



รายงานผลการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

เทศบาลตำบลสนมกลาง  
อำเภอสนมกำแพง จังหวัดเชียงใหม่

**รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล  
เทศบาลตำบลสันกลาง อำเภอสันกำแพง จังหวัดเชียงใหม่  
ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๘**

เพื่อให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ พระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของทางราชการ พ.ศ. ๒๕๔๐ พระราชบัญญัติว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ เพื่อรองรับภารกิจตามแผนการปฏิรูปประเทศและยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) รวมทั้งสอดคล้องกับการประเมินคุณธรรมความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ เทศบาลตำบลสันกลาง จึงกำหนดนโยบายบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคลของหน่วยงาน และส่งเสริมให้บุคลากรทุกประเภท ทุกระดับ มีส่วนร่วมในการผลักดันนโยบายให้บรรลุเป้าประสงค์ต่อไปดังนี้

๑. ต้องสร้างระบบให้สามารถรับรู้ข่าวสารได้อย่างกว้างขวาง
๒. ต้องสามารถประมวลผลความรู้ในด้านต่าง ๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้อง รวดเร็วและเหมาะสมกับสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงไป
๓. ต้องมีการส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์และปรับเปลี่ยนทัศนคติของข้าราชการ เพื่อให้ข้าราชการทุกคนเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถในวิชาการสมัยใหม่ตลอดเวลา มีความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดและมีคุณธรรม
๔. ต้องมีการสร้างความมีส่วนร่วมในหมู่ข้าราชการให้เกิดการแลกเปลี่ยนความรู้ซึ่งกันและกัน เพื่อการนำมาพัฒนาใช้ในการปฏิบัติราชการร่วมกันให้เกิดประสิทธิภาพ
๖. พัฒนาและเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทัศนคติที่ดี คุณธรรม จริยธรรมของบุคลากร เทศบาลตำบลสันกลาง ในการปฏิบัติงานราชการและบริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล
๗. เป็นแนวทางในการดำเนินการจัดการพัฒนาและฝึกอบรมบุคลากรของเทศบาลตำบลสันกลาง
๘. เป็นแนวทางให้ผู้บริหารใช้เป็นเครื่องมือในการดำเนินงานพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลสันกลาง
๙. นำความรู้ที่มีอยู่ภายนอกองค์กรมาปรับใช้กับเทศบาลตำบลสันกลาง
๑๐. มีการปรับเปลี่ยนแนวคิดในการทำงาน เน้นสร้างกระบวนการคิด และการพัฒนาตนเอง ให้เกิดขึ้นกับบุคลากรของเทศบาลตำบลสันกลาง

๑๑. บุคลากรของเทศบาลตำบลสันกลางปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากที่สุด

๑๒. พัฒนาศักยภาพของบุคลากรท้องถิ่นให้มีทักษะและความรู้ ในการปฏิบัติงานดังนี้

- ๑๒.๑ ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน
- ๑๒.๒ ด้านความรู้และทักษะของงานแต่ละตำแหน่ง
- ๑๒.๓ ด้านการบริหาร
- ๑๒.๔ ด้านคุณสมบัติส่วนตัว
- ๑๒.๕ ด้านศีลธรรมคุณธรรม

### **เป้าหมายเชิงปริมาณ**

บุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลสันกลาง อันประกอบด้วย พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างทุกคน ได้รับการพัฒนาการเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ คุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงานทุกคน

๑.๑ พนักงานเทศบาลตำแหน่งสายงานบริหารได้รับการฝึกอบรมอย่างน้อย ๑ หลักสูตร หรือหลายหลักสูตรต่อปี

๑.๒ พนักงานเทศบาลตำแหน่งสายงานผู้ปฏิบัติ ร้อยละ ๕๐ ได้รับการฝึกอบรมอย่างน้อย ๑ หลักสูตร หรือหลายหลักสูตรต่อปี

๑.๓ พนักงานจ้าง ร้อยละ ๕๐ ได้รับการฝึกอบรมอย่างน้อย ๑ หลักสูตร หรือหลายหลักสูตรต่อปี

## เป้าหมายเชิงคุณภาพ

บุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลสันกลางทุกคน ที่ได้เข้ารับการพัฒนา การเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ คุณธรรม และจริยธรรมในการปฏิบัติงาน สามารถนำความรู้ที่ได้รับมาใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงานเพื่อบริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตามแนวทางการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

## การเสริมสร้างขวัญกำลังใจ

๑. มีการมอบรางวัลให้พนักงานเทศบาล และพนักงานจ้าง ดีเด่นเป็นประจำทุกปี โดยมีประกาศเกียรติคุณและเงินหรือของรางวัล โดยมีหลักเกณฑ์ทั่วไป ดังนี้

- ๑.๑ ความสม่ำเสมอในการปฏิบัติงานราชการ
- ๑.๒ มนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อประชาชน ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน
- ๑.๓ การรักษาวินัย ไม่มีข้อร้องเรียนเรื่องทุจริต ประพฤติมิชอบหรือผิดศีลธรรม
- ๑.๔ การอุทิศตนเสียสละเพื่องานและส่วนรวม

๒. จัดให้มีสมุดลงชื่อเข้าร่วมโครงการพิเศษในวันหยุดราชการ

๓. จัดกิจกรรมที่สนับสนุนให้มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นร่วมกัน ทำงานร่วมกัน เช่น การจัดกิจกรรมพัฒนาที่หน่วยงานต่าง ๆ เป็นเจ้าภาพ การพบปะสังสรรค์ เป็นต้น

## การดำเนินการทางวินัย

๑. มอบอำนาจให้ผู้บังคับบัญชาชั้นต้นพิจารณาโทษแก่บุคลากรในสังกัดที่กระทำผิดวินัยไม่ร้ายแรงได้ในชั้นว่ากล่าวตักเตือน แล้วเสนอให้ปลัดเทศบาล และนายกเทศมนตรีทราบ

๒. มีมาตรการการรักษาวินัย โดยลดหย่อนโทษให้แก่แต่ละระดับสายการบังคับบัญชาละ ๓ ครั้ง ยกเว้นการกระทำผิดวินัยในมาตรการที่ประกาศเป็นกฎเหล็ก คือ

๒.๑ การดื่มสุรา การเล่นการพนันในสถานที่ราชการ

๒.๒ การทุจริตหรือมีพฤติกรรมเรียกร้องผลประโยชน์จากประชาชนที่นอกเหนือจากที่กฎหมายหรือระเบียบกำหนด

๒.๓ การขาดเวรยามรักษาสถานที่จนเป็นเหตุให้เกิดความเสียหายกับประชาชนหรือองค์การบริหารส่วนตำบล

๒.๔ การทะเลาะวิวาทกันเอง

## ☞ ปัญหาและอุปสรรคการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

- การสรรหาบุคลากรมาดำรงตำแหน่งตามแผนอัตรากำลังที่เป็นตำแหน่งว่าง ได้ แต่ไม่มีบุคลากรประสงค์โอน(ย้าย)มาดำรงตำแหน่ง
- การจัดทำงบประมาณไม่ได้สะท้อนความเป็นจริง เพราะตำแหน่งว่างนำมาคำนวณค่าใช้จ่ายในการตั้งงบประมาณทำให้การบริหารงบประมาณได้ไม่เต็มประสิทธิภาพ
- การโอน(ย้าย) ของบุคลากรบางครั้งไม่มีการวางแผน/เตรียมการไว้ล่วงหน้า เช่น การโอน(ย้าย) กลับภูมิลำเนา ทำให้หน่วยงานอาจขาดบุคลากรในการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง หรือการรับช่วงการดำเนินงานต่ออาจไม่มีประสิทธิภาพมากพอ

## ☞ ข้อเสนอแนะ/แนวทางแก้ไข

- ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการสรรหา คัดเลือกและพัฒนาบุคลากร เพื่อให้มีจำนวนบุคลากรที่เพียงพอเมื่อเทียบกับภารกิจของหน่วยงาน และเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพสามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ความรับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้การดำเนินงานขององค์กรบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้
- ส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมในหลักสูตรอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานด้วย เช่น พ.ร.บ.การจัดซื้อจัดจ้างภาครัฐ
- บุคลากรที่เข้ารับการฝึกอบรมแล้วควรนำความรู้ที่ได้จากการฝึกอบรมมาเผยแพร่หรือส่งต่อให้พนักงานคนอื่นได้รับรู้ด้วย
- ควรมีการแลกเปลี่ยนข้อมูลระหว่างหน่วยงานเพื่อความรวดเร็วในการส่งต่อข้อมูลหรือเชื่อมความสัมพันธ์อันดีต่อกัน
- กรณีมีพนักงานโอนย้าย ควรบรรจุพนักงานทดแทน เพื่อให้การทำงานมีความต่อเนื่อง ไม่ก่อให้เกิดความเสียหาย
- หน่วยงานควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากรอย่างทั่วถึง เพื่อพัฒนาทั้งในด้านทักษะความรู้ ประสบการณ์ เพื่อเป็นการส่งเสริมความก้าวหน้า และเป็นการสร้างขวัญกำลังใจให้แก่บุคลากร

สรุปรายงานผลการดำเนินการการบริหารทรัพยากรบุคคล  
ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๘  
เทศบาลตำบลสันกลาง อำเภอสันกำแพง จังหวัดเชียงใหม่

ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

| โครงการ / กิจกรรม                      | งบประมาณที่ได้รับ<br>จัดสรร (บาท) | ผลการใช้จ่าย<br>งบประมาณ (บาท) | ช่วงระยะเวลาใน<br>การดำเนินการ               | ผลการดำเนินการ  | หมายเหตุ |
|--|-----------------------------------|--------------------------------|--|---|----------|
| ๑. การวางแผนอัตรากำลังของเทศบาล        | ไม่ใช้งบประมาณ                    | ไม่ใช้งบประมาณ                 | ๑ ต.ค. ๖๗ –<br>๓๐ ก.ย. ๖๘<br><br>มีนาคม ๒๕๖๗ | - จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.<br>๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ มีการกำหนดโครงสร้างราชการตาม<br>อำนาจหน้าที่ของส่วนราชการ และกำหนดตำแหน่งเพื่อให้<br>สอดคล้องกับปริมาณงาน อำนาจ หน้าที่ ความรับผิดชอบ<br>ขององค์กร<br><br>- ปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ๑ ครั้ง  |          |
| ๒. การสรรหาบุคลากรในตำแหน่ง<br>ที่ว่าง | ไม่ใช้งบประมาณ                    | ไม่ใช้งบประมาณ                 | สิงหาคม ๒๕๖๘                                 | โอนย้ายพนักงานเทศบาล ๑ ราย<br>ตำแหน่ง ครู   |          |
| ๓. การประเมินผลการปฏิบัติงาน           | ไม่ใช้งบประมาณ                    | ไม่ใช้งบประมาณ                 | ๑ ต.ค. ๖๗ –<br>๓๐ ก.ย. ๖๘                    | - ดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล<br>พนักงานจ้าง โดยกำหนดการประเมินปีละ ๒ ครั้ง ดังนี้<br>รอบที่ ๑ วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ – ๓๐ มีนาคม ๒๕๖๘<br>รอบที่ ๒ วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๘ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘<br>หน่วยงาน มีการถ่ายทอดตัวชี้วัดโดย ผู้บังคับบัญชา<br>ตามลำดับ คู่มือ กำกับ ติดตาม ประเมินผลการปฏิบัติงาน<br>จนถึงคณะกรรมการกลั่นกรองผลการ<br>พิจารณาผลการปฏิบัติราชการในความรู้ ทักษะ และ<br>สมรรถนะทุกคน อย่างเป็นธรรม เสมอภาค และเป็นไปตาม<br>หลักเกณฑ์ที่กำหนดตำแหน่งแต่ละสายงาน |          |

| โครงการ / กิจกรรม  | งบประมาณที่ได้รับ<br>จัดสรร (บาท) | ผลการใช้จ่าย<br>งบประมาณ (บาท) | ช่วงระยะเวลาใน<br>การดำเนินการ | ผลการดำเนินการ  | หมายเหตุ |
|--|-----------------------------------|--------------------------------|--------------------------------|---|----------|
| ๔. การพิจารณาความดีความชอบตาม<br>ผลการปฏิบัติหน้าที่ราชการอย่างเป็น<br>ธรรมเสมอภาค และสามารถตรวจสอบ<br>ได้                           | ไม่ใช้งบประมาณ                    | ไม่ใช้งบประมาณ                 | ๑ ต.ค. ๖๗ – ๓๐<br>ก.ย. ๖๘      | การพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานเทศบาล พนักงาน<br>จ้าง ครั้งที่ ๑-๒ /๒๕๖๘ ให้เป็นไปตามผลการประเมินการ<br>ปฏิบัติงานผ่านคณะกรรมการกลั่นกรองการประเมินฯ<br>และ ผ่านกระบวนการคณะกรรมการพิจารณาเลื่อนขั้น<br>เงินเดือน ตามคำสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือน   |          |
| ๕. ดำเนินการแก้ไขปรับปรุง บันทึก<br>ข้อมูลบุคลากรในระบบศูนย์ข้อมูล<br>บุคลากรแห่งชาติ LHR ในระบบให้<br>ถูกต้องครบถ้วนและเป็นปัจจุบัน | ไม่ใช้งบประมาณ                    | ไม่ใช้งบประมาณ                 | ทุกวันที่ ๗<br>ของแต่ละเดือน   | หน่วยงานดำเนินการปรับปรุงระบบดังกล่าวตาม<br>ระยะเวลาที่กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นกำหนด<br>ทุกระยะเวลาที่เสร็จตามกำหนด   |          |
| ๖. การส่งเสริมจริยธรรมและรักษา<br>วินัย  | ไม่ใช้งบประมาณ                    | ไม่ใช้งบประมาณ                 | ๑ ต.ค. ๖๗ –<br>๓๐ ก.ย. ๖๘      | <ul style="list-style-type: none"> <li>- จัดทำคำสั่งแบ่งงานและมอบหมายงานหน้าที่ความ<br/>รับผิดชอบให้แก่พนักงาน ได้แก่ สำนักปลัดเทศบาล<br/>/กองคลัง /กองช่าง และกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</li> <li>- ดำเนินการแต่งตั้งผู้รักษาราชการแทนผู้อำนวยการกอง<br/>ทุกกอง</li> <li>- คำสั่งแบ่งงาน การบริหารงานและมอบหมายการปฏิบัติ<br/>หน้าที่ของส่วนราชการภายในเทศบาล ประจำปี<br/>งบประมาณ ๒๕๖๘</li> </ul> |          |
| ๗. จัดให้มีเงินประโยชน์ตอบแทนอื่น<br>กรณีพิเศษ (โบนัส) เพื่อเป็นการสร้าง<br>ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของ<br>พนักงานเทศบาล        | ๑,๓๖๙,๕๐๗.๙๒                      | ๑,๓๖๙,๕๐๗.๙๒                   | ๒๖ ธันวาคม<br>๒๕๖๘             | พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง ได้รับ<br>ผลประโยชน์ตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษ ประจำปี<br>งบประมาณ ๒๕๖๘   |          |

ด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

| โครงการ / กิจกรรม   | งบประมาณที่ได้รับ<br>จัดสรร (บาท) | ผลการใช้จ่าย<br>งบประมาณ (บาท) | ช่วงระยะเวลาใน<br>การดำเนินการ | ผลการดำเนินการ   | หมายเหตุ |
|---|-----------------------------------|--------------------------------|--------------------------------|--|----------|
| <p>๑. โครงการอบรมให้ความรู้ด้านระเบียบกฎหมาย แก่ผู้บริหาร สมาชิกสภาและพนักงานเทศบาล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘</p> | <p>๒๐,๐๐๐</p>                     | <p>๑๕,๙๙๐</p>                  | <p>๑๔ สิงหาคม<br/>๒๕๖๘</p>     | <p>- บุคลากรเข้าร่วมการฝึกอบรม จำนวน ๗๖ คน แบ่งเป็น</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>๑. คณะผู้บริหาร จำนวน ๕ คน</li> <li>๒. สมาชิกสภาเทศบาล จำนวน ๑๒ คน</li> <li>๓. พนักงานเทศบาล จำนวน ๒๘ คน</li> <li>๔. ลูกจ้างประจำ จำนวน ๑ คน</li> <li>๕. พนักงานจ้าง ๓๐ คน</li> </ol> <p>- ผู้เข้ารับการฝึกอบรมสามารถเรียนรู้ ทำความเข้าใจเนื้อหาและสาระสำคัญของข้อระเบียบกฎหมาย เกี่ยวกับการปฏิบัติงานได้มากยิ่งขึ้น</p> <p>- ผู้เข้ารับการอบรมสามารถนำความรู้ที่ได้ไปปรับใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของตนเองได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อการให้บริการประชาชน</p> |          |
| <p>๒. จัดส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมนอกหน่วยงาน</p>   | <p>๑๖๖,๐๐๐</p>                    | <p>๑๖๐,๘๓๐</p>                 | <p>๒๖ ธันวาคม<br/>๒๕๖๘</p>     | <p>จำนวนพนักงานเทศบาล พนักงานจ้าง เข้ารับการฝึกอบรม ๔๑ คน</p> <p>บุคลากรได้รับการพัฒนาสามารถนำความรู้ ทักษะประสบการณ์ ที่ได้รับจากการฝึกอบรมมาปรับใช้ปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่ของตนเองได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับสถานการณ์และงานของเทศบาล</p>  |          |

ข้อมูลสถิติอัตรากำลัง จำแนกตามประเภทตำแหน่ง (ข้อมูล ณ วันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘)

| ประเภทตำแหน่ง        | กรอบอัตรากำลัง | กรอบมีเงิน | คนครอง | อัตรารว่าง |
|----------------------|----------------|------------|--------|------------|
| บริหารท้องถิ่น       | ๒              | ๒          | ๒      | ๐          |
| อำนวยการท้องถิ่น     | ๘              | ๘          | ๗      | ๑          |
| วิชาการ              | ๑๗             | ๑๗         | ๑๔     | ๓          |
| ทั่วไป               | ๓              | ๓          | ๓      | ๐          |
| ครู                  | ๓              | ๓          | ๓      | ๐          |
| ลูกจ้างประจำ         | ๑              | ๑          | ๑      | ๐          |
| พนักงานจ้างตามภารกิจ | ๑๘             | ๑๘         | ๑๕     | ๓          |
| พนักงานจ้างทั่วไป    | ๔๑             | ๔๑         | ๒๓     | ๑๘         |
|                      | ๙๓             | ๙๓         | ๖๙     | ๒๔         |

(ลงชื่อ)



(นางสาวนิศากร วงษ์ใหญ่)  
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

ผู้รายงาน