



ประกาศเทศบาลตำบลนาข้า

เรื่อง หลักเกณฑ์และแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล  
ของเทศบาลตำบลนาข้า ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙

\*\*\*\*\*

เพื่อให้การบริหารทรัพยากรบุคคลของเทศบาลตำบลนาข้าเป็นไปด้วยความโปร่งใส เป็นธรรม ตรวจสอบได้ และสอดคล้องกับหลักเกณฑ์การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ อาศัยอำนาจตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ และที่แก้ไขเพิ่มเติม ประกอบกับหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี จึงกำหนดหลักเกณฑ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ ดังนี้

**๑. ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการบริหารอัตรากำลัง**

๑.๑ ทบทวน/ปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ให้สอดคล้องกับภารกิจ อำนาจหน้าที่และปริมาณงานของเทศบาล

๑.๒ กำหนดจำนวนและประเภทตำแหน่ง โดยคำนึงถึงความจำเป็น ความเหมาะสม และความคุ้มค่า ไม่ให้เกิดความซ้ำซ้อนของงาน

๑.๓ บริหารอัตรากำลังภายใต้กรอบงบประมาณด้านบุคลากรตามที่กฎหมายกำหนด

๑.๔ มีการวิเคราะห์ภาระงาน (Workload Analysis) เพื่อใช้ประกอบการพิจารณาปรับปรุงแผนอัตรากำลัง

๑.๕ ให้เปิดเผยข้อมูลโครงสร้างและอัตรากำลังเพื่อให้สามารถตรวจสอบได้

๑.๖ ให้มีการติดตามและประเมินผลการใช้อัตรากำลังอย่างสม่ำเสมอ

**๒. ด้านการสรรหาและคัดเลือกบุคลากร**

๒.๑ ดำเนินการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรโดยยึดหลักคุณธรรม ความเสมอภาค ความโปร่งใสและตรวจสอบได้

๒.๒ ประกาศรับสมัครบุคคลเข้ารับการศึกษาอย่างเปิดเผย ผ่านช่องทางที่เหมาะสม

๒.๓ กำหนดคุณสมบัติ หลักเกณฑ์ และวิธีการคัดเลือกที่ชัดเจน

๒.๔ แต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินการสรรหาและคัดเลือกตามความเหมาะสม

๒.๕ ประกาศผลการคัดเลือกอย่างเปิดเผยต่อสาธารณะ

**๓. ด้านการบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร**

๓.๑ การบรรจุและแต่งตั้งให้เป็นไปตามกรอบอัตรากำลังและมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง

๓.๒ ดำเนินการบรรจุและแต่งตั้งบุคลากรตามลำดับบัญชีผู้ผ่านการคัดเลือก

๓.๓ ให้มีการทดลองปฏิบัติราชการตามระเบียบและระยะเวลาที่กำหนด

**๔. ด้านการย้าย การโอน และการเลื่อนระดับ**

๔.๑ การย้าย ให้คำนึงถึงประโยชน์ของทางราชการและความเหมาะสมของตำแหน่ง

๔.๒ การโอน ให้เป็นไปตามความสมัครใจและต้องมีตำแหน่งว่างรองรับ

๔.๓ การเลื่อนระดับ พิจารณาจากผลการปฏิบัติงาน ความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ตามระเบียบที่กำหนด

๔.๔ ให้ดำเนินการด้วยความเป็นธรรม โปร่งใส และตรวจสอบได้

/๕. การประเมินผลการปฏิบัติราชการ...

## ๕. ด้านการประเมินผลการปฏิบัติราชการ

- ๕.๑ ให้ประเมินผลการปฏิบัติราชการอย่างน้อยปีละ ๒ ครั้ง โดยพิจารณาจากผลสัมฤทธิ์  
ของงาน พฤติกรรมการปฏิบัติราชการ และอื่นๆ
- ๕.๒ ให้กำหนดตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงาน (KPI) ที่ชัดเจน สอดคล้องกับภารกิจของแต่ละตำแหน่ง
- ๕.๓ ให้มีการประเมินผลอย่างเป็นระบบ โปร่งใส และเป็นธรรม โดยมีหลักฐานประกอบ  
การพิจารณา
- ๕.๔ ให้ผู้บังคับบัญชาประเมินผลตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด และสามารถอธิบายผลการ  
ประเมินได้
- ๕.๕ แจ้งผลการประเมินให้ผู้รับประเมินทราบ
- ๕.๖ เปิดโอกาสให้ผู้รับการประเมินสามารถอุทธรณ์หรือขอทบทวนผลการประเมินได้
- ๕.๗ ให้นำผลการประเมินไปใช้ประกอบการเลื่อนขั้นเงินเดือน การพิจารณาความดีความชอบ  
การเลื่อนระดับ และพัฒนาบุคลากร

## ๖. ด้านการส่งเสริมจริยธรรมและการรักษาวินัยของบุคลากรในหน่วยงาน

- ๖.๑ มุ่งเน้นการส่งเสริมและปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณของข้าราชการ  
อย่างต่อเนื่อง
- ๖.๒ มุ่งเน้นให้บุคลากรปฏิบัติตามระเบียบ วินัย และข้อบังคับของทางราชการอย่างเคร่งครัด
- ๖.๓ จัดให้มีมาตรการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบในหน่วยงาน
- ๖.๔ จัดให้มีช่องทางร้องเรียนหรือแจ้งเบาะแสการทุจริต และคุ้มครองผู้แจ้งข้อมูล
- ๖.๕ ดำเนินการทางวินัยกับผู้กระทำผิดอย่างเป็นธรรมและโปร่งใส

## ๗. ด้านการสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ

- ๗.๑ กำหนดเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) ตามระเบียบอย่างชัดเจน
- ๗.๒ ส่งเสริมการพัฒนาความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นต่อการเลื่อนตำแหน่ง
- ๗.๓ พิจารณาความก้าวหน้าโดยยึดหลักความสามารถ ผลการปฏิบัติงาน และคุณธรรม
- ๗.๔ เปิดโอกาสอย่างเท่าเทียมในการเข้ารับการพัฒนาและการเลื่อนระดับ

## ๘. การพัฒนาคุณภาพชีวิต

- ๘.๑ ส่งเสริมสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัย เหมาะสม และเอื้อต่อการปฏิบัติงาน
- ๘.๒ จัดให้มีสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ที่เหมาะสมตามระเบียบของทางราชการ
- ๘.๓ สนับสนุนโครงการ/กิจกรรมที่ส่งเสริมสุขภาพกายและสุขภาพจิตของบุคลากร
- ๘.๔ สนับสนุนความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว (Work-Life Balance)
- ๘.๕ รับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของบุคลากรเพื่อนำไปปรับปรุงการบริหารงาน  
ภายในเทศบาล

ประกาศ ณ วันที่ ๑ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๘

(นายอภิชาติ ชมประยูร)  
นายกเทศมนตรีตำบลนาข่า