



นโยบาย และกลยุทธ์การบริหาร
และพัฒนาทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓



องค์การบริหารส่วนตำบลศรีสุข
อำเภอลำโรงทาบ จังหวัดสุรินทร์

คำนำ

การจัดทำนโยบาย กลยุทธ์ด้านการบริหารและแผนการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของ อบต.ศรีสุข นั้น ได้คำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้ เพื่อพัฒนาให้บุคลากรรู้ระเบียบแบบแผนของทางราชการ หลักและวิธีปฏิบัติ ราชการ บทบาทและหน้าที่ของตนเองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข และแนวทางปฏิบัติตน เพื่อเป็นพนักงานส่วนตำบลที่ดี โดยได้กำหนดหลักสูตรการพัฒนาสำหรับบุคลากรแต่ละตำแหน่ง ให้ได้รับการพัฒนาใน หลายๆ มิติ ทั้งในด้านความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ด้านการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ ด้านความรู้ และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหารและด้านคุณธรรมและจริยธรรม เพื่อพัฒนาศักยภาพของ บุคลากรให้สอดคล้องกับ บทบาทและภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลต่อไป

องค์การบริหารส่วนตำบลศรีสุข

สิงหาคม ๒๕๖๐

สารบัญ

หน้า

๑	หลักการและเหตุผล	๑
๒	วัตถุประสงค์	๑
๓	วิสัยทัศน์ พันธกิจ ขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีสุข	๑
๔	การวิเคราะห์ปัจจัยภายใน/ภายนอกขององค์กรด้านทรัพยากรมนุษย์	๒
๕	นโยบาย และกลยุทธ์ด้านการบริหาร และพัฒนาทรัพยากรบุคคล	๓

ภาคผนวก

- คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำนโยบายฯ
- สำเนารายงานการประชุม

๑. หลักการและเหตุผล

องค์การบริหารส่วนตำบลศรีสุข ได้กำหนดวิสัยทัศน์ให้เป็นองค์กรที่สามารถพัฒนาตำบลให้ยั่งยืน เพื่อสนองความต้องการของประชาชนในพื้นที่ และนโยบายรัฐบาล โดยมีภารกิจในการพัฒนาตามบทบาทอำนาจหน้าที่ตามที่ระเบียบกฎหมายกำหนด ปัจจัยสำคัญที่จะทำให้การดำเนินการบรรลุวัตถุประสงค์ตามวิสัยทัศน์และภารกิจ คือ ทรัพยากรมนุษย์ องค์การบริหารส่วนตำบลศรีสุข จึงได้มุ่งเน้นให้ความสำคัญกับบุคลากร จึงได้กำหนดนโยบาย และกลยุทธ์การบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคลปี ๒๕๕๘ - ๒๕๖๐ ขึ้นให้มีความสอดคล้องกับแผนอัตรากำลังสามปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๕๘ - ๒๕๖๐ และให้มีความสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ภารกิจ เพื่อเป็นแนวทางในการจัดทำแผนการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลศรีสุข มีบุคลากรที่มีคุณภาพ ตามจำนวน ตามเวลาที่ต้องการ โดยบุคลากรมีคุณธรรม จริยธรรม และมีความสุขในการทำงาน ซึ่งจะส่งผลให้การดำเนินงานของ อบต. มีประสิทธิผล และประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

๑. เพื่อปรับปรุงระบบการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ และพันธกิจ
๒. เพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถ ในงานที่รับผิดชอบอย่างมืออาชีพ และทันต่อสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป
๓. เพื่อเสริมสร้างให้บุคลากรมีขวัญกำลังใจ มีความสุขในการทำงาน
๔. เพื่อเสริมสร้างให้บุคลากรมีคุณธรรมจริยธรรมในการปฏิบัติงาน
๕. เพื่อปลูกฝังให้บุคลากรมีจิตสำนึกที่ดี มีความผูกพันและจงรักภักดีต่อองค์กร

๓. วิสัยทัศน์ พันธกิจ ขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีสุข

● วิสัยทัศน์

“บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีสุข มีความรู้ความสามารถ มีอรรถาภัยเต็มใจให้บริการประชาชน และท้องถิ่นได้อย่างยั่งยืน”

● พันธกิจ

๑. สร้างระบบการพัฒนากำลังคนการจัดการความรู้ให้เป็นมาตรฐาน
๒. ส่งเสริมการทำงานแบบบูรณาการ ภายใต้หลักการมีส่วนร่วมเพื่อสร้างทีมงานและเครือข่าย โดยเน้นการมีสัมพันธภาพที่ดี
๓. ส่งเสริมและพัฒนากระบวนการเรียนรู้บุคลากร อบต.ศรีสุขทุกส่วนราชการ/หน่วยงานอย่างเป็นระบบต่อเนื่องและทั่วถึง
๔. เสริมสร้างเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการกับองค์กรต่างๆ

๔. การวิเคราะห์ปัจจัยภายใน/ภายนอกขององค์กร ด้านทรัพยากรมนุษย์(SWOT)

การวิเคราะห์ปัจจัยภายใน

จุดแข็ง (Strength)

๑. มีภูมิลำเนาอยู่ในพื้นที่ และพื้นที่ใกล้เคียงการเดินทางสะดวกในการมาปฏิบัติงาน
๒. มีผู้หญิงมากกว่าผู้ชายทำให้การทำงานละเอียดรอบคอบ ไม่มีพฤติกรรมเสี่ยงต่อการกระทำผิดวินัยระเบียบกฎหมาย
๓. มีอายุเฉลี่ย ๒๕ - ๔๕ ปี ซึ่งเป็นวัยทำงาน
๔. เป็นคนในชุมชนสามารถทำงานคล่องตัวโดยใช้ความสัมพันธ์ส่วนตัวได้
๕. เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานด้วยใจรักและทุ่มเทอย่างเต็มความสามารถ
๖. บุคลากรมีความรู้เฉลี่ยระดับปริญญาตรี
๗. บุคลากรมีความรับผิดชอบสูง ปฏิบัติงานด้วยความอดุสาหะ และทุ่มเทอย่างเต็มความสามารถ

จุดอ่อน (Weakness)

๑. บุคลากรยังขาดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับระเบียบกฎหมายที่ใช้ในการปฏิบัติงาน
๒. ขาดบุคลากรด้านวิชาชีพในบางตำแหน่ง
๓. ขาดการจัดการระบบบุคลากรให้ตรงกับความรู้ความสามารถ
๔. บุคลากรส่วนใหญ่ไม่มีพื้นฐานโดยตรงในด้านการบริการ คุณภาพการบริการจึงยังไม่ได้มาตรฐาน
๕. อบต.เป็นองค์กรที่มีระเบียบแบบแผนที่เคร่งครัด ขาดความยืดหยุ่นไม่คล่องตัว
๖. ขาดความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างฝ่ายบริหารกับข้าราชการ
๗. เจ้าหน้าที่บางส่วนขาดทัศนคติที่ดีในการปฏิบัติงานตามนโยบายผู้บริหาร

การวิเคราะห์ปัจจัยภายนอก

โอกาส (Opportunity)

๑. หน่วยงานทั้งภาครัฐ และภาคเอกชนให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากรและมีการจัดกิจกรรมอบรม ประชุมสัมมนา และศึกษาดูงานมากขึ้น
๒. ผู้บริหารสนับสนุนการฝึกอบรม ประชุมสัมมนา และการศึกษาต่อของบุคลากร
๓. บุคลากรของ อบต. มีความใกล้ชิดคุ้นเคยกับประชาชนทำให้รู้สภาพปัญหา และทัศนคติของประชาชนในตำบลได้เป็นอย่างดี

ข้อจำกัด/อุปสรรค (Threat)

๑. มีการดำเนินงานภายใต้กฎระเบียบข้อบังคับ และการกำกับควบคุมจากหน่วยงานของรัฐหลายแห่ง
๒. งบประมาณมีอย่างจำกัด ไม่เพียงพอต่อการพัฒนา
๓. มีวัสดุ อุปกรณ์ ที่ใช้ในการปฏิบัติงานไม่เพียงพอในการปฏิบัติงานประจำ ทำให้งานเสร็จล่าช้า
๔. มีระบบอุปถัมภ์ และกลุ่มพรรคพวก

๕. นโยบาย และกลยุทธ์ด้านการบริหาร และพัฒนาทรัพยากรบุคคล

วัตถุประสงค์ในการกำหนดนโยบาย และกลยุทธ์ด้านการบริหาร และพัฒนาทรัพยากรบุคคล

๑. เพื่อปรับปรุงระบบการบริหาร และพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ และภารกิจ
๒. เพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถในงานที่ได้รับผิดชอบอย่างมืออาชีพ และทันสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป

๓. เพื่อเสริมสร้างให้บุคลากรมีขวัญกำลังใจ มีความสุขในการทำงาน

๔. เพื่อเสริมสร้างให้บุคลากรมีคุณธรรม และจริยธรรมในการปฏิบัติงาน

๕. เพื่อปลูกฝังให้บุคลากรมีจิตสำนึกที่ดี มีความผูกพัน และจงรักภักดีต่อองค์กร

เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ข้างต้น องค์กรบริหารส่วนตำบลศรีสุข จึงกำหนดนโยบาย ๖ ด้าน ดังนี้

๑. นโยบายด้านโครงสร้างระบบงานบริหารทรัพยากรบุคคล

๒. นโยบายด้านอัตรากำลัง

๓. นโยบายด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ

๔. นโยบายด้านการพัฒนาบุคลากร

๕. นโยบายด้านการส่งเสริมให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

๖. นโยบายด้านการพัฒนาระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคล

๕.๑ นโยบายด้านโครงสร้างระบบงานบริหารทรัพยากรบุคคล

เป้าประสงค์ วางแผน สนับสนุน และส่งเสริมให้มีโครงสร้างระบบงานที่เหมาะสมและเพียงพอกับภารกิจของ อบต. ให้มีความคล่องตัวในการขับเคลื่อนการดำเนินงานของทุกส่วน/กองของ อบต. รวมทั้งมีระบบการประเมินที่มีประสิทธิผล เชื่อมโยงกับผลตอบแทน และการกำหนดสมรรถนะและลักษณะที่พึงประสงค์ของพนักงานที่องค์กรคาดหวัง

กลยุทธ์

๑. ทบทวนและปรับปรุงโครงสร้างองค์กรตามแผนอัตรากำลัง ระบบงานให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ และแผนการปรับบทบาทและภารกิจของ อบต.

๒. จัดทำสมรรถนะ และนำสมรรถนะมาใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ทั้งด้านการสรรหา การเลื่อนขั้นและปรับตำแหน่ง การประเมินผลการปฏิบัติงาน การวางแผนการพัฒนาบุคลากร และการบริหารผลตอบแทน

๕.๒ นโยบายด้านอัตรากำลัง

เป้าประสงค์ มีโครงสร้างตำแหน่งและอัตรากำลังที่เหมาะสมกับภารกิจ มีระบบบริหารอัตรากำลังที่สามารถตอบสนองจำนวนบุคลากรทั้งในหน้าที่ขาดและเกินได้ทันต่อความต้องการในแต่ละช่วงเวลาโดยสอดคล้องกับภารกิจของ อบต.

กลยุทธ์

๑. ปรับโครงสร้างอัตรากำลังให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ และภารกิจ กำหนดตำแหน่ง และวางอัตรากำลังในแต่ละตำแหน่งให้เหมาะสมและเพียงพอโดย

๒. จัดทำ/ปรับปรุงคำบรรยายลักษณะงาน (Job description) และคุณสมบัติของบุคคลที่จำเป็นสำหรับงาน (Job specifications) เพื่อนำมาเป็นพื้นฐานในการบริหารจัดการและพัฒนาบุคลากร

๓. จัดทำ Competency(สมรรถนะ) และกำหนด Competency(สมรรถนะ) ในลักษณะที่พึงประสงค์ของบุคลากรในองค์กร ความคาดหวัง จัดกลุ่มเส้นทางอาชีพ (career paths) ตามลักษณะงาน เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้ ความชำนาญสูงสุดในสายอาชีพของตน โดยดำเนินการจัดทำกิจกรรม จัดทำ Competency(สมรรถนะ) หลัก จัดทำ Competency(สมรรถนะ)ประจำกลุ่มงาน จัดทำ Competency(สมรรถนะ)ตามตำแหน่งงานทุกสายงาน จัดทำแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ

๔. พัฒนาระบบสรรหา มีการสรรหาบุคลากรทั้งจากภายในและภายนอก โดยเฉพาะในตำแหน่งที่องค์กรขาดแคลนผู้เชี่ยวชาญ จะมีการสรรหาจากบุคคลภายนอก

๕. พัฒนาระบบการโอนย้าย การเลื่อนตำแหน่ง โดยยึดระบบคุณธรรม โปร่งใส ตรวจสอบได้ และหลักการ Put the right man on the right job : เลือกคนให้ถูกงาน

๖. จัดทำแผนสืบทอดตำแหน่ง (Succession Plan) โดยเฉพาะสายงานผู้บริหาร เพื่อเตรียมความพร้อมให้บุคลากรผู้มีความสามารถและพร้อมที่จะเติบโตในระดับที่สูงขึ้น ซึ่งจะเป็นการรองรับทิศทางการดำเนินงานในอนาคต โดยสนับสนุนให้ได้รับการพัฒนาศักยภาพ และทักษะการบริหาร

๕.๓นโยบายด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ

เป้าประสงค์ บุคลากรได้รับผลตอบแทนที่เป็นธรรม มีสวัสดิการที่เหมาะสม มีคุณภาพชีวิตที่ดี เพื่อเป็นการจูงใจให้บุคลากรมีความรับผิดชอบต่องาน และมีความสุขในการทำงาน

กลยุทธ์

๑. มีการพัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน ให้ความสำคัญเป็นธรรมเสมอภาค โปร่งใส และตรวจสอบได้ โดยการประเมินผลตาม KPI (Key Performance Indicator หมายถึง ดัชนีชี้วัดผลงานหรือความสำเร็จของงาน โดยจะแสดงให้เห็นรายละเอียดในความสำเร็จหรือล้มเหลวของงานนั้นๆ)

๒. ใช้ผลการประเมินการปฏิบัติงานดังกล่าวมาเป็นตัวกำหนดในการเลื่อนขั้น จ่ายค่าตอบแทน เพื่อเป็นการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยกำหนดผลตอบแทนที่สัมพันธ์กับค่างาน ผลการปฏิบัติงาน ศักยภาพ

๓. ดูแลรักษาคุณภาพชีวิตของบุคลากร สร้างความสมดุลระหว่างชีวิตทำงานกับชีวิตส่วนตัว เพื่อให้ปฏิบัติงานอย่างมีความสุข เช่นสภาพการทำงานที่เหมาะสม มีความปลอดภัย มีสุขอนามัยที่ดี มีการจัดกิจกรรมพนักงานสัมพันธ์ในรูปแบบต่างๆ

๔. ปรับปรุงระบบสวัสดิการให้มีความเหมาะสมและเป็นธรรม คือจัดให้มีสวัสดิการครบถ้วนตามมาตรฐานสิทธิประโยชน์

๕. ปรับปรุงการทำงาน โดยจัดให้มีกิจกรรมการจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานของทุกส่วนราชการ/กอง นำระบบ ICT มาใช้ในการปฏิบัติงาน ลดขั้นตอนการปฏิบัติงานโดยการกระจายอำนาจการตัดสินใจสู่ระดับล่าง จัดทำคู่มือระเบียบและสวัสดิการที่เกี่ยวกับพนักงาน ส่งเสริมการปฏิบัติตามระเบียบวินัย

๕.๔นโยบายด้านการพัฒนาบุคลากร

เป้าประสงค์ องค์การบริหารส่วนตำบลศรีสุขให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากร และพยายามที่จะผลิตบุคลากรที่มีคุณภาพเพื่อความก้าวหน้าขององค์กร

กลยุทธ์

๑. พัฒนาผู้บริหาร และพนักงานทุกระดับอย่างต่อเนื่อง เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงาน โดยการส่งเสริมสนับสนุนบุคลากรให้ได้รับการศึกษาต่อ การอบรมสัมมนาต่างๆ โดยมีกิจกรรม พัฒนาภาวะผู้นำ ผู้บริหารทุกตำแหน่ง จัดอบรมบุคลากรในสายอาชีพและไม่ใช่สายอาชีพ จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร

๒. จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร (Training Road Map) สำหรับแต่ละตำแหน่ง เพื่อให้บุคลากรมีสมรรถนะตรงตามตำแหน่ง และมีความก้าวหน้าในสายอาชีพ รวมทั้งมีการเตรียมความพร้อมในการสืบทอดตำแหน่ง

๓. ส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรโดยการสอนงาน (Coaching) การฝึกอบรมขณะปฏิบัติงาน (On the job training) โดยมีกิจกรรม จัดประชุมอบรมกลุ่มเป้าหมาย จัดให้มีการดูการปฏิบัติงานจริงและลองปฏิบัติ

๔. สร้างจิตสำนึกของบุคลากรให้มีการปฏิบัติงานบนพื้นฐานของจริยธรรมและธรรมาภิบาล โดยการยกย่องและส่งเสริมคนดี โดยมีกิจกรรม ปรับปรุงประมวลจริยธรรม และจัดทำโครงการอื่นๆที่เกี่ยวข้อง เป็นต้น

๕. ส่งเสริมให้บุคลากรยึดมั่นในวัฒนธรรมองค์กร มีทัศนคติ และมีจิตสำนึกในการทำงานร่วมกัน การให้บริการที่ดี และประทับใจแก่ผู้มารับบริการทั้งภายในและภายนอก โดยมีกิจกรรม ส่งเสริมให้บุคลากรทำงานเป็นทีม ตั้งคณะทำงาน จัดกิจกรรมสัมพันธ์

๕.๕นโยบายด้านการส่งเสริมให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

เป้าประสงค์ ให้บุคลากรได้มีการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ทั้งจากภายในและภายนอกองค์กร โดยมีเป้าประสงค์สำคัญคือ เอื้อให้เกิดโอกาสในการหาแนวทางปฏิบัติที่ดีที่สุด เพื่อนำไปสู่การพัฒนาคน พัฒนางาน และสุดท้ายพัฒนาองค์กร ให้ทันต่อสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป

กลยุทธ์

๑. สร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ โดยบุคลากรจะต้องให้ความสำคัญกับการเรียนรู้ฝึกฝนปฏิบัติ และเรียนรู้อย่างต่อเนื่องเพื่อเพิ่มศักยภาพของตนเองอยู่เสมอ โดยมีกิจกรรม การอบรม การมอบหมายงานที่มีใช้หน้าที่โดยตรง มอบหมายให้เข้าประชุมสัมมนาที่องค์กรอื่น

๒. มีช่องทางและบรรยากาศที่ส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ การถ่ายทอดความรู้ การแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ระหว่างบุคลากรขององค์กรอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง โดยควบคู่ไปกับการรับความรู้จากภายนอกที่ทันสถานการณ์ โดยมีกิจกรรม พัฒนาช่องทางการสื่อสาร ศึกษาสำรวจโดยการสอบถามหรือสัมภาษณ์ การศึกษาดูงานองค์กรอื่น การแลกเปลี่ยนข้อมูลบุคลากรในหน่วยงานทั้งภายในและภายนอก

๓. เสริมสร้างให้มีวิสัยทัศน์ร่วมให้สามารถมองเห็นภาพและมีความต้องการที่จะมุ่งไปในทิศทางเดียวกัน มีการคิดอย่างเป็นระบบซึ่งสามารถจะเชื่อมโยงสิ่งต่างๆโดยมองเห็นภาพความสัมพันธ์กันเป็นระบบโดยรวมได้อย่างเข้าใจ

๔. ปรับปรุง รวบรวม เผยแพร่ ความรู้ที่ใช้ในการทำงานประจำ และองค์ความรู้ใหม่ๆ เพื่อให้บุคลากรสามารถต่อยอดความคิดและพัฒนาให้เกิดความคิดนอกรอบ โดยมีกิจกรรมจัดให้มีศูนย์จัดเก็บความรู้ ประชาสัมพันธ์ความรู้ในสายอาชีพและต่างสายอาชีพ

๕.๖ นโยบายด้านการพัฒนาระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคล

เป้าประสงค์ มีระบบสารสนเทศเพื่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่มีความถูกต้อง สมบูรณ์ ทันสมัย รวดเร็ว สอดคล้องกับความต้องการใช้งาน มีระบบความปลอดภัยของข้อมูลสามารถตรวจสอบที่มาของข้อมูลได้ ครบถ้วน และสามารถปรับเปลี่ยนระบบได้ตามความต้องการที่ปรับเปลี่ยนไป เพื่อนำไปใช้ประโยชน์ด้านการบริหารจัดการบุคลากรและใช้เป็นแนวทางการตัดสินใจการปฏิบัติงานขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

กลยุทธ์

๑. จัดให้มีคณะทำงานพัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์ (HRIS) เพื่อปรับปรุงระบบหรือซื้อระบบใหม่

๒. พัฒนาระบบ HRIS ให้เป็นรูปธรรม โดยให้มีความเชื่อมโยงข้อมูลในทุกระบบงานบุคคล เพื่อใช้เป็นเครื่องมือเชิงกลยุทธ์สำหรับองค์กรในการวางแผนงานในอนาคต ช่วยสนับสนุนข้อมูลการตัดสินใจของผู้บริหาร และช่วยเสริมสร้างศักยภาพของบุคลากรในองค์กร

๓. อบรมผู้ใช้งานวิธีการใช้งาน HRIS ซึ่งการอบรมต้องสามารถยืนยันได้ว่าบุคลากรที่เกี่ยวข้องสามารถใช้งานระบบได้อย่างถูกต้อง

๔. จัดทำคู่มือการปฏิบัติงานระบบ HRIS โดยละเอียดทุกขั้นตอน เพื่อให้ใช้เป็นแนวทางในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ



คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลศรีสุข

ที่ ๒๕๔/๒๕๖๐

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำนโยบาย และกลยุทธ์การบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ด้วยองค์การบริหารส่วนตำบลศรีสุข จะดำเนินการจัดทำนโยบาย และกลยุทธ์การบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีสุขเพื่อใช้เป็นแนวทางในการจัดทำแผนการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลศรีสุข มีบุคลากรที่มีคุณภาพ ตามจำนวน ตามเวลาที่ต้องการ โดยบุคลากรมีคุณธรรม จริยธรรม และมีความสุขในการทำงาน ซึ่งจะส่งผลให้การดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีสุขมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลยิ่งขึ้น

ดังนั้น เพื่อให้การดำเนินการบรรลุวัตถุประสงค์ จึงแต่งตั้ง คณะกรรมการจัดทำนโยบาย และกลยุทธ์การบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ดังนี้

- | | |
|---|---------------|
| ๑. นายกองค้การบริหารส่วนตำบลศรีสุข | ประธานกรรมการ |
| ๒. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลศรีสุข | กรรมการ |
| ๓. หัวหน้าส่วนราชการองค์การบริหารส่วนตำบลศรีสุข | กรรมการ |
| ๔. นักทรัพยากรบุคคลองค์การบริหารส่วนตำบลศรีสุข | เลขานุการ |

คณะกรรมการมีหน้าที่ดังนี้

๑. ดำเนินการกำหนดนโยบาย และกลยุทธ์การบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล
๒. ดำเนินการจัดทำนโยบาย และกลยุทธ์การบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล
๓. ติดตามความก้าวหน้าผลการดำเนินงานตามนโยบาย และพัฒนา ปรับปรุงแก้ไข และสนับสนุนการดำเนินกิจกรรม
๔. ประกาศใช้และประชาสัมพันธ์นโยบายกลยุทธ์การบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้บุคลากรในหน่วยงานและประชาชนทราบ

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่นี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๒ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๐

(นายบุญเชบ ทองคำ)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลศรีสุข

สำเนา
รายงานการประชุมคณะกรรมการดำเนินงานจัดทำนโยบาย และกลยุทธ์การบริหาร และการพัฒนาทรัพยากรบุคคล
องค์การบริหารส่วนตำบลศรีสุข

วันที่ ๑๑ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๐ เวลา ๐๙.๐๐ น.

ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลศรีสุข

ผู้มาประชุม

ลำดับที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ
๑	นายบุญเชบ ทองคำ นายก อบต.ศรีสุข	ประธานคณะกรรมการ	บุญเชบ ทองคำ
๒	นางชุตติกาญจน์ คงสุข ปลัด อบต.ศรีสุข	คณะกรรมการ	ชุตติกาญจน์ คงสุข
๓	นายฉัตรินทร์ แสงมณี ผู้อำนวยการกองช่าง	คณะกรรมการ	ฉัตรินทร์ แสงมณี
๔	สิบทวีณฤทธิ ผลเจริญ หัวหน้าสำนักปลัด อบต.	คณะกรรมการ	ณฤทธิ ผลเจริญ
๕	นางสายสมร ธรรมสัถย์ ผู้อำนวยการกองคลัง	คณะกรรมการ	สายสมร ธรรมสัถย์
๖	นางธัญญารัตน์ โสณูช นักทรัพยากรบุคคล	เลขานุการคณะกรรมการ	ธัญญารัตน์ โสณูช

เริ่มประชุมเวลา ๐๙.๐๐ น. เมื่อที่ประชุมพร้อมประธานกล่าวเปิดประชุมตามระเบียบวาระ ดังนี้

ระเบียบวาระที่ ๑. เรื่องที่ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

ประธาน

- ตามคำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลศรีสุข ที่ ๒๘๕/๒๕๖๐ ลงวันที่ ๒ สิงหาคม ๒๕๖๐ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำนโยบาย และกลยุทธ์การบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ซึ่งคณะกรรมการประกอบด้วย

- | | |
|---|---------------|
| ๑. นายองค์การบริหารส่วนตำบลศรีสุข | ประธานกรรมการ |
| ๒. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลศรีสุข | กรรมการ |
| ๓. หัวหน้าส่วนราชการองค์การบริหารส่วนตำบลศรีสุข | กรรมการ |
| ๔. นักทรัพยากรบุคคลองค์การบริหารส่วนตำบลศรีสุข | เลขานุการ |

คณะกรรมการมีหน้าที่ดังนี้

๑. ดำเนินการกำหนดนโยบาย และกลยุทธ์การบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล
๒. ดำเนินการจัดทำนโยบาย และกลยุทธ์การบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล
๓. ติดตามความก้าวหน้าผลการดำเนินงานตามนโยบาย และพัฒนา ปรับปรุงแก้ไข และสนับสนุนการดำเนินกิจกรรม
๔. ประกาศใช้และประชาสัมพันธ์นโยบายกลยุทธ์การบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้บุคลากรในหน่วยงานและประชาชนทราบ

ระเบียบวาระที่ ๒ รับรองรายงานการประชุมครั้งที่ผ่านมา

- ไม่มี -

ระเบียบวาระที่ ๓ เรื่องเสนอเพื่อทราบและพิจารณา

ประธาน - ตามที่ท่านปลัด อบต. ได้มาปรึกษาว่าการตรวจประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติราชการในปีงบประมาณ ๒๕๖๑ ได้กำหนดตัวชี้วัดด้าน การกำหนดนโยบาย และกลยุทธ์ การบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ซึ่งในครั้งนี้นี้เราได้มีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ -๒๕๖๓ ดังนั้น ในวันนี้นี้จึงถือโอกาสประชุมคณะกรรมการเพื่อจัดทำและกำหนดนโยบาย และกลยุทธ์การบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับแผนอัตรากำลังดังกล่าว ดังนั้น จึงขอให้คณะกรรมการได้เสนอแนวคิดในการจัดทำนโยบาย และกลยุทธ์การบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้สำเร็จเรียบร้อยต่อไป เชิญคณะกรรมการ ครับ

ปลัด อบต. - เรียนท่าน นายก อบต. ดิฉันได้จัดเตรียมนโยบาย และกลยุทธ์การบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีสุข มาเพื่อเสนอให้ที่ประชุมพิจารณา โดยมีรายละเอียดตามร่างแผนนโยบาย และกลยุทธ์การบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่ได้ให้ทุกท่านพิจารณาก่อนเข้าที่ประชุม จึงขอเสนอให้ท่านโปรดพิจารณาว่าสามารถนำมาเป็นนโยบาย และกลยุทธ์การบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของ อบต.ได้หรือไม่

ประธาน - ตามที่ท่านปลัด อบต. เสนอ ก็ถือว่าดีมากถูกต้องครบถ้วนครอบคลุมการพัฒนาบุคลากรทุกด้าน จึงขอลาในที่ประชุมว่า เห็นชอบตามที่ท่าน ปลัด อบต.เสนอหรือไม่ ถ้าไม่เห็นชอบขอให้กรรมการได้เสนอแนวคิดอื่นไว้ด้วย

หัวหน้าสำนักปลัด เรียนท่าน นายก อบต. ผมมีความคิดเห็นว่า น่าจะเพิ่มเติมในส่วนของการพัฒนาบุคลากรให้มากกว่านี้ เนื่องจากบุคลากรของเรายังขาดความชำนาญในการปฏิบัติงาน และยังไม่แม่นยำในเรื่องระเบียบกฎหมาย ควรจะเน้นในเรื่องการฝึกอบรมให้ความรู้มากกว่านี้ ครับ

ประธาน มีท่านใดจะเสนอแนะเพิ่มเติมหรือไม่ครับ เชิญครับ

ผู้อำนวยการกองคลัง เรียนท่าน นายก อบต. ดิฉันเห็นด้วยกับร่างแผนนโยบายที่ท่าน ปลัด ได้นำเสนอในที่ประชุม ค่ะ แต่ขอเพิ่มเติมในเรื่องการส่งเสริมให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ คือขอเสนอเกี่ยวกับการส่งเสริม ให้บุคลากรในองค์กรได้มีการเรียนรู้มากขึ้นจากการปฏิบัติงานจริง และการถ่ายทอดความรู้จากบุคคลที่เข้ารับการฝึกอบรมมาถ่ายทอดประสบการณ์และการทำงานให้เพื่อนในองค์กรได้รับรู้และพัฒนาไปพร้อมๆ กัน เพื่อการทำงานที่มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

ประธาน มีท่านใดจะเสนอแนะเพิ่มเติมหรือไม่ครับ ถ้าไม่มีท่านใดเห็นต่าง ผมขอมติที่ประชุมครับ

มติที่ประชุม มีมติเห็นชอบ

ประธาน - มอบหมายให้เลขานุการไปจัดทำนโยบาย และกลยุทธ์การบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคลตามร่างที่มติที่ประชุมเห็นชอบเสนอนายก อบต.เพื่อประกาศใช้ต่อไป

เลขานุการ -รับทราบ

ระเบียบวาระที่ ๔ เรื่องอื่น ๆ

ประธาน

- เรื่องอื่น ๆ มีท่านใดเสนอเรื่องอะไรบ้างครับ
- ไม่มี
- ถ้าไม่มีท่านใดเสนอเพิ่มเติมผมขอปิดการประชุม ครับ

เลิกประชุม เวลา ๑๒.๐๐ น.

(ลงชื่อ)

(นางธัญญารัตน์ โสณสุข)
เลขานุการคณะกรรมการ

ผู้บันทึกรายงานการประชุม

(ลงชื่อ)

(นายบุญเชบ ทองคำ)
ประธานคณะกรรมการ

ผู้ตรวจรายงานการประชุม