



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ องค์การบริหารส่วนตำบลเนินแจง

ที่ อน ๓๒๙๐๑/

วันที่ ๔ ตุลาคม พ.ศ.๒๕๖๕

เรื่อง รายงานผลการปฏิบัติการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕

เรียน นายกองค์การบริหารส่วนตำบลเนินแจง

ตามที่องค์การบริหารส่วนตำบลเนินแจงได้ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ โดยประกาศใช้ เมื่อวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ ไปแล้วนั้น

บัดนี้ สิ้นปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕ สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลเนินแจง ขอรายงานผลการดำเนินการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ซึ่งดำเนินการในปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕ รายละเอียดตามเอกสารแนบท้าย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

(นายกิตติศักดิ์ จิรกิตศักดิ์)
หัวหน้าสำนักปลัด

(✓) เพื่อโปรดทราบ

()

(นางจันทนา คล้ายนาค)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลเนินแจง

(✓) ทราบ

()

(นายวีระ บางแบ่ง)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลเนินแจง



“ดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดีและรักษาภาพลักษณ์ของทางราชการ”

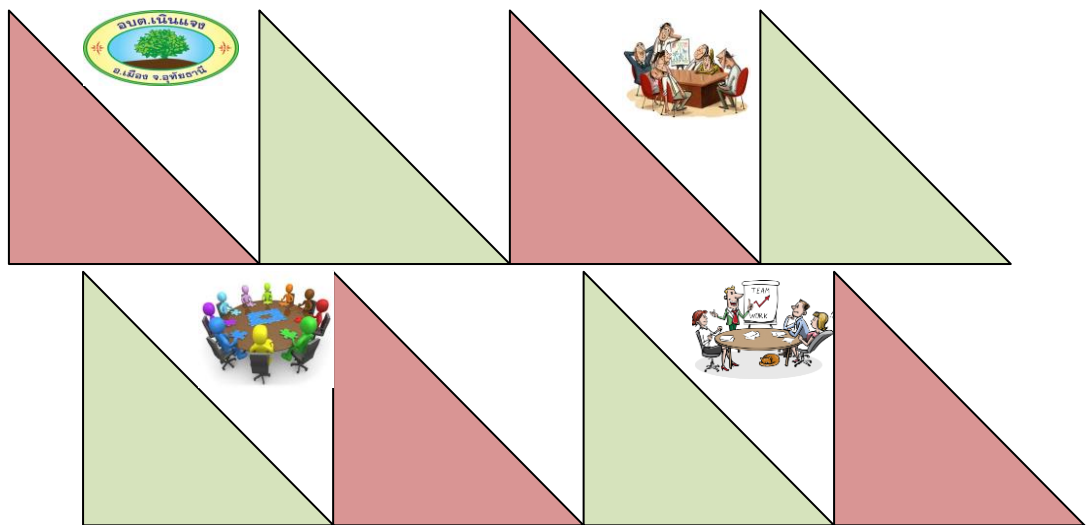


รายงานผลการดำเนินงาน

ตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี

ประจำปี พ.ศ.2564 – 2566

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2565



องค์การบริหารส่วนตำบลเนินแจรง

อำเภอเมืองอุทัยธานี จังหวัดอุทัยธานี

คำนำ

การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ ขององค์การบริหารส่วนตำบลเนินแจ่ง อำเภอเมืองอุทัยธานี จังหวัดอุทัยธานี มีวัตถุประสงค์เพื่อใช้ประกอบในการจัดสรรงบประมาณและบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบลให้เพียงพอต่อการปฏิบัติงานตามภารกิจอำนาจหน้าที่ ให้สามารถแก้ไขปัญหาตามความต้องการของประชาชน จนเกิดผลสัมฤทธิ์ในภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ เกิดความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงานได้ สามารถคาดคะเนได้ว่า ในอนาคตในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้าว่าจะมีการใช้อัตรากำลังข้าราชการและลูกจ้างตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด จึงจะเหมาะสมกับปริมาณงานและภารกิจของหน่วยงาน อีกทั้งเป็นการกำหนดทิศทางและเป้าหมายในการพัฒนา พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ใช้เป็นเครื่องมือในการควบคุมภาระค่าใช้จ่าย ด้านการบริหารงานบุคคลไม่ให้เกินกว่าร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปีได้อีกด้วย ซึ่งในแต่ละปีต้องมีการดำเนินการตามแผนและติดตามประเมินผลแผนเป็นประจำ เพื่อสรุปวิเคราะห์และนำปัญหาามาแก้ไข ใช้เป็นข้อมูลในการพัฒนาการดำเนินงาน จัดสรรบุคลากรให้มีความเหมาะสมกับการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ

บัดนี้สิ้นสุดปีงบประมาณ พ.ศ.2565 แล้วองค์การบริหารส่วนตำบลเนินแจ่งจึงได้รวบรวมผลการดำเนินงานตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 เพื่อนำไปใช้เป็นข้อมูลในการพัฒนาปรับปรุงคุณภาพในการดำเนินการตามแผนอัตรากำลัง ขององค์การบริหารส่วนตำบลเนินแจ่ง ต่อไป

งานบริหารงานบุคคล
องค์การบริหารส่วนตำบลเนินแจ่ง

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
1. รายงานผลการดำเนินการตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2565	1
2. ผลการดำเนินการตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 – 2566	3
3. ปัญหา/อุปสรรค	4
4. การวิเคราะห์ผลผลิตและประสิทธิภาพ (Productivity)	5
5. การวิเคราะห์กระบวนการทำงาน (Workflow analysis)	7
6. การวิเคราะห์สภาพปัญหาโดยรวมในการดำเนินการตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี	8
7. ข้อเสนอแนะ	8

รายงานผลการดำเนินการตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2565

องค์การบริหารส่วนตำบลเนินแจง อำเภอเมืองอุทัยธานี จังหวัดอุทัยธานี

จากการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 – 2566 ขององค์การบริหารส่วนตำบลเนินแจง ในรอบปีงบประมาณ พ.ศ.2565 ผ่านมาสามารถดำเนินการตามแผนอัตรากำลังสรุปได้ ดังนี้

กรอบอัตรากำลัง 3 ปี ระหว่างปี 2564 – 2566 (ปีงบประมาณ 2565)

ส่วนราชการ/ชื่อตำแหน่ง	กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบอัตรากำลังตำแหน่งที่คาดว่าจะต้อง ใช้ในช่วงระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		2564	2565	2566	2564	2565	2566	
นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง (ปลัด อบต.)	1	1	1	1	-	-	-	
นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น (รองปลัด อบต.)	1	1	1	1	-	-	-	
1. สำนักปลัด อบต.								
1.1 นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น (หัวหน้าสำนักปลัด)	1	1	1	1	-	-	-	
1.2 นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ชก.	1	1	1	1	-	-	-	
1.3 เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน ชง.	1	1	1	1	-	-	-	
1.4 เจ้าพนักงานธุรการ ชง.	1	1	1	1	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
1.5 ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	1	1	1	1	-	-	-	
1.6 ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	1	1	1	1	-	-	-	
1.7 พนักงานขับรถยนต์	1	1	1	1	-	-	-	
2. กองคลัง								
2.1 นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น (ผอ.กองคลัง)	1	1	1	1	-	-	-	
2.2 เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ปง./ชง.	-	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม
2.3 เจ้าพนักงานพัสดุ ชง.	1	1	1	1	-	-	-	
2.4 เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ปง./ชง.	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
2.5 ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	1	1	1	1	-	-	-	
2.6 ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	1	1	1	1	-	-	-	
3. กองช่าง								
3.1 นักบริหารงานช่าง ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองช่าง)	1	1	1	1	-	-	-	
3.2 นายช่างโยธา ปง./ชง.	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม
3.3 เจ้าพนักงานธุรการ ปง.	1	1	1	1	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
3.4 ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	1	1	1	1	-	-	-	
4. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม								
4.1 นักบริหารการศึกษา ระดับต้น (ผอ.กองการศึกษาฯ)	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม
4.2 นักวิชาการศึกษา ชก.	1	1	1	1	-	-	-	
4.3 ครู ค.ศ.2	1	1	1	1	-	-	-	
4.4 ครูผู้ดูแลเด็ก (ครูผู้ช่วย)	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม

ส่วนราชการ/ชื่อตำแหน่ง	กรอบ อัตรา กำลังเดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้อง ใช้ใน ช่วงระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		2564	2565	2566	2564	2565	2566	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
4.5 ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	1	1	1	1	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น (รองปลัด อบต.)	1	1	1	1	-	-	-	
4.6 ผู้ดูแลเด็ก	1	1	1	1	-	-	-	
5. หน่วยตรวจสอบภายใน								
5.1 นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ป.ก/ช.ก)	-	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม
รวม	24	26	26	26	-	-	-	

ผลการดำเนินการตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 – 2566

ณ วันที่ 30 กันยายน พ.ศ.2565

ตามกรอบอัตรากำลัง 3 ปี ระหว่างปี 2564 – 2566 ขององค์การบริหารส่วนตำบลเนินแจง สามารถสรุปผลการดำเนินงานได้ ในปีงบประมาณ พ.ศ.2565 โดยมีอัตราตำแหน่งว่างทั้งหมด 6 อัตรา ดังนี้

กองคลัง

ประเภททั่วไป 2 อัตรา คือ

1. ตำแหน่ง เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ปง./ชง.
2. ตำแหน่ง เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ปง./ชง.

กองช่าง

ประเภททั่วไป 1 อัตรา คือ

1. ตำแหน่ง นายช่างโยธา ปง./ชง.

กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

ประเภทอำนวยการท้องถิ่น จำนวน 1 อัตรา คือ

1. ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)

ประเภทวิชาการ จำนวน 1 อัตรา คือ

1. ตำแหน่ง ครูผู้ดูแลเด็ก

หน่วยตรวจสอบภายใน จำนวน 1 อัตรา คือ

1. ตำแหน่ง นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ป.ก/ช.ก)

การดำเนินการสรรหา

เพื่อให้เป็นไปตามแผนอัตรากำลังสามปี พ.ศ.2564 – พ.ศ.2566 องค์การบริหารส่วนตำบลเนินแจง ได้ดำเนินการสรรหาบุคลากร โดยกระบวนการต่างๆ ดังต่อไปนี้

1) หนังสือองค์การบริหารส่วนตำบลเนินแจง ที่ อน 72901/ว 563 ลงวันที่ 17 ธันวาคม 2564 เรื่อง ประชาสัมพันธ์การรับโอน (ย้าย) พนักงานส่วนท้องถิ่น

ประเภท วิชาการ

ตำแหน่ง ครูผู้ดูแลเด็ก จำนวน 1 อัตรา

ตำแหน่ง นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ป.ก/ช.ก) จำนวน 1 อัตรา

ประเภท ทั่วไป

ตำแหน่ง นายช่างโยธา ปง./ชง. จำนวน 1 อัตรา

ตำแหน่ง เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ปง./ชง. จำนวน 1 อัตรา

2) ได้ดำเนินการขอใช้บัญชี ตามแบบขอใช้บัญชีผู้สอบแข่งขันได้เพื่อบรรจุบุคคลเป็นข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2565 เมื่อวันที่ 31 มกราคม 2565

ตำแหน่ง ครูผู้ดูแลเด็ก จำนวน 1 อัตรา

ตำแหน่ง นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ป.ก/ช.ก) จำนวน 1 อัตรา

ตำแหน่ง เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ปง./ชง. จำนวน 1 อัตรา

3) หนังสือองค์การบริหารส่วนตำบลเนินแฉ่ง ที่ อน 72901/ว 193 ลงวันที่ 13 มิถุนายน 2565 เรื่อง ประชาสัมพันธ์การรับโอน (ย้าย) พนักงานส่วนท้องถิ่น

ประเภท อำนวยการ

ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น) จำนวน 1 อัตรา

ประเภท ทั่วไป

ตำแหน่ง นายช่างโยธา ปง./ชง. จำนวน 1 อัตรา

4) หนังสือองค์การบริหารส่วนตำบลเนินแฉ่ง ที่ อน 72901/ว 321 ลงวันที่ 18 สิงหาคม 2565 เรื่อง ประชาสัมพันธ์การรับโอน (ย้าย) พนักงานส่วนท้องถิ่น

ประเภท ทั่วไป

ตำแหน่ง นายช่างโยธา ปง./ชง. จำนวน 1 อัตรา

ผลการดำเนินการสรรหา

จากการดำเนินการสรรหาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลเนินแฉ่ง ตามอัตราตำแหน่งที่ว่าง จำนวน 6 อัตรา ในแผนอัตรากำล้างสามปี พ.ศ.2564 – พ.ศ.2566 นั้น มีผลการดำเนินการ คือไม่สามารถสรรหาบุคลากรมาบรรจุแต่งตั้งเป็นข้าราชการได้

ผลการดำเนินการตามแผนอัตรากำล้าง 3 ปี

ความสำเร็จตามแผนอัตรากำล้าง 3 ปี ในปีงบประมาณ พ.ศ.2565 จากกรอบแผนอัตรากำล้าง 3 ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลเนินแฉ่ง มีอัตราตำแหน่งว่างจำนวน 6 อัตรา ในการดำเนินการสรรหาบุคลากรในปีงบประมาณ พ.ศ.2565 ไม่สามารถดำเนินการสรรหาเพื่อบรรจุและแต่งตั้ง ตามแผนอัตรากำล้าง 3 ปี ได้ครบทุกตำแหน่ง

ปัญหา/อุปสรรค

1. ขาดบุคลากรในการปฏิบัติงานด้านอัตรากำล้างโดยตรง ทำให้การดำเนินการบางเรื่องล่าช้า ขาดความเข้าใจในเนื้องานที่แท้จริง บุคลากรที่ได้รับมอบหมาย มีงานหลายอย่างมีหลายหน้าที่ ทำให้ไม่สามารถปฏิบัติด้านนี้ได้ อย่างเต็มศักยภาพ

2. ข้อจำกัดในเรื่องของระเบียบและกฎหมาย ทำให้ไม่สามารถสรรหาบุคลากรมาบรรจุและแต่งตั้งได้ตามแผนอัตรากำล้าง 3 ปี ที่จัดทำไว้ได้

3. การประชาสัมพันธ์รับ โอน (ย้าย) อาจประชาสัมพันธ์ได้ไม่ทั่วถึง ทำให้ไม่สามารถหาบุคลากรมาบรรจุในอัตราตำแหน่งที่ว่างได้
4. องค์การบริหารส่วนตำบลเนินแจง เป็น องค์กรขนาดไม่ใหญ่มาก และมีข้อจำกัดเรื่องงบประมาณ อาจทำให้ขัดขวาง การตัดสินใจที่จะโอน (ย้าย) มาบรรจุและแต่งตั้งได้
5. กระบวนการสอบบรรจุแต่งตั้งมีหลายขั้นตอน ต้องใช้เวลา และมีผู้สอบผ่านน้อย ผู้สอบผ่านไม่เพียงพอกับอัตราตำแหน่งที่ว่างของ องค์การบริหารส่วนตำบลทั่วประเทศ

การวิเคราะห์ผลผลิตและประสิทธิภาพ (Productivity)

การดำเนินการตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 – 2566

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2565

จากการดำเนินการตามแผนอัตรากำลัง 3 ปีขององค์การบริหารส่วนตำบลเนินแจง เพื่อให้เป็นไปตามแผนที่จัดทำไว้นั้น ในปีงบประมาณ พ.ศ.2565 สามารถสรุปปัญหาอุปสรรคในการดำเนินการและสามารถวิเคราะห์ได้ ดังนี้

พนักงานส่วนตำบล

ด้านผลผลิตและประสิทธิภาพ (Productivity) สามารถวิเคราะห์ได้ ดังนี้

ตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี มีกรอบอัตรากำลังข้าราชการทั้งสิ้น 18 อัตรา มีตำแหน่งว่าง ทั้งหมด 6 อัตรา ไม่สามารถสรรหามาบรรจุแต่งตั้งได้ คิดเป็นอัตราร้อยละ 100 ของตำแหน่งว่างทั้งหมด ในปีงบประมาณ พ.ศ.2565 ยังคงมีอัตราว่าง 6 อัตรา คิดเป็นอัตราร้อยละ 33.33 ของกรอบอัตรากำลังข้าราชการทั้งหมด และมีข้าราชการตามกรอบอัตรากำลัง ทั้งสิ้น 13 อัตรา คิดเป็นอัตราร้อยละ 72.22

ด้านผลผลิต

สามารถวิเคราะห์ได้ว่าดำเนินการตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี ในด้านของผลผลิต ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 ไม่สามารถดำเนินการบรรจุแต่งตั้งได้ คงเหลืออัตราว่างจำนวน 6 ตำแหน่ง คิดเป็นอัตราร้อยละ 33.33 ของกรอบอัตรากำลังข้าราชการที่ว่างทั้งหมด

ด้านประสิทธิภาพ

ในการดำเนินการตามแผนอัตรากำลังสามปี ในส่วนของการสรรหาคณะกรมาบรรจุในตำแหน่งต่างๆ จำนวนทั้งหมด 18 อัตรา สำหรับข้าราชการ มีคนบรรจุอยู่ 13 อัตรา คิดเป็นอัตราร้อยละ 72.22 ของกรอบอัตรากำลังข้าราชการทั้งหมด จึงถือว่ามีประสิทธิภาพ

พนักงานจ้าง

ตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี มีกรอบพนักงานจ้างทั้งสิ้น 8 อัตรา มีตำแหน่งว่าง ทั้งหมด 1 อัตรา มีการบรรจุแต่งตั้งจำนวน 7 อัตรา คิดเป็นอัตราร้อยละ 87.50 จึงถือว่ามีประสิทธิภาพ

งบประมาณ

งบประมาณรายจ่ายประจำปี งบประมาณ 2565	= 21,110,000.00 บาท
งบประมาณรายจ่ายบุคลากรฯ งบประมาณ 2565	= 7,001,619.00 บาท
คิดเป็นร้อยละ	= 31.71
รายรับจริงประจำปีงบประมาณ 2565	= 24,936,633.50 บาท
รายจ่ายจริงด้านบุคลากรฯ ณ 30 ก.ย.65	= 6,278,202.00 บาท
คิดเป็นร้อยละ	= 28.40 บาท

สรุป ภาระค่าใช้จ่ายด้านเงินเดือน ประโยชน์ตอบแทนอื่นและเงินค่าจ้างของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล เนินแจง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2564 คิดเป็นอัตราร้อยละ 28.40 ไม่สูงกว่าร้อยละ 40 ของเงินงบประมาณรายจ่าย ประจำปี พ.ศ.2565 จึงเป็นไปตามมาตรา 35 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542

การวิเคราะห์สภาพปัญหาโดยรวมในการดำเนินการตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี

สามารถวิเคราะห์ได้ ดังนี้

1. การหาคนมาบรรจุแต่งตั้ง ในบางตำแหน่ง ไม่สามารถดำเนินการได้ ต้องรอหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องมีความพร้อม ดำเนินการให้
2. ขาดเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบงานบริหารงานบุคคลโดยตรง
3. จากปัญหาด้านงบประมาณ จึงมีความจำเป็นต้องพัฒนาบุคลากรให้สามารถทำหน้าที่ได้หลายหน้าที่ เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดในการปฏิบัติงาน
4. ผู้รับผิดชอบงานบุคลากร ขาดความรู้ความเข้าใจ ทำให้แผนฯ ไม่สามารถบรรลุผลสำเร็จเท่าที่ควร
5. มีการเปลี่ยนแปลง ระเบียบ หลักเกณฑ์ ทำให้ผู้รับผิดชอบต้องศึกษาทำความเข้าใจทำให้เกิดความล่าช้าในการทำงาน
6. การดำเนินการตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี ต้องเป็นไปตามแนวนโยบายของผู้บริหาร ซึ่งยากแก่การทำงาน

ข้อเสนอแนะ

1. ควรมอบอำนาจในการสรรหา การสอบให้ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อความรวดเร็วในการสรรหาบรรจุแต่งตั้ง ทดแทนอัตรากำลังที่ขาด
2. ควรจัดทำระเบียบหลักเกณฑ์ในการบริหารงานบุคคลให้สอดคล้องกับบริบทของแต่ละท้องถิ่นมากกว่ารับเพียงนโยบายจากส่วนกลางซึ่งไม่สามารถแก้ปัญหาให้แก่หน่วยงานได้อย่างแท้จริง
3. ควรดำเนินการอำนวยความสะดวก ปรับปรุงระเบียบ กฎหมาย หลักเกณฑ์ต่างๆ ให้ง่ายไม่ซับซ้อนไม่ยุ่งยาก เพื่อให้ท้องถิ่นมีบุคลากรมาปฏิบัติงานตามแผนอัตรากำลังที่ประกาศใช้ได้อย่างรวดเร็ว
