



## ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลเขาวัว

เรื่อง นโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

ตามที่ยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๘๐) ได้ประกาศในราชกิจจานุเบกษา เมื่อวันที่ ๑๓ ตุลาคม ๒๕๖๑ โดยได้มีการกำหนดเป้าหมาย การพัฒนาประเทศให้บรรลุวิสัยทัศน์ “ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้วด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง”

โดยยุทธศาสตร์ที่ ๖ ด้านการปรับสมดุลและพัฒนากระบวนการบริหารจัดการภาครัฐ กำหนดให้ภาครัฐต้องมีขนาดที่เหมาะสมกับบทบาท ภารกิจ ปรับวัฒนธรรมการทำงานให้มุ่งผลสัมฤทธิ์และผลประโยชน์ส่วนรวม มีความทันสมัย และพร้อมปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง มีความโปร่งใส ปลอดภัยและประเพณีนิยม บุคลากรภาครัฐเป็นคนดีและคนเก่ง ยึดหลักคุณธรรม จริยธรรม มีจิตสำนึก มีความสามารถสูง มุ่งมั่นและเป็นมืออาชีพ ในการปฏิบัติหน้าที่และขับเคลื่อนภารกิจยุทธศาสตร์ชาติ โดยภาครัฐมีกำลังคนที่เหมาะสมทั้งปริมาณและคุณภาพ มีระบบบริหารจัดการและพัฒนาบุคลากร ให้สามารถสนองความต้องการในการปฏิบัติงาน มีความก้าวหน้าในอาชีพ สามารถจูงใจให้คนดีคนเก่ง ทำงานในภาครัฐ มีระบบการพัฒนาขีดความสามารถบุคลากรภาครัฐให้มีสมรรถนะใหม่ ๆ สามารถรองรับ การเปลี่ยนแปลงบริบทการพัฒนา มีการเสริมสร้างคุณธรรมและจริยธรรม การปรับเปลี่ยน แนวคิดให้การ ปฏิบัติราชการเป็นมืออาชีพ มีจิตบริการ ทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า สามารถบูรณาการการทำงาน ร่วมกับภาคส่วนอื่นได้อย่างเป็นรูปธรรม รวมทั้งให้สอดคล้องกับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) องค์การบริหาร ส่วนตำบลเขาวัว จึงได้กำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ เพื่อเป็นกรอบและแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาวัว ดังนี้

### ๑. การวางแผนอัตรากำลัง

องค์การบริหารส่วนตำบลเขาวัว มีความมุ่งมั่นในการสนับสนุนให้บุคลากรสามารถ ขับเคลื่อนภารกิจในความรับผิดชอบ ให้สามารถดำเนินไปได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล โดยให้มีการวางแผนอัตรากำลัง เพื่อกำหนดอัตรากำลังคนไว้ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ให้สอดคล้องกับภารกิจ ในความรับผิดชอบของแต่ละส่วนราชการ ได้แก่ สำนักปลัด กองคลัง กองช่าง กองสาธารณสุขและ สิ่งแวดล้อม กองการศึกษาฯ และวัฒนธรรม กองสวัสดิการสังคม กองส่งเสริมการเกษตร และหน่วย ตรวจสอบภายใน รวมทั้งมีการปรับปรุงโครงสร้างองค์กร ภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบแต่ละตำแหน่งให้ สอดคล้องและเอื้อต่อการปฏิบัติภารกิจให้บรรลุตามเป้าหมายขององค์กร

เป้าประสงค์ วางแผนอัตรากำลังคน โดยคำนึงถึงภารกิจ หน้าที่ความรับผิดชอบ สนับสนุนและส่งเสริมมีโครงสร้าง ระบบงาน การจัดการอัตรากำลัง และการบริหารอัตรากำลังให้ เหมาะสมและเพียงพอกับภารกิจขององค์กร มีความคล่องตัวต่อการขับเคลื่อนการดำเนินงานของทุก หน่วยงานในองค์กร รวมทั้งมีระบบการประเมินผลที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เชื่อมโยงกับ ผลตอบแทนและการกำหนดสมรรถนะและลักษณะที่ถึงประสงค์ของบุคลากรที่องค์กรคาดหวัง

/กลยุทธ์...

### กลยุทธ์

(๑) จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อกำหนดโครงสร้างและกรอบอัตรากำลังในการรองรับภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาขาว

(๒) ทบทวนและปรับปรุงโครงสร้างองค์กร ระบบงาน และกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ และแผนพัฒนาท้องถิ่น และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาขาว

(๓) จัดทำสมรรถนะ และนำสมรรถนะมาใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารทรัพยากรบุคคลทางด้านการสรรหา การเลื่อนขั้น และปรับตำแหน่ง การประเมินผลการปฏิบัติงาน การวางแผนการพัฒนาบุคลากรและการบริหารผลตอบแทน

## **๒. การสรรหา คัดเลือกและการบรรจุแต่งตั้ง**

องค์การบริหารส่วนตำบลเขาขาว เล็งเห็นถึงความสำคัญในการสรรหาและคัดเลือกบุคคลหรือบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง รวมถึงการคัดเลือกบุคลากรภายในเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น หรือการปรับปรุงตำแหน่งพนักงานจ้างทั่วไปเป็นพนักงานจ้างตามภารกิจ โดยคำนึงถึงการดำเนินการอย่างโปร่งใส มีการดำเนินการตาม หลักเกณฑ์ และวิธีการที่ระเบียบกฎหมายกำหนด รวมทั้งนำเอาเครื่องมือหรือเทคนิคในการสรรหาและคัดเลือกบุคคลมาใช้เพื่อช่วยให้สามารถสรรหาและคัดเลือกบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะ ที่สอดคล้องกับตำแหน่งงาน เพื่อนำไปสู่การผลักดันให้องค์การบริหารส่วนตำบลเขาขาว มีการบริหารงานบุคคลอย่างมีประสิทธิภาพ โปร่งใส เป็นธรรมและตรวจสอบได้

เป้าประสงค์ ดำเนินการวางแผนกำลังคน สรรหาบุคคล ตามคุณลักษณะมาตรฐาน กำหนดตำแหน่ง และเลือกสรรบุคคลที่เป็นคนดี คนเก่ง เพื่อปฏิบัติงานตามภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาขาว

### กลยุทธ์

(๑) จัดทำและดำเนินการตามแผนสรรหาพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง หรือทดแทนอัตรากำลังที่ลาออกหรือโอนย้าย โดยมุ่งเน้นให้มีอัตรากำลังตำแหน่งว่างไม่เกินร้อยละ ๑๐ ของอัตรากำลังทั้งหมด

(๒) ดำเนินการสรรหาพนักงานส่วนตำบลสายปฏิบัติที่ว่าง โดยจัดทำหนังสือแจ้งความประสงค์ให้คณะกรรมการกลางสอบแข่งขันพนักงานส่วนท้องถิ่น (กสท.) เป็นผู้ดำเนินการสอบแข่งขันเพื่อบรรจุบุคคลเป็นพนักงานส่วนตำบลในตำแหน่งที่ว่างตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

## **๓. การสรรหาคคนดีคนเก่ง**

องค์การบริหารส่วนตำบลเขาขาว ดำเนินการสรรหาและคัดเลือกบุคคลโดยยึดหลักความรู้ ทักษะ ความสามารถ คุณลักษณะที่เหมาะสมกับงานและมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง เป็นบุคคลที่มีบุคลิกภาพหรือพฤติกรรมที่แสดงออก เช่น การมีมนุษยสัมพันธ์ ทักษะคิด แรงจูงใจ ความรู้สึกรักคิดใน การทำงาน ตลอดจนการปฏิสัมพันธ์และปฏิกิริยาตอบสนองต่อสิ่งต่าง ๆ เช่น การสื่อสารสองทาง การฟัง การตั้งคำถาม เป็นต้น เพื่อให้ได้บุคคลที่เป็นทั้งคนเก่งและคนดีมาปฏิบัติงานตามภารกิจขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

เป้าประสงค์ ดำเนินการสรรหาคัดเลือกบุคคลอย่างโปร่งใสและเป็นธรรม โดยยึดหลักความรู้ ความสามารถ ทักษะ และคุณสมบัติเหมาะสมกับงานและมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ควบคู่กับความ เป็นคนดี

### กลยุทธ์

(๑) การดำเนินการสรรหาพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู อบต. และพนักงานจ้างให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงหรือสูญเสียกำลังคน โดยมุ่งเน้นสรรหาสายงานผู้บริหารภายในห้วงเวลา ๖๐ วัน นับแต่วันที่ตำแหน่งว่าง

(๒) ประกาศรับโอนพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู อบต. และการรับสมัครบุคคลเพื่อการสรรหาและเลือกสรรเป็นพนักงานจ้าง ทางเว็บไซต์ขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาขาว และแจ้งประชาสัมพันธ์ไปยังหน่วยงานอื่น

(๓) การสรรหาโดยการใช้แบบทดสอบต่าง ๆ มาเป็นเครื่องมือในการสรรหา ได้แก่ แบบทดสอบความรู้ด้านต่าง ๆ, แบบทดสอบด้าน IQ, EQ, แบบทดสอบความถนัดด้านต่าง ๆ (Aptitude Test), แบบทดสอบทัศนคติ (Attitude Test), แบบทดสอบบุคลิกภาพ (Personality Test) ส่วนการวัดด้านทักษะอาจใช้เครื่องมืออุปกรณ์ต่าง ๆ ให้ปฏิบัติงานจริง เช่น ทดสอบการใช้เครื่องมือ เครื่องใช้ อุปกรณ์ต่าง ๆ สำหรับงานอุตสาหกรรม งานผลิต งานประกอบ, ทดสอบการบังคับควบคุมเครื่องจักร ยานพาหนะต่าง ๆ ทดสอบการใช้เครื่องคอมพิวเตอร์โปรแกรมสำเร็จรูปต่าง ๆ และการสัมภาษณ์แบบตัวต่อตัว เป็นต้น

(๔) แต่งตั้งคณะกรรมการในการสรรหาและเลือกสรรตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลและระเบียบ กฎหมายที่เกี่ยวข้องในการสรรหาบุคคล

### **๔. การพัฒนาบุคลากร**

องค์การบริหารส่วนตำบลเขาขาว ได้ให้ความสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรบุคคลเป็นอันดับต้น ๆ เนื่องจากการพัฒนาคนให้มีศักยภาพในการปฏิบัติงานนั้น ถือเป็นปัจจัยหลักที่จะช่วยส่งเสริมการบริหารและพัฒนาให้บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาขาว มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะ เพียงพอสำหรับการปฏิบัติภารกิจงานในปัจจุบันและการเปลี่ยนแปลงในอนาคต องค์การบริหารส่วนตำบลเขาขาว จึงวางแผนให้มีการพัฒนาทรัพยากรบุคคลอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ เพื่อสร้างคุณภาพของบุคลากรให้สามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้เต็มตามศักยภาพ โดยการดำเนินการจัดสรรและสนับสนุนงบประมาณในการพัฒนา การฝึกอบรม การพัฒนารายบุคคล รวมถึงพัฒนาด้านทักษะและสมรรถนะ ๆ ประจำตัวบุคคล เพื่อให้ความรู้แก่บุคลากร ทุกระดับ ทั้งหลักสูตรระดับกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น หลักสูตรระดับจังหวัด รวมถึงหลักสูตรของมหาวิทยาลัยต่าง ๆ ที่ได้กำหนดในโครงการจัดการฝึกอบรม

เป้าประสงค์ ดำเนินการวางแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี เพื่อเป็นกรอบในการพัฒนาบุคลากรในแต่ละตำแหน่งทุกระดับ ในการเตรียมความพร้อมบุคลากรให้มีความรู้ ทักษะหรือสมรรถนะสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพ โดยใช้เครื่องมือที่หลากหลายตามเส้นทางการพัฒนาบุคลากร

### กลยุทธ์

(๑) จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรตามรอบระยะเวลาของแผนอัตรากำลัง ๓ ปี และดำเนินการตามแผนฯ ที่ตรงกับความจำเป็น โดยจัดส่งพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู อบต. ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างเข้ารับการฝึกอบรมเพิ่มความรู้และทักษะตามสายงานแต่ละตำแหน่ง

(๒) ส่งเสริมให้บุคลากรมีการพัฒนาตามแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล

(๓) ส่งเสริมให้บุคลากร ศึกษาค้นคว้าและเรียนรู้ด้วยตนเองเกี่ยวกับวิชาความรู้เฉพาะด้านตามสายงานในระบบ E-learning ของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นและในเว็บไซต์ของหน่วยงาน ตลอดจนคู่มือการปฏิบัติงานเรื่องต่าง ๆ เพื่อให้บุคลากรใช้เป็นแหล่งเรียนรู้ได้ตลอดเวลา

/(๔) ส่งเสริมให้มียุบาย...

(๔) ส่งเสริมให้มีนโยบายการนำเสนอผลงานการส่งงาน การรายงานข้อมูลข่าวสาร การรายงานสถานการณ์ต่าง ๆ ผ่านระบบต่าง เช่น Line Facebook จดหมายอิเล็กทรอนิกส์ (e-mail) เว็บไซต์ของ อบต. หรือระบบสารบรรณขององค์กร เป็นต้น เพื่อให้ทุกคนสามารถเข้าถึงข้อมูลของแต่ละงาน หรือแต่ละส่วนราชการได้อย่างรวดเร็วและเป็นปัจจุบัน และสนับสนุนให้พนักงานพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล ด้วยตัวเอง ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ.ที่ นร ๑๐๑๓.๔/๔๒ ลงวันที่ ๕ พฤษภาคม ๒๕๖๓ เรื่อง เครื่องมือสำรวจทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐด้วยตัวเอง (Digital Government Skill Self-Assessment) เพื่อรวบรวมเป็นฐานข้อมูลในการพัฒนาพนักงานรายบุคคลในด้านดังกล่าว

(๕) จัดองค์ความรู้ในองค์กร (Knowledge Management : KM) ได้แก่ ความรู้ด้านแผนงาน การบริหารทรัพยากรบุคคล งบประมาณ การคลัง หรืออื่น ๆ ที่สามารถใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารและพัฒนาท้องถิ่นให้เข้มแข็ง โดยเผยแพร่ความรู้แก่บุคลากรในสังกัดเป็นประจำ

(๖) ดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างตามเกณฑ์มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ในด้านความรู้ ทักษะและสมรรถนะ

## ๕. การประเมินผลการปฏิบัติงาน

องค์การบริหารส่วนตำบลเขาขาว ตระหนักถึงความสำคัญของการบริหารผลการปฏิบัติราชการซึ่งเป็นเครื่องมือสำคัญในการผลักดันให้ภารกิจขององค์กรบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ โดยมีการให้เงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทนในการดำเนินการดังกล่าวอย่างเหมาะสมและเป็นธรรมตามผลการประเมินการปฏิบัติงานประจำปี (ปีละ ๒ ครั้ง) และได้มีนโยบายให้มีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของบุคลากรทุกประเภทอย่างเหมาะสมและเป็นธรรม โดยมีการกำหนดตัวชี้วัดรายบุคคล (KPIs) ที่มีความสอดคล้องกับนโยบายของผู้บริหารและภารกิจในความรับผิดชอบ ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งอันจะส่งผลให้การปฏิบัติงานรายบุคคลผลักดันให้บรรลุเป้าหมายในระดับองค์กร รวมถึงมีแนวทางรองรับหรือบทลงโทษตามระเบียบแบบแผนของทางราชการ ในกรณีที่บุคลากรที่ไม่ผ่านการประเมินผลการปฏิบัติราชการประจำปี ดำเนินการโดยส่งไปอบรมเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน งดเลื่อนขั้นเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน การไม่ต่อสัญญาจ้างสำหรับพนักงานจ้าง การไม่จ่ายเงินประโยชน์ตอบแทนอื่น เป็นต้น

เป้าประสงค์ มีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู อบต. ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างอย่างเป็นธรรม รวมทั้งเป็นไปตามนโยบายและกลยุทธ์ของทุกสายงานโดยนาระบบตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงาน (KPIs) จากเป้าหมายขององค์กรลงสู่ระดับหน่วยงานและบุคคลที่สอดคล้องกับแผนอัตรากำลัง ตลอดจนประเมินขีดความสามารถต่างๆ (Corporacy Competency) โดยการนำระบบการบริหารผลการปฏิบัติงานมาเป็นเครื่องมือในการสร้างสภาพแวดล้อมและวิธีการในการทำงานที่สนับสนุนให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด โดยมีเป้าหมายสำคัญอยู่ที่การสร้างผลผลิตและผลการปฏิบัติงานที่สูงขึ้นและการสร้างความชัดเจนในผลการปฏิบัติงานโดยให้มีความสอดคล้องกับเป้าหมายการปฏิบัติงานในระดับองค์กรต่อไป

### กลยุทธ์

(๑) จัดให้มีการประเมินข้าราชการตามเกณฑ์มาตรฐานความรู้ ทักษะและสมรรถนะที่กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของพนักงานส่วนท้องถิ่นตามประเภทและระดับตำแหน่ง

(๒) ประเมินผลการปฏิบัติราชการของบุคคลให้เป็นไปด้วยความโปร่งใส เป็นธรรม ตรวจสอบได้ และเป็นไปตามที่กฎระเบียบราชการกำหนด

(๓) จัดให้มีการพิจารณาความดีความชอบตามผลการปฏิบัติหน้าที่ราชการอย่างเป็นธรรม เสมอภาค และสามารถตรวจสอบได้

(๔) ดำเนินการพิจารณาความดีความชอบการปฏิบัติหน้าที่ราชการประจำปีเพื่อยกย่องชมเชยแก่บุคลากรดีเด่น ด้านการปฏิบัติงานและคุณประโยชน์ต่อสาธารณชน

## ๖. การสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ

องค์การบริหารส่วนตำบลเขาขาว ดำเนินการวางแผนกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงาน เช่น แผนความก้าวหน้าในสายงาน การประเมินผลการปฏิบัติราชการ บำเหน็จความดีความชอบ การพัฒนาระบบฐานข้อมูลบุคลากร สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความปลอดภัยในการทำงาน การมีส่วนร่วมในการเสนอแนวคิดการพัฒนาองค์กร และการยกย่องชมเชยเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานดีเด่น หรือสร้างคุณประโยชน์ที่ดีต่อองค์กร และสาธารณชน เพื่อเป็นการสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรเกิดความผูกพันต่อองค์กร

เป้าประสงค์ เพื่อสร้างความก้าวหน้าในทุกสายงานอาชีพ เช่น การได้รับการเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น พนักงานส่วนตำบลสายงานผู้ปฏิบัติได้รับการคัดเลือกหรือสอบคัดเลือกให้ดำรงตำแหน่งในสายงานผู้บริหาร ตลอดจนได้รับบำเหน็จความดีความชอบ การเลื่อนขั้นเงินเดือน/ค่าจ้าง/ค่าตอบแทนเพื่อเสริมสร้างความมั่นคงและขวัญกำลังใจให้กับผู้ปฏิบัติงาน เพื่อรักษาคนดีคนเก่ง และทำคุณประโยชน์ไว้กับองค์กร

### กลยุทธ์

(๑) จัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายงานและประชาสัมพันธ์เผยแพร่แนวทางการเส้นทางความก้าวหน้าในสายงานตำแหน่งให้บุคลากรทราบ

(๒) การประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อการเลื่อนขั้นเงินเดือน/ค่าจ้าง/ค่าตอบแทนสำหรับผู้ปฏิบัติงานที่มีผลการประเมินตามหลักเกณฑ์

(๓) ปรับปรุงฐานข้อมูลบุคลากรในระบบสารสนเทศศูนย์การบริการข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติให้เป็นปัจจุบัน เพื่อใช้ในการตรวจสอบเส้นทางความก้าวหน้าในสายงาน

## ๗. การพัฒนาคุณภาพชีวิต

องค์การบริหารส่วนตำบลเขาขาว ได้ดำเนินการตามหนังสือกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น ที่ มท ๐๘๑๐.๖/ว ๕๔๘ ลงวันที่ ๑๐ มีนาคม ๒๕๖๐ เรื่อง การกำหนดมาตรฐานในการบริหารและการจัดการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ตามพระราชบัญญัติด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ.๒๕๕๔ เพื่อให้บุคลากรในสังกัดมีสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี มีความปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ รวมทั้งส่งเสริมการปฏิบัติงานมิให้พนักงานในสังกัดองค์กรบริหารส่วนตำบลเขาขาวได้รับอันตรายต่อชีวิต ร่างกาย จิตใจ และสุขภาพอนามัย โดยแต่งตั้งคณะกรรมการคณะหนึ่งเพื่อดูแลและขับเคลื่อนนโยบายดังกล่าว

เป้าประสงค์ เสริมสร้างความมั่นคง ขวัญกำลังใจ คุณภาพชีวิตที่ดี และสร้างความพึงพอใจให้ผู้ปฏิบัติงาน เพื่อรักษาคนดี คนเก่ง และทำคุณประโยชน์ไว้กับองค์กร

### กลยุทธ์

(๑) ปรับปรุงสภาพแวดล้อม จัดสถานที่ทำงานให้ปลอดภัยตามหลักอาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน ตามความเหมาะสมเป็นไปตามกฎหมายกำหนด

(๒) สร้างช่องทางการสื่อสารด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลในองค์กร

(๓) ส่งเสริมความก้าวหน้าของผู้ปฏิบัติงานที่มีผลงานและสมรรถนะในทุกโอกาส

## ๘. การส่งเสริมจริยธรรมและรักษาวินัยของข้าราชการ

องค์การบริหารส่วนตำบลเขาขาว ได้ตระหนักและให้ความสำคัญกับการประพฤติปฏิบัติหน้าที่โดยใช้หลักคุณธรรมจริยธรรมในการดำเนินชีวิต รวมทั้งการยึดถือปฏิบัติตามระเบียบกฎหมายอย่างเคร่งครัดในการปฏิบัติงาน เพื่อสร้างความเชื่อมั่นให้แก่ประชาชนและสร้างภาพลักษณ์ “ข้าราชการท้องถิ่นไทยใสสะอาด” ให้เป็นจริง โดยการส่งเสริมให้บุคลากร ตระหนักรู้ถึงการสร้างจิตสำนึกให้มีคุณธรรมจริยธรรม ปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต เทียบธรรม และไม่มีการทุจริตคอร์รัปชัน รวมทั้งมีการปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ วัฒนธรรมค่านิยม ด้วยจิตสำนึกที่ดีในการปฏิบัติราชการ ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ประชาชน

เป้าประสงค์ บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลเขาขาวรับทราบประกาศคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น เรื่อง ประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น และนโยบายมาตรฐานคุณธรรมจริยธรรมองค์การบริหารส่วนตำบลเขาขาว และยึดถือเป็นแนวทางการปฏิบัติและประพฤติตนในการปฏิบัติราชการและการดำเนินชีวิตประจำวัน

### กลยุทธ์

(๑) ประชาสัมพันธ์ประกาศคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น เรื่องประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น และข้อบังคับองค์การบริหารส่วนตำบลเขาขาว ว่าด้วยจรรยาบรรณข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น

(๒) ให้ผู้บังคับบัญชา มอบหมายงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ รวมถึงการควบคุม กำกับ ติดตามและดูแลผู้ใต้บังคับบัญชา ให้ปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์ แนวทาง ระเบียบ และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

(๓) จัดทำแผนการเสริมสร้างมาตรฐาน วินัยคุณธรรม จริยธรรมและป้องกันการทุจริต

(๔) ส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติตามแผนการเสริมสร้างมาตรฐาน วินัยคุณธรรม จริยธรรมและป้องกันการทุจริต ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๑๒ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๖



(นายวรวิทย์ ปาละสัน)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลเขาขาว