รายงานผล

การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสมุทรปราการ

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

จัดทำโดย กองการเจ้าหน้าที่
องค์การบริหารส่วนจังหวัดสมุทรปราการ

คำนำ

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสมุทรปราการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ฉบับนี้ จัดทำขึ้นเพื่อเป็นข้อมูลแสดงผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสมุทรปราการ ที่ได้ดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลของนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดสมุทรปราการ ประกอบด้วยผลการดำเนินงานตามประเด็นนโยบาย จำนวน ๗ ด้าน ประกอบด้วย ด้านการวางแผนกำลังคน ด้านการสรรหา การบรรจุและแต่งตั้ง ด้านการพัฒนาบุคลากร ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ด้านการสร้างแรงจูงใจและการลงโทษ ด้านการส่งเสริมจริยธรรมและรักษาวินัย และด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิต ซึ่งเป็นผลการดำเนินงานในรอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ สภาพปัญหา อุปสรรค ผลการวิเคราะห์ และข้อเสนอแนะ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสมุทรปราการ ให้สาธารณชนได้รับทราบ เปิดโอกาสให้ประชาชนได้เข้ามามีส่วนร่วม ในการตรวจสอบ แนะนำ การดำเนินงานด้านบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสมุทรปราการ เพื่อความโปร่งใส ตรวจสอบได้ และนำข้อแนะนำของประชาชนไปพัฒนาปรับปรุงนโยบายและการดำเนินการ ด้านบริหารงานบุคคลให้ดียิ่งขึ้นต่อไป

ผู้จัดทำหวังเป็นอย่างยิ่งว่า รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสมุทรปราการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ ๒๕๖๕ ฉบับนี้ จะเป็นประโยชน์ต่อผู้บริหาร ในการนำผลการดำเนินงาน ปัญหา อุปสรรค ผลการวิเคราะห์ และข้อเสนอแนะ ไปพัฒนาปรับปรุง นโยบาย การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสมุทรปราการให้ดียิ่งขึ้น รวมถึงประชาชนโดยทั่วไปได้มีโอกาสเข้ามามีส่วนร่วมในการให้คำปรึกษาแนะนำ และขอขอบคุณ ผู้บังคับบัญชา บุคลากรและผู้เกี่ยวข้องทุกท่าน ที่สนับสนุนให้การดำเนินงานตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสมุทรปราการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

กองการเจ้าหน้าที่
องค์การบริหารส่วนจังหวัดสมุทรปราการ

สารบัญ

หน้า

ส่วนที่ ๑ ผลการดำเนินการตามนโยบายหรือแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสมุทรปราการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

๑. การวางแผนกำลังคน ๑

๒. การสรรหา การบรรจุและแต่งตั้ง ๓

๓. การพัฒนาบุคลากร ๓

๔. การประเมินผลการปฏิบัติงาน ๔

๕. การสร้างแรงจูงใจ และการลงโทษ ๕

๖. การส่งเสริมจริยธรรมและรักษาวินัยของบุคลากรในหน่วยงาน ๖

๗. การพัฒนาคุณภาพชีวิต ๗

ส่วนที่ ๒ ข้อมูลสถิติด้านทรัพยากรบุคคล ๘

ส่วนที่ ๓ ปัญหาและอุปสรรคเปรียบเทียบกับปีงบประมาณที่ผ่านมา ๙

ส่วนที่ ๔ ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ ๑๐

ส่วนที่ ๑

ผลการดำเนินการตามนโยบายหรือแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสมุทรปราการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

องค์การบริหารส่วนจังหวัดสมุทรปราการ ได้ดำเนินการตามประเด็นนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสมุทรปราการที่นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดสมุทรปราการได้กำหนดไว้จำนวน ๗ ด้านประกอบด้วย ด้านการวางแผนกำลังคน ด้านการบรรจุแต่งตั้ง ด้านการพัฒนาบุคลากร ด้านการประเมินผล การปฏิบัติงาน ด้านการสร้างแรงจูงใจและการลงโทษ ด้านการส่งเสริมจริยธรรมและรักษาวินัย และด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิต โดยมีรายละเอียดตามประเด็นนโยบายทั้ง ๗ ด้าน ดังนี้

๑. ด้านการวางแผนกำลังคน

แนวทางดำเนินงาน

๑. ให้มีการศึกษาวิเคราะห์ภารกิจอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดตามกฎหมาย สถานการณ์ความเปลี่ยนแปลงของกฎหมาย นโยบายของรัฐบาล ยุทธศาสตร์ต่างๆ เพื่อกำหนดโครงสร้างภารกิจอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของส่วนราชการภายในให้มีความเหมาะสม ชัดเจน ไม่ซ้ำซ้อน และทันต่อการเปลี่ยนแปลงในอนาคต

๒. ให้มีการศึกษาวิเคราะห์ความต้องการกำลังคน ตำแหน่ง คุณสมบัติ ความรู้ความสามารถสมรรถนะที่ต้องการ ให้สอดคล้องกับภารกิจตามโครงสร้างภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของส่วนราชการภายใน

๓. ให้มีการศึกษาวิเคราะห์งบประมาณที่ใช้ในการบริหารงานบุคคล ให้เพียงพอ เกิดความคุ้มค่า

๔. ให้มีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อใช้เป็นกรอบในการใช้กำลังคน ให้สอดคล้องกับภารกิจความต้องการกำลังคน งบประมาณ และสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงที่จะมีขึ้นในอนาคต

๕. ให้มีการประเมินผลการดำเนินงานตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ทุกสิ้นปีงบประมาณ

วัตถุประสงค์

๑. เพื่อให้องค์การบริหารส่วนจังหวัดสมุทรปราการมีโครงสร้างการบริหารงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน

๒. เพื่อให้องค์การบริหารส่วนจังหวัดสมุทรปราการมีการกำหนดตำแหน่งและสามารถจัดอัตรากำลังให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองท้องถิ่น และกฎหมาย

๓. เพื่อให้องค์การบริหารส่วนจังหวัดสมุทรปราการ สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งได้อย่างถูกต้องเหมาะสม

๔. เพื่อให้องค์การบริหารส่วนจังหวัดสมุทรปราการสามารถวางแผนการใช้จ่ายงบประมาณด้านการบริหารงานบุคคลได้อย่างเหมาะสม ไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายประจำปีตามที่กฎหมายกำหนด

๕. เพื่อให้องค์การบริหารส่วนจังหวัดสมุทรปราการสามารถใช้บุคลากรในองค์กรให้เกิดประโยชน์สูงสุด

๖. เพื่อให้องค์การบริหารส่วนจังหวัดสมุทรปราการ สามารถกำหนดแนวทางการการพัฒนา ตลอดจนสามารถแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนและความต้องการของประชาชนในพื้นที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล

ตัวชี้วัด

การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ถูกต้องตามแนวทางที่กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นกำหนด

ผลการดำเนินงาน/ความสำเร็จตามตัวชี้วัด

มีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ถูกต้องตามแนวทางที่กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นกำหนด ดังนี้

(๑) มีการแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ให้มีหน้าที่ในการจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสมุทรปราการ โดยคำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายว่าด้วยการกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยองค์การบริหารส่วนจังหวัด ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงานของส่วนราชการต่างๆ ในองค์การบริหารส่วนจังหวัด ตลอดทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนจังหวัดที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล และการจัดสรรเงินงบประมาณขององค์การบริหารส่วนจังหวัด

(๒) มีการวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และกำหนดภารกิจตามยุทธศาสตร์การพัฒนา, แผนพัฒนาท้องถิ่นในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า ตามกฎหมายจัดตั้ง พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่น ให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจ และสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด นโยบายของรัฐบาล นโยบายของนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัด และสภาพปัญหาความต้องการภายในเขตพื้นที่จังหวัด เพื่อให้ทราบว่าในแต่ละส่วนราชการมีภารกิจอะไร ที่จะต้องดำเนินการในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า และอยู่ในอำนาจหน้าที่ตามที่กฎหมายกำหนดหรือ ตามนโยบายหรือไม่ มีการวิเคราะห์ศักยภาพเพื่อประเมินถึงจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และภัยคุกคาม รวมถึงแนวทางในการเข้าไปแก้ปัญหาหรือดำเนินการพัฒนาให้สอดคล้องกับหลักการ SWOT เพื่อให้การดำเนินการเกิดประโยชน์สูงสุดและอยู่ภายใต้อำนาจหน้าที่ตามกฎหมาย ระเบียบ หนังสือสั่งการที่เกี่ยวข้องได้กำหนดไว้

(๓) มีการวิเคราะห์เพื่อประเมินความต้องการกำลังคนว่า ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ต่อไปข้างหน้า มีความจำเป็นต้องใช้กำลังคนประเภทใด ระดับใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการใด และตำแหน่งใด ที่มีความจำเป็นต้องได้รับการพัฒนาในเรื่องใดบ้าง จึงจะสามารถปฏิบัติงานตามภารกิจที่อยู่ในอำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสมุทรปราการได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล ซึ่งการวิเคราะห์ความต้องการกำลังคน พิจารณาจากภารกิจ และปริมาณงานที่มีอยู่ในปัจจุบัน และคาดคะเนว่า จะมีเพิ่มขึ้นในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า ซึ่งพิจารณาได้จากแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด นโยบายของรัฐบาล นโยบายของนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัด และสภาพปัญหาภายในเขตพื้นที่จังหวัด

(๔) มีการวิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน ให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ และตำแหน่งเพื่อให้มีการใช้กำลังคนเกิดประโยชน์สูงสุด

(๕) มีการสำรวจ ประเมินความรู้ ความสามารถของข้าราชการ ลูกจ้างและพนักงานในองค์การบริหารส่วนจังหวัดสมุทรปราการ เพื่อวางแผนการพัฒนาหรือฝึกอบรมกำลังคนให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลเกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร

(๖) มีการนำผลที่ได้จากการวิเคราะห์ข้างต้น มาจัดทำกรอบอัตรากำลังข้าราชการ ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ในส่วนราชการต่างๆ

(๗) มีการนำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เสนอให้คณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด (ก.จ.จ. สมุทรปราการ) พิจารณาให้ความเห็นชอบก่อนตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขฯกำหนด ก่อนประกาศใช้บังคับ

(๘) มีการประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อเป็นกรอบการกำหนดตำแหน่ง การสรรหาตำแหน่ง การใช้ตำแหน่ง และการพัฒนาบุคลากรในตำแหน่งต่างๆ ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสมุทรปราการ เป็นระยะเวลา ๓ ปี (๒๕๖๔ – ๒๕๖๖)

๒. ด้านการสรรหา การบรรจุและแต่งตั้ง

แนวทางดำเนินงาน

๑. กระบวนการสรรหา การบรรจุและแต่งตั้ง ข้าราชการ ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างให้ใช้หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดที่คณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด (ก.จ.จ.) ประกาศกำหนด

๒. การสรรหา การบรรจุและแต่งตั้ง จะต้องดำเนินการให้สอดคล้องกับความต้องการกำลังคน ของส่วนราชการภายใน และกรอบโครงสร้างอัตรากำลัง ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ที่ใช้บังคับในปีงบประมาณนั้นๆ

วัตถุประสงค์

๑. เพื่อให้การใช้ตำแหน่งเป็นไปตามภารกิจและความต้องการของส่วนราชการภายใน ตามโครงสร้างภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบของส่วนราชการ

๒. เพื่อให้การสรรหาถูกต้องตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขฯ และเป็นไปตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ตัวชี้วัด

๑. ร้อยละของจำนวนคำสั่งบรรจุและแต่งตั้ง มีความถูกต้องคิดเป็นร้อยละ ๑๐๐

๒. ร้อยละของจำนวนตำแหน่งที่บรรจุ ตรงตามระยะเวลาที่กำหนดในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี คิดเป็นร้อยละ ๘๐

ผลการดำเนินงาน/ความสำเร็จตามตัวชี้วัด

การสรรหา การบรรจุและแต่งตั้งข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด สายงานผู้ปฏิบัติงาน และสายงานผู้บริหาร ถูกต้องตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดที่คณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด (ก.จ.จ.) ประกาศกำหนด คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐ และเป็นไปตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐

๓. ด้านการพัฒนาบุคลากร

แนวทางดำเนินงาน

๑. ให้มีการศึกษาวิเคราะห์ความต้องการพัฒนาความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรในสังกัด เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถ ในการปฏิบัติงาน ตามภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่งได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีประโยชน์สูงสุด

๒. ให้มีการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี เพื่อใช้เป็นกรอบในการพัฒนาบุคลากรให้ตรงตามความต้องการของบุคลากรและหน่วยงาน และการจัดสรรงบประมาณอย่างเพียงพอ คุ้มค่า

๓. ให้มีการพัฒนาบุคลากร ตั้งแต่การบรรจุแต่งตั้งครั้งแรก และการพัฒนาหลังได้รับการบรรจุ และแต่งตั้งจนถึงเกษียณอายุราชการ ตามความจำเป็น เหมาะสม เพื่อประโยชน์ของหน่วยงาน และประโยชน์ ของตัวบุคลากรในการสร้างความก้าวหน้าในชีวิตการรับราชการ

๔. การพัฒนาบุคลากร อาจดำเนินการเอง หรือส่งตัวบุคลากรเข้ารับการศึกษาอบรมในหลักสูตรที่คณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด (ก.จ.) หรือสถาบันพัฒนาบุคลากร กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นหรือสถาบันการศึกษาที่ได้รับการรับรอง กำหนดหรือจัดให้มีขึ้น ทั้งนี้ ต้องเป็นไปตามแผนพัฒนา ๓ ปี ที่องค์การบริหารส่วนจังหวัดสมุทรปราการกำหนด

๕. ให้มีการประเมินผลการพัฒนาบุคลากรตามแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ทุกสิ้นปีงบประมาณ

วัตถุประสงค์

๑. เพื่อพัฒนาความรู้ ทักษะและฝีมือการปฏิบัติงานในหน้าที่

๒. เพื่อพัฒนาบุคลิกภาพ ท่าทีในการปฏิบัติงาน

๓. เพื่อความก้าวหน้าในสายงาน

๔. เพื่อพัฒนาองค์กร

ตัวชี้วัด

๑. ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนา โดยจะต้องมีบุคลากรได้รับการพัฒนาตามสายงาน ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐

๒. ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการเลื่อนระดับตำแหน่งตามคุณสมบัติและสมรรถนะตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง

ผลการดำเนินงาน/ความสำเร็จตามตัวชี้วัด

มีการสำรวจ ศึกษา วิเคราะห์ ความต้องการพัฒนาของบุคลากรในสังกัด และนำข้อมูลจากการศึกษาวิเคราะห์มาจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี (๒๕๖๔ – ๒๕๖๖) และมีการจัดส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมพัฒนาความรู้ตามแผน คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐ มีการเลื่อนระดับตำแหน่งตามคุณสมบัติและสมรรถนะตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งครบถ้วน

๔. ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน

แนวทางดำเนินงาน

๑. ให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัด ตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไข ที่คณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด (ก.จ.จ.) ประกาศกำหนด

๒. ให้นำผลการประเมินผลการปฏิบัติงาน มาใช้ประกอบในการพิจารณาความดีความชอบ การดำเนินการทางวินัย การเลื่อนขั้นเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน สำหรับข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง และการต่อสัญญาจ้าง

วัตถุประสงค์

๑. เพื่อให้การปฏิบัติงานเกิดผลสัมฤทธิ์

๒. เพื่อสร้างแรงจูงใจและผลตอบแทนการปฏิบัติงาน

๓. เพื่อสร้างความเป็นธรรมกับหน่วยงานและบุคลากรต่อผลการปฏิบัติงาน

ตัวชี้วัด

จำนวนครั้งการประเมิน โดยต้องมีการประเมินไม่น้อยกว่าปีละ ๒ ครั้ง

ผลการดำเนินงาน/ความสำเร็จตามตัวชี้วัด

มีการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ปีละ ๒ ครั้ง โดยนำผลการประเมินมาประกอบการพิจารณาความดีความชอบ การเลื่อนขั้นเงินเดือน การเลื่อนค่าจ้างประจำ การเลื่อนค่าตอบแทน และการต่อสัญญาจ้างพนักงานจ้าง

๕. ด้านการสร้างแรงจูงใจ และการลงโทษ

แนวทางดำเนินงาน

๑. ให้มีการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเพื่อรักษาคนดีให้รักและคงอยู่ในหน่วยงาน ในรูปแบบ ของการพัฒนา กำหนดเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพหรือสายงาน การพิจารณาความดีความชอบ การเลื่อนขั้นเงินเดือนกรณีพิเศษ การกำหนดประโยชน์ตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษหรือเงินรางวัลประจำปี ตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่คณะกรรมการข้าราชกรองค์กรบริหารส่วนจังหวัด (ก.จ.จ.) ประกาศกำหนด

๒. ให้มีการลงโทษบุคลากรที่กระทำผิดกฎหมาย กฎ ระเบียบ แนวทางปฏิบัติหรือนโยบาย ที่กฎหมายหรือหลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่คณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด (ก.จ.จ.) ประกาศกำหนดว่าเป็นความผิดและกำหนดโทษไว้ ไม่ว่าทางอาญา ทางแพ่งหรือทางวินัย

วัตถุประสงค์

๑. เพื่อรักษาคนดีไว้กับหน่วยงาน

๒. เพื่อพัฒนาคนไม่ดีหรือกำจัดคนไม่ดีออกไปจากหน่วยงาน

ตัวชี้วัด

ร้อยละของจำนวนบุคลากรที่ออกจากงาน นอกจากเกษียณอายุราชการ คิดเป็นร้อยละ ๐

ผลการดำเนินงาน/ความสำเร็จตามตัวชี้วัด

๑. มีประกาศหลักเกณฑ์และเงื่อนไขกำหนดประโยชน์ตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษ สำหรับข้าราชการ ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง (เงินรางวัลประจำปี)

๒. มีประกาศหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการดำเนินการทางวินัย การลงโทษทางวินัย การอุทธรณ์และการร้องทุกข์

๓. มีการประกาศยกย่องเชิดชูบุคลากรที่ทำคุณประโยชน์ให้กับหน่วยงานในสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ (COVID-๑๙) และบุคลากรผู้ทำคุณประโยชน์ดำเนินการป้องกันการทุจริต

๖. ด้านการส่งเสริมจริยธรรมและการรักษาวินัย

แนวทางดำเนินงาน

๑. ให้มีประกาศหรือจัดทำประมวลจริยธรรมให้บุคลากรในสังกัดยึดถือเป็นแนวทางปฏิบัติ

๒. ให้มีการกำหนดมาตรการภายในเกี่ยวกับการเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม และความโปร่งใส ในการปฏิบัติงาน และจัดทำโครงการ/กิจกรรมตามมาตรการที่กำหนด เพื่อปลูกฝังจิตสำนึกและค่านิยม ให้กับบุคลากรในสังกัด

๓. ให้ใช้หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการดำเนินการทางวินัย การอุทธรณ์ และการร้องทุกข์ ที่คณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด (ก.จ.จ.) ประกาศกำหนด มาใช้ในการควบคุม ดูแลบังคับบัญชาบุคลากรในสังกัดให้ปฏิบัติงานอยู่ในกรอบของกฎหมาย กฎ ระเบียบ แนวทางปฏิบัติ นโยบายรวมถึงประมวลจริยธรรมและมาตรการภายในที่กำหนด

๔. ให้ผู้บังคับบัญชาทุกระดับ ควบคุม ดูแล บังคับบัญชาบุคลากรในสังกัดให้ปฏิบัติงานอยู่ในกรอบของกฎหมาย กฎ ระเบียบ แนวทางปฏิบัติ นโยบาย รวมถึงประมวลจริยธรรมและมาตรการภายในที่กำหนด โดยเคร่งครัด เสมอภาค ไม่เลือกปฏิบัติ

วัตถุประสงค์

๑. เพื่อเสริมสร้างค่านิยมที่ดีให้กับบุคลากร

๒. เพื่อเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้บุคลากรถือปฏิบัติ

๓. เพื่อสร้างภาพลักษณ์ที่ดีให้กับองค์กร ประชาชนเกิดความยอมรับ

๔. เพื่อเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรมและการรักษาวินัยให้กับบุคลากร

ตัวชี้วัด

จำนวนข้อร้องเรียนบุคลากรกระทำผิดประมวลจริยธรรมหรือวินัย

ผลการดำเนินงาน/ความสำเร็จตามตัวชี้วัด

๑. มีการจัดทำประมวลจริยธรรมให้บุคลากรถือปฏิบัติ

๒. มีการประกาศกำหนดมาตรการภายในเกี่ยวกับการเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม และความโปร่งใสในการปฏิบัติงานให้บุคลากรถือปฏิบัติ และดำเนินกิจกรรมส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสตามมาตรการที่กำหนด เช่น โครงการอบรมให้ความรู้ปลุกจิตสำนึกในการป้องกันการทุจริตให้กับเครือข่ายภาครัฐต่อต้านการทุจริตขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสมุทรปราการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ ๒๕๖๕

๓. มีการประชุมประจำเดือนหัวหน้าส่วนราชการเพื่อกำกับติดตามผลการปฏิบัติตามมาตรการที่กำหนด

๔. ไม่มีข้อร้องเรียนว่าบุคลากรกระทำผิดประมวลจริยธรรมหรือวินัย

๕. มีการจัดกิจกรรมส่งเสริมจริยธรรมและการรักษาวินัย เช่น โครงการฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมในการปฏิบัติงานราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด

๗. ด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิต

แนวทางดำเนินงาน

๑. ให้มีการจัดสภาพแวดล้อมในการทำงานและระบบงานให้มีความสะดวก เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่ง

๒. ให้มีการจัดสวัสดิการและเครื่องอำนวยความสะดวกในที่ทำงานให้เกิดความสะดวก คล่องตัว รวดเร็ว มีประสิทธิภาพ

๓. มีการส่งเสริมการสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างฝ่ายบริหารกับผู้ปฏิบัติ และผู้ปฏิบัติด้วยกันเองเป็นประจำและต่อเนื่อง

วัตถุประสงค์

๑. เพื่อให้บุคลากรมีที่พักอาศัยที่ถูกสุขลักษณะมีความเหมาะสม

๒. เพื่อให้บุคลากรมีสถานที่ทำงานและเครื่องอำนวยความสะดวกที่เหมาะสม

๓. เพื่อพัฒนาจิตใจบุคลากร

ตัวชี้วัด

๑. จำนวนบ้านพักหรือที่ทำงานที่มีการปรับปรุง

๒. จำนวนวัสดุ อุปกรณ์ที่จัดหาเพิ่มเติม

ผลการดำเนินงาน/ความสำเร็จตามตัวชี้วัด

๑. มีการก่อสร้างปรับปรุงสถานที่ทำงาน เพื่อให้การจัดแบ่งส่วนราชการภายในเป็นสัดส่วนปรับปรุงห้องปฏิบัติงานของสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัดสมุทรปราการ

๒. มีการจัดหาวัสดุและครุภัณฑ์สำนักงานให้เพียงพอต่อความต้องการ เช่น จัดหาเครื่องคอมพิวเตอร์ เครื่องพริ้นเตอร์ โต๊ะ เก้าอี้ เป็นต้น

๓. มีการก่อสร้าง ปรับปรุงบ้านพัก ที่อยู่อาศัยให้กับข้าราชการอย่างเหมาะสม

ส่วนที่ ๒
ข้อมูลสถิติด้านทรัพยากรบุคคล

ข้อมูลสรุปสถิติด้านทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

ประเภท	บรรจุแต่งตั้ง (คน)	ย้าย (คน)	ให้โอน (คน)	รับโอน (คน)	ลาออก (ออก)	เกษียณอายุราชการ (คน)
ข้าราชการ	๒๓	๕	๒	๕	๓	๓
ลูกจ้างประจำ	๐	๐	๐	๐	๐	๓
พนักงานจ้างตามภารกิจ	๐	๐	๐	๐	๓	๐
พนักงานจ้างทั่วไป	๐	๐	๐	๐	๖	๐
รวม	๒๓	๕	๒	๕	๑๒	๓

ข้อมูลอัตรากำลังบุคลากร ณ วันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๕

ประเภท	ตำแหน่งทั้งหมด	ตำแหน่งที่มีคนครอง	ตำแหน่งว่าง
ข้าราชการ	๒๔๙	๑๑๔	๑๓๕
ลูกจ้างประจำ	๕	๕	๐
พนักงานจ้างตามภารกิจ	๒๑๔	๑๐๘	๑๐๖
พนักงานจ้างทั่วไป	๑๕๑	๘๗	๖๔
รวม	**๖๑๙**	**๓๑๔**	**๓๐๕**

ส่วนที่ ๓
ปัญหาและอุปสรรคเปรียบเทียบกับปีงบประมาณที่ผ่านมา

ประเด็นนโยบาย	ปัญหาและอุปสรรค		หมายเหตุ
	๒๕๖๔	๒๕๖๕	
๑. ด้านการวางแผนกำลังคน	มีการปรับปรุงแผนอัตรากำลังระหว่างปี	มีการปรับปรุงแผนอัตรากำลังระหว่างปี	☑ เหมือนกัน ☐ ไม่เหมือนกัน
๒. ด้านการสรรหา การบรรจุ และแต่งตั้ง	การสรรหา การบรรจุและแต่งตั้ง ยังไม่เป็นไปตามความต้องการของหน่วยงาน ล่าช้า ทำให้ภารกิจงานไม่คล่องตัว	การสรรหา การบรรจุและแต่งตั้ง ยังไม่เป็นไปตามความต้องการของหน่วยงาน ล่าช้า ทำให้ภารกิจงานไม่คล่องตัว	☑ เหมือนกัน ☐ ไม่เหมือนกัน
๓. ด้านการพัฒนาบุคลากร	บุคลากรที่ได้รับการพัฒนาจากการศึกษาอบรมยังไม่สามารถนำความรู้และทักษะมาถ่ายทอดและพัฒนางานในหน้าที่ได้อย่างสมบูรณ์ เนื่องจากขาดครุภัณฑ์คอมพิวเตอร์และอุปกรณ์ที่ทันสมัย	บุคลากรที่ได้รับการพัฒนาจากการศึกษาอบรมยังไม่สามารถนำความรู้และทักษะมาถ่ายทอดและพัฒนางานในหน้าที่ได้อย่างครบถ้วนสมบูรณ์	☐ เหมือนกัน ☑ ไม่เหมือนกัน
๔. ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน	นำผลการประเมินมาใช้ประกอบการพิจารณาในเรื่องที่เกี่ยวข้องไม่ครบถ้วน เช่น การเลื่อนขั้นเงินเดือน เน้นผลงานอย่างเดียว โดยไม่พิจารณาพฤติกรรม	นำผลการประเมินมาใช้ประกอบการพิจารณาในเรื่องที่เกี่ยวข้องไม่ครบถ้วน เช่น การเลื่อนขั้นเงินเดือน เน้นผลงานอย่างเดียว โดยไม่พิจารณาพฤติกรรม	☑ เหมือนกัน ☐ ไม่เหมือนกัน
๕. ด้านการสร้างแรงจูงใจและการลงโทษ	การเลื่อนขั้นเงินเดือนกรณีพิเศษ กำหนดให้เป็นไปตามโควตาและวงเงินที่หลักเกณฑ์กำหนดทำให้การตอบแทนผลงานของบุคลากรมีข้อจำกัด	การเลื่อนขั้นเงินเดือนกรณีพิเศษ กำหนดให้เป็นไปตามโควตาและวงเงินที่หลักเกณฑ์กำหนดทำให้การตอบแทนผลงานของบุคลากรมีข้อจำกัด	☑ เหมือนกัน ☐ ไม่เหมือนกัน
๖. ด้านการส่งเสริมจริยธรรมและการรักษาวินัย	ไม่มี	ไม่มี	☑ เหมือนกัน ☐ ไม่เหมือนกัน
๗. ด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิต	๗. ด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิต	๗. ด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิต	☑ เหมือนกัน ☐ ไม่เหมือนกัน

ส่วนที่ ๔
ผลการวิเคราะห์ / ข้อเสนอแนะ

ประเด็นนโยบาย	ผลการวิเคราะห์	ข้อเสนอแนะ
๑. ด้านการวางแผนกำลังคน	มีการปรับปรุงแผนอัตรากำลังระหว่างปี เนื่องจากการศึกษาวิเคราะห์ภารกิจ ไม่ครอบคลุมสภาวะการเปลี่ยนแปลงในอนาคต	ควรนำยุทธศาสตร์ชาติ แผนแม่บทแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาตินโยบายเร่งด่วนของรัฐบาลมาประกอบการศึกษา วิเคราะห์เป็นข้อมูลในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
๒. ด้านการสรรหา การบรรจุ และแต่งตั้ง	การสรรหา การบรรจุและแต่งตั้งยังไม่เป็นไปตามความต้องการของหน่วยงาน เกิดความล่าช้า ทำให้ภารกิจงานไม่คล่องตัวและไม่ต่อเนื่อง	ควรแก้ไขกฎหมายด้านการบริหารงานบุคคล เพื่อให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีอิสระในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
๓. ด้านการพัฒนาบุคลากร	บุคลากรที่ได้รับการพัฒนาจากการศึกษาอบรมยังไม่สามารถนำความรู้และทักษะมาถ่ายทอดและพัฒนางานในหน้าที่ได้อย่างสมบูรณ์ เนื่องจากขาดครุภัณฑ์คอมพิวเตอร์และอุปกรณ์ที่ทันสมัย	ควรจัดการครุภัณฑ์คอมพิวเตอร์และอุปกรณ์ที่ทันสมัยเพื่อรองรับเทคโนโลยีสมัยใหม่
๔. ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน	นำผลการประเมินมาใช้ประกอบการพิจารณาในเรื่องที่เกี่ยวข้องไม่ครบถ้วน เช่น การเลื่อนขั้นเงินเดือนเน้นผลงานอย่างเดียว โดยไม่พิจารณาพฤติกรรม	เน้นย้ำให้ผู้บังคับบัญชานำผลการประเมินผลงานและพฤติกรรมประกอบกันในการพิจารณาความดีความชอบเพื่อประโยชน์ในการพัฒนาพฤติกรรมของบุคลากร
๕. ด้านการสร้างแรงจูงใจและการลงโทษ	การเลื่อนขั้นเงินเดือนกรณีพิเศษกำหนดให้เป็นไปตามโควตาและวงเงินที่หลักเกณฑ์กำหนดทำให้การตอบแทนผลงานของบุคลากรมีข้อจำกัด	การพิจารณาความดีความชอบเพื่อสร้างแรงจูงใจควรพิจารณาให้กระจายครอบคลุมทุกกลุ่มงานตามผลสัมฤทธิ์ของงานหรือกลุ่มบุคคลใดโดยเฉพาะเจาะจง เช่น การเลื่อนขั้นเงินเดือน
๖. ด้านการส่งเสริมจริยธรรมและการรักษาวินัย	ไม่มี	จัดกิจกรรมและติดตามผลการปฏิบัติงานด้านการส่งเสริมจริยธรรมและการรักษาวินัยอย่างสม่ำเสมอ
๗. ด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิต	การจัดสวัสดิการบุคลากร ยังไม่ครอบคลุม	ควรจัดให้มีโครงการ/กิจกรรม อบรมให้ความรู้เกี่ยวกับการดำเนินชีวิตหลังเกษียณให้กับบุคลากรที่จะเกษียณอายุราชการ และจัดให้มีกฎหมายกำหนดในเรื่องการจัดสวัสดิการให้กับบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น