



หลักเกณฑ์และแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙

เทศบาลตำบลโพนทอง

อำเภอเมืองกาฬสินธุ์ จังหวัดกาฬสินธุ์

**หลักเกณฑ์และแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔**  
**เทศบาลตำบลโพนทอง อำเภอเมืองกาฬสินธุ์ จังหวัดกาฬสินธุ์**

.....

การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของเทศบาลตำบลโพนทอง ได้กำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการ ภาวะเทียบและข้อบังคับต่าง ๆ โดยยึดหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี (Good Governance) และเป็นไปตามมาตรฐานคุณธรรม จริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่รัฐ เพื่อให้การบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของเทศบาลตำบลโพนทองเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคล ส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ประกาศคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น เรื่อง กำหนดมาตรฐานกลางการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ลงวันที่ ๒๔ มิถุนายน ๒๕๔๔ และประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล เป็นแนวทาง ในการดำเนินการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

**๑. หลักเกณฑ์การบริหารทรัพยากรบุคคล**

การบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบลโพนทอง ยึดถือปฏิบัติตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดกาฬสินธุ์ (ก.ท.จ.กาฬสินธุ์) ดังนี้

**• การสรรหาและคัดเลือกบุคลากร**

เทศบาลตำบลโพนทอง มีการกำหนดหลักเกณฑ์ที่เกี่ยวกับการสรรหา คัดเลือก และบรรจุแต่งตั้งบุคคลเข้าเป็นเจ้าหน้าที่หรือลูกจ้าง โดยมีการทดสอบความรู้ความสามารถเฉพาะตำแหน่ง หรือคัดเลือกด้วยวิธีการสอบข้อเขียน สอบสัมภาษณ์ หรือดำเนินการทดสอบด้วยวิธีอื่นอย่างหนึ่งอย่างใดหรือหลายอย่างรวมกัน โดยการสรรหาและคัดเลือกพนักงานเป็นไปตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ประกาศคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น เรื่อง กำหนดมาตรฐานกลางการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ลงวันที่ ๒๔ มิถุนายน ๒๕๔๔ และประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ดังนี้

- ดำเนินการสรรหาผ่านคณะกรรมการกลางการสอบแข่งขันพนักงานส่วนท้องถิ่น (กสช.)
- คัดเลือกเพื่อดำรงตำแหน่งสายงานผู้บริหารด้วยวิธีการสอบคัดเลือกหรือคัดเลือก
- ตั้งกรรมการสรรหาและเลือกสรรบุคคลเพื่อจัดจ้างเป็นพนักงานจ้างตามระเบียบฯ
- ยึดหลักระบบคุณธรรม ความรู้ความสามารถ ความเสมอภาค และโปร่งใส

**• การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร**

เทศบาลตำบลโพนทอง มีกระบวนการบรรจุและแต่งตั้งเป็นไปตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ประกาศคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น เรื่อง กำหนดมาตรฐานกลางการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ลงวันที่ ๒๔ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๔๔ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการคัดเลือก การบรรจุและแต่งตั้ง การย้าย การโอน การรับโอน การเลื่อนระดับ และการเลื่อนขั้นเงินเดือน (ฉบับที่ ๑๑) พ.ศ. ๒๕๖๒ โดยกำหนดให้บุคคลที่ผ่านกระบวนการสรรหา หรือการคัดเลือก ให้เข้าเป็นเจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างจะต้องมีการทดลองปฏิบัติงาน และการประเมินผลการทดลองปฏิบัติงาน เพื่อให้ผู้อำนวยการพิจารณาว่าผู้นั้นมีความเหมาะสมที่จะปฏิบัติงานต่อไปหรือไม่ ถ้าผลการประเมินต่ำกว่ามาตรฐานที่กำหนด

ให้ถือว่าสิ้นสุดสัญญาการปฏิบัติงาน เว้นแต่ผู้อำนวยการจะสั่งให้ขยายระยะเวลาการทดลองปฏิบัติงานต่อไปอีกก็ได้ แต่รวมระยะเวลาการทดลองปฏิบัติงานแล้วต้องไม่เกิน ๑ ปี หากผลการประเมินยังต่ำกว่ามาตรฐานที่กำหนดไว้อีก ให้ถือว่าสิ้นสุดการปฏิบัติงาน

- บรรจุผู้สอบแข่งขันได้ตามลำดับที่ในบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ของ กสท.
- แต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งตรงตามคุณวุฒิและมาตรฐานกำหนดตำแหน่งกำหนด
- ผ่านการอนุมัติเห็นชอบจากคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดกาฬสินธุ์
- ทำสัญญาจ้างพนักงานจ้างตามรูปแบบที่กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นกำหนด

#### • การพัฒนาบุคลากร

เทศบาลตำบลโพหนอง ตระหนักถึงการพัฒนาบุคลากรให้เป็นผู้ที่มีสมรรถนะพร้อมต่อการบรรลุเป้าหมายในทุกมิติด้านการกำกับดูแล การส่งเสริมและสนับสนุนการทำธุรกรรมทางอิเล็กทรอนิกส์ ให้มีความน่าเชื่อถือ การวางนโยบายและยุทธศาสตร์ชาติ รวมถึงองค์ความรู้พื้นฐานที่จำเป็นต่อการทำงานภายในบริบทของสำนักงาน เพื่อพัฒนาบุคลากรให้สามารถทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ ตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดกาฬสินธุ์ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๑๘ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ ส่วนที่ ๔ การพัฒนาพนักงานเทศบาล โดยมีการกำหนดหลักเกณฑ์การพัฒนาบุคลากรที่สำคัญ ดังนี้

๑. ให้มีการปรับปรุงและทบทวนแผนพัฒนาบุคลากรเป็นประจำทุกปี เพื่อให้สอดคล้องกับ การดำเนินงานเป้าหมาย และพันธกิจขององค์กรและจัดลำดับความสำคัญในประเด็นการพัฒนาบุคลากร มาใช้เป็นแนวทางในการกำหนดหลักสูตร รูปแบบ วิธีการพัฒนาบุคลากร อันนำไปสู่การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี

๒. วิธีการในการพัฒนาบุคลากร มีหลักเกณฑ์รองรับให้สามารถดำเนินการได้ โดยวิธีการดังต่อไปนี้

- การให้ไปศึกษา ฝึกอบรม หรือดูงาน
- การให้ไปปฏิบัติงาน วิจัย การสอน หรือการให้บริการทางวิชาการอื่น
- การแลกเปลี่ยนเจ้าหน้าที่หรือลูกจ้าง
- การสอนงาน
- การอื่นใดตามที่จำเป็นและเหมาะสม

๓. กระบวนการติดตามและประเมินผลการพัฒนาความรู้และทักษะระหว่างผู้บังคับบัญชา และผู้ใต้บังคับบัญชา อย่างสม่ำเสมอภายใต้หมวดการพัฒนาทักษะความรู้และเสริมสร้างสมรรถนะทั้งด้าน Functional Competency และด้าน Soft Competency เพื่อให้พนักงานพร้อมขับเคลื่อนภารกิจองค์กร ได้สำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ จากนั้นจะมีการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยทีมบริหารงานบุคคลเพื่อใช้ประโยชน์ ในการวางแผนกำลังคนและสนับสนุนการตัดสินใจของผู้บริหารในการทำงานให้ตอบโจทย์ภารกิจ/โครงการ ของเทศบาลตำบลตำบลโพหนอง

#### • การประเมินผลการปฏิบัติราชการ

เทศบาลตำบลโพหนอง ได้จัดทำประกาศกำหนดหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล และพนักงานจ้าง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๙ ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดกาฬสินธุ์ เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๖๓ ดังนี้

**หลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล**

๑. การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลให้คำนึงถึงระบบการบริหารผลงาน

(Performance Management) โดยมีองค์ประกอบการประเมินและสัดส่วนคะแนน แบ่งเป็น ๒ ส่วน ได้แก่

๑.๑ ผลสัมฤทธิ์ของงาน (ให้มีสัดส่วนน้ำหนักร้อยละ ๗๐) โดยประเมินผลจากการปฏิบัติงานตามปริมาณผลงาน หรือคุณภาพของงาน หรือความรวดเร็วหรือการตรงตามเวลาที่กำหนด หรือการประหยัดหรือความคุ้มค่าของการใช้ทรัพยากร

๑.๒ พฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ (ให้มีสัดส่วนน้ำหนักร้อยละ ๓๐) ให้ประเมินจากสมรรถนะ ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาลกำหนด ได้แก่ สมรรถนะหลัก สมรรถนะประจำผู้บริหาร และสมรรถนะประจำสายงาน

๒. หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน และพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ หรือสมรรถนะให้เป็นไปตามหลักการของมาตรฐานทั่วไปที่คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาลกำหนด ได้แก่

๒.๑ การประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน เป็นการจัดทำข้อตกลงระหว่างผู้ประเมินกับผู้รับการประเมิน เกี่ยวกับการมอบหมายโครงการ/งาน/กิจกรรม ในการปฏิบัติราชการ โดยการกำหนดตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงานและค่าเป้าหมาย

๒.๒ พฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ เป็นการระบุจำนวนสมรรถนะที่ใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ประกอบด้วย สมรรถนะหลัก ๕ ด้าน สมรรถนะประจำผู้บริหาร ๔ ด้าน และสมรรถนะประจำสายงาน ไม่น้อยกว่า ๓ ด้าน

๓. ระดับผลการประเมินในการประเมินผลการปฏิบัติราชการของเทศบาลตำบลภูแล่นช้าง ให้จัดกลุ่มคะแนน ผลการประเมินเป็น ๕ ระดับ ได้แก่ ดีเด่น ดีมาก ดี พอใช้ และต้องปรับปรุง โดยมีเกณฑ์คะแนนแต่ละระดับ เป็นไปตามที่คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาลกำหนดโดยอนุโลม

๔. แบบประเมินผลการปฏิบัติงาน ให้นำแบบประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงาน ส่วนท้องถิ่นตามที่คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาลกำหนดโดยอนุโลม

#### **หลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานจ้าง**

๑. การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานจ้างให้คำนึงถึงระบบการบริหารผลงาน (Performance Management) และคุณลักษณะในการปฏิบัติงาน โดยมีองค์ประกอบประเมินและสัดส่วนคะแนน แบ่งเป็น ๒ ส่วน ได้แก่

๑.๑ ผลสัมฤทธิ์ของงาน (ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐) โดยประเมินผลจาก ปริมาณผลงาน คุณภาพผลงาน ความรวดเร็วหรือความตรงต่อเวลา และการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า

๑.๒ พฤติกรรมการปฏิบัติงาน (ร้อยละ ๒๐) การประเมินสมรรถนะหลัก และสมรรถนะประจำสายงาน

๒. หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน และพฤติกรรมการปฏิบัติงานหรือสมรรถนะให้เป็นไปตามหลักการของมาตรฐานทั่วไปที่คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาลกำหนด ได้แก่

๒.๑ การประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน เป็นการจัดทำข้อตกลงระหว่างผู้ประเมินกับผู้รับ การประเมิน เกี่ยวกับการมอบหมายโครงการ/งาน/กิจกรรม ในการปฏิบัติราชการ โดยการกำหนดตัวชี้วัด ผลการปฏิบัติงานและค่าเป้าหมาย

๒.๒ พฤติกรรมการปฏิบัติงานหรือสมรรถนะ สำหรับพนักงานจ้างตามภารกิจ ไม่รวมถึงพนักงานจ้างตามภารกิจสำหรับผู้มีทักษะ เป็นการระบุจำนวนสมรรถนะที่ใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย สมรรถนะหลัก ๕ สมรรถนะ และสมรรถนะประจำสายงานอย่างน้อย ๓ สมรรถนะ ให้ประเมินเช่นเดียวกันกับพนักงานเทศบาลในลักษณะงานเดียวกัน โดยกำหนดระดับสมรรถนะที่คาดหวัง/ต้องการ ในระดับปฏิบัติงาน หรือระดับปฏิบัติการแล้วแต่กรณี

๓. ระดับผลการประเมินในการประเมินผลการปฏิบัติราชการของเทศบาลตำบลภูแล่นช้าง ให้จัดกลุ่มคะแนน ผลการประเมินเป็น ๕ ระดับ ได้แก่ ดีเด่น ดีมาก ดี พอใช้ และปรับปรุง โดยมีเกณฑ์คะแนนแต่ละระดับเป็นไปตามที่คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาลกำหนดโดยอนุโลม

๔. แบบประเมินผลการปฏิบัติงาน ให้นำแบบประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนท้องถิ่นตามที่คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาลกำหนด หรืออาจปรับใช้ตามความเหมาะสมของลักษณะงานและวิธีที่เทศบาลเลือกใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานจ้างก็ได้

### เกณฑ์ระดับคะแนนและการนำไปใช้เลื่อนขั้นเงินเดือน/ค่าตอบแทน

การสรุปผลคะแนนประเมินการปฏิบัติราชการเพื่อประกอบการเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานเทศบาล และการเลื่อนขั้นค่าตอบแทนพนักงานจ้าง ยึดตามมาตรฐานกำหนดหลักเกณฑ์ของ ก.ท.จ.กาฬสินธุ์ โดยแบ่งออกเป็น ๕ ระดับ ดังนี้

ระดับผลการประเมิน	ช่วงคะแนน (ร้อยละ)	เงื่อนไขและการนำผลคะแนนไปใช้เลื่อนเงินเดือน / ค่าตอบแทน
ดีเด่น	๙๐.๐๐ – ๑๐๐	<ul style="list-style-type: none"> <li>* พนักงานเทศบาล: มีสิทธิ์ได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนในอัตราไม่เกินร้อยละ ๔ (หรือตามวงเงินที่คณะกรรมการกำหนด)</li> <li>* พนักงานจ้างตามภารกิจ: มีสิทธิ์ได้เลื่อนขั้นค่าตอบแทนในระดับดีเด่น (ตามวงเงินเลื่อนขั้นประจำปี)</li> <li>* ได้รับใบประกาศเกียรติคุณ หรือยกย่องเชิดชูเกียรติเป็นบุคลากรต้นแบบ</li> </ul>
ดีมาก	๘๐.๐๐ – ๘๙.๙๙	<ul style="list-style-type: none"> <li>* พนักงานเทศบาล: มีสิทธิ์ได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนในอัตราเฉลี่ยตามวงเงินคงเหลือของเทศบาล (ปกติอยู่ระหว่างร้อยละ ๒ - ๓.๕)</li> <li>* พนักงานจ้างตามภารกิจ: มีสิทธิ์ได้เลื่อนขั้นค่าตอบแทนประจำปีตามมาตรฐาน</li> </ul>
ดี	๗๐.๐๐ – ๗๙.๙๙	<ul style="list-style-type: none"> <li>* พนักงานเทศบาล: ได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือนในระดับปกติ</li> <li>* พนักงานจ้างทั่วไป / ภารกิจ: ผ่านเกณฑ์ขั้นต่ำในการพิจารณาต่อสัญญาจ้าง (ต้องได้คะแนนเฉลี่ยไม่ต่ำกว่าระดับดี)</li> <li>* มีสิทธิ์ได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน/ค่าตอบแทน หากวงเงินงบประมาณคงเหลือเพียงพอ</li> </ul>
พอใช้	๖๐.๐๐ – ๖๙.๙๙	<ul style="list-style-type: none"> <li>* พนักงานเทศบาล: ไม่ได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือน หรือได้รับการเลื่อนขั้นในอัตราขั้นต่ำสุดตามที่กฎหมายกำหนด (ขึ้นอยู่กับมติคณะกรรมการกลั่นกรอง)</li> <li>* พนักงานจ้าง: ถือว่าผ่านเกณฑ์การปฏิบัติงานขั้นพื้นฐาน แต่อาจไม่ได้รับการเลื่อนขั้นค่าตอบแทน</li> <li>* ต้องจัดทำแผนพัฒนาปรับปรุงการปฏิบัติงาน (Improvement Plan) ร่วมกับผู้บังคับบัญชา</li> </ul>
ต้องปรับปรุง	ต่ำกว่า ๖๐.๐๐	<ul style="list-style-type: none"> <li>* พนักงานเทศบาล: งดเลื่อนขั้นเงินเดือน ในรอบการประเมินนั้น ๆ</li> <li>* พนักงานจ้าง: ถือว่าไม่ผ่านเกณฑ์การปฏิบัติงาน ไม่ได้รับการต่อสัญญาจ้าง หรืออาจถูกเลิกจ้างตามเงื่อนไขสัญญา</li> <li>* หากเป็นพนักงานเทศบาลและได้ระดับต้องปรับปรุง ๒ รอบติดต่อกัน จะถูกนำเข้าสู่กระบวนการให้ออกจากราชการ</li> </ul>

### หลักเกณฑ์การให้คุณให้โทษและการสร้างขวัญกำลังใจ

เทศบาลตำบลโพหนอง ให้ความสำคัญกับการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต มีคุณธรรมและความโปร่งใส ตามพระราชบัญญัติทางมาตรฐานจริยธรรม พ.ศ. ๒๕๖๒ และประกาศคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น เรื่อง ประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น วันที่ ๕ พฤศจิกายน ๒๕๖๔ พนักงานจึงต้องรักษาวินัยตามที่กำหนดเป็นข้อปฏิบัติและข้อห้ามโดยเคร่งครัด และหากมีการฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตาม อาจนำไปสู่มาตรการดำเนินการและบทลงโทษทางวินัยตามระเบียบที่กำหนด ในขณะเดียวกันเพื่อเป็นการส่งเสริมและสร้างขวัญกำลังใจให้แก่บุคลากรในการปฏิบัติงาน เทศบาลจึงมีการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนสำหรับพนักงานเทศบาลทุกรอบการประเมินผลการปฏิบัติราชการ และเลื่อนค่าตอบแทนพนักงานจ้างตามภารกิจทุกปี ภายใต้หลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาลและประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดกาฬสินธุ์กำหนด อีกทั้งยังมีการประกาศยกย่องเชิดชูเกียรติพนักงานต้นแบบที่มีคุณลักษณะตามค่านิยมองค์กรด้วย