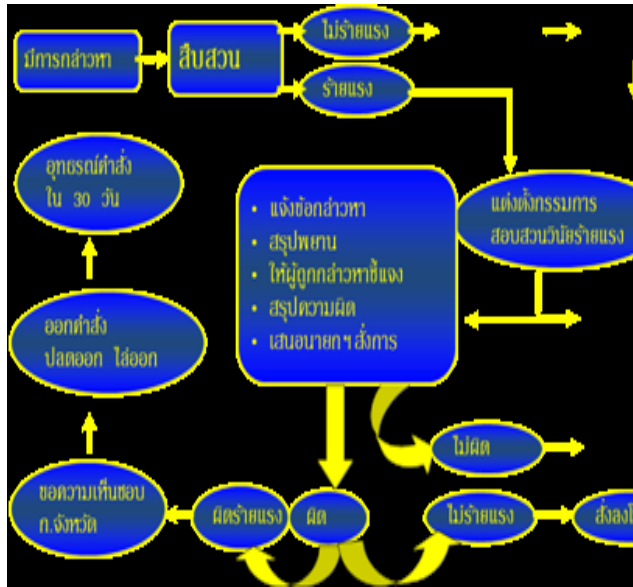
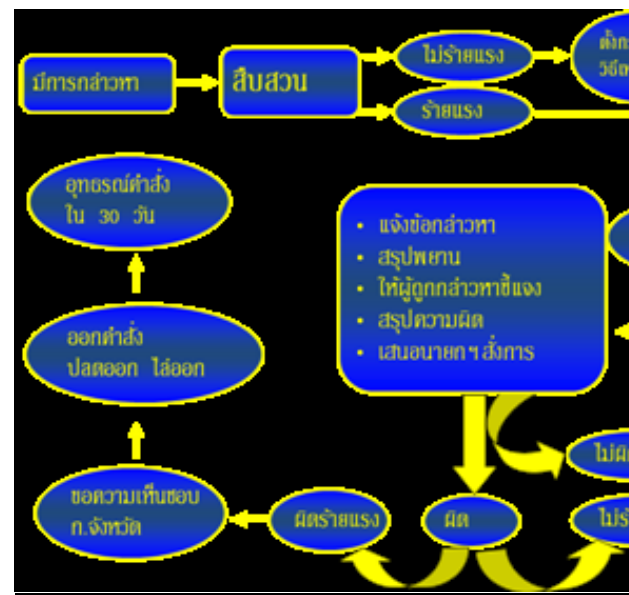




กิจกรรมส่งเสริมการเรียนรู้ในองค์กร
องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองเสือ
อำเภอยักษ์ภูมิพิสัย จังหวัดมหาสารคาม



การดำเนินการทางวินัย

มูลเหตุกล่าวหา

- ☞ หน่วยงานอื่นชี้มูล (ปปช., สตง.)
- ☞ ผู้มีอำนาจหน้าที่กำกับดูแลชี้มูล (ผวจ. ,นายอำเภอ)
- ☞ ผบช. ตรวจสอบพบเอง / หรือได้รับร้องเรียนกล่าวโทษ

การแจ้งมูลเหตุกล่าวหา

๑. ชี้มูลตามข้อเท็จจริง
๒. ชี้มูลว่าผิดวินัย โดยระบุตัวบุคคลหรือกลุ่มบุคคล

ข้อ ๒๑ พนักงานส่วนตำบลผู้ใดฝ่าฝืนข้อห้ามหรือไม่ปฏิบัติตามข้อปฏิบัติทางวินัยตามที่กำหนดในหมวดนี้ ผู้นั้นเป็นผู้กระทำผิดวินัย จักต้องได้รับโทษทางวินัย เว้นแต่มีเหตุอันควรงดโทษตามที่กำหนดในหมวด ๒

โทษทางวินัยมี ๕ สถาน คือ

- (๑) ภาคทัณฑ์
- (๒) ตัดเงินเดือน
- (๓) ลดขั้นเงินเดือน
- (๔) ปลดออก
- (๕) ไล่ออก

วิธีการดำเนินการทางวินัย

วินัยอย่างร้ายแรง

- ☞ ต้องแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนวินัยอย่างร้ายแรง
- ☞ ต้องมีข้อเท็จจริงเพียงพอโดยมีการสอบสวน
- ☞ ข้อเท็จจริงก่อนสอบสวนตามที่นายกเห็นสมควรลงโทษโดยไม่สอบสวนได้

คณะกรรมการ

๑. ไม่น้อยกว่า ๓ คน
 ๒. ประธานต้องมีระดับไม่ต่ำกว่าผู้ถูกกล่าวหา
 ๓. ต้องจบนิติศาสตร์ /ผ่านการอบรม /มีประสบการณ์ ๑ คน
- ☞ นายกเจ้าพนักงานแต่งตั้งคณะกรรมการ
 - ☞ กรรมการประชุมเพื่อกำหนดการสอบ
- แจ้ง สว ๒ , สว ๓
- ☞ ผู้ถูกกล่าวหา นำความ หรือที่ปรึกษากฎหมายเข้าฟังการสอบสวนได้
 - ☞ ห้ามบุคคลอื่นเข้าร่วมทำการสอบสวน
 - ☞ กรรมการประชุมสรุปความผิด/กำหนดโทษ
 - ☞ เสนอรายงานการสอบสวน (ส.ว. ๖)

- ☞ นายกพิจารณารายงานการสอบสวน
 - ☞ สั่งสอบสวนเพิ่มตามประเด็น /พิจารณาโทษ
 - ☞ ลงโทษ (ไม่ร้ายแรง) /ขอความเห็นชอบ(ร้ายแรง)
-
- ☞ รายงาน ก.จังหวัด
 - ☞ ผู้ถูกลงโทษมีสิทธิภายใน 30 วันนับแต่วัน
 - ☞ อนุ ฯ /ก.จังหวัด พิจารณา
 - ☞ กรณี ก.จังหวัดพิจารณาอุทธรณ์ อุทธรณ์ต่อไม่ได้ฟ้องต่อศาลปกครอง



ทรัพยากรบุคคลมีคุณภาพ พัฒนา เสริมสร้างองค์ความรู้ มุ่งสู่ความเป็นเลิศ เขตองค์กร

ประมวลจริยธรรมของข้าราชการ ประจำปี ๒๕๖๒

พนักงานส่วนตำบลและลูกจ้างของ องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองเสือ พึงยึดมั่นใน ค่านิยมหลัก ๑๐ ประการ ดังนี้

- (๑) การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
- (๒) การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
- (๓) การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ และรับผิดชอบ
- (๔) การยึดถือประโยชน์ของประเทศชาติเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน
- (๕) การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้องเป็นธรรม และถูกกฎหมาย
- (๖) การให้บริการประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ
- (๗) การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชน อย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
- (๘) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษา มาตรฐานมีคุณภาพโปร่งใส ตรวจสอบ ได้
- (๙) การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร
- (๑๐) การสร้างจิตสำนึกให้ประชาชน ในท้องถิ่นประพัตินเป็นพลเมืองที่ดี ร่วมกันพัฒนาชุมชนให้น่าอยู่ คู่คุณธรรม

และดูแลสภาพสิ่งแวดล้อมให้สอดคล้อง
รัฐธรรมนูญฉบับปัจจุบัน

กลยุทธ์การบริหารงานบุคคล

เป้าประสงค์ของผู้บริหารท้องถิ่นท้องถิ่น

“ การปรับปรุงระบบการบริหารงานของ องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองเสือ เพื่อให้เกิด ความเหมาะสมต่อการปฏิบัติหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน เพื่อให้สามารถตอบสนองความต้องการของ ประชาชนและเป็นการแก้ไขปัญหาได้อย่างแท้จริง โดยก่อให้เกิดความพึงพอใจและเกิด ทศนคติที่ดีต่อระบบราชการ รวมทั้งการจัดหาเครื่องวัสดุ อุปกรณ์ สื่อสารสารสนเทศ เพื่อให้เกิดความมีประสิทธิภาพในการทำงานมาก ยิ่งขึ้น”

เป้าประสงค์ของบุคลากรในสังกัด

“ พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลเมืองเสือ และพนักงานจ้าง ต้องการพัฒนาศักยภาพของตนเองเพื่อสร้างผลสัมฤทธิ์ ผลในงาน ”

เป้าประสงค์ของประชาชน

“ เกิดความพึงพอใจต่อการให้บริการของ องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองเสือ ”

วิสัยทัศน์ของการบริหารงานบุคคล

“ มุ่งมั่นพัฒนาระบบการบริหารงานบุคคล และพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ ปฏิบัติงานภายใต้ความถูกต้อง เป็นธรรม ตรวจสอบได้และเต็มใจให้บริการ ”

พันธกิจการบริหารงานบุคคล

พันธกิจที่ ๑

“ การบริหารงานบุคคลด้วยระบบยุติธรรม เสริมสร้างวินัย โปร่งใส รวดเร็วและตรวจสอบได้ ”

พันธกิจที่ ๒

“ พัฒนาศักยภาพคู่คุณธรรม เสริมสร้าง สวัสดิการ และบริการที่ดีให้แก่พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลเมืองเสือและลูกจ้าง ”

พันธกิจที่ ๓

“ นำเทคโนโลยีมาใช้นพัฒนาระบบการ บริหารงานบุคคลให้เกิดประสิทธิภาพในการ ปฏิบัติงาน ”

วิเคราะห์จุดแข็งด้านการบริหารงานบุคคล

- องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองเสือ มีความเป็นอิสระในการกำหนดนโยบาย วางแผน อัตรา กำลังคนและการบริหารงานบุคคล
- มีบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานตรงตามสายงาน

- มีระเบียบขั้นตอนในการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน

- บุคลากรมีมนุษยสัมพันธ์ในการปฏิบัติงานได้ดีและสามารถประสานงานในแต่ละส่วนงานเพื่อให้งานสำเร็จลุล่วงได้

วิเคราะห์จุดอ่อนด้านการบริหารงาน

- ระเบียบขั้นตอนและวิธีการดำเนินการด้านบุคคลมีข้อจำกัด
- มีนโยบายเร่งด่วน ทำให้ไม่สามารถ ปฏิบัติงานได้ทันเวลาที่กำหนด
- ระบบบริหารการจัดการบางส่วนไม่สนองต่อ หลักธรรมาภิบาล
- ขาดการพัฒนาระบบเทคโนโลยีในการ จัดเก็บประวัติและสืบค้นข้อมูล

โอกาสของการบริหารงานบุคคล

- หน่วยงานมีบทบาทในการเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาบุคลากรและผู้บริหารเปิดโอกาสในการรับฟังและแสดงความคิดเห็น
- มีโอกาสเข้าร่วมประชุมฝึกอบรม ทักษะศึกษาดูงานเพื่อการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง
- มีโอกาสในการจัดกิจกรรมพัฒนาบุคลากรทั้งหลักการบริหารงานและจริยธรรม

อุปสรรคของการบริหารงานบุคคล

- การควบคุมงบประมาณรายจ่ายด้านบุคคลไม่ให้เกิดร้อยละ ๔๐
- ความล่าช้าของข้อมูลบุคลากรบางอย่างไม่สมบูรณ์ ทำให้การค้นเอกสารล่าช้า

กลยุทธ์การบริหารงานบุคคล

- จัดระบบการบริหารงานบุคคล ให้มีประสิทธิภาพ สะดวกและรวดเร็ว
- เสริมสร้างระบบคุณธรรมในการบริหารงานบุคคล
- เร่งรัด พัฒนาพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลและลูกจ้างให้มีความทันสมัยก้าวหน้าทันต่อการเปลี่ยนแปลงสามารถนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาเป็น ปัจจัยในการพัฒนาการบริหารการจัดการได้อย่างมีประสิทธิภาพ
- การพัฒนาบุคลากรของพนักงานส่วนตำบลตามแนวทาง ของแผนพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองเสือ



ประมวลจริยธรรมของข้าราชการ

และ

กลยุทธ์การบริหารงานบุคคล



งานการเจ้าหน้าที่

สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลเมืองเสือ

