



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักปลัดเทศบาลตำบลเจ๊ะบิลัง

ที่ สต ๕๒๕๐๑ /-

วันที่ ๓๐ ตุลาคม ๒๕๖๘

เรื่อง รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๘

เรียน นายกเทศมนตรีตำบลเจ๊ะบิลัง

ตามที่ สำนักปลัดเทศบาล เทศบาลตำบลเจ๊ะบิลัง ได้ดำเนินการจัดทำผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๘ เพื่อให้ทราบถึงผลการพัฒนาบุคลากร การเพิ่มพูนความรู้ ทักษะทัศนคติที่ดี มีวิธีการปฏิบัติงานตามลักษณะงานที่รับผิดชอบ สามารถปฏิบัติราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในสถานการณ์ความเปลี่ยนแปลง เพื่อให้บุคลากรทุกคนได้รับการพัฒนาด้านคุณธรรมจริยธรรม เป็นแนวทางในการดำเนินการจัดการพัฒนาฝึกอบรมบุคลากร เพื่อดำรงรักษาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพให้อยู่คู่องค์กรต่อไป นั้น

บัดนี้การดำเนินการรายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๘ ได้เสร็จสิ้นแล้ว ดังนั้น สำนักปลัดเทศบาล เทศบาลตำบลเจ๊ะบิลัง จึงขอรายงานฯเพื่อทราบรายละเอียดตามเอกสารแนบมา พร้อมบันทึกข้อความนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

จำเอก

ผู้เสนอรายงาน

(กุอุสมาน บินตำมะหงง)

เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
รักษาราชการแทน หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล

เรียน นายกเทศมนตรีตำบลเจ๊ะบิลัง

- เพื่อโปรดทราบ

ส.ต.ต.

(สนิท ขาวเซาะ)

ปลัดเทศบาลตำบลเจ๊ะบิลัง

(ลงชื่อ)

(นายยาหยา หลั่งจิ)

นายกเทศมนตรีตำบลเจ๊ะบิลัง



รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๘

จัดทำโดย
สำนักปลัดเทศบาล เทศบาลตำบลเจ๊ะบิลัง
อำเภอเมือง จังหวัดสตูล

คำนำ

เทศบาลตำบลเจ๊ะบิลัง ได้ดำเนินการจัดทำรายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลเพื่อให้ทราบถึงผลการพัฒนาบุคลากร การเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี มีวิธีการปฏิบัติงานตามลักษณะงานที่รับผิดชอบ สามารถปฏิบัติราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในสถานการณ์ความเปลี่ยนแปลง เพื่อให้บุคลากรทุกคนได้รับการพัฒนาด้านคุณธรรมจริยธรรม เป็นแนวทางในการดำเนินการจัดการพัฒนาฝึกอบรมบุคลากรและเพื่อดำรงรักษาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพให้อยู่คู่องค์กรต่อไป นั้น

บัดนี้ รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๘ ได้เสร็จสิ้นแล้ว ดังนั้น สำนักปลัดเทศบาล เทศบาลตำบลเจ๊ะบิลัง จึงขอรายงาน ฯ เพื่อเป็นข้อมูลในการพัฒนาในปีต่อไป

สำนักปลัดเทศบาล
เทศบาลตำบลเจ๊ะบิลัง

สารบัญ

เรื่อง

หน้า

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประกอบด้วย

๑. โครงการหรือกิจกรรม	๑ - ๘
๒. ผลการดำเนินการของแต่ละโครงการ/กิจกรรม	๑ - ๘
๓. งบประมาณที่ได้รับจัดสรรและผลการใช้จ่ายงบประมาณที่ใช้ดำเนินการแต่ละโครงการ/กิจกรรม	๑ - ๘
๔. ระยะเวลาในการดำเนินการ(รอบเป็น วัน เดือน ปี ที่เริ่มและสิ้นสุดการดำเนินการ)	๑ - ๘
๕. ข้อมูลสถิติอัตรากำลัง จำแนกตามประเภท	๙
๖. ข้อมูลสถิติจำนวนผู้เข้ารับการฝึกอบรมหรือพัฒนาทรัพยากรบุคคล	๑๐
๗. ปัญหา/อุปสรรค	๑๐
๘. ข้อเสนอแนะ	๑๐

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปี

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๘

ยุทธศาสตร์ การบริหารงาน บุคคล	โครงการหรือกิจกรรม	ผลการดำเนินการของ โครงการหรือกิจกรรม	ตัวชี้วัด	งบประมาณ ที่ตั้งไว้ (บาท)	งบประมาณ ที่เบิกจ่าย (บาท)	ระยะเวลาการ ดำเนินการ	ผลการวิเคราะห์	ผลงานบรรลุผล สำเร็จ
ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ								
	๑.การปรับปรุงโครงสร้าง และแผนอัตรากำลังฯ ให้ เหมาะสมกับข้อเท็จจริง	๑. การประชุมเพื่อติดตาม ผลในระดับต่างๆ ๒.การประสานงานกับ หน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อ รับทราบผลการ ดำเนินการหรือปัญหา	- ระดับ ความสำเร็จใน การปรับปรุง โครงสร้างและ อัตรากำลัง ๓ ปี แล้วเสร็จ ร้อยละ ๑๐๐	○ (ไม่ได้ใช้ งบประมาณ)	○	ตั้งแต่ วันที่ ๑ ต.ค.๖๗ - ๓๐ ก.ย.๖๘	- โครงสร้างระบบงาน และการบริหารงาน เป็นไปตามแผน อัตรากำลังที่องค์กร กำหนด - แผนอัตรากำลัง ๓ ปี นำมาเป็นข้อมูลในการ วางแผนอัตรากำลังได้ อย่างสมบูรณ์	แผนอัตรากำลัง ๓ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๘
	๒. การสร้างเส้นทาง ความก้าวหน้าในสายอาชีพ	๑. การประชุมเพื่อติดตาม ผลในระดับต่างๆ ๒.การประสานงานกับ หน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อ รับทราบผลการ ดำเนินการหรือปัญหา	- ระดับความสำเร็จ ในการจัดทำแผน สร้างความสำเร็จ ในสายอาชีพ แล้วเสร็จ ร้อยละ ๑๐๐	○ (ไม่ได้ใช้ งบประมาณ)	○	ตั้งแต่วันที่ ๑ ต.ค. ๖๗ - ๓๐ ก.ย.๖๘	- แผนงานสร้าง ความก้าวหน้าในสาย อาชีพเป็นแผนงานที่ บุคลากรนำมาใช้ ประกอบได้	- แผนงานสร้าง ความก้าวหน้า ในสายอาชีพ

ยุทธศาสตร์ การ บริหารงาน บุคคล	โครงการหรือกิจกรรม	ผลการดำเนินการของ โครงการหรือกิจกรรม	ตัวชี้วัด	งบประมาณ ที่ตั้งไว้ (บาท)	งบประมาณ ที่เบิกจ่าย (บาท)	ระยะเวลา การ ดำเนินการ	ผลการวิเคราะห์	ผลงานบรรลุผล สำเร็จ
ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ								
	๑. การวางแผนอัตรากำลัง และปรับอัตรากำลังให้ เหมาะสมกับภารกิจ (การวางแผนกำลังคน)	๑.การประชุม คณะกรรมการ ๒.การประสานงานกับ หน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อ รับทราบผลการ ดำเนินการหรือปัญหา	-ระดับความสำเร็จ ในการสร้างและ ปรับเปลี่ยน กระบวนการทัศน์ วัฒนธรรมในการ ทำงานให้ เหมาะสมกับ ภารกิจ แล้วเสร็จ ร้อยละ ๑๐๐	○ (ไม่ได้ใช้ งบประมาณ)	○	ตั้งแต่วันที่ ๑ ต.ค. ๖๗ – ๓๐ ก.ย. ๖๘	- โครงสร้างระบบงาน และการบริหารงาน เป็นไปตามแผน อัตรากำลังที่องค์กร กำหนด - แผนอัตรากำลัง ๓ ปี นำมาเป็นข้อมูลในการ วางแผนอัตรากำลังได้ อย่างสมบูรณ์	แผนอัตรากำลัง ๓ ปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙
	๒. การสรรหาและบรรจุ แต่งตั้งที่สอดคล้องกับการ บริหารงานทรัพยากรบุคคล	ประชุมพิจารณาความ เหมาะสมกับการสรรหา และบรรจุและแต่งตั้ง	- ระดับ ความสำเร็จที่ ได้รับการสรรหา และการบรรจุ แต่งตั้งแล้วเสร็จ ร้อยละ ๑๐๐	○ (ไม่ได้ใช้ งบประมาณ)	○	ตั้งแต่วันที่ ๑ ต.ค. ๖๗ – ๓๐ ก.ย. ๖๘	- การวางแผน อัตรากำลังตรงตาม เป้าหมายขององค์กร	- เทศบาลตำบล เจ๊ะบิลัง ดำเนินการสรรหา และบรรจุแต่งตั้ง พณ.เทศบาล

ยุทธศาสตร์ การบริหารงาน บุคคล	โครงการหรือกิจกรรม	ผลการดำเนินการของ โครงการหรือกิจกรรม	ตัวชี้วัด	งบประมาณ ที่ตั้งไว้ (บาท)	งบประมาณ ที่เบิกจ่าย (บาท)	ระยะเวลา การ ดำเนินการ	ผลการวิเคราะห์	ผลงานบรรลุผล สำเร็จ
ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาและเสริมสร้างการบริหารงานบุคคลและองค์กรแห่งการ								
	๑.กิจกรรมพัฒนาคุณภาพชีวิต และเผยแพร่องค์ความรู้ให้แก่ บุคลากรในองค์กรฯ	๑.พณ.เทศบาลรวบรวม ความรู้จากการเข้ารับการพัฒนา ๒.นำเสนอผู้บริหาร	- ระดับ ความสำเร็จของ การรวบรวมองค์ ความรู้จากแหล่ง ต่างๆ แล้วเสร็จ ร้อยละ ๑๐๐	○ (ไม่ได้ใช้ งบประมาณ)	○	ตั้งแต่วันที่ ๑ ต.ค. ๖๗ – ๓๐ ก.ย. ๖๘	- ความหลากหลายของ องค์ กร ความรู้ จาก ช่องทางต่างๆ	๑. พนักงาน เทศบาลได้ เผยแพร่องค์ ความรู้ลง web site (เทศบาล ตำบลเจ๊ะบิลัง) การจัดความรู้ ในองค์กร
	๒. การสร้างเส้นทาง ความก้าวหน้าในสายอาชีพ	๑. พนักงานเทศบาล รวบรวมความรู้จากการ เข้ารับการพัฒนา ๒.นำเสนอผู้บริหาร	- ร ะ ดั บ ความสำเร็จของ การรวบรวมองค์ ความรู้จากแหล่ง ต่างๆ แล้วเสร็จ ร้อยละ ๑๐๐	○ (ไม่ได้ใช้ งบประมาณ)	○	ตั้งแต่วันที่ ๑ ต.ค. ๖๗ – ๓๐ ก.ย. ๖๘	- ความหลากหลายของ องค์ กร ความรู้ จาก ช่องทางต่างๆ	๑. พนักงาน เทศบาลได้ เผยแพร่องค์ ความรู้ลง web site (เทศบาล ตำบลเจ๊ะบิลัง) การจัดความรู้ ในองค์กร

ยุทธศาสตร์ การ บริหารงาน บุคคล	โครงการหรือกิจกรรม	ผลการดำเนินการของ โครงการหรือกิจกรรม	ตัวชี้วัด	งบประมาณ ที่ตั้งไว้ (บาท)	งบประมาณ ที่เบิกจ่าย (บาท)	ระยะเวลา การ ดำเนินการ	ผลการวิเคราะห์	ผลงานบรรลุผล สำเร็จ
ยุทธศาสตร์ที่ ๔ เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้บุคลากรมีจิตสาธารณะ คุณธรรม จริยธรรม และการสร้างความสุขในองค์กร								
	๑.โครงการพัฒนาคุณธรรม จริยธรรมในการป้องกันการ ทุจริตประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗	๑.การประชุม คณะกรรมการ๒.การ ประสานงานกับหน่วยงาน ที่เกี่ยวข้องเพื่อรับทราบผล การดำเนินการหรือปัญหา	-ระดับ ความสำเร็จใน การจัดทำ กระบวนการใน การดำเนิน โครงการแล้ว เสร็จ ร้อยละ ๑๐๐	๙,๐๐๐	๙,๐๐๐	๕ มี.ค. ๒๕๖๘	-บุคลากรในองค์กรได้รับ การเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม	-ประชาสัมพันธ์ ผ่านทางสื่อฯ
	๒. การพัฒนาบุคลากร หลักสูตร ดังนี้ - การเสริมสร้างความรู้ความ เข้าใจเรื่องสิทธิมนุษยชนเพื่อ การมีส่วนร่วมของภาคประชา สังคมในการพัฒนางานอำนวย ความยุติธรรมในพื้นที่จังหวัด ชายแดนภาคใต้ ณ โรงแรมสยามออเรียนทัล อ.หาดใหญ่ จ.สงขลา	๑.ขออนุมัติเข้ารับการ ฝึกอบรม๒.ผู้บริหารอนุมัติ ให้เข้ารับการฝึกอบรม	- ระดับ ความสำเร็จของ การเข้ารับการ ฝึกอบรมสำหรับ พนักงานราย ตำแหน่งแล้ว เสร็จ ร้อยละ ๑ ๐๐	๕๐,๐๐๐	๗,๔๒๐	๓-๖ ก.ย. ๒๕๖๘	-พนักงานเทศบาลได้รับ การพัฒนาตรงตาม ตำแหน่ง	- นิติกรได้รับ พัฒนาตาม ตำแหน่ง

ยุทธศาสตร์ การบริหารงาน บุคคล	โครงการหรือกิจกรรม	ผลการดำเนินการของ โครงการหรือกิจกรรม	ตัวชี้วัด	งบประมาณ ที่ตั้งไว้ (บาท)	งบประมาณ ที่เบิกจ่าย (บาท)	ระยะเวลา การ ดำเนินการ	ผลการวิเคราะห์	ผลงานบรรลุผล สำเร็จ
ยุทธศาสตร์ที่ ๔ เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้บุคลากรมีจิตสาธารณะ คุณธรรม จริยธรรม และการสร้างความสุขในองค์กร (ต่อ)								
	- การเตรียมปิดบัญชีของ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ด้วยระบบ e-LAAS ตาม รูปแบบการ นำเสนอรายงาน การเงินของหน่วยงานของรัฐ (ฉบับแก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. ๒๕๖๖) ในปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๘" รุ่นที่ ๕ ณ โรงแรมทรราชเจปีย อ.หาดใหญ่ จ.สงขลา	๑. ขออนุมัติเข้ารับการ ฝึกอบรม ๒. ผู้บริหารอนุมัติให้เข้ารับ การฝึกอบรม	- ระดับ ความสำเร็จของ การเข้ารับการ ฝึกอบรมสำหรับ พนักงานราย ตำแหน่งแล้วเสร็จ ร้อยละ ๑๐๐	๔๐,๐๐๐	๗,๓๕๐	วันที่ ๒๙ - ๓๑ ส.ค. ๖๘	- พนักงานเทศบาลได้รับ การพัฒนาราย ตำแหน่ง	ผู้อำนวยการกอง คลังได้รับการ พัฒนาตาม ตำแหน่ง

ยุทธศาสตร์การบริหารงานบุคคล	โครงการหรือกิจกรรม	ผลการดำเนินการของโครงการหรือกิจกรรม	ตัวชี้วัด	งบประมาณที่ตั้งไว้ (บาท)	งบประมาณที่เบิกจ่าย (บาท)	ระยะเวลาการดำเนินการ	ผลการวิเคราะห์	ผลงานที่บรรลุผลสำเร็จ
ยุทธศาสตร์ที่ 4 เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้บุคลากรมีจิตสาธารณะ คุณสมบัติ จริยธรรมและการสร้างความสุขในองค์กร (ต่อ)								
	การบูรณาการเชื่อมโยงวิเคราะห์สังเคราะห์องค์ความรู้กฎหมายและระเบียบที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติราชการของผู้บริหารท้องถิ่น สมาชิกสภาท้องถิ่น ข้าราชการท้องถิ่น ลูกจ้าง พนักงานจ้าง และบุคลากรประจำสถานศึกษา ณ โรงแรมเซาเทิร์นแอร์พอร์ต อ.หาดใหญ่	๑. ขออนุมัติเข้ารับการฝึกอบรม ๒. ผู้บริหารอนุมัติให้เข้ารับการฝึกอบรม	- ระดับความสำเร็จของการเข้ารับการฝึกอบรมสำหรับพนักงานรายตำแหน่งแล้วเสร็จร้อยละ ๑๐๐	๑๐๐,๐๐๐	๗,๓๕๐	๒๕ - ๒๗ ก.ค. ๒๕๖๘	พนักงานเทศบาลได้รับการพัฒนาตรงตามตำแหน่ง	นักวิเคราะห์ฯได้รับการพัฒนาตามตำแหน่ง
	เพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานข้าราชการและพนักงานเทศบาล รุ่นที่ ๒ ณ โรงแรมลีการ์เด็นพลาซ่า	๑. ขออนุมัติเข้ารับการฝึกอบรม ๒. ผู้บริหารอนุมัติให้เข้ารับการฝึกอบรม	ระดับความสำเร็จของการเข้ารับการฝึกอบรมสำหรับพนักงานรายตำแหน่งแล้วเสร็จร้อยละ ๑๐๐	๑๐๐,๐๐๐	๗,๓๕๐	๑๘ - ๒๐ ก.ค. ๒๕๖๘	พนักงานเทศบาลได้รับการพัฒนาตรงตามตำแหน่ง	เจ้าพนักงานธุรการได้รับการพัฒนาตามตำแหน่ง
	เพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานข้าราชการและพนักงานเทศบาล รุ่นที่ ๒ ณ โรงแรมลีการ์เด็นพลาซ่า	๑. ขออนุมัติเข้ารับการฝึกอบรม ๒. ผู้บริหารอนุมัติให้เข้ารับการฝึกอบรม	ระดับความสำเร็จของการเข้ารับการฝึกอบรมสำหรับพนักงานรายตำแหน่งแล้วเสร็จร้อยละ ๑๐๐	๑๐๐,๐๐๐	๗,๓๕๐	๑๑ - ๑๓ ก.ค. ๒๕๖๘	พนักงานเทศบาลได้รับการพัฒนาตรงตามตำแหน่ง	นักพัฒนาชุมชนได้รับการพัฒนาตามตำแหน่ง

ยุทธศาสตร์การบริหารงานบุคคล	โครงการหรือกิจกรรม	ผลการดำเนินการของโครงการหรือกิจกรรม	ตัวชี้วัด	งบประมาณที่ตั้งไว้ (บาท)	งบประมาณที่เบิกจ่าย (บาท)	ระยะเวลาการดำเนินการ	ผลการวิเคราะห์	ผลงานที่บรรลุผลสำเร็จ
ยุทธศาสตร์ที่ 4 เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้บุคลากรมีจิตสาธารณะ คุณสมบัติ จริยธรรมและการสร้างความสุขในองค์กร (ต่อ)								
	ผู้จัดการดูแลผู้สูงอายุที่มีภาวะพึ่งพิงให้แก่บุคลากรด้านสุขภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๘ ณ โรงแรมเอวาน่า โฮเทล แอนด์ คอนเวนชั่น เซ็นเตอร์ บางนา กรุงเทพฯ	๑. ขออนุมัติเข้ารับการฝึกอบรม ๒. ผู้บริหารอนุมัติให้เข้ารับการฝึกอบรม	- ระดับความสำเร็จของการเข้ารับการฝึกอบรม สำหรับการฝึกอบรมสำหรับพนักงานรายตำแหน่งแล้วเสร็จร้อยละ ๑๐๐	๑๐๐,๐๐๐	๙,๕๐๐	๑๑ - ๑๓ ก.ค. ๒๕๖๘	พนักงานเทศบาลได้รับการพัฒนาตรงตามตำแหน่ง	นักพัฒนาชุมชนได้รับการพัฒนาตามตำแหน่ง
	อบรมโครงการขยายผลวิทยากรเพื่อทำหน้าที่ผู้ถ่ายทอดความรู้เกี่ยวกับประวัติศาสตร์ชาติไทย ประจำท้องถิ่นระดับอำเภอและระดับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (ครู ข)	๑. ขออนุมัติเข้ารับการฝึกอบรม ๒. ผู้บริหารอนุมัติให้เข้ารับการฝึกอบรม	ระดับความสำเร็จของการเข้ารับการฝึกอบรมสำหรับพนักงานรายตำแหน่งแล้วเสร็จร้อยละ ๑๐๐	๖๐,๐๐๐	๗,๓๕๐	๔ - ๖ ก.ค. ๒๕๖๘	พนักงานเทศบาลได้รับการพัฒนาตรงตามตำแหน่ง	ครู คศ.๑ ได้รับการพัฒนาตามตำแหน่ง
	การจัดทำราคากลางก่อสร้าง การจัดทำใบแจ้งปริมาณงานและราคาเพื่อแนบท้ายสัญญาจ้างก่อสร้าง ตาม ว ๔๕๒ แนวทางการติดตามและเร่งรัดการทำงานของผู้รับจ้างก่อสร้างตาม ว ๑๒๔ รุ่นที่ ๘ ณ โรงแรมซีเอส ปัตตานี	๑. ขออนุมัติเข้ารับการฝึกอบรม ๒. ผู้บริหารอนุมัติให้เข้ารับการฝึกอบรม	ระดับความสำเร็จของการเข้ารับการฝึกอบรมสำหรับพนักงานรายตำแหน่งแล้วเสร็จร้อยละ ๑๐๐	๑๐๐,๐๐๐	๗,๓๕๐	๑๑- ๑๓ ก.ค. ๒๕๖๘	พนักงานเทศบาลได้รับการพัฒนาตรงตามตำแหน่ง	นักวิเคราะห์ได้รับการพัฒนาตามตำแหน่ง
	การทำฐานข้อมูลเพื่อเตรียมความพร้อมเข้าระบบบัญชีคอมพิวเตอร์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (New e-LAAS)ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๘ ณ โรงแรมลีการ์เดินส์ พลาซ่า จ.สงขลา	๑. ขออนุมัติเข้ารับการฝึกอบรม ๒. ผู้บริหารอนุมัติให้เข้ารับการฝึกอบรม	ระดับความสำเร็จของการเข้ารับการฝึกอบรมสำหรับพนักงานรายตำแหน่งแล้วเสร็จร้อยละ ๑๐๐	๔๐,๐๐๐	๗,๓๕๐	๒๒ - ๒๔ มิถุนายน ๒๕๖๘	พนักงานเทศบาลได้รับการพัฒนาตรงตามตำแหน่ง	เจ้าพนักงานพัสดุได้รับการพัฒนาตามตำแหน่ง

ยุทธศาสตร์การบริหารงานบุคคล	โครงการหรือกิจกรรม	ผลการดำเนินการของโครงการหรือกิจกรรม	ตัวชี้วัด	งบประมาณที่ตั้งไว้ (บาท)	งบประมาณที่เบิกจ่าย (บาท)	ระยะเวลาการดำเนินการ	ผลการวิเคราะห์	ผลงานที่บรรลุผลสำเร็จ
ยุทธศาสตร์ที่ 4 เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้บุคลากรมีจิตสาธารณะ คุณสมบัติ จริยธรรมและการสร้างความสุขในองค์กร (ต่อ)								
	การพัฒนาทักษะเดิม (Upskill) เพิ่มเติมทักษะใหม่ (Reskill) ในงานพัฒนาชุมชน และการจัดสวัสดิการสังคมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๘ โรงแรมศิวา อำเภอเมือง จังหวัดพัทลุง	๑. ขออนุมัติเข้ารับการฝึกอบรม ๒. ผู้บริหารอนุมัติให้เข้ารับการฝึกอบรม	- ระดับความสำเร็จของการเข้ารับการฝึกอบรมสำหรับพนักงานรายตำแหน่งแล้วเสร็จร้อยละ ๑๐๐	๑๐๐,๐๐๐	๘,๕๓๐	๑๕- ๑๗ ก.ค. ๒๕๖๘	พนักงานเทศบาลได้รับการพัฒนาตรงตามตำแหน่ง	นักพัฒนาชุมชนได้รับการพัฒนาตามตำแหน่ง

(๕) ข้อมูลสถิติอัตรากำลัง จำแนกตามประเภทตำแหน่ง

ข้อมูลสถิติอัตรากำลัง จำแนกตามประเภทพนักงานเทศบาลตำบลเจ๊ะบิลัง อำเภอเมือง จังหวัดสตูล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๘

รายละเอียด

สายบริหารท้องถิ่น

๑. ปลัดเทศบาลตำบลเจ๊ะบิลัง

๑

๑ สายงาน

สายอำนวยการท้องถิ่น

๑. หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล

๒

๒. ผู้อำนวยการกองคลัง

๓

๓. ผู้อำนวยการกองช่าง

๔

๔. ผู้อำนวยการกองการศึกษา

๕

๕. ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขฯ

๖

๒ สายงาน

๑๕ สายงาน

สายวิชาการ

๖. นักทรัพยากรบุคคล

๒

๗. นักวิเคราะห์นโยบายและแผน

๓

๘. นิติกร

๔

๙. นักวิชาการตรวจสอบภายใน

๕

๑๐. นักพัฒนาชุมชน

๖

๑๑. นักวิชาการเงินและบัญชี

๗

๑๒. นักป้องกันบรรเทาสาธารณภัย

๘

๑๓. นักวิชาการสุขาภิบาล

๙

๓ สายงาน

๔ สายงาน

๕ สายงาน

๖ สายงาน

๗ สายงาน

๘ สายงาน

๙ สายงาน

๑๐ สายงาน

สายทั่วไป

๑๔. เจ้าพนักงานพัสดุ (ว่าง)

๑๐

๑๕. เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้

๑๑

๑๖. เจ้าพนักงานธุรการ (๒ ตำแหน่ง)

๑๒

๑๗. เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาฯ

๑๓

๑๑ สายงาน

๑๒ สายงาน

๑๓ สายงาน

๑๔ สายงาน

ครู

๑๘. ครู คศ.๑

๑๔

๑๙. ครู คศ.๓

๑๕ สายงาน

(๖) ข้อมูลสถิติจำนวนผู้เข้ารับการฝึกอบรมหรือพัฒนาทรัพยากรบุคคล

เทศบาลตำบลเจ๊ะบิลัง มีพนักงานเทศบาลที่เข้ารับการฝึกอบรมหรือพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่เข้ารับการฝึกอบรมหรือพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๘ ดังรายละเอียดต่อไปนี้

จำนวน บุคลากรนับตามสายงาน	จำนวน ๑๕	สายงาน
จำนวน บุคลากรที่เข้ารับการอบรม	๑๓	ราย

สถิติจำนวนผู้เข้ารับการฝึกอบรมหรือพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๘

จำนวน บุคลากรนับตามสายงาน	๑๕	สายงาน
---------------------------	----	--------

จำนวน บุคลากรนับตามสายงาน	๑๓	สายงาน
---------------------------	----	--------

$$\frac{13 \times 100}{15} = 86.66 \text{ เปอร์เซ็นต์}$$

(๗) ปัญหาและอุปสรรคกับการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปี

ปัญหาที่เป็นอุปสรรคในการปฏิบัติงานในสายสนับสนุนสำคัญ ดังนี้

๑. ตัวผู้ปฏิบัติงาน เนื่องจากมาจากผู้ปฏิบัติงานเกือบทั้งหมดเป็นข้าราชการ ภารกิจหลัก คือ ปฏิบัติงานในหน้าที่ที่ตนเองรับผิดชอบ ผู้ปฏิบัติงานต้องรู้จักบริหารเวลา และต้องสละอย่างสูงในการทำงานอย่างรอบคอบ
๒. งบประมาณ งานในสายปฏิบัติงานที่ต้องอาศัยปัจจัยทางการเงินและงบประมาณสูง แต่การจัดสรรงบประมาณในแต่ละปีจำกัดทำให้การบริหารจัดการเป็นไปด้วยความลำบาก ทำให้หลายครั้งงาน ไม่เป็นไปตามเป้าหมายที่ต้องการ เนื่องจากการขาดงบประมาณในการสนับสนุน
๓. การบริหารงาน การบริหารงานบางครั้งไม่เป็นไปตามระบบที่กำหนดไว้ ภาระงานส่วนใหญ่จะตกอยู่ที่หัวหน้างานเป็นผู้รับผิดชอบ เนื่องจากตำแหน่งบางตำแหน่งขาดหายไป จากการโอน(ย้าย) ของพนักงานเทศบาล งานกระจุกทำให้งานเกิดสะสมและไม่มีประสิทธิภาพ ไม่เป็นไปตามเป้าหมาย
๔. ต้องมีการบริหารจัดการ การจัดทำโครงการต่างๆให้เป็นเสมือนช่วงสถานการณ์การระบาดของโรคติดต่อ เพื่อความปลอดภัยของพนักงานและผู้เข้าร่วมกิจกรรม

(๘) ข้อเสนอแนะ/แนวทางแก้ไข

๑. เผยแพร่ความรู้ให้กับพนักงานเทศบาลทั้งหมดของเทศบาลฝึกปฏิบัติ เรื่อง “ เทคนิคการปฏิบัติงาน สายปฏิบัติที่มีประสิทธิภาพ ” เพื่อให้ทุกคนคิดเป็นและปฏิบัติงานให้เป็น
๒. มีความชัดเจนในการวางแผนกำหนดเป้าหมาย เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานให้เป็น
๓. มีความชัดเจนในการกำหนดผู้รับผิดชอบเพื่อไม่ให้เกิดการเกี่ยงกันทำงาน
๔. จัดงบประมาณและอุปกรณ์ให้เพียงพอเพื่อไม่ให้งานหยุดชะงัก
๕. ควรมีการติดตาม ตรวจสอบการดำเนินงานและนำข้อมูลไปใช้อย่างจริงจังเพื่อให้ผู้ปฏิบัติงาน เห็นความสำคัญของงานที่ปฏิบัติหรืออยู่ในความรับผิดชอบ
๖. ควรมีการติดตามงานอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ
๗. ควรนำข้อมูลที่ได้ไปใช้จริง เช่น งานที่ไม่บรรลุเป้าหมายต้องหาวิธีการปรับปรุงแก้ไขและงาน ที่บรรลุเป้าหมายพัฒนาให้งานดีขึ้น