



นโยบายการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 – 2566

องค์การบริหารส่วนตำบลป่าบอน อำเภอโคกโพธิ์ จังหวัดปัตตานี

ยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๘๐) ได้ประกาศในราชกิจจานุเบกษาเมื่อวันที่ ๑๓ ตุลาคม ๒๕๖๑ โดยได้มีการกำหนดเป้าหมาย การพัฒนาประเทศให้บรรลุวิสัยทัศน์“ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้วด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง” โดยยุทธศาสตร์ที่ ๖ ด้านการปรับสมดุลและพัฒนากระบวนการบริหารจัดการภาครัฐ กำหนดให้ภาครัฐ ต้องมีขนาดที่เหมาะสมกับบทบาท ภารกิจ ปรับวัฒนธรรมการทำงานให้มุ่งผลสัมฤทธิ์และผลประโยชน์ส่วนรวม มี ความทันสมัย และพร้อมปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง มีความโปร่งใส ปลอดภัยและประพฤติมีชอบ และ กำหนดเกี่ยวกับบุคลากรภาครัฐ ข้อ 4.5 บุคลากรภาครัฐเป็นคนดีและคนเก่ง ยึดหลักคุณธรรม จริยธรรม มีจิตสำนึกมีความสามารถสูง มุ่งมั่นและเป็นมืออาชีพ ในการปฏิบัติหน้าที่และขับเคลื่อนภารกิจยุทธศาสตร์ชาติ โดยภาครัฐ มี กำลังคนที่เหมาะสมทั้งปริมาณและคุณภาพ มีระบบบริหารจัดการและพัฒนาบุคลากร ให้สามารถสนองความต้องการ ในการปฏิบัติงาน มีความก้าวหน้าในอาชีพ สามารถจูงใจให้คนดีคนเก่ง ทำงานในภาครัฐ มีระบบการพัฒนาขีด ความสามารถบุคลากรภาครัฐให้มีสมรรถนะใหม่ ๆ สามารถ รองรับการเปลี่ยนแปลงบริบทการพัฒนา มีการ เสริมสร้างคุณธรรมและจริยธรรม การปรับเปลี่ยน แนวคิดให้การปฏิบัติราชการเป็นมืออาชีพ มีจิตบริการ ทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า สามารถบูรณาการการทำงานร่วมกับภาคส่วนอื่นได้อย่างเป็นรูปธรรม องค์การบริหารส่วนตำบลป่าบอน จึงมีการกำหนดนโยบายการบริหารและการพัฒนา ทรัพยากรบุคคลเพื่อสนับสนุน ส่งเสริมให้สอดคล้องดังกล่าวกว่าข้างต้นในด้านทรัพยากรบุคคลและขับเคลื่อนภารกิจของตำบลป่าบอน โดยแบ่งเป็นด้านต่าง ๆ ดังนี้

1. นโยบายการวิเคราะห์อัตรากำลัง องค์การบริหารส่วนตำบลป่าบอน มีความมุ่งมั่นในการสนับสนุนให้บุคลากรสามารถขับเคลื่อนภารกิจใน ความรับผิดชอบ ให้สามารถดำเนินไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผลโดยได้มีการวางแผนอัตรากำลัง โดยกำหนดอัตรากำลังคนไว้ในแผนอัตรากำลัง 3 ปี เพื่อให้มีคนสอดคล้องกับภารกิจในความรับผิดชอบของแต่ละส่วน ราชการ ได้แก่ สำนักปลัด กองคลัง กองช่าง รวมมีการปรับปรุงโครงสร้างองค์กร ภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบแต่ละตำแหน่งที่สอดคล้องและเอื้อต่อการปฏิบัติตามเป้าหมายขององค์กร

2. นโยบายการสรรหาและคัดเลือก องค์การบริหารส่วนตำบลป่าบอน เล็งเห็นถึงความสำคัญในการสรรหาและคัดเลือกบุคลากร หรือบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง รวมถึงการ

คัดเลือกบุคลากรภายในเพื่อแต่งตั้ง ให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น หรือการปรับปรุงตำแหน่งพนักงานจ้างทั่วไปเป็นพนักงานจ้างตามภารกิจ โดยคำนึงถึงการดำเนินการอย่างโปร่งใส มีการดำเนินการตาม หลักเกณฑ์ และวิธีการที่ระเบียบกฎหมายกำหนด รวมทั้ง นำเอาเครื่องมือหรือเทคนิคในการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรมาใช้เพื่อช่วยให้

-2-

สามารถสรรหาและคัดเลือกบุคลากรที่ มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะ ที่สอดคล้องกับตำแหน่งงาน เพื่อนำไปสู่การผลักดันให้องค์การบริหารส่วนตำบลป่าบอน มีการบริหารงานบุคคลอย่างมีประสิทธิภาพ

3. นโยบายด้านบริหารผลการปฏิบัติงานราชการ องค์การบริหารส่วนตำบลป่าบอน ตระหนักถึงความสำคัญของการบริหารผลการปฏิบัติ ราชการที่เป็นเครื่องมือสำคัญในการผลักดันให้ภารกิจของหน่วยงานสามารถ บรรลุเป้าหมายที่วางไว้โดยมีการให้ เงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทนในการดำเนินการดังกล่าวอย่างเหมาะสมและเป็นธรรมตามการประเมินผลการ ปฏิบัติงานประจำปี องค์การบริหารส่วนตำบลป่าบอน ได้มีนโยบายในการประเมินผลการปฏิบัติงานราชการของ บุคลากรทุกประเภทอย่างเหมาะสมและเป็นธรรม โดยมีการกำหนดตัวชี้วัดรายบุคคล (KPIs) ที่มีความสอดคล้องกับ นโยบายผู้บริหาร ภารกิจ ในความรับผิดชอบ ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง อันจะส่งผลให้การปฏิบัติงานรายบุคคล ผลักดันให้บรรลุเป้าหมายในระดับองค์กร รวมถึงมีแนวทางรองรับหรือบดบังโทษตามระเบียบแบบแผนของทาง ราชการ ในกรณีที่บุคลากรที่ไม่ผ่านการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี เช่น ส่งไปอบรมเพิ่มประสิทธิภาพเลื่อนขั้นเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน การไม่ต่อสัญญาจ้างสำหรับพนักงานจ้าง การไม่จ่ายเงินประโยชน์ตอบแทนอื่น เป็นต้น

4. นโยบายบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล องค์การบริหารส่วนตำบลป่าบอน ได้ให้ความสำคัญ ในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล เป็นอย่างมาก เพราะการพัฒนาคนให้มีศักยภาพในการปฏิบัติงานนั้น ถือว่าเป็นปัจจัยหลักที่จะช่วยส่งเสริมการบริหาร และพัฒนาเป็นให้บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลป่าบอน บุคลากรมีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และ สมรรถนะ เพียงพอสำหรับภารกิจงานในปัจจุบันและการเปลี่ยนแปลงในอนาคต องค์การบริหารส่วนตำบลป่าบอน จึงวางแผนให้มีการบริหารและพัฒนาอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ เพื่อสร้างคุณภาพของบุคลากรให้สามารถ เรียนรู้ และพัฒนาตนเองได้เต็มตามศักยภาพ โดยการดำเนินการจัดสรรและตั้งงบประมาณในการพัฒนา การฝึกอบรม การพัฒนารายบุคคล รวมถึงพัฒนาด้านทักษะและสมรรถนะ

5. นโยบายด้านคุณธรรมจริยธรรมและการสร้างความผูกพันในองค์กร องค์การบริหารส่วนตำบลป่าบอน เห็นความสำคัญของการมีคุณธรรมจริยธรรมและการสร้าง ความผูกพันในองค์กร เป็นอีกหนึ่งนโยบายที่สำคัญ เพราะหากพนักงานสังกัดมีคุณธรรมจริยธรรม มีการทำงานร่วมกัน สามัคคีผูกพันกันแล้ว จะเป็นปัจจัยที่ช่วยในการรักษา บุคลากรให้อยู่คงกับหน่วยงานได้ รวมทั้งสร้างสรรค์ผลงานที่ เป็นประโยชน์และมีประสิทธิภาพให้กับองค์กร นโยบายในด้านนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลป่าบอน ได้จัดสรร งบประมาณในการตั้งไว้ในข้อบัญญัติประจำปีทุก ๆ ปี เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรในสังกัด มีกิจกรรมร่วมกัน เช่นการ การจัด

โครงการอบรมคุณธรรมจริยธรรมของคณะผู้บริหาร สมาชิกสภาอบต.พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง
โครงการให้ความรู้เกี่ยวกับ พ.ร.บ.ข้อมูลข่าวสาร

6. นโยบายด้านการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล และเทคโนโลยีสารสนเทศ องค์การบริหารส่วนตำบลป่าบอน เล็งเห็นความสำคัญในการเติบโตของดิจิทัล และเทคโนโลยี สารสนเทศ ที่เกื้อองค์การบริหารส่วนตำบลป่าบอน ดีขึ้นอย่างต่อเนื่อง เป็นองค์ประกอบในการปฏิบัติงานที่สำคัญในสถานการณ์ปัจจุบัน เนื่องจากทำให้การปฏิบัติงานรวดเร็ว ทันต่อเวลา เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อองค์กร

-3-

ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลป่าบอน จึงไม่ปิดกั้นบุคลากรในการเรียนรู้เทคโนโลยีในการทำงาน รวมทั้งส่งเสริมการมีนโยบายในการนำเสนองาน การส่งงาน การรายงานผลงาน การรายงานสถานการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น ผ่านระบบ Line Facebook ขององค์กร เพื่อให้ทุกคน สามารถเข้าถึงงานของบุคคลอื่นอยู่ตลอดเวลา และสนับสนุนให้พนักงานพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลด้วยตัวเอง ตาม หนังสือส านักงาน ก.พ. ที่ นร 1013.4/42 ลงวันที่ 5 พฤษภาคม 2563 เรื่อง เครื่องมือสำรวจ ทักษะด้านดิจิทัล ของข้าราชการ และบุคลากรภาครัฐด้วยตัวเอง (Digital Government Skill Self-Assessment) เพื่อรวบรวมเป็น ฐานข้อมูลในการพัฒนาพนักงานรายบุคคลในด้านดังกล่าวต่าง ๆ ประจำตัวบุคคล เพื่อให้ความรู้แก่บุคลากร ทุกระดับ ทั้งหลักสูตรที่ กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น หลักสูตรจังหวัด หรือหลักสูตรของมหาวิทยาลัยต่าง ๆ ที่จัดการอบรม

7. นโยบายสวัสดิการและค่าตอบแทน องค์การบริหารส่วนตำบลป่าบอน คำนึงถึงการจัดสวัสดิการที่นอกเหนือจากสวัสดิการพื้นฐาน ตามที่รัฐเป็นผู้กำหนดให้กับบุคลากรภายในองค์กร โดยกำหนดให้มีค่าตอบแทนล่วงเวลา สำหรับพนักงานที่ปฏิบัติงาน นอกเวลาราชการ ที่มีความสอดคล้องกับการปฏิบัติงานจริงในหน้าที่ราชการ

8. นโยบายด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน องค์การบริหารส่วนตำบลป่าบอน ได้ดำเนินการตามหนังสือกรมส่งเสริมการปกครองส่วน ท้องถิ่น ที่ มท 0810.6/ว 548 ลงวันที่ 10 มีนาคม 2560 เรื่อง การกำหนดมาตรฐานในการบริหารและการ จัดการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการท างาน ตามพระราชบัญญัติด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการท างาน 2554 เพื่อให้บุคลากรในสังกัด มีสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี มีความปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ รวมทั้งส่งเสริมการปฏิบัติงานมิให้พนักงานในสังกัด องค์การบริหารส่วนตำบลป่าบอน ได้รับอันตรายต่อชีวิต ร่างกาย จิตใจ และสุขภาพอนามัย โดยแต่งตั้งคณะกรรมการคณะหนึ่งเพื่อ

ดูแลและ ขับเคลื่อนนโยบายดังกล่าว การบริหารงานของ องค์การบริหารส่วนตำบลป่าบอน จะประสบความสำเร็จก็ต่อเมื่อองค์กรนั้น มีเจ้าหน้าที่ ที่มีความรู้ความสามารถ และมีประสิทธิภาพในการทำงานซึ่งผู้ทำงานในองค์กรนั้นจะต้องมีการเรียนรู้และ พัฒนาตนเองอยู่เสมอ โดยองค์กรเป็นผู้ด าเนินการในรูปแบบใดรูปแบบหนึ่ง เพื่อให้ผู้ที่ทำงานในองค์กรได้มีความรู้ ความเข้าใจและสามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้น การพัฒนาบุคลากรจึงมีความจ าเป็นและสำคัญยิ่งสำหรับภาคราชการ เนื่องจากเป็น กระบวนการวางแผนและ ด าเนินการให้ราชการและพนักงานของรัฐปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ด้วยทัศนคติ และสำนึกที่ถูกต้องเพื่อช่วยให้งานของทางราชการบรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่วางไว้ โดยในขณะเดียวกันตัว พนักงานและลูกจ้าง ก็จะสามารถสำเร็จ ในการพัฒนาตนเองให้มีความรู้ความสามารถ และความพร้อมที่จะ ก้าวหน้าขึ้นไปด้วย องค์การบริหารส่วนตำบลป่าบอน จึงกำหนดแนวทางการพัฒนาพนักงานและลูกจ้างของ องค์การบริหารส่วนตำบลป่าบอน เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทัศนคติที่ดี มีคุณธรรมจริยธรรม อันจะท าให้การปฏิบัติหน้าที่ของ พนักงานและลูกจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลป่าบอน ทุกคน ทุกตำแหน่งได้มีโอกาสที่จะได้รับการพัฒนา ในช่วงระยะเวลาตามแผน อัตราค่าจ้าง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ พ.ศ.2564-2566) โดยแบ่งออกเป็น ๒ กลุ่ม คือ พัฒนาพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างได้รับการบรรจุใหม่ และ ข้าราชการผู้ปฏิบัติงานเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ความรู้ ทัศนคติที่ดี มีคุณธรรมจริยธรรม อันท าให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตามรายละเอียดดังนี้

-4-

๑. การพัฒนาพนักงาน องค์การบริหารส่วนตำบลป่าบอน ให้พนักงานส่วนตำบลที่ได้รับการบรรจุใหม่ใหม่ เข้ารับการปฐมนิเทศในระยะแรกของการบรรจุเข้ารับราชการ

๑.๑ หลักสูตรการพัฒนา ประกอบด้วยการพัฒนาความรู้ขั้นพื้นฐานในการปฏิบัติราชการ สำหรับ พนักงานและลูกจ้างบรรจุใหม่ และการพัฒนาเกี่ยวกับหน้าที่ความรับผิดชอบ

๑.๒ วิธีการพัฒนาพนักงานจ้าง โดยวิธีการฝึกอบรมในขณะปฏิบัติงาน เพื่อให้ผู้รับการฝึกอบรมหรือพัฒนาได้เรียนรู้เทคนิคในการท างานซึ่งใช้วิธีการสอนแนะน า โดยการมอบหมายให้ผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้า หน่วยงานที่เป็นผู้คอยแนะน า ดูแล ช่วยเหลือ ของผู้บังคับบัญชา หัวหน้างานหรือพี่เลี้ยงในหน่วยงานที่มีความชำนาญงานสูงสุด

๑.๓ การประเมินผลและติดตามผลการพัฒนา โดยประเมินความรู้และทักษะตลอดจนทัศนคติ ของผู้รับการพัฒนา และติดตามการนำผลไปใช้ในการปฏิบัติงาน

๒. การพัฒนาพนักงานและพนักงานจ้างผู้ปฏิบัติงานเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทัศนคติที่ดีมีคุณธรรมจริยธรรม อันจะท าให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๒.๑ หลักสูตรการพัฒนา เพื่อพัฒนาบุคลากรใน ๕ ด้าน ได้แก่ (๑) ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ได้แก่ งานโดยทั่วไป เช่น สถานที่ โครงสร้างของงาน นโยบายต่างๆ (๒) ด้านความรู้และทักษะ

เฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ได้แก่ ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานของตำแหน่งหนึ่งตำแหน่งใด โดยเฉพาะ (๓) ด้านการบริหาร ได้แก่ รายละเอียดเกี่ยวกับการบริหารงาน และการบริหารคน เช่น ใน เรื่อง การวางแผน การมอบหมายงาน การจูงใจ การประสานงาน (๔) ด้านคุณสมบัติส่วนตัว ได้แก่ การช่วยเสริม บุคลิกภาพที่ดีส่งเสริมส่งเสริมให้สามารถ ปฏิบัติร่วมกับบุคคลอื่นได้อย่างราบรื่น และมีประสิทธิภาพ เช่น มนุษย์สัมพันธ์ในการทำงาน การสื่อสาร การ เสริมสร้างสุขอนามัย (๕) ด้านคุณธรรม จริยธรรม ได้แก่ การ พัฒนาคุณธรรมจริยธรรมในการปฏิบัติงาน การ พัฒนาคุณภาพชีวิตเพื่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน อย่างมีความสุข

๒.๒ วิธีการปฏิบัติงานการบริหารส่วนตำบลป่าบอน มีหลักการในการพัฒนาบุคลากร คือ หลักการ เรียนรู้ โดยสนับสนุนให้พนักงานและลูกจ้างเกิดการเรียนรู้ ทั้งโดยการส่งไปเข้ารับการฝึกอบรมการดูงาน และส่งเสริมให้มีการพัฒนาตนเอง ซึ่งมีวิธีการที่สำคัญดังนี้ (1) การฝึกอบรมนอกสภาพการทำงานโดยการ ให้ผู้เข้ารับการอบรมการทำงานของตน เพื่อเข้ารับการอบรมในสถานที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลป่าบอน ส่วนการไปเข้ารับการฝึกอบรมใน หน่วยงานฝึกอบรมภายนอก เช่น การเข้ารับการฝึกอบรมของกรม ส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งวิธีการฝึกอบรม ในห้องโดยการบรรยาย การสัมมนาหรือประชุมเชิง ปฏิบัติการ (๒) การดูแลโดยการจัดให้ข้าราชการหรือผู้ปฏิบัติงานได้ไปศึกษาดูงาน เยี่ยมชมหน่วยงาน และ วิธีการปฏิบัติงานของพนักงานและลูกจ้าง และเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานอื่นซึ่งอาจเป็นส่วนราชการหน่วยงาน ของรัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือหน่วยงานของเอกชนโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้ข้าราชการเกิดความรู้ ความเข้าใจใน เทคนิค สภาพ ปัญหา และวิธีการท างานของหน่วยงานที่ตนไปเยี่ยมชมด้วยตนเองและยังมีโอกาสสอบถาม หรือแลกเปลี่ยนความรู้ และประสบการณ์ และข้อคิดเห็นอันอาจน ำไปปรับปรุงการท างานในหน่วยงาน ของตนได้ รวมทั้งอาจก่อเกิดการ ประสานงานระหว่างหน่วยงานของตนและหน่วยงานที่ไปเยี่ยมชมต่อไปใน อนาคตอีกด้วย (3) การส่งเสริมและสนับสนุนให้ข้าราชการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง โดยวิธีต่าง ๆ ดังนี้

-5-

- ศึกษาค้นคว้าความรู้จากหนังสือ หรือเอกสารวิชาการต่างๆ ที่เกี่ยวข้องเป็นประโยชน์ต่อ หน่วยงานของตน

- ศึกษาและทำความเข้าใจเกี่ยวกับนโยบาย ทิศทาง แผนงาน และโครงการของงานใน หน่วยงาน ที่ต้องนำมาประกอบการปฏิบัติงานให้ชัดเจน เพื่อให้การทำงานเป็นไปตามวัตถุประสงค์ขององค์กรอย่าง ถูกต้อง

- ให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ประสบการณ์และความคิดเห็นกับผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ผู้ใต้บังคับบัญชา และ ผู้เกี่ยวข้อง

- การสมัครเข้าศึกษาหรือรับการอบรมในหลักสูตรที่เป็นประโยชน์ของงานด้วยค่าใช้จ่าย ของตนเอง และ โดยไม่เสียเวลาทำงานประจำ

- ๒.๓ วิธีการประเมินผลและติดตามผลการพัฒนา

- การทดสอบ

- การประเมินผลการปฏิบัติงาน

3. การพัฒนา

3.1 การฝึกอบรมและสัมมนาตามหลักสูตรต่าง ๆ ที่จัดขึ้นเอง หรือหน่วยงานอื่นจัดอย่างน้อย ปีละ 1 ครั้ง

3.2 การศึกษาดูงาน เพื่อพัฒนาด้านวิสัยทัศน์ อย่างน้อย 2 ปีต่อครั้ง

3.3 ส่งเสริมการศึกษาให้มีคุณวุฒิที่สูงขึ้น

4. การฝึกจิต/สมาธิในการปฏิบัติงานอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง

4.1 การพัฒนาผู้บริหาร

4.2 การฝึกอบรมและสัมมนาตามหลักสูตรต่าง ๆ ที่จัดขึ้นเองหรือหน่วยงานอื่นจัด อบรม สัมมนา อย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง

4.3 การศึกษาดูงาน เพื่อพัฒนาด้านวิสัยทัศน์ อย่างน้อย 2 ปี/ครั้ง 1.3 ส่งเสริมการศึกษาต่อให้มีคุณวุฒิสูงขึ้น

4.4 การฝึกจิต/สมาธิ ในสถานปฏิบัติงานอย่างน้อยปีละ 1 ครั้งๆ ละ 3 วัน

4.5 การพัฒนาความชำนาญการ (สายปฏิบัติ)

4.6 การฝึกอบรมและสัมมนาอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง

4.7 ส่งเสริมการศึกษาต่อให้มีคุณวุฒิสูงขึ้น

4.8 การจัดหาเครื่องมือเครื่องใช้ให้เพียงพอต่อการปฏิบัติหน้าที่

4.9. การพัฒนาข้าราชการบรรจุใหม่/การเปลี่ยนสายงาน

4.10 การให้ฝึกทดลองการปฏิบัติงาน ให้ทดลองปฏิบัติงานสำหรับบุคคลที่ บรรจุใหม่ ภายใต้ การสอนงานโดยบุคลากรที่มีความสามารถในหน้าที่

5. การปฐมนิเทศ แนะนำชี้แจงก่อนบรรจุงานใหม่หรือนำที่จะเปลี่ยน สายงานใหม่

5.1 การทดลองหมุนเวียนการปฏิบัติงานให้มีการเปลี่ยนงานอาจจะ3-4เดือน/ ครั้ง เพื่อให้มีความรู้เบื้องต้นในงานหลาย ๆ ด้าน

5.2.ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงาน องค์การบริหารส่วนตำบลป่าบอน และพนักงานจ้าง ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงาน องค์การบริหารส่วนตำบลป่าบอน ลูกจ้างและพนักงานจ้างของ องค์การบริหารส่วนตำบลป่าบอน เพื่อให้พนักงานลูกจ้างและพนักงานจ้าง ยึดถือเป็นแนวปฏิบัติดังนี้

5.3 มาตรฐานกลางทางคุณธรรมและจริยธรรม สำหรับเจ้าหน้าที่ องค์การบริหารส่วนตำบลป่าบอน พึงปฏิบัติดังนี้

5.4 พึงปฏิบัติหน้าที่ในทางที่ถูกต้อง ไสสะอาดและพร้อมยอมรับการตรวจสอบ

5.5 พึงใช้ความรู้ความสามารถปฏิบัติราชการอย่างเต็มกำลังด้วยความรอบคอบ รวดเร็ว โดยคำนึงถึงประโยชน์ของทางราชการและประชาชนเป็นสำคัญ

5.6 พึงกล้าที่จะปฏิบัติความไม่ถูกต้อง และไม่ยอมเป็นเครื่องมือของการทุจริตประพฤติมิชอบ

5.7 พึงปฏิบัติตนให้ตรงต่อเวลา และใช้เวลาที่เป็นประโยชน์ต่อทางราชการอย่างเต็มที่

5.8 พึงดูแลรักษา และใช้ทรัพย์สินของทางราชการอย่างถูกต้อง ประหยัดและคุ้มค่า

5.9 พึงส่งเสริมสนับสนุนให้เกิดความสามัคคี ร่วมแรงร่วมใจในการปฏิบัติหน้าที่ เพื่อประโยชน์ของส่วนรวมและของทางราชการ

5.10 พึงพัฒนาตนเองและประพฤติตนให้เหมาะสมถูกต้องตามขนบธรรมเนียมประเพณี อันดีงามของสังคมไทยในฐานะพลเมืองดี และเป็นแบบอย่างที่ดี

5.11 มาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมสำหรับผู้ปฏิบัติงานกลุ่มงานบริการพึงปฏิบัติดังนี้

5.12 พึงปฏิบัติต่อประชาชนหรือมาติดต่อดด้วยความสุภาพ มีน้ำใจ เป็นธรรมและเสมอภาค

5.13 พึงปฏิบัติหน้าที่ส่งเสริมงานด้านบริการแก่องค์กรและประชาชน ด้วยความถูกต้อง รวดเร็ว เต็มความสามารถอย่างมีมนุษยสัมพันธ์

5.14 พึงส่งเสริมแนะนำให้เกิดการอนุรักษ์และพัฒนาภูมิปัญญา ภูมิปัญญาท้องถิ่นอย่าง ยั่งยืน

5.15 พึงมุ่งมั่นส่งเสริมให้ผู้รับบริการรู้จักการพัฒนาตนเองให้มีความเข้มแข็ง คิดเป็น ทำเป็น

5.16 มาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมสำหรับผู้ปฏิบัติงานกลุ่มวิชาการ พึงปฏิบัติดังนี้

5.17 พึงศึกษาหาความรู้เพื่อพัฒนาตนเองให้ก้าวหน้า มีทัศนคติสร้างสรรค์ ทนเหตุการณ์ และมุ่งสู่ความเป็นเลิศด้านวิชาการ

5.18 พึงคิดค้นศึกษา วิเคราะห์ เพื่อสนองผลงานวิชาการที่เป็นประโยชน์ต่อชุมชน สังคมและประชาชน

5.19 พึงละเว้นการนำผลงานผู้อื่นมาแสดงเป็นผลงานตนเอง

5.20 พึงเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารที่เป็นประโยชน์แก่ประชาชนอย่างถูกต้องครบถ้วนและเสมอภาค

5.21 พึงรับฟังและเคารพความคิดเห็นทางวิชาการของผู้อื่น และรับผิดชอบในผลงานทางวิชาการ

5.22 มาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมสำหรับผู้บังคับบัญชา ฟังปฏิบัติดังนี้

-7-

5.23 ฟังปกครองบังคับบัญชาด้วยความเสมอภาค และเป็นธรรมในมาตรฐานเดียวกัน

5.24 ฟังส่งเสริมสร้างองค์ความรู้ให้ทันสมัย

5.25 ฟังให้เกียรติ และขวัญกำลังใจแก่ผู้กระทำความดีงาม

5.26 ฟังสร้างบรรยากาศให้เกิดพลังสร้างสรรค์ในการทำงาน

5.27 ฟังสร้างและรักษากฎเกณฑ์ตามหลักนิติธรรม

5.28 ฟังเมตตา กรุณา และมุทิตาจิตต่อผู้ร่วมงาน

5.29 ฟังบริหารราชการด้วยความใสสะอาดและพร้อมให้ตรวจสอบ องค์การบริหารส่วนตำบล

ป่าบอน ขอประกาศใช้มาตรฐานทั้ง 4 ประการดังกล่าวข้างต้น เป็น “มาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรม สำหรับพนักงานและพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลป่าบอน” และขอ กำหนดมาตรฐานทาง คุณธรรมและจริยธรรมสำหรับข้าราชการ พนักงานและพนักงานจ้างเพื่อยึดถือ เป็นแนวทางสำหรับ ประพฤติตนและเป็นหลักการในการปฏิบัติงานเพิ่มเติม ดังนี้ 1. ปฏิบัติตามจรรยาบรรณของข้าราชการ ได้แก่ 1.1 จรรยาบรรณต่อตนเอง 1.1.1 พนักงาน ฟังเป็นผู้มีศีลธรรมอันดี และประพฤติตนให้เหมาะสมกับ การเป็นข้าราชการ 1.1.2 พนักงาน ฟังใช้วิชาชีพในการปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความซื่อสัตย์ และไม่ แสวงหา ประโยชน์โดยมิชอบ 1.1.3. พนักงานฟังมีทัศนคติที่ดีและพัฒนาตนเองให้มีคุณธรรม จริยธรรม รวมทั้งเพิ่มพูน ความรู้ ความสามารถ และทักษะในการท างานเพื่อให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการมี ประสิทธิภาพประสิทธิผลยิ่งขึ้น 1.2 จรรยาบรรณต่อผู้บังคับบัญชา 1.2.1 พนักงานฟังมีความรับผิดชอบใน การปฏิบัติงาน การให้ความร่วมมือ ช่วยเหลือกลุ่ม งานของตนทั้งในด้านการให้ความคิดเห็น การช่วย ทำงาน และการแก้ปัญหาาร่วมกัน รวมทั้งการเสนอแนะในสิ่งที่เห็น ว่าจะมีประโยชน์ต่อการพัฒนางานใน ความรับผิดชอบด้วย 1.2.2 พนักงานซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชาฟังดูแลเอาใจใส่ผู้ใต้บังคับบัญชาทั้งในด้านการ ปฏิบัติงาน ขวัญ กำลังใจ สวัสดิการ และยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชา ตลอดจนปกครอง ผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยหลักการและเหตุผลที่ถูกต้องตามทำนองคลองธรรม 1.2.3 พนักงานฟังช่วยเหลือ เกื้อกูลกันในทางที่ชอบ รวมทั้งส่งเสริมสนับสนุนให้เกิดความ สามัคคี ร่วมแรงร่วมใจในบรรดาผู้ร่วมงานใน การปฏิบัติหน้าที่เพื่อประโยชน์ส่วนรวม 1.2.4 พนักงานฟังปฏิบัติต่อผู้ร่วมงานตลอดจนผู้เกี่ยวข้องด้วย ความสุภาพ มีน้ำใจ และ มนุษยสัมพันธ์อันดี 1.2.5 พนักงานฟังละเว้นจากการนำผลงานของผู้อื่นมาเป็น ของตน 1.3 จรรยาบรรณต่อเพื่อนร่วมงาน 1.3.1 พนักงานฟังปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความสุจริต เสมอภาค

และปราศจากอคติ 1.3.2 พนักงานพึงปฏิบัติหน้าที่ราชการอย่างเต็มที่ กล้าความสามารถ รอบคอบ รวดเร็ว ขยันหมั่นเพียร ถูกต้องสมเหตุผล โดยคำนึงถึงประโยชน์ของทางราชการและประชาชนเป็นสำคัญ 1.3.3 พนักงานพึงประพฤติตนเป็นผู้ตรงต่อเวลา และใช้เวลาราชการให้เป็นประโยชน์ต่อ ทางราชการอย่างเต็มที่ 1.3.4 พนักงานพึงดูแลรักษาและใช้ทรัพย์สินของทางราชการอย่างประหยัด คำนึงค่า โดย ระมัดระวังมิให้เสียหายหรือสิ้นเปลืองเยี่ยงวิญญูชนจะพึงปฏิบัติต่อทรัพย์สินของตนเอง 1.4 จรรยาบรรณต่อประชาชน 1.4.1 พนักงานพึงให้บริการแก่ประชาชนอย่างเต็มที่ กล้าความสามารถด้วยความเป็นธรรม เอื้อเฟื้อ มีน้ำใจ และ ใช้กิริยาวาจาที่สุภาพ อ่อนโยน เมื่อเห็นว่ามีเรื่องใดไม่สามารถปฏิบัติได้ หรือไม่อยู่ในอำนาจหน้าที่ของตน ที่จะต้องปฏิบัติ ควรชี้แจงเหตุผลหรือแนะนำ ให้ติดต่อยังหน่วยงานหรือบุคคลซึ่งตนทราบว่า มีอำนาจหน้าที่ เกี่ยวข้องกับเรื่องนั้น ๆ ต่อไป 1.4.2 พนักงานพึงประพฤติตนให้เป็นที่เชื่อถือของบุคคลทั่วไป 1.4.3 พนักงานพึงละเว้นการรับทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใด ซึ่งมีมูลค่าเกินปกติวิสัยที่ วิญญูชนจะให้กันโดย เสนาหาจากผู้มาติดต่อราชการ หรือผู้ซึ่งอาจได้รับ

-8-

ประโยชน์จากการปฏิบัติหน้าที่ราชการนั้น หากได้รับไว้แล้วและทราบภายหลังว่าทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใดที่รับไว้มีมูลค่าเกินปกติวิสัย ก็ให้รายงานผู้บังคับบัญชา ทราบโดยเร็ว เพื่อดำเนินการตามสมควรแก่กรณี 2. ปฏิบัติตามนโยบายของรัฐบาล ในเรื่องการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี (ธรรมาภิบาล) ได้แก่ ความถูกต้อง ตรวจสอบได้ ความโปร่งใส ความรับผิดชอบ ประชาชนมีส่วนร่วมและความคุ้มค่า 3. พนักงานและพนักงานจ้างองค์การบริหารส่วนตำบลป่าบอน พึงปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วย ความอดุสาหะ เอาใจใส่ระมัดระวัง รักษาประโยชน์ของทางราชการอย่างเต็มที่ กล้าความสามารถ 4. พนักงานและพนักงานจ้างองค์การบริหารส่วนตำบลป่าบอน จะปฏิบัติตนต่อเพื่อนร่วมงาน ด้วยความสุภาพเรียบร้อย รักษาความสามัคคี และไม่กระท้ออย่างใดที่เป็นการกลั่นแกล้งกัน

5. พนักงานและพนักงานจ้างองค์การบริหารส่วนตำบลป่าบอน จะพึงต้อนรับให้ความสะดวก ให้ความเป็นธรรม และให้การสงเคราะห์แก่ประชาชนผู้มาติดต่อราชการเกี่ยวกับหน้าที่ของตน โดยไม่ชักช้าและด้วยความสุภาพเรียบร้อย ไม่ดูหมิ่นเหยียดหยาม กดขี่หรือข่มเหงประชาชนผู้มาติดต่อราชการ

- จริยธรรมตามพระบรมราโชวาท พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว ทรง ประพฤติปฏิบัติในหลักธรรมของพระพุทธศาสนา และพระองค์ยังมีพระกรุณาธิคุณ พระราชทานพระบรมราโชวาทอันประกอบด้วยหลักธรรมอย่างแนบเนียนในโอกาสต่าง ๆ เพื่อให้ ประชาชนและผู้เกี่ยวข้องได้ ยึดถือปฏิบัติในอันที่จะก่อให้เกิดการพัฒนาสังคมและประเทศชาติให้บังเกิดความสงบสุข และมีความร่มเย็นตลอดจนพัฒนาให้มีความเจริญก้าวหน้า ดังนั้น พระบรมราโชวาทจึงเป็นแนวทางความประพฤติที่มี เหตุมี ผล ซึ่งถือว่าเป็นจริยธรรมที่พนักงานได้ยึดถือปฏิบัติ เช่น คุณธรรมที่พนักงานควรจะศึกษาและน้อมนำมา

ปฏิบัติ มีอยู่สี่ประการ ประการแรก คือ การรักษาความสัตย์ ความจริงใจต่อตนเองที่จะประพฤติปฏิบัติแต่สิ่งที่เป็น ประโยชน์และเป็นธรรม ประการที่สอง คือ การรู้จักข่มใจตนเองฝึกใจให้ประพฤติปฏิบัติอยู่ในความสัตย์ ความดีนั้น ประการที่สาม คือการอดทน อดกลั้น และอดออมที่จะไม่ประพฤติล่วงความสัตย์ ความดีนั้น ประการที่สี่ คือการรู้จักละวางความชั่ว ความทุจริต และรู้จักสละประโยชน์ส่วนน้อยของตน เพื่อประโยชน์ส่วนใหญ่ของบ้านเมือง การสร้างระบบบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี (GOOD GOVERNANCE) รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 มีสาระสำคัญที่จะสร้างระบบการบริหาร กิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี (GOOD GOVERNANCE) สำหรับสังคมไทย โดยเน้นการเปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามา มีส่วนร่วมในการตัดสินใจของภาครัฐมากขึ้นการประกันและคุ้มครองสิทธิขั้นพื้นฐานของประชาชน ภาครัฐมีการ บริหารการปกครองที่โปร่งใส สามารถถูกตรวจสอบโดยประชาชนมากขึ้น หลักในการสร้างระบบบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดีในการบริหารงานตามระเบียบสำนัก นายกรัฐมนตรีว่าด้วยการสร้างระบบบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี พ.ศ.2542 มีหลักการพื้นฐาน 6 ประการ ได้แก่ 1. หลักนิติธรรม หมายถึง การตรากฎหมายที่ถูกต้อง เป็นธรรม การบังคับการให้เป็นไปตาม กฎหมาย การกาหนดกฎ กติกา และการปฏิบัติตามกฎ กติกาที่ตกลงไว้อย่างเคร่งครัด โดยคำนึงถึงสิทธิ เสรีภาพ ความยุติธรรมของสมาชิก 2. หลักคุณธรรม หมายถึง การยึดมั่นในความถูกต้องดีงาม การส่งเสริมสนับสนุนให้ประชาชนพัฒนา ตนเองไปพร้อมกัน เพื่อให้คนไทยมีความซื่อสัตย์ จริงใจ ขยัน อดทน มีระเบียบวินัย ประกอบอาชีพสุจริตจนเป็นนิสัย ประจำชาติ 3. หลักความโปร่งใส หมายถึง การสร้างความไว้วางใจซึ่งกันและกันของคนในชาติโดยปรับปรุง กลไกการทำงานขององค์กรทุกวงการให้มีความโปร่งใส 4. หลักการมีส่วนร่วม หมายถึง การเปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมรับรู้ และเสนอความเห็นใน การตัดสินใจปัญหาสำคัญของประเทศ ไม่ว่าด้วยการแจ้งความเห็น การไต่สวนสาธารณะ การประชาพิจารณ์ การ แสดงประชามติหรืออื่นๆ

-9-

6. หลักความรับผิดชอบ หมายถึง การตระหนักในสิทธิหน้าที่ ความสำนึกในความรับผิดชอบต่อสังคม การใส่ใจปัญหาสาธารณะของบ้านเมือง และการกระตือรือร้นในการแก้ปัญหา ตลอดจนเคารพในความคิดเห็นที่แตกต่าง และความกล้าที่จะยอมรับผลดีและผลเสียจากการกระทำของตน 7. หลักความคุ้มค่า หมายถึง การบริหารจัดการและใช้ทรัพยากรที่มีจำกัด เพื่อให้เกิดประโยชน์ สูงสุดต่อส่วนรวม โดยณรงค์ให้คนไทยมีความประหยัด ใช้อย่างคุ้มค่า สร้างสรรค์สินค้าและบริการที่มีคุณภาพ