

**รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ เทศบาลตำบลโพธาราม**

๑. บทนำและวัตถุประสงค์ (Introduction & Purpose)

รายงานฉบับนี้จัดทำขึ้นเพื่อสรุปผลการดำเนินงานด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของเทศบาลตำบลโพธาราม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ เพื่อมุ่งเน้นการเปิดเผยข้อมูลเชิงประจักษ์ตามเกณฑ์การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ ตัวชี้วัดข้อ ๐๑๔ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อสะท้อนประสิทธิภาพในการบริหารงานบุคคลและการใช้จ่ายงบประมาณให้เกิดความคุ้มค่าสูงสุด เทศบาลตำบลโพธารามได้ดำเนินการเผยแพร่รายงานฉบับนี้ต่อสาธารณชนผ่านทางเว็บไซต์หลักของหน่วยงานที่: <http://dongmon.go.th>

วิสัยทัศน์และพันธกิจด้านทรัพยากรบุคคล เทศบาลตำบลโพธารามมุ่งมั่นสู่การเป็น "ต้นแบบการพัฒนา ระบบบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีศักยภาพสูง" โดยเน้นให้บุคลากรมีคุณภาพ มีสมรรถนะที่สอดคล้องกับภารกิจ และส่งเสริมความสมดุลระหว่างการทำงานและคุณภาพชีวิต (Work-Life Balance) ภายใต้หลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนในพื้นที่

๒. สรุปผลการบริหารทรัพยากรบุคคลในปี ๒๕๖๘ (HR Management Summary)

ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ เทศบาลตำบลโพธารามได้ปรับปรุงกลไกการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงตามบริบทของท้องถิ่น ดังนี้

- **การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง:**

- มุ่งเน้นการสรรหาเชิงรุกเพื่อแก้ปัญหาตำแหน่งว่างในสายงานเทคนิคที่สรรหาได้ยาก (เช่น นายช่างโยธา, นายช่างสำรวจ) โดยการใช้บัญชีผู้สอบแข่งขันได้ และการดำเนินการบรรจุแต่งตั้งผ่านโครงการความร่วมมือ (MOU)

- เพิ่มช่องทางการคัดเลือกกรณีเหตุพิเศษโดยไม่ต้องสอบแข่งขัน ๙ กรณี เพื่อให้ได้บุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านเข้าสู่ระบบราชการได้รวดเร็วยิ่งขึ้น

- **การเลื่อนขั้นเงินเดือนและสวัสดิการ:**

- ดำเนินการปรับอัตราเงินเดือนกลุ่มข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของรัฐ (ระดับ ปวช. - ปริญญาเอก) เพิ่มขึ้นร้อยละ ๑๐ ภายในระยะเวลา ๒ ปี ตามนโยบายรัฐบาล

- บริหารจัดการเงินเพิ่มค่าครองชีพชั่วคราวและเงินชดเชยย้อนหลังให้แก่บุคลากรที่มีฐานเงินเดือนต่ำกว่า ๑๘,๐๐๐ บาท และ ๑๕,๐๐๐ บาท ให้เป็นไปตามมาตรฐานเดียวกัน เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน

รูปแบบการทำงานวิถีใหม่ (New Normal) เทศบาลได้ประกาศใช้รูปแบบการปฏิบัติงานที่ยืดหยุ่น

๓ รูปแบบ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและรองรับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง

๑. การปฏิบัติงาน ณ สถานที่ตั้งโดยการเหลื่อมเวลาทำงาน

๒. การปฏิบัติงาน ณ สถานที่ตั้งโดยการนับชั่วโมงทำงาน

๓. การปฏิบัติงานนอกสถานที่ตั้ง (Remote Work) โดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการติดต่อสื่อสารและรายงานผล

๓. สรุปผลการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (HR Development & KM)

การพัฒนาบุคลากรในปี ๒๕๖๘ มุ่งเน้นการเพิ่มพูนทักษะที่จำเป็น (Upskilling) และการเตรียมความพร้อมเพื่อการสืบทอดตำแหน่ง (Succession Plan)

- **การจัดการองค์ความรู้ (KM Action Plan):** ดำเนินการจัดทำคู่มือมาตรฐานการปฏิบัติงาน (SOP) และระบบพี่เลี้ยง (Mentoring System) เพื่อถ่ายโอนความรู้ความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านจากบุคลากรที่จะเกษียณอายุราชการไปยังบุคลากรรุ่นใหม่
- **โครงการฝึกอบรม:** เน้นการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารและข้าราชการรุ่นใหม่ (Gen Y) ให้เข้าใจงานเชิงยุทธศาสตร์และการนำเทคโนโลยีมาใช้แทนกำลังคนในตำแหน่งที่ไม่จำเป็น

ตารางสรุปประเด็นการพัฒนาบุคลากรที่สำคัญ

ประเด็นการพัฒนา	วัตถุประสงค์	รูปแบบการดำเนินการ
ทักษะดิจิทัล (Digital Literacy)	เพื่อรองรับระบบสำนักงานอิเล็กทรอนิกส์ และ Open Bangkok	การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการและการใช้ระบบ MIS/GIS
ทัศนคติ (Mindset)	เพื่อการปรับตัวต่อเทคโนโลยีและการทำงานแบบ Agile	การเรียนรู้ผ่านประสบการณ์ (Experiential Learning)
การบริหารงานเชิงยุทธศาสตร์	เพื่อออกแบบระบบงาน (Work System) ใหม่ให้คุ้มค่า	การประชุมเชิงปฏิบัติการและการวิเคราะห์งาน (Job Analysis)
การจัดการความรู้ (KM)	เพื่อคงความต่อเนื่องของความรู้ในตำแหน่งสำคัญ	การจัดทำคู่มือการทำงานและการสืบทอดความรู้

๔. ข้อมูลสถิติอัตรากำลังและคนครอง (Workforce Statistics)

ข้อมูลสถิติจำนวนคนครองจำแนกตามประเภทตำแหน่ง (อ้างอิงฐานข้อมูลสถิติ ณ วันที่ ๓๑ กรกฎาคม ๒๕๖๘) เพื่อใช้ในการวางแผนอัตรากำลังเชิงยุทธศาสตร์:

ประเภทตำแหน่ง	จำนวนคนครอง (ราย)
ประเภททั่วไป	๔
ประเภทวิชาการ	๑๑
ประเภทอำนวยการ	๕
ประเภทบริหาร	๑
รวม	๒๑

สัดส่วนบุคลากรและแนวโน้มการสูญเสียอัตรากำลัง

- **ประเภทบุคลากร:** ประกอบด้วยข้าราชการ, ลูกจ้างประจำ และลูกจ้างชั่วคราว โดยมีการนำรูปแบบการจ้างเหมาบริการมาใช้เสริมในตำแหน่งที่ไม่ใช่ภารกิจหลัก

- **แนวโน้มเกษียณอายุราชการ:** จากการวิเคราะห์ช่วงปี พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๗๐ พบว่าจะมีบุคลากรในตำแหน่งประเภทอำนวยการและบริหารเกษียณอายุราชการเป็นจำนวนมาก (ตามสถิติสะสม ๔๓, ๕๕, ๔๑ และ ๓๔ ราย ตามลำดับ) ซึ่งเป็นจุดวิกฤตที่ต้องเร่งดำเนินการตามแผนสืบทอดตำแหน่ง (Succession Plan)

๕. วิเคราะห์ผลการดำเนินงาน ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ (Analysis & Recommendations)

SWOT Analysis

- **จุดแข็ง (Strengths):** มีแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) ที่ชัดเจน, ผู้บริหารเปิดรับนวัตกรรมดิจิทัล, บุคลากรส่วนใหญ่เป็นคนรุ่นใหม่ (Gen Y) ที่พร้อมเรียนรู้
- **จุดอ่อน (Weaknesses):** อัตรากำลังไม่เพียงพอในบางภารกิจโดยเฉพาะสายงานช่าง, บุคลากรขาดทักษะแบบ Multi-skill, การบูรณาการข้ามสายงาน (Cross-functional) ยังอยู่ในระดับต่ำ
- **อุปสรรค (Threats):** ข้อจำกัดทางกฎหมายตาม มาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ที่กำหนดให้ค่าใช้จ่ายด้านบุคคลต้องไม่เกินร้อยละ ๔๐, การเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วของเทคโนโลยีดิจิทัลทำให้ระบบเดิมล้าสมัย

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย (Recommendations)

๑. **การยกระดับเทคโนโลยี:** พัฒนา HR Platform ในรูปแบบ Self-Service และนำระบบอัตโนมัติมาใช้ทดแทนกำลังคนในตำแหน่งงานที่ทำซ้ำ (Routine) เพื่อลดภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคล
๒. **การวิเคราะห์งานเชิงลึก (Job Analysis):** ทบทวนการแบ่งภารกิจและออกแบบโครงสร้างหน่วยงานให้เหมาะสมกับภารกิจที่เปลี่ยนแปลงไป (Transformation) เพื่อเพิ่มความคุ้มค่าของอัตรากำลัง
๓. **การบริหารจัดการงบประมาณ:** ควบคุมค่าใช้จ่ายด้านบุคคลให้อยู่ภายใต้กรอบร้อยละ ๔๐ อย่างเคร่งครัดตามกฎหมาย โดยพิจารณาการจ้างงานรูปแบบอื่น (เช่น จ้างเหมาบริการ) ทดแทนตำแหน่งข้าราชการในสายงานสนับสนุน

๖. บทสรุป (Conclusion)

เทศบาลตำบลโพธารามมีความมุ่งมั่นในการยกระดับการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีความโปร่งใส ทันสมัย และมีประสิทธิภาพ การดำเนินงานในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ นี้ เป็นรากฐานสำคัญในการเตรียมความพร้อมบุคลากรเพื่อรองรับการประเมิน ITA ๒๕๖๙ และเป็นการขับเคลื่อนองค์กรสู่ความเป็นเลิศในการให้บริการประชาชนอย่างยั่งยืนภายใต้ข้อจำกัดด้านงบประมาณและทรัพยากร

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568

เทศบาลตำบลโพธาราม อำเภอมืองมุกดาหาร จังหวัดมุกดาหาร

1. ผลการบริหารทรัพยากรบุคคล

สรุปกิจกรรมหลักด้านการบริหารจัดการบุคลากรเพื่อให้การปฏิบัติราชการเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพในปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 มีดังนี้

รายการ/กิจกรรมการบริหาร	ผลการดำเนินการ	ช่วงระยะเวลาดำเนินการ
1. การสรรหาและเลือกสรรพนักงานจ้าง	ดำเนินการรับสมัครและคัดเลือกบุคคลเพื่อบรรจุเป็นพนักงานจ้างตามภารกิจและพนักงานจ้างทั่วไป เพื่อทดแทนตำแหน่งที่ว่างในกองต่างๆ	มิถุนายน - กรกฎาคม 2568
2. การประเมินผลการปฏิบัติงาน	ดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้าง เพื่อใช้ประกอบการเลื่อนขั้นเงินเดือนและค่าตอบแทน รอบที่ 1 และ 2	มีนาคม และกันยายน 2568
3. การตรวจประเมินประสิทธิภาพ (LPA)	รับการตรวจประเมินประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (LPA) ประจำปี 2568 ในด้านการบริหารงานบุคคล เพื่อพัฒนามาตรฐานการทำงาน	20 มิถุนายน 2568
4. การบริหารงานบุคคลฝ่ายการเมือง	ติดตามและรายงานผลการดำเนินงานของผู้บริหารชุดปัจจุบันในช่วง 3 เดือนแรกของการเข้ารับตำแหน่ง	กันยายน 2568

2. ข้อมูลสถิติด้านบุคลากร (ข้อมูล ณ วันที่ 30 กันยายน 2568)

ตามหลักเกณฑ์ใหม่ของปี 2569 จะต้องแสดงข้อมูลจำแนกตามประเภทตำแหน่งให้ชัดเจน ดังนี้

ประเภทตำแหน่ง	กรอบอัตรากำลัง (อัตรา)	กรอบมีเงิน (อัตรา)	กรอบคนครอง (คน)
1. บริหารท้องถิ่น/อำนวยการท้องถิ่น	7	7	5
2. วิชาการ	12	12	11
3. ทั่วไป	5	5	4
4. พนักงานจ้าง (ภารกิจ/ทั่วไป)	14	14	28
5. ข้าราชการฝ่ายการเมือง	5	5	5
รวมทั้งสิ้น	43	43	53

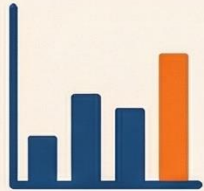
3. ผลการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

สรุปโครงการพัฒนาความรู้และทักษะของบุคลากรตามแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 ดังนี้

โครงการ/กิจกรรมการ พัฒนา	ผลการดำเนินการ	งบประมาณที่ใช้ (บาท)	ช่วงระยะเวลา ดำเนินการ
1. แผนจัดการองค์ ความรู้ (KM Action Plan)	รวบรวมและเผยแพร่องค์ความรู้ด้านการแก้ไขปัญหา สาธารณสุข (น้ำท่วม/ภัยแล้ง) สำหรับเจ้าหน้าที่ ผู้ปฏิบัติงาน	ไม่ใช่ งบประมาณ	ตลอด ปีงบประมาณ 2568
2. กิจกรรมสร้าง วัฒนธรรม No Gift Policy	เจ้าหน้าที่ทุกคนเข้ารับทราบนโยบายและประกาศ เจตนารมณ์งดรับของขวัญเพื่อเสริมสร้างจริยธรรม	ไม่ใช่ งบประมาณ	ธันวาคม 2567
3. การส่งบุคลากร ฝึกอบรมภายนอก	ส่งบุคลากรในสายงานกองคลัง กองช่าง และสำนัก ปลัด เข้ารับการอบรมเพิ่มทักษะตามที่หน่วยงาน ราชการส่วนกลางจัดขึ้น	ตามที่จ่ายจริง	ตลอด ปีงบประมาณ 2568

สรุปผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล 2568: เทศบาลตำบลดงมอน

ยกระดับการบริหารและสวัสดิการยุคใหม่



ปรับฐานเงินเดือนเพิ่มขึ้น **10%**

ดำเนินการปรับอัตราเงินเดือนกลุ่มข้าราชการระดับ
ปวช. - ปริญญาเอก ให้เสร็จสิ้นภายใน 2 ปี



การเหลื่อมเวลาทำงาน



การนับชั่วโมง



การปฏิบัติงานนอกสถานที่
(Remote Work)

การทำงานยืดหยุ่น 3 รูปแบบ



สรรหาเชิงรุกแก้
ปัญหาตำแหน่งว่าง

เน้นบรรจุแต่งตั้งสายงานช่างที่
ขาดแคลนผ่านระบบ MOU และ
การคัดเลือกกรณีพิเศษ 9 กรณี

สถิติจำนวนบุคลากร
ณ 31 กรกฎาคม 2568



ประเภททั่วไป
258
ราย



ประเภทวิชาการ
201
ราย



ประเภทบริหาร
และส่วนราชการ
67
ราย

Context Summary: สรุปรายงานผลการบริหารทรัพยากรบุคคลปี 2568 ของเทศบาลตำบลดงมอน มุ่งเน้นการเปิดเผยข้อมูลตามเกณฑ์ ITA โดยครอบคลุมทั้งการปรับปรุงระบบสวัสดิการ การใช้รูปแบบการทำงานที่ยืดหยุ่น และการวางแผนรับมือวิกฤตการณ์การเกษียณอายุราชการภายใต้ข้อจำกัดด้านงบประมาณ

ยุทธศาสตร์การพัฒนาและแผนเตรียมความพร้อมอนาคต



แผนสืบทอดตำแหน่ง
(Succession Plan)

เร่งถ่ายโอนความรู้ผ่านระบบพี่เลี้ยงเพื่อรองรับวิกฤต
บุคลากรระดับบริหารที่จะเกษียณอายุจำนวนมาก



เน้นทักษะดิจิทัลและ
Multi-skill

พัฒนาบุคลากร Gen Y ให้มีทักษะดิจิทัลและ
ทำงานข้ามสายงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ



ควบคุมงบประมาณบุคลากร
ไม่เกิน 40%

บริหารจัดการตามกฎหมายโดยนำระบบอัตโนมัติ
และการจ้างเหมาบริการมาใช้ทดแทนตำแหน่ง
งานซ้ำซ้อน