



รายงานผลการดำเนินงาน
ตามแผนปฏิบัติการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568

ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดร้อยเอ็ด

กองการเจ้าหน้าที่
องค์การบริหารส่วนจังหวัดร้อยเอ็ด



รายงานผลการดำเนินงาน
ตามแผนปฏิบัติการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568

ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดร้อยเอ็ด

กองการเจ้าหน้าที่
องค์การบริหารส่วนจังหวัดร้อยเอ็ด

สารบัญ

เนื้อหา	หน้า
บทที่ 1 บทนำ	1
1.1 หลักการและเหตุผล	1
1.2 วัตถุประสงค์	4
1.3 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	4
1.4 แผนปฏิบัติการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล	5
บทที่ 2 ผลการดำเนินงาน	14
2.1 วางแผนอัตรากำลังคนและปรับปรุงอัตรากำลังคนให้สอดคล้องกับภารกิจองค์กร	
2.2 การสรรหาบุคลากรตามแผนอัตรากำลังคน	
2.3 การนำข้อมูลบุคลากรขององค์กรในระบบศูนย์บริการข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติ (LHR)	
2.4 การบันทึกข้อมูลบุคคลในทะเบียนประวัติ (ก.พ. 7)	
2.5 การจัดเก็บข้อมูลบุคลากรในองค์กรด้วยระบบคอมพิวเตอร์	
2.6 การประเมินผลการปฏิบัติงาน	
2.7 การเลื่อนขั้นเงินเดือน ค่าจ้าง และค่าตอบแทน	
2.8 จัดทำแผนความก้าวหน้าในสายงานอาชีพ	
2.9 จัดทำคู่มือเลื่อนระดับ	
2.10 การสอบคัดเลือกเพื่อเปลี่ยนสายงาน	
2.11 การเลื่อนระดับ/วิทยฐานะ	
2.12 การย้ายเปลี่ยนสายงาน	
2.13 ส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมภายนอกองค์กร	
2.14 พัฒนาศักยภาพบุคลากร	
2.15 การจัดการความรู้ภายในองค์กร (KM)	
2.16 ชุดความรู้ของบุคลากรที่เข้ารับการฝึกอบรม	
2.17 อบรมคุณธรรม จริยธรรม และหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง	
2.18 จัดทำแผนปฏิบัติการด้านการส่งเสริมคุณธรรม องค์การบริหารส่วนจังหวัดร้อยเอ็ด	
2.19 บุคลากรต้นแบบ	
2.20 ส่งเสริมค่านิยม วัฒนธรรม คุณลักษณะอันพึงประสงค์ วินัยและการป้องกันตนเองจากวินัย	
2.21 สำนวจความต้องการและความพึงพอใจเกี่ยวกับพัฒนาคุณภาพชีวิต	
2.22 กิจกรรมสัมพันธ์	
2.23 กิจกรรม 5 ส.	

ข้อมูลสถิติการรอบอัตรากำลัง กรอบมีเงิน กรอบคนครอง จำแนกตามประเภทตำแหน่ง
(ข้อมูล ณ วันที่ 30 กันยายน 2568)

ประเภทตำแหน่ง	กรอบอัตรากำลัง	กรอบมีเงิน	กรอบคนครอง	อัตรว่าง (ตามงบ)
1. ข้าราชการ	215	215	171	44
◆ ประเภทบริหารท้องถิ่น	3	3	2	1
◆ ประเภทอำนวยการท้องถิ่น	45	45	32	13
◆ ประเภทวิชาการ	108	108	91	17
◆ ประเภททั่วไป	59	59	46	13
2. ลูกจ้างประจำ	11	11	11	-
3. พนักงานงานจ้าง	190	190	172	18
4. ข้าราชการครู	76	75	72	4
◆ สายงานผู้บริหารสถานศึกษา	8	7	7	1
◆ สายงานการสอน	68	68	65	3
5. ข้าราชการสังกัด รพ.สต.	2,603	890	890	1,713
◆ ประเภทวิชาการ	2,013	839	839	1,174
◆ ประเภททั่วไป	590	51	51	539
รวมทั้งสิ้น	3,095	1,381	1,316	1,779

บทที่ 1

บทนำ

องค์การบริหารส่วนจังหวัดร้อยเอ็ดได้ประกาศใช้แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 เพื่อเป็นแผนงานการบริหารทรัพยากรบุคคลและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 การบริหารทรัพยากรบุคคลและการพัฒนาทรัพยากรบุคคลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และผู้บริหารสามารถกำกับ ติดตามการดำเนินงาน ซึ่งสอดคล้องกับนโยบายการบริหารงานบุคคล แผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 – 2569 และแผนพัฒนาบุคลากร 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 – 2569 ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดร้อยเอ็ด โดยกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ ประเด็นยุทธศาสตร์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล และแผนปฏิบัติการ

หลักการและเหตุผล

1. องค์การบริหารส่วนจังหวัดร้อยเอ็ดได้จัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 – 2569 ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดร้อยเอ็ด เพื่อให้มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน อันจะเป็นการประหยัดงบประมาณรายจ่าย เพื่อให้มีการกำหนดประเภทตำแหน่งและสายงาน การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างส่วนราชการ ให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ตามพระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนจังหวัด พ.ศ. 2540 พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง เป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลัง และเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการพัฒนาบุคลากร สามารถวางแผนอัตรากำลังในการบรรจุแต่งตั้งข้าราชการ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง การบริหารงานเกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถให้บริการสาธารณะ แก้ไขปัญหาและตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด และมีการกำหนดอัตรากำลังของบุคลากรที่สามารถตอบสนองการปฏิบัติงานที่มีความจำเป็นเร่งด่วน และสนองนโยบายของรัฐบาล หรือมติคณะรัฐมนตรี หรือนโยบายขององค์กร

2. องค์การบริหารส่วนจังหวัดร้อยเอ็ดได้จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 – 2569 ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดร้อยเอ็ด โดยกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยม เป้าประสงค์ และยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร ดังนี้

วิสัยทัศน์

“พัฒนาบุคลากรเป็นข้าราชการมืออาชีพ”

พันธกิจ

(1) พัฒนาบุคลากรให้เป็นข้าราชการมืออาชีพ มีความรู้ ทักษะ สมรรถนะตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง

(2) ส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม ธรรมภิบาล เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน และป้องกันการทุจริตประพฤติมิชอบ

(3) ส่งเสริมและพัฒนาการเรียนรู้เทคโนโลยีสารสนเทศและระบบดิจิทัล เพื่อพัฒนาการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ

(4) พัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรให้มีความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานและมีความสุข

(5) ส่งเสริมและพัฒนาความก้าวหน้าในสายงานอาชีพ

ค่านิยม

“STRONG” บุคลากรเป็นผู้มีจิตให้บริการ ตอบสนองต่อภารกิจที่ได้รับอย่างทุ่มเท โดยทำงานเป็นทีม และเครือข่ายการทำงานแบบบูรณาการเพื่อเป้าหมายคือประชาชน

S = Service Mide มีจิตบริการ มุ่งเน้นให้บริการประชาชนอย่างเสมอภาค

T = Team Work การทำงานร่วมกันเป็นทีม เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จเป็นไปตามเป้าหมายขององค์กร

R = Response ตอบสนองต่อทุกภารกิจที่ได้รับอย่างรวดเร็ว ฉับไว

O = Owner มีจิตสำนึกในความเป็นเจ้าขององค์กร และภาคภูมิใจที่เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

N = Network สร้างเครือข่ายเพื่อการบูรณาการทั้งภายในและภายนอกองค์กร

G = Goal เพื่อเป็นเป้าหมายคือประชาชน

เป้าประสงค์

(1) บุคลากรมีความรู้ ทักษะ สมรรถตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

(2) องค์กรมีคุณธรรม จริยธรรม วัฒนธรรม ค่านิยมที่ดีงาม ได้รับการยอมรับและเชื่อถือจากประชาชน

(3) บุคลากรมีทักษะการใช้เทคโนโลยี สามารถนำเทคโนโลยีมาใช้อย่างมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม

(4) บุคลากรได้รับสิทธิสวัสดิการ มีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความก้าวหน้าในสายอาชีพ

ยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์สุขภาพ

(1) ยุทธศาสตร์ที่ 1 ด้านศักยภาพของบุคลากรตามสายงานอาชีพ

(2) ยุทธศาสตร์ที่ 2 ด้านคุณธรรม จริยธรรม และหลักธรรมาภิบาล

(3) ยุทธศาสตร์ที่ 3 ด้านเทคโนโลยี

3. ประกาศองค์การบริหารส่วนจังหวัดร้อยเอ็ด ฉบับลงวันที่ 21 พฤศจิกายน 2565 เรื่อง นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ได้กำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลโดยยึดแนวทางตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดร้อยเอ็ด เป้าหมายและวัตถุประสงค์ของการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐแนวใหม่ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคล 4 ด้าน ดังนี้

(1) ด้านการสรรหา ตระหนักและให้ความสำคัญในการสรรหาบุคคลทั้งภายในและภายนอกที่มีลักษณะเป็นคนดี คนเก่ง มาปฏิบัติงานตามภารกิจของหน่วยงาน

(2) ด้านการพัฒนา ส่งเสริมบุคลากรทุกประเภทตำแหน่ง ทุกสายงานและทุกระดับ ให้มีโอกาสได้รับการพัฒนาด้านความรู้ ทักษะ สมรรถนะ ทักษะ คติ คุณธรรมและจริยธรรม อันจะนำไปสู่การปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล

(3) ด้านการรักษาไว้ ตระหนักและให้ความสำคัญในการรักษาบุคลากรเอาไว้ให้ได้ โดยเฉพาะ ผู้ มีความรู้ ความสามารถ และมีศักยภาพสูง

(4) ด้านการใช้ประโยชน์ ยึดหลักความโปร่งใสและความเป็นธรรม สื่อสารให้บุคลากรในหน่วยงานรับทราบนโยบาย กฎ ระเบียบ และหลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคล มีช่องทางให้บุคลากรเข้าถึงข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล รวมทั้งมอบหมายงาน สอนงาน และพัฒนา ตลอดจนควบคุม กำกับ ดูแลให้บุคลากรปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

4. สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ (ป.ป.ช.) ได้กำหนดแนวทางการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) โดยความเห็นชอบของคณะรัฐมนตรี ในการประชุมเมื่อวันที่ 4 มกราคม 2565 เพื่อให้หน่วยงานภาครัฐทั่วประเทศได้รับทราบถึงสถานะและปัญหาการดำเนินงานด้านคุณธรรมและความโปร่งใสขององค์กร ผลการประเมินที่ได้จะช่วยให้หน่วยงานภาครัฐสามารถนำไปใช้ในการปรับปรุงพัฒนาองค์กรให้มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน การให้บริการ สามารถอำนวยความสะดวก และตอบสนองต่อประชาชนได้ดียิ่งขึ้น ซึ่งถือเป็นการยกระดับมาตรฐานการดำเนินงานภาครัฐ รวมทั้งยังเป็นการประเมินประสิทธิภาพการปฏิบัติงานและการให้บริการประชาชน เพื่อให้ทราบถึงช่องว่างของความไม่เป็นธรรมและความด้อยประสิทธิภาพ สำหรับนำไปจัดทำแนวทางมาตรการต่างๆ ในการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบในระบอบราชการไทยต่อไป

การประเมิน ITA เป็นเครื่องมือที่มีการเก็บข้อมูลอย่างรอบด้านและหลากหลายมิติ กำหนดระเบียบวิธีการประเมินผลที่เป็นไปตามหลักการทางสถิติและทางวิชาการเพื่อให้ผลการประเมินสามารถสะท้อนสุขภาวะขององค์กรในด้านคุณธรรมและความโปร่งใสได้อย่างแท้จริง โดยมีการเก็บข้อมูลจาก 3 ส่วน โดยใน ส่วนที่ 3 เป็นแบบวัดการเปิดเผยข้อมูลสาธารณะ (Open Data Integrity and Transparency Assessment) หรือแบบวัด OIT เป็นการตรวจสอบระดับการเปิดเผยข้อมูลของหน่วยงานภาครัฐที่เผยแพร่ไว้ทางเว็บไซต์หลักของหน่วยงาน ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคล ตัวชี้วัดที่ 9 การเปิดเผยข้อมูล

เพื่อให้การบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดร้อยเอ็ด ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 เป็นไปตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 – 2569 แผนพัฒนาบุคลากร 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 – 2569 นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล และแนวทางการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) กองการเจ้าหน้าที่จึงจัดทำแผนบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 โดยกำหนดโครงการ/กิจกรรม วัตถุประสงค์ ตัวชี้วัด ระยะเวลาดำเนินงาน งบประมาณ และผู้รับผิดชอบที่ชัดเจน ผู้ปฏิบัติได้รับทราบระยะเวลาในการดำเนินงาน สามารถกำกับ ประเมิน และติดตาม เพื่อการปรับปรุงและพัฒนา เพื่อให้บรรลุเป้าหมายและผลลัพธ์ที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยสามารถนำผลการประเมินไปปรับปรุงและพัฒนาการดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลให้เกิดประสิทธิภาพยิ่งขึ้นต่อไป

วัตถุประสงค์

1. เพื่อเป็นแผนงานการบริหารบุคคลและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568
2. เพื่อให้การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ
3. เพื่อให้ผู้บริหารสามารถกำกับ ติดตามการดำเนินงานเกี่ยวกับการบริหารและพัฒนาทรัพยากร

บุคคล

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. มีแผนงานการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568
2. การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ
3. ผู้บริหารสามารถกำกับ ติดตามการดำเนินงานเกี่ยวกับการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ให้บรรลุตามเป้าหมาย

แผนปฏิบัติการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568
ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดร้อยเอ็ด

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

กลยุทธ์ที่ 1 สรรหาคนดี คนเก่ง เข้ามาปฏิบัติงานในองค์กร มี 2 โครงการ/กิจกรรม

โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด (KPI)	ระยะเวลาดำเนินงาน												งบประมาณ (บาท)	ผู้รับผิดชอบ	
			พ.ศ. 2567						พ.ศ. 2568								
			ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.			
1. วางแผนอัตรา กำลังคนและ ปรับปรุงแผนอัตรา กำลังคนให้ สอดคล้องกับ ภารกิจองค์กร	เพื่อเป็นกรอบ กำหนดตำแหน่ง การสรรหาและการ ใช้ตำแหน่ง ตลอดจนการพัฒนา บุคลากรให้มี ประสิทธิภาพและ ประสิทธิภาพตาม ระยะเวลาที่กำหนด	ระดับความสำเร็จ ของการวางแผน อัตรากำลังคนและ ปรับปรุงแผน อัตรากำลังคน	↓												↑	ไม่ใช้ งบประมาณ	- ฝ่ายสรรหา และบรรจุ แต่งตั้ง
2. สรรหาบุคลากร ตามแผนอัตรา กำลังคน	เพื่อให้ได้บุคลากร ที่มีความรู้ ความสามารถ และมี ความเหมาะสม เป็น คนดี คนเก่ง เข้ามา ปฏิบัติงานในองค์กร	มีอัตรากำลังว่าง ในแผนอัตรา กำลังคน ไม่เกิน ร้อยละ 10 (ไม่รวม สอน/ รพ.สต.)	↓													546,900	- ฝ่ายสรรหา และบรรจุ แต่งตั้ง - ฝ่ายส่งเสริม และพัฒนา บุคลากร

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

กลยุทธ์ที่ 2 พัฒนาระบบฐานข้อมูลบุคลากรให้ถูกต้องเป็นปัจจุบัน สามารถค้นหาและตรวจสอบได้อย่างรวดเร็ว มี 3 โครงการ/กิจกรรม

โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด (KPI)	ระยะเวลาดำเนินงาน												งบประมาณ (บาท)	ผู้รับผิดชอบ
			พ.ศ. 2567			พ.ศ. 2568										
			ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.		
1. การนำเข้าข้อมูล บุคคลขององค์กรใน ระบบศูนย์บริการ ข้อมูลบุคลากร ท้องถิ่นแห่งชาติ (LHR)	- เพื่อให้กรมส่งเสริม การปกครองท้องถิ่น เป็นศูนย์กลาง บริการข้อมูลด้าน บุคลากรของ อปท. ที่ทันสมัย รวดเร็ว และถูกต้อง - เพื่อให้องค์กรมี ระบบฐานข้อมูล บุคลากร และระบบ การบริหารงาน บุคคลที่ทันสมัย รวดเร็ว และถูกต้อง	ข้อมูลบุคลากร ในระบบ LHR มีความถูกต้อง และเป็นปัจจุบัน	↓											↑	- ฝ่ายสรรหา และบรรจุ แต่งตั้ง	
2. การบันทึกข้อมูล ในทะเบียนประวัติ (ก.พ.7)	เพื่อให้ทะเบียน ประวัติ (ก.พ.7) มีความถูกต้อง ครบถ้วน และเป็น ปัจจุบัน	ร้อยละ 100 ของ ข้อมูลในทะเบียน ประวัติ (ก.พ.7) มีความถูกต้อง ครบถ้วน และเป็น ปัจจุบัน	↓												↑	- ฝ่ายสรรหา และบรรจุ แต่งตั้ง

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

กลยุทธ์ที่ 2 พัฒนาระบบฐานข้อมูลบุคลากรให้ถูกต้องเป็นปัจจุบัน สามารถค้นหาและตรวจสอบได้อย่างรวดเร็ว (ต่อ)

โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด (KPI)	ระยะเวลาดำเนินงาน												งบประมาณ (บาท)	ผู้รับผิดชอบ	
			พ.ศ. 2567			พ.ศ. 2568											
			ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.			
3. การจัดเก็บข้อมูลบุคลากรในองค์กรด้วยระบบคอมพิวเตอร์	เพื่อให้มีฐานข้อมูลของบุคลากรในองค์กรเป็นระบบมีความถูกต้องครบถ้วน และเป็นปัจจุบัน สามารถสืบค้นได้รวดเร็วขึ้น	ระดับความสำเร็จในการจัดเก็บข้อมูลของบุคลากรด้วยระบบคอมพิวเตอร์	↓												↑	ไม่ใช้งบประมาณ	- ฝ่ายสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง - ฝ่ายส่งเสริมและพัฒนาบุคลากร - ฝ่ายวินัยและส่งเสริมคุณธรรม

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

กลยุทธ์ที่ 3 บริหารทรัพยากรบุคคลโดยมุ่งเน้นระบบการบริหารผลงาน มี 2 โครงการ/กิจกรรม

โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด (KPI)	ระยะเวลาดำเนินงาน												งบประมาณ (บาท)	ผู้รับผิดชอบ	
			พ.ศ. 2567						พ.ศ. 2568								
			ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.			
1. การประเมินผล การปฏิบัติงาน	- เพื่อประกอบการ พิจารณาในเรื่อง ต่างๆ ดังนี้ (1) การเลื่อนขั้น เงินเดือน การเลื่อน เงินเดือน ค่าจ้าง และค่าตอบแทน (2) การให้เงินรางวัล ประจำปี (3) การพัฒนาและ แก้ไขการปฏิบัติงาน (4) การแต่งตั้ง ข้าราชการ (5) การให้ออกจาก ราชการ	ระดับความสำเร็ งของ การ ดำเนินการเป็นไป ตามระเบียบ หลักเกณฑ์กำหนด	↕												ไม่ใช้ งบประมาณ	- ฝ่ายสรรหา และบรรจุ แต่งตั้ง - ฝ่ายส่งเสริม และพัฒนา บุคลากร	
2. การเลื่อนขั้น เงินเดือน ค่าจ้าง และค่าตอบแทน	- เพื่อเป็นการ เสริมสร้างแรงจูงใจ ให้บุคลากรปฏิบัติ ตนให้เหมาะสมกับ การเป็นข้าราชการ และปฏิบัติตาม อย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผล	ระดับความสำเร็ งของ การ ดำเนินการเป็นไป ตามระเบียบ หลักเกณฑ์กำหนด	↕													ไม่ใช้ งบประมาณ	- ฝ่ายสรรหา และบรรจุ แต่งตั้ง - ฝ่ายส่งเสริม และพัฒนา บุคลากร

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 ด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้เป็นผู้มีความรู้ ทักษะ สมรรถนะในการปฏิบัติงาน
กลยุทธ์ที่ 1 ส่งเสริมความก้าวหน้าในสายงานอาชีพ มี 5 โครงการ/กิจกรรม

โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด (KPI)	ระยะเวลาดำเนินงาน												งบประมาณ (บาท)	ผู้รับผิดชอบ	
			พ.ศ. 2567		พ.ศ. 2568												
			ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.			
1. จัดทำแผน ความก้าวหน้าใน สายงานอาชีพ	- เพื่อให้บุคลากรได้ รู้ถึงเส้นทางใน สายงานอาชีพ ของตน	ระดับความสำเร็จ ในการจัดทำแผน ความก้าวหน้าใน สายงานอาชีพ	↕												↕	ไม่ใช้ งบประมาณ	- ฝ่ายส่งเสริม และพัฒนา บุคลากร
2. จัดทำคู่มือการ เลื่อนระดับ	- เพื่อใช้เป็นคู่มือใน การปฏิบัติงาน - เพื่อให้การเลื่อน ระดับเป็นมาตรฐาน เดียวกัน - เพื่อสร้างแรงจูงใจ ให้กับบุคลากร	มีคู่มือการเล่น ระดับที่เป็น มาตรฐานเดียวกัน	↕													ไม่ใช้ งบประมาณ	- ฝ่ายส่งเสริม และพัฒนา บุคลากร
3. การสอบคัดเลือก เพื่อเปลี่ยนสายงาน	- เพื่อส่งเสริม ความก้าวหน้าของ บุคลากร - เพื่อสร้างขวัญ กำลังใจให้บุคลากร ปฏิบัติงานได้อย่างมี ประสิทธิภาพ	ระดับความสำเร็จ ในการดำเนินการ เป็นไปตาม ระเบียบ หลักเกณฑ์กำหนด	↕													546,900	- ฝ่ายสรรหา และบรรจุ แต่งตั้ง

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 ด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้เป็นผู้ที่มีความรู้ ทักษะ สมรรถนะในการปฏิบัติงาน
กลยุทธ์ที่ 1 ส่งเสริมความก้าวหน้าในสายงานอาชีพ (ต่อ)

โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด (KPI)	ระยะเวลาดำเนินงาน												งบประมาณ (บาท)	ผู้รับผิดชอบ	
			พ.ศ. 2567			พ.ศ. 2568											
			ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.			
4. การเลื่อนระดับ/ วิทยฐานะ	- เพื่อให้บุคลากร มีความก้าวหน้าใน สายงานอาชีพ - เพื่อให้บุคลากร ปฏิบัติงานได้อย่างมี ประสิทธิภาพ - เพื่อให้ข้าราชการ ครูและบุคลากร ทางการศึกษามี ความก้าวหน้าใน สายงานอาชีพ	ระดับความสำเร็จ ในการดำเนินการ เป็นไปตาม ระเบียบ หลักเกณฑ์กำหนด	↕												546,900	- ฝ่ายส่งเสริม และพัฒนา บุคลากร	
5. การย้ายเปลี่ยน สายงาน	- เพื่อให้บุคคล ที่มีความรู้ ความสามารถ ตามสายงานมา ปฏิบัติงานตามภารกิจ	ระดับความสำเร็จ ในการดำเนินการ เป็นไปตาม ระเบียบ หลักเกณฑ์กำหนด	↕									↕				ไม่ใช้ งบประมาณ	- ฝ่ายส่งเสริม และพัฒนา บุคลากร

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 ด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้เป็นผู้มีความรู้ ทักษะ สมรรถนะในการปฏิบัติงาน
กลยุทธ์ที่ 2 เสริมและพัฒนาศักยภาพบุคลากรใหม่ความรู้ ทักษะ สมรรถนะตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง มี 4 โครงการ/กิจกรรม

โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด (KPI)	ระยะเวลาดำเนินงาน												งบประมาณ (บาท)	ผู้รับผิดชอบ	
			พ.ศ. 2567				พ.ศ. 2568										
			ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.			
1. ส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมภายนอกองค์กร	- เพื่อให้บุคลากรมีความรู้ ทักษะสมรรถนะตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง - เพื่อให้การปฏิบัติงานของบุคลากรมีประสิทธิภาพ	ร้อยละ 80 ของบุคลากรแต่ละสายงานได้เข้ารับการฝึกอบรม	↓												↑	500,000	- ฝ่ายส่งเสริมและพัฒนาบุคลากร
2. พัฒนาศักยภาพบุคลากร	- เพื่อพัฒนาศักยภาพบุคลากรใหม่มีความรู้ ทักษะสมรรถนะในการปฏิบัติงาน	ร้อยละ 80 ของบุคลากรที่เข้ารับการฝึกอบรมมีความรู้ ทักษะสมรรถนะในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น		↕					↕				↕		↕	2,000,000	- ฝ่ายส่งเสริมและพัฒนาบุคลากร

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 ด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้เป็นผู้ที่มีความรู้ ทักษะ สมรรถนะในการปฏิบัติงาน
กลยุทธ์ที่ 2 เสริมและพัฒนาศักยภาพบุคลากรให้มีความรู้ ทักษะ สมรรถนะตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง (ต่อ)

โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด (KPI)	ระยะเวลาดำเนินงาน												งบประมาณ (บาท)	ผู้รับผิดชอบ	
			พ.ศ. 2567			พ.ศ. 2568											
			ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.			
3. การจัดการ ความรู้ภายใน องค์กร (KM)	- เพื่อส่งเสริมและ พัฒนาความรู้ - เพื่อรวบรวม ความรู้ในองค์กร - เพื่อการ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ ซึ่งกันและกัน	มีสื่อความรู้ หรือคู่มือความรู้ หรือกิจกรรม ส่งเสริมความรู้ใน องค์กร													ไม่ใช้ งบประมาณ	- ฝ่ายส่งเสริม และพัฒนา บุคลากร	
4. ชุดความรู้ของ บุคลากรที่เข้ารับ การฝึกอบรม	- เพื่อให้บุคลากรได้ เรียนรู้ร่วมกัน และมี การแลกเปลี่ยน เรียนรู้ซึ่งกันและ	มีชุดความรู้ของ บุคลากรที่เข้ารับ การฝึกอบรมและ มีการเผยแพร่ใน องค์กร														ไม่ใช้ งบประมาณ	- ฝ่ายส่งเสริม และพัฒนา บุคลากร

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 ด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้เป็นผู้มีความรู้ ทักษะ สมรรถนะในการปฏิบัติงาน
กลยุทธ์ที่ 3 ส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาลในการปฏิบัติงาน มี 4 โครงการ/กิจกรรม

โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด (KPI)	ระยะเวลาดำเนินงาน												งบประมาณ (บาท)	ผู้รับผิดชอบ		
			พ.ศ. 2567			พ.ศ. 2568												
			ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.				
1. อบรมคุณธรรม จริยธรรม และหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง	- เพื่อให้บุคลากรมีคุณธรรม จริยธรรม และมีความรู้ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง	ร้อยละ 80 ของบุคลากรที่เข้ารับการฝึกอบรมมีการฝึกอบรมมีคุณธรรม จริยธรรม และมีความรู้ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง			↔						↔				↔	11,700	- ฝ่ายส่งเสริมและพัฒนาบุคลากร - ฝ่ายวินัยและส่งเสริมคุณธรรม	
2. จัดทำแผนปฏิบัติการด้านการส่งเสริมคุณธรรม องค์การบริหารส่วนจังหวัดร้อยเอ็ด	- เพื่อส่งเสริมคุณธรรมของบุคลากรในองค์กร	ระดับความสำเร็จของการดำเนินงานโครงการ/กิจกรรมตามแผน															ไม่ใช้งบประมาณ	- ฝ่ายวินัยและส่งเสริมคุณธรรม

บทที่ 2

ผลการดำเนินงาน

กองการเจ้าหน้าที่ได้ดำเนินการตามแผนปฏิบัติการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 โดยกำหนดโครงการ/กิจกรรมที่จะต้องดำเนินการ ดังนี้

1. วางแผนอัตรากำลังคนและปรับปรุงแผนอัตรากำลังคนให้สอดคล้องกับภารกิจองค์กร
2. สรรหาบุคลากรตามแผนอัตรากำลังคน
3. การนำเข้าข้อมูลบุคคลขององค์กรในระบบศูนย์บริการข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติ (LHR)
4. การบันทึกข้อมูลในทะเบียนประวัติ (ก.พ.7)
5. การจัดเก็บข้อมูลบุคลากรในองค์กรด้วยระบบคอมพิวเตอร์
6. การประเมินผลการปฏิบัติงาน
7. การเลื่อนขั้นเงินเดือน ค่าจ้างและค่าตอบแทน
8. จัดทำแผนความก้าวหน้าในสายงานอาชีพ
9. จัดทำคู่มือการเลื่อนระดับ
10. การสอบคัดเลือกเพื่อเปลี่ยนสายงาน
11. การเลื่อนระดับ/วิทยฐานะ
12. การย้ายเปลี่ยนสายงาน
13. ส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมภายนอกองค์กร
14. พัฒนาศักยภาพบุคลากร
15. การจัดการความรู้ภายในองค์กร (KM)
16. ชูดีความรู้ของบุคลากรที่เข้ารับการฝึกอบรม
17. อบรมคุณธรรม จริยธรรม และหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง
18. จัดทำแผนส่งเสริมคุณธรรมองค์การบริหารส่วนจังหวัดร้อยเอ็ด
19. บุคลากรต้นแบบ
20. ส่งเสริมค่านิยม วัฒนธรรม คุณลักษณะอันพึงประสงค์ วินัยและการป้องกันตนเองจากวินัย
21. สำรวจความต้องการ และความพึงพอใจเกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพชีวิต
22. กิจกรรมสัมพันธ์
23. กิจกรรม 5 ส.

สรุปผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568
ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดร้อยเอ็ด

โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินการของแต่ละโครงการ/กิจกรรม	งบประมาณ		ระยะเวลาดำเนินการ	หมายเหตุ
		ที่ได้รับ จัดสรร (บาท)	ที่ใช้ ดำเนินการ (บาท)		
1. วางแผนอัตรากำลังคน และปรับปรุงและอัตรา กำลังคนให้สอดคล้องกับ ภารกิจองค์กร	1. ปรับปรุงแผนอัตรากำลัง 3 ปี (ฉบับที่ 10) พ.ศ. 2567 - ปรับเปลี่ยนตำแหน่งข้าราชการ จำนวน 3 ตำแหน่ง 9 อัตรา	ไม่มี	ไม่มีใช้ งบประมาณ	- เริ่มต้น เดือน ตุลาคม 2567 สิ้นสุด เดือน พฤศจิกายน 2567	
	2. ปรับปรุงแผนอัตรากำลัง 3 ปี (ฉบับที่ 11) พ.ศ. 2568 - ปรับเปลี่ยนตำแหน่งข้าราชการ จำนวน 2 ตำแหน่ง 2 อัตรา	ไม่มี	ไม่มีใช้ งบประมาณ	- เริ่มต้น เดือน ธันวาคม 2567 สิ้นสุด เดือน มกราคม 2568	
	3. ปรับปรุงแผนอัตรากำลัง 3 ปี (ฉบับที่ 12) พ.ศ. 2568 - ปรับเปลี่ยนตำแหน่งข้าราชการ จำนวน 1 ตำแหน่ง 2 อัตรา	ไม่มี	ไม่มีใช้ งบประมาณ	- เริ่มต้น เดือน มกราคม 2568 สิ้นสุด เดือน กุมภาพันธ์ 2568	
	4. ปรับปรุงแผนอัตรากำลัง 3 ปี (ฉบับที่ 13) พ.ศ. 2568 - ปรับเปลี่ยน ผอ.รพ.สต. จำนวน 1 ตำแหน่ง 1 อัตรา - ปรับปรุงตำแหน่งพยาบาลวิชาชีพ จำนวน 1 อัตรา - ปรับปรุงตำแหน่งครู จำนวน 1 อัตรา - กำหนดเลขที่ตำแหน่งครู จำนวน 3 อัตรา	ไม่มี	ไม่มีใช้ งบประมาณ	- เริ่มต้น เดือน มีนาคม 2568 สิ้นสุด เดือน เมษายน 2568	
	5. ปรับปรุงแผนอัตรากำลัง 3 ปี (ฉบับที่ 14) พ.ศ. 2568 - ปรับเปลี่ยนตำแหน่งข้าราชการ จำนวน 1 ตำแหน่ง 1 อัตรา - ปรับปรุงตำแหน่งข้าราชการ จำนวน 2 ตำแหน่ง 2 อัตรา	ไม่มี	ไม่มีใช้ งบประมาณ	- เริ่มต้น เดือน เมษายน 2568 สิ้นสุด เดือน พฤษภาคม 2568	

โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินการของแต่ละโครงการ/กิจกรรม	งบประมาณ		ระยะเวลาดำเนินการ	หมายเหตุ
		ที่ได้รับ จัดสรร (บาท)	ที่ใช้ ดำเนินการ (บาท)		
	6. ปรับปรุงแผนอัตรากำลัง 3 ปี (ฉบับที่ 15) พ.ศ. 2568 - ปรับเปลี่ยนตำแหน่งข้าราชการ จำนวน 3 ตำแหน่ง 3 อัตรา - ปรับปรุงตำแหน่งพนักงานจ้าง จำนวน 2 ตำแหน่ง 3 อัตรา	ไม่มี	ไม่มีใช้ งบประมาณ	- เริ่มต้น เดือน มิถุนายน 2568 - สิ้นสุด เดือน กรกฎาคม 2568	
	7. ปรับปรุงแผนอัตรากำลัง 3 ปี (ฉบับที่ 16) พ.ศ. 2568 - ปรับปรุงระดับตำแหน่งข้าราชการ จำนวน 2 อัตรา - ปรับเปลี่ยนตำแหน่งข้าราชการ จำนวน 3 ตำแหน่ง 3 อัตรา	ไม่มี	ไม่มีใช้ งบประมาณ	- เริ่มต้น เดือน กรกฎาคม 2568 - สิ้นสุด เดือน สิงหาคม 2568	
	8. ปรับปรุงแผนอัตรากำลัง 3 ปี (ฉบับที่ 17) พ.ศ. 2568 - ปรับเปลี่ยนตำแหน่งข้าราชการ จำนวน 2 ตำแหน่ง 4 อัตรา	ไม่มี	ไม่มีใช้ งบประมาณ	- เริ่มต้น เดือน สิงหาคม 2568 - สิ้นสุด เดือน กันยายน 2568	
	2. การสรรหาบุคลากร ตามแผนอัตรากำลังคน	546,900	34,528	- เริ่มต้น เดือน ตุลาคม 2567 - สิ้นสุด เดือน กันยายน 2568	

โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินการของแต่ละโครงการ/กิจกรรม	งบประมาณ		ระยะเวลาดำเนินการ	หมายเหตุ
		ที่ได้รับ จัดสรร (บาท)	ที่ใช้ ดำเนินการ (บาท)		
3. การนำเข้าข้อมูลบุคลากรขององค์กรในระบบศูนย์บริการข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติ (LHR)	ดำเนินการนำเข้าข้อมูลบุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดร้อยเอ็ด จำนวน 496 อัตรา ในระบบ LHR มีความถูกต้องและเป็นปัจจุบัน ดังนี้ 1. ข้อมูลบุคคล 2. ข้อมูลครอบครัว 3. ประวัติการฝึกอบรม สัมมนา และดูงาน 4. ข้อมูลความผิดพลาดทางวินัย 5. ประวัติการลา 6. เอกสารแนบ/ประวัติรูปภาพประจำตัว 7. ผลงานดีเด่น 8. คำสั่งตำแหน่งและอัตราเงินเดือน 9. ประวัติการศึกษา 10. ข้อมูลการขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ 11. เวลาวิญญู 12. ใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ 13. คุณสมบัติพิเศษ	ไม่มี	ไม่มีใช้ งบประมาณ	- เริ่มต้น เดือน ตุลาคม 2567 - สิ้นสุด เดือน กันยายน 2568	

โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินการของแต่ละโครงการ/กิจกรรม	งบประมาณ		ระยะเวลาดำเนินการ	หมายเหตุ
		ที่ได้รับจัดสรร (บาท)	ที่ใช้ดำเนินการ (บาท)		
4. การบันทึกข้อมูลบุคคลในทะเบียนประวัติ (ก.พ.7)	ดำเนินการบันทึกข้อมูลบุคคลในทะเบียนประวัติ (ก.พ.7) ครบถ้วน และเป็นปัจจุบัน ดังนี้ 1. การเปลี่ยนแปลง ชื่อ - สกุล 2. คำสั่งเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลต่างๆ - คำสั่งบรรจุแต่งตั้ง - คำสั่งโอน - ย้าย - คำสั่งเลื่อนระดับ/วิทยฐานะ - คำสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือน เลื่อนเงินเดือน เพิ่มค่าจ้าง และค่าตอบแทน - คำสั่งการให้ออกจากราชการ 3. ประวัติการลา 4. ประวัติการได้รับเครื่องราชอิสริยาภรณ์ 5. ประวัติการถูกลงโทษทางวินัย 6. ประวัติการศึกษา 7. ประวัติการฝึกอบรม สัมมนา และดูงาน	ไม่มี	ไม่ใช้งบประมาณ	- เริ่มต้น เดือน ตุลาคม 2566 - สิ้นสุด เดือน กันยายน 2567	

โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินการของแต่ละโครงการ/กิจกรรม	งบประมาณ		ระยะเวลาดำเนินการ	หมายเหตุ
		ที่ได้รับ จัดสรร (บาท)	ที่ใช้ ดำเนินการ (บาท)		
5. การจัดเก็บข้อมูลบุคลากรในองค์กรด้วยระบบคอมพิวเตอร์	ดำเนินการจัดเก็บข้อมูลบุคลากรด้วย โปรแกรม Microsoft Excel และ รูปแบบ PDF ในคอมพิวเตอร์ ดังนี้ - ข้อมูลบุคคล ประกอบด้วย - ชื่อ – สกุล - เลขประจำตัวประชาชน - วัน เดือน ปี เกิด - ประวัติการศึกษา ประกอบด้วย - สาขา - คณะที่สำเร็จการศึกษา - สถาบันที่จบ - ประวัติการปฏิบัติงานการ ประกอบด้วย - เลขที่ตำแหน่ง/ตำแหน่งปัจจุบัน/ระดับตำแหน่ง - อัตราเงินเดือน/ค่าตอบแทน/เงินประจำตำแหน่ง - วัน เดือน ปี ที่เข้าดำรงตำแหน่ง - วันที่เกษียณอายุราชการ/ปีที่เกษียณอายุราชการ - ประวัติโทษทางวินัย - ประวัติการได้รับเครื่องราชอิสริยาภรณ์	ไม่มี	ไม่ใช้ งบประมาณ	- เริ่มต้น เดือน ตุลาคม 2567 - สิ้นสุด เดือน กันยายน 2568	

โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินการของแต่ละโครงการ/กิจกรรม	งบประมาณ		ระยะเวลาดำเนินการ	หมายเหตุ
		ที่ได้รับจัดสรร (บาท)	ที่ใช้ดำเนินการ (บาท)		
6. การประเมินผลการปฏิบัติงาน	1. ประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด และลูกจ้างประจำ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 พร้อมแจ้งเวียนบุคลากรในสังกัดทราบ และถือปฏิบัติ 2. แต่งตั้งคณะกรรมการการกลั่นกรองการประเมินผลการปฏิบัติงาน และคณะกรรมการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน 3. จัดเตรียมข้อมูลคะแนนการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร 4. จัดประชุมคณะกรรมการกลั่นกรองฯ/รายงานการประชุมฯ 5. ประกาศรายชื่อผู้ผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับดีเด่น	ไม่มี	ไม่ใช้งบประมาณ	<u>ประเมิน ครั้งที่ 1</u> - เริ่มต้น เดือน ตุลาคม 2567 - สิ้นสุด เดือน มีนาคม 2568 <u>ประเมิน ครั้งที่ 2</u> - เริ่มต้น เดือน เมษายน 2568 - สิ้นสุด เดือน กันยายน 2568	
7. การเลื่อนขั้นเงินเดือน ค่าจ้าง และค่าตอบแทน	1. จัดเตรียมข้อมูลคะแนนประเมิน ประวัติการเลื่อนขั้นเงินเดือน ประวัติการลา การมาปฏิบัติราชการ และการถูกลงโทษทางวินัย 2. จัดประชุมคณะกรรมการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนฯ/รายงานการประชุมฯ 3. จัดทำคำสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือน ค่าจ้าง 4. รายงานผลการเลื่อนขั้นเงินเดือน ค่าจ้าง ต่อ ก.จังหวัด เพื่อพิจารณาตรวจสอบ	ไม่มี	ไม่ใช้งบประมาณ	<u>ประเมิน ครั้งที่ 1</u> - เริ่มต้น เดือน เมษายน 2568 - สิ้นสุด เดือน มิถุนายน 2568 <u>ประเมิน ครั้งที่ 2</u> - เริ่มต้น เดือน ตุลาคม 2568 - สิ้นสุด เดือน พฤศจิกายน 2568	

โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินการของแต่ละโครงการ/กิจกรรม	งบประมาณ		ระยะเวลาดำเนินการ	หมายเหตุ
		ที่ได้รับ จัดสรร (บาท)	ที่ใช้ ดำเนินการ (บาท)		
8. จัดทำแผนความก้าวหน้าในสายงานอาชีพ	1. ขออนุมัติจัดทำแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายงานอาชีพของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดร้อยเอ็ด 2. แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ 3. แจ้งคำสั่งให้คณะกรรมการฯ ทราบ 4. ประชุมคณะกรรมการฯ 5. จัดทำรูปแบบเส้นทางความก้าวหน้าในสายงานอาชีพ 6. แจ้งให้ส่วนราชการทราบ	ไม่มี	ไม่ใช้ งบประมาณ	- เริ่มต้น เดือน ตุลาคม 2567 - สิ้นสุด เดือน ธันวาคม 2568	
9. จัดทำคู่มือเลื่อนระดับ	ดำเนินการจัดทำคู่มือการเลื่อนระดับของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ตำแหน่งประเภททั่วไป และประเภทวิชาชีพ และสายงานวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น เพื่อใช้เป็นคู่มือในการปฏิบัติงาน การเลื่อนระดับเป็นมาตรฐานเดียวกัน และสร้างแรงจูงใจให้กับบุคลากร ซึ่งมีการดำเนินการแจ้งเวียนคู่มือการเลื่อนระดับของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ตำแหน่งประเภททั่วไป และประเภทวิชาชีพ และสายงานวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น และเผยแพร่ทางเว็บไซต์กองการเจ้าหน้าที่	ไม่มี	ไม่ใช้ งบประมาณ	- เริ่มต้น เดือน ตุลาคม 2567 - สิ้นสุด เดือน กันยายน 2568	

โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินการของแต่ละโครงการ/กิจกรรม	งบประมาณ		ระยะเวลาดำเนินการ	หมายเหตุ
		ที่ได้รับ จัดสรร (บาท)	ที่ใช้ ดำเนินการ (บาท)		
10. การสอบคัดเลือก เพื่อเปลี่ยนสายงาน	องค์การบริหารส่วนจังหวัดร้อยเอ็ดส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากร และสร้างขวัญกำลังใจให้บุคลากรได้ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น โดยดำเนินการคัดเลือกเพื่อเปลี่ยนสายงานข้าราชการจากประเภททั่วไป เป็นประเภทวิชาการ จำนวน 8 ราย	546,900	16,000	- เริ่มต้น เดือน กรกฎาคม 2568 - สิ้นสุด เดือน กันยายน 2568	
11. การเลื่อนระดับ/ วิทยฐานะ	1. แต่งตั้งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาองค์การบริหารส่วนจังหวัด เพื่อให้มีวิทยฐานะที่สูงขึ้น จำนวน 3 ราย 2. ประเมินข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด เพื่อเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น จำนวน 15 ราย	546,900	176,178	- เริ่มต้น เดือน ตุลาคม 2567 - สิ้นสุด เดือน กันยายน 2568	
12. การย้ายเปลี่ยน สายงาน	องค์การบริหารส่วนจังหวัดร้อยเอ็ดส่งเสริมให้มีบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถตามสายงานมาปฏิบัติงานตามภารกิจ จำนวน 1 ราย	ไม่มี	ไม่ใช้ งบประมาณ	- เริ่มต้น เดือน พฤษภาคม 2568 - สิ้นสุด เดือน มิถุนายน 2568	

โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินการของแต่ละโครงการ/กิจกรรม	งบประมาณ		ระยะเวลาดำเนินการ	หมายเหตุ
		ที่ได้รับ จัดสรร (บาท)	ที่ใช้ ดำเนินการ (บาท)		
โครงการ/กิจกรรม 13. ส่งบุคลากรเข้ารับ การฝึกอบรมภายนอก องค์กร	ส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมในหลักสูตรต่าง ๆ จำนวน 17 หลักสูตร 38 ราย รวมทั้งสิ้น 15 สายงาน ดังนี้ - นักบริหารงานทั่วไป (ระดับกลาง) จำนวน 3 ราย - นักบริหารงานการศึกษา (ระดับกลาง) จำนวน 1 ราย - นักบริหารงานทั่วไป (ระดับต้น) จำนวน 8 ราย - นักบริหารงานการคลัง (ระดับต้น) จำนวน 1 ราย - นักจัดการงานทั่วไป จำนวน 2 ราย - นักทรัพยากรบุคคล จำนวน 3 ราย - นักวิเคราะห์นโยบายและแผน จำนวน 5 ราย - นิติกร จำนวน 1 ราย - นักวิชาการพัสดุ จำนวน 3 ราย - ศึกษานิเทศก์ จำนวน 1 ราย - วิศวกรโยธา จำนวน 1 ราย - วิศวกรเครื่องกล จำนวน 1 ราย - เจ้าหน้าที่งานการเงินและบัญชี จำนวน 1 ราย - เจ้าหน้าที่งานพัสดุ จำนวน 5 ราย - เจ้าหน้าที่งานธุรการ จำนวน 2 ราย	500,000	254,010	เริ่มต้น เดือน ตุลาคม 2567 สิ้นสุด เดือน กันยายน 2568	

โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินการของแต่ละโครงการ/กิจกรรม	งบประมาณ		ระยะเวลาดำเนินการ	หมายเหตุ
		ที่ได้รับ จัดสรร (บาท)	ที่ใช้ ดำเนินการ (บาท)		
14. พัฒนาศักยภาพบุคลากร	โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดร้อยเอ็ด จำนวน 4 หลักสูตร ดังนี้ 1. หลักสูตร ฝึกอบรมและศึกษาดูงาน ณ จังหวัดระยอง และจังหวัดชลบุรี 2. หลักสูตร “ปฐมนิเทศ” 3. หลักสูตร “การจัดทำร่างขอบเขตของงาน การจัดทำการคา กลาง การตรวจรับพัสดุ และข้อพึงระวังความผิดพลาดละเมิดให้ เป็นไปตามพระราชบัญญัติการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุ ภาครัฐ พ.ศ. 2560” 4. หลักสูตร “การส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และการนำหลักกรรมมาใช้ในการปฏิบัติงาน สำหรับข้าราชการ ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง”	2,000,000	1,856,025	วันที่ 6 – 9 พฤศจิกายน 2567	
			20,905	วันที่ 27 พฤษภาคม 2568	
			214,150	วันที่ 3 กรกฎาคม 2568	
			105,850	วันที่ 11 กันยายน 2568	

โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินการของแต่ละโครงการ/กิจกรรม	งบประมาณ		ระยะเวลาดำเนินการ	หมายเหตุ
		ที่ได้รับ จัดสรร (บาท)	ที่ใช้ดำเนินการ (บาท)		
โครงการ/กิจกรรม 15. การจัดการความรู้ ภายในองค์กร (KM)	ดำเนินการโครงการจัดการความรู้ภายในองค์กร (Knowledge Management) (KM) โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อส่งเสริมและพัฒนาความรู้ให้กับบุคลากร ให้บุคลากรตระหนักและให้ความสำคัญกับการจัดการความรู้ จัดระบบการจัดการความรู้ภายในองค์กรให้เป็นรูปธรรมที่ชัดเจนเกิดประโยชน์ต่อการปฏิบัติราชการ และสามารถติดตามประเมินผลได้ โดยมอบหมายให้ส่วนราชการที่ได้รับมอบหมายจัดทำคู่มือปฏิบัติงาน ตามขอบเขตและเป้าหมายที่กำหนด และได้เผยแพร่ทางเว็บไซต์กองการเจ้าหน้าที่ในท้อง KM https://www.hr.paoroiet.go.th/km/edu/km_edu.php จำนวน 3 เรื่อง ดังนี้ 1. คู่มือปฏิบัติงาน สอน. รพ.สต. สังกัดกองสาธารณสุข องค์การบริหารส่วนจังหวัดร้อยเอ็ด 2) คู่มือเทคโนโลยีสารสนเทศด้านสาธารณสุข ด้านการพัฒนาระบบฐานข้อมูลสุขภาพโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดร้อยเอ็ด 3) คู่มือการวิจัยทางการศึกษาเพื่อเลื่อนวิทยฐานะครูตามเกณฑ์ ว PA	ไม่มี	ไม่ใช้ งบประมาณ	- เริ่มต้น เดือน ตุลาคม 2567 สิ้นสุด เดือน กันยายน 2568	

โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงานของแต่ละโครงการ/กิจกรรม	งบประมาณ		ระยะเวลาดำเนินการ	หมายเหตุ
		ที่ได้รับ จัดสรร (บาท)	ที่ใช้ ดำเนินการ (บาท)		
16. ชุดความรู้ที่ของบุคลากรที่เข้ารับการฝึกอบรม	ชุดความรู้จากการส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 จำนวน 11 เรื่อง ดังนี้ <u>เรื่องที่ 1</u> หลักสูตร “การจัดทำงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. 2569 ประกอบรูปแบบและการจำแนกประเภทรายรับ-รายจ่าย และรูปแบบโปรแกรมระบบบัญชีคอมพิวเตอร์ New-eLAAS” <u>เรื่องที่ 2</u> หลักสูตร “เทคนิคและแนวทางแก้ไขการจัดทำข้อตกลง การประเมินเงินต่าง ๆ การเลื่อนเงินเดือน ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ครู บุคลากรทางการศึกษา พนักงานจ้างและการสรรหาพนักงานผู้สูงอายุ สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อย่างมีประสิทธิภาพ” <u>เรื่องที่ 3</u> หลักสูตร “แนวทางการเบิกจ่ายงบประมาณและการใช้จ่ายเงินในการดำเนินงาน/โครงการ เพื่อให้เกิดความถูกต้องคุ้มค่าและมีประสิทธิภาพ ภายใต้ระเบียบและหนังสือสั่งการที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน และการเชื่อมโยงสู่การจัดหาพัสดุ ด้วย ว 119 ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น” <u>เรื่องที่ 4</u> หลักสูตร “นักรับทราบงานทั่วไป (อำนาจการท้องถิ่นระดับต้น) รุ่นที่ 114”	ไม่มี	ไม่มี	- เริ่มต้น เดือน ตุลาคม 2567 สิ้นสุด เดือน กันยายน 2568	

โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินการของแต่ละโครงการ/กิจกรรม	งบประมาณ		ระยะเวลาดำเนินการ	หมายเหตุ
		ที่ได้รับ จัดสรร (บาท)	ที่ใช้ ดำเนินการ (บาท)		
	เรื่องที่ 5 หลักสูตร “การพัฒนาศักยภาพผู้ประกอบการ/กิจกรรม ปกครองส่วนท้องถิ่น เกี่ยวกับหลักปฏิบัติราชการเรื่องความ รับผิดชอบทางละเมิดของเจ้าหน้าที่การบริหารงานบุคคลและ การดำเนินการทางวินัยการโต้แย้งคำสั่งทางปกครอง และ แนวทางปฏิบัติเรื่องอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง” รุ่นที่ 4 เรื่องที่ 6 หลักสูตร “การบริหารแผนพัฒนาท้องถิ่นเพื่อใช้ในการ การจัดทำงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. 2569 และเงิน อุดหนุนเฉพาะกิจ ภายใต้กรอบของระเบียบและหนังสือสั่งการ กระทรวงมหาดไทยกำหนด” รุ่นที่ 6๒ เรื่องที่ 7 หลักสูตร “นักวิเคราะห์นโยบายและแผน รุ่นที่ 102” เรื่องที่ 8 หลักสูตร “เทคนิคการตรวจสอบสถิติและอุปกรณ์ช่วย ยก รุ่นที่ 21 (Sling and Lifting Accessories Inspection Technique)” เรื่องที่ 9 หลักสูตร “เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี รุ่นที่ 75” เรื่องที่ 10 หลักสูตร “เพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของ โรงเรียน ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก กิจกรรมประจำปี โรงพยาบาลส่งเสริม สุขภาพและหน่วยงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในระบบบัญชี คอมพิวเตอร์ ของหน่วยงานภายใต้สังกัด (NEW e-LAAS) ในปีงบประมาณ 2568 (หลังจากระบบปิดปรับปรุง)”				

โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินการของแต่ละโครงการ/กิจกรรม	งบประมาณ		ระยะเวลาดำเนินการ	หมายเหตุ
		ที่ได้รับ จัดสรร (บาท)	ที่ใช้ ดำเนินการ (บาท)		
โครงการ/กิจกรรม	เรื่องที่ 11 หลักสูตร “การจัดทำข้อตกลงตามหลักเกณฑ์ (PA) ในระบบดิจิทัล เพื่อการพัฒนาวิชาชีพทางการศึกษาท้องถิ่น D-LEP ของครูและผู้บริหารสถานศึกษา”				
17. อบรมคุณธรรม จริยธรรม และหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง	องค์การบริหารส่วนจังหวัดร้อยเอ็ด ได้ดำเนินการจัดอบรม หลักสูตร “การส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และการนำหลักธรรมมาใช้ในการปฏิบัติงาน สำหรับข้าราชการ ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง” โดยมีผู้เข้ารับการฝึกอบรม จำนวน 321 คน ประกอบด้วย 1) ข้าราชการ 159 ราย 2) ลูกจ้างประจำ 13 ราย 3) พนักงานจ้าง 149 ราย	110,700	105,850	วันที่ 11 กันยายน ๒๕๖8	
18. จัดทำแผนปฏิบัติการ ด้านการส่งเสริมคุณธรรม องค์การบริหารส่วนจังหวัดร้อยเอ็ด	1. ประกาศแผนปฏิบัติการด้านการส่งเสริมคุณธรรม องค์การบริหารส่วนจังหวัดร้อยเอ็ดประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 ลงวันที่ 20 มกราคม 2568 2. ประกาศเจตนารมณ์เป็นองค์กรคุณธรรม ลงวันที่ 2 เมษายน 2568 เพื่อขับเคลื่อนแผนปฏิบัติการฯ และแจ้งให้บุคลากร ลงนามเข้าร่วมเจตนารมณ์	ไม่มี	ไม่ใช้ งบประมาณ	- เริ่มต้น เดือน ธันวาคม 2567 สิ้นสุด เดือน มกราคม 2568 - เริ่มต้น เดือน เมษายน 2568 สิ้นสุด เดือน กันยายน 2568	

โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินการของแต่ละโครงการ/กิจกรรม	งบประมาณ		ระยะเวลาดำเนินการ	หมายเหตุ
		ที่ได้รับ จัดสรร (บาท)	ที่ใช้ ดำเนินการ (บาท)		
18. จัดทำแผนปฏิบัติการ ด้านการส่งเสริมคุณธรรม องค์การบริหารส่วน จังหวัดร้อยเอ็ด	1. ประกาศแผนปฏิบัติการด้านการส่งเสริมคุณธรรม องค์การบริหารส่วนจังหวัดร้อยเอ็ดประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 ลงวันที่ 20 มกราคม 2568 2. ประกาศเจตนารมณ์เป็นองค์กรคุณธรรม ลงวันที่ 2 เมษายน 2568 เพื่อขับเคลื่อนแผนปฏิบัติการฯ และแจ้งให้บุคลากร ลงนามเข้าร่วมเจตนารมณ์	ไม่มี	ไม่ใช้ งบประมาณ	- เริ่มต้น เดือน ธันวาคม 2567 สิ้นสุด เดือน มกราคม 2568 - เริ่มต้น เดือน เมษายน 2568 สิ้นสุด เดือน กันยายน 2568	
19. บุคลากรต้นแบบ	ดำเนินโครงการบุคลากรต้นแบบ เพื่อยกย่องส่งเสริมคนดี คนเก่ง และเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับบุคลากรอื่น โดยได้บุคลากร ต้นแบบ จำนวน 5 กลุ่ม ดังนี้ 1. กลุ่มบริหารท้องถิ่น 2. กลุ่มส่วนราชการ 3. กลุ่มโรงเรียน 4. กลุ่มปฏิบัติงานใน รพ.สต./สอ. 5. กลุ่มลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง	ไม่มี	ไม่ใช้ งบประมาณ	- เริ่มต้น เดือน มิถุนายน 2568 สิ้นสุด เดือน กันยายน 2568	

โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินการของแต่ละโครงการ/กิจกรรม	งบประมาณ		ระยะเวลาดำเนินการ	หมายเหตุ
		ที่ได้รับ จัดสรร (บาท)	ที่ใช้ดำเนินการ (บาท)		
20. ส่งเสริมค่านิยม วัฒนธรรมคุณลักษณะ อันพึงประสงค์ วินัยและ การป้องกันตนเองจาก วินัย	1. จัดทำแนวทางปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม หัวข้อ แนวปฏิบัติ Do's & Don'ts เพื่อลดความสับสนเกี่ยวกับ พฤติกรรมสีเทาเป็นแนวทางในการประพฤติตนทาง จริยธรรม ตามมาตรฐานจริยธรรมอันเป็นค่านิยมหลัก 10 ประการ ในรูปแบบอินโฟกราฟิก เพื่อประชาสัมพันธ์ ให้บุคลากรทราบและถือปฏิบัติให้เป็นนิสัย	ไม่มี	ไม่มีใช้ งบประมาณ	- เริ่มต้น เดือน มีนาคม 2568 สิ้นสุด เดือน มิถุนายน 2568	
21. สำนวนความต้องการ และความพึงพอใจเกี่ยวกับ การพัฒนาคุณภาพชีวิต	องค์การบริหารส่วนจังหวัดร้อยเอ็ด ได้ดำเนินการสำรวจความ ต้องการเกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตของข้าราชการองค์การ บริหารส่วนจังหวัดร้อยเอ็ด - เพื่อนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์สรุปผลและนำไปใช้ประโยชน์ใน การบริหารงาน การพัฒนา แก่ไข ปรับปรุง การปฏิบัติงานและพัฒนาคุณภาพ ชีวิตของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนจังหวัดร้อยเอ็ด ให้ เหมาะสมกับบริบทขององค์กร สร้างความพึงพอใจคุณภาพชีวิตที่ สมดุล	ไม่มี	ไม่มีใช้ งบประมาณ	- เริ่มต้น เดือน ตุลาคม 2567 สิ้นสุด เดือน กันยายน 2568	

โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินการของแต่ละโครงการ/กิจกรรม	งบประมาณ		ระยะเวลาดำเนินการ	หมายเหตุ
		ที่ได้รับ จัดสรร (บาท)	ที่ใช้ ดำเนินการ (บาท)		
22. กิจกรรมสัมพันธ์	องค์การบริหารส่วนจังหวัดร้อยเอ็ดได้จัดกิจกรรมสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคลากรในองค์กรทุกประเภทโดยดำเนินการจัดกิจกรรม ดังนี้ 1. กิจกรรมสภากาแฟ 2. กิจกรรมรณรงค์ด้านหัว 3. กิจกรรมเกษียณมุขิตาจิต	ไม่มี	ไม่ใช้ งบประมาณ	- วันจันทร์ของทุกสัปดาห์ - เดือน เมษายน 2568 - เดือน กันยายน 2568	
23. กิจกรรม 5 ส.	กองการเจ้าหน้าที่ได้ติดตามโครงการกิจกรรม 5ส ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 จากส่วนราชการภายในสังกัด โดยส่วนราชการได้ดำเนินการสรุปผลการดำเนินการตามโครงการกิจกรรม 5ส ประจำปีงบประมาณ 2568 ส่งกองการเจ้าหน้าที่ครบทุกส่วนราชการ และสรุปรายงานให้สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด เมื่อวันที่ 5 สิงหาคม 2568 เพื่อยางานให้จังหวัดร้อยเอ็ดทราบ	ไม่มี	ไม่ใช้ งบประมาณ	- เริ่มต้น เดือน ตุลาคม 2567 - สิ้นสุด เดือน สิงหาคม 2568	

