



รายงานผลการดำเนินการ
ตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

องค์การบริหารส่วนตำบลท่าตูม
อำเภอเมืองมหาสารคาม จังหวัดมหาสารคาม

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

วัตถุประสงค์

เพื่อให้ผู้บริหารได้ทราบผลการดำเนินการเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๕๖๖๖ และใช้สำหรับการวางแผนเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรบุคคลในสังกัดในอนาคต
ชื่อหน่วยงาน/ส่วนราชการ องค์การบริหารส่วนตำบลท่าตูม
ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖
วัน/เดือน/ปี ที่รายงาน ๒ พฤศจิกายน ๒๕๖๖

๑. ผลการดำเนินการตามนโยบายหรือแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ การดำเนินการ มีดังนี้

การวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม (SWOT Analysis) เป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์ สำหรับองค์กร ซึ่งช่วยผู้บริหารกำหนด จุดแข็ง และ จุดอ่อน ขององค์กร จากสภาพแวดล้อมภายใน โอกาสและอุปสรรคจากสภาพแวดล้อมภายนอก ตลอดจนผลกระทบจากปัจจัยต่าง ๆ ต่อการทำงานขององค์กร การวิเคราะห์ SWOT Analysis เป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์สถานการณ์ เพื่อให้ผู้บริหารรู้จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคขององค์กร ซึ่งจะช่วยให้ทราบว่าองค์กร ได้เดินทางมาถูกทิศและไม่ หลงทาง นอกจากนี้ยังบอกได้ว่าองค์กรมีแรงขับเคลื่อนไปยังเป้าหมายได้ดีหรือไม่มั่นใจได้อย่างไรว่าระบบการทำงานในองค์กรยังมีประสิทธิภาพอยู่ มีจุดอ่อนที่จะต้องปรับปรุงอย่างไร ซึ่งการวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม SWOT Analysis ดังนี้

๑. ปัจจัยภายใน (Internal Environment Analysis) ได้แก่

๑.๑ S มาจาก Strengths

หมายถึง จุดเด่นหรือจุดแข็ง ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็นข้อดีที่ เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในองค์กร เช่น จุดแข็งด้านกำลังคน จุด แข็งด้านการเงิน จุดแข็งด้านการผลิต จุดแข็ง ด้านทรัพยากรบุคคล องค์กรจะต้องใช้ประโยชน์จากจุดแข็งในการกำหนดกลยุทธ์

๑.๒ W มาจาก Weaknesses

หมายถึง จุดด้อยหรือจุดอ่อน ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็น ปัญหาหรือข้อบกพร่องที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในต่างๆ ขององค์กรซึ่งองค์กรจะต้องหาวิธีในการแก้ปัญหาเหล่านั้น

๒. ปัจจัยภายนอก (External Environment Analysis) ได้แก่

๒.๑ O มาจาก Opportunities

หมายถึง โอกาส เป็นผลจากการที่สภาพแวดล้อม ภายนอกขององค์กรเอื้อประโยชน์หรือส่งเสริมการดำเนินงานขององค์กร โอกาสแตกต่าง จากจุดแข็งตรงที่โอกาสนั้น เป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายนอก แต่จุดแข็งนั้นเป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายใน ผู้บริหารที่ดีจะต้องแสวงหาโอกาสอยู่เสมอ และใช้ประโยชน์จากโอกาสนั้น

๒.๒ T มาจาก Threats

หมายถึง อุปสรรค เป็นข้อจำกัดที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายนอก ซึ่งการบริหารจำเป็นต้องปรับกลยุทธ์ให้สอดคล้อง และพยายามขจัด อุปสรรคต่างๆ ที่เกิดขึ้นให้ได้จริง

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก โอกาส และข้อจำกัด (SWOT)
ในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าตูม

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)			
-มีระเบียบกฎหมายเฉพาะในการทำงานท้องถิ่น	- มีระบบอุปถัมภ์ในองค์กรยากต่อการบริหารจัดการ	-มีอิสระในการแสดงความคิดเห็นและเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วม	-ระเบียบกฎหมายเปลี่ยนแปลงบ่อยครั้งเกิดปัญหาในการบริหารจัดการที่ต่อเนื่อง -ระเบียบ กระทรวงมหาดไทยหนังสือชักข้อม ไม่มี ความชัดเจนขาดแนวทางในการดำเนินการที่ถูกต้อง
การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมด้านคน (Man)			
- สามารถเปิดกรอบอัตราค่าจ้างตามภาระงานที่เกิดขึ้นได้	- บุคลากรมีความรู้ความสามารถที่แตกต่างกันทำงานแทนกันไม่ได้	ให้บริการสาธารณสุขรวดเร็วทั่วถึง	- บุคลากรบางส่วนได้รับการบรรจุแล้วถึงเวลาโอนกลับภูมิลำเนา

- มีบุคลากรทางสาธารณสุขในสังกัด สะดวกต่อการรับบริการสาธารณสุข - ขอบเขตการทำงานมีความชัดเจน ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง	- ขาดการประเมินผล การปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ		
การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมด้านเงิน (Money)			
-งบประมาณรายจ่ายประจำปีมี เพียงพอต่อการพัฒนาบุคลากร	งบประมาณที่ใช้ในการ พัฒนารายบุคคลได้รับ การจัดสรรน้อย	องค์การบริหารส่วนตำบลท่าตูม สามารถ ให้งบประมาณในการเข้ารับการพัฒนาทันต่อเวลา	
การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมด้านเครื่องมืออุปกรณ์ (Machine)			
- มีวัสดุ ครุภัณฑ์ อาคารสถานที่ เครื่อง อำนวยความสะดวกทั่วถึง	บุคลากรยังขาดทักษะใน การใช้เครื่องมือ เทคโนโลยีที่มีในการ ทำงาน	เทคโนโลยีที่สามารถทำงานได้รวดเร็วและ ทันเวลาและเหตุการณ์	เทคโนโลยีมีปัญหาตามสภาพอากาศและที่ตั้งทำให้ ไม่สามารถทำงานได้ในเวลาเร่งด่วน
การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมด้านศีลธรรม (Morality) และพฤติกรรม			
องค์การบริหารส่วนตำบลท่าตูม ตั้ง งบประมาณสำหรับส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม	บุคลากรหลากหลาย ประเภทตำแหน่ง หลากหลายคุณวุฒิ และ ประสบการณ์ทำให้ไม่ เข้าใจในระบบคุณธรรม จริยธรรมเท่าที่ควร	- บุคลากรมีการทำงานเป็นทีมและสามัคคีกัน รับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกันยอมรับการ เปลี่ยนแปลงและมีจิตสาธารณะ -บุคลากรนับถือศาสนาเดียวกัน สะดวกต่อ การดำเนินกิจกรรมส่วนรวม	

การฝึกอบรม ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ องค์การบริหารส่วนตำบลท่าตูม ตั้งงบประมาณในการพัฒนาในภาพรวมแต่ละงาน แต่ละส่วนราชการ เพื่อให้พนักงานส่วนตำบลรายตำแหน่ง ไปพัฒนาในสายอาชีพ ทั้งในสายงานและการทำงานร่วมกัน หรือกิจกรรมอื่นๆ ที่เกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ดังนี้

ลำดับ	โครงการหรือกิจกรรม (๑)	ผลการดำเนินการ ของโครงการหรือกิจกรรม (๒)	งบประมาณ ที่ได้รับการจัดสรร (๓)	ระยะเวลาในการดำเนิน โครงการหรือกิจกรรม(๔)	ผู้เข้าร่วมโครงการหรือกิจกรรม (๖)
๑	การปฏิบัติงานในระบบการบริหารงาน การเงินการคลังภาครัฐแบบ อิเล็กทรอนิกส์ (New GFMS Thai) สำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รุ่นที่ ๑๙ ณ โรงแรมปียอนด์ สวีท กรุงเทพมหานคร	ผู้เข้ารับการอบรม สามารถนำความรู้ จากการฝึกอบรม มาปฏิบัติงานได้	๕๐,๐๐๐	๑๑-๑๓ มิถุนายน ๒๕๖๖	๑. นางวาสนา ธาณี ผู้อำนวยการกองคลัง ๒. นางสาวนริศรา จันทวงศ์ ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี
๒	การปรับปรุงแผนอัตรากำลังสามปีขององค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙ ณ โรงแรมตักสิลา จังหวัดมหาสารคาม	ผู้เข้ารับการอบรม สามารถนำความรู้ จากการฝึกอบรม มาปฏิบัติงานได้	๑๑๐,๐๐๐	๓๑ มีนาคม-๒ เมษายน ๒๕๖๖	๑. นายประมุข แพงคำ ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ๒. นายวิรัชศักดิ์ คำพิฑูรย์ หัวหน้าสำนักปลัด ๓. นางสาวศศิวิมล ไชยคำภา นักจัดการงานทั่วไป
๓	การใช้งานระบบแผนที่ภาษีและ ทะเบียนทรัพย์สิน (LTAX ONLINE) เพื่อการจัดเก็บภาษี ที่ดินและสิ่งปลูกสร้างประจำปี พ.ศ.๒๕๖๖	ผู้เข้ารับการอบรม สามารถนำความรู้ จากการฝึกอบรม มาปฏิบัติงานได้	๕๐,๐๐๐	๙-๑๑ มิถุนายน ๒๕๖๖	๑. นางวาสนา ธาณี ผู้อำนวยการกองคลัง ๒. นายทีปกร ผาใต้ เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้

ลำดับ	โครงการหรือกิจกรรม (๑)	ผลการดำเนินการ ของโครงการหรือกิจกรรม (๒)	งบประมาณ ที่ได้รับการจัดสรร (๓)	ระยะเวลาในการดำเนิน โครงการหรือกิจกรรม(๔)	ผู้เข้าร่วมโครงการหรือกิจกรรม (๖)
๔	การปฏิบัติงานในระบบการบริหารงาน การเงินการคลังภาครัฐแบบ อิเล็กทรอนิกส์ (New GFMS Thai) สำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รุ่นที่ ๑๙ ณ โรงแรมปียอนด์ สวีท กรุงเทพมหานคร	ผู้เข้ารับการอบรม สามารถนำความรู้ จากการฝึกอบรม มาปฏิบัติงานได้	๕๐,๐๐๐	๑๘-๒๐ มิถุนายน ๒๕๖๖	๑. นางวาสนา ธาณี ผู้อำนวยการกองคลัง ๒. นางสาวนริศรา จันทรังศรี ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี
๕	เพิ่มประสิทธิภาพการจัดทำร่างรายละเอียด ของงานทั้งโครงการ (TOR) ตาม ๖๑๕๙ การ ประมาณระยะเวลาการก่อสร้าง การคำนวณ ประเมินผลการดำเนินการตามแผนการทำงาน ประกอบหนังสือเวียน ว ๑๒๔ จากภาคทฤษฎี สู่การปฏิบัติพร้อมเอกสารที่เกี่ยวข้อง	ผู้เข้ารับการอบรม สามารถนำความรู้ จากการฝึกอบรม มาปฏิบัติงานได้	๕๐,๐๐๐	๑-๓ กันยายน ๒๕๖๖	นางวาสนา ธาณี ผู้อำนวยการกองคลัง
จำนวนสถิติผู้เข้ารับการอบรม ๑ คนอย่างน้อย ๑ ครั้งหรือ ๑ หลักสูตร ๖ คน จากจำนวนกรอบอัตรากำลัง ๓๘ อัตรา					$6 \times 100 / 38 = 15.79$
(๖) คิดเป็นร้อยละ					๑๕.๗๙

(๕) ข้อมูลสถิติตาม กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ ตามประเภทตำแหน่ง
จำแนกตามส่วนราชการ

ส่วนราชการ	งาน	จำนวนพนักงาน(อัตราที่มี)			
		พนักงานส่วนตำบล	ลจ.ประจำ	พ.ภารกิจ	พ.ทั่วไป
อบต.ท่าตูม	ปลัด อบต.	๑	-	-	-
สำนักงานปลัด	หัวหน้าสำนักปลัด	๑	-	-	-
	งานบริหารงานทั่วไป	๑	๑	๒	-
	งานนิติการ	๑	-	-	-
	งานยุทธศาสตร์และงบประมาณ	๑	-	-	-
	งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๑	-	-	-
	งานการเจ้าหน้าที่	๑	-	-	-
	งานส่งเสริมการเกษตร	๑	๓	-	-
	งานส่งเสริมสุขภาพ	๑	-	-	-
	งานป้องกันและควบคุมโรค	๑	-	๑	-
กองคลัง	ผู้อำนวยการกองคลัง	๑	-	-	-
	งานการเงินและบัญชี	๑	-	๑	-
	งานเร่งรัดและจัดเก็บรายได้	๑	-	๑	-
	งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ	๑	-	๑	-
กองช่าง	ผู้อำนวยการกองช่าง	๑	-	-	-
	งานแบบแผนและก่อสร้าง	๑	-	๑	-
	งานควบคุมอาคาร	-	-	๑	-
	งานสาธารณูปโภค	-	-	๑	-

กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	-	-	-	-
	งานบริหารการศึกษา	๑	-	๑	-
	งานส่งเสริมการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม	๒	-	๑	-
	งานส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ	-	-	-	-
กองสวัสดิการสังคม	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม	-	-	-	-
	งานพัฒนาชุมชน	๑	-	๑	-
	งานสังคมสงเคราะห์	-	-	๑	-
	งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ	-	-	-	-
หน่วยตรวจสอบภายใน	งานตรวจสอบภายใน	๑	-	-	-
รวม		๒๑	๔	๑๓	-

จำนวนบุคลากร จำแนกตามประเภทตำแหน่ง

ประเภทตำแหน่ง	บริหารท้องถิ่น	อำนวยการ ท้องถิ่น	วิชาการ	ทั่วไป	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง	รวม
จำนวน	๑	๓	๑๓	๔	๔	๑๓	๓๘

(๗) ปัญหา/อุปสรรค

๑. กองช่าง องค์การบริหารส่วนตำบลท่าตูม เป็นสายงานด้านการช่าง ต้องใช้ผู้มีประสบการณ์ด้านการช่าง มาบรรจุแต่งตั้ง แต่ ตำแหน่งที่ว่าง ไม่มี คนโอนมา ซึ่งสร้างปัญหา เกี่ยวกับปัญหางานช่างอยู่ไม่น้อย ประกอบกับที่แล้มา กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น สอบแข่งขันในตำแหน่งที่ว่าง แต่ไม่มีผู้สอบผ่าน หรือมีแต่ไม่เพียงพอ สำหรับการร้องขอของท้องถิ่นทั่วประเทศ จึงทำให้ อบท. เกิดปัญหาในการต้องการคนในการแต่งตั้งดังกล่าว

(๘) ข้อเสนอแนะ

๑. องค์การบริหารส่วนตำบลท่าตูม ประกาศรับโอน หรือย้าย ทั้งข้าราชการ พนักงานส่วนท้องถิ่น เพื่อบรรจุแต่งตั้ง เพื่อให้ได้มาซึ่งผู้มีความรู้ความสามารถ และ ในระหว่างการสรรหา แต่งตั้งให้คนที่มีความรู้ความสามารถ เพื่อรักษาการในตำแหน่ง หรือ รักษาการแทน ไปพลางก่อน เพื่อแก้ไขปัญหาคนขาดแคลนใน ขณะนี้
๒. กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น ควรดำเนินการสรรหาตำแหน่งที่ขาดแคลน โดยเร่งด่วน เพื่อให้ได้คนมาทำงานในตำแหน่งดังกล่าว
๓. หลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการสอบคัดเลือกในตำแหน่ง ที่ขาดแคลนควรมีความยืดหยุ่น หรือ คัดเลือกกรณีพิเศษ เพื่อให้ได้คนมาทำงานดังกล่าว



ผู้รายงาน

(นางสาวนันทกานต์ สีเฒ่า)

ตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ



ผู้บังคับบัญชา

นายวิชิตดี คำพิเชฐย์

ตำแหน่ง หัวหน้าสำนักงานปลัด