

นโยบายด้านการบริหารงานทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖



องค์การบริหารส่วนตำบลก้ำปั้ง
อำเภอโนนไทย จังหวัดนครราชสีมา

นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ๓ ปี

พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖

๑. หลักการและเหตุผล

บุคคลเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าและจำเป็นอย่างยิ่งในการบริหารงานของทุกองค์กร ถ้าขาดการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ จะส่งผลให้การทำงานไม่มีประสิทธิผล ล้าช้า และเกิดความเสียหายต่อองค์กร ดังนั้นองค์กรจำเป็นต้องจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ และให้บุคลากรมีขวัญและกำลังใจในการทำงาน

จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์กรบริหารส่วนตำบลกำแพง จึงได้จัดทำกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๔ – ๒๕๖๖) ขึ้นเพื่อเป็นการกำหนดให้พนักงานส่วนตำบลทุกคนต้องได้รับการพัฒนาทุกตำแหน่ง โดยสอดคล้องกับแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๔ – ๒๕๖๖)

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อเป็นการพัฒนาบุคลากร และเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี และวิธีการปฏิบัติงานตามลักษณะงานที่ได้รับมอบหมาย

๒.๒ เพื่อให้บุคลากรสามารถปฏิบัติราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น

๒.๓ เพื่อให้บุคลากรทุกคนได้รับการพัฒนาด้านคุณธรรม จริยธรรม

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการจัดการพัฒนาและฝึกอบรมบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลกำแพง

๒.๕ เพื่อดำรงรักษาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพให้อยู่คู่องค์กรต่อไป

๓. เป้าหมาย

๓.๑ ความคาดหวังในการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลกำแพงในระยะสั้น
ผู้บริหาร

๓.๑.๑ พนักงานในองค์กรสามารถน่านโยบายของผู้บริหารไปปฏิบัติให้สำเร็จจุล่ง

๓.๑.๒ การบริหารงานขององค์กรเป็นไปอย่างโปร่งใส พนักงานมีคุณธรรม และจริยธรรม

๓.๑.๓ พนักงานมีความรู้ และมีทักษะในการปฏิบัติงานเพื่อให้การปฏิบัติงานขององค์กรมี

ประสิทธิภาพและประสิทธิผล

พนักงานส่วนตำบล

๓.๑.๔ องค์กรให้การสนับสนุนพนักงานส่วนตำบลตำแหน่งสายงานผู้บริหารทุกคน ให้ได้รับการพัฒนาในแต่ละปี อย่างน้อย ๑ หลักสูตร/โครงการ

๓.๑.๕ องค์กรให้การสนับสนุนพนักงานส่วนตำบลตำแหน่งสายงานปฏิบัติทุกคน ให้ได้รับการพัฒนาในแต่ละปีอย่างละ ๑ หลักสูตร/โครงการ

๓.๑.๖ องค์กรให้การสนับสนุนลูกจ้างประจำ/พนักงานจ้าง ให้ได้รับการพัฒนาในแต่ละปี อย่างน้อย ๑ หลักสูตร/โครงการ

ประชาชน

๓.๑.๗ พนักงานในองค์การบริหารส่วนตำบลกำแพง สามารถให้บริการประชาชน อย่างรวดเร็ว

๓.๑.๘ พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลกำแพง ต้อนรับประชาชนเป็นอย่างดี สามารถ ทำงานประชาชนพึงพอใจในการให้บริการ

๓.๒ ความคาดหวังในการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลกำแพงในระยะยาว

ผู้บริหาร

๓.๒.๑ องค์การบริหารส่วนตำบลกำแพง มีศักยภาพในการบริหารจัดการเพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนในพื้นที่

๓.๒.๒ องค์การบริหารส่วนตำบลกำแพง สามารถปฏิบัติงานสู่ความเป็นเลิศในด้านการ บริหารจัดการ

พนักงานส่วนตำบล

๓.๒.๓ องค์การบริหารส่วนตำบลกำแพง เป็นองค์กรที่น่าอยู่

๓.๒.๔ องค์กรให้การสนับสนุนในด้านการศึกษา และความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่ราชการ

ประชาชน

๓.๒.๕ องค์กรมีการบริหารจัดการที่ดี มีความโปร่งใสในการบริหารงาน

๓.๒.๖ องค์กรสามารถเป็นที่พึ่งของประชาชนในพื้นที่ได้อย่างดียิ่ง

๓.๒.๗ องค์กรสามารถทำงานตอบสนองความต้องการของประชาชนได้

๓.๒.๘ พนักงานในองค์กรสามารถสร้างสัมพันธ์อันดีกับประชาชนและสามารถทำให้ ประชาชนพึงพอใจในการให้บริการ

การวิเคราะห์ศักยภาพองค์การบริหารส่วนตำบลกำปิ่ง

๑. ปัจจัยภายใน

ด้าน	จุดแข็งในการพัฒนา	จุดอ่อนในการพัฒนา
๑. ด้านการบริหาร	<p>๑.๑ การประสานงาน : มีความร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงานเนื่องจากมีความสามัคคีกันภายในองค์กรและทราบวัตถุประสงค์ในการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน</p> <p>๑.๒ การมอบอำนาจ : ตามศักยภาพภายใต้อำนาจหน้าที่ในขอบเขตของกฎหมาย</p> <p>๑.๓ การกำกับดูแล : เป็นไปอย่างสม่ำเสมอเพื่อความเรียบร้อย</p>	<p>๑.๑ การแบ่งส่วนราชการ : ยังไม่ครอบคลุมภารกิจทั้งหมด</p> <p>๑.๒ การวางแผน : ประชาชนมีส่วนร่วมในการกำหนดแนวทางการพัฒนาในระดับตำบล</p>
๒. ด้านระเบียบ กฎหมาย ข้อบัญญัติ	<p>ปลัดองค์การบริหารส่วน มีความรู้ความสามารถด้านงานกฎหมายพร้อมให้คำปรึกษา</p>	<p>๒.๑ การออกข้อบัญญัติ : ประชาชนยังเข้ามามีส่วนร่วมน้อย</p> <p>๒.๒ การบังคับใช้ : ประชาชนยังรับทราบน้อยมาก</p>
๓. ด้านบุคลากร	<p>๓.๑ วินัย : มีวินัย และปฏิบัติตามระเบียบ</p> <p>๓.๒ พฤติกรรม : ประพฤติตัวเป็นตัวอย่างที่ดี มีความน่าเชื่อถือ</p> <p>๓.๓ ความเจริญก้าวหน้า : เปิดโอกาสและสนับสนุนให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง พนักงานจ้าง เข้าสอบแข่งขันในระดับที่สูงขึ้น</p>	<p>๓.๑ คุณภาพของงาน: ปานกลาง ควรให้ความรู้เพิ่มเติม</p> <p>๓.๒ ทักษะคติ : ปานกลาง ควรให้ความรู้เพิ่มเติม</p> <p>๓.๒ อัตราค่าจ้าง : ยังไม่เหมาะสมกับปริมาณของงาน</p>
๔. ด้านงบประมาณ	<p>๔.๑ การจัดเก็บรายได้: มีความสามารถในการจัดเก็บรายได้ดีมากมีอัตราที่เพิ่มขึ้นทุกปี</p> <p>๔.๒ เงินอุดหนุน : ได้รับเงินอุดหนุนสมควรกับศักยภาพ</p>	<p>๔.๑ การชำระภาษี: ประชาชนในพื้นที่ยังขาดความตื่นตัวในการร่วมรับผิดชอบเรื่องภาษีต่างๆ</p>

ด้าน	จุดแข็งในการพัฒนา	จุดอ่อนในการพัฒนา
๕. ด้านระบบฐานข้อมูล	๕.๑ การจัดเก็บข้อมูล: มีการจัดเก็บข้อมูล จปฐ. และมีการสำรวจข้อมูลเพิ่มเติม ๕.๒ การปรับปรุงข้อมูล : มีการสำรวจข้อมูล ปัจจุบันเสมอ ๕.๓ การมีส่วนร่วม : การให้ผู้นำชุมชน อสม. เข้าร่วมสำรวจข้อมูล	๕.๑ คุณภาพของข้อมูล: ข้อมูลที่ ได้รับเป็นข้อมูลที่ยังปิดบังซ่อน เร้นไม่ให้ความร่วมมืออย่างเต็มที่
๖. ด้านทรัพยากร เครื่องมือและอุปกรณ์ใน การทำงาน	๖.๑ จำนวน : เหมาะสมกับปริมาณงาน	๖.๑ เทคโนโลยีทันสมัย: มีการ นำมาใช้ แต่บุคลากรยังขาด ความรู้ในการใช้ให้เกิดประโยชน์ สูงสุด

๒. ปัจจัยภายนอก

ด้าน	จุดแข็งในการพัฒนา	จุดอ่อนในการพัฒนา
๑. ด้านการเมือง	๑.๑ ระดับความขัดแย้ง : มีมาก เป็นโอกาส ที่แต่ละฝ่ายต่างตรวจสอบการทำงานของมัน และกัน ส่งผลดีต่อประชาชนและท้องถิ่น	๑.๑ กลุ่มผลประโยชน์ : นักการเมืองเป็นนักธุรกิจที่มุ่งหา กำไรจากการเข้ามาดำรงตำแหน่ง ทางการเมือง
๒. ด้านเศรษฐกิจ	๒.๑ เศรษฐกิจรวม : ประชาชนเริ่มต้นตัวใน การใช้จ่ายอย่างประหยัดและพอเพียง	๒.๑ สารธารณภัย : เกิดน้ำท่วม ในฤดูฝน ทำให้เกษตรกรได้รับ ผลกระทบในการทำการเกษตร
๓. ด้านสังคม	๓.๑ วัฒนธรรม : มีการฟื้นฟู สนับสนุน วัฒนธรรม ประเพณี ในท้องถิ่น ๓.๒ การสื่อสาร : มีความสะดวกรวดเร็ว	๓.๑ สังคม : เป็นสังคมเมืองที่มี ความเอื้ออาทรลดน้อยลง และ เห็นแก่ตัวมากขึ้นทำให้ขาดการ รวมพลัง
๔. ด้านนโยบายรัฐบาล	๔.๑ การกำหนดนโยบาย : มีการริเริ่ม นโยบายใหม่ ๆ สามารถตอบสนองความ ต้องการของประชาชนได้	๔.๑ การปฏิบัติตามนโยบาย: เป็นนโยบายใหม่ซึ่งบุคลากรยัง ขาดแนวทางในการดำเนินงาน
๕. ด้านเทคโนโลยี	๕.๑ การคิดค้น : เทคโนโลยีราคาถูกลง เนื่องจากสามารถคิดค้นและผลิตได้เองใน ประเทศ	

การกำหนดวิสัยทัศน์การบริหารงานบุคคล

วิสัยทัศน์ (Vision) การบริหารงานบุคคล

ร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมพัฒนา บุคลากรในองค์กรให้มีองค์ความรู้ที่หลากหลาย เคียงคู่คุณธรรม เพื่อก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กรและประชาชนในพื้นที่

พันธกิจ (Mission) การบริหารงานบุคคล

๑. ส่งเสริมและพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้มีศักยภาพ เพื่อพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศ
๒. ส่งเสริมและพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้ปฏิบัติงานตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี
๓. ส่งเสริมและพัฒนาทรัพยากรบุคคลด้านคุณธรรมและจริยธรรม
๔. ส่งเสริมและพัฒนาทรัพยากรบุคคลในการบริการประชาชนให้เกิดความพึงพอใจและเกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กรและประชาชนในพื้นที่

จุดมุ่งหมายเพื่อการพัฒนา (Goals)

๑. เพื่อให้ทรัพยากรบุคคลในองค์กรให้มีองค์ความรู้เพิ่มเติม เพื่อพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศ
๒. เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีอย่างมีประสิทธิภาพ
๓. เพื่อให้ทรัพยากรบุคคลในองค์กรมีความรู้และจิตสำนึกด้านคุณธรรมและจริยธรรม
๔. เพื่อการบริการประชาชนให้เกิดความพึงพอใจและเกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กรและประชาชนในพื้นที่



ลงชื่อ.....

นางละออ ไก่สันเทียะ

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลกำแพง