



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักงานปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลโนนตาเถร โทร ๐๔๔-๙๗๗-๒๓๔

ที่ นม ๙๑๑๐๑/

วันที่ ๑๗ ตุลาคม ๒๕๖๕

เรื่อง รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕

เรียน นายกองค์การบริหารส่วนตำบลโนนตาเถร

ด้วยสำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลโนนตาเถร ได้ดำเนินการตามนโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปี พ.ศ.๒๕๖๕ ตามหลักเกณฑ์การบริหารและพัฒนา ดังนี้

๑. นโยบายด้านการวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
๒. นโยบายด้านการสรรหาบรรจุ และการแต่งตั้งบุคลากร
๓. นโยบายด้านการพัฒนาบุคลากร การสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ
๔. นโยบายด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิต การสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
๕. นโยบายด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน
๖. นโยบายด้านคุณธรรม จริยธรรม และวินัยข้าราชการ

ในการนี้ได้ดำเนินการตามแผนการดำเนินการตามห้วงเวลาห้วงดังกล่าวเสร็จเรียบร้อยแล้ว จึงขอรายงานผลการดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ เพื่อให้ผู้บริหารทราบรายละเอียดเอกสารแนบท้ายบันทึกข้อความนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

(นายวิเศษ ช่อสว่าง)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

-ทราบ

(นางจิราภา แก้วทาสี)
หัวหน้าสำนักปลัด

จำเอก

(พงศภัค พูนผล)

รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

-ทราบ

(นายธนกร ทองดินอก)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลโนนตาเถร

การดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล พ.ศ.๒๕๖๕
องค์การบริหารส่วนตำบลโนนตาเถร อำเภอโนนแดง จังหวัดนครราชสีมา

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ
๑) การวางแผนกำลัง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๔- ๒๕๖๖)	๑.เพื่อให้ อบต.มีโครงสร้างการแบ่งงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน ๒.เพื่อให้ อบต.มีการกำหนดประเภทตำแหน่ง สายงาน การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างส่วนราชการให้เหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ของ อบต. ตามกำหนดจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตาม พรบ.กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้ อบต. พ.ศ.๒๕๔๒ ๓.เพื่อให้ ก.จังหวัด สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างว่าถูกต้องเหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของส่วนราชการนั้นหรือไม่ ๔.เพื่อให้ อบต.สามารถวางแผนอัตรากำลังในการบรรจุและแต่งตั้งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างเพื่อให้การบริหารงานของ อบต.เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบอย่างมีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกภารกิจงานหรือหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถให้บริการสาธารณะ แก้ไขปัญหาและตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี ๕.เพื่อให้ อบต.สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด	ตามประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลโนนตาเถร เรื่อง แผนอัตรากำลังประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖ ลงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๓ โดยมีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ เป็นต้นไป	

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ
๒. นโยบายด้านการสรรหาบรรจุ และการ แต่งตั้งบุคลากร	เพื่อให้พนักงานส่วนตำบลที่มีความรู้ความสามารถมา ดำรงตำแหน่งที่ว่างตามแผนอัตรากำลังที่กำหนดไว้และ ปฏิบัติหน้าที่ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง	๑.ดำเนินการบรรจุและการแต่งตั้งบุคคลกร จำนวน ๔ อัตรา ดังนี้ ๑.๑ จำเอกพงศภักค์ พูนผล ตำแหน่งรองปลัด อบต. แต่งตั้งเมื่อวันที่ ๒ พฤษภาคม ๒๕๖๕ จากบัญชีกรมส่งเสริมการปกครองส่วน ท้องถิ่น ๑.๒ นางสาวปวีณา จุฑาศรี ตำแหน่ง นักวิชาการศึกษาปฏิบัติการ ๑.๓ นางสาวเจนจิรา มหาราช ตำแหน่ง เจ้าพนักงานการเงินและบัญชีปฏิบัติงาน ๑.๔ นางสาวจันทิมา เสริมนอก ตำแหน่ง นักวิชาการตรวจสอบภายในปฏิบัติการ (๑.๒-๑.๔ บรรจุเมื่อวันที่ ๑ มิถุนายน ๒๕๖๕ จากบัญชีกรมส่งเสริมการปกครอง ส่วนท้องถิ่น)	

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ
๓. นโยบายด้านการพัฒนาบุคลากร การสร้างความรู้ความก้าวหน้าในสายอาชีพ	๑. จัดทำและดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี ให้สอดคล้องตามความจำเป็นและความต้องการในการพัฒนาของบุคลากรในหน่วยงาน ๒. จัดทำเส้นทางการพัฒนาบุคลากร เพื่อเป็นกรอบในการพัฒนาของบุคลากรในแต่ละตำแหน่ง ๓. นำระบบสารสนเทศมาใช้เพื่อพัฒนาบุคลากรของหน่วยงาน ๔. จัดส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมในหลักสูตรต่างๆ ที่สอดคล้องกับมาตรฐานกำหนดตำแหน่งเพื่อพัฒนาทักษะความรู้ให้เป็นมืออาชีพ ๕. จัดให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานความรู้ ทักษะ และสมรรถนะ ที่คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครราชสีมากำหนด ๖. จัดให้มีการประเมินความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบลโนนตาเถร	๑. บุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมในหลักสูตรต่างๆ ที่สอดคล้องกับมาตรฐานกำหนดตำแหน่งเพื่อพัฒนาทักษะความรู้ให้เป็นมืออาชีพ ประจำปี ๒๕๖๕	

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
๔. นโยบายด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิต การสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	๑. เพื่อเพิ่มผลผลิตขององค์กร เนื่องจากการจัดการคุณภาพชีวิตในองค์กรทำให้องค์กรมีนโยบายและการวางแผนด้านคุณภาพชีวิต มีการจัดกลยุทธ์ศาสตร์การพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานด้านต่างๆ ทั้งในด้านลักษณะงาน บุคลากร และสภาพแวดล้อมที่ดีซึ่งส่งผลโดยตรงและอ้อมต่อการดำเนินงาน ส่งผลให้ประสิทธิภาพขององค์กรเพิ่มขึ้น ๒. เพื่อเพิ่มขวัญและกำลังใจของผู้ปฏิบัติงาน เนื่องจากการมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีทำให้พนักงานมีความพึงพอใจในงานก่อให้เกิดเป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ทั้งยังส่งผลต่อความผูกพันและจงรักภักดีต่อองค์กร ๓. เพื่อปรับปรุงศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน การพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานด้านการเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานเพิ่มพูนทักษะความสามารถของตนเอง ไม่ว่าจะโดยการศึกษาฝึกอบรมหรือการพัฒนาต่างเป็นการเพิ่มศักยภาพของผู้ปฏิบัติงานให้สูงขึ้น	๑. การเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปี (๒ ครั้ง/ปี) ๒. การจัดทำกิจกรรม ๕ ส ๓. การเข้ารับการอบรมของพนักงานประจำปี ๒๕๖๕	-

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ
๕. นโยบายด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน	เพื่อประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕ นำไปสู่การเลื่อนขั้นเงินเดือน เลื่อนระดับ การได้รับประโยชน์ตอบแทนอื่น เป็นต้น	๑.พนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง ได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือนครบทั้ง ๒ รอบ การประเมิน โดยใช้ข้อมูลจากแบบประเมินผลการปฏิบัติงาน ๒.พนักงานจ้างทั่วไปได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงาน ตามตัวชี้วัดที่ได้ตกลงไว้กับหัวหน้าส่วนราชการตามแบบประเมินการปฏิบัติงาน	-
๖. นโยบายด้านคุณธรรม จริยธรรม และวินัยข้าราชการ	๑.เพื่อปลูกจิตสำนึกให้ผู้บริหาร สมาชิกสภาฯ พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนตาเถร มีคุณธรรม จริยธรรม เข้าในหลักธรรมของพระพุทธศาสนาและน้อมนำเอาหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงไปเป็นแนวทางในการดำเนินชีวิตส่วนตัวและในการปฏิบัติราชการ ๒.เพื่อพัฒนาตนเองให้มีจิตสาธารณะเกิดความรู้สึก ร่วมในการเสริมสร้างสังคมแห่งคุณธรรมและสมานฉันท์ ประพฤติตนเป็นพลเมืองดี สร้างประโยชน์ให้แก่ครอบครัวประชาชนและประเทศชาติ สร้างจิตสำนึกในการทำความดี รู้จักการให้ การเสียสละ และการบำเพ็ญสาธารณะประโยชน์ร่วมกัน -เพื่อเป็นการปฏิบัติตามแนวทางประมวลจริยธรรมขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนตาเถร	๑. ผู้บริหาร และปลัด อบต. ให้ความรู้เกี่ยวกับประมวลจริยธรรมในการประชุมประจำเดือนเป็นประจำทุกเดือน ๒. ผู้บริหาร สมาชิกสภา พนักงาน ทำกิจกรรมทำบุญ และบำเพ็ญประโยชน์ ณ วัดต่างๆ ในตำบลโนนตาเถร	

ปัญหาและอุปสรรค

- มีงบประมาณในการพัฒนาบุคลากรที่จำกัด จึงทำให้พนักงาน อาจจะได้ไม่ได้รับการฝึกอบรมตามหลักสูตรที่ต้องการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถของตนเอง

ข้อเสนอแนะ/แนวทางแก้ไข

- ควรตั้งงบประมาณในการพัฒนาบุคลากรตามแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี เพื่อให้พนักงานเจ้าหน้าที่ได้รับการฝึกอบรมและพัฒนาความรู้ความสามารถเพื่อนำมาใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

สรุปข้อมูลสถิติด้านทรัพยากรบุคคล ประจำปี ๒๕๖๕ ณ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๕ โดยมีรายละเอียดดังนี้

๑.นโยบายด้านการวางแผนกำลังคนงาน

องค์การบริหารส่วนตำบลโนนตาเถร วางแผน สนับสนุนและส่งเสริมให้มีโครงสร้าง ระบบงาน การจัดการรอบอัตรากำลัง และการบริหารอัตรากำลังให้เหมาะสมกับภารกิจขององค์กรและเพียงพอ มีความ คล่องตัวในการขับเคลื่อนการดำเนินงานของทุกหน่วยงานในองค์กร รวมทั้งมีระบบการประเมินผลที่มี ประสิทธิภาพเชื่อมโยงกับผลตอบแทนและมีการกำหนดสมรรถนะและลักษณะที่พึงประสงค์ของพนักงานที่ องค์กรคาดหวัง

โดยจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖) และได้ทบทวนปรับปรุงโครงสร้างองค์กร ระบบงานและกรอบอัตรากำลัง ให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ และแผนการปรับบทบาทและภารกิจของ องค์การบริหารส่วนตำบลชุมพวง (รายละเอียดตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี) (พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖)

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖) ข้อมูลบุคคลตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ แยกได้ดังนี้

๑.๑ ประเภท พนักงานส่วนตำบล จำนวน ๑๙ อัตรา

-ตำแหน่งที่มีคนครอง จำนวน ๑๑ อัตรา ดังนี้

๑. รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

๒. หัวหน้าสำนักปลัด

๓. นักวิเคราะห์นโยบายและแผน

๔. นักทรัพยากรบุคคล

๕. นักจัดการงานทั่วไป

๖. นักวิชาการเงินและบัญชี

๗. เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้

๘. เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี

๙. เจ้าพนักงานพัสดุ

๑๐. นักวิชาการศึกษา

๑๑. นักวิชาการตรวจสอบภายใน

-ตำแหน่งที่ไม่มีคนครอง จำนวน ๘ อัตรา

๑. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

๒. ผู้อำนวยการกองคลัง

๓. ผู้อำนวยการกองช่าง

๔. ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

๕. นักพัฒนาชุมชน

๖. นักวิชาการสาธารณสุข

๗. ครูผู้ดูแลเด็ก

๘. นายช่างโยธา

๑.๒ ประเภท พนักงานจ้าง จำนวน ๑๕ อัตรา

-ตำแหน่งที่มีคนครอง จำนวน ๑๕ อัตรา ดังนี้

๑. ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน

๒. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ

๓. ผู้ช่วยนักวิชาการเงินและบัญชี

๔. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ

๕. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้
๖. ภารโรง
๗. คนงานทั่วไป
๘. พนักงานขับรถยนต์
๙. ยาม
๑๐. คนงานทั่วไป
๑๑. พนักงานจดมาตรวัดน้ำ
๑๒. ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)
๑๓. ผู้ดูแลเด็ก ๓ อัตรา

๒. นโยบายด้านการสรรหา บรรจุ และการแต่งตั้งบุคลากร

๒.๑ การสรรหา บรรจุ และการแต่งตั้งบุคลากร ดังนี้

๑. บรรจุแต่งตั้ง จำเอกพงศภัก พูนผล ตำแหน่ง รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล เมื่อวันที่ ๒ พฤษภาคม ๒๕๖๕ จากบัญชีกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น
๒. บรรจุแต่งตั้ง นางสาวปวีณา จุฑาศรี ตำแหน่ง นักวิชาการศึกษา เมื่อวันที่ ๑ มิถุนายน ๒๕๖๕ จากบัญชีกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น
๓. บรรจุแต่งตั้ง นางสาวเจนจิรา มหาราช ตำแหน่ง เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ปฏิบัติงาน เมื่อวันที่ ๑ มิถุนายน ๒๕๖๕ จากบัญชีกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น
๔. บรรจุแต่งตั้ง นางสาวจันทิมา เสริมนอก ตำแหน่ง นักวิชาการตรวจสอบภายใน ปฏิบัติการ เมื่อวันที่ ๑ มิถุนายน ๒๕๖๕ จากบัญชีกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น

๓. นโยบายด้านการพัฒนาบุคลากร การสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ

เป้าประสงค์ส่งเสริมให้มีการพัฒนาอย่างเป็นระบบทั่วถึงและต่อเนื่อง โดยการเพิ่มพูน ความรู้ ความสามารถ ศักยภาพ และทักษะการทำงานที่เหมาะสม สอดคล้องกับสถานการณ์ วิสัยทัศน์ และยุทธศาสตร์ ขององค์กร เพื่อให้การขับเคลื่อนการดำเนินงานตามพันธกิจขององค์กรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และประสบ ผลสำเร็จตามเป้าหมาย รวมทั้งส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมให้กับบุคลากรในองค์กร กลยุทธ์

๑. จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับบทบาทและภารกิจของ อบต.โนนตาเถร
 ๒. จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรตามตำแหน่งงานและสายอาชีพตามสมรรถนะ แผนการสืบทอด ตำแหน่งและการบริหารจัดการคนดีและคนเก่งขององค์กร
 ๓. พัฒนาศักยภาพผู้บริหาร และเพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงานให้กับผู้ปฏิบัติงานทุกระดับ ตามสายอาชีพและตำแหน่งงานอย่างต่อเนื่อง
 ๔. ส่งเสริมให้บุคลากรยึดมั่นในวัฒนธรรมองค์กร ปฏิบัติตามจรรยาบรรณของ อบต.โนนตาเถร
 ๕. พัฒนางานด้านการจัดการความรู้ องค์กรความรู้ เพื่อสร้างวัฒนธรรมเรียนรู้ การถ่ายทอด ความรู้ การแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ในการทำงานอย่างต่อเนื่อง
- การดำเนินการ
๑. จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖
(รายละเอียดตามแผนพัฒนา บุคลากร)
 ๒. จัดส่งบุคลากรตามสายงานไปฝึกอบรมฯ

๔. นโยบายด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิต การสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

องค์การบริหารส่วนตำบลโนนตาเถร เสริมสร้างความมั่นคง สร้างขวัญและกำลังใจ คุณภาพชีวิตที่ดี ความผูกพันและความพึงพอใจให้ผู้ปฏิบัติงาน เพื่อรักษาคนดี คนเก่งไว้กับองค์กร โดยการส่งเสริมความก้าวหน้าของผู้ปฏิบัติงานที่มีผลงานและสมรรถนะในทุกโอกาส สร้างช่องทางการสื่อสาร ให้สิ่งจูงใจผลประโยชน์ตอบแทนพิเศษ จัดสวัสดิการความปลอดภัย และสิ่งแวดล้อมในการทำงาน ตามความจำเป็นและเหมาะสมเป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด และสนับสนุนการดำเนินกิจกรรมเพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บริหารกับพนักงานทุกระดับ ดังนี้

๑. จัดทำประกาศมาตรการให้รางวัลและบทลงโทษของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง
๒. ปรับปรุงสภาพความปลอดภัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานให้ดียิ่งขึ้น
๓. ปรับปรุงช่องทางการสื่อสารด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลทางเว็บไซต์ขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนตาเถร

๕. นโยบายด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน

ตามประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลโนนตาเถร หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของพนักงานส่วนตำบล สำหรับรอบการประเมิน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

ครั้งที่ ๑ (๑ ตุลาคม ๒๕๖๔- ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๕) และครั้งที่ ๒ (๑ เมษายน - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๕) ดังนี้

๑. การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล ให้คำนึงถึงระบบการบริหารผลงาน (Performance Management) ที่เชื่อมโยงผลการปฏิบัติงานจากระดับองค์กร ระดับหน่วยงาน ไปสู่ระดับรายบุคคล เพื่อให้ผลการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลตามเป้าหมายขององค์กรหรือหน่วยงาน และสามารถวัดและประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลได้อย่างเป็นรูปธรรม

๒. การประเมินผลการปฏิบัติงานให้พนักงานส่วนตำบลจัดทำแบบประเมินผลการปฏิบัติงานตามที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบลกำหนด โดยการประเมินผลการปฏิบัติงานต้องมีหลักฐานและตัวชี้วัดความสำเร็จที่ชัดเจน

๓. การประเมินผลการปฏิบัติงาน ให้มีองค์ประกอบดังต่อไปนี้

๓.๑ ผลสัมฤทธิ์ของงาน ให้มีสัดส่วนน้ำหนักร้อยละ ๗๐ โดยประเมินผลจากการปฏิบัติงานตามปริมาณผลงาน หรือคุณภาพของงาน หรือความรวดเร็ว หรือการตรงตามเวลาที่กำหนด หรือการประหยัด หรือความคุ้มค่าของการใช้ทรัพยากร แล้วแต่กรณี ให้กำหนดผลสัมฤทธิ์ของงานพร้อมกับกำหนดตัวชี้วัดความสำเร็จไม่น้อยกว่า ๒ ผลงานต่อครั้ง

๓.๒ พฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ ให้มีสัดส่วนน้ำหนักร้อยละ ๓๐ ให้ประเมินจากสมรรถนะตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบลกำหนด ได้แก่

กรณีตำแหน่งประเภทบริหารท้องถิ่น และตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่น ให้ประเมินสมรรถนะ ประกอบด้วย สมรรถนะหลัก จำนวน ๕ สมรรถนะ และสมรรถนะประจำสายงาน จำนวนไม่น้อยกว่า ๔ สมรรถนะ

กรณีตำแหน่งประเภทวิชาการ และตำแหน่งประเภททั่วไป ให้ประเมินสมรรถนะ ประกอบด้วย สมรรถนะหลัก จำนวน ๕ สมรรถนะ และสมรรถนะประจำสายงาน จำนวนไม่น้อยกว่า ๓ สมรรถนะ

กรณีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลที่บรรจุใหม่หรืออยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ หรือมีระยะเวลาทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการอยู่ในรอบการประเมิน ให้ประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน และพฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ โดยมีสัดส่วนคะแนนของแต่ละองค์ประกอบ ร้อยละ ๕๐

ในแต่ละรอบการประเมิน ให้องค์การบริหารส่วนตำบลนำผลคะแนนการประเมินผลการปฏิบัติงาน มาจัดกลุ่มตามผลคะแนนเป็น ๕ ระดับ คือ ดีเด่น ดีมาก ดี พอใช้ และต้องปรับปรุง โดยมีช่วงคะแนนประเมินของแต่ละระดับ ดังนี้

- ระดับดีเด่น ต้องมีช่วงคะแนนประเมินตั้งแต่ร้อยละ ๙๐ ขึ้นไป
- ระดับดีมาก ต้องมีช่วงคะแนนประเมินตั้งแต่ร้อยละ ๘๐ แต่ไม่ถึงร้อยละ ๙๐
- ระดับดี ต้องมีช่วงคะแนนประเมินตั้งแต่ร้อยละ ๗๐ แต่ไม่ถึงร้อยละ ๘๐
- ระดับพอใช้ ต้องมีช่วงคะแนนประเมินตั้งแต่ร้อยละ ๖๐ แต่ไม่ถึงร้อยละ ๗๐
- ระดับต้องปรับปรุง ต้องมีช่วงคะแนนประเมินต่ำกว่าร้อยละ ๖๐

หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานนี้ให้ใช้กับการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลทุกประเภทและทุกตำแหน่ง

๖. นโยบายด้านคุณธรรม จริยธรรม และวินัยข้าราชการ

อนุสนธิจากคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (ก.ถ.) ได้กำหนดมาตรฐาน ทางคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการ พนักงาน และลูกจ้างประจำขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งได้ประมวล ขึ้น จากข้อเสนอแนะของผู้บริหารท้องถิ่นและประชาชนผู้รับบริการจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นโดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อใช้เป็นหลักการและแนวทางปฏิบัติให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้างของ องค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่นโดยทั่วไปใช้ยึดถือปฏิบัติเป็นเครื่องกำกับความประพฤติ ได้แก่

๑. พึงดำรงตนให้ตั้งมั่นอยู่ในศีลธรรม ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต เสียสละ และมีความรับผิดชอบ

๒. พึงปฏิบัติหน้าที่อย่างเปิดเผย โปร่งใส พร้อมให้ตรวจสอบ

๓. พึงให้บริการด้วยความเสมอภาคสะดวก รวดเร็ว มีอัธยาศัยไมตรีโดยยึดประโยชน์ของประชาชน เป็นหลัก

๔. พึงปฏิบัติหน้าที่โดยยึดผลสัมฤทธิ์ของงานอย่างคุ้มค่า

๕. พึงพัฒนาทักษะ ความรู้ ความสามารถ และตนเองให้ทันสมัยอยู่เสมอ