

ผลการดำเนินงาน
ด้านการบริหารและพัฒนาบุคลากร สำนักงานการท่องเที่ยวและกีฬาจังหวัดเชียงใหม่
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒

สำนักงานการท่องเที่ยวและกีฬาจังหวัดเชียงใหม่ เป็นหน่วยงานราชการส่วนภูมิภาค ประจำจังหวัดเชียงใหม่ มีบุคลากร ทั้งที่เป็นข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ และเจ้าหน้าที่จ้างเหมาบริการ ปฏิบัติงานในสังกัด ตามอำนาจหน้าที่ โดยในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ มีผลการบริหารและการพัฒนาบุคลากร สรุปดังนี้

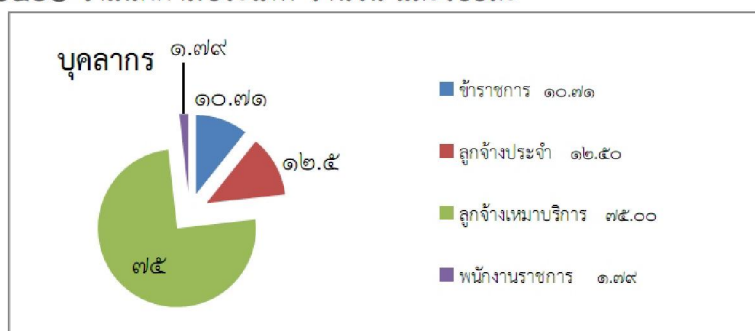
๑. ข้อมูลจำนวนบุคลากร ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ มีบุคลากรที่ปฏิบัติงานในส่วนราชการส่วนภูมิภาคจังหวัดเชียงใหม่ ทั้งสิ้นจำนวน ๕๖ คน จำแนกตามภารกิจ ดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ ๑ บุคลากรส่วนราชการส่วนภูมิภาค สำนักงานการท่องเที่ยวและกีฬาจังหวัดเชียงใหม่ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒

ลำดับที่	ประเภทบุคลากร	จำนวนบุคลากร	ร้อยละของทั้งหมด	หมายเหตุ
๑	ข้าราชการ	๖	๑๐.๗๑	ข ๒ / ญ ๔
๒	ลูกจ้างประจำ	๗	๑๒.๕๐	ข ๖ / ญ ๑
๓	จ้างเหมาบริการส่วนภูมิภาค	๕	๘.๙๓	ข - / ญ ๕
๔	จ้างเหมาบริการจากส่วนกลาง	๓๗	๖๖.๐๗	ข ๒๕ / ญ ๑๒
๕	พนักงานราชการ	๑	๑.๗๙	ข / ญ ๑
รวม		๕๖	๑๐๐	ข ๓๓/ ญ ๒๓

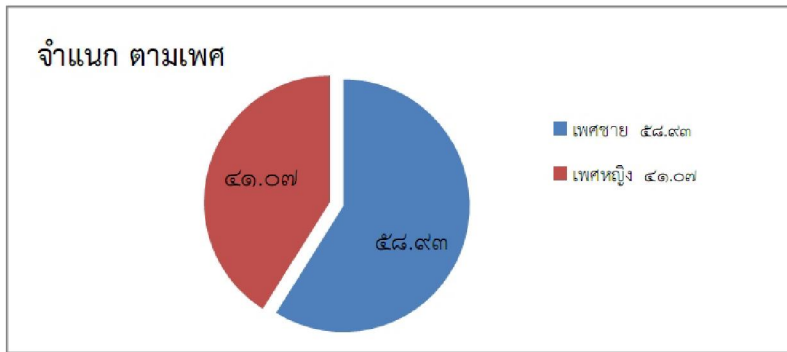
จากจำนวนบุคลากรในตารางที่ ๑ แสดงถึงบุคลากรในสำนักงานการท่องเที่ยวและกีฬาจังหวัดเชียงใหม่ เป็นประเภทจ้างเหมาบริการมากที่สุด จำนวน ๔๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๗๕ รองลงมาเป็นลูกจ้างประจำจำนวน ๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๒.๕๐ ข้าราชการ จำนวน ๖ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๐.๗๑ และพนักงานราชการจำนวน ๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๑.๗๙ ของบุคลากรทั้งหมด ทั้งนี้ ในภาพรวม เป็นบุคลากรเพศชาย จำนวน ๓๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๕๘.๙๓ ของบุคลากรทั้งหมด และเพศหญิง จำนวน ๒๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๑.๐๗ ของบุคลากรทั้งหมด โดยจำแนกตามประเภท ดังแผนภูมิที่ ๑ - ๓ ต่อไปนี้

แผนภูมิที่ ๑ บุคลากรในสำนักงานการท่องเที่ยวและกีฬาจังหวัดเชียงใหม่ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ จำแนกตามประเภท จำนวน และร้อยละ

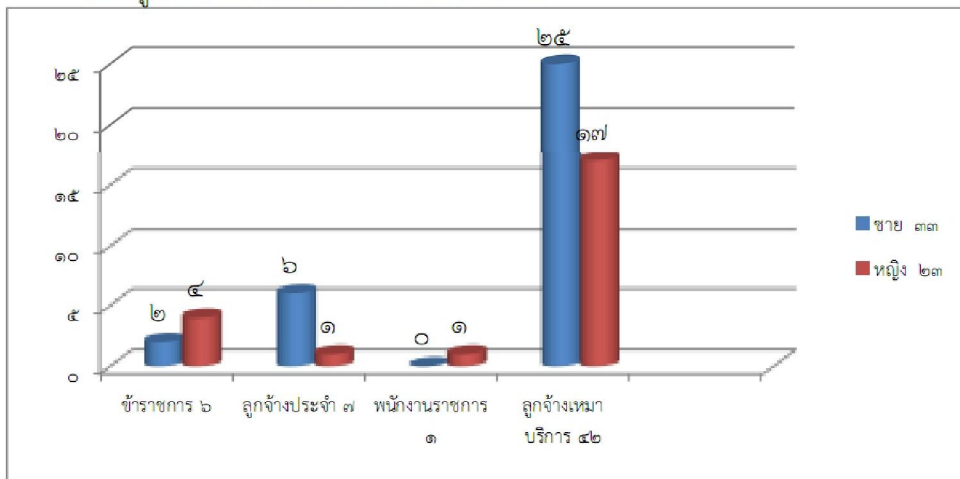


สรุปรายงานโดย...กลุ่มบริหารงานทั่วไป สำนักงานการท่องเที่ยวและกีฬาจังหวัดเชียงใหม่ e-mail : chiangmai.mots.go.th

แผนภูมิที่ ๒ จำแนกตามเพศ จำนวน และร้อยละ



แผนภูมิที่ ๓ จำแนกตามประเภท และเพศ



๒. การบรรจุและเคลื่อนย้ายของข้าราชการ

ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ สำนักงานการท่องเที่ยวและกีฬาจังหวัดเชียงใหม่ มีการบรรจุข้าราชการใหม่ รวมทั้งการโอนย้าย และการลาออก มีจำนวนทั้งสิ้น ๓ คน ดังตารางต่อไปนี้

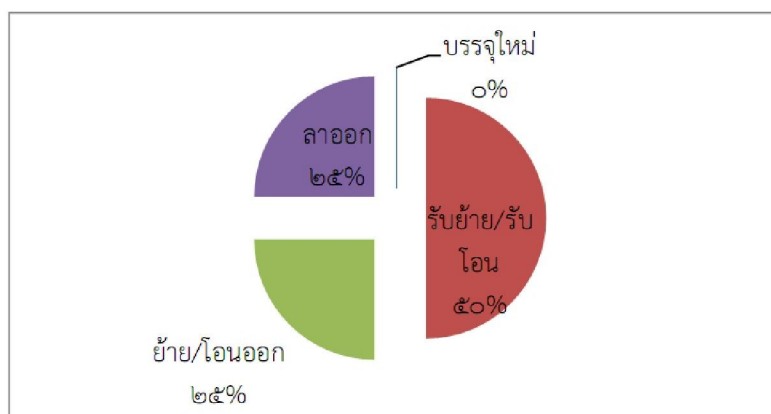
ตารางที่ ๒ การบรรจุและเคลื่อนย้ายข้าราชการส่วนราชการส่วนภูมิภาค สำนักงานการท่องเที่ยวและกีฬาจังหวัดเชียงใหม่ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒

ประเภท	จำนวนทั้งหมด	จำนวนข้าราชการ (คน)				
		บรรจุใหม่	รับย้าย/รับโอน	ย้าย/โอนออก	ลาออก	จำนวน + เพิ่ม/-ลด
ข้าราชการ	๖	-	๒	๑	๑	+๒/-๒
ลูกจ้างประจำ	๗	-	-	-	-	-

จากตารางที่ ๒ แสดงการบรรจุและเคลื่อนย้ายของข้าราชการส่วนภูมิภาค สำนักงานการท่องเที่ยวและกีฬาจังหวัดเชียงใหม่ ปรากฏว่ามีการบรรจุและการรับโอนย้ายเข้าของข้าราชการ จำนวน ๒ คน มีข้าราชการโอน/ย้ายออกและลาออก จำนวน ๒ คน สรุปจำนวนข้าราชการเข้าเท่ากับจำนวนข้าราชการออก

สรุปรายงานโดย...กลุ่มบริหารงานทั่วไป สำนักงานการท่องเที่ยวและกีฬาจังหวัดเชียงใหม่ e-mail : chiangmai.mots.go.th

แผนภูมิที่ ๔ การเคลื่อนย้ายของข้าราชการในส่วนราชการส่วนภูมิภาค สำนักงานการท่องเที่ยวและกีฬาจังหวัดเชียงใหม่ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ จำแนกตามสถานะ จำนวน และร้อยละ



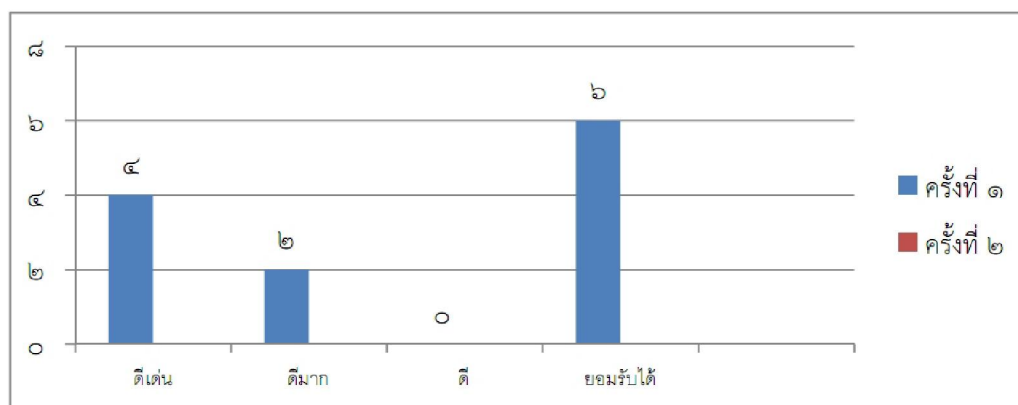
ทั้งนี้ ข้าราชการในสังกัดสำนักงานการท่องเที่ยวและกีฬาจังหวัดเชียงใหม่ มีอัตราการเคลื่อนย้ายของข้าราชการ ในสัดส่วนที่เท่ากัน

๓. การประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการ ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ ข้าราชการส่วนใหญ่ มีผลการประเมินการปฏิบัติงานระดับดีเด่น และดีมาก สำหรับลูกจ้างประจำมีผลการประเมินระดับดีเป็นจำนวนมาก ในที่นี้ จึงนำเสนอตั้งแต่ระดับดีขึ้นไป ตามที่ปรากฏดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ ๓ ผลการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการส่วนภูมิภาค สำนักงานการท่องเที่ยวและกีฬาจังหวัดเชียงใหม่ ที่มีผลการประเมิน ระดับดีขึ้นไป ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒

ประเภท	ผลการประเมิน						เป็นที่ยอมรับได้ (ช่วงคะแนน ๖๐-๘๙)
	ระดับดีเด่น (คน)		ระดับดีมาก(คน)		ระดับดี (คน)		
	ครั้งที่ ๑	ครั้งที่ ๒	ครั้งที่ ๑	ครั้งที่ ๒	ครั้งที่ ๑	ครั้งที่ ๒	
ข้าราชการ	๓	-	๒	-	-	-	
ลูกจ้างประจำ	๑	-	-	-	-	-	๖

แผนภูมิที่ ๕ การประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการและลูกจ้างประจำส่วนภูมิภาค สำนักงานการท่องเที่ยวและกีฬาจังหวัดเชียงใหม่ ที่มีผลการประเมินระดับ ดีเด่น ดีมาก ดี และเป็นที่ยอมรับได้ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ ครั้งที่ ๑ จำแนกจำนวนตามระดับ ผลการประเมิน



สรุปรายงานโดย...กลุ่มบริหารงานทั่วไป สำนักงานการท่องเที่ยวและกีฬาจังหวัดเชียงใหม่ e-mail : chiangmai.mots.go.th

๔. การพัฒนาบุคลากร

๔.๑ การส่งเสริมให้บุคลากรได้รับการฝึกอบรม และศึกษาต่อในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ ส่วนราชการส่วนภูมิภาค จังหวัดเชียงใหม่ ได้ส่งเสริมให้บุคลากรได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถ ทักษะในการปฏิบัติงาน โดยการสนับสนุนให้เข้ารับการอบรมในหลักสูตรต่าง ๆ ทั้งที่หน่วยงานต้นสังกัดจัดขึ้น สนับสนุนให้ข้าราชการศึกษาต่อเพื่อเพิ่มพูนความรู้และวุฒิการศึกษา และการดำเนินการโครงการพัฒนาบุคลากรของส่วนราชการ ตามที่ปรากฏดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ ๔ การพัฒนาบุคลากรของส่วนราชการส่วนภูมิภาค สำนักงานการท่องเที่ยวและกีฬาจังหวัดเชียงใหม่ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒

ประเภท	บุคลากรที่ได้รับการพัฒนา (คน)				ร้อยละของ การพัฒนา ทั้งหมด	ร้อยละของ บุคลากร ในสังกัด
	ฝึกอบรม	ลาศึกษา ต่อ	ได้วุฒิสูงขึ้น	รวม		
ข้าราชการ	๐	๐	๐	๐	๐	๐
ลูกจ้างประจำ	๐	๐	๐	๐	๐	๐
พนักงานราชการ	๐	๐	๐	๐	๐	๐
ลูกจ้างเหมาบริการ	๓๐	๐	๐	๓๐	๐	๕๓.๕๗
รวม	๓๐	-	-	๓๐	-	๕๓.๕๗

จากตารางจะเห็นได้ว่า สำนักงานการท่องเที่ยวและกีฬาจังหวัดเชียงใหม่ ให้การสนับสนุนบุคลากรในสังกัดให้ได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถ คิดเป็นร้อยละ ๕๓.๕๗

๔.๒ การส่งเสริมให้บุคลากรเป็นจิตอาสา

จิตอาสา เป็นคุณธรรมสำคัญประการหนึ่ง ในการขับเคลื่อนจังหวัดเชียงใหม่สู่การเป็นจังหวัดคุณธรรม ดังนั้น สำนักงานการท่องเที่ยวและกีฬาจังหวัดเชียงใหม่ มีการส่งเสริมให้บุคลากรเป็นจิตอาสาซึ่งมีความสำคัญ

ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ สำนักงานการท่องเที่ยวและกีฬาจังหวัดเชียงใหม่ ได้ส่งเสริมให้บุคลากรเป็นจิตอาสา รวมทั้งสิ้น จำนวน ๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๔.๒๘ ของจำนวนบุคลากรทั้งหมด

ประเภท	จิตอาสา (คน)	ร้อยละของบุคลากร ในสังกัด
ข้าราชการ	๓	๕.๓๖
ลูกจ้างประจำ	๐	๐
พนักงานราชการ	๑	๑.๗๘
ลูกจ้างเหมาบริการ	๔	๗.๑๔
รวม		๑๔.๒๘

๕. สรุปผลการดำเนินงานบริหารและพัฒนาบุคลากรของจังหวัดเชียงใหม่

ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ มีบุคลากรที่ปฏิบัติงานในส่วนราชการส่วนภูมิภาค สำนักงานการท่องเที่ยวและกีฬาจังหวัดเชียงใหม่ ทั้งสิ้นจำนวน ๕๖ คน เป็นประเภทเจ้าหน้าที่จ้างเหมาบริการมากที่สุดจำนวน ๔๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๗๕ ของจำนวนบุคลากรทั้งหมด รองลงมาเป็นลูกจ้างประจำ จำนวน ๗ คน

สรุปรายงานโดย...กลุ่มบริหารงานทั่วไป สำนักงานการท่องเที่ยวและกีฬาจังหวัดเชียงใหม่ e-mail : chiangmai.mots.go.th

คิดเป็นร้อยละ ๑๒.๕๐ ของจำนวนบุคลากรทั้งหมด เป็นข้าราชการจำนวน ๖ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๐.๗๑ และ พนักงานราชการ จำนวน ๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๑.๗๘ ของจำนวนบุคลากรทั้งหมด

๖. ปัญหาอุปสรรค

๖.๑ มีข้อจำกัดด้านงบประมาณในการพัฒนาบุคลากร ทำให้การจัดกิจกรรม สำหรับการพัฒนาบุคลากร ดำเนินการได้ไม่เต็มที่

๖.๒ มีข้อจำกัดด้านความพร้อมของบุคลากร และภารกิจประจำที่ต้องดำเนินการ ทำให้ไม่สามารถจัดเวลาได้

๖.๓ มีอัตรากำลังน้อย บุคลากรต้องอยู่ปฏิบัติราชการตามภารกิจ ทำให้ไม่มีโอกาสเข้ารับการอบรมในกรณีหลักสูตรที่ใช้ระยะเวลานาน

๗. ข้อเสนอแนะ

๗.๑ ควรมีการจัดอบรมที่มีลักษณะครอบคลุมทุกสายงานมากยิ่งขึ้น

๗.๒ ปรับปรุงขั้นตอนการทำงาน การนำเทคโนโลยี มาช่วยในการปฏิบัติงานให้มากขึ้น ซึ่งต้องได้รับการสนับสนุนงบประมาณจากต้นสังกัด หรือการระดมทรัพยากรด้วยวิธีการอื่นใดที่เหมาะสม

๗.๓ ให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากรอย่างทั่วถึง เพื่อพัฒนาทั้งในด้านทักษะ ประสิทธิภาพ อันเป็นการส่งเสริมความก้าวหน้า และสร้างขวัญกำลังใจแก่บุคลากร

๗.๔ ส่งเสริมบุคลากรให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี และสามารถอยู่ปฏิบัติงานในหน่วยงานได้นาน อย่างมีสุขภาพกาย และจิตที่ดี พร้อมสำหรับการปฏิบัติงาน และการใช้ชีวิตส่วนตัวตามอัตภาพของแต่ละบุคคล


.....ตรวจสอบแล้ว

(นางปริษา ปานพรหม)
ห้องเที่ยวและกีฬาจังหวัดเชียงใหม่