



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลนาขุม

ที่ อต ๓๕๐๐๑/๒๕๗

วันที่ ๑๘ มีนาคม ๒๕๖๔

เรื่อง ประชาสัมพันธ์เอกสารนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล หลักเกณฑ์การบริหารและ
พัฒนาทรัพยากรบุคคล

เรียน หัวหน้าส่วนราชการทุกส่วนราชการ

๑. เรื่องเดิม

ตามคู่มือการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ การเปิดเผยข้อมูลสาธารณะ (OIT) กำหนดให้มีการออกมาตรการภายในเพื่อส่งเสริมความโปร่งใสและป้องกันการทุจริต ดังนี้

ข้อ	ข้อมูล	องค์ประกอบด้านข้อมูล
๐๒๕	นโยบายการบริหาร ทรัพยากรบุคคล	<ul style="list-style-type: none">○ แสดงนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีจุดมุ่งหมายหรือวัตถุประสงค์ เพื่อก่อให้เกิดการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีความโปร่งใสและมีคุณธรรม○ เป็นนโยบายของผู้บริหารสูงสุดหรือผู้บริหารที่ได้รับมอบหมายหรือนโยบายที่กำหนดในนามของหน่วยงาน○ เป็นนโยบายที่ยังใช้บังคับในหน่วยงานในปี พ.ศ. ๒๕๖๔
๐๒๗	หลักเกณฑ์การบริหารและ พัฒนาทรัพยากรบุคคล	<p>แสดงหลักเกณฑ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ดังนี้</p> <ul style="list-style-type: none">○ หลักเกณฑ์การสรรหาและคัดเลือกบุคลากร○ หลักเกณฑ์การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร○ หลักเกณฑ์การพัฒนาบุคลากร○ หลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานบุคลากร○ หลักเกณฑ์การให้ทุนให้โทษและการสร้างขวัญกำลังใจ○ หลักเกณฑ์ที่ยังใช้บังคับในหน่วยงานในปี พ.ศ. ๒๕๖๔

องค์การบริหารส่วนตำบลนาขุม ได้ดำเนินการจัดทำเอกสารนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล หลักเกณฑ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ตามเกณฑ์การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ หัวข้อ ๐๒๕, ๐๒๗ แล้ว จึงขอแจ้งประชาสัมพันธ์เอกสารดังกล่าวให้ทุกส่วนราชการทราบต่อไป โดยทุกท่านสามารถเข้าไปศึกษามาตรการต่างๆ ได้ตามเว็บไซต์องค์การบริหารส่วนตำบลนาขุม (<http://www.nakhum.go.th/>)

จึงเรียนมาเพื่อทราบ

(นางสกุลตรา บุตรที)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลนาขุม



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลนาขุม
เรื่อง กำหนดนโยบายในการบริหารงานของผู้บริหารในการบริหารทรัพยากรบุคคล

องค์การบริหารส่วนตำบลนาขุม ให้ความสำคัญกับการบริหารทรัพยากรบุคคล จึงกำหนดนโยบายการบริหารงานของผู้บริหารในการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อก่อให้เกิดการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีความโปร่งใสและยุติธรรม สร้างความโปร่งใส มีมาตรฐานในการปฏิบัติงานที่ชัดเจน เป็นเครื่องมือการบริหารงานของผู้บริหารในการบริหารทรัพยากรบุคคล และเพื่อให้การบริหารราชการเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ตามคู่มือการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ การเปิดเผยข้อมูลสาธารณะ (OIT) หัวข้อ ๐๒๕ กำหนดให้จัดทำนโยบายบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อก่อให้เกิดการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีความโปร่งใสและยุติธรรม นั้น

ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลนาขุม จึงกำหนดนโยบายในการบริหารงานของผู้บริหารในการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อก่อให้เกิดการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีความโปร่งใสและยุติธรรม ดังนี้

ข้อ ๑ ด้านการวางแผนอัตรากำลังคน การสรรหากบุคคลมาดำรงตำแหน่งที่ว่างตามแผนอัตรากำลัง ให้มีการประกาศรับโอนโดยโปร่งใส ตรวจสอบได้ ประชาสัมพันธ์แจ้งให้ทุกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทราบ เป็นการทั่วไปโดยไม่มีการเรียกรับ หรือเสนอประโยชน์อื่นใด เพื่อที่จะบรรจุและแต่งตั้งบุคคลมาดำรงตำแหน่งที่ว่าง เพื่อให้ได้คนดี คนเก่งมาทำงาน

ข้อ ๒ ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน การประเมินผลการปฏิบัติงาน ให้มีการจัดทำประกาศหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติราชการ จัดทำข้อตกลงการปฏิบัติราชการ และประเมินผลการปฏิบัติราชการด้วยความเปิดเผย โปร่งใส มีการแต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองการปฏิบัติราชการและพิจารณาผลการปฏิบัติราชการด้วยความเสมอภาค มีมาตรฐาน เกิดความเป็นธรรม เพื่อนำไปสู่การพิจารณาความดีความชอบให้เกิดความเสมอภาค มีมาตรฐานและเกิดความเป็นธรรมต่อไป

ข้อ ๓ ด้านวัฒนธรรม คุณธรรม จริยธรรมในองค์กร กำหนดให้ทุกปีงบประมาณ นายกองค์การบริหารส่วนตำบลนาขุม ซึ่งเป็นผู้บริหารสูงสุดจะดำเนินการประกาศเจตนารมณ์การบริหารงานด้วยความสุจริต และกำหนดให้เจ้าหน้าที่ทุกคนมีการปฏิบัติงานตามประกาศเจตนารมณ์การบริหารงานด้วยความสุจริตอย่างเคร่งครัด พร้อมทั้งมีการประกาศสัญลักษณ์ในการต่อต้านการทุจริตและคอร์รัปชัน

ข้อ ๔ ด้านความโปร่งใส กำหนดให้เจ้าหน้าที่ทุกคนบริการประชาชนผู้รับบริการด้วยความโปร่งใส ตามขั้นตอนที่กฎหมายกำหนดไว้ โดยให้แต่ละส่วนราชการจัดทำแผนผังกระบวนการให้บริการประชาชน ปฏิบัติงานให้บริการประชาชนตามคู่มือสำหรับประชาชน และมีการจัดทำคู่มือสำหรับบริการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับการให้บริการประชาชน หรือมีการปรับปรุงคู่มือ มีระเบียบขั้นตอนกฎหมายมีการเปลี่ยนแปลง

ข้อ ๕ ด้านการบริหารราชการเพื่อป้องกันการทุจริต

๕.๑ กำหนดให้มีการจัดทำแผนปฏิบัติการป้องกันการทุจริต และแจ้งประชาสัมพันธ์ให้เจ้าหน้าที่ถือปฏิบัติโดยเคร่งครัด เป็นประจำทุกปีงบประมาณ

๕.๒ กำหนดให้มีการจัดแผนการเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม เสริมสร้างวินัยในการปฏิบัติราชการ และปรับปรุงเป็นประจำทุกปีงบประมาณ

/ ข้อ ๕ ด้านการสื่อสาร...

ข้อ ๖ ด้านการสื่อสารภายในองค์กร

๖.๑ กำหนดให้แต่ละส่วนราชการมีการประชุมในส่วนราชการเดือนละ ๑ ครั้ง ให้มีการรายงานผลการปฏิบัติราชการ และมีการประชุมเน้นหนักเรื่องเกี่ยวกับการปฏิบัติราชการอย่างมีคุณธรรม การปฏิบัติราชการตามระเบียบขั้นตอน การปฏิบัติราชการด้วยความโปร่งใส ปลอดภัย การรักษาประโยชน์ของราชการ การควบคุมการใช้พัสดุต่าง ๆ ให้เป็นไปด้วยความโปร่งใส มิให้เกิดการทุจริต เพื่อให้ทุกคนเกิดความตระหนักและถือปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม ถึงการปฏิบัติงานที่มีคุณธรรมและโปร่งใส และเพื่อถ่ายทอดนโยบายแนวทางการปฏิบัติงานให้บุคลากรทุกระดับรับรู้เข้าใจและนำไปปฏิบัติอย่างถูกต้อง มีคุณธรรมและโปร่งใส

๖.๒ กำหนดให้มีการประชุมพนักงานเดือนละ ๑ ครั้ง ให้มีการรายงานผลการปฏิบัติราชการและมีการประชุมเน้นหนักเรื่องเกี่ยวกับการปฏิบัติราชการอย่างมีคุณธรรม การปฏิบัติราชการตามระเบียบขั้นตอนการปฏิบัติราชการด้วยความโปร่งใส ปลอดภัย การรักษาประโยชน์ของราชการ การควบคุมการใช้พัสดุต่าง ๆ ให้เป็นไปด้วยความโปร่งใส มิให้เกิดการทุจริต เพื่อให้ทุกคนเกิดความตระหนัก ถือปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม ถึงการปฏิบัติงานที่มีคุณธรรมและโปร่งใส และเพื่อถ่ายทอดนโยบายแนวทางการปฏิบัติงานให้บุคลากรทุกระดับรับรู้ เข้าใจและนำไปปฏิบัติอย่างถูกต้อง มีคุณธรรมและโปร่งใส

๖.๓ กำหนดให้มีการเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ตามที่สำนักงาน ป.ป.ช.กำหนดไว้

๖.๔ กำหนดให้มีการจัดทำสื่อประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับการป้องกันการทุจริตและเผยแพร่ให้เจ้าหน้าที่ทราบเป็นประจำ

๖.๕ กำหนดให้มีการประชุมสื่อสารเกี่ยวกับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส เพื่อชี้แจง อธิบายตัวชี้วัด เกณฑ์การประเมินให้เจ้าหน้าที่ผู้เกี่ยวข้องทราบ

๖.๖ กำหนดให้มีการเปิดเผยข้อมูลสาธารณะ ตามเกณฑ์การตรวจประเมิน ITA

จึงประกาศนโยบายดังกล่าวให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๗ มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๔

(นางสกุลตรา บุตรที)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลนาขุม

๔. ประชุมคณะกรรมการดำเนินการ เพื่อกำหนดขั้นตอนและวิธีการดำเนินการ พร้อมประกาศรับสมัคร

๕. รับสมัครตามระยะเวลาที่กำหนดไว้ในกฎหมาย

๖. ประกาศรายชื่อผู้สมัคร

๗. ดำเนินการสอบโดยข้อสอบอัตนัย หรือปรนัย

๘. ประกาศชื่อผู้สอบผ่าน โดยมีคะแนนรวมแต่ละภาคไม่น้อยกว่าร้อยละ ๖๐ เสนอ ก.อบต. จังหวัดอุดรดิตถ์ เพื่อจ้างบุคคลที่ผ่านการสรรหาและเลือกสรรต่อไป

๙. เมื่อ ก.อบต.จังหวัดอุดรดิตถ์ เห็นชอบให้จ้างบุคคลที่ผ่านการสรรหาและเลือกสรรแล้วจะดำเนินการออกคำสั่งบรรจุและแต่งตั้งต่อไป

๒. หลักเกณฑ์การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร ให้การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ยึดหลักเกณฑ์ ดังนี้

การบรรจุบุคคลเข้ารับราชการเป็นพนักงานส่วนตำบล จะดำเนินการโดยรายงานตำแหน่งที่ว่างตามแผนอัตรากำลัง เพื่อให้ กสธ.ดำเนินการสรรหาบุคคลภายนอกเพื่อมาบรรจุและแต่งตั้งเข้ารับราชการเป็นพนักงานส่วนตำบล ตามหลักเกณฑ์ที่ ก.อบต.กำหนดไว้

การบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการ ดำเนินการโดยขอความเห็นชอบจาก ก.อบต.จังหวัดอุดรดิตถ์ เมื่อเห็นชอบแล้วจะเสนอนายกองค์การบริหารส่วนตำบลนาขุม ออกคำสั่งบรรจุและแต่งตั้งตามมติ ก.อบต.จังหวัดอุดรดิตถ์ ต่อไป

วิธีการบรรจุและแต่งตั้ง

๑. การบรรจุและแต่งตั้งบุคคลภายนอกเพื่อเข้ารับราชการเป็นพนักงานส่วนตำบล ดำเนินการโดยการสอบแข่งขัน

๒. การสอบคัดเลือก การคัดเลือก จะใช้บรรจุและแต่งตั้งผู้ที่เปลี่ยนสายงาน การดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น เช่น การสอบคัดเลือกจากสายงานผู้ปฏิบัติเป็นผู้บริหาร , การคัดเลือกสารงานผู้บริหารเพื่อดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น เป็นต้น

ผู้มีอำนาจบรรจุแต่งตั้ง เป็นอำนาจของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลนาขุม โดยความเห็นชอบ จาก ก.อบต.จังหวัดอุดรดิตถ์ โดยมีผลไม่ก่อนวันที่ ก.อบต.จังหวัดอุดรดิตถ์ให้ความเห็นชอบ

๓. หลักเกณฑ์การพัฒนาบุคลากร ให้การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ยึดหลักเกณฑ์ ดังนี้

การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลนาขุม กำหนดให้พนักงานส่วนตำบลทุกคน ได้รับการอบรมความรู้ในสายงานที่ตรงตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง โดยอบรมอย่างน้อย ๑ หลักสูตรต่อปี ต่อคน ตามแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล หรือแผนพัฒนาบุคลากร โดยเมื่อผ่านการอบรมพัฒนาความรู้ให้กับผู้บังคับบัญชาทราบ เพื่อประเมินผลการอบรม ประเมินความรู้ที่ได้รับจากการอบรม ทั้งนี้มีการพัฒนาบุคลากร ดังนี้

๑. การวางแผนการพัฒนาบุคลากร จะมีการสำรวจความต้องการอบรม และพัฒนาความรู้ เมื่อทราบความต้องการในการอบรม และพัฒนาความรู้แล้ว จะนำมาจัดลำดับความสำคัญว่าบุคคลใดควรได้รับการอบรมและพัฒนาความรู้ก่อน - หลัง ตามความเร่งด่วนของเรื่องและงบประมาณที่ได้รับการจัดสรร เพื่อใช้เป็นแนวทางในการส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมและพัฒนาความรู้ โดยจะมีการจัดทำเป็นแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล หรือแผนพัฒนาบุคลากรต่อไป

๒. การดำเนินการพัฒนาบุคลากร จะส่งอบรมและพัฒนาความรู้ตามแผนพัฒนาบุคลากร

๓. การติดตามประเมินผลการพัฒนาบุคลากร เมื่อผู้อบรมได้ผ่านการอบรมและพัฒนาความรู้แล้วจะกำหนดให้จัดทำรายงานผลการฝึกอบรม สรุปเนื้อหาสาระ ประโยชน์ที่ได้รับจากการอบรม เสนอผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้น พร้อมทั้งให้นำความรู้ที่ได้รับมาถ่ายทอดให้เจ้าหน้าที่ท่านอื่นทราบในการประชุมพนักงาน เพื่อแลกเปลี่ยน ถ่ายทอดความรู้ ประชาสัมพันธ์ให้ทราบภายในองค์กร เป็นการจัดการองค์ความรู้ในองค์กร (KM) และสำเนาเอกสารดังกล่าวส่งให้นักทรัพยากรบุคคลเป็นข้อมูลตรวจประเมินประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการประจำปี (LPA)

๔. หลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานบุคลากร ให้การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ยึดหลักเกณฑ์ ดังนี้

องค์การบริหารส่วนตำบลนาขุม กำหนดให้เจ้าหน้าที่ทุกคนจัดทำข้อตกลงปฏิบัติราชการ ปี ละ ๒ ครั้ง คือ จัดทำให้แล้วเสร็จภายในเดือนเมษายน และเดือนตุลาคม ของทุกปีงบประมาณ โดยจะมีการประกาศ หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการ เมื่อถึงกำหนดระยะเวลาที่ทุกคนต้องทำข้อตกลงปฏิบัติราชการ

การจัดทำข้อตกลงปฏิบัติราชการ จะกำหนดไว้สองส่วน คือผลสัมฤทธิ์ของงานร้อยละ ๗๐ และ สมรรถนะ หรือพฤติกรรมร้อยละ ๓๐ โดยการจัดทำข้อตกลงปฏิบัติราชการเป็นไปตามแบบฟอร์มที่ ก.อบต.กำหนดไว้

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

เมื่อสิ้นสุดการประเมิน จะมีการแต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดมาตรฐานและความเป็นธรรมในการประเมิน ก่อนเสนอนายกองค์การบริหารส่วนตำบลนาขุม ลงนามในแบบประเมินต่อไป เมื่อผลประเมินออกแล้วจะประกาศรายชื่อผู้มีผลการประเมินในระดับดีเด่นให้เจ้าหน้าที่ในสังกัดทราบโดยเปิดเผย โปร่งใสให้รับรู้ รับทราบโดยทั่วกัน

๕. หลักเกณฑ์การให้คุณให้โทษและการสร้างขวัญกำลังใจ ให้การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ยึดหลักเกณฑ์ ดังนี้

การให้คุณ เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน

๑. ด้านผลงาน จะมีการประกาศรายชื่อผู้มีผลการประเมินผลการปฏิบัติงานดีเด่นเป็นประจำทุกรอบการประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน และยกย่องเชิดชูเกียรติให้บุคคลอื่นยึดถือเป็นแบบอย่าง

๒. ด้านพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงาน จะมีการประกาศยกย่องเชิดชูเกียรติ ผู้มีความประพฤติดี เช่นมาทำงานตรงต่อเวลา ทุ่มเทเวลาในการทำงาน แต่งกายเป็นระเบียบเรียบร้อย บริการประชาชนด้วยความสุภาพเรียบร้อย เป็นต้น

/๓.การพิจารณา...

๓. การพิจารณาความดีความชอบ คือ การเลื่อนขั้นเงินเดือน เลื่อนค่าจ้าง หรือค่าตอบแทน โดยพิจารณาตามผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการ มีการประชุมคณะกรรมการพิจารณาความดีความชอบด้วยความโปร่งใส เสมอภาคและเป็นธรรม

การพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน ค่าจ้าง หรือค่าตอบแทน ถือเป็นขวัญและกำลังใจที่สำคัญในการปฏิบัติงาน ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลนาชุม กำหนดหลักเกณฑ์ในการพิจารณาดังนี้

๑. กำหนดให้การพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน ของผู้บังคับบัญชาชั้นต้นนำผลการประเมินผลการปฏิบัติงาน มาเป็นหลักในการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนครั้งที่หนึ่ง และครั้งที่สอง โดยพิจารณาประกอบข้อมูลการลา พฤติกรรมการมาทำงาน การรักษาวินัย การปฏิบัติตนให้เหมาะสม และข้อควรพิจารณาอื่น ๆ ของผู้นั้น มาประกอบการพิจารณา และการประเมินผลงานได้ใช้ระบบการบริหารผลงาน (Performance Management) ซึ่งการประเมินจะเน้นในเรื่องการกำหนดตัวชี้วัด หรือหลักฐานบ่งชี้ความสำเร็จของงานอย่างเป็นรูปธรรมและเหมาะสมกับงาน เน้นในเรื่องของการประเมินเพื่อการปรับปรุงแก้ไข พัฒนาเพื่อไปสู่ผลสัมฤทธิ์ของงาน และพฤติกรรมหรือสมรรถนะในการปฏิบัติราชการ อีกทั้งข้อมูลในแบบประเมินเลื่อนขั้นเงินเดือนกำหนดให้มีข้อมูลการประเมินผลการปฏิบัติงาน การลา มาสาย และพฤติกรรมการรักษาวินัย

๒. กำหนดให้บุคคลที่จะได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน เลื่อนค่าจ้าง หรือค่าตอบแทนต้องอยู่ในหลักเกณฑ์ที่ ก.อบต.จังหวัดกำหนดไว้ได้แก่ ได้ปฏิบัติหน้าที่ของตนด้วยความสามารถและความอดุสาหะ จนเกิดผลดีหรือความก้าวหน้าแก่ราชการ ในครึ่งปีที่แล้วมาต้องไม่ถูกสั่งลงโทษทางวินัยที่หนักกว่าโทษ ภาคทัณฑ์ หรือไม่ถูกศาลพิพากษาในคดีอาญาให้ลงโทษในความผิดที่เกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ราชการ หรือความผิดที่ทำให้เสื่อมเสียเกียรติศักดิ์ของตำแหน่งหน้าที่ราชการของตน ซึ่งมีใช้ความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ ในครึ่งปีที่แล้วมาต้องไม่ถูกสั่งพักราชการเกินสองเดือน ในครึ่งไม่ขาดราชการโดยไม่มีเหตุอันสมควร ในครึ่งปีที่แล้วมาต้องได้รับการบรรจุเข้ารับราชการมาแล้วเป็นเวลาไม่น้อยกว่าสี่เดือน หรือได้ปฏิบัติราชการมาแล้วเป็นเวลาไม่น้อยกว่าสี่เดือน ก่อนถึงแก่ความตาย ในครึ่งปีมีจำนวนวันลาพักและลาป่วยทั่วไปไม่เกินยี่สิบสามวันสำหรับวันลาพักส่วนตัวและวันลาป่วย ที่ไม่ใช่วันลาป่วย ให้นับเฉพาะวันทำการ เป็นต้น

๓. มีการกำหนดจำนวนวันมาสาย กำหนดให้บุคคลที่จะได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน เลื่อนค่าจ้าง หรือค่าตอบแทน ในรอบปีงบประมาณที่ผ่านมาต้องไม่มาสายเกินจำนวนครั้งที่นายกององค์การบริหารส่วนตำบลนาชุมกำหนดไว้ โดยครึ่งปีแรก ของปีงบประมาณมาสายได้ไม่เกิน ๖ ครั้ง และครึ่งปีหลังของปีงบประมาณมาสายได้ไม่เกิน ๖ ครั้ง

๔. กำหนดให้คณะกรรมการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน ค่าจ้าง หรือค่าตอบแทน นำข้อมูลวันลา จำนวนครั้งมาสาย พฤติกรรมการปฏิบัติราชการ และการรักษาวินัย มาพิจารณาความชอบ ก่อนที่จะเสนอให้นายกององค์การบริหารส่วนตำบลนาชุม ออกคำสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือน ค่าจ้าง หรือค่าตอบแทน

๕. เมื่อพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน ค่าจ้าง หรือค่าตอบแทนแล้ว จะประกาศให้ทุกคนทราบ เพื่อให้เกิดความโปร่งใส และยกย่องชมเชย เชิดชูเกียรติผู้ที่ได้รับการพิจารณาความดีความชอบ

/การให้โทษ...

การให้โทษ เพื่อลงโทษผู้กระทำผิด หรือสงสัยว่ากระทำความผิดในราชการ

๑. กรณีมีข้อสงสัยว่ามีการกระทำผิดวินัย ศีลธรรม หรือ จรรยาบรรณ จะมีการแต่งตั้ง คณะกรรมการสอบสวนข้อเท็จจริง หรือสอบสวนวินัย แล้วแต่กรณีที่ได้กระทำความผิด โดยเปิดโอกาสให้ผู้ ถูกสอบสวนได้ชี้แจงข้อเท็จจริงอย่างครบถ้วน ตามระเบียบ กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการสอบสวนวินัย

๒. กรณีมีการทุจริต ประพฤติมิชอบ เข้ามาเกี่ยวข้องจะถูกดำเนินคดีอาญาหรือคดีแพ่ง ควบคู่ไปกับการดำเนินการทางวินัย และดำเนินการตามกฎหมายว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริต ต่อไป

ทั้งนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลนาชุม จะเสริมสร้างและพัฒนาให้เจ้าหน้าที่ทุกคน มีความรู้ และความเข้าใจเกี่ยวกับกฎ ระเบียบ ของทางราชการ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง การรักษาวินัย การปฏิบัติงานโดย ความโปร่งใส ปลอดทุจริต ปฏิบัติงานตามกฎ ระเบียบ และจรรยาบรรณ การปฏิบัติราชการเป็นไปอย่างมี ประสิทธิภาพ ประสิทธิผล สอดคล้องกับหลักธรรมาภิบาล เป็นประจำทุกปีงบประมาณ

จึงประกาศหลักเกณฑ์ดังกล่าวให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๗ มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๔



(นางสกุลตรา บุตรที)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลนาชุม