



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านค้อ

ที่ อต ๘๓๑๐๑/-

วันที่ ๗ เมษายน ๒๕๖๖

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

เรียน นายองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านค้อ

เรื่องเดิม

ด้วยแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ ประเด็นการต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) ได้กำหนดให้การประเมินคุณคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (Integrity and Transparency Assessment -ITA) เป็นเครื่องมือสำคัญในการป้องกันการทุจริต รวมทั้งสามารถยับยั้งการทุจริตที่อาจเกิดขึ้นได้ อันส่งผลต่อการยกระดับค่าดัชนีการรับรู้การทุจริต (Corruption Perception index : CPI) ของประเทศไทย ให้ดียิ่งขึ้น ทั้งในระดับชาติและระดับสากล พร้อมทั้งสนองตอบนโยบายรัฐบาลด้านการส่งเสริมการบริหารราชการแผ่นดิน มีธรรมาภิบาล และการป้องกันปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบในภาครัฐ นั้น

ข้อเท็จจริง

สำนักงาน ป.ป.ช ได้แจ้งแนวทางการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment -ITA) ในปี พ.ศ. ๒๕๖๖ ข้อ ๒๔ รายงานผลการดำเนินการตามนโยบายและแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล

ข้อพิจารณา

๑. เห็นควรรายงานความก้าวหน้าการดำเนินการตามนโยบายและแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ห้วงระยะเวลา ๖ เดือนแรก ของปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ตั้งแต่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ - ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๖

๒. เห็นควรเผยแพร่ผลการดำเนินงานทางเว็บไซต์องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านค้อ เพื่อประชาสัมพันธ์ให้ประชาชนได้ทราบ และแจ้งหัวหน้าส่วนราชการได้ทราบและโปรดแจ้งพนักงานได้ทราบต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาหากเห็นชอบโปรดลงนามในประกาศที่แนบมาพร้อมนี้

(ลงชื่อ)

(นางสาวธนาพร คำใสแสง)

หัวหน้าสำนักปลัด

ความเห็น ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านค้อ

(ลงชื่อ)

(นายประยูร ชุนแก้ว)

รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล รักษาราชการแทน

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านค้อ

/ความเห็น...

ความเห็น นายองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านค้อ

(ลงชื่อ)



(นางพิมพ์พกาบต์ ชาวค้อ)

นายองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านค้อ



การดำเนินงานตามนโยบายการบริหารงานบุคคล
องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านค้อ
ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

การดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านค้อ

การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านค้อ ได้ดำเนินการตามกระบวนการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในด้านต่างๆ ตั้งแต่ การสรรหา การบรรจุ การแต่งตั้ง การโอนย้าย การพัฒนา การวางแผนอัตรากำลัง การประเมินผลการปฏิบัติงาน การเลื่อนตำแหน่ง การเลื่อนขั้นเงินเดือน การลงโทษและการให้พ้นจากตำแหน่ง เพื่อให้เป็นไปตามเจตนารมณ์ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยโดยเป็นระบบที่ยึดถือหลักคุณธรรม และหลักธรรมาภิบาลของการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี (Good Governance) และสามารถบริหารทรัพยากรบุคคลให้เกิดประโยชน์สูงสุด สัมฤทธิ์ผลตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านค้อ ได้ดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลเป็นไปตามกฎ และข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ การวางแผนกำลังคน การบรรจุและแต่งตั้งการประเมินผลการปฏิบัติงาน การส่งเสริม จริยธรรมและรักษาวินัย การสรรหาคนดีคนเก่ง การพัฒนาบุคลากรการสร้างความรู้ความก้าวหน้าในสายอาชีพ 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 รวมทั้งมีระบบการประเมินผลที่มีประสิทธิภาพเชื่อมโยงกับผลตอบแทนและการ กำหนดสมรรถนะและลักษณะที่พึงประสงค์ของข้าราชการ ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง ที่องค์กรคาดหวัง

กลยุทธ์

๑. จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านค้อ และทบทวนปรับปรุงโครงสร้างองค์กร ระบบงานในแผนอัตรากำลัง ให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ อำนาจหน้าที่ ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านค้อ

๒. นำหลักสมรรถนะและระบอบคุณธรรม มาใช้จริงในเครื่องมือนในการบริหารทรัพยากรบุคคลทั้งด้านการสรรหา การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร การเลื่อนขั้น และเลื่อนระดับ การประเมินผลการปฏิบัติงานการวางแผนการพัฒนาบุคลากรและการบริหารผลตอบแทน และตรวจสอบได้

๓. มีกระบวนการสรรหาคandidate คนเก่งเพื่อปฏิบัติงานตามภารกิจขององค์กรด้วยความโปร่งใส

๔. มีการจัดทำปฏิทินเพื่อวางแผนความก้าวหน้าให้กับบุคลากรทุกตำแหน่ง

๕. จัดทำระบบประเมินผลการปฏิบัติงานตามผลสัมฤทธิ์ของงานและสมรรถนะหลัก โดยมีการทำ

ข้อตกลง (MOU) ร่วมกัน

๖. มีการบริหารจัดการเพื่อรักษาไว้ซึ่งคนดีและคนเก่งขององค์กร

การดำเนินการ

๑. แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๖-๒๕๖๘) และฉบับปรับปรุง ครั้ง ๑/๒๕๖๔ และฉบับปรับปรุงครั้ง ๑/๒๕๖๕ และประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนดังกล่าว เพื่อวิเคราะห์ที่ทำงาน และจัดคนลงสู่ตำแหน่งตามโครงสร้างการบริหารงานองค์การบริหารส่วนตำบล

๒. วิเคราะห์และประเมินการแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) และได้ทบทวนและปรับปรุงโครงสร้างองค์กร ระบบงานและกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ และแผนพัฒนาบุคลากร และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านค้อ (รายละเอียดตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) /ความคืบหน้า

ความคืบหน้าในการดำเนินการ

๑. จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๑/๒๕๖๔ และฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๑/๒๕๖๕ และได้ทบทวนและปรับปรุงโครงสร้างองค์กร ระบบงานและกรอบอัตรากำลังให้ สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ และแผนการและภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านค้อ (รายละเอียดตามแผน อัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๑/๒๕๖๕

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

๒. วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๔ ได้จัดทำประกาศการใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖) ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๑/๒๕๖๔

๓. วันที่ ๔ เมษายน ๒๕๖๕ ได้จัดทำประกาศการใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖) ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๑/๒๕๖๕

งบประมาณที่ใช้ในการดำเนินการ

- ไม่ได้ใช้งบประมาณในการดำเนินการ

๒. นโยบายด้านการบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร

เป้าประสงค์

สรรหาและเลือกสรรบุคลากรแทนตำแหน่งที่ว่างเพื่อให้มีบุคลากรเพียงพอในการปฏิบัติงานและตรงตามสายงานที่กำหนด

กลยุทธ์

๑. จัดทำประกาศรับสมัครให้ตรงกับสายงานที่กำหนด
๒. ตรวจสอบคุณสมบัติผู้สมัครให้เป็นไปตามประกาศที่กำหนด
๓. สรรหาและเลือกสรรบุคลากรอย่างบริสุทธิ์ยุติธรรม

การดำเนินการ

๑. มีการตรวจสอบ ทบทวนอัตรากำลังของหน่วยงานอย่างสม่ำเสมอ
๒. เมื่อมีตำแหน่งว่างจะมีการดำเนินการสรรหาและเลือกสรร ซึ่งการดำเนินการเป็นรูปแบบ คณะกรรมการและคณะทำงานทุกชั้นตอน

๓. ประกาศรับสมัครบุคคลเพื่อเข้ารับการสรรหาและเลือกสรรบุคคลเข้าทำงานเปิดเผย

๔. ดำเนินการสรรหาและเลือกสรรผู้ที่มีความรู้ความสามารถเข้ามาทำงานให้เพียงพอตามปริมาณงานที่

เพิ่มขึ้น

ความคืบหน้าในการดำเนินการ

วันที่ ๗ เมษายน ๒๕๖๖ ได้ดำเนินการเลื่อนระดับจากตำแหน่งประเภททั่วไประดับปฏิบัติงานเป็นระดับชำนาญงาน และเลื่อนระดับจากระดับปฏิบัติการเป็นระดับชำนาญการ

เป้าประสงค์

สรรหาและเลือกสรรบุคลากรแทนตำแหน่งว่าง เพื่อให้มีบุคลากรเพียงพอในการปฏิบัติงานและตรงตามกับสายงานที่กำหนด การรับโอนย้ายพนักงานส่วนตำบล งานผู้บริหาร และสายงานปฏิบัติ

กลยุทธ์

๑. สรรหาบุคลากรที่ตำแหน่งว่างเพื่อมาดำรงตำแหน่งสายงานผู้บริหารที่ว่างขององค์การบริหารส่วนตำบล และประกาศรับโอน (ย้าย) สายงานปฏิบัติ

การดำเนินการ

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

ความคืบหน้าในการดำเนินการ

๑. จัดทำคู่มือการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล
๒. คู่มือตัวอย่างการบริหารงานบุคคล

งบประมาณที่ใช้ในการดำเนินการ

- ไม่ได้ใช้งบประมาณในการดำเนินการ

๓. นโยบายด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน

เป้าประสงค์

การประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดความโปร่งใส เป็นธรรมค่างเท่าเทียม

กลยุทธ์

๑. การประเมินต้องเป็นไปตามระเบียบหลักเกณฑ์ที่กำหนด
๒. มีการดำเนินการในรูปแบบคณะกรรมการ

การดำเนินการ

๑. จัดทำประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้างประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

๒. ประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

๓. ประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานจ้างรอบการประเมินครั้งที่ ๑

(๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ - ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๖)

๔. เร็ว หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานจ้าง รถผลการประเมินครั้งที่ ๒

(๑ เมษายน ๒๕๖๖ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖)

ความคืบหน้าในการดำเนินการ

๑. วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ ได้แต่งตั้งคณะกรรมการแต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองการประเมินผลการปฏิบัติงาน พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ครั้งที่ ๒/
๒. ๒๕๖๕ (๑ ตุลาคม ๒๕๖๕) เพื่อ ตรวจสอบหลักฐานและตัวชี้วัดที่จัดทำไว้ประกอบการประเมิน และเสนอความเห็นเกี่ยวกับมาตรฐานและความ เป็นธรรมของการประเมิน และวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ ได้แต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาเลื่อนขึ้นเงินเดือน พนักงานส่วนตำบล เพิ่มค่าจ้าง และเลื่อนค่าตอบแทนพนักงานจ้าง ครั้งที่ ๒/๒๕๖๕ (๑ ตุลาคม ๒๕๖๕)
๒. วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ ได้แต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานครู และวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ ได้แต่งตั้งคำสั่งคณะกรรมการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนครู ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ครั้งที่๒/๒๕๖๕

งบประมาณที่ใช้ในการดำเนินการ

ไม่ได้ใช้งบประมาณในการดำเนินการ

๔. นโยบายด้านการส่งเสริมจริยธรรมและรักษาวินัย

เป้าประสงค์

ส่งเสริมให้คณะผู้บริหาร สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านค้อเกิดจิตสำนึกด้านคุณธรรมจริยธรรมและปลูกฝังค่านิยมให้เป็นวัฒนธรรมองค์กร

ดำเนินการ

๑.อบรมให้เพิ่มพูนความรู้ให้กับคณะผู้บริหาร สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านค้อ ด้านการเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรม

๒. ปลูกจิตสำนึกให้กับคณะผู้บริหาร สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านค้อให้เกิดจิตสำนึกในการรักและหวงแหนองค์กร

๓. ยกย่องบุคลากรที่ทำคุณงามความดี หรืออุทิศเวลาให้กับราชการเพื่อเป็นขวัญกำลังใจในการทำงาน

ความคืบหน้าในการดำเนินการ

๑. วันที่ ๔ ตุลาคม ๒๕๖๕ ได้จัดทำโครงการทำบุญวันพระวันสำคัญทางพระพุทธศาสนา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

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

๓. วันที่ ๒๐ มีนาคม ๒๕๖๖ ได้จัดทำโครงการอบรมให้ความรู้หลักเกณฑ์แนวทางปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม ส่งเสริมจริยธรรมของหน่วยงาน เพื่อเป็นกิจกรรมปลูกจิตสำนึกให้กับข้าราชการและพนักงานจ้าง โดยผู้บริหารสูงสุดขององค์การบริหารส่วนตำบลมาให้ความรู้และสร้างแนวทางปฏิบัติงานที่เป็นแบบอย่างที่ดีให้กับบุคลากรในหน่วยงาน

๔. วันที่ ๓ ตุลาคม ๒๕๖๕ ได้ประกาศหลักเกณฑ์และวิธีปฏิบัติราชการและการลาของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

๕. วันที่ ๓ ตุลาคม ๒๕๖๕ ประกาศข้อบังคับองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านค้อว่าด้วยจรรยาข้าราชการ พ.ศ. ๒๕๖๖

๖. วันที่ ๓ ตุลาคม ๒๕๖๕ ได้ประกาศนโยบายด้านคุณธรรมจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านค้อ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

๕. นโยบายด้านการสรรหาคณบดีคนเก่ง

เป้าประสงค์

ส่งเสริมให้บุคลากรมีวินัย คุณธรรม จริยธรรม ซึ่งเป็นพื้นฐานของข้าราชการที่ดีและเพื่อความก้าวหน้าในสายงานควบคู่ไปกับคุณธรรมจริยธรรม

ดำเนินการ

๑. กำหนดหลักเกณฑ์ในการประเมินบุคลากรที่มีวินัย คุณธรรม จริยธรรม

๒. การประเมินเป็นรูปแบบคณะกรรมการ

๓. การประเมินนี้สามารถนำไปใช้เพื่อขอรับการประเมินการเลื่อนวิทยฐานะให้สูงขึ้นซึ่งผลการประเมิน ต้องสอดคล้องกับคำกล่าวที่ว่า "ความรู้คู่คุณธรรม"

๔. มีการดำเนินการจัดประชุมคณะกรรมการเพื่อพิจารณาผลงานภายใต้กรอบที่กำหนดร่วมกัน

๕. ตรวจสอบหลักฐานและตัวชี้วัดที่จัดทำไว้ประกอบการประเมิน และเสนอความเห็นเกี่ยวกับวินัย คุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ

ความคืบหน้าในการดำเนินการ

๑. จัดทำโครงการเชิดชูเกียรติพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านค้อ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

๒. วันที่ ๓ ตุลาคม ๒๕๖๕ ได้แต่งตั้งคณะกรรมการคัดเลือกพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านค้อ ผู้มีคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติราชการและให้บริการประชาชนดีเด่น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖

๓. ในวันที่ ๕ ตุลาคม ๒๕๖๕ ประกาศผลการคัดเลือกพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านค้อผู้มีคุณธรรม และจริยธรรมในการปฏิบัติราชการและให้บริการประชาชนดีเด่น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

งบประมาณที่ใช้ในการดำเนินการ

- ไม่ได้ใช้งบประมาณในการดำเนินการ

๖. นโยบายด้านการพัฒนาบุคลากร

เป้าประสงค์

ส่งเสริมให้มีการพัฒนาให้เป็นระบบอย่างทั่วถึงและต่อเนื่องโดยการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถศักยภาพ และทักษะการทำงานที่เหมาะสม สอดคล้องกับสถานการณ์ วิทยาศาสตร์ขององค์กร เพื่อให้การขับเคลื่อนการดำเนินงานตามพันธกิจขององค์กรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสำเร็จตามเป้าหมาย รวมทั้งส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมให้กับบุคลากรในองค์กร

กลยุทธ์

๑. พัฒนาศักยภาพบุคลากร โดยเพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงานให้กับผู้ปฏิบัติงานทุกระดับ เพื่อความก้าวหน้าในตำแหน่งอย่างต่อเนือง

๒. ส่งเสริมให้บุคลากรยึดมั่นในระเบียบแบบแผนของทางราชการ ปฏิบัติตามจรรยาบรรณของข้าราชการ และนโยบายมาตรฐานคุณธรรม จริยธรรมขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านค้อ การถ่ายทอดความรู้ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และประสบการณ์ในการทำงานอย่างต่อเนื่อง

๓. พัฒนางานด้านการจัดการองค์ความรู้และพัฒนาคุณภาพชีวิต เพื่อสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้

๔. สร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพและความก้าวหน้าของทุกตำแหน่ง

๕. ส่งเสริมวัฒนธรรมอันดีขององค์กร

การดำเนินการ

๑. วางแผนพัฒนาบุคลากร เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะคิดที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม ตามกรอบของแผนแม่บทการพัฒนาพนักงานเทศบาล 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

- ตั้งไว้ในข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

๗. นโยบายด้านการสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ

เป้าประสงค์

ส่งเสริมให้บุคลากรมีความก้าวหน้าในสายอาชีพราชการ และส่งเสริมให้บุคลากรมองเห็นความก้าวหน้าในสายอาชีพและมีหลักเกณฑ์ ในการแต่งตั้งโยกย้าย และการสับเปลี่ยนหมุนเวียนตำแหน่งที่ชัดเจนตามหลักเกณฑ์ แต่ละประเภทตำแหน่งในสายงาน

ความคืบหน้าในการดำเนินการ

๑. จัดทำแผนความก้าวหน้าในสายอาชีพ เช่น การเลื่อนและแต่งตั้ง ข้าราชการ ให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น
๒. จัดทำคู่มือการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล

๘. นโยบายด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิต

เป้าประสงค์

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

กลยุทธ์

๑. ปรับปรุงระบบแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
๒. ปรับปรุงสภาพความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน
๓. มกย่องบุคลากรที่เป็นคนเก่ง คนดี มีความทุ่มเทเสียสละและทำคุณประโยชน์ให้แก่องค์กร
๔. ปรับปรุงระบบสวัสดิการที่บุคลากรมีสิทธิจะได้รับอย่างครอบคลุมทั่วถึงและยั่งยืน
๕. ดูแลสิทธิสวัสดิการให้แก่บุคลากรอย่างเต็มที่
๖. จัดกิจกรรมที่ส่งเสริมความสามัคคีในองค์กร เพื่อสร้างขวัญ กำลังใจในการท างานอย่างสม่ำเสมอโดยให้บุคลากรทุกระดับได้มีส่วนร่วมทั้งร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมแสดงความคิดเห็นและร่วมรับผิดชอบ

ความคืบหน้าในการดำเนินการ

๑. ปรับปรุงสภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงานให้ดีอยู่เสมอ
๒. วัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ในการทำงานอยู่ในสภาพพร้อมใช้งานและเพียงพอในการใช้งาน
๓. จัดทำโครงการอบรมเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากร ซึ่งสามารถนำความรู้ไปใช้ในการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตให้ดีขึ้น ได้แก่

๓.๑ จัดทำโครงการสถานที่ทำงานน่าอยู่ น่าทำงาน (Healthy Work Place) ประจำปีงบประมาณ

พ.ศ. ๒๕๖๖

๓.๒ จัดทำโครงการสร้างสุขสันต์ สานสัมพันธ์ความสามัคคี เพิ่มมิตรไมตรีในองค์กร ประจำปี

งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

(ลงชื่อ)



(นางพิมพ์ภานต์ ชาวค้อ)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านค้อ