

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของเทศบาลตำบลสันกำแพง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568

ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (Human Resources Management)

ลำดับที่	โครงการ/กิจกรรม	งบประมาณ	ผลการเบิกจ่าย	ผลการดำเนินการ	ระยะเวลาดำเนินการ
1	การจัดทำแผนอัตรากำลังที่สอดคล้องกับบทบาทและภารกิจ	0	0	- จัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 - 2569 มีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการตามอำนาจหน้าที่ของส่วนราชการ และกำหนดตำแหน่งเพื่อให้สอดคล้องกับปริมาณงาน อำนาจ หน้าที่ ความรับผิดชอบขององค์กร	1 ต.ค. 2567 – 30 ก.ย. 2568
2	การปรับปรุงสวัสดิการเพื่อเสริมสร้างขวัญกำลังใจให้แก่บุคลากร	0	0	- จัดให้มีสนามกีฬา สถานที่พักผ่อนหย่อนใจ	1 ต.ค. 2567 – 30 ก.ย. 2568
	- ส่งเสริมการออกกำลังกายของบุคลากร	340,000	144,000	- จัดหาน้ำดื่มสะอาดบริการฟรี	
	- จัดสภาพแวดล้อมที่ดี เหมาะแก่การปฏิบัติงาน	0	0	- จัดให้มีบริการห้องน้ำสะอาด	
		0	0	- จัดให้มีสถานที่รับประทานอาหารอย่างเหมาะสม	

ด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Human Resources Development)

ลำดับที่	โครงการ/กิจกรรม	งบประมาณ	ผลการเบิกจ่าย	ผลการดำเนินการ	ระยะเวลาดำเนินการ
1	โครงการเสริมสร้างพัฒนาวิสัย คุณธรรมและจริยธรรมของพนักงานเทศบาล	10,000	2,268	พนักงานเทศบาล มีความรู้ความเข้าใจ ระเบียบวินัย คุณธรรมจริยธรรม และป้องกันการกระทำ ความผิดทางวินัย รวมทั้งการปฏิบัติ	6 ส.ค. 2568
2	โครงการอบรมเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมและต่อต้านทุจริตคอร์รัปชันภาครัฐ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและประโยชน์สุขของประชาชนเทศบาลตำบลสันกำแพง	10,000	6,180	พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง จำนวน 60 คน มีความรู้ความเข้าใจ ในการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมและมีจิตสำนึกในการต่อต้านการทุจริต	23 ม.ค. 2568
3	กิจกรรมสร้างเสริมสุขภาพของพนักงานในสังกัดเทศบาลตำบลสันกำแพงเพื่อคุณภาพชีวิตที่ดี ประจำปี 2568	0	0	บุคลากรในสังกัด จำนวน 161 คน ได้รับการประเมินสมรรถภาพร่างกายของตนเองเพื่อให้มีสุขภาพร่างกายที่ดี มีความพร้อมในการปฏิบัติงาน	5 มิ.ย. 2568
4	โครงการฝึกอบรมพัฒนาศักยภาพพนักงานดับเพลิงและกู้ภัย ในการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยและอัคคีภัย	20,000	20,000	พนักงานดับเพลิงและกู้ภัย มีความรู้ และความเข้าใจในการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยและอัคคีภัย	23 พ.ค. 2568
5	โครงการอบรมและศึกษาดูงานให้ความรู้ด้าน พรบ. ข้อมูลข่าวสารให้แก่พนักงานเทศบาล	30,000	6,825	พนักงานเทศบาล และพนักงานจ้าง มีความรู้ด้าน พรบ.ข้อมูลข่าวสาร	19 ส.ค. 2568
6	โครงการตรวจสอบสารเสพติดในบุคลากรกลุ่มเสี่ยง (ลูกจ้าง) เทศบาลตำบลสันกำแพง	13,000	0	เพื่อให้เทศบาลตำบลสันกำแพง ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน เป็นองค์กรปลอดยาเสพติด	26 มิ.ย. 2568
7	โครงการต่อต้านการทุจริตเนื่องในวันต่อต้านคอร์รัปชันสากล	5,000	3,440	พนักงานเทศบาล และพนักงานจ้างได้เข้าร่วมต่อต้านการทุจริตเนื่องในวันต่อต้านคอร์รัปชันสากล เพื่อตระหนักถึงการทุจริต	9 ธ.ค. 2567
8	โครงการฝึกอบรมสัมมนาพร้อมศึกษาดูงาน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพคณะผู้บริหาร สมาชิกสภาเทศบาลและพนักงานเทศบาลลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างเทศบาลตำบล	200,000	165,022	ผู้เข้ารับการอบรมมีความเข้าใจในการทำแผนพัฒนาเทศบาลและการเสริมสร้างทีมให้มีความเข้มแข็ง และได้รับความรู้ในการพัฒนากิจการเทศบาลจากหน่วยงานอื่น	9 - 10 ก.ย.2568

ด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Human Resources Development)

ลำดับที่	โครงการ/กิจกรรม	จำนวนผู้เข้ารับการฝึกอบรม
1	โครงการเสริมสร้างพัฒนาวิสัย คุณธรรมและจริยธรรมของพนักงานเทศบาล	53
2	โครงการอบรมเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมและต่อต้านทุจริตคอร์รัปชันภาครัฐ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและประโยชน์สุขของประชาชน เทศบาลตำบลสันกำแพง	60
3	กิจกรรมสร้างเสริมสุขภาพของพนักงานในสังกัดเทศบาลตำบลสันกำแพง เพื่อคุณภาพชีวิตที่ดี ประจำปี 2568	161
4	โครงการฝึกอบรมพัฒนาศักยภาพพนักงานดับเพลิงและกู้ภัย ในการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยและอัคคีภัย	40
5	โครงการอบรมและศึกษาดูงานให้ความรู้ด้าน พรบ.ข้อมูลข่าวสารให้แก่พนักงานเทศบาล	25
6	โครงการตรวจสอบสารเสพติดในบุคลากรกลุ่มเสี่ยง (ลูกจ้าง) เทศบาลตำบลสันกำแพง	60
7	โครงการต่อต้านการทุจริตเนื่องในวันต่อต้านคอร์รัปชันสากล	60
8	โครงการฝึกอบรมสัมมนาพร้อมศึกษาดูงาน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพคณะผู้บริหาร สมาชิกสภาเทศบาลและพนักงานเทศบาลลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เทศบาลตำบล	65

ข้อมูลสถิติอัตรากำลัง จำแนกตามประเภทตำแหน่ง (ข้อมูล ณ วันที่ 30 กันยายน 2568)

ประเภทตำแหน่ง	กรอบอัตรากำลัง	กรอบมีเงิน	คนครอง	อัตราว่าง
บริหารท้องถิ่น	3	3	3	0
อำนวยการท้องถิ่น	19	19	15	4
วิชาการ	23	23	21	2
ทั่วไป	12	12	12	0
ลูกจ้างประจำ	4	4	4	0
พนักงานจ้างทั่วไป/ตามภารกิจ	113	113	113	0
ครู	11	9	7	4
รวม	185	183	175	10

ปัญหาและอุปสรรค

1. การสรรหาและเลือกสรรบุคคลในตำแหน่งสาขา บางตำแหน่งไม่สามารถดำเนินการสรรหาได้ เนื่องจากไม่มีการขึ้นบัญชีผู้ดำรงตำแหน่งนั้นๆ โดยเฉพาะสายงานบริหารด้านสาธารณสุข การศึกษา ซึ่งบุคลากรจะขาดช่วงในการขึ้นสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น ทำให้มีผู้คุณสมบัติสอดคล้องกับตำแหน่งน้อยทำให้มีผู้เข้าสู่ตำแหน่งบริหารไม่เพียงพอต่อตำแหน่งที่ว่าง และไม่มีผู้ประสงค์จะเลือกมาดำรงตำแหน่ง ทำให้มีตำแหน่งว่างเกิน 60 วัน
2. การสรรหาเลือกสรรบุคคลประเภทพนักงานจ้าง โดยการปฏิบัติส่วนใหญ่จะดำเนินการปีงบประมาณละไม่เกิน 2 ครั้ง เนื่องจากมีกระบวนการขั้นตอนในการสรรหาที่กำหนดระยะเวลาดำเนินการ กรณีที่มีตำแหน่งว่างหลังจากการดำเนินการสรรหาแล้ว อาทิ การสิ้นสุดความเป็นพนักงานจ้างเมื่ออายุครบ 60 ปีบริบูรณ์ การขอลาออกระหว่างที่สัญญาจ้างไม่สิ้นสุด การเสียชีวิต ฯลฯ ทำให้จำเป็นต้องมีการช่วยเหลือปฏิบัติงานในตำแหน่งนั้นๆไปพลางก่อน ซึ่งบางตำแหน่งไม่สามารถสรรหาบุคลากรมาช่วยปฏิบัติงานทดแทนได้ อาทิ ตำแหน่งทางเทคนิค
3. ปริมาณงานที่เพิ่มขึ้นตามนโยบายของผู้บริหารและความต้องการในการรับบริการของประชาชน รวมไปถึงบางงานยังขาดผู้ที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญ ทักษะเฉพาะ ทำให้ส่งผลกระทบต่อการทำงานและให้บริการของเทศบาลฯมีความล่าช้า ขาดทัศนคติในการพัฒนาตนเอง ขาดแรงจูงใจในการทำงาน ขาดความกระตือรือร้นในการพัฒนาตนเอง
4. การพัฒนาหลักสูตรการอบรมของพนักงานเทศบาล ไม่มีแนวทางที่ชัดเจนจากกรมส่งเสริมฯ เหมือนเช่นของข้าราชการพลเรือนที่กำหนดหลักสูตรที่ข้าราชการแต่ละคนต้องได้รับการพัฒนา ต้องขึ้นอยู่กับแต่ละอปท.ที่จะส่งเสริมในการเข้ารับการอบรม หรือหลักสูตร หรืองบประมาณที่มี หรือหลักสูตรที่อบรมไม่สอดคล้องกับตำแหน่งและความต้องการของผู้เข้ารับการฝึกอบรม

ข้อเสนอแนะ

1. เพื่อแก้ไขปัญหาการไม่สามารถสรรหาอัตรากำลังที่ว่างลง โดยเฉพาะสายงานบริหารบางตำแหน่ง อาจจะต้องเสนอปัญหาดังกล่าวไปยังกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น เพื่อพิจารณากำหนดหลักเกณฑ์และแนวทางในการปรับเปลี่ยนให้เหมาะสมกับบริบท และโครงสร้างขององค์กรปกครองท้องถิ่น
2. ในด้านการพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นหรือสำนักงานท้องถิ่นจังหวัด ควรกำหนดหลักสูตร หรือจัดทำหลักสูตรการอบรม เพื่อให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น สามารถส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมได้ เหมือนเช่น หน่วยงานราชการส่วนกลาง เพื่อเพิ่มทักษะ ความรู้ความสามารถ ให้เท่าเทียมกับการเป็นพนักงานราชการ เหมือนหน่วยงานราชการส่วนกลาง
3. ส่งเสริมทัศนคติในการพัฒนาตนเองให้กับบุคลากรเพิ่มสิ่งจูงใจในการพัฒนาและ สร้างบรรยากาศในการส่งเสริมการเรียนรู้ในหน่วยงาน การยกย่องชมเชยและให้รางวัลเพื่อให้บุคลากร มีความสนใจในการพัฒนาศักยภาพของตนเอง