รายงานผลการดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากรและยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๒

องค์การบริหารส่วนตำบลจิกเทิง
อำเภอตาลสุม จังหวัดอุบลราชธานี

งานการเจ้าหน้าที่
สำนักงานปลัด
โทรศัพท์ ๐ ๔๕๘๔ ๓๒๑๐

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
- พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน	๑
- ระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยข้อบังคับการประชุมสภาท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน	๓๓
- งานสารบรรณ	๗๔
- พระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของทางราชการ พ.ศ. ๒๕๔๐	๘๙
- วินัยและการรักษาวินัย	๙๗

คำนำ

รายงานผลการดำเนินงานตามแผนพัฒนาบุคลากรและยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลจิกเทิง ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๒ ฉบับนี้จัดทำขึ้นเพื่อประชาสัมพันธ์ให้ทุกส่วนราชการในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลจิกเทิงได้ทราบถึงผลการดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากรและยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลจิกเทิง ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๒ ผลการดำเนินงานจะสำเร็จลุล่วงตามแผนพัฒนาบุคลากรและยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลจิกเทิง ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๒ ไปไม่ได้ หากขาดความร่วมมือ ร่วมแรง ร่วมใจกันขับเคลื่อนแผนให้บรรลุตามวัตถุประสงค์เพื่อนำไปสู่การบริหาร การปฏิบัติงานที่เป็นเลิศ ต่อไป

สำนักงานปลัด
องค์การบริหารส่วนตำบลจิกเทิง
ตุลาคม ๒๕๖๒

สารบัญ

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

ภาคผนวก

บทที่ ๑
บทนำ

๑. ความเป็นมาและความสำคัญ

๑.๑ ภาวะการเปลี่ยนแปลง

ภายใต้กระแสแห่งการปฏิรูประบบราชการและการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยีการบริหารจัดการยุคใหม่ผู้นำหรือผู้บริหารองค์การต่างๆ ต้องมีความตื่นตัวและเกิดความพยายามปรับตัวในรูปแบบต่างๆ โดยเฉพาะการเร่งรัดพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์การการปรับเปลี่ยนวิธีคิดวิธีการทำงานเพื่อแสวงหารูปแบบใหม่ๆ และนำระบบมาตรฐานในระดับต่างๆ มาพัฒนาองค์การซึ่งนำไปสู่แนวคิดการพัฒนาระบบบริหารความรู้ภายในองค์การเพื่อให้องค์กรสามารถใช้และพัฒนาความรู้ที่มีอยู่ภายในองค์การได้อย่างมีประสิทธิภาพและปรับเปลี่ยนวิทยาการความรู้ใหม่มาใช้กับองค์การได้อย่างเหมาะสม

๑.๒ พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖

พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ มาตรา ๑๑ ระบุ ดังนี้“ส่วนราชการมีหน้าที่พัฒนาความรู้ในส่วนราชการเพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอโดยต้องรับรู้ข้อมูลข่าวสารและสามารถประมวลผลความรู้ในด้านต่างๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้องรวดเร็วและเหมาะสมต่อสถานการณ์ รวมทั้งต้องส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถสร้างวิสัยทัศน์และปรับเปลี่ยนทัศนคติของข้าราชการในสังกัดให้เป็นบุคลากรที่มี ประสิทธิภาพและมีการเรียนรู้ร่วมกัน ทั้งนี้เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติราชการของส่วนราชการให้สอดคล้องกับการบริหารราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์”

“ในการบริหารราชการแนวใหม่ส่วนราชการจะต้องพัฒนาความรู้ความเชี่ยวชาญให้เพียงพอแก่การปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับสภาพสังคมที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วและสถานการณ์ของต่างประเทศที่มีผลกระทบต่อประเทศไทยโดยตรงซึ่งในการบริหารราชการตามพระราชกฤษฎีกานี้จะต้องเปลี่ยนแปลงทัศนคติเดิมเสียใหม่จากการที่ยึดแนวความคิดว่าต้องปฏิบัติงานตามระเบียบแบบแผนที่วางไว้ตั้งแต่อดีตจนต่อเนื่องถึงปัจจุบัน เน้นการสร้างความคิดใหม่ๆ ตามวิชาการสมัยใหม่และนำมาปรับใช้กับการปฏิบัติราชการตลอดเวลา ในพระราชกฤษฎีกาฉบับนี้จึงกำหนดเป็นหลักการว่าส่วนราชการต้องมีการพัฒนาความรู้เพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอโดยมีแนวทางปฏิบัติดังนี้

๑. ต้องสร้างระบบให้สามารถรับรู้ข่าวสารได้อย่างกว้างขวาง

๒. ต้องสามารถประมวลผลความรู้ในด้านต่างๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้องรวดเร็วและเหมาะสมกับสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงไป

๓. ต้องมีการส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถสร้างวิสัยทัศน์และปรับเปลี่ยนทัศนคติของข้าราชการเพื่อให้ข้าราชการทุกคนเป็นผู้มีความรู้ความสามารถในวิชาการสมัยใหม่ตลอดเวลา มีความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดและมีคุณธรรม

๔. ต้องมีการสร้างความมีส่วนร่วมในหมู่ข้าราชการให้เกิดการแลกเปลี่ยนความรู้ซึ่งกันและกันเพื่อการำมาพัฒนาใช้ในการปฏิบัติราชการร่วมกันให้เกิดประสิทธิภาพ”

๑.๓ ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดอุบลราชธานี

ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลจังหวัดอุบลราชธานี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๔๕ หมวด ๑๒ ส่วนที่ ๓ การพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ข้อ ๒๕๘ – ข้อ ๒๙๕ กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลมีการพัฒนาผู้ได้รับการบรรจุเข้ารับราชการเป็นพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลก่อนมอบหมายหน้าที่ให้ปฏิบัติเพื่อให้รู้ระเบียบแบบแผนของทางราชการ หลักและวิธีปฏิบัติราชการ บทบาทและหน้าที่ของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข และแนวทางปฏิบัติตนเพื่อเป็นพนักงานที่ดี โดยองค์การบริหารส่วนตำบลต้องดำเนินการพัฒนาให้ครบถ้วนตามหลักสูตรที่คณะกรรมการพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนด เช่น การพัฒนาด้านความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ให้ใช้วิธีการฝึกอบรมในห้องฝึกอบรม การฝึกอบรมทางไกลหรือการพัฒนาตนเองก็ได้หากองค์การบริหารส่วนตำบลมีความประสงค์จะพัฒนาเพิ่มเติมให้สอดคล้องกับความจำเป็น ในการพัฒนาของแต่ละองค์การบริหารส่วนตำบลกำหนดเป็นหลักสูตรหลัก และเพิ่มเติมหลักสูตรตามความจำเป็นที่องค์การบริหารส่วนตำบลพิจารณาเห็นว่ามีความเหมาะสม การพัฒนาพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลเกี่ยวกับการปฏิบัติงานในหน้าที่ให้องค์การบริหารส่วนตำบลสามารถเลือกใช้วิธีการพัฒนาอื่นๆ ได้ และอาจจะกระทำได้โดยสำนักงานคณะกรรมการกลางพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล (ก.อบต.) สำนักงานคณะกรรมการพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) องค์การบริหารส่วนตำบลต้นสังกัด หรือสำนักงานคณะกรรมการพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) ร่วมกับองค์การบริหารส่วนตำบลต้นสังกัด หรือองค์การบริหารส่วนตำบลต้นสังกัดร่วมกับส่วนราชการอื่นหรือภาคเอกชนก็ได้ ประกอบกับประกาศคณะกรรมการพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลจังหวัดอุบลราชธานี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๔๕ หมวด ๑๒ ส่วนที่ ๓ การพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ข้อ ๒๖๙ กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนพัฒนาพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลเพื่อเพิ่มพูนความ รู้ทักษะ ทัศนคติที่ดี คุณธรรมและจริยธรรมอันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในการจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลต้องกำหนดตามกรอบของแผนแม่บทการพัฒนาพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลที่คณะกรรมการกลางพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนด ประกอบด้วยด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะของงานแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านศีลธรรมคุณธรรม โดยให้กำหนดเป็นแผนการพัฒนาพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล มีระยะเวลา ๓ ปี ตามกรอบของแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อให้เป็นไปตามประกาศ คณะกรรมการพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลจังหวัดอุบลราชธานี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๔๕ ข้อ ๒๕๘ – ข้อ ๒๙๕ องค์การบริหารส่วนตำบลจิกเทิงจึงได้จัดทำแผนพัฒนาขึ้น โดยจัดทำให้สอดคล้องกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลจิกเทิง และจัดทำให้ครอบคลุมถึงบุคลากรจากฝ่ายบริหาร ฝ่ายการเมือง และพนักงานจ้าง ขององค์การบริหารส่วนตำบลจิกเทิง

๒. **การดำเนินการในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒**

การดำเนินงานตามแผนพัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลจิกเทิง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ ประกอบด้วยเนื้อหา ๖ เรื่องที่สำคัญ ได้แก่

๑) การวิเคราะห์ความต้องการอัตรากำลังและแผนอัตรากำลัง

๒) การพัฒนาบุคลากร

๓) ระบบค่าตอบแทนและสวัสดิการ

๔) ระบบการประเมิน

๕) ระบบความก้าวหน้าในสายวิชาชีพ

๖) การรักษาไว้และเกษียณ

บทที่ ๒
ผลการดำเนินการ

ได้ผลการดำเนินงานตามแผนพัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลจิกเทิง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ ดังต่อไปนี้

๑. การวิเคราะห์ความต้องการอัตรากำลังและแผนอัตรากำลัง

๑.๑ การดำเนินการในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒

องค์การบริหารส่วนตำบลจิกเทิง อำเภอตาลสุม จังหวัดอุบลราชธานี มีอัตรากำลัง จำนวนทั้งสิ้น ๔๔ อัตรา แยกเป็นพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลและพนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน ๒๒ อัตรา มีตำแหน่งว่าง ๒ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจและทั่วไป จำนวน ๒๒ อัตรา

การดำเนินการสรรหาและเลือกสรรพนักงานตามภารกิจ จำนวน ๒ ราย และได้ออกคำสั่งแต่งตั้งให้ปฏิบัติงานและรายงานตามระเบียบกฎหมายเรียบร้อยแล้ว

๒. การพัฒนาบุคลากร

๒.๑ แผนพัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลจิกเทิง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ บุคลากรเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าและมีความสำคัญมากที่สุดในองค์กร บุคลากรจะเป็นผู้ผลักดันให้องค์กรสามารถดำเนินภารกิจต่างๆ ให้สำเร็จลุล่วง และยังเป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนาองค์กรในทุกๆ ด้าน การส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรมีความรู้ความสามารถ ทักษะ และศักยภาพในการปฏิบัติงานที่สูงขึ้น ตลอดจนมีทัศนคติที่ดีต่อองค์กร จะทำให้องค์กรสามารถดำเนินงานให้เกิดความก้าวหน้า และเกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง การจะบรรลุเป้าประสงค์ดังกล่าวมีความจำเป็นที่จะต้องมีแผนพัฒนาบุคลากร เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการเสริมสร้างศักยภาพและคุณภาพของทรัพยากรบุคคลให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนด

ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลจิกเทิง

องค์การบริหารส่วนตำบลจิกเทิงมุ่งพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้มีความรู้ ทักษะ และสมรรถนะ ในการปฏิบัติหน้าที่เพื่อขับเคลื่อนไปสู่วิสัยทัศน์ และก้าวทันการเปลี่ยนแปลงตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีอย่างมีประสิทธิภาพ

องค์การบริหารส่วนตำบลจิกเทิง กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร ประกอบด้วย ๓ ประเด็น คือ

๑. ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างระบบการจัดการความรู้และการพัฒนากำลังคน

๑.๑ แผนงานพัฒนาความรู้ในองค์กร

๑.๒ แผนงานการจัดทำระบบแผนและประสานการพัฒนาระบบราชการหน่วยงานต่างๆ ในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลจิกเทิง

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

องค์การบริหารส่วนตำบลจิกเทิง ได้จัดส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ มีพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน ๒๑ ราย มีผู้เข้ารับการอบรม จำนวน ๑๙ ราย คิดเป็นร้อยละ ๙๐.๔๘

ลำดับที่	ชื่อ – นามสกุล	ตำแหน่ง	หลักสูตร	หมายเหตุ
๑	นายอาทิตย์ มีสุข	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	แนวทางปฏิบัติตามกฎหมายและระเบียบการเลือกตั้งท้องถิ่น	๒ – ๔ ส.ค. ๖๒ รร.เนวาด้า อุบลฯ
๒	นายวิชัย ภูทอง	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	แนวทางปฏิบัติตามกฎหมายและระเบียบการเลือกตั้งท้องถิ่น	๒ – ๔ ส.ค. ๖๒ รร.เนวาด้า อุบลฯ
			อบรมคณะกรรมการศูนย์ยุติธรรม	๕ – ๗ มี.ค. ๖๒ รร.เนวาด้า อุบลฯ
๓	นายประดิษฐ์ รุ่งรัศมี	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	การจัดวางระบบควบคุมภายในสำหรับพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานด้านการเงิน การคลังฯ	๒๖ – ๒๔ ส.ค.๖๒ รร.เนวาด้า อุบลฯ
			การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่น ภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติฯ	๑๒ – ๑๖ มี.ค.๖๒ รร.เจริญโฮเต็ล อุดรธานี
๔	น.ส.กิตติญาภร สบายใจ	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	การจัดวางระบบควบคุมภายในสำหรับพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานด้านการเงิน การคลังฯ	๒๖ – ๒๔ ส.ค.๖๒ รร.เนวาด้า อุบลฯ
			การบริหารงบประมาณในสถานศึกษาในสังกัด อปท.และแนวทางปฏิบัติตามระเบียบ มท.ว่าด้วยรายได้และการจ่ายเงินของสถานศึกษาสังกัด อปท.	๒ – ๓ พ.ค.๖๓ รร.เนวาด้า อุบลฯ
๕	นายธานี สุขดี	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	เทคนิคการนำข้อมูลรูปแปลงที่ดินฯ มาใช้สำรวจภาคสนามและบันทึกข้อมูลด้วยโปรแกรม LTAX GIS และ LTAX๓๐๐๐	๑๘ – ๒๑ ก.ค.๖๒ รร.กิจตรงวิลล์รีสอร์ท อุบลราชธานี
๖	นายนคร ผลเลขา	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	การบริหารงบประมาณในสถานศึกษาในสังกัด อปท.และแนวทางปฏิบัติตามระเบียบ มท.ว่าด้วยรายได้และการจ่ายเงินของสถานศึกษาสังกัด อปท.	๒ – ๓ พ.ค.๖๓ รร.เนวาด้า อุบลฯ
๗	น.ส.พรพรรณ พรหมมาโนช	นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ	การจัดวางระบบควบคุมภายในสำหรับพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานด้านการเงิน การคลังฯ	๒๖ – ๒๔ ส.ค.๖๒ รร.เนวาด้า อุบลฯ
			การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่น ภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติฯ	๑๒ – ๑๖ มี.ค.๖๒ รร.เจริญโฮเต็ล อุดรธานี
๘	นายสวัสดิ์ พรมทอง	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ	ระบบศูนย์บริการข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติสำหรับ อปท.	๑ – ๒ ก.ค.๖๒ รร.เนวาด้า อุบลฯ
๙	นายสุริยา ศรีแก้วกูล	นักพัฒนาชุมชนชำนาญการ	เทคนิคการจัดทำเอกสารเพื่อนำคดีสู่ศาลปกครองและการแก้คำฟ้องของ อปท.	๒๓ – ๒๕ ม.ค.๖๒ รร.กิจตรงวิลล์รีสอร์ท อุบลราชธานี

ลำดับที่	ชื่อ – นามสกุล	ตำแหน่ง	หลักสูตร	หมายเหตุ
๑๐	นางทิติยา ไชยวัน	เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน	หลักเกณฑ์เพื่อสนับสนุนให้ อปท. ดำเนินงานบริหารจัดการระบบหลักประกันสุขภาพในระดับท้องถิ่นฯ	๑๒ พ.ย.๖๒ รร.เนวาด้า อุบลราชธานี
๑๑	นางสุภาพร วงศ์คำ	นักวิชาการเงินและบัญชีชำนาญการ	การบริหารงบประมาณในสถานศึกษาในสังกัด อปท.และแนวทางปฏิบัติตามระเบียบ มท.ว่าด้วยรายได้และการจ่ายเงินของสถานศึกษาสังกัด อปท.	๒ – ๓ พ.ค.๖๓ รร.เนวาด้า อุบลฯ
๑๒	นางศศิมาภรณ์ มะโนรัตน์	นักวิชาการจัดเก็บรายได้ชำนาญการ	เทคนิคการนำข้อมูลรูปแปลงที่ดินฯ มาใช้สำรวจภาคสนามและบันทึกข้อมูลด้วยโปรแกรม LTAX GIS และ LTAX๓๐๐๐	๑๘ – ๒๑ ก.ค.๖๒ รร.กิจตรงวิลล์รีสอร์ท อุบลราชธานี
๑๓	น.ส.ธัญญรัตน์ พินธุรักษ์	นักวิชาการพัสดุชำนาญการ	การจัดวางระบบควบคุมภายในสำหรับพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานด้านการเงิน การคลังฯ	๒๖ – ๒๔ ส.ค.๖๒ รร.เนวาด้า อุบลฯ
๑๔	น.ส.ณหทัย แสงใบ	นักวิชาการศึกษาปฏิบัติการ	การจัดทำงบประมาณด้านการศึกษาท้องถิ่น	๑๙ – ๒๑ ก.ค.๖๒ รร.ลายทอง อุบลราชธานี
๑๕	นางรัชนี ชมภู’	ครูชำนาญการ	การประเมินผลงานข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาฯ	๙ – ๑๔ มี.ค.๖๒ รร.ขอนแก่นโฮเต็ล ขอนแก่น
๑๖	นายทวีศักดิ์ แสนทวีสุข	ครูชำนาญการ	การประเมินผลงานข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาฯ	๙ – ๑๔ มี.ค.๖๒ รร.ขอนแก่นโฮเต็ล ขอนแก่น
๑๗	นางยุพิน ใจแก้ว	ครูชำนาญการ	มหกรรมการอ่านแห่งชาติ มหัศจรรย์การอ่านเพื่อเด็กปฐมวัยในภูมิภาค	๑๗ ส.ค.๖๒ รร.สุนีย์แกรนด์ อุบลราชธานี
๑๘	นางอนงค์ โนนแก้ว	ครูชำนาญการ	มหกรรมการอ่านแห่งชาติ มหัศจรรย์การอ่านเพื่อเด็กปฐมวัยในภูมิภาค	๑๗ ส.ค.๖๒ รร.สุนีย์แกรนด์ อุบลราชธานี
๑๙	นางสมพิศ อดิธนากร	ครู	มหกรรมการอ่านแห่งชาติ มหัศจรรย์การอ่านเพื่อเด็กปฐมวัยในภูมิภาค	๑๗ ส.ค.๖๒ รร.สุนีย์แกรนด์ อุบลราชธานี

๓. ระบบค่าตอบแทนและสวัสดิการ

การดำเนินการในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ องค์การบริหารส่วนตำบลจิกเทิงมีการพิจารณาความดีความชอบให้กับพนักงานส่วนตำบลปีละ ๒ ครั้ง ส่วนพนักงานจ้างตามภารกิจ พิจารณาปีละ ๒ ครั้ง แต่นำมาคำนวณเลื่อนค่าตอบแทนการจ้างปีละ ๑ ครั้ง และมีสวัสดิการสำหรับพนักงานส่วนตำบล คือ ได้สิทธิในการลาป่วย ลาคลอดบุตร ลากิจส่วนตัว ลาพักผ่อน ลาอุปสมบทหรือประกอบพิธีฮัจย์ ลาเข้ารับการตรวจเลือก หรือเข้ารับการเตรียมพล ลาไปศึกษา ฝึกอบรม ดูงานหรือปฏิบัติการวิจัย ลาไปปฏิบัติงานในองค์การระหว่างประเทศ ลาติดตามคู่สมรส ลาไปช่วยเหลือภริยาที่คลอดบุตร และลาไปฟื้นฟูสมรรถภาพด้านอาชีพ และสวัสดิการสำหรับพนักงานจ้างตามภารกิจและพนักงานจ้างทั่วไป คือ ลาป่วย ลากิจส่วนตัว ลาพักผ่อน ลาคลอดบุตร ลาอุปสมบทหรือลาไปประกอบพิธีฮัจย์ และการลาเข้ารับการตรวจเลือก/เข้ารับการเตรียมพล/เข้ารับการฝึกวิชาการทหาร/เข้ารับการทดลองเตรียมความพรั่งพร้อม

๔. ระบบการประเมิน

การดำเนินการในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ องค์การบริหารส่วนตำบลจิกเทิงได้ยึดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลจังหวัดอุบลราชธานี ลงวันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๔๕ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๕๘ ประกาศ ณ ๓๐ ธันวาคม ๒๕๕๘ ข้อ ๒๙๖ – ข้อ ๓๐๕ และมีการปิดประกาศคะแนนผลการประเมินและเปิดโอกาสให้ผู้ถูกประเมินชี้แจงหรือขอคำปรึกษาด้วย

๕. ระบบความก้าวหน้าในสายวิชาชีพ

การดำเนินการในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ จากการจัดข้าราชการท้องถิ่นเข้าสู่ประเภทตำแหน่ง (ระบบแท่ง) มีผลบังคับใช้ ๑ มกราคม ๒๕๕๙ ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลจังหวัดอุบลราชธานี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๔๕ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๕๘ จึงส่งผลให้ทุกตำแหน่งมีความก้าวหน้าในสายวิชาชีพ คือ

๑. สามารถเติบโตได้อย่างอิสระในแต่ละ “แท่ง” ตามลักษณะงานที่แตกต่างกัน เช่น หากงานเป็นงานวิชาการ ก็สามารถเติบโตในความเชี่ยวชาญของงานวิชาชีพ ไม่เกี่ยวข้องสัมพันธ์กันกับการเติบโตในสายงานบริหาร

๒. มีเงินค่าตอบแทนที่สะท้อนค่างาน และเหมาะสมตามลักษณะงานที่แตกต่างกันทั้งในเชิงปริมาณและความยุ่งยากท้าทายของงาน อันจะเสริมสร้างขวัญกำลังใจของข้าราชการในองค์กร

๓. มีรูปแบบในการประเมินผลงาน และความรู้ ทักษะและสมรรถนะที่โปร่งใส เหมาะสม และเป็นธรรมมากขึ้น

๔. มีแนวทางในการพัฒนาที่เป็นระบบในแต่ละตำแหน่ง/แต่ละระดับชั้นงาน ตามความรู้ ทักษะและสมรรถนะที่ต้องการ อันจะทำให้ข้าราชการมีศักยภาพสูง เป็นมืออาชีพ และเป็นมาตรฐานสากล

๖. การรักษาไว้และเกษียณ

การดำเนินการในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ องค์การบริหารส่วนตำบลจิกเทิงได้ตั้ง งบประมาณในข้อบัญญัติรายจ่ายประจำปีไว้สำหรับการจ่ายบำเหน็จบำนาญให้กับพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล หากมีการเกษียณอายุราชการ ซึ่งในปัจจุบันมีพนักงานส่วนตำบล ตำแหน่ง ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลได้เกษียณอายุราชการ และได้รับเงินบำเหน็จเป็นที่เรียบร้อยแล้ว

บทที่ ๓
สรุปปัจจัยแห่งความสำเร็จและปัญหาอุปสรรค

องค์การบริหารส่วนตำบลจิกเทิง อำเภอตาลสุม จังหวัดอุบลราชธานี ได้ดำเนินการสำรวจรวบรวมข้อมูล จนได้ข้อสรุปถึงปัจจัยแห่งความสำเร็จและปัญหาอุปสรรคในการบริหารและการจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล สรุปได้ดังนี้

๑. ปัจจัยแห่งความสำเร็จ

๑) บุคลากรมีความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานตามภารกิจของตน

๒) บุคลากรปฏิบัติราชการโดยมุ่งเน้นผลสำเร็จ

๓) บุคลากรทำงานเป็นทีมได้ดี

๔) การประเมินผลการปฏิบัติราชการมีความเป็นธรรม

๕) มีการกำหนดส่วนราชการเหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติ

๖) บุคลากรมีความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างกันทั้งผู้บริหารกับผู้ปฏิบัติงานและระหว่างผู้ปฏิบัติงานด้วยกัน

๗) ส่งเสริมให้มีการใช้ระบบสารสนเทศและเทคโนโลยีให้ทันสมัยอยู่เสมอ

๒. ปัญหาอุปสรรคในการดำเนินงาน

๑) ระบบการบริหารงานบุคคลที่แตกต่างกันระหว่างท้องถิ่นกับส่วนราชการอื่น เป็นอุปสรรคต่อการโอนย้าย

๒) งบประมาณในการสนับสนุนและส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรไม่เพียงพอ

๓) บุคลากรไม่เพียงพอต่อการดำเนินงาน

๔) วัสดุอุปกรณ์ไม่เพียงพอในการปฏิบัติงาน