



รายงานผลการดำเนินงานตามนโยบายบริหารทรัพยากรบุคคล

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

เทศบาลตำบลประโคนชัย

อำเภอประโคนชัย จังหวัดบุรีรัมย์

รายงานผลการดำเนินงานตามนโยบายบริหารทรัพยากรบุคคล

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

เทศบาลตำบลประโคนชัย อำเภoprะโคนชัย จังหวัดบุรีรัมย์

ผลการดำเนินงานตามนโยบายบริหารทรัพยากรบุคคล

๑. การวางแผนกำลังคน				
ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
๑.๑ การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖) -การปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ครั้งที่๑ /๒๕๖๕	-เพื่อให้เทศบาลตำบลประโคนชัย สามารถวางแผนอัตรากำลัง เพื่อใช้ในการ กำหนดโครงสร้าง และกรอบ อัตรากำลัง เพื่อบรรจุรับบรรจุภารกิจ ที่ เพิ่มมากขึ้นของเทศบาล - เพื่อให้มีการกำหนดตำแหน่งให้เป็นไป ตามโครงสร้าง	- แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖) (ฉบับปรับปรุง ตามมติ ก.ท.จ. บุรีรัมย์ ครั้งที่ ๓/๒๕๖๖๕ เมื่อวันที่ ๒๒ มีนาคม ๒๕๖๕)	-เทศบาลตำบลประโคนชัยดำเนินการ ปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖) ครั้งที่ ๑/๒๕๖๕ เพื่อปรับปรุงกรอบ อัตรากำลังพนักงานเทศบาล พนักงาน ครูเทศบาล และพนักงานจ้างทั่วไป ดังนี้ กำหนดตำแหน่งเพิ่ม -นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก./ชก.) กองการประปา จำนวน ๑ อัตรา -เจ้าพนักงานประปา (ปง./ชง.) กองการประปา จำนวน ๑ อัตรา - ครูผู้ช่วย กองการศึกษา จำนวน ๕ อัตรา - พนักงานเทศกิจ สำนักปลัดเทศบาล จำนวน ๒ อัตรา - คนงาน จำนวน ๑ อัตรา ยุบเลิก - คนงาน กองช่าง จำนวน ๑ อัตรา - คนงาน กองสาธารณสุขฯ จำนวน ๑ อัตรา	-เนื่องด้วยเทศบาลได้มีการ ปรับเปลี่ยน โครงสร้างส่วนราชการ กำหนดอำนาจ หน้าที่ ความรับผิดชอบส่วนราชการและ การจัดแบ่งส่วนราชการภายในเทศบาล ตำบลประโคนชัย จึงต้องมีการปรับเปลี่ยน การปฏิบัติงาน ให้มีความสอดคล้องกับ โครงสร้างราชการ และควรมีการปรับปรุง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อกำหนดตำแหน่ง รองรับกับภารกิจงานของเทศบาล

๒. การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร				
ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
๒.๑ ดำเนินการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง พนักงานเทศบาล	- เพื่อสรรหาพนักงานเทศบาลมาดำรงตำแหน่งที่ว่างตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี - เพื่อให้การปฏิบัติงานภายในเทศบาลมีความต่อเนื่องและมีบุคลากรเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน - เพื่อให้มีวางแผนอัตรากำลังและการปรับอัตรากำลัง ให้เหมาะสมกับภารกิจตามโครงสร้างเทศบาล	- แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปี ๒๕๖๔-๒๕๖๖) (ฉบับปรับปรุง ตามมติ ก.ท.จ.บุรีรัมย์ ครั้งที่๓/๒๕๖๖๕ เมื่อวันที่ ๒๒ มีนาคม ๒๕๖๕ - ประกาศรับโอนพนักงานส่วนเทศบาล มาดำรงตำแหน่งที่ว่างตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	- ดำเนินการรับโอนพนักงานเทศบาล มาดำรงตำแหน่งที่ว่างตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖) จำนวน ๒ ตำแหน่ง ๒ อัตรา ดังนี้ ๑. ดำเนินการรับโอนผู้ผ่านการสรรหาเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสายงานผู้บริหาร ตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา โรงเรียนเทศบาลตำบลประโคนชัย เลขที่ตำแหน่ง ๒๗-๒-๐๘-๕๕๐๐-๒๑๓ตามคำสั่ง ทต.ประโคนชัยที่๒๒/๒๕๖๕ลงวันที่ ๒๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๕ ราย ว่าที่ร้อยตรีเกษตรชัย บำรุงธรรม ๒. ดำเนินการรับโอนผู้ผ่านการสรรหาเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสายงานผู้บริหาร ตำแหน่งรองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง) เลขที่ตำแหน่ง ๒๗-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒ตามคำสั่ง ทต.ประโคนชัยที่ ๖๑/๒๕๖๕ ลงวันที่ ๒๙ มีนาคม ๒๕๖๕ ราย นางสุมาลี คุ่มพล ๓.ดำเนินการรับโอนพนักงานเทศบาลสายงานผู้บริหาร ตำแหน่งผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุข ระดับกลาง) เลขที่ตำแหน่ง ๒๗-๒-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๑ตามคำสั่ง ทต.ประโคนชัย ที่ ๑๘๗/๒๕๖๕ ลงวันที่ ๒๕ กรกฎาคม ๒๕๖๕ ราย นางนริศรา แก้วสุวรรณ	- การดำเนินการรับโอนพนักงานเทศบาล เพื่อให้ตรงกับภารกิจงานที่มีอยู่ สามารถทำงานดำเนินงานต่อไปได้ มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลไม่เกิดความล่าช้า - ควรดำเนินการสรรหาพนักงานเทศบาล ทุกครั้งที่มิตำแหน่งว่างในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปี ๒๕๖๔-๒๕๖๖)

๒. การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร (ต่อ)				
ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
			๓.ดำเนินการรับโอนพนักงานเทศบาล ประเภททั่วไป ตำแหน่ง เจ้าพนักงานประปา ชำนาญงาน เลขที่ ตำแหน่ง ๒๗-๒-๐๙- ๔๗๐๗-๐๐๑ สังกัดกองการประปา ตามคำสั่ง ทต.ประโคนชัย ที่ ๑๘๘/๒๕๖๕ ลงวันที่ ๒๕ กรกฎาคม ๒๕๖๕ ราย จำเอนกอนอม บัตรประโคน	
๒.๒ การสอบคัดเลือกพนักงานเทศบาลเพื่อ เปลี่ยนสายงานตำแหน่งประเภททั่วไปให้ดำรง ตำแหน่งประเภทวิชาการ	-เพื่อสรรหาพนักงานเทศบาลมาดำรง ตำแหน่งที่ว่างตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี -เพื่อส่งเสริมความก้าวหน้าในสายอาชีพ ของพนักงานเทศบาล -เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน	- พนักงานเทศบาลได้รับ ความก้าวหน้าในสายอาชีพและ ได้รับการพิจารณาตำแหน่งที่สูงขึ้น	- การดำเนินการสอบคัดเลือกพนักงาน เทศบาลเพื่อเปลี่ยนสายงานตำแหน่งประเภท ทั่วไปให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ตำแหน่ง นักวิชาการตรวจสอบภายใน ปฏิบัติการ เลขที่ตำแหน่ง ๒๗-๒-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑ โดยเทศบาลตำบลประโคนชัยได้ดำเนินการ ให้เป็นไปตามประกาศคณะกรรมการ พนักงานเทศบาลจังหวัดบุรีรัมย์ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการสอบคัดเลือก สำหรับพนักงานเทศบาล พ.ศ. ๒๕๕๗ ลงวันที่ ๒๕ ธันวาคม ๒๕๕๗ ราย นางสาววิไลตา อารีย์	แนวทางการดำเนินการสอบคัดเลือกพนักงาน เทศบาลเพื่อเปลี่ยนสายงานตำแหน่งประเภท ทั่วไปให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ มี ขั้นตอนเป็นจำนวนมาก และต้องติดต่อ ประสานงานกับหน่วยงานราชการอยู่ ตลอดเวลา จึงต้องติดตามตรวจสอบ และแก้ไข อุปสรรคต่างๆ ตั้งแต่เริ่มต้น อย่าปล่อยให้เรื่อง เล็กน้อยจนกลายเป็นปัญหาที่ซับซ้อน และ ยากแก่การแก้ไข
๒.๓ การปรับปรุงตำแหน่งลูกจ้างประจำที่มีชื่อ และลักษณะงานเหมือนข้าราชการหรือ พนักงานส่วนท้องถิ่น	-เพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการ บริหารอัตรากำลังลูกจ้างประจำให้เกิด ความคุ้มค่า -เพื่อเสริมสร้างขวัญ กำลังใจ และ แรงจูงใจในการทำงานของลูกจ้างประจำ	-ลูกจ้างประจำได้ได้รับการพิจารณา เปลี่ยนตำแหน่ง	- เทศบาลตำบลประโคนชัยได้ดำเนินการ ปรับปรุงตำแหน่งลูกจ้างประจำที่มีชื่อและ ลักษณะงานเหมือนข้าราชการหรือ พนักงานส่วนท้องถิ่น ให้เป็นไปตาม หนังสือสำนักงาน ก.จ.ก.ท.และก.อบต. ที่ มท.๐๘๐๙.๓/ว๙ลงวันที่ ๑๔ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๐	- ในการปรับปรุงตำแหน่งลูกจ้างประจำ มี ขั้นตอนในการดำเนินการค่อนข้างยุ่งยาก และซับซ้อน -การปรับปรุงลูกจ้างประจำไปเป็นตำแหน่ง ใด องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะต้องมีงาน ในลักษณะนั้น

๒. การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร (ต่อ)				
ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
			เรื่องซักซ้อมแนวทางการบริหารงานบุคคล ของลูกจ้างประจำข้อแนะนำการ ดำเนินการตามมาตรการระงับการ ดำเนินการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น -- แต่งตั้งคณะกรรมการประเมินฯ ตาม คำสั่ง ทต.ประโคนชัย ที่ ๑๓๐/๒๕๖๕ ลงวันที่ ๓๑ พฤษภาคม พ.ศ.๒๕๖๕ มีจำนวน ๓ รายดังนี้ ๑. นายเส็ม ธงแพร่ศรี ลูกจ้างประจำ ตำแหน่ง ภารโรง สำนักปลัดเทศบาล ปรับปรุงตำแหน่งเป็น เจ้าพนักงาน ธุรการ สังกัดเดิม ๒. นางสาวอัจฉรา ศรีพรหม ลูกจ้างประจำ ตำแหน่ง นักการ สำนัก ปลัดเทศบาล ปรับปรุงตำแหน่งเป็น เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี กองคลัง ๓. นางนันทนา ตั้งตระการพงษ์ ลูกจ้างประจำ ตำแหน่ง พนักงานจด มาตรวัดน้ำ กองการประปา เทศบาล ตำบลประโคนชัย ปรับปรุงตำแหน่ง เป็น เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ สังกัด เดิม	

๓. การประเมินผลการปฏิบัติงาน				
ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
๓.๑ การประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี	- เพื่อการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นธรรม และสามารถตรวจสอบได้ - เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล - การพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนเป็นไปตามผลการประเมินและประกาศหลักเกณฑ์	- ปฏิบัติตามหลักเกณฑ์และวิธีประเมินผลการปฏิบัติงาน - ผลการประเมินสามารถจำแนกความแตกต่างและจัดลำดับผลการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลได้อย่างชัดเจนและมีประสิทธิภาพ	- เทศบาลตำบลประโคนชัย มีการถ่ายทอดตัวชี้วัด โดยผู้บังคับบัญชา ดูแลกำกับและติดตาม ประเมินผลการปฏิบัติงาน - มีการประเมินผลการปฏิบัติงาน และพิจารณาการเลื่อนขั้นเงินเดือน เป็นไปตามผลคะแนนการประเมินผลการปฏิบัติงาน และเป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด โดยเสนอต่อคณะกรรมการเลื่อนผลการปฏิบัติงาน และคณะกรรมการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนอย่างเป็นธรรม และสามารถตรวจสอบได้ - มีการประเมินผลการปฏิบัติงาน ครั้งที่ ๑ ระหว่างวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๔ ถึง ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๕ - ครั้งที่ ๒ ระหว่างวันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๕ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖	- ต้องดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นธรรม และสามารถตรวจสอบได้ - จัดทำประกาศหลักเกณฑ์การประเมินผลปฏิบัติงานให้เป็นไปตามมาตรฐานเดียวกัน - ดำเนินการแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงานให้เป็นไปด้วยความโปร่งใสและชอบธรรม

๔. การส่งเสริมจริยธรรม และรักษาวินัย				
ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
๔.๑ การประกาศหลักเกณฑ์เกี่ยวกับ จริยธรรมของพนักงานเทศบาล	- เพื่อให้พนักงานเทศบาลยึดถือเป็น หลักการแนวทางปฏิบัติ และเป็น เครื่องมือกำกับความประพฤติ - เพื่อให้ยึดถือเป็นหลักการและแนวทาง ปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอ	- ประกาศหลักเกณฑ์เกี่ยวกับ จริยธรรมของพนักงานเทศบาล	- จัดทำประกาศหลักเกณฑ์เกี่ยวกับ จริยธรรมของพนักงานเทศบาล - พนักงานเทศบาลปฏิบัติตามประกาศ หลักเกณฑ์ที่กำหนด	- ขาดการสร้างวัฒนธรรมองค์กร และ พัฒนาแนวคิด รวมถึงคุณธรรมและ จริยธรรม เพื่อให้เกิดสิ่งจูงใจ และขวัญ กำลังใจ ที่จะทำให้พนักงานเทศบาลทุ่มเท กำลังกายและความคิดในการ ปฏิบัติงาน จึงต้องมีการจัดทำประกาศที่เป็นปัจจุบัน เสมอ เพื่อเป็นกรอบในการปฏิบัติงานของ พนักงานเทศบาลต่อไป
๔.๒ แผนปฏิบัติการป้องกันการทุจริต	- เพื่อเป็นกรอบแนวทางในการ ดำเนินการป้องกันและปราบปรามการ ทุจริตของเทศบาลตำบลประโคนชัย - เพื่อยกระดับเจตจำนงในการต่อต้าน ทุจริต - เพื่อให้การบริหารราชการของเทศบาล เป็นไปตามหลักบริหารบ้านเมืองที่ดี	- แผนปฏิบัติการป้องกันการทุจริต ปี ๒๕๖๖- ๒๕๗๐ ของเทศบาล ตำบลประโคนชัย	- ประกาศใช้แผนปฏิบัติการป้องกันการ ทุจริต พ.ศ.๒๕๖๖-๒๕๗๐ - มีการดำเนินการตามแผนปฏิบัติการ ป้องกันการทุจริต พ.ศ.๒๕๖๖-๒๕๗๐ และมีการรายงานการดำเนินการ ๒ ครั้ง/ปี	เผยแพร่ประชาสัมพันธ์ให้ บุคลากรได้ รับทราบและ ปฏิบัติตนได้ อย่างถูกต้อง อีกทั้งควรเสริมสร้างกิจกรรมที่ช่วยส่งเสริม ความรู้ในเรื่องดังกล่าวอย่างต่อเนื่อง

๕. การพัฒนาบุคลากร				
ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
๕.๑ แผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี (ปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖)	-เพื่อให้บุคลากรทุกคนได้รับการพัฒนาในด้านความรู้ ความสามารถ ทักษะและวิธีการปฏิบัติงานตามลักษณะงานที่รับผิดชอบ - เพื่อให้บุคลากรมีการปรับเปลี่ยนแนวความคิดในการทำงาน เน้นกระบวนการการคิด และการพัฒนาตนเอง	- มีแผนพัฒนาบุคลากร - บุคลากรทุกคน ต้องได้รับการพัฒนา อย่างน้อย ๑ หลักสูตร - เส้นทางความก้าวหน้าของบุคลากร - มีการถ่ายทอดความรู้ การแลกเปลี่ยนความรู้ประสบการณ์ในการทำงานอย่างต่อเนื่อง	-มีการดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากร และ สนับสนุนส่งเสริมการพัฒนาทรัพยากรบุคคลเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องด้วยการส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมในหลักสูตรต่างๆ - มีการติดตามประเมินผลการพัฒนาบุคลากรทั้งด้านทักษะวิชาการและการรอบรู้และการนำผลมาเป็นแนวทางในการปรับปรุงการพัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่อง - ส่งเสริมให้บุคลากรในองค์กร พัฒนาด้านการจัดการความรู้ เพื่อสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้การถ่ายทอดความรู้ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในการทำงานอย่างต่อเนื่อง - เทศบาลตำบลประโคนชัย ได้มีการวางแผนและพิจารณาส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมตามสายงาน (เอกสารแนบท้าย ๑)	-ขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญบางสายงานความรู้ที่มีจำกัดทำให้ต้องเพิ่มพูนความรู้ให้หลากหลายจึงจะ ทำงานได้ครอบคลุมภารกิจของเทศบาล -การใช้งบประมาณมีข้อจำกัดด้านข้อระเบียบกฎหมาย และการตรวจสอบจากหน่วยงานภายนอก -ควรมีการส่งเสริมให้พนักงานเทศบาลมีการพัฒนาด้านความรู้ในสายงานที่ตนเองปฏิบัติ และสามารถพัฒนาด้วยตนเองอีกทั้งสามารถที่จะถ่ายทอดความรู้และสร้างให้เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ได้ -สำรวจความต้องการในการพัฒนาบุคลากรแต่ละตำแหน่งเพื่อได้กระบวนการและวิธีพัฒนาตรงกับความต้องการ

๖. การสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ				
ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
๖.๑ กำหนดเส้นทางการพัฒนาบุคลากร เพื่อเป็นกรอบในการพัฒนาบุคลากรแต่ละ ตำแหน่ง	- เป็นการวางแผนการพัฒนาเพื่อการ แต่งตั้งพนักงานให้ดำรงตำแหน่งสำคัญ โดยยึดหลัก ความรู้ความสามารถ ประสบการณ์ และผลงาน เพื่อการ เตรียมความพร้อมกำลังคนคุณภาพของ ส่วนราชการ - การวางแผนการพัฒนาเพื่อการ แต่งตั้งข้าราชการให้ดำรงตำแหน่ง สำคัญ - การจูงใจให้บุคลากรในส่วนราชการ เกิดการพัฒนาตนเองอย่างเป็นระบบ	- การแต่งตั้งพนักงานเทศบาลให้ ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น -บุคลากรสามารถทราบถึงเส้นทาง ความก้าวหน้าในตำแหน่งของตนเอง	- มีการประชาสัมพันธ์เส้นทาง ความก้าวหน้าในสายงานตำแหน่ง ให้ บุคลากรทราบ พร้อมให้คำปรึกษาดังกล่าว - การจัดทำสมรรถนะหลักและ สมรรถนะประจำตำแหน่ง - จัดทำสรุปรสาระสำคัญหลักเกณฑ์และ เงื่อนไขเกี่ยวกับการคัดเลือกเพื่อเลื่อน และแต่งตั้งพนักงานเทศบาลให้ดำรง ตำแหน่งที่สูงขึ้น	- ความสนใจส่วนตัว ที่เป็นผลดีในการ พัฒนาตนเองและอาชีพ - ความสามารถเฉพาะตัวและการทำงาน เป็นทีม - ศึกษางานในตำแหน่งที่เหมาะสมกับ ตนเอง เพื่อเพิ่มโอกาสความก้าวหน้าใน อาชีพ - กำหนดเป้าหมายที่ต้องการในระยะสั้น และระยะยาว - หมั่นฝึกฝนและพัฒนาตนเองในการ ทำงานอยู่เสมอ - ปรับปรุงด้านความก้าวหน้าในอาชีพของ บุคลากร โดยเฉพาะด้าน โอกาสได้รับการ ฝึกอบรมดูงานนอกสถานที่เพื่อพัฒนา ความรู้สร้างประสบการณ์และองค์ความรู้ ใหม่ที่จะ นำมาใช้ในการปฏิบัติงาน

๗. การพัฒนาคุณภาพชีวิต				
ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
๗.๑ เสริมสร้างความมั่นคง ขวัญกำลังใจ คุณภาพชีวิตที่ดี ความพาสุขและความพึง พอใจ ให้ผู้ปฏิบัติงาน	-บุคลากรเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	- การทำงานที่มีประสิทธิภาพ - บุคลากรรู้สึกปลอดภัย มีความสุข ในการทำงาน	- เสริมสร้างความมั่นคง ขวัญกำลังใจ คุณภาพชีวิตที่ดี ความพาสุขและความ พึงพอใจ ให้ผู้ปฏิบัติงาน - มีการปรับปรุงสวัสดิการ - มีการจัดอุปกรณ์ขั้นพื้นฐานในการป กปฏิบัติงานอย่างครบถ้วน	-ส่งเสริมให้บุคลากรได้มีส่วนร่วมใน กิจกรรม
๗.๒ กิจกรรมเพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดี ระหว่างผู้บริหารและพนักงาน	- เพื่อกระตุ้นให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการ สร้างความผูกพันในองค์กร	- ความสามัคคีภายในองค์กร	- มีการจัดกิจกรรมสานสัมพันธ์ระหว่าง ผู้บริหาร และบุคลากร เช่น งานปีใหม่ งานวันเทศบาล งานกีฬา และงาน ประเพณีต่างๆ	- จัดกิจกรรม/โครงสร้างความผูกพัน และ ความสามัคคีในองค์กร

รายชื่อพนักงานเทศบาลที่เข้ารับการอบรมเพื่อพัฒนาความรู้ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖

ลำดับ	ชื่อ - นามสกุล	ตำแหน่ง	โครงการ/หลักสูตร	วัน เวลา/สถานที่
๑	นางสาวจันทร์ อร่าม	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ	หลักสูตรนักบริหารงานการคลัง (อำนวยการท้องถิ่น ระดับต้น) รุ่นที่ ๘๔	วันที่ ๒๑ พฤศจิกายน -๑๗ ธันวาคม ๒๕๖๔ สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น
๒	นายพิทักษ์ เมื่อประโคน	รองปลัดเทศบาลตำบลประโคนชัย	หลักสูตร เจาะลึก เรียนลัด ถอดรหัสการประชุมสภาท้องถิ่นฯ การเสนอญัตติ การยื่นกระทู้ที่ถูกต้อง การให้ความช่วยเหลือประชาชนตามอำนาจหน้าที่ และการแก้ไขแผนพัฒนาท้องถิ่น รุ่นที่ ๓	วันที่ ๑๑ – ๑๓ มกราคม ๒๕๖๔ โรงแรมทองธารินทร์ อ.เมือง จ.สุรินทร์
๓ ๔. ๕ ๖ ๗ ๘ ๙	ว่าที่ร้อยตรีเกศตรชัย บำรุงธรรม นางยุพาพร ดีด้วยชาติ นางสาวภัคฐ์พิชา ธัญพิพจน์ นางลินดา ปุระณะ นางนิอร พลวัน นางวิไลรัตน์ หริกประโคน นางจารุณี คงทวี	ผู้อำนวยการโรงเรียน ทต.ประโคนชัย นักสนทนากฎหมาย นักพัฒนาชุมชนชำนาญการ นักพัฒนาชุมชนชำนาญการ นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ นิติกรชำนาญการ เจ้าพนักงานธุรการชำนาญการ	โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการแนวการประเมินประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (Local performance Assessment : LPA) ประจำปี ๒๕๖๔	วันที่ ๘ เมษายน ๒๕๖๕ โรงแรมเคอ คิตา ปรีนเซสแกรนด์ อ.เมือง จ.บุรีรัมย์
๑๐	นางวิไลรัตน์ หริกประโคน	นิติกรชำนาญการ	โครงการเพิ่มประสิทธิภาพการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA) แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดบุรีรัมย์	วันที่ ๕ เมษายน ๒๕๖๕ โรงแรมอัลวาเรซ อ.เมือง จ.บุรีรัมย์
๑๑ ๑๒ ๑๓	นายศราวุธ บุบผารัตน์ นางสาววารุณี พวงไพบูลย์ นางสาวรักชนก ปีกประโคน	ผู้อำนวยการกองยุทธศาสตร์และงบประมาณ หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ	โครงการอบรมสัมมนาเตรียมความพร้อมเทศบาลตำบล เพื่อรองรับการเป็นหน่วยรับงบประมาณตามพระราชบัญญัติวิธีการงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ สำหรับการจัดทำงบประมาณรายจ่ายประจำปี (งบเงินอุดหนุนที่จัดสรรให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น) รุ่นที่ ๘	วันที่ ๘ – ๑๐ มิถุนายน ๒๕๖๕ โรงแรมปรีนพาเลซ มหานคร กรุงเทพมหานคร
๑๔ ๑๕ ๑๖	นางกฤษฎีกา มัญจาคาภ นางสาววารุณี พวงไพบูลย์ นางสาวรักชนก ปีกประโคน	ผู้อำนวยการกองคลัง หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ	หลักสูตร ซักซ้อมการจัดทำงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๖ ของ อบท. ภายใต้รูปแบบการจำแนกแผนงาน/งาน/งบรายจ่ายประเภทรายจ่าย (ฉบับใหม่ ๒๕๖๔) และการเตรียมพร้อม อบท. เป็นหน่วยงานรับงบประมาณตรงกับทางสำนักงบประมาณ	วันที่ ๓ – ๕ มิถุนายน ๒๕๖๕ โรงแรมอัลวาเรซ อ.เมือง จ.บุรีรัมย์

รายชื่อพนักงานเทศบาลที่เข้ารับการอบรมเพื่อพัฒนาความรู้ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖

ลำดับ	ชื่อ - นามสกุล	ตำแหน่ง	โครงการ/หลักสูตร	วัน เวลา/สถานที่
๑๗ ๑๘	นายสุรพงษ์ สมภาค นายสุภชัย รุจิโรจน์	นายช่างโยธาอาวุโส นายช่างโยธาชำนาญงาน	หลักสูตรสัมมนาสร้างความเข้าใจและเตรียมความพร้อมให้กับบุคลากรในหน่วยงานท้องถิ่นที่เกี่ยวกับอนุญาตก่อสร้างอาคารตามเกณฑ์มาตรฐานอาคารด้านพลังงาน ครั้งที่ ๑	วันที่ ๓๐ พฤษภาคม ๒๕๖๕ โรงแรมเซนเตอร์พอยต์ เทอร์มินอล ๒๑ อ.เมือง จ.นครราชสีมา
๑๙	นางจิราลักษณ์ สายสังข์	นักวิชาการสุขาภิบาลชำนาญการ	โครงการประชุมเชิงปฏิบัติการขับเคลื่อนการจัดการสิ่งปฏิกูลอย่างถูกหลักสุขาภิบาลป้องกันโรคพยาธิใบไม้ตับและมะเร็งท่อน้ำดี เขตสุขภาพที่ ๙	วันที่ ๑๗ สิงหาคม ๒๕๖๕ โรงแรมสีมาธานี อ.เมือง จ. นครราชสีมา
๒๐	นางนิอร พลวัน	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ	โครงการสัมมนาเชิงปฏิบัติการเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและการเลื่อนตำแหน่งและระดับข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕	วันที่ ๑๑ -๑๓ มีนาคม ๒๕๖๕ โรงแรมเทพนคร อ.เมือง จ.บุรีรัมย์
๒๑	นางยุพาพร ดีด้วยชาติ	นักสันทนการชำนาญการ	โครงการฝึกอบรมพัฒนาศักยภาพบุคลากรท้องถิ่นเพื่อสนับสนุนการดำเนินกิจการสภาเด็กและเยาวชน (พี่เลี้ยงสภาเด็กและเยาวชน) ประจำปี ๒๕๖๕	วันที่ ๒-๕ สิงหาคม ๒๕๖๕ โรงแรม เดอะแกล็คกาซี อ.เมืองนนทบุรี จ.นนทบุรี
