



นโยบายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

องค์การบริหารส่วนตำหนองแวง  
อำเภอบ้านฝื่อ จังหวัดอุดรธานี

## คำนำ

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองแวง เป็นหน่วยงานของรัฐที่มีภารกิจส่งเสริมท้องถิ่นให้มีความเข้มแข็งในทุกด้าน เพื่อสามารถตอบสนองเจตนารมณ์ของประชาชนได้อย่างแท้จริง ซึ่งเป็นภารกิจที่มีความหลากหลายและครอบคลุมการดำเนินการในหลายด้าน โดยเฉพาะการบริหารทรัพยากรบุคคลเป็นอีกด้านหนึ่ง ที่จะขาดการพัฒนาไม่ได้และถือเป็นกลไกสำคัญในการผลักดันวิสัยทัศน์ และพันธกิจให้ประสบความสำเร็จ และถือเป็นปัจจัยสำคัญที่จะทำให้ภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดีตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ เพื่อให้ก่อให้เกิดการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีความโปร่งใสและมีคุณธรรม

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองแวง จึงได้มีนโยบายด้านการบริหารงานทรัพยากรบุคคลที่สามารถตอบสนองทิศทางการบริหารงานของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นได้อย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ โดยมุ่งเน้นให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคล ได้มีส่วนร่วมในการกำหนดแนวทางและนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้รับการจัดทำเพื่อเป้าหมายสำคัญในการผลักดัน พัฒนาทรัพยากรบุคคลเพื่อเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีสมรรถนะสูงในการส่งเสริมท้องถิ่น ให้เป็นกลไกในการพัฒนาตำบลอย่างยั่งยืน

งานการเจ้าหน้าที่

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองแวง

## สารบัญ

	หน้า
บทที่ ๑ บทนำ	
หลักการและเหตุผล	๑
วัตถุประสงค์	๑
เป้าหมาย	๑
บทที่ ๒ การวิเคราะห์ศักยภาพขององค์การบริหารส่วนตำบล	
วิสัยทัศน์	๓
พันธกิจ	๓
ยุทธศาสตร์	๓
เป้าหมายและตัวชี้วัด	๓
บทที่ ๓ นโยบายและกลยุทธ์ การบริหารงานบุคคล	๔
บทที่ ๔ การติดตามนโยบาย กลยุทธ์	๕

## บทที่ ๑ บทนำ

### ๑. หลักการและเหตุผล

บุคคลเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าและจำเป็นอย่างยิ่งในการบริหารงานของทุกองค์กร ถ้าขาดการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ จะส่งผลให้การท างานไม่มีประสิทธิผล ล่าช้า และเกิดความเสียหาย ต่อองค์กร ดังนั้น องค์กรจำเป็นต้องกำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ทักษะ ทศนคติที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ และให้บุคลากรมีขวัญและกำลังใจในการทำงาน

จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์กรบริหารส่วนตำบลหนองแวง จึงได้จัดทำนโยบาย ด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขึ้น เพื่อเป็นการกำหนดให้ พนักงานทุกคน ต้องได้รับการส่งเสริม พัฒนา และได้รับสวัสดิการจากทางราชการครบถ้วน ทุกตำแหน่ง โดยสอดคล้องกับ แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖) และแผนพัฒนาบุคลากร (พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖) ต่อไป

### ๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้บุคลากร ได้รับการพัฒนาสมรรถนะ เพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทศนคติที่ดี วิธีการ ปฏิบัติงาน ตามลักษณะงานที่รับผิดชอบ ความก้าวหน้าในสายงาน และสวัสดิการต่างๆ

๒.๒ เพื่อให้บุคลากรสามารถปฏิบัติราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล มุ่งผลสัมฤทธิ์ ร่วมกัน ท างานเป็นทีม สร้างความสามัคคี ในสถานการณ์ความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น

๒.๓ เพื่อให้บุคลากรทุกคนได้รับการพัฒนาส่งเสริมด้านคุณธรรม จริยธรรม การมีวินัยในการ ปฏิบัติราชการ เกิดความโปร่งใสในการทำงาน

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการบริหารงานบุคคล ด้านการสรรหา บรรจุแต่งตั้ง การโอน(ย้าย) การเลื่อนระดับ เป็นไปด้วยความโปร่งใส ตรวจสอบได้

๒.๕ เพื่อดำรงรักษาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพให้อยู่คู่องค์กรต่อไป

### ๓. เป้าหมาย

๓.๑ ความคาดหวังในการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์กรบริหารส่วนตำบลหนองแวงในระยะ ๓ ปี

#### ของผู้บริหาร

- (๑) พนักงานในองค์กรสามารถนำนโยบายของผู้บริหารไปปฏิบัติให้สำเร็จจุลวง
- (๒) การบริหารงานขององค์กรเป็นไปอย่างโปร่งใส พนักงานมีคุณธรรม และจริยธรรม
- (๓) พนักงานมีความรู้ และมีทักษะในการปฏิบัติงานเพื่อให้การปฏิบัติงานขององค์กรมี

ประสิทธิภาพและประสิทธิผล

#### ของพนักงานส่วนตำบล

(๑) องค์กรให้การสนับสนุนบุคลากรให้ได้รับการพัฒนา/อบรม/การสอนงาน ในแต่ละปี อย่าง น้อย ๑ หลักสูตร/โครงการ

(๒) องค์กรให้การสนับสนุนบุคลากรทางด้านสวัสดิการนอกเหนือจากการสิทธิที่ได้รับ

(๓) องค์กรให้การสนับสนุนด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน วัสดุ ครุภัณฑ์ สิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงาน

(๔) องค์กรสร้างแรงจูงใจในการทำงาน สร้างวัฒนธรรมอันดี สร้างความสามัคคีและการทำงานร่วมกันเป็นทีม

(๕) องค์กรมีการพัฒนา/สร้างนวัตกรรมใหม่ หรือมีการนำเทคโนโลยีเข้ามาใช้ในการปฏิบัติงานเพื่อเพิ่มความรวดเร็วในการปฏิบัติงานและเป็นไปตามนโยบายรัฐบาล ไทยแลนด์ ๔.๐

#### **ของประชาชน**

(๑) บุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลหนองแวง สามารถให้บริการประชาชนอย่างรวดเร็ว ปฏิบัติงานแทนกันได้ ในรูปแบบ จุดบริการร่วม

(๒) บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลหนองแวง ให้การต้อนรับประชาชนเป็นอย่างดี สร้างความประทับใจในการให้บริการกับประชาชน

๓.๒ ความคาดหวังในการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองแวงในระยะยาว

#### **ของผู้บริหาร**

(๑) องค์กรบริหารส่วนตำบลหนองแวงมีศักยภาพในการบริหารราชการ เพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนในพื้นที่

(๒) องค์กรบริหารส่วนตำบลหนองแวง สามารถปฏิบัติงานสู่ความเป็นเลิศในด้านการบริหารจัดการ

#### **ของพนักงานส่วนตำบล**

(๑) องค์กรบริหารส่วนตำบลหนองแวงเป็นองค์กรที่น่าอยู่

(๒) องค์กรบริหารส่วนตำบลหนองแวงให้การสนับสนุนในด้านการศึกษา ความรู้ และความเจริญก้าวหน้าในสายงาน

(๓) บุคลากรในสังกัดมีความรัก สามัคคี เพื่องร่วมงาน และเกิดความทุ่มเทกำลังกาย กำลังใจในการทำงาน และได้รับสวัสดิการทุกอย่างจากทางราชการ

#### **ของประชาชน**

(๑) องค์กรบริหารส่วนตำบลหนองแวงมีการบริหารจัดการที่ดี มีความโปร่งใสในการบริหารงาน

(๒) องค์กรบริหารส่วนตำบลหนองแวงสามารถเป็นที่พึ่งของประชาชนในพื้นที่ได้อย่างดียิ่ง

(๓) องค์กรบริหารส่วนตำบลหนองแวงสามารถทำงานตอบสนองความต้องการของประชาชนได้

(๔) พนักงานในองค์การบริหารส่วนตำบลหนองแวงสามารถสร้างสัมพันธ์อันดีกับประชาชน และสามารถทำให้ประชาชนพึงพอใจในการให้บริการ

## บทที่ ๒ การวิเคราะห์ศักยภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองแวง

### วิสัยทัศน์ (Vision)

ส่งเสริม มุ่งมั่น และพัฒนาคุณภาพบุคลากรให้มีความรู้ ความชำนาญในหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล และปฏิบัติตนเป็นผู้มีคุณธรรม จริยธรรม จิตอาสา เข้าถึงประชาชน

### พันธกิจ (Mission)

๑. ส่งเสริมให้บุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตรต่างๆ ตามสายงานของแต่ละคน ที่เห็นว่าเหมาะสม และเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง
๒. การประชุมพนักงานส่วนตำบล, พนักงานจ้าง
๓. พัฒนาเครื่องมือเครื่องใช้ในสำนักงานให้ทันสมัย เหมาะสมและเพียงพอกับการปฏิบัติงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของงาน
๔. การปรับปรุงขั้นตอนและระยะเวลาการปฏิบัติราชการ
๕. การติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อหาแนวทางแก้ไข และพัฒนาให้ดีขึ้น

### ยุทธศาสตร์

๑. จัดส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตรต่าง ๆ
๒. จัดการประชุมพนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง เดือนละ ๑ ครั้ง เพื่อสร้างความคุ้นเคย ให้เกิดความรักความสามัคคีร่วมแรงร่วมใจกันในการปฏิบัติงาน
๓. ติดตั้งอินเทอร์เน็ตความเร็วสูง
๔. จัดซื้อเทคโนโลยีอำนวยความสะดวกในการทำงานให้เพียงพอกับการปฏิบัติงาน
๕. โครงการลดขั้นตอนการปฏิบัติราชการ
๖. มีการมอบหมายงานให้ตรงสายงาน ความสามารถ และสามารถปฏิบัติงานแทนกันได้

### เป้าหมายและตัวชี้วัด

๑. เจ้าหน้าที่แต่ละคนได้รับการอบรมพัฒนาศักยภาพของตนเองตามตำแหน่งและหน้าที่
๒. พนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง และสมาชิก อบต. ได้รับการศึกษาที่สูงขึ้น
๓. พนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง เกิดความคุ้นเคย ความรักและสามัคคีกันในการปฏิบัติงาน
๔. ได้รับข้อมูลข่าวสารใหม่ๆ ทันต่อเหตุการณ์ในปัจจุบัน
๕. มีเทคโนโลยีในการปฏิบัติงานอย่างพอเพียง
๖. การทำงานที่รวดเร็วขึ้นทันต่อเวลา
๗. บุคลากรปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล

## บทที่ ๓ นโยบายการบริหารงานบุคคล

### นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลองค์การบริหารส่วนตำบลหนองแวง

บุคลากรถือว่าเป็นทรัพยากรที่เป็นปัจจัยสำคัญและมีค่าอย่างยิ่งในการขับเคลื่อนการดำเนินการขององค์กร จึงได้กำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลขึ้น สำหรับใช้เป็นกรอบและแนวทางในการจัดทำแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อเพิ่มความคุ้มค่าของการใช้ทรัพยากรมนุษย์ ให้การบริหารทรัพยากรมนุษย์เกิดความเป็นธรรม โปร่งใส ตรวจสอบได้และให้การปฏิบัติงานมีความสุข มีขวัญและกำลังใจที่ดีเกิดความพึงพอใจ ในการปฏิบัติงาน และมีศักยภาพเพิ่มขึ้น องค์การบริหารส่วนตำบลหนองแวง จึงมีนโยบายด้านการบริหารงาน บุคคล ดังนี้

#### ๑. นโยบายด้านการปรับปรุงโครงสร้างระบบงานและการบริหารอัตรากำลัง

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองแวง มีการวางแผน สนับสนุนและส่งเสริมให้มีโครงสร้าง ระบบงาน การจัดการอัตรากำลังและการบริหารอัตรากำลังให้เหมาะสม สอดคล้องกับภารกิจขององค์กรและ เพียงพอ มีการวางแผนทางความก้าวหน้าของสายงาน มีความคล่องตัวต่อการขับเคลื่อนการดำเนินงานของทุกหน่วยงานในองค์กร รวมทั้งมีระบบการประเมินผลที่มีประสิทธิภาพเชื่อมโยงกับผลตอบแทนและมีการกำหนดสมรรถนะและลักษณะที่พึงประสงค์ของพนักงานที่องค์กรคาดหวัง

#### ๒. นโยบายด้านการพัฒนาบุคลากร

มีการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร และส่งเสริมให้มีการพัฒนาบุคลากรตามตำแหน่ง สายงานครบทุกตำแหน่งสายงานอย่างเป็นระบบ ทั้งถึง และต่อเนื่อง โดยการเพิ่มพูน ความรู้ ความสามารถ ศักยภาพ และทักษะการทำงานที่เหมาะสม สอดคล้องกับสถานการณ์ วิสัยทัศน์ และยุทธศาสตร์ขององค์กร เพื่อให้การขับเคลื่อนการดำเนินงานตามพันธกิจขององค์กรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย รวมทั้งส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมให้กับบุคลากรในองค์กร

#### ๓. นโยบายด้านการพัฒนาระบบสารสนเทศ

ส่งเสริมสนับสนุนให้มีการน าระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ถูกต้อง ครบถ้วน รวดเร็ว ทันสมัยและเป็นปัจจุบัน ช่วยลดขั้นตอนของงาน ปริมาณเอกสารสามารถนำไปวิเคราะห์เพื่อการวางแผนตัดสินใจในการปฏิบัติงานและใช้บริหารงานด้วยบุคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ สนองนโยบายรัฐบาล ไทยแลนด์ ๔.๐

#### ๔. นโยบายด้านสวัสดิการ

กำหนดสวัสดิการเพิ่มเติมนอกเหนือจากสิทธิที่ได้รับจากส่วนราชการ เสริมสร้างความมั่นคงขวัญกำลังใจ เช่น การจัดงานวันคล้ายวันเกิด การเยี่ยมป่วยเจ้าหน้าที่ การช่วยเหลืองานศพคนในครอบครัวของเจ้าหน้าที่ ส่งเสริมคุณภาพชีวิตที่ดี เช่น การให้ความสำคัญกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน บรรยากาศการทำงาน ความผาสุกและพึงพอใจให้ผู้ปฏิบัติงาน เพื่อรักษาคนดี คนเก่งไว้กับองค์กร โดยการส่งเสริมความก้าวหน้าของผู้ปฏิบัติงานที่มีผลงานและสมรรถนะในทุกโอกาส สร้างช่องทางการสื่อสาร ให้สิ่งจูงใจผลประโยชน์ตอบแทนพิเศษ จัดสวัสดิการความปลอดภัย สุขอนามัยที่ดี และสิ่งแวดลอมในการทำงาน ตามความจำเป็นและเหมาะสมเป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด และสนับสนุนการดำเนินงานกิจกรรมเพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดี ระหว่างผู้บริหารและพนักงานทุกระดับ

## ๕. นโยบายด้านการบริหาร

๑. กระจายอำนาจไปสู่ผู้บริหารระดับหัวหน้างาน ซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชาในระดับต้น
๒. มีการกำหนดแผนกลยุทธ์เพื่อเป็นแนวทางในการบริหารงานให้ปฏิบัติตามแผนงาน และทิศทางที่วางไว้
๓. มีการจัดทำแผนปฏิบัติงานประจำปีตามภาระหน้าที่ความรับผิดชอบที่กำหนดไว้
๔. มีการบริหารจัดการมุ่งสู่คุณภาพด้วยความมุ่งมั่น รวดเร็ว ถูกต้อง และมีประสิทธิภาพให้มีความคุ้มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุด

## ๖. การติดตามและประเมินผล

มีการติดตามและประเมินผลด้วยการประชุมประจำเดือนและคณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อรับทราบปัญหาอุปสรรค และปรับปรุงแก้ไขอย่างต่อเนื่อง โดยให้มีโครงสร้างส่วนราชการภายใน องค์การบริหารส่วนตำบลหนองแวง ดังนี้

