



หลักเกณฑ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองขาม

๑.ด้านการจัดทำแผนอัตรากำลัง

๑.๑ ระเบียบและกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

๑.หนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และก.อบต. ด่วนมาก ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๕๓ ลงวันที่ ๕ กรกฎาคม ๒๕๖๐ เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑-๒๕๖๓

๒.ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น(ก.กลาง) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่ง กำหนดให้คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น(ก.จังหวัด)กำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของปริมาณงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ.,เทศบาล,อบต.)ที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ.,เทศบาล,อบต.) จัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) กำหนด

๓.คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น(ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบ ประกาศการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ.,เทศบาล,อบต.)จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยให้เสนอคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น(ก.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยได้กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ.,เทศบาล,อบต.)แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล,อบต.) วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไข ในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

หลักการและเหตุผล

๑.วัตถุประสงค์

๑.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลหนองขาม มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน

๑.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลหนองขาม มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองขาม ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง

๑.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้างว่าถูกต้องหรือไม่

๑.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลัง การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองขาม

๑.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลหนองขาม สามารถวางแผนอัตรากำลังในการบรรจุแต่งตั้งข้าราชการ เพื่อให้การบริหารงานของอบต. เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่และยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชน

๑.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลหนองขาม สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่ระเบียบ ข้อบังคับ กฎหมายกำหนด

๒.ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองขาม ซึ่งประกอบด้วยนายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองขาม เป็นประธาน หัวหน้าส่วนราชการเป็นกรรมการและมีข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ๑ คน เป็นเลขานุการ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่างๆ ดังต่อไปนี้

๑.วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองขาม ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่น ให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาจังหวัด นโยบายรัฐบาล และสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองขาม

๒.กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ไขปัญหาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงานและคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ

๔.จัดทำกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี โดยวิเคราะห์ภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่าย

๕.ให้พนักงานส่วนตำบลทุกคน ได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

๒.ด้านการสรรหาและคัดเลือก

๒.๑ ระเบียบและกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

๑.หนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๓ ลงวันที่ ๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๒ เรื่อง ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการส่วนท้องถิ่นและพนักงานส่วนท้องถิ่น เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการสอบแข่งขัน พ.ศ.๒๕๖๒ (ฉบับที่ ๓)

๒.หนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๔๘ ลงวันที่ ๑๓ พฤษภาคม ๒๕๖๒ เรื่อง ประกาศ ก.จ. ก.ท.และก.อบต.เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการคัดเลือกการบรรจุและแต่งตั้ง การย้าย การโอน การรับโอน การเลื่อนระดับ และการเลื่อนขึ้นเงินเดือน พ.ศ.๒๕๖๒

๓.ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชลบุรี เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง พ.ศ. ๒๕๕๗

๔.ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชลบุรี เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง (ฉบับที่ ๕) พ.ศ. ๒๕๕๘

๕.ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชลบุรี เรื่อง หลักเกณฑ์การบริหารงานบุคคล เกี่ยวกับพนักงานจ้าง แก้ไขเพิ่มเติม(ฉบับที่ ๖) พ.ศ. ๒๕๕๙

๓.ด้านบริหารผลการปฏิบัติงาน

๓.๑ ระเบียบและกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

๑. หนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๖๙๒ ลงวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๕๙ เรื่อง การประเมินผลการปฏิบัติงานพนักงานส่วนท้องถิ่นในระบบจำแนกตำแหน่งเป็นประเภทตามลักษณะงาน

๒. หนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๑๑ ลงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๕๙ เรื่อง ชักซ้อมแนวทางการประเมินผลการปฏิบัติงานของลูกจ้างประจำ

๓. หนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๒๔ ลงวันที่ ๒ มิถุนายน ๒๕๖๐ เรื่อง ชักซ้อมแนวทางการปฏิบัติเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงาน และการเลื่อนขั้นเงินเดือนของข้าราชการ และพนักงานส่วนท้องถิ่น

๔. หนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๘ ลงวันที่ ๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๐ เรื่อง แบบประเมินการเลื่อนค่าตอบแทนพนักงานจ้าง

๔.ด้านพัฒนาทรัพยากรบุคคลด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศ

๔.๑ ความสำคัญของเทคโนโลยีสารสนเทศ

องค์กรเริ่มตระหนักและให้ความสำคัญ กับการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาปรับใช้ในองค์กรมากขึ้น เพื่อเป็นแนวทางในการตัดสินใจ หรือสนับสนุนการปฏิบัติงานขององค์กรในสภาวะการณ์ทางเศรษฐกิจและสังคมที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว การดำเนินงานขององค์กร จะต้องมีการวิเคราะห์ ประเมินผล และกำกับ ติดตามสถานการณ์ต่างๆอย่างใกล้ชิด เพื่อให้องค์กรสามารถปรับตัวให้ทันต่อความเปลี่ยนแปลงต่างๆที่เกิดขึ้น ความเปลี่ยนแปลงดังกล่าว อาจเป็นสิ่งที่อยู่ใกล้ๆตัวเรา ซึ่งแบ่งได้เป็น ๒ ปัจจัยหลัก ได้แก่

ปัจจัยภายนอก

ไม่ว่าจะเป็นการเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจ ด้านการเมือง ด้านเทคโนโลยี ด้านสังคมและวัฒนธรรม ล้วนแล้วแต่มีผลต่อองค์กรเป็นอย่างมาก มีการปรับเปลี่ยนนโยบายทางเศรษฐกิจอยู่เสมอ การเพิ่มขึ้นของจำนวนประชากร รวมถึงการเข้ามาของวัฒนธรรมต่างชาติ ส่งผลให้คนในสังคมหรือในองค์กรต่างๆ ต้องปรับตัวตามความเปลี่ยนแปลงนั้นๆที่เกิดขึ้น โดยเฉพาะในหน่วยงานภาครัฐ ดังนั้น หากองค์กรใดมีระบบสารสนเทศที่ถูกต้อง แม่นยำครบถ้วนและทันต่อเหตุการณ์ ก็จะสามารถตัดสินใจได้รวดเร็วและถูกต้องมากขึ้น

ปัจจัยภายใน

นอกจากจะมีปัจจัยต่างๆจากภายนอกองค์กร ที่เข้ามามีอิทธิพลต่อองค์กรแล้ว ยังมีปัจจัยอื่นๆภายในองค์กรที่เราต้องคำนึงถึงด้วย เช่น ปัจจัยด้านบุคลากร ปัจจัยด้านสารสนเทศ ปัจจัยด้านการบริหารจัดการ ปัจจัยด้านบัญชีและการเงิน เป็นต้น ซึ่งล้วนแต่มีความสำคัญต่อการพัฒนาระบบสารสนเทศขององค์กร เพื่อนำมาปรับปรุงการทำงาน โดยเฉพาะในเรื่องของการจัดการทรัพยากรบุคคล ซึ่งต้องยอมรับว่า การที่จะดำเนินงานต่างๆให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพนั้น จำเป็นต้องพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพเสียก่อน ดังนั้น ระบบสารสนเทศในการบริหารงานบุคคลจึงเป็นสิ่งที่ผู้บริหารไม่ควรจะละเลย และต้องพยายามส่งเสริมให้ดีขึ้นในองค์กรของตน

๕.ด้านสวัสดิการและผลตอบแทน

๕.๑ ระเบียบและกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

๑.หนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๑๓ ลงวันที่ ๓ กรกฎาคม ๒๕๖๑ เรื่อง ประกาศ ก.จ. ก.ท. และก.อบต. เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการกำหนดหลักเกณฑ์การเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๖๑

๒. หนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๒๖ ลงวันที่ ๑๘ มีนาคม ๒๕๖๒ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น เรื่อง สิทธิประโยชน์ของพนักงานจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๖๒

๓.ระเบียบกระทรวงมหาดไทย ว่าด้วยเงินสวัสดิการรักษายาบาลของพนักงานส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๗ และแก้ไขเพิ่มเติม

๔.ระเบียบกระทรวงมหาดไทย ว่าด้วยเงินสวัสดิการเกี่ยวกับรักษายาบาลของพนักงานส่วนท้องถิ่น (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๖๑

๕.พระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ.๒๕๕๓

๖.ระเบียบกระทรวงมหาดไทย ว่าด้วยค่าเช่าบ้านของข้าราชการส่วนท้องถิ่น (ฉบับที่ ๔) พ.ศ.๒๕๖๒

๖.ด้านส่งเสริมคุณธรรมเพื่อการจัดการธรรมาภิบาล

ประกาศและข้อบังคับ

๑.ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลหนองขาม เรื่อง นโยบายด้านคุณธรรมและจริยธรรม

๒.ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลหนองขาม เรื่อง เจตนารมณ์การป้องกันและต่อต้านทุจริตคอร์รัปชัน

๓.ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลหนองขาม เรื่อง นโยบายการกำกับดูแลองค์กรที่ดี

๔.ข้อบังคับว่าด้วยจรรยาบรรณของพนักงานส่วนตำบล

โครงการ/กิจกรรม

๑.โครงการฝึกอบรมการปฏิบัติธรรม เสริมสร้างมาตรฐานคุณธรรม จริยธรรม ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๒

๑. หลักการและเหตุผล

ปัจจุบันสภาพทางเศรษฐกิจ สังคม และการเมือง ได้มีการเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว และสลับซับซ้อนมากขึ้น ตามสภาพการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลกที่เจริญขึ้น มนุษย์สามารถติดต่อเชื่อมโยงรับส่งข้อมูลข่าวสารถึงกันและกันได้อย่างรวดเร็วแพร่หลาย เรียกกันว่ายุคโลกาภิวัตน์ โดยอาศัยวิทยาการต่าง ๆ และเทคโนโลยีที่พัฒนาขึ้นอย่างไม่หยุดยั้ง ทั้งนี้เพื่อตอบสนองความต้องการของมนุษย์ให้มากที่สุดเท่าที่สติปัญญาจะสามารถคิดค้นพัฒนาขึ้นมาได้ จนกระทั่งในบางครั้งการที่มนุษย์ส่วนใหญ่ในสังคมปัจจุบันมุ่งเน้นการพัฒนาความเจริญในด้านวัตถุ องค์ความรู้ทางวิชาการ และวิทยาการต่าง ๆ เพื่อพยายามแก้ไขปัญหาในชีวิต เพื่อมุ่งหวังความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น และความสุขที่มากขึ้น แต่ขาดความรู้ความเข้าใจในเรื่องของชีวิตอย่างแท้จริงนั้น เป็นเหตุให้การพัฒนาด้านต่าง ๆ ดังกล่าวเป็นไปโดยไร้ทิศทางที่ถูกต้องตามหลักธรรม ทำให้เกิดปัญหา และยังความความเสียหายต่าง ๆ ทั้งแก่ตนเอง ครอบครัว สังคม และประเทศชาติ เหตุการณ์ต่างๆที่เกิดขึ้นมักจะมี ความขัดแย้งทางความคิดและปัญหาที่ตามมาไม่รู้จบ ทำให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นปฏิบัติงานยังไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควรนั้น

ฉะนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลหนองขาม จึงได้ตระหนักถึงปัญหาเหล่านี้จึงได้จัดโครงการเข้าค่ายฝึกอบรมการปฏิบัติธรรม เสริมสร้างมาตรฐานคุณธรรม จริยธรรมและธรรมาภิบาล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ ขึ้น เพื่อให้คณะผู้บริหาร สมาชิกสภา อบต.หนองขาม พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองขาม ได้รับการพัฒนาและมีความเข้าใจในหลักธรรมคำสอนทางพระพุทธศาสนาและหลักธรรมาภิบาล โดยยึดหลักคุณธรรม จริยธรรม มีศีล สมาธิ นำมาใช้ปฏิบัติหน้าที่ให้เกิดความถูกต้อง โปร่งใส รวดเร็วและมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลสูงสุดต่อประชาชน

๒. วัตถุประสงค์

(๑) เพื่อให้คณะผู้บริหาร สมาชิกสภา อบต.หนองขาม พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองขาม ได้ศึกษาหลักธรรม จริยธรรม สามารถนำมาประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์ในชีวิตประจำวันทำให้ครอบครัวอบอุ่น ชุมชนเกิดความเข้มแข็ง สังคมมีคุณภาพ ประเทศชาติมีความเจริญรุ่งเรือง

(๒) เพื่อให้คณะผู้บริหาร สมาชิกสภา อบต.หนองขาม พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองขาม ได้ปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ วัฒนธรรมและค่านิยมในการปฏิบัติงานโดยยึดหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี นำหลักธรรมไปปรับใช้ในการปฏิบัติงาน

(๓) เพื่อสร้างจิตสำนึก พัฒนาจิตใจและค่านิยมให้คณะผู้บริหาร สมาชิกสภา อบต.หนองขาม พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองขาม นำหลักธรรมไปปรับใช้ในการปฏิบัติงาน มีระบบการบริหาร จัดการตามหลักธรรมาภิบาลและการบริหารที่ได้มาตรฐาน เกิดความโปร่งใส ให้เกิดพฤติกรรมสร้างสรรค์ นำไปพัฒนางานให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด

๓. เป้าหมาย

(๑) เชิงปริมาณ

คณะผู้บริหาร สมาชิกสภาฯ พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง พนักงานจ้าง รวมจำนวนทั้งสิ้น

๔๖ คน

(๒) เชิงคุณภาพ

คณะผู้บริหาร สมาชิกสภาฯ พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง พนักงานจ้าง ที่เข้าร่วมปฏิบัติ

ธรรมมีความรอบรู้ในคุณธรรม จริยธรรมและธรรมาภิบาลสามารถนำมาใช้ในการปฏิบัติงานและใช้ในการดำเนินชีวิตประจำวัน

ผลที่คาดว่าจะได้รับ

- (๑) ผู้ร่วมโครงการได้รับความรู้ และสามารถนำไปปฏิบัติด้วยตนเองได้
- (๒) สามารถชี้แนะให้ผู้อื่นได้พัฒนาจิตตนเองตามหลักพระพุทธศาสนา
- (๓) ผู้ร่วมโครงการ มีเมตตาต่อเพื่อนมนุษย์รู้จักให้อภัยซึ่งกันและกัน



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลหนองขาม
เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล
พนักงานครูส่วนตำบล และลูกจ้างประจำ
ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๒ ครั้งที่ ๑ (ระหว่างวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๑ – ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๒)

โดยที่ ก.อบต. ได้กำหนดมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๕๘ ประกอบกับประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล จังหวัดชลบุรี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๕๙ ลงวันที่ ๒๑ มกราคม ๒๕๕๙ กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานให้พนักงานส่วนตำบลในสังกัดทราบโดยทั่วกัน ก่อนเริ่มรอบการประเมินหรือในช่วงเริ่มรอบการประเมิน และมติคณะกรรมการกลางข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต.) ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๕๙ เมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๕๙ กำหนดแนวทางการประเมินผลการปฏิบัติงานและเลื่อนขั้นค่าจ้างของลูกจ้างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสอดคล้องกับการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลหนองขาม อำเภอสรีราชา จังหวัดชลบุรี จึงประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู และลูกจ้างประจำ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๒ ครั้งที่ ๑ (ระหว่างวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๑ – ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๒) ดังนี้

๑. การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู และลูกจ้างประจำ ให้คำนึงถึงระบบการบริหารผลงาน (Performance Management) โดยมีองค์ประกอบการประเมินและสัดส่วนคะแนน แบ่งเป็น ๒ ส่วน ได้แก่

๑.๑ ผลสัมฤทธิ์ของงาน (ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๐) โดยประเมินผลจากปริมาณผลงาน, คุณภาพของงาน และความเร็ว หรือความตรงต่อเวลาที่กำหนด หรือความประหยัด หรือความคุ้มค่าของการใช้ทรัพยากร

๑.๒ พฤติกรรมการปฏิบัติราชการ (ร้อยละ ๓๐) ประกอบด้วย การประเมินสมรรถนะหลัก สมรรถนะประจำผู้บริหาร และสมรรถนะประจำสายงาน

กรณีที่เป็นการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลที่อยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการหรือมีระยะเวลาทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการอยู่ในรอบการประเมิน ให้ประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานและพฤติกรรมการปฏิบัติราชการโดยมีสัดส่วนคะแนนของแต่ละองค์ประกอบร้อยละ ๕๐

๒.หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานและพฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ ให้เป็นไปตามหลักการของมาตรฐานทั่วไป ที่ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต.กำหนด ได้แก่

๒.๑ การประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน เป็นการจัดทำข้อตกลงระหว่างผู้ประเมินกับผู้รับการประเมินเกี่ยวกับการมอบหมายโครงการ/งาน/กิจกรรมในการปฏิบัติราชการ โดยการกำหนดตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงานและค่าเป้าหมาย

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

๒.๒.๑ พนักงานส่วนตำบลตำแหน่งประเภทบริหารท้องถิ่น และประเภทอำนวยการท้องถิ่น ให้ประเมินสมรรถนะหลัก ๕ สมรรถนะ และสมรรถนะประจำผู้บริหาร ๔ สมรรถนะ โดยกำหนดระดับสมรรถนะที่คาดหวัง/ต้องการของแต่ละสมรรถนะตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งนั้นๆ

๒.๒.๒ พนักงานส่วนตำบลตำแหน่งประเภทวิชาการ และประเภททั่วไป ให้ประเมินสมรรถนะหลัก ๕ สมรรถนะ และสมรรถนะประจำสายงาน ๓ สมรรถนะ โดยกำหนดระดับสมรรถนะที่คาดหวัง/ต้องการของแต่ละสมรรถนะตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งนั้นๆ

๒.๒.๓ ลูกจ้างประจำกลุ่มบริการพื้นฐาน ให้ประเมินสมรรถนะหลัก ๕ สมรรถนะ โดยกำหนดระดับสมรรถนะที่คาดหวัง/ต้องการของทั้ง ๕ สมรรถนะ ในระดับ ๑

๒.๒.๔ ลูกจ้างประจำกลุ่มช่างและกลุ่มสนับสนุน ให้ประเมินสมรรถนะหลัก ๕ สมรรถนะ โดยกำหนดระดับสมรรถนะที่คาดหวัง/ต้องการของทั้ง ๕ สมรรถนะ ในระดับ ๒

๒.๒.๕ ลูกจ้างประจำกลุ่มสนับสนุนที่มีชื่อและลักษณะงานเหมือนพนักงานเทศบาล ให้ประเมินสมรรถนะหลัก ๕ สมรรถนะ และสมรรถนะประจำสายงาน ๓ สมรรถนะเช่นเดียวกันกับพนักงานเทศบาลในลักษณะงานเดียวกัน โดยกำหนดระดับสมรรถนะที่คาดหวัง/ต้องการของแต่ละสมรรถนะในระดับปฏิบัติงานหรือระดับปฏิบัติการแล้วแต่กรณี

๓. ระดับผลการประเมิน ในการประเมินผลการปฏิบัติราชการ แบ่งเป็น ๕ ระดับ ตามคะแนนการประเมิน ได้แก่

- | | |
|-----------------------|---|
| ๓.๑ ระดับดีเด่น | ต้องมีคะแนนประเมินตั้งแต่ร้อยละ ๙๐ ขึ้นไป |
| ๓.๒ ระดับดีมาก | ต้องมีคะแนนประเมินตั้งแต่ร้อยละ ๘๐ แต่ไม่ถึงร้อยละ ๙๐ |
| ๓.๓ ระดับดี | ต้องมีคะแนนประเมินตั้งแต่ร้อยละ ๗๐ แต่ไม่ถึงร้อยละ ๘๐ |
| ๓.๔ ระดับพอใช้ | ต้องมีคะแนนประเมินตั้งแต่ร้อยละ ๖๐ แต่ไม่ถึงร้อยละ ๗๐ |
| ๓.๕ ระดับต้องปรับปรุง | ต้องมีคะแนนประเมินต่ำกว่าร้อยละ ๖๐ |

๔. แบบประเมินผลการปฏิบัติงาน ให้นำแบบประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนท้องถิ่น ตามที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนดโดยอนุโลม

ประกาศ ณ วันที่ ๒ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๑

สมหมาย จันทน์ฉาย

(นายสมหมาย จันทน์ฉาย)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองขาม



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลท่าบองหนองขาม
เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานจ้าง
ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๒ ครั้งที่ ๑ (ระหว่างวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๑ – ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๒)

ตามประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง (ฉบับที่ ๖) ลงวันที่ ๑๒ ตุลาคม ๒๕๕๙ กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานให้พนักงานจ้างในสังกัดทราบโดยทั่วกัน ก่อนเริ่มรอบการประเมินหรือในช่วงเริ่มรอบการประเมิน

ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลท่าบองหนองขาม จึงประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของพนักงานจ้างสำหรับรอบการประเมินประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ ครั้งที่ ๑ (วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๑ ถึง วันที่ ๓๐ เมษายน ๒๕๖๒) ดังนี้

๑. การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานจ้างให้คำนึงถึงระบบการบริหารผลงาน (Performance Management) โดยมีองค์ประกอบการประเมินและสัดส่วนคะแนน แบ่งออกเป็น ๒ ส่วน ได้แก่

๑.๑ ผลสัมฤทธิ์ของงาน (ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐) โดยประเมินผลจากปริมาณ ผลงาน คุณภาพของงาน ความรวดเร็วหรือความตรงต่อเวลา และความประหยัดหรือความคุ้มค่า

๑.๒ พฤติกรรมการปฏิบัติราชการ (ร้อยละ ๒๐) ประกอบด้วย การประเมินสมรรถนะหลัก และสมรรถนะประจำสายงาน

๒. หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานและพฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ ให้เป็นไปตามหลักการของมาตรฐานทั่วไป ที่ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต.กำหนด ได้แก่

๒.๑ การประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน เป็นการจัดทำข้อตกลงระหว่างผู้ประเมินกับผู้รับการประเมินเกี่ยวกับการมอบหมายโครงการ/งาน/กิจกรรมในการปฏิบัติราชการ โดยการกำหนดตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงานและค่าเป้าหมาย

๒.๒ พฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ เป็นการระบุจำนวนสมรรถนะที่ใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ประกอบด้วย สมรรถนะหลัก ๕ ด้าน สมรรถนะประจำสายงาน ๓ ด้าน

๓. ระดับผลการประเมิน ในการประเมินผลการปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองขาม ให้จัดกลุ่มคะแนนผลการประเมินเป็น ๕ ระดับ ได้แก่ ดีเด่น ดีมาก ดี พอใช้ และต้องปรับปรุง โดยมีเกณฑ์คะแนนแต่ละระดับให้เป็นไปตามที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนดโดยอนุโลม

๔. แบบประเมินผลการปฏิบัติงาน ให้นำแบบประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนท้องถิ่น ตามที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนดโดยอนุโลม

ประกาศ ณ วันที่ ๒ เดือน ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๑

สมหมาย จันทรฉาย

(นายสมหมาย จันทรฉาย)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองขาม



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลตำบลหนองขาม
เรื่อง การกำหนดจำนวนวันลา การมาทำงานสาย ในการปฏิบัติราชการของพนักงานส่วนตำบล
พนักงานครูส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง

.....

อาศัยอำนาจตามพระราชบัญญัติบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชลบุรี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการกำหนดหลักเกณฑ์การเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๕๙ ลงวันที่ ๒๑ มกราคม ๒๕๕๙ ได้กำหนดเงื่อนไขให้พนักงานส่วนตำบลซึ่งจะได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนในแต่ละครั้งต้องไม่ลาหรือมาทำงานสายเกินจำนวนครั้งที่นายกององค์การบริหารส่วนตำบลกำหนดเป็นหนังสือไว้ก่อนแล้ว โดนคำนึงถึงลักษณะงานและสภาพท้องถิ่นเป็นที่ตั้งหน่วยงาน

เพื่อเป็นแนวทางการปฏิบัติราชการอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล นายกององค์การบริหารส่วนตำบลหนองขาม จึงกำหนดจำนวนครั้งการลาและการมาทำงานสายในปีงบประมาณเพื่อประกอบการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู การเลื่อนค่าจ้างลูกจ้างประจำ และการเลื่อนค่าตอบแทนพนักงานจ้าง โดยอนุโลมใช้กับพนักงานจ้างตามภารกิจและพนักงานจ้างทั่วไปด้วย และให้ใช้บังคับตั้งแต่ ๑ ตุลาคม ๒๕๕๘ เป็นต้นไป โดยมีหลักเกณฑ์ดังนี้

๑. ในครึ่งปีที่แล้วมาต้องมีเวลาปฏิบัติราชการหกเดือน โดยมีวันลาไม่เกิน ๒๓ วัน แต่ไม่รวมถึงวันลาดังต่อไปนี้

- (ก) ลาอุปสมบท หรือลาไปประกอบพิธีฮัจจ์ ณ เมืองเมกกะ ประเทศซาอุดีอาระเบีย เฉพาะวันลาที่สิทธิได้รับเงินเดือนระหว่างลาตามกฎหมายว่าด้วยการจ่ายเงินเดือน
- (ข) ลาคลอดบุตรไม่เกินเก้าสิบวัน
- (ค) ลาป่วยซึ่งจำเป็นต้องรักษาตัวเป็นเวลานานไม่ว่าคราวเดียวหรือหลายคราวรวมกัน ไม่เกินหกสิบวันทำการ
- (ง) ลาป่วยหรือประสบอันตรายในขณะปฏิบัติราชการตามหน้าที่หรือในขณะเดินทางไปหรือกลับจากการปฏิบัติหน้าที่ราชการตามหน้าที่
- (จ) ลาพักผ่อน
- (ฉ) ลาเข้ารับการตรวจเลือกหรือเข้ารับการเตรียมพล
- (ช) ลาไปปฏิบัติงานในองค์กรระหว่างประเทศ
- (ซ) ลาไปช่วยเหลือภริยาที่คลอดบุตร เฉพาะวันลาที่มีสิทธิได้รับเงินเดือนระหว่างลา ตามกฎหมายว่าด้วยการจ่ายเงินเดือน
- (ณ) ลาไปฟื้นฟูสมรรถภาพด้านอาชีพ

การนับวันลาไม่เกินยี่สิบสามวันสำหรับวันลากิจส่วนตัวและวันลาป่วย ให้นับเฉพาะวันทำการ จะได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนในรอบครึ่งปีงบประมาณ

๒. ในครึ่งปีที่แล้วมาต้องไม่มาทำงานสายเกิน ๒๐ ครั้ง โดยให้ถือเวลาปฏิบัติราชการตั้งแต่ เวลา ๐๘.๓๐ น. ถึง ๑๖.๓๐ น.

จึงประกาศหลักเกณฑ์ดังกล่าวให้ทราบโดยทั่วกัน และให้ยึดถือปฏิบัติอย่างเคร่งครัด

ประกาศ ณ วันที่ ๒ เดือน ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๑

สมหมาย จันทรฉาย

(นายสมหมาย จันทรฉาย)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองขาม

ตารางผู้มีอำนาจพิจารณาหรืออนุญาตและอำนาจการพิจารณาหรืออนุญาตการลาของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองขาม อำเภอสรีราชา จังหวัดชลบุรี

ผู้มีอำนาจพิจารณา หรืออนุญาต	ผู้ลา	ประเภทการลา											
		วันอนุญาตครั้งหนึ่ง ไม่เกิน		ลาคลอดบุตร	ลาไปช่วยเหลือญาติที่ คลอดบุตร	ลาพักผ่อน	ลาอุปสมบทหรือลาไป ประกอบพิธีฮัจญ์	ลาเข้ารับการตรวจเลือก หรือเข้ารับการเตรียมพล	ลาศึกษาฝึกอบรมฯ		ลาไปปฏิบัติงานในองค์การ ระหว่างประเทศ	ลาติดตามคู่สมรส	ลาไปฟื้นฟูสมรรถภาพด้าน อาชีพ
		ลาป่วย	ลากิจส่วนตัว						ต่างประเทศ	ในประเทศ			
นายก อบต.	พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างทุกตำแหน่ง	ตามที่ เห็น สมควร	ตามที่เห็น สมควร	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
ปลัด อบต.	พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างทุกตำแหน่ง	๑๒๐ วัน	๔๕ วัน	✓	✓	✓	-	-	-	-	-	-	-
รองปลัด อบต.	พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างทุกตำแหน่ง	๙๐ วัน	๔๐ วัน	✓	✓	✓	-	-	-	-	-	-	-
ผู้อำนวยการกอง/ หัวหน้าส่วนราชการ ที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่ มีฐานะเทียบเท่า	พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างทุกตำแหน่งของ ส่วนราชการนั้น	๖๐ วัน	๓๐ วัน	✓	✓	✓	-	-	-	-	-	-	-
หัวหน้าฝ่าย/หัวหน้า ส่วนราชการที่ เรียกชื่ออย่างอื่นที่มี ฐานะเทียบเท่าฝ่าย	พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างทุกตำแหน่งของ ฝ่ายในส่วนราชการนั้น	๓๐ วัน	๑๕ วัน	✓	✓	-	-	-	-	-	-	-	-

