

นโยบายและกลยุทธ์ ด้านการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล



องค์การบริหารส่วนตำบลตำบลนอก อำเภอตำบลขุนทด จังหวัดนครราชสีมา

คำนำ

ในช่วงที่ผ่านมา ระบบราชการไทยมีการเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นมากมายโดยเฉพาะอย่างยิ่งการบริหารทรัพยากรบุคคลแนวใหม่ที่มุ่งเน้นการพัฒนาทรัพยากรบุคคลในองค์กรให้เป็นผู้ที่มีความรู้มีใช้เพียงรู้ลึกในงานด้านใดด้านหนึ่งเพียงด้านเดียว ประกอบกับกระแสโลกาภิวัตน์ ทำให้เกิดความเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารการพัฒนาสังคมและการเมือง การพัฒนาขีดความสามารถของประเทศในการแข่งขันสู่ระดับสากล ส่งผลให้ระบบราชการต้องปรับตัวให้เท่าทันรองรับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นตลอดเวลา การบริหารทรัพยากรบุคคลในภาครัฐจึงมีสิ่งท้าทายกับสภาวะแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว จึงจำเป็นต้องอาศัยการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพ

องค์การบริหารส่วนตำบลตำบลนอก จึงได้จัดทำนโยบายและกลยุทธ์การบริหารงานทรัพยากรบุคคลขึ้นเพื่อสร้างระบบบริหารและพัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพเพื่อสร้างบุคลากรที่มีคุณธรรม สมรรถนะสูง เพื่อเตรียมความพร้อมรับให้ทันกับสถานการณ์การเปลี่ยนแปลง ให้สอดคล้องกับความคาดหวังของรัฐบาลและการบริการประชาชนตามภารกิจอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.2537 และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับที่ 7 พ.ศ.2562 รวมถึงภารกิจต่าง ๆ ตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้อย่างบรรลุเป้าหมายต่อไป

องค์การบริหารส่วนตำบลตำบลนอก

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
1. ความเป็นมา	1
2. วิสัยทัศน์	1
3. พันธกิจ	1
4. เป้าประสงค์	2
5. การวิเคราะห์สถานภาพและสภาพแวดล้อมด้านทรัพยากรบุคคล	2
6. นโยบายและกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของ อบต.ด่านนอก	3

นโยบายและกลยุทธ์ด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล องค์การบริหารส่วนตำบลดำเนินนอก

1. ความเป็นมา

องค์การบริหารส่วนตำบลดำเนินนอก ที่ตั้ง ๗๐/๓ หมู่ที่ ๔ ตำบลดำเนินนอก อำเภอดำเนินขุนทด จังหวัดนครราชสีมา องค์การบริหารส่วนตำบลดำเนินนอก จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.2537 จัดเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดกลาง มีหมู่บ้าน จำนวน 7 หมู่บ้าน จำนวน 1,104 ครัวเรือน และมีจำนวนประชากร 4,148 คน มีการกำหนดโครงสร้างแบ่งส่วนราชการออกเป็น 5 ส่วนราชการ ได้แก่ สำนักปลัด กองคลัง กองช่าง การการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม โดยมีภารกิจอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.2537 และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับที่ 7 พ.ศ.2562 รวมถึงภารกิจต่าง ๆ ตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542 ดังนี้

ภารกิจหลัก

1. การปรับปรุงด้านโครงสร้างพื้นฐาน
2. การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ
3. การพัฒนาและส่งเสริมคุณภาพชีวิต
4. การพัฒนาด้านสิ่งแวดล้อม
5. การบริหารการจัดการบ้านเมืองที่ดี
6. การพัฒนาการเมืองและการบริหาร
7. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย
8. ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น

ภารกิจรอง

1. ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
2. การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณีท้องถิ่น
3. การส่งเสริมการเกษตร
4. การสนับสนุนและส่งเสริมอุตสาหกรรมในครัวเรือน

รวมถึงภารกิจต่าง ๆ ตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542 แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

2. วิสัยทัศน์

“ตำบลน่าอยู่เข้มแข็ง มีความร่วมมือ ถือคุณธรรม นำกิจกรรมการเกษตร สาธารณูปโภคครบครัน”

3. พันธกิจ

1. พัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน พัฒนาเส้นทางคมนาคมให้ประชาชนสามารถใช้บริการได้อย่างครอบคลุม ทิวถึง ตลอดจนปรับปรุง พัฒนาระบบสาธารณูปโภค สาธารณูปการให้ได้มาตรฐานเพียงพอความต้องการของประชาชน
2. สร้างระบบการบริหารจัดการที่ดี มีประสิทธิภาพ บนพื้นฐานการมีส่วนร่วมของประชาชนรวมตลอดจนพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้เป็นเลิศ

-2-

3. พัฒนาและส่งเสริมระบบการจัดการศึกษาทั้งในและนอกระบบอย่างทั่วถึง
4. อนุรักษ์ฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม รวมทั้งพัฒนาประสิทธิภาพบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม เพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน
5. อนุรักษ์ ฟื้นฟู ศาสนา ศิลปวัฒนธรรมประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่นให้คงอยู่
6. ให้บริการประชาชนอย่างเสมอภาคและเท่าเทียมกัน ส่งเสริมและพัฒนาการบริการสาธารณสุขให้ครอบคลุมและทั่วถึงประชาชนทุกกลุ่ม เพื่อให้ประชาชนมีสุขภาพที่ดีถ้วนหน้า ควบคู่ไปกับการเสริมสร้างสวัสดิการทางสังคม

4. เป้าประสงค์

1. ประชาชนมีอาชีพ และรายได้เพิ่มขึ้น
 2. ประชาชนทุกกลุ่มได้รับการเรียนรู้ข้อมูลข่าวสารและเทคโนโลยีที่ทันสมัย
 3. ประชาชนมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ โดยประสานกับภาครัฐ/เอกชน
 4. ประชาชนมีสุขภาพแข็งแรง ในสิ่งแวดล้อมที่ดี มีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
 5. มีเส้นทางคมนาคมที่สะดวก รวดเร็ว และปลอดภัย มีสาธารณูปโภคที่ทั่วถึงและเพียงพอ
- ## 5. การวิเคราะห์สถานภาพและสภาพแวดล้อมด้านทรัพยากรบุคคล (SWOT Analysis)

5.1 การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายใน

จุดแข็ง (Strengths : S)

1. มีบุคลากรที่มีความรู้ ความรู้เชี่ยวชาญเฉพาะทางพอสมควร
2. บุคลากรมีความมุ่งมั่นตั้งใจในการทำงานให้สำเร็จ
3. บุคลากรมีการทำงานเป็นทีม
4. ผู้บริหารให้ความสำคัญในการพัฒนางานและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
5. มีนโยบายด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากร ให้ความสำคัญให้โอกาสในการพัฒนา
6. มีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี (สถานที่, อุปกรณ์)
7. องค์กรมีขนาดกระทัดรัด

จุดอ่อน (Weaknesses : W)

1. สำนักงานมีความคับแคบ ไม่เพียงพอในการให้บริการ

2. จำนวนพนักงานส่วนตำบลด้านนอกบรรจุแต่งตั้งไม่ครบตามกรอบอัตรากำลัง ปริมาณงานมากกว่าจำนวนบุคลากร
3. พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างบางส่วนไม่มีความชำนาญในงานที่ปฏิบัติ
4. ไม่มีทุนการศึกษาให้กับพนักงานส่วนตำบล
5. ข้อจำกัดด้านงบประมาณ

5.2 การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอก

โอกาส (Opportunities : O)

1. ความก้าวหน้าในสายอาชีพของบุคลากรในหน่วยงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นไปด้วยความรวดเร็วกว่าหน่วยงานราชการส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค เนื่องจากเป็นหน่วยงานที่เกิดขึ้นภายหลัง
2. ระบบการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสามารถทำได้รวดเร็วกว่าหน่วยงานราชการอื่น ๆ เนื่องจากเป็นนิติบุคคล

-3-

3. มีแหล่งสนับสนุนการพัฒนาบุคลากร ได้แก่ สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น
4. มีหน่วยงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นครอบคลุมทั่วประเทศทำให้มีเครือข่ายในการทำงาน

อุปสรรค (threats)

1. ข้อจำกัดของระเบียบกฎหมาย
2. นโยบายลดจำนวนคนในภาครัฐ
3. การกำหนดกรอบอัตรากำลังอยู่ภายใต้วงเงินค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรตามที่ระเบียบกำหนด

6. นโยบายและกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล

องค์การบริหารส่วนตำบลด้านนอกถือว่าทรัพยากรบุคคลเป็นปัจจัยที่สำคัญและมีคุณค่ายิ่งในการขับเคลื่อนการดำเนินงานขององค์กร จึงได้กำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลขึ้นสำหรับใช้เป็นกรอบและแนวในการจัดทำแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อเพิ่มความคุ้มค่าของการใช้ทรัพยากรบุคคลให้การบริหารทรัพยากรบุคคลเกิดความเป็นธรรม โปร่งใส ตรวจสอบได้ และให้ผู้ปฏิบัติงานมีขวัญและกำลังใจพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และมีศักยภาพเพิ่มขึ้น จึงมีนโยบายด้านต่าง ๆ ดังนี้

1. ด้านการปรับปรุงโครงสร้างระบบงานและอัตรากำลัง

เป้าประสงค์

วางแผนสนับสนุนและส่งเสริมให้มีโครงสร้าง ระบบงานการจัดกรอบอัตรากำลังและการบริหารอัตรากำลังให้เหมาะสมกับภารกิจขององค์กรและเพียงพอ มีความคล่องตัวต่อการขับเคลื่อนการดำเนินงานของทุกหน่วยงานในองค์กร รวมทั้งมีระบบการประเมินผลที่มีประสิทธิภาพ เชื่อมโยงกับผลและการกำหนดสมรรถนะและลักษณะที่พึงประสงค์ของพนักงานที่องค์กรคาดหวัง

กลยุทธ์

1. ทบทวนและปรับปรุงโครงสร้างองค์กร ระบบงาน และกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ
2. นำสมรรถนะมาใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ทั้งด้านการสรรหา การเลื่อนขั้นและปรับตำแหน่งการประเมินผลการปฏิบัติงาน การวางแผนการพัฒนาบุคลากร และการบริหารผลตอบแทน
3. จัดทำสายอาชีพและเส้นทางความก้าวหน้าของสายอาชีพ

4. จัดทำระบบประเมินผลการปฏิบัติงานตามผลสัมฤทธิ์ของงานและสมรรถนะหลัก
5. จัดทำแผนความก้าวหน้าตำแหน่งงานและการบริหารจัดการคนดีและคนเก่งขององค์กร

2. ด้านการพัฒนาบุคลากร

เป้าประสงค์

ส่งเสริมให้มีการพัฒนาอย่างเป็นระบบ ทัวถึง และต่อเนื่องโดยการเพิ่มพูนความสามารถ ศักยภาพและทักษะการทำงานที่เหมาะสม สอดคล้องกับสถานการณ์ วิสัยทัศน์ และยุทธศาสตร์ขององค์กร เพื่อให้การขับเคลื่อนการดำเนินงานตามพันธกิจขององค์กร เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสบผลสำเร็จ ตามเป้าหมาย รวมทั้งส่งเสริมคุณธรรมให้กับบุคลากรในองค์กร

กลยุทธ์

1. จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับแผนอัตรากำลัง 3 ปี
2. จัดทำแผนความก้าวหน้าในสายอาชีพ

-4-

3. พัฒนาศักยภาพผู้บริหาร และเพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงานให้กับผู้ปฏิบัติตามสายอาชีพและตำแหน่งงานอย่างต่อเนื่อง
4. ส่งเสริมให้บุคลากรยึดมั่นในวัฒนธรรมองค์กรหลักคุณธรรมปฏิบัติตามจริยธรรม เสียสละ และอุทิศตนเพื่อองค์กร
5. พัฒนาด้านการจัดการความรู้ เพื่อสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ การถ่ายทอดความรู้ การแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ในการทำงานอย่างต่อเนื่อง

3. ด้านการพัฒนาระบบสารสนเทศ

เป้าประสงค์

ส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลเพื่อให้ได้ข้อมูลที่ต้องการ ครบถ้วน รวดเร็ว ทันสมัยและเป็นปัจจุบันของงาน ช่วยลดปริมาณเอกสาร สามารถนำไปวิเคราะห์เพื่อการวางแผนตัดสินใจในการการปฏิบัติงาน และใช้บริหารงานด้านบุคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

กลยุทธ์

1. ปรับปรุงระบบการประเมินประสิทธิภาพประสิทธิผลการปฏิบัติราชการให้เหมาะสมเป็นธรรมเป็นที่ยอมรับของบุคลากรในหน่วยงาน
2. ปรับปรุงระบบแรงจูงใจการปฏิบัติงาน
3. ปรับปรุงสภาพความปลอดภัยชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน
4. ยกย่องพนักงานที่เป็นคนเก่ง คนดีคุณประโยชน์ให้องค์กร
5. ปรับปรุงระบบสวัสดิการ ผลตอบแทนพิเศษ
6. ปรับปรุงช่องทางการสื่อสารด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์