



การดำเนินการตามนโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล  
รอบ ๖ เดือน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

องค์การบริหารส่วนตำบลบะเจาะ อำเภอบะเจาะ จังหวัดนครพนม

การดำเนินการตามนโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล รอบ ๖ เดือน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕  
องค์การบริหารส่วนตำบลบาเจาะ อำเภอบาเจาะ จังหวัดนราธิวาส

ประเด็นนโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินการรอบ ๖ เดือน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕
๑. ด้านการสรรหา ประกอบด้วย การดำเนินการ วางแผนกำลังคน การสรรหา คนตามคุณลักษณะมาตรฐาน กำหนดตำแหน่ง และ เลือกสรรบุคคลที่เป็นคนดีคน เก่งเพื่อปฏิบัติงานตามภารกิจ องค์การบริหารส่วนตำบล และการบรรจุแต่งตั้งบุคลากร	๑.๑ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อใช้ในการกำหนดโครงสร้างและกรอบ อัตรากำลังเพื่อรองรับภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลบาเจาะ	- มีการปรับปรุงแผนอัตรากำลังเนื่องจากมีปริมาณงานเพิ่มขึ้นจึงมีการ กำหนดกรอบอัตรากำลังเพิ่มขึ้น (พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖)
	๑.๒ จัดทำและดำเนินการสรรหาพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างให้ ทันต่อการเปลี่ยนแปลง หรือทดแทนอัตรากำลังที่ลาออกหรือโอนย้าย	- ดำเนินการร้องขอให้คณะกรรมการกลางการสอบแข่งขันพนักงาน ส่วนท้องถิ่น (กสอ.) ดำเนินการสอบแข่งขันแทนในตำแหน่งที่ว่างตาม แผนอัตรากำลัง ๓ ปี -เจ้าพนักงานสาธารณสุข
	๑.๓ การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร ตามที่ได้มีการร้องขอให้ คณะกรรมการกลางการสอบแข่งขันพนักงานส่วนท้องถิ่น (กสอ.) ดำเนินการสอบแข่งขันแทนในตำแหน่งที่ว่างตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลบาเจาะ	- ยังไม่มีการบรรจุและแต่งตั้งบุคลากรในรอบ ๖ เดือน ของ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

ประเด็นนโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินการรอบ ๖ เดือน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕
๒. ด้านการพัฒนา ประกอบด้วย การดำเนินการวางแผนพัฒนาบุคคล เพื่อพัฒนา ความรู้ ทักษะ และสมรรถนะ แต่ละตำแหน่งของข้าราชการส่วนท้องถิ่น ให้มีผลการปฏิบัติงานที่มีผลสัมฤทธิ์ที่สูง ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง โดยใช้เครื่องมือที่หลากหลายในการพัฒนาบุคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ จนบรรลุเป้าประสงค์นโยบายองค์กร และระดับชาติ	๒.๑ จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี และดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องตามความจำเป็น และความต้องการในการพัฒนาบุคลากรในหน่วยงาน	- มีการดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ โดยพิจารณาบุคลากรเข้ารับการอบรมเพื่อพัฒนาความรู้ตามสายงานตำแหน่งให้เป็นไปตามแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี
	๒.๒ กำหนดเส้นทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อเป็นกรอบในการพัฒนาบุคลากรแต่ละตำแหน่ง	- มีการวางแผนการพิจารณาส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมตามสายงาน ความก้าวหน้าในแผนพัฒนาบุคลากร - ได้ดำเนินการจัดโครงการฝึกอบรมพัฒนาศักยภาพของบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕
	๒.๓ ดำเนินการประเมินพนักงานส่วนตำบลตามเกณฑ์มาตรฐานกำหนดตำแหน่งในความรู้ ทักษะ และสมรรถนะ	- หน่วยงานมีการประเมินบุคลากรตามเกณฑ์มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง เพื่อพิจารณาจัดส่งบุคลากร เข้ารับการอบรมเพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถในตำแหน่งตามสายงาน
	๒.๔ ดำเนินการประเมินความพึงพอใจของบุคลากร ที่มีผลต่อการพัฒนาบุคลากรทุกส่วนราชการ	- หน่วยงานมีการประเมินความพึงพอใจของบุคลากรในการบริหาร ทรัพยากรบุคคล ทั้งด้าน การพัฒนาบุคลากร สวัสดิการ สภาพแวดล้อมการทำงาน บำเหน็จความชอบ พร้อมทั้ง ติดตาม และ นำผลความพึงพอใจของพนักงานมาพัฒนา

ประเด็นนโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินการรอบ ๖ เดือน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕
<p>๓. ด้านการธำรง รักษาไว้ และแรงจูงใจประกอบด้วย การพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดีใน การทำงาน การสร้าง ความก้าวหน้าในสายงาน การประเมินผลการปฏิบัติ ราชการ การบำเหน็จความดี ความชอบ การพัฒนาระบบ ฐาน ข้อมูล บุ ค ล า ก ร สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความปลอดภัยในการทำงาน การมีส่วนร่วมในการเสนอ แนวคิดการพัฒนาองค์กร และการยกย่อง ชมเชย เจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานดีเด่น หรือสร้างคุณประโยชน์ ที่ดี ต่อองค์กร และสาธารณชน เพื่อเป็นการสร้างแรงจูงใจให้ บุคลากรเกิดความผูกพันต่อ องค์กร</p>	<p>๓.๑ ประชาสัมพันธ์และเผยแพร่แนวทางเส้นทางความก้าวหน้าในสาย งานตำแหน่ง ให้บุคลากรทราบ</p>	<p>- หน่วยงานมีการประชาสัมพันธ์เส้นทางความก้าวหน้าในสายงาน ตำแหน่ง ให้บุคลากรทราบพร้อมทั้งให้คำปรึกษาดังกล่าว</p>
	<p>๓.๒ ดำเนินการบันทึก แก้ไข ปรับปรุง ข้อมูลบุคลากรในระบบศูนย์ข้อมูล บุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติให้ถูกต้อง ครบถ้วน และเป็นปัจจุบัน</p>	<p>- หน่วยงานดำเนินการบันทึก แก้ไข ปรับปรุง ข้อมูลบุคลากรในระบบ ศูนย์ข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติตามระยะเวลาที่กรมส่งเสริมการ ปกครองส่วนท้องถิ่นกำหนดทุกระยะแล้วเสร็จตามที่กำหนด</p>
	<p>๓.๓ จัดให้มีกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงานราชการที่เป็นธรรม เสมอภาคและสามารถตรวจสอบได้</p>	<p>- หน่วยงานมีการถ่ายทอดตัวชี้วัด โดยผู้บังคับบัญชาตามลำดับ ดูแล กำกับ ติดตาม และประเมินผลการปฏิบัติงานจนถึงคณะกรรมการ กลั่นกรองผลการพิจารณาผลการปฏิบัติราชการในความรู้ ทักษะ และ สมรรถนะทุกคน อย่างเป็นธรรม เสมอภาค และเป็นไปตามเกณฑ์ มาตรฐานการกำหนดตำแหน่ง</p>
	<p>๓.๔ จัดให้มีการพิจารณาความดีความชอบ ตามผลการปฏิบัติหน้าที่ ราชการอย่างเป็นธรรม เสมอภาค และสามารถตรวจสอบได้</p>	<p>- พิจารณาเลื่อนขึ้นเงินเดือนพนักงานส่วนตำบล ครั้งที่ ๑/๒๕๖๕ ให้ เป็นไปตามผลการประเมินผลการปฏิบัติหน้าที่ราชการ ผ่าน กระบวนการ คณะกรรมการพิจารณาเลื่อนขึ้นเงินเดือนพนักงานส่วน ตำบล ครั้งที่ ๑</p>
	<p>๓.๕ ดำเนินการพิจารณาความดีความชอบการปฏิบัติหน้าที่ราชการ ประจำปีเพื่อยกย่องชมเชยแก่บุคลากรดีเด่นด้านการปฏิบัติงานและ คุณประโยชน์ต่อสาธารณะ</p>	<p>- ยังไม่ได้ดำเนินการ</p>
	<p>๓.๖ จัดให้มีการพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดีแก่บุคลากรในด้านสภาพแวดล้อม การทำงาน ด้านความปลอดภัยในการทำงาน ด้านการมีส่วนร่วมในการ ทำงาน</p>	<p>- จัดให้มีอุปกรณ์ขั้นพื้นฐานในการปฏิบัติงานอย่างครบถ้วน - จัดให้มีเครื่องปฐมพยาบาล - จัดกิจกรรมบำเพ็ญประโยชน์</p>

ประเด็นนโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินการรอบ ๖ เดือน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕
๔. ด้านการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และรักษาวินัยของ บุคลากร	๔.๑ แจ้งให้บุคลากรในสังกัดรับทราบถึงประมวลจริยธรรมข้าราชการส่วนท้องถิ่น และข้อบังคับองค์การบริหารส่วนตำบลบาเจาะว่าด้วยจรรยาบรรณข้าราชการส่วนท้องถิ่น	- ประชาสัมพันธ์ให้เจ้าหน้าที่รับทราบประมวลจริยธรรมข้าราชการส่วนท้องถิ่น และข้อบังคับองค์การบริหารส่วนตำบลบาเจาะว่าด้วยจรรยาบรรณข้าราชการส่วนท้องถิ่น
	๔.๒ ให้ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรมไม่เลือกปฏิบัติ รวมถึงการควบคุม กำกับ ติดตาม และดูแลผู้ใต้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์ แนวทาง ระเบียบ และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง	- มีการมอบหมายงานที่เป็นธรรมและเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่โดยปรากฏหน้าที่ในการการปฏิบัติงานตามคำสั่งแบ่งงานของแต่ละสำนัก/กอง ทั้งนี้ คำสั่งแบ่งงานมีการเปลี่ยนแปลงตามความเหมาะสมและให้เป็นปัจจุบันอยู่เสมอ - มีการแต่งตั้งผู้รักษาราชการแทนตำแหน่งที่ว่าง เพื่อให้การดำเนินงานสอดคล้องกับระเบียบกฎหมายและเกิดความเป็นธรรมแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา
	๔.๓ ส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติงานตามแผนปฏิบัติการป้องกันการทุจริต ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕	มีการดำเนินการตามแผน โดยสรุปรายงานผลการดำเนินการตามแผนปฏิบัติการป้องกันการทุจริตประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

### **ปัญหาและอุปสรรค**

การดำเนินการตามนโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลสอดคล้องและเป็นไปตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลบาเจาะซึ่งเป็นผู้บริหารสูงสุดของหน่วยงาน จากการวิเคราะห์ตามแนวนโยบายดังกล่าวนั้น พบว่า การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ในรอบ ๖ เดือน แต่อย่างไรก็ตาม การบริหารการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลในรอบ ๖ เดือน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ มีอุปสรรคต่อการดำเนินงาน กล่าวคือ

๑. ยังไม่ได้ดำเนินการจัดโครงการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพของบุคลากร อบต.บาเจาะ ซึ่งเป็นหนึ่งในโครงการที่เป็นการส่งเสริมเพื่อเกิดการพัฒนาแก่บุคลากรของหน่วยงาน อันเป็นการดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านการพัฒนา เนื่องจากสถานการณ์โควิดในช่วงเดือนธันวาคม ๒๕๖๔ ที่ผ่านมา
๒. นโยบายในด้านการสรรหา พบว่า ยังมีอีกหลายตำแหน่งที่ยังไม่มีผู้ครองตำแหน่งซึ่งส่งผลทำให้เกิดอุปสรรคในการปฏิบัติราชการที่ไม่เต็มประสิทธิภาพ

### **ข้อเสนอแนะ/แนวทางแก้ไข**

๑. เพื่อให้การพัฒนาบุคลากรของหน่วยงานมีศักยภาพ เห็นควรส่งเสริมให้บุคลากรของหน่วยงานมีการเรียนรู้และฝึกอบรมในรูปแบบออนไลน์ เพื่อให้มีความเหมาะสมกับสถานการณ์ของโรคระบาด ทั้งนี้ บุคลากรจะได้เกิดกระบวนการเรียนรู้ได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่องและเหมาะสม ทั้งนี้ หากสถานการณ์โรคระบาดเปลี่ยนแปลงไป เห็นควรให้มีการจัดฝึกอบรมโครงการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพของบุคลากร อบต.บาเจาะ ต่อไป
๒. เห็นควรมีการประชาสัมพันธ์จุดเด่นของหน่วยงาน เพื่อสร้างแรงจูงใจให้กับบุคคลอื่นเข้ามาปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งที่ยังขาดแคลนหรือตำแหน่งที่ไม่มีผู้ครองตำแหน่ง (ตำแหน่งว่าง)

หน่วยงานที่รับผิดชอบ : งานกาเจ้าหน้าที่ สำนักปลัด

ผู้รายงาน : นางราชนี แวอมา ตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