



รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖



องค์การบริหารส่วนตำบลหนองหนาม

อำเภอเมืองลำพูน จังหวัดลำพูน

ส่วนที่ ๑ บทนำ

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองหนาม ได้กำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖ เพื่อกำหนดทิศทางการบริหารทรัพยากรบุคคลให้อยู่ในกรอบนโยบาย ภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑ – ๒๕๘๐) กำหนดเป้าหมายการพัฒนาประเทศให้บรรลุวิสัยทัศน์ “ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้วด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง” โดยยุทธศาสตร์ที่ ๖ ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ กำหนดให้ภาครัฐต้องมีขนาดที่เหมาะสมกับบทบาทภารกิจ ปรับวัฒนธรรมการทำงานให้มุ่งผลสัมฤทธิ์และผลประโยชน์ส่วนรวม มีความทันสมัย และพร้อมปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง มีความโปร่งใสปลอดทุจริตและประพฤติมิชอบ ประกอบกับแผนปฏิรูปประเทศด้านการบริหารราชการแผ่นดิน ได้มีการกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่มีความสอดคล้องกับเป้าหมายการพัฒนาของยุทธศาสตร์ชาติด้านการปรับสมดุลและพัฒนาาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ โดยมุ่งเน้นในการพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลให้สามารถดึงดูด รักษา จูงใจผู้มีความรู้ความสามารถสูง และส่งเสริมการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง

๑. วิสัยทัศน์และยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบล

๑.๑ วิสัยทัศน์และพันธกิจการพัฒนาท้องถิ่น

วิสัยทัศน์ (Vision)

“องค์การบริหารส่วนตำบลหนองหนาม เป็นองค์กรแห่งความเป็นเลิศ มีการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล บนพื้นฐานเศรษฐกิจพอเพียง มีความมั่นคง ยั่งยืน มั่นคง ดำรงอยู่คู่ชุมชนตำบลสันติสุข”

พันธกิจ (Mission)

พันธกิจที่ ๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน ส่งเสริมและพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน สาธารณูปโภค สาธารณูปการ ให้ได้มาตรฐานเพียงพอต่อความต้องการของประชาชน สำหรับเป็นฐานต่อการพัฒนาทางเศรษฐกิจ สังคม และทุนทางวัฒนธรรมชุมชนอย่างทั่วถึงและยั่งยืน

พันธกิจที่ ๒ ด้านเศรษฐกิจ การเกษตร และการท่องเที่ยว ส่งเสริมและพัฒนาการเกษตรและเพิ่มขีดความสามารถด้านอาชีพในการแข่งขัน การเพิ่มผลผลิต การยกระดับคุณภาพผลผลิตทั้งภาคเกษตร อุตสาหกรรม การลงทุน การจัดจำหน่าย และการท่องเที่ยวบนพื้นฐานทุนทางวัฒนธรรม โดยการมีส่วนร่วมของทุกภาค เพื่อสร้างความอยู่ดีกินดีและความมั่นคงในชีวิต

พันธกิจที่ ๓ ด้านสังคม และการพัฒนาคุณภาพชีวิต พัฒนาสังคมให้น่าอยู่ มีความเข้มแข็งปลอดจากยาเสพติด ประชาชนมีส่วนร่วม เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชนทุกกลุ่มให้ดีขึ้น รวมทั้งการส่งเสริมให้ประชาชนได้รับการบริการขั้นพื้นฐานอย่างทั่วถึงและเพียงพอ

พันธกิจที่ ๔ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม ทุนทางวัฒนธรรมชุมชน ขนบธรรมเนียมประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น ทำนุบำรุงศาสนา รักษาเอกลักษณ์ทางศิลปวัฒนธรรม จารีต ประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่นให้ดำรงอยู่และสืบทอดต่อไป

พันธกิจที่ ๕ ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ส่งเสริมกระบวนการมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติ สิ่งแวดล้อม และพลังงานทดแทน เพื่อสร้างความสมดุลโดยใช้แนวทางการจัดการแบบบูรณาการและให้ชุมชนเป็นฐานแห่งการพัฒนาบนพื้นฐานทุนทางวัฒนธรรมชุมชน

พันธกิจที่ ๖ ด้านการศึกษา และการกีฬา โดยการส่งเสริมการพัฒนาเด็ก เยาวชน เพื่อสังคมแห่งการเรียนรู้ ยกระดับคุณภาพการจัดการศึกษาในทุกระบบและกลุ่มผู้ด้อยโอกาส รองรับการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน สนับสนุนและส่งเสริมการกีฬาสู่ความเป็นเลิศและกีฬาต้านยาเสพติด

พันธกิจที่ ๗ ด้านสาธารณสุขและการสร้างเสริมสุขภาพประชาชน ส่งเสริมกระบวนการมีส่วนร่วมในการพัฒนางานสาธารณสุขในท้องถิ่น ให้ประชาชนได้รับการบริการขั้นพื้นฐานอย่างทั่วถึงและเพียงพอ โดยใช้แนวทางการจัดการแบบบูรณาการบนพื้นฐานทุนทางวัฒนธรรมชุมชน

พันธกิจที่ ๘ ด้านการบริหารจัดการและเทคโนโลยีสารสนเทศ เสริมสร้างประสิทธิภาพการบริหารจัดการองค์กรพัฒนาศึกษาทุกภาคส่วนอย่างมีส่วนร่วม บริหารงานด้านความรวดเร็ว โปร่งใส โดยยึดฐานวัฒนธรรมประชาธิปไตยและธรรมาภิบาล เพิ่มขีดความสามารถของบุคลากรภายในองค์กร

๑.๒ ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบล

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีแนวทางการพัฒนา ดังนี้

- ๑.๑ พัฒนาระบบการจัดทำผังเมืองรวม
- ๑.๒ พัฒนาและจัดหาแหล่งน้ำ ระบบสาธารณสุขโรค สาธารณูปการ
- ๑.๓ พัฒนาเส้นทางคมนาคมและขนส่ง
- ๑.๔ พัฒนาและจัดหา ปรับปรุง การใช้ประโยชน์ที่ดิน ที่สาธารณะในท้องถิ่น

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ เกษตรและการท่องเที่ยว มีแนวทางการพัฒนา ดังนี้

- ๒.๑ ส่งเสริมและสนับสนุนผลิตภัณฑ์ และของดีเมืองลำพูน
- ๒.๒ ส่งเสริมและพัฒนาการเกษตรและพัฒนาอาชีพแก่ประชาชน
- ๒.๓ ส่งเสริมและพัฒนาการท่องเที่ยวทั้งระบบ

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาด้านสังคม และคุณภาพชีวิต มีแนวทางการพัฒนา ดังนี้

- ๓.๑ พัฒนาศักยภาพหมู่บ้าน/ชุมชนและคุณภาพชีวิตแก่ประชาชน
- ๓.๒ สร้างความเข้มแข็งของชุมชนในการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดและอาชญากรรม การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย และการรักษาความสงบเรียบร้อยในชุมชน
- ๓.๓ ส่งเสริมกระบวนการมีส่วนร่วมของประชาชน และการป้องกันการทุจริต

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาด้านศาสนา ศิลปวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น มีแนวทางการพัฒนา ดังนี้

- ๔.๑ อนุรักษ์ พื้นฟู สืบสาน เผยแพร่ทุนทางวัฒนธรรมชุมชน ศิลปวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น
- ๔.๒ ส่งเสริมศาสนา ศีลธรรม คุณธรรม และจริยธรรม
- ๔.๓ อนุรักษ์และพัฒนาแหล่งโบราณสถาน โบราณวัตถุ และสถานที่สำคัญ

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีแนวทางการพัฒนา ดังนี้

- ๕.๑ พื้นฟู อนุรักษ์ ทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อม
- ๕.๒ การส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมและพลังงานทดแทน
- ๕.๓ การบริหารจัดการขยะมูลฝอย สิ่งปฏิกูล และน้ำเสียในชุมชน

ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การพัฒนาด้านการศึกษา และกีฬา มีแนวทางการพัฒนา ดังนี้

- ๖.๑ ส่งเสริมการพัฒนาการศึกษาเพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน
- ๖.๒ ส่งเสริมสถานศึกษาให้เป็นฐานแห่งการพัฒนา
- ๖.๓ สนับสนุนและส่งเสริมการกีฬาและนันทนาการในท้องถิ่น

ยุทธศาสตร์ที่ ๗ การพัฒนาด้านสาธารณสุข และการเสริมสร้างสุขภาพประชาชน มีแนวทางการพัฒนา ดังนี้

- ๗.๑ พัฒนาคุณภาพการให้บริการสุขภาพทั้งระบบ
- ๗.๒ เสริมสร้างกระบวนการมีส่วนร่วมในการดูแลสุขภาพประชาชน
- ๗.๓ ส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านสาธารณสุข

ยุทธศาสตร์ที่ ๘ การพัฒนาด้านการบริหารจัดการและเทคโนโลยีสารสนเทศ มีแนวทางการพัฒนา ดังนี้

- ๘.๑ พัฒนาและเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารงานองค์กรตามหลักธรรมาภิบาล
- ๘.๒ พัฒนาการจัดทำระบบฐานข้อมูลท้องถิ่น
- ๘.๓ พัฒนาสภาพแวดล้อมในการทำงานและการให้บริการที่มีคุณภาพ รวดเร็ว โปร่งใส ตรวจสอบได้

ส่วนที่ ๒

นโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองนวม ได้ดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่งเป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบ และข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ การวางแผนอัตรากำลังคน การสรรหาคandidatesคนเก่ง เพื่อปฏิบัติงานตามภารกิจของหน่วยงาน การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร การพัฒนาบุคลากร การประเมินผลการปฏิบัติงาน การส่งเสริมจริยธรรมและรักษาวินัยของบุคลากรในหน่วยงาน การสร้างทางก้าวหน้าในสายอาชีพ และการพัฒนาคุณภาพชีวิต โดยมีรายละเอียดดังนี้

๑. ด้านการวางแผนกำลังคน

การกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ การวางแผนและวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง และการใช้ตำแหน่งให้มีความเหมาะสมกับภารกิจ ปริมาณงาน ลักษณะงาน อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ เพื่อให้การบริหารราชการขององค์กรบรรลุเป้าหมายที่กำหนด และรองรับภารกิจที่เปลี่ยนแปลงไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๒. ด้านการบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร และการสรรหาคandidatesคนเก่งเพื่อปฏิบัติงานตามภารกิจของหน่วยงาน

การสรรหาคandidatesคนมาดำรงตำแหน่งที่ว่างตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยวิธีการบรรจุแต่งตั้ง รับโอน (ย้าย) การสรรหาคandidatesคนเข้าสู่ตำแหน่งตามระบบคุณธรรม โดยพิจารณาจากคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง ประสพการณ์การทำงาน การปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ความรู้ความสามารถที่ตรงตาม (ความรู้และทักษะที่จำเป็นประจำสายงาน และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานในตำแหน่ง) ความสามารถพิเศษที่เกิดประโยชน์ต่อการปฏิบัติราชการและประโยชน์ที่ทางราชการจะได้รับ รวมถึงการสรรหาพนักงานจ้าง โดยมีขั้นตอนวิธีการที่มีความเหมาะสม ยุติธรรม โปร่งใส และถูกต้องตามระเบียบ

๓. ด้านการพัฒนาบุคลากร

ส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ ความชำนาญ ตามหลักสมรรถนะ โดยมุ่งเน้นให้มีคุณลักษณะ “ทำงานเก่ง แก้ปัญหาได้ ประสานงานดี มีความรับผิดชอบ” และส่งเสริมการพัฒนาทักษะดิจิทัล เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ เสริมสร้างประสบการณ์ในงานที่หลากหลาย ตลอดจนส่งเสริมให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การจัดการความรู้ เพื่อพัฒนาไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้

๔. ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน

การประเมินผลการปฏิบัติงานโดยมุ่งเน้นระบบการบริหารผลงานที่เชื่อมโยงผลการปฏิบัติงานจากระดับองค์กร ระดับหน่วยงาน ไปสู่ระดับรายบุคคล เพื่อให้ผลการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลตามเป้าหมายขององค์กร และสามารถวัดและประเมินผลการปฏิบัติงานได้อย่างเป็นรูปธรรม

๕. ด้านการส่งเสริมจริยธรรมและรักษาวินัยของบุคลากรในหน่วยงาน

ส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติงานและดำรงตนตามหลักคุณธรรม จริยธรรม และการรักษาวินัยอย่างเคร่งครัด โดยมุ่งเน้นให้บุคลากรมีค่านิยม “ร่วมแรงร่วมใจ มีอาชีพ และมีคุณธรรม”

๖. การสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ

ส่งเสริมและสร้างโอกาสความก้าวหน้าในสายอาชีพให้กับบุคลากร โดยจูงใจให้บุคลากรมีการพัฒนาตนเอง มีการสั่งสมประสบการณ์และผลงานโดยยึดหลักความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ และผลสัมฤทธิ์ของงาน เพื่อการเตรียมความพร้อมกำลังคนให้มีคุณภาพ

๗. การพัฒนาคุณภาพชีวิต

ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากรให้มีความสุขในการทำงาน เสริมสร้างบรรยากาศในการทำงานร่วมกัน ส่งเสริมความผูกพันระหว่างบุคลากรในองค์กร และการบริหารจัดการสิทธิประโยชน์และสวัสดิการให้เป็นไปอย่างเหมาะสม เป็นธรรม เพื่อเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานอันจะส่งผลต่อความผาสุก ความพึงพอใจ และแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร

ส่วนที่ ๓

รายงานผลการดำเนินนโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖

นโยบายการบริหารและ พัฒนาทรัพยากรบุคคล	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินการ	งบประมาณ ในการ ดำเนินการ	ระยะเวลาการ ดำเนินการ	ข้อมูลสถิติหรือจำนวนผู้เข้า รับการฝึกอบรมหรือพัฒนา ทรัพยากรบุคคล	ปัญหา/อุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
๑. ด้านการวางแผนกำลังคน	๑.๑ ปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๔ พ.ศ. ๒๕๖๖	-กำหนดตำแหน่งพนักงานจ้าง ทั่วไป สังกัด สำนักปลัดฯ จำนวน ๑ อัตรา -ยุบเลิกพนักงานจ้างทั่วไป สังกัด กองช่าง จำนวน ๑ อัตรา	ไม่ ใช้ งบประมาณ	ประกาศ เมื่อวันที่ ๘ พฤษภาคม ๒๕๖๖	-ข้าราชการตามกรอบ อัตรากำลัง จำนวน ๒๒ อัตรา -ข้าราชการมี คนครอง จำนวน ๑๕ อัตรา -ข้าราชการอัตรารว่าง จำนวน ๗ อัตรา - ลูก จั ำ ง ป ระ จ ำ จำนวน ๑ อัตรา -พนักงานจ้างตามภารกิจ ตามกรอบอัตรากำลัง จำนวน ๖ อัตรา -พนักงานจ้างตามภารกิจมี คนครอง จำนวน ๕ อัตรา -พนักงานจ้างตามภารกิจ อัตรารว่าง จำนวน ๑ อัตรา -พนักงานจ้างทั่วไป ตามกรอบ อัตรากำลัง จำนวน ๓ อัตรา -พนักงานจ้างทั่วไป มีคน ครอง จำนวน ๓ อัตรา -พนักงานจ้างทั่วไป อัตราร ว่าง จำนวน ๐ อัตรา	๑) ภาระค่าใช้จ่าย บริหารงานบุคคล ค่อนข้างสูง จึงไม่ สามารถกำหนดกรอบ อัตรากำลังเพิ่มขึ้น ตามภารกิจหน้าที่และ การรองรับภารกิจถ่าย โอนได้	๑) ควรพัฒนา การจัดเก็บรายได้ ให้มากขึ้น

นโยบายการบริหารและ พัฒนาทรัพยากรบุคคล	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินการ	งบประมาณ ในการ ดำเนินการ	ระยะเวลาการ ดำเนินการ	ข้อมูลสถิติจำนวน ผู้เข้ารับการ ฝึกอบรมหรือ พัฒนาทรัพยากร บุคคล	ปัญหา/อุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
๒. ด้านการบรรจุและแต่งตั้ง บุคลากร และการสรรหาคนดี คนเก่งเพื่อปฏิบัติงานตาม ภารกิจของหน่วยงาน	<p>๑) ประกาศรับโอน (ย้าย) โดยพิจารณาจากคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง และพิจารณาจากหลักเกณฑ์ความรู้ ทักษะ บุคลิกภาพ การปฏิสัมพันธ์</p> <p>๒) รายการการสรรหาตำแหน่งผู้บริหารว่างโดยให้ กอบต.ดำเนินการสรรหา</p> <p>๓) ประกาศสรรหาบุคคลมาดำรงตำแหน่งพนักงานจ้างทั่วไปตามตำแหน่งที่ว่าง</p> <p>๔) ประกาศยกย่องเชิดชูบุคลากรที่มีความดี ความรู้ คุณุณธรรม เพื่อรักษาคนดีคนเก่งไว้ในองค์กร</p>	<p>การสรรหาบุคคลมาดำรงตำแหน่งที่ว่าง บรรจุแต่งตั้ง รับโอน สรรหาพนักงานจ้าง ปีงบประมาณ ๒๕๖๖ จำนวน ๓ คน ดังนี้</p> <p>๑) รับโอนเจ้าพนักงานการเงินและบัญชีชำนาญงาน จำนวน ๑ อัตรา</p> <p>๒) รับโอนเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ปฏิบัติงาน จำนวน ๑ อัตรา</p> <p>๓) สรรหาบุคคลมาดำรงตำแหน่งพนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๑ อัตรา สังกัด สำนักปลัด มีคำสั่งแต่งตั้ง (จ้าง) เลขที่ ๔๗๐/๒๕๖๖ ลงวันที่ ๓๐ มิ.ย.๒๕๖๖</p>	ไม่ ' ใ ช้ งบประมาณ	<p>รับโอนเมื่อ วันที่ ๑ เม.ย. ๖๖</p> <p>รับโอนเมื่อ วันที่ ๖ ก.ค. ๖๖</p> <p>แต่งตั้งเมื่อ วันที่ ๓ ก.ค. ๖๖</p>	<p>จำนวน ๑ อัตรา</p> <p>จำนวน ๑ อัตรา</p> <p>จำนวน ๑ อัตรา</p>	<p>๑) ไม่สามารถสรรหาบุคคลมาดำรงตำแหน่งที่ว่าง ตามระยะเวลากรอบแผน อัตรากำลัง ๓ ปีที่กำหนดไว้</p> <p>๒) บุคลากรโอน (ย้าย) บ่อยเนื่องจากความก้าวหน้าในสายงานวิชาชีพ</p>	<p>๑) กำหนดเงื่อนไขการขอโอน (ย้าย) แล้วแต่กรณี โดยอย่างน้อยให้มีระยะเวลาการครองตำแหน่ง ณ อบต.หนองนามอย่างน้อย ๒ ปี</p>

นโยบายการบริหารและ พัฒนาทรัพยากรบุคคล	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินการ	งบประมาณ ในการ ดำเนินการ	ระยะเวลาการ ดำเนินการ	ข้อมูลสถิติ จำนวนผู้เข้ารับ การฝึกอบรมหรือ พัฒนาทรัพยากร บุคคล	ปัญหา/อุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
๓.ด้านการพัฒนาบุคลากร	๑) จัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วน ตำบล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖	มีแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ระยะ ๓ ปี	ไม่ ใ ช้ งบประมาณ	๑ ต.ค.๖๕ – ๓๐ ก.ย.๖๖	ครบทุกสายงาน	ข้อจำกัดเรื่อง งบประมาณ	ไม่มี
	๒) จัดฝึกอบรมโครงการพัฒนาศักยภาพ บุคลากร อบต.หนองหนาม หลักสูตร เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม และปลูก จิตสำนึกต่อต้านการทุจริตคอร์ปชั่น ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖ ณ บ้าน สวนรถไฟรีสอร์ท ต.บ้านปาง อ.หางดง จ.เชียงใหม่	๑) ให้ความรู้สถานการณ์ทุจริต อปท. ๒) ให้ความรู้ความเสี่ยงใน กระบวนการจัดซื้อจัดจ้าง ๓) ให้ความรู้ความโปร่งใสในการ ก่อสร้างภาครัฐ ๔) ให้ความรู้การประเมินคุณธรรม และความโปร่งใสในการ ดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ -ความรู้ก่อนเข้ารับการฝึกอบรม ร้อยละ ๔๗.๙๔ -ความรู้หลังเข้ารับการฝึกอบรม ร้อยละ ๗๕.๘๗	งบประมาณ ที่ตั้งไว้ ๑๐๐,๐๐๐ บาท งบประมาณ ที่ใช้ไป ๗๒,๕๑๗.๘๔ บาท	๔-๕ มี.ค.๖๖	จำนวน ๒๑ คน	กลุ่มเป้าหมายเข้าร่วม ไม่ครบ ร้อยละ ๑๐๐	ไม่มี

นโยบายการบริหารและ พัฒนาทรัพยากรบุคคล	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินการ	งบประมาณ ในการ ดำเนินการ	ระยะเวลาการ ดำเนินการ	ข้อมูลสถิติ จำนวนผู้เข้ารับ การฝึกอบรมหรือ พัฒนาทรัพยากร บุคคล	ปัญหา/อุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
๓. ด้านการพัฒนาบุคลากร (ต่อ)	๓) จัดส่งบุคลากรฝึกอบรมตามสายงานหรือหลักสูตรที่เกี่ยวข้องในหน่วยงานอื่น ปีงบประมาณ ๒๕๖๖	พนักงานส่วนตำบลได้รับการพัฒนา เพิ่มทักษะ ความรู้ จำนวน ๙ สายงาน	งบประมาณที่ตั้งไว้ ๒๒๓,๐๐๐ บาท งบประมาณที่ใช้ไป ๑๖๙,๘๐๐ บาท	๑ ต.ค.๖๕ – ๓๐ ก.ย.๖๖	-พนักงานส่วนตำบลทั้งหมด จำนวน ๑๕ สายงาน -ได้รับการพัฒนา จำนวน ๙ สายงาน	๑) งบประมาณมีจำกัดในการจัดส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรม หรือการจัดฝึกอบรมเอง ๒) ความคุ้มค่าการส่งบุคลากรไปฝึกอบรม นำกลับมาใช้ประโยชน์ในองค์กร	๑) การติดตามและประเมินผลหลังจากได้รับการพัฒนา ให้เป็นรูปธรรม และชัดเจน

นโยบายการบริหารและ พัฒนาทรัพยากรบุคคล	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินการ	งบประมาณ ในการ ดำเนินการ	ระยะเวลาการ ดำเนินการ	ข้อมูลสถิติจำนวน ผู้เข้ารับการ ฝึกอบรมหรือ พัฒนาทรัพยากร บุคคล	ปัญหา/อุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
๔. ด้านการประเมินผลการ ปฏิบัติงาน	<p>๑) ภายในเดือนกันยายนของทุกปี อบต.หนองนาม ประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปีให้พนักงานส่วนตำบลในสังกัดทราบโดยทั่วกัน</p> <p>๒) ในแต่ละรอบการประเมินให้ผู้ประเมินและผู้รับการประเมิน มีหน้าที่กำหนดและจัดทำข้อตกลงร่วมกันในแบบประเมินผลการปฏิบัติงาน ปีละ ๒ ครั้ง</p> <p>๓) แจ้งผลการประเมินให้ผู้รับการประเมินทราบเป็นรายบุคคล</p> <p>๔) เสนอคณะกรรมการกลั่นกรองการประเมินผลการปฏิบัติงานก่อนนำเสนอต่อนายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองนามพิจารณา</p> <p>๕) อบต.หนองนาม ประกาศรายชื่อพนักงานส่วนตำบล ผู้มีผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับดีเด่นในที่เปิดเผยให้ทราบโดยทั่วกัน เพื่อเป็นการยกย่อง ชมเชย และสร้างแรงจูงใจให้พัฒนาผลการปฏิบัติงานในรอบการประเมินต่อไปให้ดียิ่งขึ้น</p>	พนักงานส่วนตำบลทุกคน ร้อยละ ๑๐๐ สามารถจัดทำแบบประเมินผลการปฏิบัติงาน พร้อมแนบเอกสารหลักฐานประกอบตัวชี้วัด แต่ละรอบการประเมินปีละ ๒ ครั้ง	ไม่ ' ใ ช้ งบประมาณ	ครั้งที่ ๑ ๑-๓๑ ต.ค. ๒๕๖๕	พนักงานส่วน ตำบลทุกคน ร้อยละ ๑๐๐	๑) ความเข้าใจในการกำหนดตัวชี้วัดอย่างถ่องแท้ การนำระบบการบริหารผลงาน (Performance Management) ที่เชื่อมโยงผลการปฏิบัติงานจากระดับองค์กร ระดับหน่วยงานไปสู่ระดับรายบุคคล	๑) ควรมีการประชุมรับมอบนโยบายแบ่งกลุ่มอย่างชัดเจน

นโยบายการบริหารและ พัฒนาทรัพยากรบุคคล	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินการ	งบประมาณ ในการ ดำเนินการ	ระยะเวลาการ ดำเนินการ	ข้อมูลสถิติ จำนวนผู้เข้ารับ การฝึกอบรมหรือ พัฒนาทรัพยากร บุคคล	ปัญหา/อุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
๕. ด้านการส่งเสริม จริยธรรมและรักษาวินัยของ บุคลากรในหน่วยงาน	๑) จัดฝึกอบรมโครงการพัฒนาศักยภาพ บุคลากร อบต.หนองหนาม หลั กสู ตร เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม และปลูก จิตสำนึกต่อต้านการทุจริตคอร์ปชั่น ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖ ณ บ้าน สวนรถไฟรีสอร์ท ต.บ้านปาง อ.หางดง จ.เชียงใหม่	๑) ให้ความรู้สถานการณ์ทุจริต อปท. ๒) ให้ความรู้ความเสี่ยงใน กระบวนการจัดซื้อจัดจ้าง ๓) ให้ความรู้ความโปร่งใสในการ ก่อสร้างภาครัฐ ๔) ให้ความรู้การประเมินคุณธรรม และความโปร่งใสในการ ดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ -ความรู้ก่อนเข้ารับการฝึกอบรม ร้อยละ ๔๗.๙๔ -ความรู้หลังเข้ารับการฝึกอบรม ร้อยละ ๗๕.๘๗	งบประมาณ ที่ ๓๖ ใ ไว้ ๑๐๐,๐๐๐ บาท งบประมาณ ที่ใช้ไป ๗๒,๕๑๗.๘๔ บาท	๔-๕ มี.ค. ๒๕๖๖	จำนวน ๒๑ คน	กลุ่มเป้าหมายเข้าร่วม ไม่ครบ ร้อยละ ๑๐๐	-
	๒) จัดทำประมวลจริยธรรมของ ข้าราชการและแนวทางปฏิบัติตาม ประมวลจริยธรรมของข้าราชการ และเผยแพร่ให้แก่บุคลากรในองค์กร ได้รับทราบและไป	ผู้บริหาร สมาชิกสภา พนักงาน ส่วนตำบล พนักงานเจ้าหน้าที่ ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม	ไม่ ใ ใช้ งบประมาณ	๑ ต.ค.๖๕ - ๓๐ ก.ย.๖๖	จำนวน ๒๓ คน	-	-
	๓) ประกาศ อบต.หนองหนาม เรื่อง มาตรฐานทางคุณธรรมจริยธรรมของ พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง	ผู้บริหาร สมาชิกสภา พนักงาน ส่วนตำบล พนักงานเจ้าหน้าที่ ปฏิบัติตามมาตรฐานจริยธรรม	ไม่ ใ ใช้ งบประมาณ	๑ ต.ค.๖๕ - ๓๐ ก.ย.๖๖	จำนวน ๒๓ คน	-	-

นโยบายการบริหารและ พัฒนาศูนย์บริการบุคคล	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินการ	งบประมาณ ในการ ดำเนินการ	ระยะเวลาการ ดำเนินการ	ข้อมูลสถิติ จำนวนผู้เข้ารับ การฝึกอบรมหรือ พัฒนาศูนย์บริการ บุคคล	ปัญหา/อุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
๖. การสร้างความก้าวหน้า ในสายอาชีพ	<p>๑) จัดทำแผนความก้าวหน้าในสายงาน</p> <p>๒) ส่งเสริมความก้าวหน้าของผู้ปฏิบัติงาน ในทุกสายงาน โดยอนุญาตให้บุคลากรในองค์กรไปสอบแข่งขัน สอบคัดเลือก และคัดเลือก เพื่อประโยชน์ของแต่ละบุคคล</p> <p>๓) เปิดโอกาสให้พนักงานส่วนตำบลเลื่อนระดับให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น กรณีมีคุณสมบัติครบ</p>	<p>๑) จัดทำแผนความก้าวหน้าในสายงานให้พนักงานส่วนตำบลได้รับทราบและกำหนดทิศทางความก้าวหน้าของตนเอง</p> <p>๒) นายก อบต. อนุญาตให้บุคลากรในสังกัดไปสอบแข่งขัน สอบคัดเลือก เพื่อประโยชน์ของแต่ละบุคคล เช่น อนุญาตให้หัวหน้าสำนักปลัดไปสอบคัดเลือก เพื่อแต่งตั้งเป็นรองปลัด อบต.</p>	ไม่ ' ใ ช้ งบประมาณ	๑ ต.ค.๖๕- ๓๐ ก.ย.๖๖	พนักงานทุกคน	ไม่มี	ไม่มี

ส่วนที่ ๔ ปัญหาและอุปสรรค

๑. งบประมาณรายรับและงบประมาณรายจ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองนาม ไม่สัมพันธ์กัน ทำให้การควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านงานบุคคลไม่เป็นไปตามเป้าประสงค์
๒. บุคลากรบางสายงานมีความรู้ความเชี่ยวชาญเฉพาะทางของสายงานนั้นยังไม่มากพอ
๓. บุคลากรโอน (ย้าย) บ่อย ทำให้การประสานงาน การทำงานไม่ต่อเนื่อง ขาดประสิทธิภาพการทำงาน
๔. ไม่สามารถสรรหาบุคคลมาดำรงตำแหน่งที่ว่างในแผนอัตรากำลึง ๓ ปี ได้ทันที
๕. งบประมาณ เป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาบุคลากรครบทุกสายงาน และเป็นอุปสรรคต่อสิทธิประโยชน์เงินประโยชน์ตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษ อันมีลักษณะเป็นรางวัลประจำปี

ส่วนที่ ๕ ข้อเสนอแนะผลการวิเคราะห์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

๑. เห็นควรพัฒนารายได้ขององค์กร โดยติดตามผู้มีหน้าที่เสียภาษีค้างชำระ และดำเนินการสำรวจให้ครอบคลุมทุกพื้นที่
๒. สรรหาบุคลากรตามตำแหน่งที่ว่าง
๓. สร้างแรงจูงใจ สร้างขวัญและกำลังใจให้บุคลากร เพื่อมีความกระตือรือร้นในการทำงาน พัฒนาตนเองเพื่อความก้าวหน้า ความเชี่ยวชาญในสายงานอาชีพ
๔. พัฒนาบุคลากรให้เป็นคนดี คนเก่ง และคงรักษาไว้ให้คงอยู่ในองค์กร
๕. เห็นควรปรับปรุงสภาพแวดล้อม อาคารสถานที่ให้มีความสะอาด เป็นระเบียบ เพื่อรองรับการบริการประชาชนผู้มาติดต่อ

ภาคผนวก

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลังเดิม	กรอบอัตรากำลังใหม่			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
กองคลัง (๐๔)								
นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น(ผู้อำนวยการกองคลัง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการเงินและบัญชี ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการคลัง ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานพัสดุ ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองช่าง (๐๕)								
นักบริหารงานช่าง ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองช่าง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
วิศวกรโยธา ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างโยธา ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างผังเมือง ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๑	๑	-	-	-	-๑	-	ยุบเลิกตำแหน่งตามมติ กอบตงสทครั้งที่๓๗/๒๕๖๕ ลว.๒๓ มี.ค.๖๕
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	-	๑	๑	-	+๑	-	กำหนดใหม่ตามมติ กอบตงสทครั้งที่๓๗/๒๕๖๕ ลว.๒๓ มี.ค.๖๕
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงาน	๑	๑	๑	-	-	-	-๑	ยุบเลิกตำแหน่งตามมติ กอบตงสทครั้งที่๔/๒๕๖๖ ลว.๒๖ เม.ย.๖๖
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (๐๘)								
นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อบต.หนองหนาม								
ครู	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)								
นักวิชาการตรวจสอบภายใน ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	+๑	-	-	
รวม	๓๗	๓๒	๓๒	๓๒	-๑	-	-	

การพัฒนาบุคลากรเข้ารับการศึกษา องค์การบริหารส่วนตำบลหนองหาน ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖							
ที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	หลักสูตร	จัดโดย	สถานที่ฝึกอบรม ประชุม สัมมนา	ระยะเวลา	งบประมาณ
๑	นายธรรมบุญ พงษ์ชากุล	หัวหน้าสำนักปลัด	การจัดทำแผนการดำเนินงานประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ และรายงานการติดตามและประเมินผลแผนพัฒนาท้องถิ่นประจำปีงบประมาณ	มหาวิทยาลัยสารคาม	โรงแรมเชียงใหม่ฮิลล์ อ.เมือง เชียงใหม่ จ.เชียงใหม่	๙-๑๑ ก.ย.๒๕	๓,๕๐๐
๒			การฝึกอบรมปฏิบัติการงานฐานทรัพยากรท้องถิ่น หลักสูตร ๖ งานฐานทรัพยากรท้องถิ่นรุ่นที่ ๙/๒๕๖๖	มหาวิทยาลัยเชียงใหม่	ณ ห้องประชุมอินทนิล สำนักบริการวิชาการ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ จ. เชียงใหม่	๑๙-๑๗ ก.พ.๒๕๖๖	-
๓			โครงการเพิ่มประสิทธิภาพการจัดระเบียบระบบประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา ระดับปฐมวัย สังกัดอปท.	สำนักงานส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดลำพูน	ณ โรงแรมแกรนด์ปาร์ค รีสอร์ท ลำพูน	๒๒-๒๓ เม.ย.๒๕๖๖	๑,๕๐๐
๔	นางวิริยาวิวัฒน์ สันติสุข	กวีวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ	การจัดทำแผนการดำเนินงานประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ และรายงานการติดตามและประเมินผลแผนพัฒนาท้องถิ่นประจำปีงบประมาณ	มหาวิทยาลัยสารคาม	โรงแรมเชียงใหม่ฮิลล์ อ.เมือง เชียงใหม่ จ.เชียงใหม่	๙-๑๑ ก.ย.๒๕	๓,๕๐๐
๕			ฝึกปฏิบัติการตรวจสอบภายใน ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อปท.) ตามมาตรฐานและหลักเกณฑ์กระทรวงการคลังและความรับผิดชอบ พรบ. วินัยา	มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี	ณ โรงแรมเชียงใหม่ฮิลล์ อ.เมือง เชียงใหม่ จ.เชียงใหม่	๓-๕ ก.พ.๒๕๖๖	๔,๕๐๐
๖			การฝึกอบรมปฏิบัติการงานฐานทรัพยากรท้องถิ่น หลักสูตร ๖ งานฐานทรัพยากรท้องถิ่นรุ่นที่ ๙/๒๕๖๖	มหาวิทยาลัยเชียงใหม่	ณ ห้องประชุมอินทนิล สำนักบริการวิชาการ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ จ.	๑๙-๑๗ ก.พ.๒๕๖๖	๒,๕๐๐
๗	นางสาวปวีณา มีพล	ปลัด อบต.	การจัดทำงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.๒๕๖๖ ในขั้นตอนการพิจารณาของสภาท้องถิ่น "รับหลักการ เปรียบเทียบ ให้ความเห็นชอบ " การเสนอผู้กำกับดูแล การประกาศใช้การโอนและการเปลี่ยนแปลงค่า ชี้แจงงบประมาณ การรายงาน รับผิดชอบ การใช้จ่ายเงินสะสม ทุนสำรองเงินสะสม การกู้เงิน และการเบิกจ่ายงบประมาณเพื่อการปฏิบัติงานให้ถูกต้อง	มหาวิทยาลัยสารคาม	โรงแรมเชียงใหม่ฮิลล์ อ.เมือง เชียงใหม่ จ.เชียงใหม่	๙-๑๐ ก.ย.๒๕	๓,๕๐๐
๘			เสริมสร้างความรู้การเบิกค่าใช้จ่ายในการบริหารงาน การจัดงาน การจัดกิจกรรมสาธารณะ การส่งเสริม กีฬาและการแข่งขันกีฬา การจัดการฝึกอบรม การ เบิกค่าเข้าบ้าน การบริหารงบประมาณรายจ่าย ประจำปี เงินสะสม เงินทุนสำรอง การกู้เงิน เงิน อุดหนุนและแนวทางปฏิบัติงานการจัดทำคำขอรับ	มหาวิทยาลัยสารคาม	โรงแรมเชียงใหม่ฮิลล์ อ.เมือง เชียงใหม่ จ.เชียงใหม่	๑๙-๒๐ พ.ย.๒๕	๓,๕๐๐
๙			อบรมเชิงปฏิบัติการพัฒนาศักยภาพสนับสนุนการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดลำพูนสู่การพัฒนาอย่างยั่งยืน (SDGs.)	จังหวัดลำพูน	ณ ห้องประชุมหาฟู่หลวง กิ่งเขื่อน ขุนตาล กอล์ฟ แอนด์ รีสอร์ท อ.แม่ทา จ.ลำพูน	๑๔-ก.พ.-๖๖	-
๑๐	นางสาวนารีรัตน์ เขียวกายสิทธิ์	นักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการ	ประชุมเชิงปฏิบัติการสรุปบทเรียนการทำงานของพื้นที่ เครือข่าย	สสส.	โรงแรม เดอะ เฮอร์มิเทจ เชียงราย โฮเทล แอนด์ คอนเวนชัน อ.เมือง จ.เชียงราย	๒๖-๒๘ ต.ค.๒๕	-
๑๑			การวิเคราะห์ความเสี่ยง ควบคุมคุณภาพในและการจัดการทำแผนการบริหารความเสี่ยง เพื่อให้เห็นความรับผิดชอบ พรบ.วินัยา	มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี	ณ โรงแรมเชียงใหม่ฮิลล์ อ.เมือง เชียงใหม่ จ.เชียงใหม่	๓-๕ ก.พ.๒๕๖๖	๔,๕๐๐ บาท
๑๒			การฝึกอบรมปฏิบัติการงานฐานทรัพยากรท้องถิ่น หลักสูตร ๖ งานฐานทรัพยากรท้องถิ่นรุ่นที่ ๙/๒๕๖๖	มหาวิทยาลัยเชียงใหม่	ณ ห้องประชุมอินทนิล สำนักบริการวิชาการ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ จ.เชียงใหม่	๑๙-๑๗ ก.พ.๒๕๖๖	๒,๕๐๐ บาท
๑๓	นางสาวกานต์สินี เศรษฐเมือง	เลขานุการ นายกา	ประชุมเชิงปฏิบัติการสรุปบทเรียนการทำงานของพื้นที่ เครือข่าย	สสส.	โรงแรม เดอะ เฮอร์มิเทจ เชียงราย โฮเทล แอนด์ คอนเวนชัน อ.เมือง จ.เชียงราย	๒๖-๒๘ ต.ค.๒๕	-
๑๔	นางสาวปวีณา วัชรฤกษ์	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	ประชุมเชิงปฏิบัติการสรุปบทเรียนการทำงานของพื้นที่ เครือข่าย	สสส.	โรงแรม เดอะ เฮอร์มิเทจ เชียงราย โฮเทล แอนด์ คอนเวนชัน อ.เมือง จ.เชียงราย	๒๖-๒๘ ต.ค.๒๕	-
๑๕	นางสาวณัฐกานต์ ใจเที่ยง	คนงาน	ประชุมเชิงปฏิบัติการสรุปบทเรียนการทำงานของพื้นที่ เครือข่าย	สสส.	โรงแรม เดอะ เฮอร์มิเทจ เชียงราย โฮเทล แอนด์ คอนเวนชัน อ.เมือง จ.เชียงราย	๒๖-๒๘ ต.ค.๒๕	-
๑๖	นายณัฐวุฒิ อุประจง	นายก อบต.	การพัฒนาคุณภาพของท้องถิ่นสู่ความเป็นเมืองตามหลักการกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่นไทย	สมาคมอบต.แห่งประเทศไทย	ศูนย์ประชุมสิรินธรนานาชาติ ต.ช้างเผือก อ.เมือง จ.เชียงใหม่	๒๓-๒๕ ต.ค.๒๕	๑,๕๐๐
๑๗	นายบรรณรัตน์ ภิรมย์คุณ	รองนายก อบต.	การพัฒนาคุณภาพของท้องถิ่นสู่ความเป็นเมืองตามหลักการกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่นไทย	สมาคมอบต.แห่งประเทศไทย	ศูนย์ประชุมสิรินธรนานาชาติ ต.ช้างเผือก อ.เมือง จ.เชียงใหม่	๒๓-๒๕ ต.ค.๒๖	๑,๕๐๐
๑๘	นายณัฐวุฒิ อุประจง	นายก อบต.	เสริมสร้างความรู้การเบิกค่าใช้จ่ายในการบริหารงาน การจัดงาน การจัดกิจกรรมสาธารณะ การส่งเสริม กีฬาและการแข่งขันกีฬา การจัดการฝึกอบรม การ เบิกค่าเข้าบ้าน การบริหารงบประมาณรายจ่าย ประจำปี เงินสะสม เงินทุนสำรอง การกู้เงิน เงิน อุดหนุนและแนวทางปฏิบัติงานการจัดทำคำขอรับ	มหาวิทยาลัยสารคาม	โรงแรมเชียงใหม่ฮิลล์ อ.เมืองเชียงใหม่ จ.เชียงใหม่	๑๙-๒๐ พ.ย.๒๕	๓,๕๐๐
๑๙			หลักสูตรนายกองค์การบริหารส่วนตำบล รุ่นที่ ๑๑	กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น โดยสถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น ได้ ร่วมมือทางวิชาการกับ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์	โรงแรมเอเชีย แอร์พอร์ต ท้องถิ่น โดยสถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น ต.คูคต อ.ลำลูกกา จ.ทุมธานี	๕-๑๒ มี.ค.๖๖	๓,๕๐๐
๒๐	นางสาวพิชญารัตน์ ติงพะยะ	ผู้อำนวยการกองคลัง	การจัดทำงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.๒๕๖๖ ในขั้นตอนการพิจารณาของสภาท้องถิ่น "รับหลักการ เปรียบเทียบ ให้ความเห็นชอบ " การเสนอผู้กำกับดูแล การประกาศใช้การโอนและการเปลี่ยนแปลงค่า ชี้แจงงบประมาณ การรายงาน รับผิดชอบ การใช้จ่ายเงินสะสม ทุนสำรองเงินสะสม การกู้เงิน และการเบิกจ่ายงบประมาณเพื่อการปฏิบัติงานให้ถูกต้อง	มหาวิทยาลัยสารคาม	โรงแรมเชียงใหม่ฮิลล์ อ.เมือง เชียงใหม่ จ.เชียงใหม่	๙-๑๐ ก.ย.๒๕	๓,๕๐๐
๒๑			การใช้งานระบบแบบที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน (LTAX ONLINE)	กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น	ณ โรงแรมริเวอร์ไซด์ กรุงเทพมหานคร	๒๙ มี.ค-๒ ก.พ.๒๕๖๖	๕,๕๐๐
๒๒	นายพิสุทธิวัฒน์ เขื่อนแก้ว	นายช่างผังเมืองชำนาญงาน	การใช้งานระบบแบบที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน (LTAX ONLINE)	กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น	ณ โรงแรมริเวอร์ไซด์ กรุงเทพมหานคร	๒๙ มี.ค-๒ ก.พ.๒๕๖๖	๕,๕๐๐
๒๓	นายสุนนท์ โปธาเดช	วิศวกรโยธาปฏิบัติการ	เพิ่มศักยภาพข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นผู้ได้รับการบรรจุแต่งตั้งใหม่ ปีงบประมาณ ๒๕๖๖	สำนักงานส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดลำพูน	ณ คณิศ พาโนรมา กอล์ฟ คลับ ต.มะเขือแจ้ อ.เมือง ลำพูน จ.ลำพูน	๒-๙ มี.ค.๒๕๖๖	๔,๕๐๐
๒๔	นางสาวชนิดาภา บัวสอน	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	การวิเคราะห์ความเสี่ยง ควบคุมคุณภาพในและการจัดการทำแผนการบริหารความเสี่ยง เพื่อให้เห็นความรับผิดชอบ พรบ.วินัยา	มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี	ณ โรงแรมเชียงใหม่ฮิลล์ อ.เมือง เชียงใหม่ จ.เชียงใหม่	๓-๕ ก.พ.๒๕๖๖	๔,๕๐๐
๒๕	นายณภัทร วิรัตน์ชัย	นักพัฒนาชุมชนชำนาญการ	การฝึกอบรมปฏิบัติการงานฐานทรัพยากรท้องถิ่น หลักสูตร ๖ งานฐานทรัพยากรท้องถิ่นรุ่นที่ ๙/๒๕๖๖	มหาวิทยาลัยเชียงใหม่	ณ ห้องประชุมอินทนิล สำนักบริการวิชาการ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ จ.	๑๙-๑๗ ก.พ.๒๕๖๖	๒,๕๐๐
๒๕	นางสาวจารุณี ราชจินดา	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ	โครงการอบรมสัมมนาการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะโดยวิธีการประเมินผลครู	สำนักงานส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดลำพูน	ณ โรงแรมแกรนด์ปาร์ค รีสอร์ท ลำพูน	๖-๗ เม.ย.๒๕๖๖	๑,๕๐๐
๒๖	นางณัฐวิรัชัญ วงศ์ชนะนันท์	ครู	โครงการเพิ่มประสิทธิภาพการจัดระเบียบระบบประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา ระดับปฐมวัย สังกัดอปท.	สำนักงานส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดลำพูน	ณ โรงแรมแกรนด์ปาร์ค รีสอร์ท ลำพูน	๒๒-๒๓ เม.ย.๒๕๖๖	๑,๕๐๐
			โครงการอบรมสัมมนาการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะโดยวิธีการประเมินผลครู	สำนักงานส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดลำพูน	ณ โรงแรมแกรนด์ปาร์ค รีสอร์ท ลำพูน	๖-๗ เม.ย.๒๕๖๖	๑,๕๐๐
๒๗	นางฉัตรวรรณ จันทะฉาย	เจ้าพนักงานพัสดุปฏิบัติงาน	เทคนิคการบริหารงานพัสดุขั้นตอนและกระบวนการจัดซื้อจัดจ้าง การบริหารสัญญา การประกันและหนี้หลักประกันสัญญา การบริหารงบประมาณและการ	มหาวิทยาลัยสารคาม	ณ โรงแรมเมดิเตอร์ อ.เมืองเชียงใหม่ จ.เชียงใหม่	๑๐-๑๒ ก.พ.๒๕๖๖	๓,๕๐๐

