



## รายงาน

การดำเนินการบริหารทรัพยากรบุคคล

ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๔

เทศบาลตำบลสันทรายงาม

อำเภอเทิง จังหวัดเชียงราย

**แบบรายงานการดำเนินงานการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔**  
**เทศบาลตำบลสันทรายงาม อำเภอเทิง จังหวัดเชียงราย**

ประเด็นนโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน
<p>๑. ด้านการวิเคราะห์อัตราค่าจ้าง</p>	<p>จัดทำแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑ – ๒๕๖๓) ฉบับปรับปรุงจำนวน ๒ ครั้ง เพื่อกำหนดโครงสร้างและกรอบอัตราค่าจ้างที่รองรับภารกิจงานของเทศบาลตำบลสันทรายงาม</p>	<p><b>ผลการดำเนินงาน</b></p> <p>๑. วิเคราะห์อัตราค่าจ้าง เพื่อ จัดทำกรอบอัตราค่าจ้างพนักงานเทศบาลในแต่ละส่วนราชการ และนำไปสู่การกำหนดจำนวน ประเภท และระดับตำแหน่ง เสนอคณะกรรมการจัดทำแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี ของ เทศบาลตำบลสันทรายงาม พิจารณา</p> <p>๒. ดำเนินการปรับปรุงแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี นำไปสู่การกำหนดจำนวน/ตำแหน่ง เพิ่ม หรือ ลด จำนวน ตำแหน่ง เสนอคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัด เชียงราย</p> <p>ขอปรับอัตราตำแหน่ง ดังนี้</p> <p><u>ปรับลด</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- คนสวน(พนักงานจ้างตามภารกิจ) ๑ อัตรา</li> </ul> <p><u>ปรับเพิ่ม</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- นักวิชาการสาธารณสุข ปก./ชก. ๑ อัตรา</li> <li>- เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ปง./ชง. ๑ อัตรา</li> <li>- คนงาน(พนักงานจ้างทั่วไป) ๖ อัตรา</li> </ul> <p><u>ปรับโครงสร้างส่วนราชการ</u> สำนักปลัดเทศบาล กองคลัง กองช่าง และกองการศึกษา</p> <p>ตามประกาศ ก.ท.จ.เชียงราย เรื่อง ประกาศหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับ การบริหารงานบุคคลของเทศบาล(แก้ไขเพิ่มเติม) พ.ศ. ๒๕๖๔</p>

ประเด็นนโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน
<p>๒. ด้านการสรรหาและคัดเลือก</p>	<p>๒.๑ ดำเนินการตามแผนการสรรหาข้าราชการ และพนักงานจ้างให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง และปริมาณงานที่เพิ่มขึ้น หรือทดแทนอัตรากำลังที่ออกหรือโอนย้าย</p> <p>๒.๒ ดำเนินการประกาศรับโอน(ย้าย) ให้มาดำรงตำแหน่งพนักงานเทศบาลที่ว่าง</p>	<p>ผลการดำเนินงาน</p> <p>๑. พนักงานจ้างออกจากราชการ จำนวน ๑ ราย ตำแหน่ง คนสวน เนื่องจากอายุตัวครบ ๖๐ ปี</p> <p>- ประกาศเทศบาลตำบลสีนทรายงาม เรื่อง รับโอน(ย้าย) พนักงานเทศบาลสามัญ ลงวันที่ ๕ สิงหาคม ๒๕๖๔</p>
<p>๓. ด้านการบริหารผลการปฏิบัติงาน</p>	<p>๑. จัดให้มีหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผล การปฏิบัติราชการ เพื่อประเมินผลการ ปฏิบัติงาน สำหรับเลื่อนขั้นเงินเดือนของ ข้าราชการ/เลื่อนค่าตอบแทนของพนักงานจ้าง</p> <p>๒. KPI ระดับบุคคลสอดคล้องกับมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ของแต่ละตำแหน่ง แต่ละกอง/ส่วน เพื่อ กำหนดเป็นเงื่อนไขในการคัดเลือกบุคคลที่มี ทักษะ หรือสมรรถนะสูง เพื่อพัฒนาความก้าวหน้าอาชีพ และเป็นเงื่อนไขในการ กำหนดระดับตำแหน่งให้สูงขึ้น</p>	<p>มีการประกาศเทศบาลตำบลสีนทรายงาม เรื่อง หลักเกณฑ์ และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล ครูผู้ดูแลเด็ก และพนักงานจ้าง สำหรับรอบการประเมิน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ ทั้งครั้งที่ ๑ และครั้งที่ ๒ เพื่อเป็นบรรทัดฐานในการเลื่อนขั้นเงินเดือนของข้าราชการ/เลื่อนค่าตอบแทนของพนักงานจ้าง ในปีต่อไป</p>

ประเด็นนโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน
<p>๓. ด้านการบริหารผลการปฏิบัติงาน (ต่อ)</p>	<p>๓. ผลการประเมินที่ได้สามารถชี้แจงความแตกต่างและจัดลำดับผลการปฏิบัติงานของพนักงาน ได้อย่างชัดเจนและมีประสิทธิภาพ เพื่อใช้ประกอบการปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพของข้าราชการในแต่ละตำแหน่ง และเป็นการส่งเสริมหรือเป็นแรงจูงใจพนักงานเทศบาลให้ปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถและแข่งขันกัน ด้วยผลงาน</p>	<p>มีการดำเนินการถ่ายทอดตัวชี้วัดโดยผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้น กากับ ดูแล ติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานจนถึงคณะกรรมการเลื่อนการประเมินผลตามสภาพความเหมาะสม อย่างเป็นธรรม เสมอภาค และเป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐานที่กำหนด</p>
<p>๔. ด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศ</p>	<p>๑. มีการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในระบบงานหรือระบบการให้บริการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล</p> <p>๒. มีระบบเทคโนโลยีสารสนเทศในการจัดเก็บข้อมูลเกี่ยวกับบุคคลขององค์กร</p> <p>๓. มีการปรับปรุงฐานข้อมูลเกี่ยวกับบุคคลในระบบเทคโนโลยีสารสนเทศอย่างสม่ำเสมอ</p> <p>๔. มีการพัฒนาระบบงานหรือระบบการให้บริการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่สามารถเชื่อมโยงกับระบบเทคโนโลยีสารสนเทศฐานข้อมูล เกี่ยวกับบุคคลได้เช่น</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- โปรแกรมระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคล ของข้าราชการ พนักงานจ้าง พนักงานครู ระบบ HR -</li> <li>- โปรแกรมระบบ E-laas, E-office, E-plan</li> <li>E-gp, ccis</li> </ul>	<p>- ดำเนินการปรับปรุงข้อมูลในระบบดังกล่าว ตามระยะเวลาที่กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นกำหนดทุกระยะฯ แล้วเสร็จทันเวลาที่กำหนดเป็นปัจจุบัน</p>

ประเด็นนโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน
๕. ด้านสวัสดิการและผลตอบแทน	<p>๑. ปฏิบัติตามพระราชบัญญัติ บำเหน็จบำนาญข้าราชการส่วนท้องถิ่น(ฉบับที่ ๗) พ.ศ. ๒๕๔๘</p> <p>๒. ปฏิบัติตามระเบียบกระทรวงมหาดไทย ว่าด้วยสวัสดิการเกี่ยวกับการรักษาพยาบาลพนักงานส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๑ แก้ไขถึง ๒๕๔๙</p> <p>๓. ปฏิบัติตามระเบียบกระทรวงมหาดไทย ว่าด้วยสวัสดิการเกี่ยวกับการศึกษาของบุตรพนักงานส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๑ แก้ไขถึง ๒๕๔๙</p>	<p>ได้ดำเนินการจ่ายเงินบำนาญให้แก่ข้าราชการส่วนท้องถิ่น ๒ ราย เป็นประจำทุกเดือน ได้แก่</p> <p>๑. นายอิทธิวัฒน์ เมืองอินทร์</p> <p>๒. นายสมประสงค์ อินตาพรหม</p> <p>ในส่วนของพนักงานเทศบาลที่ได้ดำเนินการเบิกจ่ายตรงจากสำนักงานหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ (สปสช.)</p> <p>ในส่วนของพนักงานจ้าง ได้ใช้สิทธิประกันสังคมตามมาตรา ๓๕</p>
		<p>ได้ดำเนินการเบิกจ่ายเงินค่าเล่าเรียนบุตรให้กับพนักงานเทศบาล จำนวน ราย ได้แก่</p> <p>๑. นางชนกพิมพ์ โชติกิจวิวัฒน์ ๒. นางฐานิดา ศรีชัยจันทร์</p> <p>๓. จำเอกณัฐวุฒิ จันทะชิน ๔. นางสาวโชติกา แสงสุข</p> <p>๕. นายชวลิต รูปกลม ๖. นายเอกพล กิ่งวุฒิ</p> <p>๗. นางหุติยา โอบอ้อม ๘. นางพรพนา คู่อุต</p> <p>๙. นางธารมล เชื้อสุริยา</p>
	<p>๔. ปฏิบัติตามระเบียบกระทรวงมหาดไทย ว่าด้วยค่าเช่าบ้านของข้าราชการส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๘ แก้ไขถึง ๒๕๕๙</p>	<p>ได้ดำเนินการเบิกจ่ายเป็นค่าเช่าบ้านพัก และค่าเช่าบ้าน ของพนักงานเทศบาล</p> <p>๑. จ.ส.ต.ทองสุข เทลาประเสริฐ ๒. นายไพโรจน์ ต้นประเสริฐ</p> <p>๓. นางสาวจริยา เกณฑ์ทา ๔. นางฐานิดา ศรีชัยจันทร์</p> <p>๕. จำเอกณัฐวุฒิ จันทะชิน ๕. นางสาวโชติกา แสงสุข</p> <p>๖. นางดุขตี หลีสัน ๗. นายชวลิต รูปกลม</p> <p>๘. นายเอกพล กิ่งวุฒิ</p>

ประเด็นนโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน
๕. ด้านสวัสดิการและผลตอบแทน (ต่อ)	๕. ปฏิบัติตามประกาศ ก.กลาง เรื่อง กำหนดเงื่อนไขและวิธีการกำหนดประโยชน์ตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษอันมีลักษณะเป็นเงินรางวัลประจำปี สำหรับพนักงานเทศบาล ลูกจ้าง และพนักงานจ้างของเทศบาล พ.ศ.๒๕๕๘	อยู่ในระหว่างดำเนินการ
๖. ด้านการสร้างควมสัมพันธ์และผูกพันภายในองค์กร	๖. ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัด เชียงราย เรื่อง กำหนดหลักเกณฑ์เกี่ยวกับกรให้พนักงานเทศบาล และพนักงานจ้างของเทศบาล ได้รับเงินเพิ่มการครองชีพชั่วคราว (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๕๘	ได้ดำเนินการเบิกจ่ายเงินเพิ่มการครองชีพชั่วคราว ของพนักงานจ้างเทศบาล จำนวน ๕ ราย
๖. ด้านการสร้างควมสัมพันธ์และผูกพันภายในองค์กร	๑. มีการจัดอุปกรณ์ในการทำงานและกระบวนกรเจ้าหน้าที่สัมพันธ์ขั้นพื้นฐานเพื่ออำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานให้กับบุคลากร	- จัดโต๊ะทำงานให้เป็นสัดส่วน โดยแบ่งเขตพื้นที่ มีป้ายบอกแสดงอย่างชัดเจน - มีการจัดอุปกรณ์ขั้นพื้นฐานในการปฏิบัติงานอย่างครบถ้วน
	๒. จัดให้มีกิจกรรมการพัฒนาคุณภาพชีวิตของพนักงานเทศบาลที่สะท้อนภาพการทำงานขององค์กร เช่น กิจกรรม Big Cleaning Day, Sport Day, จิตอาสา เพื่อให้พนักงานทุกคนร่วมมือกันจัดทำกิจกรรม, และ เพื่อสร้างบรรยากาศในการทำงาน บทบาทการหน้าที่, สร้างภาพลักษณ์ที่ดีของสำนักงานให้ บุคคลทั่วไปได้ทราบและเข้าใจ	- โครงการณรงค์กิจกรรม ๕ ส. เทศบาลตำบลสหราษฎร์งาม - กิจกรรมส่งเสริมความสัมพันธ์ในองค์กร Sport Day(องค์กรไร้พุง) - จิตอาสาโครงการปรับปรุงภูมิทัศน์บริเวณวัดวังแฮด ม.๓ ต.สันทรายงาม - เทศบาลตำบลสหราษฎร์งาม ร่วมกับ รพสต.สันทรายงาม ,อสม,ผู้บริหาร,สมาชิกสภา,พนักงาน,ผู้นำชุมชน และ นักเรียน ร.ร.สันทรายงามวิทยา จัดกิจกรรมรณรงค์ป้องกันและควบคุมโรคไข้เลือดออกประจำปี ๒๕๖๔

ประเด็นนโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน
๓. ผู้บริหารได้จัดประชุมพนักงานเทศบาลเป็นประจำ เพื่อให้บุคลากรในสังกัดได้ให้ ข้อเสนอแนะ ความคิดเห็นตลอดจนปัญหา อุปสรรคในการปฏิบัติงานเพื่อสร้างการยอมรับ ทบทวนและแก้ปัญหาอันเป็นการสร้างความผูกพันที่ดีในองค์กร	๓. ผู้บริหารได้จัดประชุมพนักงานเทศบาลเป็นประจำ เพื่อให้บุคลากรในสังกัดได้ให้ ข้อเสนอแนะ ความคิดเห็นตลอดจนปัญหา อุปสรรคในการปฏิบัติงานเพื่อสร้างการยอมรับ ทบทวนและแก้ปัญหาอันเป็นการสร้างความผูกพันที่ดีในองค์กร	- จัดประชุมพนักงาน ลูกจ้างในสังกัด ช่วงสัปดาห์สุดท้ายของทุกเดือน
๔. พนักงานเทศบาลทุกระดับเข้าร่วมกิจกรรม การส่งเสริมจริยธรรมและการสร้างคุณประโยชน์ ในการปฏิบัติราชการที่เทศบาลตำบลสันทรายงาม จัดขึ้น และที่จัดร่วมกับหน่วยงานอื่น และสามารถประยุกต์หลักธรรมต่างๆ มาใช้ในการ ปฏิบัติราชการ	๔. พนักงานเทศบาลทุกระดับเข้าร่วมกิจกรรม การส่งเสริมจริยธรรมและการสร้างคุณประโยชน์ ในการปฏิบัติราชการที่เทศบาลตำบลสันทรายงาม จัดขึ้น และที่จัดร่วมกับหน่วยงานอื่น และสามารถประยุกต์หลักธรรมต่างๆ มาใช้ในการ ปฏิบัติราชการ	- จัดโครงการอบรมคุณธรรมจริยธรรม ประจำปี ๒๕๖๔
๖. ด้านการสร้างควมสัมพันธ์ และผูกพันภายในองค์กร (ต่อ)	๕. ผู้บริหารทุกระดับ มีส่วนร่วมในกิจกรรมการ พัฒนาบุคลากรให้มีความผูกพันและอยู่กับองค์กร ตลอดจนผู้บริหารทุกระดับเป็นต้นแบบและแสดง แบบอย่างที่ดีในด้านจริยธรรม คุณธรรมและ ความโปร่งใสในการดำเนินงานขององค์กร	- จัดโครงการคุณธรรม จริยธรรมพนักงานเทศบาล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ ในวันที่ ๑๘ สิงหาคม ๒๕๖๔ โดยมีกลุ่มเป้าหมายคือ คณะผู้บริหาร/สมาชิกสภาเทศบาล/พนักงานเทศบาล/พนักงานจ้าง และพนักงานจ้างเหมาบริการ รวมจำนวน ๕๑ คน

## ปัญหาและอุปสรรค

1. เนื่องจากงบประมาณที่จำกัดทำให้การวางแผนอัตรากำลัง จึงไม่เพียงพอกับภารกิจถ่ายโอนที่มีมากขึ้น
2. การสอบบรรจุจากส่วนกลาง ทำให้บางตำแหน่งขาดแคลน ไม่สามารถบรรจุและแต่งตั้งได้ตามแผนอัตรากำลัง
3. ในบางตำแหน่งที่ว่างต้องเกลี้ยกล่อมตำแหน่งอื่น รับผิดชอบตำแหน่งต้องมีการระงับเพิ่มขึ้นจากமாகำหนด
4. งบประมาณที่จำกัด ในการบริหารงานของเทศบาลตำบลตำบลทรายงาม ทำให้การพัฒนาบุคลากรไม่หลากหลาย และไม่ครอบคลุม
5. เนื่องจากข้อจำกัดทางด้านกฎหมาย และระเบียบ ทำให้บุคลากรบางราย อาจจะไม่ได้รับสิทธิ
6. การดำเนินโครงการคุณธรรมจริยธรรมพนักงาน ไม่พบปัญหาใดๆ ในการดำเนินการบุคลากรให้ความร่วมมือและสนใจที่จะพัฒนาศักยภาพตนเองในด้าน วิชาชีพของตัวเองและคุณธรรมจริยธรรม เพื่อมาพัฒนาการปฏิบัติงานให้ดีขึ้น
7. การขาดความรู้ ความเข้าใจของบุคลากรในการใช้งานโปรแกรม สำหรับรัฐที่กรมจัดทำขึ้น เช่น E-laas, Eplan E-gp, ccis เป็นต้น

## ข้อเสนอแนะ

1. เมื่อกรมถ่ายโอนภารกิจให้กับ อปท. ก็ควรสนับสนุนบุคลากรและงบประมาณด้านบุคลากร เพื่อมาปฏิบัติงานนั้นๆ ด้วย
2. พัฒนาบุคลากรที่มีอยู่ ให้มีประสิทธิภาพ และสามารถใช้ประโยชน์ได้อย่างเต็มศักยภาพ
3. การประเมินผลการปฏิบัติงานรายบุคคลผลักดันให้บรรลุเป้าหมาย ในระดับองค์กร ให้มีแนวทางการรองรับ หรือบทลงโทษตามระเบียบแบบแผน ของทางราชการ ในกรณีที่มีบุคลากรที่ไม่ผ่านการประเมินผลการปฏิบัติงานราชการประจำปี เช่น ส่งไปอบรม เพิ่มประสิทธิภาพ งดเลื่อนขั้น เงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน การ ไม่ต่อสัญญาจ้างสำหรับพนักงานจ้าง การไม่จ่ายเงินโบนัสประจำปี
4. มีการจัดทบทวนความรู้เพื่อให้ บุคลากรที่ได้รับการฝึกอบรมนำมาถ่ายทอดความรู้ให้กับบุคลากรภายในหน่วยงาน
5. ในการพิจารณาให้ความเห็นชอบใน สิทธิสวัสดิการต่างๆ ควรใช้หลักความ เป็นธรรม และถูกต้องตามกฎหมาย ช้อระเบียบ และสามารถชี้แจงให้ บุคลากรเข้าใจอย่างแจ่มแจ้ง



๖. การพัฒนาศักยภาพของตัวเองควรมีทางเลือกของการพัฒนาศักยภาพตัวเองโดยยึดตามกรอบของภาระงานบุคลากร ในการที่จะนำความรู้ ประสบการณ์และเทคโนโลยีใหม่ๆ มา ใช้ในการปฏิบัติงาน และยังเป็นที่มาของแนวทางหรือช่องทางในการพัฒนาบุคลากรมากขึ้น

๗. ควรมีการฝึกอบรม และทดลองใช้ งานแก่บุคลากร ที่ปฏิบัติงานอย่างเข้มข้น

๘. ควรจัดให้มีทีมวิทยากรครู ก. ในแต่ละจังหวัดเพื่อแก้ไข้ปัญหา ตอบข้อ ซักถามต่างๆ แก่ผู้ปฏิบัติงาน



ลงชื่อ

รายงาน

(นางสาวจรรยา เกณฑ์ทา)

ตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