



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลหินโคน
เรื่อง นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖

เพื่อให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ พระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ศ.๒๕๔๐ ประกอบกับพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ.๒๕๔๖ รวมทั้งให้สอดคล้องกับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) องค์การบริหารส่วนตำบลหินโคน จึงกำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคลของหน่วยงาน และส่งเสริมให้บุคลากรทุกประเภท ทุกระดับ มีส่วนร่วมในการผลักดันนโยบายให้บรรลุเป้าประสงค์ต่อไป ดังนี้

๑. ปรับปรุงโครงสร้างและอัตรากำลังให้เหมาะสมกับประเภทองค์การบริหารส่วนตำบล
๒. พัฒนาประสิทธิภาพระบบทรัพยากรบุคคลส่วนท้องถิ่น
๓. ส่งเสริมการพัฒนาบุคลากร และผู้บริหารให้มีศักยภาพที่สอดคล้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคล ตามแนวทาง Thailand ๔.๐
๔. เน้นความโปร่งใสในระบบบริหารทรัพยากรบุคคลส่วนท้องถิ่นที่ยึดหลักสมรรถนะ และการสร้างเสริมหลักธรรมาภิบาล
๕. ต่อยอดการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีแก่ทรัพยากรบุคคลส่วนท้องถิ่น
๖. ขับเคลื่อนระบบทรัพยากรบุคคลส่วนท้องถิ่นด้วยนวัตกรรมและเทคโนโลยี

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๓๑ เดือน ตุลาคม พ.ศ.๒๕๖๕

ลงชื่อ

(นายสุริยะ เลียนอย่าง)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหินโคน

แผนยุทธศาสตร์และนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖



องค์การบริหารส่วนตำบลหินโคน
อำเภอจักราช จังหวัดนครราชสีมา

คำนำ

องค์การบริหารส่วนตำบลหินโคน เป็นหน่วยงานของรัฐที่มีภารกิจในการส่งเสริมท้องถิ่นให้มีความเข้มแข็งในทุกด้าน เพื่อสามารถตอบสนองเจตนารมณ์ของประชาชนได้อย่างแท้จริง ซึ่งเป็นภารกิจที่มีความหลากหลาย และครอบคลุมการดำเนินการในหลายด้าน โดยเฉพาะการบริหารทรัพยากรบุคคล เป็นอีกมิติหนึ่งที่จะขาดการพัฒนาไม่ได้ และถือเป็นกลไกสำคัญในการผลักดันวิสัยทัศน์ ยุทธศาสตร์และพันธกิจให้ประสบความสำเร็จ และถือเป็นปัจจัยสำคัญที่จะทำให้ภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลหินโคน สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดีตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ เพื่อให้การบริหารทรัพยากรบุคคล เป็นไปอย่างมีระบบและต่อเนื่อง องค์การบริหารส่วนตำบลหินโคน จึงได้ดำเนินการจัดทำนโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลขึ้น เพื่อสร้างระบบบริหารและพัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพ สร้างบุคลากรที่มีคุณธรรม สมรรถนะสูง เพื่อเตรียมความพร้อมรับให้ทันกับสถานการณ์ความ เปลี่ยนแปลง ให้สอดคล้องกับความคาดหวังของนโยบายของรัฐบาลและการบริการประชาชนตามภารกิจอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน รวมถึงภารกิจต่าง ๆ ตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล และนโยบายผู้บริหารท้องถิ่น ได้อย่างบรรลุเป้าหมายต่อไป

งานการเจ้าหน้าที่

สำนักปลัด

องค์การบริหารส่วนตำบลหินโคน

สารบัญ

	หน้า
บทที่ ๑ บทนำ	
- หลักการและเหตุผล	๑
- วัตถุประสงค์	๑
- ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำ	๑
บทที่ ๒ การวิเคราะห์ศักยภาพของ อบต.หินโคน	
- วิสัยทัศน์ของ อบต.หินโคน	๒
- ภารกิจ อำนาจหน้าที่ของ อบต.หินโคน	๒
- ภารกิจหลัก และภารกิจรอง	๔
- วิสัยทัศน์การพัฒนาบุคลากร	๕
- พันธกิจการพัฒนาบุคคลกร	๕
- การวิเคราะห์ปัจจัยภายนอก/ภายใน (SWOT)	๖
บทที่ ๓ ยุทธศาสตร์ นโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล	
- ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร	๙
- นโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล	๑๐
บทที่ ๔ การดำเนินการตามนโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล	๑๒

บทที่ ๑

บทนำ

หลักการและเหตุผล

โดยที่เป็นการสมควรกำหนดยุทธศาสตร์ที่บูรณาการแนวคิดการพัฒนาอย่างยั่งยืน หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง กับการเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยีที่รวดเร็วฉับพลัน การเปลี่ยนแปลงทางสังคม และการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งแนวคิดการเป็นหน่วยงานสมัยใหม่ที่กะทัดรัด และมีประสิทธิภาพ เพื่อเป็นกรอบให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นบริหารทรัพยากรบุคคลให้เป็นไปตาม แผนนโยบายภาครัฐมีความทันสมัย โปร่งใส เป็นธรรม และเป็นมืออาชีพ สามารถพัฒนาท้องถิ่นและ ประเทศชาติให้ก้าวหน้าอย่างยั่งยืน ประกอบกับเพื่อให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคล ส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ พระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ศ.๒๕๔๐ พระราชกฤษฎีกาว่าด้วย หลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ.๒๕๔๖ รวมทั้งให้สอดคล้องกับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) องค์การบริหารส่วนตำบลหินโคน จึงกำหนดยุทธศาสตร์และนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อใช้เป็น แนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคลของหน่วยงาน และส่งเสริมให้บุคลากรทุกประเภท ทุกระดับ มีส่วน ร่วมในการผลักดันนโยบายให้บรรลุเป้าประสงค์ต่อไป

วัตถุประสงค์/เป้าหมาย

๑. เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลหินโคน มีแผนยุทธศาสตร์และนโยบายการบริหารทรัพยากร บุคคลเพื่อพัฒนาทรัพยากรบุคคลในสังกัด และสามารถกำหนดทิศทางการบริหารงานตามนโยบายที่กำหนดได้
๒. ระบบทรัพยากรบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้รับการพัฒนาให้ทันสมัย สอดคล้องกับ นโยบายชาติว่าด้วย Thailand ๔.๐ ที่สามารถขับเคลื่อนด้วยเทคโนโลยีและนวัตกรรมหรือนโยบายอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องต่อการพัฒนาท้องถิ่น
๓. บุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้รับสิทธิและประโยชน์อย่างเท่าเทียมและเป็นธรรม
๔. บุคลากรได้รับการพัฒนาอย่างครอบคลุม และเป็นมืออาชีพ สามารถเป็นที่พึ่งและสร้างความ เชื่อมั่นให้ประชาชนในท้องถิ่นได้อย่างยั่งยืน

ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำ

๑. วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามกฎหมายจัดตั้ง องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้ องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม แห่งชาติแผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล มติคณะรัฐมนตรี นโยบาย ผู้บริหารและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมถึงสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลหินโคน
๒. กำหนดนโยบายด้านการบริหาร นโยบาย เกี่ยวกับผลผลิตหรือประสิทธิภาพของทรัพยากรบุคคล
๓. กำหนดกระบวนการจัดทำ การวิเคราะห์ปัจจัยภายใน/ภายนอก (SWOT) ตลอดจนการ เชื่อมโยงกับ วิสัยทัศน์และพันธกิจขององค์กร

๔. กำหนดนโยบายด้านอัตรากำลังและการบริหารอัตรากำลัง
๕. มีนโยบายด้านโครงสร้างและการพัฒนาระบบการบริหารจัดการองค์ความรู้หรือองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization)

บทที่ ๒

การวิเคราะห์ศักยภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลหินโคน

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับปัจจุบัน พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้ทราบว่่องค์การบริหารส่วนตำบล มีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยสามารถกำหนดแบ่ง ภารกิจได้เป็น ๗ ด้าน ดังนี้

๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจ ดังนี้

- ๑.๑ การจัดให้มีและบำรุงรักษาทั้งทางบก ทางน้ำ และทางระบายน้ำ
- ๑.๒ การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่าง อปท.
- ๑.๓ การสาธารณสุขโรคและการก่อสร้างอื่น ๆ
- ๑.๔ การสาธารณสุขการ
- ๑.๕ การจัดให้มีและการบำรุงทางน้ำและทางบก
- ๑.๖ การจัดให้มีและบำรุงทางระบายน้ำ
- ๑.๗ การจัดให้มีน้ำสะอาดหรือการประปา
- ๑.๘ การผังเมืองการขนส่งและการวิศวกรรมจราจร
- ๑.๙ การจัดให้มีและการบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น

๒. ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจ ดังนี้

- ๒.๑ ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ
- ๒.๒ ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ
- ๒.๓ การป้องกัน การบำบัดโรค และการจัดตั้งและบำรุงสถานพยาบาล
- ๒.๔ ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬาการพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ
- ๒.๕ การส่งเสริมการกีฬา
- ๒.๖ การสังคมสงเคราะห์และการพัฒนาคุณภาพชีวิต เด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส
- ๒.๗ การรักษาความสะอาดของถนน ทางเดิน และที่สาธารณะ
- ๒.๘ การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัวและการรักษาพยาบาล
- ๒.๙ การจัดการศึกษา
- ๒.๑๐ การควบคุมสุลักษณะและอนามัยให้ร้านจำหน่ายอาหารและสถานบริการอื่น
- ๒.๑๑ การส่งเสริมการฝึกและการประกอบอาชีพ

๓. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคมและการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่
เกี่ยวข้องดังนี้

- ๓.๑ การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาคและสิทธิเสรีภาพของประชาชน
- ๓.๒ การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- ๓.๓ การจัดให้ระบบรักษาความสงบเรียบร้อยในจังหวัด
- ๓.๔. การผังเมือง
- ๓.๕ การรักษาความสงบเรียบร้อยและศีลธรรมอันดีของประชาชนในเขตสภาตำบล
- ๓.๖ การควบคุมอาคาร
- ๓.๗ การรักษาความสงบเรียบร้อย การส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและรักษา

ความปลอดภัยในชีวิตทรัพย์สิน

- ๓.๘ การส่งเสริมและสนับสนุนป้องกันและรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
- ๓.๙ การปรับปรุงแหล่งเสื่อมโทรมและรักษาความสะอาดเรียบร้อยของบ้านเมือง

๔. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่
เกี่ยวข้อง ดังนี้

๔.๑ การจัดทำแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล และประสานการจัดทำ
แผนพัฒนาจังหวัด

- ๔.๒ การส่งเสริมการท่องเที่ยว
- ๔.๓ การพาณิชย์ การส่งเสริมการลงทุนและการทำกิจกรรมไม่ว่าจะดำเนินการเอง

หรือร่วมกับ บุคคลอื่นหรือจากสหการ

- ๔.๔ การบำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร
- ๔.๕ ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกร
- ๔.๖ การส่งเสริมการฝึกอบรม และการประกอบอาชีพ
- ๔.๗ กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์

๕. ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมมีภารกิจที่
เกี่ยวข้อง ดังนี้

- ๕.๑ คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษา ที่ดิน และทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ๕.๒ การจัดตั้งและการดูแลระบบบำบัดน้ำเสียรวม
- ๕.๓ การรักษาความสะอาดถนน หรือที่สาธารณะ การกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
- ๕.๔ การจัดการ การบำรุงรักษา การใช้ประโยชน์จากที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและ

สิ่งแวดล้อม

๖. ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่
เกี่ยวข้อง ดังนี้

๖.๑ บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่นและวัฒนธรรมอันดีของ
ท้องถิ่น

- ๖.๒ การส่งเสริมการศึกษา จารีตประเพณีและวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น
- ๖.๓ การศึกษา การทำนุบำรุงศาสนา และการส่งเสริมวัฒนธรรม
- ๖.๔ ส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

๗. ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๗.๑ สนับสนุนสภาตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่นสนับสนุน

๗.๒ ประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ของสภาตำบลและองค์กรปกครอง

๗.๓ การแบ่งสรรเงินซึ่งตามกฎหมายจะต้องแบ่งให้แก่สภาตำบลและองค์กรปกครอง

ภารกิจหลัก และภารกิจรอง

องค์การบริหารส่วนตำบลหินโคน ได้วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ที่กำหนดภารกิจหลัก และภารกิจรองที่ต้องดำเนินการ มีดังนี้

ภารกิจหลัก

๑. การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน ระบบสาธารณสุขโรค และสาธารณสุขการ
๒. การพัฒนาสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติ
๓. การส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิต
๔. การพัฒนาและส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรมท้องถิ่น
๕. การพัฒนาและส่งเสริมสุขภาพและการสาธารณสุข
๖. สนับสนุนและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร
๗. การป้องกันการแพร่ระบาดของยาเสพติด
๘. การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

ภารกิจรอง

๑. การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณีท้องถิ่น
๒. การพัฒนาส่งเสริมด้านการเกษตรกรรม
๓. การสนับสนุนและส่งเสริมอุตสาหกรรมในครัวเรือน
๔. การพัฒนาและปรับปรุงแหล่งท่องเที่ยว

วิสัยทัศน์

“องค์การบริหารส่วนตำบลหินโคนมีสมรรถนะสูง เน้นคุณธรรมและศักยภาพเป็นเลิศ เพื่อการพัฒนาท้องถิ่นตามนโยบาย Thailand ๔.๐”

พันธกิจนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล

๑. การบริหารงานทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลหินโคน เป็นไปตามแนวนโยบายภาครัฐ มีความทันสมัย โปร่งใส เป็นธรรม และเป็นมืออาชีพ
๒. ส่งเสริมและสนับสนุนการบริหารแบบบูรณาการ สร้างความสามัคคี สร้างทีมงานและ เครือข่าย
๓. ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรมีความรู้ ทักษะในการปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ
๔. ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรเป็นผู้มีความรับผิดชอบในการปฏิบัติหน้าที่ของตนเอง

๕. ยกระดับขีดความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต โปร่งใสตรวจสอบได้
๖. ส่งเสริมและพัฒนาทักษะการบริการเป็นเลิศ
๗. ส่งเสริมและสนับสนุน ให้บุคลากรเป็นคณบดี มีคุณธรรมและจริยธรรมเป็นที่ยอมรับของ สังคมและชุมชน

การวิเคราะห์ปัจจัยภายนอก/ภายใน (SWOT)

ในการจัดทำแผนจะจัดทำฐานข้อมูลข่าวสารให้ครบถ้วน ทันสมัย ซึ่งได้แก่ ข้อมูลเบื้องต้นในด้านการเมืองการปกครอง เศรษฐกิจ สังคม ฯลฯ โดยข้อมูลควรแสดงแนวโน้มที่เปลี่ยนแปลงไป บุคลิกลักษณะของบุคลากรแต่ละคน ความต้องการ ความคาดหวัง และความต้องการของบุคลากรในองค์กร การวิเคราะห์ศักยภาพเพื่อประเมินสถานภาพการพัฒนาเป็นการประเมินโดยวิเคราะห์ถึงโอกาส และภาวะคุกคามหรือข้อจำกัด อันเป็นภาวะแวดล้อมภายนอกที่มีผลต่อการพัฒนา รวมทั้งการวิเคราะห์จุดอ่อน จุดแข็งของบุคลากรใน องค์กร อันเป็นสภาพแวดล้อมภายในองค์กร ซึ่งทั้งหมดเป็นการประเมินสถานภาพในปัจจุบัน โดยใช้เทคนิค Swot analysis การพิจารณาถึงปัจจัยภายใน ได้แก่ จุดแข็ง (Strength - S) จุดอ่อน (Weaknesses - W) และปัจจัยภายนอก ได้แก่ โอกาส (Opportunities - O) และอุปสรรค (Threats - T) เป็นเครื่องมือ

การวิเคราะห์SWOT ระดับองค์กร

จุดแข็ง (Strength - S)

๑. องค์กรบริหารส่วนตำบลหินโคน เป็นหน่วยงานที่มีความใกล้ชิดกับประชาชนมากที่สุด สามารถแก้ปัญหา และตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างรวดเร็ว
๒. มีการเปิดโอกาสให้บุคลากรและประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการให้ข้อเสนอแนะต่อการดำเนินงานในด้านต่าง ๆ และมีส่วนร่วมในการวางแผนพัฒนาท้องถิ่น เพื่อให้มีการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นสอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์จังหวัด และยุทธศาสตร์ชาติ
๓. คณะผู้บริหารและสมาชิกสภา อบต. มีการร่วมมือ ในการบริหารจัดการและพัฒนา
๔. มีช่องทางในการรับเรื่องราวร้องทุกข์หรือขอรับบริการที่หลากหลายและเข้าถึงได้โดยง่าย เพื่ออำนวยความสะดวกให้กับประชาชนที่มีปัญหาเดือดร้อน เช่น เว็บไซต์ line โทรศัพท์ เฟสบุ๊ก เวทีประชาคม กล้องรับเรื่องราวร้องเรียน เป็นต้น
๕. พื้นที่เขตองค์การบริหารส่วนตำบลหินโคน เป็นที่ราบลุ่ม มีความอุดมสมบูรณ์เหมาะสมแก่การทำนา
๖. มีเส้นทางหลักในการคมนาคม สามารถขนส่งสินค้าทางการเกษตรสู่ตลาดได้รวดเร็ว
๗. ชุมชนมีวัฒนธรรม ประเพณี วิถีชีวิต และภูมิปัญญาท้องถิ่นเป็นเอกลักษณ์ของตนเอง
๘. ประชาชนมีความรักความสามัคคีต่อกันเป็นอย่างดี
๙. มีกลุ่มอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน (อสม.) ให้การดูแลประชาชนในเบื้องต้น

จุดอ่อน (Weaknesses - W)

๑. การใช้ทรัพยากรธรรมชาติและการทำลายสิ่งแวดล้อมเพิ่มขึ้น ก่อให้เกิดปัญหาผลกระทบต่อ สุขภาพของประชาชน เกษตรกรส่วนใหญ่ขาดความรู้ ในการใช้เทคโนโลยีด้านการเกษตร ด้านการปรับปรุง บำรุงดิน และบางพื้นที่ขาดกรรมสิทธิ์ในที่ดินทำกิน
๒. เกษตรกรมีการใช้สารเคมีมากเกินไป ทำให้ต้นทุนการผลิตสูง ผลผลิตทางการเกษตรส่วนใหญ่ราคาตกต่ำ
๓. เกษตรกรขาดเงินลงทุนในการประกอบอาชีพ ขาดอาชีพเสริม
๔. ระบบการเกษตรบางส่วนยังต้องอาศัยแหล่งน้ำจากธรรมชาติ
๕. ประชาชนบางส่วนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลหินโคน ขาดจิตสำนึกในการรักษาความสะอาด เช่น การทิ้งขยะไม่เป็นที่ การปล่อยน้ำเสียจากครัวเรือน ร้านค้า
๖. กระแสของวัฒนธรรมต่างชาติ ทำให้ประชาชนในท้องถิ่น หันไปใช้สินค้าและเทคโนโลยีที่ ฟุ่มเฟือย ส่งผลให้เกิดการกู้หนี้ยืมสินเพิ่มขึ้น
๗. ปัญหาด้านสุขภาพของประชาชนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลหินโคน พบว่าประชาชนโดยส่วนใหญ่ ป่วยเป็นโรคเรื้อรัง เช่น โรคความดัน เบาหวาน โรคระบาดต่าง ๆ ซึ่งสาเหตุเกิดจากพฤติกรรมการใช้ชีวิตประจำวันไม่ว่าจะเป็นการกินอาหาร การทำงาน การพักผ่อน
๘. มีการว่างงานในชุมชน เกิดจากเมื่อจบการศึกษาแล้วไม่มีงาน งานไม่ตรงกับสาขาที่เรียน, มีความรู้ น้อย ตลอดจนการเลือกงานและความเกียจคร้าน
๙. ประชาชนขาดระเบียบวินัยในการดำเนินชีวิตร่วมกัน เช่น ไม่มีวินัยการจราจร ขาดจิตสำนึก ก่อความเดือดร้อนให้เกิดขึ้นในสังคม
๑๐. ค่าครองชีพสูง มีผลให้คุณภาพชีวิตต่ำ การดำเนินชีวิตของผู้มีรายได้น้อยค่อนข้างลำบาก

โอกาส (Opportunities - O)

๑. รัฐบาลให้ความสำคัญต่อเกษตรกร ให้การสนับสนุนในการประกอบอาชีพเกษตรกรรม
๒. ที่ทำการองค์การบริหารส่วนตำบลหินโคนมีถนนทางหลวงแผ่นดินหมายเลข ๒๒๖ ทำให้การติดต่อหน่วยงานราชการต่าง ๆ สะดวก รวดเร็ว
๓. นโยบายการกระจายอำนาจทำให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องปรับบทบาท ภารกิจ หน้าที่และพัฒนาระบบบริหารงานของท้องถิ่นรูปแบบต่าง ๆ ให้มีความเข้มแข็ง มีประสิทธิภาพและมีระบบ บริหารจัดการที่ดี
๔. นโยบายรัฐบาลในการส่งเสริมการกระจายอำนาจการปกครองสู่ท้องถิ่น โดยสร้างดุลยภาพ ระหว่างการกำกับดูแลและความเป็นอิสระของท้องถิ่น ในการบริหารจัดการงบประมาณและบุคลากรของท้องถิ่น
๕. องค์การบริหารส่วนตำบลหินโคน มีเส้นทางคมนาคมที่สะดวกและเหมาะสม สามารถขนส่งสินค้า การเกษตร ได้อย่างรวดเร็ว
๖. นโยบายรัฐบาลในการกระตุ้นเศรษฐกิจให้ประชาชนมีรายได้มากขึ้น

ภัยคุกคาม/อุปสรรค (Threats - T)

๑. งบประมาณที่ได้รับจัดสรรมีจำนวนจำกัด ไม่สามารถบริหารจัดการตามอำนาจหน้าที่ได้ อย่างทั่วถึง
๒. ความไม่เสถียรภาพทางการเมือง ปัจจุบันมีความขัดแย้งทางการเมือง ทำให้การขับเคลื่อน นโยบายต่าง ๆ ไม่แน่นอน ส่งผลกระทบต่อภาวะเศรษฐกิจระดับประเทศ และกระทบต่อการจัดสรรงบประมาณ สำหรับท้องถิ่น
๓. ประชาชนในพื้นที่มีทั้งเขตเมืองและประชาชนที่อยู่ในเขตชนบท
๔. ประชาชนที่มีรายได้น้อย ยังมีจำนวนมาก
๕. ราคาข้าวตกต่ำ ราคาปุ๋ย สารเคมี ราคาสูง อาหารสัตว์ราคาสูง
๖. ตำบลหินโคน ประสบภัยธรรมชาติซ้ำซาก (ภัยน้ำท่วม ภัยแล้ง)
๗. ระเบียบกฎหมายที่เปลี่ยนแปลงบ่อย และขาดความชัดเจนในทางปฏิบัติ ทำให้เกิดความ สับสนในการดำเนินงาน
๘. ปัญหาการควบคุมการเลี้ยงสัตว์และการขึ้นทะเบียนสัตว์ที่ไม่ถูกต้อง
๙. องค์การบริหารส่วนตำบลหินโคน ยังไม่มีบริการทางการแพทย์ฉุกเฉิน สำหรับช่วยเหลือประชาชน เมื่อเจ็บป่วยฉุกเฉิน
๑๐. การคมนาคมขนส่ง จากรถบรรทุกน้ำหนักเกินที่ใช้เส้นทางในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล

การวิเคราะห์SWOT ด้านทรัพยากรบุคคล

จุดแข็ง (Strengths : S)

๑. มีบุคลากรรับผิดชอบในแต่ละตำแหน่งชัดเจน สามารถปฏิบัติงานได้สะดวกรวดเร็วทันต่อเหตุการณ์
๒. มีการกำหนดส่วนราชการเหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติ
๓. ส่งเสริมให้มีการใช้ระบบสารสนเทศ และ IT ให้ทันสมัยอยู่เสมอ
๔. มีจำนวนบุคลากรเพียงพอในการปฏิบัติงาน
๕. มีการพัฒนาศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม
๖. บุคลากรในองค์กรส่วนใหญ่เป็นคนในพื้นที่ สามารถเดินทางไป-กลับ ทำงานได้สะดวก
๗. มีบุคลากรผู้มีความรู้วุฒิการศึกษา
๘. บุคลากรส่วนใหญ่ อยู่ในช่วงวัยรุ่น - วัยกลางคน มีสุขภาพพร้อมทำงาน

จุดอ่อน (Weaknesses : W)

๑. การปฏิบัติงานภายในส่วนราชการและระหว่างภาคส่วนราชการยังขาดความเชื่อมโยงเกื้อหนุนซึ่งกันและกัน
๒. บุคลากรยังขาดความรู้ ความเข้าใจ ในหลักกฎหมาย ระเบียบและหลักเกณฑ์
๓. บุคลากรมีความตระหนักรู้ในหน้าที่และความรับผิดชอบต่องานที่ปฏิบัติค่อนข้างน้อย
๔. ขาดการสร้างวัฒนธรรมองค์กร และพัฒนาแนวคิดรวมถึงคุณธรรมและจริยธรรม เพื่อให้เกิดสิ่งจูงใจและขวัญกำลังใจ ที่จะทำให้บุคลากรทุ่มเทกำลังกายและความคิดในการปฏิบัติงาน
๕. ทำงานในลักษณะใช้ความคิดส่วนตัวเป็นหลัก
๖. การดำเนินการจัดการกำหนดภาระหน้าที่ให้บุคลากรทำงาน แต่ละฝ่ายยังไม่เป็นระบบและชัดเจน

โอกาส (Opportunities : O)

๑. พนักงานส่วนตำบลมีความก้าวหน้าตามสายงาน
๒. บุคลากรมีถิ่นที่อยู่กระจายทั่วเขตองค์การบริหารส่วนตำบลทำให้รู้สภาพพื้นที่ ทักษะคติของประชาชนได้ดี
๓. บุคลากรมีการพัฒนาความรู้ปริญาตรี/ปริญาโท เพิ่มขึ้น
๔. มีช่องทางในการสื่อสาร การเข้าถึงระบบสารสนเทศ ทั้งทาง Facebook Line มีการถ่ายทอดความรู้ ข่าวสาร เกี่ยวกับงานบุคคลกันหลายกลุ่ม ทำให้มีแหล่งความรู้งานบุคคล สามารถสืบค้นได้สะดวกและนำไปสู่แนวทางปฏิบัติแก้ไขปัญหาทางนได้ง่าย สะดวกมากขึ้น
๕. มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกันระหว่างหน่วยงานด้วยการศึกษาดูงาน
๖. มียุทธศาสตร์ร่วมกันในการพัฒนาบุคลากร เช่น มีการอบรมร่วมกัน

ภัยคุกคาม/อุปสรรค (Threats : T)

๑. ระเบียบกฎหมายไม่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน และมีการเปลี่ยนแปลงอยู่บ่อยครั้ง
๒. บุคลากรขาดความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับระเบียบวินัย
๓. บุคลากรบางคนขาดการพัฒนาตน ไม่เรียนรู้งาน
๔. การกำหนดกรอบอัตรากำลัง ต้องอยู่ภายใต้วงเงินภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรตามที่ระเบียบกำหนด
๖. เงินเดือนและค่าตอบแทนไม่เพียงพอกับค่าใช้จ่ายในชีวิตประจำวัน
๗. เสพติดโทรศัพท์มือถือ หรือที่เรียกว่า สังคมก้มหน้า

บทที่ ๓

ยุทธศาสตร์และนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล

ยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพบุคลากร จากการวิเคราะห์ยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลส่วนท้องถิ่น ตามประกาศคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น เรื่อง ยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ องค์การบริหารส่วนตำบลหินโคน จึงกำหนดแผนยุทธศาสตร์และนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประกอบด้วย ๗ ยุทธศาสตร์ ๒๐ กลยุทธ์ ดังนี้

การวิเคราะห์แรงเสริมแรงต้าน เพื่อมุ่งสู่ผลสัมฤทธิ์ที่ต้องการของประเด็นยุทธศาสตร์ และการกำหนดเป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์

- ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ ปรับปรุงโครงสร้างและอัตรากำลังให้เหมาะสมกับประเภทองค์การบริหารส่วนตำบล
- ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ พัฒนาประสิทธิภาพระบบทรัพยากรบุคคลส่วนท้องถิ่น
- ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ ส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพ และผู้บริหารให้มีศักยภาพที่สอดคล้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคล ตามแนวทาง Thailand ๔.๐
- ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔ เน้นความโปร่งใสในระบบบริหารทรัพยากรบุคคลส่วนท้องถิ่นที่ยึดหลักสมรรถนะ และการสร้างเสริมหลักธรรมาภิบาล
- ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๕ ต่อยอดการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีแก่ทรัพยากรบุคคลส่วนท้องถิ่น
- ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๖ ขับเคลื่อนระบบทรัพยากรบุคคลส่วนท้องถิ่นด้วยนวัตกรรมและเทคโนโลยี
- ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๗ การกำกับติดตาม และประเมินผล

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ ปรับปรุงโครงสร้างและอัตรากำลังให้เหมาะสมกับประเภทองค์การบริหารส่วนตำบล

เป้าประสงค์	กลยุทธ์และผลลัพธ์
<p>๑. เพื่อให้มีโครงสร้างและอัตรากำลังที่เหมาะสมกับบริบทและประเภทขององค์การบริหารส่วนตำบล</p> <p>๒. เพื่อให้เตรียมการด้านกำลังคนรองรับการเปลี่ยนแปลงสังคมและประชากร</p>	<p>กลยุทธ์ที่ ๑. จัดทำโครงสร้างองค์กร และอัตรากำลังให้เหมาะสมกับองค์การบริหารส่วนตำบล และลักษณะขององค์การบริหารส่วนตำบล</p> <p>ผลลัพธ์</p> <p>๑. มีหลักเกณฑ์และมาตรฐานจัดรูปแบบโครงสร้างองค์กรที่เหมาะสมและคุ้มค่ากับท้องถิ่น และลักษณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท</p> <p>๒. มีหลักเกณฑ์ แนวทาง และมาตรฐานในการกำหนดอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงานและสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงของแต่ละพื้นที่ รวมถึงเครื่องมือที่สามารถวิเคราะห์และจัดสรรบุคลากรได้เหมาะสม</p> <p>๓. มีแนวทางการกำหนดอัตราส่วนของรายจ่ายด้านบุคลากรที่เหมาะสมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภทให้ก้าวไปสู่องค์กรกะทัดรัดและมีประสิทธิภาพ</p> <p>กลยุทธ์ที่ ๒. จัดระบบธนาคารคลังสมอง (Think Tank) เตรียมรองรับสังคมผู้สูงอายุ (Aging Society) ในบริบทขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น</p> <p>ผลลัพธ์</p> <p>๑. มีกลไก เครื่องมือ และกระบวนการรองรับสังคมผู้สูงอายุที่เหมาะสมกับบริบทขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น</p> <p>๒. มีแนวทางในการจ้างผู้ที่มีเกษียณอายุที่มีประสบการณ์ และความสามารถสูงเข้ามาร่วมพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น</p>

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ พัฒนาประสิทธิภาพระบบทรัพยากรบุคคลส่วนท้องถิ่น

เป้าประสงค์	กลยุทธ์และผลลัพธ์
<p>๑. เพื่อให้มีต้นแบบสมรรถนะ และการประเมินที่เหมาะสมอันจะสะท้อนผลงาน และสมรรถนะที่นำไปสู่การพัฒนาในระยะยาว</p> <p>๒. เพื่อให้มีกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ กระชับ ทันเวลา และเหมาะสมกับทิศทางการทำงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น</p> <p>๓. เพื่อให้มีการสื่อสารนโยบายและมาตรฐานการบริหารทรัพยากรบุคคลตามการเปลี่ยนแปลงได้อย่างมีประสิทธิภาพ</p> <p>๔. เพื่อกำหนดเส้นทางก้าวหน้า และค่าตอบแทนที่เหมาะสม จูงใจให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน</p>	<p>กลยุทธ์ที่ ๑. ทบทวนต้นแบบสมรรถนะและ พัฒนาการประเมินรูปแบบใหม่ที่เหมาะสมกับ Thailand ๔.๐</p> <p>ผลลัพธ์</p> <p>๑. มีการออกแบบ พัฒนา และทบทวนต้นแบบสมรรถนะประจำตำแหน่งที่เหมาะสม รองรับบริบทท้องถิ่นและ Thailand ๔.๐</p> <p>๒. มีหลักเกณฑ์ และวิธีการ หรือมาตรฐานการประเมินสมรรถนะประจำตำแหน่งที่น่าเชื่อถือ และ โปร่งใส สามารถนำผลการประเมินสมรรถนะมาใช้ ประกอบการวางแผนการพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan:IDP)</p> <p>กลยุทธ์ที่ ๒. ปรับกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีความยืดหยุ่น คุ่มค่าและเหมาะสมกับทิศทางการทำงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น</p> <p>ผลลัพธ์</p> <p>๑. มีข้อเสนอแนวทางในการปรับปรุงระบบทรัพยากรบุคคลที่เหมาะสมกับบริบทที่เปลี่ยนแปลง</p> <p>๒. มีข้อเสนอในการปรับปรุงมาตรฐานทั่วไป</p> <p>๓. มีข้อเสนอการลดขั้นตอน และปรับปรุงระบบทรัพยากรบุคคลสู่ระบบการบริการจุดเดียว (one Stop Service) หรือ เกิดการใช้ แอปพลิเคชัน (Application)</p> <p>๔. มีการทบทวนและกำหนดกลไกในการกระจายอำนาจในคณะกรรมการท้องถิ่นจังหวัดที่ทำให้การบริหารงานบุคคลคุ่มค่าและมีความรวดเร็วมากขึ้น</p> <p>๕. มีแนวทางการให้ออกจากตำแหน่งก่อนเกษียณ (Early Retire) ที่เหมาะสมกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น</p>

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ พัฒนาประสิทธิภาพระบบทรัพยากรบุคคลส่วนท้องถิ่น

เป้าประสงค์	กลยุทธ์และผลลัพธ์
	<p>กลยุทธ์ที่ ๓. สื่อสารนโยบายและมาตรฐานการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลตามการเปลี่ยนแปลง และแผนปฏิรูปประเทศด้านการบริหารราชการแผ่นดิน</p> <p>ผลลัพธ์</p> <p>๑. มีรูปแบบการสื่อสารนโยบายและมาตรฐานการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่มีความชัดเจนมากขึ้น</p> <p>๒. มีคู่มือการปฏิบัติงานด้านทรัพยากรบุคคล ที่ทำให้ผู้ที่เกี่ยวข้องมีความเข้าใจในระบบทรัพยากรบุคคลมากขึ้น และทำให้การปฏิบัติงานได้มาตรฐานที่กำหนด</p> <p>กลยุทธ์ที่ ๔. ส่งเสริม จูงใจและสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและการเป็นองค์กรแห่งความผูกพัน (Engaged Organization)</p> <p>ผลลัพธ์</p> <p>๑. ข้าราชการส่วนท้องถิ่นได้รับค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์ที่เหมาะสมและเป็นธรรม โดยมีการทบทวนอย่างน้อยทุก ๆ ๒ ปี</p> <p>๒. มีการสำรวจการเป็นองค์กรแห่งความผูกพัน และไปสู่กิจกรรมกลไกและกระบวนการต่าง ๆ ที่จะทำให้ข้าราชการส่วนท้องถิ่นมีความสุขมากขึ้น</p> <p>กลยุทธ์ที่ ๕. สร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) ที่ชัดเจน</p> <p>ผลลัพธ์</p> <p>๑. มีเส้นทางเดินสายอาชีพของแต่ละสายงานและข้ามสายงาน ดังนี้</p> <p>๑.๑ มีหลักเกณฑ์และวิธีการกำหนดตำแหน่งและการประเมินค่างานสู่ระดับชำนาญการพิเศษ หรืออาวุโส หรือเชี่ยวชาญ ประเภท อำนวยการท้องถิ่นระดับต้น และอำนวยการท้องถิ่นระดับกลาง</p> <p>๑.๒ มีหลักเกณฑ์และวิธีการในการประเมินการเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นโดยคำนึงถึงหลักวิชาการวัดผลความรู้ ทักษะ ทศนคติ สมรรถนะ และคุณลักษณะอื่น ๆ ที่จำเป็น</p>

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ พัฒนาประสิทธิภาพระบบทรัพยากรบุคคลส่วนท้องถิ่น

เป้าประสงค์	กลยุทธ์และผลลัพธ์
	<p>๑. การจัดทำระบบศูนย์จัดสรรบุคลากรลงตำแหน่ง ดังนี้</p> <p>๑.๑ มีแนวทางการโอนกรณีมีความขัดแย้ง หรือ เพิ่มประสิทธิภาพ ในระดับศูนย์รับโอนย้ายประจำ จังหวัด</p> <p>๑.๒ มีการกำหนด กลไก หน้าที่และอัตรากำลัง ของศูนย์จัดสรรบุคลากรเข้าสู่ตำแหน่งรวมถึง กระบวนการและระบบงานที่จะสนับสนุนการทำงาน ให้รวดเร็วและทันต่อความต้องการขององค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น</p> <p>๑.๓ มีหลักเกณฑ์และวิธีการในการสับเปลี่ยน หมุนเวียน (Rotation Plan) ตำแหน่งประเภทต่าง ๆ</p> <p>๑.๔ มี แนวทางการพัฒนาเพื่อ สร้าง ความก้าวหน้าในสายอาชีพ</p> <p>กลยุทธ์ที่ ๖. ปรับปรุงระบบประเมินผลการปฏิบัติ ราชการประจำปีที่เหมาะสมกับบริบทขององค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น</p> <p>ผลลัพธ์</p> <p>๑. มีการปรับปรุงระบบประเมินผลการปฏิบัติงาน ประจำปี และตัวชี้วัดรายบุคคลที่เหมาะสมของแต่ละ สายงาน</p> <p>๒. มีมาตรฐานตัวชี้วัดของแต่ละสายงาน (KPIs Basket)</p> <p>๓. มีแนวทางให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมกำหนด ตัวชี้วัด ในการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี</p>

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ ส่งเสริมการพัฒนาบุคลากร และผู้บริหารให้มีศักยภาพที่สอดคล้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคล ตามแนวทาง Thailand ๔.๐

เป้าประสงค์	กลยุทธ์และผลลัพธ์
<p>๑. เพื่อพัฒนาทรัพยากรบุคคลส่วนท้องถิ่นให้มีศักยภาพ และสมรรถนะสูงเอื้อต่อการเปลี่ยนแปลงและสร้างนวัตกรรม</p> <p>๒. เพื่อส่งเสริมการพัฒนาทรัพยากรบุคคลส่วนท้องถิ่นอย่างต่อเนื่องในบริบทขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น</p> <p>๓. เพื่อให้มีการเตรียมการพัฒนาผู้มีศักยภาพสูงของแต่ละวิชาชีพที่จำเป็นในท้องถิ่น และเตรียมความพร้อมการเข้าสู่ตำแหน่งระดับสูงได้อย่างเหมาะสม</p>	<p>กลยุทธ์ที่ ๑. จัดทำและขับเคลื่อนแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่ตรงกับความจำเป็นของท้องถิ่นและสอดคล้องกับ Thailand ๔.๐</p> <p>ผลลัพธ์</p> <p>๑. มีแผนฝึกอบรมและพัฒนาข้าราชการส่วนท้องถิ่นที่ตรงกับความจำเป็น (Training Needs) และสอดคล้องกับ Thailand ๔.๐ อันจะเป็นแนวทางในการจัดทำหลักสูตรฝึกอบรมและพัฒนาที่เหมาะสมกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละแห่งในการพัฒนาบุคลากรในหน่วยงาน</p> <p>๒. มีการสร้างเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ประสบความสำเร็จในการดำเนินการต่าง ๆ ในท้องถิ่น รวมถึงจะนำไปสู่การพัฒนาคู่มือและองค์ความรู้ในการปฏิบัติงานส่วนท้องถิ่น(Cooking Book) สำหรับผู้บริหาร และเจ้าหน้าที่ด้านต่าง ๆ</p> <p>๓. มีมาตรฐาน และแนวทางในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคลสอดคล้องกับแผนพัฒนาข้าราชการส่วนท้องถิ่น หรือปัญหาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น</p> <p>กลยุทธ์ที่ ๒. พัฒนา ดูแลรักษาผู้มีศักยภาพสูงและคนดีสายงานต่าง ๆ ให้สามารถขับเคลื่อนและช่วยเหลือประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ</p> <p>ผลลัพธ์</p> <p>๑. องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีบุคลากรที่มีศักยภาพสูงเพียงพอและสามารถรองรับการพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอย่างเหมาะสมสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ของข้าราชการส่วนท้องถิ่นที่ต้องการในอนาคต</p> <p>๒. มีนวัตกรรมในการพัฒนาและรักษาบุคลากรที่มีศักยภาพสูงและคนดี ตามบริบทขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการเลือกและตัดสินใจให้ออกจากตำแหน่ง หรือการจ่ายค่าตอบแทนที่จูงใจ</p>

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ ส่งเสริมการพัฒนาบุคลากร และผู้บริหารให้มีศักยภาพที่สอดคล้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคล ตามแนวทาง Thailand ๔.๐

เป้าประสงค์	กลยุทธ์และผลลัพธ์
	<p>กลยุทธ์ที่ ๓. จัดทำแผนเตรียมความพร้อมสู่ตำแหน่งระดับสูงในสายงานอำนาจการและบริหาร</p> <p>ผลลัพธ์</p> <p>มีการพัฒนาหลักสูตรที่เหมาะสมเพื่อเตรียมความพร้อมบุคลากรก่อนเข้าสู่ตำแหน่งประเภทอำนาจการท้องถิ่นและบริหารท้องถิ่น อันจะทำให้การเข้าสู่ตำแหน่งเป็นไปอย่างเหมาะสม</p> <p>๑. มีหลักเกณฑ์และแนวทางในการคัดสรรก่อนเข้าสู่ตำแหน่งประเภทบริหารท้องถิ่น (รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล และปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล) ที่ชัดเจนเป็นธรรมและโปร่งใส</p> <p>๒. มีแผนรองรับหากให้มีการกำหนดวาระการครองตำแหน่งประเภทบริหารท้องถิ่น</p>

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔ เน้นความโปร่งใสในระบบบริหารทรัพยากรบุคคลส่วนท้องถิ่นที่ยึดหลักสมรรถนะ และการสร้างเสริมหลักธรรมาภิบาล

เป้าประสงค์	กลยุทธ์และผลลัพธ์
<p>๑. เพื่อให้มีกลไกสร้างความสมดุลระหว่างฝ่ายการเมืองและข้าราชการประจำอันจะทำให้เกิดการตัดสินใจบนหลักคุณธรรมและสร้างความเป็นธรรมแก่ข้าราชการส่วนท้องถิ่น</p> <p>๒. เพื่อให้มีการส่งเสริมศีลธรรมและจรรยาบรรณของบุคลากรในระยะยาว</p> <p>๓. เพื่อให้มีกลไก และเครื่องมือการสรรหาที่ใช้หลักสมรรถนะอย่างเหมาะสมอย่างเหมาะสม</p>	<p>กลยุทธ์ที่ ๑. สร้างความสมดุลระหว่างฝ่ายการเมืองและข้าราชการประจำและเกิดการตัดสินใจบนหลักคุณธรรม</p> <p>ผลลัพธ์</p> <p>๑. มีข้อเสนอในการสร้างความสมดุลการใช้อำนาจหน้าที่ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลระหว่างฝ่ายการเมือง และข้าราชการประจำ</p> <p>๒. มีแนวทางและกลไกระบบตรวจสอบจากภาคประชาชน และเครือข่าย เพื่อความโปร่งใสในการทำงานขององค์การบริหารส่วนตำบล</p> <p>๓. มีกิจกรรมการสื่อสารและฝึกอบรมหลักคุณธรรมและธรรมาภิบาลของผู้บริหาร ดังนี้</p> <p>๓.๑ กฎหมายและระเบียบวินัยที่ควรรู้</p> <p>๓.๒ ระบบการป้องกันและปราบปรามการทุจริต</p>

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔ เน้นความโปร่งใสในระบบบริหารทรัพยากรบุคคลส่วนท้องถิ่นที่ยึดหลัก
สมรรถนะ และการสร้างเสริมหลักธรรมาภิบาล

	<p>๔. มีเกณฑ์และกิจกรรมการประกวดองค์การบริหารส่วนตำบลและผู้บริหารที่มีคุณธรรมดีเด่น เพื่อเป็นต้นแบบในการจัดการความรู้และแบบอย่างให้กับหน่วยงานอื่น ๆ</p> <p>กลยุทธ์ที่ ๒. ส่งเสริมและสร้างจริยธรรมแก่บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล</p> <p>ผลลัพธ์</p> <p>๑. มีการส่งเสริมและสร้างจริยธรรมบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล</p> <p>๒. มีกิจกรรมเพื่อสร้างความเข้าใจในเรื่องวินัย และค่านิยมในการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบล อันจะปลูกฝังให้บุคลากรท้องถิ่นมีคุณธรรมและจริยธรรมรวมถึงสร้างภาพลักษณ์ที่ดีต่อสังคมและประชาชนในการรณรงค์เรื่องคุณธรรมและจริยธรรม</p> <p>กลยุทธ์ที่ ๓. พัฒนาและปรับปรุงเครื่องมือและวิธีการในการบริหารทรัพยากรบุคคลที่เหมาะสมและโปร่งใส</p> <p>ผลลัพธ์</p> <p>๑. มีแนวทาง กลไก และเครื่องมือในการสอบแข่งขันที่เหมาะสมกับบริบทขององค์การบริหารส่วนตำบลส่วนท้องถิ่น และแต่ละสายงาน</p> <p>๒. มีการนำร่องศูนย์ การประเมิน (Assessment Center) อันจะทำให้การสรรหาบุคคลมีประสิทธิภาพ</p> <p>๓. องค์การบริหารส่วนตำบลได้บุคลากรที่มีศักยภาพและเหมาะสมกับตำแหน่ง</p>
--	--

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๕ ต่อยอดการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีแก่ทรัพยากรบุคคลส่วนท้องถิ่น

เป้าประสงค์	กลยุทธ์และผลลัพธ์
<p>๑. เพื่อให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดีและปฏิบัติงานในสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม</p> <p>๒. เพื่อสร้างสภาพแวดล้อมและสิ่งอำนวยความสะดวกที่ดีต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร</p> <p>๓. เพื่อให้มีความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคลากรทุกช่วงวัยในแต่ละองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น</p>	<p>กลยุทธ์ที่ ๑. ส่งเสริมความสุขและสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน</p> <p>ผลลัพธ์</p> <p>๑. มีการสร้างสิ่งแวดล้อมที่เหมาะสมในที่ทำงาน อันจะทำให้บุคลากรส่วนท้องถิ่นมีความสุขในการทำงานภายใต้สิ่งแวดล้อมที่เหมาะสม</p> <p>๒. มีการบริหารงานโดยยึดหลักการพัฒนาอย่างยั่งยืน (Sustainable Development Goals : SDGs</p> <p>กลยุทธ์ที่ ๒. สร้างความสัมพันธ์และบริหารความแตกต่างระหว่างช่วงวัยและความหลากหลายของบุคคล</p> <p>ผลลัพธ์</p> <p>๑. มีการส่งเสริมโครงการหรือกิจกรรมสร้างสัมพันธ์ระหว่างช่วงวัย และความหลากหลายของบุคคลภายในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น</p> <p>๒. มีการเพิ่มช่องทางในการแสดงความคิดเห็น อันจะทำให้บุคลากรส่วนท้องถิ่นมีความสุขในการปฏิบัติงานภายใต้สิ่งแวดล้อมที่เหมาะสม</p> <p>๓. มีการบริหารช่องว่างระหว่างวัย และความหลากหลายของบุคคลอันช่วยทำให้บุคลากรในช่วยวัยต่าง ๆ ทำงานด้วยกันได้อย่างสามัคคีและมีประสิทธิภาพ</p>

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๖ ขับเคลื่อนระบบทรัพยากรบุคคลส่วนท้องถิ่นด้วยนวัตกรรมและเทคโนโลยี

เป้าประสงค์	กลยุทธ์และผลลัพธ์
<p>๑. เพื่อให้มีการปรับปรุงระบบข้อมูลสารสนเทศที่เชื่อมโยงข้อมูลทรัพยากรบุคคลของแต่ละองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น</p> <p>๒. เพื่อให้มีการสร้างนวัตกรรมด้านทรัพยากรบุคคลส่วนท้องถิ่นที่เหมาะสมกับบริบทขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละแห่ง</p>	<p>กลยุทธ์ที่ ๑. พัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศเพื่อการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และเชื่อมโยงข้อมูลทรัพยากรบุคคลของทุกหน่วยงาน</p> <p>ผลลัพธ์</p> <ol style="list-style-type: none">๑. มีการจัดทำโปรแกรมข้อมูลสารสนเทศด้านทรัพยากรบุคคลที่บูรณาการร่วมกัน๒. มีนวัตกรรมระบบข้อมูลสารสนเทศที่ทันสมัยและเหมาะสมกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น๓. มีฐานข้อมูลกลางที่เกี่ยวข้องสามารถเข้าไปใช้ในการปฏิบัติงานเพื่อให้การวิเคราะห์ข้อมูลด้านทรัพยากรบุคคลมีความรวดเร็วประหยัดและถูกต้อง <p>กลยุทธ์ที่ ๒. การนำเทคโนโลยีข้อมูลสารสนเทศมาใช้ในการงานทรัพยากรบุคคล</p> <p>ผลลัพธ์</p> <ol style="list-style-type: none">๑. มีการปรับปรุงเทคโนโลยีด้านการจัดการทรัพยากรบุคคลที่เหมาะสมกับการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น๒. มีการฝึกอบรมและเรียนรู้ทางระบบออนไลน์๓. มีการสร้างเทคโนโลยีสร้างสรรค์เพื่อทรัพยากรบุคคล

เป้าประสงค์	กลยุทธ์และผลลัพธ์
	<p>กลยุทธ์ที่ ๓. การส่งเสริมนวัตกรรมด้านทรัพยากรบุคคล</p> <p>ผลลัพธ์</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑. มีนวัตกรรมด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ๒. มีรูปแบบการจูงใจแก่ข้าราชการส่วนท้องถิ่นที่มีผลงานสร้างนวัตกรรมแก่องค์กร ๓. มีระบบทรัพยากรบุคคลที่มีการพัฒนาและเป็นรูปแบบพิเศษที่เหมาะสมกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและรองรับ Thailand ๔.๐ ๔. มีการนำหลักการ Ecosystems มาประยุกต์ใช้กับการสร้างนวัตกรรมด้านทรัพยากรบุคคลส่วนท้องถิ่นอย่างเหมาะสมกับการบริการสาธารณะหรือการดำเนินการอื่น ๆ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๗ การกำกับติดตาม และประเมินผล

เป้าประสงค์	กลยุทธ์และผลลัพธ์
<p>เพื่อเป็นหลักประกันว่ายุทธศาสตร์ทั้ง ๖ ยุทธศาสตร์มีการนำไปปฏิบัติอย่างมีประสิทธิภาพ</p>	<p>กลยุทธ์ที่ จัดให้มีหลักเกณฑ์ รูปแบบเครื่องมือ และตัวชี้วัด สำหรับใช้กำกับ ติดตาม และประเมินผล</p> <p>ผลลัพธ์</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑. ยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลส่วนท้องถิ่น ได้มีการนำไปปฏิบัติจริงอย่างเป็นรูปธรรม และมีผลสำเร็จตามที่กำหนด ๒. ทรัพยากรบุคคลส่วนท้องถิ่นได้รับการพัฒนา โดยได้รับประโยชน์และสิทธิอย่างเท่าเทียม โปร่งใส เป็นธรรม ตลอดจนมีความเป็นมืออาชีพ สามารถเป็นที่พึ่งและสร้างความเชื่อมั่นให้กับประชาชนในท้องถิ่นได้อย่างยั่งยืน ๓. มีผลลัพธ์จากการกำกับ ติดตาม และประเมินผล สำหรับใช้ศึกษาวิเคราะห์และถอดบทเรียนเพื่อปรับปรุงพัฒนาการบริหารทรัพยากรบุคคลส่วนท้องถิ่นให้มีความเหมาะสม ๔. มีการรายงานผลการปฏิบัติงานตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลส่วนท้องถิ่น อย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

เป้าประสงค์และผลลัพธ์แต่ละยุทธศาสตร์

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ ปรับปรุงโครงสร้างและอัตรากำลังให้เหมาะสมกับประเภทองค์การบริหารส่วนตำบล

เป้าประสงค์

๑. เพื่อให้มีโครงสร้างและอัตรากำลังที่เหมาะสมกับบริบทและประเภทขององค์การบริหารส่วนตำบล
๒. เพื่อให้เตรียมการด้านกำลังคนรองรับการเปลี่ยนแปลงสังคมและประชากร

กลยุทธ์ที่ ๑. จัดทำโครงสร้างองค์กร และอัตรากำลังให้เหมาะสมกับองค์การบริหารส่วนตำบลและลักษณะขององค์การบริหารส่วนตำบล

ผลลัพธ์

๑. มีหลักเกณฑ์และมาตรฐานจัดรูปแบบโครงสร้างองค์กรที่เหมาะสมและคุ้มค่ากับท้องถิ่นและลักษณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท
๒. มีหลักเกณฑ์ แนวทาง และมาตรฐานในการกำหนดอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงานและสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงของแต่ละพื้นที่ รวมถึงเครื่องมือที่สามารถวิเคราะห์และจัดสรรบุคลากรได้เหมาะสม
๓. มีแนวทางการกำหนดอัตราส่วนของรายจ่ายด้านบุคลากรที่เหมาะสมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น แต่ละประเภทให้ก้าวไปสู่องค์กรกะทัดรัดและมีประสิทธิภาพ

กลยุทธ์ที่ ๒. จัดระบบธนาคารคลังสมอง (Think Tank) เตรียมรองรับสังคมผู้สูงอายุ (Aging Society) ในบริบทขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ผลลัพธ์

๑. มีกลไก เครื่องมือ และกระบวนการรองรับสังคมผู้สูงอายุที่เหมาะสมกับบริบทขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
๒. มีแนวทางในการจ้างผู้ที่เกี่ยวข้องอายุที่มีประสบการณ์ และความสามารถสูงเข้ามาร่วมพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ พัฒนาประสิทธิภาพระบบทรัพยากรบุคคลส่วนท้องถิ่น

๑. เพื่อให้มีต้นแบบสมรรถนะ และการประเมินที่เหมาะสมอันจะสะท้อนผลงาน และสมรรถนะที่นำไปสู่การพัฒนาในระยะยาว

๒. เพื่อให้มีกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่กระชับ ทันเวลา และเหมาะสมกับทิศทางการทำงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๓. เพื่อให้มีการสื่อสารนโยบายและมาตรฐานการบริหารทรัพยากรบุคคลตามการเปลี่ยนแปลงได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๔. เพื่อกำหนดเส้นทางก้าวหน้า และค่าตอบแทนที่เหมาะสม จูงใจให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

กลยุทธ์ที่ ๑. ทบทวนต้นแบบสมรรถนะและพัฒนาการประเมินรูปแบบใหม่ที่เหมาะสมกับ Thailand ๔.๐

ผลลัพธ์

๑. มีการออกแบบ พัฒนา และทบทวนต้นแบบสมรรถนะประจำตำแหน่งที่เหมาะสม รองรับบริบทท้องถิ่นและ Thailand ๔.๐

๒. มีหลักเกณฑ์และวิธีการ หรือมาตรฐานการประเมินสมรรถนะประจำตำแหน่งที่น่าเชื่อถือ และ โปร่งใส สามารถนำผลการประเมินสมรรถนะมาใช้ประกอบการวางแผนการพัฒนาบุคคล (Individual Development Plan:IDP)

กลยุทธ์ที่ ๒. ปรับกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีความยืดหยุ่น คุ่มค่าและเหมาะสมกับทิศทางการทำงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ผลลัพธ์

๑. มีข้อเสนอแนวทางในการปรับปรุงระบบทรัพยากรบุคคลที่เหมาะสมกับบริบทที่เปลี่ยนแปลง
๒. มีข้อเสนอในการปรับปรุงมาตรฐานทั่วไป
๓. มีข้อเสนอการลดขั้นตอน และปรับปรุงระบบทรัพยากรบุคคลสู่ระบบการบริการจุดเดียว (one Stop Service) หรือเกิดการใช้แอปพลิเคชัน (Application)
๔. มีการทบทวนและกำหนดกลไกในการกระจายอำนาจในคณะกรรมการท้องถิ่นจังหวัดที่ทำให้การบริหารงานบุคคลคุ่มค่าและมีความรวดเร็วมากขึ้น
๕. มีแนวทางการให้ออกจากตำแหน่งก่อนเกษียณ (Early Retire) ที่เหมาะสมกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

กลยุทธ์ที่ ๓. สื่อสารนโยบายและมาตรฐานการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลตามการเปลี่ยนแปลง และแผนปฏิรูปประเทศด้านการบริหารราชการแผ่นดิน

ผลลัพธ์

๑. มีรูปแบบการสื่อสารนโยบายและมาตรฐานการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่มีความชัดเจนมากขึ้น
๒. มีคู่มือการปฏิบัติงานด้านทรัพยากรบุคคล ที่ทำให้ผู้ที่เกี่ยวข้องมีความเข้าใจในระบบทรัพยากรบุคคลมากขึ้น และทำให้การปฏิบัติงานได้มาตรฐานที่กำหนด

กลยุทธ์ที่ ๔. ส่งเสริม จูงใจและสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและการเป็นองค์กรแห่งความผูกพัน (Engaged Organization)

ผลลัพธ์

๑. ข้าราชการส่วนท้องถิ่นได้รับค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์ที่เหมาะสมและเป็นธรรม โดยมีการทบทวนอย่างน้อยทุก ๆ ๒ ปี
๒. มีการสำรวจการเป็นองค์กรแห่งความผูกพัน และไปสู่กิจกรรมกลไกและกระบวนการต่าง ๆ ที่จะทำ ให้ข้าราชการส่วนท้องถิ่นมีความสุขมากขึ้น

กลยุทธ์ที่ ๕. สร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) ที่ชัดเจน

ผลลัพธ์

๑. มีเส้นทางเดินสายอาชีพของแต่ละสายงานและข้ามสายงาน ดังนี้

๑.๑ มีหลักเกณฑ์และวิธีการกำหนดตำแหน่งและการประเมินค่างานสู่ระดับชำนาญการพิเศษ หรืออาวุโส หรือเชี่ยวชาญ ประเภท อำนวยการท้องถิ่นระดับต้น และอำนวยการท้องถิ่นระดับกลาง มีหลักเกณฑ์และวิธีการในการประเมินการเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นโดยคำนึงถึงหลักวิชาการวัดผลความรู้ ทักษะ ทักษะ ทักษะ และคุณลักษณะอื่น ๆ ที่จำเป็น

๑.๒ มีหลักเกณฑ์และวิธีการในการประเมินการเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นโดยคำนึงถึงหลัก วิชาการวัดผลความรู้ ทักษะ ทักษะ ทักษะ และคุณลักษณะอื่น ๆ ที่จำเป็น

๒. การจัดทำระบบศูนย์จัดสรรบุคลากรลงตำแหน่ง ดังนี้

๒.๑ มีแนวทางการโอนกรณีมีความขัดแย้ง หรือเพิ่มประสิทธิภาพ ในระดับศูนย์รับโอนย้าย ประจำจังหวัด

๒.๒ มีการกำหนด กลไก หน้าที่และอัตรากำลังของศูนย์จัดสรรบุคลากรเข้าสู่ตำแหน่งรวมถึง กระบวนการและระบบงานที่จะสนับสนุนการทำงานให้รวดเร็วและทันต่อความต้องการขององค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น

๒.๓ มีหลักเกณฑ์และวิธีการในการสับเปลี่ยนหมุนเวียน (Rotation Plan) ตำแหน่งประเภท ต่าง ๆ

๒.๔ มีแนวทางการพัฒนาเพื่อสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ

กลยุทธ์ที่ ๖. ปรับปรุงระบบประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปีที่เหมาะสมกับบริบทขององค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น

ผลลัพธ์

๑. มีการปรับปรุงระบบประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี และตัวชี้วัดรายบุคคลที่เหมาะสมของแต่ละ สายงาน
๒. มีมาตรฐานตัวชี้วัดของแต่ละสายงาน (KPIs Basket)
๓. มีแนวทางให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมกำหนดตัวชี้วัด ในการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี

บทที่ ๔

นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล

เพื่อให้สอดคล้องกับประกาศคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น เรื่อง ยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลส่วนท้องถิ่น ประกาศ ณ วันที่ ๑๖ ตุลาคม ๒๕๖๑ ที่กำหนด ยุทธศาสตร์ที่บูรณาการแนวคิดการพัฒนาอย่างยั่งยืน หลักปรัชญา ของเศรษฐกิจพอเพียง กับการเปลี่ยนแปลง เทคโนโลยีที่รวดเร็วฉับพลัน การเปลี่ยนแปลงทางสังคมและการ กระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่น รวมทั้งแนวคิดการเป็นหน่วยงานสมัยใหม่ที่กะทัดรัดและมี ประสิทธิภาพ เพื่อเป็นกรอบให้องค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่นบริหารทรัพยากรบุคคลให้เป็นไปตามแนวนโยบาย ภาครัฐ มีความทันสมัย โปร่งใส เป็นธรรม และเป็นมืออาชีพ สามารถพัฒนาท้องถิ่นและประเทศชาติให้ก้าวหน้า อย่างยั่งยืน

องค์การบริหารส่วนตำบลหินโคน จึงกำหนดแผนยุทธศาสตร์และนโยบายการบริหาร ทรัพยากรบุคคล เพื่อนำไปพัฒนาการบริหารทรัพยากรบุคคลตามอำนาจหน้าที่ ดังนี้

๑. ปรับปรุงโครงสร้างและอัตรากำลังให้เหมาะสมกับประเภทองค์การบริหารส่วนตำบล

องค์การบริหารส่วนตำบลหินโคน มีความมุ่งมั่นในการสนับสนุนให้บุคลากรสามารถขับเคลื่อน ภารกิจในความรับผิดชอบให้สามารถดำเนินไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผล โดยได้มีการ วางแผน อัตรากำลัง โดยกำหนดอัตรากำลังไว้ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ให้มีความเหมาะสมและสอดคล้องกับ ภารกิจในความรับผิดชอบของแต่ละส่วนราชการ ได้แก่ สำนักปลัด กองคลัง กองช่าง กองสวัสดิการสังคม กองการศึกษาฯ และหน่วยตรวจสอบภายใน และมีการปรับปรุงโครงสร้างองค์การภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบ แต่ละตำแหน่งที่สอดคล้อง และเอื้อต่อการปฏิบัติตามเป้าหมายขององค์กร

๒. พัฒนาประสิทธิภาพระบบทรัพยากรบุคคลส่วนท้องถิ่น

องค์การบริหารส่วนตำบลหินโคน ตระหนักถึงความสำคัญของการบริหารผลการปฏิบัติงานที่ เป็นเครื่องมือสำคัญในการผลักดันให้ภารกิจของหน่วยงานสามารถบรรลุเป้าหมายที่วางไว้โดยมีการให้เงินเดือน ค่าตอบแทนในการดำเนินการดังกล่าวอย่างเหมาะสมและเป็นธรรมตามการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี องค์การบริหารส่วนตำบลหินโคน ได้มีนโยบายในการประเมินผลการปฏิบัติราชการของบุคลากรทุกประเภท อย่างเหมาะสมและ เป็นธรรม โดยมีการกำหนดตัวชี้วัดรายบุคคล (KPI) ที่มีความสอดคล้องกับนโยบาย ผู้บริหาร ภารกิจในความรับผิดชอบตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง อันจะส่งผลให้การปฏิบัติงานรายบุคคล ผลักดันให้บรรลุเป้าหมายในระดับองค์กร รวมถึงมีแนวทางรองรับหรือบดบังโทษตามระเบียบแบบแผนของทาง ราชการ ในกรณีที่บุคลากรที่ไม่ผ่านการประเมินผลการปฏิบัติราชการประจำปี เช่น ส่งไปอบรมเพิ่ม ประสิทธิภาพ งดเลื่อนขั้นเงินเดือน ค่าตอบแทน การไม่ต่อสัญญาจ้างสำหรับพนักงานจ้าง การไม่จ่ายเงินประโยชน์ ต่อตอบแทนอื่น เป็นต้น

๓. ส่งเสริมการพัฒนาบุคลากร และผู้บริหารให้มีศักยภาพที่สอดคล้องกับการบริหาร ทรัพยากรบุคคล ตามแนวทาง Thailand ๔.๐

เป็นนโยบายเพื่อพัฒนาทรัพยากรบุคคลส่วนท้องถิ่นให้มีศักยภาพ และสมรรถนะสูงเอื้อต่อ การเปลี่ยนแปลงและสร้างนวัตกรรม มีการเตรียมการพัฒนาผู้มีศักยภาพสูงของแต่ละวิชาชีพที่จำเป็นในท้องถิ่น และเตรียมความพร้อมการเข้าสู่ตำแหน่งระดับสูงได้อย่างเหมาะสม มีแผนฝึกอบรมและพัฒนาข้าราชการส่วน ท้องถิ่นที่ตรงกับความจำเป็น (Training Needs) และสอดคล้องกับ Thailand ๔.๐ และกำหนดให้มีแนวทางใน การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคลสอดคล้องแผนพัฒนาข้าราชการส่วนท้องถิ่น หรือปัญหาขององค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น

๔. เน้นความโปร่งใสในระบบบริหารทรัพยากรบุคคลส่วนท้องถิ่นที่ยึดหลักสมรรถนะ และ การสร้างเสริมหลักธรรมาภิบาล

กำหนดให้มีการส่งเสริมและสร้างจริยธรรมแก่บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล และ มีกิจกรรมเพื่อสร้างความเข้าใจในเรื่องวินัย และค่านิยมในการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบล อันจะ ปลูกฝังให้บุคลากรท้องถิ่นมีคุณธรรม และจริยธรรมรวมถึงสร้างภาพลักษณ์ที่ดีต่อสังคม และประชาชนในการ ผนวกรวมเรื่องคุณธรรมและจริยธรรม

๕. ต่อยอดการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีแก่ทรัพยากรบุคคลส่วนท้องถิ่น

องค์การบริหารส่วนตำบลหินโคน จะกำหนดให้มีการพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดีของบุคลากร มีการออกนโยบายเกี่ยวกับการจัดทำสิ่งแวดล้อมที่เหมาะสมในที่ทำงาน อันจะทำให้บุคลากรมีความสุขในการ ทำงานภายใต้สิ่งแวดล้อมที่เหมาะสม เสริมสร้างกิจกรรมสัมพันธ์ของบุคลากร

๖. ขับเคลื่อนระบบทรัพยากรบุคคลส่วนท้องถิ่นด้วยนวัตกรรมและเทคโนโลยี

องค์การบริหารส่วนตำบลหินโคน ได้เล็งเห็นความสำคัญของการใช้เทคโนโลยีเพื่อการบริหาร ทรัพยากรบุคคลและการปฏิบัติราชการอื่น ๆ จึงได้พิจารณาส่งเสริมให้ทุกส่วนราชการนำเทคโนโลยีข้อมูล สารสนเทศมาใช้งานที่เหมาะสมกับองค์กร และสนับสนุนให้พนักงานพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลด้วยตัวเองตาม หนังสือ สำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๓.๔/๔๒ ลงวันที่ ๕ พฤษภาคม ๒๕๖๓ เรื่อง เครื่องมือสำรวจทักษะด้าน ดิจิทัลของ ข้าราชการและบุคลากรภาครัฐด้วยตัวเอง (Digital Government Skill Self-Assessment)

บทที่ ๕

การกำกับติดตามและประเมินผล

เพื่อเป็นหลักประกันว่าแผนยุทธศาสตร์และนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลหินโคน มีการนำไปปฏิบัติอย่างมีประสิทธิภาพ มีการนำไปปฏิบัติจริงอย่างเป็นรูปธรรมและมีผลสำเร็จตามที่กำหนด ซึ่งจะก่อให้เกิดทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ได้รับการพัฒนาและได้รับประโยชน์ สิทธิอย่างเท่าเทียม โปร่งใส เป็นธรรม สามารถเป็นที่พึ่งและสร้างความเชื่อมั่นให้กับประชาชนในท้องถิ่นได้อย่างยั่งยืน จึงแต่งตั้งคณะกรรมการกำกับติดตามและประเมินผล ประกอบด้วย

- | | |
|----------------------------------|---------------|
| ๑. นายกองการบริหารส่วนตำบลหินโคน | ประธานกรรมการ |
| ๒. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล | กรรมการ |
| ๓. รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล | กรรมการ |
| ๔. หัวหน้าสำนักปลัด | กรรมการ |
| ๕. ผู้อำนวยการกองคลัง | กรรมการ |
| ๖. ผู้อำนวยการกองช่าง | กรรมการ |
| ๗. ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม | กรรมการ |
| ๘. ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ | กรรมการ |
| ๙. นักทรัพยากรบุคคล | เลขานุการ |

โดยที่คณะกรรมการมีหน้าที่กำกับติดตามและประเมินผลตามแผนงานนโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล และให้มีการรายงานผลการปฏิบัติงานตามยุทธศาสตร์อย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง