

รายงานผลการบริหาร และพัฒนาทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖



องค์การบริหารส่วนตำบลยะหา
อำเภอยะหา จังหวัดยะลา

**รายงานผลการบริหาร และพัฒนาทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖**

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
๑.นโยบายด้านการวิเคราะห์อัตรากำลัง - แผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๑. ปรับปรุงโครงสร้างและอัตรากำลังให้เหมาะสมกับภารกิจ	๑. ใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลยะหา ในการวิเคราะห์อัตรากำลังเพื่อจัดทำกรอบอัตรากำลังพนักงานในส่วนราชการ และนำไปสู่การกำหนดจำนวน ประเภท และระดับตำแหน่ง เสนอ คณะกรรมการจัดทำแผน ๒. มีการติดตามประเมินผล และปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี อย่างต่อเนื่องและนำไปสู่การกำหนดจำนวน/ตำแหน่ง เพิ่ม หรือ ลดตำแหน่ง เสนอ คณะกรรมการพนักงาน พนักงานส่วนตำบลจังหวัดยะลา เช่น การปรับปรุงตำแหน่งสำหรับพนักงานส่วนตำบลให้ดำรงตำแหน่ง การขอเพิ่มอัตรากำลังข้าราชการ/พนักงาน การปรับเปลี่ยนตำแหน่งพนักงานจ้างทั่วไป ไปเป็นพนักงานจ้างตามภารกิจ	- มีแผนอัตรากำลังที่เป็นปัจจุบัน และเหมาะสมกับภารกิจ บุคลากรมีความก้าวหน้าในสายงาน	- มี การ ก า หนดตำแหน่งเพิ่ม เนื่องจาก ปริมาณงานที่เพิ่มขึ้นเมื่อเทียบกับอัตรากำลังเดิมที่มีอยู่

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
๒. นโยบายด้านการสรรหาและคัดเลือก - การสรรหาและคัดเลือก	๑. มี การ สรรหาบุคลากรเชิงรุก เป็นสิ่งที่องค์กรให้ความสำคัญอย่างต่อเนื่องเพื่อได้บุคลากรที่มีคุณภาพ ๒. การ คัด เลือกบุคลากรโดยยึดหลักความรู้ความสามารถคุณลักษณะที่เหมาะสมกับงานควบคู่กับการเป็นคนดี	๑. มีแนวทางการปฏิบัติการสรรหาตามวิธีและหลักเกณฑ์ของคณะกรรมการพนักงานพนักงานส่วนตำบลจังหวัดยะลา กำหนด ๒. สรรหาพนักงานตามกรอบระยะเวลาในการสรรหา บรรจุ และแต่งตั้งตามระเบียบประกาศ/มติ ก.อบต.จ. อย่างชัดเจน ๓. มีแผนและสามารถสรรหา บรรจุ และแต่งตั้งได้ตามกรอบอัตรากำลัง ๔. มีแผน และสามารถสรรหาพนักงานจ้างได้ตามกรอบอัตรากำลัง	- องค์กรได้บุคลากรที่เป็นคนมีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับงานและเป็นคนดี	- มีการวิเคราะห์และวางแผนการดำเนินการล่วงหน้าเนื่องจากการสรรหาต้องใช้ระยะเวลาในการดำเนินการ

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
๓. นโยบายด้านการบริหารผลการปฏิบัติงาน - การบริหารผลการปฏิบัติงาน	๑.มีการประเมินผล งานที่เที่ยงตรง เชื่อถือได้ ๒.มีการติดตามและ ประเมินผลการปฏิบัติงาน อย่างต่อเนื่องและเป็น รูปธรรม ๓.ยึดประชาชนเป็น ศูนย์กลางในการทำงาน และบริการ	๑.ปฏิบัติตามหลักเกณฑ์และวิธีการ ประเมินการปฏิบัติราชการเพื่อประเมินผล การปฏิบัติงานสำหรับเลื่อนขั้นเงินเดือน ข้าราชการ/เลื่อนค่าตอบแทนของพนักงาน จ้าง ๒.KPI ระดับบุคคลสอดคล้องกับ มาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละ ตำแหน่ง ในแต่ละสำนัก/กอง เพื่อกำหนด เป็นเงื่อนไขในการคัดเลือก ทักษะ หรือ สมรรถนะสูง เพื่อพัฒนาความก้าวหน้าใน อาชีพและเป็นเงื่อนไขในการกำหนดระดับ ตำแหน่งให้สูงขึ้น ๓.ผลการประเมินที่ได้สามารถจำแนก ความแตกต่าง และจัดลำดับผลการ ปฏิบัติงานของพนักงานได้อย่างชัดเจนและ มีประสิทธิภาพเพื่อใช้ประกอบการปรับปรุง และพัฒนาคุณภาพงาน ข้าราชการเข้าใจ แต่ละตำแหน่ง และเป็นการส่งเสริมหรือ เป็นแรงจูงใจพนักงานให้ปฏิบัติงานอย่าง เต็มความสามารถ	- มีการประเมินผลการ ปฏิบัติงานอย่างมีคุณภาพ และเป็นรูปธรรม	- ผู้บังคับบัญชาทราบ ถึง ระดับ ผล การ ป ฏิ บั ตั ง าน ข อ ง ผู้ใต้บังคับบัญชาและ ดำเนินการพัฒนาตาม ความเหมาะสม

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
๔. นโยบายด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลด้วยเทคโนโลยีและสารสนเทศ - การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศ	๑. มีการนำเทคโนโลยีและสารสนเทศมาใช้ในการปฏิบัติงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ ๒. มีการพัฒนาความรู้ IT ของบุคลากรอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ ๓. นำเทคโนโลยีมาใช้เพื่อลดปริมาณการใช้วัสดุครุภัณฑ์	๑.มีการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในระบบงานหรือระบบการให้บริการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ๒. มีระบบเทคโนโลยีสารสนเทศในการจัดเก็บข้อมูลเกี่ยวกับบุคคลขององค์กร ๓. มีการปรับปรุงฐานข้อมูลเกี่ยวกับบุคคลในระบบเทคโนโลยีสารสนเทศอย่างสม่ำเสมอ ๔. มีการพัฒนาระบบงานหรือระบบการให้บริการ ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่สามารถเชื่อมโยงกับระบบเทคโนโลยีสารสนเทศฐานข้อมูล เกี่ยวกับบุคคลได้ เช่น - โปรแกรมระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคล ของข้าราชการ พนักงานจ้าง พนักงานครู ระบบ LHR - โปรแกรมระบบ E-laas ,My-office , E-plan , E-GP	- บุคลากรสามารถนำเทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติงาน	- ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมีการปรับปรุง การเลื่อนขั้นเงินเดือน และการโอน/ย้ายของพนักงานส่วนตำบล โดยต้องบันทึกข้อมูลในระบบให้เป็นปัจจุบันอย่างต่อเนื่อง

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
๕. นโยบายด้านการวิเคราะห์อัตรากำลัง - สวัสดิการและผลตอบแทน	๑. ให้พนักงานนำหลักเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการทำงาน และในชีวิตประจำวัน ๒. จัดสภาพแวดล้อมการทำงาน และสวัสดิการให้กับบุคลากรเพื่อเป็นแรงจูงใจในการทำงาน	๑. พระราชบัญญัติบำเหน็จบำนาญของราชการส่วนท้องถิ่น (ฉบับที่ ๗) พ.ศ. ๒๕๔๘ ๒. ปฏิบัติตามระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยสวัสดิการเกี่ยวกับการรักษาพยาบาลพนักงานส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๑ แก้ไขถึง พ.ศ.๒๕๔๙ ๓. ปฏิบัติตามระเบียบกระทรวงมหาดไทย ว่าด้วยสวัสดิการเกี่ยวกับการศึกษาของบุตรพนักงานส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๑ แก้ไขถึง พ.ศ.๒๕๔๙ ๔. ปฏิบัติตามระเบียบกระทรวงมหาดไทย ว่าด้วยค่าเช่าบ้านของข้าราชการส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๘ แก้ไขถึง พ.ศ.๒๕๕๙ ๕. ปฏิบัติตามระเบียบคณะกรรมการกลางเรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการขอรับเงินค่าทำขวัญของพนักงานส่วนท้องถิ่น และลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๘	- การดำเนินผลตอบแทนสิทธิประโยชน์ และสวัสดิการต่าง ๆ ตามความรับผิดชอบ สอดคล้องกับความสามารถกับพนักงานในทุกระดับ	- บุคลากรที่มีคุณภาพชีวิตที่ดี ส่งผลให้เกิดคุณภาพการทำงานที่ดี ทำให้องค์กรสามารถดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ได้

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
๖.นโยบายด้านการสร้างความสัมพันธ์และผูกพันภายในองค์กร - การสร้างความสัมพันธ์และผูกพันภายในองค์กร	๑. พัฒนา/ปรับเปลี่ยนทัศนคติบุคลากรให้มีวิสัยทัศน์ และเข้าใจในระบบการบริหารราชการยุคใหม่ ๒. จัดประชุมเพื่อรับฟังความคิดเห็นของข้าราชการในทุกระดับสม่ำเสมอ	๑. มีการจัดอุปกรณ์ในการทำงานและกระบวนการเจ้าหน้าที่สัมพันธ์ขั้นพื้นฐานเพื่ออำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานให้กับบุคลากร ๒. จัดให้มีกิจกรรมพัฒนาคุณภาพชีวิตของพนักงานที่สะท้อนภาพการทำงานขององค์กร เช่น กิจกรรม Big cleaning , จิตอาสา ,กิจกรรมสร้างความสัมพันธ์องค์กรเนื่องในเทศกาลต่าง ๆ เพื่อให้พนักงานทุกคนร่วมมือกันจัดทำกิจกรรมและเพื่อสร้างบรรยากาศในการทำงานสร้างภาพลักษณ์ที่ดีของสำนักงานให้บุคคลทั่วไปได้ทราบและเข้าใจ ๓. จัดให้มีการประชุมพนักงานเป็นประจำทุกเดือน เพื่อให้บุคลากรในสังกัดให้ข้อเสนอแนะความคิดเห็นตลอดจนปัญหาอุปสรรคในการปฏิบัติงานเพื่อสร้างการยอมรับ ทบทวนและแก้ปัญหาอันเป็นการสร้างความผูกพันที่ดีในองค์กร ๔. พนักงานทุกระดับเข้าร่วมกิจกรรมการส่งเสริมจริยธรรมและการสร้างความปลอดภัยในการปฏิบัติราชการที่องค์การบริหารส่วนตำบลยะหาจัดขึ้น และที่จัดร่วมกับหน่วยงานอื่น และสามารถประยุกต์หลักธรรมต่าง ๆมาใช้ในการปฏิบัติราชการ	- บุคลากรได้มีโอกาสแลกเปลี่ยนความคิดเห็น มุมมองนำเสนอแนวคิดใหม่ ๆ ในเชิงสร้างสรรค์และนำผลที่ได้ไปปรับปรุงแนวทางการดำเนินงานต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ	- การแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ข้อเสนอแนะตลอดจนปัญหาอุปสรรคในการปฏิบัติงานสร้างการยอมรับ ทบทวนและแก้ปัญหาอันเป็นการสร้างความผูกพันที่ดีในองค์กร - นำผลที่ได้ไปปรับปรุงแนวทางการดำเนินงานต่างๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
		๕. ผู้บริหารทุกระดับมีส่วนร่วมในกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรให้มีความผูกพันและอยู่กับองค์กรตลอดจนผู้บริหารทุกระดับเป็นต้นแบบแสดงแบบอย่างที่ดีในด้านจริยธรรม คุณธรรม และความโปร่งใสในการดำเนินงาน		

