



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลแคนใหญ่
เรื่อง หลักเกณฑ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

อาศัยอำนาจตามพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ มาตรา ๘ มาตรา ๒๙ และมาตรา ๔๒ กำหนดให้ส่วนราชการกำหนดขั้นตอนการดำเนินการที่โปร่งใสเพื่อให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดความสะดวกรวดเร็ว ประกอบกับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสประจำปี ๒๕๖๔ กำหนดให้ส่วนราชการตรวจสอบการปฏิบัติและการให้บริการ โดยถือเป็นนโยบายสำคัญในการป้องกันและปราบปรามการทุจริตภาครัฐ อ้างถึงหนังสืออำเภอเมืองร้อยเอ็ด ที่ รอ ๐๑๑๘/ว๕๘๒ ลงวันที่ ๓๐ เมษายน ๒๕๖๔ เรื่อง หลักเกณฑ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ตามประกาศจังหวัดร้อยเอ็ด เรื่อง หลักเกณฑ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประกาศ ณ วันที่ ๒๙ เมษายน ๒๕๖๔

เพื่อให้เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติราชการของส่วนราชการในตำบล สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีมาตรฐาน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ มีประสิทธิภาพและประชาชนได้รับการอำนวยความสะดวก และได้รับการตอบสนองความต้องการได้อย่างรวดเร็ว จึงให้ถือปฏิบัติตามหลักการในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล องค์การบริหารส่วนตำบลแคนใหญ่ อย่างเคร่งครัดและจริงจัง ดังนี้

๑. การสรรหาและคัดเลือกบุคลากรที่มีความสามารถสูงสุดเข้าสู่องค์กร
๒. การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร
๓. การพัฒนาบุคลากรอย่างมีทิศทางและต่อเนื่องตลอดเวลาในการปฏิบัติงาน
๔. การประเมินผลการปฏิบัติงานและให้ผลตอบแทนที่เป็นธรรม
๕. การให้ทุนให้โทษและการสร้างขวัญและกำลังใจ

โดยมีแนวทางการปฏิบัติตามรายละเอียด ดังนี้

๑. การสรรหาและคัดเลือกบุคลากรที่มีความสามารถสูงสุดเข้าสู่องค์กร

การสรรหาและคัดเลือกบุคลากรเป็นหน้าที่พื้นฐานที่สำคัญของหน่วยงานที่รับผิดชอบงานด้านทรัพยากรบุคคล เนื่องจากการสรรหาและการคัดเลือกก่อนเข้าทำงานเป็นงานที่มีความสำคัญต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวในการดำเนินงานขององค์กรดังนั้นขั้นตอนและ วิธีการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรจึงต้องดำเนินการอย่างจริงจังให้ได้บุคลากรที่เป็นทั้ง “คนเก่ง” และ “คนดี” มีคุณภาพสูงและซื่อสัตย์เข้ามาร่วมปฏิบัติงาน เราจึงมั่นใจได้ว่าบุคลากรของเราเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพและสร้างสรรค์ประโยชน์ให้แก่ประชาชนและประเทศชาติต่อไป

๒. การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร

การสรรหาเพื่อให้ได้มาบรรจุเข้ารับราชการ เป็นข้าราชการพลเรือนสามัญ และแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งต้องเป็นไปตามระบบคุณธรรม และคำนึงถึงพฤติกรรมทางจริยธรรมของบุคคลดังกล่าว ตลอดจนนโยบายของราชการ การบรรจุบุคคลเข้ารับราชการเป็นข้าราชการพลเรือนสามัญ เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งใด ให้บรรจุและแต่งตั้งจากผู้สอบแข่งขันได้ตำแหน่งนั้น โดยบรรจุและแต่งตั้งตามลำดับที่ในบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ การสอบแข่งขันการขึ้นบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ และรายละเอียดเกี่ยวกับการสอบแข่งขันให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่ ก.พ. กำหนด

๓. การพัฒนาบุคลากรอย่างมีทิศทางและต่อเนื่องตลอดเวลาในการปฏิบัติงาน

การพัฒนาข้าราชการและบุคลากรภาครัฐเป็นการลงทุน เพื่อสร้างความแข็งแกร่งและ ทุกระดับจะต้องได้รับการพัฒนาอย่างเพียงพอ และต่อเนื่องทั้งในเรื่องงานในหน้าที่ความรับผิดชอบ (Functional Knowledge and skills) ภาวะผู้นำ (Development) ตลอดจนการบริหารและการจัดการ ตลอดจนการบริหารและการจัดการ (General Management) ตามความเหมาะสมของหน้าที่ความรับผิดชอบของทางราชการ รวมทั้งสร้างจิตสำนึกในเรื่องคุณภาพ และความเอาใจใส่ผู้มาติดต่อหรือประชาชน โดยเน้นการพัฒนาความรู้และทักษะของข้าราชการทุกระดับ ให้มีความสัมพันธ์และสอดคล้องกับกลยุทธ์ในการดำเนินงานในขณะเดียวกันก่อสร้างความมั่นคงและความผูกพันทางใจ ให้มีความรักองค์กร ตลอดจนความมั่นใจที่จะทำงานเพื่อความก้าวหน้าในอนาคต

๔. การประเมินผลการปฏิบัติงานและให้ผลตอบแทนที่เป็นธรรม

การบริหารผลการปฏิบัติเพื่อมุ่งสู่ความสำเร็จตามเป้าหมาย เป็นอีกนโยบายหนึ่งที่ต้องการบริหารส่วนตำบล แคนใหญ่ ให้ความสำคัญในการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการ ยึดระบบความสามารถตามผลงานเป็นหลัก เพื่อให้จัดคนให้เหมาะสมกับลักษณะงาน ตรงกับความรู้ทักษะความชำนาญของบุคลากร นอกจากนี้ยังนำผลการปฏิบัติงานประกอบการพิจารณาการเลื่อนขั้นเงินเดือนและผลตอบแทน เพื่อให้เกิดความเป็นธรรมและสร้างแรงจูงใจ ให้แก่ข้าราชการและบุคลากรมุ่งเน้นสร้างผลการปฏิบัติที่ดีให้แก่องค์กรในที่สุด

๕. การให้ทุนให้โทษและการสร้างขวัญและกำลังใจ

“คนทุกคนมีศักดิ์ศรีในความเป็นมนุษย์” ตามที่บทบัญญัติไว้ในรัฐธรรมนูญและปฏิบัติให้เป็นไปตาม แนวความคิดพื้นฐาน ทั้งจะต้องมีความเชื่อมั่นว่าคนเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าที่สุดและปฏิบัติต่อข้าราชการและเจ้าหน้าที่ ดังต่อไปนี้

๑. จัดให้มีสภาพแวดล้อมในการทำงานให้น่าอยู่และน่าทำงาน สะดวกสบาย ในการทำงานมีห้องน้ำสะอาด ห้องอาหาร และสถานที่พักผ่อน มีบริเวณที่ปลูกต้นไม้ร่มรื่นเขียวขจี สบายตา สบายใจ

๒. จัดแบ่งงานให้ชัดเจน โดยกำหนดหน้าที่ให้ชัด สิ่งใดสามารถทำได้หรือไม่ได้ เพื่อไม่ให้เกิดการก้าวถอย หน้าที่ หรือมีความขัดแย้งระหว่างกัน ข้าราชการและเจ้าหน้าที่รู้ถึงมาตรฐานของงานเพื่อที่จะได้ทำงานให้เกิดผลตามที่ตกลงร่วมกัน ไม่เกิดความคาดหวังที่แตกต่างกันอันจะนำไปสู่ความพึงพอใจในคุณภาพของงานร่วมกัน

๓. สร้างความพอใจในงาน ด้วยการจัดงานให้ตรงตามความรู้ ความสามารถ ความสนใจ เพื่อให้มีความสุข และสนุกกับงาน

๔. ให้อย่างเหมาะสม และบำเหน็จความดีความชอบอย่างเหมาะสม เพื่อเป็นการตอบแทนการทำประโยชน์ ให้แก่ข้าราชการหรือหน่วยงาน

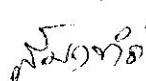
๕. ให้โอกาสข้าราชการ ลูกจ้าง พนักงานราชการ ซึ่งมีผลการปฏิบัติงานดี และมีศักยภาพสูงได้รับพิจารณา เลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง ด้วยการร่วมกันพัฒนาความก้าวหน้า และให้การพัฒนาความรู้ความสามารถด้วยวิธีการใด วิธีการหนึ่งที่เหมาะสม

๖. ให้ความเอาใจใส่ดูแลความเป็นอยู่และทุกข์สุข ในการทำงานของข้าราชการและเจ้าหน้าที่ทุกคน อย่างทั่วถึง

๗. ให้โอกาสในการแสดงความคิดเห็นและมีอิสระ ในการคิดสร้างสรรค์ ปรับปรุงงาน โดยการจัดให้มีระบบ ข้อเสนอแนะ และปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง ให้โอกาสในการร้องทุกข์โดยมีระบบการร้องทุกข์ตามขั้นตอนและช่วยเหลือ แก้ไขปัญหาให้ตามความเหมาะสมด้วยความเห็นอกเห็นใจ

จึงประกาศมาเพื่อทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๑๑ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๖๔



(นายสมฤทธิ์ ดันโตพฤกษ์)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลแคนใหญ่