



การดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕
ขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาขาว อำเภอละงู จังหวัดสตูล

เพื่อให้การบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕ เป็นไปตามยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) ที่ได้ประกาศในราชกิจจานุเบกษาเมื่อวันที่ ๑๓ ตุลาคม ๒๕๖๑ โดยให้มีการกำหนดเป้าหมาย การพัฒนาประเทศให้บรรลุวิสัยทัศน์ “ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้วด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง”

โดยยุทธศาสตร์ที่ ๖ ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ กำหนดให้ภาครัฐต้องมีขนาดที่เหมาะสมกับบทบาท ภารกิจ ปรับวัฒนธรรมการทำงานให้มุ่งผลสัมฤทธิ์และผลประโยชน์ส่วนรวม มีความทันสมัย และพร้อมปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง มีความโปร่งใส ปลอดทุจริตและประพฤติมิชอบ และกำหนดเกี่ยวกับบุคลากรภาครัฐ ข้อ ๔.๕ บุคลากรภาครัฐเป็นคนดีและคนเก่ง ยึดหลักคุณธรรม จริยธรรม มีจิตสำนึกมีความสามารถสูง มุ่งมั่นและเป็นมืออาชีพ ในการปฏิบัติหน้าที่และขับเคลื่อนภารกิจยุทธศาสตร์ชาติ โดยภาครัฐมีกำลังคนที่เหมาะสมทั้งปริมาณและคุณภาพ มีระบบบริหารจัดการและพัฒนาบุคลากร ให้สามารถสนองความต้องการในการปฏิบัติงาน มีความก้าวหน้าในอาชีพ สามารถจูงใจให้คนดีคนเก่ง ทำงานในภาครัฐ มีระบบการพัฒนาขีดความสามารถบุคลากรภาครัฐให้มีสมรรถนะใหม่ ๆ สามารถ รองรับการเปลี่ยนแปลงบริบทการพัฒนา มีการเสริมสร้างคุณธรรมและจริยธรรม การปรับเปลี่ยนแนวคิดให้การปฏิบัติราชการเป็นมืออาชีพ มีจิตบริการ ทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า สามารถบูรณาการการทำงานร่วมกับภาคส่วนอื่นได้อย่างเป็นรูปธรรม

องค์การบริหารส่วนตำบลเขาขาว อำเภอละงู จังหวัดสตูล ได้กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนา ซึ่งประกอบด้วย ๖ ยุทธศาสตร์ ที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติและยุทธศาสตร์จังหวัด ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาคุณภาพชีวิตและสังคม

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การส่งเสริมและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมให้ยั่งยืน

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ ด้านการบริหารจัดการองค์กรที่ดี

ยุทธศาสตร์ที่ ๖ ด้านการอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น

และกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ที่ ๕ ประกอบด้วย

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาคุณภาพชีวิตพนักงานส่วนตำบล

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาพนักงานส่วนตำบลให้เป็นคนดี

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาพนักงานส่วนตำบลเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การสร้างวัฒนธรรมในองค์กรให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และร่วมกันพัฒนา

ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลเขาขาว จึงกำหนดนโยบายการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคลเพื่อสนับสนุน ส่งเสริมให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ดังกล่าวข้างต้นในด้านทรัพยากรบุคคลและขับเคลื่อนภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาขาว โดยแบ่งเป็นด้านต่าง ๆ ดังนี้

๑. นโยบายการวิเคราะห์อัตรากำลัง

องค์การบริหารส่วนตำบลเขาขาว มีความมุ่งมั่นในการสนับสนุนให้บุคลากรสามารถขับเคลื่อนภารกิจในความรับผิดชอบ ให้สามารถดำเนินไปได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล โดยให้มีการวางแผนอัตรากำลัง เพื่อกำหนดอัตรากำลังคน ไว้ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ให้สอดคล้องกับภารกิจในความรับผิดชอบของแต่ละส่วนราชการ ได้แก่ สำนักปลัด กองคลัง กองช่าง กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม กองการศึกษาฯ และวัฒนธรรม กองสวัสดิการสังคม และกองส่งเสริมการเกษตร รวมทั้งมีการปรับปรุงโครงสร้างองค์กร ภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบแต่ละตำแหน่งให้สอดคล้องและเอื้อต่อการปฏิบัติภารกิจให้บรรลุตามเป้าหมายขององค์กร

กลยุทธ์

๑. กระจายอำนาจไปสู่ผู้บริหารระดับหัวหน้างาน ซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชาในระดับต้น
๒. มีการกำหนดแผนกลยุทธ์เพื่อเป็นแนวทางในการบริหารงานเป็นไปตามแผนงานที่วางไว้
๓. มีการบริหารจัดการมุ่งสู่คุณภาพด้วยความรวดเร็ว ถูกต้องและมีประสิทธิภาพมีความคุ้มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุด
๔. มีการติดตามและประเมินผลด้วยการประชุมประจำเดือน และคณะกรรมการประเมินผล และคณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อรับทราบปัญหา อุปสรรคและปรับปรุงแก้ไข

๒. นโยบายการสรรหาและคัดเลือก

องค์การบริหารส่วนตำบลเขาขาว เล็งเห็นถึงความสำคัญในการสรรหาและคัดเลือกบุคคลหรือบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง รวมถึงการคัดเลือกบุคลากรภายในเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น หรือการปรับปรุงตำแหน่งพนักงานจ้างทั่วไปเป็นพนักงานจ้างตามภารกิจ โดยคำนึงถึงการดำเนินการอย่างโปร่งใส มีการดำเนินการตาม หลักเกณฑ์ และวิธีการที่ระเบียบกฎหมายกำหนด รวมทั้งนำเอาเครื่องมือหรือเทคนิคในการสรรหาและคัดเลือกบุคคลมาใช้ เพื่อช่วยให้สามารถสรรหาและคัดเลือกบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะ ที่สอดคล้องกับตำแหน่งงาน เพื่อนำไปสู่การผลักดันให้องค์การบริหารส่วนตำบลเขาขาว มีการบริหารงานบุคคลอย่างมีประสิทธิภาพ โปร่งใส เป็นธรรมและตรวจสอบได้

กลยุทธ์

มีการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรเข้ามาปฏิบัติงาน ด้วยระบบคุณธรรม คือระบบการบริหารงานบุคคลที่ใช้หลักความสามารถ ความยุติธรรม ปราศจากการแทรกแซงใด ๆ ทั้งสิ้น ในการบริหารงานบุคคลทุกเรื่อง ไม่ว่าจะเป็นการสรรหา การบรรจุแต่งตั้ง การเลื่อนตำแหน่ง การเลื่อนขั้นเงินเดือน และการพ้นจากตำแหน่งหน้าที่

๓. นโยบายด้านบริหารผลการปฏิบัติราชการ

องค์การบริหารส่วนตำบลเขาขาว ตระหนักถึงความสำคัญของการบริหารผลการปฏิบัติราชการซึ่งเป็นเครื่องมือสำคัญในการผลักดันให้ภารกิจขององค์กรบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ โดยมีการให้เงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทนในการดำเนินการดังกล่าวอย่างเหมาะสมและเป็นธรรมตามผลการประเมินการปฏิบัติงานประจำปี (ปีละ ๒ ครั้ง) และองค์การบริหารส่วนตำบลเขาขาวได้มีนโยบายให้มีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของบุคลากรทุกประเภทอย่างเหมาะสมและเป็นธรรม โดยมีการกำหนดตัวชี้วัดรายบุคคล (KPIs)

.../ที่มีความสอดคล้อง

ที่มีความสอดคล้องกับนโยบายของผู้บริหารและภารกิจในความรับผิดชอบตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง อันจะส่งผลให้การปฏิบัติงานรายบุคคลผลักดันให้บรรลุเป้าหมายในระดับองค์กร รวมถึงมีแนวทางรองรับหรือบดบังโทษตามระเบียบแบบแผนของทางราชการ ในกรณีที่บุคลากรที่ไม่ผ่านการประเมินผลการปฏิบัติราชการประจำปี เช่น ส่งไปอบรมเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน งดเลื่อนขั้นเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน การไม่ต่อสัญญาจ้างสำหรับพนักงานจ้าง การไม่จ่ายเงินประโยชน์ตอบแทนอื่น เป็นต้น

กลยุทธ์

๑. ปรับปรุงระบบจิตใจในการปฏิบัติงาน
๒. ปรับปรุงสภาพแวดล้อมการทำงาน ความปลอดภัยและอาชีวอนามัย
๓. ยกย่องพนักงานที่เป็นคนเก่ง คนดี
๔. ปรับปรุงระบบสวัสดิการ ผลตอบแทนพิเศษ
๕. ปรับปรุงช่องทางการสื่อสารด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

๔. นโยบายบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

องค์การบริหารส่วนตำบลเขาขาว ได้ให้ความสำคัญในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลเป็นอันดับต้น ๆ เนื่องจากการพัฒนาคนให้มีศักยภาพในการปฏิบัติงานนั้น ถือเป็นปัจจัยหลักที่จะช่วยส่งเสริมการบริหารและพัฒนาให้บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาขาว มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะ เพียงพอสำหรับการปฏิบัติภารกิจงานในปัจจุบันและการเปลี่ยนแปลงในอนาคต องค์การบริหารส่วนตำบลเขาขาว จึงวางแผนให้มีการบริหารและพัฒนาอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ เพื่อสร้างคุณภาพของบุคลากรให้สามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้เต็มตามศักยภาพ โดยการดำเนินการจัดสรรและสนับสนุนงบประมาณในการพัฒนา การฝึกอบรม การพัฒนารายบุคคล รวมถึงพัฒนาด้านทักษะและสมรรถนะต่าง ๆ ประจำตัวบุคคล เพื่อให้ความรู้แก่บุคลากร ทุกระดับ ทั้งหลักสูตรระดับกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น หลักสูตรระดับจังหวัด รวมถึงหลักสูตรของมหาวิทยาลัยต่าง ๆ ที่ได้กำหนดในโครงการจัดการฝึกอบรม

กลยุทธ์

๑. ส่งเสริมการพัฒนาบุคลากร อย่างน้อยปีละ ๑ หลักสูตร/คน
๒. ส่งเสริมการเรียนรู้ การสอนงานจากหัวหน้างาน เพื่อสร้างวัฒนธรรมเรียนรู้ การถ่ายทอดความรู้ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้และประสบการณ์อย่างต่อเนื่อง
๓. พัฒนาศักยภาพของบุคลากร เพื่อเพิ่มขีดความสามารถทุกสายงาน

๕. นโยบายสวัสดิการและค่าตอบแทน

องค์การบริหารส่วนตำบลเขาขาว มีการกำหนดผลตอบแทน สิทธิประโยชน์และสวัสดิการต่าง ๆ ตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สอดคล้องกับความสามารถของพนักงานในทุกๆระดับภายในองค์กร โดยมีการประเมินและวิเคราะห์ค่าจ้างตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งให้มีความเป็นปัจจุบันตลอดเวลาและเหมาะสมกับระดับหน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละตำแหน่งที่สอดคล้องกับการดำเนินงานตามภารกิจขององค์กร เพื่อให้พนักงานได้รับผลตอบแทน สิทธิประโยชน์และสวัสดิการที่เป็นไปตามระเบียบกฎหมายและหลักเกณฑ์ที่กำหนดอย่างเป็นธรรม

กลยุทธ์

๑. มีระบบการเลื่อนขั้นเงินเดือนสำหรับพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู อบต. ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างตามภารกิจ

๒. มีระบบปรับปรุงสวัสดิการและผลตอบแทนพิเศษ เช่น เงินกำหนดประโยชน์ตอบแทนอื่น เป็นกรณีพิเศษ ค่าเช่าบ้าน เงินช่วยเหลือการศึกษาบุตร ค่ารักษาพยาบาล ฯลฯ

๖. นโยบายด้านคุณธรรมจริยธรรมและการสร้างความผูกพันในองค์กร

องค์การบริหารส่วนตำบลเขาขาว ตระหนักถึงความสำคัญในด้านคุณธรรม จริยธรรมและการสร้างความผูกพันในองค์กร เพราะหากบุคลากรในสังกัดมีคุณธรรม จริยธรรม มีการทำงานร่วมกัน ด้วยความรัก สามัคคี มีความผูกพันซึ่งกันและกันแล้ว จะเป็นปัจจัยที่ช่วยส่งเสริมและสนับสนุนในการรักษาบุคลากรให้คงอยู่กับหน่วยงานได้ รวมทั้งสร้างสรรค์ผลงานที่เป็นประโยชน์และมีประสิทธิภาพให้กับองค์กร นโยบายในด้านนี้ขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาขาว ได้จัดสรรงบประมาณเพื่อสนับสนุนโครงการต่าง ๆ เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรในสังกัดมีกิจกรรมที่ทำร่วมกันเป็นประจำทุกปี เช่น การฝึกอบรม/ศึกษาดูงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาขาว กิจกรรมเกี่ยวกับการป้องกันการทุจริต หรือ เศรษฐกิจพอเพียง การบริการสาธารณะ บำเพ็ญประโยชน์เพื่อส่วนรวม การเลี้ยงสังสรรค์ตามโอกาส เป็นต้น

กลยุทธ์

พนักงานส่วนตำบล พนักงานครู อปต. ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมาย เพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวกให้บริการแก่ประชาชน ตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

๑. การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
๒. การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ และรับผิดชอบ
๓. การยึดถือประโยชน์ของประเทศชาติเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตนและไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน
๔. การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และถูกกฎหมาย
๕. การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ
๖. การให้ข้อมูลข่าวสารสามารถแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้องและไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
๗. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพ โปร่งใส และตรวจสอบได้
๘. การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
๙. การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร

๗. นโยบายด้านการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล และเทคโนโลยีสารสนเทศ

องค์การบริหารส่วนตำบลเขาขาว เล็งเห็นถึงความสำคัญในการเติบโตของเทคโนโลยีสารสนเทศและดิจิทัลที่มีการพัฒนาขึ้นอย่างต่อเนื่องและรวมเร็ว ซึ่งเป็นเครื่องมือที่สำคัญในการขับเคลื่อนการปฏิบัติงานตามภารกิจในสถานการณ์ปัจจุบัน เนื่องจากทำให้การปฏิบัติงานเกิดความรวดเร็ว ทันต่อเวลา เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อองค์กร ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลเขาขาว จึงส่งเสริมให้บุคลากรได้มีการเรียนรู้การใช้เทคโนโลยีในยุคดิจิทัลมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน รวมทั้งส่งเสริมให้มีนโยบายการนำเสนอผลงาน การส่งงาน การรายงานข้อมูลข่าวสาร การรายงานสถานการณ์ต่าง ๆ ผ่านระบบต่าง เช่น Line Facebook จดหมายอิเล็กทรอนิกส์ (e-mail) ขององค์กร เพื่อให้ทุกคนสามารถเข้าถึงข้อมูลของแต่ละงานแต่ละส่วนราชการได้อย่างรวดเร็วและเป็นปัจจุบัน และสนับสนุนให้พนักงานพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลด้วยตัวเอง ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ.ที่ นร ๑๐๑๓.๔/๔๒ ลงวันที่ ๕ พฤษภาคม ๒๕๖๓ เรื่อง เครื่องมือสำรวจทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐด้วยตัวเอง (Digital Government Skill Self-Assessment) เพื่อรวบรวมเป็นฐานข้อมูลในการพัฒนาพนักงานรายบุคคลในด้านดังกล่าว

.../กลยุทธ์

กลยุทธ์

๑. ส่งเสริมการเรียนรู้ การฝึกอบรมให้กับบุคลากร เกี่ยวกับระบบสารสนเทศให้ผู้ปฏิบัติงาน เพื่อรองรับการใช้งานระบบและเพื่อรองรับการพัฒนาระบบในอนาคต
๒. ส่งเสริมให้บุคลากรได้มีการเรียนรู้การใช้เทคโนโลยีในยุคดิจิทัลมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน รวมทั้งส่งเสริมให้มีนโยบายการนำเสนอผลงานการส่งงาน การรายงานข้อมูล ข่าวสาร การรายงานสถานการณ์ต่าง ๆ ผ่านระบบต่าง เช่น Line Facebook จดหมายอิเล็กทรอนิกส์ (e-mail) ขององค์กร เป็นต้น

๘. นโยบายด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

องค์การบริหารส่วนตำบลเขาขาว ได้ดำเนินการตามหนังสือกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น ที่ มท ๐๘๑๐.๖/ว ๕๔๘ ลงวันที่ ๑๐ มีนาคม ๒๕๖๐ เรื่อง การกำหนดมาตรฐานในการบริหาร และการจัดการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ตามพระราชบัญญัติด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ.๒๕๕๔ เพื่อให้บุคลากรในสังกัด มีสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี มีความปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ รวมทั้งส่งเสริมการปฏิบัติงานมิให้พนักงานในสังกัดต้องการบริหารส่วนตำบลเขาขาว ได้รับอันตรายต่อชีวิต ร่างกาย จิตใจ และสุขภาพอนามัย โดยแต่งตั้งคณะกรรมการคณะหนึ่งเพื่อดูแลและขับเคลื่อนนโยบายดังกล่าว

กลยุทธ์

๑. ส่งเสริมให้องค์กรมีสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมแก่การปฏิบัติงาน
๒. คุ้มครองผู้ปฏิบัติงาน ไม่ให้ปฏิบัติงานในสถานที่ที่เสียงอันตราย ซึ่งอาจเป็นสาเหตุให้เกิด การเจ็บป่วยหรือเกิดอุบัติเหตุ
๓. ส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานมีองค์ความรู้ด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย
๔. มีการแต่งตั้งคณะกรรมการเพื่อดูแลและขับเคลื่อนนโยบายด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน



(นายวรวิทย์ ปาละสัน)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลเขาขาว