



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลนาขุม

ที่ อต ๓๕๐๐๑/๑๓๓

วันที่ ๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๕

เรื่อง ประชาสัมพันธ์หลักเกณฑ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

เรียน ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล, รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล, หัวหน้าส่วนราชการทุกส่วนราชการ


๑. เรื่องเดิม

ตามคู่มือการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ การเปิดเผยข้อมูลสาธารณะ (OIT) กำหนดให้มีการออกมาตรการภายในเพื่อส่งเสริมความโปร่งใสและป้องกันการทุจริต ดังนี้

ข้อ	ข้อมูล	องค์ประกอบด้านข้อมูล
๐๒๗	หลักเกณฑ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล	แสดงหลักเกณฑ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ที่ยังใช้บังคับในหน่วยงานในปี พ.ศ. ๒๕๖๕ อย่างน้อยประกอบด้วย ○ การสรรหาและคัดเลือกบุคลากร ○ การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร ○ การพัฒนาบุคลากร ○ การประเมินผลการปฏิบัติงานบุคลากร ○ การให้คุณให้โทษและการสร้างขวัญกำลังใจ (กรณีหน่วยงานใช้หลักเกณฑ์ขององค์กรกลางบริหารงานบุคคล หน่วยงานสามารถนำหลักเกณฑ์ดังกล่าวเผยแพร่บนเว็บไซต์ของหน่วยงาน

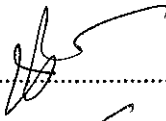
องค์การบริหารส่วนตำบลนาขุม ได้ดำเนินการจัดทำเอกสารนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล หลักเกณฑ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ตามเกณฑ์การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ หัวข้อ ๐๒๕, ๐๒๗ แล้ว จึงแจ้งประชาสัมพันธ์เอกสารดังกล่าวให้ทุกส่วนราชการทราบต่อไป โดยทุกท่านสามารถเข้าไปศึกษามาตรการต่างๆ ได้ตามเว็บไซต์องค์การบริหารส่วนตำบลนาขุม (<http://www.nakhum.go.th/>)


จึงเรียนมาเพื่อทราบ

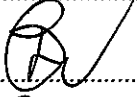

(นายสมชาย บุตรดี)

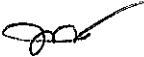
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลนาขุม

-ทราบ


ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลนาชุม..... 

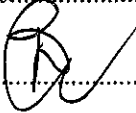
รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลนาชุม..... 

หัวหน้าสำนักปลัดฯ..... 

ผอ.กองคลัง..... 

ผอ.กองช่าง..... 

ผอ.กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม..... 

ผอ.กองสวัสดิการสังคม..... 



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลนาขุม
เรื่อง กำหนดหลักเกณฑ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

องค์การบริหารส่วนตำบลนาขุม ให้ความสำคัญกับการพัฒนาทรัพยากรบุคคล จึงกำหนดหลักเกณฑ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ให้เป็นไปตาม ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดอุตรดิตถ์ เรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล พ.ศ.๒๕๕๘ ตามคู่มือการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ การเปิดเผยข้อมูลสาธารณะ (OIT) หัวข้อ ๐๒๗ กำหนดให้มีการออกหลักเกณฑ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล เพื่อส่งเสริมความโปร่งใสและป้องกันการทุจริต นั้น

องค์การบริหารส่วนตำบลนาขุม จึงกำหนดหลักเกณฑ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ให้เป็นไปตาม ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดอุตรดิตถ์ เรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล พ.ศ.๒๕๕๘ โดยมีรายละเอียด ดังนี้

๑ หลักเกณฑ์การสรรหาและคัดเลือกบุคลากร ให้การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ยึดหลักเกณฑ์ ดังนี้

การบรรจุและแต่งตั้งบุคคลภายนอก เข้ารับราชการเป็นพนักงานส่วนตำบล จะดำเนินการโดย กสส.ซึ่งเป็นคณะกรรมการที่ ก.กลางได้แต่งตั้งมาดำเนินการ การรับบุคคลเพื่อบรรจุเข้ารับราชการและแต่งตั้งจะคำนึงถึงความรู้ความสามารถของบุคคล ความเสมอภาค ความเป็นธรรม และประโยชน์ของทางราชการ เพื่อให้ได้บุคคลมาบรรจุเข้ารับราชการเป็นไปตามระบบคุณธรรมและคำนึงถึงพฤติกรรมทางจริยธรรมของบุคคลดังกล่าว ตลอดจนประโยชน์ของทางราชการ

ในการสรรหาและคัดเลือกบุคคลเข้ารับราชการ จะยึดหลักคุณธรรม ดังนี้

๑. จะบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการ โดยยึดความรู้และความสามารถ
๒. ยึดหลักความเป็นธรรมและมีความเสมอภาคในโอกาสแก่บุคคลผู้มีคุณสมบัติอย่าง

เท่าเทียมกัน

๓. มีมาตรฐานในการสรรหาและคัดเลือกเพื่อให้ได้บุคคลที่เป็นคนดีมีความรู้ ความสามารถ และคุณลักษณะเหมาะสมกับตำแหน่ง โดยดำเนินการโดย กสส.ซึ่งเป็นคณะกรรมการที่ ก.กลางกำหนดให้ทำหน้าที่

๔. มีความสะดวก รวดเร็ว และประหยัด

๕. บุคคลที่มาบรรจุและแต่งตั้งจะเรียงตามลำดับบัญชีรายชื่อผู้ผ่านการสอบแข่งขัน

ตามลำดับคะแนนที่สอบแข่งขันได้

กระบวนการสรรหาและคัดเลือก บุคคลภายนอกเข้ารับการจ้างเป็นพนักงานจ้างซึ่งตามหลักเกณฑ์กฎหมายที่เกี่ยวข้อง จะเป็นการดำเนินการสรรหาและเลือกสรร ซึ่งเป็นอำนาจในการสรรหาขององค์การบริหารส่วนตำบลนาขุม จะดำเนินการ ดังนี้

๑ มีตำแหน่งว่าง

๒. ขออนุมัติดำเนินการ

๓. แต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินการ และประกาศรับสมัคร

/ ๔.ประชุมคณะ...

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 จะดำเนินการโดยรายงานตำแหน่งที่ว่างตามแผนอัตรากำลึง เพื่อให้ กสธ.ดำเนินการสรรหาบุคคลภายนอกเพื่อมาบรรจุและแต่งตั้งเข้ารับราชการเป็นพนักงานส่วนตำบล ตามหลักเกณฑ์ที่ ก.อบต.กำหนดไว้

การบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการ ดำเนินการโดยขอความเห็นชอบจาก ก.อบต. จังหวัดอุดรดิตถ์ เมื่อเห็นชอบแล้วจะเสนอนายกองค์การบริหารส่วนตำบลนาขุม ออกคำสั่งบรรจุและแต่งตั้ง ตามมติ 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 ทั้งนี้มีการอบรมพัฒนาบุคลากร 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)

๕. 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 จะมีการแต่งตั้งคณะกรรมการกั่นกรองการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดมาตรฐานและความเป็นธรรมในการประเมิน ก่อนเสนอนายกองค์การบริหารส่วนตำบลนาขุม ลงนามในแบบประเมินต่อไป เมื่อผลประเมินออกแล้วจะประกาศรายชื่อผู้มีผลการประเมินในระดับดีเด่นให้เจ้าหน้าที่ในสังกัดทราบโดยเปิดเผย โปร่งใสให้รับรู้ รับทราบโดยทั่วกัน

๕. หลักเกณฑ์การให้คุณให้โทษและการสร้างขวัญกำลังใจ ให้การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ยึดหลักเกณฑ์ ดังนี้

การให้คุณ เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน

๑. ด้านผลงาน จะมีการประกาศรายชื่อผู้มีผลการประเมินผลการปฏิบัติงานดีเด่นเป็นประจำทุกรอบการประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน และยกย่องเชิดชูเกียรติให้บุคคลอื่นยึดถือเป็นแบบอย่าง

๒. ด้านพฤติกรรมการทำงาน จะมีการประกาศยกย่องเชิดชูเกียรติ ผู้มีความประพฤติดี เช่นมาทำงานตรงต่อเวลา ทุ่มเทเวลาในการทำงาน แต่งกายเป็นระเบียบเรียบร้อย บริการประชาชนด้วยความสุภาพเรียบร้อย เป็นต้น

๓. การพิจารณาความดีความชอบ คือ การเลื่อนขั้นเงินเดือน เลื่อนค่าจ้าง หรือค่าตอบแทน โดยพิจารณาตามผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการ มีการประชุมคณะกรรมการพิจารณาความดีความชอบด้วยความโปร่งใส เสมอภาคและเป็นธรรม

การพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน ค่าจ้าง หรือค่าตอบแทน ถือเป็นขวัญและกำลังใจที่สำคัญในการปฏิบัติงาน ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลนาขุม กำหนดหลักเกณฑ์ในการพิจารณาดังนี้

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

๒. กำหนดให้บุคคลที่จะได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน เลื่อนค่าจ้าง หรือค่าตอบแทนต้องอยู่ในหลักเกณฑ์ที่ ก.อบต.จังหวัดกำหนดไว้ได้แก่ ได้ปฏิบัติหน้าที่ของตนด้วยความสามารถและความอดุสาหะ จนเกิดผลดีหรือความก้าวหน้าแก่ราชการ ในครั้งปีที่แล้วมาต้องไม่ถูกสั่งลงโทษทางวินัยที่หนักกว่าโทษ ภาคทัณฑ์ หรือไม่ถูกศาลพิพากษาในคดีอาญาให้ลงโทษในความผิดที่เกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ราชการ หรือความผิดที่ทำให้เสื่อมเสียเกียรติศักดิ์ของตำแหน่งหน้าที่ราชการของตน ซึ่งมีโทษความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ ในครั้งปีที่แล้วมาต้องไม่ถูกสั่งพักราชการเกินสองเดือน ในครั้งไม่ขาดราชการโดยไม่มีเหตุอันสมควร ในครั้งปีที่แล้วมาต้องได้รับการบรรจุเข้ารับราชการมาแล้วเป็นเวลาไม่น้อยกว่าสี่เดือน หรือได้ปฏิบัติราชการมาแล้วเป็นเวลาไม่น้อยกว่าสี่เดือน ก่อนถึงแก่ความตาย ในครั้งปีมีจำนวนวันลาภักและลาป่วยทั่วไปไม่เกินยี่สิบสามวันสำหรับวันลาภักส่วนตัวและวันลาป่วย ที่ไม่ใช่วันลาป่วย ให้นับเฉพาะวันทำการ เป็นต้น

๓. มีการกำหนดจำนวนวันมาสาย กำหนดให้บุคคลที่จะได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน เลื่อนค่าจ้าง หรือค่าตอบแทน ในรอบปีงบประมาณที่ผ่านมาต้องไม่มาสายเกินจำนวนครั้งที่นายกองค์การบริหารส่วนตำบลนาขุมกำหนดไว้ โดยครั้งปีแรก ของปีงบประมาณมาสายได้ไม่เกิน ๖ ครั้ง และครั้งปีหลังของปีงบประมาณมาสายได้ไม่เกิน ๖ ครั้ง

๔. กำหนดให้คณะกรรมการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน ค่าจ้าง หรือค่าตอบแทน นำข้อมูลวันลา จำนวนครั้งมาสาย พฤติกรรมการปฏิบัติราชการ และการรักษาวินัย มาพิจารณาความชอบ ก่อนที่จะเสนอให้นายกองค์การบริหารส่วนตำบลนาขุม 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 ปฏิบัติงานตามกฎหมาย ระเบียบ และจรรยาบรรณ การปฏิบัติราชการเป็นไปอย่างมี ประสิทธิภาพ ประสิทธิผล สอดคล้องกับหลักธรรมาภิบาล เป็นประจำทุกปีงบประมาณ

จึงประกาศหลักเกณฑ์ดังกล่าวให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๘ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๕



(นายสมชาย บุตรठी)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลนาชุม

- ๑) **เกี่ยวกับหลัก**
- ๑) **เกี่ยวกับฝ่าย**
 - ๑) ประวัติความเป็นมา
 - ๑) สภาพทั่วไป
 - ๑) สภาพสังคม
 - ๑) สภาพทางเศรษฐกิจ
 - ๑) การบริการพื้นฐาน
 - ๑) สินค้า OTOP
 - ๑) สถานที่สำคัญ/แหล่งท่องเที่ยว
- ๑) **เกี่ยวกับเรา**
 - ๑) วิสัยทัศน์/พันธกิจ
 - ๑) แผนยุทธศาสตร์การพัฒนายุทธศาสตร์
 - ๑) โครงสร้างส่วนราชการ
 - ๑) ส่วนงานนำ
 - ๑) แผนพัฒนาท้องถิ่น
 - ๑) งบประมาณ
 - ๑) กองทุนสวัสดิการชุมชนผ่านกลุ่ม
 - ๑) โรงเรียนวิทยาราชดำเนิน
 - ๑) สหกรณ์ผู้ผลิตข้าวไร่
 - ๑) แผนการจัดซื้อจัดจ้าง
 - ๑) รายงานผลการปฏิบัติงานการจัดซื้อจัดจ้าง
 - ๑) สรุปผลการจัดซื้อจัดจ้างประจำปี
 - ๑) ประมวลจริยธรรม
 - ๑) คติความประพฤติ
 - ๑) แผนการดำเนินงานประจำปี
 - ๑) รายงานการกำกับติดตามการดำเนินงาน (รอบ 6 เดือน)
 - ๑) รายงานผลการดำเนินงานประจำปี
 - ๑) แผนปฏิบัติการป้องกันการทุจริตประจำปี
 - ๑) การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส

วันที่	ถึงวันที่	คำค้นหา				
22/04/2022	22/04/2022					
ค้นหา						
กรุณาเลือกวันที่หรือพิมพ์คำค้นหาเพื่อดูข้อมูล						
วัน	จังหวัด	อำเภอ	โพสโดย	รายละเอียด		
17 ก.พ. 2565	อุดรธานี	บ้านโศก	อมต.นายน	ประกาศ ก. อบต. เรื่อง กำหนดมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับเรื่องเกี่ยวกับหลักเกณฑ์ เงื่อนไข และวิธีการดำเนินการเงินประจําเดือนตามแผนเป็นกรณีพิเศษอันมีลักษณะเป็นเงินรายปีประจำปีสำหรับพนักงานส่วนท้องถิ่น อุดรธานี และหน่วยงานจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2565		
16 ก.พ. 2565	อุดรธานี	บ้านโศก	อมต.นายน	น.ร. ประเมินบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542		
14 ก.พ. 2565	อุดรธานี	บ้านโศก	อมต.นายน	ประกาศ ก. อบต. เรื่อง กำหนดมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับมาตรฐานการเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2561		
14 ก.พ. 2565	อุดรธานี	บ้านโศก	อมต.นายน	ประกาศ ก. อบต. เรื่อง กำหนดมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับวิธีการศึกษาวิจัย และการดำเนินการวิจัย (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2562 และประกาศ ก. อบต. เรื่อง กำหนดมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับวิธีการออกจากราชการ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2562		
09 ก.พ. 2565	อุดรธานี	บ้านโศก	อมต.นายน	ประกาศ ก. อบต. เรื่อง กำหนดมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับวิธีการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นฉบับใหม่		

- ๑) แผนปฏิบัติการป้องกันการทุจริตประจำปี
- ๑) การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสของหน่วยงานภาครัฐ (ITA)
- ๑) มาตรฐานการปฏิบัติงาน
- ๑) มาตรฐานการให้บริการ
- ๑) ประกาศเจตจำนงสุจริตในการบริหารงาน
- ๑) ข้อมูลผู้ร้องเรียน/ร้องทุกข์
- ๑) แผนการใช้จ่ายงบประมาณประจำปี
- ๑) รายงานการกำกับติดตามการใช้จ่ายงบประมาณประจำปี รอบ 6 เดือน
- ๑) รายงานผลการใช้จ่ายงบประมาณประจำปี
- ๑) การเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วม
- ๑) **การป้องกันการทุจริต**
 - ๑) เจตจำนงสุจริตของผู้บริหาร
 - ๑) การมีส่วนร่วมของผู้บริหาร
 - ๑) การเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร
 - ๑) แผนปฏิบัติการป้องกันการทุจริต
 - ๑) การดำเนินการป้องกันการทุจริต รอบ 6 เดือน
 - ๑) ผลการดำเนินการป้องกันการทุจริตประจำปี
 - ๑) การเปิดเผยข้อมูลสาธารณะ (OTI) ปี พ.ศ. 2563
 - ๑) แผนปฏิบัติการจัดการเรื่องร้องเรียนการทุจริต
 - ๑) ข้อมูลเชิงสถิติเรื่องร้องเรียนการทุจริตประจำปี
 - ๑) การประเมินความเสี่ยงการทุจริต

09 ก.พ. 2565	อุดรธานี	บ้านโศก	อมต.นายน	ประกาศ ก. อบต. เรื่อง กำหนดมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับวิธีการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นฉบับใหม่ พ.ศ. 2563	
02 ก.พ. 2565	อุดรธานี	บ้านโศก	อมต.นายน	ประกาศ ก. อบต. เรื่อง กำหนดมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์ และวิธีการประเมินผล การปฏิบัติงานของพนักงานส่วนท้องถิ่น (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2563	
01 ก.พ. 2565	อุดรธานี	บ้านโศก	อมต.นายน	ประกาศ ก. อบต. เรื่อง กำหนดมาตรฐานกลางการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (หมวด 4 การสรรหาบุคคล)	
01 ก.พ. 2565	อุดรธานี	บ้านโศก	อมต.นายน	ประกาศ ก. อบต. เรื่อง กำหนดมาตรฐานกลางการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (หมวด 5 การแต่งตั้งและการให้กักตักงาน)	
01 ก.พ. 2565	อุดรธานี	บ้านโศก	อมต.นายน	ประกาศ ก. อบต. เรื่อง กำหนดมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น เรื่อง การกำหนดหลักเกณฑ์ เงื่อนไข และวิธีการประเมินผล การปฏิบัติงานของพนักงานส่วนท้องถิ่น	
01 ก.พ. 2565	อุดรธานี	บ้านโศก	อมต.นายน	ประกาศ ก. อบต. เรื่อง กำหนดมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์ และวิธีการประเมินผล การปฏิบัติงานของพนักงานส่วนท้องถิ่น (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2563	