

- ระบบบริหารการจัดการบางส่วนไม่สนองต่อหลักธรรมาภิบาล
- ขาดการพัฒนาระบบเทคโนโลยีในการจัดเก็บประวัติและสืบค้นข้อมูล

โอกาสของการบริหารงานบุคคล

- หน่วยงานมีบทบาทในการเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาบุคลากรและผู้บริหารเปิดโอกาสในการรับฟังและแสดงความคิดเห็น
- มีโอกาสเข้าร่วมประชุมมีกิจกรรม ทัศนศึกษา ศึกษานอกสถานที่
- มีโอกาสในการจัดกิจกรรมพัฒนาบุคลากรทั้งหลักการบริหารงานและจริยธรรม

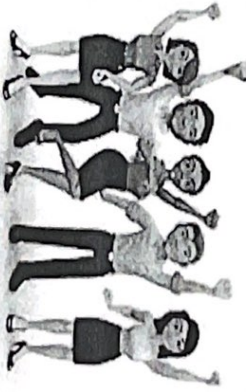
อุปสรรคของการบริหารงานบุคคล

- การควบคุมงบประมาณรายจ่ายด้วยบุคคลไม่มีให้เกียรติยศ ๔๐
- ความล่าช้าของข้อมูลบุคลากรบางอย่างไม่สมบูรณ์ ทำให้การค้นเอกสารล่าช้า



กลยุทธ์การบริหารงานบุคคล

- จัดระบบการบริหารงานบุคคลให้มีประสิทธิภาพ สะดวกและรวดเร็ว
- เสริมสร้างระบบคุณธรรมในการบริหารงานบุคคล
- ใ้รู้ดี พัฒนาพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างให้มีความทันสมัยก้าวหน้าทันต่อการเปลี่ยนแปลงสามารถนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาเป็นปัจจัยในการพัฒนาการบริหารจัดการด้วยระบบอิเล็กทรอนิกส์
- การพัฒนาบุคลากรขององค์กรบริหารส่วนตำบลตามแนวทางของแผนพัฒนาบุคลากรขององค์กรบริหารส่วนตำบลอาจสามารถ



สำนักปลัด
งานการเจ้าหน้าที่
โทร. 04219 - 9656
www.TAMBONATSAMART.GO.TH



ประมวลจริยธรรมของข้าราชการ
ประจำปี 2565
และ
กลยุทธ์การบริหารงานบุคคล

ประมวลจริยธรรมของข้าราชการ ประจำปี 2565

พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างของ
องค์การบริหารส่วนตำบลอาจสามารถ พึงยึดมั่นใน
ค่านิยมหลัก 10 ประการ ดังนี้

- (1) การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
- (2) การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
- (3) การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ และรับผิดชอบ
เหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มี
ผลประโยชน์ทับซ้อน
- (5) การยึดมั่นทำในสิ่งที่ถูกต้อง
เป็นธรรม และถูกกฎหมาย
- (6) การให้บริการประชาชนด้วยความรวดเร็ว
มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ
- (7) การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่าง
ครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือน
ข้อเท็จจริง
- (8) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน
มีคุณภาพโปร่งใส ตรวจสอบได้
- (9) การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร
- (10) การสร้างจิตสำนึกให้ประชาชน ในท้องถิ่น
ประพฤติตนเป็น พลเมืองที่ดีร่วมกับพัฒนา
ชุมชนให้ก้าวหน้าอยู่ คู่คุณธรรม และดูแล
สภาพสิ่งแวดล้อมให้สอดคล้องรัฐธรรมนูญ
ฉบับปัจจุบัน

กลยุทธ์การบริหารงานบุคคล

เป้าประสงค์ของผู้บริหารท้องถิ่น

“ การปรับปรุงระบบการบริหารงานของ
องค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อให้เกิดความเหมาะสม
ต่อการปฏิบัติงานที่ผู้ปฏิบัติงาน เพื่อให้สามารถ
ตอบสนองความต้องการของประชาชนและเป็นการ
แก้ไขปัญหาได้อย่างแท้จริง โดยก่อให้เกิดความพึง
พอใจและเกิดทัศนคติที่ดีต่อระบบราชการรวมทั้งการ
จัดหาเครื่องวัสดุ อุปกรณ์ สื่อสารสารสนเทศ เพื่อให้
เกิดความมีประสิทธิภาพในการทำงานมากยิ่งขึ้น ”

เป้าประสงค์ของบุคลากรในสังกัด

“ พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างของ
องค์การบริหารส่วนตำบลหมอบนองสิ่ง ต้องการพัฒนา
ศักยภาพของตนเองเพื่อสร้างผลสัมฤทธิ์ผลในงาน ”

เป้าประสงค์ของประชาชน

“ เกิดความพึงพอใจต่อการให้บริการขององค์การ
บริหารส่วนตำบลอาจสามารถ ”

วิสัยทัศน์ของการบริหารงานบุคคล

“ มุ่งมั่นพัฒนาระบบการบริหารงานบุคคลและ
พัฒนาทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพปฏิบัติงาน
ภายใต้ความถูกต้อง เป็นธรรม ตรวจสอบได้และเต็มใจ
ให้บริการ ”

พันธกิจการบริหารงานบุคคล

พันธกิจที่ ๑

“ การบริหารงานบุคคลด้วยระบบยุติธรรมเสริมสร้าง
วินัย โปร่งใส รวดเร็วและตรวจสอบได้ ”

พันธกิจที่ ๒

“ พัฒนาศักยภาพคุณธรรม เสริมสร้างสวัสดิการและ
บริการที่ดีให้แก่พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ”

พันธกิจที่ ๓

“ นำเทคโนโลยีมาใช้พัฒนาระบบการบริหารงาน
บุคคลให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ”

วิเคราะห์จุดแข็งด้านการบริหารงานบุคคล

- องค์การบริหารส่วนตำบลอาจสามารถมีความเป็น
อิสระในการกำหนดนโยบาย วางแผนอัตราค่าจ้างและ
การบริหารงานบุคคล
- มีบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถในการ
ปฏิบัติงานตรงตามสายงาน
- มีระเบียบขั้นตอนในการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน
- บุคลากรมีมนุษยสัมพันธ์ในการปฏิบัติงานได้และ
สามารถประสานงานในแต่ละส่วนงานเพื่อนำงานสำเร็จ
สู่ล้า่งได้

วิเคราะห์จุดอ่อนด้านการบริหารงานบุคคล

- ระเบียบขั้นตอนและวิธีการดำเนินงานด้านบุคคลมี
ข้อจำกัด
- มีนโยบายเร่งด่วน ทำให้ไม่สามารถปฏิบัติงานได้
ทันเวลาที่กำหนด