



นโยบายและกลยุทธ์

ด้านการบริหารและการพัฒนา

ทรัพยากรบุคคล

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565

องค์การบริหารส่วนตำบลบ่อทอง
อำเภอหนองม่วง จังหวัดลพบุรี

คำนำ

องค์การบริหารส่วนตำบลเป็นหน่วยงานของรัฐที่มีภารกิจในการส่งเสริมท้องถิ่นให้มีความเข้มแข็ง มีภารกิจที่มีความหลากหลายและครอบคลุมการดำเนินการในหลายๆ ด้าน เพื่อสามารถตอบสนองเจตนาารมณ์ของประชาชนได้อย่างแท้จริง ซึ่งการบริหารทรัพยากรบุคคลเป็นมิติหนึ่งที่ได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เพราะเป็นกลไกสำคัญในการผลักดันยุทธศาสตร์และพันธกิจให้ประสบความสำเร็จ และยังเป็นปัจจัยสำคัญที่จะทำให้ภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี ตามวัตถุประสงค์ที่วางเอาไว้

เพื่อให้การบริหารทรัพยากรบุคคลเป็นไปอย่างมีระบบและต่อเนื่อง มีแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลที่สามารถตอบสนองทิศทางการบริหารงานของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นได้อย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ องค์การบริหารส่วนตำบลบ่อทอง จึงได้ดำเนินการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล โดยมุ่งเน้นให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคลได้มีส่วนร่วมในการกำหนดแนวทางและประเด็นยุทธศาสตร์ในการพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล และองค์การบริหารส่วนตำบลบ่อทองจะนำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้จัดทำขึ้น ไปสู่การปฏิบัติ มุ่งสู่เป้าหมายสำคัญในการผลักดัน พัฒนาทรัพยากรบุคคลเพื่อ “เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีสมรรถนะสูงในการส่งเสริมท้องถิ่นให้เป็นกลไกในการพัฒนาตำบลได้อย่างยั่งยืน”

คณะทำงานจัดทำนโยบายและกลยุทธ์ฯ
องค์การบริหารส่วนตำบลบ่อทอง

สารบัญ

	หน้า
บทที่ ๑ บทนำ	
หลักการและเหตุผล	๑
แนวนโยบายในการบริหารทรัพยากรบุคคล	๑
วัตถุประสงค์	๑
เป้าหมาย	๒
บทที่ ๒ ข้อมูลทั่วไปองค์การบริหารส่วนตำบลบ่อทอง	
ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ่อทอง	๓
วิสัยทัศน์	๔
พันธกิจ	๕
ประเด็นยุทธศาสตร์	๕
แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ	๖
กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖	๗
บทที่ ๓ วิเคราะห์ศักยภาพการบริหารงานบุคคล	
กรอบมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard)	๙
กรอบแนวคิดการบริหารงานบุคคล	๑๑
การวิเคราะห์ศักยภาพด้านทรัพยากรบุคคล (SWOT Analysis)	๑๒
บทที่ ๔ นโยบายและกลยุทธ์ด้านการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล	
๑. ด้านโครงสร้างองค์การและโครงสร้างการบริหาร	๑๓
๒. ด้านอัตรากำลังและการบริหารอัตรากำลัง	๑๓
๓. ด้านผลผลิตหรือประสิทธิภาพของทรัพยากรบุคคล	๑๓
๔. ด้านการพัฒนาบุคลากร	๑๔
๕. ด้านการพัฒนาระบบบริหารจัดการองค์ความรู้	๑๔
๖. ด้านสวัสดิการและความสัมพันธ์ในองค์การ	๑๕
บทที่ ๕ แผนงานการบริหารทรัพยากรบุคคล องค์การบริหารส่วนตำบลบ่อทอง	
แผนการดำเนินการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล	๑๖
บทที่ ๖ การติดตามผล	
การติดตามผลการงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕	๒๐
ภาคผนวก	
- ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลบ่อทองเรื่อง นโยบายและกลยุทธ์ด้านการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕	
- คำสั่งแต่งตั้งคณะทำงานจัดทำนโยบายและกลยุทธ์ด้านการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕	

บทที่ ๑

บทนำ

๑.๑ หลักการและเหตุผล

ทรัพยากรบุคคลถือเป็นสินทรัพย์ (Asset) ขององค์กรที่มีสภาพเป็น “ทุน (Capital)” หรือ “ทุนมนุษย์” บุคคลแต่ละคนมีสิ่งที่มีคุณค่าสูงอยู่ภายใน ได้แก่ ความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ ความคิดสร้างสรรค์ ซึ่งสิ่งเหล่านี้มีความจำเป็นอย่างยิ่งในการปฏิบัติงาน

การบริหารทรัพยากรบุคคล คือ การจัดการในทุกๆ ด้าน ที่เกี่ยวข้องกับบุคลากรในองค์กร ให้สามารถปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ เพิ่มความรู้ความสามารถของแต่ละบุคคลให้มากที่สุด ในขณะเดียวกันก็เพิ่มพูนความรู้และสามารถให้กับบุคลากร เพื่อเป็นการสร้างขวัญกำลังใจและความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน อันจะก่อให้เกิดผลสำเร็จสูงสุดต่อองค์กรและตัวบุคลากรนั้น ทั้งนี้ รวมถึงความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กรด้วย ซึ่งจัดเป็นงานที่มีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งในการดำเนินงานขององค์กร มีความเกี่ยวข้องกับบุคคลที่มีความหลากหลาย ต้องเสริมสร้างสมรรถภาพการทำงาน ต้องลงทุนทั้งระยะเวลาและค่าใช้จ่ายเพื่อสร้างทักษะและความชำนาญ รวมไปถึงการสร้างสภาพแวดล้อมในที่ทำงานให้มีบรรยากาศการทำงานที่ดี และที่สำคัญจะต้องรักษาบุคลากรนั้นๆ ให้อยู่ในองค์กรให้ได้ตลอดไป ซึ่งหมายถึงการใช้คนให้ถูกวิธีให้เหมาะกับงาน ให้ได้ผลงานมากที่สุด และรักษาคนดีให้อยู่กับองค์กรมากที่สุด

จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์กรบริหารส่วนตำบลบ่อทอง จึงได้จัดทำนโยบายและกลยุทธ์ด้านการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕ ขึ้น เพื่อกำหนดทิศทางการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มุ่งสู่เป้าหมาย พันธกิจขององค์กรบริหารส่วนตำบลบ่อทอง

๑.๒ แนวนโยบายในการบริหารทรัพยากรบุคคล

นายกองค์กรบริหารส่วนตำบลบ่อทองมีแนวนโยบายในการบริหารและการพัฒนาบุคลากรขององค์กรบริหารส่วนตำบลบ่อทอง ความว่า “บุคลากรได้รับการพัฒนาอย่างครอบคลุม มีความเป็นมืออาชีพ สามารถเป็นที่พึ่งและสร้างความเชื่อมั่นให้ประชาชนในท้องถิ่นได้อย่างยั่งยืน”

๑.๒ วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อเป็นเครื่องมือและแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์กรบริหารส่วนตำบลบ่อทอง

๒.๒ เพื่อให้บุคลากรขององค์กรบริหารส่วนตำบลบ่อทองได้รับทราบนโยบายและทิศทางการบริหารทรัพยากรบุคคล

๒.๓ เพื่อปรับปรุงและพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๒.๔ เพื่อเป็นการเตรียมและพัฒนาบุคลากรขององค์กรบริหารส่วนตำบลบ่อทองให้เป็นผู้มีความรู้ความสามารถ มีคุณธรรม สามารถขับเคลื่อนภารกิจและยุทธศาสตร์การพัฒนาในด้านต่างๆ ให้บรรลุเป้าหมาย

๒.๕ เพื่อเตรียมความพร้อมสำหรับการเปลี่ยนแปลงด้านบุคลากรที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต

๑.๓ เป้าหมาย

(๑) การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลบ่อทองเป็นไปอย่างโปร่งใส พนักงานมีคุณธรรม และจริยธรรม

(๒) พนักงานขององค์การบริหารส่วนตำบลบ่อทองมีความรู้และมีทักษะในการปฏิบัติงาน ทำให้งานเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล

(๓) องค์การบริหารส่วนตำบลบ่อทองมีศักยภาพในการบริหารจัดการ เพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนในพื้นที่ตำบลบ่อทอง

(๔) องค์การบริหารส่วนตำบลบ่อทอง เป็นองค์กรที่น่าอยู่

(๕) องค์การบริหารส่วนตำบลบ่อทองมีความพร้อมสำหรับการเปลี่ยนแปลงที่อาจเกิดขึ้นใน

อนาคต

บทที่ ๒

ข้อมูลทั่วไปองค์การบริหารส่วนตำบลบ่อทอง

๒.๑ ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ่อทอง

ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ่อทองในการดำเนินการแก้ไขปัญหาในพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชน โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าว ถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาพัฒนาการและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ดังนี้

๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- ๑.๑ จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก (มาตรา ๖๗ (๑))
- ๑.๒ ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร (มาตรา ๖๘ (๑))
- ๑.๓ ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น (มาตรา ๖๘ (๒))
- ๑.๔ ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ (มาตรา ๖๘ (๓))
- ๑.๕ การสาธารณสุขโรคและการก่อสร้างอื่นๆ (มาตรา ๑๖ (๔))
- ๑.๖ การสาธารณสุขการ (มาตรา ๑๖ (๕))
- ๑.๗ การขนส่งและการวิศวกรรมจราจร (มาตรา ๑๖ (๒๖))

๒. ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- ๒.๑ ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ (มาตรา ๖๗ (๖))
- ๒.๒ ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ (มาตรา ๖๘ (๔))
- ๒.๓ ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกรและกิจการสหกรณ์ (มาตรา ๖๘ (๕))
- ๒.๔ ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว (มาตรา ๖๘ (๖))
- ๒.๕ บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร (มาตรา ๖๘ (๗))
- ๒.๖ การส่งเสริม การฝึก และประกอบอาชีพ (มาตรา ๑๖ (๖))
- ๒.๗ การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส (มาตรา ๑๖ (๑๐))
- ๒.๘ การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย (มาตรา ๑๖ (๑๒))
- ๒.๙ การจัดให้มีและบำรุงรักษาสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ (มาตรา ๑๖ (๑๓))
- ๒.๑๐ การส่งเสริมกีฬา (มาตรา ๑๖ (๑๔))

๓. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- ๓.๑ รักษาความเป็นระเบียบเรียบร้อย การดูแลการจราจร และส่งเสริมสนับสนุนหน่วยงานอื่นในการปฏิบัติหน้าที่ดังกล่าว (มาตรา ๖๗ (๑/๑))
- ๓.๒ ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (มาตรา ๖๗ (๔))
- ๓.๓ การท่องเที่ยว (มาตรา ๖๘ (๑๒))
- ๓.๔ การผังเมือง (มาตรา ๖๘ (๑๓))
- ๓.๕ การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน (มาตรา ๑๖ (๑๕))
- ๓.๖ การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง (มาตรา ๑๖ (๑๗))

เกี่ยวข้องดังนี้

- ๓.๗ การดูแลรักษาที่สาธารณะ (มาตรา ๑๖ (๒๗))
- ๓.๘ การควบคุมอาคาร (มาตรา ๑๖ (๒๘))
- ๓.๙ การรักษาความสงบเรียบร้อย การส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน (มาตรา ๑๖ (๓๐))
- ๔. ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่
 - ๔.๑ รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล (มาตรา ๖๗ (๒))
 - ๔.๒ คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (มาตรา ๖๗ (๓))
 - ๔.๓ การกำจัดมูลฝอย สิ่งปฏิกูล และน้ำเสีย (มาตรา ๑๖ (๑๘))
 - ๔.๔ การจัดการ การบำรุงรักษา และการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (มาตรา ๑๖ (๒๔))
- ๕. ด้านการศึกษา ศาสนา ศิลปะและวัฒนธรรม มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้
 - ๕.๑ จัดการ ส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรม และการฝึกอบรมให้แก่ประชาชน รวมทั้งการจัดการหรือสนับสนุนการดูแลและพัฒนาเด็กเล็กตามแนวทางที่เสนอแนะจากกองทุนเพื่อความเสมอภาคทางการศึกษา (มาตรา ๖๗ (๕))
 - ๕.๒ บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น (มาตรา ๖๗ (๘))
 - ๕.๓ การจัดการศึกษา (มาตรา ๑๖ (๙))
- ๖. ด้านการสาธารณสุข มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้
 - ๖.๑ ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ (มาตรา ๖๗ (๓))
 - ๖.๒ การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัว และการรักษาพยาบาล (มาตรา ๑๖ (๑๙))
 - ๖.๓ การควบคุมการเลี้ยงสัตว์ (มาตรา ๑๖ (๒๑))
- ๗. ด้านการเมืองการบริหาร มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้
 - ๗.๑ สนับสนุนสภาพตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น ในการพัฒนาท้องถิ่น (มาตรา ๔๕ (๓))
 - ๗.๒ ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร (มาตรา ๖๗ (๙))
 - ๗.๓ ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น (มาตรา ๑๖ (๑๖))
 - ๗.๔ การประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (มาตรา ๑๗ (๓))
 - ๗.๕ การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น (มาตรา ๑๗ (๑๖))

๒.๒ วิสัยทัศน์

“ตำบลมั่นคงน่าอยู่ ชุมชนเข้มแข็ง เศรษฐกิจก้าวหน้า พัฒนาแหล่งท่องเที่ยว”

๒.๓ พันธกิจ

๑. ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดีและมีคุณธรรมห่างไกลจากยาเสพติด
๒. ทำให้ชุมชนมีความเข้มแข็งสามารถพึ่งพาตนเองได้
๓. ส่งเสริมการประกอบอาชีพของประชาชน
๔. พัฒนาแหล่งท่องเที่ยวทางธรรมชาติของตำบลให้เป็นที่รู้จักของคนทั่วไป

๒.๔ ประเด็นยุทธศาสตร์

ยุทธศาสตร์การพัฒนาของตำบลบ่อทอง ได้กำหนดไว้ ๗ ยุทธศาสตร์ ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

การก่อสร้าง ปรับปรุง บำรุงรักษาโครงสร้างพื้นฐานต่างๆ ในพื้นที่ เช่น ถนน รางระบายน้ำ ท่อ คสล. ขยายเขตไฟฟ้าสาธารณะ ไฟกระพริบ กระจกโค้งป้องกันอุบัติเหตุ ก่อสร้างระบบประปา เจาะบ่อบาดาล ก่อสร้างฝาย ขุดลอกคลองหรือลำห้วย

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต

การพัฒนาสังคมและส่งเสริมคุณภาพชีวิตต่างๆ เช่น การช่วยเหลือผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ป่วยเอดส์ ผู้ยากไร้ ผู้ด้อยโอกาส โครงการพัฒนาหมู่บ้านในด้านสังคมและส่งเสริมคุณภาพชีวิต จัดกิจกรรมเกี่ยวกับกีฬาประเภทต่างๆ การสนับสนุน อปท.อื่น ส่วนราชการหรือหน่วยอื่นของรัฐ องค์กรประชาชน องค์กรการกุศล องค์กรที่จัดตั้งตามกฎหมาย เพื่อดำเนินโครงการที่มีวัตถุประสงค์ในการพัฒนาด้านสังคมและส่งเสริมคุณภาพชีวิต

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการจัดระเบียบชุมชนสังคมและการรักษาความสงบเรียบร้อย

การดำเนินการหรือการสนับสนุนหน่วยงานที่ดำเนินการแก้ไขปัญหายาเสพติด การเพิ่มศักยภาพการปฏิบัติงานให้แก่ อปพร. การฝึกอบรมราษฎรในหมู่บ้านให้มีความรู้ ปลูกจิตสำนึกให้ราษฎรมีความสามัคคี ปรองดอง สมานฉันท์ เพื่อความมั่นคงของชาติ เพิ่มประสิทธิภาพการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย และลดอุบัติเหตุบนท้องถนน

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

การบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม เช่น ปลูกต้นไม้ในป่าชุมชนป่าต้นน้ำ ป่าสาธารณะ อนุรักษ์พื้นที่พุ่มแหล่งน้ำ ตามพระราชดำริฯ จัดระเบียบการทิ้งขยะภายในตำบล ปรับปรุงพื้นที่สำหรับกำจัดขยะมูลฝอย

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการศึกษา ศาสนา ศิลปะและวัฒนธรรม

การพัฒนา ส่งเสริม สนับสนุนการศึกษาทั้งในระบบและนอกระบบ อนุรักษ์และจรรโลงไว้ซึ่ง การศาสนาและวัฒนธรรม เช่น กิจกรรมทางศาสนา ประเพณีวัฒนธรรมต่างๆ การจัดงานรัฐพิธีและวันสำคัญของชาติ

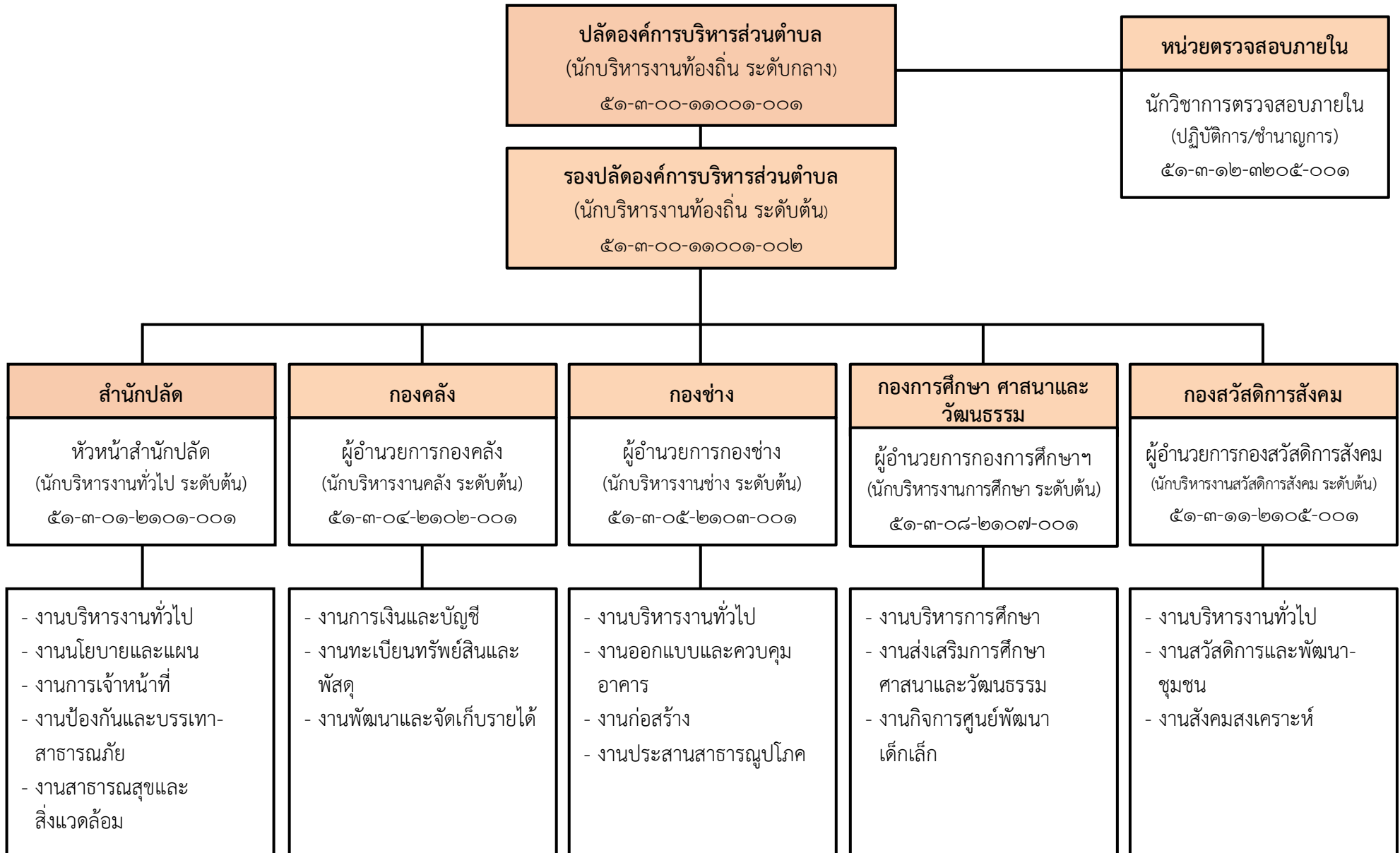
ยุทธศาสตร์ที่ ๖ ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสาธารณสุข

การป้องกันและระงับโรคติดต่อต่างๆ การควบคุมและป้องกันโรคระบาดในพื้นที่ รวมทั้งการพัฒนา ส่งเสริม สนับสนุนการบริการสาธารณสุขของหมู่บ้าน กองทุนหลักประกันสุขภาพ อบต.บ่อทอง

ยุทธศาสตร์ที่ ๗ ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการเมืองการบริหาร

การพัฒนากระบวนการเมืองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุขและการพัฒนาให้การบริหารงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด

๒.๕ แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ



๒.๖ กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลัง	หมายเหตุ
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	
รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	๑	
สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล		
พนักงานส่วนตำบล		
หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	ตำแหน่งว่าง
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	
นักทรัพยากรบุคคล ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	
เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	ตำแหน่งว่าง
เจ้าพนักงานสาธารณสุข ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	ตำแหน่งว่าง
ลูกจ้างประจำ		
เจ้าพนักงานธุรการ	๑	
พนักงานจ้างตามภารกิจ		
ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑	
พนักงานขับรถยนต์	๑	
พนักงานจ้างทั่วไป		
ภารโรง	๑	ตำแหน่งว่าง
คนงาน	๒	
กองคลัง		
พนักงานส่วนตำบล		
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง ระดับต้น)	๑	ตำแหน่งว่าง
นักวิชาการเงินและบัญชี ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	
นักวิชาการจัดเก็บรายได้ ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	
เจ้าพนักงานพัสดุ ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	ตำแหน่งว่าง
ลูกจ้างประจำ		
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	
พนักงานจ้างตามภารกิจ		
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	

ส่วนราชการ	กรอบอัตรา	หมายเหตุ
กองช่าง		
พนักงานส่วนตำบล		
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	
นายช่างโยธา ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	ตำแหน่งว่าง
นายช่างไฟฟ้า ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	ตำแหน่งว่าง
เจ้าพนักงานธุรการ ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	
พนักงานจ้างตามภารกิจ		
ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	
ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๑	
กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม		
พนักงานส่วนตำบล		
ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ (นักบริหารงานศึกษา ระดับต้น)	๑	
ครู	๑	
พนักงานจ้างตามภารกิจ		
ผู้ช่วยนักวิชาการการศึกษา	๑	
ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	๑	ตำแหน่งว่าง
พนักงานจ้างทั่วไป		
ผู้ดูแลเด็ก	๑	
กองสวัสดิการสังคม		
พนักงานส่วนตำบล		
ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น)	๑	ตำแหน่งว่าง
นักพัฒนาชุมชน ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	ตำแหน่งว่าง
พนักงานจ้างตามภารกิจ		
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	๑	
หน่วยตรวจสอบภายใน		
พนักงานส่วนตำบล		
นักวิชาการตรวจสอบภายใน ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	ตำแหน่งว่าง
รวม	๓๕	

หมายเหตุ

ตำแหน่งว่าง

- พนักงานส่วนตำบลสายงานผู้บริหาร จำนวน ๓ อัตรา
- พนักงานส่วนตำบลสายงานผู้ปฏิบัติ จำนวน ๗ อัตรา
- พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๑ อัตรา
- พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๑ อัตรา

บทที่ ๓

วิเคราะห์ศักยภาพการบริหารงานบุคคล

๓.๑ กรอบมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard)

องค์การบริหารส่วนตำบลบ่อทองได้จัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลตามกรอบมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard) ที่สำนักงาน ก.พ. กำหนดไว้ ซึ่งกรอบมาตรฐานดังกล่าว ประกอบด้วย

➤ **มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์** หมายถึง การที่ส่วนราชการมีแนวทางและวิธีการบริหารทรัพยากรบุคคลดังต่อไปนี้

๑) มีนโยบาย แผนงานและมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่งมีความสอดคล้องและสนับสนุนให้ อบต. บรรลุพันธกิจ เป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

๒) มีการวางแผนและบริหารกำลังคนทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ กล่าวคือ “กำลังคนมีขนาดและสมรรถนะ” ที่เหมาะสมสอดคล้องกับการบรรลุภารกิจและความจำเป็นของส่วนราชการ ทั้งในปัจจุบันและอนาคต มีการวิเคราะห์สภาพกำลังคน (Workforce Analysis) สามารถระบุช่องว่างด้านความต้องการกำลังคนและมีแผนเพื่อลดช่องว่างดังกล่าว

๓) มีนโยบาย แผนงาน โครงการและมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อดึงดูดให้ได้มาพัฒนาและรักษาไว้ซึ่งกลุ่มข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานที่มีทักษะหรือสมรรถนะสูง ซึ่งจำเป็นต่อความคงอยู่และขีดความสามารถในการแข่งขันของส่วนราชการ (Talent Management)

๔) มีแผนการสร้างและพัฒนาผู้บริหารทุกระดับ รวมทั้งมีแผนการสร้างความต่อเนื่องในการบริหารราชการหรือไม่ นอกจากนี้ยังรวมถึงการที่ผู้นำปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีและสร้างแรงบันดาลใจให้กับข้าราชการและผู้ปฏิบัติงาน ทั้งในเรื่องของผลการปฏิบัติงานและพฤติกรรมในการทำงาน

➤ **มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Operational Efficiency)** หมายถึง กิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ (HR Transactional Activities) มีลักษณะดังต่อไปนี้

๑) กิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ เช่น การสรรหาคัดเลือก การบรรจุแต่งตั้ง การพัฒนา การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง การโยกย้าย และกิจกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลอื่นๆ มีความถูกต้องและทันเวลา (Accuracy and Timeliness)

๒) มีระบบฐานข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีความถูกต้อง เที่ยงตรง ทันสมัย และนำมาใช้ประกอบการตัดสินใจและการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการได้จริง

๓) สัดส่วนค่าใช้จ่ายสำหรับกิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลต้องบประมาณรายจ่ายของส่วนราชการมีความเหมาะสม และสะท้อนผลิตภาพของบุคลากร (HR Productivity) ตลอดจนความคุ้มค่า (Value for Money)

๔) มีการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในกิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ เพื่อปรับปรุงการบริหารและการบริการ (HR Automation)

➤ **มิติที่ ๓ ประสิทธิผลของการบริหารทรัพยากรบุคคล (HRM Program Effectiveness)** หมายถึง นโยบาย แผนงาน โครงการ และมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของ อบต. ก่อให้เกิดผลดังต่อไปนี้

๑) มีนโยบาย แผนงาน โครงการ หรือมาตรการในการรักษาไว้ซึ่งข้าราชการและปฏิบัติงาน ซึ่งจำเป็นต่อการบรรลุเป้าหมาย พันธกิจของ อบต.

๒) ความพึงพอใจของข้าราชการและบุคลากรผู้ปฏิบัติงานต่อนโยบาย แผนงาน โครงการ และ มาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของ อบต.

๓) การสนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้และการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งส่งเสริมให้มีการ แลกเปลี่ยนข้อมูลและความรู้ (Development and Knowledge Management) เพื่อพัฒนาข้าราชการ และผู้ปฏิบัติงานให้มีทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการบรรลุภารกิจและเป้าหมายของ อบต.

๔) มีระบบการบริหารผลงาน (Performance Management) ที่เน้นประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและความคุ้มค่า มีระบบหรือวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานที่สามารถจำแนกความแตกต่างและ จัดลำดับผลการปฏิบัติงานของข้าราชการ และผู้ปฏิบัติงานซึ่งเรียกชื่ออื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพหรือไม่ เพียงใด นอกจากนี้ ข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานมีความเข้าใจถึงความเชื่อมโยงระหว่างผลการปฏิบัติงานส่วนบุคคลและ ผลงานของทีมงานกับความสำเร็จหรือผลงานของ อบต.

➤ **มิติที่ ๔ ความพร้อมรับผิดด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล** หมายถึง การที่ อบต.จะต้อง

๑) รับผิดชอบต่อการตัดสินใจและผลของการตัดสินใจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ดำเนินการด้านวินัย โดยคำนึงถึงหลักความสามารถและผลงาน หลักคุณธรรม หลักนิติธรรม และหลักสิทธิมนุษยชน

๒) มีความโปร่งใสในทุกกระบวนการของการบริหารทรัพยากรบุคคล ทั้งนี้ จะต้องกำหนดให้ ความพร้อมรับผิดด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลแทรกอยู่ในทุกกิจกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของ ส่วนราชการใน อบต.

➤ **มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน** หมายถึง การที่ อบต. มีนโยบาย แผนงาน โครงการและมาตรการ ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพชีวิตของข้าราชการและบุคลากรใน องค์กร ดังนี้

๑) ข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานระบบงาน และ บรรยากาศการทำงาน ตลอดจนมีการนำเทคโนโลยีการสื่อสารเข้ามาใช้ในการบริหารราชการและการให้บริการ แก่ประชาชน ซึ่งจะส่งเสริมให้ข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานได้ใช้ศักยภาพอย่างเต็มที่ โดยไม่สูญเสียรูปแบบการใช้ ชีวิตส่วนตัว

๒) มีการจัดสวัสดิการและสิ่งอำนวยความสะดวกเพิ่มเติมที่ไม่ใช่สวัสดิการภาคบังคับตามกฎหมาย ซึ่งมีความเหมาะสม สอดคล้องกับความต้องการและสภาพของส่วนราชการ

๓) มีการส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างฝ่ายบริหารของ อบต. กับข้าราชการและบุคลากร ผู้ปฏิบัติงาน และระหว่างผู้ปฏิบัติงานด้วยกันเอง และให้กำลังคนมีความพร้อมที่จะขับเคลื่อน อบต. ให้พัฒนา ไปสู่วิสัยทัศน์ที่ต้องการ

มิติการประเมินสมรรถนะในการบริหารทรัพยากรบุคคลทั้ง ๕ มิติ เป็นเครื่องมือที่จะช่วยทำ ให้ อบต. ใช้ในการประเมินตนเองว่านโยบาย แผนงาน โครงการ มาตรการดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากร บุคคลสอดคล้องกับมิติในการประเมินดังกล่าวอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลหรือไม่ และเป็นการยกระดับ ประสิทธิภาพและคุณภาพในการปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลตามหลักเกณฑ์และกรอบมาตรฐาน ความสำเร็จทั้ง ๕ มิติ ดังนั้น องค์กรบริหารส่วนตำบลบ่อทอง จึงได้กำหนดประเด็นยุทธศาสตร์การบริหารและ พัฒนาทรัพยากรบุคคลประกอบด้วย ๕ ยุทธศาสตร์ ดังนี้

