แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบอน

อำเภอเมืองสระแก้ว จังหวัดสระแก้ว

ประเด็นด้าน การบริหารทรัพยากรบุคคล	แนวทาง	โครงการ/กิจกรรม	งบประมาณ	ระยะเวลา	ผู้รับผิดชอบ
วางแผนและปรับปรุงโครงสร้าง องค์กร	การวางแผนกำหนดอัตรากำลังคนให้รองรับและสอดคล้องกับภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองบอน	การวิเคราะห์จัดสรรอัตรากำลังให้บรรลุตามเป้าหมายของอัตรากำลัง ๓ ปี	-	ภายในเดือน ก.ย. ๒๕๖๘	งานการเจ้าหน้าที่นักทรัพยากรบุคคล
พัฒนาทรัพยากรบุคคลตามสมรรถนะของบุคลากรภายในองค์กร	ให้สอดคล้องกับตำแหน่งหน้าที่ ที่รับผิดชอบ	โครงการพัฒนาการอบรมแต่ละสายงาน	สำนักปลัด ๑๒๐,๐๐๐ บาท กองคลัง ๑๐๐,๐๐๐ บาท กองช่าง ๕๐,๐๐๐ บาท กองการศึกษาฯ ๑๐๐,๐๐๐ บาท กองสาธารณสุขฯ ๕๐,๐๐๐ บาท	ภายในเดือน ก.ย. ๒๕๖๘	งานการเจ้าหน้าที่นักทรัพยากรบุคคลส่งเข้าร่วมอบรม
พัฒนาด้านสวัสดิการของบุคลากรในองค์กร	เสริมสร้างความมั่นคงขวัญ และกำลังใจ คุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นและความพึงพอใจให้ผู้ปฏิบัติงานเพื่อรักษาคนดีคนเก่งไว้กับองค์กร	โครงการคนดีคนเก่งแก่องค์กร	-	ภายในเดือน ก.ย. ๒๕๖๘	งานการเจ้าหน้าที่นักทรัพยากรบุคคล
เพิ่มศักยภาพการปฏิบัติงานและเสริมสร้าง คุณธรรม	ผู้เข้าอบรมใช้หลักคุณธรรม จริยธรรม ป้องกันและลดปัญหาที่เกิดในองค์กร ใช้ หลักคุณธรรมดำรงตำแหน่งทางการเมืองและข้าราชการหรือเจ้าหน้าที่ของรัฐ	โครงการฝึกอบรมเพิ่มศักยภาพการปฏิบัติงานและเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมสำหรับคณะผู้บริหาร สมาชิกสภา อบต. พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง	จำนวน ๔๐,๐๐๐ บาท	ภายในเดือน ก.ย.๒๕๖๘	สำนักปลัด

ประเด็นการบริหารทรัพยากรบุคคล	แนวทาง	โครงการ/กิจกรรม	งบประมาณ	ระยะเวลา	ผู้รับผิดชอบ
การสร้าง Career Path เป็นรูปธรรม	การวางแผนสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพให้บุคลากรทุกระดับการบริหารและพัฒนากลุ่มกำลังคนคุณภาพ	จัดทำแผนสร้างความก้าวหน้า ๑. สายงานพัฒนาระบบราชการสายงานบริหาร สายงานปฏิบัติ	-	ภายในเดือน ก.ย. ๒๕๖๘	สำนักปลัด
ด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิต Big Cleaning Day	ส่งเสริมด้านสวัสดิการอำนวยความสะดวกแก่ราชการ สร้างขวัญกำลังใจในการทำงาน กิจกรรม ๕ ส เพื่อความปลอดภัยขององค์กร	โครงการกิจกรรม ๕ ส	-	ภายในเดือน ก.ย. ๒๕๖๘	สำนักปลัด

การดำเนินการตามนโยบายแผนการบริหารและพัฒนาทรัยากรบุคคล
ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองบอน อำเภอเมืองสระแก้ว จังหวัดสระแก้ว

๑. <u>กลยุทธ์ นโยบายด้านการพัฒนาบุคลากรและวางแผนระบบงานของแผนอัตรากำลัง ๓ ปี</u>

เพื่อให้การดำเนินการขององคกรบรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว จำปนตองจัดสรรอัตรากำลังตามหน่วยงานต่างๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยมุมมองนี้จะเป็นการพิจารณาวา งานในปจจุบันที่ดำเนินการอยู่ครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ใน ปจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคต ก็ตองมีการวางแผนกรอบอัตรากำลังใหปรับเปลี่ยนไปตาม ทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปจจุบันบางสวนไม่ตองดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางสวนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้เพื่อให้เกิดการเตรียมความพรอมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณในอนาคต

๑. วางแผนและปรับปรุงโครงสร้างองค์กรระบบงานกรอบอัตรากำลัง ให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ และแผนการปรับบทบาทและภารกิจ

๒. จัดทำให้ประเมินสมรรถนะ และนำสมรรถนะมาใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารทรัพยากรบุคคล ทั้งด้านการสรรหา การเลื่อนขั้นเงินเดือนและปรับตำแหน่ง การประเมินผลการปฏิบัติผลการ ปฏิบัติงาน การงางแผนการพัฒนาบุคลากรและการบริหารผลตอบแทน การวางแผนทางเดินสายอาชีพ (Career Planning) นับเป็นเครื่องมือหนึ่งที่องค์กรสามารถนำมาใช้ในการพัฒนาทุนมนุษย์ขององค์กร ต่อยอดจากการพัฒนารายบุคคล (Individual Development) ที่มุ่งเน้นพัฒนาบุคคลให้เกิดผลลัพธ์ในระยะสั้น ในขณะที่การวางแผนทางเดินสายอาชีพ จะมุ่งเน้นพัฒนาบุคคลให้เกิดผลลัพธ์ในระยะยาว ซึ่งจะต้องมีการวิเคราะห์ความจำเป็นรายบุคคลในส่วนของความสนใจ ค่านิยม ความรู้ และความสามารถ เพื่อที่จะนำไปวางแผนพัฒนาให้บุคคลมีความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่เหมาะสมกับตำแหน่ง สายงานในอนาคตได้

๓. จัดทำรอบการประเมินผลการปฏิบัติงานตามผลสัมฤทธิ์ ของงานและสมรรถนะหลัก

๔. จัดทำแบบประเมินคัดเลือกตำแหน่งงานและบริหารจัดการคนดี และคนเก่งขององค์กร

วัตถุประสงค์ของการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร

๑. เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบอนมีเครื่องมือพัฒนา และหลักสูตรในการพัฒนาบุคลากรในสังกัดเป็นไปในทิศทางเดียวกัน

๒. เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบอน สามารถจัดสรรงบประมาณในการพัฒนาได้ตรงตามความต้องการของผู้รับการพัฒนา

๓. เพื่อพัฒนาบุคลากร มีกิจกรรมร่วมกันและมีความรู้พื้นฐานที่เหมาะสมกับบริบทในการปฏิบัติงานในท้องถิ่นได้รับการพัฒนาเกี่ยวกับสมรรถนะหลัก สมรรถนะประจำสายงานในหน้าที่รับผิดชอบ

๔. เพื่อให้พนักงานส่วนตำบล มีค่านิยมในการปฏิบัติงานที่ดีร่วมกัน จิตสาธารณะ มีคุณธรรมจริยธรรมในการปฏิบัติงาน สามัคคีแบ่งปัน ต่อเพื่อนร่วมงาน มีความรู้ และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง และนำทักษะที่มีไปใช้ในการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ

เป้าหมายในการพัฒนา

๑. เป้าหมายเชิงปริมาณ

บุคลากร ได้รับการพัฒนาการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ทักษะ คุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน ในปี ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๙๐ ของจำนวนบุคลากรทั้งหมด

๒. เป้าหมายเชิงคุณภาพ

บุคลากร มีความรู้ ความชำนาญในการปฏิบัติงาน สามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ เพิ่มขึ้นร้อยละ ๙๐ จากจำนวนพนักงานที่ได้รับการพัฒนา

๓. เป้าหมายเชิงประโยชน์

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบอนมีบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน และผลักดันให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองบอนบรรลุตามเป้าหมาย

การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบอน อำเภอเมืองสระแก้ว จังหวัดสระแก้ว

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นายธีรวุฒิ ไชยต้นเทือก
รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	(ว่าง)
สำนักปลัด อบต.								
หัวหน้าสำนักปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นายวิทยา จิตคำภา
นักวิเคราะห์นโยบายฯชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นางสาวพิมพา สกุณี
นิติกร (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ขอใช้บัญชี กสถ.
นักทรัพยากรบุคคล (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	(ว่าง)
นักพัฒนาชุมชนชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นางสาวธนพัชร์ กลางหน
เจ้าพนักงานธุรการ (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	(ว่าง)
จพง.ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	-	๑	๑	๑	-	-	-	(ว่าง)
เจ้าพนักงานสาธารณสุข (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	-	๑	๑	๑	-	-	-	(ว่าง)
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นายโกวิทย์ เวียงจันทร์
ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นางสาวฐิตาภรณ์ หินโทน
ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นางสาวสมยา บุญจันดา
ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นางสาวธิดารัตน์ สีสุดโท
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันฯ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นายกมล เกตุศิริ
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (รถบรรทุกขยะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นายปรีชา แก้วเสถียร
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นายวิชัย โมชา
พนักงานจ้างทั่วไป								
ภารโรง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	(ว่างเดิม)
พนักงานสูบน้ำ (ถ่ายโอน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นายสมนึก หนวดหอม
กองคลัง								
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นางสาวฉลวย ด่านสาคร

นักวิชาการเงินและบัญชีปฏิบัติการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นางสาวเบญจพร สงไพรสน
นักวิชาการพัสดุ (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ขอใช้บัญชี กสถ.
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ขอใช้บัญชี กสถ.
เจ้าพนักงานพัสดุชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นายศุภชัย แว่นศรี
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ขอใช้บัญชี กสถ.
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นางสาวสุกัญญา ขุนศรี
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นางสาววิจิตรา โพธิ์สอน
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นางสาวเบญจมาศ กลิ่นหอม
กองช่าง								
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	(ว่าง)
นักจัดการงานช่าง (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	-	๑	๑	๑	-	-	-	(ว่าง)
นายช่างโยธาชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นายสุรสิทธิ์ คำดี
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นางสาวชญาภา ทองอินทร์
กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม								
ผู้อำนวยการกองการศึกษา ฯ (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	(ว่างเดิม)
นักวิชาการศึกษา (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ขอใช้บัญชี กสถ.
เจ้าพนักงานธุรการ (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	-	๑	๑	๑	-	-	-	(ว่าง)
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นางสาววรยา อำนาพร
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นางสาวจิราพร กุลแทน
ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	(ว่าง)
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านหน้าสถานี								
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๑	๑	๑	-	-	-	(ว่าง)
ครูผู้ช่วย	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ขอใช้บัญชี กสถ.
ครูผู้ช่วย	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ขอใช้บัญชี กสถ.
หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)								
นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ขอใช้บัญชี กสถ.
รวม	**๓๗**	**๔๒**	**๔๒**	**๔๒**	-	-	-	

การดำเนินการ

๑. จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙) และได้ทบทวนและปรับปรุงโครงสร้างองค์กร ระบบงานและกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ และแผนการปรับบทบาทและภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองบอน (รายละเอียดตามแผน

๒. จัดทำคู่มือเส้นทางความก้าวหน้าสายอาชีพ

๓. กำหนดหลักสูตรการพัฒนาหลักสูตรการพัฒนา วิธีการพัฒนา ระยะเวลาและงบประมาณในการ แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้มีความสอดคล้องกับตำแหน่งและระดับตำแหน่งในแต่ละสายงาน ที่ดำรงอยู่ตามกรอบแผน อัตรากำลัง ๓ ปี

๔. พิจารณาหลักสูตร ที่บุคลากรในสังกัด ต้องได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถในหลักสูตรใดหลักสูตรหนึ่ง หรือหลายหลักสูตรอย่างน้อย ปีละ ๑ ครั้งหรือตามที่ผู้บริหารท้องถิ่นเห็นสมควร อาจประกอบด้วย

(๑) หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ

(๒) หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ

(๓) หลักสูตรความรู้ และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง

(๔) หลักสูตรด้านการบริหาร

(๕) หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม

๕. พิจารณาหาวิธีการพัฒนาบุคลากร วิธีใดวิธีหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ ตามความจำเป็น และความเหมาะสม อาจประกอบด้วย

(๑) การปฐมนิเทศ

(๒) การฝึกอบรม

(๓) การศึกษาหรือดูงาน

(๔) การประชุมเชิงปฏิบัติการ หรือการสัมมนา

(๕) การสอนงาน การให้คำปรึกษาหรือวิธีการอื่นที่เหมาะสม

๖. พิจารณาจัดสรรงบประมาณในการดำเนินการพัฒนาในแต่ละหลักสูตรหรือแต่ละวิธีการสำหรับการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลตามแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้ครอบคลุมโดยคำนึงถึงความประหยัดคุ้มค่าเพื่อให้การพัฒนาบุคลากรเป็นไปอย่างมีประสิทธิผลและประสิทธิภาพ

๗. พิจารณากำหนดแนวทางการพัฒนาให้ครอบคลุมสมรรถนะหลักที่จำเป็นต่อการปฏิบัติราชการ ให้กับบุคลากรในสังกัด อย่างน้อยควรประกอบด้วย

(๑) การมุ่งผลสัมฤทธิ์

(๒) การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม

(๓) ความเข้าใจในองค์กรและระบบงาน

(๔) การบริการเป็นเลิศ

(๕) การทำงานเป็นทีม

๘. พิจารณาจัดการเรียนรู้ในองค์กร KM (Knowledge Management) ในองค์การบริหารส่วนตำบล หนองบอน เพื่อให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (learning organization) ในทุกวาระ ทุกโอกาส เพื่อสืบค้นหาความรู้ใหม่ ๆ ในตัวบุคลากร และนำมาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน

๙. ส่งบุคลากรอบรมหน่วยงานต่างๆ

งบประมาณ

-ไม่ใช้งบประมาณดำเนินการ

<u>นโยบายด้านสวัสดิการของบุคลากรในองค์กร</u>

เป้าหมายในการพัฒนา

เสริมสร้างความมั่นคง ขวัญกำลังใจ คุณภาพชีวิตที่ดี ความผาสุก และพึ่งพอใจให้ผู้ปฏิบัติงาน เพื่อรักษาคนดี คนเก่งไว้กับองค์กร โดยการส่งเสริมความก้าวหน้าของผู้ปฏิบัติงานที่มีผลงานและสมรรถนะในทุกโอกาส สร้างช่องทางการสื่อสาร ให้สิ่งจูงใจ ผลประโยชน์ตอบแทนพิเศษ จัดสวัสดิการความปลอดภัยและสิ่งแวดล้อมในการทำงาน ตามความจำเป็นและเหมาะสมเป็นไปตามกฎหมายกำหนดและสนับสนุน การดำเนินกิจกรรมเพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดี ระหว่างผู้บริหารและพนักงานทุกระดับ

กลยุทธ์

๑. ปรับปรุงระบบแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
๒. ปรับปรุงสภาพความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน
๓. การคัดเลือกบุคลากรดีเด่นด้านการแต่งกาย
๔. ยกย่องพนักงานที่เป็นคนเก่ง คนดีและคุณประโยชน์ให้องค์กรฃ
๕. ปรับปรุงช่องทางสื่อสารด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์
๖. ปรับปรุงสวัสดิการ ผลตอบแทนพิเศษ

การดำเนินการ

๑. จัดทำประกาศมาตรการให้รางวัลและบทลงโทษของพนักงานส่วนตำบล และพนักงาจ้าง
๒. ปรับปรุงสภาพปลอดภัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานให้ดีอยู่เสมอ
๓. ปรับปรุงช่องการสื่อสารด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ทางเว็ปไซด์ของ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบอน

งบประมาณ

-ไม่ใช้งบประมาณดำเนินการ

๓.<u>นโยบายด้านเพิ่มศักยภาพการปฏิบัติงานและเสริมสร้างคุณธรรม</u>

คณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (ก.ถ.) ได้กำหนดมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมของข้าราชการ พนักงาน ลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามที่คณะอนุกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (อ.ก.ถ.) ด้านมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรม ใน ก.ถ. ได้ประมวลขึ้นจากข้อเสนอแนะของผู้บริหารท้องถิ่น โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้ข้าราชการ พนักงาน ลูกจ้าง และพนักงานจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใช้ยึดถือเป็นหลักการและแนวทางปฏิบัติ เพื่อเป็นเครื่องกำกับความประพฤติของตน ได้แก่

๑. พึงดำรงตนให้ตั้งมั่นอยู่ในศีลธรรม ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต เสียสละ และมีความรับผิดชอบ

หมายถึง - มีการปฏิบัติหน้าที่อย่างตรงไปตรงมา โดยคำนึงถึงประโยชน์สุขของประชาชน
- การไม่ใช้ตำแหน่งหน้าที่หาผลประโยชน์
- มีความรับผิดชอบต่อตำแหน่งหน้าที่

๒. พึงปฏิบัติหน้าที่อย่างเปิดเผย โปร่งใส พร้อมให้ตรวจสอบ

หมายถึง - มีขั้นตอนการปฏิบัติงาน แผนการทำงาน และการมอบหมายงานอย่างชัดเจนโดยสามารถแจ้งลำดับขั้นตอนการปฏิบัติ ผู้ปฏิบัติงานและระยะเวลาให้แก่ผู้มาติดต่อราชการได้ทราบ เพื่อสามารถตรวจสอบและติดตามได้ มีการตั้งภาคเอกชนและภาคประชาชนในการตรวจสอบการดำเนินงานของ เจ้าหน้าที่และหน่วยงาน มีการเปิดเผยข้อมูลข่าวสารที่เป็นประโยชน์อย่างตรงไปตรงมาด้วยภาษาที่ชัดเจนและเข้าใจง่าย

๓. พึงให้บริการด้วยความเสมอภาค สะดวก รวดเร็ว มีอัธยาศัยไมตรี โดยยึดประโยชน์ของประชาชนเป็นหลัก

หมายถึง - การบริการที่เป็นมาตรฐานเดียวกันอย่างเสมอภาค ทั่วถึง เป็นธรรม
- การให้บริการด้วยความสะดวก รวดเร็ว และตรงต่อเวลา
- การให้บริการด้วยความเต็มใจ ยิ้มแย้ม แจ่มใส และรักษาประโยชน์แก่ผู้มารับบริการทุกคน

๔. พึงปฏิบัติหน้าที่โดยยึดผลสัมฤทธิ์ของงานอย่างคุ้มค่า

หมายถึง - การปฏิบัติหน้าที่ให้แล้วเสร็จตามกำหนดและบรรลุเป้าหมายที่วางไว้
- การปฏิบัติหน้าที่โดยคำนึงถึงผลลัพธ์และผู้มารับบริการโดยอยู่ภายใต้ขอบเขตของระเบียบ กฎหมาย
- การใช้ทรัพยากรอย่างประหยัด มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และคุ้มค่าทั้งในส่วนของการใช้เงินและใช้เวลา

๕. พึงพัฒนาทักษะ ความรู้ ความสามารถ และตนเองให้ทันสมัยอยู่เสมอ

หมายถึง - การศึกษาหาความรู้ที่ทันสมัยที่เป็นการพัฒนาทางวิชาการและพัฒนาจิตใจของตนเองอยู่เสมอด้วยวิธีการพัฒนารูปแบบต่างๆ เช่น การเข้าร่วมอบรม ประชุม สัมมนา และศึกษาด้วยตนเอง เป็นต้น

ประกอบกับคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (ก.ถ.) ได้มีประกาศเรื่อง กำหนดมาตรฐานกลางทางจริยธรรมของข้าราชการ พนักงาน ลูกจ้าง ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ลงวันที่ ๑๑ มิถุนายน ๒๕๕๖ ดังนี้

๑. การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
๒. การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบ
๓. การยึดถือประโยชน์ของประเทศชาติเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตนและไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน
๔. การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรมและถูกกฎหมาย
๕. การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัยดี และไม่เลือกปฏิบัติ
๖. การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
๗. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพ โปร่งใส และตรวจสอบได้
๘. การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นพระประมุข

๙.การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กรเพื่อให้เป็นไปตามมาตรฐานทางคุณธรรม จริยธรรมดังกล่าว จึงได้จัดทำโครงการฝึกอบรมสัมมนาเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรม สำหรับคณะผู้บริหาร สมาชิกสภาฯ พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้าง ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองบอนขึ้น เพื่อให้คณะผู้บริหาร สมาชิกสภาฯ พนักงาน ส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง มีหลักการและแนวทางปฏิบัติงานเสริมสร้างให้บุคลากรดังกล่าว เป็นคนดีมีคุณธรรม พัฒนาคุณภาพชีวิตสังคม ให้เป็นสังคมคุณภาพนำไปสู่การพัฒนา การทำงานที่ซื่อสัตย์ สุจริต มีคุณธรรม ส่งผลต่อการพัฒนาท้องถิ่น ผ่านการเรียนรู้ที่หลากหลาย ให้สามารถพัฒนาทีมงาน และนำไปสู่การพัฒนาองค์กร โดยใช้หลักคุณธรรม จริยธรรมทางพระพุทธศาสนาเป็นเข็มทิศ นำชีวิตได้อย่างเหมาะสมกับสถานการณ์ปัจจุบัน และสามารถปฏิบัติงานตามภารกิจของหน่วยงานได้อย่างเกิด ผลสัมฤทธิ์ ต่อไป

ตัวชี้วัดและผลสัมฤทธิ์โครงการ

ผลผลิต ผู้เข้ารับการฝึกอบรม จำนวน ๗๗ คน ผ่านการฝึกอบรมสัมมนาเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรม

ผลลัพธ์ ผู้เข้ารับการฝึกอบรม จำนวน ๗๗ คน ที่ผ่านการฝึกอบรมโครงการฝึกอบรมสัมมนาเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรม มีความรู้ความเข้าใจในการพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรม โดยมีคุณลักษณะเป็นข้าราชการยุคใหม่ที่ยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรม มีคุณธรรม และจริยธรรม มีหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาเป็นเครื่องยึดเหนี่ยวจิตใจในการดำรงชีวิต และการทำงานให้บรรลุผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมาย

ระยะเวลาการดำเนินการ

ตุลาคม ๒๕๖๗ ถึง กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๘

ขั้นตอนการดำเนินงาน

๑. จัดทำโครงการเสนอนายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองบอน พิจารณาอนุมัติ
๒. แต่งตั้งคณะทำงานเพื่อดำเนินโครงการ
๓. ติดต่อประสานงานกับวิทยากร ผู้มีความรู้และทักษะ
๔. ดำเนินงานตามโครงการ/กิจกรรม
๕. สรุปผลการดำเนินงานของโครงการ

ผลที่คาดว่าจะได้รับ

๑. คณะผู้บริหาร สมาชิกสภาฯ พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองบอนสามารถนำหลักคุณธรรม จริยธรรม หลักธรรมทางพระพุทธศาสนา ความรู้และประสบการณ์ที่ได้รับไปปรับใช้ในการปฏิบัติงานและชีวิตประจำวันได้อย่างมีประสิทธิภาพ และสามารถเป็นผู้นำด้านคุณธรรม จริยธรรม ในองค์กรอย่างสร้างสรรค์

๒. ผู้ เข้ารับการฝึกอบรม สามารถใช้หลักคุณธรรม จริยธรรม หลักธรรมทางพระพุทธศาสนา พระพุทธศาสนา ความรู้ และประสบการณ์ที่ได้รับไปประยุกต์ใช้ในการสร้างความสามัคคี ปรองดอง ความร่วมมือร่วมใจเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน และสามารถประสานประโยชน์ในการปฏิบัติงานให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อบรรลุเป้าหมายของหน่วยงานได้ อันจะนำมาซึ่งประโยชน์สุขของชาติ และประชาชน

๓. ผู้เข้ารับการฝึกอบรม ได้รับการยอมรับให้เป็นต้นแบบการดำเนินชีวิต การปฏิบัติงานที่เน้นการพัฒนาด้านคุณธรรม จริยธรรม หรือการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่มีค่านิยมด้านคุณธรรม จริยธรรม โดยมีหลักฐานข้อมูลเชิงประจักษ์

๔. ป้องกันและลดปัญหาที่เกิดขึ้นในสังคม ที่เกิดจากการขาดคุณธรรม และจริยธรรมของผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมืองและข้าราชการหรือเจ้าหน้าที่ของรัฐ

งบประมาณ

-จำนวน ๔๐,๐๐๐ บาท

๔. นโยบายด้านการสรรหาคนดีคนเก่งในองค์กร

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบอนได้เล็งเห็นถึงความสำคัญของกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่งเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรให้เกิดประโยชน์สูงสุด สัมฤทธิ์ผลตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ และเพื่อเป็นไปตามเจตนารมณ์ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย โดยมีระบบบริหารงานที่ยึดถือหลักธรรมาภิบาลตามพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี องค์การบริหาส่วนตำบล หนองบอน จึงกำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ดังนี้

เป็นผู้พัฒนาตนเอง

๑. นโยบายด้านการวางแผนอัตรากำลัง

มีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ให้สามารถบริหารงานด้านการกำหนดตำแหน่ง การใช้ตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างเป็นอย่างต่อเนื่อง เพื่อปฏิบัติภารกิจโครงการ กิจกรรม ภายใต้กรอบนโยบายสำคัญของรัฐบาล คณะรักษาความสงบแห่งชาติ การพัฒนาประสิทธิภาพ การบริหารงานตามแผนต่างๆ ขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๒. นโยบายด้านการสรรหา คนดี คนเก่งเพื่อปฏิบัติงานตามภารกิจของหน่วยงาน

มีโครงการสรรหาคนดี ที่ปฏิบัติงาน รับผิดชอบงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่ มีรางวัล เพื่อเป็นขวัญและกำลังให้กับคนดีที่ปฏิบัติงานดี

๓. นโยบายด้านการบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร

๓.๑ การสรรหาบุคลากรสายงานผู้บริหารและสายงานผู้ปฏิบัติที่ว่าง โดยวิธีการบรรจุแต่งตั้ง การรับโอน การย้าย การคัดเลือก ฯลฯ โดยดำเนินการตามหลักเกณฑ์ ขั้นตอนที่คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดหนองบัวลำภู กำหนด

๓.๒ การสรรหาและการเลือกสรรพนักงานจ้าง โดยยึดหลักสมรรถนะ ความเท่าเทียมในโอกาสและประโยชน์ของทางราชการเป็นสำคัญ ด้วยกระบวนการที่ได้มาตรฐาน ยุติธรรม โปร่งใส และเป็นไปตามประกาศกำหนดหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดหนองบัวลำภู กำหนด

๔. นโยบายด้านการพัฒนาบุคลากร

มีการส่งเสริมบุคลากรให้ได้รับความรู้ โดยการส่งเข้ารับการฝึกอบรมในหน่วยงานต่างๆ เพื่อพัฒนาบุคลากร เพื่อนำความรู้ที่ได้รับมาปรับใช้ในตำแหน่งของตนเอง

๕. นโยบายด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน

มีการดำเนินการให้เป็นประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูหรือบุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง สำหรับรอบการประเมินประจำปีงบประมาณนั้นๆ รวมถึงตามแนวทางของ

๕.๑ ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสระแก้ว เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๕๘ และที่แก้ไขเพิ่มเติม

๕.๒ ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสระแก้ว เรื่อง หลักเกณฑ์ทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง ลงวันที่ ๓๐ มิถุนายน ๒๕๔๗ และแก้ไขเพิ่มเติม

๕.๓ ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลหนองบอน เรื่องหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลหนองบอน

๕.๔ ประกาศอัตราร้อยละของฐานในการคำนวณที่ใช้เป็นเกณฑ์ในการคำนวณเพื่อเลื่อนเงินเดือนพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาองค์การบริหารส่วนตำบลหนองบอน

๖. นโยบายส่งเสริมจริยธรรมและคุณธรรมในองค์กร

มีการดำเนินการให้เป็นไปตามแผนปฏิบัติการป้องกันการทุจริต นโยบายและคุณธรรมและความโปร่งใส นโยบายต่อต้านการให้สินบน มาตรการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสภายในหน่วยงาน บันทึกข้อตกลงตามประกาศเจตจำนงการบริหารงานด้วยความสุจริต รวมถึงการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมอื่นๆ เพื่อให้บุคลกรประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี มีคุณธรรม จริยธรรม และยึดหลักธรรมาภิบาลในการปฏิบัติงาน

๗. นโยบายด้านการสร้างความก้าวหน้าในอาชีพ

๗.๑ มีการสนับสนุนส่งเสริมพัฒนาทรัพยากรบุคคลเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง ด้วยการส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมในหลักสูตรต่างๆที่สอดคล้องกับแผนพัฒนาบุคลากร

๗.๒ สนับสนุนให้บุคลากรได้รับการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น

๗.๓ มีการติดตามและประเมินผลบุคลากรที่เข้ารับการฝึกอบรมทั้งก่อนและหลังการฝึกอบรม

๘. นโยบายด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิต

๘.๑ ส่งเสริมสวัสดิการและสิ่งอำนวยความสะดวกเพิ่มเติมที่ไม่ใช่สวัสดิการภาคบังคับตามกฎหมาย การปฏิบัติงานปีใหม่ของทุกปี

๘.๒ ส่งเสริมและสนับสนุนการจัดทำโครงการศึกษาดูงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการ

๘.๓ การจัดกิจกรรมภายในเพื่อเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานในวันขึ้น

๘.๔ จัดทำโครงการกิจกรรม ๕ ส. เพื่อความปลอดภัยในด้านสุขภาพของพนักงาน

งบประมาณ

-ไม่ใช้งบประมาณดำเนินการ

ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลหนองบอน
เรื่อง นโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

เพื่อให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ พระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ศ. ๒๕๔๐ พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ รองรับภารกิจขององค์กรตามแผนการปฏิรูปประเทศและยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๘๐) รวมทั้งให้สอดคล้องกับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงาน ของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment :ITA) องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบอน มีความมุ่งหมายที่จะบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์กรให้มีความโปร่งใส มีคุณธรรมและต้องนำไปดำเนินการ ขับเคลื่อนจริง และเป็นไปตามหลักธรรมาภิบาลจึงขอประกาศนโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ดังนี้

จะพิจารณาวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อใช้ในการกำหนดโครงสร้างและกรอบอัตรากำลังที่รองรับต่อกับภารกิจหน้าที่ขององค์กร ตอบสนองตามความจำเป็น และความเหมาะสมคำนึงถึงประโยชน์สูงสุดของราชการ

๑. จะดำเนินการบรรจุและแต่งตั้งด้านสรรหา (Recruitment) องค์การบริหารส่วนตำบลโดยสำนักปลัดดำเนินการวางแผนอัตรากำลังคนสรรหาคนตามคุณสมบัติที่กำหนดและเลือกสรรหาคนดีคนเก่งเพื่อปฏิบัติภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองบอน ให้เกิดประสิทธิภาพ และเป็นไปตามแผนการปฏิรูปประเทศและยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี แนวทางการปฏิบัติดังนี้

๑.๑ ด้านการสรรหา องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบอน ดำเนินการวางแผนกำลังคนสรรหาบุคคลที่มีความรู้ความสามารถตามหลักเกณฑ์ วิธีที่ระเบียบกำหนด เพื่อปฏิบัติงานตามภารกิจของหน่วยงาน โดยมีแนวทางดังนี้

๑.๑.๑ การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อใช้ในการกำหนดโครงสร้างและกรอบอัตรากำลังที่รองรับภารกิจของหน่วยงาน

๑.๑.๒ การสรรหาข้าราชการตำแหน่งสายบริหารที่ว่าง และสายปฏิบัติที่ว่างโดยวิธีการการย้าย การโอน การคัดเลือก ให้ดำเนินการตามที่คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสระแก้ว

๑.๑.๓ การสรรหาและเลือกสรรพนักงานจ้าง โดยยึดหลักสมรรถนะ ความเท่าเทียมในโอกาสและประโยชน์ของทางราชการเป็นสำคัญ ด้วยกระบวนการที่ได้มาตรฐาน ยุติธรรม และโปร่งใสเพื่อรองรับการตรวจสอบ และให้เป็นไปตามที่คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสระแก้ว

๑.๑.๔ เพื่อใช้ในการกำหนดโครงสร้าง การรับสมัครบุคคลเพื่อคัดเลือกเป็นพนักงานจ้างหรือประกาศโอนย้ายพนักงานส่วนตำบลโดยประกาศทางเว็บไซต์ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองบอนปิดประกาศ ณ บอร์ดประชาสัมพันธ์องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบอน เพื่อสร้างการรับรู้และเข้าถึง กลุ่มเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ

/๑.๑.๕ แต่งตั้ง...

๑.๑.๕ แต่งตั้งคณะกรรรมการในการสรรหาและเลือกสรรจากหัวหน้าส่วนราชการที่รับผิดชอบงานของตำแหน่งที่จะสรรหาและเลือกสรร ให้ผู้ทรงคุณวุฒิหรือผู้มีประสบการณ์ในงานที่เกี่ยวข้องกับตำแหน่งนั้นทั้งภายในหรือภายนอก เพื่อให้สามารถเลือกสรรผู้ที่มีความรู้ ความสามารถและเป็นคนดีสอดคล้องตามภารกิจแต่ละส่วนราชการ

๑.๑.๖ การเลื่อนระดับและแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบลให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น

๑.๑.๗ การลงระบบข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติ

๑.๒ ด้านการพัฒนา องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบอน ดำเนินการวางแผนและพัฒนาบุคลากรเตรียมพร้อมของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ พนักงานงานครู และพนักงานจ้าง พัฒนาความรู้ทักษะสรรนะด้านต่างๆ เพื่อให้เป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ ปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลโดยมี

๑.๒.๑ จัดทำและดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี และเนินการตามแผนให้สอดคล้องตามความจำเป็นและความต้องการในการพัฒนาของบุคลากรในทุกส่วนราชการ

๑.๒.๒ จัดทำเส้นทางการพัฒนาบุคลากร (Training and Development Roadmap) เพื่อเป็นกรอบในการพัฒนาบุคลากรในแต่ละตำแหน่ง

๑.๒.๓ สร้างหรือเผยแพร่ประชาสัมพันธ์บทเรียนความรู้เฉพาะด้านตามสายงานให้อยู่ในระบบ E-Learning เพื่อให้บุคลากรใช้เป็นแหล่งเรียนรู้ได้ตลอดเวลาอย่างเป็นระบบ

๑.๒.๔ จัดให้มีการประเมินพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ตามเกณฑ์มาตรฐานกำหนด ตำแหน่ง ในความรู้ ทักษะ และสมรรถนะ

๑.๒.๕ จัดให้มีการประเมินความพึงพอใจของบุคลากร

๑.๓ ด้านการรักษาไว้ การพัฒนาบุคลากรและการสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบอน โดยสำนักปลัดดำเนินการวางแผนพัฒนาบุคลากรเตรียมความพร้อมของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง พัฒนาความรู้ทักษะและสมรรถนะ โดยใช้เครื่องมือที่หลากหลายตามเส้นทางการพัฒนาบุคลากร จะพิจารณาถึงความรู้ความสามารถตามคุณภาพและผลสำเร็จของงานที่จะสะท้อนการเป็นคนเก่ง และพฤติกรรมที่มีความซื่อสัตย์สุจริต มีน้ำใจ มีคุณธรรม ยึดมั่นประโยชน์ของส่วนรวมจะสะท้อนการเป็นคนดี ดังนี้

๑.๓.๑ ส่งเสริมให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี มีสุขภาวะที่ดี มีสุขภาพที่แข็งแรงมีความสุขในการทำงาน โดยเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการเสนอแนะในการพัฒนาคุณภาพชีวิตขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองบอน โดยสำนักปลัดต้องวางแผนกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล พัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากร จัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายงาน ปรับปรุงระบบฐานข้อมูลบุคคลการประเมินผลการปฏิบัติงานราชการพนักงานส่วนตำบล การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานจ้างที่มีประสิทธิภาพและยกย่อง ชดเชยบุคลากร เพื่อให้บุคลากรเกิดความผูกพันต่อองค์การบริหารส่วน ตำบลหนองบอนแนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

๑.๓.๒ จัดทำดำเนินการและรายงานผลตามกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล รวมเผยแพร่ไว้ทางเว็บไซต์องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบอน

๑.๓.๓ จัดให้มีการพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดีแก่บุคลากร ในด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ด้านความปลอดภัยในการทำงานด้านการมีส่วนร่วมในการทำงาน

/๓.๔ ประชาสัมพันธ์...

๑.๓.๔ ประชาสัมพันธ์และเผยแพร่แนวทางเส้นทางความก้าวหน้าในสายงานตำแหน่งให้ บุคลากรรับทราบ

๑.๓.๕ ดำเนินการบันทึก แก้ไข ปรับปรุงข้อมูลบุคลากรในระบบศูนย์ข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติ ให้ถูกต้อง ครบถ้วน และเป็นปัจจุบัน

๑.๓.๖ จัดให้มีกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงานราชการ ที่เป็นธรรมเสมอภาคและสามารถตรวจสอบได้

๑.๔ ด้านการใช้ประโยชน์ ทุกส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองบอนต้องร่วมมือกันในการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างเป็นระบบแจ้งให้บุคลากรเข้าถึงทุกช่องทางการรับทราบข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลรวมทั้งควบคุมกำกับดูแลให้ปฏิบัติราชการอย่างมีประสิทธิภาพโดยมีแนวทางปฏิบัติ ดังนี้

๑.๔.๑ ให้บังคับบัญชามอบหมายงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรมไม่เลือกปฏิบัติรวมทั้งควบคุมกำกับดูแลผู้ใต้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติงานเป็นไปตามระเบียบกำหนดส่งเสริมให้บุคลากรยึดมั่นในคุณธรรมจริยธรรมจรรยาบรรณวิชาชีพประมวลจริยธรรมกฎหมายระเบียบข้อบังคับอย่างเคร่งครัดโดยทุกส่วนราชการต้องร่วมมือกันในการยึดถือปฏิบัติตามคุณธรรมจริยธรรมและวินัยของพนักงานส่วนตำบล หนองบอน แนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

๑.๔.๒ แจ้งให้บุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลหนองบอนรับทราบถึงประมวลจริยธรรมข้าราชการส่วนท้องถิ่นและข้อบังคับองค์การบริหารส่วนตำบลหนองบอนว่าด้วยจรรยาบรรณ ข้าราชการส่วนท้องถิ่น

๒.ให้ผู้บังคับบัญชา มอบหมายงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติรวมทั้งการควบคุม กำกับ ติดตาม และดูแลผู้ใต้บังคับบัญชา ให้ปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์ แนวทางระเบียบและกฎหมายที่เกี่ยวข้องรวมถึงประเมินผลการปฏิบัติงานบุคลากรด้วยความเป็นธรรมไม่เลือกปฏิบัติให้โอกาสบุคลากรทุกคนอย่างเท่าเทียมกันจัดให้มีกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงานราชการที่เป็นธรรมและตรวจสอบได้หลักคุณธรรม

ทั้งนี้ ให้รายงานการดำเนินการตามนโยบายการบริหารงานบุคคลองค์การบริหารส่วนตำบลหนองบอน ไม่น้อยกว่า ปีละ ๑ ครั้ง

จึงประกาศมาให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๑ เดือน ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๗

(นางสาวขวัญเรือน ชาญชัย)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองบอน