**นโยบายและกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล 3 ปี (พ.ศ. 2561 – 2563)**



**องค์การบริหารส่วนตำบลสุมเส้า**

**อำเภอเพ็ญ จังหวัดอุดรธานี**

**สารบัญ**

**หน้าที่**

**บทที่ 1**

- หลักการและเหตุผล 1

- วัตถุประสงค์ 1

- เปูาหมาย 1-2

**บทที่ 2**

- วิสัยทัศน์ พันธกิจ อบต. 3

- การวิเคราะห์ปัจจัยภายใน/ภายนอก 3-4

**บทที่ 3**

- นโยบายด้านการปรับปรุงโครงสร้างระบบงานและการบริหารอัตรากำลัง 5

- นโยบายด้านการพัฒนาบุคลากร 5

- นโยบายด้านระบบสารสนเทศ 6

- นโยบายด้านสวัสดิการ 6

**บทที่ 4**

- การติดตามนโยบายและกลยุทธ์ การบริหารงานบุคคล 3 ปี (พ.ศ.2561-2563) 7

**------------------------------------------------**

**นโยบายและกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล 3 ปี**

**(พ.ศ. 2561 – 2563)**

**……………………………………………………………………………**

**บทที่ 1**

**บทนำ**

**1. หลักการและเหตุผล**

บุคลากรเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าและจำเป็นอย่างยิ่งในการบริหารงานของทุกองค์กร ถ้าขาดการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ จะส่งผลให้การทำงานไม่มีประสิทธิผล ล่าช้า และเกิดความเสียหายต่อองค์กร ดังนั้นองค์กรจำเป็นต้องจัดทำนโยบายและแผนกลยุทธการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ทักษะ ทัศนคติที่ดีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ และให้บุคลากรมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานจากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลสุมเส้า จึงได้จัดทำนโยบายและกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล 3 ปี (พ.ศ.2561–พ.ศ.2563) ขึ้นเพื่อเป็นการกำหนดให้พนักงานส่วนตำบลทุกคนต้องได้รับการพัฒนาทุกตำแหน่ง โดยสอดคล้องกับแผนอัตรากำลังสามปี (พ.ศ.2561-2563) และแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล 3 ปี(พ.ศ.2561 – 2563) ต่อไป

**2. วัตถุประสงค์**

2.1 เพื่อเป็นการพัฒนาบุคลากร และเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทัศนคติที่ดี และวิธีการปฏิบัติงานตามลักษณะงานที่รับผิดชอบ

2.2 เพื่อให้บุคลากรสามารถปฏิบัติราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น

2.3 เพื่อให้บุคลากรทุกคนได้รับการพัฒนาด้านคุณธรรม และจริยธรรม

2.4 เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการจัดการพัฒนาและฝึกอบรมบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบล

2.5 เพื่อดำรงรักษาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพให้อยู่คู่องค์กรต่อไป

**3. เป้าหมาย**

ความคาดหวังในการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลสุมเส้าระยะสั้น**ผู้บริหาร**

3.1.1 พนักงานในองค์กรสามารถนำนโยบายของผู้บริหารไปปฏิบัติให้สำเร็จลุล่วง

3.1.2 การบริหารงานขององค์กรเป็นไปอย่างโปร่งใส พนักงานมีคุณธรรม และจริยธรรม

3.1.3 พนักงานมีความรู้ และมีทักษะในการปฏิบัติงานเพื่อให้การปฏิบัติงานขององค์กรมี

ประสิทธิภาพและประสิทธิผล

**พนักงานส่วนตำบล**

3.1.4 องค์กรให้การสนับสนุนพนักงานส่วนตำบลตำแหน่งสายงานผู้บริหารทุกคนให้ได้รับ

การพัฒนาในแต่ละปี อย่างน้อย 1 หลักสูตร/โครงการ

3.1.5 องค์กรให้การสนับสนุนพนักงานส่วนตำบลตำแหน่งสายงานผู้ปฏิบัติทุกคนให้ได้รับการ

พัฒนาในแต่ละปีอย่างละ 1 หลักสูตร/โครงการ

3.1.6 องค์กรให้การสนับสนุนลูกจ้างประจำ/พนักงานจ้าง ให้ได้รับการพัฒนาในแต่ละปี

อย่างน้อย 1 หลักสูตร/โครงการ

3.1.7 ข้าราชการมีความรู้และความเข้าใจในการปฏิบัติหน้าที่

3.1.8 ข้าราชการนำหลักธรรมาภิบาลมาปฏิบัติใช้ในการบริหารงานบุคคลอย่างโปร่งใส

**ประชาชน**

3.1.7 สามารถให้บริการประชาชนอย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ

3.1.8 ประชาชนพึงพอใจในการให้บริการของพนักงาน

3.1.9 นำความคิดเห็นของประชาชนมาปรับปรุงแก้ไขการให้บริการกับประชาชนความคาดหวังในการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลสุมเส้าในระยะยาว

**ผู้บริหาร**

3.2.1 มีศักยภาพในการบริหารจัดการเพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนในพื้นที่

3.2.2 สามารถปฏิบัติงานสู่ความเป็นเลิศในด้านการบริหารจัดการ

**พนักงานส่วนตำบล**

3.2.3 องค์การบริหารส่วนตำบลสุมเส้า เป็นองค์กรที่น่าอยู่

3.2.4 มีความเจริญก้าวหน้าในสายอาชีพ และหน้าที่ราชการ

**ประชาชน**

3.2.5 องค์กรมีการบริหารจัดการที่ดี มีความโปร่งใสในการบริหารงาน

3.2.6 องค์กรสามารถเป็นที่พึ่งของประชาชนในพื้นที่ได้อย่างดียิ่ง

3.2.7 องค์กรสามารถทำงานตอบสนองความต้องการของประชาชนได้

**บทที่ 2**

**การวิเคราะห์ศักยภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลสุมเส้า**

**………………………………………………………**

**วิสัยทัศน์ องค์การบริหารส่วนตำบลสุมเส้า**

**“พัฒนาตำบล พัฒนาชีวิต ยึดติดคุณธรรม น้อมนำหลักเศรษฐกิจพอเพียง”**

**พันธกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล**

1. ส่งเสริมการมีรายได้เพิ่มและการมีงานทำของประชาชนในพื้นที่

2. ส่งเสริมพัฒนาและยกระดับของระบบสาธารณูปโภคและสาธารณูปการ เพื่ออำนวยความสะดวกให้แก่ประชาชน

3. พัฒนาส่งเสริมสุขภาพและอนามัยของประชาชนให้มีสุขภาวะที่ดีทุกกลุ่มทุกวัย

4. พัฒนาแหล่งน้ำเพื่อการอุปโภคบริโภคและเพื่อการเกษตรกรรมให้พอเพียงตลอด ทั้งปี

5.  ส่งเสริมและกระตุ้นจิตสำนึก ตลอดจนมีส่วนร่วมในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ขนบธรรมเนียมและประเพณีท้องถิ่น

6. พัฒนาขีดความสามารถของบุคลากรในท้องถิ่นทั้งฝ่ายการเมืองและฝ่ายประจำ  เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน การบริหารงาน ตลอดจนการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาท้องถิ่น

**การวิเคราะห์ปัจจัยภายใน/ภายนอก**

1. **ปัจจัยภายใน**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **ด้าน** | **จุดเด่นในการพัฒนา** | **จุดอ่อนในการพัฒนา** |
| 1. ด้านการบริหาร | **1**.1 การประสานงาน : มีความร่วมมือร่วมใจในการ ปฏิบัติงานเนื่องจากมีความสามัคคีกันภายในองค์กรและ ทราบวัตถุประสงค์ในการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน  1.2 การมอบอำนาจ : ตามศักยภาพภายใต้อำนาจ หน้าที่ในขอบเขตของกฎหมาย  1.3 การกำกับดูแล: เป็นไปอย่างสม่ำเสมอเพื่อความ เรียบร้อย | 1.1 การแบ่งส่วนราชการ : ยังไม่ ครอบคลุมภารกิจทั้งหมด  1.2 การวางแผน : ประชาชนมีส่วน ร่วมในการกำหนดแนวทางการพัฒนา ในระดับต่ำ |
| 2. ด้านระเบียบ กฎหมาย ข้อบัญญัติ | ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล มีความรู้ความสามารถด้านงานกฎหมายพร้อมให้คำปรึกษา | 2.1 การออกข้อบัญญัติ: ประชาชนเข้า มามีส่วนร่วมน้อย  2.2 การบังคับใช้: ประชาชนยัง รับทราบน้อยมาก |
| **ด้าน** | **จุดเด่นในการพัฒนา** | **จุดอ่อนในการพัฒนา** |
| 3. ด้านบุคลากร | 3.1 วินัย : มีวินัยและปฏิบัติตามระเบียบข้อกฎหมาย  3.2 พฤติกรรม : ประพฤติตัวเป็นตัวอย่างที่ดีมีความ น่าเชื่อถือ  3.3 ความเจริญก้าวหน้า : เปิดโอกาสและสนับสนุนให้ พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง พนักงานจ้าง เข้า สอบแข่งขันในระดับที่สูงขึ้น | 3.1 คุณภาพของงาน : ปานกลาง ควร  ให้ความรู้เพิ่มเติม  3.2 ทัศนคติ: ปานกลาง ควรให้ความรู้  เพิ่มเติม  3.2 อัตรากำลัง : ยังไม่เหมาะสมกับ  ปริมาณของงาน |
| 4. ด้านงบประมาณ | 4.1 เงินอุดหนุน : ได้รับเงินอุดหนุนสมควร  กับศักยภาพของพื้นที่ | 4.1 การชำระภาษี: ประชาชนในพื้นที่ยัง ขาดความตื่นตัวในการร่วมรับผิดชอบเรื่อง ภาษีต่างๆ |
| 5. ด้านระบบฐานข้อมูล | 5.1 การจัดเก็บข้อมูล : มีการจัดเก็บข้อมูล จปฐ.  5.2 การปรับปรุงข้อมูล : มีการสำรวจข้อมูล ปัจจุบันเสมอ  5.3 การมีส่วนร่วม : ชุมชนให้ความรวมมือใน การสำรวจข้อมูล | 5.1 คุณภาพของข้อมูล: ข้อมูลที่ได้รับเป็น ข้อมูลที่ยังปิดบังซ่อนเร้นไม่ให้ความร่วมมือ อย่างเต็มที |
| 6.ด้านทรัพยากร เครื่องมือและอุปกรณ์ในการทำงาน | 6.1 จำนวน:เหมาะสมกับปริมาณงาน | 6.1 เทคโนโลยีทันสมัย : มีการนำมาใช้แต่ บุคลากรยังขาดความรู้ในการใช้ให้เกิด ประโยชน์สูงสุด |

**2. ปัจจัยภายนอก**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **ด้าน** | **จุดเด่นในการพัฒนา** | **จุดอ่อนในการพัฒนา** |
| 1. ด้านการเมือง | 1.1 ระดับความขัดแย้ง : เป็นโอกาสที่แต่ละ ฝุ่ายต่างตรวจสอบการทำงานของกันและ กัน ส่งผลดีต่อประชาชนและท้องถิ่น | 1.1 กลุ่มผลประโยชน์ : นักการเมืองเป็นนัก ธุรกิจที่มุ่งหากำไรจากการเข้ามาดำรงตำแหน่ง ทางการเมือง |
| 2. ด้านเศรษฐกิจ | 2.1 เศรษฐกิจรวม : ประชาชนเริ่มตื่นตัวใน การใช้จ่ายอย่างประหยัดและพอเพียง | 2.1 สารธารณภัย : เกิดน้ำท่วมในฤดูฝน ทำให้เกษตรกรได้รับผลกระทบในการทำ การเกษตร |
| 3. ด้านสังคม | 3.1 วัฒนธรรม : มีการฟื้นฟู สนับสนุน วัฒนธรรม ประเพณี ในท้องถิ่นมากขึ้น  3.2 การสื่อสาร : มีความสะดวกรวดเร็ว | 3.1 สังคม : จะเริ่มเป็นสังคมเมืองที่มีความ เอื้ออาทรลดน้อยลง และเห็นแก่ตัวมากขึ้นทำให้ขาดการรวมพลัง |
| 4. ด้านนโยบายรัฐบาล | 4.1 การกำหนดนโยบาย : มีการริเริ่ม นโยบายใหม่ ๆ สามารถตอบสนองความ ต้องการของประชาชนได้ | 4.1 การปฏิบัติตามนโยบาย : เป็นนโยบาย ใหม่ซึ่งบุคลากรยังขาดแนวทางในการดำเนินงาน |
| 5. ด้านเทคโนโลยี | 5.1 การคิดค้น:เทคโนโลยีราคาถูกลง เนื่องจากสามารถคิดค้นและผลิตได้เองใน ประเทศ | 5.1 บุคลากรยังใช้เทคโนโลยีไม่คุ้มค่าให้เกิด ประโยชน์สูงสุด |

**บทที่ 3**

**นโยบายและกลยุทธ์การบริหารงานบุคคล**

**....................................................................................................**

**นโยบายและกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรมนุษย์องค์การบริหารส่วนตำบลสุมเส้า**

บุคลากรถือว่าทรัพยากรมนุษย์เป็นปัจจัยที่สำคัญและมีคุณค่ายิ่งในการขับเคลื่อนการดำเนิน

ธุรกิจขององค์กร จึงได้กำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขึ้น สาหรับใช้เป็นกรอบและแนวทางในการจัดทำแผนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เพื่อเพิ่มความคุ้มค่าของการใช้ทรัพยากรมนุษย์ ให้การบริหารทรัพยากรมนุษย์เกิดความเป็นธรรม โปร่งใส ตรวจสอบได้ และให้ผู้ปฏิบัติงานมีความสุข มีขวัญ และกำลังใจที่ดีเกิดพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และมีศักยภาพเพิ่มในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น จึงมีนโยบาย และกลยุทธ์ด้านต่างๆดังนี้

**1. นโยบายด้านการปรับปรุงโครงสร้างระบบงานและการบริหารอัตรากำลัง**

**เป้าประสงค์**

วางแผนสนับสนุนและส่งเสริมให้มีโครงสร้าง ระบบงาน การจัดกรอบอัตรากำลังและการบริหารอัตรากำลังให้เหมาะสมกับภารกิจขององค์กรและเพียงพอ มีความคล่องตัวต่อการขับเคลื่อนการดำเนินงานของทุกหน่วยงานในองค์กร รวมทั้งมีระบบการประเมินผลที่มีประสิทธิผล เชื่อมโยงกับผลตอบแทนและมีการกำหนดสมรรถนะและลักษณะที่พึงประสงค์ของพนักงานที่องค์กรคาดหวัง

**กลยุทธ์**

1. ทบทวนและปรับปรุงโครงสร้างองค์กร ระบบงาน และกรอบอัตรากำลัง ให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์

พันธกิจ และแผนการปรับบทบาทและภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลสุมเส้า ปี2561 - 2563

2. จัดทำสมรรถนะ และนำสมรรถนะมาใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ทั้งด้านการ

สรรหา การเลื่อนขั้นและปรับตำแหน่ง การประเมินผลการปฏิบัติงาน การวางแผนการพัฒนาบุคลากร และ

การบริหารผลตอบแทน

3. มีเส้นทางความก้าวหน้าของสายอาชีพ

4. จัดทำระบบประเมินผลการปฏิบัติงานตามผลสัมฤทธิ์ของงานและสมรรถนะหลัก

5. จัดทำแผนการสืบทอดตำแหน่งงาน และการบริหารจัดการคนดีและคนเก่งขององค์กร

**2. ด้านการพัฒนาบุคลากร**

**เป้าประสงค์**

ส่งเสริมให้มีการพัฒนาอย่างเป็นระบบ ทั่วถึง และต่อเนื่อง โดยการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ ศักยภาพ และทักษะการทำงาน ที่เหมาะสม สอดคล้องกับสถานการณ์ วิสัยทัศน์ และยุทธศาสตร์ขององค์การ เพื่อให้การขับเคลื่อนการดำเนินงานตามพันธกิจขององค์กร เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย รวมทั้งส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมให้กับบุคลากรในองค์กร

**กลยุทธ์**

1. จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับบทบาทและภารกิจของ องค์การบริหารส่วนตำบล

2. จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรตามตำแหน่งงานและสายอาชีพตามสมรรถนะ แผนการสืบทอด

ตำแหน่งและการบริหารจัดการคนดีและคนเก่งขององค์กร

3. พัฒนาศักยภาพผู้บริหาร และเพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงานให้กับผู้ปฏิบัติงานทุกระดับ

ตามสายอาชีพและตำแหน่งงานอย่างต่อเนื่อง

4. ส่งเสริมให้บุคลากรยึดมั่นในวัฒนธรรมองค์กร ปฏิบัติตามจรรยาบรรณขององค์การบริหารส่วน

ตำบลสุมเส้า

5. พัฒนางานด้านการจัดการความรู้องค์ความรู้ เพื่อสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้การถ่ายทอดความรู้

การแลก เปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ในการท างานอย่างต่อเนื่อง

**3. ด้านการพัฒนาระบบสารสนเทศ**

เป้าประสงค์ส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการบริหารจัดการ

ทรัพยากรมนุษย์เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ถูกต้อง ครบถ้วน รวดเร็ว ทันสมัยและเป็นปัจจุบัน ช่วยลดขั้นตอนของงาน

ปริมาณเอกสาร สามารถนาไปวิเคราะห์เพื่อการวางแผนตัดสินใจในการปฏิบัติงาน และใช้บริหารงานด้าน

บุคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

**กลยุทธ์**

1. พัฒนาระบบฐานข้อมูลบุคลากร

2. ปรับปรุงและพัฒนาระบบสารสนเทศด้านการบริหารจัดการบุคลากร

3. เสริมสร้างความรู้เกี่ยวกับระบบสารสนเทศด้านการบริหารจัดการบุคลากรให้ผู้ปฏิบัติงานเพื่อ

รองรับการใช้งานระบบ และเพิ่มขีดความสามารถของบุคลากรเพื่อรองรับการพัฒนาระบบในอนาคต

**4. ด้านสวัสดิการ**

**เป้าประสงค์**

เสริมสร้างความมั่นคง ขวัญกำลังใจ คุณภาพชีวิตที่ดี ความผาสุกและพึงพอใจให้ผู้ปฏิบัติงาน เพื่อรักษาคนดีคนเก่งไว้กับองค์กร โดยการส่งเสริมความก้าวหน้าของผู้ปฏิบัติงานที่มีผลงานและสมรรถนะในทุกโอกาส สร้างช่องทางการสื่อสาร ให้สิ่งจูงใจ ผลประโยชน์ตอบแทนพิเศษ จัดสวัสดิการ ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสิ่งแวดล้อมในการทำงาน ตามความจำเป็นและเหมาะสมเป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด และสนับสนุนการดำเนินกิจกรรมเพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บริหารและพนักงานทุกระดับ

**กลยุทธ์**

1. ปรับปรุงระบบแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

2. ปรับปรุงสภาพความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

3. ยกย่องพนักงานที่เป็นคนเก่ง คนดีและทำคุณประโยชน์ให้องค์กร

4. ปรับปรุงระบบสวัสดิการ ผลตอบแทนพิเศษ

5. ปรับปรุงช่องทางการสื่อสารด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์

**บทที่ 4**

**การติดตามนโยบายและกลยุทธ์การบริหารงานบุคคล 3 ปี (พ.ศ.2561-2563)**

**----------------------------------------------------------**

องค์การบริหารส่วนตำบลสุมเส้า ได้กำหนดวิธีการติดตามและประเมินผลนโยบายและกลยุทธ์การบริหารงานบุคคล ประกอบด้วย

๑. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลสุมเส้า เป็น ประธาน

๒. หัวหน้าส่วนราชการทุกคน เป็น กรรมการ

๓. เจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบงานบริหารงานบุคคล เป็น กรรมการเละเลขานุการ

โดยให้มีหน้าที่ติดตามและประเมินผลการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล และบุคลากรของ

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านหาดเป็นประจำทุกปี และสรุปรายงานผลและข้อเสนอแนะในการติดตาม

ประเมินผลให้นายกองค์การบริหารส่วนตำบลสุมเส้ารับทราบเพื่อพิจารณา