



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลเมืองโดน
เรื่อง หลักเกณฑ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ มาตรา ๘ มาตรา ๒๙ และมาตรา ๔๒ ได้ให้ส่วนราชการกำหนดขั้นตอนการดำเนินการที่โปร่งใสเพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดความสะดวกรวดเร็วประกอบกับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ กำหนดให้ส่วนราชการตรวจสอบการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตามคู่มือหรือมาตรฐานการปฏิบัติงานและการให้บริการ

เพื่อให้เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองโดนสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีมาตรฐานเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ มีประสิทธิภาพ และประชาชนได้รับการอำนวยความสะดวกและได้รับการตอบสนองความต้องการได้อย่างรวดเร็ว จึงให้ถือปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ในการบริหารและพัฒนาทรัพยากร บุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองโดน ดังนี้

๑. การสรรหาและคัดเลือกบุคลากรที่มีความสามารถสูงสุดเข้าสู่องค์กร
 ๒. การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร
 ๓. การประเมินผลการปฏิบัติงานและให้ผลตอบแทนที่เป็นธรรม
 ๔. การพัฒนาบุคลากรอย่างมีทิศทางและต่อเนื่องตลอดเวลาในการปฏิบัติงาน
 ๕. การให้คุณให้โทษและการสร้างขวัญและกำลังใจ
- โดยมีแนวทาง ดังนี้

๑. การสรรหาและคัดเลือกบุคลากรที่มีความสามารถสูงสุดเข้าสู่องค์กร

การสรรหาและคัดเลือกบุคลากร เป็นหน้าที่พื้นฐานที่สำคัญของหน่วยงานที่รับผิดชอบงาน ด้านทรัพยากรบุคคลเนื่องจากการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรเข้าทำงานที่มีความสำคัญต่อความสำเร็จหรือล้มเหลว ในการดำเนินงานขององค์กร ดังนั้น ขั้นตอนและวิธีการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรจึงต้องดำเนินการอย่างจริงจัง ยึดระบบคุณธรรม มีหลักเกณฑ์และความยุติธรรมเพื่อให้ได้บุคลากรที่มีความเหมาะสมกับงานที่องค์กรต้องการ มากที่สุด เข้ามาร่วมงานและได้บุคลากรที่เป็นทั้งคนเก่ง คนดี มีคุณภาพสูง และซื่อสัตย์เข้ามาร่วมปฏิบัติงาน เราจึง มั่นใจได้ว่าบุคลากรของเราเป็นบุคคลที่มีคุณภาพและสร้างสรรค์ประโยชน์ให้แก่ประชาชนและประเทศชาติต่อไป

๒. การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร

การสรรหาเพื่อให้ได้บุคคลมาบรรจุเข้ารับราชการเป็นข้าราชการพลเรือนสามัญและแต่งตั้งให้ดำรง ตำแหน่งต้องเป็นไปตามระบบคุณธรรมและคำนึงถึงพฤติกรรมทางจริยธรรมของบุคคลดังกล่าว ตลอดจนประโยชน์ ของทางราชการ การบรรจุบุคคลเข้ารับราชการเป็นข้าราชการพลเรือนสามัญเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งใด ให้บรรจุ และแต่งตั้งจากผู้สอบแข่งขันได้ในตำแหน่งนั้น โดยบรรจุและแต่งตั้งตามลำดับที่ในบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ การสอบแข่งขัน การขึ้นบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ และรายละเอียดเกี่ยวกับการสอบแข่งขันให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่ ก.อบต. กำหนด

๓. การพัฒนาบุคลากรอย่างมีทิศทางและต่อเนื่องตลอดเวลาในการปฏิบัติงาน

การพัฒนาข้าราชการและบุคลากรภาครัฐเป็นการลงทุนเพื่อสร้างความแข็งแกร่งและทุกระดับ จะต้องได้รับการพัฒนาอย่างเพียงพอและต่อเนื่องทั้งในเรื่องงานในหน้าที่ความรับผิดชอบ (Functional Knowledge & Skills) ภาวะผู้นำ (Leadership) ตลอดจนการบริหารและการจัดการ (Public Management) ตามความเหมาะสมของหน้าที่ความรับผิดชอบของข้าราชการ รวมทั้งสร้างจิตสำนึกในเรื่องคุณภาพ

/รวมทั้งสร้าง...

รวมทั้งสร้างจิตสำนึกในเรื่องคุณภาพและความเอาใจใส่ต่อผู้มาติดต่อราชการ โดยเน้นการพัฒนาความรู้และทักษะของข้าราชการทุกระดับให้มีความสัมพันธ์ และสอดคล้องกับกลยุทธ์ในการดำเนินงานในขณะเดียวกันก็สร้างความมั่นคงและความผูกพันทางใจให้มีความรักองค์กร ตลอดจนความมั่นใจที่จะทำงานเพื่อความเจริญก้าวหน้าในอนาคต

๔. การประเมินผลการปฏิบัติงานและให้ผลตอบแทนที่เป็นธรรม

การบริหารงานผลการปฏิบัติงานเพื่อความมุ่งสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายเป็นอีกนโยบายหนึ่งซึ่งจังหวัดให้ความสำคัญในการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการการยี่ระบบความสามารถตามผลงานเป็นหลักเพื่อวางแผนและจัดอัตรากำลังให้เหมาะสมกับลักษณะงานตรงกับความรู้ความสามารถ ทักษะความชำนาญของบุคลากร นอกจากนี้ยังนำผลการปฏิบัติงานประกอบการพิจารณาการเลื่อนเงินเดือนและผลตอบแทนเพื่อให้เกิดความเป็นธรรม สร้างแรงจูงใจให้แก่ข้าราชการและบุคลากร มุ่งสร้างผลการปฏิบัติงานที่ดีให้แก่องค์กรในที่สุด

๕. การให้คุณให้โทษและการสร้างขวัญและกำลังใจ

ตามหลักความคิด “คนทุกคนมีศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์” ตามที่มีบทบัญญัติไว้ในรัฐธรรมนูญและปฏิบัติให้เป็นไปตามแนวความคิดพื้นฐานนี้แล้ว จะต้องมีความเชื่อมั่นว่า “บุคลากรในองค์กรเป็นทรัพยากรที่มีค่าที่สุด” และปฏิบัติต่อข้าราชการและพนักงานจ้าง ดังต่อไปนี้

๑) จัดแบ่งงานให้ชัดเจน เพื่อไม่ให้เกิดการก้าวก่ายหน้าที่หรือมีความขัดแย้งระหว่างกัน และให้บุคลากรในองค์กรรู้ถึงมาตรฐานของงานเพื่อที่จะได้ทำงานให้เกิดผลตามที่ได้ตกลงร่วมกัน และไม่ให้เกิดความคาดหวังที่ต่างกัน อันจะนำไปสู่ความพึงพอใจในคุณภาพของงานร่วมกัน

๒) จัดให้มีสภาพแวดล้อมในการทำงานให้น่าอยู่และน่าทำงาน สะดวกสบายในการทำงาน

๓) สร้างความพึงพอใจในงานด้วยการจัดงานให้ตรงความรู้ความสามารถและความสนใจเพื่อให้มีความสุขกับงาน

๔) ให้การยกย่องชมเชยความดีความชอบอย่างเหมาะสม เพื่อเป็นการตอบแทนการทำคุณประโยชน์ให้แก่ราชการหรือหน่วยงาน

๕) ให้โอกาสข้าราชการ พนักงานจ้าง ซึ่งมีผลการปฏิบัติงานดีและมีศักยภาพสูง ได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง ด้วยการร่วมกันวางแผนพัฒนาความก้าวหน้าและให้การพัฒนาความรู้ความสามารถด้วยวิธีการที่เหมาะสม

๖) ให้ความเอาใจใส่ดูแลความเป็นอยู่และทุกข์สุขในการทำงานของเจ้าหน้าที่ทุกคนอย่างทั่วถึง

๗) ให้โอกาสในการแสดงความคิดเห็นและมีอิสระในการคิดสร้างสรรค์ ปรับปรุงงาน ด้วยการจัดให้มีระบบข้อเสนอแนะและปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง ให้โอกาสในการร้องทุกข์ โดยมีระบบการร้องทุกข์ตามขั้นตอนและช่วยเหลือแก้ไขปัญหาให้ตามความเหมาะสมด้วยความเห็นอกเห็นใจ

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๑๑ เดือน กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๕

ลงชื่อ

(นายเฮม ภู่นอก)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลเมืองโดน