

คู่มือการปฏิบัติงานนักทรัพยากรบุคคล



งานการเจ้าหน้าที่

องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยทอง

อำเภอภูเวียง จังหวัดขอนแก่น

คำนำ

คู่มือการปฏิบัติงานฉบับนี้ งานการเจ้าหน้าที่ได้จัดทำขึ้นโดยได้รวบรวมความรู้จากการทำงาน และข้อระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ซึ่งได้จัดทำให้มีเนื้อหาสาระที่กระชับ เข้าใจง่าย และเป็นปัจจุบัน โดยจะทำให้ผู้ปฏิบัติงานได้ทราบถึงขั้นตอนการปฏิบัติงาน การวางแผนการปฏิบัติงาน ระยะเวลาการดำเนินงานและ จะช่วยให้สามารถปฏิบัติงานทดแทนกันได้ และยังเป็นประโยชน์ต่อการเผยแพร่ให้พนักงานทราบถึงขั้นตอน การปฏิบัติงานได้อย่างชัดเจนยิ่งขึ้น จึงหวังเป็นอย่างยิ่งว่าคู่มือเล่มนี้จะเป็นแนวทางการปฏิบัติงานแก่ ผู้ปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นในด้านต่างๆ ของงานการเจ้าหน้าที่ ให้มีความรู้ ความเข้าใจใน กระบวนการของงานการเจ้าหน้าที่ได้ดียิ่งขึ้นต่อไป งานการเจ้าหน้าที่ องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยทอง

งานการเจ้าหน้าที่
องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยทอง

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล และลูกจ้างประจำ	๑
การเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานส่วนตำบล และเพิ่มค่าจ้างลูกจ้างประจำ	๒
การเลื่อนเงินเดือนพนักงานครุองค์การบริหารส่วนตำบล	๓
การเลื่อนค่าตอบแทนพนักงานจ้าง	๔
การบรรจุและแต่งตั้ง	๕
การสรรหาพนักงานจ้างตามภารกิจและพนักงานจ้างทั่วไป	๖
การต่อสัญญาจ้าง	๗
พนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้างตามภารกิจลาออกจากราชการ	๘
การทดลองปฏิบัติราชการ	๙

การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล และลูกจ้างประจำ

องค์การบริหารส่วนตำบลประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน

ผู้มีอำนาจหน้าที่ประเมินและผู้รับการประเมินกำหนดข้อตกลงร่วมกันเกี่ยวกับการมอบหมายงาน และกำหนดตัวชี้วัดหรือหลักฐานบ่งชี้ความสำเร็จของงาน

ผู้มีอำนาจหน้าที่ประเมิน ประเมินผลการปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ได้ประกาศไว้ และตามข้อตกลงที่ได้ทำไว้ กับผู้รับการประเมิน โดยจัดกลุ่มตามผลคะแนน ดังนี้
ระดับดีเด่น คะแนนประเมินตั้งแต่ร้อยละ ๙๐ ขึ้นไป
ระดับดีมาก คะแนนประเมินตั้งแต่ร้อยละ ๘๐ แต่ไม่ถึงร้อยละ ๙๐
ระดับดี คะแนนประเมินตั้งแต่ร้อยละ ๗๐ แต่ไม่ถึงร้อยละ ๘๐
ระดับพอใช้ คะแนนประเมินตั้งแต่ร้อยละ ๖๐ แต่ไม่ถึงร้อยละ ๗๐
ระดับต้องปรับปรุง คะแนนประเมินต่ำกว่าร้อยละ ๖๐

ผู้มีอำนาจหน้าที่ประเมิน แจ้งผลการประเมินให้ผู้รับการประเมินทราบเป็นรายบุคคล โดยให้ผู้รับการประเมินลงลายมือชื่อรับทราบ หากไม่ยินยอมลงลายมือชื่อรับทราบ ให้พนักงานส่วนตำบลอย่างน้อยหนึ่งคน ลงลายมือชื่อเป็นพยาน

ให้ผู้มีอำนาจหน้าที่ประเมิน โดยความเห็นชอบของผู้บังคับบัญชา เหนือขึ้นไป จัดส่งผลการประเมิน เสนอต่อคณะกรรมการกลั่นกรองการประเมินผลการปฏิบัติงาน

คณะกรรมการกลั่นกรองการประเมินผลการปฏิบัติงานพิจารณาผลการปฏิบัติงาน ก่อนนำเสนอนายกองค์การบริหารส่วนตำบล

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลประกาศรายชื่อพนักงานส่วนตำบล และลูกจ้างประจำผู้มีผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับดีเด่น และพนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล ผู้มีผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับดีและดีมาก ในที่เปิดเผยให้ทราบโดยทั่วกัน

การเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานส่วนตำบล และเพิ่มค่าจ้างลูกจ้างประจำ

แต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานส่วนตำบล และเพิ่มค่าจ้างลูกจ้างประจำ องค์ประกอบคณะกรรมการ ดังนี้
รองนายกฯ เป็นประธาน
หัวหน้าส่วนราชการไม่น้อยกว่า ๓ คน เป็นกรรมการ
นักทรัพยากรบุคคล เป็นเลขานุการ

คณะกรรมการพิจารณาจากผลการประเมินการปฏิบัติงานและหลักเกณฑ์ที่กำหนด โดยโควตาเลื่อนขั้น ๑ ขั้น ในรอบการประเมินครั้งที่ ๑ คิดจากร้อยละ ๑๕ ของจำนวน พนักงานส่วนตำบล/ลูกจ้างประจำ ณ ๑ มีนาคม (๐.๕ ขึ้นไป ปิดเป็น ๑ คน) รวมวงเงิน เลื่อนขั้นทั้ง ๒ ครั้ง ต้องอยู่ภายในร้อยละ ๖ ของอัตราเงินเดือนรวมของ พนักงานส่วนตำบล/ลูกจ้างประจำ ณ ๑ กันยายน

ผู้ที่จะได้เลื่อนเงินเดือน ๐.๕ ขั้น ต้องอยู่ในหลักเกณฑ์ดังนี้

๑. ผู้บังคับบัญชาได้พิจารณาแล้วว่าอยู่ในเกณฑ์ที่สมควรจะได้เลื่อนขั้น
๒. ปฏิบัติหน้าที่ของตนด้วยความสามารถ เกิดผลดีและความก้าวหน้าแก่ราชการ
๓. ไม่ถูกลงโทษหนักกว่าโทษภาคทัณฑ์
๔. ไม่ถูกพักราชการเกินกว่า ๒ เดือน
๕. ไม่ขาดราชการโดยไม่มีเหตุผลอันสมควร
๖. บรรจุเข้ารับราชการไม่น้อยกว่า ๔ เดือน
๗. ต้องไม่ลาหรือมาทำงานสายเกินกว่าที่นายกฯ กำหนด (สายเกิน ๑๐ ครั้ง)
๘. มีเวลาปฏิบัติราชการหกเดือนและมีวันลาไม่เกิน ๒๓ วัน (ลากิจ+ลาป่วย)

ผู้ที่จะได้เลื่อนเงินเดือน ๑ ขั้น ต้องอยู่ในหลักเกณฑ์ดังนี้

๑. มีผลการประเมินในระดับดีเด่น
๒. ปฏิบัติงานโดยมีความคิดริเริ่มหรือค้นคว้าซึ่งเป็นประโยชน์ต่อราชการ
๓. ปฏิบัติหน้าที่ที่มีสถานการณ์ตรากตรำเสี่ยงอันตราย
๔. มีภาระหน้าที่หนักเกินกว่าระดับตำแหน่ง
๕. ปฏิบัติงานตำแหน่งหน้าที่ด้วยความตรากตรำ เหน็ดเหนื่อย ยากลำบาก เป็นพิเศษ
๖. ปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายจนสำเร็จเป็นผลดีแก่ประเทศชาติ

เสนอนายกองค์การบริหารส่วนตำบลตามความเห็นของคณะกรรมการฯ
ออกคำสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือน ปีละ ๒ ครั้ง (๑ เมษายน, ๑ ตุลาคม)
รายงานผลการเลื่อนขั้นเงินเดือนให้ประธาน ก.อบต.จ.ขอนแก่น ทราบ
(พร้อมแบบเลื่อนขั้นเงินเดือน)

การเลื่อนเงินเดือนพนักงานองค์กรบริหารส่วนตำบล

แต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนพนักงานองค์กรบริหารส่วนตำบล
มีองค์ประกอบคณะกรรมการ ดังนี้
รองนายกฯ เป็นประธาน
หัวหน้าส่วนราชการหรือผู้บริหารสถานศึกษาไม่น้อยกว่า ๒ คน เป็นกรรมการ
นักทรัพยากรบุคคล เป็นเลขานุการ

คณะกรรมการพิจารณาจากผลการประเมินการปฏิบัติงานและหลักเกณฑ์ที่กำหนด
ผู้ที่จะได้เลื่อนเงินเดือน ต้องอยู่ในหลักเกณฑ์ดังนี้

๑. มีผลการประเมินผลการปฏิบัติงานไม่ต่ำกว่าระดับพอใช้
๒. ไม่ถูกลงโทษหนักกว่าโทษภาคทัณฑ์
๓. ไม่ถูกพักราชการเกินกว่า ๒ เดือน
๔. ไม่ขาดราชการโดยไม่มีเหตุผลอันสมควร
๕. บรรจุเข้ารับราชการไม่น้อยกว่า ๔ เดือน
๖. ต้องไม่ลาหรือมาทำงานสายเกินกว่าที่นายกฯ กำหนด (สายเกิน ๑๐ ครั้ง)
๗. มีเวลาปฏิบัติราชการหกเดือนและมีวันลาไม่เกิน ๒๓ วัน (ลากิจ+ลาป่วย)

โดยวงเงินที่สามารถใช้เลื่อนได้ไม่เกินร้อยละ ๓
ของอัตราเงินเดือนของพนักงานองค์กรบริหารส่วนตำบลทั้งหมด
และการเลื่อนเงินเดือนแต่ละคน แต่ละครั้งเลื่อนได้ไม่เกินร้อยละ ๖
ของฐานในการคำนวณ
การเลื่อนเงินเดือนหากมีเศษไม่ถึง ๑๐ บาท ให้ปัดเป็นสิบบาท
(ต้องประกาศอัตราร้อยละของฐานในการคำนวณที่ใช้เป็นเกณฑ์ในการคำนวณ
เพื่อเลื่อนเงินเดือนอย่างช้าที่สุดพร้อมกับการมีคำสั่งเลื่อนเงินเดือน)

เสนอนายกองค์กรบริหารส่วนตำบลตามความเห็นของคณะกรรมการฯ
ออกคำสั่งเลื่อนเงินเดือน ปีละ ๒ ครั้ง (๑ เมษายน , ๑ ตุลาคม)
รายงานผลการเลื่อนเงินเดือนให้ ก.อบต.จ.ขอนแก่น ทราบ
(พร้อมแบบเลื่อนเงินเดือน)

แจ้งผลการเลื่อนเงินเดือนให้พนักงานองค์กรบริหารส่วนตำบลแต่ละคนทราบ
เป็นข้อมูลเฉพาะแต่ละบุคคล

การเลื่อนค่าตอบแทนพนักงานจ้าง

ประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยจัดกลุ่มคะแนน ดังนี้
ดีเด่น ตั้งแต่ร้อยละ ๙๕ ถึง ๑๐๐ คะแนน
ดีมาก ตั้งแต่ร้อยละ ๘๕ ถึง ๙๕ คะแนน
ดี ตั้งแต่ร้อยละ ๗๕ ถึง ๘๕ คะแนน
พอใช้ ตั้งแต่ร้อยละ ๖๕ ถึง ๗๕ คะแนน
ปรับปรุง น้อยกว่าร้อยละ ๖๕ คะแนน

แต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาเลื่อนค่าตอบแทนพนักงานจ้าง ดังนี้
รองนายกฯ เป็นประธาน
หัวหน้าส่วนราชการไม่น้อยกว่า ๓ คน เป็นกรรมการ
นักทรัพยากรบุคคล เป็นเลขานุการ

คณะกรรมการพิจารณาจากผลการประเมินการปฏิบัติงานและหลักเกณฑ์ที่กำหนด
พนักงานจ้างตามภารกิจเลื่อนค่าตอบแทนปีละ ๑ ครั้ง (วันที่ ๑ ตุลาคม)
มีผลการปฏิบัติงานรวมไม่ต่ำกว่าดี เลื่อนได้ไม่เกินอัตราร้อยละ ๖ ของเงินเดือน
ภายในวงเงินในการเลื่อนไม่เกินร้อยละ ๔ ของอัตราค่าตอบแทนพนักงานจ้าง
ณ วันที่ ๑ กันยายน
หากมีเศษไม่ถึง ๑๐ บาท ให้ปัดเป็นสิบบาท

เสนอนายกองค์การบริหารส่วนตำบลตามความเห็นของคณะกรรมการฯ
และออกคำสั่งเลื่อนเงินเดือน ณ วันที่ ๑ ตุลาคม

รายงานการเลื่อนค่าตอบแทนพนักงานจ้างตามภารกิจให้ ก.อบต.จ.ขอนแก่น ทราบ

การบรรจุและแต่งตั้งผู้สอบแข่งขันได้เป็นพนักงานส่วนตำบล

ส่งหนังสือขอให้คณะกรรมการกลางการสอบแข่งขันพนักงานส่วนท้องถิ่น (กสอ.) เป็นผู้ดำเนินการสอบแข่งขันแทน ในตำแหน่งที่ว่าง ตามแผนอัตรากาลัง ๓ ปี

เมื่อมีการขึ้นบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ จึงดำเนินการขอความเห็นชอบบรรจุและแต่งตั้งผู้สอบแข่งขันได้เป็นพนักงานส่วนตำบลต่อ ก.อบต.จ.ขอนแก่น โดยจัดส่งเอกสาร ดังนี้

๑. บัญชีรายละเอียดการบรรจุแต่งตั้งผู้สอบแข่งขันได้
๒. สำเนาบัญชีแสดงการจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ
๓. สำเนาประกาศปรับปรุงแผนอัตรากำหนด ๓ ปี
๔. สำเนาข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี
๕. สำเนาบัญชีรายชื่อผู้สอบแข่งขันได้ที่ประสงค์จะไปบรรจุแต่งตั้งในตำแหน่งที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นร้องขอให้ กสอ. ดำเนินการสอบแข่งขัน

ออกคำสั่งบรรจุและแต่งตั้งผู้สอบแข่งขันได้เป็นพนักงานส่วนตำบล

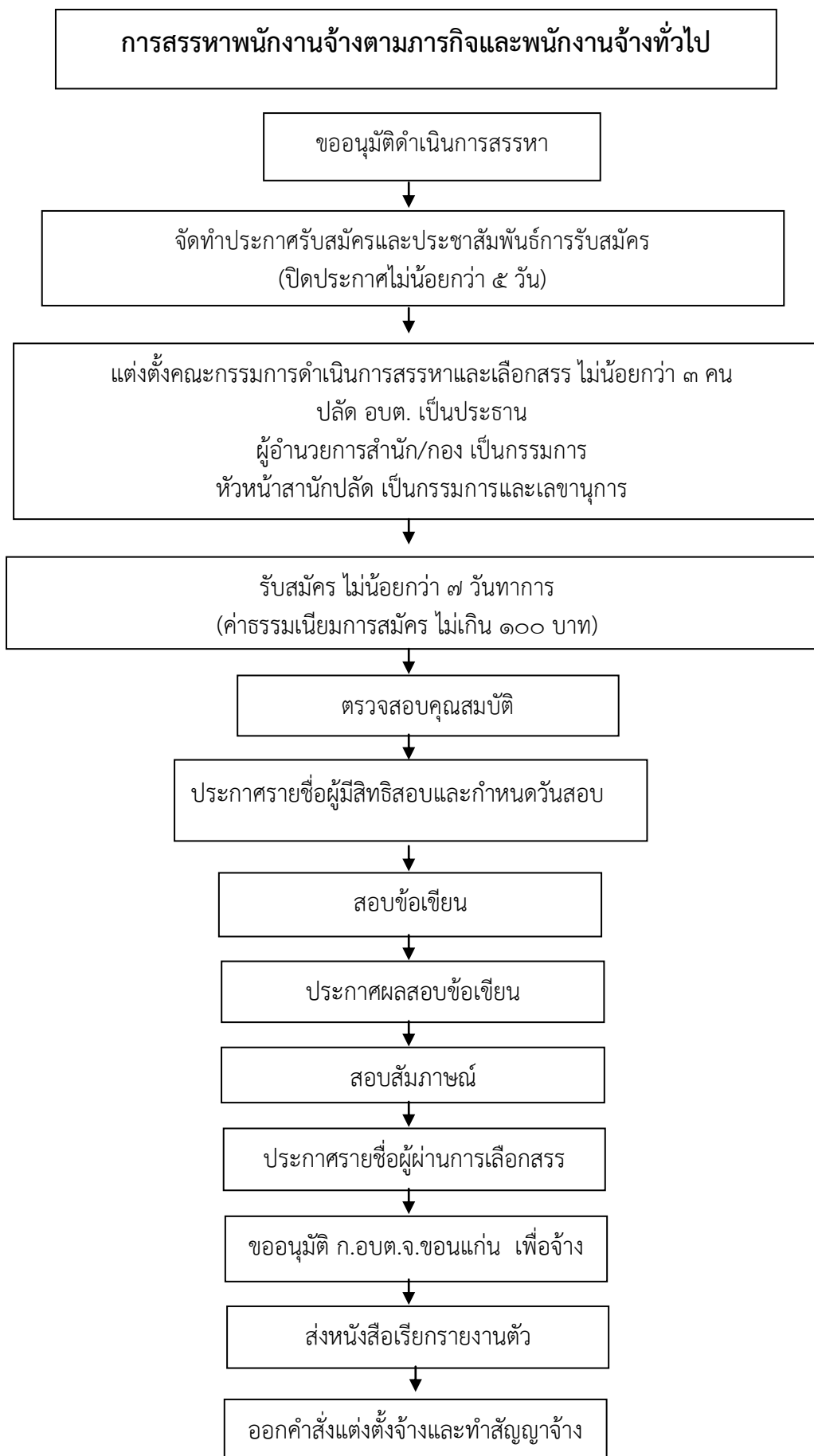
จัดทำแฟ้มประวัติพนักงานส่วนตำบล จำนวน ๓ ชุด

- เก็บไว้ที่องค์กรบริหารส่วนตำบล จำนวน ๑ ชุด
- ส่งให้จังหวัด จำนวน ๑ ชุด
- ส่งให้เลขาธิการคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล จำนวน ๑ ชุด

รายงานผลการบรรจุและแต่งตั้งให้ ก.อบต.จ.ขอนแก่น ทราบ

ตรวจสอบคุณสมบัติไปยังสถาบันที่จบการศึกษา และนำผลการตรวจสอบเก็บในแฟ้มประวัติพนักงานส่วนตำบลผู้นั้น

ตรวจสอบประวัติบุคคล โดยจัดทำหนังสือส่งตัวพนักงานส่วนตำบลไปพิมพ์ลายนิ้วมือ ณ สถานีตำรวจ และนำผลการตรวจสอบเก็บในแฟ้มประวัติพนักงานส่วนตำบลผู้นั้น



การต่อสัญญาจ้าง

รายงานผลการประเมินการปฏิบัติงานของพนักงานจ้าง ต่อนายกองค้การบริหารส่วนตำบล
เพื่อพิจารณาต่อสัญญาจ้าง
(ต้องมีผลการปฏิบัติงานเฉลี่ยย้อนหลัง ๒ ป ไม่ต่ำกว่าระดับดี)

เสนอขอความเห็นชอบต่อสัญญาจ้างต่อ ก.อบต.จ.ขอนแก่น (เฉพาะพนักงานจ้างตาม
ภารกิจ) โดยจัดส่งเอกสาร ดังนี้

๑. บัญชีรายชื่อผู้ผ่านการประเมินที่จะขอต่อสัญญาจ้าง
๒. สำเนาคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการฯ
๓. สำเนาแบบประเมินผลการปฏิบัติงานย้อนหลัง ๒ ปี
๔. บัญชีสรุปผลคะแนนการประเมินรายบุคคล
๕. เอกสารหลักฐานตามหลักเกณฑ์ข้อ ๔๔ (แผนงาน)
๖. สำเนาวุฒิการศึกษา (กรณีตำแหน่งสำหรับผู้มีวุฒิ)

เมื่อได้รับความเห็นชอบจาก ก.อบต.จ.ขอนแก่น
จัดทำสัญญาจ้าง

ออกคำสั่งต่อสัญญาจ้างและเลื่อนค่าตอบแทนพนักงานจ้าง

รายงานผลการต่อสัญญาจ้างต่อ ก.อบต.จ.ขอนแก่น (พร้อมแนบคำสั่ง)



การทดลองปฏิบัติราชการ

แต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ ประกอบด้วย ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล เป็น ประธานกรรมการ กรรมการอีกจำนวน ๒ คน โดยต้องแต่งตั้งจากผู้มีหน้าที่ดูแลการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการหนึ่งคน พนักงานส่วนตำบลผู้เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของผู้ทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการอีกหนึ่งคน

ทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการจัดทำแบบรายงานการปฏิบัติหน้าที่ราชการทุกวัน

คณะกรรมการฯ ประเมินผลการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ ครั้งที่ ๑ เมื่อปฏิบัติหน้าที่ราชการมาแล้ว เป็นเวลา ๓ เดือน ประกอบด้วยเอกสาร ดังนี้

๑. แบบหมายเลข ๑ แบบรายงานผลการประเมินผลการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ
๒. แบบประเมินผลการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ

คณะกรรมการฯ ประเมินผลการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ ครั้งที่ ๒ เมื่อปฏิบัติหน้าที่ราชการมาแล้ว เป็นเวลา ๖ เดือน ประกอบด้วยเอกสาร ดังนี้

๑. แบบหมายเลข ๑ แบบรายงานผลการประเมินผลการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ
๒. แบบหมายเลข ๒ แบบรายงานคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดขอนแก่น
๓. แบบประเมินผลการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ

ผลการประเมินผ่านเกณฑ์

ผลการประเมินต่ำกว่าเกณฑ์

จัดทำคำสั่งให้พนักงานส่วนตำบลพ้นการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ

ขยายระยะเวลาทดลองปฏิบัติราชการ อีกระยะเวลาหนึ่งเป็นเวลาสามเดือน

จัดทำประกาศผลการประเมินการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการของพนักงานส่วนตำบล

ออกคำสั่งให้ออกจากราชการ

รายงานผลการประเมินการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ ต่อ ก.อบต.จ.ขอนแก่น พร้อมจัดส่งเอกสาร ดังนี้ แบบหมายเลข ๑, ๒ ,สำเนาแบบประเมินผลการทดลองการปฏิบัติหน้าที่ราชการ, สำเนาคำสั่งให้ พนักงานส่วนตำบลพ้นการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการสำเนาทะเบียน, สำเนาประกาศผลการประเมิน การทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการของพนักงานส่วนตำบล, สำเนาประวัติพนักงานส่วนตำบล