

นโยบายและกลยุทธ์การบริหารการพัฒนาทรัพยากรบุคคล
๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๓)



องค์การบริหารส่วนตำบลตาวั่ง
อำเภอบัวเชด จังหวัดสุรินทร์

สารบัญ

หน้า

บทที่ ๑ บททั่วไป	๑
● หลักการและเหตุผล	๑
● วัตถุประสงค์	๑
● เป้าหมาย	๑
บทที่ ๒ การวิเคราะห์ศักยภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลตาวิ้ง	๓
● วิสัยทัศน์	๓
● พันธกิจ	๓
● ยุทธศาสตร์การพัฒนางานองค์การบริหารส่วนตำบลตาวิ้ง	๓
บทที่ ๓ นโยบายและกลยุทธ์ การบริหารงานบุคคล	๑๐
● นโยบายด้านการปรับปรุงโครงสร้างระบบงานและการบริหารอัตรากำลัง	๑๐
● นโยบายด้านการพัฒนาบุคลากร	๑๐
● นโยบายด้านระบบสารสนเทศ	๑๑
● นโยบายด้านสวัสดิการ	๑๑
บทที่ ๔ การติดตามนโยบายและกลยุทธ์การบริหารงานบุคคล ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๓)	๑๒

บทที่ ๑ บททั่วไป

๑. หลักการและเหตุผล

บุคลากรเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าและจำเป็นอย่างยิ่งในการบริหารของทุกองค์กร ถ้าขาดการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพ จะส่งผลให้การทำงานไม่มีประสิทธิภาพ ล่าช้า และเกิดความเสียหายต่อองค์กร ดังนั้นองค์กรจำเป็นต้องจัดทำนโยบายและแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ และบุคลากรมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน

จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์กรบริหารส่วนตำบลตาวั่ง จึงได้จัดทำนโยบายและกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑ – ๒๕๖๓) ต่อไป

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อเป็นการพัฒนาบุคลากร และเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี และวิธีการปฏิบัติงานตามลักษณะงานที่รับผิดชอบ

๒.๒ เพื่อให้บุคลากรสามารถปฏิบัติราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น

๒.๓ เพื่อให้บุคลากรทุกคนได้รับการพัฒนาด้านคุณธรรม และจริยธรรม

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการจัดการพัฒนาและฝึกอบรมบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบล

๒.๕ เพื่อดำรงรักษาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพให้อยู่คู่องค์กรต่อไป

๓. เป้าหมาย

ความคาดหวังในการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลตาวั่ง ในระยะสั้น

ผู้บริหาร

๓.๑.๑ พนักงานในองค์กรสามารถนำนโยบายของผู้บริหารไปปฏิบัติให้สำเร็จลุล่วง

๓.๑.๒ การบริหารงานขององค์กรเป็นไปอย่างโปร่งใส พนักงานมีคุณธรรม และจริยธรรม

๓.๑.๓ พนักงานมีความรู้ และมีทักษะในการปฏิบัติงานเพื่อให้การปฏิบัติงานขององค์กรมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล

พนักงานส่วนตำบล

๓.๑.๔ องค์กรให้การสนับสนุนพนักงานส่วนตำบลสายงานผู้บริหารทุกคนให้ได้รับการพัฒนาในแต่ละปี อย่างน้อย ๑ หลักสูตร/โครงการ

๓.๑.๕ องค์กรให้การสนับสนุนพนักงานส่วนตำบลตำแหน่งสายงานผู้ปฏิบัติทุกคนให้ได้รับการพัฒนาในแต่ละปีอย่างน้อย ๑ หลักสูตร/โครงการ

๓.๑.๖ องค์กรให้การสนับสนุนพนักงานจ้าง ให้ได้รับการพัฒนาในแต่ละปีอย่างน้อย ๑ หลักสูตร/โครงการ

๓.๑.๗ ข้าราชการมีความรู้และความเข้าใจในการปฏิบัติหน้าที่

๓.๑.๘ ข้าราชการนำหลักธรรมาภิบาลมาปฏิบัติใช้ในการบริหารงานบุคคลอย่างโปร่งใส

ประชาชน

๓.๑.๗ สามารถให้บริการประชาชนอย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ

๓.๑.๘ ประชาชนพึงพอใจในการให้บริการของพนักงาน

๓.๑.๙ นำความคิดเห็นของประชาชนมาปรับปรุงแก้ไขการให้บริการกับประชาชน

ความคาดหวังในการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลตาวัง ในระยะยาว

ผู้บริหาร

๓.๒.๑ มีศักยภาพในการบริหารจัดการเพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนในพื้นที่

๓.๒.๒ สามารถปฏิบัติงานสู่ความเป็นเลิศในด้านการบริหารจัดการ

พนักงานส่วนตำบล

๓.๒.๓ องค์กรบริหารส่วนตำบลตาวัง เป็นองค์กรที่น่าอยู่

๓.๒.๔ มีความเจริญก้าวหน้าในสายอาชีพ และหน้าที่ราชการ

ประชาชน

๓.๒.๕ องค์กรมีการบริหารจัดการที่ดี มีความโปร่งใสในการบริหารงาน

๓.๒.๖ องค์กรสามารถเป็นที่พึงของประชาชนในพื้นที่ได้อย่างดียิ่ง

๓.๒.๗ องค์กรสามารถทำงานตอบสนองความต้องการของประชาชนได้

บทที่ ๒

การวิเคราะห์ศักยภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลตาวัง

วิสัยทัศน์ พันธกิจ ประเด็นยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์และกลยุทธ์ขององค์การบริหารส่วนตำบลตาวัง

- วิสัยทัศน์

มุ่งพัฒนาเพื่อ “สังคมน่าอยู่ เชิดชูวัฒนธรรม น้อมนำเศรษฐกิจพอเพียง พัฒนาสู่อาเซียน”

- พันธกิจ

๑. ยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชนในตำบลให้มีความอยู่ดีขึ้น
๒. พัฒนาระบบโครงสร้างพื้นฐานให้ครอบคลุมทั้งตำบล
๓. ส่งเสริม พัฒนาและขยายโอกาสทางการศึกษาให้ครอบคลุมทุกระดับ
๔. ส่งเสริมประเพณีวัฒนธรรมระดับชาติและระดับท้องถิ่นอย่างต่อเนื่อง
๕. ส่งเสริมการทำการเกษตรอินทรีย์นำฤษฎีพอเพียง
๖. สนับสนุนภูมิปัญญาท้องถิ่น

- ยุทธศาสตร์การพัฒนากองการบริหารส่วนตำบลตาวัง

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ : การพัฒนาด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต

เป้าประสงค์	กลยุทธ์
๑. ประชาชนในตำบลทุกกลุ่มมีคุณภาพชีวิตที่ดีและสังคมน่าอยู่	๑. การส่งเสริมอาชีพ
๒. มีการจัดการสิ่งแวดล้อมอย่างเหมาะสมและมีความปลอดภัยในการดำเนินชีวิตประจำวัน	๒. งานด้านสวัสดิการสังคม
๓. ส่งเสริมสนับสนุนการศึกษา	๓ งานด้านพัฒนาคนและสังคมเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิต
๔. ป้องกันและระงับโรคติดต่อ	๔ งานด้านการจัดระเบียบชุมชน/สังคมและรักษาความสงบเรียบร้อย

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ : การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

เป้าประสงค์	กลยุทธ์
๑. ตำบลตาวังเป็นตำบลน่าอยู่มีสาธารณูปโภคขั้นพื้นฐานที่ครอบคลุม	๑.๑ งานด้านการคมนาคมและการขนส่ง
๒. มีการบริหารจัดการน้ำที่ดี มีน้ำเพียงพอต่อการอุปโภคและบริโภคและการเกษตรอย่างเพียงพอทุกหมู่บ้าน	๒.๑ งานด้านสาธารณูปโภคและสาธารณูปการ การบริหารจัดการน้ำแบบบูรณาการ

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓: การพัฒนาด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

เป้าประสงค์	กลยุทธ์
๑. อบต. ในการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๑. การเตรียมพร้อมในการป้องกันและแก้ไขสาธารณภัยในท้องถิ่น
๒. ผู้ประสบภัยสามารถดำรงชีวิตได้ในขณะที่เกิดภัยและสามารถกลับไปใช้ชีวิตตามปกติหลังจากเกิดภัย	๒. งานด้านการรักษาความสงบเรียบร้อย

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔: การพัฒนาด้านการส่งเสริมการเกษตรและสิ่งแวดล้อม

เป้าประสงค์	กลยุทธ์
๑. มีการส่งเสริมและพัฒนาการทำเกษตรแบบอินทรีย์	๑.งานด้านการส่งเสริมการเกษตร
๒. ททรัพยากรธรรมชาติภายในตำบลตาวััง ได้รับการอนุรักษ์ ฟื้นฟู	๒.งานด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๕: การพัฒนาด้านศิลปวัฒนธรรมจารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น

เป้าประสงค์	กลยุทธ์
๑. มีประชาชนร่วมส่งเสริมสนับสนุนบำรุงศาสนา ภูมิปัญญาและวัฒนธรรม	๑.ส่งเสริมการสืบทอดภูมิปัญญาท้องถิ่น
	๒.การอนุรักษ์ขนบธรรมเนียมจารีตประเพณี

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๖: ยุทธศาสตร์การพัฒนาการเมืองการบริหาร

เป้าประสงค์	กลยุทธ์
๑.ดำเนินการบริหารท้องถิ่นด้วยระบบธรรมาภิบาล โปร่งใส เป็นธรรม มีส่วนร่วมกันพัฒนาตรวจสอบได้	๑.ส่งเสริมการสืบทอดภูมิปัญญาท้องถิ่น
๒.มีการพัฒนาประสิทธิภาพการบริหาร และการบริการของ อบต.ให้ครอบคลุมทั่วพื้นที่	๒.การเพิ่มประสิทธิภาพระบบการบริหารจัดการ
๓.มีการส่งเสริม และสนับสนุนกิจกรรมภาคประชาชน องค์กรภายนอก เน้นการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน	๓. ส่งเสริม และสนับสนุนกิจกรรมภาคประชาชน องค์กรภายนอก เน้นการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน

การวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคในการดำเนินการตามภารกิจ SWOT

การวิเคราะห์ภารกิจอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติ

สภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และรวบรวมกฎหมายอื่นของ อบต. ทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่างค์การบริหารส่วนตำบล มีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยการวิเคราะห์ SWOT analysis เพื่อประเมินสถานภาพการพัฒนาในปัจจุบันและโอกาสการพัฒนาในอนาคต โดยพิจารณาถึงปัจจัยภายใน ได้แก่ จุดแข็ง (Strength = S) จุดอ่อน (Weakness = W) และปัจจัยภายนอก ได้แก่ โอกาส (Opportunity = O) และอุปสรรค (Threat =T) เพื่อใช้กำหนดเป็นทิศทางและทางการพัฒนาการ การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปีที่ชัดเจน มีหลักแนวคิดวิเคราะห์ที่สามารถให้คำตอบในการพัฒนาด้านต่างๆ ได้อย่างสมเหตุสมผลและใช้เป็นเครื่องมือที่เป็นประโยชน์ในการกำหนดการดำเนินงานในอนาคตได้ผลดังนี้

ปัจจัยภายใน

๑. ด้านการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบลตาวัง เป็นองค์การบริหารส่วน

ตำบลขนาดกลางมีโครงสร้างส่วนราชการและระบบการบริหารจัดการ จากผู้มีประสบการณ์ด้านการบริหารราชการส่วนท้องถิ่น มีการดำเนินงานตามระเบียบแบบแผนของทางราชการ การประสานงานกับส่วนราชการ ในการให้ความรู้และคำแนะนำที่ถูกต้องอยู่เสมอ ผู้บริหารท้องถิ่นเป็นผู้มีวิสัยทัศน์ สามารถวางแผนการพัฒนา แผนอัตรากำลังอย่างรอบคอบ สอดคล้องกับความต้องการของประชาชนโดยแท้จริง อีกทั้งยังได้มีการพัฒนาตนเองโดยศึกษาหาความรู้และเข้ารับการฝึกอบรมประชุมสัมมนาทั้งในหลักสูตรที่หน่วยงานราชการกำหนด และหลักสูตรเสริมทักษะการบริหารอย่างสม่ำเสมอ

๒. ด้านระเบียบกฎหมายและบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลตาวัง

มีบุคลากรที่ผ่านการรับราชการในส่วนท้องถิ่นมากพอสมควรซึ่งมีประวัติการทำงานที่ดีถูกต้องสม่ำเสมอ และมีแนวคิดและทัศนคติเป็นไปในทิศทางเดียวกันกับนโยบายภาครัฐในระดับที่เหนือขึ้นไปมีความรู้ ทำความเข้าใจในกฎหมาย โดยศึกษาเพิ่มเติมพร้อมทั้งสร้างกติกามารยาทให้ถูกต้อง สอดคล้องกับระเบียบกฎหมายอยู่ตลอดเวลา จึงมีปัญหาในการบังคับใช้ระเบียบ/กฎหมายต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารราชการส่วนท้องถิ่นค่อนข้างน้อย

๓. ด้านงบประมาณรวมทั้งความช่วยเหลือต่างๆขององค์การบริหารส่วนตำบล

ตาวัง มีงบประมาณในระดับหนึ่งของแต่ละปีเพื่อการบริหารจัดการให้เป็นไปตามบทบาทอำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ ทั้งนี้เป็นการประสานความต้องการและปัญหาของชุมชน หมู่บ้าน ผ่านทางกระบวนการการมีส่วนร่วมทุกขั้นตอน ตั้งแต่การจัดทำแผนพัฒนา การจัดทำโครงการ การประชุมสภาท้องถิ่น การประชุมคณะกรรมการเพื่อพิจารณาอนุมัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี การจัดทำแผนอัตรากำลัง

๑) จุดแข็ง (Strength = S) ขององค์การบริหารส่วนตำบลตาวัง

การวิเคราะห์จุดแข็ง (Strength = S) สามารถสรุปเป็นข้อๆ ดังนี้คือ

(๑) ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์การพัฒนาที่ครอบคลุมปัญหาความต้องการของชุมชน และเคารพกฎกติการะเบียบ กฎหมาย ยอมรับความเป็นจริงและแก้ไขปัญหายุ่งยากได้ภาวะของข้อจำกัด ได้เป็นอย่างดี

(๒) สมาชิกสภาท้องถิ่นมีความรู้และเข้าใจบทบาทอำนาจหน้าที่และมีความกระตือรือร้นต่อการแก้ไขปัญหาและพัฒนาท้องถิ่นเป็นอย่างดี

(๓) พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้างยอมรับแนวทางการบริหารและปฏิบัติตามบทบาทอำนาจหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายภายใต้บทบัญญัติแห่งกฎหมายและมีโอกาสได้แสดงความคิดเห็นในการมีส่วนร่วมของการดำเนินงานทุกขั้นตอน

(๔) มีการบริหารจัดการเรื่องแผนการพัฒนางบประมาณ นโยบายผู้บริหาร แผนอัตรากำลังภายใต้ความเข้าใจตรงกันในบทบาทอำนาจหน้าที่ของทุกภาคส่วนในตำบลคือ ประชาคมสมาชิกสภาท้องถิ่น ผู้บริหารท้องถิ่นส่วนราชการอำเภอ จังหวัด โดยทุกฝ่ายยึดมั่นในระเบียบกฎหมายโดยเคร่งครัด

(๕) สภาพสิ่งแวดล้อมทางการบริหาร อยู่บนพื้นฐานของความเหมาะสมความสำเร็จร่วมกันโดยมีวัตถุประสงค์ของงานลดขั้นตอนการบริหาร โดยการประสานงานภายในและมีการมอบหมายหน้าที่อย่างเป็นระบบ ตรวจสอบและควบคุมภายใต้กระบวนการที่เป็นที่ยอมรับกันได้

๒) จุดอ่อน (Weak – W) ขององค์การบริหารส่วนตำบลตาวั่ง

การวิเคราะห์จุดอ่อน (Weak – W) สามารถสรุปได้เป็นข้อๆ ดังนี้

(๑) นโยบายของผู้บริหารมีการปรับเปลี่ยนเพื่อให้สอดคล้องกับนโยบายของรัฐบาล จังหวัดและความต้องการของประชาชน จึงทำให้การปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่ไม่ต่อเนื่อง

(๒) การพัฒนาบุคลากร ยังต้องมีการพัฒนาส่งเสริมด้านความรู้เน้นในเรื่องของการฝึกอบรมหรือพัฒนาอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ เพื่อเพิ่มเติมทักษะประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติหน้าที่ในองค์กรให้มากขึ้น จุดเสี่ยงในการปฏิบัติหน้าที่ การวินิจฉัยข้อกฎหมายที่เกี่ยวข้องโดยการตีความหรือหาข้อยุติยังขาดความชัดเจน ซึ่งทำให้เกิดปัญหาข้อผิดพลาดได้ และการทำงานที่ซับซ้อนหรือมากเกินไปเกินภารกิจของบุคลากร ทำให้ขาดความรอบครอบ

(๓) ยังขาดการนำเทคนิคองค์ความรู้ใหม่มาช่วยบริหารจัดการ บุคลากร ยังต้องเรียนรู้และใช้ประโยชน์จากคอมพิวเตอร์และเทคโนโลยีเครื่องใช้สำนักงานใหม่ๆ ให้เหมาะสม หรือใช้ประโยชน์ให้คุ้มค่าในด้านการบริหารด้านการประชาสัมพันธ์ การทำฐานข้อมูลภาษีและทะเบียนทรัพย์สินและการจัดระบบฐานข้อมูลเพื่อการบริการชุมชน

(๔) การพัฒนาสิ่งแวดล้อมผู้บริหารท้องถิ่นต้องให้ความสำคัญต่อสภาพแวดล้อมด้านกายภาพภายในองค์กร เช่น การจัดสำนักงานที่มีการแบ่งสัดส่วนอย่างเหมาะสมเป็นระเบียบเรียบร้อยสะดวกในการค้นหาโดยใช้หลัก ๕ ส. ในการปฏิบัติการให้บริการที่ครบวงจรหรือ One stop Service การสอดส่องดูแลเกี่ยวกับข้อห้ามของเรื่องที่มีผิดระเบียบในสถานที่ราชการ โดยเฉพาะการสร้างตัวอย่างที่ดีจากผู้นำและการควบคุมที่เข้มงวด

ปัจจัยภายนอก

๑. ด้านการเมืองและสังคมการเมืองโดยสรุปผลภาพรวมด้านการเมืองและสังคมการเมืองของตำบลตาวัง ประชาชนส่วนใหญ่เริ่มให้ความสำคัญติดตามและสนใจในการเมืองท้องถิ่นเพิ่มมากขึ้น จึงทำให้มีระบบการตรวจสอบการทำงานขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นระยะ ส่วนนักการเมืองท้องถิ่นยังมีการรวมตัวและประสานงานกันมากขึ้น ทำให้เป้าหมายการพัฒนามุ่งไปสู่หมู่บ้านของตนเองและภาพรวมของตำบลเป็นหลัก สำหรับในระบบสภาท้องถิ่นแล้ว สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลตาวังทุกท่านมีความรู้และประสบการณ์การทำงานด้านการพัฒนาท้องถิ่นเป็นอย่างดี และการพัฒนาในทุกๆด้านที่ผู้นำท้องถิ่นผลักดันให้เกิดขึ้น ล้วนเป็นพื้นฐานการพัฒนาที่สามารถต่อยอดให้เกิดกระบวนการพัฒนาที่เข้มแข็งและยั่งยืนต่อไปในอนาคตได้

๒. ด้านเศรษฐกิจพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลตาวังส่วนใหญ่เป็นพื้นที่เศรษฐกิจการเกษตรสังคมส่วนใหญ่ยังขาดการรวมตัวเป็นกลุ่มวิสาหกิจชุมชน หรือองค์กรประชาชน ซึ่งเป็นไปในลักษณะปัจเจกชนนิยม ทำให้การกระตุ้นและส่งเสริมการจัดตั้งกลุ่ม หรือองค์กรประชาชนเป็นไปในลักษณะที่ค่อนข้างยาก

๓. ด้านสังคมและเทคโนโลยีสภาพพื้นที่โดยรวมมีความเหมาะสมแก่การพัฒนาเนื่องจากเป็นชุมชนที่ตั้งอยู่ไม่ไกลจากตัวเมืองสุรินทร์มากนัก มีศาสนสถาน โรงเรียนและโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพในพื้นที่ทำให้มีระบบสาธารณสุขปลอดภัย สาธารณูปโภคครบครัน ประชาชนส่วนใหญ่มีรายได้และการศึกษาอยู่ในเกณฑ์ที่พอใช้ ทรัพยากรทางการบริหารจัดการและความร่วมมือจากภายนอกค่อนข้างดี ระบบเทคโนโลยีและการสื่อสารกระจายอย่างทั่วถึงและมีการนำมาใช้ประโยชน์ในชีวิตประจำวันมากขึ้น ด้านสังคมยังมีพื้นฐานของสังคมชนบทและครอบครัวขนาดใหญ่กระจายอยู่ในพื้นที่ค่อนข้างมาก ซึ่งเป็นเหตุผลอีกด้านหนึ่งที่ทำให้ง่ายต่อการพัฒนาอย่างเป็นขั้นตอน

๔) โอกาส (Opportunity - O) ที่เอื้อต่อการพัฒนาขององค์การบริหาร

ตำบลตาวัง

การวิเคราะห์โอกาส (Opportunity - O) เป็นการพิจารณาปัจจัยภายนอก อปท. โดยการประเมินโอกาสหรือเงื่อนไขที่คาดว่าจะเอื้ออำนวยต่อการบริหารการพัฒนา อปท. ให้บรรลุผลสำเร็จ เช่น ด้านเศรษฐกิจ ด้านสังคม ด้านการเมือง ด้านเทคโนโลยี ด้านอื่นๆ สภาพแวดล้อมการดำเนินงาน ได้แก่ ด้านลูกค้า ด้านสถานภาพการแข่งขัน ด้านผู้สนับสนุนปัจจัย ด้านแรงงาน ด้านสถานการณ์นานาชาติ จากการวิเคราะห์โอกาส พบว่าองค์การบริหารส่วนตำบลตาวัง มีโอกาสหรือเงื่อนไขที่คาดว่าจะเอื้ออำนวยต่อการบริหาร ดังนี้

(๑) นักการเมือง นักวิชาการ และบุคคลที่มีชื่อเสียงสนับสนุนให้มีนโยบายการกระจายอำนาจสู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีการตอบรับจากประชาชนในการกระจายอำนาจสู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและการดำเนินการดังกล่าว ทำให้เอื้อต่อการแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนของประชาชนได้อย่างสะดวกรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ

(๒) กระแสการตื่นตัวของประชาชนในเรื่องหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงทำให้ประชาชนมีความสนใจและต้องการผลิตภัณฑ์ที่ทำจากผลิตภัณฑ์ในท้องถิ่นมาใช้ในชีวิตประจำวัน

(๓) การเข้าสู่การเป็นประชาคมอาเซียน จะส่งผลให้เกิดความร่วมมือทางเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรมและความมั่งคั่งซึ่งเอื้อต่อการเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน และการพัฒนาในด้านต่างๆ ขององค์กร

(๔) พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีอำนาจหน้าที่ ในการจัดระบบบริการสาธารณะเพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่น โดยที่หน่วยงานราชการส่วนกลางและส่วนภูมิภาคส่งเสริมและสนับสนุนการถ่ายโอนภารกิจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

(๕) ได้รับความร่วมมือสนับสนุนจากหน่วยงานของรัฐเป็นอย่างดี การปฏิรูประบบราชการทำให้พนักงานเกิดความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน

(๖) รัฐบาลมีนโยบายให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง

(๗) นโยบายของคณะรักษาความสงบแห่งชาติ และรัฐบาล มียุทธศาสตร์ที่ครอบคลุมในทุกๆ ด้าน เช่น การเกษตรและแหล่งน้ำ ด้านการท่องเที่ยว ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

(๘) นโยบายของจังหวัดที่มุ่งเน้นและให้ความสำคัญต่อการพัฒนาเกษตรอินทรีย์

(๙) ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีสื่อสารทำให้ได้รับข้อมูลข่าวสารที่สะดวกรวดเร็ว

(๑๐) การค้าบริเวณชายแดนความตื่นตัวมากขึ้น จังหวัดให้การสนับสนุน ส่งเสริมการค้าการลงทุน การตลาดและการท่องเที่ยวชายแดน เพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน

(๑๑) กระแสการตื่นตัวของผู้บริโภคในการเลือกซื้อสินค้าเกษตรอินทรีย์

๕) อุปสรรค (T - Threat) ขององค์การบริหารส่วนตำบลตาวั่ง

การวิเคราะห์ปัญหาอุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat = T)

การวิเคราะห์ข้อจำกัด (T : Threat) เป็นการพิจารณาปัจจัยภายนอก อปท. โดยการประเมินภาวะคุกคามหรือเงื่อนไขที่เป็นข้อจำกัดต่อการบริหารการพัฒนา อปท. ให้บรรลุผลสำเร็จ เช่น ด้านเศรษฐกิจ ด้านสังคม ด้านการเมือง ด้านเทคโนโลยี ด้านอื่นๆ สภาพแวดล้อมการดำเนินงาน ได้แก่ ด้านลูกค้า ด้านสภาพการแข่งขัน ด้านผู้สนับสนุนปัจจัย ด้านแรงงาน ด้านสถานการณ์นานาชาติ ด้านอื่นๆ จากการวิเคราะห์พบว่าองค์การบริหารส่วนตำบลตาวั่ง มีข้อจำกัด ดังนี้

(๑) ข้อยกเว้น กฎหมาย ในเรื่องการจัดทำแผนพัฒนา มีการเปลี่ยนแปลงบ่อยครั้งในระหว่างที่เสนอกฎหมาย มีการสั่งการเป็นครั้งๆ ไปและแต่ละครั้งการสั่งการไม่เหมือนเดิม และระยะเวลาในการจัดทำแผนและงบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไม่สอดคล้องหรือเป็นไปตามระเบียบขององค์กรหรือหน่วยงานส่วนภูมิภาค ทำให้การขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ไม่เป็นไปในทิศทางเดียวกันและอาจทำให้เกิดสภาวะการตกต่ำของเศรษฐกิจทำให้การบริหารงบประมาณไม่เป็นไปตามที่ด้วางแผนการดำเนินการไว้

(๒) บุคลากรทั้งภาครัฐและเอกชนยึดวัฒนธรรมองค์กรเก่าๆ ไม่ยอมรับการเปลี่ยนแปลง ไม่ให้ความสำคัญด้านการพัฒนาบุคลากรเท่าที่ควร

(๓) การดำเนินการโครงการตามนโยบายของผู้บริหารขัดต่อระเบียบ กฎหมาย ทำให้ถูกตรวจสอบจากหน่วยงานภายนอก ส่งผลให้ไม่สามารถดำเนินการโครงการที่ดีและประโยชน์อย่างต่อเนื่อง

(๔) การเมืองขาดเสถียรภาพ รัฐบาลเปลี่ยนแปลงบ่อย ส่งผลให้การขับเคลื่อนยุทธศาสตร์การพัฒนาในทุกระดับของประเทศ

(๕) มีพื้นที่ติดต่อกับชายแดนอาจส่งผลกระทบต่อความมั่นคง

(๖) ค่านิยมและวัฒนธรรมจากต่างประเทศที่ก่อให้เกิดความฟุ้งเฟ้อ

(๗) ต้นทุนการผลิตทางการเกษตรสูง มีการใช้สารเคมีเพื่อการเกษตร

(๘) มีการแพร่ระบาดของยาเสพติดจากภายนอกเข้าสู่ท้องถิ่นมากขึ้น

(๙) สินค้าอุปโภค บริโภคมีราคาสูง

(๑๐) กระแสบริโภคและวัตถุนิยมและสื่อที่ไม่เหมาะสมเข้าสู่ท้องถิ่นอย่างรุนแรง

(๑๑) ประชาชนถูกเอารัดเอาเปรียบจากพ่อค้า/นายทุน ในการขายสินค้าทางการเกษตร

บทที่ ๓

นโยบายและกลยุทธ์ การบริหารงานบุคคล

นโยบายและกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรมนุษย์ องค์การบริหารส่วนตำบลตาวั่ง

บุคลากรถือว่าทรัพยากรมนุษย์เป็นปัจจัยที่สำคัญและมีคุณค่ายิ่งในการขับเคลื่อนการดำเนินงานขององค์กร จึงได้กำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขึ้น สำหรับใช้เป็นกรอบและแนวทางในการจัดทำแผนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เพื่อเพิ่มความคุ้มค่าของการใช้ทรัพยากรมนุษย์ ให้การบริหารทรัพยากรมนุษย์เกิดความเป็นธรรม โปร่งใส ตรวจสอบได้ และให้ผู้ปฏิบัติงานมีความสุข มีขวัญ และกำลังใจที่ดีเกิดพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และมีศักยภาพเพิ่มในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น จึงมีนโยบาย และกลยุทธ์ด้านต่างๆ ดังนี้

๑. นโยบายด้านการปรับปรุงโครงสร้างระบบงานและการบริหารอัตรากำลัง

เป้าประสงค์ วางแผน สนับสนุนและส่งเสริมให้มีโครงสร้าง ระบบงาน การจัดการอัตรากำลังและการบริหารอัตรากำลังให้เหมาะสมกับภารกิจขององค์กรและเพียงพอ มีความคล่องตัวต่อการขับเคลื่อนการดำเนินงานของทุกหน่วยงานในองค์กร รวมทั้งมีระบบการประเมินผลที่มีประสิทธิภาพ เชื่อมโยงกับผลตอบแทนและมีการกำหนดสมรรถนะและลักษณะที่พึงประสงค์ของพนักงานที่องค์กรคาดหวัง

กลยุทธ์

๑. ทบทวนและปรับปรุงโครงสร้างองค์กร ระบบงาน และกรอบอัตรากำลัง ให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ และแผนการปรับบทบาทและภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลตาวั่ง ปี ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓
๒. จัดทำสมรรถนะ และนำสมรรถนะมาใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ทั้งด้านการสรรหา การเลื่อนขั้นและปรับตำแหน่ง การประเมินผลการปฏิบัติงาน การวางแผนการพัฒนาบุคลากร และการบริหารผลตอบแทน
๓. มีเส้นทางความก้าวหน้าของสายอาชีพ
๔. จัดทำระบบประเมินผลการปฏิบัติงานตามผลสัมฤทธิ์ของงานและสมรรถนะหลัก
๕. จัดทำแผนการสืบทอดตำแหน่งงาน และการบริหารจัดการคนดีและคนเก่งขององค์กร

๒. นโยบายด้านการพัฒนาบุคลากร

เป้าประสงค์ ส่งเสริมให้มีการพัฒนาอย่างเป็นระบบ ทั้งถึง และต่อเนื่อง โดยการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ศักยภาพ และทักษะการทำงาน ที่เหมาะสม สอดคล้องกับสถานการณ์ วิสัยทัศน์ และยุทธศาสตร์ขององค์กร เพื่อให้การขับเคลื่อนการดำเนินงานตามพันธกิจขององค์กร เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย รวมทั้งส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมให้กับบุคลากรในองค์กร

กลยุทธ์

๑. จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับบทบาทและภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล
๒. จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรตามตำแหน่งงานและสายอาชีพตามสมรรถนะ แผนการสืบทอดตำแหน่งและการบริหารจัดการคนดีและคนเก่งขององค์กร

๓. พัฒนาศักยภาพผู้บริหาร และเพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงานให้กับผู้ปฏิบัติงานทุกระดับตามสายอาชีพและตำแหน่งงานอย่างต่อเนื่อง

๔. ส่งเสริมให้บุคลากรยึดมั่นในวัฒนธรรมองค์กร ปฏิบัติตามจรรยาบรรณขององค์การบริหารส่วนตำบลตาวัง

๕. พัฒนางานด้านการจัดการความรู้ องค์กรความรู้ เพื่อสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ การถ่ายทอดความรู้ การแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ในการทำงานอย่างต่อเนื่อง

๓. นโยบายด้านการพัฒนาระบบสารสนเทศ

เป้าประสงค์ ส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ถูกต้อง ครบถ้วน รวดเร็ว ทันสมัยและเป็นปัจจุบัน ช่วยลดขั้นตอนของงาน ปริมาณเอกสาร สามารถนำไปวิเคราะห์เพื่อการวางแผนตัดสินใจในการปฏิบัติงาน และใช้บริหารงานด้านบุคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

กลยุทธ์

๑. พัฒนาระบบฐานข้อมูลบุคลากร
๒. ปรับปรุงและพัฒนาระบบสารสนเทศด้านการบริหารจัดการบุคลากร
๓. เสริมสร้างความรู้เกี่ยวกับระบบสารสนเทศด้านการบริหารจัดการบุคลากรให้ผู้ปฏิบัติงานเพื่อรองรับการใช้งานระบบ และเพิ่มขีดความสามารถของบุคลากรเพื่อรองรับการพัฒนาระบบในอนาคต

๔. นโยบายด้านสวัสดิการ

เป้าประสงค์ เสริมสร้างความมั่นคง ขวัญกำลังใจ คุณภาพชีวิตที่ดี ความผาสุกและพึงพอใจให้ผู้ปฏิบัติงาน เพื่อรักษาคนดี คนเก่งไว้กับองค์กร โดยการส่งเสริมความก้าวหน้าของผู้ปฏิบัติงานที่มีผลงานและสมรรถนะในทุกโอกาส สร้างช่องทางการสื่อสาร ให้สิ่งจูงใจ ผลประโยชน์ตอบแทนพิเศษ จัดสวัสดิการ ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสิ่งแวดล้อมในการทำงาน ตามความจำเป็นและเหมาะสมเป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด และสนับสนุนการดำเนินกิจกรรมเพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บริหารและพนักงานทุกระดับ

กลยุทธ์

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

บทที่ ๔
การติดตามนโยบายและกลยุทธ์การบริหารงานบุคคล ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๓)

องค์การบริหารส่วนตำบลตาวั่ง ได้กำหนดวิธีการติดตามและประเมินผลนโยบายและกลยุทธ์การบริหารงานบุคคล ประกอบด้วย

- | | |
|---|--------------------------|
| ๑. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลตาวั่ง | เป็น ประธาน |
| ๒. หัวหน้าส่วนราชการทุกคน | เป็น กรรมการ |
| ๓. เจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบงานบริหารงานบุคคล | เป็น กรรมการและเลขานุการ |

โดยให้มีหน้าที่ติดตามและประเมินผลการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล และบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลตาวั่งเป็นประจำทุกปี และสรุปรายงานผลและข้อเสนอแนะในการติดตามประเมินผลให้นายกององค์การบริหารส่วนตำบลตาวั่งรับทราบเพื่อพิจารณา



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลตาวั่ง
เรื่อง นโยบายและแผนกลยุทธ์การบริหารงานบุคคล ๓ ปี
(พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๓)

.....
ด้วย องค์การบริหารส่วนตำบลตาวั่ง ได้จัดทำนโยบายและกลยุทธ์การบริหารงานบุคคล ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) ทั้งนี้ คณะทำงานการจัดทำนโยบายและแผนกลยุทธ์ด้านการบริหารงานบุคคล ให้ความเห็นชอบในการประชุมคณะกรรมการฯ ไปเมื่อวันที่ ๑๐ สิงหาคม ๒๕๖๐

จึงขอประชาสัมพันธ์ให้พนักงานส่วนตำบล พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ขององค์การบริหารส่วนตำบลตาวั่ง ทราบและถือปฏิบัติงานร่วมกัน

ทั้งนี้ ตั้งแต่ ๑ ตุลาคม พ.ศ.๒๕๖๐ เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๒๙ กันยายน พ.ศ.๒๕๖๐

จักรพันธ์ สอนงาม
(นายจักรพันธ์ สอนงาม)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลตาวั่ง

