



นโยบายและกลยุทธ์  
ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ๓ ปี  
(พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)

จัดทำโดย สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลก้านเหลือง  
อำเภอนาแก จังหวัดนครพนม

## สารบัญ

	หน้าที่
บทที่ ๑	
- หลักการและเหตุผล	๑
- วัตถุประสงค์	๑
- เป้าหมาย	๑ - ๒
บทที่ ๒	
- วิสัยทัศน์ พันธกิจ อบต.	๓
- การวิเคราะห์ปัจจัยภายใน/ภายนอก	๓ - ๔
บทที่ ๓	
- นโยบายด้านการปรับปรุงโครงสร้างระบบงานและการบริหารอัตรากำลัง	๕
- นโยบายด้านการพัฒนาบุคลากร	๕
- นโยบายด้านระบบสารสนเทศ	๖
- นโยบายด้านสวัสดิการ	๖
บทที่ ๔	
- การติดตามนโยบายและกลยุทธ์ การบริหารงานบุคคล ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙)	๗

นโยบายและกลยุทธ์  
ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ๓ ปี  
(พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)

บทที่ ๑  
บทนำ

๑. หลักการและเหตุผล

บุคลากรเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าและจำเป็นอย่างยิ่งในการบริหารงานของทุกองค์กร ถ้าขาดการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ จะส่งผลให้การทำงานไม่มีประสิทธิผล ค่าใช้จ่าย และเกิดความเสียหายต่อองค์กร ดังนั้น องค์กรจำเป็นต้องจัดทำนโยบายและแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ทักษะ ทศนคติที่ดี คุณธรรมลาจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ และให้บุคลากรมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน

จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์กรบริหารส่วนตำบลก้านเหลือง จึงได้จัดทำนโยบายและกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ขึ้นเพื่อเป็นการกำหนดให้พนักงานส่วนตำบลทุกคนต้องได้รับการพัฒนาทุกตำแหน่ง โดยสอดคล้องกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙) และแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙) ต่อไป

๒. วัตถุประสงค์

- ๒.๑ เพื่อเป็นการพัฒนาบุคลากร และเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทศนคติที่ดี และวิธีการปฏิบัติงานตามลักษณะงานที่รับผิดชอบ
- ๒.๒ เพื่อให้บุคลากรสามารถปฏิบัติราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในสถานการณ์เปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น
- ๒.๓ เพื่อให้บุคลากรทุกคนได้รับการพัฒนาด้านคุณธรรม และจริยธรรม
- ๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการจัดการพัฒนาและฝึกอบรมบุคลากรในองค์กรบริหารส่วนตำบล
- ๒.๕ เพื่อดำรงรักษาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพให้อยู่คู่องค์กรต่อไป

๓. เป้าหมาย

**ความคาดหวังในการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์กรบริหารส่วนตำบลก้านเหลือง**

**ระยะสั้น**

**ผู้บริหาร**

๑. พนักงานในองค์กรสามารถนำนโยบายของผู้บริหารไปปฏิบัติให้สำเร็จลุล่วง
๒. การบริหารงานขององค์กรเป็นไปอย่างโปร่งใส พนักงานมีคุณธรรม และจริยธรรม
๓. พนักงานมีความรู้ และมีทักษะในการปฏิบัติงานเพื่อให้การปฏิบัติงานขององค์กรมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

**พนักงานส่วนตำบล/พนักงานจ้าง**

๔. องค์กรให้การสนับสนุนพนักงานส่วนตำบลตำแหน่งสายงานผู้บริหารทุกคนให้ได้รับการพัฒนาในแต่ละปี อย่างน้อย ๑ หลักสูตร/โครงการ
๕. องค์กรให้การสนับสนุนพนักงานส่วนตำบลตำแหน่งสายงานผู้ปฏิบัติทุกคนให้ได้รับการพัฒนาในแต่ละปี อย่างน้อย ๑ หลักสูตร/โครงการ
๖. องค์กรให้การสนับสนุนลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างทุกคนให้ได้รับการพัฒนาในแต่ละปี อย่างน้อย ๑ หลักสูตร/โครงการ
๗. พนักงานทุกคนมีความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติหน้าที่
๘. พนักงานนำหลักธรรมาภิบาลมาปฏิบัติใช้ในการบริหารงานบุคคลอย่างโปร่งใส

**ประชาชน**

๑. สามารถให้บริการประชาชนอย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ
๒. ประชาชนพึงพอใจในการให้บริการของพนักงาน
๓. นำความคิดเห็นของประชาชนมาปรับปรุงแก้ไขการให้บริการกับประชาชน

**ความคาดหวังในการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลก้านเหลือง**

**ระยะยาว**

**ผู้บริหาร**

๑. มีศักยภาพในการบริหารจัดการเพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนในพื้นที่
๒. สามารถปฏิบัติงานสู่ความเป็นเลิศในด้านการบริหารจัดการ

**พนักงานส่วนตำบล/พนักงานจ้าง**

๑. องค์กรบริหารส่วนตำบลก้านเหลืองเป็นองค์กรที่น่าอยู่
๒. มีความเจริญก้าวหน้าในสายอาชีพ และหน้าที่ราชการ

**ประชาชน**

๑. องค์กรมีการบริหารจัดการที่ดี มีความโปร่งใสในการบริหารงาน
๒. องค์กรสามารถเป็นที่พึ่งของประชาชนในพื้นที่ได้อย่างดียิ่ง
๓. องค์กรสามารถทำงานตอบสนองความต้องการของประชาชนได้

## บทที่ ๒

### การวิเคราะห์ศักยภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลก้านเหลือง

#### วิสัยทัศน์ องค์การบริหารส่วนตำบลก้านเหลือง

“การคมนาคมสะดวก เศรษฐกิจดี มีสุขภาพแข็งแรงสมบูรณ์  
ร่วมพัฒนาการศึกษา สิ่งแวดล้อมไม่เป็นพิษ ผู้ด้อยโอกาสและคนชราได้รับการช่วยเหลือ”

#### พันธกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล

๑. เร่งพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานให้ครอบคลุมทุกพื้นที่ เพื่อสู่มาตรฐานเมืองน่าอยู่
๒. ส่งเสริมให้ประชาชนมีอาชีพที่มั่นคง มีรายได้ผ่านเกณฑ์ จปฐ.ทั้งหมด
๓. ส่งเสริมให้ประชาชนมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อสร้างความเข้มแข็งและความสามัคคีในชุมชน
๔. พัฒนาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมของชุมชน
๕. ส่งเสริมการบริหารจัดการที่ดีตามหลักธรรมาภิบาล

#### การวิเคราะห์ปัจจัยภายนอก/ภายใน

##### ๑. ปัจจัยภายใน

ด้าน	จุดแข็งในการพัฒนา	จุดอ่อนในการพัฒนา
๑. ด้านการบริหาร	๑. การประสานงาน : มีความร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงานเนื่องจากมีความสามัคคีกันภายในองค์กรและทราบวัตถุประสงค์ในการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน ๑.๒ การมอบอำนาจ : ตามศักยภาพภายใต้อำนาจหน้าที่ในขอบเขตของกฎหมาย ๑.๓ การกำกับดูแล : เป็นไปอย่างสม่ำเสมอเพื่อความเรียบร้อย	๑. การแบ่งส่วนราชการ : ยังไม่ครอบคลุมภารกิจทั้งหมด ๒. การวางแผน : ประชาชนมีส่วนร่วมในการกำหนดแนวทางการพัฒนาในระดับต่ำ
๒. ด้านระเบียบ กฎหมาย ข้อบัญญัติ	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล มีความรู้ความสามารถด้านงานกฎหมายพร้อมให้คำปรึกษา	๑. การออกข้อบัญญัติ : ประชาชนเข้ามามีมีส่วนร่วมน้อย ๒. การบังคับใช้ : ประชาชนยังรับทราบน้อยมาก
๓. ด้านบุคลากร	๑. วินัย : มีวินัยและปฏิบัติตามระเบียบข้อกฎหมาย ๒. พฤติกรรม : ประพฤติตัวเป็นตัวอย่างที่ดี มีความน่าเชื่อถือ ๓. ความเจริญก้าวหน้า : เปิดโอกาสและสนับสนุนให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้าง เข้าสอบแข่งขันในระดับที่สูงขึ้น	๑. คุณภาพของงาน : ปานกลาง ให้ความรู้เพิ่มเติม ๒. ทักษะคติ : ปานกลาง ควรให้ความรู้เพิ่มเติม ๓. อัตรากำลัง : ยังไม่เหมาะสมกับปริมาณของงาน

ด้าน	จุดแข็งในการพัฒนา	จุดอ่อนในการพัฒนา
๔. ด้านงบประมาณ	เงินอุดหนุน : ได้รับเงินอุดหนุนสมควรกับศักยภาพของพื้นที่	การชำระภาษี : ประชาชนในพื้นที่ยังขาดความตื่นตัวในการร่วมรับผิดชอบเรื่องภาษีต่าง ๆ
๕. ด้านระบบฐานข้อมูล	๑. การปรับปรุงข้อมูล : มีการสำรวจข้อมูลปัจจุบันเสมอ ๒. การมีส่วนร่วม : ชุมชนให้ความร่วมมือในการสำรวจข้อมูล	คุณภาพของข้อมูล : ข้อมูลที่ได้รับเป็นข้อมูลที่ยังปิดบังซ่อนเร้นไม่ให้ความร่วมมือเต็มที่
๖. ด้านทรัพยากร เครื่องมือ และอุปกรณ์ในการทำงาน	จำนวน : เหมาะสมกับปริมาณงาน	เทคโนโลยีทันสมัย : มีการนำมาใช้แต่บุคลากรยังขาดความรู้ในการใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด

## ๒. ปัจจัยภายนอก

ด้าน	จุดแข็งในการพัฒนา	จุดอ่อนในการพัฒนา
๑. ด้านการเมือง	ระดับความขัดแย้ง : เป็นโอกาสที่แต่ละฝ่ายต่างตรวจสอบการทำงานของกันและกัน ส่งผลดีต่อประชาชนและท้องถิ่น	กลุ่มผลประโยชน์ : นักการเมืองเป็นนักธุรกิจที่มุ่งหากำไรจากการเข้ามาดำรงตำแหน่งทางการเมือง
๒. ด้านเศรษฐกิจ	เศรษฐกิจรวม : ประชาชนเริ่มตื่นตัวในการใช้จ่ายอย่างประหยัดและพอเพียง	สาธารณสุข : เกิดน้ำท่วมในฤดูฝนทำให้เกษตรกรได้รับผลกระทบในการทำการเกษตร
๓. ด้านสังคม	วัฒนธรรม : มีการฟื้นฟู สนับสนุน วัฒนธรรม ประเพณี ในท้องถิ่นมากขึ้น การสื่อสาร : มีความสะดวกรวดเร็ว	สังคม : จะเริ่มเป็นสังคมเมืองที่มีความเอื้ออาทรลดน้อยลง และเห็นแก่ตัวมากขึ้นทำให้ขาดการรวมพลัง
๔. ด้านนโยบายรัฐบาล	การกำหนดนโยบาย : มีการริเริ่มนโยบายใหม่ ๆ สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้	การปฏิบัติตามนโยบาย : เป็นนโยบายใหม่ซึ่งบุคลากรยังขาดแนวทางในการดำเนินการ
๕. ด้านเทคโนโลยี	การคิดค้น : เทคโนโลยีราคาถูกลงเนื่องจากสามารถคิดค้นและผลิตได้เองในประเทศ	บุคลากรยังใช้เทคโนโลยีไม่คุ้มค่าให้เกิดประโยชน์สูงสุด

### บทที่ ๓

## นโยบายและกลยุทธ์ การบริหารงานบุคคล

.....

### นโยบายและกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรมนุษย์ องค์การบริหารส่วนตำบลก้านเหลือง

บุคลากรถือว่าทรัพยากรมนุษย์เป็นปัจจัยที่สำคัญและมีคุณค่ายิ่งในการขับเคลื่อนการดำเนินธุรกิจขององค์กร จึงได้กำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขึ้น สำหรับใช้เป็นกรอบและแนวทางในการจัดทำแผนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เพื่อเพิ่มความคุ้มค่าของการใช้ทรัพยากรมนุษย์ ให้การบริหารทรัพยากรมนุษย์เกิดความเป็นธรรม โปร่งใส ตรวจสอบได้ และให้ผู้ปฏิบัติงานมีความสุข มีขวัญ และกำลังใจที่ดีเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และมีศักยภาพเพิ่มในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น จึงมีนโยบาย และกลยุทธ์ด้านต่าง ๆ ดังนี้

#### ๑. นโยบายด้านการปรับปรุงโครงสร้างระบบงานและการบริหารอัตรากำลัง

**เป้าประสงค์** วางแผน สนับสนุนและส่งเสริมให้มีโครงสร้าง ระบบงาน การจัดการอัตรากำลัง และการบริหารอัตรากำลังให้เหมาะสมกับภารกิจขององค์กรและเพียงพอ มีความคล่องตัวต่อการขับเคลื่อนการดำเนินงานของทุกหน่วยงานในองค์กร รวมทั้งมีระบบการประเมินผลที่มีประสิทธิผล เชื่อมโยงกับผลตอบแทนและมีการกำหนดสมรรถนะและลักษณะที่พึงประสงค์ของพนักงานที่องค์กรคาดหวัง

#### กลยุทธ์

๑. ทบทวนและปรับปรุงโครงสร้างองค์กร ระบบงาน และกรอบอัตรากำลัง ให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ และแผนการปรับบทบาทและภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลก้านเหลือง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ -๒๕๖๙

๒. จัดทำสมรรถนะ และนำสมรรถนะมาใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ทั้งด้านการสรรหา การเลื่อนขั้น และปรับตำแหน่ง การประเมินผลการปฏิบัติงาน การวางแผนการพัฒนาบุคลากร และการบริหารผลตอบแทน

๓. มีเส้นทางความก้าวหน้าของสายอาชีพ

๔. จัดทำระบบประเมินผลการปฏิบัติงานตามผลสัมฤทธิ์ของงานและสมรรถนะหลัก

๕. จัดทำแผนการสืบทอดตำแหน่งงาน และการบริหารจัดการคนดีและคนเก่งขององค์กร

#### ๒. นโยบายด้านการพัฒนาบุคลากร

**เป้าประสงค์** ส่งเสริมให้มีการพัฒนาอย่างเป็นระบบ ทั้งถึง และต่อเนื่อง โดยการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ศักยภาพ และทักษะการทำงาน ที่เหมาะสม สอดคล้องกับสถานการณ์ วิสัยทัศน์ และยุทธศาสตร์ขององค์กร เพื่อให้การขับเคลื่อนการดำเนินงานตามพันธกิจขององค์กร เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสำเร็จตามเป้าหมาย รวมทั้งส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมให้กับบุคคลในองค์กร

### กลยุทธ์

๑. จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับบทบาทและภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล
๒. จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรตามตำแหน่งงานและสายอาชีพตามสมรรถนะ แผนการสืบทอดตำแหน่งและการบริหารจัดการคนดีและคนเก่งขององค์กร
๓. พัฒนาศักยภาพผู้บริหาร และเพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงานให้กับผู้ปฏิบัติงานทุกระดับตามสายอาชีพและตำแหน่งงานอย่างต่อเนื่อง
๔. ส่งเสริมให้บุคลากรยึดมั่นในวัฒนธรรมองค์กร ปฏิบัติตามจรรยาบรรณขององค์การบริหารส่วนตำบลก้านเหลือง
๕. พัฒนางานด้านการจัดการความรู้ องค์กรความรู้ เพื่อสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ การถ่ายทอดความรู้ การแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ในการทำงานอย่างต่อเนื่อง

### **๓. นโยบายด้านการพัฒนาระบบสารสนเทศ**

**เป้าประสงค์** ส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ถูกต้อง ครบถ้วน รวดเร็ว ทันสมัยและเป็นปัจจุบัน ช่วยลดขั้นตอนของงาน ปริมาณเอกสาร สามารถนำไปวิเคราะห์เพื่อการวางแผนตัดสินใจในการปฏิบัติงาน และใช้บริหารงานด้านบุคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

### กลยุทธ์

๑. พัฒนาระบบฐานข้อมูลบุคลากร
  ๒. ปรับปรุงและพัฒนาระบบสารสนเทศด้านการบริหารจัดการบุคลากร
  ๓. เสริมสร้างความรู้เกี่ยวกับระบบสารสนเทศด้านการบริหารจัดการบุคลากรให้ผู้ปฏิบัติงาน
- เพื่อรองรับการใช้งานระบบ และเพิ่มขีดความสามารถของบุคลากรเพื่อรองรับการพัฒนาระบบในอนาคต

### **๔. นโยบายด้านสวัสดิการ**

**เป้าประสงค์** เสริมสร้างความมั่นคง ช่วยกำลังใจ คุณภาพชีวิตที่ดี ความผาสุกและพึงพอใจให้ผู้ปฏิบัติงาน เพื่อรักษาคนดี คนเก่งไว้กับองค์กร โดยการส่งเสริมความก้าวหน้าของผู้ปฏิบัติงานที่มีผลงานและสมรรถนะในทุกโอกาส สร้างช่องทางทางการสื่อสาร ให้สิ่งจูงใจ ผลประโยชน์ตอบแทนพิเศษ จัดสวัสดิการ ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสิ่งแวดล้อมในการทำงาน ตามความจำเป็นและเหมาะสมเป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด และสนับสนุนการดำเนินกิจกรรมเพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บริหารและพนักงานทุกระดับ

### กลยุทธ์

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



## บทที่ ๔

### การติดตามนโยบายและกลยุทธ์การบริหารงานบุคคล ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙)

.....  
องค์การบริหารส่วนตำบลก้านเหลือง ได้กำหนดวิธีการติดตามและประเมินผลนโยบายและกลยุทธ์การบริหารงานบุคคล ประกอบด้วย

- |   |                    |
|---|--------------------|
| ๑. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลก้านเหลือง          | เป็น ประธานกรรมการ |
| ๒. หัวหน้าส่วนราชการอบต.ก้านเหลืองทุกภาคส่วน    | เป็น กรรมการ       |
| ๓. เจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบด้านการบริหารงานบุคคล | เป็น เลขานุการ     |

โดยให้มีหน้าที่ติดตามและประเมินผลการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล และบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลก้านเหลืองเป็นประจำทุกปี และสรุปรายงานผลและข้อเสนอแนะในการติดตามประเมินผลให้นายกองค์การบริหารส่วนตำบลก้านเหลืองรับทราบเพื่อพิจารณา

\*\*\*\*\*



คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลก้านเหลือง

ที่ ๓๒/๒๕๖๗

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการด้านการจัดการความรู้ขององค์การบริหารส่วนตำบลก้านเหลือง

\*\*\*\*\*

เพื่อเป็นการส่งเสริมและพัฒนาองค์ความรู้ของข้าราชการ ลูกจ้างและพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลก้านเหลือง ให้เป็นบุคลากรที่มีประสิทธิภาพและมีการเรียนรู้ร่วมกัน เพื่อให้สามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้อง รวดเร็ว เหมาะสมกับสถานการณ์และเพื่อให้การจัดทำแผนการจัดการองค์ความรู้ขององค์การบริหารส่วนตำบลก้านเหลือง เป็นไปด้วยความเรียบร้อย จึงแต่งตั้งคณะกรรมการด้านการจัดทำแผนการจัดการองค์ความรู้ขององค์การบริหารส่วนตำบลก้านเหลือง ประกอบด้วย

**คณะที่ปรึกษา**

- |  |                 |
|--|-----------------|
| ๑. นายองค์การบริหารส่วนตำบลก้านเหลือง    | ประธานที่ปรึกษา |
| ๒. รองนายองค์การบริหารส่วนตำบลก้านเหลือง | ที่ปรึกษา       |

**คณะทำงาน**

- |   |               |
|---|---------------|
| ๑. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลก้านเหลือง    | ประธานกรรมการ |
| ๒. รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลก้านเหลือง | กรรมการ       |
| ๓. ผู้อำนวยการกองคลัง                     | กรรมการ       |
| ๔. ผู้อำนวยการกองช่าง                     | กรรมการ       |
| ๕. ผู้อำนวยการกองการสวัสดิการสังคม        | กรรมการ       |
| ๖. หัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล  | กรรมการ       |
| ๗. นักทรัพยากรบุคคล อบต.ก้านเหลือง        | เลขานุการ     |

ให้คณะกรรมการฯ มีหน้าที่พิจารณาจัดทำนโยบายและกลยุทธ์ด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ตลอดจนการจัดทำแผนการจัดการองค์ความรู้ขององค์การบริหารส่วนตำบลก้านเหลืองเพื่อใช้เป็นแนวปฏิบัติในการจัดการความรู้ และเป็นเครื่องมือกำหนดขอบเขตและเป้าหมายในการจัดการองค์ความรู้ต่าง ๆ ได้อย่างครอบคลุมและมีประสิทธิภาพ

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๒๙ มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๗

(นายวิทยา คำเพชรดี)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลก้านเหลือง

ตรวจ.....ปลัดอบต.

ตรวจ.....หน.สป.

ร่าง.....

พิมพ์.....

## คำนำ

ด้วยกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ได้กำหนดตัวชี้วัดในการปฏิบัติราชการตามคำรับรองการปฏิบัติราชการ โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อสนับสนุนและพัฒนาข้าราชการให้สามารถปฏิบัติงานภายใต้หลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี และระบบบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และผลักดันให้ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรประสบความสำเร็จ

องค์การบริหารส่วนตำบลก้านเหลือง จึงได้จัดทำนโยบายและกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๗ – ๒๕๖๙) ขององค์การบริหารส่วนตำบลก้านเหลือง ตามแนวทาง “การพัฒนาสมรรถนะการบริหารทรัพยากรบุคคล” หรือ HR Scorecard โดยดำเนินการตามกรอบมาตรฐานความสำเร็จ ๕ ด้าน ได้แก่

๑. ความสอดคล้องเชิงกลยุทธ์
๒. ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล
๓. ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล
๔. ความพร้อมรับมิตด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
๕. คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน

\*\*\*\*\*



## บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ งานกาเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลก้านเหลือง โทรศัพท์ ๐ ๔๒๑๙ ๐๑๑๖  
ที่ นพ ๗๒๑๐๑/ วันที่ ๒๙ มกราคม ๒๕๖๗

เรื่อง การจัดทำนโยบายและกลยุทธ์ด้านการบริหารงานบุคคล ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)

\*\*\*\*\*

เรียน นายกองค์การบริหารส่วนตำบลก้านเหลือง

### เรื่องเดิม

ตามที่ องค์การบริหารส่วนตำบลก้านเหลือง ได้มีการจัดทำนโยบายและกลยุทธ์ด้านการบริหารงานบุคคล ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖) เพื่อเป็นการกำหนดให้พนักงานส่วนตำบลทุกคนต้องได้รับการพัฒนาทุกตำแหน่งโดยสอดคล้องกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖) นั้น

### ข้อเท็จจริง

การใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖),นโยบายและกลยุทธ์ด้านการบริหารงานบุคคล ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖) ได้สิ้นสุดเมื่อวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖ และได้มีการดำเนินการและประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ เป็นต้นไป

### ระเบียบ/ข้อกฎหมาย/หนังสือสั่งการที่เกี่ยวข้อง

หนังสือด่วนที่สุด ที่ มท ๐๘๐๙.๓/ ๖๓๘๐ ลงวันที่ ๒๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๘ เรื่อง ประกาศ ก.จ. ก.ท. และก.อบต. เรื่อง กำหนดมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์ เงื่อนไข และวิธีการกำหนดเงินประโยชน์ตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษอันมีลักษณะเป็นเงินรางวัลประจำปีสำหรับพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๕๘ โดยได้กำหนดแบบประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติราชการเพื่อเสนอขอรับเงินรางวัลประจำปีสำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มิติที่ ๔ มิติด้านการพัฒนาองค์กรตัวชี้วัดที่ ๑ ข้อ ๑.๑ มีนโยบายและกลยุทธ์ด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ซึ่งให้พิจารณาจัดทำนโยบายและกลยุทธ์ด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล โดยพิจารณาเชิงคุณภาพดังนี้

๑. มีกระบวนการจัดทำการวิเคราะห์ปัจจัยภายนอก/ภายใน (SWOT) ตลอดจนการเชื่อมโยงกับวิสัยทัศน์ พันธกิจขององค์กร
๒. มีนโยบายด้านโครงสร้างการบริหาร นโยบายเกี่ยวกับผลผลิตหรือประสิทธิภาพของทรัพยากรบุคคล
๓. มีนโยบายด้านอัตรากำลังและการบริหารอัตรากำลัง
๔. มีนโยบายด้านการสร้างและพัฒนาระบบการบริหารจัดการองค์ความรู้ หรือองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization)

### ข้อเสนอแนะ

เพื่อให้การดำเนินการจัดทำนโยบายและกลยุทธ์ด้านการบริหารงานบุคคลฯ เป็นไปตามหนังสือสั่งการดังกล่าว จึงเห็นควรดำเนินการแต่งตั้งคณะกรรมการด้านการจัดการความรู้ขององค์การบริหารส่วนตำบลก้านเหลือง เพื่อดำเนินการจัดทำนโยบายและกลยุทธ์ด้านการบริหารงานบุคคลฯ ตลอดจนการจัดทำแผนจัดการเรียนรู้ขององค์การบริหารส่วนตำบลก้านเหลืองอย่างมีประสิทธิภาพต่อไป หากเห็นควรโปรดลงนามในบันทึกและร่างคำสั่งที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

(นางคินยา พลวรรณ)  
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

ความคิดเห็น.....

(นางสาวจินตนา พรหมพินิจ)  
หัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล  
วันที่.....

ความคิดเห็น.....

(นายธนพงษ์ ไชยคำ)  
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลก้านเหลือง  
วันที่.....

เห็นควรดำเนินการ  ไม่เห็นควรดำเนินการ.....

(นายวิทยา คำเพชรดี)  
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลก้านเหลือง  
วันที่.....



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลก้านเหลือง  
เรื่อง ประกาศนโยบายและกลยุทธ์ด้านการบริหารงานบุคคล ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)

องค์การบริหารส่วนตำบล เป็นหน่วยงานของรัฐที่มีภารกิจในการส่งเสริมท้องถิ่นให้มีความเข้มแข็งในทุกด้าน เพื่อสามารถตอบสนองเจตนารมณ์ของประชาชนได้อย่างแท้จริง ซึ่งเป็นภารกิจที่มีความหลากหลาย และครอบคลุมการดำเนินการในหลายด้านโดยการบริหารทรัพยากรบุคคลเป็นมิติอีกหนึ่งที่จะขาดการพัฒนาไม่ได้ และถือเป็นกลไกสำคัญในการผลักดันยุทธศาสตร์และพันธกิจให้ประสบความสำเร็จ และถือเป็นปัจจัยสำคัญที่จะทำให้ภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดีตามวัตถุประสงค์ที่วางเอาไว้

ดังนั้น เพื่อให้การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลก้านเหลือง เป็นไปด้วยความเรียบร้อย ประกอบกับการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลมีการทำงานอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง จึงอาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ และมาตรา ๒๕ วรรคท้าย แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ จึงประกาศนโยบายและกลยุทธ์ด้านการบริหารงานบุคคล ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ขององค์การบริหารส่วนตำบลก้านเหลือง ดังรายละเอียดแนบท้ายประกาศฉบับนี้

ประกาศ ณ วันที่ ๒ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๗

(นายวิทยา คำเพชรดี)  
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลก้านเหลือง

ตรวจ.....ปลัดอบต.

ตรวจ.....หน.สป.

ร่าง.....

พิมพ์.....