

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
<p><b>๑. ด้านการสรรหา</b>                      จัดทำและดำเนินการตามแผนการสรรหาพนักงานส่วนตำบล                      -ขอใช้บัญชีผู้สอบแข่งขันได้จากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น เพื่อบรรจุแต่งตั้งเป็นพนักงานส่วนตำบล ทดแทนตำแหน่งที่ว่างและรองรับภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองแก้ว</p>	<p>-เพื่อเป็นการวางแผนสนับสนุนและส่งเสริมให้มีโครงสร้าง ระบบงาน การจัดการรอบอัตรากำลังและการบริหารอัตรากำลังให้เหมาะสม สอดคล้องกับภารกิจขององค์กรและเพียงพอ                      -เพื่อวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าของสายงานมีความคล่องตัวต่อการขับเคลื่อนการดำเนินงานของทุกหน่วยงานในองค์กร                      -เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองแก้ว                      -เพื่อทดแทนตำแหน่งที่ว่างจากการโอน-ย้าย เกษียณราชการ</p>	<p>องค์การบริหารส่วนตำบลหนองแก้ว ดำเนินการสรรหาพนักงานส่วนตำบล โดยขอใช้บัญชีผู้สอบแข่งขันได้จากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น จำนวน ๒ อัตรา ดังนี้                      ๑.ตำแหน่ง นักวิชาการเงินและบัญชีปฏิบัติการ เลขที่ตำแหน่ง ๕๕-๓-๐๔-๓๒๑-๐๐๑                      ๒. ตำแหน่ง นักวิชาการตรวจสอบภายในปฏิบัติการ เลขที่ตำแหน่ง ๕๕-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑ ตามแผนอัตรากำลังสามปี (๒๕๖๔-๒๕๖๖) ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๒</p>	<p>บรรจุและแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบลกรณีผู้สอบแข่งขันได้ โดยความเห็นชอบของก.อบต.จังหวัดศรีสะเกษ ในการประชุมครั้งที่ ๖/๒๕๖๕ ลงวันที่ ๒๔ มิถุนายน ๒๕๖๕ ในการบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเป็นพนักงานส่วนตำบล กรณีเป็นผู้สอบแข่งขันได้ ตามประกาศคณะกรรมการกลางการสอบแข่งขันพนักงานส่วนท้องถิ่น ดังนี้                      ๑.นางสาวภักชญา เชาวศรีกุล ตำแหน่ง นักวิชาการเงินและบัญชีปฏิบัติการ เลขที่ตำแหน่ง ๕๕-๓-๐๔-๓๒๑-๐๐๑ สังกัดกองคลัง ตามคำสั่ง ๒๔๙/๒๕๖๕ ลงวันที่ ๑ กรกฎาคม ๒๕๖๕                      ๒. นางสาวอัมพร บุตดี ตำแหน่ง นักวิชาการตรวจสอบภายในปฏิบัติการ เลขที่ตำแหน่ง ๕๕-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑ สังกัดหน่วยตรวจสอบภายใน ตามคำสั่ง ๒๔๙/๒๕๖๕ ลงวันที่ ๑ กรกฎาคม ๒๕๖๕</p>	<p>-ทดแทนตำแหน่งที่ว่างในองค์การบริหารส่วนตำบลหนองแก้ว เพื่อป้องกันการงานล้นมือส่งผลให้งานเกิดความล่าช้าขาดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงานประเมินจากอัตรากำลังที่มีอยู่ และภารกิจงานและปริมาณงานที่</p>

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
<p><b>๑. ด้านการสรรหา</b></p> <p>-รับโอน ย้ายพนักงานส่วนตำบลหรือข้าราชการประเภทอื่น/พนักงานส่วนท้องถิ่น แทนตำแหน่งที่ว่าง</p> <p>- การสรรหาในตำแหน่งที่ร้องขอให้ กสท.ดำเนินการสอบแข่งขันในตำแหน่งที่ว่าง</p>	<p>-เพื่อทดแทนตำแหน่งที่ว่างจากการโอน-ย้าย เกษียณราชการ</p>	<p>มีตำแหน่งว่างในแผนอัตรากำลึงปี พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๖๖๖</p>	<p>-ประกาศรับรับโอน(ย้าย)พนักงานส่วนตำบลหรือข้าราชการประเภทอื่น/พนักงานส่วนท้องถิ่น แทนตำแหน่งที่ว่าง</p> <p>๑. ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม(นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น) จำนวน ๑ อัตรา</p> <p>๒. ครูผู้ช่วย จำนวน ๒ อัตรา</p> <p>-ดำเนินการร้องขอให้ กสท. ดำเนินการสอบแข่งขันในตำแหน่งที่ว่าง</p>	<p>-ทดแทนตำแหน่งที่ว่างในองค์การบริหารส่วนตำบลหนองแก้ว เพื่อป้องกันการว่างงานล้มมือส่งผลให้งานเกิดความล่าช้าขาดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงานประเมินจากอัตรากำลึงที่มีอยู่ และภารกิจงานและปริมาณงานที่</p>
<p><b>๒. ด้านการพัฒนาบุคลากร</b></p> <p>- จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี และดำเนินการตามแผนให้สอดคล้องตามความจำเป็น</p>	<p>เพื่อส่งเสริมให้มีการพัฒนาบุคลากรตามตำแหน่ง สายงานครบทุกตำแหน่งสายงานอย่างเป็นระบบทั่วถึง และต่อเนื่อง โดยการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถศักยภาพ และทักษะการทำงานที่เหมาะสม</p>	<p>-องค์การบริหารส่วนตำบลหนองแก้วมีการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร</p> <p>-ระดับความสำเร็จของการปฏิบัติของการปฏิบัติงาน ความผิดพลาดลดลง ภาระงานการทำงานครบทุกขั้นตอน ไม่มีข้อ ร้องเรียนด้านพฤติกรรมและทำงาน</p>	<p>จัดส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมเพิ่มพูนความรู้ในงาน ๑๕ คน (สถานศึกษา/กรมส่งเสริมฯ/หน่วยงานอื่นจัด)</p>	<p>ตามแนวทางการตรวจ LPA กำหนดให้เข้าอบรมของสถาบันหรือกรมส่งเสริม ทำให้เกิดปัญหาทางการระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙(COVID-๑๙) และด้านการเดินทางระยะเวลาการอบรม ที่พัก ครอบครั้ว แต่ถ้าเป็นสถาบันการศึกษา หรือหน่วยงานอื่นที่จัดอบรมให้ความรู้เรื่องต่างๆ ซึ่งไม่ต่างจากที่กรมส่งเสริมฯ หรือสถาบันจัด และอีกอย่างวิทยากรที่มาให้ความรู้ก็เป็นคนของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น แต่สถานที่เข้ารับการอบรมอยู่ใกล้ที่พักเดินทางสะดวก ระยะเวลาเหมาะสม ทำให้ปัญหาการส่งบุคลากรเข้าอบรม เพราะไม่ได้คะแนนตรงนี้</p>

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
<p><b>๒. ด้านการพัฒนาบุคลากร</b></p> <p>- กำหนดเส้นทางการพัฒนาบุคลากร เพื่อเป็นกรอบในการพัฒนาบุคลากรแต่ละตำแหน่ง</p>	<p>เพื่อให้กระบวนการและการวิธีการพัฒนาเกิดประสิทธิภาพและตรงกับความต้องการของบุคลากรแต่ละตำแหน่งและเกิดความต่อเนื่องในการพัฒนา</p> <p>-เพื่อส่งเสริมทักษะความรู้ต่างๆ ในการปฏิบัติงานของพนักงานให้ตรงตามสมรรถนะหรือมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง</p>	<p>บุคลากรมีประสิทธิภาพในการทำงานและสามารถนำความรู้ที่ได้รับจากการพัฒนามาประยุกต์ใช้ในการทำงานได้</p>	<p>-จัดทำโครงการเพิ่มประสิทธิภาพของคณะผู้บริหาร สมาชิกสภาฯ และพนักงานส่วนตำบล ประจำปี ๒๕๖๕ (คุณธรรมจริยธรรม,หลักธรรมาภิบาล,ต่อต้านการทุจริตฯ)</p> <p>- โครงการอบรมหลักสูตร นักวิชาการตรวจสอบภายใน ของสถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น</p> <p>-โครงการหลักสูตร การปฐมนิเทศ และแนวทางปฏิบัติราชการ</p> <p>ข้าราชการอบจ.พนักงานเทศบาล และพนักงานส่วนตำบลประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕</p>	<p>คณะผู้บริหาร สมาชิกสภาฯ และบุคลากรให้การร่วมมือเป็นอย่างดี วิทยากรเป็นผู้มีความรู้ ความชำนาญ</p> <p>-เพื่อให้เกิดการพัฒนาบุคลากรเกิดประสิทธิภาพเห็นควรสำรวจความต้องการในการพัฒนาของบุคลากรแต่ละตำแหน่ง เพื่อได้กระบวนการและวิธีการพัฒนาตรงตามความต้องการ</p>

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
<p><b>๓ ด้านการธำรง รักษาไว้</b></p> <p>- ประชาสัมพันธ์และเผยแพร่แนวทางการดำเนินงานความก้าวหน้าในสายงานตำแหน่งให้บุคลากรทราบ</p>	<p>เพื่อสร้างองค์การแห่งการเรียนรู้</p> <p>- เพื่อสร้างการเตรียมความพร้อมให้แก่บุคลากร</p>	<p>บุคลากรสามารถทราบถึงเส้นทางความก้าวหน้าในตำแหน่งของตนเองและความสามารถเตรียมความพร้อมดีครบสมบูรณ์</p>	<p>จัดทำ KM ประชาสัมพันธ์เส้นทางความก้าวหน้าในสายงานตำแหน่งให้บุคลากรทราบ พร้อมให้คำปรึกษาดังกล่าว</p>	<p>เสริมสร้างองค์ความรู้จากหลากหลายวิธีและแหล่งความรู้ที่แตกต่างกัน</p>
<p>- ดำเนินการบันทึกแก้ไข ปรับปรุงข้อมูลบุคลากรในระบบศูนย์ข้อมูลบุคลากรแห่งชาติให้ถูกต้อง</p>	<p>เพื่อสร้างขวัญกำลังใจและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร</p>	<p>ข้อมูลบุคลากรในระบบมีความถูกต้อง ครบถ้วนร้อยละ ๑๐๐</p>	<p>หน่วยงานดำเนินการปรับปรุงระดับดังกล่าวระยะเวลาที่กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นกำหนดทุกระยะ แล้วเสร็จตามที่กำหนดไว้ ทั้งในส่วนของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู พนักงานจ้าง</p>	<p>เสริมสร้างความเข้าใจให้กับเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานเกี่ยวกับระบบข้อมูลบุคลากรแห่งชาติ และให้ได้เข้ารับการฝึกอบรม</p>
<p>- จัดให้กระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงานที่เป็นธรรมเสมอภาคและสามารถตรวจสอบได้</p>	<p>เพื่อความเป็นธรรมความโปร่งใสและสร้างมาตรฐานในการประเมินผลในองค์กร</p>	<p>กระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงานราชการที่เป็นธรรมเสมอภาคและสามารถตรวจสอบได้</p>	<p>หน่วยงานมีการประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติของพนักงานส่วนตำบลพนักงานครูหรือบุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ และมีการถ่ายทอดตัวชี้วัดโดยผู้บังคับตามลำดับ ดูแล กำกับติดตาม และประเมินผลการปฏิบัติงานการพิจารณาผลการปฏิบัติงานในความรู้ทักษะ และสมรรถนะ อย่างเป็นธรรมและเสมอภาคและเป็นไปตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลฉบับที่ ๒ (พ.ศ.๒๕๖๓)</p>	<p>ดำเนินการแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงานให้เป็นไปด้วยความชอบธรรม</p>

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
<p><b>๔. ด้านการใช้ประโยชน์</b></p> <p>-แจ้งให้บุคลากรในสังกัดทราบถึงประมวล จริยธรรมข้าราชการส่วนท้องถิ่น และประมวลจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู และบุคลากรทางการศึกษา พนักงานจ้าง และประกาศหลักเกณฑ์และวิธีปฏิบัติราชการของพนักงานส่วนตำบลพนักงานครูบุคลากรทางการศึกษา พนักงานจ้าง</p>	<p>-เป็นเครื่องมือกำกับความประพฤติของข้าราชการ</p> <p>-ยึดถือเป็นหลักการและแนวทางปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอ</p> <p>-ให้เกิดพันธะผูกพันระหว่างองค์กรและข้าราชการทุกระดับ</p>	<p>จัดทำประมวลจริยธรรม</p> <p>พนักงานส่วนตำบล พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง</p>	<p>ประชาสัมพันธ์แจ้งเวียนให้บุคลากรทุกคนทราบ</p> <p>ประมวลจริยธรรมข้าราชการส่วนท้องถิ่น ประมวลจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาและพนักงานจ้าง</p>	<p>เสริมสร้างกิจกรรมที่ช่วยส่งเสริมความรู้ในด้านประมวลจริยธรรม</p>
<p>-ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง อำนาจหน้าที่ อย่างเป็นธรรมไม่เลือกปฏิบัติรวมถึงการควบคุม กำกับ ติดตามและดูแลผู้ใต้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติตามหลักเกณฑ์แนวทางระเบียบปฏิบัติและกฎหมายที่เกี่ยวข้อง</p>	<p>-เพื่อให้บุคลากรได้ปฏิบัติงานตรงตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง อำนาจหน้าที่ อย่างเต็มที่</p> <p>-เพื่อป้องกันการมอบหมายงานที่ซ้ำซ้อน</p>	<p>องค์การบริหารส่วนตำบลหนองแก้ว จัดทำคำสั่งแบ่งงาน และมอบหมายหน้าที่ ความรับผิดชอบของบุคลากรในองค์กร</p>	<p>ดำเนินการแบ่งงานและมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูและพนักงานจ้างตามคำสั่งมอบหมายงานของแต่ละสำนัก/กอง ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕ ให้บุคลากรได้ถือปฏิบัติ</p>	<p>การมอบหมายงานต้องดำเนินการตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง รวมถึงพิจารณาความรู้ ความสามารถของแต่ละบุคคลประกอบด้วย</p>

## ปัญหาและอุปสรรค

### ๑. ปัญหาอุปสรรคด้านการสรรหา

- ๑.๑ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองแก้วมีการกำหนดโครงสร้าง กรอบอัตรากำลังตามแผนอัตรากำลัง มีการปรับปรุงแผนอัตรากำลังให้เป็นปัจจุบัน ประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕ แต่ยังไม่สามารถจัดสรรบุคลากรให้ครบตามกรอบอัตรากำลังได้ เนื่องจากบุคลากรไม่เพียงพอต่อการ
- ๑.๒ ยังมีตำแหน่งว่างในแผนอัตรากำลังเนื่องจากไม่มีผู้สนใจโอน/ย้าย มาบรรจุและแต่งตั้งให้ตรงกับสายงาน
- ๑.๓ การโอน/ย้าย ตำแหน่งของบุคลากรไปปฏิบัติงานที่ อปท./หน่วยงานอื่น ส่งผลให้เกิดอัตรารว่าง และกระทบต่อการปฏิบัติงาน

### ๒. ปัญหาอุปสรรคด้านการพัฒนาบุคลากร

- ๒.๑ ในปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕ การเข้ารับการฝึกอบรมของบุคลากรในหน่วยงานเป็นไปอย่างจำกัดเนื่องจากสถานการณ์โรคระบาดโควิด ๑๙ ส่งผลให้การพัฒนาบุคลากรขาดความต่อเนื่อง
- ๒.๒ การส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมเป็นไปอย่างไม่ทั่วถึง งบประมาณในการพัฒนาบุคลากรไม่เพียงพอที่จะใช้พัฒนาให้ครบทุกสายงาน

### ๓. ปัญหาอุปสรรคด้านการเก็บรักษาไว้

- ๓.๑ ความก้าวหน้าในสายงานค่อนข้างน้อย เพราะข้อจำกัดทางด้านโครงสร้าง ระบบงาน งบประมาณและการบริหารอัตรากำลัง

### ๔. ปัญหาอุปสรรคด้านการใช้ประโยชน์

- ๔.๑ ผู้บริหาร ยังไม่ได้ให้ความสำคัญและมีทัศนคติเชิงลบในด้านสวัสดิการของพนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง
- ๔.๒ การจัดเก็บเอกสารที่ไม่เป็นระเบียบเรียบร้อย
- ๔.๓ ปัญหาการทำงานของผู้บริหารกับพนักงานส่วนตำบล/ ผู้บังคับบัญชาสายบริหารกับพนักงานส่วนตำบล ที่มีทัศนคติเชิงลบต่อกัน
- ๔.๔ องค์การบริหารส่วนตำบล ยังมีความเข้าใจสับสนกับตำแหน่งที่บรรจุแต่งตั้ง โดยมอบหมายการทำงานไม่ตรงตามตำแหน่ง และมาตรฐานกำหนด

ตำแหน่ง

**การบรรจุแต่งตั้ง และโอน(ย้าย)**  
**องค์การบริหารส่วนตำบลหนองแก้ว อำเภอกันทรารมย์ จังหวัดศรีสะเกษ**

ลำดับที่	ชื่อ-สกุล	บรรจุแต่งตั้ง/โอน(ย้าย)	คำสั่งบรรจุแต่งตั้ง โอน(ย้าย)
๑	นางสาวปัทมา เชาวศรีกุล	นักวิชาการเงินและบัญชีปฏิบัติการ	คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลหนองแก้ว ที่ ๒๔๙/๒๕๖๕ ลงวันที่ ๑ กรกฎาคม ๒๕๖๕
๒	นางสาวอัมพร บุตดี	นักวิชาการตรวจสอบภายในปฏิบัติการ	คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลหนองแก้ว ที่ ๒๔๙/๒๕๖๕ ลงวันที่ ๑ กรกฎาคม ๒๕๖๕

**สรุป สถิติการโอนย้าย ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕**

๑. บรรจุแต่งตั้ง จำนวน ๒ อัตรา
๒. รับโอน จำนวน - อัตรา
๓. โอนย้าย จำนวน - อัตรา

**ปัญหา/อุปสรรค**

- ไม่มี

**ข้อเสนอแนะ**

-ไม่มี

**สถิติการฝึกอบรม**  
**ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕**  
**องค์การบริหารส่วนตำบลหนองแก้ว อำเภอกันทรารมย์ จังหวัดศรีสะเกษ**

ลำดับที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	หลักสูตร	ช่วงเวลาเข้าอบรม	สถานที่อบรม
๑	นางวิไลวรรณ ทัดเทียม	ผู้อำนวยการกองคลัง	บันทึกบัญชีของโรงเรียนและศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก.ในสังกัดอปท.	๑๖-๑๗ มิถุนายน ๒๕๖๕	โรงแรมศรีลำดวน อำเภอมือเมือง จังหวัดศรีสะเกษ
๒	นางสุวรรณี ส่งเสริม	นักวิชาการจัดเก็บรายได้ชำนาญการ	บันทึกบัญชีของโรงเรียนและศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก.ในสังกัดอปท.	๑๖-๑๗ มิถุนายน ๒๕๖๕	โรงแรมศรีลำดวน อำเภอมือเมือง จังหวัดศรีสะเกษ
๓	นางรัชดาภรณ์ ทาทอง	นักวิชาการพัสดุชำนาญการ	บันทึกบัญชีของโรงเรียนและศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก.ในสังกัดอปท.	๑๖-๑๗ มิถุนายน ๒๕๖๕	โรงแรมศรีลำดวน อำเภอมือเมือง จังหวัดศรีสะเกษ
๔	นายปณิธิ โคตรวงศ์	นักวิชาการศึกษาปฏิบัติการ	บันทึกบัญชีของโรงเรียนและศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก.ในสังกัดอปท.	๑๖-๑๗ มิถุนายน ๒๕๖๕	โรงแรมศรีลำดวน อำเภอมือเมือง จังหวัดศรีสะเกษ
๕	นางสาววิไลวรรณ บัวแย้ม	ผช.นักวิชาการศึกษา	บันทึกบัญชีของโรงเรียนและศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก.ในสังกัดอปท.	๑๖-๑๗ มิถุนายน ๒๕๖๕	โรงแรมศรีลำดวน อำเภอมือเมือง จังหวัดศรีสะเกษ
๖	นางสาวจิรารวรรณ แสวงผล	ผช.นักจัดการงานทั่วไป	การพัฒนาประสิทธิภาพ การจัดการศึกษาของสังกัด อปท.(โรงเรียน/ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก)ด้วยระบบประกันคุณภาพการศึกษา และการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษารุ่นที่ ๓	๑๐-๑๒ มิถุนายน ๒๕๖๕	โรงแรมลายทอง อำเภอมือเมือง จังหวัดอุบลราชธานี
๗	นางสาวชุลีพร เสนาะศัพท์	ผู้ดูแลเด็ก	การพัฒนาประสิทธิภาพ การจัดการศึกษาของสังกัด อปท.(โรงเรียน/ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก)ด้วยระบบประกันคุณภาพการศึกษา และการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษารุ่นที่ ๓	๑๐-๑๒ มิถุนายน ๒๕๖๕	โรงแรมลายทอง อำเภอมือเมือง จังหวัดอุบลราชธานี

ลำดับที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	หลักสูตร	ช่วงเวลาเข้าอบรม	สถานที่อบรม
๘	นางสาวพัชรา แสงวงค์	ผู้ดูแลเด็ก	การพัฒนาประสิทธิภาพ การจัดการศึกษาของสังกัด อปท.(โรงเรียน/ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก)ด้วยระบบประกันคุณภาพการศึกษา และการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษารุ่นที่ ๓	๑๐-๑๒ มิถุนายน ๒๕๖๕	โรงแรมลายทอง อำเภอเมือง จังหวัดอุบลราชธานี
๙	นางสาวชุลีพร เสนาะศัพท์	ผู้ดูแลเด็ก	การพัฒนาประสิทธิภาพ การจัดการศึกษาของสังกัด อปท.(โรงเรียน/ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก)ด้วยระบบประกันคุณภาพการศึกษา และการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษารุ่นที่ ๓	๑๐-๑๒ มิถุนายน ๒๕๖๕	โรงแรมลายทอง อำเภอเมือง จังหวัดอุบลราชธานี
๑๐	นางสาวทิพวรรณ ศรีสำอางค์	ผู้ดูแลเด็ก	การพัฒนาประสิทธิภาพ การจัดการศึกษาของสังกัด อปท.(โรงเรียน/ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก)ด้วยระบบประกันคุณภาพการศึกษา และการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษารุ่นที่ ๓	๑๐-๑๒ มิถุนายน ๒๕๖๕	โรงแรมลายทอง อำเภอเมือง จังหวัดอุบลราชธานี
๑๑	นางสาวดารารัตน์ พรหมดี	ผู้ดูแลเด็ก	การพัฒนาประสิทธิภาพ การจัดการศึกษาของสังกัด อปท.(โรงเรียน/ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก)ด้วยระบบประกันคุณภาพการศึกษา และการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษารุ่นที่ ๓	๑๐-๑๒ มิถุนายน ๒๕๖๕	โรงแรมลายทอง อำเภอเมือง จังหวัดอุบลราชธานี

ลำดับที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	หลักสูตร	ช่วงเวลาเข้าอบรม	สถานที่อบรม
๘	นางสาวปัทมา เชาวศรีกุล	นักวิชาการเงินและบัญชีปฏิบัติการ	โครงการปฐมนิเทศและแนวทางปฏิบัติราชการ อบจ. พนักงานเทศบาล และพนักงานส่วนตำบลประจำปี ๒๕๖๕	๔-๗ สิงหาคม ๒๕๖๕	โรงแรมเกษศิริ อำเภอเมือง จังหวัดศรีสะเกษ
๙	นางสาวอัมพร บุคดี	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	โครงการปฐมนิเทศและแนวทางปฏิบัติราชการ อบจ. พนักงานเทศบาล และพนักงานส่วนตำบลประจำปี ๒๕๖๕	๔-๗ สิงหาคม ๒๕๖๕	โรงแรมเกษศิริ อำเภอเมือง จังหวัดศรีสะเกษ
๑๐	นางสาวอัมพร บุคดี	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ฝึกปฏิบัติการตรวจสอบภายในของ อปท. ตามมาตรฐาน และหลักเกณฑ์กระทรวงการคลังและความรับผิดชอบ พรบ.วินัย	๑๕-๑๗ กรกฎาคม ๒๕๖๕	โรงแรมสุนีย์แกรนด์ อำเภอเมือง จังหวัดอุบลราชธานี
๑๑	นางสาวอัมพร บุคดี	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	นักวิชาการตรวจสอบภายใน รุ่นที่ ๑๐	๖ - ๒๕ พฤศจิกายน ๒๕๖๕	สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น