

นโยบายและกลยุทธ์การบริหารงาน ทรัพยากรบุคคล



องค์การบริหารส่วนตำบลศรีวิชัย
อำเภอพุนพิน จังหวัดสุราษฎร์ธานี

คำนำ

ในช่วงที่ผ่านมา ระบบราชการไทยมีการเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นมากมาย โดยเฉพาะอย่างยิ่งการบริหารทรัพยากรบุคคลแนวใหม่ที่มุ่งเน้นการพัฒนาทรัพยากรบุคคลในองค์กรให้เป็นผู้ที่มีความรู้รอบด้าน มิใช่เพียงรู้ลึกในงานด้านใดด้านหนึ่งเพียงด้านเดียว ประกอบกับกระแสโลกาภิวัตน์ ทำให้เกิดความเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร การพัฒนาสังคมและการเมือง การพัฒนาขีดความสามารถของประเทศในการแข่งขันสู่ระดับสากล ส่งผลให้ระบบราชการต้องปรับตัวให้เท่าทันและ รองรับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นตลอดเวลา การบริหารทรัพยากรบุคคลในภาครัฐจึงมีสิ่งท้าทายที่ต้องเผชิญ กับสถานะแวดล้อม ที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว และทำให้บุคลากรมีความสุขในการทำงาน จำเป็นต้อง อาศัยการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพ

องค์การบริหารส่วนตำบลศรีวิชัยจึงได้ดำเนินการจัดทำนโยบายและกลยุทธ์การบริหารงานทรัพยากรบุคคล ขึ้น เพื่อสร้างระบบบริหาร และพัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพ เพื่อสร้างบุคลากรที่มีคุณธรรม สมรรถนะ สูง เพื่อเตรียมความพร้อมรับให้ทันกับสถานการณ์ความเปลี่ยนแปลง ให้สอดคล้องกับความคาดหวังของรัฐบาลและ การบริการประชาชน ตามภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีวิชัยตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๖) พ.ศ. ๒๕๕๒ รวมถึงภารกิจต่าง ๆ ตามพระราชบัญญัติแผนและ ขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม แห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายผู้บริหาร องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ได้อย่างบรรลุเป้าหมายต่อไป

องค์การบริหารส่วนตำบลศรีวิชัย

เมษายน ๒๕๖๑

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
๑. ความเป็นมา	๑
๒. วิสัยทัศน์	๒
๓. พันธกิจ	๒
๔. เป้าหมาย	๒
๕. การวิเคราะห์สถานภาพและสภาพแวดล้อม ด้านทรัพยากรบุคคล (SWOT Analysis)	๓
๖. นโยบายและกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีวิชัย	๔
๗. แผนปฏิบัติการ/โครงการ	๖

นโยบายและกลยุทธ์การบริหารงานทรัพยากรบุคคล องค์การบริหารส่วนตำบลศรีวิชัย อำเภอพุนพิน จังหวัดสุราษฎร์ธานี

๑. ความเป็นมา

ประวัติความเป็นมาของตำบลศรีวิชัย เป็นชุมชนโบราณที่ตั้งอยู่โดยรอบเขาศรีวิชัย กรมศิลปากรสันนิษฐานว่าน่าจะเริ่มประมาณ ๑,๕๐๐ - ๒,๐๐๐ ปี พื้นที่โดยรอบเขาศรีวิชัยน่าจะเป็นทะเล เป็นท่าเรือโบราณ ประชาชนส่วนใหญ่อาศัยอยู่ริมแม่น้ำ เป็นเมืองใหญ่ผู้ปกครองมีฐานะเป็นชนชั้นกษัตริย์ จากการค้นพบเทวรูปพระนารายณ์บนยอดเขาศรีวิชัย เมื่อ ปี พ.ศ. ๒๔๗๐ ซึ่งสมเด็จพระยาดำรงราชานุภาพ (บิดาแห่งประวัติศาสตร์) ได้รับสั่งให้ มล.จันทรจิรายุรักษ์ หัวหน้ากองโบราณคดีขณะนั้นนำไปเก็บไว้ ณ พิพิธภัณฑ์สถานแห่งชาติจนถึงปัจจุบัน เป็นจุดเริ่มต้นให้กรมศิลปากรประกาศขึ้นทะเบียนเขาศรีวิชัยและบริเวณโดยรอบสมบัติของชาติ ตามประกาศในราชกิจจานุเบกษา เล่มที่ ๕๓ ตอนที่ ๓๔ ลงวันที่ ๒๗ กันยายน ๒๔๗๙ จากหลักฐานการขุดพบเทวรูปพระนารายณ์ ลูกปัดอินเดีย และสถาปัตยกรรมศิลา เช่น ธรณีประตู ฐานเสาหิน บนยอดเขาศรีวิชัย สันนิษฐานว่าประมาณพุทธศตวรรษที่ ๑๔ - ๑๕ ชาวอินเดียได้มาติดต่อค้าขายและเผยแพร่ศาสนาฮินดูลัทธิไวษณิกาย จากการขุดพบกรุพระพิมพ์เม็ดกระดุมพระพุทธรูปหอนทราย บริเวณถ้ำวัดเขาศรีวิชัย ปัจจุบันสันนิษฐานว่าประมาณพุทธศตวรรษที่ ๑๔ - ๑๕ ศาสนาฮินดู เริ่มเสื่อมลงมีการเผยแพร่ศาสนาพุทธเข้ามาสู่บริเวณนี้

จากการเล่าของผู้สูงอายุในพื้นที่ และข้อเขียนของพระเทพสิทธินายก อดีตคณะจังหวัดสุราษฎร์ธานีทราบว่าในอดีตก่อนที่กรมพระดำรงราชานุภาพจะรับสั่งให้นำเทวรูปพระนารายณ์ไปเก็บไว้ยังพิพิธภัณฑ์สถานแห่งชาติประชาชนรอบอาณาบริเวณวัดเขาศรีวิชัย และในเขตอำเภอพุนพิน อำเภอใกล้เคียงจะจัดพิธีกรรม เช่น สรงพระนารายณ์และพิธีอาบน้ำพระนารายณ์ โดยใช้น้ำมะพร้าวอ่อนในช่วงเทศกาลสงกรานต์ของทุกปี ประเพณีดังกล่าวได้หยุดชะงักไประยะหนึ่ง ต่อมาโรงเรียนวัดเขาศรีวิชัยได้สังเกตเห็นถึงความสำคัญของประเพณีดังกล่าว จึงจัดให้มีการฟื้นฟูประเพณีดังกล่าวขึ้นมาอีกครั้งหนึ่งตั้งแต่ปี พ.ศ. ๒๕๔๕ เป็นต้นมา

เมื่อ พ.ศ. ๒๕๑๙ ได้แบ่งท้องที่ตำบลลิเล็ดและตำบลพุนพิน มารวมกันเป็นตำบลศรีวิชัย และต่อมาได้ยกฐานะเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลศรีวิชัย ตามประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง จัดตั้งองค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๑๙ ธันวาคม ๒๕๓๙ อยู่ในเขตพื้นที่ตำบลศรีวิชัย อำเภอพุนพิน จังหวัดสุราษฎร์ธานี มีพื้นที่ ๒๑.๔๐ ตารางกิโลเมตร หรือประมาณ ๑๓,๓๗๔ ไร่ อยู่ทิศใต้ของอำเภอพุนพิน ระยะห่าง ๙ กิโลเมตร เป็นชุมชนกึ่งเมืองกึ่งชนบท มีหมู่บ้านจำนวน ๓ หมู่บ้าน จำนวนครัวเรือน ๗๕๑ ครัวเรือน และมีประชากร ๒,๑๗๙ คน เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลศรีวิชัยขนาดกลาง มีการกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๓ ส่วนราชการ ได้แก่ สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลศรีวิชัย กองคลัง กองช่าง โดยมีภารกิจอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีวิชัยตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๖) พ.ศ. ๒๕๕๒ ดังนี้

ภารกิจหลัก

๑. รักษาความสงบเรียบร้อยของประชาชน
๒. ให้มีและบำรุงทางน้ำทางบก
๓. รักษาความสะอาดของถนน หรือทางเดินและที่สาธารณะ รวมทั้งการกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
๔. ป้องกันและระงับโรคติดต่อ
๕. ให้มีเครื่องใช้ในการดับเพลิง
๖. ให้ราษฎรได้รับการอบรม
๗. ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ

๘. บำรุงศิลป จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
๙. หน้าที่อื่นตามที่กฎหมายบัญญัติให้เป็นหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีวิชัย

ภารกิจรอง

๑. ให้มีน้ำสะอาดหรือการประปา
๒. ให้มีโรงฆ่าสัตว์
๓. ให้มีตลาด ท่าเทียบเรือและท่าข้าม
๔. ให้มีสุสานและฌาปนสถาน
๕. บำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร
๖. ให้มีและบำรุงสถานที่ทำการพิทักษ์รักษาคนเจ็บไข้
๗. ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น
๘. ให้มีและบำรุงทางระบายน้ำ
๙. เทศพาณิชย์
๑๐. การผังเมือง การควบคุมอาคาร
๑๑. การดูแลที่สาธารณะ
๑๒. การส่งเสริมการท่องเที่ยว
๑๓. การควบคุมการเลี้ยงสัตว์ การควบคุมการฆ่าสัตว์
๑๔. การจัดให้มีและบำรุงรักษาสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ
๑๕. การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่น
๑๖. การส่งเสริมกีฬา
๑๗. การสังคมสงเคราะห์

รวมถึงภารกิจต่าง ๆ ตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหารองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น

๒. วิสัยทัศน์

วิสัยทัศน์องค์การบริหารส่วนตำบลศรีวิชัย อำเภอพุนพิน จังหวัดสุราษฎร์ธานี

“องค์การบริหารส่วนตำบลศรีวิชัย บ้านน่าอยู่ คู่การพัฒนาที่ยั่งยืน เกษตรกรรมังคัง ส่งเสริมเศรษฐกิจพอเพียง”

๓. พันธกิจ

๑. พัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน พัฒนาเส้นทางคมนาคมให้ประชาชนสามารถใช้บริการได้ ครอบคลุม ทั้งถึง ตลอดจนปรับปรุง พัฒนาระบบสาธารณูปโภค สาธารณูปการให้ได้มาตรฐานเพียงพอ กับ ความต้องการของประชาชน
๒. สร้างระบบการบริหารจัดการที่ดี มีประสิทธิภาพ บนพื้นฐานการมีส่วนร่วมของประชาชน ตลอดจนพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้เป็นเลิศ
๓. พัฒนาและส่งเสริมระบบการจัดการศึกษาทั้งในและนอกระบบอย่างทั่วถึง

๔. อนุรักษ์ ฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อม รวมทั้งพัฒนาประสิทธิภาพในการ บริหารจัดการ ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม เพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน
๕. อนุรักษ์ ฟื้นฟู ศาสนา ศิลปวัฒนธรรมประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่นให้คงอยู่
๖. ให้บริการประชาชนอย่างเสมอภาคและเท่าเทียมกัน ส่งเสริมและพัฒนาการบริการ สาธารณสุขให้ ครอบคลุมและทั่วถึงประชาชนทุกกลุ่ม เพื่อให้ประชาชนมีสุขภาพที่ดีถ้วนหน้า ควบคู่ไปกับการ เสริมสร้างสวัสดิการทางสังคม

๔. เป้าประสงค์

๑. เสริมสร้าง ปรับปรุง พัฒนา โครงสร้างพื้นฐาน และการให้บริการด้านความจำเป็นพื้นฐาน
๒. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของชุมชนเพื่อการพัฒนาท้องถิ่นในอนาคต
๓. ส่งเสริมและสนับสนุนให้ประชาชนในตำบลได้รับการศึกษาอย่างทั่วถึง
๔. บริหารจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อมให้อยู่ในระดับที่มีเหมาะสมกับการดำรงชีวิต
๕. ประชาชนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลศรีวิชัยมีความมั่นคงในการดำรงชีวิต และอยู่ร่วมกันอย่าง มีความสุข มีความ ปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
๖. พัฒนาและส่งเสริมคุณภาพชีวิตของประชาชน ป้องกันและควบคุมโรคในชุมชนอย่างทั่วถึง
๗. อนุรักษ์ ศิลป วัฒนธรรม ขนบธรรมเนียมประเพณีของท้องถิ่นให้คงอยู่
๘. พัฒนาการบริหารงาน และทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีวิชัยให้มีประสิทธิภาพ ยิ่งขึ้น

๕. การวิเคราะห์สถานภาพและสภาพแวดล้อม ด้านทรัพยากรบุคคล (SWOT Analysis)

๕.๑ การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายใน

จุดแข็ง (Strength)

๑. มีบุคลากรที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญเฉพาะทาง พอสมควร
๒. บุคลากรมีความมุ่งมั่นตั้งใจในการทำงานให้สำเร็จ
๓. บุคลากรมีการทำงานเป็นทีม
๔. ผู้บริหารให้ความสำคัญในการพัฒนางานและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
๕. มีนโยบายด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากร ให้ความสำคัญ/ให้โอกาสในการพัฒนา
๖. มีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี (สถานที่, อุปกรณ์)
๗. องค์กรมีขนาดกะทัดรัด

จุดอ่อน (Weakness)

๑. การสื่อสาร ระบบสารสนเทศในการสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านการบริหารจัดการบุคลากรยังไม่พร้อม
๒. ขั้นตอนการทำงานซับซ้อน หลายขั้นตอน
๓. บุคลากรยังไม่เชี่ยวชาญด้านการบริหารงานบุคคล
๔. การเปลี่ยนแปลง โอน ย้ายของพนักงานทำให้เกิดความไม่ต่อเนื่อง
๕. ข้อจำกัดด้านงบประมาณ
๖. การกระจายงานไม่สมดุล (คนใช้งานง่ายก็ถูกมอบหมายงาน)

๕.๒ การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอก

โอกาส (Opportunity)

๑. ความก้าวหน้าในสายอาชีพของบุคลากรในหน่วยงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นไปด้วยความรวดเร็ว กว่าหน่วยงานราชการส่วนกลาง ส่วนภูมิภาคเนื่องจากเป็นหน่วยงานที่เกิดขึ้นภายหลัง
๒. ระบบการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสามารถทำได้รวดเร็วกว่าหน่วยงานราชการอื่นๆ เนื่องจากเป็นนิติบุคคล
๓. มีแหล่งสนับสนุนการพัฒนาบุคลากร ได้แก่ สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น
๔. มีหน่วยงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นครอบคลุมทั่วประเทศทำให้มีเครือข่ายในการทำงาน

อุปสรรค (threats)

๑. ข้อจำกัดของระเบียบ กฎหมาย
๒. นโยบายลดจำนวนคนในภาครัฐ
๓. การกำหนดกรอบอัตรากำลังต้องอยู่ภายใต้วงเงินค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรตามที่ระเบียบกำหนด

๖. นโยบายและกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีวิชัย

องค์การบริหารส่วนตำบลศรีวิชัย ถือว่าทรัพยากรบุคคลเป็นปัจจัยที่สำคัญและมีคุณค่ายิ่งในการขับเคลื่อน การดำเนินงานขององค์กร จึงได้กำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลขึ้น สำหรับใช้เป็นกรอบและแนวทางในการจัดทำแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อเพิ่มความคุ้มค่าของการใช้ทรัพยากรบุคคล ให้การบริหารทรัพยากรบุคคลเกิดความเป็นธรรม โปร่งใส ตรวจสอบได้ และให้ผู้ปฏิบัติงานมีความสุข ขวัญ กำลังใจดี พึงพอใจในการปฏิบัติงาน และมีศักยภาพเพิ่มขึ้น จึงมีนโยบายด้านต่างๆ ดังนี้

๑. ด้านการปรับปรุงโครงสร้างระบบงานและอัตรากำลัง

เป้าประสงค์

วางแผน สนับสนุนและส่งเสริมให้มีโครงสร้าง ระบบงาน การจัดการอัตรากำลัง และการ บริหาร อัตรากำลังให้เหมาะสมกับภารกิจขององค์กรและเพียงพอ มีความคล่องตัวต่อการขับเคลื่อนการ ดำเนินงานของทุกหน่วยงานในองค์กร รวมทั้งมีระบบการประเมินผลที่มีประสิทธิผล เชื่อมโยงกับผลตอบแทน และการกำหนดสมรรถนะและลักษณะที่พึงประสงค์ของพนักงานที่องค์กรคาดหวัง

กลยุทธ์

๑. ทบทวนและปรับปรุงโครงสร้างองค์กร ระบบงาน และกรอบอัตรากำลัง ให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ
๒. จัดทำสมรรถนะ และนำสมรรถนะมาใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ทั้ง ด้าน การสรรหา การเลื่อนขั้นและปรับตำแหน่ง การประเมินผลการปฏิบัติงาน การวางแผนการ พัฒนาบุคลากร และการบริหารผลตอบแทน
๓. จัดทำสายอาชีพและเส้นทางความก้าวหน้าของสายอาชีพ
๔. จัดทำระบบประเมินผลการปฏิบัติงานตามผลสัมฤทธิ์ของงานและสมรรถนะหลัก
๕. จัดทำแผนการสืบทอดตำแหน่งงาน และการบริหารจัดการคนดีและคนเก่งขององค์กร

๒. ด้านการพัฒนาบุคลากร

เป้าประสงค์

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

กลยุทธ์

๑. จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
๒. จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร
๓. จัดทำแผนความก้าวหน้าในสายอาชีพ
๔. พัฒนาศักยภาพผู้บริหาร และเพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงานให้กับผู้ปฏิบัติงานทุกระดับ ตามสายอาชีพและตำแหน่งงานอย่างต่อเนื่อง
๕. ส่งเสริมให้บุคลากรยึดมั่นในวัฒนธรรมองค์กร ปฏิบัติตามหลักคุณธรรม จริยธรรม เสียสละ และ อุทิศตนเพื่อองค์กร
๖. พัฒนางานด้านการจัดการความรู้ เพื่อสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ การถ่ายทอดความรู้ การแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ในการทำงานอย่างต่อเนื่อง

๓. ด้านการพัฒนาระบบสารสนเทศ

เป้าประสงค์

ส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการบริหาร จัดการ ทรัพยากรบุคคล เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ถูกต้อง ครบถ้วน รวดเร็ว ทันสมัยและเป็นปัจจุบัน ช่วยลดขั้นตอน ของงาน ปริมาณ เอกสาร สามารถนำไปวิเคราะห์เพื่อการวางแผนตัดสินใจในการปฏิบัติงาน และใช้บริหารงาน ด้าน บุคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

กลยุทธ์

๑. พัฒนาระบบฐานข้อมูลบุคลากร
๒. ปรับปรุงและพัฒนาระบบสารสนเทศด้านการบริหารจัดการบุคลากร
๓. เสริมสร้างความรู้เกี่ยวกับระบบสารสนเทศด้านการบริหารจัดการบุคลากรให้ผู้ปฏิบัติงาน เพื่อรองรับการใช้งานระบบ และเพิ่มขีดความสามารถของบุคลากรเพื่อรองรับการพัฒนา ระบบในอนาคต

๔. ด้านการประเมินประสิทธิภาพของทรัพยากรบุคคลและการจัดสวัสดิการ

เป้าประสงค์

เสริมสร้างความมั่นคง ขวัญกำลังใจ คุณภาพชีวิตที่ดี ความผาสุกและพึงพอใจให้ผู้ปฏิบัติงาน เพื่อรักษาคนดี คนเก่งไว้กับองค์กร โดยการส่งเสริมความก้าวหน้าของผู้ปฏิบัติงานที่มีผลงานและสมรรถนะใน ทุกโอกาส สร้างช่องทางการสื่อสาร ให้สิ่งจูงใจ ผลประโยชน์ตอบแทนพิเศษ จัดสวัสดิการ ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสิ่งแวดล้อมในการทำงาน ตามความจำเป็นและเหมาะสมเป็นไปตามที่กฎหมาย กำหนด และ สนับสนุน การดำเนินกิจกรรมเพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บริหารและพนักงานทุกระดับ

กลยุทธ์

๑. ปรับปรุงระบบการประเมินประสิทธิภาพประสิทธิผลการปฏิบัติราชการให้เหมาะสมเป็นธรรมเนียมที่ยอมรับของบุคลากรในหน่วยงาน ๑. ปรับปรุงระบบแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
๒. ปรับปรุงสภาพความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน
๓. ยกย่องพนักงานที่เป็นคนเก่ง คนดี และทำคุณประโยชน์ให้องค์กร
๔. ปรับปรุงระบบสวัสดิการ ผลตอบแทนพิเศษ
๕. ปรับปรุงช่องทางการสื่อสารด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์

๗. แผนปฏิบัติการ/โครงการ

แผนปฏิบัติการ/โครงการ เพื่อรองรับนโยบายและกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีวิชัยให้ดำเนินการจัดทำเป็นแผนดำเนินงานเป็นรายปี

.....