



บันทึกข้อความ

๒๘

ส่วนราชการ สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลพรสำราญ (งานการเจ้าหน้าที่)

ที่ บร ๘๔๔๐๑/๔๗๖

วันที่ ๒๕ เดือน ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๓

เรื่อง รายงานผลแผนการพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓

เรียน นายกองค์การบริหารส่วนตำบลพรสำราญ

๑. เรื่องเดิม

ตามที่ องค์การบริหารส่วนตำบลพรสำราญ ได้มีการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) เพื่อใช้เป็นกรอบในการจัดทำงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ บัดนี้ข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ องค์การบริหารส่วนตำบลพรสำราญ ได้อนุมัติและประกาศใช้แล้ว 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 ๒๕๖๓

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

(ลงชื่อ)

๒/๑๗

(นางสาวปัทมา ดาวเรืองรัมย์)

นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ

ความเห็นหัวหน้าสำนักปลัด อบต.

.....
.....
.....

ความเห็นของปลัด อบต.

.....
.....
.....

๒๕

(นางสาวชวลา ขอบธรรม)

หัวหน้าสำนักปลัด อบต.

๒๕

(นางเอื้ออรินทร์ อากกล้า)

รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ปฏิบัติราชการแทน

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลพรสำราญ

/ความเห็นการสั่งการ...

ความเห็นการสั่งการ/คำสั่ง

.....
.....
.....

ก. ๗๗

(นางกนกวรรณ ตั้งกลาง)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ปฏิบัติหน้าที่

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลพรสำราญ

รายงานผลการดำเนินงานตามแผนบริหารและ พัฒนาบุคลากร
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓



องค์การบริหารส่วนตำบลพรสำราญ
อำเภอคูเมือง จังหวัดบุรีรัมย์

งานการเจ้าหน้าที่
สำนักปลัด อบต.
โทร. ๐-๔๔๖๖๖๓๕๓

คำนำ

รายงานผลการดำเนินงานตามแผนพัฒนาบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลพรสำราญ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๓ ฉบับนี้จัดทำขึ้นเพื่อประชาสัมพันธ์ให้ทุกส่วนราชการในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลพรสำราญ ได้ทราบถึงผลการดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปี งบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๓

ผลการดำเนินงานจะสำเร็จลุล่วงตามแผนพัฒนาบุคลากร ในปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๓ 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 ๔๒๖/๒๕๕๖๐ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร (ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) ขององค์การบริหารส่วนตำบลพรสำราญ

บทที่ ๑

บทนำ

๑. ความเป็นมาและความสำคัญ

๑.๑ ภาวะการเปลี่ยนแปลง

ภายใต้กระแสแห่งการปฏิรูประบบราชการและการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยีการบริหารจัดการ ยุคใหม่ผู้นำหรือผู้บริหารองค์การต่างๆต้องมีความตื่นตัวและเกิดความพยายามปรับตัวในรูปแบบต่างๆ โดยเฉพาะการเร่งรัดพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์การการปรับเปลี่ยนวิธีคิดวิธีการทำงานเพื่อแสวงหา รูปแบบใหม่ๆและนำระบบมาตรฐานในระดับต่างๆมาพัฒนาองค์การซึ่งนำไปสู่แนวความคิดการพัฒนาระบบ บริหาร ความรู้ภายในองค์การเพื่อให้องค์กรสามารถใช้และพัฒนาความรู้ที่มีอยู่ภายในองค์การได้อย่างมีประสิทธิภาพ และปรับเปลี่ยนวิทยาการความรู้ใหม่มาใช้กับองค์การได้อย่างเหมาะสม

๑.๒ พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ มาตรา ๑๑ ระบุ ดังนี้ “ส่วนราชการมีหน้าที่พัฒนาความรู้ในส่วนราชการเพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้อย่าง สม่าเสมอ โดยต้องรับรู้ข้อมูลข่าวสารและสามารถประมวลผลความรู้ในด้านต่างๆเพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการ ได้อย่างถูกต้องรวดเร็วและเหมาะสมต่อสถานการณ์รวมทั้งต้องส่งเสริมและพัฒนา ความรู้ความสามารถสร้าง วิสัยทัศน์และปรับเปลี่ยนทัศนคติของข้าราชการในสังกัดให้เป็นบุคลากรที่มี ประสิทธิภาพและมีการเรียนรู้ ร่วมกันทั้งนี้เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติราชการของส่วนราชการให้สอดคล้อง กับการบริหารราชการให้เกิดผล สัมฤทธิ์”

