



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ องค์การบริหารส่วนจังหวัดร้อยเอ็ด กองการเจ้าหน้าที่ โทร. ๐-๔๓๕๑-๑๐๕๕ ต่อ ๑๙๖

ที่ รอ.๕๑๐๒๙.๑/ว ๕๐๓

วันที่ ๓๐ มีนาคม ๒๕๖๖

เรื่อง ให้รายงานผลการดำเนินงานตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖
รอบ ๖ เดือนแรก (๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ - ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๖)

เรียน ปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดร้อยเอ็ด รองปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดร้อยเอ็ด หัวหน้าสำนักปลัด
องค์การบริหารส่วนจังหวัด เลขานุการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ผู้อำนวยการกอง และหัวหน้าหน่วย
ตรวจสอบภายใน

ตามที่องค์การบริหารส่วนจังหวัดร้อยเอ็ดได้ประกาศนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล
ลงวันที่ ๒๑ พฤศจิกายน ๒๕๖๕ เพื่อให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น
พ.ศ. ๒๕๔๒ พระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ศ. ๒๕๔๐ พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และ
วิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และรองรับภารกิจตาม
แผนการปฏิรูปประเทศและยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) รวมทั้งให้สอดคล้องกับข้อ
กำหนดการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and
Transparency Assessment : ITA) โดยยึดแนวทางตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การ
บริหารส่วนจังหวัดร้อยเอ็ด เป้าหมาย วัตถุประสงค์ของการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐแนวใหม่ และใช้เป็น
แนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคล ดังนี้

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

กองการเจ้าหน้าที่ได้จัดทำรายงานผลการดำเนินงานตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ รอบ ๖ เดือนแรก (๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ - ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๖) เรียบร้อยแล้ว
จึงแจ้งประชาสัมพันธ์มาเพื่อทราบถึงผลการดำเนินงานดังกล่าว รายละเอียดตามรายงานผลการดำเนินงานฯ
ที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อทราบ

(นายพิชิตสุศักดิ์ ไวนิยมพงศ์)

รองนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัด ปฏิบัติราชการแทน
นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดร้อยเอ็ด

แบบรายงานผลการดำเนินงานตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล
องค์การบริหารส่วนจังหวัดร้อยเอ็ด ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566
รอบ 6 เดือนแรก (1 ตุลาคม 2565 – 31 มีนาคม 2566)

.....

ตามประกาศองค์การบริหารส่วนจังหวัดร้อยเอ็ด เรื่อง นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ลงวันที่ 21 พฤศจิกายน 2565 ได้กำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคล 4 ด้าน ดังนี้

1. ด้านการสรรหา				
นโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	งบประมาณที่ใช้ (บาท)
1.1 จัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี	1. เพื่อกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ รองรับการกิจ อำนาจหน้าที่ให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ 2. วางแผนการใช้อัตรากำลัง การพัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพ 3. วางแผนอัตรากำลัง การจัดสรรงบประมาณ การสรรหาให้เกิดผลสัมฤทธิ์ตามภารกิจอำนาจหน้าที่ มีความคุ้มค่า แก้ไขปัญหา เกิดประโยชน์แก่ประชาชนมากที่สุด	สรรหาบุคลากรแทนตำแหน่งที่ว่างในแผนอัตรากำลัง 3 ปี	➤ ดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 -2566 และประกาศใช้มีผลบังคับตั้งแต่วันที่ 1 ต.ค. 2564 เป็นต้นไป ➤ ปรับปรุงแผนอัตรากำลัง 3 ปี (ครั้งที่ 11) พ.ศ. 2565 ใช้บังคับตั้งแต่วันที่ 1 ม.ค. 2566 เป็นต้นไป ดังนี้ - กำหนดตำแหน่งข้าราชการเพิ่ม 10 ตำแหน่ง <u>26 อัตรากำลัง</u> ประกอบด้วย 1. นักจัดการงานทั่วไป 3 อัตรากำลัง 2. นักทรัพยากรบุคคล 3 อัตรากำลัง	ไม่ใช้งบประมาณ

/4. รองรับการกิจ...

นโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	งบประมาณที่ใช้ (บาท)
	4. รองรับภารกิจการถ่ายโอน โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพ ตำบล และสถานีอนามัยเฉลิมพระ เกียรติ 60 พรรษา นวมินทร์ราชินี		3. นักวิเคราะห์นโยบายและแผน 2 อัตรา 4. นิติกร 1 อัตรา 5. นักวิชาการคอมพิวเตอร์ 1 อัตรา 6. นักวิชาการเงินและบัญชี 2 อัตรา 7. นักวิชาการพัสดุ 1 อัตรา 8. นักวิชาการสาธารณสุข 4 อัตรา 9. พยาบาลวิชาชีพ 4 อัตรา 10. เจ้าพนักงานธุรการ 5 อัตรา - กำหนดตำแหน่งพนักงานจ้างทั่วไปเพิ่ม 2 <u>ตำแหน่ง 2 อัตรา</u> ประกอบด้วย 1. คนงานทั่วไป 1 อัตรา 2. พนักงานขับรถยนต์ 1 อัตรา - <u>ปรับเกลี้ยตำแหน่งข้าราชการ 5 ตำแหน่ง</u> <u>6 อัตรา</u> ประกอบด้วย 1. นักวิชาการเงินและบัญชี ฝ่ายพัฒนารายได้ เกลี่ยไปฝ่ายบริหารงานคลัง 2. นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ฝ่ายวิจัยและ ประเมินผล เกลี่ยไปฝ่ายงบประมาณ	

/3. เจ้าพนักงานพัสดุ...

นโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	งบประมาณที่ใช้ (บาท)
			<p>3. เจ้าพนักงานพัสดุ ฝ่ายจัดหาพัสดุ เคลื่อนไปฝ่ายพัสดุและยานพาหนะ</p> <p>4. เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี 2 อัตรา เคลื่อนเป็นเจ้าพนักงานพัสดุ 2 อัตรา</p> <p>5. พยาบาลเทคนิค เคลื่อนเป็นนักวิชาการสาธารณสุข</p> <p>- ยุบเลิกตำแหน่งพนักงานจ้าง 3 อัตรา ประกอบด้วย</p> <p>1. ผู้ช่วยครู 2 อัตรา</p> <p>2. คนงานช่วยสำรวจ 1 อัตรา</p> <p>➤ ปรับปรุงแผนอัตรากำลัง 3 ปี (ครั้งที่ 12) พ.ศ. 2565 ใช้บังคับตั้งแต่วันที่ 1 มี.ค. 2566 เป็นต้นไป ดังนี้</p> <p>- ยุบเลิกตำแหน่งพนักงานจ้างผู้เชี่ยวชาญพิเศษ ด้านส่งเสริมการเกษตรและอาชีพ 1 อัตรา</p> <p>- กำหนดตำแหน่งพนักงานจ้างผู้เชี่ยวชาญพิเศษ ด้านการวางแผนยุทธศาสตร์และนโยบาย เพิ่มใหม่ 1 อัตรา</p>	

นโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	งบประมาณที่ใช้ (บาท)
1.2 สรรหาบุคคลเข้ามาปฏิบัติงานให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงหรือการสูญเสียกำลังคน	1. สรรหาบุคคลเข้ามาปฏิบัติงานให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงหรือการสูญเสียกำลังคนที่โอน (ย้าย) หรือลาออกมาปฏิบัติงาน 2. เพื่อไม่ให้เกิดความล่าช้า ทำให้งานมีประสิทธิภาพ	ให้มีอัตราว่างในแผนอัตรากำลัง 3 ปี ไม่เกินร้อยละ ๑๐	<p>➤ <u>ให้ออนข้าราชการ 4 ตำแหน่ง</u> ดังนี้</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. เจ้าพนักงานธุรการ ชง. 2. นักบริหารงานทั่วไป ต้น 3. นักจัดการงานทั่วไป ชก. 4. เจ้าพนักงานพัสดุ ปง. <p>➤ <u>ให้ข้าราชการออกจากราชการ (ลาออก) 4 ตำแหน่ง</u> ดังนี้</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. นิติกร ขพ. 2. เจ้าพนักงานธุรการ ชง. 3. เจ้าพนักงานเงินฯ ชง. 4. เจ้าพนักงานเงินฯ ปง. <p>➤ <u>รับโอนข้าราชการ 9 ราย</u> ดังนี้</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. เจ้าพนักงานการเงินฯ ปง. 2. เจ้าพนักงานธุรการ ชง. 3. หัวหน้าฝ่ายวินัยและส่งเสริมคุณธรรม (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) 4. หัวหน้าฝ่ายงบประมาณ (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) 	ไม่ใช้งบประมาณ

นโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	งบประมาณที่ใช้ (บาท)
			<p>5. ผู้อำนวยการกองยุทธศาสตร์และงบประมาณ (นักบริหารงานทั่วไป ระดับกลาง)</p> <p>6. นักวิชาการศึกษา ปก.</p> <p>7. รอง ผอ.สถานศึกษา</p> <p>8. เจ้าพนักงานธุรการ ปง.</p> <p>9. เจ้าพนักงานธุรการ ปง.</p> <p>➤ แต่งตั้งพนักงานจ้าง 6 ตำแหน่ง 10 อัตรา ดังนี้</p> <p>1. พนักงานจ้างตามภารกิจ 3 ตำแหน่ง 4 อัตรา ดังนี้</p> <ul style="list-style-type: none">- ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป 2 อัตรา- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ 1 อัตรา- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินฯ 1 อัตรา <p>2. พนักงานทั่วไป 3 ตำแหน่ง 6 อัตรา</p> <ul style="list-style-type: none">- พนักงานขับรถยนต์ 1 อัตรา- ภารโรง 2 อัตรา- คนงานทั่วไป 3 อัตรา	

/1.3 การสรรหา...

นโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	งบประมาณที่ใช้ (บาท)
<p>1.3 การสรรหาบุคคลเข้ามาปฏิบัติงาน ด้วยวิธีการสอบแข่งขัน สอบคัดเลือก หรือคัดเลือก หรือเลือกสรร</p>	<p>1. การสรรหาบุคคลเข้ามาปฏิบัติงานเป็นไปตามหลักเกณฑ์คำนึงถึงความเป็นธรรม ความเสมอภาค โปร่งใส เปิดโอกาสแก่บุคคลที่มีสิทธิเท่าเทียมกัน</p> <p>2. เพื่อให้ได้คนดี คนเก่ง เข้ามาปฏิบัติงาน</p>	<p>สรรหาบุคคลแทนตำแหน่งว่างในแผนอัตรากำลัง 3 ปี</p>	<p>➤ ประกาศรับโอนข้าราชการตำแหน่งสายงานผู้บริหารบริหาร ประกอบด้วย</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. ผู้อำนวยการกองยุทธศาสตร์และงบประมาณ 2. ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม 3. รองผู้อำนวยการโรงเรียนหลักพิทยาคม 4. หัวหน้าฝ่ายสงเคราะห์และฟื้นฟูผู้ประสพภัย (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) <p>➤ ประกาศสรรหาพนักงานจ้างประเภททั่วไป และพนักงานจ้างตามภารกิจ เมื่อวันที่ 24 พ.ย. 2565 ประกอบด้วย</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. พนักงานจ้างตามภารกิจ 3 ตำแหน่ง 4 อัตรา ดังนี้ <ul style="list-style-type: none"> - ผู้ช่วยนักจัดงานงานทั่วไป 2 อัตรา - ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ 1 อัตรา - ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี 1 อัตรา 2. พนักงานจ้างทั่วไป 3 ตำแหน่ง 4 อัตรา ดังนี้ <ul style="list-style-type: none"> - พนักงานขับรถยนต์ 1 อัตรา - ภารโรง 1 อัตรา - คนงานทั่วไป 2 อัตรา 	<p>24,200</p>

/1.4 การสรรหา...

นโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	งบประมาณที่ใช้ (บาท)
1.4 การสรรหาบุคคลเข้ามาปฏิบัติงานต้องมีการประชาสัมพันธ์ทั้งในรูปแบบการเผยแพร่ทางเอกสารและทางเว็บไซต์ของหน่วยงาน	- เพื่อความโปร่งใส ความเท่าเทียมกัน เปิดโอกาสให้มีการแข่งขัน - ได้คนดี คนเก่ง มาปฏิบัติงาน	แต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินการสรรหา เพื่อให้ได้คนดี คนเก่ง มาปฏิบัติงาน	<ul style="list-style-type: none"> ➤ ประชาสัมพันธ์ผ่านทางเว็บไซต์ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดร้อยเอ็ด www.pao-roiet.go.th ➤ ประชาสัมพันธ์โดยการส่งเอกสารไปยังองค์การบริหารส่วนจังหวัดทุกแห่ง 	ไม่ใช้งบประมาณ
2. ด้านการพัฒนา				
นโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	งบประมาณที่ใช้ (บาท)
2.1 จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรตามกฎหมายกำหนด โดยมีระยะเวลา 3 ปี ที่สอดคล้องกับระยะเวลาของแผนอัตรากำลัง 3 ปี เพื่อเป็นกรอบและแนวทางในการพัฒนาบุคลากรในหน่วยงาน	- เพื่อเป็นกรอบและแนวทางในการพัฒนาบุคลากรในหน่วยงาน	มีการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ถูกต้องครบถ้วน โดยความเห็นชอบ ก.จ.จ. จังหวัดร้อยเอ็ด	<ul style="list-style-type: none"> ➤ จัดทำแผนพัฒนาข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดร้อยเอ็ด ประจำปีงบประมาณ 2564 – 2566 ประกาศ ณ วันที่ 23 ธ.ค. 2563 	ไม่ใช้งบประมาณ

นโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	งบประมาณที่ใช้ (บาท)
<p>2.2 วิธีการพัฒนาบุคลากรให้ใช้วิธีการใด วิธีการหนึ่งหรือหลายวิธี เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ หรือการสัมมนา การสอนงาน การให้คำปรึกษา การให้ข้อเสนอแนะ เป็นต้น</p>	<p>- เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะทัศนคติที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรมอันจะทำให้การปฏิบัติงานทุกตำแหน่งมีประสิทธิภาพ</p>	<p>บุคลากรต้องได้เข้ารับการฝึกอบรมอย่างน้อย 1 หลักสูตรต่อปี</p>	<p>➤ ดำเนินการส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรม ดังนี้</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. หลักสูตร “นักบริหารงานทั่วไป (อำนวยการท้องถิ่น ต้น)” รุ่นที่ 94 และรุ่นที่ 95 จำนวน 2 ราย 2. หลักสูตร “นักบริหารงานช่าง” รุ่นที่ 81 จำนวน 1 ราย 3. อบรมเชิงปฏิบัติการว่าด้วยการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา จำนวน 2 ราย 4. หลักสูตร “การใช้โปรแกรม Canalize Pro 2.0 งบประมาณราคาและเขียนแบบงานชุดลอกคลอง ลำห้วยสระน้ำและขุดดินวางท่อระบายน้ำ” จำนวน 2 ราย 5. หลักสูตร “ช่างเจาะน้ำบาดาล”ระดับ 1 รุ่นที่ 2) จำนวน 2 ราย 6. หลักสูตร “การจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี (2567 – 2569) ให้มีประสิทธิภาพและทิศทางการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ปี 2566” จำนวน 2 ราย <p>➤ ดำเนินการจัดอบรม “การอบรมวิทยากรประจำอำเภอ (ครู ก) การเลื่อนระดับของบุคลากร สอน. และรพ.สต. (เมื่อวันที่ 1 มี.ค. 2566) เป้าหมาย 100 คน</p>	<p>110,140</p>

นโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	งบประมาณที่ใช้ (บาท)
2.3 การพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของบุคลากรในหน่วยงาน ให้ถือปฏิบัติตามมติคณะรัฐมนตรีในการประชุมเมื่อวันที่ 26 กันยายน 2560	- เพื่อให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ และรองรับการเปลี่ยนแปลงทางด้านเทคโนโลยี	ตามมติคณะรัฐมนตรีในการประชุมเมื่อวันที่ 26 กันยายน 2560	➤ แผนพัฒนาบุคลากร กำหนดให้มีการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล เพื่อให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ และรองรับการเปลี่ยนแปลงทางด้านเทคโนโลยี	ไม่ใช้งบประมาณ
2.4 ประเมินการปฏิบัติงานของบุคลากรตามเกณฑ์มาตรฐานความรู้ ทักษะ และสมรรถนะ ที่กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นกำหนด	1. เพื่อส่งเสริมความก้าวหน้าในอาชีพของข้าราชการ 2. เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน 3. สร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานส่งผลให้มีความกระตือรือร้นในการทำงาน ให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น	บุคลากรในสังกัดได้รับการเปลี่ยนตำแหน่งในสายงานที่สูงขึ้นด้วยความถูกต้อง	➤ ดำเนินการประเมินย้ายข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดผู้ที่สอบคัดเลือกได้เพื่อเปลี่ยนสายงานประเภททั่วไปให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ จำนวน 1 ราย ➤ ดำเนินการประเมินการปฏิบัติงาน เพื่อประกอบการย้ายข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดให้ดำรงตำแหน่งในต่างสายงาน จำนวน 5 ราย ดังนี้ 1. นักวิชาการสาธารณสุข ย้ายไปดำรงตำแหน่งพยาบาลวิชาชีพ 3 ราย 2. นักจัดการงานทั่วไป ย้ายไปดำรงตำแหน่งนักทรัพยากรบุคคล 2 ราย	ไม่ใช้งบประมาณ

/2.5 ส่งเสริม...

นโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	งบประมาณที่ใช้ (บาท)
2.5 ส่งเสริมจริยธรรมและการรักษาวินัยของบุคลากร	1. เพื่อให้บุคลากรในสังกัดทราบถึงประมวลจริยธรรมขององค์การบริหารส่วนจังหวัดร้อยเอ็ด 2. เพื่อลดความสับสนเกี่ยวกับพฤติกรรมสีเทาให้บุคลากรในสังกัดทราบและถือปฏิบัติ	1. มีแนวทางปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม 2. มีการประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรในสังกัดทราบ	<ul style="list-style-type: none"> ➤ ดำเนินการจัดทำแนวทางปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม ในหัวข้อแนวปฏิบัติ Do's & Don'ts ➤ จัดทำแผนปฏิบัติการด้านการส่งเสริมคุณธรรม 	ไม่ใช้งบประมาณ
2.6 รายงานผลการประเมินและติดตามการพัฒนาภายในรอบ 6 เดือน หรือรอบ 12 เดือน	เพื่อให้ทราบถึงความสำเร็จและข้อบกพร่องของการพัฒนาบุคลากร	รายงานผลการประเมินและติดตามการพัฒนาบุคลากรที่ผ่านการพัฒนาเสนอต่อนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดร้อยเอ็ด	<ul style="list-style-type: none"> ➤ ดำเนินการรายงานผลการประเมินและติดตามการพัฒนาเป็นรายไตรมาส ดังนี้ <ol style="list-style-type: none"> 1. ไตรมาสที่ 1 (1 ต.ค. 65 – 31 ธ.ค. 65) (รายงานภายในเดือน ม.ค. 66) 2. ไตรมาสที่ 2 (1 ม.ค. 66 – 31 มี.ค. 66) (รายงานภายในเดือน เม.ย. 66) 	ไม่ใช้งบประมาณ

/3. ด้านการรักษาไว้

3. ด้านการรักษาไว้				
นโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	งบประมาณที่ใช้ (บาท)
3.1 สร้างเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ	1. เพื่อให้บุคลากรในหน่วยงานมีความรู้ความเข้าใจในเส้นทางความก้าวหน้าของแต่ละประเภทตำแหน่ง และของตนเอง 2. รักษาบุคลากรไว้ผู้ซึ่งมีความรู้ ความสามารถและมีศักยภาพสูง	บุคลากรหน่วยงานได้รู้ถึงเส้นทางความก้าวหน้าของตนเอง	<ul style="list-style-type: none"> ➢ ดำเนินการจัดทำคู่มือความก้าวหน้าในสายอาชีพ ➢ ดำเนินการชักจูงการปฏิบัติเกี่ยวกับการเลื่อนระดับที่สูงขึ้น ➢ ดำเนินการจัดทำคู่มือการเลื่อนระดับ 	ไม่ใช้งบประมาณ
3.2 พัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากรในหน่วยงาน โดยมุ่งเน้นการพัฒนาทั้ง ๔ ด้าน คือ ๑) ด้านการทำงาน ๒) ด้านส่วนตัว ๓) ด้านสังคม และ ๔) ด้านเศรษฐกิจ	เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน	ประเมินความพึงพอใจ แรงจูงใจ ต่อการปฏิบัติงานและความต้องการในการจัดสวัสดิการ	<ul style="list-style-type: none"> ➢ ดำเนินการสำรวจความพึงพอใจและความต้องการของบุคลากร เพื่อนำมาพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากรในหน่วยงาน โดยผลการประเมินความพึงพอใจ เฉลี่ยอยู่ในระดับมาก 	ไม่ใช้งบประมาณ
3.3 การจัดกิจกรรมสัมพันธ์และนันทนาการ เพื่อสร้างความรักความสามัคคี และความผูกพันที่ดีของบุคลากรในหน่วยงาน	ส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างฝ่ายบริหารของส่วนราชการและบุคลากรในสังกัดด้วยตนเอง	ผู้บริหารและบุคลากรในสังกัดมีความสัมพันธ์อันดีต่อกัน	<ul style="list-style-type: none"> ➢ ดำเนินการจัดกิจกรรมการวันเกษียณอายุราชการ ➢ ดำเนินการจัดกิจกรรมทำบุญสำนักงาน 	ไม่ใช้งบประมาณ

/3.4 ยกย่อ ...

นโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	งบประมาณที่ใช้ (บาท)
<p>3.4 ยกย่อง ชมเชยบุคลากรที่ประพฤติตนและปฏิบัติตนดีสมควรแก่การเป็นแบบอย่างเพื่อให้เกิดความรักและความผูกพันกับหน่วยงาน</p>	<p>1. เพื่อยกย่อง เชิดชูเกียรติบุคลากรต้นแบบ 2. สร้างขวัญ กำลังใจในการปฏิบัติงาน 3. เป็นแบบอย่างที่ดีให้กับบุคลากรอื่น</p>	<p>1. มีบุคลากรต้นแบบด้านคุณธรรมจริยธรรม 2. ระดับความพึงพอใจไม่ต่ำกว่าระดับมาก 3. ระดับการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของบุคลากร</p>	<p>➢ มอบประกาศเกียรติบัตรแก่ผู้ได้รับการคัดเลือกเป็นบุคลากรต้นแบบด้านคุณธรรมจริยธรรม และผู้ปฏิบัติตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ➢ มอบโล่รางวัลแก่ข้าราชการสังกัด รพ.สต. ที่มีผลงานดีเด่น</p>	<p>ไม่ใช้งบประมาณ</p>
<p>3.5 ประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในหน่วยงานตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดด้วยความเป็นธรรมและโปร่งใส</p>	<p>1. เพื่อ ประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาหรือผู้รับการประเมิน 2. เพื่อ ประกอบ การ พิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน และค่าตอบแทน 3. เพื่อ เป็นการยกย่อง ชมเชย และสร้างแรงจูงใจให้พัฒนาผลการปฏิบัติงานในรอบการประเมินต่อไปให้ดียิ่งขึ้น</p>	<p>บุคลากรในสังกัดได้รับการเลื่อนขั้นเดือน และค่าตอบแทน ด้วยความเป็นธรรม โปร่งใส</p>	<p>➢ ดำเนินการประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 ➢ มีการดำเนินการจัดทำข้อตกลงการปฏิบัติงานระหว่างผู้ประเมินและผู้รับการประเมิน โดยถ่ายทอดตัวชี้วัดจากบนลงล่างมีการกำกับ ติดตาม และประเมินผล ➢ ดำเนินการแต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองผลการปฏิบัติงาน ➢ ประกาศผู้มีผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับดีเด่นเพื่อเป็นการยกย่อง ชมเชย และสร้างแรงจูงใจให้พัฒนาผลการปฏิบัติงานในรอบการประเมินต่อไปให้ดียิ่งขึ้น</p>	<p>ไม่ใช้งบประมาณ</p>


/4. ด้านการใช้ประโยชน์

4. ด้านการใช้ประโยชน์				
นโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	งบประมาณที่ใช้ (บาท)
4.1 ให้ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติรวมทั้งควบคุม กำกับ ดูแล ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติตามข้อบังคับ ระเบียบ และจริยธรรมในการทำงาน	1. เพื่อให้บุคลากรได้ปฏิบัติงานตรงกับตำแหน่งและใช้ศักยภาพของตนเองได้อย่างเต็มที่ 2. เพื่อป้องกันการมอบหมายงานที่ซ้ำซ้อน	คำสั่งกำหนดหน้าที่ ความรับผิดชอบของบุคลากรในทุกส่วนราชการ	<ul style="list-style-type: none"> ➤ ดำเนินการจัดทำคำสั่งกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของบุคลากรในทุกส่วนราชการ 1. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด 2. สำนักงานเลขานุการองค์การบริหารส่วนจังหวัด 3. กองคลัง 4. กองช่าง 5. กองสาธารณสุข 6. กองยุทธศาสตร์และงบประมาณ 7. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม 8. กองสวัสดิการสังคม 9. กองป้องกันและบรรเทาสาธารณสุข 10. กองพัสดุและทรัพย์สิน 11. กองการเจ้าหน้าที่ 12. หน่วยตรวจสอบภายใน 	ไม่ใช้งบประมาณ
4.2 การบรรจุและแต่งตั้งบุคคลให้เข้ามาปฏิบัติงานในหน่วยงานและให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น ยึดถือความรู้ ความสามารถและประโยชน์สูงสุดโดยปฏิบัติตามหลักเกณฑ์กำหนด	เพื่อให้ได้บุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถให้ตรงกับตำแหน่ง และความ ต้องการใช้งานเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด	ผู้ได้รับการแต่งตั้งผ่านการประเมินการสอบข้อเขียน การทดสอบความเหมาะสมกับตำแหน่ง	<ul style="list-style-type: none"> ➤ ประเมินเพื่อเลื่อนวิทยฐานะข้าราชการครูองค์การบริหารส่วนจังหวัด โดยการประเมินด้านวินัย คุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ ด้านคุณภาพการปฏิบัติงาน และด้านผลงานที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ ➤ การเลื่อนระดับข้าราชการ มีการประเมินความรู้ทักษะสมรรถนะ ตามหลักเกณฑ์ และมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง 	18,200

/ปัญหาและอุปสรรค...

ปัญหาและอุปสรรค/แนวทางการแก้ไข

หัวข้อ	ปัญหา/อุปสรรค	แนวทางการแก้ไข
1. ด้านการสรรหา	<ol style="list-style-type: none">1. ไม่ได้รับการอุดหนุนงบประมาณจากสำนักงบประมาณเพื่อจ่ายเป็นเงินเดือนและสวัสดิการของข้าราชการถ่ายโอน2. การดำเนินการสรรหาตำแหน่งสายงานผู้บริหารว่างไม่ได้ผู้มาดำรงตำแหน่งเนื่องจากเป็นตำแหน่งที่กรมฯ สรรหาให้แต่มีผู้ผ่านการสรรหาไม่เพียงพอ	<ol style="list-style-type: none">1. จัดทำคำขอรับการอุดหนุนงบประมาณจากสำนักงบประมาณ ประจำปีงบประมาณ 25672. องค์การบริหารส่วนจังหวัดร้อยเอ็ดจัดสรรงบประมาณจากเงินรายได้เพื่อเป็นเงินเดือนและสวัสดิการรองรับการสรรหาบุคคลมาดำรงตำแหน่งที่ว่างแผน อัตราค่าจ้าง 3 ปี3. รายงานให้กรมส่งเสริมการปกครองดำเนินการสรรหาตั้งงบประมาณด้านฝึกอบรมเพิ่มขึ้นเพื่อให้บุคลากรได้รับการฝึกอบรมอย่างทั่วถึงทุกตำแหน่ง สายงาน
2. ด้านการพัฒนา	<ol style="list-style-type: none">1. การส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมตามสายงานไม่ครบทุกสายงาน2. งบประมาณไม่เพียงพอ	สร้างความรู้ความเข้าใจในการกำหนดข้อตกลงและตัวชี้วัดเพื่อประเมินผลการปฏิบัติงานให้กับบุคลากรในหน่วยงาน เช่น การจัดทำคู่มือ การจัดฝึกอบรม เป็นต้น
3. ด้านการรักษาไว้	<ol style="list-style-type: none">1. การจัดทำข้อตกลงการปฏิบัติงานไม่สอดคล้องกับตำแหน่ง2. การกำหนดตัวชี้วัดในการประเมินผลการปฏิบัติงานไม่ชัดเจน ทำให้เกิดการร้องเรียน	- ไม่มี
4. ด้านการใช้ประโยชน์	- ไม่มี	- ไม่มี

ลงชื่อ..........ผู้รายงาน
(นางชนิดา เพชรโรจน์)
ผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่