

นโยบายและกลยุทธ์
การบริหารงานทรัพยากรบุคคล



เทศบาลตำบลท่านา
อำเภอกะปง จังหวัดพียงงา

คำนำ

ระบบราชการไทยในปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นตลอดเวลา โดยเฉพาะอย่างยิ่งการบริหารทรัพยากรบุคคลแนวใหม่ที่มุ่งเน้นการพัฒนาทรัพยากรบุคคลในองค์กรให้เป็นผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ มีใช้เพียงงานด้านใดด้านหนึ่ง ประกอบกับกระแสโลกาภิวัตน์ ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร การพัฒนาสังคมและการเมือง การพัฒนาขีดความสามารถของประเทศ ในการแข่งขันสู่ระดับสากล ส่งผลให้การทำงานในระบบราชการจะต้องมีการปรับตัวให้เท่าทันเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว การบริหารทรัพยากรบุคคลถือเป็นกลไกสำคัญในการผลักดันยุทธศาสตร์และพันธกิจ ให้ประสบความสำเร็จ และถือเป็นปัจจัยสำคัญที่จะทำให้ภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี ตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ เพื่อให้การบริหารทรัพยากรบุคคลเป็นไปอย่างมีระบบและต่อเนื่อง

เทศบาลตำบลท่านาจึงได้จัดทำนโยบายและกลยุทธ์การบริหารงานทรัพยากรบุคคลขึ้น เพื่อสร้างระบบบริหารและพัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพ สร้างบุคลากรที่มีคุณธรรม จริยธรรม สมรรถนะสูง เพื่อเตรียมความพร้อมให้ทันกับสถานการณ์ความเปลี่ยนแปลง ให้สอดคล้องกับความคาดหวังของรัฐบาลและการบริการประชาชนตามภารกิจอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของเทศบาล รวมถึงภารกิจต่างๆ ตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐและนโยบายของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้อย่างบรรลุเป้าหมายต่อไป

เทศบาลตำบลท่านาจึง
อำเภอกะปง จังหวัดพังงา
มกราคม ๒๕๖๖

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
บทที่ ๑ บทนำ	๑-๔
บทที่ ๒ การวิเคราะห์ศักยภาพของเทศบาลตำบลท่านา	๔-๖
บทที่ ๓ นโยบายและกลยุทธ์การบริหารงานบุคคล	๗-๙

บทที่ ๑

บทนำ

๑. หลักการและเหตุผล

บุคลากรเป็นทรัพยากรที่มีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งต่อการบริหารงานให้เป็นไปตามเป้าหมายของทุกองค์กร ถ้าขาดการบริหารทรัพยากรที่มีประสิทธิภาพ จะส่งผลให้การทำงานขององค์กรไม่มีประสิทธิผล เกิดความล่าช้า และอาจเกิดความเสียหายต่อองค์กรได้

ดังนั้น การจัดทำนโยบายและกลยุทธ์การบริหารงานทรัพยากรบุคคล เพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม อันจำเป็นทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งนั้นๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และให้บุคลากรมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว เทศบาลตำบลท่านาจึงได้จัดทำนโยบายและกลยุทธ์การบริหารงานทรัพยากรบุคคล ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖ ขึ้นเพื่อเป็นการกำหนดให้พนักงานเทศบาลได้รับการพัฒนาทุกตำแหน่งโดยสอดคล้องกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖) และแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖)

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อเป็นการพัฒนาบุคลากรในองค์กร เพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี และวิธีการปฏิบัติงานตามลักษณะงานที่รับผิดชอบ

๒.๒ เพื่อให้บุคลากรในองค์กรเป็นบุคคลที่มีความสามารถในการปฏิบัติราชการอย่างมีประสิทธิภาพในสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นตลอดเวลา

๒.๓ เพื่อให้บุคลากรทุกคนในองค์กรได้รับการพัฒนาด้านคุณธรรม และจริยธรรม

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการจัดการพัฒนาและฝึกอบรมบุคลากรในเทศบาลตำบลท่านา

๒.๕ เพื่อดำรงรักษาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพให้อยู่คู่องค์กรต่อไป

๓. เป้าหมาย

ความคาดหวังในการบริหารทรัพยากรบุคคลของเทศบาลตำบลท่านา

- ผู้บริหาร

๑. พนักงานเทศบาล สามารถน่านโยบายของผู้บริหารไปปฏิบัติให้สำเร็จลุล่วง
๒. การบริหารงานขององค์กรเป็นไปอย่างโปร่งใส พนักงานมีคุณธรรม และจริยธรรม
๓. พนักงานเทศบาลเป็นบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถ และมีทักษะในการปฏิบัติงานขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

- พนักงานเทศบาล/พนักงานจ้าง

๑. องค์กรให้การสนับสนุนพนักงานเทศบาลตำแหน่งสายงานผู้บริหารทุกคนให้ได้รับการพัฒนาในแต่ละปี อย่างน้อยปีละ ๑ หลักสูตร/โครงการ
๒. องค์กรให้การสนับสนุนพนักงานเทศบาลตำแหน่งสายงานผู้ปฏิบัติทุกคนให้ได้รับการพัฒนาแต่ละปี อย่างน้อย ๑ หลักสูตร/โครงการ
๓. องค์กรให้การสนับสนุนพนักงานจ้างทุกคนให้ได้รับการพัฒนาในแต่ละปีอย่างน้อย ๑ หลักสูตร/โครงการ
๔. พนักงานทุกคนมีความรู้ ความเข้าใจในการปฏิบัติหน้าที่ราชการ
๕. พนักงานนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการบริหารงานบุคคลอย่างมีคุณธรรมและโปร่งใส

- ประชาชน

๑. สามารถให้บริการประชาชนอย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ
๒. ประชาชนมีความพึงพอใจในการบริหารของพนักงาน
๓. นำความคิดเห็นของประชาชนมาปรับปรุงและแก้ไขในการให้บริการกับประชาชน

ความเป็นมา วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ของเทศบาลตำบลท่านา

ความเป็นมา

เทศบาลตำบลท่านา อำเภอเกาะปัง จังหวัดพังงา จัดเป็นเทศบาลสามัญ มีชุมชนจำนวน ๒ ชุมชน จำนวนครัวเรือน ๕๘๙ ครัวเรือน และมีประชากร จำนวน ๑,๐๔๗ คน มีการกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ ออกเป็น ๖ ส่วนราชการ ได้แก่ สำนักปลัดเทศบาล กองคลัง กองช่าง กองการศึกษา กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม กองการประปา โดยมีภารกิจอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของเทศบาลตำบลท่านาตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๙ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน รวมถึงภารกิจต่างๆ ตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ดังนี้

ภารกิจหลัก

- (๑) การปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน
- (๒) การฟื้นฟูวัฒนธรรม บำรุงรักษา และส่งเสริมงานประเพณีท้องถิ่น
- (๓) การพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชน
- (๔) การส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาท้องถิ่น
- (๕) การส่งเสริมงานด้านการกีฬา และกิจกรรมส่งเสริมสุขภาพ

ภารกิจรอง

- (๑) การสนับสนุนและส่งเสริมอุตสาหกรรมในครัวเรือน
- (๒) การพัฒนาและปรับปรุงแหล่งท่องเที่ยว
- (๓) การพัฒนาสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติ
- (๔) การพัฒนาการเมืองและการบริหาร

รวมถึงภารกิจต่างๆ ตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

วิสัยทัศน์

“เทศบาลตำบลท่านาเมืองน่าอยู่ มุ่งสู่คุณภาพชีวิตที่ดี ส่งเสริมวัฒนธรรมประเพณีท้องถิ่น
น้อมนำทฤษฎีเศรษฐกิจพอเพียง”

พันธกิจ

๑. ปรับปรุงและพัฒนาระบบโครงสร้างพื้นฐาน การคมนาคมขนส่ง ระบบสาธารณูปโภค ให้ได้มาตรฐาน มีประสิทธิภาพเพียงพอต่อความต้องการของประชาชน เพื่อรองรับและตอบสนองการขยายตัวของเมือง เศรษฐกิจของชุมชนและท้องถิ่น
๒. การสร้างและการพัฒนาระบบการบริหารจัดการที่ดี โดยการสร้างระบบการบริหารจัดการองค์กรและบริการประชาชนอย่างมีคุณภาพ
๓. การส่งเสริมและสร้างระบบการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การวางแผนพัฒนา การตรวจสอบเพื่อความโปร่งใสในการพัฒนาและการบริหารจัดการ
๔. การปรับปรุง ส่งเสริม พัฒนาระบบการศึกษา เพื่อยกระดับมาตรฐานคุณภาพชีวิตที่ดีของประชาชน
๕. การเสริมสร้างคุณภาพชีวิตด้านด้านการสาธารณสุข การอนามัย การป้องกันและควบคุมโรค และความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
๖. การสืบสาน อนุรักษ์และพัฒนาศิลปวัฒนธรรมประเพณีอันดีงามและภูมิปัญญาท้องถิ่น
๗. การส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพของประชาชน ครอบครัว ให้มีความเข้มแข็ง สามารถพึ่งพาตนเองได้ โดยยึดหลักตามแนวทฤษฎีเศรษฐกิจพอเพียง

เป้าประสงค์

๑. การพัฒนาระบบโครงสร้างพื้นฐาน การก่อสร้าง ปรับปรุงบำรุงรักษา ถนน สะพาน เขื่อน ทางเท้า ท่อระบายน้ำ ระบบการคมนาคมสะดวก การจราจรตลอดทั้งระบบการไฟฟ้าและน้ำประปา
๒. การพัฒนา บุคลากร เจ้าหน้าที่ ให้มีความรู้คู่คุณธรรม และจริยธรรมตลอดทั้งจัดหาเครื่องมือเครื่องใช้เพื่ออำนวยความสะดวก และเหมาะสมกับการปฏิบัติงานและการบริการประชาชน
๓. การส่งเสริมให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่น เปิดโอกาสให้ร่วมแสดงความคิดเห็น ส่งเสริมให้ประชาชนรู้จักสามัคคี ร่วมมือ ร่วมใจ มีส่วนร่วมในการตรวจสอบและพัฒนาร่างแผนการพัฒนา
๔. การส่งเสริม และร่วมพัฒนาการศึกษาแก่ประชาชน เยาวชน เด็ก ให้ได้รับการศึกษาภาคบังคับ และการสนับสนุนสื่อการเรียนการสอนที่ทันสมัย เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา

๕. การส่งเสริมพัฒนาด้านการสาธารณสุข การอนามัยครอบครัว ส่งเสริมให้ประชาชนช่วยกันรักษาความสะอาด การกำจัดขยะมูลฝอย สิ่งปฏิกูล น้ำเสีย การดูแลคุ้มครองและสงเคราะห์ผู้สูงอายุ เสริมสร้างคุณภาพชีวิตที่จำเป็นต่อความอยู่รอดขั้นพื้นฐานของประชาชน การอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม การป้องกันและรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน

๖. การส่งเสริมให้ประชาชน อนุรักษ์ สืบสาน ประเพณีท้องถิ่น ภูมิปัญญาท้องถิ่น ให้อยู่คู่กับประชาชน ร่วมสืบทอดงานประเพณี วันสำคัญทางศาสนาอย่างรู้คุณค่า

๗. ส่งเสริมให้ครอบครัว สมาชิกในครอบครัวมีภูมิคุ้มกันที่ดี มีความปลอดภัย ไม่ยุ่งเกี่ยวกับยาเสพติด ส่งเสริมให้มีความประหยัด การใช้เวลาว่างให้เป็นประโยชน์ และมีการดำเนินชีวิตตามทฤษฎีเศรษฐกิจพอเพียง

บทที่ ๒

การวิเคราะห์ศักยภาพของเทศบาลตำบลท่านา (SWOT Analysis)

<p>จุดแข็ง S</p> <p>๑. บุคลากรมีความรู้ ความเข้าใจ เข้าถึงวัฒนธรรมในพื้นที่การมีส่วนร่วมของชุมชน</p> <p>๒. มีการจัดโครงสร้างภายในที่เหมาะสมสอดคล้องกับภารกิจ</p> <p>๓. การเดินทางสะดวกต่อการเดินทางมาทำงาน</p> <p>๔. การบริหารยึดหลักธรรมาภิบาล</p>	<p>จุดอ่อน W</p> <p>๑. พนักงานบางส่วนมีความรู้ ความสามารถไม่สอดคล้องกับภารกิจของเทศบาล</p> <p>๒. การมอบภาระงานไม่ตรงตามศักยภาพของบุคลากร บุคลากรบางตำแหน่งได้รับการมอบหมายงานที่มากเกินไป มีผลทำให้ผลงานไม่เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล</p> <p>๓. บุคลากรขาดการพัฒนาความรู้ด้านเทคโนโลยี และนวัตกรรมใหม่ๆ</p> <p>๔. สถานที่ทำงานคับแคบไม่สามารถรองรับการให้บริการประชาชนจำนวนมากได้</p> <p>๕. อัตราบุคลากรไม่เหมาะสมกับภาระงาน มีการโอนย้ายบุคลากรบ่อยๆ และมีอัตราว่างเป็นเวลานาน</p>
<p>โอกาส O</p> <p>๑. เป็นองค์กรที่มีภารกิจหลักที่สำคัญต่อประชาชนในพื้นที่</p> <p>๒. ชุมชนยังมีความคาดหวังและเชื่อมั่นในตัวผู้บริหารและสมาชิกเทศบาลในฐานะตัวแทน</p>	<p>อุปสรรค T</p> <p>๑. ภาระงานเพิ่มมากขึ้นแต่บุคลากรมีน้อย มีความรู้ในการปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับการถ่ายทอดไม่มากนัก</p> <p>๒. กฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ มีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา</p>

การประเมินสถานการณ์สภาพแวดล้อมที่เกี่ยวข้อง

เพื่อประเมินสภาพการพัฒนาในปัจจุบัน และโอกาสในการพัฒนาในอนาคตของเทศบาลตำบลท่านา เป็นการประเมินถึงโอกาสและภาวะคุกคามหรือข้อจำกัดเป็นสภาวะแวดล้อมภายนอกที่มีผลต่อการพัฒนาท้องถิ่น รวมถึงการประเมินจุดแข็งและจุดอ่อนของท้องถิ่น อันเป็นสภาวะแวดล้อมภายในของเทศบาล โดยใช้เทคนิค (SWOT Analysis) เพื่อพิจารณาศักยภาพการพัฒนาของเทศบาลตำบลท่านาในภาพรวม ดังนี้

จุดแข็ง (S=STRENGTH)

- ด้านการบริหารจัดการและความต้องการ ประชาชนความต้องการ ผู้นำ ผู้บริหาร สนับสนุน แนวคิดและกำหนดนโยบายการพัฒนาในด้านโครงสร้างพื้นฐานอย่างต่อเนื่อง
- ด้านการบริหารจัดการ ผู้นำ ผู้บริหาร สนับสนุนแนวคิดและกำหนดนโยบายการพัฒนาในด้านสังคม การศึกษา และสาธารณสุขอย่างต่อเนื่อง
- ด้านบริหารจัดการ ผู้นำ ผู้บริหาร สนับสนุนแนวคิดและกำหนดนโยบายการพัฒนาในด้านการท่องเที่ยว และการจัดการทรัพยากรธรรมชาติสิ่งแวดล้อม
- มีการบริหารจัดการที่ยึดหลักธรรมาภิบาล
- บุคลากรมีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่และได้รับการฝึกอบรมอย่างต่อเนื่อง
-

จุดอ่อน (W=WEAKNESSES)

- มีจำนวนโครงการที่ประชาชนต้องการจำนวนมาก แต่ไม่สามารถตอบสนองได้อย่างทั่วถึง
- ประชาชนยังขาดความสนใจในเรื่องการเมืองการปกครอง
- ประชาชนไม่เข้าใจบทบาทของตนเองในการพัฒนาท้องถิ่น
- งบประมาณไม่เพียงพอต่อการพัฒนา
- ขาดบุคลากรที่จำเป็นบางตำแหน่งในการปฏิบัติงาน

โอกาส (O=OPPORTUNITY)

- พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีหน้าที่ในการจัดระบบบริการสาธารณะ เพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่น โดยหน่วยงาน ส่วนกลางและส่วนภูมิภาค ส่งเสริมและสนับสนุนการถ่ายโอนภารกิจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
-

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (T=THREAT)

- ระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้องค่อนข้างมากทำให้การดำเนินงานไม่คล่องตัว เกิดความล่าช้าในการทำงาน
- งบประมาณไม่เพียงพอ

- การแก้ไขปัญหาด้านสังคมและการสาธารณสุขเป็นงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลายๆ ส่วนที่ต้องประสานกัน ถึงจะเกิดผลสัมฤทธิ์ในการพัฒนาด้านการเมือง การบริหาร เป็นงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลายๆ ส่วนที่ต้องประสานกัน ถึงจะเกิดผลสัมฤทธิ์
- รัฐบาลมีข้อจำกัดด้านงบประมาณในการพัฒนา ทำให้การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานไม่เป็นไปอย่างต่อเนื่อง และทั่วถึง

บทที่ ๓

นโยบายและกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของเทศบาลตำบลท่านา

เทศบาลตำบลท่านา ถือว่าทรัพยากรบุคคลเป็นปัจจัยที่สำคัญและมีคุณค่ายิ่งในการขับเคลื่อนการดำเนินงานขององค์กร จึงได้กำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลขึ้น สำหรับใช้เป็นกรอบและแนวทางในการจัดทำแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อเพิ่มความคุ้มค่าของการใช้ทรัพยากรบุคคลให้การบริหารทรัพยากรบุคคลเกิดความเป็นธรรม โปร่งใส ตรวจสอบได้ และให้ผู้ปฏิบัติงานมีขวัญและกำลังใจ พึงพอใจในการปฏิบัติงานและมีศักยภาพเพิ่มขึ้น จึงมีนโยบายต่างๆ ดังนี้

๑. ด้านการปรับปรุงโครงสร้างระบบงานและอัตรากำลัง

เป้าประสงค์

วางแผนสนับสนุนและส่งเสริมให้มีโครงสร้างระบบงานการจัดกรอบอัตรากำลังและการบริหารอัตรากำลังให้เหมาะสมกับภารกิจขององค์กรและเพียงพอมีความคล่องตัวต่อการขับเคลื่อนการดำเนินงานของทุกหน่วยงานในองค์กร รวมทั้งมีระบบประเมินผลที่มีประสิทธิผลเชื่อมโยงกับผลการกำหนดสมรรถนะและลักษณะที่พึงประสงค์ของพนักงานที่องค์กรคาดหวัง

กลยุทธ์

๑. ทบทวนและปรับปรุงโครงสร้างองค์กร ระบบงานและกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์และพันธกิจ
๒. จัดทำสมรรถนะมาใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ทั้งด้านการสรรหา การเลื่อนขั้นและการปรับตำแหน่ง การประเมินผลการปฏิบัติงาน การวางแผนการพัฒนาบุคลากร และการบริหารผลตอบแทน
๓. การจัดทำสายอาชีพและเส้นทางความก้าวหน้าของสายอาชีพ
๔. จัดทำระบบประเมินผลการปฏิบัติงานตามผลสัมฤทธิ์ของงานและสมรรถนะหลัก
๕. จัดทำแผนความก้าวหน้าตำแหน่งงานและการบริหารจัดการคนดีและคนเก่งขององค์กร

๒. ด้านการพัฒนาบุคลากร

เป้าประสงค์

ส่งเสริมให้มีการพัฒนาอย่างเป็นระบบ ทัวถึง และต่อเนื่องโดยการเพิ่มพูนความสามารถ ศักยภาพ และทักษะการทำงานที่เหมาะสม สอดคล้องกับสถานการณ์ วิสัยทัศน์ และยุทธศาสตร์ขององค์กร เพื่อให้การขับเคลื่อนการดำเนินงานตามพันธกิจขององค์กรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย รวมทั้ง ส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมให้กับบุคลากรในองค์กร

กลยุทธ์

๑. จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
๒. จัดทำแผนความก้าวหน้าในสายอาชีพ
๓. พัฒนาศักยภาพผู้บริหาร และเพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงานให้กับผู้ปฏิบัติตามสายอาชีพและตำแหน่งงานอย่างต่อเนื่อง
๔. ส่งเสริมให้บุคลากรยึดมั่นในวัฒนธรรมองค์กร หลักคุณธรรม ปฏิบัติตามจริยธรรม เสียสละ และอุทิศตนเพื่อองค์กร
๕. พัฒนางานด้านการจัดการความรู้ เพื่อสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ การถ่ายทอดความรู้ การแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ในการทำงานอย่างต่อเนื่อง
๖. จัดส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมหลักสูตรต่างๆ

๓. ด้านการพัฒนาระบบสารสนเทศ

เป้าประสงค์

ส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการนำระบบสารสนเทศมาใช้ในการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ถูกต้อง ครบถ้วน รวดเร็ว ทันสมัย และเป็นปัจจุบันของงาน ช่วยลดปริมาณเอกสาร สามารถนำไปวิเคราะห์เพื่อวางแผนการจัดสินใจในการปฏิบัติงานและใช้บริหารงานด้านบุคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

กลยุทธ์

๑. พัฒนาระบบฐานข้อมูลบุคลากร
๒. ปรับปรุงและพัฒนาระบบสารสนเทศด้านการบริหารจัดการบุคลากร
๓. เสริมสร้างความรู้เกี่ยวกับระบบสารสนเทศด้านการบริหารจัดการบุคลากรให้ผู้ปฏิบัติ เพื่อรองรับการใช้งานระบบ และเพิ่มขีดความสามารถของบุคลากรเพื่อรองรับการพัฒนาในระบบในอนาคต
๔. ปรับปรุงช่องทางการสื่อสารด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์

๕. ด้านการประเมินประสิทธิภาพของทรัพยากรบุคคลและการจัดสวัสดิการ

เป้าประสงค์

เสริมสร้างความมั่นคง ขวัญกำลังใจ คุณภาพชีวิตที่ดี ความผาสุก และพึงพอใจให้ผู้ปฏิบัติงาน เพื่อรักษาคนดี คนเก่ง ไว้กับองค์กร โดยการส่งเสริมความก้าวหน้าของผู้ปฏิบัติงานที่มีผลงานและทุกโอกาส สร้างช่องทางการสื่อสาร ให้สิ่งจูงใจ ผลประโยชน์ตอบแทนพิเศษ จัดสวัสดิการ อาชีวอนามัย และสิ่งแวดล้อมในการทำงาน ความจำเป็นและเหมาะสม เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด และสนับสนุนการดำเนินกิจกรรม เพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บริหารและพนักงานทุกระดับ

กลยุทธ์

๑. ปรับปรุงระบบการประเมินประเมินประสิทธิภาพประสิทธิผลการปฏิบัติราชการให้เหมาะสม เป็นธรรมและเป็นที่ยอมรับของบุคลากรในหน่วยงาน
๒. ปรับปรุงระบบแรงจูงใจในการทำงาน
๓. ปรับปรุงสภาพความปลอดภัยอาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน
๔. ยกย่องพนักงานที่เป็นคนเก่ง คนดีคุณประโยชน์ให้แก่องค์กร

