



นโยบายและกลยุทธ์การบริหารงาน ทรัพยากรบุคคล

องค์การบริหารส่วนตำบลโนนคูณ
ตำบลโนนคูณ อำเภอยางชุมน้อย จังหวัดศรีสะเกษ

งานกรรเจ้ำหน้าทึ
สำนักปลัดตองค้การบรหการส่วนตำบล
องค้การบรหการส่วนตำบลโนนคูณ

คำนำ

ในช่วงที่ผ่านมา ระบบราชการไทยมีการเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นมากมายโดยเฉพาะอย่างยิ่ง การบริหารทรัพยากรบุคคลแนวใหม่ที่มุ่งเน้นการพัฒนาทรัพยากรบุคคลในองค์กรให้เป็นผู้ที่มีความรู้รอบด้าน มิใช่เพียงรู้สึกในงานด้านใดด้านหนึ่งเพียงด้านเดียว ประกอบกับกระแสโลกาภิวัตน์ทำให้เกิดความเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารการพัฒนาสังคมและการเมือง การพัฒนาขีดความสามารถของประเทศ ในการแข่งขันสู่ระดับสากล ส่งผลให้ระบบราชการต้องปรับตัวให้เท่าทัน รองรับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นตลอดเวลา การบริหารทรัพยากรบุคคลในภาครัฐจึงมีสิ่งท้าทายที่ต้องเผชิญกับสภาวะแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว และทำให้บุคลากรมีความสุขในการทำงาน จำเป็นต้องอาศัยการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพ

องค์การบริหารส่วนตำบลโนนคูณ จึงได้ดำเนินการจัดทำนโยบายและกลยุทธ์การบริหารงาน ทรัพยากรบุคคลขึ้น เพื่อสร้างระบบบริหาร และพัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพเพื่อสร้างบุคลากรที่มีคุณธรรม สมรรถนะสูง เพื่อเตรียมความพร้อมรับให้ทันกับสถานการณ์ความเปลี่ยนแปลง ให้สอดคล้องกับความคาดหวัง ของรัฐบาล และการบริการประชาชนตามภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบล ตาม พระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๔๖ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๑๓) พ.ศ. ๒๕๕๒ รวมถึง ภารกิจต่าง ๆ ตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐ และนโยบายผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้อย่างบรรลุเป้าหมายต่อไป

องค์การบริหารส่วนตำบลโนนคูณ

๑๕ สิงหาคม ๒๕๖๔

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
๑. ความเป็นมา.....	๑
๒. วิสัยทัศน์.....	๕
๓. พันธกิจ.....	๕
๔. ภารกิจ.....	๖
๕. แผนภูมิการแบ่งส่วนราชการ.....	๖
๖. การวิเคราะห์สถานภาพและสภาพแวดล้อมด้านทรัพยากรบุคคล(SWOT Analysis).....	๗
๗. นโยบายและกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนคูณ.....	๘
๘. แผนปฏิบัติการ/โครงการ.....	๑๐

**นโยบายและกลยุทธ์การบริหารงานทรัพยากรบุคคล
องค์การบริหารส่วนตำบลโนนคูณ อำเภอยางชุมน้อย จังหวัดศรีสะเกษ**

ความเป็นมา

องค์การบริหารส่วนตำบลโนนคูณ ได้รับการจัดตั้งตามกฎหมายลักษณะการปกครองท้องถิ่น ขึ้นอยู่กับอำเภอยางชุมน้อย การยกฐานะเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลโนนคูณ ตามประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การจัดตั้งองค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๑๖ ธันวาคม พ.ศ.๒๕๓๙

ข้อมูลลักษณะที่ตั้ง

องค์การบริหารส่วนตำบลโนนคูณ ที่ตั้ง ที่สาธารณประโยชน์ หมู่ที่ ๑๐ ตำบลโนนคูณ อำเภอยางชุมน้อย จังหวัดศรีสะเกษ มีพื้นที่รับผิดชอบ ทั้งหมด ๔๘ ตารางกิโลเมตร หรือประมาณ ๒๙,๖๓๑ ไร่ โดยแบ่งการพัฒนาออกเป็นหมู่บ้าน ประกอบด้วย ๑๔ หมู่บ้าน ห่างจากอำเภอยางชุมน้อย เป็นระยะทาง ๗ กิโลเมตร ห่างจากจังหวัดศรีสะเกษประมาณ ๓๐ กิโลเมตร และห่างจากกรุงเทพมหานคร ประมาณ ๔๕๑ กิโลเมตร โดยมีอาณาเขตติดกับพื้นที่ตำบลต่าง ๆ ดังนี้

ทิศเหนือ ติดต่อกับ ตำบลฟ้าห่วน อำเภอค้อวัง จังหวัดยโสธร

ทิศใต้ ติดต่อกับ ตำบลคอนกาม อำเภอยางชุมน้อย จังหวัดศรีสะเกษ

ทิศตะวันออก ติดต่อกับ เทศบาลยางชุมน้อย อ่างายชุมน้อย จังหวัดศรีสะเกษ

ทิศตะวันตก ติดต่อกับ ตำบลสร้างปี อำเภอราษีไศล จังหวัดศรีสะเกษ

ภารกิจ อำนาจหน้าที่ที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนคูณ ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๖) พ.ศ.๒๕๕๒ ดังนี้

ภารกิจหลัก

๑. การปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน
๒. การพัฒนาสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติ
๓. การพัฒนาและปรับปรุงแหล่งท่องเที่ยว
๔. การพัฒนาการเมืองและการบริหาร
๕. การส่งเสริมให้ชุมชนมีความเข้มแข็ง น่ายอยู่ พึ่งตนเองได้ มีวิถีชีวิตที่ดีและยั่งยืน
๖. การส่งเสริมและพัฒนาการศึกษาให้ได้มาตรฐานมีคุณภาพ
๗. การพัฒนาการบริหารจัดการให้มีระบบและประสิทธิภาพโดยยึดหลักธรรมาภิบาล
๘. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในกาพัฒนาและแก้ไขปัญหาของชุมชนการเมืองและการปกครองตามระบอบประชาธิปไตย
๙. ส่งเสริมและพัฒนาาระบบสาธารณสุขให้มีคุณภาพประชาชนได้รับการครอบคลุมทั่วถึงอย่างเสมอภาค

ภารกิจรอง

๑. การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณีท้องถิ่น
๒. การส่งเสริมการเกษตรและประกอบอาชีพทางการเกษตร
๓. การสนับสนุนและส่งเสริมอุตสาหกรรมในครัวเรือน
๔. การส่งเสริมและยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชนในท้องถิ่น

- ๕.เพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารจัดการและการบริการประชาชนในท้องถิ่น
 - ๖.อนุรักษ์และฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมรวมถึงการจัดการทรัพยากรธรรมชาติให้สมดุล คุ่มค่าและประหยัดอย่างยั่งยืนรองรับการเพิ่มจำนวนประชากรในท้องถิ่น
- ทั้งนี้องค์การบริหารส่วนตำบลโนนคูณ ได้กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองตามยุทธศาสตร์การพัฒนาที่สำคัญ ดังนี้

ยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๗๙) ๖ ยุทธศาสตร์

๑. ยุทธศาสตร์ด้านความมั่นคง
๒. ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน
๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพคน
๔. ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างโอกาสความเสมอภาคและเท่าเทียมกันทางสังคม
๕. ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม
๖. ยุทธศาสตร์ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ

ยุทธศาสตร์แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ ๑๒ ประกอบด้วย ๑๐ ยุทธศาสตร์หลัก ดังนี้

- ๑.ยุทธศาสตร์การเสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์
- ๒.ยุทธศาสตร์การสร้างความเป็นธรรมลดความเหลื่อมล้ำในสังคม
- ๓.ยุทธศาสตร์การสร้างความเข้มแข็งทางเศรษฐกิจและแข่งขันได้อย่างยั่งยืน
- ๔.ยุทธศาสตร์ด้านการเติบโตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมเพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืน
- ๕.ยุทธศาสตร์ด้านความมั่นคง
- ๖.ยุทธศาสตร์ด้านการเพิ่มประสิทธิภาพและธรรมาภิบาลในภาครัฐ
- ๗.ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและระบบโลจิสติกส์
- ๘.ยุทธศาสตร์ด้านวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี การวิจัย และนวัตกรรม
- ๙.ยุทธศาสตร์การพัฒนาภาคเมือง และพื้นที่เศรษฐกิจ
- ๑๐.ยุทธศาสตร์ด้านการต่างประเทศ ประเทศเพื่อนบ้าน และภูมิภาค

ยุทธศาสตร์การพัฒนาภาคอีสาน

- (๑) ปรับโครงสร้างการผลิตสู่การพึ่งตนเองตามแนวปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง และปรับระบบการผลิตที่สร้างมูลค่าเพิ่มอย่างสมดุล เพื่อคงความเป็นฐานเศรษฐกิจอย่างยั่งยืน เช่น การพัฒนาประสิทธิภาพการผลิต และสร้างมูลค่าเพิ่มให้ผลิตภัณฑ์การเกษตร
- (๒) ยกระดับการค้าและบริการให้ได้มาตรฐาน ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของกระแสตลาด เน้นการพัฒนาบุคลากร โครงสร้างพื้นฐาน และสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ เช่น ระบบโลจิสติกส์เพื่อสนับสนุน การค้า การพัฒนาแหล่งท่องเที่ยว
- (๓) พัฒนาเมืองศูนย์กลางความเจริญและเมืองชายแดนเพื่อรองรับการเชื่อมโยงในระดับนานาชาติ
- (๔) พัฒนาคคนและสังคมให้พร้อมรับการเปลี่ยนแปลง มีความมั่นคงและอยู่เย็นเป็นสุขร่วมกัน เช่น ด้านสุขภาพ ด้านการศึกษา แรงงาน ฯลฯ

(๕) พัฒนาศักยภาพของสถาบันครอบครัวและชุมชนให้มีความเข้มแข็งในการพัฒนาที่นำไปสู่ การพึ่งตนเอง มีภูมิคุ้มกันตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

(๖) บริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน เน้นการอนุรักษ์ฟื้นฟู และใช้ ประโยชน์อย่างสมดุล และเตรียมการป้องกันและรับมือภัยธรรมชาติ

แผนพัฒนากลุ่มจังหวัดภาคอีสานตอนล่าง

ประเด็นยุทธศาสตร์(Strategies Issues) รวม ๔ ประเด็น คือ

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาขีดความสามารถในการแข่งขันเกษตรอุตสาหกรรมและแปรรูป

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาอุตสาหกรรมการท่องเที่ยวและการท่องเที่ยว และผลิตภัณฑ์ใหม่

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การส่งเสริมและพัฒนาการค้าการลงทุน และการค้าชายแดน

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ยกระดับการพัฒนาคุณภาพชีวิต

ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนคูณ

การกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลโนนคูณ โดยวิเคราะห์ปัจจัย สภาพแวดล้อมภายนอกและภายในองค์กร เพื่อช่วยในการกำหนดจุดแข็ง (Strength) จุดอ่อน (Weakness) โอกาส (Opportunity) และอุปสรรคหรือภัยคุกคาม (Threat) เพื่อนำผลการวิเคราะห์ไปกำหนดกลยุทธ์การทำงาน นำไปสู่ การกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนา จากการวิเคราะห์ SWOT ได้ ยุทธศาสตร์การ พัฒนา ๕ ด้าน ดังนี้

๑) ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน ดังนี้

การพัฒนาเส้นทางคมนาคม เชื่อมโยงเป็นระบบเพื่อรองรับการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจโดยการก่อสร้าง ปรับปรุงบำรุงรักษาถนนสะพาน ทางเท้า ท่อระบายน้ำและจัดระบบการคมนาคมให้เป็นระเบียบปลอดภัยเช่นป้าย บอกเส้นทาง ไหล่ทาง สัญญาณไฟบริเวณแยกต่างๆและย่านชุมชน พัฒนาระบบไฟฟ้าสาธารณะ พัฒนาระบบการ ระบายน้ำเพื่อประโยชน์ต่อการดำรงชีวิตและการประกอบอาชีพ

๒) ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาเศรษฐกิจและการเกษตรที่ยั่งยืนตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

- การส่งเสริมการเกษตรปลอดภัยส่งเสริมการปลูกพืชสมุนไพรการพัฒนาคุณภาพดินการพัฒนา บุคลากรทางการเกษตรพัฒนาคุณภาพสินค้าหนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์เกษตรกรรมครบวงจรตามแนวทฤษฎีใหม่ ส่งเสริมให้มีตลาดเพื่อเป็นศูนย์กลางในการจำหน่ายสินค้าเกษตรการพัฒนาและจัดหาแหล่งน้ำเพื่อการเกษตร
- การเพิ่มรายได้ลดรายจ่าย พัฒนาทักษะฝีมือส่งเสริมการประกอบอาชีพที่ยั่งยืนและมีรายได้ที่มั่นคง ส่งเสริมการออมสร้างเศรษฐกิจพอเพียง

๓) ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาคุณภาพชีวิตและความเข้มแข็งของชุมชน

- การพัฒนาการศึกษาการสาธารณสุขการจัดให้มี ความมั่นคงปลอดภัยจากยาเสพติดปลอดภัยผู้มี อิทธิพล อนุรักษ์ประเพณีวัฒนธรรมศาสนามีคุณธรรมจริยธรรมส่งเสริมภูมิปัญญาท้องถิ่น ส่งเสริมด้านการกีฬาและ นันทนาการประชาชนมีสุขภาพและคุณภาพชีวิตที่ดีมีภูมิคุ้มกันทางสังคมที่เข้มแข็ง พึ่งพาตนเองได้ตามหลัก ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

๔) ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การบริหารจัดการที่ดี

- การบริหารเป็นไปอย่างถูกต้องรวดเร็วมีประสิทธิภาพโปร่งใสตรวจสอบได้
- พัฒนาคุณภาพบุคลากรปรับปรุงเครื่องมือ เครื่องใช้และสถานที่ปฏิบัติราชการควบคุมด้านงบประมาณให้มีประสิทธิภาพ
- รณรงค์ให้เยาวชนและประชาชนตื่นตัวถึงความสำคัญของการปกครองระบอบประชาธิปไตยมีส่วนร่วมในการ กำหนดวิสัยทัศน์ความต้องการการแก้ปัญหาประเมินผลและตรวจสอบได้

๕) ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนาการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- ส่งเสริมการปลูกต้นไม้ปรับปรุงภูมิทัศน์สถานที่ราชการสถานที่ท่องเที่ยวอาคารบ้านเรือน สนามกีฬาสวนสาธารณะ
- ให้บริการดูแลควบคุมการ กำจัดขยะมูลฝอยสิ่งปฏิกูลและ มลภาวะสิ่งแวดล้อมที่มีอย่างยั่งยืน
- พัฒนาและบริหารจัดการแหล่งน้ำธรรมชาติคลอง หนอง บึง แหล่งน้ำชลประทานให้สามารถเก็บกักน้ำได้ตลอดปีฟื้นฟูและอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมเช่นป่าไม้แหล่งน้ำธรรมชาติ ฯลฯ

วิสัยทัศน์ในการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลโนนคูณ

“ โนนคู่น่าอยู่ ดูแลสิ่งแวดล้อม พร้อมเกษตรอินทรีย์ ประชาชนมีส่วนร่วม ”

พันธกิจ

- ๑) พัฒนาการจัดการศึกษา การสาธารณสุข และสังคมเชิงบูรณาการเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดีชุมชนเข้มแข็งสามารถพึ่งตนเองได้อย่างยั่งยืน
- ๒) ส่งเสริมการอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรม ประเพณี ศาสนา และภูมิปัญญาท้องถิ่น
- ๓) เสริมสร้างความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน การรักษาความสงบเรียบร้อยภายในชุมชนและเขต ชายแดน
- ๔) ส่งเสริมให้ประชาชนมีฐานเศรษฐกิจที่มั่นคงอย่างยั่งยืน ภายใต้หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง
- ๕) พัฒนาระบบโครงสร้างพื้นฐาน สาธารณูปโภค สาธารณูปการให้ได้มาตรฐาน และครอบคลุมพื้นที่ เพื่อรองรับการขยายตัวของชุมชนในอนาคต
- ๖) พัฒนาปรับปรุงระบบการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม โดยการมีส่วนร่วม ของทุกภาคส่วน
- ๗) พัฒนาการบริหารจัดการท้องถิ่นตามหลักธรรมาภิบาลเพื่อการบริหารตำบลแบบบูรณาการร่วมกัน

เป้าประสงค์การพัฒนา

- ๑) ส่งเสริมด้านสุขภาพพัฒนาคุณภาพชีวิตและดูแลผู้ด้วยโอกาสทางสังคมให้ได้รับการและสวัสดิการจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอย่างทั่วถึง ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในวันสำคัญทางศาสนา และร่วมอนุรักษ์ฟื้นฟู รักษาศิลปวัฒนธรรมจารีตประเพณีและภูมิปัญญาของท้องถิ่นเพิ่มมากขึ้น

๒) ประชาชนมีความสามัคคีสามารถป้องกันและรับมือจากสาธารณภัยต่างๆ ได้ ปัญหายาเสพติด และ ความไม่ปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินในชุมชนลดลงเป็นหมู่บ้านปลอดภัยยาเสพติด

๓) ส่งเสริมพัฒนาอาชีพสร้างงาน เพิ่มรายได้ประชาชนยึดถือและปฏิบัติตามแนวทางปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง พัฒนาแหล่งท่องเที่ยวที่มีอยู่ในท้องถิ่นให้เป็นสถานที่ท่องเที่ยวแห่งใหม่

๔) ระบบสาธารณสุขปึก สาธารณสุขการ การคมนาคมขนส่ง มีประสิทธิภาพสามารถตอบสนอง ความ ต้องการประชาชนอย่างทั่วถึง

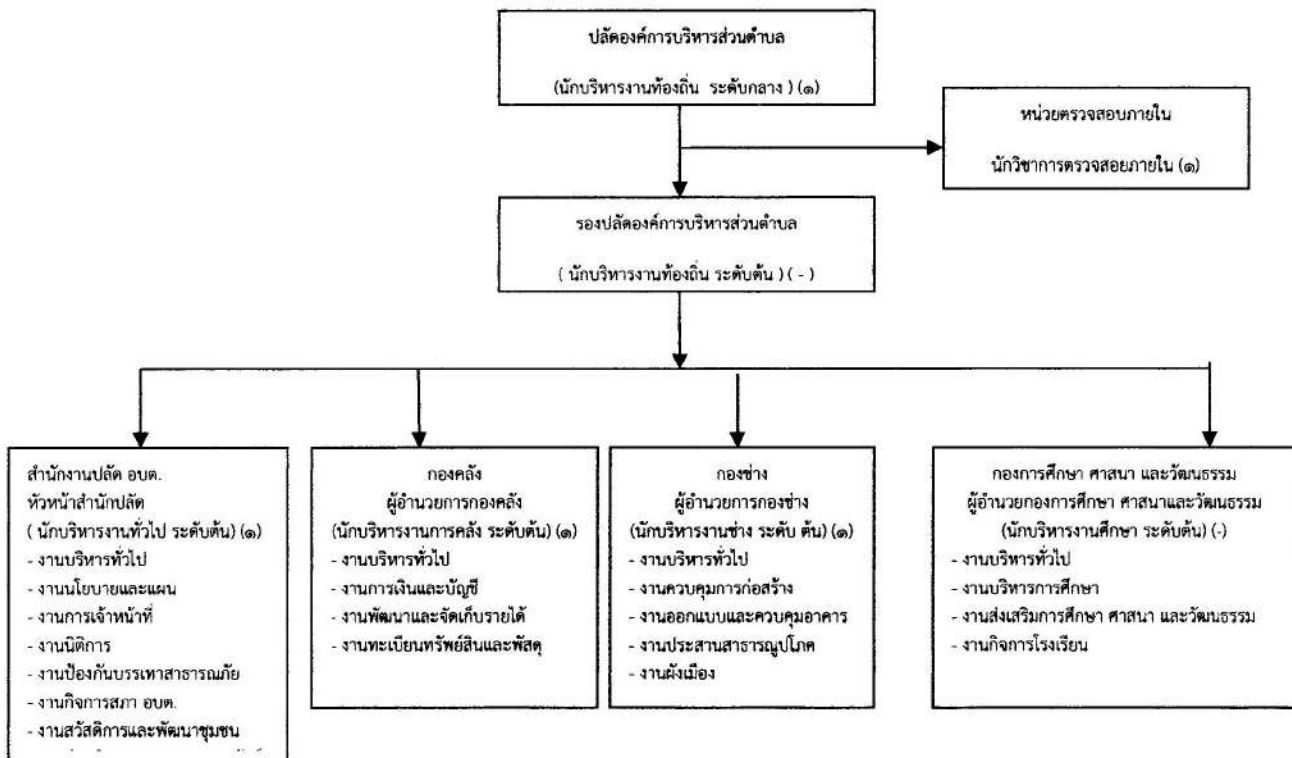
๕) ประชาชนมีจิตสำนึกและมีส่วนร่วมในการดูแลรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมเพิ่ม มากขึ้น

๖) มีการบริหารจัดการภาครัฐที่ดี การปฏิบัติงานบนพื้นฐานการมีคุณธรรมจริยธรรมและ หลักธรรมมาภิบาลทุกภาคส่วนเข้ามามีส่วนร่วมเพิ่มมากขึ้น

๔. การกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนคูณ

การจัดทำแผนอัตรากำลังและการพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนคูณ นั้นได้พิจารณาสรุปรูปแบบและกำหนดแนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลังตามแผนพัฒนาท้องถิ่น ๔ ปีประจำปี ๒๕๖๑ - ๒๕๖๔ ซึ่งได้ กำหนดยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนาตามวิสัยทัศน์ของตำบลโนนคูณคือ " โนนคูณน่าอยู่ดูแลสิ่งแวดล้อม พร้อมเกษตรอินทรีย์ประชาชนมีส่วนร่วม" ประกอบนโยบายการพัฒนาของผู้บริหารมุ่งเน้นให้มีการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนให้มีสุขภาพพลานามัยที่สมบูรณ์แข็งแรงอยู่ในสิ่งแวดล้อมที่ดีมีระบบการป้องกันและควบคุมโรคติดต่อการส่งเสริมสุขภาพการดูแลสุขภาพปลอดภัยด้านอาหารและน้ำตลอดจนการสร้างเสริมความเข้มแข็งให้ชุมชนมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆการร่วมคิดร่วมแก้ไขปัญหาในหมู่บ้านการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานให้เป็นไปตามความจำเป็นและเหมาะสมกับงบประมาณที่มีอยู่อย่างจำกัดการจัดลำดับความสำคัญของ ปัญหาเพื่อแก้ไขปัญหาให้ได้ทันต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นเพื่อให้ตำบลโนนคูณเป็นเมืองที่น่าอยู่ตลอดไป

๕. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนคูณ



๖. การวิเคราะห์สถานภาพและสภาพแวดล้อมด้านทรัพยากรบุคคล(SWOT Analysis)

จากสภาพปัญหาด้านต่างๆ ขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนคูณ และสภาพความต้องการ ของประชาชนโดยแท้จริง การประเมินโดยวิเคราะห์ถึงภาวะแวดล้อมภายใน และภาวะแวดล้อมภายนอก ที่มีผลต่อการดำเนินการตามภารกิจ อำนาจหน้าที่ และการพัฒนาด้านต่างๆ ขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนคูณ ซึ่งทั้งหมดเป็นการประเมินสถานะภาพของท้องถิ่น ในปัจจุบัน การใช้เทคนิค SWOT analysis เป็นการพิจารณาถึง ปัจจัยภายใน ได้แก่จุดแข็ง (Strength - S) จุดอ่อน (Weak - W) และปัจจัยภายนอก ได้แก่ โอกาส (Opportunity - O) และอุปสรรค (Threat - T)

การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายใน และภายนอกเพื่อประเมินสถานะภาพการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ส่งผลต่อการดำเนินการตามภารกิจ อำนาจหน้าที่ในด้านต่างๆ ขององค์การบริหารส่วนตำบลตะเคียน (HR SWOT Analysis) สามารถสรุปได้ดังนี้

จุดแข็ง (Strengths)

๑. บุคลากรมีความมุ่งมั่นตั้งใจในการทำงานให้สำเร็จ
๒. บุคลากรมีการทำงานเป็นทีม มีความสามัคคี
๓. บุคลากรมีจิตบริการ
๔. ผู้บริหารให้ความสำคัญกับเครือข่ายในการพัฒนางาน
๕. มีนโยบายด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากร ให้ความสำคัญ / ให้โอกาสในการพัฒนา
๖. มีนโยบายในการติดตามประเมินผลหลังการพัฒนา
๗. มีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี (สถานที่ , อุปกรณ์)
๘. บุคลากรพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง
๙. มีอัตราการจ้างคนเพียงพอต่อการดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการดำเนินงานตามภารกิจของส่วนราชการ

จุดอ่อน (Weaknesses)

๑. บุคลากรเฉพาะด้านไม่เพียงพอ ไม่ได้สัดส่วน เช่น จำนวนช่างควบคุมงานก่อสร้าง : จำนวน หมู่บ้านในเขตพื้นที่รับผิดชอบ
๒. บุคลากรขาดความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับระเบียบ และกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน
๓. การกระจาย Workload ไม่สมดุล (คนใช้งานง่ายก็ถูกมอบหมายงาน)

โอกาส (Opportunity)

๑. มีแหล่งสนับสนุนทางวิชาการ ได้แก่ กลุ่มงานมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น จังหวัดเชียงใหม่
๒. มีระบบสารสนเทศที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน
๓. เปิดโอกาสให้บุคลากรแสดงความสามารถได้อย่างเต็มที่
๔. มีระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ชัดเจน ทำให้หน่วยงานได้พัฒนาระบบบริหารงานบุคคล

อุปสรรค (threats)

๑. การพัฒนาบุคลากรไม่ครอบคลุมทุกสายงาน เนื่องจากข้อจำกัดด้านงบประมาณในการ จัดส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมตามหลักสูตร
๒. ข้อจำกัดของระเบียบ และกฎหมายที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงาน
๓. การกำหนดกรอบอัตราจ้างคน ต้องควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล ไม่ให้เกินกว่าร้อยละที่กฎหมายบัญญัติไว้ตาม พ.ร.บ.ระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ มาตรา ๓๕

๗. นโยบายและกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนคูณ

องค์การบริหารส่วนตำบลโนนคูณ ถือว่าทรัพยากรบุคคลเป็นปัจจัยที่สำคัญและมีคุณค่าอย่างยิ่งในการขับเคลื่อนการดำเนินงานขององค์กร จึงได้กำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลขึ้น สำหรับใช้เป็นรอบ และแนวทางในการจัดทำแผนการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อเพิ่มความคุ้มค่าของการใช้ทรัพยากรบุคคลให้

การบริหารทรัพยากรบุคคลเกิดความเป็นธรรม โปร่งใส ตรวจสอบได้ และให้ผู้ปฏิบัติงานมีความสุข ขวัญกำลังใจดี พึงพอใจในการปฏิบัติงาน และมีศักยภาพเพิ่มขึ้น จึงมีนโยบายด้านต่างๆ ดังนี้

๑.ด้านการปรับปรุงโครงสร้างระบบงานและอัตรากำลัง

เป้าประสงค์

วางแผน สนับสนุนและส่งเสริมให้มีโครงสร้าง ระบบงานการจัตกรอบอัตรากำลัง และการบริหาร อัตรากำลังให้เหมาะสมกับภารกิจขององค์กรและเพียงพอ มีความคล่องตัวต่อการขับเคลื่อน การดำเนินงานของทุก หน่วยงานในองค์กร รวมทั้งมีระบบการประเมินผลที่มีประสิทธิภาพ เชื่อมโยงกับผล และการกำหนดสมรรถนะและ ลักษณะที่พึงประสงค์ของพนักงานที่องค์กรคาดหวัง

กลยุทธ์

๑. ทบทวนและปรับปรุงโครงสร้างองค์กร ระบบงาน และกรอบอัตรากำลัง ให้สอดคล้องกับ วิสัยทัศน์ พันธกิจ

๒. จัดทำสมรรถนะและนำสมรรถนะมาใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ทั้งด้าน การสรรหา การเลื่อนขั้นและปรับตำแหน่งการประเมินผลการปฏิบัติงาน การวางแผนการพัฒนาคูคลากรและการ บริหารผลตอบแทน

๓. จัดทำสายอาชีพและเส้นทางการก้าวหน้าของสายอาชีพ

๔. จัดทำระบบประเมินผลการปฏิบัติงานตามผลสัมฤทธิ์ของงานและสมรรถนะหลัก

๕. จัดทำแผนการสืบทอดตำแหน่งงานและการบริหารจัดการคนดีและคนเก่งขององค์กร

๒. ด้านการพัฒนาบุคลากร

เป้าประสงค์

ส่งเสริมให้มีการพัฒนาอย่างเป็นระบบ ทั้งถึง และต่อเนื่องโดยการเพิ่มพูน ความสามารถ ศักยภาพ และทักษะการท างานที่เหมาะสม สอดคล้องกับสถานการณ์ วิสัยทัศน์ และ ยุทธศาสตร์ขององค์กร เพื่อให้ การขับเคลื่อนการดำเนินงานตามพันธกิจขององค์กร เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และประสบผลสำเร็จ ตาม เป้าหมายรวมทั้งส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมให้กับบุคลากรในองค์กร

กลยุทธ์

๑. จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๒. จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร

๓. จัดทำแผนความก้าวหน้าในสายอาชีพ

๔. พัฒนาศักยภาพผู้บริหาร และเพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงานให้กับผู้ปฏิบัติงาน ทุก ระดับ ตามสายอาชีพและตำแหน่งงานอย่างต่อเนื่อง

๕. ส่งเสริมให้บุคลากรยึดมั่นในวัฒนธรรมองค์กรหลักคุณธรรมปฏิบัติตามจริยธรรม เสียสละ และอุทิศตนเพื่อองค์กร

๖. พัฒนางานด้านการจัดการความรู้ เพื่อสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ การถ่ายทอดความรู้ การ แลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ในการทำงานอย่างต่อเนื่อง

๓.ด้านการพัฒนาระบบสารสนเทศ

เป้าประสงค์

ส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการนระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการบริหาร จัดการทรัพยากรบุคคลเพื่อให้ได้ข้อมูลที่ถูกต้อง ครบถ้วน รวดเร็ว ทันสมัยและเป็นปัจจุบันของงาน ช่วยลดขั้นตอน ปริมาณเอกสารสามารถนำไปวิเคราะห์เพื่อการวางแผนตัดสินใจในการปฏิบัติงาน และใช้บริหารงานด้าน บุคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

กลยุทธ์

- ๑.พัฒนาระบบฐานข้อมูลบุคลากร
- ๒.ปรับปรุงและพัฒนาระบบสารสนเทศด้านการบริหารจัดการบุคลากร
- ๓.เสริมสร้างความรู้เกี่ยวกับระบบสารสนเทศด้านการบริหารจัดการบุคลากรให้ผู้ปฏิบัติ เพื่อรองรับการใช้งานระบบ และเพิ่มขีดความสามารถของบุคลากรเพื่อรองรับการพัฒนาในระบบในอนาคต

๔. ด้านการประเมินประสิทธิภาพของทรัพยากรบุคคลและการจัดสวัสดิการ

เป้าประสงค์

เสริมสร้างความมั่นคง ขวัญกำลังใจ คุณภาพชีวิตที่ดี ความผาสุกและพึงพอใจ ให้ผู้ปฏิบัติงานเพื่อรักษาคนดี คนเก่งไว้กับองค์กร โดยการส่งเสริมความก้าวหน้าของผู้ปฏิบัติงานที่มีผลงาน และ สมรรถนะในทุกโอกาส สร้างช่องทางการสื่อสาร ให้สิ่งจูงใจ ผลประโยชน์ตอบแทนพิเศษ จัดสวัสดิการ ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสิ่งแวดล้อมในการทำงาน ตามความจำเป็นและเหมาะสมเป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด และสนับสนุนการดำเนินกิจกรรมเพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บริหารและพนักงานทุกระดับ

กลยุทธ์

- ๑.ปรับปรุงระบบการประเมินประสิทธิภาพประสิทธิผลการปฏิบัติราชการให้เหมาะสม เป็น ธรรมเป็นที่ยอมรับของบุคลากรในหน่วยงาน
- ๒.ปรับปรุงระบบแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
- ๓.ปรับปรุงสภาพความปลอดภัยอาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน
- ๔.ยกย่องพนักงานที่เป็นคนเก่ง คนดีและทำคุณประโยชน์ให้องค์กร
- ๕.ปรับปรุงระบบสวัสดิการ ผลตอบแทนพิเศษ
- ๖.ปรับปรุงช่องทางการสื่อสารด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์

๘.แผนปฏิบัติการ/โครงการ

ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดศรีสะเกษ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไข เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๑๐ มกราคม ๒๕๔๖ กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบล พัฒนาผู้ได้รับการบรรจุเข้ารับราชการเป็นพนักงานส่วนตำบล ก่อนมอบหมายหน้าที่ให้ปฏิบัติ เพื่อให้รู้ระเบียบแบบแผนของทางราชการ หลักและวิธีปฏิบัติราชการ บทบาท และหน้าที่ของ พนักงานส่วนตำบล ในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข และแนวทางปฏิบัติตนเพื่อเป็นพนักงานส่วนตำบล ที่ดี โดยองค์การบริหารส่วนตำบล ต้องดำเนินการพัฒนาให้ครบถ้วนตามหลักสูตรที่คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) กำหนด เช่น การพัฒนาด้านความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ให้ใช้วิธีการฝึกอบรมใน ห้องฝึกอบรม การฝึกอบรมทางไกล หรือการพัฒนาตนเองก็ได้ หากองค์การบริหารส่วนตำบลมีความประสงค์ จะพัฒนาเพิ่มเติมให้สอดคล้องกับความจำเป็นในการพัฒนาของแต่ละองค์การบริหารส่วนตำบลก็ให้

กระทำได้ ทั้งนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลที่จะดำเนินการจะต้องใช้หลักสูตรที่คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล กำหนดเป็น หลักสูตรหลัก และเพิ่มเติมหลักสูตรตามความจำเป็นที่ องค์การบริหารส่วนตำบลพิจารณาเห็นว่ามีความเหมาะสม การพัฒนาพนักงานส่วนตำบลเกี่ยวกับการปฏิบัติงานในหน้าที่ ให้องค์การบริหารส่วนตำบลสามารถเลือกใช้วิธีการ พัฒนาอื่น ๆ ได้ และอาจกระทำได้โดยสำนักงานคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) สำนักงาน คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) ร่วมกับ องค์การบริหารส่วนตำบลต้นสังกัด หรือ องค์การบริหาร ส่วนตำบลต้นสังกัดร่วมกับส่วนราชการอื่นหรือภาคเอกชนก็ได้ และตามประกาศ คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดศรีสะเกษ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของ องค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๑๐ มกราคม ๒๕๔๖ กำหนดให้ องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนการพัฒนา พนักงาน พนักงานส่วนตำบล เพื่อ เพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการ ในตำแหน่งนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพในการจัดทำแผนการพัฒนาต้องกำหนดตามกรอบของแผนแม่บทการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนด โดยให้กำหนดเป็นแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล มี ระยะเวลา ๓ ปี ตามกรอบของแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล ได้กำหนดหลักการพัฒนาคณากรไว้ ดังนี้

๑. ให้องค์การบริหารส่วนตำบลมีการพัฒนาผู้ได้รับการบรรจุเข้ารับราชการ เป็นพนักงาน องค์การ บริหารส่วนตำบลก่อนมอบหมายหน้าที่ให้ปฏิบัติเพื่อให้รู้ระเบียบแบบแผนของทางราชการ หลักและวิธีปฏิบัติราชการ บทบาท และหน้าที่ของข้าราชการในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข และ แนวทางปฏิบัติตนเพื่อเป็นข้าราชการที่ดี

๒. การพัฒนาพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล ต้องกำหนดให้ผู้ได้รับการบรรจุเข้ารับราชการ เป็นพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลทุกคนให้ได้รับการพัฒนาและต้องดำเนินการพัฒนาให้ครบถ้วนตามหลักสูตร ที่ ก.อบต. กำหนด ดังนี้

- ๑) หลักและระเบียบวิธีปฏิบัติราชการ
- ๒) บทบาทและหน้าที่ของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในระบอบประชาธิปไตยอันมี พระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
- ๓) แนวทางปฏิบัติงานเพื่อเป็นพนักงานทั่วไป
- ๔) ความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการสำหรับพนักงานบรรจุใหม่และการพัฒนาเกี่ยวกับงาน ในหน้าที่ความรับผิดชอบ

๓. ให้ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่พัฒนาผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี คุณธรรม และจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยต้องได้รับการพัฒนาทั้ง ๕ ด้าน ได้แก่

- ๑) ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน
- ๒) ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง
- ๓) ด้านการบริหาร
- ๔) ด้านคุณสมบัติส่วนตัว
- ๕) ด้านคุณธรรม และจริยธรรม

๔. วิธีการพัฒนาพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล ให้องค์การบริหารส่วนตำบลดำเนินการเอง หรืออาจมอบหมายสำนักงาน ก.อบต. หรือผู้ที่เหมาะสม ดำเนินการ หรือดำเนินการร่วมกับสำนักงาน ก.อบต. ส่วนราชการ หรือหน่วยงานอื่น โดยวิธีการพัฒนาวิธีใดวิธีหนึ่ง หรือหลายวิธีก็ได้ ตามความจำเป็น ความเหมาะสม ดังนี้

- ๑) การปฐมนิเทศ
- ๒) การฝึกอบรม
- ๓) การศึกษา หรือดูงาน
- ๔) ด้านคุณสมบัติส่วนตัว
- ๕) ด้านคุณธรรม และจริยธรรม

จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลโนนคูณ ต้องจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ขึ้น เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากร และพัฒนาองค์กร ในการปฏิบัติงานราชการและบริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

.....