

แบบรายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยปูลิง อำเภอเมืองแม่ฮ่องสอน จังหวัดแม่ฮ่องสอน

องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยปูลิง ได้ดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่งเป็นไปตามกฎ ระเบียบ และข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ การวางแผนกำลังคน การสรรหาคandidates เพื่อปฏิบัติงานตามภารกิจของหน่วยงาน การพัฒนาบุคลากร (การพัฒนาบุคลากร การสร้างทางก้าวหน้าในสายอาชีพ) การพัฒนาคุณภาพชีวิต การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร การประเมินผลการปฏิบัติงาน การส่งเสริมจริยธรรมและรักษาวินัยของบุคลากรในหน่วยงาน โดยมีรายละเอียดดังนี้

ประเด็นนโยบาย	(๑) โครงการ/กิจกรรม	(๒) ผลการดำเนินงาน	(๓) งบประมาณ		(๔) ระยะเวลาในการดำเนินการ
			ที่จัดสรร	ที่ใช้จริง	
๑. การวางแผนอัตรากำลัง	๑. ปรับปรุงแผนอัตรากาลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๓	มีการดำเนินการปรับปรุงแผนอัตรากาลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๓ กำหนดอัตรากาลังพนักงานจ้าง จำนวน ๑ ตำแหน่ง	ไม่ใช้งบประมาณ	ไม่ใช้งบประมาณ	๒๑ พ.ย. ๖๕ - ๓๑ ม.ค. ๖๖
๒. การสรรหาบรรจุและแต่งตั้ง	๑. การสรรหาและเลือกสรรบุคคลเป็นพนักงานจ้าง	มีการดำเนินการสรรหาและเลือกสรรบุคคลเป็นพนักงานจ้าง จำนวน ๑ ตำแหน่ง - ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ	ไม่ใช้งบประมาณ	ไม่ใช้งบประมาณ	๒๑ พ.ย. ๖๕ - ๓๑ ม.ค. ๖๖
	๒. การรับโอนพนักงานส่วนตำบล ในตำแหน่งที่ว่าง ตามแผนอัตรากาลัง ๓ ปี	มีการดำเนินการรับโอน(ย้าย)พนักงานส่วนตำบลจำนวน ๑ ตำแหน่ง - เจ้าพนักงานธุรการ	ไม่ใช้งบประมาณ	ไม่ใช้งบประมาณ	รับโอน (ย้าย) เมื่อ - ๙ ม.ค. ๖๖ - ๑๘ เม.ย. ๖๖

ประเด็น นโยบาย	(๑) โครงการ/กิจกรรม	(๒) ผลการดำเนินงาน	(๓) งบประมาณ		(๔) ระยะเวลา ในการดำเนินการ
			ที่จัดสรร	ที่ใช้จริง	
๓. การพัฒนาบุคลากร	๑. การเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ศักยภาพและทักษะการทำงานที่เหมาะสม	จัดส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรม หรือ มอบหมายให้บุคลากรเข้าร่วมประชุมออนไลน์	ไม่ใช้งบประมาณ	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ต.ค. ๖๕ – ๓๐ ก.ย. ๖๖
	๒. กำหนดเส้นทางการพัฒนาบุคลากร เพื่อเป็นกรอบในการพัฒนาบุคลากรแต่ละตำแหน่ง	มีการพิจารณาส่งบุคลากรเข้าร่วมอบรมตามสายงานความก้าวหน้า	๑๐๐,๐๐๐	๓๘,๕๑๑.๖๐.-	๑ ต.ค. ๖๕ – ๓๐ ก.ย. ๖๖
	๓. ประชาสัมพันธ์และเผยแพร่แนวทางการพัฒนาความก้าวหน้าในสายงานนำ ตำแหน่งให้บุคลากรทราบ	หน่วยงาน มีการประชาสัมพันธ์เส้นทางความก้าวหน้าในสายงานตำแหน่ง ให้บุคลากรทราบ	ไม่ใช้งบประมาณ	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ต.ค. ๖๕ – ๓๐ ก.ย. ๖๖
๔. การพัฒนาคุณภาพชีวิต	๑. จัดให้มีการพัฒนาคุณภาพที่ดีแก่บุคลากรในด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน	- มีการจัดวัสดุอุปกรณ์ขั้นพื้นฐานในการปฏิบัติงานอย่างครบถ้วน	๒๒๐,๐๐๐.	๑๘๔,๑๔๙.	๑ ต.ค. ๖๕ – ๓๐ ก.ย. ๖๖
๕. การประเมินผล การปฏิบัติงาน	๑. กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลพนักงานครูและพนักงานจ้างประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖	- ประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู และพนักงานจ้าง ประจำปีงบประมาณพ.ศ. ๒๕๖๖ - มีการจัดทำแบบประเมินผลการปฏิบัติงานปีละ ๒ ครั้ง และเปิดโอกาสให้ผู้ถูกประเมินชี้แจง	ไม่ใช้งบประมาณ	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ต.ค. ๖๕ – ๓๐ ก.ย. ๖๖

ประเด็น นโยบาย	(๑) โครงการ/กิจกรรม	(๒) ผลการดำเนินงาน	(๓) งบประมาณ		(๔) ระยะเวลา ในการด าเนินการ
			ที่จัดสรร	ที่ใช้จริง	
๖. ส่งเสริม จริยธรรมและ คุณธรรมใน องค์กร	๑. โครงการฝึกอบรมการส่งเสริม คุณธรรมจริยธรรมบุคลากรองค์การ บริหารส่วนตำบลห้วยปูลิง เพื่อ เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรสุจริต	มีการดำเนินโครงการฝึกอบรมการส่งเสริม คุณธรรมจริยธรรมบุคลากรองค์การบริหารส่วน ตำบลห้วยปูลิง เพื่อเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร สุจริต จำนวน ๑ ครั้ง - มีผู้เข้าร่วมโครงการฝึกอบรมฯ จำนวน ๓๐ คน - ผู้เข้าร่วมโครงการฝึกอบรมฯ ร้อยละ ๙๐ มี ความรู้ความเข้าใจหลักคุณธรรมจริยธรรม สามารถนำไปปรับใช้ในชีวิตประจำวันและการ ปฏิบัติงานได้	๑๐,๐๐๐.-	๔,๙๒๐.-	๒๑ มี.ค. ๖๖

ข้อมูลสถิติอัตรากำลัง จำแนกตามประเภทตำแหน่ง (ข้อมูล ณ วันที่ ๑๗ ตุลาคม ๒๕๖๖)

ประเภทตำแหน่ง	จำนวนบุคลากร (คน)
บริหารท้องถิ่น	๑
อำนวยการท้องถิ่น	๓
วิชาการ	๔
ทั่วไป	๒
พนักงานจ้าง	๑๕
รวม	๒๕

ข้อมูลสถิติจำนวนผู้เข้ารับการฝึกอบรมหรือพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยปูลิง ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖ (๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖)

โครงการ/กิจกรรม	จำนวนผู้เข้ารับการฝึกอบรม (คน)
๑. บุคลากรเข้าร่วมอบรมตามสายงาน ความก้าวหน้า	๑
๒. บุคลากรเข้ารับการฝึกอบรม หรือมอบหมายให้บุคลากร เข้าร่วมประชุมออนไลน์ เพื่อการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถศักยภาพและทักษะการทำงานที่เหมาะสม	๑๕
๓. โครงการฝึกอบรมการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยปูลิงเพื่อเสริมสร้าง วัฒนธรรมองค์กรสุจริต เมื่อวันที่ ๒๑ มีนาคม ๒๕๖๖ ณ องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยปูลิง	๒

ปัญหาและอุปสรรค

๑. จากประเด็นนโยบายการสรรหา บรรจุและแต่งตั้ง องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยปูลิงมีการดำเนินการสรรหาบุคลากรมาทดแทนตำแหน่งที่ว่างตามกรอบอัตรากำลัง โดยการขอใช้บัญชีให้ กสธ. แต่ยังไม่ผู้มีมาตรงตำแหน่งที่ว่างเนื่องจากเป็นตำแหน่งที่หมดบัญชีไปแล้วจึงต้องรอให้มีการดำเนินการสอบในปี ๒๕๖๗ ต่อไป

ข้อเสนอแนะ

๑. ควรดำเนินการสรรหาบุคลากรมาทดแทนตำแหน่งที่ว่างตามกรอบอัตรากำลัง โดยการขอใช้บัญชีให้ กสธ. ดำเนินการแทน

๒. เพื่อให้การพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยปูลิงเป็นไปอย่างต่อเนื่องและเหมาะสมกับสถานการณ์ปัจจุบัน ควรให้บุคลากรในหน่วยงานเข้ารับการอบรมจากหน่วยงานหรือสถาบันที่จัดฝึกอบรม เช่น การอบรมผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ (e-learning) ของหน่วยงานหรือสถาบันที่จัดฝึกอบรม