



รายงานผลการดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล
ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดระยอง
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

**รายงานผลการดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล
ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดระยอง
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘**

ตามคำแถลงนโยบายของนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดระยอง นายปิยะ ปิตุเตชะ เมื่อวันที่ ๑๔ มีนาคม ๒๕๖๘ ณ ห้องประชุมสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัดระยอง ชั้น ๑๑ ได้กำหนดแนวนโยบายสอดคล้องกับกรอบยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดระยอง โดยมุ่งเน้นการพัฒนาที่ทันสมัย และสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงในสถานการณ์ปัจจุบัน เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อประชาชนชาวจังหวัดระยอง ตามกรอบอำนาจหน้าที่ที่บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนจังหวัด พ.ศ. ๒๕๔๐ และที่แก้ไขเพิ่มเติม รวมถึงกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง จำนวนทั้งสิ้น ๘ ด้าน โดยด้านที่ ๗ นโยบายด้านการบริหารจัดการองค์กร มีการกำหนดให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดระยอง (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาคุณภาพชีวิต สังคม การเมือง ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และการบริหารจัดการองค์กร แนวทางการพัฒนา ข้อ ๘ การบริหารจัดการองค์กรสู่ความเป็นเลิศ ซึ่งการดำเนินการให้องค์การบริหารส่วนจังหวัดระยองมีการบริหารจัดการองค์กรสู่ความเป็นเลิศ จำเป็นต้องอาศัยทรัพยากรขององค์กรที่มีประสิทธิภาพ โดยทรัพยากรบุคคลถือว่ามีความสำคัญที่สุดขององค์กร ดังนั้น องค์การบริหารส่วนจังหวัดระยองจึงได้กำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลขึ้น เพื่อเป็นกรอบและแนวทางในการดำเนินการให้เกิดความคุ้มค่าในการใช้ทรัพยากรมนุษย์ เกิดความเป็นธรรม โปร่งใส และให้ผู้ปฏิบัติงานมีขวัญกำลังใจและมีศักยภาพเพิ่มขึ้น เพื่อตอบสนองต่อนโยบาย ด้านที่ ๗ นโยบายด้านการบริหารจัดการองค์กร

ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ องค์การบริหารส่วนจังหวัดระยอง ได้ดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลที่กำหนดไว้ จำนวน ๔ ด้าน ได้แก่ ปรับปรุงโครงสร้างระบบงานและอัตรากำลัง พัฒนาบุคลากร พัฒนาระบบสารสนเทศ และด้านสวัสดิการ โดยมีรายละเอียดดังนี้

๑. ปรับปรุงโครงสร้างระบบงานและอัตรากำลัง

เป้าประสงค์

ดำเนินการวางแผน สนับสนุนและส่งเสริมให้มีโครงสร้าง ระบบงาน การจัดกรอบอัตรากำลัง และการบริหารอัตรากำลังให้เหมาะสมกับภารกิจและเพียงพอ มีความคล่องตัวต่อการขับเคลื่อนการดำเนินงานของทุกหน่วยงานในองค์กร รวมทั้งมีระบบการประเมินผลที่มีประสิทธิภาพเชื่อมโยงกับผลตอบแทน และการกำหนดสมรรถนะและลักษณะที่พึงประสงค์ของข้าราชการ ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง ที่องค์กรคาดหวัง

กลยุทธ์

๑) จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนจังหวัดระยอง และทบทวนปรับปรุงโครงสร้างองค์กรระบบงานในแผนอัตรากำลัง ให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดระยอง

๒) นำสมรรถนะมาใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ทั้งด้านการสรรหา การเลื่อนขั้น และปรับตำแหน่ง การประเมินผลการปฏิบัติงาน การวางแผนการพัฒนาศักยภาพและการบริหารผลตอบแทน

๓) จัดทำสายอาชีพและเส้นทางความก้าวหน้าของสายอาชีพ

๔) จัดทำระบบประเมินผลการปฏิบัติงานตามผลสัมฤทธิ์ของงานและสมรรถนะหลัก

๕) มีการบริหารจัดการคนดีและคนเก่งขององค์กร

การดำเนินการ

๑) มีการประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดระยอง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ เมื่อวันที่ ๒๙ กันยายน ๒๕๖๖ และมีการดำเนินการปรับปรุงแผน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ ดังนี้

๑.๑) มีการแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๙) พ.ศ. ๒๕๖๗ กรณีปรับปรุงตำแหน่ง ประเภททั่วไป เมื่อวันที่ ๑ พฤศจิกายน ๒๕๖๗

๑.๒) มีการแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๑๐) พ.ศ. ๒๕๖๗ กรณีการเปลี่ยนตำแหน่งพนักงานจ้าง จำนวน ๒ อัตรา และการปรับปรุงตำแหน่งข้าราชการครูองค์การบริหารส่วนจังหวัดที่เป็นอัตราว่างและขอกำหนดเลขที่ตำแหน่งข้าราชการครูองค์การบริหารส่วนจังหวัด เพื่อใช้งบประมาณขององค์การบริหารส่วนจังหวัดระยอง จำนวน ๓๔ อัตรา เมื่อวันที่ ๓ ธันวาคม ๒๕๖๗

๑.๓) มีการแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๑๑) พ.ศ. ๒๕๖๘ กรณีการปรับปรุงตำแหน่งข้าราชการครูองค์การบริหารส่วนจังหวัดและพนักงานจ้างที่เป็นอัตราว่าง ตำแหน่ง ครู ศศ.๑ เป็นตำแหน่ง ครูผู้ช่วย จำนวน ๑ อัตรา และตำแหน่ง ผู้ช่วยครูผู้ช่วย เป็นตำแหน่ง ครูผู้ช่วย จำนวน ๓ อัตรา รวมจำนวน ๔ อัตรา เพื่อรองรับการบรรจุและแต่งตั้งข้าราชการครูองค์การบริหารส่วนจังหวัด พร้อมทั้งขอกำหนดเลขที่ตำแหน่งเพื่อใช้งบประมาณขององค์การบริหารส่วนจังหวัดระยอง เมื่อวันที่ ๒ เมษายน ๒๕๖๘

๑.๔) มีการแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๑๒) พ.ศ. ๒๕๖๘ กรณีการปรับเปลี่ยนตำแหน่งข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด จำนวน ๙ อัตรา การยุบเลิกตำแหน่งข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดและพนักงานจ้าง จำนวน ๑๗๓ อัตรา การกำหนดตำแหน่งข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดและพนักงานจ้าง จำนวน ๔๑ อัตรา และการปรับปรุงตำแหน่งพนักงานจ้างทั่วไปเป็นพนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๑๘ อัตรา เมื่อวันที่ ๒๙ พฤษภาคม ๒๕๖๘

๑.๕) มีการแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๑๓) พ.ศ. ๒๕๖๘ กรณีการปรับปรุงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ เป็นระดับชำนาญการพิเศษ เมื่อวันที่ ๔ กรกฎาคม ๒๕๖๘

๑.๖) มีการแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๑๔) พ.ศ. ๒๕๖๘ กรณีการกำหนดตำแหน่งข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ข้าราชการครูองค์การบริหารส่วนจังหวัดและพนักงานจ้าง พร้อมทั้งกำหนดเลขที่ตำแหน่งเพื่อใช้งบประมาณขององค์การบริหารส่วนจังหวัดระยอง จำนวน ๓๙ อัตรา การปรับเปลี่ยนตำแหน่งข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด จำนวน ๓ อัตรา การยุบเลิกตำแหน่งพนักงานจ้าง จำนวน ๑๔ อัตรา และการปรับปรุงภารกิจอำนาจหน้าที่ของสำนักงานเลขานุการองค์การบริหารส่วนจังหวัด เมื่อวันที่ ๔ สิงหาคม ๒๕๖๘

๒) มีการประกาศหลักเกณฑ์และวิธีประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาองค์การบริหารส่วนจังหวัด ลูกจ้างประจำ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ และประกาศหลักเกณฑ์และวิธีประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานจ้าง ครั้งที่ ๑ และครั้งที่ ๒ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ เพื่อดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดตามรอบการประเมิน ซึ่งพิจารณาจากผลสัมฤทธิ์ของงาน โดยประเมินผลการปฏิบัติงานตามผลงานคุณภาพของงาน ความรวดเร็ว การตรงตามเวลาที่กำหนด การประหยัด หรือความคุ้มค่าของการใช้ทรัพยากร และพิจารณาจากพฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะหลัก สมรรถนะประจำผู้บริหาร หรือสมรรถนะประจำสายงานตามความเหมาะสมของประเภทสายงาน รวมทั้งมีการให้ความรู้การประเมินแก่ผู้ที่ทำหน้าที่ประเมิน เพื่อให้การประเมินมีความเป็นธรรม โปร่งใส และสามารถตรวจสอบได้

๓) มีการจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานในการคัดเลือกเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น ตำแหน่งประเภททั่วไป และประเภทวิชาการ มีวัตถุประสงค์เพื่อใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงานเกี่ยวกับการคัดเลือกเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น ตำแหน่งประเภททั่วไป และประเภทวิชาการสามารถใช้เป็นแนวทางในการขอประเมินผลงานของผู้ประเมินได้ และมีการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ทางเว็บไซต์ www.rayong-pao.go.th หัวข้อ การจัดการความรู้ (KM)

๔) มีการยกย่อง ชมเชยบุคลากรที่เป็นคนเก่ง คนดี นำคุณประโยชน์ให้แก่องค์กร และประกาศเชิดชูเกียรติ เพื่อเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจกับผู้ประกอบวิชาชีพครู โดยมีการจัดกิจกรรมเชิดชูเกียรติให้กับข้าราชการครูองค์การบริหารส่วนจังหวัด “โครงการงานวันครู” ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

๕) มีระบบการเลื่อนขั้น เลื่อนเงินเดือน เลื่อนค่าจ้าง และเลื่อนค่าตอบแทนด้วยความเป็นธรรม โดยพิจารณาจากผลการปฏิบัติงาน ข้อมูลการลา พฤติกรรมการมาปฏิบัติงาน การรักษาวินัย การปฏิบัติตนเหมาะสมตามระเบียบแบบแผนของทางราชการ เพื่อให้เกิดแรงจูงใจและรักษาไว้ซึ่งคนดีคนเก่งในองค์กร

๒. พัฒนาบุคลากร

เป้าประสงค์

ส่งเสริมให้มีการพัฒนาอย่างเป็นระบบทั่วถึง และต่อเนื่องโดยการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ศักยภาพ และทักษะการทำงานที่เหมาะสม สอดคล้องกับสถานการณ์ วิสัยทัศน์ และยุทธศาสตร์ขององค์กร เพื่อให้การขับเคลื่อนการดำเนินงานตามพันธกิจขององค์กรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย รวมทั้งส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมให้กับบุคลากรในองค์กร

กลยุทธ์

๑) จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับแผนปฏิบัติการภายใต้ภารกิจขององค์การบริหารส่วนจังหวัดระยอง

๒) จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรตามตำแหน่งงาน และสายอาชีพตามสมรรถนะ และการบริหารจัดการคนดี

๓) พัฒนาศักยภาพผู้บริหาร และเพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงานให้กับผู้ปฏิบัติงานทุกระดับตามสายอาชีพและตำแหน่งงานอย่างต่อเนื่อง

๔) จัดทำระบบประเมินผลการฝึกอบรมหลังเข้ารับการฝึกอบรม

๕) ส่งเสริมให้บุคลากรยึดมั่นในวัฒนธรรมองค์กร ปฏิบัติตามจรรยาบรรณขององค์การบริหารส่วนจังหวัดระยอง และนโยบายมาตรฐานคุณธรรม จริยธรรม องค์การบริหารส่วนจังหวัดระยอง

๖) พัฒนางานด้านการจัดการความรู้ เพื่อสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ การถ่ายทอดความรู้ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และประสบการณ์ในการทำงานอย่างต่อเนื่อง

การดำเนินการ

๑) มีการอนุมัติให้บุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตรต่าง ๆ ตามขั้นตอนและกระบวนการที่องค์การบริหารส่วนจังหวัดระยองกำหนดในคู่มือการปฏิบัติงานการเข้ารับการฝึกอบรมขององค์การบริหารส่วนจังหวัดระยอง โดยพิจารณาความเหมาะสมกับตำแหน่ง เหตุผลความจำเป็น และหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย เพื่อความเป็นธรรมเท่าเทียมกันในการศึกษาหาความรู้ ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งและสมรรถนะประจำสายงาน อาทิ หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ หลักสูตรความรู้และทักษะของงานในแต่ละตำแหน่ง หลักสูตรด้านการบริหาร หลักสูตรด้านคุณธรรมจริยธรรม และการศึกษาดูงานและสัมมนาขององค์การบริหารส่วนจังหวัดระยอง

๒) มีการติดตามและประเมินผลทั้งก่อนและหลังเข้ารับการฝึกอบรม เพื่อติดตาม ประเมินผลด้านความรู้ความเข้าใจที่ใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ ด้านสมรรถนะในการปฏิบัติงาน ด้านปริมาณงาน และ ด้านคุณภาพของงาน โดยวิเคราะห์ว่าบุคลากรมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้นหรือเท่าเดิม เพื่อนำข้อมูล มาทบทวนวางแผนในการพัฒนาบุคลากรต่อไป

๓) มีการส่งเสริมให้บุคลากรในสังกัดทุกประเภท ทุกตำแหน่ง มีการพัฒนาเรียนรู้ ด้วยตนเองผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning) อาทิ โครงการพัฒนาระบบเพื่อพัฒนาสมรรถนะของหน่วยงาน ไปสู่องค์กรคุณภาพด้วยระบบ Local MOOC ของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น, หลักสูตร e-Learning โครงการพัฒนามหาวิทยาลัยไซเบอร์ไทย (Thai MOOC) ของกระทรวงอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและ นวัตกรรม, หลักสูตรระบบอบรมครู (Teacher Professional Development System) ของ สสวท., หลักสูตร พัฒนาสมรรถนะผู้สอนเพศวิถีศึกษาและทักษะชีวิตของกระทรวงศึกษาธิการ และหลักสูตรด้านทุจริตศึกษา ของสำนักงาน ป.ป.ช.

๔) การจัดฝึกอบรมภายในองค์กร องค์การบริหารส่วนจังหวัดระยองได้ดำเนินการจัดอบรม เพื่อพัฒนาบุคลากรตามแผนการฝึกอบรมรายตำแหน่งของบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดระยอง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ ครอบคลุมตามแผนพัฒนาบุคลากรที่กำหนด

๕) มีการนำความรู้ที่ได้จากการอบรม เผยแพร่ประชาสัมพันธ์ให้ทุกส่วนราชการทราบ เพื่อสนับสนุนให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น และมีการเผยแพร่ ประชาสัมพันธ์ทางเว็บไซต์ www.rayong-pao.go.th หัวข้อ การจัดการความรู้ (KM)

๖) มีการจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานด้านงานบุคคล เพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน ได้อย่างถูกต้อง และมีการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ทางเว็บไซต์ www.rayong-pao.go.th หัวข้อ การจัดการ ความรู้ (KM)

๗) องค์การบริหารส่วนจังหวัดระยองมีการจัดกิจกรรมถ่ายทอดความรู้ หลังเข้ารับการอบรม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ โดยบุคลากรแต่ละส่วนราชการที่ได้รับการฝึกอบรมจากหน่วยงานภายนอก เมื่อกลับจากการฝึกอบรม จะมีการนำเสนอถ่ายทอดความรู้ให้กับบุคลากรในสังกัด เพื่อให้บุคลากรในสังกัด มีการเรียนรู้ร่วมกัน เพิ่มทักษะด้านการสื่อสาร การนำเสนอ และการสอนงาน ทั้งนี้ มีการเผยแพร่ ประชาสัมพันธ์กิจกรรมดังกล่าวทางเว็บไซต์ www.rayong-pao.go.th หัวข้อ การจัดการความรู้ (KM)

๓. พัฒนาระบบสารสนเทศ

เป้าประสงค์

ส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการบริหารจัดการ ทรัพยากรมนุษย์ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ถูกต้อง ครบถ้วน รวดเร็ว ทันสมัยและเป็นปัจจุบัน ช่วยลดขั้นตอนของงาน ปริมาณเอกสาร สามารถนำไปวิเคราะห์เพื่อการวางแผนตัดสินใจในการปฏิบัติงาน และใช้บริหารงานด้าน บุคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

กลยุทธ์

๑) พัฒนาระบบฐานข้อมูลบุคลากร

๒) ปรับปรุงและพัฒนาระบบสารสนเทศด้านการบริหารจัดการบุคลากร

๓) เสริมสร้างความรู้เกี่ยวกับระบบสารสนเทศด้านการบริหารจัดการบุคลากรให้ผู้ปฏิบัติงาน เพื่อรองรับการใช้งานระบบ และเพิ่มขีดความสามารถของบุคลากรเพื่อรองรับการพัฒนาระบบในอนาคต

๔) จัดให้มีการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องในทุกระดับภายในองค์การบริหารส่วนจังหวัดระยอง บุคลากรร่วมกันเรียนรู้และถ่ายทอดการเรียนรู้แก่กัน มีการแบ่งปันความรู้

การดำเนินการ

๑) มีการลงทะเบียนนำเข้าสู่ข้อมูลของบุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดระยอง ผ่านระบบบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดระยอง (HR) เพื่อเก็บทะเบียนประวัติผ่านระบบออนไลน์ในการตรวจสอบเวลาเข้าปฏิบัติงาน การผ่านประตูเข้าออกสำนักงาน (ใช้สำหรับตรวจสอบการมาปฏิบัติงานของบุคลากรในหน่วยงาน) และการขออนุญาตลาพักผ่อน ลาป่วย ลากิจ (ผู้บริหาร/หัวหน้าส่วนราชการ สามารถตรวจสอบบุคลากรในสังกัดได้) ผ่านระบบออนไลน์ทั้งหมด การทำงานผ่านระบบสำนักงานอิเล็กทรอนิกส์ (E-office) เช่น การออกเลขเอกสาร การรับเอกสารระหว่างหน่วยงาน (ลดความยุ่งยากในการออกเลข ณ จุด ๆ เดียว เนื่องจากเป็นหน่วยงานใหญ่)

๒) มีการเผยแพร่คู่มือองค์ความรู้ที่จำเป็นและสำคัญในการปฏิบัติราชการของส่วนราชการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ ทั้งนี้ สามารถดาวน์โหลดคู่มือได้ที่เว็บไซต์ www.rayong-pao.go.th โดยเลือกเมนู หน่วยงานภายใน → กองการเจ้าหน้าที่ → การจัดการความรู้ (KM) โดยมีรายชื่อคู่มือดังนี้

ลำดับ	ส่วนราชการ	คู่มือ
๑	สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด	คู่มือการประเมินผลการควบคุมภายในขององค์การบริหารส่วนจังหวัดระยอง
๒	สำนักงานเลขานุการองค์การบริหารส่วนจังหวัด	คู่มือขั้นตอนในการขอเข้าฟังการประชุมสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัดระยอง
๓	กองคลัง	คู่มือการปฏิบัติงานการให้บริการการจัดเก็บภาษีบำรุงองค์การบริหารส่วนจังหวัดระยอง จากการค่าน้ำมัน และก๊าซปิโตรเลียมที่ใช้เป็นเชื้อเพลิงสำหรับรถยนต์ (สำหรับเจ้าหน้าที่)
๔	กองช่าง	คู่มือการปฏิบัติงานการระวางแนวเขตและลงชื่อรับรองแนวเขตที่ดิน
๕	กองสาธารณสุข	คู่มือการให้บริการและการขอใช้บริการเก็บ ขน และกำจัดมูลฝอยติดเชื้อ
๖	สำนักยุทธศาสตร์และงบประมาณ	คู่มือการจัดการความรู้งานติดตามและประเมินผลแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนจังหวัดระยอง
๗	กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	คู่มือการให้บริการสรวายน้ำสนามกีฬาากลางจังหวัดระยอง
๘	กองพัสดุและทรัพย์สิน	คู่มือการปฏิบัติงานด้านพัสดุ
๙	กองการเจ้าหน้าที่	คู่มือการลาและการได้รับเงินเดือนระหว่างลา สำหรับบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดระยอง
๑๐	หน่วยตรวจสอบภายใน	คู่มือการปฏิบัติงานการตรวจสอบภายใน

๔. ด้านสวัสดิการ

เป้าประสงค์

เสริมสร้างความมั่นคง ขวัญกำลังใจ คุณภาพชีวิตที่ดี และพึงพอใจให้ผู้ปฏิบัติงาน เพื่อรักษาคณติ คนเก่งไว้กับองค์กร โดยการส่งเสริมความก้าวหน้าของผู้ปฏิบัติงานที่มีผลงานและสมรรถนะในทุกโอกาส สร้างช่องทางการสื่อสาร ให้สิ่งจูงใจ ผลประโยชน์ตอบแทนพิเศษ จัดสวัสดิการ ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสิ่งแวดล้อมในการทำงาน ตามความจำเป็นและเหมาะสมเป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด และสนับสนุนการดำเนินกิจกรรม เพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บริหารและพนักงานทุกระดับ

กลยุทธ์

- ๑) ปรับปรุงระบบแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
- ๒) ปรับปรุงสภาพความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน
- ๓) ปรับปรุงระบบสวัสดิการที่บุคลากรมีสิทธิ์จะได้รับให้ดียิ่งขึ้น
- ๔) ปรับปรุงทุกช่องทางการสื่อสารด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์

การดำเนินการ

๑) มีการจัดสวัสดิการด้านที่พักอาศัยสำหรับข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ซึ่งเป็นมาตรการที่ช่วยลดภาระค่าใช้จ่ายในชีวิตประจำวัน เพิ่มเสถียรภาพทางการเงิน และลดความเสี่ยงต่อการแสวงหารายได้ในทางที่ไม่เหมาะสม

๒) องค์การบริหารส่วนจังหวัดระยองได้จัดให้มีสถานที่สำหรับการออกกำลังกายแก่บุคลากรในสังกัด ได้แก่ ศูนย์ฟิตเนส สนามฟุตบอล สนามวอลเลย์บอล และสนามบาสเกตบอล เพื่อส่งเสริมสุขภาพและคุณภาพชีวิตที่ดีของบุคลากร ตลอดจนสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และเสริมสร้างความรัก ความผูกพันต่อองค์กร

๓) มีการส่งเสริมสุขภาพที่ดีในบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดระยอง ดังนี้

๓.๑) การจัดทำคอลัมน์ในวารสาร อบจ.ระยอง หัวข้อ สุขภาพดี...เริ่มที่ตัวเรา โดยมี การให้ความรู้ในเรื่องอาการของโรค การป้องกัน และการดูแลรักษา ทั้งนี้ มีการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์วารสารดังกล่าวทางเว็บไซต์ www.rayong-pao.go.th หัวข้อ ข่าวประชาสัมพันธ์

๓.๒) กิจกรรมตรวจสุขภาพประจำปี ๒๕๖๘ ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดระยอง มีวัตถุประสงค์เพื่อให้บุคลากรได้รับการคัดกรองและประเมินความเสี่ยงด้านภาวะสุขภาพ ทราบปัจจัยเสี่ยง และเฝ้าระวังการเกิดโรคไม่ติดต่อเรื้อรัง (NCDs) รวมถึงจัดการดูแลสุขภาพตัวเองได้อย่างเหมาะสม

๓.๓) การร่วมบริจาคโลหิตกับกิจกรรม “One Give One Lives One Person” เมื่อวันที่ ๑๕ กรกฎาคม ๒๕๖๘ ณ ห้องประชุม ๑ ชั้น ๓ องค์การบริหารส่วนจังหวัดระยอง โดยมีผู้สนใจบริจาคโลหิต จำนวน ๑๑๒ ราย และมีผู้ที่สามารถบริจาคโลหิตได้ จำนวน ๘๒ ราย ได้โลหิต จำนวน ๓๕,๔๕๐ ซี.ซี. ข้อดีในด้านสุขภาพของการบริจาคโลหิต อาทิ การกระตุ้นการสร้างเซลล์โลหิตใหม่ โดยร่างกายจะผลิตเซลล์เม็ดเลือดแดงใหม่เพื่อทดแทนส่วนที่สูญเสียไป ทำให้ระบบไหลเวียนโลหิตมีประสิทธิภาพมากขึ้น, ช่วยลดความเสี่ยงโรคบางชนิด ซึ่งการบริจาคโลหิตเป็นประจำอาจช่วยลดความเสี่ยงของโรคหัวใจและภาวะเหล็กเกินในร่างกาย และเป็นการตรวจสุขภาพเบื้องต้นฟรี โดยผู้บริจาคจะได้รับการตรวจสุขภาพเบื้องต้น เช่น ความดันโลหิต และการตรวจคัดกรองโรคติดเชื้อ

๔) มีการปรับปรุงสภาพความปลอดภัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด ได้มีการตรวจสอบระบบไฟฟ้า ระบบประปา ระบบแอร์ ระบบลิฟต์ ระบบกล้องวงจรปิดภายในอาคาร ระบบประชาสัมพันธ์ ระบบไฟฟ้าภายใน - ภายนอกอาคาร ระบบตู้โทรศัพท์สาขาภายในอาคาร ระบบสุขภัณฑ์องค์การบริหารส่วนจังหวัดระยอง เป็นประจำทุกเดือน

๕) มีการปรับปรุง...

๕) มีการปรับปรุงระบบสวัสดิการที่บุคลากรมีสิทธิ์จะได้รับให้ดียิ่งขึ้น อาทิ การสำรวจความพึงพอใจในสวัสดิการที่ได้รับของบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดระยอง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความพึงพอใจในสวัสดิการที่ได้รับทางด้านเศรษฐกิจ ด้านความมั่นคงปลอดภัย ด้านการศึกษา ด้านนันทนาการ และด้านสุขภาพ เพื่อเป็นแนวทางปรับปรุง ส่งเสริมการจัดสวัสดิการต่าง ๆ ให้แก่บุคลากร อีกทั้งยังเป็นแนวทางในการให้ความช่วยเหลือแก่บุคลากรได้ตรงตามความเป็นจริง ซึ่งจะทำให้บุคลากรมีความพึงพอใจมากขึ้นและยังส่งผลให้การปฏิบัติงานของบุคลากรมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

๖) มีการจัดโครงการอบรมดับเพลิงขั้นต้น เป็นประจำทุกปี เพื่อให้บุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดระยอง มีความรู้ มีทักษะ ประสบการณ์การใช้เครื่องดับเพลิงขั้นต้น และลดความสูญเสียในชีวิตและทรัพย์สินของทางราชการ