๑. ประเด็นยุทธศาสตร์ด้านโครงสร้างการบริหารและการบริหารอัตรากำลัง
๒. ประเด็นยุทธศาสตร์ด้านผลผลิตหรือประสิทธิภาพของทรัพยากรบุคคล
๓. ประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาบุคลากร
๔. ประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการสร้างและพัฒนาระบบบริหารจัดการองค์ความรู้
๕. ประเด็นยุทธศาสตร์ด้านสวัสดิการและความสัมพันธ์ในองค์การ

๓.๒ กรอบแนวคิดการบริหารงานบุคคล

ยุทธศาสตร์ชาติ	
ภาครัฐมีขนาดเล็กลง เหมาะสมกับภารกิจ ปริมาณ และคุณภาพ และปรับปรุงกลไกการวางแผนกำลังคน	ยึดหลักคุณธรรม ความยืดหยุ่นคล่องตัว มีประสิทธิภาพและคุณภาพ ภูมิใจคนดีคนเก่ง หมุนเวียนและโยกย้ายบุคลากรคุณภาพได้คล่องตัว ค่าตอบแทนเป็นธรรม มีมาตรฐาน
พัฒนาบุคลากรภาครัฐให้มีความนิยมในการปฏิบัติงาน เพื่อประโยชน์ส่วนรวม พัฒนาภาวะผู้นำทุกระดับให้มีขีดสมรรถนะสูง มีความเป็นมืออาชีพ เป็นแบบอย่างที่ดี และสร้างผู้นำทางยุทธศาสตร์ทุกระดับอย่างต่อเนื่อง และเป็นระบบ	บุคลากรภาครัฐยึดหลักคุณธรรม จริยธรรม มีจิตสำนึก ปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมการทำงานและสร้างค่านิยมในการปฏิบัติงานเพื่อประชาชนและส่วนรวม

แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ + แผนการปฏิรูปประเทศ + แผนพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคม แห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒			
ปรับปรุงขนาดกำลังคนให้เหมาะสม จ้างงาน หลากหลายรูปแบบติดตามการใช้กำลังคน	ภูมิใจรักษาคนดีคนเก่ง ประเมินเพื่อเลื่อนเงินเดือนและระดับตามผลสัมฤทธิ์และพฤติกรรม	ปรับการสอบคัดเลือกเข้ารับราชการให้เป็นมาตรฐานเดียวกันและปรับการสอบให้เป็นระบบอิเล็กทรอนิกส์เต็มรูปแบบ	
ปรับค่าตอบแทนและสวัสดิการให้มีมาตรฐาน บุคลากรสามารถหมุนเวียนได้อย่างคล่องตัว	พัฒนาบุคลากรให้ทันสถานการณ์ มีทักษะภาษาและดิจิทัล คำนึงประโยชน์ประเทศชาติ	สร้างและเตรียมผู้นำทุกระดับให้พร้อมกับการเปลี่ยนแปลง	จัดทำมาตรฐานจริยธรรมและใช้พฤติกรรมจริยธรรม ในการบริหารงานบุคคล

กฎหมาย/ระเบียบที่เกี่ยวข้อง	
พ.ร.บ ระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒	ประกาศคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงาน บุคคลส่วนท้องถิ่น เรื่อง กำหนดมาตรฐานกลางการบริหารงานบุคคล ส่วนท้องถิ่น
ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล จังหวัดลพบุรี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงาน บุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล	ประกาศคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงาน บุคคลส่วนท้องถิ่น เรื่อง ยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล ส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕

๓.๓ การวิเคราะห์ศักยภาพด้านทรัพยากรบุคคล (SWOT Analysis)

การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายใน ภายนอก ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลปอทอง สรุปได้ดังนี้

	จุดแข็ง (Strengths)	จุดอ่อน (Weaknesses)
สภาพแวดล้อม ภายในองค์การ	<ol style="list-style-type: none"> บุคลากรมีความรู้ ความเชี่ยวชาญในตำแหน่งของตน การมอบหมายงาน และกำหนดผู้รับผิดชอบอย่างชัดเจน บุคลากรมีความสามารถที่หลากหลายสามารถทำงานที่ไม่ตรงกับสายงานของตนได้ ผู้บริหารให้ความสำคัญในการพัฒนางาน และพัฒนาบุคลากรในหน่วยงาน มีการส่งเสริมการใช้ระบบสารสนเทศ และ IT เพื่อความทันสมัยและความรวดเร็วในการปฏิบัติงาน มีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี 	<ol style="list-style-type: none"> การปฏิบัติงานภายในยังขาดความเชื่อมโยงเกี่ยวพันซึ่งกันและกัน ตำแหน่งงานที่ขาดแคลน ทำให้งานในส่วนนั้นยังไม่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลเท่าที่ควร ขาดบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะด้านทางวิชาชีพ การโอนย้ายของบุคลากรทำให้เกิดความไม่ต่อเนื่องในการปฏิบัติงาน บุคลากรยังขาดแรงจูงใจในการทำงาน
	โอกาส (Opportunities)	อุปสรรค (Threats)
สภาพแวดล้อม ภายนอกองค์การ	<ol style="list-style-type: none"> มีหน่วยงานภายนอกให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากรท้องถิ่นมากขึ้น ทั้งการจัดประชุม สัมมนา อบรม ระบบการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสามารถทำได้รวดเร็วเพราะมีฐานะเป็นนิติบุคคล องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นครอบคลุมทั่วประเทศ ทำให้มีเครือข่ายในการปฏิบัติงาน 	<ol style="list-style-type: none"> ข้อจำกัดของระเบียบ กฎหมายและนโยบายของรัฐบาล บางครั้งไม่เอื้อต่อการปฏิบัติ การกำหนดกรอบอัตรากำลังต้องอยู่ภายใต้วงเงินค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรและตามความเห็น ก.อบต. การถ่ายโอนภารกิจจากส่วนกลางมายังองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น บางภารกิจยังขาดผู้ปฏิบัติงาน

บทที่ ๔

นโยบายและกลยุทธ์ด้านการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

องค์การบริหารส่วนตำบลปอทอง ได้เล็งเห็นความสำคัญของทรัพยากรบุคคลว่าเป็นปัจจัยสำคัญในการดำเนินงานขององค์การ เพราะบุคคลจะเป็นผู้แปลงนโยบายไปสู่การปฏิบัติ เพื่อให้องค์การบรรลุเป้าหมาย ดังนั้น จึงได้กำหนดนโยบายและกลยุทธ์ในด้านการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคลขึ้น เพื่อใช้เป็นกรอบและแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคลให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด โดยใช้นโยบายและกลยุทธ์ดังต่อไปนี้

๑. ด้านโครงสร้างองค์การและโครงสร้างการบริหาร

เป้าประสงค์

วางแผน สนับสนุนให้องค์การมีโครงสร้างที่เหมาะสมกับบทบาทหน้าที่ มีการบังคับบัญชาตามสายงานเป็นขั้นตอน มีการติดต่อสื่อสารและควบคุมการทำงานได้ง่าย เป็นโครงสร้างที่สามารถขยายตัวได้ในอนาคต เพื่อให้การจัดการและการบริหารมีประสิทธิภาพสูงสุด

กลยุทธ์

- การปรับปรุงโครงสร้างขององค์การให้เหมาะสมกับภารกิจขององค์การ
- การจัดโครงสร้างองค์การตามหน้าที่การทำงาน
- การกำหนดสายการบังคับบัญชาที่ชัดเจน และไม่ซ้ำซ้อนกัน
- การมอบอำนาจการตัดสินใจในการพิจารณาอนุญาต อนุมัติ หรือการปฏิบัติราชการในเรื่องที่ให้บริการประชาชน เพื่อความรวดเร็วและเป็นการอำนวยความสะดวกให้กับประชาชน

๒. ด้านอัตรากำลังและการบริหารอัตรากำลัง

เป้าประสงค์

การกำหนดกรอบอัตรากำลังและการบริหารอัตรากำลังมีความเหมาะสมกับภารกิจขององค์การ มีความคล่องตัวต่อการขับเคลื่อนการดำเนินงานของทุกส่วนราชการในองค์การ และมีการกำหนดสมรรถนะและลักษณะที่พึงประสงค์ของพนักงานที่องค์การคาดหวัง

กลยุทธ์

- การบริหารกำลังคนให้สอดคล้องกับความจำเป็นและภารกิจ รวมทั้งติดตามประเมินการใช้การกำลังคน
- การจัดทำรายละเอียดของสมรรถนะหลักและสมรรถนะประจำสายงาน
- การมอบหมายงานตามตำแหน่งหน้าที่
- การบริหารจัดการมุ่งสู่คุณภาพด้วยความมุ่งมั่น ถูกต้อง รวดเร็วและเกิดประโยชน์สูงสุด
- การประชุมเพื่อติดตาม ประเมินผล และรับทราบถึงปัญหา/อุปสรรคในการทำงาน พร้อมทั้งร่วมกันหาแนวทางในการปรับปรุงแก้ไขอย่างต่อเนื่อง

๓. ด้านผลผลิตหรือประสิทธิภาพของทรัพยากรบุคคล

เป้าประสงค์

- กระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล เช่น การสรรหาคัดเลือก การบรรจุแต่งตั้ง การพัฒนาการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง การโอนย้ายมีความถูกต้อง
- มีระบบฐานข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีความทันสมัย และนำมาใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การได้จริง

- สัดส่วนค่าใช้จ่ายสำหรับบริหารทรัพยากรบุคคลต้องประมาณรายจ่ายขององค์การมีความเหมาะสม และสะท้อนผลผลิตภาพของบุคลากร

- มีการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในกิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การ เพื่อปรับปรุงการบริหารและการบริการ

กลยุทธ์

- พัฒนาศักยภาพผู้บริหาร และเพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงานให้กับผู้ปฏิบัติงานทุกระดับตามตำแหน่งและสายงานอย่างต่อเนื่อง

- ปรับปรุงระบบการประเมินผลการปฏิบัติราชการให้มีความเหมาะสม เป็นธรรมและเป็นที่ยอมรับของบุคลากรในองค์การ

- กำหนดสมรรถนะ และนำมาใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารทรัพยากรบุคคล ทั้งด้านการสรรหา การเลื่อนเงินเดือน การปรับปรุงตำแหน่ง การประเมินผลการปฏิบัติงาน และการวางแผนพัฒนาบุคลากร

- ระบบบุคลากรท้องถิ่นมีข้อมูลครบถ้วนและมีการปรับปรุงข้อมูลให้เป็นปัจจุบันอยู่เสมอ

- การนำระบบแอปพลิเคชัน Line, Facebook และเว็บไซต์ขององค์การบริหารส่วนตำบล บ่อทองมาใช้สำหรับการสื่อสารภายในองค์การ เพื่อความสะดวก รวดเร็ว

๔. ด้านการพัฒนาบุคลากร

เป้าประสงค์

ส่งเสริมให้มีการพัฒนาอย่างเป็นระบบ ทัวถึง และต่อเนื่อง โดยการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ และทักษะการปฏิบัติงานที่เหมาะสม สอดคล้องกับสถานการณ์ วิสัยทัศน์และยุทธศาสตร์ขององค์การ เพื่อให้การขับเคลื่อนการดำเนินงานตามพันธกิจขององค์การเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย รวมทั้งสนับสนุนความก้าวหน้าและส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมให้กับบุคลากรในองค์การ

กลยุทธ์

- จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับตำแหน่งงาน และภารกิจขององค์การ

- จัดทำแผนสร้างเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ

- ส่งเสริมให้บุคลากรยึดมั่นในคุณธรรม จริยธรรม และวัฒนธรรมองค์การ รวมทั้งปฏิบัติตามจรรยาวิชาชีพขององค์การบริหารส่วนตำบลบ่อทอง

- การพัฒนาผู้บริหารให้มีภาวะผู้นำ มีวิสัยทัศน์ อย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง

- จัดให้มีระบบการสอนงาน (Coaching) เพื่อพัฒนาภาวะผู้นำและผู้ปฏิบัติงานควบคู่กันไป

๕. ด้านการพัฒนาระบบบริหารจัดการองค์ความรู้

เป้าประสงค์

การส่งเสริมให้มีการพัฒนาการจัดการความรู้อย่างเป็นระบบ เพื่อถ่ายทอดให้กับบุคลากรภายในองค์การ ซึ่งจะเกิดประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน และความรู้ที่ได้รับจากการจัดการอย่างเป็นระบบนี้จะคงอยู่เป็นความรู้ขององค์การตลอดไป

กลยุทธ์

- สร้างความรู้ ความเข้าใจให้บุคลากรเกี่ยวกับกระบวนการและคุณค่าของการจัดการความรู้

- ส่งเสริมและสนับสนุนวัฒนธรรมขององค์การที่เอื้อต่อการแบ่งปัน และถ่ายทอดความรู้ระหว่างบุคลากรอย่างต่อเนื่อง

- ส่งเสริมให้มีการพัฒนาระบบการจัดการความรู้ เพื่อให้บุคลากรสามารถเข้าถึงองค์ความรู้ต่างๆ ขององค์กรและเกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๖. ด้านสวัสดิการและความสัมพันธ์ในองค์กร

เป้าประสงค์

เสริมสร้างความมั่นคง ขวัญกำลังใจ คุณภาพชีวิตที่ดี ความผาสุกและพึงพอใจให้ผู้ปฏิบัติงาน เพื่อรักษาคนดี คนเก่งไว้กับองค์กร โดยการส่งเสริมความก้าวหน้าของผู้ปฏิบัติงานที่มีผลงานและสมรรถนะในทุกโอกาส สร้างช่องทางการสื่อสาร ให้สิ่งจูงใจ ผลประโยชน์ตอบแทนพิเศษ จัดสวัสดิการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสิ่งแวดล้อมในการทำงานตามความจำเป็นและเหมาะสม เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนดและสนับสนุนการดำเนินกิจกรรมเพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บริหารและพนักงานทุกระดับ

กลยุทธ์

- การปรับปรุงสภาพความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน
- การปรับปรุงระบบสวัสดิการ ผลตอบแทนพิเศษ
- การสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคลากรในองค์กร

บทที่ ๕

แผนงานการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลบ่อทอง

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	แผนงาน/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	การติดตามผล
ด้านที่ ๑ โครงสร้าง องค์การและ โครงสร้างการ บริหาร	๑. การปรับปรุงโครงสร้างองค์การให้เหมาะสมกับภารกิจขององค์การ	- โครงสร้างองค์การบริหารส่วนตำบลบ่อทองมีความเหมาะสมกับภารกิจ มีรูปแบบที่เข้าใจง่ายและไม่ซ้ำซ้อนกัน	- การจัดโครงสร้างองค์การบริหารส่วนตำบลบ่อทอง	งานการเจ้าหน้าที่	- การประชุมเพื่อติดตามผล
	๒. การจัดโครงสร้างองค์การตามหน้าที่การทำงาน				
	๓. การกำหนดสายการบังคับบัญชาที่ชัดเจน ไม่ซ้ำซ้อนกัน				
	๔. การมอบอำนาจการตัดสินใจให้กับผู้บริหารระดับหัวหน้างาน	- ระดับความสำเร็จในการลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน ทำให้การปฏิบัติงานมีความรวดเร็ว - สามารถนำไปใช้ประกอบการพิจารณาประเมินผลการปฏิบัติงานได้	- คำสั่งมอบอำนาจ	งานการเจ้าหน้าที่	- การประชุมเพื่อติดตามผล - รายงานผลการปฏิบัติราชการแทน
ด้านที่ ๒ ด้าน อัตรากำลังและ การบริหาร อัตรากำลัง	๑. การบริหารกำลังคนให้สอดคล้องกับความจำเป็นและภารกิจ รวมทั้งติดตามประเมินการใช้กำลังคน	- ระดับความสำเร็จในการบริหารกำลังคนให้สอดคล้องกับความจำเป็นและภารกิจ	- แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๑	งานการเจ้าหน้าที่	- การรายงานผลเพื่อติดตามความก้าวหน้าของการดำเนินการ - การประเมินผลการปฏิบัติราชการประจำปี
	๒. การจัดทำรายละเอียดของสมรรถนะหลักและสมรรถนะประจำสายงาน	- ระดับความสำเร็จในการจัดทำสมรรถนะหลักและสมรรถนะประจำตำแหน่งที่สอดคล้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐแนวใหม่ - สามารถใช้ประกอบการดำเนินการสรรหาพัฒนา และการประเมินผลการปฏิบัติงานได้	- การจัดทำสมรรถนะหลักและสมรรถนะประจำตำแหน่งที่สอดคล้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐแนวใหม่	งานการเจ้าหน้าที่	- การประชุมเพื่อติดตามความก้าวหน้าของการดำเนินการ - การประเมินผลการจัดทำสมรรถนะ
	๓. การมอบหมายงานตามตำแหน่งหน้าที่	- ระดับความสำเร็จการผลงาน ประสิทธิภาพ และประสิทธิผลของงาน	- คำสั่งมอบหมายหน้าที่การทำงาน	งานการเจ้าหน้าที่	- การประเมินผลการปฏิบัติราชการรายบุคคล

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	แผนงาน/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	การติดตามผล
	๔. การบริหารจัดการมุ่งสู่คุณภาพด้วยความถูกต้อง เกิดประโยชน์สูงสุด	- การประเมินผลการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล	- โครงการเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรม เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน - การประเมินผลการปฏิบัติราชการประจำปี	สำนักปลัด อบต.	- รายงานผลการดำเนินงานตามโครงการที่กำหนด
	๕. การประชุมเพื่อติดตามประเมินผลและรับทราบถึงปัญหา/อุปสรรคในการทำงาน	- ระดับความสำเร็จในการดำเนินงานต่างๆ ขององค์การ	- การประชุมพนักงานประจำเดือน	สำนักปลัด อบต.	- เอกสารรายงานการประชุม
ด้านที่ ๓ ผลผลิตหรือ ประสิทธิภาพ ของทรัพยากร บุคคล	๑. กระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล เช่น การสรรหา บรรจุแต่งตั้ง การพัฒนา การเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง การโยกย้าย มีความถูกต้อง	- ระดับความสำเร็จของการดำเนินการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	- การขอ กสธ. ดำเนินการสอบ เพื่อบรรจุแต่งตั้งบุคคลเป็นข้าราชการ - การดำเนินการรับโอนข้าราชการส่วนท้องถิ่นมาแต่งตั้งในตำแหน่งที่ว่าง - การดำเนินการสรรหาพนักงานจ้างในตำแหน่งที่ว่าง - การประเมินผลการปฏิบัติราชการประจำปี เพื่อเลื่อนเงินเดือน - การสำรวจผู้มีคุณสมบัติ เพื่อเลื่อนตำแหน่งไปสู่ระดับที่สูงขึ้น	งานการเจ้าหน้าที่	- การรายงานผลการดำเนินการต่างๆ
	๒. ระบบข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลมีความทันสมัยนำมาใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การได้จริง	- ระดับความสำเร็จในการจัดทำฐานข้อมูลบุคลากรให้มีความถูกต้อง เป็นปัจจุบัน	- การบันทึกข้อมูลบุคลากร ในระบบบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติ (LHR)	งานการเจ้าหน้าที่	- การตรวจสอบผลการบันทึกโดยผู้บังคับบัญชา - การรายงานผลการบันทึกข้อมูลให้ท้องถิ่นจังหวัดทราบ - การรับรองข้อมูล เพื่อให้ท้องถิ่นจังหวัดดำเนินการตรวจสอบ

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	แผนงาน/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	การติดตามผล
	๓. ค่าใช้จ่ายสำหรับการบริหารทรัพยากรบุคคลต้องประมาณรายจ่ายประจำปีของ อบต. มีความเหมาะสม	- ระดับความสำเร็จในการควบคุมค่าใช้จ่ายด้านทรัพยากรบุคคล ให้เป็นไปตามระเบียบที่ ก.อบต. กำหนด	- การบันทึกข้อมูลค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	งานการเจ้าหน้าที่	- ตรวจสอบการตั้งงบประมาณด้านบุคลากรและการใช้จ่ายงบประมาณด้านบุคลากรผ่านระบบ LHR
	๔. การนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการบริหารงานของผู้บริหารและการให้บริการประชาชน	- ระดับความสำเร็จของการส่งการต่างๆ ผ่านแอปพลิเคชันไลน์ และระบบการให้บริการประชาชน - การติดต่อประสานงานมีความรวดเร็วและทันต่อสถานการณ์	- จัดตั้งกลุ่มไลน์ อบต. บ่อทอง - Facebook องค์กรบริหารส่วนตำบลบ่อทอง - เว็บไซต์องค์กรบริหารส่วนตำบลบ่อทอง	งานการเจ้าหน้าที่	- การสำรวจความพึงพอใจ
ด้านที่ ๔ การพัฒนาบุคลากร	๑. แผนพัฒนาบุคลากรสอดคล้องกับตำแหน่งงานและภารกิจขององค์กร	- ระดับความสำเร็จในการพัฒนาบุคลากรทุกตำแหน่ง/ทุกระดับ	- แผนงานการสำรวจความต้องการในการฝึกอบรม - โครงการฝึกอบรมภายใน/ภายนอกหน่วยงาน - แผนพัฒนาบุคลากร	งานการเจ้าหน้าที่	- การประเมินผลหลังเสร็จสิ้นการฝึกอบรม
	๒. ความก้าวหน้าในสายอาชีพของบุคลากร	- ระดับความสำเร็จในการจัดทำแผนสร้างเส้นทางความก้าวหน้า (Career Path) - บุคลากรสามารถวางแผนความก้าวหน้าของตนเองได้	- แผนสร้างเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) - โครงการส่งเสริมด้านการศึกษาให้กับข้าราชการ	งานการเจ้าหน้าที่	- การเลื่อนระดับของบุคลากรให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น - การเก็บรวบรวมข้อมูลจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
	๓. การส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมให้กับบุคลากร	- การประกาศใช้มาตรฐานคุณธรรม จริยธรรมขององค์กรบริหารส่วนตำบลบ่อทอง - การยกย่องคนดี คนเก่งและผู้ทำประโยชน์ให้กับองค์กร	- ประกาศมาตรฐานคุณธรรม จริยธรรมขององค์กร - โครงการยกย่องคนดี คนเก่งขององค์กรบริหารส่วนตำบลบ่อทอง	สำนักปลัด อบต.	- ประเมินผลจากพฤติกรรมการปฏิบัติงาน - การประกาศผลคนดี คนเก่งขององค์กร
	๔. การพัฒนาผู้บริหารให้มีภาวะผู้นำเพื่อนำองค์กรให้บรรลุภารกิจตามเป้าหมายที่หนดไว้	- ระดับความสำเร็จในการดำเนินงานตามกรอบการประเมินที่สำนักงาน ก.พ.ร. กำหนด	- การประเมินผู้บริหารท้องถิ่นตามแนวทางของสำนักงาน ก.พ.ร.	งานการเจ้าหน้าที่	- ผลการประเมินผู้บริหารท้องถิ่น

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	แผนงาน/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	การติดตามผล
	๕. จัดให้มีระบบการสอนงาน (Coaching) เพื่อพัฒนาภาวะผู้นำและ ผู้ปฏิบัติงานควบคู่กันไป	- บุคลากรในองค์การได้รับการสอนงานจาก หัวหน้าส่วนราชการที่สังกัด	- แผนงานการสร้างระบบการสอนงานในหน่วยงาน (Coaching) - โครงการศึกษาดูงาน	กองการเจ้าหน้าที่	- การติดตามประเมินผลการสอนงาน - การปรับปรุงและพัฒนา ระบบการสอนงาน
ด้านที่ ๕ การสร้างและพัฒนาระบบบริหารจัดการองค์ความรู้	๑. ส่งเสริมการพัฒนาการจัดการ ความรู้อย่างเป็นระบบ	- ระดับความสำเร็จของการจัดทำแผนการจัดการ องค์ความรู้	- แผนการจัดการองค์ความรู้ของ องค์การบริหารส่วนตำบลบ่อทอง	งานการเจ้าหน้าที่	- การรายงานผลความก้าวหน้า
	๒. ส่งเสริมการแบ่งปัน และถ่ายทอด ความรู้	- จำนวนองค์ความรู้ที่ได้รับการรวบรวม	- แผนการจัดการองค์ความรู้ของ องค์การบริหารส่วนตำบลบ่อทอง	งานการเจ้าหน้าที่	- การรวบรวมองค์ความรู้จาก ส่วนราชการต่างๆ ในองค์การ
	๓. ส่งเสริมการพัฒนากระบวนการจัดการ ความรู้	- ระดับความสำเร็จของการเผยแพร่องค์ความรู้ที่ ได้รวบรวมแล้ว ให้กับบุคลากรในองค์การได้เรียนรู้ ร่วมกัน	- แผนการจัดการองค์ความรู้ของ องค์การบริหารส่วนตำบลบ่อทอง	งานการเจ้าหน้าที่	- แบบประเมินผลการเรียนรู้
ด้านที่ ๖ สวัสดิการและ ความสัมพันธ์ ในองค์การ	๑. การปรับปรุงสภาพความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมใน การทำงาน	- ระดับความพึงพอใจของบุคลากร	- โครงการ Big Cleaning Day สำนักงาน - โครงการรณรงค์ ด้าน ความปลอดภัยในการทำงาน	สำนักปลัด อบต.	- ประเมินผลความพึงพอใจ ของบุคลากร
	๒. การปรับปรุงสวัสดิการและ ผลตอบแทน	- ระดับความสำเร็จในการพัฒนาคุณภาพชีวิตและ สร้างแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร	- การเข้ารับการประเมินเพื่อขอรับ ประโยชน์ตอบแทนอื่นเป็นกรณี พิเศษ อันมีลักษณะเป็นเงินรางวัล - การสนับสนุนหน้ากากอนามัย และ เจลแอลกอฮอล์	สำนักปลัด อบต.	- ผลการประเมินเพื่อขอรับ ประโยชน์ตอบแทนอื่นเป็น กรณีพิเศษฯ - ผลการสำรวจความพึงพอใจ ของบุคลากร
	๓. สร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่าง บุคลากร	- ระดับความสำเร็จในการสร้างความสัมพันธ์อันดี ระหว่างบุคลากร ผู้บริหาร และสมาชิก อบต.	- โครงการกีฬาสามสัมพันธ์ - โครงการรับประทานอาหาร กลางวันร่วมกัน - กิจกรรมอื่นๆ	สำนักปลัด อบต.	- ประเมินพฤติกรรม การ ปฏิบัติงานร่วมกัน - การไม่เกิดปัญหาทะเลาะ เบาะแว้งภายในองค์การ

บทที่ ๖ การติดตามผล

องค์การบริหารส่วนตำบลบ่อทอง ได้แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำนโยบายและกลยุทธ์ด้านการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ตามคำสั่งที่ ๔๔๔/๒๕๖๔ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำนโยบายและกลยุทธ์ด้านการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ลงวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๔ ประกอบด้วย

- | | |
|--|----------------------|
| ๑. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลบ่อทอง | เป็นประธาน |
| ๒. หัวหน้าสำนักปลัด อบต. | เป็นคณะกรรมการ |
| ๓. ผู้อำนวยการกองคลัง | เป็นคณะกรรมการ |
| ๔. ผู้อำนวยการกองช่าง | เป็นคณะกรรมการ |
| ๕. ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม | เป็นคณะกรรมการ |
| ๖. นักทรัพยากรบุคคล | เป็นเลขานุการ |
| ๗. เจ้าพนักงานธุรการ | เป็นผู้ช่วยเลขานุการ |

โดยให้มีหน้าที่จัดทำแผน ติดตามและประเมินผลการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลบ่อทองเป็นประจำทุกปี พร้อมทั้งสรุปรายงานผล และข้อเสนอแนะในการติดตามประเมินเสนอนายกองการบริหารส่วนตำบลบ่อทองทราบ

ภาคผนวก



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลบ่อทอง
เรื่อง นโยบายและกลยุทธ์ด้านการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

องค์การบริหารส่วนตำบลบ่อทอง เป็นหน่วยงานของรัฐที่มีภารกิจในการบริหารจัดการบริการสาธารณสุข เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนในตำบล ซึ่งเป็นภารกิจที่มีความหลากหลายและครอบคลุมการดำเนินการในหลายด้าน โดยทรัพยากรบุคคลเป็นกลไกสำคัญที่จะทำให้ภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลสำเร็จลุล่วงไปได้ การบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่ง เพราะจะทำให้องค์กรเคลื่อนไปข้างหน้าได้อย่างต่อเนื่อง

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ และมาตรา ๒๕ วรรคท้าย แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ จึงประกาศนโยบายและกลยุทธ์ด้านการบริหารงานและพัฒนาศักยภาพทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลบ่อทอง ดังรายละเอียดแนบท้ายประกาศฉบับนี้

จึงประกาศมาเพื่อทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๑๔ มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๕

(นายสมนึก หลงทอง)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลบ่อทอง



คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลป่อทอง

ที่ ๔๔๔/๒๕๖๔

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำนโยบายและกลยุทธ์ด้านการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

ด้วยกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ได้กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดทำนโยบายและกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อสนับสนุนและพัฒนาบุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานภายใต้หลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี และระบบบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ดังนั้น เพื่อให้การบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลป่อทอง เป็นไปอย่างมีระบบและเกิดประสิทธิภาพ จึงได้แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำนโยบายและกลยุทธ์ด้านการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ดังนี้

- | | |
|--|----------------------|
| ๑. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลป่อทอง | เป็นประธาน |
| ๒. หัวหน้าสำนักปลัด อบต. | เป็นคณะกรรมการ |
| ๓. ผู้อำนวยการกองคลัง | เป็นคณะกรรมการ |
| ๔. ผู้อำนวยการกองช่าง | เป็นคณะกรรมการ |
| ๕. ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม | เป็นคณะกรรมการ |
| ๖. นักทรัพยากรบุคคล | เป็นเลขานุการ |
| ๗. เจ้าพนักงานธุรการ | เป็นผู้ช่วยเลขานุการ |

โดยให้คณะกรรมการมีบทบาทหน้าที่ ในการวิเคราะห์เพื่อกำหนดนโยบายและกลยุทธ์ด้านการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประเมินผลการดำเนินการตามแผนฯ รวมถึงเสนอแนะแนวทางการแก้ไขปัญหาที่เกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลป่อทอง

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้ เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๑ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๔

(นายวินัย ชนกุลวีระวงศ์)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ปฏิบัติหน้าที่
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลป่อทอง