รายงานผล

การพัฒนาทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

เทศบาลตำบลฟากท่า

ตำบลฟากท่า อำเภอฟากท่า จังหวัดอุตรดิตถ์

คำนำ

คณะกรรมการติดตามและประเมินผลแผนการบริหาร และพัฒนาทรัพยากรบุคคลเทศบาลตำบลฟากท่า ได้ทำการติดตามและประเมินแผนการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ โดยทำการติดตามและประเมินผลการดำเนินการตามนโยบายที่กำหนดไว้ ในแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล เทศบาลตำบลฟากท่า ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ คณะกรรมการติดตามและประเมินผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล หวังเป็นอย่างยิ่งว่า รายงานผลการติดตาม และประเมินผลแผนการบริหาร และพัฒนาทรัพยากรบุคคลฉบับนี้จะเป็นประโยชน์ให้ความรู้แก่ทุกท่าน รวมทั้งเป็นการเปิดเผยข้อมูลข่าวสารถึงการดำเนินงานในกิจกรรมต่าง ๆ ของเทศบาลตำบลฟากท่าให้ประชาชนทั่วไปทราบ และเพื่อใช้เป็นทิศทางในการกำหนดแนวทางการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ของเทศบาลตำบลฟากท่าให้ดียิ่ง ๆ ขึ้นไป

คณะกรรมการติดตามและประเมินผลแผนการบริหารและพัฒนาบุคลากร

ความเป็นมาของการติดตามและประเมินผลแผนพัฒนาบุคลากร

การติดตามถือได้ว่าเป็นเครื่องมือที่จำเป็นในการปรับปรุงประสิทธิภาพของแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่จัดทำอยู่โดยที่ ติดตาม หมายถึง กิจกรรมภายในซึ่งถูกออกแบบมาเพื่อใช้ในการป้อนข้อมูลกลับเกี่ยวกับการดำเนินการด้านแผนการบริหารและพัฒนาบุคลากร ปัญหาที่กำลังเผชิญอยู่และประสิทธิภาพของวิธีการดำเนินการงานตามนโยบายที่กำหนด หากไม่มีระบบติดตามและการประเมินผลแล้ว ย่อมส่งผลให้เกิดความล่าช้าในการดำเนินงานให้ลุล่วง กลุ่มเป้าหมายไม่ได้รับประโยชน์ หรือได้รับน้อยกว่าที่ควรจะเป็นเกิดปัญหาในการควบคุมคุณภาพของการดำเนินงานเสียเวลาในการตรวจสอบความขัดแย้งในการปฏิบัติงานภายในหน่วยงาน หรือระหว่างหน่วยงานกับกลุ่มเป้าหมายที่ได้รับประโยชน์

ในส่วนของการประเมินผลนั้นเป็นสิ่งที่จำเป็นสำหรับการดำเนินงานเช่นเดียวกับการติดตาม เพราะผลที่ได้จากการประเมินจะใช้ในการปรับปรุง แก้ไข การขยายขอบเขตหรือการยุติ การดำเนินการ ซึ่งขึ้นอยู่กับวัตถุประสงค์ของการประเมิน การประเมินแผนการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคลจึงเป็นสิ่งบ่งชี้ว่าการวางแผนที่กำหนดไว้ปฏิบัติได้หรือไม่อย่างไร อันเป็นตัวชี้วัดว่าแผนกิจกรรมหรือโครงการที่กำหนดไว้ได้ดำเนินการไปแล้วนั้นผลการดำเนินการเป็นอย่างไร นำไปสู่ความสำเร็จและพัฒนาประสิทธิภาพตามแผนงานที่กำหนดไว้หรือไม่ อย่างไร อีกทั้งการติดตามและประเมินผลถือเป็นข้อมูลย้อนกลับที่สามารถนำไปใช้ในการปรับปรุงการ ติดตามและตัดสินใจต่อไป นอกจากนี้การประเมินผลยังถือเป็นกระบวนการตัดสินคุณค่าและการติดสินใจ อย่างมีหลักเกณฑ์โดยใช้ข้อมูลที่เก็บรวบรวมอย่างเป็นระบบ มีความเที่ยงตรงเชื่อถือได้

การประเมินผลการพัฒนาทรัพยากรบุคคลเป็นเครื่องมือสำคัญที่จะทำให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสามารถดำเนินงานได้ตามเป้าหมายที่วางไว้

<u>ด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล</u>

๑. ขอบเขตและแนวทางในการพัฒนาบุคลากร

เทศบาลตำบลฟากท่า ได้กำหนดขอบเขตและแนวทางในการพัฒนาทรัพยากรบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ตามเหตุผลและความจำเป็นของเทศบาลตำบลฟากท่า โดยมีขอบเขต เนื้อหาครอบคลุมในด้านต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

<u>นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล</u>

<u>๑) ส่งเสริมให้พนักงาน พนักงานจ้าง ได้มีสุขภาพอนามัยด้านร่างกาย อารมณ์จิตใจ สังคม การร่วมกิจกรรมการทำงานเป็นทีม</u> สร้างความรักสามัคคีในองค์กร ผ่านทางกิจกรรมต่าง ๆ อันจะนำไปสู่การปฏิบัติที่ราบรื่นสำเร็จมีประสิทธิภาพต่อองค์กร

<u>๒) ให้บุคลากรของเทศบาลตำบลฟากท่า ต้องได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถในหลักสูตรใดหลักสูตรหนึ่ง หรือหลายหลักสูตรอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง โดยการเข้ารับการอบรม หรือประชุมสัมมนา</u> หรือตามที่นายกเทศมนตรีตำบลฟากท่าเห็นสมควร ได้แก่

(๑) หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ
(๒) หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ
(๓) หลักสูตรความรู้ และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง
(๔) หลักสูตรด้านการบริหาร และ
(๕) หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม

/ ๓) วิธีการพัฒนา...

๓) วิธีการพัฒนาทรัพยากรบุคลากร ให้เทศบาลตำบลฟากท่า เป็นหน่วยดำเนินการเอง หรือดำเนินการร่วมกับคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) หรือคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดอุตรดิตถ์ (ก.ท.จ.อุตรดิตถ์) หรือหน่วยงานอื่น โดยวิธีการพัฒนาวิธีใดวิธีหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ ตามความจำเป็นและความเหมาะสม ได้แก่

(๑) การปฐมนิเทศ

(๒) การฝึกอบรม

(๓) การศึกษาหรือดูงาน

(๔) การประชุม การประชุมเชิงปฏิบัติการ หรือการสัมมนา

(๕) การสอนงาน การให้คำปรึกษาหรือวิธีการอื่นที่เหมาะสม และ

(๖) การเรียนรู้ผ่านระบบสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning)

๔) งบประมาณในการดำเนินการพัฒนาให้เทศบาลตำบลฟากท่า ต้องจัดสรรงบประมาณสำหรับการพัฒนาบุคลากรตามแผนการพัฒนาบุคลากรอย่างชัดเจนแน่นอน โดยคำนึงถึงความประหยัดคุ้มค่า เพื่อให้การพัฒนาบุคลากรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

(๕) การติดตามประเมินผล ให้เทศบาลตำบลฟากท่า กำหนดการติดตามประเมินผลการพัฒนาทรัพยากรบุคลากรให้สอดคล้องกับทักษะ ความรู้ และสมรรถนะของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นให้บรรลุผลสัมฤทธิ์ตามแผนพัฒนาบุคลากร และเพื่อให้เป็นประโยชน์ในการวางแผนอัตรากำลัง การวางแผนบริหารบุคลากร การวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าของบุคลากรซึ่งมีความสำคัญและจำเป็นในการพัฒนาเทศบาล

หลักสูตรพัฒนาบุคลากร

การกำหนดแนวทางในการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลฟากท่า ได้พิจารณาและ ให้ความสำคัญกับบุคลากรในทุกระดับ พนักงานเทศบาล พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างตามภารกิจ พนักงานจ้างทั่วไป เพื่อให้ได้รับการพัฒนาประสิทธิภาพทั้งทางด้านการปฏิบัติงาน หน้าที่ความรับผิดชอบ ความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง การบริหาร และคุณธรรมและจริยธรรม ดังนี้

เป้าหมายของการพัฒนา

เทศบาลตำบลฟากท่า ได้กำหนดเป้าหมายของการพัฒนาบุคลากรของเทศบาล ทั้งเป้าหมายเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ ดังนี้

๑) เป้าหมายเชิงปริมาณ

จำนวนบุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลฟากท่า ประกอบด้วย พนักงานเทบาล ๑๒ ราย ครู ๑ ราย พนักงานจ้างภารกิจ ๓ ราย รวม ๑๖ ราย

๒. เป้าหมายเชิงคุณภาพ

ระดับความสำเร็จของบุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลฟากท่า ที่ได้เข้ารับการพัฒนาการเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ คุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน สามารถนำความรู้ที่ได้รับมาใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงานเพื่อบริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

/ หลักสูตร...

หลักสูตรการพัฒนาสำหรับพนักงานเทศบาล

เทศบาลตำบลฟากท่า ได้กำหนดหลักสูตรการพัฒนาสำหรับพนักงานเทศบาล ดังนี้

หลักสูตรการพัฒนาสำหรับพนักงานเทศบาลแต่ละตำแหน่งต้องได้รับการพัฒนาอย่างน้อยในหลักสูตรหนึ่งหรือหลายหลักสูตร ระยะเวลาดำเนินการพัฒนาบุคลากร ต้องกำหนดให้เหมาะสมกับกลุ่มเป้าหมายที่เข้ารับการพัฒนา วิธีการพัฒนา และหลักสูตรการพัฒนาแต่ละหลักสูตร สำหรับหลักสูตรการพัฒนาสำหรับพนักงานเทศบาลประกอบด้วย ดังนี้

(๑) หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ สำหรับพนักงานเทศบาลทุกระดับ ให้มีความรู้ความเข้าใจพื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ระเบียบและแบบแผนทางราชการและกฎหมายระเบียบที่ใช้ในการปฏิบัติงาน บทบาทหน้าที่ของพนักงานเทศบาล แนวทางปฏิบัติเพื่อเป็นพนักงานจ้างและลูกจ้างประจำ และหน้าที่ของข้าราชการในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นพระประมุขและการเป็นข้าราชการที่ดี

(๒) หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ เพื่อพัฒนาพนักงานเทศบาลให้มีความเข้าใจในการปฏิบัติราชการตามอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ และพัฒนาทักษะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน ทักษะด้านดิจิทัลเพื่อให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

(๓) หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งสำหรับพนักงานเทศบาลทุกระดับ ให้มีความรู้ความเข้าใจและทักษะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลแต่ละประเภทแต่ละสายงาน เพื่อให้มีความรู้ความเข้าใจในวิชาชีพและงานที่ปฏิบัติ โดยสามารถประยุกต์ความรู้และทักษะ มาใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

(๔) หลักสูตรด้านการบริหาร สำหรับพนักงานเทศบาลพัฒนาทักษะและองค์ความรู้ในการบริหารงานของเทศบาล การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี การกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ความเป็นผู้นำองค์กร ทักษะเฉพาะด้าน การคิดเชิงกลยุทธ์ ทักษะการสื่อสารและการตัดสินใจ การส่งเสริมสนับสนุนพัฒนาศักยภาพของบุคลากรเพื่อสามารถเป็นผู้บริหารพร้อมรับมือต่อการเปลี่ยนแปลง

(๕) หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม เพื่อเป็นการสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับมาตรฐานทางจริยธรรม และส่งเสริมให้พนักงานเทศบาลรักษาจริยธรรมตามมาตรฐานทางจริยธรรมมีการประพฤติปฏิบัติอย่างมีคุณธรรม และยึดถือแนวทางปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม วินัยของพนักงานเทศบาล และหลักธรรมาภิบาล

วิธีการพัฒนาบุคลากรของเทศบาล

เทศบาลตำบลฟากท่า ได้กำหนดวิธีการพัฒนาบุคลากรของเทศบาล ดังนี้

(๑) การปฐมนิเทศ

สำหรับข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นแรกบรรจุหรืออยู่ระหว่างการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ ให้มีความรู้ความเข้าใจสภาพแวดล้อมของหน่วยงาน วิสัยทัศน์ พันธกิจ โครงสร้างส่วนราชการ ผู้บริหาร วัฒนธรรมขององค์กร หน้าที่ความรับผิดชอบ ความสำคัญของภารกิจที่มีต่อประชาชน สังคม ประเทศชาติ การพัฒนาตนเองของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ความก้าวหน้าในอาชีพราชการ เพื่อให้มีทัศนคติที่ดีและมีแรงจูงใจในการรับราชการ

(๒) การฝึกอบรม

การฝึกอบรม เป็นกระบวนการสำคัญที่จะช่วยพัฒนาหรือฝึกฝนบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ให้มีความรู้ความสามารถ ทักษะหรือ ความชำนาญ ตลอดจนประสบการณ์ให้เหมาะสมกับการทำงาน รวมถึงก่อให้เกิดความรู้สึก เช่น ทัศนคติหรือเจตคติที่ดีต่อการปฏิบัติงาน อันจะส่งผลให้บุคลากรแต่ละคนในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีความสามารถเฉพาะตัวสูงขึ้น มีประสิทธิภาพในการทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ดี ทำให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีประสิทธิผลและประสิทธิภาพที่ดีขึ้น

/ การศึกษา...

(๓) การศึกษา หรือดูงาน

การพัฒนาบุคลากรโดยการให้ไปศึกษาเพิ่มเติมทั้งในและต่างประเทศ เพื่อการเพิ่มพูนความรู้ ด้วยการเรียนหรือการวิจัยตามหลักสูตรของสถาบันการศึกษาในและต่างประเทศโดยใช้เวลาในการปฏิบัติราชการ เพื่อให้ได้มาซึ่งปริญญาหรือประกาศนียบัตรวิชาชีพ ซึ่งสาขาวิชาและระดับการศึกษาโดยปกติจะต้องสอดคล้องหรือเป็นประโยชน์กับมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่ดำรงอยู่ตามที่ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. กำหนด

สำหรับการดูงาน คือ การพัฒนาบุคลากรเพื่อเพิ่มพูนความรู้และแสวงหาประสบการณ์ด้วยการสังเกตการณ์และการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในการดำเนินการใหม่ ๆ โดยคาดหวังว่าจะสามารถนำมาประยุกต์ใช้ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หรือปรับปรุงกระบวนการทำงานในบทบาทหน้าที่สำคัญของแต่ละบุคคลทั้งปัจจัยความสำเร็จและปัญหาอุปสรรค ข้อควรระวังจากการเรียนรู้ขององค์กรที่ไปศึกษาดูงาน ทั้งยังเป็นการเปลี่ยนบรรยากาศโดยการไปพบเห็นสิ่งใหม่ซึ่งสามารถเสริมสร้างแนวคิดใหม่ และนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้น เพื่อช่วยเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ ให้กับบุคลากรอีกทั้งเป็นการเปิดมุมมองที่จะรับการเรียนรู้ในสิ่งใหม่ ๆ สร้างความพร้อมให้แก่ทั้งตัวบุคลากร และสร้างผลสัมฤทธิ์ให้แก่ทีมงาน ส่วนราชการ และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ที่ดี ผู้ไปศึกษาดูงานต้องใช้ทักษะการสอบถาม การสังเกต และแลกเปลี่ยนเรียนรู้วิธีการปฏิบัติงานและการแก้ปัญหาในการปฏิบัติงานจากหน่วยงานหรือองค์กรที่ไปศึกษาดูงาน

(๔) การประชุม การประชุมเชิงปฏิบัติการ หรือการสัมมนา

การประชุม (Meeting) การประชุมเชิงปฏิบัติการ (Workshop) หรือการสัมมนา (Seminar) เป็นวิธีการพัฒนาบุคลากรอีกรูปแบบหนึ่งเน้นการพัฒนาทักษะในการคิดเชิงนวัตกรรม การแลกเปลี่ยนข้อมูลความรู้และประสบการณ์และทักษะในการแก้ไขปัญหาและการตัดสินใจสามารถนำแนวคิดที่ได้รับจากการประชุมสัมมนามาปรับใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน ซึ่งเป็นการพัฒนาบุคลากรที่ร่วมกันเป็นกลุ่มเน้นการฝึกปฏิบัติ โดยมีโครงการ/หลักสูตร และกำหนดระยะเวลาที่แน่นอน ซึ่งอาจจะเป็นการศึกษาร่วมกันศึกษาค้นคว้า ตลอดจนทำความเข้าใจและฝึกปฏิบัติ เพื่อทักษะปฏิบัติงาน ตามวัตถุประสงค์ของการประชุม การประชุมเชิงปฏิบัติการ หรือการสัมมนา นั้นๆ

(๕) การสอนงาน การให้คำปรึกษาหรือวิธีการอื่นที่เหมาะสม

๑) การสอนงาน (Coaching) การสอนงานถือเป็นหน้าที่ความรับผิดชอบของผู้บังคับบัญชาหรือผู้ที่ได้รับมอบหมายในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นวิธีการให้ความรู้ (knowledge) สร้างเสริมทักษะ (Skill) และทัศนคติ (Attitude) ที่ช่วยในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้นได้ในระยะยาวโดยผ่านกระบวนการปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้สอนงานและบุคลากรผู้ถูกสอนงาน การสอนงานสามารถดำเนินการรายบุคคลหรือเป็นกลุ่มเล็กที่ต้องใช้เวลาในการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

๒) การฝึกขณะปฏิบัติงาน (On the Job Training) การฝึกขณะปฏิบัติงานถือเป็นหน้าที่ความรับผิดชอบของผู้บังคับบัญชาหรือผู้ที่ได้รับมอบหมายในหน่วยงานเป็นวิธีการพัฒนาบุคลากรด้วยการฝึกปฏิบัติจริง ณ สถานที่จริง เป็นการให้คำแนะนำ เชิงปฏิบัติในลักษะตัวต่อตัวหรือเป็นกลุ่มเล็กในสถานที่ทำงานและในช่วงการทำงานปกติ วิธีการนี้เน้นประสิทธิภาพการทำงานในลักษณะการพัฒนาทักษะเป็นพื้นฐานให้แก่บุคลากรเข้าใจและสามารถปฏิบัติงานได้ด้วยตนเอง การฝึกขณะปฏิบัติงานสามารถดำเนินการโดยผู้บังคับบัญชาหรือมอบหมายผู้ที่มีความเชี่ยวชาญเรื่องนั้นมักใช้สำหรับบุคลากรใหม่ที่เพิ่งเข้าทำงานสับเปลี่ยนโอนย้ายเลื่อนตำแหน่งมีการปรับปรุงงานหรือต้องอธิบายงานใหม่ ๆ ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่ฝึกบุคลากรขณะปฏิบัติงานตามลักษณะงานที่รับผิดชอบเพื่อให้บุคลากรทราบและเรียนรู้เกี่ยวกับขั้นตอนวิธีปฏิบัติงานพร้อมคู่มือและระเบียบการปฏิบัติงาน ทำให้เกิดการรักษาองค์ความรู้และคงไว้ซึ่งมาตรฐานการทำงานแม้ว่าจะเปลี่ยนบุคลากรที่รับผิดชอบงานแต่ยังคงรักษาความมีประสิทธิภาพในการทำงานต่อไปได้

/ ๓) การเป็นพี่เลี้ยง...

๓) การเป็นพี่เลี้ยง (Mentoring) การเป็นพี่เลี้ยงเป็นอีกวิธีการพัฒนาบุคลากรรายบุคคลวิธีการนี้ต้องใช้ความคิดในการวิเคราะห์รับฟังและนำเสนอทิศทางที่ถูกต้องให้อีกฝ่ายโดยเน้นการมีส่วนร่วมแก้ไขปัญหาและกำหนดเป้าหมายเพื่อให้งานบรรลุผลสำเร็จเป็นกระบวนการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ระหว่างพี่เลี้ยง (Mentor) และผู้รับคำแนะนำ (Mentee) จากผู้มีความรู้ความชำนาญให้กับผู้ไม่มีประสบการณ์หรือมีประสบการณ์ไม่มากนัก ลักษณะสำคัญของการเป็นพี่เลี้ยงคือผู้เป็นพี่เลี้ยงอาจเป็นบุคคลอื่นได้ไม่จำเป็นต้องเป็นผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้าโดยตรง ทำหน้าที่สนับสนุนให้กำลังใจช่วยเหลือสอนงานและให้คำปรึกษา แนะนำ ดูแลทั้งการทำงาน การวางแผนเป้าหมายในอาชีพให้กับบุคลากรเพื่อให้ผู้รับคำแนะนำมีความสามารถในการปฏิบัติงานที่สูงขึ้นรวมถึงการใช้ชีวิตส่วนตัวที่เหมาะสม

๔) การให้คำปรึกษาแนะนำ (Consulting) การให้คำปรึกษาแนะนำเป็นวิธีการพัฒนาบุคลากรอีกรูปแบบหนึ่งที่มักใช้ในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นกับบุคลากรด้วยการวิเคราะห์ปัญหาที่เกิดขึ้นในการทำงานซึ่งผู้บังคับบัญชากำหนดแนวทางแก้ไขปัญหาที่เหมาะสมร่วมกับผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อให้บุคลากรมีแนวทางแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นกับตนเองได้ ผู้ให้คำปรึกษาแนะนำมักเป็นผู้บังคับบัญชาภายในหน่วยงานหรืออาจเป็นผู้เชี่ยวชาญที่มีความรู้ประสบการณ์และความชำนาญเป็นพิเศษในเรื่องนั้นๆที่มีคุณสมบัติเป็นที่ปรึกษาได้จากทั้งภายในหรือภายนอกองค์กร

๕) การหมุนเวียนงาน (Job Rotation) การหมุนเวียนงานเป็นอีกวิธีการหนึ่งในการพัฒนาขีดความสามารถในการทำงานของบุคลากรถือเป็นวิธีการที่ก่อให้เกิดทักษะการทำงานที่หลากหลาย (Multi-Skill) ที่เน้นการสลับเปลี่ยนงานในแนวนอนจากงานหนึ่งไปยังอีกงานหนึ่งมากกว่าการเลื่อนตำแหน่งงานที่สูงขึ้น การหมุนเวียนงานเกิดได้ทั้งการเปลี่ยนตำแหน่งงานและการเปลี่ยนหน่วยงานโดยการให้ปฏิบัติงานในหน่วยงานอื่นภายใต้ระยะเวลาที่กำหนด

๖) การเรียนรู้ด้วยตนเอง (Self-Learning) การเรียนรู้ด้วยตนเองเป็นวิธีการพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่เน้นให้บุคลากรมีความรับผิดชอบในการเรียนรู้และพัฒนาตนเองโดยไม่จำเป็นต้องใช้ช่วงเวลาในการปฏิบัติงานเท่านั้น บุคลากรสามารถแสวงหาโอกาสเรียนรู้ได้ด้วยตนเองผ่านช่องทางการเรียนรู้และสื่อต่าง ๆ ที่ต้องการได้ซึ่งวิธีการนี้เหมาะสมกับบุคลากรที่ชอบเรียนรู้และพัฒนาตนเองอยู่เสมอโดยเฉพาะกับบุคลากรที่มีผลการปฏิบัติงานดีและมีศักยภาพในการทำงานสูง

๗) การเรียนรู้ผ่านระบบสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning) การเรียนรู้ด้วยตนเองเป็นวิธีการพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่เน้นให้บุคลากรมีความรับผิดชอบในการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง ซึ่งเป็นหลักสูตรอบรมออนไลน์ที่เป็นความต้องการร่วมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อเพิ่มศักยภาพของข้าราชการให้สามารถปฏิบัติงานภายใต้ระบบบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

การพัฒนาสำหรับบุคลากรท้องถิ่นอาจจะกระทำได้โดยองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น สำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. สำนักงาน ก.จ.จ. ก.ท.จ. และ ก.อบต.จังหวัด หน่วยงานของรัฐหรือส่วนราชการอื่น หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นร่วมกับหน่วยงานของรัฐหรือส่วนราชการอื่นก็ได้

รายงานผล การพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

ที่	นโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินการ	จำนวนเป้าหมาย (คน)	งบประมาณที่ได้รับการจัดสรร	ผลการใช้จ่ายงบประมาณ (บาท)	ระยะเวลาดำเนินการ	หน่วยงานรับผิดชอบ
๑.	การพัฒนาส่งเสริมกิจกรรมทางด้านร่างกาย อารมณ์ สังคม การทำงานเป็นทีมเพื่อให้การปฏิบัติงานงานมีคุณภาพ	กิจกรรม ๕ ส. ปรับสภาพแวดล้อมการทำงาน	- พนักงาน พนักงานจ้างมีโต๊ะทำงานที่สะอาดและสิ่งแวดล้อมในห้องทำงานสดชื่น สะอาด ถูกสุขลักษณะ สร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน และเกิดความสะดวกปลอดภัยในการปฏิบัติงาน	๒๗	ไม่ใช้งบประมาณ	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ ถึง ๓๐ กันยายน ๒๕๖๗	กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม
๒.	การพัฒนาส่งเสริมกิจกรรมทางด้านร่างกาย อารมณ์ สังคม การทำงานเป็นทีมเพื่อให้การปฏิบัติงานงานมีคุณภาพ	กิจกรรมวันเทศบาล	คณะผู้บริหาร พนักงานเทศบาล พนักงานจ้าง ได้ร่วมกิจกรรมทางศาสนา ทำบุญ รับฟังพระธรรมเทศนา และแข่งขันกีฬาภายในพนักงานร่วมกัน เพื่อความรักความสามัคคีเกิดขึ้นในองค์กร ทำให้การประสานงานระหว่างพนักงานด้วยกันดำเนินไปด้วยความราบรื่น	๕๕	ไม่ใช้งบประมาณ	ไม่ใช้งบประมาณ	๒๔ เมษายน ๒๕๖๗	สำนักปลัดเทศบาล ทต.ฟากท่า
๓.	การพัฒนาส่งเสริมกิจกรรมทางด้านร่างกาย อารมณ์ สังคม การทำงานเป็นทีมเพื่อให้การปฏิบัติงานงานมีคุณภาพ	กิจกรรมงานรัฐพิธีต่างๆ	คณะผู้บริหาร พนักงานเทบาล พนักงานจ้างได้ร่วมกิจกรรมงานวันรัฐพิธีในโอกาสต่าง ๆ ตามมาตรการที่กำหนดร่วมกัน	๕๕	ไม่ใช้งบประมาณ	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ ถึง ๓๐ กันยายน ๒๕๖๗	อำเภอฟากท่า

รายงานผล การพัฒนาทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

ที่	นโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินการ	จำนวนเป้าหมาย (คน)	งบประมาณที่ได้รับการจัดสรร	ผลการใช้จ่ายงบประมาณ (บาท)	ระยะเวลาดำเนินการ	หน่วยงานรับผิดชอบ
๔.	การพัฒนาส่งเสริมกิจกรรมทางด้านร่างกาย อารมณ์ สังคม การทำงานเป็นทีมเพื่อให้การปฏิบัติงานงานมีคุณภาพ	กิจกรรมทำนุบำรุงศาสนาน้อมนำหลักธรรมทางศาสนามาปรับใช้ในการปฏิบัติงาน	คณะผู้บริหาร พนักงานเทบาล พนักงานจ้างได้ร่วมกิจกรรมทางศาสนาในวันสำคัญทางศาสนาต่าง ๆ เพื่อน้อมนำหลักธรรมทางศาสนามาปรับใช้ในการปฏิบัติงาน และเป็นไปตามประกาศ สิ่งที่ควรปฏิบัติของข้าราชการ Dos & Don'st ของ ทต.ฟากท่า	๕๕	ไม่ใช้งบประมาณ	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ถึง ๓๐ กันยายน ๒๕๖๗ (วันสำคัญทางศาสนา)	กองการศึกษา ทต.ฟากท่า
๕.	การพัฒนาส่งเสริมกิจกรรมทางด้านร่างกาย อารมณ์ สังคม การทำงานเป็นทีมเพื่อให้การปฏิบัติงานงานมีคุณภาพ	กิจกรรมการออกกำลังกายเพื่อสุขภาพอนามัยทุกวันพุธ	พนักงานทุกคนได้มีการออกกำลังกายเพื่อสุขภาพอนามัยที่แข็งแรงสมบูรณ์ อันจะนำไปสู่การปฏิบัติงานที่ต่อเนื่องสม่ำเสมอ ทำให้การปฏิบัติงานได้สำเร็จตามกำหนด	๕๕	ไม่ใช้งบประมาณ	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ถึง ๓๐ กันยายน ๒๕๖๗	กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม
๖.	การพัฒนาส่งเสริมกิจกรรมทางด้านร่างกาย อารมณ์ สังคม การทำงานเป็นทีมเพื่อให้การปฏิบัติงานงานมีคุณภาพ	กิจกรรมส่งเสริมสนับสนุนให้พนักงานเข้าร่วมการแข่งขันกับหน่วยงานอื่น ๆ	พนักงานได้มีโอกาสพบปะระหว่าง อปท. ในพื้นที่และ อปท.ใกล้เคียง โดยการแข่งขันกีฬาทางน้ำและทางบก เป็นการเชื่อมสัมพันธ์ไมตรีที่ดีต่อ และเปลี่ยนประสบการณ์ปฏิบัติงาน ได้รับแนวทางเทคนิคในการแก้ไขปัญหา และสามารถประสานงานกันด้วยดีทำให้การปฏิบัติประสบผลสำเร็จ จำนวน ๒ ครั้ง (ปี ๒๕๖๗)	๒๕	ไม่ใช้งบประมาณ	ไม่ใช้งบประมาณ	ตุลาคม ๒๕๖๖ และ มีนาคม ๒๕๖๗	กองการศึกษา

รายงานผล การพัฒนาทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

ที่	นโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินการ	จำนวนเป้าหมาย (คน)	งบประมาณที่ได้รับการจัดสรร	ผลการใช้จ่ายงบประมาณ (บาท)	ระยะเวลาดำเนินการ	หน่วยงานรับผิดชอบ
๗.	การพัฒนาส่งเสริมให้บุคลากรเข้ารับการอบรมเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน	กิจกรรมประชุมเพื่อปรับปรุงลดขั้นตอนและระยะเวลาใน การปฏิบัติราชการ	จนน ศูนย์บริการ OSS จัดประชุมพนักงาน พนักงานจ้าง เพื่อรับทราบแนวทางการปฏิบัติในการลดขั้นตอนการให้บริการประชาชน และเกิดความตระหนักถึงบทบาทหน้าที่ ได้คิดค้นวิธีการให้บริการประชาชนรับบริการได้รวดเร็วขึ้น โดยเปิดช่องทาง การให้บริการ E-Service	๑๓	ไม่ใช้งบประมาณ	ไม่ใช้งบประมาณ	พฤศจิกายน ๒๕๖๗	ศูนย์บริการ OSS ทต.ฟากท่า
๘.	การพัฒนาส่งเสริมให้บุคลากรเข้ารับการอบรมเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน	ประชุมรับฟังเกณฑ์การประเมิน LPA ประจำปี ๒๕๖๗	พนักงาน พนักงานจ้างได้เข้าร่วมประชุมโดยปฏิบัติตามเกณฑ์ตัวชี้วัดของการประเมิน ทำให้องค์กรผ่านการประเมินทุกด้าน ในระดับคะแนนภาพรวมร้อยละ ๘๗	๑๑	ไม่ใช้งบประมาณ	ไม่ใช้งบประมาณ	มิถุนายน ๒๕๖๗	สำนักปลัดเทศบาล ทต.ฟากท่า
๙.	การพัฒนาส่งเสริมให้บุคลากรเข้ารับการอบรมเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน	ประชุมรับฟังเกณฑ์การประเมิน ITA ประจำปี ๒๕๖๗	พนักงาน พนักงานจ้างได้เข้าร่วมประชุมเพื่อมอบหมายแบ่งความรับผิดชอบตามลักษณะงาน เพื่อจัดเตรียมเอกสารตามเกณฑ์ตัวชี้วัดและเผยแพร่บนเว็บไซต์ได้ทันตามกำหนดระยะเวลา ที่ปปช.กำหนด	๘	ไม่ใช้งบประมาณ	ไม่ใช้งบประมาณ	มกราคม ๒๕๖๗	สำนักปลัดเทศบาล ทต.ฟากท่า

รายงานผล การพัฒนาทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

ที่	นโยบาย	โครงการ/ กิจกรรม	ผลการดำเนินการ	จำนวนเป้าหมาย (คน)	งบประมาณที่ได้รับการจัดสรร	ผลการใช้จ่ายงบประมาณ(บาท)	ระยะเวลาดำเนินการ	หน่วยงานรับผิดชอบ
๑๐.	การพัฒนาส่งเสริมให้บุคลากรเข้ารับการอบรมเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน	กิจกรรมเข้าร่วมการประชุมตามหนังสือสั่งการหรือหน่วยงานอื่นจัดการอบรม/ประชุมเพื่อเป็นแนวทางการปฏิบัติงาน	พนักงานได้เข้าร่วมการประชุมผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ เรื่อง แนวทางการจัดทำงบประมาณรายจ่ายประจำปี งบประมาณ ๒๕๖๘ ของ อปท. ที่เป็นหน่วยรับงบประมาณ (BBL)ทำให้การดำเนินงานเป็นไปด้วยความเรียบร้อย	๕	ไม่ใช้งบประมาณ	ไม่ใช้งบประมาณ	ธันวาคม ๒๕๖๖	กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
๑๑.	การพัฒนาส่งเสริมให้บุคลากรเข้ารับการอบรมเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน	กิจกรรมเข้าร่วมการประชุมตามหนังสือสั่งการหรือหน่วยงานอื่นจัดการอบรม/ประชุมเพื่อเป็นแนวทางการปฏิบัติงาน	พนักงานเข้าร่วมการประชุมสัมนาทางวิชาการเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน คณะกรรมการสันนิบาตเทศบาลภาคเหนือ ทำให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น	๔	ไม่ใช้งบประมาณ	ไม่ใช้งบประมาณ	๖ พฤศจิกายน ๒๕๖๗	สันนิบาตเทบาลจังหวัดอุตรดิตถ์
๑๒.	การพัฒนาส่งเสริมให้บุคลากรเข้ารับการอบรมเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน	กิจกรรมเข้าร่วมการประชุมตามหนังสือสั่งการหรือหน่วยงานอื่นจัดการอบรม/ประชุมเพื่อเป็นแนวทางการปฏิบัติงาน	พนักงานเข้าร่วมรับฟังการประชุมผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ คลินิคการปรึกษาการรายงานการให้บริการศูนย์ราชการแบบเบ็ดเสร็จ(OSS) ทำให้การปฏิบัติหน้าที่ในการบริการประชาชนมีความรวดเร็วและประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น	๔	ไม่ใช้งบประมาณ	ไม่ใช้งบประมาณ	๒๖ มีนาคม ๒๕๖๗	กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น

รายงานผล การพัฒนาทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

ที่	นโยบาย	โครงการ/ กิจกรรม	ผลการดำเนินการ	จำนวนเป้าหมาย (คน)	งบประมาณที่ได้รับการจัดสรร	ผลการใช้จ่ายงบประมาณ(บาท)	ระยะเวลาดำเนินการ	หน่วยงานรับผิดชอบ
๑๓.	การพัฒนาส่งเสริมให้บุคลากรเข้ารับการอบรมเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน	กิจกรรมเข้าร่วมการประชุมตามหนังสือสั่งการหรือหน่วยงานอื่นจัดการอบรม/ประชุมเพื่อเป็นแนวทางการปฏิบัติงาน	พนักงาน พนักงานจ้างได้เข้าร่วมการประชุมชี้แจงกับคณะอนุกรรมาธิการท้องถิ่น เทบาลนคร เทบาลเมือง เทบาลตำบลและเงินอุดหนุนที่รัฐจัดสรรให้แก่ อปท. ผ่านระบบ Video Conference ระบบ Zoom ทำให้หน่วยงานได้รับงบประมาณได้ทันตามกำหนด ไม่เกิดความเสียหายต่อกาปฏิบัติงาน	๙	ไม่ใช้งบประมาณ	ไม่ใช้งบประมาณ	๒๖ กรกฎาคม ๒๕๖๗	กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
๑๔.	การพัฒนาส่งเสริมให้บุคลากรเข้ารับการอบรมเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน	กิจกรรมเข้าร่วมการประชุมตามหนังสือสั่งการหรือหน่วยงานอื่นจัดการอบรม/ประชุมเพื่อเป็นแนวทางการปฏิบัติงาน	พนักงาน ได้เข้าร่วมการประชุมการขับเคลื่อนนโยบายการบริหรงานเชิงพื้นที่โดยใช้กลยุทธ์การบริหารเชิงพื้นที่แบบบูรณาการ ประจำปี ๒๕๖๗ ผ่านช่องทาง Facebook Page ทำให้ทราบถึงแนวทางการปฏิบัติงานแนวใหม่ๆและสามารถนำมาใช้ในการปฏิบัติงานจริงได้	๓	ไม่ใช้งบประมาณ	ไม่ใช้งบประมาณ	๒๖ กรกฎาคม ๒๕๖๗	กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
๑๕.	การพัฒนาส่งเสริมให้บุคลากรเข้ารับการอบรมเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน	กิจกรรมเข้าร่วมการประชุมตามหนังสือสั่งการหรือหน่วยงานอื่นจัดการอบรม/ประชุมเพื่อเป็นแนวทางการปฏิบัติงาน	พนักงาน ได้เข้าร่วมการประชุมสัมนาเพื่อทบทวนและรับฟังความคิดเห็นต่อแผนพัฒนาจังหวัดอุตรดิตถ์ (พ.ศ.๒๕๖๖-๒๕๗๐) ฉบับทบทวน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ ทำให้สามารถกำหนดยุทธศาสตร์ของหน่วยงานให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ของจังหวัดได้	๒	ไม่ใช้งบประมาณ	ไม่ใช้งบประมาณ	๑๑ กรกฎาคม ๒๕๖๗	จังหวัดอุตรดิตถ์

รายงานผล การพัฒนาทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

ที่	นโยบาย	โครงการ/ กิจกรรม	ผลการดำเนินการ	จำนวนเป้าหมาย (คน)	งบประมาณที่ได้รับการจัดสรร	ผลการใช้จ่ายงบประมาณ(บาท)	ระยะเวลาดำเนินการ	หน่วยงานรับผิดชอบ
๑๖.	การพัฒนาส่งเสริมให้บุคลากรเข้ารับการอบรมเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน	กิจกรรมเข้าร่วมการประชุมตามหนังสือสั่งการหรือหน่วยงานอื่นจัดการอบรม/ประชุมเพื่อเป็นแนวทางการปฏิบัติงาน	พนักงานเข้าร่วมการประชุมการใช้แผนพัฒนาท้องถิ่นและแผนชุมชนของ อปท. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๖๗ สามารถถ่ายทอดถึงวิธีการจัดทำแผนชุมชนให้แก่ประชาชนในพื้นที่เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ประชาชน	๑	ไม่ใช้งบประมาณ	ไม่ใช้งบประมาณ	๑๕ มีนาคม ๒๕๖๗	จังหวัดอุตรดิตถ์
๑๗.	การพัฒนาส่งเสริมให้บุคลากรเข้ารับการอบรมเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน	กิจกรรมเข้าร่วมการประชุมตามหนังสือสั่งการหรือหน่วยงานอื่นจัดการอบรม/ประชุมเพื่อเป็นแนวทางการปฏิบัติงาน	พนักงานเข้าร่วมการประชุมการเสริมสร้างธรรมาภิบาลของ อปท.ด้วยการตรวจสอบภายใน การควบคุมภายใน และการบริหารความเสี่ยงผ่านช่องทาง Facebook Live ทำให้สามารถนำความเสี่ยงมาบริกหารจัดการหาวิธีการลดความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นในองค์กร ป้องกันการทุจริตที่อาจจะเกิดขึ้น	๓	ไม่ใช้งบประมาณ	ไม่ใช้งบประมาณ	๒๖ กรกฎาคม ๒๕๖๗	กรมบัญชีกลาง

รายงานผล การพัฒนาทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

ที่	นโยบาย	โครงการ/ กิจกรรม	ผลการดำเนินการ	จำนวน เป้าหมาย (คน)	งบประมาณที่ ได้รับการ จัดสรร	ผลการใช้จ่าย งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลา ดำเนินการ	หน่วยงานรับผิดชอบ
๑๘.	ส่งเสริมให้ พนักงานได้รับ การฝึกอบรม	อบรมหลักสูตร การเตรียมความ พร้อมเข้าสู่ระบบ บัญชีคอมพิวเตอร์ ของ อปท.(New-e-LASS)	พนักงาน เข้ารับการอบรมเพิ่มประสิทธิภาพ การปฏิบัติงาน โดยการรับความรู้และฝึกปฏิบัติ กับเครื่องคอมพิวเตอร์ ทำให้พนักงานสามารถ นำความรู้มาปฏิบัติงานตามหน้าที่ได้ถูกต้องตาม ระเบียบฯ	๓	๒๐,๐๐๐.-	๓,๗๘๖.-	๑๕ ถึง ๑๗ มีนาคม ๒๕๖๗	มหาวิทยาลัย ศรีนครินทรวิโรฒ
๑๙.	ส่งเสริมให้ พนักงานได้รับ การฝึกอบรม	หลักสูตรรู้เท่าทัน พรบ.ประกอบ รัฐธรรมนูญว่า ด้วยการป้องกัน และปราบปราม การทุจริตฯ	พนักงาน เข้ารับการอบรมเพิ่มประสิทธิภาพ การปฏิบัติงานทำให้ทราบถึงข้อเท็จจริง กรณีศึกษาต่างๆตามที่คณะกรรมการ ป.ป.ช. ชี้มูล ทำให้นำความรู้มาถ่ายทอดแก่บุคลากรใน หน่วยงานเพื่อป้องกันการทุจริตในองค์กร	๑	๒๐๐,๐๐๐.-	๖,๑๒๐.-	๙ ถึง- ๑๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๗	มหาวิทยาลัย มหาสารคาม
๒๐	ส่งเสริมให้ พนักงานได้รับ การฝึกอบรม	อบรมโครงการ พัฒนา ประสิทธิภาพใน การจัดทำ งบประมาณ รายจ่ายประจำปี ๒๕๖๘	พนักงาน เข้ารับการอบรมเพิ่มประสิทธิภาพ การปฏิบัติงานได้รับทราบถึงการเบิกจ่ายใน การจัดงานต่างๆ การใช้รถยนต์ราชการ ค่าใช้จ่ายในการบริหารงาน ตาม ว.๑๑๙ การเบิกค่าจ้างเหมาบริการและอื่นๆทำให้ สามารถปฏิบัติงานได้ถูกต้องตามระเบียบฯ	๒	๒๐๐,๐๐๐.-	๑๑,๔๔๐.-	๑๔ ถึง ๑๖ กรกฎาคม ๒๕๖๗	มหาวิทยาลัยเทคโนโลยี ราชมงคลอีสาน

รายงานผล การพัฒนาทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

ที่	นโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินการ	จำนวนเป้าหมาย (คน)	งบประมาณที่ได้รับการจัดสรร	ผลการใช้จ่ายงบประมาณ (บาท)	ระยะเวลาดำเนินการ	หน่วยงานรับผิดชอบ
๒๑.	ส่งเสริมให้พนักงานได้รับการฝึกอบรม	อบรมหลักสูตรเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานผู้ตรวจสอบภายในของ อปท. (รุ่นที่ ๑)	พนักงาน เข้ารับการอบรมเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในด้านกาตรวจสอบภายในเพื่อลดความเสี่ยงต่อการเกิดการทุจริตในองค์กรและสามารถตรวจสอบได้เพื่อความโปร่งใสในการปฏิบัติงาน	๑	๖๕,๐๐๐.-	๑๘,๓๖๐.-	๒๖ กุมภาพันธ์ ถึง ๑ มีนาคม ๒๕๖๗	กรม่งเสริมการปกครองท้องถิ่น และ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
๒๒.	ส่งเสริมให้พนักงานได้รับการฝึกอบรม	โครงการสัมนาเชิงปฏิบัติการว่าด้วยการเสริมสร้างการบริหารงานบุคคลข้าราชการส่วนท้องถิ่น ประจำปี ๒๕๖๗	พนักงาน เข้ารับการอบรมเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านการบริหาร การเสริมสร้างงานบุคคลสามารถนำมาปฏิบัติในองค์การให้เกิดประสิทธิภาพการปฏิบัติงานได้สูงสุด	๑	๒๐๐,๐๐๐.-	๗,๘๐๐.-	๒๑ ถึง ๒๓ มิถุนายน ๒๕๖๗	มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน
๒๓.	ส่งเสริมให้พนักงานได้รับการฝึกอบรม	อบรมหลักสูตรฝึกการตรวจพิจารณา ร่างข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่าย ประจำปี ๒๕๖๘ ภายใต้การประชุมสภาท้องถิ่น	พนักงานเข้ารับการอบรมเพื่อช่วยในการจัดทำข้อบัญญัติ ตรวจทานกลั่นกรองการปฏิบัติงานตามระเบียบการดำเนินงานด้านกิจการสภาท้องถิ่น สามารถทำให้การประชุมสภาท้องถิ่นถูกต้องตามระเบียบกำพหนด	๒	๖๕,๐๐๐.-	๑๒,๒๔๐.-	๕ ถึง ๗ กรกฎาคม ๒๕๖๗	มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

รายงานผล การพัฒนาทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

ที่	นโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินการ	จำนวนเป้าหมาย (คน)	งบประมาณที่ได้รับการจัดสรร	ผลการใช้จ่ายงบประมาณ (บาท)	ระยะเวลาดำเนินการ	หน่วยงานรับผิดชอบ
๒๔.	ส่งเสริมให้พนักงานได้รับการฝึกอบรม	อบรมโครงการส่งเสริมพัฒนาองค์ความรู้ให้แก่บุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประจำปี ๒๕๖๗	คณะผู้บริหาร คณะสมาชิกภาเทบาล พนักงาน และพนักงานจ้าง เข้ารับการอบรมโครงการส่งเสริมพัฒนาองค์ความรู้ให้แก่บุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เกี่ยวกับการปฏิบัติราชการ วินัย คุณธรรม จริยธรรมของผู้บริหาร สมาชิกสภาท้องถิ่น และพนักงาน ทำให้ผู้เข้ารับการอบรมตระหนักถึงบทบาทหน้าที่และสิ่งที่ต้องยึดถือและปฏิบัติ ทำให้เกิดความโปร่งใสในการปฏิบัติงานและมีประสิทธิภาพต่อองค์กร	๓๓	๑๗๐,๐๐๐.-	๗๘,๑๒๐๙.-	๒๖ กุมภาพันธ์ ถึง ๑ มีนาคม ๒๕๖๗	งานบุคลากร สำนักปลัดเทบาล
๒๕	ส่งเสริมให้พนักงานได้รับการฝึกอบรม	เข้ารับการอบรมโครงการปกป้องสถาบันสำคัญของชาติ ประจำปี ๒๕๖๗	คณะผู้บริหาร คณะสมาชิกสภา พนักงาน และพนักงานจ้าง เข้ารับการอบรมโครงการโครงการปกป้องสถาบันสำคัญของชาติ ทำให้รับทราบถึงคุณธรรม จริยธรรม และ การปกป้องสถาบันซึ่งเป็นหน้าที่ของชาวไทยทุกคนน้อมนำพระราชดำริพระราโชวาทมาปรับใช้ในการปฏิบัติงาน	๖๐	๒๕๐๐๐.-	๒๓,๖๗๐.-	๘ มิถุนายน ๒๕๖๗	สำนักปลัดเทศบาล
๒๖	ส่งเสริมให้พนักงานได้รับการฝึกอบรม	เข้าร่วมการอบรมโครงการความรู้ด้านกฎหมาย ประจำปี ๒๕๖๗	คณะผู้บริหาร คณะสมาชิกสภา พนักงาน และพนักงานจ้าง เข้ารับการอบรมโครงการความรู้ด้านกฎหมายในการปฏิบัติงานทำให้การปฏิบัติงานมีความถูกต้องชอบด้วยกฎหมาย	๓๖	๒๐๐๐๐.-	๑๙,๙๗๐.-	มิถุนายน ๒๕๖๗	งานนิติการ ทต.ฟากท่า