



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลแพรกหนามแดง
เรื่อง หลักเกณฑ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๕-๒๕๖๖

เพื่อให้การบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลแพรกหนามแดง เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และมีหลักเกณฑ์ เกิดความคุ้มค่าต่อการบริหารงานตามภารกิจที่ได้รับมอบหมาย สอดคล้องกับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA)

องค์การบริหารส่วนตำบลแพรกหนามแดง จึงกำหนดหลักเกณฑ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้ถือปฏิบัติอย่างมีมาตรฐานตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ดังนี้

๑. การสรรหาและการคัดเลือกบุคลากร
๒. การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร
๓. การพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถ
๔. การประเมินผลการปฏิบัติงานและการเลื่อนขั้นเงินเดือนที่เป็นธรรม
๕. การให้คุณให้โทษและการสร้างขวัญและกำลังใจแก่บุคลากร
๖. การส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมแก่บุคลากร

โดยมีแนวทางดังนี้

๑. การสรรหาและการคัดเลือกบุคลากร

การสรรหาและคัดเลือกบุคลากรเป็นหน้าที่หลักของหน่วยงานที่รับผิดชอบด้านการบริหารงานบุคคล ต้องมีการจัดทำแผนอัตรากำลัง เพื่อเป็นกรอบในการจัดหาอัตรากำลังคนในการปฏิบัติงานให้มีความเหมาะสม มีความเป็นธรรม โดยปฏิบัติตามประกาศของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสมุทรสงคราม เพื่อให้ได้คนดี คนเก่ง คนมีความรู้ความสามารถเข้ามาปฏิบัติงานให้องค์กรบรรลุสู่ความสำเร็จตามเป้าหมาย

๒. การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร

การบรรจุและแต่งตั้ง ต้องดำเนินการตามหลักความเป็นธรรม ความรู้ความสามารถ และมีขั้นตอนที่ถูกต้อง มีความโปร่งใส สามารถตรวจสอบการได้มาของบุคลากรดังกล่าว และปฏิบัติตามแนวทางการรวมถึงหลักเกณฑ์ในการบรรจุแต่งตั้งด้วยความถูกต้องตามประกาศของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสมุทรสงคราม

๓. การพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถ

การพัฒนาบุคลากร ต้องส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรในสังกัดของหน่วยงานสามารถเข้ารับการฝึกอบรมตามหน้าที่ที่ปฏิบัติในแต่ละปีไม่น้อยกว่าร้อยละ ๕ ของบุคลากรที่มี และต้องมีการจัดทำรายงานผลการฝึกอบรมให้ผู้บังคับบัญชาทราบ และมีการติดตามผลการปฏิบัติงานหลังจากการฝึกอบรมด้วย

/๔. การประเมิน...

๔. การประเมินผลการปฏิบัติงานและการเลื่อนขั้นเงินเดือนที่เป็นธรรม

การประเมินผลการปฏิบัติงานและการเลื่อนขั้นเงินเดือนที่เป็นธรรม จัดให้มีการทำบันทึกข้อตกลงการปฏิบัติงานกับผู้บังคับบัญชา มีการจัดทำแบบประเมินผลการปฏิบัติงาน อย่างน้อย ๒ ผลงานต่อการเลื่อนขั้นเงินเดือนในแต่ละรอบการประเมิน และมีการแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อกลั่นกรองการเลื่อนขั้นเงินเดือนด้วยความเป็นธรรม เปิดเผยหรือเปิดโอกาสให้ผู้รับประเมินได้ทราบผลการประเมินของตนเอง เพื่อเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาการปฏิบัติหน้าที่และการสร้างผลงานที่ดีขึ้นของตนเอง

๕. การให้คุณให้โทษและการสร้างขวัญและกำลังใจแก่บุคลากร

หน่วยงานต้องจัดสถานที่ปฏิบัติงานให้มีสภาพแวดล้อมในการทำงานให้น่าอยู่ สะดวกสบาย มีการแบ่งงานให้ชัดเจน ลดความขัดแย้งในองค์กร มีเครื่องมือในการปฏิบัติงานที่พร้อมใช้งาน ส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรได้มีโอกาสเพิ่มพูนความรู้ในการปฏิบัติงาน มีการยกย่องชมเชย หรือมีการให้ค่าตอบแทนที่เหมาะสม เป็นธรรม สร้างโอกาสความก้าวหน้าในสายอาชีพที่ปฏิบัติ เปิดโอกาสรับฟังปัญหา ตลอดจนความคิดเห็นต่างๆ จากบุคลากร และมีการปรับปรุงกระบวนการทำงานขององค์กรให้ดียิ่งขึ้น

๖. การส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมแก่บุคลากร

กำหนดมาตรฐานทางคุณธรรมจริยธรรมของหน่วยงานให้บุคลากรในสังกัดได้ยึดถือสำหรับการปฏิบัติงาน การตัดสินใจความถูกต้อง การปฏิบัติที่ควรกระทำหรือไม่ควรกระทำ ตลอดจนการดำรงตนในการกระทำความดีและละเว้นความชั่ว เพื่อลดปัญหาการทุจริตและประพฤติมิชอบในการปฏิบัติงาน

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๑๗ มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๕



(นายทวีป อมศิริ)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลแพรภพนามแดง