สรุปรายงาน
การบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓
ศูนย์อำนวยการบริหารจังหวัดชายแดนภาคใต้
(ศอ.บต.)

สรุปรายงานการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓
ศูนย์อำนวยการบริหารจังหวัดชายแดนภาคใต้ (ศอ.บต.)

ยุทธศาสตร์ชาติระยะเวลา ๒๐ ปี ได้กำหนดวิสัยทัศน์ “ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” ซึ่งในการที่จะบรรลุวิสัยทัศน์และทำให้ประเทศไทยพัฒนาไปสู่อนาคตที่พึงประสงค์นั้น จำเป็นจะต้องมีการวางแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาในระยะยาว และกำหนดแนวทางการพัฒนาของทุกภาคส่วนให้ขับเคลื่อนไปในทิศทางเดียวกัน โดยยุทธศาสตร์ที่ ๖ ยุทธศาสตร์ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบบริหารจัดการภาครัฐ เน้นให้ภาครัฐยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ตอบสนองความต้องการ และให้บริการอย่างสะดวกรวดเร็ว โปร่งใส สามารถให้บริการสาธารณะของภาครัฐได้ตามมาตรฐานสากลและเป็นระดับแนวหน้าของภูมิภาค ผ่านการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาประยุกต์ใช้ มีการบริหารงานแบบบูรณาการโดยมียุทธศาสตร์ชาติเป็นเป้าหมายและเชื่อมโยงการพัฒนาในทุกระดับ ทุกประเด็น ทุกภารกิจ และทุกพื้นที่ มีความทันสมัย ภาครัฐมีความโปร่งใส ปลอดการทุจริตและประพฤติมิชอบ กฎหมายมีความสอดคล้องเหมาะสมกับบริบทต่าง ๆ และมีเท่าที่จำเป็น

แผนปฏิรูปประเทศด้านการบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕ ได้มีการกำหนดวัตถุประสงค์หลักและเป้าหมายที่มีความสอดคล้องกับเป้าหมายการพัฒนาของยุทธศาสตร์ชาติด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ โดยมุ่งเน้นในการพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลให้สามารถดึงดูด รักษา จูงใจผู้มีความรู้ความสามารถสูง และส่งเสริมการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง

คณะรัฐมนตรีได้มีมติ เมื่อวันที่ ๒๓ มกราคม ๒๕๖๑ เห็นชอบให้หน่วยงานภาครัฐ ทุกหน่วยงานให้ความร่วมมือและเข้าร่วมการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) โดยใช้แนวทางและเครื่องมือการประเมินตามที่สำนักงาน ป.ป.ช. กำหนดโดยแบบประเมินด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (ตัวชี้วัดย่อยที่ ๙.๔) กำหนดให้ส่วนราชการแสดงนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ที่มีจุดมุ่งหมายหรือวัตถุประสงค์เพื่อก่อให้เกิดการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีความโปร่งใสและมีคุณธรรม

ศอ.บต.

เพื่อให้การดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของศูนย์อำนวยการบริหารจังหวัดชายแดนภาคใต้เกิดประสิทธิภาพ มีความโปร่งใส ปลอดทุจริตและประพฤติมิชอบ รองรับการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี มีความสอดคล้องกับแผนปฏิรูปประเทศด้านการบริหารราชการแผ่นดิน และแนวทางการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA) จึงมีนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ เพื่อเป็นแนวทางการดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์กร ดังนี้

๑. ด้านการบริหารอัตรากำลัง

- ให้มีการวางแผนกำลังคนที่เหมาะสม มุ่งสรรหาบุคลากรด้วยระบบการคัดเลือกที่มีประสิทธิภาพและเป็นธรรม โดยคำนึงถึงประสบการณ์ ความรู้ความสามารถและคุณลักษณะที่กำหนด และยึดถือประโยชน์และผลสำเร็จขององค์กรเป็นสำคัญ เพื่อให้ได้บุคลากรที่มีคุณภาพสูง มีคุณธรรมจริยธรรม มีความมุ่งมั่นทุ่มเทเสียสละให้กับองค์กร

- มีความมุ่งมั่นในการสนับสนุนให้บุคลากรสามารถขับเคลื่อนภารกิจในความรับผิดชอบให้สามารถดำเนินไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผลโดยได้มีการวางแผนอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภารกิจในความรับผิดชอบของสำนัก/กอง รวมทั้งมีการปรับปรุงโครงสร้างองค์กร ให้เอื้อต่อการปฏิบัติงานเพื่อนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายขององค์กร

๒. ด้านการสรรหาและคัดเลือกบุคลากร

- ให้ความสำคัญในการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรทั้งในส่วนของการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรใหม่เพื่อเข้าทำงานในตำแหน่งแรกบรรจุ และการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรภายในเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น โดยมีการดำเนินการตาม หลักเกณฑ์ และวิธีการที่สำนักงาน ก.พ. และ อ.ก.พ.ศอ.บต.กำหนด รวมทั้งนำเอาเครื่องมือหรือเทคนิคในการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรมาใช้เพื่อช่วยให้สามารถสรรหาและคัดเลือกบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ

- มุ่งสรรหาบุคลากรด้วยระบบการคัดเลือกที่มีประสิทธิภาพและเป็นธรรมโดยคำนึงถึงประสบการณ์ ความรู้ ความสามารถและคุณลักษณะที่กำหนด และให้ยึดถือประโยชน์และผลสำเร็จขององค์กรเป็นสำคัญ เพื่อให้ได้บุคลากรที่มีคุณภาพสูงมีคุณธรรมจริยธรรม มีความมุ่งมั่นทุ่มเทเสียสละให้กับองค์กรและสมรรถนะ ที่สอดคล้องกับตำแหน่งงาน

๓. ด้านการบริหารผลการปฏิบัติราชการ

ให้มีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของบุคลากรทุกประเภทอย่างเหมาะสมและเป็นธรรม โดยมีการกำหนดตัวชี้วัดรายบุคคล (KPIs) ที่มีความสอดคล้องกับภารกิจรวมทั้งเหมาะสมและสอดคล้องกับยุทธศาสตร์หน่วยงาน เพื่อเป็นเครื่องมือในการผลักดันให้ภารกิจของหน่วยงานสามารถบรรลุเป้าหมาย

๔. ด้านการพัฒนาบุคลากร

ให้มีการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรประจำปีที่เหมาะสม เชื่อมโยงกับสมรรถนะ มาตรฐานตำแหน่ง และนำไปสู่การพัฒนาศักยภาพของบุคลากรให้พร้อมรับภารกิจและสอดคล้องกับภารกิจของศูนย์อำนวยการบริหารจังหวัดชายแดนภาคใต้ โดยมุ่งเน้นการพัฒนาความรู้ความเชี่ยวชาญ ปลูกฝังค่านิยม คุณธรรม

จริยธรรม และวัฒนธรรมการเรียนรู้พัฒนางานต่อเนื่องโดยใช้แนวคิดคุณภาพ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ สร้างสรรค์นวัตกรรม

๕. ด้านการจูงใจ และรักษาไว้

ให้มีการวางกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยมุ่งเน้นการสร้างคุณภาพชีวิตที่ดี การสร้างสภาพแวดล้อมและบรรยากาศที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานส่งเสริมสุขภาวะและความปลอดภัยในการทำงานของบุคลากร มีเส้นทางความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน วางแผนเตรียมความพร้อมบุคลากรที่จะดำรงตำแหน่งสำคัญในอนาคต มีการพัฒนาฐานข้อมูลสารสนเทศบุคลากร มีระบบการประเมินผลการปฏิบัติราชการที่ชัดเจนและผู้ปฏิบัติในองค์กรได้รับทราบทั่วกัน มีการชื่นชมเสริมพลัง เพื่อให้มีความผูกพันและรักษาไว้ซึ่งบุคลากรที่มีศักยภาพสูง

****

ศอ.บต.

รายงานสรุปผลการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓
ศูนย์อำนวยการบริหารจังหวัดชายแดนภาคใต้ (ศอ.บต.)

๑. ด้านการบริหารอัตรากำลัง

ดำเนินการวางแผนกำลังคนที่เหมาะสม สรรหาบุคลากรด้วยระบบการคัดเลือกที่มีประสิทธิภาพและเป็นธรรม โดยคำนึงถึงประสบการณ์ ความรู้ความสามารถและคุณลักษณะที่กำหนด และยึดถือประโยชน์และผลสำเร็จขององค์กรเป็นสำคัญ เพื่อให้ได้บุคลากรที่มีคุณภาพสูง มีคุณธรรมจริยธรรม มีความมุ่งมั่นทุ่มเทเสียสละให้กับองค์กร มีการวางแผนอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภารกิจในความรับผิดชอบของสำนัก/กอง รวมทั้งมีการปรับปรุงโครงสร้างองค์กร ให้เอื้อต่อการปฏิบัติงานเพื่อนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายขององค์กร รายละเอียดดังนี้

๑.๑ ข้อมูลกำลังคนของส่วนราชการ (ณ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓)

รายการ	จำนวน	หมายเหตุ
อัตรากำลังคน		
๑) ข้าราชการ	๑๓๓	
๒) ข้าราชการตามกรอบกระทรวง/กรม	๑๒	
๓) พนักงานราชการ	๘๖	
๔) พนักงานจ้างเหมาบริการ	๑๑๘	
๕) พนักงานจ้างเหมาบริการตามโครงการ/กิจกรรม	๒,๖๒๘	
ผลรวมกำลังคน	๒,๙๗๗	
การเคลื่อนไหวของข้าราชการ		
๑) การเข้ารับราชการ		
- บรรจุใหม่	๗	
- รับโอน	๑๐	
- บรรจุกลับ	-	
- การเข้ารับราชการตาม มาตรา ๕๖	-	
๒) การสูญเสียข้าราชการ		
- ลาออก	๑	อภิศรณ์
- ให้โอน	๓	ธีรุตม์/สมมาตร/อมรพรรณ
- เกษียณอายุ	๑	ธรรมรงค์
- อื่นๆ	-	

ศอ.บต.

๑.๒ ข้อมูลข้าราชการของส่วนราชการ (ณ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓)

รายการ	๒๕๖๓		
	กรอบที่มี	จำนวน (คน)	อัตราว่าง
๑. บริหาร	๗	๓	๔
๒. อำนวยการ	๗	๕	๒
๓. วิชาการ	๒๑๓	๑๔๘	๗๘
๔. ทั่วไป	๖	๓	๓
รวม	๒๓๓	๑๕๙	๗๔

๑.๓ อัตรากำลังข้าราชการ ตามกรอบอัตรากำลังในการปฏิบัติหน้าที่ (ณ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓)

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลัง	อัตรากำลังจริง	กรอบว่าง
๑. ส่วนกลาง	๗	๓	๔
๒. สำนักงานเลขาธิการ	๔๙	๓๓	๑๖
๓. กองบริหารยุทธศาสตร์การพัฒนา จชต.	๓๖	๒๓	๑๓
๔. กองส่งเสริมและสนับสนุนงานพัฒนาฝ่ายพลเรือน	๓๖	๒๔	๑๒
๕. กองส่งเสริมและสนับสนุนงานพัฒนาเพื่อความมั่นคง	๓๔	๒๔	๑๐
๖. สถาบันพัฒนาเจ้าหน้าที่ของรัฐฝ่ายพลเรือน จชต.	๒๕	๑๘	๗
๗. กองประสานและเร่งรัดการพัฒนาพื้นที่พิเศษ จชต	๑๖	๑๒	๔
๘. กองประสานงานโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริและกิจการพิเศษ	๑๖	๑๒	๔
๙. กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร	๓	๒	๑
๑๐. กลุ่มตรวจสอบภายใน	๕	๓	๒
๑๑. ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต	๓	๓	-
๑๒. กลุ่มประสานงานคณะรัฐมนตรีและราชการส่วนกลาง	๓	๒	๑
รวม	๒๓๓	๑๕๙	๗๔

๒. ด้านการสรรหาและคัดเลือกบุคลากร

ดำเนินการการสรรหาและคัดเลือกบุคลากร เพื่อเข้าทำงานในตำแหน่งแรกบรรจุ และสรรหาและคัดเลือกบุคลากรภายในเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น โดยมีการดำเนินการตาม หลักเกณฑ์ และวิธีการที่สำนักงาน ก.พ. และ อ.ก.พ.ศอ.บต.กำหนด รวมทั้งสรรหาบุคลากรด้วยระบบการคัดเลือกที่มีประสิทธิภาพและเป็นธรรมโดยคำนึงถึงประสบการณ์ ความรู้ ความสามารถและคุณลักษณะที่กำหนด และยึดถือประโยชน์และผลสำเร็จขององค์กรเป็นสำคัญ เพื่อให้ได้บุคลากรที่มีคุณภาพสูงมีคุณธรรมจริยธรรม มีความมุ่งมั่นทุ่มเทเสียสละให้กับองค์กรและสมรรถนะ ที่สอดคล้องกับตำแหน่งงาน รายละเอียด ดังนี้

๒.๑ การบรรจุและแต่งตั้งเข้ารับราชการ จำนวน ๗ ราย

๑. นายอนุรักษ์ จินดารัตน์ ตำแหน่ง นิติกรปฏิบัติการ ตั้งแต่วันที่ ๒ ธันวาคม ๒๕๖๒
๒. นายมนูญ มณีวิทย์ ตำแหน่ง นิติกรปฏิบัติการ ตั้งแต่วันที่ ๒ ธันวาคม ๒๕๖๒
๓. นางสาวพัชรีวรรณ อมรพิทยากุล ตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ ตั้งแต่วันที่ ๒ ธันวาคม ๒๕๖๒
๔. นางสาวสุนิสา โกศล ตำแหน่ง เศรษฐกรปฏิบัติการ ตั้งแต่วันที่ ๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๓
๕. นางสาวตรีทิพยนิภา ทองกระมล ตำแหน่ง นักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ ตั้งแต่วันที่ ๑ มิถุนายน ๒๕๖๓
๖. นายอรรถพงษ์ ทองดอนเหมือน ตำแหน่ง นักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ ตั้งแต่วันที่ ๑ มิถุนายน ๒๕๖๓
๗. นางสาวนวรัตน์ ยอดผักแว่น ตำแหน่ง นักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการ ตั้งแต่วันที่ ๑ มิถุนายน ๒๕๖๓

๒.๒ การรับโอนข้าราชการ จำนวน ๑๐ ราย

๑. นางสาวพรสรวง จันทร์ทิพย์ ตำแหน่ง นักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ ตั้งแต่วันที่ ๑๕ พฤศจิกายน ๒๕๖๒
๒. นายศิริชาติ เพชรมณี ตำแหน่ง นักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ ตั้งแต่วันที่ ๒ ธันวาคม ๒๕๖๒
๓. นายธรรมรงค์ คงวัดใหม่ ตำแหน่ง รองเลขาธิการ ศอ.บต. ตั้งแต่วันที่ ๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๓
๔. นายวุฒิไกร ศรีจันทร์ ตำแหน่ง นักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ ตั้งแต่วันที่ ๒ เมษายน ๒๕๖๓
๕. นายนันทพงศ์ สุวรรณรัตน์ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองส่งเสริมและสนับสนุนงานพัฒนาฝ่ายพลเรือน ตั้งแต่วันที่ ๒๐ เมษายน ๒๕๖๓
๖. นางสาวสิรีธร สิงห์นำโชค ตำแหน่ง นักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ ตั้งแต่วันที่ ๑๘ พฤษภาคม ๒๕๖๓
๗. นายประเวศ หมีดเส็น ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองประสานงานโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริและกิจการพิเศษ ตั้งแต่วันที่ ๑ กรกฎาคม ๒๕๖๓
๘. นายอาฮามะ เจะวานิ ตำแหน่ง นักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ ตั้งแต่วันที่ ๑ กันยาย ๒๕๖๓
๙. นายอาร์บีดีน วงศ์กาเซ็ง ตำแหน่ง นักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการ ตั้งแต่วันที่ ๑ กันยายน ๒๕๖๓
๑๐. นายธนา ฉายสุวรรณ ตำแหน่ง นิติกรชำนาญการ ตั้งแต่วันที่ ๒ กันยายน ๒๕๖๓

๒.๓ การเลื่อนระดับ จำนวน ๕ ราย

๒.๓.๑ ระดับบริหารสูง ๒ ราย

(๑) นายธรรมรงค์ คงวัดใหม่ ตำแหน่ง รองเลขาธิการ สอ.บต.

(๒) นายชนธัญ แสงพุ่ม ตำแหน่ง รองเลขาธิการ ศอ.บต.

๒.๓.๒ ระดับบริหารต้น – ราย

๒.๓.๓ ระดับอำนวยการสูง – ราย

๒.๓.๔ ระดับชำนาญการพิเศษ ๒ ราย

(๑) นางสาปีน๊ะ เปาะโซะ ตำแหน่ง นักวิชาการศึกษาชำนาญการพิเศษ

(๒) นางกิตติศักดิ์ ทองขาว ตำแหน่ง นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการพิเศษ

๒.๓.๕ ระดับชำนาญการ ๑ ราย

(๑) นางปิยะดา เครือสุวรรณ์ ตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

๓. ด้านการบริหารผลการปฏิบัติราชการ

ดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติราชการของบุคลากรทุกประเภทอย่างเหมาะสมและเป็นธรรม โดยมีการกำหนดตัวชี้วัดรายบุคคล (KPIs) ที่มีความสอดคล้องกับภารกิจรวมทั้งเหมาะสมและสอดคล้องกับยุทธศาสตร์หน่วยงาน เพื่อเป็นเครื่องมือในการผลักดันให้ภารกิจของหน่วยงานสามารถบรรลุเป้าหมาย รายละเอียด ดังนี้

๓.๑ การประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการ (รวมถึงข้าราชการช่วยราชการ)

๓.๑.๑ รอบการประเมิน ที่ ๑ (๑ เมษายน ๒๕๖๓) จำนวน ๑๔๓ ราย สรุปผลการประเมิน ดังนี้

- ระดับดีเด่น จำนวน ๑๐๙ ราย
- ระดับดีมาก จำนวน ๓๔ ราย

๓.๑.๒ รอบการประเมิน ที่ ๒ (๑ ตุลาคม ๒๕๖๓) จำนวน ๑๕๗ ราย สรุปผลการประเมิน ดังนี้

- ระดับดีเด่น จำนวน ๑๒๐ ราย
- ระดับดีมาก จำนวน ๓๗ ราย

๓.๒ การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการ จำนวน ๘๖ ราย

(ประเมินจำนวน ๒ รอบการประเมิน และนำคะแนนมารวมกัน เพื่อเลื่อนค่าตอบแทนประจำปี) สรุปผลการประเมิน ดังนี้

๓.๒.๑ ระดับดีเด่น จำนวน ๖๗ ราย

- ได้เลื่อนค่าตอบแทนประจำปี จำนวน ๓๐ ราย
- ไม่ได้เลื่อนค่าตอบแทน เนื่องจากได้รับค่าตอบแทนเต็มขั้นสูงสุดในระดับ จำนวน ๓๗ ราย

๓.๒.๒ ระดับดีมาก จำนวน ๑๙ ราย

- ได้เลื่อนค่าตอบแทนประจำปี จำนวน ๑๘ ราย
- ไม่มีสิทธิ์เลื่อนค่าตอบแทน เนื่องจากมีระยะเวลาในการปฏิบัติงานในรอบการประเมินน้อยกว่า ๘ เดือน จำนวน ๑ ราย

๓.๓ การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานจ้างเหมาบริการ(กรอบ ๑๒๕ อัตรา) จำนวน ๘๖ ราย

๓.๑.๑ รอบการประเมิน ที่ ๑ (๑ เมษายน ๒๕๖๓) จำนวน ๑๒๒ ราย สรุปผลการประเมิน ดังนี้

- ระดับดีเด่น จำนวน ๑๑๒ ราย
- ระดับดีมาก จำนวน ๑๐ ราย

๓.๑.๒ รอบการประเมิน ที่ ๒ (๑ ตุลาคม ๒๕๖๓) จำนวน ๑๒๒ ราย สรุปผลการประเมิน ดังนี้

- ระดับดีเด่น จำนวน ๙๔ ราย
- ระดับดีมาก จำนวน ๒๖ ราย
- ระดับพอใช้ จำนวน ๒ ราย (ไม่ผ่านการประเมิน เลิกจ้าง)

๔. การพัฒนาบุคลากร

ดำเนินการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรให้พร้อมรับภารกิจและสอดคล้องกับภารกิจของศูนย์อำนวยการบริหารจังหวัดชายแดนภาคใต้ โดยมุ่งเน้นการพัฒนาความรู้ความเชี่ยวชาญ ปลูกฝังค่านิยม คุณธรรมจริยธรรม และวัฒนธรรมการเรียนรู้พัฒนางานต่อเนื่อง เชื่อมโยงกับสมรรถนะ มาตรฐานตำแหน่ง โดยใช้แนวคิดคุณภาพการมุ่งผลสัมฤทธิ์ สร้างสรรค์นวัตกรรม รายละเอียด ดังนี้

๔.๑ การพัฒนาบุคลากรโดยส่งเข้ารับการฝึกอบรมซึ่งจัดโดยหน่วยงานภายนอก ดังนี้

๑. หลักสูตร " การสาธิตการปฏิบัติงานบนระบบจัดซื้อจัดจ้างภาครัฐด้วยอิเล็กทรอนิกส์(e-GP) พร้อมเทคนิคการจัดทำขอบเขตของงาน (TOR) การจัดทำราคากลางของทางราชการและหน้าที่คณะกรรมการจัดซื้อจัดจ้างตาม พ.ร.บ. การจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๐" จัดอบรมโดย มหาวิทยาลัยศิลปากร ระหว่างวันที่ ๒๒-๒๓ ก.พ. ๖๓ ส่งเข้าอบรมจำนวน ๑ ราย

๒. หลักสูตร "ข้อควรระวังในการบริหารสัญญา และการตรวจรับพัสดุเพื่อป้องกันความเสี่ยงในการปฏิบัติไม่ชอบด้านกฎหมาย" จัดอบรมโดย มหาวิทยาลัยศิลปากร ระหว่างวันที่ ๑๔ - ๑๕ มี.ค. ๖๓ ส่งเข้าอบรมจำนวน ๑ ราย

๓. หลักสูตร "เทคนิคกระบวนการจัดทำงบประมาณ การบริหารการใช้จ่ายงบประมาณและการรายงานติดตามประเมินผลงบประมาณ ตามหลักกฎหมาย ระเบียบ หนังสือเวียนที่เกี่ยวข้องและกรณีศึกษา" จัดอบรมโดย มหาวิทยาลัยศิลปากร รุ่นที่๑ (ระหว่างวันที่ ๑๔-๑๕ ธ.ค. ๖๒) เข้าอบรม ๒ ราย รุ่นที่ ๓ (ระหว่างวันที่ ๒๕ - ๒๖ เม.ย. ๖๓) ส่งเข้าอบรมจำนวน ๑ ราย

๔. โครงการอบรมสัมมนาเชิงปฏิบัติการเรื่อง "แนวทางและเทคนิคในการเตรียมความพร้อมสู่การประกันคุณภาพงานตรวจสอบภายในภาครัฐ" จัดโดยสมาคมผู้ตรวจสอบภายในภาครัฐ ระหว่างวันที่ ๒๑ - ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๖๒ ส่งเข้าอบรมจำนวน ๒ ราย

๕. หลักสูตร "การพัฒนาการบริหารจัดการด้วยเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA)" ระหว่างวันที่ ๒๑ – ๒๒ พฤษภาคม ๒๕๖๓ จัดอบรมโดย มหาวิทยาลัยศิลปากร ส่งเข้าอบรมจำนวน ๑ ราย

๖. หลักสูตร "เสริมสร้างความรู้ทางกฎหมายเกี่ยวกับการดำเนินคดีเจ้าหน้าที่ของรัฐ ซึ่งขึ้นอยู่ในอำนาจหน้าที่ของสำนักงาน ป.ป.ท. และความรับผิดชอบทางละเมิดของเจ้าหน้าที่ด้านพัสดุการเงินการคลังผู้บริหารและที่เกี่ยวข้องพร้อมกรณีศึกษา" รุ่นที่ ๒ ระหว่างวันที่ ๑๒ – ๑๓ มีนาคม ๒๕๖๓ จัดอบรมโดย มหาวิทยาลัยศิลปากร ส่งเข้าอบรมจำนวน ๒ ราย

๗. หลักสูตรการเป็นข้าราชการที่ดี : ต้นกล้าข้าราชการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ ในรูปแบบออนไลน์ จัดโดย สำนักงาน ก.พ. ระหว่างวันที่ ๑๗ สิงหาคม – ๒ กันยายน ๒๕๖๓ ส่งเข้าอบรมจำนวน ๓ ราย

๘. หลักสูตร "Online Training the New Normal for the Trainers" ในรูปแบบออนไลน์ จัดโดยสำนักงาน ก.พ. ระหว่างวันที่ ๑๖ – ๑๗ กรกฎาคม ๒๕๖๓ ส่งเข้าอบรมจำนวน ๒ ราย

๙. หลักสูตร "Toolkit พิชิตองค์การสมรรถนะสูง" จัดโดยสถาบันส่งเสริมการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี สำนักงาน ก.พ.ร. ระหว่างวันที่ ๒๖ – ๒๘ สิงหาคม ๒๕๖๓ ส่งเข้าอบรม จำนวน ๒ ราย

๑๐. หลักสูตร กฎหมายปกครองเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลภาครัฐและวินัยข้าราชการ จัดอบรมโดย มูลนิธิวิจัยและพัฒนากระบวนการยุติธรรมทางปกครอง (ว.พ.ปค.) ระหว่างวันที่ ๒๑ – ๒๔ กันยายน ๒๕๖๓ ส่งเข้าอบรมจำนวน ๑ ราย

๑๑. หลักสูตร กฎหมายปกครองเกี่ยวกับการการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ จัดอบรมโดยมูลนิธิวิจัยและพัฒนากระบวนการยุติธรรมทางปกครอง (ว.พ.ปค.) ระหว่างวันที่ ๘ - ๑๐ กันยายน ๒๕๖๓ เข้าอบรมจำนวน ๒ ราย

๔.๒ การพัฒนาบุคลากรโดยหน่วยงานภายใน ดังนี้

๑. อบรมเชิงปฏิบัติการเทคนิคการเขียนแผนงาน/โครงการและการจัดทำแผนปฏิบัติการ (TOR) (ขรก. ตำแหน่งนักวิเคราะห์ฯ และ ผู้ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้อง)" ผู้เข้ารับการอบรม จำนวน ๙๔ ราย

๒. กิจกรรมอบรมเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรมในองค์กร (ขรก. ศอ.บต พนักงานราชการ. ศอ.บต และพนักงานจ้าง) ผู้เข้ารับการอบรม จำนวน ๙๔ ราย

๓. กิจกรรมพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของบุคลากรภาครัฐให้ก้าวทัน Thailand ๔.๐ ผู้เข้ารับการอบรม จำนวน ๔๕ ราย

๔. โครงการการจัดการความรู้งานทรัพยากรบุคคล ผู้เข้ารับการอบรม จำนวน ๒๐ ราย

๕. การจูงใจและรักษาไว้

มีการบริหารจัดการ ส่งเสริม สนับสนุนการดำเนินการต่าง ๆ เพื่อให้บุคลากรมีความผูกพัน จูงใจและรักษาไว้ซึ่งบุคลากรที่มีศักยภาพสูง ดังนี้

๑. การปกครองบังคับบัญชา ด้วยความยุติธรรมและความเสมอภาค การช่วยเหลือแนะนำจากผู้บังคับบัญชา และการช่วยเหลือแนะนำในการปฏิบัติงาน

๒. ส่งเสริม สนับสนุนให้บุคลากรได้พัฒนาความสามารถ และแสดงความสามารถในการปฏิบัติงาน ตลอดจนส่งเสริมให้บุคลากรเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์กร และมุ่งเน้นการทำงานเป็นทีม

๓. การมอบหมายหน้าที่ ลักษณะงาน และปริมาณงานที่เหมาะสม ส่งเสริมการใช้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการพัฒนางาน

๔. ดูแลให้ได้รับผลตอบแทนต่าง ๆ ได้แก่ เงินเดือน เงินเพิ่มพิเศษ รวมทั้งสวัสดิการต่าง ๆ ให้สิ่งจูงใจในการทำงานทั้งรูปแบบที่เป็นตัวเงินและไม่เป็นตัวเงินแก่บุคลากร ตลอดจนมีระบบการให้สิ่งจูงใจดังกล่าวอย่างเหมาะสมและเอื้อต่อการส่งเสริมให้บุคลากรทำงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๕. ให้ความสำคัญกับการการพัฒนาบุคลากร การฝึกอบรม รวมทั้งจัดโปรแกรมการฝึกอบรมให้กับบุคลากรอย่างต่อเนื่องและตรงกับลักษณะงาน เพื่อพัฒนาทักษะความรู้ความสามารถและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

๖. เปิดโอกาสและสนับสนุนบุคลากรให้แสดงความคิดเห็นในการปฏิบัติงาน ให้อำนาจแก่บุคลากรในการใช้วิจารณญาณในการปฏิบัติงานและแก้ไขปัญหา ตลอดจนให้อำนาจในการตัดสินใจเพื่อตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอย่างรวดเร็ว

๗. การจัดสภาพแวดล้อมในการทำงานและสิ่งอำนวยความสะดวก เพื่อเอื้ออำนวยการปฏิบัติงานแก่บุคลการ ตลอดจนมีบรรยากาศการบริหารงานภายในช่วยเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีของสมาชิกภายในองค์กรให้ความสำคัญกับบุคลากร และให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดทิศทางการดำเนินงานขององค์กร

๘. พัฒนาระบบการสื่อสารภายในที่ดีรองรับการส่งข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ ฝ่ายบริหารสื่อสารนโยบายและแนวทางการทำงานให้บุคลากรได้ทราบโดยทั่วกัน ขณะเดียวกันบุคลากรสามารถสื่อสารได้โดยตรงกับผู้บังคับบัญชา ตลอดจนมีการแบ่งปันข้อมูลข่าวสารระหว่างบุคลากร

๙. การดำเนินงาน มีทิศทางและเป้าหมายอย่างชัดเจนและถ่ายทอดให้บุคลากรได้รับรู้ เข้าใจ และตระหนักถึง เพื่อปฏิบัติงานให้สำเร็จบรรลุตามเป้าหมายขององค์กร มุ่งเน้นความร่วมมือและบูรณาการทำงานร่วมกัน มีความรักความสามัคคี รวมทั้งมีแบบแผนหรือ ธรรมเนียมปฏิบัติที่ชัดเจนและคงเส้นคงวาในการให้สมาชิกในองค์กรยึดถือเป็นแนวทางปฏิบัติร่วมกัน

****