ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลน้ำขุม
เรื่อง หลักเกณฑ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

.....

พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ มาตรา ๘ มาตรา ๒๙ และมาตรา ๔๒ กำหนดให้ส่วนราชการกำหนดขั้นตอนการดำเนินการที่โปร่งใส เพื่อให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดความสะดวกรวดเร็ว ประกอบกับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสประจำปี ๒๕๖๔ กำหนดให้ส่วนราชการตรวจสอบการปฏิบัติและการให้บริการ

เพื่อให้เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติของส่วนราชการในตำบลน้ำขุม สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีมาตรฐานเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ มีประสิทธิภาพและประชาชนได้รับการอำนวยความสะดวกได้รับการตอบสนองความต้องการได้อย่างรวดเร็ว จึงถือปฏิบัติตามหลักการในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วน-ตำบลน้ำขุม ดังนี้

๑. การสรรหาและการคัดเลือกบุคลากรที่มีความสามารถสูงสุดเข้าสู่องค์กร

การสรรหาและคัดเลือกบุคลากรเป็นหน้าที่พื้นฐานที่สำคัญของหน่วยงานที่รับผิดชอบงานด้านทรัพยากรบุคคล เนื่องจากการสรรหาและการคัดเลือกก่อนเข้าทำงานเป็นงานที่มีความสำคัญต่อความสำเร็จล้มเหลวในการดำเนินงานขององค์กร ดังนั้นขั้นตอนและวิธีการสรรหาและคัดเลือกบุคลากร จึงต้องดำเนินการอย่างจริงจัง มีหลักเกณฑ์และยุติธรรม เพื่อให้ได้บุคลากรที่มีความเหมาะสมที่องค์กรต้องการมากที่สุดเข้ามาร่วม เพื่อให้ได้บุคลากรที่เป็นทั้ง “คนเก่ง” และ “คนดี” มีคุณภาพสูงและซื่อสัตย์เข้ามาร่วมปฏิบัติงาน เราจึงมั่นใจได้ว่าบุคลากรของเราเป็นบุคคลที่มีคุณภาพและสร้างสรรค์ประโยชน์ให้แก่ประชาชนและประเทศชาติต่อไป

๒. การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร

การสรรหาเพื่อให้ได้มาบรรจุเข้ารับราชการ เป็นพนักงานเทศบาล และพนักงานจ้าง การแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งต้องเป็นไปตามระบบคุณธรรมและคำนึงถึงพฤติกรรมทางจริยธรรมของบุคคลดังกล่าวตลอดจนประโยชน์ของทางราชการ การบรรจุบุคคลเข้ารับราชการเป็นพนักงานเทศบาล และพนักงานจ้าง เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งใด ให้บรรจุและแต่งตั้งจากผู้สอบแข่งขันได้ตำแหน่งนั้น โดยบรรจุและแต่งตั้งตามลำดับที่ในบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ การสอบแข่งขันการขึ้นบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ และรายละเอียดเกี่ยวกับการสอบแข่งขันให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์วิธีการและเงื่อนไขที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล กำหนด

๓. การพัฒนาบุคลากรอย่างมีทิศทางและต่อเนื่องตลอดเวลาในการปฏิบัติงาน

การพัฒนาข้าราชการและบุคลากรภาครัฐเป็นการลงทุนเพื่อสร้างความแข็งแกร่งและทุกระดับจะต้องได้รับการพัฒนาอย่างเพียงพอ และต่อเนื่องทั้งในเรื่องงานในหน้าที่ความรับผิดชอบ(Functional Knowledge and skills) ภาวะผู้นำ (Leadership Development) ตลอดจนการบริหารและการจัดการ(General Management) ตามความเหมาะสมของหน้าที่ความรับผิดชอบของเจ้าหน้าที่ รวมทั้งสร้างจิตสำนึกในเรื่องคุณภาพ ความเอาใจใส่ต่อผู้มาติดต่อ/ประชาชน โดยเน้นการพัฒนาความรู้และทักษะของเจ้าหน้าที่ทุกระดับให้มีความสัมพันธ์และสอดคล้องกับกลยุทธ์ในการดำเนินงาน ในขณะเดียวกันก็สร้างความมั่นคงและความผูกพันทางใจให้มีความรักองค์กร ตลอดจนความมั่นใจที่จะทำงานเพื่อความก้าวหน้าในอนาคต

/๔.การประเมินผล...

๔. การประเมินผลการปฏิบัติงานและให้ผลตอบแทนที่เป็นธรรม

การบริหารผลการปฏิบัติเพื่อมุ่งสู่ความสำเร็จตามเป้าหมาย เป็นอีกนโยบายหนึ่งที่องค์การบริหารส่วนตำบลน้ำขุมให้ความสำคัญในการประเมินผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ ยึดระบบความสามารถตามผลงานเป็นหลัก เพื่อให้จัดคนให้เหมาะสมกับลักษณะงานตรงกับความรู้ทักษะความชำนาญของบุคลากร นอกจากนี้ยังนำผลการปฏิบัติงานประกอบการพิจารณาการเลื่อนขั้นเงินเดือนและผลตอบแทน เพื่อให้เกิดความเป็นธรรมและสร้างแรงจูงใจให้แก่เจ้าหน้าที่และบุคลากรมุ่งเน้นสร้างผลการปฏิบัติที่ดีให้แก่องค์กรในที่สุด

๕. การให้คุณให้โทษและการสร้างขวัญและกำลังใจ

"คนทุกคนมีศักดิ์ศรีในความเป็นมนุษย์" ตามที่มีบทบัญญัติไว้ในรัฐธรรมนูญ และปฏิบัติให้เป็นไปตามแนวความคิดพื้นฐาน ทั้งจะต้องมีความเชื่อมั่นว่าคนเป็นทรัพยากรที่มีค่าที่สุดและปฏิบัติต่อเจ้าหน้าที่ดังต่อไปนี้

(๑) จัดให้มีสภาพแวดล้อมในการทำงานให้น่าอยู่และน่าทำงาน สะดวกสบาย ในการทำงาน มีห้องน้ำสะอาด ห้องอาหาร และสถานที่พักผ่อน มีบริเวณที่ปลูกต้นไม้ร่มรื่นเขียวขจี สบายตา สบายใจ

(๒) จัดแบ่งงานให้ชัดเจน โดยกำหนดหน้าที่ให้รู้ชัด สิ่งใดสามารถทำได้หรือไม่ได้ เพื่อไม่ให้เกิดการก้าวก่ายต่อหน้าที่ หรือความขัดแย้งระหว่างกัน เจ้าหน้าที่รู้ถึงมาตรฐานของงานเพื่อที่จะได้ทำงานให้เกิดผลตามที่ตกลงร่วมกัน ไม่เกิดความคาดหวังที่ต่างกันอันจะนำไปสู่ความพึงพอใจในคุณภาพของงานร่วมกัน

(๓) สร้างความพอใจในงาน ด้วยการจัดงานให้ตรงตามความรู้ ความสามารถ ความสนใจเพื่อให้มีความสุขและสนุกกับงาน

(๔) ให้โอกาสพนักงาน ลูกจ้าง ซึ่งมีผลการปฏิบัติงานดี และมีศักยภาพสูงได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งด้วยการการร่วมกันพัฒนาความก้าวหน้า และให้การพัฒนาความรู้ความสามารถด้วยวิธีการหนึ่งวิธีการใดที่เหมาะสม

(๕) การแต่งตั้งและโยกย้าย การให้รางวัลและการลงโทษ พึงกระทำด้วยความเสมอภาค และตั้งอยู่บนพื้นฐานของความรู้ ความสามารถอย่างเหมาะสม

(๖) ให้ความเอาใจใส่ดูแลความเป็นอยู่และทุกข์สุข ในการทำงานของข้าราชการและเจ้าหน้าที่ทุกคนอย่างทั่วถึง

(๗) ให้โอกาสในการแสดงความคิดเห็นและมีอิสระ ในการคิดสร้างสรรค์ ปรับปรุงงานโดยการจัดให้มีระบบข้อเสนอแนะ และปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง ให้โอกาสในการร้องทุกข์โดยมีระบบการร้องทุกข์ตามขั้นตอนและช่วยเหลือแก้ไขปัญหาให้ตามความเหมาะสมด้วยความเห็นอกเห็นใจ

(๘) การจับฉลากมอบรางวัลพิเศษให้พนักงานเป็นประจำทุกปีช่วงเทศกาลปีใหม่ เพื่อเป็นกำลังใจให้กับผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคน

(๙) มีการสั่งลงโทษ กรณีทำผิดวินัยไม่ร้ายแรง เช่น ครั้งแรกทำบันทึก ครั้งที่ ๒ ตักเตือน ครั้งที่ ๓ พิจารณาลงโทษ เช่น การพิจารณาผลการประเมินการเลื่อนขั้นเงินเดือน หรือค่าตอบแทนฯ

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๗ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๕

(นายวันดี ขำพันธ์)
นายองค์การบริหารส่วนตำบลน้ำขุม