รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕
จังหวัดแม่ฮ่องสอน
ระหว่างวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๔ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๕



กลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล
สำนักงานจังหวัดแม่ฮ่องสอน
โทร/โทรสาร ๐ ๕๓๖๑ ๒๗๘๗, ๐๕๓๖๑ ๒๗๘๘

คำนำ

เอกสารรายงานผลการดำเนินงานบริหารทรัพยากรบุคคล ได้จัดทำขึ้นเพื่อสรุปผลการดำเนินงานเกี่ยวกับการบริหารงานทรัพยากรบุคคล ภายใต้โครงการและขอบข่ายตามภารกิจของกลุ่มงานในรอบปีงบประมาณที่ผ่านมา (๑ ตุลาคม ๒๕๖๔ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๕)

จังหวัดแม่ฮ่องสอน หวังเป็นอย่างยิ่งว่า เอกสารรายงานผลการดำเนินงานบริหารทรัพยากรบุคคลเล่มนี้ จะเป็นประโยชน์ต่อหน่วยงาน ตลอดจนผู้ที่สนใจ จึงขอขอบคุณผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกท่านที่มีส่วนร่วมในการให้ข้อมูลสำหรับการจัดทำรายงานผลการดำเนินงานบริหารทรัพยากรบุคคลเล่มนี้สำเร็จด้วยดี

กลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล
สำนักงานจังหวัดแม่ฮ่องสอน
ข้อมูล ณ เดือน ตุลาคม ๒๕๖๕

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

๑. ผลการดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล

ประเด็นตามนโยบาย การบริหารทรัพยากรบุคคล	ผลการดำเนินงาน		ผลการดำนินงานตามนโยบายหรือแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
	มี	ไม่มี	
๑. การสรรหา คัดเลือก การบรรจุแต่งตั้ง การพัฒนา การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง การโอนย้าย และกิจกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลอื่น ๆ มีความถูกต้องและทันเวลา	✓		**การจัดทำแผนอัตรากำลังที่สอดคล้องต่อภารกิจ** จังหวัดแม่ฮ่องสอน โดยส่วนราชการภายในจังหวัดมีการจัดทำแผนอัตรากำลังของหน่วยงานที่สอดคล้องตามโครงสร้างและภารกิจของหน่วยงาน ดังนี้ ๑. มีการวิเคราะห์ข้อมูลที่เกี่ยวข้อง โดยทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์ของหน่วยงาน ประเมินขีดความสามารถและอัตรากำลังคนในหน่วยงานที่มีในปัจจุบัน และวิเคราะห์ปัจจัย ที่มีผลกระทบต่อความต้องการกำลังคนของหน่วยงานทั้งปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอก เช่น โครงสร้างประชากร แนวโน้มสภาวะเศรษฐกิจ วิเคราะห์ ความต้องการกำลังคนในอนาคต ๒. การนำแผนไปปฏิบัติ โดยผู้บริหารมีการสนับสนุนทางด้านงบประมาณและทรัพยากรอย่างเพียงพอ รวมทั้งกำหนดนโยบายขององค์กรและนโยบายในการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ชัดเจน ๓. การติดตามและการประเมินผลและปรับปรุงแผนอัตรากำลัง โดยส่วนราชการมีการทบทวนผลการดำเนินงาน ทบทวนข้อมูลกำลังคนที่มีและความต้องการในอนาคต ทบทวนว่ามีการเปลี่ยนแปลงใดที่ส่งผลกระทบต่อแผนอัตรากำลังคนหรือไม่ เพื่อนำไปสู่การปรับแผน รวมทั้งพัฒนาฐานข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีความถูกต้องพร้อมที่จะนำไปใช้ประโยชน์อยู่เสมอ **การสรรหาบุคลากรให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงหรือการสูญเสียกำลังคน** จังหวัดแม่ฮ่องสอน โดยส่วนราชการภายในจังหวัดได้ดำเนินการสรรหาบุคลากรให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงหรือการสูญเสียกำลังคน (การโยกย้าย ลาออก เกษียณอายุราชการ) โดยมีแนวทางการสรรหา เช่น การรับสมัครคัดเลือกเพื่อบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการและรับสมัครบุคคลเพื่อเลือกสรรเป็นพนักงานราชการทั่วไป แต่งตั้งคณะกรรมการในการสรรหาและเลือกสรร เพื่อให้เลือกสรรผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ เป็นคนดีสอดคล้องตามภารกิจของหน่วยงาน และระบบการพิจารณาบุคคลเพื่อแต่งตั้ง (เลื่อน) ให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น/ การพิจารณาแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นในตำแหน่งต่าง ๆ จะยึดถือความรู้ ความสามารถและประโยชน์สูงสุดที่หน่วยงานจะได้รับ และเป็นไปตามระเบียบ กฎหมาย และหลักเกณฑ์ที่สำนักงาน ก.พ. และ อ.ก.พ. กระทรวงกำหนด

ประเด็นตามนโยบาย การบริหารทรัพยากรบุคคล	ผลการดำเนินงาน		ผลการดำนินงานตามนโยบายหรือแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
	มี	ไม่มี	
			การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร จังหวัดแม่ฮ่องสอน ได้แต่งตั้งคณะทำงานจัดทำแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของจังหวัดแม่ฮ่องสอน (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) เพื่อให้ส่วนราชการมีนโยบายและระบบการบริหารจัดการด้านบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ ตอบสนองต่อยุทธศาสตร์ และสร้างแรงจูงใจ มีความคล่องตัวและมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ มีการสร้างนวัตกรรม การทำงานที่ดีก่อเกิดความร่วมมือ มีระบบการพัฒนาบุคลากร ให้ก้าวทันเทคโนโลยี มีทักษะในการแก้ไขปัญหา มีความรอบรู้และมีจริยธรรม เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงภาระหน้าที่และลักษณะงาน มีความคิดริเริ่มที่จะนำไปสู่การสร้างนวัตกรรมและความเป็นผู้ประกอบการสาธารณะ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีสมรรถนะสูง โดยเน้นการบริการที่ประชาชนเป็นศูนย์กลาง โดยมีแนวทางในการพัฒนาบุคลากร ดังนี้ ๑. สนับสนุนให้บุคลากรเข้ารับการอบรม สัมมนา ศึกษากับหน่วยงานต้นสังกัดที่เกี่ยวข้องกับภารกิจที่ต้องนำความรู้และทักษะสมัยใหม่มาปฏิบัติราชการ เปิดโอกาสให้บุคลากรได้แสวงหาความรู้ ศึกษาต่อให้สูงขึ้น เพื่อให้บุคลากรมีความรู้เพิ่มเติม และนำมาปฏิบัติงานในจังหวัด รวมทั้ง สั่งสมความชำนาญเพื่อเตรียมความพร้อมให้ตนเองมีความก้าวหน้า ๒. พัฒนาบุคลากรในหลักสูตรที่มีความจำเป็นต่อการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์จังหวัดที่เป็นช่องว่างจากต้นสังกัด โดยได้มีการสำรวจความต้องการในการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพบุคลากรของจังหวัดแม่ฮ่องสอน ซึ่งจังหวัดได้นำผลการสำรวจดังกล่าว มาดำเนินการจัดอบรมหลักสูตรต่าง ๆ เพื่อพัฒนาบุคลากรดังกล่าว รวมทั้งส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาทักษะด้านการใช้เทคโนโลยีในการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น
๒. ความโปร่งใสในทุกกระบวนการของการบริหารทรัพยากรบุคคล	✓		จังหวัดแม่ฮ่องสอนกำหนดมาตรการส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรม ดังนี้ ๑. การประกาศเจตนารมณ์ “สุจริต โปร่งใส แม่ฮ่องสอนใสสะอาด ๒๕๖๖” และ “งดรับ งดให้” ของขวัญ ของกำนัลทุกชนิดจากการปฏิบัติหน้าที่ (No Gift Policy) ๒. จัดทำแผนปฏิบัติการขับเคลื่อนระดับจังหวัดประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ภายใต้แผนการดำเนินงานของคณะกรรมการผลักดันการดำเนินงานตามแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ ประเด็นการต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ จังหวัดแม่ฮ่องสอน ๓. กำหนดมาตรการป้องกันการรับสินบนของส่วนราชการจังหวัดแม่ฮ่องสอน ๔. กำหนดมาตรการป้องกันและผลประโยชน์ทับซ้อนภายในหน่วยงาน

ประเด็นตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล	ผลการดำเนินงาน		ผลการดำนินงานตามนโยบายหรือแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
	มี	ไม่มี	
			๕. มาตรการการส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมอื่น ๆ เช่น การสนับสนุนให้ร่วมกิจกรรมทางศาสนา กิจกรรมตักบาตร การส่งเสริมให้มีการฝึกปฏิบัติธรรม เพื่อกล่อมเกลาจิตใจให้ข้าราชการมีสำนึกที่ดี และการปลุกจิตสำนึกที่ดีและผู้บังคับบัญชาเน้นย้ำมาตรการดังกล่าวในการประชุมประจำเดือนทุกเดือน จังหวัดแม่ฮ่องสอนได้เสริมสร้างธรรมาภิบาล ดังนี้ ๑. มีมาตรฐานการทำงานของบุคลากร โดยมีคู่มือและมาตรฐานการปฏิบัติงานในแต่ละกระบวนงาน ๒. กระบวนงานมีการควบคุมและบริหารความเสี่ยงจากการปฏิบัติงาน โดยการควบคุมภายในของหน่วยงานและการควบคุมภายในของจังหวัด ๓. การปฏิบัติโดยองค์กรภายในและภายนอก เช่น การตรวจสอบความโปร่งใสในการดำเนินโครงการของภาครัฐโดยคณะกรรมการธรรมาภิบาลจังหวัด หน่วยตรวจสอบภายใน ๔. มีกระบวนการรับเรื่องร้องเรียนที่เป็นระบบผ่านศูนย์ดำรงธรรมจังหวัดแม่ฮ่องสอนและศูนย์ดำรงธรรมอำเภอมีช่องทางการรับเรื่องร้องเรียนที่หลากหลาย สามารถตอบสนองความต้องการของผู้ใช้บริการในพื้นที่จังหวัดแม่ฮ่องสอน โดยมีช่องทางการรับเรื่องร้องเรียนผ่านช่องทางต่าง ๆ ของจังหวัด ได้แก่ ร้องเรียนด้วยตนเอง ณ ศูนย์ดำรงธรรมจังหวัดแม่ฮ่องสอน ศาลากลางจังหวัดแม่ฮ่องสอน และศูนย์ดำรงธรรมอำเภอ ณ ที่ว่าการอำเภอทุกอำเภอ ช่องทางตู้รับเรื่องร้องเรียน/ร้องทุกข์ ของส่วนราชการ กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทุกแห่ง หรือสามารถร้องเรียนเป็นหนังสือโดยตรงไปยังผู้ว่าราชการจังหวัด แม่ฮ่องสอนหรือหัวหน้าส่วนราชการที่รับผิดชอบ นอกจากนี้ ยังสามารถใช้บริการผ่านหมายเลขโทรศัพท์สายด่วน ๑๕๖๗ ตลอด ๒๔ ชั่วโมง หรือร้องเรียนผ่านช่องทางออนไลน์ เช่น Application Line ,Page facebook “ศูนย์ดำรงธรรมจังหวัดแม่ฮ่องสอน” โดยมีเจ้าหน้าที่ติดตามและโต้ตอบข้อความในกรณีที่มีผู้ใช้บริการ ตลอด ๒๔ ชั่วโมง นอกจากนี้ เพื่อเป็นการอำนวยความสะดวกแก่ผู้ใช้บริการในพื้นที่ห่างไกล ศูนย์ดำรงธรรมจังหวัดแม่ฮ่องสอนโครงการออกหน่วยบริการศูนย์ดำรงธรรมจังหวัดเคลื่อนที่โดยบูรณาการร่วมกับโครงการของส่วนราชการต่าง ๆ ในพื้นที่จังหวัดแม่ฮ่องสอน เพื่อรับทราบปัญหาและรับเรื่องร้องเรียนจากประชาชน เพื่อให้เกิดความโปร่งใส ซึ่งจะเป็นการป้องกันปัญหาการร้องเรียนเรื่องเดิมเกิดขึ้นซ้ำในพื้นที่อื่น ๆ ๕. การนำเครือข่ายมาใช้สนับสนุนปฏิบัติงาน เช่น คณะกรรมการธรรมภิบาลจังหวัด (กธจ.), คณะกรรมการจริยธรรมจังหวัดมีการจัดทำคำสั่งมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่ตามสายงาน และโครงสร้างขององค์กร

ประเด็นตามนโยบาย การบริหารทรัพยากรบุคคล	ผลการดำเนินงาน		ผลการดำนินงานตามนโยบายหรือแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
	มี	ไม่มี	
๓. สนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้และการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง การส่งเสริมให้มีการแบ่งปันแลกเปลี่ยนข้อมูลและความรู้ เพื่อพัฒนาผู้ปฏิบัติงานให้มีทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการบรรลุภารกิจและเป้าหมายของจังหวัด	✓		๑. สนับสนุนให้บุคลากรเข้ารับการอบรม สัมมนา ศึกษากับหน่วยงานต้นสังกัดที่เกี่ยวข้องกับภารกิจที่ต้องนำความรู้และทักษะสมัยใหม่มาปฏิบัติราชการ เปิดโอกาสให้บุคลากรได้แสวงหาความรู้ ศึกษาต่อให้สูงขึ้น เพื่อให้บุคลากรมีความรู้เพิ่มเติม และนำมาปฏิบัติงานในจังหวัด รวมทั้ง สั่งสมความชำนาญเพื่อเตรียมความพร้อมให้ตนเองมีความก้าวหน้า ๒. พัฒนาบุคลากรในหลักสูตรที่มีความจำเป็นต่อการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์จังหวัดที่เป็นช่องว่างจากต้นสังกัด โดยได้มีการสำรวจความต้องการในการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพบุคลากรของจังหวัดแม่ฮ่องสอน ซึ่งจังหวัดได้นำผลการสำรวจดังกล่าวมาดำเนินการจัดอบรมหลักสูตรต่าง ๆ เพื่อพัฒนาบุคลากรดังกล่าว รวมทั้งส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาทักษะด้านการใช้เทคโนโลยีในการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น
๔. มีระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่เน้นประสิทธิภาพ ประสิทธิผล	✓		จังหวัดแม่ฮ่องสอนมีระบบการประเมินผลบุคลากรด้านการทำงานที่มีประสิทธิภาพ โปร่งใส ระบบการประเมินการปฏิบัติราชการที่ยุติธรรมและเปิดเผย โดยในการประเมินได้ประกาศหลักเกณฑ์การเลื่อนเงินเดือนและการจัดสรรเงินในแต่ละรอบการประเมินผลการปฏิบัติราชการอย่างเปิดเผย พร้อมทั้งให้มีการแต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองการประเมินผลการปฏิบัติราชการในระดับจังหวัดและระดับหน่วยงาน พิจารณากลั่นกรองผลการประเมินการปฏิบัติราชการ โดยการกลั่นกรองผลการประเมินการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนส่วนราชการได้มีการประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานและสมรรถนะตามหลักเกณฑ์การประเมิน และได้แจ้งผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการให้ข้าราชการผู้รับการประเมินได้รับทราบ นอกจากนี้ ผู้ว่าราชการได้จัดสรรเงินเพิ่มเติมให้กับส่วนราชการและข้าราชการที่มีผลการปฏิบัติงานดีเด่น ทุ่มเท อุทิศเวลาให้กับราชการรับผิดชอบการขับเคลื่อนนโยบายสำคัญของรัฐบาลหรือจังหวัด เพื่อสร้างแรงจูงใจและเป็นขวัญกำลังใจให้กับส่วนราชการและข้าราชการที่ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมาย
๕. ส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างฝ่ายบริหารกับข้าราชการและบุคลากรผู้ปฏิบัติงานให้มีความพร้อมที่จะขับเคลื่อนองค์กรให้พัฒนาไปสู่เป้าหมาย และวิสัยทัศน์การพัฒนา	✓		หน่วยงานมีการส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างฝ่ายบริหารกับบุคลากรผู้ปฏิบัติงาน และระหว่างผู้ปฏิบัติงานด้วยกันเอง เช่น การประชุมประจำเดือน การประชุมกลุ่มย่อยการรับประทานอาหารร่วมกัน สภากาแฟ การจัดกิจกรรมประเพณีต่าง ๆ การปฐมนิเทศบุคลากรใหม่ กิจกรรมพัฒนาองค์กร กิจกรรมนันทนาการในช่วงเลิกงาน เป็นต้น

ประเด็นตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล	ผลการดำเนินงาน		ผลการดำนินงานตามนโยบายหรือแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
	มี	ไม่มี	
๖. ให้บุคลากรได้รับค่าตอบแทน และสวัสดิการที่เป็นธรรม เหมาะสมตามที่ระเบียบกฎหมายกำหนด	✓		๑. กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนของส่วนราชการบริหารส่วนภูมิภาคจังหวัดแม่ฮ่องสอน ซึ่งได้กำหนดกลุ่มตามผลคะแนนเป็น ๕ ระดับ คือ ดีเด่น ดีมาก ดี พอใช้ และต้องปรับปรุง ในแต่ละรอบการประเมิน แบ่งกลุ่มคะแนนผลการประเมินมี ๕ ระดับ โดยคะแนนต่ำสุดของระดับพอใช้ ต้องไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐ ๑.ระดับดีเด่น ๙๐-๑๐๐ คะแนน ๒.ระดับดีมาก ๘๐-๘๙.๙๙ คะแนน ๓.ระดับดี ๗๐-๗๙.๙๙ คะแนน ๔.ระดับพอใช้ ๖๐-๖๙.๙๙ คะแนน ๕.ระดับต้องปรับปรุง มีช่วงคะแนนต่ำกว่า ๖๐ คะแนน จังหวัดแม่ฮ่องสอน มีการสร้างสภาพแวดล้อมระบบวิธีการทำงาน และบรรยากาศในการทำงานที่ดี จัดสวัสดิการและสิ่งอำนวยความสะดวก เพื่อสนับสนุนให้ผู้ปฏิบัติงานทำงานได้เต็มศักยภาพและสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และสร้างสภาพแวดล้อมในการทำงานเพื่อให้การปฏิบัติงานโดยเฉพาะการให้บริการมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ดังนี้ ๑. สภาพแวดล้อมทางกายภาพ ๑) ด้านสุขภาพอนามัย เช่น มีตรวจสุขภาพประจำปี การบริการทางการแพทย์การตรวจหามะเร็ง บริการฉีดวัคซีนป้องกันโรคไข้หวัดใหญ่ ๒) ด้านความปลอดภัย บุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่ในส่วนที่มีความเสี่ยงภัย ต้องจัดเตรียมการป้องกัน เช่น เจ้าหน้าที่ของโรงพยาบาลที่ปฏิบัติงานในการให้บริการที่มีความเสี่ยงต่อความปลอดภัยในด้านต่าง ๆ จะมีเครื่องมือป้องกันที่เหมาะสมและได้มาตรฐานเกี่ยวกับการปฏิบัติงานนั้น ๆ เช่น เจ้าหน้าที่ในห้องเอกซเรย์ ห้องปฏิบัติการทางเทคนิคการแพทย์ ต้องแต่งกายตามข้อกำหนดเฉพาะ การให้บริการผู้ที่เป็นโรคติดต่อ หรือติดเชื้อร้ายแรง จะมีห้องปลอดโรค และเครื่องป้องกันสำหรับเจ้าหน้าที่ เจ้าหน้าที่ตำรวจต้องแต่งกายด้วยชุดเกาะป้องกันกรณีปฏิบัติหน้าที่สลายการชุมนุม หรือการปะทะกับผู้ร้าย เจ้าหน้าที่ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยสวมชุดป้องกันอันตรายในกรณีปฏิบัติหน้าที่ช่วยเหลือผู้ประสบอัคคีภัย เป็นต้น ๓) ปรับปรุงสถานที่ทำงาน เช่น การทำกิจกรรม ๕ ส. การปรับปรุงภูมิทัศน์บริเวณสถานที่ทำงาน การทำความสะอาดสถานที่สำคัญๆ ของจังหวัดแม่ฮ่องสอน เช่น ศาลากลางจังหวัด การจัดอุปกรณ์ให้เพียงพอสำหรับการปฏิบัติงาน มุมกาแฟสำหรับเจ้าหน้าที่และผู้มาใช้บริการการจัดให้มีมุมอ่านหนังสือ มุมพักผ่อน เป็นต้น

ประเด็นตามนโยบาย การบริหารทรัพยากรบุคคล	ผลการดำเนินงาน		ผลการดำนินงานตามนโยบายหรือแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
	มี	ไม่มี	
			๔) นำเทคโนโลยีเพื่อช่วยอำนวยความสะดวกภายในองค์การ เช่น การประชุมผ่านระบบ Video Conference และมีการจัดสรรทรัพยากรสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงานให้กับบุคลากรอย่างครบครัน เช่น เครื่องคอมพิวเตอร์ตั้งโต๊ะ เครื่องคอมพิวเตอร์โน้ตบุ๊ค เครื่องพิมพ์ขาวดำและสี เครื่องถ่ายเอกสาร วัสดุสำนักงานต่าง ๆ ๒. สภาพแวดล้อมสร้างแรงจูงใจ ๑)การมอบอำนาจเพื่อให้เกิดความคล่องตัวในการปฏิบัติงาน มีการมอบอำนาจและขอบเขตหน้าที่ที่ชัดเจน เพื่อแก้ปัญหาได้อย่างทันท่วงที โดยมอบอำนาจการปฏิบัติราชการจากผู้ว่าราชการจังหวัดไปยังหัวหน้าส่วนราชการ และนายอำเภอเพื่อให้การปฏิบัติราชการเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ๒) การทำงานมีจริยธรรมและตรวจสอบได้ มีมาตรฐานการทำงานของบุคลากร มีการสร้างทัศนคติที่ดีต่อกระบวนการบริหารจัดการ และกระบวนการทำงานมีจริยธรรมตรวจสอบได้ โดยมีคู่มือและมาตรฐานการปฏิบัติงานในแต่ละกระบวนงาน และแต่ละกระบวนงานมีการควบคุมและบริหารความเสี่ยงจากการปฏิบัติงาน โดยการควบคุมภายในของหน่วยงานในจังหวัด รวมทั้ง ยังตรวจสอบการปฏิบัติโดยองค์กรภายในและภายนอก เช่น การตรวจสอบความโปร่งใสในการดำเนินโครงการของภาครัฐ โดยคณะกรรมการธรรมาภิบาลจังหวัด หน่วยตรวจสอบภายในและการรับเรื่องร้องเรียนการทุจริต โดยมีระบบการคุ้มครองผู้ร้องโดยกำหนดเป็นชั้นความลับ ของทางราชการ ซึ่งในปีที่ผ่านมายังไม่มีการร้องเรียนการทุจริตของเจ้าหน้าที่รัฐ ๓) การทำงานเป็นทีม หน่วยงานมีการส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างฝ่ายบริหารกับบุคลากรผู้ปฏิบัติงาน และระหว่างผู้ปฏิบัติงานด้วยกันเอง เช่น การประชุมประจำเดือน การประชุมกลุ่มย่อย การรับประทานอาหารร่วมกัน สภากาแฟ การจัดกิจกรรมประเพณีต่าง ๆ การปฐมนิเทศบุคลากรใหม่ กิจกรรมพัฒนาองค์กร กิจกรรมนันทนาการในช่วงเลิกงาน เป็นต้น
๗. ส่งเสริมให้บุคลากรประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี มีคุณธรรม จริยธรรม และยึดหลักธรรมาภิบาลในการปฏิบัติงาน	✓		๑. การจัดกิจกรรมวันข้าราชการพลเรือน เพื่อยกย่องเชิดชูเกียรติข้าราชการพลเรือนดีเด่น เมื่อวันที่ ๒๔ เมษายน ๒๕๖๖ ณ ห้องประชุมสวนหมอกคำรีสอร์ท ๒. การยกย่องเชิดชูเกียรติบุคลากรที่เป็นผู้มีจริยธรรมดีเด่น ประจำปี ๒๕๖๕ สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย

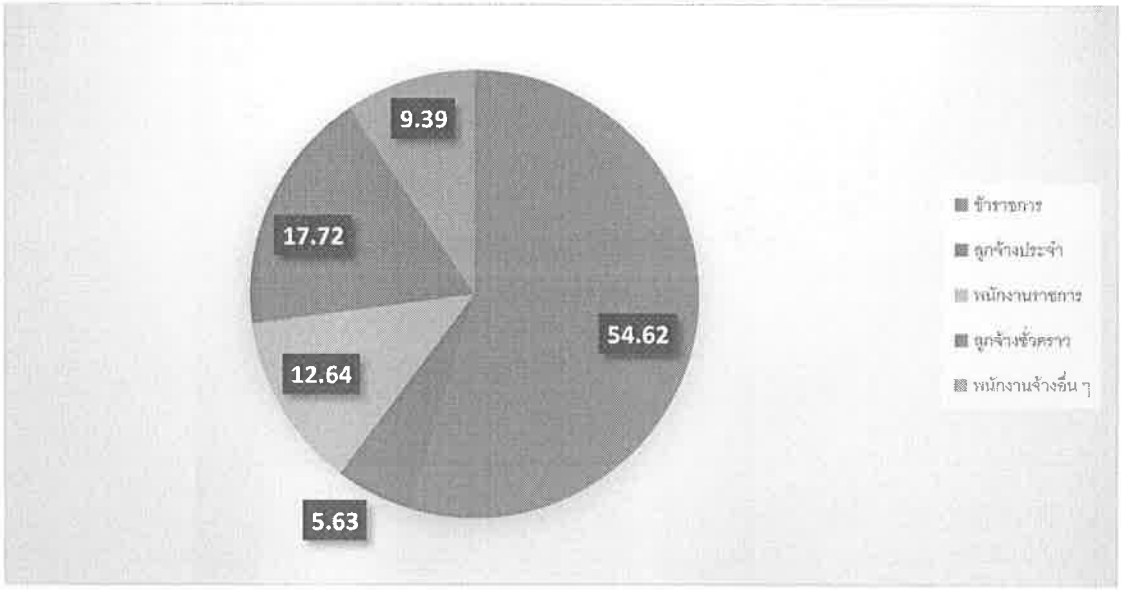
๒. สรุปข้อมูลสถิติด้านทรัพยากรบุคคล

๒.๑ อัตรากำลังคนของจังหวัดแม่ฮ่องสอน

จังหวัดแม่ฮ่องสอน มีบุคลากรซึ่งปฏิบัติราชการในหน่วยงานราชการสังกัดราชการบริหารส่วนภูมิภาค จำนวนทั้งสิ้น ๓,๖๒๓ คน โดยจำแนกตามประเภท ได้แก่ ข้าราชการ ๑,๙๗๙ คน คิดเป็นร้อยละ ๕๔.๖๒ ลูกจ้างประจำ ๒๐๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๕.๖๓ พนักงานราชการ ๔๕๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๒.๖๔ ลูกจ้างชั่วคราว ๖๔๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๗.๗๒ พนักงานจ้างอื่น ๆ ๓๔๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๙.๓๙ โดยมีรายละเอียด ดังต่อไปนี้

ประเภท	๒๕๖๔ (คน)	ร้อยละ
๑. ข้าราชการ	๑,๙๗๙	๕๔.๖๒
๒. ลูกจ้างประจำ	๒๐๔	๕.๖๓
๓. พนักงานราชการ	๔๕๘	๑๒.๖๔
๔. ลูกจ้างชั่วคราว	๖๔๒	๑๗.๗๒
๕. พนักงานจ้างอื่น ๆ	๓๔๐	๙.๓๙
ผลรวม	**๓,๖๒๓**	**๑๐๐**

แผนภาพแสดงข้อมูลกำลังคนของจังหวัดแม่ฮ่องสอน ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕



ข้อมูล ณ วันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๕

๒.๒ การแต่งตั้ง/โยกย้าย และการเลื่อนระดับข้าราชการ

จังหวัดแม่ฮ่องสอนได้รวบรวมข้อมูลการแต่งตั้ง/โยกย้าย และการเลื่อนระดับข้าราชการ ข้อมูล ณ วันที่ ๑๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖ โดยมีรายละเอียด ดังนี้

ลำดับ	รายการ	จำนวน (คน)
๑	ย้ายออก	๒๘
๒	ย้ายเข้า	๑๔
๓	เลื่อนระดับ	๔
๕	ย้ายภายในจังหวัด	๔
	รวม	**๕๐**

๒.๓ การบริหารผลการปฏิบัติงานและค่าตอบแทน

จังหวัดแม่ฮ่องสอนมีระบบการประเมินผลบุคลากรด้านการทำงานที่มีประสิทธิภาพ โปร่งใส ระบบการประเมินการปฏิบัติราชการที่ยุติธรรมและเปิดเผย โดยในการประเมินได้ประกาศหลักเกณฑ์การเลื่อนเงินเดือนและการจัดสรรเงินในแต่ละรอบการประเมินผลการปฏิบัติราชการอย่างเปิดเผย พร้อมทั้งให้มีการแต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองการประเมินผลการปฏิบัติราชการในระดับจังหวัด และระดับหน่วยงานพิจารณากลั่นกรองผลการประเมินการปฏิบัติราชการ โดยการกลั่นกรองผลการประเมินการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือน ส่วนราชการได้มีการประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานและสมรรถนะตามหลักเกณฑ์การประเมินและได้แจ้งผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการให้ข้าราชการผู้รับการประเมินได้รับทราบ นอกจากนี้ ผู้ว่าราชการได้จัดสรรเงินเพิ่มเติมให้กับส่วนราชการและข้าราชการที่มีผลการปฏิบัติงานดีเด่น ทุ่มเท อุทิศเวลาให้กับราชการ รับผิดชอบการขับเคลื่อนนโยบายสำคัญของรัฐบาลหรือจังหวัด เพื่อสร้างแรงจูงใจและเป็นขวัญกำลังใจให้กับส่วนราชการและข้าราชการที่ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมาย โดยกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนของส่วนราชการบริหารส่วนภูมิภาคจังหวัดแม่ฮ่องสอน ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

รอบการประเมินที่ ๑/๒๕๖๕ (ระหว่างวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๔ ถึงวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๕) ตามหนังสือจังหวัดแม่ฮ่องสอน ด่วนที่สุด ที่ มส ๐๐๑๗.๕/ว ๑๐๔๐ ลงวันที่ ๒๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๕ ได้แจ้งประกาศจังหวัดแม่ฮ่องสอน ฉบับลงวันที่ ๒๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๕ เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนของส่วนราชการบริหารส่วนภูมิภาคจังหวัดแม่ฮ่องสอน ซึ่งได้กำหนดกลุ่มตามผลคะแนนเป็น ๕ ระดับ คือ ดีเด่น ดีมาก ดี พอใช้ และต้องปรับปรุง ในแต่ละรอบการประเมินแบ่งกลุ่มคะแนนผลการประเมินมี ๕ ระดับ โดยคะแนนต่ำสุดของระดับพอใช้ ต้องไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐

๑.ระดับดีเด่น	๙๐-๑๐๐ คะแนน
๒.ระดับดีมาก	๘๐-๘๙.๙๙ คะแนน
๓.ระดับดี	๗๐-๗๙.๙๙ คะแนน
๔.ระดับพอใช้	๖๐-๖๙.๙๙ คะแนน
๕.ระดับต้องปรับปรุง	มีช่วงคะแนนต่ำกว่า ๖๐ คะแนน

รอบการประเมินที่ ๒/๒๕๖๕ (ระหว่างวันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๕ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๕) ตามหนังสือจังหวัดแม่ฮ่องสอน ด่วนที่สุด ที่ มส ๐๐๑๗.๕/ว ๔๐๓๘ ลงวันที่ ๒๒ สิงหาคม ๒๕๖๕ ได้แจ้งประกาศจังหวัดแม่ฮ่องสอน ลงวันที่ ๒๒ สิงหาคม ๒๕๖๕ เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนของส่วนราชการบริหารส่วนภูมิภาคจังหวัดแม่ฮ่องสอน ซึ่งได้กำหนดกลุ่มตามผลคะแนนเป็น ๕ ระดับ คือ ดีเด่น ดีมาก ดี พอใช้ และต้องปรับปรุง ในแต่ละรอบการประเมิน แบ่งกลุ่มคะแนนผลการประเมินมี ๕ ระดับ โดยคะแนนต่ำสุดของระดับพอใช้ ต้องไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐

๑.ระดับดีเด่น	๙๐-๑๐๐ คะแนน
๒.ระดับดีมาก	๘๐-๘๙.๙๙ คะแนน
๓.ระดับดี	๗๐-๗๙.๙๙คะแนน
๔.ระดับพอใช้	๖๐-๖๙.๙๙คะแนน
๕.ระดับต้องปรับปรุง	มีช่วงคะแนนต่ำกว่า ๖๐ คะแนน

๒.๔ การส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรในสังกัดมีความก้าวหน้าสายอาชีพ

เส้นทางความก้าวหน้าในการปฏิบัติราชการที่จะไปสู่ตำแหน่งที่สำคัญเป็นตำแหน่งเป้าหมายของส่วนราชการ โดยการกำหนดและแสดงให้เห็นถึงเส้นทางการสั่งสมประสบการณ์และผลงานในแต่ละตำแหน่งที่ครองมาก่อนการเลื่อนไปดำรงตำแหน่งเป้าหมาย ทั้งจากระดับล่างสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น หรือตำแหน่งในระนาบเดียวกัน โดยการพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากรทั้งด้านความรู้ ความสามารถ ทักษะ และทัศนคติ เพื่อเพิ่มประสบการณ์ และมีความพร้อมที่จะก้าวหน้าตามสายอาชีพ รวมถึงสนับสนุนให้บุคลากรที่มีความประสงค์จะขอย้ายจากสายงานเดิม เพื่อไปปฏิบัติในสายงานใหม่ตามความเหมาะสม หรือตามทักษะความสามารถ เพื่อความก้าวหน้าตามสายอาชีพ โดยจังหวัดแม่ฮ่องสอนมีการส่งเสริมระบบการพิจารณาบุคคลเพื่อแต่งตั้ง (เลื่อน) ให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น/ การพิจารณาแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นในตำแหน่งต่าง ๆ จะยึดถือความรู้ ความสามารถและประโยชน์สูงสุดที่หน่วยงานจะได้รับ และเป็นไปตามระเบียบ กฎหมาย และหลักเกณฑ์ที่สำนักงาน ก.พ. และ อ.ก.พ. กระทรวงกำหนด

๒.๕ การพัฒนาบุคลากรของจังหวัดแม่ฮ่องสอน

จังหวัดแม่ฮ่องสอน ได้วางกรอบแนวทางการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของจังหวัด ให้มีความสอดคล้องกับแผนพัฒนาจังหวัดเพื่อ สามารถปฏิบัติราชการในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเป็นไปตามสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา โดยมีแนวทางในการพัฒนาบุคลากร ดังนี้

๑) สนับสนุนให้บุคลากรเข้าร่วมการสัมมนา การศึกษาอบรมหลักสูตรต่าง ๆ ที่หน่วยงานต้นสังกัดได้กำหนดจัดขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานที่ต้องนำความรู้และทักษะสมัยใหม่มาปฏิบัติ พร้อมทั้งเปิดโอกาสให้บุคลากรได้แสวงหาความรู้ในการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น เพื่อให้บุคลากรมีความรู้และสามารถนำมาปฏิบัติงานภายในหน่วยงานได้

๒) การส่งเสริมให้บุคลากรสามารถศึกษาเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้ตลอดอยู่เวลาด้วยการจัดการความรู้โดยการเรียนรู้ด้วยตนเอง e-learning โดยในรอบการประเมินที่ ๑/๒๕๖๕ มีจำนวนหลักสูตรที่ข้าราชการและบุคลากรเข้ารับการอบรมทั้งสิ้น จำนวน ๘๔ หลักสูตร รอบการประเมินที่ ๒/๒๕๖๕ มีจำนวนหลักสูตรที่ข้าราชการและบุคลากรเข้ารับการอบรมทั้งสิ้น จำนวน ๙๔ หลักสูตร

๓) มีการจัดทำคำสั่งมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่ตามสายงาน และโครงสร้างขององค์กรผู้บังคับบัญชาควบคุม กำกับ ดูแล และติดตามงาน เช่น การประชุมประจำเดือน เพื่อติดตามงานและรับฟังปัญหาอุปสรรคในการปฏิบัติงาน พร้อมทั้งชี้แนะแนวทางในการแก้ไขปัญหา ทั้งในรูปแบบเป็นทางการและไม่เป็นทางการ

๒.๖ การให้คุณให้โทษและการสร้างขวัญกำลังใจ

จังหวัดแม่ฮ่องสอนได้จัดกิจกรรมยกย่องชมเชยบุคลากรที่มีความประพฤติดี มีคุณธรรม จริยธรรม ปฏิบัติตนตามระเบียบแบบแผนของทางราชการ เพื่อเป็นแรงจูงใจในการประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ดังนี้

๑. การจัดกิจกรรมวันข้าราชการพลเรือน เพื่อยกย่องเชิดชูเกียรติข้าราชการพลเรือนดีเด่น

๒. การยกย่องเชิดชูเกียรติบุคลากรที่เป็นผู้มีจริยธรรมดีเด่น ประจำปี ๒๕๖๕ สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย

๓. ปัญหา/อุปสรรคในการบริหารทรัพยากรบุคคลของจังหวัดแม่ฮ่องสอน

๓.๑ การแต่งตั้ง (ย้าย) ข้าราชการระดับผู้บริหารบ่อยครั้ง ส่งผลให้นโยบายการทำงานของส่วนราชการขาดความต่อเนื่อง

๓.๒ ปัญหาการขาดแคลนกำลังคนในหน่วยงานภาครัฐ ซึ่งจังหวัดแม่ฮ่องสอนมีกรอบอัตราข้าราชการและข้าราชการที่ปฏิบัติงานจริงในหน่วยงานค้อนข้างจะมีตัวเลขที่ต่างกัน เนื่องจากข้าราชการที่ได้รับการบรรจุ หรือแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น ส่วนมากจะมีคำสั่งให้ไปช่วยราชการในจังหวัดอื่น หรือช่วยราชการในส่วนกลาง

๓.๓ การสับเปลี่ยนตำแหน่งของข้าราชการภายในหน่วยงานภาครัฐ ยังไม่มีความสอดคล้องกัน เนื่องจากข้าราชการบางรายที่มีหน้าที่รับผิดชอบในภารกิจหลัก หากสับเปลี่ยนตำแหน่งแล้วจะทำให้ไม่สามารถหาผู้มาปฏิบัติหน้าที่ทดแทนได้เลยทันที ซึ่งอาจจะส่งผลต่อภารกิจนั้น ๆ

๔. ข้อเสนอแนะและแนวทางการแก้ไขปัญหาของการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐ

๔.๑ การแก้ไขปัญหากรณีข้าราชการไปช่วยราชการในจังหวัดอื่น หรือช่วยราชการในส่วนกลาง ควรมีคำสั่งแต่งตั้ง (ย้าย) ข้าราชการรายนั้นให้ไปดำรงตำแหน่งทางสังกัดที่ไปช่วยราชการโดยทันที และเมื่อดำเนินการเรียบร้อยแล้ว ก็ควรมีคำสั่งบรรจุ หรือแต่งตั้ง (ย้าย) ข้าราชการใหม่มาทดแทนตำแหน่งที่ว่างลง

๔.๒ ควรมีการสร้างขวัญกำลังใจให้แก่เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานในพื้นที่ห่างไกล พื้นที่เสี่ยง หรือพื้นที่ในถิ่นทุรกันดาร

****