



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลบางตลาด
เรื่อง หลักเกณฑ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

เพื่อให้การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ขององค์การบริหารส่วนตำบลบางตลาด เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล และเป็นไปตาม กฎ ระเบียบ และข้อบังคับที่เกี่ยวข้องในกระบวนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ในขั้นตอนที่เกี่ยวข้องดังนี้

- การสรรหาและการคัดเลือกบุคลากร
- การบรรจุและการแต่งตั้งบุคลากร
- การพัฒนาบุคลากร
- การประเมินผลการปฏิบัติงานบุคลากร
- การให้ทุนให้โทษและการสร้างขวัญกำลังใจ

ทั้งนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลบางตลาด จึงกำหนดหลักเกณฑ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕ ตามประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลบางตลาด เรื่อง ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

หลักเกณฑ์การสรรหาและคัดเลือกบุคลากร

- พระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๕๒ ลงวันที่ ๑๘ พฤศจิกายน ๒๕๕๒ (หมวด ๕ การบรรจุและแต่งตั้ง)

- ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการสอบแข่งขัน พ.ศ.๒๕๖๐ ลงวันที่ ๒๕ มิถุนายน ๒๕๖๐

- ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดฉะเชิงเทรา เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับพนักงานจ้าง พ.ศ.๒๕๔๗ ลงวันที่ ๑๕ กรกฎาคม ๒๕๔๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน

- ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดฉะเชิงเทรา เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล (แก้ไขเพิ่มเติม) พ.ศ.๒๕๖๑ ลงวันที่ ๓ มกราคม ๒๕๖๒ (ข้อ ๑๕๓ องค์การบริหารส่วนตำบลที่มีตำแหน่งสายงานผู้บริหารไว้ในกรณี ฯลฯ)

- ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดฉะเชิงเทรา เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล (แก้ไขเพิ่มเติม) พ.ศ.๒๕๖๒ ลงวันที่ ๑๗ มิถุนายน ๒๕๖๒ (ข้อ ๑๖๔ การโอนและรับโอนพนักงานส่วนตำบล หรือพนักงานส่วนท้องถิ่นอื่น โดยความสมัครใจของผู้ขอโอนให้ดำเนินการได้ในกรณีใดกรณีหนึ่ง ฯลฯ)

- ประกาศ ก.อบต.จังหวัดฉะเชิงเทรา เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับพนักงานจ้าง ลงวันที่ ๑๕ กรกฎาคม ๒๕๔๗ (หมวด ๔ การสรรหาและการเลือกสรร)

/หลักเกณฑ์...

หลักเกณฑ์การบรรจุและแต่งตั้ง

- ประกาศ ก.อบต.จังหวัดฉะเชิงเทรา เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ฉบับลงวันที่ ๑๘ พฤศจิกายน ๒๕๕๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ข้อ ๑๓๗ การบรรจุบุคคลเข้ารับราชการเป็นพนักงานส่วนตำบล และแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในองค์การบริหารส่วนตำบล ให้นายกององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นผู้มีอำนาจ ฯลฯ)
- ประกาศ ก.อบต.จังหวัดฉะเชิงเทรา เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์ และเงื่อนไขการสอบแข่งขัน พ.ศ.๒๕๖๐ ฉบับลงวันที่ ๒๘ มิถุนายน ๒๕๖๐ (ข้อ ๒๐ การขอใช้บัญชีผู้สอบแข่งขันได้ของ กสธ. ฯลฯ)
- ประกาศคณะกรรมการกลางสอบแข่งขันพนักงานส่วนท้องถิ่น เรื่อง การขึ้น บัญชีและยกเลิกบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ ในการสอบแข่งขันเพื่อบรรจุบุคคลเป็นข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๖๒ ลงวันที่ ๑๙ กันยายน ๒๕๖๒ (ข้อ ๔ ผู้สอบแข่งขันได้ เมื่อได้รับการบรรจุและแต่งตั้งแล้วจะต้องดำรงตำแหน่งในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่บรรจุและแต่งตั้งอย่างน้อย ๒ ปี ฯลฯ)
- ประกาศ ก.อบต.จังหวัดฉะเชิงเทรา เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับพนักงานจ้าง ลงวันที่ ๑๕ กรกฎาคม ๒๕๕๗ (ข้อ ๙ การจ้างพนักงานจ้าง จะต้องได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล ก่อน ฯลฯ)

หลักเกณฑ์การพัฒนาบุคลากร

- แผนพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลบางตลาด อำเภอคลองเขื่อน จังหวัดฉะเชิงเทรา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

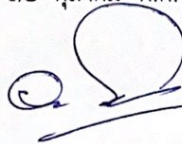
หลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงาน

- ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลบางตลาด เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้างประจำ ลงวันที่ ๑๒ ตุลาคม ๒๕๖๔ (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕)
- ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลบางตลาด เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานจ้าง ลงวันที่ ๑๒ ตุลาคม ๒๕๖๔ (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕)

การให้ทุนให้โทษและการสร้างขวัญกำลังใจ

- ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดฉะเชิงเทรา เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการสอบสวน การลงโทษทางวินัย พ.ศ.๒๕๕๙ และที่แก้ไขเพิ่มเติม ถึง ฉบับที่ ๓ พ.ศ.๒๕๖๓
- ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลบางตลาด เรื่อง ผลการประเมินเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ ผู้มีผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับดีเด่น ครั้งที่ ๒ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔

ประกาศ ณ วันที่ ๑๒ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๔



(นางสาวยุภาวดี สันหกัถ์)

หัวหน้าสำนักปลัด รักษาการแทน
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ปฏิบัติหน้าที่
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลบางตลาด



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลบางตลาด
เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล และลูกจ้างประจำ

โดยที่ ก.อบต.ได้กำหนดมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๖๓ กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบล ประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานให้พนักงานส่วนตำบลในสังกัดทราบโดยทั่วกัน ก่อนเริ่มรอบการประเมินหรือในช่วงเริ่มรอบการประเมิน

ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลบางตลาด จึงประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล สำหรับรอบการประเมิน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕ ครั้งที่ ๑ (๑ ตุลาคม ๒๕๖๔ - ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๕) ครั้งที่ ๒ (๑ เมษายน ๒๕๖๕ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๕) ดังนี้

๑. การประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยมีองค์ประกอบการประเมินและสัดส่วนคะแนนแบ่งเป็น ๒ สัดส่วน ได้แก่

๑.๑ ผลสัมฤทธิ์ของงาน (ให้มีสัดส่วนน้ำหนักร้อยละ ๗๐) โดยประเมินผลจากการปฏิบัติงานตามปริมาณผลงาน หรือคุณภาพของงาน หรือความรวดเร็ว หรือความตรงต่อเวลาที่กำหนด หรือการประหยัด หรือความคุ้มค่าของการใช้ทรัพยากร แล้วแต่กรณี

ให้กำหนดผลสัมฤทธิ์ของงานพร้อมกำหนดตัวชี้วัดความสำเร็จไม่น้อยกว่า ๒ ผลงานต่อครั้ง

๑.๒ พฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ (ให้มีสัดส่วนน้ำหนักร้อยละ ๓๐) ให้ประเมินจากสมรรถนะตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลกำหนด ได้แก่

กรณีตำแหน่งประเภทบริหารท้องถิ่น และตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่น ให้ประเมินสมรรถนะ ประกอบด้วย สมรรถนะหลัก จำนวน ๕ สมรรถนะ และสมรรถนะประจำผู้บริหาร จำนวน ๔ สมรรถนะ

กรณีตำแหน่งประเภทวิชาการ และตำแหน่งประเภททั่วไป ให้ประเมินสมรรถนะ ประกอบด้วยสมรรถนะหลัก จำนวน ๕ สมรรถนะ และสมรรถนะประจำสายงาน จำนวนไม่น้อยกว่า ๓ สมรรถนะ

กรณีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลที่บรรจุใหม่ หรืออยู่ระหว่างการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ หรือมีระยะเวลาทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการอยู่ในรอบการประเมินผลการปฏิบัติงาน ให้ประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน และพฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ โดยมีสัดส่วนคะแนนแต่ละองค์ประกอบร้อยละ ๕๐

๒. หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน และพฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ ให้เป็นไปตามหลักการของมาตรฐานทั่วไปที่ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. กำหนด ได้แก่

๒.๑ การประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน เป็นการจัดทำข้อตกลงระหว่างผู้ประเมินกับผู้รับการประเมิน เกี่ยวกับการมอบหมายโครงการ/งาน/กิจกรรมในการปฏิบัติราชการ โดยการกำหนดตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงาน และค่าเป้าหมาย

๒.๒ พหุติกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ เป็นการระบุจำนวนสมรรถนะที่ใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ประกอบด้วย สมรรถนะหลัก ๕ ด้าน สมรรถนะประจำสายงาน ๓ ด้าน และสมรรถนะประจำบริหาร ๔ ด้าน

๓. ระดับผลการประเมิน ในการประเมินผลการปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลบางตลาด ให้จัดกลุ่มคะแนนผลการประเมิน เป็น ๕ ระดับ ได้แก่ ดีเด่น ดีมาก ดี พอใช้ และต้องปรับปรุง โดยมีเกณฑ์คะแนนแต่ละระดับให้เป็นไปตามที่ ก.อบต. กำหนดโดยอนุโลม

๔. แบบประเมินผลการปฏิบัติงาน ให้นำแบบประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนท้องถิ่นตามที่ ก.อบต. กำหนดโดยอนุโลม

ประกาศ ณ วันที่ ๑๒ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๔



(นางสาวยุภาวดี สันหักดี)

หัวหน้าสำนักปลัด รักษาการแทน
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ปฏิบัติหน้าที่
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลบางตลาด



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลบางตลาด
เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานจ้าง

โดยที่ ก.อบต. ได้กำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับพนักงานจ้าง (ฉบับที่ ๖) องค์การบริหารส่วนตำบลบางตลาด จึงประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานให้พนักงานจ้างในสังกัดทราบโดยทั่วกัน ก่อนเริ่มรอบการประเมินหรือในช่วงเริ่มรอบการประเมิน

ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลบางตลาด จึงประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานจ้าง สำหรับรอบการประเมิน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ครั้งที่ ๑ (๑ ตุลาคม ๒๕๖๔ - ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๕) ครั้งที่ ๒ (๑ เมษายน ๒๕๖๕ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๕) ดังนี้

๑. การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานจ้างตามภารกิจและพนักงานจ้างทั่วไปให้ประเมินจากผลงานและคุณลักษณะในการปฏิบัติงานของพนักงานจ้างผู้นั้น โดยมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ของงานและพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน โดยมีองค์ประกอบการประเมินและสัดส่วนคะแนนแบ่งเป็น ๒ ส่วน ได้แก่

๑.๑ ผลสัมฤทธิ์ของงาน (ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐) โดยประเมินผลจากปริมาณผลงาน คุณภาพผลงาน ความรวดเร็วหรือความตรงต่อเวลา และการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า

๑.๒ พฤติกรรมการปฏิบัติงาน (ร้อยละ ๒๐) ประกอบด้วย การประเมินสมรรถนะหลักและสมรรถนะประจำสายงาน

๒. หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน และพฤติกรรมปฏิบัติงานหรือสมรรถนะให้เป็นไปตามหลักการของมาตรฐานทั่วไปที่ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. กำหนด ได้แก่

๒.๑ การประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน เป็นการจัดทำข้อตกลงระหว่างผู้ประเมินกับผู้รับการประเมิน เกี่ยวกับการมอบหมายโครงการ/งาน/กิจกรรมในการปฏิบัติราชการ โดยพิจารณาจากองค์ประกอบของปริมาณผลงาน คุณภาพผลงาน ความรวดเร็วหรือตรงต่อเวลา และการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า

๒.๒ การประเมินพฤติกรรมปฏิบัติงานหรือสมรรถนะ เป็นการระบุจำนวนสมรรถนะที่ใช้ในการประเมินผลการงาน ประกอบด้วย พนักงานจ้างทั่วไป ประเมินสมรรถนะหลัก ๕ ด้าน และพนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ) ให้ประเมินสมรรถนะ ๕ ด้าน และสมรรถนะประจำสายงานอย่างน้อย ๓ ด้าน เช่นเดียวกับพนักงานส่วนตำบล

๓. ระดับผลการประเมิน ในการประเมินผลการปฏิบัติผลการปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลบางตลาดให้จัดกลุ่มคะแนนผลการประเมิน เป็น ๕ ระดับ ได้แก่ ดีเด่น ดีมาก ดี พอใช้ และปรับปรุง โดยมีเกณฑ์คะแนนแต่ละระดับให้เป็นไปตามที่ ก.อบต. กำหนดโดยอนุโลม

๔. แบบประเมินผลการปฏิบัติงานให้นำแบบประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานจ้าง ตามที่ ก.อบต. กำหนดโดยอนุโลม

ประกาศ ณ วันที่ ๑๒ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๔

(นางสาวยุภาวดี สันหกักดี)

หัวหน้าสำนักปลัด รักษาการแทน
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ปฏิบัติหน้าที่
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลบางตลาด