

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖ (๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖)

วัตถุประสงค์ เพื่อให้ผู้บริหารได้ทราบผลการดำเนินการ เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ประจำปี ๒๕๖๖ และใช้สำหรับการวางแผนเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรบุคคลในสังกัดในอนาคต

ชื่อหน่วยงาน/ส่วนราชการ องค์การบริหารส่วนตำบลตะพาน

ปีงบประมาณ ๒๕๖๖

วัน/เดือน/ปี ที่รายงาน ๖ ตุลาคม ๒๕๖๖

๑. ผลการดำเนินการตามนโยบายหรือแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖ การดำเนินการ มีดังนี้

การวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม (SWOT Analysis) เป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์ สำหรับองค์กรซึ่งช่วยผู้บริหารกำหนด จุดแข็งและจุดอ่อน ขององค์กร จากสภาพแวดล้อมภายใน โอกาสและอุปสรรคจากสภาพแวดล้อมภายนอก ตลอดจนผลกระทบจากปัจจัยต่าง ๆ ต่อการทำงานขององค์กร การวิเคราะห์ SWOT Analysis เป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์สถานการณ์ เพื่อให้ผู้บริหารรู้จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคขององค์กร ซึ่งจะช่วยให้ทราบว่าองค์กรได้เดินทางมาถูกทิศและไม่หลงทาง นอกจากนี้ยังบอกได้ว่าองค์กรมีแรงขับเคลื่อนไปยังเป้าหมายได้ดีหรือไม่ มั่นใจได้อย่างไรว่าระบบการทำงานในองค์กรยังมีประสิทธิภาพอยู่ มีจุดอ่อนที่จะต้องปรับปรุงอย่างไร ซึ่งการวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม 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 ซึ่งองค์กรจะต้องหาวิธีในการแก้ปัญหานี้

๒. ปัจจัยภายนอก (External Environment Analysis) ได้แก่

๒.๑ O มาจาก Opportunities

หมายถึง โอกาส เป็นผลจากการที่สภาพแวดล้อม ภายนอกขององค์กรเอื้อประโยชน์หรือส่งเสริมการดำเนินงานขององค์กร โอกาสแตกต่างจากจุดแข็งตรงที่โอกาสนั้น เป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายนอก แต่จุดแข็งนั้นเป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายใน ผู้บริหารที่จะต้องแสวงหาโอกาสอยู่เสมอ และใช้ประโยชน์จากโอกาสนั้น

๒.๒ T มาจาก Threats

หมายถึง อุปสรรค เป็นข้อจำกัดที่เกิดจากสภาพแวดล้อม ภายนอก ซึ่งการบริหารจำเป็นต้องปรับกลยุทธ์ให้สอดคล้องและพยายามขจัด

อุปสรรคต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นให้แท้จริง

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก โอกาส และข้อจำกัด (SWOT)

ในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลตะพาน

๑. การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมด้านการจัดการ (Management)
๒. การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมด้านคน (Man)
๓. การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมด้านเงิน (Money)
๔. การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมด้านเครื่องมืออุปกรณ์ (Machine)
๕. การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมด้านศีลธรรม (Morality) และพฤติกรรม

จุดแข็ง S	จุดอ่อน W	โอกาส O	อุปสรรค T
การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมด้านการจัดการ (Management) - มีระเบียบกฎหมายเฉพาะในการทำงานท้องถิ่น	- มีระบบอุปถัมภ์ในองค์กรยากต่อการบริหารจัดการ	- มีอิสระในการแสดงความคิดเห็นและเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วม	- ระเบียบกฎหมายเปลี่ยนแปลงบ่อยครั้ง - เกิดปัญหาในการบริหารจัดการที่ต่อเนื่อง - ระเบียบ กระบวนการทางนิติไทยหนึ่งสี่ข้อ - ขักซ้อม ไม่มีความชัดเจน ขาดแนวทางในการดำเนินการที่ถูกต้อง

การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมด้านคน (Man)	
- สามารถเปิดกรอบอัตรากำลังตามภาระงานที่เกิดขึ้นได้	- บุคลากรมีความรู้ความสามารถที่แตกต่างกัน ทำงานแทนกันไม่ได้ - ขาดการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ
- บุคลากรบางส่วนได้รับการบรรจุแล้วถึงเวลาโอนกลับภูมิลำเนา	- ให้บริการสาธารณสุขรวดเร็วทั่วถึง
การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมด้านเงิน (Money)	
- งบประมาณรายจ่ายประจำปีเพียงพอต่อการพัฒนาหน่วยงานส่วนตำบล	- องค์กรบริหารส่วนตำบลตระปานสามารถให้งบประมาณในการเข้ารับการพัฒนาทันต่อเวลา
การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมด้านเครื่องมืออุปกรณ์ (Machine)	
- มีวัสดุ ครุภัณฑ์ อาคารสถานที่ เครื่องอำนวยความสะดวกที่ทั่วถึง	- บุคลากรยังขาดทักษะในการใช้เครื่องมือเทคโนโลยีที่มีในการทำงาน
- เทคโนโลยีมีปัญหตามสภาพอากาศและที่ตั้งทำให้ไม่สามารถทำงานได้ในเวลาเร่งด่วน	- เทคโนโลยีที่มีสมารถทำงานได้รวดเร็วและทันเวลาและเหตุการณ์
การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมด้านศีลธรรม (Morality) และพฤติกรรม	
- องค์กรบริหารส่วนตำบลตระปาน ตั้งงบประมาณสำหรับส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมทุกปี	- บุคลากรมีการทำงานเป็นทีมและสามัคคีกัน รับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกันยอมรับการเปลี่ยนแปลงและมีจิตสาธารณะ - บุคลากรนับถือศาสนาเดียวกัน สะดวกต่อการดำเนินกิจกรรมส่วนรวม

การฝึกอบรม ปี ๒๕๖๖ องค์การบริหารส่วนตำบลตะพาน ตั้งงบประมาณในการพัฒนาในภาพรวมแต่ละงาน แต่ละส่วนราชการ เพื่อให้พนักงานส่วนตำบลรายตำแหน่ง ไปพัฒนาในสายอาชีพ ทั้งในสายงานและการทำงานร่วมกัน หรือกิจกรรมอื่นๆ ที่เกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ดังนี้

ลำดับ	โครงการหรือกิจกรรม (๑)	ผลการดำเนินการของโครงการหรือกิจกรรม (๒)	งบประมาณ (๓)	ระยะเวลาในการดำเนินโครงการหรือกิจกรรม (๔)	ผู้เข้าร่วมโครงการหรือกิจกรรม (๕)
๑	ปรับปรุงบัญชี และจัดทำงบการเงินขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕	ผู้เข้ารับการอบรมสามารถนำความรู้จากภาคีอบรมมาปฏิบัติงานได้	๑๔,๗๐๐	๑๑ - ๑๓ พฤศจิกายน ๒๕๖๕	๑. นางสาวพรพรรณ นิต มณีรัตน์ ผู้อำนวยการกองคลัง ๒. นางสาวปิยะมาศ มีแถม นักวิชาการเงินและบัญชีปฏิบัติการ ๓. นางสาวลลิตา ทองเอียด ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ
๒	มาตรฐานกำหนดตำแหน่งและมาตรฐานวิทยฐานะ การสร้างข้อตกลงข้าราชการครู การประเมินวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา อ.พ. (ใหม่) การประเมินผลการปฏิบัติงานข้าราชการ การดำเนินการช่วงเปลี่ยนผ่านให้ถูกต้อง	ผู้เข้ารับการอบรมสามารถนำความรู้จากภาคีอบรมมาปฏิบัติงานได้	๓,๙๐๐	๒๒ - ๒๕ พฤศจิกายน ๒๕๖๕	๑. นางสาวอัญชลี ชะนะแดง นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ
๓	แนวทางการจัดการกองทุนหลักประกันสุขภาพท้องถิ่น (LTC) ปีงบประมาณ ๒๕๖๖ ที่มีการแก้ไขเปลี่ยนแปลงการใช้โปรแกรมรูปแบบใหม่ รวมถึงการจัดทำแผนการเงินและจัดทำแผนสุขภาพชุมชน	ผู้เข้ารับการอบรมสามารถนำความรู้จากภาคีอบรมมาปฏิบัติงานได้	๔,๙๐๐	๒๒ - ๒๖ ธันวาคม ๒๕๖๕	๑. ว่าที่ร้อยตรีเพ็ญสุดา ชูประดิษฐ์ ผู้ช่วยนักวิชาการสาธารณสุข
๔	ปัญหาและกรณีศึกษาว่าด้วยการจัดซื้อจัดจ้าง การบริหารสัญญา และการบริหารพัสดุ และความเสียหายและข้อควรระวังสำหรับผู้ปฏิบัติงานด้านการจัดซื้อจัดจ้าง	ผู้เข้ารับการอบรมสามารถนำความรู้จากภาคีอบรมมาปฏิบัติงานได้	๓,๙๐๐	๒๓ - ๒๕ ธันวาคม ๒๕๖๕	๑. นางชนันชนก อ่ำไพเพชร รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

๕	การเสริมสร้างความเข้มแข็งด้านวิชาการ งานทางและสะพาน สำหรับบุคลากรของ องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น (อปท.) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖	ผู้เข้าร่วมโครงการอบรมสามารถ นำความรู้จากภาคีฝึกอบรม มาปฏิบัติงานได้	-	๒๒ - ๒๔ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖	๑. นายประจักษ์ แก้วทงนงค์ ผู้ช่วยนายช่างโยธา
๖	วิสัยทัศน์สำหรับข้าราชการ/พนักงาน ส่วนท้องถิ่น จังหวัดสุราษฎร์ธานี ประจำปี ๒๕๖๖	ผู้เข้าร่วมโครงการอบรมสามารถ นำความรู้จากภาคีฝึกอบรม มาปฏิบัติงานได้	๘,๔๐๐	๔ - ๕ มิถุนายน ๒๕๖๖	๑. นางสาวบุญธิริกา แวนแก้ว ครูผู้ช่วย ๑. นางสาวดวงฤดี ไชสมุท ๓. นางสาวปิยะมาศ มีแถม นักวิชาการเงินและบัญชีปฏิบัติการ ๔. นายจิระเดช ดำงดี นิติกรปฏิบัติการ ๕. นางสาวสุกัญญา พารือนคำ นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ปฏิบัติการ ๖. ว่าที่ร้อยตรีเพ็ญสุดา ชูประดิษฐ์ นักวิชาการสาธารณสุขปฏิบัติการ
๗	การปฏิบัติงานในระบบบริหารการเงินการคลังภาครัฐแบบอิเล็กทรอนิกส์ใหม่ (New GFMS Thai) สำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	ผู้เข้าร่วมโครงการอบรมสามารถ นำความรู้จากภาคีฝึกอบรม มาปฏิบัติงานได้	๑๕,๑๒๐	๕ - ๙ มิถุนายน ๒๕๖๖	๑. นางสาวพรวณิด มณีรัตน์ ผู้อำนวยการกองคลัง ๒. นางสาวปิยะมาศ มีแถม นักวิชาการเงินและบัญชีปฏิบัติการ
๘	การจัดทำงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.๒๕๖๗ ประกอบด้วยแบบและกรำจำแนกประเภทรายรับ - รายจ่าย และรูปแบบโปรแกรมระบบบัญชีคอมพิวเตอร์ e-LAAS	ผู้เข้าร่วมโครงการอบรมสามารถ นำความรู้จากภาคีฝึกอบรม มาปฏิบัติงานได้	๙,๐๐๐	๗ - ๙ กรกฎาคม ๒๕๖๖	๑. นางจันทนิก อ่ำไพเพชร รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ๒. นางสาวสุกัญญา พารือนคำ นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ปฏิบัติการ

๙	การเพิ่มประสิทธิภาพด้านการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖	ผู้เข้ารับการอบรมสามารถนำความรู้จากภาคีอบรมมาปฏิบัติงานได้	๙,๐๐๐	๒๗ - ๓๑ สิงหาคม ๒๕๖๖	๑. นางธนันชนก อ่ำไพเพ็ชร รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ๒. นางสาวขวัญชนก ใจกล้า นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ
๑๐	ฝึกอบรมด้านพลังคนในระบบการจัดซื้อจัดจ้างภาครัฐด้วยอิเล็กทรอนิกส์ (e-GP)	ผู้เข้ารับการอบรมสามารถนำความรู้จากภาคีอบรมมาปฏิบัติงานได้	๙,๐๐๐	๖ - ๘ กันยายน ๒๕๖๖	๑. นางสาวพรธิดา แซ่เต็ม ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ๒. นางสาวมลธิชา ทองเอียด ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ
๑๑	การขับเคลื่อนการดำเนินงานป้องกันควบคุมโรคพิษสุนัขบ้า ภายใต้โครงการสัตว์ปลอดโรค คนปลอดภัย จากโรคพิษสุนัขบ้า ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖	ผู้เข้ารับการอบรมสามารถนำความรู้จากภาคีอบรมมาปฏิบัติงานได้	๙,๐๐๐	๖ - ๘ กันยายน ๒๕๖๖	๑. นางธนันชนก อ่ำไพเพ็ชร รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ๒. ว่าที่ร้อยตรีเพ็ญสุดา ชูประดิษฐ์ นักวิชาการสาธารณสุขปฏิบัติการ
๑๒	การนำผลการใช้สื่อการเรียนรู้ และผลของการจัดการเรียนการสอนมาปรับใช้ในการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กให้มีประสิทธิภาพ	ผู้เข้ารับการอบรมสามารถนำความรู้จากภาคีอบรมมาปฏิบัติงานได้	๗,๖๐๐	๑๘ - ๑๙ กันยายน ๒๕๖๖	๑. นางสาวสุริรัตน์ ภาวรา ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ) ๒. นางสาวสุภาวรรณ สุภากร ผู้ช่วยครูผู้ช่วย
๑๓	การจัดทำแผนการดำเนินงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ และการรายงานผลการติดตามประเมินผลแผนพัฒนาท้องถิ่น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖	ผู้เข้ารับการอบรมสามารถนำความรู้จากภาคีอบรมมาปฏิบัติงานได้	๘,๔๐๐	๒๒ - ๒๔ กันยายน ๒๕๖๖	๑. นางธนันชนก อ่ำไพเพ็ชร รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ๒. นางสาวสุกัญญา พาเรือนคำ นักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ
จำนวนสถิติผู้เข้ารับการอบรม ๑ คน อย่างน้อย ๑ ครั้ง					
(๖) คิดเป็นร้อยละ					
			๑๖ X ๑๐๐ / ๒๙ = ๕๕.๑๗		๕๕.๑๗

(๕) ข้อมูลสถิติตามกรอบอัตราค่าจ้าง ๓ ปี ระหว่างปี ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ตามประเภทตำแหน่ง

จำแนกตามส่วนราชการ

ส่วนราชการ	งาน	จำนวนพนักงาน (อัตราที่มี)			พนักงานจ้างทั่วไป
		พนักงาน	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	
อบต.ตะพาน	ปลัด อบต.	-	-	-	-
	รองปลัด อบต.	๑	-	-	-
สำนักปลัด	หัวหน้าสำนักปลัด	-	-	-	-
	งานบริหารงานทั่วไป	๑	-	๑	๑
	งานการเจ้าหน้าที่	๑	-	-	-
	งานวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑	-	-	-
	งานนิติการ	๑	-	-	-
	งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม - โรงเรียนอนุบาลองค์การบริหารส่วนตำบล ตะพาน - ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กองค์การบริหารส่วน ตำบลตะพาน	๑ ๒ ๑	- - -	- ๔ ๑	- - ๑
กองคลัง	งานบริการสาธารณสุข	๑	-	-	-
	งานพัฒนาชุมชน	๑	-	-	-
	งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๑	-	-	-
	ผู้อำนวยการกองคลัง	๑	-	-	-
	งานการเงินและบัญชี	๑	-	๑	-
	งานพัฒนารายได้	-	-	๑	-
กองช่าง	งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ	-	-	๑	-
	ผู้อำนวยการกองช่าง	-	-	-	-
	งานบริหารงานทั่วไป	๑	-	-	-
	งานวิศวกรรมโยธา	-	-	-	-

	งานแบบแผนและก่อสร้าง	-	-	๑	-
	งานสาธารณูปโภค	๑	-	-	๑
หน่วยตรวจสอบภายใน	งานตรวจสอบภายใน	-	-	-	-
	รวม	๑๖	-	๑๐	๓

จำนวนบุคลากร จำแนกตามประเภทตำแหน่ง

ประเภทตำแหน่ง	บริหารท้องถิ่น	อำนาจการท้องถิ่น	วิชาการ	ทั่วไป	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง	รวม
จำนวน	๑	๑	๑๐	๔	-	๑๓	๒๙

(๗) ปัญหาและอุปสรรค

- ปัญหาที่มีเกี่ยวกับอัตราค่าจ้างคือ สายงานด้านพัสดุและตรวจสอบภายใน เป็นตำแหน่งที่ขาดแคลน ไม่สามารถสรรหาคนมาบรรจุแต่งตั้งได้ ทำให้มีปัญหาเกี่ยวกับการทำงาน
- กองช่าง องค์การบริหารส่วนตำบลตะพาน เป็นสายงานด้านการช่าง ต้องใช้ผู้ที่มีประสบการณ์ด้านการช่าง มาบรรจุแต่งตั้ง แต่ตำแหน่งที่ว่างไม่มีคนโอนมา ซึ่งสร้างปัญหาเกี่ยวกับปัญหาช่างอยู่ไม่น้อย ประกอบกับที่แล้วมาองค์การบริหารส่วนตำบลตะพาน ร้องขอให้กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นสอบแข่งขันในตำแหน่งที่ว่าง แต่ไม่มีผู้สอบผ่าน หรือมีแต่ไม่เพียงพอ สำหรับการร้องขอของท้องถิ่นทั่วประเทศ จึงทำให้ อบท. เกิดปัญหาในการต้องการคนในการแต่งตั้งกองช่าง
- พนักงานส่วนตำบลบรรจุใหม่ โอนย้าย กลับภูมิลำเนา เมื่อบรรจุแต่งตั้งครบ ๒ ปี ตามเงื่อนไข การโอน หรือการย้าย ทำให้ขาดแคลนคนทำงาน

(๘) ข้อเสนอแนะ

๑. องค์การบริหารส่วนตำบลตะพาน ประภาศร์ไบออน หรือย้าย ทั้งข้าราชการ พนักงานส่วนท้องถิ่น เพื่อบรรจุแต่งตั้ง เพื่อให้ได้มาซึ่งผู้คุณสมบัติ และในระหว่างการสรรหา แต่งตั้งให้คนที่มีความรู้ความสามารถ เพื่อรักษาการในตำแหน่ง หรือ รักษาราชการแทน ไปพลางก่อน เพื่อแก้ไขปัญหาคนขาดแคลนในขณะนี้
๒. กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น ควรดำเนินการสรรหาตำแหน่งที่ขาดแคลน โดยเร่งด่วน เพื่อให้ได้คนมาทำงานในตำแหน่งดังกล่าว
๓. หลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการสอบคัดเลือกในตำแหน่ง ที่ขาดแคลนควรมีความยืดหยุ่น หรือ คัดเลือกกรณีพิเศษ เพื่อให้ได้คนมาทำงานดังกล่าว
๔. หลักเกณฑ์การโอน ควรกำหนดระยะเวลา ให้มากกว่า ๒ ปี เพื่อให้ อบรม. มีคนปฏิบัติงาน

ผู้รายงาน..... จิงญาน

(นางสาวขวัญชนก ใจกล้า)

นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ



ผู้บังคับบัญชา.....

(นายสุริยา ชะนะชู)

นักพัฒนาชุมชนชำนาญการ รักษาการแทน

หัวหน้าสำนักงานปลัด