



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลคุยบ้านโอง  
เรื่อง นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล องค์การบริหารส่วนตำบลคุยบ้านโอง

ตามที่องค์การบริหารส่วนตำบลคุยบ้านโอง ได้ดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖) ไปแล้ว นั้น

ดังนั้น เพื่อให้พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างทุกคนได้รับการพัฒนาในด้านความรู้ ความสามารถ ทักษะและวิธีการปฏิบัติงานตามลักษณะงานที่ได้รับผิดชอบ ได้รับการพัฒนาด้านคุณธรรมจริยธรรม จรรยาวิชาชีพ และสามารถปฏิบัติราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในสถานการณ์ความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น ดังต่อไปนี้

**๑. นโยบายการวางแผนกำลังคน**

๑.๑ พิจารณาจากภารกิจ ปริมาณงานที่มีอยู่ในปัจจุบันและคาดคะเนว่าจะมีภารกิจใด เพิ่มขึ้นในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า

๑.๒ พิจารณาว่าแต่ละส่วนราชการจำเป็นต้องใช้อัตรากำลังที่เป็นข้าราชการ พนักงานจ้าง รวมทั้งสิ้นเป็นจำนวนเท่าใดแล้วจำแนกเป็นประเภทตำแหน่งและระดับให้เหมาะสมกับปริมาณงานและ คุณภาพงานนั้น

๑.๓ อัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างที่มีอยู่ในปัจจุบันและกำลังคนที่ต้องการเพิ่มหรืออัตรากำลังที่คาดว่าจะสูญเสีย เนื่องจากการเกษียณอายุราชการ หรือครบกำหนดสัญญาจ้างในแต่ละปี

**๒. นโยบายการบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร**

๒.๑ มีคุณสมบัติและไม่มีลักษณะต้องห้าม

๑) มีสัญชาติไทย

๒) มีอายุไม่ต่ำกว่าสิบแปดปีบริบูรณ์ และไม่เกินหกสิบปี

๓) ไม่เป็นบุคคลล้มละลาย

๔) ไม่เป็นผู้ที่มีร่างกายทุพพลภาพจนไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ ไร้ความสามารถ

หรือจิตฟั่นเฟือนไม่สมประกอบ หรือเป็นโรคตามที่ คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนด สำหรับพนักงานส่วนตำบล

๕) ไม่เป็นผู้ดำรงตำแหน่งทางพรรคการเมือง กรรมการพรรคการเมือง หรือเจ้าหน้าที่ในพรรคการเมือง

๖) ไม่เป็นผู้ดำรงตำแหน่งผู้บริหารท้องถิ่น คณะผู้บริหารท้องถิ่น

๗) ไม่เป็นผู้เคยต้องโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก เว้นแต่เป็นโทษสำหรับความผิดที่ได้กระทำ โดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ

๘) ไม่เป็นผู้เคยถูกลงโทษไล่ออก ปลดออก ให้ออกหรือเลิกจ้างเพราะการกระทำผิดวินัยจากองค์กรรัฐบาล รัฐวิสาหกิจ หน่วยงานการบริการราชการส่วนท้องถิ่นหน่วยงานของรัฐ

๙) ไม่เป็นข้าราชการหรือลูกจ้างส่วนของส่วนราชการ พนักงาน หรือลูกจ้างของหน่วยงานอื่นของรัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือพนักงาน หรือลูกจ้างของราชการส่วนท้องถิ่น

๒.๒ มีคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง

๑) ภาควิชาความรู้ความสามารถทั่วไป

๒) ภาควิชาความเหมาะสมเกี่ยวกับตำแหน่ง

๓) สัมภาษณ์ประเมินบุคคล ประเมินจากภูมิหลังของบุคคล (ประวัติส่วนตัว)

ประวัติการศึกษา,ประวัติการทำงาน และพฤติกรรมอื่นๆจรรยาบรรณ

๒.๓ ผ่านการทดสอบความรู้เฉพาะตำแหน่งหน้าที่

### ๓. นโยบายการประเมินผลการปฏิบัติงาน

๓.๑ ผู้ประเมิน และผู้รับการประเมิน ได้มีข้อตกลงร่วมกันกำหนดการประเมินผลการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย ส่วนที่ ๑ การประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน และส่วนที่ ๒ การประเมินสมรรถนะเพื่อใช้สำหรับ ประเมินผลการปฏิบัติ งานในรอบการประเมิน โดยผู้รับการประเมินขอให้ตกลงว่า จะมุ่งมั่นปฏิบัติงานให้เกิดผล งานที่ดีตามเป้าหมาย และเกิดประโยชน์แก่ประชาชนหรือทางราชการผู้รับการประเมิน และจะประเมินผลการ ปฏิบัติงานด้วยความเป็นธรรม โปร่งใสตามที่ได้ตกลงกันไว้โดยทั้งสองฝ่ายได้รับทราบข้อตกลงการประเมินผลการ ปฏิบัติงานร่วมกันแล้ว จึงลงลายมือชื่อไว้เป็นหลักฐาน

๓.๒ กำหนดตัวชี้วัดรายบุคคลของพนักงานส่วนตำบล ในส่วนที่ ๑ ผลสัมฤทธิ์ของงาน (ร้อยละ๗๐) ดังต่อไปนี้

- |  |   |           |
|--|---|-----------|
| ๑) ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล                     | ๖ | ตัวชี้วัด |
| ๒) ผู้อำนวยการกอง                                | ๕ | ตัวชี้วัด |
| ๓) หัวหน้าฝ่าย                                   | ๔ | ตัวชี้วัด |
| ๔) ประเภทวิชาการ/ทั่วไป                          | ๓ | ตัวชี้วัด |
| ๕) พนักงานครูตำแหน่งครู โดยการประเมิน๒องค์ประกอบ |   |           |

- ตอนที่ ๑ การประเมินประสิทธิภาพ และประสิทธิผลการปฏิบัติงาน ๗๐ คะแนน

- ตอนที่ ๒ การประเมินการปฏิบัติตนในการรักษาวินัย คุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ ๓๐ คะแนน และกำหนดตัวชี้วัดรายบุคคลของพนักงานจ้าง ในส่วนที่ ๑ ผลสัมฤทธิ์ของงาน (ร้อยละ๘๐)

- |                         |   |           |
|-------------------------|---|-----------|
| ๑) พนักงานจ้างตามภารกิจ | ๒ | ตัวชี้วัด |
| ๒) พนักงานจ้างทั่วไป    | ๑ | ตัวชี้วัด |

### ๔. นโยบายการส่งเสริมจริยธรรมและรักษาวินัย

๔.๑ ปฏิบัติตนยึดมั่นในความจริง ความถูกต้อง ความดีงาม ความเป็นเหตุเป็นผล ความสุจริตใจ

๔.๒ มีการปฏิบัติหน้าที่อย่างตรงไปตรงมา การไม่ใช้ตำแหน่งหน้าที่หาผลประโยชน์ให้กับตนเองและพวก พ้อง ให้เชื่อมั่นว่าความเชื่อมั่นว่าความซื่อสัตย์สุจริตจะนำพาให้ตนเองครอบครัวและบ้านเมืองอยู่รอด

๔.๓ มีขั้นตอนการปฏิบัติงานแผนการทำงาน มรการมอบหมายงานที่ชัดเจน โดยสามารถ แจ้งลำดับขั้นตอนการปฏิบัติงาน และระยะเวลาให้แก่ผู้มาติดต่อราชการได้ทราบ เพื่อให้สามารถ ตรวจสอบละติดตามได้

๔.๔ มีการตั้งคณะทำงาน หรือกรรมการที่ประกอบด้วย ภาครัฐ ภาคเอกชน และประชาชน เพื่อตรวจสอบ การดำเนินงานของเจ้าหน้าที่และหน่วยงาน มีการสรุปผลรายงาน การตรวจสอบและติดตามได้

๔.๕ มีการเปิดเผยข้อมูล ข่าวสาร ที่เป็นประโยชน์อย่างตรงไปตรงมาด้วยภาษาที่ชัดเจนและเข้าใจง่าย

๔.๖ พึ่งให้บริการด้วยความเสนอกภาค สะดวก รวดเร็ว มีอัตราค่าไม่ตรี โดยยึดประโยชน์ของประชาชนเป็น หลัก

๔.๗ พึ่งปฏิบัติหน้าที่โดยยึดผลสัมฤทธิ์ของงานอย่างคุ้มค่า

๔.๘ พึ่งพัฒนาทักษะความรู้ ความสามารถ ของตนเองให้ทันสมัยอยู่เสมอ

## ๕. นโยบายการสรรหาคณบดีคนเก่ง

๕.๑ การประเมินผลสัมฤทธิ์

๕.๒ การประเมินสมรรถนะ

๑) การมุ่งผลสัมฤทธิ์

๒) การยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรม

๓) ความเข้าใจในองค์กรและระบบงาน

๔) การบริการเป็นเลิศ

๕) การทำงานเป็นทีม

สมรรถประจำผู้บริหาร

๑) การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง

๒) ความสามารถในการเป็นผู้นำ

๓) ความสามารถในการพัฒนาคน

๔) การคิดเชิงกลยุทธ์

## ๖. นโยบายการพัฒนาบุคลากร

๖.๑ พนักงานส่วนตำบล ตำแหน่งสายงานบริหารทุกคน จะต้องได้รับการพัฒนาในแต่ละปี อย่างน้อย ๑ หลักสูตร

๖.๒ พนักงานส่วนตำบล ตำแหน่งสายงานผู้ปฏิบัติ จะต้องได้รับการพัฒนาในแต่ละปี อย่างน้อย๑หลักสูตร

๖.๓ ลูกจ้างประจำ/พนักงานจ้าง จะต้องได้รับการพัฒนาในแต่ละปีอย่างน้อย๑หลักสูตร

## ๗. นโยบายการสร้างควมก้าวหน้าในสายงานอาชีพ

๗.๑ ต้องก่อให้เกิดการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรผ่านประสบการณ์และการสั่งสมความรู้ ทักษะ และสมรรถนะ ดังต่อไปนี้

๑) การพัฒนาการสั่งสมของความรู้ ทักษะ และสมรรถนะให้มีความชำนาญมากขึ้น

๒) การพัฒนาความหลากหลายของความรู้ ทักษะ และสมรรถนะ

๓) การสร้างสรรค์ความสามารถในการเปลี่ยนแปลงขององค์กร

๗.๒ การวางแผนทางเดินสายอาชีพที่ดีต้องสร้างความชัดเจนในเกณฑ์และกระบวนการในการเลื่อน โอน ย้าย เพื่อให้สามารถคัดสรรบุคลากรที่ต้องการในงานโดยเกณฑ์และกระบวนการที่ดีควรจะต้อง สามารถสนับสนุนให้

- ๑) สามารถเลือกสรรบุคลากรที่ต้องการในงานและสอดคล้องกับพันธกิจและคุณค่าขององค์กร
- ๒) สามารถคัดสรรให้คนดีคนเก่งมีโอกาสเลื่อนตำแหน่งงานที่สูงกว่าโดยเปรียบเทียบ
- ๗.๓ ผลของการวางแผนทางเดินสายอาชีพที่เหมาะสมจะต้องเพิ่มความสามารถขององค์กรในการเก็บรักษาบุคลากรที่มีศักยภาพและผลงานโดดเด่นไว้ในองค์กรเนื่องจากเป็นระบบที่ทำให้เกิด

๑) การสร้างขวัญและกำลังใจและตอบแทนคนดีคนเก่งขององค์กร

๒) องค์กรแห่งการเรียนรู้และการพัฒนา ซึ่งจะเพิ่มพูนประสิทธิภาพในการดึงดูดและเก็บรักษาบุคลากรที่มีศักยภาพและผลงานโดดเด่นไว้ในองค์กร และองค์กรก็ได้ประโยชน์ศักยภาพของบุคลากรนั้นด้วย

#### ๘.นโยบายการพัฒนาคุณภาพชีวิต

๘.๑ การพัฒนาคุณภาพชีวิตทางด้านร่างกาย การให้ความสำคัญกับสุขภาพ รู้จัดบริโภคอาหารอย่างถูกสุขลักษณะและครบ๕หมู่หาเวลาพักผ่อนและออกกำลังกายเป็นประจำ เพื่อสุขภาพร่างกายที่แข็งแรงสมบูรณ์

๘.๒ การพัฒนาคุณภาพชีวิตด้านทางอารมณ์ เป็นการสร้างเสริมสุขภาพจิตที่ดีรู้จักควบคุมอารมณ์โดยการหมั่นฝึกให้ทาน การทำงานอดิเรก การเข้าร่วมกิจกรรมสันทนาการการฝึกสมาธิ

๘.๓ การพัฒนาคุณภาพชีวิตทางด้านสังคม เป็นการสร้างการยอมรับ และยกย่องจากสังคม การเข้าร่วมกิจกรรมกับเพื่อน หรือจากหน่วยงานต่างๆที่จัดขึ้น การใช้เวลาวางบำเพ็ญประโยชน์เพื่อชุมชน และการปฏิบัติตนโดยยึดหลักคุณธรรม จริยธรรม

๘.๔ การพัฒนาคุณภาพชีวิตทางด้านสติปัญญา เป็นการเพิ่มทักษะทางด้านความรู้ให้กับการศึกษาข้อมูลด้วยตนเอง จากสื่อสนเทศ วิทยุ โทรทัศน์ อินเทอร์เน็ต รวมไปถึงการหัดสังเกตและติดตามการเปลี่ยนแปลงของสิ่งแวดล้อม ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๒๗ เดือน ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๖๓



(นายชอบ รอดกลสิกรรม)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลคูยบ้านโอง

- ๑) สามารถเลือกสรรบุคลากรที่ต้องการในงานและสอดคล้องกับพันธกิจและคุณค่าขององค์กร
  - ๒) สามารถคัดสรรให้คนดีคนเก่งมีโอกาสเลื่อนตำแหน่งงานที่สูงกว่าโดยเปรียบเทียบ
- ๗.๓ ผลของการวางแผนทางเดินสายอาชีพที่เหมาะสมจะต้องเพิ่มความสามารถขององค์กรในการเก็บรักษาบุคลากรที่มีศักยภาพและผลงานโดดเด่นไว้ในองค์กรเนื่องจากเป็นระบบที่ทำให้เกิด

๑) การสร้างขวัญและกำลังใจและตอบแทนคนดีคนเก่งขององค์กร

๒) องค์กรแห่งการเรียนรู้และการพัฒนา ซึ่งจะเพิ่มพูนประสิทธิภาพในการดึงดูดและเก็บรักษาบุคลากรที่มีศักยภาพและผลงานโดดเด่นไว้ในองค์กร และองค์กรก็ได้ประโยชน์ศักยภาพของบุคลากรนั้นด้วย

#### ๘. นโยบายการพัฒนาคุณภาพชีวิต

๘.๑ การพัฒนาคุณภาพชีวิตทางด้านร่างกาย การให้ความสำคัญกับสุขภาพ รู้จัดบริโภคอาหารอย่างถูกสุขลักษณะและครบถ้วนหาเวลาพักผ่อนและออกกำลังกายเป็นประจำ เพื่อสุขภาพร่างกายที่แข็งแรงสมบูรณ์

๘.๒ การพัฒนาคุณภาพชีวิตด้านทางอารมณ์ เป็นการสร้างเสริมสุขภาพจิตที่ดีรู้จักควบคุมอารมณ์โดยการหมั่นฝึกให้ทาน การทำงานอดิเรก การเข้าร่วมกิจกรรมสันตนาการการฝึกสมาธิ

๘.๓ การพัฒนาคุณภาพชีวิตทางด้านสังคม เป็นการสร้างการยอมรับ และยกย่องจากสังคม การเข้าร่วมกิจกรรมกับเพื่อน หรือจากหน่วยงานต่างๆที่จัดขึ้น การใช้เวลาว่างบำเพ็ญประโยชน์เพื่อชุมชน และการปฏิบัติตนโดยยึดหลักคุณธรรม จริยธรรม

๘.๔ การพัฒนาคุณภาพชีวิตทางด้านสติปัญญา เป็นการเพิ่มทักษะทางด้านความรู้ให้กับการศึกษาข้อมูลด้วยตนเอง จากสื่อสนเทศ วิทยุ โทรทัศน์ อินเทอร์เน็ต รวมไปถึงการหัดสังเกตและติดตามการเปลี่ยนแปลงของสิ่งแวดล้อม

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๒๗ เดือน ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๖๓

(นายชอบ รอดกสิกรรม)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลคูยบ้านโอง