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
๗. นโยบายด้านการส่งเสริมจริยธรรมและรักษาวินัย - การส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และวินัยของพนักงาน	๑. เพื่อเป็นการสร้างจิตสำนึกและความตระหนักในการปฏิบัติราชการตามอำนาจหน้าที่ให้เกิดประโยชน์สุขแก่ประชาชน ๒. เพื่อเป็นการปลูกและปลูกจิตสำนึกต่อต้านการทุจริต ๓. เพื่อสร้างจิตสำนึกและความตระหนักในการประพฤติปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม	๑. จัดให้มีการฝึกอบรมคุณธรรมจริยธรรม แก่ผู้บริหาร สมาชิกสภา และพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลยะหาเป็นประจำทุกปี ๒. จัดให้มีประมวลจริยธรรมขององค์การบริหารส่วนตำบลยะหา เพื่อใช้เป็นค่านิยมสำหรับองค์กรที่พนักงานทุกคนพึงถือปฏิบัติเป็นแนวทาง ควบคู่ไปกับระเบียบและข้อบังคับอื่น ๆ อย่างทั่วถึงและมีประสิทธิภาพ	- ผู้บริหาร สมาชิกสภา และพนักงานทุกระดับ เข้าร่วมรับการฝึกอบรมคุณธรรมจริยธรรม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖ เพื่อนำความรู้ที่ได้จากการฝึกอบรมมาใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน - จัดให้มีประมวลจริยธรรมขององค์การบริหารส่วนตำบลยะหา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖ มีการประชาสัมพันธ์ให้พนักงานทุกคนทราบ และเผยแพร่บนเว็บไซต์หลักของหน่วยงาน	- เปรียบเทียบผลการดำเนินงานก่อน/หลังการพัฒนาบุคลากรพบว่า ผู้บริหาร สมาชิกสภา พนักงานที่ได้รับการฝึกอบรมเข้าใจ กระบวนการทำงาน และเกิดข้อผิดพลาดในการทำงานน้อยลง -บุคลากรให้ความสำคัญกับการพัฒนา และการเรียนรู้ด้วยตนเอง

ข้อมูลการเข้ารับการฝึกอบรมฝึกอบรม และพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖

ที่	โครงการ/หลักสูตรการพัฒนา	หน่วยงานที่จัด	วัตถุประสงค์	ผลการดำเนินการ	จำนวนผู้ เข้ารับการ ฝึกอบรม	งบประมาณ	ผลการ เบิกจ่าย	ระยะเวลา การดำเนินงาน
๑	โครงการพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม บุคลากรสู่องค์กรใสสะอาด ประจำปี ๒๕๖๖	องค์การบริหาร ส่วนตำบลยะหา	เพื่อรับทราบปัญหาอุปสรรคต่างๆ ในการปฏิบัติงานและแลกเปลี่ยน ความคิดเห็นในด้านต่างๆ เพื่อ ปรับปรุงการดำเนินงานของอบต.มา มาใช้ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น	พนักงาน อบต. ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้าง ได้ เพิ่มพูนความรู้ในการ ปฏิบัติหน้าที่	๔๕	๓๔๐,๐๐๐	๓๔๐,๐๐๐	๑๒ - ๑๙ ก.พ. ๖๖
๒	โครงการพัฒนาพัฒนาและปรับปรุง สถานที่ทำงานน่าอยู่น่าทำงาน (๕ ส)	องค์การบริหาร ส่วนตำบลยะหา	เพื่อเสริมสร้างจิตสำนึกและความ ตระหนักในการปฏิบัติราชการตาม อำนาจหน้าที่ให้เกิดประโยชน์สุข แก่ประชาชน	พนักงาน อบต. ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้าง มี จิตสำนึก และ ตระหนักด้าน คุณธรรม จริยธรรม มากขึ้น	๔๐	๒๐,๐๐๐	๙,๐๐๐	๒๑ มี.ค.๖๖
๓	ประชุมประจำเดือนผู้บริหาร และพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้าง	องค์การบริหาร ส่วนตำบลยะหา	ซักซ้อมการปฏิบัติงานในรอบเดือน ที่ผ่านมาและแนวทางการปฏิบัติที่ ถูกต้อง	พนักงานส่วนตำบล เข้าใจระเบียบและ การปฏิบัติงานที่ ชัดเจน	๕๐	ไม่ใช้ งบประมาณ	ไม่ใช้ งบประมาณ	ศุกร์สุดท้ายของทุก เดือน ต.ค. ๖๕ - ก.ย.๖๖
๔	นักบริหารงานทั่วไป (อำนวยการท้องถิ่นระดับต้น)	สถาบันพัฒนา บุคลากรท้องถิ่น	เพื่อเสริมสร้างความรู้และให้ทราบ และเข้าใจการปฏิบัติหน้าที่ ระเบียบกฎหมายที่เปลี่ยนแปลง	พนักงานส่วนตำบล ได้เพิ่มพูนความรู้ กฎหมายระเบียบใน การปฏิบัติงาน	๑	๔๐๐,๐๐๐	๒๔,๑๒๐	๑๗ ก.ค ๖๖ - ๑๒ ส.ค.๖๖
๕	นักพัฒนาชุมชน	สถาบันพัฒนา บุคลากรท้องถิ่น	เพื่อเสริมสร้างความรู้และให้ทราบ และเข้าใจการปฏิบัติหน้าที่ ระเบียบกฎหมายที่เปลี่ยนแปลง	พนักงานส่วนตำบล ได้เพิ่มพูนความรู้ กฎหมายระเบียบใน การปฏิบัติงาน	๑	๔๐๐,๐๐๐	๓๒,๐๕๔	๑ - ๒๐ ธ.ค. ๖๕

ที่	โครงการ/หลักสูตรการพัฒนา	หน่วยงานที่จัด	วัตถุประสงค์	ผลการดำเนินการ	จำนวนผู้ เข้ารับการ ฝึกอบรม	งบประมาณ	ผลการ เบิกจ่าย	ระยะเวลา การดำเนินงาน
๖	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	สถาบันพัฒนา บุคลากรท้องถิ่น	เพื่อเสริมสร้างความรู้และให้ทราบ และเข้าใจการปฏิบัติหน้าที่ ระเบียบกฎหมายที่เปลี่ยนแปลง	พนักงานส่วนตำบล ได้เพิ่มพูนความรู้ กฎหมายระเบียบใน การปฏิบัติงาน	๑	๔๐๐,๐๐๐	๓๙,๕๐๐	๗ - ๒๖ ธ.ค. ๖๕
๗	ประชุมเชิงปฏิบัติการผู้ปฏิบัติการ ผู้ปฏิบัติงานด้าน บำเหน็จบำนาญข้าราชการส่วน ท้องถิ่น ประจำปี ๒๕๖๖	สำนักงานกองทุน บำเหน็จบำนาญ ข้าราชการส่วน ท้องถิ่น	เพื่อเสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับ บำเหน็จบำนาญ ข้าราชการส่วนท้องถิ่น	พนักงานส่วนตำบล ได้เพิ่มพูนความรู้ กฎหมายระเบียบใน การปฏิบัติงาน	๒	๔๐๐,๐๐๐	๓๒,๑๖๐	๒ - ๔ มี.ค. ๖๕
๘	การเตรียมความพร้อมปิดบัญชีของ หน่วยงานภายใต้ไฟล์ EXCEL แบบ อัตโนมัติและการเตรียมความพร้อม ปิดบัญชีของอปท.ระบบ E - LAAS ประจำปี ๒๕๖๖	มหาวิทยาลัย สารคาม	เพื่อเสริมสร้างความรู้และให้ทราบ และเข้าใจการปฏิบัติงานพัสดุ กลาง	พนักงานส่วนตำบล ได้เพิ่มพูนความรู้ กฎหมายระเบียบใน การปฏิบัติงาน	๔	๑๗๕,๐๐๐	๔๖,๘๐๐	๑๙ - ๒๕ ส.ค. ๖๖
๙	นักวิชาการเงินและบัญชี	สถาบันพัฒนา บุคลากรท้องถิ่น	เพื่อเสริมสร้างความรู้และให้ทราบ และเข้าใจการปฏิบัติหน้าที่ ระเบียบกฎหมายที่เปลี่ยนแปลง	พนักงานส่วนตำบล ได้เพิ่มพูนความรู้ กฎหมายระเบียบใน การปฏิบัติงาน	๑	๑๗๕,๐๐๐	๒๔,๐๑๔	๗ - ๑๔ ม.ค. ๖๖
๑๐	เจ้าพนักงานพัสดุ	สถาบันพัฒนา บุคลากรท้องถิ่น	เพื่อเสริมสร้างความรู้และให้ทราบ และเข้าใจการปฏิบัติหน้าที่ ระเบียบกฎหมายที่เปลี่ยนแปลง	พนักงานส่วนตำบล ได้เพิ่มพูนความรู้ กฎหมายระเบียบใน การปฏิบัติงาน	๑	๑๗๕,๐๐๐	๒๔,๐๐๐	๖ - ๒๔ ม.ค. ๖๖
๑๑	ปฐมนิเทศข้าราชการและ พนักงานส่วนท้องถิ่นบรรจุใหม่	สถาบันพัฒนา บุคลากรท้องถิ่น	เพื่อเสริมสร้างความรู้และให้ทราบ และเข้าใจการปฏิบัติหน้าที่ ระเบียบกฎหมายที่เปลี่ยนแปลง	พนักงานส่วนตำบล ได้เพิ่มพูนความรู้ กฎหมายระเบียบใน การปฏิบัติงาน	๑	๔๐๐,๐๐๐	๑๒,๙๐๐	๑๔ - ๑๙ ธ.ค. ๖๕

ที่	โครงการ/หลักสูตรการพัฒนา	หน่วยงานที่จัด	วัตถุประสงค์	ผลการดำเนินการ	จำนวนผู้ เข้ารับการ ฝึกอบรม	งบประมาณ	ผลการ เบิกจ่าย	ระยะเวลา การดำเนินงาน
๑๒	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	สถาบันพัฒนา บุคลากรท้องถิ่น	เพื่อเสริมสร้างความรู้และให้ทราบ และเข้าใจการปฏิบัติหน้าที่ ระเบียบกฎหมายที่เปลี่ยนแปลง	พนักงานส่วนตำบล ได้เพิ่มพูนความรู้ กฎหมายระเบียบใน การปฏิบัติงาน	๑	๑๗๕,๐๐๐	๒๔,๐๐๐	๖ - ๒๔ ธ.ค. ๖๖
๑๓	นักวิชาการศึกษา	สถาบันพัฒนา บุคลากรท้องถิ่น	เพื่อเสริมสร้างความรู้และให้ทราบ และเข้าใจการปฏิบัติหน้าที่ ระเบียบกฎหมายที่เปลี่ยนแปลง	พนักงานส่วนตำบล ได้เพิ่มพูนความรู้ กฎหมายระเบียบใน การปฏิบัติงาน	๑	๕๐,๐๐๐	๑๖,๐๘๐	๘ - ๒๗ ธ.ค. ๖๕
๑๔	สัมมนา”แนวทางการยกระดับผล การประเมิน ITA ขององค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่นประจำปี ๒๕๖๖”	จังหวัดยะลา	เพื่อยกระดับคะแนน การประเมินคุณธรรมและความ โปร่งใส	พนักงานส่วนตำบล ได้ทราบแนวทางการ ยกระดับผลการ ประเมิน ITA	๒	ไม่ใช้ งบประมาณ	ไม่ใช้ งบประมาณ	๑๔ ม.ค. ๖๖
๑๕	การบริหารพัสดุตามระเบียบ กระทรวงการคลัง ว่าด้วยการจัดซื้อ จัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๐	มหาวิทยาลัย บูรพา	เพื่อเสริมสร้างความรู้ตรวจสอบ การบันทึกข้อมูลสินทรัพย์การ จำหน่ายการคำนวณค่าเสื่อมราคา ได้อย่างถูกต้อง	พนักงานส่วนตำบล ได้เพิ่มพูนความรู้ กฎหมายระเบียบใน การปฏิบัติงาน	๓	๑๗๕,๐๐๐	๑๑,๗๐๐	๒๕-๓๐ ส.ค. ๖๖

ข้อมูลสถิติจำนวนผู้เข้ารับการฝึกอบรมหรือพัฒนาทรัพยากรบุคคล

โครงการ/หลักสูตรการพัฒนา	จำนวนผู้เข้ารับการฝึกอบรม (คน)
โครงการพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม ที่จัดขึ้นโดย องค์การบริหารส่วนตำบลยะหา	๕๐
การฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างความรู้และให้ทราบและเข้าใจการปฏิบัติหน้าที่ระเบียบกฎหมายที่เปลี่ยนแปลง จัดขึ้นโดย สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น	๘
การฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างความรู้ตรวจสอบการบันทึกข้อมูลสินทรัพย์การจำหน่าย การคำนวณค่าเสื่อมราคาได้อย่างถูกต้อง จัดขึ้นโดย มหาวิทยาลัยบูรพา	๒
การฝึกอบรม เพื่อยกระดับคะแนนการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส จัดขึ้นโดย จังหวัดยะลา	๒
ประชุมเชิงปฏิบัติการผู้ปฏิบัติการผู้ปฏิบัติงานด้านบำเหน็จบำนาญข้าราชการส่วนท้องถิ่น ประจำปี ๒๕๖๖ จัดขึ้นโดย สำนักงานกองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการส่วนท้องถิ่น	๒
การฝึกอบรม การเตรียมความพร้อมปิดบัญชีของหน่วยงานภายใต้ไฟล์ EXCEL แบบอัตโนมัติและการเตรียมความพร้อมปิดบัญชีของอป.ระบบ E-LAAS ประจำปี ๒๕๖๖ จัดขึ้นโดย มหาวิทยาลัยสารคาม	๔

ข้อมูลสถิติอัตรากำลัง จำแนกตามประเภทตำแหน่ง ข้อมูล ณ วันที่ ๓๐ กันยายน พ.ศ.๒๕๖๖

ประเภทตำแหน่ง	จำนวนบุคลากร (คน)
บริหารท้องถิ่น	๒
อำนวยการท้องถิ่น	๓
วิชาการ	๗
ทั่วไป	๖
ลูกจ้างประจำ	๑
พนักงานจ้างตามภารกิจ	๙
พนักงานจ้างทั่วไป	๒๑
ครู	๑
รวม	๕๐

ปัญหาและอุปสรรค

- การโอนย้ายของบุคลากรบางครั้งไม่มีการวางแผนเตรียมการไว้ล่วงหน้า เช่น การโอนย้ายกลับภูมิลำเนา ทำให้หน่วยงานอาจขาดบุคลากรในการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง หรือการรับช่วงการดำเนินงานต่ออาจไม่มีประสิทธิภาพมากพอ

ข้อเสนอแนะ/แนวทางแก้ไข

- ส่งเสริมให้บุคลากรมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้งานซึ่งกันและกันภายในฝ่ายหรือในส่วนราชการ และมีการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานในตำแหน่งที่เป็นอัตรารว่างได้อย่างต่อเนื่องและเหมาะสม

- ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการสรรหา คัดเลือกและพัฒนาบุคลากร เพื่อให้มีจำนวนบุคลากรที่เพียงพอเมื่อเทียบกับภารกิจของหน่วยงาน และเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพ สามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ความรับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้การดำเนินงานขององค์กรบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้