



รายงานผลการบริหาร
และพัฒนาทรัพยากรบุคคล
ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖

ขององค์การบริหารส่วนตำบลอุตะเกา
อำเภอมนอรมย์ จังหวัดชัยนาท

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖

(ตั้งแต่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖)

องค์การบริหารส่วนตำบลอุตะเถา อำเภอมโนรมย์ จังหวัดชัยนาท

โครงการ/กิจกรรม	งบประมาณที่ได้รับจัดสรร (บาท)	งบประมาณที่เบิกจ่าย (บาท)	งบประมาณคงเหลือ (บาท)	สถานะโครงการ		ผลการดำเนินการแต่ละโครงการ/กิจกรรม	ระยะเวลา (ระบุ ว/ต/ป ที่เริ่ม และ สิ้นสุดการดำเนินการ)
				ยังไม่ได้ดำเนินการ	ดำเนินการแล้วเสร็จ		
๑.การวางแผนกำลังคน ๑.๑ แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙	ไม่ใช้ งบประมาณ	ไม่ใช้ งบประมาณ	ไม่ใช้ งบประมาณ	-	✓	จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบลอุตะเถา	๑ ส.ค. -๓๐ ก.ย. ๖๖
๒. การสรรหาและคัดเลือก ๒.๑ การรับโอนพนักงานส่วนตำบล ตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคล ระดับ ชำนาญการ	ไม่ใช้ งบประมาณ	ไม่ใช้ งบประมาณ	ไม่ใช้ งบประมาณ	-	✓	คำสั่ง อบต.อุตะเถา เรื่อง รับโอนพนักงานส่วนตำบล สังกัด วันที่ ๑๖ มกราคม ๒๕๖๖ จำนวน ๑ ตำแหน่ง คือ นักทรัพยากรบุคคล ระดับ ชำนาญการ	๑ พ.ย. ๖๕-๑๖ ม.ค.๖๖
๒.๒ การให้โอนพนักงานส่วนตำบล ตำแหน่ง เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ระดับ ชำนาญงาน	ไม่ใช้ งบประมาณ	ไม่ใช้ งบประมาณ	ไม่ใช้ งบประมาณ	-	✓	คำสั่ง อบต.อุตะเถา เรื่อง ให้โอนพนักงานส่วนตำบล สังกัด วันที่ ๑๘ ตุลาคม ๒๕๖๖ จำนวน ๑ ตำแหน่ง คือ เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ระดับ ชำนาญงาน	๑ ก.ย.-๑๘ ต.ค. ๖๖

โครงการ/กิจกรรม	งบประมาณที่ได้รับจัดสรร (บาท)	งบประมาณที่เบิกจ่าย (บาท)	งบประมาณคงเหลือ (บาท)	สถานะโครงการ		ผลการดำเนินการแต่ละ โครงการ/กิจกรรม	ระยะเวลา (ระบุ ว/ด/ป ที่เริ่ม และ สิ้นสุดการดำเนินการ)
				ยังไม่ได้ ดำเนินการ	ดำเนินการ แล้วเสร็จ		
๒.๓ การรับโอนพนักงานส่วนตำบล ตำแหน่ง เจ้าพนักงานป้องกันและ บรรเทาสาธารณภัย ระดับ ชำนาญงาน	ไม่ใช้ งบประมาณ	ไม่ใช้ งบประมาณ	ไม่ใช้ งบประมาณ	-	✓	คำสั่ง อบต.อุตะเถา เรื่อง รับโอนพนักงานส่วนตำบล สั่ง ณ วันที่ ๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๗ จำนวน ๑ ตำแหน่ง คือ เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทา สาธารณภัย ระดับ ชำนาญงาน	๑ ธ.ค. ๖๖ -๘ ก.พ. ๖๗
๓. การบริหารและพัฒนาทรัพยากร บุคคล ๓.๑ การส่งพนักงานส่วนตำบลเข้า อบรมเพื่อพัฒนาความรู้ต่าง ๆ	๕๔๐,๐๐๐	๓๔๖,๐๖๙	๑๙๓,๙๓๑	-	✓	บุคลากรมีความรู้ ความเข้าใจใน สายงานของตนเองมากขึ้นและ สามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการ ปฏิบัติหน้าที่ได้ดี	๑ ต.ค. ๖๕ -๓๐ ก.ย. ๖๖
๔. การส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม และการรักษาวินัยของบุคลากร ๔.๑ จัดให้มีประมวลจริยธรรมและ ข้อบังคับว่าด้วยจรรยาบรรณ พนักงานส่วนตำบล	ไม่ใช้ งบประมาณ	ไม่ใช้ งบประมาณ	ไม่ใช้ งบประมาณ	-	✓	บุคลากรมีความรู้เกี่ยวกับ คุณธรรมจริยธรรมและการ รักษาวินัยของบุคลากรมากขึ้น	๑ ต.ค. ๖๕ -๓๐ ก.ย. ๖๖

ข้อมูลสถิติอัตรากำล้าง (จำแนกตามประเภทตำแหน่ง)

ประเภท	ปี ๒๕๖๖
	จำนวน
๑.บริหารท้องถิ่น	๒
๒.อำนวยการท้องถิ่น	๓
๓.วิชาการ	๕
๔.ทั่วไป	๓

ข้อมูลสถิติ (จำนวนผู้เข้ารับการฝึกอบรม/พัฒนาทรัพยากรบุคคล)

หลักสูตร	จำนวน
๑. หัวใจการบริหารงานบุคคล เทคนิค กระบวนการ ลำดับขั้นตอน การสร้างผู้ปฏิบัติงานบุคคลมืออาชีพ	๑
๒. การเตรียมความพร้อมเรียนรู้แนวทางการรับเงิน การเบิกจ่ายเงิน (ระเบียบฉบับใหม่) และการจัดงาน การจัดกิจกรรมสาธารณะและการแข่งขันกีฬา การช่วยเหลือประชาชน การอุดหนุนเงินหน่วยงานอื่น การเบิกค่าเช่าบ้าน ค่าเช่าซื้อ การผ่อนชำระเงินกู้ การฝึกอบรม การเดินทางไปราชการ และการเงิน การคลัง ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๑
๓. การปรับปรุง/การปิดบัญชี ประจำปี ๒๕๖๖ การจัดทำรายงานทางการเงินและงบการเงินรวมประจำปี ๒๕๖๖	๒
๔. พิชิตหนังสือเวียนพัสดุภาครัฐ ด้วยโปรแกรม EXCEL อัตโนมัติ รุ่นที่ ๒	๓
๕. อบรมด้านพัสดุในระบบการจัดซื้อจัดจ้างภาครัฐด้วยอิเล็กทรอนิกส์ (e-GP) ระยะที่ ๕	๒

หลักสูตร	จำนวน
๖. ฝึกปฏิบัติการบันทึกค่าของงบประมาณเงินอุดหนุน ในระบบ SOLA (กรณีขอ งบบุคลากรเฉพาะกิจกับ สธ.) และในระบบ BBL (กรณีของบตรงกับสำนัก งบประมาณ) สำหรับ อบจ. เทศบาล และอบต. ประเด็นการบันทึกค่าขอ งบประมาณที่มักผิดพลาด/แนวทางป้องกันแก้ไข การเตรียมความพร้อมและวิธี ปฏิบัติของ อปท./สำนัก/กอง ในการเป็นหน่วยรับงบประมาณตรงกับทางสำนัก งบประมาณ	๖
๗. เพิ่มประสิทธิภาพและเสริมสร้างองค์ความรู้เกี่ยวกับการช่วยเหลือประชาชน การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยการใช้จ่ายงบประมาณกรณีอุดหนุน งบประมาณให้หน่วยงานภายนอก และการเบิกจ่ายงบประมาณขององค์กร ปกครองท้องถิ่นในการจัดกิจกรรมสาธารณะและสวัสดิการให้แก่บุคลากรในสังกัด	๑
๘. หลักการรับจ่ายเงินผ่านระบบ KTB ปัญหาการทุจริตในระบบ KTB พฤติกรรม การทุจริตสาเหตุและการป้องกัน การปฏิบัติที่มักผิดพลาดและการทุจริตเกี่ยวกับ การจัดซื้อจัดจ้าง การฝึกอบรมและการจัดงานต่าง ๆ การกระทำที่ถือว่าผิดวินัย การดำเนินการทางวินัย การดำเนินการทางวินัย กระบวนการออกคำสั่งเพิ่มโทษ ลดโทษ งดโทษ หรือยกโทษ	๒
๙. ปัญหาและแนวทางแก้ไข การออกข้อบัญญัติ รวมทั้งแนวทางการปฏิบัติตาม กฎหมายว่าด้วยการขุดดินและถมดิน กฎหมายว่าด้วยการควบคุมอาคาร กฎหมาย การอนุรักษ์พลังงานในการอนุญาตก่อสร้างอาคาร (Building Energy Code, BEC) กฎกระทรวงที่เกี่ยวข้อง การดำเนินการเมื่อมีการกระทำที่ฝ่าฝืนกฎหมาย การออกคำสั่งทางปกครอง การดำเนินคดีอาญา และการดำเนินการกับวิศวกร/ สถาปนิก	๔

หลักสูตร	จำนวน
๑๐. ปฐมนิเทศข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นบรรจุใหม่ รุ่นที่ ๑๑๗	๑
๑๑. โครงการพัฒนาศักยภาพการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นด้าน กลยุทธ์การพัฒนางานบุคคล	๑
๑๒. การปรับปรุงบัญชี การคำนวณค่าเสื่อมราคาสะสมสินทรัพย์ และการปิดบัญชีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในระบบ e-LAAS ประจำปี ๒๕๖๕ รุ่นที่ ๗	๒
๑๓. หลักเกณฑ์การจัดทำ/คำนวณราคากลางงานก่อสร้างการจัดซื้อจัดจ้างและการให้แต้มต่อกับผู้ประกอบการ SMEs การกำหนดให้ใช้พัสดุที่ผลิตภายในประเทศ (ตาม ว ๗๘ ลว ๓๑ ม.ค. ๖๕) มาตรการเร่งรัดการปฏิบัติงานสำหรับสัญญาที่ช่วยเหลือค่าปรับเป็นร้อยละ ๐ (ว ๑๔๕๙ ลว ๒๔ พ.ย. ๖๕) หลักการตรวจรับงานและเทคนิคการบริหารงานพัสดุท้องถิ่น	๓
๑๔. การจัดทำงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๗ ภายใต้รูปแบบการจำแนกงบรายจ่าย/ประเภทรายจ่ายฉบับใหม่ การเตรียมความพร้อมและวิธีปฏิบัติของ อปท. ในการเป็นหน่วยรับงบประมาณตรงกับทางสำนักงบประมาณ	๕
๑๕. การปฏิบัติงานในระบบบริหารการเงินการคลังภาครัฐแบบอิเล็กทรอนิกส์ใหม่ (New GFMES Thai) สำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๑
๑๖. เทคนิค และวิธีการ การนำแผนพัฒนาท้องถิ่นเพื่อจัดทำโครงการในงบประมาณรายจ่ายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖-๒๕๖๗	๑

หลักสูตร	จำนวน
๑๗. การจัดซื้อจัดจ้างพัสดุที่รัฐต้องการส่งเสริมหรือสนับสนุน (ตาม ว ๗๘ ลงวันที่ ๓๑ มกราคม ๒๕๖๕) เทคนิคการบริหารงานพัสดุท้องถิ่น และวิธีปฏิบัติที่ถูกต้องเกี่ยวกับการเบิกจ่ายเงินกรณีต่าง ๆ ของ อปท.	๑
๑๘. พัฒนาศักยภาพคณะกรรมการศูนย์ยุติธรรมชุมชนประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖	๑
๑๙. พัฒนาศักยภาพบุคลากรท้องถิ่นเพื่อรองรับการถ่ายโอนภารกิจด้านกิจการสภาเด็กและเยาวชน ประจำปี ๒๕๖๖	๑
๒๐. การจัดทำแผนและงบประมาณทางการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และสถานศึกษาในสังกัด	๑

ปัญหา/อุปสรรค

๑. องค์การบริหารส่วนตำบลอุ้มเตาะเภา มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น มีความต้องการใช้บุคลากรที่มีความชำนาญหรือต้องมีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน และจำนวนบุคลากรที่มีอยู่ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล
๒. การขาดแคลนบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถเฉพาะทาง เช่น วิศวกรโยธา เจ้าพนักงานพัสดุ เป็นต้น เนื่องจากการสอบแข่งขันเพื่อบรรจุแต่งตั้งข้าราชการให้แก่ อปท. ต่าง ๆ ที่ดำเนินการโดย ก.กลาง ประสบปัญหาหลายประการ เช่น บางตำแหน่งมีผู้สอบแข่งขันได้น้อย บางตำแหน่งไม่มีผู้สอบแข่งขันได้ หรือบางอปท. ไม่มีผู้ประสงค์จะไปบรรจุแต่งตั้ง เป็นต้น ส่งผลให้ขาดแคลนบุคลากรในการปฏิบัติงาน
๓. ปัญหาบุคลากรขาดความกระตือรือร้นในการพัฒนาตนเอง ทำให้ไม่เกิดการพัฒนาในการปฏิบัติงาน ซึ่งในแต่ละปี ระเบียบ ข้อกฎหมาย ของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นมีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา เมื่อไม่มีการพัฒนาบุคลากรทำให้ขาดความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานที่เป็นปัจจุบัน

ข้อเสนอแนะ

๑. ควรมีการกำหนดโครงสร้างและกำหนดกรอบอัตรากำลัง หรือกำหนดตำแหน่งเพิ่มเติม ให้สอดคล้องกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ และปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น เพื่อเป็นการแก้ไขปัญหาการบริหารงานของทุกส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลอุ้มเตาะเภาได้อย่างมีประสิทธิภาพ และสนองความต้องการของประชาชนให้เกิดความสะดวกรวดเร็ว สร้างความพึงพอใจได้มากที่สุด และสามารถพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลอุ้มเตาะเภาให้มีความเจริญก้าวหน้าต่อไป
๒. ควรมีการดำเนินการสรรหาและคัดเลือกพนักงานส่วนตำบลในตำแหน่งที่ขาดแคลน นอกเหนือจากการขอใช้บัญชีผู้สอบแข่งขันได้ที่ดำเนินการโดย ก.กลาง เช่น การรับโอนข้าราชการ โดยวิธีการประชาสัมพันธ์ผ่านช่องทางต่างๆ ไม่ว่าจะเป็น เว็บไซต์ขององค์การบริหารส่วนตำบลอุ้มเตาะเภา สื่อออนไลน์ และติดประกาศที่บอร์ดประชาสัมพันธ์ เป็นต้น เพื่อเป็นการเพิ่มช่องทางในการสรรหาและคัดเลือกพนักงานส่วนตำบลในตำแหน่งที่ขาดแคลน
๓. สร้างความตระหนักให้บุคลากรมีความต้องการที่จะพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลา มีกระบวนการพัฒนาที่ต่อเนื่อง ดำเนินการเป็นระบบ มีการวางแผนที่ดี การพัฒนาบุคลากรจะต้องสอดคล้องกับความต้องการของบุคลากรภายในองค์กร โดยเริ่มให้ความสำคัญกับการพัฒนาด้านความคิดหรือการปรับทัศนคติของบุคลากร จึงจะทำให้เกิดผลสำเร็จในขั้นตอนและกระบวนการพัฒนาในแต่ละรูปแบบ เพื่อให้บุคลากรเกิดการเรียนรู้ในการพัฒนาตนเองมากขึ้น รวมถึงสำรวจความต้องการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรเพื่อนำไปใช้ในแผนการพัฒนาบุคลากรตามปีงบประมาณ จะส่งผลให้การพัฒนาบุคลากรมีประสิทธิภาพมากขึ้นและเป็นประโยชน์แก่หน่วยงานและประชาชน