



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลหนองปากโลง
เรื่อง กำหนดหลักเกณฑ์การบริหาร และพัฒนาทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๙

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองปากโลง ได้กำหนดหลักเกณฑ์สำหรับการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ซึ่งเป็นไปตามกฎ ระเบียบ และข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ หลักเกณฑ์การสรรหาและคัดเลือกบุคลากร หลักเกณฑ์การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร หลักเกณฑ์การพัฒนาบุคลากร หลักเกณฑ์การประเมินผล การปฏิบัติงาน หลักเกณฑ์การให้คุณให้โทษ และการสร้างขวัญกำลังใจ โดยมีรายละเอียด ดังนี้

๑. หลักเกณฑ์การสรรหาและคัดเลือกบุคลากร

การแต่งตั้งบุคคลภายนอก เข้ารับราชการเป็นพนักงานส่วนตำบล จะดำเนินการโดย กสธ. ซึ่งเป็นคณะกรรมการที่ ก.กลางได้แต่งตั้งมาดำเนินการ การรับบุคคลเพื่อบรรจุเข้ารับราชการ และแต่งตั้งจะคำนึงถึงความรู้ ความสามารถของบุคคล ความเสมอภาค ความเป็นธรรม และประโยชน์ของทางราชการ เพื่อให้ได้บุคคลมาบรรจุเข้ารับราชการ เป็นไปตามระบบคุณธรรม และคำนึงถึงพฤติกรรมทางจริยธรรมของบุคคล ดังกล่าว ตลอดจนประโยชน์ของทางราชการ

ในการสรรหา และคัดเลือกบุคคลเข้ารับราชการ จะยึดหลักคุณธรรม ดังนี้

๑. บรรจุและแต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการ โดยยึดความรู้ และความสามารถ
๒. ยึดหลักความเป็นธรรม และมีความเสมอภาคในโอกาสแก่บุคคลผู้มีคุณสมบัติอย่างเท่าเทียมกัน
๓. มีมาตรฐานในการสรรหาและคัดเลือก เพื่อให้ได้บุคคลที่เป็นคนดีมีความรู้ ความสามารถ และคุณลักษณะเหมาะสมกับตำแหน่ง โดยดำเนินการโดย กสธ. ซึ่งเป็นคณะกรรมการที่ ก.กลางกำหนดให้ทำหน้าที่
๔. มีความสะอาด รวดเร็ว และประหยัด
๕. บุคคลที่มาบรรจุ และแต่งตั้งจะเรียงลำดับบัญชีรายชื่อผู้ผ่านการสอบแข่งขัน ตามลำดับคะแนน

กระบวนการสรรหาและคัดเลือก บุคคลภายนอกเข้ารับราชการจ้างเป็นพนักงานจ้างทั่วไป และพนักงานจ้างตามภารกิจ ซึ่งตามหลักเกณฑ์กฎหมายที่เกี่ยวข้อง จะเป็นการดำเนินการสรรหาและเลือกสรร ซึ่งเป็นอำนาจในการสรรหาขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองปากโลง จะดำเนินการ ดังนี้

/๑. มีตำแหน่ง...

๑. มีตำแหน่งว่าง
๒. ขออนุมัติดำเนินการ
๓. แต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินการสรรหา และเลือกสรร
๔. ประชุมคณะกรรมการดำเนินการ เพื่อกำหนดขั้นตอนและวิธีการดำเนินการ พร้อมประกาศรับสมัคร
๕. รับสมัครตามระยะเวลาที่กำหนดไว้ในระเบียบที่เกี่ยวข้อง
๖. ประกาศรายชื่อผู้มีสิทธิ์สอบฯ
๗. ดำเนินการสอบโดยข้อสอบอัตนัยหรือปรนัย และสอบสัมภาษณ์
๘. ประกาศรายชื่อผู้ผ่านการสรรหา และเลือกสรร โดยมีคะแนนรวมแต่ละภาค ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๖๐
๙. ออกคำสั่งจ้างพนักงานจ้าง (กรณีพนักงานจ้างทั่วไป และรายงาน ก.อบต.จังหวัด นครปฐม เพื่อทราบ
๑๐. เสนอ ก.อบต.จังหวัดนครปฐม ให้ความเห็นชอบกรณีพนักงานจ้างตามภารกิจ
๑๑. เมื่อ ก.อบต.จังหวัดนครปฐม เห็นชอบให้จ้างบุคคลที่ผ่านการสรรหาและเลือกสรรแล้ว ดำเนินการออกคำสั่งจ้างพนักงานจ้างต่อไป

๒. หลักเกณฑ์การบรรจุ และแต่งตั้ง

การบรรจุแต่งตั้งเข้ารับราชการเป็นพนักงานส่วนตำบล จะดำเนินการโดยรายงานตำแหน่งว่างตามแผนอัตรากำล้าง เพื่อให้ กสท.ดำเนินการสรรหาบุคคลภายนอกเพื่อบรรจุและแต่งตั้งเข้ารับราชการเป็นพนักงานส่วนตำบล ตามหลักเกณฑ์ ที่ ก.อบต.กำหนดไว้

การบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการ ดำเนินการโดยขอความเห็นชอบจาก ก.อบต.จังหวัดนครปฐม เมื่อได้รับความเห็นชอบแล้วจะเสนอนายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองปากโลง ออกคำสั่งบรรจุและแต่งตั้ง ตามมติ ก.อบต.จังหวัดนครปฐม ต่อไป

วิธีการบรรจุและแต่งตั้ง

๑. การบรรจุและแต่งตั้งบุคคลภายนอกเพื่อเข้ารับราชการเป็นพนักงานส่วนตำบล ดำเนินการโดยการสอบแข่งขัน
๒. การสอบคัดเลือก การคัดเลือก จะใช้บรรจุและแต่งตั้งผู้ที่เปลี่ยนสายงาน การดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น เช่น การคัดเลือกจากสายปฏิบัติเป็นผู้บริหาร , การคัดเลือกสายงานผู้บริหารเพื่อดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น
๓. ผู้มีอำนาจบรรจุแต่งตั้ง เป็นอำนาจของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองปากโลง โดยความเห็นชอบจาก ก.อบต.จังหวัดนครปฐม โดยมีผลไม่ก่อนวันที่ ก.อบต.จังหวัดนครปฐม ให้ความเห็นชอบ

๓. หลักเกณฑ์การพัฒนาบุคลากร

การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองปากโลง กำหนดให้พนักงานส่วนตำบลทุกคนได้รับการอบรมความรู้ในสายงานที่ตรงตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง โดยอบรมอย่างน้อย ๑ หลักสูตรต่อปี ต่อคน ตามแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ โดยเมื่อผ่านการอบรมพัฒนาความรู้ให้กับผู้บังคับบัญชาทราบ เพื่อประเมินผลการอบรม ประเมินความรู้ที่ได้รับการอบรม ทั้งนี้ มีการพัฒนาบุคลากร ดังนี้

๓.๑ การวางแผนการพัฒนาบุคลากร จะมีการสำรวจความต้องการอบรม และการพัฒนาความรู้ เมื่อทราบความต้องการในการอบรม และพัฒนาความรู้แล้ว จะนำมาจัดลำดับความสำคัญว่าบุคคลใดควรได้รับการอบรม และพัฒนาความรู้ก่อน – หลัง ตามความเร่งด่วนของเรื่อง และงบประมาณที่ได้รับการจัดสรร เพื่อใช้เป็นแนวทางในการส่งบุคลากรเข้ารับการอบรม และพัฒนาความรู้ โดยจะมีการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรต่อไป

๓.๒ การดำเนินการพัฒนาบุคลากร โดยส่งอบรม และพัฒนาความรู้ตามแผนพัฒนาบุคลากร

๓.๓ การติดตามประเมินบุคลากร เมื่อผู้เข้าอบรมได้ผ่านการอบรม และพัฒนาความรู้แล้ว จะกำหนดให้จัดทำรายงานผลการฝึกอบรม สรุปเนื้อหาสาระ ประโยชน์ที่ได้รับจากการอบรม เสนอผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้น พร้อมทั้งให้นำความรู้ที่ได้รับมาถ่ายทอดให้เจ้าหน้าที่ท่านอื่นทราบในการประชุมประจำเดือนพนักงาน เพื่อแลกเปลี่ยน ถ่ายทอดความรู้ และแจ้งให้ทราบภายในองค์กร เป็นการจัดการเรียนรู้ในองค์กร (KM)

๔. หลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงาน

กำหนดให้เจ้าหน้าที่ทุกคนจัดทำข้อตกลงปฏิบัติราชการ ปีละ ๒ ครั้ง คือ จัดทำไปแล้วเสร็จภายในเดือนเมษายน และเดือนตุลาคม ของทุกปีงบประมาณ โดยมีการประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการ เมื่อถึงกำหนดระยะเวลาทุกคนต้องทำข้อตกลงการปฏิบัติราชการ

การจัดทำข้อตกลงปฏิบัติราชการ จะกำหนดไว้ ๒ ส่วน คือ ผลสัมฤทธิ์ของงานร้อยละ ๗๐ และสมรรถนะ หรือพฤติกรรม ร้อยละ ๓๐ โดยการจัดทำข้อตกลงปฏิบัติราชการเป็นไปตามแบบฟอร์มที่ ก.อบต. กำหนด

เมื่อสิ้นสุดการประเมิน จะมีการแต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองการประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อให้เกิดมาตรฐานและความเป็นธรรมในการประเมิน ก่อนเสนอนายกององค์การบริหารส่วนตำบลหนองปากโลงลงนามในแบบประเมิน เมื่อผลการประเมินเสร็จสิ้น จะประกาศรายชื่อผู้มีผลการประเมินระดับดีเด่น ให้ทราบโดยเปิดเผย

/๕. หลักเกณฑ์การให้คุณให้โทษ...

๕. หลักเกณฑ์การให้ทุนให้โทษและการสร้างขวัญกำลังใจ

การให้ทุน เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน

๑. ด้านผลงาน จะมีการประกาศรายชื่อผู้มีผลการประเมินผลการปฏิบัติงานดีเด่นเป็นประจำทุกรอบการประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน และยกย่องเชิดชูเกียรติให้บุคคลอื่นยึดถือเป็นแบบอย่าง

๒. ด้านพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงาน จะมีการประกาศยกย่องเชิดชูเกียรติ ผู้มีความประพฤติ เช่น มาทำงานตรงต่อเวลา ทุ่มเทเวลาในการทำงาน แต่งกายเป็นระเบียบเรียบร้อย บริการประชาชนด้วยความสุภาพเรียบร้อย ด้านคุณธรรมและจริยธรรม เป็นต้น

๓. การพิจารณาความดีความชอบ คือ การเลื่อนขั้นเงินเดือน เลื่อนค่าจ้างหรือค่าตอบแทน โดยพิจารณาตามผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการ มีการประชุมคณะกรรมการพิจารณาความดีความชอบด้วยความโปร่งใส เสมอภาคและเป็นธรรม

การพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน ค่าจ้าง หรือค่าตอบแทน ถือเป็นขวัญและกำลังใจที่สำคัญในการปฏิบัติงาน ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลหนองปากโลง กำหนดหลักเกณฑ์ในการพิจารณา ดังนี้

๑. กำหนดให้การพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนของผู้บังคับบัญชาชั้นต้นนำผลการประเมินผลการปฏิบัติงาน มาเป็นหลักในการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนครั้งที่หนึ่ง และครั้งที่สอง โดยพิจารณาประกอบข้อมูลการลา พฤติกรรมการมาทำงาน การรักษาวินัย การปฏิบัติตนให้เหมาะสม และข้อควรพิจารณาอื่น ๆ ของผู้นั้น มาประกอบการพิจารณา และการประเมินผลงานได้ใช้ระบบการบริหารผลงาน (Performance management) ซึ่งการประเมินจะเน้นในเรื่องการกำหนดตัวชี้วัด หรือหลักฐานบ่งชี้ความสำเร็จของงานอย่างเป็นรูปธรรม และพฤติกรรมหรือสมรรถนะในการปฏิบัติราชการ อีกทั้งข้อมูลในแบบประเมินเลื่อนขั้นเงินเดือน กำหนดให้มีข้อมูลการประเมินผลการปฏิบัติงาน การลา มาสาย และพฤติกรรมการรักษาวินัย

๒. กำหนดให้บุคคลที่จะได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน เลื่อนค่าจ้าง หรือค่าตอบแทนต้องอยู่ในหลักเกณฑ์ที่ ก.อบตงจังหวัดนครปฐมกำหนดไว้ ได้แก่ ได้ปฏิบัติหน้าที่ของตนด้วยความสามารถ และความอุตสาหะจนเกิดผลดี หรือความก้าวหน้าแก่ราชการ ในครั้งปีที่แล้วมาต้องไม่ถูกลงโทษทางวินัยที่หนักกว่าโทษภาคทัณฑ์ หรือไม่ถูกศาลพิพากษาในคดีอาญาให้ลงโทษในความผิดที่เกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ราชการ หรือความผิดที่ทำให้เสื่อมเสียเกียรติศักดิ์ของตำแหน่งหน้าที่ราชการของตน ซึ่งมีใช้ความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ ในครั้งปีที่แล้วมาต้องไม่ถูกสั่งพักราชการเกินสองเดือน ในครั้งปีไม่ขาดราชการโดยไม่มีเหตุผลอันสมควร ในครั้งปีที่แล้วมาต้องได้รับการบรรจุเข้ารับราชการมาแล้วเป็นเวลาไม่น้อยกว่าสี่เดือน หรือได้ปฏิบัติราชการมาแล้วเป็นเวลาไม่น้อยกว่าสี่เดือนก่อนถึงความตาย ในครั้งปีมีจำนวนวันลาป่วยและลาป่วยทั่วไปไม่เกินยี่สิบสามวันสำหรับวันลาเกินส่วนตัวและวันลาป่วยที่ไม่ใช่วันลาป่วย ให้นับเฉพาะวันทำการ เป็นต้น

๓. มีการกำหนดจำนวนวันมาสาย กำหนดให้บุคคลที่จะได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน เลื่อนค่าจ้าง หรือค่าตอบแทน ในรอบปีงบประมาณที่ผ่านมาต้องไม่มาสายเกินจำนวนครั้งที่นายกองค้การบริหารส่วนตำบลหนองปากโลง กำหนดไว้

๔. กำหนดให้คณะกรรมการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน ค่าจ้าง หรือค่าตอบแทน นำข้อมูล วันลา จำนวนมาสาย พฤติกรรมการปฏิบัติราชการ และการรักษาวินัย มาพิจารณาความดีความชอบ ก่อนที่จะเสนอให้นายกองค้การบริหารส่วนตำบลหนองปากโลง ออกคำสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือน ค่าจ้าง หรือค่าตอบแทน

๕. เมื่อพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน ค่าจ้าง หรือค่าตอบแทนแล้ว จะประกาศให้ทุกคนทราบ เพื่อให้เกิดความโปร่งใส และยกย่องชมเชย เชิดชูเกียรติที่ได้รับการพิจารณาความดีความชอบ

การให้โทษ เพื่อลงโทษผู้กระทำผิด หรือสงฆ์ว่ากระทำความผิดในราชการ

๑. กรณีมีข้อสงสัยว่ามีการกระทำผิดวินัย ศีลธรรม หรือจรรยาบรรณ จะมีการแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนข้อเท็จจริง หรือ สอบสวนวินัย แล้วแต่กรณีที่ได้กระทำความผิด โดยเปิดโอกาสให้ผู้ถูกสอบสวนได้ชี้แจงข้อเท็จจริงอย่างครบถ้วน ตามระเบียบ กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการสอบสวนวินัย

๒. กรณีมีการทุจริต ประพฤติมิชอบ เข้ามาเกี่ยวข้องจะถูกดำเนินคดีอาญา และคดีแพ่งควบคู่ไปกับการดำเนินการทางวินัย และดำเนินการตามกฎหมายว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริตต่อไป

ทั้งนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองปากโลง จะเสริมสร้างและพัฒนาให้เจ้าหน้าที่ทุกคนมีความรู้ และความเข้าใจเกี่ยวกับกฎระเบียบ ของราชการ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง การรักษาวินัย การปฏิบัติงานโดยความโปร่งใส ปลอดทุจริต ปฏิบัติงานตามกฎหมาย ระเบียบ และจรรยาบรรณ การปฏิบัติราชการเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล สอดคล้องกับหลักธรรมาภิบาล เป็นประจำทุกปีงบประมาณ

จึงประกาศหลักเกณฑ์ดังกล่าว ให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๓ ตุลาคม พ.ศ.๒๕๖๙

พลอากาศเอก



(นพดล เพราเพริศภิรมย์)

นายกองค้การบริหารส่วนตำบลหนองปากโลง

