



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักปลัด เทศบาลตำบลบึงเจริญ โทร.

ที่ บร ๕๖๙๖๐๑/๑ ลงวันที่ ๓ ตุลาคม ๒๕๖๕

เรื่อง รายงานผลการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปี ๒๕๖๕

เรียน นายกเทศบาลตำบลบึงเจริญ

เรื่องเดิม

ตามที่เทศบาลตำบลบึงเจริญ ได้จัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนางานเทศบาล (๒๕๖๔-๒๕๖๖) เพื่อพัฒนางานเทศบาล และพนักงานจ้าง ให้ได้รับทราบถึงระเบียบแบบแผนของทางราชการหลักและวิธีปฏิบัติราชการ บทบาทและหน้าที่ของพนักงานเทศบาล และพนักงานจ้างที่ดี โดยดำเนินการตามกรอบมาตรฐานความสำเร็จ ๕ ด้าน ได้แก่ ๑. ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ ๒. ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล ๓. ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล ๔. ความพร้อมรับขอบเขตด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ๕. คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงาน เพื่อพัฒนาศักยภาพของเทศบาลให้สอดคล้องกับนโยบายและภารกิจของเทศบาลตำบลบึงเจริญ นั้น

ข้อเท็จจริง

คณะกรรมการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนากุศลกร ประจำปี พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖ คาดหวังว่าการพัฒนากุศลกรของเทศบาลตำบลบึงเจริญนี้ จะอำนวยความสะดวกและเป็นการเพิ่มศักยภาพขององค์กรและประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของผู้บริหาร พนักงานเทศบาล และพนักงานจ้างของเทศบาลตำบลบึงเจริญ ซึ่งเกิดประสิทธิผลตามเป้าหมายที่วางไว้ เพื่อให้การดำเนินงานการตามการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลตามวัตถุประสงค์ จึงขอรายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๕ ตามรายละเอียดแนบท้ายดังนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

(นางเรณู เชียงรัมย์)

ตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคล ชำนาญการ

(นางสาวณัฐธิดา ปาसानะตั้ง)

หัวหน้าสำนักปลัด

(นายยงยุทธ เชื้อรัมย์)

ผู้อำนวยการกองช่าง รักษาการแทน

ปลัดเทศบาลตำบลบึงเจริญ

ข้อเสนอ/พิจารณา

(นางวิไลวรรณ นานรัมย์)

นายกเทศมนตรีตำบลบึงเจริญ

แบบรายงานผลการดำเนินงานตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕

เทศบาลตำบลบึงเจริญ อำเภอบ้านกรวด จังหวัดบุรีรัมย์

ประเด็นนโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงานประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕
๑. ด้านการสรรหา	๑.๑ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปีเพื่อใช้ในการกำหนดโครงสร้างและกรอบอัตรากำลังที่รองรับภารกิจของเทศบาลตำบลบึงเจริญ หรือทดแทนอัตรากำลังที่ลาออก	-ดำเนินการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง เพื่อกำหนดตำแหน่งใหม่รองรับภารกิจของหน่วยงาน จำนวน ๓ ตำแหน่ง ๕ อัตรา และพิจารณาปรับปรุงภาระงานให้สอดคล้องกับส่วนราชการในปัจจุบัน (การวิเคราะห์ภาระงาน การเตรียมการข้อมูลและระดมความคิดของคกก. และผู้เกี่ยวข้อง)
	๑.๒ จัดทำและดำเนินการตามแผนสรรหาข้าราชการและพนักงานจ้างให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงหรือทดแทนอัตรากำลังที่ลาออก หรือโอนย้าย โดยมุ่งเน้นให้มีอัตรากำลังว่างไม่เกินร้อยละ ๑๕ ของอัตรากำลังทั้งหมด	๑. ดำเนินการรายงานตำแหน่งสายงานบริหารว่างและวิธีการสรรหาตำแหน่ง หัวหน้าฝ่ายพัฒนาชุมชน (ระดับต้น) ๒. ดำเนินการสรรหาพนักงานแทนตำแหน่งที่ว่าง (๑) นักวิชาการจัดเก็บรายได้ ชก./ชง. (๒) นักวิชาการเงินและบัญชี ชก./ชง.
	๑.๓ การรับบรรจุและตั้งบุคลากรเข้ารับราชการหรือประกาศรับโอนย้าย ข้าราชการ พนักงานส่วนท้องถิ่นและข้าราชการในสังกัดอื่นดำรงตำแหน่งว่าง โดยการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ทางเว็บไซต์ของหน่วยงาน และประชาสัมพันธ์ไปยังหน่วยงานภายนอก เพื่อการรับรู้และเข้าถึงกลุ่มเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ	-ประกาศรับโอนย้าย พนักงานส่วนท้องถิ่น ที่ว่าง เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้ เมื่อวันที่ ๑ เดือนตุลาคม พ.ศ.๒๕๖๔
	๑.๔ แต่งตั้งคณะกรรมการในการสรรหาและเลือกสรร	- ไม่มีการดำเนินการ
	๑.๕ การคัดเลือกบุคคลเพื่อเลื่อนระดับตำแหน่งที่สูงขึ้น	- ไม่มีการดำเนินการ

ประเด็นนโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงานประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕
	๑.๕ การคัดเลือกบุคคลเพื่อเลื่อนระดับตำแหน่งที่สูงขึ้น	ไม่มีการดำเนินงาน
๒. ด้านการพัฒนา	๒.๑ จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี และดำเนินการตามแผนให้สอดคล้องตามความจำเป็น	-มีการดำเนินการจัดทำแผนบุคลากร ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ โดยพิจารณาบุคลากรเข้าฝึกอบรม เพื่อพัฒนาความรู้ตามสายงานตำแหน่ง ให้เป็นไปตามแผนบุคลากรฯ
	๒.๒ กำหนดเส้นทางการพัฒนาบุคลากร เพื่อเป็นกรอบการในพัฒนาบุคลากรแต่ละตำแหน่ง	- มีการวางแผนพิจารณาส่งบุคลากรเข้าอบรมตามสายงานความก้าวหน้า ในแผนพัฒนาบุคลากรฯ
	๒.๓ สร้างบทความรู้เฉพาะด้านตามสายงานให้อยู่ในระบบงาน e-learning	- ประชาสัมพันธ์ให้เจ้าหน้าที่ได้ เรียนรู้ตนเองในระบบ e-learning ในวิชาความรู้ทั่วไปและเฉพาะตำแหน่ง
	๒.๔ ดำเนินการประเมินข้าราชการส่วนท้องถิ่นตามเกณฑ์มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ในความรู้ทักษะ และสมรรถนะ	-หน่วยงานมีการประเมินบุคลากรตามเกณฑ์มาตรฐาน กำหนดตำแหน่ง เพื่อพิจารณาจัดส่งบุคลากร เข้ารับการอบรม เพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถตามในตำแหน่งตามสายงาน
	๒.๕ ดำเนินการประเมินความพอใจของบุคลากรที่มีต่อการพัฒนาบุคลากรทุกส่วนราชการ	-หน่วยงาน มีการประเมินความพอใจของบุคลากรในการบริหารทรัพยากรบุคคล ทั้งด้านการพัฒนาบุคลากร สวัสดิการ สภาพแวดล้อมการทำงาน บำเหน็จความดีความชอบพร้อมทั้ง ติดตาม และนำผลความพึงพอใจของพนักงานเทศบาลมาพัฒนา และจัดให้มีขั้นพื้นฐานของพนักงานเทศบาล

ประเด็นนโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงานประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕
๓. ด้านการดำรง รักษา และแรงจูงใจ	๓.๑ ประชาสัมพันธ์และเผยแพร่แนวทางเส้นทางความก้าวหน้าในสายงานตำแหน่ง ให้บุคลากรทราบ	-หน่วยงาน มีการประชาสัมพันธ์เส้นทางความก้าวหน้าในสายงานตำแหน่ง ให้บุคลากรทราบพร้อมทั้งให้คำปรึกษาดังกล่าว
	๓.๒ ดำเนินการบันทึก แก้ไข ปรับปรุง ข้อมูลบุคลากรในระบบศูนย์ข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติ ให้ถูกต้องครบถ้วน และเป็นปัจจุบัน	-หน่วยงาน ดำเนินการปรับปรุงดังกล่าว ตามระยะที่กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นกำหนด
	๓.๓ จัดให้มีกระบวนการการประเมินผลการปฏิบัติงานราชการ ที่เป็นธรรมเสมอภาคและสามารถตรวจสอบได้	-หน่วยงานมีการถ่ายทอดตัวชี้วัด โดยผู้บังคับบัญชาตามลำดับ คู่มือกำกับ ติดตาม และประเมินผลปฏิบัติงาน จนถึงคณะกรรมการกลั่นกรองผลการพิจารณาการปฏิบัติราชการ ให้ความรู้ทักษะและสมรรถนะทุกอย่างเป็นธรรมเสมอภาค และเป็นต้นไปตามเกณฑ์มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง
	๓.๔ จัดให้มีการพิจารณาความดีความชอบ ตามผลการปฏิบัติหน้าที่ราชการอย่างเป็นธรรม เสมอภาค และสามารถตรวจสอบได้	- พิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานเทศบาลครั้งที่ ๑/๒๕๖๕ และครั้งที่ ๒/๒๕๖๕ ให้เป็นไปตามผลการประเมินการปฏิบัติราชการ ผ่านกระบวนการ คกก.พิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานเทศบาลครั้งที่ ๑/๒๕๖๕ และครั้งที่ ๒/๒๕๖๕ ตามคำสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือน และรายงานการประชุมดังกล่าว

ประเด็นนโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงานประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕
	<p>๓.๕ ดำเนินการพิจารณาความดีความชอบการปฏิบัติหน้าที่ราชการประจำปี โดยดำเนินการพิจารณาเบิกจ่ายเงินประโยชน์ตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษอันมีลักษณะเป็นเงินรางวัลประจำปี สำหรับพนักงานเทศบาลตำบลบึงเจริญ และพนักงานจ้างของเทศบาลตำบลบึงเจริญ และยกย่อง ชมเชย แก่บุคลากรดีเด่น ด้านการปฏิบัติงานและคุณประโยชน์ต่อสาธารณชน</p>	<p>๑. จ่ายเงินประโยชน์ตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษอันมีลักษณะเป็นเงินรางวัลประจำปี ๒๕๖๕</p> <p>๒. ยกย่อง ชมเชย แก่บุคลากรดีเด่น ด้านปฏิบัติงานและคุณประโยชน์ต่อสาธารณชน</p> <p>(๑) พันจ่าเอกอนุชา อารีรัมย์ ตำแหน่ง รองปลัดเทศบาล ได้รับคัดเลือกเป็นบุคคลต้นแบบ ผู้มีคุณธรรม จริยธรรม ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕</p> <p>(๒) นางสาวพงษ์สิริชัย วิลุนพันธ์ ตำแหน่ง นักวิชาการตรวจสอบภายในชำนาญการ ได้รับคัดเลือกเป็นบุคคลต้นแบบ ผู้มีคุณธรรม จริยธรรม ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕</p> <p>(๓) นายโสวัฒน์ แสนลี ตำแหน่ง ครูชำนาญการพิเศษ ได้รับคัดเลือกเป็นบุคคลต้นแบบผู้ทำคุณประโยชน์หรือเข้าร่วมกิจกรรมของเทศบาลตำบลบึงเจริญ</p>
	<p>๓.๕ จัดให้มีการพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดี แก่บุคลากรในด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ด้านความปลอดภัยในการทำงาน ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงาน</p>	<p>๑. ดำเนินการประสานงานกับโรงพยาบาลเพื่อประชาสัมพันธ์ ให้เจ้าหน้าที่เข้ารับการตรวจสุขภาพประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๕</p> <p>๒. มีการจัดอุปกรณ์ขั้นพื้นฐานในการปฏิบัติหน้าที่อย่างครบถ้วน</p>

ประเด็นนโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงานประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕
๔. ด้านคุณธรรม จริยธรรม และวินัย	๔.๑ แจ้งให้บุคลากรในเทศบาลตำบลบึงเจริญ รับทราบถึงประมวลจริยธรรมของข้าราชการเทศบาล และพนักงานจ้างของเทศบาลตำบลบึงเจริญ รวมทั้งข้อบังคับเทศบาลตำบลบึงเจริญ ว่าด้วยจรรยาบรรณข้าราชการเทศบาลตำบลบึงเจริญ	- ประชาสัมพันธ์ให้เจ้าหน้าที่รับทราบประมวลจริยธรรมข้าราชการส่วนท้องถิ่น และข้อบังคับเทศบาลตำบลบึงเจริญ ว่าด้วยจรรยาบรรณข้าราชการส่วนท้องถิ่นทั้งใน เว็บไซต์
	๔.๒ ให้ผู้บังคับบัญชา มอบหมายงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ รวมถึงการควบคุมกำกับ ดูแลใต้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์ แนวทางตามระเบียบหนังสือสั่งการและกฎหมายที่เกี่ยวข้อง	-ดำเนินการแบ่งงานและมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบของพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้าง (๑) คำสั่ง เทศบาลตำบลบึงเจริญ ที่ ๔๒๖/๒๕๖๕ ลงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๕ เรื่อง การแบ่งงานและมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบภายในสำนักปลัดเทศบาลตำบลบึงเจริญ (๒) คำสั่ง เทศบาลตำบลบึงเจริญ ที่ ๔๒๗/๒๕๖๕ ลงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๕ เรื่อง การแบ่งงานและมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบภายในกองคลังเทศบาลตำบลบึงเจริญ (๓) คำสั่ง เทศบาลตำบลบึงเจริญ ที่ ๔๒๘/๒๕๖๕ ลงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๕ เรื่อง การแบ่งงานและมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบภายในกองช่างเทศบาลตำบลบึงเจริญ (๔) คำสั่ง เทศบาลตำบลบึงเจริญ ที่ ๔๒๙/๒๕๖๕ ลงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๕ เรื่อง การแบ่งงานและมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบภายในกองการศึกษาฯและวัฒนธรรมเทศบาลตำบลบึงเจริญ

ประเด็นนโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงานประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕
	๔.๒ ให้ผู้บังคับบัญชา มอบหมายงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติรวมถึงการควบคุมกำกับ ดูแลผู้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์แนวทางตามระเบียบ หนังสือสั่งการและกฎหมายที่เกี่ยวข้อง	(๕) คำสั่ง เทศบาลตำบลบึงเจริญ ที่ ๔๓๐/๒๕๖๕ ลงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๕ เรื่อง การแบ่งงานและมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบภายในกอง สวัสดิการสังคมเทศบาลตำบลบึงเจริญ (๖) คำสั่ง เทศบาลตำบลบึงเจริญ ที่ ๔๓๑/๒๕๖๕ ลงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๕ เรื่อง การแบ่งงานและมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบภายในกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อมเทศบาลตำบลบึงเจริญ
	๔.๓ ส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติงานตามแผนการเสริมสร้างมาตรฐาน วินัยคุณธรรม จริยธรรมและป้องกันการทุจริต ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖	- มีการดำเนินงานตามแผน โดยสรุปรายงานการกำเนินการแผนส่งเสริมวินัย คุณธรรม จริยธรรม และการป้องกันการทุจริต คอรัปชั่น - มีแผนพบประชาชนสัมพันธ์เรื่องวินัย

(ลงชื่อ)



(นางเรณู เชียงรัมย์)

ตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

(ลงชื่อ)



(นายยงยุทธ เชื้อรัมย์)

ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองช่าง รักษาราชการแทน

ปลัดเทศบาล

(ลงชื่อ)



(นางสาวณัฐธนิชา ปาसानะดัง)

ตำแหน่ง หัวหน้าสำนักปลัด

(ลงชื่อ)



(นางวิไลวรรณ นานรัมย์)

ตำแหน่ง นายกเทศมนตรีตำบลบึงเจริญ

ผลการวิเคราะห์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปี ๒๕๖๕ เทศบาลตำบลบึงเจริญ อำเภอบ้านกรวด จังหวัดบุรีรัมย์

การวิเคราะห์การบริหารทรัพยากรบุคคล

การดำเนินการบริหารทรัพยากรบุคคลเทศบาลตำบลบึงเจริญ ได้ดำเนินการตามนโยบายและแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล (พ.ศ. ๒๕๖๔ -๒๕๖๖) ซึ่งในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ เทศบาลตำบลบึงเจริญ ได้ส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรม จำนวน ๑๗ หลักสูตร ดังนี้

หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ

-ไม่มีหลักสูตรการอบรม

หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ บุคลากรเข้ารับการฝึกอบรม จำนวน ๒๘ คน จำนวน ๑๗ หลักสูตร ดังนี้

๑. การบูรณาการฐานข้อมูลสวัสดิการสังคมด้านผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ป่วยเอดส์และการเตรียมความพร้อมการบริหารงานสวัสดิการสังคมด้านผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ป่วยเอดส์และการเตรียมความพร้อมการบริหารงานสวัสดิการสังคมตามนโยบายรัฐบาลและการถ่ายโอนภารกิจ” ในระหว่างวันที่ ๑๔ - ๑๖ มกราคม ๒๕๖๕
๒. โครงการประชุมเชิงปฏิบัติการปรับปรุงผลงานทางวิชาการเพื่อเลื่อนวิทยฐานะที่สูงขึ้นระดับชำนาญการพิเศษและเชี่ยวชาญ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ระหว่างวันที่ ๑๗ - ๒๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๕
๓. หลักสูตร นักรักษาพยาบาล รุ่นที่ ๒๖ ระหว่างวันที่ ๒๕ มิถุนายน ๒๕๖๕ - ๒๓ กรกฎาคม ๒๕๖๕
๔. หลักสูตร เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ระหว่างวันที่ ๒๗ มิถุนายน ๒๕๖๕ - ๑๕ กรกฎาคม ๒๕๖๕
๕. หลักสูตร “วินัยและกระบวนทางการทวงวิวยการให้ออกจากราชการอุทธรณ์และการร้องทุกข์ของพนักงานส่วนท้องถิ่น” ระหว่างวันที่ ๘-๑๐ ธันวาคม ๒๕๖๕
๖. โครงการสัมมนาการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ระหว่างวันที่ ๒ - ๔ ธันวาคม ๒๕๖๔
๗. โครงการเพิ่มประสิทธิภาพการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA) วันที่ ๕ เมษายน ๒๕๖๕
๘. หลักสูตร “การจัดทำงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖ ภายใต้แนวทางการใช้จ่ายเงินเพื่อรองรับการบริหารงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖ รุ่นที่ ๘ ในระหว่างวันที่ ๒๔ - ๒๖ มิถุนายน ๒๕๖๕
๙. โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการแนวทางการประเมินประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (Local Performance Assesment : LPA) ในวันที่ ๘ เมษายน ๒๕๖๕

๑๐. หลักสูตร “การบันทึกบัญชีสำหรับหน่วยงานภายใต้สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น การตรวจสอบความถูกต้องของการบันทึกบัญชีในระบบบัญชีคอมพิวเตอร์ ของ อปท. (e-LAAS) ระหว่างวันที่ ๒๗ - ๒๙ พฤษภาคม ๒๕๖๕
๑๑. หลักสูตร “การจัดทำงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖ “ รุ่นที่ ๘ ในระหว่างวันที่ ๒๔ - ๒๖ มิถุนายน ๒๕๖๕
๑๒. หลักสูตร “การส่งเสริมคุณภาพเด็กตาม พรบ. การพัฒนาเด็กปฐมวัยการทำหลักสูตรสถานศึกษา การยกระดับคุณภาพ ศพด.ตามมาตรฐานชาติความก้าวหน้าทาง วิชาชีพ ว PA (Performance Agreement) ระหว่างวันที่ ๒๙ - ๓๑ กรกฎาคม ๒๕๖๕
๑๓. โครงการอบรมสัมมนาเตรียมความพร้อมเทศบาลตำบล เพื่อรองรับการเป็นหน่วยรับงบประมาณพระราชบัญญัติวิธีการงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ ระหว่างวันที่ ๗- ๙ กันยายน ๒๕๖๕
๑๔. โครงการฝึกอบรมการบริหารงานบุคคล วินัยและการดำเนินการทางวินัย ระเบียบงานสารบรรณ และการเงิน การคลัง การบัญชี สำหรับข้าราชการหรือพนักงาน ส่วนท้องถิ่น ระหว่างวันที่ ๑๘ - ๒๐ สิงหาคม ๒๕๖๕
๑๕. โครงการสัมมนาเชิงปฏิบัติการว่าด้วยการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รุ่นที่ ๘ ระหว่างวันที่ ๒๘ - ๒๘ กันยายน ๒๕๖๕
๑๖. โครงการอบรมหลักสูตรเชิงปฏิบัติการ “การปรับปรุงรายการเพื่อปิดบัญชี การตรวจสอบค่าเสื่อมราคาสะสม และการเตรียมความพร้อมปิดบัญชีขององค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่นระบบ e-LAAS ประจำปี ๒๕๖๕
๑๗. โครงการประชุมเชิงปฏิบัติการเผยแพร่ความรู้เพื่อพัฒนาศักยภาพทีมผู้ปฏิบัติงานในศูนย์คัดกรอง จังหวัดบุรีรัมย์ (ครู ข.) รุ่นที่ ๓ วันที่ ๑๙ - ๒๐ กันยายน ๒๕๖๕

ปัญหา อุปสรรค

การเข้ารับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทรัพยากรบุคคลของเทศบาลตำบลบึงเจริญ ปีงบประมาณ ๒๕๖๕ ที่ผ่านมา ประสบกับปัญหา การแพร่ระบาดของเชื้อโคโรนาไวรัส ๒๐๑๙ (COVID - ๑๙) ทำให้หลักสูตรการฝึกอบรมตามแผนการพัฒนาทรัพยากรบุคคลชะลอการดำเนินการ เนื่องจากหลักสูตรต่างๆ มีการเลื่อนกำหนดและระงับการดำเนินการ

ข้อเสนอแนะ

ควรมีการส่งเสริมสนับสนุนและพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง ให้ทันต่อกฎหมาย ระเบียบ หนังสือสั่งการ ที่มีการปรับปรุงและแก้ไขเพิ่มเติมอยู่เสมอๆ และผู้ที่ได้รับการฝึกอบรมแล้วต้องมีเวทีในการนำเสนอต่อบุคลากรคนอื่นๆ ในสังกัดให้ได้เข้าใจ เกิดความชัดเจนในการปฏิบัติงานร่วมกันในองค์กร