



ประกาศเทศบาลตำบลน้ำริด

เรื่อง กำหนดหลักเกณฑ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ตามคู่มือการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ เป็นการเปิดเผยข้อมูลสาธารณะ (OIT) หัวข้อ ๒๕ กำหนดให้จัดทำนโยบายบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อก่อให้เกิดการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีความโปร่งใสและมีคุณธรรม นั้น

เทศบาลตำบลน้ำริด อำเภอเมือง จังหวัดอุตรดิตถ์ กำหนดหลักเกณฑ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ให้เป็นไปตาม ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดอุตรดิตถ์ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล พ.ศ. ๒๕๕๘ โดยมีรายละเอียด ดังนี้

๑. หลักเกณฑ์การสรรหาและคัดเลือกบุคลากร

การบรรจุและแต่งตั้งบุคคลภายนอก เข้ารับราชการเป็นพนักงานเทศบาล จะดำเนินการ โดย กสด. ซึ่งเป็นคณะกรรมการที่ ก.กลาง ได้แต่งตั้งมาดำเนินการ การรับบุคคลเพื่อบรรจุเข้ารับราชการและแต่งตั้งจะคำนึงถึง ความรู้ความสามารถของบุคคล ความเสมอภาค ความเป็นธรรม และประโยชน์ของทางราชการ เพื่อให้ได้บุคคลมาบรรจุเข้ารับราชการเป็นไปตามระบบคุณธรรมและคำนึงถึงพฤติกรรมทางจริยธรรมของบุคคลดังกล่าวตลอดจน ประโยชน์ของทางราชการ

ในการสรรหาและคัดเลือกบุคคลเข้ารับราชการ จะยึดหลักคุณธรรม ดังนี้

๑. จะบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการ โดยยึดความรู้และความสามารถ
๒. ยึดหลักความเป็นธรรมและมีความเสมอภาคให้โอกาสแก่บุคคลผู้มีความสมบัติน่าเทียบเท่าเทียมกัน
๓. มีมาตรฐานในการสรรหาและคัดเลือก เพื่อให้ได้บุคคลที่เป็นคนดีมีความรู้ ความสามารถและคุณลักษณะเหมาะสมกับตำแหน่ง โดยดำเนินการโดย กสด. ซึ่งเป็นคณะกรรมการที่ ก.กลางกำหนดให้ทำหน้าที่
๔. มีความสะดวก รวดเร็ว และประหยัด
๕. บุคคลที่มาบรรจุและแต่งตั้งจะเรียงตามลำดับบัญชีรายชื่อผู้ผ่านการสอบแข่งขัน ตามลำดับคะแนนที่สอบแข่งขันได้

กระบวนการสรรหาและคัดเลือก บุคคลภายนอกเข้ารับราชการจ้างเป็น พนักงานจ้าง ซึ่งตามหลักเกณฑ์กฎหมายที่เกี่ยวข้อง จะเป็นการดำเนินการสรรหาและเลือกสรร ซึ่งเป็นอำนาจในการสรรหาของเทศบาลตำบลน้ำริด จะดำเนินการดังนี้

๑. มีตำแหน่งว่าง ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
๒. ขออนุมัติดำเนินการสรรหา
๓. แต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินการและประกาศรับสมัคร
๔. ประชุมคณะกรรมการดำเนินการเพื่อกำหนดขั้นตอนและวิธีการดำเนินการพร้อมประกาศรับ

สมัคร

๕. รับสมัครตามระยะเวลาที่กำหนดไว้ในกฎหมาย
๖. ประกาศรายชื่อผู้สมัคร
๗. ดำเนินการสอบโดยข้อสอบอัตนัยหรือปรนัย
๘. ประกาศรายชื่อผู้สอบผ่าน โดยมีคะแนนรวมแต่ละภาคไม่น้อยกว่าร้อยละ ๖๐ เสนอ ก.ท.จ.

จังหวัดอุตรดิตถ์ เพื่อจ้างบุคคลที่ผ่านการสรรหาและเลือกสรร

๙. เมื่อ ก.ท.จ.จังหวัดอุตรดิตถ์ เห็นชอบให้จ้างบุคคลที่ผ่านการสรรหาและเลือกสรรแล้วจะดำเนินการออกคำสั่งบรรจุและแต่งตั้งต่อไป

/๒.หลักเกณฑ์.....

๒.หลักเกณฑ์การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร

การบรรจุบุคคลเข้ารับราชการเป็นพนักงานเทศบาล จะดำเนินการโดยรายงานตำแหน่งที่ว่างตามแผนอัตรากำลัง เพื่อให้ กสธ. ดำเนินการสรรหาบุคคลภายนอกเพื่อมาบรรจุและแต่งตั้งเข้ารับราชการเป็นพนักงานเทศบาล ตามหลักเกณฑ์ที่ ก.ท. กำหนดไว้

การบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการ ดำเนินการโดยขอความเห็นชอบจาก ก.ท.จ.จังหวัดอุดรดิตถ์ เมื่อเห็นชอบแล้วจะเสนอนายกเทศมนตรีตำบลน้ำริด ออกคำสั่งบรรจุและแต่งตั้ง ตามมติ ก.ท.จ.จังหวัดอุดรดิตถ์ ต่อไป

วิธีการบรรจุและแต่งตั้ง

๑.การบรรจุและแต่งตั้งบุคคลภายนอกเพื่อเข้ารับราชการเป็นพนักงานเทศบาล ดำเนินการโดยการสอบแข่งขัน

๒.สอบคัดเลือก การคัดเลือก จะใช้บรรจุและแต่งตั้งผู้ที่เปลี่ยนสายงาน การดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น เช่น การสอบคัดเลือกจากสายงานผู้ปฏิบัติเป็นผู้บริหาร การคัดเลือกสายงานผู้บริหารเพื่อดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น เป็นต้น

ผู้มีอำนาจบรรจุแต่งตั้ง เป็นอำนาจของนายกเทศมนตรีตำบลน้ำริด โดยความเห็นชอบจาก ก.ท.จ.จังหวัดอุดรดิตถ์ โดยมีผลไม่ก่อนวันที่ ก.ท.จ.จังหวัดอุดรดิตถ์ให้ความเห็นชอบ

๓.หลักเกณฑ์การพัฒนาบุคลากร

การพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลน้ำริด กำหนดให้พนักงานเทศบาลทุกคนได้รับการอบรมความรู้ในสายงานที่ตรงตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง โดยอบรมอย่างน้อย ๑ หลักสูตรต่อคนต่อปี ตามแผนพัฒนาพนักงานเทศบาล โดยเมื่อผ่านการอบรมพัฒนาความรู้ให้รายงานกับผู้บังคับบัญชาทราบ เพื่อประเมินผลการอบรม ประเมินความรู้ที่ได้รับจากการอบรม ทั้งนี้ มีกรอบการพัฒนาบุคลากร ดังนี้

๑.วางแผนการพัฒนาบุคลากร จะมีการสำรวจความต้องการอบรม และพัฒนาความรู้ เมื่อทราบความต้องการในการอบรมและพัฒนาความรู้แล้ว จะนำมาจัดลำดับความสำคัญว่าบุคคลใดควรได้รับการอบรมและพัฒนาความรู้ก่อน - หลัง ตามความเร่งด่วนของเรื่องและงบประมาณที่ได้รับการจัดสรร เพื่อใช้เป็นแนวทางในการส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมและพัฒนาความรู้ โดยจะมีการจัดทำเป็นแผนพัฒนาพนักงานเทศบาลหรือแผนพัฒนาบุคลากรต่อไป

๒.การดำเนินการพัฒนาบุคลากร จะส่งอบรมและพัฒนาความรู้ตามแผนพัฒนาบุคลากร

๓.การติดตามประเมินผลการพัฒนาบุคลากร เมื่อผู้อบรมได้ผ่านการอบรมและพัฒนาความรู้แล้ว จะกำหนดให้จัดทำรายงานผลการฝึกอบรม สรุปเนื้อหาสาระ ประโยชน์ที่ได้รับจากการอบรม เสนอผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้น พร้อมทั้งให้นำความรู้ที่ได้มาถ่ายทอดให้เจ้าหน้าที่ท่านอื่นทราบในการประชุมพนักงาน เพื่อแลกเปลี่ยน ถ่ายทอดความรู้ ประชาสัมพันธ์ให้ทราบภายในองค์กร เป็นการจัดการองค์ความรู้ในองค์กร (KM) และสำเนาเอกสารดังกล่าวส่งให้นักทรัพยากรบุคคลเป็นข้อมูลตรวจประเมินประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการประจำปี

๔.หลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานบุคลากร

เทศบาลตำบลน้ำริด ให้เจ้าหน้าที่ทุกคนจัดทำข้อตกลงปฏิบัติราชการ ปีละ ๑ ครั้ง คือ จัดทำให้แล้วเสร็จภายในเดือน ตุลาคม ของทุกปีงบประมาณ โดยจะมีการประกาศ หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการ เมื่อถึงกำหนดระยะเวลาที่ทุกคนต้องทำข้อตกลงปฏิบัติราชการ

การจัดทำข้อตกลงปฏิบัติราชการ จะกำหนดไว้สองส่วน คือ ผลสัมฤทธิ์ของงานร้อยละ ๗๐ และสมรรถนะ หรือพฤติกรรมร้อยละ ๓๐ โดยการจัดทำข้อตกลงปฏิบัติราชการเป็นไปตามแบบฟอร์มที่ ก.ท.กำหนดไว้

การประเมินผลการปฏิบัติราชการให้ทุกส่วนราชการประเมินโดยใช้ระบบเปิดตามมติคณะรัฐมนตรี คือ มีการติดตามความก้าวหน้าของงานที่จัดทำข้อตกลงปฏิบัติราชการ โดยมีการจัดทำรายงานผลการปฏิบัติราชการประเมินตามตัวชี้วัด โดยมีเอกสาร หลักฐานรองรับ เมื่อประเมินแล้วมีการแจ้งผลการประเมินให้ผู้ถูกประเมินทราบ

/และการประเมินผล.....

และการประเมินผลการปฏิบัติราชการจะนำไปสู่การปรับปรุงพัฒนาผลการปฏิบัติราชการร่วมกันระหว่างผู้บังคับบัญชาผู้ประเมินและผู้ใต้บังคับบัญชาผู้ถูกประเมิน เพื่อที่จะได้นำไปปรับปรุงและพัฒนาตนเอง ให้มีผลการประเมินที่ดียิ่งขึ้นต่อไป

เมื่อสิ้นสุดการประเมิน จะมีการแต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองการประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อให้เกิดมาตรฐานและความเป็นธรรมในการประเมิน ก่อนเสนอนายกเทศมนตรีตำบลน้ำริด ลงนามในแบบประเมินต่อไป เมื่อผลประเมินออกแล้วจะประกาศรายชื่อผู้มีผลการประเมินดีเด่นให้เจ้าหน้าที่ในสังกัดทราบโดยเปิดเผย โปร่งใสให้รับรู้ รับทราบโดยทั่วกัน

๕.หลักเกณฑ์การให้คุณให้โทษและการสร้างขวัญกำลังใจ

การให้คุณ เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน

๑.ด้านผลงาน จะมีการประกาศรายชื่อผู้มีผลการประเมินการปฏิบัติงานดีเด่น เป็นประจำทุกรอบการประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน และยกย่องเชิดชูเกียรติให้บุคคลอื่นยึดเป็นแบบอย่าง

๒.ด้านพฤติกรรมการทำงาน จะมีการประกาศยกย่องเชิดชูเกียรติ ผู้มีความประพฤติดี เช่น มาทำงานตรงต่อเวลา หุ่มเวลาในการทำงาน แต่งกายเป็นระเบียบเรียบร้อย บริการประชาชนด้วยความสุภาพเรียบร้อย เป็นต้น

๓.การพิจารณาความดีความชอบ คือ การเลื่อนขั้นเงินเดือน เลื่อนค่าจ้าง หรือ ค่าตอบแทนโดยพิจารณาตามผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการ มีการประชุมคณะกรรมการพิจารณาความดีความชอบ ด้วยความโปร่งใส เสมอภาคและเป็นธรรม

การพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน ค่าจ้างหรือค่าตอบแทน ถือเป็นขวัญและกำลังใจที่สำคัญในการปฏิบัติงาน ซึ่งเทศบาลตำบลน้ำริด กำหนดหลักเกณฑ์ในการพิจารณา ดังนี้

๑.กำหนดให้การพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนของผู้บังคับบัญชาชั้นต้นนำผลการประเมินการปฏิบัติงาน มาเป็นหลักในการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนครั้งที่หนึ่ง และครั้งที่สอง โดยพิจารณาประกอบข้อมูลการลา พฤติกรรมการมาทำงาน การรักษาวินัย การปฏิบัติตนให้เหมาะสม และข้อควรพิจารณาอื่นๆ ของผู้นั้น มาประกอบการพิจารณา และการประเมินผลงานให้ใช้ระบบการบริหารผลงาน (Performance Management) ซึ่งการประเมินจะเน้นในเรื่องการกำหนดตัวชี้วัด หรือหลักฐานบ่งชี้ความสำเร็จของงานอย่างเป็นรูปธรรมและเหมาะสมกับงาน เน้นในเรื่องของการประเมินเพื่อการปรับปรุง แก้ไข พัฒนาเพื่อนำไปสู่ผลสัมฤทธิ์ของงาน และพฤติกรรมหรือสมรรถนะในการปฏิบัติราชการ อีกทั้งข้อมูลในแบบประเมินเลื่อนขั้นเงินเดือนกำหนดให้มีข้อมูลการประเมินผลการปฏิบัติงาน การลา มาสาย และพฤติกรรมรักษาวินัย

๒.กำหนดให้บุคคลที่จะได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน เลื่อนค่าจ้าง หรือค่าตอบแทนต้องอยู่ในหลักเกณฑ์ ก.ท.จ.จังหวัดกำหนดไว้ ได้แก่ ได้ปฏิบัติหน้าที่ของตนด้วยความสามารถ และความอุตสาหะ จนเกิดผลดีหรือความก้าวหน้าแก่ราชการ ในกรณีที่แล้วมาต้องไม่ถูกสั่งลงโทษทางวินัยที่หนักกว่าโทษภาคทัณฑ์ หรือไม่ถูกศาลพิพากษาในคดีอาญาให้ลงโทษในความผิดที่เกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ราชการ หรือ ความผิดที่ทำให้เสื่อมเสียเกียรติศักดิ์ของตำแหน่งหน้าที่ราชการของตน ซึ่งมีใช้ความผิดที่ได้กระทำโดยประมาท หรือความผิดลหุโทษ ในกรณีที่แล้วมาต้องได้รับบรรจุเข้ารับราชการมาแล้วเป็นเวลาไม่น้อยกว่าสี่เดือน หรือได้ปฏิบัติราชการมาแล้วเป็นเวลาไม่น้อยกว่าสี่เดือนก่อนถึงแก่ความตาย ในกรณีที่ปีมีจำนวนวันลาภักและลาป่วยทั่วไปไม่เกินยี่สิบสามวัน สำหรับวันลาภักส่วนตัวและวันลาป่วย ที่ไม่ใช่วันลาป่วยให้นับเฉพาะวันทำการ เป็นต้น

๓.มีการกำหนดจำนวนวันมาสาย กำหนดให้บุคคลที่จะได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน เลื่อนค่าจ้าง หรือค่าตอบแทน ในรอบปีงบประมาณที่ผ่านมาต้องไม่สายเกินจำนวนครั้งที่นายกเทศมนตรีตำบลน้ำริด กำหนดไว้ โดยครั้งแรก ของปีงบประมาณ มาสายได้ไม่เกิน ๖ ครั้ง และครั้งปีหลังของปีงบประมาณ มาสายได้ไม่เกิน ๖ ครั้ง

/๔.กำหนดให้คณะกรรมการ.....

๔.กำหนดให้คณะกรรมการพิจารณาเลื่อนชั้นเงินเดือน ค่าจ้าง หรือค่าตอบแทน นำข้อมูลวันลา จำนวนครั้งมาสาย พฤติกรรมการปฏิบัติราชการ และการรักษาวินัย มาพิจารณาความดีความชอบ ก่อนที่จะเสนอให้ นายกเทศมนตรีตำบลน้ำริด ออกคำสั่งเลื่อนชั้นเงินเดือน ค่าจ้างหรือค่าตอบแทน

๕.เมื่อพิจารณาเลื่อนชั้นเงินเดือน ค่าจ้าง หรือค่าตอบแทนแล้ว จะประกาศให้ทุกคนทราบ เพื่อให้ เกิดความโปร่งใส และยกย่องชมเชย เชิดชูเกียรติผู้ที่ได้รับการพิจารณาความดีความชอบ

การให้โทษ เพื่อลงโทษผู้กระทำความผิด หรือสงสัยว่ากระทำความผิดในราชการ

๑.กรณีมีข้อควรสงสัยว่ามีกระทำความผิดวินัย ศีลธรรม หรือ จรรยาบรรณ จะมีการแต่งตั้ง คณะกรรมการสอบสวนข้อเท็จจริง หรือ สอบสวนวินัย แล้วแต่กรณีที่ได้กระทำความผิด โดยเปิดโอกาสให้ผู้ถูก สอบสวนได้ชี้แจง ข้อเท็จจริงอย่างครบถ้วน ตามระเบียบ กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการสอบสวนวินัย

๒.กรณีการทุจริต ประพฤติมิชอบ เข้ามาเกี่ยวข้องจะถูกดำเนินคดีอาญาหรือคดีแพ่งควบคู่ไปกับการ ดำเนินการทางวินัย และดำเนินการตามกฎหมายว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริตต่อไป

ทั้งนี้ เทศบาลตำบลน้ำริด จะเสริมสร้างและพัฒนาให้เจ้าหน้าที่ทุกคน มีความรู้และความเข้าใจ เกี่ยวกับกฎ ระเบียบ ของทางราชการ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง การรักษาวินัย การปฏิบัติงานด้วยความโปร่งใส ปลอด ทุจริต ปฏิบัติงานตามกฎหมาย ระเบียบ และ จรรยาบรรณ การปฏิบัติราชการเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล สอดคล้องกับหลักธรรมาภิบาล เป็นประจำทุกปีงบประมาณ

จึงประกาศหลักเกณฑ์ดังกล่าว ให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๑๗ มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๖



(นายบรรจบ ใจจันทร์)

นายกเทศมนตรีตำบลน้ำริด