



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลไผ่ล้อม  
เรื่อง หลักเกณฑ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

ตามคู่มือการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ เป็นการเปิดเผยข้อมูลสาธารณะ (OIT) ข้อ ๐๒๕ กำหนดแสดงหลักเกณฑ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล โดยมุ่งเน้นในการพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลให้สามารถดึงดูด รักษา จูงใจผู้มีความรู้ ความสามารถสูง และส่งเสริมการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง เพื่อให้การบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลไผ่ล้อม เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งถือเป็นทรัพยากรที่สำคัญและมีคุณค่าขององค์กร

องค์การบริหารส่วนตำบลไผ่ล้อม จึงได้ประกาศกำหนดหลักเกณฑ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ให้เป็นไปตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดอุดรธานี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๔๕ และแก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน ดังนี้

**๑. หลักเกณฑ์การสรรหาและคัดเลือกบุคลากร ยึดหลักเกณฑ์ดังนี้**

การบรรจุและแต่งตั้งบุคคลภายนอก เข้ารับราชการเป็นพนักงานส่วนตำบล ดำเนินการโดยกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นและคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล โดยยึดหลักความรู้ความสามารถของบุคคล ความเสมอภาค ความเป็นธรรม และประโยชน์ทางราชการเพื่อให้ได้มาบรรจุเข้ารับราชการ เพื่อให้ได้บุคคลมาบรรจุเข้ารับราชการเป็นไปตามระบบคุณธรรมและคำนึงถึงพฤติกรรมของบุคคลดังกล่าว และยึดถึงประโยชน์ของทางราชการในการสรรหาและเลือกสรรบุคคลเข้ารับราชการ จะยึดหลักคุณธรรม ดังนี้

๑. การสอบบรรจุสรรหาและคัดเลือกบุคคลเข้ารับราชการ โดยยึดหลักความรู้และความสามารถ
๒. ยึดหลักความเป็นธรรมและมีความเสมอภาคให้โอกาสแก่บุคคลผู้มีความสามารถอย่างเท่าเทียมกัน
๓. มีมาตรฐานในการสรรหาและคัดเลือก เพื่อให้ได้บุคคลที่เป็นคนดีมีความรู้ ความสามารถและคุณลักษณะเหมาะสมกับตำแหน่ง ดำเนินการโดยกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ซึ่งเป็นคณะกรรมการกลาง กำหนดให้ทำหน้าที่
๔. มีความสะดวกรวดเร็ว และประหยัด
๕. บุคคลที่มาบรรจุและแต่งตั้งจะเรียงตามลำดับบัญชีรายชื่อผู้ผ่านการสอบแข่งขัน ตามลำดับคะแนนที่สอบแข่งขันได้

การสรรหาและคัดเลือก การบรรจุแต่งตั้งบุคคลภายนอกเข้าเป็นพนักงานจ้าง เป็นไปตามหลักเกณฑ์ประกาศของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดอุดรธานี เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง พ.ศ. ๒๕๔๗ และแก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน ดังนี้

๑. มีตำแหน่งว่าง ในแผนอัตรากำลัง
๒. ขออนุมัติดำเนินการประกาศสรรหา
๓. แต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินการสรรหา

๔. ประชุมคณะกรรมการดำเนินการเพื่อกำหนดหัวระยะเวลา กำหนดขั้นตอนและวิธีการตามประกาศหลักเกณฑ์และประกาศรับสมัคร
๕. ดำเนินการรับสมัครและดำเนินการสอบตามกำหนดขั้นตอนระยะเวลาตามประกาศ
๖. ประกาศรายชื่อผู้สอบผ่าน โดยเรียงลำดับตามคะแนนแต่ละภาคไม่น้อยกว่าร้อยละ ๖๐ เพื่อจ้างบุคคลที่ผ่านการสรรหา และขึ้นบัญชีไว้ไม่เกิน ๑ ปี
๗. รายงานขอความเห็นชอบในการจ้างต่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดอุดรดิตถ์และดำเนินการออกคำสั่งในการบรรจุและแต่งตั้งเป็นพนักงานจ้าง

## ๒. หลักเกณฑ์การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร ยึดหลักเกณฑ์ ดังนี้

๑. การบรรจุบุคคลเข้ารับราชการเป็นพนักงานส่วนตำบล จะดำเนินการโดยรายงานตำแหน่งว่างตามแผนอัตรากำล้าง เพื่อให้กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นดำเนินการสรรหาบุคคลภายนอกเพื่อมาบรรจุแต่งตั้งเข้ารับราชการเป็นพนักงานส่วนตำบล ตามหลักเกณฑ์ที่ ก.อบต.กำหนด การบรรจุและแต่งตั้งดำเนินการโดยขอความเห็นชอบจาก ก.อบต.จังหวัดอุดรดิตถ์ เมื่อเห็นชอบแล้วจะนำเสนอนายกองค์การบริหารส่วนตำบลไผ่ล้อม ออกคำสั่งบรรจุแต่งตั้งตามมติ ก.อบต.จังหวัดอุดรดิตถ์ต่อไป

๒. การสอบคัดเลือก การคัดเลือก ใช้วิธีการบรรจุแต่งตั้งจากพนักงานส่วนตำบลผู้มีความประสงค์ที่จะย้ายเปลี่ยนสายงาน การดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น กระทำโดยผู้มีอำนาจคือนายกองค์การบริหารส่วนตำบลไผ่ล้อม ออกคำสั่งแต่งตั้ง โดยขอความเห็นชอบจาก ก.อบต.จังหวัดอุดรดิตถ์ทั้งนี้ให้มีผลไม่ก่อนวันที่ ก.อบต.จังหวัดอุดรดิตถ์ มีมติเห็นชอบ

## ๓. หลักเกณฑ์การพัฒนาบุคลากร ยึดหลักเกณฑ์ ดังนี้

๑. การวางแผนการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลไผ่ล้อม กำหนดให้พนักงานส่วนตำบลทุกตำแหน่งได้รับการอบรมความรู้ในสายงานที่ตามมาตราฐานกำหนดตำแหน่ง โดยอบรมอย่างน้อย ๑ หลักสูตรต่อคน ตามแผนพัฒนาบุคลากร โดยเมื่อผ่านการอบรมแล้วต้องรายงานผู้บังคับบัญชา เพื่อประเมินผลหลังเข้ารับการอบรมพัฒนาความรู้

๒. การดำเนินการพัฒนาบุคลากร จัดส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมตามแผนพัฒนาบุคลากร

๓. การติดตามประเมินผลการพัฒนาบุคลากร หลังการอบรม จะกำหนดให้รายงานผลการอบรมและมีการประเมินจากหัวหน้างานและผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้น พร้อมทั้งนำความรู้ที่ได้รับจากการอบรมนำมาเผยแพร่ถ่ายทอดให้เพื่อนร่วมงานรับทราบ

## ๔. หลักเกณฑ์การประเมินผลการประเมินผลการปฏิบัติงานบุคลากร ยึดหลักเกณฑ์ ดังนี้

๑. องค์การบริหารส่วนตำบลไผ่ล้อม ดำเนินการจัดทำประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ประจำปี ภายในเดือนกันยายนของทุกปี

๒. พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างทุกคนต้องดำเนินการจัดทำข้อตกลงในรูปแบบประเมินฯและกำหนดข้อตกลงร่วมกันระหว่างผู้รับการประเมินกับผู้ประเมินโดยกำหนดเป้าหมายการประเมินที่ชัดเจน ตามแบบที่กำหนดตามประกาศ ก.อบต.จังหวัดอุดรดิตถ์ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล(ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๓ ลงวันที่ ๒๒ พฤษภาคม ๒๕๖๓

๓. ให้มีการติดตามความก้าวหน้าของงานที่จัดทำข้อตกลงปฏิบัติราชการ โดยมีการจัดทำรายงานผลการปฏิบัติราชการ ประเมินตามตัวชี้วัด โดยมีเอกสาร หลักฐานรองรับ เมื่อประเมินแล้วมีการแจ้งผลการประเมินให้ผู้ถูกประเมินทราบ และการประเมินผลการปฏิบัติราชการ จะนำไปสู่การปรับปรุงพัฒนาผลการปฏิบัติราชการร่วมกัน

ระหว่างผู้บังคับบัญชาผู้ประเมินและผู้ใต้บังคับบัญชาผู้ถูกประเมิน เพื่อที่ได้นำไปปรับปรุงและพัฒนาตนเอง ให้มีผลการประเมินที่ดียิ่งขึ้นต่อไป

๔. เมื่อสิ้นสุดการประเมิน จะมีการแต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองการประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อให้เกิดความเป็นธรรมในการประเมิน ก่อนเสนอนายกองคํการบริหารส่วนตำบลไผ่ล้อม ลงนามในแบบประเมินต่อไป และประกาศรายชื่อผู้มีผลการประเมินดีเด่นให้เจ้าหน้าที่ในสังกัดทราบโดยเปิดเผย รับทราบโดยทั่วกัน

๕. หลักเกณฑ์การให้คุณให้โทษและการสร้างขวัญกำลังใจ ยึดหลักเกณฑ์ ดังนี้

การให้คุณ เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน

๑. ด้านผลงาน จะมีการประกาศรายชื่อผู้มีผลการประเมินการปฏิบัติงานดีเด่น เป็นประจำทุกรอบ การประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน และยกย่องเชิดชูเกียรติให้บุคคลอื่นยึดเป็นแบบอย่าง

๒. ด้านพฤติกรรมการทำงาน จะมีการประกาศยกย่องเชิดชูเกียรติ ผู้มีความประพฤติดี เช่น มาทำงานตรงต่อเวลา พุ่มเทเวลาการทำงาน แต่งกายเป็นระเบียบเรียบร้อย บริการประชาชนด้วยความสุภาพเรียบร้อย เป็นต้น

๓. การพิจารณาความดีความชอบ คือการเลื่อนขั้นเงินเดือน เลื่อนค่าจ้าง หรือค่าตอบแทนโดยพิจารณาตามผลประเมินผลการปฏิบัติงาน มีการประชุมคณะกรรมการพิจารณาความดีความชอบ ด้วยความโปร่งใส เสมอภาคและเป็นธรรม

การพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน ค่าจ้างหรือค่าตอบแทน ถือเป็นขวัญและกำลังใจที่สำคัญในการปฏิบัติงาน ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลไผ่ล้อม กำหนดหลักเกณฑ์พิจารณา ดังนี้

๑. กำหนดให้การพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนของผู้บังคับบัญชาชั้นต้นนำผลการประเมินการปฏิบัติงาน มาเป็นหลักในการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนครั้งที่หนึ่ง และครั้งที่สอง โดยพิจารณาประกอบข้อมูลการลา พฤติกรรมการทำงาน การรักษาวินัย การปฏิบัติตนให้เหมาะสม และข้อควรพิจารณาอื่นๆ ของผู้นั้น มาประกอบการพิจารณา และการประเมินงานให้ใช้ระบบการบริหารผลงาน (Performance Management) ซึ่งการประเมินจะเน้นในเรื่องการกำหนดตัวชี้วัด หรือหลักฐานบ่งชี้ความสำเร็จของงานอย่างเป็นรูปธรรมและเหมาะสมกับงาน เน้นในเรื่องของการประเมินเพื่อการปรับปรุง แก้ไข พัฒนาเพื่อนำไปสู่ผลสัมฤทธิ์ของงาน และพฤติกรรมหรือสมรรถนะในการปฏิบัติราชการ อีกทั้งข้อมูลในรูปแบบประเมินเลื่อนขั้นเงินเดือนกำหนดให้มีข้อมูลการประเมินผลการปฏิบัติงาน การลา มาสาย และประพฤติกกรรมรักษาวินัย

๒. กำหนดให้บุคคลที่จะได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน เลื่อนค่าจ้าง หรือค่าตอบแทนต้องอยู่ในหลักเกณฑ์ที่ ก.อบต.จังหวัด กำหนดไว้ ได้แก่ ได้ปฏิบัติหน้าที่ของตนด้วยความสามารถ และความอุสาหะจนเกิดผลดีหรือความก้าวหน้าแก่ราชการ ในครั้งปีที่แล้วมาต้องไม่ถูกสั่งลงโทษทางวินัยที่หนักกว่าโทษภาคทัณฑ์ หรือไม่ถูกศาลพิพากษาในคดีอาญาให้ลงโทษในความรับผิดชอบที่เกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ราชการ หรือ ความผิดที่ทำให้เสื่อมเสียเกียรติของตำแหน่งหน้าที่ราชการของตน ซึ่งมีใช้ความผิดที่ได้กระทำโดยประมาท หรือความลหุโทษ ในครั้งปีที่แล้วมาต้องได้รับบรรจุเข้ารับราชการมาแล้วเป็นเวลาไม่น้อยกว่าสี่เดือน หรือได้ปฏิบัติราชการมาแล้ว

เป็นเวลาไม่น้อยกว่าสี่เดือนก่อนถึงแก่ความตาย ในครั้งปีมีจำนวนวันลาภิจและลาป่วยทั่วไปไม่เกินยี่สิบสามวันสำหรับวันลาภิจส่วนตัวและวันลาป่วย ที่ไม่ใช่วันลาป่วยให้นับเฉพาะวันทำการ เป็นต้น

๓. มีการกำหนดจำนวนวันมาสาย กำหนดให้บุคคลที่จะได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน เลื่อนค่าจ้าง หรือค่าตอบแทน ในรอบปีงบประมาณที่ผ่านมาต้องไม่สายเกินจำนวนครั้งที่นายองค์การบริหารส่วนตำบล ฝั่ล้อมกำหนดไว้ โดยครั้งปีแรก ของปีงบประมาณ มาสายได้ไม่เกิน ๑๐ ครั้ง และครั้งปีหลังของปีงบประมาณ มาสายได้ไม่เกิน ๑๐ ครั้ง

๔. กำหนดให้คณะกรรมการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน ค่าจ้าง หรือค่าตอบแทน นำข้อมูลวันลา จำนวนครั้งมาสาย พฤติกรรมการปฏิบัติราชการ และการรักษาวินัย มาพิจารณาความดีความชอบ ก่อนที่จะเสนอให้ นายองค์การบริหารส่วนตำบล ฝั่ล้อม ออกคำสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือน ค่าจ้างหรือค่าตอบแทน

๕. เมื่อพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน ค่าจ้าง หรือค่าตอบแทนแล้ว จะประกาศให้ทุกคนทราบ เพื่อให้ เกิดความโปร่งใส และยกย่องชมเชย เชิดชูเกียรติผู้ที่ได้รับพิจารณาความดีความชอบ

#### การให้โทษ เพื่อลงโทษผู้กระทำความผิด หรือสงสัยว่ากระทำความผิดในราชการ

๑. กรณีมีข้อควรสงสัยว่ามีการกระทำความผิดวินัย ศีลธรรม หรือจรรยาบรรณ จะมีการแต่งตั้ง คณะกรรมการสอบสวนข้อเท็จจริง หรือสอบสวนวินัย แล้วแต่กรณีที่ได้รับความคิด โดยเปิดโอกาสให้ผู้ถูกสอบสวนได้ ชี้แจง ข้อเท็จจริง หรือสอบสวนวินัย แล้วแต่กรณีที่ได้กระทำความผิด โดยเปิดโอกาสให้ผู้ถูกสอบสวนได้ชี้แจง ข้อเท็จจริงอย่างครบถ้วน ตามระเบียบ กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการสอบสวนวินัย

๒. กรณีการทุจริต ประพฤติมิชอบ เข้ามาเกี่ยวข้องจะถูกดำเนินคดีอาญาหรือคดีแพ่งควบคู่ไปกับการ ดำเนินการทางวินัย และดำเนินการตามกฎหมายว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริตต่อไป

ทั้งนี้ องค์การบริหารส่วนตำบล ฝั่ล้อม จะเสริมสร้างและพัฒนาให้เจ้าหน้าที่ทุกคน ให้มีความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับ กฎ ระเบียบ และจรรยาบรรณ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง การรักษาวินัย การปฏิบัติงานด้วยความ โปร่งใส สุจริต การปฏิบัติราชการเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล สอดคล้องกับหลักธรรมาภิบาล เป็นประจำ ทุกปีงบประมาณ

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๓ เดือน มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๖

(นายสมอาจ แก้วคต)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบล ฝั่ล้อม