



นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

ของ

องค์การบริหารส่วนตำบลดอน
อำเภอปะนาเระ จังหวัดปัตตานี

นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล องค์การบริหารส่วนตำบลดอน อำเภอดอนจาน จังหวัดปัตตานี

กระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล จะต้องมีความรู้ ความเข้าใจกระบวนการ และกิจกรรมต่างๆ ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล และเข้าใจในกฎหมาย ระเบียบ และวิธีปฏิบัติต่างๆ ที่ควบคุมและกำกับการดำเนินการ เพื่อให้บุคคลที่มีความรู้ ความสามารถเหมาะสมเข้ามาสู่องค์กร โดยยึดหลักของคุณธรรมในการดำเนินการ ประกอบกับเป็นการผลักดันให้ผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน ต้องมอบบทบาทตนเองออกไปจากกรอบความคิดเดิม ไปสู่บทบาทและกระบวนการที่ใหม่ ที่จะต้องเสริมสร้างคุณค่าของความสามารถ ความสัมฤทธิ์ผลและความเจริญที่มั่นคง ยั่งยืน ให้กับบุคลากรและองค์กร

เป้าหมายการพัฒนากระบวนการบริหารงานบุคคล

แนวคิดและทิศทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นเป็นไปตามเจตนารมณ์ของรัฐธรรมนูญและหลักการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จึงกำหนดเป้าหมายของการพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ดังนี้

๑. องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีระบบการบริหารงานบุคคลที่มีความเป็นอิสระตามเจตนารมณ์ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย โดยเป็นระบบที่ยึดหลักการการบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี
๒. องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีระบบบริหารงานบุคคลที่มีความทันสมัย และมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล ในการบริหารงาน สามารถใช้ทรัพยากรบุคคลในการบริหารและจัดการให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยมีค่าใช้จ่ายด้านบุคคลไม่เกินร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี
๓. องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีระบบการบริหารงานบุคคลที่ทำให้สามารถปฏิบัติหน้าที่รองรับภารกิจที่ได้รับภารกิจถ่ายโอนจากราชการบริหารส่วนกลาง และราชการบริหารส่วนภูมิภาคตามแผนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๓ ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล
๔. ส่งเสริมให้บุคลากรได้รับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาบุคลากรและระบบบริหารงานบุคคล เพื่อตอบสนองนโยบายดังกล่าวในการบริหารทรัพยากรบุคคล จึงมุ่งเน้นที่กระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลในด้านต่างๆ ดังนี้

นโยบายที่ ๑ การปรับปรุงโครงสร้างและอัตรากำลัง

เป้าหมายเพื่อให้มีโครงสร้างและอัตรากำลังที่เหมาะสม โดยกำหนดส่วนราชการและอัตรากำลังคน ไว้ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ให้มีความสอดคล้องกับภารกิจในความรับผิดชอบของแต่ละส่วนราชการ ได้แก่ สำนักปลัด กองคลัง กองช่าง กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม และกองสวัสดิการสังคม รวมทั้งมีการปรับปรุงโครงสร้างองค์กร ภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละตำแหน่งที่สอดคล้อง

องค์การบริหารส่วนตำบลดอนสนับสนุนให้การปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล และองค์กรที่มีประสิทธิภาพได้มีการใช้เครื่องมือทางสถิติและตัวชี้วัดต่างๆ ในการวางแผนอัตรากำลัง โดยเปรียบเทียบภารกิจปฏิบัติงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารและพัฒนาบุคลากร รวมทั้งมีโครงสร้างองค์กรและตำแหน่งอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลให้เกิดประโยชน์สูงสุด นำไปสู่การบรรลุพันธกิจขององค์กรต่อไป

นโยบายที่ ๒ การเพิ่มศักยภาพและส่งเสริมการพัฒนาบุคลากร

เพื่อให้การบริหารทรัพยากรบุคคลเป็นระบบ สามารถสื่อสารนโยบายและมาตรฐานการบริหารทรัพยากรบุคคลตามการเปลี่ยนแปลงได้อย่างมีประสิทธิภาพ ให้บุคลากรในองค์กรเข้าใจและเข้าถึงทิศทางการทำงานในแนวทางเดียวกัน มีการออกแบบ พัฒนาและทบทวนหลักเกณฑ์และวิธีการปฏิบัติงานราชการให้สอดคล้องกับหลักเกณฑ์และระเบียบการบริหารงานบุคคลท้องถิ่นและเปิดโอกาสให้บุคลากรและผู้บริหารได้รับการพัฒนาศักยภาพและสมรรถะทั้งในด้านความรู้พื้นฐานและความรู้เฉพาะตำแหน่งโดยส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมภายนอก และการจัดการฝึกอบรมเอง

องค์การบริหารส่วนตำบลดอนสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้ทำงานแบบมีส่วนร่วม การทำงานเป็นทีม และมีการบูรณ มีการวางแผนและบริหารกำลังคนสอดคล้องกับภารกิจและความจำเป็นของส่วนราชการทั้งในปัจจุบันและอนาคต มีการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในกิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากร มีระบบการบริหารผลงานที่เน้นประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และความคุ้มค่า ให้ข้าราชการมีการพัฒนาความรู้อย่างต่อเนื่อง มีการแบ่งปันและเปลี่ยนข้อมูลความรู้และพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

นโยบายที่ ๓ ส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรและผู้บริหารให้มีศักยภาพที่สอดคล้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคลตามแนวทาง Thailand ๔.๐

เพื่อพัฒนาทรัพยากรบุคคลส่วนท้องถิ่นให้มีศักยภาพและสมรรถนะสูง เอื้อต่อการเปลี่ยนแปลงและสร้างนวัตกรรม เสริมสร้างการพัฒนาทรัพยากรบุคคลส่วนท้องถิ่นอย่างต่อเนื่องในบริบทขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ให้มีการเตรียมการพัฒนาผู้มีศักยภาพสูงของแต่ละวิชาชีพที่จำเป็นในท้องถิ่น และเตรียมความพร้อมการเข้าสู่ตำแหน่งระดับสูงได้อย่างเหมาะสม

องค์การบริหารส่วนตำบลดอน ให้ผู้บริหาร สมาชิกสภา อบต.ดอน พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างเดินทางไปราชการ เพื่อเข้ารับการฝึกอบรม ตามแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ และสนับสนุนการตัดสินใจและการกำหนดนโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้องค์กรประสบความสำเร็จอย่างยั่งยืน และเป็นการรองรับ Thailand ๔.๐ ต่อไป

นโยบายที่ ๔ การเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมและความโปร่งใสในองค์กร

เพื่อเป็นการเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรม การป้องกันการทุจริตในองค์กร การสร้างความเข้าใจในเรื่องวินัยและค่านิยมในการปฏิบัติงาน

องค์การบริหารส่วนตำบลดอนสนับสนุนและส่งเสริมให้บุคลากรมีส่วนร่วมในกิจกรรมด้านการทำนุบำรุงรักษาศิลปวัฒนธรรมของท้องถิ่น จัดทำกิจกรรม/โครงการที่เป็นประโยชน์สอดคล้องกับแผนงานด้านทำนุบำรุงรักษาศิลปวัฒนธรรม และประพฤติปฏิบัติตามประกาศคุณธรรมและจริยธรรมของข้าราชการ และมีความโปร่งใสในทุกกระบวนการของการบริหารทรัพยากรบุคคล

นโยบายที่ ๕ การสร้างความผูกพันและการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตที่ดี

เพื่อให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดี ปฏิบัติงานในสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม มีสิ่งอำนวยความสะดวกต่อการทำงาน การส่งเสริมด้านความปลอดภัย ชีวอนามัย การสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคลากรเป็นองค์กรแห่งความสุข

องค์การบริหารส่วนตำบลดอนให้มีความสำคัญอย่างมากกับการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหาร สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง องค์การบริหารส่วนตำบลทุกระดับภายในองค์กร รวมทั้งการสื่อสารภายในองค์กรแบบ ๒ ทาง (Two way Communication) เพื่อรับฟังความคิดเห็นต่างๆ แลกเปลี่ยนแนวคิดมุมมอง นำเสนอแนวคิดใหม่ๆเชิงสร้างสรรค์ของพนักงาน และนำผลที่ได้รับไปปรับปรุงแนวทางการดำเนินงานและกระบวนการต่างๆ ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น และส่งเสริมการทำงานเป็นทีม (Team of Professionals) โดยมุ่งเน้นการสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรให้เกิดการประสานงานและการทำงานร่วมกัน อย่างมีประสิทธิภาพซึ่งในปีที่ผ่านมาองค์การบริหารส่วนตำบลดอนจึงจัดกิจกรรมต่างๆ มากมาย เช่น การจัดกิจกรรมทำความสะอาดในสำนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล (กิจกรรม ๕ ส.) การแข่งขันกีฬา ท้องถิ่นสัมพันธ์ระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอปะนาเระการจัดกิจกรรมจิตอาสาร่วมกับประชาชนทั่วไป

นโยบายที่ ๖ การขับเคลื่อนระบบทรัพยากรบุคคลด้วยนวัตกรรมและเทคโนโลยี

เพื่อให้มีการปรับปรุงระบบ ข้อมูลสารสนเทศที่เชื่อมโยงข้อมูลทรัพยากร บุคคลของแต่ละองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น การสร้างนวัตกรรมด้านทรัพยากรบุคคลส่วนท้องถิ่นที่เหมาะสมกับบริบทขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และการบันทึกข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติขององค์กร เป็นปัจจุบัน

องค์การบริหารส่วนตำบลดอนนำเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้ในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล เพื่อสนับสนุนการบริหารทรัพยากรบุคคลให้เกิดความรวดเร็ว ถูกต้อง และเกิดประสิทธิภาพสูงสุด เช่น การสรรหา และเลือกสรรพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลดอน (การประกาศรับโอนย้ายพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลดอนการรับสมัครพนักงานจ้าง) ระบบกระบวนการอิเล็กทรอนิกส์ ระบบการจัดการข้อมูลความรู้และการประเมินขีดความสามารถ และการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ระบบการบริหารสวัสดิการสังคม (เบี้ยยังชีพ ผู้สูงอายุ ผู้พิการ และผู้ติดเชื้อ HIV)ระบบประกาศจัดซื้อจัดจ้างภาครัฐผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ (EGP) ระบบบันทึกบัญชี (E-laas) ระบบศูนย์ข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติ (LHR)

นโยบายที่ ๗ การกำกับ ติดตาม และประเมินผล

การกำกับ ติดตามและประเมินผลเป็นขั้นตอนการกลั่นกรองถึงผลการทำงาน การใช้อำนาจตัดสินใจ การติดตามผลของการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์

องค์การบริหารส่วนตำบลดอน แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล และคณะทำงานพัฒนาเสริมสร้างการจัดสวัสดิการของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลดอน

การดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล

นโยบายที่ ๑ การปรับปรุงโครงสร้างและอัตรากำลัง

| รายการ | ตัวชี้วัด |
|-----------------------------------|---|
| ปรับปรุงโครงสร้างและแผนอัตรากำลัง | ๑. ระดับความสำเร็จในการสรรหาตำแหน่งว่างตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ๒. ระดับความสำเร็จในการสรรหาบุคลากร |

นโยบายที่ ๒ การเพิ่มศักยภาพและส่งเสริมการพัฒนาบุคลากร

| รายการ | ตัวชี้วัด |
|---|--|
| การเพิ่มศักยภาพและส่งเสริมการพัฒนาบุคลากร | ๑. ระดับความสำเร็จในการประเมินการปฏิบัติราชการของพนักงานส่วนตำบล ๒. ระดับความสำเร็จในการจัดการเรียนรู้ในองค์กร (KM) ๓. ระดับความสำเร็จในการส่งเสริมความก้าวหน้าในอาชีพ |

นโยบายที่ ๓ การส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรและผู้บริหารให้มีศักยภาพที่สอดคล้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคลตามแนวทาง Thailand ๔.๐

| รายการ | ตัวชี้วัด |
|--|--|
| การส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรและผู้บริหารให้มีศักยภาพที่สอดคล้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคลตามแนวทาง Thailand ๔.๐ | ๑. ผู้บริหาร สมาชิกสภา อบต. พนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง ได้รับการพัฒนาอบรม สัมมนา ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ |

นโยบายที่ ๔ การเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมและความโปร่งใสในองค์กร

| รายการ | ตัวชี้วัด |
|--|--|
| การเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมและความโปร่งใสในองค์กร | ๑ ไม่มีพนักงานส่วนตำบล ได้รับโทษทางวินัย หรือกระทำผิด ต่อาวินัย ๒ ดำเนินการตามประกาศหลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้อง ๓ ไม่มีข้อท้วงติง จากหน่วยงาน ตรวจสอบ |

นโยบายที่ ๕ การสร้างความผูกพันและการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตที่ดี

| รายการ | ตัวชี้วัด |
|---|--|
| การสร้าง ความผูกพันและการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตที่ดี | ๑ ระดับความพึงพอใจของพนักงานที่มีต่อองค์กร |

นโยบายที่ ๖ การขับเคลื่อนระบบทรัพยากรบุคคลด้วยนวัตกรรมและเทคโนโลยี

| รายการ | ตัวชี้วัด |
|--|--|
| การขับเคลื่อนระบบทรัพยากรบุคคลด้วยนวัตกรรมและเทคโนโลยี | ๑ การบันทึกข้อมูลในระบบให้เป็นปัจจุบัน |

นโยบายที่ ๗ การกำกับ ติดตาม และประเมินผล

| รายการ | ตัวชี้วัด |
|-----------------------------|---------------------------------------|
| การกำกับ ติดตามและประเมินผล | ๑ มีการดำเนินการตามนโยบาย ทั้ง ๖ ด้าน |

ขั้นตอนการติดตามผลให้กระทำดังนี้

๑. มอบหมายงานให้ปฏิบัติด้วยตนเอง
๒. เปิดโอกาสให้ซักถามข้อสงสัยได้ ในกรณีที่มีปัญหา
๓. ตรวจสอบผลการปฏิบัติงานในระยะเริ่มแรก และค่อยๆ ลดการตรวจสอบลงเมื่อผู้บังคับบัญชาแน่ใจว่าผู้บังคับบัญชาปฏิบัติงานตามที่ได้รับการสอนได้ถูกต้อง
๔. แจ้งให้ผู้บังคับบัญชาทราบถึงผลการปฏิบัติงานทั้งในส่วนที่ผู้บังคับบัญชาปฏิบัติได้ดี และส่วนที่ยังต้องปรับปรุงแก้ไขเพิ่มเติม เพื่อเสริมสร้างความเชื่อมั่นในตัวเองและแก้ไขข้อบกพร่องเพื่อการปฏิบัติงานสมบูรณ์ยิ่งขึ้น