



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ งานเจ้าหน้าที่ สำนักงานปลัด เทศบาลตำบลกลางใหญ่ อำเภอบ้านฝ้อ จังหวัดอุดรธานี
ที่ อต ๗๓๖๐๑/ วันที่ ๗ เมษายน ๒๕๖๖
เรื่อง รายงานการดำเนินการตามนโยบายหรือแผนการบริหารทรัพยากรบุคคลเทศบาลตำบลกลางใหญ่
รอบระยะเวลา ๖ เดือนแรกของปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ (๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ - ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๖)

เรียน นายกเทศมนตรีตำบลกลางใหญ่

เรื่องเดิม

ด้วยแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ ประเด็นการต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ (พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๘๐) ได้กำหนดให้การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment - ITA) เป็นเครื่องมือสำคัญในการป้องกันการทุจริต รวมทั้งสามารถยับยั้งการทุจริตที่อาจเกิดขึ้นได้ อันส่งผลต่อการยกระดับค่าดัชนีการรับรู้การทุจริต (Corruption Perception index : CPI) ของประเทศไทย ให้ดียิ่งขึ้น ทั้งใน ระดับชาติและระดับสากล พร้อมทั้งสนองต่อนโยบายรัฐบาล ด้านการส่งเสริมการบริหารราชการแผ่นดิน มีธรรมาภิบาล และการป้องกันปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบในภาครัฐ นั้น

ข้อเท็จจริง

สำนักงาน ป.ป.ช. ได้แจ้งแนวทาง การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment ITA) ในปี พ.ศ.๒๕๖๖ ข้อ O๒๔ รายงานผลการดำเนินการตามนโยบายหรือแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล

ข้อพิจารณา

๑. เห็นควรรายงานความก้าวหน้าการดำเนินการตามนโยบายหรือแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ห้วงระยะเวลา ๖ เดือนแรก ของปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖ ตั้งแต่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ - ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๖

๒. เห็นควรเผยแพร่ผลการดำเนินงานทางเว็บไซต์เทศบาลตำบลกลางใหญ่ เพื่อประชาสัมพันธ์ให้ประชาชนได้ ทราบ และแจ้งหัวหน้าส่วนราชการได้ทราบและโปรดแจ้งพนักงานได้ทราบต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาหากเห็นชอบโปรดลงนามในหนังสือที่เสนอมาพร้อมนี้

(ลงชื่อ).....

(นางทัศนีย์ เหมพลชม)

หัวหน้าสำนักปลัด

ความเห็นของรองปลัด.....

ความเห็นของปลัด.....

(นางสาวยุภาภรณ์ สุขณรงค์)

รองปลัดเทศบาลตำบลกลางใหญ่

(นายบุญชัย นาคำ)

ปลัดเทศบาลตำบลกลางใหญ่

ความเห็นของนายกเทศมนตรี.....

(ลงชื่อ).....

(นายมงคล มีลา)

นายกเทศมนตรีตำบลกลาง

วันที่ ๗ เมษายน พ.ศ. ๒๕๖๖ นายมงคล มีลา นายกเทศมนตรีตำบลกลางใหญ่ ได้ประชุมประจำเดือน เมษายน ๒๕๖๖ เพื่อชี้แจงคณะผู้บริหาร สมาชิกสภาเทศบาล พนักงานเจ้าหน้าที่ ตามนโยบายการบริหาร ทรัพยากรบุคคลตำบลกลางใหญ่ เพื่อรายงานความก้าวหน้าในการดำเนินตามนโยบายการบริหารทรัพยากร บุคคล ในรอบ ๖ เดือนแรกของปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ (๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ - ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๖)



การดำเนินการตามนโยบาย
การบริหารทรัพยากรบุคคล

เทศบาลตำบลกลางใหญ่
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖



สำนักงานปลัด
เทศบาลตำบลกลางใหญ่

การดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล เทศบาลตำบลกลางใหญ่

การบริหารงานบุคคลของ เทศบาลตำบลกลางใหญ่ ได้ดำเนินการตามกระบวนการบริหารงานบุคคล ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในด้านต่างๆ ตั้งแต่ การสรรหา การบรรจุ การแต่งตั้ง การโอนย้าย การพัฒนา การวางแผนอัตรากำลัง การประเมินผลการปฏิบัติงาน การเลื่อนตำแหน่ง การเลื่อนขั้นเงินเดือน การลงโทษและ การให้พ้นจากตำแหน่ง เพื่อให้เป็นไปตามเจตนารมณ์ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยโดยเป็นระบบที่ ยึดถือหลักคุณธรรม และหลักธรรมาภิบาลของการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี (Good Governance) และสามารถบริหารทรัพยากรบุคคลให้เกิดประโยชน์สูงสุด สัมฤทธิ์ผลตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

เทศบาลตำบลกลางใหญ่ ได้ดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลเป็นไปตามกฎ และข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ การวางแผนกำลังคน การบรรจุและแต่งตั้งการประเมินผลการปฏิบัติงาน การส่งเสริมจริยธรรมและรักษาวินัย การสรรหาคนดีคนเก่ง การพัฒนาบุคลากรการสร้างความก้าวหน้าในสาย อาชีพ การพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากรในหน่วยงาน ในห้วงระยะเวลา ๖ เดือนแรก ของปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖ ตั้งแต่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ – ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๖ โดยมีรายละเอียด ดังนี้

๑. นโยบายปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการและอัตรากำลัง

เป้าประสงค์

ดำเนินการวางแผนสนับสนุนและส่งเสริมให้มีโครงสร้าง ระบบงาน การจัดกรอบอัตรากำลัง และการบริหารอัตรากำลังให้เหมาะสมกับภารกิจและเพียงพอ มีความคล่องตัวต่อการขับเคลื่อนการดำเนินงาน ของทุกส่วนราชการในองค์กร รวมทั้งมีระบบการประเมินผลที่มีประสิทธิภาพเชื่อมโยงกับผลตอบแทนและการ กำหนดสมรรถนะและลักษณะที่พึงประสงค์ของข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ที่องค์กรคาดหวัง

กลยุทธ์

๑. จัดทำแผนอัตรากำลังของเทศบาลตำบลกลางใหญ่และทบทวนปรับปรุงโครงสร้างองค์กร ระบบงานในแผนอัตรากำลัง ให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ อำนาจหน้าที่ ของเทศบาลตำบลกลางใหญ่

๒. นำหลักสมรรถนะและระบบคุณธรรม มาใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารทรัพยากรบุคคลทั้ง ด้านการสรรหา การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร การเลื่อนขั้น และเลื่อนระดับ การประเมินผลการปฏิบัติงานการ วางแผนการพัฒนาบุคลากรและการบริหารผลตอบแทน และตรวจสอบได้

๓. มีกระบวนการสรรหาคนดี คนเก่งเพื่อปฏิบัติงานตามภารกิจขององค์กรด้วยความโปร่งใส

๔. มีการจัดทำปฏิทินเพื่อวางแผนความก้าวหน้าให้กับบุคลากรทุกตำแหน่ง

๕. จัดทำระบบประเมินผลการปฏิบัติงานตามผลสัมฤทธิ์ของงานและสมรรถนะหลัก โดยมีการ ทำข้อตกลง (MOU) ร่วมกัน

๖. มีการบริหารจัดการเพื่อรักษาไว้ซึ่งคนดีและคนเก่งขององค์กร

การดำเนินการ

๑. แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๖-๒๕๖๘) และฉบับปรับปรุง ครั้ง ๑/๒๕๖๔ และฉบับปรับปรุงครั้ง ๑/๒๕๖๕ และประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนดังกล่าว เพื่อวิเคราะห์ค่างาน และจัดคนลงสู่ตำแหน่งตามโครงสร้างการบริหารงานเทศบาล

๒. วิเคราะห์และประเมินการแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖) และได้ทบทวนและ ปรับปรุงโครงสร้าง องค์กร ระบบงานและกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ และแผนพัฒนา บุคลากร และภารกิจของ เทศบาลตำบลกลางใหญ่ (รายละเอียดตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ.๒๕๖๔ -๒๕๖๖)

ความคืบหน้าในการดำเนินการ

๑. จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๑/๒๕๖๔ และฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๑/๒๕๖๕ และได้ทบทวนและปรับปรุงโครงสร้างองค์กร ระบบงานและกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ และแผนการและภารกิจของเทศบาลตำบลกลางใหญ่ (รายละเอียดตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๑/๒๕๖๕

๑. วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ ได้จัดทำประกาศการใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖)

๒. วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๔ ได้จัดทำประกาศการใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖)

ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๑/๒๕๖๔

๓. วันที่ ๔ เมษายน ๒๕๖๕ ได้จัดทำประกาศการใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖)

ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๑/๒๕๖๕

งบประมาณที่ใช้ในการดำเนินการ

- ไม่ได้ใช้งบประมาณในการดำเนินการ

๒. นโยบายด้านการบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร

เป้าประสงค์

สรรหาและเลือกสรรบุคลากรแทนตำแหน่งที่ว่างเพื่อให้มีบุคลากรเพียงพอในการปฏิบัติงานและตรงตามสายงานที่กำหนด

กลยุทธ์

๑. จัดทำประกาศรับสมัครให้ตรงกับสายงานที่กำหนด

๒. ตรวจสอบคุณสมบัติผู้สมัครให้เป็นไปตามประกาศกำหนด

๓. สรรหาและเลือกสรรบุคลากรอย่างบริสุทธิ์ยุติธรรม

การดำเนินการ

๑. มีการตรวจสอบ ทบทวนอัตรากำลังของหน่วยงานอย่างสม่ำเสมอ

๒. เมื่อมีตำแหน่งว่างจะมีการดำเนินการสรรหาและเลือกสรร ซึ่งการดำเนินการเป็นรูปแบบ

คณะกรรมการและคณะทำงานทุกขั้นตอน

๓. ประกาศรับสมัครบุคคลเพื่อเข้ารับการสรรหาและเลือกสรรบุคคลเข้าทำงานเปิดเผย

๔. ดำเนินการสรรหาและเลือกสรรผู้ที่มีความรู้ความสามารถเข้ามาทำงานให้เพียงพอตามปริมาณงานที่เพิ่มขึ้น

ความคืบหน้าในการดำเนินการ

วันที่ ๓ ตุลาคม ๒๕๖๕ ได้ดำเนินการประกาศรับสมัครสอบคัดเลือกพนักงานเทศบาลสายงานผู้ปฏิบัติที่เริ่มต้นจากตำแหน่งประเภททั่วไประดับปฏิบัติงาน เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งต่างสายงานที่เริ่มต้นจาก ตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับปฏิบัติการ

ในวันที่ ๑๐ มีนาคม ๒๕๖๖ ได้ประกาศรับโอน(ย้าย)พนักงานเทศบาล เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งบริหารที่ว่างของเทศบาล

เป้าประสงค์

สรรหาและเลือกสรรบุคลากรแทนตำแหน่งที่ว่าง เพื่อให้มีบุคลากรเพียงพอในการปฏิบัติงานและตรงตามกับสายงานที่กำหนด การรับโอนย้ายพนักงานเทศบาล งานผู้บริหาร และสายงานปฏิบัติ

กลยุทธ์

๑. สรรหาบุคลากรที่ตำแหน่งว่างเพื่อมาดำรงตำแหน่งสายงานผู้บริหารที่ว่างของเทศบาล และประกาศรับโอน(ย้าย)สายงานปฏิบัติ

การดำเนินการ

๑. ตอบรับหนังสือจากหน่วยงานที่บุคลากรขอประสงค์โอน(ย้าย)
๒. ตรวจสอบคุณสมบัติตรงตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง
๓. ดำเนินการส่งเรื่องโอน(ย้าย)ให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดอุดรธานีเห็นชอบ
๔. ออกคำสั่งรับโอน(ย้าย)

ความคืบหน้าในการดำเนินการ

๑. จัดทำคู่มือการบริหารงานบุคคลของเทศบาล
๒. คู่มือตัวอย่างบริหารงานบุคคล
๓. วันที่ ๔ เมษายน ๒๕๖๕ ได้ประกาศรับโอน(ย้าย)พนักงานส่วนท้องถิ่นอื่นหรือข้าราชการประเภทอื่น เพื่อให้มาดำรงตำแหน่งที่ว่าง
๔. วันที่ ๓ ตุลาคม ๒๕๖๕ ได้ประกาศรับโอน(ย้าย)พนักงานเทศบาล ตำแหน่ง ครู
๕. วันที่ ๑๐ มีนาคม ๒๕๖๖ ได้ประกาศรับโอน(ย้าย)พนักงานเทศบาล เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งบริหารที่ว่างของเทศบาล

งบประมาณที่ใช้ในการดำเนินการ

- ไม่ได้ใช้งบประมาณในการดำเนินการ

๓. นโยบายด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน

เป้าประสงค์

การประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดความโปร่งใส เป็นธรรมอย่างเท่าเทียม

กลยุทธ์

๑. การประเมินต้องเป็นไปตามระเบียบหลักเกณฑ์กำหนด
๒. มีการดำเนินการในรูปแบบคณะกรรมการ

การดำเนินการ

๑. จัดทำประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลและลูกจ้างประจำ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖
๒. ประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาเทศบาล 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 พนักงานเทศบาลสามัญ ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ครั้งที่ ๒/๒๕๖๕ (๑ ตุลาคม ๒๕๖๕) เพื่อตรวจสอบหลักฐานและตัวชี้วัดที่จัดทำไว้ประกอบการประเมิน และเสนอความเห็นเกี่ยวกับมาตรฐานและความเป็นธรรมของการประเมิน และวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ ได้แต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานเทศบาลสามัญเพิ่มค่าจ้างลูกจ้างประจำ และเลื่อนค่าตอบแทนพนักงานจ้าง ครั้งที่ ๒/๒๕๖๕ (๑ ตุลาคม ๒๕๖๕)
๒. วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ ได้แต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานครูเทศบาล และวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ ได้แต่งตั้งคำสั่งคณะกรรมการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนครูเทศบาล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕ ครั้งที่๒/๒๕๖๕

งบประมาณที่ใช้ในการดำเนินการ

- ไม่ได้ใช้งบประมาณในการดำเนินการ

๔. นโยบายด้านการส่งเสริมจริยธรรมและรักษาวินัย

เป้าประสงค์

ส่งเสริมให้คณะผู้บริหาร สมาชิกสภาเทศบาล พนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างของเทศบาลตำบล กลางใหญ่เกิดจิตสำนึกด้านคุณธรรมจริยธรรมและปลูกฝังค่านิยมให้เป็นวัฒนธรรมองค์กร

ดำเนินการ

๑. อบรมให้เพิ่มพูนความรู้ให้กับคณะผู้บริหาร สมาชิกสภาเทศบาล พนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างของเทศบาลตำบลกลางใหญ่ด้านการเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรม

๒. ปลูกจิตสำนึกให้กับคณะผู้บริหาร สมาชิกสภาเทศบาล พนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างของเทศบาลตำบลกลางใหญ่ ให้เกิดจิตสำนึกในการ รักและห่วงหาขององค์กร

๓. ยกย่องบุคลากรที่ทำคุณงามความดี หรืออุทิศเวลาให้กับราชการเพื่อเป็นขวัญกำลังใจในการทำงาน

ความคืบหน้าในการดำเนินการ

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

๒. วันที่ ๓ มกราคม ๒๕๖๖ ได้จัดทำประกาศประมวลจริยธรรมของข้าราชการการเมืองท้องถิ่นฝ่ายบริหารท้องถิ่น ประกาศประมวลจริยธรรมของข้าราชการการเมืองท้องถิ่นฝ่ายสภาท้องถิ่น และประกาศประมวลจริยธรรมของข้าราชการ พนักงานและลูกจ้างของเทศบาลตำบลกลางใหญ่ ประจำปี พ.ศ.๒๕๖๖

๓. วันที่ ๒๐ มีนาคม ๒๕๖๖ ได้จัดทำโครงการอบรมให้ความรู้หลักเกณฑ์แนวทางปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม ส่งเสริมจริยธรรมของหน่วยงาน เพื่อเป็นกิจกรรมปลูกจิตสำนึกให้กับข้าราชการและพนักงานจ้าง นำโดยผู้บริหารสูงสุดของเทศบาลมาให้ความรู้และสร้างแนวทางปฏิบัติงานที่เป็นแบบอย่างที่ดีให้กับบุคลากรในหน่วยงาน

๔. วันที่ ๓ ตุลาคม ๒๕๖๕ ได้ประกาศหลักเกณฑ์และวิธีปฏิบัติราชการและการลาของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ ครูเทศบาลและพนักงานจ้าง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

๕. วันที่ ๓ ตุลาคม ๒๕๖๕ ประกาศข้อบังคับเทศบาลตำบลกลางใหญ่ ว่าด้วยจรรยาข้าราชการ พ.ศ. ๒๕๖๖

๖. วันที่ ๓ ตุลาคม ๒๕๖๕ ได้ประกาศนโยบายด้านคุณธรรมจริยธรรมของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เทศบาลตำบลกลางใหญ่ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

๕. นโยบายด้านการสรรหาคณบดีคนเก่ง

เป้าประสงค์

ส่งเสริมให้บุคลากรมีวินัย คุณธรรม จริยธรรม ซึ่งเป็นพื้นฐานของข้าราชการที่ดีและเพื่อความก้าวหน้าในสายงานควบคู่ไปกับคุณธรรมจริยธรรม

ดำเนินการ

๑. กำหนดหลักเกณฑ์ในการประเมินบุคลากรที่มีวินัย คุณธรรม จริยธรรม

๒. การประเมินเป็นรูปแบบคณะกรรมการ

๓. การประเมินนี้สามารถนำไปใช้เพื่อขอรับการประเมินการเลื่อนวิทยฐานะให้สูงขึ้นซึ่งผลการประเมินต้องสอดคล้องกับคำกล่าวที่ว่า "ความรู้คู่คุณธรรม"

๔. มีการดำเนินการจัดประชุมคณะกรรมการเพื่อพิจารณาผลงานภายใต้กรอบที่กำหนดร่วมกัน

๕. ตรวจสอบหลักฐานและตัวชี้วัดที่จัดทำไว้ประกอบการประเมิน และเสนอความเห็นเกี่ยวกับวินัย คุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ

ความคืบหน้าในการดำเนินการ

๑. จัดทำโครงการเชิดชูเกียรติพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างของเทศบาลตำบลกลางใหญ่ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

๒. วันที่ ๓ ตุลาคม ๒๕๖๕ ได้แต่งตั้งคณะกรรมการคัดเลือกพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างของเทศบาลตำบลกลางใหญ่ ผู้มีคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติราชการและให้บริการประชาชนดีเด่น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖

๓. ในวันที่ ๕ ตุลาคม ๒๕๖๕ ประกาศผลการคัดเลือกพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างของเทศบาลตำบลกลางใหญ่ผู้มีคุณธรรม และจริยธรรมในการปฏิบัติราชการและให้บริการประชาชนดีเด่น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

งบประมาณที่ใช้ในการดำเนินการ

- ไม่ได้ใช้งบประมาณในการดำเนินการ

๖. นโยบายด้านการพัฒนาบุคลากร

เป้าประสงค์

ส่งเสริมให้มีการพัฒนาให้เป็นระบบอย่างทั่วถึงและต่อเนื่องโดยการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถศักยภาพ และทักษะการทำงานที่เหมาะสม สอดคล้องกับสถานการณ์ วิสัยทัศน์ และยุทธศาสตร์ขององค์กร เพื่อให้การขับเคลื่อนการดำเนินงานตามพันธกิจขององค์กรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย รวมทั้งส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมให้กับบุคลากรในองค์กร

กลยุทธ์

๑. พัฒนาศักยภาพบุคลากร โดยเพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงานให้กับผู้ปฏิบัติงานทุกระดับ เพื่อความก้าวหน้าในตำแหน่งอย่างต่อเนื่อง

๒. ส่งเสริมให้บุคลากรยึดมั่นในระเบียบแบบแผนของทางราชการ ปฏิบัติตามจรรยาบรรณของข้าราชการ และนโยบายมาตรฐานคุณธรรม จริยธรรมของเทศบาลตำบลกลางใหญ่ การถ่ายทอดความรู้ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และประสบการณ์ในการทำงานอย่างต่อเนื่อง

๓. พัฒนางานด้านการจัดการองค์ความรู้และพัฒนาคุณภาพชีวิต เพื่อสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้

๔. สร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพและความก้าวหน้าของทุกตำแหน่ง

๕. ส่งเสริมวัฒนธรรมอันดีขององค์กร

การดำเนินการ

๑. วางแผนพัฒนาบุคลากร เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม ตามกรอบของแผนแม่บทการพัฒนาพนักงานเทศบาล ที่คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) กำหนด

๒. จัดส่งบุคลากรตามสายงานไปฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนพัฒนาความรู้มาปรับใช้ในการปฏิบัติงานในหน้าที่

ความคืบหน้าในการดำเนินการ

๑. จัดทำแผนพัฒนาพนักงานเทศบาล 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 ๓๕๐,๐๐๐ บาท

๗. นโยบายด้านการสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ

เป้าประสงค์

ส่งเสริมให้บุคลากรมีความก้าวหน้าในสายอาชีพราชการ และส่งเสริมให้บุคลากรมองเห็นความก้าวหน้าในสายอาชีพและมีหลักเกณฑ์ ในการแต่งตั้งโยกย้าย และการสับเปลี่ยนหมุนเวียนตำแหน่งที่ชัดเจนตามหลักเกณฑ์แต่ละประเภทตำแหน่งในสายงาน

ความคืบหน้าในการดำเนินการ

๑. จัดทำแผนความก้าวหน้าในสายอาชีพ เช่น การเลื่อนและแต่งตั้ง ข้าราชการ ให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น
๒. จัดทำคู่มือการบริหารงานบุคคลของเทศบาล

๘. นโยบายด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิต

เป้าประสงค์

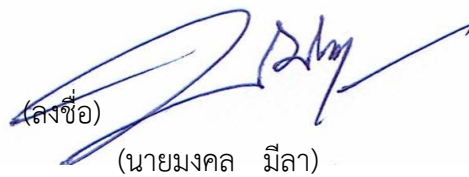
เสริมสร้างความมั่นคง ขวัญกำลังใจ คุณภาพชีวิตที่ดี และพึงพอใจให้ผู้ปฏิบัติงาน ให้สิ่งจูงใจ ผลประโยชน์ตอบแทนพิเศษ จัดสวัสดิการ ความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสิ่งแวดล้อมที่ดีในการทำงาน ตามความจำเป็นและเหมาะสมเป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด และสนับสนุนการดำเนินกิจกรรมเพื่อสร้าง ความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บริหารและบุคลากรทุกระดับ

กลยุทธ์

๑. ปรับปรุงระบบแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
๒. ปรับปรุงสภาพความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน
๓. ยกย่องบุคลากรที่เป็นคนเก่ง คนดี มีความทุ่มเทเสียสละและทำคุณประโยชน์ให้แก่องค์กร
๔. ปรับปรุงระบบสวัสดิการที่บุคลากรมีสิทธิจะได้รับอย่างครอบคลุมทั่วถึงและยั่งยืน
๕. ดูแลสิทธิสวัสดิการให้แก่บุคลากรอย่างเต็มที่
๖. จัดกิจกรรมที่ส่งเสริมความสามัคคีในองค์กร เพื่อสร้างขวัญกำลังใจในการทำงานอย่างสม่ำเสมอโดยให้บุคลากรทุกระดับได้มีส่วนร่วมทั้งร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมแสดงความคิดเห็นและร่วมรับผิดชอบ

ความคืบหน้าในการดำเนินการ

๑. ปรับปรุงสภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงานให้ดีขึ้น
๒. วัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ในการทำงานอยู่ในสภาพพร้อมใช้งานและเพียงพอในการใช้งาน
๓. จัดทำโครงการอบรมเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากร ซึ่งสามารถนำความรู้ไปใช้ในการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตให้ดีขึ้น ได้แก่
 - ๓.๑ จัดทำโครงการสถานที่ทำงานน่าอยู่ น่าทำงาน (Healthy Work Place) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖
 - ๓.๒ จัดทำโครงการสร้างความสุขสันต์ สานสัมพันธ์ความสามัคคี เพิ่มมิตรไมตรีในองค์กร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

(ลงชื่อ) 

(นายมงคล มีลา)
นายกเทศมนตรีตำบลกลางใหญ่