



นโยบายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

องค์การบริหารส่วนตำบลนาโพธิ์  
อำเภอเพ็ญ จังหวัดอุดรธานี

## คำนำ

องค์การบริหารส่วนตำบลนาโพธิ์ อำเภอกันทรวิชัย จังหวัดอุดรธานี เป็นหน่วยงานของรัฐที่มีภารกิจส่งเสริมท้องถิ่นให้มีความเข้มแข็งในทุกด้าน เพื่อสามารถตอบสนองเจตนารมณ์ของประชาชนได้อย่างแท้จริง ซึ่งเป็นภารกิจที่หลากหลายและครอบคลุมการดำเนินการในหลายด้าน โดยเฉพาะการบริหารทรัพยากรบุคคลเป็นอีกด้านหนึ่งที่ขาดการพัฒนาไม่ได้และถือเป็นกลไกสำคัญในการผลักดันวิสัยทัศน์ และพันธกิจให้ประสบความสำเร็จและถือเป็นปัจจัยสำคัญที่จะทำให้ภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสำเร็จลุล่วงไปด้วยดีตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ เพื่อก่อให้เกิดการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีความโปร่งใสและคุณธรรม

องค์การบริหารส่วนตำบลนาโพธิ์ อำเภอกันทรวิชัย จังหวัดอุดรธานี จึงได้มีนโยบายด้านการบริหารงานทรัพยากรบุคคลที่สามารถตอบสนองทิศทางการบริหารงานของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นได้อย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ โดยมุ่งเน้นให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคลได้มีส่วนร่วมในการกำหนดแนวทางและนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้รับการจัดทำ เพื่อเป้าหมายสำคัญในการผลักดันพัฒนาทรัพยากรบุคคลเพื่อเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีสมรรถนะสูงในการส่งเสริมท้องถิ่นให้เป็นกลไกในการพัฒนาตำบลอย่างยั่งยืน

คณะกรรมการจัดการความรู้ในองค์กร  
องค์การบริหารส่วนตำบลนาโพธิ์

## สารบัญ

### บทที่ ๑ บทนำ

๑. หลักการและเหตุผล
๒. วัตถุประสงค์
๓. เป้าหมาย

หน้า ๑  
หน้า ๑  
หน้า ๑-๒

### บทที่ ๒ การวิเคราะห์ศักยภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลนาโพธิ์

- วิสัยทัศน์ (Vission)  
พันธกิจ (Mission)  
ยุทธศาสตร์  
เป้าหมายและตัวชี้วัด

หน้า ๓  
หน้า ๓  
หน้า ๓  
หน้า ๓

### บทที่ ๓ นโยบายการบริหารงานบุคคล

- นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลองค์การบริหารส่วนตำบลนาโพธิ์

หน้า ๔-๕

## บทที่ ๑ บทนำ

### ๑. หลักการและเหตุผล

บุคคลเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าและจำเป็นอย่างยิ่งในการบริหารงานของทุกองค์กร ถ้าขาดการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพจะส่งผลให้การทำงานไม่มีประสิทธิผล ล่าช้าและเกิดความเสียหายต่อองค์กร ดังนั้นองค์กรจำเป็นต้องกำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ทักษะ ทศนคติที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรมอันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพและให้บุคลากรมีขวัญและกำลังใจในการทำงาน

จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์กรบริหารส่วนตำบลนาพูนจึงได้จัดทำนโยบายด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ ขึ้นเพื่อเป็นการกำหนดให้พนักงานทุกคนต้องได้รับการส่งเสริมพัฒนาและได้รับสวัสดิการจากทางราชการครบถ้วนทุกตำแหน่งโดยสอดคล้องกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖) และแผนพัฒนาบุคลากร ปี ๒๕๖๔- ปี ๒๕๖๖ ต่อไป

### ๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้บุคลากรได้รับการพัฒนาสมรรถนะ เพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทศนคติที่ดี วิธีการปฏิบัติงานตามลักษณะงานที่รับผิดชอบ ความก้าวหน้าในสายงานและสวัสดิการต่างๆ

๒.๒ เพื่อให้บุคลากรสามารถปฏิบัติราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพประสิทธิผล มุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกันทำงานเป็นทีมสร้างความสามัคคีในสถานการณความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น

๒.๓ เพื่อให้บุคลากรทุกคนได้รับการพัฒนาส่งเสริมด้านคุณธรรมจริยธรรมการมีวินัยในการปฏิบัติราชการ

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการบริหารงานบุคคลด้านการสรรหาบรรจุแต่งตั้งการโอน (ย้าย) การเลื่อนระดับเป็นไปด้วยความโปร่งใสตรวจสอบได้

๒.๕ เพื่อดำรงรักษาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพให้อยู่คู่องค์กรต่อไป

### ๓. เป้าหมาย

๓.๑ ความคาดหวังในการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์กรบริหารส่วนตำบลนาพูนในระยะ ๓ ปี

#### ของผู้บริหาร

- (๑) พนักงานในองค์กรสามารถนำนโยบายของผู้บริหารไปปฏิบัติให้สำเร็จลุล่วง
- (๒) การบริหารงานขององค์กรเป็นไปอย่างโปร่งใสพนักงานมีคุณธรรมและจริยธรรม
- (๓) พนักงานมีความรู้และมีทักษะในการปฏิบัติงานเพื่อให้การปฏิบัติงานขององค์กรมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

**ของพนักงานส่วนตำบล**

- (๑) องค์กรให้การสนับสนุนบุคลากรให้ได้รับการพัฒนา/อบรม/การสอนงานในแต่ละปีอย่างน้อย ๑ หลักสูตร/โครงการ
- (๒) องค์กรให้การสนับสนุนบุคลากรทางด้านสวัสดิการนอกเหนือจากการสิทธิที่ได้รับ
- (๓) องค์กรให้การสนับสนุนด้านสภาพแวดล้อมการทำงานวัสดุครุภัณฑ์สิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงาน
- (๔) องค์กรสร้างแรงจูงใจในการทำงานสร้างวัฒนธรรมอันดีสร้างความสามัคคีและการทำงานร่วมกันเป็นทีม
- (๕) องค์กรมีการพัฒนา/สร้างนวัตกรรมใหม่หรือมีการนำเทคโนโลยีเข้ามาใช้ในการปฏิบัติงานเพื่อเพิ่มความรวดเร็วในการปฏิบัติงานและเป็นไปตามนโยบายรัฐบาลไทยแลนด์ ๔.๐

**ของประชาชน**

- (๑) บุคลากรในองค์กรบริหารส่วนตำบลนาพู่ สามารถให้บริการประชาชนอย่างรวดเร็วปฏิบัติงานแทนกันได้ในรูปแบบจุดบริการร่วม
- (๒) บุคลากรองค์กรบริหารส่วนตำบลนาพู่ ให้การต้อนรับประชาชนเป็นอย่างดีสร้างความประทับใจในการให้บริการกับประชาชน

๓.๒ ความคาดหวังในการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์กรบริหารส่วนตำบลนาพู่ในระยะยาว

**ของผู้บริหาร**

- (๑) องค์กรบริหารส่วนตำบลนาพู่ที่มีศักยภาพในการบริหารจัดการเพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนในพื้นที่
- (๒) องค์กรบริหารส่วนตำบลนาพู่ สามารถปฏิบัติงานสู่ความเป็นเลิศในด้านการบริหารจัดการ

**ของพนักงานส่วนตำบล**

- (๑) องค์กรบริหารส่วนตำบลนาพู่เป็นองค์กรที่น่าอยู่
- (๒) องค์กรให้การสนับสนุนด้านความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่ราชการของพนักงานส่วนตำบล

**ประชาชน**

- (๑) องค์กรมีการบริหารจัดการที่ดีมีความโปร่งใสในการบริหารงาน
- (๒) องค์กรสามารถเป็นที่พึ่งของประชาชนในพื้นที่ได้อย่างดียิ่ง
- (๓) องค์กรสามารถทำงานตอบสนองความต้องการของประชาชนได้
- (๔) พนักงานในองค์กรสามารถสร้างสัมพันธ์อันดีกับประชาชนและสามารถทำให้ประชาชนพึงพอใจในการให้บริการ

## บทที่ ๒

### การวิเคราะห์ศักยภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลนาพู่

#### วิสัยทัศน์ (Vision)

ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพบุคลากรให้มีความรู้ความชำนาญในหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลและปฏิบัติตนเป็นผู้มีคุณธรรม จริยธรรมเข้าถึงประชาชน

#### พันธกิจ (Mission)

๑. ส่งเสริมให้บุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตรต่างๆ ตามสายงานของแต่ละคนที่เห็นว่าเหมาะสมและเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง
๒. การประชุมพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง
๓. พัฒนาเครื่องมือเครื่องใช้ในสำนักงานให้ทันสมัย เหมาะสมและเพียงพอกับการปฏิบัติงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของงาน
๔. การปรับปรุงขั้นตอนและระยะเวลาการปฏิบัติราชการ
๕. การติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อหาแนวทางแก้ไขและพัฒนาให้ดีขึ้น

#### ยุทธศาสตร์

๑. จัดส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตรต่าง ๆ
๒. จัดการประชุมพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างเดือนละ ๑ ครั้ง เพื่อสร้างความคุ้นเคยให้เกิดความรักความสามัคคี ร่วมแรงร่วมใจกันในการปฏิบัติงาน
๓. ติดตั้งอินเทอร์เน็ตความเร็วสูง
๔. จัดซื้อเทคโนโลยีอำนวยความสะดวกในการทำงานให้เพียงพอกับการปฏิบัติงาน
๕. โครงการลดขั้นตอนการปฏิบัติราชการ
๖. มีการมอบหมายงานให้ตรงสายงานความสามารถและสามารถปฏิบัติงานแทนกันได้

#### เป้าหมายและตัวชี้วัด

๑. เจ้าหน้าที่แต่ละคนได้รับการอบรมพัฒนาศักยภาพของตนเองตามตำแหน่งและหน้าที่
๒. พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างเกิดความคุ้นเคยความรักและสามัคคีกันในการปฏิบัติงาน
๓. ได้รับข้อมูลข่าวสารใหม่ ๆ ทันท่วงทีเหตุการณ์ในปัจจุบัน
๔. มีเทคโนโลยีในการปฏิบัติงานอย่างพอเพียง
๕. การทำงานที่รวดเร็วขึ้นทันต่อเวลา
๖. บุคลากรปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพประสิทธิผล

## นโยบายการบริหารงานบุคคล

### นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลองค์การบริหารส่วนตำบลนาพู่

บุคลากรถือว่าเป็นทรัพยากรที่เป็นปัจจัยสำคัญและมีค่ายิ่งในการขับเคลื่อนการดำเนินการขององค์กรจึงได้กำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลขึ้นสำหรับใช้เป็นกรอบและแนวทางในการจัดทำแผนการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อเพิ่มความคุ้มค่าของการใช้ทรัพยากรมนุษย์ให้การบริหารทรัพยากรมนุษย์เกิดความเป็นธรรมโปร่งใสตรวจสอบได้และให้การปฏิบัติงานมีความสุขมีขวัญและกำลังใจที่ดีเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและมีศักยภาพเพิ่มขึ้นองค์การบริหารส่วนตำบลนาพู่จึงมีนโยบายด้านการบริหารงานบุคคล ดังนี้

#### ๑. นโยบายด้านการปรับปรุงโครงสร้างระบบงานและการบริหารอัตรากำลัง

องค์การบริหารส่วนตำบลนาพู่ มีการวางแผนสนับสนุนและส่งเสริมให้มีโครงสร้างระบบงาน การจัดการอัตรากำลังและการบริหารอัตรากำลังให้เหมาะสมกับภารกิจขององค์กรและเพียงพอ มีการวางแผนหาแนวทางความก้าวหน้าของสายงาน มีความคล่องตัวต่อการขับเคลื่อนการดำเนินงานของทุกหน่วยงานในองค์กร รวมทั้งมีระบบการประเมินผลที่มีประสิทธิภาพเชื่อมโยงกับผลตอบแทนและมีการกำหนดสมรรถนะและลักษณะที่พึงประสงค์ของพนักงานที่องค์กรคาดหวัง

#### ๒. นโยบายด้านการพัฒนาบุคลากร

มีการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรและส่งเสริมให้มีการพัฒนาบุคลากรตามตำแหน่งสายงานครบทุกตำแหน่งสายงานอย่างเป็นระบบทั่วถึงและต่อเนื่อง โดยการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถศักยภาพและทักษะการทำงานที่เหมาะสมสอดคล้องกับสถานการณ์วิสัยทัศน์และยุทธศาสตร์ขององค์กร เพื่อให้การขับเคลื่อนการดำเนินงานตามพันธกิจขององค์กรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสพผล สำเร็จตามเป้าหมายรวมทั้งส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมให้กับบุคลากรในองค์กร

#### ๓. นโยบายด้านการพัฒนาระบบสารสนเทศ

ส่งเสริมสนับสนุนให้มีการนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ถูกต้องครบถ้วน รวดเร็ว ทันสมัยและเป็นปัจจุบัน ช่วยลดขั้นตอนของงาน ปริมาณเอกสาร สามารถนำไปวิเคราะห์เพื่อการวางแผนตัดสินใจในการปฏิบัติงาน และใช้บริหารงานด้านบุคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพตอบสนองนโยบายรัฐบาลไทยแลนด์ ๔.๐

#### ๔. นโยบายด้านสวัสดิการ

เสริมสร้างความมั่นคง สร้างขวัญกำลังใจ คุณภาพชีวิตที่ดี มีความผาสุกและพึงพอใจให้ผู้ปฏิบัติงาน เพื่อรักษาคนดีคนเก่งไว้กับองค์กร โดยการส่งเสริมความก้าวหน้าของผู้ปฏิบัติงานที่มีผลงานและสมรรถนะในทุกโอกาส สร้างช่องทางการสื่อสารให้สิ่งจูงใจ ผลประโยชน์ตอบแทนพิเศษ จัดสวัสดิการความปลอดภัยและสิ่งแวดล้อมในการทำงานตามความจำเป็นและเหมาะสม เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนดและสนับสนุนการดำเนินกิจกรรมเพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บริหารและพนักงานทุกระดับ

๕. นโยบายด้านการบริหาร

๑. กระจายอำนาจไปสู่ผู้บริหารระดับหัวหน้างานซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชาในระดับต้น
๒. มีการกำหนดแผนกลยุทธ์เพื่อเป็นแนวทางในการบริหารงานให้เป็นไปตามแผนงานและทิศทางที่วางไว้
๓. มีการจัดทำแผนปฏิบัติงานประจำปีตามภาระหน้าที่ความรับผิดชอบที่กำหนดไว้
๔. มีการบริหารจัดการมุ่งสู่คุณภาพด้วยความมุ่งมั่นรวดเร็วถูกต้องและมีประสิทธิภาพให้มีความคุ้มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุด
๕. มีการติดตามและประเมินผลด้วยการประชุมประจำเดือนและคณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อรับทราบปัญหาอุปสรรคและปรับปรุงแก้ไขอย่างต่อเนื่องโดยให้มีโครงสร้างส่วนราชการภายในองค์การบริหารส่วนตำบลนาโพธิ์ตามที่แนบท้ายนี้



(นายอำนาจ อินทรธิดา)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลนาโพธิ์