



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ กองการเจ้าหน้าที่ ฝ่ายส่งเสริมและพัฒนาบุคลากร โทร. ๐-๔๓๘๑-๖๗๙๑

ที่ กส.๕๑๐๒๙/๕๓๓ วันที่ ๗ เมษายน ๒๕๖๖

เรื่อง รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

เรียน นายองค์การบริหารส่วนจังหวัดกาฬสินธุ์

๑. เรื่องเดิม

ด้วยสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ ได้กำหนดการประเมินคุณธรรม และความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ การเปิดเผยข้อมูล สาธารณะของหน่วยงาน (Open Data Integrity and Transparency Assessment : OIT) ข้อ O๒๘ รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปี ให้หน่วยงานแสดงผลการบริหาร และ พัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ซึ่งมีข้อมูลรายละเอียดของการดำเนินการอย่างน้อย ประกอบด้วย ผลการดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะผลการวิเคราะห์การบริหาร และพัฒนาทรัพยากรบุคคล

๒. ข้อเท็จจริง

ได้รวบรวมผลการดำเนินการตามประกาศนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดกาฬสินธุ์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ดังนี้

๑. ด้านการสรรหา

๑.๑ การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี มีการกำหนดตำแหน่งใหม่

- เจ้าพนักงานธุรการ
- หัวหน้าฝ่ายพัฒนารายได้
- นักวิชาการจัดเก็บรายได้
- เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้
- นายช่างไฟฟ้า
- ผู้อำนวยการกองสาธารณสุข
- พยาบาลเทคนิค
- นักวิชาการสิ่งแวดล้อม
- นักวิชาการศึกษา
- นักวิชาการวัฒนธรรม
- ผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่
- นักทรัพยากรบุคคล
- หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมและพัฒนาบุคลากร
- หัวหน้าฝ่ายวินัยและส่งเสริมคุณธรรม
- นิติกร

๑.๒ การรับโอน (ย้าย)

- ข้าราชการสังกัดอื่น จำนวน ๔๗ ราย

๑.๓ การสรรหา...

๑.๓ การสรรหาและเลือกสรรพนักงานจ้าง

- ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า
- ผู้เชี่ยวชาญบริหารงานพิเศษงานบุคคล
- ผู้เชี่ยวชาญพิเศษ ด้านการคลัง
- ผู้ช่วยนักวิชาการสิ่งแวดล้อม
- คนงาน

องค์การบริหารส่วนจังหวัดกาฬสินธุ์ ให้ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดและข้าราชการครู เข้ารับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาความรู้ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งและงานที่ได้รับมอบหมายเป็นประจำอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

๓. ด้านการรักษาไว้

๓.๑ การได้รับสวัสดิการและค่าตอบแทนอื่น ๆ

- การจ่ายเงินประโยชน์ตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕
- การจ่ายเงินค่าตอบแทนให้แก่คณะกรรมการผู้รับผิดชอบการจัดซื้อจัดจ้างฯ

๓.๒ การประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อเลื่อนขั้นเงินเดือน/ค่าตอบแทน

- การประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อเลื่อนขั้นเงินเดือนตามหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการ

พนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดกาฬสินธุ์กำหนด

๔. ด้านการใช้ประโยชน์

๔.๑ การพิจารณาแต่งตั้งข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดและข้าราชการครู

ให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น

- แต่งตั้งผู้ประเมินผลงานที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ เพื่อให้มีหรือเลื่อน วิทยฐานะ

ครูชำนาญการพิเศษ

๔.๒ การมอบหมายงานให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรมไม่เลือกปฏิบัติ

- มีการมอบหมายงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรมรายละเอียดตาม

รายงานผลการดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดกาฬสินธุ์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

ข้อเสนอแนะเพื่อพิจารณา

เพื่อให้หน่วยงานได้เปิดเผยรายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปี สำหรับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ เห็นควรอนุมัติให้นำรายงานผลการดำเนินการตามประกาศนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ตามรายงานแนบท้าย แสดงในเว็บไซต์ของหน่วยงาน

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หากเห็นชอบโปรดลงนาม



(นางระเบียบ จิตรราษฎร์)

ผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่

น.น.น

น.น.น

น.น.น

(สืบเอกภูวเดช รัตนบุตตา)
เจ้าพนักงานธุรการ

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕
ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดกาฬสินธุ์

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
<p>๑.นโยบายการวางแผน อัตรากำลัง</p>	<p>- เพื่อให้องค์การบริหารส่วนจังหวัด กาฬสินธุ์ มีโครงสร้างแบ่งงานและ ระบบงานให้เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน - เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการ วางแผนพัฒนาบุคลากรขององค์การ บริหารส่วนจังหวัดกาฬสินธุ์ให้ เหมาะสม -เพื่อให้องค์การบริหารส่วนจังหวัด กาฬสินธุ์ สามารถวางแผน อัตรากำลังในการบรรจุแต่งตั้ง ข้าราชการหรือพนักงานส่วนจังหวัด ข้าราชการครู บุคลากรทางการ ศึกษา ลูกจ้างประจำและพนักงาน จ้าง เพื่อให้การบริหารงานของ องค์การบริหารส่วนจังหวัดกาฬสินธุ์ เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตาม อำนาจหน้าที่</p>	<p>- แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของ องค์การบริหารส่วนจังหวัดกาฬสินธุ์ ในการวิเคราะห์ อัตรากำลัง เพื่อจัดทำกรอบ อัตรากำลังในแต่ละส่วนราชการ -เส้นทางความก้าวหน้าในสาย อาชีพ</p>	<p>- ทบทวนและปรับปรุงโครงสร้าง องค์กระบวนงาน และกรอบ อัตรากำลังให้สอดคล้องกับ วิสัยทัศน์ พันธกิจ ขององค์การ บริหารส่วนจังหวัดกาฬสินธุ์ -ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖ (ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๓) ตามมติ กจ. จังหวัดกาฬสินธุ์</p>	<p>-ควรมีการปรับปรุงแผน อัตรากำลังอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง -มีกรอบอัตรากำลังพนักงานส่วน จังหวัดในแต่ละส่วนราชการอย่าง ชัดเจนเป็นแนวทางในการ ดำเนินงาน</p>
<p>๒.นโยบายการสรรหา บรรจุ และ การแต่งตั้งบุคลากร</p>	<p>- การสรรหาข้าราชการ และ พนักงานจ้างให้ทันต่อการ เปลี่ยนแปลงหรือการสูญเสีย กำลังคน - โดยมุ่งเน้นให้มีอัตรารว่างไม่เกิน ร้อยละ ๕ ของบุคลากรทั้งหมด -เพื่อให้ได้บุคลากรที่มีคุณภาพ การคัดเลือกดำเนินการไปอย่าง โปร่งใส และมีความเหมาะสมกับ ตำแหน่ง</p>	<p>- การประกาศรับโอน(ย้าย) พนักงานส่วนจังหวัด - การเลื่อนระดับตำแหน่งที่สูงขึ้น - การสรรหาในตำแหน่งสายงาน ปฏิบัติ -การสรรหาและเลือกสรรเป็น พนักงานจ้าง</p>	<p>- การเลื่อนระดับข้าราชการส่วน จังหวัดให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น ระดับชำนาญงาน</p>	<p>-ดำเนินการด้วยความโปร่งใส ความเป็นธรรม เสมอภาคและ ยุติธรรม -ส่งเสริมความก้าวหน้าของ บุคลากรในหน่วยงาน</p>

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
<p>๓. นโยบายการพัฒนาบุคลากร</p>	<ul style="list-style-type: none"> - เพื่อนำความรู้ที่มีอยู่ภายนอกองค์กรมาปรับใช้กับองค์การบริหารส่วนจังหวัดกาฬสินธุ์ - เพื่อให้การปรับเปลี่ยนแนวคิดในการทำงานเน้นสร้างกระบวนการคิดและการพัฒนาตนเองให้เกิดขึ้นกับบุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัด - เพื่อให้บุคลากร ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลมากที่สุด 	<ul style="list-style-type: none"> - แผนพัฒนาบุคลากร -บุคลากรยึดมั่นในหลักคุณธรรม จริยธรรม ธรรมมาภิบาล และจรรยาบรรณในการปฏิบัติราชการ - มีการพัฒนาศักยภาพผู้บริหาร และเพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงานให้กับผู้ปฏิบัติงาน - มีการถ่ายทอดความรู้การแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ในการทำงานอย่างต่อเนื่อง 	<ul style="list-style-type: none"> - จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับบทบาทและภารกิจของ องค์การบริหารส่วนจังหวัดกาฬสินธุ์. - จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรตามตำแหน่งและสายงานอาชีพตามสมรรถนะ - พัฒนาศักยภาพผู้บริหาร และเพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงานให้กับผู้ปฏิบัติงานทุกระดับตามสายงานอาชีพและตำแหน่งอย่างต่อเนื่อง - ส่งเสริมให้บุคลากรยึดมั่นในหลักคุณธรรม จริยธรรม 	<ul style="list-style-type: none"> - ควรส่งเสริมให้บุคลากรทุกตำแหน่งได้รับการอบรมเพื่อเพิ่มศักยภาพในการปฏิบัติงาน
<p>๔. นโยบายการพัฒนาคุณภาพชีวิต</p>	<ul style="list-style-type: none"> - มีวิธีการในการกำหนดปัจจัยทำให้มั่นใจว่าสถานที่ทำงานมีสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและพนักงานส่วนตำบลที่มีส่วนร่วมในการสร้างสภาพแวดล้อมการทำงาน - มีวิธีการในการกำหนดปัจจัยสำคัญต่าง ๆ ซึ่งมีผลต่อความผาสุก ความพึงพอใจและแรงจูงใจในการทำงาน 	<ul style="list-style-type: none"> - บุคลากรเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน - สภาพความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน 	<ul style="list-style-type: none"> - ปรับปรุงสภาพความปลอดภัย อาชีวอนามัย และ สภาพแวดล้อมในการทำงาน -จัดให้มี กิจกรรมจิตอาสา -สวัสดิการข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง อบจ.กส. ตามที่กฎหมายกำหนด 	<ul style="list-style-type: none"> -ควรปรับปรุงสถานที่ทำงานให้เหมาะสมกับจำนวนบุคลากรและเป็นการอำนวยความสะดวกให้กับผู้ที่มาติดต่อราชการ มีการจัดประชุมประจำเดือนเพื่อติดตามประเมินผลการปฏิบัติงาน

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
๕. นโยบายการประเมินผลการปฏิบัติงาน	- เพื่อให้ผลการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลตามเป้าหมายและสามารถวัดและประเมินผลการปฏิบัติงานได้อย่างเป็นรูปธรรม - เพื่อให้สอดคล้องกับภารกิจและอำนาจหน้าที่	- มีแนวทางการปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ของคณะกรรมการข้าราชการ อบ.จ.ส. กำหนด - ประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนจังหวัดกาฬสินธุ์ - บันทึกข้อตกลงการปฏิบัติราชการระหว่างผู้บังคับบัญชา - ระบบประเมินผลการปฏิบัติงานตามผลสัมฤทธิ์ของงานและสมรรถนะหลัก	- มีการจัดทำบันทึกข้อตกลงการปฏิบัติราชการระหว่างผู้บังคับบัญชา - มีการประเมินผลการปฏิบัติงานในรอบการประเมินครั้งที่ ๑ ระหว่างวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๔ - ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๕ ครั้งที่ ๒ ระหว่าง ๑ เมษายน ๒๕๖๕- ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖	- การประเมินผลการปฏิบัติงานด้วยความเป็นธรรม โปร่งใส - ผู้บังคับบัญชาให้คำแนะนำคำปรึกษาในการปฏิบัติงาน
๖. นโยบายส่งเสริมจริยธรรมและคุณธรรมในองค์กร	- เพื่อให้บุคลากรยึดถือเป็นหลักการแนวทางปฏิบัติและเป็นเครื่องมือกำกับความประพฤติของบุคลากร	- ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนจังหวัดกำหนด - ประกาศหลักเกณฑ์เกี่ยวกับจริยธรรมของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดกาฬสินธุ์	- จัดทำประกาศ เรื่องหลักเกณฑ์เกี่ยวกับจริยธรรมของข้าราชการ ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง ของ องค์การบริหารส่วนจังหวัดกาฬสินธุ์ - ข้าราชการ ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง ของ องค์การบริหารส่วนจังหวัดกาฬสินธุ์ ปฏิบัติตามประกาศหลักเกณฑ์ที่กำหนด	- การยึดมั่นในหลักจริยธรรมจรรยาวิชาชีพขององค์กร - การให้บริการประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัยไมตรีปฏิบัติ

ปัญหา/อุปสรรค

- กิจกรรมและโครงการที่เกี่ยวข้องกับการฝึกอบรมและพัฒนาบุคคลไม่เป็นไปตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

ข้อเสนอแนะ

- จากการดำเนินการตามนโยบายด้านต่างๆ ของนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดกาฬสินธุ์ จะเห็นได้ว่าการดำเนินการครบทุกนโยบายที่ได้กำหนดไว้ ทำให้บุคลากรทุกคนมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ของตนเองเพื่อให้งานออกมาได้ดีที่สุด สามารถตอบสนองความต้องการและแก้ไขปัญหาให้กับพื้นที่ตามภารกิจและหน้าที่ของท้องถิ่นที่มีพระราชบัญญัติกำหนดไว้

ข้อมูลสถิติด้านอัตรากำลังคน การแต่งตั้ง/โยกย้าย ภายในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดกาฬสินธุ์

ที่	ส่วนราชการ	การแต่งตั้ง/โยกย้าย				หมายเหตุ
		ไตรมาสที่ 1	ไตรมาสที่ 2	ไตรมาสที่ 3	ไตรมาสที่ 4	
๑	สำนักปลัด	๓				
๒	กองคลัง	๒				
๓	กองยุทธศาสตร์และงบประมาณ	๒				
๔	กองการศึกษา	๑				
๕	โรงเรียนในสังกัด อบจ.	๔				
๖	กองพัสดุและทรัพย์สิน	๑				
๗	กองช่าง	๒				
๘	กองสวัสดิการ	๑				
๙	ฝ่ายพัฒนารายได้	๑				

สรุปสถิติการแต่งตั้ง / โยกย้ายของบุคลากรฯ ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

๑. รับโอน จำนวน ๑ ตำแหน่ง รวม ๑ คน
๒. โอย(ย้าย) จำนวน ๑ ตำแหน่ง รวม ๑ คน
๓. บรรจุแต่งตั้ง จำนวน ๑ ตำแหน่ง รวม ๑ คน

ข้อมูลสถิติด้านการฝึกอบรม /การพัฒนาบุคลากรฯ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕
 บุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดกาฬสินธุ์ เข้าร่วมโครงการฝึกอบรมกับหน่วยงานภายนอก

จำนวนบุคลากรที่เข้าร่วมโครงการฝึกอบรมกับหน่วยงานภายนอก(คน)	บุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดกาฬสินธุ์						งบประมาณ (บาท)
	ผู้บริหารท้องถิ่น	สมาชิกสภา	ข้าราชการ อบจ.	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง	จำนวนคำสั่งไปราชการ	
ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕	๑		๓๗		๔๒		๒๘๔,๙๘๐

ปัญหาและอุปสรรคในการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดกาฬสินธุ์

๑. โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการมีข้อจำกัดด้านงบประมาณ ทำให้ไม่ตอบสนองต่อภารกิจในปัจจุบัน
๒. ความเปลี่ยนแปลงของสังคมชนบทสู่สังคมเมืองอย่างรวดเร็ว
๓. การระบาดของไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ ทำให้ไม่สามารถส่งบุคลากรเข้าร่วมอบรมหลักสูตรต่าง ๆ ที่จัดขึ้นโดยกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นหรือสถาบันการศึกษาต่าง ๆ

ข้อเสนอแนะ/แนวทางในการแก้ไขปัญหา

๑. จัดทำกรอบอัตรากำลังบุคลากรทั้งอัตรากำลังข้าราชการส่วนท้องถิ่น กรอบอัตรากำลังพนักงานจ้าง
๒. จัดระบบการจัดการขององค์กรให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ นำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการปฏิบัติงานและการกำหนดโครงสร้างองค์กร
 การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรและระบบผลสัมฤทธิ์ของงานที่ปรากฏ
๓. การให้อำนาจในการตัดสินใจ กระจายอำนาจในการตัดสินใจให้แก่บุคลากรในทุกระดับ ส่งเสริมให้พนักงานเรียนรู้และพัฒนาทักษะที่มีความจำเป็น