



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลม่อนปิ่น
เรื่อง หลักเกณฑ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล พ.ศ. ๒๕๖๖

ด้วยองค์การบริหารส่วนตำบลม่อนปิ่น ได้กำหนดหลักเกณฑ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล เพื่อให้เป็นไปตามกฎ ระเบียบ และข้อบังคับที่เกี่ยวข้องเพื่อให้บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลม่อนปิ่น สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีมาตรฐาน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของหน่วยงานมีประสิทธิภาพ และประชาชนได้รับ การอำนวยความสะดวก ได้รับการตอบสนองความต้องการได้อย่างรวดเร็ว จึงให้ถือปฏิบัติ ตามหลักการ ในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลม่อนปิ่น ดังนี้

๑. การสรรหาและคัดเลือกบุคลากร
๒. การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร
๓. การพัฒนาบุคลากรอย่างมีทิศทางและต่อเนื่องตลอดเวลาในการปฏิบัติงาน
๔. การประเมินผลการปฏิบัติงานและให้ผลตอบแทนที่เป็นธรรม
๕. การให้คุณให้โทษและการสร้างขวัญและกำลังใจ

โดยมีแนวทางดังนี้

• **หลักเกณฑ์การสรรหาและคัดเลือกบุคลากร**

การสรรหาและคัดเลือกบุคลากรเป็นหน้าที่พื้นฐานที่สำคัญของหน่วยงานที่รับผิดชอบงานด้านทรัพยากรบุคคล เนื่องจากการสรรหาและคัดเลือกก่อนเข้าทำงานมีความสำคัญต่อความสำเร็จหรือล้มเหลวในการดำเนินงานขององค์กร ดังนั้น ขั้นตอนและวิธีการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรจึงต้องดำเนินการอย่างจริงจัง มีหลักเกณฑ์และยุติธรรม เพื่อให้ได้บุคลากรที่มีความเหมาะสมที่องค์กรต้องการมากที่สุด เข้ามาร่วม เพื่อให้ได้บุคลากรที่เป็นทั้ง “คนเก่ง” และ “คนดี” มีคุณภาพสูงและซื่อสัตย์ เข้ามาร่วมปฏิบัติงาน การประกาศสรรหาและคัดเลือกบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลม่อนปิ่น เป็นอำนาจของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลม่อนปิ่น ตามมาตรา ๑๕ แห่งพระราชบัญญัติบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ลงวันที่ ๑๘ พฤศจิกายน ๒๕๔๒ ประกอบกับจะต้องปฏิบัติตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล จังหวัดเชียงใหม่ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๘ ตุลาคม ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน หมวด ๔ เรื่อง การคัดเลือก การสอบแข่งขัน การคัดเลือกกรณีที่มีเหตุพิเศษ การสอบคัดเลือก และการคัดเลือก

• **หลักเกณฑ์การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร**

เพื่อให้การบริหารงานภายในขององค์การบริหารส่วนตำบลม่อนปิ่น เป็นไปด้วยความเรียบร้อย มีประสิทธิภาพ และสอดคล้องกับบริบทการปฏิบัติงานในปัจจุบันและเป็นไปตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๔๕ หมวด ๕ การบรรจุและแต่งตั้ง ข้อ ๑๐๒ ในการบรรจุและแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล

• **หลักเกณฑ์การพัฒนาบุคลากร**

ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๔๕ หมวด ๑๔ กิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ส่วนที่ ๔ การพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ข้อ ๓๐๕ วิธีการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล เพื่อดำเนินการให้สอดคล้องกับ หลักสูตรที่ ก.อบต.กำหนด เป็นหลักสูตรหลักและเพิ่มเติมหลักสูตรตามความจำเป็นและเหมาะสม โดยวิธีการใด วิธีหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ ตามความจำเป็นและเหมาะสม ดังนี้

๑. การปฐมนิเทศ
๒. การฝึกอบรม
๓. การศึกษาหรือดูงาน
๔. การประชุมเชิงปฏิบัติการหรือการสัมมนา
๕. การสอนงาน การให้คำปรึกษาหรือวิธีการอื่นที่เหมาะสม

• **หลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงาน**

องค์การบริหารส่วนตำบลม่อนปิ่น ได้ประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบลและพนักงานจ้างทุกรอบการประเมินตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเชียงใหม่ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๕๘ และที่แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน และประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเชียงใหม่ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๖๒ รวมถึงประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเชียงใหม่ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับพนักงานจ้าง (แก้ไขเพิ่มเติมถึง ฉบับที่ ๖) พ.ศ.๒๕๕๙

• **การให้ทุนให้โทษและการสร้างขวัญและกำลังใจ**

๑. ตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ลงวันที่ ๑๘ พฤศจิกายน ๒๕๔๒ มาตรา ๓๕ เรื่อง การจ่ายเงินเดือน ประโยชน์ตอบแทนอื่นของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง

๒. ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเชียงใหม่ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไข เกี่ยวกับวินัย และการรักษาวินัยและการดำเนินการทางวินัย พ.ศ.๒๕๕๙ และที่แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน

๓. ประมวลจริยธรรมขององค์การบริหารส่วนตำบลม่อนปิ่น

๔. การดูแลรักษาบุคลากรที่มีอยู่ให้มีสุขภาพกายและสุขภาพจิตแข็งแรงสมบูรณ์ เพื่อให้มีชีวิตที่ยืนยาวและมีความสุข สามารถทำงานอยู่ได้จนครบเกษียณอายุราชการ ซึ่งจะต้องอาศัยกิจกรรมต่าง ๆ ในกระบวนการบำรุงรักษาบุคลากร ได้แก่ การจ้างค่าจ้างค่าตอบแทนและสวัสดิการ การส่งเสริมสุขภาพและอนามัยการดูแลสุขภาพอนามัยและการป้องกันอุบัติเหตุ เป็นต้น

๕. การให้การยกย่องชมเชย และบำเหน็จความดี ความชอบอย่างเหมาะสม เพื่อเป็นการตอบแทนการทำประโยชน์ให้แก่ส่วนราชการ/หน่วยงาน

๖. การให้โอกาสข้าราชการ และพนักงานจ้าง ซึ่งมีผลการปฏิบัติงานดี และมีศักยภาพสูง ได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน เลื่อนตำแหน่ง ด้วยการร่วมกันพัฒนาความก้าวหน้า และให้การพัฒนาความรู้ ความสามารถด้วยวิธีที่เหมาะสม

๗. การให้โอกาสในการแสดงความคิดเห็นและมีอิสระในการคิดสร้างสรรค์ ปรับปรุงงาน โดยการจัดให้มีระบบข้อเสนอแนะ และปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง ให้โอกาสในการร้องทุกข์ โดยมีระบบ การร้องทุกข์ และช่วยเหลือแก้ปัญหาให้ตามความเหมาะสม

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๑ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๕



(นายบุญทา จันทรา)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลม่อนปิ่น