

นโยบาย  
การบริหารทรัพยากรบุคคล  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖



องค์การบริหารส่วนตำบลนาโต๊ะหมิง  
อำเภอเมืองตรัง จังหวัดตรัง

## คำนำ

องค์การบริหารส่วนตำบล เป็นหน่วยงานของรัฐที่มีภารกิจในการส่งเสริมท้องถิ่นให้มีความเข้มแข็งในทุกด้าน เพื่อสามารถตอบสนองเจตนารมณ์ของประชาชนได้อย่างแท้จริง ซึ่งเป็นภารกิจที่มีความหลากหลายและครอบคลุมการดำเนินการในหลายด้าน โดยเฉพาะการบริหารทรัพยากรบุคคล เป็นมิติอีกหนึ่งที่จะขาดการพัฒนาไม่ได้ และถือเป็นกลไกสำคัญในการผลักดันยุทธศาสตร์และพันธกิจให้ประสบความสำเร็จ และถือเป็นปัจจัยสำคัญที่จะทำให้ภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี ตามวัตถุประสงค์ที่วางเอาไว้

เพื่อให้การบริหารทรัพยากรบุคคลเป็นไปอย่างมีระบบและต่อเนื่อง องค์การบริหารส่วนตำบลนาโตะหมิง ได้จัดทำนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาโตะหมิงขึ้น เพื่อเป้าหมายสำคัญในการผลักดัน พัฒนาทรัพยากรบุคคลเพื่อ “เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีสมรรถนะสูงในการส่งเสริมท้องถิ่น ให้เป็นกลไกในการพัฒนาตำบลได้อย่างยั่งยืน”

องค์การบริหารส่วนตำบลนาโตะหมิง

## สารบัญ

หน้า

บทที่ ๑ บททั่วไป

๑

- วิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์ ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาโตะหมิง

บทที่ ๒ นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล

๒

บทที่ ๓ การติดตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล

๖

## บทที่ ๑ บททั่วไป

วิสัยทัศน์ การบริหารงานบุคคล ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาโตะหมิง

### • วิสัยทัศน์

“ภายในปี ๒๕๖๖ บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลนาโตะหมิง จะมีความก้าวหน้า มั่นคงในชีวิต มีความรู้ความสามารถ มีความชำนาญการในหน้าที่ มีอัธยาศัยเต็มใจให้บริการประชาชน และประชาชนต้องได้รับความพึงพอใจในการให้บริการของเจ้าหน้าที่”

### • พันธกิจ

๑.มุ่งสร้างศักยภาพทางเศรษฐกิจด้านเกษตรกรรม อุตสาหกรรม และการท่องเที่ยว ให้มีความ มั่งคั่ง และมีความรับผิดชอบต่อสังคม

๒.พัฒนาสังคม การศึกษา และคุณภาพชีวิตของประชาชนให้มีความมั่นคง สามารถดำรงชีวิตได้ อย่างมีคุณภาพ

๓.บริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติ ให้ยั่งยืนและสร้างสิ่งแวดล้อมที่ต้นความหลากหลายทาง ชีวภาพ

๔.ส่งเสริมการขับเคลื่อนการพัฒนาตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงในทุกภาคส่วน

๕.เสริมสร้างธรรมาภิบาลในการบริหารจัดการภาครัฐ

### • ยุทธศาสตร์องค์การบริหารส่วนตำบลนาโตะหมิง

๑.ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

๒.ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านส่งเสริมพัฒนาคุณภาพชีวิตและการศึกษา

๓.ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ

๔.ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการอนุรักษ์และพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ควบคู่ กับการส่งเสริมและพัฒนาการท่องเที่ยว

๕.ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น

๖.ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี

**บทที่ ๒**  
**นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล**

องค์การบริหารส่วนตำบลนาโตะหมิง ได้จัดทำนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ดังนี้

**๑.การวางแผนกำลังคน**

ให้มีแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เป็นกรอบในการดำเนินงานการบริหารงานบุคคล ตามอำนาจหน้าที่ และภารกิจที่ต้องดำเนินการ และอาจจะต้องดำเนินการ โดยคำนึงถึงภาระค่าใช้จ่าย ความจำเป็น และให้มีการทบทวนการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ทุก ๖ เดือน

**๒.การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร**

สำนักปลัด อบต. ให้มีการวางแผนกำลังคน สรรหาคน ตามคุณลักษณะมาตรฐาน กำหนดตำแหน่ง และเลือกสรรบุคคลที่เป็นคนดีคนเก่ง เพื่อปฏิบัติงานตามภารกิจ องค์การบริหารส่วนตำบลนาโตะหมิง ดังนี้

**๒.๑ การสรรหาและคัดเลือกบุคลากร ดังนี้**

-จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อใช้ในการกำหนดโครงสร้างและกรอบอัตรากำลังที่รองรับภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล

-จัดทำและดำเนินการตามแผนสรรหาข้าราชการ และพนักงานจ้าง ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงหรือทดแทนอัตรากำลังที่ลาออก หรือโอน (ย้าย) โดยมุ่งเน้นให้มีอัตรากำลังไม่เกินร้อยละ ๑๐ ของอัตรากำลังทั้งหมด

-การรับสมัครคัดเลือกบุคคลเพื่อบรรจุและแต่งตั้งข้าราชการ หรือประกาศรับโอน (ย้าย) พนักงานส่วนท้องถิ่น มาดำรงตำแหน่งที่ว่าง โดยการเผยแพร่ ประกาศผ่านบอร์ดประชาสัมพันธ์ และเว็บไซต์ของหน่วยงาน พร้อมทั้งประชาสัมพันธ์ไปยังหน่วยงานภายนอก เพื่อการรับรู้และเข้าถึงกลุ่มเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ

-แต่งตั้งคณะกรรมการในการสรรหาและเลือกสรร เพื่อให้การดำเนินงานสรรหาและเลือกสรรผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ และเป็นคนดี สอดคล้องตามภารกิจของหน่วยงาน

-การคัดเลือกบุคคลเพื่อเลื่อนระดับตำแหน่งที่สูงขึ้น ต้องปฏิบัติโดยความเป็นธรรม เสมอภาคและยุติธรรม เพื่อให้ได้บุคคลที่มีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับตำแหน่ง

**๒.๒ การบรรจุแต่งตั้งบุคลากร ดังนี้**

-จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อใช้ในการกำหนดโครงสร้างและกรอบอัตรากำลังที่รองรับภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล

-ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ว่าง หากใช้กรณีรับโอน ไม่มีผู้มาดำรงตำแหน่ง ต้องประสานร้องขอให้กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นดำเนินการสอบแทน เพื่อบรรจุแต่งตั้งบุคลากรตำแหน่งที่ว่างต่อไป

### ๓. การประเมินผลการปฏิบัติงาน

- จัดทำประกาศกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปีของ  
พนักงานส่วนตำบล ในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลนาไต่หมิง

- จัดทำประกาศหลักเกณฑ์การลาของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และ  
พนักงานจ้าง

- จัดทำข้อตกลงการประเมินผลการปฏิบัติงานพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และ  
พนักงานจ้าง

- จัดให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานที่เป็นธรรม เสมอภาค และสามารถตรวจสอบได้

### ๔. การส่งเสริมจริยธรรมและรักษาวินัยของบุคลากรในหน่วยงาน

- แจ้งให้บุคลากรในสังกัด รับทราบถึงประมวลจริยธรรมข้าราชการส่วนท้องถิ่น และ  
ข้อบังคับองค์การบริหารส่วนตำบลนาไต่หมิง ว่าด้วยจรรยาบรรณของข้าราชการส่วนท้องถิ่น

- ให้ผู้บังคับบัญชา มอบงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา อย่างเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ รวมถึงการ  
ควบคุม กำกับ ติดตาม และดูแลผู้ใต้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์ แนวทาง ระเบียบและ  
กฎหมายที่เกี่ยวข้อง

- ส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติงานตามแผนการเสริมสร้างมาตรฐาน วินัย คุณธรรม จริยธรรม  
และป้องกันการทุจริต ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖

### ๕. การสรรหาคandidateคนเก่งเพื่อปฏิบัติงานตามหลักภารกิจของหน่วยงาน

- การสรรหาคandidateเข้าปฏิบัติงาน ให้มีการสอบแข่งขัน เพื่อได้คนที่มีความรู้ ความสามารถมา  
ปฏิบัติงานในหน่วยงาน

- เปิดเผยตำแหน่งว่าง และประกาศรับสมัคร ประกาศรับโอน (ย้าย) ให้ผู้สนใจทราบ  
ทั่วกัน

- การกำหนดค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับวุฒิการศึกษา ประสบการณ์

- ส่งเสริมให้พนักงานส่วนตำบลมีการพัฒนาตลอดเวลา

- ส่งเสริมสิ่งแวดล้อมในการทำงานให้เหมาะสมกับงาน สะดวกสบาย

## ๖.การพัฒนาบุคลากร

สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลนาโตะหมิง ต้องมีการวางแผนพัฒนาบุคคล เพื่อพัฒนาความรู้ ทักษะ และสมรรถนะแต่ละตำแหน่ง ของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้าง ให้มีผลการปฏิบัติงานที่มีผลสัมฤทธิ์ที่สูงตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง โดยใช้เครื่องมือที่หลากหลายในการพัฒนาบุคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพจนบรรลุเป้าประสงค์นโยบายขององค์กร และระดับชาติ ตามแนวทางปฏิบัติ ดังนี้

-จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี และดำเนินการตามแผนฯ ให้สอดคล้องตามความจำเป็นและความต้องการในการพัฒนาบุคลากรในหน่วยงาน

-กำหนดเส้นทางการพัฒนาบุคลากร เพื่อเป็นกรอบในการพัฒนาบุคลากรแต่ละตำแหน่ง

-สร้างบทเรียนความรู้เฉพาะด้านตามสายงานให้อยู่ในระบบงาน E-learning เพื่อให้บุคลากรใช้เป็นแหล่งเรียนรู้ได้ตลอดเวลา

-ดำเนินการประเมินข้าราชการส่วนท้องถิ่นตามเกณฑ์มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ในความรู้ ทักษะ และสมรรถนะ

-ดำเนินการประเมินความพึงพอใจของบุคลากร ที่มีผลต่อการพัฒนาบุคลากรทุกส่วนราชการ

## ๗.การสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ

สำนักปลัด อบต. มีการให้ข้อมูลการให้คุณให้โทษและการสร้างขวัญกำลังใจ

แรงจูงใจในการทำงาน ให้คุณ

-จัดทำแผนก้าวหน้าในสายอาชีพ

-สร้าง/เพิ่มแรงจูงใจในการทำงานข้าราชการ เกิดการสั่งสมประสบการณ์และผลงาน เป็นผู้มีคุณภาพ และมีศักยภาพ พร้อมในการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น

-การจัดทำคู่มือ หลักเกณฑ์มาตรฐานการเลื่อน โอน ย้ายข้าราชการ อย่างเป็นทางการ และเป็นธรรม และรักษาสีทธิของข้าราชการ

-จัดให้มีการพิจารณาความดีความชอบ ตามผลการปฏิบัติหน้าที่ราชการอย่างเป็นทางการเป็นธรรม เสมอภาค และสามารถตรวจสอบได้

-ดำเนินการพิจารณาความดีความชอบการปฏิบัติหน้าที่ประจำปี เพื่อยกย่องชมเชยแก่บุคลากรดีเด่น ด้านการปฏิบัติงานและคุณประโยชน์ต่อสาธารณชน

-จัดให้มีการพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดี แก่บุคลากร ในด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ด้านความปลอดภัยในการทำงาน ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงาน

ให้โทษ

-ไม่ซื่อสัตย์ สุจริต กระทำผิดวินัย จะมีการสอบสวนข้อเท็จจริง และการสั่งโทษ

๘.การพัฒนาคุณภาพชีวิต

-การดำเนินการเลื่อนขึ้นเงินเดือน ค่าจ้างประจำ ค่าตอบแทน ให้แก่บุคลากรของ  
องค์การบริหารส่วนตำบลนาโตะหมิงมีความเป็นธรรม

-สิ่งแวดล้อมถูกสุขลักษณะและปลอดภัย

-การบริหารจัดการที่ให้เจ้าหน้าที่/พนักงาน ได้รับสิทธิในการปฏิบัติตามขอบเขตที่  
ได้รับมอบหมายและแสดงออกในสิทธิซึ่งกันและกัน หรือเป็นการกำหนดแนวทางในการทำงานร่วมกัน  
ซึ่งวัฒนธรรมในองค์การ หรือหน่วยงานจะส่งเสริมให้เกิดการเคารพสิทธิส่วนบุคคล มีความเป็นธรรมใน  
การพิจารณาให้ผลตอบแทนและรางวัล รวมทั้งโอกาสที่แต่ละคนจะได้แสดงความคิดเห็นอย่างเปิดเผย มี  
เสรีภาพในการพูด มีความเสมอภาค



บทที่ ๓  
การติดตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล

ให้มีการติดตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ดังนี้

๑. การวางแผนกำลังคน
  ๒. การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร
  ๓. การประเมินผลการปฏิบัติงาน
  ๔. การส่งเสริมจริยธรรมและรักษาวินัยของบุคลากรในหน่วยงาน
  ๕. การสรรหาคณะบุคคลเพื่อปฏิบัติงานตามหลักภารกิจของหน่วยงาน
  ๖. การพัฒนาบุคลากร
  ๗. การสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ
  ๘. การพัฒนาคุณภาพชีวิต
- โดยให้รายงานผลให้คณะผู้บริหารทราบ อย่างน้อยปีละ ๒ ครั้ง