

**แบบฟอร์มการรายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล**  
ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖ ( ๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖)

**วัตถุประสงค์**

เพื่อให้ผู้บริหารได้ทราบผลการดำเนินงาน เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ประจำปี ๒๕๖๖ และใช้สำหรับการวางแผนเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรบุคคลในสังกัด

ในอนาคต

ชื่อหน่วยงาน/ส่วนราชการ องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งเต็ง

งบประมาณ ๒๕๖๖

วัน/เดือน/ปี ที่รายงาน ๑๐ ตุลาคม ๒๕๖๖

๑. ผลการดำเนินงานตามนโยบายหรือแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖

การวิเคราะห์สถานะแวดล้อม (SWOT Analysis) เป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์ สำหรับองค์กร ซึ่งช่วยผู้บริหารกำหนด จุดแข็งและ จุดอ่อน

ขององค์กร จากสภาพแวดล้อมภายใน โอกาสและอุปสรรคจากสภาพแวดล้อมภายนอก ตลอดจนผลกระทบจากปัจจัยต่าง ๆ ต่อการทำงานขององค์กร การวิเคราะห์ SWOT Analysis เป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์สถานการณ์ เพื่อให้ ผู้บริหารรู้จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคขององค์กร ซึ่งจะช่วยให้ทราบว่าองค์กร ได้เดินทางมาถูกทิศและไม่ได้หลงทาง นอกจากนี้ยังบอกได้ว่าองค์กรมีแรงขับเคลื่อนไปยังเป้าหมายได้ดีหรือไม่ มั่นใจต่ออย่างไรว่าระบบการทำงานในองค์กรยังมีประสิทธิภาพอยู่ มีจุดอ่อนที่จะต้องปรับปรุงอย่างไร ซึ่งการวิเคราะห์สถานะแวดล้อม 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 องค์กรจะต้องใช้ประโยชน์จากจุดแข็งในการกำหนดยุทธวิธี

**๑.๒ W มาจาก Weaknesses**

หมายถึง จุดด้อยหรือจุดอ่อน ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็น ปัญหาหรือข้อบกพร่องที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในต่างๆ ขององค์กร ซึ่งองค์กรจะต้องหาวิธีการแก้ปัญหาเหล่านั้น

**๒. ปัจจัยภายนอก (External Environment Analysis) ได้แก่**

**๒.๑ O มาจาก Opportunities**

หมายถึง โอกาส เป็นผลจากการที่สภาพแวดล้อม ภายนอกขององค์กรเอื้อประโยชน์หรือส่งเสริมการดำเนินงานขององค์กร โอกาสแตกต่างจากจุดแข็งตรงที่โอกาสนั้น เป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายนอก แต่จุดแข็งนั้นเป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายใน ผู้บริหารที่สังเกตเห็นและแสวงหาโอกาสอยู่เสมอ และใช้ประโยชน์จากโอกาสนั้น

๒.๒ T มาจาก Threats

หมายถึง อุปสรรค เป็นข้อจำกัดที่เกิดจากสภาพแวดล้อม ภายนอก ซึ่งการบริหารจำเป็นต้องปรับกลยุทธ์ให้สอดคล้องและพยายามขจัดอุปสรรคต่างๆ ที่เกิดขึ้นไม่ให้อันตราย

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก โอกาส และข้อจำกัด (SWOT)

ในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งเหียง

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)			
-ระเบียบกฎหมายเฉพาะในการทำงานท้องถิ่น	- มีระบบอุปถัมภ์ในองค์กรยากต่อการบริหารจัดการ	-อิสระในการแสดงความคิดเห็นและเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วม	-ระเบียบกฎหมายเปลี่ยนแปลงบ่อยครั้งเกิดปัญหาในการบริหารจัดการต่อเนื่อง -ระบียบ กระบวนการทางไทยหนึ่งสื่อชักชวน ไม่มี ความชัดเจน ขาดแนวทางในการดำเนินการที่ถูกต้อง
การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมด้านคน (Man)			
-สามารถเปิดกรอบอัตรากำลังตามภาระงานที่เกิดขึ้นได้	- บุคลากรมีความรู้ความสามารถที่แตกต่าง กัน ทำงานแทนกันไม่ได้	ให้บริการสาธารณสุขรวดเร็วทั่วถึง	- บุคลากรบางส่วนได้รับการบรรจุแล้วถึงเวลากลับภูมิลำเนา



<p>- มีบุคลากรทางสาธารณสุข ในสังกัด สะดวกต่อการรับบริการ สาธารณสุข - ขอบเขตการทำงานมีความชัดเจน ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง</p>	<p>-ขาดการประเมินผล การปฏิบัติงานอย่างมี ประสิทธิภาพ</p>		
<p><b>การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมด้านเงิน (Money)</b></p>			
<p>-งบประมาณรายจ่ายประจำปี เพียงพอต่อการพัฒนาบุคลากร</p>	<p>งบประมาณที่ใช้ในการ พัฒนาบุคลากรได้รับ การจัดสรรน้อย</p>	<p>องค์กรบริหารส่วนตำบลยังไม่สามารถ ใช้งบประมาณในการเข้ารับการพัฒนาศักยภาพ บุคลากร</p>	
<p><b>การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมด้านเครื่องมืออุปกรณ์ (Machine)</b></p>			
<p>- มีวัสดุ ครุภัณฑ์ อาคารสถานที่ เครื่อง อำนวยความสะดวกทั่วถึง</p>	<p>บุคลากรยังขาดทักษะใน การใช้เครื่องมือ เทคโนโลยีที่มีการ ทำงาน</p>	<p>เทคโนโลยีที่มีสมารถทำงานได้รวดเร็วและ ทันเวลาและเหตุการณ์</p>	<p>เทคโนโลยีมีปัญหาตามสภาพอากาศและที่ตั้งทำให้ ไม่สามารถทำงานได้ในเวลาเร่งด่วน</p>
<p><b>การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมด้านศีลธรรม (Morality) และพฤติกรรม</b></p>			
<p>องค์การบริหารส่วนตำบลมุ่งหวัง ตั้ง งบประมาณสำหรับส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมทุกปี</p>	<p>บุคลากรหลาย ประเภทตำแหน่ง ประสบความสำเร็จทำให้ เข้าใจในระดับคุณธรรม จริยธรรมเท่าที่ควร</p>	<p>- บุคลากรมีการทำงานเป็นทีมและสามัคคีกัน รับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกันยอมรับการ เปลี่ยนแปลงและมีจิตสาธารณะ -บุคลากรนับถือศาสนาเดียวกัน สะดวกต่อ การดำเนินกิจกรรมส่วนรวม</p>	

การฝึกอบรม ปี ๒๕๖๖ องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งเทิง ตั้งงบประมาณในการพัฒนาในภาพรวมแต่ละงาน แต่ละส่วนราชการ เพื่อให้พนักงาน  
ส่วนตำบลรายตำแหน่ง ไปพัฒนาในสายอาชีพ ทั้งในสายงานและการทำงานร่วมกัน หรือกิจกรรมอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ดังนี้

ลำดับ	โครงการหรือกิจกรรม (๑)	ผลการดำเนินงาน การ ของโครงการ หรือกิจกรรม (๒)	งบประมาณ (๓)	ระยะเวลาในการดำเนินงาน โครงการหรือกิจกรรม (๔)	ผู้ร่วมโครงการหรือกิจกรรม (๕)
๑	ข้อบังคับการประชุมสภา ท้องถิ่น ตามระเบียบฉบับใหม่ พ.ศ.๒๕๖๕ เทคนิคการบริหาร เงินงบประมาณฯ	ผู้เข้ารับการอบรม สามารถนำความรู้ จากการฝึกอบรม มาปฏิบัติงานได้	๔,๒๐๐	๒๕ - ๒๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖	นายเอก พงมานเมธี ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล
๒	การจัดทำงบประมาณรายจ่าย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ตามรูปแบบจําแนก งบประมาณ (ฉบับใหม่)ฯ	ผู้เข้ารับการอบรม สามารถนำความรู้ จากการฝึกอบรม มาปฏิบัติงานได้	๔,๒๐๐	๓๐ มิถุนายน - ๒ กรกฎาคม ๒๕๖๖	๑. นางสุริยา ชิงชนะ รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ๒. นางสาวณิษุช สิมมาทอง หัวหน้าสำนักปลัด
๓	การเตรียมความพร้อมจัดทำแผน อัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปี งบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๘ การปรับโครงสร้างส่วน ราชการฯ	ผู้เข้ารับการอบรม สามารถนำความรู้ จากการฝึกอบรม มาปฏิบัติงานได้	๔,๒๐๐	๒๘ - ๓๐ กรกฎาคม ๒๕๖๖	พ.จ.อ.ณรงค์ แก้วสุริยา นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ
๔	เทคนิคและวิธีการนำ แผนพัฒนาท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ ไปจัดทำงบประมาณรายจ่าย และขับเคลื่อน/แนวทางฯ	ผู้เข้ารับการอบรม สามารถนำความรู้ จากการฝึกอบรม มาปฏิบัติงานได้	๔,๒๐๐	๒๖ - ๒๘ พฤษภาคม ๒๕๖๖	นางสาวจิตตินันท์ ไชยรัตน์ นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ



๕	แนวทางการรับลงทะเบียนผู้มีสิทธิรับเงินเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗	ผู้เข้ารับการอบรม สามารถนำความรู้ จากการฝึกอบรม มาปฏิบัติงานได้	๔,๕๐๐	๑๘ - ๒๐ สิงหาคม ๒๕๖๖	นายสรศักดิ์ โลหะ นักพัฒนาชุมชนปฏิบัติการ
๖	การป้องกันและระงับอัคคีภัย	ผู้เข้ารับการอบรม สามารถนำความรู้ จากการฝึกอบรม มาปฏิบัติงานได้	๑๐,๐๐๐	๑๗ มีนาคม ๒๕๖๖	นายบัณฑิต รักโคตร เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยชำนาญงาน
๗	ความพร้อมปิดงบประมาณประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖ สำหรับงานทะเบียนสินทรัพย์ขององค์กรฯ	ผู้เข้ารับการอบรม สามารถนำความรู้ จากการฝึกอบรม มาปฏิบัติงานได้	๔,๒๐๐	๑๘ - ๒๐ สิงหาคม ๒๕๖๖	๑.นางสาวรำไพ พูลสุข ผู้อำนวยการกองคลัง ๒.นางนพวรรณ เลือทอง นักวิชาการเงินและบัญชีชำนาญการ
๘	อบรมด้านพัสดุในระบบการจัดซื้อจัดจ้างภาครัฐด้วยอิเล็กทรอนิกส์	ผู้เข้ารับการอบรม สามารถนำความรู้ จากการฝึกอบรม มาปฏิบัติงานได้	๔,๕๐๐	๒๐ - ๒๒ สิงหาคม ๒๕๖๖	นางสาวปัญญาธิ์ บุญชาติ นักวิชาการพัสดุปฏิบัติการ
๙	การจัดทำราคากลางงานก่อสร้างการจัดทำใบแจ้งปริมาณงานและราคา	ผู้เข้ารับการอบรม สามารถนำความรู้ จากการฝึกอบรม มาปฏิบัติงานได้	๔,๒๐๐	๕ - ๗ เมษายน ๒๕๖๖	๑.นายศักดิ์ดา หันพรหมมา ผู้อำนวยการกองช่าง ๒.นายอานนท์ อุคมนตรี นายช่างโยธาชำนาญงาน

๕	<p>โครงการพัฒนาศักยภาพข้าราชการพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อเสริมสร้างความเข้าใจ</p>	<p>ผู้ข้าราชการอบรมสามารถนำความรู้มาปฏิบัติงานได้</p>	๓,๕๐๐	๘ - ๑๐ กันยายน ๒๕๖๖	<p>๑. นายวิฑูล ประทุมมา ผู้อำนวยการกองการศึกษา ๒. นางสุภาณี คำริห์ นักวิชาการศึกษา ชำนาญการ ๓. นางเพ็ญทอง จำปาเต็ม ครู ๔. นางสาวณัฐทยา วงศ์ใส ครู ๕. นางสาวบัวคำ กุพันธ์ ครู ๖. นางอังอรารวรรณ เหล่าผา ครู</p>
๑๐	<p>โครงการเสริมสร้างศักยภาพการปฏิบัติงาน (OD : Organization Development) ของผู้บริหาร พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ขององค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งเท็ง</p>	<p>ผู้ข้าราชการอบรมสามารถนำความรู้จากการฝึกอบรมมาปฏิบัติงานได้</p>	๑๕๐,๐๐๐	๒๐ - ๒๑ กันยายน ๒๕๖๖	<p>๑. นายประสงค์ วิชาสุขุ นายกองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งเท็ง ๒. นายเข้มเพชร แก่นลา รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบล ๓. นายวิสัย ธรรมสันต์ รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบล ๔. นายนิยม พรหมพิลา เลขานุการนายกองค์การบริหารส่วนตำบล ๕. นางสาวเพชรรัตน์ ศรีสุธรรม เจ้าพนักงานการเงินและบัญชีปฏิบัติงาน ๖. นางสาวศิริลักษณ์ อุดมพันธ์ นักวิชาการตรวจสอบภายในปฏิบัติการ ๗. นางสุกัญญา ดุงดา ผู้ช่วยนักวิชาการเกษตร ๘. นางสาวลชมัย จุลทุม ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล</p>





จำนวนตามส่วนราชการ

(๕) ข้อมูลสถิติตาม กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ตามประเภทตำแหน่ง

ส่วนราชการ	งาน	จำนวนพนักงาน(อัตราเต็ม)			
		พนักงาน	ลจ.ประจำ	พ.ภารกิจ	พ.ทั่วไป
อบต.ทุ่งเทิง	ปลัด อบต.	๑	-	-	-
	รองปลัด อบต.	๑	-	-	-
สำนักงานปลัด	หัวหน้าสำนักงานปลัด	๑	-	-	-
	งานบริหารงานทั่วไป	๑	-	๕	-
	งานยุทธศาสตร์และงบประมาณ	๑	-	-	-
	งานการเจ้าหน้าที่	๑	-	๑	-
	งานนิติการ	-	-	-	-
	งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๑	-	-	-
กองคลัง	งานสวัสดิการสังคม	๑	-	-	-
	ผู้อำนวยการกองคลัง	๑	-	-	-
	หัวหน้ากลุ่มงานการเงินและบัญชี	๑	-	-	-



	งานบริหารงานทั่วไป	๑	-	-	-
	งานการเงินและบัญชี	๒	-	๑	-
	งานพัฒนารายได้	๑	-	๑	-
	หัวหน้ากลุ่มงานพัสดุและทรัพย์สิน	๑	-	-	-
	งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ	๒	-	๑	-
กองช่าง	ผู้อำนวยการกองช่าง	๑	-	-	-
	หัวหน้ากลุ่มงานก่อสร้างและซ่อมบำรุง	๑	-	-	-
	งานก่อสร้างและซ่อมบำรุง	๒	-	๑	-
	งานบริหารงานทั่วไป	-	-	๑	-
	งานสำรวจและออกแบบ	-	-	-	๑
	หัวหน้ากลุ่มงานสาธารณูปโภค	๑	-	-	-
	งานสาธารณูปโภค	๒	-	-	-

กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม	ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม		๑	-	-	-
	งานบริหารการศึกษา		๑	-	๑	-
	งานส่งเสริมการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม		๔	-	๒	๔
	งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก					
หน่วยตรวจสอบภายใน	งานตรวจสอบภายใน		๑	-	-	-
	รวมจำนวนตามประเภท		๓๑	-	๑๔	๕
	รวม		๕๐			

จำนวนบุคลากร จำแนกตามประเภทตำแหน่ง

ประเภทตำแหน่ง	บริหารท้องถิ่น	อำนาจการท้องถิ่น	วิชาการ	ทั่วไป	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง	รวม
จำนวน	๒	๔	๑๗	๘	-	๑๙	๕๐



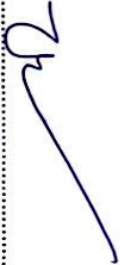
**(๗) ปัญหา/อุปสรรค**

๑. องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งเหิง ได้รับถ่ายโอนสถานีอนามัยมาคืนหัก ทำให้มีจำนวนบุคลากรจำนวนมาก ปัญหาที่มี เกี่ยวกับการกำลังคือ สายงานด้านสาธารณสุข เป็นตำแหน่งที่ขาดแคลน ไม่สามารถสรรหาคณะบรรจุแต่งตั้งได้ ทำให้มีปัญหาเกี่ยวกับการทำงานเรื่อยมา
๒. กองช่าง องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งเหิง เป็นสายงานด้านการช่าง ต้องใช้ผู้ที่มีประสบการณ์ด้านการช่าง มาบรรจุแต่งตั้ง แต่ ตำแหน่งที่ว่าง ไม่มีคนโอนมา ซึ่งสร้างปัญหา เกี่ยวกับการปฏิบัติงานช่างอยู่น้อย ประกอบกับที่แล้วมา องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งเหิง ร้องขอให้กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น สอบแข่งขันในตำแหน่งที่ว่าง แต่ไม่มีผู้สอบผ่าน หรือมีแต่ไม่เพียงพอ สำหรับการร้องขอของท้องถิ่นทั่วประเทศ จึงทำให้ อบท. เกิดปัญหาในการต้องการคนในการแต่งตั้งดังกล่าว
๓. พนักงานส่วนตำบลบรรจุใหม่ โอนย้าย กลับภูมิลำเนา เมื่อบรรจุแต่งตั้งครบ ๒ ปี ตามเงื่อนไข การโอน หรือการย้าย ทำให้ขาดแคลนคนทำงาน

**(๘) ข้อเสนอแนะ**

๑. องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งเหิง ประกาศรับโอน หรือย้าย ทั้งข้าราชการ พนักงานส่วนท้องถิ่น เพื่อบรรจุแต่งตั้ง เพื่อให้ได้มาซึ่งผู้คุณสมบัติ และในระหว่างการสรรหา แต่งตั้งให้คนที่มีความรู้ความสามารถ เพื่อรักษาการในตำแหน่ง หรือ รักษาราชการแทน ไปพลางก่อน เพื่อแก้ไขปัญหาคณะขาดแคลนใน ขณะนี้
๒. กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น ควรดำเนินการสรรหาตำแหน่งที่ขาดแคลน โดยเร่งด่วน เพื่อให้ได้คนมาทำงานในตำแหน่งดังกล่าว ๓. หลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการสอบคัดเลือกในตำแหน่ง ที่ขาดแคลนครวมีควมยืดหยุ่น หรือ คัดเลือกกรณีพิเศษ เพื่อให้ได้คนมาทำงานดังกล่าว ๔. หลักเกณฑ์การโอน ควรกำหนดระยะเวลา ให้มากกว่า ๒ ปี เพื่อให้ อบท. มีคนปฏิบัติงาน

ผู้รายงาน พ.จ.อ.   
(ณรงค์เวทย์ แก้วสุริยา)  
ตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

ผู้บังคับบัญชา   
(นางสาวบุญบุษ สิมมาทอง)  
ตำแหน่ง หัวหน้าสำนักงานปลัด

ผู้บังคับบัญชา .....<sup>๒๕๗</sup>

(นางสุรียา ชิงชนะ)

ตำแหน่ง รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล รักษาการแทน  
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

ผู้บังคับบัญชา .....

(นายประสงค์ วิชาสุข)

ตำแหน่ง นายกองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งเทิง