



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลหนองจอก
เรื่อง หลักเกณฑ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕

โดยที่จังหวัดเพชรบุรีได้กำหนดหลักเกณฑ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้เป็นไปตามแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) ยุทธศาสตร์ที่ ๖ “ยุทธศาสตร์ชาติด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ” กำหนดให้ภาครัฐมีการพัฒนาระบบบริหารจัดการบุคลากรภาครัฐให้สามารถสนองความต้องการในการปฏิบัติงาน มีความก้าวหน้าในอาชีพ สามารถตั้งใจและตั้งใจให้คนดีคนเก่งเข้ามาทำงานในภาครัฐ และให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในพื้นที่อำเภอท่ายางถือปฏิบัติ รวมทั้งสอดคล้องกับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) องค์การบริหารส่วนตำบลหนองจอกจึงถือปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ ดังต่อไปนี้

๑. การสรรหาและคัดเลือกบุคลากร

ให้ดำเนินการตามขั้นตอนและวิธีการสรรหาและคัดเลือกบุคลากร ตามหลักเกณฑ์วิธีการที่ระเบียบ/กฎหมายกำหนด ภายใต้ระบบยุติธรรมเพื่อให้ได้บุคลากรที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล สามารถปฏิบัติหน้าที่ตามภารกิจให้เกิดประโยชน์แก่ประชาชนและประเทศชาติ

๒. การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร

ให้ดำเนินการตามขั้นตอน หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขตามที่ ก.อบต.จังหวัดเพชรบุรีกำหนดโดยให้เป็นไปตามระบบคุณธรรมและคำนึงถึงพฤติกรรมทางจริยธรรมของบุคคลดังกล่าว ตลอดจนประโยชน์ของทางราชการ

๓. การพัฒนาบุคลากร

ให้มีการพัฒนาความรู้และทักษะของบุคลากรอย่างต่อเนื่องและทั่วถึงทั้งองค์กร ทั้งในเรื่องงานในหน้าที่ความรับผิดชอบ (Function Knowledge And Skills) ภาวะผู้นำ (Leadership Development) ตลอดจนการบริหารและการจัดการ (General Management) ตามความเหมาะสมของหน้าที่ที่รับผิดชอบ มุ่งพัฒนาให้บุคลากรมีสมรรถนะสูง ในการปรับเปลี่ยนเพื่อรองรับการให้บริการประชาชนที่มีประสิทธิภาพสูงขึ้นไป พร้อมทั้งสร้างศรัทธาให้เป็นที่พึ่งพาของประชาชนได้ตามกรอบอำนาจหน้าที่ ในขณะที่เดียวกันก็สร้างความมั่นคงและความผูกพันทางใจให้มีความรักองค์กร

๔. การประเมินผลการปฏิบัติงานบุคลากร

ให้ความสำคัญในการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร โดยยึดระบบความสามารถตามผลงานเป็นหลัก เพื่อจัดคนให้เหมาะสมกับลักษณะงานตรงกับความรู้ ทักษะความชำนาญของบุคลากรและนำผลการปฏิบัติงานประกอบการพิจารณาการเลื่อนเงินเดือนและผลตอบแทน เพื่อให้เกิดความเป็นธรรม รวมทั้งสร้างแรงจูงใจให้แก่บุคลากรในการมุ่งสร้างผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานสูงสุดให้แก่องค์กร

/๕. การให้คุณให้โทษ....

๕. การให้คุณให้โทษและการสร้างขวัญและกำลังใจ
ให้ถือปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ ดังต่อไปนี้
- (๑) ให้มอบหมายงานให้ชัดเจน ตามหน้าที่และกรอบการปฏิบัติงาน
- (๒) จัดให้มีสภาพแวดล้อมในการทำงานให้น่าอยู่และน่าทำงาน สะดวกสบาย
ในการทำงาน มีห้องน้ำสะอาด ห้องอาหาร และสถานที่พักผ่อนอย่างเพียงพอ
- (๓) ให้สร้างความพอใจในงานด้วยการจัดงานให้ตรงตามความรู้ ความสามารถ และ
ความสนใจเพื่อให้มีความสุขกับการทำงาน
- (๔) ให้การยกย่องชมเชยและบำเหน็จความดีความชอบอย่างเหมาะสม เพื่อเป็นการ
ตอบแทนการทำประโยชน์ให้แก่ส่วนราชการหรือหน่วยงาน
- (๕) เปิดโอกาสให้บุคลากรซึ่งมีผลการปฏิบัติงานดีและมีศักยภาพสูง ได้รับการพิจารณา
เลื่อนชั้น เลื่อนตำแหน่ง รวมถึงการร่วมกันวางแผนพัฒนาความก้าวหน้า และให้การพัฒนาความรู้
ความสามารถตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่เหมาะสมกับตำแหน่ง
- (๖) ให้ความเอาใจใส่ดูแลความเป็นอยู่และทุกข์สุขในการทำงานของบุคลากรทุกคนอย่าง
ทั่วถึง
- (๗) เปิดโอกาสให้บุคลากรได้มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น การสร้างสรรค์ ปรับปรุง
ระบบงานอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๒๒ เมษายน พ.ศ. ๒๕๖๕



(นางสาวอัจฉราภรณ์ สนพลาย)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองจอก