การดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

องค์การบริหารส่วนจังหวัดศรีสะเกษ

การดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล
ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดศรีสะเกษ

องค์การบริหารส่วนจังหวัดศรีสะเกษ ได้ดำเนินการตามนโยบายและกลยุทธ์ด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ด้านการวางแผนอัตรากำลังคน การสรรหาคนดีคนเก่งเพื่อปฏิบัติงานตามภารกิจของหน่วยงาน การพัฒนาบุคลากร การสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร การประเมินผลการปฏิบัติงาน การส่งเสริมจริยธรรมและรักษาวินัยของบุคลากรในหน่วยงาน ดังนี้

๑. การวางแผนอัตรากำลังคน โดยการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ซึ่งองค์การบริหารส่วนจังหวัดศรีสะเกษ โดยคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ซึ่งประกอบด้วยนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดศรีสะเกษ เป็นประธาน หัวหน้าส่วนราชการทุกส่วนราชการ เป็นกรรมการ และผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่เป็นกรรมการและเลขานุการดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อให้การบริหารงานบุคคลด้านการกำหนดตำแหน่ง การใช้ตำแหน่งของข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดศรีสะเกษ เป็นไปอย่างต่อเนื่อง ตลอดจนเพื่อให้องค์การบริหารส่วนจังหวัดศรีสะเกษ มีเครื่องมือสำหรับนำไปใช้ในการสรรหา พัฒนาและการรักษาบุคลากร ช่วยให้มีโครงสร้างการบริหารไม่ซ้ำซ้อนเหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ภารกิจ กฎหมาย ตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งได้อย่างถูกต้อง และใช้บุคลากรให้เกิดประโยชน์สูงสุด ทำให้ภารกิจขององค์การบริหารส่วนจังหวัดศรีสะเกษ ลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

(๑) วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนจังหวัดศรีสะเกษ ตามพระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนจังหวัด พ.ศ.๒๕๔๐ และแก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับปัจจุบัน และตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นๆ ที่เกี่ยวของกับกรอบยุทธศาสตร์ชาติระยะ ๒๐ ปี (๒๕๖๑-๒๕๘๐) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด กรอบยุทธศาสตร์การพัฒนาองค์การบริหารส่วนจังหวัดศรีสะเกษ (พ.ศ.๒๕๕๙-๒๕๖๓) แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาองค์การบริหารส่วนจังหวัดศรีสะเกษ (พ.ศ.๒๕๕๘-๒๕๖๒) แผนพัฒนาท้องถิ่นสี่ปีองค์การบริหารส่วนจังหวัดศรีสะเกษ (พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๔) นโยบายของรัฐบาล นโยบายของผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนจังหวัดศรีสะเกษ และสภาพปัญหาภายในเขตพื้นที่จังหวัดศรีสะเกษ เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนจังหวัดศรีสะเกษ บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ ซึ่งจำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ตามหน่วยงานต่างๆ ในสังกัดให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางแนวโน้มการบริหารงานที่คาดว่าจะเกิดขึ้นในอนาคต รวมถึงหากงาน/ภารกิจที่ดำเนินการในปัจจุบันบางส่วนไม่มีความจำเป็น หรือไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรคนของบางส่วนราชการในสังกัดเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต

(๒) การกำหนดโครงสร้าง การแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดศรีสะเกษได้อย่างมีประสิทธิภาพและตอบสนองความต้องการของประชาชน

(๓) การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด การกำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่งให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงานและคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ โดยในส่วนนี้จะคำนึงถึงการจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสมในการพิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้

การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด และการจัดสรรประเภทของบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดเชียงใหม่ ซึ่งแบ่งเป็นข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ข้าราชการครูองค์การบริหารส่วนจังหวัดและบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ซึ่งหากจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพและต้นทุนในการทำงานขององค์การบริหารส่วนจังหวัด

ดังนั้น ในการกำหนดอัตรากำลังในแต่ละส่วนราชการในสังกัดจะต้องมีการพิจารณาว่า ตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่ หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกิดร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

การวางแผนกำลังคน เป็นไปตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี องค์การบริหารส่วนจังหวัดศรีสะเกษที่ได้กำหนดการวางแผนอัตรากำลังคนไว้ล่วงหน้า ๓ ปี ให้สอดคล้องกับภารกิจของส่วนราชการ เช่น ตำแหน่งประเภท จำนวนที่ต้องใช้ในปัจจุบันและที่คาดว่าจะใช้ในช่วง ๓ ปี ข้างหน้า ตลอดถึงจำนวนที่ต้องเพิ่มลดในแต่ละปี และการจัดทำข้อมูลการเกษียณอายุราชการของข้าราชการ ลูกจ้างประจำทุกอัตรา เพื่อดำเนินการวางแผนเกี่ยวกับอัตราว่างข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดที่เกษียณอายุเพื่อดำเนินการสรรหาผู้ปฏิบัติงานทดแทนในตำแหน่งดังกล่าวฯ ให้เหมาะสมกับภารกิจต่อไป และนอกจากนี้ องค์การบริหารส่วนจังหวัด มีข้าราชการประเภทถ่ายโอน เมื่อเกษียณอายุจะต้องมีการยุบเลิกตำแหน่งตามระเบียบกำหนดจึงต้องวางแผนปรับเกลี่ยภารกิจของตำแหน่งที่ถูกยุบเลิกให้เหมาะสมกับอัตรากำลังที่มีอยู่ต่อไป

สำหรับองค์การบริหารส่วนจังหวัดศรีสะเกษ ได้แบ่งประเภทข้าราชการ ตามประกาศคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด จังหวัดศรีสะเกษ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัด ลงวันที่ ๓๐ ธันวาคม ๒๕๕๘ เป็น ๔ ประเภท ดังนี้

๑. ตำแหน่งประเภทบริหารท้องถิ่น

๑) ปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด ระดับสูง	๑ อัตรา
๒) รองปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด ระดับสูง	๑ อัตรา
๓) รองปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด ระดับกลาง	๒ อัตรา

๒. ตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่น

๑) ผู้อำนวยการสำนัก ระดับสูง	๒ อัตรา
๒) ผู้อำนวยการกอง ระดับกลาง	๖ อัตรา
๓) ผู้อำนวยการส่วน ระดับกลาง	๔ อัตรา
๔) หัวหน้าฝ่าย ระดับต้น	๒๗ อัตรา

๓. ตำแหน่งประเภทวิชาการ

๑) ระดับปฏิบัติการ	๑๙ อัตรา
๒) ระดับชำนาญการ	๗๑ อัตรา
๓) ระดับปฏิบัติการ/ชำนาญการ (ว่าง)	๒๖ อัตรา
๔) ระดับชำนาญการพิเศษ	-

๔. ตำแหน่งประเภททั่วไป

๑) ระดับปฏิบัติงาน	๑๔ อัตรา
๒) ระดับชำนาญงาน	๓๒ อัตรา
๓) ระดับปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน (ว่าง)	๒๓ อัตรา
๔) ระดับอาวุโส	๑๑ อัตรา

๕. ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

๑) ข้าราชการครู ๑,๐๒๐ อัตรา

๒) บุคลากรทางการศึกษา (ศึกษานิเทศก์) ๑๐ อัตรา

บุคลากรประเภทข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดที่ปฏิบัติงานในสังกัดส่วนราชการต่าง ๆ ดังนี้

ที่	ส่วนราชการ	ประเภทข้าราชการ/บุคลากรทางการศึกษา/ครู																
		บริหารท้องถิ่น				อำนวยการท้องถิ่น				วิชาการ				ทั่วไป				รวม
		ต้น	กลาง	สูง	ต้น-สูง (ว่าง)	ต้น	กลาง	สูง	ต้น-สูง (ว่าง)	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	ปา/ปก (ว่าง)	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส	ปง/ชง. (ว่าง)	
๑	ปลัด อบจ.	-	-	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๑
๒	รองปลัด อบจ.	-	๒	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๓
๓	สำนักปลัด อบจ.	-	-	-	-	๕	๑	-	-	๔	๑๔	-	๑	-	๔	-	๑	๓๐
๔	สำนักงานเลขานุการ อบจ.	-	-	-	-	๓	๑	-	-	๑	๕	-	-	-	๑	-	-	๑๑
๕	สำนักคลัง	-	-	-	-	๖	๒	๑	-	๒	๑๓	-	๒	๒	๑๓	-	๓	๔๔
๖	สำนักช่าง	-	-	-	-	๕	๒	๑	-	๑	๓	-	๒	๔	๙	๑๒	๑๑	๕๐
๗	กองสาธารณสุข	-		-	-	-	๑	-	-	๑	๑๐	-	๑๑	๓	๓	-	๔	๒๔
๘	กองยุทธศาสตร์และงบประมาณ	-	-	-	-	๓	๑	-	-	๓	๓	-	๕	-	๑	-	๑	๑๗
๙	กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	-	-	-	-	๒	๑	-	-	๕	๑๒	-	-	๒	๑	-	๒	๒๕
๑๐	กองการเจ้าหน้าที่	-	-	-	-	๓	๑	-	-	๒	๘	-	๓	๒	๑	-	-	๒๐
๑๑	หน่วยตรวจสอบภายใน	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๒	๑	๒	๑	-	-	-	๖
๑๒	บุคลากรทางการศึกษา	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๑๐
๑๓	ครู	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๑,๐๒๐
	รวม	-	๒	๒	-	๒๗	๑๐	๒	-	๑๙	๗๑	๑	๒๖	๑๔	๓๒	๑๒	๒๒	-
	รวมทั้งสิ้น	๔				๓๙				๑๑๗				๘๑				๑,๒๖๑

บุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดแยกตามสังกัด รวมทั้งสิ้น ดังนี้

ที่	ส่วนราชการ	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง			รวม พนักงานจ้าง	รวม ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง	รวม อัตรากำลัง
			ผู้เชี่ยวชาญพิเศษ	ตามภารกิจ	ทั่วไป			
๑	สำนักปลัด อบจ.	๔	๒	๑๓	๑๑	๒๖	๓๐	๓๐
๒	สำนักงานเลขานุการ อบจ.	-	-	๒	-	๒	๒	๒
๓	สำนักคลัง	-	-	๓	-	๓	๓	๓
๔	สำนักช่าง	๘	-	๕๐	-	๕๐	๕๘	๕๘
๕	กองสาธารณสุข	-	-	๑๖	-	๑๖	๑๖	๑๖
๖	กองยุทธศาสตร์และงบประมาณ	-	-	๔	-	๔	๔	๔
๗	กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	-	๑	๔๑	๔	๔๖	๔๖	๔๖
๘	กองการเจ้าหน้าที่	-	-	๓	-	๓	๓	๓
๙	หน่วยตรวจสอบภายใน	-	-	๒	-	๒	๒	๒

๒. การสรรหาคนดีคนเก่งเพื่อปฏิบัติงานตามภารกิจของหน่วยงานและการแต่งตั้งบุคลากร ในการสรรหาบุคลากรเพื่อมาปฏิบัติงานตามภารกิจของหน่วยงานนั้น องค์การบริหารส่วนจังหวัดศรีสะเกษ ได้ดำเนินการเป็นไปตามประกาศคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด จังหวัดศรีสะเกษ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัด ลงวันที่ ๑ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ หมวด ๔ ว่าด้วยการคัดเลือก

ข้อ ๕๓ การคัดเลือก หมายถึง การสรรหาบุคคลเพื่อบรรจุและแต่งตั้งใหม่ดำรงตำแหน่งข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดและการคัดเลือกข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น ให้ดำเนินการได้ ๔ วิธี ดังนี้

(๑) การสอบแข่งขัน เพื่อบรรจุบุคคลเข้ารับราชการและแต่งตั้งให้เป็นข้าราชการ องค์การบริหารส่วนจังหวัดหรือเพื่อแต่งตั้งข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดให้ดำรงตำแหน่งในสายงานที่สอบแข่งขันได้ในองค์การบริหารส่วนจังหวัดนั้น

(๒) การคัดเลือกกรณีที่มีเหตุพิเศษที่ไม่จำเป็นต้องสอบแข่งขัน เพื่อบรรจุบุคคลเข้ารับราชการและแต่งตั้งให้เป็นข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดในองค์การบริหารส่วนจังหวัดนั้น

(๓) การสอบคัดเลือก เพื่อแต่งตั้งข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดให้ดำรงตำแหน่งในต่างสายงาน หรือแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นในสายงานเดียวกัน หรือแต่งตั้งข้าราชการตำแหน่งผู้ปฏิบัติงานให้ดำรงตำแหน่งบริหารขององค์การบริหารส่วนจังหวัด

(๔) การคัดเลือก เพื่อแต่งตั้งข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นในระดับควบสำหรับตำแหน่งที่กำหนดเป็นตำแหน่งระดับควบ หรือแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นนอกระดับควบสำหรับตำแหน่งที่กำหนดเป็นตำแหน่งสำหรับผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์ หรือตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ หรือแต่งตั้งข้าราชการตำแหน่งบริหารขององค์การบริหารส่วนจังหวัดให้

ข้อ ๕๔ การดำเนินการคัดเลือก โดยการสอบแข่งขัน การคัดเลือกกรณีที่มีเหตุพิเศษที่ไม่จำเป็นต้องสอบแข่งขัน การสอบคัดเลือก และการคัดเลือกที่กำหนดในหมวดนี้ องค์การบริหารส่วนจังหวัดหรือผู้ที่ได้รับการร้องขอจากองค์การบริหารส่วนจังหวัดให้เป็นผู้ดำเนินการแทน ต้องดำเนินการอย่างเปิดเผย โปร่งใส สามารถตรวจสอบได้ โดยคำนึงถึงหลักวิชาการวัดผล ความเป็นธรรม ความเสมอภาค และต้องเปิดโอกาสให้ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดขององค์การบริหารส่วนจังหวัดอื่นที่มีคุณสมบัติครบถ้วน และมีความประสงค์สมัครเข้ารับการคัดเลือกมีสิทธิเข้ารับการคัดเลือกด้วย โดยประกาศผลการคัดเลือกให้ดำเนินการอย่างเปิดเผย

ปัจจุบันวิธีการสรรหาบุคคลประเภทข้าราชการมาปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนจังหวัดศรีสะเกษ ได้แก่

(๑) <u>วิธีการสอบแข่งขัน</u> โดยกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น เป็นผู้ดำเนินการสอบโดยการวัดผลผู้สอบแข่งขันด้วยข้อสอบที่ผ่านการพิจารณาจากคณะกรรมการผู้ออกข้อสอบโดยสถาบันการศึกษาที่ถูกคัดเลือก ซึ่งจะต้องสอบภาคความรู้ความสามารถทั่วไป ให้ทดสอบโดยวิธีการสอบข้อเขียน และภาคความรู้ความสามารถที่ใช้เฉพาะสำหรับตำแหน่ง ให้ทดลองโดยวิธีสอบข้อเขียน หรือวิธีสอบปฏิบัติ หรือวิธีอื่นใดวิธีหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ (คนเก่ง) ส่วนภาคความเหมาะสมกับตำแหน่ง ให้ประเมินบุคคลเพื่อพิจารณาความเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ สัมภาษณ์ (คนดี) ในการสอบมีการดำเนินการอย่างเปิดเผย โปร่งใส สามารถตรวจสอบได้ โดยคำนึงถึงหลักวิชาการวัดผล ความเป็นธรรม เสมอภาค เพื่อให้ได้บุคคลมาปฏิบัติงานเป็นไปตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ที่สามารถปฏิบัติราชการให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร

(๒) <u>วิธีการสอบคัดเลือกสำหรับข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดให้ดำรงตำแหน่งต่างสายงาน</u> กรณีองค์การบริหารส่วนจังหวัดดำเนินการเอง หรือร้องขอให้คณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด จังหวัดศรีสะเกษ เป็นหน่วยดำเนินการสอบ ซึ่งทั้งสองกรณีคณะกรรมการจากผู้ทรงคุณวุฒิในคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด จังหวัดศรีสะเกษ เป็นประธาน หัวหน้าส่วนราชการส่วนกลางหรือส่วนภูมิภาคที่มีลักษณะงานเกี่ยวกับตำแหน่งที่สอบคัดเลือก นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดหรือรองนายกฯ ที่ได้รับมอบหมาย ท้องถิ่นจังหวัดหรือผู้ที่ท้องถิ่นจังหวัดมอบหมาย และปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด เป็นกรรมการ ซึ่งจะต้องสอบถามความรู้ความสามารถทั่วไป ภาคความรู้ความสามารถที่ใช้เฉพาะตำแหน่ง เพื่อให้ได้คนที่มีความรู้ความสามารถ (คนเก่ง) และการสอบภาคความเหมาะสมกับตำแหน่ง (สัมภาษณ์) เพื่อวัดทัศนคติ เจตคติของผู้เข้าสอบ (คนดี) ในการสอบมีการดำเนินการอย่างเปิดเผย โปร่งใส สามารถตรวจสอบได้ โดยคำนึงถึงหลักวิชาการวัดผล ความเป็นธรรม เสมอภาค เพื่อให้ได้บุคคลมาปฏิบัติงานเป็นไปตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ที่สามารถปฏิบัติราชการให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร

(๓) <u>ดำเนินการสรรหาบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งบริหารที่ว่าง</u> ทั้งการคัดเลือกเพื่อโอนข้าราชการจากองค์การบริหารส่วนจังหวัดอื่น หรือการสอบคัดเลือก/คัดเลือก รวมถึงการรับโอนพนักงานส่วนท้องถิ่นประเภทอื่น หรือข้าราชการประเภทอื่น โดยผู้ยื่นคำร้องแสดงวิสัยทัศน์ และการสอบภาคความเหมาะสมกับตำแหน่ง (สัมภาษณ์) โดยคณะกรรมการที่ได้รับแต่งตั้ง เพื่อให้ทราบถึงการปฏิบัติงาน และงานที่โดดเด่นที่ผ่านมาเพื่อให้ได้คนเก่งและคนดีเข้ามารปฏิบัติงานในองค์กร

(๔) <u>วิธีการย้าย การโอน โดยวิธีการสัมภาษณ์ผู้ยื่นคำร้องขอ</u> จากผลงานและประวัติการปฏิบัติงานที่ผ่านมา เพื่อพิจารณารับโอนผู้มีประสบการณ์ทางด้านเฉพาะตำแหน่งและความรู้ทั่วไป เพื่อให้ได้คนดีมีความสามารถมาปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร

(๕) <u>การสรรหาพนักงานจ้างมาปฏิบัติงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดศรีสะเกษ</u> โดยการดำเนินการสรรหาและเลือกสรรบุคคลทั่วไปเพื่อจ้างเป็นพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนจังหวัด (ประเภทพนักงานจ้างทั่วไปและประเภทพนักงานจ้างตามภารกิจ) โดยการประกาศรับสมัครบุคคลที่มีความรู้ความสามารถและคุณสมบัติอื่น ๆ ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานในตำแหน่งที่องค์การบริหารส่วนจังหวัดกำหนดจำนวนหนึ่งเพื่อทำการเลือกสรร ซึ่งพิจารณาบุคคลที่ได้ทำการสรรหาทั้งหมดและทำการคัดเลือก เพื่อให้ได้บุคคลที่เหมาะสมที่สุด คำนึงถึงความรู้ความสามารถ ทักษะและสมรรถนะของบุคคลที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน ซึ่งสมรรถนะ หมายถึง คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่เป็นผลมาจากความรู้ ทักษะหรือความสามารถและคุณลักษณะอื่นๆ ที่ทำให้บุคคลสามารถสร้างผลงานได้โดดเด่นในองค์กร ความเท่าเทียมในโอกาส ประโยชน์ของทางราชการและดำเนินการด้วยกระบวนการที่ได้มาตรฐานยุติธรรมและโปร่งใสเพื่อรองรับการตรวจสอบตามแนวทางการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

พนักงานจ้าง หมายความว่า ลูกจ้างขององค์การบริหารส่วนจังหวัด ตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ โดยบุคคลซึ่งได้รับการจ้างตามสัญญาจ้าง ตามหลักเกณฑ์ทั่วไปนี้ โดยได้รับค่าตอบแทนจากงบประมาณขององค์การบริหารส่วนจังหวัด เพื่อปฏิบัติงานให้กับองค์การบริหารส่วนจังหวัดนั้น พนักงานจ้างมี ๓ ประเภท คือ ๑) พนักงานจ้างทั่วไป ๒) พนักงานจ้างตามภารกิจ และ ๓) พนักงานจ้างผู้เชี่ยวชาญพิเศษ ซึ่งการกำหนดตำแหน่งจำแนกตามลักษณะงาน ได้แก่

๑. พนักงานจ้างทั่วไป หมายความถึง พนักงานจ้างที่มีลักษณะงานเป็นการใช้แรงงานทั่วไป ซึ่งไม่ต้องใช้ความรู้หรือทักษะเฉพาะด้านในการปฏิบัติงาน และมีระยะเวลาการจ้างในช่วงสั้นๆ ไม่เกิน ๑ ปี

๒. พนักงานจ้างตามภารกิจ หมายความถึง พนักงานจ้างที่มีลักษณะงานเป็นการส่งเสริมหรือสนับสนุนการทำงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด จะมีชื่อเป็นผู้ช่วยข้าราชการในตำแหน่งงานนั้น ใช้ลักษณะงานคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดหรือข้าราชการ

พลเรือนโดยอนุโลมเว้นแต่พนักงานจ้างที่เป็นงานที่ต้องใช้ทักษะเฉพาะของบุคคลซึ่งมิได้ผ่านการเรียนการสอนในสถาบันการศึกษาใด เป็นการเฉพาะ ผู้นั้นจะต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ ความสามารถและทักษะในงานที่จะปฏิบัติไม่ต่ำกว่า ๕ ปี ทักษะที่กำหนดจะต้องสามารถพิสูจน์ให้เห็นถึงความมีทักษะในงานนั้นๆ โดยมีหนังสือรับรองการทำงานจากนายจ้างหรือหน่วยงาน ซึ่งระบุลักษณะงานหรือมีการทดสอบทักษะเฉพาะบุคคลด้วยการทดลองปฏิบัติ และตำแหน่งวิชาชีพเฉพาะ

๓. พนักงานจ้างผู้เชี่ยวชาญพิเศษ หมายความถึง พนักงานจ้างที่มีลักษณะงานเป็นที่ปรึกษาโดยเป็นผู้ที่มีความเชี่ยวชาญเป็นพิเศษหรือความชำนาญเป็นพิเศษ หรือวิชาชีพเฉพาะพิเศษเฉพาะด้าน อันเป็นที่ยอมรับในวงการวิชาการหรือวงการในงานที่เกี่ยวข้องกับภารกิจขององค์การบริหารส่วนจังหวัดด้านนั้นๆ

กระบวนการในการสรรหาและเลือกสรรฯ เริ่มตั้งแต่รวบรวมและสรุปตำแหน่งว่าง ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๓) แจ้งหน่วยงานในสังกัดที่มีตำแหน่งหรืออัตรากำลังว่าง แจ้งความประสงค์มายังกองการเจ้าหนาที่ให้ดำเนินการสรรหาและเลือกสรรฯ บันทึกขออนุมัติดำเนินการสรรหาและเลือกสรรต่อนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัด โดยดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการตามประกาศคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด จังหวัดศรีสะเกษ เรื่อง หลักเกณฑ์ทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง ลงวันที่ ๓๐ มิถุนายน ๒๕๔๗ และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๔) พ.ศ.๒๕๕๗ ลงวันที่ ๗ มกราคม พ.ศ.๒๕๕๘

นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดดำเนินการประกาศรับสมัคร พร้อมทั้งแต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินการสรรหาและเลือกสรรรับผิดชอบในการดำเนินการเลือกสรรและเลือกสรร ตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่กำหนดในประกาศรับสมัคร ภายใต้หลักการตามข้อ ๑๘ แห่งประกาศคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด จังหวัดศรีสะเกษ เรื่อง หลักเกณฑ์ทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง ลงวันที่ ๓๐ มิถุนายน ๒๕๔๗ เมื่อคณะกรรมการได้ดำเนินการสรรหาและเลือกสรรฯ เสร็จสิ้นแล้วให้รายงานผลการดำเนินการต่อนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัด เพื่อประกาศรายชื่อผู้ผ่านการสรรหาและเลือกสรรและดำเนินการจ้างโดยขอความเห็นชอบของคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด จังหวัดศรีสะเกษต่อไป (ในการนี้องค์การบริหารส่วนจังหวัดประกาศบัญชีรายชื่อผู้ผ่านการสรรหาและเลือกสรรฯ โดยกำหนดให้บัญชีมีอายุตามที่เห็นสมควร แต่ทั้งนี้ต้องไม่เกิน ๑ ปี)

(๖) การสอบคัดเลือกเพื่อแต่งตั้งข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดให้ดำรงตำแหน่งต่างสายงานหรือแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นในสายงานเดียวกันหรือแต่งตั้งข้าราชการตำแหน่งผู้ปฏิบัติงาน ให้ดำรงตำแหน่งบริหารขององค์การบริหารส่วนจังหวัด ในการธำรงรักษาให้บุคลากรขององค์กรมีคุณภาพ มีชีวิตการปฏิบัติงานที่ดี มีความศรัทธา และจงรักภักดีต่อองค์กร โดยคำนึงถึงผลตอบแทนที่เหมาะสม เป็นธรรม การส่งเสริมความก้าวหน้า สร้างขวัญและกำลังใจแก่ข้าราชการที่ปฏิบัติงานให้แก่องค์กรภายหลังการบรรจุแต่งตังมาระยะเวลาหนึ่ง โดยการสอบคัดเลือกเพื่อเปลี่ยนสายงานข้าราชการประเภททั่วไปให้ดำรงตำแหน่งในสายงานประเภทวิชาการ เป็นหลักการบริหารงานทรัพยากรบุคคล ที่ธำรงรักษาไว้ซึ่งบุคลากรที่มีประสบการณ์ขององค์กร

กรณีองค์การบริหารส่วนจังหวัดเป็นหน่วยดำเนินการสอบคัดเลือก ให้แต่งตั้งคณะกรรมการสอบคัดเลือกขึ้นคณะหนึ่ง จำนวน ๖ คน ประกอบด้วย

(๑) ผู้ทรงคุณวุฒิในคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด เป็นประธาน

(๒) หัวหน้าส่วนราชการส่วนกลางหรือส่วนภูมิภาคที่มีลักษณะงานเกี่ยวกับตำแหน่งที่สอบคัดเลือก จำนวน ๒ คน

(๓) นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัด หรืองรองนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดที่นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดขององค์การบริหารส่วนจังหวัดที่ดำเนินการสอบคัดเลือกมอบหมาย

(๔) ท้องถิ่นจังหวัดหรือผู้ที่ท้องถิ่น

(๕) ปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด

(๖) ให้หัวหน้าส่วนราชการที่รังผิดชอบงานการเจ้าหน้าที่ เป็นเลขานุการและผู้ช่วยเลขานุการได้ไม่เกิน ๒ คน

คณะกรรมการสอบคัดเลือกทำหน้าที่กำหนดวัน เวลา สถานที่สอบข้อเขียน สัมภาษณ์ และระเบียบเกี่ยวกับการสอบได้เท่าที่จำเป็น และไม่ขัดต่อเงื่อนไขการกำหนดหลักสูตรและวิธีการดำเนินการเกี่ยวกับการสอบคัดเลือก ซึ่งหลักสูตรและวิธีการสอบคัดเลือก คุณสมบัติผู้มีสิทธิสมัครสอบคัดเลือกในแต่ละตำแหน่งให้เป็นไปตามที่ ก.จ.กำหนด แล้วให้หน่วยดำเนินการสอบคัดเลือก (องค์การบริหารส่วนจังหวัด) ประกาศเป็นการทั่วไป โดยประกาศรับสมัครสอบคัดเลือกก่อนวันเริ่มรับสมัคร ไม่น้อยกว่า ๑๕ วันทำการ และกำหนดเวลารับสมัครไม่น้อยกว่า ๑๐ วันทำการ การตัดสินว่าผู้ใดเป็นผู้สอบคัดเลือกได้ ให้ถือเกณฑ์ว่าต้องเป็นผู้สอบได้คะแนนในแต่ล่ะภาคที่สอบตามหลักสูตรไม่ต่ำกว่าร้อยละหกสิบ ทั้งนี้ให้คำนึงถึงหลักวิชาวัดผลด้วย คณะกรรมการสอบคัดเลือกจะกำหนดให้ผู้สมัครสอบภาคความรู้ความสามารถทั่วไป, ภาคความรู้ความสามารถที่ใช้เฉพาะตำแหน่ง, ภาคความเหมาะสมกับตำแหน่งในคราวเดียวกัน หรือดำเนินการสอบภาคความรู้ความสามารถทั่วไป, ภาคความรู้ความสามารถที่ใช้เฉพาะตำแหน่งก่อน แล้วจึงให้ผู้สอบได้คะแนนตามเกณฑ์ที่กำหนดสอบภาคอื่นต่อไปก็ได้

เมื่อดำเนินการสอบคัดเลือกเสร็จแล้ว ให้คณะกรรมการสอบคัดเลือกจัดทำบัญชีรายชื่อผู้สอบผ่าน เรียงลำดับตามผลคะแนนรวม โดยระบุคะแนนที่ได้ในแต่ละภาค คะแนนรวมทุกภาคและลำดับที่สอบคัดเลือกได้ รายงานต่อหน่วยดำเนินการสอบคัดเลือก (องค์การบริหารส่วนจังหวัด) เพื่อดำเนินการประกาศรายชื่อผู้สอบคัดเลือกได้ การประกาศขึ้นบัญชีผู้ผ่านการสอบคัดเลือก จำนวน ๒ เท่า ของอัตราว่างตามที่ประกาศรับสมัครสอบคัดเลือก โดยต้องเรียกรายงานตัวผู้สอบคัดเลือกได้ลำดับที่ ๑ ภายใน ๓๐ วันและเมื่อได้มีการบรรจุแต่งตั้งผู้สอบคัดเลือกได้ตามจำนวนอัตราว่างที่จะแต่งตั้งแล้ว บัญชีสำรองให้ยกเลิก

๓. **การพัฒนาบุคลากร** องค์การบริหารส่วนจังหวัดศรีสะเกษ โดยคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรฯ ได้ดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัด รอบ ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) โดยกำหนดให้ข้าราชการได้รับการพัฒนาครบตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งและสายงานเป็นไปตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ในหลักสูตรต่าง ๆ อย่างน้อยหลักสูตรหนึ่งหรือหลายหลักสูตร คือ ๑) หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ๒) หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ๓)หลักสูตรด้านการบริหาร ๔) หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่ความรับผิดชอบ และ ๕) หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม และได้จัดทำ “ร่างแผนพัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดศรีสะเกษ ระยะ ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖)” โดยกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ เป้าหมาย ยุทธศาสตร์การพัฒนา และโครงการ/กิจกรรม ดังนี้

วิสัยทัศน์ บุคลากรมืออาชีพ

พันธกิจ

๑. ส่งเสริมบุคลากรให้มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกฎหมายและระเบียบที่ใช้ในการปฏิบัติงาน

๒. ส่งเสริมบุคลากรให้เป็นผู้มีวินัย ซื่อสัตย์ รับผิดชอบ และจิตอาสา

๓. ส่งเสริมบุคลากรให้เป็นผู้ที่มีสุขภาพร่างกายที่แข็งแรง มีสมรรถนะที่เหมาะสมกับการปฏิบัติงาน

เป้าประสงค์

๑. เพื่อให้บุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดศรีสะเกษเป็นผู้มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกฎหมายและระเบียบที่ใช้ในการปฏิบัติงาน

๒. เพื่อให้บุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดศรีสะเกษเป็นผู้เป็นผู้มีวินัย ซื่อสัตย์ รับผิดชอบ และจิตอาสา

๓. เพื่อให้บุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดศรีสะเกษเป็นผู้มีสุขภาพร่างกายที่แข็งแรง มีสมรรถนะที่เหมาะสมกับการปฏิบัติงาน

เป้าหมาย

บุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดศรีสะเกษ ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๖๐ เป็นมืออาชีพ

ยุทธศาสตร์ /โครงการ/กิจกรรม

ยุทธศาสตร์	โครงการ/กิจกรรม
ยุทธศาสตร์ที่ ๑ **สร้างความรู้ความเข้าใจ**	**จำนวน ๑๑ โครงการ/กิจกรรม ประกอบด้วย** ๑. โครงการ “การสอนงานและให้คำปรึกษา” ๒. โครงการนิเทศงาน ๓. โครงการปฐมนิเทศ ๔. โครงการอบรม ๔.๑ หลักสูตร อบรมระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ๔.๒ หลักสูตรพัฒนาบุคลากรด้านคุณธรรมและจริยธรรม ๔.๓ โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อการพัฒนาองค์กรสู่ความสำเร็จ (โดยการพัฒนาทีมงาน) ๔.๔ หลักสูตรการฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างทักษะ ความรู้ประสบการณ์บุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดศรีสะเกษ ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งแต่ละประเภท /ตำแหน่ง - ประเภทบริหาร - ประเภทอำนวยการ - ประเภทวิชาการ - ประเภททั่วไป ๔.๕ โครงการพัฒนาศักยภาพข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดศรีสะเกษ ๔.๖ โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการพัฒนามาตรฐานวิชาชีพสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดศรีสะเกษ ๔.๗ โครงการอบรมพัฒนาศักยภาพผู้บริหารสถานศึกษาสู่ผู้บริหารมืออาชีพ ๔.๘ หลักสูตรผู้บริหารท้องถิ่น ๔.๙ หลักสูตรการพัฒนาฝ่ายนิติบัญญัติ (ประธานสภา/รองประธานสภา/สมาชิกสภา)

ยุทธศาสตร์	โครงการ/กิจกรรม
	๔.๑๐ โครงการฝึกอบรมสัมมนาและศึกษาดูงานของสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัดศรีสะเกษ ๔.๑๑ โครงการอบรมส่งเสริมความรู้เกี่ยวกับการยื่นบัญชีทรัพย์สินและหนี้สินของผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมืองและเจ้าหน้าที่ของรัฐขององค์การบริหารส่วนจังหวัดศรีสะเกษ ๕. โครงการย้ายสับเปลี่ยน ๖. โครงการศึกษาต่อ/เรียนรู้ด้วยตนเอง ๗. กิจกรรมมอบหมายงาน ๘. กิจกรรมสร้างทีม ๙. โครงการการสร้างผู้ชำนาญเฉพาะ ๑๐. กิจกรรมการถอดบทเรียน ๑๑. โครงการจัดการความรู้ (KM)
ยุทธศาสตร์ที่ ๒ **สร้างคุณธรรม จริยธรรม**	**จำนวน ๕ โครงการ/กิจกรรม ประกอบด้วย** ๑. โครงการยกย่องเชิดชูเกียรติ ๒. โครงการเสริมสร้างพฤติกรรมให้บุคลากรเป็นคนมีวินัย ซื่อสัตย์ รับผิดชอบ และมีจิตอาสา ๓. โครงการข้าราชการยุคใหม่ ใส่ใจพุทธศาสนา ฟังปาฐกถาธรรม ๔. โครงการอบจ. ร่วมใจ ถวายสังฆทาน ๕. โครงการลด ละ เลิก เครื่องดื่มแอลกอฮอล์ช่วงเข้าพรรษา
ยุทธศาสตร์ที่ ๓ **สร้างเสริมสุขภาพ**	**จำนวน ๗ โครงการ/กิจกรรม ประกอบด้วย** ๑. โครงการตรวจสุขภาพประจำปี ๒. โครงการคอร์สสุขภาพ ๓. โครงการ “ขยับกาย ไร้พุง” ๔. โครงการ “กีฬาสี อบจ.” ๕. โครงการ “คลินิกสุขภาพ” ๖. โครงการ “ประกวดสุขภาพ” ๗. โครงการ “ทดสอบสมรรถนะทางกาย”

๓. **การสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ** องค์การบริหารส่วนจังหวัดศรีสะเกษ ได้จัดทำแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) เพื่อสร้างแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร ให้สั่งสมประสบการณ์และผลงานให้มีคุณภาพและมีศักยภาพที่เพียงพอและเหมาะสมในการที่จะดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นไป เพื่อใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงานในการเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น เพื่อให้ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดศรีสะเกษ เกิดการกระตุ้นการเรียนรู้ในมาตรกำหนดตำแหน่งของตนเอง เพื่อประพฤติตนตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งให้เกิดประสิทธิภาพประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน และเพื่อให้ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดศรีสะเกษ มองเห็นเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพของตนเอง

๔. การบรรจุและแต่งตั้งข้าราชการ องค์การบริหารส่วนจังหวัดศรีสะเกษ บรรจุและแต่งตั้งข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดศรีสะเกษ เป็นไปตามตำแหน่งตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖) โดยใช้วิธีการขอใช้บัญชีกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ที่มีการสรรหาโดยวิธีการสอบแข่งขันขึ้นบัญชีไว้

๕. การประเมินผลการปฏิบัติงาน องค์การบริหารส่วนจังหวัดศรีสะเกษ ดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานโดยมุ่งเน้นระบบการบริหารผลงาน (Performance Management) เชื่อมโยงผลการปฏิบัติงานจากระดับองค์กร ระดับหน่วยงานไปสู่ระดับรายบุคคล เพื่อให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลตามเป้าหมายขององค์กรหรือหน่วยงาน สามารถวัดและประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดได้อย่างเป็นรูปธรรม โดยประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของลูกจ้างประจำองค์การบริหารส่วนจังหวัด ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ดังนี้

๑. การประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ให้คำนึงถึงระบบการบริหารผลงาน (Performance Management) เชื่อมโยงผลการปฏิบัติงานจากระดับองค์กร ระดับหน่วยงานไปสู่ระดับรายบุคคล เพื่อให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลตามเป้าหมายขององค์กรหรือหน่วยงาน สามารถวัดและประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดได้อย่างเป็นรูปธรรม

๒. การประเมินผลการปฏิบัติงาน ให้มีองค์ประกอบดังต่อไปนี้

(๑) ผลสัมฤทธิ์ของงาน ให้มีสัดส่วนน้ำหนักร้อยละ ๗๐ โดยประเมินผลจากการปฏิบัติงานตามปริมาณงานผลงาน หรือคุณภาพของงาน หรือความรวดเร็ว หรือการตรงตามเวลาที่กำหนด หรือการประหยัดหรือความคุ้มค่าของการใช้ทรัพยากร แล้วแต่กรณี ให้กำหนดผลสัมฤทธิ์ของงานพร้อมกับกำหนดตัวชี้วัดความสำเร็จไม่น้อยกว่า ๒ ผลงานต่อครั้ง และกรณีข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับสูงขึ้น โดยมีการเสนอวิสัยทัศน์หรือข้อเสนอในการพัฒนางาน ให้นำวิสัยทัศน์หรือข้อเสนอในการพัฒนางานดังกล่าวมากำหนดเป็นองค์ประกอบการประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานในการประเมินครั้งนั้น และครั้งถัดไปจนกว่าจะได้ผลสำเร็จตามตัวชี้วัดที่เสนอในวิสัยทัศน์หรือข้อเสนอ

(๒) พฤติกรรมการปฏิบัติราชการสมรรถนะ ให้มีสัดส่วนน้ำหนักร้อยละ ๓๐ ให้ประเมินจากสมรรถนะตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่คณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดกำหนด ได้แก่

ตำแหน่งประเภทบริหารท้องถิ่น และตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่น ให้ประเมินสมรรถนะประกอบด้วย สมรรถนะหลัก จำนวน ๕ สมรรถนะ และสมรรถนะประจำตัวผู้บริหาร จำนวน ๔ สมรรถนะ

ตำแหน่งประเภทวิชาการ และตำแหน่งประเภททั่วไป ให้ประเมินสมรรถนะประกอบด้วย สมรรถนะหลัก จำนวน ๕ สมรรถนะ และสมรรถนะประจำสายงาน จำนวนไม่น้อยกว่า ๓ สมรรถนะ

๓. การประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดที่บรรจุใหม่หรืออยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ หรือมีระยะเวลาทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการอยู่ในรอบการประเมิน ให้ประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน และพฤติกรรมการมาปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ โดยมีสัดส่วนคะแนนของแต่ละองค์ประกอบร้อยละ ๕๐

๔. กรณีข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดได้รับมอบหมายให้ไปช่วยราชการต่างองค์การบริหารส่วนจังหวัดหรือเทศบาล หรือองค์การบริหารส่วนตำบลอื่น หรือส่วนราชการ หรือหน่วยงานอื่น ให้นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัด หรือนายกเทศมนตรี หรือนายกองค์การบริหารส่วนตำบล หรือหัวหน้าส่วนราชการ หรือหัวหน้าหน่วยงานอื่น ที่ไปช่วยราชการแล้วแต่กรณี เป็นผู้เสนอข้อมูลและความเห็นการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อประกอบการพิจารณาของผู้ประเมินต้นสังกัด

๕. กรณีข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด โอนหรือย้ายหลังวันที่ ๑ มีนาคม หรือวันที่ ๑ กันยายน ให้ผู้ประเมินผลการปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนจังหวัดต้นสังกัดเดิมเป็นผู้ประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์บริหารส่วนจังหวัดผู้นั้น แล้วจัดส่งผลการประเมินการปฏิบัติงานให้แก่องค์การบริหารส่วนจังหวัด หรือเทศบาล หรือองค์การบริหารส่วนตำบล หรือส่วนราชการ หรือหน่วยงานอื่นที่เป็นต้นสังกัดใหม่ เพื่อประกอบการพิจารณา

๖. ระดับผลการประเมิน ในการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ให้จัดกลุ่มคะแนนผลการประเมิน เป็น ๕ ระดับ ได้แก่ ดีเด่น ดีมาก ดี พอใช้ และต้องปรับปรุง โดยกำหนดช่วงคะแนนประเมินองแต่ละระดับผลการประเมิน ดังนี้

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

๗. ประกาศรายชื่อข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ผู้มีผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับดีเด่นในที่เปิดเผยให้ทราบโดยทั่วกัน เพื่อเป็นการยกย่อง ชมเชย และสร้างแรงจูงใจให้พัฒนาผลการปฏิบัติงานในรอบการประเมินต่อไปให้ดียิ่งขึ้น

๖. การส่งเสริมจริยธรรมและรักษาวินัยของบุคลากรในหน่วยงาน ส่งเสริมให้บุคลากรประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี มีคุณธรรม จริยธรรม และยึดหลักธรรมาภิบาล โดยจัดทำโครงการเชิดชูคนดีขององค์การบริหารส่วนจังหวัดศรีสะเกษ โครงการอบรมคุณธรรม จริยธรรม ให้กับบุคลากรในสังกัดเพื่อเป็นการเสริมสร้างทัศนคติ ค่านิยม ในการปฏิบัติงาน