# รายงานการติดตามและประเมินผลการพัฒนาบุคลากร
# ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖




## องค์การบริหารส่วนตำบลคูเมือง
## อำเภอมหาชนะชัย จังหวัดยโสธร

งานการเจ้าหน้าที่
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 ๒๕๖๖**

# สารบัญ


| | หน้า |
|---|---|
| **ส่วนที่ ๑ บทนำ** | ๑ |
| - หลักการและเหตุผล | ๑ |
| - นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล | ๑ |
| - รูปแบบของการพัฒนาบุคลากร | ๒ |
| - การพัฒนาระบบบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล | ๓ |
| - การพัฒนาสมรรถนะของบุคลากร | ๓ |
| **ส่วนที่ ๒ ยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนา** | ๔ |
| - ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร | ๔ |
| **ส่วนที่ ๓ สรุปผลการพัฒนาบุคลากร** | ๖ |
| - สรุปข้อมูลสถิติด้านทรัพยากรบุคคล | ๖ |
| - การวิเคราะห์ความคุ้มค่าในการพัฒนาบุคลากร | ๘ |
| - ผลการดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล | ๙ |
| - ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ | ๑๐ |
| - การดำเนินโครงการ/กิจกรรมตามแผนพัฒนาบุคลากร | ๑๑ |


**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 และประสบการณ์ เพื่อให้บุคลากรในหน่วยงานสามารถปฏิบัติหน้าที่ความรับผิดชอบได้เป็นอย่างดี ตลอดจนมีทัศนคติที่ดีในการทำงาน นอกจากนี้การพัฒนาบุคลากรยังมุ่งหมายที่จะพัฒนาทัศนคติของผู้ปฏิบัติงานให้เป็นไปในทางที่ดี มีขวัญกำลังใจในการทำงานและมีความคิดที่จะปรับปรุงพัฒนาการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และทำงานด้วยความสุข

**นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖**

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

๑) การวางแผนอัตรากำลัง

(๑) การกำหนดโครงสร้างและการจัดระบบงาน วางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุแต่งตั้งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลคูเมือง เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และแก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่น ให้สอดคล้องกับแผนเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาท้องถิ่น นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาในพื้นที่ตำบล

(๒) การวางแผนการสรรหาบุคคลเพื่อมาปฏิบัติงาน ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๔ – ๒๕๖๖) ขององค์การบริหารส่วนตำบลคูเมือง มีระบบการสรรหาและคัดเลือกที่เป็นธรรม โดยยึดหลักความรู้ความสามารถ คุณลักษณะที่เหมาะสมกับงาน ควบคู่กับความเป็นคนดี การสรรหาและคัดเลือกบุคลากรจะดำเนินการผ่านการพิจารณาร่วมกันระหว่างผู้บริหารและหน่วยงานต้นสังกัด โดยมีการแต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินการสรรหาและคัดเลือกฯ จากผู้แทนหน่วยงาน เป็นไปอย่างโปร่งใส เพื่อให้สามารถคัดเลือกผู้ที่มีความรู้ความสามรถ และมีความเหมาะสมกับตำแหน่งงาน

๒) การพัฒนาศักยภาพบุคลากร

(๑) การพัฒนาสมรรถนะบุคคล โดยกระบวนการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานของบุคลากร ทั้งในด้านความคิดเห็นที่มีต่องานและผลของการปฏิบัติงานของบุคลากรให้ดียิ่งขึ้นกว่าเดิม มีแผนการฝึกอบรมและพัฒนาพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างที่ตรงกับความความต้องการความจำเป็น เป็นแนวทางในการจัดทำหลักสูตรฝึกอบรมและพัฒนาที่เหมาะสมในการพัฒนาบุคลากรในหน่วยงาน การพัฒนาคู่มือและองค์ความรู้ในการปฏิบัติงาน สำหรับผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ในด้านต่างๆ

(๒) การขับเคลื่อนระบบทรัพยากรบุคคลด้วยนวัตกรรมและเทคโนโลยี มีนวัตกรรมระบบข้อมูลสารสนเทศที่ทันสมัยและเหมาะสมกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีคู่มือการปฏิบัติงานด้านทรัพยากรบุคคล ที่ทำให้ผู้ที่เกี่ยวข้องมีความเข้าใจในระบบและปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐานที่กำหนด การจัดทำแผนแม่บทระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ แผนการจัดองค์ความรู้ จัดทำข้อมูลสารสนเทศผ่านทางเว็บไซต์ อบต. และนำเทคโนโลยีมาใช้จัดทำฐานข้อมูลและแบบสำรวจข้อมูลบุคลากร

๓) การพัฒนาคุณภาพชีวิต

(๑) การส่งเสริมสวัสดิการและค่าตอบแทน โดยการกำหนดเส้นทางความก้าวหน้าและค่าตอบแทน ที่เหมาะสม จูงใจให้เกิดประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน มีหลักเกณฑ์และวิธีการในการประเมินสมรรถนะประจำตำแหน่งที่น่าเชื่อถือ แผนการพัฒนารายบุคคล การส่งเสริมจูงใจและสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและการเป็นองค์กรแห่งความผูกพัน ข้าราชการพนักงานได้รับค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์ที่เหมาะสมเป็นธรรม จัดกิจกรรมและกระบวนการต่างๆ ให้พนักงานมีความสุขมากขึ้น

(๒) การส่งเสริมสุขและสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน บุคลากรทุกคน คือ ทรัพยากรที่มีคุณค่าและมีความสำคัญในองค์กร ซึ่งทุกคนใช้เวลาส่วนมากในสถานที่ทำงาน ดังนั้น สถานที่ทำงานควรมีสภาพแวดล้อมที่ดี น่าอยู่ น่าทำงาน เพื่อให้พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างทุกคนมีคุณภาพชีวิตที่ดีและมีความสุข ด้วยหลักของความสะอาด ปลอดภัย ไร้มลพิษ และมีชีวิตชีวา จึงกำหนดให้ทุกส่วนราชการมีการปฏิบัติ ๕ ส. ให้มีการปรับปรุงสภาพแวดล้อมให้มีความปลอดภัยและได้มาตรฐาน ตลอดจนการจัดหา ติดตั้งเครื่องมือเครื่องใช้ที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานและไม่มีสภาพก่อให้เกิดอันตรายที่เหมาะสมพียงพอ

๔) การส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และการรักษาวินัย

(๑) การสร้างมาตรฐานทางจริยธรรมในหน่วยงาน โดยมีการจัดทำมาตรฐานคุณธรรม จริยธรรมของบุคลากร การประกาศเจตจำนงการบริหารงานด้วยความสุจริตของหน่วยงาน โครงการการรวมพลังเพื่อสร้างการมีส่วนรวม ระหว่างหน่วยงานด้านคุณธรรม จริยธรรม การปราบปรามการทุจริต การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภารรัฐ และการสร้างมาตรฐานความโปร่งใสในการปฏิบัติงาน

(๒) การส่งเสริมธรรมาภิบาล การสร้างความสัมพันธ์ระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผู้บริหารและพนักงานทุกระดับ รวมทั้งการสื่อสารภายในองค์กร เพื่อรับฟังความคิดเห็นต่างๆ แลกเปลี่ยนแนวคิด มุมมอง นำเสนอแนวคิดใหม่ๆ เชิงสร้างสรรค์ของพนักงาน และนำผลที่ได้ไปปรับปรุงแนวทางการดำเนินงานและกระบวนการต่างๆ ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น รวมทั้งได้ส่งเสริมการส่งเสริมการทำงานเป็นทีม โดยมุ่งเน้นการสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรให้เกิดการประสานงานและการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ เช่น กิจกรรมการประเมินผลความพึงพอใจ มีการประชุมระหว่างผู้บริหารและพนักงานทุกระดับ การจัดการเรื่องการร้องทุกข์ของบุคลากร การดำเนินการเกี่ยวกับระเบียบวินัยของพนักงาน การระงับข้อพิพาทระหว่างผู้บริหาร พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง

**รูปแบบของการพัฒนาบุคลากร**

๑. การปฐมนิเทศ เป็นวิธีการอย่างหนึ่งในการพัฒนาบุคลากรในองค์การ ที่เข้ามาทำงานใหม่ หรือผู้ที่รับราชการมานานแล้ว แต่เพิ่งย้ายสับเปลี่ยน หรือหมุนเวียนมาปฏิบัติงานหน้าที่ใหม่ ซึ่งเป็นกิจกรรมอย่างหนึ่งซึ่งมีวัตถุประสงค์สำหรับแนะนำชี้แจง ให้ทราบความรู้ทั่วๆ ไป กฎ ระเบียบ สร้างความคุ้นเคยกับผู้ร่วมงาน ลักษณะ

โครงสร้างขององค์การ นโยบายขององค์การ เพื่อให้สมาชิกใหม่เข้าใจวัตถุประสงค์ รวมทั้งเรียนรู้สภาพแวดล้อมขององค์การ เพื่อสร้างความมั่นใจในการปฏิบัติงาน และเป็นประโยชน์ในการทำงานต่อไป

๒. การฝึกอบรม เป็นกระบวนการที่มีระเบียบแบบแผนซึ่งมุ่งหมายที่จะพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความชำนาญ เพื่อวัตถุประสงค์อย่างใดอย่างหนึ่ง ที่สามารถนำมาใช้เพื่อเปลี่ยนแปลงการกระทำ หรือพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของบุคคล

๓. การส่งเสริมด้านวิชาการ มีวัตถุประสงค์ให้บุคลากร ได้รับความรู้กว้างขวางยิ่งขึ้น และสามารถทำได้หลายรูปแบบ เน้นในเรื่องของการให้ความรู้ การที่บุคลากรทำงานอยู่ที่ใดนานๆ ความรู้ความสามารถอาจล้าสมัยไม่ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีใหม่ๆ 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. ๒๕๖๖ ดังนี้

| ประเภทตำแหน่ง | กรอบอัตรากำลัง | มีผู้ครองตำแหน่ง | อัตราตำแหน่งว่าง | หมายเหตุ |
|---|---|---|---|---|
| **พนักงานส่วนตำบล** | | | | |
| ประเภทบริหารท้องถิ่น | ๒ | ๒ | - | |
| ประเภทอำนวยการท้องถิ่น | ๗ | ๔ | ๓ | |
| ประเภทวิชาการ | ๑๒ | ๑๑ | ๑ | |
| ประเภททั่วไป | ๓ | ๒ | ๑ | |
| **พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล** | | | | |
| สายงานการสอน | ๖ | ๕ | ๑ | งบเงินอุดหนุน |
| **พนักงานจ้าง** | | | | |
| ประเภทพนักงานจ้างตามภารกิจ | ๙ | ๗ | ๒ | |
| ประเภทพนักงานจ้างทั่วไป | ๑๙ | ๑๑ | ๘ | |
| **รวม** | **๕๘** | **๔๒** | **๑๖** | |

### (๑) ข้อมูลด้านการวิเคราะห์งานและการวางแผนเพิ่มอัตรากำลัง

ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ ได้กำหนดกรอบอัตรากำลังข้าราชการจำนวนทั้งสิ้น ๒๘ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๘ อัตรา พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๑๓ อัตรา รวมกำหนดตำแหน่งเกี่ยวกับบุคลากรทั้งสิ้น จำนวน ๔๙ อัตรา เพื่อให้การปฏิบัติราชการสำเร็จลุล่วง และมีความก้าวหน้าในสายอาชีพของพนักงานส่วนตำบล ดังนั้น จึงมีความจำเป็นในการขอปรับปรุงตำแหน่ง และกำหนดตำแหน่งเพิ่มใหม่เพื่อรองรับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ และปริมาณงานที่เพิ่มสูงขึ้น ดังนี้

| ส่วนราชการ | กรอบอัตรากำลังเดิม | อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด | | | หมายเหตุ |
|---|---|---|---|---|---|
| | | ๒๕๖๔ | ๒๕๖๕ | ๒๕๖๖ | |
| **สำนักปลัด อบต.** | | | | | |
| ๑. นิติกร (ปก./ชก.) | - | - | - | +๑ | ก.อบต.จังหวัดยโสธรมีมติเห็นชอบให้กำหนดตำแหน่งใหม่ |
| ๒. พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (ทั่วไป) | - | - | - | +๑ | ก.อบต.จังหวัดยโสธรมีมติเห็นชอบให้กำหนดตำแหน่งใหม่ |
| **กองช่าง** | | | | | |
| ๓. เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.) | - | - | - | +๑ | ก.อบต.จังหวัดยโสธรมีมติเห็นชอบให้กำหนดตำแหน่งใหม่ |
| ๔. คนงาน (ทั่วไป) | - | - | - | +๑ | ก.อบต.จังหวัดยโสธรมีมติเห็นชอบให้กำหนดตำแหน่งใหม่ |
| **กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม** | | | | | |
| ๕. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานสาธารณสุข (ภารกิจ) | - | - | - | +๑ | ก.อบต.จังหวัดยโสธรมีมติเห็นชอบให้กำหนดตำแหน่งใหม่ |
| ๖. พนักงานขับรถยนต์ (ทั่วไป) | - | - | - | +๑ | ก.อบต.จังหวัดยโสธรมีมติเห็นชอบให้กำหนดตำแหน่งใหม่ |
| ๗. คนงานประจำรถขยะ (ทั่วไป) | - | - | - | +๒ | ก.อบต.จังหวัดยโสธรมีมติเห็นชอบให้กำหนดตำแหน่งใหม่ |
| **กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม** | | | | | |
| ๘. คนงาน (ทั่วไป) | - | - | - | +๑ | ก.อบต.จังหวัดยโสธรมีมติเห็นชอบให้กำหนดตำแหน่งใหม่ |

**(๒) ข้อมูลด้านการสรรหาและคัดเลือก**

มีการดำเนินการสรรหาและคัดเลือกบุคคล เพื่อมาดำรงตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลคูเมือง ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ ในช่วงปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ 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 | นักวิชาการสาธารณสุข | ๕ สิงหาคม ๒๕๖๕ | รับโอน/รับโอน(ย้าย) | ๙ มกราคม ๒๕๖๖ |
| ๔ | ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล | ๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ | รับโอนสายงานผู้บริหาร | ๗ ตุลาคม ๒๕๖๕ |
| ๕ | หัวหน้าสำนักปลัด | ๔ ตุลาคม ๒๕๖๕ | รับโอนสายงานผู้บริหาร | ๗ ธันวาคม ๒๕๖๕ |
| ๖ | ผู้อำนวยการกองช่าง | ๔ ตุลาคม ๒๕๖๕ | กสถ.สอบ | - |
| ๗ | นิติกร | ๑๘ พฤษภาคม ๒๕๖๖ | รับโอน/รับโอน(ย้าย) | - |
| ๘ | เจ้าพนักงานธุรการ | ๑๘ พฤษภาคม ๒๕๖๖ | รับโอน/รับโอน(ย้าย) | - |
| ๙ | ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ) | ๒๕ เมษายน ๒๕๖๕ | สรรหาและเลือกสรร | ๔ มกราคม ๒๕๖๖ |
| ๑๐ | พนักงานขับรถยนต์ | ๑ ตุลาคม ๒๕๖๔ | สรรหาและเลือกสรร | ๑ ธันวาคม ๒๕๖๕ |
| ๑๑ | ภารโรง | ๑ ตุลาคม ๒๕๖๔ | สรรหาและเลือกสรร | ๑ ธันวาคม ๒๕๖๕ |
| ๑๒ | คนงาน (กองส่งเสริมการเกษตร) | ๑ ตุลาคม ๒๕๖๔ | สรรหาและเลือกสรร | ๑ ธันวาคม ๒๕๖๕ |
| ๑๓ | พนักงานขับรถยนต์ | ๑ เมษายน ๒๕๖๖ | สรรหาและเลือกสรร | ๑๐ กรกฎาคม ๒๕๖๖ |

| ที่ | ตำแหน่ง | วัน/เดือน/ปี ที่ว่าง | วิธีการสรรหาและคัดเลือก | วัน/เดือน/ปี ที่มีผู้ครองตำแหน่ง |
|---|---|---|---|---|
| ๑๔ | พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา | ๑๘ พฤษภาคม ๒๕๖๖ | สรรหาและเลือกสรร | อยู่ระหว่างดำเนินการ |
| ๑๕ | คนงาน (กองการศึกษาฯ) | ๑๘ พฤษภาคม ๒๕๖๖ | สรรหาและเลือกสรร | ๑๐ กรกฎาคม ๒๕๖๖ |
| ๑๖ | ผู้ช่วยเจ้าพนักงานสาธารณสุข | ๑๘ พฤษภาคม ๒๕๖๖ | สรรหาและเลือกสรร | อยู่ระหว่างดำเนินการ |
| ๑๗ | ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี | ๒๘ มิถุนายน ๒๕๖๖ | สรรหาและเลือกสรร | อยู่ระหว่างดำเนินการ |
| ๑๘ | พนักงานขับรถยนต์ (กองสาธารณสุข) | ๑๘ พฤษภาคม ๒๕๖๖ | สรรหาและเลือกสรร | อยู่ระหว่างดำเนินการ |
| ๑๙ | คนงานประจำรถขยะ | ๑๘ พฤษภาคม ๒๕๖๖ | สรรหาและเลือกสรร | อยู่ระหว่างดำเนินการ |
| ๒๐ | คนงาน (กองช่าง) | ๑๘ พฤษภาคม ๒๕๖๖ | สรรหาและเลือกสรร | อยู่ระหว่างดำเนินการ |

**(๓) ข้อมูลด้านการพัฒนาและฝึกอบรมพนักงาน**

| ประเภท | จำนวน (คน) | ผ่านการฝึกอบรม (คน) | คิดเป็นร้อยละ |
|---|---|---|---|
| คณะผู้บริหาร | ๔ | ๔ | ๑๐๐ |
| สมาชิกสภา อบต. | ๑๒ | ๙ | ๗๕ |
| พนักงานส่วนตำบล | ๑๙ | ๑๕ | ๗๘.๙๕ |
| พนักงานครู | ๖ | ๕ | ๘๓.๓๓ |
| พนักงานจ้าง | ๒๑ | ๑๒ | ๕๗.๑๔ |
| **รวม** | **๖๒** | **๔๕** | **๗๒.๕๘** |

**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 | ๖๒ คน | ๔๕ คน | รายละเอียดตามหน้า ๑๔ – ๒๕ |
| ๒) หลักสูตรการอบรมหรือฝึกอบรมมีเนื้อหาสอดคล้องกับตำแหน่ง/มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง | ๖๒ คน | ๔๕ คน | |
| ๓) หลักสูตรที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดอบรมหรือฝึกอบรมเอง | - | - | |

| ตัวชี้วัด | เป้าหมาย | ผลผลิต | หมายเหตุ |
|---|---|---|---|
| ๔) การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู และพนักงานจ้าง | ไม่ต่ำกว่าระดับดี | ไม่ต่ำกว่าระดับดี | |
| ๕) การดำเนินการทางวินัย | ไม่มี | ไม่มี | |
| **ความคุ้มค่าต่อองค์กร (ประสิทธิผลจากการพัฒนาบุคลากร)** | | | |
| ๑) การประเมินประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (LPA) ประจำปี ๒๕๖๖ | ร้อยละ ๖๐ | ร้อยละ ๘๗.๒๙ | ด้านที่ ๑ ร้อยละ ๙๓.๓๓<br>ด้านที่ ๒ ร้อยละ ๙๑.๑๑<br>ด้านที่ ๓ ร้อยละ ๗๘.๐๐<br>ด้านที่ ๔ ร้อยละ ๘๙.๗๔<br>ด้านที่ ๕ ร้อยละ ๘๔.๐๐ |
| ๒) การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (ITA) ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖ | ๘๕ คะแนน | ๙๑.๑๙ คะแนน | ระดับผลการประเมิน B<br>ค่าเป้าหมายแผนแม่บทฯ ผ่าน |
| ๓) ความพึงพอใจของประชาชนผู้รับบริการ | ร้อยละ ๘๐ | ร้อยละ ๙๗.๔๐ | -งานบริการด้านสิ่งแวดล้อมฯ ๙๗.๖๐%<br>-งานบริการด้านรายได้หรือภาษี ๙๗.๒๐%<br>-งานบริการด้านการศึกษา ๙๗.๒๐%<br>-งานบริการด้านป้องกันและบรรเทาธารณัย ๙๗.๒๐ %<br>-งานบริการด้านพัฒนาชุมชนและสวัสดิการสังคม ๙๗.๒๐% |
| ๔) เรื่องร้องเรียนการทุจริตประจำปี | ไม่มี | ไม่มี | |

**ผลการดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล**

๑) ด้านการปรับปรุงโครงสร้างระบบงานและอัตรากำลัง

มีการกำหนดโครงสร้างและการจัดระบบงาน วางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุแต่งตั้งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลคูเมือง โดยจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖) และมีการปรับปรุงตำแหน่ง ยุบเลิกตำแหน่งเพื่อความเหมาะสมสอดคล้องกับลักษณะการบริหาร อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพงานที่เพิ่มมากขึ้น จึงมีการประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖) ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๓ โดยกำหนดกรอบอัตรากำลังข้าราชการจำนวนทั้งสิ้น ๒๔ อัตรา พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน ๖ อัตราพนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๙ อัตรา พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๑๙ อัตรา รวมกำหนดตำแหน่งเกี่ยวกับบุคลากรทั้งสิ้น จำนวน ๕๘ อัตรา

๒) ด้านการพัฒนาบุคลากร

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 โดยการเลื่อนและแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบลตำแหน่งประเภทวิชาการให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น จำนวน ๑ ราย แต่งตั้งพนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบลให้มีวิทยฐานะครูชำนาญการ จำนวน ๑ ราย มีกิจกรรมสานความสัมพันธ์ในองค์กร กิจกรรม ๕ ส. และการจัดหาติดตั้งเครื่องมือเครื่องใช้ที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน

**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

**การดำเนินโครงการ/กิจกรรมตามนโยบายและแผนการพัฒนาบุคลากร ที่ดำเนินการในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖**

| ที่ | โครงการ | งบประมาณ | | | ระยะเวลาการดำเนินงาน | รายละเอียดการดำเนินการ | หน่วยงานรับผิดชอบ |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | ตั้งไว้ | ใช้ไป | คงเหลือ | | | |
| **๑. นโยบายการวางแผนอัตรากำลัง** | | | | | | | |
| ๑ | การจัดทำแผนอัตรากำลัง และการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง | ๐ | ๐ | ๐ | ๕ ม.ค. - ๑๘ พ.ค. ๒๕๖๖ | มีการแต่งตั้งคณะกรรมการ,มีการประชุมคณะกรรมการ, การคำนวณภาระงาน ภาระค่าใช้จ่าย และมีหนังสือขอปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๓) และ ก.อบต.จังหวัดยโสธร ให้ความเห็นชอบแล้ว โดยขอกำหนดใหม่ ดังนี้<br>- พนักงานส่วนตำบล จำนวน ๒ อัตรา<br>- พนักงานจ้าง จำนวน ๗ อัตรา | สำนักปลัด |
| ๒ | การสรรหาและเลือกสรรบุคคลเพื่อมาดำรงตำแหน่งตามแผนอัตรากำลัง | ๐ | ๐ | ๐ | ๑ ต.ค. ๒๕๖๕ - ๓๐ มิ.ย. ๒๕๖๖ | ตำแหน่งที่ว่างตามแผนอัตรากำลัง ปีงบประมาณ ๒๕๖๖<br>พนักงานส่วนตำบล - เกษียณอายุราชการ ๑ อัตรา<br>- ให้โอน ๒ อัตรา<br>- กำหนดตำแหน่งใหม่ ๒ อัตรา<br>พนักงานจ้าง - เกษียณ ๖๐ ปีบริบูรณ์ ๑ อัตรา<br>- ลาออก ๑ อัตรา<br>- กำหนดตำแหน่งใหม่ ๗ อัตรา<br>มีการรับโอนพนักงานส่วนตำบลแทนตำแหน่งที่ว่าง ดังนี้<br>๑. ตำแหน่ง ปลัด อบต.<br>๒. ตำแหน่ง หัวหน้าสำนักปลัด<br>๓. ตำแหน่ง นักวิชาการสาธารณสุข<br>มีการสรรหาและเลือกสรรบุคคลเป็นพนักงานจ้าง ดังนี้<br>๑. ตำแหน่ง ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ) ๑ อัตรา<br>๒. ตำแหน่ง พนักงานขับรถยนต์ ๒ อัตรา<br>๓. ตำแหน่ง ภารโรง ๑ อัตรา<br>๔. ตำแหน่ง คนงาน ๒ อัตรา | สำนักปลัด |

| ที่ | โครงการ | งบประมาณ | | | ระยะเวลาการดำเนินงาน | รายละเอียดการดำเนินการ | หน่วยงานรับผิดชอบ |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | ตั้งไว้ | ใช้ไป | คงเหลือ | | | |
| **๒. นโยบายการพัฒนาศักยภาพบุคลากร** | | | | | | | |
| ๓ | การส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมในสายงานและงานที่ได้รับมอบหมาย | ๒๕๕,๐๐๐ | ๑๔๒,๘๙๐ | ๑๑๒,๑๑๐ | ๑ ต.ค. ๒๕๖๕ – ๓๐ ก.ย. ๒๕๖๖ | ส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมตามสายงานและงานที่ได้รับมอบหมาย รายละเอียดตามหน้า ๑๔ – ๒๕ | ทุกส่วนราชการ |
| ๔ | การจัดการความรู้ (KM) | ๐ | ๐ | ๐ | ๑ – ๒๐ พ.ย. ๒๕๖๕ | มีการจัดทำแผนจัดการองค์ความรู้ (KM) และการประชาสัมพันธ์องค์ความรู้ต่างๆ ในหน่วยงาน | สำนักปลัด |
| ๕ | การบันทึกข้อมูลบุคลากรในระบบศูนย์ข้อมูลบุคลากรแห่งชาติ | ๐ | ๐ | ๐ | ๑ ต.ค. ๒๕๖๕ – ๓๐ ก.ย. ๒๕๖๖ | มีการแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบลเป็นนายทะเบียนและเจ้าหน้าที่ทะเบียนประวัติ มีการบันทึกข้อมูลแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ระบบทะเบียนประวัติ(ก.พ.๗) ค่าใช้จ่าย ม.๓๕ ระบบรายงานข้อมูลโบนัส และข้อมูลอื่นๆ โดยรายงานและรับรองข้อมูลระดับ อปท. เป็นประจำทุกเดือน | สำนักปลัด |
| **๓. นโยบายการพัฒนาคุณภาพชีวิต** | | | | | | | |
| ๖ | การส่งเสริมสวัสดิการและค่าตอบแทน | ๐ | ๐ | ๐ | ๑ ต.ค. ๒๕๖๕ – ๓๐ ก.ย. ๒๕๖๖ | - กิจกรรมตรวจสุขภาพประจำปี<br>- การเลื่อนขั้นเงินเดือน ๑๙ อัตรา<br>เลื่อนเงินเดือน ๖ อัตรา<br>เลื่อนค่าตอบแทน ๗ อัตรา<br>การต่อสัญญาจ้าง ๑๘ อัตรา<br>- การรับเงินประโยชน์ตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษประจำปี | กองสาธารณสุข<br>สำนักปลัด<br><br><br><br>สำนักปลัด |
| ๗ | การจัดหา ติดตั้งเครื่องมือเครื่องใช้ที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน | ๑๙๒,๘๐๐ | ๑๙๒,๓๐๐ | ๕๐๐ | ๑ ม.ค. – ๓๐ ก.ย. ๒๕๖๖ | จัดซื้อเครื่องมือเครื่องใช้ที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน ดังนี้<br>๑. เก้าอี้สำนักงาน ๖ ตัว<br>๒. โต๊ะทำงาน ๔ ตัว<br>๓. ตู้เก็บเอกสาร ๒ ตู้<br>๔. เครื่องคอมพิวเตอร์ ๔ เครื่อง<br>๕. เครื่องสำรองไฟฟ้า ๑ เครื่อง<br>๖. เครื่องพิมพ์ ๑ เครื่อง<br>๗. รถจักรยานยนต์ ๑ คัน | ทุกส่วนราชการ |

| ที่ | โครงการ | งบประมาณ | | | ระยะเวลาการดำเนินงาน | รายละเอียดการดำเนินการ | หน่วยงานรับผิดชอบ |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | ตั้งไว้ | ใช้ไป | คงเหลือ | | | |
| ๘ | กิจกรรมสร้างความสัมพันธ์ในองค์กร | ๐ | ๐ | ๐ | ๔ ม.ค. ๒๕๖๖ | กิจกรรมทำบุญตักบาตรวันขึ้นปีใหม่<br>กิจกรรมการแข่งขันกีฬาภายในองค์กร<br>กิจกรรมงานประเพณีของท้องถิ่น | กองการศึกษา |
| ๙ | กิจกรรม ๕ ส. สร้างสิ่งแวดล้อมที่เหมาะสมในการทำงาน | ๐ | ๐ | ๐ | ๑ - ๕ ก.ย. ๒๕๖๖ | มีสถานที่ทำงาน ให้ปลอดภัย น่าอยู่ น่าทำงาน วัสดุอุปกรณ์ พร้อมในการปฏิบัติหน้าที่ บุคลากรมีส่วนร่วมในการสร้างสภาพแวดล้อมการทำงาน | ทุกส่วนราชการ |
| ๑๐ | การสำรวจความพึงพอใจและแรงจูงใจของบุคลากรที่มีต่อองค์กร | ๐ | ๐ | ๐ | ๑๕ - ๓๐ ก.ย. ๒๕๖๖ | ตอบแบบสอบถามความพึงพอใจและแรงจูงใจของบุคลากรที่มีต่อองค์กร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖ ผ่านระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ | ทุกส่วนราชการ |
| **๔. นโยบายการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และการรักษาวินัย** | | | | | | | |
| ๑๑ | กิจกรรมการประชุมถ่ายทอดความรู้และรับฟังปัญหา | ๐ | ๐ | ๐ | ๑ ต.ค. ๒๕๖๕ – ๓๐ ก.ย. ๒๕๖๖ | ประชุมถ่ายทอดนโยบายแนวทางการปฏิบัติงานผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน เดือนละ ๑ ครั้ง | ทุกส่วนราชการ |
| ๑๒ | การสร้างมาตรฐานความโปร่งใสในการปฏิบัติงาน | ๐ | ๐ | ๐ | ๑ ต.ค. ๒๕๖๕ – ๓๐ ก.ย. ๒๕๖๖ | มีการรับเรื่องร้องเรียนผ่านช่องทางต่าง ๆ เช่น ร้องเรียนด้วยตนเอง ณ ที่ทำการ อบต. , โทรศัพท์ , เว็ปไซต์หน่วยงาน,Facebook , Line | สำนักปลัด |
| ๑๓ | การประเมินประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (LPA) | ๐ | ๐ | ๐ | ๑๘ พ.ค. – ๓๑ ส.ค. ๒๕๖๖ | ด้านที่ ๑ ร้อยละ ๙๓.๓๓<br>ด้านที่ ๒ ร้อยละ ๙๑.๑๑<br>ด้านที่ ๓ ร้อยละ ๗๘.๐๐<br>ด้านที่ ๔ ร้อยละ ๘๙.๗๔<br>ด้านที่ ๕ ร้อยละ ๘๔.๐๐<br>ผลการประเมิน ๕ ด้าน คิดเป็นร้อยละ ๘๗.๒๙ | ทุกส่วนราชการ |
| ๑๔ | การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ | ๐ | ๐ | ๐ | ๑ ม.ค. – ๓๐ มิ.ย. ๒๕๖๖ | ผลการประเมิน ๙๑.๑๙ คะแนน ระดับผลการประเมิน B ผ่านค่าเป้าหมายแผนแม่บทฯ | ทุกส่วนราชการ |
| ๑๕ | กิจกรรมเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร | ๐ | ๐ | ๐ | ๑ ต.ค. ๒๕๖๕ – ๓๐ ก.ย. ๒๕๖๖ | กิจกรรมเทิดทูนสถาบัน<br>กิจกรรมรับชำระภาษีนอกสถานที่ | ทุกส่วนราชการ |

**รายงานผลการพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖**
**หลักสูตร/โครงการที่ผู้บริหารและสมาชิกสภาท้องถิ่นเข้ารับการอบรม ประชุม สัมมนา**

| ที่ | ชื่อ - สกุล | ตำแหน่ง | โครงการ/หลักสูตร | วัน/เดือน/ปี ที่เข้ารับการอบรม | สถานที่ฝึกอบรม | หน่วยงานที่จัดอบรม |
|---|---|---|---|---|---|---|
| ๑ | นายสมจิตร กันหาวรรค | นายก อบต. | โครงการพัฒนาเส้นทางชุมชนท่องเที่ยว OTOP นวัตวิถี ที่ตรงกับความต้องการของชุมชน ตอบสนองความต้องการของนักท่องเที่ยว และเพื่อสร้างความเข้าใจในกิจกรรมการพัฒนาเส้นทางการท่องเที่ยวชุมชน | ๑๙-๒๐ ม.ค. ๒๕๖๖ | โรงแรมแกรนด์ริชมอนด์ จ.นนทบุรี | กรมพัฒนาชุมชน |
| | | | โครงการอำเภอบำบัดทุกข์ บำรุงสุข แบบบูรณาการอย่างยั่งยืน | ๑๓-๑๗ มี.ค. ๒๕๖๖ | ศูนย์เรียนรู้พัฒนาชุมชน จ.อุบลราชธานี | กรมการปกครอง |
| ๒ | นายสมาน โสภาที | รองนายก อบต. | โครงการฝึกอบรมพัฒนาศักยภาพให้แก่ อปพร. ประจำปี ๒๕๖๖ | ๑๕-๑๗ ก.พ. ๒๕๖๖ | อบต.คูเมือง และ จ.อุบลราชธานี | อบต.คูเมือง |
| | | | โครงการแก้ไขปัญหาการทุจริตในพื้นที่ : กิจกรรมประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อแก้ไขปัญหาเการทุจริตในพื้นที่ | ๑๗-มี.ค.-๒๕๖๖ | โรงแรม เจ พี เอ็มเมอร์รัล จ.ยโสธร | สำนักงาน ป.ป.ช.ประจำจังหวัดยโสธร |
| ๓ | นายสมศรี ศรีมะเรือง | รองนายก อบต. | สัมมนา ถอดบทเรียนความผิดต่อหน้าที่ราชการเกี่ยวกับการบริหารสัญญาตามระเบียบพัสดุ การประชุมสภาท้องถิ่นที่ถูกต้องและการบริหารงานบุคคลต่อการพัฒนาองค์กร | ๘-๑๐ ธ.ค. ๒๕๖๕ | โรงแรมกรีนเนอรี่รีสอร์ท เขาใหญ่ จ.นครราชสีมา | สมาคมข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น จ.ยโสธร |
| | | | โครงการฝึกอบรมพัฒนาศักยภาพให้แก่ อปพร. ประจำปี ๒๕๖๖ | ๑๕-๑๗ ก.พ. ๒๕๖๖ | อบต.คูเมือง และ จ.อุบลราชธานี | อบต.คูเมือง |
| ๔ | นายภานรินทร์ ไชยเอิก | เลขานุการนายก อบต. | โครงการฝึกอบรมพัฒนาศักยภาพให้แก่ อปพร. ประจำปี ๒๕๖๖ | ๑๕-๑๗ ก.พ. ๒๕๖๖ | อบต.คูเมือง และ จ.อุบลราชธานี | อบต.คูเมือง |

| ที่ | ชื่อ - สกุล | ตำแหน่ง | โครงการ/หลักสูตร | วัน/เดือน/ปี ที่เข้ารับการอบรม | สถานที่ฝึกอบรม | หน่วยงานที่จัดอบรม |
|---|---|---|---|---|---|---|
| ๕ | นายอุทัย พิมพ์พันธ์ | ประธานสภา อบต. | สัมมนา ถอดบทเรียนความผิดต่อหน้าที่ราชการเกี่ยวกับการบริหารสัญญาตามระเบียบพัสดุ การประชุมสภาท้องถิ่นที่ถูกต้องและการบริหารงานบุคคลต่อการพัฒนาองค์กร | ๘-๑๐ ธ.ค. ๒๕๖๕ | โรงแรมกรีนเนอรี่รีสอร์ท เขาใหญ่ จ.นครราชสีมา | สมาคมข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น จ.ยโสธร |
| | | | โครงการฝึกอบรมพัฒนาศักยภาพให้แก่ อปพร. ประจำปี ๒๕๖๖ | ๑๕-๑๗ ก.พ. ๒๕๖๖ | อบต.คูเมือง และ จ.อุบลราชธานี | อบต.คูเมือง |
| ๖ | นายสมคิด ต้นทัพไทย | รองประธานสภาฯ | โครงการฝึกอบรมพัฒนาศักยภาพให้แก่ อปพร. ประจำปี ๒๕๖๖ | ๑๕-๑๗ ก.พ. ๒๕๖๖ | อบต.คูเมือง และ จ.อุบลราชธานี | อบต.คูเมือง |
| ๗ | นายบุญเทียบ เข็มมา | สมาชิกสภา อบต. หมู่ ๑ | | | | |
| ๘ | นายทองคำ กองคำ | สมาชิกสภา อบต. หมู่ ๒ | โครงการฝึกอบรมพัฒนาศักยภาพให้แก่ อปพร. ประจำปี ๒๕๖๖ | ๑๕-๑๗ ก.พ. ๒๕๖๖ | อบต.คูเมือง และ จ.อุบลราชธานี | อบต.คูเมือง |
| | | | หลักสูตร การจัดทำร่างข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่าย และเรียนรู้ระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยข้อบังคับการประชุมสภาท้องถิ่น(ฉบับ ๓) พ.ศ.๒๕๖๕ เพื่อป้องกันและลดความผิดพลาด ป.ป.ช.ชี้มูลความผิด | ๑๘-๒๐ ก.ค. ๒๕๖๖ | โรงแรม เจ พี เอ็มเมอร์รัล จ.ยโสธร | มหาวิทยาลัยทักษิณ |
| ๙ | นายสลัด วระเกตุ | สมาชิกสภา อบต. หมู่ ๓ | โครงการฝึกอบรมพัฒนาศักยภาพให้แก่ อปพร. ประจำปี ๒๕๖๖ | ๑๕-๑๗ ก.พ. ๒๕๖๖ | อบต.คูเมือง และ จ.อุบลราชธานี | อบต.คูเมือง |
| | | | หลักสูตร การจัดทำร่างข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่าย และเรียนรู้ระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยข้อบังคับการประชุมสภาท้องถิ่น(ฉบับ ๓) พ.ศ.๒๕๖๕ เพื่อป้องกันและลดความผิดพลาด ป.ป.ช.ชี้มูลความผิด | ๑๘-๒๐ ก.ค. ๒๕๖๖ | โรงแรม เจ พี เอ็มเมอร์รัล จ.ยโสธร | มหาวิทยาลัยทักษิณ |
| ๑๐ | นายจำเริญ บุญยัง | สมาชิกสภา อบต. หมู่ ๔ | | | | |

| ที่ | ชื่อ - สกุล | ตำแหน่ง | โครงการ/หลักสูตร | วัน/เดือน/ปี ที่เข้ารับการอบรม | สถานที่ฝึกอบรม | หน่วยงานที่จัดอบรม |
|---|---|---|---|---|---|---|
| ๑๑ | นายวินัย วงษ์คำรัตน์ | สมาชิกสภา อบต. หมู่ ๕ | โครงการฝึกอบรมพัฒนาศักยภาพให้แก่ อปพร. ประจำปี ๒๕๖๖ | ๑๕-๑๗ ก.พ. ๒๕๖๖ | อบต.คูเมือง และ จ.อุบลราชธานี | อบต.คูเมือง |
| ๑๒ | นายวิเชียร ศรีทองจันทร์ | สมาชิกสภา อบต. หมู่ ๖ | หลักสูตร การจัดทำร่างข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่าย และเรียนรู้ระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยข้อบังคับการประชุมสภาท้องถิ่น(ฉบับ ๓) พ.ศ.๒๕๖๕ เพื่อป้องกันและลดความผิดพลาด ป.ป.ช.ชี้มูลความผิด | ๑๘-๒๐ ก.ค. ๒๕๖๖ | โรงแรม เจ พี เอ็มเมอร์รัล จ.ยโสธร | มหาวิทยาลัยทักษิณ |
| ๑๓ | นายสมัคร บุญยัง | สมาชิกสภา อบต. หมู่ ๗ | สัมมนา ถอดบทเรียนความผิดต่อหน้าที่ราชการเกี่ยวกับการบริหารสัญญาตามระเบียบพัสดุ การประชุมสภาท้องถิ่นที่ถูกต้องและการบริหารงานบุคคลต่อการพัฒนาองค์กร | ๘-๑๐ ธ.ค. ๒๕๖๕ | โรงแรมกรีนเนอรี่รีสอร์ท เขาใหญ่ จ.นครราชสีมา | สมาคมข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น จ.ยโสธร |
| ๑๔ | นายสมเกียรติ แนวน้อย | สมาชิกสภา อบต. หมู่ ๙ | หลักสูตร การจัดทำร่างข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่าย และเรียนรู้ระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยข้อบังคับการประชุมสภาท้องถิ่น(ฉบับ ๓) พ.ศ.๒๕๖๕ เพื่อป้องกันและลดความผิดพลาด ป.ป.ช.ชี้มูลความผิด | ๑๘-๒๐ ก.ค. ๒๕๖๖ | โรงแรม เจ พี เอ็มเมอร์รัล จ.ยโสธร | มหาวิทยาลัยทักษิณ |
| ๑๕ | นายภัทรพล พราวศรี | สมาชิกสภา อบต. หมู่ ๑๐ | สัมมนา ถอดบทเรียนความผิดต่อหน้าที่ราชการเกี่ยวกับการบริหารสัญญาตามระเบียบพัสดุ การประชุมสภาท้องถิ่นที่ถูกต้องและการบริหารงานบุคคลต่อการพัฒนาองค์กร | ๘-๑๐ ธ.ค. ๒๕๖๕ | โรงแรมกรีนเนอรี่รีสอร์ท เขาใหญ่ จ.นครราชสีมา | สมาคมข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น จ.ยโสธร |
| | | | หลักสูตร การจัดทำร่างข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่าย และเรียนรู้ระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยข้อบังคับการประชุมสภาท้องถิ่น(ฉบับ ๓) พ.ศ.๒๕๖๕ เพื่อป้องกันและลดความผิดพลาด ป.ป.ช.ชี้มูลความผิด | ๑๘-๒๐ ก.ค. ๒๕๖๖ | โรงแรม เจ พี เอ็มเมอร์รัล จ.ยโสธร | มหาวิทยาลัยทักษิณ |
| ๑๖ | นายเดช หงษาพล | สมาชิกสภา อบต. หมู่ ๑๑ | | | | |

## หลักสูตร/โครงการที่พนักงานส่วนตำบลเข้ารับการอบรม ประชุม สัมมนา

| ที่ | ชื่อ - สกุล | ตำแหน่ง | โครงการ/หลักสูตร | วัน/เดือน/ปี ที่เข้ารับการอบรม | สถานที่ฝึกอบรม | หน่วยงานที่จัดอบรม |
|---|---|---|---|---|---|---|
| ๑ | นางปนัดดา ดวงงาม | ปลัด อบต. | สัมมนา ถอดบทเรียนความผิดต่อหน้าที่ราชการเกี่ยวกับการบริหารสัญญาตามระเบียบพัสดุ การประชุมสภาท้องถิ่นที่ถูกต้องและการบริหารงานบุคคลต่อการพัฒนาองค์กร | ๘-๑๐ ธ.ค. ๒๕๖๕ | โรงแรมกรีนเนอรี่รีสอร์ท เขาใหญ่ จ.นครราชสีมา | สมาคมข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น จ.ยโสธร |
| | | | โครงการแก้ไขปัญหาการทุจริตในพื้นที่ : กิจกรรมประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อแก้ไขปัญหาเการทุจริตในพื้นที่ | ๑๗-มี.ค.-๒๕๖๖ | โรงแรม เจ พี เอ็มเมอร์รัล จ.ยโสธร | สำนักงาน ป.ป.ช.ประจำจังหวัดยโสธร |
| | | | หลักสูตร การขับเคลื่อนเศรษฐกิจฐานรากและการท่องเที่ยวชุมชนของ อปท. ด้วยโมเดลเศรษฐกิจ BCG (Bio Circular Green Economy) | ๑๗-๒๓ มิ.ย. ๒๕๖๖ | สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น จ.ปทุมธานี | สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น ร่วมกับ ม.สวนดุสิต |
| ๒ | นายสุริยา หงษ์อินทร์ | รองปลัด อบต. | แนวทางการขับเคลื่อนกองทุนท้องถิ่น ปี ๒๕๖๖ การใช้โปรแกรมบริหารกองทุนหลักประกันสุขภาพในระดับท้องถิ่นหรือพื้นที่ และการใช้โปรแกรมบริหารกองทุน LTC | ๑๖-ก.พ.-๒๕๖๖ | โรงแรมเนวด้า แกรนด์ จ.อุบลราชธานี | สนง.กองทุนหลักประกันสุขภาพแห่งชาติเขต ๑๐ จ.อุบลราชธานี |
| | | | หลักสูตร ชี้แจงพระราชบัญญัติควบคุมการฆ่าสัตว์เพื่อการจำหน่ายเนื้อสัตว์ พ.ศ.๒๕๕๙ และกฎหมายลำดับรองเพื่อเตรียมความพร้อมต่อใบอนุญาต ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖ | ๐๗-มี.ค.-๒๕๖๖ | สำนักงานปศุสัตว์ จ.ยโสธร | สำนักงานปศุสัตว์ จ.ยโสธร |
| | | | โครงการแก้ไขปัญหาการทุจริตในพื้นที่ : กิจกรรมประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อแก้ไขปัญหาเการทุจริตในพื้นที่ | ๑๗-มี.ค.-๒๕๖๖ | โรงแรม เจ พี เอ็มเมอร์รัล จ.ยโสธร | สำนักงาน ป.ป.ช.ประจำจังหวัดยโสธร |
| | | | โครงการขับเคลื่อนการจัดการสิ่งปฏิกูลให้ถูกหลักสุขาภิบาล | ๖-๗ ส.ค. ๒๕๖๖ | โรงแรมบ้านสวนคุณตากอล์ฟ แอนด์รีสอร์ท จ.อุบลราชธานี | ศูนย์อนามัยที่ ๑๐ อุบลราชธานี |

| ที่ | ชื่อ - สกุล | ตำแหน่ง | โครงการ/หลักสูตร | วัน/เดือน/ปี ที่เข้ารับการอบรม | สถานที่ฝึกอบรม | หน่วยงานที่จัดอบรม |
|---|---|---|---|---|---|---|
| ๓ | จ่าเอกธนัชกฤศ ต้นทัพไทย | หัวหน้าสำนักปลัด | โครงการแก้ไขปัญหาการทุจริตในพื้นที่ : กิจกรรมประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อแก้ไขปัญหาเการทุจริตในพื้นที่ | ๑๗-มี.ค.-๒๕๖๖ | โรงแรม เจ พี เอ็มเมอร์รัล จ.ยโสธร | สำนักงาน ป.ป.ช.ประจำจังหวัดยโสธร |
| | | | โครงการส่งเสริมความรู้ ส่งเสริมจริยธรรมและปลูกจิตสำนึกในการป้องกันและปราบปรามการทุจริต | ๒๒ ส.ค. ๒๕๖๖ | โรงแรม เจ พี เอ็มเมอร์รัล จ.ยโสธร | สำนักงาน ป.ป.ช.ประจำจังหวัดยโสธร |
| ๔ | นางสาวกิตติอร กิติราช | ผู้อำนวยการกองคลัง | หลักสูตร การปรับปรุงบัญชี การคำนวณค่าเสื่อมราคา สะสมสินทรัพย์และการปิดบัญชีของ อปท. ในระบบ e-LAAS | ๕-๖ พ.ย. ๒๕๖๕ | โรงแรมเนวด้า แกรนด์ จ.อุบลราชธานี | ม.มหาสารคาม |
| | | | โครงการแก้ไขปัญหาการทุจริตในพื้นที่ : กิจกรรมประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อแก้ไขปัญหาเการทุจริตในพื้นที่ | ๑๗-มี.ค.-๒๕๖๖ | โรงแรม เจ พี เอ็มเมอร์รัล จ.ยโสธร | สำนักงาน ป.ป.ช.ประจำจังหวัดยโสธร |
| ๕ | นางศิริยุพิน วิริยะสุชน | ผอ.กองสวัสดิการฯ | สัมมนา ถอดบทเรียนความผิดต่อหน้าที่ราชการเกี่ยวกับการบริหารสัญญาตามระเบียบพัสดุ การประชุมสภาท้องถิ่นที่ถูกต้องและการบริหารงานบุคคลต่อการพัฒนาองค์กร | ๘-๑๐ ธ.ค. ๒๕๖๕ | โรงแรมกรีนเนอรี่รีสอร์ท เขาใหญ่ จ.นครราชสีมา | สมาคมข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น จ.ยโสธร |
| ๖ | นางสุภาพ สิทธิสอน | ผอ.กองส่งเสริมการเกษตร | โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการงานฐานทรัพยากรท้องถิ่นภายใต้โครงการอนุรักษ์พันธุกรรมพืชอันเนื่องมาจากพระราชดำริฯ (อพ.สธ.) | ๑๖-๑๙ พ.ค. ๒๕๖๖ | มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี จ.อุบลราชธานี | มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี |
| | | | หลักสูตร การแลกเปลี่ยนเรียนรู้วิธีการเก็บตัวอย่างพันธุกรรมพืชฯ ภายใต้โครงการอนุรักษ์พันธุกรรมพืชอันเนื่องมาจากพระราชดำริฯ (อพ.สธ.) | ๒๕-๒๖ ก.ค. ๒๕๖๖ | โรงแรม เจ พี เอ็มเมอร์รัล จ.ยโสธร | ม.ราชภัฏอุบลราชธานี |

| ที่ | ชื่อ - สกุล | ตำแหน่ง | โครงการ/หลักสูตร | วัน/เดือน/ปี ที่เข้ารับการอบรม | สถานที่ฝึกอบรม | หน่วยงานที่จัดอบรม |
|---|---|---|---|---|---|---|
| ๗ | นางสาวอัญชลี นากรณ์ | นักจัดการงานทั่วไป | โครงการเพิ่มสมรรถนะด้านด้านการบริหารและจัดการพลังงานครบวงจรในชุมชนระดับตำบลและเครือข่ายพลังงานชุมชน ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖ | ๐๔ เม.ย. ๒๕๖๖ | โรงแรมเดอะกรีนปาร์คแกรนด์ จ.ยโสธร | สนง.พลังงานจังหวัดยโสธร |
| ๘ | นางสาวรสรินทร์ พากเพียร | นักทรัพยากรบุคคล | หลักกสูตร การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙ และการขอรับเงินรางวัลประจำปี | ๑๖-๑๘ มิ.ย. ๒๕๖๖ | โรงแรมเลอ แคสเซีย จ.ขอนแก่น | ม.ราชภัฏสวนสุนันทา |
| ๙ | นายอานนท์ ตนัยศักดิ์ | นักวิเคราะห์นโยบายและแผน | หลักสูตร นักวิเคราะห์นโยบายและแผน รุ่นที่ ๘๙ | ๘-๒๘ ต.ค. ๒๕๖๕ | สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น จ.ปทุมธานี | สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น |
| ๑๐ | จ่าเอกภัคพงษ์ สุริยะรังษี | นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย | โครงการฝึกอบรมพัฒนาศักยภาพให้แก่ อปพร. ประจำปี ๒๕๖๖ | ๑๕-๑๗ ก.พ. ๒๕๖๖ | อบต.คูเมือง และ จ.อุบลราชธานี | อบต.คูเมือง |
| ๑๑ | น.ส.จริญญา เครือแวงมล | นักวิชาการเงินและบัญชี | หลักสูตร การปรับปรุงบัญชี การคำนวณค่าเสื่อมราคาสะสมสินทรัพย์และการปิดบัญชีของ อปท. ในระบบ e-LAAS | ๕-๖ พ.ย. ๒๕๖๕ | โรงแรมเนวด้า แกรนด์ จ.อุบลราชธานี | ม.มหาสารคาม |
| ๑๒ | น.ส.วิราวัลย์ กาละปักษ์ | นักวิชาการจัดเก็บรายได้ | | | | |
| ๑๓ | นางจินตนา อุตมะ | นักวิชาการพัสดุ | หลักสูตร การปรับปรุงบัญชี การคำนวณค่าเสื่อมราคาสะสมสินทรัพย์และการปิดบัญชีของ อปท. ในระบบ e-LAAS | ๕-๖ พ.ย. ๒๕๖๕ | โรงแรมเนวด้า แกรนด์ จ.อุบลราชธานี | ม.มหาสารคาม |
| | | | หลักสูตร มาตรฐานวิชาชีพด้านการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐด้วยอิเล็กทรอนิกส์ (A๑ หลักสูตรเตรียมความพร้อม) | ๒๓ เม.ย. ๒๕๖๖ | ม.สวนดุสิต จ.กรุงเทพฯ | กรมบัญชีกลาง กระทรวงการคลัง |

| ที่ | ชื่อ - สกุล | ตำแหน่ง | โครงการ/หลักสูตร | วัน/เดือน/ปี ที่เข้ารับการอบรม | สถานที่ฝึกอบรม | หน่วยงานที่จัดอบรม |
|---|---|---|---|---|---|---|
| ๑๔ | นายอภิชาติ สานุสันติ์ | นักวิชาการสาธารณสุข | แนวทางการขับเคลื่อนกองทุนท้องถิ่น ปี ๒๕๖๖ การใช้โปรแกรมบริหารกองทุนหลักประกันสุขภาพในระดับท้องถิ่นหรือพื้นที่ และการใช้โปรแกรมบริหารกองทุน LTC | ๑๖-ก.พ.-๒๕๖๖ | โรงแรมเนวด้า แกรนด์ จ.อุบลราชธานี | สนง.กองทุนหลักประกันสุขภาพแห่งชาติเขต ๑๐ จ.อุบลราชธานี |
| | | | โครงการอบรมให้ความรู้การพัฒนาศักยภาพเครือข่ายองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการใช้ยาอย่างสมเหตุสมผลในชุมชน | ๒๗ เม.ย. ๒๕๖๖ | โรงแรม เจ พี เอ็มเมอร์รัล จ.ยโสธร | สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดยโสธร |
| ๑๕ | นางพรธิดา สาระวัน | นักวิชาการศึกษา | | | | |
| ๑๖ | นายสมถวิล โคตรสมบัติ | นักพัฒนาชุมชน | | | | |
| ๑๗ | นางสาวกาญจนา ศรีนิล | นักวิชาการตรวจสอบภายใน | หลักสูตร หัวหน้าหน่วยงานตรวจสอบภายในที่ไม่เคยได้รับวุฒิบัตรด้านการตรวจสอบภายใน | ๖-๘ ธ.ค. ๒๕๖๕ | รูปแบบออนไลน์ผ่านระบบ Microsoft Teams Live | กรมบัญชีกลาง กระทรวงการคลัง |
| | | | หลักสูตร ผู้ปฏิบัติงานตรวจสอบภายใน (หลักสูตรพัฒนาความรู้ต่อเนื่อง) | ๑๙-๒๒ ธ.ค. ๒๕๖๕ | รูปแบบออนไลน์ผ่านระบบ Microsoft Teams Live | กรมบัญชีกลาง กระทรวงการคลัง |
| ๑๘ | นายธนิตศักดิ์ จรูญทรัพย์วัฒนะ | นายช่างโยธา | สัมมนา ถอดบทเรียนความผิดต่อหน้าที่ราชการเกี่ยวกับการบริหารสัญญาตามระเบียบพัสดุ การประชุมสภาท้องถิ่นที่ถูกต้องและการบริหารงานบุคคลต่อการพัฒนาองค์กร | ๘-๑๐ ธ.ค. ๒๕๖๕ | โรงแรมกรีนเนอรี่รีสอร์ท เขาใหญ่ จ.นครราชสีมา | สมาคมข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น จ.ยโสธร |
| ๑๙ | น.ส.จูนรัณดา สาระคำ | เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี | | | | |

## หลักสูตร/โครงการที่พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบลเข้ารับการอบรม ประชุม สัมมนา

| ที่ | ชื่อ - สกุล | ตำแหน่ง | โครงการ/หลักสูตร | วัน/เดือน/ปี ที่เข้ารับการอบรม | สถานที่ฝึกอบรม | หน่วยงานที่จัดอบรม |
|---|---|---|---|---|---|---|
| ๑ | นางมะลิวรรณ สุภาพ | ครู คศ.๒ | หลักสูตร เทคนิคการเขียนข้อตกลงในการพัฒนางาน การขอมีและการขอเลื่อน ตามเกณฑ์การประเมินตำแหน่งการเลื่อนวิทยะฐานะข้าราชการ ตำแหน่งครู (รูปแบบใหม่) | ๒-๔ ธ.ค. ๒๕๖๕ | โรงแรมเดอะกรีนปาร์คแกรนด์ จ.ยโสธร | มหาวิทยาลัยทักษิณ ร่วมกับ บริษัทเอพี พัฒนาการศึกษาฯ |
| | | | หลักสูตร การอบรมเชิงปฏิบัติการครูและบุคลากรทางการศึกษาสังกัด อปท. เพื่อยกระดับคุณาพการศึกษาปฐมวัยด้วยการศึกษาทางไกลผ่านเทคโนโลยีสารสนเทศ DLIT | ๓๑ ส.ค.- ๓ ก.ย.๒๕๖๖ | โรงแรมริเวอร์ไซด์ กรุงเทพฯ | กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น |
| ๒ | นางอรุณวรรณ สาราธร | ครู คศ.๒ | หลักสูตร เทคนิคการเขียนข้อตกลงในการพัฒนางาน การขอมีและการขอเลื่อน ตามเกณฑ์การประเมมินตำแหน่งการเลื่อนวิทยะฐานะข้าราชการ ตำแหน่งครู (รูปแบบใหม่) | ๒-๔ ธ.ค. ๒๕๖๕ | โรงแรมเดอะกรีนปาร์คแกรนด์ จ.ยโสธร | มหาวิทยาลัยทักษิณ ร่วมกับ บริษัทเอพี พัฒนาการศึกษาฯ |
| | | | โครงการพัฒนาศักยภาพพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาของ อปท. เพื่อสร้างผลลัพธ์การเรียนรู้ตามข้อตกลงการพัฒนางาน (PA) สำหรับศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก | ๒๕-๒๗ ส.ค. ๒๕๖๖ | โรงแรมเนวด้า คอนเวนชั่น จ.อุบลราชธานี | กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น |
| ๓ | นางจุไรรัตน์ ชาติภูธร | ครู คศ.๒ | โครงการพัฒนาศักยภาพพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาของ อปท. เพื่อสร้างผลลัพธ์การเรียนรู้ตามข้อตกลงการพัฒนางาน (PA) สำหรับศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก | ๒๕-๒๗ ส.ค. ๒๕๖๖ | โรงแรมเนวด้า คอนเวนชั่น จ.อุบลราชธานี | กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น |

| ที่ | ชื่อ - สกุล | ตำแหน่ง | โครงการ/หลักสูตร | วัน/เดือน/ปี ที่เข้ารับการอบรม | สถานที่ฝึกอบรม | หน่วยงานที่จัดอบรม |
|---|---|---|---|---|---|---|
| ๔ | นางนิรชา สิงห์สำราญ | ครู คศ.๒ | หลักสูตร เทคนิคการเขียนข้อตกลงในการพัฒนางาน การขอมีและการขอเลื่อน ตามเกณฑ์การประเมินตำแหน่งการเลื่อนวิทยะฐานะข้าราชการ ตำแหน่งครู (รูปแบบใหม่) | ๒-๔ ธ.ค. ๒๕๖๕ | โรงแรมเดอะกรีนปาร์คแกรนด์ จ.ยโสธร | มหาวิทยาลัยทักษิณ ร่วมกับ บริษัทเอพี พัฒนาการศึกษาฯ |
| | | | โครงการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพคนไทย กลุ่มสตรีและเด็กปฐมวัย เครือข่ายบริการสุขภาพอำเภอมหาชนะชัย | ๒๙ มิ.ย. ๒๕๖๖ | สำนักงานสาธารณสุขอำเภอมหาชนะชัย จ.ยโสธร | สนง.สาธารณสุขอำเภอมหาชนะชัย |
| | | | หลักสูตร การอบรมเชิงปฏิบัติการครูและบุคลากรทางการศึกษาสังกัด อปท. เพื่อยกระดับคุณาพการศึกษาปฐมวัยด้วยการศึกษาทางไกลผ่านเทคโนโลยีสารสนเทศ DLIT | ๓๑ ส.ค.- ๓ ก.ย.๒๕๖๖ | โรงแรมริเวอร์ไซด์ กรุงเทพฯ | กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น |
| ๕ | นางราตรี โสธิธรรม | ครู คศ.๒ | หลักสูตร เทคนิคการเขียนข้อตกลงในการพัฒนางาน การขอมีและการขอเลื่อน ตามเกณฑ์การประเมินตำแหน่งการเลื่อนวิทยะฐานะข้าราชการ ตำแหน่งครู (รูปแบบใหม่) | ๒-๔ ธ.ค. ๒๕๖๕ | โรงแรมเดอะกรีนปาร์คแกรนด์ จ.ยโสธร | มหาวิทยาลัยทักษิณ ร่วมกับ บริษัทเอพี พัฒนาการศึกษาฯ |
| | | | โครงการพัฒนาศักยภาพพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาของ อปท. เพื่อสร้างผลลัพธ์การเรียนรู้ตามข้อตกลงการพัฒนางาน (PA) สำหรับศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก | ๒๕-๒๗ ส.ค. ๒๕๖๖ | โรงแรมเนวด้า คอนเวนชั่น จ.อุบลราชธานี | กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น |
| ๖ | นางสาวพิสมัย เวียงจันทร์ | ครู คศ.๒ | | | | |

## หลักสูตร/โครงการที่พนักงานจ้างเข้ารับการอบรม ประชุม สัมมนา

| ที่ | ชื่อ - สกุล | ตำแหน่ง | โครงการ/หลักสูตร | วัน/เดือน/ปี ที่เข้ารับการอบรม | สถานที่ฝึกอบรม | หน่วยงานที่จัดอบรม |
|---|---|---|---|---|---|---|
| ๑ | นายธนวัฒน์ คำพันธ์ | ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ | | | | |
| ๒ | นางสาวรุ่งทิวา วระเกตุ | ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ | | | | |
| ๓ | นางสาวนราภรณ์ ธนูศร | ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ | หลักสูตร การปรับปรุงบัญชี การคำนวณค่าเสื่อมราคาสะสม สินทรัพย์และการปิดบัญชีของ อปท. ในระบบ e-LAAS | ๕-๖ พ.ย. ๒๕๖๕ | โรงแรมเนวด้า แกรนด์ จ.อุบลราชธานี | ม.มหาสารคาม |
| ๔ | นายอดิศักดิ์ บุญสุข | ผู้ช่วยนายช่างโยธา | สัมมนา ถอดบทเรียนความผิดต่อหน้าที่ราชการเกี่ยวกับการบริหารสัญญาตามระเบียบพัสดุ การประชุมสภาท้องถิ่นที่ถูกต้องและการบริหารงานบุคคลต่อการพัฒนาองค์กร | ๘-๑๐ ธ.ค. ๒๕๖๕ | โรงแรมกรีนเนอรี่รีสอร์ท เขาใหญ่ จ.นครราชสีมา | สมาคมข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น จ.ยโสธร |
| ๕ | นางทองม้วน สมภาร | ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ) | โครงการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพคนไทย กลุ่มสตรีและเด็กปฐมวัย เครือข่ายบริการสุขภาพอำเภอมหาชนะชัย | ๒๙ มิ.ย. ๒๕๖๖ | สำนักงานสาธารณสุขอำเภอมหาชนะชัย จ.ยโสธร | สนง.สาธารณสุขอำเภอมหาชนะชัย |
| ๖ | นางหนูเวียง ศรีปัดถา | ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ) | โครงการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพคนไทย กลุ่มสตรีและเด็กปฐมวัย เครือข่ายบริการสุขภาพอำเภอมหาชนะชัย | ๒๙ มิ.ย. ๒๕๖๖ | สำนักงานสาธารณสุขอำเภอมหาชนะชัย จ.ยโสธร | สนง.สาธารณสุขอำเภอมหาชนะชัย |
| ๗ | นางสาววิไลวรรณ ชัยบุตร | ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ) | โครงการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพคนไทย กลุ่มสตรีและเด็กปฐมวัย เครือข่ายบริการสุขภาพอำเภอมหาชนะชัย | ๒๙ มิ.ย. ๒๕๖๖ | สำนักงานสาธารณสุขอำเภอมหาชนะชัย จ.ยโสธร | สนง.สาธารณสุขอำเภอมหาชนะชัย |

| ที่ | ชื่อ - สกุล | ตำแหน่ง | โครงการ/หลักสูตร | วัน/เดือน/ปี ที่เข้ารับการอบรม | สถานที่ฝึกอบรม | หน่วยงานที่จัดอบรม |
|---|---|---|---|---|---|---|
| ๘ | นายไพบูลย์ สอางค์จิตร | พนักงานขับรถยนต์ | โครงการฝึกอบรมพัฒนาศักยภาพให้แก่ อปพร. ประจำปี ๒๕๖๖ | ๑๕-๑๗ ก.พ. ๒๕๖๖ | อบต.คูเมือง และ จ.อุบลราชธานี | อบต.คูเมือง |
| ๙ | นายจีรศักดิ์ นพพันธ์ | พนักงานขับรถยนต์ | | | | |
| ๑๐ | นายสืบสกุล ศรีมะเรือง | พนักงานขับรถยนต์ | หลักสูตร การขับรถบริการการแพทย์ฉุกเฉินและรถพยาบาล ประจำปี ๒๕๖๖ รุ่นที่ ๑ | ๗-๘ ก.พ. ๒๕๖๖ | สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดยโสธร | สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดยโสธร |
| ๑๑ | นายสุนทร รู้แสวง | พนักงานขับรถยนต์ | | | | |
| ๑๒ | นางสาวยุพิน สาระธร | ผู้ดูแลเด็ก(ทั่วไป) | โครงการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพคนไทย กลุ่มสตรีและเด็กปฐมวัย เครือข่ายบริการสุขภาพอำเภอมหาชนะชัย | ๒๙ มิ.ย. ๒๕๖๖ | สำนักงานสาธารณสุขอำเภอมหาชนะชัย จ.ยโสธร | สนง.สาธารณสุขอำเภอมหาชนะชัย |
| ๑๓ | น.ส.อรพิน สอางค์จิตร | ผู้ดูแลเด็ก(ทั่วไป) | | | | |
| ๑๔ | นายวรณ์ มีสัตย์ | ภารโรง | | | | |
| ๑๕ | นายอนาวิน ศรีทองจันทร์ | คนงาน | | | | |
| ๑๖ | นายอรรถพันธ์ วิรุณพันธ์ | คนงาน | โครงการฝึกอบรมพัฒนาศักยภาพให้แก่ อปพร. ประจำปี ๒๕๖๖ | ๑๕-๑๗ ก.พ. ๒๕๖๖ | อบต.คูเมือง และ จ.อุบลราชธานี | อบต.คูเมือง |
| ๑๗ | นายศุภชัย ศรีมะเรือง | คนงาน | โครงการขับเคลื่อนการจัดการสิ่งปฏิกูลให้ถูกหลักสุขาภิบาล | ๖-๗ ส.ค. ๒๕๖๖ | โรงแรมบ้านสวนคุณตากอล์ฟแอนด์รีสอร์ท จ.อุบลราชธานี | ศูนย์อนามัยที่ ๑๐ อุบลราชธานี |

| ที่ | ชื่อ - สกุล | ตำแหน่ง | โครงการ/หลักสูตร | วัน/เดือน/ปี ที่เข้ารับการอบรม | สถานที่ฝึกอบรม | หน่วยงานที่จัดอบรม |
|---|---|---|---|---|---|---|
| ๑๘ | นางสาวปราณี พันธุระ | คนงาน | โครงการฝึกอบรมพัฒนาศักยภาพให้แก่ อปพร. ประจำปี ๒๕๖๖ | ๑๕-๑๗ ก.พ. ๒๕๖๖ | อบต.คูเมือง และ จ.อุบลราชธานี | อบต.คูเมือง |
| ๑๙ | นายค่ำคูณ สาระวัน | คนงาน | | | | |
| ๒๐ | นางสาวลักขณา บุญญฤทธิ์ | คนงาน | | | | |
| ๒๑ | น.ส.จิราพร ศรีแก้วกูล | คนงาน | โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการงานฐานทรัพยากรท้องถิ่น ภายใต้โครงการอนุรักษ์พันธุกรรมพืชอันเนื่องมาจากพระราชดำริฯ (อพ.สธ.) | ๑๖-๑๙ พ.ค. ๒๕๖๖ | มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี จ.อุบลราชธานี | มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี |
| | | | หลักสูตร การแลกเปลี่ยนเรียนรู้วิธีการเก็บตัวอย่างพันธุกรรมพืชฯ ภายใต้โครงการอนุรักษ์พันธุกรรมพืชอันเนื่องมาจากพระราชดำริฯ (อพ.สธ.) | ๒๕-๒๖ ก.ค. ๒๕๖๖ | โรงแรม เจ พี เอ็มเมอร์รัล จ.ยโสธร | ม.ราชภัฏอุบลราชธานี |