



นโยบายและกลยุทธ์
การบริหารทรัพยากรบุคคล
พ.ศ.2564-2566

องค์การบริหารส่วนตำบลป่าไร่
อำเภอแม่ลาน จังหวัดปัตตานี

คำนำ

ในช่วงที่ผ่านมา ระบบราชการไทยมีการเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นมากมาย โดยเฉพาะอย่างยิ่งการบริหารทรัพยากรบุคคลแนวใหม่ที่มุ่งเน้นการพัฒนาทรัพยากรบุคคลในองค์กรให้ เป็นผู้ที่มีความรู้รอบด้าน มิใช่เพียงรู้ลึกในงานด้านใดด้านหนึ่งเพียงด้านเดียว ประกอบกับ กระแสโลกาภิวัตน์ ทำให้เกิดความเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร การพัฒนาสังคมและการเมือง การพัฒนาชีวิต ความสามารถของประเทศ ในการแข่งขันสู่ระดับสากล ส่งผลให้ระบบราชการต้องปรับตัวให้เท่าทันและรองรับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น ตลอดเวลา การบริหารทรัพยากรบุคคลในภาครัฐจึงมีสิ่งท้าทายที่ต้องเผชิญกับสภาวะ แวดล้อม ที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและทำให้บุคลากรมีความสุขในการทำงาน จำเป็นต้องอาศัยการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพ องค์การบริหารส่วนตำบลป่าไร่ จึงได้ ดำเนินการจัดทำนโยบายและกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลขึ้น เพื่อสร้างระบบบริหาร และพัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพ เพื่อสร้างบุคลากรที่มีคุณธรรม สมรรถนะสูง เพื่อเตรียม ความพร้อมรับให้ทันกับสถานการณ์ความเปลี่ยนแปลง ให้สอดคล้องกับความคาดหวังของ รัฐบาลและการบริการประชาชน ตามภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๗) พ.ศ.๒๕๖๒ รวมถึงภารกิจต่าง ๆ ตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม แห่งชาติ แผนพัฒนา จังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาลและนโยบายผู้บริหาร องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ได้อย่างบรรลุเป้าหมายต่อไป

องค์การบริหารส่วนตำบลป่าไร่

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
๑. ความเป็นมา	๑
๒. วิสัยทัศน์ พันธกิจ ในการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลป่าไร่	๔
๓. ยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลป่าไร่	๕
๔. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่ อบต. จะดำเนินการ	๖
๕. การวิเคราะห์อัตรากำลังตามหลัก SWOT ขององค์การบริหารส่วนตำบลป่าไร่	๖
๖. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๙
๗. การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง	๑๐
๘. การวิเคราะห์ผลผลิตประสิทธิภาพ (Productivity)และ กระบวนการทำงาน (Workflow analysis)	๑๔
๙. นโยบายและกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลป่าไร่	๑๕

นโยบายและกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล พ.ศ. ๒๕๖๔ -๒๕๖๖
องค์การบริหารส่วนตำบลป่าไร่ อำเภอมะนัง จังหวัดปัตตานี

๑. ความเป็นมา

(๑) สภาพทั่วไป

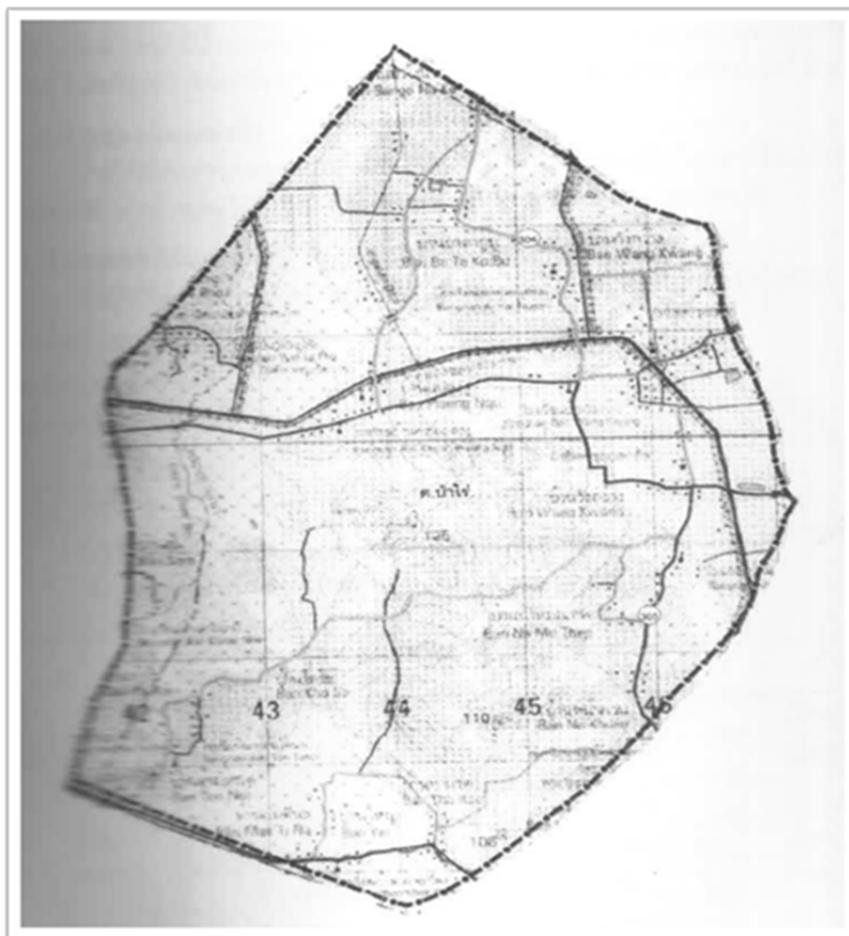
๑) ข้อมูลเกี่ยวกับที่ตั้งและพื้นที่

องค์การบริหารส่วนตำบลป่าไร่ อำเภอมะนัง จังหวัดปัตตานี เป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบหนึ่ง ซึ่งได้รับการยกฐานะขึ้นเป็นองค์การบริหารส่วนตำบล ตามประกาศกระทรวงมหาดไทย เมื่อวันที่ ๒๓ กุมภาพันธ์ พ.ศ.๒๕๔๐

๒) ที่ตั้ง

องค์การบริหารส่วนตำบลป่าไร่ ตั้งอยู่ เลขที่ ๗/๔ หมู่ที่ ๔ ตำบลป่าไร่ อำเภอมะนัง จังหวัดปัตตานี มีระยะทางห่างจากอำเภอมะนังประมาณ ๖ กิโลเมตรเนื้อที่โดยประมาณ ๑๘,๑๒๐ ไร่ หรือ ๓๐.๒๐ ตร.กม.

ทิศเหนือ	จด	ตำบลคอลอตันหยง อำเภอนงจิก
ทิศใต้	จด	ตำบลแม่ลาน
ทิศตะวันออก	จด	ตำบลม่วงเตี้ย,ตำบลตาใต้ อำเภอนงจิก
ทิศตะวันตก	จด	ตำบลควนโนรี อำเภอโคกโพธิ์



แผนที่ตำบลป่าไร่

๔) จำนวนหมู่บ้าน

จำนวนหมู่บ้านในเขตพื้นที่ตำบลป่าไร่ มีทั้งหมด ๗ หมู่บ้าน คือ

๑. หมู่ที่ ๑ บ้านต้นโตนด
๒. หมู่ที่ ๒ บ้านแม่ตึน๊ะ
๓. หมู่ที่ ๓ บ้านละโพ๊ะ
๔. หมู่ที่ ๔ บ้านนาหมอเทพ
๕. หมู่ที่ ๕ บ้านวังกว้าง
๖. หมู่ที่ ๖ บ้านควนแปลงงู
๗. หมู่ที่ ๗ บ้านกำปงลูวา

(๒) ลักษณะภูมิประเทศ

๑) ลักษณะภูมิประเทศ

ภูมิประเทศเป็นที่ราบลุ่มบางส่วนและที่ราบเชิงเขาบางส่วนพื้นที่ส่วนใหญ่เป็นสวนยางและนาข้าว ประชากรมีอาชีพทำสวนยางและปลูกข้าว และปลูกพืชชนิดอื่นบ้างเล็กน้อย และประชากรส่วนใหญ่ของตำบลป่าไร่ มีอาชีพรับจ้างในต่างพื้นที่ด้วย โดยประชากรในวัยทำงานจะอยู่นอกพื้นที่ มีการเดินทางออกไปประกอบอาชีพ โดยมีถนนของทางหลวงชนบทและโยธาธิการเป็นเส้นทางคมนาคมสายหลัก

๒) ลักษณะภูมิอากาศ

ลักษณะภูมิอากาศเป็นแบบร้อนชื้นแถบมรสุม (Am) คือมีฝนตกชุกสลับกับฤดูแล้งสั้นๆ ภาคใต้ไม่มีฤดูหนาว เนื่องจากอยู่ใกล้เส้นศูนย์สูตร และได้รับอิทธิพลจากลมมรสุมตะวันออกเฉียงใต้ และลมมรสุมตะวันออกเฉียงใต้ ทำให้มีฝนตกชุกตลอดทั้งปี

๓) ประชากร

หมู่ที่	ชื่อบ้าน	จำนวนประชากร			จำนวน ครัวเรือน
		ชาย	หญิง	รวม	
๑	บ้านต้นโตนด	๒๗๓	๒๘๕	๕๕๘	๑๙๑
๒	บ้านแม่ตึน๊ะ	๔๓๔	๕๐๕	๙๓๙	๒๔๓
๓	บ้านละโพ๊ะ	๑๔๑	๑๗๙	๓๒๐	๑๒๓
๔	บ้านนาหมอเทพ	๒๘๓	๒๗๙	๕๖๒	๑๔๙
๕	บ้านวังกว้าง	๘๐๘	๗๙๓	๑,๖๐๑	๓๒๒
๖	บ้านควนแปลงงู	๖๑๔	๖๘๔	๑,๒๙๘	๒๐๗
๗	บ้านกำปงลูวา	๗๖๕	๘๐๖	๑,๕๗๑	๒๙๗
รวม		๓,๓๑๘	๓,๕๓๑	๖,๘๔๙	๑,๕๓๒

๔) การศึกษา

๑. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	จำนวน ๒	แห่ง
๒. โรงเรียนประถมศึกษา	จำนวน ๓	แห่ง
๓. โรงเรียนมัธยมศึกษา	จำนวน ๑	แห่ง
๔. โรงเรียนอาชีวศึกษา	จำนวน -	แห่ง
๕. โรงเรียน / สถาบันชั้นสูง	จำนวน -	แห่ง
๖. ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียน	จำนวน ๑	แห่ง

๕) การนับถือศาสนา

ประชากรโดยส่วนใหญ่ นับถือศาสนาอิสลาม และรองลงมาคือ ศาสนาพุทธ

๖) การสาธารณสุข

๑. โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลป่าไร่	จำนวน ๑	แห่ง
๒. โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพบ้านต้นโดนด	จำนวน ๑	แห่ง
๓. ศูนย์สาธารณสุขมูลฐาน	จำนวน ๗	หมู่บ้าน
๔. อาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน	จำนวน ๘๘	คน

๗) ประเพณีวัฒนธรรม

- ประเพณีวันสงกรานต์และวันผู้สูงอายุ
- ประเพณีชักพระ
- ประเพณีงานเมาลิดสัมพันธ์
- ประเพณีกวนอาซูรอ

(๓) สภาพด้านโครงสร้างพื้นฐาน

๑) การคมนาคม

- มีทางหลวงแผ่นดิน หมายเลข ๔๑๘ สายปัตตานี -ยะลา เป็นเส้นทางคมนาคมสายหลัก
- ทางหลวงชนบทสาย ม.๑ บ้านต้นโดนด - ม.๔ บ้านนาหมอเทพ
- ทางหลวงชนบท สายคันคลองชลประทาน ม.๔ - ม.๓ บ้านละโพ๊ะ
- ทางหลวงชนบท สายบ้านควนแปลงงู ม.๖- บ้าน กรป. ม.๖

๒) การไฟฟ้า

หมู่บ้านที่ไฟฟ้าเข้าถึงมีทั้ง ๗ หมู่บ้าน มีจำนวนครัวเรือนที่มีไฟฟ้าใช้ทุกครัวเรือน ตลอดจนมีไฟฟ้าส่องสว่างอย่างทั่วถึง

การเมือง - การปกครอง

๑. คณะผู้บริหาร ประกอบด้วย

- นายฮายีอับลูเลาะห์ สะมุติง	ตำแหน่ง นายก อบต.ป่าไร่
- นายเจวะเฮง มะแซ	ตำแหน่ง รองนายก อบต.ป่าไร่
- นายปรุ่ง เพ็งอุบล	ตำแหน่ง รองนายก อบต.ป่าไร่
- นางพาตีเมาะ มหันกฤษ	ตำแหน่ง เลขานุการนายก อบต.ป่าไร่

๒. สมาชิกสภา อบต.ป่าไร่ แบ่งเป็น ๗ หมู่บ้าน ประกอบด้วย

๑. นายอับดุลการิม เส้นสะ	ประธานสภา อบต.ป่าไร่
๒. นายวิวัฒน์ หลวงคง	สมาชิกสภา อบต. หมู่ ๒
๓. นางนงเยาว์ แก้วใส	สมาชิกสภา อบต. หมู่ ๔
๔. นายสุวิทย์ แสนเกื้อ	สมาชิกสภา อบต. หมู่ ๔
๕. นายมะรอกี ดาแม	สมาชิกสภา อบต. หมู่ ๕
๖. นายอิสมาแอ กาซอ	สมาชิกสภา อบต. หมู่ ๕
๗. นายอิสเฮาะ ดาเราะมุซอ	สมาชิกสภา อบต. หมู่ ๖
๘. นายสะการียา สาเด๊ะ	สมาชิกสภา อบต. หมู่ ๗
๙. นายสะมะแอ สะหะ	สมาชิกสภา อบต. หมู่ ๗

๒. วิสัยทัศน์ พันธกิจ ในการพัฒนา องค์การบริหารส่วนตำบลป่าไร่

(๑) วิสัยทัศน์ (VISION)

“ตำบลน่าอยู่ เชิดชูวัฒนธรรม การเมืองการบริหารโปร่งใส พัฒนาคุณภาพชีวิตอย่างยั่งยืน”

(๒) พันธกิจ (MISSION)

๑. สร้างเศรษฐกิจชุมชนให้เข้มแข็ง สมดุล และยั่งยืน โดยเน้นด้านการเกษตรกรรมให้เป็นตลาดผลผลิตทางการเกษตร
๒. ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรมจารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น พร้อมสู่ประชาคมอาเซียน
๓. สร้างระบบบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ทรัพยากรป่าไม้
๔. ส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาคุณภาพชีวิต เด็ก สตรี เยาวชน คนชรา
๕. พัฒนาและส่งเสริมความรู้ความเข้าใจในด้านการเมือง การบริหาร และการปกครอง
๖. พัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน สาธารณูปโภค ให้ได้มาตรฐานและให้เพียงพอกับความต้องการของประชาชน
๗. ส่งเสริมสนับสนุนกิจกรรมด้านการรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน

(๓.) เป้าประสงค์

๑. ชุมชนมีเศรษฐกิจชุมชนเข้มแข็ง สมดุลยั่งยืน โดยเน้นด้านการเกษตรกรรมให้เป็นตลาดผลผลิตทางการเกษตร
๒. ประชาชนมีการศึกษา/มีการเรียนรู้ตลอดชีวิต การศาสนา ศิลปวัฒนธรรม งานประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่นได้รับการส่งเสริมและอนุรักษ์ให้อยู่คู่ท้องถิ่น
๓. ชุมชนมีการสร้างระบบบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๔. ชุมชนในพื้นที่มีการส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาคุณภาพชีวิต เด็ก สตรี เยาวชน คนชรา ผู้ด้อยโอกาส และประชาชนทั่วไป รวมทั้ง ส่งเสริมสนับสนุนกิจกรรม ด้านการกีฬาการออกกำลังกายและกิจกรรมนันทนาการ
๕. ชุมชนในพื้นที่มีการพัฒนาและส่งเสริมความรู้ ความเข้าใจในด้านการเมือง การบริหาร และการปกครองให้กับประชาชน สนับสนุนการมีส่วนร่วมในการดำเนินการระหว่างภาครัฐกับประชาชนในรูปแบบต่างๆ และสร้างระบบบริหารจัดการภาครัฐที่ดีในองค์การบริหารส่วนตำบล

๖. ชุมชนในพื้นที่ที่มีการคมนาคม สาธารณูปโภค สาธารณูปการที่ดี ชุมชนในพื้นที่ที่มีการรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

๓. ยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลป่าไร่

เพื่อให้การดำเนินการบรรลุตามจุดมุ่งหมายหรือวิสัยทัศน์การพัฒนา จึงได้กำหนดยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนาให้มีความครอบคลุม สอดคล้องกับสภาพปัญหา ความต้องการ ศักยภาพและอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลป่าไร่ ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาและเสริมสร้างความเข้มแข็งของระบบเศรษฐกิจและการแก้ไขปัญหาความยากจน

- การสนับสนุนการสร้างอาชีพให้กับประชาชนในท้องถิ่นตามแนวทางเศรษฐกิจพอเพียง
- ส่งเสริมโครงการตามแนวทางพระราชดำริโดยยึดเศรษฐกิจพอเพียง

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาด้านการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น

- การสนับสนุนการศึกษาทั้งในระบบและนอกระบบ เพิ่มช่องทางการรับรู้ข้อมูลข่าวสาร
- ส่งเสริมสุขภาพเด็กนักเรียน
- ส่งเสริมศาสนา อนุรักษ์ประเพณี วัฒนธรรม ศาสนา มีคุณธรรม จริยธรรม ส่งเสริมภูมิปัญญาท้องถิ่น

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาด้านการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- การดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- สนับสนุนให้ประชาชนมีจิตสำนึกในการร่วมกันอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาด้านสังคม คุณภาพชีวิต การกีฬา

- การพัฒนาทางการศึกษาการสาธารณสุข การจัดให้มีความมั่นคงปลอดภัยปลอดภัยจากยาเสพติด ส่งเสริมด้านการกีฬาและนันทนาการ
- การพัฒนาทักษะฝีมือ ส่งเสริมการประกอบ อาชีพที่ยั่งยืน และมีรายได้ที่มั่นคง พัฒนาและสนับสนุนสวัสดิการเด็ก เยาวชน สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส
- การพัฒนาและจัดหาแหล่งน้ำเพื่ออุปโภค-บริโภคการปรับปรุงภูมิทัศน์สถานที่ราชการ สถานที่ท่องเที่ยว อาคาร บ้านเรือน สนามกีฬา สวนสาธารณะ การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย และมีการบริการพื้นฐานที่สะดวกและเพียงพอ

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนาด้านการบริหารจัดการที่ดี

- พัฒนาคุณภาพบุคลากร ส่งเสริมสวัสดิการและพัฒนาศักยภาพบุคลากร ปรับปรุงเครื่องมือ-เครื่องใช้ และสถานที่ปฏิบัติราชการ ควบคุมด้านงบประมาณให้มีประสิทธิภาพ
- รณรงค์ให้เยาวชนและประชาชนตื่นตัวถึงความสำคัญของการปกครองระบอบประชาธิปไตย มีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ ความต้องการการแก้ปัญหา ประเมินผลและตรวจสอบได้

ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน

- การพัฒนาเส้นทางคมนาคมเชื่อมโยงเป็นระบบเพื่อรองรับการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจ โดยการก่อสร้าง ปรับปรุง ซ่อมแซม บุกเบิก บำรุงรักษาถนน สะพาน ทางเท้า ท่อระบายน้ำ ระบบประปา ระบบไฟฟ้า และจัดระบบการคมนาคมให้เป็นระเบียบปลอดภัย เช่น ป้ายบอกเส้นทาง ไหล่ทาง สัญญาณไฟ บริเวณทางแยกต่างๆและย่านชุมชน

ยุทธศาสตร์ที่ ๗ การพัฒนาความมั่นคงและเสริมสร้างสันติสุข

- การสนับสนุนกิจกรรมด้านการรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน เสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชนให้มีส่วนร่วมในการรักษาความสงบเรียบร้อยในท้องถิ่น

๔. การกิจหลัก และการกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ

ภารกิจหลัก

๑. การดูแล ส่งเสริมคุณภาพชีวิตของประชาชน
๒. การพัฒนาสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติ
๓. การส่งเสริมการเกษตรและอาชีพให้แก่ประชาชน
๔. การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน
๕. การจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย
๖. การส่งเสริมการศึกษา
๗. ด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

ภารกิจรอง

๑. การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณีท้องถิ่น
๒. การสนับสนุนและส่งเสริมอุตสาหกรรมในครัวเรือน
๓. การสนับสนุนและส่งเสริมศักยภาพกลุ่มอาชีพ
๔. การพัฒนาการเมืองและการบริหาร

๕. วิเคราะห์อัตรากำลังที่มี ขององค์การบริหารส่วนตำบลป่าไร่

การวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม (SWOT Analysis) เป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์สำหรับองค์กร ซึ่งช่วยผู้บริหารกำหนด จุดแข็ง และ จุดอ่อน ขององค์กร จากสภาพแวดล้อมภายใน โอกาสและอุปสรรคจากสภาพแวดล้อมภายนอก ตลอดจนผลกระทบจากปัจจัย ต่าง ๆ ต่อการทำงานขององค์กร การวิเคราะห์ SWOT Analysis เป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์สถานการณ์ เพื่อให้ ผู้บริหาร รู้ จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคขององค์กร ซึ่งจะช่วยให้ทราบว่าองค์กรได้เดินทางมาถูกทิศและไม่ หลงทาง นอกจากนี้ยังบอกได้ว่าองค์กรมีแรงขับเคลื่อน ไปยังเป้าหมายได้ดีหรือไม่ มั่นใจได้อย่างไรว่าระบบการทำงานในองค์กรยังมีประสิทธิภาพอยู่ มีจุดอ่อนที่จะต้องปรับปรุงอย่างไร ซึ่งการวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม SWOT Analysis มีปัจจัยที่ควรนำมาพิจารณา ๒ ส่วน ดังนี้

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)
ของบุคลากรในสังกัด องค์การบริหารส่วนตำบลป่าไร่ (ระดับตัวบุคลากร)

จุดแข็ง S ๑. มีภูมิลำเนาอยู่ในพื้นที่ อบต. และพื้นที่ใกล้เคียง อบต. ๒. มีอายุเฉลี่ย ๓๕ – ๕๐ ปี เป็นวัยทำงาน ๓. มีผู้หญิงมากกว่าผู้ชายทำให้การทำงานมีความละเอียดรอบคอบไม่มีพฤติกรรมเสี่ยงกับการทุจริต ๔. มีการพัฒนาศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม ๕. เป็นคนในชุมชนสามารถทำงานคล่องตัวโดยใช้ความสัมพันธ์ส่วนตัวได้	จุดอ่อน W ๑. มีความรู้ไม่เพียงพอกับภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล ๒. ทำงานในลักษณะใช้ความคิดส่วนตัวเป็นหลัก ๓. มีภาระหน้าที่มากนอกเหนือจากงานในหน้าที่ ๔. ใช้ระบบเครือข่ายมากเกินไป ไม่คำนึงถึงกฎระเบียบ ของทางราชการ ๕. มีภาระหนี้สิน
โอกาส O ๑. มีความใกล้ชิดคุ้นเคยกับประชาชนทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงานได้ง่าย ๒. มีความจริงใจในการพัฒนา อุทิศตนได้ตลอดเวลา ๓. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงานของ อบต. ในฐานะตัวแทน	ข้อจำกัด T ๑. รายได้ไม่เพียงพอกับค่าใช้จ่าย ๒. ระดับความรู้ไม่เหมาะสมสอดคล้องกับความยากของงาน ๓. พื้นที่กว้างทำให้บุคลากรที่มีอยู่ไม่พอให้บริการ ๔. บุคลากรมีภาระต้องดูแลครอบครัว และต่อสู้ปัญหาเศรษฐกิจทำให้มีเวลาให้ชุมชนจำกัด ๕. มีความก้าวหน้าในวงแคบ

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)
ขององค์การบริหารส่วนตำบลป่าไร่ (ระดับองค์กร)

จุดแข็ง S ๑. บุคลากรมีความรักถิ่นไม่ต้องการย้าย ๒. การเดินทางสะดวกทำงานเกินเวลาได้ ๓. อยู่ในวัยทำงานสามารถรับรู้และปรับตัวได้เร็ว ๔. มีความรู้เฉลี่ยระดับปริญญาตรี ๕. ผู้บริหารระดับหน่วยงานมีความเข้าใจในการทำงานสามารถสนองตอบนโยบายได้ดี ๖. ให้โอกาสในการพัฒนาและส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากรในองค์กรอย่างสม่ำเสมอ	จุดอ่อน W ๑. ขาดความกระตือรือร้น ๒. มีภาระหนี้สินทำให้ทำงานไม่เต็มที่ ๓. ขาดบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะทางวิชาชีพ ๔. พื้นที่พัฒนามากว้าง ปัญหาทำให้บางสายงานมีบุคลากรไม่เพียงพอหรือไม่มี เช่น นิติกร สาธารณสุข นายช่าง ๕. วัสดุอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ในงานบริการสาธารณะบางประเภทไม่มี/ไม่พอ ๖. สำนักงานแคบ ข้อมูลเอกสารต่าง ๆ สำหรับใช้อ้างอิงและปฏิบัติมีไม่ครบถ้วน
--	--

<u>โอกาส O</u> ๑. นโยบายรัฐบาลเอื้อต่อการพัฒนาและการแข่งขัน ๒. กระทรวงมหาดไทย และกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นสนับสนุนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลด้านความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีสารสนเทศ ๓. มีความคุ้นเคยกันทุกคน ๔. บุคลากรมีถิ่นที่อยู่กระจายทั่วเขต อบต. ทำให้รู้สภาพพื้นที่ ศักยภาพของประชาชนได้ดี ๕. ผู้บริหารและผู้บังคับบัญชาตามสายงานมีบทบาทในการช่วยให้บุคลากรบรรลุเป้าประสงค์	<u>ข้อจำกัด T</u> ๑. มีระบบอุปถัมภ์และกลุ่มพรรคพวกจากความสัมพันธ์ แบบเครือญาติในชุมชน การดำเนินการทางวินัยเป็นไปได้ยากมักกระทบกลุ่มญาติพี่น้อง ๒. ขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญบางสายงาน ความรู้ที่มี จำกัดทำให้ต้องเพิ่มพูนความรู้ให้หลากหลายจึงจะ ทำงานได้ ครอบคลุมภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล ๓. การใช้จ่ายงบประมาณไม่สามารถบริหารจัดการได้อย่างมีประสิทธิภาพเมื่อเปรียบเทียบกับพื้นที่ จำนวนประชากรและภารกิจ ๔. เหตุการณ์ความไม่สงบในพื้นที่ ๓ จังหวัดชายแดนภาคใต้
---	---

๖. การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

๑. โครงสร้าง

องค์การบริหารส่วนตำบลป่าไร่ ได้กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะดำเนินการดังกล่าว โดยกำหนดตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบลให้ตรงกับภารกิจ และในระยะแรกการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการที่จะรองรับการดำเนินการตามภารกิจนั้น อาจกำหนดเป็นภารกิจอยู่ในรูปของงาน และในระยะต่อไป เมื่อมีการดำเนินการตามภารกิจนั้น และองค์การบริหารส่วนตำบลพิจารณาเห็นว่า ภารกิจนั้นมีปริมาณงานมากพอก็อาจจะพิจารณาตั้งเป็นส่วนต่อไป โดยเริ่มแรกกำหนดโครงสร้างไว้ ดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๑. สำนักงานปลัด อบต. ๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป ๑.๒ งานนโยบายและแผน ๑.๓ งานกฎหมายและคดี ๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑.๕ งานกิจการสภา อบต. ๑.๖ งานสวัสดิการสังคม	๑. สำนักงานปลัด อบต. ๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป ๑.๒ งานนโยบายและแผน ๑.๓ งานกฎหมายและคดี ๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑.๕ งานกิจการสภา อบต. ๑.๖ งานสวัสดิการสังคม	
๒. กองคลัง ๒.๑ งานการเงิน ๒.๒ งานบัญชี ๒.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ ๒.๔ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ	๒. กองคลัง ๒.๑ งานการเงิน ๒.๒ งานบัญชี ๒.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ ๒.๔ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ	

๓. กองช่าง ๓.๑ งานก่อสร้าง ๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร ๓.๓ งานประสานสาธารณูปโภค ๓.๔ งานผังเมือง ๓.๕ งานบริหารงานทั่วไป	๓. กองช่าง ๓.๑ งานก่อสร้าง ๓.๓ งานออกแบบและควบคุมอาคาร ๓.๓ งานประสานสาธารณูปโภค ๓.๔ งานผังเมือง ๓.๕ งานบริหารงานทั่วไป	
๔. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ๔.๑ งานบริหารการศึกษา ๔.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม	๔. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ๔.๑ งานบริหารการศึกษา ๔.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม	

๒. การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

จากข้อ ๑. โครงสร้าง องค์การบริหารส่วนตำบลป่าไร่ ได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในอนาคต ๓ ปี ซึ่งเป็นตัวสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการใด ในระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า จึงจะเหมาะสมกับภารกิจ และปริมาณงาน และเพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และเพื่อให้การบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมากรอกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ปัจจุบันมีปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง) เป็นผู้บังคับบัญชา ฝ่ายข้าราชการประจำ โดยกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๔ ส่วนราชการ มีบุคลากรในแต่ละส่วนราชการประกอบด้วย

๑. สำนักงานปลัด

- ๑.๑ พนักงานส่วนตำบล ๙ อัตรา
- ๑.๒ พนักงานจ้าง ๕ อัตรา

๒. กองคลัง

- ๒.๑ พนักงานส่วนตำบล ๔ อัตรา
- ๒.๒ พนักงานจ้าง ๒ อัตรา

๓. กองช่าง

- ๓.๑ พนักงานส่วนตำบล ๓ อัตรา
- ๓.๒ พนักงานจ้าง ๓ อัตรา

๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

- ๔.๑ พนักงานส่วนตำบล ๒ อัตรา
- ๔.๒ ครู ๒ อัตรา
- ๔.๓ พนักงานจ้าง ๔ อัตรา

การกำหนดสายงานในองค์การบริหารส่วนตำบลป่าไร่ เพื่อพิจารณาปรับลด หรือเพิ่มอัตรากำลัง ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ นั้น องค์การบริหารส่วนตำบลป่าไร่ มี ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (บริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง) จำนวน ๑ คน เป็นผู้ดูแลบังคับบัญชา และมีรองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (บริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น) จำนวน ๑ คน หัวหน้าส่วนราชการ (ผู้อำนวยการกอง / อำเภวยการระดับต้น) ๔ ส่วนราชการ ปกครองบังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาในแต่ละส่วนราชการ ซึ่งแต่ละส่วนราชการมีสายงาน ในแต่ละส่วนราชการ จำนวนคน ที่ประกอบไปด้วย พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง เพื่อนำเอาจำนวนคนมาเปรียบเทียบสัดส่วนการคิดปริมาณงานในแต่ละสายงาน เพื่อได้ค่าปริมาณงานในภาพรวม และเมื่อนำปริมาณของแต่ละสายงานในภาพรวมที่ได้มาเปรียบเทียบการกำหนดจำนวนอัตราคนในแต่ละสายงาน ดังตาราง

ส่วนราชการ	งาน	จำนวนพนักงาน (อัตราที่มี)		
		พนักงาน	พ.ภารกิจ	พ.ทั่วไป
สำนักงานปลัด	บริหารงานทั่วไป	๖	๑	๒
	งานกฎหมายและคดี	-	-	-
	งานนโยบายและแผน	๑	-	-
	งานสวัสดิการสังคม	๑	-	-
	งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๑	-	๒
	งานกิจการสภา	-	-	-
กองคลัง	งานการเงิน	๑	-	-
	งานบัญชี	๑	๑	-
	งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้	๑	๑	-
	งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ	๑	-	-
กองช่าง	งานก่อสร้าง	๑	๑	-
	งานออกแบบ และควบคุมอาคาร	๑	-	-
	งานประสานสาธารณูปโภค	-	๑	-
	งานผังเมือง	-	-	-
	งานบริหารงานทั่วไป	๑	๑	-
กองการศึกษา	งานบริหารการศึกษา	๒	๑	-
ศาสนาและวัฒนธรรม	งานส่งเสริมการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม	๒	๓	-

เมื่อได้จำนวนพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ในแต่ละส่วนราชการ แต่ละสายงาน ดังกล่าวข้างต้นแล้ว องค์การบริหารส่วนตำบลป่าไร่ ได้นำเอาจำนวนพนักงานแต่ละสายงานที่มีในกรอบอัตรากำลัง มากำหนดตำแหน่งตามทักษะ ความรู้ความสามารถ เพื่อปฏิบัติงานตอบโจทย์ ยุทธศาสตร์การพัฒนา ขององค์การบริหารส่วนตำบลป่าไร่ ใน ๗ ยุทธศาสตร์ ดังนี้

๑. ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาและเสริมสร้างความเข้มแข็งของระบบเศรษฐกิจชุมชน และการแก้ไขปัญหาความยากจน
๒. ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาระบบการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรม ประเพณี และ ภูมิปัญญาท้องถิ่น
๓. ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาด้านการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๔. ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาด้านสังคม คุณภาพชีวิต และการกีฬา
๕. ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนาด้านการบริหารจัดการที่ดี
๖. ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน
๗. ยุทธศาสตร์ที่ ๗ การพัฒนาด้านความมั่นคงและเสริมสร้างสันติสุข

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตำแหน่งพนักงาน ที่กำหนดรองรับ
ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาและเสริมสร้าง ความเข้มแข็งของระบบ เศรษฐกิจชุมชน และการ แก้ไขปัญหาความยากจน	- เพื่อส่งเสริมให้ประชาชนดำรงชีวิตตามหลักเศรษฐกิจพอเพียง - การปรับปรุงและพัฒนาแหล่งสินค้าชุมชน - การพัฒนาอาชีพตามแนวทางเศรษฐกิจพอเพียง	- ปลัด อบต. / รองปลัด อบต. - หัวหน้าสำนักปลัด - นักพัฒนาชุมชน - เจ้าพนักงานธุรการ - จพง.ธุรการ กองช่าง - ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ
ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาระบบการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรม ประเพณี และภูมิปัญญา ท้องถิ่น	- เพื่อส่งเสริมและพัฒนาระบบการจัดการศึกษา การสื่อสาร ที่ทันสมัย ให้แก่เด็ก ประชาชน และบำรุงศาสนา วัฒนธรรมและประเพณีท้องถิ่น	- ปลัด อบต. / รองปลัด อบต. - ผู้อำนวยการกองการศึกษา - หัวหน้าสำนักปลัด - นักวิชาการศึกษา - ครู - ผู้ดูแลเด็ก - ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (กองการศึกษา) - ผู้อำนวยการกองช่าง - ยาม - คนงานทั่วไป
ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาด้านการจัดการ ทรัพยากรธรรมชาติและ สิ่งแวดล้อม	- การอนุรักษ์ระบบจัดการทรัพยากรธรรมชาติและ สิ่งแวดล้อม - พัฒนาและบริหารจัดการแหล่งน้ำธรรมชาติ คู คลอง หนอง บึง แหล่งน้ำชลประทาน ให้สามารถเก็บกักน้ำได้ ตลอดปี พื้นฟูและอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและ สิ่งแวดล้อม เช่น ป่าไม้ แหล่งน้ำธรรมชาติ ฯลฯ	- ปลัด อบต. / รองปลัด อบต. - หัวหน้าสำนักปลัด - นักทรัพยากรบุคคล - นักพัฒนาชุมชน - นักวิเคราะห์ - เจ้าพนักงานธุรการ - ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ - ผู้อำนวยการกองช่าง

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตำแหน่งพนักงาน ที่กำหนดรองรับ
		- เจ้าพนักงานธุรการ (กองช่าง) - ผู้ช่วยนายช่างโยธา - ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า - เจ้าพนักงานสาธารณสุข - คนงานทั่วไป - พนักงานขับรถบรรทุกน้ำ - เจ้าพนักงานป้องกันฯ - พนักงานขับรถยนต์
ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาด้านสังคม คุณภาพชีวิต และการกีฬา	- เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี เยาวชน คนชรา ผู้ด้อยโอกาส และประชาชนทั่วไป ให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น - เสริมสร้างและสนับสนุนให้ประชาชนทั่วไปมีความรู้ความเข้าใจในการดูแลรักษาสุขภาพอนามัยและการป้องกันโรค	- ปลัด อบต. / รองปลัด อบต. - หัวหน้าสำนักปลัด - ผู้อำนวยการกองการศึกษา - นักวิชาการศึกษา - ครู - นักพัฒนาชุมชน - นักวิเคราะห์ฯ - เจ้าพนักงานธุรการ - เจ้าพนักงานสาธารณสุข - ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ - คนงานทั่วไป - ผู้ดูแลเด็ก
ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนาด้านการบริหาร จัดการที่ดี	- เพื่อสร้างระบบการบริหารจัดการที่ดี การพัฒนาบุคลากร และพัฒนาประสิทธิภาพ และพัฒนาประสิทธิภาพการมีส่วนร่วมของประชาชน - การพัฒนาระบบการบริหารจัดการขององค์กรให้มีประสิทธิภาพ ประหยัด โปร่งใส และเป็นธรรม	- ปลัด อบต. / รองปลัด อบต. - หัวหน้าสำนักปลัด - นักทรัพยากรบุคคล - นักพัฒนาชุมชน - นักวิเคราะห์ฯ - เจ้าพนักงานธุรการ - ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ - คนงานทั่วไป - ปลัด อบต. / รองปลัด อบต. - ผู้อำนวยการกองคลัง - นักวิชาการเงินและบัญชี - เจ้าพนักงานพัสดุ - เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ - ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บฯ - ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินฯ

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตำแหน่งพนักงาน ที่กำหนดรองรับ
	- บริหารจัดการองค์การบริหารส่วนตำบล ให้มีระบบการบริหารที่มีประสิทธิภาพ โปร่งใส โดยยึดหลักการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี มีขีดความสามารถในการแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนได้ตรงตามความต้องการของประชาชน โดยเสริมสร้างเครือข่ายประสานทั้งภาครัฐและเอกชน	พนักงาน/พนักงานจ้าง ทุกระดับ
	- เพื่อสร้างระบบการบริหารจัดการที่ดี การพัฒนาบุคลากรและพัฒนาประสิทธิภาพ และพัฒนาประสิทธิภาพการมีส่วนร่วมของประชาชน	- ปลัด อบต. / รองปลัด อบต. - หัวหน้าสำนักปลัด - นักทรัพยากรบุคคล - นักพัฒนาชุมชน - นักวิเคราะห์ - เจ้าพนักงานธุรการ - ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ - คนงานทั่วไป
	- การพัฒนาระบบการบริหารจัดการขององค์กรให้มีประสิทธิภาพ ประหยัด โปร่งใส และเป็นธรรม - รมรงค์ให้เยาวชนและประชาชนตื่นตัวถึงความสำคัญของการปกครองระบอบประชาธิปไตย มีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ ความต้องการการแก้ปัญหา ประเมินผลและตรวจสอบได้ และการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาล	- ปลัด อบต. / รองปลัด อบต. - ผู้อำนวยการกองคลัง - นักวิชาการเงินและบัญชี - เจ้าพนักงานพัสดุ - เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ - ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ - ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี - พนักงานส่วนตำบลทุกระดับ

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตำแหน่งพนักงาน ที่กำหนดรองรับ
ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การพัฒนาโครงสร้าง พื้นฐาน	- เพื่อให้มีการคมนาคมทั้งทางบกและทางน้ำ สะดวก รวดเร็ว พัฒนาระบบสาธารณูปโภค สาธารณูปการ ให้ได้ มาตรฐานเพียงพอต่อความต้องการของประชาชน	- ปลัด อบต. / รองปลัด อบต. - ผู้อำนวยการกองช่าง - หัวหน้าสำนักปลัด - นักพัฒนาชุมชน - นายช่างโยธา - ผู้ช่วยนายช่างโยธา - ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า - เจ้าพนักงานธุรการ (กองช่าง) - คนงาน
ยุทธศาสตร์ที่ ๗ การพัฒนาความมั่นคง และเสริมสร้างสันติสุข	- เพื่อการพัฒนาคุณภาพคน การจัดการทางสังคม รักษา ความสงบเรียบร้อยและสร้างความเข้มแข็งของชุมชน ให้ประชาชนมีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน	- ปลัด อบต. / รองปลัด อบต. - ผู้อำนวยการกองช่าง - หัวหน้าสำนักปลัด - นักพัฒนาชุมชน - นักวิเคราะห์ - เจ้าพนักงานป้องกันและ บรรเทาสาธารณภัย - เจ้าพนักงานธุรการ - ยาม - คนงานทั่วไป
	- เสริมสร้างและสนับสนุนให้ประชาชนทั่วไปมีความรู้ความ เข้าใจในการดูแลสุขภาพอนามัยและการป้องกันโรค	- ปลัด อบต. / รองปลัด อบต. - หัวหน้าสำนักปลัด - นักพัฒนาชุมชน - เจ้าพนักงานสาธารณสุข - เจ้าพนักงานธุรการ

องค์การบริหารส่วนตำบลป่าไร่ ได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจที่จะดำเนินการใน แต่ละส่วนราชการใน อนาคต ๓ ปีข้างหน้า ซึ่งเป็นการสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการ มีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการใด ในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า จึงจะ เหมาะสมกับภารกิจปริมาณงาน เพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณของ องค์การบริหารส่วนตำบลป่าไร่ และ เพื่อให้การบริหารงานของ องค์การบริหารส่วนตำบลป่าไร่ เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการ วิเคราะห์ตำแหน่งมากรอกข้อมูลลง ในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี

๗. การวิเคราะห์ผลผลิตประสิทธิภาพ (Productivity) และกระบวนการทำงาน (Workflow analysis)

เป็นการวิเคราะห์ผลผลิตประสิทธิภาพและกระบวนการทำงาน เพื่อหาจุดบกพร่อง และสามารถทำการปรับปรุงให้ดีขึ้น เพื่อเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน

ปัจจัยภายใน

๑. บุคลากรระดับบริหารมีความรู้ ความสามารถที่หลากหลายด้าน และมีประสบการณ์ในการทำงานตามสถานการณ์
๒. มีบุคลิกภาพดี มนุษย์สัมพันธ์ดี สุขภาพอ่อนนุ่ม ให้เกียรติซึ่งกันและกัน
๓. มีความขยันและอดทน
๔. เป็นคนรุ่นใหม่ ที่มีความทันสมัย และพร้อมที่จะปรับตัว เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง
๕. บุคลากรภายในองค์กรส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาค่อนข้างสูง คือ ระดับปริญญาตรีและปริญญาโท
๖. มีงบประมาณในการพัฒนาบุคลากรที่เพียงพอ
๗. กระบวนการคิดและการตัดสินใจในการทำงานน้อย และการประยุกต์ใช้ความรู้ความสามารถที่มีอยู่เพื่อการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น โดยเฉพาะด้าน IT
๘. ขาดการเรียนรู้ในวัฒนธรรมองค์กร ขาดจิตสำนึกรักองค์กร และขาดความเข้าใจ บทบาทหน้าที่รับผิดชอบของตนเอง
๙. ขาดทักษะในการเจรจา และติดต่อสื่อสารเพื่อเชื่อมการทำงานระหว่างบุคคลกับบุคคล
๑๐. งบประมาณในการพัฒนามุ่งเน้นในด้านการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน มากกว่าการพัฒนาคน
๑๑. บุคลากรขาดระเบียบวินัยในการปฏิบัติงาน
๑๒. บุคลากรในระดับปฏิบัติยังขาดความรู้ ในข้อระเบียบปฏิบัติ หรือหลักปฏิบัติราชการ
๑๓. ขาดการบูรณาการในการพัฒนาบุคลากรอย่างเป็นระบบ

ปัจจัยภายนอก

๑. ระดับการศึกษาที่สูงขึ้นของคนในปัจจุบัน เป็นโอกาสให้องค์การบริหารส่วนตำบลป่าไร่ สามารถรับบุคลากรที่มีศักยภาพ และมีความรู้ความสามารถได้เพิ่มมากขึ้น
๒. วิสัยทัศน์ของผู้บริหารที่มีความสำคัญและเล็งเห็นถึงสภาพปัญหา จุดอ่อนและอุปสรรค ของการพัฒนาพนักงาน ซึ่งจะเอื้อต่อการให้ความสนับสนุนในแนวทางการพัฒนาพนักงานได้อย่างเหมาะสม
๓. เทคโนโลยีสารสนเทศในปัจจุบันที่มีความทันสมัยเอื้อต่อการค้นคว้าหาความรู้ เพื่อการพัฒนาตนเองของพนักงาน รวมถึงเป็นการอำนวยความสะดวกต่างๆ ในการปฏิบัติงานที่คล่องตัวยิ่งขึ้น
๔. ก.อบต.จังหวัดปัตตานี เปิดโอกาสให้ส่วนราชการจัดระบบบริหารทรัพยากรบุคคลได้ด้วยตนเองมากขึ้น
๕. มีสถาบันการศึกษาและสถาบันที่เชี่ยวชาญ ทั้งหน่วยงานภายนอกหน่วยงานภายในและต่างประเทศ เป็นช่องทางในการการพัฒนาและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ได้กว้างขวางยิ่งขึ้น
๖. การปรับบทบาทของภาครัฐ ซึ่งส่งผลต่อนโยบายรัฐบาลในการส่งเสริม และสนับสนุน ให้มีการพัฒนาบุคลากรให้ต้องมีความรู้ ความเชี่ยวชาญมากขึ้น
๗. การเปลี่ยนแปลงด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมืองที่รวดเร็ว ทำให้การพัฒนาพนักงาน/ บุคลากรไม่ทันต่อการเปลี่ยนแปลง
๘. ข้อจำกัดในด้านการกำหนดอัตราค่าใช้จ่ายในการพัฒนาบุคลากร ซึ่งมีการปรับให้ตรงกับอัตรากำลัง

๘. นโยบายและกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลป่าไร่

องค์การบริหารส่วนตำบลป่าไร่ ถือว่าทรัพยากรบุคคลเป็นปัจจัยที่สำคัญและมีคุณค่าอย่างยิ่งในการขับเคลื่อนการดำเนินงานขององค์กรจึงได้กำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลขึ้น สำหรับใช้เป็นกรอบและแนวทางใน การจัดทำแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อเพิ่มความคุ้มค่าของการใช้ทรัพยากรบุคคล ให้การบริหารทรัพยากรบุคคลเกิดความเป็นธรรม โปร่งใส ตรวจสอบได้ และให้ผู้ปฏิบัติงานมีความสุข ขวัญกำลังใจดี พึงพอใจในการปฏิบัติงาน และมีศักยภาพเพิ่มขึ้น จึงมีนโยบายด้านต่างๆ ดังนี้

(๑) ด้านการปรับปรุงโครงสร้างระบบงานและอัตรากำลัง

เป้าประสงค์

วางแผน สนับสนุนและส่งเสริมให้มีโครงสร้าง ระบบงาน การจัดกรอบอัตรากำลัง และการบริหารอัตรากำลังให้เหมาะสมกับภารกิจขององค์กรและเพียงพอ มีความคล่องตัวต่อการขับเคลื่อนการดำเนินงานของทุกหน่วยงานในองค์กร รวมทั้งมีระบบการประเมินผลที่มีประสิทธิภาพ เชื่อมโยงกับผลตอบแทน และการกำหนดสมรรถนะและลักษณะที่พึงประสงค์ของพนักงานที่องค์กรคาดหวัง

กลยุทธ์

๑. ทบทวนและปรับปรุงโครงสร้างองค์กร ระบบงาน และกรอบอัตรากำลัง ให้สอดคล้องกับ วิสัยทัศน์ พันธกิจ
๒. จัดทำสมรรถนะ และนำสมรรถนะมาใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ทั้ง ด้าน การสรรหา การเลื่อนขั้นและปรับตำแหน่ง การประเมินผลการปฏิบัติงาน การวางแผนการพัฒนา บุคลากร และการบริหารผลตอบแทน
๓. จัดทำสายอาชีพและเส้นทางความก้าวหน้าของสายอาชีพ
๔. จัดทำระบบประเมินผลการปฏิบัติงานตามผลสัมฤทธิ์ของงานและสมรรถนะหลัก
๕. จัดทำแผนการสืบทอดตำแหน่งงาน และการบริหารจัดการคนดีและคนเก่งขององค์กร

(๒) ด้านการพัฒนาบุคลากร

เป้าประสงค์

ส่งเสริมให้มีการพัฒนาอย่างเป็นระบบ ทั้งถึงและต่อเนื่องโดยการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ศักยภาพและทักษะการทำงาน ที่เหมาะสม สอดคล้องกับสถานการณ์ วิสัยทัศน์ และ ยุทธศาสตร์ขององค์การ เพื่อให้การขับเคลื่อนการดำเนินงานตามพันธกิจขององค์กรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ภาพและประสบผลสำเร็จตาม เป้าหมาย รวมทั้งส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมให้กับบุคลากรในองค์กร

กลยุทธ์

๑. จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
๒. จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร
๓. จัดทำแผนความก้าวหน้าในสายอาชีพ
๔. พัฒนาศักยภาพผู้บริหาร และเพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงานให้กับผู้ปฏิบัติงานทุกระดับ ตามสายอาชีพและตำแหน่งงานอย่างต่อเนื่อง
๕. ส่งเสริมให้บุคลากรยึดมั่นในวัฒนธรรมองค์กร ปฏิบัติตามหลักคุณธรรม จริยธรรม เสียสละ และอุทิศตนเพื่อองค์กร
๖. พัฒนางานด้านการจัดการความรู้ เพื่อสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ การถ่ายทอดความรู้ การแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ในการทำงานอย่างต่อเนื่อง

(๓) ด้านการพัฒนาระบบสารสนเทศ

เป้าประสงค์

ส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ถูกต้อง ครบถ้วน รวดเร็ว ทันสมัยและเป็นปัจจุบัน ช่วยลดขั้นตอน ของงาน ปริมาณเอกสาร สามารถนำไปวิเคราะห์เพื่อการวางแผนตัดสินใจในการปฏิบัติงานและใช้บริหารงานด้านบุคลากร ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

กลยุทธ์

๑. พัฒนาระบบฐานข้อมูลบุคลากร
๒. ปรับปรุงและพัฒนาระบบสารสนเทศด้านการบริหารจัดการบุคลากร
๓. เสริมสร้างความรู้เกี่ยวกับระบบสารสนเทศด้านการบริหารจัดการบุคลากรให้ผู้ปฏิบัติงาน เพื่อรองรับการใช้งานระบบ และเพิ่มขีดความสามารถของบุคลากรเพื่อรองรับการพัฒนาในระบบในอนาคต

(๔) ด้านการประเมินประสิทธิภาพของทรัพยากรบุคคลและการจัดสวัสดิการ

เป้าประสงค์

เสริมสร้างความมั่นคง ขวัญกำลังใจ คุณภาพชีวิตที่ดี ความผาสุกและพึงพอใจให้ผู้ปฏิบัติงาน เพื่อรักษาคนดี คนเก่งไว้กับองค์กร โดยการส่งเสริมความก้าวหน้าของผู้ปฏิบัติงานที่มีผลงานและสมรรถนะในทุก โอกาส สร้างช่องทางการสื่อสาร ให้สิ่งจูงใจ ผลประโยชน์ตอบแทนพิเศษ จัดสวัสดิการ ความปลอดภัย อาชีว อนามัย และสิ่งแวดล้อมในการทำงาน ตามความจำเป็นและเหมาะสมเป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด และ สนับสนุนการดำเนินกิจกรรมเพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บริหารและพนักงานทุกระดับ

กลยุทธ์

๑. ปรับปรุงระบบการประเมินประสิทธิภาพประสิทธิผลการปฏิบัติราชการให้เหมาะสม เป็นธรรม เป็นที่ ยอมรับของบุคลากรในหน่วยงาน
๒. ปรับปรุงระบบแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
๓. ปรับปรุงสภาพความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน
๔. ยกย่องพนักงานที่เป็นคนเก่ง คนดีและทำคุณประโยชน์ให้องค์กร
๕. ปรับปรุงระบบสวัสดิการ ผลตอบแทนพิเศษ
๖. ปรับปรุงช่องทางการสื่อสารด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์

(๕) นโยบายด้านการบริหาร

๑. กระจายอำนาจไปสู่ผู้บริหารระดับหัวหน้างาน ซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชาในระดับต้น
๒. มีการกำหนดแผนกลยุทธ์เพื่อเป็นแนวทางในการบริหารงานให้เป็นไปตามแผนงาน และ ทิศทางที่วางไว้
๓. มีการจัดทำแผนปฏิบัติงานประจำปีตามภาระหน้าที่ความรับผิดชอบที่กำหนดไว้
๔. มีการบริหารจัดการมุ่งสู่คุณภาพด้วยความมุ่งมั่น รวดเร็ว ถูกต้อง และมีประสิทธิภาพให้มี ความคุ้มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุด
๕. มีการติดตามและประเมินผลด้วยการประชุมประจำเดือนและคณะกรรมการประเมินผลการ ปฏิบัติงาน เพื่อรับทราบปัญหาอุปสรรค และปรับปรุงแก้ไขอย่างต่อเนื่อง

(๖) นโยบายด้านอัตรากำลังและการบริหารอัตรากำลัง

๑.บริหารกำลังคนให้สอดคล้องกับความเป็นไปตามพันธกิจ

๒.พัฒนาระบบวางแผนและติดตามประเมินผลการใช้กำลังคน

๓.พัฒนาผลิตภาพและความคุ้มค่าของกำลังคน

๔.พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศด้านการบริหารกำลังคน โดยให้มีอัตรากำลังในแผน

อัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖) ดังนี้

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	อัตรากำลังที่คาดว่าจะต้องใช้ ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
กบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง (ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น (รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
สำนักงานปลัด อบต. (๐๑)								
นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น (หัวหน้าสำนักปลัด)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักทรัพยากรบุคคล ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักพัฒนาชุมชน ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ปฏิบัติการ/ ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานสาธารณสุข ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								กำหนดเพิ่ม
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (รถบรรทุกน้ำ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ภารโรง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (รถบรรทุกขยะ)	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	
กองคลัง (๐๔)								
นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองคลัง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการเงินและบัญชี ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน								
เจ้าพนักงานพัสดุ ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
กองช่าง (๐๕)								
นักบริหารงานช่าง ระดับต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
(ผู้อำนวยการกองช่าง)								
นายช่างโยธา ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
เจ้าพนักงานธุรการ ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองการศึกษาฯ (๐๘)								
นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
(ผู้อำนวยการกองการศึกษา)								
นักวิชาการศึกษา ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ครู	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ครูผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
					-	-	-	
รวม	๓๓	๓๔	๓๔	๓๔	+๑	-	-	

(๗) นโยบายด้านการสร้างและพัฒนาระบบการบริหารจัดการองค์ความรู้

๑. สร้างความรู้และความเข้าใจให้กับบุคลากรเกี่ยวกับกระบวนการและคุณค่าของการจัดการความรู้

๒. ส่งเสริมและสนับสนุนวัฒนธรรมขององค์กรที่เอื้อต่อการแบ่งปันและถ่ายทอด

๓. ส่งเสริมให้มีการพัฒนาระบบจัดการความรู้ เพื่อให้บุคลากรสามารถเข้าถึงองค์ความรู้ต่างๆ ขององค์กร และเกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๔. จัดทำ “แผนการจัดการความรู้ (KM Action Plan)” โดยมีแนวทางการดำเนินการ ดังนี้
กระบวนการจัดการความรู้ (Knowledge Management Process) เป็นกระบวนการที่จะช่วยให้เกิดพัฒนาการของความรู้หรือการจัดการความรู้ที่จะเกิดขึ้นภายในองค์กรมีทั้งหมด ๗ ขั้นตอนคือ

๑). การบ่งชี้ความรู้เป็นการพิจารณาว่าองค์กรมีวิสัยทัศน์พันธกิจยุทธศาสตร์เป้าหมายคืออะไร และเพื่อให้บรรลุเป้าหมายเราจำเป็นต้องใช้อะไรขณะนี้เรามีความรู้อะไรบ้างอยู่ในรูปแบบใดอยู่ที่ใคร

๒). การสร้างและแสวงหาความรู้เช่นการสร้างความรู้ใหม่แสวงหาความรู้จากภายนอกการศึกษาความรู้เก่าจัดความรู้ที่ใช้ไม่ได้แล้ว

๓). การจัดความรู้ให้เป็นระบบเป็นการวางโครงสร้างความรู้เพื่อเตรียมพร้อมสำหรับการเก็บความรู้อย่างเป็นระบบในอนาคต

๔). การประมวลและกลั่นกรองความรู้เช่นปรับปรุงรูปแบบเอกสารให้เป็นมาตรฐานใช้ภาษาเดียวกันปรับปรุงเนื้อหาให้สมบูรณ์

๕). การเข้าถึงความรู้เป็นการทำให้ผู้ใช้ความรู้เข้าถึงความรู้ที่ต้องการได้ง่ายและสะดวกเช่นระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ (IT) Web board บอร์ดประชาสัมพันธ์ เป็นต้น

๖). การแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้ทำได้หลายวิธีการโดยกรณีเป็น Explicit Knowledge อาจจัดทำเป็นเอกสารฐานความรู้เทคโนโลยีสารสนเทศหรือกรณีเป็น Tacit Knowledge จัดทำเป็นระบบทีมข้ามสายงานกิจกรรมกลุ่มคุณภาพและนวัตกรรมชุมชนแห่งการเรียนรู้ระบบพี่เลี้ยงการสับเปลี่ยนงานการยืมตัวเวทีแลกเปลี่ยนความรู้ เป็นต้น

๗). การเรียนรู้ควรทำให้การเรียนรู้เป็นส่วนหนึ่งของงานเช่นเกิดระบบการเรียนรู้จากสร้างองค์ความรู้การนำความรู้ไปใช้ให้เกิดการเรียนรู้และประสบการณ์ใหม่และหมุนเวียนต่อไปอย่างต่อเนื่อง

กระบวนการบริหารจัดการการเปลี่ยนแปลง (Change Management Process)
เป็นกรอบความคิดแบบหนึ่งเพื่อให้องค์กรที่ต้องการจัดการความรู้ภายในองค์กรได้มุ่งเน้นถึงปัจจัยแวดล้อมภายในองค์กรที่จะมีผลกระทบต่อการจัดการความรู้ประกอบด้วย ๖ องค์ประกอบดังนี้

๑). การเตรียมการและปรับเปลี่ยนพฤติกรรม - เช่นกิจกรรมการมีส่วนร่วมและสนับสนุนจากผู้บริหาร (ที่ทุกคนมองเห็น), โครงสร้างพื้นฐานขององค์กร, ทีม/หน่วยงานที่รับผิดชอบ, มีระบบการติดตามและประเมินผล, กำหนดปัจจัยแห่งความสำเร็จชัดเจน

๒). การสื่อสาร - เช่นกิจกรรมที่ทำให้ทุกคนเข้าใจถึงสิ่งที่องค์กรจะทำ, ประโยชน์ที่จะเกิดขึ้นกับทุกคน, แต่ละคนจะมีส่วนร่วมได้อย่างไร

๓). กระบวนการและเครื่องมือ - ช่วยให้การค้นหาเข้าถึงถ่ายทอดและแลกเปลี่ยนความรู้สะดวกรวดเร็วขึ้นโดยการเลือกใช้กระบวนการและเครื่องมือขึ้นกับชนิดของความรู้, ลักษณะขององค์กร (ขนาด, สถานที่ตั้ง ฯลฯ), ลักษณะการทำงาน, วัฒนธรรมองค์กร, ทรัพยากร

๔). การเรียนรู้ - เพื่อสร้างความเข้าใจและตระหนักถึงความสำคัญและหลักการของการจัดการความรู้โดยการเรียนรู้ต้องพิจารณาถึงเนื้อหา, กลุ่มเป้าหมาย, วิธีการ, การประเมินผลและปรับปรุง

๕). การวัดผล - เพื่อให้ทราบว่าการดำเนินการได้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้หรือไม่, มีการนำผลของการวัดมาใช้ในการปรับปรุงแผนและการดำเนินการให้ดีขึ้น, มีการนำผลการวัดมาใช้ในการสื่อสารกับบุคลากรในทุกระดับให้เห็นประโยชน์ของการจัดการความรู้และการวัดผลต้องพิจารณาด้วยว่าจะวัดผลที่ขั้นตอนไหนได้แก่วัดระบบ (System), วัดที่ผลลัพธ์ (Out put) หรือวัดที่ประโยชน์ที่จะได้รับ (Out come)

๖). การยกย่องชมเชยและให้รางวัล - เป็นการสร้างแรงจูงใจให้เกิดการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมและการมีส่วนร่วมของบุคลากรในทุกระดับโดยข้อควรพิจารณาได้แก่ค้นหาความต้องการของบุคลากร, แรงจูงใจระยะสั้นและระยะยาว, บูรณาการกับระบบที่มีอยู่, ปรับเปลี่ยนให้เข้ากับกิจกรรมที่ทำในแต่ละช่วงเวลา

การจัดการความรู้

มีผู้รู้ได้กล่าวถึง KM หลายแง่หลายมุมที่อาจารย์รวบรวมมาซึ่งคำตอบว่าหัวใจของ KM อยู่ที่ไหนได้ โดยอาจกล่าวเป็นลำดับขั้นหัวใจของ KM เหมือนกับลำดับขั้นของความต้องการ (Hierarchy of needs) ของ McGregor ได้โดยเริ่มจากข้อสมมุติฐานแรกที่เป็นสากลที่ยอมรับทั่วไปว่าความรู้คือพลัง (DOPA KM Team)

๑. Knowledge is Power :ความรู้คือพลัง

๒. Successful knowledge transfer involves neither computers nor documents but rather in interactions between people. (Thomas H Davenport) :ความสำเร็จของการถ่ายทอดความรู้ไม่ใช้อยู่ที่คอมพิวเตอร์หรือเอกสารแต่อยู่ที่การมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างคนด้วยกัน

๓. The great end of knowledge is not knowledge but action :จุดหมายปลายทางสำคัญของความรู้มิใช่ที่ตัวความรู้แต่อยู่ที่การนำไปปฏิบัติ

๔. Now the definition of a manager is somebody who makes knowledge productive :นิยามใหม่ของผู้จัดการคือผู้ซึ่งทำให้ความรู้ผลิตดอกออกผล

(๘) นโยบายด้านภาระงาน

๑.มีการกำหนดภาระงานของบุคคลทุกคนอย่างชัดเจน

๒.มีการจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานของทุกคน

๓.บุคลากรมีการพัฒนา ศึกษา ทำความเข้าใจถึงภาระงานร่วมกันอย่างสม่ำเสมอโดยทุกคนจะต้อง มีการประชุมบุคลากรภายในเพื่อเป็นการรายงานผลการดำเนินงาน การแก้ไขปัญหาอุปสรรคและปรับปรุงภาระงานประจำทุกเดือน โดยให้งานการเจ้าหน้าที่ จัดทำคำสั่งการแบ่งงานและกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของส่วนราชการ ในองค์การบริหารส่วนตำบลป่าไร่ แยกเป็นส่วนราชการ และให้มีการทบทวนการปฏิบัติหน้าที่ที่ทุกรอบการประเมิน หรือเมื่อมีภาระงานเปลี่ยนแปลงไปจากเดิม

(๙) นโยบายด้านการมีส่วนร่วมในการบริหาร

๑.มีการประชุมหัวหน้างานกับผู้อำนวยการกองเพื่อเป็นการรายงานผลติดตาม และร่วมแก้ไข ปัญหา อุปสรรค ตลอดจนร่วมให้ข้อเสนอแนะต่อการบริหารของหน่วยงานเป็นประจำ

๒.ทุกคนมีการประชุมงาน เพื่อให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการพัฒนาและปรับปรุงการปฏิบัติงานร่วมกัน

๓.สนับสนุนและส่งเสริมให้บุคลากรมีส่วนร่วมในกิจกรรม

๔.ส่งเสริมมาตรการการมีส่วนร่วมในการใช้ทรัพยากรร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ

๕.ส่งเสริมและสนับสนุนการสร้างและใช้องค์ความรู้ในกระบวนการทำงาน เพื่อให้บุคลากรพัฒนา ทักษะและความชำนาญในการปฏิบัติงานให้บรรลุผลตามพันธกิจขององค์กรให้เกิดประโยชน์ประสิทธิภาพสูงสุดและมีศักยภาพในการพัฒนาตนเอง

(๑๐) นโยบายด้านการเงินและงบประมาณ

- ๑.มีการจัดทำแผนการใช้เงินงบประมาณทั้งงบประมาณแผ่นดินและเงินรายได้ ให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์และสอดคล้องกับภารกิจของกอง และให้เป็นไปตามแผนปฏิบัติงานประจำปี
- ๒.มีการจัดทำสรุปรายงานการใช้จ่ายงบประมาณทั้งงบประมาณแผ่นดินและเงินรายได้ประจำเดือน เวียนให้บุคลากร และประชาชนทั่วไปได้ทราบทุกเดือน
- ๓.มีการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการบริหารจัดการเพื่อให้การดำเนินงานเป็นระบบการบริหารและจัดการตามระบบบัญชีมาใช้
- ๔.มีการมอบหมายให้บุคลากรมีส่วนร่วมรับผิดชอบและปฏิบัติงานด้วยความโปร่งใส โดยให้กองคลัง ดำเนินการจัดทำรายงานสรุปผลการดำเนินงานแล้วประชาสัมพันธ์ให้ทุกกองและประชาชนทั่วไปได้รับทราบเป็นประจำทุกเดือน

(๑๑) นโยบายด้านการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม

- ๑.สนับสนุนและส่งเสริมให้บุคลากรมีส่วนร่วมในกิจกรรมด้านการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมของท้องถิ่น
- ๒.จัดทำแผน/กิจกรรม/โครงการที่เป็นประโยชน์สอดคล้องกับแผนงานด้านทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม
- ๓.ดำเนินการให้ผู้บริหารและบุคลากรตระหนักในกิจกรรมด้านการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมที่นำไปสู่การสร้างสรรค์ รวมทั้งการอนุรักษ์ พื้นฟู สืบสานประเพณีและวัฒนธรรม

(๑๔) นโยบายด้านคุณธรรมจริยธรรมองค์การบริหารส่วนตำบลป่าไร่

- อนุสนธิจากคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (ก.ถ.) ได้กำหนดมาตรฐาน ทางคุณธรรมจริยธรรมของข้าราชการ พนักงาน และลูกจ้างประจำขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งได้ประมวล ขึ้นจากข้อเสนอแนะของผู้บริหารท้องถิ่นและประชาชนผู้รับบริการ จากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยมี วัตถุประสงค์เพื่อใช้เป็นหลักการและแนวทางปฏิบัติให้ข้าราชการหรือ พนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นโดยทั่วไปใช้ยึดถือปฏิบัติเป็นเครื่องกำกับความประพฤติ ได้แก่
- ๑.พึงดำรงตนให้ตั้งมั่นอยู่ในศีลธรรม ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต เสียสละ และมีความรับผิดชอบ
 - ๒.พึงปฏิบัติหน้าที่อย่างเปิดเผย โปร่งใส พร้อมให้ตรวจสอบ
 - ๓.พึงให้บริการด้วยความเสมอภาคสะดวก รวดเร็ว มีอัธยาศัยไมตรีโดยยึดประโยชน์ของประชาชนเป็นหลัก
 - ๔.พึงปฏิบัติหน้าที่โดยยึดผลสัมฤทธิ์ของงานอย่างคุ้มค่า
 - ๕.พึงพัฒนาทักษะ ความรู้ ความสามารถ และตนเองให้ทันสมัยอยู่เสมอ



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลป่าไร่
เรื่อง นโยบาย และ กลยุทธ์ การบริหารทรัพยากรบุคคล
พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

องค์การบริหารส่วนตำบลป่าไร่ เป็นหน่วยงานของรัฐที่มีภารกิจในการส่งเสริมท้องถิ่นให้มีความเข้มแข็งในทุกด้าน เพื่อสามารถตอบสนองเจตนารมณ์ ของประชาชนได้อย่างแท้จริง ซึ่งเป็นภารกิจที่มีความหลากหลายและครอบคลุมการดำเนินการในหลายด้าน โดยเฉพาะการบริหารทรัพยากรบุคคล เป็นมิติอีกหนึ่งที่จะขาดการพัฒนาไม่ได้ และถือเป็นกลไกสำคัญในการผลักดันยุทธศาสตร์และพันธกิจ ให้ประสบความสำเร็จ และถือเป็นปัจจัยสำคัญที่จะทำให้ภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสำเร็จ ลุล่วงไปด้วยดีตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้

ดังนั้น เพื่อให้การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลป่าไร่ เป็นไปด้วยความเรียบร้อยประกอบกับการบริหารทรัพยากรบุคคล ขององค์การบริหารส่วนตำบลป่าไร่ มีการทำงานอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง จึงอาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ และมาตรา ๒๕ วรรคท้าย แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ประกาศนโยบายการบริหารงานด้านทรัพยากรบุคคล ขององค์การบริหารส่วนตำบลป่าไร่ ดังรายละเอียดแนบท้ายประกาศฉบับนี้

จึงประกาศมาเพื่อโปรดทราบโดยทั่วกัน

ประกาศฉบับนี้ มีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓

ประกาศ ณ วันที่ ๑ ตุลาคม พ.ศ.๒๕๖๓

(นายฮายีอัब्ดุลเลาะห์ สะมุติง)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลป่าไร่