

รายงานผลการบริหาร
และพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปี
พ.ศ. ๒๕๖๖



องค์การบริหารส่วนตำบลปงเตา
อำเภองาว จังหวัดลำปาง

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

หน่วยงานองค์การบริหารส่วนตำบลปงเตา อำเภองาว จังหวัดลำปาง

(ตั้งแต่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖)

โครงการ/กิจกรรม	งบประมาณที่ได้จัดสรร	งบประมาณที่เบิกจ่าย	ผลการเบิกจ่าย	สถานะโครงการ		ระยะเวลาดำเนินการ	ผลการดำเนินการแต่ละโครงการ/กิจกรรม
				ยังไม่ดำเนินการ	ดำเนินการแล้วเสร็จ		
๑.ด้านการวางแผนอัตรากำลัง ๑.๑ แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙	ไม่ใช้งบประมาณ	ไม่ใช้งบประมาณ	ไม่ใช้งบประมาณ	-	√	๑ ส.ค.- ๓๐ ก.ย. ๒๕๖๖	-จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ประกาศใช้ ๒๙ ก.ย. ๒๕๖๖
๒.ด้านการสรรหา บรรจุ และการแต่งตั้งบุคลากร ๒.๑ การสรรหา บรรจุ และการแต่งตั้งบุคลากร	ไม่ใช้งบประมาณ	ไม่ใช้งบประมาณ	ไม่ใช้งบประมาณ	-	√	๑ ต.ค. ๒๕๖๕ - ๓๐ ก.ย.๒๕๖๖	-สรรหาบุคลากรสายงานผู้ปฏิบัติ ให้ดำเนินการตามแผนการสรรหา ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงหรือการสูญเสียกำลังคน โดยมุ่งเน้นให้มีอัตรารว่างไม่เกินร้อยละ ๕ ของบุคลากรทั้งหมด ๑.รับโอนย้ายพนักงานส่วนตำบล จำนวน ๑ อัตรา - นางอุไรวรรณ เครือฟู ตำแหน่ง นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น (๒ ต.ค. ๒๕๖๖)

โครงการ/กิจกรรม	งบประมาณที่ได้จัดสรร	งบประมาณที่เบิกจ่าย	ผลการเบิกจ่าย	สถานะโครงการ		ระยะเวลาดำเนินการ	ผลการดำเนินการแต่ละโครงการ/กิจกรรม
				ยังไม่ดำเนินการ	ดำเนินการแล้วเสร็จ		
๒.ด้านการสรรหา บรรจุ และการแต่งตั้งบุคลากร(ต่อ) ๒.๑ การสรรหา บรรจุ และการแต่งตั้งบุคลากร	ไม่ใช้งบประมาณ	ไม่ใช้งบประมาณ	ไม่ใช้งบประมาณ	-	√	๑ ส.ค.- ๓๐ ก.ย. ๒๕๖๖	๒.ให้โอนย้าย พนักงานส่วนตำบล จำนวน ๑ อัตรา - นางสาวปภาดา เมืองพรม ตำแหน่ง เจ้าพนักงานพัสดุชำนาญงาน ไปดำรงตำแหน่ง เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ องค์การบริหารส่วนตำบลนาแก
๓.ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ๔.๑ การประเมินผลการปฏิบัติงาน	ไม่ใช้งบประมาณ	ไม่ใช้งบประมาณ	ไม่ใช้งบประมาณ	-	√	๑ ต.ค. ๒๕๖๕ - ๓๐ ก.ย.๒๕๖๖	๑. การประเมินผลการปฏิบัติงาน๒ รอบการประเมินการเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานส่วนตำบล ครั้งที่ ๑ และการเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานส่วนตำบล ครั้งที่ ๒ การเลื่อนขั้นเงินเดือนครู พนักงานจ้างตามภารกิจ

โครงการ/กิจกรรม	งบประมาณที่ได้จัดสรร	งบประมาณที่เบิกจ่าย	ผลการเบิกจ่าย	สถานะโครงการ		ระยะเวลาดำเนินการ	ผลการดำเนินการแต่ละโครงการ/กิจกรรม
				ยังไม่ดำเนินการ	ดำเนินการแล้วเสร็จ		
๔.การส่งเสริมจริยธรรมและรักษาวินัยของบุคลากรในหน่วยงาน ๔.๑ จัดให้มีประมวลจริยธรรม และข้อบังคับว่าด้วยจรรยาบรรณ พนักงานส่วนท้องถิ่น ๔.๒ กิจกรรมแสดงสัญลักษณ์ต่อต้านการทุจริต	ไม่ใช่ งบประมาณ	ไม่ใช่ งบประมาณ	ไม่ใช่ งบประมาณ	-	✓	๑ ส.ค.- ๓๐ ก.ย. ๒๕๖๖ ๑๒ มี.ค. ๒๕๖๖	-ประกาศประมวลจริยธรรม และข้อบังคับว่าด้วยจรรยาบรรณ พนักงานส่วนท้องถิ่น ประชาสัมพันธ์พระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ.๒๕๖๒ -ประมวลจริยธรรมผู้บริหารท้องถิ่น -ประมวลจริยธรรมสมาชิกสภาท้องถิ่น -ประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น -ผู้บริหาร สมาชิกสภา อบต. พนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง ร่วมกิจกรรมแสดงสัญลักษณ์ต่อต้านการทุจริตและประชาสัมพันธ์Facebook.com และ www.pongtao.com
๕. การสรรหาคณบดีคนเก่งเพื่อปฏิบัติงานตามภารกิจของหน่วยงาน -ประกาศรับสมัครสอบคัดเลือกบุคคลเข้าเป็นพนักงานจ้าง	ไม่ใช่ งบประมาณ	ไม่ใช่ งบประมาณ	ไม่ใช่ งบประมาณ	-	✓	๑-๓๑ ๙.๘.๖๖	สรรหาพนักงานจ้างมาปฏิบัติงานให้เป็นไปตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙) นางสาวจิราพร เรือนเงิน ตำแหน่ง ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ

โครงการ/กิจกรรม	งบประมาณที่ได้จัดสรร	งบประมาณที่เบิกจ่าย	ผลการเบิกจ่าย	สถานะโครงการ		ระยะเวลาดำเนินการ	ผลการดำเนินการแต่ละโครงการ/กิจกรรม
				ยังไม่ดำเนินการ	ดำเนินการแล้วเสร็จ		
๖.ด้านการพัฒนาบุคลากร ๓.๑ แผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙	ไม่ใช้ งบประมาณ	ไม่ใช้ งบประมาณ	ไม่ใช้ งบประมาณ	-	✓	๑ ต.ค. ๒๕๖๕ – ๓๐ ก.ย.๒๕๖๖	-จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ประกาศใช้ ๒๙ ก.ย. ๒๕๖๖
๗.ด้านการสร้างความก้าวหน้า ๗.๑ การเข้ารับการฝึกอบรม ร้อยละ ๘๐ ๗.๒ เล่มคู่มือการปฏิบัติงาน ๗.๓ รายงานผลการฝึกอบรม ๗.๔ การประชุมประจำเดือนของหน่วยงาน	๗๕๒,๔๐๐	๕๗๕,๗๖๔	๕๗๕,๗๖๔	-	✓	๑ ส.ค.- ๓๐ ก.ย. ๒๕๖๖	๑.แบบสอบถามความสนใจการเข้ารับการฝึกอบรม ๒.รายงานการเข้ารับการฝึกอบรม ๓.คู่มือการปฏิบัติงาน ๔.รายงานผลจำนวนผู้เข้ารับการฝึกอบรม ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖ ร้อยละ ๘๐ ๕.บันทึกรายงานการประชุม
๘.การพัฒนาคุณภาพชีวิต ๘.๑ กิจกรรม ๕ ส .สถานที่ทำงานมีสภาพแวดล้อมที่ดี สะอาด ปลอดภัย และสร้างแรงจูงใจ ในการทำงาน ๘.๒ กิจกรรมจิตอาสา ๘.๓ โครงการออมเงินผู้บริหาร สมาชิกสภา อบต. และเจ้าหน้าที่ อบต.ปงเตา	๒๐,๐๐๐ ไม่ใช้ งบประมาณ ไม่ใช้ งบประมาณ	๖,๐๕๗ ไม่ใช้ งบประมาณ ไม่ใช้ งบประมาณ	๖๐๕๗ ไม่ใช้ งบประมาณ ไม่ใช้ งบประมาณ	- -	✓ ✓ ✓	๑๔ ก.พ.๖๖ ๑ ส.ค.- ๓๐ ก.ย. ๒๕๖๖ ๑ ก.ย.๖๕-๓๐ ก.ย.๖๖	-ทำความสะอาดสถานที่ทำงานมีการ สร้างสิ่งแวดล้อมที่เหมาะสมในการทำงาน โดยการกำหนดปัจจัยที่ทำให้ มั่นใจว่าสถานที่ทำงานมีแสงสว่าง เพียงพอและปลอดภัยต่อการทำงานที่ เหมาะสม รวมถึงส่งเสริมให้บุคลากร ให้มีส่วนร่วมในการสร้าง สภาพแวดล้อมที่ดีในการทำงาน - ให้ความรู้ด้านส่งเสริมสุขภาพและ อนามัย สิ่งแวดล้อมมีการจัดกิจกรรม เพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดี ให้แก่ บุคลากรในหน่วยงานลด ความตึงเครียด และสร้างบรรยากาศที่ดีให้ เกิด กับสภาพแวดล้อมการทำงาน รอบๆข้าง

โครงการ/กิจกรรม	งบประมาณที่ได้จัดสรร	งบประมาณที่เบิกจ่าย	ผลการเบิกจ่าย	สถานะโครงการ		ระยะเวลาดำเนินการ	ผลการดำเนินการแต่ละโครงการ/กิจกรรม
				ยังไม่ดำเนินการ	ดำเนินการแล้วเสร็จ		
							- ผู้บริหาร สมาชิกสภา อบต. พนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง มีการออมเงินร่วมกัน

ข้อมูลสถิติอัตรากำลัง (จำแนกตามประเภทตำแหน่ง)

ประเภทตำแหน่ง	จำนวนบุคลากร (คน)
บริหารท้องถิ่น	๒
อำนวยการท้องถิ่น	๑
วิชาการ	๘
ทั่วไป	๗
พนักงานจ้าง	๑๗
ลูกจ้างประจำ	-
รวม	๓๕

ข้อมูลสถิติ(จำนวนผู้เข้ารับการฝึกอบรม/พัฒนาทรัพยากรบุคคล)

ลำดับ	หลักสูตร	จำนวน
๑	เทคนิคการดำเนินการทางละเมิด กรณีเจ้าหน้าที่กระทำละเมิดต่อหน่วยงานของรัฐและกรณีเจ้าหน้าที่ของรัฐกระทำละเมิดต่อบุคลากรภายนอก	๓
๒	การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่น (พ.ศ.๒๕๖๖-๒๕๖๗) เพื่อให้สอดคล้องกับการลงหมุดหมายตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ (พ.ศ. ๒๕๖๖-๒๕๗๐) เพื่อนำไปจัดทำงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๗	๒
๓	โครงการฝึกอบรมการปฏิบัติงานในระบบ NEW GFMS Thai สำหรับเทศบาลตำบลเพื่อรองรับการเป็นหน่วยงานรับงบประมาณในปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๘	๒
๔	โครงการอบรมหลักสูตรเชิงวิชาการ “การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี” ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙) การพัฒนาบุคลากรและการจัดทำประกาศคุณธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นหรือลูกจ้าง	๒
๕	เพิ่มความรู้การจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐพร้อมกับเทคนิคการปฏิบัติหน้าที่คณะกรรมการจัดซื้อจัดจ้าง การแต่งตั้งคณะกรรมการ	๔
๖	การจัดซื้อจัดจ้างและการให้แต้มต่อกับผู้ประกอบการ SMEs และการกำหนดให้ใช้พัสดุที่ผลิตภายในประเทศ (ตาม ว.๗๘ ลว ๓๑ ม.ค.๖๕)การแก้ไขสัญญาให้อัตราค่าปรับเป็นร้อยละ ๐ หลักเกณฑ์การกำหนด/คำนวณราคากลางฯลฯ	๒
๗	การจัดทำรายงานการประเมินผลการควบคุมภายในเพื่อจัดทำคู่มือและแผนบริหารจัดการความเสี่ยงพร้อมตัวอย่าง ฝึกปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ที่กระทรวงการคลังกำหนด	๒

ข้อมูลสถิติ(จำนวนผู้เข้ารับการฝึกอบรม/พัฒนาทรัพยากรบุคคล)

ลำดับ	หลักสูตร	จำนวน
๘	การจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุ และหนังสือสั่งการที่เกี่ยวข้องและการบันทึกข้อมูลในระบบการจัดซื้อจัดจ้างภาครัฐด้วยอิเล็กทรอนิกส์	๒
๙	โครงการเสริมสร้างศักยภาพด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยกิจกรรมเพิ่มศักยภาพหนึ่งตำบลหนึ่งทีมกู้ชีพกู้ภัย	๑
๑๐	“แนวทางการเบิกค่าเช่าบ้านของข้าราชการส่วนท้องถิ่นและประเด็นการตอบข้อหารือหรือข้อทักท้วงที่ตรวจพบจากการเบิกค่าเช่าบ้านของพนักงานส่วนท้องถิ่นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น”	๒
๑๑	“หลักสูตร การตรวจสอบ และปรับปรุงการบันทึกบัญชีตามการแก้ไขของสดง. และการตรวจสอบสินทรัพย์คิดค่าเสื่อมราคา การพิสูจน์ยอดเงินสะสม การจัดทำรายงานวัสดุคงเหลือ (แบบ อปท.วส.) ตามมาตรฐานการบัญชีภาครัฐและนโยบายการบัญชีภาครัฐ สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕” รุ่นที่ ๓	๑
๑๒	“หลักสูตร การตรวจสอบ และปรับปรุงการบันทึกบัญชีตามการแก้ไขของสดง.และการตรวจสอบสินทรัพย์คิดค่าเสื่อมราคา การพิสูจน์ยอดเงินสะสม การจัดทำรายงานวัสดุคงเหลือ (แบบ อปท.วส.) ตามมาตรฐานการบัญชีภาครัฐและ นโยบายการบัญชีภาครัฐ สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕”	๒
๑๓	ปิดบัญชีสถานศึกษาประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕ ด้วยโปรแกรม Excel อัตโนมัติ	๒

ข้อมูลสถิติ(จำนวนผู้เข้ารับการฝึกอบรม/พัฒนาทรัพยากรบุคคล)

ลำดับ	หลักสูตร	จำนวน
๑๔	"ราคากลางงานก่อสร้างของราชการและค่าใช้จ่าย K" รุ่นที่ ๘๖	๑
๑๕	กฎกระทรวงกำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขในการขออนุญาต การอนุญาต การต่อ การโอนใบอนุญาต การออกใบรับรอง การออกใบแทน แบบคำขออนุญาต ใบอนุญาต ใบรับรอง คำสั่ง และแบบหนังสือตาม กฎหมายและการกำหนดว่าด้วยการควบคุมอาคาร พ.ศ.๒๕๖๔ (ฉบับใหม่ ล่าสุด) ภายใต้พ.ร.บ.ควบคุมอาคาร พ.ศ.๒๕๒๒” รุ่นที่ ๓	๑
๑๖	"การปฏิบัติตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยงานสารบรรณ (ฉบับที่ ๔) พ.ศ.๒๕๖๔ ข้อ ๘ การสร้างทะเบียนคุมหนังสือ บัญชีหนังสือในรูปแบบ อิเล็กทรอนิกส์"	๑
๑๗	การเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานพัฒนาชุมชนและการจัดสวัสดิการสังคม ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประจำปี ๒๕๖๖	๒
๑๘	“การขับเคลื่อนมาตรฐานสถานพัฒนาเด็กปฐมวัยแห่งชาติในศูนย์พัฒนาเด็ก เล็กและการพัฒนาภาระงานตามเกณฑ์ PA.	๓
๑๙	ฝึกปฏิบัติการบันทึกบัญชี การปรับปรุงบัญชี การทำงานการเงินของหน่วยงาน ลูก(โรงเรียนและศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก) การคำนวณค่าเสื่อมราคาสินทรัพย์ การ โอนสินทรัพย์และการจำหน่ายสินทรัพย์	๑

ข้อมูลสถิติ(จำนวนผู้เข้ารับการฝึกอบรม/พัฒนาทรัพยากรบุคคล)

ลำดับ	หลักสูตร	จำนวน
๒๐	“การขับเคลื่อนมาตรฐานสถานพัฒนาเด็กปฐมวัยแห่งชาติในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กและการพัฒนาภาระงานตามเกณฑ์ PA.	๔
๒๑	เข้าร่วมกิจกรรมพิธีปฏิญาณตน และรับฟังบรรยายพิเศษ "ครูปฐมวัยในศตวรรษที่ ๒๑"	๑
๒๒	การประชุมชี้แจงและทบทวน เรื่อง การนำมาตรฐานสถานพัฒนาเด็กปฐมวัยแห่งชาติสู่การปฏิบัติและการกรอกข้อมูลสารสนเทศเด็กปฐมวัยรูปแบบ Online	๑

ปัญหา/อุปสรรค

๑.องค์การบริหารส่วนตำบลปงเตา มีอัตราว่างตามกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี หลายอัตรา ได้แก่ หัวหน้าสำนักปลัด ผู้อำนวยการกองช่าง นักวิชาการตรวจสอบภายใน เจ้าพนักงานพัสดุ นักวิชาการพัสดุ นายช่างโยธา วิศวกรโยธา ซึ่งเป็นตำแหน่งที่มีรู้ความสามารถเฉพาะทาง โดยองค์การบริหารส่วนตำบลปงเตา ได้ดำเนินการประชาสัมพันธ์การรับโอน(ย้าย)ในตำแหน่งดังกล่าวแล้ว แต่ไม่มีการติดต่อขอโอน(ย้าย)แต่อย่างไร และการสอบแข่งขันเพื่อบรรจุแต่งตั้ง ข้าราชการให้แก่ อปท. ต่าง ๆ ที่ดำเนินการโดย ก.กลาง ประสบปัญหาหลายประการ เช่น บางตำแหน่งมีผู้สอบแข่งขันได้น้อย บางตำแหน่งไม่มีผู้สอบแข่งขันได้ หรือบาง อปท. ไม่มีผู้ประสงค์จะไปบรรจุแต่งตั้ง เป็นต้น ส่งผลให้ขาดแคลนบุคลากรในการปฏิบัติงาน

๒. ปัญหาบุคลากรขาดความกระตือรือร้นในการพัฒนาตนเอง ทำให้ไม่เกิดการพัฒนาในการปฏิบัติงาน ซึ่งในแต่ละปี ระเบียบ ข้อกฎหมาย ของกรมส่งเสริมการปกครอง ท้องถิ่นมีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา เมื่อไม่มีการพัฒนาบุคลากรทำให้ขาดความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานที่เป็นปัจจุบัน

ข้อเสนอแนะ

๑.ก.กลางควรปลดล๊อคตำแหน่งสายงานผู้บริหาร และควรให้มีการรับโอน(ย้าย) ได้ตลอดเวลา ส่วนการดำเนินการสรรหาและคัดเลือกพนักงานส่วนตำบลในตำแหน่งที่ขาดแคลน นอกเหนือจากการขอใช้บัญชีผู้สอบแข่งขันได้ที่ดำเนินการโดย ก.กลาง เช่น การรับโอนข้าราชการ โดยวิธีการประชาสัมพันธ์ผ่านช่องทางต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็น เว็บไซต์ขององค์การบริหารส่วนตำบลพนมทวน สื่อออนไลน์ และติดประกาศที่บอร์ด ประชาสัมพันธ์ เป็นต้น เพื่อเป็นการเพิ่มช่องทางในการสรรหาและคัดเลือกพนักงานส่วนตำบลในตำแหน่งที่ขาดแคลน

๒. สร้างความตระหนักให้บุคลากรมีความต้องการที่จะพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลา มีกระบวนการพัฒนาที่ต่อเนื่อง ดำเนินการเป็นระบบ มีการวางแผนที่ดี การพัฒนา บุคลากรจะต้องสอดคล้องกับความต้องการของบุคลากรภายในองค์กร โดยเริ่มให้ความสำคัญกับการพัฒนาด้านความคิดหรือการปรับทัศนคติของบุคลากร จึงจะทำให้เกิดผล สำเร็จในขั้นตอนและกระบวนการพัฒนาในแต่ละรูปแบบ เพื่อให้บุคลากรเกิดการเรียนรู้ในการพัฒนาตนเองมากขึ้น รวมถึงสำรวจความต้องการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร เพื่อนำใช้ในแผนการพัฒนาบุคลากรตามปีงบประมาณ จะส่งผลให้การพัฒนาบุคลากรมีประสิทธิภาพมากขึ้นและเป็นประโยชน์แก่หน่วยงานและประชาชน