



การดำเนินการตามนโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
รอบ ๖ เดือน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

องค์การบริหารส่วนตำบลบะจาน อำเภอบะจาน จังหวัดนครพนม

การดำเนินการตามนโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล รอบ ๖ เดือน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖
องค์การบริหารส่วนตำบลบาเจาะ อำเภอบาเจาะ จังหวัดนราธิวาส

ประเด็นนโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินการรอบ ๖ เดือน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖
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 -นักวิเคราะห์นโยบายและแผน
	๑.๓ การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร ตามที่ได้มีการร้องขอให้ คณะกรรมการกลางการสอบแข่งขันพนักงานส่วนท้องถิ่น (กสอ.) ดำเนินการสอบแข่งขันแทนในตำแหน่งที่ว่างตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลบาเจาะ	- มีการบรรจุและแต่งตั้งบุคลากรในรอบ ๖ เดือน ของปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ -นักวิเคราะห์นโยบายและแผน

ประเด็นนโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินการรอบ ๖ เดือน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖
๒. ด้านการพัฒนา ประกอบด้วย การดำเนินการ วางแผนพัฒนาบุคคล เพื่อ พัฒนา ความรู้ ทักษะ และ สมรรถนะ แต่ละตำแหน่ง ของข้าราชการส่วนท้องถิ่น ให้มีผลการปฏิบัติงานที่มี ผลสัมฤทธิ์ที่สูง ตามมาตรฐาน กำหนดตำแหน่ง โดยใช้ เครื่องมือที่หลากหลายในการ พัฒนาบุคลากรได้อย่างมี ประสิทธิภาพ จนบรรลุ เป้าประสงค์นโยบายองค์กร และระดับชาติ	๒.๑ จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี และดำเนินการตามแผนพัฒนา บุคลากรให้สอดคล้องตามความจำเป็น และความต้องการในการพัฒนา บุคลากรในหน่วยงาน	- มีการดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๔- ๒๕๖๖ โดยพิจารณาบุคลากรเข้ารับการอบรมเพื่อพัฒนาความรู้ตาม สายงานตำแหน่งให้เป็นไปตามแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี
	๒.๒ กำหนดเส้นทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อเป็นกรอบในการพัฒนา บุคลากรแต่ละตำแหน่ง	- มีการวางแผนการพิจารณาส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมตามสายงาน ความก้าวหน้าในแผนพัฒนาบุคลากร
	๒.๓ ดำเนินการประเมินพนักงานส่วนตำบลตามเกณฑ์มาตรฐานกำหนด ตำแหน่งในความรู้ ทักษะ และสมรรถนะ	- หน่วยงานมีการประเมินบุคลากรตามเกณฑ์มาตรฐานกำหนด ตำแหน่ง เพื่อพิจารณาจัดส่งบุคลากร เข้ารับการอบรมเพื่อพัฒนา ความรู้ความสามารถในตำแหน่งตามสายงาน
	๒.๔ ดำเนินการประเมินความพึงพอใจของบุคลากร ที่มีผลต่อการพัฒนา บุคลากรทุกส่วนราชการ	- หน่วยงานมีการประเมินความพึงพอใจของบุคลากรในการบริหาร ทรัพยากรบุคคล ทั้งด้านการพัฒนาบุคลากร สวัสดิการ สภาพแวดล้อมการทำงาน บำเหน็จความชอบ พร้อมทั้ง ติดตาม และ นำผลความพึงพอใจของพนักงานมาพัฒนา

ประเด็นนโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินการรอบ ๖ เดือน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖
๓. ด้านการดำรง รักษาไว้ และแรงจูงใจประกอบด้วยการพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงาน การสร้างความก้าวหน้าในสายงาน การประเมินผลการปฏิบัติราชการ การบำเหน็จความดีความชอบ การพัฒนาระบบฐานข้อมูลบุคลากร สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความปลอดภัยในการทำงาน การมีส่วนร่วมในการเสนอแนวคิดการพัฒนาองค์กร และการยกย่อง ชมเชยเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานดีเด่น หรือสร้างคุณประโยชน์ ที่ดีต่อองค์กร และสาธารณชน เพื่อเป็นการสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรเกิดความผูกพันต่อองค์กร	๓.๑ ประชาสัมพันธ์และเผยแพร่แนวทางเส้นทางความก้าวหน้าในสายงานตำแหน่ง ให้บุคลากรทราบ	- หน่วยงานมีการประชาสัมพันธ์เส้นทางความก้าวหน้าในสายงานตำแหน่ง ให้บุคลากรทราบพร้อมทั้งให้คำปรึกษาดังกล่าว
	๓.๒ ดำเนินการบันทึก แก้ไข ปรับปรุง ข้อมูลบุคลากรในระบบศูนย์ข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติให้ถูกต้อง ครบถ้วน และเป็นปัจจุบัน	- หน่วยงานดำเนินการบันทึก แก้ไข ปรับปรุง ข้อมูลบุคลากรในระบบศูนย์ข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติตามระยะเวลาที่กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นกำหนดทุกระยะแล้วเสร็จตามที่กำหนด
	๓.๓ จัดให้มีกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงานราชการที่เป็นธรรม เสมอภาคและสามารถตรวจสอบได้	- หน่วยงานมีการถ่ายทอดตัวชี้วัด โดยผู้บังคับบัญชาตามลำดับ ดูแลกำกับ ติดตาม และประเมินผลการปฏิบัติงานจนถึงคณะกรรมการกลั่นกรองผลการพิจารณาผลการปฏิบัติราชการในความรู้ ทักษะ และสมรรถนะทุกคน อย่างเป็นธรรม เสมอภาค และเป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐานการกำหนดตำแหน่ง
	๓.๔ จัดให้มีการพิจารณาความดีความชอบ ตามผลการปฏิบัติหน้าที่ราชการอย่างเป็นธรรม เสมอภาค และสามารถตรวจสอบได้	- พิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานส่วนตำบล ครั้งที่ ๑/๒๕๖๖ ให้เป็นไปตามผลการประเมินผลการปฏิบัติหน้าที่ราชการ ผ่านกระบวนการ คณะกรรมการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานส่วนตำบล ครั้งที่ ๑
	๓.๕ ดำเนินการพิจารณาความดีความชอบการปฏิบัติหน้าที่ราชการประจำปีเพื่อยกย่องชมเชยแก่บุคลากรดีเด่นด้านการปฏิบัติงานและคุณประโยชน์ต่อสาธารณะ	- ยังไม่ได้ดำเนินการ
	๓.๖ จัดให้มีการพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดีแก่บุคลากรในด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ด้านความปลอดภัยในการทำงาน ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงาน	- จัดให้มีอุปกรณ์ขั้นพื้นฐานในการปฏิบัติงานอย่างครบถ้วน - จัดให้มีเครื่องปฐมพยาบาล - จัดกิจกรรมบำเพ็ญประโยชน์

ประเด็นนโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินการรอบ ๖ เดือน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖
๔. ด้านการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และรักษาวินัยของ บุคลากร	๔.๑ แจกจ่ายให้บุคลากรในสังกัดรับทราบถึงประมวลจริยธรรมข้าราชการส่วนท้องถิ่น และข้อบังคับองค์การบริหารส่วนตำบลบาเจาะว่าด้วยจรรยาบรรณ ข้าราชการส่วนท้องถิ่น	- ประชาสัมพันธ์ให้เจ้าหน้าที่ที่รับทราบประมวลจริยธรรมข้าราชการ ส่วนท้องถิ่น และข้อบังคับองค์การบริหารส่วนตำบลบาเจาะว่าด้วย จรรยาบรรณข้าราชการส่วนท้องถิ่น
	๔.๒ ให้ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรมไม่ เลือกปฏิบัติ รวมถึงการควบคุม กำกับ ติดตาม และดูแลผู้ใต้บังคับบัญชาให้ ปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์ แนวทาง ระเบียบ และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง	- มีการมอบหมายงานที่เป็นธรรมและเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่โดย ปรากฏหน้าที่ในการการปฏิบัติงานตามคำสั่งแบ่งงานของแต่ละ สำนัก/กอง ทั้งนี้ คำสั่งแบ่งงานมีการเปลี่ยนแปลงตามความ เหมาะสมและให้เป็นปัจจุบันอยู่เสมอ - มีการแต่งตั้งผู้รักษาราชการแทนตำแหน่งที่ว่าง เพื่อให้การ ดำเนินงานสอดคล้องกับระเบียบกฎหมายและเกิดความเป็นธรรมแก่ ผู้ใต้บังคับบัญชา
	๔.๓ ส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติงานตามแผนปฏิบัติการป้องกันการทุจริต ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖	มีการดำเนินการตามแผน โดยสรุปรายงานผลการดำเนินการตาม แผนปฏิบัติการป้องกันการทุจริตประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

ปัญหาและอุปสรรค

การดำเนินการตามนโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลสอดคล้องและเป็นไปตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลบาเจาะซึ่งเป็นผู้บริหารสูงสุดของหน่วยงาน จากการวิเคราะห์ตามแนวนโยบายดังกล่าวนั้น พบว่า การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ในรอบ ๖ เดือน แต่อย่างไรก็ตาม การบริหารการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลในรอบ ๖ เดือน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ มีอุปสรรคต่อการดำเนินงาน กล่าวคือ

๑. ยังไม่ได้ดำเนินการจัดโครงการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพของบุคลากร อบต.บาเจาะ ซึ่งเป็นหนึ่งในโครงการที่เป็นการส่งเสริมเพื่อเกิดการพัฒนาแก่บุคลากรของหน่วยงาน อันเป็นการดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านการพัฒนา
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 : นางราชณี แวอมา ตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