

ยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ.๒๕๖๔ – ๒๕๘๐) ได้ประกาศในราชกิจจานุเบกษาเมื่อวันที่ ๑๓ ตุลาคม ๒๕๖๑ โดยได้มีการกำหนดเป้าหมาย การพัฒนาประเทศให้บรรลุวิสัยทัศน์ “ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้วด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง”

โดยยุทธศาสตร์ที่ ๖ ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ กำหนดให้ภาครัฐต้องมีขนาดที่เหมาะสมกับบทบาท ภารกิจ ปรับวัฒนธรรมการทำงานให้มุ่งผลสัมฤทธิ์และผลประโยชน์ส่วนรวม มีความทันสมัย และพร้อมปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง มีความโปร่งใส ปลอดภัยและประเพณีนิยม และกำหนดเกี่ยวกับบุคลากรภาครัฐ ข้อ ๔.๕ บุคลากรภาครัฐเป็นคนดีและคนเก่ง ยึดหลักคุณธรรม จริยธรรม มีจิตสำนึกมีความสามารถสูง มุ่งมั่นและเป็นมืออาชีพ ในการปฏิบัติหน้าที่และขับเคลื่อนภารกิจยุทธศาสตร์ชาติ โดยภาครัฐมีกำลังคนที่เหมาะสมทั้งปริมาณและคุณภาพ มีระบบการบริหารจัดการและพัฒนาบุคลากร ให้สามารถสนองความต้องการในการปฏิบัติงาน มีความก้าวหน้าในอาชีพ สามารถจูงใจให้คนดีคนเก่ง ทำงานในภาครัฐ มีระบบพัฒนาขีดความสามารถบุคลากรภาครัฐให้มีสมรรถนะใหม่ๆสามารถรองรับการเปลี่ยนแปลง บริบทการพัฒนา มีการเสริมสร้างคุณธรรมและจริยธรรม การปรับเปลี่ยน แนวคิดให้การปฏิบัติราชการเป็นมืออาชีพ มีจิตบริการ ทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า สามารถบูรณาการการทำงานร่วมกับภาคส่วนอื่นได้อย่างเป็นรูปธรรม

องค์การบริหารส่วนตำบลเพขลา กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนา ประกอบด้วย ๔ ยุทธศาสตร์ ที่ สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ และยุทธศาสตร์จังหวัด ดังนี้

๑. ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ด้านมาตรฐานคมนาคม เสริมสร้างการพัฒนามาตรฐานโครงสร้างระบบการคมนาคมให้ครอบคลุม

๒. ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ด้านประชาชนมีคุณภาพ ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิต ความปลอดภัยให้ประชาชนอย่างยั่งยืน

๓. ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ด้านเกษตรกรรมยั่งยืน ปรับปรุงปัจจัยและกระบวนการผลิตสินค้าเกษตร ปลอดภัยให้ได้มาตรฐานสากล

๔. ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ด้านการบริหารจัดการโปร่งใส พัฒนาระบบการบริหารจัดการโปร่งใสตามหลักธรรมาภิบาล

และกำหนดค่านิยมหลักขององค์กร ที่สอดคล้องกับกับยุทธศาสตร์ที่ ๔ ประกอบด้วย

๑. การพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากร

๒. การพัฒนาบุคลากรให้เป็นคนดี

๓. การพัฒนาบุคลากรเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง

๔. การสร้างวัฒนธรรมในองค์กรให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และร่วมกันพัฒนา

องค์การบริหารส่วนตำบลเพขลา จึงมีการกำหนดนโยบายการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล เพื่อสนับสนุน ส่งเสริมให้สอดคล้องดังกล่าวข้างต้นในด้านทรัพยากรบุคคลและขับเคลื่อนภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลเพขลา โดยแบ่งเป็นด้านต่างๆ ดังนี้

๑. นโยบายการวิเคราะห์อัตรากำลัง

องค์การบริหารส่วนตำบลเพขลา มีความมุ่งมั่นในการสนับสนุนให้บุคลากรสามารถขับเคลื่อนภารกิจในความรับผิดชอบ ให้สามารถดำเนินไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผลโดยได้มีการวางแผนอัตรากำลัง โดยกำหนดอัตรากำลังคนไว้ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อให้มีคนที่สอดคล้องกับภารกิจในความรับผิดชอบของแต่ละส่วนราชการ ได้แก่ สำนักงานปลัด กองคลัง กองช่าง กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

กองการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม รวมถึงการปรับปรุงโครงสร้างองค์กร ภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบแต่ละตำแหน่งที่สอดคล้องและเอื้อต่อการปฏิบัติตามเป้าหมายขององค์กร

๒. นโยบายการสรรหาและคัดเลือก

องค์การบริหารส่วนตำบลเพขลา เล็งเห็นถึงความสำคัญในการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรหรือบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง รวมถึงการคัดเลือกบุคลากรภายในเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น หรือการปรับปรุงตำแหน่งพนักงานจ้างทั่วไปเป็นพนักงานจ้างภารกิจ โดยคำนึงถึงการดำเนินการอย่างโปร่งใส มีการดำเนินการตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่ระเบียบกฎหมายกำหนด รวมทั้งนำเอาเครื่องมือหรือเทคนิคในการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรมาใช้ เพื่อช่วยให้สามารถสรรหาและคัดเลือกบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะ ที่สอดคล้องกับตำแหน่งงาน เพื่อนำไปสู่การผลักดันให้องค์การบริหารส่วนตำบลเพขลา มีการบริหารงานบุคคลอย่างมีประสิทธิภาพ

๓. นโยบายด้านบริหารผลการปฏิบัติราชการ

องค์การบริหารส่วนตำบลเพขลา ตระหนักถึงความสำคัญของการบริหารผลการปฏิบัติราชการที่เป็นเครื่องมือสำคัญในการผลักดันให้ภารกิจของหน่วยงานสามารถ บรรลุเป้าหมายที่วางไว้โดยมีการให้เงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทนในการดำเนินการดังกล่าวอย่างเหมาะสมและเป็นธรรมตามการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี องค์การบริหารส่วนตำบลเพขลา ได้มีนโยบายการประเมินผลการปฏิบัติราชการของบุคลากรทุกประเภทอย่างเหมาะสมและเป็นธรรม โดยการกำหนดตั้งชี้วัดรายบุคคล (KPLS) ที่มีความสอดคล้องกับนโยบายผู้บริหาร ภารกิจในความรับผิดชอบตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งอันจะส่งผลให้การปฏิบัติงานรายบุคคลผลักดันให้บรรลุเป้าหมายในระดับองค์กร รวมถึงมีแนวทางรองรับหรือบทลงโทษตามระเบียบแบบแผนของทางราชการในกรณีที่บุคลากรที่ไม่ผ่านการประเมินผลการปฏิบัติราชการประจำปี เช่น ส่งไปอบรม เพิ่มประสิทธิภาพ งดเลื่อนขั้นเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน การไม่ต่อสัญญาจ้างสำหรับพนักงานจ้างการไม่จ่ายเงินประโยชน์ตอบแทนอื่น เป็นต้น

๔. นโยบายบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

องค์การบริหารส่วนตำบลเพขลา ได้ให้ความสำคัญในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลเป็นอย่างมาก เพราะการพัฒนาคนให้มีศักยภาพในการปฏิบัติงานนั้น ถือว่าเป็นปัจจัยหลักที่จะส่งเสริมการบริหารและพัฒนาเป็นให้บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลเพขลา บุคลากรมีความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะ เพียงพอสำหรับภารกิจงานในปัจจุบันและการเปลี่ยนแปลงในอนาคตขององค์การบริหารส่วนตำบลเพขลา จึงวางแผนให้มีการบริหารและพัฒนาอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบเพื่อสร้างคุณภาพของบุคลากรให้สามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้เต็มตามศักยภาพโดยการดำเนินการจัดสรรและตั้งงบประมาณในการพัฒนา การฝึกอบรม การพัฒนารายบุคคล รวมถึงพัฒนาด้านทักษะและสมรรถนะต่างๆ ประจำตัวบุคคลเพื่อให้ความรู้แก่บุคลากรทุกระดับ ทั้งหลักสูตรที่กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นหลักสูตรจังหวัดหรือหลักสูตรของมหาวิทยาลัยต่างๆ ที่จัดการอบรม

๕. นโยบายสวัสดิการและค่าตอบแทน

องค์การบริหารส่วนตำบลเพขลา คำนึงถึงการจัดสวัสดิการที่นอกเหนือจากสวัสดิการพื้นฐานตามที่รัฐเป็นผู้กำหนดให้กับบุคลากรภายในองค์กร โดยกำหนดให้มีค่าตอบแทนล่วงเวลา สำหรับพนักงานส่วนตำบลที่ปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ ที่มีความสอดคล้องกับการปฏิบัติงานจริงในหน้าที่ราชการ เช่น ค่าตอบแทนเจ้าหน้าที่สาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในสถานอนามัย (อนามัยถ่ายโอน) ค่าตอบแทนของผู้ปฏิบัติงานด้านสิ่งปฏิกูลในชุมชน

๖. นโยบายด้านคุณธรรมจริยธรรมและการสร้างความผูกพันในองค์กร

องค์การบริหารส่วนตำบลเพขลา เห็นความสำคัญของการมีคุณธรรมจริยธรรมและการสร้างความผูกพันในองค์กร เป็นอีกหนึ่งนโยบายที่สำคัญเพราะหากพนักงานส่วนตำบลในสังกัดมีคุณธรรมจริยธรรม มีการ

ทำงานร่วมกัน สามัคคีผูกพันกันแล้ว จะเป็นปัจจัยที่ช่วยในการรักษา บุคลากรให้อยู่คงกับหน่วยงานได้ รวมทั้งสร้างผลงานที่เป็นประโยชน์และมีประสิทธิภาพให้กับองค์กร นโยบายในด้านนี้องค์การบริหารส่วนตำบลเพขลา ได้จัดสรรงบประมาณในการตั้งไว้ในข้อบัญญัติประจำปีทุกๆปีเพื่อส่งเสริมให้บุคลากรในสังกัด เช่น การฝึกอบรมหลักสูตรการทำงานร่วมกัน คุณธรรมจริยธรรมในการปฏิบัติงาน ศึกษาดูงานเกี่ยวกับการป้องกันการทุจริต หรือเศรษฐกิจพอเพียง

๗. นโยบายด้านการพัฒนาด้านดิจิทัล และเทคโนโลยีสารสนเทศ

องค์การบริหารส่วนตำบลเพขลา เล็งเห็นความสำคัญในการเติบโตของดิจิทัล และเทคโนโลยีสารสนเทศ ที่เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่องเป็นองค์ประกอบในการปฏิบัติงานที่สำคัญในสถานการณ์ปัจจุบันเนื่องจากทำให้การปฏิบัติงานรวดเร็ว ทันต่อเวลา เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อองค์กร ดังนั้นองค์การบริหารส่วนตำบลเพขลา จึงไม่ปิดกั้นบุคลากรในการเรียนรู้เทคโนโลยีในการทำงาน รวมทั้งส่งเสริมการมีนโยบายในการนำเสนอผลงาน การส่งงาน การรายงานผลงาน การรายงานสถานการณ์ต่างๆ ที่เกิดขึ้นผ่านระบบ Line Facebook ขององค์กร เพื่อให้ทุกคนสามารถเข้าถึงงานของบุคคลอื่นอยู่ตลอดเวลา และสนับสนุนให้พนักงานพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลด้วยตนเอง ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๓๓.๔/๔๒ ลงวันที่ ๕ พฤษภาคม ๒๕๖๓ เรื่อง เครื่องมือสำรวจทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐด้วยตัวเอง (Digital Government Skill Self-Assessment) เพื่อรวบรวมเป็นฐานข้อมูลในการพัฒนาพนักงานรายบุคคลในด้านดังกล่าว

๘. นโยบายด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

องค์การบริหารส่วนตำบล ได้ดำเนินการตามหนังสือกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น ที่ มท. ๐๘๑๐.๖/ว๕๔๘ ลงวันที่ ๑๐ มีนาคม ๒๕๖๐ การกำหนดมาตรฐานในการบริหารและการจัดการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ตามพระราชบัญญัติด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ๒๕๕๔ เพื่อให้บุคลากรในสังกัดมีสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี มีความปลอดภัยทุกลักษณะ รวมทั้งส่งเสริมการปฏิบัติงานมิให้พนักงานในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลเพขลา ได้รับอันตรายต่อชีวิต ร่างกาย จิตใจและสุขภาพอนามัย โดยแต่งตั้งคณะกรรมการคณะหนึ่งเพื่อดูแลและขับเคลื่อนนโยบายดังกล่าว

นโยบายและกลยุทธ์ด้านการบริหารและทรัพยากรบุคคล
องค์การบริหารส่วนตำบลเพขลา อำเภอกลองท่อม จังหวัดกระบี่

.....

หลักการและเหตุผล

จากการบริหารจัดการภาครัฐบาลใหม่ มุ่งเน้นการบริหารจัดการแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ ทำให้ส่วนราชการต้องกำหนดยุทธศาสตร์การทำงาน ตัวชี้วัดความสำเร็จ และปรับเปลี่ยนวิธีการทำงานในรูปแบบบูรณาการเพื่อผลักดันยุทธศาสตร์ฯ ให้บังเกิดผลโดยเร็ว ดังนั้น จึงจำเป็นต้อง้องการบริหารส่วนตำบลเพขลา จะต้องพัฒนาข้าราชการให้มีสมรรถนะขีดความสามารถเพื่อเป็นผู้ปฏิบัติงานที่ทรงความรู้ความสามารถพัฒนาตนเองให้ปฏิบัติงานในหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพประสิทธิผลอย่างสม่ำเสมอ ต่อเนื่องสามารถก้าวทันการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาต่างๆของโลก

องค์การบริหารส่วนตำบล มีบทบาทเป็นผู้บริหารจัดการงานการพัฒนาในด้านต่างๆ ของราษฎรในพื้นที่ตำบล เพื่อการบริหารจัดการดังกล่าวประสบความสำเร็จ จึงมีความจำเป็นในการดำเนินงานด้านการพัฒนาบุคลากรให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน เพื่อขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ให้บรรลุผลสูงสุดดังที่ตั้งไว้จึงได้วางแนวทางการส่งเสริม สนับสนุน ให้สามารถพัฒนาบุคลากรในองค์กรในสังกัดอย่างเป็นระบบภายใต้เป้าหมายและยุทธศาสตร์การพัฒนาที่ชัดเจน อีกทั้งเพื่อกระตุ้นให้เกิดการสร้างวัฒนธรรมใหม่ในการปฏิบัติงานในระบบราชการ การทำงานร่วมกันเป็นทีม การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันและการปลดปล่อยพลังความคิดของบุคลากรในทุกกระดับ ให้ร่วมกันพัฒนาและสร้างการเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้น โดยเฉพาะการสร้างภาวะผู้นำให้เกิดขึ้นในองค์กร

วัตถุประสงค์

เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างของส่วนราชการต่างๆ ในองค์การบริหารส่วนตำบล ให้มีสมรรถนะ ขีดความสามารถ และสามารถพัฒนาตนเองให้ปฏิบัติงานในหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ก้าวทันการเปลี่ยนแปลง อย่างเป็นระบบ

เป้าประสงค์หลักของการพัฒนา

๑. บุคลากรในสังกัดมีสมรรถนะและความมุ่งมั่นในการปฏิบัติราชการ โดยยึดหลักการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่และการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี
๒. ส่วนราชการในองค์การบริหารส่วนตำบล มีขีดความสามารถและมาตรฐานการปฏิบัติงานในระดับสูง ทั้งนี้เพื่อประโยชน์สุขของประชาชน และเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ

วิสัยทัศน์การพัฒนาทรัพยากรบุคคล
บุคลากรมีคุณภาพ มีจริยธรรม มีความสุข และสมานฉันท์

การพัฒนาสมรรถนะการบริหารทรัพยากรบุคคล

มีวัตถุประสงค์เพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งด้านการบริหารทรัพยากร ให้สามารถบรรลุสู่เป้าหมายการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ และมีความพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงในอนาคต โดยใช้มาตรฐานแห่งความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มี ๕ มิติเป็นแนวทางในการประเมินการบริหารทรัพยากรบุคคลดังนี้

มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์

มีนโยบาย แผนงาน และมาตรการใช้เป็นแนวทางด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่สอดคล้องกับเป้าหมาย พันธกิจ ฯลฯ

มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

มีกิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ใช้เทคโนโลยีและระบบฐานข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ถูกต้อง เทียบตรง และทันสมัย ฯลฯ

มิติที่ ๓ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล

มีนโยบาย แผนงาน โครงการ และมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ใช้ระบบการบริหารผลงานและวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการที่มีประสิทธิผล ซึ่งเชื่อมโยงกับผลตอบแทน

มิติที่ ๔ ความพร้อมรับผิดในการบริหารทรัพยากรบุคคล

พร้อมรับผิดชอบต่อผลการตัดสินใจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีความโปร่งใสและพร้อมให้การตรวจสอบได้ ฯลฯ

มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตและความสมดุลของชีวิตและการทำงาน

มีนโยบาย แผนงาน โครงการ และมาตรการที่จะนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพชีวิตของข้าราชการและบุคลากรให้ได้รับความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานและระบบงาน มีการจัดสวัสดิการและสิ่งอำนวยความสะดวก และสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างฝ่ายบริหารกับข้าราชการผู้ปฏิบัติงาน รวมทั้งระหว่างข้าราชการด้วยกันเอง ฯลฯ

การประเมินสถานภาพปัจจุบันด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

การวิเคราะห์ปัจจัยภายนอก และภายใน (AWOT ANALYSIS) ได้ผลการประเมินจุดแข็งจุดอ่อนของการบริหารทรัพยากรบุคคล ดังนี้

จุดแข็ง (Strengths)

๑. มีวิธีการยกย่องชมเชย การใช้รางวัลและสิ่งจูงใจ เพื่อสนับสนุนให้บุคลากรมีขวัญกำลังใจ
๒. ให้โอกาสในการพัฒนาและส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากรในองค์กรอย่างเสมอภาคกัน
๓. มีการส่งเสริมการศึกษาและฝึกอบรมบุคลากร
๔. ส่งเสริมให้มีการนำความรู้และทักษะใหม่ๆที่ได้จากการศึกษาและฝึกอบรมมาใช้ในการปฏิบัติงาน
๕. มีวิธีการประเมินประสิทธิผลของการศึกษาและการฝึกอบรมของบุคลากร
๖. ผู้บริหารและผู้บังคับบัญชาตามสายงานมีบทบาทในการช่วยให้บุคลากรบรรลุเป้าประสงค์
๗. มีการส่งเสริมสุขภาพอนามัย ความปลอดภัย การป้องกันภัย การปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงานและอุปกรณ์ให้เหมาะสมกับการปฏิบัติงาน

จุดอ่อน (Weaknesses)

๑. ขาดกระบวนการในการบูรณาการระบบงานที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการให้สอดคล้องต้องกัน (Alignment) เพื่อให้เกิดประโยชน์ในการพัฒนาคุณภาพและคุณภาพชีวิตการทำงานได้อย่างเต็มที่

๒. ไม่ได้นำผลที่ได้จากการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ยังขาดความรู้/ทักษะบางด้านมาวางแผนพัฒนาบุคลากรอย่างเป็นรูปธรรม

๓. ไม่มีกระบวนการทบทวนและประเมินผลการรักษาบุคลากรว่าได้ผล หรือจะต้องสร้าง/พัฒนาวัฒนธรรมการจัดการทรัพยากรบุคคลสมัยใหม่ เพื่อให้รักษาบุคลากรให้ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๔. ไม่มีกระบวนการทบทวนและประเมินผลว่าวิธีการสร้างความก้าวหน้าในหน้าที่การงานให้แก่บุคลากรที่ดำเนินการนั้นได้ผลดีมากน้อยเพียงใด เพื่อนำมาเป็นข้อมูลในการพัฒนาและปรับปรุง

๕. ขาดกระบวนการเชื่อมโยงการพัฒนาบุคลากร ความต้องการในการพัฒนาของบุคลากรกับเป้าหมายการดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

๖. ขาดกระบวนการนำผลการประเมินการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร มาปรับปรุง หรือออกแบบรูปแบบการพัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

๗. ไม่มีวิธีการกำหนดปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพัน ความพึงพอใจและแรงจูงใจของบุคลากรอย่างระบบ แต่ในระยะต่อไปจะดำเนินการกำหนดปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพัน ความพึงพอใจและแรงจูงใจของบุคลากรอย่างเป็นระบบ

ประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

องค์การบริหารส่วนตำบลเพทล้า กำหนดประเด็นยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล รวม ๑๖ ประเด็น ดังนี้

๑. ประเมินผลการปฏิบัติงานที่มีหลักเกณฑ์ ชัดเจน โปร่งใสและสามารถนำไปเชื่อมโยงกับการจ่ายค่าตอบแทนที่เป็นธรรม

๒. หมั่นเวียนการปฏิบัติงาน เพื่อให้เจ้าหน้าที่สามารถทำงานทดแทนกันได้

๓. สร้างวัฒนธรรมการทำงานเป็นทีม และจิตสำนึกที่ดีในการให้บริการ

๔. จัดระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่มีความทันสมัย และเพียงพอ

๕. กำหนดตำแหน่งและจัดกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมสอดคล้องกับปริมาณงานในการกิจ

๖. สรรหา คัดเลือกบุคลากรที่ชัดเจน โปร่งใส เป็นธรรมและเหมาะสมกับความต้องการขององค์กร

๗. วางแผนจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากรที่มีความชัดเจนและความต่อเนื่อง

๘. วางแผนส่งเสริมและดูแลรักษา ผู้มีสมรรถนะสูง

๙. เปิดโอกาสให้บุคลากร มีส่วนร่วมในการพัฒนางาน ร่วมดำเนินการ และร่วมแสดงความคิดเห็น

๑๐. นำระบบสมรรถนะ (Competency) มาใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

๑๑. ระบบและขั้นตอนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ชัดเจน

๑๒. จัดระบบงาน สิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงานและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เหมาะสม

๑๓. วางแผนการสืบทอดตำแหน่ง (Succession Plan) เพื่อทดแทนการสูญเสียกำลังคน

๑๔. ระบบฐานข้อมูลบริหารทรัพยากรบุคคลมีความถูกต้อง รวดเร็วแม่นยำ

๑๕. จัดการความรู้ และส่งเสริมสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ในองค์กร

๑๖. ส่งเสริมการเรียนรู้ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศแก่บุคลากรทุกระดับ

การดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ที่ดำเนินการมาแล้ว ประจำปี ๒๕๖๕

เรื่อง	กิจกรรม
การวางแผนกำลังคน	
การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร	อบต.เพหลา บรรจุแต่งตั้ง พนักงานส่วนตำบล จำนวน ๑ อัตรา นางพัชรีน แก้วหนูนวล ตำแหน่ง นักพัฒนาชุมชน
การพัฒนาบุคลากร	อบต.เพหลา ได้จัดส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมในสายอาชีพ ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ดังนี้ ๑. นางสาวบุษญาทิพย์ ชนะเมือง นักวิชาการเงินและบัญชี อบรมหลักสูตรการบันทึกบัญชี การกันเงินในระบบ e-laas ปรับปรุงบัญชีของ อบต. และหน่วยงานภายใต้สังกัด การตรวจสอบค่าเสื่อมราคาสะสมด้วยโปรแกรม excel อัตโนมัติ พร้อมการวิเคราะห์เดบิต เครดิต เพื่อเตรียมปิดบัญชี ประจำปี ๒๕๖๕ รุ่นที่ ๗ ระหว่างวันที่ ๙ - ๑๑ กันยายน ๒๕๖๕ จังหวัดกระบี่ ๒. นางสาวถนอมวรรณ เอ่งฉ้วน นักบริหารงานศึกษา อบรม โครงการสัมมนาเชิงปฏิบัติการว่าด้วยการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น รุ่นที่ ๓ ระหว่างวันที่ ๑๒ - ๑๔ กันยายน ๒๕๖๕ จังหวัดสุราษฎร์ธานี ๓. นางสาวสุณีย์ ศักดิ์พรหม นักวิชาการจัดเก็บรายได้ อบรม การใช้งานระบบแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน (LTAX ONLINE) รุ่นที่ ๓ ระหว่างวันที่ ๒๘ - ๓๑ สิงหาคม ๒๕๖๕ กรุงเทพมหานคร
การประเมินผลการปฏิบัติงาน	การประเมินผลการปฏิบัติงาน ครั้งที่ ๒/๒๕๖๕ มีผลการปฏิบัติงาน ดังนี้ <u>พนักงานส่วนตำบล จำนวน๑๕...คน</u> ผลการประเมินอยู่ในระดับดีเด่น๑๕...คน ผลการประเมินอยู่ในระดับดีมาก-...คน ผลการประเมินอยู่ในระดับดี-.....คน ผลการประเมินอยู่ในระดับพอใช้-....คน ผลการประเมินอยู่ในระดับปรับปรุง-....คน <u>พนักงานจ้าง จำนวน๑๖...คน</u> ผลการประเมินอยู่ในระดับดีเด่น๔...คน ผลการประเมินอยู่ในระดับดีมาก๑๒...คน ผลการประเมินอยู่ในระดับดี-.....คน ผลการประเมินอยู่ในระดับพอใช้-....คน ผลการประเมินอยู่ในระดับปรับปรุง-....คน

เรื่อง	กิจกรรม
	<u>พนักงานครู จำนวน๔...คน</u> ผลการประเมินอยู่ในระดับดีเด่น๔...คน ผลการประเมินอยู่ในระดับดีมาก-...คน ผลการประเมินอยู่ในระดับดี-.....คน ผลการประเมินอยู่ในระดับพอใช้-....คน ผลการประเมินอยู่ในระดับปรับปรุง-....คน
การสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ	อบต.เพขลา ได้แต่งตั้ง พนักงานส่วนตำบล ดำรงตำแหน่งสายงานบริหาร จำนวน ๑ ราย ๑. นางนงเยาว์ ทองเสน หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลเพขลา

เรื่อง นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

ตามความในมาตรา ๑๕ ประกอบมาตรา ๒๕ วรรคท้าย แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ พระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ศ. ๒๕๔๐ พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ รองรับการกิจตามแผนการปฏิรูปประเทศและยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๘๐) รวมทั้งให้สอดคล้องกับการประเมินคุณธรรมความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ

องค์การบริหารส่วนตำบลเพขลา ได้เล็งเห็นถึงความสำคัญของทรัพยากรบุคคล ซึ่งบุคลากรของหน่วยงานเป็นทรัพยากรสำคัญที่จำเป็นและต้องใช้ในหลากหลายหน้าที่ บุคลากรขององค์กรจะเป็นผู้สร้างสรรค์ด้านต่างๆ และเป็นหลักสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมีคุณธรรมบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลเพขลา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคล ดังนี้

๑. ด้านการสรรหา

องค์การบริหารส่วนตำบลเพขลา ดำเนินการวางแผนกำลังคนสรรหาบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถตามหลักเกณฑ์ วิธีการที่ระเบียบกำหนด เพื่อปฏิบัติงานตามภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลเพขลา โดยมีแนวทางการปฏิบัติดังนี้

๑.๑ การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อใช้ในการกำหนดโครงสร้างและกรอบอัตรากำลังที่รองรับต่อภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลเพขลา

๑.๒ การสรรหาพนักงานส่วนตำบลตำแหน่งสายงานบริหารที่ว่าง และสายปฏิบัติที่ว่างโดยวิธีการย้าย การโอน การคัดเลือก ให้ดำเนินการประกาศกำหนดหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดกระบี่กำหนด

๑.๓ การสรรหาและเลือกสรรพนักงานจ้างโดยยึดหลักสมรรถนะความเท่าเทียมกันในโอกาสและประโยชน์ของทางราชการเป็นสำคัญด้วยกระบวนการที่ได้มาตรฐาน ยุติธรรม และโปร่งใส เพื่อรองรับการตรวจสอบตามแนวทางการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี และให้เป็นไปตามประกาศกำหนดหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดกระบี่กำหนด

๑.๔ การดำเนินการสรรหาพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ให้แต่งตั้งคณะกรรมการสรรหาและดำเนินการตามระเบียบและประกาศกำหนดหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดกระบี่กำหนด

๒. ด้านการพัฒนา

องค์การบริหารส่วนตำบลเพขลา ดำเนินการวางแผนพัฒนาบุคลากรเตรียมความพร้อมของพนักงานส่วนตำบลหรือพนักงานจ้าง พัฒนาความรู้ ทักษะ สมรรถนะด้านต่างๆ เพื่อให้เป็นผู้มีความรู้ความสามารถปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลโดยมีแนวทางปฏิบัติ ดังนี้

๒.๑ จัดทำและดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี ให้สอดคล้องตามความจำเป็นและความต้องการในการพัฒนาของบุคลากรในหน่วยงาน

๒.๒ จัดทำเส้นทางพัฒนาบุคลากร เพื่อเป็นกรอบในการพัฒนาของบุคลากรในแต่ละตำแหน่ง

๒.๓ นำระบบสารสนเทศมาใช้ในการพัฒนาบุคลากรของหน่วยงาน

๒.๔ จัดส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมในหลักสูตรต่างๆ ที่สอดคล้องกับมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง เพื่อพัฒนาทักษะความรู้ให้เป็นมืออาชีพ

๒.๕ จัดให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่ คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดกระบี่กำหนด

๒.๖ จัดให้มีการประเมินความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบลเพขลา

๓. ด้านการธำรง รักษาไว้ และแรงจูงใจ

องค์การบริหารส่วนตำบลเพขลา ดำเนินการวางแผนกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลและ แผนการพัฒนาบุคลากร ให้เส้นทางก้าวหน้าสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ยกย่อง ชมเชยสร้างความผูกพัน ในองค์กรให้ความสำคัญกับทรัพยากรบุคคลทุกคน โดยมีแนวทางปฏิบัติ ดังนี้

๓.๑ กำหนดให้มีกิจกรรม/โครงการยกย่องชมเชยพนักงานดีเด่นของหน่วยงาน

๓.๒ จัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายงานอาชีพ แจ้งเวียนให้ทุกคนทราบ

๓.๓ ดำเนินการให้ได้รับสวัสดิการต่างๆ ตามที่ระเบียบกำหนด

๓.๔ ควบคุมให้การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างทุกคน พร้อมทั้ง การให้ความดีความชอบ การเลื่อนขั้นเงินเดือน การเลื่อนค่าตอบแทนพนักงานจ้างตามภารกิจ เป็นไปด้วย ความโปร่งใสยุติธรรมปราศจากการกลั่นแกล้ง หรือใช้อคติในการประเมินผลการปฏิบัติงาน และหากมีพนักงาน ส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ร้องเรียนหรือร้องความเป็นธรรมให้รับดำเนินการด้วยความยุติธรรม

๔. ด้านคุณธรรม จริยธรรม และวินัยข้าราชการ

องค์การบริหารส่วนตำบลเพขลา แจ้งให้บุคลากรในสังกัดรับทราบถึงประมวลจริยธรรมข้าราชการส่วน ท้องถิ่นและข้อบังคับองค์การบริหารส่วนตำบลเพขลา ว่าด้วยจรรยาบรรณข้าราชการส่วนท้องถิ่น รวมถึงการ ควบคุม กำกับ ดูแลให้ปฏิบัติราชการอย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีแนวทางปฏิบัติดังนี้

๔.๑ ให้ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติรวมถึงควบคุม กำกับ ติดตามและดูแลผู้ใต้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติงานเป็นไปตามเกณฑ์ แนวทาง และกฎหมายที่เกี่ยวข้องและ เป็นไปตามหลักคุณธรรม จริยธรรม อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๔.๒ การพิจารณาแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบลให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น ให้ยึดหลักความรู้ ความสามารถ สมรรถนะให้ดำเนินการตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดกระบี่

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ วันที่ ๖ มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๖



(นายจินดา ช่างคิด)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลเพขลา