



ประกาศเทศบาลตำบลบ้านด่านโขงเจียม
เรื่อง นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

กระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลจะต้องมีความรู้ ความเข้าใจกระบวนการ และกิจกรรมต่างๆ ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล และเข้าใจในกฎหมาย ระเบียบ และวิธีการปฏิบัติต่างๆ ที่ควบคุมและกำกับการดำเนินการ เพื่อให้ได้บุคคลที่มีความรู้ ความสามารถเหมาะสมเข้ามาสู่องค์กร โดยยึดหลักของคุณธรรมในการดำเนินการ ประกอบกับการผลักดันให้ผู้บริหารและปฏิบัติงานต้องมองบทบาทตนเองออกไปจากกรอบความคิดเดิมไปสู่มุมมอง และกระบวนการที่คนใหม่ที่จะต้องเสริมสร้างคุณค่าของความสามารถ ความสัมฤทธิ์ผล และความเจริญที่มั่นคง ยั่งยืนให้กับบุคลากรและองค์กร

เพื่อให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ พระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ศ.๒๕๔๐ พระราชบัญญัติว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ.๒๕๔๖ รองรับกับการกิจของหน่วยงานตามแผนการปฏิรูปประเทศและยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๘๐) รวมทั้งให้สอดคล้องกับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินการของหน่วยงานภาครัฐ เทศบาลตำบลบ้านด่านโขงเจียมจึงกำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคลเทศบาลตำบลบ้านด่านโขงเจียม ดังนี้

เป้าหมายการพัฒนากระบวนการบริหารงานของบุคคลของเทศบาลตำบลบ้านด่านโขงเจียม

แนวคิดและทิศทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นเป็นไปตามเจตนารมณ์ของรัฐธรรมนูญ และหลักการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจึงกำหนดเป้าหมายของการพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบลบ้านด่านโขงเจียม ดังนี้

๑. มีระบบการบริหารงานบุคคลที่มีความเป็นอิสระตามเจตนารมณ์ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย โดยเป็นระบบที่ยึดหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

๒. มีระบบบริหารงานบุคคลที่มีความทันสมัย และมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล ในการบริหารงานสามารถใช้ทรัพยากรบุคคลในการบริหารและจัดการให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยมีค่าใช้จ่ายด้านบุคคลไม่เกินร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี

๓. มีระบบการบริหารงานบุคคลที่ทำให้สามารถปฏิบัติหน้าที่รองรับภารกิจที่ได้รับการถ่ายโอนจากราชการบริหารส่วนกลาง และราชการบริหารส่วนภูมิภาค ตามแผนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๔. มีการส่งเสริมให้บุคลากรได้รับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาบุคลากรและระบบบริหารงานบุคคล เพื่อตอบสนองนโยบายดังกล่าวในการบริหารทรัพยากรบุคคล จึงมุ่งเน้นที่กระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลในด้านต่างๆ ดังนี้

๑ นโยบายด้านการวางแผนกำลังคน

เป้าประสงค์

- ๑ เพื่อบริหารกำลังคนให้สอดคล้องกับความจำเป็นตามพันธกิจ
- ๒ เพื่อพัฒนาระบบ วางแผน และติดตามประเมินผลการใช้กำลังคน
- ๓ เพื่อพัฒนาผลิตภาพและความคุ้มค่าของกำลังคน
- ๔ เพื่อพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ

กลยุทธ์

- ๑ ระบบงานและกรอบอัตรากำลังสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจของหน่วยงาน
- ๒ นำสมรรถนะมาใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารทรัพยากรบุคคลทุกด้าน
- ๓ เส้นทางความก้าวหน้าของสายอาชีพ
- ๔ ระบบประเมินผลการปฏิบัติงานตามผลสัมฤทธิ์ของงาน และสมรรถนะหลัก

ผลการดำเนินการ

- ๑ ทบทวนและปรับปรุงโครงสร้างองค์กร ระบบงานและกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ และแผนการปรับบทบาทและภารกิจของเทศบาลตำบลบ้านด่านโขงเจียม
- ๒ จัดทำสมรรถนะและนำสมรรถนะมาใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารทรัพยากรบุคคล ทั้งด้านการสรรหา การเลื่อนขั้นเงินเดือนและปรับตำแหน่ง การประเมินผลการปฏิบัติงาน การวางแผนการพัฒนาบุคลากร และการบริหารผลตอบแทน
- ๓ เส้นทางความก้าวหน้าของสายอาชีพ
- ๔ จัดทำระบบประเมินผลการปฏิบัติงานตามผลสัมฤทธิ์ของงาน และสมรรถนะหลัก
- ๕ จัดทำแผนการสืบทอดตำแหน่งงานและการบริหารจัดการคนดีและมีการจัดทำการประเมินผล

๒ ด้านการบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร

เป้าประสงค์

- ๑ กำหนดแผนการสรรหาข้าราชการและพนักงานจ้างตามกรอบเวลาที่กำหนดไว้ใน แผนอัตรากำลัง ๓ ปี และให้ทันต่อความต้องการในการใช้อัตรากำลังของส่วนราชการ
- ๒ มีหนังสือรายงานตำแหน่งข้าราชการที่ว่างต่อคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล
- ๓ ตั้งงบประมาณไว้สำหรับการจ่ายเงินเดือน ค่าจ้างและค่าตอบแทนให้กับข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างตามที่กำหนดไว้ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปีและต้องใช้งบประมาณไม่เกินร้อยละ ๓๕ ของงบประมาณรายจ่ายทั้งหมด

กลยุทธ์

- ๑ มีแนวทางปฏิบัติและแต่งตั้งตามวิธีและหลักเกณฑ์ของคณะกรรมการพนักงานเทศบาล จังหวัดอุบลราชธานีกำหนดตามกรอบระยะเวลาในการสรรหา
- ๒ สรรหาพนักงานเทศบาลตามกรอบระยะเวลาในการสรรหาบรรจุ และแต่งตั้งตามระเบียบประกาศ ก.ท.จ.อย่างชัดเจน
- ๓ มีแผนอัตรากำลัง ๓ ปีสามารถบรรจุ และแต่งตั้งได้ตามกรอบอัตรากำลัง
- ๔ มีแผนอัตรากำลัง สามารถสรรหาพนักงานจ้างได้ตามกรอบ

ผลการดำเนินการ

การปฏิบัติตามรอบระยะเวลาการประเมิน เพื่อประกอบการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนในทุกตำแหน่งทุกสายงาน

๓ การประเมินผลการปฏิบัติงาน

เป้าประสงค์

เพื่อให้มีระบบการประเมินที่มีประสิทธิภาพที่โปร่งใส เป็นธรรมตรวจสอบได้ และเชื่อมโยงกับผลตอบแทน

กลยุทธ์

การประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการกำหนดกลยุทธ์

ผลการดำเนินการ

ดำเนินการจัดทำเอกสารประเมินผลการปฏิบัติงานของเทศบาลตำบลบ้านด่าน
โขงเจียม ดังนี้

-ครั้งที่ ๑ (๑ ตุลาคม-๓๑ มีนาคม)

- ครั้งที่ ๒ (๑ เมษายน -๓๐ กันยายน)

เพื่อดำเนินการเลื่อนขั้นเงินเดือน ครั้งที่ ๑ และครั้งที่ ๒ โดยหน่วยงานมีการถ่ายทอด
โดยผู้บังคับบัญชาตามลำดับดูแล กำกับ ติดตาม และประเมินผลการปฏิบัติงานจนถึงคณะกรรมการพิจารณา
กลั่นกรองการพิจารณาผลการปฏิบัติงานในความรู้ ทักษะ และสมรรถนะทุกคนอย่างเป็นธรรม เสมอภาค และเป็นไป
ตามหลักเกณฑ์มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ตามข้อตกลงการปฏิบัติราชการตั้งแต่รอบการประเมิน แจ้งผลการประเมิน
การปฏิบัติงานให้บุคลากรทราบทุกครั้งเป็นไปด้วยความเรียบร้อยและถูกต้อง พร้อมทั้งมีการพัฒนางานในส่วนที่
รับผิดชอบของหน้าที่ต่อการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง

๔ การส่งเสริมจริยธรรมและการรักษาวินัย

เป้าประสงค์

๑ เพื่อเป็นเครื่องกำกับความประพฤติของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง

๒ เพื่อสร้างทัศนคติ เจตคติ และมุมมองการทำงานของบุคลากรหน่วยงานภาครัฐให้มี

จิตสาธารณะ

กลยุทธ์

๑ จำนวนผู้รับทราบและปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม

๒ จำนวนผู้เข้าร่วมกิจกรรม

ผลการดำเนินการ

๑ ประชาสัมพันธ์ให้เจ้าหน้าที่รับทราบประมวลจริยธรรมข้าราชการส่วนท้องถิ่น และข้อบังคับว่าด้วย
จรรยาบรรณพนักงานส่วนท้องถิ่น

๒ ประชาชนได้รับความพึงพอใจและบุคลากรหน่วยงานภาครัฐมุ่งรักษาประโยชน์ส่วนรวมมากกว่า
ผลประโยชน์ส่วนตัว

๕ การสรรหาคนดีคนเก่ง

เป้าประสงค์

สรรหาบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถตามหลักเกณฑ์ วิธีการที่ระเบียบกำหนด เพื่อปฏิบัติตาม
ภารกิจของเทศบาลตำบลบ้านด่านโขงเจียมตามประกาศคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น
เรื่อง กำหนดมาตรฐานกลางการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น หมวด ๔ การสรรหาบุคคลเข้าปฏิบัติงานตามภารกิจ

หน่วยงานให้ใช้วิธีสอบแข่งขัน หรือสอบคัดเลือกโดยดำเนินการในรูปแบบคณะกรรมการและคำนึงถึงความเป็นธรรมและความเสมอภาค ให้โอกาสแก่บุคคลที่มีสิทธิอย่างเท่าเทียมกัน เพื่อให้ได้ผู้ที่มีความรู้ ความเหมาะสมกับตำแหน่งตามวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน

กลยุทธ์

๑ มีการสรรหาบุคลากรเชิงรุกเป็นสิ่งที่องค์กรให้ความสำคัญอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้ได้บุคลากรที่มีคุณภาพ

๒ มีการประกาศรับสมัครพนักงานจ้างแบบเปิด โดยยึดหลักความรู้ความสามารถ คุณลักษณะที่เหมาะสมกับงาน ควบคู่กับการเป็นคนดีคนเก่ง การสรรหาสายงานผู้บริหาร การรับโอน (ย้าย) พนักงานเทศบาลตามประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล

๓ มีการรายงานตำแหน่งสายงานผู้บริหารที่ว่างให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลเป็นผู้ดำเนินการสรรหา เพื่อให้ได้บุคลากรที่มีความรู้ความสามารถมาปฏิบัติงานในหน่วยงาน

การดำเนินการ

๑ จัดทำประกาศมาตรการให้รางวัลและบทลงโทษแก่พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง

๒ ปรับปรุงสภาพความปลอดภัยและสภาพแวดล้อมในการทำงานให้ดียิ่งขึ้น

๓ ปรับปรุงช่องทางการสื่อสารด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลทางเว็บไซต์เทศบาลตำบล

บ้านด่านโขงเจียม

๖ การพัฒนาบุคลากร

เป้าประสงค์

๑ การเตรียมการและการวางแผน ดังนี้

๑.๑. การสรรหาความจำเป็นในการพัฒนา การหาความจำเป็นในการพัฒนา ผู้ได้บังคับบัญชาแต่ละคน หมายถึง การศึกษาวิเคราะห์ดูว่าผู้ได้บังคับบัญชาแต่ละคนสมควรได้รับการพัฒนาด้านใด จึงจะปฏิบัติงานได้สำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ และปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐานที่กำหนด

๑.๒ ประเภทของความจำเป็น ได้แก่ ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะงานเฉพาะตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านคุณธรรมจริยธรรม

๒ การดำเนินการพัฒนา ให้ดำเนินการ ดังนี้

๒.๑. การเลือกวิธีพัฒนาผู้ได้บังคับบัญชาที่เหมาะสม เมื่อผู้บังคับบัญชาได้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาผู้ได้บังคับบัญชาจากการหาความจำเป็นในการพัฒนาแล้วผู้บังคับบัญชาควรนำข้อมูลเหล่านั้นมาพิจารณากำหนดกลุ่มเป้าหมาย และเรื่องให้ผู้ได้บังคับบัญชาจำเป็นต้องได้รับการพัฒนา ได้แก่ ผู้ได้บังคับบัญชาที่สมควรได้รับการพัฒนามีใครบ้าง และแต่ละคนสมควรได้รับการพัฒนาในเรื่องอะไรบ้าง ต่อจากนั้นก็เลือกวิธีการพัฒนาที่เหมาะสมกับกลุ่มเป้าหมาย อาจเป็นวิธีการที่ดำเนินการได้ในขณะปฏิบัติงานเช่น การสอนงาน การสับเปลี่ยนงาน การให้คำปรึกษา หรืออาจเป็นการพัฒนาอื่นๆ เช่น การส่งไปศึกษาดูงาน การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการและการสัมมนา เป็นต้น

๒.๒. วิธีการพัฒนาผู้ได้บังคับบัญชา ผู้บังคับบัญชาสามารถพัฒนาผู้ได้บังคับบัญชาโดยเลือกวิธีการพัฒนาได้หลายวิธีด้วยกัน ได้แก่ การสอนงาน การมอบหมายงาน การสับเปลี่ยนโยกย้ายหน้าที่ การรักษาราชการแทนหรือ การรักษาการในตำแหน่ง การส่งไปศึกษาดูงาน การฝึกอบรมประชุมเชิงปฏิบัติการและการสัมมนา

๓ ขั้นตอนการทดลองปฏิบัติ ให้กระทำ ดังนี้

๓.๑. ให้ทดลองปฏิบัติ โดยเริ่มจากงานที่ง่ายก่อนแล้วค่อยให้ทำงานที่ยากขึ้นตามลำดับ

๓.๒. ให้ผู้บังคับบัญชาทบทวนถึงเหตุผลและขั้นตอนวิธีการทำงาน เพื่อตรวจสอบว่า

ผู้ได้บังคับบัญชาเข้าใจ และเรียนรู้วิธีการทำงานมากขึ้นน้อยเพียงใด

๓.๓. ช่วยแก้ไขข้อบกพร่องหรือข้อบกพร่องต่างๆที่อาจเกิดขึ้น โดยควรคำนึงถึงสิ่งเหล่านั้นคือหลีกเลี่ยงการวิพากษ์วิจารณ์ให้ยกย่องชมเชยก่อนที่จะแก้ไขข้อผิดพลาด ให้ผู้ได้รับการสอนแก้ไขข้อผิดพลาดด้วยตนเอง อย่าแก้ไขข้อผิดพลาดให้เกินขอบเขต อย่าแก้ไขข้อผิดพลาดต่อหน้าผู้อื่น และอย่าด่วนตำหนิผู้เข้ารับการสอนเร็วเกินไป

๓.๔. กระตุ้นและให้กำลังใจแก่ผู้ได้บังคับบัญชาเพื่อให้มีกำลังใจและความเชื่อมั่นในตัวเองที่เรียนรู้งานต่อไป

๓.๕. ให้ดำเนินการสอนต่อไปเรื่อยๆจนกว่าแน่ใจว่าผู้ได้บังคับบัญชาได้เรียนรู้และสามารถปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้องจึงยุติ

กลยุทธ์

๑ มีแผนพัฒนาบุคลากร เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากร และเพิ่มพูนความรู้ทักษะ ทักษะที่ดี คุณธรรมและจริยธรรมของบุคลากร และเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี คุณธรรมจริยธรรมในการปฏิบัติงานราชการ และการบริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๒ จัดทำแผนความก้าวหน้าทางสายอาชีพ

๓ มีการอบรมข้าราชการบรรจุใหม่

๔ มีการเผยแพร่และประชาสัมพันธ์องค์ความรู้ให้กับบุคลากร

ผลการดำเนินการ

๑ มีการมอบหมายงานให้ปฏิบัติด้วยตนเอง

๒ เปิดโอกาสให้ซักถามข้อสงสัยได้ในกรณีที่มีปัญหา

๓ ตรวจสอบผลการปฏิบัติงานในระยะเริ่มแรกและค่อยๆลดการตรวจสอบลง ผู้บังคับบัญชาแน่ใจว่าผู้ได้บังคับบัญชาปฏิบัติงานตามที่ได้รับการสอนได้ถูกต้อง

๔ แจ้งให้ผู้บังคับบัญชาทราบถึงผลการปฏิบัติงาน ทั้งในส่วนที่ผู้ได้บังคับบัญชาปฏิบัติได้ดี และส่วนที่ต้องปรับปรุงแก้ไขเพิ่มเติม เพื่อเสริมสร้างความเชื่อมั่นในตัวเอง และแก้ไขข้อบกพร่องเพื่อการปฏิบัติงานสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

๕ มีการจัดประชุมประจำเดือนระหว่างผู้บริหาร หัวหน้าส่วนราชการ และพนักงานจ้าง เพื่อถ่ายทอดนโยบายและและแลกเปลี่ยนเรียนรู้เป็นประจำทุกเดือน และมีการจัดประชุมมอบนโยบายเร่งด่วนหรือติดตามการดำเนินงานระหว่างผู้บริหาร หัวหน้าส่วนราชการ หัวหน้าฝ่ายและลูกจ้าง เพื่อเสริมสร้างความเข้าใจในการปฏิบัติงานและการทำงานให้องค์กรให้มีความรวดเร็ว มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๗ การสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ

เป้าประสงค์

๑ จัดทำฐานข้อมูลบุคคลให้ถูกต้องเป็นปัจจุบัน

๒ ปรับปรุงโครงสร้างและอัตราค่าจ้างให้เหมาะสมกับข้อเท็จจริงในปัจจุบัน

๓ จัดทำแผนสร้างความก้าวหน้า(Career Path) ให้ชัดเจน

๔ จัดทำรายละเอียดเกี่ยวกับความรู้ทักษะ และสมรรถนะในการทำงาน

๕ ผู้บังคับบัญชาแต่ละหน่วยงานราชการแจ้งให้ข้าราชการรับรู้ความก้าวหน้าในสายอาชีพที่กำหนดขึ้น เพื่อเปิดโอกาสให้ข้าราชการสามารถสอบถามข้อมูลต่างๆในการสร้างความเข้าใจตรงกัน

กลยุทธ์

๑ มีการพัฒนาศักยภาพผู้บริหารและเพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงานให้กับผู้ปฏิบัติงานตามสายอาชีพ และตำแหน่งอย่างต่อเนื่อง

๒ มีการเสริมสร้างความมั่นคงขวัญกำลังใจ คุณภาพชีวิตที่ดีให้กับพนักงานเทศบาลให้มีความสุขและพึงพอใจให้กับผู้ปฏิบัติงานเพื่อรักษาคนดี คนเก่งไว้กับองค์กร

- ๓ มีการส่งเสริมความก้าวหน้าของผู้ปฏิบัติงานที่มีผลงานและสมรรถนะในทุกโอกาส
- ๔ สร้างช่องทางการสื่อสารให้มีสิ่งจูงใจ ผลประโยชน์ตอบแทนพิเศษ จัดสวัสดิการความปลอดภัยและสิ่งแวดล้อมการทำงานตามความจำเป็นและเหมาะสมเป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

ผลการดำเนินการ

- ๑ จัดทำฐานข้อมูลให้ถูกต้องเป็นปัจจุบัน
- ๒ จัดทำแผนสร้างความก้าวหน้า(Career Path) ให้ชัดเจน
- ๓ มีระบบสร้างแรงจูงใจในการทำงานเพื่อสร้างความก้าวหน้าในอาชีพ

๘ การพัฒนาคุณภาพชีวิต

เป้าประสงค์

- ๑ จัดทำแผนการจัดสวัสดิการของบุคลากรให้สอดคล้องกับความต้องการของบุคลากรให้ รวมทั้งมีการประเมินผลเป็นระยะอย่างสม่ำเสมอ
- ๒ การส่งเสริมและสนับสนุนให้น้ำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการทำงานและดำรงชีวิต
- ๓ จัดสภาพแวดล้อมและบรรยากาศที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานให้ข้าราชการ ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างมีความสุข ความพึงพอใจ และมีแรงจูงใจในการทำงาน
- ๔ มีการจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาสถานที่ทำงาน (Big Cleaning Day) และกิจกรรมอาสาพัฒนาในหน่วยงาน
- ๕ มีการสำรวจความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของในการปฏิบัติงานของข้าราชการ ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง
- ๖ มีการสำรวจและปรับปรุงสวัสดิการ(นอกเหนือจากสวัสดิการของราชการให้เป็นไปตามปกติ) เพื่อเป็นแนวทางปรับปรุงสวัสดิการภายในหน่วยงาน และสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานให้กับบุคลากร

กลยุทธ์

- ๑ มีการจัดอุปกรณ์ในการทำงานและนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการปฏิบัติงาน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมีกระบวนการ เจ้าหน้าที่สัมพันธ์ขั้นพื้นฐาน เพื่ออำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานให้กับบุคลากร
- ๒ จัดให้มีกิจกรรมการพัฒนาคุณภาพชีวิตพนักงานเทศบาลตามที่สะท้อนภาพการทำงานขององค์กร เช่น กิจกรรม ๕ ส. กิจกรรม (Big Cleaning Day) กิจกรรมจิตอาสา เพื่อให้พนักงานทุกคนได้มีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรม และเพื่อสร้างบรรยากาศในการทำงาน บทบาทภาระหน้าที่สร้างภาพลักษณ์ที่ดีให้กับองค์กรผู้บริหารได้จัดประชุมพนักงานและลูกจ้างเป็นประจำ เพื่อให้บุคลากรในสังกัดได้เสนอแนะความคิดเห็น ตลอดจนปัญหา อุปสรรคในการปฏิบัติงาน เพื่อสร้างการยอมรับ ทบทวนและแก้ปัญหาอุปสรรคในการปฏิบัติงาน เพื่อเป็นการยอมรับทบทวนและแก้ปัญหาอันเป็นการสร้างความผูกพันที่ดีในองค์กร
- ๓ พนักงานเทศบาลและลูกจ้างทุกระดับเข้าร่วมกิจกรรมส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และสร้างความปลอดภัยในการปฏิบัติราชการที่เทศบาลตำบลบ้านด่านโขงเจียมจัดขึ้น และสามารถประยุกต์หลักธรรมต่างๆมาใช้ในการปฏิบัติราชการ
- ๔ ผู้บริหารทุกระดับมีส่วนร่วมในกิจกรรมการพัฒนาศักยภาพบุคลากรให้มีความผูกพัน และอยู่กับองค์กรตลอดจนผู้บริหารทุกระดับเป็นต้นแบบ และแสดงแบบอย่างที่ดีในด้านคุณธรรม จริยธรรมและความโปร่งใส

ผลการดำเนินการ

- ๑ โครงการพัฒนาและปรับปรุงสถานที่ทำงานน่าอยู่น่าอาศัย (๕ ส.)
- ๒ การดำเนินการด้านการป้องกันและเฝ้าระวังโรคในที่ทำงาน

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๑ ธันวาคม ๒๕๖๔



นายก้องสกุล แก้วกัญญา
นายกเทศมนตรีตำบลบ้านด่านโขงเจียม