



รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปี ๒๕๖๔

ทรัพยากรบุคคลถือเป็นหัวใจสำคัญของการพัฒนาองค์กร เพราะปัจจัยด้านบุคลากรเป็นปัจจัยที่สำคัญในการชี้ขาดความสำเร็จในการทำงานทุกองค์กร ดังนั้นการพัฒนาบุคลากร จึงเป็นกลไกสำคัญที่จะเข้าไปขับเคลื่อนการดำเนินงานตามภารกิจหลักขององค์กรให้เป็นไปตามยุทธศาสตร์การพัฒนาเพื่อก้าวไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้

องค์การบริหารส่วนจังหวัดสมุทรปราการ เห็นความสำคัญในการสนับสนุน ส่งเสริม และพัฒนาบุคลากรภายในองค์กรให้เป็นผู้ กล้า เก่ง ดี และมีความสุข โดยให้มีการดำเนินการเชิงนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล พัฒนาบุคลากรและระบบการบริหารงานบุคคลที่มีแนวทางหลักในการบริหารทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับนโยบาย อีกทั้งมีความเชื่อมโยงของกิจกรรมการบริหารทรัพยากรบุคคลกับนโยบายโดยการใช้การบริหารจัดการเชิงสมรรถนะ (performance management) และการจัดข้อตกลงการปฏิบัติงาน (performance Agreement) เป็นเครื่องมือสำคัญในการเชื่อมโยงกระบวนการบริหารงานบุคคลกับผลการปฏิบัติงานในการปฏิบัติงานในการพัฒนาบุคลากร ซึ่งการพัฒนาบุคลากรนั้น ทางองค์กรมิได้ให้ความสำคัญเฉพาะการพัฒนาขีดความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานเท่านั้น หากแต่ให้ความสำคัญในการส่งเสริมให้บุคลากรมีความก้าวหน้าตามตำแหน่งหรือในสายงานที่ครองอยู่ด้วยเช่นกัน บุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดจึงมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อปัจจัยในการพัฒนา เพราะบุคลากรต้องเป็นบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถทั้งทางด้านวิชาการ และเทคโนโลยีที่เกี่ยวข้อง ด้านเศรษฐกิจ การเมือง โดยต้องอาศัยกฎข้อระเบียบข้อบังคับต่างๆ เป็นแนวทางในการปฏิบัติงานในหน้าที่

จึงได้มีการดำเนินการตามแนวปฏิบัติในการวางแผนกำลังคน การสรรหา บรรจุ และการแต่งตั้งบุคลากร การพัฒนาบุคลากร การประเมินผลการปฏิบัติงาน การส่งเสริมจริยธรรมและการรักษาวินัยข้าราชการ และการพัฒนาคุณภาพชีวิต โดยในปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ ได้มีการดำเนินการตามกรอบนโยบาย ดังนี้

ประเด็นนโยบาย	ผลการดำเนินการ
๑. ด้านการวางแผนอัตรากำลัง	ดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖ เพื่อกำหนดโครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนจังหวัด และอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนจังหวัด

ประเด็นนโยบาย	ผลการดำเนินการ
๒. ด้านการบรรจุ และแต่งตั้งบุคลากร	๑. ดำเนินการรับโอนย้ายข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดในตำแหน่งที่ว่างตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ได้แก่ ๑.๑ การรับโอน - ตำแหน่งเจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน เมื่อวันที่ ๒ ตุลาคม ๒๕๖๓ - ตำแหน่งเจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน เมื่อวันที่ ๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔ ๑.๒ การโอนย้าย - ตำแหน่งเจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน เมื่อวันที่ ๒ พฤศจิกายน ๒๕๖๓ - ตำแหน่งเจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน เมื่อวันที่ ๑ ธันวาคม ๒๕๖๓ - ตำแหน่งเจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน เมื่อวันที่ ๑๖ ธันวาคม ๒๕๖๓ - ตำแหน่งนักวิชาการคอมพิวเตอร์ปฏิบัติการ เมื่อวันที่ ๑๖ ธันวาคม ๒๕๖๓ - ตำแหน่งนายช่างอาวุโส เมื่อวันที่ ๑๕ มกราคม ๒๕๖๔ ๒. ประกาศรับสมัครบุคคลทั่วไปเพื่อสรรหาและเลือกสรรเป็นพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสมุทรปราการ ตามประกาศลงวันที่ ๑๓ มกราคม ๒๕๖๓ ๒.๑ พนักงานจ้างทั่วไป - ตำแหน่งคนงานทั่วไป จำนวน ๓ อัตรา - ตำแหน่งคนงานสำรวจ จำนวน ๒ อัตรา - ตำแหน่งคนงานประจำเครื่องจักรกล จำนวน ๗ อัตรา - ตำแหน่งคนงานประจำเครื่องสูบน้ำ จำนวน ๔ อัตรา - ตำแหน่งพนักงานดับเพลิง จำนวน ๒ อัตรา - ตำแหน่งคนงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา จำนวน ๑๖ อัตรา - ตำแหน่งคนงานประจำเครื่องกำเนิดไฟฟ้า จำนวน ๒ อัตรา ๒.๒ พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภทผู้มีคุณวุฒิ) - ตำแหน่งผู้ช่วยนิติกร จำนวน ๑ อัตรา - ตำแหน่งผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ จำนวน ๓ อัตรา - ตำแหน่งผู้ช่วยเจ้าพนักงานสุขาภิบาล จำนวน ๑ อัตรา - ตำแหน่งผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ จำนวน ๓ อัตรา - ตำแหน่งผู้ช่วยนายช่างเครื่องกล จำนวน ๓ อัตรา - ตำแหน่งผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกัน ฯ จำนวน ๒ อัตรา

ประเด็นนโยบาย	ผลการดำเนินการ
	๒.๓ พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภทผู้มีทักษะ) - ตำแหน่งพนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดหนัก จำนวน ๑๔ อัตรา - ตำแหน่งพนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา จำนวน ๓ อัตรา - ตำแหน่งพนักงานขับรถยนต์ จำนวน ๕ อัตรา
๓. ด้านการพัฒนาบุคลากร	มีการดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนจังหวัด ๓ ปี (ปีงบประมาณ ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖) เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะคนที่ดี มีคุณธรรมจริยธรรม รู้ระเบียบแบบแผนของทางราชการ แต่เนื่องจากเกิดสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 หรือโควิด 19 ทำให้โอกาสในการพัฒนาบุคลากรดำเนินการได้น้อยลง จึงทำให้ไม่สามารถดำเนินการพัฒนาบุคลากรในสังกัดในเรื่องของการส่งเข้าร่วมอบรมกับหน่วยงานอื่นในปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔
๔. ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน	๑. ดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง โดยกำหนดการประเมินปีละ ๒ รอบ ดังนี้ - รอบที่ ๑ (วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ – ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๔) - รอบที่ ๒ (วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๔ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๔) ➔ องค์ประกอบในการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการ ลูกจ้างประจำ ได้แก่ การประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน (ร้อยละ ๗๐) และการประเมินพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ (สมรรถนะ) (ร้อยละ ๓๐) ➔ องค์ประกอบในการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานจ้าง ได้แก่ การประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน (ร้อยละ ๘๐) และการประเมินพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ (สมรรถนะ) (ร้อยละ ๒๐) ➔ การพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง รอบที่ ๑-๒/๒๕๖๔ เป็นไปตามผลการประเมินปฏิบัติราชการ ผ่านกระบวนการคณะกรรมการกลั่นกรองการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง และคณะกรรมการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง
๕. ด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิต	๑. จัดให้มีสภาพแวดล้อมในที่ทำงานให้มีแสงสว่างที่เพียงพอ ๒. มีการจัดอุปกรณ์ในการทำงาน เพื่ออำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานให้กับบุคลากร ๓. มีการตรวจหาเชื้อโควิด-๑๙ ด้วยชุดตรวจหาเชื้อ ATK ให้กับข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ขององค์การบริหารส่วนจังหวัด

ประเด็นนโยบาย	ผลการดำเนินการ
	๔. มีการจัดหาวัสดุชนิดต่างๆ เพื่อฉีดให้กับข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ขององค์การบริหารส่วนจังหวัด ๕. มีการพ่นยาฆ่าเชื้อตามห้องทำงานต่างๆ ในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด ๖. มีการจัดสรรแอลกอฮอล์ หน้ากากอนามัย ให้กับบุคลากรในสังกัด องค์การบริหารส่วนจังหวัด

ปัญหาและอุปสรรค

เนื่องจากในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ มีการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 หรือโควิด 19 ทำให้กิจกรรมด้านการพัฒนาบุคลากรไม่เป็นไปตามเป้าหมาย โดยมีการยกเลิกโครงการอบรมสัมมนา ซึ่งมีมาตรการให้เว้นระยะห่าง และมีการห้ามจัดการอบรมซึ่งมีคนเป็นจำนวนมาก

ข้อเสนอแนะ

- ไม่มี -