



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านขาม
เรื่อง นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปี ๒๕๖๕

โดยที่คณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ได้เล็งเห็นความสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรบุคคลซึ่งมีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนการพัฒนาท้องถิ่นให้ก้าวหน้าและบุคลากรของท้องถิ่นให้เป็นผู้มีศักยภาพสูง จึงมีมติเห็นชอบยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อพัฒนาศักยภาพและสามารถพัฒนาท้องถิ่นได้อย่างบรรลุเป้าหมายและมีความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงในอนาคต

เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านขาม บริหารทรัพยากรบุคคลให้เป็นไปตามอำนาจหน้าที่ แผนนโยบายภาครัฐ โปร่งใส เป็นธรรม รวมทั้งให้สอดคล้องกับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) คณะผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านขาม ได้ดำเนินการตามคำแถลงนโยบายที่ได้กำหนดไว้เมื่อวันที่ ๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๕ ต่อสภาองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านขาม ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านขาม ซึ่งปรากฏไว้ในด้านที่ ๕ ด้านการบริหารและการจัดการ ประกอบด้วย

๑. เพิ่มประสิทธิภาพในการให้บริการประชาชนให้สะดวก รวดเร็ว ถูกต้อง โปร่งใส เป็นธรรม และเสมอภาคตามหลักการบริหารจัดการที่ดีในองค์กร

๒. พัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านขาม ให้มีความรู้ ความสามารถ ให้มีจิตสำนึกในการให้บริการประชาชนและเน้นการทำงานแบบบูรณาการ สร้างจิตสำนึกให้มีคุณธรรมและจริยธรรมตามหลักธรรมาภิบาลจึงกำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลได้ดังนี้

๑. การบริหาร

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านขาม ได้กำหนดการบริหารจัดการที่ดีในองค์กร จำแนกออกเป็น ๕ ข้อหลักดังต่อไปนี้

๑.๑ การบริหารจัดการที่ดีในองค์กร

หลักการบริหารมีหลายรูปแบบขึ้นอยู่กับวัฒนธรรมและในแต่ละสถานการณ์ แต่ที่สำคัญที่ยึดถือกันมาโดยตลอดคือ การบริหารแบบมีส่วนร่วม (Participative Management) โดยมีการปรึกษาหารือกับผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่าย โดยเฉพาะอย่างยิ่งในเรื่องที่สำคัญ ๆ มุ่งเน้นให้ทุกคนควรจะต้องรับรู้รับทราบ ร่วมกันตัดสินใจ และร่วมกันทำ รวมทั้งการใช้หลัก การบริหารแบบพี่น้อง มีปัญหาหรือเรื่องอะไรที่สำคัญ จะปรึกษาผู้อาวุโสซึ่งเป็นพี่เฒ่าของทุกคน ไม่มีการขัดแย้งวุ่นวาย มีอะไรก็จะพูดคุยกันแบบตรงไปตรงมา ดูผู้อาวุโส เป็นต้นแบบ (Modeling)

๑.๒ ด้านความรู้ ที่ผู้บริหาร พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านขาม พึงมีคือ

๑.๒.๑ ความรู้ในระเบียบทุกเรื่องที่เกี่ยวข้อง เพราะราชการมีข้อบังคับ ระเบียบ และประกาศต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องซึ่งต้องบริหารงานให้เป็นไปตามที่กำหนด มิฉะนั้นแล้วก็จะทำให้มีความผิดได้ การรู้กฎระเบียบจะทำให้งานรวดเร็ว ถูกต้อง แม่นยำ ดังนั้นก่อนจะส่งงานหรือเสนองานต้องตรวจสอบว่าถูกต้องตามกฎหมายระเบียบหรือไม่

๑.๒.๒ ความรู้ด้านเทคโนโลยีและใช้เป็นในทุกระดับคณะผู้บริหาร พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ต้องใช้ IT เป็นอย่างน้อยใช้ด้วยตัวเองไม่เป็นแต่ต้องรู้ว่าใช้ทำอะไร ในขณะที่เดียวกันต้องเตรียมตัวให้พร้อมในการใช้ระบบ IT รวมทั้งพัฒนาบุคลากรของเราให้มีความพร้อมความเข้าใจใน IT มากขึ้น นอกจากนั้นแล้วทักษะด้านภาษาอังกฤษก็เป็นสิ่งสำคัญ

๑.๒.๓ แลกเปลี่ยนความรู้ การแลกเปลี่ยนประสบการณ์ระหว่างหน่วยงานจะช่วยให้เพิ่มพูนมากขึ้น ทำให้รู้จักวิธีการทำงานของแต่ละหน่วยงาน การได้แลกเปลี่ยนประสบการณ์กันจะช่วยให้งานแต่ละงานดีขึ้นเพราะการวางแผนนโยบาย วางกรอบ จะต้องขับเคลื่อนด้วยการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพสามารถบรรลุวัตถุประสงค์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๑.๓ ด้านมนุษยสัมพันธ์

มีการประสานงานอย่างไม่เป็นทางการก่อนการพูดคุยเพื่อสร้างความเข้าใจซึ่งกันและกันสร้างความร่วมมือมีความอ่อนน้อมถ่อมตัว

ทั้งนี้ เพื่อลดปัญหาการขัดแย้ง การโต้เถียงกัน ลดการซ้ำซ้อนของงานให้เกิดขึ้นในองค์กรด้วยการมีมนุษยสัมพันธ์ในการทำงานที่ดีและบริหารความขัดแย้ง ต้องมี attitude ที่ดีต่อกัน ประนีประนอมกันให้มากที่สุด จัดกิจกรรมให้เจ้าหน้าที่มีส่วนร่วมกันเพื่อลด conflict เป้าหมายคือประสิทธิภาพของหน่วยงานอ่อนโยนและจริงใจ อ่อนน้อมถ่อมตัว อ่อนโยนและจริงใจเป็น character ที่มีเสน่ห์

๑.๔ ด้านการปฏิบัติงาน

๑.๔.๑ การจัดลำดับความสำคัญของงาน

๑.๔.๒ การตรงต่อเวลา

๑.๔.๓ UPDATE ข้อมูล และใช้ IT

๑.๔.๔ กล้าเสนอแนะเพื่อพัฒนางาน

เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารจัดการ หน้าที่ของฝ่ายสนับสนุนคือจะต้อง update ข้อมูลตลอดเวลา การบริหารการเรียนการสอนจะมีประสิทธิภาพมากขึ้นก็ด้วยระบบ IT เข้ามามีบทบาทมากขึ้น สองส่วนคือ e-learning และ e-office เข้ามามีบทบาทมากขึ้น ถ้าหากเราเรียนรู้ได้ก็จะทำให้การให้บริการการศึกษาของเรามีความรวดเร็ว มีความทันสมัย การเรียนการสอนจะพัฒนาเป็น e-learning ระบบการบริหารจัดการภายใน เป็นระบบ e-office ก็จะทำให้มีความรวดเร็ว

๑.๕ ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

๑.๕.๑ ไม่ยึดติดกับการปรับเปลี่ยนโยกย้ายคน การโยกย้าย การเปลี่ยนแปลงเป็นเรื่องของการพัฒนาคน การเปลี่ยนงานมีอยู่ ๒ อย่าง คือ หนึ่งเพื่อให้งานไหลลื่นขึ้น สองประสบการณ์ บางที่ทำงานสัก ๔-๕ ปีเริ่มเบื่อหน่าย ไม่ใช่การลงโทษแต่ความจริงแล้วมันทำให้มีประสบการณ์มากขึ้น ทำให้ fresh ขึ้นด้วย มองภาพแบบนี้จะสะท้อน dynamic มากขึ้น

๑.๕.๒ การแบ่งโครงสร้างที่มีอยู่เราจะเน้นเรื่องของความเร็ว ความเที่ยงตรง และความมีประสิทธิภาพ บุคลากรทุกคนต้องมี Job Description สิ่งเหล่านี้จะต้องทำให้เจ้าหน้าที่เข้าใจ เจ้าหน้าที่ของเราทุกคนต้องมี Job Description ถ้ามี Job Description ครบ ในฐานะหัวหน้าหน่วยงานเราจะรู้ว่าการแต่ละงานมีผู้รับผิดชอบที่ชัดเจน และลดความซ้ำซ้อนของงานไม่เกิดคนล้นงาน เพราะฉะนั้นจาก Job Description จะทำให้จัดบุคลากรได้เหมาะสม เป็นเรื่องที่จะช่วยว่ามีงานครอบคลุมมากน้อยเพียงใด

๑.๕.๓ พัฒนาบุคลากรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการบริการ ในฐานะที่เป็นหัวหน้าหน่วยงาน ต้องดูแลบุคลากรสายสนับสนุนว่าจะทำอะไรให้บุคลากรทำงานให้มีประสิทธิภาพ เพราะฉะนั้น

เรื่องของการดูแล การบริหาร การพัฒนาบุคลากรเป็นหัวใจสำคัญ ที่จะต้องเน้นว่าให้ผู้ที่ทำงานกับเราได้รับการพัฒนาในแต่ละปีต้องทำแผนพัฒนาบุคลากร ทำอย่างไรให้เจ้าหน้าที่ของเราทุกคนมีการพัฒนาตนเอง ทำให้ระบบงานของตนเองมีความก้าวหน้า มีความรวดเร็วโดยตลอด ถือเป็นนวัตกรรมใหม่ขององค์การคือ ทุกคนจะต้องขวนขวายหาความรู้ และในขณะเดียวกันการอบรม การสัมมนาของหน่วยงานต่าง ๆ ไม่ควรเพิกเฉยหรือละเลยในเรื่องของการสร้างองค์การแห่งการเรียนรู้ ให้พนักงานทุกคนรู้และเข้าใจองค์การแห่งการเรียนรู้

๑.๕.๔ สนับสนุนให้ลูกน้องก้าวหน้าในอาชีพสิ่งจูงใจประการหนึ่งซึ่งโดยปกติทุกคนทำงานไม่ว่าจะอยู่สายไหนก็ต้องการความก้าวหน้าทั้งสิ้น ในทางทฤษฎีของเรื่องสิ่งจูงใจถ้าหากเราไม่เอามาใช้หรือทำให้คนที่ทำงานกับเราก็คงจะทำให้เป็นข้อติดขัด ถ้าผู้ได้บังคับบัญชามีโอกาสที่จะเติบโตได้สนับสนุนทุกกรณี เพราะถือเป็นขวัญและกำลังใจที่สำคัญ เมื่อเราดูแลความก้าวหน้า ขวัญกำลังใจและค่าตอบแทนต่าง ๆ ที่สมควรจะได้รับ ก็ต้อง demand กลับว่าทุกคนต้องทำงานด้วยความตั้งใจ

๑.๕.๕ ประเมินผลการปฏิบัติงานต้องถูกต้องและยุติธรรมการประเมินต้องมีลักษณะ Objective มากขึ้น ถ้าเป็น Subjective มากไม่สามารถแยกให้เห็นว่าคนไหนดีกว่าคนไหนอย่างไร ต้องทำให้มี Objective ให้ชัดเจน ข้อไหนประเด็นไหนคะแนนเป็นอย่างไร ก็จะทำให้แยกความแตกต่างได้ ถ้าหากเป็นลักษณะ Subjective ก็ขึ้นอยู่กับหัวหน้า ระบบที่สำคัญที่จะทำให้คนทำงานกับเรามีขวัญกำลังใจก็ต้องทำให้เขาได้รับการประเมินที่ถูกต้อง และยุติธรรม อาจจะต้องใช้การประเมิน ๓๖๐ องศา

๑.๕.๖ Empower ให้ฝ่ายสนับสนุนมีการ empower ไปยังหัวหน้างาน ทำให้การทำงานได้เร็วขึ้น ทุกเรื่องไม่ต้องไปลงที่เลขาธิการคณะหรือผู้อำนวยการกองก็จะทำให้แต่ละคนทำงานได้คล่องตัวขึ้น

๑.๕.๗ การสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีแก่บุคลากร งานจะเดินหรือไม่ต้องมีกองทัพบกที่เข้มแข็งและมีความสุขในการทำงาน ดูแลและเอาใจใส่ลูกน้อง ให้กำลังใจลูกน้อง เพื่อนร่วมงานไม่ใช่ลูกน้อง ต้องดูแลอย่างเป็นธรรมชาติไม่ทำให้รู้สึกกดดัน

๒. การจัดการ

๒.๑ ด้านการพัฒนา

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านขามดำเนินการวางแผนพัฒนาบุคลากร เตรียมความพร้อมของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานครอบครัว เพื่อเป็นข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงขององค์การบริหาร ส่วนตำบลบ้านขาม พัฒนาความรู้ ทักษะ และสมรรถนะตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง โดยใช้เครื่องมือที่หลากหลายตามเส้นทางการพัฒนาบุคลากร เพื่อให้สามารถรองรับภารกิจของหน่วยงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีแนวทางปฏิบัติ ดังนี้

๒.๒.๑ จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี และนำนโยบายในการพัฒนามาจัดทำเป็นแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี เพื่อเป็นกรอบในการพัฒนาบุคลากรในแต่ละตำแหน่ง

๒.๒.๒ ดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี โดยการจัดส่งข้าราชการเข้ารับการฝึกอบรมความรู้ตามสายงานของแต่ละตำแหน่ง

๒.๒.๓ จัดองค์ความรู้ในองค์กร (Knowledge Management : KM) ได้แก่ความรู้ด้านแผนงาน การบริหารงานบุคคล งบประมาณ การคลัง หรือส่วนอื่น ๆ ที่สามารถใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารงานและพัฒนาท้องถิ่นให้เข้มแข็ง

๓. ด้านการเก็บรักษาไว้

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านขาม ต้องวางจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายงาน ปรับปรุงระบบฐานข้อมูลบุคคล การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครอบครัว และการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานจ้างที่มีประสิทธิภาพและยกย่อง ชมเชยบุคลากร เพื่อให้

บุคลากรเกิดความผูกพันต่อหน่วยงานโดยมีแนวทางปฏิบัติดังนี้

๓.๑ กำหนดให้จัดกิจกรรม/โครงการพัฒนาศักยภาพผู้บริหาร สมาชิกสภา อบต. พนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้างของ อบต.บ้านขาม เป็นประจำทุกปีเพื่อเป็นการพัฒนาองค์ความรู้ที่นำมาปรับใช้ในสายงาน เป็นสื่อกลางเชื่อมความสัมพันธ์และความสามัคคีของบุคลากรในหน่วยงาน รวมทั้งเป็นการเสริมสร้างความเข้มแข็งในองค์กร

๓.๒ จัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายงานแจ้งเวียนให้ข้าราชการในหน่วยงานรับทราบ

๓.๓ ปรับปรุงฐานข้อมูลบุคลากรในระบบสารสนเทศศูนย์บริการข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติให้เป็นปัจจุบัน

๓.๔ จัดกิจกรรมการยกย่อง ชมเชยบุคลากร เช่น การคัดเลือกพนักงานส่วนตำบลดีเด่น พนักงานครูอบต. ดีเด่น เพื่อเป็นการเสริมสร้างความรัก ความผูกพัน ระหว่างบุคลากรกับองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านขาม และหากมีบุคลากรที่ประพฤติดีสมควรแก่การเป็นแบบอย่างให้ผู้บังคับบัญชารายงานให้นายกองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านขามรับทราบเพื่อพิจารณาเป็นกรณีพิเศษ

๓.๕ ควบคุมให้การประเมินผลการปฏิบัติราชการของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูอบต. และการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานจ้างเป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านขามกำหนด พร้อมทั้งให้การเลื่อนขั้นเงินเดือนของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูอบต. และเลื่อนค่าตอบแทนพนักงานจ้างเป็นไปตามช่วงเวลาที่กำหนด หากมีพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู อบต. หรือพนักงานจ้างร้องเรียน ร้องขอความเป็นธรรมให้รวบรวมและรับนำเสนอนายกองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านขามพิจารณาโดยด่วน

๔. ด้านการใช้ประโยชน์

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านขาม โดยทุกภาคส่วนราชการต้องร่วมมือกันในการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างเป็นระบบ แจ้งให้บุคลากรเข้าถึงช่องทางการรับทราบข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล รวมทั้งควบคุม กำกับ ดูแลให้ปฏิบัติราชการอย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีแนวทางปฏิบัติดังนี้

๔.๑ ให้ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ รวมทั้งควบคุม กำกับ ดูแลผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติตามระเบียบวินัย ประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนตำบลและมาตรฐานคุณธรรมจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านขาม หากผู้ใต้ บังคับบัญชากระทำความผิดหรือทุจริตให้รายงานต่อนายกองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านขามทราบโดยเร็ว

๔.๒ การพิจารณาแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูอบต. ให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นในตำแหน่งต่างๆ จะยึดถือความรู้ ความสามารถและประโยชน์สูงสุด และปฏิบัติ ตามหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) และคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดหนองบัวลำภู (ก.อบต.จังหวัดหนองบัวลำภู) กำหนด

จึงประกาศมาให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๑๗ เดือนมีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๕


(นายเสด็จ ยะหัวดง)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านขาม

การดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล

๑. การบริหาร

รายการ	ตัวชี้วัด
การบริหารจัดการที่ดีในองค์กร	๑. ปฏิบัติตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการ เพื่อประเมินผลการปฏิบัติงานสำหรับการเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงาน ส่วนตำบล พนักงานครู และเลื่อนค่าตอบแทนพนักงานจ้าง ๒. KPI ระดับบุคคลสอดคล้องกับมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละ ตำแหน่ง แต่ละกอง/ส่วน/งาน เพื่อกำหนดเป็นเงื่อนไขในการคัดเลือก บุคคลที่มีทักษะ หรือสมรรถนะสูง เพื่อความก้าวหน้าในอาชีพ และเป็น เงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งให้สูงขึ้น ๓. นำผลการประเมินที่ได้มาจำแนกความแตกต่างและจัดลำดับ ผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง ได้อย่างชัดเจน และมีประสิทธิภาพ เพื่อใช้สำหรับประกอบการปรับปรุงและพัฒนา คุณภาพของพนักงานส่วนตำบลในแต่ละตำแหน่งและเป็นการส่งเสริม หรือเป็นแรงจูงใจพนักงานส่วนตำบลให้ปฏิบัติงานอย่างเต็ม ความสามารถและแข่งขันกันด้วยผลการปฏิบัติงาน

๒. การจัดการ

รายการ	ตัวชี้วัด
ด้านการพัฒนา - แผนอัตรากำลัง ๓ ปี - การสรรหาและคัดเลือก	๑. พระราชบัญญัติการบริหารงานบุคคล พ.ศ. ๒๕๔๒ ๒. การใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ในการวิเคราะห์อัตรากำลัง เพื่อจัดทำ กรอบอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบลในแต่ละส่วนราชการและนำไปสู่ การกำหนดจำนวน ประเภท และระดับตำแหน่ง เสนอคณะกรรมการ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านขาม พิจารณา ๓. มีการติดตาม ประเมินผลและปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี อย่าง ต่อเนื่องและนำไปสู่การกำหนดจำนวน ตำแหน่ง เพิ่ม หรือลด จำนวน ตำแหน่ง เสนอคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดหนองบัวลำภู เช่น การปรับปรุงตำแหน่ง สำหรับพนักงานส่วนตำบลให้ดำรงตำแหน่ง ที่สูงขึ้น การขอเพิ่มอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง การ ปรับเปลี่ยนตำแหน่งพนักงานจ้างทั่วไปเป็นพนักงานจ้างตามภารกิจ ๑. แนวทางการปฏิบัติการสรรหาตามวิธีและหลักเกณฑ์ของ คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดหนองบัวลำภูกำหนด ๒. การสรรหาพนักงานส่วนตำบลตามกรอบระยะเวลาในการสรรหา บรรจุ และแต่งตั้งตามระเบียบ ประกาศ มติ ก.อบต. อย่างชัดเจน ๓. กำหนดแผนการสรรหา ระยะเวลาที่ชัดเจน ในการบรรจุ แต่งตั้ง ตามกรอบอัตรากำลัง ๔. กำหนดแผนการสรรหาพนักงานจ้างได้ตามกรอบอัตรากำลังกำหนด

คำแถลงนโยบาย

ของ

นายเสด็จ ยะหัวคง

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านขาม

แถลงต่อสภาองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านขาม

ในวันอังคารที่ ๑ เดือนกุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๕

ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านขาม

อำเภอเมืองหนองบัวลำภู จังหวัดหนองบัวลำภู

คำแถลงนโยบาย
ของนายเสด็จ ยะหัวดง
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านขาม
แถลงต่อสภาองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านขาม
วันอังคารที่ ๑ เดือนกุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๕

เรียน ท่านประธานสภาองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านขาม ท่านสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านขาม ท่านกำนันตำบลบ้านขาม และท่านผู้ใหญ่บ้าน ทุกท่าน

