



นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านบ่อ
อำเภอเมืองสมุทรสาคร จังหวัดสมุทรสาคร

**การดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล
ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านบ่อ อำเภอเมืองสมุทรสาคร จังหวัดสมุทรสาคร**

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

๑. นโยบายด้านการวางแผนอัตรากำลังคน

เป้าประสงค์ การวางแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านบ่อ เพื่อให้มีการวางแผนการใช้ อัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้าง ทั้งในด้านจำนวนบุคลากร ประเภทตำแหน่ง ระดับตำแหน่ง ให้มีความเหมาะสมกับภารกิจของหน่วยงานที่ต้องดำเนินการเพื่อให้บริการประชาชนในพื้นที่ให้มี ประสิทธิภาพประสิทธิผล ตอบสนองความต้องการ และแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนได้อย่างรวดเร็ว รวมทั้ง หน่วยงานไม่เกิดปัญหาคนล้นงาน หรืองานล้นคน

กลยุทธ์

๑. มีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านบ่อ โดยวิเคราะห์การใช้ อัตรากำลังคนในระยะ ๓ ข้างหน้าโดยคำนึงถึงภารกิจ และอำนาจหน้าที่ที่หน่วยงานต้องดำเนินการเพื่อให้บริการ ประชาชน เพื่อให้มีกำลังคนที่มีความเหมาะสมกับปริมาณงาน

๒. มีการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ให้สอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานในแต่ละช่วงเวลา

การดำเนินการ

จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖) และได้ทบทวนและปรับปรุงโครงสร้างองค์กร ระบบงานและกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ และแผนการปรับบทบาทและภารกิจ ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านบ่อ (รายละเอียดตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖)

๒. นโยบายด้านการสรรหาคandidateบุคคลมาบรรจุและแต่งตั้ง

เป้าประสงค์ ในการสรรหาคandidateบุคคลมาดำรงตำแหน่งว่าง ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหาร ส่วนตำบลบ้านบ่อ ต้องเป็นบุคคลที่มีความรู้ความสามารถตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ของแต่ละตำแหน่ง และประเภทสายงาน รวมทั้งเป็นบุคคลที่มีความประพฤติเรียบร้อย อยู่ในศีลธรรมอันดี โดยต้องยึดหลักปฏิบัติ ดังนี้

๑. บุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านบ่อ จะต้อง จงรักภักดีต่อชาติ ศาสนา และ พระมหากษัตริย์ ทั้งจะรักษาไว้และปฏิบัติตามซึ่งรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยทุกประการ

๒. บุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านบ่อ จะต้องปฏิบัติหน้าที่ ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต เพื่อประโยชน์ส่วนรวมของประชาชน ของท้องถิ่น และประเทศชาติ

๓. บุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านบ่อจะต้องยึดมั่นตามหลักธรรมาภิบาล และศีลธรรมอันดี

กลยุทธ์

๑. การสรรหาคandidateบุคคลมาดำรงตำแหน่งที่ว่างตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยวิธีสอบแข่งขัน สอบคัดเลือก คัดเลือก และประเมินความเหมาะสมกับตำแหน่ง โดยยึดหลักคุณธรรม

๑.๑ หลักนิติธรรม ในการสรรหาคandidateบุคคลมาดำรงตำแหน่งว่างตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของ องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านบ่อ ต้องยึดระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับงานบุคคล เช่น พระราชบัญญัติ ระเบียบบริหารงานบุคคล พ.ศ.๒๕๔๒ ประกาศหลักเกณฑ์ต่าง ๆ ของคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล และประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสมุทรสาคร

๑.๒ หลักคุณธรรม ในการสรรหาบุคคลมาดำรงตำแหน่งว่างตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านบ่อ ต้องเป็นไปตามหลักคุณธรรม คือ การปฏิบัติตามแบบแผนที่ดีของสังคมโดยการสรรหาบุคคลด้วยความเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ ซื่อสัตย์สุจริต

๑.๓ หลักความโปร่งใส ในการสรรหาบุคคลมาดำรงตำแหน่งว่างตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านบ่อ ต้องมีความโปร่งใส ตรวจสอบได้ ในทุกกระบวนการงานที่เกี่ยวกับการสรรหา และมีการประชาสัมพันธ์ผ่านช่องทาง เฟสบุ๊ก และเว็บไซต์ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านบ่อ

๑.๔ หลักความมีส่วนร่วม ในการสรรหาบุคคลมาดำรงตำแหน่งว่างตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านบ่อ มีการเปิดโอกาสให้ผู้บังคับบัญชาชั้นต้นของพนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้างแต่ละตำแหน่งได้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะของบุคคลที่มีความเหมาะสมกับตำแหน่งเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ประชาชนผู้รับบริการ

๑.๕ หลักความรับผิดชอบ ในการสรรหาบุคคลมาดำรงตำแหน่งว่างตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านบ่อ ผู้ที่มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานการเจ้าหน้าที่ ตั้งแต่ระดับผู้บริหาร ข้าราชการ และพนักงานจ้าง ตั้งใจปฏิบัติหน้าที่ในการสรรหาเพื่อมุ่งเน้นให้ได้คนเก่ง คนดีมาปฏิบัติงานในองค์กร และมีความรับผิดชอบต่อความบกพร่องที่เกิดขึ้นต่อการปฏิบัติหน้าที่ของตนเองและพร้อมที่จะปรับปรุงแก้ไข

๑.๖ หลักความคุ้มค่า ในการสรรหาบุคคลมาดำรงตำแหน่งว่างตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านบ่อ ผู้บริหารมีความตระหนักถึงการใช้ทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่อย่างจำกัดให้เกิดประโยชน์สูงสุด มีความคุ้มค่าในการจ้าง การสรรหาบุคคลที่มีความรู้ความสามารถ ทักษะ ประสบการณ์ ตำแหน่งเดียวอาจปฏิบัติงานได้หลากหลายตำแหน่ง เนื่องจากข้อจำกัดด้านงบประมาณด้านการบริหารงานบุคคล ตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติ ระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

การดำเนินการ

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

๒. การคัดเลือกเพื่อรับโอนพนักงานส่วนตำบล หรือข้าราชการประเภทอื่นมาดำรงตำแหน่งที่ว่างต้องมีหนังสือรับรองความประพฤติจากหน่วยงานต้นสังกัดเดิม

๓. นโยบายด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน

เป้าประสงค์ มีการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อใช้เป็นข้อมูลในการให้รางวัลความดีความชอบ และสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ สอดคล้องกับผลการปฏิบัติงานจริงของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง และไม่มีข้อร้องเรียนที่เกิดจากความไม่โปร่งใส ไม่เป็นธรรมในการประเมินผลการปฏิบัติงาน

กลยุทธ์

๑. มีการจัดทำข้อตกลงการปฏิบัติงาน ระหว่างผู้บังคับบัญชา และผู้ใต้บังคับบัญชาของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างทุกตำแหน่งก่อนรอบการประเมินเพื่อใช้เป็นโครงการ/กิจกรรม/งานที่ผู้บังคับบัญชาต้องประเมินผลการดำเนินการตามข้อตกลงเมื่อสิ้นรอบการประเมิน

๒. มีการจัดทำคู่มือสมรรถนะ ทั้งสมรรถนะหลัก สมรรถนะผู้บริหาร และสมรรถนะประจำสายงาน ให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างเข้าใจในตัวบ่งชี้แต่ละระดับคะแนนและสามารถปฏิบัติตามได้อย่างถูกต้อง

การดำเนินการ

๑. จัดทำข้อตกลงการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดังนี้
รอบที่ ๑ ระหว่างวันที่ ๑ ต.ค. ๖๓ - ๓๐ มี.ค. ๖๔ ต้องส่งข้อตกลงการปฏิบัติงาน ภายใน
เดือนกันยายน ๒๕๖๓
รอบที่ ๒ ระหว่างวันที่ ๑ เม.ย. ๖๔ - ๓๐ ก.ย. ๖๔ ต้องส่งข้อตกลงการปฏิบัติงาน
ภายในเดือนมีนาคม ๒๕๖๔

๔. นโยบายด้านการส่งเสริมจริยธรรมและการรักษาวินัย

เป้าประสงค์ เพื่อเป็นกรอบแนวทางให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้าง สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านป่อใช้เป็นแนวทางในการประพฤติปฏิบัติตนให้อยู่ในศีลธรรมอันดี และอยู่ในระเบียบวินัยของการเป็นข้าราชการที่ดี เป็นแบบอย่างให้แก่ประชาชน

กลยุทธ์

๑. จัดทำประมวลจริยธรรมขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านป่อ
๒. จัดทำประกาศคุณธรรมจริยธรรมในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านป่อ
๓. จัดทำประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านป่อ
๔. การอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับ วินัย และการรักษาวินัยให้กับพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านป่อ

การดำเนินการ

๑. มีการประชาสัมพันธ์ให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านป่อได้รับรู้แนวทางปฏิบัติตาม ประมวลจริยธรรมขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านป่อ ประกาศคุณธรรมจริยธรรมในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านป่อ และมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านป่อ
๒. จัดส่งพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านป่อเข้ารับการอบรมหลักสูตรที่เกี่ยวกับวินัย และการรักษาวินัยของพนักงานส่วนท้องถิ่น
๓. องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านป่อมีการจัดอบรมให้ความรู้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างเกี่ยวกับวินัย และการรักษาวินัย

๕. นโยบายด้านการสรรหาคนดี คนเก่ง

เป้าประสงค์ เพื่อให้การปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านป่อมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล สามารถตอบสนองความต้องการ และแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนของประชาชนในพื้นที่ได้ ตลอดจนสามารถดำเนินงานให้สอดคล้องกับนโยบายของรัฐบาล นโยบายของจังหวัดสมุทรสาครได้

กลยุทธ์

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

การดำเนินการ

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

๖. นโยบายด้านการพัฒนาบุคลากร

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

กลยุทธ์

๑. จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับบทบาทและภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านบ่อ
๒. จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรตามตำแหน่งงานและสายงานตามสมรรถนะ แผนการบริหารจัดการตำแหน่งและการบริหารจัดการคนดีและคนเก่งขององค์กร
๓. พัฒนาศักยภาพผู้บริหาร และเพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงานให้กับผู้ปฏิบัติงานทุกระดับตามสายอาชีพและตำแหน่งงานอย่างต่อเนื่อง
๔. ส่งเสริมให้บุคลากรยึดมั่นในวัฒนธรรมองค์กร ปฏิบัติตามจรรยาบรรณขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านบ่อ
๕. พัฒนาด้านการจัดการความรู้ องค์กรความรู้ เพื่อสร้างวัฒนธรรมเรียนรู้ การถ่ายทอดความรู้ การแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ในการทำงานอย่างต่อเนื่อง

การดำเนินการ

๑. จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖
๒. จัดส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตรต่าง ๆ ตามแผนพัฒนาบุคลากร
๓. จัดทำโครงการฝึกอบรมคุณธรรม จริยธรรม สำหรับพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง

๗. นโยบายด้านการสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ

เป้าหมาย เพื่อสร้างขวัญกำลังใจในการทำงานให้กับบุคลากรในสังกัดให้อยู่กับองค์กร เป็นการรักษาคนดี คนเก่งให้อยู่กับองค์กรในระยะยาว โดยมีเส้นทางความก้าวหน้าในหน้าที่ราชการเป็นบำเหน็จรางวัลตอบแทนในการปฏิบัติงาน

กลยุทธ์

๑. จัดทำคู่มือเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) เพื่อให้บุคลากรในสังกัดมีความเข้าใจ และนำไปเป็นข้อมูลประกอบการตัดสินใจในการเลือกดำรงตำแหน่งต่าง ๆ

การดำเนินการ

๑. การวางแผนการพัฒนาเพื่อการแต่งตั้งข้าราชการให้ดำรงตำแหน่งสำคัญ โดยยึดหลัก ความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ และผลงาน เพื่อการเตรียมความพร้อมกำลังคนคุณภาพของส่วนราชการ

๒. กำหนดเกณฑ์มาตรฐานเพื่อคัดกรองคนดีคนเก่ง โดยพิจารณาจากผลสัมฤทธิ์ที่เกิดขึ้นจากการทำงาน จากประสบการณ์ในการทำงานในหน่วยงาน หรือพื้นที่ที่มีความจำเป็นสำหรับใช้เป็น ประสบการณ์ในการปฏิบัติหน้าที่เมื่อจะดำรงตำแหน่งสำคัญของส่วนราชการ

๓. การจูงใจให้บุคลากรในส่วนราชการเกิดการพัฒนาตนเองอย่างเป็นระบบ โดยตั้งใจปฏิบัติภารกิจที่ได้รับมอบหมาย และสร้างผลงานที่เป็นที่ยอมรับ พร้อมกับเสนอตนในการสับเปลี่ยนหน้าที่ เพื่อให้ได้รับประสบการณ์ในการทำงานที่หลากหลาย

๔. ส่งเสริมให้ส่วนราชการวางแผนและกำหนดหลักเกณฑ์สำหรับการแต่งตั้ง ข้าราชการภายในที่ ดำเนินการได้สอดคล้องและตรงตามหลักเกณฑ์และวิธีการแต่งตั้งที่ ก.อบต.กำหนด

๘. นโยบายด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิต

เป้าหมาย เสริมสร้างความมั่นคง ขวัญกำลังใจ คุณภาพชีวิตที่ดี ความผาสุกและพึงพอใจให้ผู้ปฏิบัติงาน เพื่อรักษาคนดี คนเก่งไว้กับองค์กร โดยยึดหลักการที่ว่าหากบุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านบ่อ มีคุณภาพชีวิตที่ดี ไม่เจ็บ ไม่จน มีความสุขกับการทำงานก็จะส่งผลให้งานที่ออกมามีคุณภาพ

กลยุทธ์

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

การดำเนินการ

๑. จัดทำประกาศมาตรการให้รางวัลและบทลงโทษของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง
๒. ปรับปรุงสภาพความปลอดภัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานให้ดีขึ้นเสมอ (จัดทำ โครงการที่ทำงานน่าอยู่ น่าทำงาน (๕ ส.) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔
๓. จัดกิจกรรมสันทนาการให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างได้ผ่อนคลาย ความเครียดจากการทำงาน เช่น กิจกรรมแข่งขันกีฬาประจำปี เป็นต้น