



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ กองการเจ้าหน้าที่ (ฝ่ายส่งเสริมและพัฒนาบุคลากร) อบจ. อำนาจเจริญ โทร. ๐ ๔๕๕๒ ๓๑๓๗

ที่ อจ ๕๑๐๒๙/ ๕๘

วันที่ ๒๙ มีนาคม ๒๕๖๕

เรื่อง รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดอำนาจเจริญ
ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๔

เรียน หัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดอำนาจเจริญ

พร้อมบันทึกนี้ องค์การบริหารส่วนจังหวัดอำนาจเจริญ ขอส่งรายงานผลการบริหารและพัฒนา
ทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดอำนาจเจริญ ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๔ เพื่อประกอบการประเมิน
คุณธรรม และความโปร่งใสในการดำเนินงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA)
ประจำปี ๒๕๖๕ มาเพื่อดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้องต่อไป

(นางสาววันเพ็ญ ตั้งสกุล)

นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดอำนาจเจริญ



รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดอำนาจเจริญ
ประจำปี ๒๕๖๔

กองการเจ้าหน้าที่
องค์การบริหารส่วนจังหวัดอำนาจเจริญ

คำนำ

องค์การบริหารส่วนจังหวัดอำนาจเจริญตระหนักและให้ความสำคัญในการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยเห็นว่า “บุคลากร” เป็นทรัพยากรที่สำคัญ เป็นหัวใจของความสำเร็จขององค์กร เป็นกลไกขับเคลื่อนนโยบายของผู้บริหารไปสู่การปฏิบัติให้เกิดรูปธรรม โดยได้กำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อใช้เป็นกรอบ และแนวทางการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลให้เกิดความเป็นธรรม โปร่งใส ตรวจสอบได้ บุคลากรผู้ปฏิบัติงานมีความสุข มีขวัญและกำลังใจดี มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ องค์การบริหารส่วนจังหวัดอำนาจเจริญได้ดำเนินนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ครอบคลุมทั้ง ๔ ด้านคือ ด้านการสรรหา (Recruitment) สรรหาและเลือกสรรบุคคลที่เป็นคนเก่ง คนดี มีความรู้ ความสามารถเข้ามาปฏิบัติงานในองค์กร ด้านการพัฒนา (Development) ส่งเสริม และพัฒนาความรู้ ความเชี่ยวชาญให้แก่บุคลากร ด้านการรักษาไว้ (Retention) สร้างแรงจูงใจ และสนับสนุนสวัสดิการที่บุคลากรพึงได้ และด้านการใช้ประโยชน์ (Utilization) เสริมสร้างความก้าวหน้า การเติบโตในเส้นทางของสายอาชีพ

องค์การบริหารส่วนจังหวัดอำนาจเจริญ จึงได้จัดทำจัดทำรายงานผลการบริหาร และพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดอำนาจเจริญ ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๔ เพื่อให้สอดคล้องกับการประเมินคุณธรรม และความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) ประจำปี ๒๕๖๕

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลองค์การบริหารส่วนจังหวัดอำนาจเจริญ
ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๔

ประเด็นนโยบาย	โครงการ / กิจกรรม / วัตถุประสงค์	ผลการดำเนินงาน	หมายเหตุ
<p>๑. ด้านการสรรหา (Recruitment)</p>	<p>การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖)</p> <ul style="list-style-type: none"> - เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการวางแผนการใช้อัตรากำลังคนให้สามารถปฏิบัติงานตามภารกิจอำนาจหน้าที่ - เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล 	<ul style="list-style-type: none"> - ดำเนินการวิเคราะห์ภารกิจงานตามอำนาจ หน้าที่ ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดที่มีความจำเป็นเร่งด่วน และความต้องการใช้อัตรากำลังของแต่ละส่วนราชการ - ดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖) เป็นไปตามหลักเกณฑ์และแนวทางที่กำหนดไว้ - ดำเนินการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖) ครั้งที่ ๑ โดยกำหนดโครงสร้างส่วนราชการหลักที่จำเป็นตามภารกิจอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดอำนาจเจริญ - องค์การบริหารส่วนจังหวัดอำนาจเจริญ ได้บุคลากรที่มาปฏิบัติงานตามแผนอัตรากำลัง โดยมีภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่เกินร้อยละ ๔๐ ตามที่กฎหมายกำหนด 	
	<p>การสรรหาและเลือกสรรบุคคลเพื่อแต่งตั้งเป็นพนักงานจ้างในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดอำนาจเจริญ</p> <ul style="list-style-type: none"> - เพื่อให้ได้บุคลากรที่มีความรู้ความสามารถและเหมาะสมแก่การปฏิบัติงาน 	<ul style="list-style-type: none"> - ประกาศรับสมัครบุคคลเพื่อสรรหาและเลือกสรรเป็นพนักงานจ้างในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดอำนาจเจริญ ผ่านทางเว็บไซต์ขององค์การบริหารส่วนจังหวัด จัดส่งประกาศฯ และแจ้งข่าวการประชาสัมพันธ์การรับสมัครไปยังหน่วยงานอื่น ๆ เพื่อการรับรู้และเข้าถึงการรับสมัครได้อย่างมีประสิทธิภาพ 	

/- แต่งตั้ง ...

ประเด็นนโยบาย	โครงการ / กิจกรรม / วัตถุประสงค์	ผลการดำเนินงาน	หมายเหตุ
<p>๑. ด้านการสรรหา (Recruitment) (ต่อ)</p>		<ul style="list-style-type: none"> - แต่งตั้งคณะกรรมการสรรหาและเลือกสรรฯ จากผู้แทนส่วนราชการ ในการพิจารณาคัดเลือกและเลือกสรรบุคคลเป็นพนักงานจ้าง - ประกาศรายชื่อบุคคลผู้ผ่านการสรรหาและเลือกสรรเป็นพนักงานจ้างในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดอำนาจเจริญ และประชาสัมพันธ์ให้ทราบโดยทั่วกันทางเว็บไซต์องค์การบริหารส่วนจังหวัดอำนาจเจริญ - เรียกรายงานตัวผู้ผ่านการสรรหาฯ ตามลำดับ - ขอความเห็นชอบจาก ก.จ.จ.อำนาจเจริญ - มีคำสั่งแต่งตั้งบุคคลเพื่อจัดจ้างเป็นพนักงานขององค์การบริหารส่วนจังหวัดอำนาจเจริญทำสัญญาจ้าง และบันทึกข้อมูลในระบบ 	
	<p>การรับโอนข้าราชการ พนักงานส่วนท้องถิ่น หรือข้าราชการประเภทอื่นมาแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดอำนาจเจริญ</p> <ul style="list-style-type: none"> - เพื่อให้ได้บุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ ทดแทนอัตรากำลังที่ว่าง 	<ul style="list-style-type: none"> - องค์การบริหารส่วนจังหวัดอำนาจเจริญตรวจสอบอัตราตำแหน่งที่ว่าง ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี - การรับโอนข้าราชการตำแหน่งผู้บริหาร - ข้าราชการตำแหน่งสายงานผู้บริหารว่าง รายงานต่อ ก.จ.จ. ภายใน ๑๕ วัน - หากประสงค์รับโอน - อบจ. ประกาศรับโอน พิจารณารับโอน และเสนอชื่อขอความเห็นชอบรับโอนจาก ก.จ.จ.อำนาจเจริญ ภายใน ๖๐ วัน - หากไม่ประสงค์รับโอน/พ้นระยะเวลา ๖๐ วัน นับแต่วันที่ตำแหน่งว่าง รายงาน ก.จ. เพื่อดำเนินการสรรหา 	

/- องค์การ ...

ประเด็นนโยบาย	โครงการ / กิจกรรม / วัตถุประสงค์	ผลการดำเนินงาน	หมายเหตุ
<p>๑. ด้านการสรรหา (Recruitment) (ต่อ)</p>		<ul style="list-style-type: none"> - การรับโอนข้าราชการตำแหน่งผู้ปฏิบัติงาน - ประกาศประชาสัมพันธ์เพื่อพิจารณารับโอนข้าราชการ พนักงานส่วนท้องถิ่น หรือข้าราชการประเภทอื่นมาแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดอำนาจเจริญ ในตำแหน่งที่ว่าง - แต่งตั้งคณะกรรมการคัดเลือกฯ และดำเนินการคัดเลือกเพื่อรับโอน - ประกาศรายชื่อผู้ผ่านการพิจารณารับโอนมาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด - มีหนังสือแจ้งไปยังต้นสังกัดเพื่อประสานกำหนดวันรับโอน - นำเสนอ ก.จ.จ. เพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบรับโอน - องค์การบริหารส่วนจังหวัดมีคำสั่งรับโอนข้าราชการ พนักงานส่วนท้องถิ่น หรือข้าราชการประเภทอื่นมาแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในสังกัด - รายงาน ก.จ. เพื่อทราบและแจ้งการมาปฏิบัติราชการให้ต้นสังกัดเดิมทราบ 	
<p>๒. ด้านการพัฒนา (Development)</p>	<p>การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖</p> <ul style="list-style-type: none"> - เพื่อวางแผนการพัฒนาบุคลากรในสังกัดให้มีความรู้ความสามารถตรงตามตำแหน่งและสายงาน 	<ul style="list-style-type: none"> - ดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ - พิจารณาส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมตามตำแหน่ง / สายงาน ให้เป็นไปตามแผนพัฒนาบุคลากร ประกอบด้วย - สสำรวจความต้องการฝึกอบรมของแต่ละส่วนราชการ - แต่งตั้งคณะกรรมการเพื่อพิจารณาความเหมาะสมคัดเลือกบุคลากรเข้าอบรมตามหลักสูตรต่างๆ ของสถานบันฯ - วางแผนและพิจารณาจัดส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมตามตำแหน่ง / สายงาน เพื่อรองรับความก้าวหน้าของสายอาชีพตามแผนพัฒนาบุคลากร - จัดส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมที่จัดโดยหน่วยงานราชการ สถาบันการศึกษา หรือสถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น เพื่อให้บุคลากรในสังกัดได้เพิ่มพูนทักษะ ความรู้ตามแต่ละตำแหน่ง / สายงาน 	

/๒. ด้านการพัฒนา ...

ประเด็นนโยบาย	โครงการ / กิจกรรม / วัตถุประสงค์	ผลการดำเนินงาน	หมายเหตุ
	<p>การส่งบุคลากรในสังกัดเข้ารับการฝึกอบรม</p> <ul style="list-style-type: none"> - เพื่อให้บุคลากรได้เข้ารับการฝึกอบรม เพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ หรือความต้องการตามตำแหน่งและสายงาน 	<ul style="list-style-type: none"> - บุคลากรที่ได้รับการบรรจุใหม่ได้เข้ารับการอบรมหลักสูตรการปฐมนิเทศข้าราชการบรรจุใหม่ ซึ่งจัดโดยสถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น และบุคลากรในสังกัดได้เข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตรต่าง ๆ ที่จัดโดยหน่วยงานราชการ สถาบันการศึกษา สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น ฯลฯ - องค์การบริหารส่วนจังหวัดอำนาจเจริญได้ส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมผ่านทางระบบออนไลน์ (E-Learning) การฝึกอบรมผ่านทางระบบ Zoom หรือการประชุมทางไกลผ่านระบบ Web Conference เนื่องจากสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) 	
<p>๒. ด้านการรักษาไว้ (Retention)</p>	<p>การประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง</p> <ul style="list-style-type: none"> - เพื่อให้องค์การบริหารส่วนจังหวัดใช้เป็นเครื่องมือในการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัด - เพื่อใช้ประกอบการบริหารงานบุคคลเรื่องต่าง ๆ 	<ul style="list-style-type: none"> - เดือนกันยายนของทุกปี องค์การบริหารส่วนจังหวัดอำนาจเจริญได้ประกาศกำหนดหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานให้บุคลากรในสังกัดทราบโดยทั่วกัน - ต้นรอบการประเมินมีกำหนดข้อตกลงการปฏิบัติงานระหว่างผู้ประเมินและผู้รับการประเมิน โดยมุ่งเน้นระบบการบริหารผลงานที่เชื่อมโยงผลการปฏิบัติงานจากระดับองค์กร หน่วยงาน ไปสู่ระดับตัวบุคคล 	

