



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลคำเลาะ อำเภอไชยวาน จังหวัดอุดรธานี

ที่ อต.๗๙๗๐๑/๑๒๔ วันที่ ๕ เมษายน ๒๕๖๖

เรื่อง รายงานรายงานการดำเนินการตามนโยบายหรือแผนการบริหารทรัพยากรบุคคลองค์การบริหารส่วนตำบล
รอบระยะเวลา ๖ เดือนแรกของปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖ (๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ - ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๖)

เรียน นายองค์การบริหารส่วนตำบลคำเลาะ

เรื่องเดิม

ด้วยแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ ประเด็นการต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ (พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๘๐) ได้กำหนดให้การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment - ITA) เป็นเครื่องมือสำคัญในการป้องกันการทุจริต รวมทั้งสามารถยับยั้งการทุจริตที่อาจเกิดขึ้นได้ อันส่งผลต่อการยกระดับค่าดัชนีการรับรู้การทุจริต (Corruption Perception index : CPI) ของประเทศไทย ให้ดียิ่งขึ้น ทั้งใน ระดับชาติและระดับสากล พร้อมทั้งสนองต่อนโยบายรัฐบาล ด้านการส่งเสริมการบริหารราชการแผ่นดิน มีธรรมาภิบาล และการป้องกันปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบในภาครัฐ นั้น

ข้อเท็จจริง

สำนักงาน ป.ป.ช. ได้แจ้งแนวทาง การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงาน ของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment ITA) ในปี พ.ศ.๒๕๖๖ ข้อ ๐๒๔ รายงานผล การดำเนินการตามนโยบายหรือแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล

ข้อพิจารณา

๑. เห็นควรรายงานความก้าวหน้าการดำเนินการตามนโยบายหรือแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล หัวระยะเวลา ๖ เดือนแรก ของปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖ ตั้งแต่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ - ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๖

๒. เห็นควรเผยแพร่ผลการดำเนินงานทางเว็บไซต์องค์การบริหารส่วนตำบลคำเลาะ เพื่อประชาสัมพันธ์ให้ ประชาชนได้ ทราบ และแจ้งหัวหน้าส่วนราชการได้ทราบและโปรดแจ้งพนักงานได้ทราบต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาหากเห็นชอบโปรดลงนามในหนังสือที่เสนอมาพร้อมนี้

(ลงชื่อ)

(.....)

นายคมสัน เจริญผล

นักวิเคราะห์นโยบายและแผน รักษาราชการแทน

หัวหน้าสำนักปลัด

(ลงชื่อ)

(.....)

นางสาวกนกอร แสนอุบล

รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลคำเลาะ รักษาราชการแทน

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลคำเลาะ

(ลงชื่อ)

(.....)

นายสุรศักดิ์ ทิพย์โชติ

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลคำเลาะ

วันที่ ๔ เมษายน พ.ศ. ๒๕๖๖ นายสุรศักดิ์ ทิพย์โชติ นายกองค์การบริหารส่วนตำบลคำเลาะ ได้ประชุมประจำเดือน เมษายน ๒๕๖๖ เพื่อชี้แจงคณะผู้บริหาร สมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบลคำเลาะ พนักงานส่วนตำบล ตามนโยบายการบริหาร ทรัพยากรบุคคลองค์การบริหารส่วนตำบลคำเลาะ เพื่อรายงานความก้าวหน้าในการดำเนินตามนโยบายการบริหารทรัพยากร บุคคล ในรอบ ๖ เดือนแรกของปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ (๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ - ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๖)



การดำเนินการตามนโยบาย การบริหารทรัพยากรบุคคล



องค์การบริหารส่วนตำบลคำเลาะ
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

สำนักงานปลัด
องค์การบริหารส่วนตำบลคำเลาะ

การดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล องค์การบริหารส่วนตำบลคำเลาะ

การบริหารงานบุคคลของ องค์การบริหารส่วนตำบลคำเลาะ ได้ดำเนินการตามกระบวนการบริหารงานบุคคล ขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในด้านต่างๆ ตั้งแต่ การสรรหา การบรรจุ การแต่งตั้ง การโอนย้าย การพัฒนา การวางแผนอัตรากำลัง การประเมินผลการปฏิบัติงาน การเลื่อนตำแหน่ง การเลื่อนขั้นเงินเดือน การลงโทษและ การให้พ้นจากตำแหน่ง เพื่อให้เป็นไปตามเจตนารมณ์ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยโดยเป็นระบบที่ ยึดถือหลักคุณธรรม และหลักธรรมาภิบาลของการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี (Good Governance) และสามารถบริหารทรัพยากรบุคคลให้เกิดประโยชน์สูงสุด สมฤทธิ์ผลตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

องค์การบริหารส่วนตำบลคำเลาะ ได้ดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลเป็นไปตามกฎ และข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ การวางแผนกำลังคน การบรรจุและแต่งตั้งการประเมินผลการปฏิบัติงาน การส่งเสริมจริยธรรมและรักษาวินัย การสรรหาคนดีคนเก่ง การพัฒนาบุคลากรการสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ การพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากรในหน่วยงาน ในห้วงระยะเวลา ๖ เดือนแรก ของปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖ ตั้งแต่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ - ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๖ โดยมีรายละเอียด ดังนี้

๑. นโยบายปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการและอัตรากำลัง เป้าประสงค์

ดำเนินการวางแผนสนับสนุนและส่งเสริมให้มีโครงสร้าง ระบบงาน การจัดกรอบอัตรากำลัง และการบริหารอัตรากำลังให้เหมาะสมกับภารกิจและเพียงพอ มีความคล่องตัวต่อการขับเคลื่อนการดำเนินงาน ของทุกส่วนราชการในองค์กร รวมทั้งมีระบบการประเมินผลที่มีประสิทธิผลเชื่อมโยงกับผลตอบแทนและการ กำหนดสมรรถนะ และลักษณะที่พึงประสงค์ของข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ที่องค์กรคาดหวัง

กลยุทธ์

๑. จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลคำเลาะ และทบทวนปรับปรุงโครงสร้างองค์กร ระบบงานในแผนอัตรากำลัง ให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ อำนาจ หน้าที่ ขององค์การบริหารส่วนตำบลคำเลาะ

๒. นำหลักสมรรถนะและระบบคุณธรรม มาใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารทรัพยากรบุคคลทั้ง ด้านการสรรหา การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร การเลื่อนขั้น และเลื่อนระดับ การประเมินผลการปฏิบัติงานการ วางแผนการพัฒนาบุคลากรและการบริหารผลตอบแทน และตรวจสอบได้

๓. มีกระบวนการสรรหาคนดี คนเก่งเพื่อปฏิบัติงานตามภารกิจขององค์กรด้วยความโปร่งใส

๔. มีการจัดทำปฏิทินเพื่อวางแผนความก้าวหน้าให้กับบุคลากรทุกตำแหน่ง

๕. จัดทำระบบประเมินผลการปฏิบัติงานตามผลสัมฤทธิ์ของงานและสมรรถนะหลัก โดยมีการ ทำข้อตกลง (MOU) ร่วมกัน

๖. มีการบริหารจัดการเพื่อรักษาไว้ซึ่งคนดีและคนเก่งขององค์กร

การดำเนินการ

๑. แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖) และฉบับปรับปรุง ครั้ง ๑/๒๕๖๕ และฉบับปรับปรุงครั้ง ๒/๒๕๖๖ และประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนดังกล่าว เพื่อวิเคราะห์ค่างาน และจัดคนลงสู่ตำแหน่งตามโครงสร้างการบริหารงานอบต.

๒. วิเคราะห์และประเมินการแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) และได้ทบทวนและ ปรับปรุงโครงสร้าง องค์กร ระบบงานและกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ และแผนพัฒนา บุคลากร และภารกิจของ องค์การบริหารส่วนตำบลคำเลาะ (รายละเอียดตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ.๒๕๖๔ -๒๕๖๖)

ความคืบหน้าในการดำเนินการ

๑. จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖) ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๑/๒๕๖๕ และฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๒/๒๕๖๖ และได้ทบทวนและปรับปรุงโครงสร้างองค์กร ระบบงานและกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ และแผนการและภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลค่าละ (รายละเอียดตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖) ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๒/๒๕๖๖

๑. วันที่ ๒๕ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๓ ได้จัดทำประกาศการใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖)

๒. วันที่ ๑๒ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๕ การประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๑ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕

๓. วันที่ ๗ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๖ การประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๔ -๒๕๖๖) ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๒ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖

งบประมาณที่ใช้ในการดำเนินการ

- ไม่ได้ใช้งบประมาณในการดำเนินการ

๒. นโยบายด้านการบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร

เป้าประสงค์

สรรหาและเลือกสรรบุคลากรแทนตำแหน่งที่ว่างเพื่อให้มีบุคลากรเพียงพอในการปฏิบัติงานและตรงตามสายงานที่กำหนด

กลยุทธ์

๑. จัดทำประกาศรับสมัครให้ตรงกับสายงานที่กำหนด
๒. ตรวจสอบคุณสมบัติผู้สมัครให้เป็นไปตามประกาศกำหนด
๓. สรรหาและเลือกสรรบุคลากรอย่างบริสุทธิ์ยุติธรรม

การดำเนินการ

๑. มีการตรวจสอบ ทบทวนอัตรากำลังของหน่วยงานอย่างสม่ำเสมอ
๒. เมื่อมีตำแหน่งว่างจะมีการดำเนินการสรรหาและเลือกสรร ซึ่งการดำเนินการเป็นรูปแบบ

คณะกรรมการและคณะทำงานทุกขั้นตอน

๓. ประกาศรับสมัครบุคคลเพื่อเข้ารับการสรรหาและเลือกสรรบุคคลเข้าทำงานเปิดเผย
๔. ดำเนินการสรรหาและเลือกสรรผู้ที่มีความรู้ความสามารถเข้ามาทำงานให้เพียงพอตามปริมาณงานที่

เพิ่มขึ้น

ความคืบหน้าในการดำเนินการ

วันที่ ๑๓ มีนาคม ๒๕๖๖ ได้ดำเนินการออกคำสั่งการสอบเปลี่ยนสายงาน ประเภททั่วไปเป็นวิชาการ เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง นักจัดการงานทั่วไป ประเภทวิชาการ ระดับปฏิบัติการ

ในวันที่ ๓ มีนาคม ๒๕๖๖ ได้โอน(ย้าย)พนักงานส่วนตำบล

เป้าประสงค์

สรรหาและเลือกสรรบุคลากรแทนตำแหน่งว่าง เพื่อให้มีบุคลากรเพียงพอในการปฏิบัติงานและตรงตามกับสายงานที่กำหนด การรับโอนย้ายพนักงานเทศบาล งานผู้บริหาร และสายงานปฏิบัติ

กลยุทธ์

๑.สรรหาบุคลากรที่ตำแหน่งว่างเพื่อมาดำรงตำแหน่งสายงานผู้บริหารที่ว่างของอบต. และประกาศรับโอน(ย้าย)สายงานปฏิบัติ

การดำเนินการ

- ๑.ตอบรับหนังสือจากหน่วยงานที่บุคลากรขอประสงค์โอน(ย้าย)
- ๒.ตรวจสอบคุณสมบัติตรงตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง
- ๓.ดำเนินการส่งเรื่องโอน(ย้าย)ให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดอุดรธานีเห็นชอบ
- ๔.ออกคำสั่งรับโอน(ย้าย)

ความคืบหน้าในการดำเนินการ

๑. จัดทำคู่มือการบริหารงานบุคคลของอบต.
๒. คู่มือตัวอย่างการบริหารงานบุคคล
๓. วันที่ ๗ กรกฎาคม ๒๕๖๕ ได้ประกาศรับโอน(ย้าย)พนักงานส่วนท้องถิ่นอื่นหรือข้าราชการประเภทอื่น เพื่อให้มาดำรงตำแหน่งที่ว่าง

งบประมาณที่ใช้ในการดำเนินการ

- ไม่ได้ใช้งบประมาณในการดำเนินการ

๓. นโยบายด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน

เป้าประสงค์

การประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดความโปร่งใส เป็นธรรมอย่างเท่าเทียม

กลยุทธ์

๑. การประเมินต้องเป็นไปตามระเบียบหลักเกณฑ์กำหนด
๒. มีการดำเนินการในรูปแบบคณะกรรมการ

การดำเนินการ

๑. จัดทำประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้างประจำ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖
๒. ประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาพนักงานครู ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖
๓. ประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานจ้างรอบการประเมินครั้งที่ ๑ (๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ - ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๖)
๔. เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานจ้าง รอบการประเมินครั้งที่ ๒ (๑ เมษายน ๒๕๖๖ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖)

ความคืบหน้าในการดำเนินการ

๑. วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ ได้แต่งตั้งคณะกรรมการแต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองการประเมินผลการปฏิบัติงาน พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ครั้งที่ ๑/๒๕๖๕ (๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ - ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๖) เพื่อ ตรวจสอบหลักฐานและตัวชี้วัดที่จัดทำไว้ประกอบการประเมิน และเสนอความเห็นเกี่ยวกับ มาตรฐานและความ เป็นธรรมของการประเมิน และวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ ได้แต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาเลื่อนขึ้นเงินเดือน พนักงานส่วนตำบล และเพิ่มค่าจ้างลูกจ้างประจำ

๒. วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ ได้แต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานครู และวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ ได้แต่งตั้งคำสั่งคณะกรรมการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนครู ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖ ครั้งที่๑/๒๕๖๖

งบประมาณที่ใช้ในการดำเนินการ

- ไม่ได้ใช้งบประมาณในการดำเนินการ

๔. นโยบายด้านการส่งเสริมจริยธรรมและรักษาวินัย

เป้าประสงค์

ส่งเสริมให้คณะผู้บริหาร สมาชิกสภาอบต. พนักงานอบต. และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบล คำเลาะ เกิดจิตสำนึกด้านคุณธรรมจริยธรรมและปลูกฝังค่านิยมให้เป็นวัฒนธรรมองค์กร

ดำเนินการ

๑. อบรมให้เพิ่มพูนความรู้ให้กับคณะผู้บริหาร สมาชิกสภาอบต. พนักงานอบต. และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบล คำเลาะ ด้านการเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรม

๒. ปลูกจิตสำนึกให้กับคณะผู้บริหาร สมาชิกสภาอบต. พนักงานอบต. และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบล คำเลาะ ให้เกิดจิตสำนึกในการ รักและหวงแหนองค์กร

๓. ยกย่องบุคลากรที่ทำคุณงามความดี หรืออุทิศเวลาให้กับราชการเพื่อเป็นขวัญกำลังใจในการทำงาน

ความคืบหน้าในการดำเนินการ

๑. วันที่ ๔ ตุลาคม ๒๕๖๕ ได้จัดทำโครงการทำบุญวันพระวันสำคัญทางพระพุทธศาสนา ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

๒. วันที่ ๓ มกราคม ๒๕๖๖ ได้จัดทำประกาศประมวลจริยธรรมของข้าราชการการเมืองท้องถิ่นฝ่ายบริหารท้องถิ่น ประกาศประมวลจริยธรรมของข้าราชการการเมืองท้องถิ่นฝ่ายสภาท้องถิ่น และประกาศประมวลจริยธรรมของข้าราชการ พนักงานและลูกจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบล คำเลาะ ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖

๓. วันที่ ๒๐ มีนาคม ๒๕๖๖ ได้จัดทำโครงการอบรมให้ความรู้หลักเกณฑ์แนวทางปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม ส่งเสริมจริยธรรมของหน่วยงาน เพื่อเป็นกิจกรรมปลูกจิตสำนึกให้กับข้าราชการและพนักงานจ้าง นำโดยผู้บริหารสูงสุดของอบต. มาให้ความรู้และสร้างแนวทางปฏิบัติงานที่เป็นแบบอย่างที่ดีให้กับบุคลากรในหน่วยงาน

๔. วันที่ ๓ ตุลาคม ๒๕๖๕ ได้ประกาศหลักเกณฑ์และวิธีปฏิบัติราชการและการลาของพนักงานอบต. ลูกจ้างประจำ ครู และพนักงานจ้าง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

๕. วันที่ ๓ ตุลาคม ๒๕๖๕ ประกาศข้อบังคับองค์การบริหารส่วนตำบล คำเลาะ ว่าด้วยจรรยาข้าราชการ พ.ศ. ๒๕๖๖

๖. วันที่ ๓ ตุลาคม ๒๕๖๕ ได้ประกาศนโยบายด้านคุณธรรมจริยธรรมของพนักงานอบต. ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง องค์การบริหารส่วนตำบล คำเลาะ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

๕. นโยบายด้านการสรรหาคนดีคนเก่ง

เป้าประสงค์

ส่งเสริมให้บุคลากรมีวินัย คุณธรรม จริยธรรม ซึ่งเป็นพื้นฐานของข้าราชการที่ดีและเพื่อความก้าวหน้าในสายงานควบคู่ไปกับคุณธรรมจริยธรรม

ดำเนินการ

๑. กำหนดหลักเกณฑ์ในการประเมินบุคลากรที่มีวินัย คุณธรรม จริยธรรม

๒. การประเมินเป็นรูปแบบคณะกรรมการ

๓. การประเมินนี้สามารถนำไปใช้เพื่อขอรับการประเมินการเลื่อนวิทยฐานะให้สูงขึ้นซึ่งผลการประเมินต้องสอดคล้องกับคำกล่าวที่ว่า "ความรู้คู่คุณธรรม"

๔. มีการดำเนินการจัดประชุมคณะกรรมการเพื่อพิจารณาผลงานภายใต้กรอบที่กำหนดร่วมกัน

๕. ตรวจสอบหลักฐานและตัวชี้วัดที่จัดทำไว้ประกอบการประเมิน และเสนอความเห็นเกี่ยวกับวินัย คุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ

ความคืบหน้าในการดำเนินการ

๑. จัดทำโครงการเชิดชูเกียรติพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลคำเลาะ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

๒. วันที่ ๓ ตุลาคม ๒๕๖๕ ได้แต่งตั้งคณะกรรมการคัดเลือกพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลคำเลาะ ผู้มีคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติราชการและให้บริการประชาชนดีเด่น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖

๓. ในวันที่ ๕ ตุลาคม ๒๕๖๕ ประกาศผลการคัดเลือกพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลคำเลาะ ผู้มีคุณธรรม และจริยธรรมในการปฏิบัติราชการและให้บริการประชาชนดีเด่น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

งบประมาณที่ใช้ในการดำเนินการ

- ไม่ได้ใช้งบประมาณในการดำเนินการ

๖. นโยบายด้านการพัฒนาบุคลากร

เป้าประสงค์

ส่งเสริมให้มีการพัฒนาให้เป็นระบบอย่างทั่วถึงและต่อเนื่องโดยการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถศักยภาพ และทักษะการทำงานที่เหมาะสม สอดคล้องกับสถานการณ์ วิสัยทัศน์ และยุทธศาสตร์ขององค์กร เพื่อให้การขับเคลื่อนการดำเนินงานตามพันธกิจขององค์กรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย รวมทั้งส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมให้กับบุคลากรในองค์กร

กลยุทธ์

๑. พัฒนาศักยภาพบุคลากร โดยเพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงานให้กับผู้ปฏิบัติงานทุกระดับ เพื่อความก้าวหน้าในตำแหน่งอย่างต่อเนื่อง

๒. ส่งเสริมให้บุคลากรยึดมั่นในระเบียบแบบแผนของทางราชการ ปฏิบัติตามจรรยาบรรณของข้าราชการ และนโยบายมาตรฐานคุณธรรม จริยธรรมขององค์การบริหารส่วนตำบลคำเลาะ การถ่ายทอดความรู้ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และประสบการณ์ในการทำงานอย่างต่อเนื่อง

๓. พัฒนางานด้านการจัดการองค์ความรู้และพัฒนาคุณภาพชีวิต เพื่อสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้

๔. สร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพและความก้าวหน้าของทุกตำแหน่ง

๕. ส่งเสริมวัฒนธรรมอันดีขององค์กร

การดำเนินการ

๑. วางแผนพัฒนาบุคลากร เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทศนคติที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม ตามกรอบของแผนแม่บทการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนด

๒. จัดส่งบุคลากรตามสายงานไปฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนพัฒนาความรู้มาปรับใช้ในการปฏิบัติงานในหน้าที่

ความคืบหน้าในการดำเนินการ

๑. จัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖

๒. คำสั่งเดินทางไปราชการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ในรอบระยะเวลา ๑ ตุลาคม ๒๕๖๕- ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๖ เพื่อพัฒนาบุคลากรในสายงานสามารถนำความรู้มาปฏิบัติในหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพ

งบประมาณที่ใช้ในการดำเนินการ

- ตั้งไว้ในเทศบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ จำนวนเงิน ๓๕๐,๐๐๐ บาท

๗. นโยบายด้านการสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ

เป้าประสงค์

ส่งเสริมให้บุคลากรมีความก้าวหน้าในสายอาชีพราชการ และส่งเสริมให้บุคลากรมองเห็นความก้าวหน้าในสายอาชีพและมีหลักเกณฑ์ ในการแต่งตั้งโยกย้าย และการสับเปลี่ยนหมุนเวียนตำแหน่งที่ชัดเจนตามหลักเกณฑ์แต่ละประเภทตำแหน่งในสายงาน

ความคืบหน้าในการดำเนินการ

๑. จัดทำแผนความก้าวหน้าในสายอาชีพ เช่น การเลื่อนและแต่งตั้ง ข้าราชการ ให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น
๒. จัดทำคู่มือการบริหารงานบุคคลของเทศบาล

๘. นโยบายด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิต

เป้าประสงค์

เสริมสร้างความมั่นคง ขวัญกำลังใจ คุณภาพชีวิตที่ดี และพึงพอใจให้ผู้ปฏิบัติงาน ให้สิ่งจูงใจ ผลประโยชน์ตอบแทนพิเศษ จัดสวัสดิการ ความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสิ่งแวดล้อมที่ดีในการทำงาน ตามความจำเป็นและเหมาะสมเป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด และสนับสนุนการดำเนินกิจกรรมเพื่อสร้าง ความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บริหารและบุคลากรทุกระดับ

กลยุทธ์

๑. ปรับปรุงระบบแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
๒. ปรับปรุงสภาพความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน
๓. ยกย่องบุคลากรที่เป็นคนเก่ง คนดี มีความทุ่มเทเสียสละและทำคุณประโยชน์ให้แก่องค์กร
๔. ปรับปรุงระบบสวัสดิการที่บุคลากรมีสิทธิจะได้รับอย่างครอบคลุมทั่วถึงและยั่งยืน
๕. ดูแลสิทธิสวัสดิการให้แก่บุคลากรอย่างเต็มที่
๖. จัดกิจกรรมที่ส่งเสริมความสามัคคีในองค์กร เพื่อสร้างขวัญกำลังใจในการท างานอย่างสม่ำเสมอโดยให้บุคลากรทุกระดับได้มีส่วนร่วมทั้งร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมแสดงความคิดเห็นและร่วมรับผิดชอบ

ความคืบหน้าในการดำเนินการ

๑. ปรับปรุงสภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงานให้ดีอยู่เสมอ
๒. วัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ในการท างานอยู่ในสภาพพร้อมใช้งานและเพียงพอในการใช้งาน
๓. จัดทำโครงการอบรมเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากร ซึ่งสามารถนำความรู้ไปใช้ในการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตให้ดีขึ้น ได้แก่

๘.๑ จัดทำโครงการสถานที่ทำงานน่าอยู่ น่าทำงาน (Healthy Work Place) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

๘.๒ จัดทำโครงการสร้างสุขสันต์ สานสัมพันธ์ความสามัคคี เพิ่มมิตรไมตรีในองค์กร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

(ลงชื่อ)



(นายสุรศักดิ์ ทิพย์โชติ)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลคำเลาะ