



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ องค์การบริหารส่วนจังหวัดบึงกาฬ สำนักปลัดฯ ฝ่ายบริหารงานบุคคล

ที่ บก.๕๑๐๐๑/คสพท วันที่ ๒๗ ตุลาคม ๒๕๖๓

เรื่อง รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปี ๒๕๖๓

เรียน นายกองค้การบริหารส่วนจังหวัดบึงกาฬ

เรื่องเดิม

ตามที่องค์การบริหารส่วนจังหวัดบึงกาฬ ได้จัดทำแผนพัฒนาข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดบึงกาฬ (๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) เพื่อพัฒนาข้าราชการ และพนักงานจ้าง ให้ได้รับทราบถึงระเบียบแบบแผนของทางราชการและวิธีปฏิบัติราชการ บทบาทหน้าที่ของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ในระบอบประชาธิปไตย และแนวทางปฏิบัติตนเพื่อเป็นข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด และพนักงานจ้างที่ดีโดยดำเนินการตามกรอบมาตรฐานความสำเร็จ ๕ ด้าน ได้แก่ ๑. ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ ๒. ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล ๓. ประสิทธิผลของการบริหารทรัพยากรบุคคล ๔. ความพร้อมรับมิตด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ๕. คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงาน เพื่อพัฒนาศักยภาพขององค์การบริหารส่วนจังหวัดบึงกาฬให้สอดคล้องกับนโยบายและภารกิจขององค์การบริหารส่วนจังหวัดบึงกาฬ นั้น

ข้อเท็จจริง

คณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปี ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ คาดหวังว่าการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดบึงกาฬนี้ จะอำนวยความสะดวกและเป็นการเพิ่มศักยภาพขององค์กรและประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของผู้บริหาร ข้าราชการ และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนจังหวัดบึงกาฬ ซึ่งเกิดประสิทธิผลตามเป้าหมายนโยบายที่วางไว้

ข้อเสนอเพื่อพิจารณา

เพื่อให้การดำเนินการ การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลตามวัตถุประสงค์ จึงขอรายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปี ๒๕๖๓ ตามรายละเอียดแนบท้ายนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

(นางสาวสดใส ศรีจุม)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ รักษาการในตำแหน่ง

หัวหน้าฝ่ายบริหารงานบุคคล

(นางสาวจุฬาลักษณ์ เสนาะเสียง)

รองปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดบึงกาฬ รักษาราชการแทน

หัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดบึงกาฬ

(นายวนชาติ รุ่งทอง)

ปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดบึงกาฬ ปฏิบัติหน้าที่

นายกองค้การบริหารส่วนจังหวัดบึงกาฬ

E-27 ต.ค. 2563

แบบรายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๓

องค์การบริหารส่วนจังหวัดบึงกาฬ อำเภอเมืองบึงกาฬ จังหวัดบึงกาฬ

| ประเด็นนโยบาย | โครงการ/กิจกรรม | ผลการดำเนินงาน | ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ |
|------------------------------------|--|--|--|
| <p>ด้านการวางแผนกำลังคน</p> | <p>๑. จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อใช้ในการกำหนดโครงสร้างและกรอบอัตรากำลังที่รองรับภารกิจ หน่วยงาน</p> | <p>- ดำเนินการปรับปรุงแผนเพื่อกำหนดตำแหน่งใหม่รองรับภารกิจของหน่วยงาน และพิจารณาปรับปรุงภาระงานให้สอดคล้องกับส่วนราชการในปัจจุบัน (วิเคราะห์ภาระงาน การเตรียมการข้อมูล และการระดมความคิดของ คกก. และผู้ที่เกี่ยวข้อง) จำนวน ๕ ครั้ง</p> <p>- มีการรายงานข้อมูลบุคลากรต่อผู้บริหารเป็นประจำทุกปีงบประมาณ เพื่อใช้ประกอบการพิจารณาการบริหารทรัพยากรบุคคล</p> | <p>เนื่องจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีภารกิจและปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้นจากเดิม และมีความต้องการใช้บุคลากรที่มีความชำนาญหรือเชี่ยวชาญ เฉพาะด้าน ในการปฏิบัติภารกิจ ดังนั้นจึงต้องมีการกำหนดโครงสร้างและกำหนดกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภารกิจและอำนาจหน้าที่ เพื่อที่จะให้สามารถ แก้ไขปัญหาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ได้อย่างมีประสิทธิภาพ</p> |
| | <p>๒. ประกาศรับโอนข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด หรือพนักงานส่วนท้องถิ่นอื่น เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสายงานผู้บริหาร</p> | <p>- ดำเนินการประกาศรับโอนฯ เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสายงานผู้บริหาร ลงในเว็บไซต์ https://buengkanpao.go.th จำนวน ๒ ตำแหน่ง</p> <p>คือ ๑. หัวหน้าฝ่ายจัดหาพัสดุ สังกัด กองพัสดุและทรัพย์สิน เมื่อวันที่ ๒๘ กันยายน ๒๕๖๓</p> <p>๒. หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชน สังกัด กองกิจการสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัด เมื่อวันที่ ๙ ตุลาคม ๒๕๖๓</p> | <p>- ด้วยองค์การบริหารส่วนจังหวัดบึงกาฬ ได้รายงานตำแหน่งสายงานผู้บริหารว่าง ตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่นระดับต้น เนื่องจากผู้ดำรงตำแหน่งเดิมได้โอนไปรับราชการสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดอื่นทั้งนี้ องค์การบริหารส่วนจังหวัดบึงกาฬ มีความประสงค์ที่จะรับโอนข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด หรือพนักงานส่วนท้องถิ่นอื่น มาดำรงตำแหน่งสายงานผู้บริหารที่ว่างดังกล่าว</p> |

| ประเด็นนโยบาย | โครงการ/กิจกรรม | ผลการดำเนินงาน | ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ |
|----------------------------|---|--|--|
| | ๓. พัฒนาระบบฐานข้อมูลบุคลากรเพื่อวางแผนอัตรากำลังให้มีความครบถ้วนสมบูรณ์และเป็นปัจจุบัน | - ดำเนินการบันทึกข้อมูลในระบบสารสนเทศเพื่อการวางแผนอัตรากำลัง (LHR) ครบถ้วนสมบูรณ์และเป็นปัจจุบัน | - มีการปรับปรุงฐานข้อมูลบุคลากรให้มีความครบถ้วนและเป็นปัจจุบัน |
| ด้านการพัฒนาบุคลากร | ๑. กำหนดเส้นทางการพัฒนาบุคลากร เพื่อเป็นกรอบในการพัฒนาบุคลากรแต่ละตำแหน่ง | - การวางแผนพิจารณาส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมตามสายงานความก้าวหน้า | - เพื่อให้เกิดความชัดเจนในการกำหนดความก้าวหน้าในสายอาชีพ ให้กับผู้ปฏิบัติงานสายงาน |
| | ๒. ดำเนินการประเมินความพึงพอใจของบุคลากร | - หน่วยงานมีการประเมินความพึงพอใจของบุคลากรในการบริหารทรัพยากรบุคคล ทั้งด้านการพัฒนาบุคลากร สวัสดิการ สภาพแวดล้อมการทำงาน บำเหน็จความชอบ ติดตาม และนำผลความพึงพอใจของพนักงานมาพัฒนา และจัดให้มีขั้นพื้นฐานของพนักงาน | - ต้องให้นำนวัตกรรมหรือเทคโนโลยีสมัยใหม่ นำมาประยุกต์ใช้ในการทำงาน |
| | ๓. จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี/นโยบายพัฒนาบุคลากรประจำปี และดำเนินการตามแผนฯ/นโยบายฯ ให้สอดคล้องตามความจำเป็น | - มีแผนพัฒนาบุคลากร ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ - มีการปฏิบัติตามแผนพัฒนาบุคลากร ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ โดยส่งบุคลากรของ อบจ.บึงกาฬ เข้ารับการฝึกอบรมในหลักสูตรต่างๆ ที่หน่วยงานราชการ เอกชน จัดโครงการฝึกอบรม | - มีการพัฒนาบุคลากรในด้านความรู้ความสามารถ ในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน |

| ประเด็นนโยบาย | โครงการ/กิจกรรม | ผลการดำเนินงาน | ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ |
|--------------------------------------|--|--|---|
| <p>ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน</p> | <p>๑. ดำเนินการประเมินข้าราชการ พนักงานจ้าง และลูกจ้าง ตามมาตรฐาน กำหนดตำแหน่งในความรู้ ทักษะ และสมรรถนะ</p> | <p>- ดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด จำนวน ๒ ครั้ง ดังนี้</p> <ul style="list-style-type: none"> - ครั้งที่ ๑ (๑ ตุลาคม ๒๕๖๒ – ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๓) - ครั้งที่ ๒ (๑ เมษายน ๒๕๖๓ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๓) | <p>- การประเมินผลการปฏิบัติงานให้ประเมินจากผลงานและคุณลักษณะในการปฏิบัติงาน โดยมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ของงานและพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน</p> |
| | <p>๒. ให้ผู้บังคับบัญชา มอบหมายงานให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา อย่างเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติรวมถึงการควบคุม กำกับ ติดตาม และดูแลผู้ใต้บังคับบัญชา ให้ปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์ แนวทาง ระเบียบ และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง</p> | <p>- ดำเนินการแบ่งงานและมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดบึงกาฬ ดังนี้</p> <ul style="list-style-type: none"> - กองแผนและงบประมาณ คำสั่งที่ ๗๙๐/๒๕๖๓ ลงวันที่ ๗ ตุลาคม ๒๕๖๓ - กองพัสดุและทรัพย์สิน คำสั่งที่ ๗๑๑/๒๕๖๓ ลงวันที่ ๒๑ กันยายน ๒๕๖๓ - กองการศึกษาฯ คำสั่งที่ ๔๘๒/๒๕๖๓ ลงวันที่ ๒๒ เมษายน ๒๕๖๓ - กองกิจการสภาฯ คำสั่งที่ ๔๔๒/๒๕๖๓ ลงวันที่ ๓ กรกฎาคม ๒๕๖๓ - กองคลัง คำสั่งที่ ๕๐/๒๕๖๓ ลงวันที่ ๑๗ มกราคม ๒๕๖๓ - กองช่าง คำสั่งที่ ๒๐/๒๕๖๓ ลงวันที่ ๙ มกราคม ๒๕๖๓ - สำนักปลัดฯ คำสั่งที่ ๔๘๓/๒๕๖๓ ลงวันที่ ๒๑ กรกฎาคม ๒๕๖๓ - หน่วยตรวจสอบภายใน คำสั่งที่ ๔๒๒/๒๕๖๓ ลงวันที่ ๑๕ พฤษภาคม ๒๕๖๓ | <p>- มีการออกคำสั่งมอบหมายงานให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา ตามความเหมาะสมของแต่ละบุคคล</p> |

| ประเด็นนโยบาย | โครงการ/กิจกรรม | ผลการดำเนินงาน | ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ |
|--|---|---|---|
| <p>ด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิต</p> | <p>๑. สภาพแวดล้อมในการทำงาน</p> | <p>- มีการจัดสภาพแวดล้อมในที่ทำงานให้มีแสงสว่างที่เพียงพอ กล้องวงจรปิด เจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัย</p> <p>- มีการสนับสนุนทางด้านเทคโนโลยีและอุปกรณ์ที่ทันสมัย เพื่อใช้ในการปฏิบัติงานให้เกิดความสะดวก รวดเร็ว คล่องตัว และเพิ่มประสิทธิภาพของบุคลากร ได้แก่ โทรศัพท์ตั้งโต๊ะ คอมพิวเตอร์ตั้งโต๊ะหรือโน้ตบุ๊ก ให้กับผู้ปฏิบัติงาน ๑ คน ต่อ ๑ เครื่อง</p> | <p>- ดำเนินการจัดสภาพแวดล้อมในการทำงานให้เหมาะสม</p> <p>- ติดตั้งไฟฟ้าส่องสว่างในแต่ละจุด</p> <p>- ติดตั้งกล้องวงจรปิด</p> <p>-</p> |
| <p>ด้านการบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร</p> | <p>๑. มีการบรรจุแต่งตั้งข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดใหม่</p> | <p>- บรรจุและแต่งตั้งข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดจากการขอใช้บัญชีผู้สอบแข่งขันได้ ตามหนังสือที่อ้างถึงคณะกรรมการกลางสอบแข่งขันพนักงานส่วนท้องถิ่น (กสอ.) ได้ประกาศรับสมัครสอบแข่งขันเพื่อบรรจุบุคคลเป็นข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๐ ลงวันที่ ๒๕ กรกฎาคม ๒๕๖๐ จำนวน ๑ ราย คือ</p> <p>- นายศักดิ์สิทธิ์ บังทัด ตำแหน่ง นายช่างเครื่องจักรกล</p> <p>คำสั่ง ที่ ๙๙/๒๕๖๓ ลงวันที่ ๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๓</p> | <p>- ดำเนินการบรรจุแต่งตั้งข้าราชการบรรจุใหม่ตามประกาศฯ เรื่อง การขึ้นบัญชีและยกเลิกบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ในการสอบแข่งขันเพื่อบรรจุเป็นข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๐ ลงวันที่ ๓๐ พฤศจิกายน ๒๕๖๐</p> |

ปัญหาและอุปสรรค

๑. องค์การบริหารส่วนจังหวัดบึงกาฬมีภารกิจและปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น มีความต้องการใช้บุคลากรที่มีความชำนาญหรือเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน
๒. องค์การบริหารส่วนจังหวัดบึงกาฬ มีตำแหน่งสายงานผู้บริหาร ตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่นว่าง จำนวน ๑๙ ตำแหน่ง
๓. บุคลากรบางคนขาดความเข้าใจในแบบประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นแบบใหม่

ข้อเสนอแนะ/แนวทางแก้ไข

๑. ดำเนินการประชาสัมพันธ์ประกาศรับโอน ผ่านทางเว็บไซต์ของหน่วยงาน
๒. ดำเนินการชี้แจง อธิบายทำความเข้าใจวิธีการแบบประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น