

รายงานผลการดำเนินการตามนโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔
องค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น

ประเด็นนโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินการ														
๑. ด้านการบรรจุและแต่งตั้ง	๑.๑ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อใช้ในการกำหนดโครงสร้างและกรอบอัตรากำลังที่รองรับภารกิจขององค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น	มีการดำเนินการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ และควบคุมภาระค่าใช้จ่ายในด้านการบริหารงานบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔														
	๑.๒ จัดทำและดำเนินการสรรหา คัดเลือกข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด เพื่อทดแทนอัตรากำลังที่ว่างให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง	การดำเนินการสรรหาและคัดเลือกข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔														
	๑.๓ ประชาสัมพันธ์การรับโอน (ย้าย) ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด หรือข้าราชการประเภทอื่นมาดำรงตำแหน่งที่ว่าง	<table border="1"> <thead> <tr> <th>รายการ</th> <th>จำนวน (อัตรา)</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>บรรจุแต่งตั้ง</td> <td>-</td> </tr> <tr> <td>การรับโอน</td> <td>๑๕</td> </tr> <tr> <td>การให้โอน</td> <td>๑</td> </tr> <tr> <td>การคัดเลือกกรณีพิเศษ</td> <td>-</td> </tr> <tr> <td>สอบเปลี่ยนสายงาน</td> <td>๑</td> </tr> <tr> <td>รายงานตำแหน่งสายงานผู้บริหารที่ว่าง</td> <td>๗</td> </tr> </tbody> </table>	รายการ	จำนวน (อัตรา)	บรรจุแต่งตั้ง	-	การรับโอน	๑๕	การให้โอน	๑	การคัดเลือกกรณีพิเศษ	-	สอบเปลี่ยนสายงาน	๑	รายงานตำแหน่งสายงานผู้บริหารที่ว่าง	๗
	รายการ	จำนวน (อัตรา)														
	บรรจุแต่งตั้ง	-														
	การรับโอน	๑๕														
	การให้โอน	๑														
การคัดเลือกกรณีพิเศษ	-															
สอบเปลี่ยนสายงาน	๑															
รายงานตำแหน่งสายงานผู้บริหารที่ว่าง	๗															
๑.๔ รายงานตำแหน่งว่างให้ กสผ. ดำเนินการสรรหา /ขอใช้บัญชีข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดในสายงานผู้ปฏิบัติ																
๑.๕ รายงานตำแหน่งสายงานผู้บริหารที่ว่างให้จังหวัดรับทราบ เพื่อให้กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นดำเนินการสรรหา																
๑.๖ การรับสมัครคัดเลือกบุคคลเพื่อบรรจุแต่งตั้งเป็นข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด																
๑.๗ การเลื่อนระดับ และการแต่งตั้งข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น	การดำเนินการเลื่อนระดับและแต่งตั้งฯ ให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น ดังนี้ ๑. ตำแหน่งประเภททั่วไป จากระดับปฏิบัติงาน เป็นชำนาญงาน - ราย ๒. ตำแหน่งประเภทวิชาการ จากระดับปฏิบัติการ เป็นชำนาญการ ๓ ราย															

ประเด็นนโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินการ									
<p>๑. ด้านการบรรจุและแต่งตั้ง</p>	<p>๑.๘ การดำเนินการสรรหาและคัดเลือกบุคคลเพื่อเป็นพนักงานจ้าง</p> <p>๑.๙ ประกาศรับสมัครบุคคลเพื่อสรรหาและคัดเลือกเป็นพนักงานจ้าง</p>	<p>การดำเนินการสรรหาและคัดเลือกเพื่อเป็นพนักงานจ้าง</p> <table border="1" data-bbox="1211 193 1989 437"> <thead> <tr> <th data-bbox="1211 193 1603 252">รายการ</th> <th data-bbox="1603 193 1989 252">จำนวน (อัตรา)</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td data-bbox="1211 252 1603 316">พนักงานจ้างตามภารกิจ</td> <td data-bbox="1603 252 1989 316">๒๖</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1211 316 1603 379">พนักงานจ้างทั่วไป</td> <td data-bbox="1603 316 1989 379">๒๘</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1211 379 1603 437">พนักงานจ้างลาออก เกษียณ</td> <td data-bbox="1603 379 1989 437">๑๘</td> </tr> </tbody> </table>		รายการ	จำนวน (อัตรา)	พนักงานจ้างตามภารกิจ	๒๖	พนักงานจ้างทั่วไป	๒๘	พนักงานจ้างลาออก เกษียณ	๑๘
	รายการ	จำนวน (อัตรา)									
พนักงานจ้างตามภารกิจ	๒๖										
พนักงานจ้างทั่วไป	๒๘										
พนักงานจ้างลาออก เกษียณ	๑๘										
<p>๑.๑๐ จัดให้มีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง อย่างเป็นธรรมเสมอภาค โปร่งใส และสามารถตรวจสอบได้</p>	<p>- ผู้บังคับบัญชาประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยเสนอต่อคณะกรรมการกลั่นกรองการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นธรรมเสมอภาค และเป็นไปตามหลักเกณฑ์</p> <p>- มีการนำเสนอผลการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เป็นไปตามผลคะแนนการประเมินผลการปฏิบัติงาน</p>										
<p>๒. ด้านการพัฒนาบุคลากร</p>	<p>๒.๑ จัดทำและดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากรและการจัดฝึกอบรมพัฒนาบุคลากรในหลักสูตร/กิจกรรม เป็นประจำ เพื่อเสริมสร้างความรู้ และพัฒนาบุคลากรในองค์กร</p> <p>๒.๒ ดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล</p> <p>๒.๓ จัดส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตรต่างๆตามสายงาน</p> <p>๒.๔ การสนับสนุนสภาพแวดล้อมในการทำงาน เพื่อความเป็นระเบียบเรียบร้อย</p> <p>๒.๕ มีการจัดทำคู่มือข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดและพนักงานจ้าง</p>	<p>- ดำเนินการจัดโครงการฝึกอบรมตามแผนพัฒนาบุคลากร</p> <p>- ดำเนินการส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตรต่างๆตามสายงาน</p> <p>- จากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นและสถานที่จัดฝึกอบรมอื่นๆ</p> <p>- มีการจัดสภาพแวดล้อมที่ดี รวมทั้งวัสดุ อุปกรณ์ครบถ้วนและพร้อมต่อการใช้งาน</p> <p>- จัดทำคู่มือข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดและพนักงานจ้าง เพื่อให้ทราบถึงอำนาจหน้าที่หลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้อง และสิทธิสวัสดิการต่างๆที่ได้รับ</p>									
	<p>๒.๖ นำเทคโนโลยีข้อมูลสารสนเทศมาใช้ในงานทรัพยากรบุคคล</p>	<p>- ปรับปรุงข้อมูลระบบศูนย์ข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติ (LHR) ให้ถูกต้อง ครบถ้วน และเป็นปัจจุบัน</p> <p>- ระบบเบิกจ่ายตรงค่ารักษาพยาบาลพนักงานส่วนท้องถิ่นของกองทุนหลักประกันสุขภาพ (สปสช.)</p> <p>- ระบบบุคลากร องค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น</p> <p>- ระบบวันลา องค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น</p>									

ประเด็นนโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินการ
๓. ด้านการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม	๓.๑ มีการกำหนดมาตรฐานคุณธรรมและจริยธรรม ๓.๒ จัดทำประมวลจริยธรรมข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ๓.๓ ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ รวมถึงการควบคุม กำกับติดตามดูแลผู้ใต้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติตามหลักเกณฑ์และระเบียบที่เกี่ยวข้อง	- ดำเนินการจัดทำประกาศมาตรฐานคุณธรรมจริยธรรม - ดำเนินการจัดทำประมวลจริยธรรมข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด - ดำเนินการจัดทำคำสั่งมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง

ปัญหาอุปสรรค

๑. มีการเปลี่ยนแปลงระเบียบ กฎหมายต่างๆ เกี่ยวกับการดำเนินการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ส่งผลให้การเนินการเกิดความล่าช้า และมีข้อผิดพลาด
๒. ปัญหาเกี่ยวกับปริมาณงาน และเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบในการดำเนินงาน ไม่สอดคล้องกัน

แนวทางแก้ไข

๑. ส่งเจ้าหน้าที่เข้ารับการอบรม กำชับให้เจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบมีการติดตามข้อระเบียบ กฎหมายใหม่ๆ อยู่เสมอ
๒. ให้มีการจัดทำคำสั่งแบ่งงานในองค์กรให้เหมาะสมกับงาน ตลอดจนเพิ่มกรอบอัตรากำลังของเจ้าหน้าที่ให้เพียงพอกับปริมาณงาน