

**แผนงานการเสริมสร้างและพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลยกกระบัตร
ให้มีวินัยและป้องกันการกระทำผิดวินัยประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖**

สถานการณ์

จากวิกฤติเศรษฐกิจที่เกิดขึ้นในปัจจุบันได้ส่งผลกระทบต่อทุกภาคส่วนของสังคม สาเหตุสำคัญประการหนึ่งเกิดขึ้นจากความบกพร่อง ความอ่อนแอ และหย่อนประสิทธิภาพของกลไกด้านการบริหารจัดการในระดับชาติและระดับองค์กรทั้งในภาครัฐและเอกชน รวมไปถึงการทุจริต และการกระทำผิดวินัย คุณธรรม จริยธรรมในวิชาชีพ อีกทั้งการขาดกลไกและกฎเกณฑ์ที่ดีพอในการบริหารงาน และการบริหารจัดการมีลักษณะที่ขาดความโปร่งใสบริสุทธิ์และยุติธรรม ทำให้เกิดปัญหาการทุจริตประพฤติมิชอบทั้งในภาครัฐและเอกชน การไม่มีวินัย คุณธรรม จริยธรรม การแก้ไขปัญหาอย่างยั่งยืนจะต้องขจัดปัญหาดังกล่าวข้างต้น และสร้างธรรมาภิบาลเพื่อการบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี (Good Governance) ให้ปรากฏเป็นจริงในภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาชน กระทรวงสาธารณสุขได้ตระหนักถึงความสำคัญในเรื่องดังกล่าว

องค์การบริหารส่วนตำบลยกกระบัตร เช่น พนักงานส่วนตำบล พนักงานครูลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างและลูกจ้าง พบว่ายังมีการกระทำผิดวินัยอยู่ ประกอบกับประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดตาก เรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการสอบสวน การลงโทษทางวินัย การให้ออกจากราชการ การอุทธรณ์และการร้องทุกข์ ลงวันที่ ๒๘ ธันวาคม ๒๕๕๘ หมวด ๓ บัญญัติให้ผู้บังคับบัญชาที่มีหน้าที่เสริมสร้าง พัฒนาให้ผู้ใต้บังคับบัญชา มีวินัย และป้องกันมิให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชากระทำผิดวินัย และองค์การบริหารส่วนตำบลยกกระบัตร ได้พิจารณาเห็นว่าผู้บังคับบัญชามีหน้าที่และ ความรับผิดชอบตามกฎหมายในการรักษาวินัยของผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา โดยต้องเสริมสร้าง พัฒนาให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชามีวินัย ป้องกันมิให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชากระทำผิดวินัยและดำเนินการทางวินัยแก่ผู้กระทำผิดวินัย และประมวลจริยธรรมข้าราชการและพนักงาน ในส่วนของ ระบบการบังคับใช้ประมวลจริยธรรม การฝ่าฝืนจริยธรรมนี้เป็นความผิดวินัยตามกฎหมาย ดังนั้นองค์การบริหารส่วนตำบลยกกระบัตร จึงต้องดำเนินการเสริมสร้างและพัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลยกกระบัตร ทุกระดับในหน่วยงานให้มีวินัยและป้องกันการกระทำผิดวินัย ตลอดจนดำเนินการตามกฎหมายและระเบียบเมื่อมีการกระทำผิดวินัยเกิดขึ้น

คำนิยาม :

๑. ธรรมาภิบาล (Good Governance) หมายถึง การบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี
 ๒. การเสริมสร้างและพัฒนา หมายถึง การปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี การฝึกอบรม การสร้างขวัญและกำลังใจ การจูงใจ การเสริมสร้างและพัฒนาทัศนคติ จิตสำนึก และพฤติกรรมให้เป็นไปในทางที่มีวินัย
 ๓. การป้องกันการกระทำผิด หมายถึง การเอาใจใส่สังเกตการณ์ และการขจัดเหตุที่ก่อให้เกิดการกระทำผิดวินัย ในเรื่องอันอยู่ในวิสัยที่จะดำเนินการป้องกันตามควรแก่กรณี
 ๔. บุคลากร หมายถึง พนักงานส่วนตำบล พนักงานครูอบต. ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง ในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลยกกระบัตร
 ๕. วินัย หมายถึง การควบคุมความประพฤติให้เป็นไปตามระเบียบแบบแผน และลักษณะเชิงพฤติกรรมที่แสดงออกว่าสามารถจะควบคุมตนเองให้อยู่ในกรอบของบทวินัย
 ๖. หน่วยงานหมายถึงส่วนราชการในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลยกกระบัตร
- ๑.สำนักงานปลัด อบต.
๒.กองคลัง ๓.กองช่าง ๔.กองสวัสดิการ ๕.กองสาธารณสุข ๖.กองการศึกษา**

ประเด็นการตรวจราชการที่มุ่งเน้น : การเสริมสร้างและพัฒนา บุคลากรของหน่วยงานให้มีวินัยและป้องกันการกระทำผิดวินัย

พื้นที่ดำเนินการ	มาตรการดำเนินงานในพื้นที่	แนวทางการตรวจติดตาม	ผลลัพธ์ที่ต้องการ	ผลลัพธ์ที่ต้องการ			
				๓ เดือน	๖ เดือน	๙ เดือน	๑๒ เดือน
ส่วนราชการทุกส่วน	<p>๑. วิเคราะห์และวางแผนการเสริมสร้างและพัฒนา บุคลากรของหน่วยงาน ให้มีวินัยและป้องกันการกระทำผิดวินัย</p> <p>๒. ดำเนินการตามแผนการเสริมสร้างและพัฒนา บุคลากรของหน่วยงาน ให้มีวินัยและป้องกันการกระทำผิดวินัย</p> <p>๓. ติดตามและประเมินผลการดำเนินการ</p>	<p>๑. ประชุมชี้แจงประเด็นการตรวจราชการ เรื่องการเสริมสร้างและพัฒนา บุคลากรของหน่วยงาน ให้มีวินัยและป้องกันการกระทำผิดวินัย</p> <p>๒. คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการเสริมสร้าง ฯ</p> <p>๓. การวิเคราะห์ปัญหาทางด้านวินัยและป้องกันการกระทำผิดวินัย เรียงลำดับความสำคัญของปัญหา</p> <p>๔. แผนการเสริมสร้างและพัฒนา บุคลากรของหน่วยงาน ให้มีวินัยและป้องกันการกระทำผิดวินัย (มีกิจกรรม/โครงการ)</p> <p>๕. การดำเนินการตามแผนการเสริมสร้างและพัฒนา บุคลากรของหน่วยงาน ให้มีวินัยและป้องกันการกระทำผิดวินัย</p> <p>๖. เอกสารหลักฐานการดำเนินการ ตามแผนฯ</p> <p>๗. การติดตามประเมินผลและรายงานสรุปผลการดำเนินการตามแผนฯ</p>	บุคลากรในหน่วยงานได้รับการเสริมสร้างและพัฒนา ให้มีวินัยและป้องกันการกระทำผิดวินัย	<p>-วิเคราะห์สถานการณ์และกำหนดกรอบการเสริมสร้างและพัฒนาบุคลากรของหน่วยงานให้มีวินัยและป้องกันการกระทำผิดวินัย</p> <p>-จัดทำแผนการเสริมสร้างและพัฒนาบุคลากรของหน่วยงานให้มีวินัยและป้องกันการกระทำผิดวินัย</p> <p>(รายงานผลการวิเคราะห์สถานการณ์ฯ และแผนฯ ๑ ฉบับ)</p>	<p>-ดำเนินการตามแผนฯไม่น้อยกว่าร้อยละ ๖๕ ของจำนวนกิจกรรม/โครงการ</p> <p>ตามแผนฯ (รายงานสรุปผลการดำเนินการ รอบ ๖ เดือน ๑ ฉบับ)</p>	<p>-ดำเนินการตามแผนฯครบถ้วน</p> <p>ทุกกิจกรรม/โครงการ (รายงานสรุปผลการดำเนินการ รอบ ๙ เดือน ๑ ฉบับ)</p>	<p>-สรุปผลการดำเนินการตามแผนฯ และการประเมินผล (รายงานสรุปผลการดำเนินการ รอบ ๑๒ เดือน และการประเมินผล ๑ ฉบับ)</p>

คำชี้แจงการปฏิบัติงาน/มาตรการที่ดำเนินการ:

๑. กลุ่มเสริมสร้างวินัยและระบบคุณธรรม ดำเนินการประสานงาน ในการเสริมสร้างและพัฒนาบุคลากร ทุกส่วนราชการให้มีวินัยและป้องกันการกระทำผิดวินัย

๒. ทุกส่วนราชการและส่งข้อมูลการเสริมสร้างและพัฒนา บุคลากรกระทรวงสาธารณสุขทุกระดับของ ส่วนราชการ ให้มีวินัยและป้องกันการกระทำผิดวินัย ส่งให้กับกลุ่มเสริมสร้างวินัยและระบบคุณธรรม รอบ ๓ เดือน ภายในวันที่ ๓๑ มกราคม ๒๕๖๒ รอบ ๖ เดือนภายในวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๒ รอบ ๙ เดือน ภายในวันที่ ๓๐ มิถุนายน ๒๕๖๒ และรอบ ๑๒ เดือน ภายในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๒ (เก็บข้อมูลทุก ๓ เดือน) ซึ่งจะรายงานให้ผู้บริหารทราบเมื่อได้รับข้อมูลแล้ว

๓. ขั้นตอนการดำเนินการและระดับของความสำเร็จ

ระดับ	ขั้นตอนการดำเนินการ
๑	หน่วยงานประชุมชี้แจงประเด็นตรวจราชการเกี่ยวกับการเสริมสร้างและพัฒนา บุคลากรของ หน่วยงาน ให้มีวินัยและป้องกันการกระทำผิดวินัย
๒	แต่งตั้งคณะกรรมการเสริมสร้างและพัฒนา บุคลากรของหน่วยงาน ให้มีวินัยและป้องกันการกระทำ ผิดวินัย
๓	หน่วยงานวิเคราะห์ปัญหาทางด้านวินัยและป้องกันการกระทำผิดวินัย เรียงลำดับความสำคัญของ ปัญหา และจัดทำแผนการเสริมสร้างและพัฒนา บุคลากรของหน่วยงาน ให้มีวินัยและป้องกันการ กระทำผิดวินัย
๔	หน่วยงานดำเนินการตามแผนการเสริมสร้างและพัฒนา บุคลากรของหน่วยงาน ให้มีวินัยและ ป้องกันการกระทำผิดวินัย ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๖๐ ของจำนวนกิจกรรม/โครงการ (ตามแผน)
๕	หน่วยงานดำเนินการตามแผนการเสริมสร้างและพัฒนา บุคลากรของหน่วยงาน ให้มีวินัยและ ป้องกันการกระทำผิดวินัย ครบถ้วนทุกกิจกรรม/โครงการ และประเมินผล พร้อมจัดทำรายงาน สรุปผลการดำเนินการตามแผนฯ

๔. เกณฑ์การประเมินติดตามความคืบหน้าของการดำเนินงานเป็นระดับขั้นของความสำเร็จ (Milestone) ๕ ระดับ ดังนี้

ระดับ	ระดับขั้นตอนของความสำเร็จ				
	ขั้นตอนที่ ๑	ขั้นตอนที่ ๒	ขั้นตอนที่ ๓	ขั้นตอนที่ ๔	ขั้นตอนที่ ๕
๑	√				
๒	√	√			
๓	√	√	√		
๔	√	√	√	√	
๕	√	√	√	√	√

๕.รายละเอียดการตรวจติดตาม

การตรวจติดตาม	รายละเอียด/หลักฐานประกอบการตรวจราชการ
๑.หน่วยงานประชุมชี้แจงประเด็นตรวจราชการเกี่ยวกับการเสริมสร้างและพัฒนาบุคลากรของหน่วยงาน ให้มีวินัยและป้องกันการกระทำผิดวินัย	- เอกสารรายงานการประชุมชี้แจงการดำเนินการเกี่ยวกับการเสริมสร้างและพัฒนาบุคลากรของหน่วยงาน ให้มีวินัยและป้องกันการกระทำผิดวินัย
๒. แต่งตั้งคณะกรรมการเสริมสร้างและพัฒนา บุคลากรของหน่วยงาน ให้มีวินัยและป้องกันการกระทำผิดวินัย	- คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการเสริมสร้างและพัฒนา บุคลากรของหน่วยงาน ให้มีวินัยและป้องกันการกระทำผิดวินัย
๓.หน่วยงานวิเคราะห์ปัญหาทางด้านวินัย และการป้องกันการกระทำผิดวินัย เรียงลำดับความสำคัญของปัญหา จัดทำแผนการเสริมสร้างและพัฒนาบุคลากรของหน่วยงาน ให้มีวินัยและการป้องกันการกระทำผิดวินัย	- เอกสารการวิเคราะห์ปัญหาทางด้านวินัยและป้องกันการกระทำผิดวินัย เรียงลำดับความสำคัญของปัญหา - แผนการเสริมสร้างและพัฒนาบุคลากรของหน่วยงานให้มีวินัยและป้องกันการกระทำผิดวินัย - กิจกรรม/โครงการ (ตามแผน)
๔.หน่วยงานดำเนินการตามแผนการเสริมสร้างและพัฒนาบุคลากรของหน่วยงาน ให้มีวินัยและการป้องกันการกระทำผิดวินัย ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๖๐ ของจำนวนกิจกรรม/โครงการ (ตามแผน)	- เอกสาร/หลักฐานเกี่ยวกับการดำเนินการตามแผน เช่น โครงการ รายชื่อผู้เข้าอบรม/ประชุม เอกสารแผ่นพับ ภาพถ่าย ฯลฯ
๕.หน่วยงานดำเนินการตามแผนการเสริมสร้างและพัฒนาบุคลากรของหน่วยงาน ให้มีวินัยและการป้องกันการกระทำผิดวินัย ครบถ้วนทุกแผน และประเมินผลพร้อมจัดทำรายงานสรุปผลการดำเนินการตามแผน	- เอกสารการประเมินผล และรายงานสรุปผลการดำเนินการตามแผนการเสริมสร้างและพัฒนาบุคลากรของหน่วยงาน ให้มีวินัยและการป้องกันการกระทำผิดวินัย

แนวทางในการพัฒนาผู้บังคับการให้มีศักยภาพในการตรวจราชการ

เกี่ยวกับการเสริมสร้างและพัฒนาบุคลากรของหน่วยงานให้มีวินัยและป้องกันการกระทำผิดวินัย

วัน เดือน ปี	การดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
มกราคม ๒๕๖๖	ประชุมชี้แจงซักซ้อมความเข้าใจ ให้กับบุคลากร ของกลุ่มเสริมสร้างวินัยและระบบคุณธรรม ที่รับผิดชอบ	นักทรัพยากรบุคคล
๑-๓๑ มกราคม ๒๕๖๖	ดำเนินการทำหนังสือแจ้งเวียน ซักซ้อมความเข้าใจ ไปยังทุกส่วนราชการ เพื่อให้มีการมอบหมาย ให้มีเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบดำเนินการ	นักทรัพยากรบุคคล
มกราคม - กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖	ซักซ้อมความเข้าใจกับนิติกรที่เป็นผู้ร่วมทีมในการ ตรวจสอบแต่ละส่วนราชการ	นักทรัพยากรบุคคล
มีนาคม - มิถุนายน ๒๕๖๖	ประชุมชี้แจงซักซ้อมความเข้าใจ ให้กับบุคลากรหรือ ผู้รับผิดชอบดำเนินการของหน่วยรับตรวจทุกแห่ง ที่เป็นผู้ร่วมทีมในการตรวจราชการของแต่ละ ส่วน	หัวหน้าสำนักปลัด นักวิเคราะห์นโยบายและแผน นักทรัพยากรบุคคล
มีนาคม-กันยายน ๒๕๖๖	- รับฟังปัญหาในการดำเนินการและการตรวจ - ให้คำปรึกษา/แนะนำ ในการดำเนินการ - ตอบปัญหา/ข้อสงสัยของหน่วยรับตรวจ และ ผู้ตรวจสอบ	หัวหน้าสำนักปลัด นักวิเคราะห์นโยบายและแผน นักทรัพยากรบุคคล
กันยายน ๒๕๖๖	-ทุกส่วนราชการรายงานผลให้คณะกรรมการ เสริมสร้างวินัยและระบบคุณธรรม ทราบ	ทุกส่วนราชการ
ตุลาคม ๒๕๖๖	-คณะกรรมการเสริมสร้างวินัยและระบบคุณธรรม รายงานผลให้ผู้บริหารทราบ/ประเมินผล	คณะกรรมการเสริมสร้างวินัยและ ระบบคุณธรรม