



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลพรสำราญ (งานกาชาดเจ้าหน้าที่)

ที่ บร ๘๔๔๐๑/๓๒๖

วันที่ ๓ เดือน ตุลาคม พ.ศ.๒๕๖๕

เรื่อง รายงานผลแผนการพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕

เรียน นายกองค์การบริหารส่วนตำบลพรสำราญ

๑. เรื่องเดิม

ตามที่ องค์การบริหารส่วนตำบลพรสำราญ ได้มีการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร (พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) เพื่อจัดทำให้สอดคล้องกับแผนอัตรากำลังสามปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖ ขององค์การบริหารส่วนตำบลพรสำราญ อำเภอคูเมือง จังหวัดบุรีรัมย์ นั้น

๒. ระเบียบข้อกฎหมาย

๑. พระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๒. ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดบุรีรัมย์ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๔๕ ส่วนที่ ๓ การพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ข้อ ๒๕๘ - ข้อ ๒๕๕

๓. ข้อพิจารณา

ในการนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลพรสำราญ จึงขอรายงานผลแผนการพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

(ลงชื่อ)

ม.ค.

(นางสาวปัทมา ดาวเรืองรัมย์)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

ความเห็นหัวหน้าสำนักปลัด อบต.

เพื่อโปรดพิจารณา

ช.ค.

(นางสาวชวลา ชอบธรรม)

หัวหน้าสำนักปลัด อบต.

ความเห็นของปลัด อบต.

- น.ท.ท.

ช.ค.

(นางปณยา สุนันนิมิต)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

ความเห็นการสั่งการ/คำสั่ง

ช.ค.

(นายสุระ บุญยอ)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลพรสำราญ

รายงานผลการดำเนินงานตามแผนบริหารและพัฒนาบุคลากร
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕



องค์การบริหารส่วนตำบลพรสำราญ
อำเภอคูเมือง จังหวัดบุรีรัมย์

งานการเจ้าหน้าที่
สำนักปลัด อบต.
โทร. ๐-๔๔๖๖๖๓๕๓

คำนำ

รายงานผลการดำเนินงานตามแผนพัฒนาบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลพรสำราญ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ฉบับนี้จัดทำขึ้นเพื่อประชาสัมพันธ์ให้ทุกส่วนราชการในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลพรสำราญ ได้ทราบถึงผลการดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

ผลการดำเนินงานจะสำเร็จลุล่วงตามแผนพัฒนาบุคลากร ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ไปไม่ได้ หากขาดความร่วมมือ ร่วมแรง ร่วมใจกันขับเคลื่อนแผนให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ เพื่อนำไปสู่ การบริหาร การปฏิบัติงานที่เป็นเลิศ ต่อไป

สำนักปลัด อบต.

องค์การบริหารส่วนตำบลพรสำราญ

สารบัญ

	หน้า
บทสรุปสำหรับผู้บริหาร	๑
บทที่ ๑ บทนำ	๓
บทที่ ๒ ผลการดำเนินการ	๕
บทที่ ๓ สรุปปัจจัยแห่งความสำเร็จและปัญหาอุปสรรค	๑๑

ภาคผนวก

คำสั่งที่ ๓๖๗/๒๕๖๓ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร (ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ขององค์การบริหารส่วนตำบลพรสำราญ

บทที่ ๑ บทนำ

๑. ความเป็นมาและความสำคัญ

๑.๑ ภาวะการเปลี่ยนแปลง

ภายใต้กระแสแห่งการปฏิรูประบบราชการและการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยีการบริหารจัดการยุคใหม่ผู้นำหรือผู้บริหารองค์การต่างๆต้องมีความตื่นตัวและเกิดความพยายามปรับตัวในรูปแบบต่างๆ โดยเฉพาะการเร่งรัดพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์การการปรับเปลี่ยนวิธีคิดวิธีการทำงานเพื่อแสวงหารูปแบบใหม่ๆและนำระบบมาตรฐานในระดับต่างๆมาพัฒนาองค์การซึ่งนำไปสู่แนวคิดการพัฒนาระบบ บริหารความรู้ภายในองค์การเพื่อให้องค์กรสามารถใช้และพัฒนาความรู้ที่มีอยู่ภายในองค์การได้อย่างมีประสิทธิภาพ และปรับเปลี่ยนวิทยาการความรู้ใหม่มาใช้กับองค์การได้อย่างเหมาะสม

๑.๒ พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ มาตรา ๑๑ ระบุ ดังนี้ “ส่วนราชการมีหน้าที่พัฒนาความรู้ในส่วนราชการเพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้อย่าง สม่าเสมอ โดยต้องรับรู้ข้อมูลข่าวสารและสามารถประมวลผลความรู้ในด้านต่างๆเพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้องรวดเร็วและเหมาะสมต่อสถานการณ์รวมทั้งต้องส่งเสริมและพัฒนา ความรู้ความสามารถสร้างวิสัยทัศน์และปรับเปลี่ยนทัศนคติของข้าราชการในสังกัดให้เป็นบุคลากรที่มี ประสิทธิภาพ และมีการเรียนรู้ร่วมกันทั้งนี้เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติราชการของส่วนราชการให้สอดคล้อง กับการบริหารราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์”

“ในการบริหารราชการแนวใหม่ส่วนราชการจะต้องพัฒนาความรู้ความเชี่ยวชาญให้เพียงพอแก่ การปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับสภาพสังคมที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วและสถานการณ์ของต่างประเทศ ที่มีผลกระทบต่อประเทศไทยโดยตรงซึ่งในการบริหารราชการตามพระราชกฤษฎีกานี้จะต้องเปลี่ยนแปลง ทัศนคติเดิมเสียใหม่จากการที่ยึดแนวความคิดว่าต้องปฏิบัติงานตามระเบียบแบบแผนที่วางไว้ตั้งแต่อดีตจน ต่อเนื่องถึงปัจจุบันเน้นการสร้างความคิดใหม่ๆตามวิชาการสมัยใหม่และนำมาปรับใช้กับการปฏิบัติราชการ ตลอดเวลาใน พระราชกฤษฎีกาฉบับนี้จึงกำหนดเป็นหลักการว่าส่วนราชการต้องมีการพัฒนาความรู้เพื่อให้ มีลักษณะเป็น องค์การแห่งการเรียนรู้อย่างสม่าเสมอโดยมีแนวทางปฏิบัติดังนี้

๑. ต้องสร้างระบบให้สามารถรับรู้ข่าวสารได้อย่างกว้างขวาง

๒. ต้องสามารถประมวลผลความรู้ในด้านต่างๆเพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้ อย่าง ถูกต้องรวดเร็วและเหมาะสมกับสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงไป

๓. ต้องมีการส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถสร้างวิสัยทัศน์และปรับเปลี่ยนทัศนคติ ของ ข้าราชการเพื่อให้ข้าราชการทุกคนเป็นผู้มีความรู้ความสามารถในวิชาการสมัยใหม่ตลอดเวลา มี ความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดและมีคุณธรรม

๔. ต้องมีการสร้างควมมีส่วนร่วมในหมู่ข้าราชการให้เกิดการแลกเปลี่ยนความรู้ซึ่งกันและกัน เพื่อ การนำมาพัฒนาใช้ในการปฏิบัติราชการร่วมกันให้เกิดประสิทธิภาพ”

๑.๓ ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล

ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดบุรีรัมย์ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๐ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๔๕ กำหนดให้ องค์การบริหารส่วนตำบล มีการพัฒนาผู้ได้รับการบรรจุเข้ารับราชการเป็นพนักงานส่วนตำบล ก่อน มอบหมายหน้าที่ให้ปฏิบัติเพื่อให้รู้ระเบียบแบบแผน ของทางราชการ หลักและวิธีปฏิบัติราชการ บทบาท และหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบลในระบบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข และแนวทาง

ทางปฏิบัติตนเพื่อเป็นพนักงานส่วนตำบลที่ดีโดยองค์การบริหารส่วนตำบล ต้องดำเนินการพัฒนาให้ครบถ้วนตามหลักสูตรที่คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) กำหนด เช่น การพัฒนา ด้านความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ให้ใช้วิธีการฝึกอบรมในห้องฝึกอบรม การฝึกอบรมทางไกล หรือการพัฒนาตนเอง ก็ได้ หากองค์การบริหารส่วนตำบลมีความประสงค์จะพัฒนาเพิ่มเติม ให้สอดคล้องกับความจำเป็นในการพัฒนาของแต่ละ อบต. ก็ให้กระทำได้ ทั้งนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลที่ดำเนินการจะต้องใช้หลักสูตรที่คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล กำหนดเป็นหลักสูตรหลัก และเพิ่มเติมหลักสูตรตามความจำเป็นที่องค์การบริหารส่วนตำบลพิจารณา เห็นว่ามีความเหมาะสม การพัฒนาพนักงานส่วนตำบลเกี่ยวกับการปฏิบัติงานในหน้าที่ให้องค์การบริหารส่วนตำบล สามารถเลือกใช้วิธีการพัฒนาอื่นๆ ได้ และอาจกระทำได้โดยสำนักงานคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) สำนักงาน คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) องค์การบริหารส่วนตำบลต้นสังกัด หรือสำนักงานคณะกรรมการ พนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) ร่วมกับองค์การบริหารส่วนตำบลต้นสังกัด ร่วมกับส่วนราชการอื่นหรือภาคเอกชนก็ได้และตามประกาศคณะกรรมการองค์การบริหารส่วนตำบลจังหวัดบุรีรัมย์ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ

บทที่ ๒

ผลการดำเนินการ

ได้ผลการดำเนินงานตามแผนพัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลพรสำราญ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ดังต่อไปนี้

๑. การวิเคราะห์ความต้องการอัตรากำลังและแผนอัตรากำลัง

๑.๑ การดำเนินการในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

องค์การบริหารส่วนตำบลพรสำราญ มีจำนวนบุคลากรตามกรอบอัตรากำลัง พนักงานส่วนตำบล ๕๔ อัตรา ลูกจ้างประจำ จำนวน ๑ อัตรา พนักงานจ้าง จำนวน ๒๖ อัตรา

๒.๑ แผนพัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลพรสำราญ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

บุคลากรเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าและมีความสำคัญมากที่สุดในองค์กร บุคลากรจะเป็นผู้ผลักดัน ให้องค์กรสามารถดำเนินการกิจต่างๆ ให้สำเร็จลุล่วง และยังเป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนาองค์กรในทุกๆ ด้าน การส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรมีความรู้ความสามารถ ทักษะ และศักยภาพในการปฏิบัติงานที่ สูงขึ้น ตลอดจนมีทัศนคติที่ดีต่อองค์กร จะทำให้องค์กรสามารถดำเนินงานให้เกิดความก้าวหน้า และเกิด การพัฒนาอย่างต่อเนื่อง การจะบรรลุเป้าประสงค์ดังกล่าวมีความจำเป็นที่จะต้องมีการพัฒนาบุคลากร เพื่อเป็นแนวทาง ในการดำเนินการเสริมสร้างศักยภาพและคุณภาพของทรัพยากรบุคคลให้บรรลุตาม วัตถุประสงค์ที่กำหนด

ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลพรสำราญ

องค์การบริหารส่วนตำบลพรสำราญ มุ่งพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้มีความรู้ ทักษะ และสมรรถนะ ในการปฏิบัติหน้าที่เพื่อขับเคลื่อนไปสู่วิสัยทัศน์ และก้าวทันการเปลี่ยนแปลงตามหลักการบริหารกิจการ บ้านเมืองที่ดีอย่างมีประสิทธิภาพ

องค์การบริหารส่วนตำบลพรสำราญ กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร ประกอบด้วย ๓ ประเด็น คือ

๑. ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างระบบการจัดการความรู้และการพัฒนากำลังคน

๑.๑ แผนงานพัฒนาความรู้ในองค์กร

๑.๒ แผนงานการจัดทำระบบแผนและประสานการพัฒนากระบวนราชการหน่วยงานต่างๆ ในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลพรสำราญ

๑.๓ แผนงานด้านการบริหารงานบุคลากร

๑.๔ แผนงานพัฒนาบุคลากรโดยการศึกษาต่อ ฝึกอบรมทัศนศึกษาดูงานในประเทศ

๒. ยุทธศาสตร์ด้านการฝึกอบรม

๒.๑ แผนงานฝึกอบรมบุคลากรตามความจำเป็น (หลักสูตรกลาง)

๒.๒ แผนงานฝึกอบรมบุคลากรในสังกัดหน่วยงานต่างๆ (หลักสูตรเฉพาะด้าน)

๓. ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้

๓.๑ แผนงานจัดการความรู้เพื่อสนับสนุนประเด็นยุทธศาสตร์และการพัฒนากำลังคน

๓.๒ แผนงานสร้างเครือข่ายความร่วมมือในการพัฒนากำลังคนเพื่อสนับสนุนประเด็นยุทธศาสตร์อำเภอ

๒.๒ ยุทธศาสตร์ด้านการฝึกอบรม

องค์การบริหารส่วนตำบลพรสำราญ ได้จัดส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ มีพนักงานส่วนตำบล จำนวน ๒๖ สายงาน มีผู้เข้ารับการอบรม จำนวน ๓๒ ราย ๒๐ สายงานคิดเป็นร้อยละ

ลำดับ ที่	ชื่อ -สกุล	ตำแหน่ง	หลักสูตร	หมายเหตุ
๑.	นางกนกวรรณ ดั่งกลาง	ปลัดองค์การบริหารส่วน ตำบล	โครงการอบรมสัมมนาวิชาการประจำปี พ.ศ.๒๕๖๕ เรื่อง “แนวทางการปฏิบัติ ราชการท้องถิ่นยุคใหม่ NEW NORMAL”	๖-๑๐ ธันวาคม ๒๕๖๔ ณ ห้องประชุมคอนเวนชัน ฮอลล์ โรงแรมแอมบาสซา เดอร์ ซิตี้ จอมเทียน พัทยา อำเภอสัตหีบ จังหวัดชลบุรี
๒.	นางอำนาจ ภาควงมิ	ผู้อำนวยการกองคลัง	โครงการอบรมสัมมนาวิชาการประจำปี พ.ศ.๒๕๖๕ เรื่อง “แนวทางการปฏิบัติ ราชการท้องถิ่นยุคใหม่ NEW NORMAL”	๖-๑๐ ธันวาคม ๒๕๖๔ ณ ห้องประชุมคอนเวนชัน ฮอลล์ โรงแรมแอมบาสซา เดอร์ ซิตี้ จอมเทียน พัทยา อำเภอสัตหีบ จังหวัดชลบุรี
๓.	นายวรรณ สัตตกรัก	นิติกร	โครงการอบรมสัมมนาวิชาการประจำปี พ.ศ.๒๕๖๕ เรื่อง “แนวทางการปฏิบัติ ราชการท้องถิ่นยุคใหม่ NEW NORMAL”	๖-๑๐ ธันวาคม ๒๕๖๔ ณ ห้องประชุมคอนเวนชัน ฮอลล์ โรงแรมแอมบาสซา เดอร์ ซิตี้ จอมเทียน พัทยา อำเภอสัตหีบ จังหวัดชลบุรี
๔.	นางเอื้ออรินทร์ อาจกล้า	รองปลัดองค์การบริหารส่วน ตำบล	โครงการฝึกอบรม หลักสูตร “แนวทางการ จัดซื้อจัดจ้างตามกฎหมายกำหนดพัสดุ และวิธีการจัดซื้อจัดจ้างพัสดุที่รัฐต้องการ ส่งเสริมหรือสนับสนุน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๓ (ตาม ว๘๔๕ ลงวันที่ ๓๑ สิงหาคม พ.ศ.๒๕๖๔) หลักเกณฑ์การ คำนวณราคากลาง การบริหารสัญญา แนวทางการตรวจรับพัสดุและเทคนิคการ บริหารงานพัสดุท้องถิ่น”	๒๕-๒๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๕ ณ โรงแรมอัสวาลาเลข อำเภอ เมืองบุรีรัมย์ จังหวัดบุรีรัมย์
๕.	นายอาชกฤษ จันทรแก้ว	ผู้อำนวยการกองช่าง	โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ “เทคนิค การบริหาร งานก่อสร้าง งานซ่อมแซม ของ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และเทคนิค วิธีการ ขั้นตอนการขอรับงบประมาณ การ แก้ไขเปลี่ยนแปลงรายละเอียดโครงการเงิน อุดหนุนเฉพาะกิจ”	๒๕-๒๗ มีนาคม ๒๕๖๕ ณ โรงแรมเทพนคร อำเภอ เมืองบุรีรัมย์ จังหวัดบุรีรัมย์
๖.	น.ส.ชวาลา ชอบธรรม	หัวหน้าสำนักปลัด อบต.	โครงการสัมมนาเชิงปฏิบัติการเกี่ยวกับ โครงสร้างส่วนราชการและการเลื่อน ตำแหน่งและระดับข้าราชการหรือพนักงาน ส่วนท้องถิ่น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕	๑๑-๑๓ มีนาคม ๒๕๖๕ ณ โรงแรมเทพนคร อำเภอ เมือง จังหวัดบุรีรัมย์
๗.	น.ส.กิตินันท์ ฤทธิวิระ โรจน์	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	โครงการฝึกอบรมหลักสูตร “ฝึกปฏิบัติการ ตรวจสอบภายใน ขององค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่น (อปท.) ตามมาตรฐานและ	๒๙-๓๑ กรกฎาคม ๒๕๖๕ ณ โรงแรมเทพนคร อำเภอ เมือง จังหวัดบุรีรัมย์

			หลักเกณฑ์กระทรวงการคลัง และความ รับผิดชอบจาก พ.ร.บ.วินัยฯ"	
๘.	น.ส.กัญณภักค์ ลอมโรสง	นักวิชาการศึกษา	โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการแนวทางการ ประเมินประสิทธิภาพของ อปท. (Local Petformance Asseement : LPA) ประจำปี ๒๕๖๕	๗-๘ เมษายน ๒๕๖๕ ณ ห้องประชุมปรีณเชส แกรนด์ โรงแรมเดอ คิตา ปรีณเชส อำเภอเมือง จังหวัดบุรีรัมย์
๙.	นางนิตยา โยรัมย์	นักวิชาการเงินและบัญชี	โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการแนวทางการ ประเมินประสิทธิภาพของ อปท. (Local Petformance Asseement : LPA) ประจำปี ๒๕๖๕	๗-๘ เมษายน ๒๕๖๕ ณ ห้องประชุมปรีณเชส แกรนด์ โรงแรมเดอ คิตา ปรีณเชส อำเภอเมือง จังหวัดบุรีรัมย์
๑๐.	นายสุนทร เกิดปรำงค์	นายช่างโยธาชำนาญงาน	โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ "เทคนิค การบริหาร งานก่อสร้าง งานซ่อมแซม ของ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และเทคนิค วิธีการ ขั้นตอนการขอรับงบประมาณ การ แก้ไขเปลี่ยนแปลงรายละเอียดโครงการเงิน อุดหนุนเฉพาะกิจ"	๒๕-๒๗ มีนาคม ๒๕๖๕ ณ โรงแรมเทพนคร อำเภอ เมืองบุรีรัมย์ จังหวัดบุรีรัมย์
๑๑.	นายบัญชา กิ่งกัญหา	นายช่างโยธาปฏิบัติงาน	โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ "เทคนิค การบริหาร งานก่อสร้าง งานซ่อมแซม ของ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และเทคนิค วิธีการ ขั้นตอนการขอรับงบประมาณ การ แก้ไขเปลี่ยนแปลงรายละเอียดโครงการเงิน อุดหนุนเฉพาะกิจ"	๒๕-๒๗ มีนาคม ๒๕๖๕ ณ โรงแรมเทพนคร อำเภอ เมืองบุรีรัมย์ จังหวัดบุรีรัมย์
๑๒.	นางเมธิชา วารรัมย์	นักวิเคราะห์นโยบายและ แผนชำนาญการ	โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการแนวทางการ ประเมินประสิทธิภาพของ อปท. (Local Petformance Asseement : LPA) ประจำปี ๒๕๖๕	๗-๘ เมษายน ๒๕๖๕ ณ ห้องประชุมปรีณเชส แกรนด์ โรงแรมเดอ คิตา ปรีณเชส อำเภอเมือง จังหวัดบุรีรัมย์
๑๓.	น.ส.ปัทมา ดาวเรืองรัมย์	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญ การ	โครงการสัมมนาเชิงปฏิบัติการเกี่ยวกับ โครงสร้างส่วนราชการและการเลื่อน ตำแหน่งและระดับข้าราชการหรือพนักงาน ส่วนท้องถิ่น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕	๑๑-๑๓ มีนาคม ๒๕๖๕ ณ โรงแรมเทพนคร อำเภอ เมือง จังหวัดบุรีรัมย์
๑๔.	นายมนตรี หนองหาญ	วิศวกรไฟฟ้า	โครงการอบรมหลักสูตร "วินัยและ กระบวนการวินัยการให้ออกคณะกรรมการ กฤษฎีกาและคำพิพากษาศาลปกครอง"	๘-๑๐ ธันวาคม ๒๕๖๔ ณ โรงแรมอัลวาเรซ อำเภอเมือง จังหวัดบุรีรัมย์
๑๕.	น.ส.สรวิทย์ กลิ่นรัมย์	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	โครงการอบรมหลักสูตรเชิงวิชาการ "แนว ทางการตรวจสอบการเงิน การคลัง และการ บัญชีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กรณีศึกษาการจัดงาน การจัดกิจกรรม สาธารณะการส่งเสริมกีฬาและการแข่งขัน กีฬาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๕ (ฉบับใหม่)"	๑๔-๑๖ มกราคม ๒๕๖๕ ณ ห้องแกรนด์บอลรูม โรงแรมเดอะโบนันซ่า รีสอร์ทเขาใหญ่ อำเภอปาก ช่อง จังหวัดนครราชสีมา

๑๖.	นางสาวศิริณา แกฆวด ดง	นักวิชาการพัสดุ	โครงการฝึกอบรม หลักสูตร “แนวทางการ จัดซื้อจัดจ้างตามกฎหมายกำหนดพัสดุ และวิธีการจัดซื้อจัดจ้างพัสดุที่รัฐต้องการ ส่งเสริมหรือสนับสนุน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๓ (ตาม ๖๘๔๕ ลงวันที่ ๓๑ สิงหาคม พ.ศ.๒๕๖๔) หลักเกณฑ์การ คำนวณราคากลาง การบริหารสัญญา แนวทางการตรวจรับพัสดุและเทคนิคการ บริหารงานพัสดุท้องถิ่น”	๒๕-๒๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๕ ณ โรงแรมอัลวาเลส อำเภอเมืองบุรีรัมย์ จังหวัดบุรีรัมย์
๑๗.	นายพันธกานต์ มิ่งวัฒนกุล	เจ้าพนักงานธุรการ	โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการแนวทางการ ประเมินประสิทธิภาพของ อบท. (Local Petformance Asseement : LPA) ประจำปี ๒๕๖๕	๗-๘ เมษายน ๒๕๖๕ ณ ห้องประชุมปรีณเชส แกรนด์ โรงแรมเดอ คิตา ปรีณเชส อำเภอเมือง จังหวัดบุรีรัมย์
๑๘.	นางณัฏฐณิชา มาลา	เจ้าพนักงานธุรการ	โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการแนวทางการ ประเมินประสิทธิภาพของ อบท. (Local Petformance Asseement : LPA) ประจำปี ๒๕๖๕	๗-๘ เมษายน ๒๕๖๕ ณ ห้องประชุมปรีณเชส แกรนด์ โรงแรมเดอ คิตา ปรีณเชส อำเภอเมือง จังหวัดบุรีรัมย์
๑๙.	นายปวิวรรต ดาวเรืองรัมย์	เจ้าพนักงานป้องกันและ บรรเทาสาธารณภัย	โครงการอบรมเกี่ยวกับป้องกันและบรรเทา สาธารณภัยแก่หน่วยงานของรัฐองค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น	๑-๗ สิงหาคม ๒๕๖๕ ณ สถาบันพัฒนาบุคลากร ด้านการป้องกันและบรรเทา สาธารณภัย จังหวัด ปทุมธานี
๒๐.	นายเกษตรศาสตร์ สุวรรณวิโรจน์	เจ้าพนักงานป้องกันและ บรรเทาสาธารณภัย	โครงการ ๑ ตำบล ๑ ช่างไฟฟ้า รุ่นที่ ๒	๒๑-๒๓ ธันวาคม ๒๕๖๔ ณ สำนักงานพัฒนาฝีมือ แรงงานจังหวัดบุรีรัมย์
๒๑.	ว่าที่ร้อยตรีพิรพล โพธิชัย	นักพัฒนาชุมชน	โครงการฝึกอบรม หลักสูตร “หลักและ วิธีการเกี่ยวกับระเบียบ กฎหมาย ขั้นตอน การปฏิบัติ การดำรงตำแหน่งในตำแหน่ง ผู้บริหารท้องถิ่น สมาชิกสภาท้องถิ่น การ ประชุมสภาท้องถิ่นอย่างถูกต้อง ”	๑๖-๑๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๕ ณ ภูริญา รีสอร์ท อำเภอปากช่อง จังหวัด นครราชสีมา
๒๒.	น.ส.วนิดา จันทร์ภิรมย์	เจ้าพนักงานการเงินและ บัญชี	โครงการฝึกอบรม หลักสูตร “หลักและ วิธีการเกี่ยวกับระเบียบ กฎหมาย ขั้นตอน การปฏิบัติ การดำรงตำแหน่งในตำแหน่ง ผู้บริหารท้องถิ่น สมาชิกสภาท้องถิ่น การ ประชุมสภาท้องถิ่นอย่างถูกต้อง”	๑๖-๑๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๕ ณ ภูริญา รีสอร์ท อำเภอปากช่อง จังหวัดนครราชสีมา
๒๓.	นายโยธิน อาสนสุวรรณ	เจ้าพนักงานพัสดุ	โครงการฝึกอบรม หลักสูตร “หลักและ วิธีการเกี่ยวกับระเบียบ กฎหมาย ขั้นตอน การปฏิบัติ การดำรงตำแหน่งในตำแหน่ง ผู้บริหารท้องถิ่น สมาชิกสภาท้องถิ่น การ ประชุมสภาท้องถิ่นอย่างถูกต้อง”	๑๖-๑๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๕ ณ ภูริญา รีสอร์ท อำเภอปากช่อง จังหวัดนครราชสีมา
๒๔.	นางสุพิศ แก้วศรี	ครู	โครงการอบรมหลักสูตรเชิงปฏิบัติการ “การบันทึกบัญชีของหน่วยงานภายใต้สังกัด ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น สำหรับ	๒๕-๒๗ มีนาคม ๒๕๖๕ ณ โรงแรมเดอ คิตา ปรีณ เชส บุรีรัมย์ อำเภอเมือง

			สถานศึกษา (โรงเรียนและศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก) โดยใช้ Excel ช่วยในการบันทึกบัญชีตามมาตรฐานการบัญชีภาครัฐและนโยบายการบัญชีภาครัฐ สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕	จังหวัดบุรีรัมย์
๒๕.	นางชลธิชา หลงรัก	ครู	โครงการอบรมหลักสูตรเชิงปฏิบัติการ “การบันทึกบัญชีของหน่วยงานภายใต้สังกัดขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น สำหรับสถานศึกษา (โรงเรียนและศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก) โดยใช้ Excel ช่วยในการบันทึกบัญชีตามมาตรฐานการบัญชีภาครัฐและนโยบายการบัญชีภาครัฐ สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕”	๒๕-๒๗ มีนาคม ๒๕๖๕ ณ โรงแรมเดอ คิตา ปรีณ เชส บุรีรัมย์ อำเภอเมือง จังหวัดบุรีรัมย์
๒๖.	นางสุดาพร ใจแก้ว	ครู	โครงการอบรมหลักสูตรเชิงปฏิบัติการ “การบันทึกบัญชีของหน่วยงานภายใต้สังกัดขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น สำหรับสถานศึกษา (โรงเรียนและศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก) โดยใช้ Excel ช่วยในการบันทึกบัญชีตามมาตรฐานการบัญชีภาครัฐและนโยบายการบัญชีภาครัฐ สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕”	๒๕-๒๗ มีนาคม ๒๕๖๕ ณ โรงแรมเดอ คิตา ปรีณ เชส บุรีรัมย์ อำเภอเมือง จังหวัดบุรีรัมย์
๒๗.	นางอุไรพร วิละพันธ์	ครู	โครงการสัมมนาเชิงปฏิบัติการการประเมินผลงานข้าราชการหรือพนักงานครูองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อให้มีหรือเลื่อนวิทยฐานะสูงขึ้น (หลักเกณฑ์ใหม่) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕	๑๒-๑๔ พฤศจิกายน ๒๕๖๔ ณ โรงแรมเทพนคร อำเภอเมือง จังหวัดบุรีรัมย์
๒๘.	น.ส.อันจรี ศรีนาแพง	ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	โครงการฝึกอบรม หลักสูตร “หลักและวิธีการเกี่ยวกับระเบียบ กฎหมาย ขั้นตอนการปฏิบัติ การดำรงตำแหน่งในตำแหน่งผู้บริหารท้องถิ่น สมาชิกสภาท้องถิ่น การประชุมสภาท้องถิ่นอย่างถูกต้อง”	๑๖-๑๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๕ ณ ภูริญา รีสอร์ท อำเภอปากช่อง จังหวัดนครราชสีมา
๒๙.	น.ส.จีระภา แสนบุญศิริ	ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป	โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการแนวทางการประเมินประสิทธิภาพของ อปท. (Local Performance Assessment : LPA) ประจำปี ๒๕๖๕	๗-๘ เมษายน ๒๕๖๕ ณ ห้องประชุมปรีณเชสแกรนด์ โรงแรมเดอ คิตา ปรีณ เชส อำเภอเมือง จังหวัด บุรีรัมย์
๓๐.	นางสาววันรัตน์ ตอรบรัมย์	ครูผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	โครงการอบรมหลักสูตรเชิงปฏิบัติการ “การบันทึกบัญชีของหน่วยงานภายใต้สังกัดขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น สำหรับสถานศึกษา (โรงเรียนและศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก) โดยใช้ Excel ช่วยในการบันทึกบัญชีตามมาตรฐานการบัญชีภาครัฐและนโยบายการบัญชีภาครัฐ สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕”	๒๕-๒๗ มีนาคม ๒๕๖๕ ณ โรงแรมเดอ คิตา ปรีณ เชส บุรีรัมย์ อำเภอเมือง จังหวัดบุรีรัมย์

๓๑.	น.ส.ณัชชา ชัยประวัติ	ครูผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	โครงการอบรมหลักสูตรเชิงปฏิบัติการ “การบันทึกบัญชีของหน่วยงานภายใต้สังกัด ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น สำหรับ สถานศึกษา (โรงเรียนและศูนย์พัฒนาเด็ก เล็ก) โดยใช้ Excel ช่วยในการบันทึกบัญชี ตามมาตรฐานการบัญชีภาครัฐและนโยบาย การบัญชีภาครัฐ สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕”	๒๕-๒๗ มีนาคม ๒๕๖๕ ณ โรงแรมเดอ คิตา ปรีณ เชส บุรีรัมย์ อำเภอเมือง จังหวัดบุรีรัมย์
๓๒.	นางลำไพร เพ็ชรรอง	ครูผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	โครงการอบรมหลักสูตรเชิงปฏิบัติการ “การบันทึกบัญชีของหน่วยงานภายใต้สังกัด ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น สำหรับ สถานศึกษา (โรงเรียนและศูนย์พัฒนาเด็ก เล็ก) โดยใช้ Excel ช่วยในการบันทึกบัญชี ตามมาตรฐานการบัญชีภาครัฐและนโยบาย การบัญชีภาครัฐ สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕”	๒๕-๒๗ มีนาคม ๒๕๖๕ ณ โรงแรมเดอ คิตา ปรีณ เชส บุรีรัมย์ อำเภอเมือง จังหวัดบุรีรัมย์

๓. ระบบค่าตอบแทนและสวัสดิการ

๓.๑ การดำเนินการในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ องค์การบริหารส่วนตำบลพรสำราญ มี
การพิจารณาความดี ความชอบให้กับพนักงานส่วนตำบลปีละ ๒ ครั้ง ส่วนพนักงานจ้างตามภารกิจ พิจารณาปี
ละ ๑ ครั้ง แต่ นำมาคำนวณเลื่อนค่าตอบแทนการจ้างปีละ ๑ ครั้ง และมีสวัสดิการสำหรับพนักงานส่วนตำบล
คือ ได้สิทธิ ในการลาป่วย ลาคลอดบุตร ลาภักส่วนตัว ลาพักผ่อน ลาอุปสมบทหรือประกอบพิธีฮัจย์ ลาเข้ารับ
การ ตรวจสอบ หรือเข้ารับการเตรียมพล ลาไปศึกษา ฝึกอบรม ดูงานหรือปฏิบัติการวิจัย ลาไปปฏิบัติงาน ใน
องค์การระหว่างประเทศ ลาติดตามคู่สมรส ลาไปช่วยเหลือภริยาที่คลอดบุตร และลาไปฟื้นฟู สมรรถภาพด้าน
อาชีพ และสวัสดิการสำหรับพนักงานจ้างตามภารกิจและพนักงานจ้างทั่วไป คือ ลาป่วย ลาภักส่วนตัว ลา
พักผ่อน ลาคลอดบุตร ลาอุปสมบท หรือลาไปประกอบพิธีฮัจย์ และการลาเข้ารับการ ตรวจสอบ/เข้ารับการ
เตรียมพล/เข้ารับการศึกษาการทหาร /เข้ารับการทดลองเตรียมความพร้อม

๔. ระบบการประเมิน

๔.๑ การดำเนินการในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ องค์การบริหารส่วนตำบลพรสำราญ ได้ยึด
หลักเกณฑ์และ เงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล (เพิ่มเติม) พ.ศ. ๒๕๕๘ ประกาศ ณ ๓๐ ธันวาคม
๒๕๕๘ ข้อ ๓๒๗-๓๓๘ และมีการปิดประกาศคะแนนผลการประเมินและเปิดโอกาสให้ผู้ถูกประเมิน ชี้แจงหรือ
ขอคำปรึกษาด้วย

๕. ระบบความก้าวหน้าในสายวิชาชีพ

๑. สามารถเติบโตได้อย่างอิสระในแต่ละ “แท่ง” ตามลักษณะงานที่แตกต่างกัน เช่น หากงาน เป็น
งานวิชาการ ก็สามารถเติบโตในความเชี่ยวชาญของงานวิชาชีพ ไม่เกี่ยวข้องสัมพันธ์กันกับการเติบโต ในสาย
งานบริหาร

๒. มีเงินค่าตอบแทนที่สะท้อนค่างาน และเหมาะสมตามลักษณะงานที่แตกต่างกันทั้งในเชิง ปริมาณ
และความยุ่งยากท้าทายของงาน อันจะเสริมสร้างขวัญกำลังใจของข้าราชการในองค์กร

๓. มีรูปแบบในการประเมินผลงาน และความรู้ ทักษะและสมรรถนะที่โปร่งใส เหมาะสม และ เป็น ธรรมมากขึ้น

๔. มีแนวทางในการพัฒนาที่เป็นระบบในแต่ละตำแหน่ง / แต่ละระดับชั้นงาน ตามความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่ต้องการ อันจะทำให้ข้าราชการมีศักยภาพสูง เป็นมืออาชีพ และเป็น มาตรฐานสากล

บทที่ ๓

สรุปปัจจัยแห่งความสำเร็จและปัญหาอุปสรรค

องค์การบริหารส่วนตำบลพรสำราญ จังหวัดบุรีรัมย์ ได้ดำเนินการสำรวจรวบรวมข้อมูล จนได้ ข้อสรุป ถึงปัจจัยแห่งความสำเร็จและปัญหาอุปสรรคในการบริหารและการจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากรของ องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น สรุปได้ดังนี้

๑. ปัจจัยแห่งความสำเร็จ

- ๑) บุคลากรมีความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานตามภารกิจของตน
- ๒) บุคลากรปฏิบัติราชการโดยมุ่งเน้นผลสำเร็จ
- ๓) บุคลากรทำงานเป็นทีมได้ดี
- ๔) การประเมินผลการปฏิบัติราชการมีความเป็นธรรม
- ๕) มีการกำหนดส่วนราชการเหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติ
- ๖) บุคลากรมีความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างกันทั้งผู้บริหารกับผู้ปฏิบัติงานและระหว่างผู้ปฏิบัติงานด้วยกัน
- ๗) ส่งเสริมให้มีการใช้ระบบสารสนเทศและเทคโนโลยีให้ทันสมัยอยู่เสมอ

๒. ปัญหาอุปสรรคในการดำเนินงาน

- ๑) ระบบการบริหารงานบุคคลที่แตกต่างกันระหว่างท้องถิ่นกับส่วนราชการอื่น เป็นอุปสรรคต่อการ โอนย้าย
- ๒) งบประมาณในการสนับสนุนและส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรไม่เพียงพอ
- ๓) บุคลากรไม่เพียงพอต่อการดำเนินงาน
- ๔) วัสดุอุปกรณ์ไม่เพียงพอในการปฏิบัติงาน