



**ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลเมืองฝาง**  
**เรื่อง นโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองฝาง**  
**ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙**

.....

ด้วยองค์การบริหารส่วนตำบลเมืองฝาง ได้ตระหนักถึงการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ซึ่งเป็นปัจจัยที่สำคัญในการนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จ และมีคุณค่าในการขับเคลื่อนการดำเนินงานให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ สอดคล้องกับเจตนารมณ์การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี จึงได้กำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองฝาง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขึ้น เพื่อใช้เป็นกรอบและแนวทางในการบริหารงานทรัพยากรบุคคล เพื่อเพิ่มความคุ้มค่าของการใช้ทรัพยากรบุคคลให้การบริหารงานทรัพยากรบุคคล เกิดความเป็นธรรม โปร่งใส ตรวจสอบได้ มีคุณธรรม และให้ผู้ปฏิบัติงานมีความสุข ขวัญกำลังใจดี พึงพอใจในการทำงาน และมีศักยภาพเพิ่มขึ้น จึงมีกำหนดนโยบายด้านต่างๆ ดังนี้

**๑. ด้านการวางแผนกำลังคน**

ด้วยองค์การบริหารส่วนตำบลเมืองฝาง วางแผนอัตรากำลังคน โดยคำนึงถึงภารกิจ หน้าที่ ความรับผิดชอบสนับสนุนและส่งเสริมให้มีโครงสร้าง ระบบงาน ด้านการจ้ดกรอบอัตรากำลัง และการบริหารอัตรากำลังให้เหมาะสมกับภารกิจขององค์กรและเพียงพอ มีความคล่องตัวต่อการขับเคลื่อนการดำเนินงานของทุกหน่วยงานในองค์กรรวมทั้งมีระบบการประเมินผลที่มีประสิทธิผล เชื่อมโยงกับผลตอบแทนและการกำหนดสรรณณะ และลักษณะที่พึงประสงค์ของพนักงานที่องค์กรคาดหวัง

**แนวทางการปฏิบัติ ดังนี้**

๑.๑ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อใช้ในการกำหนดโครงสร้างและกรอบอัตรากำลังที่รองรับต่อภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองฝางที่เปลี่ยนแปลงไป

๑.๒ ทบทวนและปรับปรุงโครงสร้างองค์กร ระบบงาน และกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ และแผนการปรับบทบาทและภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองฝาง

๑.๓ จัดทำสมรรถนะ และนำสมรรถนะมาใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารทรัพยากรบุคคลทั้ง ด้านการสรรหา การเลื่อนขั้นและปรับตำแหน่ง การประเมินปฏิบัติงาน การวางแผนการพัฒนาบุคลากร และการบริหารผลตอบแทน

๑.๔ จัดทำแผนการสืบตำแหน่งงานและการบริหารจัดการคนดีคนเก่งขององค์กร

**๒. ด้านการสรรหาคดีคนเก่ง**

องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองฝาง แสวงหาคคนตามคุณลักษณะที่กำหนด และเลือกสรรคนดีคนเก่งเพื่อปฏิบัติงานตามภารกิจหน่วยงาน

แนวทาง

### แนวทางปฏิบัติ ดังนี้

๒.๑ การดำเนินการสรรหาพนักงานส่วนตำบล พนักงานครอบครัวด. ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงหรือการสูญเสียกำลังคน โดยมุ่งเน้นการสรรหาภายในห้วงเวลา ๖๐ วัน นับตั้งแต่ตำแหน่งว่าง

๒.๒ การรับโอนพนักงานส่วนตำบล พนักงานครอบครัวด. และการรับสมัครบุคคลเพื่อเลือกสรรเป็นพนักงานจ้าง ต้องประกาศทางเว็บไซต์องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองฝาง และแจ้งข่าวประชาสัมพันธ์ไปยังหน่วยงานอื่นประกอบด้วย ๑) สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดบุรีรัมย์ ๒) องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดบุรีรัมย์และจังหวัดใกล้เคียง ๓) เทศบาลในเขตจังหวัดบุรีรัมย์และจังหวัดใกล้เคียง

๒.๓ แต่งตั้งคณะกรรมการในการสรรหาและเลือกสรรหาทรัพยากรบุคคล

### ๓. ด้านการพัฒนาบุคคล

ด้วยองค์การบริหารส่วนตำบลเมืองฝางส่งเสริมให้มีการพัฒนาอย่างทั่วถึง และต่อเนื่องสอดคล้องกับสถานการณ์ วิสัยทัศน์ ยุทธศาสตร์องค์กร และสมรรถนะตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ให้การขับเคลื่อนการดำเนินงานตามพันธกิจขององค์กรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย รวมทั้งส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมให้กับบุคลากรในองค์กร

#### แนวทางปฏิบัติ ดังนี้

๓.๑ จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี เพื่อเป็นกรอบในการพัฒนาของบุคลากรตำแหน่ง

๓.๒ ดำเนินการพัฒนาศักยภาพผู้บริหาร และเพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงานให้กับผู้ปฏิบัติงานทุกระดับตามสายอาชีพและตำแหน่งงาน ให้เป็นไปตามแผนพัฒนาบุคลากร

๓.๓ พัฒนางานด้านการจัดการความรู้ เพื่อสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ การถ่ายทอดเทคโนโลยีการถ่ายทอดความรู้ การแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ในการทำงานอย่างต่อเนื่อง

๓.๔ จัดองค์ความรู้ในองค์กร ( Knowledge : KM.) ได้แก่ ความรู้ด้านแผนงาน การบริหารทรัพยากรบุคคล งบประมาณ การคลัง หรืออื่น ๆ ที่สามรถใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารงานและพัฒนาท้องถิ่นให้เข้มแข็งโดยเผยแพร่ความรู้แก่บุคลากรในสังกัดเป็นประจำ

๓.๕ จัดกิจกรรม/โครงการให้บุคลากรยึดมั่นในวัฒนธรรมองค์กร ปฏิบัติจรรยาบรรณขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองฝาง ส่งเสริมวัฒนธรรม จริยธรรม เสียสละ และอุทิศตนเพื่อองค์กร

### ๔. ด้านการพัฒนาระบบสารสนเทศ

ส่งเสริมสนับสนุนให้มีการนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ถูกต้องรวดเร็ว ทันสมัยและปัจจุบัน ช่วยลดขั้นตอนของงาน ลดปริมาณเอกสาร สามารถนำไปวิเคราะห์เพื่อวางแผนตัดสินใจในการปฏิบัติงาน และใช้บริหารงานด้านบุคลากรอย่างมีประสิทธิภาพ และเป็นองค์การแห่งเรียนรู้

#### แนวทางปฏิบัติ ดังนี้

๔.๑ พัฒนาระบบฐานข้อมูลบุคลากร รวมทั้งปรับปรุงฐานข้อมูลบุคลากรในระบบสารสนเทศ ศูนย์บริการข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติให้เป็นปัจจุบัน

๔.๒ เสริมสร้างความรู้เกี่ยวกับระบบสารสนเทศด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลให้กับผู้ปฏิบัติงานเพื่อรองรับการใช้งานระบบ และเพิ่มขีดของบุคลากรเพื่อรองรับการพัฒนาในระบบในอนาคต

๔.๓ จัดให้มี...

๔.๓ จัดให้มีการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องในทุกระดับ โดยจัดองค์ความรู้ในองค์กร ( Knowledge : KM.) เผยแพร่ในเว็บไซต์ขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองฝาง เพื่อลดปริมาณเอกสารและเพื่อให้บุคลากรสามารถเข้าถึงได้โดยง่าย

#### ๕. ด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิต

เสริมสร้างความมั่นคง ขวัญกำลังใจ คุณภาพชีวิต และพึงพอใจให้ผู้ปฏิบัติงาน เพื่อรักษา คนดี คนเก่ง และทำคุณประโยชน์ไว้กับองค์กร

##### แนวทางปฏิบัติ ดังนี้

๕.๑ จัดกิจกรรมยกย่อง ชมเชยบุคลากร เช่น การคัดเลือกพนักงานส่วนตำบลดีเด่น พนักงานครู อบรมดีเด่น ลูกจ้างประจำดีเด่น เพื่อเป็นการเสริมสร้างความรัก ความผูกพัน ระหว่างบุคลากรกับองค์การบริหาร ส่วนตำบลเมืองฝาง และหากมีบุคลากรที่ประพฤติดีสมควรแก่การเป็นแบบอย่าง ให้ผู้บังคับบัญชารายงานให้ นายกององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองฝางรับทราบเพื่อพิจารณาเป็นกรณีพิเศษ

๕.๒ กำหนดให้มีการจัดกิจกรรมแข่งขันกีฬาบุคลากรในหน่วยงาน รวมทั้งเป็นสื่อกลางในการ เชื่อมความสัมพันธ์และความสามัคคีของบุคลากรในหน่วยงาน รวมทั้งเป็นการเสริมสร้าง สุขภาพให้แข็งแรง

๕.๓ ปรับปรุงสภาพแวดล้อม จัดสถานที่ทำงานให้ปลอดภัยตามหลักอาชีวอนามัยและ สิ่งแวดล้อมในการทำงาน ตามความเหมาะสมเป็นไปตามกฎหมายกำหนด

๕.๔ จัดกิจกรรมเพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บริหารและบุคลากรทุกระดับ

๕.๕ ให้สิ่งจูงใจ ปรับปรุงระบบการสวัสดิการ และผลประโยชน์ ตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษ

๕.๖ สร้างช่องทางการสื่อสารด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลในองค์กร

๕.๗ ส่งเสริมความก้าวหน้าของผู้ปฏิบัติงานที่มีผลและสมรรถนะ ในทุกโอกาส

#### ๖. ด้านความก้าวหน้าในสายอาชีพ

องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองฝาง ต้องจัดวางเส้นทางความก้าวหน้าในสายงาน ปรับปรุง ระบบ ฐานข้อมูลบุคคล การประเมินการปฏิบัติราชการของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูรอบต. ลูกจ้างประจำและ ประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานจ้าง ที่มีประสิทธิภาพ และยกย่องชมเชยบุคลากร เพื่อให้บุคลากรเกิดความ ผูกพันต่อหน่วยงาน

##### แนวทางปฏิบัติ ดังนี้

๖.๑ ปรับปรุงฐานข้อมูลบุคลากรในระบบสารสนเทศศูนย์บริการข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติให้ เป็นปัจจุบัน เพื่อใช้ตรวจสอบเส้นทางความก้าวหน้าในสายงาน

๖.๒ จัดทำและแจ้งเวียนเส้นทางความก้าวหน้าในสายงานให้พนักงานส่วนตำบลในหน่วยงาน รับทราบ

๖.๓ ควบคุมการประเมินผลการปฏิบัติราชการของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูรอบต. และการ ประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานจ้าง ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล จังหวัดบุรีรัมย์ และองค์การบริหารส่วนตำบลเมืองฝางกำหนด พร้อมทั้งให้การเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ การเลื่อนเงินเดือนพนักงานครูรอบต. และการเลื่อนค่าตอบแทนพนักงานจ้างเป็นไปตามช่วงเวลา ที่ กำหนด หากมีพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูรอบต. ลูกจ้างประจำ หรือพนักงานจ้างร้องเรียน ร้องขอความเป็น ธรรม ให้รวบรวมและรับนำเสนอ นายกององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองฝาง

๗.ด้านการส่งเสริม...

### ๗. ด้านการส่งเสริมจริยธรรมและรักษาวินัย

องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองฝาง โดยทุกส่วนต้องร่วมมือกันในการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างเป็นระบบ แจ้งให้บุคลากรเข้าถึงช่องทางการรับทราบข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลรวมทั้งควบคุม กำกับดูแลให้ปฏิบัติราชการอย่างมีประสิทธิภาพ

แนวทางปฏิบัติ ดังนี้

๗.๑ ให้บังคับบัญชามอบหมายงานให้ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรมไม่เลือกปฏิบัติรวมทั้งควบคุม กำกับ ดูแลผู้ใต้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติตามระเบียบวินัย ประมวลจริยธรรม และมาตรฐานคุณธรรม และจริยธรรม ของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง พนักงานจ้างองค์การบริหารส่วนตำบลเมืองฝาง หากผู้ใต้บัญชากระทำความผิดหรือทุจริตให้รายงานนายกองค์การบริหารส่วนตำบลเมืองฝางทราบโดยเร็ว

๗.๒ การพิจารณาแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล พนักงานครอบครัวต. ให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นในตำแหน่งต่าง ๆ จะยึดถือความรู้ ความสามารถ และประโยชน์สูงสุด และปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ ที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) และคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลเมืองฝาง (ก.อบต.จังหวัดบุรีรัมย์) กำหนด

### ๘. การประเมินผลการปฏิบัติงาน

แนวทางปฏิบัติ ดังนี้

๘.๑ หลักเกณฑ์ที่ยอมรับ ก่อนการประเมิน พนักงานทุกระดับควรมีสีทธิทราบในทุกหลักเกณฑ์ของการประเมินผล เพื่อเกิดการยอมรับกัน และเป็นมาตรฐานเดียวกันหากหลักเกณฑ์แตกต่างกันไม่เท่าเทียม ไม่เป็นที่ยอมรับ ก็อาจส่งผลเสียต่อการประเมิน และทำให้พนักงานเกิดทัศนคติลบกับองค์กรได้

๘.๒ กำหนดระยะเวลาชัดเจน ทุกการประเมินควรมีการกำหนดระยะเวลาการประเมินที่ชัดเจน และทุกคนควรรู้ข้อกำหนดร่วมกันไม่ควรทำการประเมินไปเรื่อย ๆ ไม่มีกำหนดเวลาสิ้นสุด นอกจากเป็นการประเมินที่ทำให้ประสิทธิภาพพลดลงเรื่อยแล้ว ยังก่อให้เกิดความกดดันในระยะยาว และอาจสร้างความเบื่อหน่าย แทนที่แรงจูงใจได้ และการไม่มีกำหนดเวลาชัดเจนนั้นก็ย่อมไม่มีจุดวัดผลที่ชัดเจนด้วยเช่นกัน

๘.๓ สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร แต่ละองค์กรมักมีเป้าหมายแตกต่างกันในหลักการสร้างเครื่องมือการประเมินผลที่ตีนั้นคำนึงถึงเป้าหมายขององค์กรเป็นหลักด้วย เพื่อสะท้อนมาสู่สายระเอียดของบรรทัดฐานการประเมิน ตลอดจนดัชนีชี้วัดที่สามารถประเมินผลลัพท์ให้สอดคล้องกับทิศทางหรือเป้าหมายขององค์กร

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๒ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๖



(นายสุตใจ อุ่มรัมย์)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลเมืองฝาง