

การดำเนินการนโยบายการ
บริหารทรัพยากรบุคคล



องค์การบริหารส่วนตำบลครั้งน้อย
อำเภอเกษตรวิสัย จังหวัดร้อยเอ็ด

การดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล องค์การบริหารส่วนตำบลดงครั่งน้อย

การบริหารงานบุคคลของ องค์การบริหารส่วนตำบลดงครั่งน้อย ได้ดำเนินการตามกระบวนการบริหารงานบุคคล ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในด้านต่างๆ ตั้งแต่ การสรรหา การบรรจุ การแต่งตั้ง การโอนย้าย การ พัฒนา การวางแผนอัตรากำลัง การประเมินผลการปฏิบัติงาน การเลื่อนตำแหน่ง การเลื่อนขั้นเงินเดือน การ ลงโทษและ การให้ พ้นจากตำแหน่ง เพื่อให้เป็นไปตามเจตนารมณ์ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยโดยเป็น ระบบที่ ยึดถือหลัก คุณธรรม และหลักธรรมาภิบาลของการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี (Good Governance) และ สามารถบริหาร ทรัพยากรบุคคลให้เกิดประโยชน์สูงสุด สัมฤทธิ์ผลตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ องค์การบริหารส่วนตำบลดงครั่งน้อย ได้ ดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลเป็นไปตามกฎ และ ข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ การวางแผนกำลังคน การบรรจุและแต่งตั้งการประเมินผลการปฏิบัติงาน การส่งเสริม จริยธรรมและรักษาวินัย การสรรหาคandidateคนเก่ง การพัฒนา บุคลากรการสร้างความก้าวหน้าในสาย อาชีพ การ พัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากรในหน่วยงาน ในห้วงระยะเวลา ๖ เดือนแรก ของปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖ ตั้งแต่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ – ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๖ โดยมีรายละเอียด ดังนี้

๑. นโยบายปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการและอัตรากำลัง

เป้าประสงค์

ดำเนินการวางแผนสนับสนุนและส่งเสริมให้มีโครงสร้าง ระบบงาน การจัดการอัตรากำลัง และการ บริหาร อัตรากำลังให้เหมาะสมกับภารกิจและเพียงพอ มีความคล่องตัวต่อการขับเคลื่อนการดำเนินงาน ของทุกส่วน ราชการในองค์กร รวมทั้งมีระบบการประเมินผลที่มีประสิทธิภาพเชื่อมโยงกับผลตอบแทนและการ กำหนดสมรรถนะ และ ลักษณะที่พึงประสงค์ของข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ที่องค์กรคาดหวัง

กลยุทธ์

๑. จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลดงครั่งน้อย และทบทวนปรับปรุงโครงสร้างองค์กร ระบบงานในแผนอัตรากำลัง ให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ อำนาจ หน้าที่ ขององค์การบริหารส่วนตำบลดงครั่งน้อย

๒. นำหลักสมรรถนะและระบบคุณธรรม มาใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารทรัพยากรบุคคลทั้ง ด้านการ สรรหา การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร การเลื่อนขั้น และเลื่อนระดับ การประเมินผลการปฏิบัติงานการ วางแผนการ พัฒนา บุคลากรและการบริหารผลตอบแทน และตรวจสอบได้

๓. มีกระบวนการสรรหาคandidate คนเก่งเพื่อปฏิบัติงานตามภารกิจขององค์กรด้วยความโปร่งใส

๔. มีการจัดทำปฏิทินเพื่อวางแผนความก้าวหน้าให้กับบุคลากรทุกตำแหน่ง

๕. จัดทำระบบประเมินผลการปฏิบัติงานตามผลสัมฤทธิ์ของงานและสมรรถนะหลัก โดยมีการ ทำข้อตกลง (MOU) ร่วมกัน

๖. มีการบริหารจัดการเพื่อรักษาไว้ซึ่งคนดีและคนเก่งขององค์กร

การดำเนินการ

๑. แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖) และฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๑/๒๕๖๕ และ ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๒/๒๕๖๖ และประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนดังกล่าว เพื่อวิเคราะห์ค่างาน และจัดคนลงสู่ตำแหน่ง ตามโครงสร้างการบริหารงานอบต.

๒. วิเคราะห์และประเมินการแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖) และได้ทบทวนและ ปรับปรุง โครงสร้าง องค์กร ระบบงานและกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ และแผนพัฒนา บุคลากร และ ภารกิจของ องค์การบริหารส่วนตำบลดงครั่งน้อย (รายละเอียดตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ.๒๕๖๔ -๒๕๖๖)

ความคืบหน้าในการดำเนินการ

๑. จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖) ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๑/๒๕๖๕ และฉบับ ปรับปรุง ครั้งที่ ๒/๒๕๖๖

และได้ทบทวนและปรับปรุงโครงสร้างองค์กร ระบบงานและกรอบอัตรากำลังให้ สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ และ แผนการและภารกิจขององค์การบริหารส่วนต.ครั้งน้อย (รายละเอียดตามแผน อัตรากำลัง 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

สรรหาและเลือกสรรบุคลากรแทนตำแหน่งที่ว่างเพื่อให้มีบุคลากรเพียงพอในการปฏิบัติงานและตรงตาม สายงาน ที่กำหนด การรับโอนย้ายพนักงานเทศบาล งานผู้บริหาร และสายงานปฏิบัติ

กลยุทธ์

๑. จัดทำประกาศรับสมัครให้ตรงกับสายงานที่กำหนด

๒. ตรวจสอบคุณสมบัติผู้สมัครให้เป็นไปตามประกาศก าหนด

๓. สรรหาและเลือกสรรบุคลากรอย่างบริสุทธิ์ยุติธรรม

การดำเนินการ

๑. มีการตรวจสอบ ทบทวนอัตรากำลังของหน่วยงานอย่างสม่ำเสมอ

๒. เมื่อมีตำแหน่งว่างจะมีการดำเนินการสรรหาและเลือกสรร ซึ่งการดำเนินการเป็นรูปแบบ คณะกรรมการและ

คณะทำงานทุกขั้นตอน

๓. ประกาศรับสมัครบุคคลเพื่อเข้ารับการสรรหาและเลือกสรรบุคคลเข้าทำงานเปิดเผย

๔. ดำเนินการสรรหาและเลือกสรรผู้ที่มีความรู้ความสามารถเข้ามาทำงานให้เพียงพอตามปริมาณงานที่ เพิ่มขึ้น ความคืบหน้าในการดำเนินการ วิ

ในวันที่ ๑๓ มีนาคม ๒๕๖๖ ได้ ดำเนินการออกคำสั่งการสอบเปลี่ยนสายงาน ประเภททั่วไปเป็นวิชาการ เพื่อ แต่งตั้ง ให้ต รางต าแห่ง นักจัดการงานทั่วไป ประเภทวิชาการ ระดับปฏิบัติการ ในวันที่ ๓ มีนาคม ๒๕๖๖ ได้โอน(ย้าย)พนักงาน ส่วนตำบล

เป้าประสงค์

สรรหาและเลือกสรรบุคลากรแทนต าแห่งว่าง เพื่อให้มีบุคลากรเพียงพอในการปฏิบัติงานและตรงตาม กับสายงาน ที่ก าหนด การรับโอนย้ายพนักงานเทศบาล งานผู้บริหาร และสายงานปฏิบัติ

กลยุทธ์

๑.สรรหาบุคลากรที่ตำแหน่งว่างเพื่อมาดำรงตำแหน่งสายงานผู้บริหารที่ว่างของอบต. และประกาศรับ โอน(ย้าย)สาย งานปฏิบัติ การดำเนินการ

๑.ตอบรับหนังสือจากหน่วยงานที่บุคลากรขอประสงค์โอน(ย้าย)

๒.ตรวจสอบคุณสมบัติตรงตามมาตรฐานก าหนดต าแห่ง

๓.ดำเนินการส่งเรื่องโอน(ย้าย)ให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดอุดรธานีเห็นชอบ

๔.ออกค ลสั่งรับโอน(ย้าย)

ความคืบหน้าในการด าเนินการ

๑. จัดท าคู่่มือการบริหารงานบุคคลของอบต.

๒. คู่มือตัวอย่างบริหารงานบุคคล

๓. วันที่ ๗ กรกฎาคม ๒๕๖๕ ได้ประกาศรับโอน(ย้าย)พนักงานส่วนท้องถิ่นอื่นหรือข้าราชการประเภทอื่น เพื่อให้มาดำรงตำแหน่งที่ว่าง

งบประมาณที่ใช้ในการดำเนินการ

- ไม่ได้ใช้งบประมาณในการดำเนินการ

นโยบายด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน

เป้าประสงค์

การประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดความโปร่งใส เป็นธรรมอย่างเท่าเทียม

กลยุทธ์

๑. การประเมินต้องเป็นไปตามระเบียบหลักเกณฑ์กำหนด

๒. มีการดำเนินการในรูปแบบคณะกรรมการ

การดำเนินการ

๑. จัดทำประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้างประจำปีงบประมาณ 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 มาตรฐานและความเป็นธรรมของการประเมิน และวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ ได้แต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาเลื่อน ขึ้นเงินเดือน พนักงานส่วนตำบล และเพิ่มค่าจ้างลูกจ้างประจำ

๒. วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ ได้แต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงาน ครู และวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ ได้แต่งตั้ง ค สั่งคณะกรรมการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนครูประจำ ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖ ครั้งที่๑/๒๕๖๖

งบประมาณที่ใช้ในการดำเนินการ

- ไม่ได้ใช้งบประมาณในการดำเนินการ

นโยบายด้านการส่งเสริมจริยธรรมและรักษาวินัย

เป้าประสงค์

ส่งเสริมให้คณะผู้บริหาร สมาชิกสภาอบต. พนักงานอบต.และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลลงครั้งน้อย เกิดจิตสำนึกด้านคุณธรรมจริยธรรมและปลูกฝังค่านิยมให้เป็นวัฒนธรรมองค์กร

ดำเนินการ

๑. อบรมให้เพิ่มพูนความรู้ให้กับคณะผู้บริหาร สมาชิกสภาอบต. พนักงานอบต.และพนักงานจ้างของ องค์การบริหารส่วนตำบลลงครั้งน้อย ด้านการเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรม

๒. ปลูกจิตสำนึกให้กับคณะผู้บริหาร สมาชิกสภาอบต. พนักงานอบต.และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลลงครั้งน้อย ให้เกิดจิตสำนึกในการ รักและหวงแหนองค์กร

๓. ยกย่องบุคลากรที่ทำคุณงามความดี หรืออุทิศเวลาให้กับราชการเพื่อเป็นขวัญกำลังใจในการทำงาน

ความคืบหน้าในการดำเนินการ

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

๒. วันที่ ๓ มกราคม ๒๕๖๖ ได้จัดทำประกาศประมวลจริยธรรมของข้าราชการการเมืองท้องถิ่นฝ่าย บริหาร ท้องถิ่น ประกาศประมวลจริยธรรมของข้าราชการการเมืองท้องถิ่นฝ่ายสภาท้องถิ่น และประกาศประมวล จริยธรรมของ ข้าราชการ พนักงานและลูกจ้างขององค์การบริหารส่วนต าบลดงครั้งน่อย ประจำปี พ.ศ.๒๕๖๖

๓. วันที่ ๒๐ มีนาคม ๒๕๖๖ ได้จัดทำโครงการอบรมให้ความรู้หลักเกณฑ์แนวทางปฏิบัติตามประมวล จริยธรรม ส่งเสริมจริยธรรมของหน่วยงาน เพื่อเป็นกิจกรรมปลูกจิตสำนึกให้กับข้าราชการและพนักงานจ้าง นำโดยผู้บริหารสูงสุด ของอบต.มาให้ความรู้และสร้างแนวทางปฏิบัติงานที่เป็นแบบอย่างที่ดีให้กับบุคลากรใน หน่วยงาน

๔. วันที่ ๓ ตุลาคม ๒๕๖๕ ได้ประกาศหลักเกณฑ์และวิธีปฏิบัติราชการและการลาของพนักงานอบต. ลูกจ้าง ประจ า ครูและพนักงานจ้าง ประจ า ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

๕. วันที่ ๓ ตุลาคม ๒๕๖๕ ประกาศข้อบังคับองค์การบริหารส่วนต าบลดงครั้งน่อย ว่าด้วยจรรยาข้าราชการ พ.ศ. ๒๕๖๖

๖. วันที่ ๓ ตุลาคม ๒๕๖๕ ได้ประกาศนโยบายด้านคุณธรรมจริยธรรมของพนักงานอบต. ลูกจ้างประจำ และ พนักงานจ้าง องค์การบริหารส่วนต าบลดงครั้งน่อย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

๕. นโยบายด้านการสรรหาคนดีคนเก่ง เป้าประสงค์ ส่งเสริมให้บุคลากรมีวินัย คุณธรรม จริยธรรม ซึ่งเป็น พื้นฐานของข้าราชการที่ดีและเพื่อความก้าวหน้าใน สายงานควบคู่ไปกับคุณธรรมจริยธรรม

ดำเนินการ

๑. กำหนดหลักเกณฑ์ในการประเมินบุคลากรที่มีวินัย คุณธรรม จริยธรรม

๒. การประเมินเป็นรูปแบบคณะกรรมการ

๓. การประเมินนี้สามารถนำไปใช้เพื่อขอรับการประเมินการเลื่อนวิทยฐานะให้สูงขึ้นซึ่งผลการประเมิน ต้อง สอดคล้องกับค ากล่าวที่ว่า "ความรู้คู่คุณธรรม

๔. มีการดำเนินการจัดประชุมคณะกรรมการเพื่อพิจารณาผลงานภายใต้กรอบที่กำหนดร่วมกัน

๕. ตรวจสอบหลักฐานและตัวชี้วัดที่จัดท ำไว้ประกอบการประเมิน และเสนอความเห็นเกี่ยวกับวินัย คุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ

ความคืบหน้าในการด าเนินการ

๑. จัดทำโครงการเชิดชูเกียรติพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนต าบลดงครั้งน่อย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

๒. วันที่ ๓ ตุลาคม ๒๕๖๕ ได้แต่งตั้งคณะกรรมการคัดเลือกพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงาน จ้างของ องค์การบริหารส่วนต าบลดงครั้งน่อยผู้มีคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติราชการและให้บริการ ประชาชนดีเด่น ประจ า ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖

๓. ในวันที่ ๕ ตุลาคม ๒๕๖๕ ประกาศผลการคัดเลือกพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ขององค์การ บริหารส่วนต าบลดง ครั้งน่อย ผู้มีคุณธรรม และจริยธรรมในการปฏิบัติราชการและให้บริการประชาชน ดีเด่น ประจ า ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

งบประมาณที่ใช้ในการด าเนินการ

- ไม่ได้ใช้งบประมาณในการด าเนินการ

นโยบายด้านการพัฒนาบุคลากร

เป้าประสงค์

ส่งเสริมให้มีการพัฒนาให้เป็นระบบอย่างทั่วถึงและต่อเนื่องโดยการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถศักยภาพ และทักษะ การท างานที่เหมาะสม สอดคล้องกับสถานการณ์ วิสัยทัศน์ และยุทธศาสตร์ขององค์กร เพื่อให้การ ขับเคลื่อนการด าเนินงาน

ตามพันธกิจขององค์กรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสำเร็จตามเป้าหมาย รวมทั้งส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมให้กับบุคลากรในองค์กร

กลยุทธ์

๑. พัฒนาศักยภาพบุคลากร โดยเพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงานให้กับผู้ปฏิบัติงานทุกระดับ เพื่อ ความก้าวหน้าในต าแหน่งอย่างต่อเนื่อง

๒. ส่งเสริมให้บุคลากรยึดมั่นในระเบียบแบบแผนของทางราชการ ปฏิบัติตามจรรยาบรรณของข้าราชการ และนโยบายมาตรฐานคุณธรรม จริยธรรมขององค์การบริหารส่วนตำบลครั้งน้อย การถ่ายทอดความรู้ การ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ และประสบการณ์ในการท างานอย่างต่อเนื่อง

๓. พัฒนางานด้านการจัดการองค์ความรู้และพัฒนาคุณภาพชีวิต เพื่อสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้

๔. สร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพและความก้าวหน้าของทุกต าแหน่ง

๕. ส่งเสริมวัฒนธรรมอันดีขององค์กร

การดำเนินการ

๑. วางแผนพัฒนาบุคลากร เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม ตามกรอบของ แผนแม่บทการพัฒนาพนักงานส่วนต าบล ที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนต าบล (ก.อบต.) ก าหนด

๒. จัดส่งบุคลากรตามสายงานไปฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนพัฒนาความรู้มาปรับใช้ในการปฏิบัติงานในหน้าที่

ความคืบหน้าในการด าเนินการ

๑. จัดท าแผนพัฒนาพนักงานส่วนต าบล ประจ าปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖

๒. ค าสั่งเดินทางไปราชการ ประจ าปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ในรอบระยะเวลา ๑ ตุลาคม ๒๕๖๕- ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๖ เพื่อพัฒนาบุคลากรในสายงานสามารถน าความรู้มาปฏิบัติในหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพ

งบประมาณที่ใช้ในการด าเนินการ

- ตั้งไว้ในเทศบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจ าปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ จ านวนเงิน ๓๕๐,๐๐๐ บาท

นโยบายด้านการสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ

เป้าประสงค์

ส่งเสริมให้บุคลากรมีความก้าวหน้าในสายอาชีพราชการ และส่งเสริมให้บุคลากรมองเห็นความก้าวหน้าใน สายอาชีพ และมีหลักเกณฑ์ ในการแต่งตั้งโยกย้าย และการสับเปลี่ยนหมุนเวียนต าแหน่งที่ชัดเจนตามหลักเกณฑ์ แต่ละประเภทต าแหน่งในสายงาน

ความคืบหน้าในการด าเนินการ

๑. จัดท าแผนความก้าวหน้าในสายอาชีพ เช่น การเลื่อนและแต่งตั้ง ข้าราชการ ให้ด ารงต าแหน่งที่สูงขึ้น

๒. จัดทำคู่มือการบริหารงานบุคคลของเทศบาล

๔. นโยบายด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิต

เป้าประสงค์

เสริมสร้างความมั่นคง ขวัญใจ ลังใจ คุณภาพชีวิตที่ดี และพึงพอใจให้ผู้ปฏิบัติงาน ให้สิ่งจูงใจ ผลประโยชน์ ตอบแทน พิเศษ จัดสวัสดิการ ความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสิ่งแวดล้อมที่ดีในการท างาน ตามความจ าเป็นและ เหมาะสม เป็นไปตามที่กฎหมายก าหนด และสนับสนุนการด าเนินกิจกรรมเพื่อสร้าง ความสัมพันธ์อันดีระหว่าง ผู้บริหารและบุคลากรทุกระดับ

กลยุทธ์

๑. ปรับปรุงระบบแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

๒. ปรับปรุงสภาพความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการท างาน

๓. ยกย่องบุคลากรที่เป็นคนเก่ง คนดี มีความทุ่มเทเสียสละและท าคุณประโยชน์ให้แก่องค์กร

๔. ปรับปรุงระบบสวัสดิการที่บุคลากรมีสิทธิจะได้รับอย่างครอบคลุมทั่วถึงและยั่งยืน

๕. ดูแลสิทธิสวัสดิการให้แก่บุคลากรอย่างเต็มที่

๖. จัดกิจกรรมที่ส่งเสริมความสามัคคีในองค์กร เพื่อสร้างขวัญกำลังใจในการทำงานอย่างสม่ำเสมอโดยให้ บุคลากรทุกระดับได้มีส่วนร่วมทั้งร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมแสดงความคิดเห็นและร่วมรับผิดชอบ

ความคืบหน้าในการดำเนินการ

๑. ปรับปรุงสภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงานให้ดีขึ้น

๒. วัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ในการท างานอยู่ในสภาพพร้อมใช้งานและเพียงพอในการใช้งาน

๓. จัดทำโครงการอบรมเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากร ซึ่งสามารถนำความรู้ไปใช้ในการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตให้ดีขึ้น ได้แก่

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

๔.๒ จัดทำโครงการสร้างความสุขสันต์ สานสัมพันธ์ความสามัคคี เพิ่มมิตรไมตรีในองค์กร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.

๒๕๖๖



(นายวิชัย ศรีนวนจันทร์)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลดงครั่งน้อย