



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านบึง
เรื่อง การกำหนดนโยบายและกลยุทธ์ด้านการบริหารงานบุคคล

ตามที่ยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๘๐) ได้ประกาศในราชกิจจานุเบกษา เมื่อวันที่ ๑๓ ตุลาคม ๒๕๖๑ โดยกำหนดเป้าหมายการพัฒนาประเทศให้บรรลุวิสัยทัศน์ “ประเทศไทย มีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง” เพื่อให้เป็นไปตามยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (ยุทธศาสตร์ที่ ๖) และให้การบริหารราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านบึงเป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล ส่วนราชการมีอัตรากำลังเพียงพต่อการปฏิบัติราชการและการบริการประชาชน รวมทั้งเป็นการส่งเสริมให้ส่วนราชการใช้กำลังคนที่มีอยู่อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดความคุ้มค่า อันจะส่งผลให้ขนาดกำลังคนและค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรมีความเหมาะสมกับบทบาทภารกิจ ปรับวัฒนธรรมการทำงานให้มุ่งผลสัมฤทธิ์และผลประโยชน์ส่วนรวม มีความทันสมัย และพร้อมปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง มีความโปร่งใส ปลอดการทุจริตและประพฤติมิชอบแลเพื่อให้สอดคล้องกับการประเมินคุณธรรมจริยธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA) นายองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านบึง จึงกำหนดนโยบายและกลยุทธ์ในด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ดังนี้

๑. นโยบายด้านโครงสร้างการบริหาร นโยบายเกี่ยวกับผลผลิตหรือประสิทธิภาพของบุคลากร กำหนดไว้ดังนี้

๑.๑ การพิจารณาความดีความชอบ ให้พิจารณาโดยเน้นสมรรถนะและผลสัมฤทธิ์ของงาน การประเมินผลการปฏิบัติงาน ให้มีการจัดทำประกาศหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติราชการ จัดทำข้อตกลงการปฏิบัติราชการ และการประเมินผลการปฏิบัติราชการด้วยความเปิดเผย โปร่งใส มีการตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองการประเมินผลการปฏิบัติราชการ และพิจารณาผลการปฏิบัติราชการด้วยความเสมอภาค มีมาตรฐาน เกิดความเป็นธรรม เพื่อนำไปสู่การพิจารณาความดีความชอบที่เป็นธรรม

๑.๒ ให้พนักงานส่วนตำบลปรับปรุงประสิทธิภาพในงานของตน โดยเน้นการลดขั้นตอนการปฏิบัติราชการ

๑.๓ ให้หัวหน้าส่วนราชการจัดให้มีระบบการให้รางวัลและการลงโทษที่เหมาะสมกับผลงาน และพฤติกรรมการปฏิบัติงานของแต่ละบุคคล

๑.๔ ให้ผู้บริหารทุกระดับชั้นกำหนดเป้าหมายตัวชี้วัดในการปฏิบัติงานของแต่ละส่วนราชการ ร่วมกับพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างในสังกัด แล้วมีมาตรการจูงใจบุคคลที่ทำงานเกิดผลสัมฤทธิ์บรรลุตามตัวชี้วัด

/๑.๕ ให้ผู้เข้ารับ...

๑.๕ ให้ผู้เข้ารับการอบรมทุกราย ทำรายงานผลการฝึกอบรม ว่าได้นำผลการอบรมมาใช้ในการปฏิบัติงานอย่างไร

๑.๖ ให้พนักงานส่วนตำบลได้รับการอบรมพัฒนาความรู้ในสายงานอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน

๒. นโยบายด้านอัตรากำลังและการบริหารอัตรากำลัง กำหนดไว้ดังนี้

๒.๑ กำหนดให้การบริหารอัตรากำลังมีค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่เกิดร้อยละ ๓๕ (จากที่กฎหมายกำหนดไว้ให้ไม่เกินร้อยละ ๔๐ ตามมาตรา ๓๕ แห่ง พ.ร.บ.บริหารงานบุคคลฯ)

๒.๒ ก่อนที่จะมีการกำหนดตำแหน่งเพิ่ม ให้มีการปรับเกลี่ยอัตรากำลังจากภารกิจที่จำเป็นน้อยกว่าเพื่อใช้ในงานที่มีภารกิจมากกว่า

๒.๓ การเพิ่มหรือลดอัตรากำลังคนในหน่วยงาน ให้พิจารณาจากปริมาณงาน คุณภาพของงาน

๒.๔ การกำหนดตำแหน่งต่างๆ ให้พิจารณาเหตุผลความจำเป็น ปริมาณงาน คุณภาพของงาน มากกว่าพิจารณาเหตุผลที่ตัวบุคคล

๒.๕ การเพิ่ม ลด ปรับเกลี่ยอัตรากำลัง ให้มีการวิเคราะห์ค่าจ้างทุกครั้ง โดยจะต้องไม่ซ้ำซ้อนกับงานที่มีผู้รับผิดชอบอยู่แล้ว

๒.๖ ก่อนที่จะกำหนดตำแหน่งต่างๆ ให้ใช้วิธีการมอบหมายงานเพื่อใช้อัตรากำลังคนให้เกิดความคุ้มค่าเสียก่อน

๒.๗ การกำหนดตำแหน่งต่างๆ ให้กำหนดโดยพิจารณาจากนโยบาย แผนยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านบึง นโยบายรัฐบาล ตลอดจนงานที่ต้องรับถ่ายโอนจากส่วนราชการต่างๆด้วย

๒.๘ การสรรหาคูคนมาดำรงตำแหน่งที่ว่างตามแผนอัตรากำลัง ให้มีการประกาศรับโอน (ย้าย) ด้วยความโปร่งใส ตรวจสอบได้ โดยมีการประชาสัมพันธ์แจ้งให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นๆทราบเป็นการทั่วไป โดยไม่มีการเรียกรับ หรือเสนอประโยชน์อื่นใดเพื่อให้ได้คนดี คนเก่งมาทำงาน

๓. กำหนดนโยบายด้านการสร้างและพัฒนาระบบการบริหารจัดการองค์ความรู้หรือองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) กำหนดไว้ดังนี้

๓.๑ ให้มีการประชุมพนักงานเดือนละ ๑ ครั้ง เพื่อปรึกษาหารือเรื่องแนวทางในการปฏิบัติงานและติดตามการดำเนินงานของแต่ละส่วนราชการ และชี้แจงนโยบายของผู้บริหาร

๓.๒ ให้พนักงานส่วนตำบลทุกคนมีการถ่ายทอดองค์ความรู้ของงานที่ตนเองรับผิดชอบในที่ประชุมประจำเดือนเพื่อเป็นการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในแต่ละงาน

๓.๓ ให้พนักงานส่วนตำบลทุกคนทบทวนความรู้ที่มีอยู่และที่ต้องแสวงหาเพิ่มเติมเพื่อนำมาปรับปรุงกระบวนการทำงาน

๓.๔ ให้พนักงานส่วนตำบลรวบรวม และจำแนกข้อมูลที่ได้เป็นหมวดหมู่ตามประเด็นความรู้ และจัดเก็บให้เป็นระบบ เพื่อใช้ในกรณีที่มีการลา โอยย้าย เปลี่ยนสายงาน ลาออก เกษียณอายุราชการ ผู้รับผิดชอบต่อจะได้ปฏิบัติงานได้อย่างราบรื่น โดยให้จัดทำเป็นคู่มือเพื่อใช้ในการปฏิบัติงาน

/๔. กำหนดนโยบาย...

๔. กำหนดนโยบายเกี่ยวกับความโปร่งใสและตรวจสอบได้ กำหนดไว้ดังนี้

๔.๑ มีการเผยแพร่ข้อมูลแผนงาน/โครงการ และงบประมาณที่ได้รับอนุมัติจัดสรรให้หน่วยงานต่างๆได้ทราบโดยทั่วกัน

๔.๒ เร่งรัด ติดตาม ตรวจสอบผลการดำเนินงานโครงการ/กิจกรรมที่ได้รับอนุมัติจัดสรรให้เป็นไปตามแผนการดำเนินงานที่ขออนุมัติอย่างเคร่งครัด โดยรายงานผลให้ผู้บังคับบัญชาทราบ และเผยแพร่ให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องทราบ

๔.๓ มุ่งเน้นการให้บริการด้วยความโปร่งใส มีมาตรฐานและคำนึงถึงสิทธิของข้าราชการและบุคลากรอย่างเป็นธรรมและเสมอภาค

๔.๔ มุ่งมั่นสร้างสมรรถนะของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านบึง ให้ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ โดยเน้นการสร้างความสัมพันธ์อันดีงามภายในองค์กร

๔.๕ เปิดเผยข้อมูลข่าวสารที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานที่มีผลกระทบต่อประชาชนให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือสาธารณชนทราบ

๔.๖ ส่งเสริมการมีส่วนร่วมโดยเปิดโอกาสให้ประชาชนหรือผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเข้ามามีบทบาทในการตัดสินใจดำเนินงานและมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานผ่านกระบวนการตรวจสอบและเรียกร้องในกรณีที่เกิดความสงสัยในกระบวนการดำเนินงานของรัฐ

๕. กำหนดนโยบายการพัฒนาบุคลากรด้านคุณธรรม จริยธรรม กำหนดไว้ดังนี้

๕.๑ พึงดำรงตนให้ตั้งมั่นอยู่ในศีลธรรม ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต เสียสละและมีความรับผิดชอบ

๕.๒ พึงปฏิบัติหน้าที่ด้วยความโปร่งใส พร้อมให้ตรวจสอบได้

๕.๓ พึงให้บริการด้วยความเสมอภาค สะดวก รวดเร็ว มีอัธยาศัยไมตรี โดยยึดประโยชน์ของประชาชนเป็นหลัก

๕.๔ พึงปฏิบัติหน้าที่โดยยึดผลสัมฤทธิ์ของงานอย่างคุ้มค่า

๕.๕ พึงพัฒนาทักษะ ความรู้ ความสามารถของตนเองให้ทันสมัยอยู่เสมอ

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๓๑ มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๕



(นายพินิจ ร่มโพธิ์)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านบึง



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านบึง
เรื่อง การกำหนดหลักเกณฑ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

.....

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านบึง ได้กำหนดหลักเกณฑ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ซึ่งเป็นไปตามกฎ ระเบียบ และข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ หลักเกณฑ์การสรรหาและคัดเลือกบุคลากร หลักเกณฑ์การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร หลักเกณฑ์การให้คุณให้โทษและการสร้างขวัญและกำลังใจ โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

๑. หลักเกณฑ์การสรรหาและคัดเลือกบุคลากร

การแต่งตั้งบุคคลภายนอกเข้ารับราชการเป็นพนักงานส่วนตำบลจะดำเนินการ กสธ. ซึ่งเป็นคณะกรรมการที่ ก.กลางได้แต่งตั้งมาดำเนินการ การรับบุคคลเพื่อบรรจุเข้ารับราชการและแต่งตั้งจะต้องคำนึงถึงความรู้ความสามารถของบุคคล ความเสมอภาค ความเป็นธรรม และประโยชน์ของทางราชการ ในการสรรหาและคัดเลือกบุคคลเข้ารับราชการ จะยึดหลักคุณธรรม ดังนี้

๑. บรรจุและแต่งตั้งเข้ารับราชการ โดยยึดหลักคุณธรรม
๒. ยึดหลักความเป็นธรรมและมีความเสมอภาค
๓. มีมาตรฐานในการสรรหาและคัดเลือก เพื่อให้ได้บุคคลที่มีความรู้ ความสามารถ และคุณลักษณะเหมาะสมกับตำแหน่ง โดยให้ กสธ. เป็นผู้ดำเนินการ
๔. มีความสะดวก รวดเร็ว และประหยัด
๕. บุคคลที่มาบรรจุ แต่งตั้ง จะเรียงลำดับตามบัญชีรายชื่อผู้ผ่านการสอบแข่งขันตามลำดับคะแนนที่สอบแข่งขันได้

กระบวนการสรรหาและคัดเลือกบุคคลภายนอกเข้ารับราชการจ้างเป็นพนักงานจ้าง ซึ่งตามหลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้องจะเป็นการดำเนินการสรรหาและเลือกสรรซึ่งเป็นอำนาจในการสรรหาขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านบึงจะดำเนินการดังนี้

๑. มีตำแหน่งว่าง
๒. ขออนุมัติดำเนินการ
๓. แต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินการและประกาศรับสมัคร
๔. ประชุมคณะกรรมการดำเนินการ เพื่อกำหนดขั้นตอนและวิธีการดำเนินการ
๕. รับสมัครตามระยะเวลาที่กำหนด
๖. ประกาศรายชื่อผู้มีสิทธิ์สอบ
๗. ดำเนินการสอบ
๘. ประกาศรายชื่อผู้สอบผ่าน โดยมีคะแนนรวมแต่ละภาคไม่น้อยกว่าร้อยละ ๖๐ เสนอต่อ

ก.อบต.จังหวัดราชบุรี เพื่อจ้างบุคคลที่ผ่านการสรรหาและเลือกสรรต่อไป

/๙. เมื่อ ก.อบต. ...

๙. เมื่อ ก.อบต.จังหวัดราชบุรีมีมติเห็นชอบให้จ้างบุคคลที่ผ่านการสรรหาและเลือกสรรแล้ว จะดำเนินการออกคำสั่งบรรจุแต่งตั้งต่อไป

หลักเกณฑ์การบรรจุแต่งตั้ง

การบรรจุแต่งตั้งเข้ารับราชการเป็นพนักงานส่วนตำบล จะดำเนินการโดยการรายงานตำแหน่งว่างตามแผนอัตรากำล้าง เพื่อให้ ก.สธ.ดำเนินการสรรหาบุคคลภายนอกเพื่อเพื่อบรรจุแต่งตั้งเข้ารับราชการเป็นพนักงานส่วนตำบลตามหลักเกณฑ์ที่ ก.อบต.กำหนดไว้

การบรรจุแต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการ ดำเนินการโดยขอความเห็นชอบจาก ก.อบต.จังหวัดราชบุรี เมื่อได้รับความเห็นชอบและจะเสนอนายกองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านบึง ออกคำสั่งบรรจุและแต่งตั้งตามมติ ก.อบต.จังหวัดราชบุรี ต่อไป

วิธีการบรรจุและแต่งตั้ง

(๑) การสอบแข่งขันเพื่อบรรจุบุคคลเข้ารับราชการและแต่งตั้งให้เป็นพนักงานส่วนตำบล

(๒) การคัดเลือกกรณีมีเหตุพิเศษที่ไม่จำเป็นต้องสอบแข่งขันเพื่อบรรจุบุคคลเข้ารับราชการและแต่งตั้งให้เป็นพนักงานส่วนตำบล

(๓) การสอบคัดเลือกเพื่อแต่งตั้งพนักงานให้ดำรงตำแหน่งต่างสายงาน หรือแต่งตั้งพนักงานตำแหน่งสายงานผู้ปฏิบัติให้ดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่นและบริหารท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบล หรือแต่งตั้งพนักงานครูเทศบาล ให้ดำรงตำแหน่งในสายงานบริหารสถานศึกษา

(๔) การคัดเลือกเพื่อแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบลที่ดำรงตำแหน่งสายงานผู้ปฏิบัติให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น

(๕) การคัดเลือกเพื่อรับโอนมาแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่นและประเภทบริหารท้องถิ่น หรือสายงานการบริหารสถานศึกษา

หลักเกณฑ์การพัฒนาบุคลากร

การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านบึง กำหนดให้พนักงานส่วนตำบลทุกคนได้รับการอบรมความรู้ในสายงานที่ตรงตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง อย่างน้อย ๑ หลักสูตรต่อปี ต่อคนตามแผนพัฒนาบุคลากร โดยเมื่อผ่านการอบรมผู้เข้าอบรมจะต้องมีการรายงานผลการฝึกอบรมให้ผู้บังคับบัญชาทราบ

๓.๑ การวางแผนพัฒนาบุคลากร จะมีการสำรวจความต้องการในการฝึกอบรมและการพัฒนาความรู้ เมื่อทราบความต้องการ จะนำมาจัดลำดับตามความเร่งด่วนของเรื่อง และจัดสรรงบประมาณให้เพียงพอ

๓.๒ การดำเนินการพัฒนาบุคลากร โดยการส่งพนักงานเข้าร่วมการอบรมพัฒนาความรู้ตามแผนพัฒนาบุคลากร

๓.๓ การติดตามผล เมื่อผู้เข้าอบรมได้ผ่านการอบรมแล้ว จะต้องจัดทำรายงานผลการฝึกอบรมเสนอผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้นและนำความรู้ที่ได้มาถ่ายทอดให้เจ้าหน้าที่ท่านอื่นทราบในการประชุมประจำเดือน

๔. หลักเกณฑ์ประเมินผลการปฏิบัติงาน

กำหนดให้เจ้าหน้าที่ทุกคนจัดทำข้อตกลงในการปฏิบัติงาน ปีละ ๒ ครั้ง ให้แล้วเสร็จในเดือนเมษายนและเดือนตุลาคม ของทุกปีงบประมาณ โดยมีการประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน เมื่อถึงกำหนดระยะเวลาทุกคนจะต้องทำข้อตกลงการปฏิบัติราชการ

การจัดทำข้อตกลงการปฏิบัติราชการจะกำหนดไว้ ๒ ส่วนคือ ผลสัมฤทธิ์ของงานร้อยละ ๗๐ และสมรรถนะหรือพฤติกรรมร้อยละ ๓๐ โดยการจัดทำข้อตกลงเป็นไปตามแบบที่ ก.อบต.กำหนดไว้

การประเมินผลการปฏิบัติราชการ ให้ทุกส่วนราชการประเมินโดยใช้ระบบเปิด คือ มีการติดตามความก้าวหน้าของงานที่จัดทำข้อตกลงการปฏิบัติราชการ โดยมีการจัดทำรายงานผลการปฏิบัติราชการตามตัวชี้วัด มีเอกสาร หลักฐานรองรับ เมื่อประเมินแล้วมีการแจ้งผลการประเมินให้ผู้ถูกประเมินรับทราบ และผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการจะนำไปสู่การปรับปรุง พัฒนาผลการปฏิบัติราชการร่วมกันระหว่างผู้ประเมินและผู้บังคับบัญชาเพื่อให้มีผลการประเมินที่ดียิ่งขึ้นต่อไป

เมื่อสิ้นสุดการประเมิน จะมีการแต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดมาตรฐานและความเป็นธรรมในการประเมิน ก่อนเสนอนายกองค์การบริหารส่วนตำบลลงนามในแบบประเมิน เมื่อผลการประเมินเสร็จสิ้นจะประกาศรายชื่อผู้มีผลการปฏิบัติราชการระดับดีเด่นให้ทราบโดยทั่วกัน

๕. หลักเกณฑ์การให้คุณให้โทษและการสร้างขวัญและกำลังใจ

๑. การประกาศรายชื่อผู้มีผลการปฏิบัติราชการดีเด่น เพื่อยกย่องเชิดชูเกียรติ
๒. การพิจารณาความดีความชอบ คือการเลื่อนขั้นเงินเดือน ค่าจ้างหรือค่าตอบแทน โดยพิจารณาตามผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการ

การพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน ค่าจ้าง หรือค่าตอบแทน ถือเป็นขวัญกำลังใจที่สำคัญในการปฏิบัติงาน ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านบึง กำหนดหลักเกณฑ์ให้พิจารณาดังนี้

๑. กำหนดให้การพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนของผู้บังคับบัญชาขึ้นต้นนำผลการประเมินผลการปฏิบัติงานมาเป็นหลักในการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนครั้งที่ ๑ และครั้งที่ ๒ โดยพิจารณาประกอบกับข้อมูลการลา พฤติกรรมการมาทำงาน การรักษาวินัย การปฏิบัติตนให้เหมาะสมและข้อควรพิจารณาอื่นๆมาประกอบการพิจารณา และกรประเมินผลงานใช้ระบบการบริหารผลงาน (Performance Management) ซึ่งจะกำหนดตัวชี้วัดผลงานอย่างเป็นรูปธรรม
๒. กำหนดให้บุคคลที่ได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน ค่าจ้างหรือค่าตอบแทนต้องอยู่เกณฑ์ที่ ก.อบต. กำหนดไว้ ได้แก่
 - ปฏิบัติหน้าที่ของตนด้วยความสามารถและความอุสาหะจนเกิดผลดีแก่ราชการ
 - ในครึ่งปีที่ผ่านมาจะต้องไม่ถูกสั่งลงโทษทางวินัยที่หนักกว่าโทษภาคทัณฑ์ หรือไม่ถูกศาลพิจารณาในคดีอาญาให้ลงโทษในความผิดที่เกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ราชการ หรือความผิดที่ทำให้เสื่อมเสียเกียรติศักดิ์ของตำแหน่งหน้าที่ราชการของตน ซึ่งมีใช้ความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ ใน
 - ในครึ่งปีที่ผ่านมาต้องมุกสั่งพักราชการเกิน ๒ เดือน
 - ในครึ่งปีต้องไม่ขาดราชการโดยไม่มีเหตุผลอันสมควร

/ - ในครึ่งปีมาแล้ว...

- ในครั้งปีที่แล้วมาต้องได้รับการบรรจุเข้ารับราชการมาแล้วไม่น้อยกว่า ๔ เดือน หรือปฏิบัติราชการมาแล้วไม่น้อยกว่า ๔ เดือนก่อนถึงแก่ความตาย
 - ในครั้งปีมีจำนวนวันลาจลาป่วยทั่วไปไม่เกิน ๒๓ วัน สำหรับวันลาจลาส่วนตัวและวันลาป่วย
๓. มีการกำหนดวันมาสาย กำหนดให้บุคคลที่จะได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน ค่าจ้าง หรือค่าตอบแทนในรอบปีงบประมาณต้องไม่มาสายเกินจำนวนครั้งที่นยกยองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านบึงกำหนดไว้ โดยครั้งปีแรกของปีงบประมาณ มาสายได้ไม่เกิน ๘ ครั้ง และครั้งปีหลังมาสายได้ไม่เกิน ๘ ครั้ง
๔. กำหนดให้คณะกรรมการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน นำข้อมูลวันลา จำนวนวันมาสาย พฤติกรรมการปฏิบัติราชการ และการรักษาวินัย มาพิจารณาความดีความชอบก่อนที่จะเสนอให้นายกององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านบึง ออกคำสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือน ค่าจ้าง หรือค่าตอบแทน
๕. เมื่อพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน ค่าจ้าง หรือค่าตอบแทนแล้ว จะประกาศให้ทุกคนทราบเพื่อให้เกิดความโปร่งใส และยกย่องชมเชย เชิดชูเกียรติที่ได้รับการพิจารณาความดีความชอบการให้โทษ เพื่อลงโทษผู้กระทำความผิด หรือสงสัยว่ากระทำความผิด
- ๑. กรณีมีข้อสงสัยว่ามีการกระทำความผิดวินัย ศีลธรรมหรือจรรยาบรรณ จะมีการแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนข้อเท็จจริง หรือสอบสวนวินัย แล้วแต่กรณีที่ได้กระทำความผิด โดยเปิดโอกาสให้ผู้ถูกสอบสวนได้ชี้แจงข้อเท็จจริงอย่างครบถ้วน ตามระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการสอบสวนวินัย
 - ๒. กรณีมีการทุจริต ประพฤติมิชอบ จนถูกดำเนินคดีอาญาและคดีแพ่งควบคู่ไปกับการดำเนินการทางวินัยและการดำเนินการตามกฎหมายว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริตต่อไป

ทั้งนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านบึง จะเสริมสร้างและพัฒนาให้เจ้าหน้าที่ทุกคนมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกฎหมาย กฎระเบียบของราชการ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง การรักษาวินัย การปฏิบัติงานด้วยความโปร่งใส ปลอดการทุจริต ปฏิบัติงานตามกฎระเบียบและจรรยาบรรณของการเป็นข้าราชการที่ดี การปฏิบัติราชการเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล สอดคล้องกับหลักธรรมาภิบาล เป็นประจำทุกปีงบประมาณ

จึงประกาศหลักเกณฑ์ดังกล่าว ให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๓๑ มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๕



(นายพินิจ ร่มโพธิ์)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านบึง