



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลไร่ใหม่ โทร ๐-๓๒๖๘-๙๐๐๖

ที่ -/-

วันที่ ๓ เมษายน ๒๕๖๖

เรื่อง รายงานการดำเนินงานตามนโยบายการบริหารงานบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖ ครั้งที่ ๑ (รอบ ๖ เดือน)

เรียน ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลไร่ใหม่/นายกองค์การบริหารส่วนตำบลไร่ใหม่

ตามที่นายกองค์การบริหารส่วนตำบลไร่ใหม่ ได้กำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ขององค์การบริหารส่วนตำบลไร่ใหม่ ในแต่ละด้าน จำนวน ๔ ด้านได้แก่

๑. ด้านการสรรหาและคัดเลือกบุคลากร
๒. ด้านการพัฒนาบุคลากร
๓. ด้านการจ้าง รักษาไว้ และแรงจูงใจ
๔. ด้านคุณธรรม จริยธรรม และวินัยข้าราชการ

เพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารงานทรัพยากรบุคคล ขององค์การบริหารส่วนตำบลไร่ใหม่ โดยให้งานการเจ้าหน้าที่ ดำเนินการรายงานผลการดำเนินงานตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล จำนวน ๒ ครั้ง ครั้งที่ ๑ รอบ ๖ เดือน (ภายในวันทำการสุดท้ายของเดือนเมษายน) และครั้งที่ ๒ รอบ ๑๒ เดือน (ภายในวันทำการสุดท้ายของเดือนตุลาคม)

บัดนี้ ครบกำหนดระยะเวลา ๖ เดือนแล้ว งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดองค์การบริหาร ส่วนตำบลไร่ใหม่ จึงขอรายงานการดำเนินงานตามนโยบายการบริหารงานบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖ ครั้งที่ ๑ (รอบ ๖ เดือน) ให้นายกองค์การบริหารส่วนตำบลไร่ใหม่ทราบ รายละเอียด ตามเอกสารที่แนบมาพร้อมบันทึกฉบับนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

(ลงชื่อ)

(นางสาวรัชฎิญา เวียสุวรรณ)

นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ

(ลงชื่อ)

(นางอัสรา เสริมทรัพย์)

หัวหน้าสำนักปลัด

ลงชื่อ...

เรียน นายกอบต.ไร่ใหม่

☒ เพื่อโปรดทราบ

☐ เพื่อโปรดพิจารณา

สั่งการ/มอบหมาย.....

.....

.....

(ลงชื่อ)

(นางทิวพร สุวรรณหงส์)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลไร่ใหม่

คำสั่ง

☒ ทราบ/ถือปฏิบัติ

☐ ดำเนินการ ☐ อนุมัติ

☐ อื่นๆ.....

(ลงชื่อ)

(นายไพโรจน์ มีประมูล)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลไร่ใหม่

แนบท้ายบันทึกข้อความสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลไร่ใหม่ ที่ -/- ลงวันที่ ๓ เมษายน ๒๕๖๖ เรื่อง รายงานการดำเนินการตามนโยบายการบริหารงานบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖ ครั้งที่ ๑ (รอบ ๖ เดือน)



การดำเนินการตามนโยบายการบริหาร ทรัพยากรบุคคล

องค์การบริหารส่วนตำบลไรไหม
อำเภอสามร้อยยอด จังหวัดประจวบคีรีขันธ์

**การดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล
ขององค์การบริหารส่วนตำบลไร่ใหม่ อำเภอสามร้อยยอด จังหวัดประจวบคีรีขันธ์**

องค์การบริหารส่วนตำบลไร่ใหม่ ได้ดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่งเป็นไปตามกฎ ระเบียบ และข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ การวางแผนกำลังคน การสรรหาค้นคนเก่งเพื่อปฏิบัติงานตามภารกิจของหน่วยงาน การพัฒนาบุคลากร (การพัฒนาบุคลากร การสร้างทางก้าวหน้าในสายอาชีพ) การพัฒนาคุณภาพชีวิต การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร การประเมินผลการปฏิบัติงาน การส่งเสริมจริยธรรมและรักษาวินัยบุคลากรในหน่วยงาน โดยมีรายละเอียดดังนี้

๑. นโยบายด้านการสรรหา

เป้าประสงค์ ดำเนินการวางแผนกำลังคน สรรหาค้น ตามคุณลักษณะมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง และเลือกสรรบุคคลที่เป็นคนดีคนเก่ง เพื่อปฏิบัติงานตามภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล

แนวทางปฏิบัติ

๑.๑ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อใช้ในการกำหนดโครงสร้างและกรอบอัตรากำลัง ที่รองรับภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล

๑.๒ จัดทำและดำเนินการตามแผนสรรหาข้าราชการ และพนักงานจ้าง ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง หรือทดแทนอัตรากำลังที่ขอลาออก หรือโอนย้าย โดยมุ่งเน้นให้มีอัตรากำลังว่างไม่เกินร้อยละ ๑๐ ของอัตรากำลังทั้งหมด

๑.๓ การรับสมัครคัดเลือกบุคคลเพื่อบรรจุและแต่งตั้งเข้ารับราชการ หรือประกาศรับโอนย้าย พนักงานส่วนท้องถิ่น มาดำรงตำแหน่งที่ว่าง หรือประกาศรับสมัครบุคคลเพื่อเปลี่ยนสายงานที่สูงขึ้น โดยการเผยแพร่ โดยการประกาศผ่านบอร์ดประชาสัมพันธ์ และเว็บไซต์ของหน่วยงานพร้อมทั้งประชาสัมพันธ์ไปยังหน่วยงานภายนอก เพื่อการรับรู้และเข้าถึงกลุ่มเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๑.๔ แต่งตั้งคณะกรรมการในการสรรหาและเลือกสรร เพื่อให้การดำเนินงานสรรหาและเลือกสรรผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ และเป็นคนดี สอดคล้องตามภารกิจของหน่วยงาน

๑.๕ การคัดเลือกบุคคลเพื่อเลื่อนระดับตำแหน่งที่สูงขึ้น ต้องปฏิบัติโดยความเป็นธรรม เสมอภาค และยุติธรรม เพื่อให้ได้บุคคลที่มีความรู้ความสามารถ เหมาะสมกับตำแหน่ง

การดำเนินการ

๑.๑ มีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๔ – ๒๕๖๖) ขององค์การบริหารส่วนตำบลไร่ใหม่ โดยให้มีอัตรากำลังในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ดังนี้

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี พ.ศ.๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ (ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๔)

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	อัตรากำลังที่คาดว่าจะต้องใช้ ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หน่วยตรวจสอบภายใน								
นักวิชาการตรวจสอบภายในปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	อัตรากำลังที่คาดว่าจะต้องใช้ ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
สำนักปลัด อบต.								
หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับกลาง)	-	-	-	๑	-	-	+๑	ปรับปรุง ตำแหน่ง
หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการศึกษาปฏิบัติการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานสาธารณสุขปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ตำแหน่งว่าง ร้องขอ กสธ.
เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้าง								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ยาม	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กองค์การบริหารส่วนตำบลไร่ใหม่								
ครูผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ตำแหน่งว่าง ร้องขอ กสธ.
พนักงานจ้าง								
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
กองคลัง								
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชีปฏิบัติงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานพัสดุปฏิบัติงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ลูกจ้างประจำ								
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้าง								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองช่าง								
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ตำแหน่งว่าง ร้องขอ กสธ.
นายช่างโยธาชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างสำรวจปฏิบัติงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้าง								
ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	อัตรากำลังที่คาดว่าจะต้องใช้ ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
กองสวัสดิการสังคม								
ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงาน สวัสดิการสังคม ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักพัฒนาชุมชนปฏิบัติการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้าง								
ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-๑	ยุบเลิก
รวม	๒๙	๒๗	๒๙	๒๙	-	-	-	

๑.๒ การสรรหาบุคคลเพื่อมาดำรงตำแหน่งในอัตราที่ว่าง งานการเจ้าหน้าที่ได้ดำเนินการสรรหาในส่วนของพนักงานจ้างจนครบทุกตำแหน่งแล้ว ในส่วนของตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลอยู่ระหว่างรอการสรรหา จำนวน ๔ ตำแหน่ง ได้แก่ หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับกลาง) ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น) ครูผู้ดูแลเด็ก และเจ้าพนักงานสาธารณสุข ปง./ชง. ทั้งนี้ได้แจ้งความประสงค์ร้องขอให้คณะกรรมการกลางสอบแข่งขันพนักงานส่วนท้องถิ่น (กสอ.) เป็นผู้ดำเนินการสอบแข่งขันแทนเพื่อบรรจุบุคคลเป็นข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ในตำแหน่งเป็นที่เรียบร้อยแล้ว อัตราว่างในปัจจุบัน คิดเป็นร้อยละ ๑๓.๗๙ ของอัตรากำลังทั้งหมด

๑.๓ ในการสรรหาและเลือกสรรพนักงานจ้างเพื่อทดแทนคนเดิม งานการเจ้าหน้าที่สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลไร่ใหม่ ได้มีการประชาสัมพันธ์ให้บุคคลภายนอก ได้ทราบอย่างทั่วถึง โดยการประกาศผ่านบอร์ดประชาสัมพันธ์และเว็บไซต์ของหน่วยงาน แจ้งขอความร่วมมือจากผู้นำชุมชนในพื้นที่ในการประชาสัมพันธ์เสียงตามสาย พร้อมทั้งประชาสัมพันธ์ไปยังหน่วยงานภายนอก ได้แก่ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในพื้นที่ ที่ว่าการอำเภอสามร้อยยอด และสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัด เพื่อการรับรู้และเข้าถึงกลุ่มเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ

งบประมาณที่ใช้ ไม่ใช้งบประมาณ

๒. นโยบายด้านการพัฒนา

เป้าประสงค์ ดำเนินการวางแผนพัฒนาบุคคล เพื่อพัฒนาความรู้ ทักษะ และสมรรถนะแต่ละตำแหน่ง ของข้าราชการส่วนท้องถิ่น ให้มีผลการปฏิบัติงานที่มีผลสัมฤทธิ์ที่สูง ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง โดยใช้เครื่องมือที่หลากหลายในการพัฒนาบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพ เป็นไปตามนโยบายขององค์กร และระดับชาติ ตามแนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

แนวทางปฏิบัติ

๒.๑ จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี และดำเนินการตามแผนฯ ให้สอดคล้องตามความจำเป็น และความต้องการในการพัฒนาบุคลากรในหน่วยงาน

๒.๒ กำหนดเส้นทางการพัฒนาบุคลากร เพื่อเป็นกรอบในการพัฒนาบุคลากรแต่ละตำแหน่ง

๒.๓ ดำเนินการ...

๒.๓ ดำเนินการประเมินข้าราชการส่วนท้องถิ่นตามเกณฑ์มาตรฐานที่กำหนด
ตำแหน่ง ในความรู้ ทักษะ และสมรรถนะ

๒.๔ ดำเนินการประเมินความพึงพอใจของบุคลากร ที่มีผลต่อการพัฒนาบุคลากร
ทุกส่วนราชการ

การดำเนินการ

๒.๑ มีการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี (รายละเอียดตามแผนพัฒนาบุคลากร
ขององค์การบริหารส่วนตำบลไร่ใหม่ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ – ๒๕๖๖) ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๔ และ
ดำเนินการตามแผนฯ ให้สอดคล้องตามความจำเป็น และมีการสำรวจความต้องการในการพัฒนาของบุคลากร
ในหน่วยงานช่วงต้นปีงบประมาณ เพื่อพิจารณาส่งบุคลากรในสังกัดเข้ารับการอบรมจากหน่วยงานภายนอก

๒.๒ มีการจัดทำแบบประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล
ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง สำหรับพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน ตามเกณฑ์มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง
ในส่วนของมรรณะ และสอดคล้องกับประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล เรื่อง มาตรฐานทั่วไป
เกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๓ และ
ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง (ฉบับที่ ๖)

๒.๓ ในการประเมินพนักงานส่วนตำบลสำหรับการเลื่อนระดับ มีการนำมาตรฐาน
ความรู้ ทักษะ และสมรรถนะตามเกณฑ์มาตรฐานที่กำหนดตำแหน่ง มาใช้เป็นเกณฑ์ในการพิจารณา

๒.๔ การประเมินความพึงพอใจของบุคลากร ที่มีผลต่อการพัฒนาบุคลากร ทุกส่วน
ราชการ จะดำเนินการประเมินในช่วงปลายปีงบประมาณ

๓. นโยบายด้านการธำรง รักษาไว้ และแรงจูงใจ

เป้าประสงค์ ต้องมีการวางแผนกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อการพัฒนา
คุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงาน เช่น แผนความก้าวหน้าในสายงานการประเมินผลการปฏิบัติราชการ บำเหน็จ
ความดีความชอบ การพัฒนาระบบฐานข้อมูลบุคลากร สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความปลอดภัยในการ
ทำงาน การมีส่วนร่วมในการเสนอแนวคิดการพัฒนาองค์กร และการยกย่อง ชมเชย เจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงาน
ดีเด่น หรือสร้างคุณประโยชน์ที่ต่อองค์กร และสาธารณชน เพื่อเป็นการสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรเกิดความ
ผูกพันต่อองค์กร

แนวทางปฏิบัติ

๓.๑ ประชาสัมพันธ์และเผยแพร่แนวทางเส้นทางความก้าวหน้าในสายงานตำแหน่ง
ให้บุคลากรทราบ

๓.๒ ดำเนินการบันทึก แก้ไข ปรับปรุง ข้อมูลบุคลากรในระบบศูนย์ข้อมูลบุคลากร
ท้องถิ่นแห่งชาติ ให้ถูกต้อง ครบถ้วน และเป็นปัจจุบัน

๓.๓ จัดให้มีกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงานราชการ ที่เป็นธรรม เสมอภาค
และตรวจสอบได้

๓.๔ จัดให้มีการพิจารณาความดีความชอบ ตามผลการปฏิบัติหน้าที่ราชการอย่าง
เป็นธรรม เสมอภาค และสามารถตรวจสอบได้

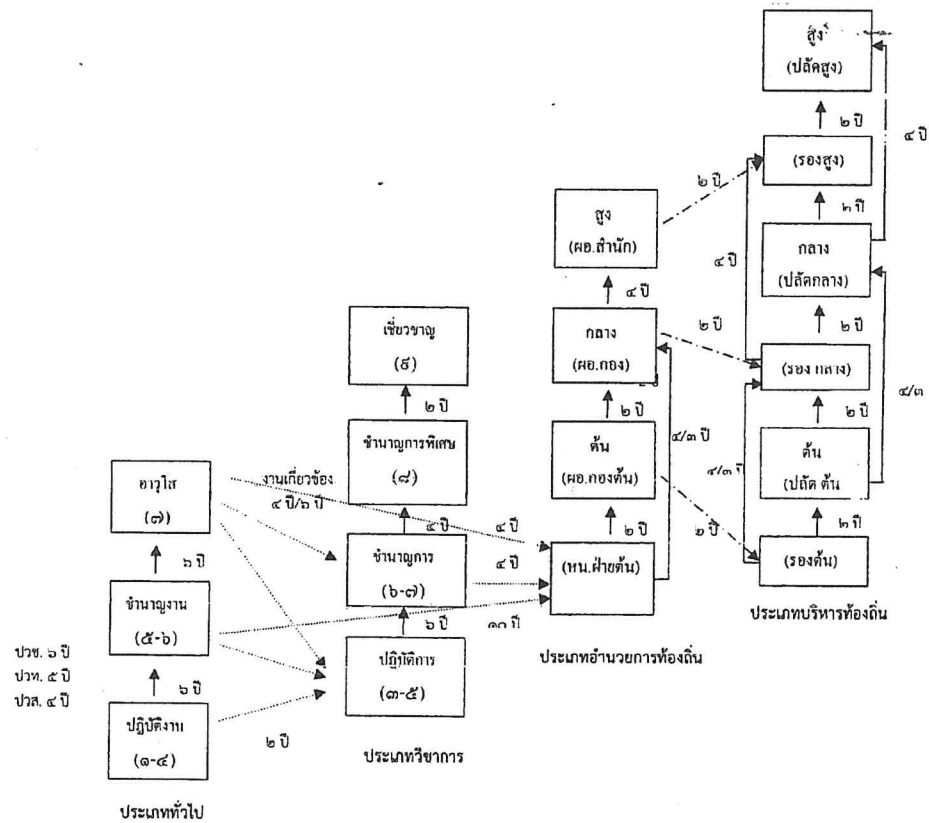
๓.๕ ดำเนินการการพิจารณาความดีความชอบการปฏิบัติหน้าที่ราชการประจำปี
เพื่อยกย่องชมเชย แก่บุคลากรดีเด่น ด้านการปฏิบัติงานและคุณประโยชน์ต่อสาธารณชน

๓.๖ จัดให้มีการพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดีแก่บุคลากร ในด้านสภาพแวดล้อมการ
ทำงาน ด้านความปลอดภัยในการทำงาน ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงาน

การดำเนินการ...

การดำเนินการ

๓.๑ มีการจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ ไว้ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๔ รายละเอียดดังนี้



๓.๒ มีการดำเนินการบันทึก แก้ไข ปรับปรุง ข้อมูลบุคลากรในระบบศูนย์ข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติ ให้ถูกต้อง ครบถ้วน และเป็นปัจจุบันแล้ว

๓.๓ มีการจัดทำประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง และแจ้งเวียนให้บุคลากรในสังกัดทราบในช่วงต้นรอบการประเมิน

๓.๔ มีการจัดทำประกาศผู้ที่มีผลการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล ระดับดีเด่น ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๕๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน ข้อ ๓๐๓ ในแต่ละรอบการประเมิน

๓.๕ มีการกำหนดนโยบายความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยกำหนดให้ความปลอดภัยในการทำงานของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างและพนักงานจ้างทุกคน ผู้บังคับบัญชาทุกระดับต้องเป็นแบบอย่างที่ดี เป็นผู้นำ สนับสนุน ส่งเสริมให้พนักงานตระหนักรู้ถึงการทำงานด้วยความปลอดภัย รวมทั้งกำกับดูแลให้การปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างและพนักงานจ้างทุกคน ปฏิบัติตามแนวทางเพื่อสร้างความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่กำหนดขึ้นโดยเคร่งครัด

งบประมาณที่ใช้ ไม่ใช้งบประมาณ

๔. นโยบายด้านคุณธรรม จริยธรรม และวินัยข้าราชการ

แนวทางปฏิบัติ

๔.๑ แจ้งให้บุคลากรในสังกัด รับทราบถึงประมวลจริยธรรมข้าราชการส่วนท้องถิ่น และข้อบังคับองค์การบริหารส่วนตำบลไว้ใหม่ว่าด้วยจรรยาบรรณข้าราชการ พนักงานและลูกจ้าง

๔.๒ ให้ผู้บังคับบัญชา มอบหมายงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ รวมถึงการควบคุม กำกับ ติดตาม และดูแลผู้ใต้บังคับบัญชา ให้ปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์ แนวทาง ระเบียบ และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

๔.๓ ส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริตและรับผิดชอบ ยึดมั่น และยืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน เน้นความโปร่งใส ตรวจสอบได้ ปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นธรรม เสมอภาค เคารพบุคคล องค์กร และดำรงชีพตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

การดำเนินการ

๔.๑ มีการจัดทำประกาศประมวลจริยธรรมข้าราชการส่วนท้องถิ่น และข้อบังคับ องค์การบริหารส่วนตำบลไว้ใหม่ว่าด้วยจรรยาบรรณข้าราชการ พนักงานและลูกจ้าง พร้อมทั้งแจ้งให้บุคลากร ในหน่วยงานทราบอย่างทั่วถึง และแจ้งให้พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างที่ได้รับการบรรจุแต่งตั้งใหม่ ได้ทราบด้วย

๔.๒ ให้ผู้บังคับบัญชา มอบหมายงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ โดยยึดมาตรฐานกำหนดตำแหน่งเป็นเกณฑ์ รวมถึงการควบคุม กำกับ ติดตาม และดูแล ผู้ใต้บังคับบัญชา ให้ปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์ แนวทาง ระเบียบ และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

๔.๓ มีการกำหนดบทลงโทษสำหรับผู้ฝ่าฝืนประมวลจริยธรรมข้าราชการ ส่วนท้องถิ่น และข้อบังคับองค์การบริหารส่วนตำบลไว้ใหม่ว่าด้วยจรรยาบรรณข้าราชการ โดยมอบหมาย ให้ผู้บังคับบัญชาสอดส่องให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติตามประกาศประมวลจริยธรรมข้าราชการส่วนท้องถิ่น และข้อบังคับองค์การบริหารส่วนตำบลไว้ใหม่ว่าด้วยจรรยาบรรณ ข้าราชการ โดยมีใช้ความผิดทางวินัยให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นผู้ตักเตือน และนำไปประกอบการพิจารณาเลื่อนขั้น เงินเดือนหรือสั่งให้ข้าราชการผู้นั้นได้รับการพัฒนา

งบประมาณที่ใช้ ไม่ใช้งบประมาณ
