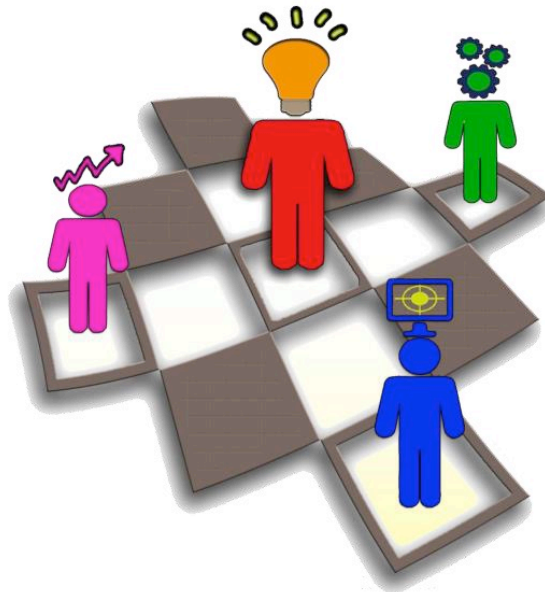




รายงานผลการบริหารทรัพยากรบุคคล  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2568



เทศบาลตำบลโนนปอแดง  
อำเภอผาขาว จังหวัดเลย

1. ด้วยกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ได้กำหนดตัวชี้วัดในการปฏิบัติราชการตามคำรับรองการปฏิบัติราชการ กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อสนับสนุนและพัฒนาข้าราชการให้สามารถปฏิบัติงานภายใต้หลักการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี และระบบบริหารจัดการภาครัฐ และการรับรองภารกิจตามแผนการปฏิรูปประเทศและยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ.2561 – 2580) รวมทั้ง เพื่อให้สอดคล้องกับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA)

2. ตามกรอบมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารงานทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard) ที่สำนักงาน ก.พ.กำหนดไว้ซึ่งกรอบมาตรฐาน ประกอบด้วย

มิติที่ 1 ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์

มิติที่ 2 ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล

มิติที่ 3 ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล

มิติที่ 4 ความพร้อมรับมือด้านด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

มิติที่ 5 คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน

3. วัตถุประสงค์ของการรายงาน

3.1 เพื่อติดตามและประเมินผลการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ

3.2 เพื่อประโยชน์ในการปรับปรุงประสิทธิภาพและประสิทธิผลการบริหารทรัพยากรบุคคลของ

เทศบาล

4. การรายงานประกอบด้วยเนื้อหาหลัก 3 ส่วนดังนี้

ส่วนที่ 1 การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการตามกรอบมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารงานทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard)

ส่วนที่ 2 ผลสัมฤทธิ์ของการบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่งประกอบด้วย

1) ข้อมูลเชิงสถิติทั้งในส่วนของคุณลักษณะคน ข้อมูลผลการปฏิบัติราชการ และข้อมูลการใช้จ่ายงบประมาณ

2) ข้อมูลด้านผลการปฏิบัติราชการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2568

3) ปัญหาอุปสรรคในการบริหารทรัพยากรบุคคล

4) ข้อเสนอแนะ

5) นวัตกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

ส่วนที่ 3 แผนภูมิแสดงผลสัมฤทธิ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

แบบรายงานผลการดำเนินงานตามนโยบายและกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 (ตุลาคม 2567 – กันยายน 2568)  
เทศบาลตำบลโนนโป่ง อำเภอดงหลวง จังหวัดเลย

1. ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (Human Resources Management) HRM

ลำดับ ที่	ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	งบประมาณ ที่ใช้	สรุปผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ
1.	<b>ด้านการวางแผนอัตรากำลัง</b> -การจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี (2567-2569) และปรับปรุงโครงสร้างและอัตรากำลังให้เป็นปัจจุบัน	เพื่อใช้ในการกำหนดโครงสร้างและกรอบอัตรากำลังที่รองรับภารกิจของเทศบาลตำบลโนนโป่งแดง	แผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567-2569 และที่แก้ไขเพิ่มเติม มีความเหมาะสมตามภารกิจ อำนาจหน้าที่ และสามารถรองรับความต้องการอัตรากำลังของแต่ละส่วนราชการ	<input checked="" type="checkbox"/> ดำเนินการแล้ว ดังนี้ 1.ดำเนินการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567-2569 ตามมติ ก.ท.จ.เลย ครั้งที่ 7/2566 ในการประชุม เมื่อวันที่ 25 กรกฎาคม 2568 (ประกาศเมื่อวันที่ 3 สิงหาคม 2568)	ไม่ใช้ งบประมาณ	ด้วยข้อจำกัดด้านงบประมาณการบริหารงานบุคคล จึงทำให้หน่วยงานไม่สามารถกำหนดตำแหน่งที่มีความจำเป็นได้ครบถ้วนทุกภารกิจ
	<b>ด้านการสรรหา คัดเลือก บรรจุ และแต่งตั้ง</b> -การสรรหา/โอน/ย้าย -การบรรจุแต่งตั้ง -การประเมินผลการปฏิบัติงาน -การเลื่อนขั้นเงินเดือนและค่าตอบแทน -การโอน/ย้าย	ดำเนินการสรรหาข้าราชการหรือพนักงานจ้างให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงหรือทดแทนอัตรากำลังที่ลาออก โอน/ย้าย	จำนวนบุคลากรเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน	<input checked="" type="checkbox"/> ดำเนินการแล้ว ดังนี้ 1.ดำเนินการสรรหาพนักงานจ้างที่ว่างตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี จำนวน 2 อัตรา ดังนี้ (1) ตำแหน่ง พนักงานจ้างตามภารกิจ สังกัด สำนักปลัด (บรรจุเมื่อ 2 ตุลาคม 2567) (2) ตำแหน่ง คนงาน สังกัด กองช่าง (บรรจุเมื่อวันที่ 1 เมษายน 2568)	ไม่ใช้ งบประมาณ	ยังมีตำแหน่งว่างของพนักงานเทศบาล ที่อยู่ระหว่างการสรรหา เนื่องจากต้องรอการบรรจุและแต่งตั้งจากบัญชีของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น

แบบรายงานผลการดำเนินงานตามนโยบายและกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 (ตุลาคม 2567 – กันยายน 2568)

เทศบาลตำบลโนนปอแดง อำเภอผาขาว จังหวัดเลย

2. การพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Human Resources Development) HRD

ลำดับ ที่	ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	งบประมาณ ที่ใช้	สรุปผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ
1.	สนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้และ การพัฒนาอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งส่งเสริมให้มีการแบ่งปัน แลกเปลี่ยนข้อมูลและความรู้ -การจัดประชุมคณะผู้บริหาร หัวหน้าส่วนราชการ พนักงาน เทศบาล พนักงานครู และ พนักงานจ้างในสังกัด	เพื่อชี้แจงนโยบายการ บริหาร การปฏิบัติ ราชการของคณะ ผู้บริหาร และชี้แจงแนว ทางการปฏิบัติงานพร้อม ทั้งติดตามผลการ ปฏิบัติงานของบุคลากร ในสังกัด รวมทั้งเปิด โอกาสให้บุคลากรทุกคน ในหน่วยงาน ร่วมแสดง ความคิดเห็น แบ่งปัน แลกเปลี่ยนข้อมูล และ ความรู้ต่าง ๆ ให้ที่ ประชุมทราบ	ดำเนินการจัดประชุมคณะ ผู้บริหาร หัวหน้าส่วน ราชการ พนักงานเทศบาล และพนักงานจ้างในสังกัด อย่างน้อยเดือนละ 1 ครั้ง	<input checked="" type="checkbox"/> ดำเนินการแล้ว ดังนี้ 1.ดำเนินการจัดประชุมคณะ ผู้บริหาร หัวหน้าส่วนราชการ พนักงานเทศบาล พนักงานครู และพนักงานจ้างในสังกัด เดือน ละ 1 ครั้ง (ตั้งแต่เดือนตุลาคม 2567 – กันยายน 2568)	ไม่ใช้ งบประมาณ	1.บุคลากรที่ต้องปฏิบัติงานลง พื้นที่ภายนอกสำนักงาน ไม่ค่อยมี โอกาสเข้าร่วมการประชุม เนื่องจากติดภารกิจ เช่น ช่อมท่อ ประปา รับ-ส่งหนังสือ เป็นต้น 2. บุคลากรที่เข้าร่วมประชุมมี โอกาสแสดงความคิดเห็น หรือ เสนอแนะปัญหาอุปสรรคในการ ทำงานเพื่อหาทางแก้ไขร่วมกัน



แบบรายงานผลการดำเนินงานตามนโยบายและกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 (ตุลาคม 2567 – กันยายน 2568)

เทศบาลตำบลโนนปอแดง อำเภอผาขาว จังหวัดเลย

2. การพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Human Resources Development) HRD

ลำดับ ที่	ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	งบประมาณ ที่ใช้	สรุปผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ
4.	ส่งเสริมให้บุคลากรประพฤติ ตนเป็นแบบอย่างที่ดี ยึดมั่นใน คุณธรรมจริยธรรม -การประกาศข้อกำหนดตาม ประมวลจริยธรรมของพนักงาน ส่วนท้องถิ่น -เผยแพร่ประมวลจริยธรรม (ผู้บริหารท้องถิ่น สภาท้องถิ่น พนักงานส่วนท้องถิ่น)	เพื่อส่งเสริมและ สนับสนุนให้บุคลากรมี คุณธรรมจริยธรรม และ ปฏิบัติงานในหน้าที่ความ รับผิดชอบอย่างมี ประสิทธิภาพโปร่งใส ให้บริการประชาชนอย่าง เท่าเทียม ไม่เลือกปฏิบัติ	1.จัดทำข้อกำหนดตาม ประมวลจริยธรรมของ บุคลากร เทศบาลตำบล โนนปอแดง 2.เผยแพร่ประมวลจริยธรรม 3 ฝ่าย (ผู้บริหารท้องถิ่น สภาท้องถิ่น พนักงานส่วน ท้องถิ่น)	<input type="checkbox"/> ดำเนินการแล้ว ดังนี้ 1.จัดทำประกาศข้อกำหนดตาม ประมวลจริยธรรมของพนักงาน ส่วนท้องถิ่น เพื่อเป็นแนวทางใน การประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี 2.จัดทำรายงานข้อมูลสถิติเรื่อง ร้องเรียนการทุจริตประจำปี 2568 และเผยแพร่ลงเว็บไซต์	ไม่ใช้ งบประมาณ	ความมีคุณธรรม จริยธรรม และ ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีของ บุคลากร ส่งผลต่อภาพลักษณ์ที่ดี ขององค์กร ให้มีความน่าเชื่อถือ
5.	ส่งเสริมให้บุคลากรมีคุณภาพ ชีวิตในการทำงานที่ดี -จัดให้มีการพัฒนาคุณภาพชีวิต ที่ดีแก่บุคลากร ในด้าน สภาพแวดล้อมและสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ในการ ปฏิบัติงาน รวมทั้งการมีส่วนร่วม ร่วมในการทำงานเป็นทีม	เพื่อให้บุคลากรมีสภาพ แวดล้อมการทำงานที่ดี มีความมั่นใจด้านความ ปลอดภัย และมีสุขภาวะ ที่ดีทั้งด้านร่างกายและ จิตใจ	1.พื้นที่การทำงานมีความ เหมาะสม สะอาด ปลอดภัย สนับสนุนอุปกรณ์ในการ ปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ 2.มีพื้นที่สำหรับการพักผ่อน ออกกำลังกาย เพื่อสร้างสุข ภาวะที่ดีทั้งด้านร่างกายและ จิตใจ	1.ดำเนินการปรับปรุงภูมิทัศน์ และทัศนียภาพในการทำงานให้ สะอาด น่าอยู่ 2.ดำเนินการจัดกิจกรรม 5 ส ใน องค์กร 3.ดำเนินการจัดกิจกรรมบำเพ็ญ สาธารณประโยชน์ต่าง ๆ เช่น กิจกรรมจิตอาสาปรับปรุงภูมิ ทัศน์ 4.ดำเนินการจัดเตรียมอุปกรณ์ เพื่อให้เจ้าหน้าที่ได้ออกกำลัง กายร่วมกัน เพื่อสุขภาพร่างกาย ที่แข็งแรง	ไม่ใช้ งบประมาณ	บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดี จะ ส่งผลให้เกิดคุณภาพการทำงานที่ดี ทำให้องค์กรสามารถดำเนินงานให้ บรรลุเป้าหมายที่วางไว้

1. ข้อมูลผู้เข้ารับการฝึกอบรม / พัฒนาศักยภาพบุคคล

โครงการ/กิจกรรม	จำนวนผู้เข้ารับการ ฝึกอบรม
1. กิจกรรม 5 ส. (Big Cleaning Day)	100
2. กิจกรรมปลูกจิตสำนึก ให้ข้าราชการ พนักงานจ้างมีระเบียบวินัยและรักษา ความสงบสุข เข้าแถวเคารพธงชาติทุกวันจันทร์แรกของเดือน	104
3.โครงการจูงลูกจูงหลานเข้าวัดทุกวันพระ	90
4. บุคลากรเข้ารับการอบรมในหลักสูตรต่างๆ หน่วยงานภายนอก	89
5. โครงการพัฒนาสมรรถนะการบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบลโนนปอ แดง การพัฒนาความรู้หลักสูตร e-Learning จัดโดยกรมส่งเสริมการปกครอง ท้องถิ่นครบ	95
6. โครงการวันปีใหม่	104
7. โครงการวันผู้สูงอายุ /กิจกรรมรดน้ำ ขอพรคณะผู้บริหารและหัวหน้าส่วน ราชการทุกส่วนในช่วงเทศกาลวันสงกรานต์	104
8. กิจกรรมแข่งขันกีฬาภายใน	104

## ส่วนที่ 2 ผลสัมฤทธิ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

### 1. ข้อมูลข้าราชการของส่วนราชการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2568

#### 1.1 สรุปข้อมูลสถิติอัตรากำลัง จำแนกตามประเภทตำแหน่ง (ข้อมูล ณ วันที่ 30 กันยายน 2568)

ประเภทตำแหน่ง	จำนวนบุคลากร	
	กรอบคนครอง	กรอบมีเงิน
บริหารท้องถิ่น	1	1
อำนวยการท้องถิ่น	9	9
วิชาการ	13	13
ทั่วไป	5	7
พนักงานจ้าง	69	77
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-
พนักงานครู	9	9
<b>รวม</b>	<b>106</b>	<b>116</b>

#### 1.2 ข้อมูลสถิติจำนวนผู้เข้ารับการฝึกอบรมหรือพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ลำดับ	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	ส่งบุคลากรเข้ารับ		โครงการพัฒนา	
			การอบรม		สมรรถนะ	
			อบรม	ไม่อบรม	อบรม	ไม่อบรม
1	นายสุรัตน์ พันธวงค์	ปลัดเทศบาล	√		√	
2	นางแซ่ไข แก้วพิภพ	ผู้อำนวยการกองคลัง	√		√	
3	นายณัฐดนัย บัวนาค	หัวหน้าสำนักปลัด	√		√	
4	นายจิระวุฒิ สีมารักษ์	ผู้อำนวยการกองการศึกษา	√		√	
5	นางสุภาภรณ์ คำดี	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขฯ	√		√	
6	นายชนดวง จันทรสีมาวรณ	ผู้อำนวยการกองช่าง		√	√	
7	นางบุษบา ป้องศิริ	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ	√		√	
8	นางสาวสิริภรณ์ วันนา	หัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา	√		√	
9	นางสาวจลญา พิมพ์ทร	หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมการศึกษาฯ	√		√	
10	นางสาวจันทร์แรม ศรีสุนนท์	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง	√		√	
11	นางณัฐญา ปัญญา	นักวิชาการตรวจสอบภายใน ชก.	√		√	
12	นางนุชรินทร์ แสงสว่าง	นักวิชาการศึกษา ชก.	√		√	

ลำดับ	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	ส่งบุคลากรเข้ารับ การอบรม		โครงการพัฒนา สมรรถนะ	
			อบรม	ไม่อบรม	อบรม	ไม่อบรม
13	นายนพรัตน์ บัวแสง	นักพัฒนาชุมชน ปก.		√	√	
14	นายชวาล พิมเขต	นักจัดการงานทะเบียนและบัตร ชก.	√		√	
15	นางสาวอรรวรรณ แก้วโวหาร	นักวิชาการพัสดุ ชก.	√		√	
16	นางสาวจริญญา พิมพลทอง	นักจัดการงานทั่วไป ปก.	√		√	
17	นางสาวปาริชาติ ชัยศรี	นักทรัพยากรบุคคล ปก.	√		√	
18	นางสาวชุตินญา เส็งลา	นักวิชาการเงินและบัญชี ชก.	√		√	
19	นางสาวณัฐนันท์ เบ้าตุ้ม	เจ้าพนักงานธุรการ ชง.	√		√	
20	นางสาวกนิษฐา สีแป้	นักวิชาการสุขาภิบาล ชก.	√		√	
21	นางนฤมล กุจะพันธ์	พยาบาลวิชาชีพ ชก.	√		√	
22	นายกัมปนาท กุจะพันธ์	นักสันทนการ ชก.		√	√	
23	นางสาวภักจิรา จันทศิลา	นิติกร ชก.	√		√	
24	นางสาวทัศนาลี สีแนน	นักวิชาการสาธารณสุข ชก.	√		√	
25	นายเสกสรร วรรณลา	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ชง.		√	√	
26	นางสาวกฤติมา กุลสา	เจ้าพนักงานธุรการ ปก.	√		√	
27	นางสาวจริยา สุขรมณ์	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ปง.	√		√	
28	นายวรากร นิมขำ	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ปง.		√	√	
29	นายเสมียน พิมเขต	ลูกจ้างประจำ		√	√	
คิดเป็นร้อยละ			79.31	20.68	100	

1.2.1 รายละเอียดข้อมูลสถิติจำนวนผู้เข้ารับการฝึกอบรมหรือพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ลำดับที่	ชื่อ - สกุล/ตำแหน่ง	หลักสูตร / ประชุม	หน่วยงาน	สถานที่เข้ารับการอบรม
1	นางน้ำฝน สร้อยจันทา หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ	แนวทางการปฏิบัติการจัดซื้อจัดจ้าง และการบริการพัสดุภาครัฐ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2568 ระหว่างวันที่ 15 - 17 ธ.ค.67	มหาวิทยาลัยมหาสารคาม	โรงแรมเชียงคานริเวอร์เมาท์- เทนริสอร์ท อ.เชียงคาน จ.เลย
2	นางนฤมล กุจะพันธ์ พยาบาลวิชาชีพชำนาญการ	การประชุมเชิงปฏิบัติการใช้งานโปรแกรมกองทุนหลักประกัน สุขภาพในระดับท้องถิ่นหรือพื้นที่ (กปท.) วันที่ 29 ม.ค. 2568	สำนักงานประกันสุขภาพ แห่งชาติ เขต 8 อุดรธานี	โรงแรมเลยพาเลซ จังหวัดเลย
3	นางสาวอรวรรณ แก้วโวหาร นักวิชาการพัสดุชำนาญการ	เตรียมความพร้อมการจัดซื้อจัดจ้างและบริหารพัสดุภาครัฐและ การจัดทำราคากลางงานก่อสร้าง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2568 ระหว่างวันที่ 20 - 21 มี.ค. 2568		โรงแรมนูโว ซิตี้ กรุงเทพมหานคร
4	นางสาวณัฐญา เป้าคุ้ม เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน	การบริหารจัดการงานธุรการยุคดิจิทัล Super Admin ระหว่าง วันที่ 21 - 23 ก.พ. 2568	มหาวิทยาลัยราชภัฏสวน สุนันทา	โรงแรมสยามแกรนด์ อ.เมือง จ.อุดรธานี
5	นายณัฐดนัย บัวนาค หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล นางสาวปาริชาติ ชัยศรี นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ นางสาวภักจิรา จันทศิลา นิติกรปฏิบัติการ	โครงการอบรมสัมมนาเชิงปฏิบัติการส่งเสริมจริยธรรมขององค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดเลย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 ระหว่างวันที่ 29 - 30 เม.ย. 2568	กระทรวงมหาดไทย	มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย อ. เมืองเลย จ. เลย
6	นางณัฐญา ปัญญา นักวิชาการตรวจสอบภายใน ชำนาญการ	พัฒนาความรู้ทางวิชาชีพอย่างต่อเนื่องของผู้ปฏิบัติงานด้านการ ตรวจสอบภายใน สำหรับหน่วยงานของรัฐ ในรูปแบบ Hybrid ระหว่างวันที่ 22 - 23 พ.ค. 2568	กรมบัญชีกลาง	ออนไลน์

ลำดับ ที่	ชื่อ - สกุล/ตำแหน่ง	หลักสูตร / ประชุม	หน่วยงาน	สถานที่เข้ารับการอบรม
	นางณัฐญา ปัญญา(ต่อ)	แนวทางปฏิบัติงานพื้นฐานการเงินการคลังท้องถิ่นการเบิกจ่ายงบประมาณในการจัดเลือกตั้งสมาชิกสภาและผู้บริหารท้องถิ่น ระหว่างวันที่ 19 - 21 ธ.ค. 68	มหาวิทยาลัยเทคโนโลยี ราชมงคลสุวรรณภูมิ	โรงแรมเชียงคานริเวอร์เมาท์- เทน อ.เชียงคาน จ.เลย
7	นางสุภาภรณ์ คำดี ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและ สิ่งแวดล้อม นางสาวกนิษฐา สีแป้นกวีวิชาการ สุขาภิบาลชำนาญการ	ระหว่างวันที่ 12-14 พ.ค. 2568	สำนักงานพัฒนา วิทยาศาสตร์และ เทคโนโลยีแห่งชาติ (สวทช.)	จังหวัดนครราชสีมา
8	นางนุชรินทร์ แสงสว่าง นักวิชาการศึกษาชำนาญการ นางสาวปาริชาติ ชัยศรี นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ	โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการระบบศูนย์บริการข้อมูลบุคลากร ท้องถิ่นแห่งชาติ ประจำปี พ.ศ. 2568 ระหว่างวันที่ 15 - 17 มิ.ย. 2568	กรมส่งเสริมการปกครอง ส่วนท้องถิ่น	โรงแรมไบบิวูแกรนด์ อ.เมืองเลย จ.เลย
9	นางสาวจันทร์แรม ศรีสุนนท์ หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง	การจัดทำบททดลองมือ (excel) พร้อมกับการบันทึกบัญชีระบบ New e-LAAS (อปท.) ระหว่างวันที่ 23 - 25 ก.ค. 2568		โรงแรมเจริญธานี อ.เมือง ขอนแก่น จ.ขอนแก่น
10	นายสุรัตน์ พันธวงศ์ ปลัดเทศบาล	การจัดทำงบประมาณรายจ่ายประจำปี 2569 ภายใต้การประชุม สภาท้องถิ่นการ เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารงบประมาณ การ เขียนคำชี้แจงในการจัดทำงบประมาณขององค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่น ระหว่างวันที่ 3-5 ก.ค. 2568	มหาวิทยาลัยบูรพา	โรงแรมอัครวรรณ จังหวัด หนองคาย
11	นางบุษบา ป้องศิริ หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ	การพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการปฏิบัติ งานด้านการเงิน การคลัง การงบประมาณ และการจัดซื้อจัดจ้าง และการบริหารพัสดุ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ระหว่างวันที่ 14-16 ก.ย. 2568	มหาวิทยาลัยบูรพา	โรงแรมไบบิวูแกรนด์

1.2 ความเคลื่อนไหวของพนักงานเทศบาล

รายการ	จำนวน(คน)	หมายเหตุ
1. การเข้ารับราชการ		
-บรรจุใหม่	-	
-รับโอน	5	
-บรรจุกลับ	-	
2. การสูญเสียข้าราชการ		
-ลาออก	-	
-ให้โอน	3	
-เกษียณอายุ	-	
-เสียชีวิต	-	
-ออกด้วยเหตุผิดวินัย	-	

1.4 สรุปสถิติผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568

ระยะเวลาดำเนินการ	บรรจุ/แต่งตั้ง (ราย)	โอน/ย้าย (ราย)	รับโอน (ราย)	ลาออก (ราย)	ไล่ออก/ปลดออก (ราย)	เกษียณอายุ ราชการ (ราย)
เดือน ตุลาคม – ธันวาคม 2567	-	-	-	-	-	-
เดือน มกราคม – มีนาคม 2568	-	1	4	-	-	-
เดือน เมษายน – มิถุนายน 2568	-	2	-	-	-	-
เดือน กรกฎาคม – กันยายน 2568	-	-	1	-	-	-

1.5 มีการมอบหมายพนักงานเทศบาลรักษาราชการแทน ดังนี้

1. ตำแหน่งอำนวยการท้องถิ่น ระดับต้น ทำหน้าที่ลักษณะเดียวกับตำแหน่งประเภทบริหาร (รักษาราชการแทน) ในการกำกับดูแลส่วนราชการ จำนวน 1 ตำแหน่ง คือ นางบุษบา ป้องศิริ หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) รักษาราชการแทนหัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล

2. ตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ ทำหน้าที่ลักษณะเดียวกับตำแหน่งประเภทบริหาร (รักษาราชการแทน) ในการกำกับดูแลส่วนราชการ จำนวน 1 ตำแหน่ง คือ นายชวาล พิมเขตร นักจัดการงานทะเบียน และบัตร รักษาราชการแทนหัวหน้าฝ่ายอำนวยการ

## 2. ข้อมูลด้านผลการปฏิบัติราชการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2568

### 2.1 ผลการปฏิบัติงานของข้าราชการ

รอบการประเมิน	ระดับผลการประเมิน	ช่วงคะแนนการประเมิน(ร้อยละ)	จำนวนข้าราชการ			
			บริหารท้องถิ่น	อำนวยการ	วิชาการ	ทั่วไป
1/2568	ดีเด่น	90 -100	1	7	8	5
	ดีมาก	80 แต่ไม่ถึง 90	-	2	-	-
	ดี	70 แต่ไม่ถึง 80	-	-	4	-
	พอใช้	60 แต่ไม่ถึง 70	-	-	1	-
	ต้องปรับปรุง	ต่ำกว่า 60	-	-	-	-
2/2568	ดีเด่น	90 -100	1	8	13	5
	ดีมาก	80 แต่ไม่ถึง 90	-	-	-	-
	ดี	70 แต่ไม่ถึง 80	-	-	-	-
	พอใช้	60 แต่ไม่ถึง 70	-	-	1	-
	ต้องปรับปรุง	ต่ำกว่า 60	-	-	-	-

### 3. ปัญหาอุปสรรคในการบริหารทรัพยากรบุคคล

3.1 การโอน และการรับโอน ต้องมีการศรัยข้อมูลในระบบ LHR ซึ่งมีปัญหาในการกรอกข้อมูลในระบบ ทำให้มีปัญหากการกรอกข้อมูล ข้อมูลไม่อัปเดตเป็นปัจจุบัน

3.2 การปรับปรุงตำแหน่งในแผนอัตรากาลัง 3 ปี (ปีงบประมาณ 2568) ต้องปรับโครงสร้างส่วนราชการให้เป็นไปตามประกาศ ก.ท.เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในเทศบาล (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2563 ตามหนังสือ สำนักงาน ก.ท. ที่ มท 0809.2/ว 143 ลงวันที่ 30 ตุลาคม 2563 “ข้อ 2 การกำหนดส่วนราชการในเทศบาลประเภทสามัญฯ โดยการกำหนดสำนัก/กอง ให้กำหนดตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่น เป็นหัวหน้าส่วนราชการ สำหรับส่วนราชการที่เป็นสำนัก/กอง ให้กำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาลในสายงานผู้ปฏิบัติไม่น้อยกว่าจำนวน 3 อัตรา โดยให้มีตำแหน่งประเภทวิชาการอย่างน้อย 1 อัตรา ฯ” ทำให้ภาระค่าใช้จ่ายเพิ่มขึ้นถึงร้อยละ 39.50

3.3 การพัฒนาบุคลากร และกระบวนการเลื่อนตำแหน่ง ยังไม่เชื่อมโยงกันเท่าที่ควร

3.4 การขาดแคลนสายงานบริหาร ทำให้บุคลากรหนึ่งคนต้องปฏิบัติงานหลายหน้าที่ ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพของงานในหน่วยงาน

#### 4. ข้อเสนอแนะในการบริหารทรัพยากรบุคคล

4.1 การสรรหาและคัดเลือกบุคลากรตามคุณสมบัติและสมรรถนะของตำแหน่งที่ต้องการ (recruitment and selection) ในกระบวนการสรรหา และคัดเลือกบุคคลเข้ามาทำงานในสายงานหรือตำแหน่งต่างๆ นั้น Competency ถือเป็นส่วนหนึ่งที่จะช่วยพิจารณาได้ว่า บุคคลที่จะเข้ามาทำงานในตำแหน่งต่างๆ ควรจะมีคุณสมบัติ ความรู้ ความสามารถ และสมรรถนะอย่างไร ระดับไหนถึงจะเหมาะสมกับตำแหน่งงานนั้นๆ

4.2 การปรับปรุงแผนอัตรากำลัง จะต้องมีการกำหนดกรอบเวลาในการนำเรื่องเสนอ ก.ท.จ.เลย เพื่อให้สามารถ ดำเนินการตามแผนที่กำหนด

4.3 การวางแผนบุคลากร (People Plan) ร่วมกับผู้บริหาร หัวหน้าส่วนราชการ เพื่อพัฒนาบุคลากร และวางแผนความก้าวหน้าในสายอาชีพ

4.4 ดำเนินการสรรหาสายงานบริหารอย่างต่อเนื่อง

\*\*\*\*\*