



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 ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ กำหนดให้ภาครัฐต้องมีขนาดที่เหมาะสมกับบทบาทภารกิจ ปรับวัฒนธรรมการทำงานให้มุ่งผลสัมฤทธิ์และผลประโยชน์ส่วนรวม มีความทันสมัย และพร้อมปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง มีความโปร่งใสปลอดทุจริตและประพฤติมิชอบ ประกอบกับแผนปฏิรูปประเทศด้านการบริหารราชการแผ่นดิน ได้มีการกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่มีความสอดคล้องกับเป้าหมายการพัฒนาของยุทธศาสตร์ชาติด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ 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 สนับสนุนและส่งเสริมการกีฬาสู่ความเป็นเลิศและกีฬาด้านยาเสพติด

พันธกิจที่ ๗ ด้านสาธารณสุขและการสร้างเสริมสุขภาพประชาชน ส่งเสริมกระบวนการมีส่วนร่วมในการพัฒนางานสาธารณสุขในท้องถิ่น ให้ประชาชนได้รับการบริการขั้นพื้นฐานอย่างทั่วถึงและเพียงพอ โดยใช้แนวทางการจัดการแบบบูรณาการบนพื้นฐานทุนทางวัฒนธรรมชุมชน

พันธกิจที่ ๘ ด้านการบริหารจัดการและเทคโนโลยีสารสนเทศ เสริมสร้างประสิทธิภาพการบริหารจัดการองค์กรพัฒนาศักยภาพบุคลากรอย่างมีส่วนร่วม บริหารงานด้านความรวดเร็ว โปร่งใส โดยยึดฐานวัฒนธรรมประชาธิปไตยและธรรมาภิบาล เพิ่มขีดความสามารถของบุคลากรภายในองค์กร

๑.๒ ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบล

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีแนวทางการพัฒนา ดังนี้

- ๑.๑ พัฒนาระบบการจัดทำผังเมืองรวม
- ๑.๒ พัฒนาและจัดหาแหล่งน้ำ ระบบสาธารณูปโภค 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

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองหนาม ได้ดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่งเป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบ และข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ การวางแผนอัตรากำลังคน การสรรหาคนดีคนเก่ง เพื่อปฏิบัติงานตามภารกิจของหน่วยงาน การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร การพัฒนาบุคลากร การประเมินผลการปฏิบัติงาน การส่งเสริมจริยธรรมและรักษาวินัยของบุคลากรในหน่วยงาน การสร้างทางก้าวหน้าในสายอาชีพ และการพัฒนาคุณภาพชีวิต โดยมีรายละเอียดดังนี้

๑. ด้านการวางแผนกำลังคน

การกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ การวางแผนและวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง และการใช้ตำแหน่งให้มีความเหมาะสมกับภารกิจ ปริมาณงาน ลักษณะงาน อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ เพื่อให้การบริหารราชการขององค์กรบรรลุเป้าหมายที่กำหนด และรองรับภารกิจที่เปลี่ยนแปลงไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๒. ด้านการบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร และการสรรหาคนดีคนเก่งเพื่อปฏิบัติงานตามภารกิจของหน่วยงาน

การสรรหาบุคคลมาดำรงตำแหน่งที่ว่างตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยวิธีการบรรจุแต่งตั้ง รับโอน (ย้าย) การสรรหาบุคคลเข้าสู่ตำแหน่งตามระบบคุณธรรม โดยพิจารณาจากคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง ประสิทธิภาพการทำงาน การปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ความรู้ความสามารถที่ต้องการ (ความรู้และทักษะที่จำเป็นประจำสายงาน และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานในตำแหน่ง) ความสามารถพิเศษที่เกิดประโยชน์ต่อการปฏิบัติราชการและประโยชน์ที่ทางราชการจะได้รับ รวมถึงการสรรหาพนักงานจ้าง โดยมีขั้นตอนวิธีการที่มีความเหมาะสม ยุติธรรม โปร่งใส และถูกต้องตามระเบียบ

๓. ด้านการพัฒนาบุคลากร

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

๔. ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน

การประเมินผลการปฏิบัติงานโดยมุ่งเน้นระบบการบริหารผลงานที่เชื่อมโยงผลการปฏิบัติงานจากระดับองค์กร ระดับหน่วยงาน ไปสู่ระดับรายบุคคล เพื่อให้ผลการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลตามเป้าหมายขององค์กร และสามารถวัดและประเมินผลการปฏิบัติงานได้อย่างเป็นรูปธรรม

๕. ด้านการส่งเสริมจริยธรรมและรักษาวินัยของบุคลากรในหน่วยงาน

ส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติงานและดำรงตนตามหลักคุณธรรม จริยธรรม และการรักษาวินัยอย่างเคร่งครัด โดยมุ่งเน้นให้บุคลากรมีค่านิยม “ร่วมแรงร่วมใจ มีอาชีพ และมีคุณธรรม”

๖. การสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ

ส่งเสริมและสร้างโอกาสความก้าวหน้าในสายอาชีพให้กับบุคลากร โดยมุ่งใจให้บุคลากรมีการพัฒนาตนเอง มีการสั่งสมประสบการณ์และผลงานโดยยึดหลักความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ และผลสัมฤทธิ์ของงาน เพื่อการเตรียมความพร้อมกำลังคนให้มีคุณภาพ

๗. การพัฒนาคุณภาพชีวิต

ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากรให้มีความสุขในการทำงาน เสริมสร้างบรรยากาศในการทำงานร่วมกัน ส่งเสริมความผูกพันระหว่างบุคลากรในองค์กร และการบริหารจัดการสิทธิประโยชน์และสวัสดิการให้เป็นไปอย่างเหมาะสม เป็นธรรม เพื่อเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานอันจะส่งผลต่อความผาสุก ความพึงพอใจ และแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร

ส่วนที่ ๓

รายงานผลการดำเนินนโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖

นโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล	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 จ ้าง ป ระ ะ 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 อัตรา 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	๑) ประกาศรับโอน (ย้าย) โดยพิจารณา จากคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง และ พิจารณาจากหลักเกณฑ์ความรู้ ทักษะ บุคลิกภาพ การปฏิสัมพันธ์ ๒) รายการการสรรหาตำแหน่งผู้บริหารว่างโดย ให้ กอบต.ดำเนินการสรรหา ๓) ประกาศสรรหาบุคคลมาดำรงตำแหน่ง พนักงานจ้างทั่วไปตามตำแหน่งที่ว่าง ๔) ประกาศยกย่องเชิดชูบุคลากรที่มีความ ดี ความรู้ คู่คุณธรรม เพื่อรักษาคนดีคน เก่งไว้ในองค์กร	การสรรหาบุคคลมาดำรง ตำแหน่งที่ว่าง บรรจุแต่งตั้ง รับ โอน สรรหาพนักงานจ้าง ปีงบประมาณ ๒๕๖๖ จำนวน ๓ คน ดังนี้ ๑) รับโอนเจ้าพนักงานการเงิน และบัญชีชำนาญงาน จำนวน ๑ อัตรา ๒) รับโอนเจ้าพนักงานจัดเก็บ รายได้ปฏิบัติงาน จำนวน ๑ อัตรา ๓) สรรหาบุคคลมาดำรงตำแหน่ง พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๑ อัตรา สังกัด สำนักปลัด มีคำสั่ง แต่งตั้ง (จ้าง) เลขที่ ๔๗๐/๒๕๖๖ ลงวันที่ ๓๐ มิ.ย.๒๕๖๖	ไม่ ' ใ ช้ งบประมาณ	รับโอนเมื่อ วันที่ ๑ เม.ย. ๖๖ รับโอนเมื่อ วันที่ ๖ ก.ค. ๖๖ แต่งตั้งเมื่อ วันที่ ๓ ก.ค. ๖๖	จำนวน ๑ อัตรา จำนวน ๑ อัตรา จำนวน ๑ อัตรา	๑) ไม่สามารถสรรหา บุคคลมาดำรง ตำแหน่งที่ว่าง ตาม ระยะเวลากรอบแผน อัตราคลัง ๓ ปีที่ กำหนดไว้ ๒) บุคลากรโอน (ย้าย) บ่อยเนื่องจาก ความก้าวหน้าในสาย งานวิชาชีพ	๑) กำหนดเงื่อนไข การขอโอน (ย้าย) แล้วแต่กรณี โดยอย่า น้อยให้มีระยะเวลา การครองตำแหน่ง ณ อบต. หนองหนาม อย่างน้อย ๒ ปี

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 หลั กสู ตร เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม และปลูก จิตสำนึกต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชัน ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖ ณ บ้าน สวนรถไฟรีสอร์ท ต.บ้านปง 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	๗๒,๕๑๗.๘๔	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) จัดส่งบุคลากรฝึกอบรมตามสายงาน หรือหลักสูตรที่เกี่ยวข้องในหน่วยงานอื่น ปีงบประมาณ ๒๕๖๖	พนักงานส่วนตำบลได้รับการ พัฒนา เพิ่มทักษะ ความรู้ จำนวน ๙ สายงาน	๗๑,๐๐๐	๑ ต.ค.๖๕ – ๓๐ ก.ย.๖๖	-พนักงานส่วน ตำบลทั้งหมด จำนวน ๑๕ สาย งาน -ได้รับการพัฒนา จำนวน ๙ สาย งาน	๑) งบประมาณมี จำกัดในการจัดส่ง บุคลากรเข้ารับการ ฝึกอบรม หรือการ จัดฝึกอบรมเอง ๒) ความคุ้มค่า การส่งบุคลากรไป ฝึกอบรม นำกลับ มาใช้ประโยชน์ใน องค์กร	๑) การติดตามและ ประเมินผลหลังจาก ได้รับการพัฒนา ให้ เป็นรูปธรรม และ ชัดเจน

นโยบายการบริหารและ พัฒนาทรัพยากรบุคคล	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินการ	งบประมาณ ในการ ดำเนินการ	ระยะเวลาการ ดำเนินการ	ข้อมูลสถิติจำนวน ผู้เข้ารับการ ฝึกอบรมหรือ พัฒนาทรัพยากร บุคคล	ปัญหา/อุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
๔. ด้านการประเมินผลการ ปฏิบัติงาน	๑) ภายในเดือนกันยายนของทุกปี อบต. หนองนาม ประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี ให้พนักงานส่วนตำบลในสังกัดทราบโดยทั่วกัน ๒) ในแต่ละรอบการประเมินให้ผู้ประเมินและผู้รับการประเมิน มีหน้าที่กำหนดและจัดทำข้อตกลงร่วมกันในแบบประเมินผลการปฏิบัติงาน ปีละ ๒ ครั้ง ๓) แจ้งผลการประเมินให้ผู้รับการประเมินทราบเป็นรายบุคคล ๔) เสนอคณะกรรมการกลั่นกรองการประเมินผลการปฏิบัติงานก่อนนำเสนอต่อนายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองนามพิจารณา ๕) อบต.หนองนาม ประกาศรายชื่อพนักงานส่วนตำบล ผู้มีผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับดีเด่นในที่เปิดเผยให้ทราบโดยทั่วกัน เพื่อเป็นการยกย่อง ชมเชย และสร้างแรงจูงใจให้พัฒนาผลการปฏิบัติงานในรอบการประเมินต่อไปให้ดียิ่งขึ้น	พนักงานส่วนตำบลทุกคน ร้อยละ ๑๐๐ สามารถจัดทำแบบประเมินผลการปฏิบัติงาน พร้อมแนบเอกสารหลักฐานประกอบตัวชี้วัด แต่ละรอบการประเมิน ปีละ ๒ ครั้ง	ไม่ ' ใ ช้ งบประมาณ	เม.ย.๒๕๖๖ ต.ค.๒๕๖๖	พนักงานส่วนตำบลทุกคน 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. ด้าน การ ส่ง เสริม จริยธรรมและรักษาวินัยของ บุคลากรในหน่วยงาน	๑) จัดฝึกอบรมโครงการพัฒนาศักยภาพ บุคลากร อบต.หนองหนาม หลักสูตร เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม และปลูก จิตสำนึกต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชัน ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖ ณ บ้าน สวนรถไฟรีสอร์ท ต.บ้านปง 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	๗๒,๕๑๗.๘๔	๔-๕ มี.ค.๖๖	จำนวน ๒๑ คน	กลุ่มเป้าหมายเข้าร่วม ไม่ครบ ร้อยละ ๑๐๐	
	๒) จัดทำประมวลจริยธรรมของ ข้าราชการและแนวทางปฏิบัติตาม ประมวลจริยธรรมของข้าราชการ และเผยแพร่ให้แก่บุคลากรในองค์กร ได้รับทราบและไป	ผู้บริหาร สมาชิกสภา พนักงาน ส่วนตำบล พนักงานเจ้าหน้าที่ ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม	ไม่ ' ใ ซ้ 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 ซ้ งบประมาณ		จำนวน ๒๓ คน	-	-

นโยบายการบริหารและ พัฒนาศักยภาพบุคคล	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินการ	งบประมาณ ในการ ดำเนินการ	ระยะเวลาการ ดำเนินการ	ข้อมูลสถิติ จำนวนผู้เข้ารับ การฝึกอบรมหรือ พัฒนาศักยภาพ บุคคล	ปัญหา/อุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
๖. การสร้างความก้าวหน้า ในสายอาชีพ	๑) จัดทำแผนความก้าวหน้าในสาย งาน ๒) ส่งเสริมความก้าวหน้าของ ผู้ปฏิบัติงาน ในทุกสายงาน โดย อนุญาตให้บุคลากรในองค์กรไป สอบแข่งขัน สอบคัดเลือก และ คัดเลือก เพื่อประโยชน์ของแต่ละ บุคคล ๓) เปิดโอกาสให้พนักงานส่วนตำบล เลื่อนระดับให้ดำรงตำแหน่งในระดับ ที่สูงขึ้น กรณีมีคุณสมบัติครบ	๑) จัดทำแผนความก้าวหน้า ในสายงานให้พนักงานส่วน ตำบลได้รับทราบและกำหนด ทิศทางความก้าวหน้าของ ตนเอง ๒) นายก อบต. อนุญาตให้ บุคลากรในสังกัดไป สอบแข่งขัน สอบคัดเลือก เพื่อประโยชน์ของแต่ละ บุคคล เช่น อนุญาตให้หัวหน้า สำนักปลัดไปสอบคัดเลือก เพื่อแต่งตั้งเป็นรองปลัด อบต.	ไม่ ' ใ ช้ งบประมาณ	๑ ต.ค.๖๕- ๓๐ ก.ย.๖๖	พนักงานทุกคน	ไม่มี	ไม่มี

ส่วนที่ ๔

ปัญหาและอุปสรรค

๑. งบประมาณรายรับและงบประมาณรายจ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองนาม ไม่สัมพันธ์กัน ทำให้การควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านงานบุคคลไม่เป็นไปตามเป้าประสงค์
๒. บุคลากรบางสายงานมีความรู้ความเชี่ยวชาญเฉพาะทางของสายงานนั้นยัง不多พอ
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

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี องค์การบริหารส่วนตำบลหนองหาน
ระหว่างปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖ ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๔ พ.ศ.๒๕๖๖

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลังเดิม	กรอบอัตรากำลังใหม่			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง (ปลัด อบต.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (๐๑)</u>								
นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น (หัวหน้าสำนักปลัด)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักจัดการงานทั่วไป ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักทรัพยากรบุคคล ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นิติกร ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการเกษตร ปก./ชก.	๑	๑	-	-	-	-๑	-	ยุบเลิกตำแหน่งตามมติ กอบต.ครั้งที่ ๗/๒๕๖๕ สว.๒๓ มี.ค.๖๕
นักวิชาการสาธารณสุข ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักพัฒนาชุมชน ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>ลูกจ้างประจำ</u> พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างให้ยุบ
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑		-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๑	-	-	-	-๑	-	-	ยุบเลิกตำแหน่งตามมติ กอบต.ครั้งที่ ๗/๒๕๖๔ สว.๒๐ก.ค.๖๔
<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>								
คนงาน	๒	๑	๑	๑	-๑	-	-	ยุบเลิกตำแหน่งตามมติ กอบต.ครั้งที่ ๗/๒๕๖๔ สว.๒๐ก.ค.๖๔
คนงาน	๑	-	๑	๑	-	+๑	-	กำหนดใหม่ตามมติ กอบต.ครั้งที่ ๗/๒๕๖๕ สว.๒๓ มี.ค.๖๕
คนงาน	๑	-	-	๑	-	-	+๑	กำหนดใหม่ตามมติ กอบต.ครั้งที่ ๔/๒๕๖๖ สว.๒๖ เม.ย.๖๖

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 กฤษฎีกาครั้งที่๓๗/๒๕๖๕ ลง.๒๓ มี.ค.๖๕
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	-	๑	๑	-	+๑	-	กำหนดใหม่ตามมติ กฤษฎีกาครั้งที่๓๗/๒๕๖๕ ลง.๒๓ มี.ค.๖๕
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงาน	๑	๑	๑	-	-	-	-๑	ยุบเลิกตำแหน่งตามมติ กฤษฎีกาครั้งที่๔/๒๕๖๖ ลง.๒๖ เม.ย. ๖๖
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (๐๘)								
นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อบต.หนองนาม								
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	-	-	

การพัฒนาบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรม องค์การบริหารส่วนตำบลหนองหาน ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖							
ที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	หลักสูตร	จัดโดย	สถานที่ฝึกอบรม ประชุม สัมมนา	ระยะเวลา	งบประมาณ
๑	นายธรรมบุญ พงษากุล	หัวหน้าสำนักงานปลัด	การจัดทำแผนการดำเนินงานประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ และรายงานการติดตามและประเมินผลแผนพัฒนาท้องถิ่นประจำปีงบประมาณ	มหาวิทยาลัยสารคาม	โรงแรมเชียงใหม่ฮิลล์ อ.เมือง เชียงใหม่ จ.เชียงใหม่	๙-๑๑ ก.ย.๖๕	๓,๙๐๐
๒			การฝึกอบรมปฏิบัติการงานฐานทรัพยากรท้องถิ่น หลักสูตร ๖ งานฐานทรัพยากรท้องถิ่นรุ่นที่ ๙/๒๕๖๖	มหาวิทยาลัยเชียงใหม่	ณ ห้องประชุมอินทนิล สำนักบริการวิชาการ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ จ. เชียงใหม่	๑๔-๑๗ ก.พ.๒๕๖๖	—
๓			โครงการเพิ่มประสิทธิภาพการจัดระเบียบระบบประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา ระดับปฐมวัย สังกัดอปท.	สำนักงานส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดลำพูน	ณ โรงแรมแกรนด์ปาร์ค รีสอร์ท ลำพูน	๒๒-๒๓ เม.ย.๒๕๖๖	๑,๕๐๐
๔	นางวิริยารัตน์ สันติสุข	กวีวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ	การจัดทำแผนการดำเนินงานประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ และรายงานการติดตามและประเมินผลแผนพัฒนาท้องถิ่นประจำปีงบประมาณ	มหาวิทยาลัยสารคาม	โรงแรมเชียงใหม่ฮิลล์ อ.เมือง เชียงใหม่ จ.เชียงใหม่	๙-๑๑ ก.ย.๖๕	๓,๙๐๐
๕			ฝึกปฏิบัติการตรวจสอบภายใน ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อปท.) ตามมาตรฐานและหลักเกณฑ์กระทรวงการคลังและความรับผิดชอบจาก พรบ. วินัยฯ	มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี	ณ โรงแรมเชียงใหม่ฮิลล์ อ.เมือง เชียงใหม่ จ.เชียงใหม่	๓-๕ ก.พ.๒๕๖๖	๔,๙๐๐
๖			การฝึกอบรมปฏิบัติการงานฐานทรัพยากรท้องถิ่น หลักสูตร ๖ งานฐานทรัพยากรท้องถิ่นรุ่นที่ ๙/๒๕๖๖	มหาวิทยาลัยเชียงใหม่	ณ ห้องประชุมอินทนิล สำนักบริการวิชาการ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ จ.	๑๔-๑๗ ก.พ.๒๕๖๖	๒,๕๐๐
๗	นางสาวปิธมา มีพล	ปลัด อบต.	การจัดทำงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.๒๕๖๖ ในขั้นตอนการพิจารณาของสภาท้องถิ่น "รับหลักการ เปรียบเทียบ ให้ความเห็นชอบ " การเสนอผู้กำกับดูแล การประกาศใช้การโอนและการเปลี่ยนแปลงค่า ชี้แจงงบประมาณ การรายงาน รับ-จ่ายเงิน การใช้เงินสะสม ทูลสำรองเงินสะสม การกู้เงิน และการเบิกจ่ายงบประมาณเพื่อการปฏิบัติงานการให้ถูกต้อง	มหาวิทยาลัยสารคาม	โรงแรมเชียงใหม่ฮิลล์ อ.เมือง เชียงใหม่ จ.เชียงใหม่	๙-๑๐ ก.ย.๖๕	๓,๙๐๐
๘			เสริมสร้างความรู้การเบิกค่าใช้จ่ายในการบริหารงาน การจัดงาน การจัดกิจกรรมสาธารณะ การส่งเสริม กีฬาและการแข่งขันกีฬา การจัดฝึกอบรม การ เบิกค่าเข้าบ้าน การบริหารงบประมาณรายจ่าย ประจำปี เงินสะสม เงินทุนสำรอง การกู้เงิน เงิน อุดหนุนและแนวทางการปฏิบัติงานการจัดทำคำขอรับ	มหาวิทยาลัยสารคาม	โรงแรมเชียงใหม่ฮิลล์ อ.เมือง เชียงใหม่ จ.เชียงใหม่	๑๔-๑๖ พ.ย.๖๕	๓,๙๐๐
๙			อบรมเชิงปฏิบัติการพัฒนาศักยภาพสนับสนุนการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดลำพูนสู่การพัฒนาอย่างยั่งยืน (SDGs.)	จังหวัดลำพูน	ณ ห้องประชุมหาฟู่หลวง กษัตริย์ ขุนตาล กอล์ฟ แอนด์ รีสอร์ท อ.แม่ทา จ.ลำพูน	๑๔-ก.พ.-๖๖	—
๑๐	นางสาวนาร์รัตน์ เขียวกายสิทธิ์	นักจัดกรงานทั่วไปปฏิบัติการ	ประชุมเชิงปฏิบัติการสรุปบทเรียนการทำงานของพื้นที่ เครือข่าย	สสส.	โรงแรม เดอะ เฮอร์มิเทจ เชียงราย โอเทล แอนด์ คอนเวนชั่น อ.เมือง จ.เชียงราย	๒๖-๒๘ ต.ค.๖๕	—
๑๑			การวิเคราะห์ความเสี่ยง การควบคุมภายในและการจัดการทำแผนการบริหารความเสี่ยง เพื่อให้ทันความรับผิดชอบ พรบ. วินัยฯ	มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี	ณ โรงแรมเชียงใหม่ฮิลล์ อ.เมือง เชียงใหม่ จ.เชียงใหม่	๓-๕ ก.พ.๒๕๖๖	๔,๙๐๐ บาท
๑๒			การฝึกอบรมปฏิบัติการงานฐานทรัพยากรท้องถิ่น หลักสูตร ๖ งานฐานทรัพยากรท้องถิ่นรุ่นที่ ๙/๒๕๖๖	มหาวิทยาลัยเชียงใหม่	ณ ห้องประชุมอินทนิล สำนักบริการวิชาการ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ จ.เชียงใหม่	๑๔-๑๗ ก.พ.๒๕๖๖	๒,๕๐๐ บาท
๑๓	นางสาวกานต์สินี เศรษฐเมือง	เลขานุการ นายกฯ	ประชุมเชิงปฏิบัติการสรุปบทเรียนการทำงานของพื้นที่ เครือข่าย	สสส.	โรงแรม เดอะ เฮอร์มิเทจ เชียงราย โอเทล แอนด์ คอนเวนชั่น อ.เมือง จ.เชียงราย	๒๖-๒๘ ต.ค.๖๕	—
๑๔	นางสาวปริดา วัชรฤกษ์	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	ประชุมเชิงปฏิบัติการสรุปบทเรียนการทำงานของพื้นที่ เครือข่าย	สสส.	โรงแรม เดอะ เฮอร์มิเทจ เชียงราย โอเทล แอนด์ คอนเวนชั่น อ.เมือง จ.เชียงราย	๒๖-๒๘ ต.ค.๖๕	—
๑๕	นางสาวณัฐกานต์ ใจเที่ยง	คนงาน	ประชุมเชิงปฏิบัติการสรุปบทเรียนการทำงานของพื้นที่ เครือข่าย	สสส.	โรงแรม เดอะ เฮอร์มิเทจ เชียงราย โอเทล แอนด์ คอนเวนชั่น อ.เมือง จ.เชียงราย	๒๖-๒๘ ต.ค.๖๕	—
๑๖	นายณัฐวุฒิ อุประใจ	นายก อบต.	การพัฒนาศักยภาพของท้องถิ่นสู่ความเป็นเมืองตามหลักการกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่นไทย	สมาคมอบต.แห่งประเทศไทย	ศูนย์ประชุมสันติคามนานาชาติ ต.ช้างเผือก อ.เมือง จ.เชียงใหม่	๒๓-๒๕ ต.ค. ๖๕	๑,๕๐๐
๑๗	นายอรรธรณิ ศิริภูยานนท์	รองนายก อบต.	การพัฒนาศักยภาพของท้องถิ่นสู่ความเป็นเมืองตามหลักการกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่นไทย	สมาคมอบต.แห่งประเทศไทย	ศูนย์ประชุมสันติคามนานาชาติ ต.ช้างเผือก อ.เมือง จ.เชียงใหม่	๒๓-๒๕ ต.ค. ๖๖	๑,๕๐๐
๑๘	นายณัฐวุฒิ อุประใจ	นายก อบต.	เสริมสร้างความรู้การเบิกค่าใช้จ่ายในการบริหารงาน การจัดงาน การจัดกิจกรรมสาธารณะ การส่งเสริม กีฬาและการแข่งขันกีฬา การจัดฝึกอบรม การ เบิกค่าเข้าบ้าน การบริหารงบประมาณรายจ่าย ประจำปี เงินสะสม เงินทุนสำรอง การกู้เงิน เงิน อุดหนุนและแนวทางการปฏิบัติงานการจัดทำคำขอรับ	มหาวิทยาลัยสารคาม	โรงแรมเชียงใหม่ฮิลล์ อ.เมืองเชียงใหม่.เชียงใหม่	๑๔-๑๖ พ.ย.๖๕	๓,๙๐๐
๑๙			หลักสูตรนายกองค์การบริหารส่วนตำบล รุ่นที่ ๑๑	กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น โดยสถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น ได้ร่วมมือทางวิชาการกับมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์	โรงแรมเอเชีย แอร์พอร์ท เซ็นทรัล ถนนพหลโยธิน ต.จตุตถ อ.ลาดหญ้า จ.กาญจนบุรี	๙-๑๔ มี.ค.๖๖	๓,๙๐๐
๒๐	นางสาวพิชญารัตน์ ดีเนาะ	ผู้อำนวยการกองคลัง	การจัดทำงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.๒๕๖๖ ในขั้นตอนการพิจารณาของสภาท้องถิ่น "รับหลักการ เปรียบเทียบ ให้ความเห็นชอบ " การเสนอผู้กำกับดูแล การประกาศใช้การโอนและการเปลี่ยนแปลงค่า ชี้แจงงบประมาณ การรายงาน รับ-จ่ายเงิน การใช้เงินสะสม ทูลสำรองเงินสะสม การกู้เงิน และการเบิกจ่ายงบประมาณเพื่อการปฏิบัติงานการให้ถูกต้อง	มหาวิทยาลัยสารคาม	โรงแรมเชียงใหม่ฮิลล์ อ.เมือง เชียงใหม่ จ.เชียงใหม่	๙-๑๐ ก.ย.๖๕	๓,๙๐๐
			การใช้งานระบบแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน (LTAX ONLINE)	กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น	ณ โรงแรมริเวอร์ไซด์ กรุงเทพมหานคร	๒๙ มี.ค.-๒ ก.พ.๒๕๖๖	๕,๔๐๐
๒๑	นายพิสุทธิวัฒน์ เชื้อนแก้ว	นายช่างผังเมืองชำนาญงาน	การใช้งานระบบแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน (LTAX ONLINE)	กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น	ณ โรงแรมริเวอร์ไซด์ กรุงเทพมหานคร	๒๙ มี.ค.-๒ ก.พ.๒๕๖๖	๕,๔๐๐
๒๒	นายสุนนท์ โพธิ์เศษ	วิศวกรโยธาปฏิบัติการ	เพิ่มศักยภาพข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ได้รับการบรรจุแต่งตั้งใหม่ ปีงบประมาณ ๒๕๖๖	สำนักงานส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดลำพูน	ณ ที่ศพ ทนาโรมา กอล์ฟ คลับ ต.มะเขือเจ๋อ อ.เมือง ลำพูน จ.ลำพูน	๒-๔ มี.ค.๒๕๖๕	๔,๐๐๐
๒๓	นางสาวชนิดาภา บัวสอน	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	การวิเคราะห์ความเสี่ยง การควบคุมภายในและการจัดการทำแผนการบริหารความเสี่ยง เพื่อให้ทันความรับผิดชอบ พรบ. วินัยฯ	มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี	ณ โรงแรมเชียงใหม่ฮิลล์ อ.เมือง เชียงใหม่ จ.เชียงใหม่	๓-๕ ก.พ.๒๕๖๖	๔,๙๐๐
๒๔	นายณภัทร วิรัตน์ชัย	นักพัฒนาชุมชนชำนาญการ	การฝึกอบรมปฏิบัติการงานฐานทรัพยากรท้องถิ่น หลักสูตร ๖ งานฐานทรัพยากรท้องถิ่นรุ่นที่ ๙/๒๕๖๖	มหาวิทยาลัยเชียงใหม่	ณ ห้องประชุมอินทนิล สำนักบริการวิชาการ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ จ.	๑๔-๑๗ ก.พ.๒๕๖๖	๒,๕๐๐
๒๕	นางสาวจารุณี ราชจินดา	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ	โครงการอบรมสัมมนาการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะโดยวิธีการประเมินผลครู	สำนักงานส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดลำพูน	ณ โรงแรมแกรนด์ปาร์ค รีสอร์ท ลำพูน	๖-๗ เม.ย.๒๕๖๖	๑,๕๐๐
๒๖	นางณัฐวิรัชญ์ วงศ์ธิระนันท์	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	นางจิตติวรรณ จันทร์ฉาย	เจ้าพนักงานพัสดุปฏิบัติงาน	เทคนิคการบริหารงานพัสดุขั้นตอนและกระบวนการจัดซื้อจัดจ้าง การบริหารสัญญา การประกันและคืนหลักประกันสัญญา การบริหารงบประมาณและการ	มหาวิทยาลัยสารคาม	ณ โรงแรมเมดิเตอร์ อ.เมืองเชียงใหม่ จ.เชียงใหม่	๑๐-๑๒ ก.พ.๒๕๖๖	๓,๙๐๐

