รายงานการติดตามและประเมินผลการพัฒนาบุคลากร
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘



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
ตุลาคม ๒๕๖๘

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. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

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

<u>๑) การวางแผนอัตรากำลัง</u>

(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 (๒๕๖๗ – ๒๕๖๙) 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 แลกเปลี่ยนแนวคิดมุมมอง นำเสนอแนวคิดใหม่ๆ เชิงสร้างสรรค์ของพนักงาน และนำผลที่ได้ไปปรับปรุงแนวทางการดำเนินงานและกระบวนการต่างๆ ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น รวมทั้งได้ส่งเสริมการส่งเสริมการทำงานเป็นทีม โดยมุ่งเน้นการสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรให้เกิดการประสานงานและการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ เช่น กิจกรรมการประเมินผลความพึงพอใจ มีการประชุมระหว่างผู้บริหารและพนักงานทุกระดับ การจัดการเรื่องการร้องทุกข์ของบุคลากร การดำเนินการเกี่ยวกับระเบียบวินัยของพนักงาน การระงับข้อพิพาทระหว่างผู้บริหารพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง

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

๒.๑ วิสัยทัศน์ (Vision)

"บุคลากรมีทักษะและสมรรถนะในการปฏิบัติงาน บูรณาการสู่องค์กรที่มีศักยภาพสูงในการพัฒนาท้องถิ่น"

๒.๒ พันธกิจด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Mission)

๑) พัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลคูเมือง ให้เป็นมืออาชีพ มีความรู้ ทัศนคติ ทักษะที่จำเป็นในการบริหารงานและบูรณาการอย่างเป็นระบบพร้อมปรับตัวสู่ยุคดิจิทัล

๒) เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม วัฒนธรรมและค่านิยมร่วม เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานและป้องกันการทุจริตประพฤติมิชอบ

๓) พัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลคูเมือง ให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความสุข มีความสมดุลของชีวิตและการทำงาน

๔) ส่งเสริมการเรียนรู้และการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องด้วยระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและดิจิทัลที่เหมาะสม

๕) พัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลคูเมือง ตามเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ

๖) พัฒนาทักษะด้านภาวะผู้นำ ทักษะด้านดิจิทัล และทักษะสำหรับผู้นำการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ในองค์การบริหารส่วนตำบลคูเมือง

๒.๓ ค่านิยม

"ทำงานเป็นทีมเพื่อบรรลุเป้าหมาย ภายใต้หลักธรรมภิบาล สร้างความเชื่อมั่นแก่ประชาชน"

๒.๔ เป้าประสงค์

๑) บุคลากรมีขีดความสามารถ ทักษะ ความรู้ และสมรรถนะที่หลากหลายในการปฏิบัติงานตามภารกิจองค์การบริหารส่วนตำบลคูเมือง

๒) องค์การบริหารส่วนตำบลคูเมืองมีการวางแผนพัฒนาบุคลากร การวางแผนพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพให้แก่ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

๓) บุคลากรมีจิตสำนึก ประพฤติปฏิบัติตน ตามค่านิยม คุณธรรมจริยธรรม วัฒนธรรมการทำงานร่วมกันโดยยึดหลักธรรมาภิบาล

๔) บุคลากรมีความผูกพันกับองค์การบริหารส่วนตำบลคูเมือง มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีและมีความสุขในการทำงาน

๕) พัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพชีวิตและความสุขในวัยหลังเกษียณ

๒.๕ ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีประสิทธิภาพเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาและเสริมสร้างการบริหารงานบุคคลและองค์กรแห่งการเรียนรู้

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้บุคลากรมีจิตสาธารณะ คุณธรรม จริยธรรม และการสร้างความสุขในองค์กร

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. ๒๕๖๘ ดังนี้

ประเภทตำแหน่ง	กรอบอัตรากำลัง	มีผู้ครองตำแหน่ง	อัตราตำแหน่งว่าง	หมายเหตุ
พนักงานส่วนตำบล				
ประเภทบริหารท้องถิ่น	๒	๑	๑	
ประเภทอำนวยการท้องถิ่น	๗	๕	๒	
ประเภทวิชาการ	๑๒	๑๑	๑	
ประเภททั่วไป	๓	๒	๑	
พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล				
สายงานการสอน	๖	๕	๑	งบเงินอุดหนุน
พนักงานจ้าง				
ประเภทพนักงานจ้างตามภารกิจ	๙	๙	-	
ประเภทพนักงานจ้างทั่วไป	๒๔	๒๒	๒	
รวม	**๖๓**	**๕๕**	๘	

(๑) ข้อมูลด้านการวิเคราะห์งานและการวางแผนเพิ่มอัตรากำลัง

ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ได้กำหนดกรอบอัตรากำลังข้าราชการจำนวนทั้งสิ้น ๓๐ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๙ อัตรา พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๒๓ อัตรา รวมกำหนดตำแหน่งเกี่ยวกับบุคลากรทั้งสิ้น จำนวน ๖๒ อัตรา เพื่อให้การปฏิบัติราชการสำเร็จลุล่วง และมีความก้าวหน้าในสายอาชีพของพนักงานส่วนตำบล ดังนั้น จึงมีความจำเป็นในการขอปรับปรุงตำแหน่ง และกำหนดตำแหน่งเพิ่มใหม่เพื่อรองรับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ และปริมาณงานที่เพิ่มสูงขึ้น ดังนี้

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
<u>กองคลัง</u>					
๑. คนงาน (ทั่วไป)	-	-	+๑	-	ก.อบต.จังหวัดยโสธรมีมติเห็นชอบให้กำหนดตำแหน่งใหม่

(๒) ข้อมูลด้านการสรรหาและคัดเลือก

มีการดำเนินการสรรหาและคัดเลือกบุคคล เพื่อมาดำรงตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลคูเมือง ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ในช่วงปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ 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	รองปลัด อบต.	๑๖ กรกฎาคม ๒๕๖๘	กสถ.สอบ	-
๔	เจ้าพนักงานธุรการ	๑๘ พฤษภาคม ๒๕๖๖	รับโอน/รับโอน(ย้าย)	-
๕	ครู	๑ ตุลาคม ๒๕๖๖	รับโอน/รับโอน(ย้าย)	-
๖	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑๗ มิถุนายน ๒๕๖๗	รับโอน/รับโอน(ย้าย)	๑๕ มกราคม ๒๕๖๘
๗	นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๑ กันยายน ๒๕๖๘	รับโอน/รับโอน(ย้าย)	-
๘	พนักงานขับรถยนต์ (กองสาธารณสุข)	๔ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๘	สรรหาและเลือกสรร	อยู่ระหว่างดำเนินการ
๙	คนงาน (กองคลัง)	๗ สิงหาคม ๒๕๖๘	สรรหาและเลือกสรร	อยู่ระหว่างดำเนินการ

(๓) ข้อมูลด้านการพัฒนาและฝึกอบรมพนักงาน

ประเภท	จำนวน (คน)	ผ่านการฝึกอบรม (คน)	คิดเป็นร้อยละ
คณะผู้บริหาร	๔	๔	๑๐๐
สมาชิกสภา อบต.	๑๒	๑๒	๑๐๐
พนักงานส่วนตำบล	๑๙	๑๘	๙๔.๗๔
พนักงานครู	๕	๕	๑๐๐
พนักงานจ้าง	๓๑	๒๒	๗๐.๙๗
รวม	**๗๑**	**๖๑**	**๘๕.๙๒**

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	๗๑ คน	๖๑ คน	รายละเอียดตามหน้า ๑๓ – ๒๔
๒) หลักสูตรการอบรมหรือฝึกอบรมมีเนื้อหาสอดคล้องกับตำแหน่ง/มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง	๗๑ คน	๖๑ คน	
๓) หลักสูตรที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดอบรมหรือฝึกอบรมเอง	๒ โครงการ	๒ โครงการ	
๔) การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู และพนักงานจ้าง	ไม่ต่ำกว่าระดับดี	ไม่ต่ำกว่าระดับดี	
๕) การดำเนินการทางวินัย	ไม่มี	ไม่มี	
ความคุ้มค่าต่อองค์กร (ประสิทธิผลจากการพัฒนาบุคลากร)			
๑) การประเมินประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (LPA) ประจำปี ๒๕๖๘	ร้อยละ ๗๐	ร้อยละ ๗๓.๙๗	ด้านที่ ๑ ร้อยละ ๗๖.๐๐ ด้านที่ ๒ ร้อยละ ๘๗.๕๐ ด้านที่ ๓ ร้อยละ ๗๒.๗๓ ด้านที่ ๔ ร้อยละ ๗๑.๑๖ ด้านที่ ๕ ร้อยละ ๗๖.๖๗ **ผลประเมินเฉลี่ย ๕ ด้าน ร้อยละ ๗๓.๙๗**
๒) การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (ITA) ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๘	๘๕ คะแนน	๘๙.๔๖ คะแนน	ระดับผลการประเมิน ค่าเป้าหมาย แผนแม่บทฯ ผ่านดี
๓) ความพึงพอใจของประชาชนผู้รับบริการ	ร้อยละ ๘๐	ร้อยละ ๙๘.๕๐	-งานบริการด้านสิ่งแวดล้อมฯ ๙๘.๘๐% -งานบริการด้านรายได้หรือภาษี ๙๘.๔๐% -งานบริการด้านการศึกษา ๙๘.๔๐% -งานบริการด้านป้องกันและบรรเทาธารณัย ๙๘.๖๐ % -งานบริการด้านพัฒนาชุมชนและสวัสดิการสังคม ๙๘.๒๐%
๔) เรื่องร้องเรียนการทุจริตประจำปี	ไม่มี	ไม่มี	

ผลการดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล

๑) ด้านการปรับปรุงโครงสร้างระบบงานและอัตรากำลัง

มีการกำหนดโครงสร้างและการจัดระบบงาน วางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุแต่งตั้งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลคูเมือง โดยจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙) และมีการปรับปรุงตำแหน่ง ยุบเลิกตำแหน่งเพื่อความเหมาะสมสอดคล้องกับลักษณะการบริหาร อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพงานที่เพิ่มมากขึ้น จึงมีการประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙) ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๔ โดยกำหนดกรอบอัตรากำลังข้าราชการจำนวนทั้งสิ้น ๒๔ อัตรา พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน ๖ อัตราพนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๙ อัตรา พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๒๔ อัตรา รวมกำหนดตำแหน่งเกี่ยวกับบุคลากรทั้งสิ้น จำนวน ๖๓ อัตรา

๒) ด้านการพัฒนาบคลากร

มีการดำเนินการประชุมประจำเดือนร่วมกันระหว่างผู้บริหาร หัวหน้าส่วนราชการ พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ส่งบุคลากรฝึกอบรมหลักสูตรการอบรมหรือฝึกอบรมที่มีเนื้อหาสอดคล้องกับตำแหน่ง/มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง รวมถึงการจัดกิจกรรมเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร

(๑) กิจกรรมประกาศเจตจำนงการบริหารงานด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต มีคุณธรรม และโปร่งใส

(๒) ประกาศนโยบายคุณธรรมและความโปร่งใส

(๓) ประกาศประมวลจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล

๓) ด้านการพัฒนาระบบสารสนเทศ

มีการจัดทำแผนแม่บทเทคโนโลยีสารสนเทศ การปรับปรุงข้อมูลระบบเทคโนโลยีสารสนเทศขององค์กร และมีการใช้เครือข่ายสังคมออนไลน์ของหน่วยงานติดต่อประสานงาน ประชาสัมพันธ์ผ่านสื่อ Social Media

๔) ด้านสวัสดิการ

มีการส่งเสริมความก้าวหน้าในสายอาชีพ โดยการปรับปรุงตำแหน่งและปรับโครงสร้างส่วนราชการในตำแหน่งหัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไประดับต้น เป็น ระดับกลาง) และขอกำหนดกลุ่มงาน จำนวน ๒ กลุ่มงาน ย้ายพนักงานส่วนตำบลให้ดำรงตำแหน่งสายงานผู้บริหาร (ระดับกลาง) จำนวน ๑ ราย มีกิจกรรมกีฬาสานความสัมพันธ์ในองค์กร 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

การดำเนินโครงการ/กิจกรรมตามนโยบายและแผนการพัฒนาบุคลากร ที่ดำเนินการในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

ที่	โครงการ	งบประมาณ			ระยะเวลาการดำเนินงาน	รายละเอียดการดำเนินการ	หน่วยงานรับผิดชอบ
		ตั้งไว้	ใช้ไป	คงเหลือ			
๑. นโยบายการวางแผนอัตรากำลัง							
๑	การจัดทำแผนอัตรากำลัง และการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง	๐	๐	๐	๑ ม.ค. – ๓๑ ส.ค. ๒๕๖๘	มีการแต่งตั้งคณะกรรมการ,มีการประชุมคณะกรรมการ, การคำนวณภาระงาน ภาระค่าใช้จ่าย ดังนี (๑) ขอปรับปรุงตำแหน่งและปรับโครงสร้างส่วนราชการในตำแหน่งหัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไประดับต้น เป็น ระดับกลาง) และขอกำหนดกลุ่มงาน จำนวน ๒ กลุ่มงาน และก.อบต.จังหวัดยโสธร ให้ความเห็นชอบโดยถือเป็นมติการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๓) (๒) ขอกำหนดตำแหน่งเพิ่มใหม่ โดยปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๔) และ ก.อบต.จังหวัดยโสธร ให้ความเห็นชอบแล้ว	สำนักปลัด
๒	การสรรหาและเลือกสรรบุคคลเพื่อมาดำรงตำแหน่งตามแผนอัตรากำลัง	๐	๐	๐	๑ ธ.ค. ๒๕๖๗ – ๓๐ มิ.ย. ๒๕๖๘	มีการรับโอนพนักงานส่วนตำบลแทนตำแหน่งที่ว่าง ดังนี้ ๑. ตำแหน่ง นักวิเคราะห์นโยบายและแผน การแต่งตั้งผู้ออกจากราชการไปแล้วกลับเข้ารับราชการเป็นพนักงานส่วนตำบล ดังนี้ ๑. ตำแหน่ง นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	สำนักปลัด

ที่	โครงการ	งบประมาณ			ระยะเวลาการดำเนินงาน	รายละเอียดการดำเนินการ	หน่วยงานรับผิดชอบ
		ตั้งไว้	ใช้ไป	คงเหลือ			
๒. นโยบายการพัฒนาศักยภาพบุคลากร							
๓	การส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมในสายงานและงานที่ได้รับมอบหมาย	๑๖๖,๕๐๐	๑๕๗,๗๒๐	๘,๗๘๐	๑ ต.ค. ๒๕๖๗ – ๓๐ ก.ย. ๒๕๖๘	ส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมตามสายงานและงานที่ได้รับมอบหมาย	ทุกส่วนราชการ
๔	โครงการฝึกอบรม สัมมนา และทัศนศึกษาดูงานนอกสถานที่	๒๑๐,๐๐๐	๒๐๗,๔๗๐	๒,๕๓๐	๑ – ๓๐ มี.ค. ๒๕๖๘	ฝึกอบรม สัมมนาและทัศนศึกษาดูงานนอกสถานที่ เพิ่มพูนความรู้และแสวงหาประสบการณ์ ด้วยการสังเกตการณ์และการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น นำมาประยุกต์ใช้ในองค์กร	สำนักปลัด
๕	การจัดการความรู้ (KM)	๐	๐	๐	๑ ต.ค. ๒๕๖๗ – ๓๐ ก.ย. ๒๕๖๘	มีการจัดทำแผนจัดการองค์ความรู้ (KM) และอยู่ระหว่างการประชาสัมพันธ์องค์ความรู้ต่างๆ ในหน่วยงาน	สำนักปลัด
๖	การบันทึกข้อมูลบุคลากรในระบบศูนย์ข้อมูลบุคลากรแห่งชาติ	๐	๐	๐	๑ ต.ค. ๒๕๖๗ – ๓๐ ก.ย. ๒๕๖๘	มีการแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบลเป็นนายทะเบียนและเจ้าหน้าที่ทะเบียนประวัติ มีการบันทึกข้อมูลแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ระบบทะเบียนประวัติ(ก.พ.๗) ค่าใช้จ่าย ม.๓๕ ระบบรายงานข้อมูลโบนัส และข้อมูลอื่นๆ โดยรายงานและรับรองข้อมูลระดับ อปท. เป็นประจำทุกเดือน	สำนักปลัด
๓. นโยบายการพัฒนาคุณภาพชีวิต							
๗	การส่งเสริมสวัสดิการและค่าตอบแทน	๐	๐	๐	๑ ส.ค. – ๒๐ ก.ย. ๒๕๖๘ ๑ ต.ค. ๒๕๖๗ – ๓๐ ก.ย. ๒๕๖๘ ๑ ม.ค. – ๓๐ มิ.ย. ๒๕๖๘ ๑ ต.ค. ๒๕๖๗ – ๓๐ ก.ย. ๒๕๖๘	- กิจกรรมตรวจสุขภาพประจำปี - การเลื่อนขั้นเงินเดือน เลื่อนเงินเดือน เลื่อนค่าตอบแทนและการต่อสัญญาจ้าง - ปรับปรุงตำแหน่งและปรับโครงสร้างส่วนราชการในตำแหน่งหัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไประดับต้น เป็น ระดับกลาง) - การเสนอขอรับการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติราชการ เพื่อเสนอขอรับเงินประโยชน์ตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษประจำปี	กองสาธารณสุข สำนักปลัด สำนักปลัด สำนักปลัด

ที่	โครงการ	งบประมาณ			ระยะเวลาการดำเนินงาน	รายละเอียดการดำเนินการ	หน่วยงานรับผิดชอบ
		ตั้งไว้	ใช้ไป	คงเหลือ			
๘	การจัดหา ติดตั้งเครื่องมือเครื่องใช้ที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน	๒๑๒,๒๐๐	๒๑๐,๐๐๐	๒,๒๐๐	๑ ต.ค. ๒๕๖๗ – ๓๐ ก.ย. ๒๕๖๘	จัดซื้อเครื่องมือเครื่องใช้ที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน ดังนี้ ๑. เก้าอี้สำนักงาน ๔ ตัว ๒. เครื่องปรับอากาศ ๒ เครื่อง ๓. เครื่องคอมพิวเตอร์ ๒ เครื่อง ๔. เครื่องสำรองไฟฟ้า ๑ เครื่อง ๕. เครื่องพิมพ์ ๓ เครื่อง ๖. เครื่องหาพิกัดสัญญาดาวเทียมพกพา ๑ เครื่อง ๗. เครื่องพ่นยา ๑ เครื่อง	ทุกส่วนราชการ
๙	กิจกรรมสร้างความสัมพันธ์ในองค์กร	๐	๐	๐	๑ ต.ค. ๒๕๖๗ – ๓๐ ก.ย. ๒๕๖๘	กิจกรรมทำบุญตักบาตรวันขึ้นปีใหม่ กิจกรรมการแข่งขันกีฬาสานสัมพันธ์ในองค์กร กิจกรรมงานประเพณีของท้องถิ่น	กองการศึกษา
๑๐	กิจกรรม ๕ ส. สร้างสิ่งแวดล้อมที่เหมาะสมในการทำงาน	๐	๐	๐	๑ ต.ค. ๒๕๖๗ – ๓๐ ก.ย. ๒๕๖๘	มีสถานที่ทำงาน ให้ปลอดภัย น่าอยู่ น่าทำงาน วัสดุอุปกรณ์ พร้อมในการปฏิบัติหน้าที่ บุคลากรมีส่วนร่วมในการสร้างสภาพแวดล้อมการทำงาน	ทุกส่วนราชการ
๑๑	การสำรวจความพึงพอใจและแรงจูงใจของบุคลากรที่มีต่อองค์กร	๐	๐	๐	๑ – ๓๐ ก.ย. ๒๕๖๘	ตอบแบบสอบถามความพึงพอใจและแรงจูงใจของบุคลากรที่มีต่อองค์กร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๘ ผ่านระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ	ทุกส่วนราชการ
๔. นโยบายการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และการรักษาวินัย							
๑๒	กิจกรรมการประชุมถ่ายทอดความรู้และรับฟังปัญหา	๐	๐	๐	๑ ต.ค. ๒๕๖๗ – ๓๐ ก.ย. ๒๕๖๘	ประชุมถ่ายทอดนโยบายแนวทางการปฏิบัติงานผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน เดือนละ ๑ ครั้ง	ทุกส่วนราชการ
๑๓	โครงการส่งเสริมการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลเพื่อป้องกันการทุจริต	๑๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐	๐	๑ มี.ค. – ๓๐ เม.ย. ๒๕๖๘	ฝึกอบรมหลักธรรมาภิบาล และประมวลจริยธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐ เพิ่มพูนความรู้และทักษะในการทำงาน ป้องกันการทุจริตในหน่วยงาน	สำนักปลัด

ที่	โครงการ	งบประมาณ			ระยะเวลาการดำเนินงาน	รายละเอียดการดำเนินการ	หน่วยงานรับผิดชอบ
		ตั้งไว้	ใช้ไป	คงเหลือ			
๑๔	การสร้างมาตรฐานความโปร่งใสในการปฏิบัติงาน	๐	๐	๐	๑ ต.ค. ๒๕๖๗ – ๓๐ ก.ย. ๒๕๖๘	มีการรับเรื่องร้องเรียนผ่านช่องทางต่าง ๆ เช่น ร้องเรียนด้วยตนเอง ณ ที่ทำการ อบต. , โทรศัพท์ , เว็ปไซต์หน่วยงาน,Facebook , Line	สำนักปลัด
๑๕	การประเมินประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (LPA)	๐	๐	๐	๑ พ.ค. – ๓๐ ส.ค. ๒๕๖๘	ผลการประเมิน ๕ ด้าน คิดเป็นร้อยละ ๗๓.๙๗	ทุกส่วนราชการ
๑๖	การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ	๐	๐	๐	๑ ม.ค. – ๓๐ มิ.ย. ๒๕๖๘	ผลการประเมิน ๘๙.๔๖ คะแนน ระดับผลการประเมินผ่านค่าเป้าหมายแผนแม่บทฯ	ทุกส่วนราชการ
๑๗	กิจกรรมเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร	๐	๐	๐	๑ ต.ค. ๒๕๖๗ – ๓๐ ก.ย. ๒๕๖๘	กิจกรรมเทิดทูนสถาบัน กิจกรรมรับชำระภาษีนอกสถานที่	ทุกส่วนราชการ

รายงานผลการพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘
หลักสูตร/โครงการที่ผู้บริหารและสมาชิกสภาท้องถิ่นเข้ารับการอบรม ประชุม สัมมนา

ที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	โครงการ/หลักสูตร	วัน/เดือน/ปี ที่เข้ารับการอบรม	สถานที่ฝึกอบรม	หน่วยงานที่จัดอบรม
๑	นายสมจิตร กันหาวรรค	นายก อบต.	โครงการสัมมนาวิชาการ "การยกระดับท้องถิ่นสู่การเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัล (Digital)"	๑๑-๑๓ ธ.ค. ๒๕๖๗	ม.ราชภัฏเชียงราย	สมาคม อบต.แห่งประเทศไทย
			โครงการส่งเสริมการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลเพื่อป้องกันการทุจริต	๑๐ เม.ย. ๒๕๖๘	อบต.คูเมือง	อบต.คูเมือง
๒	นายสมาน โสภาที	รองนายก อบต.	โครงการสัมมนาวิชาการ "การยกระดับท้องถิ่นสู่การเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัล (Digital)"	๑๑-๑๓ ธ.ค. ๒๕๖๗	ม.ราชภัฏเชียงราย	สมาคม อบต.แห่งประเทศไทย
			โครงการส่งเสริมการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลเพื่อป้องกันการทุจริต	๑๐ เม.ย. ๒๕๖๘	อบต.คูเมือง	อบต.คูเมือง
๓	นายสมศรี ศรีมะเรือง	รองนายก อบต.	โครงการสัมมนาวิชาการ "การยกระดับท้องถิ่นสู่การเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัล (Digital)"	๑๑-๑๓ ธ.ค. ๒๕๖๗	ม.ราชภัฏเชียงราย	สมาคม อบต.แห่งประเทศไทย
			โครงการส่งเสริมการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลเพื่อป้องกันการทุจริต	๑๐ เม.ย. ๒๕๖๘	อบต.คูเมือง	อบต.คูเมือง
๔	นายสิงหล บุญพจน์	เลขานุการนายก อบต.	โครงการสัมมนาวิชาการ "การยกระดับท้องถิ่นสู่การเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัล (Digital)"	๑๑-๑๓ ธ.ค. ๒๕๖๗	ม.ราชภัฏเชียงราย	สมาคม อบต.แห่งประเทศไทย
			โครงการส่งเสริมการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลเพื่อป้องกันการทุจริต	๑๐ เม.ย. ๒๕๖๘	อบต.คูเมือง	อบต.คูเมือง

ที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	โครงการ/หลักสูตร	วัน/เดือน/ปี ที่เข้ารับการอบรม	สถานที่ฝึกอบรม	หน่วยงานที่จัดอบรม
๕	นายอุทัย พิมพ์พันธ์	ประธานสภา อบต.	โครงการสัมมนาวิชาการ "การยกระดับท้องถิ่นสู่การเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัล (Digital)"	๑๑-๑๓ ธ.ค. ๒๕๖๗	ม.ราชภัฏเชียงราย	สมาคม อบต.แห่งประเทศไทย
			โครงการส่งเสริมการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลเพื่อป้องกันการทุจริต	๑๐ เม.ย. ๒๕๖๘	อบต.คูเมือง	อบต.คูเมือง
๖	นายสมคิด ต้นทัพไทย	รองประธานสภาฯ	โครงการส่งเสริมการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลเพื่อป้องกันการทุจริต	๑๐ เม.ย. ๒๕๖๘	อบต.คูเมือง	อบต.คูเมือง
๗	นายบุญเทียบ เข็มมา	สมาชิกสภา อบต. หมู่ ๑	โครงการส่งเสริมการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลเพื่อป้องกันการทุจริต	๑๐ เม.ย. ๒๕๖๘	อบต.คูเมือง	อบต.คูเมือง
๘	นายทองคำ กองคำ	สมาชิกสภา อบต. หมู่ ๒	โครงการสัมมนาวิชาการ "การยกระดับท้องถิ่นสู่การเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัล (Digital)"	๑๑-๑๓ ธ.ค. ๒๕๖๗	ม.ราชภัฏเชียงราย	สมาคม อบต.แห่งประเทศไทย
๙	นายสลัด วระเกตุ	สมาชิกสภา อบต. หมู่ ๓	โครงการสัมมนาวิชาการ "การยกระดับท้องถิ่นสู่การเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัล (Digital)"	๑๑-๑๓ ธ.ค. ๒๕๖๗	ม.ราชภัฏเชียงราย	สมาคม อบต.แห่งประเทศไทย
			โครงการส่งเสริมการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลเพื่อป้องกันการทุจริต	๑๐ เม.ย. ๒๕๖๘	อบต.คูเมือง	อบต.คูเมือง
๑๐	นายจำเริญ บุญยัง	สมาชิกสภา อบต. หมู่ ๔	โครงการส่งเสริมการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลเพื่อป้องกันการทุจริต	๑๐ เม.ย. ๒๕๖๘	อบต.คูเมือง	อบต.คูเมือง
๑๑	นายวินัย วงษ์คำรัตน์	สมาชิกสภา อบต. หมู่ ๕	โครงการสัมมนาวิชาการ "การยกระดับท้องถิ่นสู่การเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัล (Digital)"	๑๑-๑๓ ธ.ค. ๒๕๖๗	ม.ราชภัฏเชียงราย	สมาคม อบต.แห่งประเทศไทย

ที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	โครงการ/หลักสูตร	วัน/เดือน/ปี ที่เข้ารับการอบรม	สถานที่ฝึกอบรม	หน่วยงานที่จัดอบรม
๑๒	นายวิเชียร ศรีทองจันทร์	สมาชิกสภา อบต. หมู่ ๖	โครงการส่งเสริมการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลเพื่อป้องกันการทุจริต	๑๐ เม.ย. ๒๕๖๘	อบต.คูเมือง	อบต.คูเมือง
๑๓	นายสมัคร บุญยัง	สมาชิกสภา อบต. หมู่ ๗	โครงการสัมมนาวิชาการ "การยกระดับท้องถิ่นสู่การเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัล (Digital)"	๑๑-๑๓ ธ.ค. ๒๕๖๗	ม.ราชภัฏเชียงราย	สมาคม อบต.แห่งประเทศไทย
			โครงการส่งเสริมการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลเพื่อป้องกันการทุจริต	๑๐ เม.ย. ๒๕๖๘	อบต.คูเมือง	อบต.คูเมือง
๑๔	นายสมเกียรติ แนวน้อย	สมาชิกสภา อบต. หมู่ ๙	โครงการสัมมนาวิชาการ "การยกระดับท้องถิ่นสู่การเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัล (Digital)"	๑๑-๑๓ ธ.ค. ๒๕๖๗	ม.ราชภัฏเชียงราย	สมาคม อบต.แห่งประเทศไทย
			โครงการส่งเสริมการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลเพื่อป้องกันการทุจริต	๑๐ เม.ย. ๒๕๖๘	อบต.คูเมือง	อบต.คูเมือง
๑๕	นายเสนอ สนองรัมย์	สมาชิกสภา อบต. หมู่ ๑๐	โครงการส่งเสริมการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลเพื่อป้องกันการทุจริต	๑๐ เม.ย. ๒๕๖๘	อบต.คูเมือง	อบต.คูเมือง
๑๖	นายเดช หงษาพล	สมาชิกสภา อบต. หมู่ ๑๑	โครงการสัมมนาวิชาการ "การยกระดับท้องถิ่นสู่การเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัล (Digital)"	๑๑-๑๓ ธ.ค. ๒๕๖๗	ม.ราชภัฏเชียงราย	สมาคม อบต.แห่งประเทศไทย

หลักสูตร/โครงการที่พนักงานส่วนตำบลเข้ารับการอบรม ประชุม สัมมนา

ที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	โครงการ/หลักสูตร	วัน/เดือน/ปี ที่เข้ารับการอบรม	สถานที่ฝึกอบรม	หน่วยงานที่จัดอบรม
๑	นางปนัดดา ดวงงาม	ปลัด อบต.	การจัดทำบัญชี การจัดจ้างและบริหารสัญญาจ้างตามระเบียบพัสดุฯ	๒๒ ต.ค. ๒๕๖๗	โรงแรมเดอะกรีนปาร์คแกรนด์ จ.ยโสธร	สมาคมข้าราชการและพนักงานจ้างท้องถิ่น จ.ยโสธร
			โครงการเสริมสร้างธรรมาภิบาลสู่สังคม	๑๘ ก.พ. ๒๕๖๘	โรงแรมสุนีย์ แกรนด์ แอนด์คอนเวนชั่น เซ็นเตอร์ จ.อุบลราชธานี	สนง.ศาลปกครองอุบลราชธานี
			โครงการส่งเสริมการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลเพื่อป้องกันการทุจริต	๑๐ เม.ย. ๒๕๖๘	อบต.คูเมือง	อบต.คูเมือง
			โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรท้องถิ่นในการจัดทำงบประมาณรายจ่ายประจำปี การตั้งงบประมาณตามรูปแบบจำแนกงบประมาณฯ	๑๕-๑๗ ก.ค. ๒๕๖๘	โรงแรมเดอะกรีนปาร์คแกรนด์ จ.ยโสธร	ม.ราชภัฏเทพสตรี
๒	จ่าเอกธนัชกฤศ ต้นทัพไทย	หัวหน้าสำนักปลัด	โครงการเสริมสร้างกลยุทธ์ในการบริหารราชการของผู้บริหาร สมาชิกสภาท้องถิ่น และพัฒนาความรู้ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของพนักงานส่วนท้องถิ่น	๑๔-๑๖ ต.ค. ๒๕๖๗	โรงแรมสุนีย์ แกรนด์ แอนด์คอนเวนชั่น เซ็นเตอร์ จ.อุบลราชธานี	ม.มหาสารคาม
๓	นายศิริชัย พรมราช	ผู้อำนวยการกองช่าง	การจัดทำราคากลางงานก่อสร้าง การจัดทำใบแจ้งปริมาณงานและราคาเพื่อแนบท้ายสัญญาจ้างก่อสร้างและแนวทางการติดตามเร่งรัดการทำงานของผู้รับจ้างก่อสร้าง	๑๑-๑๓ ธ.ค. ๒๕๖๗	โรงแรมสุนีย์ แกรนด์ แอนด์คอนเวนชั่น เซ็นเตอร์ จ.อุบลราชธานี	ม.เทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก
			โครงการฝึกอบรมสำหรับบุคลากรด้านช่างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เรื่อง การบริหารงานก่อสร้างทางสำหรับ อปท.	๕-๖ ก.พ.๒๕๖๘	สนง.ทางหลวงชนบทที่ ๗ อุบลราชธานี	กรมทางหลวงชนบท
			โครงการส่งเสริมการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลเพื่อป้องกันการทุจริต	๑๐ เม.ย. ๒๕๖๘	อบต.คูเมือง	อบต.คูเมือง

ที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	โครงการ/หลักสูตร	วัน/เดือน/ปี ที่เข้ารับการอบรม	สถานที่ฝึกอบรม	หน่วยงานที่จัดอบรม
๔	นางสาวกิตติอร กิติราช	ผู้อำนวยการกองคลัง				
๕	นางศิริยุพิน วิริยะสุชน	ผอ.กองสวัสดิการฯ	การจัดทำบัญชี การจัดจ้างและบริหารสัญญาจ้างตามระเบียบพัสดุฯ	๒๒ ต.ค. ๒๕๖๗	โรงแรมเดอะกรีนปาร์คแกรนด์ จ.ยโสธร	สมาคมข้าราชการและพนักงานจ้างท้องถิ่น จ.ยโสธร
			หลักสูตร แนวทางการตรวจสอบหน้ารายงานใหม่ของระบบสารสนเทศการจัดการฐานข้อมูลเบี้ยยังชีพ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการจ่ายเบี้ยยังชีพตามขั้นตอนของกรมบัญชีกลาง ฯ	๒๐-๒๒ ธ.ค. ๒๕๖๗	โรงแรมลายทอง จ.อุบลราชธานี	ม.บูรพา
			โครงการส่งเสริมการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลเพื่อป้องกันการทุจริต	๑๐ เม.ย. ๒๕๖๘	อบต.คูเมือง	อบต.คูเมือง
๖	นางสุภาพ สิทธิสอน	ผอ.กองส่งเสริมการเกษตร	โครงการส่งเสริมการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลเพื่อป้องกันการทุจริต	๑๐ เม.ย. ๒๕๖๘	อบต.คูเมือง	อบต.คูเมือง
๗	นางสาวอัญชลี นากรณ์	นักจัดการงานทั่วไป	โครงการส่งเสริมการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลเพื่อป้องกันการทุจริต	๑๐ เม.ย. ๒๕๖๘	อบต.คูเมือง	อบต.คูเมือง
๘	นางสาวรสรินทร์ พากเพียร	นักทรัพยากรบุคคล	หลักสูตร นักทรัพยากรบุคคล รุ่นที่ ๔๔	๑-๒๑ ก.พ. ๒๕๖๘	สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น จ.ปทุมธานี	กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
๙	นายณัฐพล บุญขวาง	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรท้องถิ่นในการจัดทำงบประมาณรายจ่ายประจำปี การตั้งงบประมาณตามรูปแบบจำแนกงบประมาณฯ	๑๕-๑๗ ก.ค. ๒๕๖๘	โรงแรมเดอะกรีนปาร์คแกรนด์ จ.ยโสธร	ม.ราชภัฏเทพสตรี
			โครงการส่งเสริมการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลเพื่อป้องกันการทุจริต	๑๐ เม.ย. ๒๕๖๘	อบต.คูเมือง	อบต.คูเมือง

ที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	โครงการ/หลักสูตร	วัน/เดือน/ปี ที่เข้ารับการอบรม	สถานที่ฝึกอบรม	หน่วยงานที่จัดอบรม
๑๐	นายอัศวิน ผังคี	นิติกร	โครงการส่งเสริมการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลเพื่อป้องกันการทุจริต	๑๐ เม.ย. ๒๕๖๘	อบต.คูเมือง	อบต.คูเมือง
๑๑	น.ส.จริญญา เครือแวงมล	นักวิชาการเงินและบัญชี	โครงการฝึกอบรมการปฏิบัติงานในระบบ New GFMIS Thai สำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๒๗-๒๙ เม.ย. ๒๕๖๘	โรงแรมบียอนด์ สวีท กรุงเทพฯ	กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
๑๒	น.ส.วิราวัลย์ กาละปักษ์	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	โครงการฝึกอบรมการปฏิบัติงานในระบบ New GFMIS Thai สำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๒๗-๒๙ เม.ย. ๒๕๖๘	โรงแรมบียอนด์ สวีท กรุงเทพฯ	กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
			โครงการส่งเสริมการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลเพื่อป้องกันการทุจริต	๑๐ เม.ย. ๒๕๖๘	อบต.คูเมือง	อบต.คูเมือง
๑๓	นางจินตนา อุตมะ	นักวิชาการพัสดุ	โครงการส่งเสริมการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลเพื่อป้องกันการทุจริต	๑๐ เม.ย. ๒๕๖๘	อบต.คูเมือง	อบต.คูเมือง
๑๔	นายอภิชาติ สานุสันต์	นักวิชาการสาธารณสุข	โครงการพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๙-๑๓ มิ.ย. ๒๕๖๘	โรงแรมเอวาน่า แกรนด์ คอนเวนชัน กรุงเทพฯ	กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
			โครงการส่งเสริมการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลเพื่อป้องกันการทุจริต	๑๐ เม.ย. ๒๕๖๘	อบต.คูเมือง	อบต.คูเมือง
๑๕	นางพรธิดา สาระวัน	นักวิชาการศึกษา	โครงการสัมมนาเชิงปฏิบัติการการเข้าใช้งานระบบมาตรฐานวิทยฐานะข้าราชการหรือพนักงานครู และบุคลากรทางการศึกษา อปท. ระยะที่ ๑ (ระบบ DPA)	๑๓-๑๔ ก.พ. ๒๕๖๘	โรงแรมบางกอก พาเลส กรุงเทพฯ	กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
			โครงการส่งเสริมการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลเพื่อป้องกันการทุจริต	๑๐ เม.ย. ๒๕๖๘	อบต.คูเมือง	อบต.คูเมือง

ที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	โครงการ/หลักสูตร	วัน/เดือน/ปี ที่เข้ารับการอบรม	สถานที่ฝึกอบรม	หน่วยงานที่จัดอบรม
๑๖	นายสมถวิล โคตรสมบัติ	นักพัฒนาชุมชน	หลักสูตร แนวทางการตรวจสอบหน้ารายงานใหม่ของระบบสารสนเทศการจัดการฐานข้อมูลเบี้ยยังชีพ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการจ่ายเบี้ยยังชีพตามขั้นตอนของกรมบัญชีกลาง ฯ	๒๐-๒๒ ธ.ค. ๒๕๖๗	โรงแรมลายทอง จ.อุบลราชธานี	ม.บูรพา
			โครงการส่งเสริมการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลเพื่อป้องกันการทุจริต	๑๐ เม.ย. ๒๕๖๘	อบต.คูเมือง	อบต.คูเมือง
๑๗	นางสาวกาญจนา ศรีนิล	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	การจัดทำบัญชี การจัดจ้างและบริหารสัญญาจ้างตามระเบียบพัสดุฯ	๒๒ ต.ค. ๒๕๖๗	โรงแรมเดอะกรีนปาร์คแกรนด์ จ.ยโสธร	สมาคมข้าราชการและพนักงานจ้างท้องถิ่น จ.ยโสธร
			แนวทางปฏิบัติงานพื้นฐานการเงินการคลังท้องถิ่น การตรวจฎีกา การจัดทำเอกสารประกอบฎีกา ที่สอดคล้องกับระเบียบเบิกจ่าย การจัดงาน การบริหารงานฯ	๒๘-๓๐ มี.ค. ๒๕๖๘	โรงแรมเดอะกรีนปาร์คแกรนด์ จ.ยโสธร	ม.เทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ
			โครงการส่งเสริมการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลเพื่อป้องกันการทุจริต	๑๐ เม.ย. ๒๕๖๘	อบต.คูเมือง	อบต.คูเมือง
๑๘	นายธนิตศักดิ์ จรูญทรัพย์วัฒนะ	นายช่างโยธา	การจัดทำบัญชี การจัดจ้างและบริหารสัญญาจ้างตามระเบียบพัสดุฯ	๒๒ ต.ค. ๒๕๖๗	โรงแรมเดอะกรีนปาร์คแกรนด์ จ.ยโสธร	สมาคมข้าราชการและพนักงานจ้างท้องถิ่น จ.ยโสธร
			การจัดทำราคากลางงานก่อสร้าง การจัดทำใบแจ้งปริมาณงานและราคาเพื่อแนบท้ายสัญญาจ้างก่อสร้าง และแนวทางการติดตามเร่งรัดการทำงานของผู้รับจ้างก่อสร้าง	๑๑-๑๓ ธ.ค. ๒๕๖๗	โรงแรมสุนีย์ แกรนด์ แอนด์คอนเวนชั่น เซ็นเตอร์ จ.อุบลราชธานี	ม.เทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก
๑๙	น.ส.จูนรัณดา สาระคำ	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	การจัดทำบัญชี การจัดจ้างและบริหารสัญญาจ้างตามระเบียบพัสดุฯ	๒๒ ต.ค. ๒๕๖๗	โรงแรมเดอะกรีนปาร์คแกรนด์ จ.ยโสธร	สมาคมข้าราชการและพนักงานจ้างท้องถิ่น จ.ยโสธร
			การเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานฯในระบบบัญชีคอมพิวเตอร์ (New e-LAAS)	๑๒-๑๔ ก.ย. ๒๕๖๘	โรงแรมฟอร์จูน โคราช จ.นครราชสีมา	มหาวิทยาลัยบูรพา

หลักสูตร/โครงการที่พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบลเข้ารับการอบรม ประชุม สัมมนา

ที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	โครงการ/หลักสูตร	วัน/เดือน/ปี ที่เข้ารับการอบรม	สถานที่ฝึกอบรม	หน่วยงานที่จัดอบรม
๑	นางมะลิวรรณ สุภาพ	ครู คศ.๒	โครงการสัมมนาเชิงปฏิบัติการการเข้าใช้งานระบบมาตรฐานวิทยฐานะข้าราชการหรือพนักงานครู และละบุคลากรทางการศึกษา อปท. ระยะที่ ๑ (ระบบ DPA)	๑๓-๑๔ ก.พ. ๒๕๖๘	โรงแรมบางกอก พาเลส กรุงเทพฯ	กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
๒	นางอรุณวรรณ สาราธร	ครู คศ.๒	โครงการสัมมนาเชิงปฏิบัติการการเข้าใช้งานระบบมาตรฐานวิทยฐานะข้าราชการหรือพนักงานครู และละบุคลากรทางการศึกษา อปท. ระยะที่ ๑ (ระบบ DPA)	๑๓-๑๔ ก.พ. ๒๕๖๘	โรงแรมบางกอก พาเลส กรุงเทพฯ	กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
			โครงการส่งเสริมการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลเพื่อป้องกันการทุจริต	๑๐ เม.ย. ๒๕๖๘	อบต.คูเมือง	อบต.คูเมือง
๓	นางจุไรรัตน์ ชาติภูธร	ครู คศ.๒	โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการพัฒนาทักษะผู้รับผิดชอบการบริหารจัดการอาหารกลางวันในสถานศึกษาสังกัด อปท.	๒๖-๒๘ ก.พ.๒๕๖๘	โรงแรมอเล็กซานเดอร์ กรุงเทพฯ	กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
			โครงการส่งเสริมการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลเพื่อป้องกันการทุจริต	๑๐ เม.ย. ๒๕๖๘	อบต.คูเมือง	อบต.คูเมือง
๔	นางนิรชา สิงห์สำราญ	ครู คศ.๒	โครงการส่งเสริมการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลเพื่อป้องกันการทุจริต	๑๐ เม.ย. ๒๕๖๘	อบต.คูเมือง	อบต.คูเมือง
๕	นางราตรี โสธิธรรม	ครู คศ.๒	โครงการส่งเสริมการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลเพื่อป้องกันการทุจริต	๑๐ เม.ย. ๒๕๖๘	อบต.คูเมือง	อบต.คูเมือง

หลักสูตร/โครงการที่พนักงานจ้างเข้ารับการอบรม ประชุม สัมมนา

ที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	โครงการ/หลักสูตร	วัน/เดือน/ปี ที่เข้ารับการอบรม	สถานที่ฝึกอบรม	หน่วยงานที่จัดอบรม
๑	นายธนวัฒน์ คำพันธ์	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	โครงการส่งเสริมการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลเพื่อป้องกันการทุจริต	๑๐ เม.ย. ๒๕๖๘	อบต.คูเมือง	อบต.คูเมือง
๒	นางสาวจินตนา ดวงเกษ	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินฯ	โครงการฝึกอบรมการปฏิบัติงานในระบบ New GFMIS Thai สำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๒๗-๒๙ เม.ย. ๒๕๖๘	โรงแรมบียอนด์ สวีท กรุงเทพฯ	กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
			โครงการส่งเสริมการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลเพื่อป้องกันการทุจริต	๑๐ เม.ย. ๒๕๖๘	อบต.คูเมือง	อบต.คูเมือง
๓	นางสาวรุ่งทิวา วระเกตุ	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	โครงการฝึกอบรมการปฏิบัติงานในระบบ New GFMIS Thai สำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๒๗-๒๙ เม.ย. ๒๕๖๘	โรงแรมบียอนด์ สวีท กรุงเทพฯ	กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
			โครงการส่งเสริมการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลเพื่อป้องกันการทุจริต	๑๐ เม.ย. ๒๕๖๘	อบต.คูเมือง	อบต.คูเมือง
๔	นางสาวนราภรณ์ ธนูศร	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	โครงการส่งเสริมการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลเพื่อป้องกันการทุจริต	๑๐ เม.ย. ๒๕๖๘	อบต.คูเมือง	อบต.คูเมือง
๕	นายอดิศักดิ์ บุญสุข	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	การจัดทำบัญชี การจัดจ้างและบริหารสัญญาจ้างตามระเบียบพัสดุฯ	๒๒ ต.ค. ๒๕๖๗	โรงแรมเดอะกรีนปาร์คแกรนด์ จ.ยโสธร	สมาคมข้าราชการและพนักงานจ้างท้องถิ่น จ.ยโสธร
			โครงการส่งเสริมการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลเพื่อป้องกันการทุจริต	๑๐ เม.ย. ๒๕๖๘	อบต.คูเมือง	อบต.คูเมือง
๖	นายศุภชัย ศรีมะเรือง	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานสาธารณสุข	โครงการส่งเสริมการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลเพื่อป้องกันการทุจริต	๑๐ เม.ย. ๒๕๖๘	อบต.คูเมือง	อบต.คูเมือง

ที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	โครงการ/หลักสูตร	วัน/เดือน/ปี ที่เข้ารับการอบรม	สถานที่ฝึกอบรม	หน่วยงานที่จัดอบรม
๗	นางทองม้วน สมภาร	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)				
๘	นางหนูเวียง ศรีปัดถา	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)				
๙	นางสาววิไลวรรณ ชัยบุตร	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)				
๑๐	นายไพบูลย์ สอางค์จิตร	พนักงานขับรถยนต์	โครงการส่งเสริมการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลเพื่อป้องกันการทุจริต	๑๐ เม.ย. ๒๕๖๘	อบต.คูเมือง	อบต.คูเมือง
๑๑	นายจีรศักดิ์ นพพันธ์	พนักงานขับรถยนต์	โครงการส่งเสริมการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลเพื่อป้องกันการทุจริต	๑๐ เม.ย. ๒๕๖๘	อบต.คูเมือง	อบต.คูเมือง
๑๒	นายสืบสกุล ศรีมะเรือง	พนักงานขับรถยนต์	โครงการส่งเสริมการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลเพื่อป้องกันการทุจริต	๑๐ เม.ย. ๒๕๖๘	อบต.คูเมือง	อบต.คูเมือง
๑๓	นายสุนทร รู้แสวง	พนักงานขับรถยนต์				
๑๔	นายสุภัควัฒน์ เวียงจันทร์	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา				
๑๕	นางสาวยุพิน สาระธร	ผู้ดูแลเด็ก(ทั่วไป)				
๑๖	น.ส.อรพิน สอางค์จิตร	ผู้ดูแลเด็ก(ทั่วไป)				
๑๗	นายชุมพร แสงจันดา	คนงานประจำรถขยะ				

ที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	โครงการ/หลักสูตร	วัน/เดือน/ปี ที่เข้ารับการอบรม	สถานที่ฝึกอบรม	หน่วยงานที่จัดอบรม
๑๘	นายสมชาย ถวนนอก	คนงานประจำรถขยะ				
๑๙	นายอรรถพันธ์ วิรุณพันธ์	คนงาน	โครงการส่งเสริมการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลเพื่อป้องกันการทุจริต	๑๐ เม.ย. ๒๕๖๘	อบต.คูเมือง	อบต.คูเมือง
๒๐	นางสาวปราณี พันธุระ	คนงาน	โครงการส่งเสริมการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลเพื่อป้องกันการทุจริต	๑๐ เม.ย. ๒๕๖๘	อบต.คูเมือง	อบต.คูเมือง
๒๑	นายภานรินทร์ ไชยเอิก	คนงาน	โครงการส่งเสริมการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลเพื่อป้องกันการทุจริต	๑๐ เม.ย. ๒๕๖๘	อบต.คูเมือง	อบต.คูเมือง
๒๒	นางสาวปัทมา รังษี	คนงาน	โครงการส่งเสริมการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลเพื่อป้องกันการทุจริต	๑๐ เม.ย. ๒๕๖๘	อบต.คูเมือง	อบต.คูเมือง
๒๓	นายอวิสระ สระแก้ว	คนงาน	โครงการส่งเสริมการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลเพื่อป้องกันการทุจริต	๑๐ เม.ย. ๒๕๖๘	อบต.คูเมือง	อบต.คูเมือง
๒๔	นายวรณ์ มีสัตย์	ภารโรง	โครงการส่งเสริมการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลเพื่อป้องกันการทุจริต	๑๐ เม.ย. ๒๕๖๘	อบต.คูเมือง	อบต.คูเมือง
๒๕	นายค่ำคูณ สาระวัน	คนงาน	โครงการส่งเสริมการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลเพื่อป้องกันการทุจริต	๑๐ เม.ย. ๒๕๖๘	อบต.คูเมือง	อบต.คูเมือง
๒๖	นายอนาวิน ศรีทองจันทร์	คนงาน	โครงการส่งเสริมการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลเพื่อป้องกันการทุจริต	๑๐ เม.ย. ๒๕๖๘	อบต.คูเมือง	อบต.คูเมือง
๒๗	นางสาวลักขณา บุญญฤทธิ์	คนงาน	การพัฒนาทักษะผู้รับผิดชอบการบริหารจัดการอาหารกลางวันในสถานศึกษาสังกัดองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๘	๒๖-๒๘ ก.พ.๒๕๖๘	โรงแรมอเล็กซานเดอร์ กรุงเทพฯ	กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น

ที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	โครงการ/หลักสูตร	วัน/เดือน/ปี ที่เข้ารับการอบรม	สถานที่ฝึกอบรม	หน่วยงานที่จัดอบรม
๒๘	นางสาวนิตยา สาระวัน	คนงาน	โครงการส่งเสริมการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล เพื่อป้องกันการทุจริต	๑๐ เม.ย. ๒๕๖๘	อบต.คูเมือง	อบต.คูเมือง
๒๙	นายวีระพงษ์ ควรรู้ดี	คนงาน	โครงการส่งเสริมการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล เพื่อป้องกันการทุจริต	๑๐ เม.ย. ๒๕๖๘	อบต.คูเมือง	อบต.คูเมือง
๓๐	นางสาวจิราพร ศรีแก้วภูล	คนงาน	โครงการส่งเสริมการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล เพื่อป้องกันการทุจริต	๑๐ เม.ย. ๒๕๖๘	อบต.คูเมือง	อบต.คูเมือง
๓๑	นางสาวจินตนา นิลศรี	คนงาน	โครงการส่งเสริมการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล เพื่อป้องกันการทุจริต	๑๐ เม.ย. ๒๕๖๘	อบต.คูเมือง	อบต.คูเมือง

ความพึงพอใจและแรงจูงใจของบุคลากรที่มีต่อองค์กร

จากการสำรวจความพึงพอใจและแรงจูงใจของบุคลากรที่มีต่อองค์กร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ โดยให้พนักงานส่วนตำบล พนักงานครู และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลคูเมือง กรอกแบบสอบถามผ่านระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อตรวจประเมินความพึงพอใจและแรงจูงใจของข้าราชการ ทั้งในด้านการบริหารของผู้บริหาร การบริหารจัดการด้านทรัพยากรบุคคล การจัดการสภาพแวดล้อมในการทำงาน และแรงจูงใจของข้าราชการ มีรายละเอียดดังนี้

ส่วนที่ ๑ ข้อมูลทั่วไปของบุคลากร

จากการสำรวจพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน ๔๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๕๕.๔๑ และเป็นเพศชาย จำนวน ๓๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๔.๕๙ ระดับการศึกษา ระดับมัธยมศึกษา ๑๔ คน ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) จำนวน ๗ คน ระดับปริญญาตรี จำนวน ๒๙ คน และระดับสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน ๑๔ คน แบ่งตามประเภทตำแหน่ง พบว่า ประเภทบริหารท้องถิ่น ๑ คน ประเภทอำนวยการท้องถิ่น จำนวน ๕ คน ประเภทวิชาการ จำนวน ๑๑ คน ประเภททั่วไป จำนวน ๒ คน ประเภทสายงานการสอน จำนวน ๕ คน พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๙ คน และพนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๒๒ 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 ระดับมากที่สุดคิดเป็นร้อยละ 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 พึงพอใจปานกลางและพึงพอใจน้อย คิดเป็นร้อยละ ๑๐.๓๔

๔. ท่านมีโอกาสพัฒนาความรู้และประสบการณ์ในการทำงานโดยการเข้ารับการฝึกอบรม/สัมมนาหรือกิจกรรมการจัดการความรู้ 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