

แบบฟอร์มการรายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖ (๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖)

วัตถุประสงค์

เพื่อให้ผู้บริหารได้ทราบผลการดำเนินการ เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ประจำปี ๒๕๖๖ และใช้สำหรับการวางแผนเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรบุคคลในสังกัด ในอนาคต

ชื่อหน่วยงาน/ส่วนราชการ องค์การบริหารส่วนตำบลภูเวียง

ปีงบประมาณ ๒๕๖๖

วัน/เดือน/ปี ที่รายงาน ๒ ตุลาคม ๒๕๖๖

- ผลการดำเนินการตามนโยบายหรือแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖ การดำเนินการ มีดังนี้

การวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม (SWOT Analysis) เป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์ สำหรับองค์กร ซึ่งช่วยผู้บริหารกำหนด จุดแข็งและจุดอ่อน ขององค์กร จากสภาพแวดล้อมภายใน โอกาสและอุปสรรคจากสภาพแวดล้อมภายนอก ตลอดจนผลกระทบจากปัจจัยต่าง ๆ ต่อการทำงานขององค์กร การวิเคราะห์ SWOT Analysis เป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์สถานการณ์ เพื่อให้ ผู้บริหารรู้จักจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคขององค์กร ซึ่งจะช่วยให้ทราบว่าองค์กร ได้เดินทางมาถูกทิศและไม่ หลงทาง นอกจากนี้ยังบอกได้ว่าองค์กรมีแรงขับเคลื่อนไปยังเป้าหมายได้ดีหรือไม่ มั่นใจได้อย่างไรว่าระบบการ ทำงานในองค์กรยังมีประสิทธิภาพอยู่ มีจุดอ่อนที่จะต้องปรับปรุงอย่างไร ซึ่งการวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม SWOT Analysis ดังนี้

๑. ปัจจัยภายใน (Internal Environment Analysis) ได้แก่

๑.๑ S มาจาก Strengths

หมายถึง จุดเด่นหรือจุดแข็ง ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็นข้อดีที่ เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในองค์กร เช่น จุดแข็งด้านกำลังคน จุดแข็งด้านการเงิน จุดแข็งด้านการผลิต จุดแข็ง ด้านทรัพยากรบุคคล องค์กรจะต้องใช้ประโยชน์จากจุดแข็งในการกำหนดกลยุทธ์

๑.๒ W มาจาก Weaknesses

หมายถึง จุดด้อยหรือจุดอ่อน ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็น ปัญหาหรือข้อบกพร่องที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในต่างๆ ขององค์กร ซึ่งองค์กรจะต้องหาวิธีในการแก้ปัญหานั้น

๒. ปัจจัยภายนอก (External Environment Analysis) ได้แก่

๒.๑ O มาจาก Opportunities

หมายถึง โอกาส เป็นผลจากการที่สภาพแวดล้อม ภายนอกขององค์กรเอื้อประโยชน์หรือส่งเสริมการดำเนินงานขององค์กร โอกาสแตกต่างจากจุดแข็งตรงที่โอกาสนั้น เป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายนอก แต่จุดแข็งนั้นเป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายใน ผู้บริหารที่ดีจะต้องเสาะแสวงหาโอกาสอยู่เสมอ และใช้ประโยชน์จากโอกาสนั้น

๒.๒ T มาจาก Threats

หมายถึง อุปสรรค เป็นข้อจำกัดที่เกิดจากสภาพแวดล้อม ภายนอก ซึ่งการบริหารจำเป็นต้องปรับกลยุทธ์ให้สอดคล้องและพยายามขจัดอุปสรรคต่างๆ ที่เกิดขึ้นให้ได้จริง

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก โอกาส และข้อจำกัด (SWOT)

ในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลภูเวียง

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 กระบวนการทางไทยหนังสือชักข้อ ไม่มี ความชัดเจน ขาดแนวทางในการดำเนินการที่ถูกต้อง
การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมด้านคน (Man)			
- สามารถเปิดกรอบอัตรากำลังตามภาระงานที่เกิดขึ้นได้	- บุคลากรมีความรู้ ความสามารถที่แตกต่าง	ให้บริการสาธารณสุขรวดเร็วทั่วถึง	- บุคลากรบางส่วนได้รับการบรรจุแล้วถึงเวลาโอนกลับภูมิลำเนา

<p>- มีบุคลากรทางสาธารณสุขในสังกัด สะดวกต่อการรับบริการสาธารณสุข</p> <p>- ขอบเขตการทำงานมีความชัดเจน ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง</p>	<p>กัน ทำงานแทนกันไม่ได้</p> <p>- ขาดการประเมินผล การปฏิบัติงานอย่างมี ประสิทธิภาพ</p>		
การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมด้านเงิน (Money)			
<p>-งบประมาณรายจ่ายประจำปีมี เพียงพอต่อการพัฒนาบุคลากร</p>	<p>งบประมาณที่ใช้ในการ พัฒนารายบุคคลได้รับ การจัดสรรน้อย</p>	<p>องค์การบริหารส่วนตำบลภูเวียง สามารถให้ งบประมาณในการเข้ารับการพัฒนาทันต่อ เวลา</p>	
การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมด้านเครื่องมืออุปกรณ์ (Machine)			
<p>- มีวัสดุ ครุภัณฑ์ อาคารสถานที่ เครื่องอำนวยความสะดวกทั่วถึง</p>	<p>บุคลากรยังขาดทักษะใน การใช้เครื่องมือ เทคโนโลยีที่มีในการ ทำงาน</p>	<p>เทคโนโลยีที่มีสามารถทำงานได้รวดเร็วและ ทันเวลาและเหตุการณ์</p>	<p>เทคโนโลยีมีปัญหาตามสภาพอากาศและที่ตั้งทำให้ ไม่สามารถทำงานได้ในเวลาเร่งด่วน</p>
การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมด้านศีลธรรม (Morality) และพฤติกรรม			
<p>องค์การบริหารส่วนตำบลภูเวียง ตั้ง งบประมาณสำหรับส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมทุกปี</p>	<p>บุคลากรหลากหลาย ประเภทตำแหน่ง หลากหลายคุณวุฒิ และ ประสบการณ์ทำให้ไม่ เข้าใจในระบบคุณธรรม จริยธรรมเท่าที่ควร</p>	<p>- บุคลากรมีการทำงานเป็นทีมและสามัคคีกัน รับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกันยอมรับการ เปลี่ยนแปลงและมีจิตสาธารณะ</p> <p>-บุคลากรนับถือศาสนาเดียวกัน สะดวกต่อ การดำเนินกิจกรรมส่วนรวม</p>	

๓, ๔. การฝึกอบรม ปี ๒๕๖๖ องค์การบริหารส่วนตำบลภูเวียง ตั้งงบประมาณในการพัฒนาในภาพรวมแต่ละงาน แต่ละส่วนราชการ เพื่อให้พนักงานส่วนตำบลรายตำแหน่ง ไปพัฒนาในสายอาชีพ ทั้งในสายงานและการทำงานร่วมกัน หรือกิจกรรมอื่นๆ ที่เกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ดังนี้

ลำดับ	โครงการหรือกิจกรรม (๑)	ผลการดำเนินการของโครงการหรือกิจกรรม (๒)	งบประมาณ (๓)		ระยะเวลาในการดำเนินโครงการหรือกิจกรรม (๔)	ผู้เข้าร่วมโครงการหรือกิจกรรม (๖)
			งบประมาณที่มีสำหรับจัดสรรหลักสูตรนี้	งบประมาณที่ใช้ในหลักสูตรนี้		
๑	การจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุ ตามระเบียบกระทรวงการคลัง ว่าด้วยการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๐ การบันทึกในระบบการจัดซื้อจัดจ้างภาครัฐด้วยอิเล็กทรอนิกส์ ระยะที่ ๕	ผู้เข้ารับการอบรม สามารถนำความรู้จากการฝึกอบรมมาปฏิบัติงานได้	๔,๒๐๐	๔,๒๐๐	๙ - ๑๑ ธันวาคม ๒๕๖๕	นายศักรินทร์ เฉยียงหงษ์ เจ้าพนักงานพัสดุ
๒	การวิเคราะห์ความเสี่ยง การควบคุมภายใน และการจัดทำแผนบริหารความเสี่ยง เพื่อให้พ้นความรับผิดจาก พ.ร.บ.วินัยการเงินการคลังฯ	ผู้เข้ารับการอบรม สามารถนำความรู้จากการฝึกอบรมมาปฏิบัติงานได้	๔,๙๐๐	๔,๙๐๐	๖ - ๘ มกราคม ๒๕๖๖	นายบัญชา พลพิทักษ์ หัวหน้าสำนักปลัด
๓	นักวิชาการศึกษา รุ่น ๗๔	ผู้เข้ารับการอบรม สามารถนำความรู้จากการฝึกอบรมมาปฏิบัติงานได้	๓๕,๕๐๐	๓๕,๕๐๐	๓-๑๓ ธันวาคม ๒๕๖๕	นางพรรณทิพย์ วงทรงยศ นักวิชาการศึกษา

๔	มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง และมาตรฐานวิทยฐานะการ สร้างข้อตกลงข้าราชการครู การประเมินวิทยฐานะ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (อปท.) ใหม่ การประเมินผลการ ปฏิบัติงานข้าราชการครู การ ดำเนินการช่วงเปลี่ยนผ่านให้ ถูกต้อง	ผู้เข้ารับการ อบรม สามารถ นำความรู้จาก การฝึกอบรมมา ปฏิบัติงานได้	๓,๙๐๐	๓,๙๐๐	๑๒-๑๔ ธันวาคม ๒๕๖๕	นายชวล iewicz โพธิ์ ผู้อำนวยการกองการศึกษา
๕	การประเมินข้อตกลงในการ พัฒนางานข้าราชการครูหรือ พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาขององค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖	ผู้เข้ารับการ อบรม สามารถ นำความรู้จาก การฝึกอบรมมา ปฏิบัติงานได้	๓,๙๐๐	๓,๙๐๐	๙-๑๒ มีนาคม ๒๕๖๖	นายชวล iewicz โพธิ์ ผู้อำนวยการกองการศึกษา
๖	การปรับปรุง ปิดบัญชี และ การจัดทำงบการเงินองค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕	ผู้เข้ารับการ อบรม สามารถ นำความรู้จาก การฝึกอบรมมา ปฏิบัติงานได้	๓,๙๐๐	๓,๙๐๐	๑๔-๑๖ ตุลาคม ๒๕๖๕	๑.นายประภาส ประทุมมา ผู้อำนวยการกองคลัง

๗	การจัดเก็บภาษี ที่ดินและสิ่งปลูกสร้างและภาษีป้ายให้ถูกต้องตามกฎหมายโดยระบบ LTX๓๐๐๐V๔.๐ ปรับปรุงมาตรา ๑๐ จัดทำทะเบียนคุมรายหมู่บ้านถ่ายโอนปีภาษี (ปิดโปรแกรมอัตโนมัติ) และแจกแผนที่แม่บทพร้อมบันทึกทะเบียนสินทรัพย์ เพื่อบริการรับ Ltax online รุ่น ๙	ผู้เข้ารับการอบรม สามารถนำความรู้จากการฝึกอบรมมาปฏิบัติงานได้	๔,๕๐๐	๔,๕๐๐	๑๖-๑๘ ธันวาคม ๒๕๖๕	๑.นางนภัทร ศิริวงษ์ เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้
๘	การจัดทำข้อตกลงในการพัฒนางาน Performane Agreemente : PA สำหรับข้าราชการครู พนักงานครู และบุคลากรทางการศึกษา	ผู้เข้ารับการอบรม สามารถนำความรู้จากการฝึกอบรมมาปฏิบัติงานได้	๓,๙๐๐	๓,๙๐๐	๑๘-๒๐ พฤศจิกายน ๒๕๖๕	๑.นางนิสากร อติรัตนวงษ์ ครู
๙	บทบาทท้องถิ่นไทยกับการกระจายอำนาจเพื่อการไปต่ออย่างยั่งยืน	ผู้เข้ารับการอบรม สามารถนำความรู้จากการฝึกอบรมมาปฏิบัติงานได้	๑,๘๐๐	๑,๘๐๐	๒๘ กุมภาพันธ์ - ๓ มีนาคม ๒๕๖๖	๑. นางสาวนิภาพร กงษา นายกองค์การบริหารส่วนตำบลภูเวียง ๒. ดร.วรพนธ์ จันทธีระยานนท์ รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบล

๑๐	การพัฒนาศักยภาพท้องถิ่นสู่ความเป็นเมืองตามหลักการกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่นไทย	ผู้เข้ารับการอบรม สามารถนำความรู้จากการฝึกอบรมมาปฏิบัติงานได้	๑,๘๐๐	๑,๘๐๐	๒๓-๒๕ พฤศจิกายน ๒๕๖๕	๑. นางสาวนิภาพร กงษา นายกองค์การบริหารส่วนตำบลภูเวียง ๒. ดร.วรพนธ์ จันทธีระยานนท์ รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบล
๑๑	การเตรียมความพร้อมสำหรับการจัดทำแผนอัตรากำลังสามปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๘	ผู้เข้ารับการอบรม สามารถนำความรู้จากการฝึกอบรมมาปฏิบัติงานได้	๓,๙๐๐	๓,๙๐๐	๕ - ๗ เมษายน ๒๕๖๖	จ.ส.อ.ไชยศิริ แซ่เตีย นักทรัพยากรบุคคล
๑๒	การใช้งานระบบสารสนเทศการศึกษาท้องถิ่น ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และสถานศึกษาในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖	ผู้เข้ารับการอบรม สามารถนำความรู้จากการฝึกอบรมมาปฏิบัติงานได้	๓,๙๐๐	๓,๙๐๐	๒๔-๒๗ พฤษภาคม ๒๕๖๖	นายชลล เขียวโพธิ์ ผู้อำนวยการกองการศึกษา
	จำนวนสถิติผู้เข้ารับการอบรม ๑ คนอย่างน้อย ๑ ครั้งหรือ ๑ หลักสูตร ๑๐ คน จากจำนวนกรอบอัตรากำลัง ๒๗ อัตรา					$10 \times 100 \div 27 = 37.04 \%$
	(๕) คิดเป็นร้อยละ					๓๗.๐๔ %

สรุปสถิติจำนวนผู้เข้ารับการอบรม ตามสายงาน

ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖

ประเภทตำแหน่ง	บริหารท้องถิ่น	อำนวยการ ท้องถิ่น	วิชาการ	ทั่วไป	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง	รวม
จำนวน	๒	๓	๓	๒	-	-	๑๐

๖.ข้อมูลสถิติตาม กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ตามประเภทตำแหน่ง

จำแนกตามส่วนราชการ

ส่วนราชการ	งาน	จำนวนพนักงาน(อัตราที่มี)			
		พนักงาน	ลจ.ประจำ	พ.ภารกิจ	พ.ทั่วไป
อบต.ภูเวียง	ปลัด อบต.	๑	-	-	-
	รองปลัด อบต.	๑	-	-	-
สำนักปลัด	หัวหน้าสำนักปลัด	๑	-	-	-
	งานบริหารงานทั่วไป	๑	-	๑	๑
	งานกฎหมายและคดี	๑	-	-	-
	งานวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑	-	๑	-
	งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน	๑	-	-	-
	งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๑	-	๑	-
	งานการเจ้าหน้าที่	๑	-	-	-
กองคลัง	ผู้อำนวยการกองคลัง	๑	-	-	-
	งานการเงินและบัญชี	๑	-	๑	-
	งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้	๒	-	-	-
	งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ	๑	-	๑	-
กองช่าง	ผู้อำนวยการกองช่าง	๑	-	-	-
	งานก่อสร้าง	๑	-	๑	-
	งานก่อสร้างออกแบบ และควบคุมอาคาร	-	-	-	-
กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม	ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	๑	-	-	-
	งานบริหารการศึกษา	๑	-	๑	-

	งานส่งเสริมการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม	-	-	-	-
	งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๑	-	๗	๑
	รวม	๑๙	-	๗	๑

จำนวนบุคลากร จำแนกตามประเภทตำแหน่ง

ประเภทตำแหน่ง	บริหารท้องถิ่น	อำนวยการ ท้องถิ่น	วิชาการ	ทั่วไป	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง	รวม
จำนวน	๒	๔	๑๐	๔	-	๗	๒๗

๗. ปัญหา/อุปสรรค

๑. กองช่าง องค์การบริหารส่วนตำบลภูเวียง เป็นสายงานด้านการช่าง ต้องใช้ผู้ที่มีประสบการณ์ด้านการช่าง มาบรรจุแต่งตั้ง แต่ ตำแหน่งที่ว่าง ไม่มีคน โอนมา ซึ่งสร้างปัญหา เกี่ยวกับปัญหางานช่างอยู่ไม่น้อย ประกอบกับที่แล้มา องค์การบริหารส่วนตำบลภูเวียง ร้องขอให้กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น สอบแข่งขันในตำแหน่งที่ว่าง แต่ไม่มีผู้สอบผ่าน หรือมีแต่ไม่เพียงพอ สำหรับการร้องขอของท้องถิ่นทั่วประเทศ จึงทำให้ อปท. เกิดปัญหาในการต้องการคนในการ แต่งตั้งดังกล่าว

๒. พนักงานส่วนตำบลบรรจุใหม่ โอนย้าย กลับภูมิลำเนา เมื่อบรรจุแต่งตั้งครบ ๒ ปี ตามเงื่อนไข การโอน หรือการย้าย ทำให้ขาดแคลนคนทำงาน

๘. ข้อเสนอแนะ

๑. องค์การบริหารส่วนตำบลภูเวียง ประกาศรับโอน หรือย้าย ทั้งข้าราชการ พนักงานส่วนท้องถิ่น เพื่อบรรจุแต่งตั้ง เพื่อให้ได้มาซึ่งผู้มีคุณสมบัติ และใน ระหว่างการสรรหา แต่งตั้งให้คนที่มีความรู้ความสามารถ เพื่อรักษาการในตำแหน่ง หรือ รักษาราชการแทน ไปพลางก่อน เพื่อแก้ไขปัญหาคนขาดแคลนในขณะนี้

๒. กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น ควรดำเนินการสรรหาตำแหน่งที่ขาดแคลน โดยเร่งด่วน เพื่อให้ได้คนมาทำงานในตำแหน่งดังกล่าว

๓. หลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการสอบคัดเลือกในตำแหน่ง ที่ขาดแคลนควรมีความยืดหยุ่น หรือ คัดเลือกกรณีพิเศษ เพื่อให้ได้คนมาทำงานดังกล่าว

๔. หลักเกณฑ์การโอน ควรกำหนดระยะเวลา ให้นานกว่า ๒ ปี เพื่อให้ อปท. มีคนปฏิบัติงาน

ผู้รายงาน

(ไชยศิริ แซ่เตีย)

ตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคล

ผู้บังคับบัญชา

(นายบัญชา พลพิทักษ์)

ตำแหน่ง หัวหน้าสำนักปลัด