บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ งานบริหารงานบุคคล สำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลเพ็ญ อำเภอเพ็ญ จังหวัดอุดรธานี

ที่ อด ๗๗๐๐๑/- วันที่ ๑๗ ตุลาคม ๒๕๖๖

เรื่อง รายงานผลการดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ รอบ ๖ เดือน (๑ เมษายน ๒๕๖๖ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖)

เรียน นายกองค์การบริหารส่วนตำบลเพ็ญ

ตามที่ องค์การบริหารส่วนตำบลเพ็ญ ได้จัดทำนโยบายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ ขึ้น โดยให้ครอบคลุมด้านการปรับปรุงโครงสร้าง ระบบงาน และการบริหารอัตรากำลัง ด้านการพัฒนาบุคลากร ด้านการพัฒนาระบบสารสนเทศ ด้านสวัสดิการและด้านการบริหาร เพื่อให้การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลเพ็ญ เป็นไปตามหลักการบริหารจัดการที่ดี และสามารถบริหารทรัพยากรบุคคลให้เกิดประโยชน์สูงสุด ผลักดันวิสัยทัศน์ และพันธกิจขององค์กรประสบความสำเร็จ และได้ประกาศให้ทราบโดยทั่วกันไปแล้วนั้น

ดังนั้น เพื่อให้ทราบถึงผลการดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล จึงขอรายงานผลการปฏิบัติราชการตามนโยบายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ รอบ ๖ เดือน (๑ เมษายน ๒๕๖๖ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖) เพื่อให้ผู้บริหารได้ทราบและพิจารณา แก้ไข เปลี่ยนแปลง ปรับปรุงให้ครอบคลุม และครบทุกด้าน รายละเอียดตามเอกสารที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและพิจารณาอนุมัติ

(นางสาวศิริอร เกตุไทยสง)
หัวหน้าสำนักปลัด

ความเห็นของปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลเพ็ญ เห็นควรพิจารณาอนุมัติดำเนินการตามเสนอ

(นางพรพรรณ หอนงาม)
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลเพ็ญ

คำสั่ง/ความเห็นของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลเพ็ญ

☑ อนุมัติ
☐ ไม่อนุมัติเพราะ.....

(นายทองเลื่อน สิมงาม)
รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบล รักษาราชการแทน
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลเพ็ญ

Scanned with CamScanner

การดำเนินการตามนโยบาย
การบริหารทรัพยากรบุคคล
องค์การบริหารส่วนตำบลเพ็ญ
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566

Scanned with CamScanner

การดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล องค์การบริหารส่วนตำบลเพ็ญ

การบริหารงานบุคคลของ องค์การบริหารส่วนตำบลเพ็ญ ได้ดำเนินการตามกระบวนการบริหารงานบุคคล ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในด้านต่างๆ ตั้งแต่ การสรรหา การบรรจุ การแต่งตั้ง การโอนย้าย การพัฒนา การวางแผนอัตรากาลัง การประเมินผลการปฏิบัติงาน การเลื่อนตำแหน่ง การเลื่อนขั้นเงินเดือน การลงโทษและ การให้พ้นจากตำแหน่ง เพื่อให้เป็นไปตามเจตนารมณ์ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย โดยเป็นระบบที่ยึดถือหลักคุณธรรม และหลักธรรมาภิบาลของการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี (Good Governance) และสามารถบริหารทรัพยากรบุคคลให้เกิดประโยชน์สูงสุด สัมฤทธิ์ผลตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ องค์การบริหารส่วนตำบลเพ็ญ ได้ดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลเป็นไปตามกฎและข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ การวางแผนกำลังคน การบรรจุและแต่การประเมินผลการปฏิบัติงาน การส่งเสริมจริยธรรมและรักษาวินัย การสรรหาคนดีคนเก่ง การพัฒนาบุคลากรการสร้างความก้าวหน้าในสาย อาชีพ การพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากรในหน่วยงาน ในห้วงระยะเวลา ๖ เดือนหลัง ของปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖ ตั้งแต่ ๑ เมษายน ๒๕๖๖ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖ โดยมีรายละเอียด ดังนี้

๑. นโยบายปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการและอัตรากำลัง

<u>เป้าประสงค์</u>

ดำเนินการวางแผนสนับสนุนและส่งเสริมให้มีโครงสร้าง ระบบงาน การจัดกรอบอัตรากำลัง และการบริหารอัตรากำลังให้เหมาะสมกับภารกิจและเพียงพอ มีความคล่องตัวต่อการขับเคลื่อนการดำเนินงานของทุกส่วนราชการในองค์กร รวมทั้งมีระบบการประเมินผลที่มีประสิทธิผลเชื่อมโยงกับผลตอบแทนและการกำหนดสมรรถนะและลักษณะที่พึงประสงค์ของข้าราชการ ลูกจ้างประจา และพนักงานจ้าง ที่องค์กรคาดหวัง

<u>กลยุทธ์</u>

จัดทำแผนอัตรากาลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลเพ็ญ การกำหนดโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน ให้เหมาะสมกับภารกิจอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลเพ็ญ ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ สามารถวางแผนอัตรากำลังในการบรรจุและแต่งตั้งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการ บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลเพ็ญ เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบอย่างมีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกภารกิจหรือหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถให้บริการสาธารณะ แก้ไขปัญหา และตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

<u>การดำเนินการ</u>

๑. แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากาลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ได้มีการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนดังกล่าว เพื่อวิเคราะห์ค่างานและจัดคนลงสู่ตำแหน่งตามโครงสร้างการบริหารงานองค์การบริหารส่วนตำบล

๒. จัดทำร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ เสนอขอความเห็นชอบต่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดอุดรธานี

๓. เมื่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดอุดรธานีเห็นชอบร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ดำเนินการประกาศใช้แผนและประชาสัมพันธ์แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ให้ส่วนราชการทราบและลงในเว็ปไซต์องค์การบริหารส่วนตำบลเพ็ญ

<u>งบประมาณที่ใช้ในการดำเนินการ</u>

- ไม่ได้ใช้งบประมาณในการดำเนินการ

Scanned with CamScanner

๒. นโยบายด้านการบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร

เป้าประสงค์

๑. สรรหาและเลือกสรรบุคลากรแทนตำแหน่งที่ว่างเพื่อให้มีบุคลากรเพียงพอในการปฏิบัติงานและตรงตามสายงานที่กำหนด

๒. การดำรงไว้ซึ่งทรัพยากรบุคคล

กลยุทธ์

กรณีตำแหน่งว่าง

๑. มีการตรวจสอบ ทบทวนอัตรากำลังของหน่วยงานอย่างสม่ำเสมอ ถ้ามีตำแหน่งว่างให้รายงานนายกองค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อดำเนินการสรรหาบุคคลมาดำรงตำแหน่งว่าง โดยการจัดทำประกาศประชาสัมพันธ์รับโอน(ย้าย)

๒. ตรวจสอบคุณสมบัติผู้ยื่นความประสงค์โอนให้ตรงตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่ว่างแล้วทำหนังสือตอบรับยินดีรับโอน

๓. จัดทำเอกสารประกอบการรับโอน(ย้าย) เสนอคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดอุดรธานีพิจารณาให้ความเห็นชอบ

๔. ดำเนินการจัดทำคำสั่งรับโอน(ย้าย) ตามมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดอุดรธานี ภายใน ๑๕ วัน นับจากรับทราบมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดอุดรธานี พร้อมส่งสำเนาคำสั่งรายงานอำเภอและจังหวัด

๕. บันทึกข้อมูลลงในระบบบุคลากรแห่งชาติ

กรณีพนักงานจ้างสิ้นสุดสัญญาจ้าง

๑. ตรวจสอบสัญญาจ้างพนักงานจ้างที่สัญญาจ้างจะสิ้นสุดลงในแต่ละห้วง แล้วรายงานให้ผู้บังคับบัญชาที่พนักงานจ้างสังกัดอยู่ พร้อมผลการประเมินการปฏิบัติงานของพนักงานจ้างย้อนหลัง ๒ ปี เพื่อเสนอความเห็นว่ามีความประสงค์จะจ้างต่อไปหรือไม่ ต่อนายกองค์การบริหารส่วนตำบลสั่งการ

๒. เมื่อผู้บริหารสั่งการให้ดำเนินการต่อสัญญาจ้างหรือไม่ต่อสัญญาจ้างให้ดำเนินการรายงานขอความเห็นชอบต่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดอุดรธานี

๓. ดำเนินการตามมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดอุดรธานี

การดำเนินการ

๑. ได้ดำเนินการรับโอน(ย้าย) พนักงานส่วนตำบล เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งว่าง สำหรับตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคล ระดับชำนาญการ จำนวน ๑ อัตรา

๒. ได้ดำเนินการต่อสัญญาจ้างให้กับพนักงานจ้างประเภททั่วไป จำนวน ๕ อัตรา

งบประมาณที่ใช้ในการดำเนินการ

-ไม่ได้ใช้งบประมาณในการดาเนินการ

๓. นโยบายด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน

เป้าประสงค์

การประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดความโปร่งใส เป็นธรรมอย่างเท่าเทียม

กลยุทธ์

๑. การประเมินเป็นไปตามหลักเกณฑ์ของประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดอุดรธานีกำหนด

Scanned with CamScanner

๒. องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำประกาศหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานก่อนเริ่มรอบการประเมิน เพื่อให้บุคลากรดำเนินการจัดทำข้อตกลงกับผู้บังคับบัญชาในเดือนแรกของแต่ละรอบการประเมิน

๓. ผู้บังคับบัญชาประเมินผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยความเป็นธรรม มีมาตรฐาน โดยให้นำผลการมาปฏิบัติราชการ การขาดลา มาสาย มาเป็นองค์ประกอบการประเมิน

๔. การพิจารณาผลการประเมินการปฏิบัติงานดำเนินการในรูปแบบคณะกรรมการ

<u>การดำเนินการ</u>

๑. ภายในเดือนกันยายน องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล และลูกจ้างประจำ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ พร้อมประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรทราบ

๒. ภายในเดือนตุลาคมของปีนั้น และเดือนเมษายนของปีถัดไป องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาองค์การบริหารส่วนตำบล ประจาปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ครั้งที่ ๑ (๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ – ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๖) และครั้งที่ ๒ (๑ เมษายน ๒๕๖๖ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖) พร้อมประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรทราบ

๓. ภายในเดือนตุลาคมของปีนั้น และเดือนเมษายนของปีถัดไป องค์การบริหารส่วนตำบลประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานจ้างรอบการประเมินครั้งที่ ๑ (๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ – ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๖) และ ครั้งที่ ๒ (๑ เมษายน ๒๕๖๖ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖)

๔. องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำประกาศหลักเกณฑ์การกำหนดเวลามาปฏิบัติราชการ จำนวนวันลา จำนวนครั้งการขาดราชการและการมาทำงานสายของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรทราบและถือปฏิบัติ

๕. พนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง จัดทำบันทึกข้อตกลงเสนอตัวชี้วัดกับผู้บังคับบัญชา ในเดือนแรกของรอบการประเมินแต่ละรอบ (ตุลาคม และเมษายน)

๖. องค์การบริหารส่วนตำบลดำเนินการแต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองการประเมินผลการปฏิบัติงาน พนักงานส่วนตำบล พนักงานครู ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ครั้งที่ ๒/๒๕๖๖ เพื่อตรวจสอบหลักฐานและตัวชี้วัดที่จัดทาไว้ประกอบการประเมิน และเสนอความเห็นเกี่ยวกับมาตรฐานและความเป็นธรรมของการประเมิน

๗. องค์การบริหารส่วนตำบลดำเนินการแต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานส่วนตำบล ครั้งที่ ๒/๒๕๖๖ เลื่อนเงินเดือนพนักงานครู ครั้งที่ ๒/๒๕๖๖ เลื่อนค่าจ้างลูกจ้างประจำครั้งที่ ๒/๒๕๖๖ และเลื่อนค่าตอบแทนพนักงานจ้าง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

๘. ประกาศรายชื่อพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ที่มีผลการประเมินการปฏิบัติงานอยู่ในระดับดีเด่น เพื่อเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจ

<u>งบประมาณที่ใช้ในการดาเนินการ</u>

- ไม่ได้ใช้งบประมาณในการดาเนินการ

๔. นโยบายด้านการส่งเสริมจริยธรรมและรักษาวินัย

<u>เป้าประสงค์</u>

ส่งเสริมให้คณะผู้บริหาร สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล และพนักงานจ้างองค์การบริหารส่วนตำบลเพิ่มเกิดจิตสำนึกด้านคุณธรรมจริยธรรมและปลูกฝังค่านิยมให้เป็นวัฒนธรรมองค์กร

Scanned with CamScanner

กลยุทธ์

๑. อบรมให้เพิ่มพูนความรู้ให้กับคณะผู้บริหาร สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล และพนักงานจ้างองค์การบริหารส่วนตำบลเพ็ญด้านการเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม

๒. ปลูกจิตสานึกให้กับคณะผู้บริหาร สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล และพนักงานจ้างองค์การบริหารส่วนตำบลเพ็ญ ให้เกิดจิตสานึกในการ รักและหวงแหนองค์กร

๓. ยกย่องบุคลากรที่ทำคุณงามความดี หรืออุทิศเวลาให้กับราชการเพื่อเป็นขวัญกำลังใจในการทำงาน

การดำเนินการ

๑. องค์การบริหารส่วนตำบลเพ็ญ จัดทำโครงการทำบุญวันพระวันสำคัญทางพระพุทธศาสนา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

๒. องค์การบริหารส่วนตำบลเพ็ญ ได้ประชาสัมพันธ์ประมวลจริยธรรมผู้บริหาร ประมวลจริยธรรมสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล ประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น ลงในเว็ปไซต์องค์การบริหารส่วนตำบลเพ็ญ

๓. องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำโครงการอบรมให้ความรู้หลักเกณฑ์แนวทางปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม ส่งเสริมจริยธรรมของหน่วยงาน เพื่อเป็นกิจกรรมปลูกจิตสานึกให้กับคณะผู้บริหาร สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล พนักงานส่วนตำบล และพนักงาน

๔. องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำประกาศหลักเกณฑ์การกำหนดเวลามาปฏิบัติราชการ จำนวนวันลา จำนวนครั้งการขาดราชการและการมาทำงานสายของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรทราบและถือปฏิบัติ

๕. นโยบายด้านการสรรหาคนดีคนเก่ง

เป้าประสงค์

ส่งเสริมให้บุคลากรมีวินัย คุณธรรม จริยธรรม ซึ่งเป็นพื้นฐานของข้าราชการที่ดีและเพื่อความก้าวหน้าในสายงานควบคู่ไปกับคุณธรรมจริยธรรม

กลยุทธ์

๑. กำหนดหลักเกณฑ์ในการประเมินบุคลากรที่มีวินัย คุณธรรม จริยธรรม

๒. ดำเนินการประเมินในรูปแบบคณะกรรมการ

๓. การประเมินนี้สามารถนำไปใช้เพื่อขอรับการประเมินการเลื่อนวิทยฐานะให้สูงขึ้นซึ่งผลการประเมิน ต้องสอดคล้องกับคากล่าวที่ว่า "ความรู้คู่คุณธรรม

๔. ดำเนินการจัดประชุมคณะกรรมการเพื่อพิจารณาผู้ที่มีผลงานที่โดดเด่น เป็นผู้มีวินัย มีคุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ และที่มีผลงานเป็นที่ประจักษ์ ภายใต้การกำหนดหลักเกณฑ์และตัวชี้วัดร่วมกัน

การดำเนินการ

๑. จัดทำโครงการเชิดชูเกียรติพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ผู้มีคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติราชการ องค์การบริหารส่วนตำบลเพ็ญ ประจาปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

๒. แต่งตั้งคณะกรรมการคัดเลือกพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ผู้มีคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติราชการ องค์การบริหารส่วนตำบลเพ็ญ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

Scanned with CamScanner

๓. ประกาศผลการคัดเลือกพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลเพ็ญ ผู้มีผลงานโดดเด่น มีคุณธรรม และจริยธรรมในการปฏิบัติราชการและให้บริการประชาชนดีเด่น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

งบประมาณที่ใช้ในการดำเนินการ

- ไม่ได้ใช้งบประมาณในการดำเนินการ

๖. นโยบายด้านการพัฒนาบุคลากร

เป้าประสงค์

ส่งเสริมให้มีการพัฒนาให้เป็นระบบอย่างทั่วถึงและต่อเนื่องโดยการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ ศักยภาพ และทักษะการทางานที่เหมาะสม สอดคล้องกับสถานการณ์ วิสัยทัศน์ และยุทธศาสตร์ขององค์กร เพื่อให้การขับเคลื่อนการดาเนินงานตามพันธ์กิจขององค์กรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย รวมทั้งส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมให้กับบุคลากรในองค์กร

กลยุทธ์

๑. พัฒนาศักยภาพบุคลากร โดยเพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงานให้กับผู้ปฏิบัติงานทุกระดับ เพื่อความก้าวหน้าในตำแหน่งอย่างต่อเนื่อง

๒. ส่งเสริมให้บุคลากรยึดมั่นในระเบียบแบบแผนของทางราชการ ปฏิบัติตามจรรยาบรรณของข้าราชการ และนโยบายมาตรฐานคุณธรรม จริยธรรมขององค์การบริหารส่วนตำบลเพ็ญ การถ่ายทอดความรู้ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และประสบการณ์ในการทางานอย่างต่อเนื่อง

๓. พัฒนางานด้านการจัดการองค์ความรู้และพัฒนาคุณภาพชีวิต เพื่อสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้

๔. สร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพและความก้าวหน้าของทุกตำแหน่ง

๕. ส่งเสริมวัฒนธรรมอันดีขององค์กร

การดำเนินการ

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

๒. จัดส่งบุคลากรตามสายงานไปฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนพัฒนาความรู้มาปรับใช้ในการปฏิบัติงานในหน้าที่

๓. บุคลากรที่ได้รับการส่งเสริม การพัฒนา การอบรม ให้จัดทำรายงานผลการเข้ารับอบรมให้บริหารทราบภายใน ๓๐ วัน นับถัดจากกลับจากอบรม

งบประมาณที่ใช้ในการดำเนินการ

- ตั้งไว้ในเทศบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ จำนวนเงิน ๓๘๐,๐๐๐ บาท

๗. นโยบายด้านการสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ

เป้าประสงค์

ส่งเสริมให้บุคลกรมีความก้าวหน้าในสายอาชีพราชการ และส่งเสริมให้บุคลากรมองเห็นความก้าวหน้าในสายอาชีพและมีหลักเกณฑ์ ในการแต่งตั้งโยกย้าย และการสับเปลี่ยนหมุนเวียนตำแหน่งที่ชัดเจนตามหลักเกณฑ์แต่ละประเภทตำแหน่งในสายงาน

Scanned with CamScanner

กลยุทธ์

องค์การบริหารส่วนตำบลได้มีการวางแผนความก้าวหน้าในสายอาชีพ และมีคู่มือการบริหารงานบุคคล

การดำเนินการ

๑. ในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี การกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ประเภทวิชาการ กำหนด ระดับปฏิบัติการ/ชำนาญการ และประเภททั่วไป กำหนด ระดับปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน

๒. จัดทำคู่มือความก้าวหน้าในสายอาชีพ การเลือนระดับประเภททั่วไปและประเภทวิชาการ ประชาสัมพันธ์

งบประมาณที่ใช้ในการดำเนินการ

- ไม่ได้ใช้งบประมาณในการดำเนินการ

๘. นโยบายด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิต

เป้าประสงค์

เสริมสร้างความมั่นคง ขวัญกำลังใจ คุณภาพชีวิตที่ดี และพึงพอใจให้ผู้ปฏิบัติงาน ให้สิ่งจูงใจ ผลประโยชน์ตอบแทนพิเศษ จัดสวัสดิการ ความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสิ่งแวดล้อมที่ดีในการทำงาน ตามความจำเป็นและเหมาะสมเป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด และสนับสนุนการดำเนินกิจกรรมเพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บริหารและบุคลากรทุกระดับ

กลยุทธ์

๑. ปรับปรุงระบบแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

๒. ปรับปรุงสภาพความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทางาน

๓. ยกย่องบุคลากรที่เป็นคนเก่ง คนดี มีความทุ่มเทเสียสละและทาคุณประโยชน์ให้แก่องค์กร

๔. ปรับปรุงระบบสวัสดิการที่บุคลากรมีสิทธิจะได้รับอย่างครอบคลุมทั่วถึงและยั่งยืน

๕. ดูแลสิทธิสวัสดิการให้แก่บุคลากรอย่างเต็มที่

๖. จัดกิจกรรมที่ส่งเสริมความสามัคคีในองค์กร เพื่อสร้างขวัญกำลังใจในการทำงานอย่างสม่ำเสมอ โดยให้บุคลากรทุกระดับได้มีส่วนร่วม ทั้งร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมแสดงความคิดเห็นและร่วมรับผิดชอบ

การดำเนินการ

๑. ปรับปรุงสภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงานให้ดีอยู่เสมอ

๒. วัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือ ในการทำงานอยู่ในสภาพพร้อมใช้งานและเพียงพอในการใช้งาน

๓. จัดทำโครงการอบรมเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากร ซึ่งสามารถนาความรู้ไปใช้ในการเสริมสร้าง คุณภาพชีวิตให้ดีขึ้น ได้แก่

๓.๑ จัดทำโครงการสถานทำงานน่าอยู่ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

๓.๒ จัดทำโครงการสร้างความสุขสันต์ สานสัมพันธ์ความสามัคคี เพิ่มมิตรไมตรีในองค์กร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

งบประมาณที่ใช้ในการดำเนินการ

- ไม่ได้ใช้งบประมาณในการดำเนินการ

Scanned with CamScanner