

นโยบายและกลยุทธ์การบริหารงาน ทรัพยากรบุคคล



องค์การบริหารส่วนตำบลกุสสันตรัตน์
อำเภอกุสสันตรัตน์ จังหวัดมหาสารคาม

คำนำ

ในช่วงที่ผ่านมา ระบบราชการไทยมีการเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นมากมาย โดยเฉพาะอย่างยิ่งการบริหารทรัพยากรบุคคลแนวใหม่ที่มุ่งเน้นการพัฒนาทรัพยากรบุคคลในองค์กรให้เป็นผู้ที่มีความรู้รอบด้าน มิใช่เพียงรู้ลึกในงานด้านใดด้านหนึ่งเพียงด้านเดียว ประกอบกับกระแสโลกาภิวัตน์ ทำให้เกิดความเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร การพัฒนาสังคมและการเมือง การพัฒนาขีดความสามารถของประเทศในการแข่งขันสู่ระดับสากล ส่งผลให้ระบบราชการต้องปรับตัวให้เท่าทันและรองรับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นตลอดเวลา การบริหารทรัพยากรบุคคลในภาครัฐจึงมีสิ่งท้าทายที่ต้องเผชิญกับสภาวะแวดล้อม ที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว และทำให้บุคลากรมีความสุขในการทำงาน จำเป็นต้องอาศัยการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพ องค์กรบริหารส่วนตำบลกลุ่มสันตรัตน์ จึงได้ดำเนินการจัดทำนโยบายและกลยุทธ์การบริหารงานทรัพยากรบุคคลขึ้นเพื่อสร้างระบบบริหารและพัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพ เพื่อสร้างบุคลากรที่มีคุณธรรม สมรรถนะสูง เพื่อเตรียมความพร้อมรับให้ทันกับสถานการณ์ความเปลี่ยนแปลง ให้สอดคล้องกับความคาดหวังของรัฐบาลและการบริการประชาชน ตามภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์กรบริหารส่วนตำบล ตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ได้อย่างบรรลุเป้าหมายต่อไป

องค์กรบริหารส่วนตำบลกลุ่มสันตรัตน์

๑ ตุลาคม ๒๕๖๒

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
๑. ความเป็นมา	๑
๒. วิสัยทัศน์	๒
๓. ยุทธศาสตร์	๒
๔. เป้าประสงค์	๓
๕. การวิเคราะห์สถานภาพและสภาพแวดล้อม ด้านทรัพยากรบุคคล (SWOT Analysis)	๓
๖. นโยบายและกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลกุสุมาลย์	๔
๗. แผนปฏิบัติการ/โครงการ	๖

นโยบายและกลยุทธ์การบริหารงานทรัพยากรบุคคล ขององค์การบริหารส่วนตำบลกุ้งสำริด

๑. สภาพทั่วไปและข้อมูลพื้นฐาน

ที่ตั้งของหมู่บ้านหรือชุมชนหรือตำบล

ที่ทำการองค์การบริหารส่วนตำบลกุ้งสำริด ตั้งอยู่เลขที่ ๑๐๗ หมู่ที่ ๒ ตำบลกุ้งสำริด อำเภอนาดูน จังหวัดมหาสารคาม ซึ่งตั้งอยู่ในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลกุ้งสำริด อยู่ห่างจากที่ว่าการอำเภอกุ้งสำริด ประมาณ ๑ กิโลเมตร มีเนื้อที่รวม ๓๖ ตารางกิโลเมตร คิดเป็นเนื้อที่ประมาณ ๒๒,๕๐๐ ไร่ (ไม่รวมเขตการปกครองท้องถิ่นเทศบาลตำบลกุ้งสำริด)

ทิศเหนือ

เขตติดต่อกับ

ตำบลคอนตาเพชร

ทิศใต้

เขตติดต่อกับ

ตำบลพระธาตุ

ทิศตะวันออก

เขตติดต่อกับ

ตำบลหนองไผ่

ทิศตะวันตก

เขตติดต่อกับ

ตำบลนาดูน

ภารกิจหลัก

๑. การดูแลคุณภาพชีวิตของประชาชน
๒. การพัฒนาสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติ
๓. การส่งเสริมการเกษตรและการประกอบอาชีพทางการเกษตร
๔. การส่งเสริมและสนับสนุนกลุ่มอาชีพและการเพิ่มรายได้แก่ราษฎร
๕. การส่งเสริมและสนับสนุนการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
๖. การส่งเสริมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา คนพิการ และผู้ด้อยโอกาส
๗. การพัฒนารายได้ และการหาผลประโยชน์จากทรัพย์สินของ อบต.
๘. การปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน เช่น สะพาน ทางระบายน้ำ เป็นต้น
๙. การปรับปรุงและพัฒนาสาธารณูปโภค เช่น ไฟฟ้า น้ำประปา เป็นต้น
๑๐. การรักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งการกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
๑๑. การป้องกันและระงับโรคติดต่อ
๑๒. การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
๑๓. การพัฒนาและปรับปรุงการเมืองและการบริหาร
๑๔. การควบคุมอาคาร
๑๕. การส่งเสริมและพัฒนากิจการกีฬา และศูนย์เยาวชน
๑๖. การจัดทำแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล
๑๗. การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน

ภารกิจรอง

๑. การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณีท้องถิ่น
๒. การสนับสนุนและส่งเสริมอุตสาหกรรมในครัวเรือน
๓. การพัฒนาและปรับปรุงแหล่งท่องเที่ยว
๔. การพัฒนาการเมืองและการบริหาร
๕. การจัดระเบียบชุมชน สังคมและการรักษาความปลอดภัย ความเป็นระเบียบเรียบร้อย และการอนามัย โรงมหรสพ และสาธารณสถานอื่น ๆ
๖. การคุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๗. การวางแผน และการส่งเสริมการลงทุนประกอบการค้า
๘. การสนับสนุนและส่งเสริมอุตสาหกรรมในครัวเรือน
๙. การบำรุงรักษาสถานที่ประชุม สถานที่พักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ
๑๐. การส่งเสริมกลุ่มเกษตรกรและกิจการสหกรณ์
๑๑. การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน
๑๒. จัดให้มีตลาด ที่จอดรถ และกิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์
๑๓. การผังเมือง
๑๔. การส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น
๑๕. การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัว และการรักษาพยาบาล
๑๖. การจัดให้มีและควบคุมสุสาน ฌาปนสถาน
๑๗. การจัดให้มีการควบคุมการฆ่าสัตว์
๑๘. การจัดการ การบำรุงรักษา และการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๑๙. การขนส่งและการวิศวกรรมจราจร
๒๐. การดูแลรักษาที่สาธารณะ
๒๑. การรักษาความสงบเรียบร้อย การส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

๒. วิสัยทัศน์

“ พัฒนาสาธารณสุขปภค มุ่งสู่โลกเพื่อการศึกษา เสริมสร้างปัญญาให้ความรู้ สู่การพัฒนาที่ยั่งยืน ”

๓. ยุทธศาสตร์

ยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลกู่สันตรัตน์

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ : ด้านการพัฒนาาระบบสาธารณสุขปภค สาธารณูปการ โครงสร้างพื้นฐาน

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ : ด้านการพัฒนาาระบบการศึกษา และส่งเสริมศิลปวัฒนธรรมท้องถิ่น

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ : ด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิต และคุณค่าทางสังคม

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ : ด้านการพัฒนาการเกษตร และการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ : ด้านการพัฒนาประสิทธิภาพการเมือง การบริหารการพัฒนาบุคลากร

ยุทธศาสตร์ที่ ๖ : ด้านการพัฒนาศักยภาพคน และความเข้มแข็งของชุมชน

ยุทธศาสตร์ที่ ๗ : ด้านการพัฒนาาระบบการบริหาร และการจัดการด้านเศรษฐกิจ

๔. เป้าประสงค์

๑. การจัดการบริการขั้นพื้นฐานด้านสาธารณสุขปโภค สาธารณูปการ เพียงพอและทั่วถึงมากยิ่งขึ้น
๒. องค์การบริหารส่วนตำบลกู่สันตรัตน์พัฒนาให้เป็นเมืองน่าอยู่เพิ่มมากขึ้น
๓. องค์การบริหารส่วนตำบลกู่สันตรัตน์ มีระบบการบริหารงานที่มีประสิทธิภาพ โปร่งใส และมีขีดความสามารถในการแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนได้ตรงความต้องการของประชาชนเพิ่มมากขึ้น
๔. ประชาชนได้รับการพัฒนาด้านการศึกษาอย่างมีคุณภาพและมีมาตรฐานมากยิ่งขึ้น
๕. ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น
๖. ชุมชนภายในองค์การบริหารส่วนตำบลกู่สันตรัตน์มีความเข้มแข็งมากยิ่งขึ้น
๗. ประชาชน เจ้าหน้าที่ของรัฐ นักการเมือง ผู้นำท้องถิ่น มีความตระหนักถึงภาระหน้าที่ ความรับผิดชอบในการปกครองระบอบประชาธิปไตย มีคุณภาพ คุณธรรม โปร่งใส และยุติธรรม ประชาชนมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นและมีส่วนร่วมในการเลือกตั้งทุกระดับเพิ่มมากขึ้น
๘. การท่องเที่ยวทั้งด้านประวัติศาสตร์ วัฒนธรรม และประเพณีท้องถิ่น พัฒนาแหล่งท่องเที่ยวทางธรรมชาติให้เป็นแหล่งเศรษฐกิจของท้องถิ่นมีประสิทธิภาพมากขึ้น
๙. การบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมภายในองค์การบริหารส่วนตำบลกู่สันตรัตน์มีประสิทธิภาพและยั่งยืน

๕. การวิเคราะห์สถานภาพและสภาพแวดล้อม ด้านทรัพยากรบุคคล (SWOT Analysis)

๕.๑ การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายใน

จุดแข็ง (Strength)

๑. มีบุคลากรที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญเฉพาะทาง พอสมควร
๒. บุคลากรมีความมุ่งมั่นตั้งใจในการทำงาน ให้สำเร็จ
๓. บุคลากรมีการท างานเป็นทีม
๔. ผู้บริหารให้ความสำคัญในการพัฒนางานและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
๕. มีนโยบายด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากร ให้ความสำคัญ/ให้โอกาสในการพัฒนา
๖. มีสภาพแวดล้อมในการท างานที่ดี (สถานที่, อุปกรณ์)
๗. องค์กรมีขนาดกะทัดรัด

จุดอ่อน (Weakness)

๑. การสื่อสาร ระบบสารสนเทศในการสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านการบริหารจัดการบุคลากร ยังไม่พร้อม
๒. ขั้นตอนการท างานซับซ้อน หลายขั้นตอน
๓. บุคลากรยังไม่เชี่ยวชาญด้านการบริหารงานบุคคล
๔. การเปลี่ยนแปลง โอน ย้ายของพนักงานทำให้เกิดความไม่ต่อเนื่อง
๕. ข้อจำกัดด้านงบประมาณ
๖. การกระจายงานไม่สมดุล (คนใช้งานง่ายก็ถูกมอบหมายงาน)

๕.๒ การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอก

โอกาส (Opportunity)

๑. ความก้าวหน้าในสายอาชีพของบุคลากรในหน่วยงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นไปด้วยความรวดเร็ว กว่าหน่วยงานราชการส่วนกลาง ส่วนภูมิภาคเนื่องจากเป็นหน่วยงานที่เกิดขึ้นภายหลัง

๒. ระบบการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสามารถทำได้รวดเร็วกว่าหน่วยงานราชการอื่นๆ เนื่องจากเป็นนิติบุคคล

๓. มีแหล่งสนับสนุนการพัฒนาบุคลากร ได้แก่ สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น

๔. มีหน่วยงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นครอบคลุมทั่วประเทศทำให้มีเครือข่ายในการทำงาน

อุปสรรค (threats)

๑. ข้อจำกัดของระเบียบ กฎหมาย

๒. นโยบายลดจำนวนคนในภาครัฐ

๓. การกำหนดกรอบอัตรากำลังต้องอยู่ภายใต้วงเงินค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรตามที่ระเบียบ

กำหนด

๖. นโยบายและกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลกู่สันตรัตน์

องค์การบริหารส่วนตำบลกู่สันตรัตน์ ถือว่าทรัพยากรบุคคลเป็นปัจจัยที่สำคัญและมีคุณค่ายิ่งในการขับเคลื่อนการดำเนินงานขององค์กร จึงได้กำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลขึ้น สำหรับใช้เป็นกรอบ และแนวทางในการจัดทำแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อเพิ่มความคุ้มค่าของการใช้ทรัพยากรบุคคล ให้การบริหารทรัพยากรบุคคลเกิดความเป็นธรรม โปร่งใส ตรวจสอบได้ และให้ผู้ปฏิบัติงานมีความสุข ช่วย กำลังใจดีพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และมีศักยภาพเพิ่มขึ้น จึงมีนโยบายด้านต่างๆ ดังนี้

๑. ด้านการปรับปรุงโครงสร้างระบบงานและอัตรากำลัง

เป้าประสงค์

วางแผน สนับสนุนและส่งเสริมให้มีโครงสร้าง ระบบงาน การจัดการอัตรากำลัง และการบริหารอัตรากำลังให้เหมาะสมกับภารกิจขององค์กรและเพียงพอ มีความคล่องตัวต่อการขับเคลื่อนการดำเนินงานของทุกหน่วยงานในองค์กร รวมทั้งมีระบบการประเมินผลที่มีประสิทธิภาพ เชื่อมโยงกับผลตอบแทน และการกำหนดสมรรถนะและลักษณะที่พึงประสงค์ของพนักงานที่องค์กรคาดหวัง

กลยุทธ์

๑. ทบทวนและปรับปรุงโครงสร้างองค์กร ระบบงาน และกรอบอัตรากำลัง ให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ

๒. จัดทำสมรรถนะ และนำสมรรถนะมาใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ทั้งด้าน การสรรหา การเลื่อนขั้นและปรับตำแหน่ง การประเมินผลการปฏิบัติงาน การวางแผนการพัฒนาบุคลากร และการบริหารผลตอบแทน

๓. จัดทำสายอาชีพและเส้นทางความก้าวหน้าของสายอาชีพ

๔. จัดทำระบบประเมินผลการปฏิบัติงานตามผลสัมฤทธิ์ของงานและสมรรถนะหลัก

๕. จัดทำแผนการสืบทอดตำแหน่งงาน และการบริหารจัดการคนดีและคนเก่งขององค์กร

๒. ด้านการพัฒนาบุคลากร

เป้าประสงค์

ส่งเสริมให้มีการพัฒนาอย่างเป็นระบบทั่วถึง และต่อเนื่องโดยการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ คักยภาพ และทักษะการทำงานที่เหมาะสม สอดคล้องกับสถานการณ์ วิสัยทัศน์ และยุทธศาสตร์ขององค์ การ เพื่อให้การขับเคลื่อนการดำเนินงานตามพันธกิจขององค์กร เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสพผลสำเร็จตาม 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 การแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ในการท างานอย่างต่อเนื่อง

๓. ด้านการพัฒนาระบบสารสนเทศ

เป้าประสงค์

ส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการน า ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการบริหารจัดการ ทรัพยากรบุคคล เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ถูกต้อง ครบถ้วน รวดเร็ว ทันสมัยและเป็นปัจจุบัน ช่วยลดขั้นตอนของงาน ปริมาณเอกสาร สามารถนำไปวิเคราะห์เพื่อการวางแผนตัดสินใจในการปฏิบัติงาน และใช้บริหารงานด้าน บุคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

กลยุทธ์

๑. พัฒนาระบบฐานข้อมูลบุคลากร
๒. ปรับปรุงและพัฒนาระบบสารสนเทศด้านการบริหารจัดการบุคลากร
๓. เสริมสร้างความรู้เกี่ยวกับระบบสารสนเทศด้านการบริหารจัดการบุคลากรให้ผู้ปฏิบัติงาน เพื่อ รองรับการใช้งานระบบ และเพิ่มขีดความสามารถของบุคลากรเพื่อรองรับการพัฒนาในระบบในอนาคต
๔. ด้านการประเมินประสิทธิภาพของทรัพยากรบุคคลและการจัดสวัสดิการ

เป้าประสงค์

เสริมสร้างความมั่นคง ขวัญกำลังใจ คุณภาพชีวิตที่ดี ความผาสุกและพึงพอใจให้ ผู้ปฏิบัติงาน เพื่อรักษาคนดี คนเก่งไว้กับองค์กร โดยการส่งเสริมความก้าวหน้าของผู้ปฏิบัติงานที่มีผลงานและสมรรถนะในทุก โอกาส สร้างช่องทางการสื่อสาร ให้สิ่งจูงใจ ผลประโยชน์ตอบแทนพิเศษ จัดสวัสดิการ ความปลอดภัย อาชีว อนามัย และสิ่งแวดล้อมในการทำงาน ตามความจำเป็นและเหมาะสมเป็นไปตามที่กฎหมาย กำหนด และ สนับสนุนการดำเนินกิจกรรมเพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บริหารและพนักงานทุกระดับ

กลยุทธ์

๑. ปรับปรุงระบบการประเมินประสิทธิภาพประสิทธิผลการปฏิบัติราชการให้เหมาะสม เป็นธรรม เป็นที่ยอมรับของบุคลากรในหน่วยงาน
๒. ปรับปรุงระบบแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

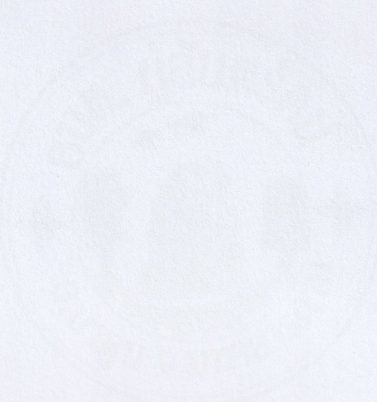
๓. ปรับปรุงสภาพความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน
๔. ยกย่องพนักงานที่เป็นคนเก่ง คนดี และทำคุณประโยชน์ให้องค์กร
๕. ปรับปรุงระบบสวัสดิการ ผลตอบแทนพิเศษ
๖. ปรับปรุงช่องทางการสื่อสารด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์

๗. แผนปฏิบัติการ/โครงการ

แผนปฏิบัติการ/โครงการ เพื่อรองรับนโยบายและ กลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของ
องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งศรีพนาลัย ให้ ดำเนินการจัดทำเป็นแผนดำเนินงานเป็นรายปี

.....

พ.ศ. ๒๕๖๓



องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งศรีพนาลัย
อำเภอเมืองสุรินทร์ จังหวัดสุรินทร์