

นโยบายและกลยุทธ์การบริหาร  
ทรัพยากรบุคคล  
๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙)



องค์การบริหารส่วนตำบลเกษตรสุวรรณ  
อำเภอบ่อทอง จังหวัดชลบุรี

# 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                                                     |      |
| การติดตามนโยบายและกลยุทธ์ การบริหารงานบุคคล                 | ๖    |

# คำนำ

ด้วยกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ได้กำหนดตัวชี้วัดในการปฏิบัติราชการตามคำรับรองการปฏิบัติราชการ กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดทำแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อสนับสนุนและพัฒนาข้าราชการให้สามารถปฏิบัติงานภายใต้หลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี และระบบบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และผลักดันให้ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรประสบความสำเร็จ

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

\*\*\*\*\*

## บทที่ ๑

### ๑. หลักการและเหตุผล

บุคลากรเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าและจำเป็นอย่างยิ่งในการบริหารงานของทุกองค์กร ถ้าขาดการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ จะส่งผลให้การทำงานไม่มีประสิทธิผล ล่าช้า และเกิดความเสียหายต่อองค์กร ดังนั้นองค์กรจำเป็นต้องจัดทำนโยบายและแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี คุณธรรมและจริยธรรมอันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ และให้บุคลากรมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน

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

### ๒. หลักการและเหตุผล

๒.๑ เพื่อเป็นการพัฒนาบุคลากร และเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี และวิธีการปฏิบัติงานตามลักษณะงานที่ได้รับมอบหมาย

๒.๒ เพื่อให้บุคลากรสามารถปฏิบัติราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น

๒.๓ เพื่อให้บุคลากรทุกคนได้รับการพัฒนาด้านคุณธรรมและจริยธรรม

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการจัดการพัฒนาและฝึกอบรมบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบล

๒.๕ เพื่อดำรงรักษาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพให้อยู่คู่องค์กรต่อไป

### ๓. เป้าหมาย

ความคาดหวังในการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลเกษตรสุวรรณ

#### ระยะสั้น

#### ผู้บริหาร

๓.๑.๑ พนักงานในองค์กรสามารถนำนโยบายของผู้บริหารไปปฏิบัติให้สำเร็จลุล่วง

๓.๑.๒ การบริหารงานขององค์กรเป็นไปอย่างโปร่งใส พนักงานมีคุณธรรม และจริยธรรม

๓.๑.๓ พนักงานมีความรู้ และมีทักษะในการปฏิบัติงานเพื่อให้การปฏิบัติงานขององค์กรมี

ประสิทธิภาพและประสิทธิผล

#### พนักงานส่วนตำบล

๓.๒.๑ องค์กรให้การสนับสนุนพนักงานส่วนตำบลตำแหน่งสายงานผู้บริหารทุกคนที่ได้รับการพัฒนาในแต่ละปี อย่างน้อย ๑ หลักสูตร/โครงการ

๓.๒.๒ องค์กรให้การสนับสนุนพนักงานส่วนตำบลตำแหน่งสายงานผู้ปฏิบัติทุกคนที่ได้รับการพัฒนาในแต่ละปี อย่างน้อย ๑ หลักสูตร/โครงการ

๓.๒.๓ องค์กรให้การสนับสนุนลูกจ้างประจำ/พนักงานจ้าง ให้ได้รับการพัฒนาในแต่ละปี อย่างน้อย ๑ หลักสูตร/โครงการ

๓.๒.๔ ข้าราชการมีความรู้และความเข้าใจในการปฏิบัติหน้าที่

๓.๒.๕ ข้าราชการนำหลักธรรมาภิบาลมาปฏิบัติใช้ในการบริหารงานบุคคลอย่างโปร่งใส  
ประชาชน

๓.๓.๑ สามารถให้บริการประชาชนอย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ

๓.๓.๒ ประชาชนพึงพอใจในการให้บริการของพนักงาน

๓.๓.๓ นำความคิดเห็นของประชาชนมาปรับปรุงแก้ไขการให้บริการกับประชาชน

### ความคาดหวังในการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลเกษตรสุวรรณ ในระยะยาว

#### **ผู้บริหาร**

๓.๑.๑ มีศักยภาพในการบริหารจัดการเพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนในพื้นที่

๓.๑.๒ สามารถปฏิบัติงานสู่ความเป็นเลิศในการบริหารจัดการ

#### **พนักงานส่วนตำบล**

๓.๒.๑ องค์การบริหารส่วนตำบลเกษตรสุวรรณเป็นองค์กรที่น่าอยู่

๓.๒.๒ มีความเจริญก้าวหน้าในสายงานอาชีพ และหน้าที่ราชการ

#### **ประชาชน**

๓.๓.๑ องค์กรมีการบริหารจัดการที่ดี มีความโปร่งใสในการบริหารงาน

๓.๓.๒ องค์กรสามารถเป็นที่พึ่งของประชาชนในพื้นที่ได้อย่างดียิ่ง

๓.๒.๑ องค์กรสามารถทำงานตอบสนองความต้องการของประชาชนได้

ประชาชนพึงพอใจในการให้บริการของพนักงาน

๓.๓.๓ นำความคิดเห็นของประชาชนมาปรับปรุงแก้ไขการให้บริการกับประชาชน

## บทที่ ๒

### การวิเคราะห์ศักยภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลเกษตรสุวรรณ

#### วิสัยทัศน์ ( Vision)

บริหารงานโดยใช้ระบบคุณธรรมเป็นพื้นฐาน เพื่อพัฒนาและรักษาไว้ซึ่งบุคลากรที่เป็นคนเก่ง คนดี และมีคุณภาพ

#### พันธกิจ ( Mission)

๑. บริหารงานบุคคลด้วยระบบคุณธรรม โดยยึดหลัก ความสามารถ ความเสมอภาค ความมั่นคง และความเป็นกลางทางการเมือง เป็นพื้นฐาน
๒. พัฒนาบุคลากรในส่วนราชการต่างๆ ให้มีภาวะความเป็นผู้นำสูงในการปฏิบัติงานอย่างมีคุณภาพ
๓. ส่งเสริม/สนับสนุน ให้พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นคนดี มีคุณธรรมและจริยธรรมเป็นที่ยอมรับของสังคมและชุมชน
๔. ส่งเสริม/สนับสนุน ให้พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ
๕. ส่งเสริม/สนับสนุน ให้พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นผู้มีความรับผิดชอบในการปฏิบัติหน้าที่ของตนเอง

#### การวิเคราะห์ (Swot) ปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอก

##### ๑. ปัจจัยภายใน

| ด้าน                            | จุดแข็งในการพัฒนา                                                                                                                                                                                                                                                  | จุดอ่อนในการพัฒนา                                                                                                                                  |
|---------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| ๑.ด้านการบริหาร                 | ๑.๑ การประสานงาน:มีความร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงานเนื่องจากมีความสามัคคีกันภายในองค์กรและทราบวัตถุประสงค์ในการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน<br>๑.๒ การมอบอำนาจ :ตามศักยภาพภายใต้อำนาจหน้าที่ในขอบเขตของกฎหมาย<br>๑.๓ การกำกับดูแลและเป็นไปอย่างสม่ำเสมอเพื่อความเรียบร้อย | ๑.๑การแบ่งส่วนราชการ: ยังไม่ครอบคลุมภารกิจทั้งหมด<br>๑.๒การวางแผน:ประชาชนมีส่วนร่วมในการกำหนดแนวทางการพัฒนาในระดับต่ำ                              |
| ๒.ด้านระเบียบ กฎหมาย ข้อบัญญัติ | ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล มีความรู้ความสามารถด้านงานกฎหมายพร้อมให้คำปรึกษาได้                                                                                                                                                                                      | ๒.๑ การออกข้อบัญญัติ<br>ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมน้อย<br>๒.๒การบังคับใช้ ประชาชนยังรับทราบน้อยมาก                                                    |
| ๓.ด้านบุคลากร                   | ๓.๑ วินัย : มีวินัยและปฏิบัติงานตามระเบียบข้อกฎหมาย<br>๓.๒ พฤติกรรม : ประพฤติตัวเป็นตัวอย่างที่ดีมีความน่าเชื่อถือ<br>๓.๓ ความเจริญก้าวหน้า : เปิดโอกาสและสนับสนุนให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง พนักงานจ้าง เข้าสอบแข่งขันในระดับที่สูงขึ้น                           | ๓.๑ คุณภาพของงาน : ปานกลาง ควรให้ความรู้เพิ่มเติม<br>๓.๒ ทักษะคติ : ปานกลางควรให้ความรู้เพิ่มเติม<br>๓.๓ อัตรากำลัง : ยังไม่เหมาะสมกับปริมาณของงาน |

|                                              |                                                                                                       |                                                                                               |
|----------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------|
| ๔.ด้านงบประมาณ                               | ๔.๑เงินอุดหนุน : ได้รับเงินอุดหนุนที่เหมาะสมกับศักยภาพของพื้นที่                                      | ๔.๑ การชำระภาษี : ประชาชนในพื้นที่ยังขาดความตื่นตัวในการร่วมรับผิดชอบเรื่องภาษีต่างๆ          |
| ๕.ด้านระบบฐานข้อมูล                          | ๕.๑ การจัดเก็บข้อมูล : มีการจัดเก็บข้อมูล จปฐ.<br>๕.๒การปรับปรุงข้อมูล : มีการสำรวจข้อมูลปัจจุบันเสมอ | ๕.๑คุณภาพของข้อมูล:ข้อมูลที่ได้รับเป็นข้อมูลที่ยังปิดบังซ่อนเร้นไม่ให้ความร่วมมืออย่างเต็มที่ |
| ด้าน                                         | จุดแข็งในการพัฒนา                                                                                     | จุดอ่อนในการพัฒนา                                                                             |
|                                              | ๕.๓ การมีส่วนร่วม : ชุมชนให้ความร่วมมือในการสำรวจข้อมูล                                               |                                                                                               |
| ๖ด้านทรัพยากร เครื่องมือและอุปกรณ์ในการทำงาน | ๖.๑จำนวน : ชุมชนให้ความร่วมมือในการสำรวจข้อมูล                                                        | ๕.๑ เทคโนโลยีทันสมัย:มีการนำมาใช้แต่บุคลากรยังขาดความรู้ในการใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด         |

## ๒.ปัจจัยภายนอก

| ด้าน               | จุดแข็งในการพัฒนา                                                                                         | จุดอ่อนในการพัฒนา                                                                                    |
|--------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| ๑.ด้านการเมือง     | ๑.๑ ระดับความขัดแย้ง : เป็นโอกาสที่แต่ละฝ่ายต่างตรวจสอบการทำงานของกันและกัน ส่งผลดีต่อประชาชนและท้องถิ่น  | ๑.๑กลุ่มผลประโยชน์ : นักการเมืองเป็นนักธุรกิจที่มุ่งหากำไรจากการเข้ามาดำรงตำแหน่ง                    |
| ๒.ด้านเศรษฐกิจ     | ๒.๑ เศรษฐกิจรวม : ประชาชนเริ่มต้นตัวในการใช้จ่ายอย่างประหยัดและพอเพียง                                    | ๒.๑ สาธารณภัย : เกิดน้ำท่วมในฤดูฝนทำให้เกษตรกรได้รับผลกระทบในการทำการเกษตร                           |
| ๓.ด้านสังคม        | ๓.๑วัฒนธรรม : มีการฟื้นฟู สนับสนุนวัฒนธรรมประเพณีในท้องถิ่นมากขึ้น<br>๓.๒ การสื่อสาร : มีความสะดวกรวดเร็ว | ๓.๑ สังคม : จะเริ่มเป็นสังคมเมืองที่มีความแออัดอาหารลดน้อยลง และเห็นแก่ตัวมากขึ้น ทำให้ขาดการรวมพลัง |
| ๔.ด้านนโยบายรัฐบาล | ๔.๑การกำหนดนโยบาย : มีการริเริ่มนโยบายใหม่ๆ สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้                         | ๔.๑ การปฏิบัติตามนโยบาย : เป็นนโยบายใหม่ซึ่งบุคลากรยังขาดแนวทางในการดำเนินงาน                        |
| ๕.ด้านเทคโนโลยี    | ๕.๑ การคิดค้น : เทคโนโลยีราคาถูกเนื่องจากสามารถคิดค้นและผลิตได้เองในประเทศ                                | ๕.๑บุคลากรยังใช้เทคโนโลยีไม่คุ้มค่าให้เกิดประโยชน์สูงสุด                                             |

### บทที่ ๓

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

.....

### นโยบายและกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรมนุษย์ องค์การบริหารส่วนตำบลเกษตรสุวรรณ

บุคลากรถือว่าทรัพยากรมนุษย์เป็นปัจจัยที่สำคัญและมีคุณค่ายิ่งในการขับเคลื่อนการดำเนินงานธุรกิจขององค์กร จึงได้กำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขึ้น สำหรับใช้เป็นกรอบและแนวทางในการจัดทำแผนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เพื่อเพิ่มความคุ้มค่าของการใช้ทรัพยากรมนุษย์ ให้การบริหารทรัพยากรมนุษย์เกิดความเป็นธรรม โปร่งใส ตรวจสอบได้ และให้ผู้ปฏิบัติงานมีความสุข มีขวัญ และกำลังใจที่ดี เกิดพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และมีศักยภาพเพิ่มในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น จึงมีนโยบายและกลยุทธ์ต่างๆ ดังนี้

#### ๑.นโยบายด้านโครงสร้างอัตรากำลังและการบริหารอัตรากำลัง

**เป้าประสงค์** วางแผนสนับสนุนและส่งเสริมให้มีโครงสร้างระบบงาน การจัดกรอบอัตรากำลัง และการบริหารอัตรากำลังให้เหมาะสมกับภารกิจขององค์กรและเพียงพอ มีความคล่องตัวต่อการขับเคลื่อนการดำเนินงานของทุกหน่วยงานในองค์กรรวมทั้งมีระบบการประเมินผลที่มีประสิทธิภาพ เชื่อมโยงกับผลตอบแทน และมีการกำหนดสมรรถนะและลักษณะที่พึงประสงค์ของพนักงานที่องค์กรคาดหวัง

#### กลยุทธ์

๑.ทบทวนและปรับปรุงโครงสร้างองค์กร ระบบงาน และกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์พันธกิจและแผนการปรับบทบาทและภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลเกษตรสุวรรณ ปี ๒๕๖๗-๒๕๖๙

๒.จัดทำสมรรถนะและนำสมรรถนะมาใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ทั้งด้านการสรรหา การเลื่อนขั้นเงินเดือนและปรับตำแหน่ง การประเมินผลการปฏิบัติงาน การวางแผนการพัฒนาบุคลากรและการบริหารผลตอบแทน

๓.มีเส้นทางความก้าวหน้าของสายอาชีพ

๔.จัดทำระบบประเมินผลการปฏิบัติงานตามผลสัมฤทธิ์ของงานและสมรรถนะหลัก

๕.จัดทำแผนการสืบทอดตำแหน่งงานและการบริหารจัดการคนดีและคนเก่งขององค์กร

#### ๒.ด้านโครงสร้างการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

#### เป้าประสงค์

ส่งเสริมให้มีการพัฒนาอย่างเป็นระบบ ทั้งถึง และต่อเนื่อง โดยการพัฒนาความรู้ความสามารถ ศักยภาพ และทักษะการทำงานที่เหมาะสม สอดคล้องกับสถานการณ์ วิสัยทัศน์และยุทธศาสตร์ขององค์กร เพื่อให้การขับเคลื่อนการดำเนินงานตามพันธกิจขององค์กร เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสำเร็จตามเป้าหมาย รวมทั้งส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมให้กับบุคลากรในองค์กร

#### กลยุทธ์

๑.จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับบทบาทและภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล

๒.จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรตามตำแหน่งงานและสายอาชีพตามสมรรถนะ แผนการสืบทอดตำแหน่งและการบริหารจัดการคนดีและคนเก่งขององค์กร

๓.พัฒนาศักยภาพผู้บริหารและเพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงานให้กับผู้ปฏิบัติงานทุกระดับตามสายงานอาชีพและตำแหน่งงานอย่างต่อเนื่อง

๔.ส่งเสริมให้บุคลากรยึดมั่นในวัฒนธรรมองค์กร ปฏิบัติตามจรรยาบรรณขององค์การบริหารส่วนตำบลเกษตรสุวรรณ

๕.พัฒนางานด้านการจัดการความรู้ องค์ความรู้ เพื่อสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ การถ่ายทอดความรู้การแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ในการทำงานอย่างต่อเนื่อง

### ๓.ด้านการสร้างและพัฒนาระบบการบริหารจัดการองค์ความรู้และระบบสารสนเทศ

#### เป้าประสงค์

ส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ต้องการครบถ้วน รวดเร็ว ทันสมัยและเป็นปัจจุบัน ช่วยลดขั้นตอนของงาน ปริมาณเอกสาร สามารถนำไปวิเคราะห์เพื่อการวางแผนตัดสินใจในการปฏิบัติงานและใช้บริหารงานด้านบุคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

#### กลยุทธ์

- ๑.พัฒนาระบบฐานข้อมูลบุคลากร
- ๒.ปรับปรุงและพัฒนาระบบสารสนเทศด้านการบริหารจัดการบุคลากร
- ๓.เสริมสร้างความรู้เกี่ยวกับระบบสารสนเทศด้านการบริหารจัดการบุคลากรให้ผู้ปฏิบัติงานเพื่อรองรับการใช้งานระบบ และเพิ่มขีดความสามารถของบุคลากรเพื่อรองรับการพัฒนาระบบในอนาคต

### ๔.ด้านสวัสดิการ

#### เป้าประสงค์

เสริมสร้างความมั่นคง ขวัญกำลังใจ คุณภาพชีวิตที่ดี ความผาสุกและพึงพอใจให้ผู้ปฏิบัติงาน เพื่อรักษาคนดี คนเก่งไว้กับองค์กร โดยการส่งเสริมความก้าวหน้าของผู้ปฏิบัติงานที่มีผลงานและสมรรถนะในทุกโอกาส สร้างช่องทางการสื่อสาร ให้สิ่งจูงใจ ผลประโยชน์ตอบแทนพิเศษจัดสวัสดิการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสิ่งแวดล้อมในการทำงาน ตามความจำเป็นและเหมาะสมเป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด และสนับสนุนการดำเนินกิจกรรมเพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บริหารและพนักงานทุกระดับ

#### กลยุทธ์

- ๑.ปรับปรุงระบบแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
- ๒.ปรับปรุงสภาพความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน
- ๓.ยกย่องพนักงานที่เป็นคนเก่ง คนดีและทำคุณประโยชน์ให้องค์กร
- ๔.ปรับปรุงช่องทางการสื่อสารด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์
- ๕.ปรับปรุงระบบสวัสดิการ ผลตอบแทนพิเศษ

## บทที่ ๔

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

\*\*\*\*\*

องค์การบริหารส่วนตำบลเกษตรสุวรรณ ได้กำหนดวิธีการติดตามและประเมินผลนโยบายและกลยุทธ์การบริหารงานบุคคล ๓ ปี(พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙) ประกอบด้วย

- |                                             |                         |
|---------------------------------------------|-------------------------|
| ๑. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล                | เป็นประธาน              |
| ๒. หัวหน้าส่วนราชการทุกคน                   | เป็นกรรมการ             |
| ๓. เจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบงานบริหารงานบุคคล | เป็นกรรมการและเลขานุการ |

โดยให้มีหน้าที่ติดตามและประเมินผลการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล และบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลเกษตรสุวรรณเป็นประจำทุกปี และสรุปรายงานผลและข้อเสนอแนะในการติดตามประเมินผลให้นายกองการบริหารส่วนตำบลเกษตรสุวรรณรับทราบเพื่อพิจารณา



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลเกษตรสุวรรณ  
เรื่อง นโยบายและกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล

.....

ตามที่องค์การบริหารส่วนตำบลเกษตรสุวรรณ ได้จัดทำนโยบายและกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปี พ.ศ.๒๕๖๗ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์การ และเพื่อให้เป็นไปตามพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ.๒๕๔๖ มาตรา ๑๑ และเพื่อให้เป็นไปตามประกาศ ก.อบต.จังหวัดศรีสะเกษ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ข้อ ๒๖๙ จึงได้ประชาสัมพันธ์นโยบายและกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ให้พนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้างทุกคนได้ทราบและถือปฏิบัติต่อไป

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๑ เดือน ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๖

(นายกัมปนาท พรพรมวินิจ)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลเกษตรสุวรรณ

ภาคผนวก