



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลจันทร์เพ็ญ
เรื่อง หลักเกณฑ์การพัฒนาบุคลากร ขององค์การบริหารส่วนตำบลจันทร์เพ็ญ

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๗ (๕) ประกอบมาตรา ๒๔ วรคเจ็ด แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และข้อ ๒๖ แห่งประกาศ คณะกรรมการ กลางพนักงานส่วนตำบล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการ บริหารและการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลและกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์การ บริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๕๔ และคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบลในการ ประชุม ครั้งที่ ๑๑ / ๒๕๕๔ เมื่อวันที่ ๒๖ ธันวาคม ๒๕๕๔ มีมติเห็นชอบให้กำหนดหลักเกณฑ์การพัฒนา ผู้ใต้บังคับบัญชา ดังนี้

๑. ให้ผู้บังคับบัญชาทุกระดับมีหน้าที่รับผิดชอบในการควบคุมดูแลและการพัฒนา ผู้ใต้บังคับบัญชาที่อยู่ภายใต้การบังคับบัญชาโดยตรง รวมทั้งผู้ใต้บังคับบัญชาที่เพิกย้ายหรือโอนมาดำรงตำแหน่ง ซึ่งอยู่ภายใต้การบังคับบัญชาของตน

๒. การพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชานั้น ผู้บังคับบัญชาอาจเป็นผู้ดำเนินการเองหรือมอบหมายให้ ผู้ที่เหมาะสมดำเนินการ โดยเลือกวิธีที่เหมาะสมกับการพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นรายบุคคล หรือเป็นกลุ่ม ซึ่งอาจใช้วิธีการฝึกอบรม หรือวิธีการพัฒนาอื่น ๆ โดยพิจารณาดำเนินการหาความจำเป็นในการพัฒนาจาก การวิเคราะห์ปัญหาในการปฏิบัติงาน การจัดทำแผนพัฒนารายบุคคลหรือข้อเสนอของผู้ใต้บังคับบัญชาเอง

๓. การพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชานั้น ต้องพัฒนาทั้ง ๕ ด้าน ได้แก่

(๑) ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน โดยทั่วไป เช่น สถานที่ โครงสร้างของงานนโยบายต่าง ๆ

(๒) ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ได้แก่ ความรู้ความสามารถ ในการปฏิบัติงานของตำแหน่งหนึ่งตำแหน่งใดโดยเฉพาะ เช่น งานฝึกอบรม งานบันทึกข้อมูล งานด้านช่าง เป็นต้น

(๓) ด้านการบริหาร ได้แก่ รายละเอียดเกี่ยวกับวิสัยทัศน์และกลยุทธ์ในการบริหาร และการบริหารงาน เช่น ในเรื่องการวางแผน การมอบหมายงาน การจูงใจ การประสานงาน

(๔) ด้านคุณสมบัติส่วนตัว ได้แก่ การช่วยเสริมบุคลิกภาพที่ดี ส่งเสริมให้สามารถ ปฏิบัติงานร่วมกับบุคคลอื่นได้อย่างราบรื่น และมีประสิทธิภาพ เช่น มนุษยสัมพันธ์การทำงาน การสื่อความหมาย การเสริมสร้างสุขภาพอนามัย

(๕) ด้านคุณธรรม และจริยธรรม ได้แก่ การพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมในการ ปฏิบัติงาน เช่น จริยธรรมในการปฏิบัติงาน การพัฒนาคุณภาพชีวิตเพื่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน การ ปฏิบัติงานอย่างมีความสุข

๔. ขั้นตอนการพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา แบ่งได้ดังนี้

(๑) การเตรียมการและการวางแผน ให้กระทำดังนี้

(ก) การหาความจำเป็นในการพัฒนาการหาความจำเป็นในการพัฒนา ผู้ใต้บังคับบัญชาแต่ละคน หมายถึง การศึกษาวิเคราะห์ดูว่า ผู้ใต้บังคับบัญชาแต่ละคนสมควรจะต้องได้รับการ พัฒนาด้านใดบ้าง จึงจะปฏิบัติงานได้สำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพและปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐานที่กำหนดไว้

(ข) ประเภทของความจำเป็น ได้แก่ ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้าน ความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้าน คุณธรรมและ จริยธรรม

(๒) การดำเนินการพัฒนาให้กระทำดังนี้

(ก) การเลือกวิธีพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาที่เหมาะสม เมื่อผู้บังคับบัญชาได้ ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา จากการหาความจำเป็นในการพัฒนาแล้วผู้บังคับบัญชา ควรนำข้อมูลเหล่านั้นมาพิจารณากำหนดกลุ่มเป้าหมาย และเรื่อง que ผู้ใต้บังคับบัญชาจำเป็นต้องได้รับการพัฒนา ได้แก่ ผู้ใต้บังคับบัญชาที่สมควรจะได้รับการพัฒนามีใครบ้าง และแต่ละคนสมควรจะได้รับการพัฒนาในเรื่องอะไร ต่อจากนั้นก็เลือกวิธีการพัฒนาที่เหมาะสมกับกลุ่มเป้าหมาย อาจเป็นวิธีการที่ดำเนินการได้ในขณะ ปฏิบัติงาน เช่น การสอนงาน การสับเปลี่ยนงาน การให้คำปรึกษา หรืออาจเป็นวิธีการพัฒนาอื่นๆ เช่น การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน เป็นต้น

(ข) วิธีการพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาผู้บังคับบัญชาสามารถพัฒนา ผู้ใต้บังคับบัญชา โดยเลือกใช้วิธีการพัฒนาได้หลายวิธีด้วยกัน เช่น การสอนงาน การมอบหมายงาน การสับเปลี่ยน โยกย้ายหน้าที่ การรักษาราชการแทนหรือรักษาการในตำแหน่ง การส่งไปศึกษาดูงาน การฝึกอบรม การประชุม แข่งขันปฏิบัติการ และการสัมมนา เป็นต้น

(๓) ขั้นตอนทดลองปฏิบัติให้กระทำดังนี้

(ก) ให้ทดลองปฏิบัติโดยเริ่มต้นจากงานที่ง่ายๆ ก่อน แล้วค่อยให้ทำงาน ที่ยากขึ้นตามลำดับ

(ข) ให้ผู้บังคับบัญชาทบทวนถึงเหตุผลและขั้นตอนวิธีการทำงาน เพื่อตรวจสอบว่าผู้ใต้บังคับบัญชาเข้าใจและเรียนรู้วิธีการทำงานมากน้อยเพียงใด

(ค) ช่วยแก้ไขข้อบกพร่องหรือข้อผิดพลาดต่างๆ ที่อาจเกิดขึ้นโดยควร คำนึงถึง สิ่งเหล่านี้ด้วยคือ หลีกเลี่ยงการวิพากษ์วิจารณ์ให้ยกย่องชมเชยก่อนที่จะแก้ไขข้อผิดพลาด ให้ผู้เข้ารับ การสอนแก้ไขข้อผิดพลาดด้วยตนเอง อย่าแก้ไขข้อผิดพลาดให้เกินขอบเขต อย่าแก้ไขข้อผิดพลาดต่อหน้าผู้อื่น และอย่าด่วนตำหนิผู้เข้ารับการสอนเร็วเกินไป

(ง) กระตุ้นและให้กำลังใจแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อให้มีกำลังใจและมีความ เชื่อมั่นในตัวเองที่จะเรียนรู้งานต่อไป

(จ) ให้ดำเนินการสอนต่อไปเรื่อยๆ จนแน่ใจได้ว่าผู้ใต้บังคับบัญชาได้เรียนรู้ และสามารถปฏิบัติงานนั้นได้ถูกต้องจึงยุติการสอน

(๔) ขั้นตอนติดตามผลให้กระทำดังนี้

(ก) มอบหมายงานให้ปฏิบัติด้วยตนเอง

(ข) เปิดโอกาสให้ซักถามข้อสงสัยได้ในกรณีที่มีปัญหา

(ค) ตรวจสอบผลการปฏิบัติงานในระยะเริ่มแรก และค่อยๆ ลดการ ตรวจสอบ เมื่อผู้บังคับบัญชาแน่ใจว่าผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานตามที่ได้รับสอนได้ถูกต้อง

(ง) แจ้งให้ผู้บังคับบัญชาทราบถึงผลการปฏิบัติงานทั้งในส่วนที่ผู้ใต้บังคับบัญชา ปฏิบัติได้ดีและส่วนที่ยังต้องปรับปรุงแก้ไขเพิ่มเติมเพื่อเสริมสร้างความเชื่อมั่นในตัวเอง และแก้ไขข้อบกพร่อง เพื่อให้การปฏิบัติงานสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๑ เดือน เมษายน พ.ศ. ๒๕๖๙

(นายวิเศษ ปาเขียว)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลจันทร์เพ็ญ



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลจันทร์เพ็ญ
เรื่อง หลักเกณฑ์การสร้างขวัญกำลังใจ และการลงโทษแก่พนักงานในสังกัดของ
องค์การบริหารส่วนตำบลจันทร์เพ็ญ

ตามที่ องค์การบริหารส่วนตำบลจันทร์เพ็ญ ได้ดำเนินการประเมินความพึงพอใจและแรงจูงใจของพนักงานในสังกัดโดยได้ประเมินจากพนักงานส่วนตำบลลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างในด้านการ บริหารงานของผู้บริหารการบริหารจัดการด้านทรัพยากรบุคคลการจัดสภาพแวดล้อมในการทำงานและ แรงจูงใจในการทำงานซึ่งแบบประเมินได้สอบถามความคิดเห็นในแง่มุมต่างในการทำงานประกอบด้วย ความ คิดเห็นเกี่ยวกับงานในความรับผิดชอบสภาพแวดล้อมในการทำงานภาวะผู้นำและวัฒนธรรมองค์กร ค่าตอบแทนและสวัสดิการโอกาสและความก้าวหน้าทางอาชีพในองค์กรการรักษาคุณภาพระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวความพึงพอใจในการทำงานโดยรวมจากการประเมินดังกล่าวผู้บริหารจึงนำผลการประเมิน มาสร้างแรงจูงใจและการลงโทษให้กับพนักงานสังกัดขององค์การบริหารส่วนตำบลจันทร์เพ็ญ ตั้งแต่ ปีงบประมาณพ.ศ. ๒๕๖๔ ดังนี้

๑. มีการยกย่องชมเชยบุคลากรดีเด่นในด้านต่างๆเช่นด้านการงานด้านคุณธรรมจริยธรรม
๒. มีการมอบของรางวัลให้กับพนักงานดีเด่นที่ไม่เคยลา
๓. มีการมอบเงินช่วยเหลือพนักงานที่คลอดบุตรและกรณีประสบภัยต่างๆ
๔. มีการมอบเงินช่วยเหลือกรณีญาติและพนักงานเสียชีวิต

การลงโทษ

๑. มีการว่ากล่าวตักเตือนด้วยวาจา
๒. มีการบันทึกชี้แจงเป็นลายลักษณ์อักษร
๓. มอบหมายงานอื่นให้ปฏิบัติเนื่องจากกระทำความผิด
๔. มีการสั่งลงโทษกระทำความผิดวินัยอย่างไม่ร้ายแรง

ดังนั้นจึงให้พนักงานส่วนตำบลลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างปฏิบัติตามอย่างเคร่งครัด

ทั้งนี้ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๑ เดือน เมษายน พ.ศ. ๒๕๖๔

(นายวิเศษ ปาเขียว)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลจันทร์เพ็ญ



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลจันท์เพ็ญ

เรื่อง หลักเกณฑ์การสรรหาและคัดเลือกพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลจันท์เพ็ญ

ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลจันท์เพ็ญ เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการคัดเลือก พ.ศ. ๒๕๖๐ โดยที่เป็นการสมควรให้มีการแก้ไขมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการคัดเลือกให้สอดคล้องกับคำสั่งหัวหน้าคณะรักษาความสงบแห่งชาติที่ ๘ / ๒๕๖๐ เรื่อง การขับเคลื่อนการปฏิรูปการบริหารงานบุคคลท้องถิ่น ลงวันที่ ๒๑ กุมภาพันธ์ พ.ศ.๒๕๖๐ ที่กำหนดให้คณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล และคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ มีอำนาจหน้าที่ในการจัดสอบ การแข่งขันเพื่อบรรจุบุคคลเป็นข้าราชการส่วนท้องถิ่น หรือ พนักงานส่วนท้องถิ่นแทนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น แต่ไม่รวมถึงกรุงเทพมหานคร รวมถึงให้คณะกรรมการพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจ หน้าที่ในการสอบคัดเลือกและการคัดเลือกพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล ให้ดำรงตำแหน่งประเภท อำนวยการท้องถิ่น ประเภทบริหารท้องถิ่น และตำแหน่งสายงานบริหารสถานศึกษาเพื่อประโยชน์ในการ ปฏิรูปการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ให้มีมาตรฐานและเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ บนพื้นฐานของระบบคุณธรรม

ในการนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลจันท์เพ็ญ จึงประกาศหลักเกณฑ์การสรรหาและคัดเลือกพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล ในการจัดสอบการแข่งขันเพื่อบรรจุบุคคลเป็นข้าราชการส่วนท้องถิ่นหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นแทนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ไม่รวมถึงกรุงเทพมหานคร รวมถึงให้คณะกรรมการพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล มีอำนาจหน้าที่ในการสอบคัดเลือกและการคัดเลือกพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลให้ดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่น ประเภทบริหารท้องถิ่น และตำแหน่งสายงานบริหารสถานศึกษา ดังนี้

ข้อ ๑ ประกาศนี้เรียกว่า “ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลจันท์เพ็ญ เรื่อง หลักเกณฑ์การสรรหาและคัดเลือกพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลจันท์เพ็ญ”

ข้อ ๒ ประกาศนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศเป็นต้นไป

ข้อ ๓ การคัดเลือกบุคคลเพื่อบรรจุแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล และการคัดเลือกพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นให้ดำเนินการได้ ๕ วิธีดังนี้

(๑) การสอบแข่งขันเพื่อบรรจุบุคคลเข้ารับราชการและบรรจุแต่งตั้งให้เป็นพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล

(๒) การคัดเลือกกรณีมีเหตุพิเศษที่ไม่จำเป็นต้องสอบแข่งขันเพื่อบรรจุบุคคลเข้ารับราชการและแต่งตั้งให้เป็นพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล

(๓) การสอบคัดเลือกเพื่อแต่งตั้งพนักงานให้ดำรงตำแหน่งต่างสายงาน หรือแต่งตั้งพนักงานตำแหน่งสายงานผู้ปฏิบัติให้ดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่น และ บริหารท้องถิ่นของ องค์การบริหารส่วนตำบลหรือแต่งตั้งพนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบลให้ดำรงตำแหน่งในสายงานบริหาร สถานศึกษา

(๔) การคัดเลือกเพื่อแต่งตั้งพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลที่ดำรงตำแหน่งสายงานผู้ปฏิบัติ ให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น

(๕) การคัดเลือกเพื่อรับโอนมาแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่น และ ประเภทบริหารท้องถิ่น หรือสายงานการบริหารสถานศึกษา ในการคัดเลือกบุคคลเพื่อบรรจุและแต่งตั้ง ตามวรรคหนึ่ง ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่ ก.ท. กำหนด

ประกาศ ณ วันที่ ๑ เดือน เมษายน พ.ศ. ๒๕๖๙



(นายวิเศษ ปาเขียว)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลจันทร์เพ็ญ