



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ องค์การบริหารส่วนจังหวัดร้อยเอ็ด กองการเจ้าหน้าที่ โทร. ๐-๔๓๕๑-๑๐๕๕ ต่อ ๑๓๖

ที่ รอ.๕๑๐๒๙.๑/ว ๕๙๒ วันที่ ๒๙ มีนาคม ๒๕๖๖

เรื่อง รายงานผลการดำเนินงานตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

เรียน ปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดร้อยเอ็ด รองปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดร้อยเอ็ด หัวหน้าสำนักปลัด
องค์การบริหารส่วนจังหวัด เลขานุการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ผู้อำนวยการกอง ผู้อำนวยการ
สถานศึกษา ทุกแห่ง และหัวหน้าหน่วยตรวจสอบภายใน

ตามประกาศองค์การบริหารส่วนจังหวัดร้อยเอ็ด เรื่อง นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล
ลงวันที่ ๒๑ พฤศจิกายน ๒๕๖๕ ได้กำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยยึดแนวทางตาม
ยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดร้อยเอ็ด และเป้าหมายวัตถุประสงค์ของ
การบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐแนวใหม่ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคล จำนวน ๔ ด้าน
ดังนี้

๑. ด้านการสรรหา
๒. ด้านการพัฒนา
๓. ด้านการรักษาไว้
๔. ด้านการใช้ประโยชน์

ทั้งนี้ เพื่อให้การดำเนินการเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ให้กองการเจ้าหน้าที่รายงานผล
การดำเนินงานตามนโยบายดังกล่าวให้ผู้บริหารทราบ นั้น

บัดนี้ กองการเจ้าหน้าที่ได้จัดทำรายงานผลการดำเนินงานตามนโยบายการบริหารทรัพยากร
บุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ เรียบร้อยแล้ว จึงแจ้งประชาสัมพันธ์มาเพื่อทราบถึงผลการดำเนินงาน
ดังกล่าว โดยสามารถดูรายละเอียดได้ทางเว็บไซต์กองการเจ้าหน้าที่ www.hr.pao-roiet.go.th หัวข้อ รายงาน
ผลการปฏิบัติงานประจำปี

จึงเรียนมาเพื่อทราบ

(นายพิสิทธิ์ศักดิ์ ไวนิยมพงศ์)

รองนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัด ปฏิบัติราชการแทน
นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดร้อยเอ็ด



รายงานผลการดำเนินงาน

ตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565
องค์การบริหารส่วนจังหวัดร้อยเอ็ด



กองการเจ้าหน้าที่

คำนำ

องค์การบริหารส่วนจังหวัดร้อยเอ็ด โดยกองการเจ้าหน้าที่ได้จัดทำ “รายงานผลการดำเนินงานตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕” ซึ่งผู้บริหารได้กำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลหลัก ๔ ด้าน โดยยึดแนวทางตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดร้อยเอ็ด การบริหารทรัพยากรบุคคลตามแนวทาง HR scorecard และการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐแนวใหม่ ที่มีเป้าหมายเพื่อสรรหาคณบดี คนเก่ง เข้ามาปฏิบัติงานในหน่วยงาน พัฒนาและรักษาไว้ซึ่งคนดี คนเก่งให้อยู่กับหน่วยงาน ตลอดจนใช้ประโยชน์จากบุคลากรที่มีอยู่ โดยจัดสรรให้เหมาะสมและส่งเสริมให้ทำงานเต็มศักยภาพ

รายงานผลการดำเนินงาน ฉบับนี้ สะท้อนให้เห็นถึงการบริหารงาน และการดำเนินงานภายใต้งบประมาณที่มีจำกัด โดยรวบรวมผลการดำเนินงานและปัญหาอุปสรรคในการบริหารทรัพยากรบุคคลหลัก ๔ ด้าน ได้แก่ ด้านการสรรหา ด้านการพัฒนา ด้านการรักษาไว้ และด้านการใช้ประโยชน์

กองการเจ้าหน้าที่ หวังเป็นอย่างยิ่งว่า รายงานผลการดำเนินงานตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ฉบับนี้ จะเป็นประโยชน์ต่อการบริหารงานและการดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล และเป็นข้อมูลให้กับผู้บริหาร และผู้ที่สนใจในการศึกษา ค้นคว้า อ้างอิง หรือติดตามผลการดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลต่อไป

ฝ่ายสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง
กองการเจ้าหน้าที่
มีนาคม ๒๕๖๖

สารบัญ

เนื้อหา

หน้า

ผลการดำเนินงานตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล

๑. ด้านการสรรหา

๑.๑ การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๒
๑.๒ การสรรหาบุคคลมาปฏิบัติงานให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงหรือสูญเสียกำลังคน	๕
๑.๓ การสรรหาบุคคลมาปฏิบัติงานจะต้องดำเนินการตามหลักเกณฑ์กำหนด	๗
๑.๔ การสรรหาบุคคลมาปฏิบัติงานจะต้องมีการประชาสัมพันธ์	๙

๒. ด้านการพัฒนา

๒.๑ การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร	๑๑
๒.๒ วิธีการพัฒนาบุคลากร	๑๒
๒.๓ การพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล	๑๖
๒.๔ การประเมินผลการปฏิบัติงาน	๑๗
๒.๕ การส่งเสริมจริยธรรมและการรักษาวินัย	๑๘
๒.๖ การรายงานผลการประเมินและติดตามการพัฒนา	๒๑

๓. ด้านการรักษาไว้

๓.๑ การสร้างเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ	๒๓
๓.๒ การพัฒนาคุณภาพชีวิต	๒๔
๓.๓ การจัดกิจกรรมสัมพันธ์และนันทนาการ	๒๕
๓.๔ การยกย่อง ชมเชยบุคลากร	๒๗
๓.๕ การประเมินผลการปฏิบัติงาน	๒๘

๔. ด้านการใช้ประโยชน์

๔.๑ การให้ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา	๓๑
๔.๒ การบรรจุและแต่งตั้ง	๓๓

สรุปผลการดำเนินงาน

๓๔

ข้อเสนอแนะ

๓๕

ภาคผนวก

- ประกาศนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล

นโยบายข้อ ๑

ด้านการสรรหา

องค์กรจะทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์และมีประสิทธิภาพนั้น จำเป็นต้องมีบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ มีคุณภาพ มีความเหมาะสมกับลักษณะงาน ดังนั้น การบริหารทรัพยากรบุคคลจึงเป็นปัจจัยที่สำคัญอย่างหนึ่งในการบริหารงาน หากองค์กรเริ่มต้นด้วยการมีบุคลากรที่ดีมีความรู้ ความสามารถ มีคุณภาพ ก็จะทำให้การขับเคลื่อนนโยบายของผู้บริหาร และการดำเนินงานขององค์กรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ เกิดประโยชน์สูงสุดต่อประชาชน และประเทศชาติ องค์กรบริหารส่วนจังหวัดร้อยเอ็ดได้ให้ความสำคัญและตระหนักในการสรรหาบุคคลทั้งภายในและภายนอกที่มีลักษณะเป็นคนดี คนเก่ง มาปฏิบัติงานตามภารกิจของหน่วยงาน โดยมีแนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

๑.๑ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ กรอบอัตรากำลัง อำนาจหน้าที่ โดยใช้เครื่องมือทางสถิติและตัวชี้วัดต่างๆ ในการวางแผนอัตรากำลัง เป็นเป็นกรอบการสรรหา และการใช้ตำแหน่ง ตลอดจนการพัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลตามระยะเวลาที่กำหนด

๑.๒ สรรหาบุคคลเข้ามาปฏิบัติงานให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงหรือการสูญเสียกำลังคน โดยมุ่งเน้น ให้มีอัตรารว่างในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ไม่เกินร้อยละ ๑๐

๑.๓ การสรรหาบุคคลเข้ามาปฏิบัติงานจะต้องดำเนินการสอบแข่งขัน หรือสอบคัดเลือก หรือคัดเลือก หรือเลือกสรร ตามหลักเกณฑ์กำหนด และคำนึงถึงความเป็นธรรม ความเสมอภาค เปิดโอกาส แก่บุคคลที่มีสิทธิอย่างเท่าเทียมกัน เพื่อให้ได้คนดี คนเก่ง เข้ามาปฏิบัติงาน

๑.๔ การสรรหาบุคคลเข้ามาปฏิบัติงานต้องมีการประชาสัมพันธ์ทั้งในรูปแบบการเผยแพร่ทางเอกสาร และทางเว็บไซต์ของหน่วยงาน

ผลการดำเนินงาน : ตามนโยบายด้านการสรรหา

๑. จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ กรอบอัตรากำลัง อำนาจหน้าที่ โดยใช้เครื่องมือทางสถิติและตัวชี้วัดต่างๆ ในการวางแผนอัตรากำลัง เพื่อเป็นกรอบการสรรหาและการใช้ตำแหน่ง ตลอดจนการพัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลตามระยะเวลาที่กำหนด



๑.๑ แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

องค์การบริหารส่วนจังหวัดร้อยเอ็ดได้ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ โดยมีผลบังคับใช้ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๓ เป็นต้นไป โดยมีการแสดงข้อมูลอัตรากำลังทั้งหมด ประกอบด้วย ข้าราชการ ข้าราชการครู ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง มีกระบวนการดำเนินการ ดังนี้

- ๑) แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
- ๒) วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจ
- ๓) วิเคราะห์ประเมินความต้องการกำลังคน

๔) วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน

๕) กำหนดตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

(๑) ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ จำนวน ๔๔๘ อัตรา

(๒) ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ จำนวน ๔๔๗ อัตรา

(๓) ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ จำนวน ๔๔๓ อัตรา

๖) กำหนดเลขที่ตำแหน่งและเลขที่ส่วนราชการ

๗) ประเมินการค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง และประโยชน์ตอบแทนอื่น

(๑) ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ คิดเป็นร้อยละ ๒๕.๓๐

(๒) ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ คิดเป็นร้อยละ ๒๔.๖๓

(๓) ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ คิดเป็นร้อยละ ๒๔.๑๐

๘) การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ

๙) แนวทางการพัฒนา

๑.๒ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ องค์การบริหารส่วนจังหวัดร้อยเอ็ด มีการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

๑.๒.๑ ประกาศปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ครั้งที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๖๕

ลงวันที่ ๒๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๕ มีผลบังคับใช้ ตั้งแต่วันที่ ๑ มีนาคม ๒๕๖๕

(๑) ยุบเลิกตำแหน่งผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ ๑ อัตรา สังกัดฝ่ายนิติการ สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด

(๒) กำหนดตำแหน่งรองผู้อำนวยการโรงเรียนกีฬาองค์การบริหารส่วนจังหวัดร้อยเอ็ด จำนวน ๑ อัตรา

(๓) กำหนดตำแหน่งผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป จำนวน ๑ อัตรา สังกัดฝ่ายอำนวยการ สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดร้อยเอ็ด

(๔) กำหนดตำแหน่งพนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา จำนวน ๖ อัตรา สังกัดฝ่ายก่อสร้างและซ่อมบำรุง กองช่าง จำนวน ๕ อัตรา และสังกัดโรงเรียนกีฬาองค์การบริหารส่วนจังหวัดร้อยเอ็ด จำนวน ๑ อัตรา

(๕) กำหนดตำแหน่งคนงานเจาะบ่อน้ำบาดาล จำนวน ๕ อัตรา สังกัดฝ่ายเครื่องจักรกล กองช่าง

(๖) กำหนดตำแหน่งยาม ๓ อัตรา สังกัดโรงเรียนกีฬาองค์การบริหารส่วนจังหวัดร้อยเอ็ด



๑.๒.๒ ประกาศปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ครั้งที่ ๔) พ.ศ. ๒๕๖๕

ลงวันที่ ๒๕ เมษายน ๒๕๖๕ มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๑ พฤษภาคม

- ปรับเปลี่ยนตำแหน่งนักวิชาการคอมพิวเตอร์ ปก./ชก. สังกัดฝ่ายการประชุม สำนักงานเลขานุการองค์การบริหารส่วนจังหวัด เป็น ตำแหน่งนักจัดการงานทั่วไป ปก./ชก. สังกัดฝ่ายกิจการคณะผู้บริหาร สำนักงานเลขานุการองค์การบริหารส่วนจังหวัด

๑.๒.๓ ประกาศปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ครั้งที่ ๙) พ.ศ. ๒๕๖๕ ลงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๕ มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๕

- | | |
|--|-----------------|
| (๑) ปรับปรุงการกำหนดโครงสร้างกองสาธารณสุข | |
| (๒) กำหนดตำแหน่งนักวิชาการสาธารณสุข (ผอ.รพ.สต.) | จำนวน ๒๐๓ อัตรา |
| (๓) กำหนดตำแหน่งนักวิชาการสาธารณสุข (ผอ.สอณ.) | จำนวน ๑ อัตรา |
| (๔) กำหนดตำแหน่งพยาบาลวิชาชีพ (ผอ.รพ.สต.) | จำนวน ๖ อัตรา |
| (๕) กำหนดตำแหน่งเจ้าพนักงานสาธารณสุข (ผอ.รพ.สต.) | จำนวน ๑๙ อัตรา |
| (๖) กำหนดตำแหน่งนักวิชาการสาธารณสุข | จำนวน ๖๓๖ อัตรา |
| (๗) กำหนดตำแหน่งนักวิชาการสาธารณสุข (เภสัชกรรม) | จำนวน ๑๙๔ อัตรา |
| (๘) กำหนดตำแหน่งนักวิชาการสาธารณสุข (ทันตสาธารณสุข) | จำนวน ๑๓๖ อัตรา |
| (๙) กำหนดตำแหน่งพยาบาลวิชาชีพ | จำนวน ๖๕๒ อัตรา |
| (๑๐) กำหนดตำแหน่งแพทย์แผนไทย | จำนวน ๑๙๔ อัตรา |
| (๑๑) กำหนดตำแหน่งเจ้าพนักงานธุรการ | จำนวน ๒๒๙ อัตรา |
| (๑๒) กำหนดตำแหน่งเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี | จำนวน ๑๙๔ อัตรา |
| (๑๓) กำหนดตำแหน่งเจ้าพนักงานสาธารณสุข | จำนวน ๗๙ อัตรา |
| (๑๔) กำหนดตำแหน่งเจ้าพนักงานทันตสาธารณสุข | จำนวน ๕๘ อัตรา |
| (๑๕) กำหนดตำแหน่งพยาบาลเทคนิค | จำนวน ๒ อัตรา |
| (๑๖) กำหนดตำแหน่งพนักงานสาธารณสุขชุมชน | จำนวน ๑ อัตรา |
| (๑๗) กำหนดโครงสร้างและอัตรากำลังสถานีนอนามัยเฉลิมพระเกียรติ ๖๐ พรรชน | |

นวมินทรราชินี และโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จำนวน ๒๒๙ แห่ง ดังนี้



- | | |
|----------------------------|----------------|
| (๑๗.๑) ขนาดเล็ก (๗ อัตรา) | จำนวน ๓๕ แห่ง |
| (๑๗.๒) ขนาดกลาง (๑๒ อัตรา) | จำนวน ๑๘๐ แห่ง |
| (๑๗.๓) ขนาดใหญ่ (๑๔ อัตรา) | จำนวน ๑๔ แห่ง |

รองรับการถ่ายโอนภารกิจ
สถานีนอนามัยเฉลิมพระเกียรติ ๖๐ พรรชน นวมินทรราชินี
และโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล

๒. สรรหาบุคคลเข้ามาปฏิบัติงานให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงหรือการสูญเสียกำลังคนโดยมุ่งเน้นให้มีอัตราว่างในแผนอัตรากำล้าง ๓ ปี ไม่เกินร้อยละ ๑๐

ในปีงบประมาณ ๒๕๖๕ องค์การบริหารส่วนจังหวัดร้อยเอ็ดมีกรอบอัตรากำล้างทั้งสิ้น ๔๖๓ อัตรา ประกอบด้วย

ลำดับที่	ประเภท	อัตรากำล้างทั้งหมด	มีคนครองตำแหน่ง	ว่าง	หมายเหตุ
๑	ข้าราชการ อบจ.	๑๘๔	๑๕๖	๒๘	
๒	ข้าราชการครู	๗๓	๗๓	-	
๓	ลูกจ้างประจำ	๒๐	๒๐	-	
๔	พนักงานจ้าง	๑๘๖	๑๖๔	๒๒	
	รวม	๔๖๓	๔๑๓	๕๐	

องค์การบริหารส่วนจังหวัดร้อยเอ็ดได้ดำเนินการสรรหาบุคคลเข้ามาปฏิบัติงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ดังนี้

๒.๑ การรับโอนข้าราชการสายงานผู้บริหาร

ที่	ตำแหน่ง/ระดับ ที่รับโอน	จำนวน (อัตรา)
๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดร้อยเอ็ด ระดับสูง	๑
๒	รองปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดร้อยเอ็ด ระดับกลาง	๑
๓	นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น	๓
๔	นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น	๒
๕	นักบริหารงานช่าง ระดับต้น	๑
	รวม	๘

๒.๒ การรับโอนข้าราชการสายงานผู้ปฏิบัติ

ที่	ตำแหน่ง/ระดับ ที่รับโอน	จำนวน (อัตรา)
๑	นักจัดการงานทั่วไป ปก.	๓
๒	นิติกร ปก.	๑
๓	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ปก.	๑
๔	นักวิชาการเงินและบัญชี ชก.	๑
๕	วิศวกรโยธา ชก.	๑
๖	นักวิชาการสิ่งแวดล้อม ปก.	๑
๗	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ปง.	๑
๘	เจ้าพนักงานพัสดุ ปง.	๑
๙	นายช่างโยธา ชง.	๑
๑๐	นายช่างเครื่องกล อส.	๑
	รวม	๑๒

๒.๓ การสรรหาพนักงานจ้าง

ที่	ตำแหน่งที่สรรหา	จำนวน (อัตรา)
๑	ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป	๒
๒	ผู้ช่วยนิติกร	๑
๓	ผู้ช่วยครู (ภาษาอังกฤษ)	๑
๔	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑
๕	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๒
๖	ผู้ช่วยนายช่างเครื่องกล	๑
๗	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	๖
๘	พนักงานขับรถยนต์	๒
๙	ช่างเครื่องสูบน้ำ	๒
๑๐	คนงานทั่วไป	๒
๑๑	ยาม	๓
	รวม	๒๓

๓. การสรรหาบุคคลเข้ามาปฏิบัติงานจะต้องดำเนินการสอบแข่งขัน หรือสอบคัดเลือก หรือคัดเลือก หรือเลือกสรร ตามหลักเกณฑ์กำหนด และคำนึงถึงความเป็นธรรม ความเสมอภาค เปิดโอกาสแก่บุคคลที่มีสิทธิอย่างเท่าเทียมกัน เพื่อให้ได้คนดี คนเก่ง เข้ามาปฏิบัติงาน

การสรรหาบุคคลเข้ามาปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนจังหวัดร้อยเอ็ดได้ยึดหลักความเป็นธรรม ความเสมอภาค เปิดโอกาสแก่บุคคลให้มีสิทธิเท่าเทียมกันเพื่อให้ได้คนดี คนเก่ง เข้ามาทำงาน และยึดกฎหมาย กฎ ระเบียบ หลักเกณฑ์ และหนังสือสั่งการต่างๆ ในการดำเนินการทุกครั้ง

๓.๑ การสรรหาผู้มาดำรงตำแหน่งสายงานผู้บริหาร

องค์การบริหารส่วนจังหวัดที่มีตำแหน่งสายงานผู้บริหารว่างในทุกระณี จะต้องรายงานตำแหน่งว่างต่อ ก.จังหวัด ภายใน ๑๕ วันนับแต่วันที่ตำแหน่งว่าง เว้นแต่กรณีเกษียณอายุราชการ ให้รายงานล่วงหน้าได้ก่อน ๖๐ วันนับถึงวันเกษียณอายุราชการ หลังจากงานแล้วให้ดำเนินการ ดังนี้

ดำเนินการสรรหาผู้มาดำรงตำแหน่งโดยการย้าย การโอน การคัดเลือกเพื่อรับโอน การรับโอนข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นอื่นหรือข้าราชการประเภทอื่นที่ไม่ใช่ข้าราชการการเมืองในตำแหน่งประเภทและระดับเดียวกัน การบรรจุกลับเข้ารับราชการ หรือการโอนลดระดับตำแหน่งโดยความสมัครใจ และต้องเสนอชื่อผู้ที่จะแต่งตั้งต่อ ก.จังหวัด เพื่อขอความเห็นชอบภายใน ๖๐ วันนับแต่วันที่ตำแหน่งว่าง หากไม่เสนอชื่อภายใน ๖๐ วันนับแต่วันที่ตำแหน่งว่าง องค์การบริหารส่วนจังหวัดจะต้องรายงานให้ ก.จังหวัด เพื่อรายงาน ก.จ. ดำเนินการสรรหาตามข้อ ๕ ของประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการสอบคัดเลือกและการคัดเลือกข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ให้ดำรงตำแหน่งสายงานผู้บริหาร (ฉบับที่ ๔) พ.ศ. ๒๕๖๔ ต่อไป

๓.๒ การรับโอนสายงานผู้ปฏิบัติ

ดำเนินการรับโอนตามระเบียบหลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่กำหนด โดยเปิดโอกาสให้ผู้ที่มีคุณสมบัติสามารถยื่นความประสงค์เพื่อขอโอนมาปฏิบัติงานในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดร้อยเอ็ด และการพิจารณาได้ยึดหลักความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง

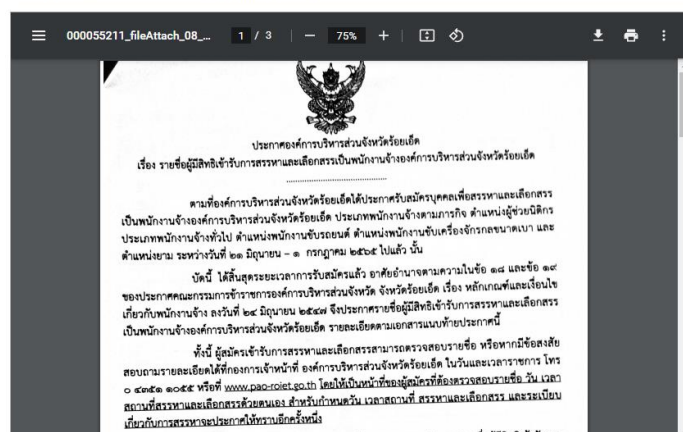
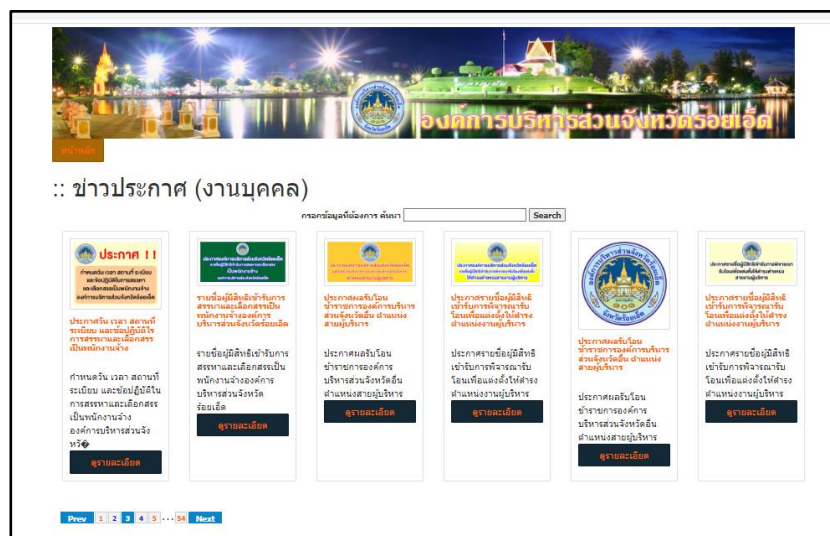
๓.๓ การสรรหาและเลือกสรรพนักงานจ้าง

การดำเนินการสรรหาและเลือกสรรพนักงานจ้าง องค์การบริหารส่วนจังหวัดร้อยเอ็ดยึดหลักสมรรถนะ ความเท่าเทียม เปิดโอกาส และยึดประโยชน์ทางราชการเป็นสำคัญ มีกระบวนการที่ได้มาตรฐาน ยุติธรรม โปร่งใส เพื่อรองรับการตรวจสอบตามแนวทางการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี



๔. การสรรหาบุคคลเข้ามาปฏิบัติงานต้องมีการประชาสัมพันธ์ทั้งในรูปแบบการเผยแพร่ทางเอกสาร และทางเว็บไซต์ของหน่วยงาน

การสรรหาบุคคลเข้ามาปฏิบัติงานในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดร้อยเอ็ด มีการจัดส่งประกาศการรับสมัครไปยังองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น และหน่วยงานอื่น รวมทั้งส่งไปยังสำนักงานจัดหางานจังหวัดร้อยเอ็ดเพื่อเป็นการประชาสัมพันธ์ให้บุคคลภายนอกได้รับรู้ รวมถึงเผยแพร่ทางเว็บไซต์ของหน่วยงาน www.pao-roiet.go.th และมีการรับสมัครผ่านทางออนไลน์เพื่ออำนวยความสะดวกผู้ที่สนใจด้วย



นโยบายข้อ ๒

ด้านการพัฒนา

องค์การบริหารส่วนจังหวัดร้อยเอ็ดให้ความสำคัญการส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรทุกประเภทตำแหน่ง ทุกสายงาน และทุกระดับ โดยบุคลากรทุกคนต้องมีโอกาสได้รับการพัฒนาด้านความรู้ ทักษะ สมรรถนะ ทักษะ คุณธรรมและจริยธรรม อันจะนำไปสู่การปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล โดยมีแนวทางการพัฒนา ดังนี้

๒.๑ จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรตามกฎหมายกำหนด โดยมีระยะเวลา ๓ ปี ที่สอดคล้องกับระยะเวลาของแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อเป็นกรอบและแนวทางในการพัฒนาบุคลากรในหน่วยงาน

๒.๒ วิธีการพัฒนาบุคลากรให้ใช้วิธีการใด วิธีการหนึ่งหรือหลายวิธี เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการหรือการสัมมนา การสอนงาน การให้คำปรึกษา การให้ข้อเสนอแนะ เป็นต้น โดยมีเป้าหมายในการพัฒนา คือ บุคลากรต้องได้เข้ารับการฝึกอบรมอย่างน้อย ๑ หลักสูตรต่อปี

๒.๓ การพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของบุคลากรในหน่วยงาน ให้ถือปฏิบัติตามมติคณะรัฐมนตรีในการประชุมเมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๐

๒.๔ ประเมินการปฏิบัติงานของบุคลากรตามเกณฑ์มาตรฐานความรู้ ทักษะ และสมรรถนะ ที่กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นกำหนด

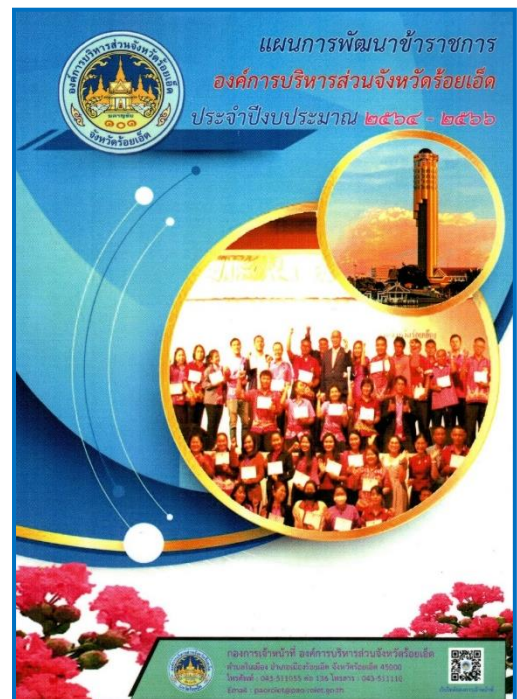
๒.๕ ส่งเสริมจริยธรรมและการรักษาวินัยของบุคลากร

๒.๖ รายงานผลการประเมินและติดตามการพัฒนา ภายในรอบ ๖ เดือน หรือ รอบ ๑๒ เดือน เพื่อให้ทราบถึงความสำเร็จและข้อบกพร่องของการพัฒนาบุคลากร

ผลการดำเนินงาน : ตามนโยบายด้านการพัฒนา

๑. จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรตามกฎหมายกำหนด โดยมีระยะเวลา ๓ ปี ที่สอดคล้องกับระยะเวลาของแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อเป็นกรอบและแนวทางในการพัฒนาบุคลากรในหน่วยงาน

องค์การบริหารส่วนจังหวัดร้อยเอ็ดได้จัดทำแผนพัฒนาข้าราชการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ ที่สอดคล้องกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาข้าราชการ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างองค์การบริหารส่วนจังหวัด ซึ่งเป็นการพัฒนากระบวนการทัศน์ ค่านิยม ความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานของบุคลากร และเพื่อให้การปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล และเกิดประโยชน์สูงสุดต่อประชาชน โดยอาศัยกรอบแนวทางการพัฒนาบุคลากรโดยเชื่อมโยงและสอดคล้องกับรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. ๒๕๖๐ แผนยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๗๙) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ แผนพัฒนาดิจิทัลเพื่อพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม ระบบราชการส่วนท้องถิ่น ๔.๐ หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง แผนพัฒนาจังหวัดร้อยเอ็ด พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๕ แผนพัฒนาท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๔ และประกาศคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด จังหวัดร้อยเอ็ด เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัด ที่กำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรไว้ รวมทั้งนโยบายของผู้บริหารที่มุ่งเน้นให้มีการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรให้มีความเป็นมืออาชีพ และการพัฒนาไปสู่ Thailand ๔.๐



๒. **วิธีการพัฒนาบุคลากรให้ใช้วิธีการใด วิธีการหนึ่งหรือหลายวิธี เช่น การ**
ปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษา ดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการหรือการ
สัมมนา การสอนงาน การให้คำปรึกษา การให้ข้อเสนอแนะ เป็นต้น โดยมี
เป้าหมายในการพัฒนา คือ บุคลากรต้องได้เข้ารับการฝึกอบรมอย่างน้อย
๑ หลักสูตรต่อปี

การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดร้อยเอ็ด
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

๒.๑ หลักสูตร “อบรมเชิงปฏิบัติการการประเมินผลการปฏิบัติงาน” วันที่
๓ พฤศจิกายน ๒๕๖๔ ณ ห้องประชุมสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัดร้อยเอ็ด

มีวัตถุประสงค์ เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการประเมินผล
 การปฏิบัติงาน และเพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมสามารถจัดทำแบบประเมิน และประเมินผลการ
 ปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง โดยมีผู้เข้าร่วมโครงการ ประกอบด้วย คณะผู้บริหาร ผู้อำนวยการกอง
 ข้าราชการ พนักงานจ้าง รวมทั้งสิ้น จำนวน ๘๗ คน ใช้งบประมาณดำเนินการ จำนวน ๓,๕๗๐ บาท



๒.๒ หลักสูตร “การเพิ่มประสิทธิภาพด้านการปฏิบัติงานด้านพัสดุตามพระราชบัญญัติการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๐” วันที่ ๗ กรกฎาคม ๒๕๖๕ ณ ห้องประชุมสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัดร้อยเอ็ด

มีวัตถุประสงค์ เพื่อส่งเสริมและพัฒนาความรู้เรื่องการจัดซื้อจัดจ้างพัสดุตามพระราชบัญญัติการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๐ ให้กับบุคลากร และผู้เข้ารับการฝึกอบรมสามารถปฏิบัติงานเกี่ยวกับพัสดุ ได้อย่างถูกต้อง โดยมีผู้เข้าร่วมโครงการประกอบด้วย คณะผู้บริหาร หัวหน้าเจ้าหน้าที่พัสดุ เจ้าหน้าที่พัสดุ ข้าราชการและพนักงานจ้างรวมทั้งสิ้น จำนวน ๖๔ คน ใช้งบประมาณดำเนินการ จำนวน ๒๙,๘๙๐ บาท



๒.๓ หลักสูตร “คุณธรรม จริยธรรม สำหรับข้าราชการและการนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการปฏิบัติงาน” ในวันที่ ๑๔ กันยายน ๒๕๖๕ ณ โรงแรมเพชรรัชต์การ์เด็น อำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด

มีวัตถุประสงค์ เพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการประพฤติปฏิบัติตน ตามหลักคุณธรรม จริยธรรม สำหรับข้าราชการ และการนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง มาใช้ในการปฏิบัติงาน และเพื่อนำความรู้ที่ได้มาปรับใช้ในการปฏิบัติงาน โดยมีผู้เข้าร่วมโครงการ ประกอบด้วย คณะผู้บริหาร ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดร้อยเอ็ด รวมทั้งสิ้น จำนวน ๓๔๖ คน ใช้งบประมาณดำเนินการ จำนวน ๑๒๑,๙๐๐ บาท



๒.๔ หลักสูตร “ส่งเสริมการมีส่วนร่วม เผยแพร่ ประชาสัมพันธ์งานประกันสังคมสู่ผู้ประกันตน” ในวันที่ ๗ กันยายน ๒๕๖๕ ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนจังหวัดร้อยเอ็ด

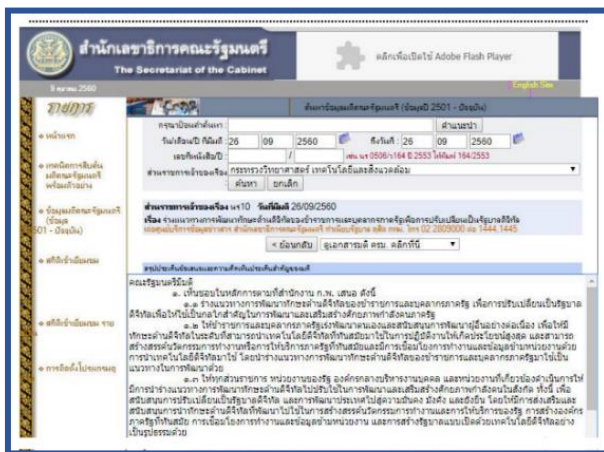
มีวัตถุประสงค์ เพื่อให้พนักงานจ้างผู้ประกันตนที่เข้าอบรมได้รับความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการประกันสังคมและสิทธิประโยชน์ที่ได้ตามกฎหมายประกันสังคม กฎหมายเงินทดแทน และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง และเพื่อให้พนักงานจ้างผู้ประกันตนที่เข้าอบรมสามารถปฏิบัติตนและขอรับสิทธิประโยชน์ต่างๆ จากกองทุนได้อย่างถูกต้อง โดยมีผู้เข้าร่วมโครงการ ประกอบด้วย พนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนจังหวัดจังหวัดร้อยเอ็ด (ผู้ประกันตนตาม ม.๓๓) รวมทั้งสิ้นจำนวน ๖๐ คน ใช้งบประมาณดำเนินการ จำนวน ๒๐,๐๐๐ บาท (โดยขอรับการสนับสนุนจากประกันสังคมจังหวัดร้อยเอ็ด)



๓. การพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของบุคลากรในหน่วยงาน ให้ถือปฏิบัติตามมติคณะรัฐมนตรีในการประชุมเมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๐



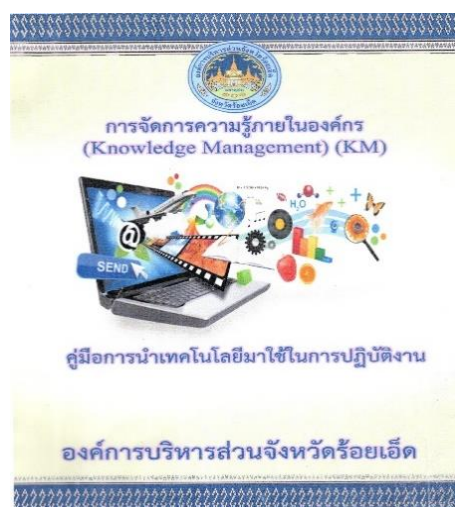
คณะรัฐมนตรีในการประชุมเมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๐ ได้มีมติเห็นชอบในหลักการร่างแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐเพื่อการปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล เพื่อให้ภาครัฐมีกำลังคนที่มีทักษะด้านดิจิทัลที่เหมาะสม ที่จะเป็นกลไกขับเคลื่อนที่สำคัญในการปรับเปลี่ยนภาครัฐเป็นรัฐบาลดิจิทัล เพื่อการพัฒนาประเทศไทยไปสู่ความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน ข้าราชการและบุคลากรภาครัฐสามารถปรับตัวให้เท่าทันกับการเปลี่ยนแปลงด้าน



เทคโนโลยี มีความพร้อมที่จะปฏิบัติงานตามบทบาทและพฤติกรรมที่คาดหวังในบริบทของการปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล และสามารถนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด ซึ่งภายในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ จะต้องมีการดำเนินกิจกรรมด้านดิจิทัลที่มีทักษะที่เหมาะสมในการดำเนินบทบาทและพฤติกรรมที่คาดหวังในการปรับเปลี่ยนภาครัฐเป็นรัฐบาลดิจิทัล และภาครัฐใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการยกระดับคุณภาพการ

บริหารจัดการและการบริการเพื่ออำนวยความสะดวกให้กับประชาชนและผู้รับบริการ สร้างความเท่าเทียมและลดความเหลื่อมล้ำ

องค์การบริหารส่วนจังหวัดร้อยเอ็ดได้จัดทำคู่มือการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติงาน เพื่อให้บุคลากรในหน่วยงานสามารถนำเทคโนโลยีมาปรับใช้ และสนับสนุนการปฏิบัติงานได้อย่าง



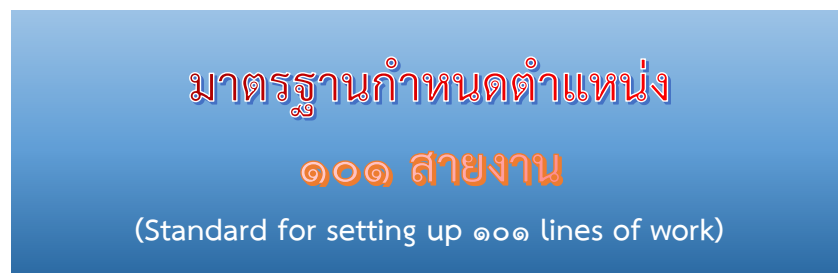
เต็มประสิทธิภาพ ซึ่งมีเนื้อหาสาระและเทคนิคเชิงปฏิบัติการด้านต่างๆ ดังนี้

๑. การใช้งานโปรแกรม CANVA เพื่อการประชาสัมพันธ์
๒. วิธีการใช้งานแพลตฟอร์ม CANVA สำหรับสร้างสื่อมัลติมีเดีย
๓. การสร้าง QR Code
๔. การใช้งานโปรแกรม ZOOM เพื่อประชุมออนไลน์
๕. การแปลงเอกสารกระดาษเป็นเอกสารอิเล็กทรอนิกส์
๖. วิธีใช้ Disk Cleanup ตัวช่วยลบไฟล์ขยะ
๗. วิธีสร้างจดหมายเวียนและพิมพ์ของจดหมายเวียน

๔. ประเมินการปฏิบัติงานของบุคลากรตามเกณฑ์มาตรฐานความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นกำหนด

คณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด (ก.จ.) ได้จัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด เพื่อประโยชน์ในการเลื่อนระดับ การแต่งตั้ง การคัดเลือก การสอบคัดเลือก ซึ่งเน้นกำหนดให้ทุกตำแหน่งจะต้องมี

- (๑) ความรู้ความสามารถที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานในตำแหน่ง
- (๒) ทักษะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงาน
- (๓) สมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงาน



โดยผลของการกำหนดความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งจะสัมพันธ์กับระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ดังนี้

๔.๑ การสรรหา เพื่อให้ได้บุคลากรที่มีความรู้ ทักษะ และสมรรถนะตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งกำหนดไว้ องค์การบริหารส่วนจังหวัดร้อยเอ็ดได้ดำเนินการรับบุคคลเพื่อสรรหาและเลือกสรรเป็นพนักงานจ้าง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ซึ่งได้กำหนดความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่ต้องการสำหรับผู้ที่ได้รับการสรรหาและเลือกสรรเป็นพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนจังหวัดร้อยเอ็ด เพื่อให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพตรงตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง

๔.๒ การบริหารผลงาน องค์การบริหารส่วนจังหวัดร้อยเอ็ดได้ประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ซึ่งกำหนดการประเมินผลการปฏิบัติงานให้มีการประเมินพฤติกรรม การปฏิบัติราชการ โดยประเมินจากสมรรถนะหลักตามที่ ก.จ. กำหนด และสมรรถนะประจำสายงานตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่ ก.จ. กำหนด เพื่อเป็นข้อมูลในการพัฒนาการปฏิบัติราชการ และเชื่อมโยงกับศักยภาพที่ต้อง

๔.๓ การอบรมและการพัฒนา เพื่อสร้างและเตรียมความพร้อมให้บุคลากรเป็นมืออาชีพ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ องค์การบริหารส่วนจังหวัดร้อยเอ็ดได้จัดทำโครงการฝึกอบรมพัฒนาบุคลากร ซึ่งกองการเจ้าหน้าที่ได้ดำเนินการประเมินความรู้ ทักษะ และสมรรถนะ หลักจากบุคลากรผ่านการฝึกอบรมแล้ว ผลการประเมินบุคลากรมีความ ความรู้ ทักษะ และสมรรถนะในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น

๕. ส่งเสริมจริยธรรมและการรักษาวินัยของบุคลากร

องค์การบริหารส่วนจังหวัดร้อยเอ็ดได้ดำเนินการจัดทำโครงการ/กิจกรรม/งาน เพื่อส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และการรักษาวินัยของบุคลากรในองค์กร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ดังนี้

๕.๑ ประกาศประมวลจริยธรรม ของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด จังหวัดร้อยเอ็ด พ.ศ. ๒๕๖๒

เพื่อใช้เป็นเครื่องกำกับความประพฤติของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ที่สร้างความโปร่งใส มีมาตรฐาน ในการปฏิบัติงานที่ชัดเจนและเป็นสากล ยึดถือเป็นหลักการและแนวทางปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอ

ทั้งในระดับองค์กรและระดับบุคคลและเป็นเครื่องมือการตรวจสอบการทำงานด้านต่างๆ เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปตามคุณธรรม จริยธรรมมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ทำให้เกิดรูปแบบองค์กร อันเป็นที่ยอมรับ เพิ่มความน่าเชื่อถือ เกิดความมั่นใจแก่ผู้รับบริการและประชาชนไป ตลอดจนผู้มีส่วนได้เสีย เกิดความผูกพันระหว่างองค์กรและข้าราชการในทุกระดับ โดยให้ฝ่ายบริหารใช้อำนาจในขอบเขต สร้างระบบความรับผิดชอบของข้าราชการต่อตนเอง ต่อองค์กรต่อผู้บังคับบัญชา ต่อประชาชนและสังคม ป้องกันการแสวงหาประโยชน์โดยมิชอบ และความขัดแย้งทางผลประโยชน์ ที่อาจเกิดขึ้น รวมทั้งเสริมสร้างความโปร่งใสในการปฏิบัติงาน



๕.๒ การติดตามการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดร้อยเอ็ด

การประเมินการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดร้อยเอ็ด โดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อติดตามสอดส่องการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดร้อยเอ็ด โดยใช้แบบประเมินเป็นเครื่องมือเก็บรวบรวมข้อมูลกลุ่มตัวอย่าง รวมทั้งสิ้น ๕๐ คน ผลการประเมิน ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดร้อยเอ็ด มีการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมฯ ในประเด็นข้อที่ ๕ การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม ถูกกฎหมาย และประเด็นข้อที่ ๘ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพ โปร่งใสและตรวจสอบได้ อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย ๔.๗๘ ส่วนข้อที่มีระดับน้อยที่สุดประเด็นข้อที่ ๑๐ การสร้างจิตสำนึกให้ประชาชนในท้องถิ่นประพฤติตนเป็นผลเมืองที่ดีร่วมกันพัฒนาชุมชนให้น่าอยู่ คู่คุณธรรมและดูแลสภาพสิ่งแวดล้อมให้สอดคล้องรัฐธรรมนูญฉบับปัจจุบันมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ ๔.๖๒ และสรุปโดยรวมมีค่าเฉลี่ยทุกประเด็นอยู่ที่ ๔.๖๙ อยู่ในระดับ มากที่สุด

๕.๓ กิจกรรมงานวันต่อต้านคอร์รัปชันสากล (ประเทศไทย)

เพื่อเป็นการสร้างกระบวนการมีส่วนร่วมในการต่อต้านการทุจริตและการสร้างสังคมไม่ทนต่อการทุจริตและการประพฤติมิชอบทุกรูปแบบไปยังเจ้าหน้าที่ของรัฐทุกระดับ ให้เกิดความตระหนักในผลเสียหายร้ายแรงที่เกิดขึ้นจากการทุจริตและร่วมสร้างสังคมไม่ทนต่อการทุจริตอย่างยั่งยืน โดยดำเนินกิจกรรมในวันที่ ๙ ธันวาคม ๒๕๖๔



๕.๔ โครงการบุคลากรต้นแบบด้านคุณธรรม จริยธรรมและปฏิบัติตนตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

มีวัตถุประสงค์ เพื่อยกย่องเชิดชูเกียรติบุคลากรต้นแบบด้านคุณธรรม จริยธรรม และปฏิบัติตนตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงขององค์การบริหารส่วนจังหวัดร้อยเอ็ด เพื่อสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติราชการ และเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับบุคลากรอื่น และเพื่อส่งเสริมและสนับสนุนการปฏิบัติงานตามประมวลจริยธรรมขององค์การบริหารส่วนจังหวัดร้อยเอ็ด และการป้องกันการทุจริตประพฤติมิชอบโดยองค์กร โดยมีกลุ่มเป้าหมาย คือ บุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดร้อยเอ็ด โดยไม่ใช้งบประมาณในการดำเนินการ



๖. รายงานผลการประเมินและติดตามการพัฒนา ภายในรอบ ๖ เดือน หรือ รอบ ๑๒ เดือน เพื่อให้ทราบถึงความสำเร็จและข้อบกพร่องของการพัฒนาบุคลากร

องค์การบริหารส่วนจังหวัดร้อยเอ็ดได้ดำเนินการพัฒนาบุคลากรในหน่วยงาน เพื่อเพิ่มศักยภาพในการปฏิบัติงาน และสามารถขับเคลื่อนนโยบายผู้บริหารได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีการติดตามประเมินผลการดำเนินงานดังกล่าวทุกครั้ง เพื่อให้ทราบถึงความสำเร็จและข้อบกพร่องของการพัฒนา โดยในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ มีการดำเนินการ ดังนี้

๖.๑ การพัฒนาบุคลากรโดยตรง

๖.๑.๑ หลักสูตร “อบรมเชิงปฏิบัติการการประเมินผลการปฏิบัติงาน”

๖.๑.๒ หลักสูตร “การเพิ่มประสิทธิภาพด้านการปฏิบัติงานด้านพัสดุตามพระราชบัญญัติการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๐”

๖.๑.๓ หลักสูตร “คุณธรรม จริยธรรม สำหรับข้าราชการและการนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการปฏิบัติงาน”

๖.๑.๔ หลักสูตร “ส่งเสริมการมีส่วนร่วม เผยแพร่ ประชาสัมพันธ์งานประกันสังคมสู่ผู้ประกันตน”

จากการดำเนินโครงการทั้ง ๔ หลักสูตร ได้มีการติดตามและประเมินโดยสรุปในภาพรวม ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความรู้ ความเข้าใจ และทักษะเพิ่มขึ้น และมีความพึงพอใจต่อการดำเนินโครงการในระดับมากที่สุด และมีข้อเสนอแนะดังนี้

- (๑) ควรเพิ่มเวลาในการฝึกอบรม
- (๒) ควรมีการฝึกอบรมแบบเชิงปฏิบัติการ
- (๓) ควรมีเกียรติบัตรมอบให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรม
- (๔) ควรมีการศึกษาดูงานนอกสถานที่
- (๕) ควรมีการพัฒนาบุคลากรแต่ละตำแหน่ง

๖.๑ การพัฒนาบุคลากรโดยส่งเข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตรต่างๆ ภายนอก

ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ องค์การบริหารส่วนจังหวัดร้อยเอ็ดได้ส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมในหลักสูตรต่างๆ จำนวน ๒๕ หลักสูตร ๓๔ ราย รวมทั้งสิ้น ๑๙ สายงานตามแผนพัฒนาข้าราชการ มีการวิเคราะห์และประเมินความคุ้มค่าจากการส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรม โดยมีระดับความพึงพอใจในการนำความรู้ไปใช้ประโยชน์/การนำไปใช้ในการปฏิบัติงานอยู่ใน ระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย ๔.๕๘ คิดเป็นร้อยละ ๙๑.๖๐

จากการประเมินและติดตามผลการพัฒนาบุคลากร ในรอบ ๑๒ เดือน ปรากฏว่าหลังจากบุคลากรผู้ผ่านการฝึกอบรมแล้ว มีความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานและผลสัมฤทธิ์ของงานที่เกิดขึ้นมีการพัฒนาดีขึ้นทุกราย

นโยบายข้อ ๓

ด้านการรักษาไว้

ปัญหาการสูญเสียบุคลากรในหน่วยงานซึ่งหากเกิดขึ้นกับตำแหน่งหรือบุคลากรที่มีความสำคัญ และมีความสามารถ อาจส่งผลกระทบต่อการทำงานหลายๆ เรื่อง องค์กรบริหารส่วนจังหวัดร้อยเอ็ดจึงตระหนักและให้ความสำคัญในการรักษาบุคลากรเอาไว้ให้ได้ โดยเฉพาะผู้ที่มีความรู้ความสามารถ และมีศักยภาพสูง โดยมีแนวทางปฏิบัติ ดังนี้

๓.๑ สร้างเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ เพื่อให้บุคลากรในหน่วยงานได้รู้ถึงเส้นทางความก้าวหน้าของตนเอง

๓.๒ พัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากรในหน่วยงาน โดยมุ่งเน้นการพัฒนาทั้ง ๔ ด้าน ดังนี้

- ๑) ด้านการทำงาน
- ๒) ด้านส่วนตัว
- ๓) ด้านสังคม
- ๔) ด้านเศรษฐกิจ

๓.๓ การจัดกิจกรรมสัมพันธ์และนันทนาการ เพื่อสร้างความรัก ความสามัคคี และความผูกพันที่ดีของบุคลากรในหน่วยงาน

๓.๔ ยกย่อง ชมเชยบุคลากรที่ประพฤติตนและปฏิบัติตนดี สมควรแก่การเป็นแบบอย่าง เพื่อให้เกิดความรักและความผูกพันกับหน่วยงาน

๓.๕ ประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในหน่วยงานตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดด้วยความเป็นธรรมและโปร่งใส

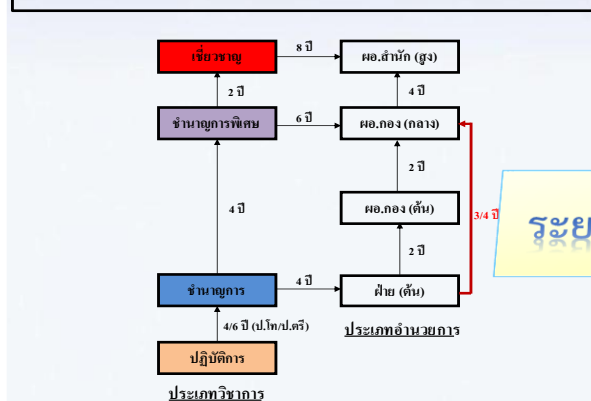
ผลการดำเนินงาน : ตามนโยบายด้านการรักษาไว้

๑. สร้างเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ เพื่อให้บุคลากรในหน่วยงานได้รู้ถึงเส้นทางความก้าวหน้าของตนเอง

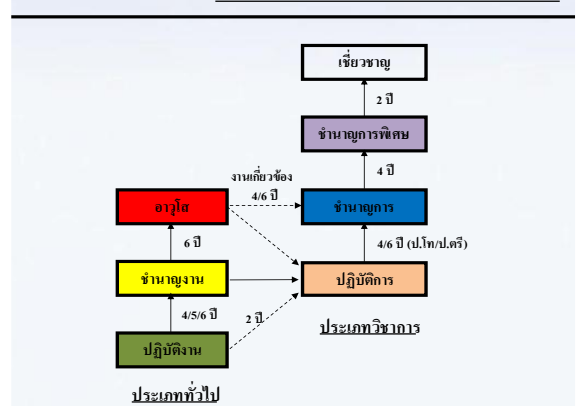
องค์การบริหารส่วนจังหวัดร้อยเอ็ดได้จัดทำคู่มือเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) เพื่อให้บุคลากรในหน่วยงานได้เรียนรู้ และมองเห็นเส้นทางความก้าวหน้าของตนเอง สามารถวางแผนความก้าวหน้าได้อย่างถูกต้อง ตามระยะเวลาที่กำหนด โดยคู่มือมีวัตถุประสงค์เพื่อสร้างและเพิ่มแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร ให้สิ่งสมประสงค์และผลงานให้มีคุณภาพและมีศักยภาพที่เพียงพอและเหมาะสมในการที่จะดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น หน่วยงานมีหลักเกณฑ์ มีการวางแผนที่เป็นระบบในการเลื่อนระดับและตำแหน่งที่เป็นธรรมและเหมาะสม เป็นการจัดเตรียมและพัฒนาผู้มีความรู้ ให้ความสำคัญให้พร้อมทดแทนในตำแหน่งที่มีความสำคัญต่อการปฏิบัติงานของหน่วยงาน บุคลากรเกิดการกระตุ้นการเรียนรู้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของตนเอง เพื่อประพฤติปฏิบัติตนตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งให้เกิดประสิทธิภาพ ประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน และมองเห็นความก้าวหน้าในสายอาชีพของตนเอง



การเปลี่ยนตำแหน่งประเภทวิชาการเป็น ประเภทอำนวยการ



การเปลี่ยนตำแหน่งประเภททั่วไป เป็น ประเภทวิชาการ



ระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง/วิทยฐานะ



๒. พัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากรในหน่วยงาน

๒.๑ ด้านเศรษฐกิจ

พบว่าบุคลากรมีความพึงพอใจอยู่ใน **ระดับมาก** คิดเป็นร้อยละ ๘๕.๙๗ บุคลากรมีความต้องการเพิ่มเติม คือ การสงเคราะห์ข้าราชการในด้านอื่นๆ เช่น เงินช่วยค่าเครื่องแบบหรือเครื่องแต่งกาย หรือเงินสงเคราะห์ผู้ประสบภัยอุบัติเหตุหรือเจ้าภาพงานศพ เป็นต้น สหกรณ์ออมทรัพย์ และร้านค้าสวัสดิการขายสินค้าอุปโภคบริโภค โดยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

๑. สหกรณ์ออมทรัพย์ฯ ควรมีมาตรการช่วยเหลือสมาชิก ที่ได้รับผลกระทบจากสถานการณ์โควิด ๑๙ ที่เป็นรูปธรรมมากกว่านี้ ไม่ควรจำกัดสิทธิผู้ที่มีอายุเกิน ๕๐ ปี



๒.๒ ด้านความมั่นคงปลอดภัย

พบว่าบุคลากรมีความพึงพอใจอยู่ใน **ระดับมากที่สุด** คิดเป็นร้อยละ ๙๐.๖๘ บุคลากรมีความต้องการเพิ่มเติม คือ เพิ่มสถานที่จอดรถจักรยานยนต์/รถยนต์ จัดให้มีอุปกรณ์ป้องกันอันตรายให้แก่บุคลากร และจัดบ้านพักข้าราชการให้มีความปลอดภัยเพิ่มขึ้น โดยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

๑. ควรจัดสถานที่จอดรถให้เพียงพอต่อผู้มาใช้บริการ
๒. สร้างอาคารสำนักงานหลังใหม่ที่ใหญ่กว่าเดิม

๒.๓ ด้านการศึกษาและพัฒนาความรู้

พบว่าบุคลากรมีความพึงพอใจอยู่ใน **ระดับมาก** คิดเป็นร้อยละ ๘๘.๐๗ บุคลากรมีความต้องการเพิ่มเติม คือ การเข้ารับการฝึกอบรมที่หน่วยงานหน่วยงานอื่นๆ เป็นผู้จัด การศึกษาดูงานนอกสถานที่ และจัดให้มีห้องสมุด/แหล่งเรียนรู้เพิ่มเติม

๒.๔ ด้านนันทนาการและสิ่งแวดล้อม

พบว่าบุคลากรมีความพึงพอใจอยู่ใน **ระดับมากที่สุด** คิดเป็นร้อยละ ๙๐.๙๒ บุคลากรมีความต้องการเพิ่มเติม คือ ปรับปรุงสถานที่ทำงานให้ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ มีบรรยากาศที่ดี การจัดให้มีห้องน้ำอย่างเพียงพอและถูกสุขลักษณะ และจัดงานสังสรรค์ เช่น งานเลี้ยงปีใหม่ เทศกาลสงกรานต์ และงานเกษียณอายุราชการ เป็นต้น

๒.๕ ด้านสุขภาพ

พบว่าบุคลากรมีความพึงพอใจอยู่ใน **ระดับมาก** คิดเป็นร้อยละ ๗๐.๖๑ บุคลากรมีความต้องการเพิ่มเติม คือ จัดกิจกรรมการเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการดูแลสุขภาพ และการบริหารจัดการความเครียด หรือคลินิกดูแลสุขภาพจิต การตรวจสุขภาพประจำปี และการจัดกิจกรรมสร้างเสริมสุขภาพเป็นประจำ เช่น การจัดกิจกรรมออกกำลังกาย การจัดกิจกรรมกีฬาภายในเป็นประจำทุกปี เป็นต้น

๓. การจัดกิจกรรมสัมพันธ์และนันทนาการ เพื่อสร้างความรัก ความสามัคคี และความผูกพันที่ดีของบุคลากรในหน่วยงาน

องค์การบริหารส่วนจังหวัดร้อยเอ็ดมีสื่อสาร และการดำเนินการ ดังนี้

๓.๑ จัดทำเว็บไซต์ของส่วนราชการที่สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดร้อยเอ็ด

๓.๑.๑ องค์การบริหารส่วนจังหวัดร้อยเอ็ด www.pao-roiet.go.th

๓.๑.๒ สำนักงานเลขานุการองค์การบริหารส่วนจังหวัด <http://osp.pao-roiet.go.th>

๓.๑.๓ กองคลัง <http://dof.pao-roiet.go.th>

๓.๑.๔ กองสาธารณสุข <http://doph.pao-roiet.go.th>

๓.๑.๕ กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม <http://www.edupao๑๐๑.net>

๓.๑.๖ กองสวัสดิการสังคม <http://qol.pao-roiet.go.th>

๓.๑.๗ กองป้องกันฯ <http://www.pao-roiet.go.th/prevention๑๐๑>

๓.๑.๘ กองการเจ้าหน้าที่ <http://hr.pao-roiet.go.th>

๓.๒ การประชุมประจำเดือน



๓.๓ กิจกรรมรดน้ำดำหัวประเพณีสงกรานต์



๓.๔ กิจกรรมแสดงมุขิตาจิตเกษียณอายุราชการ



๔. ยกย่อง ชมเชยบุคลากรที่ประพฤติดนและปฏิบัติตนดี สมควรแก่การเป็นแบบอย่าง เพื่อให้เกิดความรักและความผูกพันกับหน่วยงาน

องค์การบริหารส่วนจังหวัดร้อยเอ็ดได้มอบเกียรติบัตรเพื่อยกย่องเชิดชูเกียรติบุคลากรต้นแบบด้านคุณธรรม จริยธรรม และผู้ปฏิบัติตนตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ตามโครงการต้นแบบด้านคุณธรรม จริยธรรมและผู้ปฏิบัติตนตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงองค์การบริหารส่วนจังหวัดร้อยเอ็ด ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ดังนี้

๔.๑ กลุ่มบริหาร

๔.๑.๑ ประเภทอำนวยการท้องถิ่น



นายประดิษฐ์ รัตนเจริญ

ตำแหน่ง หัวหน้าฝ่ายป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
กองป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

๔.๑.๒ สายงานบริหารสถานศึกษา



นายธนภัทร วันทาพงษ์

ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสถานศึกษา
โรงเรียนกีฬา อบจ.ร้อยเอ็ด

๔.๒ กลุ่มข้าราชการ ประเภทวิชาการและประเภททั่วไป



นางกชพรรณ สิมมา

ตำแหน่ง นักจัดการงานทั่วไป
สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด

๔.๓ กลุ่มข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา



นางอัมรินทร์ พรรณาสุระ

ตำแหน่ง ศึกษานิเทศก์ชำนาญการ
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

๔.๔ กลุ่มลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง



นายตฤณ สุทธิประภา

ตำแหน่ง พนักงานขับรถยนต์
กองป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

๕. ประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในหน่วยงานตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดด้วยความเป็นธรรมและโปร่งใส

๕.๑ จัดทำคู่มือการประเมินผลการปฏิบัติงาน

คู่มือการประเมินผลการปฏิบัติงานข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดมีวัตถุประสงค์ เพื่อสร้างความรู้ ความเข้าใจในกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงาน และการจัดทำแบบประเมินผลการปฏิบัติงาน



๕.๒ ประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน

เพื่อให้บุคลากรในหน่วยงานยึดถือปฏิบัติและใช้เป็นวิธีในการประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยการเชื่อมโยงผลการปฏิบัติงานจากระดับองค์กร ระดับหน่วยงาน ไปสู่ระดับรายบุคคล เพื่อให้การประเมินผลการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลตามเป้าหมายของหน่วยงาน สามารถวัดและประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในหน่วยงานได้อย่างเป็นรูปธรรม ดังนี้

๕.๒.๑ ประกาศองค์การบริหารส่วนจังหวัดร้อยเอ็ด เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด และลูกจ้างประจำขององค์การบริหารส่วนจังหวัดร้อยเอ็ด

๕.๒.๒ ประกาศองค์การบริหารส่วนจังหวัดร้อยเอ็ด เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานจ้าง

๕.๒.๓ ประกาศองค์การบริหารส่วนจังหวัดร้อยเอ็ด เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาองค์การบริหารส่วนจังหวัด

ประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานทั้ง ๓ ฉบับดังกล่าว กำหนดวิธีการปฏิบัติเพื่อให้เกิดความเป็นธรรมและโปร่งใส ดังนี้

๑. การประเมินผลการปฏิบัติงาน กำหนดให้มืองค์ประกอบ ดังนี้

๑.๑ ผลสัมฤทธิ์ของงาน มีสัดส่วนน้ำหนัก ร้อยละ ๗๐ โดยประเมินผลจากการปฏิบัติงานตามปริมาณผลงาน หรือคุณภาพของงาน หรือความรวดเร็ว หรือการตรงตามเวลาที่กำหนด หรือการประหยัด หรือความคุ้มค่าของการใช้ทรัพยากร แล้วแต่กรณี

๑.๒ พฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะหรือการปฏิบัติตนในการรักษา วินัย คุณธรรม จริยธรรมและจรรยาวิชาชีพ ให้มีสัดส่วนน้ำหนักร้อยละ ๓๐ โดยประเมินจากสมรรถนะตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่ ก.จ. กำหนด

๒. ผู้ประเมิน และผู้รับการประเมิน มีหน้าที่ กำหนดและจัดทำข้อตกลงร่วมกัน ในแบบประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยกำหนดผลสัมฤทธิ์ของงาน เป้าหมาย และตัวชี้วัดความสำเร็จ หรือกำหนดหลักฐาน หรือตัวชี้วัดความสำเร็จของงานอย่างเป็นรูปธรรมและเหมาะสมกับลักษณะงาน ตำแหน่งและระดับ หรือพิจารณาจากข้อตกลงขององค์การบริหารส่วนจังหวัด หรือสถานศึกษา ตามมาตรฐานและภาระงานขั้นต่ำที่ได้มีการจัดทำและกำหนดไว้ รวมทั้งกำหนดพฤติกรรม การปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ หรือการปฏิบัติตนในการรักษา วินัย คุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณ วิชาชีพ ตามสัดส่วนน้ำหนักและระดับที่คาดหวัง

๓. ผู้ประเมินจะต้องแจ้งผลการประเมินให้ผู้รับการประเมินทราบเป็นรายบุคคล โดยให้ลงลายมือชื่อรับทราบผลการประเมิน กรณีที่ผู้รับการประเมินไม่ยินยอมลงลายมือชื่อรับทราบผลการประเมิน ให้ข้าราชการอย่างน้อยหนึ่งคน ลงลายมือชื่อเป็นพยานว่าได้มีการแจ้งผลการประเมินดังกล่าวแล้วด้วย

๔. มีการแต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองการประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อพิจารณา กลั่นกรองผลคะแนนการปฏิบัติงาน ตรวจสอบหลักฐานหรือตัวชี้วัดที่จัดทำไว้ประกอบการประเมิน และเสนอความเห็นเกี่ยวกับมาตรฐานและความเป็นธรรมของการประเมินผลการปฏิบัติงาน

๕. ประกาศรายชื่อบุคลากรผู้มีผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับดีเด่นในที่เปิดเผยให้ ทราบโดยทั่วกัน เพื่อเป็นการยกย่อง ชมเชย และสร้างแรงจูงใจให้พัฒนาผลการปฏิบัติงานในรอบ การประเมินต่อไปให้ดียิ่งขึ้น

นโยบายข้อ ๔

ด้านการใช้ประโยชน์

การบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดร้อยเอ็ดยึดหลักความโปร่งใส และความเป็นธรรม สื่อสารให้บุคลากรในหน่วยงานรับทราบนโยบาย กฎ ระเบียบ และหลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคล มีช่องทางให้บุคลากรเข้าถึงข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล รวมทั้งมอบหมายงาน สอนงาน และพัฒนา ตลอดจนควบคุม กำกับ ดูแลให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีแนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

๔.๑ ให้ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ รวมทั้งควบคุม กำกับ ดูแลผู้ใต้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติตามข้อบังคับ ระเบียบ และจริยธรรมในการทำงาน

๔.๒ การบรรจุและแต่งตั้งบุคคลให้เข้ามาปฏิบัติงานในหน่วยงานและให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น จะยึดถือความรู้ ความสามารถและประโยชน์สูงสุด โดยปฏิบัติตามหลักเกณฑ์กำหนด

ผลการดำเนินงาน : ตามนโยบายด้านการใช้ประโยชน์

๑. ให้ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ รวมทั้งควบคุม กำกับ ดูแลผู้ใต้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติตามข้อบังคับระเบียบ และจรรยาบรรณในการทำงาน

๑.๑ วิสัยทัศน์องค์กร

องค์การบริหารส่วนจังหวัดร้อยเอ็ดได้กำหนดวิสัยทัศน์ “องค์การบริหารส่วนจังหวัดร้อยเอ็ดเป็นองค์กรหลักในการจัดทำบริการสาธารณะสร้างภูมิคุ้มกันประสานพลังทุกภาคส่วนในการขับเคลื่อนการพัฒนาท้องถิ่น” และกำหนดยุทธศาสตร์ในการพัฒนาไว้ ๖ ด้าน ดังนี้

๑. การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน
๒. การพัฒนาด้านสังคมและคุณภาพชีวิต
๓. การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ
๔. การพัฒนาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๕. การพัฒนาด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
๖. การพัฒนาด้านการบริหาร การเมือง การปกครอง

การดำเนินงานเพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์ และเป้าหมายตามยุทธศาสตร์การพัฒนาดังกล่าว กลไกที่สำคัญในการขับเคลื่อนภารกิจต่างๆ ให้สำเร็จและบรรลุเป้าหมาย คือ “บุคลากร” ดังนั้น องค์การบริหารส่วนจังหวัดร้อยเอ็ดได้กำหนดให้หัวหน้าส่วนราชการมีการมอบหมายงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ เพื่อขับเคลื่อนภารกิจต่างๆ โดยให้ทุกส่วนราชการจัดทำเป็นคำสั่งมอบหมายงานให้บุคลากรสังกัดปฏิบัติ ทุกส่วนราชการ ดังนี้

- (๑) สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด
- (๒) สำนักงานเลขานุการองค์การบริหารส่วนจังหวัด
- (๓) กองคลัง
- (๔) กองช่าง
- (๕) กองสาธารณสุข
- (๖) กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
- (๗) กองยุทธศาสตร์และงบประมาณ
- (๘) กองสวัสดิการสังคม
- (๙) กองป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- (๑๐) กองพัสดุและทรัพย์สิน
- (๑๑) กองการเจ้าหน้าที่
- (๑๒) หน่วยตรวจสอบภายใน



๑.๒ ประมวลจริยธรรม

องค์การบริหารส่วนจังหวัดร้อยเอ็ดได้ประกาศประมวลจริยธรรมของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด จังหวัดร้อยเอ็ด พ.ศ. ๒๕๖๒ เพื่อเป็นเครื่องกำกับความประพฤติ สร้างความโปร่งใส มีมาตรฐานในการปฏิบัติงานที่ชัดเจนและเป็นสากล ยึดถือเป็นหลักการและแนวทางปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอ ทั้งในระดับองค์กรและระดับบุคคลและเป็นเครื่องมือการตรวจสอบการทำงานด้านต่างๆ



การประเมินการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดร้อยเอ็ด โดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อติดตามสอดส่องการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดร้อยเอ็ด โดยใช้แบบประเมินเป็นเครื่องมือเก็บรวบรวมข้อมูลกลุ่มตัวอย่าง รวมทั้งสิ้น ๕๐ คน ผลการประเมิน ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดร้อยเอ็ด มีการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมฯ ในประเด็นข้อที่ ๕ การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม ถูกกฎหมาย และประเด็นข้อที่ ๘ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพ โปร่งใสและตรวจสอบได้ อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย ๔.๗๘ ส่วนข้อที่มีระดับน้อยที่สุดประเด็นข้อที่ ๑๐ การสร้างจิตสำนึกให้ประชาชนในท้องถิ่นประพฤติตนเป็นพลเมืองที่ดีร่วมกันพัฒนาชุมชนให้น่าอยู่ คู่คุณธรรมและดูแลสภาพสิ่งแวดล้อมให้สอดคล้องรัฐธรรมนูญฉบับปัจจุบันมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ ๔.๖๒ และสรุปโดยรวมมีค่าเฉลี่ยทุกประเด็นอยู่ที่ ๔.๖๙ อยู่ในระดับ มากที่สุด

๒. การบรรจุและแต่งตั้งบุคคลให้เข้ามาปฏิบัติงานในหน่วยงานและให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นจะยึดถือความรู้ ความสามารถและประโยชน์สูงสุด โดยปฏิบัติตามหลักเกณฑ์กำหนด

ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ องค์การบริหารส่วนจังหวัดร้อยเอ็ดได้ดำเนินการแต่งตั้งบุคคลให้เข้ามาปฏิบัติงานในหน่วยงาน โดยวิธีการต่างๆ เช่น การรับโอน การสรรหาและเลือกสรร เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น เป็นต้น โดยการดำเนินการได้ปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด ทุกครั้งและยึดถือหลักความรู้ ความสามารถ และเกิดประโยชน์สูงสุด ดังนี้

๒.๑ การรับโอนข้าราชการสายงานผู้บริหาร

- จำนวน ๘ อัตรา

๒.๒ การรับโอนข้าราชการสายงานผู้ปฏิบัติ

- จำนวน ๑๒ อัตรา

๒.๓ การสรรหาพนักงานจ้าง

- จำนวน ๒๓ อัตรา

๒.๔ การแต่งตั้งข้าราชการครูให้มีวิทยฐานะที่สูงขึ้น

- จำนวน ๒ ราย

สรุปผลการดำเนินงานตามนโยบาย

การกำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลทั้ง ๔ ด้าน ยึดหลักแนวทางตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดร้อยเอ็ด และตามแนวทาง HR scorecard ทั้ง ๕ มิติ และการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐแนวใหม่ที่มีเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของการบริหารทรัพยากรบุคคล คือ สรรหาคนดี คนเก่งเข้ามาทำงาน พัฒนาให้เป็นคนดี คนเก่งยิ่งขึ้น รักษาไว้ให้อยู่หน่วยงานนานๆ และใช้ประโยชน์ โดยจัดสรรทรัพยากรให้เหมาะสม ส่งเสริมให้ทำงานเต็มศักยภาพ

จากนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลที่กำหนดไว้ องค์การบริหารส่วนจังหวัดร้อยเอ็ดได้ดำเนินงานตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ครบทุกด้าน สรุปรายละเอียด ดังนี้

ลำดับ ที่	นโยบาย	ผลการดำเนินงาน	ปัญหาและอุปสรรค
๑	ด้านการสรรหา	- ดำเนินการได้ทุกข้อ หน่วยงานมี คนดี คนเก่ง มาปฏิบัติงานตาม ภารกิจ	-
๒	ด้านการพัฒนา	- ดำเนินการได้ทุกข้อ บุคลากรมี ความรู้ ทักษะ สมรรถนะ ทักษะคนดี มีคุณธรรมและจริยธรรมที่นำไปสู่ การปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล - การส่งบุคลากรเข้ารับการอบรม จำนวน ๒๕ หลักสูตร ๓๔ ราย รวมทั้งสิ้น ๑๙ สายงาน	- มีบุคลากรจำนวนมาก และมีความหลากหลายใน สายงานผู้ปฏิบัติงาน - งบประมาณที่ตั้งไว้ไม่ เพียงพอ
๓	ด้านการรักษาไว้	- ดำเนินการได้ทุกข้อ ทำให้ บุคลากร โดยเฉพาะผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ และมีศักยภาพสูง มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน	-
๔	การใช้ประโยชน์	- ดำเนินการได้ทุกข้อ บุคลากรใน หน่วยงานสามารถปฏิบัติงานได้ อย่างมีประสิทธิภาพ	-

ข้อเสนอแนะ

จากการดำเนินงานตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ปรากฏว่า การดำเนินงานด้านการพัฒนามีปัญหาและอุปสรรคระหว่างการดำเนินการ เนื่องจากองค์การบริหารส่วนจังหวัดร้อยเอ็ดมีบุคลากรจำนวนมากและมีความหลากหลายในสายงานผู้ปฏิบัติงาน และงบประมาณไม่เพียงพอ ส่งผลให้องค์การบริหารส่วนจังหวัดร้อยเอ็ดส่งบุคลากรของหน่วยงานเข้ารับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาไม่ได้ตามเป้าหมายที่วางไว้ เพื่อเป็นการแก้ไขปัญหาและอุปสรรคดังกล่าว กองการเจ้าหน้าที่ จึงขอเสนอแนวทางแก้ไข ดังนี้

๑. ตั้งงบประมาณเพิ่มให้เพียงพอ
๒. จัดอบรมทางออนไลน์

ภาคผนวก



ประกาศองค์การบริหารส่วนจังหวัดร้อยเอ็ด
เรื่อง นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล

เพื่อให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ พระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ศ. ๒๕๔๐ พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และรองรับภารกิจตามแผนการปฏิรูปประเทศและยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๘๐) รวมทั้งให้สอดคล้องกับข้อกำหนดการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA)

องค์การบริหารส่วนจังหวัดร้อยเอ็ด จึงกำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยยึดแนวทางตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดร้อยเอ็ด และเป้าหมายวัตถุประสงค์ของการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐแนวใหม่ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคล ดังนี้

๑. ด้านการสรรหา

องค์การบริหารส่วนจังหวัดร้อยเอ็ดให้ความสำคัญและตระหนักในการสรรหาบุคคลทั้งภายในและภายนอกที่มีลักษณะเป็นคนดี คนเก่ง มาปฏิบัติงานตามภารกิจของหน่วยงาน โดยมีแนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

๑.๑ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ กรอบอัตรากำลัง อำนาจหน้าที่ โดยใช้เครื่องมือทางสถิติและตัวชี้วัดต่างๆ ในการวางแผนอัตรากำลัง เพื่อเป็นกรอบการสรรหา และการใช้ตำแหน่ง ตลอดจนการพัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลตามระยะเวลาที่กำหนด

๑.๒ สรรหาบุคคลเข้ามาปฏิบัติงานให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงหรือการสูญเสียกำลังคน โดยมุ่งเน้นให้มีอัตรารว่างในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ไม่เกินร้อยละ ๑๐

๑.๓ การสรรหาบุคคลเข้ามาปฏิบัติงานจะต้องดำเนินการการสอบแข่งขัน หรือสอบคัดเลือก หรือคัดเลือก หรือเลือกสรร ตามหลักเกณฑ์กำหนด และคำนึงถึงความเป็นธรรม ความเสมอภาค เปิดโอกาสแก่บุคคลที่มีสิทธิอย่างเท่าเทียมกัน เพื่อให้ได้คนดี คนเก่ง เข้ามาปฏิบัติงาน

๑.๔ การสรรหาบุคคลเข้ามาปฏิบัติงานต้องมีการประชาสัมพันธ์ทั้งในรูปแบบการเผยแพร่ทางเอกสาร และทางเว็บไซต์ของหน่วยงาน

๒. ด้านการพัฒนา

องค์การบริหารส่วนจังหวัดร้อยเอ็ดมีการส่งเสริมบุคลากรทุกประเภทตำแหน่ง ทุกสายงาน และทุกระดับ ให้มีโอกาสได้รับการพัฒนาด้านความรู้ ทักษะ สมรรถนะ ทักษะคนดี คุณธรรมและจริยธรรม อันจะนำไปสู่การปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล โดยมีแนวทางการพัฒนา ดังนี้

๒.๑ จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรตามกฎหมายกำหนด โดยมีระยะเวลา ๓ ปี ที่สอดคล้องกับระยะเวลาของแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อเป็นกรอบและแนวทางในการพัฒนาบุคลากรในหน่วยงาน

๒.๒ วิธีการพัฒนาบุคลากรให้ใช้วิธีการใด วิธีการหนึ่งหรือหลายวิธี เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการหรือการสัมมนา การสอนงาน การให้คำปรึกษา การให้ข้อเสนอแนะ เป็นต้น โดยมีเป้าหมายในการพัฒนา คือ บุคลากรต้องได้เข้ารับการฝึกอบรมอย่างน้อย ๑ หลักสูตรต่อปี

๒.๓ การพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของบุคลากรในหน่วยงาน ให้ถือปฏิบัติตามมติคณะรัฐมนตรี ในการประชุมเมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๐

๒.๔ ประเมินการปฏิบัติงานของบุคลากรตามเกณฑ์มาตรฐานความรู้ ทักษะ และสมรรถนะ ที่กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นกำหนด

๒.๕ ส่งเสริมจริยธรรมและการรักษาวินัยของบุคลากร

๒.๖ รายงานผลการประเมินและติดตามการพัฒนา ภายในรอบ ๖ เดือน หรือ รอบ ๑๒ เดือน เพื่อให้ทราบถึงความสำเร็จและข้อบกพร่องของการพัฒนาบุคลากร

๓. ด้านการรักษาไว้

ปัญหาการสูญเสียบุคลากรในหน่วยงานซึ่งหากเกิดขึ้นกับตำแหน่งหรือบุคลากรที่มีความสำคัญ และมีความสามารถ อาจส่งผลกระทบต่อการทำงานหลายๆ เรื่อง องค์การบริหารส่วนจังหวัดร้อยเอ็ดจึงตระหนักและให้ความสำคัญในการรักษาบุคลากรเอาไว้ให้ได้ โดยเฉพาะผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ และมีศักยภาพสูง โดยมีแนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

๓.๑ สร้างเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ เพื่อให้บุคลากรหน่วยงานได้รู้ถึงเส้นทางความก้าวหน้าของตนเอง

๓.๒ พัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากรในหน่วยงาน โดยมุ่งเน้นการพัฒนาทั้ง ๔ ด้าน ดังนี้

๑) ด้านการทำงาน

๒) ด้านส่วนตัว

๓) ด้านสังคม

๔) ด้านเศรษฐกิจ

๓.๓ การจัดกิจกรรมสัมพันธ์และนันทนาการ เพื่อสร้างความรัก ความสามัคคี และความผูกพันที่ดี ของบุคลากรในหน่วยงาน

๓.๔ ยกย่อง ชมเชยบุคลากรที่ประพฤติตนและปฏิบัติตนดี สมควรแก่การเป็นแบบอย่าง เพื่อให้เกิดความรักและความผูกพันกับหน่วยงาน

๓.๕ ประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในหน่วยงานตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดด้วยความเป็นธรรมและโปร่งใส

๔. ด้านการใช้ประโยชน์

การบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดร้อยเอ็ดยึดหลักความโปร่งใส และความเป็นธรรม สื่อสารให้บุคลากรในหน่วยงานรับทราบนโยบาย กฎ ระเบียบ และหลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคล มีช่องทางให้บุคลากรเข้าถึงข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล รวมทั้งมอบหมายงาน สอนงาน และพัฒนา ตลอดจนควบคุม กำกับ ดูแลให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีแนวทางการปฏิบัติดังนี้

๔.๑ ให้ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ รวมทั้งควบคุม กำกับ ดูแลผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติตามข้อบังคับ ระเบียบ และจริยธรรมในการทำงาน

๔.๒ การบรรจุและแต่งตั้งบุคคลให้เข้ามาปฏิบัติงานในหน่วยงานและให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นจะยึดถือความรู้ ความสามารถและประโยชน์สูงสุด โดยปฏิบัติตามหลักเกณฑ์กำหนด

ทั้งนี้ ให้กองการเจ้าหน้าที่ รายงานผลการดำเนินการตามนโยบายดังกล่าวให้ผู้บริหารทราบ ภายใน ๖๐ วัน หลังสิ้นปีงบประมาณ

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๒๑ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๖๕



(นายเศกสิทธิ์ ไวนิยมพงศ์)

นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดร้อยเอ็ด

กองการเจ้าหน้าที่



องค์การบริหารส่วนจังหวัดร้อยเอ็ด