

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

วัตถุประสงค์

เพื่อให้ผู้บริหารได้ทราบผลการดำเนินการเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ และใช้สำหรับการวางแผนเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรบุคคลในสังกัดในอนาคต

ชื่อหน่วยงาน/ส่วนราชการ

องค์การบริหารส่วนตำบลกระดังงา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

วัน/เดือน/ปี ที่รายงาน

๒ ตุลาคม ๒๕๖๗

ผลการดำเนินการตามนโยบายหรือแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

การวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม (SWOT Analysis) เป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์สำหรับองค์กร ซึ่งเป็นเครื่องมือช่วยให้ผู้บริหารกำหนดจุดแข็ง จุดอ่อนขององค์กร จากสภาพแวดล้อมภายใน / โอกาส และอุปสรรค จากสภาพแวดล้อมภายนอก ตลอดจนผลกระทบจากปัจจัยต่าง ๆ ต่อการทำงานขององค์กร การวิเคราะห์ SWOT Analysis เป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์สถานการณ์ เพื่อให้ผู้บริหารทราบว่าองค์กรจะเดินทางไปทิศทางใด อีกทั้งยังเป็นการบ่งบอกว่าองค์กรจะมีการขับเคลื่อนไปยังเป้าหมายได้ดีหรือไม่ อย่างไร โดยการนำจุดอ่อนที่มีมาปรับปรุงแก้ไข และพัฒนาองค์กรให้มีประสิทธิภาพ ซึ่งสรุปผลการวิเคราะห์ SWOT Analysis ดังนี้

๑. ปัจจัยภายใน (Internal Environment Analysis) ได้แก่

๑.๑ S มาจากคำว่า Strengths หมายถึง จุดเด่นหรือจุดแข็ง ซึ่งเป็นผลการจากปัจจัยภายใน เป็นข้อดีที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในขององค์กร เช่น จุดแข็งด้านอัตรากำลัง ด้านการเงินและงบประมาณ ด้านการผลิต ด้านทรัพยากรบุคคล องค์กรจะต้องใช้ประโยชน์จากจุดแข็งในการกำหนดกลยุทธ์

๑.๒ W มาจาก Weaknesses หมายถึง จุดด้อยหรือจุดอ่อน ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็นปัญหาหรือข้อบกพร่องที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในต่าง ๆ ขององค์กร ซึ่งองค์กรจะต้องหาวิธีในการแก้ไขปัญหานั้น

๒. ปัจจัยภายนอก (External Environment Analysis) ได้แก่

๒.๑ O มาจาก Opportunities หมายถึง โอกาส เป็นผลจากการที่สภาพแวดล้อมภายนอกขององค์กร เอื้อประโยชน์หรือส่งเสริมการดำเนินงานขององค์กร โอกาสแตกต่างจากจุดแข็งตรงที่โอกาสเป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายใน ผู้บริหารที่ดีจะต้องแสวงหาโอกาสอยู่เสมอ และประโยชน์จากโอกาส

๒.๒ T มาจาก Threats หมายถึง อุปสรรค เป็นข้อจำกัดจากสภาพแวดล้อมภายนอก ซึ่งการบริหารจำเป็นต้องปรับกลยุทธ์ให้สอดคล้องและพยายามขจัดอุปสรรคต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นให้ได้จริง

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก โอกาส และข้อจำกัด (SWOT) ในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร

ขององค์การบริหารส่วนตำบลกระดังงา

๑. การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมด้านการบริหารจัดการ (Management)
๒. การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมด้านคน (Man)
๓. การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมด้านการเงิน (Money)
๔. การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมด้านเครื่องมือ (Machine)
๕. การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมด้านศีลธรรม (Mouality) และพฤติกรรม

จุดแข็ง S	จุดอ่อน W	โอกาส O	ข้อจำกัด T
การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมด้านการบริหารจัดการ (Management)			
-มีระเบียบกฎหมายเฉพาะในการทำงาน	-มีระบบอุปถัมภ์ในองค์กร ยากต่อการบริหารจัดการ	-มีอิสระในการแสดงความ คิดเห็นและเปิดโอกาสให้ บุคลากรมีส่วนร่วม	-ระเบียบกฎหมาย เปลี่ยนแปลงบ่อยครั้งเกิด ปัญหาในการบริหาร จัดการที่ต่อเนื่อง -ระเบียบ กระทรวงมหาดไทย ขาด แนวทางปฏิบัติในการ ดำเนินการที่ชัดเจน
การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมด้านคน (Man)			
-สามารถเปิดกรอบ อัตรากำลังตามภาระงานที่ เกิดขึ้นได้	-กรอบอัตรากำลัง มีตำแหน่งว่างหลาย ตำแหน่ง		-บุคลากรบางส่วนได้รับ การบรรจุแล้วถึงเวลาโอน กลับภูมิลำเนา
การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมด้านเงิน (Money)			
-งบประมาณรายจ่าย ประจำปี มีเพียงพอต่อการ พัฒนาบุคลากร	งบประมาณที่ใช้ในการ พัฒนารายบุคคลได้รับการ จัดสรรน้อย	สามารถใช้งบประมาณใน การเข้ารับการพัฒนาทัน ต่อเวลา	
การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมด้านเครื่องมืออุปกรณ์ (Machine)			
มีวัสดุ ครุภัณฑ์ อาคาร สถานที่ เครื่องอำนวยความสะดวก ความสะดวกทั่วถึง	บุคลากรขาดทักษะในการ ใช้เครื่องมือเทคโนโลยีที่มี ในการทำงาน	เทคโนโลยีสามารถช่วยใน การปฏิบัติงานได้อย่าง รวดเร็ว	เทคโนโลยีมีปัญหาตาม สภาพอากาศ ทำให้ สัญญาณติดขัด
การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมด้านศีลธรรม (Morality) และพฤติกรรม			
อบต.กระดังงา จัด กิจกรรมส่งเสริมคุณธรรม และจริยธรรมทุกปี	บุคลากรมีความเข้าใจ เข้าถึงระบบคุณธรรม จริยธรรม	บุคลากรมีความสำนึก มีจิตสาธารณะ	

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ขององค์การบริหารส่วนตำบลกระดังงา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗

๑. ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน	งบประมาณที่ใช้ (บาท)	ผลการเบิกจ่าย (บาท)	ระยะเวลาดำเนินการ
๑.จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อใช้ในการกำหนดโครงสร้างกรอบอัตรากำลังที่รองรับภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล	- ดำเนินปรับปรุงทำแผนอัตรากำลัง เพื่อกำหนดตำแหน่งหัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป สังกัดสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลกระดังงา	ไม่ใช้งบประมาณ	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๗
๒. จัดทำและดำเนินการตามแผนสรรหาข้าราชการและพนักงานจ้างให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงหรือทดแทนตำแหน่งที่โอนย้าย	-รายงานการสรรหาตำแหน่งสายงาน ผู้บริหารที่ว่างกรณีองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรายงานให้ ก.จ.ก.ท.และ ก.อบต. ดำเนินการสรรหา	ไม่ใช้งบประมาณ	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๗
๓.การรับสมัครคัดเลือกบุคคลเพื่อบรรจุแต่งตั้งเข้ารับราชการ หรือประกาศรับโอนย้ายพนักงานส่วนตำบล มาดำรงตำแหน่งที่ว่าง หรือประกาศรับสมัครบุคคลเพื่อเปลี่ยนสายงานที่สูงขึ้น	-ประชาสัมพันธ์/ประกาศ รับโอน ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ที่ว่าง ตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด	ไม่ใช้งบประมาณ	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๗

๒. ด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (ข้อมูลสถิติจำนวนผู้เข้ารับการฝึกอบรมหรือพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗)

ลำดับ	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินการ	งบประมาณที่ใช้ (บาท)	ผลการเบิกจ่าย (บาท)	ระยะเวลาในการ ดำเนินโครงการ	ผู้เข้าร่วมโครงการ
๑.	โครงการอบรมสัมมนาเชิงปฏิบัติการเพื่อ เพิ่มประสิทธิภาพการจัดทำคำขอ งบประมาณเงินอุดหนุนเฉพาะกิจผ่าน ระบบ SOLA และเตรียมความพร้อม องค์การบริหารส่วนตำบลในการเป็น หน่วยรับงบประมาณตาม พรบ.วิธีการ งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑	ผู้เข้ารับการฝึกอบรมสามารถ นำความรู้ที่ได้รับการการ ฝึกอบรมมาปฏิบัติงานได้ อย่างถูกต้อง	๖,๐๐๐	๖,๐๐๐	๑๖ – ๑๘ กันยายน ๒๕๖๗	นางอมรรัตน์ ทวีตังตระกูล นายสุพจน์ ณ บางช้าง นางสุภาพร เปี่ยมเจริญ นางอรุณี ดอกกุหลาบ นางสาววรารณณ์ แก่สีโลหิต นางสาวณปภัช สีสงคราม
๒.	โครงการขยายผลวิทยากรเพื่อทำหน้าที่ผู้ ถ่ายทอดความรู้เกี่ยวกับประวัติศาสตร์ ชาติไทยประจำท้องถื่นระดับอำเภอและ ระดับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (ครู ข) จังหวัดสมุทรสงคราม	ผู้เข้ารับการฝึกอบรมสามารถ นำความรู้ที่ได้รับการการ ฝึกอบรมมาปฏิบัติงานได้ อย่างถูกต้อง	๔,๒๐๐	๔,๒๐๐	๒ – ๔ กรกฎาคม ๒๕๖๗	นางสนทราย เกตุแก้ว นางสาวณปภัช สีสงคราม
๓.	หลักสูตร โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากร ท้องถิ่น สู่ความเป็นเลิศด้านกฎหมายและ สมรรถนะ เพื่อพัฒนาองค์กรให้ก้าวทันการ เปลี่ยนแปลงบริบทของสังคมอย่างยั่งยืน	ผู้เข้ารับการฝึกอบรมสามารถ นำความรู้ที่ได้รับการการ ฝึกอบรมมาปฏิบัติงานได้ อย่างถูกต้อง	๓,๙๐๐	๓,๙๐๐	๑๗ – ๑๙ พฤศจิกายน ๒๕๖๖	นายสุรศักดิ์ พิพิธิวิจิตรการ
สรุปผลการใช้จ่ายงบประมาณรวมทั้งสิ้น			๑๔,๑๐๐	๑๔,๑๐๐		
จำนวนสถิติผู้เข้ารับการอบรม ๑ คน อย่างน้อย ๑ ครั้ง ๑ หลักสูตร จำนวนทั้งสิ้น ๘ คน ต่อจำนวนพนักงานทั้งหมด ๑๑ คน คิดเป็นร้อยละ						๗๒.๗๓

สรุปสถิติจำนวนผู้เข้ารับการอบรม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

ประเภทตำแหน่ง	บริหารท้องถิ่น	อำนวยการท้องถิ่น	วิชาการ	ทั่วไป	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง	ครู	รวม
จำนวน	๑	๓	๒	๑			๑	๘

ข้อมูลสถิติตามกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ตามประเภทตำแหน่ง

จำแนกตามส่วนราชการ

ส่วนราชการ	ตำแหน่ง	จำนวนอัตรากำลังที่มีคนครองตำแหน่ง			
		พนักงาน	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง	พนักงานครู
อบต กระดังงา	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	๑			
	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	๑			
สำนักปลัด อบต	หัวหน้าสำนักปลัด	๑			
	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป	-			
	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑			
	นักทรัพยากรบุคคล	๑			
	นักจัดการงานทั่วไป	๑			
	เจ้าพนักงานธุรการ	๑			
	นักพัฒนาชุมชน		๑		
	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน			๑	
	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน			๑	
	ผู้ช่วยนักประชาสัมพันธ์			๑	
	ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล			-	
	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานงานธุรการ			๑	
	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ			-	
	พนักงานขับรถยนต์			๑	
	ภารโรง			-	
กองคลัง	ผู้อำนวยการกองคลัง	๑			
	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑			
	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑			
	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้			๑	

ข้อมูลสถิติตามกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ตามประเภทตำแหน่ง

จำแนกตามส่วนราชการ

ส่วนราชการ	ตำแหน่ง	จำนวนอัตรากำลังที่มีคนครองตำแหน่ง			
		พนักงาน	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง	พนักงานครู
กองคลัง(ต่อ)	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ			๑	
	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ			๑	
กองช่าง	ผู้อำนวยการกองช่าง	๑			
	ผู้ช่วยนายช่างโยธา			๑	
กองการศึกษาฯ	ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม	๑			
	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-			
	ครู				๑
กองสาธารณสุขฯ	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุข และสิ่งแวดล้อม	-			
หน่วยตรวจสอบภายใน	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	-			
	รวมทั้งสิ้น	๑๒	๑	๙	๑

ปัญหา/อุปสรรค

องค์การบริหารส่วนตำบลกระดังงา ขาดแคลนอัตรากำลัง ในตำแหน่งสายงานผู้บริหาร ได้แก่ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ตำแหน่งผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ส่งผลให้การปฏิบัติงานขาดความรู้ความเข้าใจด้านการศึกษา และด้านสาธารณสุข

ข้อเสนอแนะ

องค์การบริหารส่วนตำบลกระดังงา ประกาศรับโอน หรือย้าย ข้าราชการ พนักงานส่วนท้องถิ่น เพื่อบรรจุแต่งตั้งเพื่อให้ได้มาซึ่งผู้มีคุณสมบัติ และในระหว่างการสรรหา ได้มอบหมายให้ผู้ที่มีความรู้ความสามารถ รักษาราชการแทนไปพลางก่อน เพื่อแก้ไขปัญหาคนขาดแคลน

๒. กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ควรดำเนินการสรรหาตำแหน่งที่ขาดแคลนโดยเร่งด่วน เพื่อให้ได้คนมาดำรงตำแหน่งดังกล่าว

๓. หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการสอบคัดเลือก ควรมีความยืดหยุ่น หรือคัดเลือกเป็นกรณีพิเศษ เพื่อให้ได้คนมาทำงาน

(ลงชื่อ).....ผู้รายงาน
 (นางสาวณปภัช สีสงคราม)
 นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