

แบบรายงานผลการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๔

องค์การบริหารส่วนจังหวัดบึงกาฬ อำเภอเมืองบึงกาฬ จังหวัดบึงกาฬ

| ประเด็นนโยบาย | โครงการ/กิจกรรม | ผลการดำเนินงาน | ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ |
|--|--|---|--|
| <p>ด้านการวางแผนกำลังคน</p> <p>๑. จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อใช้ในการกำหนดโครงสร้างและกรอบอัตรากำลังที่รองรับภารกิจ หน่วยงาน</p> | <p>๑. จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อใช้ในการกำหนดโครงสร้างและกรอบอัตรากำลังที่รองรับภารกิจ หน่วยงาน</p> | <p>- ดำเนินการปรับปรุงแผนเพื่อกำหนดตำแหน่งใหม่หรือรับภารกิจของหน่วยงาน และพิจารณาปรับปรุงภาระงานให้สอดคล้องกับส่วนราชการในปัจจุบัน (วิเคราะห์ภาระงาน การเตรียมการข้อมูล และการระดมความคิดของ คกก. และผู้ที่เกี่ยวข้อง) จำนวน ๒ ครั้ง</p> <p>- มีการรายงานข้อมูลบุคลากรต่อผู้บริหารเป็นประจำทุกปีงบประมาณ เพื่อใช้ประกอบการพิจารณางานบริหารทรัพยากรบุคคล</p> | <p>ตามประกาศ ก.จ. ก.พ. และ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไป เกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและกิจการเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๔๔ และที่แก้ไขเพิ่มเติม</p> |
| <p>๒. รับโอนข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด หรือพนักงานส่วนท้องถิ่นอื่น เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสายงานผู้บริหาร</p> | <p>- ดำเนินการรับโอนฯ เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสายงานผู้บริหาร จำนวน ๓ ตำแหน่ง คือ ๑. นางจิรารัตน์ จิตจักร ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองแผนและงบประมาณ สังกัด กองแผนและงบประมาณ เมื่อวันที่ ๑ ธันวาคม ๒๕๖๓</p> <p>๒. นายจักรกฤษณ์ ชาญกลับ ตำแหน่ง หัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด สังกัด สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด เมื่อวันที่ ๔ มกราคม ๒๕๖๔</p> <p>๓. นายจิรภัทร ทัศนิตดา ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองกิจการสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัด สังกัด กองกิจการสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัด เมื่อวันที่ ๑ มีนาคม ๒๕๖๔</p> | <p>- ด้วยองค์การบริหารส่วนจังหวัดบึงกาฬ ได้รายงานตำแหน่งสายงานผู้บริหารว่าง ตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่นระดับกลาง เนื่องจากผู้ดำรงตำแหน่งเดิมได้โอนไปรับราชการสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดอื่น ทั้งนี้ องค์การบริหารส่วนจังหวัดบึงกาฬ มีความประสงค์ที่จะรับโอนข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด หรือ พนักงานส่วนท้องถิ่นอื่น มาดำรงตำแหน่งสายงานผู้บริหารที่ว่างดังกล่าว</p> | |

| ประเด็นนโยบาย | โครงการ/กิจกรรม | ผลการดำเนินงาน | ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ |
|----------------------------|--|--|---|
| | <p>พัฒนาฐานข้อมูลบุคลากรเพื่อวางแผนอัตรากำลังให้มีความครบถ้วนสมบูรณ์และเป็นปัจจุบัน</p> | <p>- ดำเนินการบันทึกข้อมูลในระบบสารสนเทศเพื่อการวางแผนอัตรากำลัง (LHR) ครบถ้วนสมบูรณ์และเป็นปัจจุบัน</p> | <p>- มีการปรับปรุงฐานข้อมูลบุคลากรให้มีความครบถ้วนและเป็นปัจจุบัน</p> |
| <p>ด้านการพัฒนาบุคลากร</p> | <p>๑. กำหนดเส้นทางการพัฒนาบุคลากร เพื่อเป็นกรอบในการพัฒนาบุคลากรแต่ละตำแหน่ง</p> | <p>- การวางแผนพิจารณาส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมตามสายงานความก้าวหน้า</p> | <p>- เพื่อให้เกิดความชัดเจนในการกำหนดความก้าวหน้าในสายอาชีพ ให้กับผู้ปฏิบัติงานสายงาน</p> |
| | <p>๒. ดำเนินการประเมินความพึงพอใจของบุคลากร</p> | <p>- หน่วยงานมีการประเมินความพึงพอใจของบุคลากรในการบริหารทรัพยากรบุคคล ทั้งด้านการพัฒนาบุคลากร สวัสดิการ สภาพแวดล้อมการทำงาน บำเหน็จความชอบ ติดตาม และนำผลความพึงพอใจของพนักงานมาพัฒนา และจัดให้มีขึ้นพื้นฐานของพนักงาน</p> | <p>- ต้องให้นำนำนวัตกรรมหรือเทคโนโลยีสมัยใหม่ นำมาประยุกต์ใช้ในการทำงาน</p> |
| | <p>๓. จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี/นโยบายพัฒนาบุคลากรประจำปี และดำเนินการตามแผนฯ/นโยบายฯ ให้สอดคล้องตามความจำเป็น</p> | <p>- มีแผนพัฒนาบุคลากร ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖</p> <p>- มีการปฏิบัติตามแผนพัฒนาบุคลากร ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ โดยส่งบุคลากรของ อบจ. บึงกาฬ เข้าร่วมการฝึกอบรมในหลักสูตรต่างๆ ที่หน่วยงานราชการ เอกชน จัดโครงการฝึกอบรม</p> | <p>- มีการพัฒนาบุคลากรในด้านความรู้ความสามารถ ในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน</p> |

| ประเด็นนโยบาย | โครงการ/กิจกรรม | ผลการดำเนินงาน | ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ |
|--------------------------------------|---|--|--|
| <p>ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน</p> | <p>๑. ดำเนินการประเมินข้าราชการ และพนักงานจ้าง ตามมาตรฐาน กำหนดตำแหน่งในความรู้ ทักษะ และสมรรถนะ</p> <p>๒. ให้ผู้บังคับบัญชา มอบหมายงานให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา อย่างเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติรวมถึงการควบคุม กำกับ ติดตาม และดูแลผู้ใต้บังคับบัญชา ให้ปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์ แนวทาง ระเบียบ และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง</p> | <p>- ดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด จำนวน ๒ ครั้ง ดังนี้</p> <p>- ครั้งที่ ๑ (๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ - ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๔)</p> <p>- ครั้งที่ ๒ (๑ เมษายน ๒๕๖๔ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๔)</p> <p>- ดำเนินการแบ่งงานและมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดบังก้าง</p> | <p>- การประเมินผลการปฏิบัติงานให้ประเมินจากผลงานและคุณลักษณะในการปฏิบัติงาน โดยมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ของงานและพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน</p> <p>- มีการออกคำสั่งมอบหมายงานให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา ตามความเหมาะสมของแต่ละบุคคล</p> |
| <p>ด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิต</p> | <p>๑. สภาพแวดล้อมในการทำงาน</p> | <p>- มีการจัดสภาพแวดล้อมใหม่ที่ทันสมัยแสงสว่างที่เพียงพอ กล้องวงจรปิด เจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัย ถึงดับเพลิง</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> |

| ประเด็นนโยบาย | โครงการ/กิจกรรม | ผลการดำเนินงาน | ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ |
|---------------------------------------|---|--|--|
| <p>ด้านการบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร</p> | <p>๑. มีการบรรจุแต่งตั้งข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดใหม่</p> | <p>- บรรจุและแต่งตั้งข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดจากการขอใช้บัญชีผู้สอบแข่งขันได้ ตามหนังสือที่อ้างถึง คณะกรรมการกลางสอบแข่งขันพนักงานส่วนท้องถิ่น (กสอ.) ได้ประกาศรับสมัครสอบแข่งขันเพื่อบรรจุบุคคลเป็นข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๒ ลงวันที่ ๒๒ เมษายน ๒๕๖๒ จำนวน ๑ ราย คือ</p> <p>- นายณัฐภัทร ร่มไผ่สง ตำแหน่ง นักวิชาการคอมพิวเตอร์ปฏิบัติการ</p> <p>คำสั่ง ที่ ๓/๒๕๖๔ ลงวันที่ ๔ มกราคม ๒๕๖๔</p> | <p>- ดำเนินการบรรจุแต่งตั้งข้าราชการบรรจุใหม่ตามประกาศฯ เรื่อง การขึ้นบัญชีและยกเลิบบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ใน การสอบแข่งขันเพื่อบรรจุเป็นข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๒ ลงวันที่ ๑๙ กันยายน ๒๕๖๒</p> |

ปัญหาและอุปสรรค

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

ข้อเสนอแนะ/แนวทางแก้ไข

ดำเนินการชี้แจง อธิบายทำความเข้าใจวิธีการแบบประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น