

นโยบาย กลยุทธ์การบริหาร
และการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

องค์การบริหารส่วนตำบลพะเนา
อำเภอเมืองนครราชสีมา
จังหวัดนครราชสีมา

นโยบาย กลยุทธ์การบริหาร
และการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

องค์การบริหารส่วนตำบลพะเนา
อำเภอเมืองนครราชสีมา
จังหวัดนครราชสีมา

สารบัญ

หน้า

บทที่ ๑ บททั่วไป

- ข้อมูลทั่วไปตำบลพะเนา ๑
- วิสัยทัศน์ พันธกิจ ๕

บทที่ ๒ การจัดทำนโยบาย กลยุทธ์การบริหาร และการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

- วิเคราะห์ SWOT ๖
- มาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล(HR Scorecard) ๘
 - มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์
 - มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล
 - มิติที่ ๓ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล
 - มิติที่ ๔ ความพร้อมรับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
 - มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน
- ประเด็นยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์กลยุทธ์ ขององค์การบริหารส่วนตำบลพะเนา ๑๐
- การบริหารจัดการ ๒๓
- การติดตามประเมินผล ๒๔

ภาคผนวก

คำนำ

องค์การบริหารส่วนตำบล เป็นหน่วยงานของรัฐที่มีภารกิจในการส่งเสริมท้องถิ่นให้มีความเข้มแข็งในทุกด้าน เพื่อสามารถตอบสนองเจตนารมณ์ของประชาชนได้อย่างแท้จริง ซึ่งเป็นภารกิจที่มีความหลากหลายและครอบคลุมการดำเนินการในหลายด้าน โดยเฉพาะการบริหารทรัพยากรบุคคล เป็นมิติอีกหนึ่งที่จะขาดการพัฒนาไม่ได้ และถือเป็นกลไกสำคัญในการผลักดันยุทธศาสตร์และพันธกิจให้ประสบความสำเร็จ และถือเป็นปัจจัยสำคัญที่จะทำให้ภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี ตามวัตถุประสงค์ที่วางเอาไว้

เพื่อให้การบริหารทรัพยากรบุคคลเป็นไปอย่างมีระบบและต่อเนื่อง องค์การบริหารส่วนตำบลพะเนา ได้จัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ขององค์การบริหารส่วนตำบลพะเนาขึ้น โดยได้ดำเนินการตามกรอบมาตรฐานความสำเร็จ ๕ ด้าน ที่สำนักงาน ก.พ. กำหนด ได้แก่

๑.ความสอดคล้องเชิงกลยุทธ์

๒.ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล

๓.ประสิทธิผลของการบริหารทรัพยากรบุคคล

๔.ความพร้อมรับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

๕.คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน และหลักเกณฑ์การพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (Public sector Management Quality Award : PMQA) และสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ ดังนั้นเพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลพะเนา มีแผนกลยุทธ์การบริหารงานทรัพยากรบุคคลที่สามารถตอบสนองทิศทางการบริหารงานของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นได้อย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ จึงได้ดำเนินการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล โดยมุ่งเน้นให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคลได้มีส่วนร่วมในการกำหนดแนวทางและประเด็นยุทธศาสตร์ในการพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล

องค์การบริหารส่วนตำบลพะเนา จะนำนโยบาย กลยุทธ์การบริหาร และการพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่จัดทำขึ้น ไปสู่การปฏิบัติ เพื่อเป้าหมายสำคัญในการผลักดัน พัฒนาทรัพยากรบุคคลเพื่อ “มุ่งพัฒนาข้าราชการส่วนท้องถิ่นให้มีสมรรถนะสูง มีศักยภาพเป็นเลิศ และมีคุณธรรม เพื่อเป็นกลไกในการพัฒนาท้องถิ่นอย่างยั่งยืน”

สำนักปลัด อบต.

องค์การบริหารส่วนตำบลพะเนา

บทที่ ๑ บททั่วไป

๑.๑ ที่ตั้งของตำบล

ตำบลพะเนาเป็นตำบลหนึ่งใน ๒๔ ตำบล ของอำเภอเมืองนครราชสีมา ซึ่งแยกจากตำบลมะเริง และได้รับการประกาศจากกระทรวงมหาดไทย แยกเขตการปกครองเป็นตำบลพะเนา มีผลเมื่อ วันที่ ๑๗ มกราคม ๒๕๓๖ ตามประกาศกระทรวงมหาดไทย โดยตั้งชื่อตำบลตามชื่อหมู่บ้าน ซึ่งมีพื้นที่ของหมู่บ้าน ตั้งอยู่ศูนย์กลางของตำบล ปัจจุบันแบ่งการปกครองออกเป็น ๙ หมู่บ้าน และได้รับยกฐานะ จากสภาตำบลพะเนา เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลพะเนา เมื่อวันที่ ๒๓ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๔๐

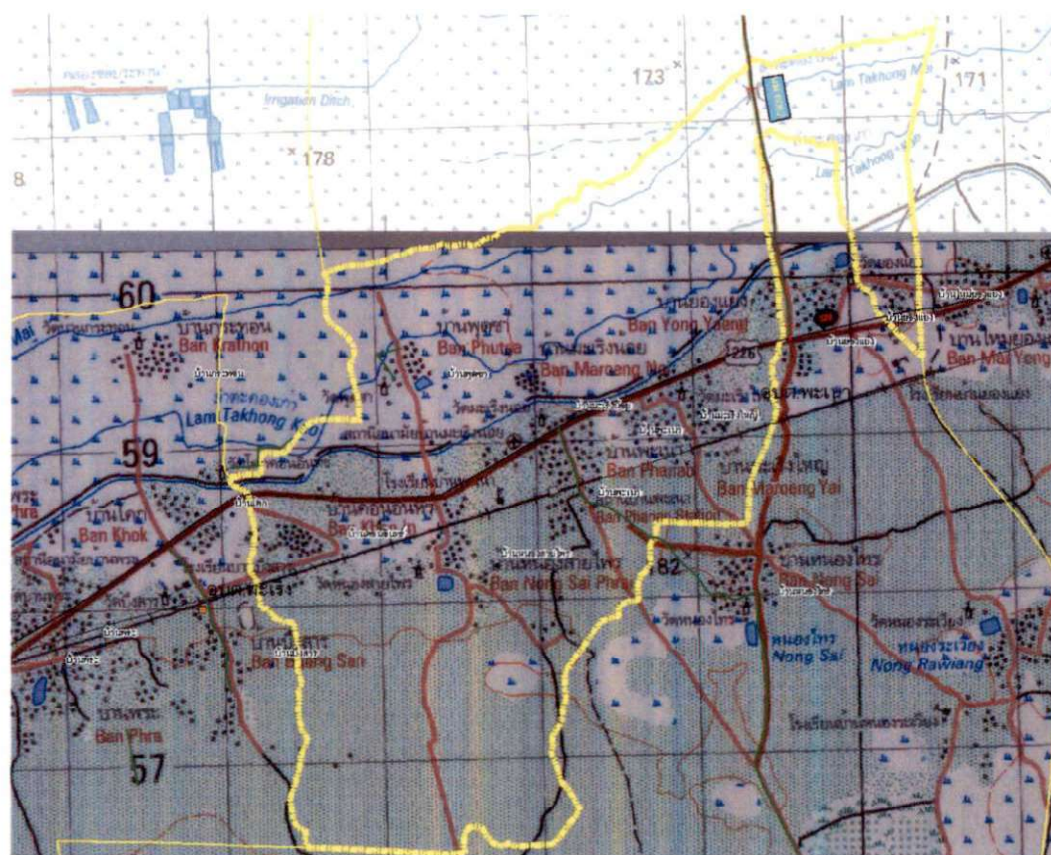
ตำบลพะเนา อยู่ห่างจากที่ว่าการอำเภอเมืองนครราชสีมา จังหวัดนครราชสีมา ไปทางทิศตะวันออก เป็นระยะทางประมาณ ๑๐ กิโลเมตร มีเส้นทางการคมนาคมของตำบลหลัก ๒ ทาง คือ

- ทางรถไฟ ผ่านตอนกลางของตำบลในแนวตะวันออก - ตะวันตก เป็นเส้นทางสายนครราชสีมา - อุบลราชธานี

- ถนนทางหลวงจังหวัดหมายเลข ๒๒๖ (ถนนเพชรมาตุคลา) เป็นเส้นทางที่สำคัญที่สุดของตำบล ตัดผ่านหมู่บ้าน มีเขตพื้นที่ในการติดต่อดังนี้

ทิศเหนือ	ติดต่อกับ	ตำบลบ้านโพธิ์
ทิศใต้	ติดต่อกับ	ตำบลหนองระเวียง
ทิศตะวันออก	ติดต่อกับ	ตำบลพระพุทธร
ทิศตะวันตก	ติดต่อกับ	ตำบลมะเริง

แผนที่ตำบลพะเนา



๑.๒ ลักษณะภูมิประเทศ

มีลักษณะภูมิประเทศโดยทั่วไป ลักษณะเป็นพื้นที่ราบลุ่มบริเวณกว้างออกไปทางทิศตะวันตกของอำเภอเมืองนครราชสีมา

๑.๓ ลักษณะภูมิอากาศ

ลักษณะอากาศโดยทั่วไป อยู่ภายใต้อิทธิพลของลมมรสุมที่พัดผ่านประจำปี มี 3 ฤดู คือ ฤดูหนาว ฤดูฝน ฤดูร้อน

ฤดูร้อน เริ่มประมาณเดือนมีนาคมถึงเดือนมิถุนายน

ฤดูฝน เริ่มประมาณเดือนกรกฎาคมถึงเดือนตุลาคม

ฤดูหนาว เริ่มประมาณเดือนพฤศจิกายนถึงเดือนกุมภาพันธ์

ลักษณะของดิน โดยทั่วไป สามารถจำแนกออกเป็น ๓ ชุดกลุ่มดิน คือ ชุดกลุ่มดินที่ ๒๐ ชื่อชุดดินทุ่งสำฤทธิ์ เป็นดินเหนียว ลึกมาก ซึ่งเป็นดินที่มีความอุดมสมบูรณ์ตามธรรมชาติค่อนข้างต่ำ คิดเป็นร้อยละ ๔๖.๗๘

ชุดกลุ่มดินที่ ๔๐ ชื่อชุดดินชุมพวง เป็นดินร่วนหยาบลึก ถึงลึกมาก ซึ่งเป็นดินที่มีความอุดมสมบูรณ์ตามธรรมชาติค่อนข้างต่ำ คิดเป็น ร้อยละ ๒๗.๗๑

ชุดกลุ่มดินที่ ๑๘ ชื่อชุดดินหนองบุญมาก เป็นดินร่วนละเอียด ลึกมาก ซึ่งเป็นดินที่มีความอุดม

สมบูรณ์ตามธรรมชาติต่ำถึงปานกลาง คิดเป็น ร้อยละ ๑.๓๖ ส่วนที่เหลือร้อยละ ๒๔.๑๕ เป็นลักษณะของดินที่เป็นพื้นที่ชุมชนที่อยู่อาศัย โรงเรียน และวัด

การใช้ที่ดิน

หมู่	ชื่อบ้าน	พื้นที่ทั้งหมด(ไร่)	พื้นที่ทำการเกษตร					
			นา(ไร่)	พื้นที่(ไร่)	ไม้ผล	ไม้ดอก	พืชผัก	อื่นๆ
๑	มะเร็งน้อย	๘๑๒	๔๗๔	๑๒๘	๑๙	-	๑	๑๐
๒	พุดซา	๗๑๘	๔๕๐	๑๕๖	๒๐	๔	๑	-
๓	หนองสายไพร	๒,๑๖๒	๖๔๑	๗๖๔	๒๗	-	-	๕
๔	คอนอินทร์	๑,๗๗๕	๕๑๐	๑๙๘	๑๕	๕	-	-
๕	พะเนา	๗๑๒	๔๒๓	๒๐๗	๑๓	-	-	-
๖	พะเนา	๑,๓๑๘	๖๙๕	๓๗๐	๕๕	-	-	๑๓
๗	มะเร็งใหญ่	๑,๓๐๖	๔๖๕	๓๗๒	๑๔	-	-	-
๘	ย่องแยง	๑,๔๗๕	๙๐๐	๒๙๕	๕๘	-	๕	๑๕
๙	ใหม่ย่องแยง	๑,๘๖๒	๗๔๖	๓๔๗	๕๑	-	๓	๑๐
	รวม	๑๒,๑๔๐	๕,๓๐๘	๒,๘๓๗	๒๗๒	๙	๑๐	๕๓

ลำดับที่	ประเภทการใช้ที่ดิน	พื้นที่	ร้อยละ
๑	ที่พักอาศัย	๒.๒๕	๒๖.๑๖
๒	เกษตรกรรม	๑๑.๙๔	๖๕.๗๔
๓	ธุรกิจการค้า/พาณิชยกรรม	๑.๖๔	๑๙.๐๗
๔	สถานศึกษา	๐.๐๔	๓.๘๔
๕	ศาสนาสถาน	๐.๒๕	๒.๙๑
๖	สถานที่ราชการ	๐.๓๕	๔.๐๗
๗	ถนนและที่สาธารณะ	๐.๙๘	๑๑.๓๙
๘	อุตสาหกรรม	๐.๑๒	๔.๘๘
๙	แหล่งน้ำ	๐.๕๗	๖.๖๓
๑๐	อื่น	๐.๐๒	๐.๒๓
	รวม	๑๘.๑๖	๑๐๐

๑.๕ ลักษณะของแหล่งน้ำ

ตำบลพะเนา พื้นที่การเกษตรส่วนใหญ่จะอยู่ในเขตชลประทาน และมีแหล่งน้ำธรรมชาติ ดังนี้

- ลำตะคองใหม่
- ลำตะคองเก่า

แหล่งน้ำที่สร้างขึ้น คือทำนบ ๒ แห่ง คือ ทำนบบ้านมะเร็งน้อย และทำนบบ้านย่องแยง

- คลองชลประทาน ๑ สาย
- สระน้ำ ๑๑ สระ

บ่อน้ำตื้น ๓๑๓ บ่อ

บ่อบาดาล ๓ บ่อ

๑.๖ ลักษณะของไม้และป่าไม้

ไม่มี

๒.ด้านการเมือง/การปกครอง**๒.๑ เขตการปกครอง**

ตำบลพะเนาเป็นตำบลหนึ่งใน ๒๔ ตำบล ของอำเภอเมืองนครราชสีมา ซึ่งแยกจากตำบลมะเริง และได้รับการประกาศจากกระทรวงมหาดไทย แยกเขตการปกครองเป็นตำบลพะเนา มีผลเมื่อ วันที่ ๑๗ มกราคม ๒๕๓๖ ตามประกาศกระทรวงมหาดไทย โดยตั้งชื่อตำบลตามชื่อหมู่บ้าน ซึ่งมีพื้นที่ของหมู่บ้าน ตั้งอยู่ศูนย์กลางของตำบล ปัจจุบันแบ่งการปกครองออกเป็น ๙ หมู่บ้าน และได้รับยกฐานะ จากสภาตำบลพะเนา เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลพะเนา เมื่อวันที่ ๒๓ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๔๐ มีพื้นที่ตำบล ตามประกาศกระทรวงมหาดไทย ประมาณ ๑๒,๑๔๐ ไร่ หรือ ๑๘.๑๖ ตารางกิโลเมตร เป็นตำบลค่อนข้างเล็ก โดยมีโดยมีเนื้อที่ แยกเป็นรายหมู่บ้าน ดังนี้

หมู่ที่	บ้าน	เนื้อที่(ตร.กม.)	อันดับ
๑	บ้านมะเริงน้อย	๑.๒๙	๗
๒	บ้านพุดซา	๑.๑๕	๘
๓	บ้านหนองสายไพร	๓.๒๖	๑
๔	บ้านคอนอินทร์	๒.๕๓	๒
๕	บ้านพะเนา	๑.๑๔	๙
๖	บ้านพะเนา	๒.๑๑	๕
๗	บ้านมะเริงใหญ่	๒.๐๙	๖
๘	บ้านयोगแยง	๒.๒๘	๔
๙	บ้านใหม่योगแยง	๒.๓๑	๓
	รวม	๑๘.๑๖	

วิสัยทัศน์ พันธกิจ ประเด็นยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์ และกลยุทธ์ขององค์การบริหารส่วนตำบลพะเนา

วิสัยทัศน์

“มุ่งพัฒนาข้าราชการส่วนท้องถิ่นให้มีสมรรถนะสูง มีศักยภาพเป็นเลิศ และมีคุณธรรม เพื่อเป็นกลไกในการพัฒนาท้องถิ่นอย่างยั่งยืน”

พันธกิจ

สรรหา พัฒนา รักษาไว้ และใช้ประโยชน์ทรัพยากรบุคคลที่มีผลงาน และศักยภาพในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้เป็นกำลังสำคัญในการบริหารจัดการและพัฒนาท้องถิ่นให้ประสบความสำเร็จสอดคล้องกับนโยบายและยุทธศาสตร์ของรัฐบาล

เป้าหมาย

๑. ระบบทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลพะเนาได้รับการพัฒนาให้ทันสมัย สอดคล้องกับนโยบายชาติ ที่สามารถขับเคลื่อนด้วยเทคโนโลยีและนวัตกรรม หรือนโยบายอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องต่อการพัฒนาท้องถิ่น

๒. บุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลพะเนาได้รับสิทธิและประโยชน์อย่างเท่าเทียมและเป็นธรรม

๓. บุคลากรได้รับการพัฒนาอย่างครอบคลุม และเป็นมืออาชีพ สามารถเป็นที่พึ่งและสร้างความเชื่อมั่นให้ประชาชนในท้องถิ่นได้อย่างยั่งยืน

บทที่ ๒

การจัดทำนโยบาย กลยุทธ์การบริหาร และการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ตามกรอบมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard)

การวิเคราะห์เพื่อประเมินการพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลพะเนา

การวิเคราะห์ศักยภาพเพื่อประเมินสถานภาพการพัฒนาทรัพยากรบุคคลในปัจจุบันและการพัฒนาในอนาคต ในการศึกษาวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน ศักยภาพ และข้อจำกัด (SWOT Analysis) ในการพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลพะเนา

S = Strengths หรือจุดแข็ง หมายถึง ปัจจัยภายในต่างๆ ที่ช่วยให้การพัฒนา ขององค์การบริหารส่วนตำบลพะเนา จะประสบผลสำเร็จ

W = Weaknesses หรือจุดอ่อน หมายถึง ปัจจัยภายในต่าง ๆ ที่หากไม่ได้รับการแก้ไขอาจเป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลพะเนา และทำให้การพัฒนาอาจไม่ประสบผลสำเร็จตามแผนที่วางไว้

O = Opportunities หรือโอกาส หมายถึง ปัจจัยเกื้อหนุนภายนอกที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลพะเนา ปัจจัยเหล่านี้มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา องค์การบริหารส่วนตำบลพะเนา จะต้องติดตาม คาดคะเน และหาโอกาสที่จะนำเอาปัจจัยเกื้อหนุนเหล่านั้น มาใช้ให้เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาให้มากที่สุด

T = Threats หรือ ภัยคุกคาม หมายถึง ปัจจัยภายนอก ที่เป็นอุปสรรคและข้อจำกัด ต่าง ๆ ที่อาจจะ เป็นอุปสรรคหรือเป็นผลเสียต่อการพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลพะเนา

การวิเคราะห์โดยเทคนิค SWOT นี้ ได้ใช้ร่วมกับ การวิเคราะห์ ข้อมูลพื้นฐานในด้านต่าง ๆ ขององค์การบริหารส่วนตำบลพะเนา ทั้งทางด้านสภาพทั่วไป ด้านโครงสร้างพื้นฐาน ด้านเศรษฐกิจ ด้านสังคม ด้านการเมืองการบริหาร และด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ซึ่งได้รวบรวมขึ้นเพื่อนำเสนอ ซึ่งจะ เป็นประโยชน์ต่อองค์การในการนำไปใช้ในงานด้านอื่น ๆ เช่น การจัดทำแผนพัฒนาสามปี การจัดทำแผนดำเนินการหรือแผนปฏิบัติการ การจัดทำเอกสารบรรยายสรุป และการวางแผนทางการบริหารทั่ว ๆ ไป

ผลการวิเคราะห์สภาพแวดล้อม และศักยภาพการพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลพะเนา โดยการทำการวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส อุปสรรค ทั้งภายในและภายนอก มีดังนี้

๑. จุดแข็ง (Strengths)

๑. มีเจ้าหน้าที่และผู้รับผิดชอบในแต่ละตำแหน่งชัดเจน สามารถปฏิบัติงานได้สะดวกรวดเร็วทันต่อเหตุการณ์

๒. มีการกำหนดส่วนราชการเหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติ

๓. ส่งเสริมให้มีการใช้ระบบสารสนเทศ และ IT ให้ทันสมัยอยู่เสมอ

๔. มีจำนวนเจ้าหน้าที่เพียงพอในการปฏิบัติงาน
๕. ผู้บริหารให้การสนับสนุนการพัฒนาทั้งด้านวิชาการและด้านพัฒนาบุคลากร

๒. จุดอ่อน (Weaknesses)

๑. การปฏิบัติงานภายในส่วนราชการและระหว่างภาคส่วนราชการยังขาดความเชื่อมโยงเกื้อหนุนซึ่งกันและกัน
๒. เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานยังขาดความรู้ที่เป็นระบบ และเหมาะสมกับการปฏิบัติงาน
๓. เจ้าหน้าที่ที่มีความตระหนักในหน้าที่และความรับผิดชอบต่องานที่ปฏิบัติค่อนข้างน้อย
๔. ขาดการสร้างวัฒนธรรมองค์กร และพัฒนาแนวคิดรวมถึงคุณธรรมและจริยธรรม เพื่อให้เกิดสิ่งจูงใจและขวัญกำลังใจ ที่จะทำให้ข้าราชการ และเจ้าหน้าที่ทุ่มเทกำลังกายและความคิดในการปฏิบัติงาน
๕. สำนักงานมีความคับแคบ ไม่เพียงพอในการให้บริการ

๓. โอกาส (Opportunity)

๑. นโยบายรัฐบาลเอื้อต่อการพัฒนาบุคลากร
๒. กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นสนับสนุนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล
๓. การเข้าถึงระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ สะดวก รวดเร็ว ช่วยให้การค้นหาข้อมูลง่ายขึ้น
๔. ประชาชนให้ความสนใจต่อการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๔. ปัญหาอุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat)

๑. กฎหมาย ระเบียบข้อบังคับ ยังไม่เอื้อต่อการพัฒนาบุคลากรอย่างมีประสิทธิภาพ
๒. ห้วงระยะเวลาในการจัดสรร / เบิกจ่ายเงินอุดหนุนของรัฐบาลล่าช้าไม่แน่นอน
๓. งบประมาณในการพัฒนาบุคลากรต้องใช้อย่างจำกัด
๔. งบประมาณในการพัฒนามุ่งเน้นในด้านการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน มากกว่าการพัฒนาคน

มาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard)

องค์การบริหารส่วนตำบลพะเนา ได้จัดทำนโยบาย กลยุทธ์การบริหาร และการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ตามกรอบมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard) ซึ่งกรอบมาตรฐานดังกล่าวประกอบด้วย

มิติที่ ๑	ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์
มิติที่ ๒	ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล
มิติที่ ๓	ประสิทธิผลของการบริหารทรัพยากรบุคคล
มิติที่ ๔	ความพร้อมรับมือด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
มิติที่ ๕	คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน

◇ มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ หมายถึง การที่ส่วนราชการมีแนวทางและวิธีการบริหารทรัพยากรบุคคลดังต่อไปนี้

๑) มีนโยบาย แผนงานและมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่งมีความสอดคล้องและสนับสนุนให้ อบต. บรรลุพันธกิจเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

๒) มีการวางแผนและบริหารกำลังคนทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ กล่าวคือ “กำลังคนมีขนาดและสมรรถนะ” ที่เหมาะสมสอดคล้องกับการบรรลุภารกิจและความจำเป็นของส่วนราชการ ทั้งในปัจจุบันและอนาคต มีการวิเคราะห์สภาพกำลังคน (Workforce Analysis) สามารถระบุช่องว่างด้านความต้องการกำลังคนและมีแผนเพื่อลดช่องว่างดังกล่าว

๓) มีนโยบาย แผนงาน โครงการและมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อดึงดูด ให้อยู่มา พัฒนาและรักษาไว้ซึ่งกลุ่มข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานที่มีทักษะหรือสมรรถนะสูง ซึ่งจำเป็นต่อความคงอยู่และขีดความสามารถในการแข่งขันของส่วนราชการ (Talent Management)

๔) มีแผนการสร้างและพัฒนาผู้บริหารทุกระดับ รวมทั้งมีแผนการสร้างความต่อเนื่องในการบริหารราชการหรือไม่ นอกจากนี้ยังรวมถึงการที่ผู้นำปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีและสร้างแรงบันดาลใจให้กับข้าราชการและผู้ปฏิบัติงาน ทั้งในเรื่องของผลการปฏิบัติงานและพฤติกรรมในการทำงาน

◇ มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Operational Efficiency) หมายถึง กิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ (HR Transactional Activities) มีลักษณะดังต่อไปนี้

๑) กิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ เช่น การสรรหาคัดเลือก การบรรจุแต่งตั้ง การพัฒนา การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง การโยกย้าย และกิจกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลอื่นๆ มีความถูกต้องและทันเวลา (Accuracy and Timeliness)

๒) มีระบบฐานข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีความถูกต้อง เที่ยงตรง ทันสมัย และนำมาใช้ประกอบการตัดสินใจและการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการได้จริง

๓) สัดส่วนค่าใช้จ่ายสำหรับกิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลต้องบประมาณ รายจ่ายของส่วนราชการมีความเหมาะสม และสะท้อนผลิตภาพของบุคลากร (HR Productivity) ตลอดจนความ ค่ำค่า (Value for Money)

๔) มีการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในกิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลของ ส่วนราชการ เพื่อปรับปรุงการบริหารและการบริการ (HR Automation)

◆ **มิติที่ ๓ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล (HRM Program Effectiveness)** หมายถึง นโยบาย แผนงาน โครงการ และมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการก่อให้เกิดผล ดังต่อไปนี้

๑) มีนโยบาย แผนงาน โครงการ หรือมาตรการในการรักษาไว้ซึ่งข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานซึ่ง จำเป็นต่อการบรรลุเป้าหมาย พันธกิจของส่วนราชการ

๒) ความพึงพอใจของข้าราชการและบุคลากรผู้ปฏิบัติงาน ต่อนโยบาย แผนงาน โครงการ และ มาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ

๓) การสนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้และการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งส่งเสริมให้มีการแบ่งปัน แลกเปลี่ยนข้อมูลและความรู้ (Development and Knowledge Management) เพื่อพัฒนาข้าราชการและ ผู้ปฏิบัติงานให้มีทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการบรรลุภารกิจและเป้าหมายของส่วนราชการ

๔) มีระบบการบริหารผลงาน (Performance Management) ที่เน้นประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ และความคุ้มค่า มีระบบหรือวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานที่สามารถจำแนกความแตกต่างและจัดลำดับผลการ ปฏิบัติงานของข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานซึ่งเรียกชื่ออื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพหรือไม่ เพียงใด นอกจากนี้ ข้าราชการ และผู้ปฏิบัติงานมีความเข้าใจถึงความเชื่อมโยงระหว่างผลการปฏิบัติงานส่วนบุคคลและผลงานของทีมงานกับ ความสำเร็จหรือผลงานของส่วนราชการ

◆ **มิติที่ ๔ ความพร้อมรับผิดด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล** หมายถึง การที่ส่วนราชการ จะต้อง

๑) รับผิดชอบต่อการตัดสินใจและผลของการตัดสินใจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ตลอดจน การดำเนินการด้านวินัย โดยคำนึงถึงหลักความสามารถและผลงาน หลักคุณธรรม หลักนิติธรรม และหลักสิทธิ มนุษยชน

๒) มีความโปร่งใสในทุกกระบวนการของการบริหารทรัพยากรบุคคล ทั้งนี้จะต้องกำหนดให้ความ พร้อมรับผิดด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลแทรกอยู่ในทุกกิจกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ

◆ **มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน** หมายถึง การที่ส่วนราชการมีนโยบาย แผนงาน โครงการและมาตรการ ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพชีวิตของข้าราชการ และบุคลากรภาครัฐ ดังนี้

๑) ข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานระบบงาน และ บรรยากาศการทำงาน ตลอดจนมีการนำเทคโนโลยีการสื่อสารเข้ามาใช้ในการบริหารราชการและการให้บริการแก่ ประชาชน ซึ่งจะส่งเสริมให้ข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานได้ใช้ศักยภาพอย่างเต็มที่ โดยไม่สูญเสียรูปแบบการใช้ชีวิต ส่วนตัว

๒) มีการจัดสวัสดิการและสิ่งอำนวยความสะดวกเพิ่มเติมที่ไม่ใช่สวัสดิการภาคบังคับตามกฎหมาย ซึ่งมีความเหมาะสม สอดคล้องกับความต้องการและสภาพของส่วนราชการ

๓) มีการส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างฝ่ายบริหารของส่วนราชการ กับข้าราชการและบุคลากรผู้ปฏิบัติงาน และให้ระหว่างข้าราชการ และผู้ปฏิบัติงานด้วยกันเอง และให้กำลังคนมีความพร้อมที่จะขับเคลื่อนส่วนราชการให้พัฒนาไปสู่วิสัยทัศน์ที่ต้องการ

มิติในการประเมินสมรรถนะในการบริหารทรัพยากรบุคคลทั้ง ๕ มิติ เป็นเครื่องมือที่จะช่วยให้ส่วนราชการใช้ในการประเมินตนเองว่ามีนโยบาย แผนงาน โครงการ มาตรการดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลสอดคล้องกับมิติในการประเมินดังกล่าวอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลหรือไม่ มากน้อยเพียงใด หากยังไม่มี การดำเนินการตามมิติการประเมินดังกล่าว หรือมีในระดับน้อยแล้ว ส่วนราชการจะต้องมีการพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับมิติการประเมินดังกล่าว และเป็นการยกระดับประสิทธิภาพและคุณภาพในการปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลได้ตามหลักเกณฑ์และกรอบมาตรฐานความสำเร็จทั้ง ๕ มิติ

ประเด็นยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์ กลยุทธ์และผลลัพธ์

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	กลยุทธ์และผลลัพธ์
ยุทธศาสตร์ที่ ๑ : ปรับปรุงโครงสร้างและอัตรากำลังให้เหมาะสมกับประเภทองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๑. เพื่อให้มีโครงสร้างและอัตรากำลังที่เหมาะสมกับบริบทและประเภทขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละแห่ง ๒. เพื่อให้เตรียมการด้านกำลังคนรองรับการเปลี่ยนแปลงสังคมและประชากร	กลยุทธ์ที่ ๑. จัดทำโครงสร้างองค์กรและอัตรากำลังให้เหมาะสมกับท้องถิ่นและลักษณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผลลัพธ์ ๑. มีหลักเกณฑ์และมาตรฐานจัดรูปแบบโครงสร้างองค์กรที่เหมาะสมและคุ้มค่ากับท้องถิ่นและลักษณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	กลยุทธ์และผลลัพธ์
		๒. มีหลักเกณฑ์ แนวทาง และมาตรฐานในการกำหนดอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงานและสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงของแต่ละพื้นที่ รวมถึงเครื่องมือที่สามารถวิเคราะห์และจัดสรรบุคลากรได้เหมาะสม ๓. มีแนวทางการกำหนดอัตราส่วนของรายจ่ายด้านบุคลากรที่เหมาะสมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภทให้ก้าวไปสู่องค์กรกะทัดรัดและมีประสิทธิภาพ กลยุทธ์ที่ ๒. จัดระบบธนาคารคลังสมอง (Think Tank) เตรียมรองรับสังคมผู้สูงอายุ (Aging Society) ในบริบทขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผลลัพธ์ ๑. มีกลไก เครื่องมือ และกระบวนการรองรับสังคมผู้สูงอายุที่เหมาะสมกับบริบทขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ๒. มีแนวทางในการจ้างผู้เกษียณอายุที่มีประสบการณ์และความสามารถสูงเข้ามาร่วมพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	กลยุทธ์และผลลัพธ์
ยุทธศาสตร์ที่ ๒ : พัฒนาประสิทธิภาพระบบทรัพยากรบุคคลส่วนท้องถิ่น	๑. เพื่อให้มีต้นแบบสมรรถนะ และการประเมินที่เหมาะสมอันจะสะท้อนผลงานและสมรรถนะที่นำไปสู่การพัฒนาในระยะยาว ๒. เพื่อให้มีกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่กระชับ ทันเวลา และเหมาะสมกับทิศทางการทำงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ๓. เพื่อให้มีการสื่อสารนโยบายและมาตรฐานการบริหารทรัพยากรบุคคลตามการเปลี่ยนแปลงได้อย่างมีประสิทธิภาพ ๔. เพื่อกำหนดเส้นทางก้าวหน้าและค่าตอบแทนที่เหมาะสม จูงใจให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	กลยุทธ์ที่ ๑. ทบทวนต้นแบบสมรรถนะและพัฒนาระบบประเมินรูปแบบใหม่ที่เหมาะสมกับ Thailand ๔.๐ ผลลัพธ์ ๑. มีการออกแบบ พัฒนา และทบทวนต้นแบบสมรรถนะประจำตำแหน่งที่เหมาะสม รองรับบริบทท้องถิ่นและ Thailand ๔.๐ ๒. มีหลักเกณฑ์และวิธีการ หรือมาตรฐานการประเมินสมรรถนะประจำตำแหน่งที่น่าเชื่อถือ และโปร่งใส สามารถนำผลการประเมินสมรรถนะมาใช้ประกอบการวางแผนกาพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan : IDP) กลยุทธ์ที่ ๒. ปรับกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีความยืดหยุ่น คุ่มค่าและเหมาะสมกับทิศทางการทำงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผลลัพธ์ ๑. มีข้อเสนอแนวทางในการปรับปรุงระบบทรัพยากรบุคคลที่เหมาะสมกับบริบทที่เปลี่ยนแปลง

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	กลยุทธ์และผลลัพธ์
		๒. มีข้อเสนอในการปรับปรุงมาตรฐานทั่วไป ๓. มีข้อเสนอการลดขั้นตอนและปรับปรุงระบบทรัพยากรบุคคลสู่ระบบการบริการจุดเดียว (One Stop Service) หรือเกิดการใช้อะปพลิเคชัน (Application) ๔. มีการทบทวนและกำหนดกลไกในการกระจายอำนาจในคณะกรรมการท้องถิ่นจังหวัดที่ทำให้การบริหารงานบุคคลคุ้มค่าและมีความรวดเร็วขึ้น ๕. มีแนวทางการให้ออกจากตำแหน่งก่อนเกษียณ (Early Retire) ที่เหมาะสมกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กลยุทธ์ที่ ๓. สื่อสารนโยบายและมาตรฐานการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลตามการเปลี่ยนแปลงและแผนปฏิรูปประเทศด้านการบริหารราชการแผ่นดิน ผลลัพธ์ ๑. มีรูปแบบสื่อสารนโยบายและมาตรฐานการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่มีความชัดเจนมากขึ้น ๒. มีคู่มือการปฏิบัติงานด้านทรัพยากรบุคคล ที่ทำให้ผู้ที่เกี่ยวข้องมีความเข้าใจในระบบทรัพยากรบุคคลมากขึ้น และทำให้การปฏิบัติงานได้มาตรฐานที่กำหนด



ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	กลยุทธ์และผลลัพธ์
		กลยุทธ์ที่ ๔. ส่งเสริม จูงใจและสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและการเป็นองค์กรแห่งความผูกพัน (Engaged Organization) ผลลัพธ์ ๑. ข้าราชการส่วนท้องถิ่นได้รับค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์ที่เหมาะสมและเป็นธรรม โดยมีการทบทวนอย่างน้อยทุก ๆ ๒ ปี ๒. มีการสำรวจการเป็นองค์กรแห่งความผูกพัน และนำไปสู่กิจกรรมกลไก และกระบวนการต่าง ๆ ที่จะทำให้ข้าราชการส่วนท้องถิ่นมีความสุขมากขึ้น กลยุทธ์ที่ ๕. สร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพที่ชัดเจน ผลลัพธ์ ๑. มีเส้นทางเดินสายอาชีพของแต่ละสายงานและข้ามสายงาน ดังนี้ ๑.๑ มีหลักเกณฑ์และวิธีการกำหนดตำแหน่งและการประเมินค่างานสู่ระดับชำนาญการพิเศษ หรืออาวุโส หรือเชี่ยวชาญ ประเภทอำนวยการท้องถิ่น ระดับต้น และอำนวยการท้องถิ่น ระดับกลาง ๑.๒ มีหลักเกณฑ์และวิธีการในการประเมินการเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นโดยคำนึงถึงหลักวิชาการวัดผลความรู้ ทักษะ ทักษะ ทักษะ ทักษะ และคุณลักษณะอื่นๆ ที่จำเป็น ๑.๓ มีหลักเกณฑ์และวิธีการที่ชัดเจนในการข้ามสายงานโดยคำนึงถึงประสบการณ์ วิชาชีพ และหลักความรู้ ทักษะ ทักษะ ทักษะ ทักษะ

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	กลยุทธ์และผลลัพธ์
		๒. การจัดทำระบบศูนย์จัดสรรบุคลากรลงตำแหน่ง ดังนี้ ๒.๑ มีแนวทางการโอนกรณีมีความขัดแย้ง หรือเพิ่มประสิทธิภาพ ในระศูนย์รับโอนย้ายประจำจังหวัด และศูนย์รับโอนย้ายในส่วนกลาง ๒.๒ มีการกำหนด กลไก หน้าที่ และ อัตรากำลังของศูนย์จัดสรรบุคลากรเข้าสู่ตำแหน่งรวมถึงกระบวนการและระบบงานที่จะสนับสนุนการทำงานให้รวดเร็วและทันต่อความต้องการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ๓. มีหลักเกณฑ์ และวิธีการในการสับเปลี่ยนหมุนเวียน (Rotation Plan) ตำแหน่งประเภทต่าง ๆ ๔. มีแนวทางการพัฒนาเพื่อสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ กลยุทธ์ที่ ๖. ปรับปรุงระบบประเมินผลการปฏิบัติราชการประจำปีที่เหมาะสมกับบริบทขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผลลัพธ์ ๑. มีการปรับปรุงระบบประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี และตัวชี้วัดรายบุคคลที่เหมาะสมของแต่ละสายงาน ๒. มีมาตรฐานตัวชี้วัดของแต่ละสายงาน (KPIs Basket) ๓. มีแนวทางให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมกำหนดตัวชี้วัด ในการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	กลยุทธ์และผลลัพธ์
ยุทธศาสตร์ที่ ๓ : ส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรและผู้บริหารให้มีศักยภาพที่สอดคล้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคลตามแนวทาง Thailand ๔.๐	๑. เพื่อพัฒนาทรัพยากรบุคคลส่วนท้องถิ่นให้มีศักยภาพและสมรรถนะสูงเอื้อต่อการเปลี่ยนแปลงและสร้างนวัตกรรม ๒. เพื่อส่งเสริมการพัฒนาทรัพยากรบุคคลส่วนท้องถิ่นอย่างต่อเนื่องในบริบทขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ๓. เพื่อให้มีการเตรียมการพัฒนาผู้มีศักยภาพสูงของแต่ละวิชาชีพที่จำเป็นในท้องถิ่น และเตรียมความพร้อมการเข้าสู่ตำแหน่งระดับสูงได้อย่างเหมาะสม	กลยุทธ์ที่ ๑ จัดทำและขับเคลื่อนแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่ตรงกับความจำเป็นของท้องถิ่น และสอดคล้องกับ Thailand ๔.๐ ผลลัพธ์ ๑. มีแผนฝึกอบรมและพัฒนาข้าราชการส่วนท้องถิ่นที่ตรงกับความจำเป็น (Training Needs) และสอดคล้องกับ Thailand ๔.๐ อันจะเป็นแนวทางในการจัดทำหลักสูตรฝึกอบรมและพัฒนาที่เหมาะสมกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละแห่งในการพัฒนาบุคลากรในหน่วยงาน ๒. มีการสร้างเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ประสบความสำเร็จในการดำเนินการต่างๆ ในท้องถิ่น รวมถึงจะนำไปสู่การพัฒนาคู่มือและองค์ความรู้ในการปฏิบัติงานส่วนท้องถิ่น (CookingBook) สำหรับผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ด้านต่างๆ ๓. มีมาตรฐาน และแนวทางในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคลสอดคล้องแผนพัฒนาข้าราชการส่วนท้องถิ่น หรือปัญหาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กลยุทธ์ที่ ๒ พัฒนา ดูแลรักษาผู้มีศักยภาพสูง และคนดีในสายงานต่างๆ ให้สามารถขับเคลื่อนและช่วยเหลือประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผลลัพธ์ ๑.องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีบุคลากรที่มีศักยภาพสูงเพียงพอและสามารถรองรับการพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอย่างเหมาะสมสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ของข้าราชการส่วนท้องถิ่นที่ต้องการในอนาคต

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	กลยุทธ์และผลลัพธ์
		๒. มีนวัตกรรมในการพัฒนาและรักษาบุคลากรที่มีศักยภาพสูงและคนดี ตามบริบทขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการเลือกและตัดสินใจให้ออกจากตำแหน่ง หรือ การจ่ายค่าตอบแทนที่จูงใจ กลยุทธ์ที่ ๓. จัดทำแผนเตรียมความพร้อมสู่ตำแหน่งระดับสูงในสายงานอำนวยการและบริหาร ผลลัพธ์ ๑. มีการพัฒนาหลักสูตรที่เหมาะสมเพื่อเตรียมความพร้อมบุคลากรก่อนเข้าสู่ตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่นและบริหารท้องถิ่น อันจะทำให้การเข้าสู่ตำแหน่งเป็นไปอย่างเหมาะสม ๒. มีหลักเกณฑ์และแนวทางในการคัดสรรก่อนเข้าสู่ตำแหน่งประเภทบริหารท้องถิ่น (รองปลัดรององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น) ที่ชัดเจน เป็นธรรมและโปร่งใส ๓. มีแผนรองรับหากให้มีการกำหนดวาระการครองตำแหน่งประเภทบริหารท้องถิ่น
ยุทธศาสตร์ที่ ๔: เน้นความโปร่งใสในระบบบริหารทรัพยากรบุคคล ส่วนท้องถิ่นที่ยึดหลักสมรรถนะและการสร้างเสริมหลักธรรมาภิบาล	๑. เพื่อให้มีกลไกสร้างความสมดุลระหว่างฝ่ายการเมืองและข้าราชการประจำอันจะทำให้เกิดการตัดสินใจบนหลักคุณธรรมและสร้างความเป็นธรรมแก่ข้าราชการส่วนท้องถิ่น ๒. เพื่อให้มีการส่งเสริมศีลธรรมและจรรยาบรรณของบุคลากรในระยะยาว ๓. เพื่อให้มีกลไก และเครื่องมือการสรรหาที่ใช้หลักสมรรถนะอย่างเหมาะสม	กลยุทธ์ที่ ๑. สร้างความสมดุลระหว่างฝ่ายการเมืองและข้าราชการประจำและเกิดการตัดสินใจบนหลักคุณธรรม ผลลัพธ์ ๑. มีข้อเสนอในการสร้างสมดุลการใช้อำนาจหน้าที่ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลระหว่างฝ่ายการเมืองและข้าราชการประจำ ๒. มีแนวทางและกลไกระบบตรวจสอบจากภาคประชาชนและเครือข่าย เพื่อความโปร่งใสในการทำงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	กลยุทธ์และผลลัพธ์
		๓. มีกิจกรรมการสื่อสารและฝึกอบรม หลักคุณธรรมและธรรมาภิบาลของ ผู้บริหาร ดังนี้ ๓.๑ กฎหมายและระเบียบวินัยที่ควรรู้ ๓.๒ ระบบการป้องกันและ ปราบปรามการทุจริต ๔. มีเกณฑ์และกิจกรรมการประกวด องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและผู้บริหาร ที่มีคุณธรรมดีเด่น เพื่อเป็นต้นแบบในการ จัดการความรู้ และแบบอย่างให้กับ หน่วยงานอื่น ๆ กลยุทธ์ที่ ๒. ส่งเสริมและสร้างจริยธรรม แก่บุคลากรส่วนท้องถิ่น ผลลัพธ์ ๑. มีการส่งเสริมและสร้างจริยธรรมบุคคล กรส่วนท้องถิ่น ๒. มีกิจกรรมเพื่อสร้างความเข้าใจในเรื่อง วินัยและค่านิยมในการปฏิบัติงานของ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อันจะปลูกฝัง ให้บุคลากรท้องถิ่นมีคุณธรรม และ จริยธรรม รวมถึงสร้างภาพลักษณ์ที่ดีต่อ สังคมและประชาชน ในการรณรงค์เรื่อง คุณธรรมและจริยธรรม

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	กลยุทธ์และผลลัพธ์
		กลยุทธ์ที่ ๓. พัฒนาและปรับปรุงเครื่องมือและวิธีการในการบริหารทรัพยากรบุคคลที่เหมาะสมและโปร่งใส ผลลัพธ์ ๑. มีแนวทาง กลไก และเครื่องมือในการสอบแข่งขันที่เหมาะสมกับบริบทขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และแต่ละสายงาน ๒. มีการนำร่องศูนย์การประเมิน (Assessment Center) อันจะทำให้การสรรหาบุคคลมีประสิทธิภาพ ๓. องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้บุคลากรที่มีศักยภาพและเหมาะสมกับตำแหน่ง
ยุทธศาสตร์ที่ ๕ : ต่อยอดการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีแก่ทรัพยากรบุคคลส่วนท้องถิ่น	๑. เพื่อให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดีและปฏิบัติงานในสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม ๒. เพื่อสร้างสภาพแวดล้อมและสิ่งอำนวยความสะดวกที่ดีต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร ๓. เพื่อให้มีความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคลากรทุกช่วงวัยในแต่ละองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	กลยุทธ์ที่ ๑. ส่งเสริมความสุขและสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ผลลัพธ์ ๑. มีการสร้างสิ่งแวดล้อมที่เหมาะสมในที่ทำงาน อันจะทำให้บุคลากรส่วนท้องถิ่นมีความสุขในการทำงานภายใต้สิ่งแวดล้อมที่เหมาะสม ๒. มีการบริหารงานโดยยึดหลักการพัฒนาอย่างยั่งยืน (Sustainable Development Goals : SDGs) กลยุทธ์ที่ ๒. สร้างความสัมพันธ์และบริหารความแตกต่างระหว่างช่วงวัย



		และความหลากหลายของบุคคล
--	--	-------------------------

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	กลยุทธ์และผลลัพธ์
		ผลลัพธ์ ๑. มีการส่งเสริมโครงการหรือกิจกรรม สร้างสัมพันธ์ระหว่างช่วงวัย และความหลากหลายของบุคคลภายในองค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น ๒. มีการเพิ่มช่องทางในการแสดงความคิดเห็น อันจะทำให้บุคลากรส่วนท้องถิ่นมีความสุขในการปฏิบัติงานภายใต้สิ่งแวดล้อมที่เหมาะสม ๓. มีการบริหารช่องว่างระหว่างวัยและความหลากหลายของบุคคลอันช่วยทำให้บุคลากรในช่วยวัยต่าง ๆ ทำงานด้วยกันได้อย่างสามัคคีและมีประสิทธิภาพ
ยุทธศาสตร์ที่ ๖ : ขับเคลื่อนระบบทรัพยากรบุคคลส่วนท้องถิ่นด้วยนวัตกรรมและเทคโนโลยี	๑. เพื่อให้มีการปรับปรุงระบบข้อมูลสารสนเทศที่เชื่อมโยงข้อมูลทรัพยากรบุคคลของแต่ละองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ๒. เพื่อให้มีการสร้างนวัตกรรมด้านทรัพยากรบุคคลส่วนท้องถิ่นที่เหมาะสมกับบริบทขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละแห่ง	กลยุทธ์ที่ ๑. พัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศเพื่อการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และเชื่อมโยงข้อมูลทรัพยากรบุคคลของทุกหน่วยงาน ผลลัพธ์ ๑. มีการจัดทำโปรแกรมข้อมูลสารสนเทศด้านทรัพยากรบุคคลที่บูรณาการร่วมกัน ๒. มีนวัตกรรมระบบข้อมูลสารสนเทศที่ทันสมัยและเหมาะสมกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ๓. มีฐานข้อมูลกลางที่เกี่ยวข้องสามารถเข้าไปใช้ในการปฏิบัติงานเพื่อการวิเคราะห์ข้อมูลด้านทรัพยากรบุคคลมีความรวดเร็วประหยัดและถูกต้อง กลยุทธ์ที่ ๒. การนำเทคโนโลยีข้อมูลสารสนเทศมาใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

