

ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลไพรวัน
เรื่อง นโยบายการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลตามแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี (พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) องค์การบริหารส่วนตำบลไพรวัน มุ่งเน้นด้านการยกระดับศักยภาพบุคลากร เพื่อจัดเตรียมบุคลากรรองรับภารกิจในอนาคตที่เพิ่มมากขึ้น ที่ยากและท้าทายความสามารถได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยเน้นให้บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลไพรวันปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพ มีความรอบรู้ รวมทั้งยึดมั่นในหลักคุณธรรม ปฏิบัติงานด้วยความโปร่งใส ตามแนวพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ โดยองค์การบริหารส่วนตำบลไพรวันได้กำหนดนโยบายการบริหารงานบุคคล และแนวทางการดำเนินการต่าง ๆ ดังนี้

๑. การวางแผนกำลังคนและการสรรหา

เพื่อสนับสนุนให้องค์กรมีประสิทธิภาพ องค์การบริหารส่วนตำบลไพรวันได้มีการวางแผนการใช้อัตรากำลัง โดยเปรียบเทียบภารกิจงานตามอำนาจหน้าที่ที่กำหนด เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารและพัฒนา รวมทั้งมีการกำหนดโครงสร้างขององค์กรและตำแหน่งงานอย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ การคัดเลือกบุคลากรโดยยึดหลักความรู้ความสามารถคุณลักษณะที่เหมาะสมกับงาน ที่มีคุณสมบัติตรงตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ควบคู่กับความเป็นคนดี สามารถตอบสนองต่อการทำงานรูปแบบใหม่ ๆ เพื่อบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลให้เกิดประโยชน์สูงสุด นำไปสู่การบรรลุวิสัยทัศน์ และพันธกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลไพรวันต่อไป

การดำเนินการตามนโยบาย ดังนี้

๑.๑ ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ โดยทบทวนทุกปี เพื่อให้มีความพร้อมด้านบุคลากร สามารถรองรับงานตามยุทธศาสตร์และแผนงานขององค์การบริหารส่วนตำบลไพรวัน โดยครอบคลุมตั้งแต่การทบทวนโครงสร้างองค์กร บบาทหน้าที่ อัตรากำลัง เพื่อให้การบริหารจัดการอัตรากำลังเป็นไปอย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ

๑.๒ การบรรจุแต่งตั้ง ต้องดำเนินการตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับที่เกี่ยวข้องอย่างเคร่งครัด

๑.๓ มีการประชาสัมพันธ์ไปยังหน่วยงานอื่น และ ก.อบต.จังหวัดนราธิวาส รวมถึงประชาสัมพันธ์ให้ประชาชนทั่วไปทราบ

๑.๔ มีการประชาสัมพันธ์ลงในเวบไซต์ขององค์การบริหารส่วนตำบลไพรวัน

๑.๕ มีการปิดประกาศประชาสัมพันธ์ที่บอร์ดประชาสัมพันธ์ขององค์การบริหารส่วนตำบลไพรวัน

๑.๖ การบรรจุแต่งตั้งจะต้องได้รับการตรวจสอบคุณสมบัติและความเห็นชอบจากคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) ก่อน

๑.๗ การออกคำสั่งการบรรจุแต่งตั้ง องค์การบริหารส่วนตำบลไพรวันจะออกคำสั่งแต่งตั้งได้ต้องไม่ก่อนวันที่องค์การบริหารส่วนตำบลไพรวันได้รับมติจากคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนราธิวาส

๒. การเลื่อนระดับ/เลื่อนตำแหน่ง

การดำเนินการตามนโยบาย ดังนี้

๒.๑ การเลื่อนระดับ/การเลื่อนตำแหน่ง ต้องดำเนินการตามกฎหมาย ระเบียบ และหนังสือสั่งการ ข้อบังคับที่เกี่ยวข้องอย่างเคร่งครัด

๒.๒ แจ้งผู้ที่มีคุณสมบัติทราบ โดยการจัดทำบันทึกข้อความแจ้งให้ผู้มีคุณสมบัติที่จะเลื่อนระดับ/เลื่อนตำแหน่ง

/๒.๓ มีการตรวจสอบคุณสมบัติ...

๒.๓ มีการตรวจสอบคุณสมบัติของผู้รับการประเมินเพื่อเลื่อนระดับ/การเลื่อนตำแหน่ง ตามขั้นตอนที่กำหนด

๒.๔ มีการแต่งตั้งคณะกรรมการจากหน่วยงานอื่นเข้าร่วมเป็นกรรมการประเมินผลงานการเลื่อนระดับ/การเลื่อนตำแหน่งเพื่อความโปร่งใส

๒.๕ มีการออกคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการในการดำเนินการเลื่อนระดับ/การเลื่อนตำแหน่ง อย่างชัดเจน

๒.๖ ผู้ขอรับการประเมินสามารถซักถามข้อสงสัยหรือโต้แย้งผลการประเมิน หรือตรวจสอบการดำเนินการที่ตนเห็นว่าไม่เป็นธรรมได้ทุกกรณี

๒.๗ การเลื่อนระดับ/เลื่อนตำแหน่ง จะต้องได้รับการตรวจสอบคุณสมบัติและความเห็นชอบจากคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) ก่อน

๒.๘ ในการออกคำสั่งการเลื่อนระดับ/การเลื่อนตำแหน่ง องค์การบริหารส่วนตำบลไพรวันจะออกคำสั่งแต่งตั้งได้ต้องไม่ก่อนวันที่ได้รับมติจากคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนราธิวาส (ก.อบต.จังหวัด) ก่อน

๓. การเลื่อนขั้นเงินเดือน

องค์การบริหารส่วนตำบลไพรวันมีการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นธรรม โดยนำระบบตัวชี้วัดจากเป้าหมายขององค์กรลงสู่ระดับหน่วยงานและบุคคลที่สอดคล้องกับการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบล ตลอดจนประเมินผล

การดำเนินการตามนโยบาย ดังนี้

๓.๑ การเลื่อนขั้นเงินเดือนต้องปฏิบัติตาม กฎหมาย ระเบียบ หนังสือสั่งการ ข้อบังคับที่เกี่ยวข้องอย่างเคร่งครัด

๓.๒ มีการจัดทำประกาศหลักเกณฑ์หรือแนวทางปฏิบัติงานงาน และประกาศเผยแพร่ให้บุคลากรทราบ

๓.๓ มีการแต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองการประเมินผลการปฏิบัติงาน ของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู และพนักงานจ้าง และคณะกรรมการพิจารณาการเลื่อนขั้นเงินเดือน เพื่อพิจารณาการเลื่อนขั้นเงินเดือนให้เป็นไปอย่างยุติธรรม

๓.๔ มีการประชุมคณะกรรมการกลั่นกรองผลการประเมินการปฏิบัติงาน และคณะกรรมการพิจารณาการเลื่อนขั้นเงินเดือน โดยนำข้อมูลมาใช้ประกอบการตัดสินใจ เช่น ข้อมูลประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการปฏิบัติงาน การมุ่งเน้นระบบการบริหารผลงาน (Performance Management) ความอุสาหะ การรักษาวินัย การปฏิบัติตนอย่างเหมาะสม และข้อมูลการลา เป็นต้น

๓.๕ มีการแจ้งผลการประเมินให้พนักงานทราบ พร้อมเปิดโอกาสให้ซักถาม ตอบข้อสงสัย และโต้แย้งผลการประเมินที่ไม่เป็นธรรม

๓.๖ นายกองค์การบริหารส่วนตำบลไพรวันออกคำสั่งการเลื่อนขั้นเงินเดือนตามมติคณะกรรมการพิจารณาการเลื่อนขั้นเงินเดือน และมีการปิดประกาศผลการเลื่อนขั้นเงินเดือนให้พนักงานทราบโดยทั่วกัน

๔. การพัฒนา

เตรียมความพร้อมผู้บริหารและพนักงานทุกระดับ ให้มีความรู้ความสามารถและทักษะที่จำเป็น ครอบคลุมทั้งด้านความรู้พื้นฐาน ความรู้เชิงลึกของแต่ละตำแหน่ง ความรู้ด้านการบริหารจัดการ รวมทั้งทัศนคติและพฤติกรรมที่สอดรับกับพฤติกรรมหลัก ๕ ด้าน ขององค์การบริหารส่วนตำบลไพรวัน ได้แก่

/มีหลักการ (integrity)...

มีหลักการ (integrity) รู้ลึก คิดไกล (insighfulness & visionary) เปิดใจ (openness) คล่องตัว ทันเหตุการณ์ (agility) และมุ่งผลสำเร็จ (outcome - oriented) โดยประยุกต์ใช้เครื่องมือ และวิธีการพัฒนาที่หลากหลาย รวมถึงยังมุ่งเน้นให้เกิดการพัฒนาผ่านการจัดการความรู้ และเวทีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ต่าง ๆ

การดำเนินการตามนโยบาย ดังนี้

๔.๑ กำหนดทิศทางการพัฒนาบุคลากรประจำปี โดยมุ่งเน้นการยกระดับศักยภาพบุคลากรให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี สามารถรองรับและขับเคลื่อนภารกิจขององค์กร

๔.๒ จัดทำแผนการพัฒนาพนักงานประจำปี เพื่อพัฒนาพนักงานให้มีความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงาน สามารถรองรับกับแผนงานและการดำเนินงานต่าง ๆ ของแต่ละส่วนงาน

๔.๓ จัดทำเส้นทางการพัฒนางาน (Training Roadmap) โดยคำนึงความรู้ความสามารถที่จำเป็นในการปฏิบัติงานในแต่ละระดับตำแหน่ง ซึ่งนอกจากความรู้ในงานแล้ว ยังรวมถึงการส่งเสริมด้านจริยธรรม และการประพฤติปฏิบัติตนตามแนวทางพฤติกรรมหลักขององค์การบริหารส่วนตำบลไพรวัน

๔.๔ การพัฒนาทักษะด้านไอที และการพัฒนาให้มีทักษะหลายด้าน เพื่อให้เท่าทันกระแสการเปลี่ยนแปลง และสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพภายใต้กระบวนการทำงานและสภาพแวดล้อมภายนอกยุคดิจิทอล

๔.๕ ส่งเสริมให้พนักงานมีความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ที่หลากหลาย ผ่านกระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระบบพี่เลี้ยง การสอนงาน การจัดการบรรยาย และวงเสวนาต่าง ๆ รวมทั้งกี่ส่งพนักงานไปปฏิบัติงานภายนอกองค์กร เพื่อนำประสบการณ์มาต่อยอดและพัฒนางานขององค์การบริหารส่วนตำบลไพรวัน

๕. การสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพและการรักษาไว้

เส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) ของพนักงานแสดงถึงการเติบโตในสายอาชีพของพนักงานเมื่อเข้ามาปฏิบัติงานในองค์กร มีส่วนช่วยในการสร้างขวัญกำลังใจและรักษาคนเก่งคนดี ไว้ในองค์กร รวมทั้งเป็นการปูทางสู่การสร้างพนักงานที่มีคุณค่าให้แก่องค์กรในระยะยาว การบริหารจัดการเส้นทางอาชีพและความก้าวหน้าในสายงานอาชีพของพนักงาน การบริหารผลงาน ค่าตอบแทน สวัสดิการและสิทธิประโยชน์ตลอดจนการพัฒนาคุณภาพชีวิตและสภาพแวดล้อมที่ดีในการทำงาน เพื่อส่งเสริมให้พนักงานมีขวัญและกำลังใจที่ดี ตลอดจนเพื่อจูงใจให้พนักงานปฏิบัติงานได้อย่างเต็มศักยภาพ มีความพึงพอใจและความผูกพันต่อองค์กร

การดำเนินการตามนโยบาย ดังนี้

๕.๑ วางแผนการสืบทอดตำแหน่งงานของผู้บริหารระดับผู้อำนวยการขึ้นไป เพื่อพัฒนาให้มีความพร้อมในการปฏิบัติงาน ซึ่งจะส่งผลให้การดำเนินการต่าง ๆ ของแต่ละส่วนราชการเป็นไปอย่างต่อเนื่อง

๕.๒ วางแผนและบริหารจัดการเส้นทางอาชีพและความก้าวหน้าของพนักงาน เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาและมอบหมายงานได้อย่างเหมาะสม เพื่อให้พนักงานสามารถเติบโตและก้าวหน้าในสายอาชีพได้อย่างเต็มศักยภาพ

๕.๓ จัดทำคู่มือแนวทางแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพเผยแพร่ผ่านเวบไซต์ภายใน

๕.๔ ปรับปรุงระบบฐานข้อมูลบุคคลให้เป็นปัจจุบันและทันสมัย เพื่อให้พนักงานสามารถเข้าถึงข้อมูลได้โดยสะดวก

๕.๕ พัฒนาระบบบริหารผลงาน โดยมีการตั้งเป้าหมายงาน การติดตามให้คำปรึกษาแนะนำเกี่ยวกับการทำงาน รวมทั้งการประเมินผลการปฏิบัติงานและให้รางวัลเพื่อส่งเสริมให้พนักงานปฏิบัติงานอย่างเต็มศักยภาพ ได้รับการตอบแทนการทำงานที่เหมาะสมและเป็นธรรม รวมทั้งมีขวัญกำลังใจในการทำงาน

๕.๖ บริหารค่าตอบแทน สวัสดิการ และสิทธิประโยชน์ โดยมีการทบทวนให้มีอยู่ในระดับที่เหมาะสม จูงใจ

/๖. การบริหารจัดการ...

๖. การบริหารจัดการ

ร่วมมือกันในการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างเป็นระบบ เป็นธรรม และโปร่งใส โดยสื่อสารให้พนักงานเข้าถึงช่องทางการรับทราบข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล รวมทั้งควบคุม กำกับดูแลพนักงานอย่างทั่วถึง และเป็นธรรม

การดำเนินการตามนโยบาย ดังนี้

๖.๑ จัดทำระบบบริหารพนักงานออนไลน์เพื่อให้เป็นแหล่งรวมข้อมูลพนักงาน สิทธิประโยชน์ แนวทาง การบริหารทรัพยากรบุคคล รวมถึงพนักงานสามารถแก้ไขข้อมูลของตนเองได้ โดยเผยแพร่ให้พนักงานทราบโดยทั่วกัน นำเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้ในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล เพื่อให้เกิดความรวดเร็ว ถูกต้อง และเกิดประสิทธิภาพสูงสุด นอกจากนี้ยังมีช่องทางการสื่อสารอื่นเพื่อประชาสัมพันธ์พนักงานด้านทรัพยากรบุคคล เช่น Line อบต.ไพรวัน, Line พนักงานส่วนตำบล, Line ข้อมูลข่าวสาร, Facebook อบต.ไพรวัน และ เวบไซต์องค์การบริหารส่วนตำบลไพรวัน เป็นต้น

๖.๒ เปิดโอกาสให้พนักงานสมัครเข้ารับการพิจารณาเพื่อเลื่อนตำแหน่งเป็นหัวหน้าฝ่ายต่าง ๆ ผู้บริหารระดับต้น และผู้บริหารระดับกลาง และเปิดโอกาสให้พนักงานจ้างเข้ารับการบรรจุแข่งขันเป็นข้าราชการ

๖.๓ แต่งตั้งและเลื่อนระดับพนักงาน โดยพิจารณาจากความรู้ ความสามารถ ภาวะผู้นำผ่านกระบวนการตามขั้นตอนที่ระเบียบกำหนด ผ่านกระบวนการพิจารณาจากคณะกรรมการอย่างเป็นธรรม

๗. การส่งเสริมจริยธรรมจรรยาบรรณ ส่งเสริมให้พนักงานเป็นคนดี มีคุณธรรม และเคร่งครัดในการปฏิบัติตามกฎระเบียบ โดยจัดให้มีหลักเกณฑ์เกี่ยวกับประมวลจริยธรรมและจรรยาบรรณพนักงาน วินัยพนักงาน ตลอดจนมีมาตรการและกลไกต่าง ๆ ในการส่งเสริมให้เกิดการประพฤติปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม

การดำเนินการตามนโยบาย ดังนี้

๗.๑ จัดทำข้อบังตับระเบียบที่เกี่ยวข้อง เพื่อกำหนดแนวทางให้พนักงานปฏิบัติได้อย่างถูกต้อง

๗.๒ จัดทำและเผยแพร่สื่อให้ความรู้ เพื่อสร้างความรู้และความเข้าใจแก่พนักงาน ตลอดจนให้พนักงานใช้เป็นแหล่งเรียนรู้ได้อย่างต่อเนื่อง

๗.๓ จัดกิจกรรม โครงการอบรมให้ความรู้ด้านจริยธรรม จรรยาบรรณ ตลอดจนวินัยพนักงาน

๘. การส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรและความผูกพันต่อองค์กร

องค์การบริหารส่วนตำบลไพรวัน ได้กำหนดค่านิยม ๕ พฤติกรรมหลักในการทำงาน เพื่อส่งเสริมให้พนักงานประพฤติปฏิบัติตนตามแนวทางที่พึงประสงค์ นอกจากนี้ยังให้ความสำคัญในการดูแลความเป็นอยู่ สร้างสภาพแวดล้อมการทำงานและความพึงพอใจที่ดี ตลอดจนเสริมสร้างความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร

การดำเนินการตามแนวนโยบาย ดังนี้

๘.๑ จัดทำแบบสำรวจความพึงพอใจและความผูกพันต่อองค์กร เพื่อนำข้อมูลผลการสำรวจมาใช้ในการจัดทำแผนงาน ปรับปรุงสภาพแวดล้อม กระบวนการทำงาน การบริหารจัดการและระบบงานต่าง ๆ เพื่อสร้างความพึงพอใจและยกระดับความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร

๘.๒ จัดทำกิจกรรมกีฬาและนันทนาการต่าง ๆ เพื่อส่งเสริมสุขภาพ การมีส่วนร่วมและการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้บริหารกับพนักงาน

๘.๓ จัดให้มีช่องทางการสื่อสารแบบสองทาง ผ่านช่องทางสื่อและกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อสื่อสารนโยบาย ข้อมูลข่าวสาร ตลอดจนตอบข้อซักถามและรับฟังความคิดเห็นของพนักงาน

/๙. สวัสดิการและผลตอบแทน...

๙. สวัสดิการและผลตอบแทน

องค์การบริหารส่วนตำบลไพรวัน มีการกำหนดผลตอบแทน สิทธิประโยชน์และสวัสดิการต่าง ๆ ตามตำแหน่งความรับผิดชอบตามที่กฎหมายกำหนดและนอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนด

การดำเนินการตามแนวนโยบาย ดังนี้

๙.๑ ให้ผลตอบแทนที่เป็นธรรมและเหมาะสมตามความรู้ ความสามารถ ความรับผิดชอบและผลการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละคน

๙.๒ สร้างแรงกระตุ้นในการทำงาน ทั้งในรูปแบบของการเลื่อนขั้นเงินเดือน เลื่อนเงินค่าตอบแทนประจำปี เลื่อนขั้นเงินเดือนกรณีพิเศษ เงินรางวัลประจำปี และค่าล่วงเวลา

๙.๓ เปิดโอกาสให้พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างให้มีความก้าวหน้าในสายอาชีพ โดยการส่งเสริม สนับสนุนให้มีการพัฒนาฝึกอบรมเพื่อเพิ่มทักษะความสามารถในการปฏิบัติงาน การเลื่อนระดับสำหรับผู้ที่มีคุณสมบัติครบตามระเบียบหลักเกณฑ์กำหนด

๙.๔ จัดงานเลี้ยงสังสรรค์ในโอกาสต่าง ๆ เช่น งานเลี้ยงต้อนรับพนักงานคนใหม่ งานเลี้ยงส่งพนักงานโอน (ย้าย) งานเลี้ยงรับวันปีใหม่ เป็นต้น

๙.๕ ผู้บริหารท้องถิ่นและพนักงานมีการรับฟังความคิดเห็น การแลกเปลี่ยนแนวคิด มุมมอง เพื่อนำไปปรับปรุงแนวทางการดำเนินงานและกระบวนการต่าง ๆ ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

๙.๖ จัดกิจกรรม โครงการสร้างสัมพันธ์ภายในองค์กรและระหว่างองค์กร ส่งเสริมการทำงานเป็นทีม โดยมุ่งเน้นการสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรให้เกิดการประสานงานและการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ

๑๐. การพัฒนาคุณภาพชีวิต

คุณภาพชีวิตการทำงานถือว่าเป็นสิ่งจำเป็น ในการสร้างความสำเร็จขององค์การ “คน” เป็นทรัพยากรที่มีคุณค่ายิ่งขององค์กร เพราะไม่ว่าองค์กรใด ๆ ต้องอาศัยคนที่มีคุณภาพในการบริหารและการปฏิบัติงาน ดังนั้นจึงต้องให้ความสำคัญกับคนขององค์กรซึ่งมิใช่ว่าองค์กรจะหวังผลการปฏิบัติงานที่บรรลุเป้าหมายจากคนที่ปฏิบัติงานแต่เพียงอย่างเดียว แต่องค์กรจะต้องคำนึงถึงคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคลากรเหล่านั้นด้วย

องค์การบริหารส่วนตำบลไพรวัน ได้เล็งเห็นถึงความสำคัญในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของพนักงาน เพื่อสร้างความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงานด้านต่าง ๆ กับคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยได้กำหนดแนวนโยบายดังนี้

๑๐.๑ เปิดโอกาสให้พนักงานได้แสดงความคิดเห็นอย่างมีอิสระ

๑๐.๒ ปิดประกาศให้พนักงานได้รับรู้ผลของการปฏิบัติงานอย่างเปิดเผย

๑๐.๓ สร้างสภาพแวดล้อมทางกายภาพที่เอื้ออำนวยต่อการทำงาน

๑๐.๔ จัดให้มีอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้สำนักงาน อย่างเพียงพอ

๑๐.๕ นโยบายการให้ผลตอบแทน ด้านเงินเดือน สวัสดิการ และผลประโยชน์ตอบแทนในรูปแบบต่าง ๆ มีความยุติธรรม

๑๐.๖ การส่งเสริมด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงของตำแหน่งของพนักงานในองค์กร

๑๐.๗ จัดให้มีสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัยไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ

/๑๐.๘ การได้รับการยอมรับนับถือ

๑๐.๘ การได้รับการยอมรับนับถือจากเพื่อนร่วมงาน

๑๐.๙ เปิดโอกาสและสนับสนุนการพัฒนาความสามารถของบุคลากร

ซึ่งสิ่งเหล่านี้จะช่วยส่งเสริมให้พนักงานในองค์กรเกิดความทุ่มเทในการทำงาน เกิดความภาคภูมิใจในหน่วยงานของตนเอง เมื่อพนักงานเกิดความพึงพอใจในการทำงานและหน่วยงานแล้ว จะแสดงให้เห็นว่าระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานในหน่วยงานนั้น ๆ ได้มีการพัฒนาเพื่อยกระดับให้ดีขึ้นนั่นเอง

ประกาศ ณ วันที่ ๒๗ เดือนกันยายน พ.ศ. ๒๕๖๖

(นายบัณฑิต บินกาเดร์)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลไพรวัน