

นโยบายและกลยุทธ์การบริหารและพัฒนา ทรัพยากรบุคคล



องค์การบริหารส่วนตำบลยางหวาย
อำเภอคอนสวรรค์ จังหวัดชัยภูมิ



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลยางหวาย
เรื่อง นโยบาย กลยุทธ์การบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล
ขององค์การบริหารส่วนตำบลยางหวาย

องค์การบริหารส่วนตำบลเป็นหน่วยงานของรัฐที่มีภารกิจในการส่งเสริมท้องถิ่นให้มีความเข้มแข็งในทุกด้าน เพื่อสามารถตอบสนองเจตนารมณ์ของประชาชนได้อย่างแท้จริง ซึ่งเป็นภารกิจที่มีความหลากหลายและครอบคลุมการดำเนินการในหลายด้าน โดยเฉพาะการบริหารทรัพยากรบุคคล เป็นมิติอีกหนึ่งที่จะขาดการพัฒนาไม่ได้ และถือเป็นกลไกสำคัญในการผลักดันยุทธศาสตร์และพันธกิจให้ประสบความสำเร็จ และถือเป็นปัจจัยสำคัญที่จะทำให้ภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี ตามวัตถุประสงค์ที่วางเอาไว้

ดังนั้นเพื่อให้การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลยางหวาย เป็นไปด้วยความเรียบร้อย ประกอบกับการบริหารบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล มีการทำงานอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง จึงอาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ และมาตรา ๒๕ วรรคท้าย แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ประกาศนโยบายการบริหารงานด้านทรัพยากรบุคคล ขององค์การบริหารส่วนตำบลยางหวายดังรายละเอียดแนบท้ายประกาศฉบับนี้

จึงประกาศมาเพื่อทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๑ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๒

(นายชูศักดิ์ ชัยจำรัส)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลยางหวาย

นโยบายและกลยุทธ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

องค์การบริหารส่วนตำบลยางหวาย อำเภอคอนสวรรค์ จังหวัดชัยภูมิ

๑. ความเป็นมา

ตำบลยางหวาย แต่เดิมเป็นตำบลใหญ่ตำบลหนึ่ง ต่อมามีการแยกหมู่บ้านออกไปตั้งเป็นตำบลใหม่ถึง ๒ ตำบล ได้แก่ ตำบลบ้านโสก ปัจจุบันตำบลยางหวายเหลือจำนวนหมู่บ้านที่อยู่ในความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลยางหวาย อำเภอคอนสวรรค์ จำนวน ๙ หมู่บ้าน ได้แก่ บ้านยางหวาย, บ้านสงแดง, บ้านหนองมะกูด, บ้านโนนเขวา

ด้วยองค์การบริหารส่วนตำบลยางหวาย ได้ยกฐานะตามประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องการจัดตั้งองค์การบริหารส่วนตำบล จากสภาตำบลยางหวาย เป็นองค์การบริหารตำบลยางหวาย เมื่อวันที่ ๑๖ ธันวาคม ๒๕๓๙ มีพื้นที่จะเป็นพื้นที่ราบลุ่มทางตะวันตก และจะลาดต่ำลงมาด้านตะวันออกเฉียงเหนือของตำบล (ซึ่งติดกับแม่น้ำชีและลำน้ำก่ำ) ลักษณะดินมีการระบายน้ำดี ปานกลาง ทิศเหนือค่อนข้างเป็นทราย มีความอุดมสมบูรณ์ปานกลางถึงต่ำ พบในที่ราบทิศเหนือทั้งหมดบางส่วนเหมาะกับการทำนาข้าว มีพื้นที่ทั้งหมด ๑๔,๗๕๓.๑๒๕ ไร่ (๒๐.๖๐๖ ตร.กม.) มีจำนวน ๙ หมู่บ้าน จำนวนประชากร ๓,๗๒๖ คน เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดกลาง มีการกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ ออกเป็น ๖ ส่วนราชการ ได้แก่ สำนักงานปลัด กองคลัง กองช่าง กองสวัสดิการสังคม กองการศึกษา กองสาธารณสุข โดยมีภารกิจและอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๗) พ.ศ.๒๕๖๒ รวมถึงภารกิจต่างๆ ตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๒. เขตพื้นที่

ทิศเหนือ ติดต่อกับ ต.คอนสวรรค์ อ.คอนสวรรค์ จ.ชัยภูมิ

ทิศใต้ ติดต่อกับ ต.หนองขาม อ.คอนสวรรค์ จ.ชัยภูมิ

ทิศตะวันออก ติดต่อกับ ต.ท่าทางแนว อ.เวียงน้อย จ.ขอนแก่น

ทิศตะวันตก ติดต่อกับ ต.บ้านโสก อ.คอนสวรรค์ จ.ชัยภูมิ

๓. วิสัยทัศน์ (Vision)

“การบริหารโดยการมีส่วนร่วม ยึดหลักคุณธรรม จริยธรรม โปร่งใส ตรวจสอบได้”

๔. พันธกิจ

๑. ส่งเสริมและพัฒนาความรู้ ความสามารถ บุคลากรท้องถิ่น
๒. ส่งเสริมให้ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น
๓. ส่งเสริมอาชีพให้มั่นคง โดยยึดแนวทางเศรษฐกิจพอเพียง
๔. สร้างจิตสำนึก และความตระหนักในการจัดการทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อมและการรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมที่ดีให้คงอยู่ ตลอดปรับปรุงฟื้นฟูให้ดียิ่งขึ้น
๕. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชน โดยเปิดโอกาสให้ประชาชนได้รับรู้ข้อมูลเกี่ยวกับภารกิจหรือโครงการที่มีส่วนร่วมจะดำเนินการ
๖. สร้างกระบวนการ การมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนของประชาชน อย่างมีประสิทธิภาพตามอำนาจหน้าที่และนโยบาย
๗. พัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน สาธารณูปโภค สาธารณูปการ อย่างต่อเนื่อง

๕. เป้าประสงค์

๑. โครงสร้างพื้นฐานได้ตามกำหนด
๒. พัฒนาคุณภาพชีวิต การศึกษา ศาสนา ศิลปะ การกีฬา วัฒนธรรม ประเพณี ภูมิปัญญา ท้องถิ่นให้ดียิ่งขึ้น เพื่อก้าวสู่ประชาคมอาเซียน
๓. ประชาชนอยู่ร่วมกันในสังคมอย่างมีความสุข ห่างไกลยาเสพติด มีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
๔. เพื่อพัฒนาด้านการเกษตรกรรม การลงทุนในภาพอุตสาหกรรม พาณิชยกรรม และการท่องเที่ยวให้ดียิ่งขึ้น
๕. เพื่อให้เกษตรกรมีความเข้มแข็ง สามารถพึ่งพาตนเองได้
๖. ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมได้รับการอนุรักษ์ ฟื้นฟู และพัฒนาอย่างยั่งยืน
๗. องค์กรและบุคลากรของเทศบาลตำบลบางยี่รงค์ได้รับการพัฒนาอย่างมีคุณภาพ

๖. การวิเคราะห์สถานการณ์และสภาพแวดล้อม ด้านทรัพยากรบุคคล (SWOT Analysis)

จากวิสัยทัศน์ และพันธกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลบางหวาย นำมาสู่การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม SWOT Analysis ภายในและภายนอก ในด้านทรัพยากรบุคคลแล้วได้ข้อสรุป ดังนี้

	จุดแข็ง (Strength)	จุดอ่อน (Weakness)
	๑.บุคลากรมีความรู้ ความเชี่ยวชาญในแต่ละสายงาน ๒.บุคลากรมีความมุ่งมั่นตั้งใจในการทำงานให้สำเร็จ ๓.บุคลากรมีการทำงานเป็นทีม ๔.ผู้บริหารให้ความสำคัญในการพัฒนางานและพัฒนาทรัพยากรบุคลากร ๕.มีนโยบายด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากร ให้ความสำคัญ ๖.มีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี ๗.โครงสร้างขององค์กรมีขนาดเหมาะสมกับโครงสร้างของบุคลากร	๑.การสื่อสาร ระบบสารสนเทศในการสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านการบริหารจัดการบุคลากรยังไม่พร้อม ๒.การเปลี่ยนแปลง โอน ย้ายของพนักงานทำให้เกิดความไม่ต่อเนื่อง ๓.ข้อจำกัดด้านงบประมาณ ๔.บุคลากรยังไม่สามารถทำงานทดแทนกันได้ ๕.บุคลากรระดับล่างขาดทัศนคติที่ดีในการปฏิบัติตามนโยบายใหม่ ๆ ๖.ตำแหน่งงานที่ขาดแคลน ทำให้งานส่วนนั้นยังไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร
	โอกาส (Opportunity)	อุปสรรค (Threat)
	๑.มีหน่วยงานภายนอกให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากรท้องถิ่นทั้งมีการจัดประชุม สัมมนา อบรมมากขึ้น ๒.ความก้าวหน้าในสายอาชีพของบุคลากรเป็นไปด้วยความรวดเร็ว ๓.ระบบการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสามารถทำได้รวดเร็วเพราะเป็นนิติบุคคล ๔.หน่วยงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นครอบคลุมทั่วประเทศทำให้มีเครือข่ายในการทำงาน	๑.ข้อจำกัดของระเบียบ กฎหมาย นโยบายของรัฐบาล ๒.การกำหนดกรอบอัตรากำลังต้องอยู่ภายใต้วงเงินค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรตามที่ระเบียบกำหนด ๓.การถ่ายโอนภารกิจจากส่วนกลางมายังองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในบางภารกิจงานองค์กรยังขาดผู้ปฏิบัติงานในงานนี้

๗. นโยบายและกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลยางหวาย

องค์การบริหารส่วนตำบลยางหวาย ถือว่าทรัพยากรบุคคลเป็นปัจจัยที่สำคัญและมีคุณค่ายิ่งในการขับเคลื่อนการดำเนินงานขององค์กร จึงได้กำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลขึ้น สำหรับใช้เป็นกรอบและแนวทางในการจัดทำแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อเพิ่มความคุ้มค่าของการใช้ทรัพยากรบุคคล ให้การบริหารทรัพยากรบุคคลเกิดความเป็นธรรม โปร่งใส ตรวจสอบได้ และให้ผู้ปฏิบัติงานมีความสุข ขวัญกำลังใจดีพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และมีศักยภาพเพิ่มขึ้น จึงได้กำหนดนโยบายด้านต่าง ๆ ดังนี้

๑. นโยบายด้านโครงสร้างการบริหาร

เป้าประสงค์

มอบอำนาจ ในการตัดสินใจไปสู่ผู้บริหารระดับหัวหน้างาน เพื่อให้มีความสะดวกรวดเร็วในการบริหารงาน การบริการประชาชน ลดขั้นตอนในการปฏิบัติงาน และให้มีการจัดทำแผนปฏิบัติงานประจำปีตามภาระหน้าที่ของงาน เพื่อให้เป็นไปตามแผนงาน และเป็นไปตามนโยบายขององค์กรที่วางไว้

กลยุทธ์

๑. กระจายอำนาจไปสู่ผู้บริหารระดับหัวหน้างาน ซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชาในระดับต้น
๒. มีการกำหนดแผนกลยุทธ์เพื่อเป็นแนวทางในการบริหารงานให้เป็นไปตามแผนงาน และทิศทางที่วางไว้
๓. มีการจัดทำแผนปฏิบัติงานประจำปีตามภาระหน้าที่ความรับผิดชอบที่กำหนดไว้
๔. มีการบริหารจัดการมุ่งสู่คุณภาพด้วยความมุ่งมั่น รวดเร็ว ถูกต้อง และมีประสิทธิภาพให้มีความคุ้มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุด
๕. มีการติดตามประเมินผลด้วยการประชุมเพื่อรับทราบปัญหา อุปสรรคและปรับปรุงแก้ไขอย่างต่อเนื่อง

๒. นโยบายเกี่ยวกับผลผลิตหรือประสิทธิภาพของทรัพยากรบุคคล

เป้าประสงค์

ส่งเสริมให้มีการพัฒนาอย่างเป็นระบบ ทั้งถึง และต่อเนื่องโดยการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ศักยภาพ และทักษะการทำงาน ที่เหมาะสม สอดคล้องกับสถานการณ์ วิสัยทัศน์ และยุทธศาสตร์ขององค์กร เพื่อให้การขับเคลื่อนการดำเนินงานตามพันธกิจขององค์กร เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย รวมทั้งส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมให้กับบุคลากรในองค์กร

กลยุทธ์

๑. จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี และภารกิจอำนาจหน้าที่ของเทศบาล
๒. จัดทำแผนความก้าวหน้าในสายอาชีพ
๓. พัฒนาศักยภาพผู้บริหาร และเพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงานให้กับผู้ปฏิบัติงานทุกระดับ ตามสายอาชีพและตำแหน่งงานอย่างต่อเนื่อง
๔. ส่งเสริมให้บุคลากรยึดมั่นในวัฒนธรรมองค์กร ปฏิบัติตามหลักคุณธรรม จริยธรรม เสียสละ และอุทิศตนเพื่อองค์กร
๕. ปรับปรุงระบบการประเมินประสิทธิภาพประสิทธิผลการปฏิบัติราชการให้เหมาะสมเป็นธรรม เป็นที่ยอมรับของบุคลากรในหน่วยงาน

๖. จัดทำสมรรถนะ และนำสมรรถนะมาใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ทั้งด้าน การสรรหา การเลื่อนขั้นเงินเดือนและการปรับตำแหน่ง การประเมินผลการปฏิบัติงาน การวางแผนการพัฒนาบุคลากร และการบริหารผลตอบแทน
๗. จัดทำสายอาชีพและเส้นทางความก้าวหน้าของสายอาชีพ

๓. นโยบายด้านอัตรากำลังและการบริหารอัตรากำลัง

เป้าประสงค์

วางแผน สนับสนุนและส่งเสริมให้มีโครงสร้าง ระบบงาน การจัดกรอบอัตรากำลัง และการบริหารอัตรากำลังให้เหมาะสมกับภารกิจขององค์กรและเพียงพอ มีความคล่องตัวต่อการขับเคลื่อนการดำเนินงานของทุกหน่วยงานในองค์กร รวมทั้งมีระบบการประเมินผลที่มีประสิทธิผล เชื่อมโยงกับผลตอบแทนและการกำหนดสมรรถนะและลักษณะที่พึงประสงค์ของพนักงานที่องค์กรคาดหวัง

กลยุทธ์

๑. ทบทวนและปรับปรุงโครงสร้างองค์กร ระบบงาน และกรอบอัตรากำลัง ให้สอดคล้องกับภารกิจงาน
๒. การบริหารกำลังคนให้สอดคล้องกับความจำเป็นตามพันธกิจขององค์กร
๓. การพัฒนาผลิตภาพและความคุ้มค่าของกำลังคน
๔. การพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศการบริหารกำลังคน
๕. จัดทำแผนการสืบทอดตำแหน่งงาน และการบริหารจัดการคนดีและคนเก่งขององค์กร

๔. นโยบายด้านสวัสดิการและความสัมพันธ์ในองค์กร

เป้าประสงค์

เสริมสร้างความมั่นคง ขวัญกำลังใจ คุณภาพชีวิตที่ดี ความผาสุกและพึงพอใจให้ผู้ปฏิบัติงานเพื่อรักษาคนดี คนเก่งไว้กับองค์กร โดยการส่งเสริมความก้าวหน้าของผู้ปฏิบัติงานที่มีผลงานและสมรรถนะในทุกโอกาส สร้างช่องทางการสื่อสาร ให้สิ่งจูงใจ ผลประโยชน์ตอบแทนพิเศษ จัดสวัสดิการ ความปลอดภัยอาชีวอนามัย และสิ่งแวดล้อมในการทำงาน ตามความจำเป็นและเหมาะสมเป็นไปตามที่กฎหมาย กำหนด และสนับสนุนการดำเนินกิจกรรมเพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บริหารและพนักงานทุกระดับ

กลยุทธ์

๑. ปรับปรุงระบบแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
๒. ปรับปรุงสภาพความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน
๓. ยกย่องพนักงานที่เป็นคนเก่ง คนดี และทำคุณประโยชน์ให้องค์กร
๔. ปรับปรุงระบบสวัสดิการ ผลตอบแทนพิเศษ
๕. ปรับปรุงช่องทางการสื่อสารด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

๕. นโยบายด้านการสร้างและพัฒนาระบบการบริหารจัดการองค์ความรู้

เป้าประสงค์

การส่งเสริมให้มีการพัฒนาระบบการจัดการความรู้อย่างเป็นระบบ เพื่อที่จะนำมาใช้ หรือถ่ายทอดกันได้ในภายในองค์กร อันจะเกิดประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน ความรู้ที่ได้รับการจัดการอย่างเป็นระบบนี้จะคงอยู่เป็นความรู้ขององค์กรตลอดไป

กลยุทธ์

๑. สร้างความรู้และความเข้าใจให้กับบุคลากรเกี่ยวกับกระบวนการและคุณค่าของการจัดการความรู้
๒. ส่งเสริมและสนับสนุนวัฒนธรรมขององค์กรที่เอื้อต่อการแบ่งปันและถ่ายทอดความรู้ระหว่างบุคลากรอย่างต่อเนื่อง
๓. ส่งเสริมให้มีการพัฒนาระบบจัดการความรู้ เพื่อให้บุคลากรสามารถเข้าถึงองค์ความรู้ต่าง ๆ ขององค์กรและเกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๘. แผนปฏิบัติการ/โครงการ

แผนปฏิบัติการ/โครงการ เพื่อบรรณนโยบายและกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลยางหวาย ให้ดำเนินการจัดทำเป็นแผนดำเนินงานเป็นรายปี