



การวิเคราะห์SWOT สำหรับการพัฒนาทรัพยากรบุคคล



งานบริหารงานบุคคล

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านนั้งस्ता
อำเภอบ้านนั้งस्ता จังหวัดยะลา

การวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค (SWOT) สำหรับการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

การวิเคราะห์ศักยภาพเพื่อประเมินถึงจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และภัยคุกคาม รวมถึงแนวทางในการเข้าถึงการแก้ไขปัญหาหรือดำเนินการพัฒนาท้องถิ่นให้สอดคล้องกับหลักการ SWOT เพื่อให้การดำเนินการเกิดประโยชน์สูงสุดและอยู่ภายใต้อำนาจหน้าที่ตามที่กฎหมาย ระเบียบ หนังสือสั่งการที่เกี่ยวข้องกำหนดไว้

การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม (SWOT Analysis) เป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์สำหรับองค์กร ซึ่งช่วยผู้บริหารกำหนด จุดอ่อน และจุดแข็ง ขององค์กร จากสภาพแวดล้อมภายในโอกาสและอุปสรรคจากสภาพแวดล้อมภายนอก ตลอดจนผลกระทบจากปัจจัยต่างๆต่อการทำงานขององค์กร การวิเคราะห์ SWOT Analysis เป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์สถานการณ์ เพื่อให้ผู้บริหารรู้จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคขององค์กร ซึ่งจะช่วยให้ทราบว่าองค์กรได้เดินทางมาถูกทิศทางและไม่หลงทาง นอกจากนี้ยังบอกได้ว่าองค์กรมีแรงขับเคลื่อนไปยังเป้าหมายได้ดีหรือไม่ มั่นใจได้อย่างไรว่าระบบการทำงานในองค์กรยังมีประสิทธิภาพอยู่ มีจุดอ่อนที่จะต้องปรับปรุงอย่างไร ซึ่งการวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม SWOT Analysis มีปัจจัยที่ควรนำมาพิจารณา ๒ ส่วน ดังนี้

๑. ปัจจัยภายใน (Internal Environment Analysis)

๑.๑ S มาจาก Strengths

หมายถึง จุดเด่นหรือจุดแข็ง ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายในเป็นข้อดี เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในองค์กร เช่น จุดแข็งด้านกำลังคน จุดแข็งด้านการเงิน จุดแข็งด้านการผลิต จุดแข็งด้านทรัพยากรบุคคล องค์กรจะต้องใช้ประโยชน์จากจุดแข็งในการกำหนดกลยุทธ์

๑.๒ W มาจาก Weaknesses

หมายถึง จุดด้อยหรือจุดอ่อน ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็นปัญหาหรือข้อบกพร่องที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในต่างๆ ขององค์กรซึ่งองค์กรจะต้องหาวิธีในการแก้ปัญหานั้น

๒. ปัจจัยภายนอก (External Environment Analysis)

๒.๑ O มาจาก Opportunities

หมายถึง โอกาส เป็นผลจากการที่สภาพแวดล้อม ภายนอกขององค์กรเอื้อประโยชน์หรือส่งเสริมการดำเนินงานขององค์กร โอกาสแตกต่างจากจุดแข็งตรงโอกาสนั้น เป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายนอก แต่จุดแข็งนั้นเป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายใน ผู้บริหารที่ดีจะต้องแสวงหาโอกาสอยู่เสมอ และใช้ประโยชน์จากโอกาสนั้น

๒.๒ T มาจาก Threats

หมายถึง อุปสรรค เป็นข้อจำกัดที่เกิดสภาพแวดล้อม ภายนอกซึ่งการบริหารจำเป็นต้องปรับกลยุทธ์ให้สอดคล้องและพยายามขจัดอุปสรรคต่างๆที่เกิดขึ้นให้ได้จริง

การวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อนของการบริหารทรัพยากรบุคคล

จุดแข็ง (Strengths = S)	จุดอ่อน (Weaknesses = W)
๑. ด้านการบริหารจัดการมีการปฏิบัติราชการตามหลักธรรมาภิบาลอย่างต่อเนื่อง ๒. พนักงานมีโอกาสดำเนินการพัฒนาศักยภาพและเพิ่มพูนความรู้ตามสายงานเพื่อพัฒนาการปฏิบัติงานอยู่เสมอ ๓. บุคลากรมีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน ๔. พนักงานส่วนใหญ่มีภูมิลำเนาอยู่ในพื้นที่ หรือมาอยู่ในพื้นที่นานแล้ว ทำให้รู้ปัญหาและเข้าใจสภาพพื้นที่ดี สามารถประสานการทำงานกับชาวบ้านได้ดี ๕. บุคลากรมีความผูกพันกับองค์กร ๖. บุคลากรมีความรักความสามัคคี และทุ่มเทเสียสละในการปฏิบัติงาน ๗. มีการใช้ทรัพยากรร่วมกันระหว่างหน่วยงาน ๘. มีบุคลากรรุ่นใหม่พร้อมรับการเปลี่ยนแปลง ๙. มีเครื่องมืออุปกรณ์การทำงานทั่วถึง ๑๐. ขอบเขตและภาระงานที่ชัดเจน ๑๑. มีการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร ๑๒. มีเครื่องมือสื่อสารและระบบสารสนเทศ เครือข่ายอินเทอร์เน็ตเหมาะสมสำหรับการใช้งาน การเชื่อมโยงข้อมูลกับเครือข่ายกับกลุ่มองค์กร และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องได้	๑. บุคลากรทำงานแทนกันไม่ได้ ๒. บุคลากรขาดทักษะ ความชำนาญเฉพาะด้าน เนื่องจากรับผิดชอบงานนอกเหนือจากตำแหน่งหน้าที่ที่รับผิดชอบโดยตรง ๓. สถานที่ทำงานคับแคบ ไม่สะดวกในการปฏิบัติงาน ตู้เอกสารมีจำนวนไม่เพียงพอ ๔. พนักงานยังขาดจิตสำนึกด้านการบริการ (Service mind) และจิตสาธารณะ (Public Mind) ๕. ปริมาณงานและการถ่ายโอนภารกิจจากส่วนราชการอื่นมีจำนวนมากกว่าจำนวนบุคลากรแต่ละตำแหน่งที่ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน ๖. บุคลากรขาดความกระตือรือร้น เรียนรู้เทคโนโลยีใหม่ อันเป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานและขาดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการทำงาน ๗. มีการะงานเฉพาะกิจที่นอกเหนือจากงานประจำค่อนข้างมาก ๘. ขาดการทำงานเป็นทีมที่ดี รวมถึงการสื่อสารในองค์กร การสั่งงานไม่ชัดเจน ๙. มีงานอื่นแทรกแซงระหว่างการปฏิบัติงานประจำ ๑๐. บุคลากรบางส่วนไม่รักษาระเบียบวินัยราชการ ๑๑. ขาดวินัยการตรงต่อเวลา

การวิเคราะห์โอกาสและอุปสรรค ของการบริหารทรัพยากรบุคคล

โอกาส (Opportunities = O)	อุปสรรค (Threats = T)
๑. บุคลากรได้รับการพัฒนาฝึกอบรมจากหน่วยงานภายนอก ๒. การพัฒนาของระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ ตลอดจนสื่อออนไลน์ต่างๆ ทำให้พนักงานสามารถเข้าถึงองค์ความรู้ต่างๆในการปฏิบัติงานมากขึ้น ๓. บุคลากรส่วนใหญ่มีถิ่นที่อยู่ในพื้นที่ทั่วประเทศ องค์การบริหารส่วนตำบล ทำให้รู้สภาพพื้นที่ และทัศนคติของประชาชนได้ดี ๔. มีความคุ้นเคยกันระหว่างประชาชน ผู้บริหาร และพนักงาน เจ้าหน้าที่	๑. พนักงานยังไม่เข้าใจขั้นตอนหรือวิธีการดำเนินงานภายในงานบริหารบุคลากร ๒. การถ่ายโอนภารกิจให้ท้องถิ่นจำนวนมาก แต่การโอนงบประมาณ และบุคลากรยังไม่เพียงพอและในบางเรื่องขาดแนวทางปฏิบัติที่ชัดเจน ๓. กฎหมาย ข้อบังคับ ระเบียบ หลักเกณฑ์ ในการปฏิบัติงานมีจำนวนมากและมีการเปลี่ยนแปลงอยู่บ่อยครั้ง ๔. ระเบียบกฎหมายไม่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน