บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักงานปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลไร่ใหม่ โทร ๐-๓๒๖๘-๙๐๐๖

ที่ -/- **วันที่** ๒๒ เมษายน ๒๕๖๓

เรื่อง รายงานการดำเนินตามนโยบายการบริหารงานบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๓ ครั้งที่ ๑ (รอบ ๖ เดือน)

เรียน ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลไร่ใหม่/นายกองค์การบริหารส่วนตำบลไร่ใหม่

ตามที่นายกองค์การบริหารส่วนตำบลไร่ใหม่ ได้กำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลไร่ใหม่ ในแต่ละด้าน จำนวน ๔ ด้านได้แก่

๑. ด้านการสรรหา

๒. ด้านการพัฒนา

๓. ด้านการธำรง รักษาไว้ และแรงจูงใจ

๔. ด้านคุณธรรม จริยธรรม และวินัยข้าราชการ

เพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารงานทรัพยากรบุคคล ขององค์การบริหารส่วนตำบลไร่ใหม่ โดยให้งานบริหารงานบุคคล ดำเนินการรายงานผลการดำเนินงานตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล จำนวน ๒ ครั้ง ครั้งที่ ๑ รอบ ๖ เดือน (ภายในวันทำการสุดท้ายของเดือนเมษายน) และครั้งที่ ๒ รอบ ๑๒ เดือน (ภายในวันทำการสุดท้ายของเดือนตุลาคม)

บัดนี้ ครบกำหนดระยะเวลา ๖ เดือนแล้ว งานการเจ้าหน้าที่ สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลไร่ใหม่ จึงขอรายงานการดำเนินตามนโยบายการบริหารงานบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ ครั้งที่ ๑ (รอบ ๖ เดือน) ให้นายกองค์การบริหารส่วนตำบลไร่ใหม่ทราบ รายละเอียดตามเอกสารที่แนบมาพร้อมบันทึกฉบับนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

(ลงชื่อ)

(นางสาวรัชฐิญา เวียสุวรรณ)

นักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ

(ลงชื่อ)

(นางสาวทิพวรรณ ปัญญาหาญ)

หัวหน้าสำนักปลัด

ลงชื่อ...

เรียน นายกอบต.ไร่ใหม่

☑ เพื่อโปรดทราบ

☐ เพื่อโปรดพิจารณา

สั่งการ/มอบหมาย.....

.....

.....

(ลงชื่อ)

(นางสาววนิดา ตันเจริญ)

ผู้อำนวยการกองคลัง รักษาราชการแทน

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลไร่ใหม่

คำสั่ง

☑ ทราบ/ถือปฏิบัติ

☑ ดำเนินการ ☐ อนุมัติ

☐ อื่นๆ.....

(ลงชื่อ)

(นายสงวน ไชยชน)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลไร่ใหม่

แนบท้ายบันทึกข้อความสำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลไร่ใหม่ ที่ -/- ลงวันที่ ๒๒ เมษายน ๒๕๖๓ เรื่อง รายงานการดำเนินตามนโยบายการบริหารงานบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๓ ครั้งที่ ๑ (รอบ ๖ เดือน)



การดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล

องค์การบริหารส่วนตำบลไร่ใหม่

อำเภอสามร้อยยอด จังหวัดประจวบคีรีขันธ์

การดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล
ขององค์การบริหารส่วนตำบลไร่ใหม่ อำเภอสามร้อยยอด จังหวัดประจวบคีรีขันธ์
****

องค์การบริหารส่วนตำบลไร่ใหม่ ได้ดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่งเป็นไปตามกฎ ระเบียบ และข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ การวางแผนกำลังคน การสรรหาคนดีคนเก่งเพื่อปฏิบัติงานตามภารกิจของหน่วยงาน การพัฒนาบุคลากร (การพัฒนาบุคลากร การสร้างทางก้าวหน้าในสายอาชีพ) การพัฒนาคุณภาพชีวิต การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร การประเมินผลการปฏิบัติงาน การส่งเสริมจริยธรรมและรักษาวินัยบุคลากรในหน่วยงาน โดยมีรายละเอียดดังนี้

๑. นโยบายด้านการสรรหา

<u>เป้าประสงค์</u> ดำเนินการวางแผนกำลังคน สรรหาคน ตามคุณลักษณะมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง และเลือกสรรบุคคลที่เป็นคนดีคนเก่ง เพื่อปฏิบัติงานตามภารกิจองค์การบริหารส่วนตำบล

<u>แนวทางปฏิบัติ</u>

๑.๑ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อใช้ในการกำหนดโครงสร้างและกรอบอัตรากำลัง ที่รองรับภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล

๑.๒ จัดทำและดำเนินการตามแผนสรรหาข้าราชการ และพนักงานจ้าง ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง หรือทดแทนอัตรากำลังที่ขอลาออก หรือโอนย้าย โดยมุ่งเน้นให้มีอัตรากำลังว่างไม่เกินร้อยละ ๑๐ ของอัตรากำลังทั้งหมด

๑.๓ การรับสมัครคัดเลือกบุคคลเพื่อบรรจุและแต่งตั้งเข้ารับราชการ หรือประกาศรับโอนย้าย พนักงานส่วนท้องถิ่น มาดำรงตำแหน่งที่ว่าง หรือประกาศรับสมัครบุคคลเพื่อเปลี่ยนสายงานที่สูงขึ้น โดยการเผยแพร่ โดยการประกาศผ่านบอร์ดประชาสัมพันธ์ และเว็บไซต์ของหน่วยงานพร้อมทั้งประชาสัมพันธ์ไปยังหน่วยงานภายนอก เพื่อการรับรู้และเข้าถึงกลุ่มเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๑.๔ แต่งตั้งคณะกรรมการในการสรรหาและเลือกสรร เพื่อให้การดำเนินงานสรรหาและเลือกสรรผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ และเป็นคนดี สอดคล้องตามภารกิจของหน่วยงาน

๑.๕ การคัดเลือกบุคคลเพื่อเลื่อนระดับตำแหน่งที่สูงขึ้น ต้องปฏิบัติโดยความเป็นธรรม เสมอภาค และยุติธรรม เพื่อให้ได้บุคคลที่มีความรู้ความสามารถ เหมาะสมกับตำแหน่ง

<u>การดำเนินการ</u>

๑.๑ มีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑ – ๒๕๖๓) ขององค์การบริหารส่วนตำบลไร่ใหม่ โดยให้มีอัตรากำลังในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๕) ดังนี้

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี พ.ศ.๒๕๖๑ – ๒๕๖๓

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	อัตรากำลังที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	รอ ก.กลางสอบ
<u>สำนักปลัด</u>								
หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

เจ้าพนักงาน...

เจ้าพนักงานสาธารณสุขปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ตำแหน่งว่าง ร้องขอ กสถ.
เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้าง								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ยาม	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กองค์การบริหารส่วนตำบลไร่ใหม่								
ครูผู้ดูแลเด็ก	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	ได้รับการจัดสรรจากกรม (ตำแหน่งว่าง ร้องขอ กสถ.)
พนักงานจ้าง								
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
กองคลัง								
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชีปฏิบัติงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานพัสดุปฏิบัติงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ลูกจ้างประจำ								
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้าง								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองช่าง								
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างโยธาชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างสำรวจปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ตำแหน่งว่าง ร้องขอ กสถ.
พนักงานจ้าง								
ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองสวัสดิการสังคม								
ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักพัฒนาชุมชนปฏิบัติการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

พนักงานจ้าง...

พนักงานจ้าง								
ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๒๔	๒๕	๒๕	๒๕	+๑	-	-	

๑.๒ การสรรหาบุคคลเพื่อมาดำรงตำแหน่งในอัตราที่ว่าง งานบริหารบุคคล ได้ดำเนินการสรรหาในส่วนของพนักงานจ้างจนครบทุกตำแหน่งแล้ว ในส่วนของตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล อยู่ระหว่างรอการสรรหา เนื่องจากได้แจ้งความประสงค์ร้องขอให้คณะกรรมการกลางสอบแข่งขันพนักงานส่วนท้องถิ่น(กสถ.) เป็นผู้ดำเนินการสอบแข่งขันแทนเพื่อบรรจุบุคคลเป็นข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในตำแหน่งเป็นที่เรียบร้อยแล้ว อัตรากำลังว่างในปัจจุบัน คิดเป็นร้อยละ ๑๖ ของอัตรากำลังทั้งหมด

๑.๓ ในการสรรหาและเลือกสรรพนักงานจ้างเพื่อทดแทนคนเดิม ทางงานบริหารงานบุคล สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลไร่ใหม่ ได้มีการประชาสัมพันธ์ให้บุคคลภายนอกได้ทราบอย่างทั่วถึง โดยการประกาศผ่านบอร์ดประชาสัมพันธ์และเว็บไซต์ของหน่วยงาน แจ้งขอความร่วมมือจากผู้นำชุมชนในพื้นที่ในการประชาสัมพันธ์เสียงตามสาย พร้อมทั้งประชาสัมพันธ์ไปยังหน่วยงานภายนอก ได้แก่ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในพื้นที่ ที่ว่าการอำเภอสามร้อยยอด และสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัด เพื่อการรับรู้และเข้าถึงกลุ่มเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๒. นโยบายด้านการพัฒนา

<u>เป้าประสงค์</u> ดำเนินการวางแผนพัฒนาบุคคล เพื่อพัฒนาความรู้ ทักษะ และสมรรถนะ แต่ละตำแหน่ง ของข้าราชการส่วนท้องถิ่น ให้มีผลการปฏิบัติงานที่มีผลสัมฤทธิ์ที่สูง ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง โดยใช้เครื่องมือที่หลากหลายในการพัฒนาบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพ จนบรรลุประสงค์นโยบายขององค์กรและระดับชาติ ตามแนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

<u>แนวทางปฏิบัติ</u>

๒.๑ จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี และดำเนินการตามแผนฯ ให้สอดคล้องตามความจำเป็น และความต้องการในการพัฒนาบุคลากรในหน่วยงาน

๒.๒ กำหนดเส้นทางการพัฒนาบุคลากร เพื่อเป็นกรอบในการพัฒนาบุคลากรแต่ละตำแหน่ง

๒.๓ ดำเนินการประเมินข้าราชการส่วนท้องถิ่นตามเกณฑ์มาตรฐานที่กำหนดตำแหน่ง ในความรู้ ทักษะ และสมรรถนะ

๒.๔ ดำเนินการประเมินความพึงพอใจของบุคลากร ที่มีผลต่อการพัฒนาบุคลากรทุกส่วนราชการ

<u>การดำเนินการ</u>

๒.๑ มีการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี (รายละเอียดตามแผนพัฒนาบุคลากร ขององค์การบริหารส่วนตำบลไร่ใหม่ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑ – ๒๕๖๕) และดำเนินการตามแผนฯ ให้สอดคล้องตามความจำเป็น และมีการสำรวจความต้องการในการพัฒนาของบุคลากรในหน่วยงานช่วงต้นปีงบประมาณ เพื่อพิจารณาส่งบุคลากรในสังกัดเข้ารับการอบรมจากหน่วยงานภายนอก

๒.๒ มีการ...

๒.๒ มีการจัดทำแบบประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง สำหรับพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน ตามเกณฑ์มาตรฐานกำหนดตำแหน่งในส่วนของมรรถนะ และสอดคล้องกับประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๕๘ และประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง (ฉบับที่ ๖)

๒.๓ ในการประเมินพนักงานส่วนตำบลสำหรับการเลื่อนระดับ มีการนำมาตรฐานความรู้ ทักษะ และสมรรถนะตามเกณฑ์มาตรฐานที่กำหนดตำแหน่ง มาใช้เป็นเกณฑ์ในการพิจารณา

๒.๔ การประเมินความพึงพอใจของบุคลากร ที่มีผลต่อการพัฒนาบุคลากร ทุกส่วนราชการ จะดำเนินการประเมินในช่วงปลายปีงบประมาณ

๓. นโยบายด้านการธำรง รักษาไว้ และแรงจูงใจ

<u>เป้าประสงค์</u> ต้องมีการวางแผนกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงาน เช่น แผนความก้าวหน้าในสายงานการประเมินผลการปฏิบัติราชการ บำเหน็จความดีความชอบ การพัฒนาระบบฐานข้อมูลบุคลากร สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความปลอดภัยในการทำงาน การมีส่วนร่วมในการเสนอแนวคิดการพัฒนาองค์กร และการยกย่อง ชมเชย เจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานดีเด่น หรือสร้างคุณประโยชน์ที่ดีต่อองค์กร และสาธารณชน เพื่อเป็นการสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรเกิดความผูกพันต่อองค์กร

<u>แนวทางปฏิบัติ</u>

๓.๑ ประชาสัมพันธ์และเผยแพร่แนวทางเส้นทางความก้าวหน้าในสายงานตำแหน่งให้บุคลากรทราบ

๓.๒ ดำเนินการบันทึก แก้ไข ปรับปรุง ข้อมูลบุคลากรในระบบศูนย์ข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติ ให้ถูกต้อง ครบถ้วน และเป็นปัจจุบัน

๓.๓ จัดให้มีกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงานราชการ ที่เป็นธรรม เสมอภาค และตรวจสอบได้

๓.๔ จัดให้มีการพิจารณาความดีความชอบ ตามผลการปฏิบัติหน้าที่ราชการอย่างเป็นธรรม เสมอภาค และสามารถตรวจสอบได้

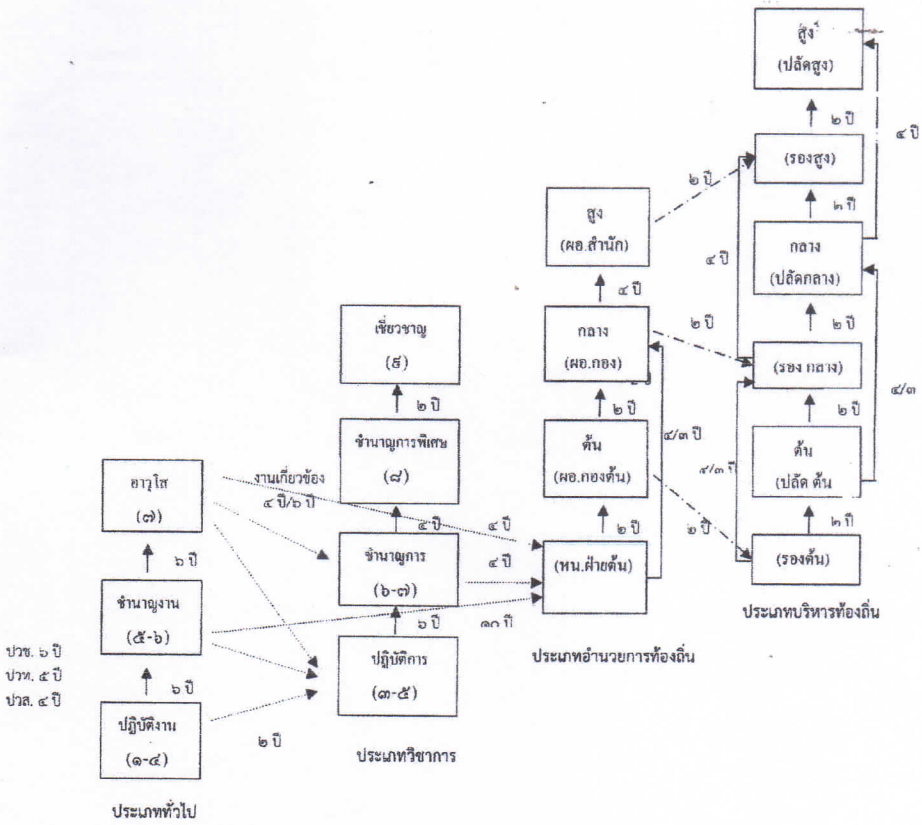
๓.๕ ดำเนินการการพิจารณาความดีความชอบการปฏิบัติหน้าที่ราชการประจำปี เพื่อยกย่องชมเชย แก่บุคลากรดีเด่น ด้านการปฏิบัติงานและคุณประโยชน์ต่อสาธารณชน

๓.๖ จัดให้มีการพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดีแก่บุคลากร ในด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ด้านความปลอดภัยในการทำงาน ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงาน

<u>การดำเนินการ</u>

๓.๑ มีการจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ ไว้ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑ – ๒๕๖๓) รายละเอียดดังนี้

ผังเส้นทางความก้าวหน้า...



๓.๒ มีการดำเนินการบันทึก แก้ไข ปรับปรุง ข้อมูลบุคลากรในระบบศูนย์ข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติ ให้ถูกต้อง ครบถ้วน และเป็นปัจจุบันแล้ว

๓.๓ มีการจัดทำประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง และแจ้งเวียนให้บุคลากรในสังกัดทราบในช่วงต้นรอบการประเมิน

๓.๔ มีการจัดทำประกาศผู้ที่มีผลการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล ระดับดีเด่น ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน ข้อ ๓๐๓ ในแต่ละรอบการประเมิน

๓.๕ มีการกำหนดนโยบายความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยกำหนดให้ความปลอดภัยในการำงานเป็นหน้าที่และความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างและพนักงานจ้างทุกคน ผู้บังคับบัญชาทุกระดับต้องเป็นแบบอย่างที่ดี เป็นผู้นำสนับสนุน ส่งเสริมให้พนักงานตระหนักรู้ถึงการทำงานด้วยความปลอดภัย รวมทั้งกำกับดูแลให้การปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างและพนักงานจ้างทุกคน ปฏิบัติตามแนวทางเพื่อสร้างความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่กำหนดขึ้นโดยเคร่งครัด

๔. นโยบายด้านคุณธรรม จริยธรรม และวินัยข้าราชการ

<u>แนวทางปฏิบัติ</u>

๔.๑ แจ้งให้บุคลากรในสังกัด รับทราบถึงประมวลจริยธรรมข้าราชการส่วนท้องถิ่นและข้อบังคับองค์การบริหารส่วนตำบลไร่ใหม่ว่าด้วยจรรยาบรรณข้าราชการ พนักงานและลูกจ้าง

๔.๒ ให้ผู้บังคับ...

๔.๒ ให้ผู้บังคับบัญชา มอบหมายงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ รวมถึงการควบคุม กำกับ ติดตาม และดูแลผู้ใต้บังคับบัญชา ให้ปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์ แนวทาง ระเบียบ และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

๔.๓ ส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริตและรับผิดชอบ ยึดมั่นและ ยืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน เน้นความโปร่งใส ตรวจสอบได้ ปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นธรรม เสมอภาค เคารพบุคคลและบุคคลและองค์กร และดำรงชีพตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

<u>การดำเนินการ</u>

๔.๑ มีการจัดทำประกาศประมวลจริยธรรมข้าราชการส่วนท้องถิ่น และข้อบังคับองค์การบริหารส่วนตำบลไร่ใหม่ว่าด้วยจรรยาบรรณข้าราชการ พนักงานและลูกจ้าง พร้อมทั้งแจ้งให้บุคลากรในหน่วยงานทราบอย่างทั่วถึง และแจ้งให้พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างที่ได้รับการบรรจุแต่งตั้งใหม่ได้ทราบด้วย

๔.๒ ให้ผู้บังคับบัญชา มอบหมายงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ โดยยึดมาตรฐานกำหนดตำแหน่งเป็นเกณฑ์ รวมถึงการควบคุม กำกับ ติดตาม และดูแลผู้ใต้บังคับบัญชา ให้ปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์ แนวทาง ระเบียบ และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

๔.๓ มีการกำหนดบทลงโทษสำหรับผู้ที่ฝ่าฝืนประมวลจริยธรรมข้าราชการส่วนท้องถิ่น และข้อบังคับองค์การบริหารส่วนตำบลไร่ใหม่ว่าด้วยจรรยาบรรณข้าราชการ โดยมอบหมายให้ผู้บังคับบัญชาสอดส่องให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติตามประกาศประมวลจริยธรรมข้าราชการส่วนท้องถิ่นและข้อบังคับองค์การบริหารส่วนตำบลไร่ใหม่ว่าด้วยจรรยาบรรณข้าราชการ โดยเคร่งครัด การไม่ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการส่วนท้องถิ่น และข้อบังคับองค์การบริหารส่วนตำบลไร่ใหม่ว่าด้วยจรรยาบรรณข้าราชการที่มิใช่ความผิดทางวินัยให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นผู้ตักเตือน และนำไปประกอบการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนหรือสั่งให้ข้าราชการผู้นั้นได้รับการพัฒนา