



**รายงานผล
การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕**



**องค์การบริหารส่วนตำบลผาบ่อง
อำเภอเมืองแม่ฮ่องสอน จังหวัดแม่ฮ่องสอน**

คำนำ

เอกสารรายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕ ได้จัดทำขึ้นเพื่อสรุปผลการดำเนินงานเกี่ยวกับการบริหารงานทรัพยากรบุคคล ภายใต้โครงการ อำนวยการหน้าที่ และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลผาบ่องในรอบปีงบประมาณที่ผ่านมา (๑ ตุลาคม ๒๕๖๔ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๕)

องค์การบริหารส่วนตำบลผาบ่อง หวังเป็นอย่างยิ่งว่าเอกสารรายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลเล่มนี้ จะเป็นประโยชน์ต่อหน่วยงาน ตลอดจนผู้ที่สนใจ จึงขอขอบคุณผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกท่านที่มีส่วนร่วมในการให้ข้อมูลสำหรับการจัดทำรายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลเล่มนี้ สำเร็จด้วยดี

งานการเจ้าหน้าที่
สำนักปลัด
องค์การบริหารส่วนตำบลผาบ่อง

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

องค์การบริหารส่วนตำบลผาบ่อง อำเภอเมืองแม่ฮ่องสอน จังหวัดแม่ฮ่องสอน

การบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลมีความสำคัญต่อองค์กร เนื่องจากทรัพยากรบุคคลเป็นปัจจัยสำคัญต่อความสำเร็จและความก้าวหน้าขององค์กร และมีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนภารกิจขององค์กรไปสู่เป้าหมาย และตอบสนองความต้องการของประชาชน จึงต้องมีการพัฒนาและการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ดี มีความคล่องตัว ยืดหยุ่น โดยยึดหลักสมรรถนะ หลักผลงานและหลักคุณธรรม รวมทั้งมีการวางแผนทรัพยากรบุคคล เพื่อให้มีกำลังคน ประเภท ทักษะ และสมรรถนะที่ต้องการในแต่ละช่วงเวลาได้อย่างเหมาะสม สอดคล้องกับทิศทางการพัฒนาขององค์กร ให้มีความพร้อมและสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

ดังนั้น เพื่อให้เป็นไปตามพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ เพื่อสอดคล้องกับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) และเพื่อป้องกันการทุจริต ประพฤติมิชอบ รวมทั้งเป็นการส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพบุคลากรให้มีความรู้ ทักษะ และทัศนคติ ทั้งในด้านการปฏิบัติงาน ด้านวิชาการ ด้านการให้บริการแก่ประชาชน และเสริมสร้างธรรมาภิบาลให้แก่บุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลผาบ่อง องค์การบริหารส่วนตำบลผาบ่อง จึงกำหนดนโยบายการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล เพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลผาบ่อง และเกิดความโปร่งใสในทุกกระบวนการของการบริหารทรัพยากรบุคคล ดังนี้

๑. ด้านการสรรหา

องค์การบริหารส่วนตำบลผาบ่อง ดำเนินการวางแผนกำลังคน สรรหาบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถตามหลักเกณฑ์ วิธีการที่ระเบียบกำหนด เพื่อปฏิบัติงานตามภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลให้เกิดประสิทธิภาพ โดยมีแนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

๑.๑ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อใช้ในการกำหนดโครงสร้างและกรอบอัตรากำลังที่สอดคล้องต่อภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลผาบ่อง โดยมีการวิเคราะห์ข้อมูลที่เกี่ยวข้อง มีการติดตาม ประเมินผล และปรับปรุงแผนอัตรากำลังอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งมีฐานข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ถูกต้อง พร้อมที่จะนำไปใช้ประโยชน์อยู่เสมอ

๑.๒ จัดทำและดำเนินการสรรหาบุคลากร ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงหรือทดแทนอัตรากำลังที่มีการโอนย้าย หรือลาออก โดยมีการดำเนินการสรรหา บรรจุ และแต่งตั้งบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลผาบ่อง ที่เป็นไปตามหลักเกณฑ์ กฎ ระเบียบ และข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง

๒. ด้านการพัฒนา

องค์การบริหารส่วนตำบลผาบ่อง ดำเนินการวางแผนพัฒนาบุคลากร เพื่อพัฒนาความรู้ ทักษะ และสมรรถนะด้านต่าง ๆ ของบุคลากรในสังกัดให้เป็นผู้มีความรู้ความสามารถตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยมีแนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

๒.๑ จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร และสนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้และการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ทักษะ และสมรรถนะ โดยใช้เครื่องมือที่หลากหลาย สอดคล้องตามความจำเป็นและความต้องการในการพัฒนาของบุคลากร เพื่อรองรับภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลผาบ่องได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๒.๒ กำหนดเส้นทางการพัฒนาบุคลากร เพื่อเป็นกรอบในการพัฒนาของบุคลากรในแต่ละตำแหน่ง

๒.๓ นำระบบสารสนเทศมาใช้เพื่อพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลผาบ่อง

๓. ด้านการธำรง รักษาไว้ และแรงจูงใจ

องค์การบริหารส่วนตำบลผาบ่อง ดำเนินการวางแผนกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงาน เช่น แผนความก้าวหน้าในสายงาน การประเมินผลการปฏิบัติราชการ การพัฒนาระบบฐานข้อมูลบุคลากร สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความปลอดภัยในการทำงาน การมีส่วนร่วมในการเสนอแนวคิดการพัฒนาองค์กร และการยกย่อง ชมเชย บุคลากรที่ปฏิบัติงานดีเด่น หรือสร้างคุณประโยชน์ที่ดีต่อองค์กร และสาธารณชน เพื่อเป็นการสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรเกิดความผูกพันต่อองค์กร โดยมีแนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

๓.๑ พัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากร โดยการสร้างสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวให้มีความสุข จากการจัดสภาพแวดล้อม ระบบวิธีการทำงาน และบรรยากาศในการทำงานที่ดี จัดสวัสดิการและสิ่งอำนวยความสะดวก เพื่อสนับสนุนให้ผู้ปฏิบัติงานทำงานได้เต็มศักยภาพและสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

๓.๒ ประชาสัมพันธ์และเผยแพร่แนวทางเส้นทางความก้าวหน้าในสายงาน ให้บุคลากรในสังกัดทราบ และการพิจารณาบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นในตำแหน่งต่าง ๆ จะยึดหลักความรู้ ความสามารถ และสมรรถนะตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง โดยดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนด

๓.๓ ส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างฝ่ายบริหารกับบุคลากรผู้ปฏิบัติงาน และระหว่างผู้ปฏิบัติงานด้วยกันเอง

๓.๔ กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ชัดเจนและผู้ปฏิบัติงานในองค์กรได้รับทราบโดยทั่วกัน รวมทั้งมีการดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงาน การเลื่อนขั้นเงินเดือน การเลื่อนค่าตอบแทน การต่อสัญญาจ้าง ตลอดจนจนการให้ความดีความชอบ เป็นไปด้วยความโปร่งใส ยุติธรรม โดยดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนด

๔. ด้านคุณธรรม จริยธรรม และวินัยของพนักงานส่วนท้องถิ่น

องค์การบริหารส่วนตำบลผาบ่อง ได้ดำเนินการประกาศมาตรฐานคุณธรรม จริยธรรม ประมวลจริยธรรม และข้อบังคับว่าด้วยจรรยาบรรณของข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น รวมถึงการควบคุม กำกับดูแลให้ปฏิบัติราชการอย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีแนวทางปฏิบัติ ดังนี้

๔.๑ แจ้งให้บุคลากรในสังกัด รับทราบถึงประกาศมาตรฐานคุณธรรม จริยธรรม ประมวลจริยธรรม และข้อบังคับว่าด้วยจรรยาบรรณของข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น

๔.๒ ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ รวมถึงการควบคุม กำกับ ติดตามและดูแลผู้ใต้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์ แนวทาง ระเบียบ และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

๔.๓ ส่งเสริมให้บุคลากรประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี มีคุณธรรม จริยธรรม และยึดหลักธรรมาภิบาลในการปฏิบัติงาน

รายงานผลการดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕
องค์การบริหารส่วนตำบลผาบ่อก อำเภอมืองแม่ฮ่องสอน จังหวัดแม่ฮ่องสอน

ประเด็นนโยบาย	กิจกรรม	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน
๑. นโยบายด้านการสรรหา	๑.๑ ปรับปรุงแผนอัตรากำลังสามปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖	๑. เป็นการแก้ไขปรับปรุงในเรื่องโครงสร้างส่วนราชการ ๒. เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลมีโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการที่เหมาะสมสอดคล้องกับลักษณะการบริหาร อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพงานที่เพิ่มมากขึ้น	ระดับความสำเร็จในการปรับปรุงแผนอัตรากำลังสามปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖	แผนอัตรากำลังสามปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ฉบับปรับปรุง (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๖๔
	๑.๒ รับโอน (ย้าย) พนักงานส่วนตำบล	๑. เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลผาบ่อก ๒. เพื่อสรรหาบุคคลที่มีความรู้ความสามารถและมีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน	มีพนักงานส่วนตำบลยื่นคำร้องขอโอน (ย้าย) มาดำรงตำแหน่งที่ว่าง	มีพนักงานส่วนตำบลโอนมาดำรงตำแหน่งที่ว่างจำนวน ๓ อัตรา ดังนี้ ๑. ตำแหน่งเจ้าพนักงานธุรการ จำนวน ๒ อัตรา ๒. ตำแหน่งเจ้าพนักงานพัสดุ จำนวน ๑ อัตรา
๒. นโยบายด้านการพัฒนา	๒.๑ การพัฒนาบุคลากร	๑. เพื่อพัฒนาศักยภาพของบุคลากร ท้องถิ่นให้มีทักษะและความรู้ในการปฏิบัติงาน ๒. เพื่อให้บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลผาบ่อก ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากที่สุด	บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลผาบ่อกได้เข้ารับการฝึกอบรม	บุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลผาบ่อกได้เข้ารับการฝึกอบรม จำนวน ๑๓ ราย ๑๓ หลักสูตร

ประเด็นนโยบาย	กิจกรรม	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน
	๒.๒ การคัดเลือกพนักงานส่วนตำบลเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น	เพื่อเป็นการสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของบุคลากร	ระดับความสำเร็จในการดำเนินการคัดเลือกพนักงานส่วนตำบลเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น	บุคลากรในสังกัดการบริหารส่วนตำบลผาบ่องได้เข้ารับการคัดเลือกพนักงานส่วนตำบลเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น จำนวน ๑ ราย
	๒.๓ การพัฒนาคุณภาพชีวิต	บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลผาบ่องมีครุภัณฑ์คอมพิวเตอร์เพียงพอต่อการใช้งาน	จัดซื้อครุภัณฑ์คอมพิวเตอร์ให้บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลผาบ่อง	จัดหาครุภัณฑ์คอมพิวเตอร์ให้บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลผาบ่อง จำนวน ๔ เครื่อง
๓. นโยบายด้านการธำรงรักษาไว้ และแรงจูงใจ	๓.๑ การประเมินผลการปฏิบัติงาน	๑. เพื่อจะได้ทราบว่าบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลผาบ่องมีการปฏิบัติงานอยู่ในระดับใด ๒. เพื่อใช้เป็นแนวทางในการเลื่อนเงินเดือน และพัฒนาบุคลากร	แบบประเมินผลการปฏิบัติงาน	มีการประเมินผลการปฏิบัติงานจำนวน ๒ ครั้ง ดังนี้ ครั้งที่ ๑ รอบวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๔ – ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๕ ครั้งที่ ๒ รอบวันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๕ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๕
๔. นโยบายด้านคุณธรรม จริยธรรม และวินัยของพนักงานส่วนท้องถิ่น	๔.๑ การส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และการรักษาวินัย	๑. เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลผาบ่องมีคุณธรรมและความโปร่งใสในการปฏิบัติงาน ๒. เพื่อให้บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลผาบ่องมีความประพฤติสำนึกในหน้าที่ ๓. เพื่อยึดถือเป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน	๑. ประกาศการแสดงเจตนาสุจริตด้านคุณธรรมและความโปร่งใสในการบริหารงาน ๒. ข้อบังคับว่าด้วยจรรยาบรรณของข้าราชการ องค์การบริหารส่วนตำบลผาบ่อง ๓. ประกาศมาตรฐานคุณธรรมและจริยธรรม	๑. ดำเนินการจัดทำประกาศ และข้อบังคับที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และการรักษาวินัย ๒. ประชาสัมพันธ์ประกาศ และข้อบังคับให้บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลผาบ่องทราบและถือปฏิบัติ

สรุปข้อมูลสถิติด้านทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕
องค์การบริหารส่วนตำบลผาบ่อง อำเภอเมืองแม่ฮ่องสอน จังหวัดแม่ฮ่องสอน

๑. จำนวนบุคลากร

ประเภท	กรอบอัตรากำลัง	มีคนครอง	อัตรารว่าง	การโอนย้าย		การแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น
				ให้โอน	รับโอน	
พนักงานส่วนตำบล	๓๐	๒๒	๙	๑	๓	๑
พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล	๔	๓	๑	-	-	-
พนักงานจ้างตามภารกิจ	๑๑	๑๑	-	-	-	-
พนักงานจ้างทั่วไป	๙	๔	๕	-	-	-
รวม	๕๔	๔๐	๑๕	๑	๓	๑

๒. ผลการปฏิบัติราชการ

รอบการประเมิน	ระดับผลการประเมิน	จำนวนบุคลากร			
		พนักงานส่วนตำบล	พนักงานครู อบต.	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
รอบที่ ๑	ดีเด่น	๓	-	๖	-
	ดีมาก	๒๐	๓	๓	๓
	ดี	-	-	๒	๑
	พอใช้	-	-	-	-
	ปรับปรุง	-	-	-	-

รอบการประเมิน	ระดับผลการประเมิน	จำนวนบุคลากร			
		พนักงานส่วนตำบล	พนักงานครู อบต.	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
รอบที่ ๒	ดีเด่น	๒๒	-	๒	-
	ดีมาก	-	๒	๑	๔
	ดี	-	๑	๘	-
	พอใช้	-	-	-	-
	ปรับปรุง	-	-	-	-

๓. การพัฒนาบุคลากร

หลักสูตรในการพัฒนา	จำนวนบุคลากรที่เข้ารับการอบรม		
	พนักงานส่วนตำบล	พนักงานครู อบต.	พนักงานจ้าง
๑. การพัฒนาความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติงาน	๑	-	-
๒. การพัฒนาความรู้เกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ	๑๐	๓	๔
๓. ความรู้และทักษะเฉพาะของงานตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง	๓	-	-

ปัญหาและอุปสรรค

๑. บุคลากรไม่เพียงพอกับภารกิจหน้าที่ และบุคลากรบางส่วนยังขาดความรู้ ความเข้าใจ และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

๒. เนื่องจากสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ (COVID- ๑๙) ส่งผลให้มีข้อจำกัดในการเข้ารับการฝึกอบรมกับหน่วยงานต่าง ๆ

ข้อเสนอแนะ

๑. ควรแก้ไขปัญหาด้านบุคลากรไม่เพียงพอ โดยการประชาสัมพันธ์รับโอน (ย้าย) พนักงานส่วนตำบล หรือขอใช้บัญชีผู้สอบแข่งขันของ กสธ.

๒. เมื่อสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ (COVID- ๑๙) ลดลง ควรมีการจัดโครงการฝึกอบรมให้ความรู้แก่บุคลากร หรือส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมกับหน่วยงานต่าง ๆ