

รายงานผลความก้าวหน้า
การดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖



องค์การบริหารส่วนตำบลนาพญา
อำเภอหลังสวน จังหวัดชุมพร

คำนำ

ตามที่องค์การบริหารส่วนตำบลนาพญา ได้ประกาศนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ลงวันที่ ๑๐ ตุลาคม ๒๕๖๕ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้การบริหารทรัพยากรบุคคลเป็นไปตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ พระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ศ. ๒๕๔๐ พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชุมพร เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๔๕ และแก้ไขเพิ่มเติมถึง พ.ศ. ๒๕๖๒ รองรับการกิจตามแผนการปฏิรูปประเทศและยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) รวมทั้งให้สอดคล้องกับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA)

องค์การบริหารส่วนตำบลนาพญา ให้ความสำคัญในการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยการนำนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ไปปฏิบัติเพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ของนโยบาย

ดังนั้น จึงรวบรวมข้อมูลการดำเนินการตามนโยบายการบริหารงานบุคคลฯ ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ช่วงระหว่างวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ - ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๖ ในครั้งนี้มีการดำเนินการครบ ๕ องค์ประกอบ คือ ด้านการสรรหา/แผนการดำเนินงาน การบรรจุและแต่งตั้ง ด้านการพัฒนา ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน และด้านการให้ทุนให้โทษและการสร้างขวัญกำลังใจ

**รายงานผลความก้าวหน้าการดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล
ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาพญา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖
ระหว่างเดือนตุลาคม – มีนาคม ๒๕๖๖**

องค์การบริหารส่วนตำบลนาพญา ได้ดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖ ซึ่งเป็นไปตามกฎ ระเบียบ และข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ การสรรหา การพัฒนา การรักษาไว้ และการใช้ประโยชน์ โดยมีรายละเอียดดังนี้

นโยบาย	เป้าหมาย	แนวทางการปฏิบัติ	ผลการดำเนินงาน	งบประมาณ (บาท)	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ
<p>๑. ด้านการสรรหา (Recruitment)</p> <p>๑.๑ จัดทำแผน อัตรากำลัง ๓ ปีฯ</p> <p>๑.๒ การรับโอนย้าย พนักงานฯ มาดำรงตำแหน่ง</p> <p>๑.๓ การสรรหาและเลือกสรรพนักงานจ้าง</p> <p>๑.๔ การดำเนินการสรรหาข้าราชการ และพนักงานจ้าง ให้แต่งตั้ง คณะกรรมการสรรหาฯ</p>	<p>การสรรหาบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถตามหลักเกณฑ์ เพื่อปฏิบัติงานตามภารกิจของ อปท.</p>	<p>๑.การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖) หน่วยงานได้มีการวิเคราะห์ตำแหน่งและความต้องการของแต่ละส่วนราชการ โดยได้วิเคราะห์ความต้องการใช้อัตรากำลังและความต้องการจริง เพื่อให้ส่วนราชการได้บุคลากรมาปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อหน่วยงาน</p> <p>๒. การสรรหาตำแหน่งว่าง ในตำแหน่ง สายทั่วไป และสายวิชาการ และสายบริหาร หน่วยงานได้มีการประกาศรับโอน (ย้าย) ตามแนวทางปฏิบัติสำหรับสายงานผู้ปฏิบัติต้องดำเนินการสรรหาภายใน ๑ ปีนับตั้งแต่เกิดตำแหน่งว่าง และหากไม่สรรหาภายใน ๑ ปี หน่วยงานต้องเสนอ ก.อบต.จังหวัดในการขอยุบตำแหน่งที่ว่าง สำหรับตำแหน่งสายงาน ผู้บริหารหน่วยงานได้มีการประกาศรับโอน (ย้าย) ภายใน ๖๐ วัน นับตั้งแต่มีตำแหน่งว่างลง โดยอาจรับโอนพนักงานส่วนตำบล หรือพนักงานส่วนท้องถิ่นอื่นที่มีคุณสมบัติครบถ้วนสำหรับตำแหน่งที่ว่างลง</p>	<p>- หน่วยงานได้ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี หลักจาก ก.อบต.จังหวัดได้มีมติเห็นชอบให้หน่วยงานใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปีของปีนั้นได้ ซึ่งตามแนวทางปฏิบัติ</p> <p>- การรับโอนหน่วยงาน ได้ยึดถือตามแนวทางตามประกาศ คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชุมพร เรื่องการรับโอนพนักงานส่วนท้องถิ่นหรือข้าราชการประเภทอื่นมาแต่งตั้งให้ดำรงดำรงตำแหน่งประเภทสายงานที่ว่างในตำแหน่ง</p>	-	<p>๑ สำหรับในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ หน่วยงานไม่มีการปรับปรุงแผนอัตรากำลังเพิ่มเติม เนื่องจากในปีงบประมาณที่ผ่านมาบางส่วนราชการได้มีการขอปรับปรุงตำแหน่งครบถ้วนและเป็นไปตามความต้องการของแต่ละส่วนราชการแล้ว</p> <p>๒ การรับโอน (ย้าย) พนักงานส่วนตำบล หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ประเภทอื่น หรือข้าราชการประเภทอื่นมาดำรงตำแหน่งว่าง หน่วยงานได้มีการประกาศรับโอน (ย้าย) ตามแนวทางปฏิบัติไม่ว่าจะเป็นในส่วน</p>

นโยบาย	เป้าหมาย	แนวทางการปฏิบัติ	ผลการดำเนินงาน	งบประมาณ (บาท)	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ
		<p>๓. การสรรหาและเลือกสรรพนักงานจ้าง หน่วยงานได้มีการประกาศรับสมัครและการ ดำเนินการเป็นไปตามขั้นตอนตามแนวทาง ปฏิบัติ โดยยึดหลักการด้านบริหารจัดการ บ้านเมืองที่ดี หรือหลักธรรมาภิบาล ทั้งนี้การ ดำเนินการต้องโปร่งใสและตรวจสอบได้ โดยยึด หลักความยุติธรรม</p> <p>๔. การสรรหาข้าราชการและพนักงานจ้าง ของ หน่วยงานได้มีการแต่งตั้งคณะกรรมการสรรหา เพื่อรับโอน เพื่อตรวจสอบคุณสมบัติ ให้เป็นไป ตามแนวทางปฏิบัติ ซึ่งการดำเนินการรับโอน จะต้องตรวจสอบคุณสมบัติ ตามมาตรฐาน กำหนดตำแหน่งประเภทที่รับโอนว่ามีคุณสมบัติ ครบถ้วนหรือตรงตามประกาศการรับโอน (ย้าย) หรือไม่ ซึ่งหากตรงตามคุณสมบัติเฉพาะ ตำแหน่ง ทางหน่วยงานที่รับโอน อาจประสาน การรับโอน (ย้าย) ไปยังสังกัดของของผู้ขอโอน (ย้าย) และเมื่อต้นสังกัดของผู้ขอโอนไม่ขัดข้อง หน่วยงานจะได้ขอความเห็นชอบต่อ ก.อบต. เพื่อให้มีมติในการรับโอนย้ายนั้น สำหรับการ สรรหาพนักงานจ้างไม่ว่าจะเป็นประเภทภารกิจ หรือประเภททั่วไป หน่วยงานผู้จัดสอบเพื่อ เลือกสรรพนักงานจ้าง ได้มีการแต่งตั้ง คณะกรรมการฯ ไม่ว่าจะป็นคณะกรรมการรับ สมัคร คณะกรรมการตรวจสอบคุณสมบัติ คณะกรรมการออกข้อสอบ คณะกรรมการสอบ สัมภาษณ์ โดยยึดตามประกาศคณะกรรมการ</p>	<p>นักวิชาการตรวจสอบ ภายใน เจ้าพนักงาน สาธารณสุข และตำแหน่ง วิศวกรโยธา รวม ๓ ตำแหน่ง สำหรับตำแหน่ง สายงานผู้บริหาร หน่วยงานประกาศรับโอน ในตำแหน่ง หัวหน้าสำนัก ปลัด (นักบริหารงานทั่วไป จำนวน ๑ อัตรา ทั้งนี้ ในช่วงการรับโอนหลักจาก ตำแหน่งนี้ว่างภายใน ๖๐ วัน ไม่มีบุคคลใดแจ้งความ ประสงค์ขอโอนมารับ ราชการในสังกัด ทั้งนี้เมื่อ ตำแหน่งว่างครบ ๖๐ วัน แล้ว หน่วยงานได้ขอใช้ บัญชีไปกรมส่งเสริมการ ปกครองท้องถิ่นตาม แนวทางปฏิบัติ - การสรรหาพนักงานจ้าง ไม่ว่าจะเป็นตำแหน่ง ภารกิจหรือทั่วไป หน่วยงานได้สรรหาเมื่อ ตำแหน่งนั้นมีตำแหน่ง</p>		<p>ของสายงานประเภททั่วไป หรือประเภทวิชาการ ซึ่งใน ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ยังไม่มีผู้ใดแจ้งความ ประสงค์ขอโอนมาดำรง ตำแหน่งว่าง ทั้งนี้ตำแหน่ง ว่างบางตำแหน่ง หน่วยงานคาดว่าจะ ตรวจสอบคุณสมบัติของ พนักงานส่วนตำบลใน สังกัดว่าบุคคลใดมี คุณสมบัติที่จะคัดเลือกเพื่อ ย้ายเปลี่ยนสายงานจาก สายงานประเภททั่วไปมา ดำรงตำแหน่งสายงาน ประเภทวิชาการบ้าง ทั้งนี้ เพื่อให้ได้บุคลากรที่มีความ เหมาะสมกับตำแหน่งและ ได้บุคลากรครบทุกส่วน ราชการ</p>

นโยบาย	เป้าหมาย	แนวทางการปฏิบัติ	ผลการดำเนินงาน	งบประมาณ (บาท)	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ
		พนักงานส่วนตำบลจังหวัดชุมพร เรื่อง หลักเกณฑ์เกี่ยวกับพนักงานจ้าง ลงวันที่ ๑๑ สิงหาคม ๒๕๔๗	ว่างและเป็นความต้องการ ของแต่ละส่วนราชการ ภาระค่าใช้จ่ายไม่เกินกว่า ร้อยละ ๔๐ เมื่อตรวจสอบ ด้านภาระค่าใช้จ่าย สำหรับในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ (๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ ถึง ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๖)หน่วยงานไม่มีการ สรรหาพนักงานจ้าง เนื่องจากไม่มีตำแหน่งว่าง และไม่ได้กำหนดตำแหน่ง พนักงานจ้างเพิ่มเติม		
		๔. การดำเนินการสรรหาข้าราชการและ พนักงานจ้าง ให้แต่งตั้งคณะกรรมการสรรหา และดำเนินการตามระเบียบและประกาศ กำหนดหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการพนักงาน ส่วนตำบลจังหวัดชุมพรกำหนด	- ดำเนินการรายงานข้อมูล ตำแหน่งว่างเพื่อมาบรรจุ และขอให้ (กสอ.) เป็น ผู้ดำเนินการสอบแข่งขัน ตำแหน่งหัวหน้าสำนักปลัด	-	-

นโยบาย	เป้าหมาย	แนวทางการปฏิบัติ	ผลการดำเนินงาน	งบประมาณ (บาท)	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ
<p>๒. ด้านการพัฒนา (Development)</p> <p>๒.๑การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี</p> <p>๒.๒ จัดส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมตามแผนพัฒนาบุคลากร</p> <p>๒.๓การประเมินพนักงานส่วนตำบลตามหลักเกณฑ์มาตรฐานกำหนดตำแหน่งในความรู้ทักษะและสมรรถนะ</p> <p>๒.๔การพัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อพัฒนาบุคลากร</p>	<p>การพัฒนาความรู้ความสามารถ ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ</p>	<p>๑. จัดทำและดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี ให้สอดคล้องตามแผนพัฒนาบุคลากรประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ และตามความจำเป็น ความต้องการในการพัฒนาของบุคลากรในหน่วยงาน</p> <p>๒. จัดส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมในหลักสูตรต่าง ๆ ที่สอดคล้องกับมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง เพื่อพัฒนาทักษะความรู้ให้ เป็นมืออาชีพ</p> <p>๓. จัดให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชุมพร กำหนด</p>	<p>- ใช้แผนพัฒนาบุคลากรฉบับเดิม(ฉบับประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) โดยพิจารณาให้พนักงานส่วนตำบลเข้ารับการอบรมเพื่อพัฒนาความรู้ตามสายงานตำแหน่งให้เป็นไปตามแผนพัฒนาบุคลากร</p> <p>- จัดส่งพนักงานส่วนตำบลพนักงาน เข้าร่วมการฝึกอบรมโครงการ/หลักสูตรต่าง ๆ จำนวน ๒ โครงการ (๒ ราย)</p> <p>- ประเมินพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖ รอบการประเมินครั้งที่ ๑ ระหว่างวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ - ๓๑มีนาคม ๒๕๖๖) ตามเกณฑ์มาตรฐานความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบลกำหนด</p>	<p>-</p> <p>๗,๘๐๐</p>	<p>เป็นการติดตามประเมินในการพัฒนาบุคลากรให้เป็นไปตามแผนที่กำหนดและมีระบบการประเมินการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพเป็นธรรมตามผลการปฏิบัติงานที่แท้จริง</p>

นโยบาย	เป้าหมาย	แนวทางการปฏิบัติ	ผลการดำเนินงาน	งบประมาณ (บาท)	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ
			<ul style="list-style-type: none"> - จัดประชุมประจำเดือน พนักงานไม่เกินวันที่ ๑๐ ของเดือน เพื่อให้ได้มี การให้ข้อปัญหาอุปสรรค และระดมความคิดเห็น ช่วยเสนอแนะเพื่อแก้ไข ปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้น 		
<p>๓. ด้านการรักษาไว้ (Retention)</p> <p>๓.๑ เส้นทาง ความก้าวหน้า สร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน สวัสดิการตาม ระเบียบฯ</p>	<p>การรักษา จูงใจ ดึงดูดและ สร้างความรักรังสรรค์ให้ เกิดขึ้น</p>	<p>๑. ดำเนินการให้ได้รับสวัสดิการต่าง ๆ ตามที่ ระเบียบกำหนด</p> <p>๒. ควบคุมให้การประเมินผลการปฏิบัติงานของ ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างทุก คน พร้อมทั้งการให้ความดีความชอบ การเลื่อน ขึ้นเงินเดือนพนักงานส่วนตำบล การเลื่อน เงินเดือนครู การเลื่อนขั้นค่าจ้างลูกจ้างประจำ การเลื่อนค่าตอบแทนพนักงานจ้างตามภารกิจ และการต่อสัญญาจ้างพนักงานจ้างทั่วไป เป็นไปด้วยความโปร่งใส ยุติธรรม ปราศจาก การกลั่นแกล้ง หรือใช้อคติในการประเมินผล การปฏิบัติงาน และหากมีข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้าง ร้องเรียนหรือร้อง ขอความเป็นธรรมให้รับดำเนินการด้วยความ ยุติธรรม</p>	<ul style="list-style-type: none"> - การเบิกเงินค่า สวัสดิการเกี่ยวกับ การศึกษาของบุตร พนักงานส่วนตำบล จำนวน ๒ ราย - การเบิกเงินค่าเช่าบ้าน ให้กับพนักงานส่วนตำบล จำนวน ๗ ราย - ปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ และวิธีการประเมินผล การปฏิบัติราชการ เพื่อ ประเมินผลปฏิบัติงาน สำหรับเลื่อนขั้นเงินเดือน ของพนักงานส่วนตำบล/ เพิ่มค่าจ้างลูกจ้างประจำ เงินเดือนพนักงานครู และเลื่อนค่าตอบแทน พนักงานจ้าง 	<p>๒๐,๑๕๐</p> <p>๑๖๙,๒๐๐</p>	<p>มีระบบการจัดสวัสดิการ อย่างเป็นธรรม ทำให้ บุคลากรเกิดความพึง พอใจในสวัสดิการ ผู้ บริหารฯ มีส่วนร่วมใน กิจกรรมการพัฒนา บุคลากรฯ</p>

นโยบาย	เป้าหมาย	แนวทางการปฏิบัติ	ผลการดำเนินงาน	งบประมาณ (บาท)	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ
			- จัดทำโครงการ ฝึกอบรมให้ความรู้แก่ ผู้บริหารท้องถิ่น ผู้ช่วย ผู้บริหารท้องถิ่น สมาชิก สภาอบต. พนักงานส่วน ตำบลและพนักงานจ้าง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖ ระหว่างวันที่ ๒๗ ก.พ.-๑ มี.ค.๖๖ ณ ห้องประชุม อบต. นาพญา	๔๕,๐๐๐	- การจัดฝึกอบรมให้ ความรู้ มีผู้เข้าร่วมบางรายติด ภารกิจด่วน ส่งผลให้ไม่ได้ รับความรู้ในหลักสูตรที่จัด ให้ โดยหน่วยงานควรมี วิธีการส่งเสริมการให้ ความรู้ ในรูปแบบอื่นเพิ่มเติม

ปัญหาและอุปสรรค /เปรียบเทียบกับปีที่ผ่านมา

ด้านการฝึกอบรมบุคลากร

หน่วยงานมีบุคลากรบางรายที่ไม่ได้ผ่านการฝึกอบรมตามแผนพัฒนาบุคลากรในแต่ละปี เนื่องจากบางตำแหน่งสถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่นอาจไม่ได้จัดฝึกอบรมในห้วงระยะเวลาในงบประมาณนั้น เนื่องจากบุคลากรในตำแหน่งดังกล่าวแจ้งความประสงค์ขอเข้ารับการฝึกอบรมค่อนข้างน้อยทำให้การพัฒนาบุคลากรไม่สามารถจัดฝึกอบรมในห้วงระยะเวลาดังกล่าวได้ ทั้งนี้ผู้ปฏิบัติงานจึงมีความคลุมเครือในระเบียบและข้อกำหนดที่ออกมาประกาศใช้ต่อเนื่องและอาจทำให้พนักงานส่วนตำบลผู้ปฏิบัติงานไม่มีหลักหรือข้อปฏิบัติ อันทำให้การปฏิบัติงานของหน่วยงานไม่มีประสิทธิภาพ

ข้อเสนอแนะ/แนวทางแก้ไขปัญหา

การจัดฝึกอบรมแม้ว่าสถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่นเป็นหน่วยงานผู้จัดฝึกอบรมให้กับบุคลากรในสังกัดองค์กรปกครองท้องถิ่นทั่วประเทศ ซึ่งการจัดฝึกอบรมให้แก่ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ผู้บริหารท้องถิ่น สมาชิกสภาท้องถิ่น แม้ว่าในห้วงระยะเวลาดังกล่าวสถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่นไม่มีแผนหรือตารางการจัดฝึกอบรมแต่อย่างใด ซึ่งในขณะนี้ก็ยังหลายหน่วยงานที่จัดฝึกอบรมให้กับข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นอยู่มากมาย ถึงแม้ว่าจะไม่ใช่จัดฝึกอบรมเฉพาะตำแหน่งนั้นก็ตาม ซึ่งจะเห็นได้ว่าปัจจุบันมหาวิทยาลัยราชภัฏ หรือมหาวิทยาลัยต่างๆ ก็จัดฝึกอบรมให้กับพนักงานส่วนตำบลหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นเฉพาะหัวข้อรวมที่พนักงานส่วนท้องถิ่นจะต้องมีความรู้และสามารถนำมาใช้ในการปฏิบัติงานกับตำแหน่งของตนเอง ทั้งนี้องค์การบริหารส่วนตำบลนาพญาได้พิจารณาแล้วเห็นว่า เพื่อเป็นประโยชน์กับพนักงานส่วนตำบลในสังกัดผู้บริหารท้องถิ่นจึงอนุญาตให้พนักงานส่วนตำบลสามารถเข้ารับการอบรมหรือฝึกอบรมตามโครงการที่มหาวิทยาลัยหรือหน่วยงานอื่นๆ จัดได้

รายละเอียดหลักสูตรที่จัดส่งพนักงานเข้าร่วมฝึกอบรม ในปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖
รายละเอียดการดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖
ราย ๖ เดือน (ตุลาคม ๒๕๖๕ – มีนาคม ๒๕๖๖)
ด้านการพัฒนา (Development) ข้อ ๒.๔

ลำดับ	หลักสูตร	หน่วยงานผู้จัด	ช่วงระยะเวลาการอบรม	งบประมาณ (บาท)
๑	การเสริมสร้างความรู้ด้านกฎหมายและสมรรถนะทางการบริหารตามประกาศ ก.ธ.เรื่องการบริหารงานบุคคล (ฉบับที่๔) เพื่อนำไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์ รุ่นที่ ๑๐	มหาวิทยาลัยมหาสารคาม	๒๗-๒๙ ม.ค.๒๕๖๖	๓,๙๐๐
๒	การเสริมสร้างความรู้ด้านกฎหมายและสมรรถนะทางการบริหารตามประกาศ ก.ธ.เรื่องการบริหารงานบุคคล (ฉบับที่๔) เพื่อนำไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์ รุ่นที่ ๗	มหาวิทยาลัยมหาสารคาม	๑๖-๑๘ ธ.ค.๒๕๖๖	๓,๙๐๐