



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลวังตะเคียน

ที่ นข ๗๑๑๐๑/

วันที่ ๓๑ ตุลาคม ๒๕๖๕

เรื่อง รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปี พ.ศ.๒๕๖๕

เรียน นายกองค์การบริหารส่วนตำบลวังตะเคียน

๑. เรื่องเดิม

ตามท้องที่การบริหารส่วนตำบลวังตะเคียน ได้จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ เพื่อพัฒนาพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ระบุระเบียบและแบบแผนทางราชการหลักและวิธีปฏิบัติราชการ โดยกำหนดหลักสูตรการพัฒนาสำหรับบุคลากรแต่ละตำแหน่งให้ได้รับการพัฒนาในหลายมิติ ทั้งในด้านความรู้ พื้นฐานในการปฏิบัติราชการด้านการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ และทักษะในงานแต่ละตำแหน่ง นั้น

๒. ข้อเท็จจริง

คณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ คาดหวังว่าแผนพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลวังตะเคียน เล่มนี้ จะอำนวยความสะดวกและเป็น การเพิ่มศักยภาพขององค์กรและประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของผู้บริหารพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลวังตะเคียน ซึ่งจะเกิดประสิทธิผลตามเป้าหมายขององค์กรอย่างดี โดยวิธีการดังนี้

๑. จัดส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมในงานที่เกี่ยวข้องตามที่หน่วยงานราชการ/เอกชนจัดขึ้น
๒. จัดฝึกอบรมเพิ่มพูนความรู้
๓. จัดประชุมพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง เพื่อแนะแนวทางการปฏิบัติงานเพื่อลดความผิดพลาดในการปฏิบัติงาน
๔. จัดให้พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างได้ทัศนศึกษาดูงานที่เกี่ยวข้องกับภารกิจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อนำความรู้ที่ได้รับมาประยุกต์ใช้กับองค์การบริหารส่วนตำบล

๓. ข้อนะเบียบ

๓.๑ ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดฉะเชิงเทรา เรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๔๕ ลงวันที่ ๑๘ พฤศจิกายน ๒๕๔๕

๔. ข้อพิจารณา

เพื่อให้การดำเนินงานการพัฒนาบุคลากรประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ตามวัตถุประสงค์ จึงขอสรุปแผนการพัฒนาบุคลากรประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕ ตามรายละเอียดแนบท้าย

๔.๑ ปัญหา/อุปสรรคที่พบในการฝึกอบรม

ผู้บริหาร สมาชิกสภา อบต. พนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง บางท่านไม่สามารถเดินทางไปอบรมกับหน่วยงานอื่นได้ เนื่องจากมีปัญหาทางครอบครัว และปัญหาด้านสุขภาพ ไม่สะดวกในการเดินทางไกล

๔.๒ ประโยชน์ที่ได้รับ

ผู้บริหาร สมาชิก อบต. พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ส่วนใหญ่พึงพอใจมากเกี่ยวกับการฝึกอบรมที่ได้รับการอบรมจากหน่วยงานอื่น เพื่อได้ความรู้มากขึ้นได้รับการปฏิบัติงานในหน้าที่ของตนเอง และสามารถปรับใช้ได้เป็นปัจจุบัน

๕. ข้อเสนอ

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

(ลงชื่อ)



(นางเนาวรัตน์ อิมปริชา)

ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล

(ลงชื่อ)



(นางสาวพรพรรณ แพลูกอินทร์)

หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ

(ลงชื่อ)



(นางนิภา วิจิตรวงศ์)

หัวหน้าสำนักปลัด อบต.วังตะเคียน

(ลงชื่อ)



(นางสาวพิมพ์นิ มิ่งมณี)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลวังตะเคียน

(ลงชื่อ)



(นายวิรัช พวงมณี)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลวังตะเคียน



รายงานผลการดำเนินการตามนโยบาย
กลยุทธ์การบริหาร และพัฒนาทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕

องค์การบริหารส่วนตำบลวังตะเคียน
อำเภอเมืองฉะเชิงเทรา จังหวัดฉะเชิงเทรา

การดำเนินการนโยบายและยุทธศาสตร์ เพื่อวัดระดับความสำเร็จของการบริหารทรัพยากรบุคคล

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕

(ผลการดำเนินการตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๔ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๕)

ประเด็นยุทธศาสตร์	เรื่อง/งาน/กิจกรรม/โครงการ
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ การสร้างความก้าวหน้าสายอาชีพ	๑.การแต่งตั้งผู้สอบสายงานผู้บริหารได้ - รับโอนมาแต่งตั้ง จำนวน ๒ ราย ๑. นายปฐมพงศ์ วงศ์กลม ตำแหน่งหัวหน้าฝ่ายส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข ๒. นางสาวสายทอง อันชुरีย์ ตำแหน่งหัวหน้าฝ่ายวิเคราะห์นโยบายและแผน - ให้โอนไปแต่งตั้ง จำนวน ๕ ราย ๑. นางสาวอารีย์ วงศ์กำภู ตำแหน่ง หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป ๒. นายมานะ กิจสิงขร ตำแหน่ง หัวหน้าฝ่ายนโยบายและแผน ๓. นางน้ำอ้อย ศิลาแร่ ตำแหน่ง หัวหน้าฝ่ายวิเคราะห์นโยบายและแผน ๔. นายณพรัตน์ อินทรประเสริฐ ตำแหน่ง หัวหน้าฝ่ายออกแบบและควบคุมอาคาร ๕. นายอนุพงษ์ บุญมา ตำแหน่ง หัวหน้าฝ่ายก่อสร้าง ๒.การรับโอน(ย้าย) จำนวน ๒ ราย ๑. นางสาวพรพรรณ แพลุกอินทร์ ตำแหน่งหัวหน้าฝ่ายอำนวยการ ๒. นางสาวสาวิตรี ศิริ ตำแหน่งเจ้าพนักงานพัสดุชำนาญงาน ๓.การให้โอน(ย้าย) จำนวน ๒ ราย ๑. นายวีระพงษ์ สีดา ตำแหน่งเจ้าพนักงานพัสดุปฏิบัติงาน ๒. นางสาวอรรณพ นาคภักดี ตำแหน่งเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ปฏิบัติงาน ๔.การเลื่อนระดับพนักงานส่วนตำบลประเภททั่วไปให้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญงาน จำนวน ๑ ราย ๑. นายสุรณรงค์ แจ่มจรัส ตำแหน่งนายช่างโยธาชำนาญงาน

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ การวางแผนอัตรากำลังและ ปรับอัตรากำลังให้เหมาะสม กับการกิจ	๑.ปรับปรุงตำแหน่งผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น) เป็นระดับกลาง ๒.กำหนดตำแหน่งนักวิชาการจัดเก็บรายได้ ๓.การย้ายฝ่ายของพนักงานส่วนตำบล ตำแหน่งเจ้าพนักงานพัสดุชำนาญงาน เพื่อรองรับการปรับโครงสร้างผู้อำนวยการกองคลัง ระดับกลาง
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนากระบวนการข้อมูล สารสนเทศเพื่อสนับสนุนการ ปฏิบัติงานด้านการบริหาร ทรัพยากรบุคคล	๑.การบันทึกข้อมูลบุคลากรแห่งชาติ ในระบบข้อมูลกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ๒.การจัดทำคำสั่งหน้าที่ความรับผิดชอบของส่วนราชการในองค์การบริหารส่วนตำบลวังตะเคียน ตามแผนอัตรากำลัง ๓.มีการกำหนดตัวชี้วัดการประเมินผลประสิทธิภาพและกระบวนการทำงาน ๔.ส่งเสริมให้บุคลากรเข้ารับการฝึกอบรม เพื่อเสริมสร้างความรู้ความสามารถในตำแหน่งที่มีอยู่
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔ พัฒนาผู้บริหารให้มีภาวะผู้นำ มีวิสัยทัศน์ และพฤติกรรม ของผู้บริหารงานยุคใหม่ที่ให้ ความสำคัญกับบุคลากร ผู้ปฏิบัติงานควบคู่กับ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน	๑.จัดให้มีผู้บริหารเข้าร่วมประชุม เพื่อรับมอบนโยบายจากจังหวัด และการเป็นตัวแทนในการแต่งตั้งเป็นคณะกรรมการที่สำคัญในจังหวัดเพื่อสร้าง ภาวะความเป็นผู้นำ ขององค์กรปกครองท้องถิ่น และนำมาเป็นหลักการบริหารองค์กร ๒.การบริหารได้รับการแต่งตั้ง เป็นคณะกรรมการต่าง ๆ ที่สำคัญระดับอำเภอและจังหวัด ซึ่งสิ่งเหล่านั้นแสดงถึงวิสัยทัศน์ และพฤติกรรมการเป็น ผู้นำของผู้บริหาร
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๕ การส่งเสริมคุณภาพชีวิตของ บุคลากร	๑.โครงการพัฒนาสถานที่ทำงานน่าอยู่น่าทำงาน ด้ายกระบวนการ ๕ ส. ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕ ๒.กิจกรรม Big Cleaning ประจำปี ๒๕๖๕
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๖ การพัฒนาระบบสร้าง แรงจูงใจเพื่อรักษาบุคลากรที่	๑.มีการวางแผนความก้าวหน้าในสายงานอาชีพแต่ละสายงาน ๒.สำรวจแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล เพื่อปรับปรุงแก้ไขตามความต้องการของคนส่วนมาก และส่วนที่ขาด

มีประสิทธิภาพสูงไว้กับ หน่วยงาน	
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๗ การเสริมสร้างคุณธรรมและ จริยธรรมให้แก่พนักงาน	๑.ประกาศประมวลจริยธรรมของข้าราชการองค์การบริหารส่วนตำบลวังตะเคียน และประกาศมาตรฐานแห่งคุณธรรมจริยธรรมของพนักงาน และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติ ๒.กิจกรรมวันผู้สูงอายุ เพื่อให้พนักงานเจ้าหน้าที่ในสังกัด ตระหนักถึงความมีอาวุโส และร่วมกิจกรรมวันผู้สูงอายุ ๓.จัดกิจกรรมตามโครงการจัดงานวันเฉลิมพระเกียรติ ๑๒ สิงหาคม เพื่อให้พนักงานเจ้าหน้าที่ในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลวังตะเคียน ได้เทิดทูนพระคุณแม่และยกย่องบทบาทของแม่ที่มีต่อครอบครัวและสังคม
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๘ การบริหารงานบุคคลและ พัฒนาทรัพยากรบุคคลให้ตรง กับสมรรถนะประจำตำแหน่ง	๑.มีการกำหนดตัวชี้วัดการประเมินผลประสิทธิภาพและกระบวนการทำงาน ๒.ส่งบุคลากรไปฝึกอบรม เพื่อเสริมสร้างความรู้ความสามารถในตำแหน่งที่มีอยู่
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๙ การพัฒนาองค์กรให้เป็น องค์กรแห่งการเรียนรู้	๑.มีการเผยแพร่ ประชาสัมพันธ์องค์ความรู้ให้กับบุคลากรอื่นได้เรียนรู้ด้วย ๒.มีการนำความรู้ที่ได้รับการฝึกอบรมมาถ่ายทอดให้แก่บุคลากรในองค์กรเดียวกัน ๓.จัดทำคู่มือต่างๆ เพื่อเสริมสร้างความรู้ให้กับบุคลากรทุกมิติ ทุกทิศทาง
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑๐ การพัฒนาภาวะผู้นำให้กับ ข้าราชการ	๑.ร่วมประชุมเสนอผลการดำเนินงานของแต่ละส่วนราชการในที่ประชุมประจำเดือน เพื่อให้แต่ละคนได้เสนอการดำเนินงานในรอบเดือนและสร้างภาพการณ์เป็นผู้นำ พร้อมกับกล้าแสดงออกในที่สาธารณะ

ข้อมูลสถิติด้านทรัพยากรบุคคล

องค์การบริหารส่วนตำบลวังตะเคียน อำเภอเมืองฉะเชิงเทรา จังหวัดฉะเชิงเทรา

๑. กรอบอัตรากำลังของข้าราชการ

จำนวนตำแหน่ง ๖๒ ตำแหน่ง (ตามกรอบ)

จำนวนข้าราชการ(ที่ปฏิบัติงานจริง) ๕๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๘๔ ของจำนวนตำแหน่งทั้งหมด

๒. โครงสร้างกำลังคน

๒.๑ จำนวนบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ประเภทตำแหน่ง	ระดับ	ตามกรอบ (คน)	ปฏิบัติงานอยู่จริง (คน)	มาช่วยราชการ (คน)	ไปช่วยราชการ (คน)
บริหารท้องถิ่น	ต้น	๑	-	-	-
	กลาง	๑	๑	-	-
	สูง	-	-	-	-
	รวม	๒	๑	-	-
อำนวยการท้องถิ่น	ต้น	๑๒	๘	-	-
	กลาง	-	-	-	-
	สูง	-	-	-	-
	รวม	๑๒	๘	-	-
วิชาการ	ปฏิบัติการ	๖	๓		
	ชำนาญการ	-	-		
	ชำนาญการพิเศษ	-	-		
	เชี่ยวชาญ	-	-		
	รวม	๖	๓		
ทั่วไป	ปฏิบัติงาน	๓	๑		
	ชำนาญงาน	๒	๒		
	อาวุโส	-	-		
	รวม	๕	๓		
ลูกจ้างประจำ		๑	๑		
พนักงานจ้าง	ภารกิจ	๒๐	๒๐		
	ทั่วไป	๑๔	๑๔		
	รวม	๓๔	๓๔		
พนักงานครู	ครูผู้ช่วย	-	-		
	คศ.๑	-	-		
	คศ.๒	๒	๒		
	รวม	๒	๒		
	รวมทั้งสิ้น	๖๒	๕๒		

๒.๒ จำนวนบุคลากรจำนวนตามเพศ (ปฏิบัติงานอยู่จริง)

- ข้าราชการ ๑๕ คน ชาย ๔ คน หญิง ๑๑ คน
- พนักงานครู ๒ คน ชาย - คน หญิง - คน
- ลูกจ้างประจำ ๑ คน ชาย - คน หญิง ๑ คน
- พนักงานจ้าง ๓๔ คน ชาย ๑๙ คน หญิง ๑๕ คน

๒.๓ จำนวนบุคลากรจำแนกตามเพศ (ปฏิบัติงานอยู่จริง)

ประเภทตำแหน่ง	ระดับการศึกษา (คน)			
	ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรี	ปริญญาโท	ปริญญาเอก
ข้าราชการ	-	๙	๖	-
พนักงานครู	-	๒	-	-
ลูกจ้างประจำ	๑	-	-	-
พนักงานจ้าง	๒๑	๑๓	-	-
				-

รายงานผลการพัฒนาบุคลากร
องค์การบริหารส่วนตำบลวังตะเคียน อำเภอเมืองฉะเชิงเทรา จังหวัดฉะเชิงเทรา

ลำดับ	ชื่อ - สกุล	หลักสูตร	วัน/เดือน/ปี ที่เข้ารับการอบรม	สถานที่อบรม
๑	นางสาวพิมพ์นิ มิ่งมณี ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	แนวทางการปฏิบัติราชการ ท้องถิ่นยุคใหม่ NEW NORMAL	๖ - ๑๐ ธันวาคม ๒๕๖๔	โรงแรมแอมบาสเดอร์ ซิตี้ จอมเทียน พัทยา อำเภอสัต หีบ จังหวัดชลบุรี
		องค์ความรู้เกี่ยวกับการ บริหารงานบุคคลส่วน ท้องถิ่น	๑๗ - ๑๙ ธันวาคม ๒๕๖๔	โรงแรมลองบีชชะอำ จังหวัดเพชรบุรี
		เพิ่มประสิทธิภาพการจัดทำ งบประมาณรายจ่าย ประจำปีขององค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น และขั้นตอน การพิจารณาเอกสาร ประกอบร่างงบประมาณ รายจ่าย ตามรูปแบบจำแนก งบประมาณฉบับใหม่และ กฎหมาย ระเบียบและ หนังสือสั่งการ กระทรวงมหาดไทยที่ เกี่ยวข้อง รุ่นที่ ๑	๑๓ - ๑๕ กรกฎาคม ๒๕๖๕	โรงแรมแคนทารี ๓๐๔ จังหวัดปราจีนบุรี
		การพัฒนาบุคลากรเพื่อ พัฒนาท้องถิ่นยุคใหม่ให้มี ประสิทธิภาพในการ ให้บริการประชาชน	๒๘ พฤศจิกายน - ๒ ธันวาคม ๒๕๖๕	ศูนย์ประชุมนานาชาตินนช พัทยา อำเภอสัตหีบ จังหวัด ชลบุรี
๒	นางภัทรชยา นาคสมบูรณ์ ผู้อำนวยการกองคลัง	การเตรียมความพร้อมปิด บัญชีของหน่วยงานภายใต้ สังกัดในไฟล์ Excel แบบ อัตโนมัติ และการเตรียม ความพร้อมปิดบัญชีของ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในระบบ e-LAAS ประจำปี ๒๕๖๕	๑๒ - ๑๔ กรกฎาคม ๒๕๖๕	โรงแรมเซ็นไรท์ ลาгуn โฮเทล แอนด์กอล์ฟ อำเภอเมือง จังหวัดฉะเชิงเทรา
		การบันทึกบัญชี การปิด บัญชี การปรับปรุงบัญชี และรายการอื่นๆ รวมถึง การบันทึกบัญชีระหว่าง องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กับหน่วยงานภายใต้สังกัด ขององค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่นในระบบบัญชี คอมพิวเตอร์ขององค์	๙ - ๑๑ ธันวาคม ๒๕๖๔	โรงแรมเดอะโบนันซ่า รี สอร์ทเขาใหญ่ อำเภอปาก ช่อง จังหวัดนครราชสีมา

		ปกครองส่วนท้องถิ่น (Electronic Local Administrative Accounting System : e- LAAS) ตามมาตรฐานการ บัญชีภาครัฐและนโยบาย การบัญชีภาครัฐ		
		การเตรียมความพร้อมปิด บัญชีขององค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่นในระบบ e- LAAS ประจำปี ๒๕๖๕	๒ - ๔ กันยายน ๒๕๖๕	โรงแรมรอยัลฮิลล์ อำเภอ เมือง จังหวัดนครนายก
๓	นางสาวสุกานดา เลาะมาน หัวหน้าฝ่ายการเงิน	การบันทึกบัญชี การปิด บัญชี การปรับปรุงบัญชี และรายการอื่นๆ รวมถึง การบันทึกบัญชีระหว่าง องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กับหน่วยงานภายใต้สังกัด ขององค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่นในระบบบัญชี คอมพิวเตอร์ขององค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น (Electronic Local Administrative Accounting System : e- LAAS) ตามมาตรฐานการ บัญชีภาครัฐและนโยบาย การบัญชีภาครัฐ	๙ - ๑๑ ธันวาคม ๒๕๖๔	โรงแรมเดอะโบนันซ่า รี สอร์ทเขาใหญ่ อำเภอปาก ช่อง จังหวัดนครราชสีมา
		การเตรียมความพร้อมปิด บัญชีขององค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่นในระบบ e- LAAS ประจำปี ๒๕๖๕	๒ - ๔ กันยายน ๒๕๖๕	โรงแรมรอยัลฮิลล์ อำเภอ เมือง จังหวัดนครนายก
๔	นายวีระพงษ์ สีดา เจ้าพนักงานพัสดุ	การบันทึกบัญชี การปิด บัญชี การปรับปรุงบัญชี และรายการอื่นๆ รวมถึง การบันทึกบัญชีระหว่าง องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กับหน่วยงานภายใต้สังกัด ขององค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่นในระบบบัญชี คอมพิวเตอร์ขององค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น (Electronic Local Administrative Accounting System : e-	๙ - ๑๑ ธันวาคม ๒๕๖๔	โรงแรมเดอะโบนันซ่า รี สอร์ทเขาใหญ่ อำเภอปาก ช่อง จังหวัดนครราชสีมา

		LAAS) ตามมาตรฐานการบัญชีภาครัฐและนโยบายการบัญชีภาครัฐ		
๕	นางสาวดวงสมร แก้วประทุม ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	การจัดเก็บภาษีที่ดินและสิ่งปลูกสร้าง โดยโปรแกรม (Ltax๓๐๐๐ v ๔.๐) ปรับปรุงแผนที่ให้เป็นปัจจุบันตามมาตรา ๑๐ และปรับฐานผู้เสียภาษี (กค.๑) ใน e-LAAS โดยโปรแกรมอัตโนมัติ	๑๐ - ๑๒ มิถุนายน ๒๕๖๕	โรงแรมเฟิร์สแปซิฟิก พัทยา กลาง จังหวัดชลบุรี
๖	นางสาวช่อทิพ กิจรัตน ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	การเตรียมความพร้อมปิดบัญชีของหน่วยงานภายใต้สังกัดในไฟล์ Excel แบบอัตโนมัติ และการเตรียมความพร้อมปิดบัญชีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในระบบ e-LAAS ประจำปี ๒๕๖๕	๑๒ - ๑๔ กรกฎาคม ๒๕๖๕	โรงแรมซันไรท์ ลาгуn โฮเทล แอนด์กอล์ฟ อำเภอมะเมือง จังหวัดฉะเชิงเทรา
		การจัดเก็บภาษีที่ดินและสิ่งปลูกสร้าง โดยโปรแกรม (Ltax๓๐๐๐ v ๔.๐) ปรับปรุงแผนที่ให้เป็นปัจจุบันตามมาตรา ๑๐ และปรับฐานผู้เสียภาษี (กค.๑) ใน e-LAAS โดยโปรแกรมอัตโนมัติ	๑๐ - ๑๒ มิถุนายน ๒๕๖๕	โรงแรมเฟิร์สแปซิฟิก พัทยา กลาง จังหวัดชลบุรี
๗	นางจิตาภา อุวิเชียร ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	โครงการพัฒนาผู้ประกอบการวิชาชีพครูระดับปฐมวัย : การจัดกิจกรรมการเรียนรู้เพื่อพัฒนาสมรรถนะการคิดแก้ปัญหาและการคิดสร้างสรรค์ในโรงเรียนระดับปฐมวัยและศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๙ - ๑๑ พฤษภาคม ๒๕๖๕	โรงแรมอเล็กซานเดอร์ ถ. รามคำแหง แขวงหัวหมาก เขตบางกะปิ กรุงเทพมหานคร
๘	นายศักดิ์ดา พวงโต พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	การเพิ่มพูนความรู้สมรรถนะครูต้นแบบในการเสริมสร้างภูมิคุ้มกันยาเสพติดที่เหมาะสมสำหรับเด็กปฐมวัย สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และการบันทึกข้อมูลในระบบสารสนเทศยาเสพติดจังหวัด (Narcotics	๒๖ - ๒๙ มีนาคม ๒๕๖๕	โรงแรมเดอะเล็คกาซี อ. เมือง จ.นนทบุรี

		Information System for Province Agency : NISPA) ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๕		
๙	นางจิตาภา อุ้วีเชียร ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	โครงการพัฒนาผู้ประกอบ วิชาชีพครูระดับปฐมวัย : การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ เพื่อพัฒนาสมรรถนะการคิด แก้ปัญหาและการคิด สร้างสรรค์ในโรงเรียนระดับ ปฐมวัยและศูนย์พัฒนาเด็ก เล็กสังกัดองค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น	๙ - ๑๑ พฤษภาคม ๒๕๖๕	โรงแรมเอ็กซานเดอร์ ถ. รามคำแหง แขวงหัวหมาก เขตบางกะปิ กรุงเทพมหานคร

ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ

จากการดำเนินงานโครงการและกิจกรรมตามนโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของ องค์การบริหารส่วนตำบลวังตะเคียน สิ่งที่สำคัญที่ถือเป็นปัจจัยส่งผลต่อความสำเร็จของการดำเนินงานให้บรรลุ เป้าหมายตามแผนนั้น คือ มีแผนการดำเนินงานที่สามารถติดตามผลการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ปัญหาที่พบส่วนใหญ่เป็นเรื่องของกระบวนการบริหารจัดการซึ่งต้องมีการพัฒนาและปรับปรุงแก้ไขต่อเนื่อง โดยสรุปได้ดังนี้

ปัญหา/อุปสรรค

๑. การจัดทำแผนอัตรากำลังไม่ครอบคลุมทุกภารกิจของงาน
๒. การสรรหา องค์การบริหารส่วนตำบลวังตะเคียน ขาดบุคลากรมาปฏิบัติหน้าที่ตามภารกิจ งาน บางตำแหน่งไม่มีผู้ปฏิบัติหน้าที่ตรงตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งทำให้ภาระงานเพิ่ม มากขึ้น
๓. การพัฒนาบุคลากร บุคลากรขาดการเอาใจใส่ในการพัฒนาตนเอง หลังจากอบรมแล้วไม่ได้ รายงานผลสรุป ความรู้ที่ได้อย่างเป็นรูปธรรม การดำเนินการไม่เป็นไปตามแผนพัฒนา บุคลากร เนื่องจากในการอบรม อาจจะมีกิจกรรมอื่นๆ เข้ามาแทรกแซงทำให้กระทบกับ แผนการพัฒนาบุคลากร
๔. การปรับปรุงสภาพความปลอดภัยอาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน
๕. การประเมินผลการปฏิบัติงาน บุคลากรยังขาดความรู้ความเข้าใจในขั้นตอนการดำเนินการ วิธีการทำข้อตกลงการปฏิบัติราชการและแบบประเมินการปฏิบัติราชการ

ข้อเสนอแนะ/แนวทางแก้ไข

๑. ควรมีการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง เพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างให้ครอบคลุมกับการะงานที่เพิ่มมากขึ้น
๒. ดำเนินการสรรหาบุคลากรเข้ามาปฏิบัติงานให้ตรงตามภารกิจ และอำนาจหน้าที่ในตำแหน่งที่ว่าง เพื่อลดภารกิจของงานให้น้อยลงเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร
๓. ควรส่งเสริมให้บุคลากรทุกตำแหน่งได้รับการอบรมเพื่อเพิ่มศักยภาพในการปฏิบัติงาน
๔. ควรปรับปรุงสถานที่ทำงานให้เหมาะสมกับจำนวนบุคลากร และเป็นการอำนวยความสะดวกให้กับผู้มาติดต่อราชการ และจัดให้มีการตรวจสอบสุขภาพประจำปี
๕. ส่งบุคลากรแต่ละกองเข้ารับการฝึกอบรม และสามารถนำมาถ่ายทอดความรู้การจัดทำข้อตกลงการปฏิบัติราชการและประเมินการปฏิบัติราชการเพื่อให้บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจในแบบประเมิน ป้องกันกับความผิดพลาดในการจัดทำแบบประเมินก่อนประเมินเลื่อนขั้นเงินเดือนแต่ละรอบการประเมิน
๖. ควรส่งเสริมให้บุคลากรตระหนักถึงการสร้างจิตสำนึกให้มีคุณธรรม จริยธรรม ต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชัน ปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริต ประพฤติปฏิบัติตนเป็นอย่างที่ดี การให้บริการประชาชนด้วยความรวดเร็วมีอัธยาศัยและไม่เลือกปฏิบัติ