

นโยบายและกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล  
(พ.ศ. ๒๕๖๔ - พ.ศ. ๒๕๖๖)



---

องค์การบริหารส่วนตำบลเขาทะลุ  
อำเภอสวี จังหวัดชุมพร

# คำนำ

ในช่วงที่ผ่านมา ระบบราชการไทยมีการเปลี่ยนแปลงขึ้นมามากมาย โดยเฉพาะอย่างยิ่ง การบริหารทรัพยากรบุคคลแนวใหม่ที่มุ่งเน้นการพัฒนาทรัพยากรบุคคลในองค์กรให้เป็นผู้มีความรู้รอบด้าน ประกอบกับกระแสโลกาภิวัตน์ ทำให้เกิดความเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร การพัฒนาสังคมและเมือง ส่งผลให้ระบบราชการต้องปรับตัวให้เท่าทันและรองรับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นตลอดเวลา การบริหารทรัพยากรบุคคลในภาครัฐจึงมีสิ่งท้าทายที่ต้องเผชิญกับสภาวะแวดล้อม ที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว และทำให้บุคลากรมีความสุขในการทำงาน ดังนั้นจึงจำเป็นต้องอาศัยการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพ

องค์การบริหารส่วนตำบลเขาค้อ จึงได้ดำเนินการจัดทำนโยบายและกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลขึ้น เพื่อสร้างระบบการบริหาร และพัฒนาทรัพยากรให้มีคุณภาพ เพื่อสร้างบุคลากรที่มีคุณธรรมสมรรถนะสูง เพื่อเตรียมความพร้อมให้ทันกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง ให้สอดคล้องกับความหวังของรัฐบาล และการบริการ ประชาชน ตามภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติแผนและการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล ตามนโยบายของรัฐบาลและนโยบายของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ได้อย่างบรรลุเป้าหมาย

# สารบัญ

เรื่อง	หน้า
บทที่ ๑	
- หลักการและเหตุผล	๑
- วัตถุประสงค์	๑
- เป้าหมาย	๑ - ๒
บทที่ ๒	
- วิสัยทัศน์	๓
- พันธกิจ	๓
- การวิเคราะห์ปัจจัยภายใน/ภายนอก	๓ - ๔
บทที่ ๓	
- นโยบายด้านการปรับปรุงโครงสร้างระบบงานและการบริหารอัตรากำลัง	๕
- ด้านการพัฒนาบุคลากร	๕
- ด้านการพัฒนาระบบสารสนเทศ	๖
- ด้านการสวัสดิการ	๖
บทที่ ๔	
- การติดตามนโยบายและกลยุทธ์	๗

**นโยบายและกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี**  
(พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)

.....

**๑. หลักการและเหตุผล**

บุคคลเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าและความจำเป็นอย่างยิ่งในการบริหารงานของทุกองค์กร ถ้าขาดการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพ จะส่งผลให้การทำงานไม่มีประสิทธิผล ล่าช้า และเกิดความเสียหายต่อองค์กร ดังนั้น องค์กรจำเป็นต้องจัดทำนโยบายแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อให้มีความรู้ ทักษะ ทักษะคนที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งได้อย่างมีประสิทธิภาพ และให้บุคคลมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน

จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์กรบริหารส่วนตำบลเขาค้อ จึงได้จัดทำนโยบายและกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ขึ้น เพื่อเป็นการกำหนดให้พนักงานส่วนตำบลทุกคนต้องได้รับการพัฒนาทุกตำแหน่ง โดยสอดคล้องกับแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)

**๒. วัตถุประสงค์**

๒.๑ เพื่อเป็นการพัฒนาบุคลากรและเพิ่มพูนความรู้ทัศนคติที่ดี และวิธีการปฏิบัติงานตามลักษณะงานที่รับผิดชอบ

๒.๒ เพื่อให้บุคลากรสามารถปฏิบัติราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในสถานการณ์เปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น

๒.๓ เพื่อให้บุคลากรทุกคนได้รับการพัฒนาด้านคุณธรรม จริยธรรม

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการจัดการพัฒนาและฝึกอบรมบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลเขาค้อ

๒.๕ เพื่อดำรงรักษาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพให้อยู่คู่องค์กรต่อไป

**๓. เป้าหมาย**

**๓.๑ ระยะสั้น**

ผู้บริหาร

๑. พนักงานในองค์กรสามารถนำนโยบายของผู้บริหารไปปฏิบัติให้สำเร็จคล่อง

๒. การบริหารงานขององค์กรเป็นไปอย่างโปร่งใส พนักงานมีคุณธรรม และจริยธรรม

๓. พนักงานมีความรู้และมีทักษะในการปฏิบัติงาน เพื่อให้การปฏิบัติงานขององค์กรมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

พนักงานส่วนตำบล

๑. องค์กรให้การสนับสนุนพนักงานส่วนตำบลตำแหน่งสายงานบริหารให้ได้รับการพัฒนาในแต่ละปี อย่างน้อย ๑ หลักสูตร

๒. องค์กรให้การสนับสนุนพนักงานส่วนตำบลตำแหน่งสายงานผู้ปฏิบัติให้ได้รับการพัฒนาในแต่ละปี อย่างน้อย ๑ หลักสูตร

๓. องค์กรให้การสนับสนุนพนักงานจ้างให้ได้รับการพัฒนาในแต่ละปี อย่างน้อย ๑ หลักสูตร
๔. พนักงานมีความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติหน้าที่
๕. พนักงานนำหลักธรรมาภิบาลมาปฏิบัติใช้ในการบริหารงานบุคคลอย่างโปร่งใส

ประชาชน

๑. ประชาชนได้รับการบริการได้อย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ
๒. ประชาชนพึงพอใจในการบริการของพนักงาน

๓.๒ ระยะเวลา

ผู้บริหาร

๑. มีศักยภาพในการบริหารจัดการเพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนในพื้นที่
๒. สามารถปฏิบัติงานสู่ความเป็นเลิศในด้านการบริหารการจัดการ

พนักงานส่วนตำบล

๑. องค์กรบริหารส่วนตำบลเขาทะลุเป็นองค์กรที่น่าอยู่
๒. องค์กรให้การสนับสนุนด้านการศึกษา และความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

ประชาชน

๑. องค์กรมีการบริหารจัดการที่ดี มีความโปร่งใสในการบริหารงาน
๒. องค์กรสามารถเป็นที่พึ่งของประชาชนในพื้นที่ได้อย่างดียิ่ง
๓. องค์กรสามารถทำงานตอบสนองความต้องการของประชาชนได้
๔. พนักงานในองค์กรสามารถสร้างความสัมพันธ์อันดีกับประชาชนพึงพอใจในการ

ให้บริการ

## บทที่ ๒

### การวิเคราะห์ศักยภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาทะเล

#### ๑. วิสัยทัศน์ – พันธกิจ ขององค์การบริหารส่วนตำบล

##### วิสัยทัศน์

“สะดวกสัญจร เกษตรกรพัฒนา ศึกษาเรียนรู้ ฟื้นฟูอาชีพเดิม ส่งเสริมการตลาด ธรรมชาติเลิศล้ำ  
อุตสาหกรรมท่องเที่ยว หนึ่งเดียวเขาทะเล”

#### ๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาทะเล

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน
๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านงานส่งเสริมคุณภาพชีวิต
๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการจัดระเบียบชุมชน/สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย
๔. ยุทธศาสตร์ด้านการวางแผนการส่งเสริมการลงทุนพาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว
๕. ยุทธศาสตร์ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๖. ยุทธศาสตร์ด้านศิลปะ วัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น

##### ๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

###### ๑.๑ การคมนาคมและการขนส่ง

- การคมนาคมมีความสะดวกรวดเร็ว

###### ๑.๒ สาธารณูปโภคและสาธารณูปการ

- ประชาชนมีระบบสาธารณูปโภคและสาธารณูปการเพียงพอและทั่วถึง

##### ๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านงานส่งเสริมคุณภาพชีวิต

###### ๒.๑ การส่งเสริมอาชีพ

- ประชาชนมีอาชีพและมีรายได้เพียงพอ
- ประชาชนดำเนินชีวิตตามแนวปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

###### ๒.๒ ด้านสวัสดิการสังคม

- จัดสวัสดิการสังคมแก่ผู้สูงอายุ คนพิการ ผู้ป่วยโรคเอดส์ และผู้ด้อยโอกาส ทั่วถึง
- การส่งเสริมและพัฒนาเด็กและเยาวชนในท้องถิ่น

###### ๒.๓ ด้านการศึกษา

- ส่งเสริมการศึกษาในระบบ และนอกระบบโดยการส่งเสริมให้มีศูนย์การเรียนรู้ชุมชนและการศึกษาตามอัธยาศัย

###### ๒.๔ ด้านสาธารณสุข

- สนับสนุนสาธารณสุขขั้นพื้นฐาน ส่งเสริม ป้องกัน และควบคุมโรคติดต่อ

๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการจัดระเบียบชุมชน/สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย

๓.๑ ด้านการส่งเสริมประชาธิปไตย

- ส่งเสริมสนับสนุนหลักการปกครองระบอบประชาธิปไตย
- ประชาชนมีส่วนร่วมทางการเมือง การบริหาร

๓.๒ ด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

- ส่งเสริมการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยในเขต อปท.

๓.๓ ด้านการรักษาความสงบเรียบร้อย

- จัดระเบียบชุมชนและการรักษาความสงบเรียบร้อยภายใน

๓.๔ งานด้านการบริหารจัดการและการให้บริการประชาชน เน้นพัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพในการให้บริการ

๔. ยุทธศาสตร์ด้านการวางแผนการส่งเสริมการลงทุนพาณิชย์ยกรรมและการท่องเที่ยว

๔.๑ ด้านการส่งเสริมการลงทุน

๔.๒ งานด้านการท่องเที่ยว

- ส่งเสริมและพัฒนาการท่องเที่ยวระดับตำบลให้สมดุลและยั่งยืน

๕. ยุทธศาสตร์ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๕.๑ งานด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ

- ส่งเสริมการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมให้สมดุลและยั่งยืน

๖. ยุทธศาสตร์ด้านศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น

๖.๑ งานด้านส่งเสริมการสืบทอดภูมิปัญญาท้องถิ่น

- ส่งเสริมกิจกรรมวันสำคัญทางศาสนา
- พัฒนาและส่งเสริมงานประเพณีวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น

เป้าประสงค์ในการพัฒนา (Goals) ประกอบด้วย ๔ ด้าน ดังนี้

เป้าประสงค์ทางด้านเศรษฐกิจ

๑. เพื่อให้ประชาชนในชุมชนมีงานทำและมีรายได้เพิ่มมากขึ้น
๒. เพื่อเพิ่มแหล่งท่องเที่ยวภายในชุมชนอย่างน้อย ๒ แหล่ง
๓. เพื่อให้ประชาชนได้รับความรู้และทักษะในการประกอบอาชีพ
๔. เพื่อให้ศิลปวัฒนธรรมของท้องถิ่นได้รับการอนุรักษ์ให้คงอยู่ต่อไป

เป้าประสงค์ทางด้านสังคม

๑. เพื่อให้ประชาชนในชุมชนได้รับสวัสดิการมีความมั่นคงในชีวิตและทรัพย์สิน
๒. ระบบการศึกษาขั้นพื้นฐานได้รับการพัฒนาและเด็กนักเรียนได้รับการส่งเสริมให้ดำเนินกิจกรรมที่เป็นประโยชน์
๓. บุคลากรทางการศึกษาได้รับการพัฒนาให้มีคุณภาพ
๔. เยาวชนและประชาชนทุกกลุ่มมีการออกกำลังกายเล่นกีฬาอย่างเหมาะสม

### เป้าประสงค์ทางด้านสิ่งแวดล้อม

๑. เพื่อพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานให้ครอบคลุมอย่างทั่วถึง
๒. เพื่อส่งเสริมการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

### เป้าประสงค์ทางการบริหารจัดการ

๑. เพื่อพัฒนาระบบการปฏิบัติราชการให้มีคุณภาพและเพิ่มขีดความสามารถของบุคลากรในการเสริมสร้างธรรมาภิบาลในการปฏิบัติงาน
๒. เพื่อให้มีวัสดุอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานรวมถึงปรับปรุงสถานที่ทำงานให้มีเครื่องมือเครื่องใช้ที่ทันสมัย

### ตัวชี้วัด

- ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ตัวชี้วัด : ร้อยละที่เพิ่มขึ้นของรายได้
- ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ตัวชี้วัด : ร้อยละของการมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น
- ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ตัวชี้วัด : จำนวนที่เพิ่มขึ้นของสาธารณูปโภคและสาธารณูปการ
- ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ตัวชี้วัด : ร้อยละการจัดการองค์กรมมีประสิทธิภาพมากขึ้น
- ยุทธศาสตร์ที่ ๕ ตัวชี้วัด : ร้อยละการจัดการองค์กรมมีประสิทธิภาพมากขึ้น
- ยุทธศาสตร์ที่ ๖ ตัวชี้วัด : ร้อยละการจัดการองค์กรมมีประสิทธิภาพมากขึ้น
- ยุทธศาสตร์ที่ ๗ ตัวชี้วัด : ร้อยละการจัดการองค์กรมมีประสิทธิภาพมากขึ้น

### ค่าเป้าหมาย

- ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ค่าเป้าหมาย : พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๔ หน่วยนับ ร้อยละ ๓
- ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ค่าเป้าหมาย : พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๔ หน่วยนับ ร้อยละ ๗๐
- ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ค่าเป้าหมาย : พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๔ หน่วยนับ ปีละ ๑๐
- ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ค่าเป้าหมาย : พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๔ หน่วยนับ ร้อยละ ๗๐
- ยุทธศาสตร์ที่ ๕ ค่าเป้าหมาย : พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๔ หน่วยนับ ร้อยละ ๗๐
- ยุทธศาสตร์ที่ ๖ ค่าเป้าหมาย : พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๔ หน่วยนับ ร้อยละ ๗๐
- ยุทธศาสตร์ที่ ๗ ค่าเป้าหมาย : พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๔ หน่วยนับ ร้อยละ ๗๐

### กลยุทธ์

- ๑) การพัฒนาบำรุงรักษา เส้นทางคมนาคม ระบบสาธารณูปโภค สาธารณูปการและงานก่อสร้างต่างๆ ให้ได้มาตรฐาน
- ๒) ส่งเสริมให้ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดี
- ๓) ส่งเสริมการบริหารงานขององค์กรตามหลักธรรมาภิบาล
- ๔) ส่งเสริมและสนับสนุนให้ประชาชนมีรายได้เพิ่มขึ้นอย่างยั่งยืนและลดค่าใช้จ่าย
- ๕) พัฒนาและส่งเสริมการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ๖) ส่งเสริมให้ประชาชนมีคุณธรรม จริยธรรม และอนุรักษ์คุณค่าทางวัฒนธรรม
- ๗) การพัฒนาการใช้ภาษาอังกฤษของประชาชนเพื่อส่งเสริมการค้า

## ผลการวิเคราะห์สภาพแวดล้อม โดยใช้เทคนิค SWOT Analysis ขององค์การบริหารส่วนตำบล เขาทะเล

### จุดแข็ง (Strength – S)

๑. ตำบลเขาทะเลมีพื้นที่ที่เป็นภูเขาทิวทัศน์ธรรมชาติที่มีความอุดมสมบูรณ์
๒. ชุมชนมีการดูแลรักษาสภาพป่าไม้ไว้เพื่ออนุรักษ์แหล่งต้นน้ำลำธาร มีการจัดตั้งกลุ่มอนุรักษ์ธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๓. มีสภาพพื้นที่เหมาะที่จะเป็นสถานที่ท่องเที่ยวทางธรรมชาติที่สวยงาม และมีศักยภาพหลายแห่ง เช่น ถ้ำธารน้ำลอดใหญ่ ป่าเขาสันแดน ถ้ำแก้วพิสดาร ถ้ำน้ำลอดน้อย วัดถ้ำหัวยกกลาง ฯลฯ
๔. พื้นที่ส่วนใหญ่ของตำบลเขาทะเล มีความเหมาะสมต่อการทำการเกษตร เช่น กาแฟ สวนผลไม้
๕. การให้ความร่วมมือของชาวบ้านในการทำกิจกรรมต่างๆ ที่ทางชุมชนจัดขึ้นเป็นไปด้วยดี
๖. มีความหลากหลายทางด้านวัฒนธรรมประเพณีและด้านภาษา

### จุดอ่อน (Weakness – W)

๑. พื้นที่ส่วนใหญ่ของตำบลเขาทะเลอยู่ในเขตป่าสงวนทำให้เกิดความล่าช้าในการพัฒนาและการปฏิรูปที่ดิน
๒. ขาดแคลนน้ำเพื่อการเกษตร และเพื่อการอุปโภค บริโภคในฤดูแล้ง เนื่องจากไม่มีแหล่งน้ำที่มีศักยภาพในการกักเก็บน้ำไว้ใช้ตลอดปี
๓. เส้นทางคมนาคมไม่สะดวกต่อการขนส่งผลผลิตทางการเกษตร
๔. ประชาชนในตำบลเขาทะเลไม่ตระหนักถึงความสำคัญของทรัพยากรธรรมชาติที่ถูกทำลายลง เช่น ป่าไม้ ซึ่งเป็นแหล่งต้นน้ำลำธาร
๕. สภาพดินเสื่อมคุณภาพ ขาดความอุดมสมบูรณ์ เนื่องจากเกษตรกรมีการใช้สารเคมี เช่น ยาปราบศัตรูพืช ยาฆ่าแมลง

### โอกาส (Opportunity – O)

๑. พัฒนาเส้นทางคมนาคมไปสู่เส้นทางเศรษฐกิจระหว่างฝั่งอ่าวไทย-อันดามัน
๒. แปรรูปสินค้าภาคการเกษตรไปสู่การผลิตแบบครบวงจรเพื่อเพิ่มมูลค่าสินค้า
๓. พัฒนาระบบการผลิตให้ได้มาตรฐานเพื่อการส่งออก
๔. มีความพร้อมในการพัฒนาเป็นแหล่งท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ / เชิงเกษตร
๕. เป็นศูนย์กลางรวบรวมผลผลิตทางการเกษตร

### อุปสรรค (Threat – T)

๑. เกิดภัยธรรมชาติเป็นครั้งคราว ทำให้เกิดความเสียหายกับพื้นที่เกษตรกรรม
๒. คุณภาพผลผลิตยังไม่สามารถพัฒนาให้ตรงกับความต้องการของตลาดได้
๓. งบประมาณมีจำกัด ไม่สามารถพัฒนาระบบคมนาคมให้เกิดมาตรฐานที่ดีได้

## นโยบายและกลยุทธ์การบริหารงานบุคคล

### นโยบายและกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล องค์การบริหารส่วนตำบลเขาทะเล

บุคลากรถือเป็นทรัพยากรมนุษย์เป็นปัจจัยที่สำคัญและมีคุณค่าอย่างยิ่งในการขับเคลื่อนที่สำคัญในการดำเนินการขององค์กร จึงได้กำหนดนโยบายทรัพยากรบุคคลขึ้น สำหรับใช้เป็นกรอบและแนวทางจัดทำแผนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เพื่อเพิ่มความคุ้มค่าของการใช้ทรัพยากรบุคคล ให้การบริหารทรัพยากรบุคคลเกิดความเป็นธรรม โปร่งใส ตรวจสอบได้ และให้ผู้ปฏิบัติงานมีความสุข มีขวัญและกำลังใจที่ดี ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และมีศักยภาพในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น จึงมีนโยบายกลยุทธ์ด้านต่าง ๆ ดังนี้

#### ๑. นโยบายด้านการปรับปรุงโครงสร้างระบบงานและการบริหารอัตรากำลัง

เป้าประสงค์วางแผน สนับสนุนส่งเสริมให้มีโครงสร้าง ระบบงาน การจัดทำกรอบอัตรากำลังและการบริหารอัตรากำลังให้เหมาะสมและเพียงพอกับภารกิจขององค์กร มีความคล่องตัวต่อการขับเคลื่อนการดำเนินงานของทุกหน่วยงานในองค์กร รวมทั้งมีระบบการประมวลผลที่มีประสิทธิภาพ และมีการกำหนดสมรรถนะ และลักษณะที่พึงประสงค์ของพนักงานที่องค์กรคาดหวัง

##### กลยุทธ์

๑. ทบทวนและปรับปรุงโครงสร้างองค์กร ระบบงาน และกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ยุทธศาสตร์การพัฒนา และแผนการปรับบทบาทและภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาทะเล (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)

๒. จัดทำสมรรถนะ และนำสมรรถนะมาใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารทรัพยากรบุคคล ทั้งด้านการสรรหา การเลื่อนชั้น การปรับตำแหน่ง การประเมินผลการปฏิบัติงาน การวางแผนพัฒนาบุคลากร

๓. มีเส้นทางความก้าวหน้าของอาชีพ

๔. จัดทำระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานตามผลสัมฤทธิ์ของงานและสมรรถนะหลัก

#### ๒. ด้านการพัฒนาบุคลากร

เป้าประสงค์ ส่งเสริมให้มีการพัฒนาอย่างเป็นระบบทั่วถึงและต่อเนื่อง โดยการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ ศักยภาพ และทักษะการทำงานที่เหมาะสม สอดคล้องกับสถานการณ์วิสัยทัศน์ และยุทธศาสตร์ขององค์กร เพื่อให้การขับเคลื่อนการดำเนินงานตามพันธกิจขององค์การให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

##### กลยุทธ์

๑. จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับบทบาทและภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล

๒. จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรตามตำแหน่งงานและสายอาชีพตามสมรรถนะสืบทอดแผนการตำแหน่ง และการบริหารการจัดการคนดีและคนเก่งขององค์กร

๓. พัฒนาศักยภาพของผู้บริหาร และเพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงานให้กับผู้ปฏิบัติงานตามสายอาชีพและตำแหน่งงานอย่างต่อเนื่อง

๔. ส่งเสริมให้บุคลากรยึดมั่นในวัฒนธรรมองค์กร ปฏิบัติตามจรรยาบรรณขององค์การบริหาร ส่วนตำบลเขาทะเล

๕. พัฒนางานด้านการจัดความรู้ เพื่อสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ การถ่ายทอดความรู้ การแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ในการทำงานอย่างต่อเนื่อง

### ๓. ด้านการพัฒนาระบบสารสนเทศ

เป้าประสงค์ ส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการจัดการ ทรัพยากรบุคคล เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ถูกต้อง ครบถ้วน ทันสมัยและเป็นปัจจุบัน เป็นการช่วยลดขั้นตอนการ ทำงาน ปริมาณงานเอกสาร สามารถนำไปวิเคราะห์เพื่อวางแผนตัดสินใจในการปฏิบัติงาน และใช้ บริหารงานด้านบุคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

#### กลยุทธ์

๑. พัฒนาระบบข้อมูลบุคลากร
๒. ปรับปรุงและพัฒนาระบบสารสนเทศด้านการจัดการบุคลากร
๓. เสริมสร้างความรู้เกี่ยวกับระบบสารสนเทศด้านการบริหารจัดการบุคลากรให้ผู้ปฏิบัติงาน เพื่อ รองรับการใช้ระบบงาน และเพิ่มความสามารถของบุคลากรเพื่อรองรับการพัฒนาระบบในอนาคต

### ๔. ด้านสวัสดิการ

เป้าประสงค์เสริมสร้างความมั่นคงขวัญกำลังใจ คุณภาพชีวิตที่ดี ความผาสุก และพึงพอใจให้ ผู้ปฏิบัติงาน เพื่อรักษาคนดี คนเก่งไว้กับองค์กร โดยการส่งเสริมความก้าวหน้าของผู้ปฏิบัติงานและ สมรรถนะในทุกโอกาส สร้างช่องทางการสื่อสาร ให้สิ่งจูงใจ ผลประโยชน์ตอบแทนพิเศษ จัดสวัสดิการ ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสิ่งแวดล้อมในการทำงาน ตามความจำเป็นและเหมาะสมเป็นไปตาม ที่กฎหมายกำหนด และสนับสนุนดำเนินกิจกรรมเพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดี ระหว่างผู้บริหารทุกระดับ

#### กลยุทธ์

๑. ปรับปรุงระบบแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
๒. ปรับปรุงสภาพความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน
๓. ยกย่องพนักงานที่เป็นคนเก่ง คนดี และทำคุณประโยชน์ให้องค์กร



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลเขาค้อ  
เรื่อง นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาค้อ  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

ตามความในมาตรา ๑๕ ประกอบมาตรา ๒๕ วรรคท้ายแห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ พระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของทางราชการ พ.ศ. ๒๕๔๐ พระราชกฤษฎีกาว่าด้วย หลักเกณฑ์และวิธีการบริหารบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ รองรับการกิจตามแผนการปฏิรูปประเทศและยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) รวมทั้งให้สอดคล้องกับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA)

องค์การบริหารส่วนตำบลเขาค้อ ได้เห็นถึงความสำคัญของทรัพยากรบุคคลซึ่งบุคลากรของหน่วยงานเป็นทรัพยากรสำคัญที่จำเป็นและต้องใช้หลากหลายหน้าที่ บุคลากรขององค์การจะเป็นผู้สร้างสรรค์ด้านต่าง ๆ และเป็นหลักสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรและนโยบายรวมถึงบำบัดทุกข์บำรุงสุขให้แก่ประชาชน การพัฒนาและการรักษาทรัพยากรบุคคลให้ทำงานให้กับองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ มีคุณธรรม จริยธรรม ต้องอาศัยการจัดการทรัพยากรบุคคลที่ดี องค์การบริหารส่วนตำบลเขาค้อจึงกำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ดังนี้

๑. ด้านการสรรหา

องค์การบริหารส่วนตำบลเขาค้อ ดำเนินการวางแผนอัตรากำลังคนสรรหาบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถตามหลักเกณฑ์ วิธีการที่ระเบียบกำหนด เพื่อปฏิบัติงานตามภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาค้อ โดยมีแนวปฏิบัติ ดังนี้

๑.๑ การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อใช้ในการกำหนดโครงสร้างและกรอบอัตรากำลังที่รองรับต่อภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาค้อ

๑.๒ การสรรหาพนักงานส่วนตำบลตำแหน่งสายบริหารที่ว่าง และสายปฏิบัติที่ว่าง โดยวิธีการย้าย การโอน การคัดเลือก ให้ดำเนินการตามประกาศกำหนดหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชุมพรกำหนด

๑.๓ การสรรหาและเลือกสรรพนักงานจ้าง โดยยึดหลักสมรรถนะ ความเท่าเทียม ในโอกาสและประโยชน์ของทางราชการเป็นสำคัญ ด้วยกระบวนการที่ได้มาตรฐาน ยุติธรรม และโปร่งใส เพื่อรองรับการตรวจสอบตามแนวทางการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี และให้เป็นไปตามประกาศกำหนดหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชุมพรกำหนด

๑.๔ การดำเนินการสรรหาพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ให้แต่งตั้งคณะกรรมการสรรหา และดำเนินการตามระเบียบและประกาศกำหนดหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชุมพรกำหนด

๒. ด้านการพัฒนา

องค์การบริหารส่วนตำบลเขาค้อ ดำเนินการวางแผนพัฒนาบุคลากรเตรียมความพร้อมของพนักงานส่วนตำบลหรือพนักงานจ้าง พัฒนาความรู้ ทักษะ สมรรถนะด้านต่าง ๆ เพื่อให้เป็นผู้มีความรู้ความสามารถ ปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพประสิทธิผล โดยมีแนวทางปฏิบัติ ดังนี้

๒.๑ จัดทำและดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี ให้สอดคล้องกับความต้องการจำเป็นและความต้องการในการพัฒนาของบุคลากรในหน่วยงาน

๒.๒ จัดทำเส้นทางพัฒนาบุคลากร เพื่อเป็นกรอบในการพัฒนาของบุคลากรในแต่ละตำแหน่ง

๒.๓ นำระบบสารสนเทศมาใช้เพื่อพัฒนาบุคลากรของหน่วยงาน

๒.๔ จัดส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมในหลักสูตรต่าง ๆ ที่สอดคล้องกับมาตรฐานกำหนดตำแหน่งเพื่อพัฒนาทักษะความรู้ให้เป็นมืออาชีพ

๒.๕ จัดให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชุมพรกำหนด

๒.๖ จัดให้มีการประเมินความพึงพอใจในการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาทะเล

### ๓. ด้านการธำรงรักษาไว้

องค์การบริหารส่วนตำบลเขาทะเล ดำเนินการวางแผนกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล แผนการพัฒนาบุคลากร เพื่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงาน เช่น แผนความก้าวหน้าสายงาน การประเมินผลการปฏิบัติราชการ บำเหน็จความดีความชอบ การพัฒนาระบบฐานข้อมูลบุคลากรสภาพแวดล้อมในการทำงาน ความปลอดภัยในการทำงาน การมีส่วนร่วมในการเสนอแนวคิดพัฒนาองค์กร และยกย่อง ชมเชย เจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานดีเด่น หรือสร้างคุณประโยชน์ที่ดีต่อองค์กร และสาธารณชน เพื่อเป็นการสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรเกิดความผูกพันต่อองค์กร ตามแนวทางปฏิบัติ ดังนี้

๓.๑ ประชาสัมพันธ์และเผยแพร่แนวทางเส้นทางความก้าวหน้าในสายงาน ให้บุคลากรทราบ

๓.๒ ดำเนินการบันทึก แก้ไขปรับปรุง ข้อมูลบุคลากรในระบบศูนย์ข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติ ให้ถูกต้อง ครบถ้วน และเป็นปัจจุบัน

๓.๓ จัดให้มีกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงานราชการ ที่เป็นธรรม เสมอภาคและสามารถตรวจสอบได้

๓.๔ จัดให้มีการพิจารณาความดีความชอบ กับผลการปฏิบัติหน้าที่ราชการอย่างเป็นธรรมเสมอภาค และตรวจสอบได้

๓.๕ ดำเนินการพิจารณาความดีความชอบการปฏิบัติหน้าที่ราชการประจำปีเพื่อยกย่อง ชมเชยแก่บุคลากรดีเด่น ด้านการปฏิบัติงานและคุณประโยชน์ต่อสาธารณชน

๓.๖ จัดให้มีการพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดีแก่บุคลากร ในด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ด้านความปลอดภัยในการทำงาน ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงาน

### ๔. ด้านการใช้ประโยชน์

องค์การบริหารส่วนตำบลเขาทะเล โดยทุกส่วนราชการต้องร่วมมือกันในการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างเป็นระบบ แจ่มแจ้งให้บุคลากรเข้าถึงช่องทางการรับทราบข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลรวมทั้งควบคุม กำกับ ดูแลให้ปฏิบัติราชการอย่างมีประสิทธิภาพ

๔.๑ ให้ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ รวมถึงการควบคุม กำกับ ดูแลผู้ใต้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติตามระเบียบวินัย ประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนตำบล มาตรฐานจริยธรรมและคุณธรรมของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง องค์การบริหารส่วนตำบลเขาทะเล หากผู้ใต้บังคับบัญชากระทำความผิดหรือทุจริตให้รายงานให้นายกองการบริหารส่วนตำบลเขาทะเลทราบโดยเร็ว

๔.๒ การพิจารณาแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู ให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น โดยยึดหลักความรู้ ความสามารถและประโยชน์สูงสุด และปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) และคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชุมพร (ก.อบต.จังหวัดชุมพร) กำหนด

ประกาศ ณ วันที่ ๒๖ มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๖



(นายสุรเชษฐ์ ไทยสวี)

นายกองการบริหารส่วนตำบลเขาทะเล