



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลนาเวียง  
เรื่อง หลักเกณฑ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลนาเวียง

องค์การบริหารส่วนตำบลนาเวียงได้กำหนดหลักเกณฑ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล โดยยึดหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี (Good Governance) และเป็นไปตามมาตรฐานคุณธรรม เพื่อให้การบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลนาเวียงเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งนี้ถือปฏิบัติตามระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ เป็นแนวทางในการดำเนินการด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของหน่วยงาน ดังนี้

๑. การสรรหาและคัดเลือก

องค์การบริหารส่วนตำบลนาเวียงมีการกำหนดหลักเกณฑ์ที่เกี่ยวกับการสรรหา คัดเลือก และบรรจุแต่งตั้งบุคคลเข้าเป็นบุคลากร โดยมีการทดสอบความรู้ ความสามารถเฉพาะตำแหน่ง หรือคัดเลือกด้วยวิธีการสอบข้อเขียน สอบสัมภาษณ์ หรือดำเนินการทดสอบด้วยวิธีอื่นอย่างหนึ่งอย่างใดหรือหลายอย่างรวมกัน โดยดำเนินการตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเพชรบุรี เรื่อง ประกาศหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล องค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๔๕ ลงวันที่ ๒๘ ตุลาคม ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ.๒๕๖๑

ทั้งนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลนาเวียง อาจคัดเลือกบุคคลเพื่อบรรจุเข้ารับราชการและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล โดยไม่ต้องดำเนินการสอบแข่งขันได้ในกรณีพิเศษ ดังนี้

(๑) กรณีการบรรจุและแต่งตั้งผู้ได้รับทุนเล่าเรียนหลวง ทุนรัฐบาล หรือทุนขององค์การบริหารส่วนตำบลในสาขาที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) เพื่อศึกษาวิชาในประเทศหรือต่างประเทศ

(๒) กรณีการบรรจุและแต่งตั้งผู้สำเร็จการศึกษาตามหลักสูตรที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดให้มีการศึกษาขึ้นเพื่อเข้ารับราชการในองค์การบริหารส่วนตำบลนั้นโดยเฉพาะ

(๓) กรณีการบรรจุและแต่งตั้งผู้สำเร็จการศึกษาตามหลักสูตรที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนดให้คัดเลือกเพื่อบรรจุเข้ารับราชการในกรณีพิเศษได้

(๔) กรณีการบรรจุและแต่งตั้งผู้สอบแข่งขันได้ ซึ่งไม่สามารถมารับบรรจุได้ เมื่อถึงลำดับที่สอบได้ เนื่องจากอยู่ระหว่างการรับราชการทหารตามกฎหมายว่าด้วยการรับราชการทหารและได้มารายงานตัวขอรับบรรจุ เมื่อบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ที่ผู้นั้นสอบได้ถูกยกเลิกไปแล้ว

(๕) กรณีการบรรจุและแต่งตั้งผู้สอบแข่งขันได้ ซึ่งถูกยกเลิกการขึ้นบัญชีสอบแข่งขันได้ เนื่องจากได้มารายงานตัวเพื่อขอรับการบรรจุแล้ว แต่มีเหตุไม่อาจเข้าปฏิบัติราชการในตำแหน่งที่สอบแข่งขันได้ตามกำหนดเวลาที่ทางราชการจะบรรจุและแต่งตั้ง

(๖) กรณีการบรรจุและแต่งตั้งบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถเข้ารับราชการในฐานะผู้เชี่ยวชาญหรือชำนาญการพิเศษ

- (๗) กรณีการบรรจุและแต่งตั้งคนพิการเข้ารับราชการ
- (๘) กรณีอื่นๆ ตามคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนด ในการคัดเลือกตามวรรคหนึ่ง (๑) (๒) (๓) และ (๗) ให้แต่งตั้งคณะกรรมการคัดเลือกขึ้นคณะหนึ่ง จำนวนห้าคน ประกอบด้วย
๑. นายกองค้การบริหารส่วนตำบล เป็นประธาน
  ๒. ผู้ที่มีความรู้ความสามารถในตำแหน่งที่คัดเลือก เป็นกรรมการ
  ๓. ผู้แทนส่วนราชการ ส่วนกลางหรือส่วนภูมิภาคที่มีลักษณะงานเกี่ยวกับตำแหน่งที่คัดเลือก เป็นกรรมการ
  ๔. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล เป็นกรรมการ
  ๕. หัวหน้าส่วนราชการที่เป็นผู้บังคับบัญชาของตำแหน่งนั้น เป็นกรรมการ
  ๖. เจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบเกี่ยวกับงานบริหารงานบุคคล เป็นเลขานุการ

## ๒. การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร

องค์การบริหารส่วนตำบลนาเวียงมีการบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร ตามระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ โดยกำหนดให้บุคคลที่ผ่านกระบวนการสรรหา หรือการคัดเลือกให้เข้าเป็นเจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างจะต้องมีการทดลองปฏิบัติงาน เพื่อให้ผู้บริหารพิจารณาว่าผู้นั้นมีความเหมาะสมที่จะปฏิบัติงานต่อไปหรือไม่ ถ้าผลการประเมินต่ำกว่ามาตรฐานที่กำหนดให้ถือว่าสิ้นสุดสัญญาการปฏิบัติงาน เว้นแต่ผู้อำนวยการจะสั่งให้ขยายระยะเวลาการทดลองปฏิบัติงานต่อไปอีกก็ได้ แต่รวมระยะเวลาการทดลองปฏิบัติงานแล้วต้องไม่เกิน ๑ ปี หากผลการประเมินยังต่ำกว่ามาตรฐานที่กำหนดไว้ถือว่าสิ้นสุดการปฏิบัติงาน

## ๓. การพัฒนาบุคลากร

องค์การบริหารส่วนตำบลนาเวียงมีการพัฒนาบุคลากร โดยนำหลักเกณฑ์การบริหารจัดการภาครัฐ หมวด ๕ การมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล มาเป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากร เพื่อให้เกิดการปรับปรุงและเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ความชำนาญ ทัศนคติ และคุณธรรมจริยธรรมที่เหมาะสมให้เกิดขึ้นแก่บุคลากร ระดับมาตรฐานการทำงานให้สูงขึ้นบรรลุตามเป้าหมายขององค์กร ทำให้บุคลากรมีความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ การงานมากยิ่งขึ้น ดังนี้

๑. ประชุมประจำเดือนผู้บริหาร / พนักงานส่วนตำบล เป็นประจำทุกเดือน
๒. ประชุมมอบนโยบายเร่งด่วนหรือติดตามการดำเนินงาน
๓. สนับสนุนให้พนักงานที่บรรจุใหม่เข้าอบรมหลักสูตรของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นทุกคน
๔. สนับสนุนให้พนักงานเข้ารับการอบรมเกี่ยวกับการพัฒนางานในหน้าที่หรืองานต่างๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กร
๕. จัดทำโครงการฝึกอบรมศึกษาดูงานเพิ่มประสิทธิภาพให้พนักงาน สมาชิกสภา ผู้บริหาร
๖. กำหนดแนวทางปฏิบัติให้พนักงานที่เข้ารับการอบรมหลักสูตรต่างๆ สรุปความสำคัญเสนอผู้บังคับบัญชาตามลำดับและสรุปกำหนดให้พนักงานทุกคนได้รับทราบร่วมกัน
๗. อบรมสัมมนา ศึกษาดูงานกลุ่มผู้นำชุมชน กลุ่มอาชีพ กลุ่มออมสม. กลุ่มอพพร.

#### ๔. การประเมินผลการปฏิบัติราชการ

องค์การบริหารส่วนตำบลนาุ้งมีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลนาุ้ง ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเพชรบุรี เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๕๙

การประเมินผลการปฏิบัติงาน ให้ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่ประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อประกอบการพิจารณาในเรื่องต่างๆ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการว่าด้วยการนั้น ได้แก่ การเลื่อนขั้นเงินเดือนและค่าตอบแทนอื่นๆ การให้เงินรางวัลประจำปี การพัฒนาและการแก้ไขการปฏิบัติงาน การแต่งตั้งข้าราชการ การให้ออกจากราชการ การให้รางวัลจูงใจ และการบริหารงานบุคคลเรื่องอื่นๆ เพื่อเป็นการเสริมสร้างแรงจูงใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติตนให้เหมาะสมกับการเป็นข้าราชการและปฏิบัติราชการมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล

การประเมินผลการปฏิบัติงานให้คำนึงถึงระบบการบริหารผลงานที่เชื่อมโยงผลการปฏิบัติงานรายบุคคลไปสู่ผลการปฏิบัติงานระดับองค์กร คุณภาพและปริมาณงาน ประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานที่ได้ปฏิบัติมา ความสามารถและความอดุสาหะในการปฏิบัติงาน ความมีคุณธรรมและจริยธรรม ตลอดจนการรักษาวินัยที่เหมาะสมกับการเป็นข้าราชการ โดยจัดทำการประเมินอย่างน้อยปีละ ๒ ครั้ง ตามรอบปีงบประมาณ คือ

- ครั้งที่ ๑ ระหว่างวันที่ ๑ ตุลาคม ถึง ๓๑ มีนาคม ของปีถัดไป
- ครั้งที่ ๒ ระหว่างวันที่ ๑ เมษายน ถึง ๓๐ กันยายน ของปีเดียวกัน

การประเมินผลการปฏิบัติงานต้องมีความชัดเจนและมีหลักฐานและให้เป็นไปตามแบบประเมินผลการปฏิบัติงานตามที่ ก.อบต.กำหนด ให้ประเมินอย่างน้อยสององค์ประกอบ

๑. ผลสัมฤทธิ์ของงาน จะต้องมีส่วนคะแนนไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๐ ให้ประเมินผลจากปริมาณผลงานคุณภาพของงาน ความรวดเร็ว หรือตรงตามเวลาที่กำหนด หรือความประหยัด หรือความคุ้มค่าของ ภาระใช้ทรัพยากร

๒. พฤติกรรมการปฏิบัติราชการ สัดส่วนร้อยละ ๓๐ ให้ประเมินจากสมรรถนะหลักตามที่ ก.อบต.กำหนด และสมรรถนะตามสายงานตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่ ก.อบต. กำหนด อย่างน้อย ๓ สมรรถนะ

ผลการประเมิน ในแต่ละรอบการประเมินให้นำผลคะแนนการประเมินผลการปฏิบัติงานมาจัดกลุ่มตามผลคะแนน เป็น ๕ ระดับ คือ ดีเด่น ดีมาก ดี พอใช้ และต้องปรับปรุง โดยมีช่วงคะแนนประเมินของแต่ละระดับ ดังนี้

๑. ระดับดีเด่น ต้องมีช่วงคะแนนประเมินตั้งแต่ร้อยละ ๙๐ ขึ้นไป
๒. ระดับดีมาก ต้องมีช่วงคะแนนประเมินตั้งแต่ร้อยละ ๘๐ แต่ไม่ถึงร้อยละ ๙๐
๓. ระดับดี ต้องมีช่วงคะแนนประเมินตั้งแต่ร้อยละ ๗๐ แต่ไม่ถึงร้อยละ ๘๐
๔. ระดับพอใช้ ต้องมีช่วงคะแนนประเมินตั้งแต่ร้อยละ ๖๐ แต่ไม่ถึงร้อยละ ๗๐
๕. ระดับต้องปรับปรุง ต้องมีช่วงคะแนนประเมินต่ำกว่าร้อยละ ๖๐

การประเมินผลการปฏิบัติงาน ให้ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่ประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้ใต้ บังคับบัญชา โดยต้องจัดทำบันทึกข้อตกลงการปฏิบัติราชการร่วมกัน ได้แก่

๑. นายกองการบริหารส่วนตำบล สำหรับปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล
๒. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล สำหรับรองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ผู้อำนวยการสำนัก กอง หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าสำนักหรือกอง
๓. ผู้อำนวยการสำนัก กอง หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่า สำนัก หรือกอง สำหรับพนักงานส่วนตำบลที่อยู่ในบังคับบัญชา

## ๕. การให้คุณให้โทษและการสร้างขวัญ

องค์การบริหารส่วนตำบลนาเวียงมีการประเมินความพึงพอใจและแรงจูงใจในสังกัด โดยได้ประเมินจากพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลนาเวียง ในด้านการบริหารงานตามนโยบายของผู้บริหาร การบริหารจัดการด้านทรัพยากรบุคคล การจัดสภาพแวดล้อมในการทำงาน และแรงจูงใจในการทำงาน โดยใช้แบบประเมิน และนำผลการประเมินมาสร้างแรงจูงใจและการลงโทษให้กับพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลนาเวียง ดังนี้

### การให้คุณ

๑. มีการยกย่องชมเชยบุคลากรดีเด่นในด้านต่างๆ เช่น ด้านการทำงาน ด้านคุณธรรมจริยธรรม
๒. มีการมอบรางวัลกับพนักงานดีเด่นที่ไม่เคยลา
๓. มีการมอบเงินช่วยเหลือพนักงานที่คลอดบุตร กรณีเจ็บป่วย และกรณีประสบภัยต่างๆ
๔. มีการมอบเงินช่วยเหลือกรณี บิดา มารดา สามี ภรรยา และบุตร ของพนักงานเสียชีวิต

### การลงโทษ

๑. มีการว่ากล่าวตักเตือนด้วยวาจา
๒. มีการบันทึกชี้แจงเป็นลายลักษณ์อักษร
๓. มอบหมายงานอื่นให้ปฏิบัติ เนื่องจากกระทำผิด
๔. มีการสั่งลงโทษกระทำผิดวินัยอย่างไม่ร้ายแรง

### การสร้างขวัญกำลังใจ

มีการมอบรางวัลให้กับพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างสำหรับพนักงานที่ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีของเพื่อนร่วมงาน โดยอาจจะมอบเป็นรางวัลหรือเกียรติบัตรเชิดชูเกียรติ มอบให้ปีละ ๑ ครั้งๆละ ๑ คนที่ผ่านการคัดเลือก ระดับสำนัก/กอง แล้วมาระดับองค์กร โดยมีหลักเกณฑ์ทั่วไป ดังนี้

๑. ความสม่ำเสมอในการปฏิบัติงานราชการ
๒. มนุษย์สัมพันธ์ที่ดีต่อประชาชน ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน
๓. การรักษาวินัย ไม่มีข้อร้องเรียนเรื่องทุจริต ประพฤติมิชอบหรือผิดศีลธรรม
๔. การอุทิศตนเสียสละเพื่องานและส่วนรวม

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๔ เดือนมกราคม พ.ศ.๒๕๖๖

(ลงชื่อ)



(นายประเทือง ชาวสอาด)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลนาเวียง