

องค์การบริหารส่วนตำบลโคกสัก
อำเภอบางแก้ว จังหวัดพัทลุง



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลโคกสัก
เรื่อง นโยบายและกลยุทธ์ด้านการบริหาร และพัฒนาทรัพยากรบุคคล

องค์การบริหารส่วนตำบลโคกสัก เป็นหน่วยงานของรัฐที่มีภารกิจในการส่งเสริมท้องถิ่นให้มีความเข้มแข็งในทุกด้าน เพื่อสามารถบริการและตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างแท้จริง ซึ่งเป็นภารกิจที่มีความหลายหลายและครอบคลุมการดำเนินการในหลายด้าน โดยเฉพาะการบริหารทรัพยากรบุคคล เป็นมิติหนึ่งที่จะขาดการพัฒนาไม่ได้ และถือเป็นกลไกสำคัญในการผลักดันยุทธศาสตร์และพันธกิจให้ประสบความสำเร็จ และถือเป็นปัจจัยสำคัญที่จะทำให้ภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี ตามวัตถุประสงค์ที่วางเอาไว้

ดังนั้น เพื่อให้การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกสัก เป็นไปด้วยความเรียบร้อยประกอบกับการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกสักมีการทำงานอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง จึงอาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ และมาตรา ๒๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ประกาศนโยบายและกลยุทธ์การบริหารงานด้านทรัพยากรบุคคล ดังรายละเอียดแนบท้ายประกาศฉบับนี้

จึงประกาศมาเพื่อทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๑๓ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๖๒

(นายอมร แก้วจันทร์)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลโคกสัก

นโยบายและกลยุทธ์การบริหาร และพัฒนาทรัพยากรบุคคล
องค์การบริหารส่วนตำบลโคกสัก อำเภอบางแก้ว จังหวัดพัทลุง

๑. ความเป็นมา

ที่ทำการองค์การบริหารส่วนตำบลโคกสัก ตั้งอยู่ทางทิศตะวันตกของที่ว่าการอำเภอบางแก้ว ห่างจากที่ว่าการอำเภอประมาณ ๕ กิโลเมตร ปัจจุบันที่ทำการองค์การบริหารส่วนตำบลโคกสัก ตั้งอยู่เลขที่ ๑๕๔ หมู่ที่ ๕ ตำบลโคกสัก อำเภอบางแก้ว จังหวัดพัทลุง ๙๓๑๔๐ โดยมีอาณาเขตติดต่อพื้นที่ข้างเคียงดังนี้

ทิศเหนือ จด อำเภอเขาชัยสน

ทิศใต้ จด ตำบลแม่ขรี อำเภอตะโหมด และตำบลป่าบอน อำเภอป่าบอน

ทิศตะวันออก จด ตำบลท่ามะเดื่อ อำเภอบางแก้ว

ทิศตะวันตก จด อำเภอเขาชัยสน และ อำเภอตะโหมด

องค์การบริหารส่วนตำบลโคกสักมีเนื้อที่ทั้งหมดโดยประมาณ ๔๖ ตารางกิโลเมตร หรือ ๘,๗๕๐ ไร่ มีลักษณะภูมิประเทศเป็นพื้นที่ราบสูงทางทิศตะวันตก มีพื้นที่ทำสวนยางประมาณ ๗๐% พื้นที่ทำนา ๓๐% สวนผลไม้ ๑๐% อากาศร้อนชื้น มี ๒ ฤดู ฤดูร้อน และฤดูฝน มีจำนวน ๑๓ หมู่บ้าน จำนวนหมู่บ้านในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลโคกสัก เต็มทั้งหมู่บ้าน มี ๙ หมู่บ้าน ได้แก่ หมู่ที่ ๒, ๓, ๔, ๕, ๖, ๙, ๑๑, ๑๒, ๑๓ และจำนวนหมู่บ้านในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลโคกสัก บางส่วน มี ๔ หมู่บ้าน ได้แก่ หมู่ที่ ๑, ๗, ๘, ๑๐

องค์การบริหารส่วนตำบลโคกสักเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลประเภทสามัญ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๔ ส่วน ได้แก่ สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล กองคลัง กองช่าง กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม มีภารกิจอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติสภาพัฒนาการและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติม และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ พ.ศ. ๒๕๔๒ และที่แก้ไขเพิ่มเติม รวมถึงภารกิจต่าง ๆ ตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ (และที่แก้ไขเพิ่มเติม) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลโคกสัก

๒. วิสัยทัศน์ (Vision)

“หมู่บ้านน่าอยู่ ภูมิปัญญาคุณธรรม อนุรักษ์สิ่งแวดล้อมและวัฒนธรรมไทย พัฒนาการเกษตร”

๓. พันธกิจ

๑. พัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน และสาธารณูปโภคให้มีความสามารถ รวมทั้งวางผังเมืองที่ดี

๒. ฟื้นฟูอนุรักษ์และจัดระบบการใช้ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ให้มีความยั่งยืน

๓. รณรงค์ป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด และโรคเอดส์

๔. เพิ่มประสิทธิภาพบุคลากรภาครัฐ และเอกชนให้มีประสิทธิภาพและบริหารจัดการด้วยความโปร่งใส

๕. ส่งเสริมพัฒนาคุณภาพชีวิต จริยธรรม คุณธรรม สุขอนามัย

๖. ส่งเสริมสนับสนุนด้านการศึกษา และสารสนเทศ

๗. ส่งเสริมสนับสนุน อนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น

๘. ส่งเสริมสนับสนุนการประกอบอาชีพของประชาชน

๔. เป้าประสงค์

๑. ระบบโครงสร้างพื้นฐาน สาธารณูปโภคได้รับการพัฒนาปรับปรุงให้ได้มาตรฐาน รวมทั้งวางผังเมืองโดยมีส่วนร่วม

๒. การศึกษา ศิลปวัฒนธรรม ภูมิปัญญาท้องถิ่น ท้องเที่ยวและกีฬา พัฒนียงขึ้น

๓. ผลผลิตการเกษตรมีความปลอดภัย และมีคุณภาพ

๔. สร้างงาน สร้างรายได้ ตามแนวทางเศรษฐกิจพอเพียง เพื่อความอยู่ดีมีสุข

๕. ระบบบริการสาธารณสุข สร้างสุขภาพ และป้องกันควบคุมโรคอย่างมีประสิทธิภาพ

๖. ยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชนให้มีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

๗. การจัดการสิ่งแวดล้อม ชยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูลให้เป็นระบบและยั่งยืน

๘. การบริหารจัดการบ้านเมืองด้วยการมีส่วนร่วมของประชาชน

๕. การวิเคราะห์สถานภาพและสภาพแวดล้อม ด้านทรัพยากรบุคคล (SWOT Analysis)

จากวิสัยทัศน์ และพันธกิจ ขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกสัก สามารถวิเคราะห์ศักยภาพเพื่อประเมินสถานภาพการพัฒนาในปัจจุบัน และโอกาสการพัฒนาในอนาคต ด้วยเทคนิค SWOT (SWOT Analysis) ซึ่งได้วิเคราะห์ถึงจุดอ่อน จุดแข็ง อันเป็นสภาวะแวดล้อมภายในท้องถิ่น รวมทั้งการวิเคราะห์ถึงโอกาส และภาวะเสี่ยงหรือข้อจำกัด อันเป็นสภาวะแวดล้อมภายนอกที่มีผลต่อการพัฒนาด้านต่างๆ ซึ่งทั้งหมดเป็นการประเมินสถานภาพในปัจจุบันเพื่อใช้กำหนดเป็นทิศทางและแนวทางการพัฒนา การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ที่ชัดเจน มีหลักแนวคิดวิเคราะห์ที่สามารถให้คำตอบในการพัฒนาด้านต่างๆ ได้อย่างสมเหตุสมผล และใช้เป็นเครื่องมือที่เป็นประโยชน์ในการกำหนดการดำเนินงานในอนาคตให้ตรงกับความต้องการของประชาชน ได้ผลดังนี้

ปัจจัยภายใน

๑. ด้านการบริหาร

องค์การบริหารส่วนตำบลโคกสัก เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลประเภทสามัญ มีโครงสร้างส่วนราชการและระบบการบริหารจัดการ จากผู้มีประสบการณ์ด้านการบริหารราชการส่วนท้องถิ่น มีการดำเนินงานตามระเบียบ แบบแผนของทางราชการ การประสานงานกับส่วนราชการในการให้ความรู้และคำแนะนำที่ถูกต้องอยู่เสมอ ผู้บริหารท้องถิ่นเป็นผู้มีวิสัยทัศน์ สามารถวางแผนการพัฒนา แผนอัตรากำลังอย่างรอบคอบ สอดคล้องกับความต้องการของประชาชนโดยแท้จริง อีกทั้งยังได้มีการพัฒนาตนเองโดยศึกษา

หาความรู้ และเข้ารับการฝึกอบรม ประชุม สัมมนา ทั้งในหลักสูตรที่หน่วยงานราชการกำหนด และหลักสูตรเสริมทักษะการบริหาร มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับบุคคลที่มีประสบการณ์ทางการบริหารอย่างสม่ำเสมอ

๒. ด้านระเบียบกฎหมายและบุคลากร

องค์การบริหารส่วนตำบลโคกสัก มีบุคลากรที่ผ่านการรับราชการในส่วนท้องถิ่นมาพอสมควร ซึ่งมีประวัติการทำงานที่ถูกต้องสม่ำเสมอ และมีแนวคิดและทัศนคติเป็นไปในทิศทางเดียวกันกับนโยบายภาครัฐในระดับที่เหนือขึ้นไป มีการศึกษาหาความรู้ ทำความเข้าใจในกฎหมาย โดยศึกษาเพิ่มเติมพร้อมทั้งสร้างกติกามารยาทให้ถูกต้องสอดคล้องกับระเบียบกฎหมายอยู่ตลอดเวลา จึงมีปัญหาในการบังคับใช้ระเบียบ กฎหมายต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารราชการส่วนท้องถิ่นค่อนข้างน้อย

๓. ด้านงบประมาณรวมทั้งความช่วยเหลือต่าง ๆ

องค์การบริหารส่วนตำบลโคกสัก มีงบประมาณในระดับหนึ่งของแต่ละปีเพื่อการบริหารจัดการให้เป็นไปตามบทบาทอำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ ทั้งนี้ เป็นการประสานความต้องการและปัญหาของชุมชน หมู่บ้าน ผ่านทางกระบวนการมีส่วนร่วมทุกขั้นตอน ตั้งแต่การจัดทำแผนพัฒนา การจัดทำโครงการ การประชุมสภาท้องถิ่น การประชุมคณะกรรมการ เพื่อพิจารณาอนุมัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี การจัดทำแผนอัตรากำลัง

การวิเคราะห์จุดแข็ง (Strengths) สามารถสรุปได้ดังนี้

๑. ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์การพัฒนาที่ครอบคลุมปัญหาความต้องการของชุมชน และเคารพกฎ กติกา ระเบียบ กฎหมาย ยอมรับความเป็นจริงและแก้ไขปัญหภายใต้ภาวะของข้อจำกัดได้เป็นอย่างดี

๒. พนักงานส่วนตำบล พนักงานครู พนักงานจ้าง ยอมรับแนวทางการบริหารและปฏิบัติตาม บทบาทอำนาจหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ภายใต้บทบัญญัติแห่งกฎหมายและมีโอกาสได้แสดงความคิดเห็นในการมีส่วนร่วมของการดำเนินงานทุกขั้นตอน

๓. พนักงานส่วนตำบล พนักงานครู พนักงานจ้าง ส่วนใหญ่มีที่พักอาศัยอยู่ในเขตพื้นที่ทำให้การเดินทางมาทำงานสะดวกสามารถทำงานก่อน และเกินเวลาทำการได้

๔. บุคลากรอยู่ในวัยทำงานสามารถปรับตัวและเรียนรู้ได้เร็ว

๕. บุคลากรส่วนใหญ่มีความรู้เฉลี่ยในระดับปริญญาตรีทำให้มีความรู้ ความเข้าใจในกฎ ระเบียบได้อย่างรวดเร็ว และสามารถคิดวิเคราะห์งานใหม่ ๆ ได้

๖. บุคลากรมีความรัก สามัคคี ร่วมมือกันปฏิบัติงาน

๗. ผู้บริหารระดับหน่วยงานมีความเป็นธรรม และดูแลบุคลากรอย่างทั่วถึง

การวิเคราะห์จุดอ่อน (Weaknesses) สามารถสรุปได้ดังนี้

๑. การพัฒนาบุคลากร ยังต้องมีการพัฒนาส่งเสริมด้านความรู้เน้นในเรื่องของการฝึกอบรม หรือพัฒนาอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ เพื่อเพิ่มเติมทักษะประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติหน้าที่ในองค์กร ให้มากขึ้น

๒. มีจุดเสี่ยงในการปฏิบัติหน้าที่ ด้านการวินิจฉัยข้อกฎหมายที่เกี่ยวข้องโดยการตีความหรือ หรือ ยังขาดความชัดเจน ซึ่งทำให้เกิดปัญหาข้อผิดพลาดได้

๓. บุคลากรยังขาดความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน

๔. การมีภาระด้านครอบครัว และภาระหนี้สินทำให้ไม่สามารถทำงานได้อย่างเต็มกำลัง

๕. ยังขาดการนำเทคนิคองค์ความรู้ใหม่มาช่วยบริหารจัดการ บุคลากรยังต้องเรียนรู้ และใช้ประโยชน์จากคอมพิวเตอร์และเทคโนโลยี เครื่องใช้สำนักงานใหม่ ๆ ให้เหมาะสม หรือใช้ประโยชน์ให้คุ้มค่าในด้านการบริหาร ด้านการประชาสัมพันธ์ ด้านการบริการประชาชน

๖. การจัดเก็บรายได้ขององค์กรเพื่อนำมาใช้สำหรับงบลงทุนและพัฒนาไม่เพียงพอสำหรับการลงทุนในกิจการใหญ่ ๆ

๗. การพัฒนาสิ่งแวดล้อม ผู้บริหารท้องถิ่น ต้องให้ความสำคัญต่อสภาพแวดล้อมด้านกายภาพภายในองค์กร เช่น การจัดสำนักงานที่มีการแบ่งสัดส่วนอย่างเหมาะสมเป็นระเบียบเรียบร้อย สะดวก โดยใช้หลัก ๕ ส ในการปฏิบัติ และพื้นที่สำนักงานมีขนาดเล็กทำให้ไม่สะดวกในการทำงานและบริการประชาชน

ปัจจัยภายนอก

๑. ด้านการเมืองและสังคมการเมือง

โดยสรุปภาพรวมด้านการเมืองและสังคมการเมืองของตำบลโคกสัก ประชาชนส่วนใหญ่ให้ความสำคัญติดตามและสนใจในการเมืองท้องถิ่นมาก จึงทำให้มีการติดตามการบริหารงานของผู้บริหารอย่างสม่ำเสมอ สำหรับในระบบสภาท้องถิ่นแล้ว สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลโคกสัก ยังขาดความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการพัฒนาท้องถิ่นอย่างเป็นระบบ จึงทำให้การพัฒนาของท้องถิ่นยังไม่เกิดเป็นกระบวนการพัฒนาที่ชัดเจน เข้มแข็งและยั่งยืน

๒. ด้านเศรษฐกิจ

พื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกสัก ส่วนใหญ่เป็นพื้นที่เศรษฐกิจการเกษตร สังคมส่วนใหญ่ยังขาดการรวมตัวเป็นกลุ่มวิสาหกิจชุมชน หรือองค์กรประชาชน ซึ่งเป็นไปในลักษณะปัจเจกนิยม ทำให้การกระตุ้นและส่งเสริมการจัดตั้งกลุ่ม หรือองค์กรประชาชนเป็นไปในลักษณะที่ค่อนข้างยาก

๓. ด้านสังคมและเทคโนโลยี

สภาพพื้นที่โดยรวมมีความเหมาะสมแก่การพัฒนาเนื่องจากตำบลโคกสัก มีพื้นที่ติดกับถนนเพชรเกษม ซึ่งเป็นถนนสายหลักในการขนส่งคมนาคมไปยังจังหวัดต่างๆ มีศาสนสถาน โรงเรียนและโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในพื้นที่ทำให้มีระบบสาธารณสุขปกคลุม สาธารณูปการครบครัน แต่เนื่องจากระบบเทคโนโลยีและการสื่อสารยังไม่สามารถกระจายได้อย่างทั่วถึง ทำให้การรับรู้ข่าวสารจากทางราชการล่าช้า ด้านสังคม ตำบลโคกสักยังมีพื้นฐานของสังคมชนบทและครอบครัวขนาดใหญ่กระจายอยู่ในพื้นที่ค่อนข้างมาก ซึ่งเป็นเหตุผลอีกด้านหนึ่งที่ทำให้ยากต่อการพัฒนาอย่างเป็นขั้นตอน

การวิเคราะห์โอกาส (Opportunities) สามารถสรุปได้ดังนี้

๑. ปัญหาการเมืองในพื้นที่ไม่รุนแรง

๒. ประชาชนในพื้นที่มีความสนใจ ให้ความสำคัญติดตามการเมืองท้องถิ่น ทำให้มีการตรวจสอบการบริหารงานของผู้บริหารอย่างเข้มแข็ง

๓. มีการขยายเขตพื้นที่การลงทุนจากภาคเอกชนมากขึ้นเนื่องจากพื้นที่มีเขตติดต่อกับเส้นทางสายหลัก ทำให้การคมนาคมขนส่งมีความสะดวก

๔. สภาพภูมิประเทศเหมาะสมแก่การเกษตร เช่น การปลูกพืช หรือเลี้ยงสัตว์ มีการทำการเกษตรหลากหลายชนิดของประชาชนในตำบล

การวิเคราะห์อุปสรรค (Threats)

๑. มีข้อจำกัดในเรื่องของรายได้ที่ไม่เพียงพอต่อการพัฒนา ทำให้การบริหารงานเพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนได้ไม่ทั่วถึงโดยพร้อม ๆ กันในคราวเดียว

๒. ปัญหาความไม่มั่นคงทางการเมืองของรัฐบาล

๓. นโยบายของรัฐบาลเปลี่ยนแปลงบ่อย ไม่มีความต่อเนื่องส่งผลทำให้การปฏิบัติตามนโยบายไม่ต่อเนื่อง

๔. อำนาจหน้าที่ตามแผนการกระจายอำนาจฯ บางภารกิจยังไม่มี ความชัดเจน

๕. การให้ความอิสระองค์การบริหารส่วนตำบลจากส่วนกลางยังไม่เต็มที่ ยังต้องอยู่ภายใต้การกำกับดูแลจากส่วนภูมิภาค

๖. นโยบายและกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกสัก

องค์การบริหารส่วนตำบลโคกสัก ถือว่าทรัพยากรบุคคลเป็นปัจจัยที่สำคัญและมีคุณค่ายิ่งในการขับเคลื่อนการดำเนินงานขององค์กร จึงได้กำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลขึ้น สำหรับใช้เป็นกรอบและแนวทางในการจัดทำแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อเพิ่มความคุ้มค่าของการใช้ทรัพยากรบุคคลให้การบริหารทรัพยากรบุคคลเกิดความเป็นธรรม โปร่งใส ตรวจสอบได้ และให้ผู้ปฏิบัติงานมีความสุข ขวัญกำลังใจดีพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และมีศักยภาพเพิ่มขึ้น จึงได้กำหนดนโยบายด้านต่าง ๆ ดังนี้

๑. นโยบายด้านโครงสร้างการบริหาร

เป้าประสงค์

มอบอำนาจในการตัดสินใจจากผู้บริหารไปสู่ระดับหัวหน้างาน เพื่อให้มีความสะดวกรวดเร็ว ในด้านการบริหารงาน การบริการประชาชน ลดขั้นตอนในการปฏิบัติงาน และให้มีการจัดทำแผนปฏิบัติงานประจำปีตามภาระหน้าที่ของงาน เพื่อให้เป็นไปตามแผนงาน และเป็นไปตามนโยบายขององค์กรที่วางไว้

กลยุทธ์

๑. กระจายอำนาจไปสู่ผู้บริหารระดับหัวหน้างาน ซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชาในระดับต้น

๒. มีการกำหนดแผนกลยุทธ์เพื่อเป็นแนวทางในการบริหารงานให้เป็นไปตามแผนงาน และทิศทางที่วางไว้

๓. มีการจัดทำแผนปฏิบัติงานประจำปีตามภาระหน้าที่ความรับผิดชอบที่กำหนดไว้

๔. มีการบริหารจัดการมุ่งสู่คุณภาพด้วยความมุ่งมั่น รวดเร็ว ถูกต้อง และมีประสิทธิภาพให้มีความคุ้มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุด

๕. มีการติดตามประเมินผลด้วยการประชุมเพื่อรับทราบปัญหา อุปสรรคและปรับปรุงแก้ไขอย่างต่อเนื่อง

๒. นโยบายเกี่ยวกับผลผลิตหรือประสิทธิภาพของทรัพยากรบุคคล

เป้าประสงค์

ส่งเสริมให้มีการพัฒนาอย่างเป็นระบบทั่วถึง และต่อเนื่องโดยการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ศักยภาพและทักษะการทำงาน ที่เหมาะสม สอดคล้องกับสถานการณ์ วิสัยทัศน์ และยุทธศาสตร์ขององค์กร เพื่อให้การขับเคลื่อนการดำเนินงานตามพันธกิจขององค์กร เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายรวมทั้งส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมให้กับบุคลากรในองค์กร

กลยุทธ์

๑. จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี และภารกิจอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล
๒. จัดทำแผนความก้าวหน้าในสายอาชีพ
๓. พัฒนาศักยภาพผู้บริหาร และเพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงานให้กับผู้ปฏิบัติงานทุกระดับ ตามสายอาชีพและตำแหน่งงานอย่างต่อเนื่อง
๔. ส่งเสริมให้บุคลากรยึดมั่นในวัฒนธรรมองค์กร ปฏิบัติตามหลักคุณธรรม จริยธรรม เสียสละ และอุทิศตนเพื่อองค์กร
๕. ปรับปรุงระบบการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานให้เหมาะสมเป็นธรรม เป็นที่ยอมรับของบุคลากรในหน่วยงาน
๖. จัดทำสมรรถนะ และนำสมรรถนะมาใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ทั้งด้านการสรรหา การเลื่อนขั้นเงินเดือน และการปรับตำแหน่ง การประเมินผลการปฏิบัติงาน การวางแผนการพัฒนาบุคลากร และการบริหารผลตอบแทน
๗. จัดทำสายอาชีพและเส้นทางความก้าวหน้าของสายอาชีพ
๓. นโยบายด้านอัตรากำลังและการบริหารอัตรากำลัง

เป้าประสงค์

วางแผน สนับสนุน และส่งเสริมให้มีโครงสร้าง ระบบงาน การจัดการอัตรากำลัง การบริหารอัตรากำลังให้เหมาะสมกับภารกิจขององค์กรและเพียงพอ มีความคล่องตัวต่อการขับเคลื่อนการดำเนินงานของทุกหน่วยงานในองค์กร รวมทั้งมีระบบการประเมินผลที่มีประสิทธิภาพ เชื่อมโยงกับผลตอบแทน และการกำหนดสมรรถนะและลักษณะที่พึงประสงค์ของพนักงานที่องค์กรคาดหวัง

กลยุทธ์

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

เป้าประสงค์

เสริมสร้างความมั่นคง ขวัญกำลังใจ คุณภาพชีวิตที่ดี ความผาสุกและพึงพอใจให้ผู้ปฏิบัติงานเพื่อรักษาคนดี คนเก่งไว้กับองค์กร โดยการส่งเสริมความก้าวหน้าของผู้ปฏิบัติงานที่มีผลงานและสมรรถนะในทุกโอกาส สร้างช่องทางการสื่อสาร ให้สิ่งจูงใจ ผลประโยชน์ตอบแทนพิเศษ จัดสวัสดิการ ความปลอดภัย สุขอนามัยสิ่งแวดล้อมในการทำงาน ตามความจำเป็นและเหมาะสมเป็นไปตามที่กฎหมาย กำหนด และสนับสนุนการดำเนินกิจกรรมเพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บริหารและพนักงานทุกระดับ

กลยุทธ์

๑. ปรับปรุงระบบแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
๒. ปรับปรุงสภาพความปลอดภัย สุขอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน
๓. ยกย่องพนักงานที่เป็นคนเก่ง คนดี และทำคุณประโยชน์ให้องค์กร
๔. ปรับปรุงระบบสวัสดิการ ผลตอบแทนพิเศษ
๕. ปรับปรุงช่องทางการสื่อสารด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
๕. นโยบายด้านการสร้างแลพัฒนาระบบการบริหารจัดการองค์ความรู้

เป้าประสงค์

การส่งเสริมให้มีการพัฒนาระบบการจัดการความรู้อย่างเป็นระบบ เพื่อที่จะนำมาใช้หรือถ่ายทอดกันได้ในองค์กร อันจะเกิดประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน ความรู้ที่ได้รับการจัดการอย่างเป็นระบบนี้จะคงอยู่เป็นความรู้ขององค์กรตลอดไป

กลยุทธ์

๑. สร้างความรู้ ความเข้าใจให้กับบุคลากรเกี่ยวกับกระบวนการและคุณค่าของการจัดการความรู้
๒. ส่งเสริมและสนับสนุนวัฒนธรรมขององค์กรที่เอื้อต่อการแบ่งปันและถ่ายทอดความรู้ระหว่างบุคลากรอย่างต่อเนื่อง
๓. ส่งเสริมให้มีการพัฒนาระบบจัดการความรู้ เพื่อให้บุคลากรสามารถเข้าถึงองค์ความรู้ต่าง ๆ ขององค์กรและเกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๗. แผนปฏิบัติการ/โครงการ

แผนปฏิบัติการ/โครงการ เพื่อรองรับนโยบายและกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกสักให้ดำเนินการจัดทำเป็นแผนดำเนินงานเป็นรายปี