“ในการบริหารราชการแนวใหม่ส่วนราชการจะต้องพัฒนาความรู้ความเชี่ยวชาญให้เพียงพอแก่ การปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับสภาพสังคมที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วและสถานการณ์ของต่างประเทศ ที่มี ผลกระทบต่อประเทศไทยโดยตรงซึ่งในการบริหารราชการตามพระราชกฤษฎีกานี้จะต้องเปลี่ยนแปลง ทัศนคติ เดิมเสียใหม่จากการที่ยึดแนวความคิดว่าต้องปฏิบัติงานตามระเบียบแบบแผนที่วางไว้ตั้งแต่อดีตจน ต่อเนื่องถึง ปัจจุบันเน้นการสร้างความคิดใหม่ๆตามวิชาการสมัยใหม่และนำมาปรับใช้กับการปฏิบัติราชการ ตลอดเวลาใน พระราชกฤษฎีกาฉบับนี้จึงกำหนดเป็นหลักการว่าส่วนราชการต้องมีการพัฒนาความรู้เพื่อให้ มีลักษณะเป็น องค์การแห่งการเรียนรู้อย่างสม่าเสมอโดยมีแนวทางปฏิบัติดังนี้

๑. ต้องสร้างระบบให้สามารถรับรู้ข่าวสารได้อย่างกว้างขวาง

๒. ต้องสามารถประมวลผลความรู้ในด้านต่างๆเพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้ อย่าง ถูกต้องรวดเร็วและเหมาะสมกับสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงไป

๓. ต้องมีการส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถสร้างวิสัยทัศน์และปรับเปลี่ยนทัศนคติ ของ ข้าราชการเพื่อให้ข้าราชการทุกคนเป็นผู้มีความรู้ความสามารถในวิชาการสมัยใหม่ตลอดเวลา มี ความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดและมีคุณธรรม

๔. ต้องมีการสร้างความมีส่วนร่วมในหมู่ข้าราชการให้เกิดการแลกเปลี่ยนความรู้ซึ่งกันและกัน เพื่อ การนำมาพัฒนาใช้ในการปฏิบัติราชการร่วมกันให้เกิดประสิทธิภาพ”

๑.๓ ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล

ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดบุรีรัมย์ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๐ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ กำหนดให้องค์การ บริหารส่วนตำบล มีการพัฒนาผู้ได้รับการบรรจุเข้ารับราชการเป็นพนักงานส่วนตำบล ก่อนมอบหมายหน้าที่ ให้ปฏิบัติเพื่อให้รู้ระเบียบแบบแผน ของทางราชการ หลักและวิธีปฏิบัติราชการ บทบาท และหน้าที่ของ

พนักงานส่วนตำบลในระบบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข และแนวทางทางปฏิบัติตน เพื่อเป็นพนักงานส่วนตำบลที่ดีโดยองค์การบริหารส่วนตำบล ต้องดำเนินการพัฒนาให้ครบถ้วนตามหลักสูตรที่ คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) กำหนด เช่น การพัฒนา ด้านความรู้พื้นฐานในการ ปฏิบัติราชการ ให้ใช้วิธีการฝึกอบรมในห้องฝึกอบรม การฝึกอบรมทางไกล หรือการพัฒนาตนเอง ก็ได้ หากองค์การบริหารส่วนตำบลมีความประสงค์จะพัฒนาเพิ่มเติม ให้สอดคล้องกับความจำเป็นในการพัฒนา ของแต่ละ อบต.ก็ให้กระทำได้ ทั้งนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลที่ดำเนินการจะต้องใช้หลักสูตรที่คณะกรรมการ พนักงานส่วนตำบล กำหนดเป็นหลักสูตรหลัก และเพิ่มเติมหลักสูตรตามความจำเป็นที่องค์การบริหารส่วน ตำบลพิจารณา เห็นว่ามีความเหมาะสม การพัฒนาพนักงานส่วนตำบลเกี่ยวกับการปฏิบัติงานในหน้าที่ให้ องค์การบริหารส่วนตำบล สามารถเลือกใช้วิธีการพัฒนาอื่นๆ ได้ และอาจกระทำได้โดยสำนักงาน คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) สำนักงาน คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต. จังหวัด) องค์การบริหารส่วนตำบลต้นสังกัด หรือสำนักงานคณะกรรมการ พนักงานส่วนตำบล (ก.อบต. จังหวัด) ร่วมกับองค์การบริหารส่วนตำบลต้นสังกัด ร่วมกับส่วนราชการอื่นหรือภาคเอกชนก็ได้และตาม ประกาศคณะกรรมการองค์การบริหารส่วนตำบลจังหวัดบุรีรัมย์ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการ บริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี คุณธรรมและ จริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ

บทที่ ๒

ผลการดำเนินการ

ได้ผลการดำเนินงานตามแผนพัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลพรสำราญ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ ดังต่อไปนี้

๑. การวิเคราะห์ความต้องการอัตรากำลังและแผนอัตรากำลัง

๑.๑ การดำเนินการในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓

องค์การบริหารส่วนตำบลพรสำราญ มีจำนวนบุคลากรตามกรอบอัตรากำลัง พนักงานส่วนตำบล ๕๔ อัตรา ลูกจ้างประจำ จำนวน ๒ อัตรา พนักงานจ้าง จำนวน ๒๖ อัตรา

๒.๑ แผนพัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลพรสำราญ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓

บุคลากรเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าและมีความสำคัญมากที่สุดในองค์กร บุคลากรจะเป็นผู้ผลักดันให้องค์กรสามารถดำเนินภารกิจต่างๆ ให้สำเร็จลุล่วง และยังเป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนาองค์กรในทุกๆ ด้าน การส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรมีความรู้ความสามารถ ทักษะ และศักยภาพในการปฏิบัติงานที่สูงขึ้น ตลอดจนมีทัศนคติที่ดีต่อองค์กร จะทำให้องค์กรสามารถดำเนินงานให้เกิดความก้าวหน้า และเกิด การพัฒนาอย่างต่อเนื่อง การจะบรรลุเป้าประสงค์ดังกล่าวมีความจำเป็นที่จะต้องมีการพัฒนาบุคลากร เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการเสริมสร้างศักยภาพและคุณภาพของทรัพยากรบุคคลให้บรรลุตาม วัตถุประสงค์ที่กำหนด

ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลพรสำราญ

องค์การบริหารส่วนตำบลพรสำราญ มุ่งพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้มีความรู้ ทักษะ และสมรรถนะ ในการปฏิบัติหน้าที่เพื่อขับเคลื่อนไปสู่วิสัยทัศน์ และก้าวทันการเปลี่ยนแปลงตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีอย่างมีประสิทธิภาพ

องค์การบริหารส่วนตำบลพรสำราญ กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร ประกอบด้วย ๓ ประเด็น คือ

๑. ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างระบบการจัดการความรู้และการพัฒนากำลังคน

๑.๑ แผนงานพัฒนาความรู้ในองค์กร

๑.๒ แผนงานการจัดทำระบบแผนและประสานการพัฒนาบรรพชากรหน่วยงานต่างๆ 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.๒๕๖๓ มีพนักงานส่วนตำบล จำนวน ๒๔ สายงาน มีผู้เข้ารับการอบรม จำนวน ๒๐ ราย คิดเป็นร้อยละ

๘๓.๓๓

ลำดับ ที่	ชื่อ -สกุล	ตำแหน่ง	หลักสูตร	หมายเหตุ
๑.	นายบุญเกิด วรรณสุทธิ์	ปลัด อบต.พรสำราญ	โครงการอบรมเพื่อเตรียมความพร้อม รองรับการจัดเก็บภาษีที่ดินและ สิ่งก่อสร้างให้แก่บุคลากรขององค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่นในพื้นที่จังหวัด บุรีรัมย์	๒-๓ มีนาคม ๖๓ ณ โรงแรมเทพนคร อ.เมืองบุรีรัมย์ จ.บุรีรัมย์
๒.	นางกนกวรรณ ดังกลาง	ปลัด อบต.พรสำราญ	โครงการฝึกอบรมหลักสูตร “การจัดทำ/ ทบทวน/เพิ่มเติม/แก้ไข/เปลี่ยนแปลง แผนพัฒนาท้องถิ่น แนวทางการจัดทำ งบประมาณรายจ่าย ประจำปี ๒๕๖๔ อปท. ประกอบหลักเกณฑ์ใหม่ เทคนิค การประชุมสภาท้องถิ่นเพื่อพิจารณา กลั่นกรองร่างข้อบัญญัติ/เทศบัญญัติ งบประมาณรายจ่าย ประจำปี งบประมาณ ๒๕๖๔”	๒๘-๓๐ กรกฎาคม ๒๕๖๓ ณ โรงแรม เทพนคร จ.บุรีรัมย์
๓.	นางเอื้ออรินทร์ อากกล้า	รองปลัด อบต.พรสำราญ	โครงการอบรมเพื่อเตรียมความพร้อม รองรับการจัดเก็บภาษีที่ดินและ สิ่งก่อสร้างให้แก่บุคลากรขององค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่นในพื้นที่จังหวัด บุรีรัมย์	๒-๓ มีนาคม ๖๓ ณ โรงแรมเทพนคร อ.เมืองบุรีรัมย์ จ.บุรีรัมย์
๔.	นางยุพเยาว์ ลาภรัมย์	ผู้อำนวยการกองคลัง	โครงการอบรมเพื่อเตรียมความพร้อม รองรับการจัดเก็บภาษีที่ดินและ สิ่งก่อสร้างให้แก่บุคลากรขององค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่นในพื้นที่จังหวัด บุรีรัมย์	๒-๓ มีนาคม ๖๓ ณ โรงแรมเทพนคร อ.เมืองบุรีรัมย์ จ.บุรีรัมย์
๕.	นายอาชภุช จันทรแก้ว	ผู้อำนวยการกองคลัง	โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อพัฒนา ศักยภาพของบุคลากรองค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น หลักสูตร	๑๔-๑๖ กุมภาพันธ์ ๖๓ ณ โรงแรมคลอง ทรายรีสอร์ท จ.นครราชสีมา
๖.	นางสาวชวลา ชอบธรรม	หัวหน้าสำนักปลัด อบต.	โครงการสัมมนาเชิงปฏิบัติการบริหารงาน บุคคลข้าราชการหรือพนักงานส่วน ท้องถิ่น ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๓	๑๗-๑๙ กรกฎาคม ๖๓ ณ โรงแรมเทพ นคร จ.บุรีรัมย์
๗.	นางสาวสรวิทย์ กสินรัมย์	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	โครงการฝึกอบรมบุคลากรเตรียมความ พร้อมรองรับการจัดเก็บภาษีที่ดินและสิ่ง ปลูกสร้าง	๑๕-๑๗ มกราคม ๖๓ ณ โรงแรมสิดาริ สอร์ท จ.นครนายก

๘.	นางสาวเมธิชา วาระรัมย์	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	โครงการฝึกอบรมหลักสูตร “การจัดทำ/ทบทวน/เพิ่มเติม/แก้ไข/เปลี่ยนแปลงแผนพัฒนาท้องถิ่น แนวทางการจัดทำงบประมาณรายจ่าย ประจำปี ๒๕๖๔ อปท. ประกอบหลักเกณฑ์ใหม่ เทคนิคการประชุมสภาท้องถิ่นเพื่อพิจารณากลับกรอร่างข้อบัญญัติ/เทศบัญญัติงบประมาณรายจ่าย ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔”	๒๘-๓๐ กรกฎาคม ๒๕๖๓ ณ โรงแรมเทพนคร จ.บุรีรัมย์
๙	นายวรรัตน์ สีดอกรัก	นิติกร	โครงการอบรมเพื่อเตรียมความพร้อมรองรับการจัดเก็บภาษีที่ดินและสิ่งปลูกสร้างแก่บุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในพื้นที่จังหวัดบุรีรัมย์	๒-๓ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๓ ณ โรงแรมเทพนคร จ.บุรีรัมย์
๑๐.	นางสาวช้องลักษณ์มน พวงไธสง	นักวิชาการสุขาภิบาล	โครงการฝึกอบรมบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นด้านการควบคุมและป้องกันโรคพิษสุนัขบ้า	๒๐-๒๑ กุมภาพันธ์ ๖๓ ณ บ้านสวนพริต การ์เดนส์ อ.ลำปลายมาศ จ.บุรีรัมย์
๑๑..	นายโยธิน อาสนสุวรรณ	เจ้าพนักงานพัสดุ	โครงการฝึกอบรมหลักสูตร “เพิ่มศักยภาพข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นบรรจุใหม่”	๕-๗ กุมภาพันธ์ ๖๓ ณ บ้านสวนพริต การ์เดนส์ อ.ลำปลายมาศ จ.บุรีรัมย์
๑๒.	นายมนตรี หนองหาญ	วิศวกรไฟฟ้า	โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อพัฒนาศักยภาพของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หลักสูตร	๑๔-๑๖ กุมภาพันธ์ ๖๓ ณ โรงแรมคลองทรายรีสอร์ท จ.นครราชสีมา
๑๓.	นายสุนทร เกิดปรำงค์	นายช่างโยธา	โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อพัฒนาศักยภาพของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หลักสูตร	๑๔-๑๖ กุมภาพันธ์ ๖๓ ณ โรงแรมคลองทรายรีสอร์ท จ.นครราชสีมา
๑๔.	นางสาวขวัญใจ บุญมีมาก	นักจัดการงานทั่วไป	โครงการฝึกอบรมหลักสูตร “การควบคุมภายใน การตรวจสอบภายใน ภายใต้หลักเกณฑ์ (ใหม่)๒๕๖๒ และการบริหารจัดการความเสี่ยงของหน่วยงานรัฐ”	๑๓-๑๕ มีนาคม ๒๕๖๓ ณ โรงแรมบุรีเทล์ จ.บุรีรัมย์
๑๕.	นางสาวปัทมา ดาวเรืองรัมย์	นักทรัพยากรบุคคล	โครงการประชุมเชิงปฏิบัติการเจ้าหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผู้ปฏิบัติงานบำเหน็จบำนาญข้าราชการส่วนท้องถิ่น ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๓	๑๓-๑๕ กรกฎาคม ๖๓ ณ โรงแรมอเล็กซานเดอร์ กทม.

๑๖.	นางสาววนิดา จันทร์ภิรมย์	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	โครงการประชุมเชิงปฏิบัติการเจ้าหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผู้ปฏิบัติงานบำเหน็จบำนาญข้าราชการส่วนท้องถิ่น ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๓	๑๓-๑๕ กรกฎาคม ๖๓ ณ โรงแรมอเล็กซานเดอร์ กทม.
๑๗.	นางสาวพรทิพย์ คุณธรรม	นักวิชาการศึกษา	โครงการฝึกอบรม หลักสูตร ติความวิธร ปฏิบัติการระเบียบว่าด้วยรายได้และการจ่ายเงินของสถานศึกษาสังกัด อปท. ๒๕๖๒	๑๑-๑๓ กันยายน ๖๓ ณ โรงแรมเทพนคร จ.บุรีรัมย์
๑๘.	นางสาวณัฐธิดา มาลา	เจ้าพนักงานธุรการ	โครงการอบรมหลักสูตร “การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการระบบสารสนเทศเพื่อการวางแผนและประเมินผลการใช้จ่ายงบประมาณ ๒๕๖๔ (e-plan)”	๑๗-๑๙ ธันวาคม ๖๓ ณ โรงแรมเดอลิตา ปรีนเซส จ.บุรีรัมย์
๑๙.	นางสาวนิตยา โยงรัมย์	นักวิชาการเงินและบัญชี	โครงการฝึกอบรมหลักสูตร “การปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามคณะกรรมการหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ ๒๕๖๑ (ฉบับใหม่)”	๑๘-๒๐ กันยายน ๒๕๖๓ ณ โรงแรมเดอลิตาปรีนเซส จ.บุรีรัมย์
๒๐.	นายพันธกานต์ มิ่งวัฒนกุล	เจ้าพนักงานธุรการ	โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการเตรียมความพร้อมสู่การเลือกตั้งท้องถิ่น บทบาทหน้าที่ของผู้บริหารท้องถิ่น สมาชิกสภาท้องถิ่น ข้าราชการและบุคลากรปกครองส่วนท้องถิ่นตามแนวทางการบริหารงานบุคคลแนวใหม่ฯ	๒๐-๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๖๓ ณ โรงแรม The one hotel จ.บึงกาฬ

๓. ระบบค่าตอบแทนและสวัสดิการ

๓.๑ การดำเนินการในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ องค์การบริหารส่วนตำบลพรสำราญ มีการพิจารณาความดี ความชอบให้กับพนักงานส่วนตำบลปีละ ๒ ครั้ง ส่วนพนักงานจ้างตามภารกิจ พิจารณาปีละ ๑ ครั้ง แต่ นำมาคำนวณเลื่อนค่าตอบแทนการจ้างปีละ ๑ ครั้ง และมีสวัสดิการสำหรับพนักงานส่วนตำบล คือ ได้สิทธิ ในการลาป่วย ลาคลอดบุตร ลาภักส่วนตัว ลาพักผ่อน ลาอุปสมบทหรือประกอบพิธีฮัจย์ ลาเข้ารับการ ตรวจเลือก หรือเข้ารับการเตรียมพล ลาไปศึกษา ฝึกอบรม ดูงานหรือปฏิบัติการวิจัย ลาไปปฏิบัติงาน ใน องค์การระหว่างประเทศ ลาติดตามคู่สมรส ลาไปช่วยเหลือภริยาที่คลอดบุตร และลาไปฟื้นฟู สมรรถภาพด้าน อาชีพ และสวัสดิการสำหรับพนักงานจ้างตามภารกิจและพนักงานจ้างทั่วไป คือ ลาป่วย ลาภักส่วนตัว ลา พักผ่อน ลาคลอดบุตร ลาอุปสมบท หรือลาไปประกอบพิธีฮัจย์ และการลาเข้ารับการ ตรวจเลือก/เข้ารับการ เตรียมพล/เข้ารับการฝึกวิชาการทหาร /เข้ารับการทดลองเตรียมความพร้อม

๔. ระบบการประเมิน

๔.๑ การดำเนินการในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ องค์การบริหารส่วนตำบลพรสำราญ ได้ยึดหลักเกณฑ์และ เงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล (เพิ่มเติม) พ.ศ. ๒๕๕๘ ประกาศ ณ ๓๐ ธันวาคม

๒๕๕๘ ข้อ ๓๒๗-๓๓๘ และมีการปิดประกาศคะแนนผลการประเมินและเปิดโอกาสให้ผู้ถูกประเมินชี้แจงหรือขอคำปรึกษาด้วย

๕. ระบบความก้าวหน้าในสายวิชาชีพ

๑. สามารถเติบโตได้อย่างอิสระในแต่ละ “แห่ง” ตามลักษณะงานที่แตกต่างกัน เช่น หากงาน เป็นงานวิชาการ ก็สามารถเติบโตในความเชี่ยวชาญของงานวิชาชีพ ไม่เกี่ยวข้องสัมพันธ์กันกับการเติบโต ในสายงานบริหาร

๒. มีเงินค่าตอบแทนที่สะท้อนค่างาน และเหมาะสมตามลักษณะงานที่แตกต่างกันทั้งในเชิง ปริมาณและความยุ่งยากท้าทายของงาน อันจะเสริมสร้างขวัญกำลังใจของข้าราชการในองค์กร

๓. มีรูปแบบในการประเมินผลงาน และความรู้ ทักษะและสมรรถนะที่โปร่งใส เหมาะสม และ เป็นธรรมมากขึ้น

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

๖. การรักษาไว้และเกื้อหนุน

๖.๑ การดำเนินการในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ องค์การบริหารส่วนตำบลพรสำราญ ได้ตั้งงบประมาณในเทศบัญญัติรายจ่ายประจำปีไว้สำหรับ การจ่ายบำเหน็จบำนาญให้กับพนักงานส่วนตำบล หากมีการเกษียณอายุราชการ ซึ่งในปีงบประมาณ ๒๕๖๓ นี้ มีข้าราชการส่วนตำบล ตำแหน่งนักพัฒนาชุมชนได้เกษียณอายุ และได้รับเงินบำเหน็จเป็นที่เรียบร้อยแล้ว

บทที่ ๓

สรุปปัจจัยแห่งความสำเร็จและปัญหาอุปสรรค

องค์การบริหารส่วนตำบลพรสำราญ จังหวัดบุรีรัมย์ ได้ดำเนินการสำรวจรวบรวมข้อมูล จนได้ข้อสรุป ถึงปัจจัยแห่งความสำเร็จและปัญหาอุปสรรคในการบริหารและการจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น สรุปได้ดังนี้

๑. ปัจจัยแห่งความสำเร็จ

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

๒. ปัญหาอุปสรรคในการดำเนินงาน

- ๑) ระบบการบริหารงานบุคคลที่แตกต่างกันระหว่างท้องถิ่นกับส่วนราชการอื่น เป็นอุปสรรคต่อการโอนย้าย
- ๒) งบประมาณในการสนับสนุนและส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรไม่เพียงพอ
- ๓) บุคลากรไม่เพียงพอต่อการดำเนินงาน
- ๔) วัสดุอุปกรณ์ไม่เพียงพอในการปฏิบัติงาน