



## บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลโชคเหนือ

ที่ สร ๗๘๒๐๑/

วันที่ ๖ ตุลาคม ๒๕๖๕

เรื่อง รายงานผลการดำเนินการตามนโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕

เรียน นายองค์การบริหารส่วนตำบลโชคเหนือ

ตามที่ องค์การบริหารส่วนตำบลโชคเหนือ ได้จัดทำนโยบายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕ ขึ้น โดยครอบคลุมด้านการวางแผนปรับปรุงโครงสร้างระบบงานและอัตรากำลัง ด้านการพัฒนาบุคลากร ด้านการพัฒนาระบบสารสนเทศ ด้านสวัสดิการและการบริหาร เพื่อให้การบริหารงาน บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลโชคเหนือ ได้เป็นไปตามหลักการบริหารจัดการที่ดี และสามารถบริหาร ทรัพยากรบุคคลให้เกิดประโยชน์สูงสุด ผลักดันวิสัยทัศน์ และพันธกิจขององค์กรให้ประสบความสำเร็จ นั้น

บัดนี้ การดำเนินการได้สิ้นสุดเป็นที่เรียบร้อยแล้ว จึงขอรายงานผลการปฏิบัติราชการตาม นโยบายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕ เพื่อให้ผู้บริหารได้รับทราบผลการ วิเคราะห์ปัญหาและอุปสรรค และข้อเสนอแนะ เพื่อพิจารณาปรับปรุงให้ครอบคลุมทุกด้าน รายละเอียดปรากฏ ตามเอกสารที่แนบมาพร้อมนี้

(นางสาวพีพรรณ ศรีทับทิม)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

ความเห็นหัวหน้าสำนักปลัด อบต. ศุภมาส

(นางสาวธนพร ประจิตร)

หัวหน้าสำนักปลัด อบต.

ความเห็นปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลโชคเหนือ.....

(นายบุญส่ง สายไทย)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลโชคเหนือ

ความเห็นนายกองค์การบริหารส่วนตำบลโชคเหนือ.....

(นายบัณฑิต จารัตน์)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลโชคเหนือ



รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
<p>๑.นโยบายด้านการปรับปรุงโครงสร้าง ระบบงาน และการบริหารอัตรากำลัง</p>	<p>เพื่อเป็นการวางแผนสนับสนุนและส่งเสริมให้มีโครงสร้าง ระบบงาน การจัดการอัตรากำลังและการบริหารอัตรากำลังให้เหมาะสม สอดคล้องกับภารกิจขององค์กร และเพียงพอ มีการวางแผนทาง ความก้าวหน้าของสายงาน มีความคล่องตัวต่อการขับเคลื่อนการดำเนินงานของทุกหน่วยงานใน องค์กร</p>	<p>อัตรากำลังสอดคล้องกับปริมาณ งาน ภารกิจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ของแต่ละส่วนราชการ และ ภาพรวมในองค์กร ไม่มีตำแหน่งว่างในกรอบอัตรากำลัง การบริหารงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ภาระค่าใช้จ่ายตามมาตรา ๓๕ ไม่เกินร้อยละ ๔๐</p>	<p>ปรับปรุงอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖ แก้ไขเพิ่มเติมฉบับที่ ๑ พ.ศ.๒๕๖๕ โดยการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ อำนาจหน้าที่ของส่วนราชการตามประกาศ ก.อบต.และ กำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการ ทั่วไป และพนักงานจ้าง เพื่อให้ สอดคล้องกับปริมาณงาน อำนาจ หน้าที่ ความรับผิดชอบขององค์กร</p>	<p>เป็นการวางแผนล่วงหน้าในการ กำหนดอัตรากำลังให้สอดคล้องกับ ปริมาณปัจจุบัน และเพื่อรองรับ ความก้าวหน้าในสายงาน ภารกิจ ถ้ายโอนจากส่วนกลาง ปฏิบัติงาน เร่งด่วนตามหนังสือสั่งการ</p>
			<p>-ประกาศรับโอน(ย้าย)พนักงานส่วน ตำบล มาดำรงตำแหน่งว่าง -ดำเนินการร้องขอให้ คณะกรรมการกลางการ สอบแข่งขันพนักงานส่วนท้องถิ่น (กสท.)ดำเนินการสอบแข่งขัน ในตำแหน่ง ผู้อำนวยการกอง การศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม และตำแหน่ง นักวิชาการตรวจสอบ ภายใน (ปก./ชก.)</p>	<p>เป็นการสรรหาบุคคลมาดำรงตำแหน่ง ว่าง เพื่อให้การบริหารราชการเป็นไป อย่างต่อเนื่อง ไม่เกิดความเสียหายต่อ ทางราชการ/การรับโอน(ย้าย)ใช้ ระยะเวลาการรับโอนนานต้องพิจารณา คุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง สำหรับการขอ ใช้บัญชีไปแล้ว แต่ผู้สอบผ่านขึ้นบัญชีใน ตำแหน่งที่ต้องการไม่เพียงพอ รวมถึง ระยะเวลาการสรรหา การบรรจุแต่งตั้ง อาจต้องใช้เวลา เนื่องจากบุคคลที่จะ โอน(ย้าย)มามีเหตุผลความจำเป็นหลาย ประการที่ใช้ประกอบในการตัดสินใจ</p>



ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
๒.นโยบายด้านการพัฒนาบุคลากร	เพื่อส่งเสริมให้มีการพัฒนาบุคลากรตามตำแหน่ง สายงานครบทุกตำแหน่งสายงานอย่างเป็นระบบทั่วถึง และต่อเนื่อง โดยการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ศักยภาพ และทักษะการทำงานที่เหมาะสม	ระดับความสำเร็จของการปฏิบัติงาน ความผิดพลาดลดลง กระบวนการทำงานครบทุกขั้นตอน ไม่มีข้อร้องเรียนด้านพฤติกรรมและการทำงาน	จัดส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมและหน่วยงานจัดฝึกอบรมเอง เพิ่มพูนความรู้ ประสบการณ์ในการทำงาน สร้างความสามัคคีในองค์กรในการทำงานร่วมกัน การแลกเปลี่ยนความรู้นอกสถานที่	สถานการณ์การแพร่ระบาดโรคโควิด-๑๙ ทำให้การจัดส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมไม่เป็นไปตามนโยบายและแผนพัฒนาบุคลากร
			-จัดทำโครงการอบรมคุณธรรม-จริยธรรม ปลูกจิตสำนึกต่อต้านการทุจริต ประจำปีพ.ศ.๒๕๖๕	คณะผู้บริหาร สมาชิกสภา อบต. และบุคลากรให้การร่วมมือเป็นอย่างดี วิทยากรเป็นผู้มีความรู้ความชำนาญในการให้ความรู้เป็นอย่างดี
			-จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี นโยบายพัฒนาบุคลากรประจำปี และดำเนินการตามแผนนโยบายให้สอดคล้องตามความจำเป็น -ส่งเสริมและพัฒนาองค์กรมุ่งสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้	จัดส่งบุคลากรในหน่วยงานเพื่อพัฒนาประจำปี และสามารถนำความรู้ที่ได้รับมาใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงานให้ถูกต้องตามระเบียบของทางราชการต่อไป

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
<p>๓.นโยบายด้านการพัฒนาระบบสารสนเทศ</p>	<p>เพื่อส่งเสริมให้มีการพัฒนาบุคลากรตามตำแหน่ง สายงานครบทุกตำแหน่งสายงานอย่างเป็นระบบทั่วถึง และต่อเนื่อง โดยการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ศักยภาพ และทักษะการทำงานที่เหมาะสม</p>	<p>ระดับความสำเร็จของการปฏิบัติงาน ความผิดพลาดลดลง กระบวนการทำงานครบทุกขั้นตอน ไม่มีข้อร้องเรียนด้านพฤติกรรมและการทำงาน</p>	<p>องค์กรจัดให้มีเว็บไซต์ เพชบุ๊ค และไลน์กลุ่ม ในการสนับสนุนการทำงาน ไว้สำหรับ ประสัมพันธ์ผลงาน การปฏิบัติงาน นโยบายผู้บริหาร มาตรการหลักเกณฑ์การปฏิบัติงาน คู่มือการปฏิบัติงาน การเชื่อมต่อหน่วยงานอื่นในการค้นหาข้อมูล รวมถึง การร้องเรียนผ่านเว็บไซต์ ถามตอบ ปัญหา ข้อเสนอจากประชาชนสนองนโยบายรัฐบาล</p>	<p>เสนอแนะให้มีระบบสารสนเทศแบบ one stop service และระบบการใช้บริการผ่านเว็บไซต์ของ อบต. เพื่อความรวดเร็วในการให้บริการ และสอดคล้องกับนโยบายของรัฐบาล พร้อมให้สอดคล้องกับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น</p>
			<p>องค์กรมีไลน์กลุ่ม เพื่อใช้สำหรับ ประชาสัมพันธ์ข่าวสาร แจ้งเวียนให้ทราบถึงปฏิบัติ และสั่งงานรวมถึงการรายงานผลให้ผู้บังคับบัญชาทราบ</p>	<p>เป็นรูปแบบการทำงานแบบลดขั้นตอน ประหยัด และเพิ่มความรวดเร็วยิ่งขึ้น แต่ยังมีบุคลากรในสังกัดส่วนน้อยที่ยังไม่ค่อยมีความรู้ในด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ</p>
			<p>องค์กรจัดทาสตูด อุปกรณ์ ด้านเทคโนโลยีให้กับพนักงาน เจ้าหน้าที่สำหรับใช้ในการปฏิบัติงานที่ทันสมัย สามารถใช้ทรัพยากรร่วมกันได้อย่างประหยัด ในระบบเครือข่าย การแชร์เครื่องพิมพ์ เครื่องถ่ายเอกสาร อินเทอร์เน็ต Wifi</p>	<p>ตามมาตรการประหยัดพลังงาน และการใช้ทรัพยากรร่วมกัน</p>
			<p>-นำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในกิจกรรม และกระบวนการบริหารทรัพยากร และกระบวนการปฏิบัติงานในหน้าที่</p>	<p>มีการดำเนินการจัดหาเทคโนโลยีสารสนเทศ และพัฒนาระบบฐานข้อมูลเพื่อใช้ในการดำเนินกิจกรรมและปฏิบัติงานในหน้าที่อย่างเพียงพอและรองรับการพัฒนา ระบบในอนาคต</p>



ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
<p>๔.นโยบายด้านสวัสดิการ มีมาตรการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจให้กับพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง</p>	<p>เพื่อเสริมสร้างกำลังใจให้กับพนักงาน และเกิดความรักความทุ่มเทกำลังกาย กำลังใจให้กับองค์กร และสร้างความมั่นใจให้กับบุคลากรในความปลอดภัยในการทำงาน</p>	<p>ผลการปฏิบัติงานดี สำเร็จทันเวลาที่กำหนด ความผิดพลาดในการทำงานมีน้อย ไม่มีข้อร้องเรียน เกิดการทำงานเป็นทีม</p>	<p>จัดทำประกาศยกย่องเชิดชูพนักงานที่มีผลการปฏิบัติงานดีเด่น ในแต่ละรอบการประเมิน</p>	<p>การดำเนินการตามประกาศ ก.อบต.จังหวัดสุรินทร์</p>
			<p>จัดกิจกรรมวันคล้ายวันเกิดให้กับคณะผู้บริหาร พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง</p>	<p>บุคลากรให้ความร่วมมือในการจัดกิจกรรมเป็นอย่างดี</p>
			<p>ร่วมบริจาคเงินช่วยเหลือครอบครัวพนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้างที่เกิดการสูญเสียบุคคลในครอบครัว</p>	<p>บุคลากรเกิดความรักใคร่ รักองค์กร ทุ่มเทกำลังกาย กำลังใจในการทำงาน และมีจิตใจสาธารณะ</p>
			<p>จัดกิจกรรม Big cleaning day เพื่อให้องค์กรเป็นองค์กรน่าอยู่ สภาพแวดล้อมในการทำงาน สะอาด</p>	<p>บุคลากรให้ความร่วมมือ มีกิจกรรมร่วมกัน เกิดความสามัคคี และยังส่งผลให้องค์กรน่าอยู่</p>
			<p>มีมาตรการป้องกันและการติดเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ คือ จัดเจลแอลกอฮอล์ล้างมือ หน้ากากอนามัย สำหรับพนักงาน และผู้มาติดต่อราชการ รวมถึงปิดประกาศให้ทุกคนใส่หน้ากากอนามัยตลอดเวลา พร้อมทั้งให้หมั่นล้างมือบ่อยครั้ง</p>	<p>จัดมาตรการเป็นไปตามที่กระทรวงสาธารณสุขกำหนด พนักงานมีความปลอดภัยมากขึ้น แต่ควรมีเครื่องวัดอุณหภูมิก่อนเข้าสำนักงานในทุกๆอาคาร</p>

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
<p>๔.นโยบายด้านสวัสดิการ มีมาตรการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจให้กับพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง (ต่อ)</p>			<p>การประเมินผลการปฏิบัติงาน ๒ รอบ การประเมิน การเลื่อนขั้นเงินเดือน พนักงานส่วนตำบลและพนักงานครู และการเลื่อนค่าตอบแทนพนักงานจ้าง</p>	<p>เป็นการประเมินผลอย่างเป็นธรรมจากผู้บังคับบัญชา และคณะกรรมการกลั่นกรองเนื่องจากพิจารณาจากเอกสารผลงานการปฏิบัติงานที่ปฏิบัติจริง และกลั่นกรองคะแนนในรูปแบบคณะกรรมการ รวมทั้งการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนก็อยู่ในรูปแบบคณะกรรมการ และนำผลการปฏิบัติงาน การขาดงาน ลา มาสาย และความประพฤติผิดวินัยมาพิจารณาร่วม</p>
			<p>ส่งเสริมปัจจัยในท้องถิ่นให้ทำงานให้น่าอยู่ เช่น โต๊ะ เก้าอี้ทำงานที่เหมาะสม มีเทคโนโลยีในการทำงานที่ทันสมัย ครบถ้วน แสงสว่างเพียงพอ จัดให้มีแม่บ้านทำความสะอาดในสำนักงาน ให้สะอาดตลอดเวลา</p>	<p>ห้องทำงานยังมีความคับแคบ ถ้าเทียบกับจำนวนบุคลากร และอุปกรณ์ในการใช้งาน ตู้จัดเก็บเอกสารยังไม่เพียงพอ</p>



ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
<p>๕.นโยบายด้านการบริหาร</p>	<p>เพื่อให้การบริหารราชการเป็นไปตามหลักการบริหารจัดการที่การลดขั้นตอนในการทำงานประชาชนได้รับการบริการรวดเร็วยิ่งขึ้นลดการสูญเสีย รวมทั้งเพื่อให้พนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง ปฏิบัติได้ตรงตามสายงานและหน้าที่ความรับผิดชอบ ไม่เกี่ยงงานเป็นไปตามขั้นตอนภายใต้การบังคับบัญชา หัวหน้างานหรือหัวหน้าส่วนราชการ</p>	<p>การปฏิบัติราชการเป็นไปตามคำสั่งมอบหมายงานการรักษาราชการแทน และการปฏิบัติงานเป็นไปอย่างรวดเร็ว มีประสิทธิภาพประชาชนได้รับการอย่างรวดเร็ว และเกิดความประทับใจ ไม่เกิดข้อร้องเรียนด้านการปฏิบัติงาน</p>	<p>จัดทำคำสั่งมอบหมายงาน การปฏิบัติราชการให้กับพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างตรงตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง สายงาน และหน้าที่อื่นเพื่อเพิ่มพูนความรู้</p> <p>จัดทำคำสั่งให้พนักงานส่วนตำบลรักษาราชการแทน ปลัด อบต. หัวหน้าส่วนราชการ/ผู้อำนวยการ ในกรณีตำแหน่งว่าง หรือมี แต่ไม่สามารถปฏิบัติราชการได้</p> <p>แจ้งเวียนคำสั่ง ให้พนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้างได้รับทราบและถือปฏิบัติอย่างเคร่งครัด</p>	<p>พนักงานส่วนตำบลยังมีความเข้าใจผิด สับสนเกี่ยวกับเรื่อง รักษาการในตำแหน่ง รักษาการราชการแทน และปฏิบัติราชการแทน</p>

## ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ

จากการดำเนินโครงการและกิจกรรมตามนโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลโชคเหนือ สิ่งที่สำคัญถือเป็นปัจจัยส่งผลต่อความสำเร็จของการดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายตามแผนฯ คือ มีแผนการดำเนินงานที่สามารถติดตามผลการปฏิบัติงานได้ อย่างมีประสิทธิภาพ ปัญหาที่พบส่วนใหญ่เป็นเรื่องการบริหารจัดการ ซึ่งต้องมีการพัฒนาและปรับปรุงแก้ไขอย่างต่อเนื่อง โดยสามารถสรุปได้ดังนี้

### ปัญหาและอุปสรรค

๑. การดำเนินงานในการจ่ายเงินเดือน เงินประโยชน์ตอบแทนอื่น และเงินค่าจ้างของพนักงานจ้างส่วนท้องถิ่น จะกำหนดสูงกว่าร้อยละสี่สิบของเงินงบประมาณรายจ่ายประจำปีไม่ได้ ตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒
๒. การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ยังไม่ครอบคลุมภารกิจ วิสัยทัศน์ พันธกิจ ขององค์การบริหารส่วนตำบลโชคเหนือ
๓. การพัฒนาบุคลากร การดำเนินการไม่เป็นไปตามแผนการพัฒนาบุคลากร
๔. ควรมีการปรับปรุงความปลอดภัยจากชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน
๕. งบประมาณในการพัฒนาบุคลากรมีจำนวนจำกัด
๖. การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรยังขาดความรู้ ความเข้าใจในขั้นตอนการดำเนินการ วิธีการทำข้อตกลง ตัวชี้วัดแบบต่างๆ

### ข้อเสนอแนะ

๑. ควรมีการทบทวนแผนอัตรากำลัง ๓ ปี อย่างต่อเนื่อง เพื่อให้รองรับภารกิจ วิสัยทัศน์ พันธกิจ ที่ปรับเปลี่ยนไปอย่างรวดเร็วตามกระแสสังคมสมัยใหม่
๒. การดำเนินการสรรหาบุคลากรเข้ามาปฏิบัติงานให้ตรงตามภารกิจ และอำนาจหน้าที่ในตำแหน่งที่ว่าง เพื่อให้งานมีประสิทธิภาพและประโยชน์สูงสุดต่อประชาชน
๓. ควรส่งเสริมบุคลากรทุกตำแหน่ง ทุกคนได้รับการอบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพ
๔. ควรปรับปรุงสถานที่ทำงานให้เหมาะสมกับภารกิจงาน
๕. ควรส่งเสริมให้บุคลากรตระหนักถึงการสร้างจิตสำนึกคุณธรรม จริยธรรม ต่อด้านการทุจริตคอร์รัปชันทุกรูปแบบ ปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์ ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี การให้บริการประชาชนอย่างรวดเร็ว มีอัธยาศัยดีและไม่เลือกปฏิบัติ



## ข้อมูลการฝึกอบรมของเจ้าหน้าที่ อบต. โขกเหนือ

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕

ที่	ชื่อ - สกุล	หลักสูตรการฝึกอบรม	วันที่	หน่วยงานที่จัด	สถานที่
๑	สายงานบริหารท้องถิ่น นายบุญส่ง สายไทย ตำแหน่ง ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	หลักสูตรการฝึกอบรม -การอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับป้องกันและปราบปรามการทุจริต -การจัดทำงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๕ ตามกรอบ แนวทางปฏิบัติของระเบียบ/หนังสือสั่งการต่างๆ e-LASS	๒๖ ก.ค. ๖๕ ๘-๑๐ ก.ค.๖๕	อบต.โขกเหนือ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม	ห้องประชุม อบต.โขกเหนือ โรงแรมโมยะ จังหวัดขอนแก่น
๒	สายงานบริหารงานทั่วไป นางสาวชนพร ประจิจิตร ตำแหน่ง หัวหน้าสำนักปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	-การอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับป้องกันและปราบปรามการทุจริต	๒๖ ก.ค. ๖๕	อบต.โขกเหนือ	ห้องประชุม อบต.โขกเหนือ
๓	สายงานบริหารงานการคลัง นางสาวพรณี ไชยกุล ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	-การอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับป้องกันและปราบปรามการทุจริต -อบรมเชิงปฏิบัติการใช้งานโปรแกรมตารางคำนวณ เพื่อการ จัดทำบัญชีราคาประเมินที่ดินและสิ่งปลูกสร้าง พร้อมออก รายงาน ภ.ด.ส.แบบรวมและรายบุคคล -อบรมแนวทางการปฏิบัติตามระเบียบและหนังสือสั่งการที่เกี่ยวข้องกับ การเงินการคลัง อบต.	๒๖ ก.ค. ๖๕ ๑๗-๑๙ ก.ค.๖๕ ๓๑ มี.ค.-๔ พ.๖๕	อบต.โขกเหนือ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น	ห้องประชุม อบต.โขกเหนือ โรงแรมกสิพัฒน์ จังหวัดอุบลราชธานี โรงแรมเอ็กโซเทล
๔	สายงานบริหารงานช่าง นายบุญสืบ ระวังเชื้อ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	-การอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับป้องกันและปราบปรามการทุจริต -การฝึกอบรมการใช้งานระบบภูมิสารสนเทศ(GIS)ขั้นสูง เพื่อการบริหารจัดการน้ำระดับท้องถิ่น	๒๖ ก.ค. ๖๕ ๑๖-๒๐ ธ.ค.๖๕	อบต.โขกเหนือ กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น	ห้องประชุม อบต.โขกเหนือ โรงแรมเซ็นจูรี พาร์ค กรุงเทพมหานคร

ที่	ชื่อ - สกุล	หลักสูตรการฝึกอบรม	วันที่	หน่วยงานที่จัด	สถานที่
๖	สายงานวิเคราะห์นโยบายและแผน นางทัศนีย์ ประดุงขันธ์ ตำแหน่ง นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญก	-การอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับป้องกันและปราบปรามการทุจริต -การจัดทำงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๕ ตามกรอบ แนวทางปฏิบัติของระเบียบ/หนังสือสั่งการต่างๆ e-LASS	๒๖ ก.ค. ๖๕ ๘-๑๐ ก.ค. ๖๕	อบต.โชคเหนือ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม	ห้องประชุม อบต.โชคเหนือ โรงแรมไฮเซะ จังหวัดขอนแก่น
๗	สายงานพัฒนาชุมชน นางอภา บุญศักดิ์ ตำแหน่ง นักพัฒนาชุมชนชำนาญการ	-การอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับป้องกันและปราบปรามการทุจริต	๒๖ ก.ค. ๖๕	อบต.โชคเหนือ	ห้องประชุม อบต.โชคเหนือ
๘	สายงานบริหารงานบุคคล นางสาวพรพรรณ ศรีทับทิม ตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ	-สัมมนาเชิงปฏิบัติการมาตรฐานและหลักเกณฑ์เกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ	๑๙-๒๑ พ.ย. ๒๕๖๔	มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน	โรงแรมทองธารินทร์
๙	สายงานวิชาการเงิน นางอนิภา เรืองรัมย์ ตำแหน่ง นักวิชาการเงินและบัญชีชำนาญการ	-การอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับป้องกันและปราบปรามการทุจริต -อบรมการจัดทำรายงานการเงินประจำปี ในระบบบัญชี คอมพิวเตอร์ของ อบท.(e-LAAS) -โครงการเตรียมความพร้อมในการปิดบัญชีประจำปี ๒๕๖๕ ในระบบบัญชีคอมพิวเตอร์ของ อบท.(e-LAAS)	๒๖ ก.ค. ๖๕ ๒๒-๒๔ เม.ย. ๖๕ ๒-๕ ก.ย. ๖๕	อบต.โชคเหนือ มหาวิทยาลัยบูรพา สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดสุรินทร์	ห้องประชุม อบต.โชคเหนือ โรงแรมสุรินทร์แกรนด์ อุบลราชธานี โรงแรมตริังกรุงเทพ กรุงเทพมหานคร
๑๐	สายงานวิชาการศึกษา นายสรายุทธ สายชัย ตำแหน่ง นักวิชาการศึกษานโยบาย	-การอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับป้องกันและปราบปรามการทุจริต	๒๖ ก.ค. ๖๕ ๒๖ ก.ค. ๖๕	อบต.โชคเหนือ อบต.โชคเหนือ	ห้องประชุม อบต.โชคเหนือ ห้องประชุม อบต.โชคเหนือ
๑๑	สายงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย นายสุรศักดิ์ มาสีหวล ตำแหน่ง จพง.ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	-เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย รุ่นที่ ๑๖	๒๖ ก.ค.-๑๔ ส.ค. ๖๕	กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น	สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น



ที่	ชื่อ - สกุล	หลักสูตรการฝึกอบรม	วันที่	หน่วยงานที่จัด	สถานที่
๑๒	สายงานปฏิบัติงานพัสดุ นายอนุสรณ์ พรหมบุตร ตำแหน่ง เจ้าพนักงานพัสดุปฏิบัติงาน	-การอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับป้องกันและปราบปรามการทุจริต -โครงการฝึกอบรมเพื่อการเตรียมความพร้อมรองรับการจัดเก็บภาษีที่ดินและสิ่งปลูกสร้าง	๒๖ ก.ค. ๖๕	อบต.โชคเหนือ	ห้องประชุม อบต.โชคเหนือ
๑๓	สายงานปฏิบัติงานจัดเก็บรายได้ นายชินวรส เป็นสุข ตำแหน่ง เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ปฏิบัติการ	-โครงการฝึกอบรมเพื่อการเตรียมความพร้อมรองรับการจัดเก็บภาษีที่ดินและสิ่งปลูกสร้าง	๓๑ ก.ค.-๒ ส.ค. ๖๕	กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น จังหวัดนครนายก	ณ โรงแรมเสด็จริสอร์ท จังหวัดนครนายก
๑๔	สายงานปฏิบัติงานช่างโยธา นายศุภพล นามวัฒน์ ตำแหน่ง นายช่างโยธาศาสนาญงาน	-การอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับป้องกันและปราบปรามการทุจริต -การคำนวณราคากลางงานก่อสร้างของทางราชการด้วยอิเล็กทรอนิกส์ สำหรับบุคลากรด้านช่าง	๒๖ ก.ค. ๖๕ ๒๘-๓๐ พ.ย. ๖๕	อบต.โชคเหนือ สำนักงานทางหลวงชนบทที่ ๕ (นครราชสีมา)	ห้องประชุม อบต.โชคเหนือ โรงแรมสกายโฮเทล จ.นครราชสีมา
๑๕	สายงานการเกษตร นางภรณ์ทิพย์ สังข์พงษ์ ตำแหน่ง นักวิชาการเกษตรปฏิบัติการ	-การอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับป้องกันและปราบปรามการทุจริต	๒๖ ก.ค. ๖๕	อบต.โชคเหนือ	ห้องประชุม อบต.โชคเหนือ
๑๖	สายงานปฏิบัติงานธุรการ นางสาวกรรณิการ์ เพิ่มชูชี ตำแหน่ง เจ้าพนักงานธุรการชำนาญการ	-การอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับป้องกันและปราบปรามการทุจริต	๒๖ ก.ค. ๖๕	อบต.โชคเหนือ	ห้องประชุม อบต.โชคเหนือ
๑๗	นางสาววิรัชญา พรหมบุตร ตำแหน่ง เจ้าพนักงานธุรการชำนาญการ	-การอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับป้องกันและปราบปรามการทุจริต	๒๖ ก.ค. ๖๕	อบต.โชคเหนือ	ห้องประชุม อบต.โชคเหนือ