



การดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖
(๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ - ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๖)

องค์การบริหารส่วนตำบลโพนพิสัย
อำเภอกุสุมาลย์ จังหวัดสกลนคร

การดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ขององค์การบริหารส่วนตำบลโพธิ์ไพศาล

ด้วยองค์การบริหารส่วนตำบลโพธิ์ไพศาล ได้ตระหนักถึงการพัฒนาศักยภาพบุคคล ซึ่งเป็นปัจจัยที่สำคัญในการนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จ และมีคุณค่าในการขับเคลื่อนการดำเนินงานให้เป็นไปตามสอดคล้องกับเจตนารมณ์การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี และรองรับภารกิจตามแผนการปฏิรูปประเทศและยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) รวมทั้งให้สอดคล้องกับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) จึงได้กำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖ ขึ้น เพื่อใช้เป็นกรอบและแนวทางในการบริหารงานทรัพยากรบุคคล ดังนี้

๑. นโยบายด้านการวางแผนอัตรากำลัง คำนึงถึงภารกิจ หน้าที่ความรับผิดชอบสนับสนุนและส่งเสริมให้มีโครงสร้าง ระบบงาน การจัดกรอบอัตรากำลัง และการบริหารอัตรากำลังให้เหมาะสมกับภารกิจขององค์กรและเพียงพอ มีความคล่องตัวต่อการขับเคลื่อนการดำเนินงานของทุกหน่วยงานในองค์กร รวมทั้งมีระบบการประเมินผลที่มีประสิทธิภาพ เชื่อมโยงกับผลตอบแทนและการกำหนดสมรรถนะ และลักษณะที่พึงประสงค์ขององค์กร ดังนี้

องค์การบริหารส่วนตำบลโพธิ์ไพศาล ได้ปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ฉบับที่ ๒ เมื่อวันที่ ๑ มิถุนายน ๒๕๖๕

๒. นโยบายด้านการสรรหาและการบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร ดำเนินการวางแผนกำลังคน สรรหาคน ตามคุณลักษณะมาตรฐานกำหนดตำแหน่งและเลือกสรรบุคคลที่เป็นคนดี คนเก่งเพื่อปฏิบัติงานตามภารกิจของหน่วยงาน ดังนี้

๒.๑ รับโอน ย้าย พนักงานส่วนตำบล

(๑) รับโอน ย้าย ผู้อำนวยการกองคลัง เมื่อวันที่ ๑ ธันวาคม ๒๕๖๖ ตามคำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลโพธิ์ไพศาลที่ ๓๗๘/๒๕๖๕ ลงวันที่ ๑ ธันวาคม ๒๕๖๕

(๒) รับโอน ย้าย ผู้อำนวยการกองช่าง เมื่อวันที่ ๓ ตุลาคม ๒๕๖๕ ตามคำสั่ง องค์การบริหารส่วนตำบลโพธิ์ไพศาลที่ ๒๗๐/๒๕๖๕ ลงวันที่ ๖ กันยายน ๒๕๖๕

๒.๒ บรรจุและแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล

(๑) บรรจุแต่งตั้ง เจ้าพนักงานธุรการ ตามที่องค์การบริหารส่วนตำบลโพธิ์ไพศาล แจ้งความประสงค์ให้คณะกรรมการกลางการสอบแข่งขันพนักงานส่วนท้องถิ่น (กสอ.) เป็นผู้ดำเนินการสอบแข่งขันเพื่อบรรจุบุคคลเป็นพนักงานส่วนตำบลในตำแหน่งที่ว่างตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ตามคำสั่ง องค์การบริหารส่วนตำบลโพธิ์ไพศาลที่ ๒๒๒/๒๕๖๕ ลงวันที่ ๑ สิงหาคม ๒๕๖๕

(๒) บรรจุแต่งตั้ง นายช่างไฟฟ้า ตามที่องค์การบริหารส่วนตำบลโพธิ์ไพศาล แจ้งความประสงค์ให้คณะกรรมการกลางการสอบแข่งขันพนักงานส่วนท้องถิ่น (กสอ.) เป็นผู้ดำเนินการสอบแข่งขันเพื่อบรรจุบุคคลเป็นพนักงานส่วนตำบลในตำแหน่งที่ว่างตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ตามคำสั่ง องค์การบริหารส่วนตำบลโพธิ์ไพศาลที่ ๑/๒๕๖๖ ลงวันที่ ๓ มกราคม ๒๕๖๖

(๓) แต่งตั้งพนักงานครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็กให้มีหรือเลื่อนวิทยฐานะครูชำนาญการพิเศษ ตามคำสั่ง องค์การบริหารส่วนตำบลโพธิ์ไพศาลที่ ๒๖๐/๒๕๖๖ ลงวันที่ ๑๔ พฤศจิกายน ๒๕๖๖

๒.๓ การสรรหาและแต่งตั้งพนักงานจ้าง

(๑) สรรหาและแต่งตั้งพนักงานจ้าง ประเภททั่วไป ตำแหน่งคนงาน ตามคำสั่ง องค์การบริหารส่วนตำบลโพธิ์ไพศาลที่ ๓๑๒/๒๕๖๕ ลงวันที่ ๓ ตุลาคม ๒๕๖๕

(๒) สรรหาและแต่งตั้งพนักงานจ้าง ประเภททั่วไป ตำแหน่งนักการภารโรง ตามคำสั่ง องค์การบริหารส่วนตำบลโพธิ์ไพศาลที่ ๒/๒๕๖๖ ลงวันที่ ๓ มกราคม ๒๕๖๖

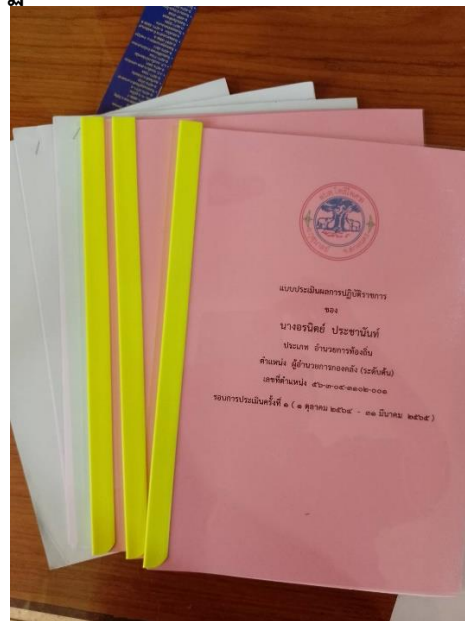
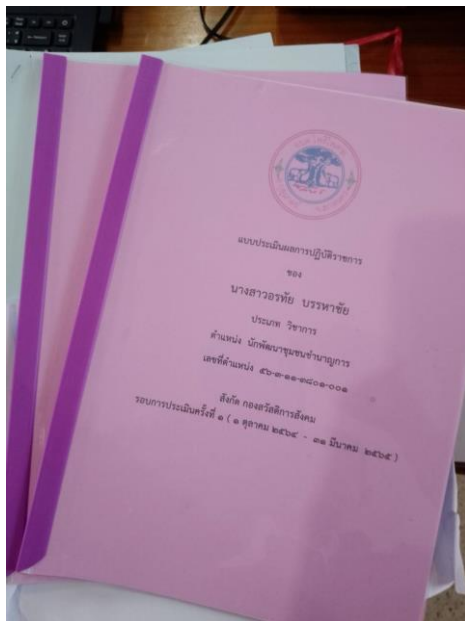
๓. นโยบายด้านการพัฒนา ดำเนินการวางแผนพัฒนาบุคลากรทุกระดับ เตรียมความพร้อมบุคลากรที่มีทักษะหรือสมรรถนะสูงให้มีความรู้ ทักษะ สมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพ โดยใช้เครื่องมือที่หลากหลายตามเส้นทางการพัฒนาบุคลากร จัดทำแผนอบรมและพัฒนาพนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้างที่ตรงกับความเป็น โดย การจัดส่งข้าราชการเข้ารับการพัฒนาความรู้ตามสายงานแต่ละตำแหน่งและส่งเสริมให้บุคลากรมีการพัฒนาตามแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล

ลำดับ	บุคลากรที่ร่วมโครงการ	ชื่อโครงการ	ระหว่างวันที่
๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	การจัดทำแผนการดำเนินงานประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖ และรายงานผลแผนพัฒนาท้องถิ่นประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕	รุ่นที่ ๔ ระหว่างวันที่ ๗- ๙ ตุลาคม ๒๕๖๕ ณ โรงแรมสยามแกรนด์ อำเภอเมือง จังหวัดอุดรธานี
๒.	รองปลัด อบต.	แนวทางการจัดการกองทุนหลักประกันสุขภาพท้องถิ่นและค่าบริการดูแลระยะยาวด้านสาธารณสุขสำหรับผู้สูงอายุที่มีภาวะพึ่งพิง (LTC) ปีงบประมาณ ๒๕๖๖	รุ่นที่ ๑ ระหว่างวันที่ ๔ - ๖ พฤศจิกายน ๒๕๖๕ ณ โรงแรมโฆษะ อำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น
๓.	นิติกร	หลักสูตร นิติกร รุ่นที่ ๔๕ โดยสถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น	ระหว่างวันที่ ๓ - ๒๓ ธันวาคม ๒๕๖๕ ณ สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น ขอยคลองหลวง ๘ ตำบลคลองหนึ่ง อำเภอกองหลวง จังหวัดปทุมธานี
๔.	ผอ.กองสวัสดิการสังคม	การเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานพัฒนาชุมชนและการจัดสวัสดิการสังคมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประจำปี ๒๕๖๖	ระหว่างวันที่ ๑๖ - ๑๘ ธันวาคม ๒๕๖๕ โรงแรมเลยพาเลซ อำเภอเมือง จังหวัดเลย
๕.	นักวิชาการศึกษา เจ้าพนักงานธุรการ คนงานทั่วไป เจ้าพนักงานพัสดุ ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	การจัดทำร่างขอบเขตของงานหรือรายละเอียดคุณลักษณะเฉพาะของพัสดุที่จะซื้อจะจ้าง ฯ	รุ่นที่ ๒ ระหว่างวันที่ ๑๖ - ๑๘ ธันวาคม ๒๕๖๕ โรงแรมประจักษ์ตรา ดีไซน์ โฮเทล จังหวัดอุดรธานี
๖	ครู ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ๒ ราย	การประชุมวิชาการ ๔๒ ปี พระบารมีแผ่ไพศาลเด็กและเยาวชนในถิ่นทุรกันดารเป็นสุข ฯ	ระหว่างวันที่ ๑๒ - ๑๓ ธันวาคม ๒๕๖๕ ณ ห้องแกรนด์ ไดมอนด์ บอลรูม อาคารอิมแพ็คฟอรัม อาคาร ๔ ศูนย์แสดงสินค้าและการประชุม อิมแพ็คเมืองทองธานี อำเภอปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี
๗.	ครู ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ๒ ราย	หลักสูตรปิดบัญชีสถศศึกษาประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕ ด้วยโปรแกรม Excel อัตโนมัติ	รุ่นที่ ๑๐ ระหว่างวันที่ ๑๖ - ๑๘ ธันวาคม ๒๕๖๕ โรงแรมฟอร์จูน วิวโฮง อำเภอเมือง จังหวัดนครพนม
๘.	นิติกร	โครงการอำเภอบำบัดทุกข์ บำรุงสุข แบบบูรณาการอย่างยั่งยืน ฯ ทั้ง ๗ ภาคี	ระหว่างวันที่ ๑๖ - ๒๐ มกราคม ๒๕๖๖ ณ ศูนย์ศึกษาและพัฒนาชุมชนอุดรธานี ตำบลบ้านธาตุ อำเภอเพ็ญ จังหวัดอุดรธานี
๙	รองปลัด อบต.	หลักสูตร การพัฒนาศักยภาพบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อป้องกันความผิดพลาดในการเบิกจ่ายเงินสำหรับดำเนินการและดำเนินโครงการ ฯ	รุ่นที่ ๑ ระหว่างวันที่ ๓ - ๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖ โรงแรมวิวิธ อำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น
๙	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	หลักสูตร เทคนิคการนำประเด็นยุทธศาสตร์และหมุดหมาย แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓	รุ่นที่ ๓ ระหว่างวันที่ ๒๗ - ๒๙ มกราคม ๒๕๖๖ โรงแรมสยามแกรนด์ อำเภอเมือง จังหวัดอุดรธานี

๑๐	เจ้าพนักงานธุรการ	หลักสูตร การปฏิบัติราชการทางอิเล็กทรอนิกส์ การเขียนหนังสือราชการ การเขียนรายงานการประชุม การใช้ QR Code ในหนังสือราชการ ฯ	วันที่ ๖ ระหว่างวันที่ ๑๐ - ๑๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖ โรงแรมสยามแกรนด์ อำเภอเมือง จังหวัดอุดรธานี
๑๑	นักทรัพยากรบุคคล	โครงการสัมมนาเชิงปฏิบัติการว่าด้วยการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาท้องถิ่น PA	ระหว่างวันที่ ๑๗ - ๑๙ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖ โรงแรมเดอะมาเจสติก สกนคร อำเภอเมือง จังหวัดสกลนคร
๑๒	ผู้อำนวยการกองช่าง	โครงการอบรมหลักสูตร ปัญหาและแนวทางแก้ไข การออกข้อบัญญัติ รวมแนวทางการปฏิบัติตามกฎหมายว่าด้วยการขุดดินและถมดิน กฎหมายด้วยการควบคุมอาคาร กฎหมายการอนุรักษ์พลังงานในการออกใบอนุญาตก่อสร้างอาคารฯ	ระหว่างวันที่ ๑๕ - ๑๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖ โรงแรมเดอะกรีนเนอร์รี่เขาใหญ่ อำเภอปากช่อง จังหวัดนครราชสีมา

๔. นโยบายด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน มีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างอย่าง เป็นธรรม รวมทั้งเป็นไปตามนโยบายและกลยุทธ์ของทุกสายงาน โดยนำระบบตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงาน จากเป้าหมายขององค์กร ลงสู่ระดับหน่วยงานและบุคคลที่สอดคล้องกับแผนอัตรากำลัง ดังนี้

แบบประเมินผลการปฏิบัติราชการ



๕. นโยบายด้านการสร้างทางก้าวหน้าในสายอาชีพ มีการจัดวางเส้นทางความก้าวหน้าในสายงาน และปรับปรุงระบบฐานข้อมูลบุคคลเพื่อใช้ตรวจสอบเส้นทางความก้าวหน้าในสายงาน จัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายงานและปรับปรุงฐานข้อมูลบุคลากรในระบบสารสนเทศศูนย์การบริการข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติให้เป็นปัจจุบัน เพื่อใช้ตรวจสอบเส้นทางความก้าวหน้าในสายงาน



การวางแผนความก้าวหน้าในสายอาชีพในระบบจำแนกตำแหน่ง (ระบบแห่ง)

การเปลี่ยนแปลงจาก "ระบบซี" เป็น "ระบบแห่ง" ของข้าราชการส่วนท้องถิ่น แม้จะยึดหลักการตามหลักวิชาการและมาตรฐานสากลเหมือนกันแต่มีรายละเอียดการแบ่งระดับชั้นงานไม่เหมือนกับระบบแห่งของข้าราชการพลเรือน และข้าราชการกรุงเทพมหานคร เนื่องจากมีการปรับแต่งระบบให้สอดคล้องและเหมาะสมกับบริบทขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ทั้งนี้ อาจสรุปได้ดังต่อไปนี้

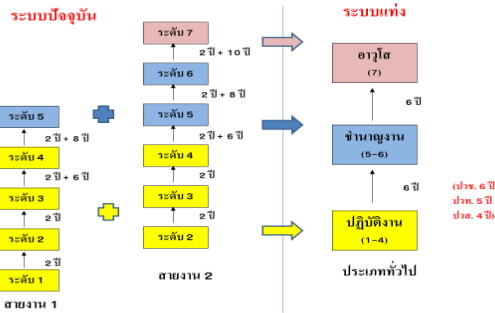
ระดับตำแหน่งในบางประเภท (แห่ง) มีความแตกต่างกัน เนื่องจากลักษณะงานที่แตกต่าง เช่น ตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่น มี ๓ ระดับ ในขณะที่ตำแหน่งระดับอำนวยการของข้าราชการพลเรือนมี ๒ ระดับ เนื่องจากมีความแตกต่างกันในบริบทของงานและหน้าที่รับผิดชอบของข้าราชการพลเรือนและข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น อย่างไรก็ตามได้ระบบแห่ง ข้าราชการพลเรือนและข้าราชการส่วนท้องถิ่นสามารถโอนย้ายกันได้ผ่านระบบการประเมินค่างาน

รายละเอียดแนวทางการบริหารงานบุคคล มีความแตกต่างกัน โดยเน้นตอบสนองความต้องการของข้าราชการส่วนท้องถิ่นส่วนใหญ่ และเหมาะสมกับสภาพการบริหารงานของท้องถิ่น เช่น โครงสร้างปัญญาระดับสูงและการเลื่อนขั้นเงินเดือนยังคงเป็นแบบ "ขั้น" เพื่อให้สอดคล้องกับบริบทขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีนายกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นผู้มีอำนาจสูงสุดในการประเมินและลดความผูกพันของผลการประเมินในรูปแบบใหม่ที่ข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่นอาจยังไม่คุ้นเคยมากนัก

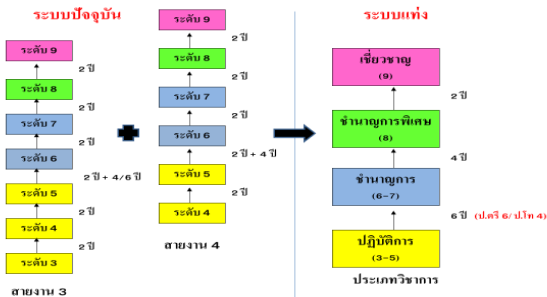
มีการสร้างโอกาสก้าวหน้าในวิชาชีพที่มากขึ้นกว่าระบบเดิม แม้จะกำหนดหลักเกณฑ์ที่เข้มข้นมากขึ้น และระยะเวลาที่เป็นมาตรฐานมากขึ้น เพื่อให้มั่นใจในความก้าวหน้าที่เพิ่มสูงขึ้นมาพร้อมกับศักยภาพของข้าราชการส่วนท้องถิ่นที่เป็นมืออาชีพ และสร้างประโยชน์ให้กับประชาชนในท้องถิ่นมากขึ้น โดยมีการเปรียบเทียบเส้นทางความก้าวหน้าเป็น ๔ ประเภทตำแหน่ง

- ๑.ประเภท ทั่วไป
- ๒.ประเภท วิชาการ
- ๔.ประเภท อำนวยการท้องถิ่น
- ๕.ประเภท บริหารท้องถิ่น

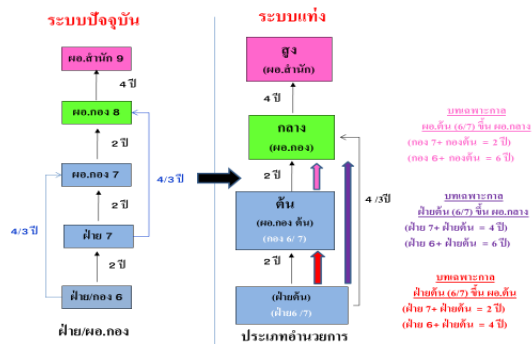
เปรียบเทียบเส้นทางความก้าวหน้า ประเภททั่วไป (สายงาน 1,2)

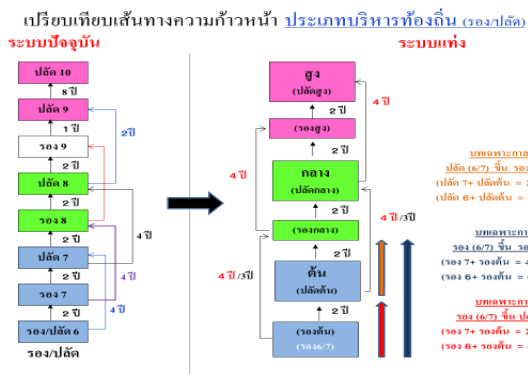


เปรียบเทียบเส้นทางความก้าวหน้า ประเภทวิชาการ (สาย 3,4)



เปรียบเทียบเส้นทางความก้าวหน้า ประเภทอำนวยการท้องถิ่น (ฝ่ายผอ.)





๖. นโยบายด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิต เสริมสร้างความมั่นคง ขวัญกำลังใจ คุณภาพชีวิตที่ดี และพึงพอใจให้ผู้ปฏิบัติงานเพื่อรักษาคนดี คนเก่ง และทำคุณประโยชน์ไว้กับองค์กร ดังนี้

๖.๑ ปรับปรุงสภาพแวดล้อม จัดสถานที่ทำงานให้ปลอดภัยตามหลักอาชีวอนามัยและสิ่งแวดล้อมในการทำงาน ตามความเหมาะสมเป็นไปตามกฎหมายกำหนด

๖.๒ สร้างช่องทางการสื่อสารด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลในองค์กร

- มีการตั้งกลุ่มไลน์ระดับองค์กร ระดับส่วนราชการ งานที่เกี่ยวข้อง
- บุคลากรเข้าร่วมกลุ่มไลน์ สายงานที่ปฏิบัติ ประเภทตำแหน่ง ต่าง ๆ ระดับองค์กรต่อ

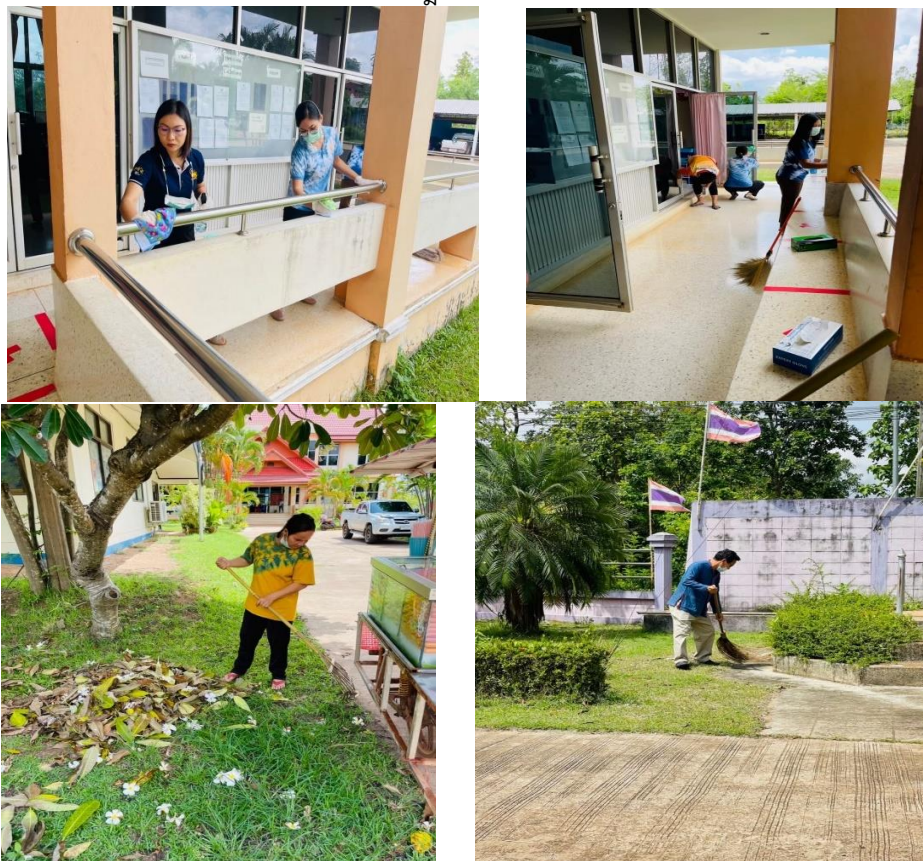
องค์กร ระดับอำเภอ ระดับจังหวัด ระดับประเทศ

๖.๓ ส่งเสริมความก้าวหน้าของผู้ปฏิบัติงานที่มีผลงานและสมรรถนะในทุกโอกาส

- ส่งเสริมให้บุคลากรที่ต้องการพัฒนางานและความก้าวหน้าเข้าร่วมโครงการอบรมเพื่อเพิ่มศักยภาพและสมรรถนะในการปฏิบัติงาน ตามสายงานที่ปฏิบัติ (รายละเอียดตามข้อที่ ๓ นโยบายด้านการพัฒนา) เพื่อให้บุคลากรได้รับความรู้และเพิ่มความสามารถในการปฏิบัติงานในการให้บริการประชาชนในทุกด้าน

- แต่งตั้งครูประจำศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ระดับครูชำนาญการ (คศ.๒) ให้มีหรือเลื่อนวิทยฐานะครูชำนาญการพิเศษ (คศ.๓) ตามคำสั่งที่ ๓๖๐/๒๕๖๖ ลงวันที่ ๑๔ พฤศจิกายน ๒๕๖๕ เนื่องจากมีคุณสมบัติครบถ้วนตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดและเป็นผู้ปฏิบัติงานที่มีผลงานดีเด่นเป็นที่ประจักษ์

๖.๔ ปรับปรุงสภาพแวดล้อม จัดสถานที่ทำงานให้ปลอดภัยตามหลักอาชีวอนามัยและสิ่งแวดล้อมในการทำงาน ตามความเหมาะสมเป็นไปตามกฎหมายกำหนด



๗. นโยบายด้านการส่งเสริมจริยธรรมและรักษาวินัยของข้าราชการ มีการกำหนดมาตรฐานคุณธรรม จริยธรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงาน เพื่อใช้เป็นแนวทางปฏิบัติและประพฤติปฏิบัติตนของพนักงานในองค์กร โดย ยึดื่อนำมาใช้ในการปฏิบัติราชการ ดังนี้

๗.๑ แจ้งให้บุคลากรในสังกัด รับทราบถึงประมวลจริยธรรมข้าราชการส่วนท้องถิ่น นโยบายคุณธรรม จริยธรรม ข้อบังคับองค์การบริหารส่วนตำบลโพธิ์ไพศาล ว่าด้วยจรรยาบรรณข้าราชการส่วนท้องถิ่น และส่งเสริมให้พนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง รักษาระเบียบวินัย ข้อบังคับจรรยาบรรณของทางราชการ

๗.๒ ให้ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรม รวมทั้งควบคุมกำกับดูแลผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติตามข้อบังคับ ระเบียบ และจริยธรรมในการทำงาน

๗.๓ ส่งเสริมให้พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ปฏิบัติงานตามแผนการเสริมสร้างมาตรฐานวินัย คุณธรรมจริยธรรมและป้องกันการทุจริต ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖ และมีการตั้งงบประมาณตามข้อบัญญัติ โครงการอบรมพัฒนาคุณธรรมจริยธรรม สำหรับคณะผู้บริหาร สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลโพธิ์ไพศาล

ประกาศ นโยบายคุณธรรมและความโปร่งใส



ประกาศ องค์การบริหารส่วนตำบลโพธิ์ไพศาล เรื่อง นโยบายคุณธรรมและความโปร่งใส

ตามเจตนารมณ์ของรัฐธรรมบัญญัติแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ.๒๕๖๐ พระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของทางราชการ พ.ศ.๒๕๔๐ พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ.๒๕๔๖ ยุทธศาสตร์ชาติว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริตระยะที่ ๓ (พ.ศ.๒๕๖๐-๒๕๖๔) และนโยบายของรัฐบาลข้อ ๑๐ การส่งเสริมการบริหารราชการแผ่นดินที่มีธรรมาภิบาลและการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบในภาครัฐ กำหนดให้ปลูกฝังค่านิยมคุณธรรม จริยธรรม และจิตสำนึกในการรักษาศักดิ์ศรีความเป็นข้าราชการและความซื่อสัตย์สุจริต ควบคู่กับการบริหารจัดการภาครัฐที่มีประสิทธิภาพเพื่อป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบของเจ้าหน้าที่ของรัฐทุกระดับและตอบสนองความต้องการ พร้อมอำนวยความสะดวกแก่ประชาชน เพื่อสร้างความเชื่อมั่นในระบบราชการ นั้น

องค์การบริหารส่วนตำบลโพธิ์ไพศาล จึงได้กำหนดนโยบายคุณธรรมและความโปร่งใส เพื่อเป็นมาตรฐาน แนวทางปฏิบัติ และค่านิยมสำหรับข้าราชการและบุคลากรขององค์กรให้ยึดถือ และปฏิบัติควบคู่กับกฎ ระเบียบ และข้อบังคับอื่น ๆ โดยมุ่งมั่นที่จะนำหน่วยงานให้ดำเนินงานตามภารกิจด้วยความโปร่งใส บริหารงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริต มีคุณธรรม ปราศจากทุจริต เพื่อบรรลุเจตนารมณ์ดังกล่าว จึงกำหนดแนวทางให้ทุกสำนัก / กอง ในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลโพธิ์ไพศาล ถือปฏิบัติและดำเนินการ ดังนี้

๑. บริหารงานและปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาล โดยมุ่งตอบสนองความต้องการของประชาชนด้วยบริการที่รวดเร็ว ถูกต้อง เสมอภาค โปร่งใส และเป็นธรรม
๒. ปลูกฝังค่านิยมและทัศนคติให้บุคลากรในสังกัด มีความรู้ความเข้าใจ ยึดหลักคุณธรรม จริยธรรม นำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการปฏิบัติงานและการดำเนินชีวิต
๓. ดำเนินการจัดซื้อ จัดจ้าง ส่งเสริมการค้าบริการให้เกิดความโปร่งใสในทุกขั้นตอน และเปิดโอกาสให้ภาคเอกชน ภาคประชาสังคม และภาคประชาชนเข้ามามีส่วนในการตรวจสอบการปฏิบัติงาน โดยเปิดเผยข้อมูลข่าวสารในการดำเนินกิจกรรมทุกรูปแบบ
๔. ประชาสัมพันธ์ให้ประชาชนแจ้งข้อมูลข่าวสาร เบาะแสการทุจริต ร้องเรียนร้องทุกข์ผ่านศูนย์ยุติธรรมชุมชนตำบลโพธิ์ไพศาล
๕. กรณีพบการทุจริตจะดำเนินการสอบสวนและลงโทษขั้นสูงสุดกับผู้ทุจริตอย่างจริงจัง

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๑ เดือน ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๕


(นายอ่อนสา มันทอง)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลโพธิ์ไพศาล