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

ของ

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านคู
อำเภอนาโพธิ์ จังหวัดบุรีรัมย์

สารบัญ

หน้าที่

บทที่ ๑

- หลักการและเหตุผล ๑
- วัตถุประสงค์ ๑
- เป้าหมาย ๑

บทที่ ๒

- วิสัยทัศน์ ยุทธศาสตร์การพัฒนา ๓
- การวิเคราะห์ปัจจัยภายใน/ภายนอก ๕

บทที่ ๓

- นโยบายการวิเคราะห์อัตรากำลัง ๙
- นโยบายการสรรหาและคัดเลือก ๙
- นโยบายด้านบริหารผลการปฏิบัติราชการ ๑๐
- นโยบายบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ๑๐
- นโยบายสวัสดิการและค่าตอบแทน ๑๑
- นโยบายด้านคุณธรรมจริยธรรมและการสร้างความผูกพันในองค์กร ๑๑
- นโยบายด้านการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล และเทคโนโลยีสารสนเทศ ๑๑
- นโยบายด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย แลสภาพแวดล้อมในการทำงาน ๑๒
- นโยบายด้านการสร้างและพัฒนาระบบการบริหารจัดการองค์ความรู้ ๑๒

บทที่ ๔

- การติดตามนโยบายและกลยุทธ์การบริหารงานบุคคล ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ๑๔

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

.....

บทที่ ๑
บทนำ

๑. หลักการและเหตุผล

บุคลากรเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าและจำเป็นอย่างยิ่งในการบริหารงานของทุกองค์กร ถ้าขาดการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ จะส่งผลให้การท างานไม่มีประสิทธิผล ล่าช้า และเกิดความเสียหายต่อองค์ก ร ดังนั้นองค์กรจำ เป็นต้องจัดทำ นโยบายและแผนกลยุทธการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ทักษะ ทัศนคติ ที่ดีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำ ให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ และให้บุคลากรมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน

จากหลักการและเหตุ ผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำ บลบ้านคู จึงได้จัดทำนโยบาย และกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๔–พ.ศ.๒๕๖๖) ขึ้นเพื่อเป็นการกำ หนดให้พนักงาน ส่วนตำบลทุกคนต้องได้รับการพัฒนาทุกตำแหน่งโดยสอดคล้องกับแผนอัตรากำ ลังสามปี(พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖) และแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ๓ ปี(พ.ศ.๒๕๖๔ – ๒๕๖๖) ต่อไป

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อเป็นการพัฒนาบุคลากร และเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทัศนคติที่ดี และวิธีการปฏิบัติงานตามลักษณะงานที่รับผิดชอบ

๒.๒ เพื่อให้บุคลากรสามารถปฏิบัติราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น

๒.๓ เพื่อให้บุคลากรทุกคนได้รับการพัฒนาด้านคุณธรรม และจริยธรรม

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำ เนินการจัดการพัฒนาและฝึกอบรมบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบล

๒.๕ เพื่อดำรงรักษาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพให้อยู่คู่องค์กรต่อไป

๓. เป้าหมาย

๓.๑ ความคาดหวังในการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านคู ระยะสั้น ผู้บริหาร

๓.๑.๑ พนักงานในองค์กรสามารถนำนโยบายของผู้บริหารไปปฏิบัติให้สำเร็จลุล่วง

๓.๑.๒ การบริหารงานขององค์กรเป็นไปอย่างโปร่งใส พนักงานมีคุณธรรม และจริยธรรม

๓.๑.๓ พนักงานมีความรู้ และมีทักษะในการปฏิบัติงานเพื่อให้การปฏิบัติงานขององค์กรมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

<u>พนักงานส่วนตำบล</u>

๓.๑.๔ องค์กรให้การสนับสนุนพนักงานส่วนตำบลตำแหน่งสายงานผู้บริหารทุกคน ให้ได้รับการพัฒนาในแต่ละปี อย่างน้อย ๑ หลักสูตร/โครงการ

๓.๑.๕ องค์กรให้การสนับสนุนพนักงานส่วนตำบลตำแหน่งสายงานผู้ปฏิบัติทุกคน ให้ได้รับการพัฒนาในแต่ละปีอย่างละ ๑ หลักสูตร/โครงการ

๓.๑.๖ องค์กรให้การสนับสนุนลูกจ้างประจำ/พนักงานจ้าง ให้ได้รับการพัฒนาในแต่ละปีอย่างน้อย ๑ หลักสูตร/โครงการ

๓.๑.๗ ข้าราชการมีความรู้และความเข้าใจในการปฏิบัติหน้าที่

๓.๑.๘ ข้าราชการนำหลักธรรมาภิบาลมาปฏิบัติใช้ในการบริหารงานบุคคลอย่างโปร่งใส

<u>ประชาชน</u>

๓.๑.๗ สามารถให้บริการประชาชนอย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ

๓.๑.๘ ประชาชนพึงพอใจในการให้บริการของพนักงาน

๓.๑.๙ นำความคิดเห็นของประชาชนมาปรับปรุงแก้ไขการให้บริการกับประชาชน

๓.๒ ความคาดหวังในการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านคูในระยะยาว

<u>ผู้บริหาร</u>

๓.๒.๑ มีศักยภาพในการบริหารจัดการเพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนในพื้นที่

๓.๒.๒ สามารถปฏิบัติงานสู่ความเป็นเลิศในด้านการบริหารจัดการ

<u>พนักงานส่วนตำบล</u>

๓.๒.๓ องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านคู เป็นองค์กรที่น่าอยู่

๓.๒.๔ มีความเจริญก้าวหน้าในสายอาชีพ และหน้าที่ราชการ

<u>ประชาชน</u>

๓.๒.๕ องค์กรมีการบริหารจัดการที่ดี มีความโปร่งใสในการบริหารงาน

๓.๒.๖ องค์กรสามารถเป็นที่พึ่งของประชาชนในพื้นที่ได้อย่างดียิ่ง

๓.๒.๗ องค์กรสามารถทำงานตอบสนองความต้องการของประชาชนได้

บทที่ ๒
การวิเคราะห์ศักยภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านคู

.....

๑. วิสัยทัศน์ องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านคู

“เกษตรกรรมก้าวหน้า พัฒนาชุมชนน่าอยู่มุ่งสู่แปรรูปผลผลิต ปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ”

๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านคู

จากนโยบายการพัฒนาของผู้บริหาร มุ่งเน้นการพัฒนาท้องถิ่นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชน ในการร่วมคิดร่วมแก้ไขปัญหา ร่วมสร้าง ร่วมจัดทำ ส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน ในเขตพื้นที่ขององค์การ บริหารส่วนตำบลบ้านคูให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่น ในทุกด้าน การพัฒนาองค์การบริหารส่วน ตำบลบ้านคู จะสมบูรณ์ได้ จำ เป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชน เพื่อให้ชุมชนในพื้นที่เกิดความตระหนัก ร่วมกันแก้ไขปัญหาและความเข้าใจในแนวทางแก้ไขปัญหากันอย่างจริงจัง องค์การบริหารส่วนตำ บลบ้านคู ยังได้เน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาในทุ กกลุ่มทุกวัยของประชากร นอกจากนั้นยังได้ เน้นการส่งเสริม และสนับสนุนให้การศึกษาเด็กก่อนวัยเรียน และพัฒนาเยาวชนให้พร้อมที่จะเป็นบุคคลากรที่มีคุณภาพโดยยึด กรอบแนวทางในการจัดระเบียบการศึกษา ส่วนด้านพัฒนาอาชีพ นั้นจะเน้นพัฒนาเศรษฐกิจชุมชน พึ่งตนเอง ในท้องถิ่น และยังจัดตั้งศูนย์เรียนรู้เศรษฐกิจแบบพอเพียงโดยส่วนรวมมุ่งเน้นให้มีการพัฒนาคุณภาพชีวิตของ ประชาชนให้มีสุขภาพอนามัยที่สมบูรณ์แข็งแรงอยู่ในสิ่งแวดล้อมที่ดี มีระบบการป้องกันควบคุมโรคติดต่อ และ การจัดการขยะในชุมชน ในครัวเรือน เพื่อลดปริมาณขยะในตำ บลบ้านคู ตลอดจนการสร้างความเข้มแข็งให้ ชุมชนมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ การร่วมคิด ร่วมแก้ไขปัญหาในหมู่บ้าน การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน ให้ เป็นไปตามความจำ เป็นและเหม าะสมกับงบประมาณที่มีอยู่อย่างจำ กัด การจัดลำ ดับความสำ คัญของปัญหา เพื่อแก้ไขปัญหาให้ได้ทันต่อ เหตุการณ์ที่เกิดขึ้น เพื่อให้ตำ บลบ้านคูเป็นเมืองที่น่าอยู่ตลอดไป สำหรับ ยุทธศาสตร์การพัฒนาของตำบลบ้านคู ได้กำหนดไว้ ๗ ยุทธศาสตร์ ดังนี้

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

แนวทางการพัฒนา

- งานด้านคมนาคมและการขนส่ง ก่อสร้างปรับปรุงบำรุงรักษาถนน สะพาน ทางเท้า ท่อระบายน้ำ พัฒนาระบบ จราจร
- งานด้านสาธารณูปโภค พัฒนาระบบไฟฟ้า-ประปา พัฒนาแหล่งน้ำ คูคลอง และระบบชลประทาน
- งานด้านการผังเมือง ผังเมืองเฉพาะ และป้องกันการบุกรุกที่สาธารณประโยชน์
- ฯลฯ

๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต

แนวทางการพัฒนา

- งานด้านการส่งเสริมเศรษฐกิจและอาชีพให้กับประชาชน
- งานด้านสวัสดิการสังคม (ผู้สูงอายุ/ผู้พิการ/ผู้ด้อยโอกาส/ผู้ป่วยเอดส์)
- งานด้านการศึกษา
- งานด้านการสาธารณสุข
- งานด้านส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ
- ฯลฯ

๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย

แนวทางการพัฒนา

- งานด้านการรักษาความสงบเรียบร้อย
- งานด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- งานด้านการแก้ไขป้องกันปัญหายาเสพติด
- ฯลฯ

๔. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชกรรม เศรษฐกิจพอเพียง การท่องเที่ยว

แนวทางการพัฒนา

- งานด้านการส่งเสริมการลงทุน
- งานด้านการพาณิชกรรม
- งานด้านการส่งเสริมเศรษฐกิจพอเพียง
- งานด้านการท่องเที่ยว
- ฯลฯ

๕. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

แนวทางการพัฒนา

- งานด้านการป้องกันและอนุรักษ์ทรัพยากรและสิ่งแวดล้อม
- งานด้านการจัดการขยะในชุมชน
- งานด้านการส่งเสริมให้เกิดการผลิต การบริการ การบริโภค เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม
- ฯลฯ

๖. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านศิลปะ วัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น

แนวทางการพัฒนา

- งานด้านการส่งเสริมเผยแพร่และอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น โบราณสถาน โบราณวัตถุ
- ฯลฯ

๗. ยุทธศาสตร์การพัฒนากระบวนการบริหารจัดการที่ดีในองค์กรและการมีส่วนร่วมของประชาชน

แนวทางการพัฒนา

- งานด้านการพัฒนาการบริหารจัดการที่ดีในองค์กร
- งานด้านการมีส่วนร่วมของประชาชน และการป้องกันการทุจริต
- งานด้านการปรับปรุงและพัฒนาบุคลากรในองค์กร
- งานด้านการปรับปรุงและพัฒนาเครื่องมือเครื่องใช้และสถานที่ปฏิบัติงาน
- งานด้านการส่งเสริมความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกิจการท้องถิ่น
- งานด้านการปรับปรุงและพัฒนารายได้
- งานด้านการส่งเสริมค่านิยม ๑๒ ประการ

๓. การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมของการบริหารงานด้านบุคลากร

การวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม (SWOT Analysis) เป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์สำหรับ องค์กร ซึ่งช่วยผู้บริหารกำหนด จุดแข็งและจุดอ่อน ขององค์กร จากสภาพแวดล้อมภายใน โอกาสและอุปสรรคจากสภาพแวดล้อมภายนอก ตลอดจนผลกระทบจากปัจจัยต่าง ๆ ต่อการท างานขององค์กร การวิเคราะห์ SWOT Analysis เป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์สถานการณ์ เพื่อให้ ผู้บริหารรู้จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค์ขององค์กร ซึ่งจะช่วยให้ทราบว่าองค์กรได้เดินทางมาถูกทิศและไม่ หลงทาง นอกจากนี้ยังบอกได้ว่าองค์กรมีแรงขับเคลื่อนไปยังเป้าหมา ยได้ดีหรือไม่ มั่นใจได้อย่างไรว่าระบบการ ท างานในองค์กรยังมีประสิทธิภาพอยู่ มีจุดอ่อนที่จะต้องปรับปรุงอย่างไร ซึ่งการวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม SWOT Analysis ดังนี้

๑. ปัจจัยภายใน (Internal Environment Analysis) ได้แก่

๑.๑ S มาจาก Strengths

หมายถึง จุดเด่นหรือจุดแข็ง ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็นข้อดีที่ เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในองค์กร เช่น จุดแข็งด้านกำ ลังคน จุดแข็งด้านการเงิน จุดแข็งด้านการผลิต จุดแข็ง ด้านทรัพยากรบุคคล องค์กรจะต้องใช้ประโยชน์จากจุดแข็งในการกำหนดกลยุทธ์

๑.๒ W มาจาก Weaknesses

หมายถึง จุดด้อยหรือจุดอ่อน ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็น ปัญหาหรือข้อบกพร่องที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในต่างๆ ขององค์กร ซึ่งองค์กรจะต้องหาวิธีในการแก้ปัญหานั้น

๒. ปัจจัยภายนอก (External Environment Analysis) ได้แก่

๒.๑ O มาจาก Opportunities

หมายถึง โอกาส เป็นผลจากการที่สภาพแวดล้อม ภายนอกขององค์กรเอื้อประโยชน์หรือส่งเสริมการ ดำเนินงานขององค์กร โอกาสแตกต่างจากจุดแข็งตรงที่โอกาสนั้น เป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายนอก แต่จุดแข็งนั้ นเป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายใน ผู้บริหารที่ดีจะต้องเสาะแสวงหาโอกาสอยู่เสมอ และใช้ประโยชน์จากโอกาสนั้น

๒.๒ T มาจาก Threats

หมายถึง อุปสรรค เป็นข้อจำ กัดที่เกิดจากสภาพแวดล้อม ภายนอก ซึ่งการบริหารจำเป็นต้องปรับกลยุทธ์ให้สอดคล้องและพยายามขจัดอุปสรรคต่างๆ ที่เกิดขึ้นให้ได้จริง

เมื่อวิเคราะห์ปั จจัยภายใน ภายนอก โอกาส และข้อจำ กัด (SWOT) ในการจัดทำ นโยบายและกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ๓ ปีขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านคู เป็นดังนี้

๑. การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมด้านการบริหารจัดการ (Management)

๒. การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมด้านคน (Man)

๓. การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมด้านเงิน (Money)

๔. การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมด้านเครื่องมืออุปกรณ์ (Machine)

๕. การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมด้านศีลธรรม (Morality)และพฤติกรรม

จุดแข็ง S	จุดอ่อน W	โอกาส O	ข้อจำกัด T
การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมด้านการบริหารจัดการ (Management)			
-มีระเบียบกฎหมายเฉพาะในการทำงานท้องถิ่น	- มีระบบอุปถัมภ์ในองค์กรยากต่อการบริหารจัดการ -ระเบียบกระทรวงมหาดไทยสำหรับการปฏิบัติงานมีมากมายเกินไป ยากต่อการจดจำ	-มีอิสระในการแสดงความคิดเห็นและเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วม	-ระเบียบกฎหมายเปลี่ยนแปลงบ่อยครั้ง เกิดปัญหาในการบริหารจัดการที่ต่อเนื่อง
การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมด้านคน (Man)			
– มีภูมิลำเนาอยู่ในพื้นที่ อบต. และพื้นที่ใกล้ อบต. - มีอายุเฉลี่ย ๒๕ – ๔๐ ปี เป็นวัยทำงาน - มีผู้หญิงมากกว่าผู้ชาย ทำให้การทำงาน ละเอียดรอบครอบไม่มีพฤติกรรมเสี่ยงต่อการทุจริต -มีการพัฒนาศึกษาหา ความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ - เป็นคนในชุมชน สามารถทำงานคล่องตัว โดยใช้ความสัมพันธ์ ส่วนตัวได้	-บางส่วนมีความรู้ไม่สอดคล้องกับภารกิจของ อบต. - ท างานในลักษณะเชื่อ ความคิดส่วนตัวมากกว่า หลักการและเหตุผลที่ ถูกต้องของทางราชการ - มีภาระหนี้สิน	- มีความใกล้ชิดคุ้นเคยกับประชาชนทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงานง่ายขึ้น - มีความจริงใจในการ พัฒนาอุทิศตนได้ ตลอดเวลา - ชุมชนยังมีความ คาดหวังในตัวผู้บริหาร และการทางานและ อบต.ในฐานะตัวแทน	- ส่วนมากมีเงินเดือน/ค่าจ้างน้อย รายได้ไม่เพียงพอ - ระดับความรู้ไม่ เหมาะสมสอดคล้องกับ ความยากของงาน - มีความก้าวหน้าในวงแคบ
การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมด้านเงิน (Money)			
-งบประมาณรายจ่ายประจำปีมีเพียงพอต่อการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล - มีระบบ e-laas สำหรับจัดการด้านการเงิน	งบประมาณที่ใช้ในการพัฒนารายบุคคลได้รับการจัดสรรน้อย	องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านคู สามารถ ให้งบประมาณในการ เข้ารับการพัฒนาทันต่อเวลา	- รัฐจัดสรรงบประมาณให้ท้องถิ่นค่อนข้างน้อย เมื่อเทียบกับภารกิจ และส่วนใหญ่เป็นเงิน ผ่าน เช่น เบี้ยผู้สูงอายุ ผู้พิการ เอดส์
การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมด้านเครื่องมืออุปกรณ์ (Machine)			
- มีวัสดุ ครุภัณฑ์ อาคารสถานที่ เครื่องอำนวยความสะดวกทั่วถึง	บุคลากรยังขาดทักษะในการใช้เครื่องมือเทคโนโลยีที่มีในการทำงาน	เทคโนโลยีที่มีในการทำงาน เทคโนโลยีที่มีสามารถ ทำงานได้รวดเร็วและ ทันเวลาและเหตุการณ์	เทคโนโลยีมีปัญหาตามสภาพอากาศและที่ตั้งทำให้ไม่สามารถทำงานได้ในเวลาเร่งด่วน

การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมด้านศีลธรรม (Morality) และพฤติกรรม			
องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านคู ตั้งงบประมาณสำหรับส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมทุกปี	บุคลากรหลากหลายประเภทตำแหน่งหลากหลายคุณวุฒิ และประสบการณ์ทำให้ไม่เข้าใจในระบบคุณธรรมจริยธรรมเท่าที่ควร	– บุคลากรมีการทำงานเป็นทีมและสามัคคีกัน รับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกันยอมรับการเปลี่ยนแปลงและมีจิตสาธารณะ -บุคลากรนับถือศาสนา เดียวกัน สะดวกต่อการ ดำเนินกิจกรรมส่วนรวม	

บทที่ ๓
นโยบายและกลยุทธ์การบริหารงานบุคคล

.....

๑. นโยบายและกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรมนุษย์องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านคู

ยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๘๐) ได้ประกาศในราชกิจจานุเบกษาเมื่อวันที่ ๑๓ ตุลาคม ๒๕๖๑ โดยได้มีการกำหนดเป้าหมาย การพัฒนาประเทศให้บรรลุวิสัยทัศน์ “ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้วด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง”

โดยยุทธศาสตร์ที่ ๖ ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ กำหนดให้ภาครัฐต้องมีขนาดที่เหมาะสมกับบทบาท ภารกิจ ปรับวัฒนธรรมการท างานให้มุ่งผลสัมฤทธิ์และผลประโยชน์ส่วนรวม มีความทันสมัย และพร้อมปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง มีความโปร่งใส ปลอดทุจริตและประพฤติมิชอบ และกำ หนดเกี่ยวกับบุคลากรภาครัฐ ข้อ ๔.๕ บุคลากรภาครัฐเป็นคนดีและคนเก่ง ยึดหลักคุณธรรม จริยธรรม มีจิตสำ นึกมีความสามารถสูง มุ่งมั่นและเป็นมืออาชีพ ในการปฏิบัติหน้าที่และขับเคลื่อนภา รกิจยุทธศาสตร์ชาติโดยภาครัฐมีกำ ลังคนที่เหมาะสมทั้งปริมาณและคุณภาพ มีระบบบริหารจัดการและพัฒนาบุคลากร ให้สามารถสนองความต้องการในการปฏิบัติงาน มีความก้าวหน้าในอาชีพ สามารถจูงใจให้คนดีคนเก่ง ทำงานในภาครัฐ มีระบบการพัฒนาขีดความสามารถบุคลากรภาครัฐให้มีสมรรถนะใหม่ ๆ สามารถ รองรับการเปลี่ยนแปลงบริบทการพัฒนา มีการเสริมสร้างคุณธรรมและจริยธรรม การปรับเปลี่ยนแนวคิดให้การปฏิบัติราชการเป็นมืออาชีพ มีจิตบริการ ท างานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า ส ามารถ บูรณาการการทำงานร่วมกับภาคส่วนอื่นได้อย่างเป็นรูปธรรม

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านคู กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนา ประกอบด้วย ๗ ยุทธศาสตร์ที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ และยุทธศาสตร์จังหวัด ดังนี้

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต

๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย

๔. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชกรรม เศรษฐกิจพอเพียง การท่องเที่ยว

๕. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๖. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านศิลปะ วัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น

๗. ยุทธศาสตร์การพัฒนากระบวนการบริหารจัดการที่ดีในองค์กรและการมีส่วนร่วมของประชาชน และกำหนดค่านิยมหลักขององค์กร ที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ที่ ๗ ประกอบด้วย

๑. การพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากร

๒. การพัฒนาบุคลากรให้เป็นคนดี

๓. การพัฒนาบุคลากรเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง

๔. การสร้างวัฒนธรรมในองค์กรให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และร่วมกันพัฒนา

องค์การบริหารส่วนตำ บลบ้านคู จึงมีการกำ หนดนโยบายและกลยุทธ์การบริหารงานบุคคลเพื่อสนับสนุนส่งเสริมให้สอดคล้องดังกล่าวข้างต้นในด้านทรัพยากรบุคคลและขับเคลื่อนภารกิจของ องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านคู โดยแบ่งเป็นด้านต่าง ๆ ดังนี้

๑. นโยบายการวิเคราะห์อัตรากำลัง

องค์การบริหารส่วนตำ บลบ้านคู มีความมุ่งมั่นในการสนับสนุนให้บุคลากรสามารถ ขับเคลื่อนภารกิจในความรับผิดชอบ ให้สามารถดำเนินไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผลโดยได้มี การวางแผนอัตรากำ ลัง โดยกำหนดอัตรากำลังคน ไว้ในแผนอัตรากำ ลัง ๓ ปี เพื่อให้มีคนสอดคล้องกั บภารกิจ ในความรับผิดชอบของแต่ละส่วนราชการ ได้แก่ สำ นักงานปลัด กองคลัง กองช่าง และกองการศึกษาศาสนา และวัฒนธรรม รวมมีการปรับปรุงโครงสร้างองค์กร ภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบแต่ละตำ แหน่งที่สอดคล้อง และเอื้อต่อการปฏิบัติตามเป้าหมายขององค์กร

<u>กลยุทธ์</u>

๑. ทบทวนและปรับปรุงโครงสร้ างองค์กร ระบบงาน และกรอบอัตรากำ ลัง ให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ และแผนการปรับบทบาทแล ะภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำ บลบ้านคู ปี๒๕๖๔ – ๒๕๖๖

๒. จัดทำสมรรถนะ และนำ สมรรถนะมาใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ทั้งด้านการ สรรหา การเลื่อนขั้นและปรับตำ แหน่ง การประเมินผลการปฏิบัติงาน การวางแผนการพัฒนาบุคลากร และ การบริหารผลตอบแทน

๓. มีเส้นทางความก้าวหน้าของสายอาชีพ

๔. จัดทำระบบประเมินผลการปฏิบัติงานตามผลสัมฤทธิ์ของงานและสมรรถนะหลัก

๕. จัดทำแผนการสืบทอดตำแหน่งงาน และการบริหารจัดการคนดีและคนเก่งขององค์กร

๒. นโยบายการสรรหาและคัดเลือก

องค์การบริหารส่วนตำ บลบ้านคู เล็งเห็นถึงความสำ คัญในการสรรหาและคัดเลือกบุคลากร หรือบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำ บล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง รวมถึงการคัดเลือกบุคลากรภายในเพื่อ แต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น หรือการปรับปรุงตำ แหน่งพนักงานจ้างทั่วไปเป็นพนักงานจ้างตาม ภารกิจ โดยคำ นึงถึงการดำ เนินการอย่างโปร่งใส มีการดำ เนินการตาม หลักเกณฑ์และวิธีการที่ระเบียบ กฎหมายกำหนด รวมทั้งนำเอาเครื่องมือหรือเทคนิคในการสรรหาและคัดเลือกบุ คลากรมาใช้เพื่อช่วยให้ สามารถสรรหาและคัดเลือกบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ ทั กษะ และสมรรถนะ ที่สอดคล้องกับตำแหน่ง งาน เพื่อนำไปสู่ก ารผลักดันให้องค์การบริหารส่วนตำ บลบ้านคู มีการบริหารงานบุคคลอย่างมีประสิทธิภาพ

<u>กลยุทธ์</u>

๑. เปิดโอกาสให้บุคคลทุกคนที่มีความรู้ความส ามารถและมีคุณสมบัติเหมาะสมกับตำ แหน่งที่ว่างลง มาสมัครเข้าทำงานโดยเสมอภาค

๒. คำนึงถึงการดำ เนินการอย่างโปร่งใส มีการดำ เนินการตาม หลักเกณฑ์และวิธีการที่ระเบียบ กฎหมายกำหนด

๓. ดำเนินการในรูปแบบคณะกรรมการ

๓. นโยบายด้านบริหารผลการปฏิบัติราชการ

องค์การบริหารส่วนตำ บลบ้านคู ตระหนักถึงความสำ คัญของการบริหารผลการปฏิบัติราชการที่เป็นเครื่องมือสำคัญในการผลักดันให้ภารกิจของหน่วยงานสามารถ บรรลุเป้าหมายที่วางไว้โดยมีการ

ให้เงิ นเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทนในการดำ เนินการดังกล่าวอย่างเหมาะสมและเป็นธรรมตามการประเมินผล การปฏิบัติงานประจำปี องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านคู ได้มีนโยบายในการประเมินผลการปฏิบัติ

ราชการ ของบุคลากรทุกประเภทอย่ างเหมาะสมและเป็นธรรม โดยมีการกำ หนดตัวชี้วัดรายบุคคลที่มีความสอดคล้อง กับนโยบายผู้บริหาร ภารกิจ ในความรับผิดชอบ ตามมาตรฐานกำ หนดตำแหน่ง อันจะส่งผลให้การปฏิบัติงาน รายบุคคลผลักดันให้บรรลุเป้าหมายในระดับองค์กร รวมถึงมีแนวทางรองรับหรือบทลงโทษตามระเบียบแบบ แผนของทางราชการ ในกรณีที่บุคลากรที่ไม่ผ่านการประเมินผลการปฏิบัติราชการประจำ ปี เช่น ส่งไปอบรม เพิ่มประสิทธิภาพ งดเลื่อนขั้นเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน การไม่ต่อสัญญาจ้างสำ หรับพนักงานจ้าง การไม่ จ่ายเงินประโยชน์ตอบแทนอื่น เป็นต้น

กลยุทธ์

๑) กระจายอำนาจการประเมินผลการปฏิบัติงานไปสู่ผู้บริหารระดับหัวหน้างาน ซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชา ในระดับต้น เพื่อความเหมาะสมและเป็นธรรม

๒) มีการจัดทำข้อตกลงการปฏิบัติงานตามภาระหน้าที่ความรับผิดชอบที่กำหนดไว้

๓) มีการบริหารจัดการมุ่งสู่คุณภาพด้วยความมุ่งมั่น รวดเร็ว ถูกต้อง และมีประสิทธิภาพให้มีความคุ้มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุด

๔) มีการติดตามและประเมินผลด้วยการประชุมประจำเดือนและคณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงาน

๔. นโยบายบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

องค์การบริหารส่วนตำ บลบ้านคู ได้ให้ความสำ คัญในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลเป็นอย่างมาก เพราะการพัฒนาคนให้มีศักยภาพในการปฏิบัติงานนั้น ถือว่าเป็นปัจจัยหลักที่จะช่วยส่งเสริมการบริหารและพัฒนาเป็นให้ บุคลากรของ องค์การบริหารส่วนตำ บลบ้านคู บุคลากรมีความรู้ความสา มารถ ทักษะ และสมรรถนะ เพียงพอสำ หรับภารกิจงานในปัจจุบันและการเปลี่ยนแปลงในอนาคต องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านคู จึงวางแผนให้มีการบริหารและพัฒนาอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ เพื่อ สร้างคุณภาพของบุคลากรให้สามารถเรียนรู้และพัฒนา ตนเองได้เต็มตามศักยภาพ โดยการดำ เนินการจัดสรร และตั้งงบประมาณในการพัฒนา การฝึกอบรม การพัฒนารายบุคคล รวมถึงพัฒนาด้านทักษะและสมรรถนะ ต่าง ๆ ประจำ ตัวบุ คคล เพื่อให้ความรู้แก่บุคลากร ทุกระดับ ทั้งหลักสูตรที่กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น หลักสูตรจังหวัด หรือหลักสูตรของมหาวิทยาลัยต่าง ๆ ที่จัดการอบรม

<u>กลยุทธ์</u>

๑. จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับบทบาทและภาร กิจของ องค์การบริหารส่วนตำบล

๒. จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรตามตำแหน่งงานและสายอาชีพตามสมรรถนะ แผนการสืบทอดตำแหน่งและการบริหารจัดการคนดีและคนเก่งขององค์กร

๓. พัฒนาศักยภาพผู้บริหาร และเพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงานให้กับผู้ปฏิบัติงานทุกระดับ ตามสายอาชีพและตำแหน่งงานอย่างต่อเนื่อง

๔. ส่งเสริมให้บุคลากรยึดมั่นในวัฒนธรรมองค์กร ปฏิบัติตามจรรยาบรรณขององค์การบริหารส่วน ตำบลบ้านคู

๕. พัฒนางานด้านการจัดการความรู้องค์ความรู้ เพื่อสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้การถ่ายทอดความรู้ การแลก เปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ในการท างานอย่างต่อเนื่อง

๕. นโยบายสวัสดิการและค่าตอบแทน

องค์การบริหารส่วนตำ บลบ้านคู คำนึงถึงการจัดสวั สดิการพื้นฐานตามที่รัฐเป็นผู้กำ หนด ให้กับบุคลากรภายในองค์กร เพื่อเป็นการเสริมสร้างความมั่นคง ขวัญกำลังใจ คุณภาพชีวิตที่ดีความผาสุก และพึงพอใจให้ผู้ปฏิบัติงาน เพื่อรักษาคนดีคนเก่ งไว้กับองค์กร โดยการส่งเสริมความก้าวหน้าของผู้ปฏิบัติงาน ที่มีผลงานและสมรรถนะในทุกโอกาส สร้างช่องทางการสื่อสาร ให้สิ่งจูงใจ ผลประโยชน์ตอบแทนพิเศษ จัดสวัสดิการ ความปลอดภัย อา ชีวอนามัย และสิ่งแวดล้อมในการทำ งาน ตามความจำ เป็นและเหมาะสมเป็นไปตามที่กฎหมาย กำ หนด และสนับสนุนการดำ เนินกิจกรรมเพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บริหารและพนักงานทุกระดับ

<u>กลยุทธ์</u>

๑. ปรับปรุงระบบแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

๒. ปรับปรุงสภาพความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

๓. ยกย่องพนักงานที่เป็นคนเก่ง คนดีและทำคุณประโยชน์ให้องค์กร

๔. ปรับปรุงระบบสวัสดิการ ผลตอบแทนพิเศษ

๕. ปรับปรุงช่องทางการสื่อสารด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์

๖. นโยบายด้านคุณธรรมจริยธรรมและการสร้างความผูกพันในองค์กร

องค์การบริหารส่วนตำ บลบ้านคู เห็นความสำ คัญของการมีคุณธรรมจริยธรรมแล ะ การสร้างความผูกพันใ นองค์กร เป็นอีกหนึ่งนโยบายที่สำ คัญ เพราะหากพนักงานส่วนตำ บลในสังกัดมีคุณธรรม จริยธรรม มีการท างานร่วมกัน สามัคคีผูกพันกันแล้ว จะเป็นปัจจัยที่ช่วยในการรักษา บุคลากรให้อยู่คงกับหน่วยงานได้ รวมทั้งสร้างสรรค์ผลงานที่เป็นประโยชน์และมีประสิทธิภาพให้กับองค์กร นโยบายในด้านนี้ องค์การบริหารส่วนตำ บลบ้านคู จะดำเนินการจัดสรรง บประมาณตั้งไว้ในข้อบัญญัติประจำ ปี เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรในสังกัด มีกิจกรรมร่วม กัน เช่นการฝึกอบรมหลักสูตรการทำ งานร่วมกัน คุณธรร มจริยธรรมในการปฏิบัติงาน ศึกษาดูงานเกี่ยวกับการการป้องกันการทุจริต หรือเศรษฐกิจพอเพียง

<u>กลยุทธ์</u>

๑. จัดหางบประมาณสนับสนุนการท ากิจกรรมสร้างความผูกพันในองค์กร

๒. จัดฝึกอบรมหรือส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมด้านคุณธรรมจริยธรรม

๓. จัดสรรงบประมาณตั้งไว้ในข้อบัญญัติประจำปีเพื่อส่งเสริมงานด้านคุณธรรมจริยธรรม

๗. นโยบายด้านการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล และเทคโนโลยีสารสนเทศ

องค์การบริหารส่วนตำ บลบ้านคู เล็งเห็นความสำ คัญในการเติบโตของดิจิทัล และเทคโนโลยีสารสนเทศ ที่เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง เป็ นองค์ประกอบในการปฏิบัติงานที่สำ คัญในสถานการณ์ปัจจุบัน เนื่องจากทำให้การปฏิบัติงานรวดเร็ว ทันต่อเวลา เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อองค์กร ดังนั้นองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านคู จึงไม่ปิดกั้นบุคลา กรในการเรียนรู้เทคโนโลยีในการทำ งาน รวมทั้งส่งเสริมการมีนโยบายในการนำเสนองาน การส่งงาน การรายงานผลงาน การรายงานสถานการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น ผ่านระบบ Line Facebook ขององค์กร เพื่อให้ทุกคนสามารถเข้าถึงงานของบุคคลอื่นอยู่ตลอดเวลา และสนับสนุนให้พนักงานพัฒนาทักษะด้ านดิจิทัลด้วยตัวเอง ตามหนังสือสำ นักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๓.๔/๔๒ ลงวันที่ ๕ พฤษภาคม ๒๕๖๓ เรื่อง เครื่องมือสำ รวจทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐด้วยตัวเอง (Digotal ๑๒ Government Skill Self-Assessment) เพื่อรวบรวมเป็นฐานข้อมูลในการพัฒนาพนักงานรายบุคคลในด้านดังกล่าว

กลยุทธ์

๑. พัฒนาระบบฐานข้อมูลบุคลากร

๒. ปรับปรุงและพัฒนาระบบสารสนเทศด้านการบริหารจัดการบุคลากร

๓. เสริมสร้างความรู้เกี่ยวกับระบบสารสนเทศด้านการบริหารจัดการบุคลากรให้ผู้ปฏิบัติงานเพื่อรองรับการใช้งานระบบ และเพิ่มขีดความสามารถของบุคลากรเพื่อรองรับการพัฒนาระบบในอนาคต

๘. นโยบายด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

องค์การบริหารส่วนตำ บลบ้านคู ได้ดำเนินการตามหนังสือกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น ที่ มท ๐๘๑๐.๖/ว ๕๔๘ ลงวันที่ ๑๐ มีนาคม ๒๕๖๐ เรื่อง การกำหนดมาตรฐานในการบริหาร และการจัดการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ตามพระราชบัญญัติด้าน ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำ งาน ๒๕๕๔ เพื่อให้บุคลากรในสังกัด มีสภาพแวดล้อมการท างานที่ดี มีความปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ รวมทั้งส่งเสริมการปฏิบัติงานมิให้ พนักงานในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำ บลบ้านคู ได้รับอันตรายต่อชีวิต ร่างกาย จิตใจ และสุขภาพ อนามัย โดยแต่งตั้งคณะกรรมการคณะหนึ่งเพื่อดูแลและขับเคลื่อนนโยบายดังกล่าว

<u>กลยุทธ์</u>

๑. แต่งตั้งคณะทำงานในเรื่องความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

๒. สำรวจก ารปฏิบัติด้านความปลอดภัยในการทำ งาน และตรวจสอบสถิติการประสบอันตรายที่เกิดขึ้นองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านคู

๓. ส่งเสริม สนับสนุน กิจกรรมด้านความปลอดภัยในการท างานขององค์กร

๔. มีคู่มือตามมาตรฐานด้านความปลอดภัยในการท างานของหน่วยงาน

๕. พิจารณาโครงการหรือแผนการฝึก อบรมเกี่ยวกับความปลอดภัยใ นการทำ งาน รวมถึงโครงการหรือ แผนการฝึกอบรมเกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบในด้านความปลอดภัยของ เจ้าหน้าที่ลูกจ้าง หัวหน้างาน ผู้บริหาร ผู้บังคับบัญชา และบุคลากรทุกระดับเพื่อเสนอความเห็นต่อ ผู้บังคับบัญชา

๙. นโยบายด้านการสร้างและพัฒนาระบบการบริหารจัดการองค์ความรู้

องค์กา รบริหารส่วนตำ บลบ้านคูเห็นถึงความสำ คัญข้องการบริหาจัดการองค์ความรู้ในองค์กร เพื่อที่จะสร้างความรู้และความเข้ าใจให้กับบุคลากรเกี่ยวกับกระบวนการและคุณค่าข้องการจัดการความรู้ รวมทั้งส่งเสริมและสนับสนุนวัฒนธรรมข้อองค์กรที่เอื้อต่อการแบ่งปันและถ่ายทอด และส่งเสริมให้มีการ พัฒนาระบบจัดการ ความรู้เพื่อให้บุคลากรสามารถเข้ าถึงองค์ความรู้ต่าง ๆ ข้อองค์กรและเกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

<u>กลยุทธ์</u>

๑. แนวทางในการจัดระบบองค์ความรู้ในองค์กร

องค์กรต้องสร้างกระบวนการ การจัดการความรู้ (Knowledge Management) ให้เกิดข้นโดยต้องมี การเพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ

๒.แนวทางในการเข้าถึงองค์ความรู้

เพื่อให้องค์กรประสบความสำ เร็จตามวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และกลยุทธ์ที่กำ หนดไว้หน่วยงานจำเป็นต้องมีการติดตามและประเมินผลงาน การวิเคราะห์และสร้างองค์ความรู้ในระดับองค์กร ดังนั้น องค์กรต้องมีการเลือกองค์ความรู้และกำ หนดตัวชี้วัดที่เหมาะสมและสอดคล้อง หลังจากนั้นต้องสรุปว่า อะไรคือข้อมูลส ารสนเทศ องค์ความรู้ตัวชี้วัดที่ต้องมีหลังจากนั้ น จึงรวบรวมและจัดเก็บในแต่ละขั้ นตอนและ

กระบวนการบริหารงานต้องมีการกำหนดความถี่ในการจัดเก็บ ผู้รับผิดชอบแ ละวิธีการจัดเก็บ ซึ่งเมื่อได้ข้ อมูลสารสนเทศและองค์ความรู้ดังกล่าวข้างต้น จะต้องมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้รวมทั้งถ่ายทอดใช้ในการบริหารงานทั้งระดับองค์กรและระดับกระบวนการเพื่อให้เป็นไปตามวิสัยทัศน์เป้าหมายและทิศทางข้อองค์กร

๓. การสร้างเครือข่ายองค์ความรู้

๑. การสร้างทีม (Team Work) ในการสร้างจะต้องชี้แจง Concept KM กับบุคลากรทุกระดับ

๒. หาเครือข่ ายเพื่อช่วยขั บเคลื่อนทั้งองค์กร โดยใช้บุคลากรที่มีคุณภาพทั้งหมดที่มีอยู่รวบรวม รายละเอียดทาเป็นเครือข่ายข้อองค์กร

๓. สร้างเครือข่ ายให้กับหน่วยงานภายในองค์กร โดยกระตุ้นให้มีการแลกเปลี่ยน โดยใช้ปัญหาเป็นตัว ตั้งและนาปัญหาเหล่านั้นมาแก้ปัญหา

๔. สร้างเครือข่ ายระหว่างหน่วยงานภายในองค์กร โดยการกระตุ้นให้มีการแลกเปลี่ยน โดยใช้Best Practice เป็นตัวตั้ง และกระตุ้นให้เกิดการแลกเปลี่ยนในเรื่องที่เกี่ยวข้องหลาย ๆ ทีมงาน และกระตุ้นให้แต่ละ ทีมกำหนดแผนแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ซึ่งกันและกันอย่างต่อเนื่อง และรวบรวมองค์ความรู้ให้เป็นระบบโดย ดำเนินการจัดทำฐานข้อมูลในรูปเอกสารอิเล็กทรอนิกส์ยกย่องชมเชยและให้รางวัล

๔. การบริหารจัดการองค์ความรู้สู่องค์กรตามแนว PMQA

๑. ส่วนราชการต้องมีระบบฐานข้อมูลผลการดาเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์และแผนปฏิบัติรวมทั้ง ผลการดำเนินงานข้องตัวชี้วัดตามคำรับรองปฏิบัติราชการที่ครอบคลุม ถูกต้อง และทันสมัย

๒. ส่วนราชการทบทวนฐานข้อมูลเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานข้องกระบวนการที่สร้างคุณค่าและ ต้องมีฐานข้อมูลเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานข้องกระบวนการที่สร้างคุณค่าเพิ่มเติม

๓. ส่วนราชการต้องมีระบบเทคโนโลยีส ารสนเทศเพื่อให้ประชาชนสามารถเข้าถึงข้อมูลข้าวสารได้ อย่างเหมาะสม

๔. ส่วนราชการต้องมีระบบการติดตาม เฝ้าระวัง และเตือนภัย (Warning System) เช่น การกำหนด ระบบเตือนภัยแบบสัญญาณไฟจราจร การจัดห้องปฏิบัติการที่บ่งชี้ข้องการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น

๕.ส่วนราชการต้องมีระบบบริหารความเสี่ยงข้องระบบฐานข้อมูล และสารสนเทศ

๖. ส่วนราชการต้ องจัดทาแผนการจัดการความรู้และนำ แผนไปปฏิบัติจะต้องแสดงผลการจัดการความรู้KM Action Plan อย่างน้อย ๓ องค์ความรู้ตามแนวทางที่กำ หนด และรายงานผลการดาเนินงานตามแผน โดยดำเนินกิจกรรมตามแผนการจัดความรู้ได้สำเร็จครบถ้วนทุกกิจกรรม

บทที่ ๔

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

องค์การบริหารส่วนตำ บลบ้านคู ได้กำหนดวิธีการติดตามและประเมินผลนโยบายและกลยุทธ์การบริหารงานบุคคล ประกอบด้วย

๑. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านคู เป็น ประธาน

๒. หัวหน้าส่วนราชการทุกคน เป็น กรรมการ

๓. เจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบงานบริหารงานบุคคล เป็น กรรมการเละเลขานุการ

โดยให้มีหน้าที่ติดตามแล ะประเมินผลการพัฒนาพนักงานส่วนตำ บล และบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำ บลบ้านคู เป็นประจำ ทุกปี และสรุปรายงานผลและข้อเสนอแนะในการติดตามประเมินผลให้นายกองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านคูรับทราบเพื่อพิจารณา

****

ภาคผนวก

ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านคู
เรื่อง นโยบายและกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖)
ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านคู

องค์การบริหารส่วนตำ บล เป็นหน่วยงานของรัฐที่มีภารกิจในการส่งเสริมท้องถิ่นให้มีความเข้มแข็งในทุกด้าน เพื่อสามารถตอบสนองเจตนารมณ์ของประชาชนได้อย่างแท้จริง ซึ่งเป็นภารกิจที่มีความหลากหลายและครอบคลุมการดำ เนินการในหลายด้าน โดยเฉพาะการบริหารทรัพยากรบุคคล เป็นมิติอีกหนึ่งที่จะขาด การพัฒนาไม่ได้ และถือเป็นกลไกสำ คัญในการผลักดันยุทธศาสตร์และพันธกิจ ให้ประสบความสำเร็จ และถือเป็นปัจจัยสำ คัญที่จะทำให้ภารกิจขององค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่นสำ เร็จ ลุล่วงไปได้ด้วยดีตามวัตถุประสงค์ที่วางเอาไว้

ดังนั้นเพื่อให้การบริหา รงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำ บลบ้านคู เป็นไปด้วย ความเรียบร้อย ประกอบกับการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำ บล มีการทำ งานอย่าง เป็นระบบและต่อเนื่อง จึงอาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ และมาตรา ๒๕ วรรคท้าย แห่ง พระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ .ศ.๒๕๔๒ ประกาศนโยบายและกลยุทธ์การบริหาร ทรัพยากรบุคคล ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖) ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านคูดังรายละเอียดแนบ ท้ายประกาศฉบับนี้

จึงประกาศมาเพื่อทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๑๖ เดือน ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๓

(นายบุญชวน เม็นไธสง)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านคู

คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านคู

ที่ ๒๐๑/๒๕๖๓

เรื่อง แต่งตั้งคณะทำงานการจัดทำโยบายและแผนกลยุทธ์ด้านการบริหารงานบุคคล ๓ ปี ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖

****

บุคลากรเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าและจำเป็นอย่างยิ่งใ นการบริหารงานของทุกองค์กร ถ้าขา ดการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ จะส่งผลให้การทำงานไม่มีประสิทธิผล ล่าช้า และเกิดความเสียหายต่อองค์กร ดังนั้นองค์กรจำเป็นต้องขัดทำนโยบายและแผนกลยุทธการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ทักษะ ทัศนคติที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ และให้บุคลากรมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน

องค์การบริหารส่วนตำบล บ้านคู จังได้จัดทำนโยบายและกลยุทธ์การบริหารทรัพยากร บุคคล ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖ ขึ้นเพื่อเป็นการกำหนดให้พนักงานส่วนตำบ ลทุกคนต้องได้รับการ พัฒนาทุกตำแหน่งโดยส อดคล้องกับแผนตรากำลั งสามปี (พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖) และแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) คณะทำงานจัดทำนโยบายและแผนกลยุทธ์ด้า นบริหารงานบุคคล ๓ ปี ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ ประกอบด้วย

๑. นายกองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านคู	ประธานกรรมการ
๒. รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านคู	กรรมการ
๓. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านคู	กรรมการ
๔. หัวหน้าสำนักงานปลัด	กรรมการ
๕. ผู้อำนวยการกองคลัง	กรรมการ
๖. ผู้อำนวยการกองช่าง	กรรมการ
๗. ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	กรรมการ
๘. นักทรัพยากรบุคคล	กรรมการ/เลขานุการ

ให้คณะทำงานมีหน้าที่ดังนี้

๑. พิจารณากำหนดนโยบายและกลยุทธ์ในการบริหารงานบุคคล ๓ ปี ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ ให้เป็นไปด้วยความถูกต้องเหมาะสมตามระเบียบกฎหมาย

๒. ติดตามและประเมินผลการปฏิบัติตามนโยบายและกลยุทธ์การบริหารงานบุคคล ๓ ปี งบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖ พร้อมสรุปรายงานผล และข้อเสนอแนะในการติดตามประเมินผลให้นายกองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านคู รับทราบเพื่อพิจารณา

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๑๔ เดือน ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๓

(นายบุญชวน เม็นไธสง)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านคู

บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านคู
ที่ บร ๗๔๑๐๑ /- **วันที่** ๑๔ ตุลาคม ๒๕๖๓
เรื่อง ขอเชิญประชุมคณะทำงานการจัดทำนโยบายและแผนกลยุทธ์ด้านการบริหารงานบุคคล ๓ ปี
.....
เรียน คณะทำงานการจัดทำนโยบายและแผนกลยุทธ์ด้านการบริหารงานบุคคล ๓ ปี

ตามคำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านคู ที่ ๒๐๑/๒๕๖๓ ลงวันที่ ๑๔ ตุลาคม ๒๕๖๓ ได้แต่งตั้งให้เป็นคณะทำงานการทำนโยบายและแผนกลยุทธ์ด้านการบริหารงานบุคคล ๓ ปี นั้น

ในการนี้ จึงขอเรียนเชิญท่านร่วมประชุมคณะทำงานการจัดทำนโยบายและกลยุทธ์ด้านการบริหารงานบุคคล ๓ ปี ในวันที่ ๑๖ ตุลาคม ๒๕๖๓ เวลา ๑๙.๐๐ น. ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านคู อำเภอบ้านลาด จังหวัดเพชรบุรี ตามระเบียบวาระการประชุมที่แนบมาพร้อมหนังสือฉบับนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและเข้าร่วมประชุมตามกำหนดวันเวลาและสถานที่ดังกล่าวโดยพร้อมเพรียงกัน

(นายบุญชวน เม็นไธสง)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านคู

ระเบียบวาระการประชุม
คณะทำงานการจัดทำนโยบายและแผลกลยุทธ์ด้านการบริหารงานบุคคล ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖
ครั้งที่ ๑/๒๕๖๓
****

ระเบียบวาระที่ ๑ เรื่อง ประธานแจ้งเพื่อทราบ

๑.๑ ความสำคัญของการจัดทำนโยบายและแผนกลยุทธ์ด้านการบริหารงานบุคคล ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖

.....

.....

.....

ระเบียบวาระที่ ๒ เรื่อง รับรองรายงานการประชุม

ไม่มี-

ระเบียบวาระที่ ๓ เรื่อง เสนอเพื่อพิจารณา

๓.๑ เสนอร่างนโยบายและแผนกลยุทธ์ด้านการบริหารงานบุคคล ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖

.....

.....

.....

ระเบียบวาระที่ ๔ เรื่อง อื่นๆ

.....

.....

.....

.....

รายชื่อผู้เข้าประชุม
คณะทำงานการจัดทำนโยบายและแผนกลยุทธ์ด้านการบริหารงานบุคคล ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖
วันที่ ๑๖ เดือน ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๓
ครั้งที่ ๑/๒๕๖๓
ณ ห้องประชุมสภาองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านคู

คณะกรรมการผู้มาประชุม

ลำดับที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ	หมายเหตุ
๑	นายบุญชวน เม็นไธสง	ประธานกรรมการ	*บุญชวน เม็นไธสง*	นายก อบต.
๒	นายชุ่ม พลมีเดช	กรรมการ	*ชุ่ม พลมีเดช*	รองนายก อบต.
๓	นายสมพงษ์ เนียมไธสง	กรรมการ	*สมพงษ์ เนียมไธสง*	รองนายก อบต.
๔	นายเวท ปิดตังถาเน	กรรมการ	*เวท ปิดตังถาเน*	ปลัด อบต.
๕	นางสาวยุพิน แปลกไธสง	กรรมการ	*ยุพิน แปลกไธสง*	หน.สำนักปลัด อบต.
๖	นางอร่ามเรือง ศิลป์ประกอบ	กรรมการ	*อร่ามเรือง ศิลป์ประกอบ*	ผอ.กองคลัง
๗	นายสมพร กอหญ้ากลาง	กรรมการ	*สมพร กอหญ้ากลาง*	ผอ.กองช่าง
๘	นางสาวณัฏฐ์ธิดา มาสิงห์	กรรมการ	*ณัฏฐ์ธิดา มาสิงห์*	ผอ.กองการศึกษา
๙	นางลำไย พรอยู่ศรี	กรรมการ/เลขานุการ	*ลำไย พรอยู่ศรี*	นักทรัพยากรบุคคลฯ

บันทึกรายงานการประชุม
คณะทำงานการจัดทำนโยบายและแผนกลยุทธ์ด้านการบริหารงานบุคคล ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖
วันที่ ๑๖ เดือน ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๓
ครั้งที่ ๑/๒๕๖๓
ณ ห้องประชุมสภาองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านคู

ผู้มาประชุม

ลำดับที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ	หมายเหตุ
๑	นายบุญชวน เม็นไธสง	ประธานกรรมการ	*บุญชวน เม็นไธสง*	นายก อบต.
๒	นายชุ่ม พลมีเดช	กรรมการ	*ชุ่ม พลมีเดช*	รองนายก อบต.
๓	นายสมพงษ์ เนียมไธสง	กรรมการ	*สมพงษ์ เนียมไธสง*	รองนายก อบต.
๔	นายเวท ปิดตังถาเน	กรรมการ	*เวท ปิดตังถาเน*	ปลัด อบต.
๕	นางสาวยุพิน แปลกไธสง	กรรมการ	*ยุพิน แปลกไธสง*	หน.สำนักปลัด อบต.
๖	นางอร่ามเรือง ศิลป์ประกอบ	กรรมการ	*อร่ามเรือง ศิลป์ประกอบ*	ผอ.กองคลัง
๗	นายสมพร กอหญ้ากลาง	กรรมการ	*สมพร กอหญ้ากลาง*	ผอ.กองช่าง
๘	นางสาวณัฏฐ์ธิดา มาสิงห์	กรรมการ	*ณัฏฐ์ธิดา มาสิงห์*	ผอ.กองการศึกษา
๙	นางลำไย พรอยู่ศรี	กรรมการ/เลขานุการ	*ลำไย พรอยู่ศรี*	นักทรัพยากรบุคคลฯ

เริ่มประชุม ๐๙.๐๐ น.

เมื่อถึงเวลาประชุม นายผ่วน เอมดี นายกองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านคู ทำหน้าที่ประธานในที่ประชุม และนายเกรียงศักดิ์ สุวลักษณ์ นักทรัพยากรบุคคล ทำหน้าที่เลขานุการในที่ประชุม และดำเนินการตามระเบียบวาระการประชุมต่อไปนี้

ระเบียบวาระที่ ๑ เรื่อง ประธานแจ้งเพื่อทราบ

ตามได้มีคำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านคู ที่ ๒๐๑/๒๕๖๓ ลงวัน ๑๔ ตุลาคม ๒๕๖๓ แต่งตั้งคณะทำงานการจัดทำนโยบายและแผนกลยุทธ์ด้านการบริหารงานบุคคล ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖ ซึ่งประกอบไปด้วย

๑. นายกองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านคู ประธานกรรมการ
๒. รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านคู กรรมการ
๓. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านคู กรรมการ
๔. หัวหน้าสำนักงานปลัด กรรมการ
๕. ผู้อำนวยการกองคลัง กรรมการ
๖. ผู้อำนวยการกองช่าง กรรมการ
๗. ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม กรรมการ
๘. นักทรัพยากรบุคคล กรรมการ/เลขานุการ

ให้คณะทำงานมี

๑. พิจารณากำหนดนโยบายและกลยุทธ์ในการบริหารงานบุคคล ๓ ปี ปีงบประมาณ ท.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ ให้เป็นไปด้วยความถูกต้องเหมาะสมตามระเบียบกฎหมาย

๒. ติดตามและประเมินผลการปฏิบัติตามนโยบายและกลยุทธ์การบริหารงานบุคคล ๓ ปี ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ -๒๕๖๖ พร้อมสรุปรายงานผล และข้อเสนอแนะในการติดตามประเมินผลให้นายกองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านคู รับทราบเพื่อพิจารณา

ที่ประชุม รับทราบ

ระเบียบวาระที่ ๒ เรื่อง รับรองรายงานการประชุม

-ไม่มี-

ระเบียบวาระที่ ๓ เรื่อง เสนอเพื่อพิจารณา

ร่างนโยบายและกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบคคล ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖

นายบุญชวน เม็นไธสง ประธานกรรมการ — ร่างนโยนายและกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ ขอมอบหมายให้นักทรัพยากรบุคคล ได้แจ้งรายละเอียดของร่างฯ ให้ที่ประชุมทราบ

นางลำไย พรอยู่ศรี กรรมการ/เลขานุการ — ร่างนโยบายและกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ๓ ปี ฯ รายละเอียดตามเอกสารที่ได้แจกให้ทุกท่านทราบแล้ว ขอให้ทุกท่านช่วยกันพิจารณาในแต่ละหน้าไปพร้อม ๆ กัน

บทที่ ๑

๑. หลักการและเหตุผล

๒. วัตถุประสงค์

๓. เป้าหมาย

บทที่ ๒

วิสัยทัศน์องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านคู

ยุทธศาสตร์การพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านคู

การวิเคราะห์ปัจจัยภายใน/ภายนอก

บทที่ ๓

๑. นโยบายการวิเคราะห์อัตรากำลัง

๒. นโยบายการสรรหาและคัดเลือก

๓. นโยบายด้านบริหารผลการปฏิบัติราชการ

๔. นโยบายบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

๕. นโยบายสวัสดิการและค่าตอบแทน

๖. นโยบายด้านคุณธรรมจริยธรรมและการสร้างความผูกพันในองค์กร

๗. นโยบายด้านการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล และเทคโนโลยีสารสนเทศ

๘. นโยบายด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

บทที่ ๔ การติดตามและประเมินผล

ที่ประชุม ได้ช่วยกันจัดทำและพิจารณาร่างนโยบายและกลยุทธ์การบริหารทรัพยากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖ และพิจารณาเห็นชอบ

นายบุญชวน เม็นไธสง ประธานกรรมการ เมื่อที่ประชุมเห็นชอบร่างนโยบายและกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ๓ ปี ฯ เป็นที่เรียบร้อยแล้วขอมอบหมายให้ผู้ที่เกี่ยวข้องดำเนินการ ดังนี้

๑. จัดพิมพ์และตรวจสอบความถูกต้องของร่างนโยบายและกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ๓ ปี ฯ

๒. ประกาศใช้นโยบายและกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ๓ ปี ฯ

๓. จัดทำบันทึกข้อความแจ้งให้ พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างทราบถึงนโยบายและกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ๓ ปี ฯ

ที่ประชุม ไม่มีใครเสนออะไรเพิ่มเติม

ปิดประชุม **เวลา ๑๐.๓๐ น.**

ลงชื่อ *ลำไย พรอยู่ศรี* ผู้จดรายงานการประชุม
(นางลำไย พรอยู่ศรี)
นักทรัพยากรบุคคล
กรรมการ/เลขานุการ

ลงชื่อ *บุญชวน เม็นไธสง* ผู้ตรวจรายงานการประชุม
(นายบุญชวน เม็นไธสง)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านคู
ประธานคณะกรรมการ

บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านคู
ที่ บร ๗๔๑๐๑ /- **วันที่** ๒๒ ตุลาคม ๒๕๖๓
เรื่อง ประชาสัมพันธ์นโยบายและแผนกลยุทธ์ด้านการบริหารงานบุคคล ๓ ปี

.....

เรียน หนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างฯ

ด้วย องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านคู ได้จัดทำนโยบายและกลยุทธ์การบริหารงานบุคคล ๓ ปี ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ ทั้งนี้คณะทำงานการจัดทำนโยบายและแผนกลยุทธ์ด้านการบริหารงานบุคคล ให้ความเห็นชอบในการประชุมคณะกรรมการฯ ไปเมื่อวันที่ ๑๖ ตุลาคม ๒๕๖๓

จึงขอประชาสัมพันธ์ให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างตามภารกิจพนักงานจ้างทั่วไป ทราบและถือปฏิบัติงานร่วมกัน

(นายบุญชวน เม็นไธสง)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านคู

ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านคู
เรื่อง นโยบายและแผนกลยุทธ์การบริหารงานบุคคล ๓ ปี
ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖

.....

ด้วย องค์การบริหารส่วนตำบล บ้านคู ได้จัดทำนโยบายและกลยุทธ์กา รบริหารงานบุคคล ๓ ปี ปีงบประมาณ พ .ศ.๒๕๖๔-พ.ศ.๒๕๖๖ ทั้งนี้คณะทำงานการจัดทำนโยบายและ แผนกลยุทธ์ด้านการบริหารงานบุคคล ให้ความเห็นชอบในการประชุมคณะกรรมการฯ ไปเมื่อวันที่ ๑๖ ตุลาคม ๒๕๖๓

จึงขอประชาสัมพันธ์ให้หนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างตามภารกิจ พนักงานจ้างทั่วไป ทราบและถือปฏิบัติงานร่วมกัน

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๑๖ เดือน ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๓

(นายบุญชวน เม็นไธสง)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านคู