



นโยบายและกลยุทธ์  
การบริหารทรัพยากรบุคคล ๓ ปี  
(รอบปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๓)  
องค์การบริหารส่วนตำบลปากจั่น  
อำเภอกระบุรี จังหวัดระนอง

# สารบัญ

	หน้า
บทที่ ๑ หลักการและเหตุผล วัตถุประสงค์ เป้าหมาย	๑
บทที่ ๒ การวิเคราะห์ศักยภาพการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลปากจั่น	๓
บทที่ ๓ นโยบายและกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ๓ ปี	๕



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลปากจั่น  
เรื่อง นโยบายและแผนกลยุทธ์การบริหารงานบุคคล ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓)

ด้วยองค์การบริหารส่วนตำบลปากจั่น ได้จัดทำนโยบายและกลยุทธ์การบริหารงานบุคคล ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) โดยผู้บริหารพิจารณาให้ความเห็นชอบแล้ว นั้น

จึงขอประชาสัมพันธ์ ให้พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ทราบและถือปฏิบัติร่วมกัน  
ทั้งนี้ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๙ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๐

(นายวิรสิต คชสิงห์)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลปากจั่น

# นโยบายและกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ๓ ปี

(พ.ศ.๒๕๖๑ – ๒๕๖๓)

## บทที่ ๑

### บทนำ

#### ๑. หลักการและเหตุผล

บุคลากรเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าและจำเป็นอย่างยิ่งในการบริหารงานทุกองค์กร ถ้าขาดการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ จะส่งผลให้การทำงานไม่มีประสิทธิภาพ ล่าช้า และเกิดความเสียหายต่อองค์กร ดังนั้น องค์กรจำเป็นต้องจัดทำนโยบายและแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ และให้บุคลากรมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน

จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์กรบริหารส่วนตำบลปากจั่น จึงได้จัดทำนโยบายและกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑ – ๒๕๖๓) ขึ้น เพื่อเป็นการกำหนดให้พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ได้รับการพัฒนาทุกตำแหน่ง โดยสอดคล้องกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑ – ๒๕๖๓) และแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑ – ๒๕๖๓)

#### ๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อเป็นการพัฒนาบุคลากร และเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี และวิธีการปฏิบัติงานตามลักษณะงานที่รับผิดชอบ

๒.๒ เพื่อให้บุคลากรสามารถปฏิบัติราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง

๒.๓ เพื่อให้บุคลากรทุกคนได้รับการพัฒนาด้านคุณธรรม จริยธรรม

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการจัดการพัฒนาและฝึกอบรมบุคลากรในองค์กรบริหารส่วนตำบล

๒.๕ เพื่อดำรงรักษาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพให้อยู่คู่กับองค์กรต่อไป

#### ๓. เป้าหมาย

๓.๑ ความคาดหวังในการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์กรบริหารส่วนตำบลปากจั่น

ในระยะสั้น

ผู้บริหาร

๓.๑.๑ พนักงานในองค์กรสามารถน่านโยบายของผู้บริหารไปปฏิบัติให้สำเร็จลุล่วง

๓.๑.๒ การบริหารงานขององค์กรเป็นไปอย่างโปร่งใส พนักงานมีคุณธรรม

และจริยธรรม

๓.๑.๓ พนักงานมีความรู้ และมีทักษะในการปฏิบัติงานเพื่อให้การปฏิบัติงานขององค์กรมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

พนักงาน

๓.๑.๔ องค์กรให้การสนับสนุนพนักงานส่วนตำบล ตำแหน่งสายงานผู้บริหารทุกคนได้รับการพัฒนาในแต่ละปี อย่างน้อย ๑ หลักสูตร/โครงการ

๓.๑.๕ องค์กรให้การสนับสนุนพนักงานส่วนตำบล ตำแหน่งสายงานผู้ปฏิบัติทุกคน ให้ได้รับการพัฒนาในแต่ละปี อย่างน้อย ๑ หลักสูตร/โครงการ

๓.๑.๖ องค์กรให้การสนับสนุนพนักงานจ้าง ตำแหน่งสายงานผู้ปฏิบัติทุกคน ให้ได้รับการพัฒนาในแต่ละปี อย่างน้อย ๑ หลักสูตร/โครงการ

๓.๑.๗ พนักงานมีความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติหน้าที่และนำหลักธรรมาภิบาลมาปฏิบัติใช้ในการบริหารงานบุคคลอย่างโปร่งใส

ประชาชน

๓.๑.๘ สามารถให้บริการประชาชนอย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ

๓.๑.๙ ประชาชนพึงพอใจในการบริการของพนักงาน

๓.๑.๑๐ นำความคิดเห็นของประชาชนมาปรับปรุงแก้ไขการให้บริการกับประชาชน

๓.๒ ความคาดหวังในการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลปากจั่น

ระยะยาว

ผู้บริหาร

๓.๒.๑ มีศักยภาพในการบริหารจัดการเพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนในพื้นที่

๓.๒.๒ ประชาชนมีความพึงพอใจในการให้บริการของพนักงาน

พนักงาน

๓.๒.๓ องค์กรบริหารส่วนตำบลปากจั่น เป็นองค์กรที่น่าอยู่

๓.๒.๔ สามารถปฏิบัติงานสู่ความเป็นเลิศในด้านการบริหารจัดการ

ประชาชน

๓.๒.๕ องค์กรมีการบริหารจัดการที่ดี มีความโปร่งใสในการบริหารงาน

๓.๒.๖ องค์กรสามารถเป็นที่พึ่งของประชาชนในพื้นที่ได้อย่างดียิ่ง

๓.๒.๗ องค์กรสามารถทำงานตอบสนองความต้องการของประชาชนได้

## บทที่ ๒

### การวิเคราะห์ศักยภาพการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลปากจั่น

#### วิสัยทัศน์ องค์การบริหารส่วนตำบลปากจั่น

“สังคมสมดุล พื้นฐานพัฒนา การศึกษาดี มีคุณภาพชีวิต เศรษฐกิจยั่งยืน พื้นฟูกีฬา ประชาชนมีส่วนร่วม รักษาสิ่งแวดล้อมดี”

#### นโยบายของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลปากจั่น

๑. นโยบายเร่งด่วน
๒. นโยบายการพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน.
๓. นโยบายการพัฒนาด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรมประเพณี
๔. นโยบายการพัฒนาด้านสาธารณสุข
๕. นโยบายการพัฒนาด้านเศรษฐกิจ
๖. นโยบายด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๗. นโยบายด้านสังคมคุณภาพชีวิตและการป้องกัน
๘. นโยบายด้านกีฬาและนันทนาการ
๙. นโยบายด้านการเมืองการบริหาร

#### การวิเคราะห์ศักยภาพเพื่อการประเมินสถานภาพการพัฒนาในปัจจุบัน และโอกาสการพัฒนาในอนาคตของท้องถิ่น

##### จุดแข็ง (Strengths) ได้แก่

๑. มีกฎหมาย ระเบียบ กำหนดภารกิจ อำนาจ หน้าที่ ในการปฏิบัติงานไว้อย่างชัดเจน สามารถกำหนดนโยบายการพัฒนาได้ตามสภาพปัญหาและความต้องการของประชาชน ได้บางส่วนตามสภาพปัญหาและความต้องการของประชาชน
๒. มีการจัดเก็บรายได้ และได้รับงบประมาณสนับสนุน ที่สามารถนำมาจัดตั้งงบประมาณ ในการดำเนินภารกิจและอำนาจ หน้าที่ได้บางส่วนตามความจำเป็นและสำคัญ
๓. มีบุคลากร และแบ่งหน้าที่รับผิดชอบในการปฏิบัติงาน
๔. มีเครื่องมือ อุปกรณ์ในการปฏิบัติงานเป็นของตนเองบางส่วน
๕. มีตัวแทนของประชาชนในการนำปัญหา และความต้องการของประชาชน มาสู่ระบบการพัฒนา
๖. มีการประสานงาน และการได้รับการช่วยเหลือจากส่วนราชการ ภาคเอกชนส่วนอื่นๆ

##### จุดอ่อน (Weakness) ได้แก่

๑. ภารกิจ และอำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีมาก กว้างขวาง และบางอย่าง ซ้ำซ้อนกันกับหน่วยงานอื่น ทำให้ยากแก่การกำหนดความรับผิดชอบและกำหนดแนวทางการพัฒนาของหน่วยงาน
๒. งบประมาณของแต่ละหน่วยงานมีจำกัด ไม่เพียงพอต่อการตอบสนองปัญหา ความต้องการของประชาชนได้อย่างทันที
๓. ขาดการจัดเก็บข้อมูลที่เป็นระบบ ครบถ้วน ทันสมัย และสอดคล้องกัน
๔. เครื่องมือ อุปกรณ์ มีไม่เพียงพอ ต่อการแก้ไขปัญหาของท้องถิ่น

๕. บุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ขาดความรู้ ความชำนาญในการปฏิบัติงาน เฉพาะด้าน (โอน/ย้าย) บ่อย

๖. ประชาชน และตัวแทนของประชาชนมีความคิดเห็นที่แตกต่าง บางครั้งเกิดความขัดแย้ง ทางด้านการเมือง

#### โอกาส (Opportunities) ได้แก่

๑. องค์กรบริหารส่วนตำบลปากจั่น มีทรัพยากรธรรมชาติที่หลากหลาย ที่สามารถพัฒนา เป็นแหล่งท่องเที่ยวได้หลากหลายรูปแบบ ทั้งการท่องเที่ยวเชิงนิเวศน์ การท่องเที่ยวเชิงสุขภาพและการ ท่องเที่ยวเชิงประวัติศาสตร์

๒. กระแสความตื่นตัวของประชาชนที่เกี่ยวกับการพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เช่น การอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม และแนวคิดเศรษฐกิจพอเพียง

๓. นโยบายของรัฐบาลในการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมากขึ้น

๔. นโยบายและทิศทางของการพัฒนาจังหวัด มีความสอดคล้องกับอำนาจ หน้าที่ขององค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น

๕. การเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน

#### อุปสรรค (Threats) ได้แก่

๑. ลักษณะสภาพพื้นที่ส่วนใหญ่อยู่ในเขตป่าสงวนแห่งชาติ อุทยานแห่งชาติและที่สงวนหวง ห้าม การใช้ประโยชน์ในพื้นที่จะต้องได้รับอนุญาตตามกฎหมายจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

๒. สภาพภูมิอากาศที่รับอิทธิพลของลมมรสุมทั้งสองด้าน ทำให้มีฝนตกชุก ซึ่งเป็นอุปสรรค ที่สำคัญในการพัฒนาพื้นที่ และเป็นปัญหาด้านการเกษตรสวนยางพาราเก็บเกี่ยวผลผลิตได้น้อย

๓. ปัญหาของแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมือง ที่ส่งผลกระทบต่อปัญหาคุณภาพชีวิต ของประชาชน ปัญหาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ยาเสพติด และปัญหาความมั่นคง

๔. มีภาพลักษณ์ในเรื่องของความไม่ปลอดภัยจากการเกิดภัยพิบัติทางธรรมชาติ เช่น ในฤดูน้ำหลาก ฝนตกชุก ทำให้เกิดน้ำท่วมเพราะสภาพพื้นที่บางส่วนเป็นแอ่งกระทะ ซึ่งส่งผลกระทบต่อ การเกษตรและจิตใจ

๕. ขาดการวางระบบผังเมือง และการบังคับใช้กฎหมายอย่างจริงจัง

๖. เส้นทางคมนาคมสายหลัก ถนนเพชรเกษม หมายเลข ๔ บริเวณโค้งพุทธรักษา เกิดอุบัติเหตุ บ่อยครั้ง ทำให้เสียชีวิตและทรัพย์สินเป็นประจำ

๗. ประชาชนขาดจิตสำนึกในการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๘. ประชาชนในพื้นที่มีความต้องการ แต่ขาดการเสียสละเพื่อประโยชน์ส่วนรวม

## บทที่ ๓

# นโยบายและกลยุทธ์ การบริหารงานบุคคล

นโยบายและกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรมนุษย์ องค์การบริหารส่วนตำบลปากจั่น

บุคลากรถือว่าทรัพยากรมนุษย์ เป็นปัจจัยที่สำคัญและมีคุณค่ายิ่งในการขับเคลื่อนการดำเนินงานธุรกิจขององค์กร จึงได้กำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขึ้น สำหรับใช้เป็นกรอบและแนวทางในการบริหารงานบุคคล เพื่อเพิ่มความคุ้มค่าของการใช้ทรัพยากรมนุษย์ ให้การบริหารทรัพยากรมนุษย์เกิดความเป็นธรรม โปร่งใส ตรวจสอบได้ และให้ผู้ปฏิบัติงานมีความสุข มีขวัญ และกำลังใจที่ดี เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและมีศักยภาพเพิ่มในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น จึงมีนโยบาย และกลยุทธ์ด้านต่างๆ ดังนี้

### ๑. นโยบายด้านการปรับปรุงโครงสร้างระบบงานและการบริหารอัตรากำลัง

**เป้าประสงค์** วางแผน สนับสนุนและส่งเสริมให้มีโครงสร้าง ระบบงาน การจัดทำกรอบอัตรากำลังและการบริหารอัตรากำลังให้เหมาะสมกับภารกิจขององค์กรและเพียงพอ มีความคล่องตัวต่อการขับเคลื่อนการดำเนินงานของทุกหน่วยงานในองค์กร รวมทั้งมีระบบการประเมินผลที่มีประสิทธิภาพ เชื่อมโยงกับผลตอบแทนและมีการกำหนดสมรรถนะและลักษณะที่พึงประสงค์ของพนักงานที่องค์กรคาดหวัง

#### กลยุทธ์

๑. ทบทวนและปรับปรุงโครงสร้างองค์กร ระบบงาน และกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ และแผนการปรับบทบาทและภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลปากจั่น ปี ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓

๒. จัดทำสมรรถนะ และนำสมรรถนะมาใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ทั้งด้านการสรรหา การเลื่อนขั้นและปรับตำแหน่ง การประเมินผลการปฏิบัติงาน การวางแผนพัฒนาบุคลากร และการบริหารผลตอบแทน

๓. มีเส้นทางความก้าวหน้าของสายอาชีพ

๔. จัดทำระบบประเมินผลการปฏิบัติงานตามผลสัมฤทธิ์ของงานและสมรรถนะหลัก

### ๒. ด้านการพัฒนาบุคลากร

**เป้าประสงค์** ส่งเสริมให้มีการพัฒนาอย่างเป็นระบบ ทัวถึง และต่อเนื่อง โดยการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ ศักยภาพ และทักษะการทำงานที่เหมาะสม สอดคล้องกับสถานการณ์ วิสัยทัศน์ และยุทธศาสตร์ขององค์กร เพื่อให้การขับเคลื่อนการดำเนินงานตามพันธกิจขององค์กร เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสพผลสำเร็จตามเป้าหมาย รวมทั้งส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมให้กับบุคลากรในองค์กร

#### กลยุทธ์

๑. จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับบทบาทและภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล

๒. จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรตามตำแหน่งงานและสายอาชีพตามสมรรถนะ

๓. พัฒนาศักยภาพผู้บริหาร และเพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงานให้กับผู้ปฏิบัติงานทุกระดับตามสายอาชีพและตำแหน่งงานอย่างต่อเนื่อง

๔. ส่งเสริมให้บุคลากรยึดมั่นในวัฒนธรรมองค์กร ปฏิบัติตามจรรยาบรรณขององค์การบริหารส่วนตำบลปากจั่น

๕. พัฒนางานด้านการจัดการองค์ความรู้ เพื่อสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ การถ่ายทอดความรู้ การแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ในการทำงานอย่างต่อเนื่อง

### ๓. ด้านการพัฒนาสารสนเทศ

**เป้าประสงค์** ส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ถูกต้อง ครบถ้วน รวดเร็ว ทันสมัยและเป็นปัจจุบัน ช่วยลดขั้นตอนของงานปริมาณเอกสาร สามารถนำไปวิเคราะห์เพื่อการวางแผนตัดสินใจในการปฏิบัติงาน และใช้บริหารงานด้านบุคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

#### กลยุทธ์

๑. พัฒนาระบบฐานข้อมูลบุคลากร
๒. ปรับปรุงและพัฒนาระบบสารสนเทศด้านการบริหารจัดการบุคลากร
๓. เสริมสร้างความรู้เกี่ยวกับระบบสารสนเทศด้านการบริหารจัดการบุคลากรให้ผู้ปฏิบัติงานเพื่อรองรับการใช้งานระบบ และเพิ่มขีดความสามารถของบุคลากรเพื่อรองรับการพัฒนาระบบในอนาคต

### ๔. ด้านสวัสดิการ

**เป้าประสงค์** เสริมสร้างความมั่นคง ขวัญกำลังใจ คุณภาพชีวิตที่ดี ความผาสุกและพึงพอใจให้ผู้ปฏิบัติงาน เพื่อรักษาคนดี คนเก่งไว้กับองค์กร โดยการส่งเสริมความก้าวหน้าของผู้ปฏิบัติงานที่มีผลงานและสมรรถนะในทุกโอกาส สร้างช่องทางการสื่อสาร ให้สิ่งจูงใจ ผลประโยชน์ตอบแทนพิเศษ จัดสวัสดิการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสิ่งแวดล้อมในการทำงาน ตามความจำเป็นและเหมาะสมเป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด และสนับสนุนการดำเนินกิจกรรมเพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บริหารและพนักงานทุกระดับ

#### กลยุทธ์

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