



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ งานเจ้าหน้าที่ สำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลโสกก่าม โทร. ๐ ๔๒๔๙ ๐๙๐๕

ที่ บก ๘๐๓๐๑ /

วันที่ ๑๙ ตุลาคม ๒๕๖๔

เรื่อง รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔

เรียน นายกองค์การบริหารส่วนตำบลโสกก่าม

ตามที่องค์การบริหารส่วนตำบลโสกก่าม ได้ประกาศนโยบายการบริหารงานทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลโสกก่าม ได้ตระหนักถึงการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ซึ่งเป็นปัจจัยที่สำคัญในการนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จ และมีคุณค่ายิ่งในการขับเคลื่อนการดำเนินงานให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ สอดคล้องกับเจตนารมณ์การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี จึงได้กำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลขึ้น เพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคลให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลทั้งองค์กร และเป็นการพัฒนาบุคลากร และเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทศนคติ มีวิธีการปฏิบัติงานตามลักษณะงานที่รับผิดชอบ สามารถปฏิบัติราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้บุคลากรทุกคนได้รับการพัฒนา ด้านคุณธรรมจริยธรรม เป็นแนวทางในการดำเนินการจัดการพัฒนาฝึกอบรมบุคลากร และเพื่อดำรงบุคลากรที่มีประสิทธิภาพให้อยู่คู่องค์กรต่อไป นั้น

งานเจ้าหน้าที่ จึงขอรายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ รายละเอียดตามเอกสารแนบมาพร้อมบันทึกข้อความนี้

(นางสาววารี แสนสุภา)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

ความเห็นของหัวหน้าสำนักปลัด

(นายพรหมรินทร์ ไปนาน)

หัวหน้าสำนักปลัด

ความเห็นของรองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลโสกก่าม

(นายประดิษฐ์ มุลาข)

รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลโสกก่าม

/ความเห็น...

ความเห็นของปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลโสกก้าม

— 11/๑๐/๖๕ ๑๖/๑๖๖

๑๖/๑๖๖

(นายประเสริฐ ตั้งอุปละ)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลโสกก้าม

ความเห็นของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลโสกก้าม

— 11/๑๐

๑๖/๑๖๖

(นายประเสริฐ ตั้งอุปละ)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ปฏิบัติหน้าที่

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลโสกก้าม

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔



องค์การบริหารส่วนตำบลโสภกคาม
อำเภอเชกา จังหวัดบึงกาฬ

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔
องค์การบริหารส่วนตำบลโสกคาม อำเภอกะพ้อ จังหวัดบึงกาฬ

ประเด็นนโยบาย	โครงการกิจกรรม	ผลการดำเนินงาน
๑. ด้านการสรรหา	๑.๑ จัดทำแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี เพื่อใช้ในการดำเนินโครงสร้างและกรออัตราค่าจ้างที่รองรับภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล	๑. ดำเนินการจัดทำแผนอัตราค่าจ้าง พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ เพื่อกำหนดอัตราตำแหน่ง รองอธิบดีการกิจของหน่วยงาน ซึ่งในการจัดทำแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี ได้กำหนดตำแหน่งในแผนอัตราค่าจ้าง เพิ่ม คือตำแหน่ง นักวิชาการตรวจสอบภายในระดับปฏิบัติการ/ชำนาญการ จำนวน ๑ อัตรา และได้มีการปรับปรุงแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๕ (ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๑) เพื่อกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ และกรออัตราค่าจ้างคน เพื่อรองรับต่อภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล ดังนี้ ๑. กำหนดส่วนราชการเพิ่ม คือหน่วยตรวจสอบภายใน ๒. กำหนดฝ่ายบริหารงานทั่วไป และฝ่ายแผนงานและงบประมาณ ๓. กำหนดอัตราตำแหน่งเพิ่ม คือหัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) จำนวน ๑ อัตรา และหัวหน้าฝ่ายแผนงานและงบประมาณ (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) จำนวน ๑ อัตรา)
	๑.๒ จัดทำและดำเนินการตามแผนสรรหาข้าราชการ และพนักงานจ้าง ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง หรือทดแทนอัตราค่าจ้างที่ลาออกหรือโอนย้าย	๑. ดำเนินการให้ ก.อบต. ดำเนินการสอบแทน จำนวน ๔ ตำแหน่ง ดังนี้ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น) , ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น) หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) และหัวหน้าฝ่ายแผนงานและงบประมาณ (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) ๒. ดำเนินการขอให้ กสธ. ตำแหน่ง เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ระดับปฏิบัติงาน ๓. ดำเนินการสอบเปลี่ยนสายงานจากสายงานประเภททั่วไปเป็นประเภทวิชาการ ในตำแหน่ง นักพัฒนาชุมชนปฏิบัติการ
	๑.๓ การแต่งตั้งเข้ารับราชการ หรือประกาศรับโอนย้าย พนักงานส่วนท้องถิ่น มาดำรงตำแหน่งที่ว่างหรือเปลี่ยนสายงานที่สูงขึ้น	- รับโอนพนักงานส่วนตำบล ราย นางชลิตา รัตนพลที่ ตำแหน่ง นักวิชาการตรวจสอบภายในปฏิบัติการตามคำสั่ง อบต.โสกคาม ที่ ๕๐๙/๒๕๖๓ ลงวันที่ ๓๐ พฤศจิกายน ๒๕๖๓

ประเด็นนโยบาย	โครงการกิจกรรม	ผลการดำเนินงาน
	๑.๔ การสอบคัดเลือกพนักงานส่วนตำบลเพื่อเปลี่ยนสายงานจากตำแหน่งประเภททั่วไปเป็นสายงานตำแหน่งประเภทวิชาการ	- ดำเนินการ สอบคัดเลือกพนักงานส่วนตำบลเพื่อเปลี่ยนสายงานจากตำแหน่งประเภททั่วไปเป็นสายงานตำแหน่งประเภทวิชาการ เพื่อให้สามารถเลือกสรรผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ และเป็นคนดี คนเก่ง เพื่อปฏิบัติงานให้สอดคล้องตามภารกิจขององค์กร และได้มีคำสั่งย้ายพนักงานส่วนตำบลจากสายงานประเภททั่วไปย้ายมาดำรงตำแหน่งสายงานประเภทวิชาการ ในตำแหน่ง นักพัฒนาชุมชนปฏิบัติการ ตามคำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลไสภักดิ์ที่ ๑๐๖/๒๕๖๔ ลงวันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๔
๒. ด้านการพัฒนา	๒.๑ จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี และดำเนินการตามแผนฯ ให้สอดคล้องตามความจำเป็น	- มีการดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปี ๒๕๖๔ -๒๕๖๖ โดยพิจารณาบุคลากรเข้ารับการอบรมเพื่อพัฒนาความรู้ตามสายงานตำแหน่งให้ขึ้นไป ตามแผนพัฒนาบุคลากรฯ
	๒.๒ กำหนดเส้นทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อเป็นกรอบในการพัฒนา บุคลากรแต่ละตำแหน่ง	- มีการวางแผนการพิจารณาส่งบุคลากรเข้ารับการอบรม ตามสายงานความก้าวหน้า ในแผนพัฒนาบุคลากรฯ
	๒.๓ สร้างระบบการเรียนรู้เฉพาะด้านตามสายงานให้อยู่ในระบบงาน E-learning	- ส่งเสริมให้พนักงานส่วนตำบลที่บรรจุนิเทศดำเนินการเรียนรู้ด้วยตนเองในระบบ E – learning ในวิชาความรู้ทั่วไปและเฉพาะตำแหน่ง
	๒.๔ ดำเนินการประเมินข้าราชการส่วนท้องถิ่นตามเกณฑ์มาตรฐาน กำหนดตำแหน่ง ในความรู้ ทักษะ และสมรรถนะ	- หน่วยงานมีการประเมินความพึงพอใจของบุคลากร ในการบริหารทรัพยากรบุคคล ทั้งด้านการพัฒนาบุคลากร สวัสดิการ สภาพแวดล้อมการทำงาน บำเหน็จความชอบ พร้อมทั้งติดตามและนำผลความพึงพอใจของพนักงานมาพัฒนา และจัดให้มีขั้นพื้นฐานของพนักงาน
๓. ด้านการธำรง รักษาไว้และแรงจูงใจ	๓.๑ ประชาสัมพันธ์และเผยแพร่แนวทางการเส้นทางความก้าวหน้าในสายงานตำแหน่ง ให้บุคลากรทราบ	- หน่วยงาน มีการจัดทำคู่มือประชาสัมพันธ์เส้นทางความก้าวหน้าในสายงานตำแหน่ง ให้บุคลากรทราบพร้อมทั้งให้คำปรึกษาดังกล่าว
	๓.๒ ดำเนินการบันทึก แก้ไข ปรับปรุงข้อมูลบุคลากรในระบบข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติให้ถูกต้อง ครบถ้วน และเป็นปัจจุบัน	- หน่วยงาน ดำเนินการปรับปรุงระดังกล่าว ตามระยะเวลาที่ กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นกำหนดทุกระยะแล้วเสร็จตามที่กำหนดไว้
	๓.๓ จัดให้มีการระดมการประเมินผลการปฏิบัติงานราชการที่เป็นธรรม เสมอภาค และสามารถตรวจสอบได้	- หน่วยงานมีการประกาศหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล และพนักงานจ้าง และถ่ายทอดตัวชี้วัด โดยผู้บังคับบัญชา ตามลำดับดูแล กำกับ ติดตาม และประเมินผลการปฏิบัติงาน จนถึงคณะกรรมการกลั่นกรองผลการพิจารณา ผลการปฏิบัติราชการ ในความรู้ ทักษะ และสมรรถนะ ทุกคนอย่างเป็นธรรม เสมอภาค และเป็นไปตามเกณฑ์

ประเด็นนโยบาย	โครงการกิจกรรม	ผลการดำเนินงาน
	๓.๔ จัดให้มีการพิจารณาความดีความชอบตามผลการปฏิบัติหน้าที่ราชการอย่างเป็นธรรม เสมอภาค และสามารถตรวจสอบได้	- พิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานส่วนตำบล ครั้งที่ ๑/๒๕๖๔ และครั้งที่ ๒/๒๕๖๔ ให้เป็นไปตามผลการประเมินผลปฏิบัติผลการปฏิบัติงานผ่านกระบวนการคณะกรรมการผลการปฏิบัติงาน และคณะกรรมการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานส่วนตำบลครั้งที่ ๑/๒๕๖๔ และครั้งที่ ๒/๒๕๖๔ ตามคำสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือน และรายงานการประชุมดังกล่าว
	๓.๕ จัดให้มีการพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดีแก่บุคลากรในด้าน สภาพแวดล้อมการทำงานด้านความปลอดภัยในการทำงาน ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงาน	- ดำเนินการประสานงานกับโรงพยาบาลเตกา เพื่อประชาสัมพันธ์ให้เจ้าหน้าที่เข้ารับการตรวจสุขภาพ - มีการจัดอุปกรณ์ขึ้นพื้นฐานในการปฏิบัติงานอย่างครบถ้วน - จัดให้เครื่องมือปฐมพยาบาล หน้ากากอนามัย เจลแอลกอฮอล์ล้างมือ ให้บริการบุคลากรในหน่วยงานและประชาชนที่มาติดต่อราชการ - จัดทำกรรมการ ๕ ส. เพื่อสภาพแวดล้อมที่ดีในการทำงาน
๔. ด้านคุณธรรม จริยธรรม และวินัย ข้าราชการ	๔.๑ แจกแจงให้บุคลากรในสังกัด รับทราบถึงประมวลจริยธรรมข้าราชการ ส่วนท้องถิ่นและข้อบังคับองค์การบริหารส่วนตำบลเตกา ว่าด้วยจรรยาบรรณข้าราชการส่วนท้องถิ่น	- ประชาสัมพันธ์ให้เจ้าหน้าที่ทราบประมวลจริยธรรม ข้าราชการส่วนท้องถิ่น และข้อบังคับองค์การบริหารส่วนตำบลเตกา ว่าด้วยจรรยาบรรณข้าราชการส่วนท้องถิ่น
	๔.๒ ให้ผู้บังคับบัญชา มอบหมายงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา อย่างเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ รวมถึงการควบคุม กำกับ ติดตามและดูแล ผู้ใต้บังคับบัญชา ให้ปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์ แนวทาง ระเบียบ และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง	- ดำเนินการแบ่งงานและมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบ ของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง แบ่งงานและมอบหมายหน้าที่
	๔.๓ ส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติงานตามแผนการเสริมสร้างมาตรฐานวินัยคุณธรรมจริยธรรมและป้องกันการทุจริตประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ - ๒๕๖๔	- มีการดำเนินการตามแผน โดยสรุปรายงานผลการดำเนินการแผนการส่งเสริมวินัย คุณธรรมจริยธรรม และการป้องกันการทุจริต คอรัปชั่น

ปัญหาและอุปสรรค/เปรียบเทียบกับปีที่ผ่านมา

เนื่องจากสถานการณ์การระบาดของโรคติดต่อเชื้อไวรัสโคโรนา (โควิด - 19) ทำให้การดำเนินงานกิจกรรมบางอย่างขององค์การบริหารส่วนตำบลโสกก่าม ต้องจัดทำภายใต้เงื่อนไขและมาตรการควบคุมการแพร่ระบาดที่เข้มงวด ซึ่งบางกิจกรรมอาจไม่เอื้ออำนวยในการดำเนินตามนโยบาย เช่น การเข้ารับการฝึกอบรมในพื้นที่ที่ถูกประกาศให้เป็นพื้นที่สีแดงในการระบาดของโรค การจำกัดจำนวนคนที่เข้าร่วมโครงการ ตลอดจนการฝึกอบรมในโครงการต่างๆ ได้เปลี่ยนรูปแบบของการอบรมเป็นการอบรมแบบออนไลน์มากขึ้น ทำให้ในปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ องค์การบริหารส่วนตำบลโสกก่าม จึงชะลอการส่งบุคลากรเข้าร่วมอบรม ทำให้บุคลากรในหน่วยงานเข้ารับการฝึกอบรมไม่เป็นไปตามแผนพัฒนาบุคลากรที่วางไว้

ข้อเสนอแนะ/แนวทางแก้ไข

ในการดำเนินงานด้านการฝึกอบรม เห็นสมควรพิจารณาให้เข้ารับการฝึกอบรมในช่องทางออนไลน์ และการจัดโครงการ/กิจกรรม ต้องปฏิบัติตามมาตรการควบคุมการแพร่ระบาดของโรคติดต่อเชื้อไวรัสโคโรนา (โควิด - 19) อย่างเคร่งครัด จนกว่าสถานการณ์จะคลี่คลายลง