

ยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์กลาง
องค์การบริหารส่วนตำบลสระแก้ว
อำเภอท่าศาลา จังหวัดนครศรีธรรมราช

๑. ความเป็นมา

ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครศรีธรรมราช ลงวันที่ ๙ ธันวาคม ๒๕๔๕ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในหมวด ๑๒ การบริหารงานบุคคล ส่วนที่ ๓ ว่าด้วยการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล กำหนดให้ผู้บังคับบัญชาที่มีหน้าที่พัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาและต้องพัฒนาทั้ง ๕ ด้าน ได้แก่ ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านศีลธรรม คุณธรรมและจริยธรรม กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร เพื่อให้การบริหารงานทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลสระแก้ว บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยมุ่งการพัฒนาขีดความสามารถ (Competency) และหลักผลงาน (Performance) ตลอดจนดูแลขวัญกำลังใจ สร้างความก้าวหน้าและคุณภาพชีวิตที่ดี เกิดความรักและผูกพันต่อองค์กร ซึ่งจะส่งผลให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลสระแก้ว จึงได้จัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลสระแก้ว ขึ้น

๒. กรอบแนวคิดในการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลสระแก้ว

องค์การบริหารส่วนตำบลสระแก้ว จะดำเนินการกำหนดแนวทางในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง โดยการจัดทำแผนในการพัฒนาความรู้ความสามารถ เพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทศนคติ มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้างเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อสอดคล้องกับภารกิจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ทุกคน ทุกตำแหน่ง ได้มีโอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ ภายในช่วงระยะเวลา ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยการฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ การปฐมนิเทศ หรือการสัมมนา ฯลฯ

๓. วิสัยทัศน์ พันธกิจ การบริหารงานบุคคล

วิสัยทัศน์ (Vision)

“ บริหารทรัพยากรบุคคลด้วยความเป็นธรรมโปร่งใส ใส่ใจการให้บริการ พัฒนางานด้านเทคโนโลยี ด้วยวิถีธรรมาภิบาล ”

พันธกิจ (Mission)

- บริหารงานบุคลากรด้วยความยุติธรรม โปร่งใส รวดเร็วและถูกต้อง โดยมีเป้าหมายเพื่อเป็นการสร้างขวัญกำลังใจ ให้แก่พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง และพัฒนาปรับปรุงโครงสร้างและระบบการทำงานขององค์กรให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล
- เสริมสร้างสวัสดิการและการบริการที่ดี แก่พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง โดยมีเป้าหมายเพื่อเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจ พัฒนาบุคลากรให้มีจิตมุ่งมั่น ตั้งใจในการให้บริการประชาชนผู้มารับบริการ
- ส่งเสริมวินัยและการเรียนรู้ในวิทยาการใหม่ๆ แก่พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อเป็นการป้องกันมิให้มีการกระทำผิดวินัย และเพิ่มศักยภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรทุกคน
- นำเทคโนโลยีมาใช้ในการพัฒนาระบบการบริหารงานบุคคล เพื่อให้เกิดความสะดวก รวดเร็ว ในการให้บริการด้านสารสนเทศ สร้างความพึงพอใจให้แก่ประชาชน

- ส่งเสริมให้ผู้บริหารและสมาชิกสภา อบต. ได้มีการเรียนรู้เกี่ยวกับการบริหารงานเพิ่มมากขึ้น เพื่อให้มีความรู้ความเข้าใจในหลักเกณฑ์ วิธีปฏิบัติ รวมทั้งระเบียบ ข้อกฎหมายต่างๆ ในการบริหารงานของผู้บริหารและฝ่ายนิติบัญญัติ

๔. การวิเคราะห์สถานะแวดล้อม

ปัจจัยสำคัญในการกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์

๑. ทางการเงินไม่กระตือรือร้น
๒. มีระบบอุปถัมภ์
๓. กระบวนการจัดหาล่าช้า
๔. ระบบราชการทำให้ขาดความคล่องตัวในการพัฒนา

จุดแข็ง (Strength)

- ผู้บริหารและสมาชิกสภามีความสมัครสมานสามัคคี
- ผู้บริหารใช้ระบบคุณธรรมมากกว่าระบบอุปถัมภ์
- ผู้บริหารให้ความสำคัญอิสระในการปฏิบัติงานทุกตำแหน่ง
- หัวหน้าส่วนราชการที่เป็นผู้บังคับบัญชา มีการมอบหมายงานที่ชัดเจน
- พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ร้อยละ ๙๘ จบปริญญาตรี
- ประชาชนส่วนใหญ่เข้าใจและเข้ามามีส่วนร่วมในการปฏิบัติของเจ้าหน้าที่

จุดอ่อน (Weakness)

- บุคลากรบางรายยังขาดความรู้ความเข้าใจในหน้าที่ของตนเอง
- เครื่องมือเครื่องใช้ไม่เพียงพอในการใช้งาน
- บุคลากรยังขาดความรู้ความสามารถในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในระดับสูง

โอกาส (Opportunity)

- สัดส่วนของงบประมาณด้านบุคลากรยังอยู่ในเกณฑ์ที่กรมฯกำหนด (ร้อยละ ๔๐)
- รัฐบาลกลางยังให้การสนับสนุนงบประมาณเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล
- หน่วยงานราชการในพื้นที่ของส่วนภูมิภาคให้ความร่วมมือเป็นอย่างดี
- ประชาชนมีทัศนคติที่ดีต่อองค์กร

อุปสรรค (Threat)

- งบประมาณในการพัฒนาศูนย์ยังมีน้อย
- กฎหมาย ระเบียบต่าง ๆ เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของท้องถิ่นมีจำนวนมากและมีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา
- พนักงานส่วนตำบลขาดการศึกษาในระเบียบ อย่างต่อเนื่องทำให้เกิดข้อผิดพลาด

๕. ยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์การบริการส่วนตำบลสระแก้ว

“บุคลากรขององค์กรบริการส่วนตำบลสระแก้ว ต้องเป็นบุคลากรที่รักการเรียนรู้ พัฒนาตนเอง ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีที่ทันสมัยอย่างต่อเนื่อง มีความมุ่งมั่นทำงานเป็นทีม มีประสิทธิภาพ มีคุณภาพและจริยธรรม” สามารถกำหนดได้ ๔ มิติ ดังนี้

๕. ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร

มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย			หน่วยงานที่รับผิดชอบ	โครงการ/กิจกรรมสนับสนุน
		ปี ๒๕๖๑	ปี ๒๕๖๒	ปี ๒๕๖๓		
๑. จัดทำทะเบียนประวัติผู้บริหาร สมาชิก อบต. พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง	๑. ร้อยละความสำเร็จในการจัดทำทะเบียนประวัติ	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐	สำนักงานปลัดฯ	กิจกรรมบันทึกทะเบียนประวัติ
๒. มีแผนการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง	๒. ร้อยละของพนักงานที่ได้รับการอบรมตามสายงาน	๗๕	๘๕	๙๐	สำนักงานปลัดฯ กองคลัง กองช่าง	หลักสูตรการอบรม

๕. ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร

มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย			หน่วยงานที่รับผิดชอบ	โครงการ/กิจกรรมสนับสนุน
		ปี ๒๕๖๑	ปี ๒๕๖๒	ปี ๒๕๖๓		
๑. งานการบริหารทรัพยากรบุคคลถูกต้องมีประสิทธิภาพ	๑. ร้อยละของการสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง โยกย้าย ถูกต้องตามกฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้อง	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐	สำนักงานปลัด ฯ	การสรรหา บรรจุ แต่งตั้งฯลฯ
	๒. ร้อยละของการสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง โยกย้าย ทันต่อความต้องการของหน่วยงาน	๙๐	๙๕	๑๐๐	สำนักงานปลัด ฯ	การสรรหา บรรจุ แต่งตั้งฯลฯ
	๒. นำเทคโนโลยีและสารสนเทศที่ทันสมัยมาใช้กับระบบการทำงาน	๙๐	๙๕	๑๐๐	สำนักงานปลัด ฯ	จัดหาคอมพิวเตอร์และระบบ Internet
๓. เผยแพร่ข้อมูลข่าวสารผ่านสื่อต่างๆ สู่บุคลากรภายใน อบต. อย่างทั่วถึง	- จำนวนช่องทางที่ใช้ในการสื่อสารสู่บุคลากรในหน่วยงานไม่น้อยกว่า ๓ ช่องทาง	๙๕	๑๐๐	๑๐๐	สำนักงานปลัด ฯ	-ร าย ะ วั น ก ารประชุม -แผ่นพับ บริหารงานบุคคล -ทาง Internet

๕. ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร

มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย			หน่วยงานที่รับผิดชอบ	โครงการ/กิจกรรมสนับสนุน
		ปี ๒๕๖๑	ปี ๒๕๖๒	ปี ๒๕๖๓		
๔. สร้างวัฒนธรรมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างพนักงาน	- ระดับความสำเร็จในการถ่ายทอดความรู้ระหว่างองค์กร	๑	๑	๑	สำนักงานปลัด ฯ	ชุมชนนักปฏิบัติการ
๕. ประชาชนมีความศรัทธาและความเชื่อมั่นในระบบราชการ	- จำนวนช่องทางที่ได้มีการเผยแพร่	๒	๒	๒	สำนักงานปลัด ฯ	สำรวจความพึงพอใจ
	- ร้อยละของผู้รับบริการที่มีความพึงพอใจต่อระบบราชการ	๘๐	๘๕	๙๐		
	- ร้อยละของเรื่องร้องเรียนในการปฏิบัติหน้าที่	-	-	-	สำนักงานปลัด ฯ	ศูนย์รับเรื่องราวร้องทุกข์
๖. การนำระบบบริหารสำนักงานมาใช้ (๕ ส)	- ร้อยละความสำเร็จในการดำเนินกิจกรรม ๕ส	๕๕	๖๐	๖๕	สำนักงานปลัด ฯ	กิจกรรม ๕ส

๕. ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร

มิติที่ ๓ ความพร้อมรับผิด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย			หน่วยงานที่รับผิดชอบ	โครงการ/กิจกรรมสนับสนุน
		ปี ๒๕๖๑	ปี ๒๕๖๒	ปี ๒๕๖๓		
๑. องค์กรมีความโปร่งใส ยุติธรรมเป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล	- ร้อยละการยอมรับของบุคลากรต่อการตัดสินใจหรือการใช้ดุลพินิจของผู้บริหาร - เรื่องร้องเรียนเกี่ยวกับความไม่โปร่งใส	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐	สำนักงานปลัด ฯ สำนักงานปลัด ฯ	แบบสำรวจฯ ศูนย์รับเรื่องราวร้องทุกข์
๒. บุคลากรทุกระดับได้รับการอบรมด้านคุณธรรม จริยธรรมอย่างต่อเนื่อง	- ร้อยละบุคลากรที่เข้าอบรมด้านคุณธรรม จริยธรรม	๙๐	๙๕	๑๐๐	ทุกกอง	หลักสูตรอบรม
๓. ลดปัญหาการทุจริตคอร์รัปชัน	- จำนวนเรื่องร้องเรียนเกี่ยวกับการทุจริตคอร์รัปชัน	-	-	-	ทุกกอง	ศูนย์รับเรื่องราวร้องทุกข์

๕. ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร

มิติที่ ๔ คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย			หน่วยงานที่รับผิดชอบ	โครงการ/กิจกรรมสนับสนุน
		ปี ๒๕๖๑	ปี ๒๕๖๒	ปี ๒๕๖๓		
๑. ส่งเสริม สนับสนุน การมีส่วนร่วมในกิจกรรมวันสำคัญทางศาสนา	- จำนวนครั้งของการจัดกิจกรรมวันสำคัญทางศาสนา - ร้อยละของบุคลากรที่เข้าร่วมกิจกรรมวันสำคัญทางศาสนา	๓ ๑๐๐	๓ ๑๐๐	๓ ๑๐๐	สำนักงาน ปลัด ฯ ทุกกอง	กิจกรรมวันสำคัญทางศาสนา
๒. บุคลากรมีความรักและผูกพันกับองค์กร	- ร้อยละบุคลากรที่ปฏิบัติตามค่านิยมและวัฒนธรรมขององค์กร	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐	ทุกกอง	ประมวลจริยธรรม
๓. ผู้บริหารและผูปฏิบัติ มีความเข้าใจและมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน	- ร้อยละความพึงพอใจของพนักงานและผูปฏิบัติต่อบทบาทและรูปแบบการบริหารงาน	๙๐	๙๕	๑๐๐	ทุกกอง	แบบสำรวจความพึงพอใจ
๔. สร้างความก้าวหน้าของบุคลากรให้เป็นไปด้วยหลัก ยุติธรรมและธรรมาภิบาล	- ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาเพื่อสร้างความก้าวหน้า	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐	ทุกกอง	อ บ ร ม ห ลั ก สู ต ร ตามสายงาน