

นโยบายและกลยุทธ์การบริหาร ทรัพยากรบุคคล 3 ปี ประจำปีงบประมาณ 2564- 2566



องค์การบริหารส่วนตำบลดอน ดั่ง อำเภอหนองสองห้อง จังหวัดขอนแก่น

สารบัญ

	หน้า
บทที่ ๑	
หลักการและเหตุผล	๑
วัตถุประสงค์	
๑	
เป้าหมาย	
๒	
บทที่ ๒	
วิสัยทัศน์ พันธกิจ อบต.	๒
การวิเคราะห์ปัจจัยภายใน/ภายนอก	
๒-๓	
บทที่ ๓	
นโยบายด้านการปรับปรุงโครงสร้างระบบงานและการบริหารอัตรากำลัง	
๔	
นโยบายด้านการพัฒนาบุคลากร	
๕	
นโยบายด้านระบบสารสนเทศ	๕
นโยบายด้านสวัสดิการ	๕-
๖	
บทที่ ๔	

คำนำ

ด้วย กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ได้กำหนดตัวชี้วัดในการปฏิบัติราชการตามคำรับรอง
การปฏิบัติราชการ กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดทำแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากร
บุคคล เพื่อสนับสนุนและพัฒนาข้าราชการให้สามารถปฏิบัติงานภายใต้หลักการบริหาร
ที่ดี และมี
และระบบบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ
และผลักดันให้ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรประสบความสำเร็จ
องค์กรบริหารส่วนตำบล ดอนต่าง
จึงได้จัดทำนโยบายและกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ๓ ปี (พ.ศ.2564-
2 5 6)
ขึ้นเพื่อเป็นการกำหนดให้พนักงานส่วนตำบลทุกคนต้องได้รับการพัฒนาทุกตำแหน่ง
โดยสอดคล้องกับแผนอัตรากำลัง 3 ปี (พ.ศ.2564-2566)
และแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี (พ.ศ.2564-2566) ต่อไป

-๑- บทที่ 1

1. หลักการและเหตุผล

บุคลากรเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าและจำเป็นอย่างยิ่งในการบริหารงานของทุกองค์กร ถ้าขาดการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพจะส่งผลให้การทำงานไม่มีประสิทธิผล ล่าช้า และเกิดความเสียหายต่อองค์กร ดังนั้นองค์กรจำเป็นต้องจัดทำนโยบายและแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ทักษะ ทัศนคติที่ดี

คุณธรรมและจริยธรรมอันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ และให้บุคลากรมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน

จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว
องค์กรบริหารส่วนตำบลดอนตั่ง
จึงได้จัดทำนโยบายและกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ๓ ปี (พ.ศ.2564-
2 5 6 6)
ขึ้นเพื่อเป็นการกำหนดให้พนักงานส่วนตำบลทุกคนต้องได้รับการพัฒนาทุกตำแหน่ง โดยสอดคล้องกับแผนอัตรากำลัง 3 ปี (พ.ศ.2564-2566) และแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี (พ.ศ.2564-2566) ต่อไป

๒. หลักการและเหตุผล

2.1 เพื่อเป็นการพัฒนาบุคลากร และเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ
ทัศนคติที่ดี และวิธีการปฏิบัติงานตามลักษณะงานที่รับผิดชอบ

2.2 เพื่อให้บุคลากรสามารถปฏิบัติราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพ
ในสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น

2 3
เพื่อให้บุคลากรทุกคนได้รับการพัฒนาด้านคุณธรรมและจริยธรรม
2 4
เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการจัดการพัฒนาและฝึกอบรมบุคลากรในองค์
การบริหารส่วนตำบล

2.5

เพื่อดำรงรักษาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพให้อยู่คู่องค์กรต่อไป

3. เป้าหมาย

ความคาดหวังในการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล
ดอนตั่ง

ระยะสั้น

ผู้บริหาร

3.1.1

พนักงานในองค์กรสามารถนำนโยบายของผู้บริหารไปปฏิบัติให้สำเร็จ
ลุล่วง

3.1.2 การบริหารงานขององค์กรเป็นไปอย่างโปร่งใส

พนักงานมีคุณธรรม และจริยธรรม

3.1.3 พนักงานมีความรู้

และมีทักษะในการปฏิบัติงานเพื่อให้การปฏิบัติงานขององค์กรมี

ประสิทธิภาพและประสิทธิผล

พนักงานส่วนตำบล

3.2.1 องค์กรให้การสนับสนุนพนักงานส่วนตำบลตำแหน่งสายงานผู้บริหาร
ทุกคนให้ได้รับการพัฒนาในแต่ละปี อย่างน้อย ๑

