



ประกาศเทศบาลตำบลท่าแลง  
เรื่อง กำหนดหลักเกณฑ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

เทศบาลตำบลท่าแลง ให้ความสำคัญกับการพัฒนาทรัพยากรบุคคล จึงกำหนด หลักเกณฑ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ให้เป็นไปตาม ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาล จังหวัดเพชรบุรี เรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล พ.ศ.๒๕๕๘ ตามคู่มือการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖5 การเปิดเผยข้อมูลสาธารณะ (OIT) หัวข้อ ๐๒๗ กำหนดให้มีการออกหลักเกณฑ์การบริหาร และพัฒนาทรัพยากรบุคคล เพื่อส่งเสริมความโปร่งใสและป้องกันการทุจริต นั้น

เทศบาลตำบลท่าแลง จึงกำหนดหลักเกณฑ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ให้เป็นไปตาม ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเพชรบุรี เรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล พ.ศ. ๒๕๕๘ โดยมีรายละเอียด ดังนี้

**1. หลักเกณฑ์การสรรหาและคัดเลือกบุคลากร ให้การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ยึดหลักเกณฑ์ ดังนี้**

การบรรจุและแต่งตั้งบุคคลภายนอก เข้ารับราชการเป็นพนักงานเทศบาล จะดำเนินการโดย กสท. ซึ่งเป็นคณะกรรมการที่ ก.กลางได้แต่งตั้งมาดำเนินการ การรับบุคคลเพื่อบรรจุเข้ารับราชการและแต่งตั้งจะคำนึงถึงความรู้ความสามารถของบุคคล ความเสมอภาค ความเป็นธรรม และประโยชน์ของทาง ราชการ เพื่อให้ได้บุคคลมาบรรจุเข้ารับราชการเป็นไปตามระบบคุณธรรมและคำนึงถึงพฤติกรรมทางจริยธรรม ของบุคคลดังกล่าว ตลอดจนประโยชน์ของทางราชการ

ในการสรรหาและคัดเลือกบุคคลเข้ารับราชการ จะยึดหลักคุณธรรม ดังนี้

๑. จะบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการ โดยยึดความรู้และความสามารถ

๒. ยึดหลักความเป็นธรรมและมีความเสมอภาคในโอกาสแก่บุคคลผู้มีคุณสมบัติ

อย่างเท่าเทียมกัน

๓. มีมาตรฐานในการสรรหาและคัดเลือกเพื่อให้ได้บุคคลที่เป็นคนที่มีความรู้ ความสามารถ และคุณลักษณะเหมาะสมกับตำแหน่ง โดยดำเนินการโดย กสท. ซึ่งเป็นคณะกรรมการที่ ก.กลางกำหนดให้ทำหน้าที่

๔. มีความสะดวก รวดเร็ว และประหยัด

๕. บุคคลที่มาบรรจุและแต่งตั้งจะเรียงตามลำดับบัญชีรายชื่อผู้ผ่านการสอบแข่งขันตามลำดับคะแนนที่สอบแข่งขันได้

กระบวนการสรรหาและคัดเลือก บุคคลภายนอกเข้ารับราชการจ้างเป็นพนักงานจ้างซึ่งตามหลักเกณฑ์กฎหมายที่เกี่ยวข้อง จะเป็นการดำเนินการสรรหาและเลือกสรร ซึ่งเป็นอำนาจในการสรรหาของนายกเทศมนตรีตำบลท่าแลง จะดำเนินการ ดังนี้

๑. มีตำแหน่งว่าง

๒. ขออนุมัติดำเนินการ

/3. แต่งตั้งคณะ...

-2-

๓. แต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินการ และประกาศรับสมัคร

๔. ประชุมคณะกรรมการดำเนินการ เพื่อกำหนดขั้นตอนและวิธีการดำเนินการพร้อมประกาศรับสมัคร

๕. รับสมัครตามระยะเวลาที่กำหนดไว้ในกฎหมาย

6. ประกาศรายชื่อผู้สมัคร

๗. ดำเนินการสอบโดยข้อสอบอัตนัย หรือปรนัย

๘. ประกาศชื่อผู้สอบผ่าน โดยมีคะแนนรวมแต่ละภาคไม่น้อยกว่าร้อยละ ๖๐ เสนอ ก.ท.จ. จังหวัดเพชรบุรี เพื่อบรรจุบุคคลที่ผ่านการสรรหาและเลือกสรรต่อไป

9. เมื่อ ก.ท.จ.จังหวัดเพชรบุรี เห็นชอบให้จ้างบุคคลที่ผ่านการสรรหาและเลือกสรรแล้ว จะดำเนินการออกคำสั่งบรรจุและแต่งตั้งต่อไป

## ๒. หลักเกณฑ์การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากรให้การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลยึดหลักเกณฑ์ ดังนี้

การบรรจุบุคคลเข้ารับราชการเป็นพนักงานส่วนเทศบาล จะดำเนินการโดยรายงานตำแหน่งที่ว่างตามแผนอัตรากำลัง เพื่อให้ กสท.ดำเนินการสรรหาบุคคลภายนอกเพื่อมาบรรจุและแต่งตั้งเข้ารับราชการ เป็นพนักงานส่วนเทศบาล ตามหลักเกณฑ์ที่ ก.ท.จ.กำหนดไว้

การบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการ ดำเนินการโดยขอความเห็นชอบจาก ก.ท.จ. จังหวัดเพชรบุรี เมื่อเห็นชอบแล้วจะเสนอนายกเทศมนตรีตำบลท่าแลง ออกคำสั่งบรรจุและแต่งตั้ง ตามมติ ก.ท.จ.จังหวัดเพชรบุรี ต่อไป

วิธีการบรรจุและแต่งตั้ง

๑. การบรรจุและแต่งตั้งบุคคลภายนอกเพื่อเข้ารับราชการเป็นพนักงานเทศบาล ดำเนินการโดยการสอบแข่งขัน

๒. การสอบคัดเลือก การคัดเลือก จะใช้บรรจุและแต่งตั้งผู้ที่เปลี่ยนสายงาน การดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น เช่น การสอบคัดเลือกจากสายงานผู้ปฏิบัติเป็นผู้บริหาร การคัดเลือกสารงานผู้บริหารเพื่อดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น เป็นต้น

ผู้มีอำนาจบรรจุแต่งตั้ง เป็นอำนาจของนายกเทศมนตรีตำบลท่าแลง โดยความเห็นชอบจาก ก.ท.จ.จังหวัดเพชรบุรี โดยมีผลไม่ก่อนวันที่ ก.ท.จ.จังหวัดเพชรบุรีให้ความเห็นชอบ

## ๓. หลักเกณฑ์การพัฒนาบุคลากรให้การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลยึดหลักเกณฑ์ ดังนี้

การพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลท่าแลง กำหนดให้พนักงานเทศบาลทุกคน ได้รับการอบรมความรู้ในสายงานที่ตรงตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง โดยอบรมอย่างน้อย ๑ หลักสูตรต่อปี ต่อคน ตามแผนพัฒนาพนักงานเทศบาลหรือแผนพัฒนาบุคลากร โดยเมื่อผ่านการอบรมพัฒนาความรู้ให้กับผู้บังคับบัญชาทราบ เพื่อประเมินผลการอบรม ประเมินความรู้ที่ได้รับจากการอบรม ทั้งนี้มีการอบรมพัฒนาบุคลากร ดังนี้

๑. การวางแผนการพัฒนาบุคลากร จะมีการสำรวจความต้องการอบรม และพัฒนาความรู้ เมื่อทราบความต้องการในการอบรม และพัฒนาความรู้แล้ว จะนำมาจัดลำดับความสำคัญว่าบุคคลใดควรได้รับการอบรมและพัฒนาความรู้ก่อน – หลัง ตามความเร่งด่วนของเรื่องและงบประมาณที่ได้รับการจัดสรร เพื่อใช้เป็นแนวทางในการส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมและพัฒนาความรู้ โดยจะมีการจัดทำเป็นแผนพัฒนาพนักงานส่วนเทศบาล หรือแผนพัฒนาบุคลากรต่อไป

/๒.การดำเนิน...

-3-

๒. การดำเนินการพัฒนาบุคลากร จะส่งอบรมและพัฒนาความรู้ตามแผนพัฒนาบุคลากร

๓.การติดตามประเมินผลการพัฒนาบุคลากร เมื่อผู้อบรมได้ผ่านการอบรมและพัฒนาความรู้แล้วจะกำหนดให้จัดทำรายงานผลการฝึกอบรม สรุปเนื้อหาสาระ ประโยชน์ที่ได้รับจากการอบรมเสนอผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้น พร้อมทั้งให้นำความรู้ที่ได้รับมาถ่ายทอดให้เจ้าหน้าที่ท่านอื่นทราบในการประชุมพนักงาน เพื่อแลกเปลี่ยน ถ่ายทอดความรู้ ประชาสัมพันธ์ให้ทราบภายในองค์กร เป็นการจัดการ องค์ความรู้ในองค์กร (KM) และสำเนาเอกสารดังกล่าวส่งให้นักทรัพยากรบุคคลเป็นข้อมูลตรวจประเมินประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการประจำปี (LPA)

๔. **หลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานบุคลากร ให้การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ยึดหลักเกณฑ์ ดังนี้**

เทศบาลตำบลท่าแลง กำหนดให้เจ้าหน้าที่ทุกคนจัดทำข้อตกลงปฏิบัติราชการ ปีละ ๒ ครั้ง คือ จัดทำให้แล้วเสร็จภายในเดือนเมษายน และเดือนตุลาคม ของทุกปีงบประมาณ โดยจะมีการประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการ เมื่อถึงกำหนดระยะเวลาที่ทุกคนต้องทำ ข้อตกลงปฏิบัติราชการ

การจัดทำข้อตกลงปฏิบัติราชการ จะกำหนดไว้สองส่วน คือผลสัมฤทธิ์ของงานร้อยละ ๗๐ และสมรรถนะ หรือพฤติกรรมร้อยละ ๓๐ โดยการจัดทำข้อตกลงปฏิบัติราชการเป็นไปตามแบบฟอร์มที่ ก.ท.จ.กำหนดไว้

การประเมินผลการปฏิบัติราชการ ให้ทุกส่วนราชการ ประเมินโดยใช้ระบบเปิดตามมติคณะรัฐมนตรี คือมีการติดตามความก้าวหน้าของงานที่จัดทำข้อตกลงปฏิบัติราชการ โดยมีการจัดทำรายงานผลการปฏิบัติราชการ ประเมินตามตัวชี้วัด โดยมีเอกสาร หลักฐานรองรับ เมื่อประเมินแล้วมีการแจ้งผลการประเมินให้ผู้ถูกประเมินรับทราบ และการประเมินผลการปฏิบัติราชการ จะนำไปสู่การปรับปรุงพัฒนาผลการปฏิบัติราชการร่วมกันระหว่างผู้บังคับบัญชาผู้ประเมิน และผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้ถูกประเมิน เพื่อที่จะได้นำไปปรับปรุงและพัฒนาตนเอง ให้มีผลการประเมินที่ดียิ่งขึ้นต่อไป

เมื่อสิ้นสุดการประเมิน จะมีการแต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองการประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อให้เกิดมาตรฐานและความเป็นธรรมในการประเมิน ก่อนเสนอนายกเทศมนตรีตำบลท่าแลง ลงนามใน

แบบประเมินต่อไป เมื่อผลประเมินออกแล้วจะประกาศรายชื่อผู้มีผลการประเมินในระดับ ดีเด่นให้เจ้าหน้าที่ในสังกัดทราบโดยเปิดเผย โปร่งใสให้รับรู้ รับทราบโดยทั่วกัน

## ๕. หลักเกณฑ์การให้คุณให้โทษและการสร้างขวัญกำลังใจ ให้การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ยึดหลักเกณฑ์ ดังนี้

การให้คุณ เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน

๑. ด้านผลงาน จะมีการประกาศรายชื่อผู้มีผลการประเมินผลการปฏิบัติงานดีเด่น เป็นประจำ ทั่วรอบการประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน และยกย่องเชิดชูเกียรติให้บุคคลอื่นยึดถือเป็นแบบอย่าง

๒. ด้านพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงาน จะมีการประกาศยกย่องเชิดชูเกียรติ ผู้มีความประพฤติดี เช่น มาทำงานตรงต่อเวลา ทุ่มเทเวลาในการทำงาน แต่งกายเป็นระเบียบเรียบร้อย บริการประชาชนด้วยความสุภาพเรียบร้อย เป็นต้น

/๓.การพิจารณา...

-4-

๓. การพิจารณาความดีความชอบ คือ การเลื่อนขั้นเงินเดือน เลื่อนค่าจ้าง หรือค่าตอบแทน โดยพิจารณาตามผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการ มีการประชุมคณะกรรมการพิจารณา ความดีความชอบด้วยความโปร่งใส เสมอภาคและเป็นธรรม

การพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน ค่าจ้าง หรือค่าตอบแทน ถือเป็นขวัญและกำลังใจที่สำคัญในการปฏิบัติงาน ซึ่งเทศบาลตำบลท่าแลง กำหนดหลักเกณฑ์ในการพิจารณาดังนี้

๑. กำหนดให้การพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน ของผู้บังคับบัญชาชั้นต้นนำผลการประเมิน ผลการปฏิบัติงาน มาเป็นหลักในการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนครั้งที่หนึ่ง และครั้งที่สอง โดยพิจารณา ประกอบ ข้อมูลการลา พฤติกรรมการมาทำงาน การรักษาวินัย การปฏิบัติตนให้เหมาะสม และข้อควร พิจารณาอื่น ๆ ของผู้นั้น มาประกอบการพิจารณา และการประเมินผลงานได้ใช้ระบบการบริหารผลงาน (Performance Management) ซึ่งการประเมินจะเน้นในเรื่องการกำหนดตัวชี้วัด หรือหลักฐานบ่งชี้ ความสำเร็จของงานอย่างเป็นรูปธรรม และเหมาะสมกับงาน เน้นในเรื่องของการประเมินเพื่อการ ปรับปรุง แก้ไข พัฒนาเพื่อนำไปสู่ผลสัมฤทธิ์ของงาน และพฤติกรรมหรือสมรรถนะในการปฏิบัติราชการ อีกทั้งข้อมูล ในแบบประเมินเลื่อนขั้นเงินเดือนกำหนดให้มีข้อมูลการประเมินผลการปฏิบัติงาน การลา มาสาย และ พฤติกรรมการรักษาวินัย

๒. กำหนดให้บุคคลที่จะได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน เลื่อนค่าจ้าง หรือ ค่าตอบแทน ต้องอยู่ในหลักเกณฑ์ที่ ก.ท.จ.จังหวัดกำหนดไว้ได้แก่ ได้ปฏิบัติหน้าที่ของตนด้วยความสามารถ และความ อุตสาหะ จนเกิดผลดีหรือความก้าวหน้าแก่ราชการ ในครั้งปีที่แล้วมาต้องไม่ถูกสั่งลงโทษทางวินัยที่ หนักกว่าโทษ ภาคทัณฑ์ หรือไม่ถูกศาลพิพากษาในคดีอาญาให้ลงโทษในความผิดที่เกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่

ราชการ หรือความผิดที่ทำให้เสื่อมเสียเกียรติศักดิ์ของตำแหน่งหน้าที่ราชการของตน ซึ่งมีใช้ความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ ในครั้งปีที่แล้วมาต้องไม่ถูกสั่งพักราชการเกินสองเดือน ในครั้งไม่ขาดราชการโดยไม่มีเหตุอันสมควร ในครั้งปีที่แล้วมาต้องได้รับการบรรจุเข้ารับราชการมาแล้วเป็นเวลาไม่น้อยกว่าสี่เดือน หรือได้ปฏิบัติราชการมาแล้วเป็นเวลา ไม่น้อยกว่าสี่เดือน ก่อนถึงแก่ความตาย ในครั้งปีมีจำนวน วันลาพักและลาป่วยทั่วไปไม่เกินยี่สิบสามวัน สำหรับวันลาพักส่วนตัวและวันลาป่วย ที่ไม่ใช่วันลาป่วย ให้นับ เฉพาะวันทำการ เป็นต้น

๓. มีการกำหนดจำนวนวันมาสาย กำหนดให้บุคคลที่จะได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน เลื่อนค่าจ้าง หรือค่าตอบแทน ในรอบปีงบประมาณที่ผ่านมาต้องไม่มาสายเกินจำนวนครั้งที่นายกเทศมนตรีตำบลท่าแลง กำหนดไว้ โดยครั้งแรก ของปีงบประมาณมาสายได้ไม่เกิน 5 ครั้ง และครั้งปีหลังของปีงบประมาณมาสายได้ไม่เกิน 5 ครั้ง

๔. กำหนดให้คณะกรรมการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน ค่าจ้าง หรือค่าตอบแทน นำข้อมูล วันลา จำนวนครั้งมาสาย พฤติกรรมการปฏิบัติราชการ และการรักษาวินัย มาพิจารณาความชอบ ก่อนที่จะเสนอให้นายกเทศมนตรีตำบลท่าแลง ออกคำสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือน ค่าจ้าง หรือค่าตอบแทน

๕. เมื่อพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน ค่าจ้าง หรือค่าตอบแทนแล้ว จะประกาศให้ทุกคนทราบ เพื่อให้เกิดความโปร่งใส และยกย่องชมเชย เชิดชูเกียรติผู้ที่ได้รับการพิจารณาความดีความชอบ

/การให้โทษ...

-5-

การให้โทษ เพื่อลงโทษผู้กระทำผิด หรือสงสัยว่ากระทำความผิดในราชการ

๑. กรณีมีข้อสงสัยว่ามีการกระทำผิดวินัย ศีลธรรม หรือ จรรยาบรรณ จะมีการแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนข้อเท็จจริง หรือสอบสวนวินัย แล้วแต่กรณีที่ได้กระทำความผิด โดยเปิดโอกาสให้ผู้ถูกสอบสวนได้ชี้แจงข้อเท็จจริงอย่างครบถ้วน ตามระเบียบ กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการสอบสวนวินัย

๒. กรณีมีการทุจริต ประพฤติมิชอบ เข้ามาเกี่ยวข้องจะถูกดำเนินคดีอาญาหรือคดีแพ่งควบคู่ไปกับการดำเนินการทางวินัย และดำเนินการตามกฎหมายว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริต ต่อไป

ทั้งนี้ เทศบาลตำบลท่าแลง จะเสริมสร้างและพัฒนาให้เจ้าหน้าที่ทุกคน มีความรู้ และความเข้าใจเกี่ยวกับกฎ ระเบียบ ของทางราชการ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง การรักษาวินัย การปฏิบัติงาน โดยความโปร่งใส ปลอดทุจริต ปฏิบัติงานตามกฎหมาย ระเบียบ และจรรยาบรรณ การปฏิบัติราชการเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล สอดคล้องกับหลักธรรมาภิบาล เป็นประจำทุกปีงบประมาณ

จึงประกาศหลักเกณฑ์ดังกล่าวให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ 7 เมษายน พ.ศ. ๒๕๖๕

(นายพรชัย ภูระหงษ์)

นายกเทศมนตรีตำบลท่าแลง