# นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล

(พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓)




องค์การบริหารส่วนตำบลกาลูปัง
อำเภอรามัน จังหวัดยะลา

# คำนำ

ในช่วงที่ผ่านมา ระบบราชการไทยมีการเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นมากมายโดยเฉพาะอย่างยิ่งการบริหารทรัพยากรบุคคลแนวใหม่ที่มุ่งเน้นการพัฒนาทรัพยากรบุคคลในองค์กรให้เป็นผู้ที่มีความรู้รอบด้านมิใช่เพียงรู้สึกในงานด้านใดด้านหนึ่งเพียงด้านเดียวประกอบกับกระแสโลกาภิวัตน์ทำให้เกิดความเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารการพัฒนาสังคมและการเมือง การพัฒนาขีด ความสามารถของประเทศในการแข่งขันสู่ระดับสากล ส่งผลให้ระบบราชการต้องปรับตัวให้เท่าทัน รองรับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นตลอดเวลา การบริหารทรัพยากรบุคคลในภาครัฐจึงมีสิ่งท้าทายที่ต้องเผชิญกับสภาวะแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและทำให้บุคลากรมีความสุขในการทำงาน จำเป็นต้องอาศัยการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพ

องค์การบริหารส่วนตำบลกาลูปัง จึงได้ดำเนินการจัดทำนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลขึ้นเพื่อสร้างระบบบริหาร และพัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพเพื่อสร้างบุคลากรที่มีคุณธรรม สมรรถนะสูง เพื่อเตรียมความพร้อมรับให้ทันกับสถานการณ์ความเปลี่ยนแปลง ให้สอดคล้องกับความคาดหวังของรัฐบาล และการบริการประชาชนตามภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับที่ ๗ (พ.ศ. ๒๕๖๒) รวมถึงภารกิจต่าง ๆ ตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐและนโยบายผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้อย่างบรรลุเป้าหมายต่อไป

งานบริหารงานบุคคล
องค์การบริหารส่วนตำบลกาลูปัง

# สารบัญ


| | หน้า |
|---|---|
| **บทที่ ๑ บทนำ** | |
| ๑.หลักการและเหตุผล | ๑ |
| ๒.วัตถุประสงค์ | ๑ |
| ๓.เป้าหมาย | ๑ |
| **บทที่ ๒ การวิเคราะห์ศักยภาพของ อบต.กาลูปัง** | |
| วิสัยทัศน์ | ๖ |
| พันธกิจ | ๖ |
| ยุทธศาสตร์ | ๖ |
| การวิเคราะห์บุคลากร (SWOT) | ๗ |
| **บทที่ ๓ นโยบายการบริหารงานบุคคล** | ๘ |
| **บทที่ ๔ การติดตาม** | ๑๔ |

# นโยบายการบริหาร และการพัฒนาทรัพยากรบุคคล
# ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓

## บทที่ ๑ บทนำ

**๑. หลักการและเหตุผล**

บุคคลเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าและจำเป็นอย่างยิ่งในการบริหารงานของทุกองค์กร ถ้าขาดการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ จะส่งผลให้การทำงานไม่มีประสิทธิผล ล่าช้า และเกิดความเสียหายต่อองค์กร ดังนั้นองค์กรจำเป็นต้องจัดทำแผนกลยุทธการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ทักษะ ทัศนคติที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ และให้บุคลากรมีขวัญและกำลังใจในการทำงาน

จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลกาลูปัง จึงได้จัดทำนโยบายการบริหาร และการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ขึ้น เพื่อเป็นการกำหนดให้พนักงานส่วนตำบลทุกคนต้องได้รับการพัฒนาทุกตำแหน่ง โดยสอดคล้องกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๓) และแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ต่อไป

**๒. วัตถุประสงค์**

๒.๑ เพื่อเป็นการพัฒนาบุคลากร และเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทัศนคติที่ดี และวิธีการปฏิบัติงานตามลักษณะงานที่รับผิดชอบ

๒.๒ เพื่อให้บุคลากรสามารถปฏิบัติราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในสถานการณ์ความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น

๒.๓ เพื่อให้บุคลากรทุกคนได้รับการพัฒนาด้านคุณธรรมจริยธรรม

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการจัดการพัฒนาและฝึกอบรมบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลกาลูปัง

๒.๕ เพื่อดำรงรักษาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพให้อยู่คู่องค์กรต่อไป

**๓. เป้าหมาย**

**๓.๑ ความคาดหวังในการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลกาลูปังในระยะสั้น**

**<u>ผู้บริหาร</u>**

(๑) พนักงานในองค์กรสามารถนำนโยบายของผู้บริหารไปปฏิบัติให้สำเร็จลุล่วง

(๒) การบริหารงานขององค์กรเป็นไปอย่างโปร่งใส พนักงานมีคุณธรรม และจริยธรรม

(๓) พนักงานมีความรู้ และมีทักษะในการปฏิบัติงานเพื่อให้การปฏิบัติงานขององค์กรมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

**<u>พนักงานส่วนตำบล</u>**

(๑) องค์กรให้การสนับสนุนพนักงานส่วนตำบลตำแหน่งสายงานผู้บริหารทุกคนให้ได้รับการพัฒนาในแต่ละปี อย่างน้อย ๑ หลักสูตร/โครงการ

(๒) องค์กรให้การสนับสนุนพนักงานส่วนตำบลตำแหน่งสายงานผู้ปฏิบัติทุกคนให้ได้รับการพัฒนาในแต่ละปีอย่างละ ๑ หลักสูตร/โครงการ

(๓) องค์กรให้การสนับสนุนลูกจ้างประจำ/พนักงานจ้าง ให้ได้รับการพัฒนาในแต่ละปีอย่างน้อย ๑หลักสูตร/โครงการ

<u>ประชาชน</u>

(๑) พนักงานในองค์การบริหารส่วนตำบลกาลูปัง สามารถให้บริการประชาชนอย่างรวดเร็ว

(๒) พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลกาลูปัง ต้อนรับประชาชนเป็นอย่างดีสามารถทำงานให้ประชาชนพึงพอใจในการให้บริการ

**๓.๒ ความคาดหวังในการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลกาลูปังในระยะยาว**

<u>ผู้บริหาร</u>

(๑) องค์การบริหารส่วนตำบลกาลูปังมีศักยภาพในการบริหารจัดการเพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนในพื้นที่

(๒) องค์การบริหารส่วนตำบลกาลูปัง สามารถปฏิบัติงานสู่ความเป็นเลิศในด้านการบริหารจัดการ

<u>พนักงานส่วนตำบล</u>

(๑) องค์การบริหารส่วนตำบลกาลูปัง เป็นองค์กรที่น่าอยู่

(๒) องค์กรให้การสนับสนุนในด้านการศึกษา และความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่ราชการ

<u>ประชาชน</u>

(๑) องค์กรมีการบริหารจัดการที่ดี มีความโปร่งใสในการบริหารงาน

(๒) องค์กรสามารถเป็นที่พึ่งของประชาชนในพื้นที่ได้อย่างดียิ่ง

(๓) องค์กรสามารถทำงานตอบสนองความต้องการของประชาชนได้

(๔) พนักงานในองค์กรสามารถสร้างสัมพันธ์อันดีกับประชาชนและสามารถทำให้ประชาชนพึงพอใจในการให้บริการ

# บทที่ ๒
# การวิเคราะห์ศักยภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลกาลูปัง

## วิสัยทัศน์

"บุคลากรคุณภาพ"

**(คุณภาพระบบพัฒนาบุคลากร คุณภาพผลงาน คุณภาพชีวิตบุคลากร)**

องค์การบริหารส่วนตำบลกาลูปังเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีระบบกลไกพัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีสมรรถนะสูง มีความเป็นมืออาชีพพร้อมรับกับการเปลี่ยนแปลง มีบุคลิกภาพที่ดีและมีความรับผิดชอบต่อสังคม

## พันธกิจ

๑. พัฒนาระบบและกลไกการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพและได้มาตรฐาน

๒. สร้างผู้นำในทุกระดับให้มีศักยภาพในการบริหารจัดการและขับเคลื่อนองค์กรเพื่อไปสู่องค์กรที่มีสมรรถนะสูง

๓. พัฒนาสมรรถนะของบุคลากร และความก้าวหน้าในสายงานอาชีพของบุคลากรทุกระดับอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ

๔. ส่งเสริมกระบวนการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล จิตสำนึกสาธารณะและความรับผิดชอบต่อสังคม

๕. พัฒนาสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงาน และคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงาน

## ยุทธศาสตร์

### ประเด็นที่ ๑ : ยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลทั้งระบบ (สรรหา พัฒนา และรักษา)

**เป้าประสงค์** :เพื่อส่งเสริมกิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ครอบคลุมทั้งระบบอย่างโปร่งใส และตรวจสอบได้ อันประกอบด้วย การสรรหา การพัฒนา และการรักษาไว้ซึ่งทรัพยากรบุคคลให้คงอยู่อย่างมีศักยภาพสูงสุด

**ตัวชี้วัด**

- ระดับความสำเร็จของการจัดทำแผนอัตรากำลังที่เหมาะสมขององค์การบริหารส่วนตำบลกาลูปัง

**แนวทางการพัฒนาที่ ๑** พัฒนากระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลทั้งระบบให้ยุติธรรม โปร่งใส และตรวจสอบได้

**โครงการ :**

๑. โครงการจัดทำแผนอัตรากำลังองค์การบริหารส่วนตำบลกาลูปัง

๒. โครงการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรตามสมรรถนะเพื่อการประเมินและการพัฒนา

**แนวทางการพัฒนาที่ ๒** ส่งเสริมและพัฒนากระบวนการพัฒนาบุคลากรทุกระดับ

**โครงการ :**

๑. โครงการจัดทำคู่มือปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
๒. โครงการจัดทำระบบประเมินผลการปฏิบัติงาน และประเมินสมรรถนะบุคลากร

**แนวทางการพัฒนาที่ ๓** พัฒนาระบบการรักษาและใช้ประโยชน์จากทรัพยากรบุคคล

**โครงการ :**

๑. โครงการติดตามประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากร
๒. โครงการพัฒนาและปรับปรุงสวัสดิการเพื่อเพิ่มความผาสุกในการปฏิบัติงาน

## ประเด็นที่ ๒ : ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรตามสมรรถนะ (ความรู้ ทักษะ ทัศนคติ)

**เป้าประสงค์** :เพื่อพัฒนาขีดสมรรถนะของบุคลากรทุกระดับให้มีความสามารถในการดำเนินงานเพื่อรองรับการพัฒนาองค์กรที่ครอบคลุมทุกด้าน

**ตัวชี้วัด**

- จำนวนวันที่บุคลากรได้รับการพัฒนาเฉลี่ยต่อคนต่อปี
- ความพึงพอใจของบุคลากรต่อการพัฒนาบุคลากรตามสมรรถนะ

**แนวทางการพัฒนาที่ ๑** ส่งเสริมบุคลากรให้มีความรู้ ทักษะเพื่อนำไปสู่ความเป็นมืออาชีพ

**โครงการ :**

๑. โครงการอบรมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะของบุคลากรสู่ความเป็นมืออาชีพในการทำงานในทุกระดับ
๒. โครงการอบรมพัฒนาศักยภาพบุคลากรตามสายงาน
๓. โครงการฝึกอบรมสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล คณะผู้บริหารและผู้ที่เกี่ยวข้อง (โครงการพัฒนาศักยภาพผู้นำ ระดับต้น ระดับกลาง และระดับสูง)
๔. โครงการส่งเสริมการศึกษาต่อของบุคลากร

**แนวทางการพัฒนาที่ ๒** สร้างเสริมทัศนคติในการทำงานเชิงบวกให้เพิ่มมากขึ้น

**โครงการ :**

๑. โครงการฝึกอบรมสัมมนาเพื่อพัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลกาลูปัง
๒. โครงการเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรม การรักษาวินัยและความโปร่งใสในการทำงาน
๓. โครงการอปท.โปร่งใส เสริมสร้างท้องถิ่นไทยปลอดการทุจริตคอรัปชั่น

## ประเด็นที่ ๓ : ยุทธศาสตร์การจัดการความรู้บุคลากรเพื่อเพิ่มสมรรถนะ และสนับสนุนยุทธศาสตร์องค์กร

**เป้าประสงค์** :เพื่อสนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้และการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งส่งเสริมให้มีการแบ่งปันแลกเปลี่ยนข้อมูล ข่าวสาร ความรู้ (Development and Knowledge Management) เพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการบรรลุภารกิจและเป้าหมายขององค์กร

**ตัวชี้วัด**

ร้อยละเฉลี่ยของบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลกาลูปังที่ผ่านการประเมินสมรรถนะในระดับที่องค์กรคาดหวัง

**แนวทางการพัฒนาที่ ๑** ส่งเสริมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ด้วยกระบวนการมีส่วนร่วมภายในองค์กรเพื่อไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้

**โครงการ :**

๑. โครงการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้
๒. โครงการจัดทำแผนการจัดการความรู้ เพื่อพัฒนากระบวนการจัดการความรู้ภายในองค์กร (KM) เชิงปฏิบัติอย่างมีระบบ
๓. โครงการส่งเสริมวัฒนธรรมเชิงรุกในการแลกเปลี่ยนแบ่งปันความรู้ระหว่างบุคลากร (แลกเปลี่ยนเรียนรู้ พี่สอนน้อง)
๔. โครงการวิทยากรตัวคูณ (อบรมและนำความรู้ไปถ่ายทอดให้แก่เพื่อนร่วมงาน)
๕. โครงการพัฒนาทักษะความรู้ด้าน IT แก่บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลกาลูปัง

**แนวทางการพัฒนาที่ ๒** พัฒนาสมรรถนะพนักงานให้มีความพร้อมในการสนับสนุนยุทธศาสตร์พัฒนาองค์กร

**โครงการ :**

๑. โครงการพัฒนาบุคลากรเพื่อการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์การพัฒนาองค์กรตาม แผนพัฒนาบุคลากรเชิงยุทธศาสตร์

## ประเด็นที่ ๔ : ยุทธศาสตร์การเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร

**เป้าประสงค์** :เพื่อเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ดี และเข้มแข็ง พร้อมรับการเปลี่ยนแปลง หรือแรงกระทบในทุกรูปแบบ

**ตัวชี้วัด**

- จำนวนวันต่อคนต่อปีที่บุคลากรเข้าร่วมกิจกรรมการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร
- ร้อยละของความพึงพอใจของบุคลากรต่อการปฏิบัติงาน

**แนวทางการพัฒนาที่ ๑** เสริมสร้างค่านิยมในวัฒนธรรมองค์กรที่ดีแก่บุคลากร

**โครงการ :**

๑. โครงการปฐมนิเทศพนักงานใหม่เพื่อเสริมสร้างค่านิยมที่ดีในการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่แข็งแกร่ง (ทำความเข้าใจ ลงมือปฏิบัติ มีส่วนร่วม ความร่วมมือ และความรับผิดชอบ)
๒. โครงการเสริมสร้างความสัมพันธ์ในองค์กร
๓. โครงการประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อหาค่านิยมและวัฒนธรรมร่วมขององค์กร

**แนวทางการพัฒนาที่ ๒** ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการเป็นเจ้าบ้านที่ดี

**โครงการ :**

๑. โครงการเตรียมความพร้อมบุคลากรในการรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน

## ประเด็นที่ ๕ : ยุทธศาสตร์การส่งเสริมกระบวนการมีส่วนร่วมและเครือข่ายการทำงาน

**เป้าประสงค์ :** เพื่อส่งเสริม ผลักดันให้เกิดความร่วมมือ และประสานงานช่วยเหลือกันระหว่างองค์กร กับหน่วยงานหรือภาคส่วนต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง

**ตัวชี้วัด**

- ผลการสำรวจภาพลักษณ์ของบุคลากรต่อสังคมภายนอก
- ระดับความสำเร็จของการสร้างทีมประสิทธิภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลกาลูปัง

**แนวทางการพัฒนาที่ ๑** การส่งเสริมให้องค์กรได้เป็นที่รู้จักแก่สังคม ชุมชน ในแง่มุมต่างๆ

**โครงการ :**

๑. โครงการทำงานเชิงรุก ปลุกจิตสำนึก ผนึกใจให้บริการ (การจัดเก็บภาษีนอกสถานที่)

**แนวทางการพัฒนาที่ ๒** ส่งเสริมการสร้างเครือข่ายการทำงานและการสื่อสารภายในองค์กร

**โครงการ :**

๑. กิจกรรมประชุมประจำเดือนเพื่อรับทราบนโยบายหรือแนวทาง สร้างกลไกความร่วมมือแบบบูรณาการ และต่อยอดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้

องค์การบริหารส่วนตำบลกาลูปัง ได้วิเคราะห์บุคลากรเพื่อประเมินสถานภาพการพัฒนาและโอกาสการพัฒนาในอนาคต โดยการวิเคราะห์ใช้หลัก SWOT ดังนี้

## การวิเคราะห์ในระดับองค์กร

| จุดแข็ง (Strengths) | จุดอ่อน (Weaknesses) |
|---|---|
| ๑. ผู้บริหารให้ความสำคัญด้านการพัฒนาบุคลากรและด้านอื่น ๆ<br>๒. บุคลากรได้รับการพัฒนาด้านจิตสำนึก คุณธรรม และจริยธรรม<br>๓. การจัดระบบการทำงานของหน่วยงานเป็นระบบและเป็นไปตามขั้นตอนของทางราชการ | ๑. มีบุคลากรจำนวนน้อย ไม่เพียงพอต่อภารกิจที่ต้องปฏิบัติหลายด้าน รวมทั้งภารกิจถ่ายโอน<br>๒. มีงบประมาณจำกัดในการพัฒนาท้องถิ่น<br>๓. ขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญบางสายงาน ความรู้ที่มีจำกัดทำให้ต้องเพิ่มพูนความรู้ให้หลากหลายจึงจะทำงานได้ครอบคลุมภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล เช่น การจัดการสิ่งแวดล้อม การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย<br>๔. วัสดุอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ในงานบริการสาธารณะบางประเภทไม่มี/ไม่พอ |
| **โอกาส (Opportunities)** | **ภัยคุกคาม(Threats)** |
| ๑. รัฐบาลมีนโยบายที่ชัดเจนในการเสริมสร้างและพัฒนาบุคลากรภายในองค์กร<br>๒. กระทรวงมหาดไทย และกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นสนับสนุนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลด้านความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีสารสนเทศ<br>๓. มีการปรับปรุงระเบียบ ข้อกฎหมายให้ทันสมัยเข้ากับสถานการณ์ปัจจุบัน<br>๔. เทคโนโลยีที่ทันสมัยเป็นช่องทางในการเรียนรู้ของบุคลากรแบบไร้ขีดจำกัด<br>๕. ประชาชนให้ความสนใจต่อการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น | ๑. การพัฒนาด้านเทคโนโลยีเป็นไปอย่างรวดเร็ว<br>๒. การเปลี่ยนแปลงด้านการเมือง ทำให้นโยบายมีการเปลี่ยนแปลงตามไปด้วย<br>๓. งบประมาณที่ได้รับการจัดสรรจากรัฐบาลลดลง<br>๔. ความไม่สงบในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ ส่งผลให้เกิดการโยกย้ายบุคลากรอย่างต่อเนื่อง |

# บทที่ ๓

## นโยบายการบริหารงานบุคคล

กระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล จะต้องมีความรู้ ความเข้าใจในกระบวนการ และกิจกรรมต่าง ๆ ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล และเข้าใจในกฎหมาย ระเบียบ และวิธีปฏิบัติต่าง ๆ ที่ควบคุมและกำกับการดำเนินการ เพื่อให้ได้บุคคลที่มีความรู้ ความสามารถเหมาะสมเข้ามาสู่องค์กร โดยยึดหลักของคุณธรรมในการดำเนินการ ประกอบกับเป็นการผลักดันให้ผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน ต้องมองบทบาทตนเองออกไปจากกรอบความคิดเดิมไปสู่บทบาท และกระบวนทัศน์ใหม่ ที่จะต้องเสริมสร้างคุณค่าของความสามารถ ความสัมฤทธิผล และความเจริญที่มั่นคง ยั่งยืน ให้กับบุคลากรและองค์กร

**เป้าหมายการพัฒนาระบบบริหารงานบุคคล**

แนวคิดและทิศทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นเป็นไปตามเจตนารมณ์ของรัฐธรรมนูญและหลักการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จึงกำหนดเป้าหมายของการพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ดังนี้

๑. องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีระบบการบริหารงานบุคคล ที่มีความเป็นอิสระตามเจตนารมณ์ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย โดยเป็นระบบที่ยึดหลักการการบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี

๒. องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีระบบบริหารงานบุคคลที่มีความทันสมัย และมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล ในการบริหารงาน สามารถใช้ทรัพยากรบุคคลในการบริหารและจัดการให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยมีค่าใช้จ่ายด้านบุคคลไม่เกินร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี

๓. องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีระบบการบริหารงานบุคคลที่ทำให้สามารถปฏิบัติหน้าที่รองรับภารกิจ ที่ได้รับการถ่ายโอนจากราชการบริหารส่วนกลางและราชการบริหารส่วนภูมิภาคตามแผนกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๓ ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๔. ส่งเสริมให้บุคลากรได้รับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาบุคลากรและระบบบริหารงานบุคคล

เพื่อตอบสนองนโยบายดังกล่าวในการบริหารทรัพยากรบุคคล จึงมุ่งเน้นที่กระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลในด้านต่าง ๆ ดังนี้

**๑. นโยบายวิเคราะห์อัตรากำลัง**

เพื่อสนับสนุนให้การปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลและองค์กรมีประสิทธิภาพ ได้มีการใช้เครื่องมือทางสถิติและตัวชี้วัดต่าง ๆ ในการวางแผนอัตรากำลัง โดยเปรียบเทียบภารกิจการปฏิบัติงาน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารและพัฒนาบุคลากร รวมทั้งมีโครงสร้างองค์กรและตำแหน่งอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลให้เกิดประโยชน์สูงสุด นำไปสู่การบรรลุพันธกิจขององค์กรต่อไป

**๒. นโยบายการสรรหาและคัดเลือก**

การสรรหาบุคลากรเชิงรุกเป็นสิ่งที่องค์กรให้ความสำคัญอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้ได้บุคลากรที่มีคุณภาพ องค์การบริหารส่วนตำบลกาลูปังจึงมีประกาศรับสมัครพนักงานจ้างในระบบเปิด และการรับโอนย้ายพนักงานส่วนตำบลตามประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล สำหรับการคัดเลือกพนักงานส่วนตำบลองค์การบริหารส่วนตำบลกาลูปัง ให้ความสำคัญกับการคัดเลือกบุคลากร โดยยึดหลักความรู้ ความสามารถ คุณลักษณะที่เหมาะสมกับงานควบคู่กับความเป็นคนดี การสรรหาและคัดเลือกบุคลากรจะดำเนินการผ่านการพิจารณาร่วมกันของคณะกรรมการแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อให้การคัดเลือกเป็นไปอย่างโปร่งใส และมีความเหมาะสมกับตำแหน่งงาน รวมทั้งใช้เทคโนโลยีและเครื่องมือที่ทันสมัยมาสนับสนุน ซึ่งมุ่งส่งเสริมให้บุคลากรนั้น ๆ ประสบความสำเร็จในสายวิชาชีพ และจะนำไปสู่ความสำเร็จอย่างยั่งยืนขององค์กรต่อไป

**๓. นโยบายด้านบริหารผลการปฏิบัติงาน**

องค์การบริหารส่วนตำบลกาลูปังมีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลอย่างเป็นธรรม รวมทั้งเป็นไปตามนโยบายและกลยุทธ์ของทุกสายงาน โดยนำระบบตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงาน (KPI) จากเป้าหมายขององค์กรสู่ระดับหน่วยงานและบุคคลที่สอดคล้องกับแผนอัตรากำลัง ตลอดจนประเมินผลชีดความสามารถต่าง ๆ Corporate Competency องค์การบริหารส่วนตำบลกาลูปังนำระบบการบริหารผลการปฏิบัติของพนักงานและผู้บริหารเพื่อนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป

**๔. นโยบายบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศ**

องค์การบริหารส่วนตำบลกาลูปังนำเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้ในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล เพื่อสนับสนุนการบริหารทรัพยากรบุคคลให้เกิดความรวดเร็ว ถูกต้อง และเกิดประสิทธิภาพสูงสุด เช่น การสรรหาและเลือกสรรพนักงานส่วนตำบล (การประกาศรับโอนย้ายพนักงานส่วนตำบล การรับสมัครพนักงานจ้าง) ระบบกระบวนการเอกสารอิเลคทรอนิกส์ ระบบการบริหารสวัสดิการสังคม (เบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ ผู้พิการและผู้ติดเชื้อ HIV ระบบประกาศการจัดซื้อจัดจ้างภาครัฐผ่านระบบอิเล็กทรอนิคส์ (EGP) ระบบบันทึกบัญชี (E-laas) ระบบศูนย์ข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติ (LHR) นอกจากนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลกาลูปัง ได้ใช้ข้อมูลต่าง ๆ นี้ ไปใช้สนับสนุนการตัดสินใจและการกำหนดนโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้องค์กรประสบความสำเร็จอย่างยั่งยืน และเป็นการรองรับ Thailand ๔.๐ ต่อไป

**๕. นโยบายสวัสดิการและผลตอบแทน**

องค์การบริหารส่วนตำบลกาลูปัง มีการกำหนดผลตอบแทน สิทธิประโยชน์ และสวัสดิการต่าง ๆ ตามความรับผิดชอบ สอดคล้องกับความสามารถของพนักงานในทุกระดับภายในองค์กร โดยมีการประเมินและวิเคราะห์ค่างานตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งให้มีความเป็นปัจจุบันตลอดเวลาและเหมาะสมกับระดับหน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละตำแหน่งให้สอดคล้องกับการดำเนินขององค์กร เพื่อให้พนักงานได้รับผลตอบแทนสิทธิประโยชน์และสวัสดิการที่เป็นไปตามระเบียบ กฎหมาย อย่างเป็นธรรม

**๖. นโยบายสร้างความสัมพันธ์และผูกพันภายในองค์กร**

องค์การบริหารส่วนตำบลกาลูปัง ให้ความสำคัญอย่างมากกับการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหาร สมาชิกสภา อบต. และพนักงานส่วนตำบลทุกระดับภายในองค์กร รวมทั้งการสื่อสารภายในองค์กรแบบสองทาง (Two way Communication) เพื่อรับฟังความคิดเห็นต่าง ๆ แลกเปลี่ยนแนวคิดมุมอง นำเสนอแนวคิดใหม่ ๆ เชิงสร้างสรรค์ของพนักงาน และนำผลที่ได้ไปปรับปรุงแนวทางการดำเนินงานและกระบวนการต่าง ๆ ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น และส่งเสริมการทำงานเป็นทีม (Team of Profesionals) โดยมุ่งเน้นการสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรให้เกิดการประสานงานและการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งในปีที่ผ่านมาองค์การบริหารส่วนตำบลกาลูปังจึงจัดกิจกรรมต่าง ๆ มากมาย เช่น การจัดกิจกรรมทำความสะอาดในสำนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลกาลูปัง (กิจกรรม ๕ ส.) การจัดกิจกรรมจิตอาสาร่วมกับประชาชนทั่วไป

## การดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล

### ๑. นโยบายด้านการวิเคราะห์อัตรากำลัง

| รายการ | ตัวชี้วัด |
|---|---|
| แผนอัตรากำลัง ๓ ปี | ๑. ใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลกาลูปัง ในการวิเคราะห์อัตรากำลัง เพื่อจัดทำกรอบอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบลในแต่ละส่วนราชการ และนำไปสู่การกำหนดจำนวน ประเภท และระดับตำแหน่ง เสนอคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลกาลูปัง พิจารณา<br>๒. มีการติดตาม ประเมินผล และปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี อย่างต่อเนื่อง และนำไปสู่การกำหนดจำนวน/ตำแหน่ง เพิ่ม หรือ ลด จำนวน ตำแหน่ง เสนอ คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดยะลา เช่น การปรับปรุงตำแหน่งสำหรับพนักงานส่วนตำบลให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น, การขอเพิ่มอัตรากำลังข้าราชการ/พนักงานจ้าง, การปรับเปลี่ยนตำแหน่งพนักงานจ้างทั่วไปเป็นพนักงานจ้างตามภารกิจ |

### ๒. นโยบายด้านการสรรหาและคัดเลือก

| รายการ | ตัวชี้วัด |
|---|---|
| การสรรหาและคัดเลือก | ๑. มีแนวทางการปฏิบัติการสรรหาตามวิธีและหลักเกณฑ์ของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดกำหนด<br>๒. สรรหาพนักงานส่วนตำบลตามกรอบระยะเวลาในการสรรหา บรรจุ และแต่งตั้ง ตามระเบียบ/ประกาศ/มติ ก.อบต.อย่างชัดเจน<br>๓. มีแผนและสามารถสรรหา บรรจุ และแต่งตั้งได้ตามกรอบอัตรากำลัง<br>๔. มีแผนและสามารถสรรหาพนักงานจ้างได้ตามกรอบอัตรากำลัง |

**๓. นโยบายด้านการบริหารผลการปฏิบัติงาน**

| รายการ | ตัวชี้วัด |
|---|---|
| การบริหารผลการปฏิบัติงาน | ๑. ปฏิบัติตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการ เพื่อประเมินผลการปฏิบัติงานสำหรับเลื่อนขั้นเงินเดือนของพนักงานส่วนตำบล/เลื่อนค่าตอบแทนของพนักงานจ้าง<br>๒. KPI ระดับบุคคลสอดคล้องกับมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละตำแหน่ง แต่ละกอง/ส่วน เพื่อกำหนดเป็นเงื่อนไขในการคัดเลือกบุคคลที่มีทักษะหรือสมรรถนะสูง เพื่อพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพและเป็นเงื่อนไขในการกำหนดระดับตำแหน่งให้สูงขึ้น<br>๓. ผลการประเมินที่ได้สามารถจำแนกความแตกต่างและจัดลำดับผลการปฏิบัติงานของพนักงานได้อย่างชัดเจนและมีประสิทธิภาพ เพื่อใช้ประกอบการปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพงานของพนักงานส่วนตำบลในแต่ละตำแหน่ง และเป็นการส่งเสริมหรือเป็นแรงจูงใจพนักงานส่วนตำบลให้ปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถและแข่งขันกันด้วยผลงาน |

**๔. นโยบายด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศ**

| รายการ | ตัวชี้วัด |
|---|---|
| การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศ | ๑. มีการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในระบบงานหรือระบบการให้บริการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล<br>๒. มีระบบเทคโนโลยีสารสนเทศในการจัดเก็บข้อมูลเกี่ยวกับบุคคลขององค์กร<br>๓. มีการปรับปรุงฐานข้อมูลเกี่ยวกับบุคคลในระบบเทคโนโลยีสารสนเทศอย่างสม่ำเสมอ<br>๔. มีการพัฒนาระบบงานหรือระบบการให้บริการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่สามารถเชื่อมโยงกับระบบเทคโนโลยีสารสนเทศฐานข้อมูลเกี่ยวกับบุคคลได้ เช่น<br>- โปรแกรมระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคลของข้าราชการ พนักงานจ้าง พนักงานครู ระบบ LHR<br>- โปรแกรมระบบ E-laas, E-office, E-plan, E-gp, ccis |

๕. นโยบายด้านสวัสดิการและผลตอบแทน

| รายการ | ตัวชี้วัด |
|---|---|
| สวัสดิการและผลตอบแทน | ๑. พระราชบัญญัติ บำเหน็จบำนาญข้าราชการส่วนท้องถิ่น (ฉบับที่ ๗) พ.ศ. ๒๕๔๘<br>๒. ปฏิบัติตามระเบียบกระทรวงมหาดไทย ว่าด้วยสวัสดิการเกี่ยวกับการรักษาพยาบาลพนักงานส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๑ แก้ไขถึง ๒๕๔๙<br>๓. ปฏิบัติตามระเบียบกระทรวงมหาดไทย ว่าด้วยสวัสดิการเกี่ยวกับการศึกษาของบุตรพนักงานส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๑ แก้ไขถึง ๒๕๔๙<br>๔. ปฏิบัติตามระเบียบกระทรวงมหาดไทย ว่าด้วยค่าเช่าบ้านของข้าราชการส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๘ แก้ไขถึง ๒๕๕๙<br>๕. ปฏิบัติตามระเบียบคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการขอรับเงินค่าทำขวัญของพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๘<br>๖. ปฏิบัติตามระเบียบคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล เรื่อง กำหนดเงื่อนไขและวิธีการกำหนดประโยชน์ตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษอันมีลักษณะเป็นเงินรางวัลประจำปีสำหรับพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๕๘<br>๗. ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดยะลา เรื่อง กำหนดหลักเกณฑ์เกี่ยวกับการให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลได้รับเงินเพิ่มการครองชีพชั่วคราว (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๘ |

**๖. นโยบายด้านการสร้างความสัมพันธ์และผูกพันภายในองค์กร**

| รายการ | ตัวชี้วัด |
|---|---|
| การสร้างความสัมพันธ์และผูกพันภายในองค์กร | ๑. มีการจัดอุปกรณ์ในการทำงานและกระบวนการเจ้าหน้าที่สัมพันธ์ขั้นพื้นฐานเพื่ออำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานให้กับบุคลากร<br>๒. จัดให้มีกิจกรรมการพัฒนาคุณภาพชีวิตของพนักงานส่วนตำบลที่สะท้อนภาพการทำงานขององค์กร เช่น กิจกรรม ๕ ส. กิจกรรม Big Cleaning Day, จิตอาสา เพื่อให้พนักงานทุกคนร่วมมือกันจัดทำกิจกรรม, และสร้างบรรยากาศในการทำงาน บทบาทภารหน้าที่, สร้างภาพลักษณ์ที่ดีของสำนักงานให้บุคคลทั่วไปได้ทราบและเข้าใจ<br>๓. ผู้บริหารได้จัดประชุมพนักงานส่วนตำบลเป็นประจำทุกเดือน เพื่อให้บุคลากรในสังกัดได้ให้ข้อเสนอแนะความคิดเห็นตลอดจนปัญหา อุปสรรคในการปฏิบัติงานเพื่อสร้างการยอมรับทบทวนและแก้ปัญหาอันเป็นการสร้างความผูกพันที่ดีในองค์กร<br>๔. พนักงานส่วนตำบลทุกระดับเข้าร่วมกิจกรรม การส่งเสริมจริยธรรมและการสร้างความโปร่งใสในการปฏิบัติราชการที่องค์การบริหารส่วนตำบลกาลูปังจัดขึ้น และที่จัดร่วมกับหน่วยงานอื่น และสามารถประยุกต์หลักธรรมต่าง ๆ มาใช้ในการปฏิบัติราชการ<br>๕. ผู้บริหารทุกระดับ มีส่วนร่วมในกิจกรรมการแข่งกีฬาอปท.รามัน คัพ เชื่อมความสัมพันธ์ระหว่างอปท.ในพื้นที่อำเภอรามัน จังหวัดยะลา<br>๖. ผู้บริหารทุกระดับ มีส่วนร่วมในกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรให้มีความผูกพันและอยู่กับองค์กรตลอดจนผู้บริหารทุกระดับเป็นต้นแบบและแสดงแบบอย่างที่ดีในด้านจริยธรรม คุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานขององค์กร |

# บทที่ ๔

**ขั้นตอนการติดตามผลให้กระทำดังนี้**

๑. มอบหมายงานให้ปฏิบัติด้วยตนเอง

๒. เปิดโอกาสให้ซักถามข้อสงสัยได้ ในกรณีที่มีปัญหา

๓. ตรวจสอบผลการปฏิบัติงานในระยะเริ่มแรก และค่อยๆ ลดการตรวจสอบลงเมื่อผู้บังคับบัญชาแน่ใจว่าผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานตามที่ได้รับการสอนได้ถูกต้อง

๔. แจ้งให้ผู้บังคับบัญชาทราบถึงผลการปฏิบัติงาน ทั้งในส่วนที่ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติได้ดี และส่วนที่ยังต้องปรับปรุงแก้ไขเพิ่มเติม เพื่อเสริมสร้างความเชื่อมั่นในตัวเอง และแก้ไขข้อบกพร่องเพื่อการปฏิบัติงานสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างมีระบบชัดเจน ควรให้องค์การบริหารส่วนตำบลกาลูปังจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทัศนคติที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยในการจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ต้องกำหนดตามกรอบของแผนพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลที่องค์การบริหารส่วนตำบลได้จัดทำขึ้น โดยให้กำหนดเป็นแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบลมีระยะเวลา ๓ ปี ตามกรอบของแผนอัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบลนั้น