

**รายงานผลการดำเนินการตามนโยบายหรือแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล
ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565**

นโยบาย	กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน														
1. ด้านการวางแผนกำลังคน	1.1 จัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี เพื่อใช้ในการกำหนดโครงสร้างและกรอบอัตรากำลังที่รองรับภารกิจขององค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น	มีการดำเนินการตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 – 2566 และควบคุมภาระค่าใช้จ่ายในการบริหารงานบุคคลประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565														
2. นโยบายด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง	2.1 จัดทำและดำเนินการสรรหา คัดเลือกข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น เพื่อทดแทนอัตรากำลังที่ว่างให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง	การดำเนินการสรรหาและคัดเลือกข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 <table><tr><th>รายการ</th><th>จำนวน (อัตรา)</th></tr><tr><td>บรรจุแต่งตั้ง</td><td>-</td></tr><tr><td>การรับโอน</td><td>38</td></tr><tr><td>การให้โอน</td><td>10</td></tr><tr><td>การคัดเลือกกรณีพิเศษ</td><td>-</td></tr><tr><td>สอบเปลี่ยนสายงาน</td><td>-</td></tr><tr><td>รายงานตำแหน่งสายงานผู้บริหารที่ว่าง</td><td>8</td></tr></table>	รายการ	จำนวน (อัตรา)	บรรจุแต่งตั้ง	-	การรับโอน	38	การให้โอน	10	การคัดเลือกกรณีพิเศษ	-	สอบเปลี่ยนสายงาน	-	รายงานตำแหน่งสายงานผู้บริหารที่ว่าง	8
	รายการ		จำนวน (อัตรา)													
	บรรจุแต่งตั้ง		-													
	การรับโอน		38													
	การให้โอน		10													
	การคัดเลือกกรณีพิเศษ		-													
	สอบเปลี่ยนสายงาน		-													
	รายงานตำแหน่งสายงานผู้บริหารที่ว่าง		8													
2.2ประชาสัมพันธ์การรับโอน (ย้าย) ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด หรือข้าราชการประเภทอื่นมาดำรงตำแหน่งที่ว่าง																
2.3 รายงานตำแหน่งว่างให้ สด. ดำเนินการสรรหา/ขอใช้บัญชีข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดในสายงานผู้ปฏิบัติ																
2.4 รายงานตำแหน่งสายงานผู้บริหารที่ว่างให้จังหวัดรับทราบ เพื่อให้กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นดำเนินการสรรหา																
2.5 การรับสมัครคัดเลือกบุคคลเพื่อบรรจุแต่งตั้งเป็นข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด																

นโยบาย	กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน								
2. นโยบายด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง	2.6 การเลื่อนระดับ และการแต่งตั้งข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น	การเลื่อนระดับ และการแต่งตั้งข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น ดังนี้ 1. ตำแหน่งประเภททั่วไป จากระดับปฏิบัติงาน เป็นชำนาญงาน 8 ราย 2. ตำแหน่งประเภทวิชาการ จากระดับปฏิบัติการ เป็นชำนาญการ 2 ราย								
	2.7 การดำเนินการสรรหาและคัดเลือกบุคคลเพื่อเป็นพนักงานจ้าง 2.8 ประกาศรับสมัครบุคคลเพื่อสรรหาและคัดเลือกเป็นพนักงานจ้าง	การดำเนินการสรรหาและคัดเลือกเพื่อเป็นพนักงานจ้าง <table><tr><th>รายการ</th><th>จำนวน (อัตรา)</th></tr><tr><td>พนักงานจ้างตามภารกิจ</td><td>46</td></tr><tr><td>พนักงานจ้างทั่วไป</td><td>16</td></tr><tr><td>พนักงานจ้างลาออก เกษียณ</td><td>28</td></tr></table>	รายการ	จำนวน (อัตรา)	พนักงานจ้างตามภารกิจ	46	พนักงานจ้างทั่วไป	16	พนักงานจ้างลาออก เกษียณ	28
	รายการ	จำนวน (อัตรา)								
พนักงานจ้างตามภารกิจ	46									
พนักงานจ้างทั่วไป	16									
พนักงานจ้างลาออก เกษียณ	28									
2.9 จัดให้มีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ลูกจ้าง พนักงานจ้าง อย่างเป็นธรรมเสมอภาค โปร่งใส และสามารถตรวจสอบได้	- ผู้บังคับบัญชาประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยเสนอต่อคณะกรรมการกลั่นกรองการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นธรรมเสมอภาค และเป็นไปตามหลักเกณฑ์ - มีการนำเสนอผลการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เป็นไปตามผลคะแนนการประเมินผลการปฏิบัติงาน									
3. นโยบายส่งเสริมการยึดมั่นในคุณธรรม จริยธรรม	3.1 มีการกำหนดมาตรฐานคุณธรรมจริยธรรม 3.2 จัดทำประมวลจริยธรรมข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด 3.3 ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ รวมถึงการควบคุม กำกับติดตามดูแลผู้ใต้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติตามหลักเกณฑ์และระเบียบที่เกี่ยวข้อง	- ดำเนินการจัดทำประกาศมาตรฐานคุณธรรมจริยธรรม - ดำเนินการจัดทำประมวลจริยธรรมข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด - ดำเนินการจัดทำคำสั่งมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง								

นโยบาย	กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน
4. นโยบายด้านการพัฒนาบุคลากร	4.1 จัดทำและดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากรและการจัดฝึกอบรมพัฒนาบุคลากรในหลักสูตร/กิจกรรม เป็นประจำเพื่อเสริมสร้างความรู้ และพัฒนาบุคลากรในองค์กร 4.2 ดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาการบุคลากรรายบุคคล 4.3 จัดส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตรต่างๆตามสายงาน 4.4 การสนับสนุนสภาพแวดล้อมในการทำงานเพื่อความเป็นระเบียบเรียบร้อย 4.5 มีการจัดทำคู่มือข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดและพนักงานจ้าง	- ดำเนินการจัดโครงการฝึกอบรมตามแผนพัฒนาบุคลากร - ดำเนินการส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตรต่างๆตามสายงาน - จากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นและสถานที่จัดฝึกอบรมอื่นๆ - มีการจัดสภาพแวดล้อมที่ดี รวมทั้งวัสดุ อุปกรณ์ครบถ้วนและพร้อมต่อการใช้งาน - จัดทำคู่มือข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดและพนักงานจ้างเพื่อให้ทราบถึงอำนาจหน้าที่หลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้อง และสิทธิต่างๆ
5. นโยบายด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิต	5.1 จัดหาเครื่องมือเครื่องใช้ในสำนักงาน 5.2 มีการส่งเสริมสุขภาพของเจ้าหน้าที่ การตรวจสุขภาพประจำปี 5.3 การประชุมประจำเดือน	- จัดให้มีวัสดุ อุปกรณ์ เครื่องคอมพิวเตอร์ เครื่องปริ้นเตอร์ในการปฏิบัติงาน - มีการจัดการตรวจสุขภาพให้แก่ข้าราชการ พนักงาน ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น - มีการจัดประชุมประจำเดือนขององค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่นทุกเดือน

ปัญหาอุปสรรค

1. มีการเปลี่ยนแปลงระเบียบ กฎหมายต่างๆ ที่เกี่ยวกับการดำเนินการบริหารทรัพยากรบุคคล ส่งผลให้เกิดความล่าช้า และมีข้อผิดพลาด
2. ปัญหาเกี่ยวกับปริมาณงาน และเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบไม่สอดคล้องกัน

/แนวทางการแก้ไข...

แนวทางแก้ไข

1. ส่งเจ้าหน้าที่เข้ารับการอบรม กำชับให้เจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบมีการติดตามข้อระเบียบ กฎหมายใหม่ๆอยู่เสมอ
2. ให้มีการจัดทำคำสั่งแบ่งงานในองค์กรให้เหมาะสมกับงาน ตลอดจนเพิ่มกรอบอัตรากำลังของเจ้าหน้าที่ให้เพียงพอกับปริมาณงาน

