



นโยบายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านขาว  
อำเภอเมืองอุดรธานี จังหวัดอุดรธานี

## คำนำ

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านขาว เป็นหน่วยงานของรัฐที่มีภารกิจส่งเสริมท้องถิ่นให้มีความเข้มแข็งในทุกด้าน เพื่อสามารถตอบสนองเจตนาารมณ์ของประชาชนได้อย่างแท้จริง ซึ่งเป็นภารกิจที่มีความหลากหลายและครอบคลุมการดำเนินการในหลายด้าน โดยเฉพาะการบริหารทรัพยากรบุคคลเป็นอีกด้านหนึ่งที่จะขาดการพัฒนาไม่ได้และถือเป็นกลไกสำคัญในการผลักดันวิสัยทัศน์ และพันธกิจให้ประสบความสำเร็จและถือเป็นปัจจัยสำคัญที่จะทำให้ภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดีตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ เพื่อให้ก่อให้เกิดการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีความโปร่งใสและมีคุณธรรม

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านขาว จึงได้มีนโยบายด้านการบริหารงานทรัพยากรบุคคลที่สามารถตอบสนองทิศทางการบริหารงานของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นได้อย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ โดยมุ่งเน้นให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคล ได้มีส่วนร่วมในการกำหนดแนวทางและนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้รับการจัดทำ เพื่อเป้าหมายสำคัญในการผลักดัน พัฒนาทรัพยากรบุคคลเพื่อเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีสมรรถนะสูงในการส่งเสริมท้องถิ่น ให้เป็นกลไกในการพัฒนาตำบลอย่างยั่งยืน

งานการเจ้าหน้าที่  
องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านขาว

# 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 จะส่งผลให้การทำงานไม่มีประสิทธิผล ล่าช้า และเกิดความเสียหายต่อองค์กร ดังนั้น องค์กรจำเป็นต้องกำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ และให้บุคลากรมีขวัญและกำลังใจในการทำงาน

จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์กรบริหารส่วนตำบลบ้านขาว จึงได้จัดทำนโยบายด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ขึ้น เพื่อเป็นการกำหนดให้พนักงานทุกคนต้องได้รับการส่งเสริม พัฒนา และได้รับสวัสดิการจากทางราชการครบถ้วน ทุกตำแหน่ง โดยสอดคล้องกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๓) และแผนพัฒนาบุคลากร (พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๓) ต่อไป

### ๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้บุคลากร ได้รับการพัฒนาสมรรถนะ เพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี วิธีการปฏิบัติงานตามลักษณะงานที่รับผิดชอบ ความก้าวหน้าในสายงาน และสวัสดิการต่างๆ

๒.๒ เพื่อให้บุคลากรสามารถปฏิบัติราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล มุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกัน ทำงานเป็นทีม สร้างความสามัคคี ในสถานการณ์ความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น

๒.๓ เพื่อให้บุคลากรทุกคนได้รับการพัฒนาส่งเสริมด้านคุณธรรม จริยธรรม การมีวินัยในการปฏิบัติราชการ เกิดความโปร่งใสในการทำงาน

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการบริหารงานบุคคล ด้านการสรรหา บรรจุแต่งตั้ง การโอน(ย้าย) การเลื่อนระดับ เป็นไปด้วยความโปร่งใส ตรวจสอบได้

๒.๕ เพื่อดำรงรักษาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพให้อยู่คู่องค์กรต่อไป

### ๓. เป้าหมาย

๓.๑ ความคาดหวังในการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์กรบริหารส่วนตำบลบ้านขาวในระยะ ๓ ปี  
ของผู้บริหาร

(๑) พนักงานในองค์กรสามารถนํานโยบายของผู้บริหารไปปฏิบัติให้สำเร็จลุล่วง

(๒) การบริหารงานขององค์กรเป็นไปอย่างโปร่งใส พนักงานมีคุณธรรม และจริยธรรม

(๓) พนักงานมีความรู้ และมีทักษะในการปฏิบัติงานเพื่อให้การปฏิบัติงานขององค์กรมี

ประสิทธิภาพและประสิทธิผล

ของพนักงานส่วนตำบล

(๑) องค์กรให้การสนับสนุนบุคลากรให้ได้รับการพัฒนา/อบรม/การสอนงาน ในแต่ละปี อย่างน้อย ๑ หลักสูตร/โครงการ

(๒) องค์กรให้การสนับสนุนบุคลากรทางด้านสวัสดิการนอกเหนือจากการสิทธิที่ได้รับ

(๓) องค์กรให้การสนับสนุนด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน วัสดุ ครุภัณฑ์ สิ่งอำนวยความสะดวก

สะดวกในการทำงาน

(๔) องค์กรสร้างแรงจูงใจในการทำงาน สร้างวัฒนธรรมอันดี สร้างความสามัคคีและการทำงานร่วมกันเป็นทีม

(๕) องค์กรมีการพัฒนา/สร้างนวัตกรรมใหม่ หรือมีการนำเทคโนโลยีเข้ามาใช้ในการปฏิบัติงานเพื่อเพิ่มความรวดเร็วในการปฏิบัติงานและเป็นไปตามนโยบายรัฐบาล ไทยแลนด์ ๔.๐

#### **ของประชาชน**

(๑) บุคลากรในองค์กรบริหารส่วนตำบลบ้านขาว สามารถให้บริการประชาชนอย่างรวดเร็ว ปฏิบัติงานแทนกันได้ ในรูปแบบ จุดบริการร่วม

(๒) บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านขาว ให้การต้อนรับประชาชนเป็นอย่างดี สร้างความประทับใจในการให้บริการกับประชาชน

#### **๓.๒ ความคาดหวังในการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านขาวในระยะยาวของผู้บริหาร**

(๑) องค์กรบริหารส่วนตำบลบ้านขาวมีศักยภาพในการบริหารราชการ เพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนในพื้นที่

(๒) องค์กรบริหารส่วนตำบลบ้านขาว สามารถปฏิบัติงานสู่ความเป็นเลิศในด้านการบริหารจัดการ

#### **ของพนักงานส่วนตำบล**

(๑) องค์กรบริหารส่วนตำบลบ้านขาวเป็นองค์กรที่น่าอยู่

(๒) องค์กรบริหารส่วนตำบลบ้านขาวให้การสนับสนุนในด้านการศึกษา ความรู้ และความเจริญก้าวหน้าในสายงาน

(๓) บุคลากรในสังกัดมีความรัก สามัคคี เพื่อนร่วมงาน และเกิดความทุ่มเทกำลังกาย กำลังใจในการทำงาน และได้รับสวัสดิการทุกอย่างจากทางราชการ

#### **ของประชาชน**

(๑) องค์กรบริหารส่วนตำบลบ้านขาวมีการบริหารจัดการที่ดี มีความโปร่งใสในการบริหารงาน

(๒) องค์กรบริหารส่วนตำบลบ้านขาวสามารถเป็นที่พึ่งของประชาชนในพื้นที่ได้อย่างดียิ่ง

(๓) องค์กรบริหารส่วนตำบลบ้านขาวสามารถทำงานตอบสนองความต้องการของประชาชนได้

(๔) พนักงานในองค์กรบริหารส่วนตำบลบ้านขาวสามารถสร้างสัมพันธ์อันดีกับประชาชน และสามารถทำให้ประชาชนพึงพอใจในการให้บริการ

## บทที่ ๒

### การวิเคราะห์ศักยภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านขาว

#### 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. จัดส่งบุคลากรเข้าร่วมการฝึกอบรมหลักสูตรต่าง 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

#### นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านขาว

บุคลากรถือว่าเป็นทรัพยากรที่เป็นปัจจัยสำคัญและมีค่าอย่างยิ่งในการขับเคลื่อนการดำเนินการขององค์กร จึงได้กำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลขึ้น สำหรับใช้เป็นกรอบและแนวทางในการจัดทำแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อเพิ่มความคุ้มค่าของการใช้ทรัพยากรมนุษย์ ให้การบริหารทรัพยากรมนุษย์เกิดความเป็นธรรม โปร่งใส ตรวจสอบได้และให้การปฏิบัติงานมีความสุข มีขวัญและกำลังใจที่ดีที่เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และมีศักยภาพเพิ่มขึ้น องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านขาว จึงมีนโยบายด้านการบริหารงานบุคคล ดังนี้

#### ๑. นโยบายด้านการปรับปรุงโครงสร้างระบบงานและการบริหารอัตรากำลัง

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านขาว มีการวางแผน สนับสนุนและส่งเสริมให้มีโครงสร้างระบบงาน การจัดการอัตรากำลังและการบริหารอัตรากำลังให้เหมาะสม สอดคล้องกับภารกิจขององค์กรและเพียงพอ มีการวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าของสายงาน มีความคล่องตัวต่อการขับเคลื่อนการดำเนินงานของทุกหน่วยงานในองค์กร รวมทั้งมีระบบการประเมินผลที่มีประสิทธิภาพเชื่อมโยงกับผลตอบแทนและมีการกำหนดสมรรถนะและลักษณะที่พึงประสงค์ของพนักงานที่องค์กรคาดหวัง

#### ๒. นโยบายด้านการพัฒนาบุคลากร

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

#### ๓. นโยบายด้านการพัฒนาระบบสารสนเทศ

ส่งเสริมสนับสนุนให้มีการนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ 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 และสิ่งแวดล้อมในการทำงาน ตามความจำเป็นและเหมาะสมเป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด และสนับสนุนการดำเนินกิจกรรมเพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดี ระหว่างผู้บริหารและพนักงานทุกระดับ

## ๕. นโยบายด้านการบริหาร

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

## ๖. การติดตามและประเมินผล

มีการติดตามและประเมินผลด้วยการประชุมประจำเดือนและคณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อรับทราบปัญหาอุปสรรค และปรับปรุงแก้ไขอย่างต่อเนื่อง โดยให้มีโครงสร้างส่วนราชการภายในองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านขาว ดังนี้

