



## บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลครน โทร. ๐๗๗ ๕๕๗ ๑๓๙

ที่ ชพ ๗๒๒๐๑/๑๔๔

วันที่ ๑๙ มีนาคม ๒๕๖๙

เรื่อง รายงานผลการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

เรียน นายองค์การบริหารส่วนตำบลครน

ตามที่ องค์การบริหารส่วนตำบลครน ได้จัดทำนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๘ เพื่อการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ทักษะ ทศนคติที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลในด้านต่างๆ นั้น

ดังนั้น สำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลครน จึงขอรายงานผลการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ รายละเอียดปรากฏตามเอกสารที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

(นายอนันต์ เทวบิน)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

ความเห็นหัวหน้าสำนักปลัด

(นางสมสุข รัตนพันธุ์)

หัวหน้าสำนักปลัด

ความเห็นปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

(นายพนอด มณีรัตน์)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

ความเห็นนายกองค์การบริหารส่วนตำบลครน

(นายบุญชวน กายสะอาด)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลครน

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

วัตถุประสงค์

เพื่อให้นายกองค์การบริหารส่วนตำบลครนได้ทราบผลการดำเนินการ เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ประจำปี ๒๕๖๘ และใช้สำหรับการวางแผนเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรบุคคลในสังกัดในอนาคต

ชื่อหน่วยงาน/ส่วนราชการ องค์การบริหารส่วนตำบลครน

ปีงบประมาณ ๒๕๖๘

วัน/เดือน/ปี ที่รายงาน พฤศจิกายน ๒๕๖๘

๑. ผลการดำเนินการตามนโยบายหรือแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๘ การดำเนินการ มีดังนี้

การวิเคราะห์สถานะแวดล้อม (SWOT Analysis) เป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์ สำหรับองค์กร ซึ่งช่วยผู้บริหารกำหนด จุดแข็งและจุดอ่อน ขององค์กร จากสภาพแวดล้อมภายใน โอกาสและอุปสรรคจากสภาพแวดล้อมภายนอก ตลอดจนผลกระทบจากปัจจัยต่างๆ ต่อการทำงานขององค์กร การวิเคราะห์ SWOT Analysis เป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์สถานการณ์ เพื่อให้ผู้บริหารรู้จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคองค์กร ซึ่งจะช่วยให้ทราบว่าองค์กรได้เดินทางมาถูกทิศและไม่หลงทาง นอกจากนี้ยังบอกได้ว่าองค์กรมีแรงขับเคลื่อนไปยังเป้าหมายได้ดีหรือไม่ มั่นใจได้อย่างไรว่าระบบการทำงานในองค์กรยังมีประสิทธิภาพอยู่ มีจุดอ่อนที่จะต้องปรับปรุงอย่างไร ซึ่งการวิเคราะห์สภาพแวดล้อม SWOT Analysis ดังนี้

๑) ปัจจัยภายใน (Internal Environment Analysis) ได้แก่

๑.๑ S มาจาก Strengths

หมายถึง จุดเด่นหรือจุดแข็ง ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็นข้อดีที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในองค์กร เช่น จุดแข็งด้านกำลังคน จุดแข็งด้านการเงิน จุดแข็งด้านการผลิต จุดแข็ง ด้านทรัพยากรบุคคล องค์กรจะต้องใช้ประโยชน์จากจุดแข็งในการกำหนดกลยุทธ์

๑.๒ W มาจาก Weaknesses

หมายถึง จุดด้อยหรือจุดอ่อน ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็นปัญหาหรือข้อบกพร่องที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในต่างๆ ขององค์กรซึ่งองค์กรจะต้องหาวิธีในการแก้ปัญหา

๒) ปัจจัยภายนอก (External Environment Analysis) ได้แก่

๒.๑ O มาจาก Opportunities

หมายถึง โอกาส เป็นผลจากการที่สภาพแวดล้อม ภายนอกขององค์กรเอื้อประโยชน์หรือส่งเสริมการดำเนินงานขององค์กร โอกาสแตกต่างจากจุดแข็งตรงที่โอกาสนั้น เป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายนอก แต่จุดแข็งนั้นเป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายใน ผู้บริหารที่ดีจะต้องเสาะแสวงหาโอกาสอยู่เสมอและใช้ประโยชน์จากโอกาส

๒.๒ T มาจาก Threats

หมายถึง อุปสรรค เป็นข้อจำกัดที่เกิดจากสภาพแวดล้อม ภายนอก ซึ่งการบริหารจำเป็นต้องปรับกลยุทธ์ให้สอดคล้องและพยายามขจัดอุปสรรคต่างๆ ที่เกิดขึ้นให้ได้จริง

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก โอกาส และข้อจำกัด (SWOT)  
ในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลครน

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

จุดแข็ง S	จุดอ่อน W	โอกาส O	ข้อจำกัด T
<b>การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมด้านการบริหารจัดการ (Management)</b>			
- มีระเบียบกฎหมายเฉพาะในการทำงานท้องถิ่น	- มีระบบอุปถัมภ์ในองค์กรยากต่อการบริหารจัดการ	- มีอิสระในการแสดงความคิดเห็นและเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วม	- ระเบียบกฎหมายเปลี่ยนแปลงบ่อยครั้งเกิดปัญหาในการบริหารจัดการที่ต่อเนื่อง - ระเบียบ กระทรวงมหาดไทย หนังสือชักข้อม ไม่มีความชัดเจน ขาดแนวทางในการดำเนินการที่ถูกต้อง
<b>การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมด้านคน (Man)</b>			
- สามารถเปิดกรอบอัตรากำลังตามภาระงานที่เกิดขึ้นได้ - มีบุคลากรทางสาธารณสุขในสังกัดสะดวกต่อการรับบริการสาธารณสุข - ชอบเขตการทำงานมีความชัดเจนตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง	- บุคลากรมีความรู้ความสามารถที่แตกต่างกันทำงานแทนกันไม่ได้ - ขาดการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ	- ให้บริการสาธารณสุขรวดเร็วทั่วถึง	- บุคลากรบางส่วนได้รับการบรรจุแล้วถึงเวลาโอนกลับภูมิลำเนา
<b>การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมด้านเงิน (Money)</b>			
- งบประมาณรายจ่ายประจำปีมีเพียงพอต่อการพัฒนาบุคลากร	- งบประมาณที่ใช้ในการพัฒนารายบุคคลได้รับการจัดสรรน้อย	- องค์การบริหารส่วนตำบลครน สามารถให้งบประมาณในการเข้ารับการพัฒนาทันต่อเวลา	
<b>การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมด้านเครื่องมืออุปกรณ์ (Machine)</b>			
- มีวัสดุ ครุภัณฑ์ อาคารสถานที่ เครื่องอำนวยความสะดวกทั่วถึง	- บุคลากรยังขาดทักษะในการใช้เครื่องมือเทคโนโลยีที่มีในการทำงาน	- เทคโนโลยีที่มีสามารถทำงานได้รวดเร็วและทันเวลาและเหตุการณ์	- เทคโนโลยีมีปัญหาตามสภาพอากาศและที่ตั้งทำให้ไม่สามารถทำงานได้ในเวลาเร่งด่วน

จุดแข็ง S	จุดอ่อน W	โอกาส O	ข้อจำกัด T
<b>การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมด้านศีลธรรม (Morality) และพฤติกรรม</b>			
- องค์กรบริหารส่วนตำบลฯ ตั้งงบประมาณสำหรับส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมทุกปี	- บุคลากรหลากหลายประเภทตำแหน่ง หลากหลายคุณวุฒิ และประสบการณ์ทำให้ไม่เข้าใจระบบคุณธรรมจริยธรรมเท่าที่ควร	- บุคลากรมีการทำงานเป็นทีมและสามัคคีกันรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน ยอมรับการเปลี่ยนแปลงและจิตสาธารณะ - บุคลากรนับถือศาสนาเดียวกัน สะดวกต่อการดำเนินกิจกรรมส่วนรวม	

**รายงานผลการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ ดังนี้**

ลำดับ	โครงการหรือกิจกรรม (๑)	ผลการดำเนินการของโครงการหรือกิจกรรม (๒)	งบประมาณ (๓)	ระยะเวลาในการดำเนินโครงการหรือกิจกรรม (๔)
๑	- ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙) รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ ปรับปรุงแก้ไขเพิ่มเติม (ครั้งที่ ๑)	การปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙) ครั้งที่ ๑ รอบปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๘ มีดังนี้ ๑. สำนักปลัด อบต.ปรับปรุงตำแหน่ง ครู (คศ.๒) เป็น ครูผู้ช่วย ๒. สำนักปลัด อบต.ปรับปรุงตำแหน่ง ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป) เป็น ผู้ดูแลเด็ก (ภารกิจ) ๓. สำนักปลัด อบต.กำหนดใหม่ ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป) ๔. กองช่าง กำหนดใหม่ผู้ช่วยวิศวกรโยธา ๕. กองช่าง กำหนดใหม่พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	ไม่ใช้งบประมาณ	มีนาคม ๒๕๖๘ - พฤษภาคม ๒๕๖๙
๒	- ประกาศรับโอนพนักงานส่วนตำบล เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสายงานผู้บริหารที่ว่าง	- ดำเนินการโดยการประกาศ ประชาสัมพันธ์รับโอนพนักงานส่วนตำบล เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสายงานผู้บริหารที่ว่าง ในตำแหน่ง รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับ ต้น) เลขที่ตำแหน่ง ๑๑-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ กันยายน ๒๕๖๘

ลำดับ	โครงการหรือกิจกรรม (๑)	ผลการดำเนินการของโครงการหรือ กิจกรรม (๒)	งบประมาณ (๓)	ระยะเวลาในการดำเนิน โครงการหรือกิจกรรม (๔)
๓	- การสรรหาและเลือกสรรพนักงาน จ้าง ตามแผนอัตรากำล้าง ๓ ปี	- ดำเนินการสรรหาและเลือกสรร พนักงานจ้าง ดังนี้ ๑. พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๑ อัตรာ ดังนี้ ๑) ตำแหน่ง ผู้ช่วยนายช่าง โยธา จำนวน ๑ อัตรာ ๒. พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๒ อัตรာ ดังนี้ ๒) ตำแหน่ง พนักงานขับรถยนต์ จำนวน ๒ อัตรာ	ไม่ใช้ งบประมาณ	๒-๑๘ มีนาคม ๒๕๖๙
		- ดำเนินการสรรหาและเลือกสรร พนักงานจ้าง ดังนี้ ๑. พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๑ อัตรာ ดังนี้ ๑) ตำแหน่ง ผู้ช่วยนายช่างโยธา จำนวน ๑ อัตรာ ๒. พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๓ อัตรာ ดังนี้ ๑) ตำแหน่ง ภารโรง จำนวน ๑ อัตรာ ๒) ตำแหน่ง พนักงานขับ รถยนต์ จำนวน ๑ อัตรာ ๓) ตำแหน่ง คนงาน จำนวน ๑ อัตรာ	ไม่ใช้ งบประมาณ	๔-๑๙ กันยายน ๒๕๖๘

### ปัญหาและอุปสรรค

๑. การจัดทำแผนอัตรากำล้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในปัจจุบันไม่เหมาะสมกับพื้นที่และลักษณะของ อปท. เพราะโครงสร้างและอัตรากำล้างหลักของแต่ละ อปท. ถูกกำหนดโดย ก.กลาง และควรมีกำหนดหลักเกณฑ์ เกี่ยวกับอัตรากำล้างให้ เหมาะสมกับพื้นที่และลักษณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้มากขึ้น

๒. ในการปรับปรุงแผนอัตรากำล้าง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๙ รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ ปรับปรุงแก้ไขเพิ่มเติม (ครั้งที่ ๑) รวมทั้งการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งใช้ระยะเวลานาน ทำให้ขาดบุคลากรในการปฏิบัติหน้าที่ให้แก่องค์กร

๒. ประกาศรับโอนพนักงานส่วนตำบล เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสายงานผู้บริหารที่ว่าง ภายในระเบียบกำหนด ๖๐ วัน แล้ว ปรากฏไม่มีผู้ที่จะประสงค์ขอโอนมาเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสายงานผู้บริหารที่ว่าง ทำให้ขาดบุคลากรในการปฏิบัติหน้าที่ให้แก่องค์กร

### ข้อเสนอแนะ

๑. ในการดำเนินการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ รอบ  
ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ ปรับปรุงแก้ไขเพิ่มเติม (ครั้งที่ ๑) ควรดำเนินการเป็นประจำโดยตรวจสอบการกำหนด  
ตำแหน่งหรือยุบเลิกตำแหน่งที่ไม่จำเป็น เพื่อให้ข้อมูลอัตรากำลังการบริหารบุคคลเป็นปัจจุบันและสอดคล้องกับ  
ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรและหลักเกณฑ์ของก.กลาง
๒. ผู้บริหารควรมีนโยบายในการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยให้ทุกส่วนราชการวิเคราะห์  
ภารกิจ และปริมาณงานที่รับผิดชอบในแต่ละส่วนราชการ เพื่อไว้ใช้เป็นข้อมูลในการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี  
ล่วงหน้า ในการกำหนดตำแหน่งหรือการยุบเลิกตำแหน่งที่ไม่จำเป็น เพื่อให้ทันต่อการสรรหาบุคลากรมาทดแทน  
ตำแหน่งที่ว่างต่อไป
๓. กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นควรเร่งดำเนินการสอบคัดเลือกสายงานผู้บริหารเพื่อที่ได้  
ดำเนินการขอใช้บัญชีของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นในการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสายงานผู้บริหารที่ว่าง