



รายงานผลการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

ของ

องค์การบริหารส่วนตำบลโพธิไพศาล

อำเภอกุสุมาลย์ จังหวัดสกลนคร

คำนำ

บุคลากรนับเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าและมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการขับเคลื่อนภารกิจขององค์กรให้บรรลุตามวิสัยทัศน์ พันธกิจ และยุทธศาสตร์การพัฒนาที่กำหนดไว้ องค์กรบริหารส่วนตำบลโพธิ์ไพศาล ได้ตระหนักถึงความสำคัญดังกล่าว จึงได้จัดทำแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลขึ้น เพื่อใช้เป็นกรอบแนวทางในการบริหารงานบุคคล การสรรหา การประเมินผล การส่งเสริมจริยธรรม และการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรในสังกัด ให้สอดคล้องกับหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี (Good Governance)

รายงานผลการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ ฉบับนี้จัดทำขึ้นเพื่อสรุปผลการดำเนินงานตามแผนงาน/โครงการ และกิจกรรมต่างๆ ที่ได้ดำเนินการจริงในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ ตลอดจนเพื่อแสดงข้อมูลสถิติอัตรากำลังของหน่วยงาน ทั้งนี้ เพื่อใช้เป็นข้อมูลประกอบการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA) ตัวชี้วัด 0๑๔ และเพื่อนำข้อเสนอแนะ ปัญหาอุปสรรค ไปปรับปรุงการบริหารงานบุคคลในปีงบประมาณต่อไปให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

องค์กรบริหารส่วนตำบลโพธิ์ไพศาล หวังเป็นอย่างยิ่งว่ารายงานฉบับนี้ จะเป็นประโยชน์ต่อการวางแผนและการพัฒนางานด้านทรัพยากรบุคคลขององค์กรให้เกิดความคุ้มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุดต่อประชาชนต่อไป

องค์กรบริหารส่วนตำบลโพธิ์ไพศาล

ตุลาคม ๒๕๖๘

สารบัญ

หน้า

ส่วนที่ ๑	ข้อมูลทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบลโพธิ์ไพศาล	๑
	การวิเคราะห์ปัจจัยภายใน และปัจจัยภายนอกองค์กร (SWOT)	๓
	นโยบายด้านโครงสร้างการบริหาร	๕
	นโยบายเกี่ยวกับผลผลิตหรือประสิทธิภาพของทรัพยากรบุคคล	๗
	นโยบายด้านอัตรากำลังและการบริหารอัตรากำลัง	๗
	นโยบายด้านสวัสดิการและความสัมพันธ์ในองค์กร	๑๒
	นโยบายด้านการสร้างและพัฒนาระบบบริหารจัดการองค์ความรู้	๑๒
	วัตถุประสงค์และเป้าหมายการพัฒนาบุคลากร	๑๓
ส่วนที่ ๒	ผลการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘	๑๔
ส่วนที่ ๓	ผลการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘	๒๑

ส่วนที่ ๑

องค์การบริหารส่วนตำบลโพธิ์ไพศาล อำเภอกุสุมาลย์ จังหวัดสกลนคร

ยุทธศาสตร์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

วิสัยทัศน์การพัฒนา

องค์การบริหารส่วนตำบลโพธิ์ไพศาล ได้กำหนดวิสัยทัศน์ เพื่อแสดงสถานการณ์ในอุดมคติซึ่งเป็นจุดมุ่งหมายความคาดหวังที่ต้องการให้เกิดขึ้นในอนาคตข้างหน้า ซึ่งจะสามารถสะท้อนถึงสภาพการณ์ของท้องถิ่นในอนาคตอย่างรอบด้าน ภายใต้การเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมด้านต่าง ๆ จึงได้กำหนดวิสัยทัศน์ความคาดหวังที่จะเกิดขึ้นในอนาคต ดังนี้

“คมนาคมสะดวกปลอดภัย ห่างไกลอบายมุข สุขภาพดีมีการศึกษา น้อมนำปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ลือเลื่องวัฒนธรรม ก้าวนำสู่อาเซียน”

พันธกิจ

๑. จัดให้มีสาธารณูปโภคขั้นพื้นฐานครอบคลุมทุกพื้นที่
๒. ให้มีการบำรุงรักษาทางน้ำ ทางบก
๓. ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภคและการเกษตรอย่างเพียงพอ
๔. บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร
๕. ส่งเสริม สนับสนุนการศึกษา การกีฬา ศาสนา ภูมิปัญญาและวัฒนธรรมอันดี
๖. ป้องกันและระงับโรคติดต่อ
๗. คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๘. พัฒนาและส่งเสริมการท่องเที่ยว
๙. ส่งเสริมวิถีชีวิตตามแนวปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง
๑๐. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนด้านการเมือง การบริหาร
๑๑. พัฒนาสังคมและส่งเสริมคุณภาพชีวิตของประชาชนทุกกลุ่มสู่ความเข้มแข็งอย่างยั่งยืน

ยุทธศาสตร์การพัฒนา

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน
๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านเศรษฐกิจและการเกษตร
๓. ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาด้านการท่องเที่ยว
๔. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๕. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการส่งเสริมการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรม ประเพณี การกีฬา

และคุณภาพชีวิต

๖. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการเมืองและการบริหารจัดการที่ดี

เป้าประสงค์

๑. เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลโพธิ์ไพศาลเป็นเมืองน่าอยู่ มีสาธารณูปโภคขั้นพื้นฐานที่ครอบคลุมทั่วถึง

๒. ประชาชนอยู่ดีกินดี พึ่งพาตนเองได้ภายใต้ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง
๓. แหล่งท่องเที่ยวภายใน (ชื่อหน่วยงาน) ได้รับการพัฒนาและฟื้นฟู
๔. เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการการท่องเที่ยวภายในเขต (ชื่อหน่วยงาน)
๕. ทรัพยากรธรรมชาติภายใน (ชื่อหน่วยงาน) ได้รับการอนุรักษ์ ฟื้นฟู
๖. มีการจัดการสิ่งแวดล้อมอย่างเหมาะสมและมีความปลอดภัยในการดำเนินชีวิตประจำวัน
๗. ส่งเสริม สนับสนุนการศึกษา ศาสนา อนุรักษ์ ขนบธรรมเนียม ภูมิปัญญา วัฒนธรรมท้องถิ่น
๘. ชุมชนมีความเข้มแข็ง ร่วมคิด ร่วมทำ และแก้ไขปัญหาภายในชุมชนของตนเองได้อย่างมี

ประสิทธิภาพและเป็นรูปธรรม

๙. ประชาชนในตำบลทุกกลุ่มมีคุณภาพชีวิตที่ดี สังคมน่าอยู่
๑๐. ประสิทธิภาพการบริหารจัดการองค์กรเป็นไปอย่างถูกต้อง รวดเร็ว สามารถตอบสนองความต้องการ

ต้องการประชาชนได้ตรงตามวัตถุประสงค์

ตัวชี้วัด

๑. ประชาชนในเขต (ชื่อหน่วยงาน) มีสาธารณูปโภคขั้นพื้นฐานเพิ่มมากขึ้น
๒. สิ่งแวดล้อมภายในชุมชนได้รับการปรับปรุงเพิ่มมากขึ้น
๓. ชุมชนมีรายได้เพิ่มขึ้น และพึ่งตนเองได้มากขึ้น
๔. แหล่งท่องเที่ยวในชุมชนมีการบริหารจัดการที่ดีขึ้น
๕. การศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรมท้องถิ่นภายในชุมชนได้รับการส่งเสริมเพิ่มมากขึ้น
๖. เกิดการมีส่วนร่วมทางสังคม และร่วมกันพัฒนาสังคมในชุมชนเพิ่มมากขึ้น
๗. ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น
๘. การบริหารจัดการของ (ชื่อหน่วยงาน) มีการผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพสูงขึ้น

คำเป้าหมาย

๑. ประชาชนได้รับการด้านโครงสร้างพื้นฐานให้มีความสะดวกสบาย
๒. ประชาชนมีความรู้และบำรุงรักษาประเพณีอันดีงามของชุมชน
๓. ประชาชนมีศักยภาพมีรายได้เพียงพอ สามารถพึ่งพาตนเองได้
๔. มลภาวะ สิ่งแวดล้อมไม่เป็นพิษ ทำให้ชุมชนน่าอยู่
๕. การบริหารจัดการภาครัฐที่ดีและมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วน

กลยุทธ์

๑. พัฒนาระบบโครงสร้างพื้นฐานให้ทั่วถึง และพัฒนาแหล่งน้ำ เพื่อทำการเกษตรและอุปโภค บริโภค
๒. ส่งเสริมเกษตรอินทรีย์ และสารชีวภาพ เพื่อเพิ่มผลผลิตทางการเกษตร ปรับปรุงผลผลิตให้มี

คุณภาพ

๓. ส่งเสริมให้เกิดชุมชนเข้มแข็ง พัฒนาคูณภาพและศักยภาพของชุมชน
๔. พัฒนาฟื้นฟูและส่งเสริมศาสนา ศิลปวัฒนธรรมและประเพณีของชุมชน
๕. พัฒนาฟื้นฟูและอนุรักษ์ธรรมชาติ สิ่งแวดล้อม แหล่งน้ำ ให้มีความอุดมสมบูรณ์ แก้ไขปัญหามลพิษ

และปัญหาสิ่งแวดล้อมของชุมชน

๖. ส่งเสริม สนับสนุนและร่วมมือกับส่วนราชการ หน่วยงานต่าง ๆ เป็นการบริหารงานแบบบูรณาการกับทุกภาคส่วน

จุดยืนทางยุทธศาสตร์

๑. การพัฒนาชุมชนให้มีความเข้มแข็ง โดยได้รับการบริการสาธารณะด้านโครงสร้างพื้นฐานที่จำเป็นเพื่อรองรับการขยายตัวของชุมชนและเศรษฐกิจ /๒.การพัฒนา...

๒. การพัฒนาระบบการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรมท้องถิ่น
๓. ส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพคนและความเข้มแข็งของชุมชนในการพึ่งพาตนเอง
๔. การกำจัดขยะมูลฝอย และมลภาวะสิ่งแวดล้อมที่มีอย่างยั่งยืน
๕. การพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐที่ดีและมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วน

การวิเคราะห์เพื่อพัฒนาท้องถิ่น

การวิเคราะห์ SWOT Analysis/Demand (Demand Analysis)/Global Demand และ Trend ปัจจัยและสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงที่มีผลต่อการพัฒนาอย่างน้อยประกอบด้วย การวิเคราะห์ ศักยภาพด้านเศรษฐกิจ ด้านสังคม ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

จุดแข็ง (Strengths : S)

๑. เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีความพร้อมทางด้านโครงสร้างพื้นฐานที่ดีพอสมควร
๒. ชุมชนมีวัฒนธรรม ประเพณี วิถีชีวิต และภูมิปัญญาท้องถิ่นที่เป็นเอกลักษณ์ของตนเอง
๓. เป็นหน่วยงานที่มีความใกล้ชิดกับประชาชนมากที่สุด สามารถแก้ไขปัญหาและตอบสนองความต้องการของประชาชนได้รวดเร็ว ประชาชนได้เข้ามามีโอกาสมีส่วนร่วมมากที่สุด
๔. มีแหล่งน้ำธรรมชาติ และมีแม่น้ำไหลผ่าน
๕. มีแหล่งท่องเที่ยวที่เป็นศูนย์กลางทางศาสนา เป็นศูนย์รวมจิตใจของประชาชน

จุดอ่อน (Weaknesses : W)

๑. องค์การบริหารส่วนตำบล ขาดการสนับสนุนงบประมาณในการดำเนินงานโครงการขนาดใหญ่
๒. บุคลากรและเจ้าหน้าที่บางส่วน ยังขาดความรู้ ความเข้าใจ ในระบบการบริการสมัยใหม่ ที่มีเทคนิค และเทคโนโลยีสมัยใหม่เข้ามาเกี่ยวข้อง
๓. ประชาชนไม่เข้าใจถึงความสำคัญ บทบาท หน้าที่ การปฏิบัติงานเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารจัดการน้อย
๔. ปัญหาการใช้ทรัพยากรธรรมชาติและการทำลายสิ่งแวดล้อม เพิ่มมากขึ้น

โอกาส (Opportunities : O)

๑. รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย ให้การสนับสนุนการดำเนินงานของท้องถิ่นไม่ว่าจะเป็นการพัฒนาด้านเศรษฐกิจ ระบบสาธารณสุข โภค และสาธารณสุขการ เป็นต้น
๒. พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีอำนาจหน้าที่ในการจัดระบบบริการสาธารณะเพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่น โดยที่หน่วยงานราชการส่วนกลางและส่วนภูมิภาคส่งเสริมและสนับสนุนการถ่ายโอนภารกิจ
๓. รัฐบาลมีนโยบายและให้ความสำคัญในการป้องกันและแก้ไขปัญหาสิ่งแวดล้อมมากขึ้น
๔. พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๔๒ สนับสนุนให้มีการจัดการศึกษาที่สอดคล้องกับความต้องการของประชาชนในท้องถิ่นอย่างเท่าเทียมกันและทั่วถึง
๕. จังหวัดสกลนคร มีนโยบายเน้นหนักเรื่องการส่งเสริมการท่องเที่ยว
๖. ประเทศไทยเข้าร่วมประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (AEC)

ปัญหาอุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threats : T)

๑. สภาวะการณ์ทางเศรษฐกิจในระดับประเทศ ในระดับภูมิภาคส่งผลกระทบต่อพัฒนาท้องถิ่น
๒. การเมืองที่ไม่มั่นคง นโยบายรัฐไม่ต่อเนื่อง ส่งผลให้การบริหารท้องถิ่นมีปัญหาและอุปสรรค

/๓. กระแสนิยม...

๓. กระแสนิยมความทันสมัย ทำให้ประชาชนหันไปหาวัฒนธรรมบริโภคนิยม
๔. ความแปรปรวนของสภาพอากาศ ทำให้เกิดภัยต่าง ๆ เพิ่มขึ้น
๕. ประชาชนมีปัญหาทางสุขภาพ และโรคภัยเพิ่มมากขึ้น

การวิเคราะห์ SWOT ด้านการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลโพธิ์ไพศาล
การประเมินศักยภาพขององค์กร (จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค) มีดังนี้

สภาพแวดล้อมภายใน (Internal Environment)

จุดแข็ง (Strengths : S)

๑. มีการทำงานเป็นทีม ปกครองแบบครอบครัวเกิดความอบอุ่นรักใคร่กลมเกลียวมีความสามัคคีบุคลากรมีความเป็นกันเองสมานฉันท์ภายในองค์กร
๒. สภาพแวดล้อมในการทำงานเหมาะสม
๓. รับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน
๔. ขอบเขตและภาระงานมีความชัดเจน โดยมีคำสั่งมอบหมายหน้าที่การปฏิบัติงานตามโครงสร้างส่วนราชการแก่พนักงานเจ้าหน้าที่ในสังกัดทุกคน

จุดอ่อน (Weakness)

๑. การนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาช่วยในการปฏิบัติงานยังไม่เต็มประสิทธิภาพ เนื่องจากบุคลากรและเจ้าหน้าที่บางส่วน ยังขาดความรู้ ความเข้าใจ ในระบบการบริการสมัยใหม่ที่มีเทคนิคและเทคโนโลยีสมัยใหม่เข้ามาเกี่ยวข้อง
๒. ขาดการจัดกิจกรรมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ภายในองค์กร และระบบการสื่อสารซึ่งกัน และกันอย่างมีประสิทธิภาพ

สภาพแวดล้อมภายนอก (External Environment)

โอกาส (Opportunity)

๑. องค์การบริหารส่วนตำบลโพธิ์ไพศาล สนับสนุนบุคลากรให้มีโอกาสในการพัฒนาตนเองในด้านการศึกษา ฝึกอบรม เพิ่มพูนความรู้
๒. มีอิสระในการแสดงความคิดเห็น และเปิดโอกาสให้บุคลากร แสดงความสามารถได้อย่างเต็มที่เพื่อพัฒนางาน
๓. ได้รับความร่วมมือจากหน่วยงานภายนอกเป็นอย่างดี

อุปสรรค (Threat)

๑. นโยบายของรัฐบาลมีการเปลี่ยนแปลงอยู่บ่อยครั้ง
๒. ระเบียบกฎหมายบางเรื่องยังไม่มีความชัดเจน และไม่มีแนวทางปฏิบัติที่ถูกต้อง
๓. ข้อจำกัดในด้านงบประมาณดำเนินงานยังไม่เพียงพอ
๔. การปรับเปลี่ยนทัศนคติและบุคลิกภาพและพฤติกรรมของบุคคลทำได้ยาก

นโยบายและกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลโพธิ์ไพศาล

องค์การบริหารส่วนตำบลโพธิ์ไพศาลถือว่าทรัพยากรบุคคลเป็นปัจจัยที่สำคัญและมีคุณค่าอย่างยิ่งในการขับเคลื่อนการดำเนินงานขององค์กร จึงกำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลขึ้น สำหรับใช้เป็นกรอบและแนวทางในการจัดทำแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการใช้ทรัพยากรบุคคลให้การบริหารงานบุคคลเกิดความเป็นธรรม โปร่งใส ตรวจสอบได้ ส่งเสริมบุคลากรให้มีศักยภาพ จึงได้กำหนดนโยบายและกลยุทธ์ด้านการบริหารงานบุคคล ดังนี้

/๑.นโยบายด้าน...

๑. นโยบายด้านโครงสร้างการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบลโพธิ์ไพศาล

การจัดแบ่งส่วนราชการและหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นหน่วยงานขนาดเล็กมีการแบ่งโครงสร้างส่วนราชการออกเป็น ๕ ส่วนราชการ ประกอบด้วย สำนักงานปลัด กองคลัง กองช่าง กองสวัสดิการสังคม และหน่วยตรวจสอบภายใน มีหน้าที่ความรับผิดชอบดังนี้

สำนักงานปลัด

มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับราชการทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบลโพธิ์ไพศาล และราชการที่มิได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกองหรือส่วนราชการใด องค์การบริหารส่วนตำบลโพธิ์ไพศาล โดยเฉพาะ รวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในองค์การบริหารส่วนตำบลโพธิ์ไพศาล ให้เป็นไปตามนโยบายแนวทางและแผนปฏิบัติราชการของ องค์การบริหารส่วนตำบลโพธิ์ไพศาล ประกอบด้วย ๙ งาน ดังนี้

- ๑) งานการเจ้าหน้าที่
- ๒) งานนโยบายและแผน
- ๓) งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- ๔) งานนิติการ
- ๕) งานกิจการพาณิชย์
- ๖) งานบริหารงานทั่วไป
- ๗) งานส่งเสริมการท่องเที่ยว
- ๘) งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข
- ๙) งานส่งเสริมการเกษตร

กองคลัง

ทำหน้าที่เกี่ยวกับการเงิน การเบิกจ่ายเงิน การฝากเงิน การเก็บรักษาเงิน การตรวจเงิน การหักภาษีเงินได้และการส่งภาษี งานเกี่ยวกับการตัดโอนเงินเดือน การรายงานเงินคงเหลือประจำวัน งานขออนุมัติเบิกตัดปี การขยายเวลาเบิกจ่าย การจัดทำงบแสดงฐานะการเงิน งบทรัพย์สิน หนี้สิน งบโครงการ เงินสะสม การจัดทำบัญชีทุกประเภท การจัดสรรเงินต่าง ๆ งานรายได้และรายจ่ายต่าง ๆ การควบคุม การเบิกจ่ายเงินงานแผนที่ภาษี งานอื่นๆที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย ประกอบด้วย ๕ งาน ดังนี้

- ๑) งานการเงินและงานบัญชี
- ๒) งานพัสดุและทรัพย์สิน
- ๓) งานพัฒนารายได้
- ๔) งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน
- ๕) งานบริหารงานทั่วไป

กองช่าง

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการสำรวจ ออกแบบ การจัดทำข้อมูล การจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ งานออกแบบและเขียนแบบ การตรวจสอบการก่อสร้างอาคารตามระเบียบกฎหมาย งานแผนที่งานก่อสร้างและซ่อมบำรุง การควบคุมการก่อสร้าง งานด้านไฟฟ้า งานประสานสาธารณสุขปโภค งานด้านวิศวกรรมเครื่องจักรกล การรวบรวมประวัติติดตาม ควบคุมการปฏิบัติงานเครื่องจักรกล การบำรุงรักษาเครื่องจักรกลและยานพาหนะ และงานอื่นๆที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย ประกอบด้วย ๕ งาน ดังนี้

- ๑) งานแบบแผนและก่อสร้าง
- ๒) งานสาธารณสุขปโภค
- ๓) งานผังเมือง
- ๔) งานวิศวกรรมโยธา

/๕) งานบริหาร...

๕) งานบริหารงานทั่วไป

กองสวัสดิการสังคม

มีหน้าที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงานด้านสวัสดิการสังคม เกี่ยวกับการสังคมสงเคราะห์ การส่งเสริมสวัสดิการเด็กและเยาวชน การพัฒนาชุมชน การจัดระเบียบชุมชนหนาแน่นและชุมชนแออัด การจัดให้มีและสนับสนุนกิจกรรมศูนย์เยาวชน การส่งเสริมงานประเพณีท้องถิ่น และงานสาธารณะ การให้คำปรึกษา แนะนำ หรือตรวจสอบเกี่ยวกับงานสวัสดิการสังคม รวมถึงการปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง แบ่งส่วนราชการภายในออกเป็น ๖ งาน คือ

- ๑) งานสังคมสงเคราะห์
- ๒) งานพัฒนาชุมชน
- ๓) งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ
- ๔) งานกิจการสตรีและคนชรา
- ๕) งานส่งเสริมสวัสดิการสังคม
- ๖) งานบริหารงานทั่วไป

กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

มีหน้าที่ดำเนินการเกี่ยวกับการจัดการศึกษา การส่งเสริมและสนับสนุนการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรม และประเพณีอันดีงามของประชาชน การสนับสนุน บุคลากร วัสดุอุปกรณ์ และทรัพย์สินต่าง ๆ เพื่อประโยชน์ทางการศึกษา จัดสถานที่เพื่อการศึกษ ส่งเสริม สนับสนุนการเล่นกีฬา บริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ส่งเสริมการจัดศูนย์การเรียนรู้ชุมชน เพื่อพัฒนาการ เรียนรู้และส่งเสริมการจัดการศึกษาตามอัธยาศัยแก่ประชาชน และงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย ประกอบด้วย ๕ งาน ดังนี้

- ๑) งานบริหารการศึกษา
- ๒) งานกิจการโรงเรียน
- ๓) งานส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ
- ๔) งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
- ๕) งานบริหารงานทั่วไป

หน่วยตรวจสอบภายใน

มีหน้าที่ปฏิบัติงานตรวจสอบป้องกันการรั่วไหลเสียหายในการใช้ จ่ายเงินและทรัพย์สินของทางราชการ การติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานในฐานะที่เป็นเครื่องมือ ของผู้บริหารซึ่งมีลักษณะงานที่ปฏิบัติเกี่ยวกับการตรวจสอบการดำเนินงานการบริหารจัดการ การงบประมาณ การเงิน การบัญชี การพัสดุของหน่วยงานในสังกัดของส่วนราชการ รวมทั้งตรวจสอบ หลักฐานเอกสารที่เกี่ยวข้องเพื่อให้ถูกต้องตามกฎหมายและระเบียบของทางราชการ ให้สอดคล้องกับ แผนงาน โครงการ และนโยบายของส่วนราชการ กำหนดหลักเกณฑ์การประเมินความเสี่ยง การประเมิน ประสิทธิภาพระบบการควบคุมภายใน และเทคนิควิธีการตรวจสอบ วางแผนการทำงานและจัดทำ เอกสารรายงานการตรวจสอบและข้อเสนอแนะให้ผู้บริหารทราบ และปฏิบัติงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องหรือ ตามที่ได้รับมอบหมาย ประกอบด้วย ๒ งาน ดังนี้

- ๑) งานตรวจสอบภายใน
- ๒) งานบริหารงานทั่วไป

เป้าประสงค์

มอบอำนาจในการตัดสินใจไปสู่ผู้บริหารระดับต้น เพื่อให้มีความสะดวกรวดเร็วในการบริหารงาน การบริหารประชาชน ลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน และให้มีการจัดทำแผนปฏิบัติงานประจำปีตามภาระหน้าที่ของงาน เพื่อให้เป็นไปตามแผนงาน และเป็นไปตามนโยบายขององค์กรที่วางไว้

กลยุทธ์

- ๑) กระจายอำนาจไปสู่ผู้บริหารระดับหัวหน้างาน ซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชาระดับต้น
- ๒) มีการกำหนดแผนกลยุทธ์เพื่อเป็นแนวทางในการบริหารงานให้เป็นไปตามแผนงาน และทิศทางที่วางไว้
- ๓) มีการจัดทำแผนปฏิบัติงานประจำปีตามภาระหน้าที่ความรับผิดชอบที่กำหนดไว้
- ๔) มีการบริหารจัดการมุ่งสู่เป้าหมายด้วยความมุ่งมั่น รวดเร็ว ถูกต้อง และมีประสิทธิภาพให้มีความคุ้มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุด
- ๕) มีการติดตามประเมินผลด้วยการประชุมเพื่อติดตามงาน รับทราบปัญหาอุปสรรค

๒. นโยบายเกี่ยวกับผลผลิตหรือประสิทธิภาพของทรัพยากรบุคคล

เป้าประสงค์

ส่งเสริมให้มีการพัฒนาอย่างเป็นระบบ ทัวถึง และต่อเนื่องโดยการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ศักยภาพ และทักษะการทำงานที่เหมาะสมสอดคล้องกับสถานการณ์ วิสัยทัศน์ และยุทธศาสตร์ขององค์กร เพื่อให้การขับเคลื่อนการดำเนินงานตามพันธกิจขององค์กรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสบผลสำเร็จ ตามเป้าหมายรวมทั้งส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมให้กับบุคลากรในองค์กร

กลยุทธ์

- ๑) จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี และภารกิจอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลโพธิ์ไพศาล
- ๒) พัฒนาศักยภาพผู้บริหาร และเพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงานให้กับผู้ปฏิบัติงาน ในทุกระดับชั้นตามสายงานและตำแหน่งงานอย่างต่อเนื่อง
- ๓) ส่งเสริมให้บุคลากรยึดมั่นในวัฒนธรรมองค์กร ปฏิบัติตามหลักคุณธรรม จริยธรรม เสียสละ และอุทิศตนเพื่อองค์กร
- ๔) ปรับปรุงระบบการประเมินประสิทธิภาพประสิทธิผลการปฏิบัติราชการด้วยความเป็นธรรมและเป็นที่ยอมรับของบุคลากรในหน่วยงาน
- ๕) นำหลักสมรรถนะมาใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ทั้งด้านการสรรหา การเลื่อนขั้นเงินเดือนและการปรับตำแหน่ง การประเมินผลการปฏิบัติงาน การวางแผนการพัฒนาบุคลากร และการบริหารผลตอบแทน

๓. นโยบายด้านอัตรากำลังและการบริหารอัตรากำลัง

สำนักงานปลัด มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับราชการทั่วไป (ชื่อหน่วยงาน) และราชการที่มีได้ กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกองหรือส่วนราชการใด (ชื่อหน่วยงาน) โดยเฉพาะ รวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในองค์การบริหารส่วนตำบลโพธิ์ไพศาล ให้เป็นไปตามนโยบายแนวทางและแผนปฏิบัติราชการของ องค์การบริหารส่วนตำบลโพธิ์ไพศาล **ประกอบด้วย ๙ งาน** และมีการกำหนดอัตราตำแหน่งตามกรอบอัตรากำลังเดิม ดังนี้

กำหนดตำแหน่ง หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับกลาง) จำนวน ๑ อัตรา

๑. งานบริหารทั่วไป ประกอบด้วย

- | | |
|----------------------------|---------------|
| - เจ้าพนักงานธุรการ ปง. | จำนวน ๑ อัตรา |
| - ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ | จำนวน ๑ อัตรา |
| - นักการภารโรง (ทั่วไป) | จำนวน ๑ อัตรา |
| - พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ) | จำนวน ๑ อัตรา |

/๒. งานการเจ้าหน้าที่...

๒. งานการเจ้าหน้าที่ ประกอบด้วย

- นักทรัพยากรบุคคล ชก. จำนวน ๑ อัตรา
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ จำนวน ๑ อัตรา

๓. งานนโยบายและแผน ประกอบด้วย

- นักวิเคราะห์นโยบายฯ ชก. จำนวน ๑ อัตรา
- คนงาน (ทั่วไป) จำนวน ๑ อัตรา

๔. งานกฎหมายและคดี ประกอบด้วย

- นิติกร ปก. จำนวน ๑ อัตรา

๕. งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข ประกอบด้วย

- นักวิชาการสาธารณสุข ชก. จำนวน ๑ อัตรา

๖. งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ประกอบด้วย

- เจ้าพนักงานป้องกันฯ จำนวน ๑ อัตรา
- พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (รถบรรทุกน้ำ) (ทักษะ) จำนวน ๑ อัตรา
- พนักงานดับเพลิง (ทั่วไป) จำนวน ๑ อัตรา
- คนงาน (ทั่วไป) จำนวน ๑ อัตรา

๗. งานส่งเสริมการเกษตร ประกอบด้วย

- นักวิเคราะห์นโยบายฯ ชก. จำนวน ๑ อัตรา
- พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ) จำนวน ๑ อัตรา
- นักการภารโรง (ทั่วไป) จำนวน ๑ อัตรา

๘. งานกิจการพาณิชยกรรม ประกอบด้วย

- นิติกร ปก. จำนวน ๑ อัตรา

๙. งานส่งเสริมการท่องเที่ยว ประกอบด้วย

- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์ จำนวน ๑ อัตรา
- พนักงานขับรถยนต์ (กุ๊ชีพ) จำนวน ๑ อัตรา

กองคลัง ทำหน้าที่เกี่ยวกับการเงิน การเบิกจ่ายเงิน การฝากเงิน การเก็บรักษาเงิน การตรวจเงิน การหักภาษีเงินได้และการส่งภาษี งานเกี่ยวกับการตัดโอนเงินเดือน การรายงานเงินคงเหลือประจำวัน งานขออนุมัติเบิกตัดปี การขยายเวลาเบิกจ่าย การจัดทำงบแสดงฐานะการเงิน งบทรัพย์สิน หนี้สิน งบโครงการ เงินสะสม การจัดทำบัญชีทุกประเภท การจัดสรรเงินต่าง ๆ งานรายได้และรายจ่ายต่าง ๆ การควบคุม การเบิกจ่ายเงินงานแผนที่ภาษี งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย **ประกอบด้วย ๕ งาน** และมีการกำหนดอัตราตำแหน่งตามกรอบอัตรากำลังดังนี้

กำหนดตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น) จำนวน ๑ อัตรา

๑. งานการเงินและบัญชี ประกอบด้วย

- นักวิชาการการเงินและบัญชี ชก. จำนวน ๑ อัตรา
- เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี จำนวน ๑ อัตรา
- ผช.เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (คุณวุฒิ) จำนวน ๑ อัตรา

๒. งานพัสดุและทรัพย์สิน ประกอบด้วย

- เจ้าพนักงานพัสดุ ชก. จำนวน ๑ อัตรา

/-นักวิชาการ...

