

การดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล องค์การบริหารส่วนตำบลนาจัว

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

องค์การบริหารส่วนตำบลนาจัว ได้ดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลเป็นไปตามกฎ และ ข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ การวางแผนกำลังคน การบรรจุและแต่การประเมินผลการปฏิบัติงาน การส่งเสริม จริยธรรมและรักษาวินัย การสรรหาคนดีคนเก่ง การพัฒนาบุคลากรการสร้างความรู้ความก้าวหน้าในสาย อาชีพ การพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากรในหน่วยงาน ในห้วงระยะเวลา ๖ เดือนแรก ของปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖ ตั้งแต่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ – ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๖ โดยมีรายละเอียด ดังนี้

๑. นโยบายปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการและอัตรากำลัง

เป้าประสงค์

ดำเนินการวางแผนสนับสนุนและส่งเสริมให้มีโครงสร้าง ระบบงาน การจัดกรอบอัตรากำลัง และการบริหารอัตรากำลังให้เหมาะสมกับการกิจและเพียงพอ มีความคล่องตัวต่อการขับเคลื่อนการดำเนินงาน ของทุกส่วนราชการในองค์กร รวมทั้งมีระบบการประเมินผลที่มีประสิทธิผลเชื่อมโยงกับผลตอบแทนและการ กำหนดสมรรถนะและลักษณะที่พึงประสงค์ของข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ที่องค์กรคาดหวัง

กลยุทธ์

๑. จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลนาจัว และทบทวนปรับปรุงโครงสร้างองค์กร ระบบงานในแผนอัตรากำลัง ให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ อำนาจ หน้าที่ ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาจัว

๒. นำหลักสมรรถนะและระบบคุณธรรม มาใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารทรัพยากรบุคคลทั้ง ด้านการสรรหา การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร การเลื่อนขั้น และเลื่อนระดับ การประเมินผลการปฏิบัติงาน การวางแผนการพัฒนาบุคลากรและการบริหารผลตอบแทน และตรวจสอบได้

๓. มีกระบวนการสรรหาคนดี คนเก่งเพื่อปฏิบัติงานตามภารกิจขององค์กรด้วยความโปร่งใส

๔. มีการจัดทำปฏิทินเพื่อวางแผนความก้าวหน้าให้กับบุคลากรทุกตำแหน่ง

๕. จัดทำระบบประเมินผลการปฏิบัติงานตามผลสัมฤทธิ์ของงานและสมรรถนะหลัก โดยมีการ ทำข้อตกลง (MOU) ร่วมกัน

๖. มีการบริหารจัดการเพื่อรักษาไว้ซึ่งคนดีและคนเก่งขององค์กร

การดำเนินการ

๑. แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖) และฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๑/๒๕๖๕ และฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๒/๒๕๖๖ และประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนดังกล่าว เพื่อวิเคราะห์ค่างาน และจัดคนลงสู่ตำแหน่งตามโครงสร้างการบริหารงานอบต.

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

ความคืบหน้าในการดำเนินการ

๑. จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖) ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๑/๒๕๖๕ และฉบับ ปรับปรุง ครั้งที่ ๒/๒๕๖๖ และได้ทบทวนและปรับปรุงโครงสร้างองค์กร ระบบงานและกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ และแผนการและภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลคาเลาะ (รายละเอียดตามแผน อัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๔ -๒๕๖๖) ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๒/๒๕๖๖ ๑. วันที่ ๒๕ กันยายน พ.ศ ๒๕๖๓ ได้จัดทำประกาศการใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖)

๒. วันที่ ๑๒ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๕ การประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๔ -๒๕๖๖) ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๑ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕

๓. วันที่ ๗ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๖ การประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๔ -๒๕๖๖) ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๒ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖

งบประมาณที่ใช้ในการดำเนินการ

- ไม่ได้ใช้งบประมาณในการดำเนินการ

๒. นโยบายด้านการบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร

เป้าประสงค์

สรรหาและเลือกสรรบุคลากรแทนตำแหน่งที่ว่างเพื่อให้มีบุคลากรเพียงพอในการปฏิบัติงานและตรงตาม สายงานที่กำหนด

กลยุทธ์

๑. จัดทำประกาศรับสมัครให้ตรงกับสายงานที่กำหนด

๒. ตรวจสอบคุณสมบัติผู้สมัครให้เป็นไปตามประกาศกำหนด

๓. สรรหาและเลือกสรรบุคลากรอย่างบริสุทธิ์ยุติธรรม

การดำเนินการ

๑. มีการตรวจสอบ ทบทวนอัตรากำลังของหน่วยงานอย่างสม่ำเสมอ

๒. เมื่อมีตำแหน่งว่างจะมีการดำเนินการสรรหาและเลือกสรร ซึ่งการดำเนินการเป็นรูปแบบ คณะกรรมการและ คณะทำงานทุกขั้นตอน

๓. ประกาศรับสมัครบุคคลเพื่อเข้ารับการสรรหาและเลือกสรรบุคคลเข้าทำงานเปิดเผย

๔. ดำเนินการสรรหาและเลือกสรรผู้ที่มีความรู้ความสามารถเข้ามาทำงานให้เพียงพอตามปริมาณงานที่เพิ่มขึ้น ความคืบหน้าในการดำเนินการ วันที่ ๑๓ มีนาคม ๒๕๖๖ ได้ดำเนินการออกคำสั่งการสอบเปลี่ยนสายงาน ประเภททั่วไปเป็นวิชาการ เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง นักจัดการงานทั่วไป ประเภทวิชาการ ระดับปฏิบัติการ ในวันที่ ๓ มีนาคม ๒๕๖๖ ได้โอน(ย้าย)พนักงานส่วนตำบล

เป้าประสงค์

สรรหาและเลือกสรรบุคลากรแทนตำแหน่งว่าง เพื่อให้มีบุคลากรเพียงพอในการปฏิบัติงานและตรงตาม กับสายงานที่กำหนด การรับโอนย้ายพนักงานเทศบาล งานผู้บริหาร และสายงานปฏิบัติ กลยุทธ์

๑.สรรหาบุคลากรที่ตำแหน่งว่างเพื่อมาดำรงตำแหน่งสายงานผู้บริหารที่ว่างของอบต. และประกาศรับ โอน(ย้าย)สายงานปฏิบัติ

การดำเนินการ

๑.ตอบรับหนังสือจากหน่วยงานที่บุคลากรขอประสงค์โอน(ย้าย)

๒.ตรวจสอบคุณสมบัติตรงตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง

๓.ดำเนินการส่งเรื่องโอน(ย้าย)ให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดอุดรธานีเห็นชอบ

๔.ออกคำสั่งรับโอน(ย้าย)

ความคืบหน้าในการดำเนินการ

๑. จัดทำคู่มือการบริหารงานบุคคลของอบต.

๒. คู่มือตัวอย่างบริหารงานบุคคล

๓. วันที่ ๗ กรกฎาคม ๒๕๖๕ ได้ประกาศรับโอน(ย้าย)พนักงานส่วนท้องถิ่นอื่นหรือข้าราชการประเภทอื่น เพื่อให้มาดำรงตำแหน่งที่ว่าง

งบประมาณที่ใช้ในการดำเนินการ

- ไม่ได้ใช้งบประมาณในการดำเนินการ

๓. นโยบายด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน

เป้าประสงค์

การประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดความโปร่งใส เป็นธรรมอย่างเท่าเทียม กลยุทธ์

๑. การประเมินต้องเป็นไปตามระเบียบหลักเกณฑ์กำหนด
๒. มีการดำเนินการในรูปแบบคณะกรรมการ

การดำเนินการ

๑. จัดทำประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้างประจำ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖
๒. ประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาพนักงานครูประจำปี งบประมาณ 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 พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ครั้งที่ ๑/๒๕๖๕ (๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ – ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๖) เพื่อ ตรวจสอบหลักฐานและตัวชี้วัดที่จัดทำไว้ประกอบการประเมิน และเสนอความเห็นเกี่ยวกับมาตรฐานและความเป็นธรรมของการประเมิน และวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ ได้แต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาเลื่อนขึ้นเงินเดือน พนักงานส่วนตำบล และเพิ่มค่าจ้างลูกจ้างประจำ
๒. วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ ได้แต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงาน ครู และ วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ ได้แต่งตั้งคำสั่งคณะกรรมการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนครู ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖ ครั้งที่๑/๒๕๖๖

งบประมาณที่ใช้ในการดำเนินการ

- ไม่ได้ใช้งบประมาณในการดำเนินการ

๔. นโยบายด้านการส่งเสริมจริยธรรมและรักษาวินัย

เป้าประสงค์

ส่งเสริมให้คณะผู้บริหาร สมาชิกสภาอบต. พนักงานอบต.และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลนางัว เกิดจิตสำนึกด้านคุณธรรมจริยธรรมและปลูกฝังค่านิยมให้เป็นวัฒนธรรมองค์กร

ดำเนินการ

๑. อบรมให้เพิ่มพูนความรู้ให้กับคณะผู้บริหาร สมาชิกสภาอบต. พนักงานอบต.และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลนางัว ด้านการเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรม

๒. ปลูกจิตสำนึกให้กับคณะผู้บริหาร สมาชิกสภาอบต. พนักงานอบต.และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลนางัว ให้เกิดจิตสำนึกในการ รักและหวงแหนองค์กร

๓. ยกย่องบุคลากรที่ทำความดี หรืออุทิศเวลาให้กับราชการเพื่อเป็นขวัญกำลังใจในการทำงาน

ความคืบหน้าในการดำเนินการ

๑. วันที่ ๔ ตุลาคม ๒๕๖๕ ได้จัดทำโครงการทำบุญวันพระวันสำคัญทางพระพุทธศาสนา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

๒. วันที่ ๓ มกราคม ๒๕๖๖ ได้จัดทำประกาศประมวลจริยธรรมของข้าราชการการเมืองท้องถิ่นฝ่าย บริหารท้องถิ่น ประกาศประมวลจริยธรรมของข้าราชการการเมืองท้องถิ่นฝ่ายสภาท้องถิ่น และประกาศประมวลจริยธรรมของข้าราชการ พนักงานและลูกจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลนางัว ประจำปี พ.ศ.๒๕๖๖

๓. วันที่ ๒๐ มีนาคม ๒๕๖๖ ได้จัดทำโครงการอบรมให้ความรู้หลักเกณฑ์แนวทางปฏิบัติตามประมวล จริยธรรมส่งเสริมจริยธรรมของหน่วยงาน เพื่อเป็นกิจกรรมปลูกจิตสำนึกให้กับข้าราชการและพนักงานจ้าง นำ โดยผู้บริหารสูงสุดของอบต.มาให้ความรู้และสร้างแนวทางปฏิบัติงานที่เป็นแบบอย่างที่ดีให้กับบุคลากรใน หน่วยงาน

๔. วันที่ ๓ ตุลาคม ๒๕๖๕ ได้ประกาศหลักเกณฑ์และวิธีปฏิบัติราชการและการลาของพนักงานอบต.

ลูกจ้างประจำ ครู และพนักงานจ้าง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

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

๖. วันที่ ๓ ตุลาคม ๒๕๖๕ ได้ประกาศนโยบายด้านคุณธรรมจริยธรรมของพนักงานอบต. ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง องค์การบริหารส่วนตำบลนางัว ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

๕. นโยบายด้านการสรรหาคนดีคนเก่ง

เป้าประสงค์

ส่งเสริมให้บุคลากรมีวินัย คุณธรรม จริยธรรม ซึ่งเป็นพื้นฐานของข้าราชการที่ดีและเพื่อความก้าวหน้าในสายงานควบคู่ไปกับคุณธรรมจริยธรรม

ดำเนินการ

๑. กำหนดหลักเกณฑ์ในการประเมินบุคลากรที่มีวินัย คุณธรรม จริยธรรม
๒. การประเมินเป็นรูปแบบคณะกรรมการ
๓. การประเมินนี้สามารถนำไปใช้เพื่อขอรับการประเมินการเลื่อนวิทยฐานะให้สูงขึ้นซึ่งผลการประเมิน ต้องสอดคล้องกับคากล่าวที่ว่า "ความรู้คู่คุณธรรม"
๔. มีการดำเนินการจัดประชุมคณะกรรมการเพื่อพิจารณาผลงานภายใต้กรอบที่กำหนดร่วมกัน
๕. ตรวจสอบหลักฐานและตัวชี้วัดที่จัดทำไว้ประกอบการประเมิน และเสนอความเห็นเกี่ยวกับวินัย คุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ

ความคืบหน้าในการดำเนินการ

๑. จัดทำโครงการเชิดชูเกียรติพนักงานตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลนางัว ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖
๒. วันที่ ๓ ตุลาคม ๒๕๖๕ ได้แต่งตั้งคณะกรรมการคัดเลือกพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลนางัว ผู้มีคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติราชการและให้บริการประชาชนดีเด่น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖
๓. ในวันที่ ๕ ตุลาคม ๒๕๖๕ ประกาศผลการคัดเลือกพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง ขององค์การบริหารส่วนตำบลนางัว ผู้มีคุณธรรม และจริยธรรมในการปฏิบัติราชการและให้บริการประชาชนดีเด่น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

งบประมาณที่ใช้ในการดำเนินการ

- ไม่ได้ใช้งบประมาณในการดำเนินการ

๖. นโยบายด้านการพัฒนาบุคลากร

เป้าประสงค์

ส่งเสริมให้มีการพัฒนาให้เป็นระบบอย่างทั่วถึงและต่อเนื่องโดยการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ คักยภาพ และทักษะการทำงานที่เหมาะสม สอดคล้องกับสถานการณ์ วิสัยทัศน์ และยุทธศาสตร์ขององค์กร เพื่อให้การ ขับเคลื่อนการดำเนินงานตามพันธกิจขององค์กรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสบผลสำเร็จตาม เป้าหมาย รวมทั้งส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมให้กับบุคลากรในองค์กร

กลยุทธ์

๑. พัฒนาศักยภาพบุคลากร โดยเพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงานให้กับผู้ปฏิบัติงานทุกระดับ เพื่อ ความก้าวหน้าในตำแหน่งอย่างต่อเนื่อง
๒. ส่งเสริมให้บุคลากรยึดมั่นในระเบียบแบบแผนของทางราชการ ปฏิบัติตามจรรยาบรรณของข้าราชการ และ นโยบายมาตรฐานคุณธรรม จริยธรรมขององค์การบริหารส่วนตำบลศาลาและ การถ่ายทอดความรู้ การแลกเปลี่ยน เรียนรู้ และประสบการณ์ในการทำงานอย่างต่อเนื่อง
๓. พัฒนางานด้านการจัดการองค์ความรู้และพัฒนาคุณภาพชีวิต เพื่อสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้
๔. สร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพและความก้าวหน้าของทุกตำแหน่ง
๕. ส่งเสริมวัฒนธรรมอันดีขององค์กร

การดำเนินการ

๑. วางแผนพัฒนาบุคลากร เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม ตามกรอบของ แผน แม่บทการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนด
๒. จัดส่งบุคลากรตามสายงานไปฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนพัฒนาความรู้มาปรับใช้ในการปฏิบัติงานในหน้าที่

ความคืบหน้าในการดำเนินการ

๑. จัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖
๒. คำสั่งเดินทางไปราชการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ในรอบระยะเวลา ๑ ตุลาคม ๒๕๖๕- ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๖ เพื่อพัฒนาบุคลากรในสายงานสามารถนำความรู้มาปฏิบัติในหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพ

งบประมาณที่ใช้ในการดำเนินการ

- ตั้งไว้ในข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ จำนวนเงิน ๓๗๐,๐๐๐ บาท

๗. นโยบายด้านการสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ

เป้าประสงค์

ส่งเสริมให้บุคลากรมีความก้าวหน้าในสายอาชีพราชการ และส่งเสริมให้บุคลากรมองเห็นความก้าวหน้าในสายอาชีพและมีหลักเกณฑ์ ในการแต่งตั้งโยกย้าย และการสับเปลี่ยนหมุนเวียนตำแหน่งที่ชัดเจนตามหลักเกณฑ์แต่ ละประเภทตำแหน่งในสายงาน ความคืบหน้าในการดำเนินการ

๑. จัดทำแผนความก้าวหน้าในสายอาชีพ เช่น การเลื่อนและแต่งตั้ง ข้าราชการ ให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น
๒. จัดทำคู่มือการบริหารงานบุคคลของ อบต.

๔. 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 เพื่อสร้างขวัญกำลังใจในการทำงานอย่างสม่ำเสมอโดยให้ บุคลากรทุกระดับได้มีส่วนร่วมทั้งร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมแสดงความคิดเห็นและร่วมรับผิดชอบ

ความคืบหน้าในการดำเนินการ

๑. ปรับปรุงสภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงานให้ดียิ่งขึ้น
๒. วัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ในการทำงานอยู่ในสภาพพร้อมใช้งานและเพียงพอในการใช้งาน
๓. จัดทำโครงการอบรมเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากร ซึ่งสามารถนำความรู้ไปใช้ในการเสริมสร้าง คุณภาพชีวิตให้ดีขึ้น ได้แก่

- ๔.๑ จัดทำโครงการสถานที่ทำงานน่าอยู่ น่าทำงาน (Healthy Work Place) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖
- ๔.๒ จัดทำโครงการสร้างความสุขสันต์ สานสัมพันธ์ความสามัคคี เพิ่มมิตรไมตรีในองค์กร ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

(ลงชื่อ)



(นายวิชัย บัวใหญ่)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลนางัว