

นโยบายและกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ๓ ปี  
พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓)



องค์การบริหารส่วนตำบลตาเสา อำเภอห้วยราช จังหวัดบุรีรัมย์

## สารบัญ

	หน้าที่
บทที่ ๑	
- หลักการและเหตุผล	๑
- วัตถุประสงค์	๑
- เป้าหมาย	๑
บทที่ ๒	
- วิสัยทัศน์ พันธกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล	๓
- พันธกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล	๓
- การวิเคราะห์ปัจจัยภายใน/ภายนอก	๓
บทที่ ๓	
- นโยบายด้านการปรับปรุงโครงสร้างระบบงานและการบริหารอัตรากำลัง	๕
- นโยบายด้านการพัฒนาบุคลากร	๕
- นโยบายด้านระบบสารสนเทศ	๖
- นโยบายด้านสวัสดิการ	๖
บทที่ ๔	
- การติดตามนโยบายและกลยุทธ์ การบริหารงานบุคคล ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๓)	๗

# นโยบายและกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ๓ ปี

(พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓)

\*\*\*\*\*

## บทที่ ๑ บทนำ

### ๑. หลักการและเหตุผล

บุคลากรเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าและจำเป็นอย่างยิ่งในการบริหารงานของทุกองค์กร ถ้าขาดการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ จะส่งผลให้การทำงานไม่มีประสิทธิผล ล่าช้า และเกิดความเสียหายต่อองค์กร ดังนั้นองค์กรจำเป็นต้องจัดทำนโยบายและแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ และให้บุคลากรมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน

จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์กรบริหารส่วนตำบลตาเสา จึงได้จัดทำนโยบาย และกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑-พ.ศ.๒๕๖๓) ขึ้นเพื่อเป็นการกำหนดให้พนักงานส่วนตำบลทุกคนต้องได้รับการพัฒนาทุกตำแหน่ง โดยสอดคล้องกับแผนอัตรากำลังสามปี (พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๓) และแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑ – ๒๕๖๓) ต่อไป

### ๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อเป็นการพัฒนาบุคลากร และเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี และวิธีการปฏิบัติงานตามลักษณะงานที่รับผิดชอบ

๒.๒ เพื่อให้บุคลากรสามารถปฏิบัติราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น

๒.๓ เพื่อให้บุคลากรทุกคนได้รับการพัฒนาด้านคุณธรรม และจริยธรรม

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการจัดการพัฒนาและฝึกอบรมบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบล

๒.๕ เพื่อดำรงรักษาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพให้อยู่คู่องค์กรต่อไป

### ๓. เป้าหมาย

ความคาดหวังในการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลตาเสา

#### ๓.๑ ระยะสั้น

##### ๓.๑.๑ ผู้บริหาร

ก) พนักงานในองค์กรสามารถนำนโยบายของผู้บริหารไปปฏิบัติให้สำเร็จลุล่วง

ข) การบริหารงานขององค์กรเป็นไปอย่างโปร่งใส พนักงานมีคุณธรรม และจริยธรรม

ค) พนักงานมีความรู้ และมีทักษะในการปฏิบัติงานเพื่อให้การปฏิบัติงานขององค์กรมี ประสิทธิภาพและประสิทธิผล

##### ๓.๑.๒ พนักงานส่วนตำบล

ก) องค์กรให้การสนับสนุนพนักงานส่วนตำบลตำแหน่งสายงานผู้บริหารทุกคน ให้ได้รับการพัฒนาในแต่ละปี อย่างน้อย ๑ หลักสูตร/โครงการ

ข) องค์กรให้การสนับสนุนพนักงานส่วนตำบลตำแหน่งสายงานผู้ปฏิบัติทุกคน ให้ได้รับการพัฒนาในแต่ละปีอย่างละ ๑ หลักสูตร/โครงการ

ค) องค์กรให้การสนับสนุนลูกจ้างประจำ/พนักงานจ้าง ให้ได้รับการพัฒนาในแต่ละปี อย่างน้อย ๑ หลักสูตร/โครงการ

ง) ข้าราชการมีความรู้และความเข้าใจในการปฏิบัติหน้าที่

จ) ข้าราชการนำหลักธรรมาภิบาลมาปฏิบัติใช้ในการบริหารงาน

บุคคลอย่างไร้ประไร

### ๓.๑.๓ ประชาชน

ก) สามารถให้บริการประชาชนอย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ

ข) ประชาชนพึงพอใจในการให้บริการของพนักงาน

ค) นำความคิดเห็นของประชาชนมาปรับปรุงแก้ไขการให้บริการกับ

ประชาชน

### ๓.๒ ระยะยาว

#### ๓.๒.๑ ผู้บริหาร

ก) มีศักยภาพในการบริหารจัดการเพื่อตอบสนองความต้องการ

ของประชาชนในพื้นที่

ข) สามารถปฏิบัติงานสู่ความเป็นเลิศในด้านการบริหารจัดการ

#### ๓.๒.๒ พนักงานส่วนตำบล

ก) องค์กรบริหารส่วนตำบลบ้านหาด เป็นองค์กรที่น่าอยู่

ข) มีความเจริญก้าวหน้าในสายอาชีพ และหน้าที่ราชการ

#### ๓.๒.๓ ประชาชน

ก) องค์กรมีการบริหารจัดการที่ดี มีความโปร่งใสในการบริหารงาน

ข) องค์กรสามารถเป็นที่พึ่งของประชาชนในพื้นที่ได้อย่างดีเยี่ยม

ค) องค์กรสามารถทำงานตอบสนองความต้องการของประชาชนได้

## บทที่ ๒

### การวิเคราะห์ศักยภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลตาเสา

#### วิสัยทัศน์ องค์การบริหารส่วนตำบล

“ชุมชนน่าอยู่ มีความเข้มแข็ง สิ่งแวดล้อมดี คนมีคุณภาพ และการบริหารจัดการที่ดีแบบมีส่วนร่วมทุกภาคส่วน”

#### พันธกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล

๑. การพัฒนาชุมชนให้หน้าอยู่มีความเข้มแข็ง โดยได้รับบริการสาธารณะโครงสร้างพื้นฐานที่จำเป็นเพื่อรองรับการขยายตัวของชุมชนและเศรษฐกิจ
๒. การกำจัดขยะมูลฝอย สิ่งปฏิกูลและมลภาวะสิ่งแวดล้อมที่มีอย่างยั่งยืน
๓. ส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพของคน ครอบครัวและชุมชนในการพึ่งตนเอง
๔. การพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐที่มีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วน

#### การวิเคราะห์ปัจจัยภายนอก ภายใน

##### ๑. ปัจจัยภายใน

ด้าน	จุดแข็งในการพัฒนา	จุดอ่อนในการพัฒนา
๑. ด้านการบริหาร	๑.๑ การประสานงาน : มีความร่วมมือร่วมใจในการ ปฏิบัติงาน เนื่องจากมีความสามัคคีกันภายใน องค์กรและ ทราบวัตถุประสงค์ในการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน ๑.๒ การมอบอำนาจ : ตาม ศักยภาพภายใต้อำนาจ หน้าที่ในขอบเขตของกฎหมาย ๑.๓ การกำกับดูแล:เป็นไปอย่าง สม่ำเสมอเพื่อความ เรียบร้อย	๑.๑ การแบ่งส่วนราชการ : ยังไม่ครอบคลุมภารกิจทั้งหมด ๑.๒ การวางแผน : ประชาชนมีส่วน ร่วมในการกำหนดแนวทางการพัฒนา ในระดับต่ำ
๒. ด้านระเบียบ กฎหมาย ข้อบัญญัติ	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล มีความรู้ความสามารถ ด้านงาน กฎหมายพร้อมให้คำปรึกษา	๒.๑ การออกข้อบัญญัติ: ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมน้อย ๒.๒ การบังคับใช้: ประชาชนยังรับทราบน้อยมาก
๓. ด้านบุคลากร	๓.๑ วินัย : มีวินัยและปฏิบัติตาม ระเบียบข้อกฎหมาย ๓.๒ พฤติกรรม:ประพฤติตัวเป็น ตัวอย่างที่ดีมีความ น่าเชื่อถือ ๓.๓ ความเจริญก้าวหน้า:เปิด โอกาสและสนับสนุนให้ พนักงาน ส่วนตำบล ลูกจ้าง พนักงานจ้าง เข้า สอบแข่งขันในระดับที่สูงขึ้น	๓.๑ คุณภาพของงาน : ปานกลาง ควรให้ความรู้เพิ่มเติม ๓.๒ ทักษะคติ: ปานกลาง ควรให้ ความรู้ เพิ่มเติม
๔. ด้านงบประมาณ	๔.๑ เงินอุดหนุน : ได้รับเงิน อุดหนุนสมควร กับศักยภาพของ พื้นที่	๔.๑ การชำระภาษี: ประชาชนในพื้นที่ยัง ขาดความตื่นตัวในการ ร่วมรับผิดชอบเรื่อง ภาษีต่างๆ

ด้าน	จุดแข็งในการพัฒนา	จุดอ่อนในการพัฒนา
๕. ด้านระบบฐานข้อมูล	๕.๑ การจัดเก็บข้อมูล : มีการจัดเก็บข้อมูล จปฐ. ๕.๒ การปรับปรุงข้อมูล : มีการสำรวจข้อมูล ปัจจุบันเสมอ ๕.๓ การมีส่วนร่วม : ชุมชนให้ความร่วมมือใน การสำรวจข้อมูล	๕.๑ คุณภาพของข้อมูล: ข้อมูลที่ได้รับเป็น ข้อมูลที่ยังปิดบังซ่อนเร้นไม่ให้ความร่วมมือ อย่างเต็มที่
๖.ด้านทรัพยากร เครื่องมือ และอุปกรณ์ในการทำงาน	๖.๑ จำนวน:เหมาะสมกับปริมาณงาน	๖.๑ เทคโนโลยีทันสมัย : มีการนำมาใช้แต่ บุคลากรยังขาดความรู้ในการใช้ให้เกิด ประโยชน์สูงสุด

## ๒. ปัจจัยภายนอก

ด้าน	จุดแข็งในการพัฒนา	จุดอ่อนในการพัฒนา
๑. ด้านการเมือง	๑.๑ ระดับความขัดแย้ง : เป็นโอกาสที่แต่ละ ฝ่ายต่างตรวจสอบการทำงานของมันและ กัน ส่งผลดีต่อประชาชนและท้องถิ่น	๑.๑ กลุ่มผลประโยชน์:กลุ่มนักธุรกิจที่ใกล้ชิดกับการเมืองในพื้นที่ แอบอ้างเพื่อหาประโยชน์
๒. ด้านเศรษฐกิจ	๒.๑ เศรษฐกิจรวม : ประชาชนเริ่มต้นตัวใน การใช้จ่ายอย่างประหยัดและพอเพียง	๒.๑ สารธารณภัย : เกิดปัญหาภัยแล้วในฤดูร้อน ทำให้เกษตรกรได้รับผลกระทบในการทำ การเกษตร
๓. ด้านสังคม	๓.๑ วัฒนธรรม : มีการฟื้นฟู สนับสนุน วัฒนธรรม ประเพณี ในท้องถิ่นมากขึ้น ๓.๒ การสื่อสาร:มีความสะดวก รวดเร็ว	๓.๑ สังคม : ส่วนใหญ่เป็นสังคม ผู้สูงอายุ บุตรหลานไปทำงานต่างจังหวัด ทำให้ขาดการรวมพลังของคนวัยหนุ่มสาว
๔. ด้านนโยบายรัฐบาล	๔.๑ การกำหนดนโยบาย : มีการริเริ่ม นโยบายใหม่ ๆ สามารถตอบสนองความ ต้องการของประชาชนได้	๔.๑ การปฏิบัติตามนโยบาย : เป็นนโยบาย ใหม่ซึ่งบุคลากรยังขาดแนวทางในการดำเนินงาน
๕. ด้านเทคโนโลยี	๕.๑ การคิดค้น:เทคโนโลยีราคาถูกลง เนื่องจากสามารถคิดค้น และผลิตได้เองใน ประเทศ	๕.๑ บุคลากรยังใช้เทคโนโลยีไม่คุ้มค่าให้เกิด ประโยชน์สูงสุด

## บทที่ ๓

### นโยบายและกลยุทธ์การบริหารงานบุคคล

#### นโยบายและกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรมนุษย์องค์การบริหารส่วนตำบลตาเสา

บุคลากรถือว่าเป็นทรัพยากรมนุษย์และเป็นปัจจัยที่สำคัญและมีคุณค่ายิ่งในการขับเคลื่อนการดำเนินงานขององค์กร จึงได้กำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขึ้น สำหรับใช้เป็นกรอบและแนวทางในการจัดทำ แผนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เพื่อเพิ่มความคุ้มค่าของการใช้ทรัพยากรมนุษย์ ให้การบริหารทรัพยากร มนุษย์เกิดความเป็นธรรม โปร่งใส ตรวจสอบได้ และให้ผู้ปฏิบัติงานมีความสุข มีขวัญ และกำลังใจที่ดี เกิดพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และมีศักยภาพเพิ่มในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น จึงมีนโยบายและกลยุทธ์ด้านต่างๆ ดังนี้

#### ๑. นโยบายด้านการปรับปรุงโครงสร้างระบบงานและการบริหารอัตรากำลัง

##### เป้าประสงค์

วางแผน สนับสนุนและส่งเสริมให้มีโครงสร้าง ระบบงาน การจัดกรอบอัตรากำลังและ การบริหารอัตรากำลังให้เหมาะสมกับภารกิจขององค์กรและเพียงพอ มีความคล่องตัวต่อการขับเคลื่อนการดำเนินงานของทุกหน่วยงานในองค์กร รวมทั้งมีระบบการประเมินผลที่มีประสิทธิภาพ เชื่อมโยงกับผลตอบแทน และมีการกำหนดสมรรถนะและลักษณะที่พึงประสงค์ของพนักงานที่องค์กรคาดหวัง

##### กลยุทธ์

๑. ทบทวนและปรับปรุงโครงสร้างองค์กร ระบบงาน และกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ และแผนการปรับบทบาทและภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล ห้วยราช ปี๒๕๖๑ - ๒๕๖๓

๒. จัดทำสมรรถนะ และนำสมรรถนะมาใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ทั้งด้านการสรรหา การเลื่อนขั้นและปรับปรุงตำแหน่ง การประเมินผลการปฏิบัติงาน การวางแผนการพัฒนาบุคลากร และการบริหารผลตอบแทน

๓. มีเส้นทางความก้าวหน้าของสายอาชีพ

๔. จัดทำระบบประเมินผลการปฏิบัติงานตามผลสัมฤทธิ์ของงานและสมรรถนะหลัก

๕. จัดทำแผนการสืบทอดตำแหน่งงาน และการบริหารจัดการคนดีและคนเก่งขององค์กร

#### ๒. ด้านการพัฒนาบุคลากร

##### เป้าประสงค์

ส่งเสริมให้มีการพัฒนาอย่างเป็นระบบ ทั้งถึง และต่อเนื่อง โดยการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ศักยภาพ และทักษะการทำงาน ที่เหมาะสม สอดคล้องกับสถานการณ์ วิสัยทัศน์ และยุทธศาสตร์ขององค์กร เพื่อให้การขับเคลื่อนการดำเนินงานตามพันธกิจขององค์กร เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และประสพผล สำเร็จตามเป้าหมาย รวมทั้งส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมให้กับบุคลากรในองค์กร

##### กลยุทธ์

๑. จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับบทบาทและภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลตาเสา

๒. จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรตามตำแหน่งงานและสายอาชีพตามสมรรถนะ แผนการสืบทอดตำแหน่งและการบริหารจัดการคนดีและคนเก่งขององค์กร

๓. พัฒนาศักยภาพผู้บริหาร และเพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงานให้กับผู้ปฏิบัติงานทุกระดับ ตามสายอาชีพและตำแหน่งงานอย่างต่อเนื่อง

๔. ส่งเสริมให้บุคลากรยึดมั่นในวัฒนธรรมองค์กร ปฏิบัติตามจรรยาบรรณขององค์การบริหารส่วนตำบลตาเสา

๕. พัฒนางานด้านการจัดการความรู้องค์ความรู้ เพื่อสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้การถ่ายทอดความรู้ การแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ในการทำงานอย่างต่อเนื่อง

### ๓. ด้านการพัฒนาระบบสารสนเทศ

#### เป้าประสงค์

ส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการบริหารจัดการ ทรัพยากรมนุษย์เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ถูกต้อง ครบถ้วน รวดเร็ว ทันสมัยและเป็นปัจจุบัน ช่วยลดขั้นตอนของงาน ปริมาณเอกสาร สามารถนำไปวิเคราะห์เพื่อการวางแผนตัดสินใจในการปฏิบัติงาน และใช้บริหารงานด้าน บุคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

#### กลยุทธ์

๑. พัฒนาระบบฐานข้อมูลบุคลากร
๒. ปรับปรุงและพัฒนาระบบสารสนเทศด้านการบริหารจัดการบุคลากร
๓. เสริมสร้างความรู้เกี่ยวกับระบบสารสนเทศด้านการบริหารจัดการบุคลากรให้ผู้ปฏิบัติงานเพื่อ รองรับการใช้งานระบบ และเพิ่มขีดความสามารถของบุคลากรเพื่อรองรับการพัฒนาระบบในอนาคต

### ๔. ด้านสวัสดิการ

#### เป้าประสงค์

เสริมสร้างความมั่นคง ขวัญกำลังใจ คุณภาพชีวิตที่ดี ความผาสุกและพึงพอใจให้ผู้ปฏิบัติงานเพื่อรักษาคนดีคนเก่งไว้กับองค์กร โดยการส่งเสริมความก้าวหน้าของผู้ปฏิบัติงานที่มีผลงานและสมรรถนะในทุกโอกาส สร้างช่องทางการสื่อสาร ให้สิ่งจูงใจ ผลประโยชน์ตอบแทนพิเศษ จัดสวัสดิการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสิ่งแวดล้อมในการทำงาน ตามความจำเป็นและเหมาะสม เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด และสนับสนุนการดำเนินกิจกรรมเพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บริหารและพนักงานทุกระดับ

#### กลยุทธ์

๑. ปรับปรุงระบบแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
๒. ปรับปรุงสภาพความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน
๓. ยกย่องพนักงานที่เป็นคนเก่ง คนดีและทำคุณประโยชน์ให้องค์กร
๔. ปรับปรุงระบบสวัสดิการ ผลตอบแทนพิเศษ
๕. ปรับปรุงช่องทางการสื่อสารด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์



## บทที่ ๔

### การติดตามนโยบายและกลยุทธ์การบริหารงานบุคคล ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๓)

องค์การบริหารส่วนตำบลตาเสา ได้กำหนดวิธีการติดตามและประเมินผลนโยบายและกลยุทธ์การบริหารงานบุคคล ประกอบด้วย

- |   |                          |
|---|--------------------------|
| ๑. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลตาเสา           | เป็น ประธาน              |
| ๒. หัวหน้าส่วนราชการทุกคน                   | เป็น กรรมการ             |
| ๓. เจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบงานบริหารงานบุคคล | เป็น กรรมการและเลขานุการ |

โดยให้มีหน้าที่ติดตามและประเมินผลการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล และบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลตาเสาเป็นประจำ ปีละสองครั้ง สอดคล้องกับการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง เพื่อติดตามและให้ข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงาน