

นโยบายและกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ๓ ปี
(พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖)



องค์การบริหารส่วนตำบลนาหลวงเสน
ตำบลนาหลวงเสน อำเภอทุ่งสง
จังหวัดนครศรีธรรมราช

สารบัญ

หน้าที่

บทที่ ๑

หลักการและเหตุผล

๑

วัตถุประสงค์

๑

เป้าหมาย

๑

บทที่ ๒

วิสัยทัศน์ ยุทธศาสตร์ อบต.

๓

การวิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก

๓

บทที่ ๓

นโยบายด้านการปรับปรุงโครงสร้างระบบงานและการบริหารอัตรากำลัง

๕

นโยบายด้านการพัฒนาบุคลากร

๕

นโยบายด้านระบบสารสนเทศ

๖

นโยบายด้านสวัสดิการ

๖

บทที่ ๔

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

๗

ภาคผนวก

- คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลนาหลวงเสน เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการกำหนดนโยบายและแผนกลยุทธ์การบริหารงานบุคคล ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖)
- ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลนาหลวงเสน เรื่อง นโยบายและแผนกลยุทธ์การบริหารงานบุคคล ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖)
- รายงานการประชุม

นโยบายและกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖)

บทที่ ๑ บทนำ

๑. หลักการและเหตุผล

บุคลากรเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าและจำเป็นอย่างยิ่งในการบริหารงานของทุกองค์กร ถ้าขาดการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ จะส่งผลให้การทำงานไม่มีประสิทธิภาพ ล่าช้า และเกิดความเสียหายต่อองค์กร ดังนั้นองค์กรจำเป็นต้องจัดทำนโยบายและแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ และให้บุคลากรมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน

จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์กรบริหารส่วนตำบลบ้านหาด จึงได้จัดทำนโยบายและกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖) ขึ้นเพื่อเป็นการกำหนดให้พนักงานส่วนตำบลทุกคนต้องได้รับการพัฒนาทุกตำแหน่ง โดยสอดคล้องกับแผนอัตรากำลังสามปี (พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖) และแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖) 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

ความคาดหวังในการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลนาหลวงเสน
ระยะสั้น

ผู้บริหาร

๓.๑.๑ พนักงานในองค์กรสามารถนำนโยบายของผู้บริหารไปปฏิบัติให้สำเร็จลุล่วง

๓.๑.๒ การบริหารงานขององค์กรเป็นไปอย่างโปร่งใส พนักงานมีคุณธรรม และจริยธรรม

๓.๑.๓ พนักงานมีความรู้ และมีทักษะในการปฏิบัติงานเพื่อให้การปฏิบัติงานขององค์กรมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

พนักงานส่วนตำบล

๓.๑.๔ องค์การให้การสนับสนุนพนักงานส่วนตำบลตำแหน่งสายงานผู้บริหารทุกคนให้ได้รับการพัฒนาในแต่ละปี อย่างน้อย ๑ หลักสูตร/โครงการ

๓.๑.๕ องค์การให้การสนับสนุนพนักงานส่วนตำบลตำแหน่งสายงานผู้ปฏิบัติทุกคนให้ได้รับการพัฒนาในแต่ละปีอย่างละ ๑ หลักสูตร/โครงการ

๓.๑.๖ องค์การให้การสนับสนุนลูกจ้างประจำ/พนักงานจ้าง ให้ได้รับการพัฒนาในแต่ละปี อย่างน้อย ๑ หลักสูตร/โครงการ

๓.๑.๗ ข้าราชการมีความรู้และความเข้าใจในการปฏิบัติหน้าที่

๓.๑.๘ ข้าราชการนำหลักธรรมาภิบาลมาปฏิบัติใช้ในการบริหารงานบุคคลอย่างโปร่งใส

ประชาชน

๓.๑.๙ สามารถให้บริการประชาชนอย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ

๓.๑.๑๐ ประชาชนพึงพอใจในการให้บริการของพนักงาน

๓.๑.๑๑ นำความคิดเห็นของประชาชนมาปรับปรุงแก้ไขการให้บริการกับประชาชน

ความคาดหวังในการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลนาหลวงเสน

ระยะยาว

ผู้บริหาร

๓.๒.๑ มีศักยภาพในการบริหารจัดการเพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนในพื้นที่

๓.๒.๒ สามารถปฏิบัติงานสู่ความเป็นเลิศในด้านการบริหารจัดการ

พนักงานส่วนตำบล

๓.๒.๓ องค์การบริหารส่วนตำบลนาหลวงเสน เป็นองค์กรที่น่าอยู่

๓.๒.๔ มีความเจริญก้าวหน้าในสายอาชีพ และหน้าที่ราชการ

ประชาชน

๓.๒.๕ องค์การมีการบริหารจัดการที่ดี มีความโปร่งใสในการบริหารงาน

๓.๒.๖ องค์การสามารถเป็นที่พึ่งของประชาชนในพื้นที่ได้อย่างดียิ่ง

๓.๒.๗ องค์การสามารถทำงานตอบสนองความต้องการของประชาชนได้

บทที่ ๒

การวิเคราะห์ศักยภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลนาหลวงเสน

วิสัยทัศน์ องค์การบริหารส่วนตำบลนาหลวงเสน

“ชุมชนน่าอยู่ สาธารณูปโภคครบครัน มั่นคงเศรษฐกิจ”

ยุทธศาสตร์การพัฒนา

๑. การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน
๒. การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ
๓. การพัฒนาสังคมและคุณภาพชีวิต
๔. การพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๕. การพัฒนาด้านการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

การวิเคราะห์ปัจจัยภายใน/ภายนอก

เป็นการวิเคราะห์รอบการจัดทำยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาหลวงเสน ผลการวิเคราะห์ศักยภาพเพื่อประเมินสถานภาพการพัฒนาในปัจจุบันและโอกาสการพัฒนาในอนาคตของท้องถิ่นด้วยเทคนิค SWOT ANALYSIS พิจารณาจากสภาพแวดล้อมปัจจัยภายในภายในองค์การบริหารส่วนตำบลนาหลวงเสน ได้แก่ จุดแข็ง (Strength-S) จุดอ่อน (Weak-W) และปัจจัยภายนอก ได้แก่ โอกาส (Opportunity-O) และอุปสรรค (Threat-T) เป็นเครื่องมือดังนี้

จุดแข็ง (S)	จุดอ่อน (W)
- พื้นที่อุดมสมบูรณ์เป็นแหล่งเพาะปลูกพืชเศรษฐกิจที่สำคัญเพื่อสนับสนุนเป็นพื้นที่เกษตรปลอดภัยและการแปรรูปผลิตภัณฑ์เพื่อเพิ่มมูลค่าเพิ่ม - ภูมิประเทศเป็นพื้นที่ที่มีแหล่งท่องเที่ยวทางธรรมชาติและโบราณสถานที่สวยงาม ภูมิอากาศดี พร้อมทั้งจะพัฒนาเป็นแหล่งท่องเที่ยวทางธรรมชาติเชิงอนุรักษ์ที่มีศักยภาพ - พื้นที่ติดเขตเทศบาลเมือง การคมนาคมสะดวก ในการติดต่อสถานที่ต่างๆ เป็นพื้นที่อยู่อาศัยของประชาชนเพิ่มมากขึ้น มีแนวโน้มเป็นที่ตั้งของธุรกิจและสถานบริการ	- ระบบสาธารณูปโภค สาธารณูปการพื้นฐานยังไม่ได้มาตรฐานและเพียงพอ - ราคาผลผลิตสินค้าทางการเกษตรตกต่ำ ขาดการจัดการด้านการตลาดและการแปรรูปผลผลิต - แหล่งท่องเที่ยวยังขาดการพัฒนาและประชาสัมพันธ์ให้เป็นที่รู้จักและดึงดูดนักท่องเที่ยว

โอกาส (O)	ข้อจำกัด (T)
-นโยบายต่างๆ ของรัฐบาล จังหวัด และอำเภอ เช่นการพัฒนาการเกษตรเพื่อการส่งออก สินค้าหนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์ ส่งเสริมรัฐวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) การกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น - มีแหล่งเงินทุนอัตราดอกเบี้ยต่ำ เช่น กองทุนหมู่บ้าน กลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิต สนับสนุนเงินทุนในการประกอบอาชีพ - ตลาดการท่องเที่ยวมีแนวโน้มต้องแหล่งท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ เชิงสุขภาพ - ตลาดสินค้าทางการเกษตรมีแนวโน้มต้องสินค้าเกษตรปลอดภัย	- ประชาชนยังไม่ให้ความสำคัญของการมีส่วนร่วมในการบริหารการจัดการ และตรวจสอบการทำงานของภาครัฐ ขาดความรู้ความเข้าใจในด้านการเมืองการปกครอง - ติดขัดด้านงบประมาณและสภาพพื้นที่ - ประชาชนบางส่วนยังไม่ได้ได้รับการบริการอย่างทั่วถึง - ขาดแคลนเครื่องมือ อุปกรณ์การช่วยเหลือและบุคลากรการดำเนินงาน

บทที่ ๓

นโยบายและกลยุทธ์ การบริหารงานบุคคล

นโยบายและกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรมนุษย์ องค์การบริหารส่วนตำบลนาหลวงเสน บุคลากร ถือว่าทรัพยากรมนุษย์เป็นปัจจัยที่สำคัญและมีคุณค่ายิ่งในการขับเคลื่อนการดำเนินงานขององค์กร จึงได้ กำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขึ้น สำหรับใช้เป็นกรอบและแนวทางในการจัดทำแผนการ บริหารทรัพยากรมนุษย์ เพื่อเพิ่มความคุ้มค่าของการใช้ทรัพยากรมนุษย์ ให้การบริหารทรัพยากรมนุษย์เกิด ความเป็นธรรม โปร่งใส ตรวจสอบได้ และให้ผู้ปฏิบัติงานมีความสุข มีขวัญและกำลังใจที่ดีเกิดพึงพอใจใน การปฏิบัติงาน และมีศักยภาพเพิ่มในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น จึงมีนโยบายและกลยุทธ์ด้านต่างๆ ดังนี้

๑. นโยบายด้านการปรับปรุงโครงสร้างระบบงานและการบริหารอัตรากำลัง

เป้าประสงค์ วางแผน สนับสนุนและส่งเสริมให้มีโครงสร้าง ระบบงาน การจัดการอัตรากำลัง และการบริหารอัตรากำลังให้เหมาะสมกับภารกิจขององค์กรและเพียงพอ มีความคล่องตัวต่อการขับเคลื่อน การดำเนินงานของทุกหน่วยงานในองค์กร รวมทั้งมีระบบการประเมินผลที่มีประสิทธิภาพ เชื่อมโยงกับ ผลตอบแทนและมีการกำหนดสมรรถนะและลักษณะที่พึงประสงค์ของพนักงานที่องค์กรคาดหวัง

กลยุทธ์

๑. ทบทวนและปรับปรุงโครงสร้างองค์กร ระบบงาน และกรอบอัตรากำลัง ให้สอดคล้องกับ วิสัยทัศน์ พันธกิจ และแผนการปรับบทบาทและภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลนาหลวงเสน ปี ๒๕๖๔-๒๕๖๖

๒. จัดทำสมรรถนะ และนำสมรรถนะมาใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ทั้งด้านการ สรรหา การเลื่อนขั้นและปรับตำแหน่ง การประเมินผลการปฏิบัติงาน การวางแผนการพัฒนาบุคลากรและ การบริหารผลตอบแทน

๓. มีเส้นทางความก้าวหน้าของสายอาชีพ

๔. จัดทำระบบประเมินผลการปฏิบัติงานตามผลสัมฤทธิ์ของงานและสมรรถนะหลัก

๕. จัดทำแผนการสืบทอดตำแหน่งงาน และการบริหารจัดการคนดีและคนเก่งขององค์กร

๒. ด้านการพัฒนาบุคลากร

เป้าประสงค์ ส่งเสริมให้มีการพัฒนาอย่างเป็นระบบ ทัวถึง และต่อเนื่อง โดยการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ศักยภาพ และทักษะการทำงานที่เหมาะสม สอดคล้องกับสถานการณ์ วิสัยทัศน์ และ ยุทธศาสตร์ขององค์การ เพื่อให้การขับเคลื่อนการดำเนินงานตามพันธกิจขององค์กร เป็นไปอย่างมี ประสิทธิภาพและประสพผลสำเร็จตามเป้าหมาย รวมทั้งส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมให้กับบุคลากรใน องค์กร

กลยุทธ์

๑. จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับบทบาทและภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล

๒. จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรตามตำแหน่งงานและสายอาชีพตามสมรรถนะ แผนการสืบทอด ตำแหน่งและการบริหารจัดการคนดีและคนเก่งขององค์กร

๓. พัฒนาศักยภาพผู้บริหาร และเพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงานให้กับผู้ปฏิบัติงานทุกระดับ ตามสายอาชีพและตำแหน่งงานอย่างต่อเนื่อง

๔. ส่งเสริมให้บุคลากรยึดมั่นในวัฒนธรรมองค์กร ปฏิบัติตามจรรยาบรรณขององค์การบริหารส่วน ตำบลนาหลวงเสน

๕. พัฒนางานด้านการจัดการความรู้ องค์ความรู้ เพื่อสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ การถ่ายทอด ความรู้ การแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ในการทำงานอย่างต่อเนื่อง

๓. ด้านการพัฒนาระบบสารสนเทศ

เป้าประสงค์ ส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ถูกต้อง ครบถ้วน รวดเร็ว ทันสมัยและเป็นปัจจุบัน ช่วยลด ขั้นตอนของงานปริมาณเอกสาร สามารถนำไปวิเคราะห์เพื่อการวางแผนตัดสินใจในการปฏิบัติงาน และใช้ บริหารงานด้านบุคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

กลยุทธ์

๑. พัฒนาระบบฐานข้อมูลบุคลากร
๒. ปรับปรุงและพัฒนาระบบสารสนเทศด้านการบริหารจัดการบุคลากร
๓. เสริมสร้างความรู้เกี่ยวกับระบบสารสนเทศด้านการบริหารจัดการบุคลากรให้ผู้ปฏิบัติงานเพื่อ รองรับการใช้งานระบบ และเพิ่มขีดความสามารถของบุคลากรเพื่อรองรับการพัฒนาระบบในอนาคต

๔. ด้านสวัสดิการ

เป้าประสงค์ เสริมสร้างความมั่นคง ขวัญกำลังใจ คุณภาพชีวิตที่ดี ความผาสุก และพึงพอใจให้ ผู้ปฏิบัติงาน เพื่อรักษาคนดี คนเก่งไว้กับองค์กร โดยการส่งเสริมความก้าวหน้าของผู้ปฏิบัติงานที่มีผลงาน และสมรรถนะในทุกโอกาส สร้างช่องทางการสื่อสาร ให้สิ่งจูงใจ ผลประโยชน์ตอบแทนพิเศษ จัด สวัสดิการ ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสิ่งแวดล้อมในการทำงาน ตามความจำเป็นและเหมาะสม เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด และสนับสนุนการดำเนินกิจกรรมเพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บริหาร และพนักงานทุกระดับ

กลยุทธ์

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

บทที่ ๔
การติดตามนโยบายและกลยุทธ์ การบริหารงานบุคคล ๓ ปี
(พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖)

องค์การบริหารส่วนตำบลนาหลวงเสน ได้กำหนดวิธีการติดตามและประเมินผลนโยบายและกลยุทธ์การบริหารงานบุคคล ประกอบด้วย

- | | |
|---|-------------|
| ๑. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลนาหลวงเสน | เป็นประธาน |
| ๒. หัวหน้าส่วนราชการทุกคน | เป็นกรรมการ |
| ๓. เจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบงานบริหารงานบุคคล | เป็นกรรมการ |

โดยให้มีหน้าที่ติดตามและประเมินผลการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล และบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลนาหลวงเสน เป็นประจำทุกปี และสรุปรายงานผลและข้อเสนอแนะในการติดตามประเมินผลให้นายกองค์การบริหารส่วนตำบลนาหลวงเสนรับทราบเพื่อพิจารณา

ภาคผนวก



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลนาหลวงเสน
เรื่อง นโยบายและแผนกลยุทธ์การบริหารงานบุคคล ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖)

.....

ด้วย องค์การบริหารส่วนตำบลนาหลวงเสน ได้จัดทำนโยบายและกลยุทธ์การบริหารงานบุคคล ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖) ทั้งนี้คณะทำงานการจัดทำนโยบายและแผนกลยุทธ์ด้านการบริหารงานบุคคล ให้ความเห็นชอบในการประชุมคณะกรรมการฯ ไปแล้วนั้น

จึงขอประชาสัมพันธ์ให้พนักงานส่วนตำบล พนักงานครู อบต. พนักงานจ้างตามภารกิจ และพนักงานจ้างทั่วไป ทราบและถือปฏิบัติงานร่วมกัน

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๑ เดือนตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๓

(นายสุเมธ ผาสุข)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลนาหลวงเสน



คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลนาหลวงเสน

ที่ ๕๘๓ /๒๕๖๓

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการกำหนดนโยบายและแผนกลยุทธ์การบริหารงานบุคคล ๓ ปี

(พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖)

.....

องค์การบริหารส่วนตำบลนาหลวงเสน ได้กำหนดวิธีการติดตามและประเมินผลนโยบายและกลยุทธ์การบริหารงานบุคคล ประกอบด้วย

- | | | | |
|----------------|-----------------|---|---------------------|
| ๑. นายชาติรี | โมระมัติ | ตำแหน่ง ปลัด อบต. | ประธานกรรมการ |
| ๒. นางสาวศิริ | พุมอุทัยวิรัตน์ | ตำแหน่ง หัวหน้าสำนักปลัด | กรรมการ |
| ๓. นางจิตติ | ผิวนวล | ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองคลัง | กรรมการ |
| ๔. นายเมธา | ศรีเปารยะ | ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองช่าง | กรรมการ |
| ๕. นางวิไลดา | รุ่งเมือง | ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม | กรรมการ |
| ๖. น.ส.สิรินธร | เจริญวงศ์ | ตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคล | กรรมการและเลขานุการ |

โดยให้มีหน้าที่ติดตามและประเมินผลการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล และบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลนาหลวงเสนเป็นประจำทุกปี และสรุปรายงานผลและข้อเสนอแนะในการติดตามประเมินผลให้นายกององค์การบริหารส่วนตำบลนาหลวงเสนรับทราบเพื่อพิจารณา

ทั้งนี้ตั้งแต่วันที่ ๑ เดือนตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๓

สั่ง ณ วันที่ ๑ เดือนตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๓

(นายสุเมธ ผาสุข)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลนาหลวงเสน

รายงานการประชุม
คณะกรรมการกำหนดนโยบายและแผนกลยุทธ์การบริหารงานบุคคล ๓ ปี
(พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖)

วันที่ ๓ เดือนตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๓ เวลา ๑๓.๓๐ น.
ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลนาหลวงเสน

ผู้เข้าร่วมประชุม

ลำดับที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง
๑.	นายชาติรี โมระมัต	ปลัด อบต.
๒.	นางสีปศิริ พุมอุทัยวิรัตน์	หัวหน้าสำนักปลัด
๓.	นางจิตติ ผิวนวนล	ผู้อำนวยการกองคลัง
๔.	นายเมธา ศรีเปารยะ	ผู้อำนวยการกองช่าง
๕.	นางวิไลดดา รุ่งเมือง	ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
๖.	นางสาวสิรินธร เจริญวงศ์	นักทรัพยากรบุคคล

เริ่มประชุมเวลา ๑๓.๓๐ น.

เมื่อถึงเวลาประชุม นางสาวสิรินธร เจริญวงศ์ ตำแหน่งนักทรัพยากรบุคคล เชิญ
คณะกรรมการกำหนดนโยบายและแผนกลยุทธ์การบริหารงานบุคคล ๓ ปี (พ.ศ.
๒๕๖๔-๒๕๖๖) เข้าห้องประชุมเพื่อดำเนินการประชุมระเบียบวาระต่างๆตามที่
กำหนดไว้

ระเบียบวาระที่ ๑

เรื่องที่ประธานแจ้งให้ทราบ

นายชาติรี โมระมัต

การจัดทำนโยบายและกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔-
๒๕๖๖) ซึ่งมีวัตถุประสงค์ดังนี้
๓.๒ เพื่อเป็นการพัฒนาบุคลากร และเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี และ
วิธีการปฏิบัติงานตามลักษณะงานที่รับผิดชอบ
๓.๓ เพื่อให้บุคลากรสามารถปฏิบัติราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในสถานการณ์
การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น
๓.๔ เพื่อให้บุคลากรทุกคนได้รับการพัฒนาด้านคุณธรรม และจริยธรรม
๓.๕ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการจัดการพัฒนาและฝึกอบรมบุคลากรใน
องค์การบริหารส่วนตำบล
๓.๖ เพื่อดำรงรักษาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพให้อยู่คู่องค์กรต่อไป

ที่ประชุม
รับทราบ

ระเบียบวาระที่ ๒

เรื่องรับรองรายงานการประชุมครั้งที่แล้วและเรื่องสืบเนื่อง
-ไม่มี-

ระเบียบวาระที่ ๓

นายชาติรี โมระมัต

เรื่องเสนอที่ประชุมทราบและพิจารณา

เชิญคณะกรรมการแต่ละท่านเสนอนโยบายที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ เพื่อให้นโยบายให้มีประสิทธิภาพสูงสุด

นางสืบศิริ พุมอุทัยวิรัตน์

เสนอนโยบายด้านการปรับปรุงโครงสร้างระบบงานและการบริหาร อัตรากำลัง โดยจะมีเป้าประสงค์ วางแผน สนับสนุนและส่งเสริมให้มี โครงสร้าง ระบบงาน การจัดกรอบอัตรากำลังและการบริหารอัตรากำลัง ให้เหมาะสมกับภารกิจขององค์กรและเพียงพอ มีความคล่องตัวต่อการ ขับเคลื่อนการดำเนินงานของทุกหน่วยงานในองค์กร รวมทั้งมีระบบการ ประเมินผลที่มีประสิทธิผล เชื่อมโยงกับผลตอบแทนและมีการกำหนด สมรรถนะและลักษณะที่พึงประสงค์ของพนักงานที่องค์กรคาดหวัง

กลยุทธ์

๖. ทบทวนและปรับปรุงโครงสร้างองค์กร ระบบงาน และกรอบ อัตรากำลัง ให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ และแผนการปรับบทบาท และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลนาหลวงเสน ปี ๒๕๖๔-๒๕๖๖

๗. จัดทำสมรรถนะ และนำสมรรถนะมาใช้เป็นเครื่องมือในการบริหาร ทรัพยากรมนุษย์ ทั้งด้านการสรรหา การเลื่อนขั้นและปรับตำแหน่ง การ ประเมินผลการปฏิบัติงาน การวางแผนการพัฒนาบุคลากรและการ บริหารผลตอบแทน

๘. มีเส้นทางความก้าวหน้าของสายอาชีพ

๙. จัดทำระบบประเมินผลการปฏิบัติงานตามผลสัมฤทธิ์ของงานและ สมรรถนะหลัก

๑๐. จัดทำแผนการสืบทอดตำแหน่งงาน และการบริหารจัดการคนดี และคนเก่งขององค์กร

นางจิตติ ผิวนวน

นโยบายด้านการพัฒนาบุคลากร โดยมีเป้าประสงค์ ส่งเสริมให้มีการ พัฒนาอย่างเป็นระบบ ทัวถึง และต่อเนื่อง โดยการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ศักยภาพ และทักษะการทำงานที่เหมาะสม สอดคล้อง กับสถานการณ์ วิสัยทัศน์ และยุทธศาสตร์ขององค์การ เพื่อให้การ ขับเคลื่อนการดำเนินงานตามพันธกิจขององค์กร เป็นไปอย่างมี ประสิทธิภาพและประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย รวมทั้งส่งเสริมคุณธรรม และจริยธรรมให้กับบุคลากรในองค์กร

กลยุทธ์

๖. จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับบทบาทและภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล
๗. จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรตามตำแหน่งงานและสายอาชีพตามสมรรถนะ แผนการสืบทอดตำแหน่งและการบริหารจัดการคนดีและคนเก่งขององค์กร
๘. พัฒนาศักยภาพผู้บริหาร และเพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงานให้กับผู้ปฏิบัติงานทุกระดับตามสายอาชีพและตำแหน่งงานอย่างต่อเนื่อง
๙. ส่งเสริมให้บุคลากรยึดมั่นในวัฒนธรรมองค์กร ปฏิบัติตามจรรยาบรรณขององค์การบริหารส่วนตำบลนาหลวงเสน
๑๐. พัฒนางานด้านการจัดการความรู้ องค์กรความรู้ เพื่อสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ การถ่ายทอดความรู้ การแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ในการทำงานอย่างต่อเนื่อง

นายเมธา ศรีเปารยะ

เสนอนโยบายด้านการพัฒนาระบบสารสนเทศ โดยมีเป้าประสงค์ ส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ถูกต้อง ครบถ้วน รวดเร็ว ทันสมัยและเป็นปัจจุบัน ช่วยลดขั้นตอนของงานปริมาณเอกสารสามารถนำไปวิเคราะห์เพื่อการวางแผนตัดสินใจในการปฏิบัติงาน และใช้บริหารงานด้านบุคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

กลยุทธ์

๕. พัฒนาระบบฐานข้อมูลบุคลากร
 ๖. ปรับปรุงและพัฒนาระบบสารสนเทศด้านการบริหารจัดการบุคลากร
 ๗. เสริมสร้างความรู้เกี่ยวกับระบบสารสนเทศด้านการบริหารจัดการบุคลากรให้ผู้ปฏิบัติงานเพื่อรองรับการใช้งานระบบ และเพิ่มขีดความสามารถของบุคลากรเพื่อรองรับการพัฒนาระบบในอนาคต
- ขอเสนอนโยบายด้านสวัสดิการ โดยมีเป้าประสงค์ เสริมสร้างความมั่นคง ขวัญกำลังใจ คุณภาพชีวิตที่ดี ความผาสุก และพึงพอใจให้ผู้ปฏิบัติงานเพื่อรักษาคนดี คนเก่งไว้กับองค์กร โดยการส่งเสริมความก้าวหน้าของผู้ปฏิบัติงานที่มีผลงานและสมรรถนะในทุกโอกาส สร้างช่องทางการสื่อสาร ให้สิ่งจูงใจ ผลประโยชน์ตอบแทนพิเศษ จัดสวัสดิการ ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสิ่งแวดล้อมในการทำงาน ตามความจำเป็นและเหมาะสมเป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด และสนับสนุนการดำเนินกิจกรรมเพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บริหารและพนักงานทุกระดับ

นางวีลัดดา รุ่งเมือง

กลยุทธ์

๖. ปรับปรุงระบบแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
 ๗. ปรับปรุงสภาพความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน
 ๘. ยกย่องพนักงานที่เป็นคนเก่ง คนดี และทำคุณประโยชน์ในองค์กร
 ๙. ปรับปรุงระบบสวัสดิการ ผลตอบแทนพิเศษ
 ๑๐. ปรับปรุงช่องทางการสื่อสารด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์
- มีท่านใดจะเสนอนโยบายเพิ่มหรือไม่ ถ้าไม่มี มอบให้นักทรัพยากรบุคคล
จัดพิมพ์นโยบายให้เป็นรูปเล่มเพื่อไว้เป็นคู่มือศึกษา และจัดทำประกาศ
ประชาสัมพันธ์ให้พนักงานทราบต่อไป
- รับทราบ

นายชาติรี โมระมัต

ที่ประชุม

ปิดประชุมเวลา ๑๕.๓๐ น.

ลงชื่อ



ผู้จัดรายงานการประชุม

(นางสาวสิรินธร เจริญวงศ์)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

ลงชื่อ



ผู้ตรวจรายงานการประชุม

(นายชาติรี โมระมัต)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลนาหลวงเสน