

นโยบายและกลยุทธ์
การบริหารงานทรัพยากรบุคคล

องค์การบริหารส่วนตำบลบางทรายน้อย
อำเภอห้วยใหญ่จังหวัดมุกดาหาร

คำนำ

นโยบายและกลยุทธ์ด้านการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลบางทรายน้อย ฉบับนี้จัดทำขึ้นเพื่อสร้างระบบบริหาร และพัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพเพื่อสร้างบุคลากรที่มีคุณธรรมจริยธรรม สมรรถนะสูง เพื่อเตรียมความพร้อมรับให้ทันกับสถานการณ์ความเปลี่ยนแปลงและนโยบายของรัฐบาล

องค์การบริหารส่วนตำบลบางทรายน้อย

๑. ความเป็นมา

องค์การบริหารส่วนตำบลบางทรายน้อย เป็นหน่วยงานบริหารราชการส่วนท้องถิ่นที่มีหน้าที่ในการดูแลบำบัดทุกข์บำรุงสุขของประชาชนในเขตตำบลคลองเปื่อยะในด้านการพัฒนาด้านต่างๆ ดังต่อไปนี้

๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน
๒. ด้านคุณภาพชีวิต
๓. ด้านการจัดระเบียบชุมชน/สังคม และความสงบเรียบร้อย
๔. ด้านการจัดระเบียบชุมชน/สังคม และความสงบเรียบร้อย
๕. ด้านอาชีพ เศรษฐกิจ และการท่องเที่ยวที่เข้มแข็ง
๖. ด้านศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น
๗. ด้านการเมืองการบริหารการพัฒนาที่ดี

นอกจากนั้นตามกฎหมายการจัดตั้ง อบต. กำหนดให้ อบต. มีบทบาทหน้าที่ที่ต้องทำ (ภาคบังคับ) และที่อาจจะกระทำ (เลือกทำ) ประกอบกับภารกิจเกี่ยวกับการถ่ายโอนอำนาจหน้าที่สู่ท้องถิ่นของกระทรวง ทบวง กรม ต่าง ๆ ดังนี้

ภารกิจหลัก

๑. พัฒนากิจการสาธารณูปโภคและโครงสร้างพื้นฐาน
๒. พัฒนาคุณภาพชีวิตตลอดจนส่งเสริมและสนับสนุนการประกอบอาชีพ
๓. พัฒนางานบริการสาธารณะและการสงเคราะห์ประชาชนและอื่น ๆ
๔. พัฒนาด้านสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม
๕. พัฒนาด้านการศึกษา พัฒนาจิตใจ และส่งเสริมภูมิปัญญาท้องถิ่น
๖. รักษาความสงบเรียบร้อยและบรรเทาสาธารณภัย
๗. พัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล

ภารกิจรอง

๑. ส่งเสริมและสนับสนุนกิจกรรมกีฬา การจัดการกิจกรรมกีฬาภายในตำบล สนับสนุนการจัดตั้งลานกีฬาสถานที่ออกกำลังกาย หรือสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ
๒. สนับสนุนและส่งเสริมการประสานงานในการพัฒนาตำบล ด้านเศรษฐกิจสังคมและวัฒนธรรมร่วมกับหน่วยงานราชการ องค์กรภาครัฐและเอกชน องค์กรประชาชนต่าง ๆ ที่ดำเนินการในพื้นที่ตำบล
๓. สนับสนุนและส่งเสริมให้ประชาชน องค์กรประชาชนมีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์กร สร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับองค์กรให้แก่ประชาชนในพื้นที่โดยเน้นกระบวนการประชาคม
๔. ส่งเสริมการเมืองการปกครองในระบอบประชาธิปไตยการกระจายอำนาจการปกครองท้องถิ่น
๕. ส่งเสริมและสนับสนุนให้ประชาชนเห็นความสำคัญและสนใจในการดูแลสุขภาพรวมทั้งการประกันสุขภาพตลอดจนการสนับสนุนการดำเนินการของหน่วยงานด้านสาธารณสุขในกิจกรรมด้านการป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ
๖. ส่งเสริมและสนับสนุนการจัดกิจกรรมเพื่อการอนุรักษ์ขนบธรรมเนียมประเพณีและวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น

๗. สนับสนุนการดำเนินงานในกิจกรรมของอาสาสมัครของกลุ่มต่าง ๆ ที่บำเพ็ญประโยชน์ต่อสังคมในพื้นที่

๘. สนับสนุนและส่งเสริมให้ประชาชน เยาวชน เห็นความสำคัญของการอนุรักษ์ทรัพยากร

ซึ่งการพัฒนาในด้านต่างๆและตามภารกิจขององค์กรจะสำเร็จได้จะต้องอาศัย บุคลากรในการขับเคลื่อนการพัฒนาตามภารกิจดังกล่าว จึงจำเป็นที่จะต้องมีนโยบายและกลยุทธ์การบริหารงานบุคคล เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาองค์กรต่อไป

๒. วิสัยทัศน์

“ชุมชนพัฒนา ร่วมรักษาสิ่งแวดล้อม ส่งเสริมการออมทรัพย์ เน้นตระหนักการมีส่วนร่วม เชิดชูคุณธรรม ผู้นำเทคโนโลยีการเรียนรู้ สาธารณูปการได้มาตรฐาน สืบสานวัฒนธรรมประเพณี

๓. พันธกิจ

๑. ส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพของ คน ครอบครัว และชุมชนให้เข้มแข็ง สามารถพึ่งตนเองได้
๒. กำหนดแนวทาง เป้าหมาย และวิธีการในการจัดการด้านสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติ เพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน
๓. ส่งเสริมให้ประชาชนได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การวางแผนพัฒนา การตรวจสอบ เพื่อให้เกิดความโปร่งใสในการบริหาร ปรับปรุงและพัฒนาการบริหารจัดการของ อบต. พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและศักยภาพของบุคลากรทุกระดับอย่างต่อเนื่อง
๔. ส่งเสริมพัฒนาด้านจิตใจ การศึกษา กีฬา นันทนาการ สุขภาพอนามัยให้ประชาชนในท้องถิ่นมีคุณภาพชีวิตที่ดี
๕. ปรับปรุงและพัฒนาระบบสาธารณูปการให้ได้มาตรฐานและเพียงพอ
๖. อนุรักษ์และสืบสานวัฒนธรรม ประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น

๔. เป้าประสงค์

๑. ประชาชนในท้องถิ่นมีการคมนาคมที่สะดวกสบายทุกครั้ง
๒. ประชาชนในเขตตำบลมีไฟฟ้าใช้ทุกครั้ง
๓. ประชาชนในท้องถิ่นมีน้ำใช้อุปโภค-บริโภคเพียงพอ
๔. ประชาชนได้รับการสนับสนุนการจัดการศึกษาอย่างมีคุณภาพ
๕. ประชาชนในตำบลมีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
๖. เด็ก เยาวชน และประชาชนได้รับการส่งเสริมสนับสนุนด้านกีฬาและกิจกรรมอย่างมีคุณภาพ
๗. ประชาชนอยู่ในสภาพแวดล้อมที่ดี ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมได้รับการส่งเสริมอนุรักษ์และฟื้นฟู
๘. จัดกิจกรรมวันสำคัญทางศาสนา อนุรักษ์ภูมิปัญญาท้องถิ่น และจัดงานส่งเสริมวัฒนธรรม ประเพณีให้กับประชาชนอย่างมี ประสิทธิภาพ
๙. องค์กรมีระบบการบริหารจัดการที่ทันสมัยและบุคลากรได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

๕ ยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

๑. วางแผนและบริหารอัตรากำลังให้เหมาะสมกับภารกิจในอนาคตองค์กร
๒. พัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน ทั้งในส่วนของเครื่องมือ วิธีการและผู้ประเมิน เพื่อให้สามารถบริหารงานบุคคลในการขึ้นเงินเดือน พัฒนา หรือเลื่อนตำแหน่งอย่างเหมาะสม
๓. สร้างสภาพแวดล้อมต่อการปฏิบัติงาน ที่จะทำให้บุคลากรทำงานอย่างมีความสุขและงานบรรลุผลตามเป้าหมาย
๔. สร้างบุคลากรผู้รับผิดชอบงานบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ

๖. การวิเคราะห์สถานภาพและสภาพแวดล้อมด้านทรัพยากรบุคคล (SWOT Analysis)

๖.๑ การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายใน

จุดแข็ง (Strength)

๑. มีบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง
๒. บุคลากรมีความมุ่งมั่นตั้งใจในการทำงานให้สำเร็จ
๓. บุคลากรมีความรัก ความผูกพันในองค์กร มีการทำงานเป็นทีม
๔. ผู้บริหารให้ความสำคัญในการพัฒนางานและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
๕. มีนโยบายด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากร ให้ความสำคัญ/ให้โอกาสในการพัฒนา

จุดอ่อน (Weakness)

๑. ขั้นตอนการทำงานซับซ้อนหลายขั้นตอน
๒. บุคลากรยังไม่เชี่ยวชาญด้านการบริหารงานบุคคล
๓. ตำแหน่งบางตำแหน่งยังขาดแคลนเจ้าหน้าที่ที่รับผิดชอบเฉพาะตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ซึ่งมี
๔. ข้อจำกัดด้านค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลขององค์กร
๕. ข้อจำกัดด้านงบประมาณ
๖. สถานที่ทำงานคับแคบ

๖.๒ การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอก

โอกาส (Opportunity)

๑. มีความก้าวหน้าในสายอาชีพของบุคลากรในหน่วยงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
๒. ระบบการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสามารถทำได้รวดเร็วกว่าหน่วยงานราชการ อื่นๆ เนื่องจากเป็นนิติบุคคล
๓. มีแหล่งฝึกอบรมเพื่อเพิ่มความรู้ ความสามารถ เช่น สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น มหาวิทยาลัยต่าง ๆ
๔. มีหน่วยงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นครอบคลุมทั่วประเทศทำให้มีเครือข่ายในการทำงาน

อุปสรรค (threats)

๑. ข้อจำกัดของระเบียบกฎหมาย
๒. การกำหนดกรอบอัตรากำลังมีข้อจำกัดด้านค่าใช้จ่ายในการบริหารงานบุคคล
๓. นโยบายของรัฐบาลบางนโยบายที่ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นปฏิบัติขาดผู้ที่มีประสบการณ์ในงานด้านนั้น และไม่มีเจ้าหน้าที่ที่รับผิดชอบงานตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง

๗. นโยบายและกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลบางทรายน้อย

องค์การบริหารส่วนตำบลบางทรายน้อยถือว่าทรัพยากรบุคคลเป็นทรัพยากรที่สำคัญในการขับเคลื่อนการขับเคลื่อนการดำเนินการขององค์กร จำเป็นที่จะต้องมีการวางแผนการบริหารงานทรัพยากรบุคคลเพื่อเพิ่มความคุ้มค่าของการใช้ทรัพยากรบุคคล การรักษาทรัพยากรบุคคลและเพื่อให้งานขององค์กรสำเร็จบรรลุผลตามนโยบายผู้บริหารตลอดจนเพื่อประโยชน์สุขของประชาชนในตำบลต่อไป จึงมีนโยบายด้านการบริหารงานบุคคล ดังนี้

๑. นโยบายด้านการวางแผนอัตรากำลังคน

เป้าประสงค์

วางแผน สนับสนุน และส่งเสริมให้มีโครงสร้าง ระบบงาน การจัดการอัตรากำลัง และการบริหารอัตรากำลังให้เหมาะสมกับภารกิจขององค์กรและเพียงพอ มีความคล่องตัวต่อการขับเคลื่อนดำเนินงานของทุกหน่วยงานในองค์กร รวมทั้งมีระบบการประเมินผลที่มีประสิทธิผล เชื่อมโยงกับผล และการกำหนดสมรรถนะตามมาตรฐานการกำหนดตำแหน่ง

กลยุทธ์

๑. ทบทวนและปรับปรุงโครงสร้างองค์กร ระบบงาน และกรอบอัตรากำลัง ให้สอดคล้องกับ วิสัยทัศน์ พันธกิจ

๒. จัดทำสมรรถนะและสมรรถนะมาใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ทั้ง ด้านการสรรหา การเลื่อนขั้นและปรับตำแหน่งการประเมินผลการปฏิบัติงาน การวางแผน การพัฒนาบุคลากรและการบริหาร ผลตอบแทน

๒. นโยบายด้านการพัฒนาบุคลากร

เป้าประสงค์

ส่งเสริมให้มีการพัฒนาอย่างเป็นระบบ ทัวถึง และต่อเนื่องโดยการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ศักยภาพ และทักษะการทำงาน ที่เหมาะสม สอดคล้องกับสถานการณ์ วิสัยทัศน์ และ ยุทธศาสตร์ขององค์การ เพื่อให้ การขับเคลื่อน การดำเนินงาน ตาม พันธกิจ ของ องค์การ เป็น ไป อย่าง มี ประสิทธิภาพและประสพผลสำเร็จตามเป้าหมาย รวมทั้งส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมให้กับบุคลากรในองค์กร

กลยุทธ์

๑. จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับแผนอัตรากำลัง๓ปี
๒. จัดทำแผนความก้าวหน้าในสายอาชีพ
๓. พัฒนาศักยภาพบุคลากรในองค์กร และเพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงาน และตามสายอาชีพและตำแหน่งงานอย่างต่อเนื่อง
๔. ส่งเสริมให้บุคลากรในรับการขอ

๓. นโยบายด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิต

เป้าประสงค์

ส่งเสริมการสร้างความสัมพันธ์อันดีของบุคลากรในองค์กร ให้ความสำคัญกับการจัดสภาพแวดล้อมการทำงาน และระบบงานมีการจัดสวัสดิการและเครื่องอำนวยความสะดวกในที่ทำงาน

กลยุทธ์

๑. มีการประชุมถ่ายทอดนโยบายแนวทางปฏิบัติงานผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน อย่างน้อยเดือนละ ๑ ครั้ง
๒. มีการส่งเสริมการเรียนรู้ทั้งในระบบและนอกระบบ
๓. มีการจัดทำกิจกรรมการพัฒนา เพื่อส่งเสริมความรักความผูกพันในองค์กร
๔. มีการจัดสภาพแวดล้อมของทำงานให้สะอาดเป็นระเบียบเรียบร้อย
๕. มีการตรวจประเมินความพึงพอใจและแรงจูงใจของบุคลากรในองค์กร

๔.นโยบายด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน

เป้าประสงค์

มีการกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ชัดเจนและเป็นธรรมต่อผู้ปฏิบัติงาน และสามารถนำผลการปฏิบัติผลการปฏิบัติงานมาใช้ประโยชน์ในการบริหารทรัพยากรบุคคล ทั้งในเรื่องแรงจูงใจในการทำงาน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

กลยุทธ์

๑. มีการจัดทำประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน
๒. ปรับปรุงระบบการประเมินประสิทธิภาพประสิทธิผลการปฏิบัติราชการให้เหมาะสมเป็นธรรมเป็นที่ยอมรับของบุคลากรในหน่วยงาน
๓. ปรับปรุงระบบแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
๔. มีการยกย่องคนเก่งและคนดีในองค์กร

๕.นโยบายด้านการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม

เป้าประสงค์

วางแผน และส่งเสริมให้บุคลากรมีคุณธรรมและจริยธรรม ตามแผนปฏิบัติการเสริมสร้างวินัยคุณธรรม จริยธรรม และป้องกันการทุจริต สร้างแนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับคุณธรรมและจริยธรรม

กลยุทธ์

๑. มีประกาศนโยบายคุณธรรมและจริยธรรม เพื่อให้บุคลากรปฏิบัติตาม
๒. มีประกาศเจตนารมณ์ป้องกันและต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชัน เพื่อให้บุคลากรปฏิบัติตาม
๓. มีข้อบังคับว่าด้วยจรรยาข้าราชการ เพื่อให้บุคลากรปฏิบัติตาม
๔. ส่งเสริมกิจกรรมด้านคุณธรรมและจริยธรรม
๕. พัฒนาคูณธรรมจริยธรรมโดยส่งเสริมให้บุคลากรเข้ารับการอบรมด้านคุณธรรมจริยธรรม จริยธรรม และป้องกันการทุจริต