



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านบ่อ  
เรื่อง นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านบ่อ ได้ดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่งเป็นไปตามกฎ ระเบียบ และข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ การวางแผนกำลังคน การสรรหาคandidateคนเก่งเพื่อปฏิบัติงานตามภารกิจของหน่วยงาน การพัฒนาบุคลากร (การพัฒนาบุคลากร การสร้างทางก้าวหน้าในสายอาชีพ) การพัฒนาคุณภาพชีวิต การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร การประเมินผลการปฏิบัติงาน การส่งเสริมจริยธรรม และรักษาวินัยของบุคลากรในหน่วยงาน

เพื่อให้การบริหารทรัพยากรบุคคล ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านบ่อเป็นไปตามอำนาจหน้าที่ แนวนโยบายภาครัฐ โปร่งใส เป็นธรรม รวมทั้งให้สอดคล้องกับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment:ITA) จึงกำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านบ่อ ดังนี้

**๑. นโยบายด้านการวางแผนอัตรากำลังคน**

**การดำเนินการ**

๑. จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖) และได้ทบทวนและปรับปรุงโครงสร้างองค์กร ระบบงานและกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ และแผนการปรับบทบาทและภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านบ่อ

๒. มีการจัดทำกลยุทธ์ด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลพร้อมทั้ง วิเคราะห์ปัจจัยภายใน/ภายนอก (SWOT) ทั้งด้านตัวบุคคลและระดับองค์กร เชื่อมโยงเชื่อมกับวิสัยทัศน์ พันธกิจขององค์กร

๓. มีประกาศนโยบายด้านการบริหาร เกี่ยวกับประสิทธิภาพของทรัพยากรบุคคล แบ่งเป็นรายส่วนราชการและรายตำแหน่งเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานยิ่งขึ้น

๔. เมื่อมีตำแหน่งว่าง มีการขอใช้บัญชีและสรรหตามวงรอบ

๕. มีการจัดเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ คือกำหนด แผนการจัดการความรู้ในองค์กร KM Action Plan ของหน่วยงาน

**๒. นโยบายด้านการสรรหาคัดเลือกบุคคลมาบรรจุและแต่งตั้ง**

**การดำเนินการ**

๑. สรรหาคัดเลือกมาดำรงตำแหน่งที่ว่างตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยวิธีสอบแข่งขัน สอบคัดเลือก คัดเลือก และประเมินความเหมาะสมกับตำแหน่ง โดยยึดหลักคุณธรรม หลักนิติธรรม หลักความโปร่งใส ให้ความสำคัญเป็นธรรมกับบุคคลที่เข้ารับการสรรหา

๒. การคัดเลือกเพื่อรับโอนพนักงานส่วนตำบล หรือข้าราชการประเภทอื่นมาดำรงตำแหน่งที่ว่าง ต้องมีหนังสือรับรองความประพฤติจากหน่วยงานต้นสังกัดเดิม

๓. เมื่อมีตำแหน่งว่าง มีการขอใช้บัญชีและสรรหตามวงรอบ

**๓. นโยบายด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน**

การดำเนินการ

จัดทำข้อตกลงการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดังนี้  
รอบที่ ๑ ให้ส่งข้อตกลงการปฏิบัติงาน ภายในเดือนกันยายน ๒๕๖๕  
รอบที่ ๒ ให้ส่งข้อตกลงการปฏิบัติงาน ภายในเดือนมีนาคม ๒๕๖๖

**๔. นโยบายด้านการส่งเสริมจริยธรรมและการรักษาวินัย**

การดำเนินการ

๑. ประกาศคุณธรรมจริยธรรมในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านป่อ และมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านป่อ
๒. จัดส่งพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านป่อ เข้ารับการอบรมหลักสูตรที่เกี่ยวกับวินัย และการรักษาวินัยของพนักงานส่วนท้องถิ่น
๓. องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านป่อมีการจัดอบรมให้ความรู้พนักงานส่วนตำบล พนักงานครู ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เกี่ยวกับวินัยและการรักษาวินัย

**๕. นโยบายด้านการสรรหาคณบดี คนเก่ง**

การดำเนินการ

๑. การสรรหาคณบดีมาดำรงตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล โดยยึดหลักความรู้ความสามารถ คือ พนักงานส่วนตำบลที่ได้รับการบรรจุหรือแต่งตั้งเป็นผู้ผ่านการสอบแข่งขันโดยมีการวัดความรู้ความสามารถทั่วไป (ภาค ก.) ภาคความรู้ความสามารถเฉพาะตำแหน่ง (ภาค ข.) และภาคความเหมาะสมกับตำแหน่ง (ภาค ค.)
๒. การคัดเลือกเพื่อรับโอนพนักงานส่วนตำบลมาดำรงตำแหน่งมีการประเมินความเหมาะสมกับตำแหน่ง
๓. การสรรหาคณบดีมาบรรจุและแต่งตั้งเป็นพนักงานจ้างสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านป่อ มีการทดสอบวัดความรู้ความสามารถตามลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติของแต่ละตำแหน่ง
๔. การตรวจสอบประวัติอาชญากรรมของพนักงานส่วนตำบลที่ได้รับการบรรจุแต่งตั้ง

**๖. นโยบายด้านการพัฒนาบุคลากร**

การดำเนินการ

๑. จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖
๒. จัดส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตรต่าง ๆ ตามแผนพัฒนาบุคลากร
๓. จัดทำโครงการฝึกอบรมคุณธรรม จริยธรรม สำหรับพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง
๔. จัดทำแผนการจัดการความรู้ในองค์กร KM Action Plan ของหน่วยงาน

**๗. นโยบายด้านการสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ**

การดำเนินการ

๑. การวางแผนการพัฒนาเพื่อการแต่งตั้งข้าราชการให้ดำรงตำแหน่งสำคัญ โดยยึดหลัก ความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ และผลงาน เพื่อการเตรียมความพร้อมกำลังคนคุณภาพของส่วนราชการ
๒. กำหนดเกณฑ์มาตรฐานเพื่อคัดกรองคนดีคนเก่ง โดยพิจารณาจากผลสัมฤทธิ์ที่เกิดขึ้นจากการทำงาน จากประสบการณ์ในการทำงานในหน่วยงาน หรือพื้นที่ที่มีความจำเป็นสำหรับใช้เป็น ประสบการณ์ในการปฏิบัติหน้าที่เมื่อจะดำรงตำแหน่งสำคัญของส่วนราชการ

๓. การจูงใจให้บุคลากรในส่วนราชการเกิดการพัฒนาตนเองอย่างเป็นระบบ โดยตั้งใจปฏิบัติภารกิจที่ได้รับมอบหมาย และสร้างผลงานที่เป็นที่ยอมรับ พร้อมกับเสนอตนในการสับเปลี่ยนหน้าที่ เพื่อให้ได้รับประสบการณ์ในการทำงานที่หลากหลาย

๔. ส่งเสริมให้ส่วนราชการวางแผนและกำหนดหลักเกณฑ์สำหรับการแต่งตั้ง ข้าราชการภายในที่ดำเนินการได้สอดคล้องและตรงตามหลักเกณฑ์และวิธีการแต่งตั้งที่คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสมุทรสาครกำหนด

๕. การพิจารณาแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู ให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นในตำแหน่งต่าง ๆ โดยยึดถือความรู้ ความสามารถและประโยชน์สูงสุด และปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบลและคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสมุทรสาครกำหนด

#### ๘. นโยบายด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิต

##### การดำเนินการ

๑. จัดทำประกาศมาตรการให้รางวัลและบทลงโทษของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง

๒. ปรับปรุงสภาพความปลอดภัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานให้ดียิ่งขึ้น

๓. จัดกิจกรรมสันทนาการให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างได้ผ่อนคลายความเครียดจากการทำงาน เช่น กิจกรรมแข่งขันกีฬาประจำปี เป็นต้น

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๕ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๕



(นายไชยา กังรวมบุตร)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านบ่อ



# นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

---

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านบ่อ  
อำเภอเมืองสมุทรสาคร จังหวัดสมุทรสาคร

**การดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล  
ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านบ่อ อำเภอเมืองสมุทรสาคร จังหวัดสมุทรสาคร**

\*\*\*\*\*

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านบ่อ ได้ดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่งเป็นไปตามกฎ ระเบียบ และข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ การวางแผนกำลังคน การสรรหาคนดีคนเก่งเพื่อปฏิบัติงานตามภารกิจของหน่วยงาน การพัฒนาบุคลากร (การพัฒนาบุคลากร การสร้างทางก้าวหน้าในสายอาชีพ) การพัฒนาคุณภาพชีวิต การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร การประเมินผลการปฏิบัติงาน การส่งเสริมจริยธรรม และรักษาวินัยของบุคลากรในหน่วยงาน โดยมีรายละเอียดดังนี้

**๑. นโยบายด้านการวางแผนอัตรากำลังคน**

เป้าประสงค์ การวางแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านบ่อ เพื่อให้มีการวางแผนการใช้ อัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้าง ทั้งในด้านจำนวนบุคลากร ประเภท ตำแหน่ง ระดับตำแหน่ง ให้มีความเหมาะสมกับภารกิจของหน่วยงานที่ต้องดำเนินการเพื่อให้บริการประชาชนในพื้นที่ให้มีประสิทธิภาพประสิทธิผล ตอบสนองความต้องการ และแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนได้อย่างรวดเร็ว รวมทั้งหน่วยงานไม่เกิดปัญหาคนล้นงาน หรืองานล้นคน

กลยุทธ์

๑. มีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านบ่อ โดยวิเคราะห์การใช้ อัตรากำลังคนในระยะ ๓ ข้างหน้าโดยคำนึงถึงภารกิจ และอำนาจหน้าที่ที่หน่วยงานต้องดำเนินการเพื่อให้บริการประชาชน เพื่อให้มีกำลังคนที่มีความเหมาะสมกับปริมาณงาน

๒. มีการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ให้สอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานในแต่ละช่วงเวลา

การดำเนินการ

๑. จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖) และได้ทบทวนและปรับปรุงโครงสร้างองค์กร ระบบงานและกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ และแผนการปรับบทบาทและภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านบ่อ

๒. มีการจัดทำกลยุทธ์ด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลพร้อมทั้ง วิเคราะห์ปัจจัยภายใน/ภายนอก (SWOT) ทั้งด้านตัวบุคคลและระดับองค์กร เชื่อมโยงเชื่อมกับวิสัยทัศน์ พันธกิจขององค์กร

๓. มีประกาศนโยบายด้านการบริหาร เกี่ยวกับประสิทธิภาพของทรัพยากรบุคคล แบ่งเป็นราย ส่วนราชการและรายตำแหน่งเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานยิ่งขึ้น

๔. เมื่อมีตำแหน่งว่าง มีการขอใช้บัญชีและสรรหาตามวงรอบ

๕. มีการจัดเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ คือกำหนด แผนการจัดการความรู้ในองค์กร KM Action Plan ของหน่วยงาน

**๒. นโยบายด้านการสรรหาบุคคลมาบรรจุและแต่งตั้ง**

เป้าประสงค์ ในการสรรหาบุคคลมาดำรงตำแหน่งว่าง ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านบ่อ ต้องเป็นบุคคลที่มีความรู้ความสามารถตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ของแต่ละตำแหน่ง และประเภทสายงาน รวมทั้งเป็นบุคคลที่มีความประพฤติเรียบร้อย อยู่ในศีลธรรมอันดี โดยต้องยึดหลักปฏิบัติ ดังนี้

๑. บุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านบ่อ จะต้องจงรักภักดีต่อชาติ ศาสนา และพระมหากษัตริย์ ทั้งจะรักษาไว้และปฏิบัติตามซึ่งรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยทุกประการ

๒. บุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านบ่อจะต้องปฏิบัติหน้าที่ ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต เพื่อประโยชน์ส่วนรวมของประชาชนของท้องถิ่น และประเทศชาติ

๓. บุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านบ่อจะต้องยึดมั่นตามหลักธรรมาภิบาล และศีลธรรมอันดี

/กลยุทธ์...

### กลยุทธ์

การสรรหาบุคคลมาดำรงตำแหน่งที่ว่างตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยวิธีสอบแข่งขัน สอบคัดเลือก คัดเลือก และประเมินความเหมาะสมกับตำแหน่ง โดยยึดหลักคุณธรรม

๑. หลักนิติธรรม ในการสรรหาบุคคลมาดำรงตำแหน่งที่ว่างตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านบ่อ ต้องยึดระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับงานบุคคล เช่น พระราชบัญญัติ ระเบียบบริหารงานบุคคล พ.ศ. ๒๕๔๒ ประกาศหลักเกณฑ์ต่าง ๆ ของคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล และประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสมุทรสาคร

๒. หลักคุณธรรม ในการสรรหาบุคคลมาดำรงตำแหน่งที่ว่างตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านบ่อ ต้องเป็นไปตามหลักคุณธรรม คือ การปฏิบัติตามแบบแผนที่ดีของสังคมโดยการสรรหาบุคคลด้วยความเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ ซื่อสัตย์สุจริต

๓. หลักความโปร่งใส ในการสรรหาบุคคลมาดำรงตำแหน่งที่ว่างตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านบ่อ ต้องมีความโปร่งใส ตรวจสอบได้ ในทุกกระบวนการงานที่เกี่ยวข้องกับการสรรหา และมีการประชาสัมพันธ์ผ่านช่องทางเว็บไซต์ และสื่ออิเล็กทรอนิกส์ต่าง ๆ ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านบ่อ

๔. หลักความมีส่วนร่วม ในการสรรหาบุคคลมาดำรงตำแหน่งที่ว่างตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านบ่อ มีการเปิดโอกาสให้ผู้บังคับบัญชาชั้นต้นของพนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้างแต่ละตำแหน่งได้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะของบุคคลที่มีความเหมาะสมกับตำแหน่งเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ประชาชนผู้รับบริการ

๕. หลักความรับผิดชอบ ในการสรรหาบุคคลมาดำรงตำแหน่งที่ว่างตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านบ่อ ผู้ที่มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานการเจ้าหน้าที่ ตั้งแต่ระดับผู้บริหาร ข้าราชการ และพนักงานจ้าง ตั้งใจปฏิบัติหน้าที่ในการสรรหาเพื่อมุ่งเน้นให้ได้คนเก่ง คนดีมาปฏิบัติงานในองค์กร และมีความรับผิดชอบต่อความบกพร่องที่เกิดขึ้นต่อการปฏิบัติหน้าที่ของตนเองและพร้อมที่จะปรับปรุงแก้ไข

๖. หลักความคุ้มค่า ในการสรรหาบุคคลมาดำรงตำแหน่งที่ว่างตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านบ่อ ผู้บริหารมีความตระหนักถึงการใช้ทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่อย่างจำกัดให้เกิดประโยชน์สูงสุด มีความคุ้มค่าในการจ้าง การสรรหาบุคคลที่มีความรู้ความสามารถ ทักษะ ประสิทธิภาพ ตำแหน่งเดียวอาจปฏิบัติงานได้หลากหลายตำแหน่ง เนื่องจากข้อจำกัดด้านงบประมาณด้านการบริหารงานบุคคล ตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติ ระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

### การดำเนินการ

๑. สรรหาบุคคลมาดำรงตำแหน่งที่ว่างตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยวิธีสอบแข่งขัน สอบคัดเลือก คัดเลือก และประเมินความเหมาะสมกับตำแหน่ง โดยยึดหลักคุณธรรม หลักนิติธรรม หลักความโปร่งใส ให้ความเป็นธรรมกับบุคคลที่เข้ารับการสรรหา

๒. การคัดเลือกเพื่อรับโอนพนักงานส่วนตำบล หรือข้าราชการประเภทอื่นมาดำรงตำแหน่งที่ว่างต้องมีหนังสือรับรองความประพฤติจากหน่วยงานต้นสังกัดเดิม

๓. เมื่อมีตำแหน่งว่าง มีการขอใช้บัญชีและสรรหามาตรวจสอบ

### **๓. นโยบายด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน**

เป้าประสงค์ มีการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อใช้เป็นข้อมูลในการให้รางวัลความดีความชอบ และสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ สอดคล้องกับผลการปฏิบัติงานจริงของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง และไม่มีข้อร้องเรียนที่เกิดจากความไม่โปร่งใส ไม่เป็นธรรมในการประเมินผลการปฏิบัติงาน

#### กลยุทธ์

๑. มีการจัดทำข้อตกลงการปฏิบัติงาน ระหว่างผู้บังคับบัญชา และผู้ใต้บังคับบัญชาของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างทุกตำแหน่งก่อนรอบการประเมินเพื่อใช้เป็นโครงการ/กิจกรรม/งานที่ผู้บังคับบัญชาต้องประเมินผลการดำเนินการตามข้อตกลงเมื่อสิ้นรอบการประเมิน

๒. มีการจัดทำคู่มือสมรรถนะ ทั้งสมรรถนะหลัก สมรรถนะผู้บริหาร และสมรรถนะประจำสายงาน ให้พนักงานส่วนตำบล พนักงานครู ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างเข้าใจในตัวบ่งชี้แต่ละระดับคะแนน และสามารถปฏิบัติตามได้อย่างถูกต้อง

#### การดำเนินการ

จัดทำข้อตกลงการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดังนี้  
รอบที่ ๑ ระหว่างวันที่ ๑ ต.ค.๖๕ - ๓๐ มี.ค.๖๖ ต้องส่งข้อตกลงการปฏิบัติงาน ภายในเดือน กันยายน ๒๕๖๔

รอบที่ ๒ ระหว่างวันที่ ๑ เม.ย.๖๖ - ๓๐ ก.ย.๖๖ ต้องส่งข้อตกลงการปฏิบัติงาน ภายในเดือน มีนาคม ๒๕๖๕

#### ๔. นโยบายด้านการส่งเสริมจริยธรรมและการรักษาวินัย

เป้าประสงค์ เพื่อเป็นกรอบแนวทางให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ พนักงานครู พนักงานจ้าง ในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านบ่อ ใช้เป็นแนวทางในการประพฤติปฏิบัติตนให้อยู่ในศีลธรรมอันดี และอยู่ในระเบียบวินัยของการเป็นข้าราชการที่ดี เป็นแบบอย่างให้แก่ประชาชน

#### กลยุทธ์

๑. จัดทำประมวลจริยธรรมขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านบ่อ

๒. จัดทำประกาศคุณธรรมจริยธรรมในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านบ่อ

๓. จัดทำประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านบ่อ

๔. การอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับ วินัย และการรักษาวินัยให้กับพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านบ่อ

#### การดำเนินการ

๑. มีการประชาสัมพันธ์ให้พนักงานส่วนตำบล พนักงานครู ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านบ่อ ได้รับรู้แนวทางปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านบ่อ ประกาศคุณธรรมจริยธรรมในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านบ่อ และมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านบ่อ

๒. จัดส่งพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านบ่อ เข้ารับการอบรมหลักสูตรที่เกี่ยวกับวินัย และการรักษาวินัยของพนักงานส่วนท้องถิ่น

๓. องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านบ่อมีการจัดอบรมให้ความรู้พนักงานส่วนตำบล พนักงานครู ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างเกี่ยวกับวินัยและการรักษาวินัย

## ๕. นโยบายด้านการสรรหาคนดี คนเก่ง

เป้าประสงค์ เพื่อให้การปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านป้อมมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล สามารถตอบสนองความต้องการ และแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนของประชาชนในพื้นที่ได้ ตลอดจนสามารถ ดำเนินงานให้สอดคล้องกับนโยบายของรัฐบาล นโยบายของจังหวัดสมุทรสาครได้

### กลยุทธ์

๑. ยึดหลักธรรมาภิบาลในการสรรหาบุคลากรมาดำรงตำแหน่ง
๒. ยึดหลักศีลธรรมอันดีของสังคมไทยเป็นแบบแผนในการคัดเลือกบุคคล เช่น ความซื่อสัตย์สุจริต ความตรงต่อเวลา ความเสียสละ ความรับผิดชอบ ความมีน้ำใจ

### การดำเนินการ

๑. การสรรหาบุคลากรมาดำรงตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล โดยยึดหลักความรู้ความสามารถ คือ พนักงานส่วนตำบลที่ได้รับการบรรจุหรือแต่งตั้งเป็นผู้ผ่านการสอบแข่งขันโดยมีการวัดความรู้ความสามารถ ทั่วไป (ภาค ก.) ภาคความรู้ความสามารถเฉพาะตำแหน่ง (ภาค ข.) และภาคความเหมาะสมกับตำแหน่ง (ภาค ค.)
๒. การคัดเลือกเพื่อรับโอนพนักงานส่วนตำบลมาดำรงตำแหน่งมีการประเมินความเหมาะสมกับตำแหน่ง
๓. การสรรหาบุคลากรมาบรรจุและแต่งตั้งเป็นพนักงานจ้างสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านป้อม มีการทดสอบวัดความรู้ความสามารถตามลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติของแต่ละตำแหน่ง
๔. การตรวจสอบประวัติอาชญากรรมของพนักงานส่วนตำบลที่ได้รับการบรรจุแต่งตั้ง

## ๖. นโยบายด้านการพัฒนาบุคลากร

เป้าหมาย ส่งเสริมให้มีการพัฒนาอย่างเป็นระบบ ทัวถึง และต่อเนื่อง โดยการเพิ่มพูน ความรู้ ความสามารถ ศักยภาพ และทักษะการทำงานที่เหมาะสม สอดคล้องกับสถานการณ์ วิสัยทัศน์ และยุทธศาสตร์ ขององค์กร เพื่อให้การขับเคลื่อนการดำเนินงานตามพันธกิจขององค์กรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย รวมทั้งส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมให้กับบุคลากรในองค์กร

### กลยุทธ์

๑. จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับบทบาทและภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านป้อม
๒. จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรตามตำแหน่งงานและสายงานตามสมรรถนะ แผนการบริหารจัดการ ตำแหน่งและการบริหารจัดการคนดีและคนเก่งขององค์กร
๓. พัฒนาศักยภาพผู้บริหาร และเพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงานให้กับผู้ปฏิบัติงานทุกระดับ ตามสายอาชีพและตำแหน่งงานอย่างต่อเนื่อง
๔. ส่งเสริมให้บุคลากรยึดมั่นในวัฒนธรรมองค์กร ปฏิบัติตามจรรยาบรรณขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านป้อม
๕. พัฒนาด้านการจัดการความรู้ องค์กรความรู้ เพื่อสร้างวัฒนธรรมเรียนรู้ การถ่ายทอดความรู้ การแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ในการทำงานอย่างต่อเนื่อง

### การดำเนินการ

๑. จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖
๒. จัดส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตรต่าง ๆ ตามแผนพัฒนาบุคลากร
๓. จัดทำโครงการฝึกอบรมคุณธรรม จริยธรรม สำหรับพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง
๔. จัดทำแผนการจัดการความรู้ในองค์กร KM Action Plan ของหน่วยงาน



## ๗. นโยบายด้านการสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ

**เป้าหมาย** เพื่อสร้างขวัญกำลังใจในการทำงานให้กับบุคลากรในสังกัดให้อยู่กับองค์กร เป็นการรักษาคณดี คนเก่งให้อยู่กับองค์กรในระยะยาว โดยมีเส้นทางความก้าวหน้าในหน้าที่ราชการเป็นบำเหน็จรางวัลตอบแทนในการปฏิบัติงาน

### กลยุทธ์

จัดทำคู่มือเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) เพื่อให้บุคลากรในสังกัดมีความเข้าใจและนำไปเป็นข้อมูลประกอบการตัดสินใจในการเลือกดำรงตำแหน่งต่าง ๆ

### การดำเนินการ

๑. การวางแผนการพัฒนาเพื่อการแต่งตั้งข้าราชการให้ดำรงตำแหน่งสำคัญ โดยยึดหลัก ความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ และผลงาน เพื่อการเตรียมความพร้อมกำลังคนคุณภาพของส่วนราชการ
๒. กำหนดเกณฑ์มาตรฐานเพื่อคัดกรองคนดีคนเก่ง โดยพิจารณาจากผลสัมฤทธิ์ที่เกิดขึ้นจากการทำงาน จากประสบการณ์ในการทำงานในหน่วยงาน หรือพื้นที่ที่มีความจำเป็นสำหรับใช้เป็น ประสบการณ์ในการปฏิบัติหน้าที่เมื่อจะดำรงตำแหน่งสำคัญของส่วนราชการ
๓. การจูงใจให้บุคลากรในส่วนราชการเกิดการพัฒนาตนเองอย่างเป็นระบบ โดยตั้งใจปฏิบัติภารกิจที่ได้รับมอบหมาย และสร้างผลงานที่เป็นที่ยอมรับ พร้อมกับเสนอตนในการสับเปลี่ยนหน้าที่ เพื่อให้ได้รับประสบการณ์ในการทำงานที่หลากหลาย
๔. ส่งเสริมให้ส่วนราชการวางแผนและกำหนดหลักเกณฑ์สำหรับการแต่งตั้ง ข้าราชการภายในที่ดำเนินการได้สอดคล้องและตรงตามหลักเกณฑ์และวิธีการแต่งตั้งที่ ก.อบต. กำหนด

## ๘. นโยบายด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิต

**เป้าหมาย** เสริมสร้างความมั่นคง ขวัญกำลังใจ คุณภาพชีวิตที่ดี ความผาสุกและพึงพอใจให้ผู้ปฏิบัติงานเพื่อรักษาคณดี คนเก่งไว้กับองค์กร โดยยึดหลักการที่ว่าหากบุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านป้อมมีคุณภาพชีวิตที่ดี ไม่เจ็บ ไม่จน มีความสุขกับการทำงานก็จะส่งผลให้งานที่ออกมามีคุณภาพ

### กลยุทธ์

๑. ปรับปรุงระบบแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
๒. ปรับปรุงสภาพความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน
๓. การคัดเลือกบุคลากรดีเด่นด้านการปฏิบัติงาน
๔. ยกย่องพนักงานที่เป็นคนเก่ง คนดีและคุณประโยชน์ให้องค์กร
๕. องค์การบริหารส่วนตำบลมีการจัดสวัสดิการนอกเหนือจากที่รัฐจัดให้ตามระเบียบกฎหมายให้กับพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เช่น สถานที่จอดรถ สถานที่พักผ่อนหย่อนใจ อุปกรณ์การออกกำลังกาย เป็นต้น

### การดำเนินการ

๑. จัดทำประกาศมาตรการให้รางวัลและบทลงโทษของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง
๒. ปรับปรุงสภาพความปลอดภัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานให้ดีขึ้น
๓. จัดกิจกรรมสันทนาการให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างได้ผ่อนคลายความเครียดจากการทำงาน เช่น กิจกรรมแข่งขันกีฬาประจำปี เป็นต้น



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านบ่อ  
เรื่อง นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านบ่อ ได้ดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่งเป็นไปตามกฎ ระเบียบ และข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ การวางแผนกำลังคน การสรรหาคandidateคนเก่งเพื่อปฏิบัติงานตามภารกิจของหน่วยงาน การพัฒนาบุคลากร (การพัฒนาบุคลากร การสร้างทางก้าวหน้าในสายอาชีพ) การพัฒนาคุณภาพชีวิต การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร การประเมินผลการปฏิบัติงาน การส่งเสริมจริยธรรม และรักษาวินัยของบุคลากรในหน่วยงาน

เพื่อให้การบริหารทรัพยากรบุคคล ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านบ่อเป็นไปตามอำนาจหน้าที่ แนวนโยบายภาครัฐ โปร่งใส เป็นธรรม รวมทั้งให้สอดคล้องกับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment:ITA) จึงกำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านบ่อ ดังนี้

**๑. นโยบายด้านการวางแผนอัตรากำลังคน**

**การดำเนินการ**

๑. จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖) และได้ทบทวนและปรับปรุงโครงสร้างองค์กร ระบบงานและกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ และแผนการปรับบทบาทและภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านบ่อ

๒. มีการจัดทำกลยุทธ์ด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลพร้อมทั้ง วิเคราะห์ปัจจัยภายใน/ภายนอก (SWOT) ทั้งด้านตัวบุคคลและระดับองค์กร เชื่อมโยงเชื่อมกับวิสัยทัศน์ พันธกิจขององค์กร

๓. มีประกาศนโยบายด้านการบริหาร เกี่ยวกับประสิทธิภาพของทรัพยากรบุคคล แบ่งเป็นรายส่วนราชการและรายตำแหน่งเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานยิ่งขึ้น

๔. เมื่อมีตำแหน่งว่าง มีการขอใช้บัญชีและสรรหตามวงรอบ

๕. มีการจัดเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ คือกำหนด แผนการจัดการความรู้ในองค์กร KM Action Plan ของหน่วยงาน

**๒. นโยบายด้านการสรรหาคัดเลือกมาบรรจุและแต่งตั้ง**

**การดำเนินการ**

๑. สรรหาคัดเลือกมาดำรงตำแหน่งที่ว่างตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยวิธีสอบแข่งขัน สอบคัดเลือก คัดเลือก และประเมินความเหมาะสมกับตำแหน่ง โดยยึดหลักคุณธรรม หลักนิติธรรม หลักความโปร่งใส ให้ความสำคัญเป็นธรรมกับบุคคลที่เข้ารับการสรรหา

๒. การคัดเลือกเพื่อรับโอนพนักงานส่วนตำบล หรือข้าราชการประเภทอื่นมาดำรงตำแหน่งที่ว่าง ต้องมีหนังสือรับรองความประพฤติจากหน่วยงานต้นสังกัดเดิม

๓. เมื่อมีตำแหน่งว่าง มีการขอใช้บัญชีและสรรหตามวงรอบ

### ๓. นโยบายด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน

#### การดำเนินการ

จัดทำข้อตกลงการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดังนี้  
รอบที่ ๑ ให้ส่งข้อตกลงการปฏิบัติงาน ภายในเดือนกันยายน ๒๕๖๕  
รอบที่ ๒ ให้ส่งข้อตกลงการปฏิบัติงาน ภายในเดือนมีนาคม ๒๕๖๖

### ๔. นโยบายด้านการส่งเสริมจริยธรรมและการรักษาวินัย

#### การดำเนินการ

๑. ประกาศคุณธรรมจริยธรรมในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านป่อ และมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านป่อ
๒. จัดส่งพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านป่อ เข้ารับการอบรมหลักสูตรที่เกี่ยวกับวินัย และการรักษาวินัยของพนักงานส่วนท้องถิ่น
๓. องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านป่อมีการจัดอบรมให้ความรู้พนักงานส่วนตำบล พนักงานครู ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เกี่ยวกับวินัยและการรักษาวินัย

### ๕. นโยบายด้านการสรรหาคณบดี คนเก่ง

#### การดำเนินการ

๑. การสรรหาคณบดีมาดำรงตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล โดยยึดหลักความรู้ความสามารถ คือ พนักงานส่วนตำบลที่ได้รับการบรรจุหรือแต่งตั้งเป็นผู้ผ่านการสอบแข่งขันโดยมีการวัดความรู้ความสามารถทั่วไป (ภาค ก.) ภาคความรู้ความสามารถเฉพาะตำแหน่ง (ภาค ข.) และภาคความเหมาะสมกับตำแหน่ง (ภาค ค.)
๒. การคัดเลือกเพื่อรับโอนพนักงานส่วนตำบลมาดำรงตำแหน่งมีการประเมินความเหมาะสมกับตำแหน่ง
๓. การสรรหาคณบดีมาบรรจุและแต่งตั้งเป็นพนักงานจ้างสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านป่อ มีการทดสอบวัดความรู้ความสามารถตามลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติของแต่ละตำแหน่ง
๔. การตรวจสอบประวัติอาชญากรรมของพนักงานส่วนตำบลที่ได้รับการบรรจุแต่งตั้ง

### ๖. นโยบายด้านการพัฒนาบุคลากร

#### การดำเนินการ

๑. จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖
๒. จัดส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตรต่าง ๆ ตามแผนพัฒนาบุคลากร
๓. จัดทำโครงการฝึกอบรมคุณธรรม จริยธรรม สำหรับพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง
๔. จัดทำแผนการจัดการความรู้ในองค์กร KM Action Plan ของหน่วยงาน

### ๗. นโยบายด้านการสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ

#### การดำเนินการ

๑. การวางแผนการพัฒนาเพื่อการแต่งตั้งข้าราชการให้ดำรงตำแหน่งสำคัญ โดยยึดหลัก ความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ และผลงาน เพื่อการเตรียมความพร้อมกำลังคนคุณภาพของส่วนราชการ
๒. กำหนดเกณฑ์มาตรฐานเพื่อคัดกรองคนดีคนเก่ง โดยพิจารณาจากผลสัมฤทธิ์ที่เกิดขึ้นจากการทำงาน จากประสบการณ์ในการทำงานในหน่วยงาน หรือพื้นที่ที่มีความจำเป็นสำหรับใช้เป็น ประสบการณ์ในการปฏิบัติหน้าที่เมื่อจะดำรงตำแหน่งสำคัญของส่วนราชการ

๓. การจูงใจให้บุคลากรในส่วนราชการเกิดการพัฒนาตนเองอย่างเป็นระบบ โดยตั้งใจปฏิบัติภารกิจที่ได้รับมอบหมาย และสร้างผลงานที่เป็นที่ยอมรับ พร้อมกับเสนอตนในการสับเปลี่ยนหน้าที่ เพื่อให้ได้รับประสบการณ์ในการทำงานที่หลากหลาย

๔. ส่งเสริมให้ส่วนราชการวางแผนและกำหนดหลักเกณฑ์สำหรับการแต่งตั้ง ข้าราชการภายในที่ดำเนินการได้สอดคล้องและตรงตามหลักเกณฑ์และวิธีการแต่งตั้งที่คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสมุทรสาครกำหนด

๕. การพิจารณาแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู ให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นในตำแหน่งต่าง ๆ โดยยึดถือความรู้ ความสามารถและประโยชน์สูงสุด และปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบลและคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสมุทรสาครกำหนด

#### ๘. นโยบายด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิต

##### การดำเนินการ

๑. จัดทำประกาศมาตรการให้รางวัลและบทลงโทษของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง

๒. ปรับปรุงสภาพความปลอดภัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานให้ดียิ่งขึ้น

๓. จัดกิจกรรมสันทนาการให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างได้ผ่อนคลายความเครียดจากการทำงาน เช่น กิจกรรมแข่งขันกีฬาประจำปี เป็นต้น

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๕ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๕



(นายไชยา กังรวมบุตร)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านบ่อ