

การรายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ (๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖)

วัตถุประสงค์

เพื่อให้ผู้บริหารได้ทราบผลการดำเนินการเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ประจำปี ๒๕๖๖ และใช้สำหรับการวางแผนเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรบุคคลในสังกัดต่อไป

ชื่อหน่วยงาน/ส่วนราชการ องค์การบริหารส่วนตำบลกะเปอร์

ปีงบประมาณ ๒๕๖๖

วัน/เดือน/ปี ที่รายงาน ๓ ตุลาคม ๒๕๖๖

๑. ผลการดำเนินการตามนโยบายหรือแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖
การดำเนินการ มีดังนี้

การวิเคราะห์สถานะแวดล้อม (SWOT Analysis) เป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์ สำหรับองค์กร ซึ่งช่วยผู้บริหารกำหนด จุดแข็งและจุดอ่อน ขององค์กร จากสภาพแวดล้อมภายใน โอกาสและอุปสรรคจากสภาพแวดล้อมภายนอก ตลอดจนผลกระทบจากปัจจัยต่าง ๆ ต่อการทำงานขององค์กร การวิเคราะห์ SWOT Analysis เป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์สถานการณ์ เพื่อให้ ผู้บริหารรู้จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคขององค์กร ซึ่งจะช่วยให้ทราบว่าองค์กรได้เดินทางมาถูกทิศและไม่หลงทาง นอกจากนี้ยังบอกได้ว่าองค์กรมีแรงขับเคลื่อนไปยังเป้าหมายได้ดีหรือไม่ มั่นใจได้อย่างไรว่าระบบการ ทำงานในองค์กรยังมีประสิทธิภาพอยู่ มีจุดอ่อนที่จะต้องปรับปรุงอย่างไร ซึ่งการวิเคราะห์สถานะแวดล้อมSWOTAnalysis ดังนี้

๑. ปัจจัยภายใน (Internal Environment Analysis) ได้แก่

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

๑.๒ W มาจาก Weaknesses หมายถึง จุดด้อยหรือจุดอ่อน ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็น ปัญหาหรือข้อบกพร่องที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในต่างๆ ขององค์กร ซึ่งองค์กรจะต้องหาวิธีในการแก้ปัญหานั้น

๒. ปัจจัยภายนอก (External Environment Analysis) ได้แก่

๒.๑O มาจาก Opportunities หมายถึง โอกาส เป็นผลจากการที่สภาพแวดล้อม ภายนอกขององค์กรเอื้อประโยชน์หรือส่งเสริมการดำเนินงานขององค์กร โอกาสแตกต่างจากจุดแข็งตรงที่โอกาสนั้น เป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายนอก แต่จุดแข็งนั้นเป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายใน ผู้บริหารที่ดีจะต้องเสาะแสวงหา โอกาสอยู่เสมอ และใช้ประโยชน์จากโอกาสนั้น

๒.๒T มาจาก Threats หมายถึง อุปสรรค เป็นข้อจำกัดที่เกิดจากสภาพแวดล้อม ภายนอก ซึ่งการบริหารจำเป็นต้องปรับกลยุทธ์ให้สอดคล้องและพยายามขจัด อุปสรรคต่างๆ ที่เกิดขึ้นให้ได้จริง

วิเคราะห์ปัจจัยภายนอกภายใน โอกาส และอุปสรรคข้อจำกัด (SWOT) ในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลกะเปอร์

๑.การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมด้านการบริหารจัดการ (Management)

๒.การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมด้านคน (Man)

๓.การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมด้านเงิน (Money)

๔.การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมด้านเครื่องมืออุปกรณ์ (Machine)

๕.การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมด้านศีลธรรม (Morality) และพฤติกรรม

โครงการหรือกิจกรรมการฝึกอบรม ประจำปีงบประมาณพ.ศ. ๒๕๖๖ องค์การบริหารส่วนตำบลกะเปอร์

การพัฒนาในภาพรวมแต่ละงานและส่วนราชการ เพื่อให้พนักงานส่วนตำบลรายตำแหน่งไปพัฒนาในสายอาชีพทั้งในสายงานและการทำงานร่วมกันหรือกิจกรรมอื่นๆที่เกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ดังนี้

ลำดับ	โครงการหรือกิจกรรม	ผลการดำเนินการของโครงการหรือกิจกรรม	งบประมาณ	ระยะเวลาในการดำเนินโครงการหรือกิจกรรม	ผู้เข้าร่วมโครงการหรือกิจกรรม
๑	โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อป้องกันยาเสพติดในระดับครอบครัว ด้วยองค์ความรู้ด้านทักษะสมองในการบริหารจัดการชีวิต (Executive Functions : EF)สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประจำปี ๒๕๖๖	ผู้เข้ารับการอบรมสามารถนำความรู้จากการฝึกอบรมมาปฏิบัติงานได้	๕๘,๐๐๐ บาท	๒๔-๒๗ กรกฎาคม ๒๕๖๗	๑. นายชนนัทย์ วัฒนพงษ์ ตำแหน่ง นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ ๒. นางชนิษฐา นาคแก้ว ตำแหน่ง นักวิชาการ สาธารณสุขชำนาญการ ๓. นางสุนิษา มีแก้ว ตำแหน่ง นักพัฒนาชุมชน ชำนาญการ ๔. น.ส.กาญจนา ย่าเส้น ตำแหน่ง ผู้ดูแลเด็ก
๒	โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการใช้งานระบบสารสนเทศทางการศึกษาท้องถิ่นของ อบท.และสถานศึกษาในสังกัด อบท. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖	ผู้เข้ารับการอบรมสามารถนำความรู้จากการฝึกอบรมมาปฏิบัติงานได้	๑๒,๔๐๐ บาท	๒๕-๒๗ พฤษภาคม ๒๕๖๖	นางสุนิษา มีแก้ว ตำแหน่ง นักพัฒนาชุมชน ชำนาญการ

ลำดับ	โครงการหรือกิจกรรม	ผลการดำเนินการของโครงการหรือกิจกรรม	งบประมาณ	ระยะเวลาในการดำเนินโครงการหรือกิจกรรม	ผู้เข้าร่วมโครงการหรือกิจกรรม
๓	โครงการฝึกอบรมเรื่อง”พัฒนาศักยภาพเพิ่มสมรรถนะผู้บริหารสมาชิกสภาท้องถิ่น ข้าราชการ พนักงาน ของ อปท. ภายใต้การบริหารงบประมาณ เงินสะสม งบอุดหนุน การเตรียมความพร้อมโครงการ กิจกรรม ตามแบบคำขอ งบประมาณรายจ่าย งบ. ๑ งบ.๒ งบ.๓ ในการพิจารณาจัดทำร่าง งบประมาณรายจ่ายประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗	ผู้เข้ารับการอบรมสามารถนำความรู้จากการฝึกอบรมมาปฏิบัติงานได้	๑๐,๔๙๒ บาท	๓๑ มีนาคม-๒ เมษายน ๒๕๖๖	นางสุนิษา มีแก้ว ตำแหน่ง นักพัฒนาชุมชน ชำนาญการ
๔	โครงการอบรม เรื่อง “เทคนิคและแนวปฏิบัติในการเบิกค่าใช้จ่ายและการดำเนินการจัดหาพัสดุเกี่ยวกับค่าใช้จ่ายในการบริหารงานการจัดฝึกอบรม การจัดงานและขั้นตอนการดำเนินจัดซื้อจัดจ้าง ตาม ๑๑๙ พร้อมกับการบริหารงบประมาณ รายจ่ายตามรายการงบรายจ่ายที่สำคัญ เงินสะสม เงินทุนสำรองสะสมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	ผู้เข้ารับการอบรมสามารถนำความรู้จากการฝึกอบรมมาปฏิบัติงานได้	๑๒,๒๘๔ บาท	๓-๕ มีนาคม ๒๕๖๖	นางสุนิษา มีแก้ว ตำแหน่ง นักพัฒนาชุมชน ชำนาญการ

ลำดับ	โครงการหรือกิจกรรม	ผลการดำเนินการของโครงการหรือกิจกรรม	งบประมาณ	ระยะเวลาในการดำเนินโครงการหรือกิจกรรม	ผู้เข้าร่วมโครงการหรือกิจกรรม
๕	โครงการฝึกอบรม เรื่อง “การบันทึกบัญชีของหน่วยงานภายใต้สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตามมาตรฐานการบัญชีภาครัฐและนโยบายการบัญชีภาครัฐ ประจำปี ๒๕๖๖”	ผู้เข้ารับการอบรมสามารถนำความรู้จากการฝึกอบรมมาปฏิบัติงานได้	๑๓,๒๐๐ บาท	๒๔ - ๒๖ เมษายน ๒๕๖๖	น.ส.ดารารัตน์ จินแก้วเปี่ยม ตำแหน่ง ผู้ช่วยพนักงานธุรการ
๖	โครงการฝึกอบรม”บทบาทท้องถิ่นไทยกับการกระจายอำนาจเพื่อการไปต่ออย่างยั่งยืน”	ผู้เข้ารับการอบรมสามารถนำความรู้จากการฝึกอบรมมาปฏิบัติงานได้	๑๔,๐๓๒ บาท	๑-๓ มีนาคม ๒๕๖๖	นายณัฏฐฤทธิ์ รัชนิพนธ์ ตำแหน่ง นายกองค์การบริหารส่วนตำบลกะเปอร์
๗	โครงการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของสมาชิกสภาท้องถิ่น ข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่นผู้รับผิดชอบงานกิจการสภาประจำปี งบประมาณ ๒๕๖๖ จังหวัดระนอง	ผู้เข้ารับการอบรมสามารถนำความรู้จากการฝึกอบรมมาปฏิบัติงานได้	๒,๒๐๐ บาท	๒๓-๒๔ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖	นายวิทยา อินทวิสัย ตำแหน่ง สมาชิก อบต.กะเปอร์
๘	โครงการอบรมการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาของ อบท. งบ พ.ศ. ๒๕๖๖	ผู้เข้ารับการอบรมสามารถนำความรู้จากการฝึกอบรมมาปฏิบัติงานได้	๓,๘๐๐ บาท	๒๔-๒๕ ธันวาคม ๒๕๖๕	๑. นางสาวอภิญญา มากคำ ตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคล ชำนาญการ ๒. นางสุนิษา มีแก้ว ตำแหน่ง นักพัฒนาชุมชน ชำนาญการ

ลำดับ	โครงการหรือกิจกรรม	ผลการดำเนินการของโครงการหรือกิจกรรม	งบประมาณ	ระยะเวลาในการดำเนินโครงการหรือกิจกรรม	ผู้เข้าร่วมโครงการหรือกิจกรรม
๙	โครงการฝึกอบรม การเพิ่มประสิทธิภาพสำหรับผู้บริหารในการถือปฏิบัติตามระเบียบกฎหมายของ อปท. เพื่อป้องกันความผิดพลาดในการเบิกจ่ายเงิน กิจกรรม สาธารณะ การฝึกอบรม ค่าเช่าบ้าน ค่าใช้จ่าย จัดงานและหลักการตรวจฎีกา เบิกจ่ายต่างๆ	ผู้เข้ารับการอบรมสามารถนำความรู้จากการฝึกอบรมมาปฏิบัติงานได้	๘,๗๘๐	๑๐-๑๒ พฤศจิกายน ๒๕๖๕	นางสุนิษา มีแก้ว ตำแหน่ง นักพัฒนาชุมชน ชำนาญการ
๑๐	โครงการอบรม”การพัฒนาศักยภาพของท้องถิ่นสู่ความเป็นเมืองตามหลักการกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่นไทย”	ผู้เข้ารับการอบรมสามารถนำความรู้จากการฝึกอบรมมาปฏิบัติงานได้	๑๕,๐๑๖	๒๓-๒๕ พฤศจิกายน ๒๕๖๖	นายณัฏฐฤทธิ์ รัชนิพนธ์ ตำแหน่ง นายกองค์การบริหารส่วนตำบลกะเปอร์
๑๑	โครงการอบรมเชิงวิชาการ “หลักเกณฑ์ราคากลางงานก่อสร้างราชการและการใช้ค่า K” รุ่นที่ ๙๔	ผู้เข้ารับการอบรมสามารถนำความรู้จากการฝึกอบรมมาปฏิบัติงานได้	๑๗,๑๒๘ บาท	๑๕-๑๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖	๑.นายวรชัย ขวัญอ่อน ตำแหน่ง ผู้ช่วยนายช่างโยธา ๒. นายณฐวุฒิ จันทร์สว่าง ตำแหน่ง ผู้ช่วยวิศวกรโยธา

ลำดับ	โครงการหรือกิจกรรม	ผลการดำเนินการของโครงการหรือกิจกรรม	งบประมาณ	ระยะเวลาในการดำเนินโครงการหรือกิจกรรม	ผู้เข้าร่วมโครงการหรือกิจกรรม
๑๒	โครงการอบรม”การปิดบัญชีเพื่อจัดทำงบการเงินรวม การทำรายงานทางการเงินหมายเหตุประกอบงบการเงินของอปท. ในระบบ e-LAAS ประจำปี ๒๕๖๖” รุ่นที่ ๔	ผู้เข้ารับการอบรมสามารถนำความรู้จากการฝึกอบรมมาปฏิบัติงานได้	๕๐,๖๒๘ บาท	๙-๑๑ ธันวาคม ๒๕๖๕	๑. น.ส.รัชณี บุญเสี้ยงยม ตำแหน่ง ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ๒. น.ส.ภัทรพร พัทธนี ตำแหน่ง ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและการบัญชี ๓. น.ส.ศิรินทร์ทิพย์ หมวกมณี ตำแหน่ง ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ
๑๓	โครงการฝึกอบรม “การจัดทำแผนที่ภาษีเพื่อเตรียมขึ้นสู่ระบบ Ltax online (แจกแผนที่แม่บทและลงทะเบียนทรัพย์สิน) ปรับปรุงราคาประเมินทุนทรัพย์ การจัดเก็บภาษีการอุดหนุนภาษีให้ถูกต้องตามหลักกฎหมาย”รุ่นที่ ๙	ผู้เข้ารับการอบรมสามารถนำความรู้จากการฝึกอบรมมาปฏิบัติงานได้	๒๗,๔๖๔ บาท	๑๗-๑๙ มีนาคม ๒๕๖๖	๑. น.ส.สุภาวดี ยวงทอง ตำแหน่ง ลูกมือช่างแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน ๒. น.ส.รัชณี บุญเสี้ยงยม ตำแหน่ง ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้
จำนวนสถิติผู้เข้ารับการอบรม ๑ คนอย่างน้อย ๑ ครั้งหรือ ๑ หลักสูตร จำนวนพนักงานที่ได้รับการพัฒนา ๑๕ อัตรา จำนวนพนักงานทั้งสิ้น ๒๘ อัตรา					
คิดเป็นร้อยละ					๕๓.๕๗

ข้อมูลสถิติอัตรากำลังประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖ จำแนกตามประเภทตำแหน่ง

ส่วนราชการ/ประเภทตำแหน่ง	จำนวนพนักงาน (มีนครอง)			
	พนักงานส่วนตำบล	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
-นักบริหารงานท้องถิ่น (ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล)				
<u>สำนักปลัด อบต.</u> - นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น (หัวหน้าสำนักปลัด อบต.) - นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก./ชก.) - นักวิชาการศึกษา (ปก./ชก.) - นักทรัพยากรบุคคล (ปก./ชก.) - นักพัฒนาชุมชน (ปก./ชก.) - เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.) - เจ้าพนักงานธุรการ - ผู้ช่วยวิเคราะห์นโยบายและแผน - ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑ ๑ ๑		๑ ๑	
ส่วนราชการ/ประเภทตำแหน่ง	จำนวนพนักงาน (มีนครอง)			
	พนักงานส่วนตำบล	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
- ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) - คนงานทั่วไป - ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป) -คนงานประจำรถขยะ				๒ ๒ ๓

-พนักงานขับรถยนต์			๑	
<u>กองคลัง</u> - นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองคลัง) - นักวิชาการพัสดุ (ปก/ชก) - เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปง./ชง.) - เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ - ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ - ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ - ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี - ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ - ลูกมือช่างแผนที่และทะเบียนทรัพย์สิน - คนงานทั่วไป			๑ ๑ ๑ ๑	๑ ๒
<u>กองช่าง</u> - นักบริหารงานช่าง ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองช่าง) - นายช่างโยธาชำนาญงาน - ผู้ช่วยนายช่างโยธา - ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ - ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ - ผู้ช่วยวิศวกรโยธา - พนักงานผลิตน้ำประปา(ทักษะ) - ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า - คนงานทั่วไป	๑		๑ ๑ ๑ ๑ ๑	๒
รวมจำนวนพนักงาน	๔		๑๒	๑๒

ปัญหา/อุปสรรค

๑. กองช่าง องค์การบริหารส่วนตำบลกะเปอร์ เป็นสายงานด้านการช่าง ต้องใช้ผู้ที่มีประสบการณ์ด้านการช่าง มาบรรจุแต่งตั้ง แต่ตำแหน่งที่ว่าง ไม่มีคนโอนมา ซึ่งสร้างปัญหา เกี่ยวกับปัญหางานช่างอยู่ไม่น้อย ประกอบกับที่แล้่วมา องค์การบริหารส่วนตำบลกะเปอร์ ร้องขอให้กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น สอบแข่งขันในตำแหน่งที่ว่าง แต่ไม่มีผู้สอบผ่าน หรือมีแต่ไม่เพียงพอ สำหรับการร้องขอของท้องถิ่นทั่วประเทศ จึงทำให้ อบท. เกิดปัญหาในการต้องการคนในการแต่งตั้งดังกล่าว

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

ข้อเสนอแนะ

๑. กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น ควรดำเนินการสรรหาตำแหน่งที่ขาดแคลนโดยเร่งด่วน เพื่อให้ได้คนมาทำงานในตำแหน่งดังกล่าว

๒. หลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการสอบคัดเลือกในตำแหน่ง ที่ขาดแคลนควรมีความยืดหยุ่น หรือ คัดเลือกกรณีพิเศษ เพื่อให้ได้คนมาทำงานดังกล่าว

๓. หลักเกณฑ์การโอน ควรกำหนดระยะเวลา ให้นานกว่า ๒ ปี เพื่อให้ อบท. มีคนปฏิบัติงาน