หลักสูตร/โครงการ

3.2.2 องค์การให้การสนับสนุนพนักงานส่วนตำบลตำแหน่งสายงานผู้ปฏิบัติทุกคนให้ได้รับการพัฒนาในแต่ละปี อย่างน้อย ๑ หลักสูตร/โครงการ

3.2.3 องค์การให้การสนับสนุนลูกจ้างประจำ/พนักงานจ้าง ให้ได้รับการพัฒนาในแต่ละปี อย่างน้อย ๑ หลักสูตร/โครงการ

3.2.4 ข้าราชการมีความรู้และความเข้าใจในการปฏิบัติหน้าที่

-2-

3.2.5 ข้าราชการนำหลักธรรมาภิบาลมาปฏิบัติใช้ในการบริหารงานบุคคลอย่างโปร่งใส

ประชาชน

3.3.1 สามารถให้บริการประชาชนอย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ

3.3.2 ประชาชนพึงพอใจในการให้บริการของพนักงาน

3.3.3

นำความคิดเห็นของประชาชนมาปรับปรุงแก้ไขการให้บริการกับประชาชน

**ความคาดหวังในการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล
นั้ง
ในระยะยาว**

ผู้บริหาร

3.1.1

มีศักยภาพในการบริหารจัดการเพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนในพื้นที่

3.1.2 สามารถปฏิบัติงานสู่ความเป็นเลิศในการบริหารจัดการ

พนักงานส่วนตำบล

3.2.1 องค์การบริหารส่วนตำบลตอนดั่งเป็นองค์กรที่น่าอยู่

3.2.2 มีความเจริญก้าวหน้าในสายงานอาชีพ และหน้าที่ราชการ

ประชาชน

3.3.1 องค์การมีการบริหารจัดการที่ดี มีความโปร่งใสในการบริหารงาน

3.3.2 องค์การสามารถเป็นที่พึ่งของประชาชนในพื้นที่ได้อย่างดียิ่ง

3.2.1 องค์การสามารถทำงานตอบสนองความต้องการของประชาชนได้
ประชาชนพึงพอใจในการให้บริการของพนักงาน

3.3.3

นำความคิดเห็นของประชาชนมาปรับปรุงแก้ไขการให้บริการกับประชาชน

บทที่ 2

การวิเคราะห์ศักยภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลนั้ง

วิสัยทัศน์ (Vision)

บริหารงานโดยใช้ระบบคุณธรรมเป็นพื้นฐาน
เพื่อพัฒนาและรักษาไว้ซึ่งบุคลากรที่เป็นคนเก่ง คนดี
และมีคุณภาพ

พันธกิจ (Mission)

1. บริหารงานบุคคลด้วยระบบคุณธรรม โดยยึดหลัก ความสามารถ
ความเสมอภาค ความมั่นคง และความเป็นกลางทางการเมือง เป็นพื้นฐาน
2. พัฒนาบุคลากรในส่วนราชการต่างๆ
ให้มีภาวะความเป็นผู้นำสูงในการปฏิบัติงานอย่างมีคุณภาพ
3. ส่งเสริม/สนับสนุน ให้พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล ลูกจ้าง
และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นคนดี
มีคุณธรรมและจริยธรรมเป็นที่ยอมรับของสังคมและชุมชน
4. ส่งเสริม/สนับสนุน ให้พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล ลูกจ้าง
และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นผู้มีความรู้
ความสามารถในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

-3-

4. ส่งเสริม/สนับสนุน ให้พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล ลูกจ้าง
และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นผู้มีความรับผิดชอบใ
ในการปฏิบัติหน้าที่ของตนเอง

การวิเคราะห์(Swot)ปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอก

1. ปัจจัยภายใน

ด้าน	จุดแข็ง
1.ด้านการบริหาร	1.1 การประสานงาน:มีความร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงานเนื่องจากมีความ 1.2 การมอบอำนาจ :ตามศักยภาพภายใต้อำนาจหน้าที่ในขอบเขตของก 1.3 การกำกับดูแลและเป็นไปอย่างสม่ำเสมอเพื่อความเรียบร้อย
2.ด้านระเบียบ กฎหมาย ข้อบัญญัติ	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล มีความรู้ความสามารถด้านงานกฎหมายพ
3.ด้านบุคลากร	3.1 วินัย : มีวินัยและปฏิบัติงานตามระเบียบข้อกฎหมาย 3.2 พฤติกรรม : ประพฤติตัวเป็นตัวอย่างที่ดีมีความน่าเชื่อถือ 3.3 ความเจริญก้าวหน้า : เปิดโอกาสและสนับสนุนให้พนักงานส่วนตำบล
4.ด้านงบประมาณ	4.1เงินอุดหนุน : ได้รับเงินอุดหนุนที่เหมาะสมกับศักยภาพของพื้นที่
5.ด้านระบบฐานข้อมูล	5.1 การจัดเก็บข้อมูล : มีการจัดเก็บข้อมูล จปฐ. 5.2การปรับปรุงข้อมูล : มีการสำรวจข้อมูลปัจจุบันเสมอ

ด้าน	จุดแข็งในการพัฒนา	
	5.3 การมีส่วนร่วม : ชุมชนให้ความร่วมมือในการสำรวจข้อมูล	
6ด้านทรัพยากร เครื่องมือและอุปกรณ์ในการทำงาน	6.1จำนวน : ชุมชนให้ความร่วมมือในการสำรวจข้อมูล	5.1 เทคโนโลยีทันสมัย

2.ปัจจัยภายนอก

ด้าน	จุดแข็งในการพัฒนา
1.ด้านการเมือง	1.1 ระดับความขัดแย้ง : เป็นโอกาสที่แต่ละฝ่ายต่างตรวจสอบการทำงานของกันและกัน ส่งผลดีต่อประชาชนและท้องถิ่น
2.ด้านเศรษฐกิจ	2.1 เศรษฐกิจรวม : ประชาชนเริ่มต้นตัวในการใช้จ่ายอย่างประหยัดและพอเพียง
3.ด้านสังคม	3.1วัฒนธรรม : มีการฟื้นฟู สนับสนุนวัฒนธรรมประเพณีในท้องถิ่นมากขึ้น 3.2 การสื่อสาร : มีความสะดวกรวดเร็ว
4.ด้านนโยบายรัฐบาล	4.1การกำหนดนโยบาย : มีการริเริ่มนโยบายใหม่ๆ สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้
5.ด้านเทคโนโลยี	5.1 การคิดค้น : เทคโนโลยีราคาถูกลงเนื่องจากสามารถคิดค้นและผลิตได้เองในประเทศ

นโยบายและกลยุทธ์การบริหารงานบุคคล

นโยบายและกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรมนุษย์ องค์การบริหารส่วนตำบลดอนดั่ง

บุคลากรถือว่าทรัพยากรมนุษย์เป็นปัจจัยที่สำคัญและมีคุณค่ายิ่งในการขับเคลื่อน การ ดำ เนิน การ กิจ ข อ ง อ ง ค์ ก ร จึงได้กำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขึ้น สำหรับใช้เป็นกรอบและแนวทางในการจัดทำแผนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เพื่อเพิ่มความคุ้มค่าของการใช้ทรัพยากรมนุษย์ ให้การบริหารทรัพยากรมนุษย์เกิดความเป็นธรรม โปร่งใส ตรวจสอบได้ และให้ ผู้ ปฏิบัติงาน มีความสุข มีขวัญ และกำลังใจที่ดี เกิดพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และมีศักยภาพเพิ่มในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น จึงมีนโยบายและกลยุทธ์ด้านต่างๆ ดังนี้

1.นโยบายด้านโครงสร้างอัตรากำลังและการบริหารอัตรากำลัง

เป้าหมายประสงค์

วางแผนสนับสนุนและส่งเสริมให้มีโครงสร้างระบบงาน การ จัดการอัตรากำลังและการบริหารอัตรากำลังให้เหมาะสมกับภารกิจของ อ ง ค์ ก ร แ ละ เ พิ่ ย ง พ อ มีความคล่องตัวต่อการขับเคลื่อนการดำเนินงานของทุกหน่วยงานในองค์กรรวม ทั้ง มี ระบบ การ ประเมิน ผล ที่ มี ประสิทธิภาพ เชื่อมโยงกับผลตอบแทนและมีการกำหนดสมรรถนะและลักษณะที่พึงประสงค์ ของพนักงานที่องค์กรคาดหวัง

กลยุทธ์

1. ทบทวนและปรับปรุงโครงสร้างองค์กร ระบบงาน และกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์พันธกิจและแผนการปรับบทบาทและภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลดอนดั่ง ปี 2564-2566

2. จัดทำสมรรถนะและนำสมรรถนะมาใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ทั้งด้านการสรรหา การเลื่อนขั้นเงินเดือนและปรับตำแหน่ง การ ประเมิน ผล การ ปฏิบัติงาน การวางแผนการพัฒนาบุคลากรและการบริหารผลตอบแทน

3. มีเส้นทางความก้าวหน้าของสายอาชีพ

4. จัดทำระบบประเมินผลการปฏิบัติงานตามผลสัมฤทธิ์ของงานและสมรรถนะหลัก

5. จัดทำแผนการสืบทอดตำแหน่งงานและการบริหารจัดการคนดีและคนเก่งขององค์กร

2.ด้านโครงสร้างการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

เป้าประสงค์

ส่งเสริมให้มีการพัฒนาอย่างเป็นระบบ ทั้งถึง และต่อเนื่อง โดยการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ ศักยภาพ และทักษะการทำงานที่เหมาะสม สอดคล้องกับสถานการณ์ วิสัยทัศน์ และยุทธศาสตร์ขององค์กร เพื่อให้การขับเคลื่อนการดำเนินงานตามพันธกิจขององค์กร เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย รวมทั้งส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมให้กับบุคลากรในองค์กร

กลยุทธ์

1. จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับบทบาทและภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล
2. จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรตามตำแหน่งงานและสายอาชีพตามสมรรถนะ แผนการสืบทอดตำแหน่งและการบริหารจัดการคนดีและคนเก่งขององค์กร
3. พัฒนาศักยภาพผู้บริหารและเพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงานให้กับผู้ปฏิบัติงานทุกระดับตามสายงานอาชีพและตำแหน่งงานอย่างต่อเนื่อง
4. ส่งเสริมให้บุคลากรยึดมั่นในวัฒนธรรมองค์กร ปฏิบัติตามจรรยาบรรณขององค์การบริหารส่วนตำบลดอนดั่ง

-6-

5. พัฒนางานด้านการจัดการความรู้ องค์กรความรู้ เพื่อสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ การถ่ายทอดความรู้ การแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ในการทำงานอย่างต่อเนื่อง

3. ด้านการสร้างและพัฒนาระบบการบริหารจัดการองค์ความรู้และระบบสารสนเทศ

เป้าประสงค์

ส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ต้องการครบถ้วน รวดเร็ว ทันสมัยและเป็นปัจจุบัน ช่วยลดขั้นตอนของงานปริมาณเอกสาร สามารถนำไปวิเคราะห์เพื่อการวางแผนตัดสินใจในการปฏิบัติงานและใช้บริหารงานด้านบุคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

กลยุทธ์

1. พัฒนาระบบฐานข้อมูลบุคลากร
2. ปรับปรุงและพัฒนาระบบสารสนเทศด้านการบริหารจัดการบุคคล

การ

3.เสริมสร้างความรู้เกี่ยวกับระบบสารสนเทศด้านบริหารจัดการบุคลากรให้ผู้ปฏิบัติงาน เพื่อรองรับการใช้งานระบบ และเพิ่มขีดความสามารถของบุคลากรเพื่อรองรับการพัฒนาระบบในอนาคต

4.ด้านสวัสดิการ

เป้าประสงค์

เสริมสร้างความมั่นคง ขวัญกำลังใจ คุณภาพชีวิตที่ดี ความผาสุกและพึงพอใจให้ผู้ปฏิบัติงานเพื่อรักษาคนดี คนเก่งไว้กับองค์กร โดยการส่งเสริมความก้าวหน้าของผู้ปฏิบัติงานที่มีผลงานและสมรรถนะในทงโอกาส สร้างช่องทาง การสื่อสาร ให้ สิ่งจูงใจ ผลประโยชน์ตอบแทนพิเศษจัดสวัสดิการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และ สิ่ง แวด ล้อม ใน การ ทำ งาน ตามความจำเป็นและเหมาะสมเป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด และสนับสนุนการดำเนินกิจกรรมเพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บริหาร และพนักงานทุกระดับ

กลยุทธ์

- 1.ปรับปรุงระบบแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
- 2.ปรับปรุงสภาพ ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน
- 3.ยกย่องพนักงานที่เป็นคนเก่ง คนดีและทำคุณประโยชน์ให้องค์กร

4.ปรับปรุงช่องทางการสื่อสารด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์

5.ปรับปรุงระบบสวัสดิการ ผลตอบแทนพิเศษ

5.นโยบายด้านการสรรหา บรรจุ และแต่งตั้งบุคลากร

2

1

การสรรหาบุคลากรสายงานผู้บริหารและสายงานผู้ปฏิบัติงานที่ว่าง โดยวิธีการบรรจุ แต่งตั้ง การรับโอน การย้าย การคัดเลือกฯ โดยดำเนินการตามหลักเกณฑ์ ขั้นตอน ที่คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดขอนแก่นกำหนดไว้

2.2 การสรรหาและการเลือกสรรพนักงานจ้าง โดยยึดหลักสมรรถนะ ความเท่าเทียมใน โอกาส และ ประโยชน์ ของทางราชการเป็นสำคัญ ด้วยกระบวนการที่ได้มาตรฐาน ยุติธรรม โปร่งใส และเป็นไปตามประกาศกำหนดหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล จังหวัดขอนแก่นกำหนด

6.นโยบายด้านการพัฒนาบุคลากร

ส่งเสริมให้มีการพัฒนาอย่างเป็นระบบ ทั้งถึง และต่อเนื่อง โดยการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ ศักยภาพ และทักษะการทำงานที่เหมาะสม สอดคล้องกับสถานการณ์ วิสัยทัศน์ และยุทธศาสตร์ขององค์กร เพื่อให้การขับเคลื่อนการดำเนินงานตามพันธกิจขององค์กร

เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย รวมทั้งส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมให้กับบุคลากรในองค์กรมีการจัดทำ

-7-

แผนพัฒนาบุคลากร 3 ปี เพื่อให้พนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้างทุกคนทุกตำแหน่ง ได้เข้าฝึกอบรมตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของตัวเอง

7.นโยบายการสร้างความก้าวหน้าในสายงานอาชีพ

การจัดทำแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพของตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ดอน มีวัตถุประสงค์เพื่อให้บุคลากรมองเห็นความก้าวหน้าในสายอาชีพ และมีหลักเกณฑ์ในการแต่งตั้ง โยกย้าย และการสับเปลี่ยนหมุนเวียนตำแหน่งที่ชัดเจน โปร่งใส และเป็นธรรม ซึ่งจะทำให้บุคลากรเกิดความมั่นใจในระบบ

การบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลดอนดั่งก่อให้เกิดการกระตุ้นการพัฒนาตนเอง ไปสู่ความสำเร็จในอาชีพ รวมทั้ง เพื่อ เป็น การ ดี ง ดู ด จูงใจและรักษาบุคลากรที่มีความสามารถให้อยู่กับองค์กร ต่อไป

8.นโยบายด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิตการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

1 . ส ร ร ้าง ค ว า ม พื ง พ อ ใจ ที่ มี ต่ อ น โ ย บ า ย มาตรการสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานให้กับบุคลากร

2.ความพึงพอใจที่มีต่อหน่วยงานในการจัดกิจกรรมเสริมสร้างความสัมพันธ์ของบุคลากรในหน่วยงาน

3

ความพึงพอใจที่มีต่อมาตรการดำเนินงานเสริมสร้างความก้าวหน้าและความมั่นคงในอาชีพการทำงานของบุคลากร

4

ความพึงพอใจที่มีต่อการจัดสวัสดิการในการทำงานภายในองค์กรหรือนอกเหนือจากองค์กร

5 การรับรู้ความก้าวหน้าในตำแหน่งงานที่ท่านปฏิบัติ

6 ความพึงพอใจในภาพรวม เช่น ในฐานะที่เป็นบุคลากรของ อบ ต . ม ห า ส วั ส ต ี ท ำ น มี ค ว า ม ผ า สุก ค ว า ม พื ง พ อ ใจ และแรงจูงใจในการทำงานในระดับใด

7.มีวิธีการในการกำหนดปัจจัยทำให้มั่นใจว่าสถานที่ทำงานมีสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและบุคลากรในหน่วยงานมีส่วนร่วมในการสร้างสภาพแวดล้อมการทำงาน การส่งเสริมสวัสดิการต่างๆตามสิทธิที่พึงมีพึงได้ มีวิธีการในการกำหนดปัจจัยสำคัญๆ ซึ่งมีผลต่อความผาสุก ความ พื ง พ อ ใจ และ เสริม ส ร ้าง แ ร ง จู ง ใจ ใน ก ำ ร ท ำ ก ำ ร รว ม ถึง การ ประเมิน ความ พื ง พ อ ใจ ต่อ การ บริหาร กำน ของ หน่วยงาน

9.นโยบายด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน

มีการดำเนินการให้เป็นไปตามประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผล
การปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล
พนักงานครูหรือบุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง
สำหรับรองการประเมินประจำปีงบประมาณนั้นๆ
รวมถึงตามแนวทางของหน่วยงาน

10.นโยบายส่งเสริมจริยธรรมและคุณธรรมในองค์กร

มีการดำเนินการให้เป็นไปตามแผนปฏิบัติการป้องกันการทุจริต
นโยบายคุณธรรมและความโปร่งใส นโยบายต่อต้านการให้สินบน
มาตรการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสภายในหน่วยงาน
บันทึกข้อตกลงตามประกาศเจตจำนงการบริหารงานด้วยสุจริต
รวมถึงการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมอื่นๆ

-

-8-

บทที่ 4

การติดตามนโยบายและกลยุทธ์ การบริหารงานบุคคล 3 ปี (พ.ศ.2564-2566)

องค์กรบริหารส่วนตำบลดอนดั่ง
ได้กำหนดวิธีการติดตามและประเมินผลนโยบายและกลยุทธ์การบริหารงานบุคคล
ประกอบด้วย

1. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล เป็นประธาน

2. หัวหน้าส่วนราชการทุกคน เป็นกรรมการ

3. เจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบงานบริหารงานบุคคล

เป็นกรรมการและเลขานุการ

โดยให้มีหน้าที่ติดตามและประเมินผลการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล
และบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลดอนดั่งเป็นประจำทุกปี
และสรุปรายงานผลและข้อเสนอแนะในการติดตามประเมินผลให้นายกององค์กา
รบริหารส่วนตำบลดอนดั่งรับทราบเพื่อพิจารณา



**ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลดอนดั่ง
เรื่อง นโยบายและกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล 3 ปี (ปี พ.ศ. 2564-
2566)**

.....

ตาม ที่ องค์ ก า ร บ ริ ห า ร ส ่วน ต ำ บ ล ด อ น ด ั่ง
ได้จัดทำนโยบายและกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล 3 ปี (ปี พ.ศ. 2564-
2566) เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์การ
และเพื่อให้เป็นไปตามพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีบริหารกิจการ
บ้านเมืองที่ดี พ.ศ.๒๕๔๖ มาตรา ๑๑ และเพื่อให้เป็นไปตามประกาศ
ก .อ บ ต .จ ั ง ห วั ด ข อ น แ ก ่น เรื่ อ ง
หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล
ข้อ ๒๖๙ จึงได้ประกาศสัมพันธนโยบายและกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล

3 ปี (ปี พ.ศ. 2564-2566) ให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ
พนักงานจ้างทุกคนได้ทราบและถือปฏิบัติต่อไป

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๑ เดือน ตุลาคม พ.ศ. ๒๕63



(นายสุบรรณ เมิกข่วง)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลดอนดั่ง



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลดอนดั่ง
เรื่อง นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล

.....

เพื่อให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น
พ.ศ.2542 พระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ศ.2540
พระกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

พ.ศ.2546 รองรับการกิจตามแผนการปฏิรูปประเทศและยุทธศาสตร์ชาติ20 ปี (พ . ศ . 2 5 6 1 - 2 5 8 0) รวมทั้งให้สอดคล้องกับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment :ITA)

องค์กรบริหารส่วนตำบลดอนดั่ง ได้เล็งเห็นถึงความสำคัญของทรัพยากรบุคคล ซึ่งเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กร จึงกำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคลของหน่วยงาน ดังนี้

1.นโยบายด้านโครงสร้างอัตรากำลังและการบริหารอัตรากำลัง

มีการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี พร้อมวางแผนสนับสนุนและส่งเสริมให้มีโครงสร้างระบบงาน การจัดการอัตรากำลังและการบริหารอัตรากำลังให้เหมาะสมกับภารกิจขององค์กร และเพื่อเพิ่มความคล่องตัวต่อการขับเคลื่อนการดำเนินงานของทุกหน่วยงานในองค์กร รวมทั้งมีระบบการประเมินผลที่มีประสิทธิภาพ เชื่อมโยงกับผลตอบแทนและมีการกำหนดสมรรถนะและลักษณะที่พึงประสงค์ของพนักงานที่องค์กรคาดหวัง

2.ด้านโครงสร้างการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ส่งเสริมให้มีการพัฒนาอย่างเป็นระบบ ทั้งถึง และต่อเนื่อง โดยการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ ศักยภาพ และทักษะการทำงานที่เหมาะสม สอดคล้องกับสถานการณ์ วิสัยทัศน์ และยุทธศาสตร์ขององค์กร เพื่อให้การขับเคลื่อนการดำเนินงานตามพันธกิจขององค์กร เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย รวมทั้งส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมให้กับบุคลากรในองค์กร

3.ด้านการสร้างและพัฒนาระบบการบริหารจัดการองค์ความรู้และระบบสารสนเทศ

ส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ถูกต้องครบถ้วน รวดเร็ว ทันสมัยและเป็นปัจจุบัน ช่วยลดขั้นตอนของงานปริมาณเอกสาร สามารถนำไปวิเคราะห์เพื่อการวางแผนตัดสินใจในการปฏิบัติงานและใช้บริหารงานด้านบุคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

4.ด้านสวัสดิการ

เสริมสร้างความมั่นคง ขวัญกำลังใจ คุณภาพชีวิตที่ดี ความผาสุกและพึงพอใจให้ผู้ปฏิบัติงานเพื่อรักษาคนดี คนเก่งไว้กับองค์กร โดยการส่งเสริมความก้าวหน้าของผู้ปฏิบัติงานที่มีผลงานและสมรรถนะในทกโอกาส สร้างช่องทางการสื่อสาร ให้สิ่งจูงใจ

ผลประโยชน์ตอบแทนพิเศษจัดสวัสดิการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และ สิ่ง แวด ล้อม ใน ก าร ทำ ง าน ตามความจำเป็นและเหมาะสมเป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด และสนับสนุนการดำเนินกิจกรรมเพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บริหาร และพนักงานทุกระดับ

-2-

5.นโยบายด้านการสรรหา บรรจุ และแต่งตั้งบุคลากร

2

1

การสรรหาบุคลากรสายงานผู้บริหารและสายงานผู้ปฏิบัติงานที่ว่าง โดยวิธีการบรรจุ

แต่งตั้ง การรับโอน การย้าย การคัดเลือกฯ โดยดำเนินการตามหลักเกณฑ์ ขั้นตอน ที่คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดขอนแก่นกำหนดไว้

2.2 การสรรหาและการเลือกสรรพนักงานจ้าง

โดยยึดหลักสมรรถนะ ความเท่าเทียมใน

โอกาส และ ประโยชน์ ของทางราชการเป็นสำคัญ ด้วยกระบวนการที่ได้มาตรฐาน ยุติธรรม โปร่งใส และเป็นไปตามประกาศกำหนดหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล จังหวัดขอนแก่นกำหนด

3.นโยบายด้านการพัฒนาบุคลากร

ส่งเสริมให้มีการพัฒนาอย่างเป็นระบบ ทั้งถึง และต่อเนื่อง โดย การเพิ่มพูน ความรู้ ความสามารถ ศักยภาพ และทักษะการทำงานที่เหมาะสม สอดคล้องกับสถานการณ์ วิสัยทัศน์ และ ยุทธศาสตร์ ขององค์กร เพื่อให้การขับเคลื่อนการดำเนินงานตามพันธกิจขององค์กร เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย รวมทั้งส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมให้กับบุคลากรในองค์กรมีการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร 3 ปี เพื่อให้พนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง ทุกคนทุกตำแหน่ง ได้เข้าฝึกอบรมตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของตัวเอง

6.นโยบายการสร้าง ความก้าวหน้าในสายงานอาชีพ

การจัดทำแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพของตำแหน่งพนักงาน ส่วน ต ำ บ ล ด อย น ต ำ ง มีวัตถุประสงค์เพื่อให้บุคลากรมองเห็นความก้าวหน้าในสายอาชีพ และมีหลักเกณฑ์ในการแต่งตั้ง โยกย้าย และการสับเปลี่ยน หมุนเวียน ตำแหน่งที่ชัดเจน โปร่งใส และเป็นธรรม ซึ่งจะทำให้บุคลากรเกิดความมั่นใจในระบบ

การบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์กรบริหารส่วนตำบลตอนดั่ง ก่อให้เกิดการกระตุ้นการพัฒนาตนเอง ไปสู่ความสำเร็จในอาชีพ

ร ว ม ท้ ง เ พื่ อ เ ปื น ก า ร ดี ง ดุ ด
จิตใจและรักษาบุคลากรที่มีความสามารถให้อยู่กับองค์กร ต่อไป

7.นโยบายด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิต การสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

1 . ส ร้ า ง ค ว า ม พื ง พ อ ใจ ที่ มี ต่ อ น โย บ า ย
มาตรการสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานให้กับบุคลากร

2.ความพึงพอใจที่มีต่อหน่วยงานในการจัดกิจกรรมเสริมสร้างควา
มสัมพันธ์ของบุคลากรใน
หน่วยงาน

3.ความพึงพอใจที่มีต่อมาตรการดำเนินงานเสริมสร้างความก้าว
หน้าและความมั่นคงในอาชีพ
การทำงานของบุคลากร

4

ความพึงพอใจที่มีต่อการจัดสวัสดิการในการทำงานภายในองค์กรหรือน
อกเหนือจากองค์กร

5 การรับรู้ความก้าวหน้าในตำแหน่งงานที่ท่านปฏิบัติ

6 ความพึงพอใจในภาพรวม เช่น ในฐานะที่เป็นบุคลากรของ
อบต.มหาสวัสดิ์ท่านมีความ
ผาสุก ความพึงพอใจ และแรงจูงใจในการทำงานในระดับใด

7.มีวิธีการในการกำหนดปัจจัยทำให้มั่นใจว่าสถานที่ทำงานมีสภ
าแวดล้อมที่ปลอดภัยและ

บุคลากรในหน่วยงานมีส่วนร่วมในการสร้างสภาพแวดล้อมการทำงาน
การส่งเสริมสวัสดิการต่างๆ ตามสิทธิที่พึงมีพึงได้
มีวิธีการในการกำหนดปัจจัยสำคัญๆ ซึ่งมีผลต่อความผาสุก
ความพึงพอใจและเสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงาน
รวมถึงการประเมินความพึงพอใจต่อการบริหารงานของหน่วยงาน

-3-

8.นโยบายด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน

มีการดำเนินการให้เป็นไปตามประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผล
การปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล
พนักงานครูหรือบุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง
สำหรับรองรับการประเมินประจำปีงบประมาณนั้นๆ
รวมถึงตามแนวทางของหน่วยงาน

9.นโยบายส่งเสริมจริยธรรมและคุณธรรมในองค์กร

มีการดำเนินการให้เป็นไปตามแผนปฏิบัติการป้องกันการทุจริต
นโยบายคุณธรรมและความโปร่งใส นโยบายต่อต้านการให้สินบน
มาตรการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสภายในหน่วยงาน

บันทึกข้อตกลงตามประกาศเจตจำนงการบริหารงานด้วยสุจริต
รวมถึงการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมอื่นๆ

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ 1 ตุลาคม พ.ศ. ๒๕63



(นายสุบรรณ เมิกข่วง)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลดอนดั่ง

ภาคผนวก