



การดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖
(๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ - ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๖)

องค์การบริหารส่วนตำบลนาคาย
อำเภอตาลชุม จังหวัดอุบลราชธานี

การดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖

(๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ – ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๖)

องค์การบริหารส่วนตำบลนาคาย อำเภอตาลสุม จังหวัดอุบลราชธานี

ประเด็นนโยบาย	แนวทางปฏิบัติ	ผลการดำเนินงาน	งบประมาณที่ใช้	หมายเหตุ
<p>๑. การวางแผนกำลังคน</p>	<p>๑. งานปรับปรุงกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อใช้เป็นกรอบอัตรากำลังที่รองรับภารกิจของ หน่วยงาน</p> <p>๒. การสรรหาพนักงานส่วนตำบล สายงานผู้บริหาร สายงานผู้ปฏิบัติ และพนักงานจ้าง ทัณฑ์ต่อการเปลี่ยนแปลง หรือทดแทนอัตรากำลังที่สูญเสียเนื่องจากลาออก หรือโอนย้าย</p> <p>๓. ปรับปรุงระบบฐานข้อมูลบุคลากรในระบบฐานข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติ(LHR) เพื่อฐานในการวางแผนอัตรากำลังให้มีความครบถ้วน สมบูรณ์และเป็นปัจจุบัน</p>	<p>- ไม่มีการปรับปรุงกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ในปี พ.ศ.๒๕๖๖</p> <p>- ดำเนินการประชาสัมพันธ์รับโอนพนักงานส่วนตำบล สายงานผู้บริหารและสายงานผู้ปฏิบัติ เพื่อรองรับและทดแทนตำแหน่งที่ว่าง คือ ตำแหน่งปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน ๑ อัตรา และสายงานผู้ปฏิบัติ ตำแหน่งเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ปฏิบัติงาน สังกัด สำนักปลัด จำนวน ๑ อัตรา ตำแหน่งนักวิชาการพัสดุ สังกัด กองคลัง จำนวน ๑ อัตรา แต่ยังไม่มีการส่งโอนย้ายมาดำรงตำแหน่ง</p> <p>- ปรับปรุงระบบฐานข้อมูลบุคลากรในระบบฐานข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติ (LHR) ให้เป็นประจำทุกเดือน</p>	<p>-</p> <p>-</p> <p>-</p>	

ประเด็นนโยบาย	แนวทางปฏิบัติ	ผลการดำเนินงาน	งบประมาณที่ใช้	หมายเหตุ
๒. การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร	-การออกคำสั่งจัดจ้างพนักงานจ้างผู้ผ่านการสรรหาและเลือกสรร โดยความเห็นชอบจาก ก.อบต. อุบลราชธานี ตามกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ที่ว่าง	-ดำเนินการจัดจ้างและแต่งตั้งพนักงานจ้างเพื่อปฏิบัติงานตามภารกิจของ อบต. โดยผ่านความเห็นชอบจาก ก.อบต.อุบลราชธานีทุกครั้งก่อนจะมีคำสั่งจัดจ้าง	-	
๓. การประเมินผลการทำงาน	-ดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู และพนักงานจ้างตามห้างระยะเวลาที่กำหนด ปีละ ๒ ครั้ง ด้วยความเป็นธรรม โปร่งใส เสมอภาค เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลการในการปฏิบัติราชการ โดยมีคณะกรรมการกลั่นกรองการประเมินผลการปฏิบัติงานร่วมพิจารณาด้วยความเป็นธรรม เสมอภาค ตรวจสอบได้	-พนักงานส่วนตำบล พนักงานครู และพนักงานจ้างที่ผ่านการประเมินผลการปฏิบัติงานได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน เลื่อนระดับที่สูงขึ้น เลื่อนค่าตอบแทน ตามวงรอบที่กำหนด ปีละ ๒ ครั้ง ครั้งที่ ๑ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ – ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๖ ครั้งที่ ๒ ๑ เมษายน ๒๕๖๖ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖	-	
๔. การส่งเสริมจริยธรรมและการรักษาวินัยของบุคลากรในหน่วยงาน	-ดำเนินการจัดกิจกรรมการรณรงค์การแสดงออกถึงการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรเพื่อให้บุคลากรมีทัศนคติ ค่านิยมในการปฏิบัติงานอย่างซื่อสัตย์ สุจริต มีจิตสำนึกที่ดี รับผิดชอบต่อนหน้าที่ ภายใต้แนวทางปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู และพนักงานจ้าง เพื่อให้บุคลากรมีทัศนคติ ค่านิยมในการปฏิบัติงานอย่างซื่อสัตย์ สุจริต มีจิตสำนึกที่ดี รับผิดชอบต่อนหน้าที่ ภายใต้แนวทางปฏิบัติตาม	-ดำเนินการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรเพื่อให้บุคลากรมีทัศนคติ ค่านิยมในการปฏิบัติงานอย่างซื่อสัตย์ สุจริต มีจิตสำนึกที่ดี รับผิดชอบต่อนหน้าที่ ภายใต้แนวทางปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู และพนักงานจ้าง และภายใต้แนวทางปฏิบัติตาม “นโยบายไม่รับ ไม่ให้ของขวัญ (No Gift Policy) ” ผ่านช่องทางเว็บไซต์หน่วยงานเทศบาล	-	

ประเด็นนโยบาย	แนวทางปฏิบัติ	ผลการดำเนินงาน	งบประมาณที่ใช้	หมายเหตุ
	“นโยบายไม่รับ ไม่ให้ของขวัญ (No Gift Policy) ”			
๕. การสรรหาคนดีคนเก่ง เพื่อปฏิบัติงานตามภารกิจของหน่วยงาน	-ดำเนินการประชาสัมพันธ์รับสมัครบุคคลทั่วไป เพื่อสรรหาและเลือกสรรเป็นพนักงานจ้างผ่านช่องทางเว็บไซต์ของหน่วยงานองค์การบริหารส่วนตำบลนาคาย ทุกครั้งที่มียี่สิบเก้าตำแหน่งว่าง และประชาสัมพันธ์แจ้งให้ทราบโดยทั่วไปในเขตอำเภอ	-ดำเนินการแล้วเสร็จทุกขั้นตอนด้วยความโปร่งใส และผ่านความเห็นชอบจาก ก.อบต.อุบลราชธานีทุกครั้ง ก่อน	-	
๖. การพัฒนาบุคลากร	-ดำเนินการส่งเสริมให้พนักงานส่วนตำบล พนักงานครู และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลนาคาย เข้ารับการอบรมเสริมสร้างความรู้ ความสามารถ ทักษะในการปฏิบัติงาน รวมทั้งการพัฒนาตนเองภายในหน่วยงาน	-ดำเนินการส่งเสริมการเรียนรู้ในระบบและนอกระบบ ตามสายงานของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู และพนักงานจ้าง หรือเข้ารับการอบรมตามความสมัครใจ และโอกาส สามารถนำความรู้มาพัฒนาตนเอง ลดข้อผิดพลาดในการปฏิบัติงานได้ดำเนินการถ่ายทอดตัวชี้วัดโดยผู้บังคับบัญชาตามลำดับ คู่มือ กำกับ ติดตาม และประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นธรรม เป็นไปตามหลักเกณฑ์ มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง โดยมีพนักงานส่วนตำบล ๒ ราย พนักงานจ้าง ๑ ราย เข้าอบรมพัฒนาบุคลากรตามหน้าที่ที่ได้รับผิดชอบ	งบประมาณในเทศบาล ๖๕๖๖ บัญชีงบประมาณ รายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๖๕๖๖	

ประเด็นนโยบาย	แนวทางปฏิบัติ	ผลการดำเนินงาน	งบประมาณที่ใช้	หมายเหตุ
<p>๗. การสร้างทางก้าวหน้าในอาชีพ</p>	<p>-ดำเนินการส่งเสริมและสนับสนุนเส้นทางความก้าวหน้าให้แก่บุคลากรตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล และประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดอุบลราชธานี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการคัดเลือกเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบลตำแหน่งประเภททั่วไปและประเภทวิชาการให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น พ.ศ. ๒๕๖๖</p>	<p>-ดำเนินการส่งเสริมให้บุคลากรผู้ที่มีคุณสมบัติครบถ้วนตามคุณวุฒิ ความรู้ ทักษะ และสมรรถนะได้รับการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น เป็นไปด้วยความถูกต้อง โดยมีพนักงานเทศบาลได้รับการเลื่อนระดับที่สูงขึ้น</p>	<p>งบประมาณในทบ บัญชีงบประมาณ รายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖</p>	
<p>๘. การพัฒนาคุณภาพชีวิต</p>	<p>-ดำเนินการเสริมสร้างสภาพแวดล้อมในการทำงานให้มีความปลอดภัย สะอาด ถูกสุขลักษณะ มีสิ่งอำนวยความสะดวก ไฟฟ้าแสงสว่าง การป้องกันอัคคีภัย จัดกิจกรรม ๕ ส. ทำความสะอาดสำนักงาน และการมีส่วนร่วมในการทำงาน มีแรงจูงใจที่ดี</p>	<p>-ดำเนินการจัดสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดีมีความสะอาด ปลอดภัย ไฟฟ้าแสงสว่างเพียงพอ มีการฉีดพ่นน้ำยาฆ่าเชื้อโรคในช่วงระบาดล้างมือ เจลแอลกอฮอล์ฆ่าเชื้อโรค เพื่อป้องกันแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ (โควิด-๑๙) - การส่งเสริมกิจกรรมการออกกำลังกาย แข่งขันกีฬา สร้างสุขภาพที่ดีของบุคลากร - ส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานให้มีความพร้อมที่จะขับเคลื่อนองค์กรให้พัฒนาไปสู่เป้าหมาย วิสัยทัศน์การพัฒนา และภารกิจของหน่วยงาน - ส่งเสริมให้บุคลากรได้รับสิทธิประโยชน์ตอบแทนอื่น สวัสดิการต่าง ๆ ที่เป็นธรรม เหมาะสมตามกฎหมาย ระเบียบที่กำหนด</p>	<p>งบประมาณในทบ บัญชีงบประมาณ รายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖</p>	

ปัญหาและอุปสรรคในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปี ๒๕๖๖

ในระหว่างต้นปีงบประมาณ จนกลางปีงบประมาณ ๒๕๖๖ การดำเนินการเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรบุคคลตามนโยบายและแผนการดำเนินงานด้านต่าง ๆ เป็นไปอย่างมีข้อจำกัด เพราะด้วยสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ (โควิด-๑๙) ซึ่งยังมีแพร่ระบาดอยู่แต่ไม่ได้อยู่ในระดับที่รุนแรง ทำให้การพัฒนาทรัพยากรบุคคลตามแผนพัฒนาบุคลากรยังมีการจำกัดอยู่บ้าง แต่ก็อยู่ในเกณฑ์ระดับที่พึงพอใจ

ข้อเสนอแนะในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปี ๒๕๖๖

ด้วยสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ (โควิด-๑๙)ยังมีการระบาดแต่ไม่รุนแรง และปัญหาสิ่งแวดล้อมของสถาบันพัฒนาบุคลากรตั้งอยู่ในพื้นที่ที่มีความเสี่ยงของฝุ่นละออง (PM๒.๕) บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลนาคาย จึงยังไม่ได้เข้าร่วมการฝึกอบรมพัฒนาศักยภาพของสถาบัน การพัฒนาทรัพยากรบุคคลในองค์กรในห้วงต่อไป จึงควรปรับแผนเพื่อความเหมาะสมตามห้วงเวลา และนำเทคโนโลยีต่าง ๆ เข้ามาปรับใช้ตามแนวทางวิถีชีวิตใหม่ ทั้งนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลนาคาย ควรสนับสนุนและปรับตัวให้ทันยุคสมัยด้วย แต่การดำเนินการต่างๆ ต้องเป็นไปตาม กฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ ตลอดจนหนังสือสั่งการที่กำหนด โดยให้ผู้บังคับบัญชาประเมินติดตามผลการฝึกอบรม เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรเพื่อประโยชน์ต่อองค์การบริหารส่วนตำบลนาคาย
