

รายงานผลการดำเนินงานตาม
แผนพัฒนาบุคลากร
องค์การบริหารส่วนตำบลตะกรบ
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖
(๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ - ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๖)



องค์การบริหารส่วนตำบลตะกรบ
อำเภอไชยา จังหวัดสุราษฎร์ธานี

งานบริหารงานบุคคล

สำนักงานปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลตะกรบ

โทร./โทรสาร ๐-๗๗๙๕-๕๒๕๖

www.takrob.go.th

คำนำ

การจัดทำรายงานผลแผนพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลตะกรบ เพื่อให้ผู้บริหารได้ทราบถึงผลการดำเนินงานการบริหารงานบุคคล ในด้านความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ด้านการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบ ด้านความรู้ และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณธรรม และจริยธรรม เพื่อพัฒนาศักยภาพของบุคลากรให้สอดคล้องกับบทบาทและภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลตะกรบ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ (ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ - ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๖)

องค์การบริหารส่วนตำบลตะกรบ

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
บทสรุปสำหรับผู้บริหาร	๑
บทที่ ๑ บทนำ	๒
บทที่ ๒ ผลการดำเนินการ	๕
บทที่ ๓ สรุปปัจจัย แห่งความสำเร็จ/ปัญหาอุปสรรค/และความต้องการพัฒนา	๑๑
บทที่ ๔ คุณภาพชีวิตและความสมดุลของชีวิตกับการทำงาน	๑๔
สรุปผลประเมินความพึงพอใจและแรงจูงใจของบุคลากร	๑๕
ภาคผนวก	
สำเนาคำสั่งเดินทางไปราชการ	
แบบสำรวจข้อมูลสภาพปัญหาและความต้องการฝึกอบรมและทักษะ	
แบบสำรวจประเมินความพึงพอใจและแรงจูงใจของบุคลากร	

๔. ปัจจัยแห่งความสำเร็จ

๑. การกำหนดวิสัยทัศน์ ซึ่งมาจากการวิเคราะห์หาจุดอ่อน จุดแข็ง ในการดำเนินงาน
๒. การสร้างความรู้ความเข้าใจและถ่ายทอดประสบการณ์ให้แก่บุคลากรในองค์กร
๓. การส่งเสริมให้เกิดการทำงานร่วมกัน
๔. ลักษณะผู้บริหารมีภาวะความเป็นผู้นำ
๕. บุคลากรในองค์กรมีความรู้ความสามารถและมีความรับผิดชอบ
๖. การบริหารงานที่มีความคล่องตัว
๗. การรับฟังความคิดเห็นจากภายนอก

ปัญหาอุปสรรคในการดำเนินงาน

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

บทที่ ๑ บทนำ

๑. ความเป็นมาและความสำคัญ

๑.๑ ภาวะการเปลี่ยนแปลง

ภายใต้ กระแสแห่งการปฏิรูป ระบบราชการและการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยีการบริหารจัดการยุคใหม่ผู้นำหรือผู้บริหารองค์กรต่าง ๆ ต้องมีความตื่นตัวและเกิดความพยายามปรับ ตัวในรูปแบบต่าง ๆ โดยเฉพาะการ เร่งรัดพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์การการปรับเปลี่ยนวิถีคิดวิธีการทำงาน เพื่อแสวงหารูปแบบใหม่ ๆ และนำระบบมาตรฐานในระดับต่าง ๆ มาพัฒนาองค์การซึ่งนำไปสู่แนวคิด การพัฒนาระบบบริหารความรู้ภายในองค์กรเพื่อให้องค์กรสามารถใช้และพัฒนาความรู้ที่มีอยู่ภายในองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพและปรับเปลี่ยนวิทยาการความรู้ใหม่มาใช้กับองค์กรได้อย่างเหมาะสม

๑.๒ พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ.๒๕๔๖ พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ.๒๕๔๖ มาตรา ๑๑ ระบุดังนี้ “ส่วนราชการมี หน้าที่ พัฒนาความรู้ ในส่วนราชการเพื่อให้มีลักษณะเป็น องค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอโดยต้องรับรู้ข้อมูลข่าวสาร และสามารถประมวลผลความรู้ในด้าน ต่าง ๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้องรวดเร็ว และเหมาะสมต่อสถานการณ์รวมทั้งต้องส่งเสริมและพัฒนาความรู้ ความสามารถสร้าง วิสัยทัศน์ และปรับ เปลี่ยนทัศนคติ ของข้าราชการในสังกัด ให้เป็นบุคลากรที่มีประสิทธิภาพและมีการเรียนรู้ร่วมกันทั้งนี้เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติราชการของส่วนราชการให้สอดคล้อง กับการบริหารราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์

ในการบริหารราชการแนวใหม่ส่วนราชการจะต้องพัฒนาความรู้ความเชี่ยวชาญให้เพียงพอ แก่ การปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับ สภาพสังคมที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว และสถานการณ์ ของต่างประเทศที่มีผลกระทบต่อประเทศไทยโดยตรงซึ่งในการบริหารราชการตามพระราชกฤษฎีกานี้จะต้องเปลี่ยนแปลงทัศนคติเดิมเสียใหม่จากการที่ขีดแนวความคิดว่าต้องปฏิบัติงานตามระเบียบแบบแผนที่วางไว้ตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบันเน้นการสร้างความคิดใหม่ ๆ ตามวิชาการสมัยใหม่และนำมาปรับใช้กับการปฏิบัติราชการตลอดเวลาในพระราชกฤษฎีกาฉบับนี้จึงกำหนดเป็นหลักการว่าส่วนราชการต้องมีการพัฒนาความรู้เพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอโดยมีแนวทางปฏิบัติดังนี้

- ๑) ต้องสร้างระบบให้สามารถรับรู้ข่าวสารได้อย่างกว้างขวาง
- ๒) ต้องสามารถประมวลผลความรู้ในด้านต่าง ๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้องรวดเร็วและเหมาะสมกับสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงไป
- ๓) ต้องมีการส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถสร้างวิสัยทัศน์และปรับเปลี่ยนทัศนคติของข้าราชการเพื่อให้ข้าราชการทุกคนเป็นผู้มีความรู้ความสามารถในวิชาการสมัยใหม่ตลอดเวลาที่มีความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดและมีคุณธรรม
- ๔) ต้องมีการสร้างควมมีส่วนร่วมในหมู่ข้าราชการให้เกิดการแลกเปลี่ยนความรู้ซึ่งกันและกันเพื่อนำมาพัฒนาใช้ในการปฏิบัติราชการร่วมกันให้เกิดประสิทธิภาพ

๑.๓ ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุราษฎร์ธานี

ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุราษฎร์ธานี เรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๐ มกราคม ๒๕๔๖ ส่วนที่ ๓ เรื่องการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ข้อ ๒๕๘-๒๕๙ กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบล มีการพัฒนาผู้ได้รับการบรรจุเข้ารับราชการเป็นพนักงานส่วนตำบล ก่อนมอบหมายหน้าที่ ให้ปฏิบัติเพื่อให้รู้ ระเบียบแบบแผนของราชการ หลักและวิธีปฏิบัติราชการบทบาทและหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบลในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข และแนวทางปฏิบัติตนเพื่อเป็นพนักงานส่วนตำบลที่ดี โดยองค์การบริหารส่วนตำบล ต้องดำเนินการพัฒนาให้ครบถ้วนตามหลักสูตรที่คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก. อบต.จังหวัด.) กำหนด เช่น การพัฒนาด้านความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการให้ใช้วิธีการฝึกอบรมในห้องฝึกอบรมทางไกลหรือการพัฒนาตนเองก็ได้หากองค์การบริหารส่วนตำบลมี ความประสงค์จะพัฒนาเพิ่มเติมให้สอดคล้องกับความจำเป็นในการพัฒนาของแต่ละองค์การบริหารส่วนตำบล กำหนดเป็น หลักสูตรหลักและเพิ่มเติมหลักสูตรตามความจำเป็นที่พิจารณาเห็นว่ามีความเหมาะสมกับการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล เกี่ยวกับการปฏิบัติงานในหน้าที่ให้องค์การบริหารส่วนตำบล สามารถเลือกใช้วิธีการพัฒนาอื่น ๆ ได้ และอาจจะกระทำได้โดยสำนักงานคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) สำนักงานคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) องค์การบริหารส่วนตำบลต้นสังกัด หรือสำนักงานคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) ร่วมกับองค์การบริหารส่วนตำบลต้นสังกัดหรือองค์การบริหารส่วนตำบลต้นสังกัดร่วมกับส่วนราชการอื่นหรือภาคเอกชนก็ได้ประกอบกับ ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุราษฎร์ธานี เรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๐ มกราคม ๒๕๔๖ ส่วนที่ ๓ เรื่องการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ข้อ ๒๖๙ กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบลเพื่อเพิ่มพูนความรู้ทักษะทัศนคติ ที่ดีคุณธรรมและ จริยธรรมอันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในการจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลต้องกำหนดตามกรอบของแผนแม่บทการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนดประกอบด้วยด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงานด้านความรู้และทักษะ ของงานแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัวและด้านศีลธรรมคุณธรรมโดยให้กำหนดเป็น แผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลมีระยะเวลา ๓ ปีตามกรอบของแผนอัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้เป็นไป ตามประกาศ ก.อบต.จังหวัดสุราษฎร์ธานี เรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ข้อ ๒๕๘ ถึงข้อ ๒๙๕ องค์การบริหารส่วนตำบลตะกรบได้จัด ทำแผนพัฒนาขึ้น โดยจัดทำ ให้สอดคล้องกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปีของ องค์การบริหารส่วนตำบลตะกรบ

๒. การดำเนินการในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

การดำเนินงานตามแผนพัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลตะกรบ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖ ประกอบด้วยเนื้อหา ๖ เรื่องสำคัญ ได้แก่

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

บทที่ ๒ ผลการดำเนินการ

องค์การบริหารส่วนตำบลตะกรบได้ดำเนินงานตามแผนพัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลตะกรบ ประจำปีงบประมาณพ.ศ.๒๕๖๖ ดังต่อไปนี้

๑. การวิเคราะห์ความต้องการอัตรากำลังและแผนอัตรากำลัง

๑) การดำเนินการในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ องค์การบริหารส่วนตำบลตะกรบ อำเภอไชยา จังหวัดสุราษฎร์ธานี มีอัตรากำลังพนักงานทั้งสิ้น จำนวน ๓๘ อัตรา แยก เป็น

- พนักงานส่วนตำบล จำนวน ๑๓ อัตรา ตำแหน่งว่าง ๗ อัตรา
- พนักงานครู จำนวน ๓ อัตรา
- พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๑๑ อัตรา
- พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๔ อัตรา

๒. การพัฒนาบุคลากร

๒.๑ แผนพัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลตะกรบ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

บุคลากร เป็น ทรัพยากรที่มีคุณค่าและมีความสำคัญมากที่สุดในองค์การ บุคลากรจะเป็นผู้ผลักดันให้องค์กรสามารถดำเนินภารกิจต่าง ๆ ให้สำเร็จลุล่วง และยังเป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนาองค์กรในทุก ๆ ด้าน การส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรมีความรู้ความสามารถ ทักษะ และศักยภาพในการปฏิบัติงานที่สูงขึ้นตลอดจนมีทัศนคติที่ดีต่อองค์กร จะทำให้องค์กรสามารถดำเนินงานให้เกิดความก้าวหน้า และเกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง การจะบรรลุเป้าประสงค์ดังกล่าวมีความจำเป็นที่จะต้องมีการพัฒนาบุคลากรเพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการเสริมสร้างศักยภาพและคุณภาพของทรัพยากรบุคคลให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนด

๒.๒ ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลตะกรบ

องค์การบริหารส่วนตำบลตะกรบมุ่งพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้มีความรู้ ทักษะ และสมรรถนะในการปฏิบัติหน้าที่เพื่อขับเคลื่อนไปสู่วิสัยทัศน์ และก้าวทันการเปลี่ยนแปลงตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีอย่างมีประสิทธิภาพ

องค์การบริหารส่วนตำบลตะกรบจึงได้กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร ประกอบด้วย ๕ ยุทธศาสตร์ ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุราษฎร์ธานี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของพนักงานส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๐ มกราคม ๒๕๔๖ และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๔๑) พ.ศ.๒๕๖๔ กำหนดให้ต้องพัฒนา ๕ ด้าน ได้แก่

- ๑.ด้านความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ
- ๒.ด้านการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่ความรับผิดชอบ
- ๓.ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง
- ๔.ด้านด้านการบริหาร
- ๕.ด้านด้านคุณธรรมและจริยธรรม

ดังนั้น เพื่อให้สอดคล้องกับประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุราษฎร์ธานี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของพนักงานส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๐ มกราคม ๒๕๕๖ และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๔๑) พ.ศ.๒๕๖๔ จึงกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาคูลากร ดังนี้

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาคูลากรด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน

ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานโดยทั่วไป เช่น ระเบียบกฎหมาย นโยบายสำคัญของรัฐบาล สถานที่ โครงสร้างของงาน นโยบายต่าง ๆ เป็นต้น

๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาคูลากรด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง

ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานของตำแหน่งหนึ่งตำแหน่งใดโดยเฉพาะ เช่น งานฝึกอบรม งานพิมพ์ดีด งานด้านช่าง เป็นต้น

๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนาคูลากรด้านการบริหาร

รายละเอียดที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานและการบริการประชาชน เช่น ในเรื่องการวางแผน การมอบหมายงาน การจูงใจ การประสานงาน เป็นต้น

๔. ยุทธศาสตร์การพัฒนาคูลากรด้านคุณสมบัติส่วนตัว

การช่วยเสริมบุคลิกภาพที่ดี ส่งเสริมให้สามารถปฏิบัติงานร่วมกับบุคคลอื่นได้อย่างราบรื่น และมีประสิทธิภาพ เช่น มนุษย์สัมพันธ์การทำงาน การสื่อสารและสื่อความหมาย การเสริมสร้างสุขภาพอนามัย เป็นต้น

๕. ยุทธศาสตร์การพัฒนาคูลากรด้านศีลธรรม คุณธรรม และจริยธรรม

การพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน เช่น จริยธรรมในการปฏิบัติงาน การพัฒนาคุณภาพชีวิต เพื่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน การปฏิบัติงานอย่างมีความสุข เป็นต้น

องค์การบริหารส่วนตำบลตะกอบ ได้จัดส่งบุคลากรเข้ารับการพัฒนาบุคลากรด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่งของข้าราชการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ (ตั้งแต่ ๑ ต.ค ๖๕ - ๓๑ มี.ค ๖๖) มีพนักงานส่วนตำบล จำนวน ๑๙ สายงาน มีผู้เข้ารับการอบรม จำนวน ๙ สายงาน คิดเป็นร้อยละ ๔๗.๓๘

การพัฒนาบุคลากรทุกสายงานของอปท. ประจำปี ๒๕๖๖
สรุปการฝึกอบรมข้าราชการ/พนักงานส่วนท้องถิ่น ได้รับการฝึกอบรมความรู้ในสายงาน

ที่	สายงานตามแผน อัตรากำลัง	ชื่อ - สกุล	รายการฝึกอบรม/สถานที่	ว/ด/ป
๑.	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	นายสายัณห์ จันทรมาศ ตำแหน่งปลัดอบต	-	
๒.	หัวหน้าสำนักปลัด	นายรัชชัย อิ่มทอง ตำแหน่งหัวหน้าสำนักปลัด	-	
๓.	นักจัดการงานทั่วไป	น.ส.ปาริฉัตร วิเศษสิงห์ ตำแหน่งนักจัดการงาน ทั่วไป	-	-
๔.	นักทรัพยากรบุคคล	น.ส. อำไพ แสงสุข ตำแหน่งนักทรัพยากร บุคคล	- โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ หลักสูตรมาตรฐานกำหนดตำแหน่งและ มาตรฐานวิทยฐานะ	๒-๖ก.พ ๒๕๖๖
๕.	นักวิเคราะห์ นโยบายและแผน	นางสิริญาดา ยิ่งอัน ตำแหน่งนักวิเคราะห์ นโยบายและแผน	- โครงการฝึกอบรมนักวิเคราะห์นโยบาย และแผน รุ่นที่ ๙๐	๓-๒๓ ธ.ค ๒๕๖๕

ที่	สายงานตามแผน อัตรากำลัง	ชื่อ - สกุล	รายการฝึกอบรม/สถานที่	ว/ด/ป
๖.	นิติกร	น.ส.อริสา ไยฤทธิ์ ตำแหน่งนิติกร	-โครงการฝึกอบรมการเพิ่ม ประสิทธิภาพและยกระดับค่าคะแนน การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส ในการดำเนินงานของภาครัฐ (ITA) ของจังหวัดหัดสุราษฎร์ธานี ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖	๒๗ ม.ค ๒๕๖๖
๗.	นักพัฒนาชุมชน	น.ส.เพ็ญภา มีใหม่ ตำแหน่งนักพัฒนาชุมชน	-	-
๘.	นักวิชาการศึกษา	ตำแหน่งนักวิชาการศึกษา	-	-
๙.	เจ้าพนักงาน ธุรการ	นางสาวบุญพัฒน์ ด้วงพยัคฆ์ ตำแหน่งจพง.ธุรการ	-	-
๑๐	เจ้าพนักงาน สาธารณสุข	นายกิตติพงศ์ ใสสะอาด ตำแหน่งจพง.สาธารณสุข	- โครงการถังขยะเปียกลดโลกร้อนของ องค์การปกครองท้องถิ่น ประเทศไทย ไทย	๘ พ.ย ๒๕๖๕
๑๑.	ครู	นางจันทร์จิรา ศรีไทย ตำแหน่ง ครู	-โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ หลักสูตรมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง และมาตรฐานวิทยฐานะ	๒-๖ก.พ ๒๕๖๖

ที่	สายงานตามแผน อัตรากำลัง	ชื่อ - สกุล	รายการฝึกอบรม/สถานที่	ว/ด/ป
๑๒.	ผู้อำนวยการกอง คลัง	ตำแหน่งผู้อำนวยการกองคลัง	-	-
๑๓.	นักวิชาการเงิน และบัญชี	น.ส. เกศรินทร์ อินทร์ขุนจิต ตำแหน่งนักวิชาการเงินและ บัญชี	การประชุมนิเทศข้าราชการบรรจุใหม่	๑๔-๑๘ พ.ย ๒๕๖๕
๑๔.	เจ้าพนักงาน การเงินและบัญชี	น.ส.ณัฐกร รักษาติ ตำแหน่งเจ้าพนักงานการเงิน และบัญชี	การประชุมนิเทศข้าราชการบรรจุใหม่	๑๔-๑๘ พ.ย ๒๕๖๕
๑๕.	เจ้าพนักงานพัสดุ	นางสาวเสาวรจน์ ติมีศรี ตำแหน่ง ผช.เจ้าพนักงาน พัสดุ	-	-
๑๖.	เจ้าพนักงาน จัดเก็บรายได้	น.ส.พัชนี ทองพิทักษ์ ตำแหน่งจพง.จัดเก็บรายได้	-	-

ที่	สายงานตามแผน อัตรากำลัง	ชื่อ - สกุล	รายการฝึกอบรม/สถานที่	ว/ด/ป
๑๗.	ผู้อำนวยการกองช่าง	นายสมศักดิ์ หนูน้อย ผู้ตำแหน่งผู้อำนวยการ กองช่าง	-โครงการฝึกอบรมหลักสูตรเสริมสร้าง ความรู้ด้านการจ้างและพัฒนาบำบัด สำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๒๕-๒๖ ต.ค.๒๕๖๕
๑๘	วิศวกรโยธา	นายสมศักดิ์ หนูน้อย ผู้ตำแหน่งผู้อำนวยการ กองช่าง	-โครงการฝึกอบรมหลักสูตรปัญหาและ แนวทางแก้ไขรวมทั้งแนวทางการปฏิบัติ ติดตามกฎหมายว่าด้วยการขุดดินและถม ดิน	๒๒-๒๖ ธ.ค ๒๕๖๕
๑๙.	นายช่างโยธา	นายสมศักดิ์ หนูน้อย ผู้ตำแหน่งผู้อำนวยการ กองช่าง	-	-

จำนวนพนักงานส่วนตำบลตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี จำนวน ๑๙ สายงาน พนักงานส่วนตำบลได้ฝึกอบรม
ความรู้ในหลักสูตรตามสายงาน จำนวน ๙ สายงาน ร้อยละของข้าราชการ/พนักงานส่วนท้องถิ่นที่ได้รับการฝึกอบรม
ฯ คิดเป็นร้อยละ ๔๗.๓๘ (ตั้งแต่วันที่ ๑ ต.ค ๖๕ - ๓๑ มี.ค ๖๖)

๓. ระบบค่าตอบแทนและสวัสดิการ

๓.๑ การดำเนินการในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ องค์การบริหารส่วนตำบลตะกรบ มีการพิจารณาความ
ดีความชอบให้กับพนักงานส่วนตำบลปีละ ๒ ครั้ง ส่วนพนักงานจ้างตามภารกิจ ประเมินฯ ปีละ ๒ ครั้ง แต่นำมาพิจารณา
เลื่อนค่าตอบแทนการจ้างปีละ ๑ ครั้ง และมีสวัสดิการสำหรับพนักงานส่วนตำบล คือ ได้สิทธิในการลาป่วย ลาคลอด ลา
กิจส่วนตัว ลาพักผ่อน ลาอุปสมบทหรือประกอบพิธีฮัจย์ ลาเข้ารับการตรวจเลือก หรือ เข้ารับการเตรียมพล ลาไปศึกษา
ฝึกอบรม ศึกษานอกระบบหรือการวิจัย ลาไปปฏิบัติงานในองค์การระหว่างประเทศ ลาติดตามคู่สมรส ลาไปช่วยภริยาที่คลอด
บุตร และลาไปฟื้นฟูสมรรถภาพด้านอาชีพและสวัสดิการสำหรับพนักงานจ้างตามภารกิจและพนักงานจ้างทั่วไป คือลา
ป่วย ลากิจส่วนตัว ลาพักผ่อน ลาคลอดบุตร ลาอุปสมบท หรือลาไปประกอบพิธีฮัจย์ และการลาเข้ารับการตรวจเลือก
เข้ารับการเตรียมพล เข้ารับการฝึกวิชาการทหาร เข้ารับการทดลองเตรียมความพร้อม

๓.๒ ค่าเช่าบ้าน องค์การบริหารส่วนตำบลตะกรบได้พิจารณาเบิกค่าเช่าบ้านให้พนักงานส่วนตำบล ที่มีความ
จำเป็นและมีสิทธิที่จะเบิกค่าเช่าบ้านตามระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยค่าเช่าบ้านของข้าราชการส่วน
ท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๘ ระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยค่าเช่าบ้านของข้าราชการส่วนท้องถิ่น (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๑
และระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยค่าเช่าบ้านของข้าราชการส่วนท้องถิ่น (ฉบับที่ ๓) พ.ศ.๒๕๖๓

๓.๓ ค่าศึกษาบุตร องค์การบริหารส่วนตำบลตะกรบได้พิจารณาเบิกเงินค่าศึกษาบุตรให้กับพนักงานส่วนตำบลที่มี
สิทธิในการเบิกเงินค่าเล่าเรียนบุตร ตามระเบียบกฎหมาย ระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยการเบิกจ่ายเงินสวัสดิการ
เกี่ยวกับการศึกษาของบุตร พ.ศ. ๒๕๖๐

๔. ระบบความก้าวหน้าในสายวิชาชีพ

การดำเนินการในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ จากการจัดข้าราชการส่วนท้องถิ่นเข้าสู่ประเภทตำแหน่ง ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุราษฎร์ธานี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล (เพิ่มเติม) พ.ศ.๒๕๕๘ ลงวันที่ ๓๐ ธันวาคม ๒๕๕๘ ประกอบประกาศคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น เรื่อง กำหนดมาตรฐานกลางการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (ฉบับที่ ๔) ลงวันที่ ๒๖ ธันวาคม ๒๕๕๗ และประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่ง (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๔ กันยายน ๒๕๕๘ จึงส่งผลให้ทุกตำแหน่งมีความก้าวหน้าในสายวิชาชีพตามแผนความก้าวหน้าในสายงาน คือ

๑.) สามารถเติบโตได้อย่างอิสระในแต่ละ “แห่ง” ตามลักษณะงานที่แตกต่างกัน เช่น หากเป็นงานวิชาการ ก็สามารถเติบโตในความเชี่ยวชาญของงานวิชาชีพ ไม่เกี่ยวข้องสัมพันธ์กันกับการเติบโตในสายงานบริหาร

๒.) มีเงินค่าตอบแทนที่สะท้อนค่างาน และเหมาะสมตามลักษณะงานที่แตกต่างกันทั้งในเชิงปริมาณและความยุ่งยากท้าทายของงาน อันจะเสริมสร้างขวัญกำลังใจของข้าราชการในองค์กร

๓.) มีรูปแบบในการประเมินผลงาน และความรู้ ทักษะและสมรรถนะที่โปร่งใส เหมาะสม และเป็นธรรมมากขึ้น

๔.) มีแนวทางในการพัฒนาที่เป็นระบบในแต่ละตำแหน่ง แต่ละระดับชั้นงาน ตามความรู้ ทักษะและสมรรถนะที่ต้องการ อันจะทำให้ข้าราชการที่มีศักยภาพสูง เป็นมืออาชีพ และเป็นมาตรฐานสากล

๕.) การรักษาไว้และเกื้อหนุน การดำเนินการในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ องค์การบริหารส่วนตำบลตะกบใต้ ตั้งงบประมาณในเทศบัญญัติรายจ่ายประจำปีไว้สำหรับการจ่ายบำเหน็จบำนาญให้กับพนักงานส่วนตำบล หากมีการเกษียณอายุราชการ

บทที่ ๓

สรุปปัจจัยแห่งความสำเร็จ / ปัญหาอุปสรรค และความต้องการพัฒนา

องค์การบริหารส่วนตำบลตะกอบ ได้ดำเนินการสำรวจรวบรวมข้อมูล จนได้ข้อสรุปถึงปัจจัยแห่งความสำเร็จและปัญหาอุปสรรคในการบริหารและการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลตะกอบ สรุปได้ดังนี้

๑. ปัจจัยแห่งความสำเร็จ

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

๒. ปัญหาอุปสรรคในการดำเนินงาน

- ๑.) ระบบการบริหารงานบุคคลที่แตกต่างกันระหว่างท้องถิ่นกับส่วนราชการอื่น เป็นอุปสรรคต่อการโอน (ย้าย)
- ๒.) งบประมาณในการสนับสนุนและส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรไม่เพียงพอ
- ๓.) บุคลากรไม่เพียงพอต่อการดำเนินงาน

๓. สรุปผลการสำรวจข้อมูลสภาพปัญหาและความต้องการฝึกอบรมและพัฒนาของพนักงาน ส่วนตำบล

๓.๑ การหาความจำเป็นในการฝึกอบรมหรือการกำหนดความต้องการฝึกอบรม

การกำหนดความต้องการในการฝึกอบรมจะอยู่บนพื้นฐานของความต้องการจากองค์กร ซึ่งจะพิจารณาจากนโยบายขององค์กรในด้านการพัฒนาบุคลากร และ นโยบายด้านการฝึกอบรม ซึ่งหมายรวมถึงนโยบายจากสำนักงาน ก.พ. ในด้านของการพัฒนาบุคลากร และแผนพัฒนาบุคลากรของกระทรวงการคลังรวมถึงการหาข้อมูลว่า กลุ่มบุคลากรเป้าหมายที่จะต้องเข้ารับการฝึกอบรมจะต้องเป็นกลุ่มใด ตำแหน่งใด มีจำนวนมากน้อยเพียงใด และควรจะต้องเป็น การ จัด การฝึกอบรมภายในหน่วยงาน หรือส่งเข้ารับการฝึกอบรมภายนอกหน่วยงาน และวิเคราะห์ถึงสภาพการณ์ที่เป็นปัญหา และสภาพการณ์ที่จำเป็น ต่อการฝึกอบรม

การวิเคราะห์หาความจำเป็นในการฝึกอบรม สามารถดำเนินการได้ดังต่อไปนี้

๓.๑.๑ กำหนดจากข้อกำหนดของตำแหน่งงาน

องค์กรควรจะต้องวิเคราะห์หาความจำเป็นในการฝึกอบรมของบุคลากรจากข้อกำหนดของงาน โดยมีขั้นตอนดังนี้

๓.๑.๑.๑ การกำหนดหลักสูตรฝึกอบรมให้สอดคล้องกับ Job Competencies เนื่องจากแต่ละตำแหน่งงาน มีอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบแตกต่างกันออกไป ดังนั้น จึงมีความจำเป็นต้องจัดหลักสูตรการฝึกอบรมให้สอดคล้องกับความรู้ ทักษะ และความสามารถของผู้ที่ดำรงตำแหน่งแต่ละประเภท เพื่อบ่งบอกว่าผู้ดำรงตำแหน่งต้องเข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตรใดบ้าง หรือสามารถเรียกได้อีกชื่อว่า Training Road Map

๓.๑.๑.๒ การกำหนดหลักสูตรฝึกอบรมโดยประเมินจากความสามารถของผู้ดำรงตำแหน่ง (Competency Assessment) การกำหนดหลักสูตรฝึกอบรม โดยวิธีการนี้ เพื่อให้ทราบว่าผู้ดำรงตำแหน่งแต่ละคนมีความจำเป็นต้องเข้ารับการฝึกอบรมในหลักสูตรใดบ้าง ทั้งนี้ เพื่อให้การจัดหลักสูตรฝึกอบรมให้แก่แต่ละบุคคลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และตรงตามความต้องการสูงสุด

๓.๑.๒ กำหนดหลักสูตรฝึกอบรมจากปัญหาในการทำงานปีที่ผ่านมา การกำหนดหลักสูตรฝึกอบรมโดยวิเคราะห์จากปัญหาในการทำงานจากปีที่ผ่านมา เพื่อเป็นการวิเคราะห์ถึงสภาพการณ์ที่องค์กรเป็นอยู่ในปัจจุบันว่ามีส่วนใดที่ควรได้รับการแก้ไข หรือปรับปรุงบ้าง ซึ่งในประการแรก ผู้ปฏิบัติหน้าที่ด้านการฝึกอบรม จำเป็นจะต้องค้นหาปัญหาในรอบปีที่ผ่านมา โดยพิจารณาจากประเด็นปัญหาต่าง ๆ ภายในองค์กรในปีที่ผ่านมา อาจใช้การสำรวจโดยแบบสอบถาม หรือ การสัมภาษณ์ เมื่อสำรวจได้ปัญหาแล้วขั้นตอนต่อไปคือการแบ่งกลุ่มของปัญหาที่เกิดขึ้น ทั้งนี้ เพื่อให้การวางแผนโครงการต่าง ๆ ในการฝึกอบรมเป็นไปอย่างมีระเบียบแบบแผนและสามารถบริหารจัดการได้อย่างไม่ซับซ้อน และลำดับต่อไปคือ การวิเคราะห์ว่าปัญหาต่าง ๆ เหล่านั้นเกิดขึ้นจากสาเหตุใดบ้าง และมีความถี่ของการเกิดขึ้นบ่อยครั้งเพียงใดและมีการแก้ไขปัญหาให้แล้วเสร็จไปแล้วหรือไม่ และปัญหาที่เกิดขึ้นจะสามารถใช้วิธีการฝึกอบรมช่วยแก้ไขได้หรือไม่ จากนั้นจึงนำผลที่ได้มาใช้เป็นฐานข้อมูลในการบริหารจัดการวางแผนหลักสูตรฝึกอบรมต่อไป

๓.๑.๓ การกำหนดหลักสูตรฝึกอบรมจากข้อกำหนดของทางราชการ หรือจากกฎหมายกฎระเบียบต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น เนื่องจากกระทรวงการคลังเป็นหน่วยงานภาครัฐ และการปฏิบัติส่วนใหญ่ต้องอยู่ภายใต้ กฎระเบียบและนโยบายจากสำนัก งาน ก.พ. ดัง นั้น การกำหนดหลักสูตรฝึกอบรมในแต่ละปีผู้ปฏิบัติงานจำเป็นจะต้องทราบถึงกฎเกณฑ์ข้อบังคับต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น และ/หรือมีความเกี่ยวข้องโดยตรงกับ ข้าราชการ/พนักงานภายในองค์กร รวมถึงต้องทราบนโยบายต่าง ๆ จากสำนัก งาน ก.พ. ที่ ส่ง ให้กระทรวงการคลัง นำไปยึดถือและปฏิบัติตาม

๓.๑.๔ การกำหนดหลักสูตรฝึกอบรมจากกลยุทธ์ต่าง ๆ ขององค์กร การกำหนดหลักสูตรฝึกอบรมจากกลยุทธ์ของกระทรวงการคลัง ถือเป็นวัตถุประสงค์ลำดับต้น ๆ ของการจัดการฝึกอบรมในแต่ละโครงการ เนื่องจาก กลยุทธ์ต่าง ๆ ของกระทรวงการคลังที่ตอบสนองนโยบายของรัฐบาลนั้น ถือเป็นประเด็น หลักที่แต่ละส่วนราชการในสังกัดกระทรวงการคลังจะต้องนำมาพิจารณาเพื่อบริหารจัดการ โครงการต่าง ๆ ในความรับผิดชอบของกระทรวงการคลังได้ตรงตามวัตถุประสงค์ขององค์กร

๓.๒ การสร้างหลักสูตรฝึกอบรม

เป็นขั้นตอนของการกำหนดรายละเอียดของการฝึกอบรม โดยจะต้องจัดทำรายการต่าง ๆ ประกอบด้วย กฎระเบียบต่าง ๆ ทางราชการ และข้อ บัง คับ ทางกฎหมาย นโยบายของส่วนราชการงบประมาณของหลักสูตรระยะเวลาในการจัดหลักสูตร และ ความพร้อมของบุคลากร สำหรับเกณฑ์ในการเลือกวิธีการในการฝึกอบรม ประกอบด้วย วัน เวลา สถานที่ ค่าใช้จ่าย วัตถุประสงค์ในการฝึกอบรมกลุ่มเป้าหมายในการฝึกอบรม ระยะเวลาในการฝึกอบรม การประเมินและการรับรองผลการฝึกอบรมจากนั้นจึงนำรายละเอียดของการฝึกอบรม มาพิจารณาคู่กับ นโยบายและความต้องการขององค์กร ในการฝึกอบรม และ วัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม สำหรับกรณีที่ส่ง บุคลากรไปอบรมภายนอกหน่วยงาน จะต้องพิจารณาหน่วยงานที่ให้บริการฝึกอบรมว่าจะต้องสอดคล้องกับความต้องการในการฝึกอบรม และมีความเหมาะสมถูกต้องในรายละเอียดต่าง ๆ ประกอบกัน

๓.๓ การกำหนดโครงการฝึกอบรม

การกำหนดโครงการฝึกอบรม คือ การวางแผนการดำเนินการฝึกอบรมอย่างเป็นขั้นตอน โดยการเขียนเป็นลายลักษณ์อักษร โดยระบุรายละเอียดและเหตุผลทั้งหมด ประกอบด้วย เหตุผลความ จำเป็นในการจัดฝึกอบรม วัตถุประสงค์ในการฝึกอบรม หลักสูตร หัวข้อวิชาต่าง ๆ วิทยากร กลุ่มเป้าหมายที่จะเข้ารับการฝึกอบรม วัน เวลา สถานที่ในการฝึกอบรม ประมาณการค่าใช้จ่าย ตลอดจนรายละเอียดด้านการบริหารและธุรการต่าง ๆ อาทิ กฏระเบียบทางราชการ ประกาศ ข้อบังคับต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง รวมถึงการจัดการด้านการเงินและพัสดุ ที่เกี่ยวข้องกับการฝึกอบรม

๓.๔ การบริหารโครงการฝึกอบรม

ผู้ปฏิบัติงานควรมีความเข้าใจหลักการบริหารงานฝึกอบรม และมีบทบาทหลักในการอำนวยความสะดวกให้กับวิทยากรในการจัดการฝึกอบรมให้กับบุคลากร ทั้งในด้านสถานที่ โสตทัศนอุปกรณ์ วัสดุอุปกรณ์ วัสดุอุปกรณ์ การเงิน ฯลฯ และต้องดำเนินงานในฐานะผู้จัดการโครงการ ทำหน้าที่ควบคุมการฝึกอบรมให้ดำเนินไปตามกำหนดการ และสามารถแก้ไขสถานการณ์เฉพาะหน้าได้ทันทั่วทั้งที่

๓.๕ การประเมินและติดตามผลการฝึกอบรม

การประเมินผลที่จัดทำขึ้น เพื่อตรวจสอบว่า การฝึกอบรมได้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรและผู้เข้ารับการฝึกอบรม ข้อมูลที่นำมาใช้ในการประเมินผลคือ รายละเอียดความต้องการและแผนการฝึกอบรม รวมทั้งบันทึกต่าง ๆ ที่ได้จากการจัดฝึกอบรม การประเมินผลต้องนำเกณฑ์ในรายละเอียดแผนฝึกอบรมมาพิจารณา มีการรวบรวมข้อมูลและจัดทำรายงาน รายละเอียดในรายงานควรประกอบด้วยรายละเอียดความต้องการฝึกอบรม หลักเกณฑ์ในการประเมิน การวิเคราะห์ข้อมูลและการแปลผล สรุปผลข้อเสนอแนะสำหรับการปรับปรุง และแนวทางแก้ไขปัญหาต่างที่เกิดขึ้น

การประเมินผลแบ่งเป็น ๒ รูปแบบคือ

๑. การประเมินผลการฝึกอบรมระยะสั้น เป็นการประเมินทันทีหรือในช่วงเวลาหลังสิ้นสุดการฝึกอบรม โดยใช้ข้อมูลที่ได้รับจากผู้เข้ารับการฝึกอบรม เกี่ยวกับวิธีการฝึกอบรม ความรู้ และทักษะที่ได้รับจากการฝึกอบรม

๒. การประเมินผลการฝึกอบรมระยะยาว เป็นการประเมินผลหลังจากผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้ปฏิบัติงานระยะหนึ่งแล้ว โดยดูจากประสิทธิผลของงานและผลการปฏิบัติงานที่เกิดขึ้น

บทที่ ๔

คุณภาพชีวิตและความสมดุลของชีวิตกับการทำงาน

องค์การบริหารส่วนตำบลตระกอบให้ความสำคัญกับการจัดสภาพแวดล้อมในการทำงานและระบบการจัดสวัสดิการ และเครื่องอำนวยความสะดวกในที่ทำงานและส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างฝ่ายบริหารกับผู้ปฏิบัติ และผู้ปฏิบัติด้วยตนเอง ซึ่งคุณภาพชีวิตในการทำงานในการทำงานว่าเป็นลักษณะการทำงานที่ตอบสนองความต้องการ และความปรารถนาของบุคคลซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลตระกอบ ซึ่งวัดจากเกณฑ์ชีวิต ๖ ด้าน

๑.) ด้านเกี่ยวกับงานในความรับผิดชอบ

๑.๑ มีการจัดให้บุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมในงานที่ปฏิบัติอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง เพื่อให้งานที่รับผิดชอบมีความ ถูกต้อง ตามระเบียบ เป็นการพัฒนางานที่ทำได้ดี

๒.) ด้านเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลตระกอบได้กำหนดปัจจัยสร้างความ มั่นใจว่าองค์การบริหารส่วนตำบลตระกอบเป็นสถานที่ทำงานที่สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย ดังนี้

๒.๑ ดำเนินกิจกรรม ๕ ส และ Big cleaning day เพื่อเสริมสร้างสภาพแวดล้อมที่ดีในการ ทำงาน

๒.๒ สนับสนุนอุปกรณ์ที่จำเป็นในการปฏิบัติงานให้เพียงพอ เช่น คอมพิวเตอร์ อุปกรณ์ สำนักงาน

๓.) ด้านเกี่ยวกับภาวะผู้นำและวัฒนธรรมในองค์กร

๓.๑ ส่งเสริมให้พนักงานส่วนตำบลทุกคนกล้าแสดงออกและออกเวทีหมู่บ้าน

๔.) ด้านเกี่ยวกับค่าตอบแทนและสวัสดิการ

๔.๑ ให้พนักงานส่วนตำบลทุกคนที่มีสิทธิในการรับสวัสดิการทุกคน

๔.๒ การเลื่อนค่าตอบแทนเป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล และความเป็นธรรม

๕.) ด้านเกี่ยวกับโอกาสและความก้าวหน้าทางอาชีพในองค์กร

๕.๑ สนับสนุนให้พนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลเข้ารับการสอบแข่งขัน

๕.๒ สนับสนุนให้พนักงานส่วนตำบลศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น

๖.) ด้านเกี่ยวกับรักษาสุขภาพระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว

๖.๑ ส่งเสริมให้พนักงานออกกำลังกายทุกวันเย็นพุธหลังเลิกงาน

๖.๒ จัดการแข่งขันกีฬาภายใน

๖.๓ จัดให้มีการตรวจสุขภาพประจำปี

ภาคผนวก
คำสั่งเดินทางไปราชการ



คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลตะกรบ
ที่ ๓๗๙ / ๒๕๖๕
เรื่อง การให้พนักงานส่วนตำบลเดินทางไปราชการ

ตามหนังสือสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัด ที่ สฎ ๐๐๒๓.๓/ว๗๐๗๘ ลงวันที่ ๑ พฤศจิกายน ๒๕๖๕ เรื่อง ขอเชิญเข้าร่วมประชุมชี้แจงการดำเนินการขับเคลื่อนและเตรียมการทวนสอบโครงการถังขยะเปียก ลดโลกร้อนขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประเทศไทย ในวันที่ ๘ พฤศจิกายน ๒๕๖๕ ตั้งแต่เวลา ๑๓.๓๐ ณ ห้องประชุมเมืองคนดี ชั้น ๕ ศาลากลางจังหวัดสุราษฎร์ธานี นั้น องค์การบริหารส่วนตำบลตะกรบเห็นควรจัดส่งบุคลากรเข้าร่วมประชุมในครั้งนี้ จำนวน ๑ ราย จึงมีคำสั่งดังนี้

๑. นายกิตติพงศ์ ไสสะอาด ตำแหน่ง เจ้าพนักงานสาธารณสุขชำนาญงาน
๒. เข้าร่วมฝึกอบรมตามสถานที่วันเวลาดังกล่าวที่กำหนดอย่างเคร่งครัด
๓. ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการ ได้แก่ พาหนะในการเดินทาง โดยรถส่วนตัว หมายเลขทะเบียน กอ ๙๙๔๙ จังหวัดสุราษฎร์ธานี ค่าเบี้ยเลี้ยง ให้เบิกจ่ายจากองค์การบริหารส่วนตำบลตะกรบ

ให้ผู้เดินทางไปราชการถือปฏิบัติโดยเป็นผลดีต่อทางราชการ

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๘ พฤศจิกายน ๒๕๖๕

สั่ง ณ วันที่ ๗ เดือน พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๖๕

(ลงชื่อ)

(นายสมพงศ์ ยังอัน)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลตะกรบ



คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลตะกอบ
ที่ ๓๕๒/๒๕๖๕
เรื่อง การให้พนักงานส่วนตำบลเดินทางไปราชการ

ตามหนังสือกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น ที่ มท ๐๘๐๗.๓/ว ๓๔๑๕ ลงวันที่ ๒๖ ตุลาคม ๒๕๖๕ เรื่อง โครงการฝึกอบรมนักวิเคราะห์นโยบายและแผน รุ่นที่ ๙๐ ระหว่างวันที่ ๓ - ๒๓ ธันวาคม ๒๕๖๕ ณ สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น ซอยคลองหลวง ๘ ถนนพหลโยธิน ตำบลคลองหนึ่ง อำเภอคลองหลวง จังหวัดปทุมธานี นั้น

องค์การบริหารส่วนตำบลตะกอบ จึงจัดส่งบุคลากรเข้ารับการอบรม จำนวน ๑ ราย และมีคำสั่ง ดังนี้

๑. นางสาวสิริญาดา ยั่งยืน ตำแหน่ง นักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ
๒. เข้าร่วมฝึกอบรมตามสถานที่วันเวลาดังกล่าวที่กำหนดอย่างเคร่งครัด
๓. ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการ ได้แก่ พาหนะในการเดินทาง โดยรถโดยสารประจำทาง ค่าเบี้ยเลี้ยงในการเดินทาง ค่าที่พักแบบเหมาจ่าย ให้เบิกจ่ายจากองค์การบริหารส่วนตำบลตะกอบ

ให้ผู้เดินทางไปราชการถือปฏิบัติโดยเป็นผลดีต่อทางราชการ

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๒ - ๒๔ ธันวาคม ๒๕๖๕

สั่ง ณ วันที่ ๓๐ เดือน พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๖๕

(ลงชื่อ)

(นายสมพงศ์ ยั่งยืน)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลตะกอบ



คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลตะกรบ
ที่ ๘๒๒ /๒๕๖๖
เรื่อง อนุญาตให้พนักงานส่วนตำบลเดินทางไปราชการ

ตามหนังสือมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ที่ อว ๖๕๐๑.๑๔๐๑/ว ๑๔๒ ลงวันที่ ๑๙ กันยายน ๒๕๖๕ เรื่อง โครงการการอบรมหลักสูตร ปัญหาและแนวทางแก้ไข รวมทั้งแนวทางการปฏิบัติตามกฎหมาย ว่าด้วยการขุดดินและถมดิน กฎหมายว่าด้วยการควบคุมอาคาร กฎกระทรวงที่เกี่ยวข้องกับการออกแบบ และพิจารณาอนุญาตก่อสร้างตัดแปลงอาคาร การควบคุมการก่อสร้าง การแก้ไขเปลี่ยนแปลงแผนผังบริเวณแบบแปลน การใช้และการเปลี่ยนแปลงการใช้ การตรวจสอบสภาพอาคาร รุ่นที่ ๓ ระหว่างวันที่ ๒๓ - ๒๕ ธันวาคม ๒๕๖๕ ณ โรงแรมโลตัสปางสวนแก้ว อ.เมือง จ.เชียงใหม่ นั้น

องค์การบริหารส่วนตำบลตะกรบ จึงอนุญาตและส่งบุคลากรเข้ารับการอบรม จำนวน ๑ ราย ดังนี้

๑. นายสมศักดิ์ หนูน้อย ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองช่าง
๒. เข้าร่วมฝึกอบรมตามสถานที่วันเวลาดังกล่าวที่กำหนดอย่างเคร่งครัด
๓. ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการ ได้แก่ ยานพาหนะในการเดินทาง โดยรถโดยสารประจำทาง ค่าเบี้ยเลี้ยงในการเดินทาง ค่าที่พักแบบเหมาจ่าย ให้เบิกจ่ายจากองค์การบริหารส่วนตำบลตะกรบ

ให้ผู้เดินทางไปราชการถือปฏิบัติโดยเป็นผลดีต่อทางราชการ

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๒๒ - ๒๖ ธันวาคม ๒๕๖๕

สั่ง ณ วันที่ ๒๒ เดือน ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๖๕

(ลงชื่อ)

(นายสมพงศ์ ยังอัน)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลตะกรบ



คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลตะกอบ

ที่ ๔๑ /๒๕๖๖

เรื่อง อนุญาตให้พนักงานส่วนตำบลเดินทางไปราชการ

ตามหนังสือมหาวิทยาลัยสวนสุนันทา ที่ อว ๐๖๔๕/๘๕๙๕ ลงวันที่ ๒๗ กันยายน ๒๕๖๕ เรื่อง ขอเชิญเข้าร่วมโครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการหลักสูตร “มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง และมาตรฐานวิทยฐานะ การสร้างข้อตกลงข้าราชการครู การประเมินวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา อปท.(ใหม่) การประเมินผลการปฏิบัติงานข้าราชการครู การดำเนินการช่วงเปลี่ยนผ่านให้ถูกต้อง” รุ่นที่ ๑๐ ระหว่างวันที่ ๓ - ๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖ ณ โรงแรมริเวอร์ไซด์ แขวงบางยี่ขัน เขตบางพลัด กรุงเทพมหานคร

องค์การบริหารส่วนตำบลตะกอบ จึงอนุญาตและส่งบุคลากรเข้ารับการอบรม จำนวน ๒ ราย ดังนี้

๑. นางสาวอำไพ แสงสุข ตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ
๒. นางจันทร์จิรา ศรีไทย ตำแหน่ง ครู อันดับ ค.ศ.๒
๓. เข้าร่วมฝึกอบรมตามสถานที่วันเวลาดังกล่าวที่กำหนดอย่างเคร่งครัด
๔. ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการ ได้แก่ ยานพาหนะในการเดินทาง โดยรถโดยสารประจำทาง ค่าเบี้ยเลี้ยงในการเดินทาง ค่าที่พักแบบเหมาจ่าย ให้เบิกจ่ายจากองค์การบริหารส่วนตำบลตะกอบ

ให้ผู้เดินทางไปราชการถือปฏิบัติโดยเป็นผลดีต่อทางราชการ

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๒ - ๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖

สั่ง ณ วันที่ ๒๔ เดือน มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๖

(ลงชื่อ)

(นายสมพงศ์ ยังอัน)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลตะกอบ



คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลตะกรบ

ที่ ๕๕/๒๕๖๖

เรื่อง การให้พนักงานส่วนตำบลเดินทางไปราชการ

ตามหนังสือจังหวัดสุราษฎร์ธานี ที่ สฎ ๐๐๑๗.๕/ ว ๒๒๘ ลงวันที่ ๑๑ มกราคม ๒๕๖๖ เรื่อง ขอเชิญเข้าร่วมโครงการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และการป้องกันปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบของจังหวัดสุราษฎร์ธานี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ในวันที่ ๒๗ มกราคม ๒๕๖๖ ตั้งแต่เวลา ๐๘.๓๐ - ๑๖.๐๐ น. ณ ห้องประชุมออร์คิด ๑ โรงแรมนิภา การ์เด้น ถนนเลี้ยวเมือง ตำบลมะขามเตี้ย อำเภอเมือง จังหวัดสุราษฎร์ธานี นั้น องค์การบริหารส่วนตำบลตะกรบ เห็นควรจัดส่งบุคลากรเข้าร่วมประชุมในครั้งนี้ จำนวน ๑ ราย จึงมีคำสั่งดังนี้

๑. นางสาวอริสา ไยฤทธิ์ ตำแหน่ง นิติกรชำนาญการ
๒. เข้าร่วมประชุมตามสถานที่ วัน เวลา ดังกล่าวที่กำหนดอย่างเคร่งครัด
๓. ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการ ได้แก่ พาหนะในการเดินทาง โดยรถยนต์ส่วนตัว หมายเลขทะเบียน กษ ๒๕๑ จังหวัดนครศรีธรรมราช ค่าเบี้ยเลี้ยงในการเดินทาง ค่าที่พัก แบบเหมาจ่าย ให้เบิกจ่ายจากองค์การบริหารส่วนตำบลตะกรบ

ให้ผู้เดินทางไปราชการถือปฏิบัติโดยเป็นผลดีต่อทางราชการ

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๒๗ เดือน มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๖

สั่ง ณ วันที่ ๒๖ เดือน มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๖

(นายสมพงศ์ ยั่งยืน)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลตะกรบ



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลตะกรบ
เรื่อง รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕

ตามที่องค์การบริหารส่วนตำบลตะกรบ ได้ประกาศนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ลงวันที่ ๒๕ มกราคม ๒๕๖๕ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติระเบียบการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ พระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของทางราชการ พ.ศ. ๒๕๔๐ พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ และประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุราษฎร์ธานี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล พงศ. ๒๕๔๖ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๔๐) พ.ศ. ๒๕๖๓ อันเป็นการรองรับภารกิจตามแผนการปฏิรูปประเทศและยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) รวมทั้งให้สอดคล้องกับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment)

องค์การบริหารส่วนตำบลตะกรบ โดยนายสมพงศ์ ยิ่งอัน ตำแหน่ง นายกองค้การบริหารส่วนตำบลตะกรบ ได้ให้ความสำคัญในการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยตระหนักเสมอว่า “บุคลากร” คือ “หัวใจสำคัญของความสำเร็จขององค์กร” โดยการผลักดันและนํานโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ไปปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรมและบังเกิดผลสำเร็จบรรลุตามวัตถุประสงค์ของนโยบายดังกล่าว เพื่อให้เป็นไปตามเจตนารมณ์ ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย และหลักการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างรวดเร็ว และสอดคล้องกับความต้องการของประชาชนในท้องถิ่น

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๑๐ เดือน มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๖

(นายสมพงศ์ ยิ่งอัน)

นายกองค้การบริหารส่วนตำบลตะกรบ