

รายงานการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖



เทศบาลตำบลสันทรายงาม
อำเภอเทิง จังหวัดเชียงราย

งานกรรเจ้ำหน้าท้
สำนักปลัดเทศบาลตำบลสันทรายงาม

ส่วนที่ ๑ การรายงานสถานภาพการบริหารทรัพยากรบุคคล ของเทศบาลตำบลสันทรายงาม อำเภอเทิง จังหวัดเชียงราย

การจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล

๑. ส่วนราชการมีการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลหรือไม่

มี ได้แก่ แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลฉบับประจำปี งบประมาณ พ.ศ.2566
<https://www.sunsaingam.go.th/download-detail.php?type=830>

ไม่มี

๒. กรุณาเลือกประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ส่วนราชการให้ความสำคัญในรอบปีที่ผ่านมา ๓ ลำดับแรก

1. การวางแผนและบริหารอัตรากำลัง

ประเด็นที่มุ่งให้ความสำคัญ หรือการดำเนินการ/กิจกรรมที่สำคัญในปีที่ผ่านมา
- แผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567-2579

การสรรหา บรรจุ และแต่งตั้ง

ประเด็นที่มุ่งให้ความสำคัญ หรือการดำเนินการ/กิจกรรมที่สำคัญในปีที่ผ่านมา.....

2. การพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ประเด็นที่มุ่งให้ความสำคัญ หรือการดำเนินการ/กิจกรรมที่สำคัญในปีที่ผ่านมา
- แผนพัฒนาบุคลากร 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567-2579

การบริหารกำลังคนคุณภาพ

ประเด็นที่มุ่งให้ความสำคัญ หรือการดำเนินการ/กิจกรรมที่สำคัญในปีที่ผ่านมา.....

การนำเทคโนโลยีมาใช้ในการงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

ประเด็นที่มุ่งให้ความสำคัญ หรือการดำเนินการ/กิจกรรมที่สำคัญในปีที่ผ่านมา.....

การพัฒนาคุณภาพชีวิต

ประเด็นที่มุ่งให้ความสำคัญ หรือการดำเนินการ/กิจกรรมที่สำคัญในปีที่ผ่านมา.....
- 3.แผนอัตรากำลัง3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567-2579

ความโปร่งใส มีธรรมาภิบาล และการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม

ประเด็นที่มุ่งให้ความสำคัญ หรือการดำเนินการ/กิจกรรมที่สำคัญในปีที่ผ่านมา.....

การวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path)

ประเด็นที่มุ่งให้ความสำคัญ หรือการดำเนินการ/กิจกรรมที่สำคัญในปีที่ผ่านมา.....

การส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กร

ประเด็นที่มุ่งให้ความสำคัญ หรือการดำเนินการ/กิจกรรมที่สำคัญในปีที่ผ่านมา.....

อื่น ๆ (โปรดระบุ).....

คำชี้แจง ให้พิจารณาประเด็นการบริหารทรัพยากรบุคคลแต่ละข้อ และเลือกตอบสถานภาพที่สอดคล้องกับการดำเนินการของส่วนราชการมากที่สุด โดยมีตัวเลือกในการตอบ ดังนี้

- ๕ หมายถึง สามารถดำเนินการได้ตามเป้าหมายหรือแผนที่กำหนด โดยสามารถเป็นแบบอย่างที่ดีในเรื่องนั้นได้
- ๔ หมายถึง สามารถดำเนินการได้ตามเป้าหมายหรือแผนที่กำหนด โดยได้รับการยอมรับ หรือ Feedback เชิงบวกจากผู้ที่เกี่ยวข้อง
- ๓ หมายถึง สามารถดำเนินการได้ตามเป้าหมายหรือแผนที่กำหนด
- ๒ หมายถึง มีการดำเนินการ แต่ยังไม่เป็นไปตามเป้าหมายหรือแผนที่ตั้งไว้
- ๑ หมายถึง ไม่มีการดำเนินการ

การวางแผนและบริหารอัตรากำลัง					
การดำเนินการ	๕	๔	๓	๒	๑
3. มีการทบทวนบทบาทภารกิจของส่วนราชการ และเกลี่ยอัตรากำลังเพื่อรองรับภารกิจสำคัญ	√				
4. มีการวิเคราะห์ลักษณะงานที่เหมาะสมกับการจ้างงานแต่ละประเภท เช่น ข้าราชการ พนักงานจ้าง เป็นต้น	√				
5. มีการวางแผนสืบทอดตำแหน่งสำหรับตำแหน่งสำคัญในส่วนราชการ	√				
การสรรหา บรรจุ และแต่งตั้ง					
การดำเนินการ	๕	๔	๓	๒	๑
6. มีการดำเนินการสรรหาข้าราชการที่สอดคล้องกับความต้องการของส่วนราชการในการขับเคลื่อนภารกิจปัจจุบัน	√				
7. มีเครื่องมือในการประเมินบุคคลเพื่อการสรรหาที่มีคุณภาพและเหมาะสม	√				
8. มีการปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ที่ กท.จ.เชียงราย กำหนดเกี่ยวกับการแต่งตั้งตำแหน่งประเภททั่วไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ	√				
9. มีการปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ที่ กท.จ.เชียงราย กำหนดเกี่ยวกับการแต่งตั้งตำแหน่งประเภทวิชาการได้อย่างมีประสิทธิภาพ	√				
10. มีการปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ที่ กท.จ.เชียงราย กำหนดเกี่ยวกับการแต่งตั้งตำแหน่งประเภทอำนวยการได้อย่างมีประสิทธิภาพ	√				

การพัฒนาทรัพยากรบุคคล					
การดำเนินการ	๕	๔	๓	๒	๑
11. มีการดำเนินการพัฒนาข้าราชการที่อยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการได้ตามกรอบเวลาที่ กท.จ.เชียงราย กำหนด	√				
12. มีระบบการสอนงาน (Coaching) ของบุคลากรระดับหัวหน้างาน เพื่อพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา	√				
13. มีการเชื่อมโยงระบบการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล (HRM & HRD) ที่สนับสนุน และสอดคล้องกัน	√				
14. มีการวางแผนการพัฒนาผู้บริหารทุกระดับ เพื่อให้มีภาวะผู้นำ (Leadership) และมีความรู้/ทักษะ และสมรรถนะที่สอดคล้องกับบริบทการทำงานในปัจจุบันและอนาคต	√				

การประเมินผลการปฏิบัติงาน					
การดำเนินการ	๕	๔	๓	๒	๑
15. มีการปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ที่ กท.จ.เชียงราย กำหนดเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพ	√				
16. ผลการประเมินถูกนำไปใช้ประโยชน์ ดังนี้	√				
6.1 การพัฒนาบุคลากร เช่น การวางแผนพัฒนาการวิเคราะห์จุดแข็งและช่องว่างการพัฒนา เป็นต้น					
16.2 การคัดเลือกบุคคลกลุ่มกำลังคนคุณภาพ (Talent)	√				
16.3 การเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น	√				
16.4 การปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพงานของบุคลากร/สำนัก/กอง/องค์กร	√				

การบริหารจัดการกลุ่มกำลังคนคุณภาพ (Talent Management)					
การดำเนินการ	๕	๔	๓	๒	๑
17. มีการกำหนดกลุ่มกำลังคนคุณภาพ ¹ (Talent Pools) เพื่อใช้ประโยชน์ในการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ	√				
18. มีการวางเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพ (Career Path) สำหรับกลุ่มกำลังคนคุณภาพ โดยมีการระบุแผนการพัฒนาโยกย้าย สับเปลี่ยนหมุนเวียน หรือมอบหมายงาน เพื่อเป็นแนวทางในการวางแผนการสั่งสมประสบการณ์และการพัฒนา	√				
19. มีแนวทางติดตามประเมินผลกลุ่มกำลังคนคุณภาพ เช่น ติดตามและรับฟังความคิดเห็นของกำลังคนกลุ่มดังกล่าวต่อการปฏิบัติงาน การวิเคราะห์อัตรา การลาออก/การโอน เป็นต้น	√				

คุณภาพชีวิตการทำงานและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน					
การดำเนินการ	๕	๔	๓	๒	๑
20. มีการพัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้ปฏิบัติงานในด้านการงาน เช่น จัดสภาพแวดล้อม สิ่งอำนวยความสะดวก นำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ/ดิจิทัลมาใช้สนับสนุนการปฏิบัติงาน มีระบบป้องกันภัยต่าง ๆ เป็นต้น เพื่อสนับสนุนให้การปฏิบัติภารกิจเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ สะดวก ปลอดภัย และถูกสุขลักษณะ	√				
21. มีการพัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้ปฏิบัติงานในด้านสังคม เช่น จัดกิจกรรมเพื่อประโยชน์สาธารณะ จัดกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคลากรในรูปแบบต่าง ๆ เป็นต้น	√				
22. มีการพัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้ปฏิบัติงานในด้านส่วนตัว เช่น มีการตรวจสุขภาพประจำปี มีสถานที่หรือมีการจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมสุขภาพ การให้ความรู้ด้านการวางแผนทางการเงิน การจัดสวัสดิการเงินกู้ เงินช่วยเหลืองานศพ เป็นต้น	√				

ฐานข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

23. ส่วนราชการมีการนำข้อมูลเกี่ยวกับบุคคลมาวิเคราะห์เพื่อใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคลในระดับใด

	ระดับสูง (มีการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อ พยากรณ์สิ่งที่อาจจะ เกิดขึ้นในอนาคต)	ระดับกลาง (มีการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ หลายตัวแปร เพื่อแสดงถึง สาเหตุของสิ่งที่เกิดขึ้น)	ระดับพื้นฐาน (มีการเก็บข้อมูลและรายงาน ข้อมูลที่แสดงถึงสิ่งที่เกิดขึ้น)
การวางแผนกำลังคน	-	√	-
การสรรหา บรรจุ และแต่งตั้ง	-	-	√
การพัฒนาทรัพยากรบุคคล	-	-	√
การบริหารจัดการกลุ่มกำลังคนคุณภาพ	-	√	-

การพัฒนานวัตกรรม

24. ศึกษาระบบนวัตกรรมที่ส่วนราชการมีการพัฒนาหรือนำมาใช้ในการให้บริการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล อันสามารถแก้ไขปัญหาหรือยกระดับประสิทธิภาพกระบวนการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลได้ (สามารถระบุได้มากกว่า ๑ เรื่อง)

- นวัตกรรมด้านการบริหารจัดการเกี่ยวกับทรัพยากรบุคคล เช่น การลงเวลา การยื่นใบลาออนไลน์
ตัวอย่างนวัตกรรมที่เกี่ยวข้อง ไม่มี
- นวัตกรรมด้านการวางแผนและบริหารอัตรากำลัง
ตัวอย่างนวัตกรรมที่เกี่ยวข้อง ไม่มี
- นวัตกรรมด้านการสรรหา บรรจุ และแต่งตั้ง
ตัวอย่างนวัตกรรมที่เกี่ยวข้อง ไม่มี
- นวัตกรรมด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล
ตัวอย่างนวัตกรรมที่เกี่ยวข้อง ไม่มี
- นวัตกรรมด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิต
ตัวอย่างนวัตกรรมที่เกี่ยวข้อง ไม่มี
- นวัตกรรมด้านการพัฒนาองค์กร
ตัวอย่างนวัตกรรมที่เกี่ยวข้อง ไม่มี
- นวัตกรรมด้านการบริหารกำลังคนคุณภาพ
ตัวอย่างนวัตกรรมที่เกี่ยวข้อง ไม่มี
- นวัตกรรมด้านความโปร่งใส มีธรรมาภิบาล และการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม
ตัวอย่างนวัตกรรมที่เกี่ยวข้อง ไม่มี
- อื่น ๆ (โปรดระบุ)..... ไม่มี

การถอดบทเรียน

25. โปรดระบุผลสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการในรอบปีงบประมาณที่ผ่านมา จำนวน ๑ เรื่อง

เลื่อนระดับพนักงานเทศบาล

- 1.นางพรพนา อวรรณมา เลื่อนระดับ ครู คศ.1 เป็น ครู คศ 2 เมื่อวันที่ 1 พฤษภาคม 2566
- 2.นางบุษบา นาเมืองรักษ์เลื่อนระดับ ครู คศ.1 เป็น ครู คศ 2 เมื่อวันที่ 1 พฤษภาคม 2566

๒๖. โปรดระบุการดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการที่ยังไม่สามารถบรรลุเป้าหมาย หรือ ที่เห็นว่าควรได้รับการปรับปรุงแก้ไขมากที่สุด ในรอบปีงบประมาณที่ผ่านมา จำนวน ๑ เรื่อง (ถ้ามี)

- การสรรหาพนักงานเทศบาล สายบริหารที่เป็นตำแหน่งว่าง ไม่สามารถสรรหาได้ตามระยะเวลาที่กำหนดด้วยมีข้อจำกัดด้าน ระเบียบกฎหมาย การสอบคัดเลือกเพื่อสรรหาคำเนินการด้วยความล่าช้า ไม่มีความชัดเจนในการสรรหา

๒๗. โปรดระบุปัญหาอุปสรรคในการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการของท่าน และข้อเสนอแนะในเรื่องดังกล่าว (สามารถระบุได้มากกว่า ๑ เรื่อง)

การวางแผนและบริหารอัตรากำลัง

ปัญหาอุปสรรค โครงสร้างการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น กระบวนการสรรหาบุคลากร การขาดแคลนบุคลากร และระบบอุปถัมภ์ อันมีผลสืบเนื่องมาจากการที่มีคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ที่ทำหน้าที่เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นหลายระดับ ซึ่งก่อให้เกิดความซ้ำซ้อนของอำนาจหน้าที่ ทำให้กระบวนการบริหารงานบุคคลเกิดความล่าช้า และปัญหาระเบียบและกฎหมายที่บัญญัติให้อำนาจเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลแก่ผู้บริหารท้องถิ่นมากเกินไป ทำให้ผู้บริหารท้องถิ่นใช้อำนาจได้ตามอำเภอใจ มีการใช้ระบบอุปถัมภ์ เกิดการแลกเปลี่ยนผลประโยชน์ ส่งผลให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้บุคคลที่ไม่มีคุณภาพ กระทบต่อคุณภาพของการบริหารงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประกอบกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นขาดแคลนบุคลากรในสายงานต่างๆ เป็นจำนวนมาก ทำให้บุคลากรหนึ่งคนต้องปฏิบัติงานหลายหน้าที่ ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพของงานหน่วยงานและผู้ที่เกี่ยวข้องจึงต้องให้ความสำคัญกับปัญหาดังกล่าว และหาวิธีการพัฒนาและปรับปรุงกระบวนการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ให้เป็นไปตามระบบคุณธรรมและสอดคล้องกับสถานการณ์ในปัจจุบัน

ข้อเสนอแนะ การแก้ไขปัญหากฎหมาย ระเบียบการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น

การสรรหา บรรจุ และแต่งตั้ง

ปัญหาอุปสรรค หน่วยงานที่รับผิดชอบการสอบคัดเลือก/การสอบแข่งขัน ไม่มีความชัดเจนในกรอบเวลา การสอบแข่งขัน ทำให้ไม่สามารถขอใช้บัญชีผู้สอบแข่งขันมาบรรจุแต่งตั้งได้

ข้อเสนอแนะ การกำหนดหน่วยงานที่รับผิดชอบในการสอบแข่งขัน ให้ดำเนินการตามระเบียบกฎหมาย

การพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ปัญหาอุปสรรค.....ไม่มี..... ข้อเสนอแนะ.....ไม่มี.....

 การบริหารกำลังคนคุณภาพ

ปัญหาอุปสรรค.....ไม่มี..... ข้อเสนอแนะ.....ไม่มี.....

 การพัฒนาคุณภาพชีวิต

ปัญหาอุปสรรค.....ไม่มี..... ข้อเสนอแนะ.....ไม่มี.....

 ความโปร่งใส มีธรรมาภิบาล และการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม

ปัญหาอุปสรรค.....ไม่มี..... ข้อเสนอแนะ.....ไม่มี.....

 การวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path)

ปัญหาอุปสรรค การเลื่อนระดับของพนักงานเทศบาลมีข้อจำกัดด้านระเบียบกฎหมาย มีความล้าสมัย เช่น การเลื่อนระดับ มีการเชื่อมโยงกับขนาดขององค์กร โครงสร้างขององค์กร และงบประมาณ

ข้อเสนอแนะ แก้ไขระเบียบกฎหมายให้พนักงานเทศบาลก้าวหน้าในสายงานที่ตนเองปฏิบัติตามความเหมาะสม

 การนำเทคโนโลยีมาใช้ในการงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

ปัญหาอุปสรรค.....ไม่มี..... ข้อเสนอแนะ.....ไม่มี.....

 การประเมินผลการปฏิบัติราชการ

ปัญหาอุปสรรค.....ไม่มี..... ข้อเสนอแนะ.....มี.....

 การเลื่อนเงินเดือน

ปัญหาอุปสรรค การเลื่อนเงินเดือนของพนักงานเทศบาล ยังเป็นระบบขั้นเงินเดือน (ระบบ C) และระบบโควตา ทำให้การเลื่อนเงินเดือนมีความล้าสมัยกับข้าราชการประเภทอื่นๆ

ข้อเสนอแนะ แก้ไขการเลื่อนเงินเดือนเป็นระบบ ร้อยละ (%)

 กฎ ระเบียบ หลักเกณฑ์เกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคล

ปัญหาอุปสรรค กฎ ระเบียบ หลักเกณฑ์ กำหนดให้มีคณะกรรมการหลายระดับ ทำให้การบริหารงานบุคคลล่าช้า

ข้อเสนอแนะ แก้ไข กฎ ระเบียบ หลักเกณฑ์การบริหารงานบุคคล

อื่น ๆ (โปรดระบุ).....ไม่มี.....

ส่วนที่ 2 ผลสัมฤทธิ์ด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

1. อัตราการสูญเสียกำลังคนคุณภาพ*

รายการ	จำนวนกำลังคนคุณภาพ ที่ลาออกหรือโอนออกจาก ส่วนราชการในปีงบประมาณ	จำนวนกำลังคนคุณภาพ ทั้งหมดของส่วนราชการ ในปีงบประมาณ	ร้อยละ
อัตราการสูญเสียกำลังคนคุณภาพ	1	5	0.05

2. การมอบหมายข้าราชการที่ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการขึ้นไป ทำหน้าที่ลักษณะเดียวกับผู้อำนวยการกอง ซึ่งเป็นกองที่เกิดจากการแบ่งงานภายใน

ไม่มี

มี ระดับชำนาญการ จำนวน4..... คน
ระดับชำนาญการพิเศษ จำนวน-... คน

3. การมอบหมายข้าราชการที่ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับ ชำนาญการ ทำหน้าที่ลักษณะเดียวกับตำแหน่งประเภทบริหาร ในการกำกับดูแลส่วนราชการระดับกอง

ไม่มี มี จำนวน-.... คน

4. จำนวนบุคลากรของหน่วยการเจ้าหน้าที่

รายการ	จำนวน (คน)
๑. ข้าราชการ	1
รวม	1

5. ข้อมูลต้นทุนกิจกรรมเกี่ยวกับบุคลากร ปีงบประมาณ พ.ศ. 2566

รายการ	ข้อมูล
ต้นทุนรวมด้านบริหารบุคลากร (บาท)	10,046,950.93 บาท
จำนวนบุคลากรที่ใช้คำนวณ (คน)	38 คน
ต้นทุนต่อหน่วยด้านบริหารบุคลากร (บาท)	264,867.13 บาท/คน
ต้นทุนด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (บาท)	245,000 บาท
จำนวนชั่วโมง/คน การฝึกอบรม (ชั่วโมง)	6 (ชั่วโมง)/คน
ต้นทุนต่อหน่วยด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (บาท)	6,474.37 บาท/คน

เหตุผลสำคัญของการเปลี่ยนแปลงจากปีที่ผ่านมา

ไม่มี

๖. ข้อมูลด้านผลการปฏิบัติราชการ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2566

ผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการ/พนักงานเทศบาล

รอบการประเมิน	ระดับผล การประเมิน	จำนวนข้าราชการ			
		บริหาร	อำนวยการ	วิชาการ	ทั่วไป
รอบที่ ๑	ดีเด่น	1	4	11	5
	ดีมาก	-	-	-	-
	ดี	-	-	-	-
	พอใช้	-	-	-	-
	ต้องปรับปรุง	-	-	-	-
รอบที่ ๒	ดีเด่น	1	1	11	5
	ดีมาก	-	-	-	-
	ดี	-	-	-	-
	พอใช้	-	-	-	-
	ต้องปรับปรุง	-	-	-	-

ผลการปฏิบัติราชการของพนักงานจ้าง

รอบการประเมิน	ระดับผล การประเมิน	จำนวนพนักงานจ้าง	
		ภารกิจ	ทั่วไป
รอบที่ 1	ดีเด่น	1	-
	ดีมาก	7	6
	ดี	-	-
	พอใช้	-	-
	ต้องปรับปรุง	-	-
รอบที่ ๒	ดีเด่น	1	-
	ดีมาก	7	6
	ดี	-	-
	พอใช้	-	-
	ต้องปรับปรุง	-	-

7. สรุปการบริหารงานและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของ ทต.สันทรายงาม
ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. 2566

7.1.งานบริหารทรัพยากรบุคคล (HRM : Human Resource Management)

ที่	เรื่อง	งบประมาณ	ผลการเบิกจ่าย	ระยะเวลาดำเนินการ	หมายเหตุ
1	<u>งานการเจ้าหน้าที่</u> ประกาศรับสมัครพนักงาน จ้างตามภารกิจ ประจำปี งบประมาณ พ.ศ.2566 ตำแหน่ง ผช.จพง.ป้องกันฯ	ไม่ใช้งบประมาณ	ไม่ใช้งบประมาณ	9 - 21 มีนาคม 2566	ไม่มีผู้สมัครผ่านการเลือกสรร “ไม่ผ่านเกณฑ์คะแนน ร้อยละ 60 ”
2	<u>งานการเจ้าหน้าที่</u> ประกาศรับสมัครพนักงาน จ้างตามภารกิจ ประจำปี งบประมาณ พ.ศ.2566 ตำแหน่ง ผช.จพง.ป้องกันฯ 1 อัตรา ตำแหน่ง คนงาน 1 อัตรา	ไม่ใช้งบประมาณ	ไม่ใช้งบประมาณ	11- 29 พฤษภาคม 2566	ผู้สมัครผ่านการเลือกสรรทั้ง 2 อัตรา
3	<u>งานการเจ้าหน้าที่</u> ประชาสัมพันธ์การรับโอน พนักงานเทศบาลหรือพนักงาน ส่วนท้องถิ่นสายงาน ผู้บริหาร ตำแหน่งปลัดเทศบาล 1 อัตรา	ไม่ใช้งบประมาณ	ไม่ใช้งบประมาณ	4 ตุลาคม 2566 – 31 ธ.ค. 2566	ว่าง 1 ต.ค.2566
4	<u>งานการเจ้าหน้าที่</u> ประชาสัมพันธ์การรับโอน พนักงานเทศบาลหรือพนักงาน ส่วนท้องถิ่น อัตรา ตำแหน่ง นักวิชาการ ตรวจสอบภายใน 1 อัตรา	ไม่ใช้งบประมาณ	ไม่ใช้งบประมาณ	21 กรกฎาคม 2566-ปัจจุบัน	ว่างเดิม (ยังสรรหาไม่ได้)

7.2. งานพัฒนาทรัพยากรบุคคล (HRD : Human Resource Development)

ที่	รายละเอียดงาน/โครงการ	งบประมาณ	ผลการเบิกจ่าย	ระยะเวลาดำเนินการ	หมายเหตุ
1	โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการแนวทางการจัดพื้นที่ปลอดภัยในศูนย์เด็กเล็ก และได้กำหนดจัดกิจกรรมอบรม “การจัดทำพื้นที่ปลอดภัยสำหรับกลุ่มเสี่ยงฝึกปฏิบัติการทำอุปกรณ์สำหรับพัฒนาพื้นที่ปลอดภัยอย่างง่ายด้วยตัวเอง(DIY)”	ไม่ใช้งบประมาณ	ไม่ใช้งบประมาณ	วันที่ 5 เมษายน 2566 เวลา 8.30-16.30 ณ ห้องประชุม 1 อาคารพลเอกสำเนา ชูศรี (E4) มหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง อำเภอเมืองเชียงราย จังหวัดเชียงราย	กองการศึกษา
2	โครงการฝึกอบรมหลักสูตร “การเตรียมความพร้อมการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567-2569 และการประเมินผลการปฏิบัติราชการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น”	3,900	3,900	วันที่ 7 - 9 เมษายน 2566 เวลา 08.30-16.30 ณ เอ็ม บูทีก รีสอร์ท อำเภอเมืองเชียงราย จังหวัดเชียงราย	สำนักปลัดเทศบาล
3	โครงการบริหารจัดการขยะมูลฝอยชุมชน เป็นพลังงานไฟฟ้าระบบปิดเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมของเทศบาลตำบลสันทรายงาม	4,900	4,900	วันที่ 24 มีนาคม 2566 เวลา 09.00-16.00 น. ณ กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ถนนนครราชสีมา แขวงดุสิต เขตดุสิต กรุงเทพมหานคร	สำนักปลัดเทศบาล
4	โครงการหลักสูตรเตรียมความพร้อมให้กับเทศบาลตำบลในการเป็นหน่วยรับงบประมาณตรง ในปีงบประมาณ พ.ศ.2568 ให้แก่เทศบาลตำบล	ไม่ใช้งบประมาณ	ไม่ใช้งบประมาณ	วันที่ 16 สิงหาคม 2566 เวลา 09.00-16.00 น. ณ อาคารยุพราชวิทยมงคล มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย	กองการศึกษา
5	โครงการฝึกอบรมเพิ่มประสิทธิภาพการจัดซื้อจัดจ้างภาครัฐ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2566 ของจังหวัดเชียงราย	ไม่ใช้งบประมาณ	ไม่ใช้งบประมาณ	วันที่ 20 กรกฎาคม 2566 เวลา 09.00-16.00 น. ณ โรงแรมเชียงรายแกรนด์รูม อำเภอเมืองเชียงราย จังหวัดเชียงราย	กองคลัง
6	โครงการ ฝึกอบรมหลักสูตร “เพิ่มประสิทธิภาพการจัดทำร่างรายละเอียดขอบเขตของงาน ทั้งโครงการ TOR”	ไม่ใช้งบประมาณ	ไม่ใช้งบประมาณ	วันที่ 27 - 28 มิถุนายน 2566 ณ โรงแรม เอ็ม บูทีก รีสอร์ท อำเภอเมืองเชียงราย จังหวัดเชียงราย	กองช่าง
7	โครงการ ฝึกอบรมหลักสูตร STRONG : จิตพอเพียงด้านทุจริต สำหรับบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเชียงรายประจำปี พ.ศ. 2566”	ไม่ใช้งบประมาณ	ไม่ใช้งบประมาณ	วันที่ 26 มิถุนายน 2566 เวลา 09.00 - 16.00 ณ โรงแรม เอ็ม บูทีก รีสอร์ท อำเภอเมืองเชียงราย จังหวัดเชียงราย	สำนักปลัดเทศบาล
8	โครงการอบรมการปฏิบัติงานในระบบ New GFMS Thai สำหรับเทศบาลตำบลเพื่อรองรับการเป็นหน่วยรับงบประมาณ ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2568	ไม่ใช้งบประมาณ	ไม่ใช้งบประมาณ	วันที่ 7 - 8 มิถุนายน 2566 เวลา 08.30 - 16.30 ณ ห้องประชุม กาสะลอง มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย	สำนักปลัดเทศบาล/ กองคลัง

ที่	รายละเอียดงาน/โครงการ	งบประมาณ	ผลการเบิกจ่าย	ระยะเวลาดำเนินการ	หมายเหตุ
9	โครงการอบรมสัมมนาการประเมินประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566	3,200	3,200	วันที่ 26 พฤษภาคม 2566 ณ เวลา 08.30- 16.30 น. โรงแรมเอ็ม บูทีค รีสอร์ท เชียงราย ตำบลรอบเวียง อำเภอเมืองเชียงราย จังหวัดเชียงราย	สำนักปลัดเทศบาล กองคลัง กองการศึกษา กองช่าง
10	โครงการหลักสูตรเตรียมความพร้อมให้กับเทศบาลตำบลในการเป็นหน่วยรับงบประมาณตรง ในปีงบประมาณ พ.ศ.2568 หลักสูตรสำหรับเจ้าหน้าที่ปฏิบัติ จังหวัดเชียงราย พะเยา แพร่ น่าน	ไม่ใช้งบประมาณ	ไม่ใช้งบประมาณ	วันที่ 15 มีนาคม เวลา 08.30-16.30 น. ณ ห้องอบรมคอมพิวเตอร์ ชั้น 3 สำนักวิทยบริการเทคโนโลยีและสารสนเทศ มหาวิทยาลัยราชภัฏ เชียงราย	กองการศึกษา
11	โครงการประชุมเชิงปฏิบัติการผู้ปฏิบัติงานด้านบำเหน็จบำนาญข้าราชการส่วนท้องถิ่นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566	7,900	7,900	วันที่ 22 - 24 กุมภาพันธ์ 2566 ณ โรงแรมอเล็กซานเดอร์ กรุงเทพมหานคร	สำนักปลัดเทศบาล
12	โครงการฝึกอบรมการปฏิบัติงานในระบบบริหารการเงินการคลังภาครัฐแบบอิเล็กทรอนิกส์ใหม่ (New GFMS) สำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	8,900	8,900	วันที่ 26-28 กรกฎาคม 2566 ณ โรงแรมบียอนด์ สวีท ปากซอยสนิทวงศ์ 85 ถนนเจริญสนิทวงศ์ แขวงบางอ้อ เขตบางพลัด กรุงเทพมหานคร	กองคลัง
13	โครงการฝึกอบรมการปฏิบัติงาน ในระบบบริหารการเงินการคลังภาครัฐแบบอิเล็กทรอนิกส์ใหม่ (New GFMS) สำหรับองค์กรปกครอง	16,000	16,000	วันที่ 5 - 7 กุมภาพันธ์ 2566 ณ โรงแรม บียอนด์ สวีท ปากซอยสนิทวงศ์ 85 ถนนเจริญสนิทวงศ์ แขวงบางอ้อ เขตบางพลัด กรุงเทพมหานคร	กองคลัง
14	ฝึกอบรมหลักสูตรอบรมไกล่เกลี่ยข้อพิพาทตามพระราชบัญญัติการไกล่เกลี่ยข้อพิพาท พ.ศ.๒๕๖๒ รุ่น ๔๗	6,500	6,500	วันที่ 30 มกราคม - 3 กุมภาพันธ์ 2566 ณ โรงแรมคุ้มภูคำ อำเภอเมืองเชียงใหม่ จังหวัดเชียงใหม่	สำนักปลัดเทศบาล
15	อบรมหลักสูตร “เพิ่มศักยภาพโครงการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment:ITA) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖	ไม่ใช้งบประมาณ	ไม่ใช้งบประมาณ	วันที่ 24 มกราคม 2566 เวลา 08.30 -16.30 น. ณ โรงแรมเอ็มบูทีค รีสอร์ท อำเภอเมืองเชียงราย จังหวัดเชียงราย	สำนักปลัดเทศบาล
16	โครงการอบรมคุณธรรม จริยธรรม พนักงานเทศบาล ประจำปี พ.ศ. 2566	15,000	12,514	วันที่ 30 สิงหาคม 2566 เวลา 08.30-16-30 น. ณ ห้องประชุมเทศบาลตำบลสันทรายงาม	เทศบาลตำบลสันทรายงาม

7.3. ข้อมูลสถิติอัตรากำลัง จำแนกตามประเภทตำแหน่ง

ประเภทตำแหน่ง	กรอบอัตรากำลัง (คน)	อัตราที่ครอง ตำแหน่ง (คน)	ว่าง (คน)	หมายเหตุ
บริหารท้องถิ่น	1	-	1	ตำแหน่ง ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่นระดับต้น)
อำนาจการท้องถิ่น	4	4	-	-
วิชาการ	10	9	1	ตำแหน่ง นักวิชาการตรวจสอบภายใน ปก./ชก.
ทั่วไป	5	4	1	ตำแหน่ง จพง.ธุรการ ปง./ชง.
ลูกจ้างประจำ	1	1	-	-
พนักงานจ้าง	14	14	-	-
รวมอัตรา	35	32	3	

7.4. ข้อมูลสถิติจำนวนผู้เข้ารับการฝึกอบรมหรือพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ที่	รายละเอียดงาน/โครงการ	จำนวนผู้เข้ารับการฝึกอบรม (คน)	หมายเหตุ
1	โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการแนวทางการจัดพื้นที่ ปลอดภัยในศูนย์เด็กเล็ก และ ได้กำหนดจัดกิจกรรมอบรม “การจัดทำพื้นที่ปลอดภัยสำหรับกลุ่มเสี่ยง ฝึกปฏิบัติการทำอุปกรณ์สำหรับพัฒนาพื้นที่ปลอดภัยอย่างง่ายด้วยตัวเอง(DIY)”	2	กองการศึกษา
2	โครงการฝึกอบรมหลักสูตร “การเตรียมความพร้อมการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567-2569 และการประเมินผลการปฏิบัติราชการของ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น”	1	สำนักปลัดเทศบาล
3	โครงการบริหารจัดการขยะมูลฝอยชุมชน เป็นพลังงานไฟฟ้าระบบปิดเป็นมิตรกับ สิ่งแวดล้อมของเทศบาลตำบลสันทรายงาม	1	สำนักปลัดเทศบาล
4	โครงการหลักสูตรเตรียมความพร้อมให้กับเทศบาลตำบลในการเป็นหน่วยรับ งบประมาณตรง ในปีงบประมาณ พ.ศ.2568 ให้แก่เทศบาลตำบล	2	กองการศึกษา
5	โครงการฝึกอบรมเพิ่มประสิทธิภาพการจัดซื้อจัดจ้างภาครัฐ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 ของจังหวัดเชียงราย	1	กองคลัง
6	โครงการ ฝึกอบรมหลักสูตร “เพิ่มประสิทธิภาพการจัดทำร่างรายละเอียดขอบเขต ของงาน ทั้งโครงการ TOR”	2	กองช่าง
7	โครงการ ฝึกอบรมหลักสูตร STRONG : จิตพอเพียงต้านทุจริต สำหรับบุคลากรของ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเชียงรายประจำปี พ.ศ. 2566”	1	สำนักปลัดเทศบาล
8	โครงการอบรมการปฏิบัติงานในระบบ New GFMS Thai สำหรับเทศบาลตำบล เพื่อรองรับการเป็นหน่วยรับงบประมาณ ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2568	2	สำนักปลัดเทศบาล/ กองคลัง

ที่	รายละเอียดงาน/โครงการ	จำนวนผู้เข้ารับการฝึกอบรม (คน)	หมายเหตุ
8	โครงการอบรมการปฏิบัติงานในระบบ New GFMS Thai สำหรับเทศบาล ตำบลเพื่อรองรับการเป็นหน่วยรับงบประมาณ ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2568	2	สำนักปลัดเทศบาล/ กองคลัง
9	โครงการอบรมสัมมนาการประเมินประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566	4	สำนักปลัดเทศบาล กองคลัง กองการศึกษา กองช่าง
10	โครงการหลักสูตรเตรียมความพร้อมให้กับเทศบาลตำบลในการเป็นหน่วยรับงบประมาณตรง ในปีงบประมาณ พ.ศ.2568 หลักสูตรสำหรับเจ้าหน้าที่ปฏิบัติ จังหวัดเชียงราย พะเยา แพร่ น่าน	2	กองการศึกษา
11	โครงการประชุมเชิงปฏิบัติการผู้ปฏิบัติงานด้านบำเหน็จบำนาญข้าราชการส่วนท้องถิ่นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566	1	สำนักปลัดเทศบาล
12	โครงการฝึกอบรมการปฏิบัติงานในระบบบริหารการเงินการคลังภาครัฐแบบอิเล็กทรอนิกส์ใหม่ (New GFMS) สำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	2	กองคลัง
13	โครงการฝึกอบรมการปฏิบัติงาน ในระบบบริหารการเงินการคลังภาครัฐแบบอิเล็กทรอนิกส์ใหม่ (New GFMS) สำหรับองค์กรปกครอง	2	กองคลัง
14	ฝึกอบรมหลักสูตรอบรมไกล่เกลี่ยข้อพิพาทตามพระราชบัญญัติการไกล่เกลี่ยข้อพิพาท พ.ศ.๒๕๖๒ รุ่น ๔๗	1	สำนักปลัดเทศบาล
15	อบรมหลักสูตร “เพิ่มศักยภาพโครงการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงาน ของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment:ITA) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖	2	สำนักปลัดเทศบาล
16	โครงการอบรมคุณธรรม จริยธรรม พนักงานเทศบาลประจำปี พ.ศ. 2566	33	เทศบาลตำบลสันทรายงาม

7.5.ปัญหาอุปสรรค โครงสร้างการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น กระบวนการสรรหาบุคลากร การขาดแคลนบุคลากร และระบบอุปถัมภ์ อันมีผลสืบเนื่องมาจากการที่มีคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ที่ทำหน้าที่เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นหลายระดับ ซึ่งก่อให้เกิดความซ้ำซ้อนของอำนาจหน้าที่ ทำให้กระบวนการบริหารงานบุคคลเกิดความล่าช้า และปัญหาระเบียบและกฎหมายที่บัญญัติให้อำนาจเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลแก่ผู้บริหารท้องถิ่นมากเกินไป ทำให้ผู้บริหารท้องถิ่นสามารถใช้อำนาจได้ตามอำเภอใจ มีการใช้ระบบอุปถัมภ์ เกิดการแลกเปลี่ยนผลประโยชน์ ส่งผลให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้บุคคลที่ไม่มีคุณภาพ กระทบต่อคุณภาพของการบริหารงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประกอบกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นขาดแคลนบุคลากรในสายงานต่างๆ เป็นจำนวนมาก ทำให้บุคลากรหนึ่งคนต้องปฏิบัติงานหลายหน้าที่ ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพของงานหน่วยงานและผู้ที่เกี่ยวข้องจึงต้องให้ความสำคัญกับปัญหาดังกล่าว และหาวิธีการพัฒนาและปรับปรุงกระบวนการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ให้เป็นไปตามระบบคุณธรรมและสอดคล้องกับสถานการณ์ในปัจจุบัน

7.6.ข้อเสนอแนะ การแก้ไขปัญหากฎหมาย ระเบียบการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น

