



นโยบายการบริหารงานทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองโดน
อำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์

คำนำ

นโยบายการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองโตนฉบับนี้จัดทำขึ้นเพื่อสร้างระบบบริหาร และพัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพเพื่อสร้างบุคลากรที่มีคุณธรรมจริยธรรม สมรรถนะสูง เพื่อเตรียมความพร้อมรับให้ทันกับสถานการณ์ความเปลี่ยนแปลงและนโยบายของรัฐบาล

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองโตน

๑. ความเป็นมา

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองโดน เป็นหน่วยงานบริหารราชการส่วนท้องถิ่นที่มีหน้าที่ในการดูแลบำบัดทุกข์บำรุงสุขของประชาชนในเขตตำบลคลองเปี้ยวในด้านการพัฒนาด้านต่างๆ ดังต่อไปนี้

๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน
๒. ด้านคุณภาพชีวิต
๓. ด้านการจัดระเบียบชุมชน/สังคม และความสงบเรียบร้อย
๔. ด้านการจัดระเบียบชุมชน/สังคม และความสงบเรียบร้อย
๕. ด้านอาชีพ เศรษฐกิจ และการท่องเที่ยวที่เข้มแข็ง
๖. ด้านศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น
๗. ด้านการเมืองการบริหารการพัฒนาที่ดี

นอกจากนั้นตามกฎหมายการจัดตั้ง อบต. กำหนดให้ อบต. มีบทบาทหน้าที่ที่ต้องทำ (ภาคบังคับ) และที่อาจจะกระทำ (เลือกทำ) ประกอบกับภารกิจเกี่ยวกับการถ่ายโอนอำนาจหน้าที่สู่ท้องถิ่นของกระทรวง ทบวง กรม ต่าง ๆ ดังนี้

ภารกิจหลัก

๑. พัฒนากิจการสาธารณูปโภคและโครงสร้างพื้นฐาน
๒. พัฒนาคุณภาพชีวิตตลอดจนส่งเสริมและสนับสนุนการประกอบอาชีพ
๓. พัฒนางานบริการสาธารณะและการสงเคราะห์ประชาชนและอื่น ๆ
๔. พัฒนาด้านสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม
๕. พัฒนาด้านการศึกษา พัฒนาจิตใจ และส่งเสริมภูมิปัญญาท้องถิ่น
๖. รักษาความสงบเรียบร้อยและบรรเทาสาธารณภัย
๗. พัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล

ภารกิจรอง

๑. ส่งเสริมและสนับสนุนกิจกรรมกีฬา การจัดการกิจกรรมกีฬาภายในตำบล สนับสนุนการจัดตั้งลานกีฬาสถานที่ออกกำลังกาย หรือสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ
๒. สนับสนุนและส่งเสริมการประสานงานในการพัฒนาตำบล ด้านเศรษฐกิจสังคมและวัฒนธรรมร่วมกับหน่วยงานราชการ องค์กรภาครัฐและเอกชน องค์กรประชาชนต่างๆ ที่ดำเนินการในพื้นที่ตำบล
๓. สนับสนุนและส่งเสริมให้ประชาชน องค์กรประชาชนมีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์กร สร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับองค์กรให้แก่ประชาชนในพื้นที่โดยเน้น กระบวนการประชาคม
๔. ส่งเสริมการเมืองการปกครองในระบอบประชาธิปไตย การกระจายอำนาจการปกครองท้องถิ่น
๕. ส่งเสริมและสนับสนุนให้ประชาชนเห็นความสำคัญและสนใจในการดูแลสุขภาพรวมทั้งการประกันสุขภาพตลอดจนการสนับสนุนการดำเนินการของหน่วยงานด้านสาธารณสุขในกิจกรรมด้านการป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ
๖. ส่งเสริมและสนับสนุนการจัดกิจกรรม เพื่อการอนุรักษ์ขนบธรรมเนียมประเพณีและวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น

๗. สนับสนุนการดำเนินงานในกิจกรรมของอาสาสมัครของกลุ่มต่าง ๆ ที่บำเพ็ญประโยชน์ต่อสังคมในพื้นที่

๘. สนับสนุนและส่งเสริมให้ประชาชน เยาวชน เห็นความสำคัญของการอนุรักษ์ทรัพยากร

ซึ่งการพัฒนาในด้านต่างๆและตามภารกิจขององค์กรจะสำเร็จได้จะต้องอาศัย บุคลากรในการขับเคลื่อนการพัฒนาตามภารกิจดังกล่าว จึงจำเป็นที่จะต้องมีนโยบายและกลยุทธ์การบริหารงานบุคคล เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาองค์กรต่อไป

๒. วิสัยทัศน์

“ชุมชนพัฒนา ร่วมรักษาสิ่งแวดล้อม ส่งเสริมการออมทรัพย์ เน้นตระหนักการมีส่วนร่วม เชิดชูคุณธรรม ผู้นำเทคโนโลยีการเรียนรู้ สาธารณูปการได้มาตรฐาน สืบสานวัฒนธรรมประเพณี

๓. พันธกิจ

๑. ส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพของ คน ครอบครัว และชุมชนให้เข้มแข็ง สามารถพึ่งตนเองได้
๒. กำหนดแนวทาง เป้าหมาย และวิธีการในการจัดการด้านสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน
๓. ส่งเสริมให้ประชาชนได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การวางแผนพัฒนา การตรวจสอบ เพื่อให้เกิดความโปร่งใสในการบริหาร ปรับปรุงและพัฒนาการบริหารจัดการของ อบต. พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและศักยภาพของบุคลากรทุกระดับอย่างต่อเนื่อง
๔. ส่งเสริมพัฒนาด้านจิตใจ การศึกษา กีฬา นันทนาการ สุขภาพอนามัยให้ประชาชนในท้องถิ่นมีคุณภาพชีวิตที่ดี
๕. ปรับปรุงและพัฒนาระบบสาธารณูปการให้ได้มาตรฐานและเพียงพอ
๖. อนุรักษ์และสืบสานวัฒนธรรม ประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น

๔. เป้าประสงค์

๑. ประชาชนในท้องถิ่นมีการคมนาคมที่สะดวกสบายทุกครัวเรือน
๒. ประชาชนในเขตตำบลมีไฟฟ้าใช้ทุกครัวเรือน
๓. ประชาชนในท้องถิ่นมีน้ำใช้อุปโภค-บริโภคเพียงพอ
๔. ประชาชนได้รับการสนับสนุนการจัดการศึกษาอย่างมีคุณภาพ
๕. ประชาชนในตำบลมีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
๖. เด็ก เยาวชน และประชาชนได้รับการส่งเสริมสนับสนุนด้านกีฬาและกิจกรรมอย่างมีคุณภาพ
๗. ประชาชนอยู่ในสภาพแวดล้อมที่ดี ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมได้รับการส่งเสริมอนุรักษ์และฟื้นฟู

๘. จัดกิจกรรมวันสำคัญทางศาสนา อนุรักษ์ภูมิปัญญาท้องถิ่น และจัดงานส่งเสริมวัฒนธรรม ประเพณีให้กับประชาชนอย่างมี ประสิทธิภาพ
๙. องค์กรมีระบบการบริหารจัดการที่ทันสมัยและบุคลากรได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

๕ ยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

๑. วางแผนและบริหารอัตรากำลังให้เหมาะสมกับภารกิจในอนาคตขององค์กร
๒. พัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน ทั้งในส่วนของเครื่องมือ วิธีการและผู้ประเมิน เพื่อให้สามารถบริหารงานบุคคลในการขึ้นเงินเดือน พัฒนา หรือเลื่อนตำแหน่งอย่างเหมาะสม
๓. สร้างสภาพแวดล้อมต่อการปฏิบัติงาน ที่จะทำให้อุปกรณ์ทำงานอย่างมีความสุขและงานบรรลุผลตามเป้าหมาย
๔. สร้างบุคลากรผู้รับผิดชอบงานบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ

๖. การวิเคราะห์สภาพและสภาพแวดล้อมด้านทรัพยากรบุคคล (SWOT Analysis)

๖.๑ การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายใน

จุดแข็ง (Strength)

๑. มีบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง
๒. บุคลากรมีความมุ่งมั่นตั้งใจในการทำงานให้สำเร็จ
๓. บุคลากรมีความรัก ความผูกพันในองค์กร มีการทำงานเป็นทีม
๔. ผู้บริหารให้ความสำคัญในการพัฒนางานและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
๕. มีนโยบายด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากร ให้ความสำคัญ/ให้โอกาสในการพัฒนา

จุดอ่อน (Weakness)

๑. ขั้นตอนการทำงานซับซ้อนหลายขั้นตอน
๒. บุคลากรยังไม่เชี่ยวชาญด้านการบริหารงานบุคคล
๓. ตำแหน่งบางตำแหน่งยังขาดแคลนเจ้าหน้าที่ที่รับผิดชอบเฉพาะตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ซึ่งมีข้อจำกัดด้านค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลขององค์กร
๔. ข้อจำกัดด้านงบประมาณ
๕. สถานที่ทำงานคับแคบ

๖.๒ การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอก

โอกาส (Opportunity)

๑. มีความก้าวหน้าในสายอาชีพของบุคลากรในหน่วยงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
๒. ระบบการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสามารถทำได้รวดเร็วกว่าหน่วยงานราชการ อื่นๆ เนื่องจากเป็นนิติบุคคล
๓. มีแหล่งฝึกอบรมเพื่อเพิ่มความรู้ ความสามารถ เช่น สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น มหาวิทยาลัยต่างๆ
๔. มีหน่วยงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นครอบคลุมทั่วประเทศทำให้มีเครือข่ายในการทำงาน

อุปสรรค (threats)

๑. ข้อจำกัดของระเบียบกฎหมาย
๒. การกำหนดกรอบอัตราค่าจ้างมีข้อจำกัดด้านค่าใช้จ่ายในการบริหารงานบุคคล
๓. นโยบายของรัฐบาลบางนโยบายที่ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นปฏิบัติขาดผู้ที่มีประสบการณ์ในงานด้านนั้น และไม่มีเจ้าหน้าที่ที่รับผิดชอบงานตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง

๗. นโยบายและกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองโดน

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองโดนถือว่าทรัพยากรบุคคลเป็นทรัพยากรที่สำคัญในการขับเคลื่อนการขับเคลื่อนการดำเนินการขององค์กร จำเป็นที่จะต้องมีการวางแผนการบริหารงานทรัพยากรบุคคลเพื่อเพิ่มความคุ้มค่าของการใช้ทรัพยากรบุคคล การรักษาทรัพยากรบุคคลและเพื่อให้งานขององค์กรสำเร็จบรรลุผลตามนโยบายผู้บริหารตลอดจนเพื่อประโยชน์สุขของประชาชนในตำบลต่อไป จึงมีนโยบายด้านการบริหารงานบุคคล ดังนี้

๑. นโยบายด้านการวางแผนอัตรากำลังคน เป้าประสงค์

วางแผน สนับสนุนและส่งเสริมให้มีโครงสร้าง ระบบงานการจัดกรอบอัตราค่าจ้างและการบริหารอัตราค่าจ้างให้เหมาะสมกับภารกิจขององค์กรและเพียงพอ มีความคล่องตัวต่อการขับเคลื่อนดำเนินงานของทุกหน่วยงานในองค์กร รวมทั้งมีระบบการประเมินผลที่มีประสิทธิภาพ เชื่อมโยงกับผล และการกำหนดสมรรถนะตามมาตรฐานการกำหนดตำแหน่ง

กลยุทธ์

๑. ทบทวนและปรับปรุงโครงสร้างองค์กร ระบบงาน และกรอบอัตราค่าจ้าง ให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ
๒. จัดทำสมรรถนะและสมรรถนะมาใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ทั้งด้านการสรรหา การเลื่อนขั้นและปรับตำแหน่งการประเมินผลการปฏิบัติงาน การวางแผน การพัฒนาบุคลากร และการบริหารผลตอบแทน

๒. นโยบายด้านการพัฒนาบุคลากร

เป้าประสงค์

ส่งเสริมให้มีการพัฒนาอย่างเป็นระบบ ทั้งถึง และต่อเนื่องโดยการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ศักยภาพ และทักษะการทำงาน ที่เหมาะสม สอดคล้องกับสถานการณ์ วิสัยทัศน์ และยุทธศาสตร์ขององค์กร เพื่อให้การขับเคลื่อนการดำเนินงานตามพันธกิจขององค์กร เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสำเร็จตามเป้าหมาย รวมทั้งส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมให้กับบุคลากรในองค์กร

กลยุทธ์

๑. จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับแผนอัตรากำลัง๓ปี
๒. จัดทำแผนความก้าวหน้าในสายอาชีพ
๓. พัฒนาศักยภาพบุคลากรในองค์กร และเพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงาน และตามสายอาชีพและตำแหน่งงานอย่างต่อเนื่อง
๔. ส่งเสริมให้บุคลากรในรับการขอ

๓.นโยบายด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิต**เป้าประสงค์**

ส่งเสริมการสร้างความสัมพันธ์อันดีของบุคลากรในองค์กร ให้ความสำคัญกับการจัดสภาพแวดล้อมการทำงาน และระบบงานมีการจัดสวัสดิการและเครื่องอำนวยความสะดวกในที่ทำงาน

กลยุทธ์

๑. มีการประชุมถ่ายทอดนโยบายแนวทางปฏิบัติงานผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน อย่างน้อยเดือนละ ๑ ครั้ง
๒. มีการส่งเสริมการเรียนรู้ทั้งในระบบและนอกระบบ
๓. มีการจัดทำกิจกรรมการพัฒนา เพื่อส่งเสริมความรักความผูกพันในองค์กร
๔. มีการจัดสภาพแวดล้อมของทำงานให้สะอาดเป็นระเบียบเรียบร้อย
๕. มีการตรวจประเมินความพึงพอใจและแรงจูงใจของบุคลากรในองค์กร

๔.นโยบายด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน**เป้าประสงค์**

มีการกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ชัดเจนและเป็นธรรมต่อผู้ปฏิบัติงาน และสามารถนำผลการปฏิบัติผลการปฏิบัติงานมาใช้ประโยชน์ในการบริหารทรัพยากรบุคคล ทั้งในเรื่องแรงจูงใจในการทำงาน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

กลยุทธ์

๑. มีการจัดทำประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน
๒. ปรับปรุงระบบการประเมินประสิทธิภาพประสิทธิผลการปฏิบัติราชการให้เหมาะสมเป็นธรรมเป็นที่ยอมรับของบุคลากรในหน่วยงาน
๓. ปรับปรุงระบบแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
๔. มีการยกย่องคนเก่งและคนดีในองค์กร

๕. นโยบายด้านการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม

เป้าประสงค์

วางแผน และส่งเสริมให้บุคลากรมีคุณธรรมและจริยธรรม ตามแผนปฏิบัติการเสริมสร้างวินัยคุณธรรม จริยธรรม และป้องกันการทุจริต สร้างแนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับคุณธรรมและจริยธรรม

กลยุทธ์

๑. มีประกาศนโยบายคุณธรรมและจริยธรรม เพื่อให้บุคลากรปฏิบัติตาม
๒. มีประกาศเจตนารมณ์ป้องกันและต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชัน เพื่อให้บุคลากรปฏิบัติตาม
๓. มีข้อบังคับว่าด้วยจรรยาข้าราชการ เพื่อให้บุคลากรปฏิบัติตาม
๔. ส่งเสริมกิจกรรมด้านคุณธรรมและจริยธรรม
๕. พัฒนาคุณธรรมจริยธรรมโดยส่งเสริมให้บุคลากรเข้ารับการอบรมด้านคุณธรรมจริยธรรม จริยธรรม และป้องกันการทุจริต



แผนพัฒนาบุคลากร
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙

ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองโดน
อำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์

ที่	โครงการ/หลักสูตรการพัฒนา	วัตถุประสงค์	การดำเนินการ	ปีงบประมาณที่พัฒนา			ลักษณะการฝึกอบรม/พัฒนา	
				ปี ๒๕๖๗ (จำนวน คน)	ปี ๒๕๖๘ (จำนวน คน)	ปี ๒๕๖๙ (จำนวน คน)	อปต. ดำเนินการเอง	ส่งฝึกอบรมกับหน่วยงานอื่น
๑	หลักสูตรเกี่ยวกับปลัด อปต.หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาระบบการบริหารงานของปลัด อปต. ให้มีทักษะ ความรู้ และความเข้าใจในการบริหารงานมากยิ่งขึ้น	ปลัด อปต. ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑		/
๒	หลักสูตรเกี่ยวกับปลัด อปต.หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาระบบการบริหารงานของหัวหน้าส่วนงานแต่ละส่วน ให้มีทักษะ ความรู้ และความเข้าใจในการบริหารงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายยิ่งขึ้น	หัวหน้าส่วน แต่ละส่วนได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑		/
๓	หลักสูตรเกี่ยวกับหัวหน้าสำนักปลัดหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาระบบการบริหารงานของหัวหน้าส่วนงานแต่ละส่วน ให้มีทักษะ ความรู้ และความเข้าใจในการบริหารงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายยิ่งขึ้น	หัวหน้าส่วน แต่ละส่วนได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑		/
๔	หลักสูตรเกี่ยวกับผู้อำนวยการกองคลังหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาระบบการบริหารงานของหัวหน้าส่วนงานแต่ละส่วน ให้มีทักษะ ความรู้ และความเข้าใจในการบริหารงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายยิ่งขึ้น	หัวหน้าส่วน แต่ละส่วนได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑		/

ที่	โครงการ/หลักสูตรการพัฒนา	วัตถุประสงค์	การดำเนินการ	ปีงบประมาณที่พัฒนา			ลักษณะการฝึกอบรม/พัฒนา	
				ปี ๒๕๖๗ (จำนวน คน)	ปี ๒๕๖๘ (จำนวน คน)	ปี ๒๕๖๙ (จำนวน คน)	อปต. ดำเนินการเอง	สิ่งฝึกอบรมกับหน่วยงานอื่น
๕	หลักสูตรเกี่ยวกับผู้อำนวยการกองช่างหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้และความเข้าใจในการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับแต่ละตำแหน่งให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	พนักงานส่วนตำบล ได้รับฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑		/
๖	หลักสูตรผู้บริหารการศึกษาหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้และความเข้าใจในการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับแต่ละตำแหน่งให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	พนักงานส่วนตำบล ได้รับฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑		/
๗	หลักสูตรผู้อำนวยการองสวัสดิการสังคมหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้และความเข้าใจในการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับแต่ละตำแหน่งให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	พนักงานส่วนตำบล ได้รับฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑		/
๘	หลักสูตรเกี่ยวกับนักวิเคราะห์นโยบายและแผนหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้และความเข้าใจในการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับแต่ละตำแหน่งให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	พนักงานส่วนตำบล ได้รับฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑		/
๙	หลักสูตรเกี่ยวกับนักวิชาการศึกษาหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้และความเข้าใจในการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับแต่ละตำแหน่งให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	พนักงานส่วนตำบล ได้รับฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑		/

ที่	โครงการ/หลักสูตรการพัฒนา	วัตถุประสงค์	การดำเนินการ	ปีงบประมาณที่พัฒนา			ลักษณะการฝึกอบรม/พัฒนา
				ปี ๒๕๖๗ (จำนวน คน)	ปี ๒๕๖๘ (จำนวน คน)	ปี ๒๕๖๙ (จำนวน คน)	
๑๐	หลักสูตรเกี่ยวกับนักทรัพยากรบุคคลหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้และความเข้าใจในการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับและตำแหน่งให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	พนักงานส่วนตำบล ได้รับฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑	ส่งฝึกอบรมกับหน่วยงานอื่น
๑๑	หลักสูตรเกี่ยวกับนักวิชาการ สาธารณสุขหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้และความเข้าใจในการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับและตำแหน่งให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	พนักงานส่วนตำบล ได้รับฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑	/
๑๒	หลักสูตรเกี่ยวกับนักพัฒนาชุมชน หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้และความเข้าใจในการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับและตำแหน่งให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	พนักงานส่วนตำบล ได้รับฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑	/
๑๓	หลักสูตรเกี่ยวกับนักวิชาการการเงิน และบัญชีหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้และความเข้าใจในการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับและตำแหน่งให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	พนักงานส่วนตำบล ได้รับฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑	/
๑๔	หลักสูตรเกี่ยวกับนักวิชาการพัสดุ หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้และความเข้าใจในการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับและตำแหน่งให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	พนักงานส่วนตำบล ได้รับฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑	/

ที่	โครงการ/หลักสูตรการพัฒนา	วัตถุประสงค์	การดำเนินการ	ปีงบประมาณที่พัฒนา			ลักษณะการฝึกอบรม/พัฒนา	
				ปี ๒๕๖๗ (จำนวน คน)	ปี ๒๕๖๘ (จำนวน คน)	ปี ๒๕๖๙ (จำนวน คน)	อปต. ดำเนินการเอง	ส่งฝึกอบรมกับหน่วยงานอื่น
๑๕	หลักสูตรเกี่ยวกับวิชาการจัดเก็บรายได้หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้และความเข้าใจในการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับแต่ละตำแหน่งให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	พนักงานส่วนตำบล 1 ครั้ง/ปี	๑	๑	๑		/
๑๖	หลักสูตรเกี่ยวกับช่างโยธา/นายช่างโยธาหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้และความเข้าใจในการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับแต่ละตำแหน่งให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	พนักงานส่วนตำบล 1 ครั้ง/ปี	๑	๑	๑		/
๑๗	หลักสูตรเกี่ยวกับเจ้าพนักงานธุรการหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้และความเข้าใจในการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับแต่ละตำแหน่งให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	พนักงานส่วนตำบล 1 ครั้ง/ปี	๑	๑	๑		/
๑๘	หลักสูตรเกี่ยวกับเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้และความเข้าใจในการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับแต่ละตำแหน่งให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	พนักงานส่วนตำบล 1 ครั้ง/ปี	๑	๑	๑		/
๑๙	หลักสูตรเกี่ยวกับประชาชนสัมพันธ์หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้และความเข้าใจในการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับแต่ละตำแหน่งให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	พนักงานส่วนตำบล 1 ครั้ง/ปี	๑	๑	๑		/

ที่	โครงการ/หลักสูตรการพัฒนา	วัตถุประสงค์	การดำเนินการ	ปีงบประมาณที่พัฒนา			ลักษณะการฝึกอบรม/พัฒนา	
				ปี ๒๕๖๗ (จำนวน คน)	ปี ๒๕๖๘ (จำนวน คน)	ปี ๒๕๖๙ (จำนวน คน)	อปต. ดำเนินการเอง	ส่งฝึกอบรมกับหน่วยงานอื่น
๒๐	หลักสูตรเกี่ยวกับนักวิชาการเกษตร หรือหลักสูตรที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้และความเข้าใจในการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับแต่ละตำแหน่งให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	พนักงานส่วนตำบล ได้รับฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑		/
๒๑	หลักสูตรเกี่ยวกับนักจัดการงานทั่วไปหรือหลักสูตรที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้และความเข้าใจในการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับแต่ละตำแหน่งให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	พนักงานส่วนตำบล ได้รับฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑		/
๒๒	หลักสูตรเกี่ยวกับเจ้าพนักงานการเงินและบัญชีหรือหลักสูตรที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้และความเข้าใจในการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับแต่ละตำแหน่งให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	พนักงานส่วนตำบล ได้รับฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑		/
๒๓	หลักสูตรเกี่ยวกับนักวิชาการศึกษา หรือหลักสูตรที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้และความเข้าใจในการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับแต่ละตำแหน่งให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	พนักงานส่วนตำบล ได้รับฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑		/

ที่	โครงการ/หลักสูตรการพัฒนา	วัตถุประสงค์	การดำเนินการ	ปีงบประมาณที่พัฒนา			ลักษณะการฝึกอบรม/พัฒนา	
				ปี ๒๕๖๗ (จำนวน คน)	ปี ๒๕๖๘ (จำนวน คน)	ปี ๒๕๖๙ (จำนวน คน)	อปต. ดำเนินการเอง	ส่งฝึกอบรมกับหน่วยงานอื่น
๒๔	หลักสูตรเกี่ยวกับครูหรือหลักสูตรที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้และความเข้าใจในการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับแต่ละตำแหน่งให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	พนักงานส่วนตำบล ได้รับฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๓	๓	๓	/	/
๒๕	หลักสูตรเกี่ยวกับครูผู้ดูแลเด็กหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้และความเข้าใจในการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับแต่ละตำแหน่งให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	พนักงานส่วนตำบล ได้รับฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑	/	/
๒๗	หลักสูตรเกี่ยวกับผู้ดูแลเด็กหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้และความเข้าใจในการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับแต่ละตำแหน่งให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	พนักงานส่วนตำบล ได้รับฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๔	๔	๔	/	/
๒๘	หลักสูตรเกี่ยวกับพนักงานจ้างแต่ละตำแหน่งหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาศักยภาพของบุคลากรทั้งหมดให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น	พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๖	๖	๖	/	/
๒๙	การส่งเสริมระบบคุณธรรมจริยธรรม การดำเนินการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลเพื่อการทำงานที่มีประสิทธิภาพ	เพื่อพัฒนาศักยภาพของบุคลากรทั้งหมดให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น	พนักงานส่วนตำบล ถูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๓๕	๓๕	๓๕	/	/



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลหนองโดน
เรื่องประกาศนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล

ตามที่องค์การบริหารส่วนตำบลหนองโดน ได้จัดทำนโยบายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลขึ้น เพื่อสร้างระบบบริหารและพัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพเพื่อสร้างบุคลากรที่มีคุณธรรมจริยธรรมสมรรถนะสูง เพื่อเตรียมความพร้อมให้ทันกับสถานการณ์ความเปลี่ยนแปลงและนโยบายของรัฐบาล

ดังนั้น เพื่อให้การดำเนินการเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองโดน เป็นไปด้วยความเรียบร้อย จึงประกาศใช้นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองโดน ประจำปี พ.ศ.๒๕๖๖

ทั้งนี้ตั้งแต่วันที่ ๗ เดือน มกราคม พ.ศ.๒๕๖๖ เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๘ เดือน มกราคม พ.ศ.๒๕๖๗

(นายครรชิต ศรีอินทร์)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองโดน



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลหนองโดน
เรื่อง นโยบายคุณธรรมและความโปร่งใส

ตามเจตนารมณ์ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ.๒๕๖๐ พระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของทางราชการ พ.ศ.๒๕๔๐ พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ.๒๕๔๖ ยุทธศาสตร์ชาติว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริต ระยะที่ ๓ (พ.ศ.๒๕๖๐ - ๒๕๖๔) และนโยบายของรัฐบาล ข้อที่ ๑๐ การส่งเสริมราชการแผ่นดินที่มีธรรมาภิบาลและการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบในภาครัฐ กำหนดให้ปลูกฝังค่านิยม คุณธรรม จริยธรรม และจิตสำนึกในการรักษาคดีศรีความเป็นข้าราชการและความซื่อสัตย์สุจริต ควบคู่กับการบริหารจัดการภาครัฐที่มีประสิทธิภาพ เพื่อป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบของเจ้าหน้าที่ของรัฐทุกระดับ และตอบสนองความต้องการ พร้อมอำนวยความสะดวกแก่ประชาชน เพื่อสร้างความเชื่อมั่นในระบบราชการฯ นั้น

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองโดน จึงได้กำหนดนโยบายคุณธรรมและความโปร่งใสเพื่อเป็นมาตรฐาน แนวทางปฏิบัติ และขำนิยมสำหรับข้าราชการและบุคลากรขององค์กรให้ยึดถือ และปฏิบัติควบคู่กับกฎ ระเบียบและข้อบังคับอื่นๆ โดยมุ่งมั่นที่จะนำหน่วยงานให้ดำเนินงานตามภารกิจด้วยความโปร่งใส บริหารงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริต มีคุณธรรม ปราศจากความทุจริต เพื่อให้บรรลุตามเจตนารมณ์ดังกล่าว จึงกำหนดแนวทางให้ผู้บริหาร สมาชิกสภาฯ พนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองโดน ถือปฏิบัติและดำเนินการ ดังนี้

๑. นโยบาย

๑.๑ ด้านความโปร่งใส

๑) นโยบายเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้เสีย เข้ามามีส่วนร่วมในกระบวนการดำเนินการ โดยเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนได้เสีย เข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงานตามขั้นตอนต่างๆ ของหน่วยงาน ตั้งแต่ การแสดงความคิดเห็น ร่วมวางแผนและจัดทำแผนงาน ร่วมดำเนินการ และร่วมติดตามตรวจสอบการดำเนินงานของหน่วยงาน

๒) นโยบายการดำเนินการเกี่ยวกับการจัดซื้อจัดจ้าง โดยการดำเนินการเกี่ยวกับการจัดซื้อจัดจ้างจะต้องดำเนินการและส่งเสริมให้มีความโปร่งใสในทุกขั้นตอนตามกฎหมายที่กำหนด

๓) นโยบายให้เปิดเผย และเข้าถึงข้อมูลขององค์กร โดยจะต้องให้และเปิดเผยข้อมูลต่างๆ ของหน่วยงานอย่างชัดเจน ถูกต้องและครบถ้วน รวมถึงการให้ประชาชนหรือผู้มีส่วนได้เสียสามารถเข้าถึงข้อมูลต่างๆ ของหน่วยงานได้โดยสะดวกและรวดเร็ว

๔) นโยบายการจัดการเรื่องร้องเรียนเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน การให้บริการของหน่วยงานโดยดำเนินการ และจัดการเกี่ยวกับเรื่องร้องเรียนเกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่อื่นไม่โปร่งใส หรือทำทุจริตต่อหน้าที่

๑.๒ ด้านความพร้อมรับผิด

๑) นโยบายความพร้อมรับผิดในการปฏิบัติงาน การบริหารงาน ทุกขั้นตอนที่จะต้องมีความถูกต้อง ตามกฎหมาย ระเบียบ อย่างเคร่งครัด โดยการปฏิบัติงานในทุกขั้นตอนของเจ้าหน้าที่ต้องมีความถูกต้องตามกฎหมายและระเบียบข้อบังคับต่างๆ อย่างครบถ้วนและเคร่งครัด กล่าวหาจะต้องรับผิดชอบในผลการปฏิบัติงานของตนเอง

๒) นโยบายที่แสดงถึงทิศทาง เจตจำนง ของผู้บริหารงานอย่างซื่อสัตย์ สุจริต และพร้อมรับผิดชอบเพื่อเกิดความผิดพลาด โดยการกำหนดทิศทางและนโยบายของผู้บริหารที่จะต้องชี้แจงเจตจำนงในการบริหารงานอย่างซื่อสัตย์สุจริต และพร้อมรับผิดเมื่อเกิดความผิดพลาด เพื่อสร้างความเชื่อแก่สังคมว่าการขับเคลื่อนของหน่วยงานจะต้องเป็นไปอย่างมีคุณธรรมและธรรมาภิบาล

๑.๓ ด้านความปลอดภัยจากการทุจริตในการปฏิบัติงาน

๑) นโยบายเกี่ยวกับการป้องกันไม่ให้เจ้าหน้าที่ใช้ตำแหน่งหน้าที่ในการเอื้อประโยชน์ โดยต้องเป็นนโยบาย/แนวทาง เพื่อป้องกันไม่ให้เจ้าหน้าที่ใช้ตำแหน่งหน้าที่ในการเอื้อประโยชน์แก่ตนเองพวกพ้องของตนเองหรือผู้อื่น

๒) นโยบายเกี่ยวกับการป้องกันไม่ให้เจ้าหน้าที่เรียกรับเงิน สิ่งของ หรือผลประโยชน์อื่นใดจากผู้มีส่วนได้เสีย โดยต้องมีแนวทางการป้องกันการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานที่เป็นพฤติกรรมที่เข้าข่ายทุจริตต่อหน้าที่ เช่น การเรียกรับเงิน สิ่งของ หรือประโยชน์ใดๆ จากผู้มีส่วนได้เสียเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของตนเอง หรือปฏิบัติหน้าที่/การใช้ตำแหน่งหน้าที่ของตนเองอย่างไม่เป็นธรรมเพื่อเอื้อประโยชน์แก่ตนเอง หรือผู้อื่นผู้ใด

๓) นโยบายเกี่ยวกับการปลอดจากการทุจริต โดยผู้บริหารต้องปฏิบัติหน้าที่ที่ไม่เป็นพฤติกรรมที่เข้าข่ายทุจริตในเชิงนโยบาย ซึ่งลักษณะเป็นการทุจริตที่เกิดจากความสัมพันธ์เกี่ยวพันระหว่างผู้บริหารของหน่วยงานกับผู้มีส่วนได้เสียที่เป็นหน่วยธุรกิจเอกชน เพื่อเอื้อประโยชน์ในสัญญาโครงการหรือสัมปทานของหน่วยงาน แลกเปลี่ยนกับการกำหนดนโยบายหรือการอนุมัติใดๆ ของผู้บริหารหน่วยงาน

๑.๔ ด้านวัฒนธรรมควบคุมในองค์กร

๑) นโยบายเกี่ยวกับการดำเนินการเพื่อป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อนในหน่วยงาน โดยการสร้างให้เจ้าหน้าที่ในหน่วยงานมีความเข้าใจเกี่ยวกับการกระทำที่เป็นผลประโยชน์ทับซ้อนหรือสามารถแยกแยะประโยชน์ส่วนตนและประโยชน์ส่วนรวมได้

๒) นโยบายสร้างวัฒนธรรมเพื่อให้เกิดวัฒนธรรมที่ไม่ทนต่อการทุจริต จนก่อให้เกิดวัฒนธรรมในการร่วมต่อต้านทุจริตได้ โดยการปลูกฝัง สั่งสอน หรือถ่ายทอดพฤติกรรมหรือทัศนคติในการปฏิบัติของเจ้าหน้าที่ จนกลายเป็นแนวทางปฏิบัติประจำหรือวัฒนธรรมของหน่วยงาน

๓) นโยบายการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในองค์กร โดยการจัดทำแผนปฏิบัติการป้องกันและปราบปรามการทุจริต การตรวจสอบถ่วงดุลภายในหน่วยงานที่เข้มแข็งและมีประสิทธิภาพ

๑.๕ ด้านคุณธรรมการทำงานในหน่วยงาน

๑) นโยบายเกี่ยวกับการกำหนดคู่มือมาตรฐานการปฏิบัติงานภารกิจหลักที่ชัดเจน และเป็นไปตามระเบียบขั้นตอน และมีการป้องกันและตรวจสอบเพื่อป้องกันและตรวจสอบเพื่อป้องกันการละเว้นการปฏิบัติหน้าที่ โดยกำหนดให้มีคู่มือหรือมาตรฐานการปฏิบัติงานที่ชัดเจน

๒) นโยบายคุณธรรมในการบริหารงานบุคคล โดยการบริหารงานบุคคล เช่น การบรรจุแต่งตั้ง พิจารณาความดีความชอบ ต้องเป็นไปด้วยความยุติธรรม มีคุณธรรมในการบริหารงานบุคคลในหน่วยงาน

๓) นโยบายคุณธรรมในการบริหารงบประมาณ โดยการบริหารงบประมาณ การใช้จ่ายเงินงบประมาณจะต้องเป็นไปอย่างโปร่งใส และคุ้มค่ามากที่สุด

๔) นโยบายการมอบหมายงานที่มีความเป็นธรรม เท่าเทียม และไม่เลือกปฏิบัติ โดยพฤติกรรมของหัวหน้างานต้องแสดงถึงการมีคุณธรรมในการสั่งงาน หรือมอบหมายงานให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา และต้องคำนึงถึงขอบเขตอำนาจหน้าที่ตามกฎหมายของผู้รับมอบหมายงาน มีความเป็นธรรมแก่ผู้รับมอบหมายงานทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน

๕) นโยบายให้ความสำคัญกับสภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวยและส่งเสริมการปฏิบัติงาน โดยผู้บริหารหน่วยงานต้องให้ความสำคัญกับสภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวยและส่งเสริมการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร

๑.๖ ด้านการสื่อสารภายในหน่วยงาน คือหน่วยงานต้องมีรูปแบบ วิธีการ การสื่อสารเพื่อถ่ายทอดเกี่ยวกับนโยบายทั้ง ๔ ด้าน ให้เจ้าหน้าที่ในหน่วยงานรับทราบเพื่อให้เกิดความตระหนักและให้ความสำคัญกับการปฏิบัติงานที่มีคุณธรรมและความโปร่งใส

๒. แนวทาง

๒.๑ บริหารงานและปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาล โดยมุ่งตอบสนองความต้องการของประชาชนด้วยการบริการที่รวดเร็ว ถูกต้อง เสมอภาคโปร่งใสและเป็นธรรม

๒.๒ ปลุกฝังค่านิยมและทัศนคติให้บุคลากรในสังกัด มีความรู้ความเข้าใจ ยึดหลักคุณธรรม จริยธรรม นำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงใช้ในการปฏิบัติงานและการดำเนินชีวิต

๒.๓ ดำเนินการจัดซื้อ จัดจ้าง ส่งเสริมการดำเนินการให้เกิดความโปร่งใสในทุกขั้นตอนและเปิดโอกาสให้ภาคเอกชน ภาคประชาสังคม และภาคประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการตรวจสอบการปฏิบัติงานโดยเปิดเผยข้อมูลข่าวสารในการดำเนินการกิจกรรมทุกรูปแบบ

๒.๔ ประชาสัมพันธ์ให้ประชาชนแจ้งข้อมูลข่าวสาร เบาะแสการทุจริต ร้องเรียนร้องทุกข์ผ่าน ศูนย์ดำรงธรรมอำเภอลำปลายมาศ หรือศูนย์ดำรงธรรมจังหวัดบุรีรัมย์

๒.๕ กรณีพบการทุจริตจะดำเนินการตรวจสอบและลงโทษขั้นสูงสุดกับผู้ทุจริตอย่างจริงจัง

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๑ ธันวาคม ๒๕๖๖



(นายครรชิต ศรีอินทร์)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองโดน