



การดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

ขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองห้า
อำเภอคลองหลวง จังหวัดปทุมธานี



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลคลองห้า
เรื่อง รายงานผลการดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖
รอบ ๖ เดือนแรก (ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ ถึงวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๖)

ตามที่องค์การบริหารส่วนตำบลคลองห้า ได้ประกาศนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ลงวันที่ ๓ ตุลาคม ๒๕๖๕ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ พระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของทางราชการ พ.ศ. ๒๕๔๐ พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ อันเป็นการรองรับภารกิจตามแผนการปฏิรูปประเทศและยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) รวมทั้งให้สอดคล้องกับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานรัฐ (Integrity and Transparency Assessment)

องค์การบริหารส่วนตำบลคลองห้า ได้ให้ความสำคัญในการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยตระหนักเสมอว่า บุคลากร คือ หัวใจสำคัญของความสำเร็จขององค์กร โดยการผลักดันและนำนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ไปปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรมและบังเกิดผลสำเร็จ บรรลุตามวัตถุประสงค์ของนโยบายดังกล่าว เพื่อให้เป็นไปตามเจตนารมณ์ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยและหลักการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างรวดเร็ว และสอดคล้องกับความต้องการของประชาชน จึงรายงานผลการดำเนินการตามนโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ รอบ ๖ เดือนแรก (ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ ถึงวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๖) รายละเอียดตามเอกสารแนบท้ายประกาศนี้

จึงประกาศมาเพื่อทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๕ เมษายน พ.ศ. ๒๕๖๖

(นายอนุกุล เกษะโพธิ์)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลคลองห้า

การดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล
ตามประกาศขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองห้า
เรื่อง นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

องค์การบริหารส่วนตำบลคลองห้า ได้ดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ซึ่งเป็นไปตามกฎ ระเบียบ และข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง โดยมีกลยุทธ์ด้านพัฒนาทรัพยากรบุคคล เพื่อเป็นการรองรับภารกิจตามแผนการปฏิรูปประเทศและยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๘๐) รวมทั้งให้สอดคล้องกับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) โดยมีรายละเอียดดังนี้

๑. นโยบายด้านการวางแผนกำลังคน

เป้าประสงค์ วางแผน สนับสนุนและส่งเสริมให้มีโครงสร้าง ระบบงาน การจัดการ อบรม อบรม และการบริหารอัตรากำลังให้เหมาะสมกับภารกิจขององค์กรและเพียงพอ มีความคล่องตัวต่อการขับเคลื่อนการดำเนินงานของทุกหน่วยงานในองค์กร รวมทั้งมีระบบการประเมินผลที่มีประสิทธิภาพเชื่อมโยงกับผลตอบแทนและมีการกำหนดสมรรถนะและลักษณะที่พึงประสงค์ของพนักงานที่องค์กรคาดหวัง

การดำเนินการ (ไม่ใช้งบประมาณ)

๑. จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) โดยทบทวนและปรับปรุงโครงสร้างองค์กร ระบบงานและกรอบอัตรากำลัง ให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลบึงบอน
๒. จัดทำคู่มือการประเมินผลการปฏิบัติงาน (ระบบแบ่ง) รายละเอียดตามคู่มือการประเมินผลการปฏิบัติงาน
๓. จัดทำคู่มือแผนเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพ รายละเอียดตามคู่มือแผนเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพ

๒. นโยบายด้านการสรรหาคนดีคนเก่งเพื่อปฏิบัติงานตามภารกิจของหน่วยงาน

การดำเนินการ (ไม่ใช้งบประมาณ)

๑. ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ มีการประกาศรับโอนพนักงานส่วนตำบล ตำแหน่ง นายช่างโยธา จำนวน ๒ อัตรา ตำแหน่ง เจ้าพนักงานธุรการ จำนวน ๒ อัตรา เพื่อทดแทนอัตรารว่างตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
๒. ในการดำเนินการรับโอน มีการจัดทำประกาศรับโอนและประชาสัมพันธ์ในช่องทางต่างๆรวมทั้งการประชาสัมพันธ์ทางเว็บไซต์ขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองห้า เพื่อเข้าถึงผู้ที่มีคุณสมบัติตามคุณลักษณะที่ระบุไว้
๓. กระบวนการในการรับโอนได้ดำเนินการตามหลักเกณฑ์ ได้มีการเลือกสรรบุคลากรที่มีคุณสมบัติตรงตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง มีประสบการณ์ มีความรู้ความชำนาญในงานที่ทำเป็นอย่างดี

ซึ่งเป็นการดำเนินการตามแผนการสรรหาบุคลากรที่มีความสามารถ เป็นคนเก่ง และคนดี มาปฏิบัติงานตามภารกิจแต่ละหน่วยงาน ตามกรอบตำแหน่งที่ว่าง

/๓.นโยบาย...

๓. นโยบายด้านการบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร

เป้าประสงค์ ส่งเสริมให้มีการพัฒนาอย่างเป็นระบบ ทัวถึง และต่อเนื่อง โดยการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ศักยภาพ และทักษะการทำงานที่เหมาะสม สอดคล้องกับสถานการณ์ วิทยาศาสตร์ และ ยุทธศาสตร์ขององค์กร เพื่อให้การขับเคลื่อนการดำเนินงานตามพันธกิจขององค์กรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และประสพผลสำเร็จตามเป้าหมาย รวมทั้งส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมให้กับบุคลากรในองค์กร

กลยุทธ์

๑. จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับบทบาทและภารกิจของ อบต.คลองห้า
๒. จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรตามตำแหน่งงานและสายอาชีพตามสมรรถนะ แผนการสืบทอดตำแหน่งและการบริหารจัดการคนดีและคนเก่งขององค์กร
๓. พัฒนาศักยภาพผู้บริหาร และเพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงานให้กับ ผู้ปฏิบัติงานทุกระดับตามสายอาชีพและตำแหน่งอย่างต่อเนื่อง
๔. ส่งเสริมให้บุคลากรยึดมั่นในวัฒนธรรมองค์กร ปฏิบัติตามจรรยาบรรณของ อบต.คลองห้า
๕. พัฒนางานด้านการจัดการความรู้ องค์กรความรู้ เพื่อสร้างวัฒนธรรมเรียนรู้ การ ถ่ายทอดความรู้ การแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ในการทำงานอย่างต่อเนื่อง

การดำเนินการ (ไม่ใช้งบประมาณ)

๑. จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖
๒. จัดส่งบุคลากรตามสายงานไปฝึกอบรมฯ
๓. พัฒนาระบบงานในการสรรหา คัดเลือกบุคคลที่มีความรู้ความสามารถ และมี ศักยภาพสอดคล้องเหมาะสมกับตำแหน่งงาน เพื่อให้ได้บุคลากรที่มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และใช้ ระบบคุณธรรม จริยธรรม และความโปร่งใสในกระบวนการสรรหา

๔. นโยบายด้านการพัฒนาบุคลากร

การดำเนินการ (ไม่ใช้งบประมาณ)

๑. จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร และดำเนินการตามแผนให้สอดคล้องตามความจำเป็น และความต้องการในการพัฒนาบุคลากรในหน่วยงาน เพื่อเป็นกรอบในการพัฒนาของบุคลากรในแต่ละ ตำแหน่ง
๒. ส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่องเพื่อให้บุคลากรมีความรู้ ทักษะ ความสามารถเพิ่มศักยภาพเพื่อตอบสนองการดำเนินภารกิจขององค์กร ตลอดจนปฏิบัติตนเป็นคนดี มีทัศนคติ ที่ดี ต่อการทำงานในบทบาทของเจ้าหน้าที่ของรัฐ และให้บริการที่ดีมีประสิทธิภาพเพื่อตอบสนองยุทธศาสตร์ และเตรียมความพร้อมสำหรับการพัฒนาสู่ความเป็นองค์กรดิจิทัล
๓. ส่งเสริมและสนับสนุนการสร้างและใช้องค์ความรู้ในกระบวนการทำงาน เพื่อให้ บุคลากรพัฒนาทักษะและความชำนาญในการปฏิบัติงานให้บรรลุตามพันธกิจขององค์กรให้เกิดประโยชน์ ประสิทธิภาพ สูงสุด และมีศักยภาพในการพัฒนาตนเอง
๔. มีการติดตามประเมินผลการพัฒนาบุคลากรในด้านวิชาการและความรอบรู้ เพื่อนำผลมาเป็นแนวทางในการปรับปรุงการพัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่อง

/๕.นโยบาย...

๕. นโยบายด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน
การดำเนินการ (ไม่ใช้งบประมาณ)

การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรตามประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผล โดยคำนึงถึงระบบการบริหารผลงาน (Performance Management) ให้เป็นไปอย่างโปร่งใส มีประสิทธิผล โดยกำหนดตัวชี้วัด ความสำเร็จ ที่ชัดเจน สอดคล้องกับพันธกิจ ยุทธศาสตร์ รวมทั้งเชื่อมโยงการพิจารณาการเลื่อนขั้นเงินเดือน/ค่าตอบแทนตามผลงานเพื่อให้เกิดความยุติธรรม และนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ ประกอบในการประเมินผลการปฏิบัติงาน

๖. นโยบายด้านการส่งเสริมจริยธรรมและรักษาวินัยของบุคลากรในหน่วยงาน
การดำเนินการ (ไม่ใช้งบประมาณ)

๑. พนักงานส่วนตำบล พนักงานครู และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบล คลองห้า ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนตำบล และมาตรฐานคุณธรรมและจริยธรรมอย่างเคร่งครัด
 ๒. มีการแต่งตั้งคณะกรรมการกำกับติดตามมาตรฐานคุณธรรมและจริยธรรม
 ๓. จัดให้มีระบบการร้องทุกข์และการอุทธรณ์เมื่อไม่ได้รับความเป็นธรรม
- พนักงานส่วนตำบล พนักงานครู และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองห้า ยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม
๔. ส่งเสริมการสร้างบรรยากาศ สร้างค่านิยม วัฒนธรรมองค์กร เพื่อเป็นแนวทางให้พนักงานได้มีพฤติกรรมและการปฏิบัติงานอย่างซื่อสัตย์สุจริต โดยคำนึงถึงผลประโยชน์ส่วนรวม

๗. นโยบายด้านการสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ
การดำเนินการ (ไม่ใช้งบประมาณ)

งานการเจ้าหน้าที่มีแผนกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงาน เช่น แผนความก้าวหน้าในสายงานการประเมินผลการปฏิบัติราชการ เพื่อรักษาบุคลากรที่เป็นคนเก่ง คนดี ให้อยู่กับองค์กร ลดอัตราการย้าย การลาออก รวมทั้งกระตุ้นให้เกิดการพัฒนาตนเอง การมีส่วนร่วมในการเสนอแนวคิดการพัฒนาองค์กร และการยกย่อง ชมเชย บุคลากรที่ปฏิบัติงานดีเด่น หรือสร้างคุณประโยชน์ที่ดีต่อองค์กร และสาธารณชน เพื่อเป็นการสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรเกิดความผูกพันต่อองค์กร

๘. นโยบายด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิต
การดำเนินการ (ไม่ใช้งบประมาณ)

องค์การบริหารส่วนตำบลคลองห้า ให้ความสำคัญต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน การเสริมสร้างความมั่นคง ขวัญกำลังใจ ความผาสุกและความพึงพอใจ ให้ความสำคัญต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน เสริมสร้างสภาพแวดล้อม สุขลักษณะ อาชีวอนามัยของบุคลากรให้มีความปลอดภัยและมีคุณภาพชีวิตที่ดี เพื่อให้เกิดบรรยากาศในการทำงานที่มีความสุข ตามความจำเป็นและเหมาะสมเป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด และสนับสนุนการดำเนินกิจกรรมเพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดี ระหว่างผู้บริหารและบุคลากรในองค์กร โดยมีการดำเนินการดังนี้

๑. สสำรวจปัจจัยความผาสุก ความพึงพอใจ และแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖
๒. ประเมินความพึงพอใจต่อความผาสุก ความพึงพอใจ และแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

/๓.ปรับปรุง...

๓. ปรับปรุงฐานข้อมูลบุคลากรในระบบศูนย์บริการข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติ (LHR) ให้เป็นปัจจุบันและทันสมัย

๔. จัดให้มีการทำความสะอาดพื้นที่ต่างๆ ภายในสำนักงานเป็นประจำทุกเดือน รวมทั้งการจัดระยะห่างทางสังคม

๕. มีการปรับปรุงการให้บริการ Internet เพื่อใช้สื่อสารภายในองค์กร ให้พื้นที่ส่วนร่วมให้พนักงานได้แสดงความคิดเห็น อำนวยความสะดวกในการใช้งานระบบ

เป้าประสงค์

ส่งเสริมสนับสนุนให้มีการนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ถูกต้อง ครบถ้วน รวดเร็ว ทันสมัยและเป็นปัจจุบัน ช่วยลดขั้นตอนของงานปริมาณเอกสาร สามารถนำไปวิเคราะห์เพื่อการวางแผนตัดสินใจในการปฏิบัติงานและใช้บริหารงานด้วยบุคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

กลยุทธ์

๑. พัฒนาระบบฐานข้อมูลบุคลากร
๒. ปรับปรุงและพัฒนาระบบสารสนเทศด้านการบริหารจัดการบุคลากร
๓. เสริมสร้างความรู้เกี่ยวกับระบบสารสนเทศด้านการบริหารจัดการบุคลากรให้ผู้ปฏิบัติงานเพื่อรองรับการใช้งานระบบ และเพื่อขีดความสามารถของบุคลากร เพื่อรองรับการพัฒนาแบบในอนาคต

การดำเนินการ (ไม่ใช้งบประมาณ)

๑. กรอกข้อมูลฐานข้อมูลบุคลากรแห่งชาติ เป็นปัจจุบัน
๒. ปรับปรุงและพัฒนาระบบสารสนเทศด้านการลาต่าง ๆ ให้ทันสมัยยิ่งขึ้น
๓. จัดส่งบุคลากรในสังกัดเข้ารับการฝึกอบรมด้านสารสนเทศ

๙. นโยบายด้านสวัสดิการ

เป้าประสงค์

เสริมสร้างความมั่นคง ขวัญกำลังใจ คุณภาพชีวิตที่ดี ความผาสุกและพึงพอใจให้ผู้ปฏิบัติงานเพื่อรักษาคนดี คนเก่งไว้กับองค์กร โดยการส่งเสริมความก้าวหน้าของผู้ปฏิบัติงานที่มีผลงานและสมรรถนะในทุกโอกาส สร้างช่องทางการสื่อสาร ให้สิ่งจูงใจ ผลประโยชน์ตอบแทนพิเศษ จัดสวัสดิการความปลอดภัย อาชีวปลอดภัย และสิ่งแวดล้อมในการทำงาน ตามความจำเป็นและเหมาะสมเป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด และสนับสนุนการดำเนินกิจกรรมเพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดี ระหว่างผู้บริหารและพนักงานทุกระดับ

กลยุทธ์

๑. ปรับปรุงระบบแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
๒. ปรับปรุงสภาพความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน
๓. การคัดเลือกบุคลากรดีเด่นด้านการแต่งกาย
๔. ยกย่องพนักงานที่เป็นคนเก่ง คนดีและคุณประโยชน์ให้องค์กร
๕. ปรับปรุงระบบสวัสดิการ ผลตอบแทนพิเศษ
๖. ปรับปรุงช่องทางการสื่อสารด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์

การดำเนินการ (ไม่ใช้งบประมาณ)

๑. จัดทำประกาศมาตรการให้รางวัลและบทลงโทษของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง
๒. ปรับปรุงสภาพความปลอดภัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานให้ดียิ่งขึ้น
๓. ปรับปรุงช่องทางการสื่อสารด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ทางเว็บไซต์ของ อบต.คลองห้า