

แบบฟอร์มการรายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ (๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘)

วัตถุประสงค์

เพื่อให้ผู้บริหารได้ทราบผลการดำเนินการเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ และใช้สำหรับการวางแผนเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรบุคคลในสังกัดในอนาคต

ชื่อหน่วยงาน/ส่วนราชการ เทศบาลตำบลเคียนซา

ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

วัน/เดือน/ปี ที่รายงาน ๒ ตุลาคม ๒๕๖๗

ผลการดำเนินการตามนโยบายหรือแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘
การดำเนินการ มีดังนี้

การวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม (SWOT Analysis) เป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์สำหรับองค์กร ซึ่งช่วยผู้บริหารกำหนดจุดแข็งและจุดอ่อนขององค์กรจากสภาพแวดล้อมภายใน โอกาสและอุปสรรคจากสภาพแวดล้อมภายนอก ตลอดจนผลกระทบจากปัจจัยต่างๆ ต่อการทำงานขององค์กร การวิเคราะห์ SWOT Analysis เป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์สถานการณ์เพื่อให้ผู้บริหารรู้จักจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคขององค์กร ซึ่งจะช่วยให้ทราบว่าองค์กรได้เดินทางมาถูกทิศและไม่หลงทาง นอกจากนี้ยังบอกได้ว่าองค์กรมีแรงขับเคลื่อนไปยังเป้าหมายได้ดีหรือไม่ มั่นใจได้อย่างไรว่าระบบการทำงานในองค์กรยังมีประสิทธิภาพอยู่ มีจุดอ่อนที่จะต้องปรับปรุงอย่างไร ซึ่งการวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม SWOT Analysis ดังนี้

๑. ปัจจัยภายใน (Internal Environment Analysis) ได้แก่

๑.๑ S มาจาก Strengths

หมายถึง จุดเด่นหรือจุดแข็ง ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็นข้อดีที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในองค์กร เช่น จุดแข็งด้านกำลังคน จุดแข็งด้านการเงิน จุดแข็งด้านการผลิต จุดแข็งด้านทรัพยากรบุคคล องค์กรจะต้องใช้ประโยชน์จากจุดแข็งในการกำหนดกลยุทธ์

๑.๒ W มาจาก Weaknesses

หมายถึง จุดด้อยหรือจุดอ่อน ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็นปัญหาหรือข้อบกพร่องที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในต่างๆ ขององค์กร ซึ่งองค์กรจะต้องหาวิธีในการแก้ปัญหานั้น

๒. ปัจจัยภายนอก (External Environment Analysis) ได้แก่

๒.๑ O มาจาก Opportunities

หมายถึง โอกาส เป็นผลจากการที่สภาพแวดล้อมภายนอกขององค์กรเอื้อประโยชน์หรือส่งเสริมการดำเนินงานขององค์กร โอกาสแตกต่างจากจุดแข็งตรงที่โอกาสนั้น เป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายนอก แต่จุดแข็งนั้นเป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายใน ผู้บริหารที่ดีจะต้องเสาะแสวงหาโอกาสอยู่เสมอ และใช้ประโยชน์จากโอกาสนั้น

๒.๒ T มาจาก Threats

หมายถึง อุปสรรค เป็นข้อจำกัดที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายนอก ซึ่งการบริหารจำเป็นต้องปรับกลยุทธ์ให้สอดคล้องและพยายามขจัดอุปสรรคต่างๆ ที่เกิดขึ้นให้ได้จริง

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก โอกาส และข้อจำกัด (SWOT) ในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลเคียนซา

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 - ระเบียบกระทรวงมหาดไทยหนังสือชักข้อม ไม่มีความชัดเจน ขาดแนวทางในการดำเนินการที่ถูกต้อง
การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมด้านคน (Man)			
- สามารถเปิดกรอบอัตรากำลังตามภาระงานที่เกิดขึ้นได้ - มีบุคลากรทางสาธารณสุขในสังกัดสะดวกต่อการรับบริการสาธารณสุข - ขอบเขตการทำงานมีความชัดเจนตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง	- บุคลากรมีความรู้ความสามารถที่แตกต่างกัน ทำงานแทนกันไม่ได้ - ขาดการประเมินผลการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ	ให้บริการสาธารณสุขรวดเร็วทั่วถึง	- บุคลากรบางส่วนได้รับการบรรจุแล้วถึงเวลาโอนกลับภูมิลำเนา

จุดแข็ง (S)	จุดอ่อน (W)	โอกาส (O)	ข้อจำกัด (T)
การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมด้านเงิน (Money)			
- งบประมาณรายจ่ายประจำปีมีเพียงพอต่อการพัฒนาบุคลากร	งบประมาณที่ใช้ในการพัฒนารายบุคคลได้รับการจัดสรรน้อย	เทศบาลตำบลเคียนซา สามารถให้งบประมาณในการเข้ารับการพัฒนาทันต่อเวลา	
การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมด้านเครื่องมืออุปกรณ์ (Machine)			
- มีวัสดุ ครุภัณฑ์ อาคารสถานที่ เครื่องอำนวยความสะดวกทั่วถึง	บุคลากรยังขาดทักษะในการใช้เครื่องมือเทคโนโลยีที่มีในการทำงาน	เทคโนโลยีที่มีสามารถทำงานได้รวดเร็วและทันเวลาและเหตุการณ์	เทคโนโลยีมีปัญหาตามสภาพอากาศและที่ตั้งทำให้ไม่สามารถทำงานได้ในเวลาเร่งด่วน
การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมด้านศีลธรรม (Morality) และพฤติกรรม			
เทศบาลตำบลเคียนซา ตั้งงบประมาณสำหรับส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมทุกปี	บุคลากรหลากหลายประเภทตำแหน่งหลากหลายคุณวุฒิ และประสบการณ์ทำให้ไม่เข้าใจในระบบคุณธรรมจริยธรรมเท่าที่ควร	- บุคลากรมีการทำงานเป็นทีมและสามัคคีกัน รับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกันยอมรับการเปลี่ยนแปลงและมีจิตสาธารณะ - บุคลากรนับถือศาสนาเดียวกัน สะดวกต่อการดำเนินกิจกรรมส่วนรวม	

การฝึกอบรม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ เทศบาลตำบลเคียนซาตั้งงบประมาณในการพัฒนาในภาพรวมแต่ละงาน แต่ละส่วนราชการเพื่อให้พนักงานเทศบาลรายตำแหน่ง ไปพัฒนาในสายอาชีพ ทั้งในสายงานและการทำงานร่วมกันหรือกิจกรรมอื่นๆ ที่เกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ดังนี้

ลำดับ	โครงการหรือกิจกรรม (๑)	วัตถุประสงค์ของ โครงการ (๒)	ผลการ ดำเนินการของ โครงการหรือ กิจกรรม (๓)	งบประมาณ (๔)		ระยะเวลาในการ ดำเนินโครงการหรือ กิจกรรม (๕)	ผู้เข้าร่วมโครงการหรือกิจกรรม (๖)
				งบประมาณ ที่มีสำหรับ จัดสรร หลักสูตรนี้	งบประมาณ ที่ใช้ ในหลักสูตรนี้		
๑	โครงการฝึกอบรมเชิง ปฏิบัติการหลักการปฏิบัติ ราชการและเสริมสร้าง คุณธรรม จริยธรรม สำหรับ คณะผู้บริหาร สมาชิกสภา เทศบาล พนักงานเทศบาล และพนักงานจ้างเทศบาล ตำบลเคียนซา ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘	เพื่อให้ผู้เข้ารับการ ฝึกอบรมมีความรู้ ความเข้าใจ มีคุณธรรม จริยธรรม ตระหนัก และ มีจิตสำนึกในการ ปฏิบัติงานให้เกิด ประโยชน์สูงสุดแก่ องค์กรและประชาชน ในพื้นที่	ผู้เข้ารับการ อบรม สามารถ นำความรู้จาก การฝึกอบรมมา ปฏิบัติงานได้	๒๕๐,๐๐๐	๒๐๗,๔๖๒	๒๗-๒๙ พ.ย. ๒๕๖๗	๑. นายอภิชาติ สวัสดิ์ นายกเทศมนตรีฯ ๒. นายยุทธพงศ์ เมาสีกุล ประธานสภาฯ ๓. นางสาวณิชารีย์ ศรีคำ รองประธานฯ ๔. นายประจักษ์ สุริยาพิทักษ์ สมาชิกสภาฯ ๕. นายธราดล แซ่ลิ่ม สมาชิกสภาฯ ๖. นายอนุกุล คุ่มประยูร สมาชิกสภาฯ ๗. นางสาวชนิษฐา มีเพียร หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาลฯ

ลำดับ	โครงการหรือกิจกรรม (๑)	วัตถุประสงค์ของ โครงการ (๒)	ผลการ ดำเนินการของ โครงการหรือ กิจกรรม (๓)	งบประมาณ (๔)		ระยะเวลาในการ ดำเนินโครงการหรือ กิจกรรม (๕)	ผู้เข้าร่วมโครงการหรือกิจกรรม (๖)
				งบประมาณ ที่มีสำหรับ จัดสรร หลักสูตรนี้	งบประมาณ ที่ใช้ ในหลักสูตรนี้		
๑ (ต่อ)	โครงการฝึกอบรมเชิง ปฏิบัติการหลักการปฏิบัติ ราชการและเสริมสร้าง คุณธรรม จริยธรรม สำหรับ คณะผู้บริหาร สมาชิกสภา เทศบาล พนักงานเทศบาล และพนักงานจ้างเทศบาล ตำบลเคียนซา ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗	เพื่อให้ผู้เข้ารับการ ฝึกอบรมมีความรู้ ความเข้าใจ มีคุณธรรม จริยธรรม ตระหนัก และ มีจิตสำนึกในการ ปฏิบัติงานให้เกิด ประโยชน์สูงสุดแก่ องค์กรและประชาชน ในพื้นที่	ผู้เข้ารับการ อบรม สามารถ นำความรู้จาก การฝึกอบรมมา ปฏิบัติงานได้	๒๕๐,๐๐๐	๒๐๗,๔๖๒	๒๗-๒๙ พ.ย. ๒๕๖๗	๘. นางสาวเจตนาถ แซ่เจี๋ย นักพัฒนาชุมชนฯ ๙. นางสาวกนกวรรณ รักสวัสดิ์ นักวิเคราะห์ ๑๐. นายณัฐ ศรีนาค นักวิชาการศึกษาฯ ๑๑. นางวิไลภรณ์ บุญรอดรักษ์ นักทรัพยากรฯ ๑๒. นางสาวจุรีรัตน์ รักชาติ นักจัดการงานทะเบียนฯ ๑๓. นายจารึก ชูราศรี เจ้าพนักงานป้องกัน ๑๔.นางสาวหทัยชนก ขุนชัย เจ้าพนักงานธุรการ ๑๕. นางจิรพร อีสสระทะ เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ฯ

ลำดับ	โครงการหรือกิจกรรม (๑)	วัตถุประสงค์ของ โครงการ (๒)	ผลการ ดำเนินการของ โครงการหรือ กิจกรรม (๓)	งบประมาณ (๔)		ระยะเวลาในการ ดำเนินโครงการหรือ กิจกรรม (๕)	ผู้เข้าร่วมโครงการหรือกิจกรรม (๖)
				งบประมาณ ที่มีสำหรับ จัดสรร หลักสูตรนี้	งบประมาณ ที่ใช้ ในหลักสูตรนี้		
๑ (ต่อ)	โครงการฝึกอบรมเชิง ปฏิบัติการหลักการปฏิบัติ ราชการและเสริมสร้าง คุณธรรม จริยธรรม สำหรับ คณะผู้บริหาร สมาชิกสภา เทศบาล พนักงานเทศบาล และพนักงานจ้างเทศบาล ตำบลเคียนซา ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗	เพื่อให้ผู้เข้ารับการ ฝึกอบรมมีความรู้ ความเข้าใจ มีคุณธรรม จริยธรรม ตระหนัก และ มีจิตสำนึกในการ ปฏิบัติงานให้เกิด ประโยชน์สูงสุดแก่ องค์กรและประชาชน ในพื้นที่	ผู้เข้ารับการ อบรม สามารถ นำความรู้จาก การฝึกอบรมมา ปฏิบัติงานได้	๒๕๐,๐๐๐	๒๐๗,๔๖๒	๒๗-๒๙ พ.ย. ๒๕๖๗	๑๖. นางสาวยุพาพร ชุมแป้น เจ้าพนักงานการเงินและบัญชีฯ ๑๗. นายธณรัช ละหารเพ็ชร ผอ.กองช่าง ๑๘. นายยศदनัย ชัยยศ วิศวกรโยธาฯ ๑๙. นางสาวศรัญญา ยลธรรม์ธรรม เจ้าพนักงานธุรการฯ ๒๐. นายวินัย มานอก เจ้าพนักงานประปาฯ ๒๑. นางสาวสนา คงอุดหนุน ครู ๒๒. นางสาวเพลินพิศ วุฒิพงษ์ ครู ๒๓. นางสาวณัฐพร คงทิม ครู ๒๔. นางธนิดา เขียมวัชระ ครู ๒๕. น.ส.นิตยา จันทร์ภิบาล ครู ๒๖. นางจันทิมา สุขกราย ครู ๒๗. นางสาวรจนา ประพัฒน์ ครู ๒๘. นางสาวศิริรัตน์ คงมาก ครู

							๒๙. นางสาวธีรนันท์ หล่อพันธ์ ครู
ลำดับ	โครงการหรือกิจกรรม (๑)	วัตถุประสงค์ของ โครงการ (๒)	ผลการ ดำเนินการของ โครงการหรือ กิจกรรม (๓)	งบประมาณ (๔)		ระยะเวลาในการ ดำเนินโครงการหรือ กิจกรรม (๕)	ผู้เข้าร่วมโครงการหรือกิจกรรม (๖)
				งบประมาณ ที่มีสำหรับ จัดสรร หลักสูตรนี้	งบประมาณ ที่ใช้ ในหลักสูตรนี้		
๑ (ต่อ)	โครงการฝึกอบรมเชิง ปฏิบัติการหลักการปฏิบัติ ราชการและเสริมสร้าง คุณธรรม จริยธรรม สำหรับ คณะผู้บริหาร สมาชิกสภา เทศบาล พนักงานเทศบาล และพนักงานจ้างเทศบาล ตำบลเคียนซา ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗	เพื่อให้ผู้เข้ารับการ ฝึกอบรมมีความรู้ ความเข้าใจ มีคุณธรรม จริยธรรม ตระหนัก และ มีจิตสำนึกในการ ปฏิบัติงานให้เกิด ประโยชน์สูงสุดแก่ องค์กรและประชาชน ในพื้นที่	ผู้เข้ารับการ อบรม สามารถ นำความรู้จาก การฝึกอบรมมา ปฏิบัติงานได้	๒๕๐,๐๐๐	๒๐๗,๔๖๒	๒๗-๒๙ พ.ย. ๒๕๖๗	๓๐. นายดำรงค์ แซ่ลิ้ม พนักงานขับรถยนต์ ๓๑. นางสาววิศรา วุฒิพงษ์ ผู้ช่วยนักวิชาการประชาสัมพันธ์ ๓๒. นางสาวปภาดา นาคกุล ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายฯ ๓๓. นางสาวพินสุวรรณ สุวรรณศักดิ์ ผู้ช่วยนักจัดการงานทะเบียนฯ ๓๔. นางจันทนา ประมูล ผู้ดูแลเด็ก ๓๕. นางสาววิชยา ชูศรี ผู้ช่วยนักทรัพยากรฯ ๓๖. นางทิพวัลย์ วิเชียร ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ๓๗. นายขวัญชัย เฮนทะเกษตร ผู้ช่วยนายช่างโยธา

ลำดับ	โครงการหรือกิจกรรม (๑)	วัตถุประสงค์ของ โครงการ (๒)	ผลการ ดำเนินการของ โครงการหรือ กิจกรรม (๓)	งบประมาณ (๔)		ระยะเวลาในการ ดำเนินโครงการหรือ กิจกรรม (๕)	ผู้เข้าร่วมโครงการหรือกิจกรรม (๖)
				งบประมาณ ที่มีสำหรับ จัดสรร หลักสูตรนี้	งบประมาณ ที่ใช้ ในหลักสูตรนี้		
๑ (ต่อ)	โครงการฝึกอบรมเชิง ปฏิบัติการหลักการปฏิบัติ ราชการและเสริมสร้าง คุณธรรม จริยธรรม สำหรับ คณะผู้บริหาร สมาชิกสภา เทศบาล พนักงานเทศบาล และพนักงานจ้างเทศบาล ตำบลเคียนซา ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗	เพื่อให้ผู้เข้ารับการ ฝึกอบรมมีความรู้ ความเข้าใจ มีคุณธรรม จริยธรรม ตระหนัก และ มีจิตสำนึกในการ ปฏิบัติงานให้เกิด ประโยชน์สูงสุดแก่ องค์กรและประชาชน ในพื้นที่	ผู้เข้ารับการ อบรม สามารถ นำความรู้จาก การฝึกอบรมมา ปฏิบัติงานได้	๒๕๐,๐๐๐	๒๐๗,๔๖๒	๒๗-๒๙ พ.ย. ๒๕๖๗	๓๘. นายศุภชัย สุดใหม่ ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ ๓๙. นางจิรนนท์ จิตุมิตร ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินฯ ๔๐. นางสาวเกศกานดา สัมพันธ์ คนสวน ๔๑. นางสาวสโรชา แสบ่าง คนงาน ๔๒. นางพิมพ์ประภา สุดใหม่ คนสวน

ลำดับ	โครงการหรือกิจกรรม (๑)	วัตถุประสงค์ของ โครงการ (๒)	ผลการ ดำเนินการของ โครงการหรือ กิจกรรม (๓)	งบประมาณ (๔)		ระยะเวลาในการ ดำเนินโครงการหรือ กิจกรรม (๕)	ผู้เข้าร่วมโครงการหรือกิจกรรม (๖)
				งบประมาณ ที่มีสำหรับ จัดสรร หลักสูตรนี้	งบประมาณ ที่ใช้ ในหลักสูตรนี้		
๒	โครงการฝึกอบรมเชิง ปฏิบัติการหลักสูตร “เทคนิคการเขียนแผนจัด ประสบการณ์รูปแบบ Active Learning รุ่นที่ ๒	เพื่อให้ผู้เข้ารับการ ฝึกอบรมมีความเข้าใจ รูปแบบขั้นตอน วิธีการ และแนวทางไปปฏิบัติ มาตรฐานกำหนด เกี่ยวกับการประเมินฯ และอื่นๆ	ผู้เข้ารับการ อบรม สามารถ นำความรู้จาก การฝึกอบรมมา ปฏิบัติงานได้	๔,๙๐๐	๔,๙๐๐	- ๒๐ - ๒๒ ธันวาคม ๒๕๖๗	นางสาวณัฐพร คงทิม ครู
๓	โครงการฝึกอบรม “การ ปฏิบัติงานในระบบ (New GFMIS Thai)	เพื่อให้ผู้เข้ารับการ ฝึกอบรมมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับ ภาพรวมของระบบ บริหารการเงินการคลัง ภาครัฐแบบอิเล็กทรอนิกส์ ๆ	ผู้เข้ารับการ อบรม สามารถ นำความรู้จาก การฝึกอบรมมา ปฏิบัติงานได้	๗,๙๐๐	๗,๙๐๐	๑๖-๑๘ มี.ค. ๒๕๖๘	นายประพจน์ พงศ์พิศิธร ผู้อำนวยการกองคลัง

ลำดับ	โครงการหรือกิจกรรม (๑)	วัตถุประสงค์ของ โครงการ (๒)	ผลการ ดำเนินการของ โครงการหรือ กิจกรรม (๓)	งบประมาณ (๔)		ระยะเวลาในการ ดำเนินโครงการหรือ กิจกรรม (๕)	ผู้เข้าร่วมโครงการหรือกิจกรรม (๖)
				งบประมาณ ที่มีสำหรับ จัดสรร หลักสูตรนี้	งบประมาณ ที่ใช้ ในหลักสูตรนี้		
๔	โครงการฝึกอบรมหลักสูตร มาตรฐานวิชาชีพด้านการ จัดซื้อจัดจ้างและการ บริหารพัสดุภาครัฐฯ	เพื่อให้ผู้เข้ารับการ ฝึกอบรมมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับ ระเบียบ กฎหมาย ที่ นำมาใช้ในการ ปฏิบัติงาน	ผู้เข้ารับการ อบรม สามารถ นำความรู้จาก การฝึกอบรมมา ปฏิบัติงานได้	-	-	๑๐ พ.ค. ๒๕๖๘	นางสาวฐรินดา เพชรพริ้ม นักวิชาการพัสดุ
๕	โครงการฝึกอบรมหลักสูตร แนวทางการจัดการกองทุน หลักประกันสุขภาพท้องถิ่น ฯ	เพื่อให้ผู้เข้ารับการ ฝึกอบรมมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการ จัดการกองทุนสุขภาพฯ	ผู้เข้ารับการ อบรม สามารถ นำความรู้จาก การฝึกอบรมมา ปฏิบัติงานได้	-	-	๖-๘ พ.ย. ๒๕๖๘	นางรัชฎาภรณ์ รุ่งบุญคง ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและ สิ่งแวดล้อม

ลำดับ	โครงการหรือกิจกรรม (๑)	วัตถุประสงค์ของโครงการ (๒)	ผลการดำเนินการของโครงการหรือกิจกรรม (๓)	งบประมาณ (๔)		ระยะเวลาในการดำเนินโครงการหรือกิจกรรม (๕)	ผู้เข้าร่วมโครงการหรือกิจกรรม (๖)
				งบประมาณที่มีสำหรับจัดสรรหลักสูตรนี้	งบประมาณที่ใช้ในหลักสูตรนี้		
๖	โครงการฝึกอบรมการปิดบัญชีและการจัดทำงบการเงินของ อปท.ฯ	เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดทำงบการเงินและการปิดบัญชี (New L-aas	ผู้เข้ารับการอบรม สามารถนำความรู้จากการฝึกอบรมมาปฏิบัติงานได้	-	-	๑๔-๑๖ พ.ย. ๒๕๖๘	๑. นางสาวมะลิ อินทรกำเนต เจ้าพนักงานการเงินฯ

	จำนวนสถิติผู้เข้ารับการอบรม ๑ คนอย่างน้อย ๑ ครั้งหรือ ๑ หลักสูตร ๔๐ คน จากจำนวนกรอบอัตรากำลัง ๕๑ อัตรา	$40 \times 100 / 51 = 78.43$
	(๖) คิดเป็นร้อยละ	๗๘.๔๓

สรุปสถิติจำนวนผู้เข้ารับการอบรมตามสายงาน
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

ประเภทตำแหน่ง	บริหารท้องถิ่น	อำนวยการ ท้องถิ่น	วิชาการ	ทั่วไป	ครู	พนักงานจ้าง	รวม
จำนวน	-	๔	๗	๖	๙	๑๔	๔๐

(๕) ข้อมูลสถิติตามกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ตามประเภทตำแหน่ง

จำแนกตามส่วนราชการ

ส่วนราชการ	งาน	จำนวนพนักงาน (อัตราที่มี)		
		พนักงาน	พ.ภารกิจ	พ.ทั่วไป
เทศบาลตำบลเคียนซา	ปลัดเทศบาล	๑	-	-
	รองปลัดเทศบาล	๑	-	-
สำนักปลัดเทศบาล	หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล	๑	-	-
	งานวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑	๑	-
	งานนิติการและการพาณิชย์	๑	-	-
	งานการเจ้าหน้าที่	๑	๑	-
	งานทะเบียนราษฎร	๑	๑	-
	งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	๑๓	๑	-
	งานสวัสดิการสังคม	๑	-	-
	งานบริหารงานทั่วไป	๑	๒	๑
	งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๑	๒	๓
	งานการประชาสัมพันธ์	-	๑	-

จำแนกตามส่วนราชการ (ต่อ)

ส่วนราชการ	งาน	จำนวนพนักงาน (อัตราที่มี)		
		พนักงาน	พ.ภารกิจ	พ.ทั่วไป
กองคลัง	ผู้อำนวยการกองคลัง	๑	-	-
	งานพัสดุและทรัพย์สิน	๑	-	-
	งานการเงินและบัญชี	๑	-	๑
	งานพัฒนารายได้	๑	๑	-
	งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน	-	-	-
กองช่าง	ผู้อำนวยการกองช่าง	๑	-	-
	งานวิศวกรรมโยธา	๑	๑	-
	งานสาธารณูปโภค	๒	๒	๑
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	๑	-	-
	งานบริการสาธารณสุข	๑	๑	๑
	งานควบคุมและจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม	-	๑	-
กองการประปา	ผู้อำนวยการกองการประปา	๑	-	-
	งานผลิต	๑	๑	-
	งานการเงินและบัญชี	-	๑	-
หน่วยตรวจสอบภายใน	งานตรวจสอบภายใน	๑	-	-
รวม		๓๖	๑๗	๗

จำนวนบุคลากร จำแนกตามประเภทตำแหน่ง

ประเภทตำแหน่ง	บริหารท้องถิ่น	อำนวยการท้องถิ่น	วิชาการ	ทั่วไป	พนักงานจ้าง	รวม
จำนวน	๒	๖	๒๑	๗	๒๒	๕๘

(๗) ปัญหา/อุปสรรค

๑. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม และกองการประปา เทศบาลตำบลเคียนซา เป็นสายงานเฉพาะต้องใช้ผู้ที่มีประสบการณ์มาบรรจุแต่งตั้ง แต่ตำแหน่งที่ว่าง ไม่มีคนโอนมา ซึ่งสร้างปัญหาอยู่ไม่น้อยในการบริหารงานภายในกอง ประกอบกับที่แล้มาเทศบาลตำบลเคียนซา ร้องขอให้กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น สอบแข่งขันในตำแหน่งที่ว่าง แต่ไม่มีผู้สอบผ่าน หรือมีแต่ไม่เพียงพอ สำหรับการร้องขอของท้องถิ่นทั่วประเทศ จึงทำให้ อปท. เกิดปัญหาในการต้องการคนในการ แต่งตั้งดังกล่าว

๒. พนักงานเทศบาลบรรจุใหม่ โอนย้าย กลับภูมิลำเนา เมื่อบรรจุแต่งตั้งครบ ๒ ปี ตามเงื่อนไข การโอน หรือการย้าย ทำให้ขาดแคลนคนทำงาน

(๘) ข้อเสนอแนะ

๑. เทศบาลตำบลเคียนซา ประกาศรับโอน หรือย้าย ทั้งข้าราชการ พนักงานส่วนท้องถิ่น เพื่อบรรจุแต่งตั้ง เพื่อให้ได้มาซึ่งผู้มีคุณสมบัติ และในระหว่าง การสรรหา แต่งตั้งให้คนที่มีความรู้ความสามารถ เพื่อรักษาการในตำแหน่งหรือรักษาราชการแทนไปพลางก่อน เพื่อแก้ไขปัญหาคนขาดแคลนในขณะนี้

๒. กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น ควรดำเนินการสรรหาตำแหน่งที่ขาดแคลนโดยเร่งด่วน เพื่อให้ได้คนมาทำงานในตำแหน่งดังกล่าว

๓. หลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการสอบคัดเลือกในตำแหน่ง ที่ขาดแคลนควรมีความยืดหยุ่นหรือคัดเลือกกรณีพิเศษเพื่อให้ได้คนมาทำงานดังกล่าว

๔. หลักเกณฑ์การโอน ควรกำหนดระยะเวลา ให้นานกว่า ๒ ปี เพื่อให้ อปท. มีคนปฏิบัติงาน

ผู้รายงาน

(นายธีรศักดิ์ อินทรกำแหง)

นักจัดการงานทะเบียนและบัตร รักษาการในตำแหน่ง

นักทรัพยากรบุคคล