



รายงานผลการดำเนินการตามแผนการบริหารและพัฒนา
ทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖



องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งกระเต็น
อำเภอหนองกี่ จังหวัดบุรีรัมย์

แบบรายงานผลการดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖

โครงสร้างส่วนราชการองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งกระเต็น กำหนดส่วนราชการภายในองค์กร จำนวน ๗ ส่วนราชการ เป็น ๑ สำนัก ๕ กอง และ ๑ หน่วย ดังนี้

๑. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล
๒. กองคลัง
๓. กองช่าง
๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
๕. กองสวัสดิการสังคม
๖. กองส่งเสริมการเกษตร
๗. หน่วยตรวจสอบภายใน

ข้อมูลสถิติอัตรากำลัง ณ วันที่ ๓๐ เดือน กันยายน พ.ศ.๒๕๖๖ (ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖ ไม่มีการโอนย้ายหรือบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล)

ข้อมูลสถิติอัตรากำลัง จำแนกตามประเภทตำแหน่ง องค์การบริหารส่วนตำบลโนนดินแดง

พนักงานส่วนตำบล

ประเภท บริหารท้องถิ่น กรอบอัตรากำลัง ๒ ตำแหน่ง มีผู้ดำรงตำแหน่ง ๒ ตำแหน่ง ว่าง ๐ ตำแหน่ง

ที่	ตำแหน่ง	ระดับ	กรอบ อัตรากำลัง	สถานะ	หมายเหตุ
๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	กลาง/ต้น	๑	มีผู้ดำรงตำแหน่ง	
๒	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	ต้น	๑	มีผู้ดำรงตำแหน่ง	

ประเภท อำนวยการท้องถิ่น กรอบอัตรากำลัง ๖ ตำแหน่ง มีผู้ดำรงตำแหน่ง ๔ ตำแหน่ง ว่าง ๒ ตำแหน่ง

ที่	ตำแหน่ง	ระดับ	กรอบ อัตรากำลัง	สถานะ	หมายเหตุ
๑	หัวหน้าสำนักปลัด	ต้น	๑	ว่าง	รักษาการ
๒	ผู้อำนวยการกองคลัง	ต้น	๑	มีผู้ดำรงตำแหน่ง	
๓	ผู้อำนวยการกองช่าง	ต้น	๑	มีผู้ดำรงตำแหน่ง	
๔	ผู้อำนวยการกองการศึกษา	ต้น	๑	มีผู้ดำรงตำแหน่ง	
๕	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม	ต้น	๑	มีผู้ดำรงตำแหน่ง	
๖	ผู้อำนวยการกองส่งเสริมการเกษตร	ต้น	๑	ว่าง	รักษาการ

ประเภท วิชาการ กรอบอัตรากำลัง ๑๐ ตำแหน่ง มีผู้ดำรงตำแหน่ง ๖ ตำแหน่ง ว่าง ๔ ตำแหน่ง

ที่	ตำแหน่ง	ระดับ	กรอบ อัตรากำลัง	สถานะ	หมายเหตุ
๑	นักทรัพยากรบุคคล	ปก/ชก	๑	มีผู้ดำรงตำแหน่ง	
๒	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปก/ชก	๑	มีผู้ดำรงตำแหน่ง	
๓	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปก/ชก	๑	ว่าง	
๔	นักวิชาการศึกษา	ปก/ชก	๑	มีผู้ดำรงตำแหน่ง	
๕	นักพัฒนาชุมชน	ปก/ชก	๑	มีผู้ดำรงตำแหน่ง	
๖	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก/ชก	๑	มีผู้ดำรงตำแหน่ง	
๗	นักจัดการงานทั่วไป	ปก/ชก	๑	ว่าง	
๘	นิติกร	ปก/ชก	๑	มีผู้ดำรงตำแหน่ง	
๙	นักวิชาการคลัง	ปก/ชก	๑	ว่าง	
๑๐	นักวิชาการเกษตร	ปก/ชก	๑	ว่าง	

ประเภท ทั่วไป กรอบอัตรากำลัง ๙ ตำแหน่ง มีผู้ดำรงตำแหน่ง ๔ ตำแหน่ง ว่าง ๕ ตำแหน่ง

ที่	ตำแหน่ง	ระดับ	กรอบ อัตรากำลัง	สถานะ	หมายเหตุ
๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง/ชง	๓	มีผู้ดำรงตำแหน่ง ๒ ตำแหน่ง ว่าง ๑ ตำแหน่ง	
๒	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง/ชง	๑	ว่าง	
๓	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง/ชง	๑	ว่าง	
๔	นายช่างโยธา	ปง/ชง	๑	มีผู้ดำรงตำแหน่ง	
๕	นายช่างไฟฟ้า	ปง/ชง	๑	มีผู้ดำรงตำแหน่ง	
๖	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ปง/ชง	๑	ว่าง	
๗	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปง/ชง	๑	ว่าง	

ประเภท วิทยฐานะชำนาญการ กรอบอัตรากำลัง ๔ ตำแหน่ง มีผู้ดำรงตำแหน่ง ๓ ตำแหน่ง ว่าง ๑ ตำแหน่ง

ที่	ตำแหน่ง	ระดับ	กรอบ อัตรากำลัง	สถานะ	หมายเหตุ
๑	ครู	คศ ๒	๔	มีผู้ดำรงตำแหน่ง ๓ ตำแหน่ง ว่าง ๑ ตำแหน่ง	

พนักงานจ้าง กรอบอัตรากำลัง ๑๔ ตำแหน่ง มีผู้ดำรงตำแหน่ง ๑๔ ตำแหน่งว่าง ๐ ตำแหน่ง

ที่	ตำแหน่ง	ระดับ	กรอบอัตรากำลัง	สถานะ	หมายเหตุ
๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ภารกิจการ	๑	มีผู้ดำรงตำแหน่ง	
๒	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	ภารกิจการ	๕	มีผู้ดำรงตำแหน่ง	
๓	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	ภารกิจการ	๓	มีผู้ดำรงตำแหน่ง	
๔	คนงาน	ทั่วไป	๕	มีผู้ดำรงตำแหน่ง	

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

นโยบาย/แผนการดำเนินการ	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์
นโยบายด้านวางแผนอัตรากำลัง - จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อใช้กำหนดโครงสร้างและกรอบอัตรากำลังเพื่อรองรับภารกิจของหน่วยงาน	เพื่อปฏิบัติภารกิจ โครงการ กิจกรรม ภายใต้กรอบนโยบาย สำคัญของรัฐบาลและ พัฒนาประสิทธิภาพการ บริหารงานตามแผนงาน ต่างๆ ขององค์กรได้ อย่างมีประสิทธิภาพ	อัตรากำลังสอดคล้อง กับปริมาณงานภารกิจ หน้าที่ความรับผิดชอบ ของแต่ละส่วนราชการ และภาพรวมในองค์กร การบริหารเป็นไปอย่าง มีประสิทธิภาพและ ประสิทธิผลภาระ ค่าใช้จ่ายตามมาตรา ๓๕ ไม่เกินร้อยละ ๔๐	ดำเนินการปรับปรุง แผนอัตรากำลังเพื่อ กำหนดตำแหน่งใหม่ รองรับภารกิจของ หน่วยงาน และ พิจารณาปรับปรุง ภาระงานให้ สอดคล้องกับส่วน ราชการในปัจจุบัน	เป็นการวางแผน ล่วงหน้าในการ กำหนดอัตรากำลังให้ สอดคล้องกับปริมาณ งานในปัจจุบัน และ เพื่อรองรับปริมาณ งานที่จะเพิ่มมากขึ้น รวมถึงภารกิจถ่าย โอน
นโยบาย/แผนการดำเนินการ	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์
นโยบายการสรรหา/บรรจุ และการแต่งตั้ง	เพื่อให้การสรรหามีความ เท่าเทียมและประโยชน์ ของทางราชการเป็น สำคัญ ด้วยกระบวนการ ที่ได้มาตรฐาน ยุติธรรม โปร่งใส และเป็นไปตาม ประกาศหลักเกณฑ์ ก. อบต.กำหนด	การสรรหามีความ ถูกต้องตามระเบียบ และหนังสือสั่งการไม่มี การร้องเรียนเกี่ยวกับ การบริหารงานบุคคล	.จัดทำแลดำเนินการ ตามแผนการสรรหา ข้าราชการและ พนักงาน ได้ทันต่อ การเปลี่ยนแปลงหรือ ทดแทนอัตรากำลังที่ ลาออก เกษียณอายุ หรือโอน(ย้าย)	เป็นการวางแผนการ สรรหาบุคคลเพื่อเข้า สู่ตำแหน่งตามกรอบ อัตรากำลังที่องค์กร ได้กำหนดไว้ในแผน อัตรากำลัง ๓ ปี

<p>การประเมินผลการปฏิบัติงาน</p>	<p>เพื่อให้กระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงานราชการมีความเป็นธรรมเสนอภาค และสามารถตรวจสอบได้</p>	<p>บุคลากรทุกคนในองค์กรได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชา</p>	<p>การปฏิบัติตามตัวชี้วัดโดยผู้บังคับบัญชาตามลำดับ กำกับดูแล ติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นธรรม</p>	
<p>การพัฒนาบุคลากร -จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรประจำปีและดำเนินการตามแผนฯให้สอดคล้องตามความจำเป็น</p>	<p>เพื่อให้บุคลากรได้มีความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการได้รับการพัฒนาสมรรถนะในงานที่ได้รับผิดชอบและมีความรู้ความสามารถเข้าทำงานในแต่ละตำแหน่ง</p>	<p>ประสิทธิภาพของการทำงาน การทำงานทุกขั้นตอนไม่มีข้อร้องเรียนด้านพฤติกรรมและการทำงานของบุคลากร</p>	<p>.มีการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี ๒๕๖๔-๒๕๖๖</p>	<p>การเข้าร่วมอบรมของบุคลากรแต่ละสายงานไม่เป็นไปตามนโยบายเนื่องจากปัญหาสถานการณ์โควิดและภาระค่าใช้จ่ายด้านการเงิน</p>
<p>ส่งเสริมให้บุคลากรประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี มีคุณธรรม จริยธรรม และยึดหลักธรรมาภิบาลในการปฏิบัติงาน -กิจกรรมการประชุมประจำเดือน เพื่อปรึกษาหารือร่วมกันและเน้นย้ำการปฏิบัติงานด้วยความโปร่งใสและการบริการที่ดี</p>	<p>เพื่อให้การดำเนินการเป็นไปตามแผนปฏิบัติการป้องกันการทุจริต นโยบายคุณธรรมและความโปร่งใสภายในหน่วยงาน</p>	<p>ความสำเร็จในการประเมินความโปร่งใสด้านคุณธรรม จริยธรรม(ITA)</p>	<p>จัดกิจกรรมการอบรมเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม และความโปร่งใสขององค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น โดยมีกลุ่มเป้าหมายข้าราชการ พนักงานจ้างและพนักงานจ้างเหมาบริการ</p>	<p>ทุกคนรับทราบและปฏิบัติตามประกาศ</p>

ผลการดำเนินโครงการ/กิจกรรมเพื่อพัฒนาทรัพยากรบุคคลในภาพรวมหน่วยงาน

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน/ โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ	งบประมาณ	ระยะเวลา	ปัญหาและอุปสรรค
ประเด็นนโยบาย ที่ ๑ การสร้างความก้าวหน้า ในสายอาชีพ	- เพื่อส่งเสริมให้มีการ พัฒนาบุคลากรตาม ตำแหน่ง สายงานครบ ทุกตำแหน่ง สายงาน อย่างเป็นระบบ ทัวถึง และต่อเนื่อง โดย เพิ่มพูน ความรู้ ความสามารถ	- จัดส่งบุคลากรเข้ารับ การฝึกอบรม และ หน่วยงานจัดฝึกอบรม เอง เพิ่มพูนความรู้ ประสบการณ์ในการ ทำงาน สร้างความ สามัคคีในองค์กร ในการ ทำงานร่วมกัน และ เปลี่ยนความรู้	<u>ผลการวิเคราะห์</u> ผู้ เข้ารับการอบรม ได้รับความรู้ ความ เข้าใจ เพื่อนำมา ปฏิบัติงาน และ พัฒนางานได้อย่าง แท้จริง <u>ข้อเสนอแนะ</u> ควร จัดส่งบุคลากรเข้ารับ การอบรม อย่าง ต่อเนื่อง	<u>ตั้งไว้</u> ๒๘๐,๐๐๐.- บาท <u>ใช้ไป</u> ๓๒๐,๑๘๕.- บาท	ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ ถึง วันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖	ปัญหาด้านการ เปลี่ยนแปลงบุคลากร คุณลักษณะประการ หนึ่งของบุคลากรมี การปรับเปลี่ยนอยู่ ตลอดเวลาใน ลักษณะการโอน ย้าย ส่งผลให้เกิดปัญหา การขาดความ ต่อเนื่องในการ ดำเนินงาน ความ รับผิดชอบงาน โดยเฉพาะบุคลากรที่ เคยผ่านการอบรมซึ่ง มีผลกระทบต่อ ความสำเร็จในการ ปฏิบัติงานอย่างยิ่ง

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน/ โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ	งบประมาณ	ระยะเวลา	ปัญหาและอุปสรรค
<p>ประเด็นนโยบาย ที่ ๒</p> <p>การวางแผน</p> <p>อัตรากำลังและปรับ</p> <p>อัตรากำลังให้</p> <p>เหมาะสมกับภารกิจ</p>	<p>- เพื่อเป็นการวางแผน</p> <p>สนับสนุนและส่งเสริม</p> <p>ให้มีโครงสร้าง</p> <p>ระบบงาน การจัด</p> <p>กรอบอัตรากำลังและ</p> <p>การบริหารอัตรากำลัง</p> <p>ให้เหมาะสมสอดคล้อง</p> <p>กับภารกิจขององค์กร</p> <p>และเพียงพอ มีการวาง</p> <p>เส้นทางความก้าวหน้า</p> <p>ของสายงาน มีความ</p> <p>คล่องตัวต่อการ</p> <p>ขับเคลื่อนการ</p> <p>ดำเนินงานของทุก</p> <p>หน่วยงานในองค์กร</p>	<p>- การจัดทำแผน</p> <p>อัตรากำลัง ๓ ปี</p> <p>ประจำปีงบประมาณ</p> <p>พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ มี</p> <p>การกำหนดโครงสร้าง</p> <p>ส่วนราชการตามอำนาจ</p> <p>หน้าที่ของส่วนราชการ</p> <p>เป็นไปตามประกาศ ก.</p> <p>อบต.จังหวัดบุรีรัมย์ และ</p> <p>กำหนดตำแหน่ง เพื่อให้</p> <p>สอดคล้องกับปริมาณ</p> <p>งาน อำนาจหน้าที่ ความ</p> <p>รับผิดชอบขององค์กร</p> <p>- การรับโอนข้าราชการ</p> <p>ประเภทอื่น และ</p> <p>พนักงานส่วนตำบล มา</p> <p>ดำรงตำแหน่งตำแหน่ง</p> <p>ที่ว่าง โดยการจัดทำ</p> <p>ประกาศรับโอน (ย้าย)</p>	<p><u>ผลการวิเคราะห์</u> เป็น</p> <p>การวางแผนล่วงหน้า</p> <p>ในการกำหนด</p> <p>อัตรากำลังให้</p> <p>สอดคล้องกับปริมาณ</p> <p>ปัจจุบัน และเพื่อ</p> <p>รองรับความก้าวหน้า</p> <p>ในสายงาน ภารกิจ</p> <p>ถ่ายโอนจากส่วนกลาง</p> <p>ดำเนินการตาม</p> <p>ระเบียบ ประกาศ ก.</p> <p>กลาง ก.อบต.จังหวัด</p> <p>บุรีรัมย์ และหนังสือ</p> <p>สั่งการ</p> <p><u>ข้อเสนอแนะ</u> ไม่มี</p> <p><u>ผลการวิเคราะห์</u> การ</p> <p>สรรหาบุคคลมาดำรง</p>	-	<p>มีการปรับแผน</p> <p>อัตรากำลังใน</p> <p>ปีงบประมาณ</p> <p>๒๕๖๖</p>	<p>อัตรากำลังไม่</p> <p>เพียงพอกับภารกิจ</p> <p>ถ่ายโอนที่มากขึ้น</p>

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน/ โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ	งบประมาณ	ระยะเวลา	ปัญหาและอุปสรรค
		พนักงานส่วนตำบล และ ข้าราชการประเภทอื่น มาดำรงตำแหน่งที่ว่าง	ตำแหน่งที่ว่าง เป็นไป อย่างต่อเนื่อง <u>ข้อเสนอแนะ</u> ไม่มี			
ประเด็นนโยบาย ที่ ๓ การพัฒนาระบบ ฐานข้อมูลสารสนเทศ เพื่อสนับสนุนการ ปฏิบัติงานด้านการ บริหารทรัพยากร บุคคล	- เพื่อประชาสัมพันธ์ และเผยแพร่แนวทาง เส้นทางความก้าวหน้า ในสายอาชีพ ให้ บุคลากรทราบ	- องค์กรมีการ ปรับปรุงเว็บไซต์ให้เป็น ปัจจุบันอยู่เสมอ จัดให้มี เฟสบุ๊ก และไลน์ในการ สนับสนุนการทำงาน ไว้ สำหรับประชาสัมพันธ์ ผลงาน การปฏิบัติงาน นโยบายผู้บริหาร มาตรการ หลักเกณฑ์ การปฏิบัติ คู่มือการ ปฏิบัติงาน	<u>ผลการวิเคราะห์</u> มี การร้องเรียนผ่าน เว็บไซต์ ถ้ามตอป ปัญหา <u>ข้อเสนอแนะ</u> ควรมี ระบบสารสนเทศแบบ One Stop Service และระบบการ ให้บริการผ่านเว็บไซต์ เพื่อความสะดวก รวดเร็วในการ ให้บริการ	<u>ตั้งไว้</u> ๕,๐๐๐.- บาท <u>ใช้ไป</u> ๕,๐๐๐.- บาท	<u>ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม</u> <u>๒๕๖๕ ถึงวันที่ ๓๐</u> <u>กันยายน ๒๕๖๖</u>	ไม่มี

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน/ โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ	งบประมาณ	ระยะเวลา	ปัญหาและอุปสรรค
<p>ประเด็นนโยบาย ที่ ๔</p> <p>พัฒนาผู้บริหารให้มี ภาวะผู้นำ มีวิสัยทัศน์ และพฤติกรรมของ ผู้บริหารยุคใหม่ที่ทำให้ ความสำคัญกับ บุคลากรผู้ปฏิบัติงาน ควบคู่กับประสิทธิภาพ การปฏิบัติงาน</p>	<p>- เพื่อให้การบริหาร ราชการเป็นไปตาม หลักการบริหารจัดการ ที่ดี ลดขั้นตอนในการ ทำงาน ประชาชน ได้รับการบริการ รวดเร็วยิ่งขึ้น ลดการ สูญเสีย รวมทั้งเพื่อให้ พนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง ปฏิบัติงานได้ตรงตาม สายงานและหน้าที่ ความรับผิดชอบ ไม่ เกียจงาน เป็นไปตาม ขั้นตอนภายใต้การ บังคับบัญชาหัวหน้า งาน หรือหัวหน้าส่วน ราชการ</p>	<p>- จัดทำคำสั่งมอบหมาย งาน การปฏิบัติราชการ ให้กับพนักงานส่วน ตำบลและพนักงานจ้าง ตรงตามมาตรฐาน กำหนดตำแหน่ง สาย งาน และหน้าที่อื่นเพื่อ เพิ่มพูนความรู้</p> <p>- จัดทำคำสั่งรักษา ราชการแทน ในกรณี ตำแหน่งว่าง หรือมี แต่ ไม่สามารถปฏิบัติ ราชการได้</p> <p>- แจงเวียนคำสั่งให้ พนักงานส่วนตำบล และ พนักงานจ้างได้รับทราบ และถือปฏิบัติอย่าง เคร่งครัด</p>	<p><u>ผลการวิเคราะห์</u> การ จัดทำคำสั่งมอบหมาย งาน เพื่อลดปัญหา ความขัดแย้ง เกียจงาน เพื่อให้เกิด ประสิทธิภาพและ ประสิทธิผล</p> <p><u>ข้อเสนอแนะ</u> พนักงาน ส่วนตำบลยังมีความ เข้าใจผิด สับสน และ เข้าใจคลาดเคลื่อน เกี่ยวกับงาน</p>	-	ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖	ไม่มี

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน/ โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ	งบประมาณ	ระยะเวลา	ปัญหาและอุปสรรค
ประเด็นนโยบาย ที่ ๕ การส่งเสริมคุณภาพ ชีวิตของบุคลากร	- เพื่อเสริมสร้างกำลังใจ ให้กับพนักงาน เกิด ความรัก ความทุ่มเท กำลังกาย กำลังใจให้กับ องค์กร และสร้างความ มั่นใจให้กับบุคลากร	- ดำเนินการประกาศ ยกย่องชมเชยแก่ผู้ที่มี ผลการปฏิบัติงานดีเด่น ประจำปี ๒๕๖๖ - ดำเนินการจัดกิจกรรม ๕ ส. ในองค์กร	<u>ผลการวิเคราะห์</u> พนักงานมีความสุขใน การปฏิบัติงาน สถานที่ ทำงานน่าอยู่ สะอาด และสะดวก สบาย <u>ข้อเสนอแนะ</u> ควรมี การดำเนินการอย่าง ต่อเนื่องทุกปี	-	ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖	ไม่มี
ประเด็นนโยบาย ที่ ๖ การพัฒนาระบบสร้าง แรงจูงใจเพื่อรักษา บุคลากรที่มี ประสิทธิภาพสูงไว้กับ หน่วยงาน	- เพื่อเป็นการสร้างขวัญ และกำลังใจในการ ปฏิบัติงานของพนักงาน ส่วนตำบล ได้แก่ การ เลื่อนขึ้นเงินเดือน การ ให้เงินรางวัลประจำปี	- ดำเนินการพิจารณา เลื่อนขึ้นเงินเดือน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ เป็นไป ตามกระบวนการ ขั้นตอน ตามตัวชี้วัด ของการประเมินการ ปฏิบัติราชการ พร้อม ทั้งดำเนินการประกาศ	<u>ผลการวิเคราะห์</u> ดำเนินการพิจารณา เลื่อนขึ้นเงินเดือน เป็นไปตามประกาศ หลักเกณฑ์กำหนด <u>ข้อเสนอแนะ</u> ไม่มี	-	การเลื่อนขึ้นเงินเดือน ประจำปี แบ่ง ออกเป็น ๒ รอบ คือ - ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ ถึง วันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๖ - ตั้งแต่วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๖ ถึง	ไม่มี

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน/ โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ	งบประมาณ	ระยะเวลา	ปัญหาและอุปสรรค
		รายชื่อพนักงานอบต.ที่มีผลการประเมินดีเด่น			วันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖	
ประเด็นนโยบาย ที่ ๗ การเสริมสร้าง คุณธรรม จริยธรรม ให้แก่พนักงานฯ	- เพื่อส่งเสริมจริยธรรม และรักษาวินัยของ พนักงานเทศบาล และ พนักงานจ้าง ให้ปฏิบัติ ตนตามประมวล จริยธรรมพนักงานส่วน ท้องถิ่น	- นำประกาศ ก.ถ. เรื่อง “ประมวลจริยธรรม พนักงานส่วนท้องถิ่น” มาเผยแพร่ให้บุคลากร ทุกส่วนราชการ รับทราบและถือปฏิบัติ โดย ทัวกัน	<u>ผลการวิเคราะห์</u> ผู้บริหารเทศบาลให้ ความสำคัญกับการ ส่งเสริมจริยธรรม และ การรักษาวินัยบุคลากร ทุกคนได้รับการ ส่งเสริมจริยธรรม และ รักษาวินัย ให้ปฏิบัติตน ตามประมวลจริยธรรม พนักงานส่วนท้องถิ่น <u>ข้อเสนอแนะ</u> ควรมี การดำเนินการอย่าง ต่อเนื่องทุกปี	-	ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖	ไม่มี

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน/ โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ	งบประมาณ	ระยะเวลา	ปัญหาและอุปสรรค
<p>ประเด็นนโยบาย ที่ ๘</p> <p>การบริหารทรัพยากรบุคคลและพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้ตรงกับสมรรถนะประจำตำแหน่ง</p>	<p>- เพื่อพัฒนาบุคลากรอย่างเป็นระบบทั่วถึงและต่อเนื่อง โดยการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ ศักยภาพ และทักษะการทำงานที่เหมาะสม สอดคล้องกับสถานการณ์ วิสัยทัศน์ และยุทธศาสตร์ขององค์กร</p>	<p>บุคลากรนำความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ที่ได้รับจากการพัฒนามาปรับใช้ปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่ของตนเองได้อย่างมีประสิทธิภาพ</p>	<p>ผลการวิเคราะห์</p> <p>พัฒนาบุคลากรอย่างเป็นระบบทั่วถึง และต่อเนื่อง โดยการเพิ่มพูนความรู้ ศักยภาพ ความสามารถ และทักษะที่เหมาะสม</p> <p>ข้อเสนอแนะ ให้มีการรายงานผลจากการเข้ารับการฝึกอบรมให้กับผู้บริหารทราบ</p>	-	<p>ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖</p>	ไม่มี

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน/ โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ	งบประมาณ	ระยะเวลา	ปัญหาและอุปสรรค
ประเด็นนโยบาย ที่ ๙ พัฒนาองค์กรให้เป็น องค์กรแห่งการเรียนรู้	- เพื่อให้องค์กรมีการ บริหารจัดการความรู้ (Knowledge management) อย่าง เป็นระบบ	- นำความรู้ไป ประยุกต์ใช้ในการ ทำงาน เป็นการสร้าง ความกระจ่างถึง ความสัมพันธ์ระหว่าง องค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) กับการ จัดการความรู้ (Knowledge management)	<u>ผลการวิเคราะห์</u> องค์กรแห่งการเรียนรู้ สามารถนำไปใช้เป็น แนวทางในการ วางรากฐานด้านการ สร้างคุณค่าให้แก่ ทรัพย์สินที่จับต้องไม่ได้ คือ ความรู้ <u>ข้อเสนอแนะ</u> เราควร สร้างองค์กรแห่งการ เรียนรู้ร่วมกันอย่างเป็น ระบบ และมีส่วนร่วม จากทุกฝ่ายเพื่อการ พัฒนาอย่างยั่งยืนใน ที่สุด	-	ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖	ไม่มี

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน/ โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ	งบประมาณ	ระยะเวลา	ปัญหาและอุปสรรค
ประเด็นนโยบาย ที่ ๑๐ การส่งเสริมพัฒนา บุคลากรในองค์กร	- เพื่อกำหนดเส้นทาง การพัฒนาบุคลากร และเป็นกรอบในการ พัฒนาบุคลากรแต่ละ ตำแหน่ง	- มีการวางแผนการ พิจารณาการส่ง บุคลากรเข้ารับการ อบรมตามสายงาน ความ ก้าวหน้าใน แผนพัฒนาบุคลากร	ผลการวิเคราะห์ มีการ ดำเนินการจัดทำ แผนพัฒนาพนักงาน ส่วนตำบลประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ -๒๕๖๖ ข้อเสนอแนะ ดำเนินการตามแผนฯ ให้สอดคล้องตามความ จำเป็น	ตั้งไว้ ๒๘๐,๐๐๐.- บาท ใช้ไป ๗๒๐,๑๘๕.- บาท	ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖	ไม่มี

สรุปสถิติผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งกระเต็น อำเภอหนองกี่ จังหวัดบุรีรัมย์

ระยะเวลาดำเนินการ	บรรจุ/แต่งตั้ง (ราย)	โยกย้าย (ราย)	รับโอน (ราย)	ลาออก (ราย)	ไล่ออก/ปลด (ราย)	เกษียณอายุ ราชการ (ราย)	เข้ารับการอบรม (ราย)
ตุลาคม - ธันวาคม ๒๕๖๕	-	-	-	-	-	-	๑๑
มกราคม - มีนาคม ๒๕๖๖	-	-	-	-	-	-	๑๒
เมษายน - มิถุนายน ๒๕๖๖	-	-	-	-	-	-	๘
กรกฎาคม - กันยายน ๒๕๖๖	-	-	-	-	-	-	๒

ปัญหาและอุปสรรค

- การขอใช้บัญชีการสอบคัดเลือกของ กสธ. เพื่อบรรจุและแต่งตั้งกรณีตำแหน่งว่าง ประเภททั่วไปและวิชาการ ยังล่าช้า เนื่องจากผู้สอบแข่งขันได้ยังไม่เลือกบรรจุที่หน่วยงาน

ข้อเสนอแนะ/แนวทางแก้ไข

- ส่งเสริมให้บุคลากรมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้งานซึ่งกันและกันภายในฝ่ายหรือในส่วนราชการ และมีการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานในตำแหน่งที่เป็นอัตราว่างได้อย่างต่อเนื่องและเหมาะสม

- ส่งเสริมให้ข้าราชการ พนักงานส่วนท้องถิ่นและบุคลากรในสังกัดพัฒนาความรู้ด้วยตนเองผ่านระบบการเรียนรู้ทางออนไลน์ (Local MOOC) เช่น ศึกษาเรียนรู้เกี่ยวกับงานการเงิน การคลังท้องถิ่น งานบุคคลท้องถิ่น การบริหารสาธารณสุขท้องถิ่น กฎหมายท้องถิ่น ความรู้ทั่วไปที่เกี่ยวข้องกับท้องถิ่น เทคนิคการบริหารราชการ

- ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการสรรหา คัดเลือกและพัฒนาบุคลากร เพื่อให้มีจำนวนบุคลากรที่เพียงพอเมื่อเทียบกับภารกิจของหน่วยงาน และเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพสามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ความรับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้การดำเนินงานขององค์กรบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้

บัญชีรายชื่อพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างที่เข้ารับการอบรม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖

(จำนวนบุคลากรทั้งหมด พนักงานส่วนตำบล, พนักงานครู, พนักงานจ้างตามภารกิจ รวมทั้งสิ้น ๒๙ คน จำนวนผู้เข้ารับการอบรมจำนวน ๒๕ คน สรุปจำนวนบุคลากรที่เข้ารับการอบรม คิดเป็นร้อยละ ๘๖.๒๑)

พนักงานส่วนตำบล

ลำดับที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	หลักสูตร	หลักสูตรวิชา	หน่วยงานที่จัด	งบประมาณที่ใช้	สำเร็จหลักสูตร
๑	นางสาวอรุญา แก้วนาพันธ์	รองปลัด อบต.	พัฒนาบุคลากรท้องถิ่น	อบรมโครงการสัมมนาเชิงปฏิบัติการ “การปรับปรุงแผนอัตรากำลังสามปีของ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประจำปี ๒๕๖๖ ค่าลงทะเบียน ค่าเดินทางไปราชการ	มหาวิทยาลัยเทคโนโลยี ราชมงคลอีสาน	๓,๙๐๐.๐๐ ๒,๒๓๓.๖๖	๓๐มี.ค - ๑ เม.ย ๖๖
			รณรงค์ลดเสียงลวดสูบ	โครงการรณรงค์ลดเสียงสูบบุหรี่และด้าน สารเสพติดในชุมชนและหน่วยงาน ราชการองค์การบริหารส่วน ตำบลทุ่งกระเต็น	อบต.ทุ่งกระเต็น ดำเนินการเอง	๑๐,๐๐๐.๐๐	๑๖-พ.ย.-๖๕
๒	นางปณยวีร์ เกรียงคุณวุฒิ	ผู้อำนวยการกองช่าง	รณรงค์ลดเสียงลวดสูบ	โครงการลดเสียงลวดสูบและด้านสาร เสพติดในชุมชนและหน่วยงานราชการ	อบต.ทุ่งกระเต็น ดำเนินการเอง	๑๐,๐๐๐.๐๐	๑๖-พ.ย.-๖๕
๓	นางอรพิมพ์ เขียนใหม่	ผอ.กองคลัง	ประชุมเชิงปฏิบัติการ	งานด้านบำเหน็จบำนาญข้าราชการ	กรมส่งเสริม การปกครองท้องถิ่น		๑๐-๑๒ ก.พ.๖๖
๔	นางสาววิราวรรณ หงส์จัมรงค์	ผู้อำนวยการกองการศึกษา	อบรมเชิงปฏิบัติการ	ชุมชนเบรื่องปราษฎ์ (Intelligent Community Platform”(Smart Kid รุ่นที่ ๒) -ค่าลงทะเบียน -ค่าเดินทางไปราชการ -อบรมโครงการพัฒนาศักยภาพข้าราชการ หรือพนักงานครูละบุคลากรทางการศึกษาอปท.	ณ โรงแรม เดอ คีตา ปรีนเซส บุรีรัมย์ อ.เมือง จ.บุรีรัมย์	๑๕,๐๐๐.๐๐ ๒,๖๘๘.๐๐	๑๓ -๑๕ มี.ค.-๖๖ ๔ - ๕ ส.ค. ๒๕๖๖

ลำดับที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	หลักสูตร	หลักสูตรวิชา	หน่วยงานที่จัด	งบประมาณที่ใช้	สำเร็จหลักสูตร
				เพื่อเสริมสร้างผลลัพธ์การเรียนรู้ตามข้อตกลงฯ -ค่าลงทะเบียน -ค่าเดินทางไปราชการ		๕,๒๓๐.๐๐ ๑,๔๙๒.๐๐	
๕	นางรุ่งอรุณ งามพิบูลย์ วนิชย์	ผอ.กองสวัสดิการสังคม	รณรงค์ลดเสียงลุดสูบ	โครงการลดเสียงลุดสูบและต้านสาร เสพติดในชุมชนและหน่วยงานราชการ	อบต.ทุ่งกระเต็น	๑๐,๐๐๐.๐๐	๑๖ พ.ย.๖๕
๖	นายชัยณรงค์ มณีบุ	ผอ.กองส่งเสริมการเกษตร	รณรงค์ลดเสียงลุดสูบ	โครงการรณรงค์เสียงลุดสูบบุหรี่และต้าน สารเสพติดในชุมชนและหน่วยงานราชการ	อบต.ทุ่งกระเต็น ดำเนินการเอง		๑๖ พ.ย.๖๕
๗	นางสาวรุ่งทิพย์ บุตรวิชา	นักวิชาการตรวจสอบภ	หัวข้อหลักกฎหมายและแนวค่านิ จฉัยเกี่ยวกับวิธีปฏิบัติราชการ ทางปกครอง	อบรมโครงการเสริมสร้างหลักปฏิบัติราชการ ที่ดีจากคำวินิจฉัยของศาลปกครองให้กับเจ้า หน้าที่ของรัฐและประชาชนหัวข้อหลักกฎหมาย และแนวค่านิฉัยเกี่ยวกับวิธีปฏิบัติราชการ ทางปกครอง	ศาลปกครองนครราชสีมา	ไม่ใช้งบประมาณ	๒๓ ก.พ.๖๖
			หลักปฏิบัติราชการที่ดีจากคำวินิจฉัย ของศาลปกครองสูงสุดเกี่ยวกับ ความรับผิดทางละเมิด ของเจ้าหน้าที่	อบรมโครงการเสริมสร้างหลักปฏิบัติราชการ ที่ดีจากคำวินิจฉัยของศาลปกครองให้กับเจ้า หน้าที่ของรัฐและประชาชนหัวข้อหลักกฎหมาย หลักปฏิบัติราชการที่ดีจากคำวินิจฉัยของศาลปก ครองสูงสุดเกี่ยวกับความรับผิดทางละเมิด ของเจ้าหน้าที่	ศาลปกครองนครราชสีมา	ไม่ใช้งบประมาณ	๑๐-พ.ค.-๖๖
			แนวค่านิฉัยคดีพิพาท เกี่ยวกับที่ดิน	อบรมโครงการเสริมสร้างหลักปฏิบัติราชการ ที่ดีจากคำวินิจฉัยของศาลปกครองให้กับเจ้า หน้าที่ของรัฐและประชาชนหัวข้อหลักกฎหมาย หัวข้อ "แนวค่านิฉัยคดีพิพาทเกี่ยวกับที่ดิน"	ศาลปกครองนครราชสีมา	ไม่ใช้งบประมาณ	๒๘-ธ.ค.-๖๕

ลำดับที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	หลักสูตร	หลักสูตรวิชา	หน่วยงานที่จัด	งบประมาณที่ใช้	สำเร็จหลักสูตร	
			รณรงค์ลดเสี่ยงลดสูบ งานตรวจสอบภายใน	โครงการรณรงค์เสี่ยงสูบบุหรี่และด้าน สารเสพติดในชุมชนและหน่วยงานราชการ หลักสูตร ฝึกปฏิบัติ การตรวจฎีกาเทคนิค การตรวจสอบ ตามขั้นตอนการตรวจสอบ ของหน่วยตรวจสอบภายใน และวิธีปฏิบัติ งานของหน่วยรับตรวจ (สำนัก/กอง) ตามที่ พ.ร.บ.วินัยฯกำหนด” รุ่นที่ ๖ ค่าลงทะเบียน ค่าเดินทางไปราชการ	อบต.ทุ่งกระเต็น ดำเนินการเอง	ไม่ใช้งบประมาณ ๔,๙๐๐.๐๐ ๑,๗๐๐.๐๐	๑๖-พ.ย.-๖๕ ๑๖-พ.ย.-๖๕ ๑๗-๑๙ มี.ค.๒๕๖๖	
๘	นายเสรีไท นายโชคชัย	ปิตุรงค์ สินไทย	นักจัดการงานทั่วไป	พัฒนาศักยภาพ	อาสาปศุสัตว์ ด้านโรคพิษสุนัขบ้า สัตว์ปลอดโรค คนปลอดภัย	กรมปศุสัตว์ กระทรวงเกษตรและ สหกรณ์	ไม่ใช้งบประมาณ	๑๑ มี.ค.๖๖
๙	นางสาวบุญยหนูช	จอตนอก	นักวิเคราะห์นโยบายและ	การจัดทำงบประมาณ	- การจัดทำงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๖ ของ อปท.ฯ(ฉบับใหม่ ๒๕๖๕) - โครงการรณรงค์เสี่ยงสูบบุหรี่และด้าน สารเสพติดในชุมชนและหน่วยงานราชการ	ม.ราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา อบต.ทุ่งกระเต็น ดำเนินการเอง	๖,๙๐๐.๐๐	๓-๕ มี.ย.๖๖ ๑๖-พ.ย.-๖๕
๑๐	นางสาวสายใจ	เสื่อชุมแสง	นักทรัพยากรบุคคล	สัมมนาเชิงปฏิบัติาร	การปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี -ค่าลงทะเบียน -ค่าเดินทางไปราชการ	ม.เทคโนโลยีราชมงคลอีสาน	๓,๙๐๐.๐๐	๓๐ มี.ค.-๑ เม.ย.๖๖
๑๑	นางสุวิษญ์	ไข่มรคา	นักพัฒนาชุมชน	ประชุมเชิงปฏิบัติการ	การพัฒนาศักยภาพศูนย์พัฒนาครอบครัว -พัฒนาศักยภาพคณะกรรมการ ศูนย์ยุติธรรมชุมชน	สนง.พมจ.บุรีรัมย์	ไม่ใช้งบประมาณ	๒๙ มี.ค.๖๖
๑๒	นางสาวลลิตา	แสงวิรัตน์	นิติกร	พัฒนาบุคลากรท้องถิ่น คุ้มครองผู้บริโภค	-เพื่อสร้างเครือข่ายคุ้มครองผู้บริโภค -ค่าเดินทางไปราชการ	ยุติธรรมจังหวัด บุรีรัมย์ ณ โรงแรมแคนทารี โฮเทล โคราช จังหวัดนครราชสีมา	ไม่ใช้งบประมาณ ๖๙๔.๐๐	๒๘ มี.ย.๖๖ ๑๙ มี.ค.๒๕๖๖

ลำดับที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	หลักสูตร	หลักสูตรวิชา	หน่วยงานที่จัด	งบประมาณที่ใช้	สำเร็จหลักสูตร
				-ปฏิบัติราชการอย่างไรให้ห่างไกล วินัย อาญา ละเมิด - ค่าเดินทางไปราชการ -โครงการณรงค์ลดเสี่ยงสูบบุหรี่และต้าน สารเสพติดในชุมชนและหน่วยงานราชการ	ณ โรงแรมแคนทารี โฮเทล โคราช จังหวัดนครราชสีมา อบต.ทุ่งกระเต็น ดำเนินการเอง	๘๕๖.๘๐ ๑๐,๐๐๐.๐๐	๑๙-ธ.ค.-๖๕ ๑๖-พ.ย.-๖๕
๑๓	นายชัยรัตน์ พารอิ้ว	นักวิชาการศึกษา	พัฒนาบุคลากรท้องถิ่น	การบันทึกลับัญชีสำหรับสถานศึกษา	ม.เทคโนโลยีราชมงคลอีสาน	๘,๔๕๐.๐๐	๒๕-๒๗ มี.ค.๖๖
๑๔	นางสาวศศิปรียา ตันกระโทก	เจ้าพนักงานธุรการ	เสริมสร้างหลักปฏิบัติ ราชการที่ดี	การเสริมสร้างหลักปฏิบัติราชการที่ดี จากคำวินิจฉัยของศาลปกครอง	ศาลปกครองนครราชสีมา	ไม่ใช้งบประมาณ	๒๘ ธ.ค.๖๕
๑๕	จำเอกเอกชัย ถินนอก	นายช่างไฟฟ้า	การฝึกยกระดับฝีมือ	ช่างเดินสายไฟฟ้าประจำชุมชน	พัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงาน	ไม่ใช้งบประมาณ	๒๐-๒๓ ธ.ค.๖๕
๑๖	นายวิฑูรย์ ทนกระโทก	นายช่างโยธา	อบรมเชิงปฏิบัติการ	- การใช้คอมพิวเตอร์เพื่อการถอดแบบ และประมาณราคาด้วยโปรแกรม ลงทะเบียน ค่าเดินทางไปราชการ -อบรม Casa stody อาคารที่ประสบเหตุที่ โดนดำเนินคดีตามพรบ.ควบคุมอาคารฯ - ลงทะเบียน - ค่าเดินทางไปราชการ -โครงการณรงค์ลดเสี่ยงสูบบุหรี่และต้าน สารเสพติดในชุมชนและหน่วยงานราชการ	ม.ศรีนครินทรวิโรฒ ณ โรงแรมเดอะ ซีซั่นส์ โฮเต็ล ต.หนองปรือ อ.อ.บางละมุง จังหวัดชลบุรี อบต.ทุ่งกระเต็น ดำเนินการเอง	๓,๙๐๐.๐๐ ๓,๒๘๐.๐๐ ๘,๗๕๐.๐๐ ๓,๕๔๔.๐๐ ๑๐,๐๐๐.๐๐	๒๕-๒๗ พ.ย.๒๕๖๕ ๒๒-๒๔ มี.ค. ๒๕๖๖ ๑๖-พ.ย.-๖๕
๑๗	นางหนึ่งฤทัย พูนกลาง	เจ้าพนักงานธุรการ	เพิ่มทักษะวิธีปฏิบัติรูปแบบ หนังสือราชการงานสารบรรณ	-อบรมหลักสูตร “ความสำคัญงานธุรการ ในตำแหน่งหน้าที่กับการปฏิบัติงานราชการ ทางอิเล็กทรอนิกส์สำหรับบุคลากรของอปท. รุ่นที่ ๗	ณ โรงแรมเชียงคาน ริเวอร์ เม้าท์เทน รีสอร์ท อ.เชียงคาน จังหวัดเลย		๑ - ๔ ธ.ค.๒๕๖๕

ลำดับที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	หลักสูตร	หลักสูตรวิชา	หน่วยงานที่จัด	งบประมาณที่ใช้	สำเร็จหลักสูตร
				-ลงทะเบียน -ค่าเดินทางไปราชการ		๔,๕๐๐.๐๐ ๗,๐๒๔.๐๐	

พนักงานครู

ลำดับที่	ชื่อ -สกุล	ตำแหน่ง	หลักสูตร	หลักสูตรวิชา	หน่วยงานที่จัด	งบประมาณที่ใช้	สำเร็จหลักสูตร
๑	นางวันเพ็ญ พูนสวัสดิ์	ครู	ประชุมวิชาการ	-แลกเปลี่ยนเรียนรู้ ประเด็นเด็กปฐมวัย ดนตรีมีอิทธิพลต่อสมอง ร่างกายและ จิตใจของมนุษย์ได้อย่างไร	มหาวิทยาลัยมหิดล	ไม่ใช้งบประมาณ	๒๘ พ.ค.๖๖
๒	นางสาวนิยม สิงห์จามุสงค์	ครู	การจัดทำแผนพัฒนา การศึกษา ๒๕๖๖-๒๕๗๐	แผนปฏิบัติการประจำปีการศึกษา ประจำปีงบประมาณของศูนย์พัฒนา เด็กเล็ก	วิทยาลัยการจัดการเพื่อการพัฒนา มหาวิทยาลัยทักษิณ	๔,๙๐๐.๐๐	๒๖-๒๘ ส.ค.๖๖
๓	นางสาวภาวรินทร์ สะเรียมรัมย์	ครู	สัมมนาเชิงปฏิบัติการ	การประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะ ข้าราชการหรือพนักงานครูฯ	ม.เทคโนโลยีราชมงคลอีสาน	๔,๙๐๐.๐๐	๒๗-๒๙ ม.ค.๖๖
๔	นางนริศรา สกุลรักภักดี	ครู	อบรมเชิงปฏิบัติการ	โรงเรียนปลอดภัย "ภัยพิบัติเรื่องใกล้ตัว เสริมสร้างภูมิปลอดภัยๆ"	มหาวิทยาลัยมหิดล	๓๖๐.๐๐	๑๑ มิ.ย.๖๖

พนักงานจ้างตามภารกิจ

๑	นางยอดธู พนารินทร์	ผู้ช่วย นักพัฒนาชุมชน	รณรงค์ลดเสี่ยงลดสูบ	โครงการลดเสี่ยงลดสูบและด้านสาร เสพติดในชุมชนและหน่วยงานราชการ	อบต.ทุ่งกระแตئين	๑๐,๐๐๐.๐๐	๑๖ พ.ย.๖๕
๒	นางอรปรียา ปิตุรงค์	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	อบรมเชิงปฏิบัติการ	โรงเรียนปลอดภัย "ภัยพิบัติเรื่องใกล้ตัว เสริมสร้างภูมิปลอดภัยๆ"	มหาวิทยาลัยมหิดล	๓๖๐.๐๐	๑๑ มิ.ย.๖๖
๓	นางสาวปริศณา ท่อชู	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	อบรมเชิงปฏิบัติการ	โรงเรียนปลอดภัย "ภัยพิบัติเรื่องใกล้ตัว เสริมสร้างภูมิปลอดภัยๆ"	มหาวิทยาลัยมหิดล	๓๖๐.๐๐	๑๑ มิ.ย.๖๖

๔	นางสาวชัชฌิมพร จันทรคง	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	อบรมเชิงปฏิบัติการ	โรงเรียนปลอดภัย "ภัยพิบัติเรื่องใกล้ตัว เสริมสร้างภูมิปลอดภัยๆ"	มหาวิทยาลัยมหิดล	๓๖๐.๐๐	๑๑ มิ.ย.๖๖
---	------------------------	---------------------	--------------------	--	------------------	--------	------------

ลำดับที่	ชื่อ -สกุล	ตำแหน่ง	หลักสูตร	หลักสูตรวิชา	หน่วยงานที่จัด		สำเร็จหลักสูตร
๕	นางสาววิภาดา คำเรือง	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	อบรมเชิงวิชาการ	ดนตรีมีอิทธิพลต่อสมอง ร่างกายและจิตใจ ของมนุษย์ได้อย่างไร	มหาวิทยาลัยมหิดล	ไม่ใช่งบประมาณ	๒๘ พ.ค.๖๖
			อบรมเชิงวิชาการ	การใช้เครื่องมือประเมินความเสี่ยงในสถาน พัฒนาเด็กปฐมวัย	มหาวิทยาลัยมหิดล	ไม่ใช่งบประมาณ	๒๗ พ.ค.๖๖