



การดำเนินการตามนโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
รอบ ๖ เดือน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

องค์การบริหารส่วนตำบลกาฬิชา อำเภอระแงะ จังหวัดนราธิวาส

การดำเนินการตามนโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล รอบ ๖ เดือน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖
องค์การบริหารส่วนตำบลกาลิสา อำเภอร่องแงะ จังหวัดนราธิวาส

ประเด็นนโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินการรอบ ๖ เดือน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖
๑. ด้านการสรรหา ประกอบด้วย การดำเนินการวางแผนกำลังคน การสรรหาคนตามคุณลักษณะมาตรฐาน กำหนดตำแหน่ง และเลือกสรรบุคคลที่เป็นคนดีคนเก่งเพื่อปฏิบัติงานตามภารกิจองค์การบริหารส่วนตำบล และการบรรจุแต่งตั้งบุคลากร	๑.๑ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อใช้ในการกำหนดโครงสร้างและกรอบอัตรากำลังเพื่อรองรับภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลกาลิสา	- มีการปรับปรุงแผนอัตรากำลังเนื่องจากมีปริมาณงานเพิ่มขึ้นจึงมีการกำหนดกรอบอัตรากำลังเพิ่มขึ้น (พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖)
	๑.๒ จัดทำและดำเนินการสรรหาพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง หรือทดแทนอัตรากำลังที่ลาออกหรือโอนย้าย	- ดำเนินการร้องขอให้คณะกรรมการกลางการสอบแข่งขันพนักงานส่วนท้องถิ่น (กสอ.) ดำเนินการสอบแข่งขันแทนในตำแหน่งที่ว่างตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี - นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก./ชก.) - เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปง./ชง.) - นายช่างโยธา (ปง./ชง.)
	๑.๓ ประกาศรับสมัครบุคคลทั่วไปเพื่อสรรหาและเลือกสรรเป็นพนักงานจ้าง ประกาศการโอน(ย้าย)พนักงานส่วนตำบลมาดำรงตำแหน่งที่ว่าง	- มีการประกาศรับการโอน(ย้าย)พนักงานส่วนตำบลมาดำรงตำแหน่งที่ว่าง
	๑.๔ แต่งตั้งคณะกรรมการในการสรรหาและเลือกสรรผู้ที่มีความรู้ความสามารถและเป็นคนดี สอดคล้องตามภารกิจของหน่วยงาน	- ยังไม่มีการดำเนินการแต่งตั้งคณะกรรมการในการสรรหาและเลือกสรรเป็นพนักงานจ้าง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖
	๑.๕ การคัดเลือกบุคคลเพื่อเลื่อนระดับตำแหน่งที่สูงขึ้น ต้องปฏิบัติโดยความเป็นธรรม เสมอภาค และยุติธรรม เพื่อให้บุคคลที่มีความรู้ความสามารถ เหมาะสมกับตำแหน่ง	- อยู่ในระหว่างการเลื่อนระดับในตำแหน่งนักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ เลื่อนเป็น ระดับชำนาญการพิเศษ
	๑.๖ การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร ตามที่ได้มีการร้องขอให้คณะกรรมการกลางการสอบแข่งขันพนักงานส่วนท้องถิ่น (กสอ.) ดำเนินการสอบแข่งขันแทนในตำแหน่งที่ว่างตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี และตามที่ได้มีประกาศรับสมัครเป็นพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลกาลิสา	- ยังไม่มีการบรรจุและแต่งตั้งบุคลากรในรอบ ๖ เดือน ของปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

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 - ยังไม่ได้ดำเนินการจัดโครงการฝึกอบรมพัฒนาศักยภาพของบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖
	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. 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	๓.๑ ประชาสัมพันธ์และเผยแพร่แนวทางเส้นทางความก้าวหน้าในสาย งานตำแหน่ง ให้บุคลากรทราบ	- หน่วยงานมีการประชาสัมพันธ์เส้นทางความก้าวหน้าในสายงาน ตำแหน่ง ให้บุคลากรทราบพร้อมทั้งให้คำปรึกษาดังกล่าว
	๓.๒ ดำเนินการบันทึก แก้ไข ปรับปรุง ข้อมูลบุคลากรในระบบศูนย์ข้อมูล บุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติให้ถูกต้อง ครบถ้วน และเป็นปัจจุบัน	- หน่วยงานดำเนินการบันทึก แก้ไข ปรับปรุง ข้อมูลบุคลากรในระบบ ศูนย์ข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติตามระยะเวลาที่กรมส่งเสริมการ ปกครองส่วนท้องถิ่นกำหนดทุกระยะแล้วเสร็จตามที่กำหนด
	๓.๓ จัดให้มีกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงานราชการที่เป็นธรรม เสมอภาคและสามารถตรวจสอบได้	- หน่วยงานมีการถ่ายทอดตัวชี้วัด โดยผู้บังคับบัญชาตามลำดับ ดูแล กำกับ ติดตาม และประเมินผลการปฏิบัติงานจนถึงคณะกรรมการ กลั่นกรองผลการพิจารณาผลการปฏิบัติงานราชการในความรู้ ทักษะ และ สมรรถนะทุกคน อย่างเป็นธรรม เสมอภาค และเป็นไปตามเกณฑ์ มาตรฐานการกำหนดตำแหน่ง
	๓.๔ จัดให้มีการพิจารณาความดีความชอบ ตามผลการปฏิบัติหน้าที่ ราชการอย่างเป็นธรรม เสมอภาค และสามารถตรวจสอบได้	- พิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานส่วนตำบล ครั้งที่ ๑/๒๕๖๖ ให้ เป็นไปตามผลการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ราชการ ผ่าน กระบวนการ คณะกรรมการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานส่วน ตำบล ครั้งที่ ๑
	๓.๕ ดำเนินการพิจารณาความดีความชอบการปฏิบัติหน้าที่ราชการ ประจำปีเพื่อยกย่องชมเชยแก่บุคลากรดีเด่นด้านการปฏิบัติงานและ คุณประโยชน์ต่อสาธารณะ	- ยังไม่ได้ดำเนินการ
	๓.๖ จัดให้มีการพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดีแก่บุคลากรในด้านสภาพแวดล้อม การทำงาน ด้านความปลอดภัยในการทำงาน ด้านการมีส่วนร่วมในการ ทำงาน	- จัดให้มีอุปกรณ์ขั้นพื้นฐานในการปฏิบัติงานอย่างครบถ้วน - จัดให้มีเครื่องปฐมพยาบาล - จัดกิจกรรมบำเพ็ญประโยชน์

ประเด็นนโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินการรอบ ๖ เดือน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖
๔. ด้านการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และรักษาวินัยของ บุคลากร	๔.๑ แจ้งให้บุคลากรในสังกัดรับทราบถึงประมวลจริยธรรมข้าราชการส่วนท้องถิ่น และข้อบังคับองค์การบริหารส่วนตำบลกาฬิชาว่าด้วยจรรยาบรรณข้าราชการส่วนท้องถิ่น	- ประชาสัมพันธ์ให้เจ้าหน้าที่ที่รับทราบประมวลจริยธรรมข้าราชการส่วนท้องถิ่น และข้อบังคับองค์การบริหารส่วนตำบลกาฬิชาว่าด้วยจรรยาบรรณข้าราชการส่วนท้องถิ่น
	๔.๒ ให้ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรมไม่เลือกปฏิบัติ รวมถึงการควบคุม กำกับ ติดตาม และดูแลผู้ใต้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์ แนวทาง ระเบียบ และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง	- มีการมอบหมายงานที่เป็นธรรมและเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่โดยปราศจากหน้าที่ในการการปฏิบัติงานตามคำสั่งแบ่งงานของแต่ละสำนัก/กอง ทั้งนี้ คำสั่งแบ่งงานมีการเปลี่ยนแปลงตามความเหมาะสมและให้เป็นปัจจุบันอยู่เสมอ - มีการแต่งตั้งผู้รักษาราชการแทนตำแหน่งที่ว่าง เพื่อให้การดำเนินงานสอดคล้องกับระเบียบกฎหมายและเกิดความเป็นธรรมแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา
	๔.๓ ส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติงานตามแผนปฏิบัติการป้องกันการทุจริต ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖	มีการดำเนินการตามแผน โดยสรุปรายงานผลการดำเนินการตามแผนปฏิบัติการป้องกันการทุจริต ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

ปัญหาและอุปสรรค

การดำเนินการตามนโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล สอดคล้องและเป็นไปตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลกาฬิชา ซึ่งเป็นผู้บริหารสูงสุดของหน่วยงาน จากการวิเคราะห์ตามแนวนโยบายดังกล่าวนั้น พบว่า การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ในรอบ ๖ เดือน แต่อย่างไรก็ตาม การบริหารการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ในรอบ ๖ เดือน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ มีอุปสรรค ต่อการดำเนินงาน กล่าวคือ

๑. ยังไม่ได้ดำเนินการจัดโครงการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพของบุคลากรตามระยะเวลาที่กำหนดในแผนการดำเนินงาน
๒. นโยบายในด้านการสรรหา พบว่า ยังมีอีกหลายตำแหน่งที่ยังไม่มีผู้ครองตำแหน่งซึ่งส่งผลทำให้เกิดอุปสรรคในการปฏิบัติราชการที่ไม่เต็มประสิทธิภาพ

ข้อเสนอแนะ/แนวทางแก้ไข

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

หน่วยงานที่รับผิดชอบ งานกาฬิชาเจ้าหน้าที่ สำนักปลัด

ผู้รายงาน นางนาพิช๊ะ อาละ ตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