/- ระหว่างรอบ ...

ประเด็นนโยบาย	โครงการ / กิจกรรม / วัตถุประสงค์	ผลการดำเนินงาน	หมายเหตุ
<p>๓. ด้านการรักษาไว้ (Retention) (ต่อ)</p>		<ul style="list-style-type: none"> - ระหว่างรอบการประเมิน ผู้ประเมินให้คำปรึกษา แนะนำการปฏิบัติงานแก่ผู้รับการประเมิน เพื่อให้ผลการปฏิบัติงานที่กำหนดไว้บรรลุผลสำเร็จหรือหากงานหรือกิจกรรมใดที่คาดว่าจะไม่ประสบผลสำเร็จ ก็พิจารณาร่วมกันในการเปลี่ยนข้อตกลงการปฏิบัติงาน - สิ้นรอบการประเมิน ผู้ประเมินทำการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้รับการประเมินโดยวิเคราะห์ผลการปฏิบัติงานจากผลสัมฤทธิ์ และพฤติกรรมการทำงาน ปราศจากอคติ - มีการแต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองผลการประเมินผลการปฏิบัติงาน ทำหน้าที่พิจารณากลั่นกรองผลคะแนนการปฏิบัติงาน ตรวจสอบหลักฐานหรือตัวชี้วัดที่จัดทำไว้ประกอบการประเมิน และเสนอความเห็นเกี่ยวกับมาตรฐานและความเป็นธรรมของการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ทุกประเภทและระดับตำแหน่ง ให้นายองค์การบริหารส่วนจังหวัดอำนาจเจริญพิจารณา - องค์การบริหารส่วนจังหวัดอำนาจเจริญประกาศรายชื่อข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ลูกจ้างประจำ ที่มีผลการปฏิบัติงานในระดับดีเด่นให้ทราบโดยทั่วกัน เพื่อเป็นการยกย่อง ชมเชย และสร้างแรงจูงใจให้มีการพัฒนา ปรับปรุงผลการปฏิบัติงานในรอบการประเมินต่อไปให้ดียิ่ง ๆ ขึ้นไป และเพื่อประกอบการพิจารณาเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลเรื่องต่าง ๆ เช่น การพิจารณาความดีความชอบ เลื่อนขั้นเงินเดือน ค่าตอบแทน เลื่อนระดับ การให้ได้รับเงินรางวัลประจำปี การโอน การย้าย เป็นต้น 	

/๓. ด้านการรักษาไว้ ...

ประเด็นนโยบาย	โครงการ / กิจกรรม / วัตถุประสงค์	ผลการดำเนินงาน	หมายเหตุ
<p>๓. ด้านการรักษาไว้ (Retention) (ต่อ)</p>	<p>การเลื่อนขึ้นเงินเดือนข้าราชการ เพิ่มขึ้นค่าจ้างลูกจ้างประจำ และเลื่อนค่าตอบแทนพนักงานจ้าง</p> <p>- เพื่อสร้างขวัญ กำลังใจ ในการปฏิบัติงานให้แก่บุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดอำนาจเจริญ</p>	<p>- องค์การบริหารส่วนจังหวัดอำนาจเจริญแต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาเลื่อนขึ้นเงินเดือน เพิ่มขึ้นค่าจ้าง และเลื่อนค่าตอบแทน ทำหน้าที่พิจารณาและเสนอความเห็นเกี่ยวกับการเลื่อนขึ้นเงินเดือนข้าราชการ เพิ่มขึ้นค่าจ้างลูกจ้างประจำ และเลื่อนค่าตอบแทนของพนักงานจ้าง ทุกประเภทและระดับตำแหน่ง ตามผลการประเมินผลการปฏิบัติงาน และองค์ประกอบต่าง ๆ เช่น การลา พุทธิกรรมการมาปฏิบัติราชการ โดยยึดถือประกาศ ระเบียบ และหลักเกณฑ์ที่กำหนด</p> <p>- คณะกรรมการฯ ดำเนินการประชุมฯ ตามระเบียบวาระรายงานและเสนอความเห็นเกี่ยวกับการเลื่อนขึ้นเงินเดือน เพิ่มขึ้นค่าจ้างลูกจ้างประจำ และเลื่อนค่าตอบแทนของพนักงานจ้างต่อนายกองการบริหารส่วนจังหวัดเพื่อพิจารณา</p> <p>- ออกคำสั่งเลื่อนขึ้นเงินเดือนข้าราชการ เพิ่มขึ้นค่าจ้างลูกจ้างประจำ ปีละ ๒ ครั้ง (ครั้งที่ ๑ รอบ ๑ เมษายน และครั้งที่ ๒ รอบ ๑ ตุลาคม) สำหรับพนักงานจ้างเลื่อนค่าตอบแทนปีละ ๑ ครั้ง (รอบ ๑ ตุลาคม) ตามผลการประเมินผลการปฏิบัติงาน</p>	

/๓. ด้านการรักษาไว้ ...

ประเด็นนโยบาย	โครงการ / กิจกรรม / วัตถุประสงค์	ผลการดำเนินงาน	หมายเหตุ
<p>๓. ด้านการรักษาไว้ (Retention) (ต่อ)</p>	<p>การขอรับการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานเพื่อขอรับเงินประโยชน์ตอบแทนอื่น เป็นกรณีพิเศษ อันมีลักษณะเป็นเงินรางวัลประจำปี สำหรับข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง</p> <p>- เพื่อสร้างขวัญ กำลังใจ และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้แก่บุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดอำนาจเจริญ</p>	<p>- องค์การบริหารส่วนจังหวัดอำนาจเจริญ ดำเนินการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานเพื่อขอรับเงินประโยชน์ตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษ อันมีลักษณะเป็นเงินรางวัลประจำปี สำหรับข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ตามตัวชี้วัดที่กำหนด และดำเนินการเบิกจ่ายเงินประโยชน์ตอบแทนอื่นฯ ตามอัตราที่ระเบียบกำหนด</p>	
<p>๔. ด้านการใช้ประโยชน์ (Utilization)</p>	<p>การมอบหมายงานหน้าที่ความรับผิดชอบให้แก่ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดอำนาจเจริญ</p> <p>- เพื่อใช้เป็นกรอบกำหนดหน้าที่ การปฏิบัติงานของข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดอำนาจเจริญ</p>	<p>- ทุกส่วนราชการจัดทำคำสั่งมอบหมายงานหน้าที่ความรับผิดชอบให้แก่ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดอำนาจเจริญครบถ้วน ด้วยความเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ รวมถึงการควบคุม กำกับ ดูแลผู้ใต้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติงานเป็นไปตามระเบียบและระเบียบที่เกี่ยวข้อง</p>	

/๔. ด้านการใช้ประโยชน์ ...

ประเด็นนโยบาย	โครงการ / กิจกรรม / วัตถุประสงค์	ผลการดำเนินงาน	หมายเหตุ
<p>๓. ด้านการใช้ประโยชน์ (Utilization) (ต่อ)</p>	<p>การคัดเลือกข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด เพื่อเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น ตำแหน่งประเภทวิชาการ และตำแหน่งประเภททั่วไป</p> <ul style="list-style-type: none"> - เพื่อส่งเสริมความก้าวหน้าในสายอาชีพของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด - เพื่อถ่ายทอดองค์ความรู้ที่เกิดจากการปฏิบัติงานให้แก่ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ตำแหน่งต่าง ๆ 	<ul style="list-style-type: none"> - ประกาศกำหนดหลักเกณฑ์การคัดเลือกเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น ตำแหน่งประเภทวิชาการ และตำแหน่งประเภททั่วไป ประชาสัมพันธ์ให้ทราบโดยทั่วกัน - แต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาคุณสมบัติและประเมินผลงานโดยคณะกรรมการที่ได้รับการแต่งตั้ง มีหน้าที่ในการตรวจสอบคุณสมบัติและประเมินผลงานของผู้ขอรับการประเมิน - ผลงานของผู้ขอรับการประเมินต้องเป็นผลงานดีเด่น ที่เกิดจากการปฏิบัติงานในตำแหน่งที่จะขอแต่งตั้ง แสดงให้เห็นถึงการใช้ความรู้ ความสามารถ ทักษะในการปฏิบัติงานในระดับที่จะแต่งตั้ง เกิดประโยชน์ต่อทางราชการ ประชาชน หรือการพัฒนาการปฏิบัติงาน เป็นผลงานย้อนหลังไม่เกิน ๓ ปี จำนวน ๒ ผลงาน โดยผู้ผ่านการประเมินผลงานจะต้องได้รับคะแนนจากคณะกรรมการฯ จำนวน ๒ ใน ๓ คน ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐ - นายกององค์การบริหารส่วนจังหวัด ออกคำสั่งเลื่อนและแต่งตั้งข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นตามความเห็นชอบจาก ก.จ.จ. โดยมีผลไม่ก่อนวันที่ผ่านการประเมินฯ จากคณะกรรมการฯ 	

/ปัญหา ...

ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ

๑. ส่วนราชการขาดการวางแผนในการบริหารงานบุคคล เช่น การเตรียมความพร้อมไปสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น หรือบุคลากรในสังกัดไม่ทราบถึงความก้าวหน้าในสายอาชีพ การพัฒนาทักษะ ความรู้ ความชำนาญในสายอาชีพ
 - ส่วนราชการควรวิเคราะห์อัตรากำลัง ทั้งระยะสั้นและระยะยาว วางแผนเส้นทางความก้าวหน้าสำหรับข้าราชการ ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง
 - ส่งเสริมการเรียนรู้แบบไร้ขอบเขต ไม่จำกัดการแสวงหาความรู้เพียงการเข้ารับฝึกอบรม สร้างเครือข่ายในการทำงาน
๒. การทดแทนตำแหน่งที่ว่าง ในระหว่างที่ดำเนินการสรรหาบุคคลมาปฏิบัติราชการ ขาดความคล่องตัวในการปฏิบัติงาน และเกิดช่องว่างการในการปฏิบัติงาน
 - ส่วนราชการควรสร้างแรงจูงใจให้แก่บุคลากรในสังกัดในการปฏิบัติงาน วิเคราะห์และบริหารอัตรากำลังที่มีอยู่อย่างจำกัดให้มีศักยภาพ หมุนเวียนสับเปลี่ยนงาน เพื่อให้เกิดการพัฒนาและถ่ายทอดองค์ความรู้ระหว่างบุคลากร ไม่เกิดความซ้ำซาก และเบื่อหน่ายในการทำงาน
๓. ระเบียบ กฎหมายเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลมีจำนวนมาก เปลี่ยนแปลงตลอด มีความซับซ้อนหลายประเด็น เกิดการตีความ และความยุ่งยากแก่เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน
 - เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานควรศึกษา ทำความเข้าใจ ข้อระเบียบ กฎหมาย และหนังสือสั่งการอย่างถ่องแท้

ภาคผนวก

รายงานผลการบริหารงานบุคคลและพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดอำนาจเจริญ
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔

๑. ข้อมูลจำนวนข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง

ที่	ตำแหน่ง	ระดับ/ กลุ่มงาน	จำนวน		
			ผู้ครองตำแหน่ง	ตำแหน่งว่าง	รวม
ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด					
๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด	สูง	-	๑	๑
๒	รองปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด	สูง	-	๑	๑
๓	รองปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด	กลาง	๑	-	๑
๔	หัวหน้าสำนักปลัด / เลขานุการ ฯ / ผู้อำนวยการกอง (นักบริหารงานทั่วไป)	กลาง	๓	๑	๔
๕	ผู้อำนวยการกอง (นักบริหารงานการคลัง)	กลาง	๒	-	๒
๖	ผู้อำนวยการกอง (นักบริหารงานช่าง)	กลาง	๑	-	๑
๗	ผู้อำนวยการกอง (นักบริหารงานการศึกษา)	กลาง	๑	-	๑
๘	ผู้อำนวยการกอง (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม)	กลาง	-	๑	๑
๙	หัวหน้าฝ่าย (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๙	๒	๑๑
๑๐	หัวหน้าฝ่าย (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๓	๒	๕
๑๑	หัวหน้าฝ่าย (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๔	๑	๕
๑๒	หัวหน้าฝ่าย (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๒	-	๒
๑๓	หัวหน้าฝ่าย (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม)	ต้น	-	๒	๒
๑๔	นักจัดการงานทั่วไป	ปก./ชก.	๖	๓	๙
๑๕	นักทรัพยากรบุคคล	ปก./ชก.	๒	-	๒
๑๖	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปก./ชก.	๓	๐	๓
๑๗	นิติกร	ปก./ชก.	๒	๑	๓
๑๘	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปก./ชก.	๓	-	๓
๑๙	นักวิชาการพัสดุ	ปก./ชก.	๒	-	๒
๒๐	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก./ชก.	๑	๑	๒
๒๑	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก./ชก.	๑	๑	๒
๒๒	นักกายภาพบำบัด	ปก./ชก.	-	๑	๑
๒๓	นักวิชาการสิ่งแวดล้อม	ปก./ชก.	-	๑	๑
๒๔	วิศวกรโยธา	ปก./ชก.	๒	๑	๓
๒๕	นักพัฒนาชุมชน	ปก./ชก.	๑	-	๑

/๒๖ นักวิชาการศึกษา ...

ที่	ตำแหน่ง	ระดับ/ กลุ่มงาน	จำนวน		
			ผู้ครองตำแหน่ง	ตำแหน่งว่าง	รวม
๒๖	นักวิชาการศึกษา	ปก./ชก.	๒	-	๒
๒๗	นักสันทนการ	ปก./ชก.	-	๑	๑
๒๘	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง.	๗	๔	๑๑
๒๙	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง./ชง.	๒	๑	๓
๓๐	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง./ชง.	๔	-	๔
๓๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง./ชง.	-	๑	๑
๓๒	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ปง./ชง.	-	๑	๑
๓๓	นายช่างโยธา	อส.	๑	-	๑
๓๔	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	๔	-	๔
๓๕	นายช่างเครื่องกล	อส.	๒	-	๒
๓๖	นายช่างเครื่องกล	ปง./ชง.	๓	๑	๔
๓๗	นายช่างไฟฟ้า	ปง./ชง.	-	๑	๑
ลูกจ้างประจำ					
๓๘	คนงานทั่วไป	บริการพื้นฐาน	๒	-	๒
๓๙	พนักงานขับรถยนต์	สนับสนุน	๑	-	๑
๔๐	นายช่างเขียนแบบ	สนับสนุน	๑	-	๑
๔๑	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	ช่าง	๒	-	๒
๔๒	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดกลาง	ช่าง	๒	-	๒
๔๓	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดหนัก	ช่าง	๓	-	๓
พนักงานจ้าง					
๔๔	ผู้เชี่ยวชาญพิเศษ (ด้านการเกษตรและสหกรณ์)		-	๑	๑
๔๕	ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป		๑๐	๒	๑๒
๔๖	ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล		๓	-	๓
๔๗	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน		๔	-	๔
๔๘	ผู้ช่วยนักประชาสัมพันธ์		๒	-	๒
๔๙	ผู้ช่วยนิติกร		-	๑	๑
๕๐	ผู้ช่วยนักวิชาการคอมพิวเตอร์		๑	๑	๒
๕๑	ผู้ช่วยนักวิชาการสาธารณสุข		๑	๑	๒
๕๒	ผู้ช่วยนักวิชาการสิ่งแวดล้อม		๑	-	๑
๕๓	ผู้ช่วยนักพัฒนาการกีฬา		-	๒	๒
๕๔	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		๑๖	๒	๑๘
๕๕	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี		๒	-	๒

/๕๖ ผู้ช่วยเจ้าพนักงาน ...

ที่	ตำแหน่ง	ระดับ/ กลุ่มงาน	จำนวน		
			ผู้ครองตำแหน่ง	ตำแหน่งว่าง	รวม
๕๖	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้		๑	-	๑
๕๗	ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ		๑	๑	๒
๕๘	ผู้ช่วยนายช่างสำรวจ		๑	-	๑
๕๙	ผู้ช่วยนายช่างเครื่องกล		๑	-	๑
๖๐	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า		๓	-	๓
๖๑	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา		๑๐	๑	๑๑
๖๒	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์		๑	-	๑
๖๓	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ		๒	-	๒
๖๔	พนักงานขับรถยนต์		๕	๑	๖
๖๕	คนงานทั่วไป		๖๑	๘	๖๙
รวม			๒๑๑	๕๑	๒๖๒

หมายเหตุ ข้อมูล ณ วันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๔

๒. การดำเนินการเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔

ที่	เรื่องดำเนินการ	จำนวน (ราย / ครั้ง / รอบ / หลักสูตร)
๑	การสรรหาและเลือกสรรบุคคลเป็นพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนจังหวัด	๑๑ ตำแหน่ง ๒๓ ราย
๒	การปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๑ ครั้ง
๓	การให้โอนข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด	๓ ตำแหน่ง ๓ อัตรา
๔	การรับโอนข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด	๒ ตำแหน่ง ๒ อัตรา
๕	การเลื่อนระดับข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด	๓ ตำแหน่ง ๓ อัตรา
๖	การประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด	๑๕๕ ราย / ๒ รอบ
๗	การประเมินผลการปฏิบัติงานของลูกจ้างประจำ	๑๑ ราย / ๒ รอบ
๘	การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานจ้าง	๑๖๑ ราย / ๒ รอบ
๙	การเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด	๑๕๕ ราย / ๒ รอบ
๑๐	การเพิ่มขึ้นค่าจ้างลูกจ้างประจำ	๑๑ ราย / ๒ รอบ
๑๑	การเลื่อนค่าตอบแทนพนักงานจ้าง	๑๖๑ ราย / ๑ รอบ
๑๒	การเกษียณอายุราชการ	๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา
๑๓	การให้ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด และพนักงานจ้างลาออกจากราชการ	๑๐ ตำแหน่ง ๑๕ อัตรา
๑๔	การขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ให้แก่คณะผู้บริหาร ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด และลูกจ้างประจำ	๑๕ ราย
๑๕	การส่งเสริมข้าราชการ ลูกจ้างประจำ หรือพนักงานจ้างในสังกัด เข้ารับการฝึกอบรม พัฒนาทักษะ ความรู้ความสามารถตามประเภทตำแหน่ง	๘ ราย / ๕ หลักสูตร