

นโยบายและกลยุทธ์ในการบริหารทรัพยากรบุคคล



ของ

องค์การบริหารส่วนตำบลแม่เย็น
อำเภอพาน จังหวัดเชียงราย

**นโยบายและกลยุทธ์ในการบริหารทรัพยากรบุคคล
ของ องค์การบริหารส่วนตำบลแม่เย็น อำเภอพาน จังหวัดเชียงราย**

ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเชียงราย เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไข เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ขององค์การบริหารส่วนตำบล หมวด ๑๒ การบริหารงานบุคคล ส่วนที่ ๓ การพัฒนาพนักงานส่วนตำบล โดยให้พัฒนาในด้าน ความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติ ความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านศีลธรรม คุณธรรม จริยธรรม จึงได้กำหนดนโยบายในการพัฒนาบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลแม่เย็น ขึ้น เพื่อพัฒนาศักยภาพของบุคลากรทั้งพนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง และบุคลากรทางการศึกษา

ข้อมูลทั่วไปของ องค์การบริหารส่วนตำบลแม่เย็น

องค์การบริหารส่วนตำบลแม่เย็นตั้งอยู่ด้านทิศใต้ของอำเภอพาน มีระยะทางห่างจากที่ว่าการอำเภอพาน ประมาณ ๑๓ กิโลเมตร ตั้งอยู่บริเวณหลักกิโลเมตรที่ ๗๗๑ มีเนื้อที่ ๒๕.๕๕ ตารางกิโลเมตร หรือประมาณ ๑๕,๙๗๕ ไร่ มีประชากรอาศัยในพื้นที่ ๒,๑๗๕ หลังคาเรือน จำนวน ประชากรทั้งสิ้น ๕,๔๖๒ คน แยกเป็น ชาย ๒,๖๓๔ คน หญิง ๒,๘๒๘ คน ความหนาแน่นเฉลี่ย ๒๑๔ คน / ตารางกิโลเมตร

องค์การบริหารส่วนตำบลแม่เย็น เป็นหน่วยงานส่วนท้องถิ่นที่ใกล้ชิดประชาชนมากที่สุด ซึ่งมีบทบาทหน้าที่และภารกิจในการพัฒนาท้องถิ่นให้มีความเจริญ ประชาชนอยู่ดีมีสุข มีความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น

องค์การบริหารส่วนตำบลแม่เย็น เป็น อบต.ขนาดกลาง มีโครงสร้างส่วนราชการ งาน ดังนี้

ส่วนราชการ	งาน
๑. สำนักงานปลัด อบต.	๑. สำนักงานปลัด อบต. ๑.๑ งานธุรการ ๑.๒ งานการเจ้าหน้าที่ ๑.๓ งานนโยบายและแผน ๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑.๕ งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน
๒. กองคลัง	๒. กองคลัง ๒.๑ งานการเงินและบัญชี ๒.๒ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ ๒.๓ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ
๓. กองช่าง	๓. กองช่าง ๓.๑ งานก่อสร้าง ๓.๒ งานสำรวจ ๓.๓ งานออกแบบควบคุมอาคาร
๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๔.๑ งานบริหารการศึกษา ๔.๒ งานส่งเสริม การศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
๕. หน่วยตรวจสอบภายใน	๕. หน่วยตรวจสอบภายใน ๕.๑ งานตรวจสอบภายใน

อัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่เย็น ในปัจจุบัน มีดังนี้

ส่วนราชการ	ตำแหน่ง
ปลัด อบต (นักบริหารท้องถิ่น ระดับกลาง) รองปลัด อบต.(นักบริหารท้องถิ่น ระดับต้น)	
สำนักปลัด	๑.หัวหน้าสำนักปลัด ๒.นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ๓.นักทรัพยากรบุคคล ๔.นักพัฒนาชุมชน ๕.นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๖.เจ้าพนักงานธุรการ ๗.ผช.เจ้าพนักงานธุรการ (๒) ๘.ผช.จพง.พัฒนาชุมชน ๙.ผช.นักวิชาการเกษตร ๑๐.ภารโรง ๑๑.คนงานทั่วไป (๓)
กองคลัง	๑.ผู้อำนวยการกองคลัง ๒.นักวิชาการเงินและบัญชี ๓.เจ้าพนักงานพัสดุ ๔.เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ๕.ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ ๖.ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ๗.ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้
กองช่าง	๑.ผู้อำนวยการกองช่าง ๒.นายช่างโยธา (๒) ๓.ผช.เจ้าพนักงานธุรการ ๔.ผช.นายช่างโยธา
กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม	๑.ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ ๒.เจ้าพนักงานธุรการ ๓.ครู ๔.ครูผู้ดูแลเด็ก ๕.ผู้ดูแลเด็ก
หน่วยตรวจสอบภายใน	-

จากสภาพพื้นที่และข้อมูลทั่วไปของ อบต.แม่เย็น สามารถวิเคราะห์ SWOT ดังนี้

ผลการวิเคราะห์ จุดอ่อน จุดแข็ง โอกาส อุปสรรค

องค์การบริหารส่วนตำบลแม่เย็น เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดกลาง มีภารกิจอำนาจหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าวภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงฉบับที่ ๕ พ.ศ.๒๕๔๖ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

องค์การบริหารส่วนตำบลแม่เย็น ได้นำข้อมูลจากยุทธศาสตร์การพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลแม่เย็น โดยการวิเคราะห์ศักยภาพการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อประเมินสถานการณ์การพัฒนาในปัจจุบันและในอนาคตดังนี้

ผลการวิเคราะห์

จุดแข็ง (Strengths)

๑.๑ คน

- ผู้นำชุมชนมีศักยภาพและประชาชนในตำบลมีความสนใจในการร่วมมือในการพัฒนาในด้านต่างๆ ตามบริบทของชุมชน

๑.๒ ทุน/งบประมาณ

- ยึดหลักเศรษฐกิจพอเพียง

๑.๓ การบริหารจัดการ

- ทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในกิจกรรมในชุมชนเป็นอย่างดี

๑.๔ ทรัพยากร ประเพณี วัฒนธรรม

- มีหมู่บ้านอาข่าซึ่งมีประเพณีสืบทอดกันมายาวนาน
- พื้นที่ส่วนใหญ่อุดมสมบูรณ์เหมาะแก่การเพาะปลูกพืชเศรษฐกิจ ได้แก่ ข้าว ข้าวโพด ถั่วเหลือง ถั่วลิสง สับปะรด หอมแดง กระเทียม แตงโม ถั่วลิสง ลำไย ฯลฯ
- มีภูมิปัญญาท้องถิ่นที่สืบทอดกันมาถึงปัจจุบัน
- มีน้ำตกปูแกง ที่วนอุทยานดอยหลวง
- เป็นแหล่งเพาะปลูกสับปะรดที่ทำรายได้ให้กับประชาชนรองจากข้าว

จุดอ่อน (Weaknesses)

๑.๑ คน

- ประชาชนส่วนใหญ่ประกอบอาชีพเกษตรกรรม มีฐานะยากจนและมีหนี้สินที่เกิดขึ้นจากการกู้เพื่อการลงทุนในภาคการเกษตร การขาดอาชีพเสริม ทำให้มีการอพยพแรงงานไปทำงานต่างจังหวัดหรือต่างประเทศ

- ประชาชนที่ประกอบทางการเกษตรส่วนใหญ่ยังขาดความเอาใจใส่ดูแลในเรื่องธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ยังใช้สารเคมีเพื่อเพิ่มผลผลิต เช่น ปุ๋ยเคมี ยาปราบศัตรูพืช เป็นต้น

- ประชาชนขาดจิตนึกในการดูแลสุขภาพตนเอง เกิดภาวะพึ่งพิงหน่วยงานภาครัฐสูง โดยเน้นการซ่อมแซมสุขภาพมากกว่าสร้างสุขภาพ

- ประชาชนบางส่วนยังขาดความตื่นตัวที่จะพัฒนาด้านความรู้ใหม่ๆ รวมถึงการพัฒนาคุณภาพชีวิตตามท้องถิ่นชนบท

๑.๒ ทุน/งบประมาณ

- ประชาชนขาดแหล่งทุนในการประกอบอาชีพ
- ขาดงบประมาณด้านสื่อเทคโนโลยีการศึกษา
- ขาดงบประมาณด้านโครงสร้างพื้นฐาน เช่น ถนนเข้าสู่พื้นที่การเกษตรไม่สะดวก
- ขาดตลาดรองรับผลผลิตทางการเกษตรที่แน่นอน รวมถึงราคาผลผลิตตกต่ำ

๑.๓ ทรัพยากร ประเพณี วัฒนธรรม

- ประเพณีความเชื่อบางอย่างมีผลต่อการปรับเปลี่ยนความคิดของประชาชน รวมทั้งการส่งเสริมด้านความรู้ใหม่ๆ และการพัฒนาคุณภาพชีวิต

โอกาส (Opportunities)

- ๓.๑ ภาครัฐมีนโยบายส่งเสริมให้องค์กรมีการบริหารจัดการที่ดี
- ๓.๒ ทำเลที่ตั้งสามารถพัฒนาเป็นแหล่งเพาะปลูกพืชผลทางเศรษฐกิจที่สำคัญของจังหวัด เช่น ยางพารา ชา ข้าวโพด กาแฟ ฯลฯ
- ๓.๓ ส่งเสริมให้เกิดการแปรรูปผลผลิตทางการเกษตร เพื่อตอบสนองความต้องการของตลาด
- ๓.๔ ส่งเสริมพัฒนาด้านกลุ่มอาชีพต่างๆในตำบล เนื่องจากประชาชนมีความสนใจที่จะพัฒนาอาชีพของตนเองให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้บริโภค
- ๓.๕ ทำเลที่ตั้งเหมาะสมแก่การส่งเสริมด้านการท่องเที่ยวด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ
- ๓.๖ เป็นแหล่งศูนย์รวมการพัฒนาด้านประเพณีวัฒนธรรมตามเอกลักษณ์ล้านนา ชนเผ่า

อุปสรรค (Threats)

- ๔.๑ เกิดเหตุอุทกภัย วาตภัย ภัยแล้ง การบุกรุกของศัตรูพืช ทำให้พื้นที่ผลทางการเกษตรเสียหาย
- ๔.๒ ต้นทุนในการทำเกษตรกรรมสูง
- ๔.๓ ขาดงบประมาณด้านเทคโนโลยี และนวัตกรรมใหม่ๆ เพื่อส่งเสริมในการเกษตร
- ๔.๔ ความขัดแย้งทางการเมือง
- ๔.๕ นโยบายของภาครัฐไม่ต่อเนื่อง

การบริหารทรัพยากรบุคคล

๑. การจ้างงานและบรรจุพนักงาน

มีนโยบายจ้างงานและบรรจุพนักงานตามความจำเป็นและเหมาะสมของลักษณะงานและภารกิจหน้าที่ขององค์กร โดยพนักงานที่ได้รับการว่าจ้าง แลบรรจุ ต้องมีคุณสมบัติ ประสพการณ์ และความสามารถ ให้บริการประชาชนให้มีความรวดเร็ว สะดวกมากขึ้น จึงควรมีการพัฒนา ส่งเสริม ในเรื่องการทรัพยากรบุคคล อย่างต่อเนื่อง

๒. การประเมินการปฏิบัติงาน

องค์การบริหารส่วนตำบลแม่เย็น จะประเมินการปฏิบัติงานจากผลการดำเนินงาน โดยคำนึงถึงคุณภาพ และปริมาณงาน ประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงาน ความสามารถ ความอุตสาหะในการปฏิบัติงาน ความมีคุณธรรม จริยธรรม ตลอดจนการรักษาวินัยที่เหมาะสมกับการเป็นพนักงานส่วนตำบล

๓. การบริหารค่าตอบแทน

เงินเดือนและค่าตอบแทน องค์การบริหารส่วนตำบลแม่เย็น พิจารณาให้เป็นเป็นอย่างยุติธรรม โดยคำนึงถึงผลการปฏิบัติงาน พฤติกรรมการทำงาน ความเอาใจใส่ในงานที่ได้รับมอบหมาย รวมถึงกฎ ระเบียบที่เกี่ยวข้อง เช่น การลา การถูกลงโทษ เป็นต้น

๔.สวัสดิการ

องค์การบริหารส่วนตำบลแม่เย็น คำนึงถึงทรัพยากรบุคคล ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนาในทุกๆด้าน การให้พนักงานได้รับสวัสดิการอย่างทั่วถึงเป็นสิ่งสำคัญในการสร้างกำลังใจและแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เช่น ค่ารักษาพยาบาล ค่าเช่าบ้าน ค่าเล่าเรียนบุตร ค่าล่วงเวลา ซึ่งพิจารณาให้พนักงานทุกคนที่มีคุณสมบัติสามารถได้รับสวัสดิการ

๕.สภาพแวดล้อมในการทำงาน

องค์การบริหารส่วนตำบลแม่เย็น มีนโยบายให้พนักงานทำงานอย่างมีความสุข ปลอดภัย ดังนั้นจึงได้จัดสถานที่ทำงาน อุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ ให้เหมาะสมกับลักษณะงาน อีกทั้งจัดหาสิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆให้พนักงาน เช่น ที่จอดรถ สถานที่นั่งพักผ่อน ห้องน้ำที่สะอาดและสะดวก รวมถึงอุปกรณ์ในการป้องกันเหตุไฟไหม้ ตู้ยาสามัญ เป็นต้น

๖.การพัฒนาพนักงาน

องค์การบริหารส่วนตำบลแม่เย็น มีนโยบายส่งเสริมพัฒนาพนักงานให้มีความรู้ ทักษะและทัศนคติเกี่ยวกับงาน เป็นไปตามความสามารถที่ตำแหน่งงานนั้นๆ ต้องการ โดยมีแนวทางในการพัฒนาที่หลากหลาย ได้แก่ ส่งเสริมให้พนักงานเพิ่มพูนความรู้ให้ตัวเอง โดยผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ต่างๆ การจัดอบรมสัมมนาโดยวิทยากรที่มีความรู้ความสามารถจากภายนอกองค์กร การฝึกอบรมจากผู้มีประสบการณ์ในองค์กร การสอนงานโดยหัวหน้างาน การเรียนรู้จากการปฏิบัติงานจริง การศึกษาดูงาน การถ่ายทอดความรู้ระหว่างเพื่อนร่วมงาน และการเรียนรู้ร่วมกันระหว่างผู้บริหารและพนักงานตามแนวทาง

โครงสร้างและระบบการบริหาร

โครงสร้างการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลของ อบต.แม่เย็น ดำเนินการรูปแบบของคณะกรรมการบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่ง ประกอบด้วย

๑.นายก อบต.แม่เย็น	ประธานกรรมการ
๒.รอง นายกอบต.แม่เย็น	กรรมการ
๓.ปลัด อบตแม่เย็น	กรรมการ
๔.รองปลัด อบต.แม่เย็น	กรรมการ
๕.หัวหน้าสำนัก/ผู้อำนวยการกอง	กรรมการ
๖.นักทรัพยากรบุคคล โดยมีหน้าที่	เลขานุการ

๑.การออกแบบระบบบริหารทรัพยากรบุคคลและการพัฒนาองค์กรต่างๆ และประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศช่วยในการทำงาน

๒.ดำเนินการกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรในองค์กร

๓.การติดตามและประเมินผล การพัฒนาของบุคลากรในองค์กร

การสร้างแรงจูงใจ

องค์การบริหารส่วนตำบลมีนโยบายในการสร้างแรงจูงใจแก่บุคลากร ทั้งในรูปแบบของค่าตอบแทน โบนัส ความก้าวหน้าในการทำงาน และอื่นๆ โดย

- มีการบริหารค่าตอบแทนที่เชื่อมโยงกับผลการปฏิบัติงานรายบุคคล ซึ่งกำหนดให้พนักงานทุกระดับต้องตั้งเป้าหมายและดัชนีชี้วัดระดับบุคคลที่มีความสอดคล้องกับเป้าหมายของภารกิจขององค์กร

- มีการจัดทำแผนพัฒนาเส้นทางความก้าวหน้า ของพนักงาน เพื่อเตรียมความพร้อมให้พนักงานในการที่จะสามารถพัฒนาตนเองไปสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น

- มีนโยบาย ด้วยการให้รางวัล ยกย่องชมเชย เพื่อสร้างแรงจูงใจให้เกิดผลงานที่เป็นเลิศ

การจัดการความรู้

การจัดการองค์ความรู้ ของอบต.แม่เย็น ครอบคลุมตั้งแต่การเรียนรู้ระดับบุคคล การเรียนรู้ในระดับกลุ่ม และการจัดการความรู้ในรูปแบบของ นักปฏิบัติ เพื่อมุ่งสู่การเรียนรู้ขององค์กร โดยคณะกรรมการบริหารทรัพยากรบุคคล ทำหน้าที่ผลักดันการจัดการความรู้ผ่านการจัดการคน กระบวนการและเทคโนโลยี ยกระดับและแบ่งปันวิธีปฏิบัติสู่วิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ เพื่อสร้างพลังร่วมและความเป็นเลิศในการทำงาน



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลแม่เย็น
เรื่อง นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่เย็น

ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเชียงใหม่ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไข เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ขององค์การบริหารส่วนตำบล หมวด ๑๒ การบริหารงานบุคคล ส่วนที่ ๓ การพัฒนาพนักงานส่วนตำบล โดยให้พัฒนาในด้าน ความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติ ความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านศีลธรรม คุณธรรม จริยธรรม จึงได้กำหนดนโยบายในการพัฒนาบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลแม่เย็น ขึ้น เพื่อพัฒนาศักยภาพของบุคลากรทั้งพนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง และบุคลากรทางการศึกษา และเพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาส่งเสริมบุคลากรในหน่วยงานให้มีประสิทธิภาพและสามารถให้บริการประชาชน ตามหลักธรรมาภิบาล ต่อไป

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๑ เดือน ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๑

(นางจันทร์ฉาย วงศ์แก่นจันทร์)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลแม่เย็น



คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลแม่เย็น
เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการบริหารทรัพยากรบุคคล

ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเชียงใหม่ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไข เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ขององค์การบริหารส่วนตำบล หมวด ๑๒ การบริหารงานบุคคล ส่วนที่ ๓ การพัฒนาพนักงานส่วนตำบล โดยให้พัฒนาในด้าน ความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติ ความรู้และทักษะเฉพาะของ งานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านศีลธรรม คุณธรรม จริยธรรม และ ตามนโยบายในการพัฒนาบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลแม่เย็น เพื่อให้การบริหารทรัพยากรบุคคล เป็นไปตามประกาศ ระเบียบ และนโยบายที่กำหนดไว้ จึงแต่งตั้งคณะกรรมการบริหารทรัพยากรบุคคล ดังนี้

๑.นางจันทร์ฉาย วงศ์แก่นจันทร์	นายก อบต.	ประธานกรรมการ
๒.นางกิ่ง สีตา	รองนายก อบต.	กรรมการ
๓.นายดิเรก สิ้นเอี่ยม	รองนายก อบต.	กรรมการ
๔.จ.ส.อ.ชาญณรงค์ ป่าโพธิ์ชัน	ปลัด อบต.	กรรมการ
๕.นางญาวิกา หมื่นแก้ว	รองปลัด อบต.	กรรมการ
๖.นายสมเกียรติ แก้วงาม	หัวหน้าสำนักปลัด	กรรมการ
๗.นางเสาวนีย์ เป็งสา	ผอ.กองคลัง	กรรมการ
๘.นายอนุชิต อินแปง	ผอ.กองช่าง	กรรมการ
๙.นางอิสริย์ โลหะกิจตระกูล	นักทรัพยากรบุคคล	เลขานุการ

โดยมีหน้าที่

๑.ออกแบบระบบบริหารทรัพยากรบุคคลและการพัฒนาองค์กรต่างๆ และประยุกต์ใช้ เทคโนโลยีสารสนเทศในการทำงาน

๒.พัฒนากิจกรรมการพัฒนาบุคลากรในหน่วยงาน

๓.ติดตามและประเมินผล การพัฒนาบุคลากรในหน่วยงาน

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๑ เดือน ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๑

(นางจันทร์ฉาย วงศ์แก่นจันทร์)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลแม่เย็น