



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักงานปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลฝางคำ อำเภอสิรินคร จังหวัดอุบลราชธานี

ที่ อบ ๘๕๑๐๑/๓๓๖

วันที่ ๑๘ เมษายน ๒๕๖๖

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

เรียน นายกองค์การบริหารส่วนตำบลฝางคำ

เรื่องเดิม

ด้วยแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ ประเด็นการต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ (พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๕๐) ได้กำหนดให้การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment - ITA) เป็นเครื่องมือสำคัญในการป้องกันการทุจริต รวมทั้งสามารถยับยั้งการทุจริตที่อาจเกิดขึ้นได้ อันส่งผลต่อการยกระดับดัชนีการรับรู้การทุจริต (Corruption Perception index : CPI) ของประเทศไทย ให้ดียิ่งขึ้น ทั้งในระดับชาติและระดับสากล พร้อมทั้งสนองต่อนโยบายรัฐบาล ด้าน การส่งเสริมการบริหารราชการแผ่นดิน มีธรรมาภิบาล และการป้องกันปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบใน การรัฐ นั้น

ข้อเท็จจริง

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

ข้อพิจารณา

๑. เห็นควรรายงานความก้าวหน้าการดำเนินการตามนโยบายหรือแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ห้วงระยะเวลา ๕ เดือนแรก ของปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖ ตั้งแต่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ - ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๖

๒. เห็นควรเผยแพร่ผลการดำเนินงานทางเว็บไซต์องค์การบริหารส่วนตำบลฝางคำ เพื่อประชาสัมพันธ์ให้ประชาชนได้ทราบ และแจ้งหัวหน้าส่วนราชการได้ทราบและโปรดแจ้งพนักงานได้ทราบต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาหากเห็นชอบโปรดลงนามในหนังสือที่เสนอมาพร้อมนี้

(ลงชื่อ)

(นางอรุณรัตน์ บุญก้อ)
หัวหน้าสำนักปลัด

(ลงชื่อ)

(นายชาญชัย อักโข)
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลฝางคำ

(ลงชื่อ)

(นายจรูญ ธรรมพิทักษ์)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลฝางคำ

การดำเนินการตามนโยบาย การบริหารทรัพยากรบุคคล



องค์การบริหารส่วนตำบลฝางคำ
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

การดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล องค์การบริหารส่วนตำบลฝางคำ

การบริหารงานบุคคลของ องค์การบริหารส่วนตำบลฝางคำ ได้ดำเนินการตามกระบวนการบริหารงานบุคคล ขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในด้านต่างๆ ตั้งแต่ การสรรหา การบรรจุ การแต่งตั้ง การโอนย้าย การพัฒนา การวางแผนอัตรากำลัง การประเมินผลการปฏิบัติงาน การเลื่อนตำแหน่ง การเลื่อนขั้นเงินเดือน การลงโทษและ การให้พ้นจากตำแหน่ง เพื่อให้เป็นไปตามเจตนารมณ์ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยโดยเป็นระบบที่ยึดถือหลักคุณธรรม และหลักธรรมาภิบาลของการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี (Good Governance) และสามารถบริหารทรัพยากรบุคคลให้เกิดประโยชน์สูงสุด สัมฤทธิ์ผลตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ องค์การบริหารส่วนตำบลฝางคำ ได้ดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลเป็นไปตามกฎ และข้อบังคับที่เกี่ยวข้องได้แก่ การวางแผนกำลังคน การบรรจุและแต่งตั้งการประเมินผลการปฏิบัติงาน การส่งเสริมจริยธรรมและรักษาวินัย การสรรหาคนดีคนเก่ง การพัฒนาบุคลากรการสร้างความรู้ในสายอาชีพ การพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากรในหน่วยงาน ในห้วงระยะเวลา ๖ เดือนแรก ของปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖ ตั้งแต่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ - ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๖ โดยมีรายละเอียด ดังนี้

๑. การวางแผนกำลังคน

เป้าประสงค์

ดำเนินการวางแผนสนับสนุนและส่งเสริมให้มีโครงสร้าง ระบบงาน การจัดกรอบอัตรากำลัง และการบริหารอัตรากำลังให้เหมาะสมกับภารกิจและเพียงพอ มีความคล่องตัวต่อการขับเคลื่อนการดำเนินงานของทุกส่วนราชการในองค์กร รวมทั้งมีระบบการประเมินผลที่มีประสิทธิภาพเชื่อมโยงกับผลตอบแทนและการกำหนดสมรรถนะ และลักษณะที่พึงประสงค์ของข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ที่องค์กรคาดหวัง

กลยุทธ์

๑. จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลฝางคำ และทบทวนปรับปรุงโครงสร้างองค์กร ระบบงานในแผนอัตรากำลัง ให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ อำนาจหน้าที่ ขององค์การบริหารส่วนตำบลฝางคำ

๒. นำหลักสมรรถนะและระบบคุณธรรม มาใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารทรัพยากรบุคคล ทั้งด้านการสรรหา การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร การเลื่อนขั้น และเลื่อนระดับ การประเมินผลการปฏิบัติงานการ วางแผนการ พัฒนาศักยภาพและการบริหารผลตอบแทน และตรวจสอบได้

๓. มีกระบวนการสรรหาคนดี คนเก่งเพื่อปฏิบัติงานตามภารกิจขององค์กรด้วยความโปร่งใส

๔. มีการจัดทำปฏิทินเพื่อวางแผนความก้าวหน้าให้กับบุคลากรทุกตำแหน่ง

๕. จัดทำระบบประเมินผลการปฏิบัติงานตามผลสัมฤทธิ์ของงานและสมรรถนะหลัก โดยมีการ ทำ

ข้อตกลง (MOU) ร่วมกัน

๖. มีการบริหารจัดการเพื่อรักษาไว้ซึ่งคนดีและคนเก่งขององค์กร

การดำเนินการ

๑. แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖) ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๑/๒๕๖๔ ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๒/๒๕๖๕ และฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๓/๒๕๖๖ และประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนดังกล่าว เพื่อวิเคราะห์ค่าจ้าง และจัดคนลงสู่ตำแหน่งตามโครงสร้างการบริหารงานอบต.

๒. วิเคราะห์และประเมินการแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) และได้ทบทวนและปรับปรุง โครงสร้างองค์กร ระบบงานและกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ และแผนพัฒนา

บุคลากร และภารกิจของ องค์การบริหารส่วนตำบลฝางคำ (รายละเอียดตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ.๒๕๖๔ -๒๕๖๖)

ความคืบหน้าในการดำเนินการ

๑. จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๑/๒๕๖๔ ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๒/๒๕๖๕ และฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๓/๒๕๖๖ และได้ทบทวนและปรับปรุงโครงสร้างองค์กร ระบบงาน และกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ และแผนการและภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล ฝางคำ (รายละเอียดตามแผน อัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๔ -๒๕๖๖)

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

๑.๒ วันที่ ๑ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๔ การประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๑ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔

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

๑.๔ วันที่ ๑ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๖ การประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๔ -๒๕๖๖) ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๓ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖

งบประมาณที่ใช้ในการดำเนินการ

- ไม่ได้ใช้งบประมาณในการดำเนินการ

๒. ด้านการบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร

เป้าประสงค์

สรรหาและเลือกสรรบุคลากรแทนตำแหน่งที่ว่าง เพื่อให้มีบุคลากรเพียงพอในการปฏิบัติงานและตรงตามสายงานที่กำหนด

กลยุทธ์

๑. จัดทำประกาศรับสมัครให้ตรงกับสายงานที่กำหนด
๒. ตรวจสอบคุณสมบัติผู้สมัครให้เป็นไปตามประกาศกำหนด
๓. สรรหาและเลือกสรรบุคลากรอย่างบริสุทธิ์ยุติธรรม

การดำเนินการ

๑. มีการตรวจสอบ ทบทวนอัตรากำลังของหน่วยงานอย่างสม่ำเสมอ
๒. เมื่อมีตำแหน่งว่างจะมีการดำเนินการสรรหาและเลือกสรร ซึ่งการดำเนินการเป็นรูปแบบคณะกรรมการ และคณะทำงานทุกขั้นตอน
๓. ประกาศรับสมัครบุคคลเพื่อเข้ารับการสรรหาและเลือกสรรบุคคลเข้าทำงานเปิดเผย
๔. ดำเนินการสรรหา และเลือกสรรผู้ที่มีความรู้ความสามารถเข้ามาทำงานให้เพียงพอตามปริมาณงานที่เพิ่มขึ้น
๕. ตอบรับหนังสือจากหน่วยงานที่บุคลากรขอประสงค์โอน(ย้าย)
๖. ตรวจสอบคุณสมบัติตรงตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง
๗. ดำเนินการส่งเรื่องโอน(ย้าย) ให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดอุดรธานีเห็นชอบ
๘. ออกคำสั่งรับโอน(ย้าย)

ความคืบหน้าในการดำเนินการ

วันที่ ๒๕ มกราคม ๒๕๖๖ ได้ดำเนินการประกาศ รับโอน (ย้าย) พนักงานส่วนตำบลหรือพนักงานท้องถิ่นอื่น เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งว่าง ขององค์การบริหารส่วนตำบลฝางคำ

วันที่ ๓ มีนาคม ๒๕๖๖ รับโอนพนักงานส่วนตำบล ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
งบประมาณที่ใช้ในการดำเนินการ

- ไม่ได้ใช้งบประมาณในการดำเนินการ

๓. ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน

เป้าประสงค์

การประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดความโปร่งใส เป็นธรรมอย่างเท่าเทียม

กลยุทธ์

๑. การประเมินต้องเป็นไปตามระเบียบหลักเกณฑ์กำหนด

๒. มีการดำเนินการในรูปแบบคณะกรรมการ

การดำเนินการ

๑. จัดทำประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้าง
ประจำ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

๒. ประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา
พนักงานครู 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 ได้แต่งตั้งคณะกรรมการแต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองการประเมินผล
การปฏิบัติงาน พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ครั้งที่ ๑/๒๕๖๕ (๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ -
๓๑ มีนาคม ๒๕๖๖) เพื่อ ตรวจสอบหลักฐานและตัวชี้วัดที่จัดทำไว้ประกอบการประเมิน และเสนอความเห็น
เกี่ยวกับ มาตรฐานและความเป็นธรรมของการประเมิน และวันที่ ๙ ตุลาคม ๒๕๖๕ ได้แต่งตั้งคณะกรรมการ
พิจารณาเลื่อน ขึ้นเงินเดือน พนักงานส่วนตำบล และเพิ่มค่าจ้างลูกจ้างประจำ

๒. วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ ได้แต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองการประเมินผลการปฏิบัติงานของ
พนักงาน ครู และวันที่ ๙ ตุลาคม ๒๕๖๕ ได้แต่งตั้งคำสั่งคณะกรรมการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนครู ประจำปี
งบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖ ครั้งที่ ๑/๒๕๖๖

งบประมาณที่ใช้ในการดำเนินการ

- ไม่ได้ใช้งบประมาณในการดำเนินการ

๔. ด้านการส่งเสริมจริยธรรมและรักษาวินัย

เป้าประสงค์

ส่งเสริมให้คณะผู้บริหาร สมาชิกสภาอบต. พนักงานอบต.และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วน
ตำบลฝางคำ เกิดจิตสำนึกด้านคุณธรรมจริยธรรมและปลูกฝังค่านิยมให้เป็นวัฒนธรรมองค์กร

ดำเนินการ

๑. อบรมให้เพิ่มพูนความรู้ให้กับคณะผู้บริหาร สมาชิกสภาอบต. พนักงานอบต. และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลฝางคำ ด้านการเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรม

๒. ปลุกจิตสำนึกให้กับคณะผู้บริหาร สมาชิกสภาอบต. พนักงานอบต. และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลฝางคำ ให้เกิดจิตสำนึกในการ รักและหวงแหนองค์กร

๓. ยกย่องบุคลากรที่ทำคุณงามความดี หรืออุทิศเวลาให้กับราชการเพื่อเป็นขวัญกำลังใจในการทำงาน ความคืบหน้าในการดำเนินการ

๑. วันที่ ๒๐ พฤษภาคม ๒๕๖๕ ได้จัดทำโครงการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕

๒. วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ ได้ประกาศหลักเกณฑ์และวิธีปฏิบัติราชการและการลาของพนักงานอบต. ลูกจ้างประจำ ครู และพนักงานจ้าง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

๕. การสรรหาคนดีคนเก่ง

เป้าประสงค์

ส่งเสริมให้บุคลากรมีวินัย คุณธรรม จริยธรรม ซึ่งเป็นพื้นฐานของข้าราชการที่ดีและเพื่อความก้าวหน้าในสายงานควบคู่ไปกับคุณธรรมจริยธรรม

ดำเนินการ

๑. กำหนดหลักเกณฑ์ในการประเมินบุคลากรที่มีวินัย คุณธรรม จริยธรรม

๒. การประเมินเป็นรูปแบบคณะกรรมการ

๓. การประเมินนี้สามารถนำไปใช้เพื่อขอรับการประเมินการเลื่อนวิทยฐานะให้สูงขึ้นซึ่งผลการประเมินต้องสอดคล้องกับคำกล่าวที่ว่า "ความรู้คู่คุณธรรม"

๔. มีการดำเนินการจัดประชุมคณะกรรมการเพื่อพิจารณาผลงานภายใต้กรอบที่กำหนดร่วมกัน

๕. ตรวจสอบหลักฐานและตัวชี้วัดที่จัดทำไว้ประกอบการประเมิน และเสนอความเห็นเกี่ยวกับวินัย

คุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ

ความคืบหน้าในการดำเนินการ

วันที่ ๒๑ เมษายน ๒๕๖๖ ออกคำสั่งการเลื่อนขั้นเงินเดือนของพนักงานส่วนตำบล ครู และบุคลากรทางการศึกษา ครั้งที่ ๑ โดยการใช้เกณฑ์การประเมินในการเลื่อนขั้นเงินเดือนตามความรู้ความสามารถของพนักงาน รวมไปถึงการปฏิบัติตัวที่ดี

งบประมาณที่ใช้ในการดำเนินการ

- ไม่ได้ใช้งบประมาณในการดำเนินการ

๖. การพัฒนาบุคลากร

เป้าประสงค์

ส่งเสริมให้มีการพัฒนาให้เป็นระบบอย่างทั่วถึงและต่อเนื่องโดยการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถศักยภาพและทักษะการทำงานที่เหมาะสม สอดคล้องกับสถานการณ์ วิสัยทัศน์ และยุทธศาสตร์ขององค์กร เพื่อให้การ ขับเคลื่อนการดำเนินงานตามพันธกิจขององค์กรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย รวมทั้งส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมให้กับบุคลากรในองค์กร

กลยุทธ์

๑. พัฒนาศักยภาพบุคลากร โดยเพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงานให้กับผู้ปฏิบัติงานทุกระดับ เพื่อ ความก้าวหน้าในตำแหน่งอย่างต่อเนื่อง
๒. ส่งเสริมให้บุคลากรยึดมั่นในระเบียบแบบแผนของทางราชการ ปฏิบัติตามจรรยาบรรณของข้าราชการ และนโยบายมาตรฐานคุณธรรม จริยธรรมขององค์การบริหารส่วนตำบลคำเลาะ การถ่ายทอดความรู้ การ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ 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 ๕๐,๐๐๐ บาท

๗. นโยบายด้านการสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ

เป้าประสงค์

ส่งเสริมให้บุคลากรมีความก้าวหน้าในสายอาชีพราชการ และส่งเสริมให้บุคลากรมองเห็นความก้าวหน้าในสายอาชีพและมีหลักเกณฑ์ ในการแต่งตั้งโยกย้าย และการสับเปลี่ยนหมุนเวียนตำแหน่งที่ชัดเจนตามหลักเกณฑ์ แต่ละประเภทตำแหน่งในสายงาน

ความคืบหน้าในการดำเนินการ

๑. จัดทำแผนความก้าวหน้าในสายอาชีพ เช่น การเลื่อนและแต่งตั้ง ข้าราชการ ให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น
๒. จัดทำคู่มือการบริหารงานบุคคลของอบต.

๘. ด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิต

เป้าประสงค์

เสริมสร้างความมั่นคง ขวัญกำลังใจ คุณภาพชีวิตที่ดี และพึงพอใจให้ผู้ปฏิบัติงาน ให้สิ่งจูงใจ ผลประโยชน์ ตอบแทนพิเศษ จัดสวัสดิการ ความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสิ่งแวดล้อมที่ดีในการทำงาน ตามความจำเป็น และเหมาะสมเป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด และสนับสนุนการดำเนินกิจกรรมเพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่าง ผู้บริหารและบุคลากรทุกระดับ

กลยุทธ์

๑. ปรับปรุงระบบแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
๒. ปรับปรุงสภาพความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน
๓. ยกย่องบุคลากรที่เป็นคนเก่ง คนดี มีความทุ่มเทเสียสละและทำคุณประโยชน์ให้แก่องค์กร
๔. ปรับปรุงระบบสวัสดิการที่บุคลากรมีสิทธิจะได้รับอย่างครอบคลุมทั่วถึงและยั่งยืน
๕. ดูแลสิทธิสวัสดิการให้แก่บุคลากรอย่างเต็มที่
๕. จัดกิจกรรมที่ส่งเสริมความสามัคคีในองค์กร เพื่อสร้างขวัญกำลังใจในการทำงานอย่างสม่ำเสมอ

โดยให้บุคลากรทุกระดับได้มีส่วนร่วมทั้งร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมแสดงความคิดเห็นและร่วมรับผิดชอบ ความสำเร็จในการดำเนินการ

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

๓.๑ จัดทำโครงการปรับภูมิทัศน์ ภายในองค์การบริหารส่วนตำบลฝางคำ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖

๔.๒ จัดทำโครงการอุปถัมภ์เมืองสะอาด ราชธานีอีสาน ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖

(ลงชื่อ)



(นายจรูญ ธรรมพิทักษ์)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลฝางคำ