



นโยบายและกลยุทธ์ด้านการบริหารและ
พัฒนาทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓

ของ

องค์การบริหารส่วนตำบลเกาะจัน
อำเภอมายอ จังหวัดปัตตานี

คำนำ

นโยบายและกลยุทธ์ด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลเกาะจันทร์ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ฉบับนี้จัดทำขึ้นเพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาการดำเนินงานด้านบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลเกาะจันทร์ให้มีความสอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์

องค์การบริหารส่วนตำบลเกาะจันทร์

สารบัญ

	หน้า
นโยบายและกลยุทธ์ด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓	
ส่วนที่ ๑ บททั่วไป	๑
๑.๑ วิสัยทัศน์	๑
๑.๒ พันธกิจ	๑
๑.๓ เป้าหมายหลัก	๑
ส่วนที่ ๒ สถานภาพและสภาพแวดล้อมขององค์การบริหารส่วนตำบลเกาะจันทร์	๑
๒.๑ ข้อมูลทั่วไป	๑
๒.๒ โครงสร้างองค์กรและการบริหารงาน	๔
๒.๓ สถานภาพด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ	๔
๒.๔ สภาพแวดล้อมภายในองค์กร (จุดแข็ง,จุดอ่อน)	๕
๒.๕ สภาพแวดล้อมภายนอก (โอกาส,ภัยคุกคาม)	๗
ส่วนที่ ๓ นโยบายและกลยุทธ์ด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล	๗
๓.๑ นโยบายด้านการบริหาร	๗
๓.๒ นโยบายด้านอัตรากำลังและการบริหารอัตรากำลัง	๗
๓.๓ นโยบายด้านการสร้างและพัฒนาระบบการบริหารจัดการองค์ความรู้	๗
๓.๔ นโยบายด้านภาระงาน	๘
๓.๕ นโยบายด้านระบบสารสนเทศ	๘
๓.๖ นโยบายด้านการมีส่วนร่วมในการบริหาร	๘
๓.๗ นโยบายด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล	๘
๓.๘ นโยบายด้านการเงินและงบประมาณ	๘
๓.๙ นโยบายด้านการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม	๙

นโยบายและกลยุทธ์ด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
องค์การบริหารส่วนตำบลเกาะจันทร์
 (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓)

ส่วนที่ ๑ บททั่วไป

นโยบายและกลยุทธ์ด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล เหมาะสมกับสถานะเศรษฐกิจ สังคมและความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีด้วยความร่วมมือและการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วนเพื่อให้การดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลเกาะจันทร์เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสามารถบรรลุพันธกิจตามที่กำหนดไว้

๑.๑ วิสัยทัศน์

“ปฏิบัติราชการอย่างมืออาชีพ เป็นที่เชื่อถือศรัทธา ของประชาชน”

๑.๒ พันธกิจ

๑. สร้างระบบการพัฒนากำลังคนการจัดการความรู้ให้เป็นมาตรฐาน
๒. ส่งเสริมการทำงานแบบบูรณาการ ภายใต้หลักการมีส่วนร่วมเพื่อสร้างทีมงานและเครือข่าย โดยเน้นการมีสัมพันธภาพที่ดี
๓. ส่งเสริมและพัฒนากระบวนการเรียนรู้บุคลากร อบต.เกาะจันทร์ทุกส่วนราชการ/หน่วยงานอย่างเป็นระบบ ต่อเนื่องและทั่วถึง
๔. เสริมสร้างเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการกับองค์กรต่างๆ
๕. ดำเนินการและพัฒนากองทัพคน โดยทำให้ความรู้ความเข้าใจทักษะและทัศนคติในกระบวนการทำงาน ตลอดจนเสริมสร้างความเชื่อมั่นตนเอง และให้เกิดแก่บุคลากรในสังกัดทุกหน่วยงาน

๑.๓ เป้าหมายหลัก

๑. บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลเกาะจันทร์สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมืออาชีพ (Knowledge Worker) สอดคล้องกับการพัฒนาระบบราชการ
๒. ระบบการพัฒนากำลังคนองค์การบริหารส่วนตำบลเกาะจันทร์มีมาตรฐานสามารถรองรับภารกิจการพัฒนาบุคลากรของ อบต.เกาะจันทร์ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ
๓. วิชาการและระบบสารสนเทศการฝึกอบรมมีคุณภาพ ทันสมัย เหมาะสม และเพียงพอ
๔. กระบวนการเรียนรู้ของบุคลากรสังกัด อบต.เกาะจันทร์ มีความต่อเนื่อง สามารถสร้างองค์ความรู้และเผยแพร่ สาธารณะได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ส่วนที่ ๒ สถานภาพและสภาพแวดล้อม

๒.๑ ข้อมูลทั่วไป

ที่ตั้ง

องค์การบริหารส่วนตำบลเกาะจันทร์ เป็นส่วนหนึ่งของอำเภอมายอ จังหวัดปัตตานี ซึ่งมีองค์การบริหารส่วนตำบลทั้งหมด ๑๐ แห่ง ซึ่งที่ตั้งของที่ทำการองค์การบริหารส่วนตำบลเกาะจันทร์ อยู่ห่างจากที่ว่าการอำเภอมายอ ไปทางทิศตะวันตกเป็นระยะทางประมาณ ๑ กิโลเมตรห่างจากจังหวัดปัตตานี ๒๙ กิโลเมตร

ที่ทำการองค์การบริหารส่วนตำบลเกาะจันทร์ ตั้งอยู่ที่บ้านลาเกาะ หมู่ที่ ๒ ตำบลเกาะจันทร์ อำเภอมายอ จังหวัดปัตตานี มีเนื้อที่ประมาณ ๓.๕ ไร่

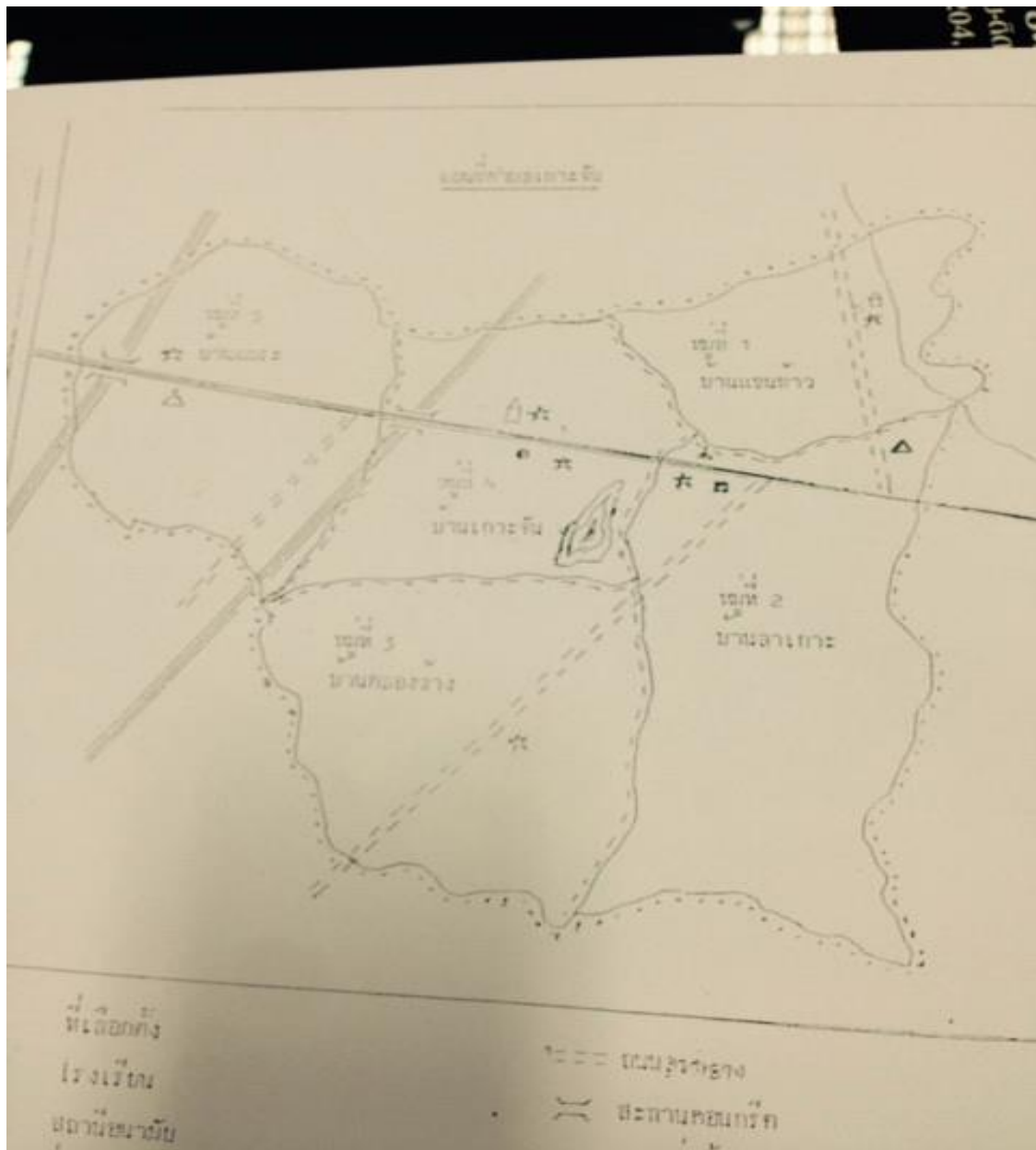
เนื้อที่

เนื้อที่ทั้งสิ้นขององค์การบริหารส่วนตำบลเกาะจันทร์ โดยประมาณ ๑๖.๕๕ ตารางกิโลเมตร หรือ คิดเป็นเนื้อที่ประมาณ ๑๐,๓๔๓.๗๕ ไร่

อาณาเขต

ทิศเหนือ	จด	ตำบลกระเสาะ
ทิศใต้	จด	ตำบลตรัง
ทิศตะวันออก	จด	เทศบาลตำบลมายอ
ทิศตะวันตก	จด	ตำบลปานันและตำบลสาคอดี

แผนที่แสดงอาณาเขตการปกครองขององค์การบริหารส่วนตำบลเกาะจันทร์



ลักษณะภูมิประเทศ

สภาพพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลเกาะจัน ส่วนมากเป็นที่ราบตอน ที่ราบลุ่มมีคลองลากะไหลผ่านด้านทิศตะวันออก มีแนวคลองส่งน้ำชลประทานกระจายอยู่ที่ตำบล

เขตการปกครอง

องค์การบริหารส่วนตำบลเกาะจัน มีหมู่บ้านอยู่ในเขตปกครองจำนวน ๕ หมู่บ้าน ได้แก่
 หมู่ที่ ๑ บ้านแซนท้าว
 หมู่ที่ ๒ บ้านลากะ
 หมู่ที่ ๓ บ้านคลองช้าง
 หมู่ที่ ๔ บ้านเกาะจัน
 หมู่ที่ ๕ บ้านแยระ

จำนวนประชากรภายในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลเกาะจัน

ประชากรในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลเกาะจัน มีประชากรรวม ๔,๘๓๑ คน แยกเป็นชาย ๒,๓๗๕ คน หญิง ๒,๔๕๔ คน จำนวนครัวเรือน ๑,๐๑๐ ครัวเรือน โดยมีความหนาแน่นเฉลี่ย ๒๘๒.๕๙ คน/ตารางกิโลเมตร ประชากรประมาณร้อยละ ๙๙.๙๙ นับถือศาสนาอิสลาม

การศึกษา

- โรงเรียนประถมศึกษา ๓ แห่ง
- ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ๑ แห่ง
- สถาบันปอเนาะ ๑ แห่ง

กระบวนการบริหารงานบุคคล

▶ คักยภาพขององค์การบริหารส่วนตำบล

- (๑) สมาชิกสภา อบต. จำนวน ๘ คน
- (๒) จำนวนบุคลากร พนักงานส่วนตำบลและลูกจ้างปัจจุบัน มีจำนวน ๒๓ คน และส่วนราชการ จำนวน ๔ ส่วน ดังนี้

ตำแหน่งนักบริหารงานท้องถิ่น จำนวน ๑ คน

๑. นายมาหามะ ดาราแม ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

ตำแหน่งในสำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน ๑๔ คน

๑. นายมุฮัมมัดฟิกรีย์ ซินา หัวหน้าสำนักปลัด
๒. นางสาวแวนัสลัน แวหะยี นักวิเคราะห์นโยบายและแผน
๓. นางอาอีเสาะ หะยีตาราวี นักจัดการงานทั่วไป
๔. นางสาวฟารา กาเซ็ง นักวิชาการสาธารณสุข
๕. นางภาวนา ขุนทอง นักพัฒนาชุมชน
๖. นางสาวพาตีเมาะ เต๊ะการี นักทรัพยากรบุคคล
๗. นางสาวอภิญญา ยี่หรั้น เจ้าพนักงานธุรการ
๘. นางสาวการีหะมะ แลแม เจ้าพนักงานธุรการ
๙. นางสาวปีหะลี ยูโซะ ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ
๑๐. นางสาวมารีเยห์ มะรอแม ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ

๑๑. นายนิติง นิกะจิ	คนงานตักแต่งสวน
๑๒. นายชาคาริยา เจะมะ	พนักงานขับรถยนต์
๑๓. นายสาและ เจะโต	คนงานทั่วไป (พนักงานขับเครื่องจักรขนาดเบา)
๑๔. นายดอรรอแม มาหามะ	คนงานทั่วไป

ตำแหน่งในกองคลัง จำนวน ๓ คน

๑. นางวารัดดา ปือราเฮง	ผู้อำนวยการกองคลัง
๒. นางยุพิน อินทรเทพ	นักวิชาการเงินและบัญชี
๓. นางสาวอาชีษะห์ สาแล	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี

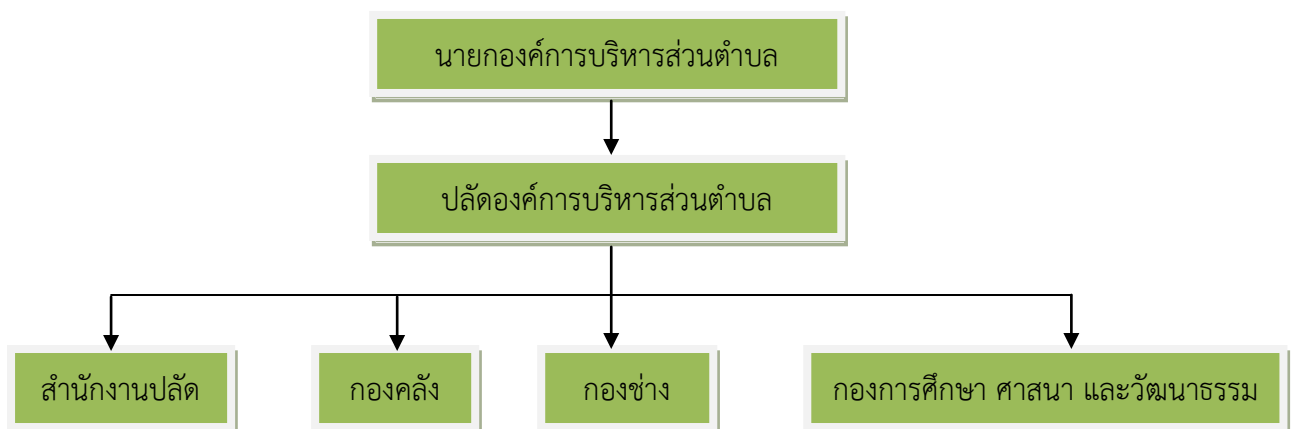
ตำแหน่งในกองช่าง จำนวน - คน

-

ตำแหน่งในกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม จำนวน ๕ คน

๑. นางสาวนุรลัยลา อีสอ	ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ
๒. นางสาวอัสมะห์ วายะโยะ	นักวิชาการศึกษา
๓. นางสาวหาสมะ สะมะแอ	ครู
๔. นางสาวสาลีอมา ยูโซะ	ครู
๕. นางสาวสาปิ่นะ นิมา	ผู้ดูแลเด็ก

๒.๒ โครงสร้างองค์กรและการบริหารงาน



๒.๓ สภาพด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ

- สภาพด้านบุคลากร
- สภาพด้านระบบเครือข่าย
- สภาพด้านระบบสารสนเทศ

๒.๔ สภาพแวดล้อมภายในองค์กร

จุดแข็ง (Strength - S)

ด้านทรัพยากรธรรมชาติ

๑. มีหนองน้ำและคลองบ้านลาเกาะขนาดใหญ่
๒. มีสิ่งแวดล้อมที่ยังอยู่ในสภาพที่ค่อนข้างดี
๓. ดินมีความเหมาะสมสำหรับการทำนา ทำไร่ และทำสวนยางพารา
๔. มีแหล่งน้ำเพื่อใช้ในการอุปโภคบริโภคอย่างเพียงพอ

ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

๑. มีแหล่งน้ำที่สร้างขึ้น ได้แก่ คลองส่งน้ำชลประทาน, ระบบประปาหมู่บ้าน และมีแหล่งน้ำธรรมชาติ ได้แก่ คลองบ้านลาเกาะ, ลำน้ำ, ลำห้วย, บึง, หนอง, และอื่นๆ
๒. มีสถาบันและองค์กรต่างๆในตำบล เช่น, อนามัยตำบล, เกษตร, พัฒนาชุมชน, โรงเรียน, และมีสียิต
๓. มีสาธารณูปโภคอุปโภคบริการทุกด้าน ได้แก่ ไฟฟ้า, ประปา, โทรศัพท์, อินเทอร์เน็ตตำบล เป็นต้น
๔. มีการถนนทางหลวง หมายเลข ๔๐๗๑ ผ่านทำให้การคมนาคมที่สะดวก
๕. มีการบุกเบิกปรับปรุงบำรุงรักษาทางคมนาคม สะพาน ทางเท้า คลองระบายน้ำอย่างต่อเนื่อง

ด้านสังคม

๑. มีผู้นำที่เข้มแข็งทำให้การมีส่วนร่วมและบูรณาการในตำบลง่ายต่อการพัฒนา
๒. มีภูมิปัญญาท้องถิ่นในตำบลที่หลากหลาย
๓. มีการดำรงอยู่ของประเพณี วัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น
๔. ประชาชนในตำบลมีความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ มีความสามัคคีช่วยเหลือซึ่งกันและกัน
๕. บุคลากรในตำบลมีความสามารถและพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง
๖. ประชาชนมีคุณภาพและมีส่วนร่วมในกระบวนการประชาธิปไตยในการพัฒนาท้องถิ่นมีการส่งเสริมภาพลักษณ์ความเข้าใจด้านต่างในทางที่ดี

ด้านการเมือง การบริการ

๑. ประชาชนมีส่วนร่วมในทางการเมืองและการบริหาร เช่น การไปใช้สิทธิเลือกตั้งทุกครั้งที่มีการเลือกตั้ง เช่น เลือกตั้งสมาชิกสภาผู้แทนราษฎร สมาชิกวุฒิสภา และสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนท้องถิ่น เป็นต้น
๒. ประชาชนมีส่วนร่วมการจัดเวทีประชาคมในการจัดทำแผนชุมชน และแผนพัฒนาสามปีการร่วมรับฟัง เสนอปัญหา แสดงความคิดเห็นและสังเกตการณ์ต่างๆ การติดตามและประเมินผลโครงการต่างๆที่ดำเนินการของ อบต. เช่น ตรวจสอบการดำเนินงานตามข้อบัญญัติ การเข้าร่วมกิจกรรมที่จัดโดยองค์การบริหารส่วนตำบล การใช้สิทธิในการขอข้อมูลข่าวสาร

ด้านเศรษฐกิจ

๑. ประชาชนส่วนใหญ่ทำการเกษตร ได้แก่ การปลูกยางพารา ข้าว ทำให้ประชาชนในพื้นที่มีรายได้จากการสวนยางพารา
๒. ในพื้นที่มีรายได้จากการเกษตรเศรษฐกิจพอเพียง
๓. มีการรวมกลุ่มเกษตรและกลุ่มส่งเสริมอาชีพโดยจัดตั้งศูนย์บริการและถ่ายทอด

เทคโนโลยีการเกษตรที่เข้มแข็ง

๑. มีการเลี้ยงสัตว์ ปลุกผักสวนครัว เพื่อบริโภคและที่เหลือจำหน่ายเป็นรายได้เสริม
๒. เกษตรกรบางส่วนลดต้นทุนการผลิตโดยใช้ปุ๋ยอินทรีย์ ปุ๋ยพืชสด ปุ๋ยคอก
๓. ครัวเรือนบางส่วนมีอาชีพเสริม ได้แก่ ปลุกผักสวนครัว เพาะเห็ด และเลี้ยงปลาตก
๔. ครัวเรือนในตำบลมีรายได้เฉลี่ยต่อปีผ่านเกณฑ์ความจำเป็นพื้นฐาน(จปฐ.) ปี ๒๕๕๙

จุดอ่อน (Weakness – W)

ด้านทรัพยากรธรรมชาติ

๑. การใช้ทรัพยากรที่ไม่เหมาะสม
๒. พื้นที่ทำการเกษตรบางส่วนไม่สม่ำเสมอ
๓. หนองน้ำตื้นเขินทำให้มีน้ำไม่เพียงพอต่อการเกษตร
๔. ที่ดินที่อยู่ใกล้ตลิ่งถูกกัดเซาะทำให้ที่ดินประชาชนในบริเวณนั้นเสียหาย

ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

๑. แหล่งน้ำการเกษตรไม่เพียงพอ
๒. โครงการชลประทานขนาดเล็กไม่ทั่วถึงและมีน้ำไม่เพียงพอ
๓. ไฟฟ้าสาธารณะเสียบ่อยทำให้ประชาชนสัญจรไม่สะดวก
๔. ถนน/เส้นทางคมนาคมระหว่างหมู่บ้านเป็นหลุมและเสียบ่อย
๕. การบริการด้านสาธารณสุขบริโภคบางประเภทบริการไม่ทั่วถึง

ด้านสังคม

๑. ประชาชนไม่ค่อยมีส่วนร่วมในการประชุมแผนพัฒนาท้องถิ่นเท่าที่ควร
๒. ประชาชนมีปัญหาสุขภาพ พฤติกรรมการบริโภค และมีโรคระบาด
๓. การแพร่ระบาดของยาเสพติดอย่างรวดเร็ว
๔. เยาวชนว่างงานมาด
๕. ในตำบลมีปัญหา ยาเสพติด อบายมุข และการศึกษาของเยาวชนต่ำ
๖. ประชาชนขาดจิตสำนึกในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ

ด้านการเมือง การบริการ

๑. มีการเปลี่ยนแปลงด้านการเมืองและนโยบายทุกระดับ
๒. ประชาชนขาดการมีส่วนร่วมด้านการเลือกตั้ง

ด้านเศรษฐกิจ

๑. คนในพื้นที่ขาดการบริหารจัดการด้วยตนเอง
๒. ประชาชนยังขาดรายได้ในการเลี้ยงครอบครัว
๓. ไม่มีตลาดรองรับผลผลิต
๔. ราคาทางการเกษตรตกต่ำ

โอกาส (Opportunity-O)

มีแผนพัฒนาการเกษตรระดับตำบล ศูนย์การถ่ายทอดเทคโนโลยีการเกษตรระดับตำบล สภาเยาวชนตำบลเกาะจันทร์ แผนชุมชน แผนยุทธศาสตร์ และแผนพัฒนาสามปีขององค์การบริหารส่วนตำบล มีโครงการต่างๆ เช่น โครงการพัฒนาศักยภาพกลุ่มสตรี โครงการวิสาหกิจชุมชน โครงการส่งเสริมการเลี้ยงไข่ไก่ เลี้ยงแพะ เพาะเห็ดฟาง โครงการกั้นตลิ่งคลองบ้านลาเกาะ เป็นต้น

ข้อจำกัด (Threat)

๑. การบริหารจัดการไม่เป็นไปตามแผนยุทธศาสตร์และแผนพัฒนาสามปี
๒. สภาวะโลกร้อน ภัยธรรมชาติมีผลกระทบต่อภารกิจที่ได้กระจายอำนาจให้แก่ อปท.
๓. การปฏิบัติงานตามแผนงานและการติดตามยังไม่ต่อเนื่อง

๒.๕ สภาพแวดล้อมภายนอก

โอกาส (Opportunities)

- ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีสารสนเทศทำให้มีการเข้าถึงแหล่งข้อมูลและการประยุกต์ใช้งานอย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

ภัยคุกคาม (Threats)

- การพัฒนาบุคลากรไม่ทันกับการพัฒนาและการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของเทคโนโลยีสารสนเทศ
- การบุกรุกโจมตีระบบเครือข่ายและระบบสารสนเทศทั้งจากภายในและภายนอก
- อาชญากรรมทางคอมพิวเตอร์

ส่วนที่ ๓ นโยบายและกลยุทธ์ด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

๓.๑ นโยบายด้านการบริหาร

๑. กระจายอำนาจไปสู่ผู้บริหารระดับหัวหน้างาน ซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชาในระดับต้น
๒. มีการกำหนดผลกลยุทธ์เพื่อเป็นแนวทางในการบริหารงานให้เป็นไปตามแผนงาน และทิศทางที่วางไว้
๓. มีการจัดทำแผนปฏิบัติงานประจำปีตามภาระหน้าที่ความรับผิดชอบที่กำหนดไว้
๔. มีการบริหารจัดการมุ่งสู่คุณภาพด้วยความมุ่งมั่น รวดเร็ว ถูกต้อง และมีประสิทธิภาพให้มีความคุ้มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุด
๕. มีการติดตามและประเมินผลด้วยการประชุมสภาอบต. เพื่อรับทราบปัญหา/อุปสรรคและปรับปรุงแก้ไขอย่างต่อเนื่อง

๓.๒ นโยบายด้านอัตรากำลังและการบริหารอัตรากำลัง

๑. การบริหารกำลังคนให้สอดคล้องกับความจำเป็นตามพันธกิจ
๒. การพัฒนาระบบวางแผนและติดตามประเมินผลการใช้กำลังคน
๓. การพัฒนาผลิตภาพและความคุ้มค่าของกำลังคน
๔. การพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศด้านการบริหารกำลังคน

๓.๓ นโยบายด้านการสร้างและพัฒนาระบบการบริหารจัดการองค์ความรู้

๑. สร้างความรู้และความเข้าใจให้กับบุคลากรเกี่ยวกับกระบวนการและคุณค่าของการจัดการความรู้
๒. ส่งเสริมและสนับสนุนวัฒนธรรมขององค์กรที่เอื้อต่อการแบ่งปันและถ่ายทอดความรู้ระหว่างบุคลากรอย่างต่อเนื่อง
๓. ส่งเสริมให้มีการพัฒนาระบบจัดการความรู้ เพื่อให้บุคลากรสามารถเข้าถึงองค์ความรู้ต่างๆ ขององค์กรและเกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๔ นโยบายด้านภาระงาน

๑. มีการกำหนดภาระงานของบุคลากรทุกคนอย่างชัดเจน
๒. มีการจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานของทุกงาน
๓. บุคลากรมีการพัฒนา ศึกษา ทำความเข้าใจถึงภาระงานร่วมกันอย่างสม่ำเสมอโดยทุกงานจะต้องมีการประชุมบุคลากรภายในเพื่อเป็นการรายงานผลการดำเนินงาน การแก้ไขปัญหาอุปสรรคและปรับปรุงภาระงานประจำทุกเดือน

๓.๕ นโยบายด้านระบบสารสนเทศ

๑. ให้ทุกงานในกองใช้ข้อมูลเพื่อวิเคราะห์งานจากแหล่งข้อมูลเดียวกัน
๒. ให้ทุกงานจัดทำฐานข้อมูลด้วยระบบคอมพิวเตอร์ในภารกิจของงานนั้นๆ และหาแนวทางในการเชื่อมโยงข้อมูลเพื่อใช้ร่วมกัน
๓. ให้มีการปรับปรุงฐานข้อมูลที่รับผิดชอบให้เป็นปัจจุบันอย่างสม่ำเสมอ

๓.๖ นโยบายด้านการมีส่วนร่วมในการบริหาร

๑. มีการประชุมหัวหน้างานกับผู้อำนวยการกองเพื่อเป็นการรายงานผลติดตาม และร่วมแก้ไขปัญหาอุปสรรค ตลอดจนร่วมให้ข้อเสนอแนะต่อการบริหารของหน่วยงานเป็นประจำ
๒. ทุกงานมีการประชุมงาน เพื่อให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการพัฒนาและปรับปรุงการปฏิบัติงานร่วมกัน
๓. สนับสนุนและส่งเสริมให้บุคลากรมีส่วนร่วมในกิจกรรม
๔. ส่งเสริมมาตรการการมีส่วนร่วมในการใช้ทรัพยากรร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ
๕. ส่งเสริมและสนับสนุนการสร้างและใช้องค์ความรู้ในกระบวนการทำงาน เพื่อบุคลากรพัฒนาทักษะและความชำนาญในการปฏิบัติงานให้บรรลุผลตามพันธกิจขององค์กรให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดและมีศักยภาพในการพัฒนาตนเอง

๓.๗ นโยบายด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

๑. มีการสนับสนุนส่งเสริมพัฒนาทรัพยากรบุคคลเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง ด้วยการส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมในหลักสูตรต่างๆ ที่สอดคล้องกับแผนพัฒนาบุคลากร
๒. สนับสนุนให้บุคลากรได้รับการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น
๓. มีการติดตามประเมินผลการพัฒนาบุคลากรทั้งด้านทักษะวิชาการและการรอบรู้และนำผลมาเป็นแนวในการปรับปรุงการพัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่อง

๓.๘ นโยบายด้านการเงินและงบประมาณ

๑. มีการจัดทำแผนการใช้เงินงบประมาณทั้งงบประมาณแผ่นดินและเงินรายได้ ให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์และสอดคล้องกับภารกิจของกอง และให้เป็นไปตามแผนปฏิบัติงานประจำปี
๒. มีการจัดทำสรุปรายงานการใช้จ่ายงบประมาณทั้งงบประมาณแผ่นดินและเงินรายได้ประจำเดือนเวียนให้บุคลากรได้ทราบทุกเดือน
๓. มีการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการบริหารจัดการเพื่อให้การดำเนินงานเป็นไประบบการบริหารและจัดการตามระบบบัญชีมาใช้
๔. มีการมอบหมายให้บุคลากรมีส่วนร่วมรับผิดชอบและปฏิบัติงานด้วยความโปร่งใส

๓.๙ นโยบายด้านการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม

๑. สนับสนุนและส่งเสริมให้บุคลากรมีส่วนร่วมในกิจกรรมด้านการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมของท้องถิ่น
๒. จัดทำแผนกิจกรรม/โครงการที่เป็นประโยชน์สอดคล้องกับแผนงานด้านทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม
๓. ดำเนินการให้ผู้บริหารและบุคลากรตระหนักในกิจกรรมด้านการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมที่นำไปสู่การสร้างสรรค์ รวมทั้งการอนุรักษ์ ฟื้นฟู สืบสานประเพณีและวัฒนธรรม
