



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลนาขุม  
เรื่อง กำหนดหลักเกณฑ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

องค์การบริหารส่วนตำบลนาขุม ให้ความสำคัญกับการพัฒนาทรัพยากรบุคคล จึงกำหนดหลักเกณฑ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ให้เป็นไปตาม ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดอุดรธานี เรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล พ.ศ.๒๕๕๘ ตามคู่มือการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ การเปิดเผยข้อมูลสาธารณะ (OIT) หัวข้อ ๐๒๗ กำหนดให้มีการออกหลักเกณฑ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล เพื่อส่งเสริมความโปร่งใสและป้องกันการทุจริต นั้น

องค์การบริหารส่วนตำบลนาขุม จึงกำหนดหลักเกณฑ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ให้เป็นไปตาม ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดอุดรธานี เรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล พ.ศ.๒๕๕๘ โดยมีรายละเอียด ดังนี้

๑ หลักเกณฑ์การสรรหาและคัดเลือกบุคลากร ให้การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ยึดหลักเกณฑ์ ดังนี้

การบรรจุและแต่งตั้งบุคคลภายนอก เข้ารับราชการเป็นพนักงานส่วนตำบล จะดำเนินการโดย กสส.ซึ่งเป็นคณะกรรมการที่ ก.กลางได้แต่งตั้งมาดำเนินการ การรับบุคคลเพื่อบรรจุเข้ารับราชการและแต่งตั้งจะคำนึงถึงความรู้ความสามารถของบุคคล ความเสมอภาค ความเป็นธรรม และประโยชน์ของทางราชการ เพื่อให้ได้บุคคลมาบรรจุเข้ารับราชการเป็นไปตามระบบคุณธรรมและคำนึงถึงพฤติกรรมทางจริยธรรมของบุคคลดังกล่าว ตลอดจนประโยชน์ของทางราชการ

ในการสรรหาและคัดเลือกบุคคลเข้ารับราชการ จะยึดหลักคุณธรรม ดังนี้

๑. จะบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการ โดยยึดความรู้และความสามารถ
๒. ยึดหลักความเป็นธรรมและมีความเสมอภาคในโอกาสแก่บุคคลผู้มีความสามารถ

เท่าเทียมกัน

๓. มีมาตรฐานในการสรรหาและคัดเลือกเพื่อให้ได้บุคคลที่เป็นคนดีมีความรู้ ความสามารถ และคุณลักษณะเหมาะสมกับตำแหน่ง โดยดำเนินการโดย กสส.ซึ่งเป็นคณะกรรมการที่ ก.กลางกำหนดให้ทำหน้าที่

๔. มีความสะอาด รวดเร็ว และประหยัด

๕. บุคคลที่มาบรรจุและแต่งตั้งจะเรียงตามลำดับบัญชีรายชื่อผู้ผ่านการสอบแข่งขัน

ตามลำดับคะแนนที่สอบแข่งขันได้

กระบวนการสรรหาและคัดเลือก บุคคลภายนอกเข้ารับราชการจ้างเป็นพนักงานจ้างซึ่งตามหลักเกณฑ์กฎหมายที่เกี่ยวข้อง จะเป็นการดำเนินการสรรหาและเลือกสรร ซึ่งเป็นอำนาจในการสรรหาขององค์การบริหารส่วนตำบลนาขุม จะดำเนินการ ดังนี้

๑ มีตำแหน่งว่าง

๒. ขออนุมัติดำเนินการ

๓. แต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินการ และประกาศรับสมัคร

/ ๔.ประชุมคณะ...

๔. ประชุมคณะกรรมการดำเนินการ เพื่อกำหนดขั้นตอนและวิธีการดำเนินการ พร้อมประกาศรับสมัคร

๕. รับสมัครตามระยะเวลาที่กำหนดไว้ในกฎหมาย

๖. ประกาศรายชื่อผู้สมัคร

๗. ดำเนินการสอบโดยข้อสอบอัตนัย หรือปรนัย

๘. ประกาศชื่อผู้สอบผ่าน โดยมีคะแนนรวมแต่ละภาคไม่น้อยกว่าร้อยละ ๖๐ เสนอ ก.อบต. จังหวัดอุตรดิตถ์ เพื่อจ้างบุคคลที่ผ่านการสรรหาและเลือกสรรต่อไป

๙. เมื่อ ก.อบต.จังหวัดอุตรดิตถ์ เห็นชอบให้จ้างบุคคลที่ผ่านการสรรหาและเลือกสรรแล้วจะดำเนินการออกคำสั่งบรรจุและแต่งตั้งต่อไป

## ๒. หลักเกณฑ์การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร ให้การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ยึดหลักเกณฑ์ ดังนี้

การบรรจุบุคคลเข้ารับราชการเป็นพนักงานส่วนตำบล จะดำเนินการโดยรายงานตำแหน่งที่ว่างตามแผนอัตรากำลัง เพื่อให้ กสท.ดำเนินการสรรหาบุคคลภายนอกเพื่อมาบรรจุและแต่งตั้งเข้ารับราชการเป็นพนักงานส่วนตำบล ตามหลักเกณฑ์ที่ ก.อบต.กำหนดไว้

การบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการ ดำเนินการโดยขอความเห็นชอบจาก ก.อบต. จังหวัดอุตรดิตถ์ เมื่อเห็นชอบแล้วจะเสนอนายกองค์การบริหารส่วนตำบลนาขุม ออกคำสั่งบรรจุและแต่งตั้งตามมติ ก.อบต.จังหวัดอุตรดิตถ์ ต่อไป

วิธีการบรรจุและแต่งตั้ง

๑. การบรรจุและแต่งตั้งบุคคลภายนอกเพื่อเข้ารับราชการเป็นพนักงานส่วนตำบล ดำเนินการโดยการสอบแข่งขัน

๒. การสอบคัดเลือก การคัดเลือก จะใช้บรรจุและแต่งตั้งผู้ที่เปลี่ยนสายงาน การดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น เช่น การสอบคัดเลือกจากสายงานผู้ปฏิบัติเป็นผู้บริหาร ,การคัดเลือกสารงานผู้บริหารเพื่อดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น เป็นต้น

ผู้มีอำนาจบรรจุแต่งตั้ง เป็นอำนาจของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลนาขุม โดยความเห็นชอบ จาก ก.อบต.จังหวัดอุตรดิตถ์ โดยมีผลไม่ก่อนวันที่ ก.อบต.จังหวัดอุตรดิตถ์ให้ความเห็นชอบ

## ๓. หลักเกณฑ์การพัฒนาบุคลากร ให้การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ยึดหลักเกณฑ์ ดังนี้

การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลนาขุม กำหนดให้พนักงานส่วนตำบลทุกคน ได้รับการอบรมความรู้ในสายงานที่ตรงตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง โดยอบรมอย่างน้อย ๑ หลักสูตรต่อปี ต่อคน ตามแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล หรือแผนพัฒนาบุคลากร โดยเมื่อผ่านการอบรมพัฒนาความรู้ให้กับผู้บังคับบัญชาทราบ เพื่อประเมินผลการอบรม ประเมินความรู้ที่ได้รับจากการอบรม ทั้งนี้มีกรอบการพัฒนาบุคลากร ดังนี้

๑. การวางแผนการพัฒนาบุคลากร จะมีการสำรวจความต้องการอบรม และพัฒนาความรู้ เมื่อทราบความต้องการในการอบรม และพัฒนาความรู้แล้ว จะนำมาจัดลำดับความสำคัญว่าบุคคลใดควรได้รับการอบรมและพัฒนาความรู้ก่อน - หลัง ตามความเร่งด่วนของเรื่องและงบประมาณที่ได้รับการจัดสรร เพื่อใช้เป็นแนวทางในการส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมและพัฒนาความรู้ โดยจะมีการจัดทำเป็นแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล หรือแผนพัฒนาบุคลากรต่อไป

๒. การดำเนินการพัฒนาบุคลากร จะส่งอบรมและพัฒนาความรู้ตามแผนพัฒนาบุคลากร
๓. การติดตามประเมินผลการพัฒนาบุคลากร เมื่อผู้อบรมได้ผ่านการอบรมและพัฒนาความรู้แล้วจะกำหนดให้จัดทำรายงานผลการฝึกอบรม สรุปเนื้อหาสาระ ประโยชน์ที่ได้รับจากการอบรม เสนอผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้น พร้อมทั้งให้นำความรู้ที่ได้รับมาถ่ายทอดให้เจ้าหน้าที่ท่านอื่นทราบในการประชุมพนักงาน เพื่อแลกเปลี่ยน ถ่ายทอดความรู้ ประชาสัมพันธ์ให้ทราบภายในองค์กร เป็นการจัดการองค์ความรู้ในองค์กร (KM) และสำเนาเอกสารดังกล่าวส่งให้นักทรัพยากรบุคคลเป็นข้อมูลตรวจประเมินประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการประจำปี (LPA)

#### ๔. หลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานบุคลากร ให้การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ยึดหลักเกณฑ์ ดังนี้

องค์การบริหารส่วนตำบลนาขุม กำหนดให้เจ้าหน้าที่ทุกคนจัดทำข้อตกลงปฏิบัติราชการ ปี ละ ๒ ครั้ง คือ จัดทำให้แล้วเสร็จภายในเดือนเมษายน และเดือนตุลาคม ของทุกปีงบประมาณ โดยจะมีการประกาศ หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการ เมื่อถึงกำหนดระยะเวลาที่ทุกคนต้องทำข้อตกลงปฏิบัติราชการ

