



## บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ ฝ่ายบริหารงานทั่วไป สำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลลาดตะเคียน

ที่ ปจ ๗๑๔๐๑/๒๑๑

วันที่ ๓ เมษายน ๒๕๖๖

เรื่อง รายงานสรุปผลการดำเนินการตามนโยบายการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล เพื่อวัดระดับความสำเร็จของงานบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖ (๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ - ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๖)

เรียน นายองค์การบริหารส่วนตำบลลาดตะเคียน

ตามที่องค์การบริหารส่วนตำบลลาดตะเคียน ได้ประกาศนโยบาย กลยุทธ์การบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ขององค์การบริหารส่วนตำบลลาดตะเคียน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ประกาศ ณ วันที่ ๒๙ ตุลาคม ๒๕๖๓ โดยจัดทำนโยบาย กลยุทธ์การบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลลาดตะเคียนขึ้น ซึ่งดำเนินการตามกรอบมาตรฐานความสำเร็จ ๕ ด้าน ได้แก่ ๑. ความสอดคล้องเชิงกลยุทธ์ ๒. ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล ๓. ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล ๔. ความพร้อมรับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ๕. คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานและหลักเกณฑ์การพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) เพื่อเป้าหมายสำคัญในการผลักดัน พัฒนาทรัพยากรบุคคล เพื่อ “เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีสมรรถนะสูงในการส่งเสริมท้องถิ่น ให้เป็นกลไกในการพัฒนาตำบลได้อย่างยั่งยืน ” และให้รายงานผลการดำเนินงานอย่างน้อยปีละ ๒ ครั้ง ต่อมาองค์การบริหารส่วนตำบลลาดตะเคียนทราบ นั้น

บัดนี้ ได้มีการดำเนินการตามนโยบายการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลลาดตะเคียน ประจำปี พ.ศ.๒๕๖๖ (๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ - ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๖) เสร็จสิ้นแล้ว รายละเอียดปรากฏตาม รายงานสรุปผลการดำเนินการตามนโยบายการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖ ที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

(นางสาวชลนภัทร จินประชา)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

(นางสาวพัชรียา เพ็ชรโพธิ์)

หัวหน้าฝ่ายบริหารทั่วไป

(นายวีระวัฒน์ วงษ์พานิช)

หัวหน้าสำนักปลัด อบต.

(นางสาวพิไลลักษณ์ ปะบัวบาน)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลลาดตะเคียน

(นายสิริเชษฐ์ ทองคำ)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลลาดตะเคียน

สรุปผลการดำเนินการนโยบายและยุทธศาสตร์ เพื่อวัดระดับความสำเร็จของงานบริหารทรัพยากรบุคคล

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖

(ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ - ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๖)

\*\*\*\*\*

ประเด็นยุทธศาสตร์	เรื่อง/งาน/กิจกรรม/โครงการ	งบประมาณ	ผลการดำเนินงาน
<p><b>ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑</b> การสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ</p>	<p>๑. จัดทำฐานข้อมูลบุคคลให้ถูกต้อง เป็นปัจจุบัน</p> <p>๒. ปรับปรุงโครงสร้างและอัตรา กำลังให้เหมาะสมกับข้อเท็จจริงในปัจจุบัน</p> <p>๓. จัดทำแผนสร้างความก้าวหน้า (Career Path) ให้ชัดเจน</p> <p>๔. จัดทำรายละเอียดเกี่ยวกับ ความรู้ ทักษะ สมรรถนะในการทำงาน</p>	<p>ไม่ใช้ งบประมาณ</p>	<p>๑. จัดทำคู่มือการสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพทั้งของข้าราชการและพนักงานจ้าง ขององค์การบริหารส่วนตำบลลาดตะเคียน</p> <p>๒. จัดทำคู่มือเกี่ยวกับความรู้ ทักษะ สมรรถนะในการทำงานของแต่ละประเภทของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง</p> <p>๓. ปรับปรุงโครงสร้างและอัตรากำลังให้เหมาะสมกับข้อเท็จจริงในปัจจุบัน โดยการขอประเมินกำหนดโครงสร้างกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (อยู่ระหว่างจัดทำข้อมูลในการนำเสนอคณะกรรมการประเมินฯ)</p>
<p><b>ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒</b> การวางแผนอัตรากำลังและปรับอัตรากำลังให้เหมาะสมกับภารกิจ</p>	<p>๑. สร้างและปรับกระบวนการทัศน์วัฒนธรรมในการทำงานของบุคลากรให้สอดคล้องกับการบริหารราชการแนวใหม่และเหมาะสมกับภารกิจ</p> <p>๒. มีการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งที่สอดคล้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคลแนวใหม่ โดยคำนึงถึงวัฒนธรรมความคิดของบุคลากร</p>	<p>ไม่ใช้ งบประมาณ</p>	<p><u>การดำเนินการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ (ครั้งที่ ๒) พ.ศ.๒๕๖๖</u></p> <p>๑. ประกาศปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ (ครั้งที่ ๒) พ.ศ.๒๕๖๖ เห็นชอบกำหนดตำแหน่งใหม่ จำนวน ๓ ตำแหน่ง (ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ผู้ช่วยนายช่างโยธา และพนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (รถกระเช้าไฟฟ้า) เห็นชอบปรับปรุงตำแหน่ง จำนวน ๒ ตำแหน่ง (พนักงานงานครูฯ ตำแหน่งครูผู้ดูแลเด็ก เป็นตำแหน่งครู และพนักงานจ้างตามภารกิจ ตำแหน่งผู้ช่วยหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก เป็นตำแหน่งผู้ช่วยครู) วันที่ ๒๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖</p> <p>๒. แต่งตั้งคณะกรรมการประเมินกำหนดโครงสร้างกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ระดับต้น วันที่ ๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖</p> <p><u>การดำเนินการบรรจุ/แต่งตั้งบุคลากร</u></p> <p>๑. การสรรหาพนักงานตามภารกิจ จำนวน ๒ ตำแหน่ง ผู้ช่วยเจ้าพนักงานสาธารณสุขและผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า วันที่ ๔ ตุลาคม ๒๕๖๕</p> <p>๒. การสรรหาพนักงานตามภารกิจและพนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๖ ตำแหน่ง ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า ผู้ช่วยนายช่าง</p>

ประเด็นยุทธศาสตร์	เรื่อง/งาน/กิจกรรม/โครงการ	งบประมาณ	ผลการดำเนินงาน
			<p>โยธา ผู้ช่วยครู ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน และพนักงานขับ เครื่องจักรกลขนาดเบา (รถกระเช้าไฟฟ้า) วันที่ ๒๗ มีนาคม ๒๕๖๖</p> <p>๓. การบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล จำนวน ๒ ตำแหน่ง นักวิชาการ สาธารณสุขและนักผังเมือง วันที่ ๑ พฤศจิกายน ๒๕๖๕</p> <p>๔. การบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล จำนวน ๑ ตำแหน่ง เจ้าพนักงาน ธุรการ (กองการศึกษาฯ) วันที่ ๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖</p> <p>๕. การรายงานผลการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ รอบที่ ๑ และรอบที่ ๒ (นักพัฒนาชุมชนและนักวิชาการเกษตร) วันที่ ๔ มกราคม ๒๕๖๖</p> <p>๖. การรายงานผลการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ รอบที่ ๑ (นักวิชาการ สาธารณสุขและนักผังเมือง) วันที่ ๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖</p> <p><u>การดำเนินการรับโอน/โอน/ย้ายบุคลากร</u></p> <p>๑. การรับโอนพนักงานส่วนตำบล จำนวน ๑ ตำแหน่ง เจ้าพนักงานการเงิน และบัญชี วันที่ ๑ พฤศจิกายน ๒๕๖๕</p> <p>๒. การให้โอนพนักงานส่วนตำบล จำนวน ๒ ตำแหน่ง หัวหน้าฝ่ายนโยบาย และแผนงานและนายช่างโยธา วันที่ ๑ พฤศจิกายน ๒๕๖๕</p> <p>๓. ประกาศรับโอนพนักงานส่วนตำบลสายงานผู้บริหารภายใน ๖๐ วัน หลังจากตำแหน่งว่าง (หัวหน้าฝ่ายนโยบายและแผนงาน) ตั้งแต่วันที่ ๑ พฤศจิกายน ๒๕๖๕ ถึง ๓๐ ธันวาคม ๒๕๖๕</p> <p>๔. ประกาศรับโอนพนักงานส่วนตำบลสายงานผู้บริหารกรณีไม่มีบัญชีหรือ บัญชีผู้ผ่านการสรรหาหมดแล้ว ของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น จำนวน ๖ ตำแหน่ง ๖ อัตรา ตั้งแต่วันที่ ๑๓ มีนาคม ๒๕๖๖ จนกว่า ก. อบต. จะแจ้งกำหนดวันสิ้นสุดการย้าย การโอน และการรับโอน</p> <p><u>การดำเนินการลาออก/เกษียณอายุราชการ</u></p> <p>๑. จัดทำรายงานการขอรับบำเหน็จบำนาญข้าราชการที่เกษียณอายุราชการ ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕ จำนวน ๑ ราย (ผู้อำนวยการกองช่าง)</p> <p>๒. พนักงานจ้างตามภารกิจขอลาออก จำนวน ๓ ราย (ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ และผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน)</p>

ประเด็นยุทธศาสตร์	เรื่อง/งาน/กิจกรรม/โครงการ	งบประมาณ	ผลการดำเนินงาน
<p><b>ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓</b>            การพัฒนาระบบฐานข้อมูลสารสนเทศ เพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล</p>	<p>๑. พัฒนาความรู้ด้านทักษะ IT ของบุคลากรกองการเจ้าหน้าที่อย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง</p> <p>๒. จัดทำฐานข้อมูลสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล</p>	<p>ไม่ใช้งบประมาณ</p>	<p>๑. บันทึกข้อมูลระบบข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ที่เกี่ยวกับการเก็บข้อมูลประวัติของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง และข้อมูลอื่นๆ ได้แก่</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>๑.๑ ระบบ ก.พ. ๗ ข้าราชการสามัญ</li> <li>๑.๒ ระบบ ก.พ.๗ ครู</li> <li>๑.๓ ระบบ PA</li> <li>๑.๔ ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน</li> <li>๑.๕ ระบบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี</li> <li>๑.๖ ระบบตรวจสอบและรับรองข้อมูล</li> <li>๑.๗ รายงานค่าใช้จ่าย ม.๓๕</li> <li>๑.๘ ระบบประมวลผลและรายงานข้อมูล</li> <li>๑.๙ ระบบลงทะเบียนสิทธิใช้งาน</li> <li>๑.๑๐ รายงานข้อมูลโบนัสและทุนการศึกษา</li> <li>๑.๑๑ ระบบการเลื่อนขั้นเงินเดือน</li> <li>๑.๑๒ ระบบการลา</li> <li>๑.๑๓ ระบบคำนวณค่างานของข้าราชการ</li> <li>๑.๑๔ ระบบการขอเครื่องราชอิสริยาภรณ์</li> <li>๑.๑๕ ระบบสืบค้นกฎหมายและระเบียบ</li> <li>๑.๑๖ ระบบหนังสือรับรองเงินเดือนและบุคคล</li> <li>๑.๑๗ ระบบบัตรประจำตัวเจ้าหน้าที่ของรัฐ</li> <li>๑.๑๘ ระบบข้อมูลพื้นฐาน</li> </ul> <p>๒. บันทึกข้อมูลเกี่ยวกับระบบการจ่ายตรง ของกองทุนหลักประกันสุขภาพ สปสช. เพื่อตอบสนองความต้องการทางด้านสุขภาพ</p> <p>๓. การจัดทำคำสั่งหน้าที่ความรับผิดชอบของส่วนราชการในองค์การบริหารส่วนตำบลลาดตะเคียน ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี</p> <p>๔. การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๔ – ๒๕๖๖) และปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อเป็นกรอบกำหนดอัตรากำลังของพนักงานส่วน</p>

ประเด็นยุทธศาสตร์	เรื่อง/งาน/กิจกรรม/โครงการ	งบประมาณ	ผลการดำเนินงาน
			<p>ตำบล พนักงานครู และพนักงานจ้าง ให้เหมาะสมและสอดคล้องกับปริมาณงานและภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลแต่ละแห่ง ประกอบกับเพื่อเป็นการกำหนดทิศทางเป้าหมายในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ในห้วงระยะเวลา ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบล</p> <p>๕. การจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๔ – ๒๕๖๖) เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยกำหนดตามกรอบของแผนแม่บทการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล ( ก.อบต. ) กำหนด โดยให้กำหนดเป็นแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลมีระยะเวลา ๓ ปี ตามกรอบของแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลนั้น เพื่อเป็นกรอบกำหนดอัตรากำหนดตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ให้เหมาะสมและสอดคล้องกับปริมาณงานและภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลแต่ละแห่ง ประกอบกับเพื่อเป็นการกำหนดทิศทางเป้าหมายในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ในห้วงระยะเวลา ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบล</p> <p>๖. การจัดทำนโยบาย กลยุทธ์การบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) เพื่อให้เป็นไปตามเจตนารมณ์ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยโดยเป็นระบบที่ยึดถือหลักทรัพยากรบุคคลให้เกิดประโยชน์สูงสุด สัมฤทธิ์ผลที่เกี่ยวกับกระบวนการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในด้านต่างๆ ตั้งแต่ การสรรหา การบรรจุ การแต่งตั้ง การโอนย้าย การพัฒนา การวางแผนกำลังพล การประเมินผลการปฏิบัติงาน การเลื่อนตำแหน่ง การเลื่อนขั้นเงินเดือน การลงโทษ และการให้พ้นจากตำแหน่ง ฯลฯ</p>

ประเด็นยุทธศาสตร์	เรื่อง/งาน/กิจกรรม/โครงการ	งบประมาณ	ผลการดำเนินงาน
<p><b>ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔</b></p> <p>พัฒนาผู้บริหารให้มีภาวะผู้นำ มีวิสัยทัศน์ และพฤติกรรมของผู้บริหารยุคใหม่ที่ให้ความสำคัญกับบุคลากรผู้ปฏิบัติงานควบคู่กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน</p>	<p>๑. การพัฒนาผู้บริหารให้มีภาวะผู้นำ มีวิสัยทัศน์ อย่างเป็นระบบต่อเนื่อง</p> <p>๒. จัดทำมาตรฐานการสอนงาน (Coaching) เพื่อพัฒนาภาวะผู้นำและผู้ปฏิบัติงานควบคู่กันไป</p>	<p>ไม่ใช้ งบประมาณ</p>	<p>๑. ผู้บริหารเข้าร่วมประชุม เพื่อรับมอบนโยบายจากจังหวัดและอำเภอ เป็นตัวแทนในการแต่งตั้งเป็นคณะกรรมการที่สำคัญของหน่วยงานราชการในตำบลลาดตะเคียน เพื่อสร้างภาวะความเป็นผู้นำ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และนำมาเป็นหลักบริหารองค์กร</p> <p>๒. ผู้บริหารได้รับการแต่งตั้งเป็น ประธานคณะกรรมการประสานแผนพัฒนาท้องถิ่นระดับตำบล ประธานกรรมการศึกษาโรงเรียนลาดตะเคียนราษฎร์บำรุง ฯลฯ ซึ่งสิ่งเหล่านี้แสดงถึงวิสัยทัศน์ และพฤติกรรมการเป็นผู้นำของผู้บริหาร</p> <p>๓. ผู้บริหารเข้าร่วมประชุมกับพนักงานในการประชุมประจำเดือน โดยนำนโยบายจากจังหวัด อำเภอ มาปฏิบัติ เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน และเป็นการสร้างเสริมความสัมพันธ์ที่ดี ระหว่างคณะผู้บริหารและพนักงานในองค์กร</p>
<p><b>ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๕</b></p> <p>การพัฒนาระบบสร้างแรงจูงใจเพื่อรักษาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพสูงไว้กับหน่วยงาน</p>	<p>๑. มีระบบการรักษาไว้ซึ่งข้าราชการที่มีสมรรถนะสูง เช่น Talent Management</p> <p>๒. มีระบบสร้างแรงจูงใจให้มีความชัดเจนและเป็นรูปธรรม</p>	<p>ไม่ใช้ งบประมาณ</p>	<p>๑. มีการวางแผนความก้าวหน้าในสายงานอาชีพแต่ละสายงาน</p> <p>๒. สสำรวจแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู อบต. และพนักงานจ้าง เป็นประจำทุกปี เพื่อปรับปรุงแก้ไขตามความต้องการของคนส่วนมาก และส่วนที่ขาด</p> <p>๓. ประกาศหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู อบต. และพนักงานจ้าง ในแต่ละรอบการประเมิน เพื่อใช้ในการเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานส่วนตำบล เลื่อนเงินเดือนพนักงานครู อบต. และเลื่อนค่าตอบแทนพนักงานจ้าง อย่างเป็นธรรม</p>

ประเด็นยุทธศาสตร์	เรื่อง/งาน/กิจกรรม/โครงการ	งบประมาณ	ผลการดำเนินงาน
<p><b>ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๖</b> พัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้</p>	<p>๑. หน่วยงานมีแผนการจัดการความรู้ ๒. องค์กรความรู้ที่กระจัดกระจายอยู่ได้รับการรวบรวม ๓. มีการเผยแพร่องค์ความรู้ที่ได้รวบรวมแล้วให้กับบุคลากรอื่นได้เรียนรู้ด้วย</p>	<p>ไม่ใช่ งบประมาณ</p>	<p>๑. การแต่งตั้งคณะทำงานจัดการเรียนรู้ในองค์กร (KM) ๒. จัดทำแผนการจัดการความรู้ โดยการรวบรวมความรู้ที่ได้รวบรวมแล้วให้กับบุคลากรอื่นได้เรียนรู้ด้วย</p>
<p><b>ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๗</b> การเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมให้แก่พนักงาน</p>	<p>๑. มีการสร้างมาตรฐานความโปร่งใสในการบริหารงานบุคคล ๒. มีรายละเอียดมาตรฐานจริยธรรมของบุคลากรกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ๓. ส่งเสริมและประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรเข้าใจและปฏิบัติตามค่านิยมของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น</p>	<p>ไม่ใช่ งบประมาณ</p>	<p>๑. ประกาศประมวลจริยธรรมผู้บริหารท้องถิ่น ประมวลจริยธรรมสมาชิกสภาท้องถิ่น และประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น เพื่อเป็นหลักเกณฑ์การประพฤติปฏิบัติอย่างมีคุณธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐ โดยให้มีกลไกและระบบในการบังคับใช้อย่างมีประสิทธิภาพ ๒. จัดกิจกรรมการต่อต้านการทุจริต โดยการทำสัญญาลักษณะพร้อมประชาสัมพันธ์ให้ประชาชนรับทราบทางสื่อประชาสัมพันธ์ขององค์กร ๓. จัดกิจกรรมให้พนักงานส่วนตำบล พนักงานครู อบต. และพนักงานจ้าง เข้าแถวเคารพธงชาติทุกวันจันทร์แรกของทุกเดือน ๔. ส่งเสริมให้พนักงานทำความดี โดยยกย่องบุคลากรที่ไม่ลา และมาทำงานแต่เช้าในแต่ละเดือน ในการประชุมประจำเดือน</p>
<p><b>ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๘</b> การส่งเสริมคุณภาพชีวิตของบุคลากร</p>	<p>๑. การจัดทำแผนการจัดสวัสดิการของบุคลากรให้สอดคล้องกับความต้องการของบุคลากร รวมทั้งมีการประเมินผลเป็นระยะอย่างสม่ำเสมอ ๒. การส่งเสริมและสนับสนุนให้นำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการทำงานและดำรงชีวิต</p>	<p>ไม่ใช่ งบประมาณ</p>	<p>๑. การจัดตั้งกลุ่มกองทุนออมวันละบาท ของตำบลลาดตะเคียน ๒. สสำรวจและประชุมคณะกรรมการกลุ่มเพื่อปรับปรุงสวัสดิการในองค์กร ๓. จัดทำโครงการปลูกผักสวนครัวรั้วกินได้ บริเวณสวนหย่อมหน้าที่ทำการ อบต. เช่น มะละกอ ถั่วฝักยาว ถั่วพูล พริก ข่า ตะไคร้ โหระพา กระเพรา มะเขือยาว มะเขือเปราะ ฯลฯ ๔. โรงอาหารสำหรับรับประทานอาหารของพนักงาน มีความสะอาด มีน้ำดื่มเพียงพอ ๕. ห้องน้ำสำหรับพนักงานทั้งชายและหญิง ห้องน้ำสำหรับผู้พิการ มีความสะอาด และพร้อมใช้งานอยู่เสมอ ๖. มีถังขยะเพื่อรองรับขยะในสำนักงาน อย่างเพียงพอ ๗. มีถังดับเพลิงในบริเวณอาคารสำนักงาน เมื่อเกิดเหตุสามารถใช้งานได้ทันที</p>

ประเด็นยุทธศาสตร์	เรื่อง/งาน/กิจกรรม/โครงการ	งบประมาณ	ผลการดำเนินงาน
			๘. สร้างค่านิยมให้พนักงานนำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้เป็นแนวทางในการดำรงชีวิต
<b>ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๙</b> การบริหารทรัพยากรบุคคล และพัฒนาทรัพยากรบุคคล ให้ตรงกับสมรรถนะประจำ ตำแหน่ง	๑. มีการจัดทำรายละเอียดของสมรรถนะหลักและสมรรถนะ ประจำตำแหน่งที่สอดคล้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคล ภาครัฐแนวใหม่	ไม่ใช่ งบประมาณ	๑. จัดทำการวิเคราะห์ตำแหน่งงานและคำบรรยายลักษณะงาน job description ๒. มีการกำหนดตัวชี้วัดการประเมินผลประสิทธิภาพและกระบวนการทำงาน ในการประเมินผลการปฏิบัติงานในแต่ละรอบการประเมิน ๓. มีการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการ และพนักงานจ้าง เป็นไป ด้วยความโปร่งใสและเป็นธรรม เน้นประสิทธิภาพและประสิทธิผลการ ปฏิบัติงาน ในรูปแบบของคณะกรรมการกลั่นกรองผลการปฏิบัติงานของ พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง และคณะกรรมการพิจารณาการเลื่อนขั้น เงินเดือนของพนักงานส่วนตำบล ๓. มีการสรรหาพนักงานจ้าง โดยการประชาสัมพันธ์รับสมัครทางเว็บไซต์ของ อบต. ทางสารบรรณอิเล็กทรอนิกส์ของจังหวัดให้กับแต่ละองค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่น และมีการจัดตั้งคณะกรรมการดำเนินการสรรหาและเลือกสรรเป็น พนักงานจ้าง ด้วยความโปร่งใสและสามารถตรวจสอบได้ ทุกขั้นตอน ๔. ส่งบุคลากรไปอบรมที่เกี่ยวกับสายงานที่รับผิดชอบ เพื่อเสริมสร้างความรู้ ความสามารถในตำแหน่งที่มีอยู่
<b>ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑๐</b> การพัฒนาภาวะผู้นำให้กับ ข้าราชการ	๑. มีการฝึกอบรมที่เกี่ยวกับการพัฒนาภาวะผู้นำให้กับ ข้าราชการ ๒. การส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมการพัฒนาภาวะผู้นำ ให้กับข้าราชการ	ไม่ใช่ งบประมาณ	๑. ร่วมประชุมเสนอผลการดำเนินงานของแต่ละส่วนราชการในที่ประชุม ประจำเดือน เพื่อให้แต่ละคนได้เสนอการดำเนินงานในรอบเดือน และสร้าง ภาวะการณืเป็นผู้นำของผู้นำเสนอ พร้อมกับกล้าแสดงออกในที่สาธารณะ ๒. การฝึกเป็นพิธีกรจำเป็น ในโครงการที่ตนเองรับผิดชอบในการดำเนินการ ต่อหน้าคนจำนวนมาก เพื่อสร้างความเป็นผู้นำ และกล้าแสดงออกต่อหน้า สาธารณะชน



(นายสิริเชษฐ์ ทองคำ)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลลาดตะเคียน



