



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลโคกเจริญ
เรื่อง นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกเจริญ

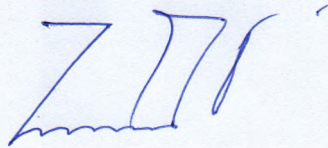
การบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น คือกระบวนการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในด้านต่าง ๆ ตั้งแต่การสรรหา การบรรจุ การแต่งตั้ง การโอนย้าย การพัฒนา การวางแผน อัตรากำลัง การประเมินผลการปฏิบัติงาน การเลื่อนตำแหน่ง การเลื่อนขั้นเงินเดือน การลงโทษ และการให้พ้นจากตำแหน่งเพื่อให้เป็นไปตามเจตนารมณ์ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยโดยเป็นระบบที่ยึดถือหลักคุณธรรมและหลักธรรมาภิบาลของการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี (Good Governance) และสามารถบริหารทรัพยากรบุคคลให้เกิดประโยชน์สูงสุดสัมฤทธิ์ผลตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลโคกเจริญ จึงประกาศนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ดังนี้

๑. นโยบายด้านการปรับปรุงโครงสร้างระบบงานและการบริหารอัตรากำลัง
 - จัดทำโครงสร้างองค์กรและอัตรากำลังให้เหมาะสมกับท้องถิ่นและลักษณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
๒. นโยบายด้านการบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร
 - ร้องขอให้ กสท.ดำเนินการสอบแข่งขันเพื่อบรรจุบุคคลเป็นข้าราชการ
 - ดำเนินการรับโอน ย้าย หรือสอบคัดเลือก เปลี่ยนสายงาน เพื่อบรรจุแต่งตั้งบุคลากร
๓. นโยบายด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน
 - ปลุกฝังหัวหน้าส่วนราชการให้มีความโปร่งใส บริสุทธิ์ ยุติธรรม ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรภายในองค์กรอย่างเท่าเทียมกัน
๔. นโยบายด้านการส่งเสริมจริยธรรมและรักษาวินัยของบุคลากรในหน่วยงาน
 - ให้บุคลากรในสังกัดทราบถึงประมวลจริยธรรมข้าราชการส่วนท้องถิ่น และข้อบังคับขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกเจริญ
 - ให้ผู้บังคับบัญชาหมอบหมายผู้ใต้บังคับบัญชา ควบคุม กำกับ ติดตาม และดูแลผู้ใต้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์ ระเบียบและกฎหมายที่เกี่ยวข้อง
 - ส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติงานด้วยความโปร่งใสตามแผนการเสริมสร้างมาตรฐาน วินัย คุณธรรมจริยธรรมและป้องกันการทุจริตประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖
๕. นโยบายด้านการสรรหาคandidateคนเก่งเพื่อปฏิบัติงานตามภารกิจของหน่วยงาน
 - สรรหาคandidateคนเก่งโดยพิจารณาจากคณะกรรมการที่ได้รับการแต่งตั้งโดยใช้หลักความเป็นธรรมและความโปร่งใสในการพิจารณา
๖. นโยบายด้านการส่งเสริมการพัฒนา บุคลากรและผู้บริหารให้มีศักยภาพที่สอดคล้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคลตามแนวทางThailand ๔.๐
 - จัดทำและขับเคลื่อนแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่ตรงกับความจำเป็นและสอดคล้องกับThailand ๔.๐
 - พัฒนาดูแลรักษาผู้มีศักยภาพสูง และคนดีในสายงานต่าง ๆ ที่สามารถขับเคลื่อนและช่วยเหลือประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๗. นโยบายด้านการส่งเสริมความก้าวหน้าในสายอาชีพ
- พัฒนานองค์ความรู้เกี่ยวกับเส้นทางความก้าวหน้าให้แก่บุคลากร
๘. นโยบายด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดีแก่บุคลากร
- ส่งเสริมความสุขและสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน
 - สร้างความสัมพันธ์และบริหารความแตกต่างระหว่างช่วงวัยและความหลากหลายของบุคคล
๙. นโยบายด้านการพัฒนาประสิทธิภาพระบบทรัพยากรบุคคลส่วนท้องถิ่น
- ทบทวนต้นแบบสมรรถนะและพัฒนาการประเมินรูปแบบใหม่ที่เหมาะสมกับ Thailand ๔.๐
 - ปรับกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีความยืดหยุ่น คุ่มค่าและเหมาะสมกับทิศทางการทำงานขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกเจริญ
 - ส่งเสริม จูงใจ และสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและการเป็นองค์กรแห่งความผูกพัน
 - สร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ ที่ชัดเจน

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

สั่ง ณ วันที่ ๒๗ มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๖

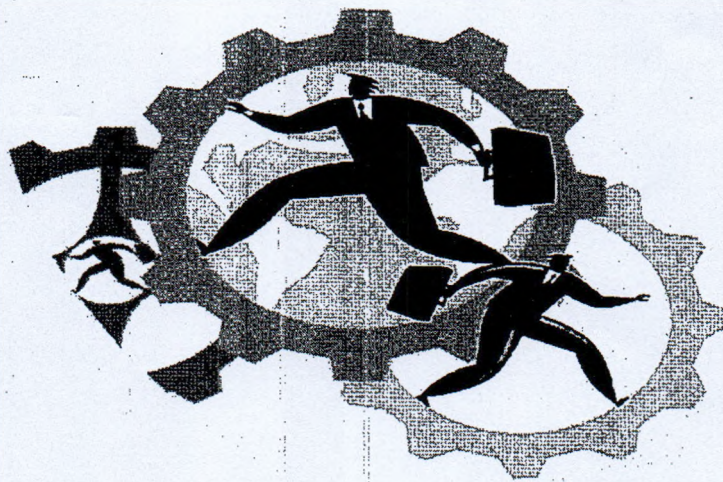


(นายไพโรจน์ ช่วยชนะ)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลโคกเจริญ



นโยบายและกลยุทธ์
การบริหารงานทรัพยากรบุคคล ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ (พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖)



งานกาารเจ้าหน้าที่
สำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลโคกเจริญ

สารบัญ

บทที่ ๑

หลักการและเหตุผล ๑

บทที่ ๒

วิสัยทัศน์/ยุทธศาสตร์ ๒

การวิเคราะห์ปัจจัยภายใน/ภายนอก ๒-๔

บทที่ ๓

นโยบายและกลยุทธ์การบริหารงานบุคคล ๕-๘

บทที่ ๔

การติดตามนโยบายและกลยุทธ์การบริหารงานบุคคล ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖)๙

บทที่ ๑

บทนำ

หลักการและเหตุผล

องค์การบริหารส่วนตำบล เป็นหน่วยงานของรัฐที่มีภารกิจในการส่งเสริมท้องถิ่นให้มีความเข้มแข็งในทุกด้าน เพื่อสามารถตอบสนองเจตนารมณ์ของประชาชนได้อย่างแท้จริง ซึ่งเป็นภารกิจที่มีความหลากหลายและครอบคลุมการดำเนินการในหลายด้าน โดยเฉพาะการบริหารทรัพยากรบุคคล เป็นมิติอีกหนึ่งที่จะขาดการพัฒนาไม่ได้ และถือเป็นกลไกสำคัญในการผลักดันยุทธศาสตร์และพันธกิจให้ประสบความสำเร็จ และถือเป็นปัจจัยสำคัญที่จะทำให้ภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี ตามวัตถุประสงค์ที่วางเอาไว้

เพื่อให้การบริหารทรัพยากรบุคคลเป็นไปอย่างมีระบบและต่อเนื่อง องค์การบริหารส่วนตำบลโคกเจริญ ได้จัดทำนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกเจริญขึ้น โดยได้ดำเนินการตามกรอบมาตรฐานความสำเร็จ ๕ ด้าน ที่สำนักงาน ก.พ. กำหนด ได้แก่

๑. นโยบายด้านการปรับปรุงโครงสร้างระบบงานและการบริหารอัตรากำลัง (การวางแผนกำลังคน)
๒. นโยบายด้านการบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร
๓. นโยบายด้านการประเมินการปฏิบัติงาน
๔. นโยบายด้านการส่งเสริมจริยธรรมและรักษาวินัยของบุคลากรในหน่วยงาน
๕. นโยบายด้านการสรรหาคนดีคนเก่งเพื่อปฏิบัติงานตามภารกิจของหน่วยงาน
๖. นโยบายด้านการพัฒนาบุคลากร
๗. นโยบายด้านความก้าวหน้าในสายอาชีพ
๘. นโยบายด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิต
๙. นโยบายด้านการพัฒนาประสิทธิภาพระบบทรัพยากรบุคคลส่วนท้องถิ่น

องค์การบริหารส่วนตำบลโคกเจริญ จะนำนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ที่ได้รับการจัดทำ เพื่อเป้าหมายสำคัญในการผลักดัน พัฒนาทรัพยากรบุคคลเพื่อ “เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีสมรรถนะสูงในการส่งเสริมท้องถิ่น ให้เป็นกลไกในการพัฒนาตำบลได้อย่างยั่งยืน”

งานกาารเจ้าหน้าที่

สำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลโคกเจริญ

บทที่ ๒
การวิเคราะห์ศักยภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกเจริญ

วิสัยทัศน์ องค์การบริหารส่วนตำบลโคกเจริญ

“ สาธารณูปโภคครอบคลุม ชุมชนเข้มแข็ง เศรษฐกิจก้าวหน้า การศึกษาก้าวหน้า ด้วยการบริหารจัดการท้องถิ่นที่ดี”

กลยุทธ์ องค์การบริหารส่วนตำบลโคกเจริญ

๑. จัดให้มีสาธารณูปโภคขั้นพื้นฐานครอบคลุมทุกพื้นที่
๒. ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตรอย่างเพียงพอ
๓. ให้มีการบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำ
๔. บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร
๕. ส่งเสริม สนับสนุนการศึกษา ศาสนา ภูมิปัญญาและวัฒนธรรมอันดีของตำบล
๖. ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย รวมถึงการป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ
๗. คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๘. พัฒนาและส่งเสริมการท่องเที่ยวภายในตำบล
๙. สนับสนุน ส่งเสริมการกีฬา
๑๐. ส่งเสริมวิถีชีวิตตามแนวปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง
๑๑. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาตำบล
๑๒. พัฒนาสังคมและส่งเสริมคุณภาพชีวิตของประชาชนทุกกลุ่มสู่ความเข้มแข็งอย่างยั่งยืน

จุดยืนทางยุทธศาสตร์ องค์การบริหารส่วนตำบลโคกเจริญ

องค์การบริหารส่วนตำบลโคกเจริญ กำหนดจุดยืนทางยุทธศาสตร์ (Positioning) คือ เป็นเมืองน่าอยู่ สาธารณูปโภคขั้นพื้นฐานครอบคลุมทุกพื้นที่ มีภูมิคุ้มกันทางสังคมเพื่อให้ชุมชนมีรากฐานที่เข้มแข็ง มี ๖ ด้าน ดังนี้

๑. ด้านการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน
๒. ด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
๓. ด้านการท่องเที่ยวและกีฬา
๔. ด้านการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๕. ด้านสาธารณสุขและการพัฒนาคุณภาพชีวิต
๖. ด้านการเมืองการบริหาร

การวิเคราะห์ศักยภาพในการพัฒนาตามหลัก SWOT ระดับตัวบุคคล ขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกเจริญ มีดังนี้

จุดแข็ง (Strengths:s)

๑. บุคลากรมีความร่วมมือในการทำงาน
๒. มีภูมิลำเนาอยู่ในพื้นที่อบต.และพื้นที่ใกล้เคียง อบต.
๓. มีอายุเฉลี่ย ๒๕-๕๐ ปี เป็นวัยทำงาน
๔. มีผู้หญิงมากกว่าผู้ชายทำให้การทำงานละเอียดรอบคอบไม่มีพฤติกรรมเสี่ยงต่อการทุจริต

๕. มีการพัฒนาศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ
๖. ส่วนมากพนักงานเป็นคนในชุมชนสามารถทำงานคล่องตัวโดยใช้ความสัมพันธ์ส่วนตัวได้

จุดอ่อน (Weakness:W)

๑. บุคลากรไม่เพียงพอเมื่อเปรียบเทียบกับปริมาณงาน
๒. บุคลากรโอนย้ายบ่อยขาดความต่อเนื่องในการทำงาน
๓. บุคลากรบางส่วนมีความรู้ไม่สอดคล้องกับภารกิจของ อบต.
๔. บุคลากรบางส่วนทำงานในลักษณะเชื่อความคิดส่วนตัวมากกว่าหลักการและเหตุผลที่ถูกต้องของทางราชการ

โอกาส (Opportunity:O)

๑. ได้รับความร่วมมือจากภาคีเครือข่ายองค์กรภายในตำบลเป็นอย่างดี
๒. มีความจริงใจในการพัฒนาอุทิศตนได้ตลอดเวลา
๓. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงานในฐานะตัวแทน

อุปสรรค (Threat:T)

๑. ส่วนมากมีเงินเดือน/ค่าจ้างน้อย รายได้ไม่เพียงพอ
๒. ระดับความรู้ไม่เหมาะสมสอดคล้องกับความยากของงาน
๓. พื้นที่กว้างทำให้บุคลากรที่มีอยู่ไม่พอให้บริการ
๔. ระเบียบข้อกฎหมายปรับปรุงบ่อยทำให้ท้องถิ่นขาดความคล่องตัวในการปฏิบัติ
๕. สถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ (COVID-๑๙) ทำให้ขาดความคล่องตัวในการปฏิบัติงาน

การวิเคราะห์ศักยภาพในการพัฒนาตามหลัก SWOT ระดับองค์กร ขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกเจริญ มีดังนี้

จุดแข็ง (Strengths:s)

๑. โครงสร้างองค์กรกำหนดอย่างชัดเจน
๒. พื้นที่ที่มีความเหมาะสมมีความพร้อมในการพัฒนาในอนาคต
๓. การเดินทางสะดวกทำงานเกินเวลาได้
๔. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงาน และอบต.ในฐานะตัวแทน
๕. มีการส่งเสริมการศึกษาและฝึกอบรมบุคลากร
๖. ให้โอกาสในการพัฒนาและส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากรภายในองค์กรอย่างเสมอภาคกัน
๗. ส่งเสริมให้มีการนำความรู้และทักษะใหม่ ๆ ที่ได้จากการศึกษาและฝึกอบรมมาใช้ในการปฏิบัติงาน

จุดอ่อน (Weakness:W)

๑. ขาดบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะด้านทางวิชาชีพ
๒. พื้นที่พัฒนากว้าง ปัญหาทำให้บางสายงานมีบุคลากรไม่เพียงพอหรือไม่มี
๓. อาคารสำนักงานคับแคบ

โอกาส (Opportunity:O)

๑. นโยบายรัฐบาลกลางเอื้อต่อการพัฒนาตำบล
๒. พระราชบัญญัติการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพิ่มขึ้น
๓. ประชาชนในตำบลมีหลายศาสนาและอยู่ร่วมกันอย่างสงบสุข
๔. ประชาชนให้ความร่วมมือในการพัฒนาอบต.เป็นอย่างดี
๕. บุคลากรมีถิ่นที่อยู่กระจายทั่วเขต อบต.ทำให้รู้สภาพพื้นที่ ทิศนคติของประชาชนได้ดี
๖. บุคลากรมีการพัฒนาความรู้ปริญญาตรี/ปริญญาโทเพิ่มขึ้น
๗. ผู้บริหารและผู้บังคับบัญชาตามสายงานมีบทบาทในการช่วยให้บุคลากรบรรลุเป้าประสงค์

อุปสรรค (Threat:T)

๑. งบประมาณที่ได้รับจัดสรรจากส่วนกลางมีน้อย
๒. ประชาชนขาดความรู้ความเข้าใจในระเบียบปฏิบัติของท้องถิ่น
๓. ขาดการบูรณาการในการแก้ไขปัญหาในพื้นที่ระหว่างท้องถิ่นกับส่วนราชการต่าง ๆ
๔. สถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ (COVID-๑๙)ส่งผลกระทบต่อองค์กร

บทที่ ๓
นโยบายและกลยุทธ์ การบริหารงานบุคคล

- | | |
|-------------|---|
| เป้าประสงค์ | <p>๑. นโยบายด้านการปรับปรุงโครงสร้างระบบงานและการบริหารอัตรากำลัง (การวางแผนกำลังคน)</p> <ul style="list-style-type: none">* เพื่อให้มีโครงสร้างและอัตรากำลังที่เหมาะสมกับบริบทในพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลโคกเจริญ* เพื่อให้เตรียมการด้านกำลังคนรองรับการเปลี่ยนแปลงสังคมและประชากร |
| กลยุทธ์ | <p>๑. จัดทำโครงสร้างองค์กรและอัตรากำลังให้เหมาะสมกับท้องถิ่นและลักษณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น</p> |
| ผลลัพธ์ | <p>๑. มีหลักเกณฑ์และมาตรฐานจัดรูปแบบโครงสร้างองค์กรที่เหมาะสมและคุ้มค่า</p> <p>๒. มีหลักเกณฑ์ แนวทาง และมาตรฐานในการกำหนดอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงานและสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง รวมทั้งเครื่องมือที่สามารถวิเคราะห์และจัดสรรบุคลากรได้เหมาะสม</p> |
| เป้าประสงค์ | <p>๒. นโยบายด้านการบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร</p> <ul style="list-style-type: none">* เพื่อเตรียมความพร้อมด้านบุคลากรให้เพียงพอต่อการดำเนินงานขององค์กร* เพื่อให้ได้มาซึ่งบุคลากรที่เหมาะสมกับงาน |
| กลยุทธ์ | <p>๑. ร้องขอให้ กสธ. ดำเนินการสอบแข่งขันเพื่อบรรจุบุคคลเป็นข้าราชการ</p> <p>๒. ดำเนินการรับโอน ย้าย หรือสอบคัดเลือก เปลี่ยนสายงาน เพื่อบรรจุแต่งตั้งบุคลากร</p> |
| ผลลัพธ์ | <p>๑. ได้บุคลากรที่มีความรู้ความสามารถมาปฏิบัติงานในองค์กรอย่างเพียงพอ</p> <p>๒. องค์กรสามารถดำเนินงานเป็นไปตามนโยบายอย่างมีประสิทธิภาพ</p> |
| เป้าประสงค์ | <p>๓. นโยบายด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน</p> <ul style="list-style-type: none">* เพื่อให้การปฏิบัติเป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล ฉบับที่ ๒ พ.ศ. ๒๕๖๓ โดยคำนึงถึงระบบการบริหารผลงาน (Performance Mangement) |
| กลยุทธ์ | <p>๑. <u>ปลูกฝังหัวหน้าส่วนราชการให้มีความโปร่งใส บริสุทธิ์ ยุติธรรมในการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรภายในองค์กรอย่างเท่าเทียมกัน</u> โดยพิจารณาจากปริมาณผลงาน คุณภาพของงาน ความรวดเร็วหรือความตรงต่อเวลา รวมทั้งพิจารณาจากสมรรถนะประจำผู้บริหารและสมรรถนะประจำสายงาน</p> |
| ผลลัพธ์ | <p>๑. สร้างแรงจูงใจในการทำงานให้บุคลากรในการปฏิบัติงาน</p> <p>๒. บุคลากรมีความกระตือรือร้นที่จะพัฒนาการปฏิบัติงานของตนให้ดียิ่งขึ้น</p> |

- ๔. นโยบายด้านการส่งเสริมจริยธรรมและรักษาวินัยของบุคลากรในหน่วยงาน**
- เป้าประสงค์**
- * เพื่อใช้เป็นหลักการและแนวทางปฏิบัติให้ข้าราชการหรือ พนักงานส่วนท้องถิ่นและ ลูกจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกเจริญ ใช้ยึดถือปฏิบัติเป็นเครื่องกำกับความ ประพฤติ
- กลยุทธ์**
๑. แจ้งให้บุคลากรในสังกัด รับทราบถึงประมวลจริยธรรมข้าราชการส่วนท้องถิ่น และ ข้อบังคับขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกเจริญ
 ๒. ให้ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรมไม่เลือกปฏิบัติรวมทั้ง การควบคุม กำกับ ติดตาม และดูแลผู้ใต้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์ แนวทางระเบียบ และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง
 ๓. ส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติงานด้วยความโปร่งใสตามแผนการเสริมสร้างมาตรฐาน วินัย คุณธรรมจริยธรรมและป้องกันการทุจริตประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖
- ผลลัพธ์**
๑. บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกเจริญได้รับทราบถึงประมวลจริยธรรมและ ข้อบังคับขององค์กรทำให้มีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ และรับผิดชอบ
 ๒. ทำให้เกิดความเป็นธรรมไม่เลือกปฏิบัติ
 ๓. ทำให้บุคลากรปฏิบัติงานด้วยความโปร่งใส ตรวจสอบได้
- ๕. นโยบายด้านการสรรหาคณบดีคนเก่งเพื่อปฏิบัติงานตามภารกิจของหน่วยงาน**
- เป้าประสงค์**
- * เพื่อเป็นการยกย่อง เชิดชูเกียรติบุคลากรในการปฏิบัติงาน
 - * เพื่อเป็นการสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน
 - * เพื่อเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับบุคลากร
 - * เพื่อเป็นเกียรติและศักดิ์ศรีให้แก่ตนเอง และครอบครัว
- กลยุทธ์**
๑. สรรหาคณบดีคนเก่งโดยพิจารณาจากคณะกรรมการที่ได้รับการแต่งตั้งโดยใช้หลักความ เป็นธรรมและความโปร่งใสในการพิจารณา
- ผลลัพธ์**
๑. ได้คนดีและคนเก่งในการปฏิบัติงานตามภารกิจของหน่วยงาน
- ๖. นโยบายด้านการส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรและผู้บริหารให้มีศักยภาพที่สอดคล้อง กับการบริหารทรัพยากรบุคคลตามแนวทาง Thailand ๔.๐**
- เป้าประสงค์**
- * เพื่อพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้มีศักยภาพและสมรรถนะสูงเอื้อต่อการ เปลี่ยนแปลงและสร้างนวัตกรรม
 - * เพื่อส่งเสริมและพัฒนาทรัพยากรอย่างต่อเนื่องในบริบทขององค์การบริหารส่วน ตำบลโคกเจริญ
 - * เพื่อให้มีการเตรียมการพัฒนาผู้มีศักยภาพสูงของแต่ละสายงาน และเตรียมความ พร้อมการเข้าสู่ตำแหน่งระดับสูงได้อย่างเหมาะสม

- กลยุทธ์**
๑. จัดทำและขับเคลื่อนแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่ตรงกับความจำเป็นและสอดคล้องกับ Thailand ๔.๐
 ๒. พัฒนาบุคลากรผู้มีศักยภาพสูง และคนดีในสายงานต่าง ๆ ที่สามารถขับเคลื่อนและช่วยเหลือประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

- ผลลัพธ์**
๑. มีแผนฝึกอบรมและพัฒนาข้าราชการส่วนท้องถิ่นที่ตรงกับความจำเป็น และสอดคล้องกับ Thailand ๔.๐ อันจะเป็นแนวทางในการจัดทำหลักสูตรฝึกอบรมและพัฒนาที่ๆ เหมาะสม
 ๒. มีมาตรฐาน และแนวทางในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรสอดคล้องแผนพัฒนาข้าราชการส่วนท้องถิ่น
 ๓. องค์การบริหารส่วนตำบลโคกเจริญมีบุคลากรที่มีศักยภาพสูงเพียงพอและสามารถรองรับการพัฒนาอย่างเหมาะสมสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ของข้าราชการส่วนท้องถิ่นที่ต้องการในอนาคต

- เป้าหมายประสงค์**
๗. นโยบายด้านการสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ
- * เพื่อให้บุคลากรมองเห็นความก้าวหน้าในสายอาชีพ และมีหลักเกณฑ์ในการแต่งตั้งโยกย้ายและ สับเปลี่ยน หมุนเวียนตำแหน่งที่ชัดเจน โปร่งใส และเป็นธรรม
 - * จูงใจและรักษาบุคลากรที่มีความสามารถให้อยู่กับองค์กร ตลอดไป

- กลยุทธ์**
๑. พัฒนาองค์ความรู้เกี่ยวกับเส้นทางความก้าวหน้าให้แก่บุคลากร
- ผลลัพธ์**
๑. บุคลากรมีความชัดเจนในแนวทางและหลักเกณฑ์ในทางเดินก้าวหน้าในสายอาชีพของตน ซึ่งจะช่วยส่งเสริมให้เกิดขวัญกำลังใจในการทำงานให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น

- เป้าหมายประสงค์**
๘. นโยบายด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดีแก่บุคลากร
- * เพื่อให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดีและปฏิบัติงานในสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม
 - * เพื่อสร้างสภาพแวดล้อมและสิ่งอำนวยความสะดวกที่ดีต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร
 - * เพื่อให้มีความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคลากรทุกช่วงวัยในองค์การบริหารส่วนตำบลโคกเจริญ

- กลยุทธ์**
๑. ส่งเสริมความสุขและสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน
 ๒. สร้างความสัมพันธ์และบริหารความแตกต่างระหว่างช่วงวัยและความหลากหลายของบุคคล

- ผลลัพธ์**
๑. มีการสร้างสิ่งแวดลอมที่เหมาะสมในที่ทำงาน อันจะทำให้บุคลากรมีความสุขในการทำงานภายใต้สิ่งแวดลอมที่เหมาะสม
 ๒. มีการส่งเสริมโครงการหรือกิจกรรมสร้างสัมพันธ์ระหว่างช่วงวัย
 ๓. มีการเพิ่มช่องทางในการแสดงความคิดเห็น อันจะทำให้บุคลากรมีความสุขในการปฏิบัติงานภายใต้สิ่งแวดลอมที่เหมาะสม

- เป้าประสงค์
๙. นโยบายด้านการพัฒนาประสิทธิภาพระบบทรัพยากรบุคคลส่วนท้องถิ่น
- * เพื่อให้มีต้นแบบสมรรถนะ และการประเมินที่เหมาะสมจะสะท้อนผลงานและสมรรถนะที่นำไปสู่การพัฒนาในระยะยาว
 - * เพื่อให้มีกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่กระชับ ทันเวลา และเหมาะสมกับทิศทางการทำงานขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกเจริญ
 - * เพื่อให้มีการสื่อสารนโยบายและมาตรฐานการบริหารทรัพยากรบุคคลตามการเปลี่ยนแปลงได้อย่างมีประสิทธิภาพ
 - * เพื่อกำหนดเส้นทางก้าวหน้าและค่าตอบแทนที่เหมาะสม จูงใจให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

- กลยุทธ์
- ๑. ทบทวนต้นแบบสมรรถนะและพัฒนาการประเมินรูปแบบใหม่ที่เหมาะสมกับ Thailand ๔.๐
 - ๒. ปรับกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีความยืดหยุ่น คุ่มค่าและเหมาะสมกับทิศทางการทำงานขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกเจริญ
 - ๓. ส่งเสริม จูงใจ และสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและการเป็นองค์กรแห่งความผูกพัน
 - ๔. สร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ ที่ชัดเจน

- ผลลัพธ์
- ๑. มีหลักเกณฑ์และวิธีการหรือมาตรฐานการประเมินสมรรถนะประจำตำแหน่งที่ น่าเชื่อถือ และโปร่งใส สามารถนำผลประเมินสมรรถนะมาใช้ประกอบการวางแผนการพัฒนาบุคคล
 - ๒. มีข้อเสนอแนวทางในการปรับปรุงระบบทรัพยากรบุคคลที่เหมาะสมกับบริบทที่เปลี่ยนแปลง
 - ๓. ข้าราชการส่วนท้องถิ่นได้รับค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์ที่เหมาะสมและเป็นธรรม
 - ๔. มีการสำรวจการเป็นองค์กรแห่งความผูกพัน และนำไปสู่กิจกรรมกลไก และกระบวนการต่าง ๆ ที่จะทำให้ข้าราชการมีความสุขมากขึ้น
 - ๕. มีเส้นทางเดินสายอาชีพของแต่ละสายงานและข้ามสายงาน

บทที่ ๔

การติดตามนโยบายและกลยุทธ์ การบริหารงานบุคคล ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖)

องค์การบริหารส่วนตำบลโคกเจริญ อำเภอทับปุด จังหวัดพังงา ได้กำหนดวิธีการติดตามและประเมินผลนโยบายและกลยุทธ์การบริหารงานบุคคล ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖) ประกอบด้วย

- | | |
|--------------------------------------|-------------------|
| ๑. นายกองค้การบริหารส่วนตำบลโคกเจริญ | เป็นประธาน |
| ๒. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลโคกเจริญ | เป็นกรรมการ |
| ๓. ผู้อำนวยการกองช่าง | เป็นกรรมการ |
| ๔. ผู้อำนวยการกองคลัง | เป็นกรรมการ |
| ๕. หัวหน้าสำนักปลัด | กรรมการ/เลขานุการ |
| ๖. นักทรัพยากรบุคคล | ผู้ช่วยเลขานุการ |

โดยมีหน้าที่ ติดตามและประเมินผลการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล และบุคลากรพร้อมทั้งสรุปรายงานผลและข้อเสนอแนะในการติดตามประเมินผลให้นายกองค้การบริหารส่วนตำบลโคกเจริญทราบ

(นายไพโรจน์ ช่วยชนะ)

นายกองค้การบริหารส่วนตำบลโคกเจริญ



คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลโคกเจริญ

ที่ ๕๑๖/๒๕๖๓

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำนโยบายและกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล

เพื่อให้การจัดทำนโยบายและกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกเจริญเป็นไปด้วยความเรียบร้อย มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล อาศัยอำนาจตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ มาตรา ๕๙^๔ (แก้ไขเพิ่มเติม) จึงแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำนโยบายและกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกเจริญ ดังนี้

- | | |
|--------------------------------------|-------------------|
| ๑. นายกองการบริหารส่วนตำบลโคกเจริญ | ประธานกรรมการ |
| ๒. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลโคกเจริญ | กรรมการ |
| ๓. ผู้อำนวยการกองช่าง | กรรมการ |
| ๔. ผู้อำนวยการกองคลัง | กรรมการ |
| ๕. หัวหน้าสำนักปลัด | กรรมการ/เลขานุการ |
| ๖. นักทรัพยากรบุคคล | ผู้ช่วยเลขานุการ |

มีหน้าที่ จัดทำนโยบาย ยุทธศาสตร์และกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกเจริญ และดำเนินการอื่นที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๕ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๓

(นายไพโรจน์ ชวณชนะ)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลโคกเจริญ