

## รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖

ประเด็นยุทธศาสตร์	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินการ	งบประมาณ	ปัญหาอุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
๑. นโยบายด้านการวางแผนอัตรากำลังคน	<p>๑) มีการกำหนดตำแหน่งอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลขอนแก่น โดยวิเคราะห์จากปริมาณงานความยุ่งยาก ซับซ้อนของงาน โดยให้แต่ละส่วนราชการ จัดทำปริมาณงานเสนอคณะกรรมการ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลขอนแก่น ในการกำหนด ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง ให้สอดคล้องกับภารกิจ และอำนาจหน้าที่</p> <p>- แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปี งบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖</p> <p><b>พนักงานส่วนตำบล จำนวน ๒๐ อัตรา</b></p> <p>- มีคนครอง จำนวน ๑๕ อัตรา</p> <p>- ว่าง จำนวน ๕ อัตรา</p> <p><b>พนักงานครู จำนวน ๙ อัตรา</b></p> <p>- มีคนครอง จำนวน ๓ อัตรา</p> <p>- ว่าง จำนวน ๖ อัตรา</p> <p><b>พนักงานจ้าง จำนวน ๑๖ อัตรา</b></p> <p>- มีคนครอง จำนวน ๑๔ อัตรา</p> <p>- ว่าง จำนวน ๒ อัตรา</p>	<p>แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๙ โดยมีการ กำหนดตำแหน่ง และมีการปรับปรุงตำแหน่งให้ สอดคล้องกับภารกิจ อำนาจหน้าที่และปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น</p>	<p>ไม่ใช้ งบประมาณ</p>	<p>๑. การกำหนดตำแหน่งถูกจำกัดด้วย ภาระค่าใช้จ่ายของการบริหารงาน บุคคลที่ร้อยละ ๔๐</p> <p>๒. ตำแหน่งสานงานผู้ปฏิบัติงานและ พนักงานจ้างที่ไม่สามารถสรรหาได้ หลังจากตำแหน่งว่างลงเป็นเวลา ๑ ปี ต้องทำการยุบตำแหน่ง</p> <p>๓. การกำหนดตำแหน่งตามประกาศ มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้าง การแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหาร และการปฏิบัติงานของพนักงานส่วน ตำบลและกิจกรรมอันเกี่ยวกับการ บริหารงานบุคคลในองค์การบริหาร ส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๖๓ ส่งผลให้ภาระค่าใช้จ่ายของการ บริหารงานบุคคล อาจสูงเกินกว่า ร้อยละ ๔๐</p>	<p>จากปัญหาดังกล่าว อบต. ขอนหาด จึงหาแนวทาง ในการดำเนินการในการ วางแผนอัตรากำลัง ให้มีความเหมาะสมกับ ภารกิจของหน่วยงานที่ เป็นไปตามโครงสร้างการ แบ่งส่วนราชการ และ ควบคุมภาระค่าใช้จ่าย ไม่ให้เกินกว่าที่กฎหมาย กำหนด</p>

ประเด็นยุทธศาสตร์	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินการ	งบประมาณ	ปัญหาอุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
<p><b>๒. นโยบายด้าน</b> <b>สรรหาบุคคลมาบรรจุ</b> <b>และแต่งตั้ง</b></p>	<p>๑. การประกาศรับโอน (ย้าย) พนักงานส่วนตำบล จำนวน จำนวน ๔ ครั้ง เพื่อประชาสัมพันธ์รับโอน (ย้าย) พนักงานส่วนตำบล จำนวน ตำแหน่ง ประกอบด้วย</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- ตำแหน่ง นักวิชาการคลัง ปฏิบัติการ/ชำนาญการ จำนวน ๑ อัตรา</li> <li>- ตำแหน่ง นักวิชาการตรวจสอบภายใน ปฏิบัติการ/ชำนาญการ จำนวน ๑ อัตรา</li> <li>- ตำแหน่ง เจ้าพนักงานธุรการ ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน จำนวน ๒ อัตรา</li> <li>- ตำแหน่ง นายช่างไฟฟ้า ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน จำนวน ๑ อัตรา</li> <li>- ผู้อำนวยการสถานศึกษา จำนวน ๑ อัตรา</li> </ul>	<p>มีการทำหนังสือแจ้งเวียนทุกอำเภอในจังหวัดนครศรีธรรมราช</p> <p>ยังไม่มีผู้มาดำรงตำแหน่ง</p> <p>อยู่ระหว่างการดำเนินการ</p> <p>รับโอนแล้วเสร็จ ๑ อัตรา</p> <p>สังกัดกองช่าง ยังไม่มีผู้มาดำรงตำแหน่ง อีก ๑ อัตรา</p> <p>สังกัดสำนักปลัด</p> <p>ยังไม่มีผู้มาดำรงตำแหน่ง</p> <p>ยังไม่มีผู้มาดำรงตำแหน่ง</p>	<p>ไม่ใช่ งบประมาณ</p>	<p>ยังไม่สามารถดำเนินการสรรหาตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลที่ว่างได้ครบทุกตำแหน่ง เนื่องจากมีข้อจำกัด</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>๑. เป็นตำแหน่งที่ขาดแคลน เช่น ตำแหน่ง นายช่างไฟฟ้า</li> <li>๒. ตำแหน่งสายงานผู้บริหาร เมื่อว่างเกินระยะเวลาที่ต้องขอใช้บัญชี</li> <li>๓. บางตำแหน่งอยู่ระหว่างการตัดสินใจของผู้ที่จะโอน (ย้าย) มาดำรงตำแหน่ง</li> </ol>	<p>การรับโอน (ย้าย) พนักงานส่วนตำบลมาดำรงตำแหน่งที่ว่างควรเปิดโอกาสให้องค์การบริหารส่วนตำบลดำเนินการประชาสัมพันธ์ ควบคู่กับการขอใช้บัญชี เพราะเมื่อมีตำแหน่งว่าง และได้ดำเนินการขอใช้บัญชี สอบแข่งขันแล้ว จะไม่สามารถรับโอนได้ ซึ่งการสอบแข่งขันแล้ว จะไม่สามารถรับโอนได้ ซึ่งการสอบแข่งขันก็ไม่ได้ระบุวันที่แน่นอน ดังนั้น จึงส่งผลให้ขาดโอกาสในการรับโอนกรณีมีผู้ประสงค์จะโอนมาดำรงตำแหน่งที่ว่าง</p>

ประเด็นยุทธศาสตร์	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินการ	งบประมาณ	ปัญหาอุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
๓. นโยบายด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน	มีการจัดทำประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู พนักงานจ้างประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖	๑.ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลซอนหาด เรื่อง การกำหนดการมาปฏิบัติราชการ จำนวนวันลา จำนวนครั้งการมาสาย เพื่อประกอบการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนสำหรับพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา การเพิ่มค่าตอบแทนให้กับพนักงานจ้าง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖	ไม่ใช้งบประมาณ	บางครั้งพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง เกิดความรู้สึกเบื่อหน่ายระบบ ขาดแรงจูงใจในการปฏิบัติราชการ	สร้างเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างองค์กร เพื่อให้เกิดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน
๔.นโยบายด้านส่งเสริมจริยธรรมและการรักษาวินัย	๑. จัดทำประมวลจริยธรรมขององค์การบริหารส่วนตำบลซอนหาด	มีประกาศ อบต.ซอนหาด เรื่อง ข้อกำหนดตามประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนตำบลซอนหาด	ไม่ใช้งบประมาณ	-พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างขาดความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับประมวลจริยธรรมและการรักษาวินัยที่ถูกต้อง	ต้องมีการประชาสัมพันธ์ให้ทราบอย่างต่อเนื่อง และหลายช่องทาง

ประเด็นยุทธศาสตร์	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินการ	งบประมาณ	ปัญหาอุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
๕.นโยบายด้านการสรรหาคนดี คนเก่ง	๑. โครงการอบรมให้ความรู้เพื่อเพิ่มศักยภาพพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖	-			
	๒. โครงการอบรมคุณธรรมจริยธรรมพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖	มีการจัดอบรมคุณธรรมจริยธรรม คณะผู้บริหาร สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ในวันที่ ๑๗ มีนาคม ๒๕๖๖	๒๐,๐๐๐	- งบประมาณในการดำเนินการ จัดโครงการมีค่อนข้างจำกัด	ใช้สถานที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลในการดำเนินโครงการ เพื่อจะได้ประหยัดค่าใช้จ่ายเรื่องสถานที่
๖.นโยบายด้านการพัฒนาบุคลากร	๑. จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับบทบาทและภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลขอนแก่น	๑. ประกาศใช้แผนพัฒนาบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลขอนแก่น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖ ๒. มีการส่งบุคลากรในสังกัดเข้ารับการอบรมจากสถาบันการอบรมภายนอกเป็นไปตามแผนพัฒนาบุคลากร	ไม่ใช้ งบประมาณ  ๑๒๐,๐๐๐	- งบประมาณมีจำนวนจำกัด บางครั้งโครงการที่อบรมจากหน่วยงานภายนอกมีหลายโครงการที่น่าสนใจ แต่ต้องจำกัดให้ไปได้เพียงบางโครงการ	เลือกโครงการที่เข้ารับการอบรมให้ตรงกับมาตรฐาน กำหนดตำแหน่งมากที่สุด

ประเด็นยุทธศาสตร์	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินการ	งบประมาณ	ปัญหาอุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
๗. นโยบายด้านการสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ	๑. จัดทำคู่มือเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) เพื่อให้บุคลากรในสังกัดมีความเข้าใจ และนำไปเป็นข้อมูลประกอบการตัดสินใจในการเลือกดำรงตำแหน่งต่าง ๆ	- มีคู่มือเส้นทางความก้าวหน้าสายอาชีพ (Career Path) องค์การบริหารส่วนตำบลขอนแก่น - การส่งบุคลากรเข้าร่วมการอบรมกับสถาบันพัฒนาบุคลากร ในกรณีที่มีการเลื่อนระดับ	ไม่ใช่ งบประมาณ  ไม่ใช่ งบประมาณ (เนื่องจากยังไม่มีบุคลากรที่เลื่อนระดับ)	-	เห็นควรส่งเสริมให้พนักงานส่วนตำบลสายปฏิบัติ เข้าร่วมสอบคัดเลือกสายบริหาร และส่งเสริมพนักงานจ้างที่มีความประพฤติที่ดี และปฏิบัติงานดีได้เลื่อนตำแหน่ง
๘. นโยบายด้านการรักษาคนดี คนเก่งไว้กับองค์กร	๑. ปรับปรุงสภาพความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน	๑. กิจกรรม ๕ ส. ของการบริหารส่วนตำบลขอนแก่น ๒. กิจกรรมปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงาน	ไม่ใช่ งบประมาณ	- ไม่ได้ดำเนินการกิจกรรมบ่อยครั้ง เนื่องจากแต่ละคนก็ติดภารกิจในหน้าที่ของตนเอง	กำหนดวันในการจัดทำกิจกรรมให้ชัดเจน เพื่อจะได้ปรับปรุงสภาพแวดล้อมการทำงานให้ดีขึ้น

ลำดับ ที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๑	นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง (ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒	<b>สำนักปลัด อบต. (๐๑)</b> นักบริหารงานทั่วไป (ระดับต้น) (หัวหน้าสำนักปลัด)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓	นักทรัพยากรบุคคล (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔	นักวิเคราะห์นโยบายฯ (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕	นิติกร (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๖	นักพัฒนาชุมชน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๗	เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	(ว่างเดิม)
๘	เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๙	<b>ลูกจ้างประจำ</b> นักจัดการงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ(ประเภทผู้มีคุณวุฒิ)</b>								
๑๐	ผู้ช่วยนักวิชาการเกษตร	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๒	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๓	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ(ประเภทผู้มีทักษะ)</b>								
๑๔	พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	<b>กองคลัง (๐๔)</b>								
๑๕	นักบริหารงานการคลัง (ระดับต้น) (ผู้อำนวยการกองคลัง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๖	นักวิชาการคลัง (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	(ว่างเดิม)
๑๗	นักวิชาการพัสดุ (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๘	เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๙	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ(ประเภทผู้มีคุณวุฒิ)</b>								
๒๐	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๒	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

ลำดับ ที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๒๓	<b>กองช่าง (๑๕)</b> นักบริหารงานช่าง ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองช่าง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	(กำหนดเพิ่ม) (กำหนดเพิ่ม)
๒๔	วิศวกรโยธา(ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๕	นายช่างไฟฟ้า	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	
๒๖	เจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	
๒๗	<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ(ประเภทผู้มีคุณวุฒิ)</u> ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑							
๒๘	<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภทผู้มีทักษะ)</u> พนักงานขับรถยนต์	๑							
๒๙	<b>กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (๑๘)</b> นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองการศึกษา)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๐	นักวิชาการศึกษา(ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๑	<b>ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กองค์การบริหารส่วนตำบล ขอนแก่น</b> ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	
๓๒	ครู	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๓	<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภทผู้มีทักษะ)</u> ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	เงินอุดหนุน
๓๔	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	เงินอุดหนุน
๓๕	<b>ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านเสถียร</b> ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	-
๓๖	ครู	๑	๑	๑	๑	-	-	-	เงินอุดหนุน
๓๗	ครู	๑	๑	๑	๑	-	-	-	(ว่างเดิม)(เงินอุดหนุน)
๓๘	<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภทผู้มีทักษะ)</u> ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	เงินอุดหนุน
๓๙	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	เงินอุดหนุน
๔๐	<b>โรงเรียนอนุบาลองค์การบริหารส่วนตำบล ขอนแก่น ๑</b> ผู้อำนวยการสถานศึกษา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	(ว่างเดิม)(เงินอุดหนุน)
๔๑	ครู	๑	๑	๑	๑	-	-	-	เงินอุดหนุน
๔๒	ครูผู้ช่วย	๑	๑	๑	๑	-	-	-	}สรรหาเมื่อได้รับจัดสรร
๔๓	ครูผู้ช่วย	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

ลำดับ ที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๔๔	<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ(ประเภทผู้มีคุณวุฒิ)</u> ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (สนับสนุน การสอน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	(ว่างเดิม)(งบท้องถิ่น)
๔๕	<u>พนักงานจ้างทั่วไป (ประเภทผู้มีทักษะ)</u> ภารโรง (สนับสนุนการสอน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	(ว่างเดิม)(งบท้องถิ่น)
๔๖	<u>หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)</u> นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	(ว่างเดิม)
	<b>รวม</b>	<b>๔๒</b>	<b>๔๕</b>	<b>๔๕</b>	<b>๔๕</b>	<b>๔</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	



ข้อมูลสถิติบุคลากรในสังกัด องค์การบริหารส่วนตำบลขอนแก่น ที่ได้รับการฝึกอบรมหรือพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปี ๒๕๖๖  
 องค์การบริหารส่วนตำบลขอนแก่น อำเภอชะอวด จังหวัดนครศรีธรรมราช  
 ข้อมูล ณ วันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖ มีพนักงานส่วนตำบล จำนวน ๑๔ คน พนักงานครู อบต. จำนวน ๓ คน พนักงานจ้าง จำนวน ๑๔ คน  
 รวมจำนวนพนักงานทั้งสิ้น จำนวน ๓๑ คน  
 ได้รับการอบรมตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖ จำนวน ๑๙ คน คิดเป็นร้อยละ ๖๑.๒๙

ลำดับ	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	หลักสูตร	หน่วยงานที่จัด	ระยะเวลาอบรม	หมายเหตุ
๑.	นางสุภาพร จุลเรือง	ปลัด อบต.	- โครงการหลักการและแนวทางในการปฏิบัติตามกฎหมายชุดดินและถมดิน กฎหมายควบคุมอาคาร	มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์	๒๑-๒๓ กรกฎาคม ๒๕๖๖	
๒.	นายเสน่ห์ เกาะทอง	ผู้อำนวยการกองช่าง	- โครงการอบรมเพื่อส่งเสริมและพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารจัดการสถานที่กำจัดขยะมูลฝอยให้ถูกต้อง	สำนักงานสิ่งแวดล้อมและควบคุมมลพิษที่ ๑๔	๗ กันยายน ๒๕๖๖	
๓.	นางสุวรรณี คำแก้ว	ผู้อำนวยการกองคลัง	- การจัดทำงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๗ ภายใต้แนวทางการใช้จ่ายเงินเพื่อรองรับการบริหารงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๗	มหาวิทยาลัยสวนสุนันทา	๒๓-๒๕ มิถุนายน ๒๕๖๖	
๔.	นางบุญยีน เพชรทองบุญ	ผู้อำนวยการกองการศึกษา	โครงการขยายผลการยกระดับคุณภาพศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในเครือข่ายตำบลสุขภาวะด้วยการนำใช้ชุดเรื่องมือพร้อมใช้ เพื่อยกระดับคุณภาพศูนย์พัฒนาเด็กเล็กชุด	สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ	๒๐-๒๑ พฤษภาคม ๒๕๖๗	
๕.	นางสาวเย็นตา อภัยรัตน์	หัวหน้าสำนักปลัด	โครงการขยายผลการยกระดับคุณภาพศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในเครือข่ายตำบลสุขภาวะด้วยการนำใช้ชุดเรื่องมือพร้อมใช้ เพื่อยกระดับคุณภาพศูนย์พัฒนาเด็กเล็กชุด	สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ	๒๐-๒๑ พฤษภาคม ๒๕๖๗	

ลำดับ	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	หลักสูตร	หน่วยงานที่จัด	ระยะเวลาอบรม	หมายเหตุ
๖.	นางพรพรรณ สุขทอง	นักวิชาการศึกษา	- โครงการสัมมนาเชิงปฏิบัติการว่าด้วยการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖	กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น	๒๐-๒๒ มกราคม ๒๕๖๖	
๗.	นายทวิศักดิ์ ชมเชย	วิศวกรโยธาชำนาญการ	- โครงการอบรมเพื่อส่งเสริมและพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารจัดการสถานที่กำจัดขยะมูลฝอยให้ถูกต้อง	สำนักงานสิ่งแวดล้อมและควบคุมมลพิษที่ ๑๔	๗ กันยายน ๒๕๖๖	
๘.	นางนัยน์กานต์ ศรีณวัฒน์	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ	- โครงการอบรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๗-๒๕๖๙)	สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง	๒๔ - ๒๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖	
๙.	นางสาวสรिता สุขสม	นักพัฒนาชุมชนชำนาญการ	- โครงการอบรมเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานพัฒนาชุมชนและการจัดการสวัสดิการสังคมของอปท.ประจำปี ๒๕๖๖	มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมิกราชร่วมกับชมรมพัฒนาชุมชน	๑๘-๒๐ พฤศจิกายน ๒๕๖๕	
๑๐.	นางสุภาพร ศรีรัตน์	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ปฏิบัติงาน	- เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ รุ่นที่ ๕๙	สถาบันพัฒนาบุคลากร	๑๐-๒๕ สิงหาคม ๒๕๖๖	
๑๑.	นางสาวกรรณิกา เขียวยศกิจ	เจ้าพนักงานพัสดุชำนาญงาน	-โครงการพัฒนาศักยภาพภาครัฐประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ หลักสูตร การเพิ่มประสิทธิภาพการจัดซื้อจัดจ้างด้วยวิธีการทางอิเล็กทรอนิกส์ สำหรับเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานของหน่วยงานของรัฐ	สำนักงานคลังจังหวัดนครศรีธรรมราช	๒๐-๒๑ เมษายน ๒๕๖๖	

ลำดับ	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	หลักสูตร	หน่วยงานที่จัด	ระยะเวลาอบรม	หมายเหตุ
๑๒.	นางศิริวรรณ นวลใหม่	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ชำนาญงาน	- โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการ การใช้โปรแกรมสำเร็จรูปในการจัดเก็บระบบประปาและค่าขยะด้วยระบบคอมพิวเตอร์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์	๒๘-๒๙ สิงหาคม ๒๕๖๖	
๑๓.	นายสันติ พรหมเพรา	ครูชำนาญการ	- โครงการสัมมนาเชิงปฏิบัติการว่าด้วยการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖ -	กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น	๒๐-๒๒ มกราคม ๒๕๖๖	ครูชำนาญการ
๑๔.	นางสุมาลี ด้วงหวัง	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	- โครงการฝึกอบรมการปฏิบัติงานในระบบการเงินการคลังภาครัฐแบบอิเล็กทรอนิกส์ (New GFMS Thai) สำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น	๑๙-๒๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖	
๑๕.	นางสุกัญญา จิตรณรงค์	ครูชำนาญการ	- โครงการขยายผลการยกระดับคุณภาพศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในเครือข่ายตำบลสุขภาวะด้วยการนำใช้ชุดเรื่องมือพร้อมใช้ เพื่อยกระดับคุณภาพศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ	๕-๖ สิงหาคม ๒๕๖๖	

ลำดับ	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	หลักสูตร	หน่วยงานที่จัด	ระยะเวลาอบรม	หมายเหตุ
๑๖.	นางปราณี เพชรคง	ครู คศ.๑	- โครงการขยายผลการยกระดับ คุณภาพศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในเครือข่าย ตำบลสุขภาวะด้วยการนำใช้ชุดเรื่องมือ พร้อมใช้ เพื่อยกระดับคุณภาพศูนย์ พัฒนาเด็กเล็ก	สำนักงานกองทุน สนับสนุนการสร้าง เสริมสุขภาพ	๕-๖ สิงหาคม ๒๕๖๖	
๑๗.	นางเพ็ญศรี ไพบูลย์	ผู้ดูแลเด็ก	- โครงการขยายผลการยกระดับ คุณภาพศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในเครือข่าย ตำบลสุขภาวะด้วยการนำใช้ชุดเรื่องมือ พร้อมใช้ เพื่อยกระดับคุณภาพศูนย์ พัฒนาเด็กเล็ก	สำนักงานกองทุน สนับสนุนการสร้าง เสริมสุขภาพ	๕-๖ สิงหาคม ๒๕๖๖	
๑๘.	นางศรีสุตา อภัยรัตน์	ผู้ดูแลเด็ก	- โครงการขยายผลการยกระดับ คุณภาพศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในเครือข่าย ตำบลสุขภาวะด้วยการนำใช้ชุดเรื่องมือ พร้อมใช้ เพื่อยกระดับคุณภาพศูนย์ พัฒนาเด็กเล็ก	สำนักงานกองทุน สนับสนุนการสร้าง เสริมสุขภาพ	๕-๖ สิงหาคม ๒๕๖๖	
๑๙.	นางชนนิกานต์ ต้วงสง	ผู้ดูแลเด็ก	- โครงการขยายผลการยกระดับ คุณภาพศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในเครือข่าย ตำบลสุขภาวะด้วยการนำใช้ชุดเรื่องมือ พร้อมใช้ เพื่อยกระดับคุณภาพศูนย์ พัฒนาเด็กเล็ก	สำนักงานกองทุน สนับสนุนการสร้าง เสริมสุขภาพ	๕-๖ สิงหาคม ๒๕๖๖	