



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักปลัดเทศบาลตำบลดอนตรอ.....
ที่.. นศ๕๖๓๐๑/ ๑๑ค๑.....ลงวันที่ ๓๐ ธันวาคม ๒๕๖๔.....

เรื่อง รายงานผลการดำเนินงานตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔

เรียน นายกเทศบาลตำบลดอนตรอ

ด้วยสำนักปลัดเทศบาลตำบลดอนตรอ ได้ทำสรุปรายงานผลการดำเนินงานตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ เสร็จเรียบร้อยแล้ว ซึ่งรายละเอียดปรากฏตามรายงานที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

(นางสาวนิงฤทัย วัฒนศรี)

นักทรัพยากรบุคคล

- เพื่อให้จกทป
- เติมนครเหนือที่ต่างองดาพินทป

(นายสุพรชัย ทองเสมอ)

หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาลตำบลดอนตรอ

- เพื่อโปรดทราบ

(นางนุชรี สุดแก้ว)

ปลัดเทศบาลตำบลดอนตรอ

ทราฟ ดำเนินการ

(นายวัชร สุขเกื้อ)

นายกเทศมนตรีตำบลดอนตรอ



รายงานผลการดำเนินงานตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔

เทศบาลตำบลนครอ
อำเภอเฉลิมพระเกียรติ จังหวัดนครศรีธรรมราช

รายงานผลการดำเนินงานตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔

เทศบาลตำบลดอนตรอ อำเภอเฉลิมพระเกียรติ จังหวัดนครศรีธรรมราช

นโยบาย	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
<p>๑. นโยบายด้านการปรับปรุงโครงสร้างระบบงานและการบริหารอัตรากำลัง</p> <p>- การปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ -พ.ศ. ๒๕๖๖)</p>	<p>ใช้เครื่องมือทางสถิติและตัวชี้วัดต่างๆในการวางอัตรากำลัง โดยเปรียบเทียบภารกิจปฏิบัติงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารและพัฒนาบุคลากร รวมทั้งมีโครงสร้างองค์กรและตำแหน่งอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลให้เกิดประโยชน์สูงสุด นำไปสู่การบรรลุพันธกิจขององค์กร</p>	<p>มีแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของเทศบาลตำบลดอนตรอ ในการวิเคราะห์อัตรากำลัง เพื่อจัดทำกรอบอัตรากำลัง เพื่อจัดทำกรอบอัตรากำลังพนักงานเทศบาลในแต่ละส่วนราชการและนำไปสู่การกำหนดจำนวนประเภท และระดับตำแหน่งเสนอคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของเทศบาลตำบลดอนตรอ</p> <p>๒.มีการติดตาม ประเมินผล และปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี อย่างต่อเนื่อง และนำไปสู่การกำหนดจำนวน/ตำแหน่ง เพิ่มหรือลด จำนวน ตำแหน่ง เสนอคณะกรรมการพนักงานเทศบาลให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นการขอเพิ่มอัตรากำลังข้าราชการ/พนักงานจ้าง การปรับเปลี่ยนตำแหน่งพนักงานจ้างทั่วไป พนักงานจ้างตามภารกิจ</p>	<p>เทศบาลตำบลดอนตรอ ได้ปรับปรุงกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔) ครั้งที่ ๑ โดยเพิ่มอัตราตำแหน่ง นักวิชาการตรวจสอบภายใน ปฏิบัติการ/ชำนาญการ จำนวน ๑ อัตรา</p>	<p>ควรมีการทบทวนแผนอัตรากำลังอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง</p>

นโยบาย	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
<p>๒ นโยบายการสรรหาและคัดเลือก</p> <p>- การสรรหาและเลือกสรรพนักงานจ้าง</p>	<p>การสรรหาบุคลากรเชิงรุกเป็นสิ่งที่ยังคงให้ความสำคัญอย่างต่อเนื่องเพื่อให้ได้บุคลากรที่มีคุณภาพเทศบาลจึงมีประกาศรับสมัครพนักงานจ้างในระบบเปิดและการรับโอนย้ายพนักงานส่วนท้องถิ่นตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดนครศรีธรรมราช ให้ความสำคัญกับการคัดเลือกบุคลากรโดยยึดหลักความรู้ความสามารถ คุณลักษณะที่เหมาะสมกับงาน ควบคู่กับความเป็นคนดี การสรรหาและคัดเลือกบุคลากร</p>	<p>มีการกระบวนการสรรหาพนักงานจ้างไปเป็นไปตามระเบียบหลักเกณฑ์ที่ระเบียบกำหนด โปร่งใส ตรวจสอบ</p>	<p>เทศบาลตำบลดอนตรอ ได้มีการดำเนินการสรรหาพนักงานจ้าง จำนวน</p> <p>๒ ตำแหน่ง คือ</p> <p>๑ ตำแหน่ง เจ้าพนักงานธุรการ</p> <p>๒. ตำแหน่ง คนงานประจำรถขยะ</p>	<p>- ต้องมีการวิเคราะห์และวางแผนการดำเนินการล่วงหน้า เนื่องจากการสรรหาต้องใช้ระยะเวลาในการดำเนินการ</p>

นโยบาย	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
<p>๓. นโยบายการบรรจุและการแต่งตั้งบุคลากร</p> <p>- การโอน(ย้าย)</p>	<p>การสรรหาและคัดเลือกบุคลากร เป็นหน้าที่พื้นฐานที่สำคัญของหน่วยงานที่รับผิดชอบด้านทรัพยากรบุคคล เนื่องจากการสรรหาและคัดเลือกบุคคลเข้าทำงานเป็นงานที่มีความสำคัญต่อความสำเร็จหรือล้มเหลวในการดำเนินงานขององค์กร ดังนั้น ขั้นตอนและวิธีการสรรหาและคัดเลือกบุคลากร จึงต้องดำเนินการอย่างจริงจังมีหลักเกณฑ์และยุติธรรม เพื่อให้เหมาะสมกับงานที่องค์กรต้องการมากที่สุดเข้าร่วมงาน</p>	<p>๑. มีแนวทางการปฏิบัติ บรรจุและแต่งตั้งบุคลากรตามวิธีและหลักเกณฑ์ของคณะกรรมการพนักงานเทศบาล จังหวัดนครศรีธรรมราช กำหนด</p> <p>๒. สรรหาพนักงานเทศบาลตามกรอบระยะเวลาในบรรจุและแต่งตั้งตามระเบียบ/ประกาศ/มติ ก.ท.จ.</p> <p>๓. การบรรจุแต่งตั้งบุคลากรเป็นอย่างดี โปร่งใส เป็นธรรม สามารถตรวจสอบได้</p>	<p>เทศบาลตำบลดอนตรอได้มีมารับโอน(ย้าย) พนักงานเทศบาล ในตำแหน่ง นักวิชาการศึกษา ปฏิบัติการ จำนวน ๑ อัตรา และรับโอน(ย้าย)พนักงานครูชำนาญการ จำนวน ๑ อัตรา</p>	<p>- เนื่องจากการรับโอนพนักงานเทศบาลมีกระบวนการหลายขั้นตอน และใช้ระยะเวลา จึงควรวางแผนการรับโอนไว้ล่วงหน้า</p>

นโยบาย	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
<p>๔. นโยบายด้านการพัฒนาบุคลากร</p> <p>- การพัฒนาบุคลากร</p>	<p>ส่งเสริมให้มีการพัฒนาอย่างเป็นระบบทั่วถึง และต่อเนื่อง โดยการเพิ่มพูน ความรู้ ความสามารถ ศักยภาพ และทักษะการทำงานที่เหมาะสม สอดคล้องกับสถานการณ์ วิสัยทัศน์ และยุทธศาสตร์ ขององค์กร เพื่อให้การขับเคลื่อนการดำเนินงานตามพันธกิจขององค์กรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย รวมทั้งส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมให้กับบุคลากรในองค์กร</p>	<p>๑. มีแผนพัฒนาบุคลากร ๒. มีการพัฒนาศักยภาพผู้บริหารและเพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงานให้ผู้ปฏิบัติงาน ๓. บุคลากรยึดมั่นในวัฒนธรรมองค์กร ๔. มีการถ่ายทอดความรู้การแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ในการทำงาน</p>	<p>๑. จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับบทบาทและภารกิจของเทศบาล ๒. จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรตามตำแหน่งงานและสายอาชีพตามสมรรถนะ แผนการสืบทอดตำแหน่งและการบริหารจัดการคนดีและคนเก่งขององค์กร ๓. พัฒนาศักยภาพผู้บริหารและเพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงานให้แก่ผู้ปฏิบัติงานทุกระดับตามสายอาชีพและตำแหน่งอย่างต่อเนื่อง ๔. ส่งเสริมให้บุคลากรยึดมั่นในวัฒนธรรมองค์กร ปฏิบัติตามจรรยาบรรณของเทศบาลตำบลดนตรี ๕. ส่งบุคลากรไปอบรมหลักสูตรตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง</p>	<p>ควรส่งเสริมให้พนักงานทุกตำแหน่งได้รับการอบรมเพื่อเพิ่มศักยภาพในการปฏิบัติงาน</p>

นโยบาย	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
<p>๕. นโยบายด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน</p> <p>-การประเมินผลการปฏิบัติงาน</p>	<p>- กระจายอำนาจไปสู่ผู้บริหารระดับหัวหน้างาน ซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชาในระดับต้น กำหนดบันทึกข้อตกลงการปฏิบัติราชการเพื่อเป็นแนวทางในการบริหารงานให้เป็นไปตามแผนงาน และทิศทางที่วางไว้</p>	<p>- ทุกส่วนราชการจัดทำข้อตกลงระหว่างผู้ประเมิน และผู้รับการประเมินก่อนถึงรอบประเมิน โดยระบุสมรรถนะแต่ละตำแหน่งเพื่อใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานและเลื่อนขั้น,ค่าจ้าง และค่าตอบแทน ช่วยในการวางแผนพัฒนาบุคลากร ถูกต้องตามระเบียบ</p>	<p>- ทุกส่วนราชการจัดทำข้อตกลงระหว่างผู้ประเมิน และผู้รับการประเมินก่อนถึงรอบประเมิน โดยระบุสมรรถนะแต่ละตำแหน่งเพื่อใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน และ เลื่อนขั้น,ค่าจ้าง และค่าตอบแทน ช่วยในการวางแผนพัฒนาบุคลากร</p>	<p>ช่วยให้ทราบถึงเป้าหมายการปฏิบัติงานและสร้างความเข้าใจให้ตรงกันระหว่างผู้ประเมินและผู้รับการประเมิน</p>

นโยบาย	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
<p>๖. นโยบายการส่งเสริมจริยธรรมและรักษาวินัยของบุคลากรในหน่วยงาน</p> <p>- การส่งเสริมจริยธรรมและรักษาวินัยของบุคลากรในหน่วยงาน</p>	<p>ส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมของข้าราชการ พนักงาน ลูกจ้างประจำขององค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งได้ประมวลขึ้นจากข้อเสนอแนะของผู้บริหารท้องถิ่นและประชาชนผู้รับบริการ จากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยทั่วไปใช้ยึดถือเป็นเครื่องกำกับความประพฤติ</p>	<p>- พนักงานเทศบาลทุกระดับ เข้าร่วมกิจกรรม การส่งเสริมจริยธรรมและการสร้างความโปร่งใสในการปฏิบัติราชการที่เทศบาลตำบลนครจัดทำขึ้นและที่จัดร่วมกับหน่วยงานอื่น และสามารถประยุกต์หลักธรรมต่างๆมาใช้ในการปฏิบัติราชการ</p> <p>- ผู้บริหารทุกระดับ มีส่วนร่วมในการกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรให้มีความผูกพันและอยู่กับองค์กรตลอดจนผู้บริหารทุกระดับเป็นต้นแบบและแสดงแบบอย่างที่ดีในด้านจริยธรรม คุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานขององค์กร</p>	<p>๑.เทศบาลตำบลนครจัดกิจกรรมจิตอาสา ร่วมกันพัฒนาชุมชน และพื้นที่สาธารณะในวันสำคัญต่างๆโดยพนักงานเทศบาลผู้บริหารทุกระดับเข้าร่วมกิจกรรม</p> <p>๒. จัดทำประมวลจริยธรรมข้าราชการส่วนท้องถิ่น และข้อบังคับ ว่าด้วยจรรยาบรรณข้าราชการส่วนท้องถิ่นโดยพนักงานเทศบาลผู้บริหารทุกระดับเข้าร่วมกิจกรรม</p> <p>- จัดทำประกาศประมวลจริยธรรมของข้าราชการ พร้อมทั้งแจ้งประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรภายในหน่วยงานทราบและถือปฏิบัติตามหัวข้อ มาตรฐานจริยธรรมอันเป็นค่านิยมหลักสำหรับข้าราชการ จรรยาวิชาชีพอขององค์กร จรรยาวิชาชีพ กลไกการบังคับใช้ประมวลจริยธรรม ระบบบังคับใช้ประมวลจริยธรรมและขั้นตอนการลงโทษ</p>	<p>- ความมีคุณธรรม จริยธรรมของบุคลากร ส่งผลต่อภาพลักษณ์ขององค์กร</p>

นโยบาย	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
<p>๗. นโยบายการสร้าง ความก้าวหน้าในสายอาชีพ - การสร้างความก้าวหน้า ในสายอาชีพ</p>	<p>ส่งเสริมให้พนักงานเทศบาล ผู้ที่มีศักยภาพได้เติบโตในสายงาน ของตัวเองและสายงานที่ เกี่ยวข้อง</p>	<p>พนักงานเทศบาลทุกคนมีโอกาส เติบโตในสายงานของตัวเอง และสายงานที่เกี่ยวข้อง</p>	<p>๑. พนักงานเทศบาลของเทศบาลตำบล ดอนตรอได้เลื่อนระดับตำแหน่ง ๑ ราย คือ นางประทุม ทองเสมอ ๒. มีการจัดทำคู่มือและประชาสัมพันธ์ แผนความก้าวหน้าในอาชีพ</p>	

นโยบาย	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
<p>๒. นโยบายด้านการปรับปรุงโครงสร้างระบบงานและบริหารอัตรากำลัง</p>	<p>พิจารณาวางแผนปรับปรุงอัตรากำลังสอดคล้องกับภารกิจหน้าที่ขององค์กร ตอบสนองตามความจำเป็น และความเหมาะสม คำนึงถึงประโยชน์สูงสุดของราชการ รวมถึงประเมินผลการปฏิบัติงาน บุคลากร ด้วยความเป็นธรรมไม่เลือกปฏิบัติ ให้โอกาสทุกคนเท่าเทียมกัน</p>	<p>๑. ระบบงานและกรอบอัตรากำลังกับวิสัยทัศน์ พันธกิจของหน่วยงาน ๒. นำสมรรถนะมาใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารทรัพยากรบุคคลทุกด้าน ๓. เส้นทางความก้าวหน้าของสายอาชีพ ๔. ระบบประเมินผลการปฏิบัติงานตามผลสัมฤทธิ์ของงานและสมรรถนะ</p>	<p>๑. ทบทวนและปรับปรุงโครงการองค์กระระบบและกรอบอัตรากำลัง ให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ และแผนการปรับบทบาทและภารกิจของเทศบาลตำบลดอนตรอ ๒. จัดทำสมรรถนะ และนำสมรรถนะมาใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารทรัพยากรบุคคล ทั้งด้านการสรรหา การเลื่อนขั้นเงินเดือน และปรับตำแหน่งการประเมินผลการปฏิบัติงาน การบริหารผลตอบแทน ๓. มีเส้นทางความก้าวหน้าของสายงาน ๔. จัดทำระบบประเมินผลการปฏิบัติงานตามผลสัมฤทธิ์ของงานและสมรรถนะหลัก</p>	<p>ควรมีการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง อย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง</p>

นโยบาย	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
<p>๓. นโยบายด้านการพัฒนาระบบสารสนเทศ</p>	<p>ส่งเสริมสนับสนุนให้มีการนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการจัดการทรัพยากรมนุษย์ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ถูกต้อง ครบถ้วน รวดเร็ว ทันสมัย และปัจจุบัน ช่วยลดขั้นตอนของงาน ปริมาณเอกสาร สามารถนำไปวิเคราะห์เพื่อการวางแผน ตัดสินใจในการปฏิบัติงานและใช้บริหารงานด้วยบุคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ</p>	<p>การปฏิบัติงานเกี่ยวกับระบบสารสนเทศด้านการบริหารบุคลากร มีประสิทธิภาพมากขึ้น</p>	<p>๑. พัฒนาระบบฐานข้อมูลบุคลากร ๒. ปรับปรุงและพัฒนาระบบสารสนเทศด้านการบริหารจัดการบุคลากร ๓. เสริมสร้างความรู้เกี่ยวกับระบบสารสนเทศด้านการบริหารจัดการบุคคลให้ปฏิบัติงาน เพื่อรองรับการใช้งานระบบ และเพื่อขีดความสามารถของบุคลากร เพื่อรองรับการพัฒนาระบบในอนาคต</p>	<p>๑. ควรจัดสรรงบประมาณในการดำเนินงานเพิ่มเติม และปรับปรุงระบบต่างๆให้ทันสมัย ๒. เสนอแนะให้มีการนำระบบสแกนลายนิ้วแทนการลงชื่อปฏิบัติงาน</p>

นโยบาย	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
<p>๘. นโยบายพัฒนาคุณภาพชีวิต</p> <p>- การพัฒนาคุณภาพชีวิตของพนักงานเจ้าหน้าที่</p>	<p>ส่งเสริมให้บุคคลมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี มีสุขภาวะที่ดี มีสุขภาพที่แข็งแรง มีความสุขในการทำงาน โดยเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการเสนอแนะในการพัฒนาคุณภาพชีวิต</p>	<p>๑. บุคลากรแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน</p> <p>๒. สภาพความปลอดภัย อาชีวอนามัย สภาพแวดล้อมในการทำงาน</p> <p>๓. มีสวัสดิการผลตอบแทนพิเศษ</p>	<p>๑. ปรับปรุงระบบแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน</p> <p>๒. ปรับปรุงสภาพความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน</p> <p>๓. ยกย่องพนักงานที่เป็นคนเก่ง คนดี มีคุณธรรม จริยธรรม ในการปฏิบัติการ</p> <p>๔. ปรับปรุงช่องทางการสื่อสารด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล</p>	<p>๑. ควรเพิ่มช่องทางการสื่อสารให้มากขึ้น เช่น สื่อสังคม หรือโซเชียลมีเดียต่างๆ เป็นต้น</p> <p>๒. ควรปรับปรุงสถานที่ทำงานให้มีเหมาะสมกับจำนวนบุคลากร และเป็นการอำนวยความสะดวกให้กับผู้ติดต่อราชการ</p>

ปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะ

ปัญหาอุปสรรค

๑. การปรับปรุงเปลี่ยนแปลงระเบียบ ประกาศ หลักเกณฑ์ต่างๆในการบริหารงานบุคคล ที่ยังขาดความชัดเจนในการนำไปปฏิบัติ ทำให้การปฏิบัติในแต่ละครั้งเกิดข้อผิดพลาดทางด้านระเบียบข้อกฎหมาย
๒. งบประมาณในการดำเนินการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลดอนตรอ ที่ยังไม่เพียงพอต่อการจัดกิจกรรมที่หลากหลาย หรือการส่งบุคลากรเข้าอบรม
๓. สถานการณ์การแพร่ระบาด โควิด-๑๙ เป็นปัญหาหลักในการจัดกิจกรรมหรือเข้าร่วมโครงการต่างๆที่หน่วยงานภายนอกได้จัดให้มีการอบรม หรือพัฒนาด้านต่าง ทำให้การส่งบุคลากรเข้าอบรมไม่เป็นไปตามนโยบายและพัฒนาบุคลากร

ข้อเสนอแนะ

๑. การบริหารงานบุคคลควรออกหลักเกณฑ์เฉพาะในส่วนคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล เพื่อเป็นการลดขั้นตอนในการนำมาปฏิบัติ โดยไม่ออกหลักเกณฑ์ระดับจังหวัดอี
๒. เห็นควรขอความอนุเคราะห์พนักงานที่มีความรู้จากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใกล้เคียงมาให้ความรู้ในด้านต่างๆเพื่อลดภาระค่าใช้จ่าย
๓. เห็นควรส่งเสริมให้พนักงานเข้าร่วมอบรมออนไลน์ เพราะเป็นการลดความเสี่ยงในการติดโรคโควิด-๑๙ได้ และเป็นการเพิ่มความรู้ที่ทันสมัยในปัจจุบัน

