

นโยบายการบริหารงานทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗



องค์การบริหารส่วนตำบลเกษตรสุวรรณ
อำเภอบ่อทอง จังหวัดชลบุรี

คำนำ

นโยบายการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลเกษตรสุวรรณ ฉบับนี้จัดทำขึ้นเพื่อสร้างระบบบริหาร และพัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพเพื่อสร้างบุคลากรที่มีคุณธรรม จริยธรรม สมรรถนะสูง เพื่อเตรียมความพร้อมรับให้ทันกับสถานการณ์ความเปลี่ยนแปลงและนโยบายของรัฐบาล

องค์การบริหารส่วนตำบลเกษตรสุวรรณ

๑. ความเป็นมา

องค์การบริหารส่วนตำบลเกษตรสุวรรณ เป็นหน่วยงานบริหารราชการส่วนท้องถิ่นที่มีหน้าที่ในการดูแลบำบัดทุกข์บำรุงสุขของประชาชนในเขตตำบลคลองเปือยะในด้านการพัฒนาต่างๆ ดังต่อไปนี้

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

นอกจากนี้ตามกฎหมายการจัดตั้ง อบต. กำหนดให้ อบต. มีบทบาทหน้าที่ที่ต้องทำ (ภาคบังคับ) และที่อาจจะกระทำ (เลือกทำ) ประกอบกับภารกิจเกี่ยวกับการถ่ายโอนอำนาจหน้าที่สู่ท้องถิ่น ของกระทรวง 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 การจัดกิจกรรมกีฬาภายในตำบล สนับสนุนการจัดตั้งลานกีฬาสถานที่ออกกำลังกาย หรือสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ
๒. สนับสนุนและส่งเสริมการประสานงานในการพัฒนาตำบล ด้านเศรษฐกิจสังคมและวัฒนธรรมร่วมกับหน่วยงานราชการ องค์กรภาครัฐและเอกชน องค์กรประชาชนต่างๆ ที่ดำเนินการในพื้นที่ตำบล
๓. สนับสนุนและส่งเสริมให้ประชาชน องค์กรประชาชนมีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์กร สร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับองค์กรให้แก่ประชาชนในพื้นที่โดยเน้น กระบวนการประชาคม
๔. ส่งเสริมการเมืองการปกครองในระบอบประชาธิปไตย การกระจายอำนาจการปกครองท้องถิ่น
๕. ส่งเสริมและสนับสนุนให้ประชาชนเห็นความสำคัญและสนใจในการดูแลสุขภาพรวมทั้งการประกันสุขภาพตลอดจนการสนับสนุนการดำเนินการของหน่วยงานด้านสาธารณสุขในกิจกรรมด้านการป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ
๖. ส่งเสริมและสนับสนุนการจัดกิจกรรม เพื่อการอนุรักษ์ขนบธรรมเนียมประเพณีและวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น

๗. สนับสนุนการดำเนินงานในกิจกรรมของอาสาสมัครของกลุ่มต่าง ๆ ที่บำเพ็ญประโยชน์ต่อสังคมในพื้นที่

๘. สนับสนุนและส่งเสริมให้ประชาชน เยาวชน เห็นความสำคัญของการอนุรักษ์ทรัพยากร ซึ่งการพัฒนาในด้านต่างๆและตามภารกิจขององค์กรจะสำเร็จได้จะต้องอาศัย บุคลากรในการขับเคลื่อนการพัฒนาตามภารกิจดังกล่าว จึงจำเป็นที่จะต้องมีนโยบายและกลยุทธ์การบริหารงานบุคคล เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาองค์กรต่อไป

๒. วิสัยทัศน์

“วิสัยทัศน์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลเกษตรสุวรรณ

บริหารอย่างมีประสิทธิภาพ บริการอย่างทันทיעียม เตรียมชุมชนให้เข้มแข็ง แหล่งผลิตผลการเกษตร พัฒนาอย่างยั่งยืนบนพื้นฐานวัฒนธรรมที่สืบทอด

๓. พันธกิจ

พันธกิจการพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลเกษตรสุวรรณ

๑. บำรุงรักษาศิลปวัฒนธรรม ประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น
๒. ส่งเสริมและพัฒนาด้านเกษตรกรรม
๓. พัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนและสิ่งแวดล้อม
๔. พัฒนาการให้บริการประชาชน

๔. เป้าประสงค์

๑. ประชาชนในท้องถิ่นมีการคมนาคมที่สะดวกสบายทุกครัวเรือน
๒. ประชาชนในเขตตำบลมีไฟฟ้าใช้ทุกครัวเรือน
๓. ประชาชนในท้องถิ่นมีน้ำใช้อุปโภค-บริโภคเพียงพอ
๔. ประชาชนได้รับการสนับสนุนการจัดการศึกษาอย่างมีคุณภาพ
๕. ประชาชนในตำบลมีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
๖. เด็ก เยาวชน และประชาชนได้รับการส่งเสริมสนับสนุนด้านกีฬาและกิจกรรมอย่างมี

คุณภาพ

๗. ประชาชนอยู่ในสภาพแวดล้อมที่ดี ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมได้รับการส่งเสริมอนุรักษ์และฟื้นฟู

๘. จัดกิจกรรมวันสำคัญทางศาสนา อนุรักษ์ภูมิปัญญาท้องถิ่น และจัดงานส่งเสริมวัฒนธรรม ประเพณีให้กับประชาชนอย่างมี ประสิทธิภาพ
๙. องค์กรมีระบบการบริหารจัดการที่ทันสมัยและบุคลากรได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

๕ ยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

- วางแผนและบริหารอัตรากำลังให้เหมาะสมกับภารกิจในอนาคตองค์กร
- พัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน ทั้งในส่วนของเครื่องมือ วิธีการและผู้ประเมิน เพื่อให้สามารถบริหารงานบุคคลในการขึ้นเงินเดือน พัฒนา หรือเลื่อนตำแหน่งอย่างเหมาะสม
- สร้างสภาพแวดล้อมต่อการปฏิบัติงาน ที่จะทำให้บุคลากรทำงานอย่างมีความสุขและงานบรรลุผลตามเป้าหมาย
- สร้างบุคลากรผู้รับผิดชอบงานบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ

๖.การวิเคราะห์สถานภาพและสภาพแวดล้อมด้านทรัพยากรบุคคล (SWOT Analysis)

๖.๑ การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายใน

จุดแข็ง (Strength)

- มีบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง
- บุคลากรมีความมุ่งมั่นตั้งใจในการทำงานให้สำเร็จ
- บุคลากรมีความรัก ความผูกพันในองค์กร มีการทำงานเป็นทีม
- ผู้บริหารให้ความสำคัญในการพัฒนางานและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
- มีนโยบายด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากร ให้ความสำคัญ/ให้โอกาสในการพัฒนา

จุดอ่อน (Weakness)

- ขั้นตอนการทำงานซับซ้อนหลายขั้นตอน
- บุคลากรยังไม่เชี่ยวชาญด้านการบริหารงานบุคคล
- ตำแหน่งบางตำแหน่งยังขาดแคลนเจ้าหน้าที่ที่รับผิดชอบเฉพาะตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ซึ่งมีข้อจำกัดด้านค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลขององค์กร
- ข้อจำกัดด้านงบประมาณ
- สถานที่ทำงานคับแคบ

๖.๒ การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอก

โอกาส (Opportunity)

- มีความก้าวหน้าในสายอาชีพของบุคลากรในหน่วยงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- ระบบการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสามารถทำได้รวดเร็วกว่าหน่วยงานราชการ อื่นๆ เนื่องจากเป็นนิติบุคคล
- มีแหล่งฝึกอบรมเพื่อเพิ่มความรู้ ความสามารถ เช่น สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น มหาวิทยาลัยต่างๆ
- มีหน่วยงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นครอบคลุมทั่วประเทศทำให้มีเครือข่ายในการทำงาน

อุปสรรค (threats)

๑. ข้อจำกัดของระเบียบกฎหมาย
๒. การกำหนดกรอบอัตรากำลังมีข้อจำกัดด้านค่าใช้จ่ายในการบริหารงานบุคคล
๓. นโยบายของรัฐบาลบางนโยบายที่ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นปฏิบัติขาดผู้ที่มีประสบการณ์ในงานด้านนั้น และไม่มีเจ้าหน้าที่ที่รับผิดชอบงานตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง

๗. นโยบายและกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลเกษตรสุวรรณ

องค์การบริหารส่วนตำบลเกษตรสุวรรณถือว่าทรัพยากรบุคคลเป็นทรัพยากรที่สำคัญในการขับเคลื่อนการขับเคลื่อนการดำเนินการขององค์กร จำเป็นที่จะต้องมีการวางแผนการบริหารงานทรัพยากรบุคคลเพื่อเพิ่มความคุ้มค่าของการใช้ทรัพยากรบุคคล การรักษาทรัพยากรบุคคลและเพื่อให้งานขององค์กรสำเร็จบรรลุผลตามนโยบายผู้บริหารตลอดจนเพื่อประโยชน์สุขของประชาชนในตำบลต่อไป จึงมีนโยบายด้านการบริหารงานบุคคลดังนี้

๑.นโยบายด้านการวางแผนอัตรากำลังคน

เป้าประสงค์

วางแผน สนับสนุนและส่งเสริมให้มีโครงสร้าง ระบบงานการจัดกรอบอัตรากำลังและการบริหารอัตรากำลังให้เหมาะสมกับภารกิจขององค์กรและเพียงพอ มีความคล่องตัวต่อการขับเคลื่อนดำเนินงานของทุกหน่วยงานในองค์กร รวมทั้งมีระบบการประเมินผลที่มีประสิทธิภาพ เชื่อมโยงกับผล และการกำหนดสมรรถนะตามมาตรฐานการกำหนดตำแหน่ง

กลยุทธ์

๑. ทบทวนและปรับปรุงโครงสร้างองค์กร ระบบงาน และกรอบอัตรากำลัง ให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ

๒. จัดทำสมรรถนะและสมรรถนะมาใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ทั้งด้านการสรรหา การเลื่อนขั้นและปรับตำแหน่งการประเมินผลการปฏิบัติงาน การวางแผน การพัฒนาบุคลากร และการบริหารผลตอบแทน

๒.นโยบายด้านการพัฒนาบุคลากร

เป้าประสงค์

ส่งเสริมให้มีการพัฒนาอย่างเป็นระบบ ทัวถึง และต่อเนื่องโดยการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ศักยภาพ และทักษะการทำงาน ที่เหมาะสม สอดคล้องกับสถานการณ์ วิสัยทัศน์ และยุทธศาสตร์ขององค์การ เพื่อให้การขับเคลื่อนการดำเนินงานตามพันธกิจขององค์กร เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสำเร็จตามเป้าหมาย รวมทั้งส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมให้กับบุคลากรในองค์กร

กลยุทธ์

๑. จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
๒. จัดทำแผนความก้าวหน้าในสายอาชีพ
๓. พัฒนาศักยภาพบุคลากรในองค์กร และเพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงาน และตามสายอาชีพและตำแหน่งงานอย่างต่อเนื่อง
๔. ส่งเสริมให้บุคลากรในรับการอบรม

๓.นโยบายด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิต เป้าประสงค์

ส่งเสริมการสร้างความสัมพันธ์อันดีของบุคลากรในองค์กร ให้มีความสำคัญกับการจัดสภาพแวดล้อมการทำงาน 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.พัฒนาคุณธรรมจริยธรรมโดยส่งเสริมให้บุคลากรเข้ารับการอบรมด้านคุณธรรมจริยธรรม จริยธรรม และป้องกันการทุจริต

