รายงานการติดตามและประเมินผลการพัฒนาบุคลากร
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕



องค์การบริหารส่วนตำบลคูเมือง
อำเภอมหาชนะชัย จังหวัดยโสธร

งานบริหารงานบุคคล
สำนักปลัด อบต.
โทร./โทรสาร
www.khumuang.go.th/

คำนำ

ตามที่องค์การบริหารส่วนตำบลคูเมือง ได้ดำเนินการจัดทำจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความชำนาญ ทักษะ ประสบการณ์ ทัศนคติ คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้บุคลากรในหน่วยงานสามารถปฏิบัติหน้าที่ความรับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้การพัฒนาบุคลากร ยังมุ่งหมายที่จะพัฒนาทัศนคติของผู้ปฏิบัติงานให้เป็นไปในทางที่ดี มีขวัญกำลังใจในการทำงานและมีความคิดที่จะปรับปรุงพัฒนาการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และทำงานด้วยความสุข

เพื่อให้การบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่งถือเป็นทรัพยากรสำคัญที่ช่วยขับเคลื่อนกระบวนการ การบริหารราชการให้เกิดประโยชน์สุขแก่ประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ องค์การบริหารส่วนตำบลคูเมือง จึงจัดให้มีระบบการตรวจสอบ ติดตามประเมินผลการพัฒนาบุคลากร เพื่อให้ทราบถึงความสำเร็จของการพัฒนาตามแผนพัฒนาบุคลากรและเพื่อให้การพัฒนาเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

งานบริหารงานบุคคล
องค์การบริหารส่วนตำบลคูเมือง
พฤศจิกายน ๒๕๖๕

สารบัญ

	หน้า
ส่วนที่ ๑ บทนำ	๑
- หลักการและเหตุผล	๑
- นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล	๑
- การพัฒนาระบบบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล	๒
- การพัฒนาสมรรถนะของบุคลากร	๓
ส่วนที่ ๒ ยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนา	๔
- ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร	๔
ส่วนที่ ๓ สรุปผลการพัฒนาบุคลากร	๖
- สรุปข้อมูลสถิติด้านทรัพยากรบุคคล	๖
- การวิเคราะห์ความคุ้มค่าในการพัฒนาบุคลากร	๘
- ผลการดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล	๙
- การดำเนินโครงการ/กิจกรรมตามแผนพัฒนาบุคลากร	๑๐
- ความพึงพอใจและแรงจูงใจของบุคลากรที่มีต่อองค์กร	๒๔

ภาคผนวก

- สำเนาคำสั่งให้ผู้บริหาร สมาชิกสภาท้องถิ่น พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างเดินทางไปราชการ
- แบบสำรวจความพึงพอใจและแรงจูงใจของบุคลากรที่มีต่อองค์กร
- สรุปภาพรวมการสำรวจความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อองค์กร

บทที่ ๑
การพัฒนาบุคลากร

หลักการและเหตุผล

ด้วยรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยได้บัญญัติให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีความเป็นอิสระในการบริหารงานบุคคลตามความต้องการและความเหมาะสมของท้องถิ่น ประกอบกับพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ บัญญัติให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัด กำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลสำหรับพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบล ให้เหมาะสมกับลักษณะการบริหาร และอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลและจะต้องอยู่ภายใต้มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลสำหรับพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบล ที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนด

การพัฒนาบุคลากร จึงเป็นกรรมวิธีต่างๆ ที่จะมุ่งเพิ่มเติมความรู้ ความชำนาญ และประสบการณ์เพื่อให้บุคลากรในหน่วยงานสามารถปฏิบัติหน้าที่ความรับผิดชอบได้เป็นอย่างดี ตลอดจนมีทัศนคติที่ดีในการทำงาน นอกจากนี้การพัฒนาบุคลากรยังมุ่งหมายที่จะพัฒนาทัศนคติของผู้ปฏิบัติงานให้เป็นไปในทางที่ดี มีขวัญกำลังใจในการทำงานและมีความคิดที่จะปรับปรุงพัฒนาการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและทำงานด้วยความสุข

นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

เพื่อให้การบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่งถือเป็นทรัพยากรสำคัญที่ช่วยขับเคลื่อนกระบวนการการบริหารราชการให้เกิดประโยชน์สุขแก่ประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ ตามพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารราชการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๒ และเกิดความโปร่งใสในการบริหารทรัพยากรบุคคล จึงประกาศนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยมุ่งเน้นที่กระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลในด้านต่างๆ ดังนี้

๑) ด้านการปรับปรุงโครงสร้างระบบงานและอัตรากำลัง

วางแผนสนับสนุน และส่งเสริมให้มีโครงสร้าง ระบบงาน การจัดกรอบอัตรากำลัง และการบริหารอัตรากำลังให้เหมาะสมกับภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลคูเมือง และเพียงพอ มีความคล่องตัวต่อการขับเคลื่อนการดำเนินงานของทุกหน่วยงานในองค์การบริหารส่วนตำบลคูเมือง รวมทั้งมีระบบการประเมินผลที่มีประสิทธิผลเชื่อมโยงกับผลตอบแทนและการกำหนดสมรรถนะและลักษณะที่พึงประสงค์ของพนักงานที่องค์การบริหารส่วนตำบลคูเมืองคาดหวัง

๒) ด้านการพัฒนาบคลากร

เสริมสร้างให้มีการพัฒนาอย่างเป็นระบบ ทั่วถึงและต่อเนื่อง โดยการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถศักยภาพ และทักษะการทำงานที่เหมาะสม สอดคล้องกับสถานการณ์ วิสัยทัศน์ และยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบลคูเมือง เพื่อให้การขับเคลื่อนการดำเนินงานตามพันธกิจขององค์กรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย รวมทั้งส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมให้บุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลคูเมือง

๓) ด้านการพัฒนาระบบสารสนเทศ

ส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อให้ได้ข้อมูลที่ถูกต้อง ครบถ้วน รวดเร็ว ทันสมัย และเป็นปัจจุบัน ช่วยลดขั้นตอนของงาน ปริมาณเอกสาร

สามารถนำไปวิเคราะห์เพื่อวางแผนตัดสินใจในการปฏิบัติงาน และใช้บริหารงานด้านบุคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

๔) ด้านสวัสดิการ

เสริมสร้างความมั่นคง ขวัญกำลังใจ คุณภาพชีวิตที่ดีและพึงพอใจให้ผู้ปฏิบัติงาน เพื่อรักษาคนดีคนเก่งไว้กับองค์กร โดยการส่งเสริมความก้าวหน้าของผู้ปฏิบัติงานที่มีผลงาน และสมรรถนะในทุกโอกาส สร้างช่องทางการสื่อสาร ให้สิ่งจูงใจ จัดสวัสดิการ ความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสิ่งแวดล้อมในการทำงาน ตามความจำเป็นและเหมาะสม เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด และสนับสนุนการดำเนินกิจกรรมเพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บริหารและพนักงานทุกระดับ

รูปแบบของการพัฒนาบุคลากร

๑. การปฐมนิเทศ เป็นวิธีการอย่างหนึ่งในการพัฒนาบุคลากรในองค์การ ที่เข้ามาทำงานใหม่ หรือผู้ที่รับราชการมานานแล้ว แต่เพิ่งย้ายสับเปลี่ยน หรือหมุนเวียนมาปฏิบัติงานหน้าที่ใหม่ ซึ่งเป็นกิจกรรมอย่างหนึ่งซึ่งมีวัตถุประสงค์สำหรับแนะนำชี้แจง ให้ทราบความรู้ทั่วๆ ไป กฎ ระเบียบ สร้างความคุ้นเคยกับผู้ร่วมงาน ลักษณะโครงสร้างขององค์การ นโยบายขององค์การ เพื่อให้สมาชิกใหม่เข้าใจวัตถุประสงค์ รวมทั้งเรียนรู้สภาพแวดล้อมขององค์การ เพื่อสร้างความมั่นใจในการปฏิบัติงาน และเป็นประโยชน์ในการทำงานต่อไป

๒. การฝึกอบรม เป็นกระบวนการที่มีระเบียบแบบแผนซึ่งมุ่งหมายที่จะพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความชำนาญ เพื่อวัตถุประสงค์อย่างใดอย่างหนึ่ง ที่สามารถนำมาใช้เพื่อเปลี่ยนแปลงการกระทำ หรือพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของบุคคล

๓. การส่งเสริมด้านวิชาการ มีวัตถุประสงค์ให้บุคลากร ได้รับความรู้กว้างขวางยิ่งขึ้น และสามารถทำได้หลายรูปแบบ เน้นในเรื่องของการให้ความรู้ การที่บุคลากรทำงานอยู่ที่ใดนานๆ ความรู้ความสามารถอาจล้าสมัย ไม่ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีใหม่ๆ จึงต้องส่งบุคลากรไปศึกษาดูงานในหน่วยงานที่มีระบบการทำงานที่ดีและทันสมัย

การพัฒนาระบบบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล

ระบบบริหารงานบุคคลต้องเป็นระบบที่สามารถคัดสรรบุคคลที่ดี มีคุณภาพเข้ามาทำงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ มีระบบค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับความสามารถของบุคลากร มีกลไกที่วางเส้นทางสู่ความก้าวหน้าในอาชีพให้กับบุคลากร สามารถดูแล รักษา และพัฒนาบุคลากรให้มีขีดความสามารถและค่านิยมหลักที่สอดคล้องกับความต้องการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในขณะเดียวกันบุคลากรต้องมีความสุขกับการทำงานและสามารถสร้างคุณค่าให้กับท้องถิ่นได้อย่างเหมาะสม ประกอบด้วย

๑. ระบบการวางแผนอัตรากำลังบุคลากร
๒. ระบบการคัดเลือกและสรรหาบุคลากร
๓. ระบบการพัฒนาทรัพยากรบุคคล
๔. ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน
๕. ระบบเส้นทางอาชีพ
๖. ระบบสวัสดิการและบุคลากรสัมพันธ์
๗. ระบบค่าตอบแทน

การพัฒนาสมรรถนะของบุคลากร

การที่องค์กรจะประสบความสำเร็จได้ ต้องมีบุคลากรที่มีศักยภาพ มีความสามารถและทักษะที่เหมาะสมต่อการปฏิบัติงานในหน้าที่ให้บรรลุผลอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งวิธีการหนึ่งซึ่งจะช่วยให้บุคลากรในหน่วยงานมีทักษะในการปฏิบัติงาน โดยใช้เวลาในการพัฒนาไม่มากนักคือการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากร ในการพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยมีจุดประสงค์เพื่อเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการทำงานและผลการปฏิบัติงาน มุ่งเน้นการปรับปรุงผลการปฏิบัติงานที่ต้องการให้เกิดขึ้นในทันที ด้วยการทำให้บุคลากรเกิดทักษะเฉพาะด้าน ซึ่งมีความสำคัญต่อการพัฒนาผลการปฏิบัติงานทั้งขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นและของบุคลากรเอง กระบวนการในการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรเริ่มจากการวิเคราะห์ภารกิจหลักของท้องถิ่น ภาระงานตามมาตรฐานสำหรับแต่ละตำแหน่ง และการประเมินความต้องการของท้องถิ่น ความต้องการของหน่วยงาน และความต้องการของบุคลากรเอง โดยให้บุคลากรแต่ละคนระบุความต้องการในการพัฒนาสมรรถนะของตนเองในแผนพัฒนาตนเอง และผ่านการพิจารณาของผู้บังคับบัญชา ซึ่งมีกระบวนการในการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากร เช่น

๑) การพัฒนาระบบพี่เลี้ยง

๒) การฝึกอบรม /การฝึกปฏิบัติ

๓) การเข้าร่วมการสัมมนา / ประชุมเชิงปฏิบัติการ

๔) การศึกษาดูงาน

บทที่ ๒
ยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนา

ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้ทำงานแบบมีส่วนร่วม การทำงานเป็นทีม และมีการบูรณาการ

เป้าประสงค์

๑) พัฒนา/ปรับเปลี่ยนทัศนคติบุคลากรให้มีวิสัยทัศน์และเข้าใจในระบบบริหารราชการยุคใหม่

๒) เพื่อเตรียมการด้านกำลังคนรองรับการเปลี่ยนแปลงทางสังคมและประชากร

ตัวชี้วัด

๑) มีการจัดประชุมเพื่อรับฟังความคิดเห็นของข้าราชการในทุกระดับ

๒) ส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาในทุกส่วนราชการ

๓) มีการเผยแพร่ข่าวสารประชาสัมพันธ์อย่างต่อสม่ำเสมอ

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การวางแผนและบริหารกำลังคนให้สอดคล้องกับภารกิจของส่วนราชการ

เป้าประสงค์

๑) เพื่อปรับปรุงโครงสร้างและอัตรากำลังให้เหมาะสมกับภารกิจ

๒) เพื่อส่งเสริมเส้นทางความก้าวหน้าให้กับพนักงาน

ตัวชี้วัด

๑) มีการวิเคราะห์และจัดทำแผนอัตรากำลังให้เหมาะสมกับภารกิจ

๒) จัดทำแผนผังความก้าวหน้าในสายอาชีพ

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ส่งเสริมสวัสดิการและสิ่งอำนวยความสะดวก

เป้าประสงค์

๑) เพื่อกำหนดเส้นทางความก้าวหน้าและค่าตอบแทนที่เหมาะสม จูงใจให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

๒) เพื่อให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดีและปฏิบัติงานในสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม

ตัวชี้วัด

๑) พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างได้รับค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์ที่เหมาะสมและเป็นธรรม โดยมีการทบทวนทุกปี

๒) มีการสร้างสิ่งแวดล้อมที่เหมาะสมในที่ทำงาน การจัดหา ติดตั้งเครื่องมือเครื่องใช้ที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานและไม่มีสภาพก่อให้เกิดอันตราย อันจะทำให้บุคลากรมีความสุขในการทำงานภายใต้สิ่งแวดล้อมที่เหมาะสม

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ มีระบบบริหารผลงานที่เน้นประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และมีความคุ้มค่า

เป้าประสงค์

๑) เพื่อมีระบบการประเมินผลงานที่เที่ยงตรง เชื่อถือได้

๒) เพื่อติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องและเป็นรูปธรรม

ตัวชี้วัด

๑) มีระบบการประเมินผลงานที่เที่ยงตรง เชื่อถือได้

๒) มีติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องและเป็นรูปธรรม

๓) ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลางในการปฏิบัติงาน

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ มีความโปร่งใสในทุกกระบวนการของการบริหารทรัพยากรบุคคล

เป้าประสงค์

๑) เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรทุกระดับ ยึดระบบคุณธรรมเป็นแนวทางในการดำเนินงาน

๒) เพื่อแก้ปัญหาเรื่องร้องเรียนเกี่ยวกับความไม่โปร่งใสในการบริหารงานบุคคล

ตัวชี้วัด

๑) มีการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารด้านการบริหารงานบุคคลอย่างสม่ำเสมอ

๒) มีการจัดทำโครงการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมให้แก่พนักงาน

๓) ไม่มีเรื่องร้องเรียนเกี่ยวกับความไม่โปร่งใสในการบริหารงานบุคคล

ยุทธศาสตร์ที่ ๖ สนับสนุนให้พนักงานมีการพัฒนาความรู้อย่างต่อเนื่องและพัฒนาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

เป้าประสงค์

๑) เพื่อพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้มีศักยภาพและสมรรถนะสูงเอื้อต่อการเปลี่ยนแปลง

๒) เพื่อส่งเสริมการพัฒนาทรัพยากรบุคคลอย่างต่อเนื่องในบริบทขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๓) เพื่อเตรียมการพัฒนาผู้มีศักยภาพสูงของแต่ละวิชาชีพที่จำเป็นในท้องถิ่น และเตรียมความพร้อมเข้าสู่ตำแหน่งระดับที่สูงขึ้นได้อย่างเหมาะสม

ตัวชี้วัด

๑) มีแผนการฝึกอบรมและพัฒนาพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างที่ตรงกับความความต้องการความจำเป็น เป็นแนวทางในการจัดทำหลักสูตรฝึกอบรมและพัฒนาที่เหมาะสมในการพัฒนาบุคลากรในหน่วยงาน

๒) พัฒนาคู่มือและองค์ความรู้ในการปฏิบัติงาน สำหรับผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ในด้านต่างๆ

ยุทธศาสตร์ที่ ๗ มีการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในกระบวนการของการบริหารทรัพยากรบุคคล

เป้าประสงค์

๑) เพื่อพัฒนาความรู้ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศของบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ

๒) เพื่อใช้ในการบันทึกข้อมูล สถิติ ปรับปรุงการบริหารและการบริการ

ตัวชี้วัด

๑) มีการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการปฏิบัติงานและเพิ่มประสิทธิภาพ

๒) มีระบบข้อมูลสารสนเทศที่ทันสมัยและเหมาะสมกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

บทที่ ๓
สรุปผลการพัฒนาบุคลากร

สรุปข้อมูลสถิติด้านทรัพยากรบุคคล

ปัจจุบันการใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัย การจัดการเตรียมบุคลากรเพื่อเตรียมความพร้อมรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น นับว่ามีความสำคัญ และมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีการวางแผนในการสรรหาบุคลากรที่มีความสามารถ มีการวเคราะห์งานในองค์กร รวมถึงรายละเอียดของงาน และทักษะของบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถตรงกับงานที่รับผิดชอบ เพื่อนำมาเป็นข้อมูลในการวางแผนกำลังคนในแต่ละงาน เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลคูเมือง สามารถวางแผนอัตรากำลังในการบรรจุแต่งตั้งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลคูเมือง เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างมีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกภารกิจงานหรือหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถให้บริการสาธารณะ แก้ปัญหาและตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี จึงสรุปสถิติด้านทรัพยากรบุคคลในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ดังนี้

(๑) ข้อมูลด้านการวิเคราะห์งานและการวางแผนเพิ่มอัตรากำลัง

ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ ได้กำหนดกรอบอัตรากำลังข้าราชการจำนวนทั้งสิ้น ๒๗ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๘ อัตรา พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๑๓ อัตรา รวมกำหนดตำแหน่งเกี่ยวกับบุคลากรทั้งสิ้น จำนวน ๔๘ อัตรา เพื่อให้การปฏิบัติราชการสำเร็จลุล่วง และมีความก้าวหน้าในสายอาชีพของพนักงานส่วนตำบล ดังนั้น จึงมีความจำเป็นในการขอปรับปรุงตำแหน่ง และกำหนดตำแหน่งเพิ่มใหม่เพื่อรองรับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ และปริมาณงานที่เพิ่มสูงขึ้น ดังนี้

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
<u>สำนักปลัด อบต.</u>					
๑. นักจัดการงานทั่วไป (ปก./ชก.)	-	-	+๑	-	ก.อบต.จังหวัดยโสธรมีมติเห็นชอบให้กำหนดตำแหน่งใหม่ โดยให้ยุบเลิกตำแหน่ง เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.) เมื่อว่าง
พนักงานจ้าง					
๒. ภารโรง (ทั่วไป)	-	-	+๑	-	ก.อบต.จังหวัดยโสธรมีมติเห็นชอบปรับเกลี่ยจากพนักงานจ้างตามภารกิจ ตำแหน่ง ภารโรง
<u>กองคลัง</u>					
๓. นักวิชาการจัดเก็บรายได้ (ปก./ชก.)	-	-	+๑	-	ก.อบต.จังหวัดยโสธรมีมติเห็นชอบให้กำหนดตำแหน่งใหม่ โดยให้ยุบเลิกตำแหน่ง เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปง./ชง.) เมื่อว่าง
<u>กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</u>					
๔. เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปง./ชง.)	-	-	+๑	-	ก.อบต.จังหวัดยโสธรมีมติเห็นชอบให้กำหนดตำแหน่งใหม่
<u>กองส่งเสริมการเกษตร</u>					
๕. คนงาน (ทั่วไป)	-	-	+๑	-	ก.อบต.จังหวัดยโสธรมีมติเห็นชอบปรับเกลี่ยจากพนักงานจ้างตามภารกิจ ตำแหน่ง ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเกษตร

(๒) ข้อมูลด้านการสรรหาและคัดเลือก

มีการดำเนินการสรรหาและคัดเลือกบุคคล เพื่อมาดำรงตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลคูเมือง ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ ในช่วงปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	วัน/เดือน/ปี ที่ว่าง	วิธีการสรรหาและคัดเลือก	วัน/เดือน/ปี ที่มีผู้ครองตำแหน่ง
๑	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขฯ	๑ ตุลาคม ๒๕๕๕	กสถ.สอบ	-
๒	ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ	๑ ตุลาคม ๒๕๖๐	กสถ.สอบ	-
๓	ผู้อำนวยการกองช่าง	๔ ตุลาคม ๒๕๖๕	กสถ.สอบ	-
๔	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	๑ ตุลาคม ๒๕๖๔	ย้ายเปลี่ยนสายงาน	๑ เมษายน ๒๕๖๕
๕	นายช่างโยธา	๑ ตุลาคม ๒๕๖๓	บรรจุและแต่งตั้ง	๒ พฤษภาคม ๒๕๖๕
๖	นักจัดการงานทั่วไป	๑ ตุลาคม ๒๕๖๔	สอบคัดเลือก	๒๓ มิถุนายน ๒๕๖๕
๗	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	๑ ตุลาคม ๒๕๖๔	สอบคัดเลือก	๒๓ มิถุนายน ๒๕๖๕
๘	นักวิชาการเงินและบัญชี	๑ เมษายน ๒๕๖๕	บรรจุและแต่งตั้ง	๑ กรกฎาคม ๒๕๖๕
๙	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑ ตุลาคม ๒๕๖๔	บรรจุและแต่งตั้ง	๑ กรกฎาคม ๒๕๖๕
๑๐	นักทรัพยากรบุคคล	๑ มิถุนายน ๒๕๖๕	รับโอน	๑๕ สิงหาคม ๒๕๖๕
๑๑	ผู้อำนวยการกองคลัง	๒ พฤษภาคม ๒๕๖๕	รับโอน	๑๘ สิงหาคม ๒๕๖๕
๑๒	นักวิชาการสาธารณสุข	๕ สิงหาคม ๒๕๖๕	รับโอน/รับโอน(ย้าย)	-
๑๓	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	๒๕ เมษายน ๒๕๖๕	สรรหาและเลือกสรร	อยู่ระหว่างดำเนินการ
๑๔	พนักงานขับรถยนต์	๑ ตุลาคม ๒๕๖๔	สรรหาและเลือกสรร	อยู่ระหว่างดำเนินการ
๑๕	ภารโรง	๑ ตุลาคม ๒๕๖๔	สรรหาและเลือกสรร	อยู่ระหว่างดำเนินการ
๑๖	คนงาน	๑ ตุลาคม ๒๕๖๔	สรรหาและเลือกสรร	อยู่ระหว่างดำเนินการ

(๓) ข้อมูลด้านการพัฒนาและฝึกอบรมพนักงาน

ประเภท	จำนวน (คน)	ผ่านการฝึกอบรม (คน)	คิดเป็นร้อยละ
คณะผู้บริหาร	๔	๔	๑๐๐
สมาชิกสภา อบต.	๑๒	๑๒	๑๐๐
พนักงานส่วนตำบล	๑๙	๑๙	๑๐๐
พนักงานครู	๖	๖	๑๐๐
พนักงานจ้าง	๑๗	๑๒	๗๐.๕๙
รวม	**๕๘**	**๕๓**	**๙๑.๓๗**

การวิเคราะห์ความคุ้มค่าในการพัฒนาบุคลากร

ความคุ้มค่าของในการพัฒนาบุคลากร ประเมินจากมิติประสิทธิภาพของการดำเนินการ โดยการพิจารณาปริมาณผลผลิตที่ทำได้จริงเปรียบเทียบกับเป้าหมาย ได้แก่ จำนวนกลุ่มเป้าหมายที่ได้เข้ารับการอบรมครบตามเวลาที่กำหนดไว้ในหลักสูตร และมิติประสิทธิผลจากการพัฒนาบุคลากร โดยพิจารณาจากระดับความสำเร็จในการบรรลุเป้าหมายตามตัวชี้วัดของการพัฒนาบุคลากร ดังนั้น ความคุ้มค่าในการพัฒนาบุคลากรจึงสามารถพิจารณาจากผลการประเมินประสิทธิผลขององค์กร เนื่องจากการประเมินประสิทธิผลขององค์กรที่ได้ดำเนินการตามแนวทางที่กล่าวมาข้างต้น ทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลคูเมืองทราบได้ว่าการพัฒนาบุคลากรที่จัดขึ้นเกิดผลคุ้มค่าทั้งต่อการบริหารจัดการโครงการ ที่สามารถจัดอบรมให้กลุ่มเป้าหมายได้ตามแผนปฏิบัติราชการ เกิดความพึงพอใจแก่ผู้เข้ารับการอบรมในระดับใด ทำให้เกิดความคุ้มค่าต่อตัวผู้เข้ารับการอบรมทั้งการเพิ่มพูนความรู้หรือ ในการนำความรู้ที่ได้ไปปรับใช้ในการทำงาน และพัฒนาพฤติกรรมในการทำงาน ผลการวิเคราะห์ความคุ้มค่าในการพัฒนาบุคลากร ดังนี้

ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	ผลผลิต	หมายเหตุ
ความคุ้มค่าต่อตัวผู้เข้ารับการอบรม			
๑) จำนวนบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมหรือฝึกอบรม	๕๘ คน	๕๓ คน	รายละเอียดตามหน้า ๑๐ – ๒๓
๒) หลักสูตรการอบรมหรือฝึกอบรมมีเนื้อหาสอดคล้องกับตำแหน่ง/มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง	๕๘ คน	๕๓ คน	
๓) หลักสูตรที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดอบรมหรือฝึกอบรมเอง	๑ โครงการ	๑ โครงการ	
๔) การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู และพนักงานจ้าง	ไม่ต่ำกว่าระดับดี	ไม่ต่ำกว่าระดับดี	
๕) การดำเนินการทางวินัย	ไม่มี	ไม่มี	
ความคุ้มค่าต่อองค์กร (ประสิทธิผลจากการพัฒนาบุคลากร)			
๑) การประเมินประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (LPA) ประจำปี ๒๕๖๕	ร้อยละ ๖๐	ร้อยละ ๘๕.๑๗	ด้านที่ ๑ ร้อยละ ๘๔.๖๒ ด้านที่ ๒ ร้อยละ ๘๕.๕๖ ด้านที่ ๓ ร้อยละ ๗๕.๑๗ ด้านที่ ๔ ร้อยละ ๘๘.๖๐ ด้านที่ ๕ ร้อยละ ๙๒.๐๐
๒) การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (ITA) ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕	๘๕ คะแนน	๘๔.๓๓ คะแนน	ระดับผลการประเมิน B ค่าเป้าหมายแผนแม่บทฯ ไม่ผ่าน
๓) ความพึงพอใจของประชาชนผู้รับบริการ	ร้อยละ ๘๐	ร้อยละ ๙๖.๐๘	-งานกระบวนการรับฟังความคิดเห็นของประชาชน ๙๖ % -งานบริการด้านสาธารณสุข ๙๖.๔๐% -งานบริการด้านสิ่งแวดล้อม ๙๕.๘๐% -งานบริการด้านการศึกษา ๙๖.๖๐% -งานบริการด้านวัฒนธรรมประเพณีท้องถิ่น ๙๕.๖๐%
๔) เรื่องร้องเรียนการทุจริตประจำปี	ไม่มี	ไม่มี	

ผลการดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล

๑) ด้านการปรับปรุงโครงสร้างระบบงานและอัตรากำลัง

มีการกำหนดโครงสร้างและการจัดระบบงาน วางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุแต่งตั้งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลคูเมือง โดยจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖) และมีการปรับปรุงตำแหน่ง ยุบเลิกตำแหน่ง เพื่อความเหมาะสมสอดคล้องกับลักษณะการบริหาร อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพงานที่เพิ่มมากขึ้น จึงมีการประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖) ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๒ โดยกำหนดกรอบอัตรากำลังข้าราชการจำนวนทั้งสิ้น ๒๒ อัตรา พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน ๖ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๘ อัตรา พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๑๓ อัตรา รวมกำหนดตำแหน่งเกี่ยวกับบุคลากรทั้งสิ้น จำนวน ๔๙ อัตรา

๒) ด้านการพัฒนาบคลากร

มีการดำเนินการประชุมประจำเดือนร่วมกันระหว่างผู้บริหาร หัวหน้าส่วนราชการ พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ส่งบุคลากรฝึกอบรมหลักสูตรการอบรมหรือฝึกอบรมที่มีเนื้อหาสอดคล้องกับตำแหน่ง/มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง รวมถึงการจัดกิจกรรมเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร

(๑) กิจกรรมประกาศเจตจำนงการบริหารงานด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต มีคุณธรรม และโปร่งใส

(๒) ประกาศนโยบายคุณธรรมและความโปร่งใส

(๓) ประกาศประมวลจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล

๓) ด้านการพัฒนาระบบสารสนเทศ

มีการจัดทำแผนแม่บทเทคโนโลยีสารสนเทศ การปรับปรุงข้อมูลระบบเทคโนโลยีสารสนเทศขององค์กร และมีการใช้เครือข่ายสังคมออนไลน์ของหน่วยงานติดต่อประสานงาน ประชาสัมพันธ์ผ่านสื่อ Social Media

๔) ด้านสวัสดิการ

มีการส่งเสริมความก้าวหน้าในสายอาชีพ โดยประกาศการรับสมัครสอบคัดเลือกเพื่อแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบลให้ดำรงตำแหน่งต่างสายงาน ในสายงานประเภททั่วไปเป็นสายงานประเภทวิชาการ มีกิจกรรมสานความสัมพันธ์ในองค์กร กิจกรรม ๕ ส. และการจัดหา ติดตั้งเครื่องมือเครื่องใช้ที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน

ปัญหา อุปสรรค ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

๑. งบประมาณที่จัดเก็บเอง ได้รับการจัดสรรเงินภาษีและอุดหนุนทั่วไปให้กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีจำนวนน้อย แต่ยังคงมีต้นทุนในการจัดบริการสาธารณะสูง ผู้บริหารจึงให้ความสำคัญกับการบริการสาธารณะและแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนของประชาชนตามอำนาจหน้าที่ มากกว่าการบริหารทรัพยากรบุคคล

๒. พนักงานไม่สามารถแสดงบทบาทความมีคุณค่าที่โดดเด่นของตนเอง ประกอบกับขาดความกระตือรือร้นในการพัฒนาศักยภาพของตนเองเพื่อให้เรียนรู้เท่าทันกับการเปลี่ยนแปลงของความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยี จึงกลายเป็นความล้าสมัยซึ่งเป็นจุดอ่อนสำคัญ ทำให้เป็นอุปสรรคต่อความเจริญก้าวหน้าในสายงาน

ข้อเสนอแนะ

การบริหารทรัพยากรบุคคล จำเป็นต้องมีการปรับเปลี่ยนบทบาทของผู้เกี่ยวข้องทั้งผู้บริหาร หัวหน้าส่วนราชการ พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ซึ่งต้องมีภารกิจร่วมกันมากขึ้นแทนการแบ่งแยกหน้าที่ชัดเจน และการบริหารจะให้ความสำคัญต่อบุคลากรที่มีศักยภาพมากขึ้น ซึ่งทำให้การจัดการด้านบริหารทรัพยากรบุคคลถูกออกแบบเพื่อให้มีความยืดหยุ่นและปรับเปลี่ยนได้ง่าย โดยมุ่งเป้าหมายในการบริหารองค์กร การบริการประชาชน และการพัฒนาศักยภาพบุคลากร

รายงานผลการพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕
หลักสูตร/โครงการที่ผู้บริหารและสมาชิกสภาท้องถิ่นเข้ารับการอบรม ประชุม สัมมนา

ที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	โครงการ/หลักสูตร	วัน/เดือน/ปี ที่เข้ารับการอบรม	สถานที่ฝึกอบรม	หน่วยงานที่จัดอบรม
๑	นายสมจิตร กันหาวรรค	นายก อบต.	โครงการฝึกอบรมเพื่อปฐมนิเทศนายกและรองนายก อบต. จังหวัดยโสธร	๐๙-ก.พ.-๒๕๖๕	โรงแรม เจ พี เอ็มเมอร์รัล จ.ยโสธร	สนง.ส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัด
			หลักสูตร แนวทางการบริหารแผนพัฒนาท้องถิ่นและการจัดทำงบประมาณของ อปท.	๒๗-๒๙ พ.ค. ๒๕๖๕	โรงแรมวันโอวันแกรนด์ ร้อยเอ็ด จ.ร้อยเอ็ด	มหาวิทยาลัยบูรพา
			หลักสูตร นายกองค์การบริหารส่วนตำบล รุ่นที่ ๖	๑๖-๓๐ ก.ค. ๒๕๖๕	สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น จ.ปทุมธานี	สถาบันพัฒนาศักยภาพท้องถิ่น ร่วมกับ ม.ธรรมศาสตร์
			โครงการฝึกอบรมสัมนาและทัศนศึกษาดูงานนอกสถานที่ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและให้บริการประชาชน ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕	๒๘-๓๐ ส.ค. ๒๕๖๕	อบต.คูเมือง และจังหวัดจันทบุรี	อบต.คูเมือง
๒	นายสมาน โสภาที	รองนายก อบต.	โครงการฝึกอบรมเพื่อปฐมนิเทศนายกและรองนายก อบต. จังหวัดยโสธร	๐๙-ก.พ.-๒๕๖๕	โรงแรม เจ พี เอ็มเมอร์รัล จ.ยโสธร	สนง.ส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัด
			หลักสูตร รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบล รุ่นที่ ๓	๒๙ มิ.ย.-๑๓ ก.ค. ๒๕๖๕	สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น จ.ปทุมธานี	สถาบันพัฒนาศักยภาพท้องถิ่น ร่วมกับ ม. ธรรมศาสตร์
			โครงการฝึกอบรมสัมนาและทัศนศึกษาดูงานนอกสถานที่ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและให้บริการประชาชน ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕	๒๘-๓๐ ส.ค. ๒๕๖๕	อบต.คูเมือง และจังหวัดจันทบุรี	อบต.คูเมือง

ที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	โครงการ/หลักสูตร	วัน/เดือน/ปี ที่เข้ารับการอบรม	สถานที่ฝึกอบรม	หน่วยงานที่จัดอบรม
๓	นายสมศรี ศรีมะเรือง	รองนายก อบต.	โครงการฝึกอบรมเพื่อปฐมนิเทศนายกและรองนายก อบต. จังหวัดยโสธร	๐๙-ก.พ.-๒๕๖๕	โรงแรม เจ พี เอ็มเมอร์รัล จ.ยโสธร	สนง.ส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัด
			หลักสูตร รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบล รุ่นที่ ๓	๒๙ มิ.ย.-๑๓ ก.ค. ๒๕๖๕	สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น จ.ปทุมธานี	สถาบันพัฒนาศักยภาพท้องถิ่น ร่วมกับ ม.ธรรมศาสตร์
			โครงการฝึกอบรมสัมนาและทัศนศึกษาดูงานนอกสถานที่ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและให้บริการประชาชน ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕	๒๘-๓๐ ส.ค. ๒๕๖๕	อบต.คูเมือง และจังหวัดจันทบุรี	อบต.คูเมือง
๔	นายภานรินทร์ ไชยเอิก	เลขานุการนายก อบต.	โครงการฝึกอบรมสัมนาและทัศนศึกษาดูงานนอกสถานที่ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและให้บริการประชาชน ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕	๒๘-๓๐ ส.ค. ๒๕๖๕	อบต.คูเมือง และจังหวัดจันทบุรี	อบต.คูเมือง
๕	นายอุทัย พิมพ์พันธ์	ประธานสภา อบต.	โครงการฝึกอบรมเพื่อปฐมนิเทศประธานสภา รองประธาน สภา และสมาชิกสภา อบต. จังหวัดยโสธร	๑๑-ก.พ.-๒๕๖๕	โรงแรม เจ พี เอ็มเมอร์รัล จ.ยโสธร	สนง.ส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัด
			หลักสูตร แนวทางการบริหารแผนพัฒนาท้องถิ่นและการจัดทำงบประมาณของ อปท.	๒๗-๒๙ พ.ค. ๒๕๖๕	โรงแรมวันโอวันแกรนด์ ร้อยเอ็ด จ.ร้อยเอ็ด	มหาวิทยาลัยบูรพา
			โครงการฝึกอบรมกฎหมายคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลสำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๐๙-ก.ย.-๒๕๖๕	โรงแรมสุนีย์ แกรนด์ จ.อุบลราชธานี	ม.อุบลราชธานี
			โครงการฝึกอบรมสัมนาและทัศนศึกษาดูงานนอกสถานที่ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและให้บริการประชาชน ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕	๒๘-๓๐ ส.ค. ๒๕๖๕	อบต.คูเมือง	อบต.คูเมือง

ที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	โครงการ/หลักสูตร	วัน/เดือน/ปี ที่เข้ารับการอบรม	สถานที่ฝึกอบรม	หน่วยงานที่จัดอบรม
๖	นายสมคิด ต้นทัพไทย	รองประธานสภาฯ	โครงการฝึกอบรมเพื่อปฐมนิเทศประธานสภา รองประธาน สภา และสมาชิกสภา อบต. จังหวัดยโสธร	๑๑-ก.พ.-๒๕๖๕	โรงแรม เจ พี เอ็มเมอร์รัล จ.ยโสธร	สนง.ส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัด
			โครงการฝึกอบรมสัมนาและทัศนศึกษาดูงานนอกสถานที่ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและให้บริการประชาชน ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕	๒๘-๓๐ ส.ค. ๒๕๖๕	อบต.คูเมือง	อบต.คูเมือง
๗	นายบุญเทียบ เข็มมา	สมาชิกสภา อบต. หมู่ ๑	โครงการฝึกอบรมเพื่อปฐมนิเทศประธานสภา รองประธาน สภา และสมาชิกสภา อบต. จังหวัดยโสธร	๑๑-ก.พ.-๒๕๖๕	โรงแรม เจ พี เอ็มเมอร์รัล จ.ยโสธร	สนง.ส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัด
			โครงการฝึกอบรมสัมนาและทัศนศึกษาดูงานนอกสถานที่ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและให้บริการประชาชน ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕	๒๘-๓๐ ส.ค. ๒๕๖๕	อบต.คูเมือง และจังหวัดจันทบุรี	อบต.คูเมือง
๘	นายทองคำ กองคำ	สมาชิกสภา อบต. หมู่ ๒	โครงการฝึกอบรมเพื่อปฐมนิเทศประธานสภา รองประธาน สภา และสมาชิกสภา อบต. จังหวัดยโสธร	๑๑-ก.พ.-๒๕๖๕	โรงแรม เจ พี เอ็มเมอร์รัล จ.ยโสธร	สนง.ส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัด
			โครงการฝึกอบรมสัมนาและทัศนศึกษาดูงานนอกสถานที่ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและให้บริการประชาชน ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕	๒๘-๓๐ ส.ค. ๒๕๖๕	อบต.คูเมือง และจังหวัดจันทบุรี	อบต.คูเมือง
๙	นายสลัด วระเกตุ	สมาชิกสภา อบต. หมู่ ๓	โครงการฝึกอบรมเพื่อปฐมนิเทศประธานสภา รองประธาน สภา และสมาชิกสภา อบต. จังหวัดยโสธร	๑๑-ก.พ.-๒๕๖๕	โรงแรม เจ พี เอ็มเมอร์รัล จ.ยโสธร	สนง.ส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัด
			โครงการฝึกอบรมสัมนาและทัศนศึกษาดูงานนอกสถานที่ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและให้บริการประชาชน ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕	๒๘-๓๐ ส.ค. ๒๕๖๕	อบต.คูเมือง และจังหวัดจันทบุรี	อบต.คูเมือง

ที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	โครงการ/หลักสูตร	วัน/เดือน/ปี ที่เข้ารับการอบรม	สถานที่ฝึกอบรม	หน่วยงานที่จัดอบรม
๑๐	นายจำเริญ บุญยัง	สมาชิกสภา อบต. หมู่ ๔	โครงการฝึกอบรมเพื่อปฐมนิเทศประธานสภา รองประธาน สภา และสมาชิกสภา อบต. จังหวัดยโสธร	๑๑-ก.พ.-๒๕๖๕	โรงแรม เจ พี เอ็มเมอร์รัล จ.ยโสธร	สนง.ส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัด
			โครงการฝึกอบรมสัมนาและทัศนศึกษาดูงานนอกสถานที่ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและให้บริการประชาชน ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕	๒๘-๓๐ ส.ค. ๒๕๖๕	อบต.คูเมือง และจังหวัดจันทบุรี	อบต.คูเมือง
๑๑	นายวินัย วงษ์คำรัตน์	สมาชิกสภา อบต. หมู่ ๕	โครงการฝึกอบรมเพื่อปฐมนิเทศประธานสภา รองประธาน สภา และสมาชิกสภา อบต. จังหวัดยโสธร	๑๑-ก.พ.-๒๕๖๕	โรงแรม เจ พี เอ็มเมอร์รัล จ.ยโสธร	สนง.ส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัด
			โครงการฝึกอบรมสัมนาและทัศนศึกษาดูงานนอกสถานที่ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและให้บริการประชาชน ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕	๒๘-๓๐ ส.ค. ๒๕๖๕	อบต.คูเมือง และจังหวัดจันทบุรี	อบต.คูเมือง
๑๒	นายวิเชียร ศรีทองจันทร์	สมาชิกสภา อบต. หมู่ ๖	โครงการฝึกอบรมเพื่อปฐมนิเทศประธานสภา รองประธาน สภา และสมาชิกสภา อบต. จังหวัดยโสธร	๑๑-ก.พ.-๒๕๖๕	โรงแรม เจ พี เอ็มเมอร์รัล จ.ยโสธร	สนง.ส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัด
			โครงการฝึกอบรมสัมนาและทัศนศึกษาดูงานนอกสถานที่ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและให้บริการประชาชน ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕	๒๘-๓๐ ส.ค. ๒๕๖๕	อบต.คูเมือง และจังหวัดจันทบุรี	อบต.คูเมือง
๑๓	นายสมัคร บุญยัง	สมาชิกสภา อบต. หมู่ ๗	โครงการฝึกอบรมเพื่อปฐมนิเทศประธานสภา รองประธาน สภา และสมาชิกสภา อบต. จังหวัดยโสธร	๑๑-ก.พ.-๒๕๖๕	โรงแรม เจ พี เอ็มเมอร์รัล จ.ยโสธร	สนง.ส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
			โครงการฝึกอบรมสัมนาและทัศนศึกษาดูงานนอกสถานที่ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและให้บริการประชาชน ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕	๒๘-๓๐ ส.ค. ๒๕๖๕	อบต.คูเมือง และจังหวัดจันทบุรี	อบต.คูเมือง

ที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	โครงการ/หลักสูตร	วัน/เดือน/ปี ที่เข้ารับการอบรม	สถานที่ฝึกอบรม	หน่วยงานที่จัดอบรม
๑๔	นายสมเกียรติ แนวน้อย	สมาชิกสภา อบต. หมู่ ๙	โครงการฝึกอบรมเพื่อปฐมนิเทศประธานสภา รองประธาน สภา และสมาชิกสภา อบต. จังหวัดยโสธร	๑๑-ก.พ.-๒๕๖๕	โรงแรม เจ พี เอ็มเมอร์รัล จ.ยโสธร	สนง.ส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัด
			โครงการฝึกอบรมสัมนาและทัศนศึกษาดูงานนอกสถานที่ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและให้บริการประชาชน ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕	๒๘-๓๐ ส.ค. ๒๕๖๕	อบต.คูเมือง และจังหวัดจันทบุรี	อบต.คูเมือง
๑๕	นายภัทรพล พราวศรี	สมาชิกสภา อบต. หมู่ ๑๐	โครงการฝึกอบรมเพื่อปฐมนิเทศประธานสภา รองประธาน สภา และสมาชิกสภา อบต. จังหวัดยโสธร	๑๑-ก.พ.-๒๕๖๕	โรงแรม เจ พี เอ็มเมอร์รัล จ.ยโสธร	สนง.ส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัด
			โครงการฝึกอบรมสัมนาและทัศนศึกษาดูงานนอกสถานที่ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและให้บริการประชาชน ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕	๒๘-๓๐ ส.ค. ๒๕๖๕	อบต.คูเมือง และจังหวัดจันทบุรี	อบต.คูเมือง
๑๖	นายเดช หงษาพล	สมาชิกสภา อบต. หมู่ ๑๑	โครงการฝึกอบรมเพื่อปฐมนิเทศประธานสภา รองประธาน สภา และสมาชิกสภา อบต. จังหวัดยโสธร	๑๑-ก.พ.-๒๕๖๕	โรงแรม เจ พี เอ็มเมอร์รัล จ.ยโสธร	สนง.ส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัด
			โครงการฝึกอบรมสัมนาและทัศนศึกษาดูงานนอกสถานที่ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและให้บริการประชาชน ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕	๒๘-๓๐ ส.ค. ๒๕๖๕	อบต.คูเมือง และจังหวัดจันทบุรี	อบต.คูเมือง

หลักสูตร/โครงการที่พนักงานส่วนตำบลเข้ารับการอบรม ประชุม สัมมนา

ที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	โครงการ/หลักสูตร	วัน/เดือน/ปี ที่เข้ารับการอบรม	สถานที่ฝึกอบรม	หน่วยงานที่จัดอบรม
๑	นายฐานันดร คำเสมอ	ปลัด อบต.	การเตรียมความพร้อมการเลือกตั้งสภาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลและนายกองค์การบริหารส่วนตำบล	๒๘-ก.ย.-๒๕๖๔	โรงแรมเดอะกรีนปาร์คแกรนด์ จ.ยโสธร	สำนักงาน กกต. จังหวัดยโสธร
๒	นายสุริยา หงษ์อินทร์	รองปลัด อบต.	สรุปถอดบทเรียนการสร้างบ่อบำบัดเพื่อตัดวงจรพิยาธิประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕	๑๖-ก.ย.-๒๕๖๕	โรงแรมบ้านสวนคุณตากอล์ฟแอนด์รีสอร์ท จ.อุบลราชธานี	สนง.ป้องกันควบคุมโรคที่ ๑๐ จ.อุบลราชธานี
๓	น.ส.ลัดดาวรรณ์ บัวพัฒน์	หัวหน้าสำนักปลัด	การเพิ่มทักษะการปฏิบัติงานตามระเบียบสารบรรณและการเขียนหนังสือราชการของบุคลากร อปท.	๒๐-๒๑ ม.ค. ๒๕๖๕	โรงแรม เจ พี เอ็มเมอร์รัล จ.ยโสธร	สนง.ส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัด
			การเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานบริหารงานบุคคลของ อปท. ให้พร้อมเข้าสู่ตำแหน่งอาวุโสและชำนาญการพิเศษ ตามมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งฯ	๒๕-๒๗ มี.ค. ๒๕๖๕	โรงแรมลายทอง จ.อุบลราชธานี	ม.ราชภัฏสวนสุนันทา
๔	นางสาวกิตติอร กิติราช	ผู้อำนวยการกองคลัง	หลักสูตร การตรวจสอบและปรับปรุงฐานข้อมูลสินทรัพย์ในระบบบัญชีคอมพิวเตอร์ กับรายงานทางการเงินฯ	๒๐-๒๒ พ.ค. ๒๕๖๕	โรงแรมเพชรรัตน์ การ์เด้น จ.ร้อยเอ็ด	ม.ราชภัฏอุดรธานี
๕	นายศักดิ์ชัย กาลจักร	ผู้อำนวยการกองช่าง				
๖	นางสุภาพ สิทธิสอน	ผอ.กองส่งเสริมการเกษตร	หลักสูตร นักบริหารงานการเกษตร รุ่นที่ ๒	๒๔ เม.ย.-๖ พ.ค. ๒๕๖๕ ๒๒ พ.ค.- ๓ มิ.ย. ๒๕๖๕	สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น จ.ปทุมธานี	สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น

ที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	โครงการ/หลักสูตร	วัน/เดือน/ปี ที่เข้ารับการอบรม	สถานที่ฝึกอบรม	หน่วยงานที่จัดอบรม
๗	นางศิริยุพิน วิริยะสุชน	ผอ.กองสวัสดิการสังคม	การดำเนินงานโครงการเศรษฐกิจชุมชน	๒๕-มี.ค.-๒๕๖๕	ที่ว่าการอำเภอมหาชนะชัย	สนง.ส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นอำเภอ
			โครงการฝึกอบรมสัมนาและทัศนศึกษาดูงานนอกสถานที่ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและให้บริการประชาชน ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕	๒๘-๓๐ ส.ค. ๒๕๖๕	อบต.คูเมือง และจังหวัดจันทบุรี	อบต.คูเมือง
๘	นางสาวอัญชลี นากรณ์	นักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการ	การเพิ่มทักษะการปฏิบัติงานตามระเบียบสารบรรณและการเขียนหนังสือราชการของบุคลากร อปท.	๒๐-๒๑ ม.ค. ๒๕๖๕	โรงแรม เจ พี เอ็มเมอร์รัล จ.ยโสธร	สนง.ส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัด
			โครงการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ กิจกรรม : ประชุมชี้แจงและให้คำปรึกษาแนะนำภายหลังการประกาศผลการประเมิน ITA จังหวัดยโสธร	๐๘-ก.ย.-๒๕๖๕	โรงแรม เจ พี เอ็มเมอร์รัล จ.ยโสธร	สำนักงาน ป.ป.ช. ประจำจังหวัดยโสธร
๙	น.ส.รสรินทร์ พากเพียร	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ	โครงการแก้ไขปัญหาการทุจริตในพื้นที่ : กิจกรรมเสริมสร้างความเข้าใจแก่ภาคีเครือข่ายในแนวทางการป้องกันการทุจริตเชิงรุก	๒๔-ก.พ.-๒๕๖๕	โรงแรมเดอะกรีนปาร์คแกรนด์ จ.ยโสธร	สำนักงาน ป.ป.ช. ประจำจังหวัดยโสธร
			โครงการพัฒนาเพื่อยกระดับค่าคะแนนการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสของหน่วยงานภาครัฐ (ITA) จังหวัดยโสธร	๐๒-มี.ค.-๒๕๖๕	โรงแรม เจ พี เอ็มเมอร์รัล จ.ยโสธร	สำนักงานจังหวัดยโสธร
			โครงการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ กิจกรรม : ประชุมชี้แจงและให้คำปรึกษาแนะนำภายหลังการประกาศผลการประเมิน ITA จังหวัดยโสธร	๐๘-ก.ย.-๒๕๖๕	โรงแรม เจ พี เอ็มเมอร์รัล จ.ยโสธร	สำนักงาน ป.ป.ช. ประจำจังหวัดยโสธร

ที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	โครงการ/หลักสูตร	วัน/เดือน/ปี ที่เข้ารับการอบรม	สถานที่ฝึกอบรม	หน่วยงานที่จัดอบรม
๑๐	นายอานนท์ ตนัยศักดิ์	นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ	โครงการประชาพิจารณ์ร่างการทบทวนแผนพัฒนากลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง ๒ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐	๐๘-ก.ย.-๒๕๖๕	ศาลากลางจังหวัดยโสธร	กลุ่มจังหวัดภาคตะวันออก เฉียงเหนือตอนล่าง ๒
			โครงการเพิ่มสมรรถนะด้านด้านการบริหารและจัดการพลังงานครบวงจรในชุมชนระดับตำบลและวิสาหกิจชุมชน ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕	๑๔-ก.ย.-๒๕๖๕	โรงแรมเดอะกรีนปาร์คแกรนด์ จ.ยโสธร	สนง.พลังงานจังหวัดยโสธร
๑๑	จ่าเอกภัคพงษ์ สุริยะรังษี	นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยชำนาญการ	หลักสูตร พนักงานดับเพลิง รุ่นที่ ๑/๒๕๖๕	๒๑-๒๖ ก.พ. ๒๕๖๕	ศูนย์ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย เขต ๑๓ จ.อุบลฯ	ศูนย์ ปภ. เขต ๑๓ จ.อุบลราชธานี
			โครงการส่งเสริมความรู้ในการแก้ไขข้อกล่าวหาที่เกิดจากการตั้งข้อกล่าวหาของคณะกรรมการ ป.ป.ช.ที่มีต่อคณะกรรมการตรวจรับพัสดุ เพื่อปฏิบัติให้ชอบด้วยกฎหมาย	๒๗-๓๐ มิ.ย. ๒๕๖๕	โรงแรมสบาย จ.นครราชสีมา	สนง.ชมรมคุ้มครองและพิทักษ์สิทธิพนักงานส่วนตำบลแห่งประเทศไทย
			หลักสูตร การปฐมพยาบาลและการช่วยปฏิบัติการแพทย์ขั้นพื้นฐาน (EMR)	๑๙-๒๓ ก.ย. ๒๕๖๕	สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดยโสธร	สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดยโสธร
๑๒	น.สจริญญา เครือแวงมล	นักวิชาการเงินและบัญชีปฏิบัติการ	โครงการฝึกอบรมสัมนาและทัศนศึกษาดูงานนอกสถานที่ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและให้บริการประชาชน ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕	๒๘-๓๐ ส.ค. ๒๕๖๕	อบต.คูเมือง และจังหวัดจันทบุรี	อบต.คูเมือง
๑๓	นางสาววิราวัลย์ กาละปักษ์	นักวิชาการจัดเก็บรายได้ปฏิบัติการ	หลักสูตร การใช้ระบบแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน (LTAX ONLINE)	๒๑ ส.ค.-๔ ก.ย. ๒๕๖๕	โรงแรมริเวอร์ไซค์ กรุงเทพฯ	กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
๑๔	นางจินตนา อุตมะ	นักวิชาการพัสดุชำนาญการ				

ที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	โครงการ/หลักสูตร	วัน/เดือน/ปี ที่เข้ารับการอบรม	สถานที่ฝึกอบรม	หน่วยงานที่จัดอบรม
๑๕	นางพรธิดา สาระวัน	นักวิชาการศึกษาชำนาญการ	การปรับปรุงและการปิดบัญชีของหน่วยงานภาครัฐภายใต้สังกัดเพื่อจัดทำงบการเงินรวม ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔	๗-๘ ธ.ค. ๒๕๖๔	โรงแรม เจ พี เอ็มเมอร์รัล จ.ยโสธร	สนง.ส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัด
			การบันทึกบัญชีของหน่วยงานรัฐภายใต้สังกัด โดยใช้ไฟล์ Excel แบบอัตโนมัติฯ	๑๑-๑๓ ก.พ. ๒๕๖๕	โรงแรมบ้านสวนคุณตากอล์ฟแอนด์รีสอร์ท จ.อุบลราชธานี	ม.มหาสารคาม
			หลักสูตร นักวิชาการศึกษา รุ่นที่ ๗๐	๒๔ เม.ย.-๖ พ.ค. ๒๕๖๕ ๒๒ พ.ค.- ๓ มิ.ย. ๒๕๖๕	สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น จ.ปทุมธานี	สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น
			หลักสูตร ปิดบัญชีสถานศึกษา ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕ ด้วยโปรแกรม Excel อัตโนมัติ	๒๓-๒๕ ก.ย. ๒๕๖๕	โรงแรมลายทอง จ.อุบลราชธานี	ม.ราชภัฏสวนสุนันทา
๑๖	นายสมถวิล โคตรสมบัติ	นักพัฒนาชุมชนชำนาญการ	โครงการยกระดับศูนย์บริการคนพิการทั่วไปสู่ศูนย์ช่วยเหลือสังคมตำบล (Community Center)	๓-๔ ก.พ. ๒๕๖๕	โรงแรม เจ พี เอ็มเมอร์รัล จ.ยโสธร	สนง.พัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดยโสธร
			โครงการฝึกอบรมสัมนาและทัศนศึกษาดูงานนอกสถานที่ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและให้บริการประชาชน ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕	๒๘-๓๐ ส.ค. ๒๕๖๕	อบต.คูเมือง และจังหวัดจันทบุรี	อบต.คูเมือง
๑๗	นางสาวกาญจนา ศรีนิล	นักวิชาการตรวจสอบภายในชำนาญการ	หลักสูตร นักวิชาการตรวจสอบภายใน รุ่นที่ ๘	๑๐-๒๙ ก.ค. ๒๕๖๕	สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น จ.ปทุมธานี	สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น
๑๘	นายธนิตศักดิ์ จรูญทรัพย์วัฒนะ	นายช่างโยธาปฏิบัติงาน	หลักสูตร บทบาท อำนาจ หน้าที่ ของผู้อำนวยการทางหลวงและเจ้าพนักงานทางหลวง	๑๖-๑๗ มิ.ย. ๒๕๖๕	สำนักงานทางหลวงชนบทที่ ๗ จ.อุบลราชธานี	สำนักงานทางหลวงชนบทที่ ๗ จ.อุบลราชธานี
๑๙	นางสาวจูนรัณดา สาระคำ	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชีปฏิบัติงาน	หลักสูตร ปิดบัญชีสถานศึกษา ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕ ด้วยโปรแกรม Excel อัตโนมัติ	๒๓-๒๕ ก.ย. ๒๕๖๕	โรงแรมลายทอง จ.อุบลราชธานี	ม.ราชภัฏสวนสุนันทา

หลักสูตร/โครงการที่พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบลเข้ารับการอบรม ประชุม สัมมนา

ที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	โครงการ/หลักสูตร	วัน/เดือน/ปี ที่เข้ารับการอบรม	สถานที่ฝึกอบรม	หน่วยงานที่จัดอบรม
๑	นางมะลิวรรณ สุภาพ	ครู คศ.๒	การพัฒนาผู้บริหารการศึกษาและครูฯ	๑๐-๑๑ ก.ย. ๒๕๖๕	โรงแรมเพชรรัตน์ การ์เด้น จ.ร้อยเอ็ด	สนง.ส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัด
๒	นางอรุณวรรณ สาราธร	ครู คศ.๒	การปรับปรุงและการปิดบัญชีของหน่วยงานภาครัฐภายใต้สังกัดเพื่อจัดทำงบการเงินรวม ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔	๗-๘ ธ.ค. ๒๕๖๔	โรงแรม เจ พี เอ็มเมอร์รัล จ.ยโสธร	สนง.ส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัด
			การบันทึกบัญชีของหน่วยงานรัฐภายใต้สังกัด โดยใช้ไฟล์ Excel แบบอัตโนมัติฯ	๑๑-๑๓ ก.พ. ๒๕๖๕	โรงแรมบ้านสวนคุณตากอล์ฟ แอนด์รีสอร์ท จ.อุบลราชธานี	ม.มหาสารคาม
			การพัฒนาผู้บริหารการศึกษาและครูฯ	๑๐-๑๑ ก.ย. ๒๕๖๕	โรงแรมเพชรรัตน์ การ์เด้น จ.ร้อยเอ็ด	สนง.ส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัด
๓	นางนิรชา สิงห์สำราญ	ครู คศ.๒	การประเมินผลงานข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาสังกัด อปท. เพื่อให้มีหรือเลื่อนวิทยฐานะสูงขึ้น	๑๘-๒๑ ธ.ค. ๒๕๖๔	โรงแรมอเล็กซานเดอร์ กรุงเทพฯ	กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
			การพัฒนาผู้บริหารการศึกษาและครูฯ	๑๐-๑๑ ก.ย. ๒๕๖๕	โรงแรมเพชรรัตน์ การ์เด้น จ.ร้อยเอ็ด	สนง.ส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัด

ที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	โครงการ/หลักสูตร	วัน/เดือน/ปี ที่เข้ารับการอบรม	สถานที่ฝึกอบรม	หน่วยงานที่จัดอบรม
๔	นางสาวพิสมัย เวียงจันทร์	ครู คศ.๑	ฝึกอบรมเชิปฏิบัติการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาปฐมวัยด้วยการศึกษาทางไกลผ่านเทคโนโลยีสารสนเทศ DLIT สื่อและแหล่งเรียนรู้ธรรมชาติ	๑๔-๑๗ ก.ย. ๒๕๖๕	โรงแรมริเวอร์ไซด์ กรุงเทพฯ	กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
๕	นางราตรี โสธิธรรม	ครู คศ.๒	ฝึกอบรมเชิปฏิบัติการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาปฐมวัยด้วยการศึกษาทางไกลผ่านเทคโนโลยีสารสนเทศ DLIT สื่อและแหล่งเรียนรู้ธรรมชาติ	๑๔-๑๗ ก.ย. ๒๕๖๕	โรงแรมริเวอร์ไซด์ กรุงเทพฯ	กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
๖	นางจุไรรัตน์ ชาติภูธร	ครู คศ.๒	การปรับปรุงและการปิดบัญชีของหน่วยงานภาครัฐภายใต้สังกัดเพื่อจัดทำงบการเงินรวม ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔	๗-๘ ธ.ค. ๒๕๖๔	โรงแรม เจ พี เอ็มเมอร์รัล จ.ยโสธร	สนง.ส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัด
			การบันทึกบัญชีของหน่วยงานรัฐภายใต้สังกัด โดยใช้ไฟล์ Excel แบบอัตโนมัติฯ	๑๑-๑๓ ก.พ. ๒๕๖๕	โรงแรมบ้านสวนคุณตากอล์ฟ แอนด์รีสอร์ท จ.อุบลราชธานี	ม.มหาสารคาม
			ฝึกอบรมเชิปฏิบัติการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาปฐมวัยด้วยการศึกษาทางไกลผ่านเทคโนโลยีสารสนเทศ DLIT สื่อและแหล่งเรียนรู้ธรรมชาติ	๑๔-๑๗ ก.ย. ๒๕๖๕	โรงแรมริเวอร์ไซด์ กรุงเทพฯ	กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น

หลักสูตร/โครงการที่พนักงานจ้างเข้ารับการอบรม ประชุม สัมมนา

ที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	โครงการ/หลักสูตร	วัน/เดือน/ปี ที่เข้ารับการอบรม	สถานที่ฝึกอบรม	หน่วยงานที่จัดอบรม
๑	นายธนวัฒน์ คำพันธ์	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ				
๒	นายมงกุฎ บุญเข้ม	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินฯ				
๓	นางสาวรุ่งทิวา วระเกตุ	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	หลักสูตร การใช้ระบบแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน (LTAX ONLINE)	๒๑ ส.ค.-๔ ก.ย. ๒๕๖๕	โรงแรมริเวอร์ไซค์ กรุงเทพฯ	กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
			โครงการฝึกอบรมสัมนาและทัศนศึกษาดูงานนอกสถานที่ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและให้บริการประชาชน ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕	๒๘-๓๐ ส.ค. ๒๕๖๕	อบต.คูเมือง และจังหวัดจันทบุรี	อบต.คูเมือง
๔	นางสาวนราภรณ์ ธนูศร	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	โครงการฝึกอบรมสัมนาและทัศนศึกษาดูงานนอกสถานที่ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและให้บริการประชาชน ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕	๒๘-๓๐ ส.ค. ๒๕๖๕	อบต.คูเมือง และจังหวัดจันทบุรี	อบต.คูเมือง
๕	นายอดิศักดิ์ บุญสุข	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	หลักสูตร บทบาท อำนาจ หน้าที่ ของผู้อำนวยการทางหลวงและเจ้าพนักงานทางหลวง	๑๖-๑๗ มิ.ย. ๒๕๖๕	สำนักงานทางหลวงชนบทที่ ๗ จ.อุบลราชธานี	สำนักงานทางหลวงชนบทที่ ๗ จ.อุบลราชธานี
			โครงการฝึกอบรมสัมนาและทัศนศึกษาดูงานนอกสถานที่ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและให้บริการประชาชน ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕	๒๘-๓๐ ส.ค. ๒๕๖๕	อบต.คูเมือง และจังหวัดจันทบุรี	อบต.คูเมือง

ที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	โครงการ/หลักสูตร	วัน/เดือน/ปี ที่เข้ารับการอบรม	สถานที่ฝึกอบรม	หน่วยงานที่จัดอบรม
๖	นางทองม้วน สมภาร	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	โครงการฝึกอบรมสัมนาและทัศนศึกษาดูงานนอกสถานที่ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและให้บริการประชาชน ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕	๒๘-๓๐ ส.ค. ๒๕๖๕	อบต.คูเมือง และจังหวัดจันทบุรี	อบต.คูเมือง
๗	นางหนูเวียง ศรีปัดถา	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	โครงการฝึกอบรมสัมนาและทัศนศึกษาดูงานนอกสถานที่ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและให้บริการประชาชน ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕	๒๘-๓๐ ส.ค. ๒๕๖๕	อบต.คูเมือง และจังหวัดจันทบุรี	อบต.คูเมือง
๘	นายไพบูลย์ สอางค์จิตร	พนักงานขับรถยนต์				
๙	นายประวิทย์ สาระวัน	พนักงานขับรถยนต์				
๑๐	นายสุนทร รู้แสวง	พนักงานขับรถยนต์				
๑๑	นายอนาวิน ศรีทองจันทร์	คนงานทั่วไป	โครงการฝึกอบรมสัมนาและทัศนศึกษาดูงานนอกสถานที่ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและให้บริการประชาชน ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕	๒๘-๓๐ ส.ค. ๒๕๖๕	อบต.คูเมือง และจังหวัดจันทบุรี	อบต.คูเมือง
๑๒	นายอรรถพันธ์ วิรุณพันธ์	คนงานทั่วไป	โครงการฝึกอบรมสัมนาและทัศนศึกษาดูงานนอกสถานที่ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและให้บริการประชาชน ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕	๒๘-๓๐ ส.ค. ๒๕๖๕	อบต.คูเมือง และจังหวัดจันทบุรี	อบต.คูเมือง
๑๓	นายศุภชัย ศรีมะเรือง	คนงานทั่วไป	โครงการฝึกอบรมสัมนาและทัศนศึกษาดูงานนอกสถานที่ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและให้บริการประชาชน ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕	๒๘-๓๐ ส.ค. ๒๕๖๕	อบต.คูเมือง และจังหวัดจันทบุรี	อบต.คูเมือง

ที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	โครงการ/หลักสูตร	วัน/เดือน/ปี ที่เข้ารับการอบรม	สถานที่ฝึกอบรม	หน่วยงานที่จัดอบรม
๑๔	นางสาวปราณี พันธุระ	คนงานทั่วไป	โครงการฝึกอบรมสัมนาและทัศนศึกษาดูงานนอกสถานที่ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและให้บริการประชาชน ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕	๒๘-๓๐ ส.ค. ๒๕๖๕	อบต.คูเมือง และจังหวัดจันทบุรี	อบต.คูเมือง
๑๕	นายค่ำคูณ สาระวัน	คนงานทั่วไป				
๑๖	นางสาวยุพิน สาระธร	ผู้ดูแลเด็ก(ทั่วไป)	โครงการฝึกอบรมสัมนาและทัศนศึกษาดูงานนอกสถานที่ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและให้บริการประชาชน ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕	๒๘-๓๐ ส.ค. ๒๕๖๕	อบต.คูเมือง และจังหวัดจันทบุรี	อบต.คูเมือง
๑๗	นางสาวอรพิน สอางค์จิตร	ผู้ดูแลเด็ก(ทั่วไป)	โครงการฝึกอบรมสัมนาและทัศนศึกษาดูงานนอกสถานที่ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและให้บริการประชาชน ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕	๒๘-๓๐ ส.ค. ๒๕๖๕	อบต.คูเมือง และจังหวัดจันทบุรี	อบต.คูเมือง

ความพึงพอใจและแรงจูงใจของบุคลากรที่มีต่อองค์กร

จากการสำรวจความพึงพอใจและแรงจูงใจของบุคลากรที่มีต่อองค์กร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ โดยให้พนักงานส่วนตำบล พนักงานครู และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลคูเมือง กรอกแบบสอบถามผ่านระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อตรวจประเมินความพึงพอใจและแรงจูงใจของข้าราชการทั้งในด้านการบริหารของผู้บริหาร การบริหารจัดการด้านทรัพยากรบุคคล การจัดการสภาพแวดล้อมในการทำงาน และแรงจูงใจของข้าราชการ มีรายละเอียดดังนี้

ส่วนที่ ๑ ข้อมูลทั่วไปของบุคลากร

จากการสำรวจพบว่า ผู้เข้าร่วมโครงการส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน ๒๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๕๙.๕๒ และเป็นเพศชาย จำนวน ๑๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๐.๔๘ ระดับการศึกษา ระดับประถมศึกษา ๒ คน ระดับมัธยมศึกษา ๕ คน ดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) จำนวน ๔ คน ระดับปริญญาตรี จำนวน ๑๗ คน และระดับสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน ๑๔ คน แบ่งตามประเภทตำแหน่ง พบว่า ประเภทบริหารท้องถิ่น ๒ คน ประเภทอำนวยการท้องถิ่นระดับต้น จำนวน ๕ คน ประเภทวิชาการ จำนวน ๑๐ คน ประเภททั่วไป จำนวน ๒ คน ประเภทสายงานการสอน จำนวน ๖ คน พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๗ คน และพนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๑๐ คน

ส่วนที่ ๒ ความพึงพอใจและแรงจูงใจของบุคลากรที่มีต่อองค์กร

<u>ความพึงพอใจด้านการบริหาร/นโยบายของผู้บริหาร</u>

๑. ความพึงพอใจที่มีต่อนโยบาย/กระบวนการบริหารงานของผู้บังคับบัญชา จากการสำรวจพบว่า บุคลากรมีความพึงพอใจในระดับมาก คิดเป็นร้อยละ ๖๒.๐๗ พึงพอใจมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ ๒๐.๖๙ พึงพอใจปานกลาง คิดเป็นร้อยละ ๑๗.๒๔

๒. ความพึงพอใจที่มีต่อการติดตามการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชา จากการสำรวจพบว่า บุคลากรมีความพึงพอใจในระดับมาก คิดเป็นร้อยละ ๕๕.๑๘ พึงพอใจมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ ๓๑.๐๓ และพึงพอใจปานกลาง คิดเป็นร้อยละ ๑๓.๗๙

๓. การสื่อสาร การรับฟังความคิดเห็น ข้อเสนอแนะและการมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการองค์กร จากการสำรวจพบว่า บุคลากรมีความพึงพอใจในระดับมาก คิดเป็นร้อยละ ๖๘.๙๗ พึงพอใจมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ ๒๐.๖๘ พึงพอใจปานกลาง คิดเป็นร้อยละ ๖.๙๐ และพึงพอใจน้อย คิดเป็นร้อยละ ๓.๔๕

๔. ผู้บังคับบัญชาชี้แจงให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเข้าใจในนโยบายและแนวทางการปฏิบัติงานต่างๆ อย่างชัดเจน จากการสำรวจพบว่า บุคลากรมีความพึงพอใจในระดับมาก คิดเป็นร้อยละ ๖๕.๕๒ พึงพอใจมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ ๒๔.๑๔ พึงพอใจปานกลาง คิดเป็นร้อยละ ๑๐.๓๔

๕. ผู้บังคับบัญชาส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้ใต้บังคับบัญชาวางแผนพัฒนาตนเองเพื่อให้เกิดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง จากการสำรวจพบว่า บุคลากรมีความพึงพอใจในระดับมาก คิดเป็นร้อยละ ๕๕.๑๘ ระดับมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ ๓๑.๐๓ และพึงพอใจปานกลาง คิดเป็นร้อยละ ๑๓.๗๙

<u>ความพึงพอใจด้านการบริหารจัดการด้านทรัพยากรบุคคล</u>

๑. ความพึงพอใจที่มีต่อนโยบายและเป้าหมายการบริหารทรัพยากรบุคคลของหน่วยงาน จากการสำรวจพบว่า บุคลากรมีความพึงพอใจในระดับมาก คิดเป็นร้อยละ ๖๘.๙๗ พึงพอใจมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ ๑๗.๒๔ พึงพอใจปานกลาง คิดเป็นร้อยละ ๑๓.๗๙

๒. ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน การพิจารณาความดีความชอบ มีความชัดเจน เหมาะสม ยุติธรรม จากการสำรวจพบว่า บุคลากรมีความพึงพอใจในระดับมาก คิดเป็นร้อยละ ๖๒.๐๗ พึงพอใจมากที่สุด และพึงพอใจปานกลาง คิดเป็นร้อยละ ๓๔.๔๘ และพึงพอใจน้อย คิดเป็นร้อยละ ๓.๔๕

๓. ความพึงพอใจที่มีต่อแผนการพัฒนาบุคลากรของหน่วยงาน จากการสำรวจพบว่า บุคลากรมีความพึงพอใจในระดับมาก คิดเป็นร้อยละ ๕๕.๑๗ พึงพอใจมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ ๓๔.๔๙ พึงพอใจปานกลาง และพึงพอใจน้อย คิดเป็นร้อยละ ๑๐.๓๔

๔. ท่านมีโอกาสพัฒนาความรู้และประสบการณ์ในการทำงานโดยการเข้ารับการฝึกอบรม/สัมมนา หรือกิจกรรมการจัดการความรู้ การสำรวจพบว่า บุคลากรมีความพึงพอใจในระดับมาก คิดเป็นร้อยละ ๔๑.๓๘ พึงพอใจมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ ๓๔.๔๘ พึงพอใจปานกลาง คิดเป็นร้อยละ ๒๐.๖๙ พึงพอใจน้อย คิดเป็นร้อยละ ๓.๔๕

๕. ความพึงพอใจที่มีต่อกระบวนการแก้ไขปัญหาและการยุติความขัดแย้งในองค์กร การสำรวจพบว่า บุคลากรมีความพึงพอใจในระดับมาก คิดเป็นร้อยละ ๕๘.๖๒ พึงพอใจมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ ๒๔.๑๔ และพึงพอใจปานกลาง คิดเป็นร้อยละ ๑๗.๒๔

<u>ความพึงพอใจต่อการจัดการสภาพแวดล้อมในการทำงาน</u>

๑. ความพึงพอใจที่มีต่อการจัดสภาพแวดล้อมในการทำงานของหน่วยงานที่เอื้อต่อการทำงาน การสำรวจพบว่า บุคลากรมีความพึงพอใจในระดับมาก คิดเป็นร้อยละ ๖๘.๙๗ พึงพอใจปานกลาง คิดเป็นร้อยละ ๒๔.๑๓ และพึงพอใจมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ ๖.๙๐

๒. ความพึงพอใจที่มีต่อการส่งเสริมอาชีวอนามัย สุขภาพ ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน การสำรวจพบว่า บุคลากรมีความพึงพอใจในระดับมาก คิดเป็นร้อยละ ๖๒.๐๗ พึงพอใจปานกลาง คิดเป็นร้อยละ ๒๗.๕๙ พึงพอใจมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ ๑๐.๓๔

๓. ความพึงพอใจที่มีต่อบรรยากาศการทำงานของหน่วยงานที่ส่งเสริมความผูกพันระหว่างองค์กร จากการสำรวจพบว่า บุคลากรมีความพึงพอใจในระดับมาก คิดเป็นร้อยละ ๔๑.๓๘ พึงพอใจมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ ๓๑.๐๓ พึงพอใจปานกลาง คิดเป็นร้อยละ ๒๔.๑๔ และพึงพอใจน้อย คิดเป็นร้อยละ ๓.๔๕

๔. การจัดสถานที่ วัสดุ อุปกรณ์ เทคโนโลยีใหม่ ๆ เครื่องมือสำหรับการปฏิบัติงานมีความเหมาะสม ทันสมัยและเพียงพอต่อความต้องการ การสำรวจพบว่า บุคลากรมีความพึงพอใจในระดับมาก คิดเป็นร้อยละ ๖๕.๕๒ พึงพอใจมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ ๑๗.๒๔ พึงพอใจปานกลาง คิดเป็นร้อยละ ๑๐.๓๔ และพึงพอใจน้อย คิดเป็นร้อยละ ๖.๙๐

๕. การมีส่วนร่วมในการพัฒนาหน่วยงาน ทั้งด้านอาคารสถานที่ และการให้บริการ การสำรวจพบว่า บุคลากรมีความพึงพอใจในระดับมาก คิดเป็นร้อยละ ๕๘.๖๒ พึงพอใจมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ ๒๗.๕๙ พึงพอใจปานกลาง คิดเป็นร้อยละ ๑๐.๓๔ และพึงพอใจน้อย คิดเป็นร้อยละ ๓.๔๕

<u>ความพึงพอใจต่อการสนับสนุนและสร้างแรงจูงใจขององค์กร</u>

๑. ความพึงพอใจที่มีต่อนโยบาย มาตรการสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานให้กับบุคลากร การสำรวจพบว่า บุคลากรมีความพึงพอใจในระดับมาก คิดเป็นร้อยละ ๖๘.๙๖ พึงพอใจปานกลาง คิดเป็นร้อยละ ๒๔.๑๔ และพึงพอใจมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ ๖.๙๐

๒. ความพึงพอใจที่มีต่อหน่วยงานในการจัดกิจกรรมเสริมสร้างความสัมพันธ์ของบุคลากรในหน่วยงาน การสำรวจพบว่า บุคลากรมีความพึงพอใจในระดับมาก คิดเป็นร้อยละ ๕๑.๗๒ พึงพอใจปานกลาง คิดเป็นร้อยละ ๒๔.๑๔ พึงพอใจมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ ๒๐.๖๙ และพึงพอใจน้อย คิดเป็นร้อยละ ๓.๔๕

๓. ความพึงพอใจที่มีต่อมาตรการดำเนินงานเสริมสร้างความก้าวหน้า และความมั่นคงในอาชีพการทำงานของบุคลากร การสำรวจพบว่า บุคลากรมีความพึงพอใจในระดับมาก คิดเป็นร้อยละ ๔๘.๒๘ พึงพอใจมากที่สุดและพึงพอใจปานกลาง คิดเป็นร้อยละ ๔๘.๒๗ และพึงพอใจน้อย คิดเป็นร้อยละ ๓.๔๕

๔. ความพึงพอใจที่มีต่อการจัดสวัสดิการในการทำงานภายในองค์กร การสำรวจพบว่า บุคลากรมีความพึงพอใจในระดับมาก คิดเป็นร้อยละ ๓๗.๙๓ พึงพอใจมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ ๓๑.๐๓ พึงพอใจปานกลาง คิดเป็นร้อยละ ๒๗.๕๙ และพึงพอใจน้อย คิดเป็นร้อยละ ๓.๔๕

๕. ท่านรับรู้ความก้าวหน้าในตำแหน่งงานที่ท่านปฏิบัติ การสำรวจพบว่า บุคลากรมีความพึงพอใจในระดับมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ ๓๗.๙๓ พึงพอใจมาก คิดเป็นร้อยละ ๓๔.๔๘ พึงพอใจปานกลาง คิดเป็นร้อยละ ๒๔.๑๔ และพึงพอใจน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ ๓.๔๕

ส่วนที่ ๓ ข้อเสนอแนะ

๑. อยากให้องค์กรพัฒนาไปในทิศทางใด เพื่อให้เกิดความพึงพอใจและประสิทธิภาพในการทำงาน

- เป็นองค์กรที่มีการพัฒนาความเสริมสร้างความรู้ ความสามารถของบุคลากรให้ทันยุคทันสมัย และก้าวทันเทคโนโลยี
- มีการทำงานเป็นทีม
- ด้านสถานที่

๒. อยากได้สิ่งจูงใจในการทำงานอย่างไร เพื่อให้เกิดความพึงพอใจและประสิทธิภาพในการทำงาน

- ด้านเศรษฐกิจ
- การอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ เทคโนโลยีใหม่ๆ ที่ทันสมัยและเพียงพอกับจำนวนบุคลากร
- สนับสนุนความก้าวหน้าในสายงาน
- ความก้าวหน้าทางตำแหน่งหน้าที่ และสวัสดิการในด้านต่างๆ ให้เท่าเทียมหน่วยงานอื่น
- สวัสดิการและสิทธิพิเศษอื่นๆที่เนื่องกับการทำงาน