รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ (๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖)
****

วัตถุประสงค์

เพื่อให้ผู้บริหารได้ทราบผลการดำเนินการเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ และใช้สำหรับการวางแผนเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรบุคคลในสังกัดในอนาคต

ชื่อหน่วยงาน/ส่วนราชการ

องค์การบริหารส่วนตำบลกระดังงา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

วัน/เดือน/ปี ที่รายงาน

๒ ตุลาคม ๒๕๖๖

ผลการดำเนินการตามนโยบายหรือแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

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

๑. ปัจจัยภายใน (Internal Environment Analysis) ได้แก่

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

๑.๒ W มาจาก Weaknesses หมายถึง จุดด้อยหรือจุดอ่อน ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายในเป็นปัญญาหรือข้อบกพร่องที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในต่าง ๆ ขององค์กร ซึ่งองค์กรจะต้องหาวิธีในการแก้ไขปัญหานั้น

๒. ปัจจัยภายนอก (External Environment Analysis) ได้แก่

๒.๑ O มาจาก Opportunities หมายถึง โอกาส เป็นผลจากการที่สภาพแวดล้อมภายนอกขององค์กรเอื้อประโยชน์หรือส่งเสริมการดำเนินงานขององค์กร โอกาสแต่งต่างจากจุดแข็งตรงที่โอกาสเป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายใน ผู้บริหารที่ดีจะต้องเสาะแสวงหาโอกาสอยู่เสมอ และประโยชน์จากโอกาส

๒.๒ T มาจาก Threats หมายถึง อุปสรรค เป็นข้อจำกัดจากสภาพแวดล้อมภายนอก ซึ่งการบริหารจำเป็นต้องปรับกลยุทธ์ให้สอดคล้องและพยายามขจัดอุปสรรคต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นให้ได้จริง

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก โอกาส และข้อจำกัด (SWOT)
ในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลกระดังงา

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	-มีระบบอุปถัมภ์ในองค์กรยากต่อการบริหารจัดการ	-มีอิสระในการแสดงความคิดเห็นและเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วม	-ระเบียบกฎหมายเปลี่ยนแปลงบ่อยครั้งเกิดปัญหาในการบริหารจัดการที่ต่อเนื่อง -ระเบียบกระทรวงมหาดไทย ขาดแนวทางปฏิบัติในการดำเนินการที่ชัดเจน
การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมด้านคน (Man)			
-สามารถเปิดกรอบอัตรากำลังตามภาระงานที่เกิดขึ้นได้	-กรอบอัตรากำลังมีตำแหน่งว่างหลายตำแหน่ง		-บุคลากรบางส่วนได้รับการบรรจุแล้วถึงเวลาโอนกลับภูมิลำเนา
การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมด้านเงิน (Money)			
-งบประมาณรายจ่ายประจำปี มีเพียงพอต่อการพัฒนาบุคลากร	งบประมาณที่ใช้ในการพัฒนารายบุคคลได้รับการจัดสรรน้อย	สามารถใช้งบประมาณในการเข้ารับการพัฒนาทันต่อเวลา	
การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมด้านเครื่องมืออุปกรณ์ (Machine)			
มีวัสดุ ครุภัณฑ์ อาคารสถานที่ เครื่องอำนวยความสะดวกทั่วถึง	บุคลากรขาดทักษะในการใช้เครื่องมือเทคโนโลยีที่มีในการทำงาน	เทคโนโลยีสามารถช่วยในการปฏิบัติงานได้อย่างรวดเร็ว	เทคโนโลยีมีปัญหาตามสภาพอากาศ ทำให้สัญญาณติดขัด
การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมด้านศีลธรรม (Morality) และพฤติกรรม			
อบต.กระดังงา จัดกิจกรรมส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมทุกปี	บุคลากรมีความเข้าใจเข้าถึงระบบคุณธรรมจริยธรรม	บุคลากรมีความสามัคคีมีจิตสาธารณะ	

การฝึกอบรมประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ องค์การบริหารส่วนตำบลกระดังงา ตั้งงบประมาณสำหรับการพัฒนาบุคลากรแต่ละส่วนราชการ

ลำดับ	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินการ	งบประมาณ	ระยะเวลาในการดำเนินโครงการ	ผู้เข้าร่วมโครงการ	หมายเหตุ
๑.	การจัดซื้อจัดจ้างและบริหารพัสดุ ตามระเบียบกระทรวงการคลัง ว่าด้วยการจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๐ การบันทึกในระบบการจัดซื้อจัดจ้างภาครัฐด้วยอิเล็กทรอนิกส์ ระยะที่ ๕	ผู้เข้ารับการฝึกอบรมสามารถนำความรู้ที่ได้รับการการฝึกอบรมมาปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง	๔,๒๐๐	๙ – ๑๑ ธันวาคม ๒๕๖๕	นางสุภาพร เปี่ยมเจริญ ผู้อำนวยการกองคลัง	
๒.	การวิเคราะห์ความเสี่ยง การควบคุมภายใน และการจัดทำแผนบริหารความเสี่ยง เพื่อให้พ้นความรับผิด จาก พ.ร.บ. วินัยการเงินการคลังฯ	ผู้เข้ารับการอบรมสามารถนำความรู้จากการฝึกอบรมมาปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง	๔,๙๐๐	๖ – ๘ มกราคม ๒๕๖๖	-นางอมรรัตน์ ทวีตั้งตระกูล รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลกระดังงา -นางสุภาพร เปี่ยมเจริญ ผู้อำนวยการกองคลัง	
๓.	มาตรฐานกำหนดตำแหน่งและมาตรฐานวิทยฐานะการสร้างข้อตกลงข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (อปท.) ใหม่ การประเมินผลการปฏิบัติงานข้าราชการครู การดำเนินการช่วงเปลี่ยนผ่านให้ถูกต้อง	ผู้เข้ารับการอบรมสามารถนำความรู้จากการฝึกอบรมมาปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง	๓,๙๐๐	๑๒ – ๑๔ ธันวาคม ๒๕๖๕	นางสนทราย เกตุแก้ว ครู	
๔.	การประเมินข้อตกลงในการพัฒนางานข้าราชการครูหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖	ผู้เข้ารับการอบรมสามารถนำความรู้จากการฝึกอบรมมาปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง	๓,๙๐๐	๙ – ๑๒ มีนาคม ๒๕๖๖	-นางสนทราย เกตุแก้ว ครู -นางสาวณปภัช สีสงคราม นักทรัพยากรบุคคล	

ลำดับ	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินการ	งบประมาณ	ระยะเวลาในการดำเนินโครงการ	ผู้เข้าร่วมโครงการ	หมายเหตุ
๕.	การปรับปรุง ปิดบัญชี และการจัดทำงบการเงินองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕	ผู้เข้ารับการอบรมสามารถนำความรู้จากการฝึกอบรมมาปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง	๓,๙๐๐	๑๔ - ๑๖ ตุลาคม ๒๕๖๕	นางสาวนพรัตน์ ใจหลัก เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	
๖.	การจัดเก็บภาษีที่ดินและสิ่งปลูกสร้าง ภาษีป้าย ให้ถูกต้องตามกฎหมาย โดยระบบ LTX๓๐๐๐ v.๔.๐ ปรับปรุงมาตรา ๑๐ จัดทำทะเบียนคุมรายหมู่บ้าน ถ่ายโอนปีภาษี (ปิดโปรแกรมอัตโนมัติ) และแจกแผนที่แม่บทพร้อมบันทึกทะเบียนสินทรัพย์เพื่อรองรับ LTAX online รุ่น ๙	ผู้เข้ารับการอบรมสามารถนำความรู้จากการฝึกอบรมมาปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง	๔,๕๐๐	๑๖ - ๑๘ ธันวาคม ๒๕๖๕	นายสุรศักดิ์ พิพิธวิจิตรการ เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	
๗.	การใช้งานระบบสนเทศการศึกษาท้องถิ่น ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และสถานศึกษาในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖	ผู้เข้ารับการอบรมสามารถนำความรู้จากการฝึกอบรมมาปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง	๓,๙๐๐	๒๔ - ๒๗ พฤษภาคม ๒๕๖๖	นางสนทราย เกตุแก้ว ครู	
๘.	อบรมบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลและการทำงานร่วมกันในท้องถิ่น หลักสูตรการสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพเพื่อการบริหารจัดการชุมชนแบบมีส่วนร่วม	ผู้เข้ารับการอบรม มีความรักสามารถร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงานและสร้างเครือข่ายในการทำงาน ระหว่างพนักงานในองค์กร ผู้นำ ชุมชน	๕๐,๐๐๐	๒๐ - ๒๒ มิถุนายน ๒๕๖๖	คณะผู้บริหาร สมาชิกสภา พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ พนักงานครู และพนักงานจ้าง ในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลกระดังงา จำนวน ๓๖ คน	

ลำดับ	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินการ	งบประมาณ	ระยะเวลาในการดำเนินโครงการ	ผู้เข้าร่วมโครงการ	หมายเหตุ
๙.	การเตรียมความพร้อมสำหรับการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙	ผู้เข้ารับการอบรมสามารถนำความรู้จากการฝึกอบรมมาปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง	๓,๙๐๐	๕ – ๗ เมษายน ๒๕๖๖	นางสาวณปภัช สีสงคราม นักทรัพยากรบุคคล	
๑๐.	การใช้โปรแกรมจัดการกองทุนหลักประกันสุขภาพในระดับท้องถิ่นหรือพื้นที่ กปท. รุ่น ๑ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖	เข้ารับการอบรมสามารถนำความรู้จากการฝึกอบรมมาปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง	๓,๙๐๐	๒๒ – ๒๓ ธันวาคม ๒๕๖๕	นางอ้อมพร สินไชย นักพัฒนาชุมชน ปฏิบัติราชการแทน ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	
จำนวนสถิติผู้เข้ารับการอบรม ๑ คน อย่างน้อย ๑ ครั้ง ๑ หลักสูตร จำนวนทั้งสิ้น ๒๐ คน ต่อจำนวนพนักงานทั้งหมด คิดเป็นร้อยละ					๑๐๐	

สรุปสถิติจำนวนผู้เข้ารับการอบรม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

ประเภทตำแหน่ง	บริหารท้องถิ่น	อำนวยการท้องถิ่น	วิชาการ	ทั่วไป	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง	ครู	รวม
จำนวน	๒	๒	๒	๓	๑	๙	๑	๒๐

ข้อมูลสถิติตามกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ ตามประเภทตำแหน่ง

จำแนกตามส่วนราชการ

ส่วนราชการ	ตำแหน่ง	จำนวนอัตรากำลังที่มีคนครองตำแหน่ง			
		พนักงาน	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง	พนักงานครู
อบต กระดังงา	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	๑			
	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	๑			
สำนักปลัด อบต	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑			
	นักทรัพยากรบุคคล	๑			
	เจ้าพนักงานธุรการ	๑			
	นักพัฒนาชุมชน		๑		
	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน			๑	
	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน			๑	
	ผู้ช่วยนักประชาสัมพันธ์			๑	
	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานงานธุรการ			๑	
	พนักงานขับรถยนต์			๑	
กองคลัง	ผู้อำนวยการกองคลัง	๑			
	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑			
	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑			
	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้			๑	
	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ			๑	
	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ			๑	
กองช่าง	ผู้อำนวยการกองช่าง	๑			
	ผู้ช่วยนายช่างโยธา			๑	
กองการศึกษาฯ	ครู				๑
	รวมทั้งสิ้น	๙	๑	๙	๑

ปัญหา/อุปสรรค

องค์การบริหารส่วนตำบลกระดังงา ขาดแคลนอัตรากำลัง ในตำแหน่งสายงานผู้บริหาร ได้แก่ ตำแหน่งผู้อำนวยการกองการศึกษา 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