

รายงานผลการดำเนินงานตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖



เทศบาลตำบลน้ำยืน
อำเภอเมือง จังหวัดอุบลราชธานี

รายงานผลการดำเนินงานตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖
เทศบาลตำบลน้ำยืน อำเภอน้ำยืน จังหวัดอุบลราชธานี

ประเด็นนโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน	งบประมาณที่ใช้
<p>๑.นโยบายด้านการวางแผน อัตรากำลัง</p> <p>-การจัดแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อใช้ การกำหนด โครงสร้างและกรอบ อัตรากำลังเพื่อรองรับ ภารกิจของหน่วยงาน</p>	<p>๑.๑ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อใช้ในการกำหนด โครงสร้าง และกรอบอัตรากำลัง ที่รองรับภารกิจของ เทศบาล</p>	<p>๑.๑.๑ เทศบาลตำบลน้ำยืน ได้ดำเนินการจัดทำแผน อัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙) เพื่อใช้ ในการกำหนดโครงสร้างและกรอบอัตรากำลังที่รองรับภารกิจ ของเทศบาลให้สอดคล้องกับส่วนราชการในปัจจุบัน</p>	<p style="text-align: center;">-</p>
	<p>๑.๒ จัดทำและดำเนินการตามแผนสรรหาข้าราชการ พนักงานจ้าง ประจำปี ๒๕๖๖</p>	<p>๑.๒.๑. ดำเนินการประกาศรับสมัครบุคคลเพื่อดำเนินการสรร หาและเลือกสรรเป็นพนักงานจ้างตามภารกิจ ตำแหน่ง ผู้ช่วย นิติกร จำนวน ๑ อัตรา สังกัด สำนักปลัดเทศบาล ตำแหน่ง ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ) จำนวน ๒ อัตรา สังกัด กองการศึกษา และตำแหน่ง ผู้ช่วยนายช่างโยธา จำนวน ๑ อัตรา สังกัด กอง ช่าง เมื่อวันที่ ๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖ โดยรับสมัครตั้งแต่วันที่ ๙ - ๑๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖ และได้ดำเนินการสรรหาและ เลือกสรรโดยวิธีทดสอบความรู้ความสามารถทั่วไป ความ เหมาะสมกับตำแหน่ง และทักษะเฉพาะที่จำเป็นต่อการ ปฏิบัติงาน (สัมภาษณ์) เมื่อวันที่ ๒๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖</p> <p>๑.๒.๒ ดำเนินการสรรหาตำแหน่งสายงานอำนวยการท้องถิ่น โดยประสงค์รับโอน จำนวน ๓ ตำแหน่ง และได้มีมติเห็นชอบ การโอน /ย้ายพนักงานเทศบาล ตามมติคณะกรรมการ พนักงานเทศบาลจังหวัดอุบลราชธานี ดังนี้</p>	<p style="text-align: center;">-</p>

ประเด็นนโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน	งบประมาณที่ใช้
		<ul style="list-style-type: none"> - ผู้อำนวยการกองคลัง ระดับ กลาง - ผู้อำนวยการกองการศึกษา ระดับ กลาง - ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ระดับ ต้น ๑.๒.๓ ดำเนินการสรรหาตำแหน่งสายงานวิชาการและประเภททั่วไป โดยประสงค์รับโอน จำนวน ๓ ตำแหน่ง - นักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ/ชำนาญการ - นักวิชาการพัสดุปฏิบัติการ/ชำนาญการ - เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน 	-
	๑.๓ พัฒนาระบบฐานข้อมูลบุคลากรเพื่อวางแผนอัตรากำลังให้มีความครบถ้วน สมบูรณ์และเป็นปัจจุบัน	- ดำเนินการพัฒนาระบบฐานข้อมูลบุคลากรของเทศบาลตำบลน้ำยืน เพื่อวางแผนอัตรากำลังให้มีความครบถ้วน สมบูรณ์และเป็นปัจจุบัน	-
๒. ด้านการพัฒนาบุคลากร	<p>๑. จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี/นโยบายพัฒนาบุคลากรประจำปี และดำเนินการตามแผนฯ/นโยบายฯ ให้สอดคล้องตามความจำเป็น</p> <p>๒. กิจกรรมการประชุมเพื่อเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม และความโปร่งใสของเทศบาลตำบลน้ำยืน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖</p>	<p>- มีการดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี/นโยบายพัฒนาบุคลากรประจำปี เพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคลของหน่วยงาน และส่งเสริมให้บุคลากรทุกประเภท ทุกระดับ มีส่วนร่วมในการผลักดันนโยบายให้บรรลุเป้าประสงค์ต่อไป</p> <p>- ดำเนินการจัดกิจกรรมการประชุมเพื่อเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม และความโปร่งใส ของเทศบาลตำบลน้ำยืนประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ โดยมีกลุ่มเป้าหมายคือ ข้าราชการเจ้าหน้าที่ ลูกจ้างของเทศบาลตำบลน้ำยืนโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้กลุ่มเป้าหมายมีคุณธรรม จริยธรรม และตระหนักรู้ถึงผลประโยชน์ส่วนตัว และผลประโยชน์ส่วนรวม และสามารถนำมาประยุกต์ใช้กับการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ</p>	-

ประเด็นนโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน	ไม่ใช้งบประมาณ
๒. ด้านการพัฒนาบุคลากร (ต่อ)	๓. ส่งเสริมและพัฒนาองค์กรมุ่งสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้	- ดำเนินการส่งเสริมให้ข้าราชการ เจ้าหน้าที่ ลูกจ้างของเทศบาลตำบลน้ำเย็นเรียนรู้ด้วยตนเองเกี่ยวกับการแยกแยะผลประโยชน์ส่วนตัว และผลประโยชน์ส่วนรวม โดยการจัดมุมเอกสารเพื่อการเรียนรู้	-
๓. ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน	๑. ดำเนินการประเมินข้าราชการ เจ้าหน้าที่ และลูกจ้าง ตามมาตรฐาน กำหนดตำแหน่งในความรู้ ทักษะและสมรรถนะ ๒. จัดให้มีกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงานราชการที่เป็นธรรมเสมอภาคและสามารถตรวจสอบได้	- หน่วยงานมีการประเมินบุคลากรตามเกณฑ์มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง เพื่อพิจารณาจัดส่งบุคลากรเข้ารับการอบรม เพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถในตำแหน่งตามสายงาน - หน่วยงานมีการถ่ายทอดตัวชี้วัดโดยผู้บังคับบัญชาตามลำดับดูแล กำกับ ติดตาม และประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นธรรม เป็นไปตามหลักเกณฑ์ มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง	-
๔. ด้านการส่งเสริมจริยธรรม และรักษาวินัยของบุคลากรในหน่วยงาน	๑. แจ้งให้บุคลากรในสังกัด รับทราบถึงประมวลจริยธรรมข้าราชการส่วนท้องถิ่น และข้อบังคับของเทศบาลตำบลน้ำเย็นว่าด้วยจรรยาบรรณข้าราชการส่วนท้องถิ่น ๒. ให้ผู้บังคับบัญชา มอบหมายงานให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ รวมถึงการควบคุม กำกับ ติดตาม และดูแลผู้ใต้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์ แนวทาง ระเบียบ และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ๓. ส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติงานตามแผนปฏิบัติการป้องกันการทุจริตของเทศบาลตำบลน้ำเย็นปี ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙	- ประชาสัมพันธ์ให้เจ้าหน้าที่รับทราบถึงประมวลจริยธรรมข้าราชการส่วนท้องถิ่น และข้อบังคับของเทศบาลตำบลน้ำเย็นว่าด้วยจรรยาบรรณข้าราชการส่วนท้องถิ่น - ดำเนินการแบ่งงานและมอบหมายหน้าที่และพนักงานจ้างตามคำสั่งของเทศบาลตำบลน้ำเย็น - มีการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติงานตามแผนปฏิบัติการป้องกันการทุจริตของเทศบาลตำบลน้ำเย็นปี ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ - มีผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติงานตามแผนปฏิบัติการป้องกันการทุจริตของเทศบาลตำบลน้ำเย็น ประจำปี ๒๕๖๖	๓๐,๐๐๐.-

ประเด็นนโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน	ไม่ใช้งบประมาณ
	ปฏิบัติงานอย่างเปิดเผยโปร่งใส พร้อมให้ตรวจสอบ	-พนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างของเทศบาลปฏิบัติหน้าที่ในความรับผิดชอบอย่างเปิดเผย มีความสุจริตและเที่ยงธรรม ตลอดจนมีความโปร่งใสในการปฏิบัติงาน ตามระเบียบ ข้อบังคับของกฎหมาย พร้อมให้หน่วยงานตรวจสอบของ ภาครัฐเข้ามาตรวจสอบผลการปฏิบัติงาน	-
๕. ด้านการพัฒนาและส่งเสริม คุณภาพชีวิตให้มีความเหมาะสม และตรงกับความต้องการของบุคลากร	๑. จัดให้มีการพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดี บุคลากร ในด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ด้านความปลอดภัยในการทำงาน ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงาน	- มีการจัดอุปกรณ์ขั้นพื้นฐานในการปฏิบัติงานอย่างครบถ้วน - จัดให้มีเครื่องปฐมพยาบาล - จัดกิจกรรมบำเพ็ญประโยชน์สาธารณณะหรือ จิตอาสาของเทศบาลตำบลน้ำเย็น	-

ข้อมูลสถิติอัตรากำลัง จำแนกตามประเภทตำแหน่ง

ข้อมูลสถิติอัตรากำลัง จำแนกตามประเภทตำแหน่ง	
ประเภทตำแหน่ง	จำนวนบุคลากร (คน)
๑. ประเภทบริหารท้องถิ่น	๑
๒. ประเภทอำนวยการท้องถิ่น	๗
๓. ประเภทวิชาการ	๑๐
๔. ประเภททั่วไป	๕
๕. พนักงานจ้าง/อื่นๆ	๖๖
รวมบุคลากรทั้งสิ้น	๘๙
ข้อมูล ณ วันที่ ๓๐ เดือนกันยายน พ.ศ. ๒๕๖๖	

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
เทศบาลตำบลน้ำยืน อำเภอน้ำยืน จังหวัดอุบลราชธานี

๑. ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (Human Resources Management)

ลำดับ ที่	โครงการ/กิจกรรม	งบประมาณที่ ได้รับจัดสรร	ผลการเบิกจ่าย	ผลการดำเนินงาน	ระยะเวลาดำเนินการ
๑.	การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙) เพื่อใช้เป็นกรอบอัตรากำลังของเทศบาลตำบลน้ำยืน	ไม่ใช้งบประมาณ	-	ดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙) เพื่อรองรับภารกิจของเทศบาลตำบลน้ำยืน	๑ มิถุนายน ๒๕๖๖ ถึง ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖
๒.	๒.๑ การดำเนินการสรรหาพนักงานเทศบาลในสายงานบริหาร ๒ ตำแหน่ง ตามตำแหน่งที่ว่างตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖ เพื่อมาทดแทนอัตรากำลังโอน/ย้าย	ไม่ใช้งบประมาณ	-	ดำเนินการโดยการประกาศประชาสัมพันธ์การรับโอน/ย้ายพนักงานส่วนตำบลสายงานบริหารที่ว่าง	๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ ถึง ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖
	๒.๒ การประกาศรับสมัครบุคคลเพื่อสรรหาและเลือกสรรเป็นพนักงานจ้าง	ไม่ใช้งบประมาณ	-	ตำแหน่งพนักงานจ้างดำเนินการแต่งตั้งคณะกรรมการการสรรหาและเลือกสรรเป็นพนักงานจ้างทั่วไปตามตำแหน่งว่าง พนักงานจ้างทั่วไปได้รับการแต่งตั้งตามมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดอุบลราชธานี (ก.อบต.จังหวัด) ครบถ้วนตามตำแหน่งที่ว่าง	๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ ถึง ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖

๒.ด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Human Resources Development)

ลำดับ ที่	โครงการ/กิจกรรม	งบประมาณที่ ได้รับจัดสรร	ผลการเบิกจ่าย	ผลการดำเนินงาน	ระยะเวลาดำเนินการ
๑.	การส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมตามหลักสูตรต่าง ๆ และโครงการศึกษาดูงานเพื่อพัฒนาศักยภาพผู้บริหาร สมาชิกสภาเทศบาลตำบลน้ำเย็น พนักงานจ้าง ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖	๓๐๐,๐๐๐	๒๕๐,๐๐๐	-วางแผนการพิจารณาส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมตามสายงานความก้าวหน้าในอาชีพ -บุคลากรได้รับความรู้ความเข้าใจในการอบรมตามตำแหน่งและหน้าที่ของสายงานตนเอง	๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ ถึง ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖
๒.	การจัดกิจกรรมการพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดีแก่บุคลากรในสังกัด เช่น ด้านการมีส่วนร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ภายในองค์กร ด้านความปลอดภัยในการทำงาน และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	๑๐๐,๐๐๐	๑๐๐,๐๐๐	-โครงการส่งเสริมกิจกรรมการจัดงานแห่เทียนพรรษา ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖ -ผลการดำเนินงานบุคลากรในหน่วยงานมีการสานสัมพันธ์ในการทำงานร่วมกันระหว่างผู้บริหารและบุคลากรในสังกัดเกิดความสามัคคีและได้อุ่นรู้งค์ สืบสานวัฒนธรรมประเพณีท้องถิ่น	๑ กรกฎาคม ๒๕๖๖ ถึง ๒๐ สิงหาคม ๒๕๖๖
		-	-	-การจัดกิจกรรม ๕ ส ในองค์กร -ผลการดำเนินงานสถานที่ทำงานมีความสะอาดเป็นระเบียบเรียบร้อยมีสภาพแวดล้อมที่ดีขึ้น บุคลากรทุกระดับมีส่วนร่วมในการทำกิจกรรม ๕ ส เป็นการเตรียมความพร้อมในการพัฒนาองค์กรให้เข้าสู่ระดับคุณภาพที่สูงขึ้น	๑๒ มิถุนายน ๒๕๖๖

				<p>-การจัดกิจกรรมเมืองสะอาด -ผลการดำเนินงานของบุคลากรใน องค์กรสามารถบูรณาการ การทำงาน ร่วมกันให้องค์กรมีความสะอาด และ สร้างจิตสำนึกในการเป็นคนมีระเบียบ วินัย</p>	<p>๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ ถึง ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖</p>
--	--	--	--	---	--

๒.๑ ข้อมูลผู้เข้ารับการฝึกอบรม/พัฒนาทรัพยากรบุคคล

โครงการ/กิจกรรม	จำนวนผู้เข้ารับการฝึกอบรม
๑. การอบรมตามหลักสูตรต่าง ๆ และโครงการศึกษาดูงานเพื่อพัฒนาศักยภาพผู้บริหาร สมาชิกสภาเทศบาล พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างของเทศบาลตำบลน้ำยืน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖	๕๐
๒. การจัดกิจกรรมการพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดีแก่บุคลากรในสังกัด เช่น ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความปลอดภัยในการทำงาน และด้านการมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมต่าง ๆ ภายในองค์กร	๖๐
๓. โครงการฝึกอบรมคุณธรรมและจริยธรรมของเทศบาลตำบลน้ำยืน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖	๖๐

บัญชีรายชื่อละเอียดพนักงานเทศบาลตำบลน้ำเย็นที่ได้รับการฝึกอบรมความรู้ในสายงาน

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

เทศบาลตำบลน้ำเย็น ตำบลสีวิเชียร อำเภอน้ำเย็น จังหวัดอุบลราชธานี

ลำดับ	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ระยะเวลา	ชื่อหลักสูตร/โครงการ	หน่วยงานที่ดำเนินการ	หมายเหตุ
๑.	นางสาวดวงจิตร์ ชันธวัตร	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ	๙ - ๑๑ มิ.ย. ๒๕๖๖	หลักสูตร วิธีการประเมินผลการควบคุมภายใน การตรวจสอบภายใน การบริหารจัดการความเสี่ยงตามพระราชบัญญัติวินัยการเงินการคลังของรัฐ พ.ศ ๒๕๖๑ แนวทางการตรวจสอบและข้อบกพร่อง ด้านการคลังการเงิน การบัญชี และการพัสดุขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	สำนักบริหารวิชาการ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม	๓,๙๐๐
๒.	นางสาวชิษณุชา เกตศักดิ์	หัวหน้าฝ่ายปกครอง	๑๖ ก.ค. ๒๕๖๖	โครงการพัฒนานาความรู้เกี่ยวกับหลักการสำคัญความรับผิดชอบทางละเมิด การบริหารงานบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินการทางวินัยของเจ้าหน้าที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น วิธีปฏิบัติราชการทางปกครอง การดำเนินโต้แย้งคำสั่งทางปกครองและกรณีศึกษาการชี้มูลความผิด จาก (ส.ต.ง.) (ป.ป.ท.) (ป.ป.ช.)	สถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏ มหาสารคาม	๔,๒๐๐
๓.	นายพงศกร สุพันธ์	นักทรัพยากรบุคคล ปฏิบัติการ	๑๖-๑๘ มิ.ย. ๒๕๖๖	หลักสูตรฝึกปฏิบัติการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปีพ.ศ ๒๕๖๗ ถึง ๒๕๖๙ และการประเมินผลการปฏิบัติงานสำหรับการเลื่อนเงินเดือนประจำปีงบประมาณพ.ศ ๒๕๖๖	มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา	๓,๙๐๐

ลำดับ	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ระยะเวลา	ชื่อหลักสูตร/โครงการ	หน่วยงานที่ดำเนินการ	หมายเหตุ
๔.	น.ส.ภูษณิศา ประจิจิตร	ผู้อำนวยการกองคลัง	๒๑-๒๓ ต.ค. ๒๕๖๕	โครงการ “การปิดบัญชี และการจัดทำรายงานการเงินขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕”	มหาวิทยาลัยบูรพา	๓,๙๐๐
๕.	นางอรทัย ไชยศาสตร์	หน.ฝ่ายพัฒนารายได้	๑๘-๒๐ ส.ค. ๒๕๖๖	“การจัดทำแผนที่ภาษี เพื่อเข้าสู่ ltax online การปรับปรุงข้อมูลที่ดิน มาตรา ๑๐ จากระบบใหม่ของกรมที่ดิน และการย้ายข้อมูลรูปภาพจาก ltax ๓๐๐๐ สู่ ltax online”	มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี	๓,๙๐๐
๖.	นางดวงแข วงศ์คำ	นักวิชาการเงินและบัญชี ชำนาญการ	๒๑-๒๓ ต.ค. ๒๕๖๕	โครงการ “การปิดบัญชี และการจัดทำรายงานการเงินขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕”	มหาวิทยาลัยบูรพา	๓,๙๐๐
๗.	นางปิ่นณรัตน์ สามิลา	เจ้าพนักงานการเงินและ บัญชีชำนาญงาน	๑-๓ ก.ย.๒๕๖๖	โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการหลักสูตรเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐการใช้งานระบบการจัดซื้อจัดจ้างภาครัฐด้วยอิเล็กทรอนิกส์ e-GP ระยะที่ ๕ การพิจารณาแต้มต่อและการตรวจสอบวงเงินรวมของสัญญาสำหรับผู้ประกอบการ SMEs การแก้ไขเพิ่มเติมเงื่อนไขในแบบประกาศและเอกสารประกวดราคาการเร่งรัดการปฏิบัติงานตามสัญญาและแนวทางปฏิบัติตามข้อทักท้วงของหน่วยตรวจสอบฯ	มหาวิทยาลัยบูรพา	๓,๙๐๐

ลำดับ	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ระยะเวลา	ชื่อหลักสูตร/โครงการ	หน่วยงานที่ดำเนินการ	หมายเหตุ
๘.	นางออน หะโท	นักวิชาการพัสดุชำนาญการ	๒๑-๒๓ ต.ค. ๒๕๖๕	โครงการ “การปิดบัญชี และการจัดทำรายงานการเงินขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕”	มหาวิทยาลัยบูรพา	๓,๙๐๐
๙.	น.ส.หทัยทิพย์ ไพกะเพศ	เจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์ชำนาญงาน	๒๑-๒๓ ต.ค. ๒๕๖๕	โครงการ “การปิดบัญชี และการจัดทำรายงานการเงินขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕”	มหาวิทยาลัยบูรพา	๓,๙๐๐
๑๐.	นางลำดวน จะโรจร	ครูผู้ช่วย (คศ.๒)	๑๖ ม.ค.-๑๖ เม.ย.๒๕๖๖	“พลังครู คือ หัวใจของการพลิกโฉมคุณภาพการศึกษา”	สำนักงานเลขาธิการ คุรุสภา	๗,๐๐๐
๑๑.	น.ส.บุพผา บุญสอน	ครูผู้ช่วย (คศ.๒)	๙ ธ.ค.๒๕๖๖	หลักสูตร การจัดการประสบการณ์สำหรับเด็กปฐมวัยผ่านการเล่นสื่อจำลอง	รดา เทรนนิ่ง แอนด์ ดิเวลลอปเม้นท์	๓,๙๐๐
๑๒.	น.ส.เพ็ญพิชญา มงคลแก้ว	ครูผู้ช่วย (คศ.๑)	๑๙-๒๐ พ.ย. ๒๕๖๕	ฝึกปฏิบัติการเขียนแผนจัดประสบการณ์แบบ Active Learning สำหรับครูปฐมวัยและการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะ สำหรับข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตามเกณฑ์ ว PA (Performance Agreement)	มหาวิทยาลัยราชภัฏ อุตรดิตถ์	๓,๙๐๐
๑๓.	นางสาวจันทร์ สาริก	ครูผู้ช่วย (คศ.๑)	๒๒ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๖	ผ่านการอบรมออนไลน์หลักสูตรสำหรับครู เรื่องหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์เขต ๓ โครงการบริหารวิชาการด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ อบรมออนไลน์ผ่านเครือข่ายอินเทอร์เน็ต	สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษา เพชรบูรณ์เขต ๓	๓,๙๐๐
๑๔.	นายณฤบล มณีเนตร	ผอ.กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	๔-๖ พ.ย. ๒๕๖๕	หลักสูตร เสริมสร้างและพัฒนาความรู้เพื่อเตรียมความพร้อมรองรับการเป็นหน่วยรับงบประมาณเงินอุดหนุนที่จัดสรรให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตามพระราชบัญญัติวิธีการงบประมาณพ.ศ ๒๕๖๑	มหาวิทยาลัยมหาสารคาม	๓,๙๐๐
๑๕.	น.ส.เดือนนภา ศิริบุรณ์	นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการ	๑๘ - ๒๑ ก.ค. ๒๕๖๖	ได้ผ่านการอบรมหลักสูตรการสุขภิบาลอาหารสำหรับเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน (Basic of Food Sanitation Inspector : BFSI)	กรมอนามัย ศูนย์อนามัยที่ ๑๐	๓,๙๐๐

ลำดับ	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ระยะเวลา	ชื่อหลักสูตร/โครงการ	หน่วยงานที่ดำเนินการ	หมายเหตุ
๑๖.	นายสมเกียรติ แสนทวีสุข	ผู้ช่วยนิติกร	๑-๓ ธ.ค.๒๕๖๖	หลักสูตรองค์ความรู้ที่จำเป็นพื้นฐานเกี่ยวกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นการบริหารงานบุคคลการรักษาวินัยการเสริมสร้างพัฒนาและป้องกันการกระทำผิดวินัยและคุณธรรมจริยธรรมผู้ปฏิบัติงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสำหรับผู้บริหารท้องถิ่นผู้ช่วยผู้บริหารท้องถิ่นพนักงานส่วนท้องถิ่นลูกจ้างพนักงานจ้างใหม่	มหาวิทยาลัยบูรพา	๓,๙๐๐
๑๗.	นายสงกรานต์ เทนโสภา	พนักงานเทศกิจ	๑๖-๑๘ มิ.ย. ๒๕๖๑	หลักสูตรฝึกปฏิบัติการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปีพ.ศ ๒๕๖๗ ถึงพ.ศ ๒๕๖๙ และการประเมินผลการปฏิบัติงานสำหรับการเลื่อนเงินเดือนประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖	มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา	๓,๙๐๐
๑๘.	น.ส.เบญจรัตน์ เครือไชย	คณงานทั่วไป	๑๘-๒๐ ส.ค. ๒๕๖๖	“การจัดทำแผนที่ภาษี เพื่อเข้าสู่ ltax online การปรับปรุงข้อมูลที่ดิน มาตรา ๑๐ จากระบบใหม่ของกรมที่ดิน และการย้ายข้อมูลรูปภาพจาก ltax๓๐๐๐ สู่ ltax online”	มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี	๓,๙๐๐
๑๙.	นายณัฐเศรษฐ กันทอง	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๒๓-๒๕ มิ.ย. ๒๕๖๖	โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการหลักสูตรเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐการใช้งานระบบการจัดซื้อจัดจ้างภาครัฐด้วยอิเล็กทรอนิกส์ e-GPระยะที่ ๕ การพิจารณาแต้มต่อและการตรวจสอบวงเงินรวมของสัญญาสำหรับผู้ประกอบการ SMEs การแก้ไขเพิ่มเติมเงื่อนไขแบบประกาศและเอกสารประกวดราคาการเร่งรัดการปฏิบัติงานตามสัญญาและแนวทางปฏิบัติตามข้อทักท้วงของหน่วยตรวจสอบฯ	มหาวิทยาลัยบูรพา	๓,๙๐๐
๒๐.	นายวิภา วังทอง	คณงานทั่วไป	๑๐-๑๑ มิ.ย. ๒๕๖๖	อบรมฟื้นฟูบุคลากรประจำหน่วยปฏิบัติการฉุกเฉินจังหวัดอุบลราชธานี รุ่นที่ ๔	องค์การบริหารส่วนจังหวัดอุบลราชธานี	-

ลำดับ	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ระยะเวลา	ชื่อหลักสูตร/โครงการ	หน่วยงานที่ดำเนินการ	หมายเหตุ
๒๑.	นายอนุสรณ์ เมยานนท์	คณงานทั่วไป	๑๐-๑๑ มิ.ย. ๒๕๖๖	อบรมฟื้นฟูบุคลากรประจำหน่วยปฏิบัติการฉุกเฉิน จังหวัดอุบลราชธานี รุ่นที่ ๔	องค์การบริหารส่วน จังหวัดอุบลราชธานี	-
๒๒.	นายปณิธาน ชินวงศ์	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๓๑ ต.ค.-๒ พ.ย. ๒๕๖๖	อบรมเชิงวิชาการ “ราคากลางงานก่อสร้างของราชการ และการใช้ค่า K” รุ่นที่ ๑๐๓	มหาวิทยาลัยเทคโนโลยี ราชมงคลตะวันออก ร่วมกับ สถาบันฝึกอบรม โยธาไทย	๓,๙๐๐
๒๓.	นายสมหวัง การะพันธ์	ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ	๑๘-๒๐ ม.ค. ๒๕๖๖	อบรมเชิงวิชาการ “ราคากลางงานก่อสร้างของราชการ และการใช้ค่า K” รุ่นที่ ๙๓	มหาวิทยาลัยเทคโนโลยี ราชมงคลตะวันออก ร่วมกับ สถาบันฝึกอบรม โยธาไทย	๓,๙๐๐

๔. ปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ปัญหาและอุปสรรค
๑. การไม่สอดคล้องกันเรื่องที่จะพัฒนา เช่น การส่งบุคลากรไปอบรมกับหน่วยงานภายนอกไม่ตรงกับตำแหน่งหรือหน้าที่ของแต่ละคนก่อนเสร็จสิ้นกิจกรรมพัฒนาบุคลากรแล้ว ผู้ที่เข้าร่วมกิจกรรมในการพัฒนาบุคลากรไม่สามารถนำเอาความรู้ที่ได้รับมาใช้ในการงานได้
๒. การดำเนินการตามแผนพัฒนาไม่เป็นไปตามแผนพัฒนาบุคลากรไม่เป็นไปตามแผนที่วางไว้ เนื่องจากในช่วงที่จัดการโครงการฝึกอบรมหรือพัฒนาบุคลากรในเรื่องต่าง ๆ อาจมีกิจกรรมอื่น ๆ แทรกในช่วงนั้นทำให้ต้องเลื่อนออกไปทำให้กระทบแผนทั้งระบบ
๓. บุคลากรขาดการใส่ใจในการพัฒนาตนเอง และเมื่อภายหลังจากการเข้ารับการฝึกอบรมแล้วไม่ได้มีการจัดทำสรุปความรู้ที่ได้รับจากการไป ฝึกอบรมอย่างเป็นรูปธรรม รวมถึงการติดตามประเมินผลของการพัฒนาบุคลากรยังไม่สามารถทำได้ต่อเนื่อง
๔. ปัญหาในระบบการพัฒนาบุคลากร เมื่อดำเนินการสำรวจความต้องการในการจัดกิจกรรมฝึกอบรมเรียบร้อยแล้ว เมื่อถึงขั้นตอนการจัดฝึกอบรมปรากฏว่าบุคลากรจากส่วนราชการต่าง ๆ ที่แสดงความประสงค์อยากให้อบรมติดภารกิจไม่สามารถเข้าร่วมการอบรมได้
๕. ยังไม่สามารถนำเทคโนโลยีหรือนวัตกรรมใหม่ ๆ เข้ามาประยุกต์ใช้ในกระบวนการได้ดีเท่าที่ควร และปัญหาบุคลากรขาดการนำความรู้ ระเบียบ กฎหมายใหม่ ๆ มาปรับใช้ในการทำงานได้อย่างเหมาะสมตามการเปลี่ยนแปลงของสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป

๕. ข้อเสนอแนะ/แนวทางแก้ไขในการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ข้อเสนอแนะ/แนวทางแก้ไข
๑. การแก้ปัญหาการฝึกอบรมไม่ตรงกับความต้องการของกลุ่มเป้าหมายต้องแก้ไขปัญหาโดยการสำรวจความต้องการของบุคลากรว่ามืองใดสนใจเข้าร่วมการจัดอบรม หลักสูตรไหนบ้าง และกำหนดหลักสูตรการฝึกอบรมให้สอดคล้องกับความต้องการมากที่สุด
๒. การแก้ไขปัญหาคณากรที่ไม่สามารถดำเนินการตามแผนบุคคลได้นั้น จะต้องประกาศแผนพัฒนาบุคคลในรอบปีงบประมาณให้ทุกส่วนราชการทราบ และให้หัวหน้าส่วนราชการมาประชุมเพื่อกำหนดการจัดตารางการจัดอบรมศึกษาดูงาน เพื่อไม่ให้เกิดการจัดกิจกรรมที่ทับซ้อน
๓. การแก้ไขปัญหาคณากรขาดความสนใจในการพัฒนาตนเอง คือหน่วยงานที่จะต้องมีการส่งเสริมการปรับทัศนคติให้ตัวบุคคลมีการตระหนักถึงความสำคัญของการพัฒนาตนเอง มีความอยากรู้ อยากเรียน ต้องพัฒนาสิ่งใหม่
๔. แนวทางการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นของกระบวนการพัฒนาบุคลากร ในกรณีที่บุคลากรในหน่วยงานที่แสดงความประสงค์ในการจัดฝึกอบรมไว้แต่เมื่อฝ่ายจัดฝึกอบรมได้จัดโครงการขึ้น แต่บุคลากรที่แจ้งความประสงค์ไว้ติดภารกิจไม่สามารถเข้าร่วมอบรมได้ ซึ่งการแก้ไขปัญหานี้ จะต้องมีการจัดทำบัญชีรายชื่อของบุคลากรที่แจ้งความประสงค์ไว้ และติดตามให้บุคลากรเข้าร่วมโครงการฝึกอบรมตามที่ได้แจ้งความประสงค์ไว้
๕. แนวทางการแก้ไขปัญหาคณากรพัฒนาบุคลากร การส่งเสริมให้ความรู้เกี่ยวกับระเบียบ กฎหมายต่าง ๆ ที่สำคัญ และจำเป็นต้องนำเทคโนโลยีสมัยใหม่มาใช้เพื่อให้สอดคล้องกับระบบราชการ