



รายงาน
การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
จังหวัดเชียงใหม่
ปีงบประมาณ พ.ศ. 2563

กลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานจังหวัดเชียงใหม่

โทรศัพท์/โทรสาร 0 5311 2705

E-mail : chiangmai.hrm@gmail.com



รายงานการบริหารทรัพยากรบุคคล จังหวัดเชียงใหม่ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2563

1

จังหวัดเชียงใหม่

การดำเนินการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของจังหวัดเชียงใหม่ ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 ได้ถือปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ แนวทางการปฏิบัติที่ ก.พ. กำหนด เป็นกรอบหลักในการดำเนินการ สำหรับการพัฒนาบุคลากรของส่วนราชการแต่ละสังกัด ให้เป็นไปตามเป้าหมาย ทิศทางการพัฒนาเพื่อความเหมาะสม สอดคล้องกับภารกิจของส่วนราชการ

หน้า 1	• อัตรากำลังของจังหวัดเชียงใหม่
หน้า 5	• การพัฒนาบุคลากร
หน้า 10	• การส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และสร้างขวัญกำลังใจ การจูงใจ
หน้า 14	• ปัญหาอุปสรรค ข้อเสนอแนะ
หน้า 16	• ผนวก การดำเนินการของส่วนราชการ

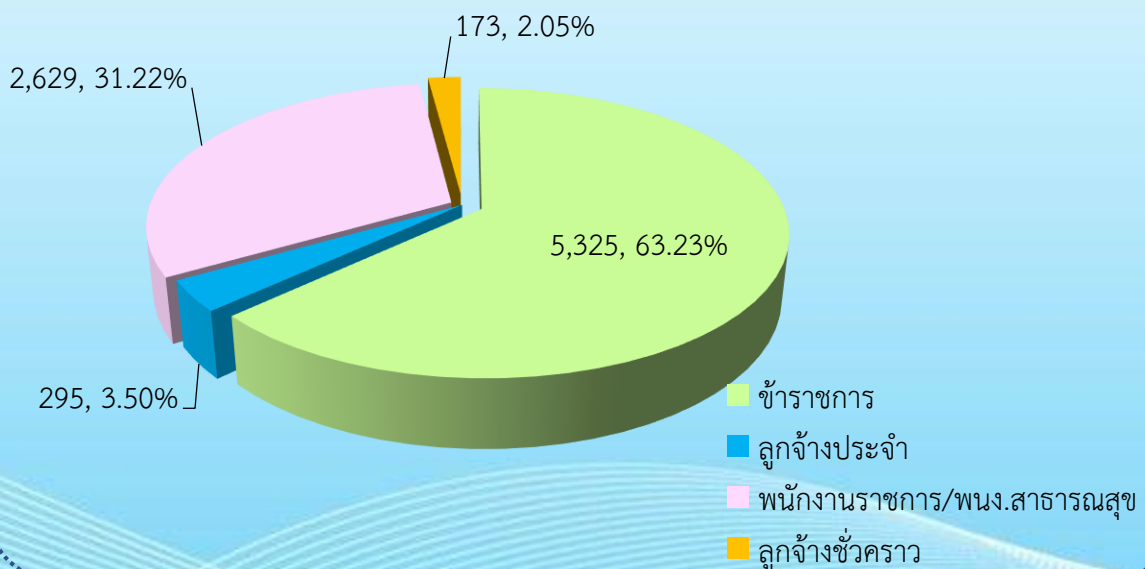


1. อัตรากำลังของจังหวัดเชียงใหม่

1.1 อัตรากำลังในภาพรวมของจังหวัดเชียงใหม่

ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 จังหวัดเชียงใหม่มีบุคลากรที่ปฏิบัติงานในสังกัดราชการบริหารส่วนภูมิภาค ทั้งหมด จำนวน 8,249 คน จำแนกเป็น ข้าราชการ 5,325 คน (63.23 %) ลูกจ้างประจำ 295 คน (3.50%) พนักงานราชการ 2,629 คน (31.22%) และลูกจ้างชั่วคราว 173 คน (2.05%)

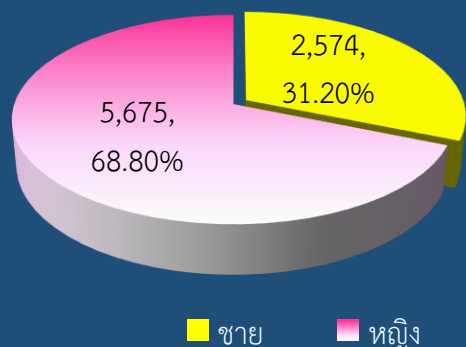
แผนภูมิที่ 1 ภาพรวมอัตรากำลังของจังหวัดเชียงใหม่ ณ วันที่ 30 กันยายน 2563



สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดเชียงใหม่
มีอัตรากำลังมากที่สุด
จำนวน 5,868 คน

สำนักงานประชาสัมพันธ์จังหวัดเชียงใหม่
มีอัตรากำลังน้อยที่สุด จำนวน 6 คน

แผนภูมิที่ 2 อัตรากำลัง จำแนกเพศ

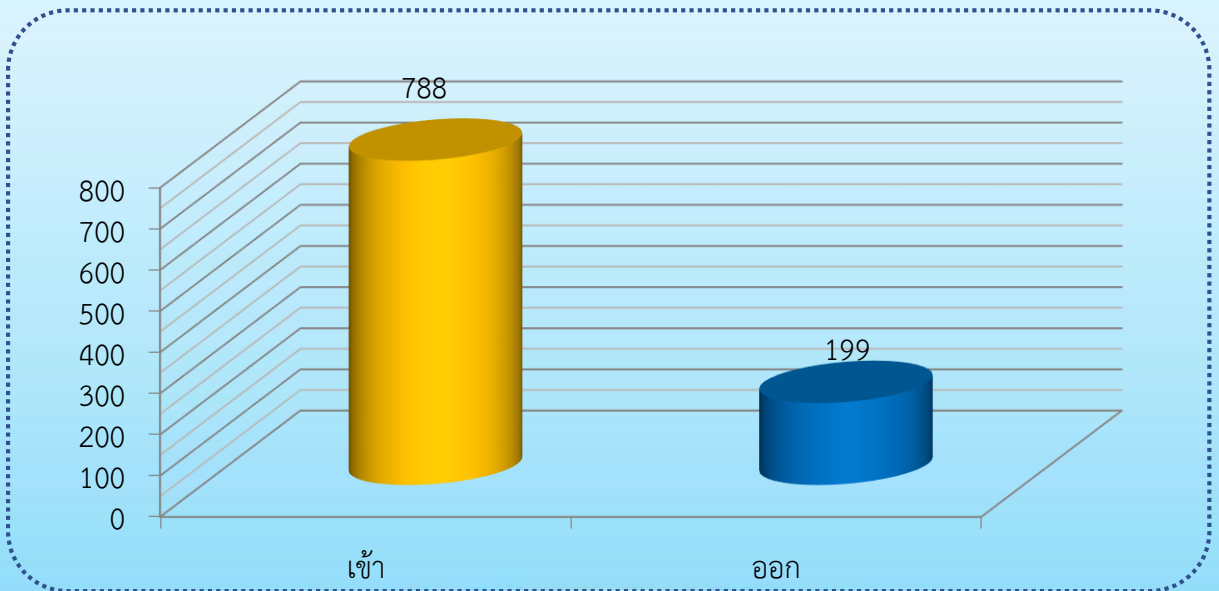




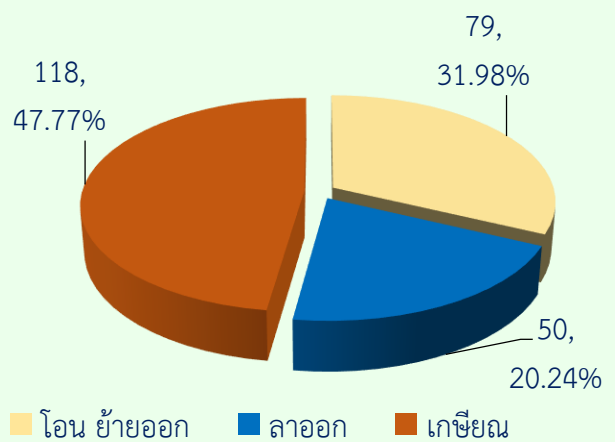
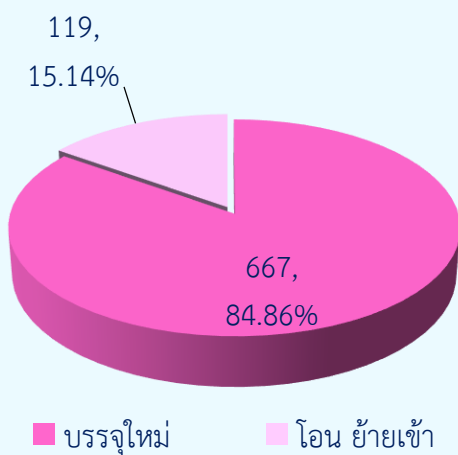
1.2 การเคลื่อนไหวของอัตรากำลังข้าราชการ (โอน ย้าย เกษียณ ลาออก)

ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 จังหวัดเชียงใหม่มีข้าราชการที่บรรจุใหม่ 667 คน โอน/ย้ายเข้า 119 คน อื่น ๆ (บรรจุกลับ/ช่วยราชการ) 2 คน โอน ย้ายออก 79 คน เกษียณ 118 คน ลาออกจากราชการ 50 คน อื่น ๆ (ไปช่วยราชการการ/ผิควินัย) จำนวน 4 คน

แผนภูมิที่ 3 การเคลื่อนไหวของอัตรากำลังข้าราชการของจังหวัดเชียงใหม่



แผนภูมิที่ 4 (4.1) การบรรจุใหม่ โอน ย้ายเข้า : (4.2) การโอน ย้ายออก เกษียณ ลาออกของข้าราชการ





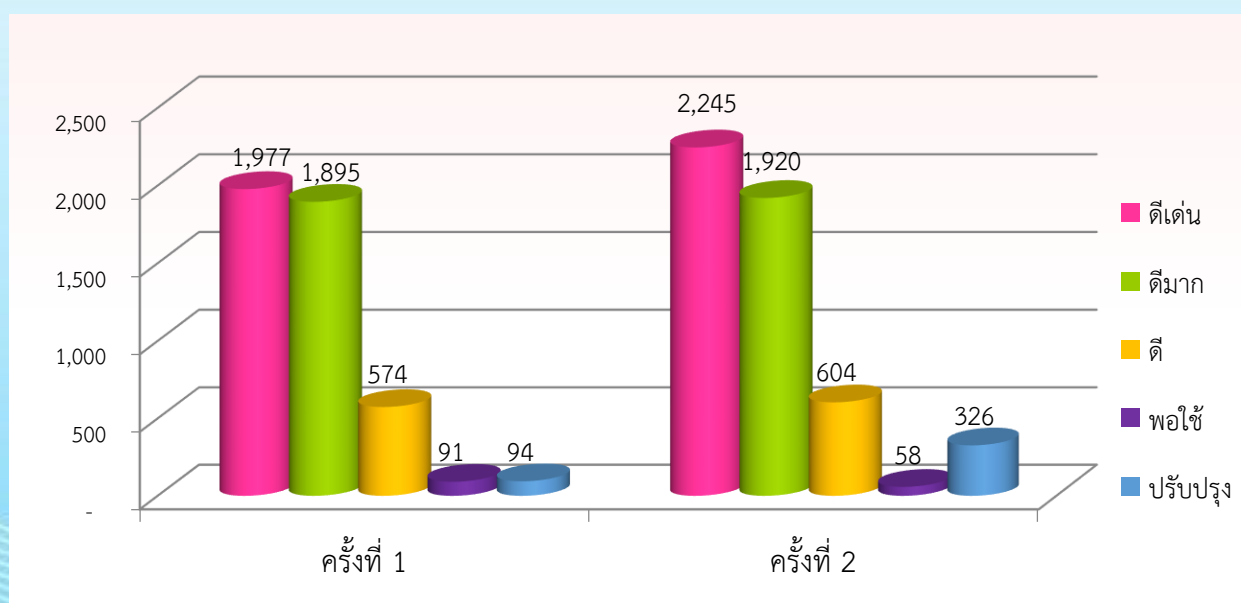
1.3 ผลการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการ

ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 จังหวัดเชียงใหม่ได้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการ ตามแนวปฏิบัติที่กำหนด จำนวน 2 ครั้ง

ครั้งที่ 1 วันที่ 1 ตุลาคม 2562 -30 มีนาคม 2563 มีข้าราชการได้รับการประเมิน จำนวน 4,631 คน

ครั้งที่ 2 วันที่ 1 เมษายน - 30 กันยายน 2563 มีข้าราชการได้รับการประเมิน จำนวน 5,153 คน

แผนภูมิที่ 5 เปรียบเทียบผลการประเมินการปฏิบัติงานของข้าราชการจังหวัดเชียงใหม่ ครั้งที่ 1 และครั้งที่ 2



ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 มีจำนวนข้าราชการ ได้รับการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ในครั้งที่ 2 มากกว่าครั้งที่ 1 จำนวน 522 คน และมีผลการประเมินระดับดีเด่น ดีมาก และดี มากกว่าครั้งที่ 1 สำหรับผลการประเมินระดับที่ต้องปรับปรุงในครั้งที่ 2 มีจำนวน 326 ราย ทั้งนี้ เนื่องจากเป็นกลุ่มที่ข้าราชการที่ได้รับการบรรจุใหม่ในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดเชียงใหม่ มีระยะเวลาปฏิบัติงานไม่มาก

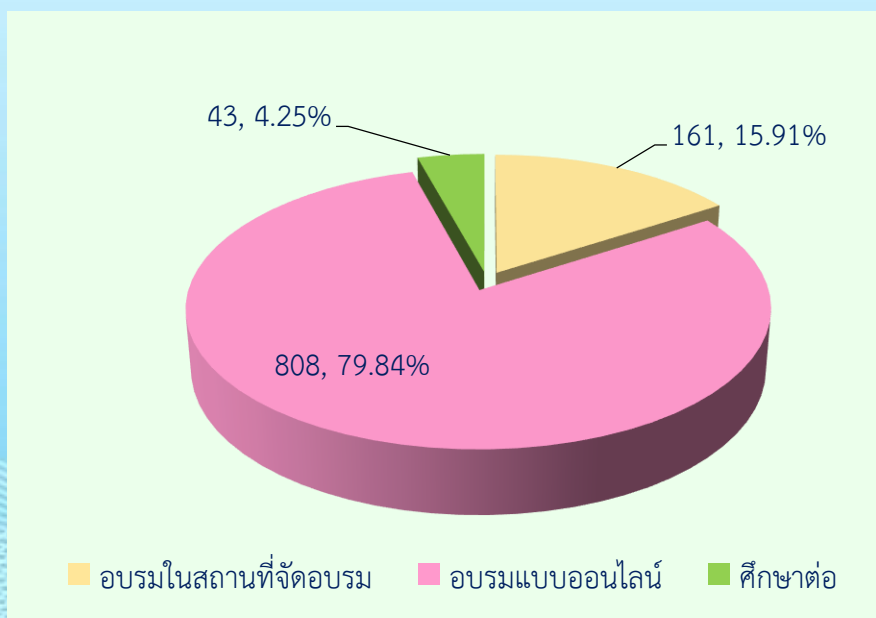


2. การพัฒนาบุคลากร

2.1 การศึกษาอบรม

ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 ส่วนราชการในจังหวัดเชียงใหม่ ได้ส่งเสริมให้บุคลากรของส่วนราชการเข้ารับการศึกษ อบรม ที่หน่วยงานต้นสังกัด และหน่วยงานอื่นๆ จัดขึ้น ทั้งการอบรมที่ได้เข้าร่วมโดยตรง และการศึกษาอบรมผ่านออนไลน์ รวมทั้งการศึกษาต่อ รวมจำนวนบุคลากรที่ได้รับการศึกษาอบรม 1,012 คน

แผนภูมิที่ 6 การศึกษาอบรมของบุคลากรในจังหวัดเชียงใหม่ จำแนกตามลักษณะการจัดอบรม
จำนวน และร้อยละ



ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 จังหวัดเชียงใหม่ประสบสถานการณ์แพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ทำให้การอบรมของบุคลากรส่วนใหญ่ดำเนินการผ่านระบบออนไลน์ จำนวน 808 คน คิดเป็นร้อยละ 79.84 ของบุคลากรที่เข้ารับการศึกษ อบรมและศึกษาต่อทั้งหมด หรับบุคลากรที่ได้เข้ารับการอบรมตามปกติ มีจำนวน 161 คน และมีบุคลากรส ักัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดเชียงใหม่ ลาศึกษาต่อ จำนวน 43 คน



2.2 โครงการพัฒนาบุคลากรของส่วนราชการ

ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 ส่วนราชการในจังหวัดเชียงใหม่ ได้ดำเนินการจัดโครงการเพื่อพัฒนาบุคลากรของส่วนราชการรวมทั้งการให้บุคลากรได้รับการพัฒนาตามที่หน่วยงานต้นสังกัดดำเนินการรวมจำนวน 23 โครงการ มีผู้เข้าร่วมทั้งหมด 832 คน

ลำดับ	โครงการ	ผู้เข้าร่วม	หน่วยงาน
1	โครงการอบรมสัมมนาเชิงปฏิบัติการเพื่อพัฒนาบุคลากรและเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	50	สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดฯ
2	โครงการอบรมข้าราชการตามแผนงานพัฒนาบุคลากรในสำนักงานที่ดินจังหวัดเชียงใหม่ เพื่อการใช้งานระบบสารสนเทศภูมิศาสตร์ (GIS) สำหรับการบริหารจัดการที่ดิน	1	สำนักงานที่ดินจังหวัดเชียงใหม่
3	การถ่ายทอดความรู้ให้กับบุคลากรภายในหน่วยงาน	23	สำนักงานคลังจังหวัดฯ
4	โครงการถ่ายทอดองค์ความรู้ผ่านสื่อออนไลน์ facebook live	23	สำนักงานคลังจังหวัดฯ
5	โครงการซักซ้อมความเข้าใจหนังสือเวียนด้านกฎหมาย ระเบียบการเงินการคลังและพัสดุ ด้วยวิธีอิเล็กทรอนิกส์ พ.ศ. 2563	7	สำนักงานคลังจังหวัดเชียงใหม่
6	สัมมนาเชิงปฏิบัติการเสริมสร้างศักยภาพคนเพื่อพัฒนาคุณภาพงานและยกระดับองค์กรสู่ความเป็นเลิศอย่างยั่งยืน	30	สำนักงานอุตสาหกรรมจังหวัดเชียงใหม่
7	การอบรมเชิงปฏิบัติการการจัดการสำนักงานสีเขียว	20	สำนักงานทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ฯ
8	การจัดการความรู้ในองค์กร (KM) หลักสูตร การเสริมสร้างสมรรถนะด้านการเงินการคลังภาครัฐและพัสดุสำหรับผู้ปฏิบัติ	10	สำนักงานแรงงานจังหวัดเชียงใหม่
9	การประชุมข้าราชการและเจ้าหน้าที่ในสังกัด	87	สำนักงานจัดหางานจังหวัดเชียงใหม่
10	.โครงการจัดการความรู้สำนักงานประกันสังคม	25	สำนักงานประกันสังคมจังหวัดเชียงใหม่
11	โครงการเสริมสร้างสมรรถนะบุคลากรของสำนักงานประกันสังคม	96	สำนักงานประกันสังคมจังหวัดเชียงใหม่



รายงานการบริหารทรัพยากรบุคคล จังหวัดเชียงใหม่ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2563

7

จังหวัดเชียงใหม่

ลำดับ	โครงการ	ผู้เข้าร่วม	หน่วยงาน
12	โครงการอบรมการใช้ระบบ E-Filing	9	สำนักงานบังคับคดีจังหวัดเชียงใหม่
13	โครงการศึกษาดูงานเพื่อพัฒนาศักยภาพ	10	เรือนจำอำเภอฝาง
14	โครงการซ่อมแซมระงับเหตุร้ายภายในเรือนจำ	62	เรือนจำอำเภอฝาง
15	โครงการทดสอบสมรรถภาพทางด้านร่างกาย	62	เรือนจำอำเภอฝาง
16	การฝึกอบรมเสริมสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านการเงินบัญชีของสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ	2	สำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดเชียงใหม่
17	โครงการประชุมเชิงปฏิบัติการการใช้ Appsheet	2	สำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดเชียงใหม่
18	การฝึกอบรมการใช้เว็บไซต์สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ	2	สำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดเชียงใหม่
19	ประชุมเชิงปฏิบัติการ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ	5	สำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดเชียงใหม่
20	กิจกรรมทัศนศึกษาดูงาน เพื่อเสริมสร้างประสบการณ์แก่เจ้าหน้าที่	13	สำนักงานการท่องเที่ยวและกีฬาจังหวัดเชียงใหม่
21	ฝึกอบรมสร้างการรับรู้แนวทางการช่วยเหลือนักท่องเที่ยว ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563	13	สำนักงานการท่องเที่ยวและกีฬาจังหวัดเชียงใหม่
22	โครงการประชุมแลกเปลี่ยนเรียนรู้การถ่ายทอดองค์ความรู้ด้านกฎหมายสหกรณ์ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง	140	สำนักงานสหกรณ์จังหวัดเชียงใหม่
23	โครงการการประชุมแลกเปลี่ยนเรียนรู้การดำเนินการจัดการความรู้ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563	140	สำนักงานสหกรณ์จังหวัดเชียงใหม่
	รวม 23 โครงการ	832	



2.3 การดำเนินการส่งเสริมธรรมาภิบาลในส่วนราชการ

จังหวัดเชียงใหม่ให้ความสำคัญในการบริหารองค์กรอย่างมีธรรมาภิบาล โดยในปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 ส่วนราชการต่างๆ ได้จัดโครงการ/กิจกรรม เพื่อส่งเสริมให้การบริหารงานทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสอดคล้องตามหลักธรรมาภิบาล ส่งเสริมคุณธรรม ความโปร่งใสในการปฏิบัติงาน

ลำดับ	โครงการ	หน่วยงาน
1	การประชุมประจำเดือน โดยนำหัวข้อการป้องกันการทุจริต แจ้งให้เจ้าหน้าที่ได้รับความรู้ และปฏิบัติได้ถูกต้อง	สำนักงานโยธาธิการจังหวัดเชียงใหม่
2	ส่งเสริมให้บุคลากรเข้าร่วมกิจกรรม/พิธีกรรม ในทางพระพุทธศาสนา ในทุกโอกาส	สำนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยจังหวัดเชียงใหม่
3	การเผยแพร่ความรู้ในด้านจริยธรรม คุณธรรมให้แก่บุคลากร	สำนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยจังหวัดเชียงใหม่
4	กิจกรรมเปิดเผยกระบวนการ ขั้นตอนมาตรฐานการทำงานและค่าใช้จ่าย	สำนักงานที่ดินจังหวัดเชียงใหม่
5	กิจกรรมกระตุ้นให้บุคลากรมีแนวคิดที่จะให้บริการประชาชนด้วยความสะดวกรวดเร็ว ถูกต้อง โปร่งใสไม่เลือกปฏิบัติ	สำนักงานที่ดินจังหวัดเชียงใหม่
6	กิจกรรมส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง	สำนักงานที่ดินจังหวัดเชียงใหม่
7	กิจกรรมส่งเสริมให้นำหลักศาสนา และค่านิยมที่ดีเป็นเครื่องมือในการปลูกจิตสำนึก เพื่อให้มีความรับผิดชอบ และต่อต้านการทุจริต	สำนักงานที่ดินจังหวัดเชียงใหม่
8	กิจกรรม เข้าร่วมวันสำคัญทางศาสนา	สำนักงานที่ดินจังหวัดเชียงใหม่
9	โครงการบริการที่ดี มีคำชม	สำนักงานที่ดินจังหวัดเชียงใหม่
10	โครงการคัดเลือกข้าราชการผู้มีคุณธรรม จริยธรรมดีเด่นประจำปีงบประมาณ 2563	สำนักงานที่ดินจังหวัดเชียงใหม่
11	โครงการ "กระทรวงการคลัง คุณธรรม นำด้วยศาสนา" หัวข้อธรรมะอารมณดี เสริมสร้างสามัคคีในองค์กร	สำนักงานคลังจังหวัดเชียงใหม่
12	ดำเนินการตามโครงการกำกับดูแลองค์กรที่ดี สป.ทส. ประจำปี 2563	สำนักงานทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมจังหวัดเชียงใหม่
13	โครงการองค์กรคุณธรรม	สำนักงานแรงงานจังหวัดเชียงใหม่
14	การดำเนินการตามมาตรการป้องกันการทุจริตและผลประโยชน์ทับซ้อนภายในองค์กร/หน่วยงาน	สำนักงานแรงงานจังหวัดเชียงใหม่



รายงานการบริหารทรัพยากรบุคคล จังหวัดเชียงใหม่

ปีงบประมาณ พ.ศ. 2563

9

จังหวัดเชียงใหม่

ลำดับ	โครงการ	หน่วยงาน
15	เผยแพร่ประชาสัมพันธ์การต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบทางไลน์กลุ่มเจ้าหน้าที่สำนักงานจัดหางานจังหวัดเชียงใหม่	สำนักงานจัดหางานจังหวัดเชียงใหม่
16	โครงการเสริมสร้างสมรรถนะของบุคลากรสำนักงานประกันสังคม	สำนักงานประกันสังคมจังหวัดเชียงใหม่
17	โครงการเจริญสมาธิตามวิถีพุทธ กิจกรรมส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรพัฒนาตนเองตามหลักคุณธรรม 4 ประการ พอเพียง มีวินัย สุจริต จิตอาสา	สำนักงานยุติธรรมจังหวัดเชียงใหม่
18	ส่งเสริมองค์กรให้มีความโปร่งใส เปิดเผยข้อมูลและตรวจสอบได้	สำนักงานบังคับคดีจังหวัดเชียงใหม่
19	ส่งเสริมให้ประชาชนเข้มแข็ง พึ่งตนเองได้ โดยการอบรมให้ความรู้ทางกฎหมาย	สำนักงานบังคับคดีจังหวัดเชียงใหม่
20	พัฒนาระบบสารสนเทศและการสื่อสารองค์กร	สำนักงานบังคับคดีจังหวัดเชียงใหม่
21	กิจกรรมประกาศเจตนารมณ์สุจริต	เรือนจำอำเภอฝาง
22	โครงการอิทธิบาท 4 คุณธรรมสร้างวินัยสู่ความสำเร็จขององค์กร	สำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดเชียงใหม่
23	กิจกรรมประกาศเจตนารมณ์ในการต่อต้านคอร์รัปชัน ภายใต้แนวคิด "พม. โปร่งใส"	สำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์
24	ประกาศเจตนารมณ์ร่วมกันในการต่อต้านการทุจริต ประจำปี 2564	สำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์
25	กิจกรรมส่งเสริมการสร้างความปลอดภัยการต่อต้านการทุจริตของเจ้าหน้าที่สำนักงานพลังงานจังหวัดเชียงใหม่ "Zero Tolerance"	สำนักงานพลังงานจังหวัดเชียงใหม่
26	การจัดวางคู่มือสำหรับประชาชน ตาม พ.ร.บ. การอำนวยความสะดวกในการพิจารณาอนุมัติ อนุญาตของทางราชการ พ.ศ. 2558	สำนักงานพลังงานจังหวัดเชียงใหม่
27	เพิ่มช่องทางติดต่อสอบถามเพิ่มเติมเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน ผ่าน Application Line	สำนักงานพลังงานจังหวัดเชียงใหม่
28	การประชุมประจำเดือน เพื่อติดตามผลการดำเนินงาน การปฏิบัติตามระเบียบทางราชการ ยึดมั่นการทำงานภายใต้องค์กรคุณธรรม	สำนักงานการท่องเที่ยวและกีฬาจังหวัดเชียงใหม่
29	กิจกรรมการออกกำลังกายวันพุธ สร้างเสริมสุขภาพร่างกายให้แข็งแรง	สำนักงานการท่องเที่ยวและกีฬาจังหวัดเชียงใหม่
รวม 29 โครงการ/กิจกรรม		



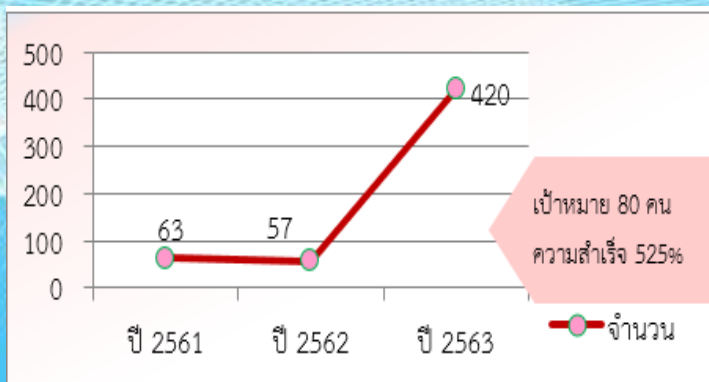
3. การส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และสร้างขวัญกำลังใจ

3.1 การส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม

จังหวัดเชียงใหม่ได้ปลูกฝังค่านิยมในการทำงานที่เป็นมืออาชีพ โดยการรณรงค์ให้ข้าราชการถือปฏิบัติ ตามมาตรฐานทางจริยธรรม 7 ประการ ได้แก่ (1) ยึดมั่นในสถาบันหลักของประเทศ อันได้แก่ ชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์และการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นทรงเป็นประมุข (2) ซื่อสัตย์สุจริต มีจิตสำนึกที่ดีและความรับผิดชอบต่อหน้าที่ (3) ยืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรม (4) ยึดถือประโยชน์ส่วนรวมเป็นที่ตั้ง และมีจิตสาธารณะ (5) มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน (6) ไม่เลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรม (7) ดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดีและรักษาภาพลักษณ์ของทางราชการ

นอกจากนี้ จังหวัดเชียงใหม่ได้มีการประกาศยกย่องบุคคลตัวอย่าง เช่น ประกาศผลการคัดเลือกข้าราชการพลเรือนดีเด่นของจังหวัดเชียงใหม่ ประจำปี พ.ศ.2563 ให้เป็นแบบอย่างในการปฏิบัติงาน ปฏิบัติตนตนแก่ข้าราชการ และบุคคลทั่วไป

การสร้างขวัญ กำลังใจ :
การบรรจุลูกจ้างเป็นข้าราชการ



ความสำเร็จของกลุ่มลูกจ้างในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดเชียงใหม่ได้รับการบรรจุเป็นข้าราชการ จำนวน 420 คน เพิ่มขึ้นจากปีที่ผ่านมาถึง 7 เท่า ทั้งนี้เป็นผลจากการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพในช่วงสถานการณ์โควิด-19 ครม.จึงได้อนุมัติให้บรรจุเป็นข้าราชการ



3.2 การสร้างขวัญ กำลังใจ การจูงใจ

จังหวัดเชียงใหม่เป็นจังหวัดขนาดใหญ่เป็นอันดับ 2 ของประเทศ มีขอบเขตการให้บริการแก่ประชาชนในปริมาณมาก ส่งผลให้บุคลากรมีภาระงานมาก ส่งผลเสียต่อสุขภาพ และอาจจะกระทบต่อการกำลังใจในการปฏิบัติงาน ตัวอย่างบุคลากรในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดเชียงใหม่ มักจะลาออกปีละประมาณ 50 คน มีข้าราชการของหลายส่วนราชการที่ประสบปัญหาสุขภาพอันเกิดจากการทำงาน ทั้งนี้ ส่วนราชการหลายแห่งได้พยายามจัดกิจกรรมสร้างความผูกพันภายในองค์กร เช่น ออกกำลังกายวันพุธ การสังสรรค์ ร่วมแสดงความยินดีหรือแสดงความเสียใจในโอกาสสำคัญของบุคลากร การเปิดโอกาสให้บุคลากรได้แสดงความคิดเห็นในเรื่องต่าง ๆ ขององค์กร การจัดหา/จัดจ้างเจ้าหน้าที่จ้างเหมาบริการ เพื่อช่วยแบ่งเบาภาระในการปฏิบัติงาน การสนับสนุนวัสดุอุปกรณ์ (Hardware) เทคโนโลยีในการทำงาน การส่งเสริมความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน รวมทั้งส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดี เช่น การรับรองรายได้แก่บุคลากรในการเข้าถึงแหล่งเงินสำหรับการจัดซื้อที่อยู่อาศัย/สิ่งอำนวยความสะดวกในครอบครัว นอกจากนี้ ยังได้จัดให้มีสถานที่สำหรับการออกกำลังกาย ณ ชั้น 5 อาคารอำนวยการ ศาลากลางจังหวัดเชียงใหม่ สำหรับเป็นสถานที่พักผ่อน เสริมสร้างความแข็งแรงของสุขภาพแก่เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน ได้ออกกำลังกายอย่างสะดวกเป็นต้น





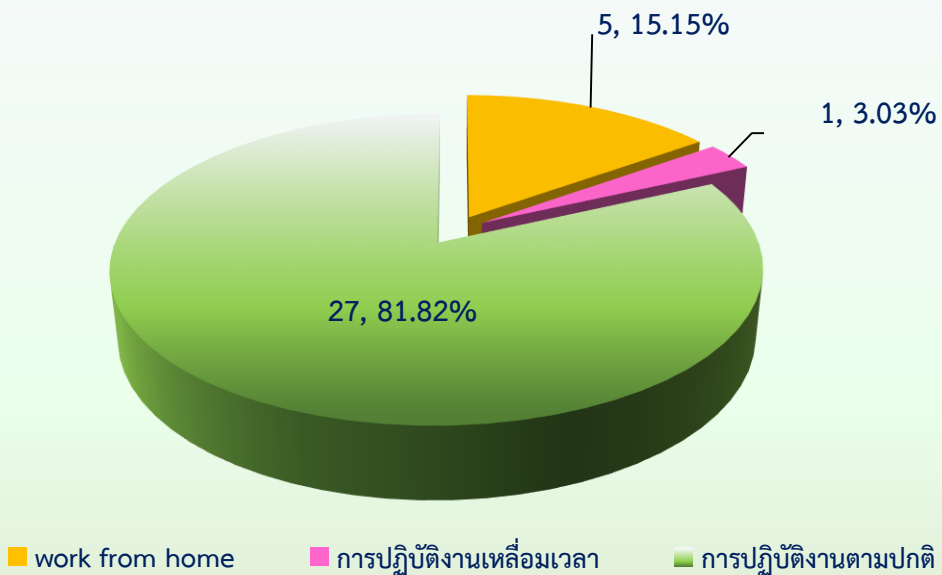
3.3 การปฏิบัติงานของบุคลากรในสถานการณ์แพร่ระบาดของโรคติดเชื้อโควิด-19

จังหวัดเชียงใหม่ให้ความสำคัญด้านความปลอดภัยของบุคลากร การดูแล รักษาสุขภาพของบุคลากร การป้องกันความเสี่ยงต่อการติดเชื้อโรคระบาด โดยให้ความร่วมมือการดำเนินการตามมาตรการที่รัฐบาลกำหนด จึงได้มีแนวทางให้บุคลากรปฏิบัติงานใน 3 ลักษณะ คือ

1. Work from home
2. การปฏิบัติงานเหลื่อมเวลา
3. การปฏิบัติงานตามปกติ

แผนภูมิที่ 7 การปฏิบัติงานของบุคลากรของส่วนราชการในจังหวัดเชียงใหม่ ช่วงสถานการณ์แพร่ระบาดของโรคติดเชื้อโควิด-19 จำแนกตามจำนวนหน่วยงานและลักษณะการปฏิบัติงาน

จำนวนหน่วยงานและลักษณะการปฏิบัติงานของบุคลากรในส่วนราชการในจังหวัดเชียงใหม่

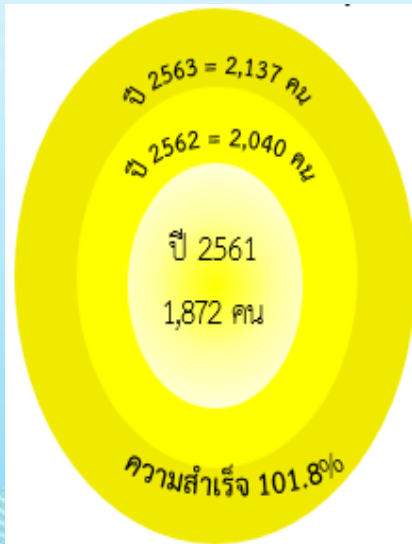




3.4 การร่วมกิจกรรมจิตอาสาของบุคลากรจังหวัดเชียงใหม่

จังหวัดเชียงใหม่ให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมในกิจกรรมจิตอาสา โดยส่วนราชการต่าง ๆ ได้ส่งเสริม สนับสนุนให้บุคลากรเข้าร่วมกิจกรรมจิตอาสาที่หน่วยงานของจังหวัดได้จัดขึ้น ตลอดทั้งปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 และได้มีบุคลากรเข้าร่วมกิจกรรมเพิ่มมากขึ้นทุกปี

สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 ได้มีกิจกรรมสำคัญ ในการแบ่งปัน ให้ความช่วยเหลือประชาชน ผู้ประสบผลกระทบจากการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019



จากนโยบายส่งเสริมให้บุคลากรเป็นจิตอาสาเพื่อร่วมกิจกรรมสาธารณะประโยชน์ ในปี 2563 ได้มีบุคลากรที่ได้ร่วมกิจกรรมจิตอาสาทั้งภายในและภายนอก จำนวน 2,137 คน ได้ร่วมกิจกรรมพัฒนาสถานที่ การปลูกป่า และบริจาคสิ่งของปันน้ำใจในช่วงการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโควิด 19





4. ปัญหา ข้อเสนอแนะ

4.1 ปัญหา ข้อจำกัด

ด้านสถานการณ์โควิด -19

- สถานการณ์โควิด-19 ส่งผลให้ผู้ประสบปัญหาทางสังคมมากขึ้นทำให้บุคลากรของสำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดเชียงใหม่ ให้การช่วยเหลือเยียวยาผู้ประสบปัญหาทางสังคมได้ไม่ทันทั่วถึง
- สถานการณ์โควิด-19 ทำให้การดำเนินการด้านบริหารทรัพยากรบุคคลติดขัดไม่สามารถดำเนินการได้ตามปกติ

ด้านการพัฒนาบุคลากร

- การขาดความร่วมมือจากบุคลากรในหน่วยงานในการพัฒนาบุคลากร
- การขาดแนวทางจัดการฝึกอบรมให้กับบุคลากรตามความสามารถที่จำเป็นในตำแหน่ง
- บุคลากรมีงานในความรับผิดชอบจำนวนมาก ไม่สามารถทึ้งงาน เพื่อเข้ารับการอบรมพัฒนาตนเองได้

อัตรากำลัง/งบประมาณ

- บุคลากรในสังกัดจำนวนไม่เพียงพอกับปริมาณงาน และมีการโอนย้ายส่วนราชการบางแห่งไม่มีเจ้าหน้าที่บริหารงานบุคคลโดยตรง
- ข้อจำกัดด้านงบประมาณในการพัฒนาบุคลากร ทำให้การจัดกิจกรรมสำหรับการพัฒนาบุคลากร ดำเนินการได้ไม่เต็มที่และไม่ทั่วถึงในแต่ละกลุ่ม/ฝ่ายงาน

ความก้าวหน้า/การปฏิบัติงาน

- เส้นทางความก้าวหน้าตำแหน่ง Career Part ไม่ชัดเจน
- การเสนอหนังสือ/คำสั่ง ของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัด เพื่อผู้บริหารลงนาม ได้รับการตรวจสอบล่าช้า ทำให้การบริหารจัดการไม่ลื่นไหล



4.2 ข้อเสนอแนะ

- ควรมีการสร้างแรงจูงใจในโอกาสที่ได้รับจากการพัฒนาบุคลากรในหน่วยงาน
- สนับสนุนและเสริมสร้างทักษะที่จำเป็นให้ตรงกับตำแหน่ง
- ควรพัฒนาขีดความสามารถของกำลังคนที่เหมาะสมกับทิศทางองค์กร
- ควรสำรวจหลักสูตรที่มีความต้องการในการฝึกอบรม และใช้ระยะเวลาไม่นาน
- ควรส่งเสริมและสร้างขวัญกำลังใจในการทำงาน
- จัดทำเส้นทางความก้าวหน้าตำแหน่ง Career Part ที่ชัดเจน
- ขอให้พิจารณาตามความเร่งด่วนในการเสนอแฟ้มงานด้านบุคคล
- ควรมีการเพิ่มบุคลากรให้สอดคล้องกับปริมาณงานของหน่วยงาน และให้ความสำคัญกับการปฏิบัติภารกิจหลักของบุคลากร
- การสรรหาบุคลากรที่ล่าช้า ควรมีการวางแผนการสรรหาบุคลากรไว้ล่วงหน้า
- ควรมีการจัดอบรมที่มีลักษณะตรงตามความต้องการของบุคลากร
- ควรมีการทบทวนภารกิจ ให้สอดคล้องกับอัตราากำลังที่มีอยู่ และสนับสนุนงบประมาณให้เพียงพอต่อการพัฒนาบุคลากร



ผนวก : การดำเนินงานของส่วนราชการ

สำนักงานการปฏิรูปที่ดินจังหวัดเชียงใหม่

ผลการดำเนินงานด้านการบริหารและพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓

สำนักงานการปฏิรูปที่ดินจังหวัดเชียงใหม่ มีบุคลากร ทั้งที่เป็นข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการและเจ้าหน้าที่จ้างเหมาบริการ ที่ปฏิบัติงานในแต่ละกลุ่ม/ฝ่ายงาน โดยในปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๓ มีผลการบริหารและพัฒนาบุคลากร สรุปดังนี้

๑. ข้อมูลจำนวนบุคลากร

ในปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๓ มีบุคลากรที่ปฏิบัติงานในสำนักงานการปฏิรูปที่ดินจังหวัดเชียงใหม่ทั้งสิ้น จำนวน ๓๙ คน จำแนกตามกลุ่ม/ฝ่ายงาน ดังตารางต่อไปนี้

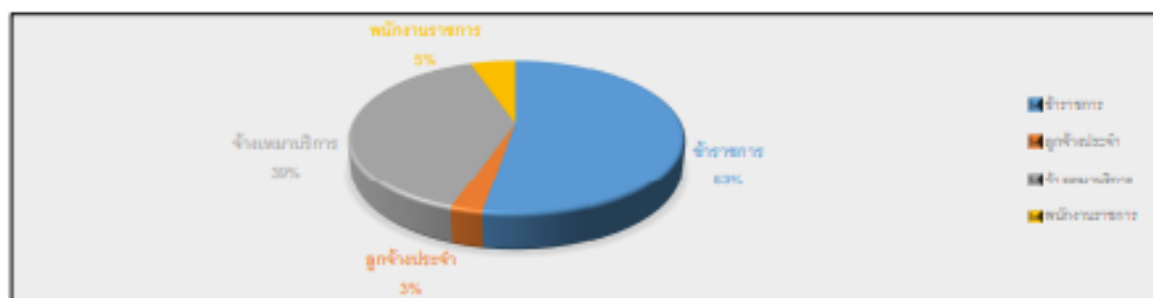
ตาราง ๑ บุคลากรสำนักงานการปฏิรูปที่ดินจังหวัดเชียงใหม่ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓

กลุ่ม/ฝ่ายงาน	ข้อมูลบุคลากร					ร้อยละ ของ ทั้งหมด
	ข้าราชการ	ลูกจ้างประจำ	พนักงาน ราชการ	จ้างเหมา บริการ	รวม	
กลุ่มยุทธศาสตร์และการปฏิรูปที่ดิน	๕	-	๑	๕	๑๑	๒๘.๒๕
กลุ่มกฎหมาย	๔	-	-	๒	๖	๑๕.๓๘
กลุ่มงานช่างและแผนที่	๔	-	-	๓	๗	๑๘.๐๕
กลุ่มการเงินบัญชีและจัดเก็บผลประโยชน์	๔	-	๑	๑	๖	๑๕.๓๘
ฝ่ายบริหารทั่วไป	๓	๑	-	๔	๘	๒๐.๕๑
รวม	๒๐	๑	๒	๑๕	๓๘	๑๐๐

จากจำนวนบุคลากรในตารางที่ ๑ แสดงถึงบุคลากรของสำนักงานการปฏิรูปที่ดินจังหวัดเชียงใหม่ เป็นประเภทข้าราชการมากที่สุด จำนวน ๒๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๕๒.๖๓ ของจำนวนบุคลากรทั้งหมด รองลงมาเป็นเจ้าหน้าที่จ้างเหมาบริการ จำนวน ๑๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๙.๔๗ สำหรับลูกจ้างประจำและพนักงานราชการ มีสัดส่วนที่ใกล้เคียงกัน โดยพนักงานราชการมีจำนวน ๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๕.๒๖ ของจำนวนบุคลากรทั้งหมด และลูกจ้างประจำ มีจำนวน ๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๒.๖๓ ของจำนวนบุคลากรทั้งหมด

ทั้งนี้ ในภาพรวม เป็นบุคลากรเพศชาย จำนวน ๓๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๙๔.๗๔ ของบุคลากรทั้งหมด และเพศหญิงจำนวน ๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๕.๒๖ ของบุคลากรทั้งหมด โดยจำแนกตามประเภทผังแผนภูมิที่ ๓-๓ ต่อไปนี้

แผนภูมิที่ ๑ บุคลากรในสำนักงานการปฏิรูปที่ดินจังหวัดเชียงใหม่ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓
จำแนกตามประเภท จำนวน และร้อยละ





๒. การบรรจุและเคลื่อนย้ายข้าราชการ

ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ สำนักงานการปฏิรูปที่ดินจังหวัดเชียงใหม่ มีการบรรจุข้าราชการใหม่ รวมทั้งการโอนย้าย และการลาออก มีจำนวนทั้งสิ้น ๓๓ คน จำแนกตามกลุ่ม/ฝ่ายงาน ดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ ๒ การบรรจุและเคลื่อนย้ายข้าราชการของสำนักงานการปฏิรูปที่ดินจังหวัดเชียงใหม่ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓

กลุ่ม/ฝ่ายงาน	ข้าราชการทั้งหมด	จำนวนข้าราชการ (คน)				
		บรรจุใหม่	รับย้าย/รับโอน	ย้ายโอนออก	ลาออก	จำนวน+/-
กลุ่มยุทธศาสตร์และการปฏิรูปที่ดิน	๕	-	๓	๓	-	-
กลุ่มกฎหมาย	๔	-	๓	๓	-	-
กลุ่มงานช่างและแผนที่	๔	-	-	-	-	-
กลุ่มการเงินบัญชีและจัดเก็บผลประโยชน์	๔	-	-	๓	-	+๓
ฝ่ายบริหารทั่วไป	๓	๓	-	-	-	+๓
รวม	๒๐	๓	๖	๓	-	+๖

๓. การประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการ

ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ ข้าราชการของสำนักงานการปฏิรูปที่ดินจังหวัดเชียงใหม่ ส่วนใหญ่มีผลการประเมินการปฏิบัติงานระดับดีเด่น มีส่วนน้อยที่มีผลการประเมินดีมาก และไม่มีผู้ที่มีผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับพอใช้และต้องปรับปรุง ในที่นี้ จึงนำเสนอตั้งแต่ระดับดีมากขึ้นไป ตามที่ปรากฏดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ ๓ ผลการประเมินการปฏิบัติงานของข้าราชการของสำนักงานการปฏิรูปที่ดินจังหวัดเชียงใหม่ ที่มีผลการประเมินระดับดีมากขึ้นไป ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓

กลุ่มฝ่ายงาน	ผลการประเมิน				หมายเหตุ
	ระดับดีเด่น (คน)		ระดับดีมาก (คน)		
	ครั้งที่ ๑	ครั้งที่ ๒	ครั้งที่ ๑	ครั้งที่ ๒	
กลุ่มยุทธศาสตร์และการปฏิรูปที่ดิน	๕	๕	-	๕	
กลุ่มกฎหมาย	๔	๔	-	๔	
กลุ่มงานช่างและแผนที่	๔	๔	-	๔	
กลุ่มการเงินบัญชีและจัดเก็บผลประโยชน์	๔	๔	-	๔	
ฝ่ายบริหารทั่วไป	๒	๓	๓	๓	
รวม	๑๙	๒๐	๓	-	
ร้อยละของผลรวมกับ	๙๕	๑๐๐	๕	๑๐๐	

จากตารางที่ ๓ แสดงให้เห็นว่าผลการประเมินการปฏิบัติงานของข้าราชการในสำนักงานการปฏิรูปที่ดินจังหวัดเชียงใหม่ในภาพรวม ครั้งที่ ๑ สัดส่วนของข้าราชการที่มีผลการประเมินในระดับดีเด่นและระดับดีมากมีสัดส่วนที่ใกล้เคียงกับผลการประเมินฯ ครั้งที่ ๒ โดยในระดับดีเด่น ครั้งที่ ๑ ร้อยละ ๙๕ ของจำนวนผู้ได้รับการประเมินครั้งที่ ๑ ในขณะที่ ครั้งที่ ๒ ร้อยละ ๑๐๐ ของจำนวนผู้ได้รับการประเมินครั้งที่ ๒



๔. การพัฒนาบุคลากร

๔.๑ การส่งเสริมให้บุคลากรได้รับการฝึกอบรมและศึกษาต่อ

ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ สำนักงานการปฏิรูปที่ดินจังหวัดเชียงใหม่ ได้ส่งเสริมให้บุคลากรได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถ ทักษะในการปฏิบัติงาน โดยการสนับสนุนให้เข้ารับการอบรมในหลักสูตรต่างๆทั้งที่หน่วยงานต้นสังกัดจัดขึ้น ตามที่ปรากฏดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ ๕ การพัฒนาบุคลากรของสำนักงานการปฏิรูปที่ดินจังหวัดเชียงใหม่ ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๓

กลุ่มฝ่ายงาน	บุคลากรที่ได้รับการพัฒนา (คน)				ร้อยละของการพัฒนาทั้งหมด	ร้อยละของบุคลากรในสังกัด
	ฝึกอบรม	ศึกษาต่อ	ได้วุฒิสูงขึ้น	รวม		
กลุ่มยุทธศาสตร์และการปฏิรูปที่ดิน	๕	-	-	๕	๑๐๐	๑๐๐
กลุ่มกฎหมาย	๔	-	-	๔	๑๐๐	๑๐๐
กลุ่มงานช่างและแผนที่	๔	-	-	๔	๑๐๐	๑๐๐
กลุ่มการเงินบัญชีและจัดเก็บผลประโยชน์	๔	-	-	๔	๑๐๐	๑๐๐
ฝ่ายบริหารทั่วไป	๓	-	-	๓	๑๐๐	๑๐๐
รวม	๒๐	-	-	๒๐	๑๐๐	๑๐๐

จากตารางที่ ๕ แสดงให้เห็นว่า ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ บุคลากรของสำนักงานการปฏิรูปที่ดินจังหวัดเชียงใหม่ ได้รับการพัฒนาจำนวน ๒๐ คน คิดเป็น ร้อยละ ๑๐๐ ของจำนวนบุคลากรทั้งหมด

๔.๒ การส่งเสริมให้บุคลากรเป็นจิตอาสา

ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ สำนักงานการปฏิรูปที่ดินจังหวัดเชียงใหม่ ได้ส่งเสริมให้บุคลากรเป็นจิตอาสา รวมทั้งสิ้น จำนวน ๓๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐ ของจำนวนบุคลากรทั้งหมด โดยสำนักงานการปฏิรูปที่ดินจังหวัดเชียงใหม่ ได้ส่งเสริมให้บุคลากรเข้าร่วมกิจกรรมจิตอาสาร่วมกับหน่วยงานอื่นเป็นประจำและสม่ำเสมอ





สำนักงานคลังจังหวัดเชียงใหม่

สำนักงานคลังจังหวัดเชียงใหม่ ดำเนินการพัฒนาศักยภาพ โดยการจัดกิจกรรมถ่ายทอดความรู้ ที่จำเป็นในการปฏิบัติงานของหน่วยงาน เพื่อให้บุคลากรได้รับความรู้ความเข้าใจ สามารถปฏิบัติงานในส่วนที่เกี่ยวข้องได้อย่างมีประสิทธิภาพ

การถ่ายทอดองค์ความรู้ให้กับบุคลากรภายในหน่วยงาน
เรื่อง พระราชกฤษฎีกาค่าเช่าบ้านข้าราชการ พ.ศ. 2547 และที่แก้ไขเพิ่มเติม
หน่วยงาน สำนักงานคลังจังหวัดเชียงใหม่





สำนักงานการท่องเที่ยวและกีฬาจังหวัดเชียงใหม่

ผลการดำเนินงาน

ด้านการบริหารและพัฒนาบุคลากร สำนักงานการท่องเที่ยวและกีฬาจังหวัดเชียงใหม่

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓

สำนักงานการท่องเที่ยวและกีฬาจังหวัดเชียงใหม่ เป็นหน่วยงานราชการส่วนภูมิภาค ประจำจังหวัดเชียงใหม่ มีบุคลากร ทั้งที่เป็นข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ และเจ้าหน้าที่จ้างเหมาบริการปฏิบัติงานในสังกัด ตามอำนาจหน้าที่ โดยในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ มีผลการบริหารและการพัฒนาบุคลากรสรุปดังนี้

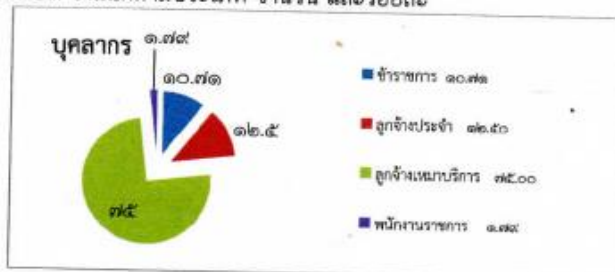
๑. ข้อมูลจำนวนบุคลากร ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ มีบุคลากรที่ปฏิบัติงานในส่วนราชการส่วนภูมิภาคจังหวัดเชียงใหม่ ทั้งสิ้นจำนวน ๕๖ คน จำแนกตามภารกิจ ดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ ๑ บุคลากรส่วนราชการส่วนภูมิภาค สำนักงานการท่องเที่ยวและกีฬาจังหวัดเชียงใหม่ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓

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

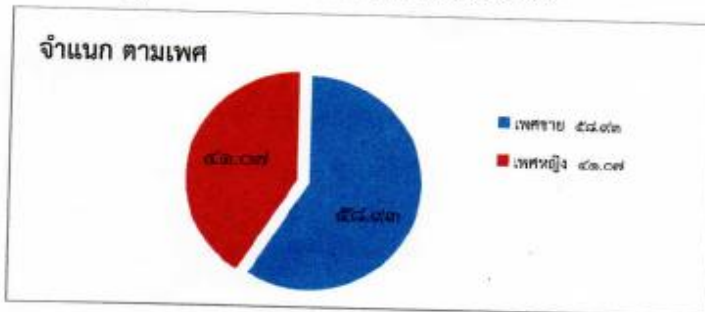
จากจำนวนบุคลากรในตารางที่ ๑ แสดงถึงบุคลากรในสำนักงานการท่องเที่ยวและกีฬาจังหวัดเชียงใหม่ เป็นประเภทจ้างเหมาบริการมากที่สุด จำนวน ๔๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๗๕ รองลงมาเป็นลูกจ้างประจำจำนวน ๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๒.๕๐ ข้าราชการ จำนวน ๖ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๐.๗๑ และพนักงานราชการจำนวน ๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๑.๗๙ ของบุคลากรทั้งหมด 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. ๒๕๖๓ จำแนกตามประเภท จำนวน และร้อยละ

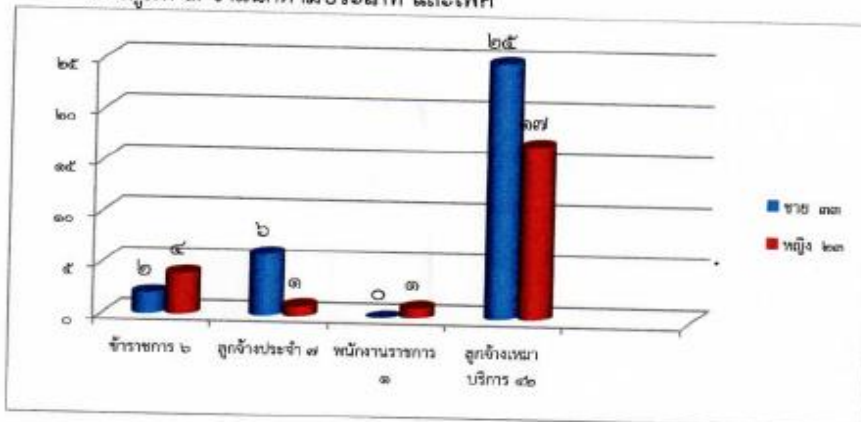




แผนภูมิที่ ๒ จำแนกตามเพศ จำนวน และร้อยละ



แผนภูมิที่ ๓ จำแนกตามประเภท และเพศ



๒. การบรรจุและเคลื่อนย้ายของข้าราชการ

ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ สำนักงานการท่องเที่ยวและกีฬาจังหวัดเชียงใหม่ มีการบรรจุข้าราชการใหม่ รวมทั้งการโอนย้าย และการลาออก มีจำนวนทั้งสิ้น ๓ คน ดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ ๒ การบรรจุและเคลื่อนย้ายข้าราชการส่วนราชการส่วนภูมิภาค สำนักงานการท่องเที่ยวและกีฬาจังหวัดเชียงใหม่ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓

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

จากตารางที่ ๒ แสดงการบรรจุและเคลื่อนย้ายของข้าราชการส่วนภูมิภาค สำนักงานการท่องเที่ยวและกีฬาจังหวัดเชียงใหม่ ปรากฏว่า ไม่มีการบรรจุและการรับโอนย้ายเข้าของข้าราชการ สรุปจำนวนข้าราชการและลูกจ้างประจำ รวมทั้งสิ้น ๑๓ คน

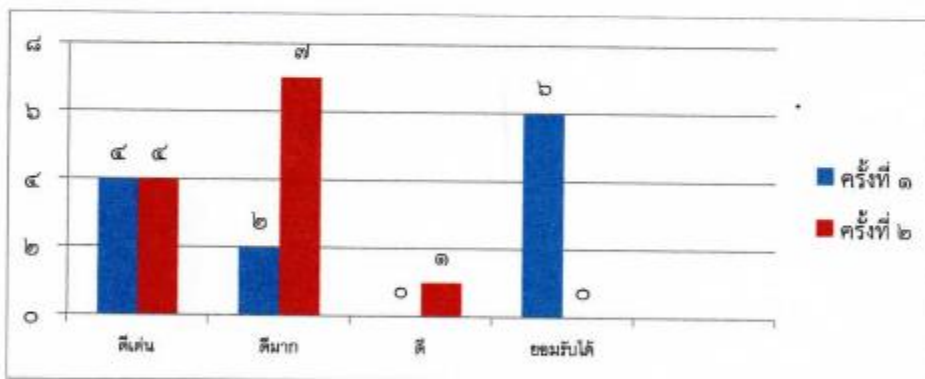


๓. การประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการ ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ ข้าราชการส่วนใหญ่ มีผลการประเมินการปฏิบัติงานระดับดีเด่น ดีมาก และดี สำหรับลูกจ้างประจำมีผลการประเมินระดับดีมาก เป็นจำนวนมาก ในที่นี้ จึงนำเสนอตั้งแต่ระดับดีขึ้นไป ตามที่ปรากฏดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ ๓ ผลการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการส่วนภูมิภาค สำนักงานการท่องเที่ยวและกีฬาจังหวัดเชียงใหม่ ที่มีผลการประเมิน ระดับดีขึ้นไป ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓

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

แผนภูมิที่ ๕ การประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการและลูกจ้างประจำส่วนภูมิภาค สำนักงานการท่องเที่ยวและกีฬาจังหวัดเชียงใหม่ ที่มีผลการประเมินระดับดีเด่น ดีมาก ดี และเป็นที่ยอมรับได้ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ ครั้งที่ ๒ จำแนกจำนวนตามระดับ ผลการประเมิน



๔. การพัฒนาบุคลากร

๔.๑ การส่งเสริมให้บุคลากรได้รับการฝึกอบรม และศึกษาต่อในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ ส่วนราชการส่วนภูมิภาค จังหวัดเชียงใหม่ ได้ส่งเสริมให้บุคลากรได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถ ทักษะในการปฏิบัติงาน โดยการสนับสนุนให้เข้ารับการอบรมในหลักสูตรต่าง ๆ ทั้งที่หน่วยงานต้นสังกัดจัดขึ้น สนับสนุนให้ข้าราชการศึกษาต่อเพื่อเพิ่มพูนความรู้และวุฒิการศึกษา และการดำเนินการโครงการพัฒนาบุคลากรของส่วนราชการ ตามที่ปรากฏดังตารางต่อไปนี้



ตารางที่ ๔ การพัฒนาบุคลากรของส่วนราชการส่วนภูมิภาค สำนักงานการท่องเที่ยวและกีฬาจังหวัดเชียงใหม่ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓

ประเภท	บุคลากรที่ได้รับการพัฒนา (คน)				ร้อยละของการพัฒนาทั้งหมด	ร้อยละของบุคลากรในสังกัด
	ฝึกอบรม	ลาศึกษา ต่อ	ได้วุฒิสูงขึ้น	รวม		
ข้าราชการ	๒	๐	๐	๒	๐	๓.๕๗
ลูกจ้างประจำ	๐	๐	๐	๐	๐	๐
พนักงานราชการ	๐	๐	๐	๐	๐	๐
ลูกจ้างเหมาบริการ	๑๔	๐	๐	๑๔	๐	๒๕.๐๐
รวม	๑๖	-	-	๑๖	-	๒๘.๕๗

จากตารางจะเห็นได้ว่า สำนักงานการท่องเที่ยวและกีฬาจังหวัดเชียงใหม่ ให้การสนับสนุนบุคลากรในสังกัดให้ได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถ คิดเป็นร้อยละ ๒๘.๕๗

๔.๒ การส่งเสริมให้บุคลากรเป็นจิตอาสา

จิตอาสา เป็นคุณธรรมสำคัญประการหนึ่ง ในการขับเคลื่อนจังหวัดเชียงใหม่สู่การเป็นจังหวัดคุณธรรม ดังนั้น สำนักงานการท่องเที่ยวและกีฬาจังหวัดเชียงใหม่ มีการส่งเสริมให้บุคลากรเป็นจิตอาสาซึ่งมีความสำคัญ

ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ สำนักงานการท่องเที่ยวและกีฬาจังหวัดเชียงใหม่ ได้ส่งเสริมให้บุคลากรเป็นจิตอาสา รวมทั้งสิ้น จำนวน ๓๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๖๒.๕๐ ของจำนวนบุคลากรทั้งหมด

ประเภท	จิตอาสา (คน)	ร้อยละของบุคลากรในสังกัด	หมายเหตุ
ข้าราชการ	๓	๕.๓๕	๑. ข้าราชการอายุเกินและมีโรคประจำตัว จำนวน ๑ คน ๒. เป็นข้าราชการย้ายโอนมาใหม่ จำนวน ๒ คน
ลูกจ้างประจำ	๑	๑.๗๙	
พนักงานราชการ	๑	๑.๗๙	
ลูกจ้างเหมาบริการ	๓๐	๕๓.๕๗	
รวม	๓๕	๖๒.๕๐	

๕. สรุปผลการดำเนินงานบริหารและพัฒนาบุคลากรของจังหวัดเชียงใหม่

ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ มีบุคลากรที่ปฏิบัติงานในส่วนราชการส่วนภูมิภาค สำนักงานการท่องเที่ยวและกีฬาจังหวัดเชียงใหม่ ทั้งสิ้นจำนวน ๕๖ คน เป็นประเภทเจ้าหน้าที่จ้างเหมาบริการมากที่สุด จำนวน ๔๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๗๕ ของจำนวนบุคลากรทั้งหมด รองลงมาเป็นลูกจ้างประจำ จำนวน ๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๒.๕๐ ของจำนวนบุคลากรทั้งหมด เป็นข้าราชการจำนวน ๖ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๐.๗๑ และพนักงานราชการ จำนวน ๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๑.๗๙ ของจำนวนบุคลากรทั้งหมด



๖. ปัญหาอุปสรรค

- ๖.๑ มีข้อจำกัดด้านงบประมาณในการพัฒนาบุคลากร ทำให้การจัดกิจกรรม สำหรับการพัฒนาบุคลากร ดำเนินการได้ไม่เต็มที่
- ๖.๒ มีข้อจำกัดด้านความพร้อมของบุคลากร และภารกิจประจำที่ต้องดำเนินการ ทำให้ไม่สามารถจัดเวลาได้
- ๖.๓ มีอัตรากำลังน้อย บุคลากรต้องอยู่ปฏิบัติราชการตามภารกิจ ทำให้ไม่มีโอกาสเข้ารับการอบรม ในกรณีหลักสูตรที่ใช้ระยะเวลานาน

๗. ข้อเสนอแนะ

- ๗.๑ ควรมีการจัดอบรมที่มีลักษณะครอบคลุมทุกสายงานมากยิ่งขึ้น
- ๗.๒ ปรับปรุงขั้นตอนการทำงาน การนำเทคโนโลยี มาช่วยในการปฏิบัติงานให้มากขึ้น ซึ่งต้องได้รับการสนับสนุนงบประมาณจากต้นสังกัด หรือการระดมทรัพยากรด้วยวิธีการอื่นใดที่เหมาะสม
- ๗.๓ ให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากรอย่างทั่วถึง เพื่อพัฒนาทั้งในด้านทักษะ ประสบการณ์ อันเป็นการส่งเสริมความก้าวหน้า และสร้างขวัญกำลังใจแก่บุคลากร

