

# นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล



องค์การบริหารส่วนตำบลน้ำหมาน

อำเภอเมืองเลย จังหวัดเลย

## คำนำ

ปัจจัยสำคัญของการบริหารนั้นประกอบไปด้วยสิ่งสำคัญ ๔ ประการ คือ มนุษย์, งบประมาณ, เครื่องมือวัสดุอุปกรณ์ต่าง, และการบริหารจัดการ ใน ๔ ประการนี้ ส่วนที่มีความสำคัญที่สุดคือ มนุษย์นั่นเอง เพราะมนุษย์คือทรัพยากรที่มีคุณค่าและเป็นประโยชน์มากที่สุดในการบริหารจัดการแต่ละองค์กร บุคคลที่มีศักยภาพย่อมทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และทำให้องค์กรพัฒนาได้อย่างมีประสิทธิภาพในคราวเดียวกันด้วย การบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลนี้จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องทำให้องค์กรเคลื่อนไปข้างหน้าได้อย่างไม่สะดุด หน้าที่ในการบริหารจัดการบุคคลนี้ถือว่าเป็นภารกิจสำคัญอย่างยิ่งสำหรับฝ่ายทรัพยากรบุคคล ซึ่งการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ โดยมีรายละเอียดมากมายด้วยเช่นกัน สืบเนื่องจากการบริหารจัดการในด้านความสามารถของบุคลากรนี้เป็นเรื่องที่ยากมองข้ามไม่ได้เพราะนั่นเป็นปัจจัยสำคัญต่อการขับเคลื่อนขององค์กร การบริหารจัดการในส่วนของบุคคลนี้ก็ว่าได้ เรื่องทักษะการทำงาน, ประสิทธิภาพการทำงาน, ไปจนถึงเรื่องของลักษณะนิสัย หากทุกอย่างสอดคล้องและเหมาะสมกับการทำงานก็จะยังทำให้ทำงานได้ราบรื่นไม่เกิดปัญหาใด ๆ แล้วสิ่งต่าง ๆ เหล่านี้ก็สามารถฝึกอบรมได้เพื่อให้บุคลากรแต่ละคนพัฒนาศักยภาพของตัวเองให้สูงขึ้นได้เช่นกัน

การกำหนดนโยบายการบริหารงานบุคคล จึงเป็นปัจจัยที่สำคัญที่จะนำพาองค์กรให้เป็นองค์กรที่มีประสิทธิภาพ นำไปสู่การพัฒนาพื้นที่ ชุมชน และประเทศชาติ ต่อไป

องค์การบริหารส่วนตำบลน้ำหวาน

## วัตถุประสงค์ของการบริหารทรัพยากรบุคคล

องค์การบริหารส่วนตำบลน้ำหมาน ได้กำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยมีวัตถุประสงค์สำคัญที่จะช่วยขยายบทบาทหน้าที่งานด้านทรัพยากรมนุษย์ให้มีขอบข่ายของการปฏิบัติที่กว้างขึ้น เพื่อครอบคลุมดูแลการปฏิบัติภารกิจต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับบุคลากรและองค์การ ดังนี้

๑. เพื่อช่วยให้บุคลากรใช้ทักษะ ความรู้ ความสามารถปฏิบัติงานของตนได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล
  ๒. เพื่อช่วยองค์การดำเนินงานบรรลุผลตามเป้าหมายที่กำหนดไว้
  ๓. เพื่อช่วยคัดสรรบุคลากรที่มีคุณภาพ และมีแรงจูงใจใฝ่หาผู้ที่สำเร็จการศึกษาในระดับสูงเข้ามาปฏิบัติงาน
  ๔. เพื่อยกระดับความสามารถ และสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร
  ๕. เพื่อพัฒนา และธำรงรักษาบุคลากรที่มีคุณค่าให้ปฏิบัติงานในระดับที่พึงปรารถนาขององค์การ
  ๖. เพื่อช่วยให้บุคลากรในองค์การปฏิบัติตนอย่างมีคุณธรรมและจริยธรรมอันดีงาม
  ๗. เพื่อเป็นเครื่องมือกำกับให้บุคลากรปฏิบัติหน้าที่ความรับผิดชอบให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อประชาชนและต่อประเทศชาติ ด้วยความเสมอภาค โปร่งใส และเป็นธรรม
- นอกจากนี้ วัตถุประสงค์ของการบริหารทรัพยากรบุคคลในภาพรวมยังสามารถตอบสนองความต้องการในระดับต่าง ๆ ได้ดังนี้

๑. **สนองความต้องการระดับสังคม (Society's Requirement)** โดยคำนึงถึงผลประโยชน์ที่สังคมจะได้รับ ให้บุคลากรทุกคนมีความเป็นอยู่อย่างเหมาะสม มีงานทำมีรายได้เพียงพอต่อการดำรงชีพ ตลอดจนพัฒนาบุคลากรให้มีความเป็นผู้นำที่ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเป็นที่ต้องการของสังคม
๒. **สนองความคาดหวังระดับการบริหารขององค์การ (Management's)** ในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ องค์การมีความคาดหวังที่จะได้บุคลากรที่มีศักยภาพในการปฏิบัติงานอย่างแท้จริง ซึ่งจะส่งผลทำให้องค์การเจริญเติบโตก้าวหน้าอย่างต่อเนื่อง ดังนั้นงานด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ จึงต้องตระหนักภาระหน้าที่ที่สำคัญซึ่งเกี่ยวข้องกับกระบวนการจัดคนเข้าทำงาน โดยดูแลตั้งแต่ก่อนเข้าปฏิบัติงาน ระหว่างปฏิบัติงาน และหลังปฏิบัติงาน เพื่อสร้างความมั่นใจ ความศรัทธา ให้แก่บุคลากรทุกคนที่จะเข้ามาร่วมงาน และสร้างความแข็งแกร่งให้้องค์การต่อไป
๓. **สนองความต้องการระดับผู้ปฏิบัติงาน (Employee's Need)** องค์การจะต้องตระหนักเสมอว่าบุคลากรหรือผู้ปฏิบัติงานทุกคนต่างมุ่งหวังที่จะมีวิถีการดำรงชีวิตที่ดีในสังคม ครอบครัวยังมีความสุข สังคมยอมรับยกย่อง และมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ดังนั้น ฝ่ายบริหารทรัพยากรมนุษย์จึงไม่ควรละเลยต่อความต้องการพื้นฐานที่บุคลากรทุกคนควรจะได้รับ เพราะ สิ่งเหล่านี้จะย้อนกลับมาสร้างความเจริญเติบโตให้แก่้องค์การในท้ายที่สุด

ความหมายของการจัดการทรัพยากรบุคคล หมายถึง ศิลปะในการสรรหาและคัดเลือกบุคคลเข้ามาทำงานในองค์กร มอบหมาย พัฒนาบุคคล และให้พ้นจากงาน โดยคำนึงถึงประสิทธิภาพของผลผลิตหรือบริการขององค์กรเป็นสำคัญ

## นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลและความรับผิดชอบในข่ายงานของการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล

### ๑. การสรรหาทรัพยากรบุคคล

หนึ่งในหน้าที่หลักของงานบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลก็คือการ สรรหาบุคลากรและจัดการด้านทรัพยากรบุคคล โดยเริ่มตั้งแต่การวางแผนด้านแรงงาน ประเมินกำลังคน จัดสรรกำลังพลให้เหมาะสม เพื่อให้การทำงานขององค์กรราบรื่นไม่ติดขัด หน้าที่สำคัญด้านแรกก็คือการสรรหาบุคลากรเข้ามาทำงานในองค์กร โดยฝ่ายทรัพยากรบุคคลจะต้องสามารถประเมินศักยภาพของอัตราากำลังได้ถูกต้องเหมาะสม รวมถึงมีกลยุทธ์ในการสรรหาบุคลากรที่ยอดเยียมที่จะทำให้ได้บุคลากรที่มีความสามารถตลอดจนมีศักยภาพเข้าร่วมงานและขับเคลื่อนองค์กรไปสู่ความสำเร็จ

#### ความหมายของการสรรหา คัดเลือก และบรรจุแต่งตั้ง

การสรรหา หมายถึง การหาแหล่งผลิตกำลังคน หรือการค้นหาคandidate ที่มีคุณสมบัติ มีคุณวุฒิ ประสิทธิภาพและทักษะตามที่องค์กรต้องการ การสรรหาที่มีคุณภาพจะทำให้องค์กรมีโอกาสคัดเลือกคนที่มีความเหมาะสมเข้ามาทำงานในองค์กรได้

การคัดเลือก ภายหลังจากที่ทำการสรรหาเพื่อประชาสัมพันธ์ให้ผู้สนใจทราบข่าวคราวเกี่ยวกับ การสรรหาบุคคลแล้ว หน่วยงานจัดการทรัพยากรบุคคลจะต้องคัดเลือกผู้ที่มีคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง ตรงกับความต้องการขององค์กรมากที่สุด โดยจะต้องเลือกเครื่องมือที่จะใช้ในการคัดเลือกที่เหมาะสม

การบรรจุและแต่งตั้ง คือ การมอบหมายงานให้บุคคลผู้นั้นปฏิบัติ ในการบรรจุและแต่งตั้งควรคำนึงถึงความเหมาะสมกับงานตามคำกล่าวที่ว่า

#### สาเหตุที่ต้องสรรหาบุคลากร

๑. ตำแหน่งเดิมว่างลง : บุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่เดิมลาออก, ถูกให้ออก, เกษียณอายุ, ประสพอุบัติเหตุจนไม่สามารถทำงานได้, หรือเสียชีวิตลง

๒. เลื่อนหรือโยกย้ายตำแหน่ง : บุคลากรได้รับการเลื่อนตำแหน่ง, หมุนเวียนตำแหน่ง, โยกย้ายหน่วยงาน, หรือโยกย้ายสาขา

๓. เพิ่มตำแหน่งใหม่ : องค์กรต้องการตำแหน่งใหม่, ขยายแผนกหรือหน่วยงานใหม่, ตลอดจนหาผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านเพิ่มเติม

๔. ตั้งองค์กรใหม่ : นอกจากจะสรรหาบุคลากรบุคคลให้กับทั้งองค์กรแล้ว ยังต้องวางแผนเรื่องต่างๆ ตั้งแต่โครงสร้างของการบริการทั้งหมด, ความจำเป็นของตำแหน่งงานต่าง ๆ, หรือแม้แต่งบประมาณในการจัดจ้างทั้งหมด กรณีนี้ฝ่ายบุคคลอาจต้องใส่ใจมากกว่าสาเหตุอื่น ๆ

## ๒. พัฒนาบุคลากร

ทรัพยากรบุคคลต้องการพัฒนาตัวเองอยู่เสมอ หน้าที่สำคัญหนึ่งของฝ่ายทรัพยากรบุคคลและเป็นการกิจสำคัญของการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลก็คือการอบรมพัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพเพิ่มสูงขึ้น ทั้งในด้านทักษะ, องค์ความรู้, หรือแม้กระทั่งทักษะใหม่ๆ, บางองค์กรในยุคปัจจุบันยังส่งเสริมการอบรมทักษะในด้านอื่นที่ไม่เกี่ยวข้องกับการทำงานโดยตรง แต่มุ่งเน้นที่การบริหารงานด้วย อย่างเช่น การอบรมการเป็นผู้นำ, การอบรมการทำงานเป็นทีม เป็นต้น ซึ่งทุกสิ่งทุกอย่างนอกจากจะช่วยส่งเสริมศักยภาพของพนักงานแล้วก็ยังช่วยให้องค์กรมีศักยภาพมากขึ้นตามไปด้วย โดยมีวัตถุประสงค์ ดังนี้

๑. เพื่อนำความรู้ที่มีอยู่ภายนอกองค์กรมาปรับใช้กับองค์การบริหารส่วนตำบลน้ำหมาน
๒. เพื่อให้มีการปรับเปลี่ยนแนวคิดในการทำงาน เน้นสร้างกระบวนการคิด และการพัฒนาตนเอง ให้เกิดขึ้นกับบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลน้ำหมาน
๓. เพื่อให้บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลน้ำหมานปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากที่สุด
๔. เพื่อพัฒนาศักยภาพของบุคลากรท้องถิ่นให้มีทักษะและความรู้ ในการปฏิบัติงานดังนี้
  ๑. ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน
  ๒. ด้านความรู้และทักษะของงานแต่ละตำแหน่ง
  ๓. ด้านการบริหาร
  ๔. ด้านคุณสมบัติส่วนตัว
  ๕. ด้านศีลธรรมคุณธรรม และจริยธรรม

### เป้าหมายของการพัฒนา

๑. เป้าหมายเชิงปริมาณ บุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลน้ำหมานประกอบด้วย
  - ๑.๑ การพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น คณะผู้บริหาร
  - ๑.๒ การพัฒนาสมาชิกท้องถิ่น สภาองค์การบริหารส่วนตำบล
  - ๑.๓ การพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น พนักงานส่วนตำบล
  - ๑.๔ การพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น พนักงานจ้าง
  - ๑.๕ การพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น ในการส่งเสริมให้ได้รับการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น
๒. เป้าหมายเชิงคุณภาพ บุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลน้ำหมานทุกคนที่ได้เข้ารับการ พัฒนา การเพิ่มพูน ความรู้ ทักษะคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน สามารถนำความรู้ที่ได้รับมาใช้ประโยชน์ในการ ปฏิบัติงานเพื่อบริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพตามแนวทางการบริหารกิจการม บ้านเมืองที่ดี

## ๓. การบริหารจัดการด้านอัตรากำลัง

เรื่องอัตรากำลังนั้นถึงแม้ว่าจะดูเป็นเรื่องเล็กน้อยแต่กลับกลายเป็นเรื่องสำคัญและละเอียดอ่อน ปัจจุบันฝ่ายทรัพยากรบุคคลเข้ามามีบทบาทในเรื่องการบริหารจัดการอัตรากำลังเป็นอย่างมาก โดยไม่ใช่

เฉพาะการจ่ายเงินเดือนเท่านั้น แต่รวมถึงการดูแลระบบการจ่ายเงินเดือนไม่ให้สะดุด รวมถึงตามเทคโนโลยีอันทันสมัยให้ทัน นอกจากนี้ยังรวมไปถึงการประเมินงบประมาณอัตราค่าจ้าง การบริหารงบประมาณ การประเมินเงินเดือนให้แต่ละตำแหน่ง รวมไปถึงการบริหารจัดการด้านการเงินต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับพนักงานในองค์กร เช่น การเลื่อนระดับ เงินรางวัลประจำปี (โบนัส) เงินประกันสังคม, ประกันสุขภาพ, กองทุนต่าง ๆ, ภาษี, ค่าชดเชยในกรณีต่าง ๆ และอื่น ๆ อีกมากมาย รวมถึงการต้องติดตามอัปเดตข้อมูลด้านนี้ตลอดเวลาทั้งในระดับองค์กรด้วยกัน ไปจนถึงนโยบายของรัฐบาลที่มีผลต่อองค์กร

จัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างส่วนราชการและการแบ่ง งานในแต่ละส่วนราชการ นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตราค่าจ้าง เช่น หากกำหนดโครงสร้าง ส่วนราชการ หรือ กำหนดฝ่าย มาก จะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นอีกตามมาไม่ว่าจะเป็น ระดับหัวหน้าส่วนราชการ งานในส่วนราชการ งานธุรการ งานสารบรรณและ งานอื่น ๆ ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลนำมานา พิจารณา ทบทวนว่าการกำหนด โครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมแล้ว โดยปัจจุบัน มี ๓ ส่วนราชการ ได้แก่ สำนักปลัด กองคลัง และกองช่าง

การคิดปริมาณงานแต่ละส่วนราชการ การนำปริมาณงานที่เกิดขึ้นแต่ละส่วนราชการ มาเพื่อวิเคราะห์ การกำหนดอัตรา และคำนวณ ระยะเวลาที่เกิดขึ้น โดยองค์การบริหารส่วนตำบล ได้ใช้วิธีคิดจากสูตรการ คำนวณหาเวลาปฏิบัติราชการ ดังนี้

จำนวนวันปฏิบัติราชการ ๑ ปี  $\times$  ๖ = เวลาปฏิบัติราชการ แทนค่า  $๒๓๐ \times ๖ = ๑,๓๘๐$  หรือ ๘๒,๘๐๐ นาที

- หมายเหตุ ๑. ๒๓๐ คือ จำนวนวัน ใน ๑ ปี ใช้เวลาปฏิบัติงาน ๒๓๐ วัน โดยประมาณ  
 ๒. ๖ คือ ใน ๑ วัน ใช้เวลาปฏิบัติงานราชการ เป็นเวลา ๖ ชั่วโมง  
 ๓. ๑,๓๘๐ คือ จำนวน วัน คูณด้วย จำนวน ชั่วโมง / ๑ ปี ทำงาน ๑,๓๘๐ ชั่วโมง  
 ๔. ๘๒,๘๐๐ คือ ใน ๑ ชั่วโมง มี ๖๐ นาที ดังนั้น  $๑,๓๘๐ \times ๖๐$  จะได้ ๘๒,๘๐๐ นาที

#### ๔. การบริหารจัดการด้านประสิทธิภาพการทำงาน และการประเมินผลการปฏิบัติงาน

หลังจากที่รับพนักงานเข้ามาทำงานในองค์กรแล้วฝ่ายทรัพยากรบุคคลยังคงต้องคอยติดตามดู ประสิทธิภาพของการทำงาน of พนักงานแต่ละคนด้วย ทั้งนี้เพื่อตรวจสอบว่าได้คัดสรรคนเข้ามาทำงานได้ตรง ตามที่องค์กรต้องการหรือไม่ มีประสิทธิภาพในการทำงานเพียงไร สมควรจะจ้างต่อหรือไม่ หรือสมควรจะ ส่งเสริมด้านใดให้มีศักยภาพเพิ่มขึ้นหรือเปล่า การประเมินผลนั้นนอกจากจะดูในเรื่องของประสิทธิภาพการ

ทำงานที่ส่งผลต่อพนักงานหรือองค์กรแล้ว ก็ยังมีประโยชน์ต่อการประเมินอัตราจ้าง, โบนัส, การเลื่อนขั้น , เลื่อนตำแหน่ง, หรือการเปลี่ยนสายงานได้อีกด้วย และองค์กรที่มีการประเมินผลการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพจะทำให้เห็นว่าองค์กรนั้นมีศักยภาพในระดับใด ควรปรับปรุงแก้ไขจุดบกพร่องตรงจุดไหนด้วย เพื่อเพิ่มศักยภาพองค์กรให้สูงขึ้น

**๑. ความหมายของการประเมินผลการปฏิบัติราชการ** การประเมินผลการปฏิบัติราชการ เป็นกระบวนการอย่างเป็นระบบ เพื่อผลักดันให้ผลการ ปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นบรรลุเป้าหมาย โดยการเชื่อมโยงเป้าหมายผลการปฏิบัติงาน ในระดับองค์กร หน่วยงาน และบุคคลเข้าด้วยกัน โดยมีวัตถุประสงค์ ดังนี้

๑.๑ เพื่อเป็นเครื่องมือของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หรือผู้บังคับบัญชาในการ กำกับ ติดตาม เพื่อให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และหน่วยงานในสังกัดสามารถบรรลุ เป้าหมายในการปฏิบัติ ราชการ ตามวิสัยทัศน์ พันธกิจ และวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๑.๒ เพื่อให้ผู้บริหารหรือผู้บังคับบัญชา านผลการประเมินการปฏิบัติราชการไปใช้ ประกอบการ พิจารณา

(๑) การเลื่อนตำแหน่ง

(๒) การเลื่อนขั้นเงินเดือน

(๓) การให้รางวัลประจำปี (โบนัส) แก่ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามหลักการ ของระบบ คุณธรรม

(๔) การพัฒนาข้าราชการ

(๕) เป็นเครื่องมือควบคุมการทำงานให้บรรลุเป้าหมาย

**๒. หลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติราชการ** หลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติราชการใหม่ ประกอบด้วย ๒ องค์ประกอบ ดังนี้

๒.๑ คะแนนจากผลสัมฤทธิ์ของงาน มีองค์ประกอบ คือ ตัวชี้วัดและเป้าหมาย กำหนดโดยพิจารณา จากความสำเร็จของงานและการตกลง ระหว่างผู้ใต้บังคับบัญชา (ผู้ถูกประเมิน) กับผู้บังคับบัญชา (ผู้ประเมิน)

๒.๒ คะแนนจากการประเมินพฤติกรรมหรือสมรรถนะ โดยอ้างอิงจากข้อกำหนดสมรรถนะที่ ก.อบต. กำหนด

**๓. วิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการ** การประเมินผลการปฏิบัติราชการ เป็นการประเมินค่าของ บุคคลผู้ปฏิบัติงานในด้านต่าง ๆ ทั้งผลงานและคุณลักษณะอื่น ๆ ที่มีคุณค่าต่อการปฏิบัติราชการในหน้าที่นั้น ภายในระยะเวลาที่กำหนดไว้ อย่างแน่นอน ภายใต้การสังเกต จดบันทึกและประเมินโดยผู้บังคับบัญชา โดยอยู่ บนพื้นฐานของความ เป็นระบบและมีมาตรฐาน มีเกณฑ์การประเมินที่มีประสิทธิภาพในทางปฏิบัติให้ความ เป็นธรรม

**๔. รอบการประเมินและระยะเวลาปฏิบัติราชการ** ข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบลจะมีการ ประเมินผลการปฏิบัติราชการปีละ ๒ รอบ คือ

|          |                                               |
|----------|-----------------------------------------------|
| รอบที่ ๑ | ระหว่างวันที่ ๑ ตุลาคม - ๓๑ มีนาคม ของปีถัดไป |
| รอบที่ ๒ | ระหว่างวันที่ ๑ เมษายน - ๓๐ กันยายน           |

#### ๕. ผู้ประเมินและผู้รับการประเมิน

| ที่ | ผู้ประเมิน    | ผู้รับการประเมิน                                                                                             |
|-----|---------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| ๑   | นายก อบท      | ปลัด อบท                                                                                                     |
| ๒   | ปลัด อบท.     | ๑. รองปลัด อบท.<br>๒. ผอ.สำนัก/ กอง<br>๓. หัวหน้าส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่า สำนัก/กอง |
| ๓   | ผอ.สำนัก/ กอง | ๑. ข้าราชการ/ พนักงานส่วนท้องถิ่นที่อยู่ในบังคับบัญชา<br>๒. ผอ.สถานศึกษา<br>๓. ครูผู้ดูแลเด็ก                |
| ๔   | ผอ.สถานศึกษา  | ข้าราชการครูในสังกัดโรงเรียน                                                                                 |

#### ๖. สัดส่วนน้ำหนักในการประเมิน

| พนักงานส่วนท้องถิ่น                        | น้ำหนักผลสัมฤทธิ์ของงาน<br>(ไม่ต่ำกว่า ๗๐%) | น้ำหนัก พฤติกรรม/<br>สมรรถนะ |
|--------------------------------------------|---------------------------------------------|------------------------------|
| ผู้ที่พ้นจากการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ   | ๗๐%                                         | ๓๐%                          |
| ผู้ที่อยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ | ๕๐%                                         | ๕๐%                          |

#### ๕. ด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิต และสร้างจิตใจ

องค์การบริหารส่วนตำบลน้ำหมาน ดำเนินการวางแผนกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลแผนการพัฒนาบุคลากร ให้เส้นทางก้าวหน้า สร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ยกย่อง ชมเชยสร้างความผูกพันในองค์กรให้มีความสำคัญกับทรัพยากรบุคคลทุกคน โดยมีแนวทางปฏิบัติ ดังนี้

๑. กำหนดให้มีกิจกรรม/โครงการยกย่องชมเชยพนักงานดีเด่นของหน่วยงาน
๒. จัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายงานอาชีพ แจกเวียนให้ทุกคนทราบ
๓. ดำเนินการให้ได้รับสวัสดิการต่าง ๆ ตามที่ระเบียบกำหนด

๔. ควบคุมให้การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างทุกคน พร้อมทั้งการให้ความดีความชอบ การเลื่อนขั้นเงินเดือน การเลื่อนค่าตอบแทนพนักงานจ้างตามภารกิจ การเลื่อนค่าจ้างให้ลูกจ้างประจำ การต่อสัญญาจ้างพนักงานจ้าง เป็นไปด้วยความโปร่งใส ยุติธรรม ปราศจากการกลั่นแกล้ง หรือใช้อคติในการประเมินผลการปฏิบัติงาน และหากมีพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง ร้องเรียนหรือร้องขอความเป็นธรรมให้รับดำเนินการด้วยความยุติธรรม

## ๖. ด้านคุณธรรม จริยธรรม และวินัยข้าราชการ

องค์การบริหารส่วนตำบลน้ำหวาน แจ้งให้บุคลากรในสังกัดรับทราบถึงประมวลคุณธรรมและจริยธรรมข้าราชการส่วนท้องถิ่นและข้อบังคับองค์การบริหารส่วนตำบลน้ำหวาน ว่าด้วยจรรยาบรรณ ข้าราชการส่วนท้องถิ่น รวมถึงการควบคุม กำกับ ดูแลให้ปฏิบัติราชการอย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีแนวทางปฏิบัติ ดังนี้

๑. ให้ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติรวมถึงควบคุม กำกับ ติดตามและดูแลผู้ใต้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติงานเป็นไปตามหลักเกณฑ์ แนวทาง และกฎหมายที่เกี่ยวข้องและเป็นไปตามหลักคุณธรรม จริยธรรม อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๒. การพิจารณาแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบลให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น ให้ยึดหลักความรู้ความสามารถ สมรรถนะ ให้ดำเนินการตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเลย

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๑ ธันวาคม ๒๕๖๕

(ลงชื่อ)



(นายประวิน อินทะบุญศรี)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลน้ำหวาน