



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลในเมือง  
เรื่อง นโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖

การบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น คือ กระบวนการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในด้านต่างๆ ตั้งแต่การสรรหา การบรรจุ การแต่งตั้ง การโอนย้าย การพัฒนา การวางแผนอัตรากำลัง การประเมินผลการปฏิบัติงาน การเลื่อนตำแหน่ง การเลื่อนขั้นเงินเดือน การลงโทษ และการให้พ้นจากตำแหน่งเพื่อให้เป็นไปตามเจตนารมณ์ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยโดยเป็นระบบที่ยึดถือหลักคุณธรรม และหลักธรรมาภิบาลของการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี (Good Governance) และสามารถบริหารทรัพยากรบุคคลให้เกิดประโยชน์สูงสุด สัมฤทธิ์ผลตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลองค์การบริหารส่วนตำบลในเมือง จึงประกาศนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อให้เป็น แนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคล ดังนี้

๑.ด้านการวางแผนกำลังคน

องค์การบริหารส่วนตำบลในเมือง วางแผนอัตรากำลังคน โดยคำนึงถึงภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบ สนับสนุนและส่งเสริมให้มีโครงสร้าง ระบบงาน การจัดการอัตรากำลัง และการบริหารอัตรากำลังให้เหมาะสมกับภารกิจขององค์กรและเพียงพอ มีความคล่องตัวต่อการขับเคลื่อนการดำเนินงาน ของทุกหน่วยงานในองค์กร

แนวทางปฏิบัติ ดังนี้

๑.๑ การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อใช้ในการกำหนดโครงสร้างและกรอบอัตรากำลังที่รองรับต่อภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลในเมืองที่เปลี่ยนแปลงไป

๑.๒ ทบทวนและปรับปรุงโครงสร้างองค์กร ระบบงาน และกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ และแผนการปรับบทบาทและภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลในเมือง

๑.๓ จัดทำสมรรถนะ และนำสมรรถนะมาใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารทรัพยากรบุคคล ทางด้านการสรรหา การเลื่อนขั้นและปรับตำแหน่ง การประเมินผลการปฏิบัติงาน การวางแผน การพัฒนาบุคลากร และการบริหารผลตอบแทน

๒.ด้านการสรรหาคandidateคนเก่ง เพื่อปฏิบัติงานตามภารกิจของหน่วยงาน องค์การบริหารส่วนตำบลในเมือง สรรหาและเลือกสรรพนักงานจ้าง โดยยึดหลัก สมรรถนะ

ความเท่าเทียมในโอกาส และประโยชน์ของทางราชการเป็นสำคัญ ด้วยกระบวนการที่ได้มาตรฐาน ยุติธรรม โปร่งใส และเป็นไปตามประกาศกำหนด หลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล จังหวัดนครราชสีมา กำหนด

#### แนวทางปฏิบัติ ดังนี้

๒.๑ ดำเนินการสรรหาและเลือกสรรบุคคล เพื่อมาปฏิบัติงานในตำแหน่งพนักงานจ้างที่ว่าง ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖

๒.๒ การรับสมัครเพื่อสรรหาและเลือกสรรเป็นพนักงานจ้าง ต้องประกาศทางเว็บไซต์ องค์การบริหารส่วนตำบลในเมือง และแจ้งข่าวประชาสัมพันธ์ไปยังหน่วยงานอื่น

๒.๓ แต่งตั้งคณะกรรมการในการสรรหา และเลือกสรรตามประกาศคณะกรรมการ พนักงาน ส่วนตำบลจังหวัดนครราชสีมา และระเบียบ กฎหมายที่เกี่ยวข้องในการสรรหาทรัพยากรบุคคล

#### ๓. ด้านการบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร

องค์การบริหารส่วนตำบลในเมือง ดำเนินการวางแผนกำลังคน สรรหาบุคคลสายงาน ผู้บริหารและสายงานผู้ปฏิบัติที่ว่าง โดยวิธีการบรรจุ แต่งตั้ง การรับโอน การย้าย การคัดเลือก โดยดำเนินการตามหลักเกณฑ์ ขั้นตอนที่คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครราชสีมา กำหนด แนวทางปฏิบัติ ดังนี้

- ดำเนินการสรรหาพนักงานส่วนตำบลสายงานผู้บริหารและสายงานผู้ปฏิบัติที่ว่าง ตาม แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

#### ๔. ด้านการพัฒนาบุคลากร

องค์การบริหารส่วนตำบลในเมือง ส่งเสริมให้มีการพัฒนาอย่างทั่วถึงและต่อเนื่อง สอดคล้อง กับสถานการณ์ วิสัยทัศน์ ยุทธศาสตร์ขององค์กร และสมรรถนะตามมาตรฐานกำหนด ตำแหน่ง ให้การขับเคลื่อนการดำเนินงานตามพันธกิจขององค์กรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และ ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย

#### แนวทางปฏิบัติ ดังนี้

๔.๑ จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี เพื่อเป็นกรอบในการพัฒนาของบุคลากรในแต่ละ ตำแหน่ง

๔.๒ ดำเนินการพัฒนาศักยภาพผู้บริหาร และเพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงานให้  
ผู้ปฏิบัติงานทุกระดับตามสายอาชีพและตำแหน่งงาน ให้เป็นไปตามแผนพัฒนาบุคลากร

๔.๓ พัฒนางานด้านการจัดการความรู้ เพื่อสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ การถ่ายทอด  
เทคโนโลยี การถ่ายทอดความรู้ การแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ในการทำงานอย่างต่อเนื่อง

๔.๔ จัดองค์ความรู้ในองค์กร (Knowledge : KM)

๕. การประเมินผลการปฏิบัติงาน

องค์การบริหารส่วนตำบลในเมือง มีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วน ตำบล  
และพนักงานจ้างอย่างเป็นธรรม รวมทั้งเป็นไปตามนโยบายและกลยุทธ์ของทุกสายงานโดยนำระบบ  
ตัวชี้วัดการปฏิบัติงาน (KPI) จากเป้าหมายองค์กร ลงสู่ระดับหน่วยงานและบุคคลที่สอดคล้องกับแผน  
อัตรากำลัง ตลอดจนประเมินขีดความสามารถต่างๆ (Corporacy Competency) โดยการนำ  
ระบบการ บริหารผลการประเมินการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลและผู้บริหาร เพื่อนำไปสู่การ  
บรรลุเป้าหมายขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป

แนวทางปฏิบัติ ดังนี้

๕.๑ จัดให้มีการประเมินข้าราชการตามเกณฑ์มาตรฐานความรู้ ทักษะ และสมรรถนะ  
ที่กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของพนักงานส่วนท้องถิ่นตามประเภทตำแหน่งและระดับ

๕.๒ ประเมินผลการปฏิบัติราชการของบุคคลให้เป็นไปด้วยความโปร่งใส เป็นธรรม  
ตรวจสอบได้ และเป็นไปตามที่กฎระเบียบราชการกำหนด

๖. ด้านการส่งเสริมจริยธรรมและรักษาวินัยของบุคลากรในหน่วยงาน

องค์การบริหารส่วนตำบลโนนตูม ส่งเสริมให้บุคลากรประพฤติเป็นแบบอย่างที่ดี มีคุณธรรม  
จริยธรรมและยึดหลักธรรมาภิบาลในการปฏิบัติงาน

แนวทางปฏิบัติ ดังนี้

๖.๑ จัดกิจกรรม/โครงการให้บุคลากรยึดมั่นในวัฒนธรรมองค์กร ปฏิบัติตามประมวล  
จริยธรรม ส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และรักษาระเบียบวินัย

๖.๒ ให้ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรม รวมทั้งควบคุม  
กำกับ ดูแลผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติตามข้อบังคับ ระเบียบ และจรรยาบรรณในการทำงาน

๗. ด้านการสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ

องค์การบริหารส่วนตำบลตำบลในเมือง มีการจัดวางเส้นทางความก้าวหน้าในสายงาน และ  
ปรับปรุงระบบฐานข้อมูลบุคคล เพื่อใช้ตรวจสอบเส้นทางความก้าวหน้าในสายงาน

แนวทางปฏิบัติ ดังนี้

๗.๑ จัดทำคู่มือแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ

๗.๒ ปรับปรุงฐานข้อมูลบุคลากรในระบบสารสนเทศศูนย์การบริการข้อมูลบุคลากร ท้องถิ่น  
แห่งชาติให้เป็นปัจจุบัน เพื่อใช้ตรวจสอบเส้นทางความก้าวหน้าในสายงาน

๘. การพัฒนาคุณภาพชีวิต

องค์การบริหารส่วนตำบลในเมืองเสริมสร้างความมั่นคง ขวัญกำลังใจ คุณภาพชีวิตที่ดี  
และพึงพอใจให้ผู้ปฏิบัติงาน เพื่อรักษาคนดี คนเก่ง และทำคุณประโยชน์ไว้กับองค์กร

แนวทางปฏิบัติ ดังนี้

๘.๑ ปรับสภาพแวดล้อม จัดสถานที่ทำงานให้ปลอดภัยตามหลักอาชีวอนามัยและ  
สิ่งแวดล้อมในการทำงาน ตามความเหมาะสมเป็นไปตามกฎหมายกำหนด

๘.๒ สร้างช่องทางการสื่อสารด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลในองค์กร

๘.๓ ส่งเสริมความก้าวหน้าของผู้ปฏิบัติงานที่มีผลงานและสมรรถนะในทุกโอกาส

๘.๔ ให้สิ่งจูงใจ ปรับปรุงระบบสวัสดิการและผลประโยชน์ตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษ

๘.๕ จัดกิจกรรมเพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บริหารและบุคลากรทุกระดับ

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๒๐ เดือน เมษายน พ.ศ. ๒๕๖๖

(นายบรรเจิด สอพิมาย)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลในเมือง