

การดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖



งานกรเจ้าหน้าที่
องค์การบริหารส่วนตำบลม่อนปิ่น
www.monpinfang.go.th

การดำเนินงานตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

องค์การบริหารส่วนตำบลม่อนปิ่น อำเภอฝาง จังหวัดเชียงใหม่

๑. นโยบายด้านการวางแผนและวิเคราะห์อัตรากำลัง

ประเด็นนโยบาย	การดำเนินการ ในห้วงระยะเวลา ๖ เดือนแรก (๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ – ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๖)	ความสำเร็จของการดำเนินการ	งบประมาณ ที่ใช้ในการ ดำเนินงาน
<p>จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ สามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุแต่งตั้งข้าราชการ และการใช้อัตรากำลังของบุคลากร เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล เกิดประโยชน์ต่อประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ที่มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงานและมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็นในการปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดีและเพื่อสนับสนุนให้การปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลและองค์กรที่มีประสิทธิภาพได้มีการใช้เครื่องมือทางสถิติและตัวชี้วัดต่างๆ ในการวางแผนอัตรากำลัง โดยเปรียบเทียบภารกิจ การปฏิบัติงาน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารและพัฒนาบุคลากร รวมทั้งมีโครงสร้างองค์กรและตำแหน่งอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลให้เกิดประโยชน์สูงสุด นำไปสู่การบรรลุพันธกิจขององค์กรต่อไป</p>	<p>๑. ดำเนินการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖) ครั้งที่ ๑ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖ เพื่อปรับแก้ย้อัตรากำลังให้เหมาะสมกับปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น โดยมุ่งเน้นให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานที่เหมาะสมและมีความจำเป็นสูงสุดต่อองค์กรเป็นหลัก และเสนอขอความเห็นชอบต่อ ก.อบต.จังหวัดเชียงใหม่</p>	<p>๑. อบต.ม่อนปิ่น ยื่นดำเนินการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖) ครั้งที่ ๑ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖ (อบต.ม่อนปิ่น ยื่นเรื่องเมื่อ ๑๖ ธันวาคม ๒๕๖๕) และที่ประชุม ก.อบต. จังหวัดเชียงใหม่ มีมติเห็นชอบในการประชุม ครั้งที่ ๔/๒๕๖๖</p>	<p>-</p>

๒. นโยบายการสรรหาและคัดเลือก

ประเด็นนโยบาย	การดำเนินการ ในห้วงระยะเวลา ๖ เดือนแรก (๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ – ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๖)	ความสำเร็จของการดำเนินการ	งบประมาณ ที่ใช้ในการ ดำเนินงาน
<p>การสรรหาบุคลากรเชิงรุกเป็นสิ่งที่จะต้องให้ความสำคัญอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้ได้บุคลากรที่มีคุณภาพ องค์การบริหารส่วนตำบลม่อนปิ่นจึงมีประกาศรับสมัครพนักงานจ้างในระบบเปิด และการรับโอนย้ายพนักงานส่วนท้องถิ่นตามประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล สำหรับการคัดเลือกพนักงานส่วนตำบลองค์การบริหารส่วนตำบลม่อนปิ่น ให้ความสำคัญกับการคัดเลือกบุคลากร โดยยึดหลักความรู้ความสามารถ คุณลักษณะที่เหมาะสมกับงานควบคู่กับความเป็นคนดี การสรรหาและคัดเลือกบุคลากรจะดำเนินการผ่านการพิจารณา ร่วมกันของคณะกรรมการแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อให้การคัดเลือกเป็นไปอย่างโปร่งใส และมีความเหมาะสมกับตำแหน่งงาน รวมทั้งใช้เทคโนโลยีเครื่องมือที่ทันสมัยมาสนับสนุน ซึ่งมุ่งส่งเสริมให้บุคลากรนั้นๆประสบความสำเร็จในสายวิชาชีพ และจะนำไปสู่ความสำเร็จอย่างยั่งยืนขององค์กรต่อไป</p>	<p>๑. ดำเนินการสรรหาสรรหาพนักงานจ้างตามภารกิจ และพนักงานจ้างที่ว่าง ในตำแหน่ง ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน, ผู้ช่วยนายช่างโยธา, พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา, ผู้ดูแลเด็ก, ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ, คนงานทั่วไป จำนวน ๘ ตำแหน่ง ๑๕ อัตรา ตามประกาศ อบต.ม่อนปิ่น ลงวันที่ ๒๙ พฤศจิกายน ๒๕๖๕ และสิ้นสุดกระบวนการสรรหา เสนอต่อที่ประชุม ก.อบต.จังหวัดเชียงใหม่พิจารณาให้ความเห็นชอบ</p> <p>๒. ดำเนินการสรรหาพนักงานส่วนตำบลที่ว่าง ในตำแหน่ง เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน โดยขอใช้บัญชีผู้สอบแข่งขันได้ ของ กสธ. ตามหนังสืออบต.ม่อนปิ่น ที่ชม ๘๐๙๐๑/๑๑๔๐ ลงวันที่ ๘ พฤศจิกายน ๒๕๖๕ และสิ้นสุดกระบวนการสรรหา เสนอต่อที่ประชุม ก.อบต.จังหวัดเชียงใหม่พิจารณาให้ความเห็นชอบ</p>	<p>๑. ที่ประชุม ก.อบต.จังหวัดเชียงใหม่ มีมติเห็นชอบในการประชุม ครั้งที่ ๑๑/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๖ มกราคม ๒๕๖๖ และอบต.ม่อนปิ่น มีคำสั่งแต่งตั้งพร้อมจัดทำสัญญาจ้างตั้งแต่วันที่ ๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖</p> <p>๒. ที่ประชุม ก.อบต.จังหวัดเชียงใหม่ มีมติเห็นชอบในการประชุม ครั้งที่ ๑๒/๒๕๖๕ เมื่อวันที่ ๑๙ ธันวาคม ๒๕๖๕ และอบต.ม่อนปิ่น มีคำสั่งบรรจุแต่งตั้งเป็นพนักงานส่วนตำบล มีผลตั้งแต่วันที่ ๓ มกราคม ๒๕๖๖</p>	<p>-</p>

๓. นโยบายด้านบริหารผลการปฏิบัติงาน

ประเด็นนโยบาย	การดำเนินการ ในท้วงระยะเวลา ๖ เดือนแรก (๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ - ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๖)	ความสำเร็จของการดำเนินการ	งบประมาณ ที่ใช้ในการ ดำเนินงาน
<p>องค์การบริหารส่วนตำบล มีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู องค์การบริหารส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ อย่างเป็นธรรม และเป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเชียงใหม่กำหนด รวมทั้งเป็นไปตามนโยบายและกลยุทธ์ของทุกสายงาน โดยนำระบบตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงาน (KPI) จากเป้าหมายขององค์กรลงสู่ระดับหน่วยงานและบุคคลที่สอดคล้องกับแผนอัตรากำลัง ตลอดจนประเมินขีดความสามารถต่าง ๆ Corporacy Competency นำระบบการบริหารผลการปฏิบัติของพนักงานและผู้บริหารเพื่อนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป</p>	<p>๑. มีการประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการ เพื่อประเมินผลการปฏิบัติงานสำหรับเลื่อนขั้นเงินเดือนของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖ (ภายในเดือนกันยายนของทุกปี ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเชียงใหม่ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๓ ลงวันที่ ๔ มิถุนายน ๒๕๖๓)</p> <p>๒. มีการประกาศรายชื่อผู้ที่ได้รับคะแนนประเมินในระดับดีเด่นในการประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อใช้ประกอบการปรับปรุง และพัฒนาคุณภาพงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในแต่ละตำแหน่ง และเป็นการส่งเสริมหรือเป็นการจูงใจพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลให้ปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถและแข่งขันกันด้วยผลงาน</p>	<p>- ประกาศ อบต.ม่อนปิ่น ลงวันที่ ๑๕ กันยายน ๒๕๖๕ เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการ เพื่อประเมินผลการปฏิบัติงานสำหรับเลื่อนขั้นเงินเดือนของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖</p> <p>- ประกาศ อบต.ม่อนปิ่น ลงวันที่ ๕ ตุลาคม ๒๕๖๕ เรื่อง รายชื่อพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้างประจำ ผู้ที่ได้รับคะแนนประเมินในระดับ ดีเด่น ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน ครั้งที่ ๒ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕</p> <p>- ประกาศ อบต.ม่อนปิ่น ลงวันที่ ๕ ตุลาคม ๒๕๖๕ เรื่อง รายชื่อพนักงานครู อบต. ผู้ที่ได้รับคะแนนประเมินในระดับ ดีเด่น และ ดีมาก ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน ครั้งที่ ๒ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕</p>	<p>-</p>

๓. นโยบายด้านบริหารผลการปฏิบัติงาน

ประเด็นนโยบาย	การดำเนินการ ในห้วงระยะเวลา ๖ เดือนแรก (๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ - ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๖)	ความสำเร็จของการดำเนินการ	งบประมาณ ที่ใช้ในการ ดำเนินงาน
		- ประกาศ อบต.ม่อนปิ่น ลงวันที่ ๕ ตุลาคม ๒๕๖๕ เรื่อง รายชื่อพนักงานจ้าง ผู้ที่ได้รับคะแนนประเมินในระดับดีเด่น ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน ครั้งที่ ๒ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕	-

๔. นโยบายบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศ

ประเด็นนโยบาย	การดำเนินการ ในหัวข้อมระยะเวลา ๖ เดือนแรก (๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ – ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๖)	ความสำเร็จของการดำเนินการ	งบประมาณ ที่ใช้ในการ ดำเนินงาน
<p>องค์การบริหารส่วนตำบลม่อนปิ่นนำเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้ในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลเพื่อสนับสนุน การบริหารทรัพยากรบุคคลให้เกิดความรวดเร็ว ถูกต้อง และเกิดประสิทธิภาพสูงสุดเช่น การสรรหาและเลือกสรรพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู องค์การบริหารส่วนตำบล พนักงานจ้าง (การประกาศรับ โอนย้ายพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล การรับสมัครพนักงานจ้าง) ระบบกระบวนการอิเล็กทรอนิกส์ระบบการจัดการข้อมูลความรู้ และการประเมินขีดความสามารถ และการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรระบบการบริหารสวัสดิการสังคม (เบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ ผู้พิการ และผู้ติดเชื้อ HIV) ระบบประกาศจัดซื้อจัดจ้างภาครัฐ ผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ (EGP) ระบบบันทึกบัญชี (E-laas) ระบบศูนย์ข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติ (LHR) นอกจากนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลม่อนปิ่นได้ใช้ข้อมูลต่างๆ นี้ ไปใช้สนับสนุนการตัดสินใจและการกำหนดนโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล</p>	<p>๑. ส่งเสริมสนับสนุนให้มีการนำระบบเทคโนโลยี สารสนเทศมาใช้ในการบริหาร จัดการทรัพยากร มนุษย์ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ต้องการ ครบถ้วน รวดเร็ว ทันสมัยและเป็นปัจจุบัน ช่วยลดขั้นตอนของงาน ปริมาณเอกสาร สามารถนำไปวิเคราะห์เพื่อการ วางแผนตัดสินใจในการปฏิบัติงานและใช้บริหารงาน ด้วยบุคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ</p>	<p>๑. มีการพัฒนาระบบเว็บไซต์ของหน่วยงาน https://www.monpinfang.go.th/ ให้ตอบสนองนโยบายการให้บริการประชาชนอย่างทั่วถึง</p> <p>๒. มีการดำเนินการระบบงานสารบรรณอิเล็กทรอนิกส์ เพื่อลดขั้นตอนปฏิบัติงานผ่านระบบระบบเว็บไซต์ของหน่วยงาน https://ns๑๐๕.hostinglotus.net/roundcube/?_task=login saraban@monpinfang.go.th โดยถือปฏิบัติตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยงานสารบรรณ (ฉบับที่ ๔) พ.ศ. ๒๕๖๔</p> <p>๓. มีการจัดทำระบบ web Mail ผ่านระบบเว็บไซต์หน่วยงาน https://www.monpinfang.go.th/๒๐๒๒/contact.php เพื่อเป็นช่องทางช่องทางอิเล็กทรอนิกส์สำหรับติดต่อองค์การบริหารส่วนตำบลม่อนปิ่น หรือเจ้าหน้าที่องค์การบริหารส่วนตำบลม่อนปิ่น</p> <p>๔. มีการบันทึกข้อมูลบุคลากรผ่านระบบบุคลากรแห่งชาติ (ระบบ LHR) https://lhr.dla.go.th/ ครบถ้วนและเป็นปัจจุบัน สามารถตรวจสอบได้</p> <p>๕. มีการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรระบบการบริหารสวัสดิการสังคม (เบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ ผู้พิการ และผู้ติดเชื้อ HIV)</p>	-

ให้องค์กรประสบความสำเร็จอย่างยั่งยืน และ เป็นการรองรับThailand ๔.๐ ต่อไป		๖. มีการดำเนินงานผ่านระบบจัดซื้อจัดจ้างภาครัฐ ผ่านระบบ อิเล็กทรอนิกส์ (EGP) ๗. มีการดำเนินงานผ่านระบบบันทึกบัญชี (E-laas)	
---	--	---	--

๕. นโยบายสวัสดิการและผลตอบแทน

ประเด็นนโยบาย	การดำเนินการ ในหัวระยะเวลา ๖ เดือนแรก (๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ – ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๖)	ความสำเร็จของการดำเนินการ	งบประมาณ ที่ใช้ในการ ดำเนินงาน
<p>องค์การบริหารส่วนตำบลม่อนปิ่นมีการกำหนดผลตอบแทน สิทธิประโยชน์ และสวัสดิการต่างๆ ตามความรับผิดชอบสอดคล้องกับความสามารถของพนักงานในทุกระดับภายในองค์กร โดยมีการประเมินและวิเคราะห์ค่างานตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งให้มีความเป็นปัจจุบันตลอดเวลา และเหมาะสมกับระดับหน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละตำแหน่งให้สอดคล้องกับการดำเนินขององค์กร เพื่อให้พนักงานได้รับผลตอบแทนสิทธิประโยชน์และสวัสดิการที่เป็นไปตามระเบียบ กฎหมาย อย่างเป็นธรรม</p>	<p>๑. มีการเลื่อนขึ้นเงินเดือน เพิ่มค่าจ้าง และเลื่อนขึ้นค่าตอบแทนประจำปี ตามผลการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี</p> <p>๒. มีการกำหนดประโยชน์ตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษอันมีลักษณะเป็นเงินรางวัลประจำปี สำหรับพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง</p>	<p>- มีการเลื่อนขึ้นเงินเดือนพนักงานส่วนตำบล ครั้งที่ ๒ ประจำปี ๒๕๖๕ ตามคำสั่ง อบต.ม่อนปิ่น ที่ ๕๙๐/๒๕๖๕ ลงวันที่ ๒๐ ตุลาคม ๒๕๖๕</p> <p>- มีการเลื่อนขึ้นเงินเดือนพนักงานครู ครั้งที่ ๒ ประจำปี ๒๕๖๕ ตามคำสั่ง อบต.ม่อนปิ่น ที่ ๕๙๑/๒๕๖๕ ลงวันที่ ๒๐ ตุลาคม ๒๕๖๕</p> <p>- มีการเพิ่มค่าจ้างลูกจ้างประจำ ครั้งที่ ๒ ประจำปี ๒๕๖๕ ตามคำสั่ง อบต.ม่อนปิ่น ที่ ๕๙๒/๒๕๖๕ ลงวันที่ ๒๐ ตุลาคม ๒๕๖๕</p> <p>- มีการเลื่อนขึ้นค่าตอบแทนพนักงานจ้างตามภารกิจ ประจำปี ๒๕๖๕ ตามคำสั่ง อบต.ม่อนปิ่น ที่ ๕๙๓/๒๕๖๕ ลงวันที่ ๒๐ ตุลาคม ๒๕๖๕</p> <p>- มีการจ่ายเงินประโยชน์ตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษอันมีลักษณะเป็นเงินรางวัลประจำปี สำหรับพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕ ตามคำสั่ง อบต.ม่อนปิ่น ที่ ๗๑๙/๒๕๖๕ ลงวันที่ ๒๒ ธันวาคม ๒๕๖๕ โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเชียงใหม่ ในการประชุมครั้งที่ ๑๒/๒๕๖๕ เมื่อวันที่ ๑๙ ธันวาคม ๒๕๖๕</p>	<p>-</p>

๖. นโยบายสร้างความสัมพันธ์และผูกพันภายในองค์กร

ประเด็นนโยบาย	การดำเนินการ ในห้วงระยะเวลา ๖ เดือนแรก (๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ – ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๖)	ความสำเร็จของการดำเนินการ	งบประมาณ ที่ใช้ในการ ดำเนินงาน
<p>องค์การบริหารส่วนตำบลม่อนปิ่นให้ความสำคัญอย่างมากกับการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล และพนักงานส่วนตำบลทุกระดับภายในองค์กร รวมทั้งการสื่อสารภายในองค์กรแบบ ๒ ทาง (Two way Communication) เพื่อรับฟังความคิดเห็นต่างๆ แลกเปลี่ยนแนวคิดมุมมอง นำเสนอแนวคิดใหม่ๆ เชิงสร้างสรรค์ของพนักงาน และนำผลที่ได้รับไปปรับปรุงแนวทางการดำเนินงานและกระบวนการต่างๆ ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น และส่งเสริมการทำงานเป็นทีม (Team of Professionals) โดยมุ่งเน้นการสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรให้เกิดการประสานงานและการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ</p>	<ol style="list-style-type: none"> ๑. เรียนรู้ปัจจัยที่เสริมสร้างให้เกิดความผูกพันในองค์กร ๒. ประเมินค่าความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรอย่างถูกวิธี ๓. พัฒนาแผนการเสริมสร้างความผูกพันในองค์กร ๔. กระตุ้นให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการสร้างความผูกพันในองค์กร ๕. ตอบแทนพนักงานที่ดีด้วยรางวัลที่เหมาะสม 	<ol style="list-style-type: none"> ๑. จัดหาวัสดุอุปกรณ์ในการปฏิบัติงาน เพื่ออำนวยความสะดวกให้แก่บุคลากรในองค์กร ๒. มีการจัดโครงการเพื่อเพิ่มพัฒนาศักยภาพแก่ผู้บริหารสมาชิกสภา พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล ลูกจ้างและพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลม่อนปิ่นทุกปี ๓. มีกิจกรรมรับประทานอาหารร่วมกันทั้งผู้บริหาร สมาชิกสภา พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล ลูกจ้างและพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลม่อนปิ่น ๔. การจัดกิจกรรม Big Cleaning Day ประจำทุกปี รวมทั้งกิจกรรม ๕ส ภายในสำนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลม่อนปิ่น ๕. การจัดกิจกรรมบำเพ็ญประโยชน์ ๖. การจัดกิจกรรมการแข่งขันกีฬาทั้งภายในองค์การบริหารส่วนตำบลและร่วมกับองค์การบริหารส่วนตำบลใกล้เคียง ๗. ผู้บริหารได้จัดประชุมหัวหน้าส่วนราชการประจำทุกวันจันทร์ของสัปดาห์ และจัดประชุมประจำเดือนทุกสิ้นเดือน เพื่อให้เสนอแนะความคิดเห็นตลอดจนปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานเพื่อสร้างการยอมรับ ทบทวน และแก้ปัญหาอันเป็นการสร้างความผูกพันที่ดีในองค์กร 	<p style="text-align: center;">-</p>

๗. นโยบายด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิต

ประเด็นนโยบาย	การดำเนินการ ในห้วงระยะเวลา ๖ เดือนแรก (๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ – ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๖)	ความสำเร็จของการดำเนินการ	งบประมาณ ที่ใช้ในการ ดำเนินงาน
<p>มีวิธีการในการกำหนดปัจจัยทำให้มั่นใจว่าสถานที่ทำงานมีสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและพนักงานส่วนตำบลมีส่วนร่วมในการสร้างสภาพแวดล้อมการทำงาน และมีวิธีการในการกำหนดปัจจัยสำคัญๆ ซึ่งมีผลต่อความผาสุก ความพึงพอใจ และแรงใจในการทำงาน</p>	<p>มีวิธีการในการกำหนดปัจจัยทำให้มั่นใจว่าสถานที่ทำงานมีสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลมีส่วนร่วมในการสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานและมีวิธีการในการกำหนดปัจจัยสำคัญๆ ซึ่งมีผลต่อความผาสุก ความพึงพอใจและแรงใจในการทำงาน อาทิแบบสอบถาม ความพึงพอใจและแรงจูงใจต่อการปฏิบัติงานภายในองค์การบริหารส่วนตำบลม่อนปิน ทั้ง ๔ ด้าน ดังนี้</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑. ด้านการบริหารของผู้บริหาร ๒. ด้านการบริหารจัดการด้านทรัพยากรบุคคล ๓. ด้านการจัดการสภาพแวดล้อมในการทำงานและแรงจูงใจของพนักงาน ๔. โดยสภาพรวมทั้งหมดท่านมีความพึงพอใจอยู่ในระดับใด 	<p>มีการจัดทำโครงการ กิจกรรม ๕ ส “BIG Cleaning Day” ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖ โดยทุกเดือน มีการประชุมร่วมกันระหว่างคณะผู้บริหาร พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง และร่วมกันมีการทำกิจกรรม ๕ ส “Big Cleaning Day”</p>	<p>-</p>

๘. นโยบายด้านส่งเสริมจริยธรรมและคุณธรรมในองค์กร

ประเด็นนโยบาย	การดำเนินการ ในห้วงระยะเวลา ๖ เดือนแรก (๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ - ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๖)	ความสำเร็จของการดำเนินการ	งบประมาณ ที่ใช้ในการ ดำเนินงาน
<p>ให้เป็นไปตามประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลม่อนปิ่น เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลม่อนปิ่น</p>	<p>๑. ผู้บริหาร สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล พนักงานครู องค์การบริหารส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลเข้าร่วมกิจกรรมการส่งเสริมจริยธรรมและ การสร้างความโปร่งใสในการปฏิบัติราชการที่องค์การบริหารส่วนตำบล หรือหน่วยงานอื่นจัดขึ้น และสามารถประยุกต์ หลักธรรมต่างๆ มาใช้ในการปฏิบัติราชการ</p> <p>๒. ผู้บริหาร สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล พนักงานครู องค์การบริหารส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้างของ องค์การบริหารส่วนตำบลมีส่วนร่วมในกิจกรรม พัฒนาบุคลากรให้มี ความผูกพันและอยู่กับองค์กร ตลอดจนผู้บริหาร ทุกระดับเป็นต้นแบบและแสดงแบบอย่างที่ดีในด้าน จริยธรรม คุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงาน ขององค์กร</p> <p>๓. ปฏิบัติตามประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลม่อนปิ่น เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับจริยธรรมของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล พนักงานครู องค์การบริหารส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลม่อนปิ่น</p>	<p>๑. ประชาสัมพันธ์ให้เจ้าหน้าที่รับทราบประมวลจริยธรรมข้าราชการส่วน ท้องถิ่น ว่าด้วยจรรยาบรรณ ข้าราชการส่วนท้องถิ่นอนุสนธิจากคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (ก.ถ.) ได้กำหนดมาตรฐาน ทางคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการ พนักงาน และลูกจ้างประจำขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งได้ประมวลขึ้นจากข้อเสนอแนะของผู้บริหาร ท้องถิ่นและประชาชนผู้รับบริการจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อใช้เป็นหลักการและแนวทางปฏิบัติให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง ขององค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่นโดยทั่วไปใช้ยึดถือปฏิบัติเป็นเครื่องกำกับความประพฤติ ได้แก่</p> <p>๑. พึงดำรงตนให้ตั้งมั่นอยู่ในศีลธรรม ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต เสียสละ และมีความรับผิดชอบ</p> <p>๒. พึงปฏิบัติหน้าที่อย่างเปิดเผย โปร่งใส พร้อมให้ตรวจสอบ</p> <p>๓. พึงให้บริการด้วยความเสมอภาคสะดวกรวดเร็วมีอัธยาศัยไมตรีโดยยึดประโยชน์ของ ประชาชนเป็นหลัก</p> <p>๔. พึงปฏิบัติหน้าที่โดยยึดผลสัมฤทธิ์ของงานอย่างคุ้มค่า</p> <p>๕. พึงพัฒนาทักษะ ความรู้ ความสามารถ และตนเองให้ทันสมัยอยู่เสมอ</p>	-

๙. นโยบายการสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ

ประเด็นนโยบาย	การดำเนินการ ในห้วงระยะเวลา ๖ เดือนแรก (๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ – ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๖)	ความสำเร็จของการดำเนินการ	งบประมาณ ที่ใช้ในการ ดำเนินงาน
การสร้าง ความก้าวหน้าในสายอาชีพ	<p>๑. มีการจัดทำแผนฝึกอบรมรายตำแหน่ง (Training Roadmap) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖</p> <p>๒. มีการดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี โดยการจัดส่งข้าราชการเข้ารับการฝึกอบรมความรู้ตามสายงานของแต่ละตำแหน่ง</p>	<p>- มีการเผยแพร่แผนฝึกอบรมรายตำแหน่ง (Training Roadmap) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ผ่านระบบเว็บไซต์ของหน่วยงานเพื่อประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรในสังกัดทราบ https://www.monpinfang.go.th/๒๐๒๒/view.php?id=๑๘๖</p> <p>- จัดส่งข้าราชการเข้ารับการฝึกอบรมความรู้ตามสายงานของแต่ละตำแหน่ง และความรู้ที่เกี่ยวข้องกับสายงาน</p>	-