การจัดทำข้อตกลงปฏิบัติราชการ จะกำหนดไว้สองส่วน คือผลสัมฤทธิ์ของงานร้อยละ ๗๐ และ สมรรถนะ หรือพฤติกรรมร้อยละ ๓๐ โดยการจัดทำข้อตกลงปฏิบัติราชการเป็นไปตามแบบฟอร์มที่ ก.อบต.กำหนดไว้

การประเมินผลการปฏิบัติราชการ ให้ทุกส่วนราชการ ประเมินโดยใช้ระบบเปิดตามมติคณะรัฐมนตรี คือมีการติดตามความก้าวหน้าของงานที่จัดทำข้อตกลงปฏิบัติราชการ โดยมีการจัดทำรายงานผลการปฏิบัติราชการ ประเมินตามตัวชี้วัด โดยมีเอกสาร หลักฐานรองรับ เมื่อประเมินแล้วมีการแจ้งผลการประเมินให้ผู้ถูกประเมินรับทราบ และการประเมินผลการปฏิบัติราชการ จะนำไปสู่การปรับปรุงพัฒนาผลการปฏิบัติราชการร่วมกันระหว่างผู้บังคับบัญชาผู้ประเมิน และผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้ถูกประเมิน เพื่อที่จะได้นำไปปรับปรุงและพัฒนาตนเอง ให้มีผลการประเมินที่ดียิ่งขึ้นต่อไป

เมื่อสิ้นสุดการประเมิน จะมีการแต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดมาตรฐานและความเป็นธรรมในการประเมิน ก่อนเสนอนายกองค์การบริหารส่วนตำบล ลงนามในแบบประเมินต่อไป เมื่อผลประเมินออกแล้วจะประกาศรายชื่อผู้มีผลการประเมินในระดับดีเด่นให้เจ้าหน้าที่ในสังกัดทราบโดยเปิดเผย โปร่งใสให้รับรู้ รับทราบโดยทั่วกัน

#### ๕. หลักเกณฑ์การให้คุณให้โทษและการสร้างขวัญกำลังใจ ให้การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ยึดหลักเกณฑ์ ดังนี้

การให้คุณ เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน

๑. ด้านผลงาน จะมีการประกาศรายชื่อผู้มีผลการประเมินผลการปฏิบัติงานดีเด่นเป็นประจำทุกรอบการประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน และยกย่องเชิดชูเกียรติให้บุคคลอื่นยึดถือเป็นแบบอย่าง

๒. ด้านพฤติกรรมกรปฏิบัติงาน จะมีการประกาศยกย่องเชิดชูเกียรติ ผู้มีความประพฤติดี เช่นมาทำงานตรงต่อเวลา พุ่มเทเวลาในการทำงาน แต่งกายเป็นระเบียบเรียบร้อย บริการประชาชนด้วยความสุภาพเรียบร้อย เป็นต้น

๓. การพิจารณาความดีความชอบ คือ การเลื่อนขั้นเงินเดือน เลื่อนค่าจ้าง หรือ ค่าตอบแทน โดยพิจารณาตามผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการ มีการประชุมคณะกรรมการพิจารณาความดีความชอบด้วยความโปร่งใส เสมอภาคและเป็นธรรม

การพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน ค่าจ้าง หรือค่าตอบแทน ถือเป็นขวัญและกำลังใจที่สำคัญในการปฏิบัติงาน ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลนาขุม กำหนดหลักเกณฑ์ในการพิจารณาดังนี้

๑. กำหนดให้การพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน ของผู้บังคับบัญชาชั้นต้นนำผลการประเมินผลการปฏิบัติงาน มาเป็นหลักในการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนครั้งที่หนึ่ง และครั้งที่สอง โดยพิจารณาประกอบข้อมูลการลา พฤติกรรมการมาทำงาน การรักษาวินัย การปฏิบัติตนให้เหมาะสม และข้อควรพิจารณาอื่น ๆ ของผู้นั้น มาประกอบการพิจารณา และการประเมินผลงานได้ใช้ระบบการบริหารผลงาน (Performance Management) ซึ่งการประเมินจะเน้นในเรื่องการกำหนดตัวชี้วัด หรือหลักฐานบ่งชี้ความสำเร็จของงานอย่างเป็นรูปธรรมและเหมาะสมกับงาน เน้นในเรื่องของการประเมินเพื่อการปรับปรุงแก้ไข พัฒนาเพื่อนำไปสู่ผลสัมฤทธิ์ของงาน และพฤติกรรมหรือสมรรถนะในการปฏิบัติราชการ อีกทั้งข้อมูลในแบบประเมินเลื่อนขั้นเงินเดือนกำหนดให้มีข้อมูลการประเมินผลการปฏิบัติงาน การลา มาสาย และพฤติกรรมการรักษาวินัย

๒. กำหนดให้บุคคลที่จะได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน เลื่อนค่าจ้าง หรือค่าตอบแทนต้องอยู่ในหลักเกณฑ์ที่ ก.อบต.จังหวัดกำหนดไว้ได้แก่ ได้ปฏิบัติหน้าที่ของตนด้วยความสามารถและความอดุสาหะ จนเกิดผลดีหรือความก้าวหน้าแก่ราชการ ในครั้งปีที่แล้วมาต้องไม่ถูกสั่งลงโทษทางวินัยที่หนักกว่าโทษ ภาคทัณฑ์ หรือไม่ถูกศาลพิพากษาในคดีอาญาให้ลงโทษในความผิดที่เกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ราชการ หรือความผิดที่ทำให้เสื่อมเสียเกียรติศักดิ์ของตำแหน่งหน้าที่ราชการของตน ซึ่งมีใช้ความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ ในครั้งปีที่แล้วมาต้องไม่ถูกสั่งพักราชการเกินสองเดือน ในครั้งไม่ขาดราชการโดยไม่มีเหตุอันสมควร ในครั้งปีที่แล้วมาต้องได้รับการบรรจุเข้ารับราชการมาแล้วเป็นเวลาไม่น้อยกว่าสี่เดือน หรือได้ปฏิบัติราชการมาแล้วเป็นเวลาไม่น้อยกว่าสี่เดือน ก่อนถึงแก่ความตาย ในครั้งปีมีจำนวนวันลาพักและลาป่วยทั่วไปไม่เกินยี่สิบสามวันสำหรับวันลาพักส่วนตัวและวันลาป่วย ที่ไม่ใช่วันลาป่วย ให้นับเฉพาะวันทำการ เป็นต้น

๓. มีการกำหนดจำนวนวันมาสาย กำหนดให้บุคคลที่จะได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน เลื่อนค่าจ้าง หรือค่าตอบแทน ในรอบปีงบประมาณที่ผ่านมาต้องไม่มาสายเกินจำนวนครั้งที่นายกองการบริหารส่วนตำบลนาขุมกำหนดไว้ โดยครั้งแรก ของปีงบประมาณมาสายได้ไม่เกิน ๖ ครั้ง และครั้งปีหลังของปีงบประมาณมาสายได้ไม่เกิน ๖ ครั้ง

๔. กำหนดให้คณะกรรมการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน ค่าจ้าง หรือค่าตอบแทน นำข้อมูลวันลา จำนวนครั้งมาสาย พฤติกรรมการปฏิบัติราชการ และการรักษาวินัย มาพิจารณาความชอบ ก่อนที่จะเสนอให้นายกองการบริหารส่วนตำบลนาขุม ออกคำสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือน ค่าจ้าง หรือค่าตอบแทน

๕. เมื่อพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน ค่าจ้าง หรือค่าตอบแทนแล้ว จะประกาศให้ทุกคนทราบ เพื่อให้เกิดความโปร่งใส และยกย่องชมเชย เชิดชูเกียรติผู้ที่ได้รับการพิจารณาความดีความชอบ

/การให้โทษ...


การให้โทษ เพื่อลงโทษผู้กระทำความผิด หรือสงสัยว่ากระทำความผิดในราชการ

๑. กรณีมีข้อสงสัยว่ามีการกระทำความผิดวินัย ศีลธรรม หรือ จรรยาบรรณ จะมีการแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนข้อเท็จจริง หรือสอบสวนวินัย แล้วแต่กรณีที่ได้กระทำความผิด โดยเปิดโอกาสให้ผู้ถูกสอบสวนได้ชี้แจงข้อเท็จจริงอย่างครบถ้วน ตามระเบียบ กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการสอบสวนวินัย
๒. กรณีมีการทุจริต ประพฤติมิชอบ เข้ามาเกี่ยวข้องจะถูกดำเนินคดีอาญาหรือคดีแพ่งควบคู่ไปกับการดำเนินการทางวินัย และดำเนินการตามกฎหมายว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริตต่อไป

ทั้งนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลนาชุม จะเสริมสร้างและพัฒนาให้เจ้าหน้าที่ทุกคน มีความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับกฎ ระเบียบ ของทางราชการ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง การรักษาวินัย การปฏิบัติงานด้วยความโปร่งใส ปลอดทุจริต ปฏิบัติงานตามกฎ ระเบียบ และจรรยาบรรณ การปฏิบัติราชการเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล สอดคล้องกับหลักธรรมาภิบาล เป็นประจำทุกปีงบประมาณ

จึงประกาศหลักเกณฑ์ดังกล่าวให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๗ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๖



(นายสมชาย บุตรठी)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลนาชุม