

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล องค์การบริหารส่วนตำบลภูเวียง
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

ที่	โครงการ / กิจกรรม	ผลการดำเนินการ	งบประมาณ	ผลการเบิกจ่าย	ระยะเวลาดำเนินการ
๑	การดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙	การบริหารการวางแผนอัตรากำลังคนขององค์การบริหาร ส่วนตำบลภูเวียง เป็นสิ่งสำคัญและมีความสัมพันธ์กับการ กำหนดอัตราเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน ประโยชน์ ตอบแทนอื่น และสวัสดิการอื่น ๆ อีกมากมาย	ไม่ใช้งบประมาณ	ไม่ใช้งบประมาณ	ต.ค. ๖๖ - ก.ย. ๖๗
๒	การจัดทำแผนการพัฒนาศักยภาพ ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙	องค์การบริหารส่วนตำบลภูเวียง มีการดำเนินการตาม แผนการ พัฒนาศักยภาพ ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙	ไม่ใช้งบประมาณ	ไม่ใช้งบประมาณ	ต.ค. ๖๖ - ก.ย. ๖๗
๓	มีการสรรหาบุคลากรตามกรอบอัตรากำลัง เช่น การบรรจุแต่งตั้ง การโอน (ย้าย) การ บรรจุเข้ารับราชการ การสรรหาพนักงานจ้าง	องค์การบริหารส่วนตำบลภูเวียง มีการสรรหาบุคลากรตาม กรอบอัตรากำลัง ๓ ปีประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙	ไม่ใช้งบประมาณ	ไม่ใช้งบประมาณ	ต.ค. ๖๖ - ก.ย. ๖๗
๔	มีการประเมิน ประสิทธิภาพและประสิทธิผล การปฏิบัติงานตามแบบ ประเมินผลการ ปฏิบัติงาน	องค์การบริหารส่วนตำบลภูเวียง มีระบบการประเมินการ ปฏิบัติงาน	ไม่ใช้งบประมาณ	ไม่ใช้งบประมาณ	ต.ค. ๖๖ - ก.ย. ๖๗

**การรายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ (๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๗)**

วัตถุประสงค์

เพื่อให้ผู้บริหารได้ทราบผลการดำเนินการเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ประจำปี ๒๕๖๗ และใช้สำหรับการวางแผนเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรบุคคลในสังกัดในอนาคต

ชื่อหน่วยงาน/ส่วนราชการ องค์การบริหารส่วนตำบลภูเวียง
ปีงบประมาณ ๒๕๖๗ วัน/เดือน/ปี ที่รายงาน ๒ ตุลาคม ๒๕๖๗

๑. ผลการดำเนินการตามนโยบายหรือแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗) การดำเนินการ มีดังนี้

การวิเคราะห์สถานะแวดล้อม (SWOT Analysis) เป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์สำหรับองค์กร ซึ่งช่วยผู้บริหารกำหนด จุดแข็งและ จุดอ่อน ขององค์กร จากสภาพแวดล้อมภายใน โอกาสและอุปสรรคจากสภาพแวดล้อมภายนอก ตลอดจนผลกระทบจากปัจจัยต่าง ๆ ต่อการทำงานขององค์กร การวิเคราะห์ SWOT Analysis เป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์สถานการณ์เพื่อให้ผู้บริหารรู้จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคขององค์กร ซึ่งจะช่วยให้ทราบว่าองค์กรได้เดินทางมาถูกทิศและไม่หลงทางนอกจากนี้ยังบอกได้ว่าองค์กรมีแรงขับเคลื่อนไปยังเป้าหมายได้ดีหรือไม่ มั่นใจได้อย่างไรว่าระบบการทำงานในองค์กรยังมีประสิทธิภาพอยู่ มีจุดอ่อนที่จะต้องปรับปรุงอย่างไร ซึ่งการวิเคราะห์สถานะแวดล้อม SWOT Analysis ดังนี้

๑. ปัจจัยภายใน (Internal Environment Analysis) ได้แก่

๑.๑ S มาจาก Strengths หมายถึง จุดเด่นหรือจุดแข็ง ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็นข้อดีที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในองค์กร เช่น จุดแข็งด้านกำลังคน จุดแข็งด้านการเงิน จุดแข็งด้านการผลิต จุดแข็ง ด้านทรัพยากรบุคคล องค์กรจะต้องใช้ประโยชน์จากจุดแข็งในการกำหนดกลยุทธ์

๑.๒ W มาจาก Weaknesses หมายถึง จุดด้อยหรือจุดอ่อน ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็น ปัญหาหรือข้อบกพร่องที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในต่างๆ ขององค์กร ซึ่งองค์กรจะต้องหาวิธีในการแก้ปัญหา

๒. ปัจจัยภายนอก (External Environment Analysis) ได้แก่

๒.๑ O มาจาก Opportunities หมายถึง โอกาส เป็นผลจากการที่สภาพแวดล้อมภายนอกขององค์กรเอื้อประโยชน์หรือส่งเสริมการดำเนินงานขององค์กรโอกาสแตกต่างจากจุดแข็งตรงที่โอกาสนั้นเป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายนอก แต่จุดแข็งนั้นเป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายใน ผู้บริหารที่ดีจะต้องเสาะแสวงหาโอกาสอยู่เสมอ และใช้ประโยชน์จากโอกาสนั้น

๒.๒ T มาจาก Threats หมายถึง อุปสรรค เป็นข้อจำกัดที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายนอก ซึ่งการบริหารจำเป็นต้องปรับกลยุทธ์ให้สอดคล้องและพยายามขจัดอุปสรรคต่างๆ ที่เกิดขึ้นให้ได้จริง

วิเคราะห์ปัจจัยภายในภายนอกโอกาสและข้อจำกัด (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)			
-มีระเบียบกฎหมายเฉพาะ ในการทำงานท้องถิ่น	- มีระบบอุปถัมภ์ใน องค์กรยากต่อการ บริหารจัดการ	-มีอิสระในการแสดงความคิดเห็น และเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วม	-ระเบียบกฎหมายเปลี่ยนแปลง บ่อยครั้งเกิดปัญหาในการบริหาร จัดการที่ต่อเนื่อง -ระเบียบกระทรวงมหาดไทย หนังสือชักข้อไม่มีความชัดเจน ขาดแนวทางในการดำเนินการที่ ถูกต้อง
การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมด้านคน (Man)			
- สามารถเปิดกรอบอัตรา กำลังตามภาระงานที่เกิดขึ้น ได้	- บุคลากรมีความรู้ ความสามารถที่ แตกต่างกันทำงานแทน กันไม่ได้	ให้บริการสาธารณสุขรวดเร็ว ทั่วถึง	- บุคลากรบางส่วนได้รับการบรรจุ แล้วถึงเวลาโอน กลับภูมิลำเนา
- มีบุคลากรทางสาธารณสุข ในสังกัด สะดวกต่อการรับ บริการสาธารณสุข - ขอบเขตการทำงานมีความ ชัดเจนตามมาตรฐานก าหนดตำแหน่ง	- ขาดการประเมินผล การปฏิบัติงานอย่างมี ประสิทธิภาพ		
การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมด้านเงิน (Money)			
-งบประมาณรายจ่ายประจำ ปี มีเพียงพอต่อการพัฒนา บุคลากร	งบประมาณที่ใช้ใน การพัฒนาบุคลากร ได้รับการจัดสรรน้อย	องค์การบริหารส่วนตำบลภูเวียง สามารถให้งบประมาณในการเข้า รับการพัฒนาทันต่อเวลา	
การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมด้านเครื่องมืออุปกรณ์ (Machine)			
- มีวัสดุ ครุภัณฑ์ อาคาร สถานที่ เครื่องอำนวยความสะดวก สะดวกทั่วถึง	บุคลากรยังขาด ทักษะในการใช้ เครื่องมือเทคโนโลยีที่ มีในการทำงาน	เทคโนโลยีที่มีสามารถทำงานได้ รวดเร็วและทันเวลาและ เหตุการณ์	เทคโนโลยีมีปัญหาตามสภาพ อากาศและที่ตั้งทำให้ไม่สามารถทำ งานได้ในเวลาเร่งด่วน

การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมด้านศีลธรรม (Morality) และพฤติกรรม			
องค์การบริหารส่วนตำบล เวียง ตั้ง งบประมาณสำหรับ ส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม ทุกปี	บุคลากรหลากหลาย ประเภทตำแหน่ง หลากหลายคุณวุฒิ และ ประสบการณ์ ทำให้ไม่เข้าใจใน ระบบคุณธรรม จริยธรรมเท่าที่ควร	- บุคลากรมีการทำงานเป็นทีม และสามัคคีกัน รับฟังความ คิดเห็นซึ่งกันและกันยอมรับการ เปลี่ยนแปลงและมีจิตสาธารณะ -บุคลากรนับถือศาสนาเดียวกัน สะดวกต่อ การดำเนินกิจกรรม ส่วนรวม	

๓, ๔. การฝึกอบรม ปี ๒๕๖๖ องค์การบริหารส่วนตำบลภูเวียง ตั้งงบประมาณในการพัฒนาในภาพรวมแต่ละงาน แต่ละส่วนราชการเพื่อให้พนักงานส่วนตำบลรายตำแหน่งไปพัฒนาในสายอาชีพ ทั้งในสายงานและการทำงานร่วมกัน หรือกิจกรรมอื่นๆ ที่เกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ดังนี้

ที่	โครงการหรือกิจกรรม (๑)	ผลการดำเนินการของโครงการหรือกิจกรรม (๒)	งบประมาณ (๓)		ระยะเวลาในการดำเนินโครงการหรือกิจกรรม (๔)	ผู้เข้าร่วมโครงการหรือกิจกรรม (๖)
			งบประมาณที่มีสำหรับจัดสรรหลักสูตรนี้	งบประมาณที่ใช้ในหลักสูตรนี้		
๑	การจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุตามระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๐ การบันทึกในระบบการจัดซื้อจัดจ้างภาครัฐด้วยอิเล็กทรอนิกส์ ระยะที่ ๕	ผู้เข้ารับการอบรมสามารถนำความรู้จากการฝึกอบรมมาปฏิบัติงานได้	๔,๒๐๐	๔,๒๐๐	๙ - ๑๑ ธันวาคม ๒๕๖๖	นายศักรินทร์ เฉยียงหงษ์ เจ้าพนักงานพัสดุ
๒	การวิเคราะห์ความเสี่ยงการควบคุมภายในและการจัดทำแผนบริหารความเสี่ยงเพื่อให้พ้นความรับผิดชอบจาก พ.ร.บ. วินัยการเงินการคลังฯ	ผู้เข้ารับการอบรมสามารถนำความรู้จากการฝึกอบรมมาปฏิบัติงานได้	๔,๙๐๐	๔,๙๐๐	๖ - ๘ มกราคม ๒๕๖๗	นายบัญชา พลพิทักษ์ หัวหน้าสำนักปลัด
๓	นักวิชาการศึกษารุ่น ๗๔	ผู้เข้ารับการอบรมสามารถนำความรู้จากการฝึกอบรมมาปฏิบัติงานได้	๓๕,๕๐๐	๓๕,๕๐๐	๓-๑๓ ธันวาคม ๒๕๖๖	นางพรรณทิพย์ วงทรงยศ นักวิชาการศึกษา
๔	มาตรฐานกำหนดตำแหน่งและมาตรฐานวิทยฐานะการ สร้างข้อตกลงข้าราชการครู การประเมินวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (อปท.) ใหม่ การประเมินผลการปฏิบัติงานข้าราชการครู การดำเนินการช่วงเปลี่ยนผ่านให้ถูกต้อง	ผู้เข้ารับการอบรมสามารถนำความรู้จากการฝึกอบรมมาปฏิบัติงานได้	๓,๙๐๐	๓,๙๐๐	๑๒-๑๔ ธันวาคม ๒๕๖๖	นายชล เชียวโพธิ์ ผู้อำนวยการกองการศึกษา

๕	การประเมินข้อตกลงในการ พัฒนางาน ข้าราชการครูหรือ พนักงานครูและบุคลากร ทางการศึกษาของ องค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่นประจำ ปีงบประมาณ ๒๕๖๗	ผู้เข้ารับการอบรม สามารถนำความรู้จาก การฝึกอบรมมา ปฏิบัติงานได้	๓,๙๐๐	๓,๙๐๐	๙-๑๒ มีนาคม ๒๕๖๗	นายชล เขียวโพธิ์ ผู้อำนวยการ กองการศึกษา
๖	การปรับปรุง ปิดบัญชี และการจัดทำงบการเงิน องค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่นประจำ ปีงบประมาณ ๒๕๖๗	ผู้เข้ารับการอบรม สามารถนำความรู้จาก การฝึกอบรมมา ปฏิบัติงานได้	๓,๙๐๐	๓,๙๐๐	๑๔-๑๖ ตุลาคม ๒๕๖๗	๑.นายประภาส ประทุมมา ผู้อำนวยการกองคลัง
๗	การจัดเก็บภาษี ที่ดิน และสิ่งปลูกสร้างและ ภาษีป้ายให้ ถูกต้องตาม กฎหมายโดย ระบบ LTX๓๐๐๐V๔.๐ ปรับปรุงมาตรา ๑๐ จัดทำทะเบียนคุมราย หมู่บ้านถ่าย โอนปีภาษี (ปิดโปรแกรม อัตโนมัติ) และแจกแผนที่แม่บท พร้อมบันทึกทะเบียน สินทรัพย์ เพื่อรองรับ Ltax online รุ่น ๙	ผู้เข้ารับการอบรม สามารถนำความรู้จาก การฝึกอบรมมา ปฏิบัติงานได้	๔,๕๐๐	๔,๕๐๐	๑๖-๑๘ ธันวาคม ๒๕๖๖	๑.นางนภัทร ศิริวงษ์ เจ้าพนักงานจัดเก็บ รายได้
๘	การจัดทำข้อตกลงในการ พัฒนางาน Performane Agreement : PA สำหรับ ข้าราชการครู พนักงานครูและบุคลากร ทางการศึกษา	ผู้เข้ารับการอบรม สามารถนำความรู้จาก การฝึกอบรมมา ปฏิบัติงานได้	๓,๙๐๐	๓,๙๐๐	๑๘-๒๐ พฤศจิกายน ๒๕๖๖	๑.นางนิสากร อติรัตนวงษ์ ครู
๙	บทบาทท้องถิ่นไทยกับ การกระจายอำนาจเพื่อ การไปต่ออย่างยั่งยืน	ผู้เข้ารับการอบรม สามารถนำความรู้จาก การฝึกอบรมมา ปฏิบัติงานได้	๑,๘๐๐	๑,๘๐๐	๒๘ กุมภาพันธ์ - ๓ มีนาคม ๒๕๖๗	๑. นางสาวนิภาพร กงชา นายก อบต.ภูเวียง ๒. ดร.วรพนธ์ จันทรี ระยานนท์ รองนายก อบต.ภูเวียง

๑๐	การพัฒนาศักยภาพ ท้องถิ่นสู่ความเป็นเมือง ตามหลักการกระจายอำ นาจสู่ท้องถิ่นไทย	ผู้เข้ารับการอบรม สามารถนำความรู้จาก การฝึกอบรมมา ปฏิบัติงานได้	๑,๘๐๐	๑,๘๐๐	๒๓-๒๕ พฤศจิกายน ๒๕๖๖	๑. นางสาวนิภาพร กง ชา นายก อบต.ภูเวียง ๒. ดร.วรพันธ์ จันทรี ระยานนท์ รองนายก อบต.ภูเวียง
๑๑	การเตรียมความพร้อม สำหรับการจัดทำแผน อัตรากำลังสามปี ประจำ ปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙	ผู้เข้ารับการอบรม สามารถนำความรู้จาก การฝึกอบรมมา ปฏิบัติงานได้	๓,๙๐๐	๓,๙๐๐	๕ - ๗ เมษายน ๒๕๖๗	จ.ส.อ.ไชยศิริ แซ่เตีย นักทรัพยากรบุคคล
๑๒	การใช้งานระบบ สารสนเทศการศึกษา ท้องถิ่นขององค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น และสถานศึกษาในสังกัด องค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่น ประจำ ปีงบประมาณ ๒๕๖๗	ผู้เข้ารับการอบรม สามารถนำความรู้จาก การฝึกอบรมมา ปฏิบัติงานได้	๓,๙๐๐	๓,๙๐๐	๒๔-๒๗ พฤษภาคม ๒๕๖๗	นายชลล เขียวโพธิ์ ผู้อำนวยการกอง การศึกษา
	จำนวนสถิติผู้เข้ารับการอบรม ๑ คนอย่างน้อย ๑ ครั้งหรือ ๑ หลักสูตร ๑๐ คน จากจำนวน กรอบอัตรากำลัง ๒๗ อัตรา					$10 \times 100 \div 27 =$ ๓๗.๐๔ %
	(๕) คิดเป็นร้อยละ					๓๗.๐๔ %

ผู้รายงาน

(ไชยศิริ แซ่เตีย)

ตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคล

ผู้บังคับบัญชา

(นายคมกริช แสงฤทธิ์)

ตำแหน่ง นักพัฒนาชุมชน รักษาการแทน

หัวหน้าสำนักปลัด