



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักปลัด โทร. ๐ ๓๘๐๘ ๘๘๐๓๕

ที่ ฉช๗๑๑๐๑/

วันที่ ๒๖ ตุลาคม ๒๕๖๘

เรื่อง รายงานผลการดำเนินงาน บริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๘
เรียน นายกองค์การบริหารส่วนตำบลวังตะเคียน

ตามที่ สำนักงาน ป.ป.ช. จัดทำกรอบการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของ
หน่วยงานภาครัฐ ซึ่งในตัวชี้วัดการเปิดเผยข้อมูล เป็นตัวชี้วัดที่มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินการเผยแพร่ข้อมูลที่เป็น
ปัจจุบันบนเว็บไซต์ของหน่วยงาน มีประเด็นตัวชี้วัดในการรายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ดังนั้น จึงขอรายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๘
ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ ถึง ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘ ตามรายละเอียดที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและพิจารณา

(นางเนาวรัตน์ อัมปรีชา)
ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล

ความเห็นหัวหน้าสำนักปลัด อบต.วังตะเคียน.....
นายอรรถนิกร

(ลงชื่อ).....
นางสาวพรพรรณ แผลูกอินทร์

หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ รักษาการแทน
หัวหน้าสำนักปลัด อบต.

ความเห็นปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลวังตะเคียน..... *nm*

(ลงชื่อ)..... *nm*

(นางสาวพิมพ์นิ มิ่งมณี)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลวังตะเคียน

ความเห็นนายกองค์การบริหารส่วนตำบลวังตะเคียน..... *nm*

(ลงชื่อ)..... *nm*

(นายวิรัช พวงมณี)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลวังตะเคียน

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๘ (๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘)

วัตถุประสงค์

เพื่อให้ผู้บริหารได้รับทราบผลการดำเนินการ เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ประจำปี ๒๕๖๘ และใช้สำหรับการวางแผนเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรบุคคลในสังกัดในอนาคต

ชื่อหน่วยงาน/ส่วนราชการ องค์การบริหารส่วนตำบล

วัน/เดือน/ปี ที่รายงาน.....ตุลาคม ๒๕๖๘

๑. ผลการดำเนินงานตามนโยบายหรือแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปี ๒๕๖๘ การดำเนินการ มีดังนี้

การวิเคราะห์สถานะแวดล้อม (Swot Analysis) เป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์สำหรับองค์กร ซึ่งช่วยผู้บริหารกำหนดจุดแข็งและจุดอ่อน ขององค์กร จากสภาพแวดล้อมภายใน โอกาสและอุปสรรคจากสภาพแวดล้อมภายนอก ตลอดจนผลกระทบจากปัจจัยต่าง ๆ ต่อการทำงานขององค์กร การวิเคราะห์ Swot Analysis เป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์สถานการณ์ เพื่อให้ ผู้บริหารรู้จักจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคขององค์กร ซึ่งจะช่วยให้ทราบว่าองค์กรได้เดินทางมาถูกทิศและไม่ใช่ หลงทาง นอกจากนี้ยังบอกได้ว่าองค์กรมีแรงขับเคลื่อนไปยังเป้าหมายได้ดีหรือไม่ มั่นใจได้อย่างไรว่าระบบการทำงานในองค์กรยังมีประสิทธิภาพอยู่ มีจุดอ่อนที่จะต้องปรับปรุงอย่างไร ซึ่งการวิเคราะห์สถานะแวดล้อม Swot Analysis ดังนี้

๑. ปัจจัยภายใน (Internal Environment Analysis) ได้แก่

๑.๑ S มาจาก Strengths

หมายถึง จุดเด่นหรือจุดแข็ง ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็นข้อดีที่ เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในองค์กร เช่น จุดแข็งด้านกำลังคน จุดแข็งด้านการเงิน จุดแข็งด้านการผลิต จุดแข็ง ด้านทรัพยากรบุคคล องค์กรจะต้องใช้ประโยชน์จากจุดแข็งในการกำหนดกลยุทธ์

๑.๒ W มาจาก Weaknesses

หมายถึง จุดด้อยหรือจุดอ่อน ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็น ปัญหาหรือข้อบกพร่องที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในต่างๆ ขององค์กร ซึ่งองค์กรจะต้องหาวิธีในการแก้ปัญหานั้น

๒. ปัจจัยภายนอก (External Environment Analysis) ได้แก่

๒.๑ O มาจาก Opportunities

หมายถึง โอกาส เป็นผลจากการที่สภาพแวดล้อม ภายนอกขององค์กรเอื้อประโยชน์หรือส่งเสริมการดำเนินงานขององค์กร โอกาสแตกต่างจากจุดแข็งตรงที่โอกาสนั้น เป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายนอก แต่จุดแข็งนั้นเป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายใน ผู้บริหารที่ดีจะต้องเสาะแสวงหาโอกาสอยู่เสมอ และใช้ประโยชน์จากโอกาสนั้น

๒.๒ T มาจาก Threats

หมายถึง อุปสรรค เป็นข้อจำกัดที่เกิดจากสภาพแวดล้อม ภายนอก ซึ่งการบริหารจำเป็นต้องปรับกลยุทธ์ให้สอดคล้องและพยายามขจัดอุปสรรคต่างๆ ที่เกิดขึ้นให้ได้จริง

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก โอกาส และข้อจำกัด (SWOT)

ในการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบลขององค์การบริหารส่วนตำบลวังตะเคียน

๑. การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมด้านการบริหารจัดการ (Management)
๒. การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมด้านคน (Man)
๓. การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมด้านเงิน (Money)
๔. การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมด้านเครื่องมืออุปกรณ์ (Machine)
๕. การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมด้านศีลธรรม (Morality) และพฤติกรรม

จุดแข็ง S	จุดอ่อน W	โอกาส O	ข้อจำกัด T
การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมด้านการบริหารจัดการ (Management)			
- มีระเบียบกฎหมายเฉพาะในการทำงาน ท้องถิ่น	- มีระบบอุปถัมภ์ในองค์กรยากต่อการ บริหารจัดการ	- มีอิสระในการแสดงความคิดเห็นและ เปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วม	- ระเบียบกฎหมายเปลี่ยนแปลง บ่อยครั้งเกิดปัญหาในการบริหาร จัดการที่ต่อเนื่อง - ระเบียบ กระทรวงมหาดไทย หนังสือชักข้อคม ไม่มีความชัดเจน ขาดแนวทางในการดำเนินการที่ ถูกต้อง
การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมด้านคน (Man)			
- สามารถเปิดกรอบอัตรากำลังตามภาระ งานที่เกิดขึ้นได้ - มีบุคลากรทางสาธารณสุขในสังกัด สะดวก ต่อการรับบริการสาธารณสุข	- บุคลากรมีความรู้ความสามารถที่ แตกต่างกัน ทำงานแทนกันไม่ได้ - ขาดการประเมินผลการปฏิบัติงาน อย่างมีประสิทธิภาพ	ให้บริการสาธารณสุขรวดเร็วทั่วถึง	- บุคลากรบางส่วนได้รับการ บรรจุแล้วถึงเวลาโอนกลับ ภูมิลำเนา

- ขอบเขตการทำงานมีความชัดเจนตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง			
การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมด้านเงิน (Money)			
-งบประมาณรายจ่ายประจำปีมีเพียงพอต่อการพัฒนานักงานส่วนตำบล	งบประมาณที่ใช้ในการพัฒนารายบุคคลได้รับการจัดสรรน้อย	องค์การบริหารส่วนตำบลวังตะเคียนสามารถให้งบประมาณในการเข้ารับการพัฒนาทันต่อเวลา	
การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมด้านเครื่องมืออุปกรณ์ (Machine)			
- มีวัสดุ ครุภัณฑ์ อาคารสถานที่ เครื่องอำนวยความสะดวกทั่วถึง	บุคลากรยังขาดทักษะในการใช้เครื่องมือเทคโนโลยีที่มีในการทำงาน	เทคโนโลยีที่มีสามารถทำงานได้รวดเร็วและทันเวลาและเหตุการณ์	เทคโนโลยีมีปัญหาตามสภาพอากาศและที่ตั้งทำให้ไม่สามารถทำงานได้ในเวลาเร่งด่วน
การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมด้านศีลธรรม (Morality) และพฤติกรรม			
องค์การบริหารส่วนตำบลวังตะเคียน ตั้งงบประมาณสำหรับส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมทุกปี	บุคลากรหลากหลายประเภทตำแหน่งหลากหลายคุณวุฒิ และประสบการณ์ทำให้ไม่เข้าใจในระบบคุณธรรมจริยธรรมเท่าที่ควร	- บุคลากรมีการทำงานเป็นทีมและสามัคคีกัน รับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน ยอมรับการเปลี่ยนแปลงและมีจิตสาธารณะ -บุคลากรนับถือศาสนาเดียวกัน สะดวกต่อการดำเนินกิจกรรมส่วนรวม	

รายงานผลตามนโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๘

องค์การบริหารส่วนตำบลวังตะเคียน อำเภอเมืองฉะเชิงเทรา จังหวัดฉะเชิงเทรา

๑. ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

ลำดับ	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน	งบประมาณ	งบประมาณที่ใช้ ในการดำเนินการ	ระยะเวลา	หมายเหตุ
๑.	โครงการฝึกอบรมหลักสูตรตาม สายงานของข้าราชการหรือ พนักงานส่วนท้องถิ่น	บุคลากรที่เข้ารับการอบรมมีความรู้ ทักษะ และ สมรรถนะที่เหมาะสมกับการปฏิบัติงาน	๔๖๐,๐๐๐	๑๐๙,๐๙๐	๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘	
๒.	โครงการการเรียนรู้ด้วยตนเอง ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning)	บุคลากรที่เข้ารับการอบรมมีความรู้ ทักษะ และ สมรรถนะที่เหมาะสมกับการปฏิบัติงาน	ไม่ใช้งบประมาณ	ไม่มีการเบิกจ่าย งบประมาณ	๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘	

รายงานผลตามนโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๘
องค์การบริหารส่วนตำบลวังตะเคียน อำเภอเมืองฉะเชิงเทรา จังหวัดฉะเชิงเทรา

๒.ด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ลำดับ	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน	งบประมาณ	งบประมาณที่ใช้ในการดำเนินการ	ระยะเวลา	หมายเหตุ
๑	โครงการเสริมสร้างกลยุทธ์ในการบริหารราชการของผู้บริหารและสมาชิกสภาท้องถิ่น และพัฒนาความรู้ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น	-ดำเนินการแล้วเสร็จ -ผู้เข้ารับการอบรมสามารถนำความรู้จากการฝึกอบรม ปฏิบัติงานได้	๓๒๐,๐๐๐	๕,๕๐๐	๑๑-๑๓ ตุลาคม ๒๕๖๗	จำนวน ๑ คน
๒	การปรับปรุงบัญชี การตรวจสอบสินทรัพย์ ค่าเสื่อมราคาสะสม และการปิดบัญชีเพื่อจัดทำงบการเงินรวม การทำรายงานทางการเงินและหมายเหตุประกอบงบการเงินขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในระบบ e-LAAS ประจำปี ๒๕๖๗ และเข้า New e-LAAS ในปีงบประมาณ ๒๕๖๘	-ดำเนินการแล้วเสร็จ -ผู้เข้ารับการอบรมสามารถนำความรู้จากการฝึกอบรม ปฏิบัติงานได้	๑๔๐,๐๐๐	๕,๓๐๐	๑๓-๑๕ ตุลาคม ๒๕๖๗	จำนวน ๑ คน
๓	การปรับปรุงบัญชี การตรวจสอบสินทรัพย์ ค่าเสื่อมราคาสะสม และการปิดบัญชีเพื่อจัดทำงบการเงินรวมการทำรายงานทางการเงินและหมายเหตุประกอบงบการเงินขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในระบบ e-LAAS ประจำปี ๒๕๖๗ และการเข้า New e-LAAS ในปีงบประมาณ ๒๕๖๘	-ดำเนินการแล้วเสร็จ -ผู้เข้ารับการอบรมสามารถนำความรู้จากการฝึกอบรม ปฏิบัติงานได้	๑๔๐,๐๐๐	๑๕,๙๐๐	๑๘-๒๐ ตุลาคม ๒๕๖๗	จำนวน ๓ คน

ลำดับ	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน	งบประมาณ	งบประมาณที่ใช้ในการดำเนินการ	ระยะเวลา	หมายเหตุ
๔	เจาะลึกประเด็นการอุทธรณ์กับการกำหนด Spec และ TOR ที่ถูกต้อง พร้อมการทำหน้าที่คณะกรรมการพิจารณาผล ตรวจรับ ผู้ควบคุมงาน การบริหารสัญญา บทบาทผู้ตรวจสอบพัสดุประจำปี การจำหน่ายพัสดุทุกวิธี การจัดหาพัสดุนิติคุณเงินจำเป็นเร่งด่วนและข้อยกเว้น หลักเกณฑ์ตาม ว๑๑๙	-ดำเนินการแล้วเสร็จ -ผู้เข้ารับการอบรมสามารถนำความรู้จากการฝึกอบรม ปฏิบัติงานได้	๑๔๐,๐๐๐	๓,๙๙๐	๒๕-๒๗ ตุลาคม ๒๕๖๗	จำนวน ๑ คน
๕	ร่างพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น การจ้างพนักงานผู้สูงอายุ พนักงานจ้าง การปรับเงินชดเชยข้าราชการ ลูกจ้างและพนักงานจ้าง	-ดำเนินการแล้วเสร็จ -ผู้เข้ารับการอบรมสามารถนำความรู้จากการฝึกอบรม ปฏิบัติงานได้	๓๒๐,๐๐๐	๙,๐๐๐	๒๐-๒๔ ธันวาคม ๒๕๖๗	จำนวน ๒ คน
๖	โครงการฝึกอบรมหลักสูตร ประกาศนียบัตรใหม่ แนวทางการจัดการกองทุนหลักประกันสุขภาพท้องถิ่น และค่าบริการสาธารณสุขสำหรับผู้ที่มีภาวะพึ่งพิง (LTC) และการใช้โปรแกรมรูปแบบใหม่ (OBT Version ใหม่) ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๘	-ดำเนินการแล้วเสร็จ -ผู้เข้ารับการอบรมสามารถนำความรู้จากการฝึกอบรม ปฏิบัติงานได้	๓๒๐,๐๐๐	๔,๙๐๐	๖-๘ มีนาคม ๒๕๖๘	จำนวน ๑ คน
๗	โครงการฝึกอบรมให้ความรู้เชิงปฏิบัติการเพื่อเพิ่มศักยภาพการดำเนินงานของศูนย์ยุติธรรมชุมชนด้านการไกล่เกลี่ยข้อพิพาท รุ่นที่ ๒ ภาคกลาง ภาคตะวันออก และภาคใต้	-ดำเนินการแล้วเสร็จ -ผู้เข้ารับการอบรมสามารถนำความรู้จากการฝึกอบรม ปฏิบัติงานได้	๓๒๐,๐๐๐	ไม่มีค่าใช้จ่าย	๒๕-๒๖ มีนาคม ๒๕๖๘	จำนวน ๑ คน
๘	แนวทางการจัดทำงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๙ การจำแนกแผนงาน/งบรายจ่าย/ประเภทรายจ่าย วิธีปฏิบัติการในการนำแผนพัฒนาท้องถิ่นไปจัดทำงบประมาณรายจ่ายประจำปี ใช้จ่ายเงินสะสม และเงินอุดหนุนเฉพาะกิจ	-ดำเนินการแล้วเสร็จ -ผู้เข้ารับการอบรมสามารถนำความรู้จากการฝึกอบรม ปฏิบัติงานได้	๓๒๐,๐๐๐	๙,๐๐๐	๒๗-๒๙ เมษายน ๒๕๖๘	จำนวน ๒ คน

ลำดับ	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน	งบประมาณ	งบประมาณที่ใช้ในการดำเนินการ	ระยะเวลา	หมายเหตุ
๙	โครงการปฏิบัติงานในระบบ New GFMS Thai สำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	-ดำเนินการแล้วเสร็จ -ผู้เข้ารับการอบรมสามารถนำความรู้จากการฝึกอบรม ปฏิบัติงานได้	๓๒๐,๐๐๐	๑๙,๖๐๐	๒๗-๒๙ เมษายน ๒๕๖๘	จำนวน ๔ คน
๑๐	ฝึกปฏิบัติการจัดทำงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๙ ภายใต้กรอบของระเบียบ/หนังสือสั่งการต่าง ๆ ด้วยระบบบัญชีคอมพิวเตอร์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น e-LAAS	-ดำเนินการแล้วเสร็จ -ผู้เข้ารับการอบรมสามารถนำความรู้จากการฝึกอบรม ปฏิบัติงานได้	๑๔๐,๐๐๐	๔,๙๐๐	๒๐-๒๒ มิถุนายน ๒๕๖๘	จำนวน ๑ คน
๑๑	การพัฒนาศักยภาพบุคลากรท้องถิ่น ผู้บริหารท้องถิ่น และสมาชิกสภาท้องถิ่น ในการเข้าสู่ตำแหน่งการพ้นจากตำแหน่ง การประชุมสภาท้องถิ่น การพิจารณาร่างข้อบัญญัติ/เทศบัญญัติ การโอน/การเปลี่ยนแปลงงบประมาณ การอนุมัติให้ใช้เงินสะสมและการใช้จ่ายงบประมาณให้ทางไกลการถูกหักทวงและดำเนินคดี	-ดำเนินการแล้วเสร็จ -ผู้เข้ารับการอบรมสามารถนำความรู้จากการฝึกอบรม ปฏิบัติงานได้	๓๒๐,๐๐๐	๕,๕๐๐	๒๓-๒๕ กรกฎาคม ๒๕๖๘	จำนวน ๑ คน
๑๒	โครงการฝึกอบรมเพิ่มศักยภาพการปฏิบัติงาน หลักสูตรการจัดทำงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.๒๕๖๙ การตรวจยุติและเอกสารประกอบร่างฯ งบประมาณรายจ่าย ตลอดจนขั้นตอนและแนวทางพิจารณาร่างฯ งบประมาณรายจ่ายประจำปีของสภาท้องถิ่น	-ดำเนินการแล้วเสร็จ -ผู้เข้ารับการอบรมสามารถนำความรู้จากการฝึกอบรม ปฏิบัติงานได้	๓๒๐,๐๐๐	๔,๙๐๐	๒๗-๒๙ กรกฎาคม ๒๕๖๘	จำนวน ๑ คน

ลำดับ	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน	งบประมาณ	งบประมาณที่ใช้ในการดำเนินการ	ระยะเวลา	หมายเหตุ
๑๓	โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการระบบศูนย์บริการข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติ ประจำปี ๒๕๖๘ สำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	-ดำเนินการแล้วเสร็จ -ผู้เข้ารับการอบรมสามารถนำความรู้จากการฝึกอบรม ปฏิบัติงานได้	๓๒๐,๐๐๐	๕,๓๐๐	๗-๙ สิงหาคม ๒๕๖๘	จำนวน ๑ คน
๑๔	ขั้นตอนการจัดเก็บภาษีที่ดินและสิ่งปลูกสร้างให้ถูกต้อง การปรับปรุงภาษี ๒๕๖๘ เชื่อมข้อมูลราคามรดกในระบบ LTAX๓๐๐๐ และการนำเข้าสู่ระบบ LTAX ONLINE การปรับปรุงมาตรา ๑๐ การประเมินโดยโปรแกรมอัตโนมัติ	-ดำเนินการแล้วเสร็จ -ผู้เข้ารับการอบรมสามารถนำความรู้จากการฝึกอบรม ปฏิบัติงานได้	๑๔๐,๐๐๐	๕,๕๐๐	๘-๑๐ สิงหาคม ๒๕๖๘	จำนวน ๑ คน
๑๕	การเตรียมความพร้อมสำหรับงานทะเบียนสินทรัพย์ พร้อมการจำแนกประเภทสินทรัพย์การรับรู้สินทรัพย์ การคำนวณค่าเสื่อมราคาสินทรัพย์ เพื่อการจัดทำรายงานการเงินประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๘ (ด้านทะเบียนสินทรัพย์) ให้เป็นไปตามมาตรฐานการบัญชี ภาครัฐและนโยบายการบัญชีภาครัฐ พ.ศ.๒๕๖๑	-ดำเนินการแล้วเสร็จ -ผู้เข้ารับการอบรมสามารถนำความรู้จากการฝึกอบรม ปฏิบัติงานได้	๑๔๐,๐๐๐	๔,๙๐๐	๘-๑๐ สิงหาคม ๒๕๖๘	จำนวน ๑ คน
๑๖	วิธีปฏิบัติที่ถูกต้องเกี่ยวกับการจัดซื้อจัดจ้าง แนวทางการพิจารณาอุทธรณ์ การแก้ไขสัญญา การขยายเวลา การงด/ลดค่าปรับ การตรวจรับพัสดุ วิธีการจำหน่ายพัสดุ ประเด็นปัญหา/ทางออกเกี่ยวกับการจัดซื้อจัดจ้างของ อปท. เทคนิคของการประมาณและการบริหาร งบประมาณเงินอุดหนุน (ทั่วไป/เฉพาะกิจ) ของ อบต. และ อปท. หน่วยรับตรง	-ดำเนินการแล้วเสร็จ -ผู้เข้ารับการอบรมสามารถนำความรู้จากการฝึกอบรม ปฏิบัติงานได้	๓๒๐,๐๐๐	๔,๙๐๐	๒๗-๒๙ สิงหาคม ๒๕๖๘	จำนวน ๑ คน
จำนวนสถิติเข้ารับการอบรม ๑ คน อย่างน้อย ๑ ครั้ง หรือ ๑ หลักสูตร ๑๒ คน จากอัตรากำลัง ๔๘ คน				$๑๒ \times ๑๐๐ / ๔๘ = ๒๕$		
(๖) คิดเป็นร้อยละ				๒๕		

ข้อมูลสถิติอัตรากำลัง (ข้อมูล ณ วันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘)

ประเภทตำแหน่ง	กรอบอัตรากำลัง	กรอบมีเงิน	กรอบคนครอง
พนักงานส่วนตำบล			
๑. ประเภทบริหารท้องถิ่น (ระดับต้น/กลาง/สูง)			
- ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	๑	✓	
- รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	๑	✓	
๒. ประเภทอำนวยการท้องถิ่น (ระดับต้น/กลาง/สูง)			
- หัวหน้าสำนักปลัด อบต.	๑	✓	ว่าง
- หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ	๑	✓	
- หัวหน้าฝ่ายวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑	✓	
- ผู้อำนวยการกองคลัง	๑	✓	
- หัวหน้าฝ่ายการเงิน	๑	✓	
- หัวหน้าฝ่ายพัฒนารายได้	๑	✓	
- ผู้อำนวยการกองช่าง	๑	✓	ว่าง
- หัวหน้าฝ่ายการโยธา	๑	✓	ว่าง
- หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง	๑	✓	ว่าง
- ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	๑	✓	ว่าง
- หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมสิ่งแวดล้อม	๑	✓	ว่าง
๓. ประเภทวิชาการ (ระดับปฏิบัติการ-เชี่ยวชาญ)			
- นักวิชาการศึกษา	๑	✓	
- นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๑	✓	
- นักวิชาการเงินและบัญชี	๑	✓	ว่าง
- นักวิชาการจัดเก็บรายได้	๑	✓	ว่าง

ประเภทตำแหน่ง	จำนวน (อัตรา)	กรอบมีเงิน	หมายเหตุ
- ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๑	✓	
- ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	✓	
- พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา(ทักษะ)	๑	✓	
- พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดกลาง(ทักษะ)	๑	✓	
- ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	๑	✓	
๗. ประเภทพนักงานจ้างทั่วไป			
- ยาม	๑	✓	
- นักการภารโรง	๑	✓	
- ผู้ดูแลเด็ก	๑	✓	
- คณงาน	๔	✓	
- พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	๑	✓	ว่าง
- คณงานประจำรถขยะ	๖	✓	
๘. ประเภทพนักงานครู			
- ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๒	✓	ว่าง
- ครู	๒	✓	ว่าง
รวม	๖๔	๖๔	๑๓

๗) ปัญหาและอุปสรรค

- ๑) การขาดแคลนบุคลากรมาปฏิบัติหน้าที่ตามภารกิจงาน บางตำแหน่งไม่มีผู้ปฏิบัติงาน ที่ตรงตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่ทำให้ภาระงานเพิ่มมากขึ้น
- ๒) การพัฒนาบุคลากร หลังจากเข้ารับการอบรมไปแล้วไม่ได้รายงานผลสรุปความรู้ได้อย่างเป็นรูปธรรมชัดเจน
- ๓) กองช่างและกองคลังองค์การบริหารส่วนตำบลวังตะเคียน เป็นสายงานที่ต้องใช้ผู้มีประสบการณ์ด้านการช่างมาบรรจุแต่งตั้ง แต่ตำแหน่งที่ว่างไม่มีคนโอนมา
- ๔) พนักงานส่วนตำบลโอนย้ายจึงทำให้ตำแหน่งว่าง จึงทำให้เกิดปัญหาในการขาดบุคลากรในการปฏิบัติงานดังกล่าว

๘) ข้อเสนอแนะ

- ๑) องค์การบริหารส่วนตำบล ประกาศรับโอน(ย้าย)ข้าราชการ พนักงานส่วนท้องถิ่นเพื่อบรรจุแต่งตั้ง เพื่อให้ได้มาซึ่งผู้มีคุณสมบัติ และในระหว่างการสรรหาแต่งตั้งให้คนมีความรู้ความสามารถเพื่อรักษาการแทนไปพลางก่อน เพื่อแก้ไขปัญหาคนขาดแคลนในขณะนี้
- ๒) กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ควรดำเนินการสรรหาตำแหน่งที่ขาดแคลนโดยเร่งด่วน เพื่อให้ได้คนมาทำงานในตำแหน่งดังกล่าว