บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักปลัด อบต.องค์การบริหารส่วนตำบลสระแก้ว โทร. ๐ ๔๔-๖๖๖๐๑๘

ที่ บร ๘๖๑๐๑/ ๗๐๒๕ **วันที่** ๙๑ ตุลาคม ๒๕๖๗

เรื่อง รายงานผลการดำเนินการตามแผนบริหารและแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๗

เรียน นายกองค์การบริหารส่วนตำบลสระแก้ว

ตามที่สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลสระแก้ว ได้ดำเนินการจัดทำแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๗ เพื่อเป็นกรอบในการพัฒนาบุคลากร เพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทัศนคติที่ดี มีคุณธรรมจริยธรรม มีวิธีการปฏิบัติงานตามลักษณะงานที่รับผิดชอบ สามารถปฏิบัติราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเพื่อดำรงรักษาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพให้คู่องค์กรต่อไป นั้น

สำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลสระแก้ว จึงขอรายงานผลการดำเนินการตามแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๗ ตามรายละเอียดที่แนบมาด้วยนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

(นางสาวทิพย์รดา ศรีบุญเรือง)
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

ความเห็นหัวหน้าสำนักปลัด อบต.....

(นายวัชระ ราชโกฏิ)
หัวหน้าสำนักปลัด อบต.

ความเห็นปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล.....

(นายวัชระ ราชโกฏิ)
หัวหน้าสำนักปลัด อบต.

คำสั่งนายกองค์การบริหารส่วนตำบลสระแก้ว
(✓) อนุมัติ
( ) ไม่อนุมัติเพราะ.....

(นายสุพรรณ์ ศรีภูวงค์)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลสระแก้ว

แบบฟอร์มรยงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ (๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๗)

วัตถุประสงค์

เพื่อให้ผู้บริหารได้ทราบผลการดำเนินการ เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ และใช้สำหรับการวางแผนเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรบุคคลในสังกัดในอนาคต

ชื่อหน่วยงาน/ส่วนราชการ องค์การบริหารส่วนตำบลสระแก้ว

ปีงบประมาณ ๒๕๖๗

วัน/เดือน/ปี ที่รายงาน ๒ ตุลาคม ๒๕๖๗

๑. ผลการดำเนินการตามนโยบายหรือแผนการบริหาและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ การดำเนินการ มีดังนี้

การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม (SWOT Analysis) เป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์ สำหรับองค์กร ซึ่งช่วยผู้บริหารกำหนด จุดแข็งและจุดอ่อน ขององค์กร การวิเคราะห์ SWOT Analysis เป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์สถานการณ์ เพื่อให้ผู้บริหารรู้จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคขององค์กร ซึ่งจะช่วยให้ทราบว่าองค์กรได้เดินางมาถูกทิศถูกและไม่ หลงทาง นอกจากนี้ยังบอกได้ว่าองค์กรมีแรงขับเคลื่อนไปยังเป้าหมายได้ดีหรือไม่ มั่นใจได้อย่างไรว่าระบบการทำงานในองค์กรยังมีประสิทธิภาพอยู่ มีจุดอ่อนที่ต้องปรับปรุงอย่างไร ซึ่งการวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม SWOT Analysis ดังนี้

๑. ปัจจัยภายใน (Internal environment Analysis) ได้แก่

๑.๑ S มาจาก Strengths

หมายถึง จุดเด่นหรือจุกแข็ง ซึ่งเป้นผลมาจากปัจจัยภายใน เป้นข้อที่ดี เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในองค์กร เช่นจุดแข็งด้านกำลังคน จุดแข็งด้านการเงิน จุดแข็งด้านการผลิต ด้านทรัพยากรบุคคล องค์กรจะต้องใช้ประโยชน์จากจุดแข็งในการกำหนดกลยุทธ์

๑.๒ W มากจาก Weaknesses

หมายถึง จุดด้อย หรือจุดอ่อน ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็นปัญหาหรือข้อบกพร่องที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในต่างๆขององค์กรซึ่งองค์กรจะต้องหาวิธีในการแก้ปัญหานั้น

๒. ปัจจัยภายนอก (External Environment Analysis) ได้แก่

๒.๑ O มาจาก Opportunities

หมายถึง โอกาส เป็นผลจากการที่สภาพแวดล้อม ภายนอกองค์กรเอื้อประโยชน์หรือส่งเสริมการดำเนินงานองค์กร โอกาสแตกต่างจากจุดแข็งที่โอกาสนั้น เป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายนอก แต่จุดแข็งนั้นเป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายใน ผู้บริหารที่ดีจะต้องเสาะแสวงหาโอกาสอยู่เสมอ และใช้ประโยชน์จากโอกาส

๒.๒ T มาจาก Threats

หมายถึง อุปสรรค เป้นข้อจำกัดที่เกิดจากสภาพแวดล้อม ภายนอก ซึ่งการบริหารจำเป็นต้องปรับกลยุทธ์ให้อดคล้องและพยายามขจัดอุปสรรคต่างๆที่เกิดขึ้นให้ได้จริง

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก โอกาส และข้อจำกัด (SWOT)
ในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลสระแก้ว

๑. การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมด้านการบริหารจัดการ
๒. การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมด้านคน
๓. การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมด้านเงิน
๔. การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมด้านเครื่องมืออุปกรณ์
๕. การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมด้านศีลธรรม และพฤติกรรม

จุดแข็ง S	จุดอ่อน W	โอกาส O	ข้อจำกัด T
การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมด้านการบริหารจัดการ (Management)			
-มีระเบียบกฎหมายเฉพาะการทำงานท้องถิ่น	-มีระบบอุปถัมภ์ในองค์กร ยากต่อการบริหารจัดการ	มีอิสระในการแสดงความคิดเห็นและเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วม	-ระเบียบกฎหมายเปลี่ยน
การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมด้านคน(Man)			
-สามารถเปิดกรอบอัตรากำลังตามภาระงานที่เกิดขึ้นได้	-ขาดการประเมินผลารปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ	การให้บริการที่รวเร็วและทั่วถึง	บุคลากรบางส่วนได้รับการบรรจุแล้วโอนย้ายกลับภูมิลำเนา
การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมด้านเครื่องมืออุปกรณ์(Machine)			
-มีวัสดุ ครุภัณฑ์ อาคารสถานที่เครื่องอำนวยความสดวกทั่วถึง	-บุคลากรยังขาดทักษะในการใช้เครื่องมือ และเทคโนโลยีที่มีในการทำงาน	-เทคโนโลยีทีมี สามารถทำงานได้รวดเร็วและทันเวลา	เทคโนโลยีมีปัญหาตามสภาพอากาศ ทำให้ไม่มามารถทำงานได้ในเวลาเร่งด่วน

จุดแข็ง S	จุดอ่อน W	โอกาส O	ข้อจำกัด T
การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมด้านศีลธรรม และพฤติกรรม			
อบต.สระแก้ว ตั้งงบประมาณสำหรับส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมทุกปี	บุคลากรหลากหลายประเภทตำแหน่งหลากหลายคุณวุฒิ และประสบการณ์ทำให้ไม่เข้าใจในระบบคุณธรรมจริยธรรมเท่าที่ควร	-บุคลากรทำงานเป็นทีมและมีความสามัคคี -บุคลากรนับถือศาสนาเดียวกันสะดวกต่อการดำเนินกิจกรรม	

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗
หน่วยงาน องค์การบริการหารส่วนตำบลสระแก้ว อำเภอหนองหงส์ จังหวัดบุรีรัมย์

ลำดับ	โครงการหรือกิจกรรม	ผลการดำเนินโครงการหรือกิจกรรม	งบประมาณ	ระยะเวลาในการดำเนินโครงการหรือกิจกรรม	ผู้เข้าร่วมโครงการหรือกิจกรรม
๑	โครงการอบรม หลักสูตร ฝึกปฏิบัติการบันทึกคำของบประมาณเงินอุดหนุนประจำปี ๒๕๖๘ ในระบบ SOLA (อบต.)	ผู้เข้ารับการฝึกอบรมสามารถนำความรู้ในการฝึกอบรมมาปฏิบัติงานได้	๓,๙๐๐	๓-๕ พฤศจิกายน ๒๕๖๖	๑.นายวัชระ ราชโกฎิ หัวหน้าสำนักปลัด อบต. ๒.นางสุมนมาลย์ แก้วปินตา ผอ.กองส่งเสริมการเกษตร ๓.นางสาวนันทภัค เพ่งพิศ ผอ.กองการศึกษา ๔.นางนิตยา เหมเงิน นักพัฒนาชุมชน
๒	“โครงการจัดเก็บภาษีที่ดินและสิ่งปลูกสร้าง ประจำปี ๒๕๖๗	ผู้เข้ารับการฝึกอบรมสามารถนำความรู้ในการฝึกอบรมมาปฏิบัติงานได้	**๓,๙๐๐**	๑๔-๑๖ ธันวาคม ๒๕๖๖	๑.นางนิตยา เหมเงิน นักพัฒนาชุมชน
๓	โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการหลักสูตร การเพิ่มประสิทธิภาพผู้ปฏิบัติงานท้องถิ่นในกระบวนการจัดซื้อจัดจ้างพัสดุภาครัฐ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗	ผู้เข้ารับการฝึกอบรมสามารถนำความรู้ในการฝึกอบรมมาปฏิบัติงานได้	**๓,๙๐๐**	๒-๔ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๗	๑.นางสุมนมาลย์ แก้วปินตา ผอ.กองส่งเสริมการเกษตร ๒.นายศิริพงษ์ ชาลีวรรณ ผู้ช่วยเจ้พนักงานธุรการ รักษาการในตำแหน่ง เจ้าพนักงานพัสดุ

ลำดับ	โครงการหรือกิจกรรม	ผลการดำเนินโครงการหรือกิจกรรม	งบประมาณ	ระยะเวลาในการดำเนินโครงการหรือกิจกรรม	ผู้เข้าร่วมโครงการหรือกิจกรรม
๔	โครงการพัฒนาสมรรถนะเชิงกลยุทธ์ภายใต้กรอบกฎหมายและระเบียบ (ปรับปรุงใหม่ พ.ศ. ๒๕๖๗)	ผู้เข้ารับการฝึกอบรมสามารถนำความรู้ในการฝึกอบรมมาปฏิบัติงานได้	๔,๕๐๐	๒๙-๓๑ มีนาคม ๒๕๖๗	๑.นายวัชระ ราชโกฏิ หัวหน้าสำนักปลัด อบต. ๒.นางชมพูนุช ผิวอ่อน นักวิเคราะห์นโยบายและแผน
๕.	โครงการพัฒนาประสิทธิภาพในการจัดทำงบประมาณรายจ่ายปราจำปี พ.ศ. ๒๕๖๘ และการบริหารงบประมาณ	ผู้เข้ารับการฝึกอบรมสามารถนำความรู้ในการฝึกอบรมมาปฏิบัติงานได้	๔,๕๐๐	๒๑-๒๓ กรกฎาคม ๒๕๖๗	๑.นางสุมนมาลย์ แก้วปินตา ผอ.กองส่งเสริมการเกษตร ๒.นางสาวนันทภัค เพ่งพิศ ผอ.กองการศึกษา ๓.นางนิตยา เหมเงิน นักพัฒนาชุมชน ๔.นางสงกา ทีภูงา ผช.นักวิเคราะห์นโยบายและแผน

ลำดับ	โครงการหรือกิจกรรม	ผลการดำเนินโครงการหรือกิจกรรม	งบประมาณ	ระยะเวลาในการดำเนินโครงการหรือกิจกรรม	ผู้เข้าร่วมโครงการหรือกิจกรรม
๘	โครงการฝึกอบรมคุณธรรม จริยธรรม พนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ปี ๒๕๖๘	ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความเข้าใจเรื่องมาตรฐานทางจริยธรรม และนำมาปรับใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน	๑๐,๐๐๐	๒๘ สิงหาคม ๒๕๖๗	๑.นายวัชระ ราชโกฎิ หัวหน้าสำนักปลัด อบต. ๒.นางสาวนันทภัค แก้วปินตา ผอ.กองการศึกษา ๓.นายชอบ กรุมรัมย์ ผอ.กองสวัสดิการสังคม ๔.นางสุมนมาลย์ แก้วปินตา ผอ.กองส่งเสริมการเกษตร ๕.นางสาวทิพย์รดา ศรีบุญเรือง นักทรัพยากรบุคล ๖.นางชมพูนุช ผิวอ่อน นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ๗.นางนิตยา เหมเงิน นักพัฒนาชุมชน ๘.นายศิริพงษ์ ชาลีวรรณ เจ้าพนักงานธุรการ ๙.นายธนพล ศรีภู่ นักวิชาการเงินและบัญชี ๑๐.นางสาวรัตนภรณ์ จำปาเทศ ครู

ลำดับ	โครงการหรือกิจกรรม	ผลการดำเนินโครงการหรือกิจกรรม	งบประมาณ	ระยะเวลาในการดำเนินโครงการหรือกิจกรรม	ผู้เข้าร่วมโครงการหรือกิจกรรม
					๑๑.นางสงกา ทีภูงา ผช.นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ๑๒.นางสาวบัญฑิตา มีฤทธิ์ ผช.เจ้าพนักงานธุรการ ๑๓.นางสาวอมรรัตน์ เศษเขตต์ ผช.เจ้าพนักงานการเงินฯ ๑๔.นายสุนทร สุมารุ ผช.นายช่างโยธา ๑๕.นางสุพัตรา ลีสม ผช.เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน ๑๖.นางสาวนิภาพร ทศราช คนงาน ๑๗.นายบุญมี ศรีภูวงค์ คนงาน ๑๘.นางคีตภัทร ไชยฉลาด คนงาน ๑๙.นางนงคาร แป้นเงิน คนงาน

ลำดับ	โครงการหรือกิจกรรม	ผลการดำเนินโครงการหรือกิจกรรม	งบประมาณ	ระยะเวลาในการดำเนินโครงการหรือกิจกรรม	ผู้เข้าร่วมโครงการหรือกิจกรรม
					๒๐.นายเอกลักษณ์ เลี่ยงภัย คนงาน ๒๑.นางสมฤทัย สาธร ผช.ครูผู้ดูแลเด็ก
จำนวนสถิติผู้เข้ารับการอบรม ๑ คน อย่างน้อย ๑ ครั้งหรือ ๑ หลักสูตร ๒๑ คน จากจำนวนกรอบอัตรากำลัง ๒๓ อัตรา					**๒๑ x ๑๐๐ = ๙๑.๓๐** **๒๓**
คิดเป็นร้อยละ					**๙๑.๓๐**

ปัญหา/อุปสรรค

-จำนวนบุคลากรไม่เพียงพอกับปริมาณงาน ทำให้การบริหารงานเกิดการล่าช้า

ข้อเสนอแนะ

-หลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการสอบคัดเลือกในตำแหน่งที่ขาดแคลนควรมีความยืดหยุ่น เพื่อให้คนมาทำงายในตำแหน่งดังกล่าว

ข้อมูลสถิติตามกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ตามประเภทตำแหน่ง

ส่วนราชการ	งาน	จำนวนพนักงาน(อัตราที่มี)		
		พนักงาน	พ.ภารกิจ	พ.ทั่วไป
อบต.สระแก้ว	ปลัด อบต.	๑	-	-
สำนักปลัด อบต.	หัวหน้าสำนักปลัด อบต.	๑	-	-
	งานบริหารงานทั่วไป	๑	๑	๓
	งานยุทธศาสตร์และงบประมาณ	๑	๑	-
	งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	-	-	๑
	งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	๑	-	-
	งานการเจ้าหน้าที่	๑	-	-
กองคลัง	ผู้อำนวยการกองคลัง	๑	-	๑
	งานการเงินและบัญชี	๑	๑	-
	งานเร่งรัดและจัดเก็บรายได้	๑	-	๑
	งานพัสดุและทรัพย์สิน	๑	-	-
กองช่าง	ผู้อำนวยการกองช่าง	๑	-	-
	งานออกแบบและก่อสร้าง	๑	๑	-
	งานสาธารณูปโภค	-	๑	-
กองการศึกษาฯ	ผู้อำนวยการกองศึกษาฯ	๑	-	-
	งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม งานส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ	-	-	๑
	งานส่งเสริมคุณภาพการศึกษา	๓	๑	-

ข้อมูลสถิติตามกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ตามประเภทตำแหน่ง

ส่วนราชการ	งาน	จำนวนพนักงาน(อัตราที่มี)		
		พนักงาน	พ.ภารกิจ	พ.ทั่วไป
กองสวัสดิการสังคม	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม	๑	-	-
	งานสังคมสงเคราะห์ งานพัฒนาชุมชน งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ	๑	๑	-
กองส่งเสริมการเกษตร	ผู้อำนวยการกองส่งเสริมการเกษตร	๑	-	-
	งานส่งเสริมการเกษตรและส่งเสริมปศุสัตว์	-	-	๑
รวม		๑๙	๘	๙

จำนวนบุคลากร จำแนกตามประเภทตำแหน่ง

ประเภทตำแหน่ง	บริหารท้องถิ่น	อำนวยการท้องถิ่น	วิชาการ	ทั่วไป	พนักงนจ้าง	รวม
จำนวน	๑	๖	๗	๕	๑๗	๓๖