



รายงานผลการดำเนินการ
ตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

องค์การบริหารส่วนตำบลท่าตูม
อำเภอเมืองมหาสารคาม จังหวัดมหาสารคาม

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ (๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๗)

วัตถุประสงค์

เพื่อให้ผู้บริหารได้ทราบผลการดำเนินการเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ และใช้สำหรับการวางแผนเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรบุคคลในสังกัดในอนาคต
ชื่อหน่วยงาน/ส่วนราชการ องค์การบริหารส่วนตำบลท่าตูม
ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

๑. ผลการดำเนินการตามนโยบายหรือแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ การดำเนินการ มีดังนี้

การวิเคราะห์สถานะแวดล้อม (SWOT Analysis) เป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์ สำหรับองค์กร ซึ่งช่วยผู้บริหารกำหนด จุดแข็ง และ จุดอ่อน ขององค์กร จากสภาพแวดล้อมภายใน โอกาสและอุปสรรคจากสภาพแวดล้อมภายนอก ตลอดจนผลกระทบจากปัจจัยต่าง ๆ ต่อการทำงานขององค์กร การวิเคราะห์ SWOT Analysis เป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์สถานการณ์ เพื่อให้ผู้บริหารรู้จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคขององค์กร ซึ่งจะช่วยให้ทราบว่าองค์กร ได้เดินทางมาถูกทิศและไม่ หลงทาง นอกจากนี้ยังบอกได้ว่าองค์กรมีแรงขับเคลื่อนไปยังเป้าหมายได้ดีหรือไม่มั่นใจได้อย่างไรว่าระบบการทำงานในองค์กรยังมีประสิทธิภาพอยู่ มีจุดอ่อนที่จะต้องปรับปรุงอย่างไร ซึ่งการวิเคราะห์สถานะแวดล้อม SWOT Analysis ดังนี้

๑. ปัจจัยภายใน (Internal Environment Analysis) ได้แก่

๑.๑ S มาจาก Strengths

หมายถึง จุดเด่นหรือจุดแข็ง ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็นข้อดีที่ เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในองค์กร เช่น จุดแข็งด้านกำลังคน จุด แข็งด้านการเงิน จุดแข็งด้านการผลิต จุดแข็ง ด้านทรัพยากรบุคคล องค์กรจะต้องใช้ประโยชน์จากจุดแข็งในการกำหนดกลยุทธ์

๑.๒ W มาจาก Weaknesses

หมายถึง จุดด้อยหรือจุดอ่อน ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็น ปัญหาหรือข้อบกพร่องที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในต่างๆ ขององค์กรซึ่งองค์กรจะต้องหาวิธีในการแก้ปัญหา

๒. ปัจจัยภายนอก (External Environment Analysis) ได้แก่

๒.๑ O มาจาก Opportunities

หมายถึง โอกาส เป็นผลจากการที่สภาพแวดล้อม ภายนอกขององค์กรเอื้อประโยชน์หรือส่งเสริมการดำเนินงานขององค์กร โอกาสแตกต่าง จากจุดแข็งตรงที่โอกาสนั้น เป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายนอก แต่จุดแข็งนั้นเป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายใน ผู้บริหารที่ดีจะต้องแสวงหาโอกาสอยู่เสมอ และใช้ประโยชน์จากโอกาสนั้น

๒.๒ T มาจาก Threats

หมายถึง อุปสรรค เป็นข้อจำกัดที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายนอก ซึ่งการบริหารจำเป็นต้องปรับกลยุทธ์ให้สอดคล้อง และพยายามขจัด อุปสรรคต่างๆ ที่เกิดขึ้นให้ได้จริง

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก โอกาส และข้อจำกัด (SWOT)
ในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าตูม

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)			
-มีระเบียบกฎหมายเฉพาะในการทำงานท้องถิ่น	- มีระบบอุปถัมภ์ในองค์กรยากต่อการบริหารจัดการ	-มีอิสระในการแสดงความคิดเห็นและเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วม	-ระเบียบกฎหมายเปลี่ยนแปลงบ่อยครั้งเกิดปัญหาในการบริหารจัดการที่ต่อเนื่อง -ระเบียบ กระทรวงมหาดไทยหนังสือชักข้อม ไม่มี ความชัดเจนขาดแนวทางในการดำเนินการที่ถูกต้อง
การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมด้านคน (Man)			
- สามารถเปิดกรอบอัตราค่าจ้างตามภาระงานที่เกิดขึ้นได้	- บุคลากรมีความรู้ความสามารถที่แตกต่างกันทำงานแทนกันไม่ได้	ให้บริการสาธารณสุขรวดเร็วทั่วถึง	- บุคลากรบางส่วนได้รับการบรรจุแล้วถึงเวลาโอนกลับภูมิลำเนา

- มีบุคลากรทางสาธารณสุขในสังกัด สะดวกต่อการรับบริการสาธารณสุข - ขอบเขตการทำงานมีความชัดเจน ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง	- ขาดการประเมินผล การปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ		
การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมด้านเงิน (Money)			
-งบประมาณรายจ่ายประจำปีมี เพียงพอต่อการพัฒนาบุคลากร	งบประมาณที่ใช้ในการ พัฒนารายบุคคลได้รับ การจัดสรรน้อย	องค์การบริหารส่วนตำบลท่าตูม สามารถ ให้งบประมาณในการเข้ารับการพัฒนาทันต่อเวลา	
การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมด้านเครื่องมืออุปกรณ์ (Machine)			
- มีวัสดุ ครุภัณฑ์ อาคารสถานที่ เครื่อง อำนวยความสะดวกทั่วถึง	บุคลากรยังขาดทักษะใน การใช้เครื่องมือ เทคโนโลยีที่มีในการ ทำงาน	เทคโนโลยีที่สามารถทำงานได้รวดเร็วและ ทันเวลาและเหตุการณ์	เทคโนโลยีมีปัญหาตามสภาพอากาศและที่ตั้งทำให้ ไม่สามารถทำงานได้ในเวลาเร่งด่วน
การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมด้านศีลธรรม (Morality) และพฤติกรรม			
องค์การบริหารส่วนตำบลท่าตูม ตั้ง งบประมาณสำหรับส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม	บุคลากรหลากหลาย ประเภทตำแหน่ง หลากหลายคุณวุฒิ และ ประสบการณ์ทำให้ไม่ เข้าใจในระบบคุณธรรม จริยธรรมเท่าที่ควร	- บุคลากรมีการทำงานเป็นทีมและสามัคคีกัน รับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกันยอมรับการ เปลี่ยนแปลงและมีจิตสาธารณะ -บุคลากรนับถือศาสนาเดียวกัน สะดวกต่อ การดำเนินกิจกรรมส่วนรวม	

การฝึกอบรม ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ องค์การบริหารส่วนตำบลท่าตูม ตั้งงบประมาณในการพัฒนาในภาพรวมแต่ละงาน แต่ละส่วนราชการ เพื่อให้พนักงานส่วนตำบลรายตำแหน่ง ไปพัฒนาในสายอาชีพ ทั้งในสายงานและการทำงานร่วมกัน หรือกิจกรรมอื่นๆ ที่เกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ดังนี้

ลำดับ	โครงการหรือกิจกรรม (๑)	ผลการดำเนินการ ของโครงการหรือกิจกรรม (๒)	งบประมาณ ที่ได้รับการจัดสรร (๓)	ระยะเวลาในการดำเนิน โครงการหรือกิจกรรม(๔)	ผู้เข้าร่วมโครงการหรือกิจกรรม (๖)
๑	หัวใจการบริหารงานบุคคล เทคนิค กระบวนการ ลำดับขั้นตอน การสร้างผู้ปฏิบัติงานบุคคลมืออาชีพ ณ โรงแรมเพชรรัตน์ จังหวัดร้อยเอ็ด	ผู้เข้ารับการอบรมสามารถนำความรู้ จากการฝึกอบรม มาปฏิบัติงานได้	๘๐,๐๐๐	๒-๔ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๗	นางสาวนันทกานต์ สีเผ่า นักทรัพยากรบุคคล
๒	แนวทางปฏิบัติและเอกสารที่ใช้ตั้งแต่ขั้นตอนการจัดทำ TOR รวากลาง ทำสัญญา บริหารสัญญา ควบคุมงาน ณ โรงแรมฟอร์จูน ริเวอร์วิว จังหวัดนครพนม	ผู้เข้ารับการอบรมสามารถนำความรู้ จากการฝึกอบรม มาปฏิบัติงานได้	๘๐,๐๐๐	๒๑-๒๓ มิถุนายน ๒๕๖๗	นางวาสนา ธาณี ผู้อำนวยการกองคลัง
๓	การดำเนินการทางวินัย ความรับผิดชอบละเมิดของ เจ้าหน้าที่ อบท. วิธีปฏิบัติราชการทางปกครอง การ ดำเนินการทางปกครอง และกรณีศึกษาแนวคำ พิพากษาศาลปกครอง ณ โรงแรมสยามธาราพาเลซ จังหวัดมหาสารคาม	ผู้เข้ารับการอบรมสามารถนำความรู้ จากการฝึกอบรม มาปฏิบัติงานได้	๘๐,๐๐๐	๒๑-๒๓ มิถุนายน ๒๕๖๗	นายณัฐภูมิ โพธิ์ไกร นิติกร
๔	การจัดทำงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.๒๕๖๘ ตาม รูปแบบจำแนกงบประมาณ (ฉบับใหม่) ภายใต้แนวทางการใช้ จ่ายเงินเพื่อรองรับการบริหารงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.๒๕๖๘ โรงแรม เอสดี อเวนิว จังหวัดกรุงเทพมหานคร	ผู้เข้ารับการอบรมสามารถนำความรู้ จากการฝึกอบรม มาปฏิบัติงานได้	๘๐,๐๐๐	๒๘-๓๐ มิถุนายน ๒๕๖๗	นางสาวสุวิณา ไชยแสนย์ นักวิเคราะห์นโยบายและแผน

ลำดับ	โครงการหรือกิจกรรม (๑)	ผลการดำเนินการ ของโครงการหรือกิจกรรม (๒)	งบประมาณ ที่ได้รับการจัดสรร (๓)	ระยะเวลาในการดำเนิน โครงการหรือกิจกรรม(๔)	ผู้เข้าร่วมโครงการหรือกิจกรรม (๖)
๕	ชี้ทวีวิธีการทำงานตรวจสอบภายใน เริ่มจาก ๐-๑๐๐ สำหรับ อปท. และ หน่วยงานของรัฐอื่น เพื่อตอบโจทย์การทำ แบบประเมินการตรวจสอบภายใน ตาม ว. ๖๔ ที่กระทรวงการคลังกำหนด ณ โรง แรมฟอร์จูน โคราช จังหวัดนครราชสีมา	ผู้เข้ารับการอบรมสามารถนำความรู้ จากการฝึกอบรม มาปฏิบัติงานได้	๓๐,๐๐๐	๒-๔ สิงหาคม ๒๕๖๗	นางสาวไกล่รุ่ง ทองกอง นักวิชาการ ตรวจสอบภายใน
๖	แนวทางการจัดการกองทุนหลักประกันสุขภาพท้องถิ่น และค่าบริการดูแลระยะยาวด้านสาธารณสุขสำหรับ ผู้สูงอายุที่มีภาวะพึ่งพิง (LTC) ปี ๒๕๖๘ ณ โรงแรม โมณะ จังหวัดขอนแก่น	ผู้เข้ารับการอบรมสามารถนำความรู้ จากการฝึกอบรม มาปฏิบัติงานได้	๓๐,๐๐๐	๒๒-๒๔ พฤศจิกายน ๒๕๖๗	๑. นายชัชวาทย์ ทองภูธรณ์ นักวิชาการสาธารณสุข ๒. นางสาวนิศาชล ดั่งคำจันทร์ เจ้าพนักงานสาธารณสุข
๗	เพิ่มประสิทธิภาพบุคลากรภายในตำบลท่าตูม ณ จังหวัด นครราชสีมา	ผู้เข้ารับการอบรมสามารถนำความรู้ จากการฝึกอบรม มาปฏิบัติงานได้	๑๕๐,๐๐๐	๑๑-๑๓ ธันวาคม ๒๕๖๗	พนักงานส่วนตำบล สังกัด อบต.ท่าตูม จำนวน ๑๘ คน ครู ๒ คน พนักงานจ้าง ๑๒ คน
จำนวนสถิติผู้เข้ารับการอบรม ๑ คนอย่างน้อย ๑ ครั้งหรือ ๑ หลักสูตร จำนวน ๓๒ คน จากจำนวนกรอบอัตรากำลัง ๔๐ อัตรา					$32 \times 100 / 40 = 80.00 \%$
(๖) คิดเป็นร้อยละ					๘๐.๐๐

(๕) ข้อมูลสถิติตาม กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ตามประเภทตำแหน่ง
จำแนกตามส่วนราชการ

ส่วนราชการ	งาน	จำนวนพนักงาน(อัตราที่มี)			
		พนักงานส่วนตำบล	ลจ.ประจำ	พ.ภารกิจ	พ.ทั่วไป
อบต.ท่าตูม	ปลัด อบต.	๑	-	-	-
สำนักงานปลัด	หัวหน้าสำนักปลัด	๑	-	-	-
	งานบริหารงานทั่วไป	๑	๑	๒	-
	งานนิติการ	๑	-	-	-
	งานยุทธศาสตร์และงบประมาณ	๑	-	-	-
	งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๑	-	-	-
	งานการเจ้าหน้าที่	๑	-	-	-
	งานส่งเสริมการเกษตร	๑	๓	-	-
	งานส่งเสริมสุขภาพ	๑	-	-	-
	งานป้องกันและควบคุมโรค	๑	-	-	-
กองคลัง	ผู้อำนวยการกองคลัง	๑	-	-	-
	งานการเงินและบัญชี	๑	-	๑	-
	งานเร่งรัดและจัดเก็บรายได้	๑	-	๑	-
	งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ	๑	-	๑	-
กองช่าง	ผู้อำนวยการกองช่าง	๑	-	-	-
	งานแบบแผนและก่อสร้าง	๑	-	๑	-
	งานควบคุมอาคาร	๑	-	๑	-
	งานสาธารณูปโภค	๑	-	๑	-

กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	-	-	-	-
	งานบริหารการศึกษา	๑	-	๑	-
	งานส่งเสริมการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม	๒	-	๑	-
	งานส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ	-	-	-	-
กองสวัสดิการสังคม	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม	๑	-	-	-
	งานพัฒนาชุมชน	๑	-	๑	-
	งานสังคมสงเคราะห์	๑	-	-	-
	งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ	๑	-	-	-
หน่วยตรวจสอบภายใน	งานตรวจสอบภายใน	๑	-	-	-
รวม		๒๔	๔	๑๒	-

จำนวนบุคลากร จำแนกตามประเภทตำแหน่ง

ประเภทตำแหน่ง	บริหารท้องถิ่น	อำนวยการ ท้องถิ่น	วิชาการ	ทั่วไป	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง	รวม
จำนวน	๑	๔	๑๓	๖	๔	๑๒	๔๐

(๗) ปัญหา/อุปสรรค

๑. กองช่าง องค์การบริหารส่วนตำบลท่าตูม เป็นสายงานด้านการช่าง ต้องใช้ผู้มีประสบการณ์ด้านการช่าง มาบรรจุแต่งตั้ง แต่ ตำแหน่งที่ว่าง ไม่มี คนโอนมา ซึ่งสร้างปัญหา เกี่ยวกับปัญหางานช่างอยู่ไม่น้อย ประกอบกับที่แล้มา กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น สอบแข่งขันในตำแหน่งที่ว่าง แต่ไม่มีผู้สอบผ่าน หรือมีแต่ไม่เพียงพอ สำหรับการร้องขอของท้องถิ่นทั่วประเทศ จึงทำให้ อบท. เกิดปัญหาในการต้องการคนในการแต่งตั้งดังกล่าว

(๘) ข้อเสนอแนะ

๑. องค์การบริหารส่วนตำบลท่าตูม ประกาศรับโอน หรือย้าย ทั้งข้าราชการ พนักงานส่วนท้องถิ่น เพื่อบรรจุแต่งตั้ง เพื่อให้ได้มาซึ่งผู้มีความรู้ความสามารถ และ ในระหว่างการสรรหา แต่งตั้งให้คนที่มีความรู้ความสามารถ เพื่อรักษาการในตำแหน่ง หรือ รักษาการแทน ไปพลางก่อน เพื่อแก้ไขปัญหาคนขาดแคลนใน ขณะนี้
๒. กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น ควรดำเนินการสรรหาตำแหน่งที่ขาดแคลน โดยเร่งด่วน เพื่อให้ได้คนมาทำงานในตำแหน่งดังกล่าว
๓. หลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการสอบคัดเลือกในตำแหน่ง ที่ขาดแคลนควรมีความยืดหยุ่น หรือ คัดเลือกกรณีพิเศษ เพื่อให้ได้คนมาทำงานดังกล่าว



ผู้รายงาน

(นางสาวนันทกานต์ สีเฒ่า)

ตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ



ผู้บังคับบัญชา

นายวิชิตดี คำพิเชฐย์

ตำแหน่ง หัวหน้าสำนักงานปลัด