



รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
จังหวัดมหาสารคาม
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔

สำนักงานจังหวัดมหาสารคาม
กลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล
ศาลากลางจังหวัดมหาสารคาม
โทร ๐ ๔๓๗๗ ๗๐๗๙

จังหวัดมหาสารคามขอรายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล จังหวัดมหาสารคาม
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔

๑. ภาพรวมจังหวัดมหาสารคาม

วิสัยทัศน์: เป็นแหล่งผลิตสินค้าเกษตรและอาหารคุณภาพ ศูนย์กลางบริการทางการศึกษาและวัฒนธรรม ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดี

พันธกิจ: ปฏิบัติหน้าที่ตามกฎหมายตามมาตรา ๕๒/๑ แห่ง พ.ร.บ.ระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. ๒๕๓๔ และที่แก้ไขเพิ่มเติม โดยแปลงไปสู่การปฏิบัติตามพันธกิจการพัฒนาจังหวัด ได้แก่ (๑) ส่งเสริมเกษตรกรรมจังหวัด และปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐานที่เอื้อต่อการผลิต (๒) ส่งเสริมการค้า การลงทุน และการท่องเที่ยว (๓) ส่งเสริมและพัฒนากิจการการศึกษา (๔) พัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชน และการบริการภาครัฐ

จังหวัดมหาสารคามมีความมุ่งมั่นพัฒนาจังหวัดให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ เสริมสร้างวัฒนธรรมปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต และสร้างบรรยากาศที่ดีในการปฏิบัติงาน ส่งเสริมการทำงานเป็นทีม พิจารณาผลตอบแทนที่เป็นธรรม ให้ความสำคัญต่อการพัฒนา ถ่ายทอดความรู้ความสามารถของข้าราชการ และบุคลากรของรัฐ ตลอดจนรับฟังข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะในทุกระดับอย่างเท่าเทียมกัน ด้วยการตระหนักว่าทุกคนคือปัจจัยสำคัญที่นำมาซึ่งการพัฒนาจังหวัดให้เกิดความสำเร็จและก้าวหน้าต่อไป ในการนี้ จังหวัดมหาสารคามยังให้ความสำคัญในการสรรหาและคัดเลือกบุคลากร โดยคำนึงถึงความรู้ความสามารถของบุคคล โดยใช้หลักความเสมอภาค ความเป็นธรรม และประโยชน์ของทางราชการ ในส่วนภาพรวมบุคลากรจังหวัดมหาสารคามมีหน่วยงานราชการส่วนภูมิภาค จำนวน ๓๓ หน่วยงาน โดยมีข้าราชการ ๔,๓๘๒ คน ลูกจ้างประจำ ๑๖๕ คน พนักงานราชการ ๓๖๒ คน ลูกจ้างชั่วคราว/พนักงานจ้าง ๒,๐๔๕ คน ลูกจ้างเหมาบริการ ๗๓๒ คน รวม ๗,๖๘๖ คน

๒. การพัฒนาบุคลากร

จังหวัดมหาสารคามให้ความสำคัญในการพัฒนาจังหวัดให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ เสริมสร้างวัฒนธรรมปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต และสร้างบรรยากาศที่ดีในการปฏิบัติงาน ส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาบุคลากร การถ่ายทอดความรู้ความสามารถของข้าราชการ และบุคลากรของรัฐ เพื่อพัฒนาจังหวัดให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยจังหวัดได้ดำเนินการส่งเสริม สนับสนุน และจัดให้มีกิจกรรมเพื่อพัฒนาบุคลากรในหลายด้าน ดังนี้

๑. ส่งเสริมให้บุคลากรในหน่วยงานพัฒนาตนเองด้วยการเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านระบบออนไลน์ตามหลักสูตรการพัฒนาข้าราชการผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ (e-learning) ของสำนักงาน ก.พ.

๒. การประชุมเชิงปฏิบัติการการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ เพื่อการพัฒนางองค์การให้เป็นระบบราชการ ๔.๐ ให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ประเทศไทย ๔.๐ (Thailand ๔.๐) และพัฒนามาตรฐานการทำงานภาครัฐให้ดียิ่งขึ้น

๓. กำหนดมาตรการ แนวทาง ขั้นตอน วิธีปฏิบัติงานเกี่ยวกับการส่งเสริมคุณธรรมและค่านิยมสุจริต กระทรวงมหาดไทยให้ความสำคัญเรื่องการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบตามนโยบายของรัฐบาล และพันธกิจ “มหาดไทยใสสะอาด” มาอย่างต่อเนื่อง เพื่อเป็นการปลูกฝังค่านิยมในการปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริต และเกิดการมีส่วนร่วมของผู้บริหารและเป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล ไม่รับของขวัญหรือของกำนัลทุกชนิดจากการปฏิบัติหน้าที่และเสริมสร้างค่านิยมประหยัดตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และเป็นมาตรการภายในเพื่อป้องกันการทุจริต จึงได้ประกาศเจตนารมณ์ “สุจริต โปร่งใส มหาดไทยใสสะอาด ๒๕๖๔” และ “งดรับ งดให้” ของขวัญ ของกำนัลทุกชนิดจากการปฏิบัติหน้าที่ (No Gift Policy)

๔. การประชุมขับเคลื่อนการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ ประจำปี ๒๕๖๔

๕. การจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในรูปแบบชุมชนนักปฏิบัติ (CoPs) เรื่อง การจัดทำงบประมาณและการบริหารงบประมาณรายจ่ายประจำปี

๖. การจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในรูปแบบชุมชนนักปฏิบัติ (CoPs) เรื่อง เทคนิคการจัดซื้อ จัดจ้าง และการบริหารพัสดุภาครัฐ

๕. การจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในรูปแบบชุมชนนักปฏิบัติ (CoPs) เรื่อง การยกระดับคะแนนการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ

๓. บรรยายภาพการทำงานของบุคลากร

จังหวัดมหาสารคามได้มีการสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี และมีการกำหนดนโยบายและสวัสดิการเพื่อให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานตอบสนองภารกิจของหน่วยงานได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ เช่น การจัดให้มีพื้นที่มุมกาแฟภายในศูนย์ราชการกิจกรรมสภากาแฟเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ มีพื้นที่จอดรถบริเวณสนามหน้าศาลากลางจังหวัด การติดตั้งกล้องวงจรปิดมีจอโทรทัศน์เฝ้าระวังรักษาความปลอดภัยตลอด ๒๔ ชม. การจัดเจ้าหน้าที่ อส.ดูแลความปลอดภัยตลอด ๒๔ ชม. กิจกรรมจิตอาสา ๕ ส. การตรวจสุขภาพประจำปี การจัดสวัสดิการร้านอาหาร การจัดสวัสดิการบ้านพัก กิจกรรมเสริมสร้างความสัมพันธ์ การสร้างความผูกพันในองค์กร และสร้างการมีส่วนร่วมของคนในองค์กร ส่งเสริมให้ข้าราชการ บุคลากรมีการสวดมนต์ ทำกิจกรรมทางพระพุทธศาสนา เพื่อความเป็นสิริมงคลเนื่องในวาระสำคัญต่าง ๆ เพื่อกล่อมเกลাজิตใจ ผีอกสมาธิ และน้อมนำหลักธรรมมาใช้ในการดำเนินชีวิต เป็นต้น

๔. การคัดเลือกข้าราชการพลเรือนดีเด่น

คณะกรรมการคัดเลือกข้าราชการพลเรือนดีเด่น โดยกระทรวงศึกษาธิการได้มอบหมายให้จังหวัดมหาสารคามดำเนินการพิจารณาคัดเลือกข้าราชการและลูกจ้างประจำของส่วนราชการ เป็นข้าราชการพลเรือนดีเด่น ประจำปี พ.ศ.๒๕๖๓ ซึ่งมีส่วนราชการและหน่วยงาน ส่งข้าราชการและลูกจ้างประจำในสังกัดเข้ารับการพิจารณาคัดเลือก รวมทั้งสิ้น ๑๕ คน ประกอบด้วย กลุ่มที่ ๑ ตำแหน่งประเภทอำนวยการ ระดับต้นและระดับสูง ตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับเชี่ยวชาญ จำนวน ๓ คน

กลุ่มที่ ๒ ตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ ชำนาญการพิเศษ และตำแหน่งประเภททั่วไประดับอาวุโส และระดับทักษะพิเศษ จำนวน ๑๐ ราย กลุ่มที่ ๓ ตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับปฏิบัติการ และตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับปฏิบัติงาน และชำนาญงาน จำนวน ๒ ราย โดยกลุ่มที่ ๔ กลุ่มลูกจ้างประจำ -ไม่มีผู้สมัคร-

จังหวัดมหาสารคามได้แต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาคัดเลือกข้าราชการพลเรือนดีเด่น ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๓ โดยมีรองผู้ว่าราชการจังหวัดมหาสารคาม (นายธัญญวัฒน์ ชาญพินิจ) เป็นประธาน และหัวหน้าสำนักงานจังหวัดมหาสารคาม เป็นกรรมการและเลขานุการ โดยคณะกรรมการฯ ได้ประชุมพิจารณาคัดเลือกข้าราชการพลเรือนดีเด่น ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๑๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔ เวลา ๐๙.๓๐ น. ณ ห้องประชุม ๔๐๙ ศาลากลางจังหวัดมหาสารคาม สรุปผลการพิจารณาคัดเลือก ดังนี้

๑. จำนวนโควตาข้าราชการพลเรือนดีเด่นของจังหวัดมหาสารคาม = ๔ คน

๒. ผู้ได้รับการคัดเลือก จำนวน ๔ คน ได้แก่

๒.๑ นายมงคล จันทะจร	ผู้บัญชาการเรือนจำจังหวัดมหาสารคาม เรือนจำจังหวัดมหาสารคาม
๒.๒ นายนันทวิทย์ นาคแสง	นายอำเภอกันทรวิชัย ที่ทำการปกครองจังหวัดมหาสารคาม
๒.๓ นายสันติ หัตถ์	ผู้อำนวยการสถานศึกษาชำนาญการพิเศษ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม
๒.๔ นายพงศ์ศักดิ์ อ่อนดั่ง	นักวิชาการพัฒนาชุมชนชำนาญการ สำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดมหาสารคาม

จังหวัดมหาสารคามได้ประกาศรายชื่อผู้ได้รับการคัดเลือกดังกล่าวข้างต้นตามประกาศจังหวัดมหาสารคาม ลงวันที่ ๑๘ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๔ เรื่อง รายชื่อผู้ได้รับการคัดเลือกเป็นข้าราชการพลเรือนดีเด่น ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๓ และแจ้งผลการดำเนินการให้คณะกรรมการคัดเลือกข้าราชการพลเรือนดีเด่น กระทรวงศึกษาธิการ เพื่อดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้อง

คณะกรรมการคัดเลือกข้าราชการพลเรือนดีเด่น ในคราวประชุม ครั้งที่ ๑/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๒๒ มีนาคม ๒๕๖๔ ได้ดำเนินการคัดเลือกข้าราชการพลเรือนดีเด่นให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ วิธีการที่กำหนด โดยที่ประชุมได้มีมติเห็นชอบผลการคัดเลือกข้าราชการพลเรือนดีเด่น ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๓ ของจังหวัดมหาสารคาม

เนื่องจากสถานการณ์แพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ คณะกรรมการจัดงานวันข้าราชการพลเรือน ได้มีมติในการประชุม ครั้งที่ ๒/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๑๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔ เห็นชอบให้ผู้ว่าราชการจังหวัดเป็นผู้พิจารณากำหนด วัน เวลา สถานที่ และรูปแบบการจัดพิธีมอบเกียรติบัตรและเข็มเชิดชูเกียรติแก่ข้าราชการพลเรือนดีเด่น ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๓ ในสังกัดได้ตามความเหมาะสม

จังหวัดมหาสารคามจึงได้กำหนดจัดพิธีมอบเกียรติบัตรและเข็มเชิดชูเกียรติแก่ข้าราชการพลเรือนดีเด่น ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๓ ให้แก่ข้าราชการพลเรือนดีเด่น ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๓ ของจังหวัดมหาสารคาม ทั้งระดับประเทศ และระดับจังหวัด ในคราวประชุมคณะกรรมการจังหวัดและหัวหน้าส่วนราชการจังหวัดมหาสารคาม เมื่อวันที่ ๒๙ มิถุนายน ๒๕๖๔ เวลา ๐๙.๐๐ น. ณ วัดขุนพรหมดำริ ตำบลท่าสองคอน อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม ดังนี้

๑. ข้าราชการพลเรือนดีเด่น ประจำปี พ.ศ.๒๕๖๓ (ระดับประเทศ) ได้รับเกียรติบัตรและเข็มเชิดชูเกียรติ จำนวน ๔ ราย ได้แก่

- | | |
|----------------------------|---|
| ๑.๑ นายมงคล จันทะจร | ผู้บัญชาการเรือนจำจังหวัดมหาสารคาม |
| ๑.๒ นายนันทวิทย์ นาคแสง | นายอำเภอกันทรวิชัย (ปัจจุบันดำรงตำแหน่งนายอำเภอโกสุมพิสัย) ที่ทำการปกครองจังหวัดมหาสารคาม |
| ๑.๓ นายสันติ หัตถ์ | ผู้อำนวยการสถานศึกษาชำนาญการพิเศษ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต ๑ |
| ๑.๔ นายพงศ์ศักดิ์ อ่อนดั่ง | นักวิชาการพัฒนาชุมชนชำนาญการ สำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดมหาสารคาม |

๒. ข้าราชการพลเรือนดีเด่น ประจำปี พ.ศ.๒๕๖๓ (ระดับจังหวัด) จำนวน ๑๑ ราย ได้รับเกียรติบัตรจากผู้ว่าราชการจังหวัดมหาสารคาม จำนวน ๑๐ ราย ได้แก่

- | | |
|----------------------------|---|
| ๒.๑ นายเชษฐา พชรเวทิน | ผู้อำนวยการโรงพยาบาลกันทรวิชัย สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดมหาสารคาม |
| ๒.๒ นางปราณี รัตนธรรม | ผู้อำนวยการสถานศึกษาชำนาญการพิเศษ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามหาสารคาม |
| ๒.๓ นายจักรกฤษณ์ อนุฤทธิ์ | ผู้อำนวยการสถานศึกษาชำนาญการพิเศษ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต ๒ |
| ๒.๔ นายปรัชญา ตะภา | ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีมหาสารคาม |
| ๒.๕ นางเอมอร สุทธิสา | นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการพิเศษ สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดมหาสารคาม |
| ๒.๖ นางสาวนฤมล อวบน้ำ | ครูชำนาญการ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต ๓ |
| ๒.๗ นางอร่ามศรี ประทุมศิลา | นักวิชาการขนส่งชำนาญการ สำนักงานขนส่งจังหวัดมค. |
| ๒.๘ นายวิวัฒน์ ประเกาหัน | ครูชำนาญการ วิทยาลัยเทคนิควาปีปทุม |
| ๒.๙ นางสาวระพีพร พยอม | ครูปฏิบัติการ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามหาสารคาม |
| ๒.๑๐ นางสาวเปรมสิณี ช่างยา | ครูปฏิบัติการ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามค. เขต ๑ |

๕. การประเมินผลการปฏิบัติงาน

จังหวัดมหาสารคามได้ดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญของส่วนราชการส่วนภูมิภาคในสังกัดจังหวัดมหาสารคาม ตามมาตรา ๗๖ วรรคหนึ่งแห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.๒๕๕๑ ประกอบกับหนังสือสำนักงาน ก.พ.ที่ นร ๑๐๑๒/ว ๒๐ ลงวันที่ ๓ กันยายน ๒๕๕๒ ที่ นร ๑๐๐๘/ว ๒๗ ลงวันที่ ๒๙ กันยายน ๒๕๕๒ และ ที่ นร ๑๐๐๘.๑/ว ๑๒ ลงวันที่ ๓๐ สิงหาคม ๒๕๕๕ และเพื่อให้การประเมินผลการปฏิบัติราชการเป็นไปด้วยความโปร่งใส เป็นธรรมและตรวจสอบได้ สรุปดังนี้

๕.๑ การประเมินผลการปฏิบัติราชการให้ดำเนินการประเมินปีละ ๒ รอบตามปีงบประมาณ ดังนี้

- | | |
|----------|-------------------------------------|
| รอบที่ ๑ | ระหว่างวันที่ ๑ ตุลาคม - ๓๑ มีนาคม |
| รอบที่ ๒ | ระหว่างวันที่ ๑ เมษายน - ๓๐ กันยายน |

๔.๒ การประเมินผลการปฏิบัติราชการใช้เกณฑ์การประเมินในสององค์ประกอบตามนัยหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๒/ว ๒๐ ลงวันที่ ๓ กันยายน พ.ศ. ๒๕๕๒ ได้แก่ ผลสัมฤทธิ์ของงาน และพฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ โดยมีสัดส่วนคะแนนร้อยละ ๗๐ และ ๓๐ ตามลำดับ

ในกรณีที่เป็นการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการที่อยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติราชการ หรือมีระยะเวลาทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการอยู่ในระหว่างรอบการประเมิน ให้ประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานและพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ โดยมีสัดส่วนคะแนนแต่ละองค์ประกอบร้อยละ ๕๐

ผลสัมฤทธิ์ของงาน ให้ประเมินจาก ปริมาณผลงาน คุณภาพผลงาน ความรวดเร็ว หรือตรงตามเวลาที่กำหนด หรือความประหยัด หรือความคุ้มค่าของการใช้ทรัพยากร เป็นต้น ทั้งนี้ จำนวนดัชนีชี้วัด ผลสัมฤทธิ์ของงานให้อยู่ระหว่าง ๔ - ๗ ตัวชี้วัด

พฤติกรรมการปฏิบัติราชการ ให้ประเมินจากสมรรถนะหลักที่ ก.พ. กำหนดได้แก่ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ บริการที่ดี การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม การทำงานเป็นทีม และ/หรือสมรรถนะหลักที่กรมต้นสังกัดกำหนดเพิ่มเติม โดยใช้วิธีการประเมินตามหลักเกณฑ์ที่ส่วนราชการต้นสังกัดกำหนดหรือตามความเหมาะสม ทั้งนี้ ระดับพฤติกรรมที่คาดหวังของแต่ละตำแหน่งให้ยึดตามแนวทางที่สำนักงาน ก.พ. กำหนด ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๘/ว ๒๗ ลงวันที่ ๒๙ กันยายน ๒๕๕๒

๔.๓ ในแต่ละรอบการประเมินแบ่งกลุ่มคะแนนผลการประเมินเป็น ๕ ระดับ ดังนี้

ระดับดีเด่น	๙๐.๐๐ - ๑๐๐.๐๐	คะแนน
ระดับดีมาก	๘๐.๐๐ - ๘๙.๙๙	คะแนน
ระดับดี	๗๐.๐๐ - ๗๙.๙๙	คะแนน
ระดับพอใช้	๖๐.๐๐ - ๖๙.๙๙	คะแนน
ระดับต้องปรับปรุง	๐๐.๐๐ - ๕๙.๙๙	คะแนน

๔.๔ การประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการมีขั้นตอนดำเนินการ ดังต่อไปนี้

(๑) จังหวัดมหาสารคามประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ก่อนเริ่มรอบการประเมินหรือในช่วงเริ่มรอบการประเมินให้ข้าราชการทราบโดยทั่วกัน

(๒) ในแต่ละรอบการประเมินให้ผู้ประเมินและผู้รับการประเมินกำหนดข้อตกลงร่วมกันเกี่ยวกับการมอบหมายงาน และการประเมินผลการปฏิบัติราชการ กำหนดดัชนีชี้วัดหรือหลักฐานบ่งชี้ความสำเร็จของงานอย่างเป็นรูปธรรมและเหมาะสมกับลักษณะงาน แนวทางกำหนดดัชนีชี้วัดผลสัมฤทธิ์ของงานและพฤติกรรมการปฏิบัติราชการให้สอดคล้องตามแนวทางการพัฒนาของจังหวัดมหาสารคาม ยุทธศาสตร์ของหน่วยงานต้นสังกัดและหน้าที่ของแต่ละบุคคล

(๓) ในแต่ละรอบการประเมินให้ผู้ประเมินตามข้อ ๓ ประเมินผลการปฏิบัติราชการของผู้รับการประเมินตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ได้ประกาศไว้ และตามข้อตกลงที่ได้ทำไว้กับผู้รับการประเมิน

(๔) ในระหว่างรอบการประเมินให้ผู้ประเมินตามข้อ ๓ ให้คำปรึกษาแนะนำผู้รับการประเมิน เพื่อนำไปสู่ผลสัมฤทธิ์ของงาน และพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ และเมื่อสิ้นรอบการประเมินผู้ประเมินกับผู้รับการประเมินควรร่วมกันวิเคราะห์ผลสำเร็จของงาน และพฤติกรรมในการปฏิบัติราชการเพื่อหาความจำเป็นในการพัฒนาเป็นรายบุคคลด้วย

(๕) ในการประเมินผลการปฏิบัติราชการในแต่ละครั้ง ให้ผู้ประเมินตามข้อ ๓ แจ้งผลการประเมินให้ผู้รับการประเมินทราบเป็นรายบุคคล โดยให้ผู้รับการประเมินลงลายมือชื่อรับทราบผลการประเมิน กรณีที่ผู้รับการประเมินไม่ยินยอมลงลายมือชื่อรับทราบผลการประเมิน ให้ข้าราชการอย่างน้อยหนึ่งคนในส่วนราชนั้น ลงลายมือชื่อเป็นพยานว่าได้มีการแจ้งผลการประเมินดังกล่าวแล้วด้วย

(๖) ให้ผู้ประเมินตามข้อ ๓ ประกาศรายชื่อข้าราชการผู้มีผลการปฏิบัติราชการอยู่ในระดับดีเด่นและดีมากในที่เปิดเผยให้ทราบโดยทั่วกัน เพื่อเป็นการยกย่องชมเชยและสร้างแรงจูงใจให้พัฒนาผลการปฏิบัติราชการในรอบการประเมินต่อไปให้ดียิ่งขึ้น

(๗) ให้ผู้ประเมินตามข้อ ๓ จัดส่งผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการในสังกัด เสนอต่อคณะกรรมการกลั่นกรองผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการ จังหวัดมหาสารคาม ก่อนนำเสนอต่อผู้ว่าราชการจังหวัดมหาสารคาม

(๘) เพื่อให้มีกลไกสนับสนุนความโปร่งใสและเป็นธรรมในการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการ ให้ส่วนราชการประจำจังหวัดแต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการพลเรือนสามัญของหน่วยงาน และของอำเภอตามความเหมาะสม และในระดับจังหวัดให้มีการแต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญในจังหวัดมหาสารคาม ขึ้น โดยยึดหลักความโปร่งใส เป็นธรรม สุจริตและตรวจสอบได้

๔.๕ ผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการ รอบการประเมิน ณ วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ – ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๔ (๑ เมษายน ๒๕๖๔) ของข้าราชการจำนวน ๔,๑๑๐ ราย สรุปผลการประเมินได้ดังนี้

- ระดับดีเด่น	จำนวน	๒,๙๓๑	ราย คิดเป็นร้อยละ	๗๑.๓๑
- ระดับดีมาก	จำนวน	๙๓๕	ราย คิดเป็นร้อยละ	๒๒.๗๕
- ระดับดี	จำนวน	๒๐๔	ราย คิดเป็นร้อยละ	๔.๙๗
- ระดับพอใช้	จำนวน	๔๐	ราย คิดเป็นร้อยละ	๐.๙๗
- ระดับปรับปรุง	จำนวน	-	ราย คิดเป็นร้อยละ	-

ทั้งนี้ ข้าราชการพลเรือนสามัญผู้มีผลการปฏิบัติราชการอยู่ในระดับดีเด่นและดีมาก จะได้รับการประกาศในที่เปิดเผยให้ทราบโดยทั่วกันเพื่อเป็นการยกย่องชมเชยและสร้างแรงจูงใจให้พัฒนาผลการปฏิบัติราชการในรอบการประเมินต่อไป จำนวน ๓,๘๖๖ ราย

๔.๖ ผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการ รอบการประเมิน ณ วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๔ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๔ (๑ ตุลาคม ๒๕๖๔) ของข้าราชการจำนวน ๔,๑๓๙ ราย สรุปผลการประเมินได้ดังนี้

- ระดับดีเด่น	จำนวน	๓,๒๑๙	ราย คิดเป็นร้อยละ	๗๗.๗๗
- ระดับดีมาก	จำนวน	๘๘๖	ราย คิดเป็นร้อยละ	๒๑.๔๑
- ระดับดี	จำนวน	๒๔	ราย คิดเป็นร้อยละ	๐.๕๘
- ระดับพอใช้	จำนวน	๑๐	ราย คิดเป็นร้อยละ	๐.๒๔
- ระดับปรับปรุง	จำนวน	-	ราย คิดเป็นร้อยละ	-

ทั้งนี้ ข้าราชการพลเรือนสามัญผู้มีผลการปฏิบัติราชการอยู่ในระดับดีเด่นและดีมากจะได้รับการประกาศในที่เปิดเผยให้ทราบโดยทั่วกันเพื่อเป็นการยกย่องชมเชยและสร้างแรงจูงใจให้พัฒนาผลการปฏิบัติราชการในรอบการประเมินต่อไป

แบบรายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔

หน่วยงาน สำนักงานเกษตรจังหวัดมหาสารคาม ขอรายงานผลการดำเนินการตามประกาศจังหวัดมหาสารคาม เรื่อง นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ ประกาศ ณ วันที่ ๙ เมษายน พ.ศ. ๒๕๖๔ ดังนี้

๑. นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านการสรรหา การดำเนินการตามนโยบาย/วัตถุประสงค์

-การคัดเลือกบุคคลเข้ารับการประเมินผลงานเพื่อเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง ประเภทวิชาการระดับชำนาญการพิเศษ โดยการประชาสัมพันธ์สร้างการรับรู้เพื่อให้รับทราบหลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่กำหนด เพื่อปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งที่ได้รับการแต่งตั้ง

ผลการดำเนินการ

๑. ประชาสัมพันธ์โดยการแจ้งให้บุคลากรในสังกัดทราบ โดยทำเป็นหนังสือราชการโดยระบุรายละเอียด หลักเกณฑ์ตามเงื่อนไขที่กรมส่งเสริมการเกษตร กำหนด
๒. พิจารณาคัดเลือกโดยคณะกรรมการบริหารบุคคลระดับจังหวัด
๓. จัดส่งรายชื่อพร้อมผลงานให้กรมส่งเสริมการเกษตร พิจารณาต่อไป

๒. นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านการพัฒนา การดำเนินการตามนโยบาย/วัตถุประสงค์

-การอบรม, สัมมนาเชิงปฏิบัติการ เพื่อสร้างการรับรู้ตามนโยบายของกระทรวง, กรมและจังหวัด ตามหลักสูตรต่าง ๆ และมีเป้าหมายการปฏิบัติงานที่ชัดเจน เพื่อพัฒนาศักยภาพของบุคลากรให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล เป็นประโยชน์แก่ทางราชการ

ผลการดำเนินการ

-บุคลากรในสังกัดสามารถนำความรู้ไปสู่การปฏิบัติและมีเป้าหมายที่ชัดเจน

๓. นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านการรักษาไว้ การดำเนินการตามนโยบาย/วัตถุประสงค์

๔. นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านการใช้ประโยชน์ การดำเนินการตามนโยบาย/วัตถุประสงค์

๕. ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ

(ลงชื่อ).....ผู้รายงานข้อมูล

(นางสุรางค์ โพธิ์เงิน)

ตำแหน่ง เจ้าพนักงานธุรการอาวุโส

แบบรายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔

หน่วยงาน สำนักงานขนส่งจังหวัดมหาสารคาม ขอรายงานผลการดำเนินการตามประกาศจังหวัดมหาสารคามเรื่อง นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปีงบประมาณพ.ศ. ๒๕๖๔ ประกาศ ณ วันที่ ๙ เมษายน พ.ศ. ๒๕๖๔ ดังนี้

๑. นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านการสรรหา

การดำเนินการตามนโยบาย/วัตถุประสงค์

การสรรหาและคัดเลือกบุคลากรเข้ารับราชการ. กรมการขนส่งทางบกเป็นผู้สรรหาและคัดเลือก

ผลการดำเนินการ

ได้รับบุคลากรตามเป้าหมายที่กำหนด

๒. นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านการพัฒนา

การดำเนินการตามนโยบาย/วัตถุประสงค์

๑. พัฒนาตามหน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละบุคคล และตามการโครงการ กิจกรรมพัฒนาบุคลากรที่กรมการขนส่งทางบกกำหนดอย่างต่อเนื่อง

๒. การเพิ่มประสิทธิภาพการพัฒนาศักยภาพของกรมการขนส่งทางบกผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning)

๓. คู่มือการปฏิบัติงาน

๔. หลักเกณฑ์การพัฒนาตนเองตามแบบประเมินประสิทธิภาพประสิทธิผล

ผลการดำเนินการ

๑. บุคลากรของสำนักงานขนส่งจังหวัดมหาสารคาม ได้รับการพัฒนาตามหลักสูตรอบรมการเพิ่มประสิทธิภาพการพัฒนาศักยภาพของกรมการขนส่งทางบกผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning)

๒. บุคลากรสำนักงานขนส่งจังหวัดมหาสารคาม มีการพัฒนางานในหน้าที่อย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือน ตามประกาศกรมการขนส่งทางบกฉบับลงวันที่ ๒๖ พฤศจิกายน ๒๕๕๒ และตามประกาศจังหวัดมหาสารคาม ลงวันที่ ๔ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔ เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการจังหวัดมหาสารคาม รอบการประเมินที่ ๑ (๑ ตุลาคม ๒๕๖๓-๓๑ มีนาคม ๒๕๖๔)

๓. นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านการรักษาไว้

การดำเนินการตามนโยบาย/วัตถุประสงค์

๑. สำนักงานขนส่งจังหวัดมหาสารคาม ได้จัดกิจกรรมจิตอาสาพัฒนา ปรับปรุงภูมิทัศน์ที่ทำการ รวมถึงพื้นที่บริการประชาชน เพื่อแสดงออกถึงการพร้อมใจถวายพระราชกุศลในวันสำคัญของชาติ
๒. สำนักงานขนส่งจังหวัดมหาสารคาม จัดทำโครงการกิจกรรม ๕ ส. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔

ผลการดำเนินการ

๑. บุคลากรของสำนักงานขนส่งจังหวัดมหาสารคามมีความสามัคคี เสียสละ ร่วมกันกระทำความดี และอุทิศตนเพื่อประโยชน์ส่วนรวม โดยร่วมกันทำความสะอาดพื้นที่บริเวณภายในและบริเวณโดยรอบของสำนักงานขนส่งจังหวัดมหาสารคาม
๒. สถานที่ทำงานมีระเบียบเรียบร้อย มีสภาพแวดล้อมที่ดี หาเอกสารและงานต่างๆ ได้ง่าย

นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านการใช้ประโยชน์

การดำเนินการตามนโยบาย/วัตถุประสงค์

๑. สำนักงานขนส่งจังหวัดมหาสารคามมีคำสั่งมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบ และมีตัวชี้วัดกำกับงานแก่ผู้ใช้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรม และควบคุมกำกับ ดูแลผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติตามระเบียบวินัย ประมวลจริยธรรมข้าราชการและข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง

ผลการดำเนินการ

๑. สำนักงานขนส่งจังหวัดมหาสารคามจัดทำคำสั่งมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบ คำสั่งเลขที่ ๗๖/๒๕๖๓ ลงวันที่ ๑๓ พฤศจิกายน ๒๕๖๓
๒. สำนักงานขนส่งจังหวัดมหาสารคาม มีตัวชี้วัดกำกับงานแก่ผู้ใช้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรมตามแบบประเมินเลื่อนขั้นเงินเดือน

ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ

.....
.....

ลงชื่อ.....ผู้รายงานข้อมูล

(นางสาวอนุสร คำยศ)

เจ้าพนักงานขนส่งชำนาญงาน

แบบรายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๓ (แผ่นที่ ๒)

หน่วยงาน สำนักงานคุมประพฤติจังหวัดมหาสารคาม ขอรายงานผลการดำเนินการตามประกาศจังหวัดมหาสารคาม เรื่อง นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ ประกาศ ณ วันที่ ๙ เมษายน พ.ศ. ๒๕๖๔ ดังนี้

๑. นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านการสรรหา
การดำเนินการตามนโยบาย/วัตถุประสงค์

.....
.....
ผลการดำเนินการ
.....
.....

๒. นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านการพัฒนา
การดำเนินการตามนโยบาย/วัตถุประสงค์

โครงการและเป็นเจ้าหน้าที่ในโครงการฝึกอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับการใช้งานอุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์ติดตามตัวฯ รุ่นที่ ๓ ในระหว่างวันที่ ๒๕-๒๗ มีนาคม ๒๕๖๔ ณ โรงแรมไมด้าดอนเมือง แอร์พอร์ต กรุงเทพมหานคร / วัตถุประสงค์เพื่อเพิ่มพูนความรู้และทักษะการใช้งานอุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์ติดตามตัว (EM)
ผลการดำเนินการ

นางสาวปาริชาติ สรณัณณแก้ว และนางมณี ทองทั่ว ได้เข้ารับการอบรมรุ่นที่ ๓ ระหว่างวันที่ ๒๕-๒๗ มีนาคม ๒๕๖๔

๓. นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านการรักษาไว้

การดำเนินการตามนโยบาย/วัตถุประสงค์

มีการประเมินผลการปฏิบัติราชการตามสมรรถนะและผลสัมฤทธิ์ของงานอย่างเป็นธรรม โดยยึดตามข้อเท็จจริงและผลสัมฤทธิ์ของงานอย่างตรงไปตรงมา และให้รางวัลหรือกล่าวชมเชยผู้ที่มีความทุ่มเทใจปฏิบัติงาน / วัตถุประสงค์ เพื่อให้การประเมินผลการปฏิบัติราชการโดยยึดความรู้ความสามารถ และมีความตั้งใจปฏิบัติงานและพิจารณาผลการปฏิบัติงานจากค่าผลสัมฤทธิ์ของงาน(คะแนนตัวชี้วัด)

ผลการดำเนินการ

มีการประเมินผลการปฏิบัติราชการพร้อมแจ้งผลคะแนนให้ทราบและไม่มีผู้ใดคัดค้าน อีกทั้งได้มอบรางวัล/กล่าวชมเชยผู้ปฏิบัติงานที่มีความทุ่มเทตั้งใจปฏิบัติงานช่วงปลายเดือนธันวาคมของทุกปี

๔. นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านการใช้ประโยชน์

การดำเนินการตามนโยบาย/วัตถุประสงค์

มอบหมายหน้าที่การปฏิบัติงานตามตำแหน่งงานที่บรรจุแต่งตั้ง และงานอื่น ๆ ตามความรู้ความสามารถ / วัตถุประสงค์ เพื่อให้การมอบหมายหน้าที่การปฏิบัติงานตามตำแหน่งงานที่บรรจุแต่งตั้งและมอบหมายหน้าที่อื่น เพิ่มเติมจากงานรับผิดชอบหลัก เช่น ความรู้ด้านคอมพิวเตอร์ มอบหมายให้ดูแลเว็บไซต์สำนักงานฯ และมอบหมายให้รับผิดชอบงานจังหวัดที่จังหวัดได้มอบหมายให้ดำเนินการ

ผลการดำเนินการ

ออกคำสั่งสำนักงานฯ เพื่อบริการมอบหมายหน้าที่ปฏิบัติงานทั้งงานรับผิดชอบหลักและงานอื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมายเป็นรายบุคคล

๕. ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ

.....
.....

ลงชื่อ..........ผู้รายงานข้อมูล

(นางวัลภา มุลตรี)

ตำแหน่ง เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน

แบบรายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔

หน่วยงาน.....สำนักงานจัดหางานจังหวัดมหาสารคาม ขอรายงานผลการดำเนินการตามประกาศจังหวัดมหาสารคาม เรื่อง นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ ประกาศ ณ วันที่ ๙ เมษายน พ.ศ. ๒๕๖๔ ดังนี้

๑. นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านการสรรหา

การดำเนินการตามนโยบาย/วัตถุประสงค์

- ประกาศสอบคัดเลือกลูกจ้างชั่วคราว ตำแหน่งเจ้าพนักงานแรงงาน จำนวน ๑ อัตรา จ่ายค่าจ้างจากเงินนอกงบประมาณ โดยดำเนินการคัดเลือกตามหลักเกณฑ์และวิธีปฏิบัติในเรื่องการบริหารงานบุคคลลูกจ้างชั่วคราว

ผลการดำเนินการ

- ประกาศผลการคัดเลือกและขึ้นบัญชีผู้ผ่านการคัดเลือก จำนวน ๒๒ ราย ผู้ผ่านการคัดเลือกลำดับที่ ๑ ได้รายงานตัว ในวันที่ ๒๑ มิถุนายน ๒๕๖๔

๒. นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านการพัฒนา

การดำเนินการตามนโยบาย/วัตถุประสงค์

- มีการพัฒนาด้วยตนเอง พัฒนาความรู้ความสามารถที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน การพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล
- การสอนงานหรือระบบพี่เลี้ยง การหมุนเวียนงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ การฝึกงานกับผู้เชี่ยวชาญ การขอคำแนะนำปรึกษา

ผลการดำเนินการ

- เจ้าหน้าที่มีความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็น ตามที่กำหนด สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมืออาชีพ
- เจ้าหน้าที่มีทักษะด้านดิจิทัลและสามารถใช้เทคโนโลยีในการปฏิบัติงาน ได้อย่างรอบรู้และเท่าทัน

๓. นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านการรักษาไว้

การดำเนินการตามนโยบาย/วัตถุประสงค์

- มีการประเมินผลงานด้วยความเป็นธรรม โปร่งใส ประกาศหลักเกณฑ์ในการประเมินผลงาน
- เสริมสร้างความก้าวหน้าในสายงาน เป็นงานที่มีเกียรติและมั่นคง

ผลการดำเนินการ

- ประเมินผลงาน ปีละ ๒ ครั้ง ต่อสัญญาหรือเลิกจ้าง ตามผลการประเมิน
- มีคุณภาพชีวิตในการทำงานดีขึ้น

๔. นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านการใช้ประโยชน์

การดำเนินการตามนโยบาย/วัตถุประสงค์

- มอบหมายงานในหน้าที่ อย่างเหมาะสม เป็นธรรม ตรงตามความรู้ ความสามารถ
- มีการเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม

ผลการดำเนินการ

- ปฏิบัติงานเป็นไปตามเป้าหมาย
- ปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริต ปลอดการทุจริตประพฤติมิชอบ และมีความสุขในการทำงาน

๕. ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ

- ตำแหน่งลูกจ้างชั่วคราว เป็นงานต่อสัญญารายปี ไม่มีการเลื่อนเงินเดือน ทำให้มีการเปลี่ยนงานหรือย้ายงานเมื่อมีโอกาสที่ดีและมั่นคงกว่า
- มีการสอบเปลี่ยนตำแหน่งใหม่ หรือไปบรรจุรับราชการ ทำให้ตำแหน่งว่าง งานไม่ต่อเนื่อง

ลงชื่อ.....ผู้รายงานข้อมูล

(นางประกอบ สุโพธิ์)

นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ

แบบรายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔

หน่วยงาน...สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดมหาสารคาม... ขอรายงานผลการดำเนินการตามประกาศจังหวัดมหาสารคาม เรื่อง นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ ประกาศ ณ วันที่ ๒๒ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๕ ดังนี้

๑. นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านการสรรหา

การดำเนินการตามนโยบาย/วัตถุประสงค์ -

ผลการดำเนินการ -

๒. นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านการพัฒนา

การดำเนินการตามนโยบาย/วัตถุประสงค์

๒.๑ โครงการฝึกอบรมท้องถิ่นอำเภอเมืองอาชีพร ระหว่างวันที่ ๒๒ - ๒๖ พฤศจิกายน ๒๕๖๔ ณ โรงแรมลายทอง จังหวัดอุบลราชธานี

๒.๒ โครงการอบรมใช้งานระบบสารสนเทศและการประชาสัมพันธ์โครงการพัฒนาระบบสารสนเทศในการให้บริการประชาชน ระหว่างวันที่ ๑๘ - ๑๙

มกราคม ๒๕๖๕ ณ โรงแรมปรินพาเลซ มหานาค กรุงเทพมหานคร

๒.๓ การเข้าเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

ผลการดำเนินการ

๒.๑ บุคลากรในสังกัด จำนวน ๕ คน เข้าร่วมอบรมตามวัน เวลา และสถานที่ดังกล่าว และได้นำความรู้มาถ่ายทอดให้บุคลากรในสังกัดได้รับทราบ

๒.๒ นางสาววันเพ็ญ วังหอม ตำแหน่งนักวิชาการเงินและบัญชีปฏิบัติการ เข้าร่วมอบรมตามวัน เวลา และสถานที่ดังกล่าว และได้นำความรู้มาถ่ายทอดให้บุคลากรในสังกัดได้รับทราบ

๒.๓ บุคลากรในสังกัดที่ผ่านการเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning) จำนวน ๔๖ ราย จากข้าราชการและพนักงานราชการ จำนวน ๔๖ ราย คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐

๓. นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านการรักษาไว้

การดำเนินการตามนโยบาย/วัตถุประสงค์

๓.๑ โครงการ “ทำบุญวันสำคัญทางพระพุทธศาสนา และช่วยเหลือผู้ประสบภัย”

ผลการดำเนินการ

๓.๑ โครงการ “ทำบุญวันสำคัญทางพระพุทธศาสนา และช่วยเหลือผู้ประสบภัย”

๑) บุคลากรในสังกัดร่วมกิจกรรมพิธีบรวงสรวงพระบรมธาตุนาตูณ ณ พระบรมธาตุนาตูณ และทำบุญตักบาตร ณ วัดอภิสิริ ในวันมาฆบูชา

๒) บุคลากรในสังกัดร่วมกิจกรรมทำบุญทอดกฐินสามัคคี ณ วัดบ้านโคกสูง หมู่ที่ ๘ ตำบลโนนแดง อำเภอบรบือ

๔. นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านการใช้ประโยชน์

การดำเนินการตามนโยบาย/วัตถุประสงค์

๔.๑ สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดมหาสารคามมีคำสั่งมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบของข้าราชการและพนักงานราชการ

๔.๒ การประเมินผลการปฏิบัติราชการเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการสังกัดสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดมหาสารคามเป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด

๔.๓ เพิ่มเทคโนโลยีเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน โดยจัดประชุมผ่านระบบทางไกลผ่านเครือข่ายอินเทอร์เน็ต

ผลการดำเนินการ

๔.๒ บุคลากรในสังกัดรับทราบและปฏิบัติหน้าที่ตามที่ได้รับมอบหมายอย่างมีประสิทธิภาพ และเป็นผลดีแก่ทางราชการ

๔.๒ สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดมหาสารคามได้จัดทำประกาศ ตีเด่น-ตีมาก และบุคลากรในสังกัดได้รับการประเมินผลการปฏิบัติราชการอย่างเป็นธรรม ไม่มีเรื่องร้องทุกข์/ร้องเรียน

๔.๓ จัดประชุมผ่านระบบทางไกลผ่านเครือข่ายอินเทอร์เน็ต

๑) ผ่านระบบ Web Conference

๒) ผ่านระบบ Line Meeting

๓) ผ่านระบบ Webex แบบ Cloud Meeting

๕ ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ

ลงชื่อ.....ผู้รายงานข้อมูล

(นายนิติศักดิ์ สมอารยพงศ์)

ตำแหน่ง ท้องถิ่นจังหวัดมหาสารคาม

แบบรายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔

หน่วยงาน สำนักงานการท่องเที่ยวและกีฬาจังหวัดมหาสารคาม ขอรายงานผลการดำเนินการตามประกาศจังหวัดมหาสารคาม เรื่อง นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ ประกาศ ณ วันที่ ๙ เมษายน พ.ศ. ๒๕๖๔ ดังนี้

๑. นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านการสรรหา

การดำเนินการตามนโยบาย/วัตถุประสงค์

.....

.....

ผลการดำเนินการ

.....

.....

๒. นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านการพัฒนา

การดำเนินการตามนโยบาย/วัตถุประสงค์

.....

.....

ผลการดำเนินการ

.....

.....

๓. นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านการรักษาไว้

การดำเนินการตามนโยบาย/วัตถุประสงค์

มีการประเมินผลการปฏิบัติราชการตามสมรรถนะและผลสัมฤทธิ์ของงานอย่างเป็นธรรม โดยยึดตามข้อเท็จจริงและผลสัมฤทธิ์ของงานอย่างตรงไปตรงมา วัตถุประสงค์ เพื่อให้มีการประเมินผลการปฏิบัติราชการโดยยึดความรู้ความสามารถ และมีความตั้งใจปฏิบัติงานและพิจารณาผลการปฏิบัติงานจากค่าผลสัมฤทธิ์ของงาน (คะแนนตัวชี้วัด)

ผลการดำเนินการ

มีการประเมินผลการปฏิบัติราชการพร้อมแจ้งผลคะแนนให้ทราบและไม่มีผู้ใดคัดค้าน

๔. นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านการใช้ประโยชน์

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๓ (แผ่นที่ ๓)

การดำเนินการตามนโยบาย/วัตถุประสงค์

มอบหมายหน้าที่การปฏิบัติงานตามตำแหน่งงานที่บรรจุแต่งตั้ง และงานอื่นๆ ตามความรู้ความสามารถ วัตถุประสงค์ เพื่อให้การมอบหมายหน้าที่การปฏิบัติงานตามตำแหน่งงานที่บรรจุแต่งตั้งและมอบหมายหน้าที่อื่น เพิ่มเติมจากงานรับผิดชอบหลัก เช่น มีหน้าที่หลักดำเนินการด้านยุทธศาสตร์และแผนงาน โดยวิเคราะห์นโยบายและแผน ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่รับส่งหนังสือด้วยระบบอิเล็กทรอนิกส์ของสำนักงานฯ

ผลการดำเนินการ

ออกคำสั่งสำนักงานฯ เพื่อบริการมอบหมายหน้าที่ปฏิบัติงานทั้งงานรับผิดชอบหลักและงานอื่นๆ ที่ได้รับมอบหมายเป็นรายบุคคล

๕. ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ

.....
.....

ลงชื่อ.....ผู้รายงานข้อมูล

(นางสาวสุชนกมด ศุขศาลศรี)

ตำแหน่ง ข้าราชการและกึ่งข้าราชการจังหวัดมหาสารคาม

แบบรายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔

หน่วยงาน สำนักงานที่ดินจังหวัดมหาสารคาม ขอรายงานผลการดำเนินการตามประกาศจังหวัดมหาสารคามเรื่อง นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปีงบประมาณพ.ศ. ๒๕๖๔ ประกาศ ณ วันที่ ๙ เมษายน พ.ศ. ๒๕๖๔ ดังนี้

๑. นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านการสรรหา
การดำเนินการตามนโยบาย/วัตถุประสงค์...

.....
.....
ผลการดำเนินการ
.....
.....

๒. นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านการพัฒนา
การดำเนินการตามนโยบาย/วัตถุประสงค์

๑. โครงการฝึกอบรมหลักสูตรการเขียนหนังสือราชการผ่านระบบการศึกษาทางไกลออนไลน์ (online) โดยใช้ระบบ Application Zoom จำนวน ๔ รุ่น รุ่นละ ๓ วัน โดยวิทยากรจากสำนักกฎหมายและระเบียบกลาง สำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี และมีการวัดผลการฝึกอบรมโดยใช้แบบทดสอบผ่านระบบออนไลน์ จำนวน ๑๐๐ คะแนน /เพื่อเพิ่มพูนความรู้ และทักษะการเขียนหนังสือราชการ และการเขียนรายงานการประชุมได้อย่างถูกต้องตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยงานสารบรรณฯ

๒. การฝึกอบรมให้ความรู้ผ่านระบบทางไกลออนไลน์ (Web Conference) เรื่อง การใช้งานระบบการบริหารงบประมาณและแผนงาน กรมที่ดิน (Financial Management Data of DOL : FMD – DOL) ในวันที่ ๗ เมษายน ๒๕๖๔ เวลา ๑๕.๐๐ – ๑๘.๐๐ น /บรรยาย ชี้แจงแนวทางปฏิบัติ “การใช้งานระบบการบริหารงบประมาณและแผนงาน กรมที่ดิน (FMD – DOL)” ให้กับเจ้าหน้าที่ผู้ใช้งาน/ขออนุมัติใช้จ่ายงบประมาณระบบการบริหารงบประมาณและแผนงาน กรมที่ดิน (FMD – DOL) ส่วนภูมิภาค (สำนักงานที่ดิน) ในฐานะ User เพื่อให้ใช้งานในระบบอย่างถูกต้อง

๓. โครงการส่งเสริมธรรมาภิบาลและต่อต้านการทุจริตประเพณีชอบกรมที่ดิน ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ กิจกรรม: รวมพลังขับเคลื่อนในการป้องกันการทุจริตและประเพณีชอบแก่เจ้าหน้าที่สำนักงานที่ดินจังหวัดมหาสารคามและสาขา วันที่ ๒๗ มีนาคม ๒๕๖๔ ณ สวนอาหารแผ่นดินทอง อ.เมือง จ.มหาสารคาม/บรรยายโดยวิทยากรผู้มีความรู้ เพื่อสร้างการมีส่วนร่วมในการป้องกันการทุจริตและประเพณีชอบในสำนักงานที่ดิน

ผลการดำเนินการ

เจ้าหน้าที่ได้รับความรู้ และทักษะการเขียนหนังสือราชการ และการเขียนรายงานการประชุมได้อย่างถูกต้องตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยงานสารบรรณฯ จำนวน ๔ คน

เจ้าหน้าที่ขออนุมัติใช้จ่ายงบประมาณระบบการบริหารงบประมาณและแผนงาน กรมที่ดิน (FMD – DOL) ส่วนภูมิภาค (สำนักงานที่ดิน) ในฐานะ User เพื่อให้ใช้งานในระบบอย่างถูกต้อง จำนวน ๔ คน

เจ้าหน้าที่ได้มีส่วนร่วมในการป้องกันการทุจริตและประเพณีชอบในสำนักงานที่ดิน จำนวน ๕๐ คน

๓. นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านการรักษาไว้

การดำเนินการตามนโยบาย/วัตถุประสงค์

๑. กิจกรรมยกย่องบุคลากรในหน่วยงานในที่ประชุมประจำเดือน/เป็นผู้ได้คะแนนความพึงพอใจจากผู้ให้บริการสูงสุด

๒. จัดกิจกรรม ๕ ส. /ร่วมกันทำความสะอาด ทั้งภายในและภายนอกสำนักงาน

ผลการดำเนินการ

๑. เจ้าหน้าที่ผู้ที่ได้รับความพึงพอใจจากผู้ให้บริการได้รับยกย่องในที่ประชุมประจำเดือนทุกเดือน

๒. เจ้าหน้าที่ทุกคนได้ช่วยกันทำความสะอาดทั้งภายในและภายนอกสำนักงาน

๔. นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านการใช้ประโยชน์

การดำเนินการตามนโยบาย/วัตถุประสงค์มีการมอบหมายให้ข้าราชการปฏิบัติงานโครงการปรับปรุงประสิทธิภาพการให้บริการประชาชนในการจองคิวยื่นคำขอจดทะเบียนสิทธิและนิติกรรมและการรังวัดทางอินเทอร์เน็ต (e-QLands) / ประชาชนได้รับความสะดวกในการจองคิวยื่นคำขอล่วงหน้า โดยไม่ต้องไปติดต่อขอรับบริการ ณ สำนักงานที่ดินท้องที่ และเป็นการประหยัดค่าใช้จ่าย

ผลการดำเนินการ

มีการจองคิวยื่นคำขอจดทะเบียนสิทธิและนิติกรรมและการรังวัดทางอินเทอร์เน็ต (e-QLands) จำนวน ๕๐ ราย/เดือน

ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ

.....
.....

ลงชื่อ..........ผู้รายงานข้อมูล

(นางสาวนฤมล สายเมือง)

ตำแหน่ง นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ

หน่วยงาน.ที่ทำการปกครองจังหวัดมหาสารคาม ขอรายงานผลการดำเนินการตามประกาศจังหวัดมหาสารคาม เรื่อง นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ ประกาศ ณ วันที่ ๙ เมษายน พ.ศ. ๒๕๖๔ ดังนี้

๑. นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านการสรรหา

การดำเนินการตามนโยบาย/วัตถุประสงค์

- กรมการปกครองดำเนินการสรรหา

ผลการดำเนินการ

-..ไม่มี เนื่องจากการบรรจุแต่งตั้งข้าราชการกรมการปกครองจะดำเนินการสรรหาและมีคำสั่งแต่งตั้งให้ข้าราชการปฏิบัติหน้าที่ราชการในแต่ละจังหวัดต่อไป

๒. นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านการพัฒนา

การดำเนินการตามนโยบาย/วัตถุประสงค์

-การอบรม พัฒนาบุคลากร เพื่อสร้างความรู้ในการปฏิบัติงาน กรมการปกครองจะเป็นหน่วยดำเนินการ

ผลการดำเนินการ

- กรมการปกครองดำเนินการ ที่ทำการปกครองจังหวัดมีหน้าที่ในการแจ้งให้ข้าราชการผู้ที่มีคุณสมบัติตามที่กรมการปกครองกำหนดเพื่อเข้ารับการอบรมตามโครงการฯ ที่กรมการปกครองได้กำหนด

๓. นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านการรักษาไว้

การดำเนินการตามนโยบาย/วัตถุประสงค์

-การจัดกิจกรรมเสริมสร้างสภาพแวดล้อมในการทำงาน

- กิจกรรมจิตอาสา และการส่งเสริมการใส่ผ้าไทย

ผลการดำเนินการ

-ข้าราชการ พนักงาน ลูกจ้าง ทำกิจกรรมร่วมกัน เช่น กิจกรรม ๕ ส. ทุกวันศุกร์ที่ ๒ ของเดือน ออกปฏิบัติกิจกรรมจิตอาสา และส่งเสริมการใส่ผ้าไทยตามนโยบายของจังหวัดมหาสารคาม

๔. นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านการใช้ประโยชน์

การดำเนินการตามนโยบาย/วัตถุประสงค์

- การจัดการองค์ความรู้ในหน่วยงาน/มอบภารกิจให้รับผิดชอบอย่างชัดเจน
- การพิจารณาความดีความชอบเพื่อประเมินผลการปฏิบัติราชการเพื่อเลื่อนเงินเดือน

ผลการดำเนินการ

การจัดการองค์ความรู้ในหน่วยงาน มีคำสั่งมอบหมายงานให้รับผิดชอบอย่างชัดเจน พร้อมทั้ง การรายงานผลการปฏิบัติงานตามตัวชี้วัด ซึ่งการจัดทำตัวชี้วัดเป็นส่วนหนึ่งในการพิจารณาความดีความชอบเพื่อประเมินผลการปฏิบัติราชการเป็นการสร้างขวัญกำลังใจให้กับข้าราชการที่ตั้งใจปฏิบัติหน้าที่ และเป็นแรงกระตุ้นในการปฏิบัติหน้าที่ราชการให้บรรลุผลสำเร็จต่อไป

ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ

-ไม่มี

ลงชื่อ.....ผู้รายงานข้อมูล

(นางยุพิน บุญพระธรรม)

ตำแหน่ง เจ้าพนักงานปกครอง ปฏิบัติการ

แบบรายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔

หน่วยงาน สำนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยจังหวัดมหาสารคาม ขอรายงานผลการดำเนินการตามประกาศจังหวัดมหาสารคาม เรื่อง นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ ประกาศ ณ วันที่ ๙ เมษายน พ.ศ. ๒๕๖๔ ดังนี้

๑. นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านการสรรหา

การดำเนินการตามนโยบาย/วัตถุประสงค์

สำนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยจังหวัดมหาสารคาม มีนโยบาย/หลักเกณฑ์ในการการรับบุคคลเพื่อปฏิบัติงานในสังกัด ดังนี้

- ๑) เป็นบุคคลที่มีความรู้และความสามารถ.....
- ๒) มีความเป็นธรรมและมีความเสมอภาคในโอกาสแก่บุคคลผู้มีคุณสมบัติอย่างเท่าเทียมกัน.....
- ๓) มีมาตรฐานด้านเทคนิคและวิธีการดำเนินการ เพื่อให้ได้บุคคลที่เป็นคนดีมีความรู้ ความสามารถและ คุณลักษณะเหมาะสมกับตำแหน่ง.....

ผลการดำเนินการ

การสอบคัดเลือก สรรหาพนักงานราชการ (เฉพาะกิจ) ตำแหน่ง พนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย สำนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยจังหวัดมหาสารคาม ได้ดำเนินการคัดเลือกพนักงานราชการ (เฉพาะกิจ) ตามนโยบาย/หลักเกณฑ์ ทำให้ได้บุคคลากรที่มีความรู้ความสามารถมาช่วยในการปฏิบัติงานของสำนักงานฯ ให้สามารถดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น จำนวน ๖ คน.....

๒. นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านการพัฒนา

การดำเนินการตามนโยบาย/วัตถุประสงค์

สำนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยจังหวัดมหาสารคามได้ตระหนักถึงการพัฒนาบุคลากรเป็นลำดับแรก เนื่องจากบุคลากรถือเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุดในองค์กร ซึ่งจะช่วยให้งานกิจขององค์กรบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดการขับเคลื่อนไป ข้างหน้าอย่างมั่นคง.....

ผลการดำเนินการ

สำนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยจังหวัดมหาสารคาม ได้จัดส่งบุคลากรในสังกัด เข้ารับการฝึกอบรม ประชุม สัมมนา อย่างต่อเนื่อง ซึ่งหากกรณีเป็นหลักสูตร หรือโครงการต่างๆ สำนักงานฯ จะให้ผู้เข้ารับการพัฒนานำความรู้ที่ได้มาแบ่งปัน แลกเปลี่ยนเรียนรู้ ให้แก่บุคลากรภายในองค์กรได้ทราบในการประชุมประจำเดือนของสำนักงาน.....

๓. นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านการรักษาไว้

การดำเนินการตามนโยบาย/วัตถุประสงค์

สำนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยจังหวัดมหาสารคาม ดำเนินการตามนโยบายของกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยในการบริหารเส้นทางความก้าวหน้าทางสายอาชีพ (Career Path) เพื่อการวางแผนการพัฒนาบุคลากรและการวางแผนความต่อเนื่อง ในขณะเดียวกันก็เป็นการจูงใจให้บุคลากรพัฒนาตนเองในการทำงาน การสร้างผลงาน การสั่งสมความรู้และประสบการณ์เพื่อการเติบโตตามเส้นทางสายอาชีพ สร้างความสามัคคีในการสถานที่ทำงาน และการจัดกิจกรรมเสริมสร้างสภาพแวดล้อมการทำงาน.....

ผลการดำเนินการ

สำนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยจังหวัดมหาสารคาม ได้มีกิจกรรมที่สร้างแรงจูงใจให้บุคลากรในสังกัดมีความรักสามัคคี และรักในองค์กร ดังนี้

๑. โครงการ ปก.(มหาสารคาม) พอเพียง เป็นการใช้ประโยชน์จากพื้นที่ว่างของบริเวณบ้านพักเจ้าหน้าที่ให้เกิดประโยชน์ ส่งผลให้สร้างความมั่นคง

ลดรายจ่าย สร้างรายได้เสริมให้กับบุคลากร

๒. โครงการ โคก หนอง นา ต้นแบบ ตามนโยบายรัฐ ทำให้ศาลากลางจังหวัดมหาสารคาม มีพื้นที่พักผ่อนหย่อนใจ เพิ่มความสวยงามให้กับพื้นที่ และเป็นแหล่งเรียนรู้เกี่ยวกับ โคก หนอง นา สำหรับบุคลากรและประชาชน ที่มาติดต่อราชการ ณ ศาลากลางจังหวัดมหาสารคามกิจกรรมร่วมกันรับประทานอาหารเช้า ส่งผลให้บุคลากรในสำนักงานมีความรักและสามัคคี เกิดผลดีต่อการปฏิบัติราชการ

๓. กิจกรรมร่วมกันรับประทานอาหารเช้า ส่งผลให้บุคลากรในสำนักงานมีความรักและสามัคคี เกิดผลดีต่อการปฏิบัติราชการ

๔. นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านการใช้ประโยชน์

การดำเนินการตามนโยบาย/วัตถุประสงค์การบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยจังหวัดมหาสารคาม ยึดหลักความโปร่งใส เป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติโดยมีการ สื่อสารให้บุคลากรได้รับทราบนโยบาย กฎระเบียบ หลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคล มีการ มอบหมายงานที่ชัดเจน การสอนงาน พัฒนาบุคลากร ตลอดจนควบคุม กำกับ ดูแลให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยเป็นไปตามข้อบังคับ ระเบียบ และจรรยาบรรณในการทำงาน

ผลการดำเนินการ

สำนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยจังหวัดมหาสารคาม ได้ดำเนินการจัดทำคำสั่งมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานให้แก่บุคลากรทุกคนในสังกัด โดยเป็นการมอบหมายงานอย่างเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ รวมทั้งผู้บังคับบัญชาแต่ละระดับ มีการควบคุม กำกับ ดูแลผู้ใต้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติตามข้อบังคับ ระเบียบ และจรรยาบรรณในการทำงาน

๕. ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ

.....
.....

ลงชื่อ.....ผู้รายงานข้อมูล

(นางสาวสุดา ไตยวรรณ)

นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ

หน่วยงาน..สำนักงานประชาสัมพันธ์จังหวัดมหาสารคาม.. ขอรายงานผลการดำเนินการตามประกาศจังหวัดมหาสารคามเรื่อง นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ ประกาศ ณ วันที่ ๑๘ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๔ ดังนี้

๑. นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านการสรรหา

การดำเนินการตามนโยบาย/วัตถุประสงค์.....หน่วยงานมีการสรรหาประชาชนทั่วไปเพื่อมาปฏิบัติงานในตำแหน่งลูกจ้างเหมาในปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔.....
ผลการดำเนินการ.....หน่วยงานได้ดำเนินการประกาศผู้ได้รับการคัดเลือกให้ปฏิบัติงานในตำแหน่งลูกจ้างเหมา.....

๒. นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านการพัฒนา

การดำเนินการตามนโยบาย/วัตถุประสงค์...หน่วยงานได้ดำเนินการส่งเจ้าหน้าที่ในสังกัดเข้ารับการอบรมเพื่อเพิ่มพูนประสิทธิภาพการทำงานและเสริมสร้างความสามารถมาใช้ให้เข้ากับงานที่ปฏิบัติ.....
ผลการดำเนินการ.....เจ้าหน้าที่ได้เข้ารับการอบรมและนำกลับมาปรับใช้ในงาน.....

๓. นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านการรักษาไว้

การดำเนินการตามนโยบาย/วัตถุประสงค์.....-.....
ผลการดำเนินการ.....-.....

๔. นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านการใช้ประโยชน์

การดำเนินการตามนโยบาย/วัตถุประสงค์.....หน่วยงานได้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานทั้งข้าราชการ ลูกจ้างชั่วคราว พนักงานราชการในรอบปีทุกครั้ง.....
ผลการดำเนินการ.....ข้าราชการ ลูกจ้างชั่วคราว พนักงานราชการในหน่วยงานได้รับการประเมินผลการปฏิบัติราชการแล้วส่งคืนผลให้กับต้นสังกัด.....

๕. ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ

.....-.....

ลงชื่อ.....ผู้รายงานข้อมูล
(นายปิยภัทร อุทัยสาร)
ตำแหน่ง เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน

แบบรายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔

หน่วยงานสำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดมหาสารคามขอรายงานผลการดำเนินการตามประกาศจังหวัดมหาสารคาม เรื่อง นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ ประกาศ ณ วันที่ ๙ เมษายน พ.ศ. ๒๕๖๔ ดังนี้

๑. นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านการสรรหา

(กรมการพัฒนาชุมชนดำเนินการ)

๒. นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านการพัฒนา

การดำเนินการตามนโยบาย/วัตถุประสงค์

การจัดทำและดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากร โดยกำหนดวิธีการพัฒนาบุคลากร ได้แก่

๑) ฝึกอบรมในห้องเรียน/ประชุม/สัมมนา

๒) การสอนงานของผู้บังคับบัญชา

๓) การสอนงานโดยแต่งตั้งพี่เลี้ยง

๔) การฝึกอบรมในขณะทำงาน

๕) การมอบหมายงาน

๖) การเรียนรู้ด้วยตนเอง

๗) การติดตาม/สังเกต

๘) การดูงานนอกสถานที่

๙) การหมุนเวียนงานในหน่วยงาน

เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรในสังกัดพัฒนาตนเองรวมถึงส่งเสริมให้บุคลากรมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้องค์ความรู้ต่าง ๆ ทั้งในระบบและนอกระบบ เช่น

-พิจารณาจากความต้องการพัฒนาของข้าราชการในสังกัด

-กรมการพัฒนาชุมชนจัดระบบการเรียนการสอนออนไลน์ (E-learning)

-กรมการพัฒนาชุมชนกำหนดแนวทางและคัดเลือกข้าราชการเป้าหมายในการเข้ารับการอบรมตามหลักสูตรที่กรมฯ กำหนด

-สถาบันพัฒนาบุคลากรภาครัฐด้านดิจิทัล (Thailand Digital Government Academy: TDGA) จัดระบบการอบรมออนไลน์ผ่านระบบe-learning ของสถาบันพัฒนาบุคลากรภาครัฐด้านดิจิทัล

ผลการดำเนินการ

-ข้าราชการได้รับการคัดเลือกเข้ารับการฝึกอบรมตามโครงการศึกษาอบรมหลักสูตรนักปกครองระดับสูง (นปส.) รุ่นที่ ๗๖ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔

-ข้าราชการได้รับการคัดเลือกเข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตรนักบริหารงานพัฒนาชุมชนระดับสูง (นพส.) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ จำนวน ๓ ราย

-ข้าราชการได้รับการเข้าร่วมอบรมออนไลน์ผ่านระบบ e-learning ของสถาบันพัฒนาบุคลากรภาครัฐด้านดิจิทัล (Thailand Digital Government Academy: TDGA) ตามโครงการส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาทักษะดิจิทัลแก่เจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชนจังหวัดมหาสารคาม จำนวน ๒ หมวด จำนวน ๕ บทเรียน จำนวน ๑๐๑ ราย

๓. นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านการรักษาไว้

การดำเนินการตามนโยบาย/วัตถุประสงค์

การจัดทำโครงการส่งเสริมการมีส่วนร่วมภาคประชาชนในการสร้างความโปร่งใสและป้องกันการทุจริตประพตติมิชอบ

๑. เพื่อพัฒนาความรู้ ทักษะเจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชน ในการปฏิบัติงานที่มีความโปร่งใสปราศจากการทุจริตประพตติมิชอบ

๒. เพื่อส่งเสริมการสร้างเครือข่าย ความร่วมมือกับภาคประชาชน ด้านความโปร่งใส และการป้องกันการทุจริตประพตติมิชอบ โดยมีกิจกรรม ดังนี้

๑ กิจกรรมประชุมเชิงปฏิบัติการเพิ่มประสิทธิภาพการส่งเสริมการมีส่วนร่วมภาคประชาชนในการสร้างความโปร่งใสและป้องกันการทุจริตประพตติมิชอบ

๒. จัดกิจกรรมการเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจด้านคุณธรรมจริยธรรม

๓. จัดกิจกรรมปฏิบัติธรรมนำสุขสร้างภูมิคุ้มกันด้านจิตใจ

๔. สื่อสารสร้างความรู้ ความเข้าใจกับประชาชนในพื้นที่ ด้านการสร้างความโปร่งใสการต่อต้านทุจริตและคอร์รัปชัน ผ่านการขับเคลื่อนกิจกรรมการพัฒนาชุมชนของสำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดมหาสารคาม

๕. ส่งเสริมให้เครือข่ายผู้นำที่มีคุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาล ร่วมขับเคลื่อนกิจกรรมของสำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดมหาสารคาม

ผลการดำเนินการ

เจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชน สังกัดสำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดมหาสารคาม สำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอทุกอำเภอ อาสาพัฒนา (อสพ.) เจ้าหน้าที่กองทุนพัฒนาบทบาทสตรีจังหวัดมหาสารคาม และพนักงานจ้างเหมาบริการที่ปฏิบัติงานในสำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดมหาสารคาม รวมจำนวนทั้งสิ้น ๑๑๕ คน เข้าร่วมโครงการ

การดำเนินการตามนโยบาย/วัตถุประสงค์

การจัดทำโครงการ พช.มหาสารคามเปิดบ้านสร้างสุข สู่ศรัทธาประชาชน

๑. เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรในหน่วยงานมีความสุขในการทำงาน มีทัศนคติ วิธีคิด และยึดมั่นหลักคุณธรรมในการดำเนินชีวิตตามแนวทาง “พอเพียง วินัย สุจริต จิตอาสา” ยึดถือและปฏิบัติตนในอันที่จะมุ่งมั่นปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต เสมอภาค และเป็นธรรม เพื่อสร้างความเชื่อมั่นและศรัทธาต่อประชาชน ตลอดจนเป็นการสร้างขวัญกำลังใจแก่บุคลากรในการปฏิบัติงาน สามารถตอบสนองนโยบายรัฐบาล กระทรวงมหาดไทย กรมการพัฒนาชุมชน และจังหวัด ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๒. เพื่อส่งเสริมให้สำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดมหาสารคาม และสำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอทุกแห่ง มีการบริหารจัดการเป็นไปตามหลักความโปร่งใส สามารถตรวจสอบได้ โดยยึดหลักธรรมาภิบาล และเป็นแบบอย่างด้านคุณธรรม

๓. เพื่อส่งเสริมการสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับภาคประชาชน ในการขับเคลื่อนงานพัฒนาชุมชนโดยใช้กรอบแนวคิด “งานได้ผล คนเป็นสุข” ดังนั้น
คนทำงานมีความสุข (HAPPY PEOPLE) ที่ทำงานน่าอยู่ (HAPPY HOME) ชุมชนมีสมานฉันท์ (HAPPY TEAMWORK)
ใช้เครื่องมือ MapHR เป็นแนวทางในการสร้างความสุขในหน่วยงาน

ผลการดำเนินการ

เจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชน สังกัดสำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดมหาสารคาม สำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอทุกอำเภอ อาสาพัฒนา (อสพ.) เจ้าหน้าที่กองทุน
พัฒนาบทบาทสตรีจังหวัดมหาสารคาม และพนักงานจ้างเหมาบริการที่ปฏิบัติงานในสำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดมหาสารคาม รวมจำนวนทั้งสิ้น ๑๑๕ คน
เข้าร่วมโครงการรวมถึงเครือข่ายกิจกรรมงานพัฒนาชุมชน ทุกเครือข่าย

การดำเนินการตามนโยบาย/วัตถุประสงค์

การคัดเลือกข้าราชการดีเด่นประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ เพื่อยกย่องเชิดชูบุคลากรที่มีความประพฤติดีสมควรแก่การเป็นแบบอย่าง โดยใช้เกณฑ์การ
พิจารณาคัดเลือกข้าราชการและลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการดีเด่น กรมการพัฒนาชุมชน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔

ผลการดำเนินการ

ข้าราชการได้รับการคัดเลือกเป็นข้าราชการดีเด่น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ จำนวน ๘ ราย ดังนี้

๑. ประเภทผู้อำนวยการกลุ่มงาน ๑ ราย
๒. ประเภทพัฒนาการอำเภอ ๑ ราย
๓. ประเภทนักวิชาการ ๑ ราย
๔. ประเภทพัฒนาการขวัญใจชุมชน ๒ ราย
๕. ประเภทสนับสนุน ๑ ราย
๖. ประเภทซื้อสัตย์ ๑ ราย
๗. ประเภทพนักงานราชการ ๑ ราย

การดำเนินการตามนโยบาย/วัตถุประสงค์

การจัดกิจกรรมเสริมสร้างสภาพแวดล้อมในการทำงานจัดกิจกรรม ๕ ส เพื่อเสริมสร้างสภาพแวดล้อมการทำงาน รวมถึงอาชีวนามัยของหน่วยงานให้มี
ความปลอดภัยและมีคุณภาพชีวิตที่ดี สร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้บุคลากรมีความทุ่มเทและผูกพันต่อหน่วยงาน

ผลการดำเนินการ

ข้าราชการ พนักงาน ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างเหมาบริการ ทุกคนร่วมกิจกรรม ๕ ส

๔. นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านการใช้ประโยชน์

การดำเนินการตามนโยบาย/วัตถุประสงค์-

การจัดทำคำสั่งมอบหมายงานและหน้าที่ความรับผิดชอบให้กับบุคลากรในหน่วยงาน เพื่อให้การบริหารงานของสำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดมหาสารคามสอดคล้องกับโครงสร้างส่วนราชการและการแบ่งงานภายในกรมการพัฒนาชุมชน ตอบสนองงานนโยบายรัฐบาล กระทรวงมหาดไทย กรมการพัฒนาชุมชน และงานตามนโยบายผู้ว่าราชการจังหวัด สามารถขับเคลื่อนงานยุทธศาสตร์การพัฒนาชุมชนให้บรรลุเป้าหมาย มีประสิทธิภาพ ทันตามระยะเวลาที่กำหนด

ผลการดำเนินการ

มีคำสั่งมอบหมายงานและหน้าที่ความรับผิดชอบของสำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดมหาสารคาม ตามคำสั่งจังหวัดมหาสารคาม ที่ ๓๒๓๒/๒๕๖๓ ลงวันที่ ๒ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๖๓

การดำเนินการตามนโยบาย/วัตถุประสงค์-

การจัดทำตัวชี้วัดกำกับงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรม เพื่อใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติราชการให้มีมาตรฐานและเป็นธรรม

ผลการดำเนินการ

-มีการจัดทำตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายและเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการในสังกัด สำหรับรอบการประเมินที่ ๑-๒ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔

-ดำเนินการตามประกาศกรมการพัฒนาชุมชน ลงวันที่ ๒๖ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๖๓ เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ สังกัดกรมการพัฒนาชุมชน

๕. ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ

เนื่องจากภารกิจงานที่กรมการพัฒนาชุมชนมอบหมายให้บุคลากรในสังกัดดำเนินการมีปริมาณมาก ทำให้บุคลากรต้องรับภาระงานหลายอย่าง ไม่สามารถทำงานตามภารกิจได้อย่างเต็มที่ บางคนลาออก ย้าย หรือโอนไปต่างสังกัด ทำให้เกิดการขาดแคลนบุคลากรในการทำงาน ควรเสนอให้หน่วยงานต้นสังกัดจัดสรรบุคลากรให้สอดคล้องกับปริมาณงานที่มอบหมายให้ดำเนินการ

ลงชื่อ..........ผู้รายงานข้อมูล

(นายพงษ์ศักดิ์ คณะมะ)

ตำแหน่ง พัฒนาการจังหวัดมหาสารคาม

แบบรายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๓ (แผ่นที่ ๒)

หน่วยงาน สำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดมหาสารคาม ขอรายงานผลการดำเนินการตามประกาศจังหวัดมหาสารคาม เรื่อง นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ ประกาศ ณ วันที่ ๙ เมษายน พ.ศ. ๒๕๖๔ ดังนี้

๑. นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านการสรรหา

การดำเนินการตามนโยบาย/วัตถุประสงค์

- การสรรหาลูกจ้างเหมาบริการ ดำเนินการตาม พรบ.การจัดซื้อจัดจ้างบริหารพัสดุภาครัฐ พ.ศ.๒๕๖๐ และระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ พ.ศ.๒๕๖๐ หนังสือสั่งการ หนังสือเวียน

ผลการดำเนินการ

- จ้างเหมาบริการที่มีความจำเป็นต่อเนื่องตามหนังสือคณะกรรมการวินิจฉัยปัญหาการจัดซื้อจัดจ้าง และการบริหารพัสดุภาครัฐกรมบัญชีกลาง ส่วนที่ ๒๓๗ ที่ กค (กวจ) ๐๔๐๕.๒/ว ๓๔๗ ลงวันที่ ๘ กันยายน ๒๕๖๐ จำนวน ๒ อัตรา

๒. นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านการพัฒนา

การดำเนินการตามนโยบาย/วัตถุประสงค์

- ส่งเสริมให้บุคลากรในองค์กรพัฒนาตนเองด้วยการอบรมผ่านระบบออนไลน์และกับหน่วยงาน(กรม)หรือองค์กรภายนอก เพื่อเพิ่มพูนความรู้ที่จะนำมาปรับใช้ในการปฏิบัติงานตัวเองรับผิดชอบตามที่ได้รับมอบหมายเพื่อให้ภารกิจของหน่วยงานบรรลุเป้าประสงค์

ผลการดำเนินการ

- บุคลากรภายในสังกัดเข้ารับการฝึกอบรมประชุมเชิงปฏิบัติการ เช่น การฝึกอบรมทางไกลหลักสูตรฝึกอบรมข้าราชการบรรจุใหม่ (e-learning)

๓. นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านการรักษาไว้

การดำเนินการตามนโยบาย/วัตถุประสงค์

- เสริมสร้างสภาพแวดล้อมการทำงาน สร้างบรรยากาศในการทำงาน เปิดโอกาสในการเรียนรู้งาน

ผลการดำเนินการ

- โครงการเชิดชูเกียรติข้าราชการสำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดมหาสารคามผู้มีคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติราชการและให้บริการประชาชน ดีเด่น ประจำปี ๒๕๖๔
- โครงการสวัสดิการวันเกิดข้าราชการ และลูกจ้างของสำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดมหาสารคาม

๔. นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านการใช้ประโยชน์

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๓ (แผ่นที่ ๓)

การดำเนินการตามนโยบาย/วัตถุประสงค์

- มอบหมายงานหน้าที่ความรับผิดชอบ ปรับปรุงเปลี่ยนแปลงหน้าที่เพื่อเรียนรู้งาน

ผลการดำเนินการ

- จัดทำคำสั่งมอบหมายงานเป็นลายลักษณ์อักษร.

๕. ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ

.....
.....

ลงชื่อ..........ผู้รายงานข้อมูล

(นายทวิช วรรณทาป)

ตำแหน่ง นักวิชาการศาสนาชำนาญการ

แบบรายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔

หน่วยงาน สำนักงานพลังงานจังหวัดมหาสารคาม ขอรายงานผลการดำเนินการตามประกาศจังหวัดมหาสารคาม เรื่อง นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ ประกาศ ณ วันที่ ๙ เมษายน พ.ศ. ๒๕๖๔ ดังนี้

๑. นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านการสรรหา

การดำเนินการตามนโยบาย/วัตถุประสงค์ -

ผลการดำเนินการ -

๒. นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านการพัฒนา

การดำเนินการตามนโยบาย/วัตถุประสงค์

สำนักงานมีการพัฒนาบุคลากร โดยการจัดส่งเจ้าหน้าที่เข้าร่วมการประชุม/ฝึกอบรม/สัมมนา ด้านต่าง ๆ เพื่อเพิ่มความรู้ ความเข้าใจและพัฒนาทักษะในการปฏิบัติงาน

ผลการดำเนินการ

เจ้าหน้าที่สำนักงานพลังงานจังหวัดมหาสารคาม เข้าร่วมการฝึกอบรม/สัมมนา อย่างต่อเนื่อง

๓. นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านการรักษาไว้

การดำเนินการตามนโยบาย/วัตถุประสงค์

กิจกรรมเสริมสร้างสภาพแวดล้อมการทำงาน การจัดกิจกรรมทำความสะอาดสำนักงาน ๕ ส. เพื่อให้สถานที่ทำงานสะอาด ถูกสุขลักษณะ เจ้าหน้าที่มีส่วนร่วม มีความรับผิดชอบในการปรับปรุงสภาพแวดล้อมในสำนักงาน

ผลการดำเนินการ

สำนักงานมีความเป็นระเบียบเรียบร้อยยิ่งขึ้น

๔. นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านการใช้ประโยชน์

การดำเนินการตามนโยบาย/วัตถุประสงค์

จัดทำคำสั่งมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบในสำนักงานพลังงานจังหวัดมหาสารคาม เพื่อกำหนดผู้รับผิดชอบในการปฏิบัติงานให้ชัดเจน

ผลการดำเนินการ

การปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานเป็นไปด้วยความเรียบร้อย

๕. ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ -

ลงชื่อ.....ผู้รายงานข้อมูล

(นางสาวพิมพ์วี ศิริสุรักษ์)

ตำแหน่ง นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ

แบบรายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔

หน่วยงาน สำนักงานพาณิชย์จังหวัดมหาสารคาม ขอรายงานผลการดำเนินการตามประกาศจังหวัดมหาสารคาม เรื่อง นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ ประกาศ ณ วันที่ ๙ เมษายน พ.ศ. ๒๕๖๔ ดังนี้

๑. นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านการสรรหา

การดำเนินการตามนโยบาย/วัตถุประสงค์.....-ไม่มี.....

ผลการดำเนินการ

๒. นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านการพัฒนา

การดำเนินการตามนโยบาย/วัตถุประสงค์

สำนักงานฯ จัดส่งบุคลากรเข้ารวมการอบรม สัมมนาในด้านต่างๆ ตามหน้าที่และภารกิจที่รับผิดชอบของแต่ละบุคคล ผ่านระบบ VDO Conference, ZOOM

ผลการดำเนินการ

บุคลากร ได้รับการพัฒนาความรู้ด้านต่างๆ นำมาสู่การปฏิบัติงานที่เกิดผลสำเร็จ

๓. นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านการรักษาไว้

การดำเนินการตามนโยบาย/วัตถุประสงค์

๑. การจัดประชุมบุคลากรสำนักงานฯ ทุกเดือน เพื่อรายงานและจัดเตรียมการดำเนินงานตามแผนงานต่างๆ

๒. การทำกิจกรรมร่วมกันในสำนักงาน เช่น การทำบุญในวันพระ การปรับปรุงภูมิทัศน์ เพื่อเชื่อมความสัมพันธ์ในสำนักงาน

๓. การประเมินผลการปฏิบัติราชการที่เป็นธรรมและเสมอภาคสามารถตรวจสอบได้

ผลการดำเนินการ

๑. เกิดบรรยากาศที่ดีในการทำงานร่วมกัน

๒. มีการถ่ายทอดตัวชี้วัดโดยผู้บังคับบัญชาตามระดับ

๔. นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านการใช้ประโยชน์

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๓ (แผ่นที่ ๓)

การดำเนินการตามนโยบาย/วัตถุประสงค์

การจัดตั้งศูนย์ราชการสะดวก (GECC)

ผลการดำเนินการ

ได้รับการรับรองมาตรฐานการให้บริการศูนย์ราชการสะดวก (GECC) ประจำปี ๒๕๖๒ อยู่ระหว่างการเข้ารับการประเมินสำหรับ ปี ๒๕๖๕

๕. ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ

.....ไม่มี.....

ลงชื่อ.....*กิริยาพร นว*.....ผู้รายงานข้อมูล

(นางสาวสิรินาฏ เศรษฐมัตย์)

ตำแหน่ง นักวิชาการพาณิชย์ชำนาญการ

แบบรายงานการดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๕
เรียนจำจังหวัดมหาสารคาม ขอรายงานผลการดำเนินการตามประกาศจังหวัดมหาสารคาม เรื่อง นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕ ประกาศ ณ วันที่ ๒๑ มีนาคม พ.ศ.๒๕๖๕ ดังนี้

๑. นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านการสรรหา

การดำเนินการตามนโยบาย/วัตถุประสงค์ -

ผลการดำเนินงาน -

๒. นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านการพัฒนา

การดำเนินการตามนโยบาย/วัตถุประสงค์

การฝึกอบรมเจ้าหน้าที่บรรจุใหม่

มีการพัฒนาบุคลากรให้มีทักษะและสามารถปฏิบัติงานได้หลากหลายโดย

- ส่งเจ้าหน้าที่เข้ารับการฝึกอบรม สัมมนาของกรมราชทัณฑ์
- การจัดทำคู่มือในการปฏิบัติงาน เพื่อใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติ

ผลการดำเนินงาน

การฝึกอบรม หลักสูตรเจ้าพนักงานเรือนจำ ระหว่างวันที่ ๒๑ กุมภาพันธ์ - ๔ มีนาคม ๒๕๖๕ ทางออนไลน์ สำหรับเจ้าหน้าที่บรรจุใหม่

๓. นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านการรักษาไว้

การดำเนินการตามนโยบาย/วัตถุประสงค์

กิจกรรมพัฒนามาตรฐานคุณภาพชีวิตเจ้าหน้าที่

- การช่วยเหลือเครื่องอุปโภคบริโภคประจำเดือน
- การแจกผ้าตัดเครื่องแบบแก่เจ้าหน้าที่อย่างน้อย ๑ ชุดต่อคนต่อปี
- การจัดหาอาหารกลางวันเลี้ยงเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานทุกวัน
- การตรวจสุขภาพร่างกายประจำปีอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง
- ทดสอบสมรรถภาพร่างกายตามหลักเกณฑ์ที่กรมราชทัณฑ์กำหนด อย่างน้อย ๒ ครั้งต่อปี
- จัดกิจกรรมวันเด็กให้ครอบครัวของเจ้าหน้าที่เข้ามามีส่วนร่วม

- จัดกิจกรรมทำบุญตักบาตรเนื่องในวันสำคัญทางพระพุทธศาสนา
- จัดให้มีการศึกษาดูงานแก่เจ้าหน้าที่ อย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง
- จัดการอบรม หรือส่งเจ้าหน้าที่ไปอบรม เพื่อรับความรู้ใหม่ๆ มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน

ผลการดำเนินงาน

เรือนจำได้จัดกิจกรรมพัฒนาคุณภาพชีวิตเจ้าหน้าที่ ในปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕ มากกว่า ๑๕ กิจกรรม เพื่อพัฒนาด้านสุขภาพ สังคม และครอบครัว

๔. นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านการใช้ประโยชน์

การดำเนินการตามนโยบาย/วัตถุประสงค์

การประเมินผลการปฏิบัติราชการ ของข้าราชการ และลูกจ้างประจำ

โดยคณะกรรมการกลั่นกรองการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการ ลูกจ้างประจำ ครั้งที่ ๑ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕ ทำหน้าที่พิจารณา
กลั่นกรองการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการ และลูกจ้างประจำดำเนินการด้วยความโปร่งใสและเป็นธรรม

ผลการดำเนินงาน

เรือนจำจังหวัดมหาสารคาม ได้จัดทำคำสั่งที่ ๑๓/๒๕๖๕ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการ ลูกจ้างประจำ
ครั้งที่ ๑ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕

๕. ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ -



ลงชื่อ.....ผู้รายงานข้อมูล

(นายกฤษณะ ยิ่งธงชัย)

ตำแหน่งเจ้าพนักงานราชทัณฑ์ชำนาญงาน

แบบรายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๓ (แผ่นที่ ๒)

หน่วยงาน สำนักงานแรงงานจังหวัดมหาสารคาม ขอรายงานผลการดำเนินการตามประกาศจังหวัดมหาสารคามเรื่อง นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปีงบประมาณพ.ศ. ๒๕๖๔ ประกาศ ณ วันที่ ๙ เมษายน พ.ศ. ๒๕๖๔ ดังนี้

๑. นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านการสรรหา

การดำเนินการตามนโยบาย/วัตถุประสงค์ไม่มีการดำเนินการสรรหาในระดับจังหวัด

ผลการดำเนินการ -

๒. นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านการพัฒนา

การดำเนินการตามนโยบาย/วัตถุประสงค์การจัดส่งเจ้าหน้าที่เข้ารับการฝึกอบรม ในส่วนของกระทรวงแรงงาน และหน่วยงานอื่น ๆ อาทิ สำนักงานจังหวัดมหาสารคาม สำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัด สำนักงานคลังจังหวัด เป็นต้น

ผลการดำเนินการ

จัดส่งข้าราชการและเจ้าหน้าที่เข้ารับการฝึกอบรมฯ จำนวน ๔ คน จำแนกเป็น

- (๑) การบริหารทรัพยากรบุคคล
- (๒) ระเบียบ กฎหมายด้านการเงินและพัสดุ
- (๓) การป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์/การค้ามนุษย์ด้านแรงงาน
- (๔) การจัดทำแผนพัฒนาจังหวัด เป็นต้น

๓. นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านการรักษาไว้

การดำเนินการตามนโยบาย/วัตถุประสงค์

การปรับปรุงภูมิทัศน์ สภาพแวดล้อมในการทำงาน หลักเกณฑ์ รูปแบบ แนวปฏิบัติการจัดทำกิจกรรม ๕ ส.

ผลการดำเนินการ

ดำเนินการจัดทำกิจกรรม ๕ ส. จำนวน ๑ ครั้ง

๔. นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านการใช้ประโยชน์

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๓ (แผ่นที่ ๓)

การดำเนินการตามนโยบาย/วัตถุประสงค์

มอบหมายเจ้าหน้าที่รับผิดชอบหลักการดำเนินการปรับปรุงภูมิทัศน์ สภาพแวดล้อมในการทำงาน หลักเกณฑ์ รูปแบบ แนวปฏิบัติการจัดทำกิจกรรม ๕ ส. ดังนี้

๑. การมอบหมายงานเป็นลายลักษณ์อักษร โดยจัดทำเป็นคำสั่งสำนักงานฯ/บันทึก
๒. การมอบหมายงานโดยการประชุม/มติที่ประชุม

ผลการดำเนินการ

๑. การประชุมสำนักงานฯ จำนวน ๕ ครั้ง
๒. การตรวจราชการ จำนวน ๒ ครั้ง

๕. ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ

.....

.....

ลงชื่อ ว่าที่ ร.ต.หญิง  ผู้รายงานข้อมูล
(มนัสวิน เข้มมี)
นักวิชาการแรงงาน

หน่วยงาน...สำนักงานสถิติจังหวัดมหาสารคาม.... ขอรายงานผลการดำเนินการตามประกาศจังหวัดมหาสารคาม เรื่อง นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ ประกาศ ณ วันที่ ๙ เมษายน พ.ศ. ๒๕๖๔ ดังนี้

๑. นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านการสรรหา

การดำเนินการตามนโยบาย/วัตถุประสงค์

.....รับสมัครบุคคลเพื่อคัดเลือกเป็นพนักงานราชการเฉพาะกิจ...ตำแหน่ง..พนักงานเฉพาะกิจ....จำนวน..๖..อัตรา.....

ผลการดำเนินการ

.....ปฏิบัติการกิจหรือประสานงานกับหน่วยงานของรัฐและเอกชนที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคมเพื่อพัฒนา

เป็นจังหวัดที่มีศักยภาพในการให้บริการภาครัฐ ที่ประชาชนสามารถเข้าถึงได้ด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล

๒. นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านการพัฒนา

การดำเนินการตามนโยบาย/วัตถุประสงค์

.....ฝึกอบรม/ประชุมฯ บุคลากรในการปฏิบัติงานด้านต่าง ๆ โดยผ่านระบบออนไลน์ โดยวิทยากรจากสำนักงานสถิติแห่งชาติเพิ่มพูนความรู้ และทักษะในการปฏิบัติงานในงานโครงการต่างๆ

ผลการดำเนินการ

.....บุคลากรเข้ารับการฝึกอบรม/ประชุมฯ เพื่อให้ความรู้ในการปฏิบัติงานด้านต่าง ๆ โดยผ่านระบบออนไลน์ โดยวิทยากรจากสำนักงานสถิติแห่งชาติและวิทยากรภายนอกหน่วยงาน

๓. นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านการรักษาไว้

การดำเนินการตามนโยบาย/วัตถุประสงค์

..... จัดทำกิจกรรมเพื่อให้เกิดความรัก ความสามัคคีในองค์กร เพื่อนำไปสู่การเสียสละเพื่อส่วนรวม เช่น กิจกรรมจิตอาสา.....

ผลการดำเนินการ

.....เกิดความรักความสามัคคีในองค์กร..และรายงานผลการดำเนินงานเกี่ยวกับคุณธรรม/จริยธรรม.ให้สำนักงานสถิติแห่งชาติทุกสิ้นเดือน

๔. นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านการใช้ประโยชน์

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๓ (แผ่นที่ ๓)

การดำเนินการตามนโยบาย/วัตถุประสงค์

.....เพื่อให้เกิดประโยชน์กับทรัพย์สินทางราชการและเพื่อเป็นการประหยัดงบประมาณของทางราชการ

ผลการดำเนินการ

.....-รายงานการใช้กระดาษ/รายงานค่าสาธารณูปโภค/รายงานการใช้รถยนต์ เพื่อเสนอผู้บังคับบัญชา

๕. ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ

.....ไม่มี

ลงชื่อ.....



ผู้รายงานข้อมูล

(นายนพดล เป่าอยู่สุข)

ตำแหน่ง

สถิติจังหวัดมหาสารคาม

แบบรายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔

หน่วยงาน สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดมหาสารคาม ขอรายงานผลการดำเนินการตามประกาศจังหวัดมหาสารคามเรื่อง นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปีงบประมาณพ.ศ. ๒๕๖๔ ประกาศ ณ วันที่ ๙ เมษายน พ.ศ. ๒๕๖๔ ดังนี้

๑. นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านการสรรหา

การดำเนินการตามนโยบาย/วัตถุประสงค์

- ประกาศรับสมัครบุคคลเพื่อคัดเลือกเป็นพนักงานจ้างเหมาบริการ ตำแหน่ง พนักงานขับรถยนต์ จำนวน ๑ อัตรา
- ประกาศรับสมัครบุคคลเพื่อเลือกสรรเป็นพนักงานราชการเฉพาะกิจ ตำแหน่ง นักวิชาการแรงงาน จำนวน ๕ อัตรา

ผลการดำเนินการ

- หน่วยงานได้มีการประกาศรายชื่อผู้ที่ได้รับการคัดเลือกเป็นพนักงานจ้างเหมาบริการ ตำแหน่ง พนักงานขับรถยนต์
- หน่วยงานได้มีการประกาศรายชื่อผู้ที่ได้รับการเลือกสรรเป็นพนักงานราชการเฉพาะกิจ ตำแหน่ง นักวิชาการแรงงาน

๒. นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านการพัฒนา

การดำเนินการตามนโยบาย/วัตถุประสงค์ หน่วยงานมีการส่งเจ้าหน้าที่เข้ารับการอบรม ประชุม ในด้านต่าง ๆ การมอบหมายงาน การสับเปลี่ยนหมุนเวียนงาน การสอนงาน การเรียนรู้ด้วยตนเอง

ผลการดำเนินการ ส่งเจ้าหน้าที่เข้าอบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพและทักษะในการปฏิบัติงานที่จำเป็นและทันสมัยให้กับเจ้าหน้าที่ โครงการต่างๆ ของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานและในจังหวัดมหาสารคาม การจัดการความรู้ (KM) ในการประชุมประจำเดือน และประชุมกลุ่มย่อย

๓. นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านการรักษาไว้

การดำเนินการตามนโยบาย/วัตถุประสงค์ กิจกรรมเสริมสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานให้สถานที่ทำงานน่าอยู่ น่าทำงาน มีการสร้างสิ่งจูงใจแก่บุคลากร ปฏิบัติงานนอกเหนือจากการประเมินเลื่อนขั้นเงินเดือน

ผลการดำเนินการ มีการจัดอุปกรณ์ขั้นพื้นฐานในการปฏิบัติงานอย่างครบถ้วน ปรับปรุงสภาพแวดล้อมสถานที่ทำงานให้น่าอยู่ น่าทำงาน การเยี่ยมเยียนบุคลากรและครอบครัวเมื่อเจ็บป่วย มีกิจกรรมสานสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหาร หรือระหว่างเพื่อนร่วมงาน เช่น ร่วมรับประทานอาหาร ทำบุญทำกุศล งานปีใหม่ วันเกิด เพื่อสร้างขวัญกำลังใจ

๔. นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านการใช้ประโยชน์

การดำเนินการตามนโยบาย/วัตถุประสงค์ คำสั่งมอบหมายงานและหน้าที่ความรับผิดชอบ นำนวัตกรรมเทคโนโลยีสมัยใหม่มาใช้ในการปฏิบัติงานเพื่อลดขั้นตอนในการปฏิบัติงานและเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน

ผลการดำเนินการ บุคลากรในสังกัดปฏิบัติงานตามคำสั่งมอบหมายให้เจ้าหน้าที่ปฏิบัติหน้าที่ราชการ มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ระหว่างบุคลากรในหน่วยงาน การสอนงาน

๕. ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ

-ไม่มีปัญหา อุปสรรค-

ลงชื่อ.....ผู้รายงานข้อมูล

(นางสาวนุชลี ดวงเพี้ยอัม)

เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน

แบบรายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔

หน่วยงาน สำนักงานสภรณ์จังหวัดมหาสารคาม ขอรายงานผลการดำเนินการตามประกาศจังหวัดมหาสารคาม เรื่อง นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ ประกาศ ณ วันที่ ๙ เมษายน พ.ศ. ๒๕๖๔ ดังนี้

๑. นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านการสรรหา

การดำเนินการตามนโยบาย/วัตถุประสงค์

การสรรหาพนักงานราชการตามกรอบอัตราค่าจ้างที่ว่าง

ผลการดำเนินการ

ไม่ได้ดำเนินการเนื่องจากไม่มีตำแหน่งว่าง

๒. นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านการพัฒนา

การดำเนินการตามนโยบาย/วัตถุประสงค์

จัดทำแผนพัฒนารายบุคคล และส่งเสริมให้บุคลากรในองค์กรพัฒนาตนเอง รวมถึงส่งเสริมให้บุคลากรมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้องค์ความรู้ต่างๆ ทั้งในระบบและนอกระบบ เพื่อพิจารณาความต้องการของบุคลากร ในหน่วยงาน ที่มีความต้องการพัฒนาสมรรถนะในการทำงานของตนเองจากแผนพัฒนารายบุคคลของหน่วยงาน ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔

ผลการดำเนินการ

สรุปรายงานข้าราชการที่ได้รับการพัฒนาตามแผนพัฒนารายบุคคล ๓๐ ราย