

การดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖  
รอบ ๖ เดือน (ตุลาคม ๒๕๖๕ – มีนาคม ๒๕๖๖)



องค์การบริหารส่วนตำบลก้านเหลือง  
อำเภออุทุมพรพิสัย จังหวัดศรีสะเกษ

การดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลก้านเหลือง  
ประจำปีงบประมาณพ.ศ. ๒๕๖๖

รอบ ๖ เดือน (ตุลาคม ๒๕๖๕ – มีนาคม ๒๕๖๖)

องค์การบริหารส่วนตำบลก้านเหลือง อำเภออุทุมพรพิสัย จังหวัดศรีสะเกษได้ตระหนักถึงการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ซึ่งเป็นปัจจัยที่สำคัญในการนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จ และมีคุณค่าในการขับเคลื่อนการดำเนินงานให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์สอดคล้องกับเจตนารมณ์การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี สอดคล้องกับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) จึงได้กำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ขององค์การบริหารส่วนตำบลก้านเหลืองประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖ และได้ดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ในรอบ ๖ เดือน (ตุลาคม ๒๕๖๕ – มีนาคม ๒๕๖๖) เพื่อให้เป็นไปตามกฎ ระเบียบ และข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง โดยได้ดำเนินการตามรายละเอียด ดังนี้

๑. นโยบายการวางแผนกำลังคน

องค์การบริหารส่วนตำบลก้านเหลือง ได้ดำเนินการ ดังนี้

๑.๑ การรับโอน(ย้าย)พนักงานส่วนตำบล - รับโอน(ย้าย) พนักงานส่วนตำบล ลงวันที่ ๑ มีนาคม ๒๕๖๖ ดำรงตำแหน่ง นักวิชาการพัสดุ ได้ปฏิบัติตามกรอบอัตรากำลังสามปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ -๒๕๖๖) เลขที่ตำแหน่ง ๕๕-๓-๐๔-๓๒๐๔-๐๐๑ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ: เพื่อรองรับภารกิจและปริมาณงานด้านการพัสดุ ศึกษา วิเคราะห์การจัดทำคำขอเพื่อกำหนดงบประมาณประจำปีในทุกหมวดรายจ่ายวิเคราะห์และสรุปข้อมูลทางด้านงานพัสดุ เพื่อจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานพัสดุ ประเมินและสรุปผลการจัดซื้อจัดจ้างแบบต่าง ๆ เช่น การตกลงราคา การสอบราคาประกวดราคา วิธีพิเศษ และวิธีกรณีพิเศษ เพื่อให้เป็นไปตามระเบียบของสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการพัสดุ วิเคราะห์และจัดทำรายละเอียดบัญชีหรือทะเบียนคุมทรัพย์สิน เกี่ยวกับคุณลักษณะเฉพาะของวัสดุ เพื่อให้การดำเนินงานของเจ้าหน้าที่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ควบคุมการซ่อมแซมและดูแลรักษาพัสดุในครอบครองเพื่อให้มีสภาพที่พร้อมใช้งาน ควบคุมการจำหน่ายพัสดุเมื่อชำรุดหรือเสื่อมสภาพ หรือไม่จำเป็นในการใช้งานทางราชการอีกต่อไป เพื่อให้พัสดุเกิดประโยชน์ให้แก่ทางราชการได้มากที่สุดถ่ายทอดความรู้ด้านงานพัสดุแก่เจ้าหน้าที่ระดับรองลงมา เช่น ให้คำแนะนำในการปฏิบัติงานวางโครงการกำหนดหลักสูตรและฝึกอบรม จัดทำคู่มือประจำสำหรับการฝึกอบรมและวิธีใช้อุปกรณ์เครื่องมือที่ถูกต้อง เป็นต้น เสนอผู้บังคับบัญชาตามกำหนดระยะเวลา จัดทำทะเบียนควบคุมพัสดุ สถิติการขอยืมใช้พัสดุแต่ละประเภท รวมถึงจัดเก็บข้อมูลที่เกี่ยวข้องด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ตามระบบงานเพื่อให้ข้อมูลมีความถูกต้องสามารถค้นหาข้อมูลได้อย่างสะดวกรวดเร็วยิ่งขึ้น และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้องตามที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย

๑.๒ การปรับปรุงกรอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ -๒๕๖๖)

- ดำเนินการปรับปรุงจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ เพื่อใช้ในการกำหนดโครงสร้าง และกรอบอัตรากำลังที่รองรับภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลก้านเหลือง

- ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ (ฉบับปรับปรุงที่ ๔/๒๕๖๕) ประกาศ ณ วันที่ ๑ ธ.ค. ๒๕๖๕ ตามมติ ก.อบต.จ.ศรีสะเกษในการประชุมครั้งที่ ๑๑/๒๕๖๕ เมื่อวันที่ ๒๕ พ.ย.๒๕๖๕

## **๒. นโยบายด้านการบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร**

- องค์การบริหารส่วนตำบลก้านเหลืองดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) (ฉบับปรับปรุงที่ ๔/๒๕๖๕) โดยการแต่งตั้งคณะกรรมการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ทำการวิเคราะห์ภารกิจงานและปริมาณงานเพื่อกำหนดตำแหน่งเพิ่มของข้าราชการ จำนวน ๑ ตำแหน่ง คือ เจ้าพนักงานสาธารณสุข (ปฏิบัติการ/ชำนาญงาน) เพื่อนำเสนอ ก.อบต.จ.ศรีสะเกษ เพื่อพิจารณา

## **๓. นโยบายการประเมินผลการปฏิบัติงาน**

องค์การบริหารส่วนตำบลก้านเหลือง ได้ประกาศการปฏิบัติหน้าที่ราชการของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง เพื่อเป็นแนวทางการปฏิบัติราชการและปฏิบัติตนได้อย่างเหมาะสม เพื่อใช้เป็นแนวทางในการประเมินผลการปฏิบัติงาน และการพิจารณาความดี ความชอบประจำปี โดยมีหลักเกณฑ์ ดังนี้

### **๓.๑ การประกาศการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖ ประกอบด้วย**

๓.๑ การมาปฏิบัติราชการในรอบครึ่งปี ครั้งที่ ๑ หรือครั้งที่ ๒ ในแต่ละครั้ง หากพนักงานส่วนตำบลลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลก้านเหลือง มาปฏิบัติราชการตรงตามเวลา ไม่สาย ไม่ขาด หรือไม่ละทิ้งหรือทอดทิ้งหน้าที่ราชการ มีความเสียสละ และอุทิศเวลาราชการจะได้รับพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนในรอบครึ่งปีงบประมาณ

๓.๒ การมาปฏิบัติราชการในรอบครึ่งปี ครั้งที่ ๑ (๑ ตุลาคม -๓๑ มีนาคม) มาสายไม่เกิน ๒๐ ครั้ง ลาไม่เกิน ๒๓ วันทำการ (ไม่รวมวันลาตาม (๖) หรือ (๗) จะได้รับพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนในรอบครึ่งปีงบประมาณ

๓.๓ การมาปฏิบัติราชการในรอบครึ่งปี ครั้งที่ ๒ (๑ เมษายน -๓๐ กันยายน) มาสายไม่เกิน ๒๐ ครั้ง ลาไม่เกิน ๒๓ วันทำการ จะได้รับพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนในรอบครึ่งปีงบประมาณ

๓.๔ การมาปฏิบัติราชการในรอบครึ่งปี ครั้งที่ ๑ หรือครั้งที่ ๒ ในแต่ละครั้ง หากพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลก้านเหลืองมาสายเกิน ๒๐ ครั้ง หรือลาเกิน ๒๓ วัน ทำการ หรือจงใจ ละเลย ละทิ้ง ทอดทิ้งหน้าที่ราชการ อาจจะไม่ได้รับพิจารณาความดี ความชอบเลื่อนขั้นเงินเดือน ผลประโยชน์ตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษในรอบระยะเวลา นั้น ๆ และอาจจะถูกดำเนินการลงโทษทางวินัย

๓.๕ กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยคำนึงถึงระบบการบริหารผลงาน (Performance Management) โดยมีองค์ประกอบการประเมินและสัดส่วนคะแนนแบ่งเป็น ๒ ส่วนได้แก่

- ผลสัมฤทธิ์ของงาน (ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๐) โดยประเมินผลจากปริมาณผลงานคุณภาพของงาน ความรวดเร็วหรือความตรงต่อเวลา และความประหยัดหรือความคุ้มค่า

- พหุติกรรมการปฏิบัติราชการ (ร้อยละ ๗๐) ประกอบด้วย การประเมินสมรรถนะหลัก สมรรถนะประจำผู้บริหาร และสมรรถนะประจำสายงาน

๓.๖ หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน และพหุติกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ของมาตรฐานทั่วไปที่ ก.จ. ก.ท. และก.อบต.กำหนดได้แก่

- การประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน เป็นการจัดทำข้อตกลงระหว่างผู้ประเมินกับผู้รับการประเมิน เกี่ยวกับการมอบหมายโครงการ/งาน/กิจกรรมในการปฏิบัติราชการ โดยการกำหนดตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงานและค่าเป้าหมาย

- พหุติกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ เป็นระบุจำนวนสมรรถนะที่ใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ประกอบด้วย สมรรถนะหลัก ๕ ด้าน สมรรถนะประจำสายงาน ๓ ด้าน และสมรรถนะประจำผู้บริหาร ๔ ด้าน

๓.๗ ระดับผลการประเมิน ในการประเมินผลการปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลก้านเหลืองให้จัดกลุ่มคะแนนผลการประเมิน เป็น ๕ ระดับ ได้แก่ ดีเด่น ดีมาก ดี พอใช้ และต้องปรับปรุงโดยมีเกณฑ์คะแนนแต่ละระดับให้เป็นไปตามที่ คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนดโดยอนุโลม

๓.๘ แบบประเมินผลการปฏิบัติงาน ให้นำแบบประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนท้องถิ่นตามที่คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาลกำหนด

๓.๙ การประกาศยกย่องชมเชยบุคลากรที่มีผลการปฏิบัติงานในระดับ ดีเด่น เพื่อเป็นการยกย่องชมเชย และสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานต่อไปทั้งนี้แต่ละกองหรือสำนักได้ส่งแบบประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ในรอบการประเมิน ครั้งที่ ๑ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖ (๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ – ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๖)มีเพื่อเสนอผู้บังคับบัญชา โดยมีรายละเอียดดังนี้

สำนักปลัด ประกอบด้วย

๑. พนักงานส่วนตำบล จำนวน ๖ ตำแหน่ง
- ๒ .ลูกจ้างประจำ จำนวน ๑ ตำแหน่ง
๓. พนักงานจ้าง จำนวน ๑๐ ตำแหน่ง

กองคลัง ประกอบด้วย

๑. พนักงานส่วนตำบล จำนวน ๕ ตำแหน่ง
๒. พนักงานจ้าง จำนวน ๕ ตำแหน่ง

กองช่าง ประกอบด้วย

- ๑.พนักงานส่วนตำบล จำนวน ๒ ตำแหน่ง
- ๒.พนักงานจ้าง จำนวน ๒ ตำแหน่ง

กองการศึกษา ฯ ประกอบด้วย

๑. พนักงานส่วนตำบล จำนวน ๒ ตำแหน่ง

- ๒. พนักงานครู จำนวน ๕ ตำแหน่ง
- ๓. พนักงานจ้าง จำนวน ๒ ตำแหน่ง
- ๔. ผู้ดูแลเด็ก จำนวน ๔ ตำแหน่ง

กองสวัสดิการสังคม ประกอบด้วย

- ๑. พนักงานส่วนตำบล จำนวน ๒ ตำแหน่ง
- ๒. พนักงานจ้าง จำนวน ๑ ตำแหน่ง

#### ๔. นโยบายการส่งเสริมจริยธรรมและการรักษาวินัยของบุคลากรในหน่วยงาน

องค์การบริหารส่วนตำบลก้านเหลือง ได้ดำเนินการ ดังนี้

- จัดทำและแจ้งประกาศหลักเกณฑ์เกี่ยวกับจริยธรรมของผู้บริหารท้องถิ่น สมาชิกสภาท้องถิ่น และพนักงานส่วนท้องถิ่นเผยแพร่ทางเว็บไซต์ ขององค์การบริหารส่วนตำบลเมื่อวันที่ ๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖ เพื่อให้บุคลากรในสังกัดได้ยึดถือเป็นหลักการและแนวทางปฏิบัติ และเป็นเครื่องมือกำกับความประพฤติของตน ให้ปฏิบัติหน้าที่เป็นไปตามกฎหมาย เพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมของประเทศชาติอำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยมีแนวทางปฏิบัติ ดังนี้

๔.๑ การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม

๔.๒ การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบ

๔.๓ การยึดถือประโยชน์ของประเทศชาติเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน

๔.๔ การยื่นหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรมและถูกกฎหมาย

๔.๕ การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ

๔.๖ การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือน

ข้อเท็จจริง

๔.๗ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีความโปร่งใส และตรวจสอบได้

๔.๘ การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

๔.๙ การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร

๔.๑๐ สร้างจิตสำนึกให้ประชาชนในท้องถิ่นประพฤติตนเป็นพลเมืองที่ดีร่วมกัน พัฒนาชุมชนให้น่าอยู่คู่คุณธรรมและดูแลสภาพสิ่งแวดล้อมให้สอดคล้องรัฐธรรมนูญฉบับปัจจุบัน

#### ๕. นโยบายการพัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลก้านเหลือง

ได้ส่งบุคลากรไปอบรมเพื่อพัฒนาตนเองและองค์กร ดังนี้

๑. โครงการฝึกอบรม เสริมสร้างความรู้ด้านกฎหมายและสมรรถนะทางการบริหาร ตามประกาศ ก.ธ.เรื่องการบริหารงานบุคคล (ฉบับที่ ๔) เพื่อนำไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์ ระหว่างวันที่ ๑๘-๒๐ พฤศจิกายน ๒๕๖๕ ณ สำนักงานบริการวิชาการ

มหาวิทยาลัยมหาสารคาม จังหวัดมหาสารคาม ประกอบด้วย นางสาววิรินสิริ สะโสดา  
งบประมาณ ๑๒,๑๖๔ บาท

๒. โครงการฝึกอบรม การเตรียมความพร้อมเปิดบัญชีองค์กรปกครองส่วน  
ท้องถิ่นระหว่างวันที่ ๙ -๑๑ กันยายน ๒๕๖๕ ณ สำนักงานบริการวิชาการ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม  
จังหวัดมหาสารคาม นางสาวบุญเยี่ยม แก้วสมุทร งบประมาณ ๘,๙๔๐ บาท

๓. โครงการฝึกอบรม การเตรียมความพร้อมเปิดบัญชีองค์กรปกครองส่วน  
ท้องถิ่นในระบบ e-Laas ระหว่างวันที่ ๙ -๑๑ กันยายน ๒๕๖๕ ณ สำนักงานบริการวิชาการ  
มหาวิทยาลัยมหาสารคาม จังหวัดมหาสารคาม นายโอภาส พงษ์ศิลา งบประมาณ ๘,๙๔๐ บาท

๔. โครงการฝึกอบรม การเตรียมความพร้อมเปิดบัญชีองค์กรปกครองส่วน  
ท้องถิ่นในระบบ e-Laas ระหว่างวันที่ ๙ -๑๑ กันยายน ๒๕๖๕ ณ สำนักงานบริการวิชาการ  
มหาวิทยาลัยมหาสารคาม จังหวัดมหาสารคาม นายปิยพงษ์ คำสียา งบประมาณ ๘,๙๔๐ บาท

## **๖. นโยบายการสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ**

องค์การบริหารส่วนตำบลก้านเหลือง มีการจัดวางเส้นทางความก้าวหน้าในสาย  
อาชีพเพื่อเป็นการสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรเกิดความผูกพันต่อองค์กร ดังนี้

- การถ่ายทอดเส้นทางความก้าวหน้าและสวัสดิการแก่พนักงานส่วนตำบล  
พนักงานจ้าง ผ่านการประชุมพนักงานประจำเดือน

- มีการจัดสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยในการปฏิบัติงาน เช่น อุปกรณ์ เครื่องมือ  
เครื่องใช้ในสำนักงาน ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อสนับสนุนการทำงาน และข้อมูลที่ต้องการ  
รวดเร็ว ทันสมัย และเป็นปัจจุบัน ช่วยลดขั้นตอนการทำงาน สามารถนำไปวิเคราะห์เพื่อวางแผน  
และตัดสินใจในการปฏิบัติงานได้

- ดำเนินการบันทึก แก้ไข ปรับปรุงข้อมูลในระบบบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติ ให้  
ถูกต้อง ครบถ้วน และเป็นปัจจุบัน เพื่อใช้ตรวจสอบเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพได้

- อนุญาตให้พนักงานส่วนตำบลสายทั่วไปตำแหน่งเจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน  
ไปสอบเพื่อเปลี่ยนสายงานเป็นสายวิชาการตำแหน่งนักวิเคราะห์นโยบายและแผน

- จัดให้มีกระบวนการในการประเมินผลการปฏิบัติราชการที่เป็นธรรม เสมอภาค  
และสามารถตรวจสอบได้ ๖ การดำเนินการในการบันทึก แก้ไข ปรับปรุงข้อมูลในระบบบุคลากร  
ท้องถิ่นแห่งชาติให้ถูกต้อง ครบถ้วน และเป็นปัจจุบัน เพื่อใช้ตรวจสอบเส้นทางความก้าวหน้าในสาย  
อาชีพได้

## **๖. นโยบายด้านคุณธรรม จริยธรรมและวินัยข้าราชการ**

องค์การบริหารส่วนตำบลก้านเหลือง มีการดำเนินการ ดังนี้

- ประชาสัมพันธ์ให้เจ้าหน้าที่รับทราบประมวลจริยธรรมข้าราชการส่วนท้องถิ่น  
และข้อบังคับองค์การบริหารส่วนตำบลก้านเหลือง ว่าด้วยจรรยาบรรณข้าราชการส่วนท้องถิ่น

- จัดทำประกาศนโยบาย คุณธรรม จริยธรรม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖ พร้อมทั้งแจ้งเวียนประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรภายในขององค์การบริหารส่วนตำบลก้านเหลือง รับทราบนโยบาย คุณธรรม จริยธรรม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖ ขององค์การบริหารส่วนตำบลก้านเหลือง

- การเสริมสร้างและส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติงานตามมาตรฐานวินัยคุณธจริยธรรมและป้องกันการทุจริต

\*\*\*\*\*