



รายงานผล  
การดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล  
องค์การบริหารส่วนจังหวัดสิงห์บุรี  
ประจำปี ๒๕๖๔

ฝ่ายบริหารงานบุคคล

สำนักปลัด ฯ

องค์การบริหารส่วนจังหวัดสิงห์บุรี

## คำนำ

รายงานผลการดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสิงห์บุรี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ ฉบับนี้ จัดทำขึ้นเพื่อเป็นข้อมูลแสดงผลการดำเนินงานตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลของนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดสิงห์บุรีที่ได้ประกาศใช้บังคับเมื่อวันที่ ๔ มีนาคม ๒๕๖๔ ประกอบด้วยผลการดำเนินงานตามกระบวนการบริหารงานบุคคลจำนวน ๗ กระบวนงาน ได้แก่ การวางแผนกำลังคน การสรรหา การบรรจุและแต่งตั้ง การพัฒนาบุคลากร การประเมินผลการปฏิบัติงาน การสร้างแรงจูงใจและการลงโทษ การส่งเสริมจริยธรรมและรักษาวินัย และการพัฒนาคุณภาพชีวิต ซึ่งเป็นผลการดำเนินงานในรอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ผลการดำเนินงานด้านบริหารงานบุคคลให้สาธารณชนได้รับทราบ เปิดโอกาสให้ประชาชนได้เข้ามามีส่วนร่วมในการตรวจสอบ แนะนำ การดำเนินงานด้านบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสิงห์บุรี เพื่อความโปร่งใส ตรวจสอบได้ และนำข้อเสนอแนะของประชาชนไปพัฒนาปรับปรุงนโยบายและการดำเนินการด้านบริหารงานบุคคลให้ดียิ่งขึ้นต่อไป

ผู้จัดทำหวังเป็นอย่างยิ่งว่า รายงานผลการดำเนินงานตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสิงห์บุรี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ ฉบับนี้ จะเป็นประโยชน์ต่อผู้บริหาร ผู้มีหน้าที่น่านโยบายไปสู่การปฏิบัติ และประชาชนโดยทั่วไปได้มีโอกาสเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงานตามนโยบายดังกล่าว และขอขอบคุณ ผู้บังคับบัญชา บุคลากรและผู้เกี่ยวข้องทุกท่าน ที่สนับสนุนให้การดำเนินงานตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสิงห์บุรี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

สำนักปลัดฯ

ฝ่ายบริหารงานบุคคล

## สารบัญ

### หน้า

#### ผลการดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล

##### ปัญหา อุปสรรคและข้อเสนอแนะ

|                                                         |   |
|---------------------------------------------------------|---|
| ๑. การวางแผนกำลังคน                                     | ๑ |
| ๒. การสรรหา การบรรจุและแต่งตั้ง                         | ๒ |
| ๓. การพัฒนาบุคลากร                                      | ๔ |
| ๔. การประเมินผลการปฏิบัติงาน                            | ๕ |
| ๕. การสร้างแรงจูงใจ และการลงโทษ                         | ๕ |
| ๖. การส่งเสริมจริยธรรมและรักษาวินัยของบุคลากรในหน่วยงาน | ๖ |
| ๗. การพัฒนาคุณภาพชีวิต                                  | ๗ |

#### ภาคผนวก

เอกสาร คำสั่ง ประกาศ และภาพถ่ายกิจกรรม

## ผลการดำเนินการตามนโยบายและแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสิงห์บุรี

องค์การบริหารส่วนจังหวัดสิงห์บุรี ได้ดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสิงห์บุรีที่นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดสิงห์บุรีได้ประกาศเมื่อวันที่ ๔ มีนาคม ๒๕๖๔ เป็นการดำเนินงานตามกระบวนการบริหารงานบุคคล ประกอบด้วย การวางแผนกำลังคน การบรรจุแต่งตั้ง การพัฒนาบุคลากร การประเมินผลการปฏิบัติงาน การสร้างแรงจูงใจ และการลงโทษ การส่งเสริมจริยธรรมและรักษาวินัย และการพัฒนาคุณภาพชีวิต โดยมีรายละเอียดผลการดำเนินงาน ปัญหา อุปสรรคและข้อเสนอแนะ ดังนี้

### ๑. การวางแผนกำลังคน

#### นโยบาย

๑. ให้มีการศึกษาวิเคราะห์ภารกิจอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดตามกฎหมาย สถานการณ์ความเปลี่ยนแปลงของกฎหมาย นโยบายของรัฐบาล ยุทธศาสตร์ต่างๆ เพื่อกำหนดโครงสร้างภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของส่วนราชการภายในให้มีความเหมาะสม ชัดเจน ไม่ซ้ำซ้อน และทันต่อการเปลี่ยนแปลงในอนาคต

๒. ให้มีการศึกษาวิเคราะห์ความต้องการกำลังคน ตำแหน่ง คุณสมบัติ ความรู้ความสามารถ สมรรถนะที่ต้องการ ให้สอดคล้องกับภารกิจตามโครงสร้างภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของส่วนราชการภายใน

๓. ให้มีการศึกษาวิเคราะห์งบประมาณที่ใช้ในการบริหารงานบุคคล ให้เพียงพอ เกิดความคุ้มค่า

๔. ให้มีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อใช้เป็นกรอบในการใช้กำลังคน ให้สอดคล้องกับภารกิจ ความต้องการกำลังคน งบประมาณ และสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงที่จะมีขึ้นในอนาคต

๕. ให้มีการประเมินผลการดำเนินงานตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ทุกสิ้นปีงบประมาณ

#### ผลการดำเนินงาน

มีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ เพื่อใช้เป็นกรอบในการสรรหา การบรรจุและแต่งตั้ง โดยมีขั้นตอนการดำเนินการตามแนวทางที่กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น กำหนด ดังนี้

(๑) แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ให้คณะกรรมการมีอำนาจหน้าที่ในการจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสิงห์บุรี โดยให้คำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายว่า กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยองค์การบริหารส่วนจังหวัด ลักษณะ งานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงานของส่วนราชการต่างๆ ในองค์การบริหารส่วนจังหวัด ตลอดจนภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนจังหวัดที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล และการจัดสรรเงินงบประมาณขององค์การบริหารส่วนจังหวัด

(๒) วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจ โดยวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และกำหนดภารกิจตามยุทธศาสตร์ การพัฒนา ,แผนพัฒนาท้องถิ่น ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น แต่ละประเภท พระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่น ให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด นโยบายของรัฐบาล นโยบายของผู้บริหารท้องถิ่นและสภาพปัญหาภายในเขตพื้นที่จังหวัด เพื่อให้ทราบว่ามีในแต่ละส่วน

ราชการมีภารกิจอะไรที่จะต้องดำเนินการในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า และอยู่ในอำนาจหน้าที่ตามที่กฎหมายกำหนดหรือตามนโยบายหรือไม่ ทั้งนี้ ให้วิเคราะห์ศักยภาพเพื่อประเมินถึงจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และภัยคุกคาม รวมถึงแนวทางในการเข้าไปแก้ปัญหาหรือดำเนินการพัฒนาท้องถิ่นให้สอดคล้องกับหลักการ SWOT เพื่อให้การดำเนินการเกิดประโยชน์สูงสุดและอยู่ภายใต้อำนาจหน้าที่ตามกฎหมาย ระเบียบ หนังสือสั่งการที่เกี่ยวข้องได้กำหนดไว้

(๓) วิเคราะห์เพื่อประเมินความต้องการกำลังคนว่า ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ต่อไปข้างหน้า ว่ามีความจำเป็นต้องใช้กำลังคนประเภทใด ระดับใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการใด และตำแหน่งใดที่มีความจำเป็นต้องได้รับการพัฒนาในเรื่องใดบ้าง จึงจะสามารถปฏิบัติงานตามภารกิจที่อยู่ในอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสิงห์บุรีได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล ซึ่งการวิเคราะห์ความต้องการกำลังคน พิจารณาได้จากภารกิจ และปริมาณงานที่มีอยู่ในปัจจุบัน และคาดคะเนว่าจะมีเพิ่มขึ้นในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า ซึ่งอาจพิจารณาได้จากแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด นโยบายของรัฐบาล นโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น และสภาพปัญหาภายในเขตพื้นที่จังหวัด

(๔) ทำการวิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน ให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ และตำแหน่ง เพื่อให้มีการใช้กำลังคนเกิดประโยชน์สูงสุด

(๕) ทำการสำรวจ ประเมินความรู้ ความสามารถของข้าราชการ ลูกจ้างและพนักงานในองค์การบริหารส่วนจังหวัดสิงห์บุรี เพื่อวางแผนการพัฒนาหรือฝึกอบรมกำลังคนให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลเกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร

(๖) นำผลที่ได้จากการวิเคราะห์ข้างต้น มาจัดทำกรอบอัตรากำลังข้าราชการ ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ในส่วนราชการต่างๆ

(๗) องค์การบริหารส่วนจังหวัดสิงห์บุรีนำเสนอแผนอัตรากำลัง ๓ ปีที่ได้จัดทำขึ้นให้คณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด (ก.จ.จ.สิงห์บุรี) พิจารณาให้ความเห็นชอบ

(๘) เมื่อให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) ได้พิจารณาให้ความเห็นชอบแล้ว ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อเป็นกรอบการกำหนดตำแหน่ง การสรรหาตำแหน่ง การใช้ตำแหน่ง และการพัฒนาบุคลากรในตำแหน่งต่างๆ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นระยะเวลา ๓ ปี ต่อไป

### **ปัญหา อุปสรรค**

๑. การสรรหาบุคคลมาบรรจุและแต่งตั้งตามแผนอัตรากำลัง มีข้อจำกัดเรื่องระยะเวลา หากไม่สามารถดำเนินการสรรหาได้ภายใน ๑ ปี จะต้องยุบเลิกอัตรากำลังในแผนอัตรากำลัง หากจะกำหนดตำแหน่งใหม่จะต้องมีการกำหนดตำแหน่งขึ้นใหม่ซึ่งมีขั้นตอนการขออนุมัติจากคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด(ก.จ.จ.) อีกครั้ง

๒. ภาระค่าใช้จ่ายด้านเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทนและประโยชน์ตอบแทนอื่น มีข้อจำกัดต้องไม่เกินร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

### **ข้อเสนอแนะ**

ควรมีการปรับปรุงและแก้ไขกฎหมายและประกาศหลักเกณฑ์เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดให้มีความเป็นอิสระและมีคล่องตัว

## ๒. การสรรหา การบรรจุและแต่งตั้ง

### นโยบาย

๑. กระบวนการ สรรหา การบรรจุและแต่งตั้ง ข้าราชการ ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างให้ใช้หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดที่คณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด(ก.จ.จ.) ประกาศกำหนด

๒. การสรรหา การบรรจุและแต่งตั้ง จะต้องดำเนินการให้สอดคล้องกับความต้องการกำลังคนของส่วนราชการภายใน และกรอบโครงสร้างอัตรากำลัง ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ที่ใช้บังคับในปีงบประมาณนั้นๆ

### ผลการดำเนินงาน

องค์การบริหารส่วนจังหวัดสิงห์บุรีดำเนินการด้านการสรรหา การบรรจุและแต่งตั้งตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดที่คณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด(ก.จ.จ.) ประกาศกำหนด และเป็นไปตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

#### การบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการใหม่

บรรจุและแต่งตั้งผู้ผ่านการสอบแข่งขันได้ ราย นายสำเริง สุขกาย ตำแหน่งนักวิชาการตรวจสอบภายในปฏิบัติการ ตามคำสั่งองค์การบริหารส่วนจังหวัดสิงห์บุรี ที่ ๔๕๙/๒๕๖๓ ลงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๓ โดยเริ่มปฏิบัติหน้าที่ราชการเมื่อวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓

#### การแต่งตั้งข้าราชการสายผู้บริหารให้ดำรงตำแหน่งที่สอบคัดเลือกและคัดเลือกได้

- มีคำสั่งย้ายข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสายงานผู้บริหาร จำนวน ๔ ราย ตามคำสั่งองค์การบริหารส่วนจังหวัดสิงห์บุรี ที่ ๒๔๗/๒๕๖๓ ลงวันที่ ๒๙ มิถุนายน ๒๕๖๓

- มีคำสั่งรับโอนข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดซึ่งเป็นผู้ผ่านการสรรหามาแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสายบริหาร จำนวน ๔ ราย ตามคำสั่งองค์การบริหารส่วนจังหวัดสิงห์บุรี ๒๔๘/๒๕๖๓ ลงวันที่ ๒๙ มิถุนายน ๒๕๖๓

- มีคำสั่งรับโอนข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดซึ่งเป็นผู้ผ่านการสรรหามาแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสายบริหาร จำนวน ๒ ราย ตามคำสั่งองค์การบริหารส่วนจังหวัดสิงห์บุรี ๕๘๔/๒๕๖๓ ลงวันที่ ๓๐ พฤศจิกายน ๒๕๖๓ และคำสั่งองค์การบริหารส่วนจังหวัดสิงห์บุรี ๕๘๕/๒๕๖๓ ลงวันที่ ๓๐ พฤศจิกายน ๒๕๖๓

### ปัญหา อุปสรรค

๑. องค์การบริหารส่วนจังหวัดขาดอิสระในการสรรหาบุคคลมาบรรจุและแต่งตั้ง รวมถึงการสรรหาตำแหน่งสายงานบริหารหรือการแต่งตั้งสายงานบริหารให้สูงขึ้นไม่เป็นไปตามความต้องการของพื้นที่ เนื่องจากอำนาจในการสรรหาเป็นอำนาจของส่วนกลาง เมื่อมีการสรรหาและจัดส่งผู้สอบแข่งขันได้หรือสอบคัดเลือกหรือคัดเลือกได้มาบรรจุแต่งตั้ง บางรายปฏิบัติงานไม่ถึง ๒ เดือนก็ย้ายกลับภูมิลำเนาเดิม ทำให้การปฏิบัติการกิจงานขาดความต่อเนื่อง

๒. การโอนย้ายระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต่างประเภทยังเป็นไปได้ยาก

### **ข้อเสนอแนะ**

ควรมีการปรับปรุงและแก้ไขกฎหมายและประกาศหลักเกณฑ์เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อให้การบริหารงานบุคคลเป็นไปตามความต้องการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีอิสระ และมีความเสมอภาคเท่าเทียมกัน

### **๓. การพัฒนาบุคลากร**

#### **นโยบาย**

๑. ให้มีการศึกษาวิเคราะห์ความต้องการพัฒนาความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัด เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถ ในการปฏิบัติงาน ตามภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่งได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีประโยชน์สูงสุด

๒. ให้มีการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี เพื่อใช้เป็นกรอบในการพัฒนาบุคลากรให้ตรงตามความต้องการของบุคลากรและหน่วยงาน และการจัดสรรงบประมาณอย่างเพียงพอ คุ่มค่า (ภาคผนวก)

๓. ให้มีการพัฒนาบุคลากร ตั้งแต่การบรรจุแต่งตั้งครั้งแรก และการพัฒนาหลังได้รับการบรรจุ และแต่งตั้งจนถึงเกษียณอายุราชการ ตามความจำเป็น เหมาะสม เพื่อประโยชน์ของหน่วยงาน และประโยชน์ของตัวบุคลากรในการสร้างความก้าวหน้าในชีวิตการรับราชการ

๔. การพัฒนาบุคลากร อาจดำเนินการเอง หรือส่งตัวบุคลากรเข้ารับการศึกษอบรมในหลักสูตรที่คณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด(ก.จ.) หรือสถาบันพัฒนาบุคลากร กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นหรือสถาบันการศึกษาที่ได้รับการรับรอง กำหนดหรือจัดให้มีขึ้น ทั้งนี้ ต้องเป็นไปตามแผนพัฒนา ๓ ปี ที่องค์การบริหารส่วนจังหวัดสิงห์บุรีกำหนด

๕. ให้มีการประเมินผลการพัฒนาบุคลากรตามแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ทุกสิ้นปีงบประมาณ

#### **ผลการดำเนินงาน**

มีการสำรวจ ศึกษา วิเคราะห์ ความต้องการพัฒนาของบุคลากรในสังกัด และนำข้อมูลจากการศึกษาวิเคราะห์มาจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี (๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) โดยตระหนักถึงความสำคัญและความสำเร็จในการพัฒนาทรัพยากรบุคคลในทุกกระดับ ทุกสายงานจึงได้กำหนดแผนงานพัฒนาความรู้สู่ความเป็นมืออาชีพนั้น โดยมุ่งพัฒนาทั้งความรู้นี้ใช้ในการปฏิบัติงานของแต่ละสายงาน ความรู้และทักษะในการใช้เครื่องมือเครื่องใช้และการจัดการสมัยใหม่ พัฒนารอบแนวความคิดให้กว้างไกล และเป็นสากล รวมถึงการส่งเสริมการพัฒนาตนเองอย่างเป็นระบบต่อเนื่อง และทั่วถึงเพื่อให้ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดสิงห์บุรีและลูกจ้างก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพในระดับมาตรฐาน และได้รับการยอมรับในมาตรฐานการปฏิบัติงานจากประชาชน และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ทั้งภาครัฐ และเอกชน โดยกว้างขวาง ตามเจตนารมณ์ในการพัฒนาประเทศและนโยบายรัฐบาลต่อไป

สำหรับในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ เป็นต้นมา ประเทศไทยตกอยู่ในสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) ทำให้การจัดส่งบุคลากรเข้ารับการศึกษอบรมตามห้วงระยะเวลาตามแผนพัฒนาบุคลากรมีข้อจำกัดและต้องเลื่อนออกไปอย่างไม่มีกำหนด

#### **ปัญหา อุปสรรค**

สถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) ทำให้การศึกษอบรมตามแผนพัฒนาบุคลากรไม่สามารถดำเนินการได้

#### **ข้อเสนอแนะ**

ควรปรับเปลี่ยนวิธีการศึกษาอบรม ณ ที่ตั้ง เป็นการศึกษา อบรมทางออนไลน์ ตามสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19)

#### **๔. การประเมินผลการปฏิบัติงาน**

##### **นโยบาย**

๑. ให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัด ตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่คณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด (ก.จ.จ.) ประกาศกำหนด

๒.ให้นำผลการประเมินผลการปฏิบัติงาน มาใช้ประกอบในการพิจารณาความดีความชอบ การดำเนินการทางวินัย การเลื่อนขั้นเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน สำหรับข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง และการต่อสัญญาจ้าง

##### **ผลการดำเนินงาน**

๑. มีการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ครึ่งปีแรกของปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ (วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ ถึง วันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๔) เพื่อใช้เป็นข้อมูลประกอบการพิจารณาความดีความชอบ การเลื่อนขั้นเงินเดือน การเลื่อนค่าจ้างประจำ การเลื่อนค่าตอบแทน และการต่อสัญญาจ้าง

๒. นำผลการประเมินมาใช้ประกอบการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนให้กับข้าราชการ และเลื่อนขั้นค่าจ้างประจำให้กับลูกจ้างประจำ ครึ่งปีแรกของปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ ในวันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๔

##### **ปัญหา อุปสรรค**

๑. บุคลากรยังขาดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการประเมินสมรรถนะในการปฏิบัติงาน

๒. การโอนย้ายในระหว่างวงรอบการประเมิน มีผลต่อผลการประเมินผลการทำงานของผู้รับการประเมินในทางลบ

#### **ข้อเสนอแนะ**

๑. จัดให้มีการอบรมให้ความรู้กับบุคลากรในการจัดทำตัวชี้วัดในการประเมินสมรรถนะในการปฏิบัติงานให้ตรงตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง

๒. การกำหนดวันรับโอนหรือให้โอนควรกำหนดในวันที่ครบวงรอบการประเมิน ๖ เดือน

#### **๕. การสร้างแรงจูงใจ และการลงโทษ**

##### **นโยบาย**

๑. ให้มีการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเพื่อรักษาคนดีให้รักและคงอยู่ในหน่วยงาน ในรูปแบบของการพัฒนา กำหนดเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพหรือสายงาน การพิจารณาความดีความชอบ การเลื่อนขั้นเงินเดือนกรณีพิเศษ การกำหนดประโยชน์ตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษหรือเงินรางวัลประจำปีตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่คณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด (ก.จ.จ.) ประกาศกำหนด

๒. ให้มีการลงโทษบุคลากรที่กระทำผิดกฎหมาย กฎ ระเบียบ แนวทางปฏิบัติหรือนโยบาย ที่กฎหมายหรือหลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่คณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด (ก.จ.จ.) ประกาศ กำหนดว่าเป็นความผิดและกำหนดโทษไว้ ไม่ว่าทางอาญา ทางแพ่งหรือทางวินัย

#### **ผลการดำเนินงาน**

๑. มีประกาศหลักเกณฑ์และเงื่อนไขกำหนดประโยชน์ตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษ สำหรับ ข้าราชการ ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง (เงินรางวัลประจำปี)

๒. มีการดำเนินการตามประกาศหลักเกณฑ์และเงื่อนไขกำหนดประโยชน์ตอบแทนอื่นเป็นกรณี พิเศษ สำหรับข้าราชการ ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง (เงินรางวัลประจำปี) ในปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔

๓. มีประกาศหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการดำเนินการทางวินัย การลงโทษทางวินัย การอุทธรณ์ และการร้องทุกข์

๔. มีการประกาศยกย่องเชิดชูบุคลากรที่ทำคุณประโยชน์ให้กับหน่วยงานในสถานการณ์การแพร่ ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19)

๕. ในครึ่งปีแรก ของปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ ไม่มีข้อร้องเรียนกล่าวหาบุคลากรในสังกัดกระทำ ความผิดที่ต้องดำเนินการทางวินัยแต่อย่างใด

#### **ปัญหา อุปสรรค**

การพิจารณากำหนดประโยชน์ตอบแทนอื่น(เงินรางวัลประจำปี) มีข้อสังเกตจากคณะกรรมการ กลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด (ก.จ.) จากสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19)

#### **ข้อเสนอแนะ**

ควรนำข้อสังเกตของคณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด (ก.จ.)มา ประกอบการพิจารณาเพื่อให้เกิดความรอบคอบ

### **๖. การส่งเสริมจริยธรรมและการรักษาวินัย**

#### **นโยบาย**

๑. ให้มีประกาศหรือจัดทำประมวลจริยธรรมให้บุคลากรในสังกัดยึดถือเป็นแนวทางปฏิบัติ

๒. ให้มีการกำหนดมาตรการภายในเกี่ยวกับการเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม และความโปร่งใส ในการปฏิบัติงาน และจัดทำโครงการ/กิจกรรมตามมาตรการที่กำหนด เพื่อปลูกฝังจิตสำนึกและค่านิยมให้กับ บุคลากรในสังกัด

๓. ให้ใช้หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการดำเนินการทางวินัย การอุทธรณ์ และการร้องทุกข์ ที่คณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด (ก.จ.จ.) ประกาศกำหนด มาใช้ในการควบคุม ดูแล บังคับบัญชาบุคลากรในสังกัดให้ปฏิบัติงานอยู่ในกรอบของกฎหมาย กฎ ระเบียบ แนวทางปฏิบัติ นโยบาย รวมถึงประมวลจริยธรรมและมาตรการภายในที่กำหนด

๔. ให้ผู้บังคับบัญชาทุกระดับ ควบคุม ดูแล บังคับบัญชาบุคลากรในสังกัดให้ปฏิบัติงานอยู่ในกรอบ ของกฎหมาย กฎ ระเบียบ แนวทางปฏิบัติ นโยบาย รวมถึงประมวลจริยธรรมและมาตรการภายในที่กำหนด โดยเคร่งครัด เสมอภาค ไม่เลือกปฏิบัติ

### ผลการดำเนินงาน

๑. มีการจัดทำประมวลจริยธรรมให้บุคลากรถือปฏิบัติ
๒. มีการประกาศกำหนดมาตรฐานการภายในเกี่ยวกับการเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม และความโปร่งใสในการปฏิบัติงานให้บุคลากรถือปฏิบัติ
๓. มีการจัดทำโครงการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสตามมาตรการที่กำหนด เช่น โครงการอบรมให้ความรู้ปลูกจิตสำนึกในการป้องกันการทุจริตให้กับเครือข่ายภาครัฐต่อต้านการทุจริตขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสิงห์บุรี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๒๒ มีนาคม ๒๕๖๔
๔. มีการประชุมประจำหัวหน้าส่วนราชการเพื่อกำกับติดตามผลการปฏิบัติตามมาตรการที่กำหนด

### ปัญหา อุปสรรค

โครงการ/กิจกรรมส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสตามมาตรการที่กำหนด เกิดเป็นรูปธรรมค่อนข้างน้อย

### ข้อเสนอแนะ

ควรมีการกำกับติดตามส่วนราชการนำมาตรการที่กำหนดไปสู่การปฏิบัติให้มากขึ้น ควรจัดสรรงบประมาณในการดำเนินโครงการ/กิจกรรม หากมีความจำเป็นต้องใช้งบประมาณในการดำเนินงาน

## ๗. การพัฒนาคุณภาพชีวิต

### นโยบาย

๑. ให้มีการจัดสภาพแวดล้อมในการทำงานและระบบงานให้มีความสะดวก เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่ง
๒. ให้มีการจัดสวัสดิการและเครื่องอำนวยความสะดวกในที่ทำงานให้เกิดความสะดวก คล่องตัว รวดเร็ว มีประสิทธิภาพ
๓. มีการส่งเสริมการสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างฝ่ายบริหารกับผู้ปฏิบัติ และผู้ปฏิบัติด้วยกันเองเป็นประจำและต่อเนื่อง

### ผลการดำเนินงาน

๑. มีการก่อสร้างปรับปรุงสถานที่ทำงาน เพื่อให้การจัดแบ่งส่วนราชการภายในเป็นสัดส่วน ปรับปรุงห้องปฏิบัติงานฝ่ายบริหารงานบุคคล ฝ่ายนิติการและการพาณิชย์
๒. มีการจัดหาวัสดุและครุภัณฑ์สำนักงานให้เพียงพอต่อความต้องการ เช่น จัดหาเครื่องคอมพิวเตอร์ เครื่องพรีนเตอร์ โต๊ะ เก้าอี้ เป็นต้น
๓. มีการก่อสร้าง ปรับปรุงบ้านพัก ที่อยู่อาศัยให้กับข้าราชการอย่างเหมาะสม
๔. มีการจัดกิจกรรมเสริมสร้างพัฒนาจิตใจ เช่น โครงการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม (โครงการสวดมนต์ ไหว้พระประจำสัปดาห์)

### ปัญหา อุปสรรค

การพัฒนาคุณภาพชีวิต ยังไม่ครอบคลุมบุคลากรหลังเกษียณอายุราชการ

### ข้อเสนอแนะ

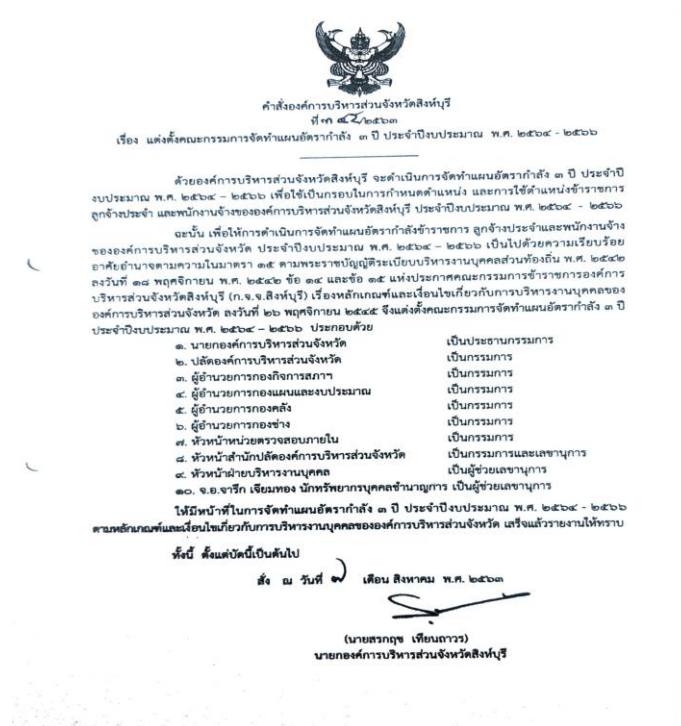
ควรจัดให้มีโครงการ/กิจกรรม อบรมให้ความรู้เกี่ยวกับการดำเนินชีวิตหลังเกษียณให้กับบุคลากรที่จะเกษียณอายุราชการ

.....

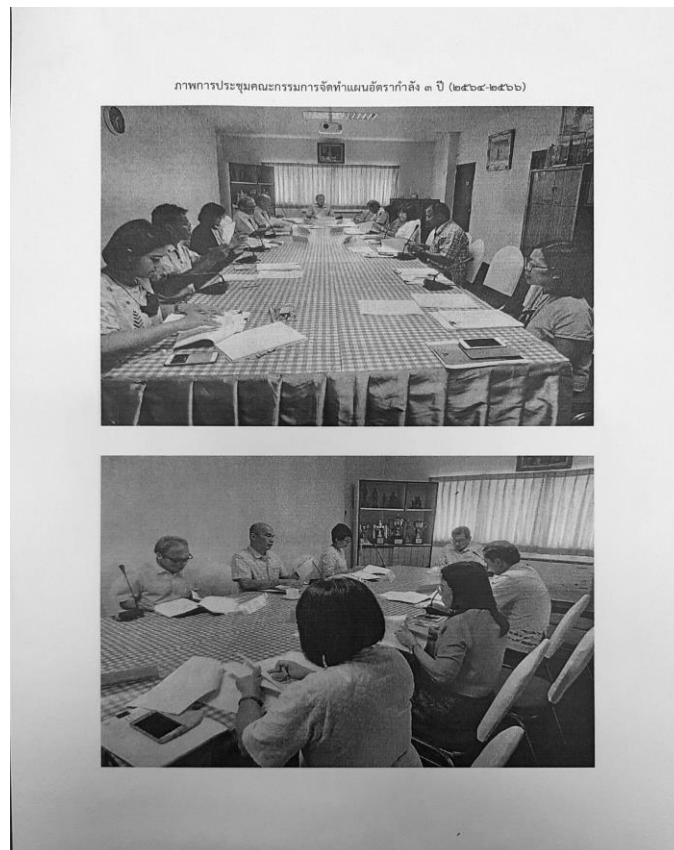
## ภาคผนวก

## ๑. การวางแผนกำลังคน

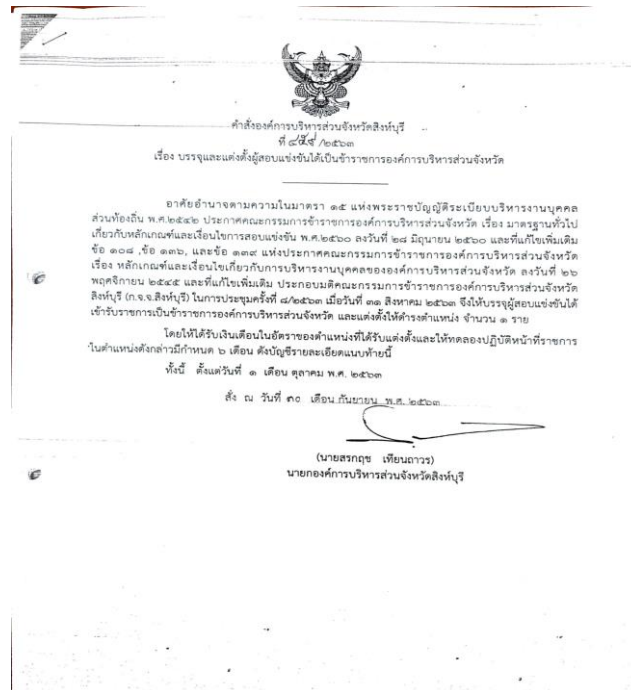
### คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี



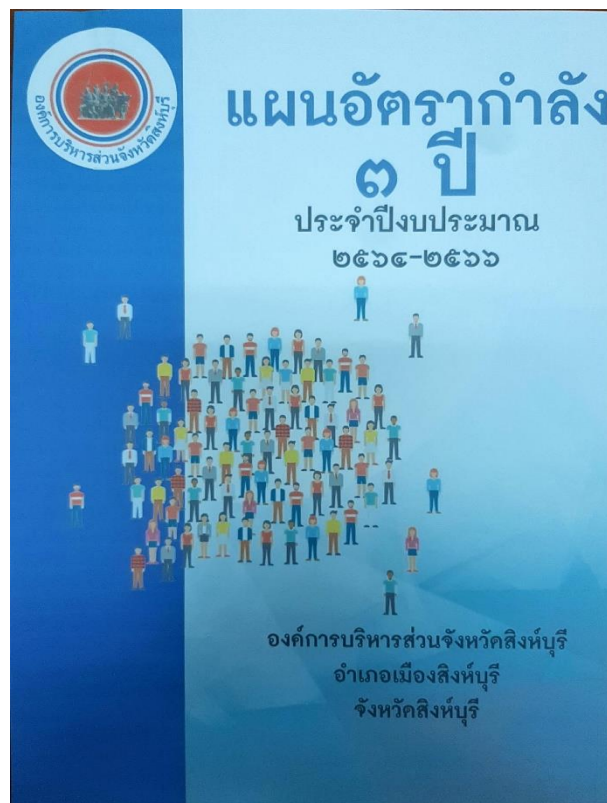
### การประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนกำลัง ๓ ปี (๒๕๖๔-๒๕๖๖)



## ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๔-๒๕๖๖)



## แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๔-๒๕๖๖)



## ๒.การสรรหา บรรจุและแต่งตั้ง

### คำสั่งบรรจุและแต่งตั้ง จากสอบแข่งขัน สอบคัดเลือก และคัดเลือก



คำสั่งองค์การบริหารส่วนจังหวัดสิงห์บุรี  
ที่ ๔๕๔ / ๒๕๖๓

เรื่อง บรรจุและแต่งตั้งผู้สอบแข่งขันได้เป็นข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๕๒ ประกาศคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการสอบแข่งขัน พ.ศ.๒๕๖๐ ลงวันที่ ๒๘ มิถุนายน ๒๕๖๐ และที่แก้ไขเพิ่มเติมข้อ ๑๐๘ ,ข้อ ๑๓๖, และข้อ ๑๓๙ แห่งประกาศคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัด ลงวันที่ ๒๖ พฤศจิกายน ๒๕๕๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม ประกอบมติคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดสิงห์บุรี (ก.จ.สิงห์บุรี) ในการประชุมครั้งที่ ๘/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๓๑ สิงหาคม ๒๕๖๓ จึงให้บรรจุผู้สอบแข่งขันได้เข้ารับราชการเป็นข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด และแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง จำนวน ๑ ราย

โดยให้ได้รับเงินเดือนในอัตราของตำแหน่งที่ได้รับแต่งตั้งและให้ทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งดังกล่าวมีกำหนด ๖ เดือน ดังบัญชีรายละเอียดแนบท้ายนี้

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๑ เดือน ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๓

สั่ง ณ วันที่ ๓๐ เดือน กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๓



(นายสรยุทธ เทียนขาว)  
นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดสิงห์บุรี

บัญชีรายละเอียดการบรรจุแต่งตั้งผู้สอบแข่งขันได้  
แนบท้ายคำสั่งองค์การบริหารส่วนจังหวัดสิงห์บุรี ที่ ๔๕๔/๒๕๖๓ ลงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๓

| ที่ | ชื่อ - นามสกุล   | วุฒิ/สาขา                          | สอบแข่งขันได้              |                  | ตำแหน่งที่บรรจุและแต่งตั้ง |               |            |                | เงินเดือน |        | กำหนดวันที่ |
|-----|------------------|------------------------------------|----------------------------|------------------|----------------------------|---------------|------------|----------------|-----------|--------|-------------|
|     |                  |                                    | ตำแหน่ง                    | ประกาศนียบัตรของ | ตำแหน่ง                    | ตำแหน่งประเภท | ระดับ      | เลขที่ตำแหน่ง  | ขั้น      | อัตรา  |             |
| ๑.  | นายสำเริง สุขกาย | ปริญญาตรี<br>ศ.บ.เศรษฐศาสตร์บัณฑิต | นักวิชาการ<br>ตรวจสอบภายใน | กสอ.             | นักวิชาการ<br>ตรวจสอบภายใน | วิชาการ       | ปฏิบัติการ | ๖๔-๑๑-๒๒๐๕ ๐๐๓ | ๔.๕       | ๑๕,๐๐๐ | ๑ ต.ค. ๒๕๖๓ |

## คำสั่งรับโอน

**สำนักงานผู้พิทักษ์**

ประกาศองค์การบริหารส่วนจังหวัดสิงห์บุรี

เรื่อง รับโอนข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด พนักงานส่วนท้องถิ่นอื่น หรือข้าราชการประเภทอื่นที่เข้ามาแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่ว่างในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสิงห์บุรี

ด้วยองค์การบริหารส่วนจังหวัดสิงห์บุรี มีความประสงค์จะรับโอนข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด พนักงานส่วนท้องถิ่นอื่นหรือข้าราชการประเภทอื่น เพื่อมาแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่ว่างในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสิงห์บุรี

องค์การบริหารส่วนจังหวัดสิงห์บุรีกำหนดรายละเอียดการรับโอนข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด พนักงานส่วนท้องถิ่นอื่นหรือข้าราชการประเภทอื่น ดังนี้

- ตำแหน่งที่รับโอน**  
ตำแหน่งวิศวกรโยธา ระดับปฏิบัติการ/ชำนาญการ จำนวน ๑ อัตรา
- คุณสมบัติของผู้ขอโอน**  
๒.๑ ปัจจุบันเป็นข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด หรือพนักงานส่วนท้องถิ่นอื่น หรือข้าราชการประเภทอื่น  
๒.๒ มีคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งที่จะโอนตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง  
๒.๓ ไม่อยู่ระหว่างการดำเนินการทางวินัย หรือถูกลงโทษทางวินัย ทางอาญา ทางแพ่ง
- เอกสารและหลักฐานประกอบการพิจารณา**  
๓.๑ คำร้องขอโอนที่ได้รับความยินยอมจากต้นสังกัด จำนวน ๑ ชุด  
๓.๒ แบบประวัติส่วนตัวพร้อมติดรูปถ่าย ขนาด ๑ นิ้ว (ถ่ายไม่เกิน ๖ เดือน) จำนวน ๑ ชุด  
๓.๓ ประวัติการลาของผู้ขอโอนและหนังสือรับรองความประพฤติ จำนวน ๑ ชุด  
ที่มีผู้บังคับบัญชารับรองแล้ว  
๓.๔ หนังสือรับรองจากผู้บังคับบัญชาว่าเป็นผู้มีคุณสมบัติครบถ้วนตามที่กำหนดไว้ในประกาศ จำนวน ๑ ชุด  
๓.๕ สำเนาทะเบียนประวัติข้าราชการ (ก.พ.๗) พร้อมรับรองสำเนาถูกต้อง จำนวน ๑ ชุด  
๓.๖ สำเนาวุฒิการศึกษา ที่ตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง พร้อมรับรองสำเนาถูกต้อง จำนวน ๑ ชุด  
๓.๗ หลักฐานอื่น ๆ ประกอบการขอโอน (ถ้ามี)

/ผู้ประสงค์จะโอน...

-๒-

ผู้ใดประสงค์จะโอน สามารถยื่นเอกสารการโอนตามข้อ ๒ ด้วยตนเอง หรือส่งทางไปรษณีย์ โดยเจ้าหน้าที่ของฝ่ายบริหารงานบุคคล สำนักปลัด องค์การบริหารส่วนจังหวัดสิงห์บุรี ถนนสิงห์บุรี-ชัยนาท (สายเก่า) ตำบลบางมูล อำเภอมือง จังหวัดสิงห์บุรี ๑๖๑๐๐ หรือส่งมอบนายละเอียดได้ที่มีฝ่ายบริหารงานบุคคล หมายเลขโทรศัพท์ ๐-๓๖๖๔-๔๔๔๔ ต่อ ๒๐๗ ในวันและเวลาราชการ ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๑๕ เดือน กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๔

  
(นายสุวิทย์ เทียนถาวร)  
นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดสิงห์บุรี

  
/ผู้รับโอน

## คำสั่งให้โอน

**สำนักงานผู้พิทักษ์**

คำสั่งองค์การบริหารส่วนจังหวัดสิงห์บุรี

ที่ ๔๙๑ /๒๕๖๓

เรื่อง ให้โอนข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๖ และข้อ ๓๐ แห่งประกาศคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดสิงห์บุรี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัด แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒๔) ลงวันที่ ๓๐ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๒ ประกอบกับคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดสิงห์บุรี (ก.จ.สิงห์บุรี) ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๓ กันยายน ๒๕๖๓ จึงมีคำสั่งให้โอนข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด จำนวน ๑ ราย ดังบัญชีรายละเอียดแนบท้ายนี้

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๑๖ เดือน พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๖๓

สั่ง ณ วันที่ ๑ เดือน ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๓

  
(นายสุรเดช เทียนถาวร)  
นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดสิงห์บุรี

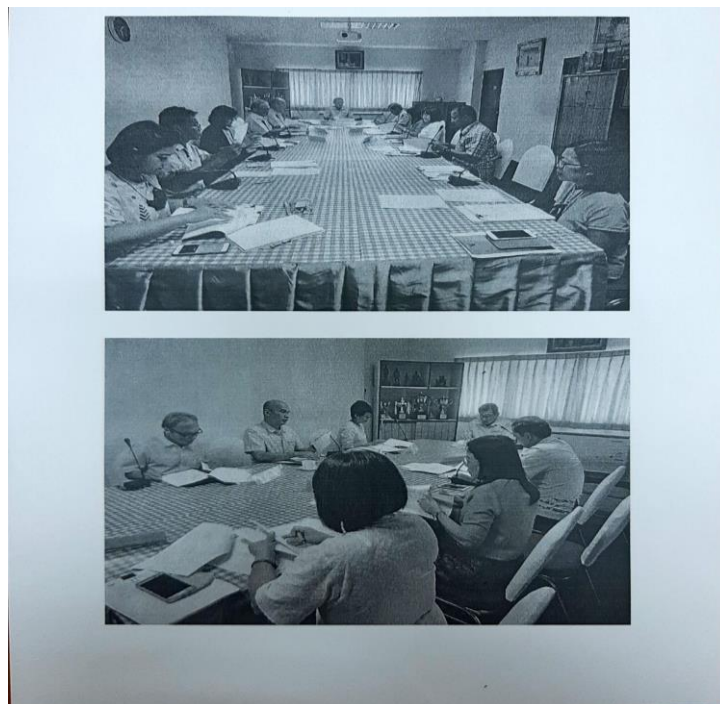
บัญชีรายชื่อข้าราชการที่ได้รับการโอน

แนบท้ายคำสั่งองค์การบริหารส่วนจังหวัดสิงห์บุรี ที่ ๔๙๑/๒๕๖๓ ลงวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓

| ชื่อ - สกุล             | ตำแหน่งเดิม                           | ตำแหน่งเดิม                           |                                       | ตำแหน่งใหม่                           |                                       | วันที่โอน    | หมายเหตุ   |
|-------------------------|---------------------------------------|---------------------------------------|---------------------------------------|---------------------------------------|---------------------------------------|--------------|------------|
|                         |                                       | ตำแหน่งเดิม                           | ตำแหน่งใหม่                           | ตำแหน่งเดิม                           | ตำแหน่งใหม่                           |              |            |
| ๑. นายสุวิทย์ เทียนถาวร | นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดสิงห์บุรี | นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดสิงห์บุรี | นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดสิงห์บุรี | นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดสิงห์บุรี | นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดสิงห์บุรี | ๑๖ พ.ย. ๒๕๖๓ | ไม่มีปัญหา |



## การประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร



### ประกาศใช้แผนพัฒนาบุคลากร



ประกาศองค์การบริหารส่วนจังหวัดสิงห์บุรี  
เรื่อง ประกาศใช้แผนพัฒนาข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดสิงห์บุรี ๓ ปี  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

ด้วยองค์การบริหารส่วนจังหวัดสิงห์บุรี ได้จัดทำแผนพัฒนาข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดสิงห์บุรี เพื่อใช้เป็นแผนแม่บทในการพัฒนาข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด เพื่อเพิ่มพูน ความรู้ ทักษะ ทักษะ ทักษะ คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตามหลักเกณฑ์และกรอบของแผนการพัฒนาข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดที่คณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด (ก.จ.) กำหนด โดยกำหนดเป็นแผนการพัฒนาข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด มีระยะเวลา ๓ ปี ตามรอบของแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนจังหวัด

อาศัยอำนาจตามความในข้อ ๒๗๑ และข้อ ๒๘๐ แห่งประกาศคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดสิงห์บุรี (ก.จ.สิงห์บุรี) เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัด ลงวันที่ ๒๖ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ ประกอบกับมติคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดสิงห์บุรี (ก.จ.สิงห์บุรี) ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๓ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๓ จึงประกาศใช้แผนพัฒนาข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดสิงห์บุรี ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสิงห์บุรี ดังรายละเอียดแนบท้ายประกาศนี้

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๑ เดือน ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๓ เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๒๕ เดือน กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๓

(นายสรกฤษ เทียนถาวร)  
นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดสิงห์บุรี

#### ๔.การประเมินผลการปฏิบัติงาน

[illegible]



## เอกสารคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองผลการประเมิน



คำสั่งองค์การบริหารส่วนจังหวัดสิงห์บุรี  
ที่ ๒๓๙ / ๒๕๕๙

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองการประเมินผลการปฏิบัติงาน  
ของข้าราชการและลูกจ้างประจำ องค์การบริหารส่วนจังหวัดสิงห์บุรี

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ และมาตรา ๒๒ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ความในข้อ ๑๓ แห่งประกาศ ก.ช.จ.สิงห์บุรี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๓๐ ธันวาคม ๒๕๕๘ จึงแต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการและลูกจ้างประจำ องค์การบริหารส่วนจังหวัดสิงห์บุรี ประกอบด้วย

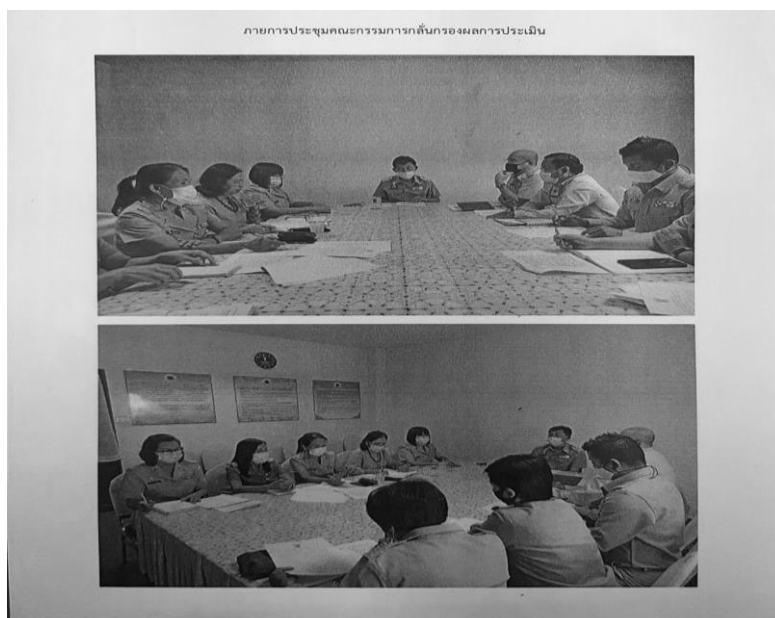
|                                          |               |
|------------------------------------------|---------------|
| ๑. ปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสิงห์บุรี | ประธานกรรมการ |
| ๒. หัวหน้าสำนักปลัด ฯ                    | กรรมการ       |
| ๓. ผู้อำนวยการกองคลัง                    | กรรมการ       |
| ๔. หัวหน้าฝ่ายบริหารงานบุคคล             | เลขานุการ     |

โดยให้ผู้ที่ได้รับการแต่งตั้งทำหน้าที่ให้คำปรึกษาและพิจารณาเสนอความเห็นเกี่ยวกับมาตรฐานและความเป็นธรรมของการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการ และลูกจ้างประจำ และเสนอความเห็นต่อคณะกรรมการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน ฯ เพื่อประกอบการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนให้แก่ข้าราชการ และเพิ่มค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างประจำในสังกัด ต่อไป

สั่ง ณ วันที่ ๒๖ เดือน เมษายน พ.ศ. ๒๕๕๙

  
(นายสรกฤษ เทียนถาวร)  
นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดสิงห์บุรี

## การประชุมคณะกรรมการกลั่นกรองผลการประเมิน



## ๕.การสร้างแรงจูงใจ และการลงโทษ

### เอกสารบันทึกขออนุมัติกำหนดประโยชน์ตอบแทนอื่น

**บันทึกข้อความ**

ส่วนราชการ สำนักปลัด องค์การบริหารส่วนจังหวัดสิงห์บุรี โทร./โทรสาร ๐-๖๕๕๐-๐๐๐๐  
ที่ สท ๕๐๐๐/ วันที่ ๒๖ มกราคม ๒๕๖๔

เรื่อง การจ้างเงินตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษแก่ข้าราชการลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔

เรียน นายองค์การบริหารส่วนจังหวัดสิงห์บุรี

**๑. เป้าหมาย**

ตามที่ให้สัญญาและกรรมการพิจารณาจ้างเงินตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษ ตามคำสั่งองค์การบริหารส่วนจังหวัดสิงห์บุรี ที่ ๑๒/๒๕๖๓ ลงวันที่ ๒๖ มกราคม ๒๕๖๓ ประชุมพิจารณาพิจารณาเงินและพิจารณาจ้างเงินตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษสำหรับข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้าง และข้าราชการ ลูกจ้างประจำที่เกษียณอายุ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ นั้น

**๒. ขอบเขต**

คณะกรรมการพิจารณาจ้างเงินตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษ ในการประชุมครั้งที่ ๔/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๖ มกราคม ๒๕๖๓ ให้ประชุมพิจารณาและมีมติเห็นชอบกำหนดเงินและพิจารณาจ้างเงินตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษสำหรับข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ ดังนี้

๑. กำหนดวงเงินค่าตอบแทนอื่นตามที่กำหนดจ่ายตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษ จำนวน ๖,๕๐๐,๐๐๐.๐๐ บาท และให้จ่ายไม่เกิน ๑ เท่า ของอัตราเงินเดือนหรือค่าจ้างหรือ ค่าตอบแทน ของข้าราชการหรือลูกจ้างประจำหรือพนักงานจ้าง ณ วันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๓

๒. วิธีการจ่ายเงินตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษให้แก่ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ตลอดจนการปฏิบัติหน้าที่ราชการของพนักงานจ้างต่อไป ดังนี้

๒.๑ ข้าราชการและลูกจ้างประจำ

- ให้ผู้ที่ได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือนหรือเพิ่มค่าจ้าง ๒ ขั้น ให้ได้รับเงินตอบแทนอื่น จำนวน ๑ เท่าของเงินเดือนหรือค่าจ้าง
- ให้ผู้ที่ได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือนหรือเพิ่มค่าจ้าง ๑.๕ ขั้น ให้ได้รับเงินตอบแทนอื่น จำนวน ๐.๗๕ เท่าของเงินเดือนหรือค่าจ้าง
- ให้ผู้ที่ได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือนหรือเพิ่มค่าจ้าง ๑ ขั้น ให้ได้รับเงินตอบแทนอื่น จำนวน ๐.๕๐ เท่าของเงินเดือนหรือค่าจ้าง

๒.๒ พนักงานจ้างตามภารกิจ

- ให้ผู้ที่ได้รับการเลื่อนขั้นค่าตอบแทนในระดัต้น ให้ได้รับเงินตอบแทนอื่น จำนวน ๑ เท่าของค่าตอบแทน
- ให้ผู้ที่ได้รับการเลื่อนขั้นค่าตอบแทนในระดับกลาง ให้ได้รับเงินตอบแทนอื่น จำนวน ๐.๕๕ เท่าของค่าตอบแทน

ให้ผู้ที่ได้รับ...

**๓. หลักเกณฑ์**

ประกาศ ก.จ.จ.สิงห์บุรี เรื่อง กำหนดมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์ เงื่อนไข และวิธีการกำหนดประโยชน์ตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษอันมีลักษณะเป็นเงินรางวัลประจำปีสำหรับข้าราชการ ลูกจ้าง และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนจังหวัด พ.ศ.๒๕๕๘ ลงวันที่ ๓๐ เมษายน ๒๕๕๘

**๔. ข้อยกเว้น**

เพื่อให้การดำเนินการเป็นไปด้วยความเรียบร้อย เห็นควรดำเนินการ ดังนี้

๔.๑ ออกคำสั่งให้ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้าง และ ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ ที่เกษียณอายุ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๓ ได้รับเงินตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษ ตามบัญชีรายละเอียดแนบท้ายบันทึกนี้

๔.๒ แจ้งส่วนราชการในสังกัดทราบ

**๕. ข้อเสนอ**

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หากเห็นชอบโปรดลงนามในคำสั่งและหนังสือที่แนบมาพร้อมนี้

(นายภาณุ วัฒนศิริ)  
นักบริหารงานบุคคลชำนาญการ

(นายภาณุ วัฒนศิริ)  
ข้าราชการส่วนจังหวัดสิงห์บุรี

(นายภาณุ วัฒนศิริ)  
ข้าราชการส่วนจังหวัดสิงห์บุรี

รองผู้ว่าราชการจังหวัดสิงห์บุรี ปฏิบัติราชการแทน  
ผู้ว่าราชการจังหวัดสิงห์บุรี

### เอกสารประกาศหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการกำหนดประโยชน์ผลตอบแทนอื่น

**ประกาศคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดสิงห์บุรี**

เรื่อง กำหนดมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์ เงื่อนไข และวิธีการกำหนดเงินตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษอันมีลักษณะเป็นเงินรางวัลประจำปีสำหรับข้าราชการ ลูกจ้าง และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนจังหวัด พ.ศ.๒๕๕๘

โดยที่เป็นการสมควรปรับปรุงหลักเกณฑ์ เงื่อนไข และวิธีการเกี่ยวกับการกำหนดเงินตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษอันมีลักษณะเป็นเงินรางวัลประจำปีสำหรับข้าราชการ ลูกจ้าง และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนจังหวัดให้เหมาะสม และสอดคล้องกับระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้อง การกำหนดเงินตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษอันมีลักษณะเป็นเงินรางวัลประจำปีแก่พนักงานส่วนท้องถิ่นให้เป็นรายจ่ายอื่นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๕๘

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๓ (๒) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๑ มติคณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด(ก.จ.) ในการประชุมครั้งที่ ๑๔/๒๕๕๘ เมื่อวันที่ ๒๒ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๕๘ และหนังสือสำนักงาน ก.จ.ก. และ ก.อบต. ด่วนที่สุด ที่ มท ๐๘๐๔.๓/ว ๑๘๐ ลงวันที่ ๒๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๘ คณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดสิงห์บุรี(ก.จ.จ.สิงห์บุรี) ในการประชุมครั้งที่ ๒/๒๕๕๘ เมื่อวันที่ ๒๗ มีนาคม ๒๕๕๘ ได้มีมติเห็นชอบให้ออกมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์ เงื่อนไข และวิธีการกำหนดเงินตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษอันมีลักษณะเป็นเงินรางวัลประจำปีสำหรับข้าราชการ ลูกจ้าง และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนจังหวัด ดังนี้

ข้อ ๑ ประกาศนี้เรียกว่า “ประกาศคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดสิงห์บุรี เรื่อง กำหนดมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์ เงื่อนไข และวิธีการกำหนดเงินตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษอันมีลักษณะเป็นเงินรางวัลประจำปีสำหรับข้าราชการ ลูกจ้าง และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนจังหวัด พ.ศ.๒๕๕๘”

ข้อ ๒ ประกาศนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๕๘ เป็นต้นไป

ข้อ ๓ ให้ยกเลิก

(๑) ประกาศคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดสิงห์บุรี เรื่อง กำหนดเงินและวิธีการกำหนดประโยชน์ตอบแทนอื่นสำหรับข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดเป็นกรณีพิเศษฉบับลงวันที่ ๓๐ พฤษภาคม พ.ศ.๒๕๕๔

ข้อ ๔ องค์การบริหารส่วนจังหวัดที่มีการบริหารจัดการค่าใช้จ่ายเงินเดือน ค่าจ้าง และประโยชน์ตอบแทนอื่นสำหรับข้าราชการและลูกจ้างไม่สูงกว่าร้อยละ ๔๐ ตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๑ และมีการบริหารจัดการอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล อาจเสนอขอรับการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานเพื่อขอรับเงินตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษอันมีลักษณะเป็นเงินรางวัลประจำปีสำหรับข้าราชการ ลูกจ้าง และพนักงานจ้างได้ ตามหลักเกณฑ์ เงื่อนไข และวิธีการที่กำหนด ดังนี้

**๑. หลักเกณฑ์ เงื่อนไข และวิธีการขอรับการประเมิน**

**๒. ขอบเขต**

คณะกรรมการพิจารณาจ้างเงินตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษ ในการประชุมครั้งที่ ๔/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๖ มกราคม ๒๕๖๓ ให้ประชุมพิจารณาและมีมติเห็นชอบกำหนดเงินและพิจารณาจ้างเงินตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษสำหรับข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้าง และข้าราชการ ลูกจ้างประจำที่เกษียณอายุ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ ดังนี้

๑. กำหนดวงเงินค่าตอบแทนอื่นตามที่กำหนดจ่ายตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษ จำนวน ๖,๕๐๐,๐๐๐.๐๐ บาท และให้จ่ายไม่เกิน ๑ เท่า ของอัตราเงินเดือนหรือค่าจ้างหรือ ค่าตอบแทน ของข้าราชการหรือลูกจ้างประจำหรือพนักงานจ้าง ณ วันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๓

๒. วิธีการจ่ายเงินตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษให้แก่ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ตลอดจนการปฏิบัติหน้าที่ราชการของพนักงานจ้างต่อไป ดังนี้

๒.๑ ข้าราชการและลูกจ้างประจำ

- ให้ผู้ที่ได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือนหรือเพิ่มค่าจ้าง ๒ ขั้น ให้ได้รับเงินตอบแทนอื่น จำนวน ๑ เท่าของเงินเดือนหรือค่าจ้าง
- ให้ผู้ที่ได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือนหรือเพิ่มค่าจ้าง ๑.๕ ขั้น ให้ได้รับเงินตอบแทนอื่น จำนวน ๐.๗๕ เท่าของเงินเดือนหรือค่าจ้าง
- ให้ผู้ที่ได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือนหรือเพิ่มค่าจ้าง ๑ ขั้น ให้ได้รับเงินตอบแทนอื่น จำนวน ๐.๕๐ เท่าของเงินเดือนหรือค่าจ้าง

๒.๒ พนักงานจ้างตามภารกิจ

- ให้ผู้ที่ได้รับการเลื่อนขั้นค่าตอบแทนในระดัต้น ให้ได้รับเงินตอบแทนอื่น จำนวน ๑ เท่าของค่าตอบแทน
- ให้ผู้ที่ได้รับการเลื่อนขั้นค่าตอบแทนในระดับกลาง ให้ได้รับเงินตอบแทนอื่น จำนวน ๐.๕๕ เท่าของค่าตอบแทน

ให้ผู้ที่ได้รับ...

## เอกสารประกาศหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการดำเนินการทางวินัย



ประกาศคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดสิงห์บุรี  
เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการสอบสวน การลงโทษทางวินัย พ.ศ. ๒๕๕๘

โดยที่เป็นการสมควรให้มีการปรับปรุงประกาศคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดสิงห์บุรี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการสอบสวน การลงโทษทางวินัย การให้ออกจากราชการ การอุทธรณ์และการร้องทุกข์ ลงวันที่ ๑๙ ธันวาคม ๒๕๔๙ ให้เป็นปัจจุบัน ถูกต้อง และเป็นธรรม ประกอบกับพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ บัญญัติให้คณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการสอบสวน การลงโทษทางวินัย การให้ออกจากราชการ การอุทธรณ์และการร้องทุกข์ ให้เหมาะสมกับลักษณะการบริหารและอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนจังหวัด แต่จะต้องอยู่ภายใต้มาตรฐานกลางเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลที่คณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นกำหนด

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๓๓ (๓) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ประกอบกับมติคณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ในการประชุมครั้งที่ ๑๑๖/๒๕๕๘ เมื่อวันที่ ๒๖ พฤศจิกายน ๒๕๕๘ และหนังสือสำนักงาน ก.จ.ด.ท.และ ก.อบค.ส่วนที่ ๒๕๕๘/๑๐๔๐๔/๒/๑ ลงวันที่ ๒๕ ธันวาคม ๒๕๕๘ คณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดสิงห์บุรี(ก.จ.ด.ท.สิงห์บุรี) ในการประชุมครั้งที่ ๑๑/๒๕๕๘ เมื่อวันที่ ๓๐ ธันวาคม ๒๕๕๘ จึงออกประกาศไว้ดังต่อไปนี้

หมวด ๑  
บททั่วไป

- ข้อ ๑ ประกาศนี้เรียกว่า “ประกาศคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดสิงห์บุรี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการสอบสวน การลงโทษทางวินัย พ.ศ. ๒๕๕๘”
- ข้อ ๒ ประกาศนี้ให้ใช้บังคับ ตั้งแต่วันที่ ๑ มกราคม พ.ศ. ๒๕๕๙ เป็นต้นไป
- ข้อ ๓ ให้ยกเลิก
- (๑) ประกาศคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดสิงห์บุรี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการสอบสวน การลงโทษทางวินัย การให้ออกจากราชการ การอุทธรณ์และการร้องทุกข์ ฉบับลงวันที่ ๑๙ ธันวาคม ๒๕๔๙
- (๒) ประกาศคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดสิงห์บุรี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการสอบสวน การลงโทษทางวินัย การให้ออกจากราชการ การอุทธรณ์และการร้องทุกข์ (ฉบับที่ ๒) ลงวันที่ ๒๑ มิถุนายน ๒๕๔๗
- (๓) ประกาศคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดสิงห์บุรี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการสอบสวน การลงโทษทางวินัย การให้ออกจากราชการ การอุทธรณ์และการร้องทุกข์ (ฉบับที่ ๑) ลงวันที่ ๒๑ กันยายน ๒๕๔๘

(๔) ประกาศคณะกรรมการ...

- ๒๕ -

เมื่อความปรากฏแก่คณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดว่ากระทำการทางวินัยของนายกององค์การบริหารส่วนจังหวัดใด หรือการพิจารณาว่างานการดำเนินการทางวินัยของคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดแห่งใดขัดแย้งกับหลักเกณฑ์และเงื่อนไขนี้ ต้องดำเนินการตามมาตรา ๑๙ วรรคสอง แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ต่อไป

ข้อ ๔๙ ในกรณีที่มีการแต่งตั้งคณะกรรมการขึ้นทำการสอบสวนก่อนวันที่หลักเกณฑ์และเงื่อนไขนี้ใช้บังคับ ให้คณะกรรมการสอบสวนดำเนินการตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในข้อสอบสวน การลงโทษทางวินัย การให้ออกจากราชการ การอุทธรณ์และการร้องทุกข์ ลงวันที่ ๑๙ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๔๙ โดยอนุโลมจนกว่าจะแล้วเสร็จ ส่วนการพิจารณา การให้ดำเนินการตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขนี้

ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดผู้ใดมีกรณีกระทำผิดวินัยก่อนวันที่หลักเกณฑ์และเงื่อนไขนี้ใช้บังคับ หรือข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดซึ่งโอนมาจากพนักงานส่วนท้องถิ่นอื่นหรือข้าราชการตามกฎหมายอื่นผู้ใดมีกรณีกระทำผิดวินัยก่อนวันโอนมาบรรจุเป็นข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ให้นายกององค์การบริหารส่วนจังหวัดดำเนินการสอบสวนพิจารณาตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไข ส่วนการดำเนินการเพื่อปรับความผิดและการสั่งลงโทษ ให้ดำเนินการตามกฎหมายที่ใช้บังคับอยู่ในขณะกระทำผิด กรณีเป็นเรื่องที่อยู่ในระหว่างการสืบสวนหรือสอบสวนของผู้บังคับบัญชาเดิมก่อนวันโอน ก็ให้สืบสวนหรือสอบสวนต่อไปจนแล้วเสร็จ แล้วส่งเรื่องให้นายกององค์การบริหารส่วนจังหวัดสังกัดปัจจุบันพิจารณาดำเนินการตามวรรคหนึ่ง

ประกาศ ณ วันที่ ๓๐ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๕๘

(นายสุรเดช เจริญศิริ)  
ผู้ว่าราชการจังหวัดสิงห์บุรี

## ๖.การส่งเสริมจริยธรรมและการรักษาวินัย

## เอกสารประมวลจริยธรรม



ประกาศองค์การบริหารส่วนจังหวัดสิงห์บุรี  
เรื่อง ประกาศใช้ประมวลจริยธรรมของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด  
ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสิงห์บุรี พ.ศ. ๒๕๕๒

ตามที่องค์การบริหารส่วนจังหวัดสิงห์บุรี ได้ประกาศมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมของข้าราชการและลูกจ้างขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสิงห์บุรี ลงวันที่ ๒๑ กรกฎาคม ๒๕๔๗ ตามนามตรา ๗๗ แห่งรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๔๐ ไปแล้ว นั้น

เนื่องจากรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๕๐ มาตรา ๗๗ บัญญัติให้มีประมวลจริยธรรมเพื่อกำหนดมาตรฐานทางจริยธรรมของผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมือง ข้าราชการหรือเจ้าหน้าที่ของรัฐแต่ละประเภท โดยให้มีกลไกและระบบในการบังคับใช้ให้มีประสิทธิภาพ รวมทั้งกำหนดการลงโทษตามความร้ายแรงแห่งการกระทำ ทั้งนี้ การดำเนินการหรือปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรมดังกล่าว ให้ถือว่าดำเนินการกระทำผิดทางวินัย

เพื่อให้เป็นไปตามเจตนารมณ์ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๕๐ มาตรา ๗๗ องค์การบริหารส่วนจังหวัดสิงห์บุรี จึงได้ยกเลิกประกาศมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมที่อ้างถึง และให้จัดทำเป็นประมวลจริยธรรมของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสิงห์บุรี พ.ศ. ๒๕๕๒ แทน เพื่อเป็นเครื่องกำกับความประพฤติของข้าราชการ ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างในสังกัด ตามประมวลจริยธรรมแนบท้ายนี้

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ขึ้นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๑๐ เดือน กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๕๒

(นายสุรเดช เจริญศิริ)  
นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดสิงห์บุรี



ที่ สท ๕๐๐๑/๑๒๒

สำนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดสิงห์บุรี  
ถนนสิงห์บุรี-ชัยนาท สท ๕๐๐๐๐

๑๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๒

เรื่อง การจัดทำประมวลจริยธรรมของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด

เรียน คณะทำงานเพื่อจัดทำประมวลจริยธรรมของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด

อ้างถึง คำสั่งองค์การบริหารส่วนจังหวัดสิงห์บุรี ที่ ๔๓๑/๒๕๕๒ ลงวันที่ ๑๑ ธันวาคม ๒๕๕๑

ถึงที่ส่งมาด้วย สำเนาประกาศองค์การบริหารส่วนจังหวัดสิงห์บุรี เรื่อง ประมวลจริยธรรมของ

ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสิงห์บุรี พ.ศ. ๒๕๕๒ ลงวันที่ ๑๐ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๒ จำนวน ๑ ชุด

ตามที่คณะทำงานเพื่อจัดทำประมวลจริยธรรมของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ในการประชุมครั้งที่ ๑/๒๕๕๒ เมื่อวันที่ ๒๐ มกราคม ๒๕๕๒ ได้พิจารณาและมีมติเห็นชอบ

ร่างประมวลจริยธรรมของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสิงห์บุรี พ.ศ. ๒๕๕๒ นั้น

บัดนี้ องค์การบริหารส่วนจังหวัดสิงห์บุรี ได้ประกาศใช้ประมวลจริยธรรมของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสิงห์บุรี พ.ศ. ๒๕๕๒ แล้ว ดังปรากฏ

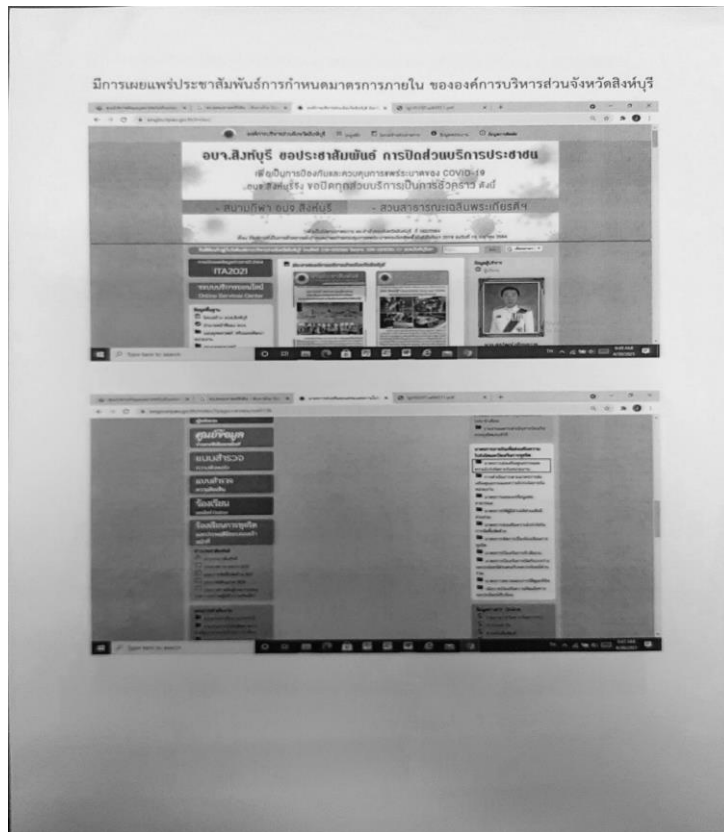
รายละเอียดตามสิ่งที่ได้ส่งมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อทราบและประชาสัมพันธ์ให้ทราบโดยทั่วกันต่อไป

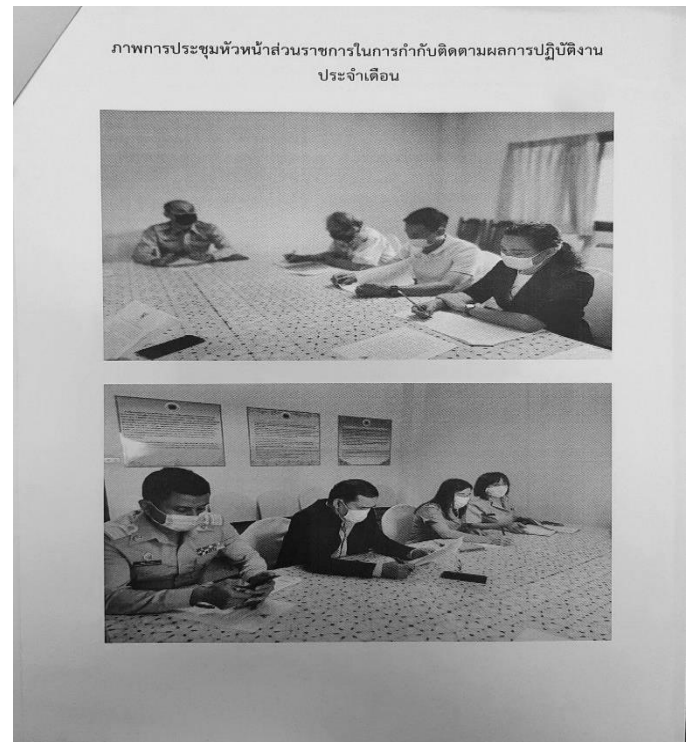
(นายสุรเดช เจริญศิริ)  
นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดสิงห์บุรี

สำเนาไว้  
ฝ่ายบริหารงานบุคคล  
โทร./โทรสาร ๐-๒๕๕๒-๐๐๐๐๐

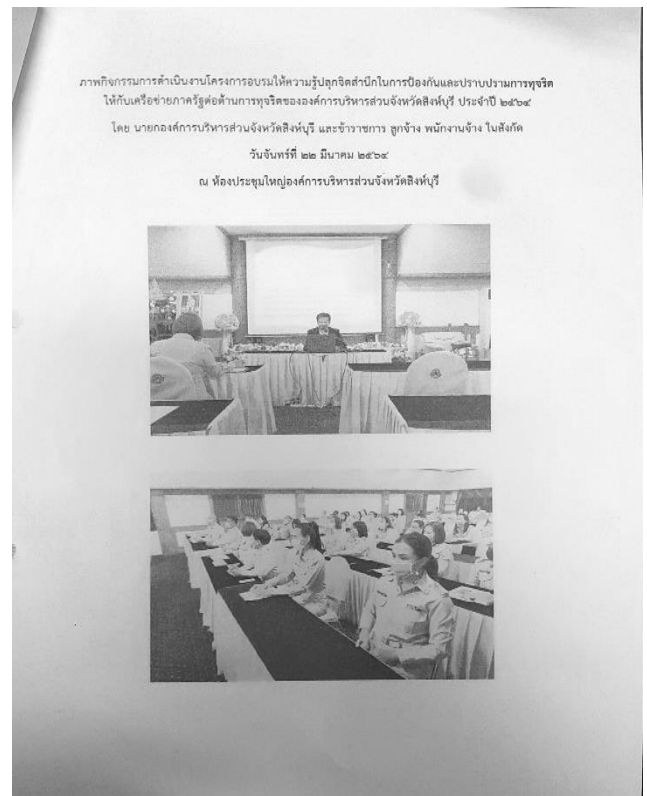
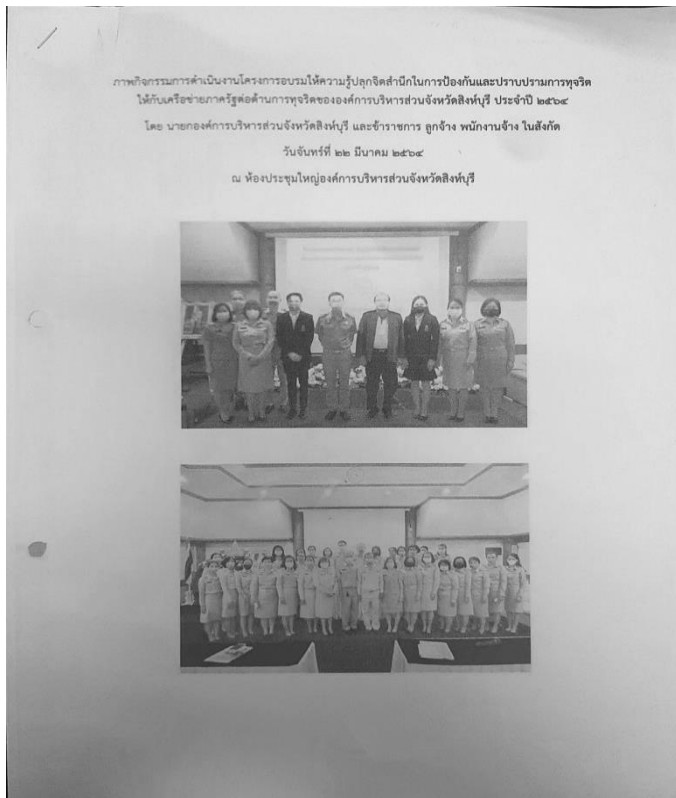
## เอกสารประกาศกำหนดมาตรการภายใน



## การประชุมหัวหน้าส่วนราชการกำกับติดตามการปฏิบัติงาน

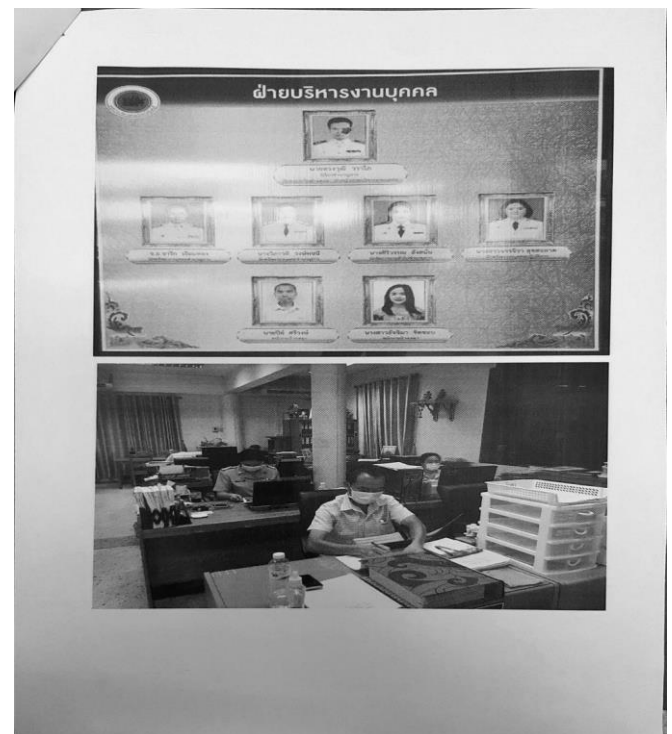
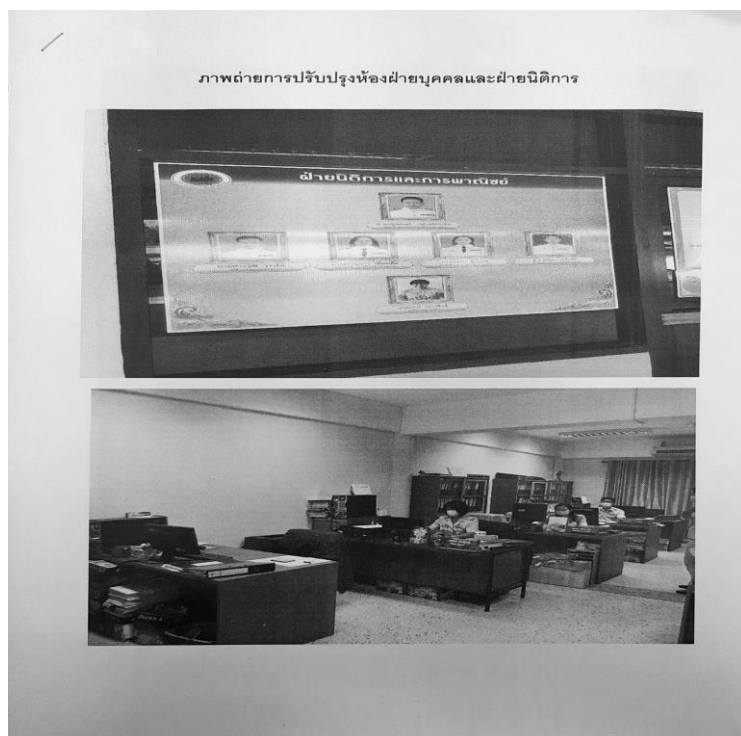


## โครงการอบรมเครือข่าย

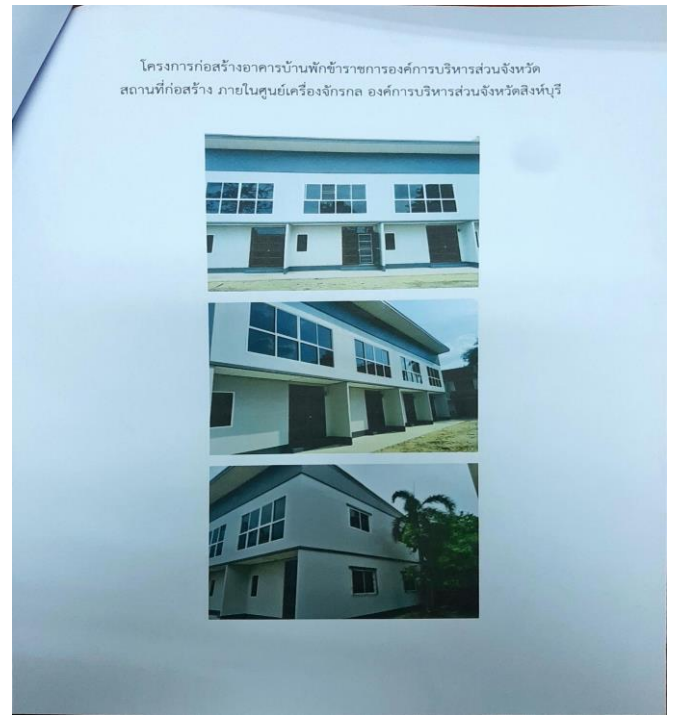


## ๗.การพัฒนาคุณภาพชีวิต

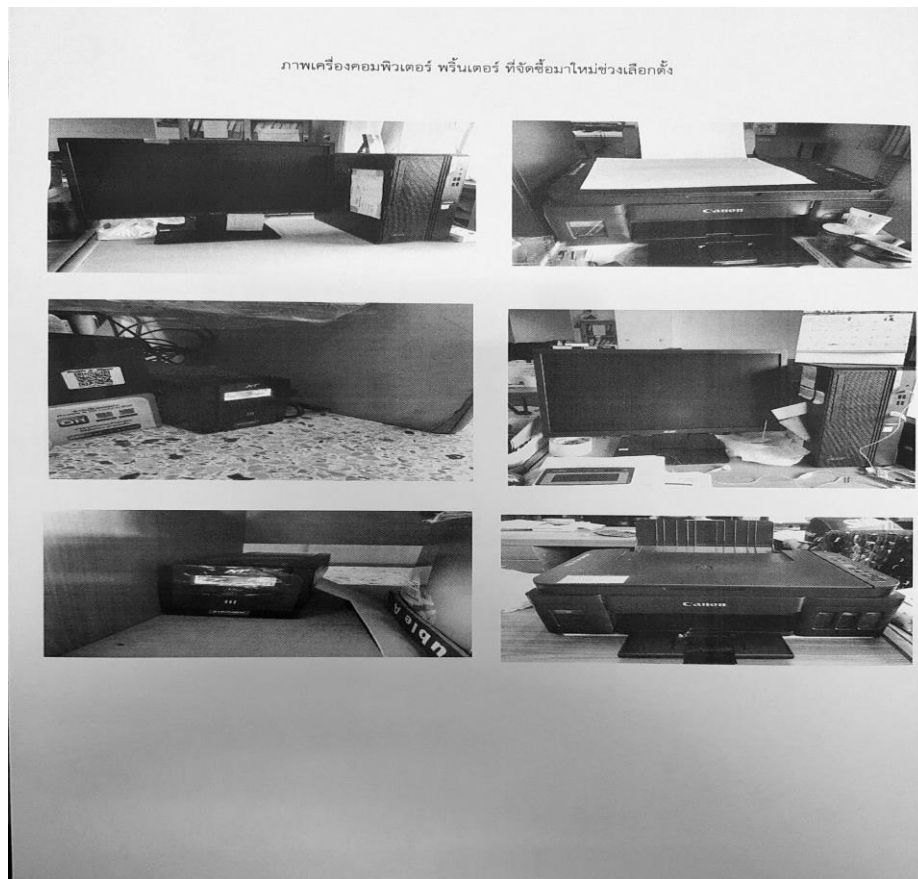
### การปรับปรุงห้องฝ่ายบุคคลและฝ่ายนิติการ



## การก่อสร้างบ้านพักข้าราชการ



## เครื่องคอมพิวเตอร์ ปริ้นเตอร์ ที่จัดซื้อใหม่ช่วงเลือกตั้ง



## การติดตั้งอินเทอร์เน็ต

ภาพการติดตั้งอินเทอร์เน็ต

