



**ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลท่งพร้ง**  
**เรื่อง หลักเกณฑ์การบริหารพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566**

\*\*\*\*\*

พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 มาตรา 8 มาตรา 29 และมาตรา 42 ได้ให้ส่วนราชการกำหนดขั้นตอนการดำเนินการที่โปร่งใสเพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดความสะดวกรวดเร็วประกอบการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 กำหนดให้ส่วนราชการตรวจสอบการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตามคู่มือหรือมาตรฐานการปฏิบัติงานและการให้บริการเพื่อให้เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานของส่วนราชการในองค์การบริหารส่วนตำบลท่งพร้งสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีมาตรฐานเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ มีประสิทธิภาพ และประชาชนได้รับการอำนวยความสะดวกและได้รับการตอบสนองความต้องการได้อย่างรวดเร็ว จึงให้ถือปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ดังนี้

1. การสรรหาและคัดเลือกบุคลากรที่มีความสามารถสูงสุดเข้าสู่องค์กร
2. การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร
3. การประเมินผลการปฏิบัติงานและให้ผลตอบแทนที่เป็นธรรม
4. การพัฒนาบุคลากรอย่างมีทิศทางและต่อเนื่องตลอดเวลาในการปฏิบัติงาน
5. การให้คุณให้โทษและสร้างขวัญและกำลังใจ

โดยมีแนวทางดังนี้

**1. การสรรหาและคัดเลือกบุคลากรที่มีความสามารถสูงสุดเข้าสู่องค์กร**

การสรรหาและคัดเลือกบุคลากร เป็นหน้าที่พื้นฐานที่สำคัญของหน่วยงานที่รับผิดชอบงาน ด้านทรัพยากรบุคคล เนื่องจากสรรหาและคัดเลือกบุคลากรที่มีความสำคัญต่อความสำเร็จหรือล้มเหลวในการ ดำเนินงานขององค์กร ดังนั้น ขั้นตอนและวิธีการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรจึงต้องดำเนินการอย่างจริงจัง ยึดระบบ คุณธรรม มีหลักเกณฑ์ และความยุติธรรมเพื่อให้ได้บุคลากรที่มีความเหมาะสมกับงานที่องค์กรต้องการมากที่สุด เข้ามาร่วมงานและได้บุคลากรที่เป็นทั้งคนเก่ง คนดี มีคุณภาพสูง และซื่อสัตย์เข้ามาร่วมปฏิบัติงาน เราจึงมั่นใจได้ว่า บุคลากรของเราเป็นบุคคลที่มีคุณภาพและสร้างสรรค์ประโยชน์ให้แก่ประชาชนและประเทศชาติต่อไป

**2. การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร**

การสรรหาให้ได้บุคลากรมาบรรจุเข้ารับราชการเป็นข้าราชการพนักงานส่วนตำบลและ แต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง ต้องเป็นไปตามระบบคุณธรรมและคำนึงถึงพฤติกรรมทางจริยธรรมของบุคคลดังกล่าว ตลอดจนประโยชน์ของทางราชการ การบรรจุบุคคลเข้ารับราชการเป็นพนักงานส่วนตำบลให้บรรจุจากผู้สอบแข่งขันได้ ในตำแหน่งนั้น ๆ โดยบรรจุและแต่งตั้งตามลำดับที่ในบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ การสอบแข่งขัน การขึ้นบัญชีผู้ สอบแข่งขันได้ และรายละเอียดเกี่ยวกับการสอบแข่งขันให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์วิธีการ และเงื่อนไขตามประกาศ กอบต. กำหนด

**3. การประเมินผลการปฏิบัติงานและให้ผลตอบแทนที่เป็นธรรม**

การพัฒนาข้าราชการและบุคลากรภาครัฐเป็นการลงทุนเพื่อสร้างความแข็งแกร่งและทุกระดับจะต้องได้รับการพัฒนาอย่างเพียงพอและต่อเนื่องทั้งในเรื่องงานในหน้าที่ความรับผิดชอบ ภาวะผู้นำ ตลอดจนการ

บริหารและการจัดการตามความเหมาะสมของหน้าที่ความรับผิดชอบของข้าราชการ รวมทั้งสร้างจิตสำนึกในเรื่อง คุณภาพรวมทั้งสร้างจิตสำนึกในเรื่องคุณภาพและความเอาใจใส่ต่อผู้มาติดต่อและประชาชน โดยเน้น การพัฒนา ความรู้และทักษะของข้าราชการทุกระดับให้มีความสัมพันธ์ และสอดคล้องกับกลยุทธ์ ในการดำเนินงานใน ขณะเดียวกันก็สร้างความมั่นคงและความผูกพันทางใจให้องค์กร ตลอดจนความมั่นใจที่จะทำงานเพื่อความ เจริญก้าวหน้าในอนาคต

#### 4. การพัฒนาบุคลากรอย่างมีทิศทางและต่อเนื่องตลอดเวลาในการปฏิบัติงาน

การบริหารผลการปฏิบัติงานเพื่อมุ่งสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายเป็นอีกนโยบายหนึ่งองค์การ บริหารส่วนตำบลที่พึงให้ความสำคัญในการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการยึดระบบความสามารถ ตามผลงานเป็นหลักเพื่อวางแผนและจัดอัตรากำลังให้เหมาะสมกับลักษณะงานตรงความรู้ทักษะความชำนาญของ บุคลากรนอกจากนี้ยังนำผลการปฏิบัติงานประกอบการพิจารณาการเลื่อนขั้นเงินเดือนและผลตอบแทนเพื่อ ให้ ความ เป็นธรรมสร้างแรงจูงใจให้แก่ข้าราชการและบุคลากร มุ่งสร้างผลการปฏิบัติงานที่ดีให้แก่องค์กรในที่สุด

#### 5. การให้คุณให้โทษและสร้างขวัญและกำลังใจ

ตามหลักความคิด “คนทุกคนที่ศักดิ์ศรีในความเป็นมนุษย์” ตามที่บทบัญญัติไว้ในรัฐธรรมนูญ และ ปฏิบัติให้เป็นไปตามแนวคิดพื้นฐานนี้แล้ว จะต้องมีความเชื่อมั่นว่า “บุคลากรในองค์กรเป็นทรัพยากรที่มีค่ามาก ที่สุด” และปฏิบัติต่อข้าราชการและเจ้าหน้าที่ ดังนี้

1) จัดแบ่งงานให้ชัดเจน โดยกำหนดหน้าที่ให้ชัด สิ่งใดสามารถทำได้หรือไม่ได้ เพื่อไม่ให้ เกิด การก้าวก่ายหน้าที่หรือมีความขัดแย้งระหว่างกัน ข้าราชการ และเจ้าหน้าที่รู้ถึงมาตรฐานของงานเพื่อที่จะให้ได้ ทำงานให้เกิดผลตามที่ได้ตกลงร่วมกัน และไม่เกิดความคาดหวังที่ต่างกันอันจะนำไปสู่ความพึงใจในคุณภาพของ งาน ร่วมกัน

2) จัดให้มีสภาพแวดล้อมในการทำงาน ให้น่าอยู่และน่าทำงาน สะดวกสบายในการทำงาน มีห้องน้ำสะอาด มีห้องอาหาร และมีสถานที่พักผ่อน มีบริเวณปลูกต้นไม้ร่มรื่นเขียวขจี สบายตา สบายใจ

3) สร้างความพึงพอใจในการทำงานด้วยการจัดงานให้ตรงกับความรู้ความสามารถและ ความ สนใจเพื่อให้มีความสุขกับงาน

4) ให้การยกย่องชมเชยและบำเหน็จความดีความชอบอย่างเหมาะสม เพื่อเป็นการตอบ แทน การทำคุณประโยชน์ ให้แก่ส่วนราชการหรือหน่วยงาน

5) ให้โอกาสข้าราชการ พนักงานจ้าง ซึ่งมีผลการปฏิบัติงานดีและมีศักยภาพสูง ได้รับการ พิจารณาเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง ด้วยการร่วมกันวางแผนพัฒนาความก้าวหน้าและให้การพัฒนาความรู้ ความสามารถ ด้วยวิธีการที่เหมาะสม

6) ให้ความเอาใจใส่ ดูแลความเป็นอยู่และทุกข์สุขในการทำงานของข้าราชการและเจ้าหน้าที่ ทุกคนอย่างทั่วถึง

7) ให้โอกาสในการแสดงความคิดเห็นและมีอิสระในการคิดสร้างสรรค์ ปรับปรุงงาน ด้วย การ จัดให้มีระบบข้อเสนอแนะและปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง ให้โอกาสในการร้องทุกข์ โดยมีระบบการร้องทุกข์ตาม ขั้นตอนและช่วยเหลือแก้ไขปัญหาให้ตามความเหมาะสมด้วยความเห็นอกเห็นใจ

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ 28 เดือน ธันวาคม พ.ศ. 2565

(ลงชื่อ)

(นายธนงค์ เทพังเทียม

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลที่พึง