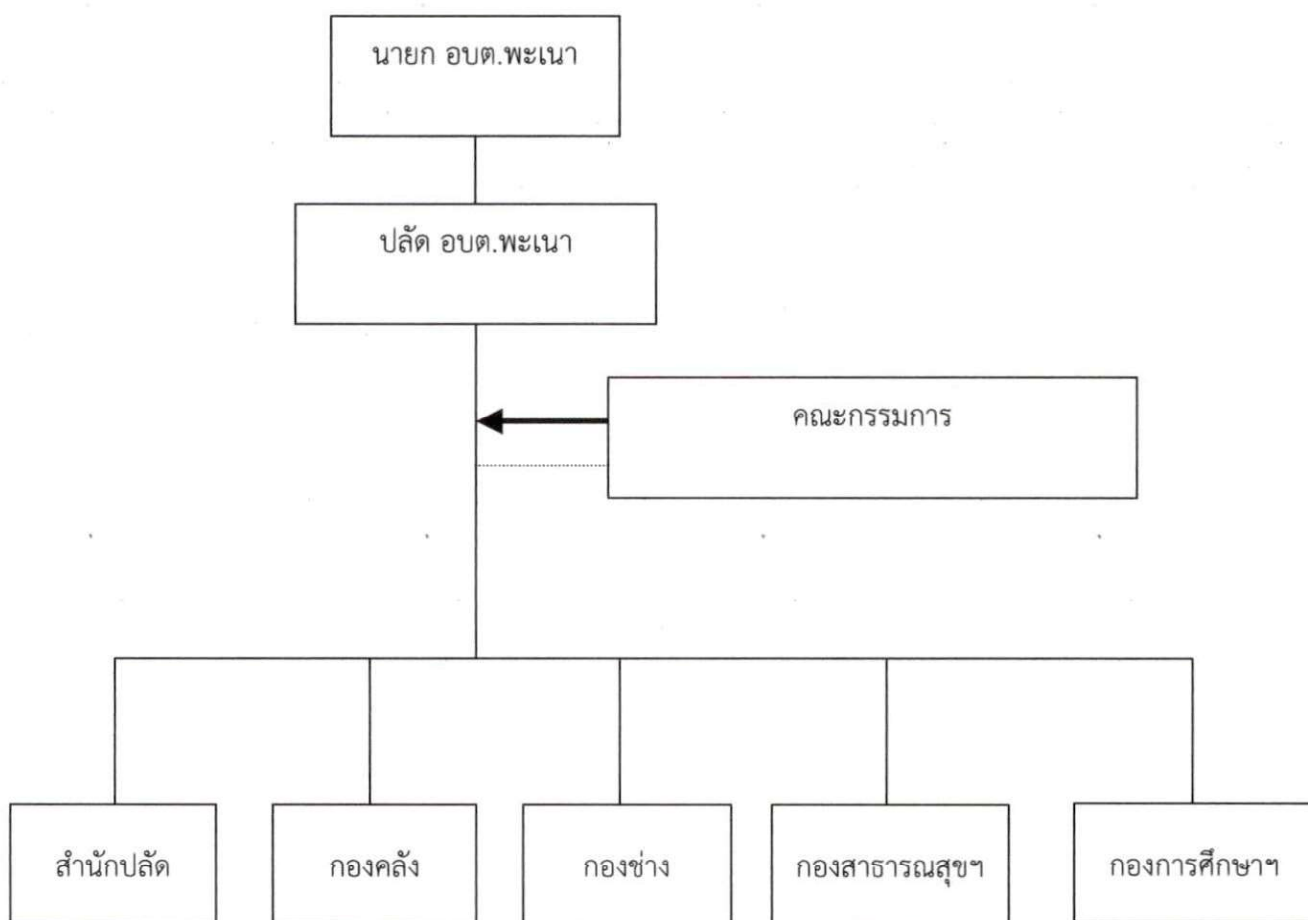
ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	กลยุทธ์และผลลัพธ์
		ผลลัพธ์ ๑. มีการปรับปรุงเทคโนโลยีด้านการจัดการทรัพยากรบุคคลที่เหมาะสมกับการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีการฝึกอบรมและเรียนรู้ทางระบบออนไลน์ ๒. มีการสร้างเทคโนโลยีสร้างสรรค์เพื่อทรัพยากรบุคคล กลยุทธ์ที่ ๓. การส่งเสริมนวัตกรรมด้านทรัพยากรบุคคล ผลลัพธ์ ๑. มีนวัตกรรมด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ๒. มีรูปแบบการจูงใจแก่ข้าราชการส่วนท้องถิ่นที่มีผลงานสร้างนวัตกรรมแก่องค์กร ๓. มีระบบทรัพยากรบุคคลที่มีการพัฒนาและเป็นรูปแบบพิเศษที่เหมาะสมกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและรองรับ Thailand ๔.๐ ๔. มีการนำหลักการ Ecosystems มาประยุกต์ใช้กับการสร้างนวัตกรรมด้านทรัพยากรบุคคลส่วนท้องถิ่นอย่างเหมาะสมกับการบริการสาธารณะหรือการดำเนินการอื่นๆ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	กลยุทธ์และผลลัพธ์
ยุทธศาสตร์ที่ ๗ : การกำกับติดตาม และประเมินผล	เพื่อเป็นหลักประกันว่ายุทธศาสตร์ทั้ง ๖ ยุทธศาสตร์มีการนำไปปฏิบัติอย่างมีประสิทธิภาพ	กลยุทธ์ที่ จัดให้มีหลักเกณฑ์ รูปแบบเครื่องมือ และตัวชี้วัด สำหรับใช้กำกับติดตาม และประเมินผล ผลลัพธ์ ๑. มีการนำไปปฏิบัติจริงอย่างเป็นรูปธรรมและมีผลสำเร็จตามที่กำหนด ๒. ทรัพยากรบุคคลส่วนท้องถิ่นได้รับการพัฒนา โดยได้รับประโยชน์และสิทธิอย่างเท่าเทียม โปร่งใส เป็นธรรม ตลอดจน มีความเป็นมืออาชีพ สามารถเป็นที่พึ่งและสร้างความเชื่อมั่นให้กับประชาชนในท้องถิ่นได้อย่างยั่งยืน ๓. มีผลลัพธ์จากการกำกับ ติดตาม และประเมินผล สำหรับใช้ศึกษา วิเคราะห์ และถอดบทเรียนเพื่อปรับปรุงพัฒนาการบริหารทรัพยากรบุคคลส่วนท้องถิ่นให้มีความเหมาะสม ๔. มีการรายงานผลการปฏิบัติงาน อย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การบริหารจัดการ

การบริหารจัดการและติดตามผลการทำงานตามนโยบาย กลยุทธ์การบริหาร และการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ขององค์การบริหารส่วนตำบลพะเนา จะดำเนินการดังนี้

๑) ให้มีการตั้งคณะกรรมการจัดทำนโยบาย กลยุทธ์การบริหาร และการพัฒนาทรัพยากรบุคคล มีหน้าที่ วิเคราะห์และวางระบบการติดตามประเมินผล และรายงานผลการดำเนินงานต่อนายกองค์การบริหารส่วนตำบลพะเนา ดังรูป



รูปแสดงโครงสร้างองค์กรและการบริหารจัดการและการติดตามประเมินผล

ความหมาย



สายการบังคับบัญชาโดยตรง



การประสานงาน



Flow ของการรายงาน

การติดตามประเมินผล

เพื่อให้การติดตามประเมินผลมีประสิทธิภาพ จึงต้องมีการดำเนินงานดังต่อไปนี้

กำหนดตัวชี้วัดเพื่อเป็นเครื่องมือวัดความสำเร็จและผลกระทบของการดำเนินการตามนโยบาย กลยุทธ์การบริหาร และการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ขององค์การบริหารส่วนตำบลพะเนา โดยกำหนดตัวชี้วัด ดังนี้

- การบริหารอัตรากำลังเหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล
- การประเมินสมรรถนะ การประเมินผลการปฏิบัติราชการประจำปี โปร่งใส เป็นธรรม
- ผู้บริหารส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรในองค์กร ได้รับการพัฒนาศักยภาพอย่างต่อเนื่อง
- การบริหารงานบุคคลยึดหลักสมรรถนะ และเสริมสร้างหลักธรรมาภิบาล
- โครงการ/กิจกรรม ที่เสริมสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีแก่บุคลากรในองค์กร
- การพัฒนา และปรับปรุงระบบเทคโนโลยี สารสนเทศให้ทันสมัยอยู่เสมอ



ภาคผนวก



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ องค์การบริหารส่วนตำบลพะเนา (สำนักปลัด) อำเภอเมืองนครราชสีมา จังหวัดนครราชสีมา
ที่ นม ๙๒๙๐๑ / วันที่ ๔ เดือน พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๖๓
เรื่อง การจัดทำนโยบาย กลยุทธ์การบริหาร และการพัฒนาทรัพยากรบุคคล พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

เสนอ นายองค์การบริหารส่วนตำบลพะเนา

เรื่องเดิม

ตามที่กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ได้กำหนดตัวชี้วัดในการปฏิบัติราชการตามคำรับรองการปฏิบัติราชการ กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อสนับสนุนและพัฒนาข้าราชการให้สามารถปฏิบัติงานภายใต้หลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี และระบบบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ นั้น

ข้อเท็จจริง

เพื่อให้การบริหารทรัพยากรบุคคล ขององค์การบริหารส่วนตำบลพะเนา เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และมีระเบียบขั้นตอน องค์การบริหารส่วนตำบลพะเนา จึงได้จัดทำนโยบาย กลยุทธ์การบริหาร และการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ตามแนวทาง “การพัฒนาสมรรถนะการบริหารทรัพยากรบุคคล” หรือ HR Scorecard โดยดำเนินการตามกรอบมาตรฐานความสำเร็จ ๕ ด้าน เพื่อใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์กร ให้มีประสิทธิภาพทางการปฏิบัติงาน ต่อไป

ข้อพิจารณา

ดังนั้น เพื่อให้การดำเนินการจัดทำนโยบาย กลยุทธ์การบริหาร และการพัฒนาทรัพยากรบุคคล พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ เป็นไปด้วยความเรียบร้อย ถูกต้องตามระเบียบ ข้อกฎหมาย เห็นควรดำเนินการดังนี้

๑. แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำนโยบาย กลยุทธ์การบริหาร และการพัฒนาทรัพยากรบุคคล พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ตามร่างคำสั่งที่แนบมาพร้อมนี้
๒. ดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้อง

ข้อเสนอ

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุมัติ

(ลงชื่อ)

(นางสาวมยุรี เพ็ชรธรรม)

นักทรัพยากรบุคคล

ความเห็นหัวหน้าสำนักปลัด อบต.

- *นายเปี่ยมศักดิ์ แก่นจันทร์*

(ลงชื่อ)

(นายเปี่ยมศักดิ์ แก่นจันทร์)

หัวหน้าสำนักงานปลัด อบต.

ความเห็นของปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

- *นายพรชัย อิมหาญ*

(ลงชื่อ)

(นายพรชัย อิมหาญ)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

ความเห็นนายกองค์การบริหารส่วนตำบล

- *นายสิริวิทย์ ไทยมะณี*

(ลงชื่อ)

(นายสิริวิทย์ ไทยมะณี)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลพะเนา



คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลพะเนา

ที่ ๕๗๑ / ๒๕๖๓

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำนโยบาย กลยุทธ์การบริหาร
และการพัฒนาทรัพยากรบุคคล พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

ด้วยกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ได้กำหนดตัวชี้วัดในการปฏิบัติราชการตามคำรับรองการปฏิบัติราชการ กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อสนับสนุนและพัฒนาข้าราชการให้สามารถปฏิบัติงานภายใต้หลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี และระบบบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้การบริหารทรัพยากรบุคคล ขององค์การบริหารส่วนตำบลพะเนา เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และมีระเบียบขั้นตอน องค์การบริหารส่วนตำบลพะเนา จึงแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำนโยบาย กลยุทธ์การบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ดังนี้

- | | |
|------------------------------|---------------|
| ๑. นายกองค์การบริหารส่วนตำบล | ประธานกรรมการ |
| ๒. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล | กรรมการ |
| ๓. หัวหน้าสำนักปลัด อบต. | กรรมการ |
| ๔. ผู้อำนวยการกองคลัง | กรรมการ |
| ๕. ผู้อำนวยการกองช่าง | กรรมการ |
| ๖. ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ | กรรมการ |
| ๗. นักทรัพยากรบุคคล | เลขานุการ |

ให้คณะกรรมการที่ได้รับการแต่งตั้ง มีหน้าที่ในการจัดทำนโยบาย กลยุทธ์การบริหาร และการพัฒนาทรัพยากรบุคคล พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ขององค์การบริหารส่วนตำบลพะเนา “มุ่งพัฒนาข้าราชการส่วนท้องถิ่นให้มีสมรรถนะสูง มีศักยภาพเป็นเลิศ และมีคุณธรรม เพื่อเป็นกลไกในการพัฒนาท้องถิ่นอย่างยั่งยืน”

โดยการวิเคราะห์สภาพปัญหาและภารกิจอำนาจหน้าที่ ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคล ขององค์การบริหารส่วนตำบลพะเนา

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๘ เดือนพฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๖๓

- รับทราบ

๑).....

๒).....

๓).....

๔).....

๕).....

๖).....

(นายสิริวิทย์ ไทยมะณี)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลพะเนา



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลพะเนา อำเภอเมือง จังหวัดนครราชสีมา

ที่ นม.๙๒๙๐๑ / วันที่ ๙ พฤศจิกายน ๒๕๖๓

เรื่อง ขอเชิญประชุมคณะกรรมการจัดทำนโยบาย กลยุทธ์การบริหาร และการพัฒนาทรัพยากรบุคคล พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

เรียน คณะกรรมการจัดทำนโยบาย กลยุทธ์การบริหาร และการพัฒนาทรัพยากรบุคคล พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖

ตามที่องค์การบริหารส่วนตำบลพะเนา ได้มีคำสั่งที่ ๕๗๑ /๒๕๖๓ เรื่องแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำนโยบาย กลยุทธ์การบริหาร และการพัฒนาทรัพยากรบุคคล พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖ ลงวันที่ ๙ พฤศจิกายน ๒๕๖๓ ประกอบด้วยคณะกรรมการฯ ดังนี้

๑. นายกองค์การบริหารส่วนตำบล	ประธานกรรมการ
๒. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	กรรมการ
๓. หัวหน้าสำนักปลัด อบต.	กรรมการ
๔. ผู้อำนวยการกองคลัง	กรรมการ
๕. ผู้อำนวยการกองช่าง	กรรมการ
๖. ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ	กรรมการ
๗. นักทรัพยากรบุคคล	เลขานุการ

เพื่อให้การจัดทำนโยบาย กลยุทธ์การบริหาร และการพัฒนาทรัพยากรบุคคล พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖ เป็นไปด้วยความเรียบร้อย จึงขอเชิญคณะกรรมการฯ เข้าร่วมประชุมวันที่ ๑๒ พฤศจิกายน ๒๕๖๓ เวลา ๑๐.๓๐ น. ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลพะเนา

จึงเรียนมาเพื่อทราบและเข้าร่วมประชุมตามวัน เวลา และสถานที่ดังกล่าวโดยพร้อมเพรียงกัน

(ลงชื่อ)

(นายสิริวิทย์ ไทยมะณี)

ประธานกรรมการ

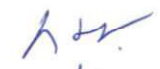
-ทราบ

- ๑) ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล
- ๒) ผู้อำนวยการกองช่าง
- ๓) ผู้อำนวยการกองคลัง
- ๔) หัวหน้าสำนักปลัด อบต.
- ๕) ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ
- ๖) นักทรัพยากรบุคคล

บันทึกการประชุมคณะกรรมการจัดทำนโยบาย กลยุทธ์การบริหาร
และการพัฒนาทรัพยากรบุคคล พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖
วันที่ ๑๒ พฤศจิกายน พ.ศ.๒๕๖๓ เวลา ๑๐.๓๐ น.
ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลพะเนา

.....

ผู้เข้าร่วมประชุม

ลำดับที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ
๑	นายสิริวิทย์ ไทมะณี	นายก อบต. ประธานกรรมการ	
๒	นายพรชัย อัมหาญ	ปลัด อบต. กรรมการ	
๓	นางสาวดรุณี แท่นพุดชา	ผอ.กองคลัง กรรมการ	
๔	นายธงชัย ทองทวี	ผอ.กองช่าง กรรมการ	
๕	นายเปี่ยมศักดิ์ แก่นจันทร์	หัวหน้าสำนักปลัด อบต. กรรมการ	
๖	นางสาวมุนา จิตต์หมื่นไวย	นักวิชาการศึกษา รักษาการแทน ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ	
๖	นางสาวมยุรี เพ็ชรราม	นักทรัพยากรบุคคล เลขานุการ	



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลพะเนา
เรื่อง นโยบาย กลยุทธ์การบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล
ขององค์การบริหารส่วนตำบลพะเนา

องค์การบริหารส่วนตำบลเป็นหน่วยงานของรัฐที่มีภารกิจในการส่งเสริมท้องถิ่นให้มีความเข้มแข็งในทุกด้าน เพื่อสามารถตอบสนองเจตนารมณ์ของประชาชนได้อย่างแท้จริง ซึ่งเป็นภารกิจที่มีความหลากหลายและครอบคลุมการดำเนินการในหลายด้าน โดยเฉพาะการบริหารทรัพยากรบุคคล เป็นมิติอีกหนึ่งที่จะขาดการพัฒนาไม่ได้ และถือเป็นกลไกสำคัญในการผลักดันยุทธศาสตร์และพันธกิจให้ประสบความสำเร็จ และถือเป็นปัจจัยสำคัญที่จะทำให้ภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี ตามวัตถุประสงค์ที่วางเอาไว้

ดังนั้นเพื่อให้การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลพะเนา เป็นไปด้วยความเรียบร้อย ประกอบกับการบริหารบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล มีการทำงานอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง จึงอาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ และมาตรา ๒๕ วรรคท้าย แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ประกาศนโยบายการบริหารงานด้านทรัพยากรบุคคล ขององค์การบริหารส่วนตำบลพะเนา ดังรายละเอียดแนบท้ายประกาศฉบับนี้

จึงประกาศมาเพื่อทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๑๒ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๖๓

(นายสิริวิชญ์ ไทยมะณี)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลพะเนา