

รายงานผลการดำเนินการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖



เทศบาลตำบลโคกสูง  
อำเภอโคกสูง จังหวัดสระแก้ว

<b>๓. นโยบายด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล</b> <b>เพื่อเป้าหมายที่ชัดเจน ยั่งยืน และยั่งวัสดุ</b> <b>ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๗</b>	<b>โครงการ / กิจกรรม</b> <b>ผู้ดำเนินการ</b> <b>ระยะเวลา</b>	<b>ผลการดำเนินการ</b> <b>เบิกจ่าย</b> <b>จำนวนเงินบาท</b> <b>จำนวนเงินบาท</b> <b>จำนวนเงินบาท</b> <b>จำนวนเงินบาท</b>	<b>บัญชีรายรับ / อุปสรรค /</b> <b>ข้อเสนอแนะ</b>	<b>๑. การประเมินผลการดำเนินการ</b> <b>ตามตัวชี้วัด</b> <b>ตามตัวชี้วัด</b>
<b>๔. นโยบายด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล</b> <b>เพื่อเป้าหมายที่ชัดเจน ยั่งยืน และยั่งวัสดุ</b> <b>ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๗</b>	<b>โครงการ / กิจกรรม</b> <b>ผู้ดำเนินการ</b> <b>ระยะเวลา</b>	<b>ผลการดำเนินการ</b> <b>เบิกจ่าย</b> <b>จำนวนเงินบาท</b> <b>จำนวนเงินบาท</b> <b>จำนวนเงินบาท</b> <b>จำนวนเงินบาท</b>	<b>บัญชีรายรับ / อุปสรรค /</b> <b>ข้อเสนอแนะ</b>	<b>๑. การประเมินผลการดำเนินการ</b> <b>ตามตัวชี้วัด</b> <b>ตามตัวชี้วัด</b>
<b>๕. นโยบายด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล</b> <b>เพื่อเป้าหมายที่ชัดเจน ยั่งยืน และยั่งวัสดุ</b> <b>ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๗</b>	<b>โครงการ / กิจกรรม</b> <b>ผู้ดำเนินการ</b> <b>ระยะเวลา</b>	<b>ผลการดำเนินการ</b> <b>เบิกจ่าย</b> <b>จำนวนเงินบาท</b> <b>จำนวนเงินบาท</b> <b>จำนวนเงินบาท</b> <b>จำนวนเงินบาท</b>	<b>บัญชีรายรับ / อุปสรรค /</b> <b>ข้อเสนอแนะ</b>	<b>๑. การประเมินผลการดำเนินการ</b> <b>ตามตัวชี้วัด</b> <b>ตามตัวชี้วัด</b>

ประดิษฐ์มนูญบาย	โครงการ / กิจกรรม	ผู้การดำเนินงาน	งบประมาณ	ระยะเวลา	ดำเนินการ	ปัจจุบัน / อุปสรรค / ข้อเสนอแนะ
๙. นโยบายด้าน การสร้างอนุรักษ์ มนต์เสน่ห์ทางวัฒนธรรม และการท่องเที่ยว	๑. การประชุมครุภารติเพื่อเผยแพร่องค์เป็น พนักงานด้านความภารกิจและพัฒนาศักยภาพ ในส่วนหนึ่ง พช.จพ.ธรรการ กองศลัง และต่อไปนี้ - ตามหนังสือ พช.จพ.จช.จพ.จช.จช.จช.จช. - ตามหนังสือ พช.จพ.ธรรการ กองศลัง - ตามหนังสือ พช.จพ.จพ.จพ.จช.จช.จช.จช. - ตามหนังสือ พช.จพ.จพ.จพ.จช.จช.จช.จช.	มีผู้ดำเนินการสรุปหมายความสำคัญของที่ ว่าจะถูกเผยแพร่ต่อสาธารณะ ไป ๑. นส.วิภาดา นาดูสุข ตำแหน่ง ณ. บพ.ธรรการ กองศลัง ๒. นส.ศรีรุจญา เกษ交通工具 ตำแหน่ง ผช.จพ.จช.จช.จช.จช.จช.จช. ๓. นส.อรพรรณ ก้อนศลัง ตำแหน่ง พช.จพ.ธรรการ กองศลัง ๔. นส.นิติยา เพชรัตน์ ตำแหน่ง พช. จพ.ธรรการ กองศลัง	ไม่ใช้งบประมาณ	๒๗ ส.ค. ๖๒ - ๒๘ ก.ย. ๖๒	๑. บางตำแหน่งมีอุปสรรคใน เรื่องงบประมาณ แต่จะดำเนิน การศึกษาอย่าง ต่อไป	
๑๐. รายงานติดตาม ประเมินผล และติดตาม การดำเนินการ ตามแผนฯ	๑. รายงานติดตามประเมินผล ตามแผนฯ ที่ได้ดำเนินการติดต่อออกให้กับ ผู้ติดตาม ตามลำดับที่หน้าและติดตาม ประเมินผลที่๑/๒๐๑๐ ในทำเลที่๑ - รายงานผลติดตามฯ - ทุกหน่วยงานที่ออกให้กับผู้ติดตามฯ - ทุกหน่วยงานที่ออกให้กับผู้ติดตามฯ - ทุกหน่วยงานที่ออกให้กับผู้ติดตามฯ - ทุกหน่วยงานที่ออกให้กับผู้ติดตามฯ	รับโอนผู้ดำเนินการสำรวจเพื่อเบิกจ่าย ค่าแรงตามที่ประเมินมาทุกหน่วยงาน - หมายเหตุทุกหน่วยงานที่รับโอนมาดำเนิน ตัวแทนทุกหน่วยงานที่รับโอนมาดำเนิน เบิกจ่ายที่๓ ตามเงื่อนไข - หมายเหตุที่๓ รับโอนตามมาตรฐาน ตัวแทนทุกหน่วยงานที่รับโอนมาดำเนิน เบิกจ่ายที่๓ ตามเงื่อนไข - หมายเหตุที่๓ รับโอนตามมาตรฐาน ตัวแทนทุกหน่วยงานที่รับโอนมาดำเนิน เบิกจ่ายที่๓ ตามเงื่อนไข	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ต.๓. ๖๒ - ๓๐ ก.ย. ๖๒	ไม่ได้รับการสรุปหากครบถ้วน ตัวแทนที่	
๑๑. รายงานติดตาม ประเมินผล และติดตาม การดำเนินการ ตามแผนฯ	๑. รายงานติดตามประเมินผล ตามแผนฯ ที่ได้ดำเนินการติดต่อออกให้กับ ผู้ติดตาม ตามลำดับที่หน้าและติดตาม ประเมินผลที่๑/๒๐๑๐ ในทำเลที่๑ - รายงานผลติดตามฯ - ทุกหน่วยงานที่ออกให้กับผู้ติดตามฯ - ทุกหน่วยงานที่ออกให้กับผู้ติดตามฯ - ทุกหน่วยงานที่ออกให้กับผู้ติดตามฯ - ทุกหน่วยงานที่ออกให้กับผู้ติดตามฯ	รับโอนผู้ดำเนินการสำรวจเพื่อเบิกจ่าย ค่าแรงตามที่ประเมินมาทุกหน่วยงาน - หมายเหตุทุกหน่วยงานที่รับโอนมาดำเนิน ตัวแทนทุกหน่วยงานที่รับโอนมาดำเนิน เบิกจ่ายที่๓ ตามเงื่อนไข - หมายเหตุที่๓ รับโอนตามมาตรฐาน ตัวแทนทุกหน่วยงานที่รับโอนมาดำเนิน เบิกจ่ายที่๓ ตามเงื่อนไข	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ก.ย. ๖๒ - ๒๕ ก.ย. ๖๒	ไม่ได้รับการสรุปหากครบถ้วน ตัวแทนที่	

ประดิษฐ์นพนิยาม	โครงการ / กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน	งบประมาณ	รายรับ/เสีย	จำนวน/อุปสรรค/ ปัญหา/อุปสรรค/ ปัญหาของหน่วย
๒๙. นโยบาย๑๗ การสื่อสารบุคลากร มนต์รัตน์ (ต่อ)	ผู้อำนวยการของสถาบันฯ หัวหน้าฝ่ายบริหารและการศึกษา หลักสูตรฯ	นายถ่ายทอด สำราญศักดิ์ รับโอนมาดำเนิน ตัวแทนที่หัวหน้าฝ่ายบริหารและบุคลากร บรรณาธิการเสนอภัย เมื่อวันที่ ๑๖ พ.ค. ๒๕๖๖			ดำเนินการตามระเบียบ หนังสือสั่งการ
๓๐. นโยบาย๑๘ การปรับเปลี่ยนผู้บริหาร	เมืองน้ำใจประจำภาคใต้และวิเคราะห์ ประเมินผลกระทบทางเศรษฐกิจของพัฒนาศูนย์ เชิงวัฒนธรรมฯ ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖	๓. ประชุมทบทวนตัวบ่งคัดค่าสูง เรื่อง ๑ หลักเกณฑ์และวิธีการ ประเมินผลกระทบทางเศรษฐกิจของพัฒนาศูนย์ เชิงวัฒนธรรมฯ ประจำปี ๔. นำเสนอแผนงานฯ ประจำปี ๕. ศรัทธา ให้ความเห็นชอบ ๖  มกราคม ๒๕๖๖	๔๕๗๗๗๗๗๗๗๗๗๗	๑๗๐ ก.ย. ๖๖	ดำเนินการตามระเบียบ หนังสือสั่งการ
๓๑. นโยบาย๑๙ การปรับเปลี่ยนผู้บริหาร	เมืองน้ำใจประจำภาคใต้และวิเคราะห์ ประเมินผู้บริหารและบุคลากร สำหรับ พัฒนาศูนย์ฯ ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖	๑. จัดทำแบบประเมินตัวบ่งคัดค่าสูง ๒. รับฟังความเห็นชอบ คณะกรรมการฯ ให้ความเห็น ๓. จัดทำแบบประเมินตัวบ่งคัดค่าสูง ๔. จัดทำแบบประเมินตัวบ่งคัดค่าสูง ๕. จัดทำแบบประเมินตัวบ่งคัดค่าสูง	๔๕๗๗๗๗๗๗๗๗๗๗	๑๗๐ ก.ย. ๖๖	ดำเนินการตามระเบียบ หนังสือสั่งการ
๓๒. นโยบาย๒๐ การปรับเปลี่ยนผู้บริหาร	เมืองน้ำใจประจำภาคใต้และวิเคราะห์ ประเมินผู้บริหารและบุคลากร สำหรับ พัฒนาศูนย์ฯ ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖	๑. จัดทำแบบประเมินตัวบ่งคัดค่าสูง ๒. รับฟังความเห็นชอบ คณะกรรมการฯ ให้ความเห็น ๓. จัดทำแบบประเมินตัวบ่งคัดค่าสูง ๔. จัดทำแบบประเมินตัวบ่งคัดค่าสูง ๕. จัดทำแบบประเมินตัวบ่งคัดค่าสูง	๔๕๗๗๗๗๗๗๗๗๗๗	๑๗๐ ก.ย. ๖๖	ดำเนินการตามระเบียบ หนังสือสั่งการ

ประเด็นนโยบาย	โครงการ / กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน	ปัจจุบัน	ระยะเวลา	ผู้อพยพ / อุปสรรค / ข้อเสนอแนะ
๕. นโยบายด้าน การสร้างอาชญา คุก	๑. โครงการอบรมเชิงรุกเพื่อยกระดับ ประสิทธิภาพ ให้แก่ คณบดีผู้บริหาร สมณฑลศึกษา ฯ ที่ปรึกษาศาสตร์ ศูนย์วิชาฯ และผู้ทรงคุณวุฒิใน พระบรมราชูปถัมภ์	มีผู้เข้าร่วมโครงการฯ จำนวน ๒๐๐ คน	๔,๖๘๐.- บาท	๑๙๖๐.๗๖	โครงการต้องดำเนินการต่อไปในคราวนี้ ทั้งนี้ ประจำเดือนกันยายน ๒๕๖๓
๖. นโยบายด้าน ก้าวสู่อาชญาคุก	๑. จัดทำแผนพัฒนาอาชญาคุกในท้องที่ต้องเก็บ บุคคลต้องหาความชอบมาเป็นเครื่องสำคัญ ๒. จัดทำแผนพัฒนาอาชญาคุกในท้องที่ต้องห้าม การอบรมจากสถานศึกษา รวมทั้งรักษา ความปลอดภัยในท้องที่ต้องห้าม	๓. ประชุมก้าวสำเร็จและพัฒนาอาชญาคุก ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๖๖ ๔. จัดทำ จัดซื้อที่ดิน ๑๕ ไร่ จำนวน ๑๕ ล้านบาท	๔๕๔๖๔๔๔๔๔	๑ ต.ค. ๖๕ - ๓๐ พ.ย. ๖๖	พัฒนาอาชญาคุกให้ทันสมัย และมีประสิทธิภาพ
๗. นโยบายด้าน อาชญาคุก	๑. จัดทำคู่มือและแนวทางความคุ้มกันที่น่าสนใจ อาชญาคุกโดยนักกฎหมาย สถาบันอาชญาคุก และการศึกษา ให้แก่บุคคลต้องห้าม ๒. จัดทำคู่มือและแนวทางความคุ้มกันที่น่าสนใจ อาชญาคุก (Caree Path) ให้แก่บุคคลต้องห้าม มีความเข้าใจและนำไปใช้ได้จริงในการประกอบอาชญาคุก ๓. จัดทำคู่มือและแนวทางความคุ้มกันที่น่าสนใจ อาชญาคุก (Career Path) ให้แก่บุคคลต้องห้าม ความเข้าใจและนำไปใช้ได้จริงในการประกอบอาชญาคุก	๓๔๔๔๔๔๔๔	๑ ต.ค. ๖๕ - ๓๐ พ.ย. ๖๖	๑๙๖๐.๗๖	ให้บุคคลต้องห้ามได้รับการอบรม และสนับสนุนทางอาชญาคุกอย่างต่อเนื่อง

ประเภทต้นที่นับโดยราย	โครงการ / กิจกรรม	ผู้ทำการดำเนินงาน	งบประมาณ	ระยะเวลาดำเนินการ	ปัญหา / อุปสรรค / ข้อเสนอแนะ
๔. นโยบาย ๕. การสื่อสารด้านติดตามและประเมินผล	<p>๒). การประชุมครัวเรือนบุคคลเพื่อเผยแพร่เรื่อง ว่าด้วยการสร้าง家庭ที่ดีและดูแลเด็กในช่วงวัย</p> <p>- ตำแหน่ง พช.ชพ.ธรรกร กองศูนย์ฯ</p> <p>- ตำแหน่ง พช.ชพ.จพ.จต.กีฬาระดับ กองศูนย์ฯ</p> <p>- ตำแหน่ง พช.ชพ.จพ.จพ.จต.กีฬาระดับ กองศูนย์ฯ</p> <p>- ตำแหน่ง พช.ชพ.จพ.จพ.จพ.จต.กีฬาระดับ กองศูนย์ฯ</p>	<p>ผู้ช่วยผู้อำนวยการสำนักงานเขตฯ ตามหนังสือที่ ว่าด้วยการประเมินผลการดำเนินงานที่ดี ไป ๑๘๙</p> <p>๗. นส.วิภาดา เทศสูบ ตำแหน่ง พช. จพ.ธรรกร กองศูนย์ฯ</p> <p>๘. นส.ศรีรุจ្រุญ เกิดหอม ตำแหน่ง พช. จพ.จพ.จต.กีฬาระดับ กองศูนย์ฯ</p> <p>๙. นส.พรรณชนก กันประชุม<sup>*</sup> ตำแหน่ง พช.จพ.ธรรกร กองฯ</p> <p>๑๐. นส.นิติพิยา แม่แตง ตำแหน่ง พช. จพ.ธรรกร กองศูนย์ฯ</p>	<p>ไม่ระบุงบประมาณ</p>	<p>๒๗ ส.ค. ๖๑ - ๒๕ ก.ย. ๖๑</p>	<p>๓. ตำแหน่ง พช.สมัคร ชื่อจำกัดในเรื่องคุณสมบัติและ วุฒิการศึกษาของพาก</p>

สรุปช้อมูลสถิติตัวเลขการพัฒนาทรัพยากรบุคคล เทศบาลตำบลโคกสูง พ.ศ. ๒๕๖๑

- กรอบข้อมูลพื้นฐานทั่วไป
  - ตำแหน่งพนักงานครอง
  - ตำแหน่งงาน
- อัตราการเข้าพนักงานเทศบาลฯ ประจำปีที่ผ่านมา
  - ๑๑ คน
  - ๑๔ คน
  - ๑๗ คน
  - ๑๑ คน
  - ๖๖.๖๗ %





# บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดเทศบาล โทร ๐๓๗-๔๔๑๒๙  
ที่ สก ๗๒๗๐๑/ วันที่ ๒๕ มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๖  
เรื่อง รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

เรียน นายกเทศมนตรีตำบลโคกสูง

## เรื่องเดิม

ด้วยยุทธศาสตร์ชาติว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริต ระยะที่ ๓ (พ.ศ.๒๕๖๐ - ๒๕๖๔) ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๕ ได้กำหนดให้การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานของรัฐ (Integrity and Transparency Assessment - ITA) เป็นเครื่องมือสำคัญในการป้องกันการทุจริตเชิงรุก ด้วยการยกระดับธรรมาภิบาลเพื่อให้หน่วยงานภาครัฐ มีการดำเนินงานอย่างโปร่งใสแนวทางในการป้องกันความเสี่ยงที่อาจก่อให้เกิดการทุจริต รวมทั้งสามารถยับยั้งการทุจริตที่อาจเกิดขึ้นได้ อันจะส่งผลต่อการยกระดับค่าตัวดัชนีการรับรู้การทุจริต (Corruption Perception index : CPI) ของประเทศไทยให้ดีขึ้น ทั้งในระดับชาติและระดับสากล พร้อมทั้งสนับสนุนนโยบายรัฐบาลด้านการส่งเสริมการบริหารราชการแผ่นดิน มีธรรมาภิบาลและการป้องกันปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบในภาครัฐ นั้น

## ข้อเท็จจริง

สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ (ป.ป.ช.) ได้แจ้งแนวทางการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and transparency Assessment - ITA) ในปี พ.ศ. ๒๕๖๗ ข้อ ๐๑ รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปี เป็นการแสดงผลการบริหารทรัพยากรบุคคล มีข้อมูลรายละเอียดของการดำเนินการ เช่น ผลการดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล และเป็นรายงานผลของปีที่ผ่านมา พ.ศ. ๒๕๖๖

## ข้อเสนอเพื่อพิจารณา

เห็นควรรายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ของเทศบาลตำบลโคกสูง เพื่อใช้เป็นข้อมูลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and transparency Assessment - ITA) ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

( นางพัทธนันท์ นนท์ตา )

นักทรัพยากรบุคคล

ความเห็นของหัวหน้าส่วนราชการ

( นายยิ่งยศ บำรุงศักดิ์ )

หัวหน้าฝ่ายป้องกันฯ รักษาธาราชการแทน

หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล

/ความเห็นของรองปลัด...

ความเห็นของรองปลัดเทศบาล

( นายวิสุทธิ์ศักดิ์ จันที )

รองปลัดเทศบาลตำบลโคกสูง

ความเห็นของปลัดเทศบาล

( นายสายชล คงโต )

ปลัดเทศบาลตำบลโคกสูง

ความเห็นของนายกเทศมนตรี

- ดำเนินการตามที่เสนอ  
 อื่นๆ .....

( นายไสว กันหอม )

นายกเทศมนตรีตำบลโคกสูง