- นักวิชาการพัสดุ ปก./ชก. จำนวน ๑ อัตรา
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ (คุณวุฒิ) จำนวน ๑ อัตรา
- ๓. งานพัฒนารายได้ ประกอบด้วย
 - เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ชง. จำนวน ๑ อัตรา
 - ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ จำนวน ๑ อัตรา
- ๔. งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน ประกอบด้วย
 - เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ชง. จำนวน ๑ อัตรา
 - ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ จำนวน ๑ อัตรา
- ๕. งานบริหารทั่วไป ประกอบด้วย
 - ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ จำนวน ๑ อัตรา

กองช่าง มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการสำรวจ ออกแบบ การจัดทำข้อมูล การจัดเก็บ และทดสอบคุณภาพวัสดุ งานออกแบบและเขียนแบบ การตรวจสอบการก่อสร้างอาคารตามระเบียบกฎหมาย งานแผนที่ งานก่อสร้างและซ่อมบำรุง การควบคุมการก่อสร้าง งานด้านไฟฟ้า งานประสานสาธารณูปโภค งานด้านวิศวกรรมเครื่องจักรกล การรวบรวมประวัติติดตาม ควบคุมการปฏิบัติงานเครื่องจักรกล การบำรุงรักษาเครื่องจักรกลและยานพาหนะ และงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย **ประกอบด้วย ๕ งาน** และมีการกำหนดอัตราตำแหน่งตามกรอบอัตรากำลังเดิม ดังนี้

กำหนดตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น) จำนวน ๑ อัตรา

๑. งานก่อสร้าง ประกอบด้วย
 - นายช่างโยธา ชง. จำนวน ๑ อัตรา
 - ผู้ช่วยนายช่างโยธา (คุณวุฒิ) จำนวน ๑ อัตรา
๒. งานประสานสาธารณูปโภค ประกอบด้วย
 - นายช่างไฟฟ้า ปง. จำนวน ๑ อัตรา
 - ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า (คุณวุฒิ) จำนวน ๑ อัตรา
 - พนักงานผลิตน้ำประปา (ทักษะ) จำนวน ๑ อัตรา
๓. งานผังเมือง ประกอบด้วย
 - ผู้ช่วยนายช่างโยธา ชง. จำนวน ๑ อัตรา
 - คนงาน (ทั่วไป) จำนวน ๑ อัตรา
๔. งานวิศวกรรมโยธา ประกอบด้วย
 - วิศวกรโยธา ปก./ชก. จำนวน ๑ อัตรา
๕. งานบริหารงานทั่วไป ประกอบด้วย
 - เจ้าพนักงานธุรการ ปง. จำนวน ๑ อัตรา
 - ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ จำนวน ๑ อัตรา

กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

มีหน้าที่ดำเนินการเกี่ยวกับการจัดการศึกษา การส่งเสริมและสนับสนุนการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรม และประเพณีอันดีงามของประชาชน การสนับสนุน บุคลากร วัสดุอุปกรณ์ และทรัพย์สินต่าง ๆ เพื่อประโยชน์ทางการศึกษา จัดสถานที่เพื่อการศึกษา ส่งเสริม สนับสนุนการเล่นกีฬา บริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ส่งเสริมการจัดศูนย์การเรียนรู้ชุมชน เพื่อพัฒนาการ เรียนรู้และส่งเสริมการจัดการศึกษาตามอัธยาศัยแก่ประชาชน และงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย **ประกอบด้วย ๕ งาน** และมีการกำหนดอัตราตำแหน่งตามกรอบอัตรากำลัง ดังนี้

/กำหนดตำแหน่ง...

กำหนดตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ (นักบริหารงานศึกษา ระดับต้น) จำนวน ๑ อัตรา

๑. งานบริหารการศึกษา ประกอบด้วย

- นักวิชาการศึกษา ปก. จำนวน ๑ อัตรา

๒. งานกิจการโรงเรียน ประกอบด้วย

- นักวิชาการศึกษา ปก. จำนวน ๑ อัตรา

- เจ้าพนักงานธุรการ จำนวน ๑ อัตรา

๓. งานส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ ประกอบด้วย

- นักวิชาการศึกษา ปก. จำนวน ๑ อัตรา

- เจ้าพนักงานธุรการ จำนวน ๑ อัตรา

๔. งานส่งเสริมการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม ประกอบด้วย

- ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดกลางวิทยา ประกอบด้วย

- ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำนวน ๑ อัตรา

- ครู จำนวน ๒ อัตรา

- ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) จำนวน ๑ อัตรา

- คนงาน (ทั่วไป) จำนวน ๑ อัตรา

- ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านกุดสะกอย ประกอบด้วย

- ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำนวน ๑ อัตรา

- ครู จำนวน ๑ อัตรา

- ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) จำนวน ๑ อัตรา

- คนงาน (ทั่วไป) จำนวน ๑ อัตรา

- ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านนาดี ประกอบด้วย

- ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำนวน ๑ อัตรา

- ครู จำนวน ๑ อัตรา

- ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) จำนวน ๒ อัตรา

- คนงาน (ทั่วไป) จำนวน ๑ อัตรา

- ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านโพนแพง ประกอบด้วย

- ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำนวน ๑ อัตรา

- ครู จำนวน ๑ อัตรา

- ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) จำนวน ๑ อัตรา

- คนงาน (ทั่วไป) จำนวน ๒ อัตรา

- ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านกุดฮู ประกอบด้วย

- ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำนวน ๑ อัตรา

- ครู จำนวน ๑ อัตรา

- ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) จำนวน ๒ อัตรา

- ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านโพนแพง ประกอบด้วย

- ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำนวน ๑ อัตรา

- ครู จำนวน ๑ อัตรา

- ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) จำนวน ๑ อัตรา

- ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านโนนคำ ประกอบด้วย
- ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำนวน ๑ อัตรา
 - ครู จำนวน ๑ อัตรา
- ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) จำนวน ๒ อัตรา
- คนงาน (ทั่วไป) จำนวน ๒ อัตรา

กองสวัสดิการสังคม มีหน้าที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงานด้านสวัสดิการสังคม เกี่ยวกับการสังคมสงเคราะห์ การส่งเสริมสวัสดิการเด็กและเยาวชน การพัฒนาชุมชน การจัดระเบียบชุมชนหนาแน่นและชุมชนแออัด การจัดให้มีและสนับสนุนกิจกรรมศูนย์เยาวชน การส่งเสริมงานประเพณีท้องถิ่น และงานสาธารณะ การให้คำปรึกษา แนะนำ หรือตรวจสอบเกี่ยวกับงานสวัสดิการสังคม รวมถึงการปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง แบ่งส่วนราชการภายใน ออกเป็น ๖ งาน และมีการกำหนดอัตราตำแหน่งตามกรอบอัตรากำลัง ดังนี้

กำหนดตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น) จำนวน ๑ อัตรา

๑. งานสังคม ประกอบด้วย
 - นักพัฒนาชุมชน ปก. จำนวน ๑ อัตรา
 - ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน (คุณวุฒิ) จำนวน ๑ อัตรา
๒. งานพัฒนาชุมชน ประกอบด้วย
 - นักพัฒนาชุมชน ปก. จำนวน ๑ อัตรา
 - ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน (คุณวุฒิ) จำนวน ๑ อัตรา
๓. งานส่งเสริมและพัฒนา ประกอบด้วย
 - นักพัฒนาชุมชน ปก. จำนวน ๑ อัตรา
 - ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน (คุณวุฒิ) จำนวน ๑ อัตรา
๔. งานกิจการสตรีและคนชรา ประกอบด้วย
 - เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน ปง. จำนวน ๑ อัตรา
 - คนงานทั่วไป (ทั่วไป) จำนวน ๑ อัตรา
๕. งานส่งเสริมสวัสดิการสังคม ประกอบด้วย
 - เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน ปง. จำนวน ๑ อัตรา
 - คนงานทั่วไป (ทั่วไป) จำนวน ๑ อัตรา
๖. งานบริหารงานทั่วไป ประกอบด้วย
 - เจ้าพนักงานธุรการ ชง. จำนวน ๑ อัตรา
 - ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ จำนวน ๑ อัตรา
 - คนงานทั่วไป (ทั่วไป) จำนวน ๑ อัตรา

หน่วยตรวจสอบภายใน มีหน้าที่ปฏิบัติงานตรวจสอบป้องกันการรั่วไหลเสียหายในการใช้จ่ายเงินและทรัพย์สินของทางราชการ การติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานในฐานะที่เป็นเครื่องมือของผู้บริหารซึ่งมีลักษณะงานที่ปฏิบัติเกี่ยวกับการตรวจสอบการดำเนินงานการบริหารจัดการ การงบประมาณ การบัญชี การพัสดุ ของหน่วยงานในสังกัดของส่วนราชการ รวมทั้งตรวจสอบ หลักฐานเอกสารที่เกี่ยวข้องเพื่อให้ถูกต้องตามกฎหมายและระเบียบของทางราชการ ให้สอดคล้องกับ แผนงาน โครงการ และนโยบายของส่วนราชการกำหนดหลักเกณฑ์การประเมินความเสี่ยง การประเมิน ประสิทธิภาพระบบการควบคุมภายใน และเทคนิควิธีการตรวจสอบ วางแผนการทำงานและจัดทำ เอกสารรายงานการตรวจสอบและข้อเสนอแนะให้ผู้บริหารทราบ และปฏิบัติงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องหรือ ตามที่ได้รับมอบหมาย ประกอบด้วย ๒ งาน และมีการกำหนดอัตราตำแหน่งตามกรอบอัตรากำลัง ดังนี้ /๑.งานตรวจสอบ...

๑. งานตรวจสอบภายใน

- นักวิชาการตรวจสอบภายใน ชก. จำนวน ๑ อัตรา

๒. งานบริหารงานทั่วไป

- นักวิชาการตรวจสอบภายใน ชก. จำนวน ๑ อัตรา

เป้าประสงค์

วางแผน สนับสนุนและส่งเสริมให้มีโครงสร้าง ระบบงาน การจัดกรอบอัตรากำลัง และการบริหารอัตรากำลังให้เหมาะสมกับภารกิจขององค์กรและเพียงพอ มีความคล่องตัวต่อการขับเคลื่อนการดำเนินงานของทุกหน่วยงานในองค์กร รวมทั้งมีระบบการประเมินผลที่มีประสิทธิผล เชื่อมโยงกับผลตอบแทนและการกำหนดสมรรถนะและลักษณะที่พึงประสงค์ของพนักงานที่องค์กรคาดหวัง

กลยุทธ์

- ๑) ทบทวนและปรับปรุงโครงสร้างองค์กร ระบบงาน และกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภารกิจงาน
- ๒) การบริหารกำลังคนให้สอดคล้องกับความจำเป็นตามพันธกิจขององค์กร
- ๓) การพัฒนาผลิตภาพและความคุ้มค่าของกำลังคน
- ๔) การพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศการบริหารกำลังคน

๔. นโยบายด้านสวัสดิการและความสัมพันธ์ในองค์กร**เป้าประสงค์**

ส่งเสริมความมั่นคง ขวัญกำลังใจ คุณภาพชีวิตที่ดี ความผาสุกและพึงพอใจให้ผู้ปฏิบัติงานเพื่อรักษาคนดี คนเก่งไว้กับองค์กร โดยการส่งเสริมความก้าวหน้าของผู้ปฏิบัติงานที่มีผลงานและสมรรถนะในทุกโอกาส สร้างช่องทางการสื่อสาร ให้สิ่งจูงใจ ผลประโยชน์ตอบแทนพิเศษ จัดสวัสดิการ ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสิ่งแวดล้อมในการทำงาน ตามความจำเป็นและเหมาะสมเป็นไปตามกฎหมายกำหนด และสนับสนุนการดำเนินกิจกรรมเพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บริหารและพนักงานทุกระดับ

กลยุทธ์

๑. ปรับปรุงระบบแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
๒. ปรับปรุงสภาพความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน
๓. ยกย่องพนักงานที่เป็นคนเก่ง คนดี และทำคุณประโยชน์ในองค์กร
๔. ปรับปรุงระบบสวัสดิการ ผลตอบแทนพิเศษ
๕. ปรับปรุงช่องทางการสื่อสารด้านการบริหารงานบุคคล

๕. นโยบายด้านการสร้างและพัฒนาระบบการบริหารจัดการองค์ความรู้**เป้าประสงค์**

การส่งเสริมให้มีการพัฒนาระบบการจัดการความรู้อย่างเป็นระบบ เพื่อที่จะนำมาใช้ หรือถ่ายทอดกันได้ภายในองค์กร อันจะเกิดประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน ความรู้ที่ได้รับการจัดการอย่างเป็นระบบนี้จะคงอยู่เป็นความรู้ขององค์กรตลอดไป

กลยุทธ์

๑. สร้างความรู้และความเข้าใจให้กับบุคลากรเกี่ยวกับกระบวนการและคุณค่าของการจัดการความรู้
๒. ส่งเสริมและสนับสนุนวัฒนธรรมขององค์กรที่เอื้อต่อการแบ่งปันและถ่ายทอดความรู้ระหว่างบุคลากรอย่างต่อเนื่อง

/๓. ส่งเสริมให้...

๓. ส่งเสริมให้มีการพัฒนาระบบจัดการความรู้ เพื่อให้บุคลากรสามารถเข้าถึงองค์ความรู้ต่างๆ ขององค์กรและเกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

วัตถุประสงค์และเป้าหมายการพัฒนาศูนย์

๑. วัตถุประสงค์การพัฒนา

๑. เพื่อเป็นการพัฒนาและเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะคิดที่ดี คุณธรรม จริยธรรมของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลโพธิ์ไพศาลในการปฏิบัติงานราชการและบริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๒. เพื่อใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการพัฒนาศูนย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลโพธิ์ไพศาล

๓. เพื่อเป็นแนวทางให้ผู้บริหารใช้เป็นเครื่องมือในการดำเนินงานพัฒนาศูนย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลโพธิ์ไพศาล

๒. เป้าหมายการพัฒนา

เป้าหมายเชิงปริมาณ

บุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลโพธิ์ไพศาลอันประกอบด้วย ผู้บริหาร สมาชิกสภาพนักงานครู ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างทุกคนได้รับการพัฒนา เพิ่มพูนความรู้ความสามารถ ทักษะคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงานอย่างน้อยด้านละ ๑ ครั้งต่อคนต่อปี

เป้าหมายเชิงคุณภาพ

บุคลากรในสังกัด องค์การบริหารส่วนตำบลโพธิ์ไพศาล ทุกคนที่ได้เข้ารับการพัฒนา การเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ คุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน สามารถนำความรู้ที่ได้รับมาใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงาน เพื่อบริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตามแนวทางการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

การศึกษาวิเคราะห์ถึงความจำเป็นที่จะต้องพัฒนาตำแหน่งต่างๆทั้งในด้านตัวบุคคลและตามตำแหน่งที่ได้กำหนดไว้ในส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ตลอดจนความจำเป็นในการพัฒนาด้านความรู้ความสามารถทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้ (Knowledge) และทักษะ (Skill) เฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหารและด้านคุณธรรมจริยธรรม

ดังนั้น ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่พัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะคิดที่ดี ตลอดจนคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งการพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชานั้น ต้องทำการพัฒนาในเรื่องที่จำเป็น ๕ ด้าน ดังต่อไปนี้

๑. ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานโดยทั่วไป เช่น ระเบียบ กฎหมาย นโยบายสำคัญของรัฐบาล สถานที่ โครงสร้างของงาน นโยบายต่าง ๆ เป็นต้น
๒. ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ได้แก่ ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานของตำแหน่งหนึ่งตำแหน่งใดโดยเฉพาะ เช่น งานฝึกอบรม งานพิมพ์ดีด งานด้านช่าง เป็นต้น
๓. ด้านการบริหาร ได้แก่ รายละเอียดเกี่ยวกับการบริหารงานและบริการประชาชน เช่น ในเรื่องการวางแผน การมอบหมายงาน การจูงใจ การประสานงาน เป็นต้น
๔. ด้านคุณสมบัติส่วนตัว ได้แก่ การช่วยสร้างเสริมบุคลิกลักษณะที่ดี ที่สามารถปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ เช่น มนุษย์สัมพันธ์ในการทำงาน การสื่อสารและการสื่อความหมาย การเสริมสร้างสุขภาพอนามัย เป็นต้น
๕. ด้านศีลธรรม คุณธรรมและจริยธรรม ได้แก่ การพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน เช่น จริยธรรมในการปฏิบัติงาน การพัฒนาคุณภาพชีวิต เพื่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและความสุขในการทำงาน

ส่วนที่ ๒

ผลการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ องค์การบริหารส่วนตำบลโพธิ์ไพศาล ได้ดำเนินการบริหารทรัพยากรบุคคลตามแผนที่กำหนดไว้ โดยมีรายละเอียดผลการดำเนินการ และข้อมูลสถิติการรอบอัตรากำลัง ดังนี้

๒.๑ สรุปรายการ ผลการดำเนินการ และระยะเวลาการบริหารทรัพยากรบุคคล

ลำดับ ที่	โครงการ/กิจกรรมการ พัฒนาทรัพยากรบุคคล	ผลการดำเนินการของโครงการ/กิจกรรม	งบประมาณที่ได้รับ จัดสรร (บาท)	งบประมาณที่ใช้ ดำเนินการ(บาท)	ช่วงระยะเวลาในการดำเนินการ	
					วัน/ เดือน/ปี/ ที่เริ่มต้น	วัน/เดือน/ปี/ ที่สิ้นสุด
๑	การปรับปรุงแผน อัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๑	คณะกรรมการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ในการประชุม ครั้งที่ ๑/๒๕๖๘ เมื่อวันที่ ๑๕ มกราคม ๒๕๖๘ พิจารณาปรับปรุงตำแหน่งและกำหนดเพิ่มกรอบอัตรากำลัง ดังนี้ สังกัด สำนักปลัด ๑. ตำแหน่ง หัวหน้าสำนักปลัด ปรับปรุง ตัน เป็น กลาง ๒.ตำแหน่ง หัวหน้ากลุ่มอำนวยการ (กำหนดเพิ่ม) ๓. ตำแหน่ง หัวหน้ากลุ่มงานการเจ้าหน้าที่ (กำหนดเพิ่ม) สังกัด กองช่าง ๔. ตำแหน่ง เจ้าพนักงานธุรการ จำนวน ๑ อัตรา (กำหนดเพิ่ม) ๕. ตำแหน่ง ผู้ช่วยนายช่างโยธา ประเภทภารกิจ (ยุบเลิก ตำแหน่งว่าง) สังกัดกองการศึกษา ฯ ๖. ตำแหน่ง ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ จำนวน ๑ อัตรา (กำหนดเพิ่ม) ผ่านการเห็นชอบของ ก.อบต.จังหวัดสกลนคร ครั้งที่ ๓/๒๕๖๘ เมื่อวันที่ ๒๔ มีนาคม ๒๕๖๘ และ อบต. โพธิ์ไพศาล ได้ประกาศมีผลบังคับใช้ เมื่อวันที่ ๓ เมษายน๒๕๖๘	ไม่ใช้งบประมาณ	ไม่ใช้งบประมาณ	๓ มกราคม ๒๕๖๘	๓ เมษายน ๒๕๖๘

ลำดับ ที่	โครงการ/กิจกรรมการ พัฒนาทรัพยากรบุคคล	ผลการดำเนินการของโครงการ/กิจกรรม	งบประมาณที่ได้รับ จัดสรร (บาท)	งบประมาณที่ใช้ ดำเนินการ(บาท)	ช่วงระยะเวลาในการดำเนินการ	
					วัน/ เดือน/ปี/ ที่เริ่มต้น	วัน/เดือน/ปี/ ที่สิ้นสุด
	การปรับปรุงแผน อัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๒	คณะกรรมการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ในการประชุม ครั้งที่ ๒/๒๕๖๘ เมื่อวันที่ ๑๓ สิงหาคม ๒๕๖๘ พิจารณากำหนดเพิ่มกรอบอัตรากำลัง ดังนี้ สังกัด สำนักปลัด ๑. ตำแหน่ง คนงาน จำนวน ๑ อัตรา (กำหนดเพิ่ม) สังกัด กองคลัง ๒. ตำแหน่ง นักวิชาการพัสดุ (ปก./ชก.) จำนวน ๑ อัตรา (กำหนดเพิ่ม) ผ่านการเห็นชอบของ ก.อบต.จังหวัดสกลนคร ครั้งที่ ๑๐/๒๕๖๘ เมื่อวันที่ ๒๗ ตุลาคม ๒๕๖๗ และ อบต. โพธิ์ไพศาล ได้ ประกาศมีผลบังคับใช้ เมื่อวันที่ ๑๐ พฤศจิกายน ๒๕๖๘	ไม่ใช้งบประมาณ	ไม่ใช้งบประมาณ	๑๓ ส.ค.๒๕๖๘	๑๐ พ.ย.๒๕๖๘
๒	การสรรหา บรรจุ และ แต่งตั้ง	๒.๑ ดำเนินการโอนย้ายพนักงานส่วนตำบล (โอนเข้ามาในจังหวัด โอนไปต่างจังหวัด โอนภายในจังหวัด)จำนวน ๔ ตำแหน่ง ดังนี้ ๑. ตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคล ๒. ตำแหน่ง ช่างไฟฟ้า ๓. ตำแหน่ง เจ้าพนักงานธุรการ ๔. ตำแหน่ง นักวิชาการศึกษา	ไม่ใช้งบประมาณ	ไม่ใช้งบประมาณ	๒๒ ส.ค. ๒๕๖๘ ๑ พ.ค. ๒๕๖๘ ๒๙ ก.พ.๒๕๖๘ ๒๑ พ . ค . ๒๕๖๘ ๑ ส.ค. ๒๕๖๘	๑ ก.ย. ๒๕๖๘ ๙ มิ.ย. ๒๕๖๘ ๔ มิ.ย. ๒๕๖๘ ๑ ก.ค. ๒๕๖๘ ๑ ก.ย. ๒๕๖๘

ลำดับ ที่	โครงการ/กิจกรรมการ พัฒนาทรัพยากรบุคคล	ผลการดำเนินการของโครงการ/กิจกรรม	งบประมาณที่ได้รับ จัดสรร (บาท)	งบประมาณที่ใช้ ดำเนินการ(บาท)	ช่วงระยะเวลาในการดำเนินการ	
					วัน/ เดือน/ปี/ ที่เริ่มต้น	วัน/เดือน/ปี/ ที่สิ้นสุด
		๒.๒ ดำเนินการแต่งตั้งผู้ผ่านการสรรหาให้ดำรงตำแหน่งสายงาน ผู้บริหาร จำนวน ๒ ตำแหน่ง ดังนี้ ๑. ตำแหน่ง รองปลัด ๒. ตำแหน่ง หัวหน้าสำนักปลัด	ไม่ใช้งบประมาณ	ไม่ใช้งบประมาณ	๒ ๘ พ . ค . ๒๕๖๘ ๒๒ ส.ค. ๒๕๖๘	๑ ก.ค. ๒๕๖๘ ๑ ก.ค. ๒๕๖๘
		๒.๓ การรับสมัครคัดเลือกบุคคลเพื่อการบรรจุและแต่งตั้งเป็น พนักงานจ้างตามภารกิจ ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา ดังนี้ ๑. ตำแหน่ง ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ จำนวน ๑ อัตรา - ประกาศรับสมัครบุคคลเพื่อการสรรหาและการเลือกสรรเป็น พนักงานจ้าง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๘ ลว.๒๓ เมษายน ๒๕๖๘ -แต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินการสรรหาและเลือกสรรพนักงาน จ้างประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๘ ลว. ๒๕ เมษายน ๒๕๖๘ -แต่งตั้งพนักงานจ้างตามภารกิจตั้งแต่วันที่ ๑ ก.ค.๒๕๖๘	ไม่ใช้งบประมาณ	ไม่ใช้งบประมาณ	๒๓ เม.ย. ๒๕๖๘	๑ ก.ค. ๒๕๖๘
		๒.๔ ขอความเห็นชอบต่อสัญญาจ้างพนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๒ ราย คือ ตำแหน่ง คนงานทั่วไป ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๘	ไม่ใช้งบประมาณ	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ธ.ค. ๒๕๖๘	๓๐ ก.ย.๒๕๖๘
		๒.๕ ขอความเห็นชอบต่อสัญญาจ้างพนักงานภารกิจ (รายเก่า) จำนวน ๓ ราย ดังนี้	ไม่ใช้งบประมาณ	ไม่ใช้งบประมาณ	๕ ก.ย.๒๕๖๗	๓๐ ก.ย.๒๕๖๗

ลำดับ ที่	โครงการ/กิจกรรมการ พัฒนาทรัพยากรบุคคล	ผลการดำเนินการของโครงการ/กิจกรรม	งบประมาณที่ได้รับ จัดสรร (บาท)	งบประมาณที่ใช้ ดำเนินการ(บาท)	ช่วงระยะเวลาในการดำเนินการ	
					วัน/ เดือน/ปี/ ที่เริ่มต้น	วัน/เดือน/ปี/ ที่สิ้นสุด
		๑. ตำแหน่ง ผช.จพง.ธุรการ สำนักปลัด (ต่อสัญญา ๔ ปี ตั้งแต่ ๔ ม.ค.๖๘- ๓ ม.ค. ๗๒) ๒. ตำแหน่ง ผู้ดูแลเด็ก กองการศึกษาฯ (ต่อสัญญา ๔ ปี ตั้งแต่ ๘ ม.ค. ๖๘ -๗ ม.ค. ๗๒) ๓. ตำแหน่ง ผช.จพง.ธุรการ สำนักปลัด (ต่อสัญญา ๔ ปี ตั้งแต่ ๑ ก.พ.๖๘- ๓๑ ม.ค. ๗๒) ผ่านการเห็นชอบของ ก.อบต.จังหวัดสกลนคร ครั้งที่ ๑๒/๒๕๖๗ เมื่อวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๖๗	ไม่ใช้งบประมาณ	ไม่ใช้งบประมาณ	๑๕ ธ.ค.๒๕๖๘	๔ ม.ค.๒๕๖๘
					๑๕ ธ.ค.๒๕๖๘	๘ ม.ค. ๒๕๖๘
					๑๕ ธ.ค.๒๕๖๘	๑ ก.พ. ๒๕๖๘
๓	งานเลื่อนและแต่งตั้ง พนักงานส่วนตำบลให้ ดำรงตำแหน่งในระดับที่ สูงขึ้น	๓.๑ แต่งตั้งพนักงานส่วนตำบลให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น จำนวน ๓ ตำแหน่ง ดังนี้ ๑. เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ๒. เจ้าพนักงานพัสดุ ๓. นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ไม่ใช้งบประมาณ	ไม่ใช้งบประมาณ	๓๑ ม.ค.๒๕๖๘ ๓๑ ม.ค.๒๕๖๘ ๓๑ ม.ค.๒๕๖๘	๓ เม.ย. ๒๕๖๘ ๓ เม.ย. ๒๕๖๘ ๖ พ.ค. ๒๕๖๘
		๓.๒ แต่งตั้งพนักงานครูส่วนตำบลให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่ สูงขึ้น จำนวน ๑ ราย	ไม่ใช้งบประมาณ	ไม่ใช้งบประมาณ	๘ พ.ค.๒๕๖๗	๑๘ ก.ค.๒๕๖๘
๔	การประเมินผลการปฏิบัติ ราชการของพนักงานส่วน ตำบล ลูกจ้างประจำ และ พนักงานจ้าง (ครั้งที่ ๑ ๑ ต.ค.๖๗ - ๓๑ มี.ค.๒๕๖๘)	ผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล ครั้งที่ ๑ ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๘ พนักงานส่วนตำบล จำนวน ๑๙ ราย พนักงานครู ส่วนตำบล จำนวน ๘ ราย และพนักงานจ้าง จำนวน ๓๐ ราย - บุคลากรได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือนครบทุกคน	ไม่ใช้งบประมาณ	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ เม.ย.๒๕๖๘	๙ เม.ย.๒๕๖๘

ลำดับ ที่	โครงการ/กิจกรรมการ พัฒนาทรัพยากรบุคคล	ผลการดำเนินการของโครงการ/กิจกรรม	งบประมาณที่ได้รับ จัดสรร (บาท)	งบประมาณที่ใช้ ดำเนินการ(บาท)	ช่วงระยะเวลาในการดำเนินการ	
					วัน/ เดือน/ปี/ ที่เริ่มต้น	วัน/เดือน/ปี/ ที่สิ้นสุด
๕	การประเมินผลการปฏิบัติ ราชการของพนักงานส่วน ตำบล ลูกจ้างประจำ และ พนักงานจ้าง (ครั้งที่ ๒ ๑ เม.ย. - ๓๐ ก.ย.๖๘)	ผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล ครั้งที่ ๒ ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๘ พนักงานส่วนตำบล จำนวน ๒๕ ราย พนักงานครู ส่วนตำบล จำนวน ๘ราย และพนักงานจ้าง จำนวน ๓๐ ราย - บุคลากรได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือนครบทุกคน	ไม่ใช้งบประมาณ	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ต.ค.๒๕๖๘	๒๑ ต.ค.๒๕๖๘
๖	ด้านการบริหารกำลังคน คุณภาพ	๖.๑ ประชาสัมพันธ์และเผยแพร่แนวทางเส้นทางความก้าวหน้าใน สายงานตำแหน่งให้บุคลากรทราบ	ไม่ใช้งบประมาณ	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ต.ค.๒๕๖๗	๓๐ ก.ย.๒๕๖๘
		๖.๒ การบันทึก แก้ไข ปรับปรุง ข้อมูลบุคลากรในระบบศูนย์ ข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติให้ถูกต้อง ครบถ้วน และเป็น ปัจจุบัน รับรองข้อมูลในระบบก่อนวันที่ ๑๐ ของทุกเดือน	ไม่ใช้งบประมาณ	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ต.ค.๒๕๖๗	๓๐ ก.ย.๒๕๖๘
		๖.๓ ดำเนินการพิจารณาความดีความชอบการปฏิบัติหน้าที่ ราชการประจำปี เพื่อยกย่องชมเชย แก่บุคลากรดีเด่น ด้านการ ปฏิบัติงานและคุณ ประโยชน์ต่อสาธารณชน - มีการประกาศรายชื่อพนักงานส่วนตำบลที่มีผลการประเมิน ดีเด่น - มอบประกาศนียบัตรให้พนักงานส่วนตำบลที่มีผลการประเมิน ดีเด่น	ไม่ใช้งบประมาณ	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ต.ค.๒๕๖๗	๓๐ ก.ย.๒๕๖๘

ลำดับ ที่	โครงการ/กิจกรรมการ พัฒนาทรัพยากรบุคคล	ผลการดำเนินการของโครงการ/กิจกรรม	งบประมาณที่ได้รับ จัดสรร (บาท)	งบประมาณที่ใช้ ดำเนินการ(บาท)	ช่วงระยะเวลาในการดำเนินการ	
					วัน/ เดือน/ปี/ ที่เริ่มต้น	วัน/เดือน/ปี/ ที่สิ้นสุด
		๖.๕ จัดให้มีการพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดีแก่บุคลากร ในด้าน สภาพแวดล้อมการทำงานด้านความปลอดภัยในการทำงาน และ มีส่วนร่วมในการทำงาน - ดำเนินการจัดกิจกรรม ๕ ส. - บุคลากรทุกท่านเข้าร่วมกิจกรรมอย่างสม่ำเสมอ	ไม่ใช้งบประมาณ	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ต.ค.๒๕๖๗	๓๐ ก.ย.๒๕๖๘
๗	นโยบายด้านความโปร่งใส มี ธรรม มาภิ บาล และ ส ่ง เส ริ ม คุ ณ ธรรม จริยธรรม	๗.๑ แจ้งให้บุคลากรในสังกัด รับทราบถึงประมวลจริยธรรม ข้าราชการ - บุคลากรทุกท่านรับทราบและเข้าใจในประมวลจริยธรรม	ไม่ใช้งบประมาณ	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ต.ค.๒๕๖๗	๓๐ ก.ย.๒๕๖๘
		๗.๒ ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเป็น ธรรม ไม่เลือกปฏิบัติรวมถึงการควบคุม กำกับ ติดตาม และดูแล ผู้ใต้บังคับบัญชา ให้ปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์แนวทางระเบียบ และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง - จัดทำคำสั่งการแบ่งงานและมอบหมายหน้าที่ทุกสำนัก/กอง ให้ เป็นปัจจุบันเพื่อให้สอดคล้องกับแผนอัตรากำลัง	ไม่ใช้งบประมาณ	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ต.ค.๒๕๖๗	๓๐ ก.ย.๒๕๖๘

๒.๒ ข้อมูลสถิติการสอบอัตรากำล้าง (ข้อมูล ณ วันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘)

(หมายเหตุ: การเปิดเผยข้อมูลสถิติการสอบอัตรากำล้าง กรอบมีเงิน กรอบคนครอง จำแนกตามประเภทตำแหน่ง เพื่อใช้ประกอบการประเมิน ITA ตามแบบวัด OIT)

ประเภทตำแหน่ง	กรอบอัตรากำล้าง (อัตรา)	กรอบมีเงิน (อัตรา)	กรอบคนครอง (อัตรา)	อัตรารว่าง (อัตรา)
๑. บริหารท้องถิ่น	๒	๒	๒	๐
- อำนวยการท้องถิ่น	๕	๕	๕	๐
- วิชาการ	๑๐	๑๐	๑๐	๑
- ทั่วไป	๘	๘	๘	๑
๒. ข้าราชการครู / บุคลากรทางการศึกษา (ถ้ามี)	๙	๙	๙	๑
๓. ลูกจ้างประจำ	๐	๐	๐	๐
๔. พนักงานจ้าง				
- พนักงานจ้างตามภารกิจ	๓๐	๓๐	๓๐	๐
- พนักงานจ้างทั่วไป	๑๑	๑๑	๑๑	๐
รวม	๗๕	๗๕	๗๕	๓

ส่วนที่ ๓

ผลการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

ในปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๘ องค์การบริหารส่วนตำบลโพธิ์ไพศาล ได้ให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากรทุกระดับ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ สมรรถนะ ที่เหมาะสมกับการปฏิบัติงาน โดยมีผลการดำเนินการดังนี้

สรุปโครงการ ผลการดำเนินการ งบประมาณ และระยะเวลาการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ลำดับ ที่	โครงการ/กิจกรรมการพัฒนา ทรัพยากรบุคคล	ผลการดำเนินการของโครงการ/กิจกรรม	งบประมาณที่ได้รับ จัดสรร (บาท)	งบประมาณที่ใช้ ดำเนินการ(บาท)	ช่วงระยะเวลาในการดำเนินการ	
					วัน/ เดือน/ปี/ ที่เริ่มต้น	วัน/เดือน/ปี/
๑	โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการระบบศูนย์บริการข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติ ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๘ สำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น”	อบต.โพธิ์ไพศาล ได้จัดส่งพนักงานส่วนตำบลเข้ารับการฝึกอบรม ราย นางสาวสุนิษา มะอินทร์ ตำแหน่งนักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ ได้ผ่านการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการระบบศูนย์บริการข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติ ประจำปี พ.ศ.๒๕๖๘ สำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น” บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจและทักษะในการบันทึกข้อมูล และสามารถใช้งานระบบได้อย่างมีประสิทธิภาพ และถูกต้อง ณ โรงแรม สกอลแกรนด์พาเลซ อ.เมืองสกลนคร จ.สกลนคร	๗,๒๘๔.-	๗,๒๘๔.-	๑๓ ก.ค. ๒๕๖๘	๑๕ ก.ค.๒๕๖๘
๒	โครงการฝึกอบรม หลักสูตร “เตรียมความพร้อมการเลือกตั้งท้องถิ่น และเพิ่มประสิทธิภาพวิทยากรการเลือกตั้งท้องถิ่น (อบต.) เพื่อไปทำหน้าที่เป็น วิทยากรอบรมพนักงานผู้ดำเนินการเลือกตั้งประจำหน่วยเลือกตั้ง (จพง.ปม.)”	อบต.โพธิ์ไพศาล ได้จัดส่งพนักงานส่วนตำบลเข้ารับการฝึกอบรมฯ จำนวน ๓ ราย ดังนี้ ๑. นางสาวประภาพร วดีศิริศักดิ์ รองปลัด อบต. ๒. นางสาวประภาพร ผาอินทร์ นักวิเคราะห์ฯ ๓. นางสาวสุนิษา มะอินทร์ นักทรัพยากรบุคคล ได้ผ่านการอบรมหลักสูตรฯ ดังกล่าว เรียบร้อย ณ โรงแรมรีเวอร์ซิตี จ.มุกดาหาร	๒๒,๘๕๒.-	๒๒,๘๕๒.-	๒๕ ก.ค.๒๕๖๘	๒๗ ก.ค.๒๕๖๘

ลำดับ ที่	โครงการ/กิจกรรมการพัฒนา ทรัพยากรบุคคล	ผลการดำเนินการของโครงการ/กิจกรรม	งบประมาณที่ได้รับ จัดสรร (บาท)	งบประมาณที่ใช้ ดำเนินการ(บาท)	ช่วงระยะเวลาในการดำเนินการ	
					วัน/เดือน/ปี/ ที่เริ่มต้น	วัน/เดือน/ปี/
๓	โครงการฝึกอบรม “หลักสูตร เจ้าพนักงานพัสดุ รานที่ ๘๐”	ได้จัดส่งพนักงานส่วนตำบลเข้ารับการฝึกอบรม รายงานสาว รัตนา รุวันมอม ตำแหน่งเจ้าพนักงานพัสดุ ได้ผ่านการอบรม“หลักสูตร เจ้าพนักงานพัสดุ รุ่นที่ ๘๐”	๖,๔๕๖.-	๖,๔๕๖.-	๑๙ พ.ย.๒๕๖๗	๒๙ พ.ย.๒๕๖๗
๔	โครงการอบรมวิชาการ พัฒนาเด็ก และเยาวชนในสวนทุรกันดาร	อบต.โพธิ์ไพศาล ได้จัดส่งนายก รองนายก พนักงานส่วนตำบลและพนักงานครูส่วนตำบล เข้ารับการฝึกอบรม จำนวน ๕ ราย ดังนี้ ๑. นายอ่อนสา มั่นทอง นายก อบต. ๒. นายปิล่า แก้วปิล่า รองนายก อบต. ๓. นายสมศักดิ์ ชิตบุตร ผอ.กองการศึกษาฯ ๔. นางสาวธีรารัตน์ พมกระบิล ครู ศพด.บ้านโพหนอง ๕. นายปรีดา เชียงไขแก้ว ครู ศพด.บ้านนาดี ได้ผ่านการเข้าร่วมโครงการอบรมวิชาการ พัฒนาเด็ก และเยาวชนในสวนทุรกันดาร	๒๑,๗๙๒.-	๒๑,๗๙๒.-	๑๘ มี.ค.๒๕๖๗	๒๓ มี.ค.๒๕๖๘
๕	หลักสูตร การควบคุมภายใน การบริหารจัดการความเสี่ยง ฯ รุ่นที่ ๖	อบต.โพธิ์ไพศาล ได้จัดส่งพนักงานส่วนตำบลเข้ารับการฝึกอบรม รายงานสาวประภาพร ผาอินทร์ ตำแหน่ง นักวิเคราะห์นโยบายและแผน เข้าร่วมอบรม ณ โรงแรมสยามแกรนด์ อ.เมืองอุดรธานี จ.อุดรธานี	๘,๐๒๘.-	๘,๐๒๘.-	๖ ธ.ค.๒๕๖๗	๘ ธ.ค.๒๕๖๗

ลำดับ ที่	โครงการ/กิจกรรมการพัฒนา ทรัพยากรบุคคล	ผลการดำเนินการของโครงการ/กิจกรรม	งบประมาณที่ ได้รับจัดสรร (บาท)	งบประมาณที่ใช้ ดำเนินการ(บาท)	ช่วงระยะเวลาในการดำเนินการ	
					วัน/เดือน/ปี/ ที่เริ่มต้น	วัน/เดือน/ปี/
๖	โครงการฝึกอบรม หลักสูตร เจ้าพนักงานธุรการ รุ่นที่ ๑๗๔	อบต.โพธิ์ไพศาล ได้จัดส่งพนักงานส่วนตำบลเข้ารับการ ฝึกอบรม ราย นางสาวจิรารัตน์ สิมรุณ ตำแหน่งเจ้า พนักงานธุรการ ได้ผ่านการอบรม หลักสูตร เจ้าพนักงาน ธุรการ รุ่นที่ ๑๗๔ ณ สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น จ.ปทุมธานี	๒๙,๑๔๘.-	๒๙,๑๔๘.-	๓ ธ.ค.๒๕๖๗	๒๐ ธ.ค.๒๕๖๗
๗	โครงการฝึกอบรม ”หลักสูตรการ บันทึกบัญชีในระบบ (New e- Laas) ของหน่วยงานภายใต้สังกัด อปท.ทุกหน่วยงาน สำหรับผู้บริหาร และเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติ”	อบต.โพธิ์ไพศาล ได้จัดส่งพนักงานส่วนตำบลเข้ารับการ ฝึกอบรม ราย นางสาววาทีณี วรรณชาติ ตำแหน่งครู คศ.๒ และ นางสาวธัญชา รุวันมอม ตำแหน่ง พนักงานจ้าง ทั่วไป เข้าร่วมอบรม จ.อุดรธานี	๗,๔๖๐.-	๗,๔๖๐.-	๑๔ มี.ค.๒๕๖๘	๑๖ มี.ค.๒๕๖๘
๘	หลักสูตร “อำนาจหน้าที่ผู้บริหาร”	อบต.โพธิ์ไพศาล ได้จัดส่งคณะผู้บริหารและสมาชิก อบต. อบต. เข้ารับการฝึกอบรม จำนวน ๕ ราย ดังนี้ ๑. นายอ่อนสา มั่นทอง ตำแหน่ง นายก อบต. ๒. นายปิล่า แก้วปิล่า ตำแหน่ง รองนายก อบต.. ๓. นายถวิล วรรณแก้วเมือง ตำแหน่ง สมาชิก ส.อบต.ม.๘ ๔. นายสม ปัญหาชัย ตำแหน่ง สมาชิก ส.อบต. ม.๑๗ ๕. นายอดิพงษ์ หายะวงศ์ ตำแหน่ง เลขานุการนายก อบต. ณ.โรงแรมรอยัล นาคารา หนองคาย	๓๘,๔๘๔.-	๓๘,๔๘๔.-	๒๐ ธ.ค.๒๕๖๘	๒๓ ธ.ค.๒๕๖๘

ลำดับ ที่	โครงการ/กิจกรรมการพัฒนา ทรัพยากรบุคคล	ผลการดำเนินการของโครงการ/กิจกรรม	งบประมาณที่ ได้รับจัดสรร (บาท)	งบประมาณที่ใช้ ดำเนินการ(บาท)	ช่วงระยะเวลาในการดำเนินการ	
					วัน/ เดือน/ปี/ ที่เริ่มต้น	วัน/เดือน/ปี/
๙	โครงการฝึกอบรม หลักสูตร “แนวทางกาตรวจสอบหน้ารายงานใหม่” ของระบบสารสนเทศการ จัดการฐานข้อมูลเบี่ยยังชีพเพื่อ ความถูกต้องและมีประสิทธิภาพใน การจ่ายเงินเบี่ยยังชีพตามขั้นตอน ของการบัญชีกลางและระเบียบ ฉบับใหม่”	อบต.โพธิ์ไพศาล ได้จัดส่งพนักงานส่วนตำบลเข้ารับการ ฝึกอบรม จำนวน ๒ ราย ดังนี้ ๑. นางสาวอรัญญา บรรเทาชัย ตำแหน่งนักพัฒนาชุมชน ๒. นางสาวปวีณา ป้อมมาลี ตำแหน่ง จพง.พัฒนาชุมชน ณ โรงแรมโฆษะ จ.ขอนแก่น	๑๓,๖๖๔.-	๑๓,๖๖๔.-	๑๗ ม.ค.๒๕๖๘	๑๙ ม.ค.๒๕๖๘
๑๐.	อบรม การใช้งานระบบการ ลงทะเบียนและฐานข้อมูลกิจการ สภาเด็กและเยาวชนของ อบท.	อบต.โพธิ์ไพศาล ได้จัดส่งพนักงานส่วนตำบลเข้ารับการ ฝึกอบรม ราย นางสาวอุไรพร ไหมอกรี ตำแหน่ง จพง. ธุรการ เข้าร่วมอบรม ณ โรงแรมบ้านไทย บูทีก เขตบาง กะปิ กรุงเทพมหานคร	๑๒,๓๘๑.-	๑๒,๓๘๑.-	๒๑ ม.ค.๒๕๖๘	๒๔ ม.ค.๒๕๖๘
๑๑	หลักสูตร นักวิชาการสาธารณสุข	อบต.โพธิ์ไพศาล ได้จัดส่งพนักงานส่วนตำบลเข้ารับการ ฝึกอบรม ราย นางวรรณช วงศรีชู ตำแหน่ง นักวิชาการ สาธารณสุข เข้าร่วมอบรม ณ สถาบันพัฒนาบุคลากร ท้องถิ่น จ.ปทุมธานี	๗,๒๓๒.-	๗,๒๓๒.-	๑ ก.พ.๒๕๖๘	๒๑ ก.พ.๒๕๖๘
๑๒	โครงการฝึกอบรม หลักสูตร “แนวทางการ ตรวจสอบหน้ารายงานใหม่” ระบบ สารสนเทศการจัดการฐานข้อมูลเบี่ยยังชีพ เพื่อความถูกต้องและมีประสิทธิภาพในการ จ่ายเงินเบี่ยยังชีพตามขั้นตอนของ กรมบัญชีกลางและระเบียบฉบับใหม่”	อบต.โพธิ์ไพศาล ได้จัดส่งพนักงานส่วนตำบลเข้ารับการ ฝึกอบรม จำนวน ๒ ราย ดังนี้ ๑. น.ส.ลัดดาวัลย์ โปแสนหลี ตำแหน่ง ผช.จพง.ธุรการ ๒. น.ส.จงรักษ์ รันพิศาล ตำแหน่ง ผช.จพง.พัฒนาชุมชน เข้าร่วมอบรม ณ โรงแรมสกลแกรนด์พาเลซ จ.สกลนคร	๑๒,๒๐๐.-	๑๒,๒๐๐.-	๑๔ มี.ค.๒๕๖๘	๑๖ มี.ค.๒๕๖๘

ลำดับ ที่	โครงการ/กิจกรรมการพัฒนา ทรัพยากรบุคคล	ผลการดำเนินการของโครงการ/กิจกรรม	งบประมาณที่ ได้รับจัดสรร (บาท)	งบประมาณที่ใช้ ดำเนินการ(บาท)	ช่วงระยะเวลาในการดำเนินการ	
					วัน/เดือน/ปี/ ที่เริ่มต้น	วัน/เดือน/ปี/
๑๓	อบรมหลักสูตร นายช่างโยธา รุ่นที่ ๑๙	อบต.โพธิ์ไพศาล ได้จัดส่งพนักงานส่วนตำบลเข้ารับการ ฝึกอบรม ราย นายจตุชัย ฮามวงศ์ ตำแหน่งนายช่างโยธา เข้าร่วมอบรม ณ สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น	๗,๔๑๖.-	๗,๔๑๖.-	๗ ม.ค.๒๕๖๘	๒๔ ม.ค.๒๕๖๘
๑๔	โครงการฝึกอบรม หลักสูตร “การ บริหารจัดการเอกสารงานธุรการ”	อบต.โพธิ์ไพศาล ได้จัดส่งพนักงานส่วนตำบลเข้ารับการ ฝึกอบรม ราย นางนงคลักษณ์ พิรุณสุนทร ตำแหน่งเจ้า พนักงานธุรการ เข้าร่วมอบรม ณ โรงแรมฟอร์จูน ริเวอร์วิว จ.นครพนม	๗,๒๒๘.-	๗,๒๒๘.-	๒๓ พ.ค.๒๕๖๘	๒๕ พ.ค. ๒๕๖๘
๑๕	โครงการฝึกอบรมปฏิบัติการ หลักสูตร “การจัดทำงบประมาณ รายจ่าย ประจำปี ๒๕๖๙	อบต.โพธิ์ไพศาล ได้จัดส่งพนักงานส่วนตำบลเข้ารับการ ฝึกอบรม ราย นางวาสนา กิรัมย์ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการ กองคลัง เข้าร่วมอบรม ณ โรงแรมนภาลัย จ.อุดรธานี	๘,๓๘๘.-	๘,๓๘๘.-	๓๐ พ.ค.๒๕๖๘	๑ มิ.ย.๒๕๖๘
๑๖	โครงการฝึกอบรม หลักสูตร “ชุด ปฏิบัติการควบคุมไฟฟ้ารวมถึงพื้นที่ ชุมชน ประจำปี ๒๕๖๘”	อบต.โพธิ์ไพศาล ได้จัดส่งพนักงานส่วนตำบลเข้ารับการ ฝึกอบรม ราย นายยศนัย ประสงค์ไธ ตำแหน่งเจ้า พนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย เข้าร่วมอบรม ณ สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น จ.ปทุมธานี	๗,๑๖๐.-	๗,๑๖๐.-	๒ ส.ค.๒๕๖๘	๘ ส.ค.๒๕๖๘
๑๗	โครงการฝึกอบรม หลักสูตร “การ พัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานตาม ภารกิจถ่ายโอนของ อบท. ตาม พระราชบัญญัติการณาปนกิจ สงเคราะห์ พ.ศ.๒๕๔๕ รุ่นที่ ๑	อบต.โพธิ์ไพศาล ได้จัดส่งพนักงานส่วนตำบลเข้ารับการ ฝึกอบรม ราย นายคชา การุญ ตำแหน่งผู้อำนวยการ กองสวัสดิการสังคม เข้าร่วมอบรม ณ โรงแรมเจริญ ไฮเต็ล จ.อุดรธานี	๗,๘๖๐.-	๗,๘๖๐.-	๓๐ พ.ค.๒๕๖๘	๑ มิ.ย.๒๕๖๘

ลำดับ ที่	โครงการ/กิจกรรมการพัฒนา ทรัพยากรบุคคล	ผลการดำเนินการของโครงการ/กิจกรรม	งบประมาณที่ ได้รับจัดสรร (บาท)	งบประมาณที่ใช้ ดำเนินการ(บาท)	ช่วงระยะเวลาในการดำเนินการ	
					วัน/ เดือน/ปี/ ที่เริ่มต้น	วัน/เดือน/ปี/
๑๘	อบรม หลักสูตร “การบริหารสัญญา และบริหารพัสดุภาครัฐอย่างเป็น ระบบ แนวทางการบริหารสัญญา งด/ ลดค่าปรับ ขยายเวลา แนวทางการ แก้ไขสัญญา แนวทางการบอกเลิก สัญญาฯ รุ่น ที่ ๑๐	อบต.โพธิ์ไพศาล ได้จัดส่งพนักงานส่วนตำบลเข้ารับการ ฝึกอบรม ราย นางสาว รัตนา รุวันมอม ตำแหน่งเจ้าพนักงาน พัสดุ เข้าร่วมอบรม ณ โรงแรมประจักษ์ตราดีไซน์ จ.อุดรธานี	๘,๐๘๔.-	๘,๐๘๔.-	๒๙ ส.ค.๒๕๖๘	๓๑ ส.ค.๒๕๖๘
๑๙	โครงการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน และประโยชน์สุขของประชาชน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘	อบต.โพธิ์ไพศาล ได้จัดทำโครงการฝึกอบรมเสริมสร้าง คุณธรรมจริยธรรมองค์กร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ โดยมีกลุ่มเป้าหมาย คณะผู้บริหาร สมาชิก สภาองค์การบริหารส่วนตำบล พนักงานส่วนตำบล, ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง พนักงานจ้างเหมา บริการ จำนวน 60 คน - ผู้เข้ารับการอบรมได้รับการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และหลักธรรมทางพระพุทธศาสนา ณ ห้อง ประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลโพธิ์ไพศาล	๑๕,๐๐๐.-	๑๕,๐๐๐.-	๒๓ ก.ค.๒๕๖๘	๒๓ ก.ค.๒๕๖๘
๒๐	โครงการสัมมนาเชิงปฏิบัติการว่าด้วย อำนาจหน้าที่ของผู้บริหารท้องถิ่น คณะกรรมการสอบสวนวินัย สอบ ข้อเท็จจริงความรับผิดชอบทางละเมิด และการปรับเป็นวินัยเกี่ยวกับการ สอบสวนวินัย ฯ	อบต.โพธิ์ไพศาล ได้จัดส่งพนักงานส่วนตำบลเข้ารับการ ฝึกอบรม ราย นางสาวมณีพรรณ สายอรุราช ตำแหน่ง นิติกร เข้าร่วมอบรม ณ โรงแรมริเวอร์ไซด์ แขวงบางยี่ขัน เขตบางพลัด จ.กรุงเทพมหานคร	๗,๑๖๐.-	๗,๑๖๐.-	๒๙ พ.ย.๒๕๖๗	๑ ธ.ค.๒๕๖๗
รวมโครงการ/กิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรบุคคลทั้งสิ้น ๑๙ โครงการ		รวมงบประมาณ	๒๕๕,๒๗๗	๒๕๕,๒๗๗		

