



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลเกาะมานา
เรื่อง หลักเกณฑ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

องค์การบริหารส่วนตำบลเกาะมานา ได้ประกาศนโยบายหลักเกณฑ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลเกาะมานา เพื่อให้แต่ละส่วนราชการใช้เป็นแนวทางในการบริหารและการพัฒนาบุคลากรภายในองค์การบริหารส่วนตำบลเกาะมานา ให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการดำเนินงาน จึงกำหนดมาตรการ กลไก หรือระบบการบริหารและการพัฒนาบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕ ดังนี้

๑. หลักเกณฑ์การสร้างและคัดเลือกบุคลากร

การประกาศสร้างและคัดเลือกบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลเกาะมานา เป็นอำนาจของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลเกาะมานา ตามมาตรา ๑๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคล ส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ลงวันที่ ๑๙ พฤษภาคม ๒๕๔๒ โดยผู้สมัครจะต้องมีคุณสมบัติและไม่มีคุณลักษณะ ต้องห้ามตามมาตรา ๖ แห่งประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชัยภูมิ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไข เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับปัจจุบัน

๒. หลักเกณฑ์การบรรจุและแต่งตั้ง

เพื่อให้การบริหารงานภายในขององค์การบริหารส่วนตำบลเกาะมานา ดำเนินไปด้วยความเรียบร้อยมีประสิทธิภาพ และสอดคล้องกับบริบทการปฏิบัติงานในปัจจุบันขององค์การบริหารส่วนตำบลเกาะมานา และเป็นไปตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชัยภูมิ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไข เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับปัจจุบัน

๓. หลักเกณฑ์การพัฒนาบุคลากร

ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชัยภูมิ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไข เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๔๕ ส่วนที่ ๓ การพัฒนาพนักงานส่วนตำบล โดยให้มีการพัฒนาวิธีการให้วิธีหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ตามความจำเป็นและเหมาะสม ดังนี้

๑. การประเมินเชิงบวก
๒. การฝึกอบรม
๓. การศึกษาหรือดูงาน
๔. การประชุมเชิงปฏิบัติการหรือการสัมมนา
๕. การสอนงาน การให้คำปรึกษาหรือวิธีการอื่นที่เหมาะสม

๔. หลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงาน

๔.๑ การประเมินผลการปฏิบัติงาน ให้ผู้บังคับบัญชาประเมินที่ประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อประกอบการพิจารณาในเรื่องต่าง ๆ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการนั้น ได้แก่ การเลื่อนขั้นเงินเดือนและค่าตอบแทนอื่น ๆ การให้เงินรางวัลประจำปี การพัฒนาและการแก้ไขการปฏิบัติงาน การแต่งตั้งข้าราชการการให้ออกจากราชการ การให้รางวัลจุงใจ และการบริหารงานบุคคลด้านอื่น ๆ การประเมินผลงานให้ประเมินอย่างน้อย ๒ องค์ประกอบ ได้แก่ ผลสัมฤทธิ์ของงาน และพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ โดยผลสัมฤทธิ์ของงานจะต้องมีสัดส่วนคะแนนไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๐

/๔.๒ ผลสัมฤทธิ์...

๔.๒ ผลสัมฤทธิ์ของงาน ให้ประเมินจากปริมาณงาน คุณภาพของงาน ความรวดเร็ว หรือตรงตามเวลาที่กำหนด หรือความประทัยด หรือความคุ้มค่าในการใช้ทรัพยากร

๔.๓ การประเมินผลการการปฏิบัติงาน พนักงานส่วนตำบล พนักงานครูอบต. และพนักงานจ้างให้มีการประเมินผลการการปฏิบัติงาน ปีละ ๒ ครั้ง ตามรอบปีงบประมาณ

๔.๔ ให้มีการประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูอบต. และพนักงานจ้าง ก่อนรอบการประเมิน ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชัยภูมิ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๔๕ (แก้ไขเพิ่มเติมฉบับที่ ๓๙, ๔๐, ๔๑), ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชัยภูมิ เรื่อง หลักเกณฑ์ และเงื่อนไขเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงานพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๖๒ ลงวันที่ ๓ กรกฎาคม ๒๕๖๒ และประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชัยภูมิ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับพนักงานจ้าง (ฉบับที่ ๖) พ.ศ. ๒๕๔๙ และแก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน

๕.หลักเกณฑ์การให้คุณให้โทษและการสร้างขวัญกำลังใจ

๕.๑ ให้ส่วนราชการนำผลคะแนนการประเมินผลการปฏิบัติงานในแต่ละรอบการประเมิน ประกาศรายชื่อพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างผู้มีผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับดีเด่น และพนักงานครู อบต. ดีมาก ปิดประกาศในที่เปิดเผยแพร่ให้ทราบโดยทั่วไป

๕.๒ ให้ผู้บังคับบัญชานำผลประเมินผลการการปฏิบัติงาน ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐ ขึ้นไป ใช้ประกอบการพิจารณาเลื่อนเงินเดือน ค่าตอบแทนตามความเหมาะสม

๕.๓ ผู้ที่ได้รับการพิจารณาการให้รางวัล การเลื่อนขั้นเงินเดือนกรณีพิเศษ จะต้องมีผลการปฏิบัติงานโดยผู้บังคับบัญชาประเมินอยู่ในระดับดีเด่นขึ้นไป

๕.๔ แต่ละส่วนราชการต้องกำหนดให้มีการพัฒนาผลการปฏิบัติงานรายบุคคล ให้มีความรู้ทักษะ และสมรรถนะที่ต้องได้รับการพัฒนาแต่ละตัวชี้วัด

๕.๕ หากผู้ใดมีผลการประเมินผลการการปฏิบัติงานอยู่ในระดับต้องปรับปรุงและมีการดำเนินการพัฒนารายบุคคลเรียบร้อยแล้ว แต่บุคลากรหรือเจ้าหน้าที่ในสังกัด ยังมีผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับต้องปรับปรุงควรให้มีการสับเปลี่ยนงานหรือโยกย้าย เพื่อให้ความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถและสมรรถนะของบุคลากรตามตำแหน่ง

๖.การคัดเลือกพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู อบต. และพนักงานจ้าง ดีเด่น

องค์การบริหารส่วนตำบลເກມມະນາ จะพิจารณาคัดเลือก พนักงานส่วนตำบล พนักงานครู อบต. และพนักงานจ้าง ที่ประพฤติตนและปฏิบัติงานเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับ พนักงานส่วนตำบล พนักงานครู อบต. พนักงานจ้าง และบุคคลอื่น ได้ประพฤติปฏิบัติตาม ทั้งในด้านการดำรงตน การปฏิบัติตนให้เป็นที่ยอมรับทั้งในหน้าที่ราชการและสังคม มีการปฏิบัติงานที่พร้อมด้วยจรรยาบรรณข้าราชการ ปรากฏชัดเจนเป็นที่ยอมรับ มีผลงานเป็นที่ประจักษ์และเป็นประโยชน์กับภารกิจที่ได้รับมอบหมาย

ประกาศ ณ วันที่ ๑๗ เดือนมกราคม พ.ศ. ๒๕๖๕



(นายสเตฟ สากุลรัตน์)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลເກມມະນາ