

การรายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๘ (๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘)

วัตถุประสงค์

เพื่อให้ผู้บริหารได้ทราบผลการดำเนินการ เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ประจำปี ๒๕๖๘ และใช้สำหรับการวางแผนเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรบุคคล
ในสังกัดในอนาคต

ชื่อหน่วยงาน/ส่วนราชการ เทศบาลนครอุบลราชธานี

ปีงบประมาณ ๒๕๖๘

วัน/เดือน/ปี ที่รายงาน ๘ เมษายน ๒๕๖๘

๑. ผลการดำเนินการตามนโยบายหรือแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๘
การดำเนินการ มีดังนี้

การวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม (SWOT Analysis) เป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์ สำหรับองค์กร ซึ่งช่วยผู้บริหารกำหนด จุดแข็ง
และจุดอ่อน ขององค์กร จากสภาพแวดล้อมภายใน โอกาสและอุปสรรคจากสภาพแวดล้อมภายนอก ตลอดจนผลกระทบจากปัจจัยต่าง ๆ ต่อการทำงานขององค์กร
การวิเคราะห์ SWOT Analysis เป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์สถานการณ์ เพื่อให้ ผู้บริหารรู้จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคขององค์กร ซึ่งจะช่วยให้ทราบว่าองค์กรได้
เดินทางมาถูกทิศและไม่ หลงทาง นอกจากนี้ยังบอกได้ว่าองค์กรมีแรงขับเคลื่อนไปยังเป้าหมายได้ดีหรือไม่ มั่นใจได้อย่างไรว่าระบบการ ทำงานในองค์กรยังมีประสิทธิภาพ
อยู่ มีจุดอ่อนที่จะต้องปรับปรุงอย่างไร ซึ่งการวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม 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 องค์กรจะต้องใช้ประโยชน์จากจุดแข็งในการกำหนดกลยุทธ์

๑.๒ W มาจาก Weaknesses

หมายถึง จุดด้อยหรือจุดอ่อน ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็น ปัญหาหรือข้อบกพร่องที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในต่างๆ ขององค์กร
ซึ่งองค์กรจะต้องหาวิธีในการแก้ปัญหานั้น

๒. ปัจจัยภายนอก (External Environment Analysis) ได้แก่

๒.๑ O มาจาก Opportunities

หมายถึง โอกาส เป็นผลจากการที่สภาพแวดล้อม ภายนอกขององค์กรเอื้อประโยชน์หรือส่งเสริมการดำเนินงานขององค์กร โอกาสแตกต่างจากจุดแข็งตรงที่โอกาสนั้น เป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายนอก แต่จุดแข็งนั้นเป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายใน ผู้บริหารที่ดีจะต้องเสาะแสวงหาโอกาสอยู่เสมอ และใช้ประโยชน์จากโอกาสนั้น

๒.๒ T มาจาก Threats

หมายถึง อุปสรรค เป็นข้อจำกัดที่เกิดจากสภาพแวดล้อม ภายนอก ซึ่งการบริหารจำเป็นต้องปรับกลยุทธ์ให้สอดคล้องและพยายามขจัดอุปสรรคต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นให้ได้จริง

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก โอกาส และข้อจำกัด (SWOT) ในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรของเทศบาลนครอุบลราชธานี

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 กระทรวงมหาดไทยหนังสือชักซ้อม ไม่มี ความชัดเจน ขาดแนวทางในการดำเนินการที่ถูกต้อง

การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมด้านคน (Man)			
- สามารถเปิดกรอบอัตราค่าจ้างตามภาระงานที่เกิดขึ้นได้ - มีบุคลากรทางสาธารณสุขในสังกัด สะดวกต่อการรับบริการสาธารณสุข - ขอบเขตการทำงานมีความชัดเจนตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง	- บุคลากรมีความรู้ความสามารถที่แตกต่างกัน ทำงานแทนกันไม่ได้ - ขาดการประเมินผล การปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ	ให้บริการสาธารณสุขรวดเร็วทั่วถึง	- บุคลากรบางส่วนได้รับการบรรจุแล้วถึงเวลาโอนกลับภูมิลำเนา
การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมด้านเงิน (Money)			
-งบประมาณรายจ่ายประจำปี มีเพียงพอต่อการพัฒนาบุคลากร	งบประมาณที่ใช้ในการพัฒนารายบุคคลได้รับการจัดสรรน้อย	เทศบาลนครอุบลราชธานีสามารถให้งบประมาณในการเข้ารับการพัฒนาทันต่อเวลา	
การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมด้านเครื่องมืออุปกรณ์ (Machine)			
- มีวัสดุ ครุภัณฑ์ อาคารสถานที่ เครื่องอำนวยความสะดวกความสะดวกทั่วถึง	บุคลากรยังขาดทักษะในการใช้เครื่องมือ เทคโนโลยีที่มีในการทำงาน	เทคโนโลยีที่สามารถทำงานได้รวดเร็วและทันเวลาและเหตุการณ์	เทคโนโลยีมีปัญหาตามสภาพอากาศและที่ตั้งทำให้ไม่สามารถทำงานได้ในเวลาเร่งด่วน
การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมด้านศีลธรรม (Morality) และพฤติกรรม			
เทศบาลนครอุบลราชธานีตั้งงบประมาณสำหรับส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมทุกปี	บุคลากรหลากหลายประเภทตำแหน่ง หลากหลายคุณวุฒิ และประสบการณ์ทำให้ไม่เข้าใจในระบบคุณธรรมจริยธรรมเท่าที่ควร	- บุคลากรมีการทำงานเป็นทีมและสามัคคีกัน รับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกันยอมรับการเปลี่ยนแปลงและมีจิตสาธารณะ -บุคลากรนับถือศาสนาเดียวกัน สะดวกต่อการดำเนินกิจกรรมส่วนรวม	

การฝึกอบรม ปี ๒๕๖๘ เทศบาลนครอุบลราชธานี ตั้งงบประมาณในการพัฒนาในภาพรวมแต่ละงาน แต่ส่วนราชการ เพื่อให้พนักงานเทศบาลไปพัฒนา
ในสายอาชีพ ทั้งในสายงานและการทำงานร่วมกัน หรือกิจกรรมอื่นๆ ที่เกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ดังนี้

ลำดับ	โครงการหรือกิจกรรม (๑)	ผลการดำเนินการของ โครงการหรือกิจกรรม (๒)	งบประมาณ (๓)		ระยะเวลาในการดำเนิน โครงการหรือกิจกรรม (๔)	ผู้เข้าร่วมโครงการหรือกิจกรรม (๖)
			งบประมาณ ที่มีสำหรับ จัดสรร หลักสูตรนี้	งบประมาณ ที่ใช้ ในหลักสูตรนี้		
๑	โครงการฝึกอบรม “หลักสูตรอำนวยการ ท้องถิ่น ระดับกลาง รุ่นที่ ๒๒ ”	ผู้เข้ารับการอบรม สามารถ นำความรู้จากการฝึกอบรม มาปฏิบัติงานได้อย่างมี ประสิทธิภาพ	๘๙,๐๐๐	๘๙,๐๐๐	การฝึกอบรมช่วงที่ ๑ ระหว่างวันที่ ๘ - ๑๕ มิถุนายน ๒๕๖๘ (อบรม ออนไลน์) การฝึกอบรมช่วงที่ ๒ ระหว่างวันที่ ๑๖ มิถุนายน - ๑๘ กรกฎาคม ๒๕๖๘	๑. นายสมภาร พายบุตร ๒. นางสาวสุจิตรา สองศรี ๓. นางจารุจันทร์ บุญคำภา
๒.	โครงการฝึกอบรม “หลักสูตรนักบริหารงาน การศึกษา (อำนวยการ ท้องถิ่น ระดับต้น) รุ่นที่ ๓๐ ”	ผู้เข้ารับการอบรม สามารถ นำความรู้จากการฝึกอบรม มาปฏิบัติงานได้อย่างมี ประสิทธิภาพ	๔๙,๐๐๐	๔๙,๐๐๐	การฝึกอบรมช่วงที่ ๑ ระหว่างวันที่ ๘ - ๑๕ มิถุนายน ๒๕๖๘ การฝึกอบรมช่วงที่ ๒ ระหว่างวันที่ ๑๖ มิถุนายน - ๑๘ กรกฎาคม ๒๕๖๘	นางชริสรา รongสุพรรณ
๓.	ประชุมเชิงปฏิบัติการการ ออกหนังสือรับรองการตาย อิเล็กทรอนิกส์ (Electronic Medical Death Certificate : eMDC)	ผู้เข้ารับการอบรม สามารถ นำความรู้จากการฝึกอบรม มาปฏิบัติงานได้อย่างมี ประสิทธิภาพ	-	-	๓ กรกฎาคม ๒๕๖๘	นายเพชร ชนะศรีรัตนกุล

๔.	โครงการฝึกอบรม “หลักสูตรอำนวยการ ท้องถิ่นระดับสูง รุ่นที่ ๖”	ผู้เข้ารับการอบรม สามารถ นำความรู้จากการฝึกอบรม มาปฏิบัติงานได้อย่างมี ประสิทธิภาพ	๙,๕๐๐	๙,๕๐๐	๒๐ กรกฎาคม - ๑๕ สิงหาคม ๒๕๖๘	นายพีระ จงกสิรัตน์
๕.	โครงการฝึกอบรม หลักสูตร กระบวนการ เทคนิคและการจัดทำ แผนการตรวจสอบด้วย โปรแกรมและการประเมิน ความเสี่ยงพร้อมฝึกปฏิบัติ ทุกขั้นตอนการตรวจสอบ ภายในสำหรับองค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่นและ หน่วยงานของรัฐ	ผู้เข้ารับการอบรม สามารถ นำความรู้จากการฝึกอบรม มาปฏิบัติงานได้อย่างมี ประสิทธิภาพ	๔,๕๐๐	๔,๕๐๐	๕ - ๗ กันยายน ๒๕๖๘	นางสุนทรี ทินกรวงศ์
๖.	โครงการฝึกอบรม “หลักสูตรความปลอดภัย ทางไซเบอร์และการ คุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล (Cybersecurity and Personal Data Protection) รุ่นที่ ๑ ”	ผู้เข้ารับการอบรม สามารถ นำความรู้จากการฝึกอบรม มาปฏิบัติงานได้อย่างมี ประสิทธิภาพ	๙,๕๐๐	๙,๕๐๐	๑๗ - ๒๒ สิงหาคม ๒๕๖๘	นายเจนมณี นามมณี

๗.	โครงการฝึกอบรม “หลักสูตรบริหารงานช่าง (อำนวยการท้องถิ่นระดับต้น) รุ่นที่ ๘๖ ”	ผู้เข้ารับการอบรม สามารถ นำความรู้จากการฝึกอบรม มาปฏิบัติงานได้อย่างมี ประสิทธิภาพ	๓๔,๐๐๐	๓๔,๐๐๐	๑๖ สิงหาคม – ๕ กันยายน ๒๕๖๘	นายไพฑูรย์ สายพิมพ์
๘.	โครงการฝึกอบรม “หลักสูตรบริหารงานทั่วไป (อำนวยการท้องถิ่นระดับ ต้น) รุ่นที่ ๑๑๖”	ผู้เข้ารับการอบรม สามารถ นำความรู้จากการฝึกอบรม มาปฏิบัติงานได้อย่างมี ประสิทธิภาพ	๖๘,๐๐๐	๖๘,๐๐๐	๑๖ สิงหาคม – ๕ กันยายน ๒๕๖๘	นายวันชนะ พิมพ์แก้ว นายธนิต แห่งธรรม
๙.	โครงการฝึกอบรม “หลักสูตรบริหารงานช่าง (อำนวยการท้องถิ่นระดับ ต้น) รุ่นที่ ๘๖”	ผู้เข้ารับการอบรม สามารถ นำความรู้จากการฝึกอบรม มาปฏิบัติงานได้อย่างมี ประสิทธิภาพ	๓๔,๐๐๐	๓๔,๐๐๐	๑๖ สิงหาคม – ๕ กันยายน ๒๕๖๘	นางสาวเพียรช่อ แสนวิชัย
๑๐.	โครงการฝึกอบรม “หลักสูตรบริหารงานช่าง (อำนวยการท้องถิ่นระดับ ต้น) รุ่นที่ ๘๗ ”	ผู้เข้ารับการอบรม สามารถ นำความรู้จากการฝึกอบรม มาปฏิบัติงานได้อย่างมี ประสิทธิภาพ	๓๔,๐๐๐	๓๔,๐๐๐	๑๘ ตุลาคม – ๗ พฤศจิกายน ๒๕๖๘	นายวัฒนา สมลา
๑๑.	โครงการฝึกอบรม “หลักสูตรนักวิชาการศึกษา รุ่นที่ ๘๙”	ผู้เข้ารับการอบรม สามารถ นำความรู้จากการฝึกอบรม มาปฏิบัติงานได้อย่างมี ประสิทธิภาพ	๓๔,๐๐๐	๓๔,๐๐๐	๗ – ๒๗ มิถุนายน ๒๕๖๘	นายชลกร บัวพันธ์
๑๒.	โครงการฝึกอบรมหลักสูตร “เทคนิคและแนวทางแก้ไข ปัญหาการจัดทำข้อตกลง ประเมินต่าง ๆ การเลื่อน เงินเดือน ของข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	ผู้เข้ารับการอบรม สามารถ นำความรู้จากการฝึกอบรม มาปฏิบัติงานได้อย่างมี ประสิทธิภาพ	๑๓,๕๐๐	๑๓,๕๐๐	๒๕ – ๒๗ กรกฎาคม ๒๕๖๘	๑. นางสาววัชรา พิววัลย์ ๒. นางสาวอศิยา หมั่นนางรอง ๓. นางสาวน้ำทิพ สังขตะอำพน

	ครู และบุคลากรทางการศึกษา พนักงานจ้าง และการสรรหาพนักงาน ผู้สูงอายุ สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอย่างมีประสิทธิภาพ รุ่นที่ ๖”					
๑๓.	โครงการฝึกอบรม “หลักสูตรโครงการเสริมสร้างกลยุทธ์ในการบริหารราชการของผู้บริหารและสมาชิกสภาท้องถิ่น และพัฒนาความรู้ตามมาตรฐานตำแหน่งของข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น รุ่นที่ ๙ ”	ผู้เข้ารับการอบรม สามารถนำความรู้จากการฝึกอบรมมาปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	๔,๕๐๐	๔,๕๐๐	๑๘ - ๒๐ ตุลาคม ๒๕๖๘	นางสาวภัสรา สวัสดิ์กุล
๑๔.	โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ “ระบบศูนย์บริการข้อมูลบุคลากรแห่งชาติ ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๘”	ผู้เข้ารับการอบรม สามารถนำความรู้จากการฝึกอบรมมาปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	๑๒,๖๐๐	๑๒,๖๐๐	๓๐ - ๓๑ พฤษภาคม ๒๕๖๘	๑. นางรัชณี ศรีสมบัติ ๒. นางสาวน้ำทิพย์ สังข์ตะอำพน ๓. นายนิตินัย วุฒิเศรษฐไพบุลย์
๑๕.	การเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ในระบบ Local MOOC “รายวิชาสิทธิประโยชน์และสวัสดิการ สำหรับข้าราชการส่วนท้องถิ่น”	ผู้เข้ารับการอบรม สามารถนำความรู้จากการฝึกอบรมมาปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	-	-	๘ เมษายน ๒๕๖๘	นางสาวชภาภัทร ช่วยสุข

๑๖.	การเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ในระบบ Local MOOC “รายวิชา ระบบบำเหน็จบำนาญของท้องถิ่นเบื้องต้น”	ผู้เข้ารับการอบรม สามารถนำความรู้จากการฝึกอบรมมาปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	-	-	๘ เมษายน ๒๕๖๘	นางสาวชภาภัทร ช่วยสุข
๑๗.	การเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ในระบบ Local MOOC “การรักษาราชการแทนและการรักษาการในตำแหน่ง”	ผู้เข้ารับการอบรม สามารถนำความรู้จากการฝึกอบรมมาปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	-	-	๘ เมษายน ๒๕๖๘	นางสาววิชรา พวิวัลย์
๑๘.	การเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ในระบบ Local MOOC “เส้นทางความก้าวหน้าของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (Career Path)”	ผู้เข้ารับการอบรม สามารถนำความรู้จากการฝึกอบรมมาปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	-	-	๘ เมษายน ๒๕๖๘	นายอดิศักดิ์ พวงจำปา
๑๙.	โครงการฝึกอบรมพัฒนาแพลตฟอร์มข้อมูลเมือง (City Data Platform : CDP)	ผู้เข้ารับการอบรม สามารถนำความรู้จากการฝึกอบรมมาปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ			๑๘ – ๒๐ มิถุนายน ๒๕๖๘	๑. นายเจนณรงค์ นามมณี ๒. นายพงศธร โชติมานนท์ ๓. นายเอกลักษณ์ ศรีสมบัติ ๔. นางสาวสกวรรณ ปัญญาภาพ

๒๐.	โครงการฝึกอบรม “DIGI Data Camp Season ๔ ค่ายสานฝันปั้นอัศวินข้อมูลภาครัฐ ซีซั่น ๔ ”	ผู้เข้ารับการอบรม สามารถ นำความรู้จากการฝึกอบรม มาปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ			๒ - ๕ กันยายน ๒๕๖๘	๑. นายเจนณรงค์ นามมณี ๒. นายพงศธร โชติมานนท์ ๓. นายเอกลักษณ์ ศรีสมบัติ ๔. นางสาวสกวรรณ ปัญญาภาพ
๒๑.	โครงการอบรมหลักสูตร ความปลอดภัยทางไซเบอร์ และการคุ้มครองส่วนบุคคล รุ่นที่ ๑	ผู้เข้ารับการอบรม สามารถ นำความรู้จากการฝึกอบรม มาปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	๙,๔๐๐	๙,๔๐๐	๑๗ - ๒๒ ธันวาคม ๒๕๖๘	นายเจนณรงค์ นามมณี
๒๒.	ขออนุญาตให้บุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมภายใต้โครงการเสริมสร้างธรรมาภิบาลสู่สังคม ของสำนักงานศาลปกครองอุบลราชธานี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘	ผู้เข้ารับการอบรม สามารถ นำความรู้จากการฝึกอบรม มาปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ			๑๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๘	๑. นางएमอร พันธุ์คำ ๒. จ.อ. นนท์ธวัช ทาศิริ ๓. นายเรืองวิทย์ โทตระไวศยะ ๔. นางสาวไพลินรัตน์ สายสอน

(๕) ข้อมูลสถิติตาม กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

จำนวนบุคลากร จำแนกตามประเภทตำแหน่ง

ประเภทตำแหน่ง	บริหารท้องถิ่น	อำนวยการ ท้องถิ่น	วิชาการ	ทั่วไป	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง	รวม
จำนวน	๓	๓๖	๑๐๒	๕๑	๕	๔๘๒	๖๗๙

(๗) ปัญหา/อุปสรรค

ปัญหาในการพัฒนาศักยภาพของกำลังคนของหน่วยงาน การวางแผน จัดหลักสูตรการฝึกอบรมต่าง ๆ เพื่อเสริมสร้างความรู้ และเพิ่มประสิทธิภาพของบุคลากรในสังกัดเพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติงาน งบประมาณไม่เพียงพอหรือน้อย ทำให้การฝึกอบรม ศึกษาดูงานเพื่อพัฒนาบุคลากรต้องชะลอหรือยกเลิกไป และได้เปลี่ยนรูปแบบเป็นแบบออนไลน์ ทำให้บุคลากรยังขาดทักษะ และความรู้ในการปฏิบัติงาน

(๘) ข้อเสนอแนะ

ในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลในด้านต่าง ๆ นั้น ควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากรในทุก ๆ ด้าน ทุกตำแหน่งทุกสายงาน เพื่อเพิ่มพูนทักษะความรู้ในการปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