

นโยบายและกลยุทธ์ด้านการบริหารและพัฒนา
ทรัพยากรบุคคล



องค์การบริหารส่วนตำบลวัดพริก
อำเภอเมืองพิษณุโลก จังหวัดพิษณุโลก



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลวัดพริก

เรื่อง นโยบายและกลยุทธ์ด้านการบริหาร และพัฒนาทรัพยากรบุคคล

องค์การบริหารส่วนตำบลวัดพริก เป็นหน่วยงานของรัฐที่มีภารกิจในการส่งเสริมท้องถิ่นให้มีความเข้มแข็งในทุกด้าน เพื่อสามารถบริการและตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างแท้จริง ซึ่งเป็นภารกิจที่มีความหลากหลายและครอบคลุมการดำเนินการในหลายด้าน โดยเฉพาะการบริหารทรัพยากรบุคคล เป็นมิติหนึ่งที่จะขาดการพัฒนาไม่ได้ และถือเป็นกลไกสำคัญในการผลักดันยุทธศาสตร์และพันธกิจให้ประสบความสำเร็จ และถือเป็นปัจจัยสำคัญที่จะทำให้ภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี ตามวัตถุประสงค์ที่วางเอาไว้

ดังนั้น เพื่อให้การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลวัดพริก เป็นไปด้วยความเรียบร้อย ประกอบกับการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลวัดพริกมีการทำงานอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง จึงอาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ และมาตรา ๒๕ วรรคท้าย แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ จึงประกาศนโยบายและกลยุทธ์การบริหารงานด้านทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลวัดพริก ดังรายละเอียดแนบท้ายประกาศฉบับนี้

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๑ เดือน ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๑

(นายกฤษฎชัย ประยูรคำ)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ปฏิบัติหน้าที่

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลวัดพริก

นโยบายและกลยุทธ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
องค์การบริหารส่วนตำบลวัดพริก อำเภอเมืองพิษณุโลก จังหวัดพิษณุโลก

๑. ความเป็นมา

ด้วยองค์การบริหารส่วนตำบลวัดพริก เดิมเป็นสภาตำบลวัดพริก ได้รับการยกฐานะเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลวัดพริก ตามประกาศกระทรวงมหาดไทย ลงวันที่ ๑๙ มกราคม ๒๕๓๙ และมีผลใช้เมื่อวันที่ ๓๐ มีนาคม ๒๕๓๙ อยู่ในเขตอำเภอเมืองพิษณุโลก จังหวัดพิษณุโลก

ตำบลวัดพริกตั้งอยู่ห่างจากที่ว่าการอำเภอเมืองพิษณุโลกประมาณ ๑๕ กิโลเมตร มีเนื้อที่ทั้งหมดประมาณ ๕๘.๘๘ ตารางกิโลเมตร หรือ ๓๖,๘๐๖ ไร่ ๑ งาน ๑๙ ตารางวา การตั้งถิ่นฐานของประชาชนจัดได้ว่าเป็นการตั้งถิ่นฐานแบบแนวเส้นทาง (Linear Settlement) ซึ่งลักษณะการตั้งถิ่นฐานจะสัมพันธ์กับปัจจัยทางธรรมชาติหรือปัจจัยทางกายภาพ เช่น ที่ราบลุ่มแม่น้ำ ถนน ซึ่งในตำบลวัดพริกจะมีการตั้งถิ่นฐานไปตามเส้นทางคมนาคม คือ เส้นทางบริเวณริมสองฝั่งแม่น้ำน่าน และทางบกบริเวณสองฟากถนนที่ตัดผ่านในตำบลเพื่ออำนวยความสะดวกในการเดินทาง สำหรับพื้นที่ทำการเกษตรหรือที่นาจะอยู่ห่างออกไปจากบ้านเรือน องค์การบริหารส่วนตำบลวัดพริก เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดกลาง มีการกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ ออกเป็น ๓ ส่วนราชการ ได้แก่ สำนักปลัด กองคลัง กองช่าง โดยมีการกิจและอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ รวมถึงภารกิจต่างๆ ตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายผู้บริหารขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๒. วิสัยทัศน์

“วัดพริกตำบลนำอยู่ เชิดชูคุณธรรม น้อมนำปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง”

๓. พันธกิจ

๑. พัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน
๒. พัฒนาด้านคมนาคมขนส่งและการจัดการผังเมือง
๓. พัฒนาด้านพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนและความเข้มแข็งของชุมชน
๔. พัฒนาด้านอาชีพและเพิ่มรายได้
๕. พัฒนาด้านการท่องเที่ยวและการบริการต่างๆ
๖. พัฒนาด้านการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๗. พัฒนาด้านการศึกษา ศิลปวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น
๘. พัฒนาด้านการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๔. เป้าประสงค์

๑. พัฒนาปรับปรุงแหล่งน้ำกิน – น้ำใช้ เพื่อการอุปโภค – บริโภค และแหล่งน้ำเพื่อการเกษตร ให้เพียงพอต่อความต้องการ
๒. พัฒนาปรับปรุงขยายเขตการให้บริการไฟฟ้าสาธารณะ (ไฟฟ้าแสงสว่าง) เพื่อให้มีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินอย่างทั่วถึงทุกตรอกซอย

๓. พัฒนาปรับปรุง ถนน ตรอก ซอย ในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล ให้มีผิวจราจรดีและมีทางระบายน้ำเพียงพอ

๔. ส่งเสริมการกีฬา การออกกำลังกาย และส่งเสริมการจัดบริการด้านสุขภาพอนามัย

๕. ส่งเสริมอาชีพให้ประชาชนมีรายได้มากขึ้น มีความเป็นอยู่ที่ดีขึ้นนำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ และจัดฝึกอาชีพ ส่งเสริมศูนย์สาธิตการผลิตและการตลาดผลิตภัณฑ์ท้องถิ่น ให้เป็นแหล่งจำหน่ายสินค้าให้กับประชาชน

๖. ส่งเสริมการท่องเที่ยว โดยจัดหาหรือพัฒนาแหล่งท่องเที่ยว แหล่งพักผ่อนหย่อนใจ สวนสาธารณะ และส่งเสริมการประชาสัมพันธ์และการบริการต่างๆ

๗. เพื่อยกระดับการศึกษาให้ได้มาตรฐาน และอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรมประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่นอย่างยั่งยืน

๘. พัฒนาบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ให้เกิดความยั่งยืน และได้รับการอนุรักษ์ฟื้นฟูอย่างต่อเนื่อง เพิ่มพื้นที่สีเขียว

๙. เพื่อพัฒนาการบริหารงานในด้านความมีประสิทธิภาพในการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล โปร่งใส ตรวจสอบได้ และตอบสนองความต้องการของประชาชน

๕. การวิเคราะห์สถานการณ์และสภาพแวดล้อม ด้านทรัพยากรบุคคล (SWOT Analysis)

จากวิสัยทัศน์ และพันธกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลวัดพริก นำมาสู่การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม SWOT Analysis ภายในและภายนอก ในด้านทรัพยากรบุคคลแล้วได้ข้อสรุป ดังนี้

<p>จุดแข็ง S</p> <ol style="list-style-type: none"> มีภูมิภานาอยู่ในพื้นที่ อบต. และพื้นที่ใกล้เคียง อบต. มีอายุเฉลี่ย ๒๕ - ๔๐ ปี เป็นวัยทำงาน มีผู้หญิงมากกว่าผู้ชายทำให้การทำงานละเอียดรอบครอบไม่มีพฤติกรรมเสี่ยงต่อการทุจริต มีการพัฒนาศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ เป็นคนในชุมชนสามารถทำงานคล่องตัว โดยใช้ความสัมพันธ์ส่วนตัวได้ 	<p>จุดอ่อน W</p> <ol style="list-style-type: none"> บางส่วนมีความรู้ไม่สอดคล้องกับภารกิจของ อบต. ทำงานในลักษณะเชื่อความคิดส่วนตัวมากกว่าหลักการ และเหตุผลที่ถูกต้องของทางราชการ มีภาระหนี้สิน
<p>โอกาส O</p> <ol style="list-style-type: none"> มีความใกล้ชิดคุ้นเคยกับประชาชนทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงานง่ายขึ้น มีความจริงใจในการพัฒนาอุทิศตนได้ตลอดเวลา ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงานและ อบต. ในฐานะตัวแทน 	<p>ข้อจำกัด T</p> <ol style="list-style-type: none"> ส่วนมากมีเงินเดือน/ค่าจ้างน้อย รายได้ไม่เพียงพอ ระดับความรู้ไม่เหมาะสมสอดคล้องกับความยากของงาน พื้นที่กว้างทำให้บุคลากรที่มีอยู่ไม่พอให้บริการ มีความก้าวหน้าในวงแคบ

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)
ขององค์การบริหารส่วนตำบลวัดพริก (ระดับองค์กร)

<p>จุดแข็ง S</p> <ol style="list-style-type: none"> มีสินค้าภูมิปัญญาท้องถิ่นที่เป็นเอกลักษณ์ สภาพภูมิประเทศเหมาะกับการพัฒนาเป็นจุดเชื่อมโยงการคมนาคมขนส่ง ประชาชนส่วนใหญ่ได้รับการศึกษาภาคบังคับ มีทางหลวงแผ่นดินเชื่อมระหว่างฝั่งตะวันออกกับตะวันตกที่ได้มาตรฐาน มีแม่น้ำไหลผ่านใจกลางชุมชนในแนวเหนือใต้ มีระบบชลประทานทั่วถึง โดยเฉพาะฝั่งตะวันตก พื้นที่ติดต่อกับเขตเมือง มีผลกับการอาชีพซึ่งก่อให้เกิดรายได้ของประชาชน 	<p>จุดอ่อน W</p> <ol style="list-style-type: none"> ขาดการส่งเสริมด้านเงินทุน การตลาด และการพัฒนาผลิตภัณฑ์อย่างต่อเนื่อง น้ำประปายังเป็นประปาหมู่บ้านซึ่งคุณภาพน้ำยังไม่ดีเท่าที่ควร ไม่มีระบบกำจัดขยะมูลฝอย และกำจัดน้ำเสีย ขาดการรวมกลุ่มในการทำกิจกรรมต่างๆ ที่เข้มแข็ง ความสามัคคี ความร่วมมือของคนในชุมชนมีน้อยและไม่เข้มแข็งพอ จึงรอรับการช่วยเหลือเพียงฝ่ายเดียว ถนนสายพิษณุโลก - บางกระทุ่ม เป็นถนนที่แคบและพื้นผิวไม่ดีเนื่องจากมีรถบรรทุกวิ่งตลอดเวลาประกอบกับไฟฟ้าแสงสว่างไม่เพียงพอ
<p>โอกาส O</p> <ol style="list-style-type: none"> พื้นที่ใกล้เขตเมืองมีโอกาสได้รับผลดีจากการขยายตัวของตัวเมือง เช่น ด้านเศรษฐกิจ เป็นเขตชลประทานทำให้มีโอกาสในการใช้น้ำจากชลประทาน มีเส้นทางคมนาคมที่สะดวกและหลายด้านทำให้ง่ายต่อการพัฒนา มีศิลปวัฒนธรรม มีสินค้าภูมิปัญญาท้องถิ่น ทำให้เกิดโอกาสในกาขอรับการสนับสนุนด้านงบประมาณด้านต่างๆ จากหน่วยงานราชการ 	<p>ข้อจำกัด T</p> <ol style="list-style-type: none"> ประชาชนยังขาดจิตสำนึกในการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม การขยายตัวของเมืองทำให้ชุมชนเกิดการเปลี่ยนแปลงทั้งความคิด และความต้องการ โดยนำมาเปรียบเทียบกับชุมชนเมือง องค์การบริหารส่วนตำบลมีอัตรากำลังบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถในการบริหารด้านต่างๆ จำนวนน้อยเมื่อเปรียบเทียบกับภารกิจที่ได้รับ งบประมาณไม่เพียงพอเมื่อเปรียบเทียบกับภารกิจขององค์กร

๖. นโยบายและกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลวัดพริก

องค์การบริหารส่วนตำบลวัดพริก ถือว่าทรัพยากรบุคคลเป็นปัจจัยที่สำคัญและมีคุณค่ายิ่งในการขับเคลื่อนการดำเนินงานขององค์กร จึงได้กำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลขึ้น สำหรับใช้เป็นกรอบและแนวทางในการจัดทำแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อเพิ่มความคุ้มค่าของการใช้ทรัพยากรบุคคล ให้การบริหารทรัพยากรบุคคลเกิดความเป็นธรรม โปร่งใส ตรวจสอบได้ และให้ผู้ปฏิบัติงานมีความสุข ขวัญกำลังใจดี พึงพอใจในการปฏิบัติงาน และมีศักยภาพเพิ่มขึ้น จึงได้กำหนดนโยบายด้านต่างๆ ดังนี้

๑. นโยบายด้านโครงสร้างการบริหาร

เป้าประสงค์

มอบอำนาจในการตัดสินใจไปสู่ผู้บริหารระดับหัวหน้างาน เพื่อให้มีความสะดวกรวดเร็วในด้านการบริหารงาน การบริการประชาชน ลดขั้นตอนในการปฏิบัติงาน และให้มีการจัดทำแผนปฏิบัติงานประจำปีตามภาระหน้าที่ของงาน เพื่อให้เป็นไปตามแผนงาน และเป็นไปตามนโยบายขององค์กรที่วางไว้

กลยุทธ์

๑. กระจายอำนาจไปสู่ผู้บริหารระดับหัวหน้างาน ซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชาในระดับต้น
๒. มีการกำหนดกลยุทธ์เพื่อเป็นแนวทางในการบริหารงานให้เป็นไปตามแผนงาน และทิศทางที่วางไว้
๓. มีการจัดทำแผนปฏิบัติงานประจำปีตามภาระหน้าที่ความรับผิดชอบที่กำหนดไว้
๔. มีการบริหารจัดการมุ่งสู่คุณภาพด้วยความมุ่งมั่น รวดเร็ว ถูกต้อง และมีประสิทธิภาพให้มีความคุ้มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุด
๕. มีการติดตามประเมินผลด้วยการประชุมเพื่อรับทราบปัญหา อุปสรรคและปรับปรุงแก้ไขอย่างต่อเนื่อง

๒. นโยบายเกี่ยวกับผลผลิตหรือประสิทธิภาพของทรัพยากรบุคคล

เป้าประสงค์

ส่งเสริมให้มีการพัฒนาอย่างเป็นระบบ ทัวถึง และต่อเนื่องโดยการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ศักยภาพและทักษะการทำงานที่เหมาะสม สอดคล้องกับสถานการณ์ วิสัยทัศน์ และยุทธศาสตร์ขององค์กร เพื่อให้การขับเคลื่อนการดำเนินงานตามพันธกิจขององค์กรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายรวมทั้งส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมให้กับบุคลากรในองค์กร

กลยุทธ์

๑. จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี และภารกิจอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล
๒. จัดทำแผนความก้าวหน้าในสายอาชีพ
๓. พัฒนาศักยภาพผู้บริหาร และเพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงานให้กับผู้ปฏิบัติงานทุกระดับตามสายอาชีพและตำแหน่งงานอย่างต่อเนื่อง
๔. ส่งเสริมให้บุคลากรยึดมั่นในวัฒนธรรมองค์กร ปฏิบัติตามหลักคุณธรรม จริยธรรม เสียสละ และอุทิศตนเพื่อองค์กร
๕. ปรับปรุงระบบการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติราชการให้เหมาะสมเป็นธรรม เป็นที่ยอมรับของบุคลากรในหน่วยงาน
๖. จัดทำสมรรถนะ และนำสมรรถนะมาใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ทั้งด้านการสรรหา การเลื่อนขั้นเงินเดือน และการปรับตำแหน่ง การประเมินผลการปฏิบัติงาน การวางแผนการพัฒนาบุคลากร และการบริหารผลตอบแทน

๗. จัดทำสายอาชีพและเส้นทางความก้าวหน้าของสายอาชีพ

๓. นโยบายด้านอัตรากำลังและการบริหารอัตรากำลัง

เป้าประสงค์

วางแผน สนับสนุนและส่งเสริมให้มีโครงสร้าง ระบบงาน การจัดกรอบอัตรากำลัง และการบริหารอัตรากำลังให้เหมาะสมกับภารกิจขององค์กรและเพียงพอ มีความคล่องตัวต่อการขับเคลื่อนการดำเนินงานของทุกหน่วยงานในองค์กร รวมทั้งมีระบบการประเมินผลที่มีประสิทธิผล เชื่อมโยงกับผลตอบแทนและการกำหนดสมรรถนะและลักษณะที่พึงประสงค์ของพนักงานที่องค์กรคาดหวัง

กลยุทธ์

๑. ทบทวนและปรับปรุงโครงสร้างองค์กร ระบบงาน และกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภารกิจงาน
๒. การบริหารกำลังคนให้สอดคล้องกับความจำเป็นตามพันธกิจขององค์กร
๓. การพัฒนาผลิตภาพและความคุ้มค่าของกำลังคน
๔. การพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศการบริหารกำลังคน
๕. จัดทำแผนการสืบทอดตำแหน่งงาน และการบริหารจัดการคนดีและคนเก่งขององค์กร
๕. นโยบายด้านสวัสดิการและความสัมพันธ์ในองค์กร

เป้าประสงค์

เสริมสร้างความมั่นคง ขวัญกำลังใจ คุณภาพชีวิตที่ดี ความผาสุกและพึงพอใจให้ผู้ปฏิบัติงานเพื่อรักษาคนดี คนเก่งไว้กับองค์กร โดยการส่งเสริมความก้าวหน้าของผู้ปฏิบัติงานที่มีผลงานและสมรรถนะในทุกโอกาส สร้างช่องทางการสื่อสาร ให้สิ่งจูงใจ ผลประโยชน์ตอบแทนพิเศษ จัดสวัสดิการ ความปลอดภัยอาชีวอนามัย และสิ่งแวดล้อมในการทำงาน ตามความจำเป็นและเหมาะสมเป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด และสนับสนุนการดำเนินกิจกรรมเพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บริหารและพนักงานทุกระดับ

กลยุทธ์

๑. ปรับปรุงระบบแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
๒. ปรับปรุงสภาพความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน
๓. ยกย่องพนักงานที่เป็นคนเก่ง คนดี และทำคุณประโยชน์ให้องค์กร
๔. ปรับปรุงระบบสวัสดิการ ผลตอบแทนพิเศษ
๕. ปรับปรุงช่องทางการสื่อสารด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
๕. นโยบายด้านการสร้างและพัฒนาระบบการบริหารจัดการองค์ความรู้

เป้าประสงค์

การส่งเสริมให้มีการพัฒนาระบบการจัดการความรู้อย่างเป็นระบบ เพื่อที่จะนำมาใช้หรือถ่ายทอดกัน ได้ภายในองค์กร อันจะเกิดประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน ความรู้ที่ได้รับการจัดการอย่างเป็นระบบนี้จะคงอยู่เป็น ความรู้ขององค์กรตลอดไป

กลยุทธ์

๑. สร้างความรู้และความเข้าใจให้กับบุคลากรเกี่ยวกับกระบวนการและคุณค่าของการจัดการความรู้
๒. ส่งเสริมและสนับสนุนวัฒนธรรมขององค์กรที่เอื้อต่อการแบ่งปันและถ่ายทอดความรู้ระหว่างบุคลากรอย่างต่อเนื่อง
๓. ส่งเสริมให้มีการพัฒนาระบบจัดการความรู้ เพื่อให้บุคลากรสามารถเข้าถึงองค์ความรู้ต่างๆ ขององค์กรและเกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๖. แผนปฏิบัติการ/โครงการ

แผนปฏิบัติการ/โครงการ เพื่อรองรับนโยบายและกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลวัดพิริกให้ดำเนินการจัดทำเป็นแผนดำเนินงานเป็นรายปี