



นโยบายและกลยุทธ์ด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
ระยะ ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๓)



องค์การบริหารส่วนตำบลสะนอ
อำเภอยะรัง จังหวัดปัตตานี

คำนำ

การบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลสะนอ จะใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี เป็นกรอบทิศทางในการในการขับเคลื่อนตัวชี้วัดโดยมีคณะกรรมการกำหนดนโยบายและกลยุทธ์ด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลที่ได้ดำเนินการทบทวน/จัดทำนโยบาย และกลยุทธ์ด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลขึ้นใหม่ให้สอดคล้องตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี และตามนโยบายประเทศไทย ๔.๐ ที่มีหัวใจสำคัญที่นโยบาย ๙ ด้าน เพื่อใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคลบริหารบุคคล

เอกสารนโยบายและกลยุทธ์ด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลเล่มนี้จึงมีความเหมาะสมในการเป็นตัวชี้วัดในการขับเคลื่อนการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในช่วงระยะ ๑ ปี งบประมาณนี้ เพื่อนำไปสู่ความสำเร็จในการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลต่อไป

คณะกรรมการกำหนดนโยบายและกลยุทธ์ด้านการบริหาร
และพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล

ส่วนที่ ๑ บทนำ

ส่วนที่ ๒ ยุทธศาสตร์ความสัมพันธ์ที่สอดคล้องและดำเนินการตามกรอบ

แผนอัตรากำลัง ๓ ปีขององค์การบริหารส่วนตำบล

ส่วนที่ ๓ การวิเคราะห์ศักยภาพเพื่อประเมินสถานภาพการพัฒนาในปัจจุบัน

ส่วนที่ ๔ นโยบายและกลยุทธ์ด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ส่วนที่ ๕ ขั้นตอนการจัดทำ

ส่วนที่ ๑

บทนำ

๑. หลักการและเหตุผล

องค์การบริหารส่วนตำบลสะโนมีความประสงค์จะก้าวไปสู่การเป็นองค์กรในการบริหารจัดการงานบุคคลภายในส่วนราชการแบบบูรณาการอย่างมืออาชีพ ทั้งนี้ทรัพยากรที่เป็นปัจจัยชี้ขาดความสำเร็จขององค์กร คือ ทรัพยากรบุคคล อย่างไรก็ตามท่ามกลางความเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกองค์กร ได้แก่ นวัตกรรมใหม่ๆ ด้านเทคโนโลยีและเทคโนโลยีสารสนเทศ รวมทั้งนโยบายรัฐบาลที่ตั้งเป้าหมายในการนำพาประเทศเข้าสู่โมเดล “ประเทศไทย ๔.๐ (Thailand ๔.๐)” ที่มุ่งปรับเปลี่ยนโครงสร้างเศรษฐกิจไปสู่ “เศรษฐกิจที่ขับเคลื่อนด้วยนวัตกรรม” ดังนั้น เมื่อองค์กรและระบบงานทรัพยากรบุคคลรวมทั้งบริบททางเศรษฐกิจเกิดการเปลี่ยนแปลงไป การบริหารทรัพยากรมนุษย์ภายใน สมควรต้องมีการปรับตัวตามเช่นกัน เพื่อให้องค์กรสามารถเติบโตได้อย่างเข้มแข็งและมีประสิทธิภาพ ทำให้บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลสะโนจึงต้องมีการปรับตัวและพัฒนาเพื่อรับมือกับความเปลี่ยนแปลงที่อาจเป็นอุปสรรคต่อการบรรลุภารกิจและเป้าหมายขององค์การบริหารส่วนตำบล ประชาชน หรืออาจเป็นปัจจัยหนุนที่ทำให้การทำงานในองค์กรบรรลุเป้าหมายได้ดีขึ้น ตามแนวทางการบริหารงานบุคคลภาครัฐแนวใหม่ในการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) (การบริหารงานบุคคล) จำเป็นที่องค์กรงบริหารส่วนตำบลต้องจัดทำนโยบายและกลยุทธ์ด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล

ทั้งนี้เพื่อให้วิสัยทัศน์และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลบรรลุได้ตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุดเพื่อเป็นการรองรับหลักการดังกล่าว และเป็นการเตรียมความพร้อมของบุคลากรในการรองรับพันธกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลในระยะยาว จึงจำเป็นต้องมีการวางแผนการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล ตามระยะเวลา/สอดคล้องกับแผนอัตรากำลัง ๓ปี เพื่อเพิ่มสมรรถนะและขีดความสามารถในการทำงานของบุคลากรทั้งระดับบุคคลและระดับองค์กร เพื่อการพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรที่จะทำให้เกิดนวัตกรรมหรือการเปลี่ยนแปลงใหม่ๆ รวมทั้งการสร้างสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลมีระบบและพัฒนาอย่างต่อเนื่องให้สามารถรองรับการเปลี่ยนแปลงตามการบริหารงานบุคคลของพนักงานส่วนตำบลในระบบแห่งในปัจจุบัน

๒.๒ เพื่อสร้างขวัญกำลังใจให้กับบุคลากร ผ่านระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล

๓. กลุ่มเป้าหมายการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล

กลุ่มเป้าหมายหลักครอบคลุมพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล พนักงานจ้างองค์การบริหารส่วนตำบลอย่างน้อยร้อยละ ๖๐ ขององค์การบริหารส่วนตำบล

๔. ขอบเขตของนโยบายและกลยุทธ์ด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล

๑. การดำเนินการตามนโยบายและตัวชี้วัดต้องบรรลุผลสอดคล้องกับ แผนอัตรากำลัง ๓ ปี วิสัยทัศน์ ยุทธศาสตร์ พันธกิจขององค์กร

๒.ตอบสนอง.....

๒. ตอบสนองการพัฒนาสมรรถนะตามมาตรฐานและแนวทางการกำหนดความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลตามประกาศคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงาน บุคคลส่วนท้องถิ่นเรื่อง กำหนดมาตรฐานกลางการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (ฉบับที่ ๔) ลงวันที่ ๒๖ ธันวาคม ๒๕๕๗

๓. กระบวนการจัดทำนโยบายและกลยุทธ์ด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหาร ส่วนตำบล

๔. ทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจและยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบล

๕. ทบทวนข้อมูลพื้นฐานองค์การบริหารส่วนตำบลในด้านการบริหารจัดการบุคคล เพื่อวิเคราะห์จุด แข็งจุดอ่อน (Strength and Weakness Analysis)

ส่วนที่ ๒

ยุทธศาสตร์ความสัมพันธ์ที่สอดคล้องและดำเนินการตามกรอบ แผนอัตรากำลัง ๓ ปีขององค์การบริหารส่วนตำบล

คณะทำงานการกำหนดนโยบายและกลยุทธ์ด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของ องค์การบริหารส่วนตำบล ได้นำกรอบยุทธศาสตร์ แผนพัฒนาของ ๔ ปี อบต.เสนอ และดำเนินการจัดทำ ตัวชี้วัดที่สอดคล้องตามข้อมูลในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี กำหนดเป็นกรอบแนวทางในการจัดทำและกลยุทธ์ด้าน การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยมีรายละเอียดดังนี้

วิสัยทัศน์

“เชิดชูศาสนา สืบสานวัฒนธรรม พัฒนาคุณภาพชีวิต สู่ชุมชนที่เข้มแข็ง”

ยุทธศาสตร์

๑. ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างความเข้มแข็งของระบบเศรษฐกิจชุมชนและการ แก้ไขปัญหาความยากจน

๒. ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาคนและสังคมให้มีคุณภาพชีวิต

๓. ยุทธศาสตร์ด้านการบริหารจัดการที่ดี

๔. ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานให้ได้มาตรฐาน

๕. ยุทธศาสตร์ด้านการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน

๖. ยุทธศาสตร์ด้านการส่งเสริมการรักษาความมั่นคงและเสริมสร้างสันติสุข

๗. ยุทธศาสตร์ด้านการกีฬาสู่ความเป็นเลิศและส่งเสริมการท่องเที่ยว

เป้าประสงค์

๑. เพื่อให้การคมนาคมมีความสะดวก รวดเร็ว สภาพแวดล้อมสะอาดตา ระบบสาธารณูปโภค ครบครัน

๒. เพื่อ....

๒. เพื่อให้ประชาชนมีคุณภาพ
๓. เพื่อให้ศาสนาและประเพณีวัฒนธรรมอันดีงามอยู่คู่กับประชาชนในพื้นที่และเพื่อเป็นที่ยึดเหนี่ยวจิตใจพร้อมทั้งเสริมสร้างความเข้มแข็งให้กับชุมชนและความสามัคคีที่ดี
๔. เพื่อให้ทรัพยากรธรรมชาติไม่ถูกทำลาย และสิ่งแวดล้อมไม่เป็นพิษ
๕. เพื่อให้ประชาชนมีอาชีพหลักและอาชีพเสริมเพิ่มขึ้น และมีรายได้เพิ่มขึ้น
๖. ประชาชนมีส่วนร่วมในการบริหารและการจัดการ
๗. ประชาชนรู้จักใช้เวลาว่างในการเล่นกีฬาเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาสุขภาพ

พันธกิจ (Mission)

๑. ส่งเสริมและพัฒนาการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น
๒. ส่งเสริมและพัฒนาอาชีพประชาชน
๓. ส่งเสริมสวัสดิการสังคมด้านต่างๆ และพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดีของประชาชน
๔. พัฒนาระบบการบริหารจัดการองค์กรและส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการพัฒนาตำบล
๕. พัฒนาและส่งเสริมด้านการกีฬาและท่องเที่ยวในพื้นที่
๖. บำรุงดูแลรักษาทรัพยากรธรรมชาติและจัดการสิ่งแวดล้อม
๗. พัฒนาและบำรุงรักษาทางบก ทางน้ำ สาธารณูปโภคและการก่อสร้างอื่นๆ

ส่วนที่ ๓

การวิเคราะห์ศักยภาพเพื่อประเมินสถานการณ์การพัฒนาในปัจจุบัน

การวิเคราะห์ศักยภาพเพื่อประเมินสถานการณ์การพัฒนาในปัจจุบันและโอกาสการพัฒนาในอนาคตขององค์การบริหารส่วนตำบลสะนอด้วยเทคนิค SWOT Analysis (จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาสและอุปสรรค) เพื่อให้การดำเนินการเกิดประโยชน์สูงสุดและอยู่ภายใต้อำนาจหน้าที่ตามวิสัยทัศน์ ยุทธศาสตร์ และพันธกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล

จุดแข็ง (S : Strengths) คือ การมองหาจุดเด่น ข้อดีภายในของตำบลสะนอ

จุดอ่อน (W : Weakness) คือ การมองหาจุดด้อย ข้อเสียภายในตำบลสะนอ

โอกาส (O : Opportunities) คือ ปัจจัยภายนอกที่เป็นโอกาสในการพัฒนาตำบลสะนอ

อุปสรรค (T : Treats) คือ ปัจจัยภายนอกที่เป็นอุปสรรคในการพัฒนาตำบลสะนอ

๑.จุดแข็ง (Stengths)

๑.๑ สภาพภูมิประเทศมีความอุดมสมบูรณ์เหมาะแก่การทำการเกษตร โดยเป็นแหล่งผลิตพืชเศรษฐกิจ

๑.๒ มีการร่วมกลุ่มของภาคประชาชนเพื่อแก้ไขปัญหาต่าง ๆ อย่างเข้มแข็ง เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตของคนในชุมชน/หมู่บ้าน

๑.๓ ในพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลสะนอ ประชาชนมีการรวมกลุ่มอาชีพ กลุ่มออมทรัพย์หลายกลุ่ม และมีความเข้มแข็งในระดับหนึ่ง

๑.๔ ประชาชนในพื้นที่เป็นชาวไทยมุสลิม ยึดมั่นในศาสนา วัฒนธรรมและขนบธรรมเนียมประเพณีท้องถิ่น

๒. จุดอ่อน (Weakness)

๒.๑ ขาดการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการเพิ่มผลผลิตทางการเกษตร

๒.๒ ภูมิปัญญาท้องถิ่นไม่ได้รับการสืบทอด

๒.๓ ป่าไม้และทรัพยากรมีแนวโน้มลดลงจากการบุกรุกทำลาย และการขยายพื้นที่ทางการเกษตร

๒.๔ ความไม่สงบในพื้นที่ทำให้ประชาชนอพยพไปอยู่ในพื้นที่อื่น

๒.๕ ปัญหาสุขภาพอนามัย และวิถีทางด้านสุขภาพของชุมชนยังไม่เข้มแข็ง

๒.๖ ปัญหายาเสพติดยังคงมีการระบาดในพื้นที่

๒.๗ งบประมาณในการพัฒนาท้องถิ่นยังไม่เพียงพอ

๒.๘ ปัญหาการอพยพแรงงานไปทำงานในประเทศมาเลเซีย

๒.๙ ผู้นำท้องถิ่นชุมชน ไม่ให้ความสำคัญกับการพัฒนาด้านการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรมอย่างจริงจัง

๓. โอกาส (Opportunities)

๓.๑ องค์การบริหารส่วนตำบลสะนอ มีเส้นทางคมนาคมที่สะดวก ทำให้การขนส่งสินค้าและการเดินทางไปเขตอื่นๆ ได้สะดวก

๓.๒ องค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจและมีอิสระในการบริหารงบประมาณทำให้เกิดความคล่องตัว และเกิดพัฒนาในทุกด้าน

๓.๓ รัฐบาลมีนโยบายในการกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่นมากขึ้น ไม่ว่าจะเป็นด้านบุคลากร งบประมาณ การตัดสินใจในการพัฒนาด้วยตนเอง การโอนโครงการ/งานของส่วนราชการอื่นมาให้้องค์การบริหารส่วนตำบลดำเนินการแทน

๓.๔ การเปลี่ยนแปลงระบบการเลือกตั้งของท้องถิ่น จะทำให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลมีศักยภาพมากขึ้น และผู้บริหารจะมองปัญหาในภาพรวมมากขึ้น

๔. อุปสรรค (Threats)

๔.๑ ค่านิยมเยาชนอนาคตของตำบลมีแนวโน้ม ฟุ่มเฟือย ให้ความสำคัญความเป็นไทยน้อย

๔.๒ สนใจอารยธรรมต่างชาติมากขึ้น

๔.๓ เทคโนโลยีเปลี่ยนแปลงรวดเร็ว นำไปสู่ปัญหาทางสังคม เนื่องจากประชาชนไม่ทันต่อการเปลี่ยนแปลงนั้น

๔.๔ ภัยธรรมชาติ เช่น ภัยแล้ง ไฟไหม้พางและป่า น้ำท่วม

๔.๕ ปัญหาการแพร่ระบาดของยาเสพติด

๔.๖ ราคาผลผลิตทางการเกษตรตกต่ำ

๔.๗ ข้อจำกัดด้านนโยบาย กฎหมาย ระเบียบที่ยุ่งยาก ซับซ้อน เปลี่ยนแปลงบ่อย ไม่เอื้ออำนวย ต่อการค้าการลงทุน การท่องเที่ยว ความมั่นคง และยาเสพติด ทำให้การลงทุนจากภายนอกขาดความเชื่อมั่นต่อการลงทุนในพื้นที่ เนื่องจากเหตุการณ์ความรุนแรงในพื้นที่ ๕ จังหวัดชายแดนภาคใต้ และการนำเสนอข่าวคลาดเคลื่อน

๔.๘ มีปัญหา ยาเสพติด แรงงาน ต่างด้าว กระทบต่อการทำการประมง

๔.๙ ความไม่ต่อเนื่องการเปลี่ยนแปลงรัฐบาลบ่อย มีผลต่อความต่อเนื่องของการสนับสนุนเชิงนโยบาย และรัฐมีนโยบายในการพัฒนาอุตสาหกรรมฮาลาล แต่ขาดการผลักดันในระดับปฏิบัติ และการบูรณาการเชื่อมโยงการขับเคลื่อน

๔.๑๐ นโยบายด้านการศึกษาจากส่วนกลางในการส่งเสริมการศึกษาในพื้นที่ไม่แตกต่างจากที่อื่นๆ ทั้งๆ ที่สภาพปัญหามีความแตกต่างกัน ทำให้ไม่สามารถจัดการศึกษาเข้ากับบริบทของพื้นที่ได้ อีกทั้งการจัดส่งครูคุณภาพมาในพื้นที่ไม่ได้รับการดำเนินการอย่างทำให้ไม่สามารถสนองความต้องการของผู้เรียนได้

การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและอัตรากำลัง ประกอบการบริหารงานบุคคล

องค์การบริหารส่วนตำบลเสนอ โดยกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๔ ส่วนราชการ ได้แก่

๑. สำนักงานปลัด

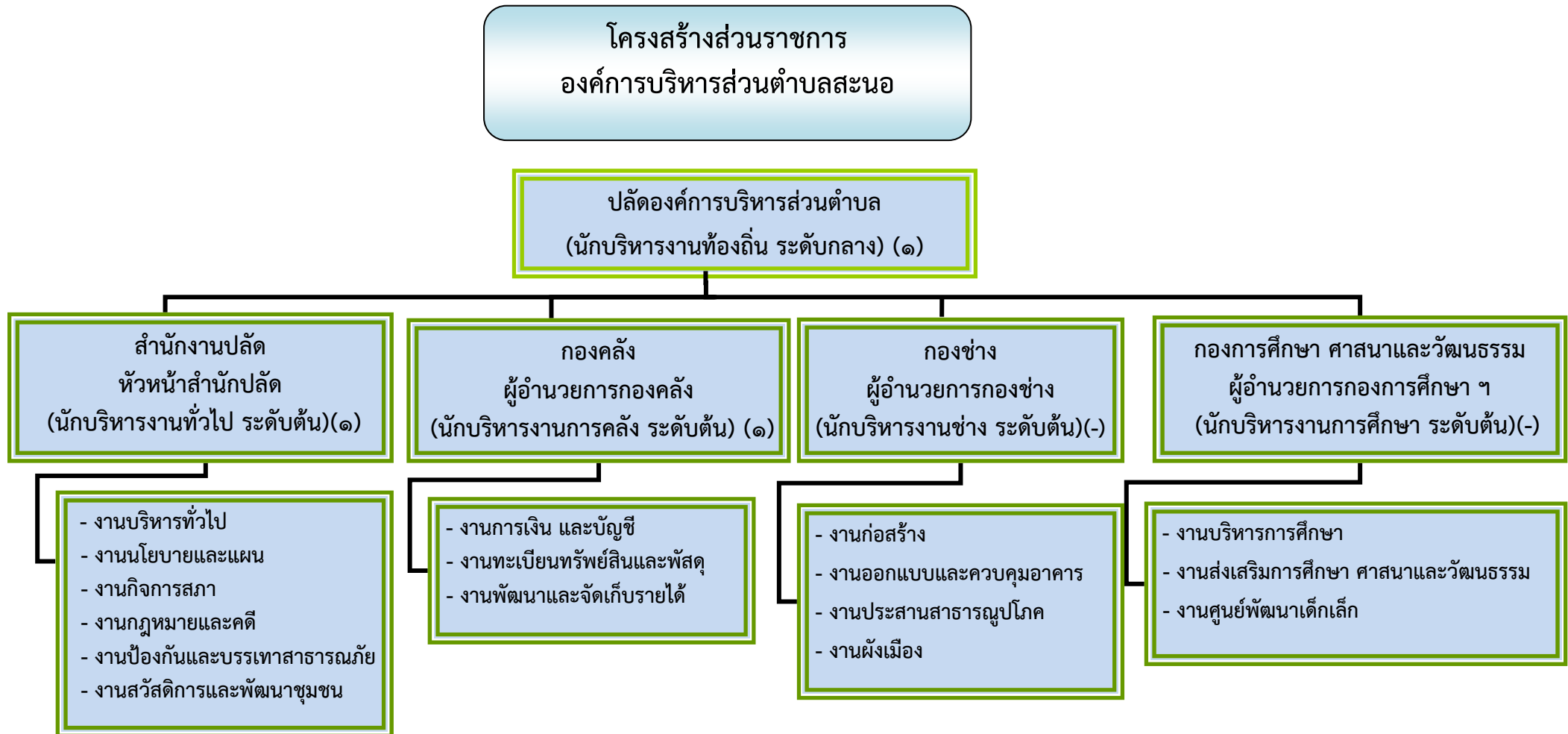
๒. กองคลัง

๓. กองช่าง

๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

มติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดปัตตานี (ก.อบต.จังหวัดปัตตานี) ครั้งที่ ๙/๒๕๖๐ ได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี องค์การบริหารส่วนตำบลเสนอได้กำหนดกรอบอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล จำนวน ๑๘ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ ๗ อัตรา และพนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๗ อัตรา รวมกำหนดตำแหน่งเกี่ยวกับบุคลากรทั้งสิ้น จำนวน ๓๒ อัตรา ทั้งนี้มีตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลว่างอยู่ จำนวน ๑๒ อัตรา และพนักงานจ้าง จำนวน ๓ อัตรา องค์การบริหารส่วนตำบลเสนอยังคงอัตราตำแหน่งเดิมตามแผนอัตรากำลังข้างต้นไว้ ประกอบกับได้ขอใช้บัญชีจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นในตำแหน่งที่ว่าง

โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๓)



การจำแนกตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล

ระบบการจำแนกตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลขององค์การบริหารส่วนตำบลเสนอจะอ้างอิงจากประกาศคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น เรื่อง กำหนดมาตรฐานกลางการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (ฉบับที่ ๔) ลงวันที่ ๒๖ ธันวาคม ๒๕๕๗ โดยกำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลออกเป็น ๔ ประเภทคือ

๑) ตำแหน่งประเภทบริหารท้องถิ่น ระดับต้น ได้แก่ ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

๒) ตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่น ระดับต้น ได้แก่ หัวหน้าสำนักปลัด ผู้อำนวยการกองช่าง ผู้อำนวยการกองคลัง ผู้อำนวยการกองการศึกษา

๓) ตำแหน่งประเภทวิชาการ ได้แก่ ตำแหน่งที่จำเป็นต้องใช้ผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาเพื่อปฏิบัติงานในหน้าที่ของตำแหน่งนั้น โดยมีระดับดังนี้

- ระดับปฏิบัติการ
- ระดับชำนาญการ
- ระดับชำนาญการพิเศษ
- ระดับเชี่ยวชาญ

๔) ตำแหน่งประเภททั่วไป ได้แก่ ตำแหน่งที่ไม่ใช่ตำแหน่งประเภทบริหาร ตำแหน่งประเภทอำนวยการ และตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยมีระดับดังนี้

- ระดับปฏิบัติงาน
- ระดับชำนาญงาน
- ระดับอาวุโส

โดยในปัจจุบันองค์การบริหารส่วนตำบลเสนอ มีจำนวนสายงานทั้งหมด ๑๔ สายงานแยกเป็นตำแหน่งต่างๆ ดังต่อไปนี้

ลำดับ	สายงาน	จำนวนตำแหน่ง
๑	บริหารงานท้องถิ่น	๒
๒	บริหารงานทั่วไป	๑
๓	บริหารงานการคลัง	๑
๔	บริหารงานช่าง	๑
๕	บริหารงานการศึกษา	๑
๖	การเจ้าหน้าที่	๑
๗	วิเคราะห์นโยบายและแผน	๑
๘	พัฒนาชุมชน	๒
๙	วิชาการศึกษา	๑
๑๐	ปฏิบัติงานธุรการ	๒
๑๑	ปฏิบัติงานการเงินและบัญชี	๑
๑๒	ปฏิบัติงานพัสดุ	๑
๑๓	ปฏิบัติงานจัดเก็บรายได้	๑
๑๔	ปฏิบัติงานช่างโยธา	๒

สภาพปัญหา/ความเห็น/ความต้องการด้านการบริหารงานบุคคล

คณะกรรมการกำหนดนโยบายและกลยุทธ์ด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
ขององค์การบริหารส่วนตำบล สรุปลงประเด็นที่สภาพปัญหา/ความเห็น/ความต้องการด้านการบริหาร
งานบุคคล ได้ดังนี้

ประเด็น	ความเห็น
ความชัดเจนการกำหนดนโยบายและ กลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากร บุคคล	ขาดความชัดเจนทั้งในตัวระบบและเนื้อหา เนื่องจากเป็นงาน ที่ไม่ได้ทำเป็นประจำ ทำให้บุคลากรขาดทักษะ ความชำนาญ หาก เป็นไปได้ อยากให้มีการจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานที่ชัดเจนเป็น มาตรฐาน สามารถอ้างอิงได้ แผนงานที่วางไว้มีการเปลี่ยนแปลงไปตามนโยบายของ ผู้บริหารบ่อยครั้ง ทำให้การทำแผนไม่ได้รับความสำคัญ เนื่องจากมี การเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา
ค่านิยมและวัฒนธรรมในองค์กร (Values and Culture)	มีการจัดทำค่านิยมและวัฒนธรรมแล้ว มีการนำไปสู่การปฏิบัติ แต่ยังไม่ครบถ้วน และยังขาดความเป็นหนึ่งเดียวกัน และไม่มีแรง กระตุ้นให้เกิดการเปลี่ยนแปลง
ตำแหน่งงาน (Job Design)	แม้ว่าในเชิงปฏิบัติจะมีความชัดเจนในการมอบหมายงาน แต่ก็ ยังมีส่วนที่ทำงานทับซ้อนกันอยู่บ้าง และมีความล้าสมัยของ ขอบเขตภาระหน้าที่ นอกจากนี้การเขียนแบบบรรยายลักษณะงานที่ มีความชัดเจนให้กับทุกตำแหน่ง ยังไม่สมบูรณ์ ผู้ปฏิบัติยังมองว่าการ เขียนแบบบรรยายลักษณะงานควรเป็นภาระรับผิดชอบของงานการ เจ้าหน้าที่ ทำให้แบบบรรยายลักษณะงานที่ได้ไม่สะท้อนการ ปฏิบัติงานจริง เนื่องจากไม่ได้เขียนจากมุมมองของผู้ปฏิบัติโดยตรง
ต้นแบบสมรรถนะ (Competency Model)	มีการจัดทำต้นแบบสมรรถนะให้กับทุกตำแหน่งงานในองค์กร แล้ว แต่บุคลากรยังขาดความรู้ ความเข้าใจในการนำมาใช้และ ปฏิบัติจริง
โครงสร้างองค์กร (Organization Structure Design)	มีการปรับเปลี่ยนในระดับกอง/งานอยู่บ้าง หลายงานมองว่า ตนเอง มีบทบาท หน้าที่รับผิดชอบที่เพิ่มขึ้น
การประเมินค่างานและจัดระดับ ชั้นงาน (Job Evaluation & Grading Structure)	บุคลากรส่วนใหญ่ขององค์การบริหารส่วนตำบลจะมองแต่ใน เชิงบวก คือพิจารณาว่าตำแหน่งที่มีอยู่ควรได้รับการปรับเพิ่มระดับ ขึ้น ซึ่งในความเป็นจริงแล้วไม่สามารถทำได้ทั้งหมด เนื่องจากติด ข้อจำกัดด้านความเหมาะสม และกฎ ระเบียบ ที่สำนักงาน ก.อบต. กำหนดไว้

ประเด็น	ความเห็น
การประเมินและบริหารผลงาน (Performance Management)	การจัดทำตัวชี้วัด (KPI) ของแบบการประเมิน และการนำระบบบริหารผลงานมาใช้ในการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนและการบริหารงานบุคคลอื่นๆ ในองค์การบริหารส่วนตำบลยังทำได้ไม่ดีนัก เนื่องจากแนวทางปฏิบัติไม่เป็นไปตามขั้นตอนและหลักการที่ ก.อบต.ได้ให้ไว้ และก่อให้เกิดปัญหาภายหลังการประเมินขึ้นเป็นประจำ เพราะประเมินจากดุลยพินิจ (ความชอบส่วนบุคคลเป็นหลักมากกว่ามองผลงานที่ปฏิบัติจริง) บุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลผู้ปฏิบัติยังเข้าใจว่าการจัดทำตัวชี้วัดเป็นหน้าที่ของงานการเจ้าหน้าที่
การพัฒนาศักยภาพ (Development & Training)	องค์การบริหารส่วนตำบลให้โอกาสกับบุคลากรในการพัฒนาตนเองค่อนข้างสูง และมีการจัดหลักสูตรต่างๆ เพื่อรองรับความต้องการ และควรมีการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคลที่ชัดเจน การจัดหลักสูตรการฝึกอบรมควรมีทิศทางและการประเมินผลที่ชัดเจน เพื่อให้การพัฒนาศักยภาพบุคลากรเป็นไปตามความต้องการของทั้ง ๒ ฝ่าย คือองค์กร และบุคลากร และให้การฝึกอบรมเกิดประโยชน์สูงสุดกับทั้งตัวบุคคลและองค์กร การจัดหลักสูตรต่างๆ ควรมีการวางแผนล่วงหน้า เพื่อให้บุคลากรที่สนใจสามารถจัดสรรเวลาเพื่อเข้ารับการฝึกอบรมได้อย่างทั่วถึง
การจ่ายค่าตอบแทน (Reward)	การเลื่อนเงินเดือนในองค์การบริหารส่วนตำบลยังไม่สามารถสะท้อนผลการปฏิบัติงานจริงได้ เนื่องจากเป็นปัญหาสืบเนื่องจากความไม่เข้าใจระบบบริหารผลงานที่ถูกต้อง รวมทั้งการประเมินผลงานหัวหน้างานใช้ดุลยพินิจความชอบส่วนบุคคลเป็นหลัก
ผู้นำขององค์กร (ส่วนราชการ)	การเตรียมความพร้อมให้กับบุคลากรที่มีศักยภาพโดดเด่นเพื่อให้ได้รับการพัฒนาเพื่ก้าวขึ้นสู่การเป็นผู้นำขององค์กรยังคงทำได้ไม่ดีนัก โดยจะทำเฉพาะหลักเกณฑ์ที่สำนักงาน ก.อบต. กำหนดไว้ และยังไม่มีการดำเนินการเชิงรุก การส่งสมประสบการณ์ด้วยการหมุนเวียนงาน (Rotation) ยังไม่สามารถทำได้ เนื่องจากคนจะยึดติดกับหน่วยงานและตำแหน่งมาก วัฒนธรรมองค์กรที่เน้นความอาวุโสในการคัดสรรคนเป็นอุปสรรคที่สำคัญทำให้ระบบ Talent Management ไม่ได้รับความสำคัญเท่าที่ควร

ประเด็น	ความเห็น
การวางแผนทางก้าวหน้าในอาชีพ (Career Management)	เป็นเรื่องที่องค์การบริหารส่วนตำบลให้ความสำคัญเป็นอย่างมาก เพราะจะเป็นขวัญและกำลังใจให้กับบุคลากร โดยจะเน้นการให้โอกาสด้านคนภายในองค์กรก่อน เนื่องจากรู้จักและคุ้นเคยกับวัฒนธรรมการทำงานและบุคลากรในองค์กรมาเป็นอย่างดี
การบริหารผู้มีผลงานและศักยภาพสูง (Talent Management)	องค์การบริหารส่วนตำบลให้ความสนใจกับการบริหารงานที่มีผลงานและศักยภาพสูงเพิ่มขึ้น แต่ยังติดขัดกับระบบต่างๆ ภายในองค์กรอยู่มาก เช่น กฎระเบียบและหลักเกณฑ์ ก.อบต. มีมาใหม่ ไม่เอื้อประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน ทำให้ การไหลเลื่อนของบุคลากร เพื่อเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น
การวางแผนและวิเคราะห์ อัตรากำลัง (Manpower Planning)	มีการวางแผนและวิเคราะห์อัตรากำลังอยู่แล้ว แต่หน่วยงานส่วนใหญ่จะเน้นการขอบุคลากรมากกว่าเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน การเกลี่ยคนจากหน่วยงานหนึ่งไปยังที่อื่นๆ จะได้รับแรงต้านสูง แผนอัตรากำลังที่วางไว้ไม่ค่อยได้รับความสนใจ ส่วนใหญ่จะเป็นการบริหารเฉพาะหน้า ไม่ค่อยปฏิบัติตามแผนที่ได้วางไว้
การรักษาบุคคลและการให้โอน (ย้าย) บุคคลออก	ปัจจุบันมีความพยายามที่จะเก็บรักษาคนเก่ง คนดีไว้กับองค์กรมากขึ้น เมื่อมีตำแหน่งระดับสูงว่างลง ก็จะพิจารณาจากองค์ประกอบด้านความรู้ ความสามารถ ผลการปฏิบัติงาน และการมีธรรมภิบาล เนื่องจากการทำงานขององค์การบริหารส่วนตำบลอิงกับระบบราชการในภาพรวมเป็นหลักและสำนักงาน ก.อบต. การให้บุคลากรออกจากหน้าที่สามารถทำได้ยาก เนื่องจากจะต้องมีความผิดร้ายแรง จึงจะสามารถปลดจากตำแหน่งได้
แรงงานสัมพันธ์ (Labor Relation)	มีการจัดกิจกรรมเพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ดีภายในองค์การบริหาร เช่น การจัดประชุมกลุ่มย่อย การไปอบรมสัมมนาร่วมกันที่ต่างจังหวัด กิจกรรมละลายพฤติกรรม ฯลฯ อยู่อย่างสม่ำเสมอ การปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้ปฏิบัติและผู้บังคับบัญชาในระดับหัวหน้าส่วนเป็นไปด้วยดี เพราะส่วนใหญ่แล้วเป็นบุคลากรที่เติบโตขึ้นภายในองค์กร ทำให้มีความคุ้นเคยกันมาก แต่บางสถานการณ์ผู้ปฏิบัติมีความเกรงกลัว และขาดความกล้าที่จะพูดคุยได้โดยตรงกับผู้บังคับบัญชา

ประเด็น	ความเห็น
การสำรวจความพึงพอใจของพนักงานส่วนตำบล (Employee Engagement)	มีการสำรวจความคิดเห็นของบุคลากรและความต้องการเพื่อนำมาสู่การจัดกิจกรรม/โครงการสนทนาการให้เพิ่มความสุขในการทำงาน มีการจัดสวัสดิการให้แก่บุคลากร เช่น สวัสดิการจัดรถรับส่งบุคลากรในการไป-กลับการทำงาน เป็นต้น สวัสดิการไม่ควรมาพร้อมข้อบังคับ หรือกฎ ระเบียบที่มากเกินไป
การประชาสัมพันธ์ (Communication)	การสื่อสารประชาสัมพันธ์กับคนในองค์กรยังทำได้ไม่ดีนัก แม้ว่าการเจ้าหน้าที่จะเผยแพร่ข้อมูลบ่อยครั้งแล้ว แต่ปัจจุบันก็ยังไม่สามารถเข้าถึงกลุ่มเป้าหมายได้ทั้งหมด
ความรับผิดชอบในงานการเจ้าหน้าที่ (Developing HR Professional)	มีการดูแลรักษาสวัสดิการของคนในองค์กรในระดับที่ดี มีความกระตือรือร้น ที่จะให้คำปรึกษา/บริการ มีอัธยาศัยดี แต่ยังขาดการดำเนินงานเชิงรุกอยู่บ้าง เจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบมีความตั้งใจในการทำงาน แต่ยังขาดความเอาใจใส่ในเชิงลึกกับเรื่องต่างๆ ที่เกี่ยวกับงานในความรับผิดชอบ เช่น กฎ ระเบียบ หรือหลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคล ทำให้ไม่สามารถตอบคำถามหรือสร้างสรรค์งานที่มีความซับซ้อนได้ งานในบางส่วนควรมีการปรับปรุงการทำงาน ทั้งในเชิงระบบและเนื้อหา เพื่อให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น เน้นการบูรณาการระหว่างส่วนราชการ และการทำงานเป็นทีม การนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ (IT) มาใช้ จะช่วยให้การปฏิบัติงาน มีประสิทธิภาพสูงขึ้น ซึ่งในปัจจุบันมีการพัฒนาระบบงานอยู่ อย่างไรก็ตาม เมื่อสามารถนำระบบ IT มาใช้จริงแล้ว ก็ควรมีการปรับปรุงข้อมูลให้เป็นปัจจุบันอยู่เสมอ เพื่อให้สามารถนำข้อมูลที่มีอยู่มาใช้ได้ในทันที
อื่น ๆ	มีการดูแลเรื่องความปลอดภัย เช่น ระบบรักษาความปลอดภัยที่เข้มงวด มียามประจำสำนักงาน มีการดูแลรักษาสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน เช่น กิจกรรม ๕ ส. การปรับปรุงสถานที่ทำงาน การดูแลเรื่องความสะอาด มีการดูแลเรื่องการทำงานอย่างมีความสุขให้กับบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบล เช่น การกินอาหารเที่ยงร่วมกันของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบล

ส่วนที่ ๔

นโยบายและกลยุทธ์ด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

๓.๑ นโยบายด้านการบริหาร

๑. กระจายอำนาจไปสู่ผู้บริหารระดับหัวหน้างาน ซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชาในระดับต้น
๒. มีการกำหนดแผนกลยุทธ์เพื่อเป็นแนวทางในการบริหารงานให้เป็นไปตามแผนงาน และทิศทางการวางไว้
๓. มีการจัดทำแผนปฏิบัติงานประจำปีตามภาระหน้าที่ความรับผิดชอบที่กำหนดไว้
๔. มีการบริหารจัดการมุ่งสู่คุณภาพด้วยความมุ่งมั่น รวดเร็ว ถูกต้อง และมีประสิทธิภาพให้มีความคุ้มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุด
๕. มีการติดตามและประเมินผลด้วยการประชุมคณะกรรมการกองเพื่อรับทราบปัญหา/อุปสรรคและปรับปรุงแก้ไขอย่างต่อเนื่อง

๓.๒ นโยบายด้านอัตรากำลังและบริหารอัตรากำลัง

๑. การบริหารกำลังคนให้สอดคล้องกับความจำเป็นตามพันธกิจ
๒. การพัฒนาระบบวางแผนและติดตามประเมินผลการใช้กำลังคน
๓. การพัฒนาผลิตภาพและความคุ้มค่าของกำลังคน
๔. การพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศด้านการบริหารกำลังคน

๓.๓ นโยบายด้านการสร้างและพัฒนาระบบการบริหารจัดการองค์ความรู้

๑. สร้างความรู้และความเข้าใจให้กับบุคลากรเกี่ยวกับกระบวนการและคุณค่าของการจัดการความรู้
๒. ส่งเสริมและสนับสนุนวัฒนธรรมขององค์กรที่เอื้อต่อการแบ่งปันและถ่ายทอดความรู้ระหว่างบุคลากรและเกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๔ นโยบายด้านภาระงาน

๑. มีการกำหนดภาระงานบุคลากรทุกคนอย่างชัดเจน
๒. มีการจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานของทุกคน
๓. บุคลากรมีการพัฒนา ศึกษา ทำความเข้าใจถึงภาระงานร่วมกันอย่างสม่ำเสมอโดยทุกงานจะต้องมีการประชุมบุคลากรภายในเพื่อเป็นการรายงานผลการดำเนินงาน การแก้ไขปัญหาอุปสรรคและปรับปรุงภาระงานประจำปี

๓.๕ นโยบายด้านสารสนเทศ

๑. ให้ทุกงานในกองใช้ข้อมูลเพื่อวิเคราะห์งานจากแหล่งข้อมูลเดียวกัน
๒. ให้ทุกงานจัดทำฐานข้อมูลด้วยระบบคอมพิวเตอร์ในภารกิจของงานนั้นๆ และหาแนวทางในการเชื่อมโยงข้อมูลเพื่อใช้ร่วมกัน
๓. ให้มีการปรับปรุงฐานข้อมูลที่รับผิดชอบให้เป็นปัจจุบันอย่างสม่ำเสมอ

๓.๖ นโยบายด้านการมีส่วนร่วมในการบริหาร

๑. มีการประชุมหัวหน้างานกับอำนวยการกองเเป็นการรายงายผลติดตาม และร่วมแก้ไข ปัญหา อุปสรรค ตลอดจนร่วมให้ข้อเสนอแนะต่อการบริหารของหน่วยงานเป็นประจำ

๒. ทุกงานมีการประชุมงาน เพื่อให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการพัฒนาและปรับปรุงการ ปฏิบัติงานร่วมกัน

๓. สนับสนุนและส่งเสริมให้บุคลากรมีส่วนร่วมในกิจกรรม

๔. ส่งเสริมมาตรการการมีส่วนร่วมในการใช้ทรัพยากรร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ

๕. ส่งเสริมและสนับสนุนการสร้างและใช้องค์ความรู้ในกระบวนการทำงาน เพื่อบุคลากร พัฒนาทักษะและชำนาญการในการปฏิบัติงานให้บรรลุผลตามพันธกิจขององค์กรให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดและมีศักยภาพในการพัฒนาตนเอง

๓.๗ นโยบายด้านหลักเกณฑ์การพัฒนาทรัพยากรบุคคล

๑. มีการสนับสนุนส่งเสริมพัฒนาทรัพยากรบุคคลเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงาน อย่างต่อเนื่องด้วยการส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมในหลักสูตรต่าง ๆ ที่สอดคล้องกับแผนพัฒนาบุคลากร

๒. สนับสนุนให้บุคลากรได้รับการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น

๓. มีการติดตามประเมินผลการพัฒนาบุคลากรทั้งด้านทักษะวิชาการและการรอบรู้และนำผล มาเป็นแนวทางในการปรับปรุงการพัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่อง

๓.๘ นโยบายด้านการเงินและงบประมาณ

๑. มีการจัดทำแผนการใช้เงินงบประมาณทั้งงบประมาณแผ่นดินและเงินรายได้ ให้เป็นไปตาม วัตถุประสงค์และสอดคล้องกับภารกิจของกอง และให้เป็นไปตามแผนปฏิบัติงานประจำปี

๒. มีการจัดทำสรุปรายงานการใช้จ่ายงบประมาณทั้งงบประมาณแผ่นดินและเงินรายได้ ประจำเดือนเวียนให้บุคลากรได้ทราบทุกเดือน

๓. มีการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการบริหารจัดการเพื่อให้การดำเนินงานเป็นไประบบการ บริหารและจัดการตามระบบบัญชีมาใช้

๔. มีการมอบหมายให้บุคลากรมีส่วนร่วมรับผิดชอบและปฏิบัติงานด้วยความโปร่งใส

๓.๙ นโยบายด้านการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม

๑. สนับสนุนและส่งเสริมให้บุคลากรมีส่วนร่วมในกิจกรรมด้านการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม ของท้องถิ่น

๒. จัดทำแผนกิจกรรม/โครงการที่เป็นประโยชน์สอดคล้องกับแผนงานด้านทำนุบำรุง ศิลปวัฒนธรรม

๓. ดำเนินการให้ผู้บริหารและบุคลากรตระหนักในกิจกรรมด้านการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม ที่นำไปสู่การสร้างสรรค์ รวมทั้งการอนุรักษ์ ฟื้นฟู สืบสานระเพณีและวัฒนธรรม

ส่วนที่ ๕

ขั้นตอนจัดทำกำหนดนโยบายและกลยุทธ์ด้านการบริหาร และพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ดังนี้

๑. แต่งตั้งคณะกรรมการ

องค์การบริหารส่วนตำบลเสนอได้จัดทำนโยบายและกลยุทธ์ด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามข้อมูลของแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยใช้หลักเกณฑ์การพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (Public sector Management Quality Award : PMQA) เพื่อให้ส่วนราชการต่าง ๆ ใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการของส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลเสนอ มีความต่อเนื่องทันต่อความเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ จึงได้แต่งตั้งคณะกรรมการนโยบายและกลยุทธ์ด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลขึ้น

ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลเสนอได้แต่งตั้งคณะกรรมการปรับปรุงแผนกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลตามคำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลเสนอที่ ๓๖๖/๒๕๖๐ เมื่อ ๒๘ สิงหาคม ๒๕๖๐ ซึ่งคณะกรรมการประกอบด้วย

๑. นายกองค์การบริหารส่วนตำบลเสนอ	ประธานคณะกรรมการ
๒. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลเสนอ	คณะกรรมการ
๓. หัวหน้าสำนักปลัด	คณะกรรมการ
๔. ผู้อำนวยการกองคลัง	คณะกรรมการ
๕. ผู้อำนวยการกองช่าง	คณะกรรมการ
๖. ผู้อำนวยการกองการศึกษา ฯ	คณะกรรมการ
๗. เจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบงานการเจ้าหน้าที่	คณะกรรมการ/และเลขานุการ

คณะกรรมการมีหน้าที่ดังนี้

๑. ดำเนินการจัดทำแนวทางการจัดทำนโยบายและกลยุทธ์ด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล

๒. จัดทำแผนงานให้มี ตัวชี้วัดที่วัดที่สอดคล้องกับข้อมูลในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๓. ดำเนินการและติดตามความก้าวหน้าผลการดำเนินงาน

๔. พัฒนา ปรับปรุงแก้ไข และสนับสนุนการดำเนินกิจกรรม

๕. ประชาสัมพันธ์เป็นการจัดความรู้ในองค์กรและดำเนินการอื่น ๆ ในส่วนที่เกี่ยวข้อง

คณะกรรมการดังกล่าวมีหน้าที่ในการศึกษาวิเคราะห์ข้อมูลการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลเสนอเพื่อประกอบการจัดทำนโยบายและกลยุทธ์ด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลเสนอต่อนายกองค์การบริหารส่วนตำบลเสนอ

๒. ประชุมคณะกรรมการ

การจัดทำนโยบายและกลยุทธ์ด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลเป็นส่วนหนึ่งที่สำคัญของการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลเสนอทั้งหมด ดังนั้นในการจัดทำนโยบายและกลยุทธ์ด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลจึงได้มีการประชุมคณะกรรมการ ฯ เพื่อทบทวนเป้าหมายแผนดำเนินการ การปฏิบัติตามแผน การติดตามประเมินผลพร้อมสรุปบทเรียนต่าง ๆ ที่ได้จากการดำเนินการ

ตามแผนที่ผ่านมา เพื่อสร้างตัวชี้วัด นโยบายด้านต่างๆ ที่ จะนำไปสู่การจัดทำนโยบายด้านต่างๆที่จะทำให้ บรรลุถึงวิสัยทัศน์ พันธกิจ ตามที่ได้กำหนดไว้

๓. คณะทำงานฯ ได้กำหนดขั้นตอนในการจัดทำนโยบายและกลยุทธ์ด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลตามแนวทาง โดยมีข้อสรุปขั้นตอน ดังนี้

๑) การวิเคราะห์ทิศทางการบริหารทรัพยากรบุคคล จากวิสัยทัศน์ พันธกิจ ประเด็น ยุทธศาสตร์ และศึกษาข้อมูลที่ได้จากการระดมความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้-ส่วนเสียและผู้เกี่ยวข้องการประเมิน สถานภาพและผลการประเมิน จุดแข็ง จุดอ่อน ประเด็นยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล ผลการ วิเคราะห์ส่วนต่างระหว่างความสำคัญของประเด็นทิศทางการต้องการกับผลการปฏิบัติงานด้าน HR และการ วิเคราะห์แรงเสริม-แรงต้านของแต่ละประเด็นยุทธศาสตร์ โดยใช้ข้อมูลที่สอดคล้องตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๒) การกำหนดประเด็นนโยบายและกลยุทธ์ เพื่อให้ครอบคลุมการบรรลุเป้าหมาย และจัดลำดับ ความสำคัญของประเด็น

๓) การกำหนดตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงาน

๔) การจัดทำรายละเอียดเอกรายนโยบายและกลยุทธ์การบริหารเป็นองค์ความรู้ในการ บริหารงานบุคคลรองรับ

๕) การขออนุมัติแผนกลยุทธ์การจัดทำนโยบายและกลยุทธ์ด้านการบริหารและพัฒนา ทรัพยากรบุคคลตามแนวทางต่อนายก อบต.

๗) การดำเนินการตามแผนงานพร้อมสร้างบทเรียนเพื่อให้เกิดการปรับปรุงการดำเนินการครั้ง ต่อ ๆ ไป

ภาคผนวก



คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลสนอ

ที่ ๓๖๖/๒๕๖๐

เรื่อง คณะทำงานจัดทำนโยบายและกลยุทธ์ด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ด้วยองค์การบริหารส่วนตำบลสนอได้จัดทำนโยบายและกลยุทธ์ด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามข้อมูลของแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยใช้หลักเกณฑ์การพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (Public sector Management Quality Award : PMQA) เพื่อให้ส่วนราชการต่าง ๆ ใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการของส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลสนอ มีความต่อเนื่องทันต่อความเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ จึงได้แต่งตั้งคณะทำงานนโยบายและกลยุทธ์ด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลแหลมโพธิ์ขึ้น

อาศัยอำนาจตามความ ในมาตรา ๑๕ และมาตรา ๒๕ วรคท้าย แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ องค์การบริหารส่วนตำบลแหลมโพธิ์ จึงขอแต่งตั้งคณะทำงานปรับปรุงแผนกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่งคณะทำงานประกอบด้วย

- | | |
|---|-----------------------|
| ๑. นายกองค์การบริหารส่วนตำบลสนอ | ประธานคณะทำงาน |
| ๒. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลสนอ | คณะทำงาน |
| ๓. หัวหน้าสำนักปลัด | คณะทำงาน |
| ๔. ผู้อำนวยการกองคลัง | คณะทำงาน |
| ๕. ผู้อำนวยการกองช่าง | คณะทำงาน |
| ๖. ผู้อำนวยการกองการศึกษา ฯ | คณะทำงาน |
| ๗. เจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบงานการเจ้าหน้าที่ | คณะทำงาน/และเลขานุการ |

คณะทำงานมีหน้าที่ดังนี้

๑. ดำเนินการจัดทำแนวทางการจัดทำนโยบายและกลยุทธ์ด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล
๒. จัดทำแผนงานให้มี ตัวชี้วัดที่วัดที่สอดคล้องกับข้อมูลในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
๓. ดำเนินการและติดตามความก้าวหน้าผลการดำเนินงาน
๔. พัฒนา ปรับปรุงแก้ไข และสนับสนุนการดำเนินกิจกรรม
๕. ประชาสัมพันธ์เป็นการจัดความรู้ในองค์กรและดำเนินการอื่น ๆ ในส่วนที่เกี่ยวข้อง

คณะทำงานดังกล่าวมีหน้าที่ในการศึกษาวิเคราะห์ข้อมูลการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลสนอเพื่อประกอบการจัดทำนโยบายและกลยุทธ์ด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลสนอต่อนายกองค์การบริหารส่วนตำบลสนอ

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่นี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๒๘ เดือนสิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๐

(นายรอสาลี อุดลย์อภิมุข)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลสนอ

แบบสอบถาม
สภาพปัญหา/ความเห็น/ความต้องการด้านการบริหารงานบุคคล
เพื่อประกอบการจัดทำนโยบายและกลยุทธ์ด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
ขององค์การบริหารส่วนตำบล

.....

ให้ท่านตอบแบบสอบถามให้ตรงตามระดับความเป็นจริงของท่าน โดยแบบสอบถามชุดนี้แบ่งออกเป็น
๒ ส่วน ประกอบด้วย
ส่วนที่ ๑ คำถามเกี่ยวกับข้อมูลลักษณะสำคัญของบุคลากร
ส่วนที่ ๒ คำถามเกี่ยวกับข้อเสนอแนะ และความคิดเห็นอื่นๆ

ส่วนที่ ๑ คำถามเกี่ยวกับข้อมูลลักษณะสำคัญของบุคลากร

กรุณาเขียนเครื่องหมาย ☒ หน้าข้อความที่ตรงกับลักษณะของท่าน

๑.๑ เพศ

☐ ชาย

☐ หญิง

๑.๒ อายุ

☐ ๒๐ - ๓๐ ปี

☐ ๓๑ - ๔๐ ปี

☐ ๔๑ - ๕๐ ปี

☐ ๕๑ - ๖๐ ปี

๑.๓ ระดับการศึกษา

☐ ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูงหรือต่ำกว่า

☐ ปริญญาตรี

☐ สูงกว่าปริญญาตรี

ส่วนที่ ๒ ข้อเสนอแนะและความคิดเห็นอื่น ๆ

๑. ความชัดเจนการกำหนดนโยบายและกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล

.....

.....

.....

๒. ค่านิยมและวัฒนธรรมในองค์กร (Values and Culture)

.....

.....

.....

๓. ตำแหน่งงาน(Job Design)(การมอบหมายงาน การแบ่งงาน)

.....

.....

๔. ต้นแบบสมรรถนะ (Competency Model) (รับทราบสมรรถนะหลัก และประจำสายงานสำหรับข้าราชการ)

๕. โครงสร้างองค์กร(Organization Structure Design)

๖. การประเมินค่างานและจัดระดับชั้นงาน (Job Evaluation & Grading Structure)

๗. การประเมินและบริหารผลงาน(Performance Management) (การจัดทำแบบประเมินผลการปฏิบัติงาน)

๘. การพัฒนาศักยภาพ (Development & Training)

๙. การจ่ายค่าตอบแทน (Reward) (เลื่อนขั้นเงินเดือน)

๑๐. ผู้นำขององค์กร(ส่วนราชการ)

๑๑. การวางแผนทางก้าวหน้าในอาชีพ (Career Management)

๑๒. การวางแผนและวิเคราะห์อัตรากำลัง(Manpower Planning)

๑๓. การรักษาบุคคลและการให้โอน(ย้าย)บุคคลออก

๑๔. แรงงานสัมพันธ์(Labor Relation)

๑๕. การสำรวจความพึงพอใจของพนักงานส่วนตำบล(Employee Engagement)

๑๖. ความรับผิดชอบในงานการเจ้าหน้าที่(Developing HR Professional)

๑๗. อื่น ๆ
