

รายงานผลการดำเนินงานตามแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564



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	

บทสรุปสำหรับผู้บริหาร

๑. ความเป็นมาและความสำคัญ

การบริหารจัดการขับเคลื่อนกลยุทธ์ของหน่วยงานไปสู่เป้าหมายและผลสัมฤทธิ์ที่ต้องการนั้น ทรัพยากรบุคคล คือปัจจัยสำคัญที่สุด ผลการดำเนินงานที่สำเร็จลุล่วงตามจุดมุ่งหมายในปีงบประมาณ ๒๕๖๔ เกิดจากความร่วมมือ ร่วมแรง ร่วมใจ จากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ภาคเอกชน และประชาชนอย่างเต็มที่ องค์การบริหารส่วนตำบลดงมูลเหล็ก หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือจากทุกสำนัก/กอง ทางสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลดงมูลเหล็ก ได้ดำเนินการตามนโยบายของผู้บริหารสอดคล้องกับขีดความสามารถหลัก แผนเส้นทางการพัฒนาบุคลากรและแผนพัฒนาบุคลากร ภายใต้การกำกับดูแลขององค์การบริหารส่วนตำบลดงมูลเหล็ก

ในภาพรวมการพัฒนาบุคลากรประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ พบว่าบุคลากรได้รับการพัฒนา ในส่วนของการพัฒนาและฝึกอบรมได้ดำเนินการและร่วมดำเนินการกับหน่วยงานอื่น ๆ โดยได้ตั้งงบประมาณไว้ทั้งสิ้น ๑,๓๗๕,๕๐๐ บาท งบประมาณที่ใช้ในการฝึกอบรม ทั้งสิ้น ๒๓๕,๐๐๐ บาท คิดเป็นผลสำเร็จร้อยละ ๑๗.๐๘

๒. การดำเนินงานในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔

องค์การบริหารส่วนตำบลดงมูลเหล็ก ได้ดำเนินงานในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ ภายใต้วิสัยทัศน์ “ดงมูลเหล็กเป็นดินแดนแห่งความสุข ของผู้อาศัย และผู้มาเยือน” มีส่วนราชการในสังกัดจำนวน ๕ กอง ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำนวน ๑ ศูนย์ มีอัตรากำลังพนักงาน จำนวน ๒๑ คน แยกเป็น พนักงานส่วนตำบล ๑๘ คน พนักงานครู ๓ คน พนักงานงานจ้างตามภารกิจ ๑๕ คน พนักงานจ้างทั่วไป ๒๗ คน และใช้จ่ายงบประมาณตามข้อบัญญัติงบประมาณตามข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ จำนวน ๕๕,๖๕๐,๐๐๐ บาท

๓. ผลการดำเนินงานในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔

องค์การบริหารส่วนตำบลดงมูลเหล็ก ใช้งบประมาณในการดำเนินงานในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ เป็นเงินทั้งสิ้น ๓๑,๐๙๘,๕๓๒ ได้ขับเคลื่อนการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์การพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลดงมูลเหล็ก จำนวน ๖ ด้าน ดังนี้

๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มี เบิกจ่ายงบประมาณ เป็นเงิน ๙,๖๒๑,๘๕๘
๒. ด้านการศึกษา เบิกจ่ายงบประมาณ เป็นเงิน ๓,๓๒๙,๗๑๑
๓. ด้านสาธารณสุข เบิกจ่ายงบประมาณ เป็นเงิน ๒๙๙,๔๖๐
๔. ด้านเศรษฐกิจ เบิกจ่ายงบประมาณ เป็นเงิน -
๕. ด้านคนและสังคม เบิกจ่ายงบประมาณ เป็นเงิน ๑๗,๓๗๗,๖๘๐
๖. ด้านการเมืองการบริหาร เบิกจ่ายงบประมาณ เป็นเงิน ๑๖๙,๘๒๓

๔. ปัจจัยแห่งความสำเร็จ

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

๕. บุคลากรในองค์กรมีความรู้ ความสามารถและมีความรับผิดชอบ

- ๖. การบริหารงานที่มีความคล่องตัว
- ๗. การรับฟังความคิดเห็นจากภายนอก

๖. ปัญหาอุปสรรคในการดำเนินงาน

- ๑. ปัญหาด้านการบริหารงานบุคคล
- ๒. ปัญหาด้านงบประมาณที่มีจำกัด
- ๓. ปัญหาด้านการมีส่วนร่วมของประชาชนยังไม่มากพอ
- ๔. ปัญหาทางด้านโครงสร้างพื้นฐาน

บทที่ ๑ บทนำ

๑. ความเป็นมาและความสำคัญ

๑.๑ ภาพการณ์เปลี่ยนแปลงภายใต้กระแสแห่งการปฏิรูประบบราชการและการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยีการบริหารจัดการยุคใหม่ผู้นำหรือผู้บริหารองค์กรต่าง ๆ ต้องมีความตื่นตัวและเกิดความพยายามปรับตัวในรูปแบบต่าง ๆ โดยเฉพาะการเร่งรัดพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์การการปรับเปลี่ยนวิธีคิดวิธีการทำงาน เพื่อแสวงหารูปแบบใหม่ ๆ และนำระบบมาตรฐานในระดับต่าง ๆ มาพัฒนาองค์การซึ่งนำไปสู่แนวความคิดการพัฒนาระบบบริหารความรู้ ภายในองค์กรเพื่อให้องค์กรสามารถใช้และพัฒนาความรู้ที่มีอยู่ภายในองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพและปรับเปลี่ยนวิธการความรู้ใหม่มาใช้กับองค์กรได้อย่างเหมาะสม

๑.๒ พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ มาตรา ๑๑ ระบุดังนี้ “ส่วนราชการมีหน้าที่พัฒนาความรู้ในส่วนราชการเพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ โดยต้องรับรู้ข้อมูลข่าวสารและสามารถประมวลผลความรู้ในด้านต่าง ๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้องรวดเร็วและเหมาะสมต่อสถานการณ์รวมทั้งต้องส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์และปรับเปลี่ยนทัศนคติของข้าราชการในสังกัดให้เป็นบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ และมีการเรียนรู้ร่วมกัน ทั้งนี้ เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติราชการของส่วนราชการให้สอดคล้องกับการบริหารราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์ในการบริหารราชการแนวใหม่ ส่วนราชการจะต้องพัฒนาความรู้ ความเชี่ยวชาญ ให้เพียงพอแก่การปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับสภาพสังคมที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วและสถานการณ์ของต่างประเทศที่มีผลกระทบต่อประเทศไทยโดยตรง ซึ่งในการบริหารราชการตามพระราชกฤษฎีกานี้จะต้องเปลี่ยนแปลงทัศนคติเดิมเสียใหม่จากการที่ขีดแนวความคิดว่าต้องปฏิบัติงานตามระเบียบแบบแผนที่วางไว้ ตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบันเน้นการสร้างความคิดใหม่ ๆ ตามวิชาการสมัยใหม่ และนำมาปรับใช้กับการปฏิบัติราชการตลอดเวลาในพระราชกฤษฎีกาฉบับนี้ จึงกำหนดเป็นหลักการว่าส่วนราชการต้องมีการพัฒนาความรู้เพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอโดยมีแนวทางปฏิบัติ ดังนี้

๑.๒.๑ ต้องสร้างระบบที่สามารถรับรู้ข่าวสารได้อย่างกว้างขวาง

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 ก่อนมอบหมายหน้าที่ให้ปฏิบัติเพื่อให้รู้ระเบียบแบบแผนของราชการ หลักและวิธีปฏิบัติราชการบทบาทและหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบลในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุขและแนวทางปฏิบัติตนเพื่อเป็นพนักงานที่มีโดยพนักงานส่วนตำบลต้องดำเนินการพัฒนาให้ครบถ้วน ตามหลักสูตรที่คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนด เช่น การพัฒนาด้านความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการให้ใช้วิธีการฝึกอบรมในท้องถิ่นฝึกอบรมทางไกลหรือการพัฒนาตนเองก็ได้ หากองค์การบริหารส่วนตำบล มีความประสงค์จะพัฒนาเพิ่มเติมหลักสูตรตามความจำเป็นที่องค์การบริหารส่วนตำบล พิจารณาเห็นว่ามีความเหมาะสมกับการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลเกี่ยวกับปฏิบัติงานในหน้าที่ให้พนักงานส่วนตำบล สามารถเลือกใช้วิธีการพัฒนาอื่น ๆ ได้ และอาจจะกระทำได้โดยสำนักงานคณะกรรมการกลางคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) สำนักงานคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) องค์การบริหารส่วนตำบลต้นสังกัดหรือสำนักงานคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) ร่วมกับ องค์การบริหารส่วนตำบลต้นสังกัด หรือองค์การบริหารส่วนตำบลต้นสังกัดร่วมกับส่วนราชการอื่นหรือภาคเอกชนก็ได้ ประกอบกับประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล ลงวันที่ ๙ ธันวาคม ๒๕๔๕ และแก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน ส่วนที่ ๓ เรื่อง การพัฒนา พนักงานส่วนตำบล ข้อ ๒๖๙ กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบลเพื่อเพิ่มพูนความรู้ทักษะทัศนคติที่ดีคุณธรรมและจริยธรรมอันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพในการจัดทำแผนการพัฒนา พนักงานส่วนตำบลต้องกำหนดตามกรอบของแผนแม่บทการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนดประกอบด้วยด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ตามความรู้และทักษะของงานแต่ละตำแหน่งด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านศีลธรรมคุณธรรมโดยให้กำหนดเป็นแผนการพัฒนาบุคลากรมีระยะเวลา ๓ ปี ตามกรอบของแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อให้เป็นไปตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเพชรบูรณ์ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๙ ธันวาคม ๒๕๔๕ ส่วนที่ ๓ เรื่อง การพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ข้อ ๒๕๘ ถึง ข้อ ๒๙๕ องค์การบริหารส่วนตำบลดงมูลเหล็ก จึงได้จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรขึ้น โดยจัดทำให้สอดคล้องกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลดงมูลเหล็ก

๒. การดำเนินการในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔

การดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลดงมูลเหล็ก ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ 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. ๒๕๖๔ ดังต่อไปนี้

๑. การวิเคราะห์ความต้องการอัตรากำลังและแผนอัตรากำลัง

๑.๑ การดำเนินการในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔

องค์การบริหารส่วนตำบลดงมูลเหล็ก อำเภอเมือง จังหวัดเพชรบูรณ์ มีอัตรากำลังพนักงานทั้งสิ้น จำนวน ๕๘ แยกเป็น

- พนักงานส่วนตำบล จำนวน ๑๘ อัตรา ตำแหน่งว่าง ๓ อัตรา
- พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน ๓ อัตรา
- พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๑๕ อัตรา
- พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๒๗ อัตรา

การดำเนินการสรรหาและรับโอน(ย้าย) พนักงานส่วนตำบล จำนวน ๓ ตำแหน่ง ได้แก่ตำแหน่งการรับโอน(ย้าย) (บัญชีกรม)

- ๑. ผู้อำนวยการกองช่าง จำนวน ๑ อัตรา
- ๒. ผู้อำนวยการกองสาธารณสุข จำนวน ๑ อัตรา
- ๓. นักวิชาการตรวจสอบภายใน จำนวน ๑ อัตรา

การสรรหาและเลือกสรรบุคคลเป็นพนักงานจ้างตามภารกิจและพนักงานจ้างทั่วไป องค์การบริหารส่วนตำบลดงมูลเหล็ก มีพนักงานจ้างเหมาบริการเพื่อช่วยปฏิบัติงานในด้านต่าง ๆ เพียงพอ จึงไม่มีความจำเป็นที่จะต้องสรรหาพนักงานจ้างตามภารกิจและพนักงานจ้างทั่วไปเพิ่มเติม

องค์การบริหารส่วนตำบลดงมูลเหล็ก มีนโยบายและจุดมุ่งหมายในการพัฒนาด้านการพัฒนาเศรษฐกิจ ด้านการพัฒนาศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรมและด้านการพัฒนาสังคม ประกอบกับองค์การบริหารส่วนตำบลดงมูลเหล็กส่งเสริมกลุ่มอาชีพกลุ่มสตรี กลุ่มเด็กและเยาวชน กลุ่มผู้สูงอายุ ซึ่งปัจจุบันได้มีการมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบให้เจ้าหน้าที่แล้วแต่การดำเนินการยังขาดประสิทธิภาพเนื่องจากโครงการและกลุ่มอาชีพ ที่ดำเนินการไปยังไม่มีการติดตามประเมินผลโครงการและต้องรับผิดชอบติดตามโครงการอย่างต่อเนื่อง และเพื่อให้เหมาะสมสอดคล้องกับภารกิจปริมาณงาน

๒. การพัฒนาบุคลากร

๒.๑ แผนพัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลดงมูลเหล็ก ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ บุคลากรเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าและมีความสำคัญมากที่สุดในองค์กร บุคลากรจะเป็นผู้ผลักดันให้องค์กรสามารถดำเนินการกิจต่าง ๆ ให้สำเร็จลุล่วงและยังเป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนาองค์กรในทุก ๆ ด้าน การส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรมีความรู้ความสามารถ ทักษะ และศักยภาพในการปฏิบัติงาน ที่สูงขึ้นตลอดจนมีทัศนคติที่ดีต่อองค์กรจะทำให้องค์กรสามารถดำเนินงานให้เกิดความก้าวหน้าและเกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่องการจะบรรลุเป้าประสงค์ดังกล่าวมีความจำเป็นที่จะต้องมีการพัฒนาบุคลากร เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการเสริมสร้างศักยภาพและคุณภาพของทรัพยากรบุคคลให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนด

๒.๒ ยุทธศาสตร์การพัฒนากุศลกรองค์กรการบริหารส่วนตำบลดงมูลเหล็ก

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

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การกำหนดมาตรฐานคุณธรรมจริยธรรม เพื่อเป็นแนวทางการปฏิบัติให้กับข้าราชการและพนักงานจ้าง โดยมีกิจกรรม ดังนี้

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

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ สร้างทักษะและพัฒนาข้าราชการ โดยมีกิจกรรม ดังนี้

๑. ปลุกจิตสำนึกผ่านแนวทางต้นแบบ เช่น พระราชกรณียกิจ พระราชจริยวัตรและพระบรม

ราชโอรสาท

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. ยุทธศาสตร์การปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ สร้างทักษะและพัฒนาข้าราชการ

องค์การบริหารส่วนตำบลดงมูลเหล็ก ได้จัดส่งบุคลากรเข้ารับการปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ สร้างทักษะและพัฒนาข้าราชการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ มีพนักงานส่วนตำบล ๑๘ อัตรา มีผู้เข้ารับการอบรมทั้งหมดสำหรับพนักงานส่วนตำบล ๘ คน สายงานที่เข้ารับการอบรม ๘ สายงาน คิดเป็นร้อยละ ๔๔.๔๔

การฝึกอบรมของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลคงมูลเหล็ก
อำเภอเมือง จังหวัดเพชรบูรณ์ ระหว่างวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๔

ที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	จำนวนครั้งที่เข้ารับการอบรม	ชื่อโครงการ/หลักสูตร	หน่วยงานที่จัดการฝึกอบรม	ระยะเวลาที่เข้าอบรม
๑	นายสามิตร คงอยู่	ปลัด อบต.	๒	๑. โครงการฝึกอบรมหลักสูตร “พัฒนาความรู้ทางด้านกฎหมายและระเบียบตามที่แก้ไขใหม่ภายใต้ภารกิจยุทธศาสตร์ชาติและนโยบายรัฐบาล สำหรับผู้บริหารและข้าราชการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น” ๒. โครงการฝึกอบรมหลักสูตร “เจาะลึกระเบียบกฎหมายและหลักเกณฑ์ (ใหม่) เพื่อการบริหารท้องถิ่นอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลภายใต้ภารกิจตามการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่”	สำนักบริการวิชาการ มหาวิทยาลัยสารคาม สำนักบริการวิชาการ มหาวิทยาลัยสารคาม	๒-๔ ธ.ค. ๒๕๖๓ ๑๗-๑๙ ก.พ. ๒๕๖๔
๒	นางอรวรรณ พานทองคำ	รองปลัด อบต.	๑	โครงการอบรม “หลักสูตรนักบริหารงานท้องถิ่นระดับกลาง รุ่นที่ ๔	สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น	๔ ม.ค. - ๑๓ ก.พ. ๒๕๖๔
๓	นางวสาวรุตินาถชาติไทย	นักพัฒนาชุมชน	๑	โครงการฝึกอบรม หลักสูตรนักพัฒนาชุมชน รุ่นที่ ๓๐	กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น	๓๑ ต.ค. - ๑๙ พ.ย. ๒๕๖๓
๔	สิบเอกนิติศาสตร์ เห่งสำราญ	นักจัดการงานทั่วไป	๑	แนวทางการดำเนินงานและการเบิกจ่ายเงิน กรณีเกิดโรคระบาด (COVID-๑๙) และการจัดทำแผนงาน แผนการเงินของกองทุนหลักประกันสุขภาพท้องถิ่น (กปท.) ปีงบประมาณ ๒๕๖๔	สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์	๓๑ ต.ค. - ๑ พ.ย. ๒๕๖๓
๕	นางอำไพ ข่ายวง	นักวิชาการเงินและบัญชี	๑	โครงการฝึกอบรมเพิ่มประสิทธิภาพการปรับปรุงและการปิดบัญชี ประจำปี ๒๕๖๓ ในระบบบัญชีคอมพิวเตอร์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (e-LAAS) และแนวทางการบันทึกบัญชีเพื่อให้สอดคล้องตามมาตรฐานการบัญชีภาครัฐและนโยบายการบัญชีภาครัฐ สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔	อำเภอเมืองเพชรบูรณ์	๒๘-๒๙ ต.ค. ๒๕๖๓