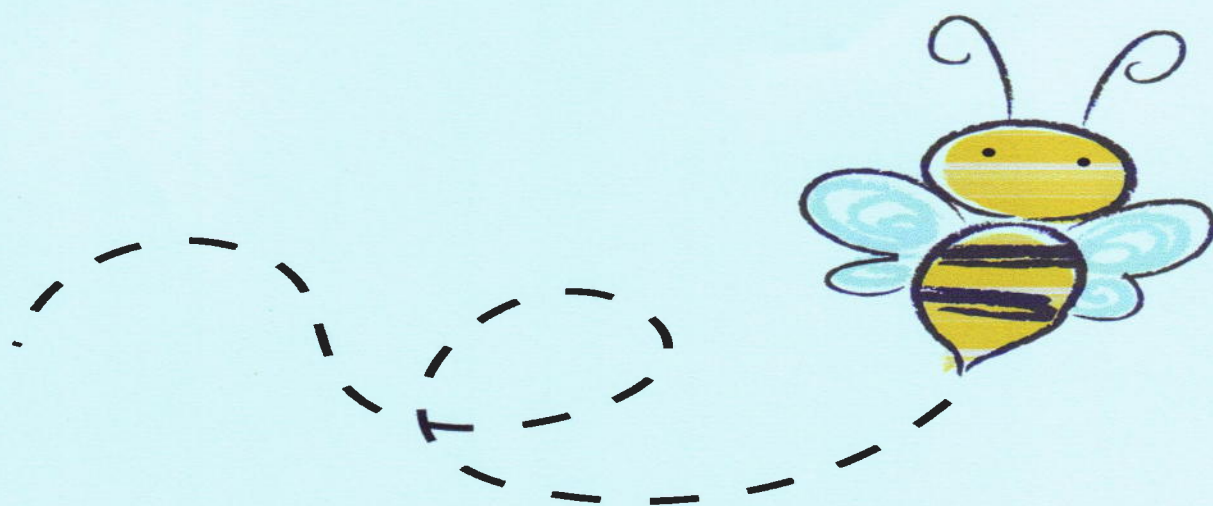


รายงานผลการดำเนินงานตามแผนพัฒนาบุคลากร
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563



บทสรุปสำหรับผู้บริหาร

๑. ความเป็นมาและความสำคัญ

การบริหารจัดการขับเคลื่อนกลยุทธ์ของหน่วยงานไปสู่เป้าหมายและผลสัมฤทธิ์ที่ต้องการนั้น ทรัพยากรบุคคล คือปัจจัยสำคัญที่สุด ผลการดำเนินงานที่สำเร็จลุล่วงตามจุดมุ่งหมายในปีงบประมาณ ๒๕๖๓ เกิดจากความร่วมมือ ร่วมแรง ร่วมใจ จากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ภาคเอกชน และประชาชนอย่างเต็มที องค์การบริหารส่วนตำบลดงมูลเหล็ก หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือจากทุกสำนัก/กอง ทางสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลดงมูลเหล็ก ได้ดำเนินการตามนโยบายของผู้บริหารสอดคล้องกับขีดความสามารถหลัก แผนเส้นทางการพัฒนาบุคลากรและแผนพัฒนาบุคลากร ภายใต้การกำกับดูแลขององค์การบริหารส่วนตำบลดงมูลเหล็ก

ในภาพรวมการพัฒนาบุคลากรประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ พบว่าบุคลากรได้รับการพัฒนาใน ส่วนของการพัฒนาและฝักอบรมได้ดำเนินการและร่วมดำเนินการกับหน่วยงานอื่น ๆ โดยได้ตั้งงบประมาณไว้ทั้งสิ้น ๒๒๑,๑๒๔ บาท งบประมาณที่ใช้ในการฝึกอบรมทั้งสิ้น ๑๖๘,๖๑๒ บาท คิดเป็นผลสำเร็จร้อยละ ๗๖.๒๕

๒. การดำเนินงานในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒

องค์การบริหารส่วนตำบลดงมูลเหล็ก ได้ดำเนินงานในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ ภายใต้วิสัยทัศน์ “ดงมูลเหล็กเป็นดินแดนแห่งความสุข ของผู้อาศัย และผู้มาเยือน” มีส่วนราชการในสังกัดจำนวน ๕ กอง ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำนวน ๑ ศูนย์ มีอัตรากำลังพนักงาน จำนวน ๒๑ คน แยกเป็น พนักงานส่วนตำบล ๑๘ คน พนักงานครู ๓ คน พนักงานงานจ้างตามภารกิจ ๑๒ คน พนักงานจ้างทั่วไป ๒๖ คน และใช้จ่าย งบประมาณตามข้อบัญญัติงบประมาณตามข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ จำนวน ๔๙,๘๒๗,๘๕๔.๒๖ บาท

๓. ผลการดำเนินงานในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓

องค์การบริหารส่วนตำบลดงมูลเหล็ก ใช้งบประมาณในการดำเนินงานในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ เป็นเงินทั้งสิ้น ๓๙,๖๐๕,๖๒๗.๑๘ ได้ขับเคลื่อนการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์การพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล

ดงมูลเหล็ก จำนวน ๖ ด้าน ดังนี้

๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มี เบิกจ่ายงบประมาณ เป็นเงิน ๑๔,๙๐๒,๕๗๙.๖๔
๒. ด้านการศึกษา เบิกจ่ายงบประมาณ เป็นเงิน ๓,๕๒๑,๒๖๔
๓. ด้านสาธารณสุข เบิกจ่ายงบประมาณ เป็นเงิน ๒๘๓,๔๓๐
๔. ด้านเศรษฐกิจ เบิกจ่ายงบประมาณ เป็นเงิน ๑๗๙,๕๕๔
๕. ด้านคนและสังคม เบิกจ่ายงบประมาณ เป็นเงิน ๑๗,๙๔๙,๗๙๙.๕๔
๖. ด้านการเมืองการบริหาร เบิกจ่ายงบประมาณ เป็นเงิน ๒,๗๖๙,๐๐๐

๔. ปัจจัยแห่งความสำเร็จ

๑. การกำหนดวิสัยทัศน์ ซึ่งมาจากการวิเคราะห์หาจุดอ่อน จุดแข็ง ในการดำเนินงาน
๒. การสร้างความรู้ ความเข้าใจและถ่ายทอดประสบการณ์ให้แก่บุคลากรในองค์กร
๓. การส่งเสริมให้เกิดการทำงานร่วมกัน
๔. ลักษณะผู้บริหารมีภาวะความเป็นผู้นำ

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
บทสรุปสำหรับผู้บริหาร	๑
บทที่ ๑ บทนำ	๓
บทที่ ๒ ผลการดำเนินการ	๕
บทที่ ๓ สรุปปัจจัยแห่งความสำเร็จ/ปัญหาอุปสรรค/และความต้องการพัฒนา สรุปผลการสำรวจข้อมูลสภาพปัญหาและความต้องการฝึกอบรมและทักษะ สรุปผลการประเมินความพึงพอใจและแรงจูงใจของบุคลากร	๑๓
ภาคผนวก	
สำเนาคำสั่งเดินทางไปราชการ	
แบบสำรวจข้อมูลสภาพปัญหาและความต้องการฝึกอบรมและทักษะ	
แบบสำรวจประเมินความพึงพอใจและแรงจูงใจของบุคลากร	

๕. บุคลากรในองค์กรมีความรู้ ความสามารถและมีความรับผิดชอบ

๖. การบริหารงานที่มีความคล่องตัว

๗. การรับฟังความคิดเห็นจากภายนอก

๖. ปัญหาอุปสรรคในการดำเนินงาน

๑. ปัญหาด้านการบริหารงานบุคคล

๒. ปัญหาด้านงบประมาณที่มีจำกัด

๓. ปัญหาด้านการมีส่วนร่วมของประชาชนยังไม่มากพอ

๔. ปัญหาทางด้านโครงสร้างพื้นฐาน

บทที่ ๑ บทนำ

๑. ความเป็นมาและความสำคัญ

๑.๑ ภาวะการเปลี่ยนแปลงภายใต้กระแสแห่งการปฏิรูประบบราชการและการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยีการบริหารจัดการยุคใหม่ผู้นำหรือผู้บริหารองค์กรต่าง ๆ ต้องมีความตื่นตัวและเกิดความพยายามปรับตัวในรูปแบบต่าง ๆ โดยเฉพาะการเร่งรัดพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์การการปรับเปลี่ยนวิถีคิดวิธีการทำงาน เพื่อแสวงหารูปแบบใหม่ ๆ และนำระบบมาตรฐานในระดับต่าง ๆ มาพัฒนาองค์การซึ่งนำไปสู่แนวคิดการพัฒนากระบวนการบริหารความรู้ ภายในองค์กรเพื่อให้องค์กรสามารถใช้และพัฒนาความรู้ที่มีอยู่ภายในองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพและปรับเปลี่ยนวิทยาการความรู้ใหม่มาใช้กับองค์กรได้อย่างเหมาะสม

๑.๒ พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ มาตรา ๑๑ ระบุดังนี้ “ส่วนราชการมีหน้าที่พัฒนาความรู้ในส่วนราชการเพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอโดยต้องรับรู้ข้อมูลข่าวสารและสามารถประมวลผลความรู้ในด้านต่าง ๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้องรวดเร็วและเหมาะสมต่อสถานการณ์รวมทั้งต้องส่งเสริมและพัฒนาความรู้ ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์และปรับเปลี่ยนทัศนคติของข้าราชการในสังกัดให้เป็นบุคลากรที่มีประสิทธิภาพและมีการเรียนรู้ร่วมกัน ทั้งนี้ เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติราชการของส่วนราชการให้สอดคล้องกับการบริหารราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์ในการบริหารราชการแนวใหม่ ส่วนราชการจะต้องพัฒนาความรู้ ความเชี่ยวชาญให้เพียงพอแก่การปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับสภาพสังคมที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วและสถานการณ์ ของต่างประเทศที่มีผลกระทบต่อประเทศไทยโดยตรง ซึ่งในการบริหารราชการตามพระราชกฤษฎีกานี้จะต้องเปลี่ยนแปลงทัศนคติเดิมเสียใหม่จากการที่ขีดแนวความคิดว่าต้องปฏิบัติงานตามระเบียบแบบแผนที่วางไว้ ตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบันเน้นการสร้างความคิดใหม่ ๆ ตามวิชาการสมัยใหม่ และนำมาปรับใช้กับการปฏิบัติราชการตลอดเวลา ในพระราชกฤษฎีกาฉบับนี้ จึงกำหนดเป็นหลักการว่าส่วนราชการต้องมีการพัฒนาความรู้เพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอโดยมีแนวทางปฏิบัติ ดังนี้

๑.๒.๑ ต้องสร้างระบบให้สามารถรับรู้ข่าวสารได้อย่างกว้างขวาง

๑.๒.๒ ต้องสามารถประมวลผลความรู้ในด้านต่าง ๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้องรวดเร็วและเหมาะสมกับสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลง

๑.๒.๓ ต้องมีการส่งเสริมและพัฒนาความรู้ ความสามารถสร้างวิสัยทัศน์และปรับเปลี่ยนทัศนคติของข้าราชการ เพื่อให้ข้าราชการทุกคนเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถในวิชาการสมัยใหม่ ตลอดเวลา มีความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดและมีคุณธรรม

๑.๒.๔ ต้องมีการสร้างความมีส่วนร่วมในหมู่ข้าราชการให้เกิดการแลกเปลี่ยนความรู้ซึ่งกันและกันเพื่อนำมาพัฒนาใช้ในการปฏิบัติราชการร่วมกันให้เกิดประสิทธิภาพ

๑.๓ ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเพชรบูรณ์ เรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๙ ธันวาคม ๒๕๔๕ ส่วนที่ ๓ เรื่อง การพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ข้อ ๒๕๘ ถึง ข้อ ๒๙๕ กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลมีการพัฒนาผู้ได้รับการบรรจุเข้ารับราชการเป็นพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล ก่อนมอบหมายหน้าที่ให้ปฏิบัติเพื่อให้รู้ระเบียบแบบ

แผนของราชการ หลักและวิธีปฏิบัติราชการบทบาทและหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบลในระบอบประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุขและแนวทางปฏิบัติตนเพื่อเป็นพนักงานที่มีโดยพนักงานส่วนตำบลต้อง ดำเนินการพัฒนาให้ครบถ้วน ตามหลักสูตรที่คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนด เช่น การ พัฒนาด้านความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการให้ใช้วิธีการฝึกอบรมในห้องฝึกอบรมการนำฝึกอบรมทางไกล หรือการพัฒนาตนเองก็ได้ หากองค์การบริหารส่วนตำบล มีความประสงค์จะพัฒนาเพิ่มเติมหลักสูตรตามความ จำเป็นที่องค์การบริหารส่วนตำบล พิจารณาเห็นว่ามีความเหมาะสมกับการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลเกี่ยวกับ ปฏิบัติงานในหน้าที่ให้พนักงานส่วนตำบล สามารถเลือกใช้วิธีการพัฒนาอื่น ๆ ได้ และอาจจะกระทำโดย สำนักงานคณะกรรมการกลางคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) สำนักงานคณะกรรมการพนักงาน ส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) องค์การบริหารส่วนตำบลต้นสังกัดหรือสำนักงานคณะกรรมการพนักงานส่วน ตำบล (ก.อบต.) ร่วมกับ องค์การบริหารส่วนตำบลต้นสังกัด หรือองค์การบริหารส่วนตำบลต้นสังกัดร่วมกับ ส่วนราชการอื่นหรือภาคเอกชนก็ได้ ประกอบกับประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล ลงวันที่ ๙ ธันวาคม ๒๕๔๕ และแก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน ส่วนที่ ๓ เรื่อง การพัฒนา พนักงานส่วนตำบล ข้อ ๒๖๙ กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบลเพื่อเพิ่มพูนความรู้ทักษะทัศนคติที่ดี คุณธรรมและจริยธรรมอันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพในการจัดทำ แผนการพัฒนา พนักงานส่วนตำบลต้องกำหนดตามกรอบของแผนแม่บทการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ที่ คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนดประกอบด้วยด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ตาม ความรู้และทักษะของงานแต่ละตำแหน่งด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านศีลธรรมคุณธรรมโดย ให้กำหนดเป็นแผนการพัฒนาศุภผลากรมีระยะเวลา ๓ ปี ตามกรอบของแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วน ตำบล เพื่อให้เป็นไปตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเพชรบูรณ์ เรื่อง หลักเกณฑ์และ เงื่อนไขการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๙ ธันวาคม ๒๕๔๕ ส่วนที่ ๓ เรื่อง การ พัฒนาพนักงานส่วนตำบล ข้อ ๒๕๘ ถึง ข้อ ๒๕๙ องค์การบริหารส่วนตำบลดงมูลเหล็ก จึงได้จัดทำแผนพัฒนา บุคลากรขึ้น โดยจัดทำให้สอดคล้องกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลดงมูลเหล็ก

๒. การดำเนินการในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓

การดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลดงมูลเหล็ก ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ ประกอบด้วยเนื้อหา ๖ เรื่อง สำคัญ ได้แก่

๑. การวิเคราะห์ความต้องการอัตรากำลังและแผนอัตรากำลัง
๒. การพัฒนาบุคลากร
๓. ระบบค่าตอบแทนและสวัสดิการ
๔. ระบบการประเมิน
๕. ระบบความก้าวหน้าในสายวิชาชีพ
๖. การรักษาไว้และเกื้อหนุน

บทที่ ๒
ผลการดำเนินการ

องค์การบริหารส่วนตำบลดงมูลเหล็ก ได้ดำเนินงานตามแผนพัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลดงมูลเหล็ก ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ ดังต่อไปนี้

๑. การวิเคราะห์ความต้องการอัตรากำลังและแผนอัตรากำลัง

๑.๑ การดำเนินการในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓

องค์การบริหารส่วนตำบลดงมูลเหล็ก อำเภอเมือง จังหวัดเพชรบูรณ์ มีอัตรากำลังพนักงานทั้งสิ้น จำนวน แยกเป็น

- พนักงานส่วนตำบล จำนวน ๑๖ อัตรา ตำแหน่งว่าง ๒ อัตรา
- พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน ๓ อัตรา
- พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๑๒ อัตรา
- พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๒๗ อัตรา

การดำเนินการสรรหาและรับโอน(ย้าย) พนักงานส่วนตำบล จำนวน ๒ ตำแหน่ง ได้แก่ตำแหน่งการรับโอน(ย้าย)

- ๑. เจ้าพนักงานสาธารณสุข จำนวน ๑ อัตรา
- ๒. นิติกร จำนวน ๑ อัตรา

การสรรหาและเลือกสรรบุคคลเป็นพนักงานจ้างตามภารกิจและพนักงานจ้างทั่วไป องค์การบริหารส่วนตำบลดงมูลเหล็ก มีพนักงานจ้างเหมาบริการเพื่อช่วยปฏิบัติงานในด้านต่าง ๆ เพียงพอ จึงไม่มีความจำเป็นที่จะต้องสรรหาพนักงานจ้างตามภารกิจและพนักงานจ้างทั่วไปเพิ่มเติม

องค์การบริหารส่วนตำบลดงมูลเหล็ก มีนโยบายและจุดมุ่งหมายในการพัฒนาด้านการพัฒนาเศรษฐกิจ ด้านการพัฒนาการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรมและด้านการพัฒนาสังคม ประกอบกับองค์การบริหารส่วนตำบลดงมูลเหล็กส่งเสริมกลุ่มอาชีพกลุ่มสตรี กลุ่มเด็กและเยาวชน กลุ่มผู้สูงอายุ ซึ่งปัจจุบันได้มีการมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบให้เจ้าหน้าที่แล้วแต่การดำเนินการยังขาดประสิทธิภาพเนื่องจากโครงการและกลุ่มอาชีพ ที่ดำเนินการไปยังไม่มีการติดตามประเมินผลโครงการและต้องรับผิดชอบต่อโครงการอย่างต่อเนื่อง และเพื่อให้เหมาะสมสอดคล้องกับภารกิจปริมาณงาน

๒. การพัฒนาบุคลากร

๒.๑ แผนพัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลดงมูลเหล็ก ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ บุคลากรเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าและมีความสำคัญมากที่สุดในองค์กร บุคลากรจะเป็นผู้ผลักดันให้องค์กรสามารถดำเนินภารกิจต่าง ๆ ให้สำเร็จลุล่วงและยังเป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนาองค์กรในทุก ๆ ด้าน การส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรมีความรู้ความสามารถ ทักษะ และศักยภาพในการปฏิบัติงาน ที่สูงขึ้น ตลอดจนมีทัศนคติที่ดีต่อองค์กรจะทำให้องค์กรสามารถดำเนินงานให้เกิดความก้าวหน้าและเกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่องการจะบรรลุเป้าประสงค์ดังกล่าวมีความจำเป็นที่จะต้องมีการพัฒนาบุคลากร เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการเสริมสร้างศักยภาพและคุณภาพของทรัพยากรบุคคลให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนด

๒.๒ ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลดงมูลเหล็ก

องค์การบริหารส่วนตำบลดงมูลเหล็ก มุ่งพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้มีความรู้ ทักษะ และสมรรถนะ ในการปฏิบัติหน้าที่เพื่อขับเคลื่อนไปสู่วิสัยทัศน์ และก้าวทัน การเปลี่ยนแปลงตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี อย่างมีประสิทธิภาพ องค์การบริหารส่วนตำบลดงมูลเหล็ก กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร ประกอบด้วย ๔ ยุทธศาสตร์ คือ

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การกำหนดมาตรฐานคุณธรรมจริยธรรม เพื่อเป็นแนวทางการปฏิบัติให้กับข้าราชการและพนักงานจ้าง โดยมีกิจกรรม ดังนี้

๑. จัดให้มีแนวทางและการดำเนินการยกย่องบุคลากร เพื่อเป็นต้นแบบ
๒. สร้างองค์กรให้มีความโปร่งใส และมีศักดิ์ศรี (Organization Integrity)
๓. กำหนดมาตรฐานคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการ ลูกจ้างและพนักงานจ้าง

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การปรับเปลี่ยนกระบวนการทัศน์ สร้างทักษะและพัฒนาข้าราชการ โดยมีกิจกรรม ดังนี้

๑. ปลุกจิตสำนึกผ่านแนวทางต้นแบบ เช่น พระราชากรณียกิจ พระราชจริยวัตรและพระบรมราช

โอวาท

๒. หลักสูตรฝึกอบรมและโครงการพัฒนาที่เหมาะสมของข้าราชการแต่ละตำแหน่ง ทั้งที่จัดเองและหน่วยราชการอื่นจัดทำ

๓. สร้างองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้และการจัดองค์ความรู้
๔. การกำหนดให้มีการปฐมนิเทศข้าราชการ และพนักงานจ้างบรรจุใหม่

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การปรับปรุงระบบการบริหารงานบุคคล โดยมีกิจกรรม ดังนี้

๑. สร้างกระบวนการประเมินประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ให้มีความโปร่งใส
๒. กำหนดหลักเกณฑ์การประเมินประสิทธิภาพการปฏิบัติงานที่ชัดเจน ให้บุคลากรทุกคนทราบ

ล่วงหน้า

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การสร้างกระบวนการมีส่วนร่วมและความสามัคคี โดยมีกิจกรรม ดังนี้

๑. เปิดโอกาสให้บุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมในการเสนอความคิดเห็น แนวทางการปฏิบัติงานและการพัฒนา

๒. เปิดโอกาสให้ภาคประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมการเสนอแนะแนวทางการปฏิบัติงานและการพัฒนา

๓. ยุทธศาสตร์การปรับเปลี่ยนกระบวนการทัศน์ สร้างทักษะและพัฒนาข้าราชการ

องค์การบริหารส่วนตำบลดงมูลเหล็ก ได้จัดส่งบุคลากรเข้ารับการปรับเปลี่ยนกระบวนการทัศน์ สร้างทักษะและพัฒนาข้าราชการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ มีพนักงานส่วนตำบล ๑๖ อัตรา พนักงานครู ๓ อัตรา มีผู้เข้ารับการอบรมทั้งหมดสำหรับพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล ๑๑ คน สายงานที่เข้ารับการอบรม ๑๑ สายงาน คิดเป็นร้อยละ ๗๓.๓๓

การฝึกอบรมของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลดงมูลเหล็ก
อำเภอเมือง จังหวัดเพชรบูรณ์ ระหว่างวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๒ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๓

ที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	จำนวนครั้งที่เข้ารับการอบรม	ชื่อโครงการ/หลักสูตร	หน่วยงานที่จัดการฝึกอบรม	ระยะเวลาที่เข้าอบรม
๑	นายสามิตร คงอยู่	ปลัด อบต.	๗	๑. โครงการฝึกอบรม “อำนาจหน้าที่ของ อปท. ในการเบิกค่าใช้จ่ายเพื่อช่วยเหลือประชาชนการจัดงานและการแข่งขันกีฬา การใช้เงินสะสมการให้เงินอุดหนุนหน่วยงานอื่น การจัดทำประกันภัยทรัพย์สินทุนการศึกษานักเรียน นักศึกษาพร้อมแนวทางการแก้ไขปัญหาเมื่อถูก สตง.เรียกเงินคืน และ ปปช.ชี้มูลความผิด” ๒. อบรมเชิงปฏิบัติการ การขับเคลื่อนลดขยะต้นทาง ปลายทางขยะสร้างรายได้ชุมชน ด้วยการบริหารจัดการขยะด้วยกลยุทธ์ ๕R แบบครบวงจรอย่างยั่งยืนพร้อมศึกษาดูงาน ๓. โครงการฝึกอบรมบุคลากรของ อปท. เพื่อเตรียมความพร้อมรองรับการจัดเก็บภาษีที่ดินและสิ่งปลูกสร้าง ๔. ขอเชิญเข้าร่วมประชุมชี้แจงการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ เชิงพื้นที่ ครั้งที่ ๔. เข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตร “การจัดทำงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๔ ตามกรอบแนวทางปฏิบัติของระเบียบ/หนังสือสั่งการต่าง ๆ ด้วยระบบบัญชีคอมพิวเตอร์ e-LAAS โดยการเชื่อมโยงข้อมูลจากฐานข้อมูล e-PLAN” รุ่นที่ ๒	ม.ราชภัฏอุดรธานี ม.มหาสารคาม อำเภอเมืองเพชรบูรณ์ ป.ป.ช. ม.มหาสารคาม	๑-๓ พ.ย. ๖๒ ๑๒-๑๔ ธ.ค. ๖๒ ๕-๗ ก.พ. ๖๓ ๒๐ ก.พ. ๖๓ ๘-๑๐ ก.ค. ๖๓

การฝึกอบรมของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลดงมูลเหล็ก
อำเภอเมือง จังหวัดเพชรบูรณ์ ระหว่างวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๒ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๓

ที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	จำนวนครั้งที่เข้ารับการอบรม	ชื่อโครงการ/หลักสูตร	หน่วยงานที่จัดการฝึกอบรม	ระยะเวลาที่เข้าอบรม
๑	นายสามิตร คงอยู่	ปลัด อบต.	๗	๕. เข้าร่วมการฝึกอบรมและขอความอนุเคราะห์ประชาสัมพันธ์โครงการฝึกอบรม หลักสูตร “เจาะลึกระเบียบ กกต. ว่าด้วยวิธีการหาเสียงและลักษณะต้องห้ามในการหาเสียงเลือกตั้งสมาชิกสภาท้องถิ่นหรือผู้บริหารท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๓ (ฉบับใหม่) และกลไกเกณฑ์การเลือกตั้งท้องถิ่นตามกฎหมายการเลือกตั้งสมาชิกสภาท้องถิ่นหรือผู้บริหารท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๒ พร้อมกับกฎหมายที่เกี่ยวข้องในการให้บริการและช่วยเหลือประชาชน” ๖. ขอเชิญเข้าร่วมการประชุมผั่งน้ำ ครั้งที่ ๑ (การประชุมปฐมนิเทศ) โครงการจัดทำผั่งน้ำลุ่มน้ำสะแกกรัง ป่าสักเจ้าพระยา ทำจีน	ม.มหาสารคาม สำนักงานทรัพยากรน้ำแห่งชาติ	๙-๑๑ ก.ย. ๖๓ ๒๔-๒๕ ก.ย. ๖๓
๒	สิบเอกนิติศาสตร์ เห่งสารี	นักจัดการงานทั่วไป	๑	๑. โครงการฝึกอบรมหลักสูตร “เทคนิคการบังคับใช้กฎหมายและการจัดการเรื่องร้องเรียน ตามพระราชบัญญัติการสาธารณสุข พ.ศ. ๒๕๓๕ และฉบับที่ ๓ พ.ศ. ๒๕๖๐ ของ อบท. รุ่นที่ ๖	ม.ราชภัฏสวนสุนันทา	๒๑-๒๒ ธ.ค. ๖๒
๓	นางอภิสร่า ปวงแก้ว	นักบริหารงานทั่วไป	๑	๑. การจัดทำงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๔ ตามกรอบแนวทางปฏิบัติของระเบียบ/หนังสือสั่งการต่าง ๆ ด้วยระบบบัญชีคอมพิวเตอร์ e-LAAS โดยการเชื่อมโยงข้อมูลจากฐานข้อมูล e-PLAN รุ่นที่ ๑	ม.มหาสารคาม	๓-๕ ก.ค. ๖๓

การฝึกอบรมของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลดงมูลเหล็ก
อำเภอเมือง จังหวัดเพชรบูรณ์ ระหว่างวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๒ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๓

ที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	จำนวนครั้งที่ ที่ได้รับการอบรม	ชื่อโครงการ/หลักสูตร	หน่วยงาน ที่จัดการฝึกอบรม	ระยะเวลาที่เข้า อบรม
๔	นางวราพร ทองสุก	นักทรัพยากรบุคคล	๑	๑. อบรมเชิงปฏิบัติการหลักสูตรการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖) และปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการของอปท.	กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น จังหวัดเพชรบูรณ์	๑๐-๑๑ ก.ค. ๖๓
๕	นายธนภฤต อุดสังข์	นักวิเคราะห์	๔	๑. ขอเชิญเข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตร "การจำแนกงบประมาณตามหมวดรายจ่ายในการจัดทำงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๔" ประกอบแนวทางการเบิกจ่ายเงินของอปท. รุ่นที่ ๑ ๒. อบรมหลักสูตร "การจัดทำงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๔" ประกอบแนวทางปฏิบัติใหม่ของระเบียบหนังสือสั่งการและรูปแบบโปรแกรมระบบบัญชีคอมพิวเตอร์ e-LAAS" รุ่นที่ ๓ ๓. อบรมการควบคุมภายในการจัดทำรายงาน วิธีการประเมินผลและการบริหารจัดการความเสี่ยงตามหลักเกณฑ์กระทรวงการคลัง ว่าด้วยมาตรฐานและหลักเกณฑ์ปฏิบัติการตรวจสอบภายในสำหรับหน่วยงานของรัฐ พ.ศ. ๒๕๖๑ และมาตรฐานการตรวจสอบภายในจริยธรรม การปฏิบัติงานการตรวจสอบภายใน ภายใต้มาตรา ๗๔ แห่งพระราชบัญญัติวินัยการเงินการคลังของรัฐ พ.ศ. ๒๕๖๑ อีกทั้ง วิธีและแนวทางการเบิกจ่ายเงินและการตรวจสอบอย่างไรให้ถูกต้อง	ม.ราชภัฏ สวนสุนันทา ม.ราชภัฏ สวนสุนันทา ม.ราชภัฏ สวนสุนันทา	๑๗-๑๙ ก.ค. ๒๕๖๓ ๓๑ ก.ค.- ๒ ส.ค. ๖๓ ๒๕-๒๗ ก.ย. ๖๓