



การดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล

\*\*\*\*\*

โดยที่คณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นได้เล็งเห็นความสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรบุคคลซึ่งมีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนการพัฒนาท้องถิ่นให้ ก้าวหน้า และบุคลากรของท้องถิ่นให้เป็นผู้มีศักยภาพสูงเพื่อเป็นการเสริมสร้างความเข้มแข็งให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการบริหารทรัพยากรบุคคลไปสู่การพัฒนา ศักยภาพและ สามารถพัฒนาท้องถิ่นได้อย่างบรรลุเป้าหมายและมีความพร้อมต่อการ เปลี่ยนแปลงในอนาคต เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลวังทอง บริหารทรัพยากรบุคคลให้เป็นไป ตามอำนาจหน้าที่ นโยบายภาครัฐ โปร่งใส เป็นธรรมรวมทั้งให้สอดคล้องกับการประเมินคุณธรรมและ ความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) จึงกำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลวังทอง ดังนี้

๑. นโยบายด้านการวางแผนอัตรากำลัง	การดำเนินการ	งบประมาณ	หมายเหตุ
<p>การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้ เหมาะสมกับ อำนาจหน้าที่ ปริมาณงาน สามารถ วางแผนอัตรากำลังในการบรรจุ แต่งตั้งข้าราชการ พนักงานจ้าง และการใช้ อัตรากำลังของบุคลากรเพื่อให้การบริหารงานขององค์การ บริหารส่วนตำบลวังทองเกิดประโยชน์สูงสุดต่อ ประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการ ปฏิบัติงานและมีการลดภารกิจและยุบเลิกตำแหน่งที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการ ของประชาชนอย่างทั่วถึง โดยมีแนวทางการปฏิบัติ ดังนี้</p> <p>๑.๑ การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปีให้เป็นไปตามประกาศ ก.อบต.จังหวัด กำหนดการ จัดทำกรอบอัตรากำลังพนักงานในแต่ละส่วน ราชการให้มีการวิเคราะห์อัตรากำลัง อัตรากำลังปริมาณงานภารกิจเพื่อจัดทำกรอบอัตรากำลังนำไปสู่การกำหนดจำนวน ประเภท และ ระดับตำแหน่ง เสนอ ต่อคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลวังทองพิจารณา</p> <p>๑.๒ มีการติดตาม ประเมิน และปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี อย่างต่อเนื่องและนำไปสู่การกำหนดจำนวนตำแหน่งเพิ่ม หรือลด จำนวนตำแหน่งปรับปรุงตำแหน่งทุกประเภท ทุกระดับ ให้ เสนอต่อ คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชัยภูมิ</p>	<p>๑.๑ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) เพื่อเป็นการกำหนดกรอบ อัตรากำลังให้สอดคล้องกับ ภารกิจและปริมาณงานของ องค์กร ๑.๒ ปรับปรุงแผน อัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖) เพื่อให้ สอดคล้องกับปริมาณ ที่ เพิ่มขึ้นหรือยุบเลิกงาน</p>	<p>ไม่ใช้งบประมาณ</p>	<p>ผนวก ๑</p>

๒. นโยบายด้านการสรรหาคนดีคนเก่งเพื่อปฏิบัติงานตามภารกิจของ หน่วยงาน	การดำเนินการ	งบประมาณ	หมายเหตุ
<p>องค์การบริหารส่วนตำบลวังทอง แสวงหาคนตามคุณลักษณะที่กำหนดและเลือกสรรคนดีคนเก่ง เพื่อปฏิบัติงานตามภารกิจของหน่วยงาน แนวทางการปฏิบัติ ดังนี้</p> <p>๒.๑ การดำเนินการสรรหาพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู และพนักงาน จ้างให้ทันต่อการ เปลี่ยนแปลงหรือการสูญเสียกำลังคน ตามประกาศคณะกรรมการ พนักงานส่วนตำบล และระเบียบ กฎหมายที่เกี่ยวข้องในการสรรหาทรัพยากรบุคคล</p>	<p>๒.๑ มีการประกาศสอบสรรหาข้าราชการในตำแหน่งที่ว่างตามแผน อัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖) โดยมีการแต่งตั้งคณะกรรมการสรรหาและเลือกสรรตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลตามระเบียบที่เกี่ยวข้อง</p> <p>๒.๒ มีการประกาศประชาสัมพันธ์รับโอน(ย้าย) พนักงานส่วนตำบลสายผู้บริหารและสายปฏิบัติที่ว่างตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)</p>	ไม่ใช้งบประมาณ	ผนวก ๒

๓. นโยบายด้านการบรรจุและการแต่งตั้งบุคลากร	การดำเนินการ	งบประมาณ	หมายเหตุ
<p>การสรรหาบุคลากรเชิงรุกเป็นสิ่งที่จะต้องให้ความสำคัญอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้ได้บุคลากรที่มี คุณภาพ องค์การบริหารส่วนตำบลจึงมีประกาศรับสมัคร พนักงานจ้างในระบบเปิด และการรับโอนย้ายพนักงาน ส่วนท้องถิ่นตามประกาศ คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล สำหรับการคัดเลือกพนักงานส่วนตำบลให้ คุณลักษณะ ที่เหมาะสมกับงาน ควบคู่กับ ความเป็นคนดี การสรรหาและคัดเลือก บุคลากร เป็นไปอย่างโปร่งใส และมีความเหมาะสมกับตำแหน่ง ประสบ ความสำเร็จ ในสายวิชาชีพและจะนำไปสู่ความสำเร็จอย่างยั่งยืนขององค์กร โดยมีแนวทางการ ปฏิบัติ ดังนี้</p> <p>๓.๑ การสรรหาบุคลากรสายงานผู้บริหาร ให้เป็นไปตามประกาศ คณะกรรมการกลางพนักงานส่วน ตำบล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการสอบ คัดเลือกและการคัดเลือกพนักงานส่วนตำบลให้ดำรงตำแหน่งสายงาน ผู้บริหาร พ.ศ. ๒๕๖๐ แก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับที่ ๔ พ.ศ. ๒๕๖๔ ๓.๒ การสรรหาบุคลากรสายงานผู้ปฏิบัติให้ดำเนินการตามแผนการสรรหา ให้ทันต่อการ เปลี่ยนแปลงหรือการสูญเสียกำลังคน</p>	<p>๓.๑ รายงานให้ คณะกรรมการกลางสอบแข่งขันพนักงานส่วนท้องถิ่น (กสท.) เป็นผู้ดำเนินการสอบแข่งขันแทน</p> <p>๓.๒ ประชาสัมพันธ์รับโอน (ย้าย) พนักงานส่วนตำบลกรณีมีการโอน (ย้าย) ทำให้เกิดการสูญเสียกำลังคน</p>	ไม่ใช้งบประมาณ	ผนวก ๓

๔. นโยบายด้านการพัฒนาบุคลากร	การดำเนินการ	งบประมาณ	หมายเหตุ
<p>องค์การบริหารส่วนตำบลวังทอง ส่งเสริมให้มีการพัฒนาอย่างทั่วถึง และ ต่อเนื่อง สอดคล้องกับสถานการณ์ วิสัยทัศน์ ยุทธศาสตร์องค์กร และสมรรถนะตาม มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ให้การขับเคลื่อนการ ดำเนินงานตามพันธกิจขององค์กรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และ ประสพผลสำเร็จตามเป้าหมาย รวมทั้งส่งเสริม คุณธรรมให้กับบุคลากรในองค์กร แนวทางปฏิบัติ ดังนี้</p> <p>๔.๑ จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี เพื่อเป็นกรอบในการพัฒนาของ บุคลากรในแต่ละตำแหน่ง</p> <p>๔.๒ ดำเนินการพัฒนาศักยภาพผู้บริหาร และเพิ่มขีดความสามารถในการ ปฏิบัติงานให้กับผู้ปฏิบัติ ทุกระดับตามสายอาชีพและ ตำแหน่งงาน ให้เป็นไปตาม แผนพัฒนาบุคลากร</p> <p>๔.๓ พัฒนางานด้านการจัดการความรู้ เพื่อสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ การ ถ่ายทอดเทคโนโลยีการ ถ่ายทอดความรู้ การแลกเปลี่ยน ความรู้และประสบการณ์ใน การทำงานอย่างต่อเนื่อง</p> <p>๔.๔ จัดกิจกรรม/โครงการให้บุคลากรยึดมั่นในวัฒนธรรมองค์กร การ ปฏิบัติตามจรรยาบรรณของ องค์การบริหารส่วนตำบล ส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม เสียสละ และอุทิศตนเพื่อองค์กร</p>	<p>๔.๑ มีการจัดทำแผนพัฒนา บุคลากรเพื่อเป็นการใช้เป็น กรอบในการพัฒนา ศักยภาพ ของพนักงานส่วนตำบล</p> <p>๔.๒ มีการส่งบุคลากรทุก ตำแหน่ง ทุกระดับ ทุกสาย งาน เข้ารับการฝึกอบรม เพื่อ เพิ่มประสิทธิภาพและความรู้ ในการปฏิบัติงาน</p> <p>๔.๓ มีการประชุมเพื่อ แลกเปลี่ยนความรู้และ ประสบการณ์ในการทำงาน</p> <p>๔.๔ จัดกิจกรรมส่งเสริม คุณธรรม จริยธรรม บำเพ็ญ ประโยชน์ต่อองค์กรและ สาธารณะ</p>	<p>ไม่ใช้งบประมาณ</p>	<p>ผนวก ๔</p>

๕. นโยบายด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิต	การดำเนินการ	งบประมาณ	หมายเหตุ
<p>องค์การบริหารส่วนตำบลวังทอง มุ่งเสริมสร้างความมั่นคง ขวัญกำลังใจ คุณภาพชีวิตที่ดีและพึงพอใจให้ผู้ปฏิบัติงาน เพื่อรักษาคนดี คนเก่ง และทำคุณประโยชน์ไว้กับองค์กร แนวทางปฏิบัติ ดังนี้</p> <p>๕.๑ กำหนดให้มีการจัดกิจกรรมแข่งขันกีฬาบุคลากรสัมพันธ์เป็นประจำทุกปี เพื่อให้กีฬาเป็น สื่อกลางในการเชื่อมความสัมพันธ์และความสามัคคีของ บุคลากรในหน่วยงาน รวมทั้งเป็นการเสริมสร้างสุขภาพให้แข็งแรง</p> <p>๕.๒ ปรับปรุงสภาพแวดล้อม จัดสถานที่ทำงานให้ปลอดภัยตามหลักอาชีวอนามัยและสิ่งแวดล้อม ในการทำงาน ตามความเหมาะสม เป็นไปตามกฎหมายที่กำหนด</p> <p>๕.๓ จัดกิจกรรมเพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บริหารและ บุคลากรทุกระดับ</p> <p>๕.๔ ส่งเสริมความก้าวหน้าของผู้ปฏิบัติงานที่มีผลงานและสมรรถนะใน ทุกโอกาส</p>	<p>๕.๑ จัดให้มีกิจกรรมกีฬา บุคลากรสัมพันธ์ให้กับ พนักงานทุกคนเพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บริหารและบุคลากรในองค์กร</p> <p>๕.๒ จัดให้มีกิจกรรม ๕ ส. เพื่อสถานที่ทำงานมีความปลอดภัย นำอยู่ นำทำงาน ตามหลักอาชีวอนามัยและสิ่งแวดล้อม</p> <p>๕.๓ จัดให้มีไลน์ (Line: อบต.วังทอง) เพื่อสื่อสารและ แลกเปลี่ยนกฎ ระเบียบ ข้อกำหนดที่เป็นปัจจุบัน</p> <p>๕.๔ ดำเนินการเลื่อนขั้น เงินเดือนพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู อบต. และ พนักงานจ้าง โดยดูจาก ผลงานการปฏิบัติงานและ สมรรถนะของบุคลากร</p>	ไม่ใช้งบประมาณ	ผนวก ๕

๖. นโยบายด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน	การดำเนินการ	งบประมาณ	หมายเหตุ
<p>องค์การบริหารส่วนตำบลวังทอง มีการประเมินผลการปฏิบัติงานของ พนักงานอย่างเป็นธรรม รวมทั้งเป็นไปตามนโยบายและกลยุทธ์ของทุกสายงาน โดยนําระบบตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงาน (KPI) จากเป้าหมาย ขององค์กรลงสู่ระดับหน่วยงานและบุคคลที่สอดคล้องกับแผน อัตรากำลัง ตลอดจนประเมินขีดความสามารถต่างๆ โดยนําระบบการบริหารผล การปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลและผู้บริหาร เพื่อนำไปสู่การบรรลุ เป้าหมายของ องค์กรอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยมีแนวทางการ ปฏิบัติ ดังนี้</p> <p>๖.๑ ปฏิบัติให้เป็นไปตามประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลนางแดด เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการ ประเมินผลการปฏิบัติงานของ พนักงานส่วนตำบลและ พนักงานจ้าง องค์การบริหารส่วนตำบลวังทอง ในแต่ละรอบ การประเมิน รอบที่ ๑ (๑ ตุลาคม ถึง ๓๑ มีนาคม ของปีถัดไป) รอบที่ ๒ (๑ เมษายน ถึง ๓๐ กันยายน ของปีเดียวกัน)</p>	<p>๖.๑ มีการประกาศ หลักเกณฑ์และวิธีการ ประเมินผลการปฏิบัติงาน ของพนักงาน ส่วนตำบล พนักงานครู อบต. และ พนักงานจ้าง ในแต่ละรอบ การประเมิน และ ประเมินผลคะแนนการ ปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์ ดังกล่าวข้างต้นอย่างถูกต้อง โปร่งใสและยุติธรรม</p>	<p>ไม่ใช้งบประมาณ</p>	<p>ผนวก ๖</p>

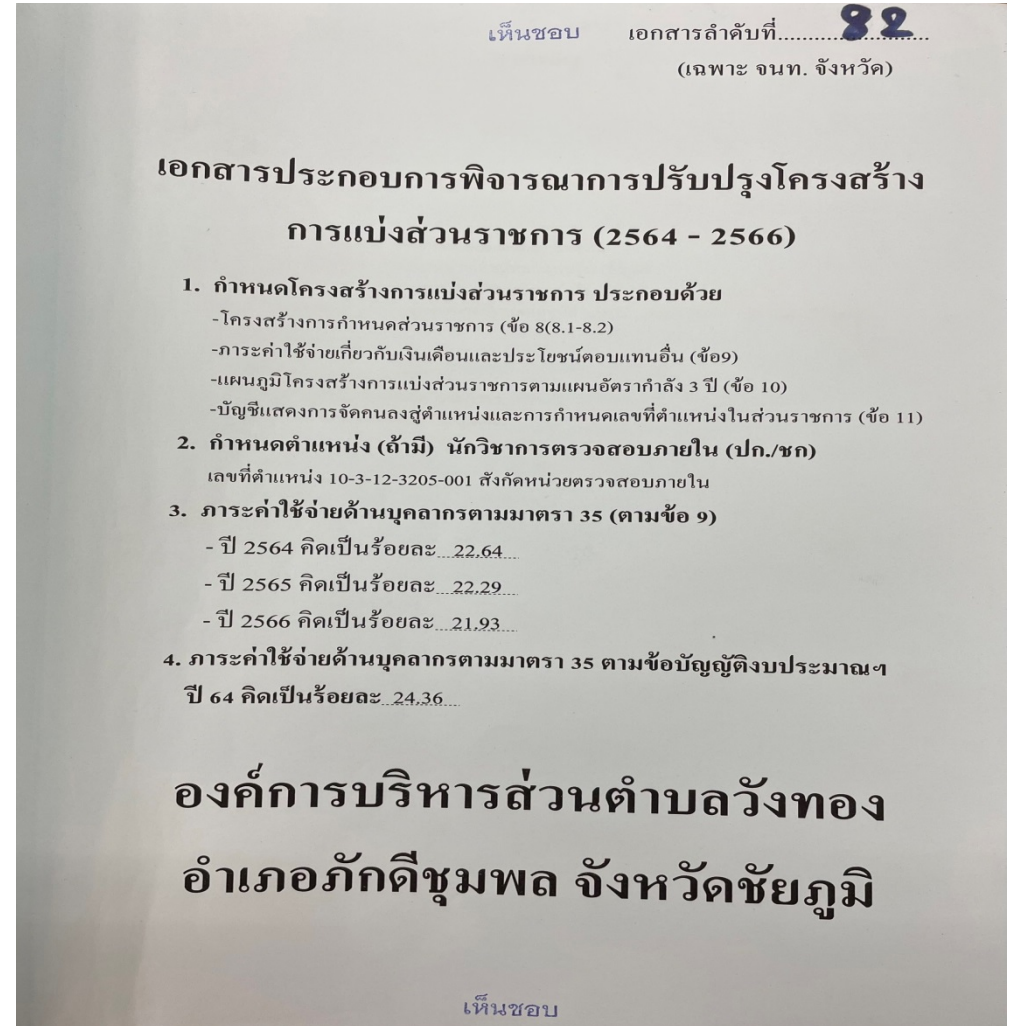
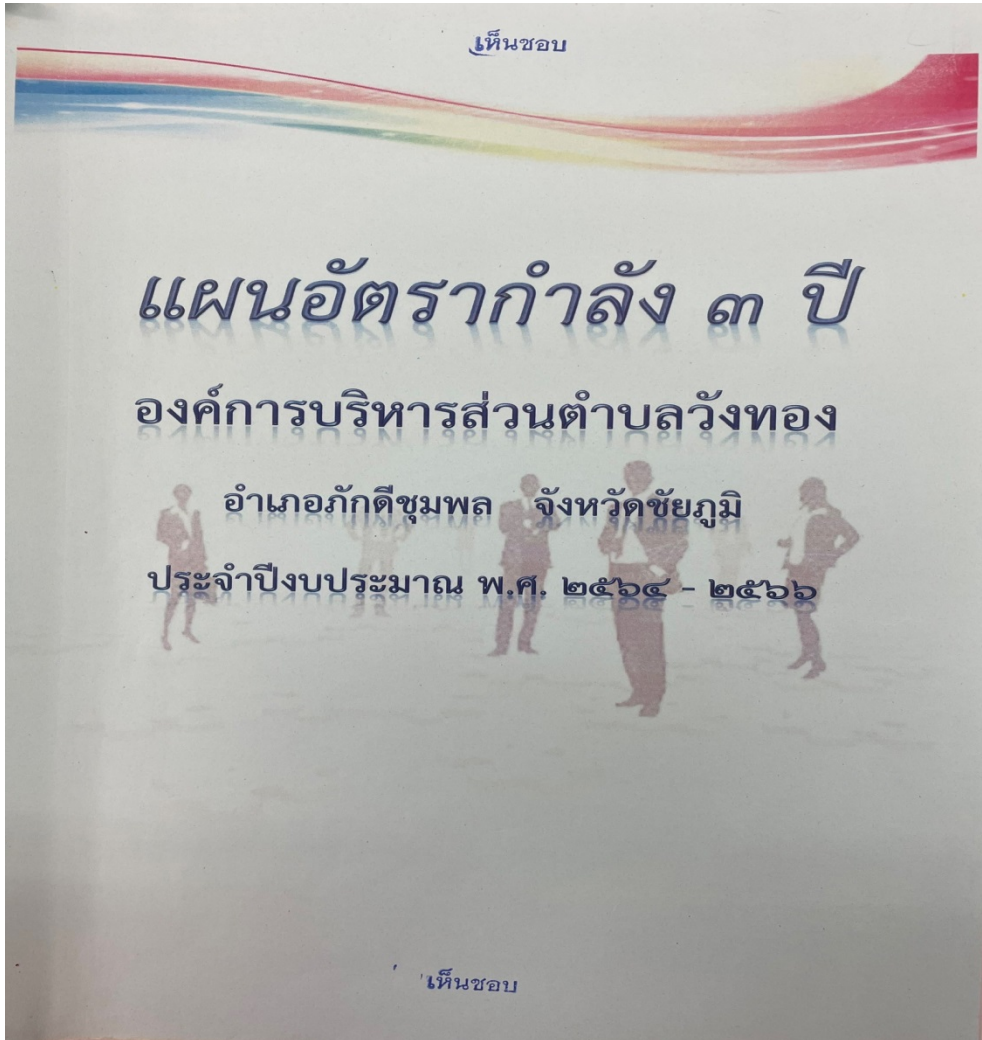
๗. นโยบายด้านส่งเสริมจริยธรรมและรักษาวินัยของบุคลากรในหน่วยงาน	การดำเนินการ	งบประมาณ	หมายเหตุ
<p>พนักงานส่วนตำบล ต้องรักษาวินัยตามที่กำหนดเป็นข้อห้ามและข้อปฏิบัติโดย เครื่องครัดอยู่เสมอผู้บังคับบัญชามีหน้าที่เสริมสร้างและพัฒนา ให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีวินัย ป้องกันมิให้ผู้ใต้บังคับบัญชากระทำความผิดวินัย และดำเนินการทางวินัยแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาซึ่งมี กรณีอันมีมูลที่ควร กล่าวหาว่ากระทำความผิดวินัย อย่างไรก็ดี องค์การบริหารส่วนตำบลจะเน้น การส่งเสริมและป้องกันมากกว่าการกล่าวโทษ เพื่อสร้างวัฒนธรรม อันดีขององค์กร ให้เป็น ที่ยอมรับและเกิดความเชื่อมั่นในองค์กร โดยมีแนวทางปฏิบัติ คือ ให้ผู้บังคับบัญชา มอบหมายงานแก่ ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติโดยจัดทำคำสั่งเป็นลาย ลักษณะอักษรและเป็นปัจจุบัน รวมทั้ง ควบคุม กำกับ ดูแลผู้ใต้บังคับ ให้เป็นปฏิบัติตาม ระเบียบวินัย หากผู้ใต้บังคับบัญชากระทำความผิดหรือทุจริตให้รายงานนายกองกิจการ บริหารส่วนตำบลทราบโดยทันที โดยมีแนวทางปฏิบัติ ดังนี้ ๗.๑ แจ้งให้บุคลากรในสังกัด รับทราบถึงประมวลจริยธรรมข้าราชการส่วน ท้องถิ่นและข้อบังคับ องค์การบริหาร ส่วนตำบลว่าด้วยจรรยาบรรณข้าราชการส่วนท้องถิ่น ๗.๒ ให้ผู้ใต้บังคับบัญชามอบงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรม ไม่เลือก ปฏิบัติ รวมถึงการ ควบคุม กำกับ ติดตาม และดูแลผู้ใต้บังคับบัญชา ให้ปฏิบัติงานตาม หลักเกณฑ์ แนวทางระเบียบและกฎหมายที่ เกี่ยวข้อง ๗.๓ ส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติงานตามแผนการเสริมสร้างวินัย คุณธรรม จริยธรรมและป้องกันทุจริต ให้เป็นไปตามประกาศองค์การบริหารส่วน ตำบลนางแดด เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง</p>	<p>๗.๑ จัดทำประมวลจริยธรรม ข้าราชการส่วนท้องถิ่นและ ประชาสัมพันธ์ให้ทราบโดย ทั่วกัน ๗.๒ จัดทำคำสั่ง มอบหมายงานภายในส่วน ราชการอย่างเป็นทางการ ๗.๓ จัดทำแผนการเสริมสร้างวินัย คุณธรรม จริยธรรมและ ป้องกัน ทุจริต</p>	<p>ไม่ใช้งบประมาณ</p>	<p>ผนวก ๗</p>

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๑๑ เดือน เมษายน พ.ศ. ๒๕๖๖



(นางศรีประภา ปัญญาหรรษาวงศ์)  
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลวังทอง





ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลวังทอง  
เรื่อง การรับโอน (ย้าย) พนักงานส่วนตำบล

ด้วยองค์การบริหารส่วนตำบลวังทอง อำเภอภักดีชุมพล จังหวัดชัยภูมิ มีความประสงค์  
รับโอน(ย้าย) พนักงานส่วนตำบล พนักงานส่วนท้องถิ่นอื่น หรือข้าราชการประเภทอื่น เพื่อดำรงในตำแหน่งว่าง  
ตามกรอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ( พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ) โดยวิธีรับโอน(ย้าย) พนักงานส่วนตำบล พนักงานส่วน  
ท้องถิ่นอื่น หรือข้าราชการประเภทอื่น ที่มีคุณสมบัติครบถ้วนตามหลักเกณฑ์เงื่อนไขและมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง  
โดยประสงค์จะรับโอน(ย้าย) พนักงานส่วนตำบล พนักงานส่วนท้องถิ่นอื่น หรือข้าราชการประเภทอื่น ในแต่ละ  
ประเภท ตามจำนวนตำแหน่งและอัตรา ดังนี้

๑. ประเภทวิชาการ

๑.๑ ตำแหน่งนักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก./ชก.)

เลขที่ตำแหน่ง ๑๐-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑

จำนวน ๑ อัตรา

๒. ประเภททั่วไป

๒.๑ ตำแหน่งเจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)

เลขที่ตำแหน่ง ๑๐-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑

จำนวน ๑ อัตรา

๒.๒ ตำแหน่งนายช่างโยธา (ปง./ชง.)

เลขที่ตำแหน่ง ๑๐-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑

จำนวน ๑ อัตรา

ดังนั้น เพื่อให้เป็นไปตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชัยภูมิ เรื่อง หลักเกณฑ์  
และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๔๕ และแก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน  
ข้อ ๑๕๓ จึงประกาศให้พนักงานส่วนตำบล พนักงานส่วนท้องถิ่นอื่น หรือข้าราชการประเภทอื่นที่มีคุณสมบัติครบถ้วน  
ตรงตามหลักเกณฑ์เงื่อนไข และมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่มีความประสงค์จะขอโอน(ย้าย) ให้ยื่นเอกสารดังต่อไปนี้  
เพื่อประกอบการพิจารณา

- |   |             |
|---|-------------|
| ๑. คำร้องขอโอน  | จำนวน ๑ ชุด |
| ๒. สำเนาทะเบียนประวัติพนักงานส่วนท้องถิ่น/ข้าราชการประเภทอื่น | จำนวน ๑ ชุด |
| ๓. หนังสือยินยอมให้โอน(ย้าย) จากผู้บังคับบัญชา                | จำนวน ๑ ชุด |
| ๔. หนังสือรับรองความประพฤติจากผู้บังคับบัญชาจากต้นสังกัด      | จำนวน ๑ ชุด |
| ๕. สำเนาวุฒิการศึกษา  | จำนวน ๑ ชุด |
| ๖. เอกสารอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง (ถ้ามี)                         | จำนวน ๑ ชุด |

/.....ทั้งนี้

ทั้งนี้ ผู้มีความประสงค์ขอโอน(ย้าย) ให้ยื่นเอกสารได้ที่ ที่ทำการองค์การบริหารส่วนตำบลวังทอง  
อำเภอภักดีชุมพล จังหวัดชัยภูมิ หรือสอบถามรายละเอียดได้ที่หมายเลขโทรศัพท์ ๐๔๔-๐๕๖๒๓๓ ต่อ ๘  
ในวันเวลาราชการ

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๒๐ เดือน มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๖

(นางศรีประภา ปัญญาหารชาวงศ์)  
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลวังทอง

ภาคผนวก ๒ และ ๓ (ต่อ)

ที่ ขย ๗๙๖๐๑/๓๖๖๑



ที่ทำการองค์การบริหารส่วนตำบลวังทอง  
อำเภอภักดีชุมพล จังหวัดชัยภูมิ ๓๖๒๖๐

๒๐ มีนาคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ประชาสัมพันธ์รับโอน(ย้าย) พนักงานส่วนตำบลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่ว่าง  
เรียน ท้องถิ่นจังหวัดชัยภูมิ

สิ่งที่ส่งมาด้วย สำเนาประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลวังทอง จำนวน ๑ ชุด

ด้วย องค์การบริหารส่วนตำบลวังทอง อำเภอภักดีชุมพล จังหวัดชัยภูมิ มีความประสงค์  
รับโอน(ย้าย) พนักงานส่วนตำบล พนักงานส่วนท้องถิ่นอื่น หรือข้าราชการประเภทอื่น เพื่อดำรงตำแหน่งที่ว่างตาม  
กรอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ( พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ) นั้น

ในการนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลวังทอง ใคร่ขอความอนุเคราะห์ท่านประชาสัมพันธ์ให้ผู้มีความ  
ประสงค์จะโอน(ย้าย) มาดำรงตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลในตำแหน่งดังกล่าว สามารถติดต่อได้ที่ ที่ทำการองค์การ  
บริหารส่วนตำบลวังทอง อำเภอภักดีชุมพล จังหวัดชัยภูมิ หรือติดต่อสอบถามทางโทรศัพท์หมายเลข  
๐ ๔๔๐๕ ๖๒๓๓ ต่อ ๘ ได้ในวันและเวลาราชการ รายละเอียดปรากฏตามสิ่งที่ส่งมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและประชาสัมพันธ์ให้ทราบโดยทั่วกัน

ขอแสดงความนับถือ

(นางศรีประภา ปัญญาพรขวงค์)  
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลวังทอง

สำนักปลัด อบต.วังทอง  
“งานบริหารงานบุคคล”

โทรศัพท์ ๐ ๔๔๐๕ ๖๒๓๓ ต่อ ๘

“ชื่อลี้ภัย สุจริต มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน ยึดมั่นมาตรฐาน บริกรด้วยใจเป็นธรรม”





แผนพัฒนาบุคลากร  
ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

องค์การบริหารส่วนตำบลวังทอง  
อำเภอภักดีชุมพล จังหวัดชัยภูมิ



สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น

ให้ประกาศนียบัตรฉบับนี้ไว้เพื่อแสดงว่า

นายชัยโย กองทอง

ได้สำเร็จการศึกษาอบรม

หลักสูตรนักวิชากระบวนบริหารและแผน รุ่นที่ ๓๒

ขอให้มีความสุข ความเจริญ เป็นกำลังสำคัญในการปฏิบัติหน้าที่

เพื่อจรรโลงประเทศไทยให้มีความเจริญก้าวหน้าสืบไป

ให้ไว้ ณ วันที่ ๓๑ เดือน มีนาคม พุทธศักราช ๒๕๖๖

(นายชจร ศรีจันทร์)

อธิบดีกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น

(นายพนมเจียม เสงี่ยม)

ผู้อำนวยการสถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น

ภาคผนวก ๕



ภาคผนวก ๖



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลวังทอง  
เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ  
และพนักงานจ้าง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

ตามประกาศคณะกรรมการกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชัยภูมิ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล (แก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ ๔๐) พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๓๐ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๕๘ ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชัยภูมิ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับพนักงานจ้าง (ฉบับที่ ๖) พ.ศ. ๒๕๕๙ ลงวันที่ ๒๕ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๕๙ กำหนดให้ก่อนเริ่มรอบการประเมินหรือในช่วงเริ่มรอบการประเมินให้องค์การบริหารส่วนตำบล ประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานให้พนักงานในสังกัดทราบโดยทั่วกัน นั้น

องค์การบริหารส่วนตำบลวังทอง จึงขอประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง สำหรับรอบการประเมิน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ครั้งที่ ๑ (๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ - ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๖) และครั้งที่ ๒ (๑ เมษายน ๒๕๖๖ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖) ดังนี้

๑. การประเมินผลการปฏิบัติงาน ให้คำนึงถึงระบบการบริหารผลงาน (Performance Management) โดยมีองค์ประกอบการประเมิน แบ่งเป็น ๒ ส่วน และสัดส่วนคะแนน ดังนี้

๑.๑ ผลสัมฤทธิ์ของงาน โดยประเมินผลจากปริมาณผลงาน คุณภาพของงาน ความรวดเร็ว หรือตรงตามเวลาที่กำหนด หรือความประหยัด หรือความคุ้มค่าของการใช้ทรัพยากร

๑.๒ พฤติกรรมการปฏิบัติราชการ ประกอบด้วย การประเมินสมรรถนะหลัก สมรรถนะประจำผู้บริหารและสมรรถนะประจำสายงาน

๑.๓ น้ำหนักขององค์ประกอบการประเมิน ได้แก่

(๑) กรณีพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ น้ำหนักผลสัมฤทธิ์ของงานต้องไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๐ คือ สัดส่วนระหว่าง ผลสัมฤทธิ์ของงาน : พฤติกรรมการปฏิบัติราชการ เท่ากับ ๗๐ : ๓๐

(๒) กรณีพนักงานจ้าง น้ำหนักผลสัมฤทธิ์ของงานต้องไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ คือ สัดส่วนระหว่าง ผลสัมฤทธิ์ของงาน : พฤติกรรมการปฏิบัติราชการ เท่ากับ ๘๐ : ๒๐

(๓) กรณีระหว่างการทดลองปฏิบัติราชการ น้ำหนักผลสัมฤทธิ์ของงานต้องไม่น้อยกว่าร้อยละ ๕๐ คือ สัดส่วนระหว่าง ผลสัมฤทธิ์ของงาน : พฤติกรรมการปฏิบัติราชการ เท่ากับ ๕๐ : ๕๐

๒. หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน ให้เป็นไปตามหลักการของมาตรฐานทั่วไปที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบลกำหนด ได้แก่

๒.๑ การประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน เป็นการจัดทำข้อตกลงร่วมกันระหว่างผู้ประเมินกับผู้รับการประเมิน เกี่ยวกับการมอบหมายงาน/โครงการ/กิจกรรม/แผนงานในการปฏิบัติราชการและการประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยกำหนดตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงาน ค่าเป้าหมาย ปริมาณผลงาน คุณภาพของงาน ความรวดเร็ว หรือตรงตามเวลาที่กำหนด หรือความประหยัด หรือความคุ้มค่าของการใช้ทรัพยากร หรือหลักฐานบ่งชี้ความสำเร็จของงานอย่างเป็นรูปธรรมและเหมาะสมกับลักษณะงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายหรือเกิดความสำเร็จของงาน

๒.๒ การประเมินพฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ เป็นการระบุจำนวนสมรรถนะที่ใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ดังนี้



คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลวังทอง  
ที่ ๒๙๒ /๒๕๖๖

เรื่อง ให้เลื่อนขึ้นเงินเดือนพนักงานส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖  
ครั้งที่ ๑ (๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ - ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๖)

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ และมาตรา ๒๕ วรรคท้าย แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชัยภูมิ เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการกำหนดหลักเกณฑ์การเลื่อนขึ้นเงินเดือนพนักงานส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๕๘ ลงวันที่ ๒๔ ธันวาคม ๒๕๕๘ ประกอบกับมติการประชุมคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชัยภูมิ (ก.อบต.จังหวัดชัยภูมิ) ในการประชุมครั้งที่ ๑๔/๒๕๕๘ เมื่อวันที่ ๒๔ ธันวาคม ๒๕๕๘ ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชัยภูมิ ลงวันที่ ๓๐ ธันวาคม ๒๕๕๘ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล(แก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ ๓๙) พ.ศ.๒๕๕๘ และประกาศเรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการกำหนดโควตาและวงเงินเลื่อนขึ้นเงินเดือน ค่าจ้าง และค่าตอบแทนพิเศษสำหรับพนักงานส่วนตำบล และลูกจ้างประจำขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๒๔ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๕๘ จึงเลื่อนขึ้นเงินเดือนพนักงานส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ครั้งที่ ๑ (๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ - ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๖) รายละเอียดปรากฏตามบัญชีแนบท้ายคำสั่งนี้

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ 9 เดือน เมษายน พ.ศ. ๒๕๖๖

สั่ง ณ วันที่ ๑๒ เดือน เมษายน พ.ศ. ๒๕๖๖

(นางศรีประภา ปัญญาพรชาวงค์)  
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลวังทอง