



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเอื้อม สำนักปลัด อบต.

ที่ ลป ๗๑๑๐๑/๖๒

วันที่ ๕ เดือนเมษายน พ.ศ. ๒๕๖๕

เรื่อง รายงานการดำเนินการตามนโยบายบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕ ครั้งที่ ๑

เรียน นายกองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเอื้อม

ตามที่ องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเอื้อม ได้ประกาศนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล เมื่อวันที่ ๑๗ มกราคม ๒๕๖๕ เพื่อเป็นกรอบและแนวทางในการดำเนินการให้เกิดความคุ้มค่าของการใช้ทรัพยากรบุคคล เกิดความเป็นธรรม โปร่งใสตรวจสอบได้ และให้ผู้ปฏิบัติงานมีความสุข กำลังใจดี พึงพอใจในการปฏิบัติงานและมีศักยภาพเพิ่มขึ้น นั้น

งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเอื้อม จึงขอรายงานผลการดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ครั้งที่ ๑ รายละเอียดตามเอกสารแนบท้ายนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและพิจารณา

(ลงชื่อ)

(นางสาวรจนา ใจบ้านเอื้อม)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

ความเห็นหัวหน้าสำนักปลัด อบต.

(ลงชื่อ)

(นางสาวณัฐมา ทาคำ)

หัวหน้าสำนักปลัด อบต.

ความเห็นปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล.....

(ลงชื่อ)

(นายทวีศักดิ์ นพคุณ)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเอื้อม

ความเห็นนายกองค์การบริหารส่วนตำบล.....

(ลงชื่อ)

(นายวิระพงษ์ คำหา)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเอื้อม



รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕ ครั้งที่ ๑
องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเอื้อม อำเภอเมืองลำปาง จังหวัดลำปาง

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเอื้อมได้ดำเนินการตามนโยบายบริหารทรัพยากรบุคคล ในปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕ ครั้งปีแรก ในด้านต่างๆ ดังนี้

ประเด็นนโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน
๑. ด้านการสรรหา	๑.๑ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี และทบทวนปรับปรุงโครงสร้างองค์กร กรอบอัตรากำลัง เพื่อบริหารจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบล	- ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ประกาศใช้เมื่อวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ - อยู่ระหว่างขออนุมัติเห็นชอบ ก.อบต.จังหวัดลำปาง ปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖
	๑.๒ จัดทำและดำเนินการตามแผนสรรหาพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู และพนักงานจ้าง ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง หรือทดแทนอัตรากำลังที่ ลาออก หรือโอนย้าย โดยมุ่งเน้นให้มีอัตรากำลังว่างไม่เกินร้อยละ ๑๐ ของอัตรากำลังทั้งหมด	- อบต.มีกรอบอัตรากำลังทั้งสิ้น ๕๖ อัตรา ได้ดำเนินการตามแผน และมีอัตรากำลัง ๓ อัตรา คิดเป็นร้อยละ ๕.๓๕ ดังนี้ ๑. พนักงานจ้างทั่วไป ตำแหน่ง ยาม อยู่ระหว่างขออนุมัติเห็นชอบ ก.อบต.จังหวัดลำปาง ปรับลด ๑ อัตรา ๒. พนักงานส่วนตำบล ตำแหน่ง วิศวกรโยธา อยู่ระหว่างประกาศรับโอนย้าย ตามประกาศ อบต.บ้านเอื้อม เมื่อวันที่ ๑๔ ก.พ. ๒๕๖๕ ๓. พนักงานครู อบต. ตำแหน่ง ครูผู้ดูแลเด็ก การสรรหาตำแหน่งดังกล่าวให้กระทำได้ ก็ต่อเมื่อได้รับแจ้งอนุมัติจัดสรรอัตรากำลังจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นแล้ว
	๑.๓ การรับสมัครคัดเลือกเพื่อบรรจุและแต่งตั้งเข้ารับราชการ หรือ ประกาศรับโอนย้าย พนักงานส่วนท้องถิ่น มาดำรงตำแหน่งที่ว่าง หรือ ประกาศรับสมัครบุคคลเพื่อเปลี่ยนสายงานที่สูงขึ้น โดยการเผยแพร่การ ประกาศผ่านบอร์ดประชาสัมพันธ์ และเว็บไซต์ของหน่วยงานพร้อมทั้ง ประชาสัมพันธ์ไปยังหน่วยงานภายนอกเพื่อการรับรู้และเข้าถึง กลุ่มเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ	- พนักงานส่วนตำบล ตำแหน่ง วิศวกรโยธา อยู่ระหว่างประกาศรับโอนย้าย ตามประกาศ อบต.บ้านเอื้อม เมื่อวันที่ ๑๔ ก.พ. ๒๕๖๕ ทางผ่านบอร์ดประชาสัมพันธ์ และเว็บไซต์ ของอบต. พร้อมทั้งหนังสือประชาสัมพันธ์ไปยังหน่วยงานภายนอก
	๑.๔ แต่งตั้งคณะกรรมการในการสรรหาและเลือกสรร เพื่อให้การ ดำเนินงานสรรหาและเลือกสรรผู้ที่มีความรู้ ความสามารถและเป็นคนดี สอดคล้องตามภารกิจของหน่วยงาน	แต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาการรับโอนพนักงานส่วนท้องถิ่น หรือข้าราชการ ประเภทที่โอนมาดำรงตำแหน่งเป็นพนักงานส่วนตำบล สังกัด อบต.บ้านเอื้อม ตามคำสั่ง อบต.บ้านเอื้อม ที่ ๕๐/๒๕๖๕ เมื่อวันที่ ๒๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๕

ประเด็นนโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน
๑. ด้านการสรรหา	๑.๕ การคัดเลือกบุคคลเพื่อเลื่อนระดับตำแหน่งที่สูงขึ้น ต้องปฏิบัติ โดยความเป็นธรรม เสมอภาค และยุติธรรม เพื่อให้ได้บุคคลที่มีความรู้ ความสามารถ เหมาะสมกับตำแหน่ง	-
๒. ด้านการพัฒนา	๒.๑ จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี และดำเนินการตามแผนฯ ให้ สอดคล้อง ตามความจำเป็น และความต้องการในการพัฒนาบุคลากรใน หน่วยงาน ๒.๒ กำหนดเส้นทางการพัฒนาบุคลากร เพื่อเป็นกรอบในการพัฒนา บุคลากรแต่ละตำแหน่ง ๒.๓ สร้างบทเรียนความรู้เฉพาะด้านตามสายงานให้อยู่ในระบบงาน E-learning เพื่อให้บุคลากรใช้เป็นแหล่งเรียนรู้ได้ตลอดเวลา	- แผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ อปต.บ้านเอม ให้พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ที่ดำรงตำแหน่งตามกรอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ต้องได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถในหลักสูตรใดหลักสูตรหนึ่งหรือหลาย หลักสูตรอย่างน้อย ปีละ ๑ ครั้ง หรือตามที่ผู้บริหารท้องถิ่นเห็นสมควร ดังนี้ (๑) หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติงาน (๒) หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ (๓) หลักสูตรความรู้ และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง (๔) หลักสูตรการบริหาร (๕) หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม (๖) หลักสูตรการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล และได้พิจารณาจัดส่งบุคคลเข้ารับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาความรู้ในสายงาน และในปีงบประมาณ ๒๕๖๕ ครั้งปีแรก มีเข้ารับการอบรม จำนวน ๑๐ คน จากทั้งหมด ๒๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๕.๗๑ - กิจกรรมส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม ให้กับพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕ (เพื่อบุคลากรของ อปต.บ้านเอม ใช้หลักกรรมทาง ศาสนา มาประยุกต์ใช้ในการประพฤติตนปฏิบัติตนและการพัฒนาคุณภาพชีวิตและการ ทำงาน เกิดความสามัคคี ความผูกพันในองค์กร มีจิตสาธารณะ และป้องกันการกระทำ ผิดวินัย) ณ สำนักงาน อปต.บ้านเอม เมื่อวันที่ ๙ มีนาคม ๒๕๖๕ มีการวางแผนการพิจารณาส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรม เพื่อพัฒนาความรู้ ความก้าวหน้า ตามสายงาน ซึ่งเป็นไปตามแผนพัฒนามาบุคลากร ส่งเสริมให้บุคลากรในสังกัดทุกส่วนราชการ ดำเนินการเรียนรู้ด้วยตนเองเพื่อพัฒนา ศักยภาพในระบบ E-learning ตามสายงานของตนเองและสายงานที่เกี่ยวข้องอยู่เสมอ

ประเด็นนโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน
๒. ด้านการพัฒนา	๒.๔ ดำเนินการประเมินพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูและพนักงานจ้างตามเกณฑ์มาตรฐานกำหนดตำแหน่งในความรู้อื่นๆ ทักษะ และสมรรถนะ	หน่วยงานมีการประเมินบุคลากรตามเกณฑ์มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง เพื่อพิจารณาจัดส่งบุคลากรเข้ารับการอบรม เพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถในตำแหน่งตามสายงาน
	๒.๕ ดำเนินการประเมินความพึงพอใจของบุคลากร ที่มีผลต่อการพัฒนาบุคลากรทุกส่วนราชการ	มีการประเมินความพึงพอใจ ของบุคลากรในการบริหารทรัพยากรบุคคล ทั้งในด้านการพัฒนาบุคลากร สวัสดิการ สภาพแวดล้อมการทำงาน บำเหน็จความชอบพร้อมทั้งติดตามและนำผลการประเมินมาพัฒนา (อยู่ระหว่างดำเนินการ)
๓. ด้านการวิจัย รักษาไว้และแรงจูงใจ	๓.๑ ประชาสัมพันธ์และเผยแพร่แนวทางการก้าวหน้าในสายงานตำแหน่ง ให้บุคลากรทราบ	มีการประชาสัมพันธ์เส้นทางความก้าวหน้าในสายงานตำแหน่งให้บุคลากรทราบทางบอร์ดประชาสัมพันธ์และคำปรึกษา และมีการส่งเสริมให้พนักงานทุกสายงานมีโอกาสนำเสนอผลงานของตนเอง และเสนอหรือคัดเลือกในตำแหน่งต่างๆที่มีคุณสมบัติ และควมเหมาะสมในการพัฒนาด้านการบริหารงานบุคคล ไม่ให้เกิดความขัดแย้งกัน โดยมีการควบคุมการใช้จ่ายด้านบริหารงานบุคคล ไม่ให้เกิดความเสียหายแก่หน่วยงาน โดยมีการควบคุมอัตรากำลังคนให้สัมพันธ์กับค่าจ้าง ภาระค่าใช้จ่าย และใช้การจ้างเหมาบริการแทนอัตรากำลังคนที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้พนักงานที่ยังดำรงตำแหน่งอยู่เกิดความรู้สึกมั่นคงในการทำงาน
	๓.๒ ดำเนินการบันทึก แก้ไข ปรับปรุง ข้อมูลบุคลากรในระบบข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติ ให้ถูกต้อง ครบถ้วนและเป็นปัจจุบัน	ดำเนินการปรับปรุงระบบ ดังกล่าว ตามระยะเวลาที่กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นกำหนดทุกระยะแล้วเสร็จตามที่กำหนดไว้
	๓.๓ จัดให้มีการระดมการประเมินผลการปฏิบัติงานราชการ ที่เป็นธรรมเสมอภาคและสามารถตรวจสอบได้	หน่วยงานมีการถ่ายทอดตัวชี้วัด โดยผู้บังคับบัญชาตามลำดับ ดูแล กำกับ ติดตาม และประเมินผลการปฏิบัติงาน พนักงานส่วนตำบล พนักงานครู พนักงานจ้าง ผ่านกระบวนการคณะกรรมการกลั่นกรองผลการพิจารณาผลการปฏิบัติงานราชการในความรู้อื่นๆ ทักษะ และสมรรถนะ อย่างเป็นธรรม เสมอภาคและเป็นไปตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง (ครั้งที่ ๑/๒๕๖๕ อยู่ระหว่างดำเนินการ)
	๓.๔ จัดให้มีการพิจารณาความดีความชอบ ตามผลการปฏิบัติงานที่ราชการอย่างเป็นธรรม เสมอภาค และสามารถตรวจสอบได้	พิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานส่วนตำบล เลื่อนเงินเดือนพนักงานครู ครั้งที่ ๑/๒๕๖๕ ให้เป็นไปตามผลการประเมินการปฏิบัติงานที่ราชการผ่านกระบวนการคณะกรรมการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานส่วนตำบล และคณะกรรมการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนพนักงานครู (อยู่ระหว่างดำเนินการ)

ประเด็นนโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน
๓. ด้านการวิจัย รักษาไว้และแรงจูงใจ	๓.๕ จัดให้มีการส่งเสริมให้บุคลากรประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี มีคุณธรรม จริยธรรม โดยดำเนินการพิจารณาความดีความชอบการปฏิบัติหน้าที่ราชการประจำปี เพื่อยกย่องชมเชย แก่บุคลากรดีเด่นด้านการปฏิบัติงานและคุณประโยชน์ต่อสาธารณชน	- ประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง โครงการเชิดชูบุคลากรดีเด่นประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕ (อยู่ระหว่างดำเนินการ)
	๓.๖ จัดให้มีการพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดี แก่บุคลากรในด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ด้านความปลอดภัย ในการทำงาน ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงาน	- มีการสร้างสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน เช่น การจัดทำกิจกรรม ๕ ส. ในสำนักงาน - มีการจัดซื้ออุปกรณ์พื้นฐานในการปฏิบัติงานอย่างครบถ้วน เช่น เครื่องคอมพิวเตอร์ เครื่องถ่ายเอกสาร เครื่องพิมพ์เอกสาร - สร้างความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน เช่น การจัดให้มีชุดปฐมพยาบาลเบื้องต้น มีอุปกรณ์ป้องกันอัคคีภัย การดูแลซ่อมบำรุงวัสดุ อุปกรณ์ไฟฟ้าในสำนักงาน เพื่อความปลอดภัยในการทำงาน การตรวจเช็คเครื่องป้องกันเพื่อความปลอดภัยของผู้ขับขี่และผู้โดยสาร เป็นต้น - ปรับปรุงระบบสวัสดิการบุคลากร โดยจัดตั้งกลุ่มออมทรัพย์พนักงาน อบต.บ้านเอื้อม - จัดกิจกรรมส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม ให้กับพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕ เมื่อวันที่ ๙ มีนาคม ๒๕๖๕ (เพื่อบุคลากรของอบต.บ้านเอื้อม ใช้หลักธรรมทางศาสนา มาประยุกต์ใช้ในการประพฤติตนปฏิบัติตนและการพัฒนาคุณภาพชีวิตและการทำงาน เกิดความสามัคคี ความผูกพันในองค์กร มีจิตสาธารณะ และป้องกันการกระทำความผิดวินัย)
๔. ด้านการใช้ประโยชน์	๔.๑ ให้ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา อย่างเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ รวมทั้งส่งเสริม ควบคุม กำกับ ดูแลผู้ใต้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติงานเป็นไปตามระเบียบที่กำหนด ให้เป็นไปตามหลักคุณธรรม จริยธรรม อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล หากมีการกระทำผิดให้ดำเนินการตามระเบียบ หลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้อง	ดำเนินการมอบหมายหน้าที่ที่ความรู้รับผิดชอบแก่พนักงานส่วนตำบล พนักงานครู พนักงานจ้าง เป็นไปตามมาตรฐานตำแหน่ง และหลักคุณธรรม จริยธรรม และไม่มีการกระทำความผิดตามระเบียบหลักเกณฑ์ที่กำหนด ไม่มีการร้องเรียนการไม่ได้รับความเป็นธรรมจากผู้บังคับบัญชา
	๔.๒ การพิจารณาแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู ให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น ให้ยึดหลักความรู้ ความสามารถ สมรรถนะให้ดำเนินการตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดลำปาง	

ปัญหาและอุปสรรค

- งบประมาณในการพัฒนาบุคลากรมีอยู่อย่างจำกัด ไม่สามารถจัดส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมบางหลักสูตรที่มีความสำคัญต่อการปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นค่าใช้จ่ายในการค่าลงทะเบียน ค่าเดินทางไปราชการ ซึ่งต้องใช้งบประมาณจำนวนมากได้
- การจัดส่งบุคลากรเข้าอบรมกับหน่วยงานต่างๆ ซึ่งเป็นช่วงสถานการณ์การแพร่โรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ (COVID-๑๙) ซึ่งรัฐบาลได้มีประกาศขอความร่วมมือประชาชนและทุกภาคส่วนให้แสดงความรับผิดชอบต่อสังคมในการลดโอกาสสัมผัสโรค งดการจัดกิจกรรมหรือโครงการที่มีการมีกิจกรรมและสมมนาที่ทำให้เกิดการรวมตัวของคนจำนวนมาก พร้อมทั้งมีมาตรการต่างๆ ในการป้องกันการแพร่ระบาด ทำให้โครงการอบรมหลายหลักสูตรได้สมัครอบรมไว้ต้องเลื่อนอบรมในครั้งถัดไป อาจทำให้เสียโอกาสในการเข้ารับการฝึกอบรม และบางครั้งช่วงเวลาการอบรมจะตรงกับช่วงปฏิบัติงานสำคัญ อาจส่งผลกระทบกับการปฏิบัติงานได้

แนวทางแก้ไข/ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

- การอบรมหรือจัดส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมในครั้งถัดไป อาจเปลี่ยนรูปแบบการจัด/เข้าร่วมอบรมออนไลน์กับหน่วยงานต่างๆ หรือส่งเสริมให้บุคลากรในหน่วยงาน หาความรู้จากช่องทางสื่อออนไลน์มากยิ่งขึ้น เพื่อประหยัดงบประมาณ ประหยัดเวลาการเดินทาง และส่งผลกระทบต่อการปฏิบัติงานน้อยลง

ลงชื่อ.....ผู้รายงาน
(นางสาวรจนา ใจบ้านเอี่ยม)
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

ลงชื่อ.....ผู้ตรวจสอบความถูกต้อง
(นางสาวณัฐมา ทาค่า)
หัวหน้าสำนักงานสถิติ

ประมวลภาพกิจกรรม

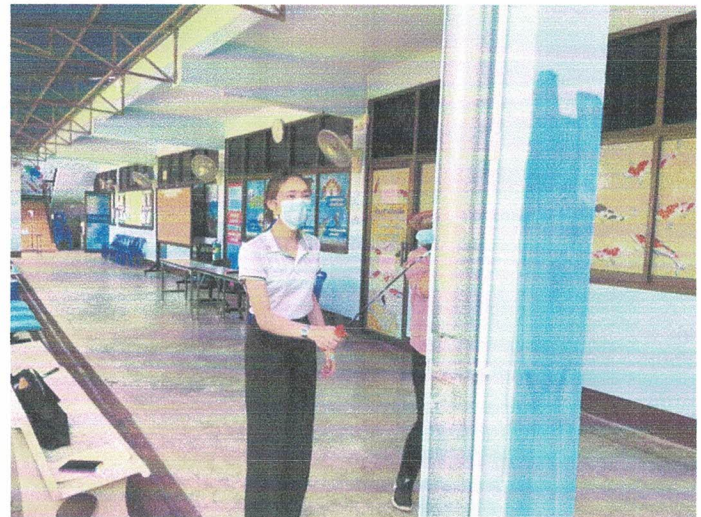
ประมวลภาพกิจกรรมโครงการส่งเสริมกิจกรรมด้านคุณธรรมจริยธรรมให้กับพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕
วันพุธ ที่ ๙ มีนาคม ๒๕๖๕



ประมวลภาพกิจกรรมโครงการส่งเสริมกิจกรรมด้านคุณธรรมจริยธรรมให้กับพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕
วันพุธ ที่ ๙ มีนาคม ๒๕๖๕



ประมวลภาพกิจกรรมโครงการส่งเสริมกิจกรรมด้านคุณธรรมจริยธรรมให้กับพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕
วันพุธ ที่ ๙ มีนาคม ๒๕๖๕



ประมวลภาพกิจกรรมโครงการส่งเสริมกิจกรรมด้านคุณธรรมจริยธรรมให้กับพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕
วันพุธ ที่ ๙ มีนาคม ๒๕๖๕



พนักงานส่วนตำบลบ้านเอื้อม มีจำนวน ๒๘ คน ในปัจจุบันประมาณ ๒๕๖๕ แบ่งตามสายงานได้ ๑๓ สายงาน ได้รับการอบรมจำนวน ๙ สายงาน คิดเป็น ๖๙.๒๓ % มีจำนวน ๒๘ คน ได้รับการอบรมทั้งหมด จำนวน ๑๐ คน คิดเป็น ๓๕.๗๑ % ของบุคลากรทั้งหมด

ลำดับ	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่งปัจจุบัน	วันเดือนปี	หลักสูตรที่อบรม
๑.สายงานบริหาร				
๑	นาย วิโรจน์ แสนทิ	ผู้อำนวยการช่าง	๒๗ กันยายน - ๑ ตุลาคม ๒๕๖๔	อบรมโครงการฝึกอบรมหลักสูตรการตรวจรับงานดินซุด ดินถม งานถนน และ BOQ รุ่นที่ ๑ ในรูปแบบออนไลน์ จัดโดย สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่นได้รับมือทางวิชาการกับมหาวิทยาลัยรามคำแหง
๒.สายงานธุรการและจัดการงานทั่วไป				
๓.สายงานนครเจ้าหน้ที่				
๑๑	นางสาว รจนา ใจบ้านเอื้อม	นักทรัพยากรบุคคล	๑๐ - ๑๒ มีนาคม ๒๕๖๕	โครงการฝึกอบรมหลักสูตรบทบาทอำนาจหน้าที่นายกองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น และผู้บังคับบัญชาอื่น สิทธิของพนักงานส่วนท้องถิ่นผู้ดำเนินการทางวินัย และแนวทางการปฏิบัติงานเมติ ก.กลาง จัดโดย มหาวิทยาลัยบูรพา
๔.สายงานนโยบายและแผน				
๓	นางสาว ศิวพร จันดีะวัง	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑๔-๑๘ ธันวาคม ๒๕๖๔	โครงการอบรมการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ จัดโดยกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
๕.สายงานช่าง				
๔	นาย ชัยเลิศ เงินหอม	นายช่างโยธา	๒๗ กันยายน - ๑ ตุลาคม ๒๕๖๔	อบรมโครงการฝึกอบรมหลักสูตรการตรวจรับงานดินซุด ดินถม งานถนน และ BOQ รุ่นที่ ๑ ในรูปแบบออนไลน์ จัดโดย สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่นได้รับมือทางวิชาการกับมหาวิทยาลัยรามคำแหง
๕	นาย ปิติพงษ์ สร้อยวัน	นายช่างโยธา	๒๗ กันยายน - ๑ ตุลาคม ๒๕๖๔	อบรมโครงการฝึกอบรมหลักสูตรการตรวจรับงานดินซุด ดินถม งานถนน และ BOQ รุ่นที่ ๑ ในรูปแบบออนไลน์ จัดโดย สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่นได้รับมือทางวิชาการกับมหาวิทยาลัยรามคำแหง
๖.สายงานพัสดุ				
๖	นางสาว อ่ำไรรัตน์ สมทอง	เจ้าพนักงานพัสดุ	๒ - ๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๕	โครงการอบรมหลักสูตรเชิงวิชาการ "แนวทางปฏิบัติตามกฎหมายกำหนดพัสดุและวิธีการจัดซื้อจัดจ้างพัสดุที่รัฐต้องการส่งเสริมหรือสนับสนุน (ฉบับที่ ๓) พ.ศ.๒๕๖๓" จัดโดย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญ

๗	๗. สายงานการเงิน การคลัง	นักวิชาการเงินและบัญชี	๒ - ๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๕	โครงการอบรมหลักสูตรเชิงวิชาการ "แนวทางปฏิบัติตามกฎหมายกำหนดพัสดุและวิธีการจัดจ้างพัสดุที่รัฐต้องการส่งเสริมหรือสนับสนุน (ฉบับที่ ๓) พ.ศ.๒๕๖๓ฯ จัดโดย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
	๘. สายงานจัดเก็บรายได้			
	๙. สายงานการศึกษา			
	๑๐. สายงานพัฒนาชุมชน			
๘	นาง กัญญารัตน์ แสนทิ	นักพัฒนาชุมชน	๒๓ - ๒๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๕	อบรมหลักสูตรแกนกลางชุมชนเพื่อขับเคลื่อนสังคมผู้สูงวัย (นสว.) จัดโดยศูนย์พัฒนาการจัดการสวัสดิการสังคมผู้สูงอายุจังหวัดลำปาง
	๑๑. สายงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย			
	๑๒. สายงานตรวจสอบภายใน			
๙	นางสาว สวรรีย์ ทาดี	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	๒๐ ตุลาคม ๒๕๖๔	โครงการเพิ่มประสิทธิภาพด้านการเงินการคลัง การพัสดุ การควบคุมภายในและการบริหารความเสี่ยง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕ จัดโดยสำนักงานคลังจังหวัดลำปาง
	๑๓. สายงานนิติการ			
๑๐	นาย ประพันธ์ คำคำ	นิติกร	๑๐ - ๑๒ มีนาคม ๒๕๖๕	โครงการฝึกอบรมหลักสูตรพบปะทางอำนาจหน้าที่นายกองตรีปกครองส่วนท้องถิ่น และผู้บังคับบัญชาอื่น สิทธิของพนักงานส่วนท้องถิ่นผู้ถูกดำเนินการทางวินัย และแนวทางการปฏิบัติตามมติ ก.กลาง จัดโดย มหาวิทยาลัยบูรพา

หมายเหตุ



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเอื้อม
เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างโครงการเชิดชูบุคลากรดีเด่น
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕

ด้วยองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเอื้อม ได้จัดให้มีโครงการเชิดชูเกียรติบุคลากรดีเด่น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเป็นการยกย่องเชิดชูพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ที่ประพฤติตนดี ปฏิบัติงานในหน้าที่ด้วยความรับผิดชอบ เสียสละ อดทน มีการพัฒนาตนเอง อยู่เสมอ และเป็นที่รักใคร่ชื่นชมจากบุคลากรด้วยกัน ให้ได้รับรางวัลซึ่งเป็นการตอบแทนคุณความดีและเป็นขวัญกำลังใจในการปฏิบัติราชการ เป็นแบบอย่างที่ดีให้กับพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ให้เป็นไปตามมาตรฐานการปฏิบัติราชการ (LPA) ตามที่กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นกำหนด ซึ่งนอกเหนือจากการพิจารณาให้ความดีความชอบเป็นกรณีพิเศษและการให้ผลประโยชน์ตอบแทนอื่น(โบนัส)แล้ว ควรจะพิจารณาให้รางวัลพิเศษอื่นด้วย และประกาศหลักเกณฑ์เกี่ยวกับจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเอื้อม ลงวันที่ ๕ เดือนมกราคม พ.ศ. ๒๕๕๙ ข้อ ๑ การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม (๑.๔) หัวหน้าส่วนราชการและผู้บังคับบัญชาในส่วนราชการทุกระดับชั้น ต้องสนับสนุนส่งเสริมและยกย่องผู้ที่อยู่ใต้บังคับบัญชาที่มีความซื่อสัตย์มีผลงานดีเด่น และเป็นแบบอย่างที่ดี ดังนั้นจึงกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการดำเนินการคัดเลือกพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง โครงการเชิดชูบุคลากรดีเด่น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕ ดังนี้

๑. คุณสมบัติ

- ๑.๑ เป็นพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเอื้อม
- ๑.๒ ปฏิบัติราชการในองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเอื้อม ไม่น้อยกว่า ๑ ปี
- ๑.๓ ไม่เคยถูกลงโทษทางวินัยหรืออยู่ระหว่างสอบสวนทางวินัย
- ๑.๔ ไม่อยู่ระหว่างการสอบสวนของพนักงานสอบสวนในคดีอาญา หรืออยู่ระหว่างการดำเนินคดีอาญาในศาล เว้นแต่เป็นคดีที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ
- ๑.๕ มีความประพฤติ การปฏิบัติตนชอบด้วยคุณธรรม ศีลธรรม จรรยาบรรณข้าราชการ เป็นที่ยอมรับของบุคคลในส่วนราชการและสังคม
- ๑.๖ เป็นบุคคลที่ได้รับการยอมรับ ยกย่อง ในเพื่อนสังคมร่วมงานอย่างเปิดเผยทั้งต่อหน้าและลับหลัง
- ๑.๗ ปฏิบัติงานในหน้าที่และนอกเหนือหน้าที่ สม่าเสมอ เต็มใจ มีจิตมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน ที่รับผิดชอบ จนมีผลงานปรากฏที่เป็นประโยชน์ต่อส่วนราชการ ประชาชนมากกว่าผู้อื่นอย่างเด่นชัด
- ๑.๘ มีผลงานเชิงประจักษ์ ดีเด่น เป็นที่ยอมรับ สมควรได้รับการยกย่อง ให้หมายรวมถึงผลการปฏิบัติงานในหน้าที่เป็นอันดับแรก ผลงานจากการอุทิศทุ่มเท เสียสละ เกิดประโยชน์ยังกับส่วนราชการและประชาชน ทั้งนี้อาจปรากฏเป็นผลงานด้านเอกสารที่สืบค้นได้เชิงประจักษ์ กรณีผลงานของพนักงานส่วนตำบล/พนักงานจ้าง ซึ่งมีข้อจำกัดทางเอกสารเพราะลักษณะงานจะเป็นภาคปฏิบัติ เห็นสมควรพิจารณาจากรูปธรรมของผลงานที่ยอมรับจากผู้เกี่ยวข้องเป็นสำคัญ

๒. ขั้นตอนการคัดเลือก

๒.๑ ให้พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างแต่ละท่านพิจารณาคัดเลือกพนักงานส่วนตำบล/พนักงานจ้าง โดยการประเมิน

๒.๒ ประชุมคณะกรรมการเพื่อพิจารณาคัดเลือกพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเอื้อม จากจำนวนรายชื่อที่ได้รับการเสนอชื่อมากที่สุด และประกาศรายชื่อผู้ได้รับการคัดเลือก

๒.๓ นายกององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเอื้อม มอบเกียรติบัตรยกย่องและเชิดชูเกียรติให้แก่พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเอื้อม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕

๓. ผลการคัดเลือก

๓.๑ พิจารณาคัดเลือกจากข้อมูลพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างที่ปฏิบัติงานอยู่จริง ณ วันที่ ๑ กันยายน ๒๕๖๕

๓.๒ เอกสารประกอบการคัดเลือก ประกอบด้วยแบบประเมินผลการคัดเลือกจากพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕

๓.๓ คณะกรรมการคัดเลือกพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเอื้อม เพื่อรับเกียรติบัตรโครงการเชิดชูบุคลากรดีเด่น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕ ขอสงวนสิทธิ์ที่จะตรวจสอบแบบประเมินของผู้ผ่านการคัดเลือก และประกาศของคณะกรรมการคัดเลือกฯ ให้ถือเป็นที่สุด

๔. การมอบรางวัล

ผู้ได้รับการคัดเลือกจะได้รับเกียรติบัตรยกย่องเชิดชูบุคลากรดีเด่น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕ จากนายกององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเอื้อม

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๑๕ มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๕



(นายวีระพงษ์ คำทา)

นายกององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเอื้อม