ตามที่ได้มีการเลือกตั้งสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านขาม และนายกองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านขาม กรณีคณะกรรมการการเลือกตั้งประกาศกำหนดให้มีการเลือกตั้งตามมาตรา ๑๔๒ แห่งพระราชบัญญัติการเลือกตั้งสมาชิกสภาท้องถิ่นหรือผู้บริหารท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๖๒ ในวันอาทิตย์ที่ ๒๘ พฤศจิกายน ๒๕๖๔ ต่อมาคณะกรรมการการเลือกตั้งได้ประกาศผลการเลือกตั้งนายกองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านขามให้นายเสด็จ ยะหัวดง เป็น นายกองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านขาม เมื่อวันที่ ๒๕ มกราคม พ.ศ.๒๕๖๕ นั้น

ท่านประธานสภาฯ ที่เคารพ กระผม นายเสด็จ ยะหัวดง นายกองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านขาม พร้อมด้วยคณะผู้บริหาร ซึ่งประกอบด้วย

๑. นายพงษ์ศักดิ์ แก้ววังชัย ดำรงตำแหน่ง รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านขาม คนที่ ๑
๒. นายมาชัย สิงห์ดา ดำรงตำแหน่ง รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านขาม คนที่ ๒
๓. นางธนพร ทาหนองคำ ดำรงตำแหน่ง เลขานุการนายกองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านขาม

บัดนี้ กระผมพร้อมคณะผู้บริหาร ขออนุญาตต่อท่านประธานสภาองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านขาม ที่เคารพ ขอแถลงแนวนโยบายในการบริหารงานต่อสภาองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านขามแห่งนี้ โดยจัดทำนโยบายในการพัฒนาพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านขาม เป็นเอกสารแจกให้สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านขามทุกท่าน ที่มาประชุมด้วยแล้ว เพื่อให้เป็นไปตาม

/พระราชบัญญัติ...

พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติม (ถึงฉบับที่ ๗) พ.ศ. ๒๕๖๒ มาตรา ๕๘/๕ กำหนดไว้ว่า ก่อนนายกองค์การบริหารส่วนตำบลเข้ารับหน้าที่ ให้ประธานสภาองค์การบริหารส่วนตำบลเรียกประชุมสภาองค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อให้นายกองค์การบริหารส่วนตำบลแถลงนโยบายต่อที่ประชุมสภาองค์การบริหารส่วนตำบล โดยไม่มีการลงมติ ทั้งนี้ ภายในสามสิบวันนับแต่วันประกาศผลการเลือกตั้งนายกองค์การบริหารส่วนตำบล กระผมในฐานะนายกองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านขาม จึงขอแถลงนโยบายต่อสภาองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านขาม โดยกำหนดนโยบายภายใต้วิสัยทัศน์ คือ “พัฒนาทุกด้าน บริหารโปร่งใส หัวใจคือประชาชน” โดยจะยึดหลักการสำคัญ ๔ ประการ ได้แก่

๑. น้อมนำพระปฐมบรมราชโองการในพระบาทสมเด็จพระวชิรเกล้าเจ้าอยู่หัว เป็นหลักในการบริหารองค์กร

๒. ยึดมั่นในการปกครองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

๓. พัฒนาท้องถิ่นตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงของพระบาทสมเด็จพระบรมชนกาธิเบศร มหาภูมิพลอดุลยเดชมหาราช บรมนาถบพิตร

๔. บูรณาการการทำงานระหว่างภาครัฐ ภาคเอกชน เน้นประชาคมความต้องการของประชาชนเป็นหลัก และภาคีการพัฒนาต่างๆ ในลักษณะการมีส่วนร่วม เพื่อพัฒนาท้องถิ่นให้มีความเจริญก้าวหน้าอย่างยั่งยืน และทำให้ประชาชนคนในท้องถิ่นมีความมั่นคง อยู่ดีมีสุข

โดยได้กำหนดนโยบายหลัก ในการบริหารราชการองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านขาม ๕ ด้าน ดังนี้

ด้านที่ ๑ ด้านการส่งเสริมเศรษฐกิจชุมชนท้องถิ่นตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

๑. ส่งเสริม สนับสนุนแหล่งเรียนรู้เพื่อการเกษตร การปศุสัตว์ และส่งเสริมอาชีพให้ประชาชนมีรายได้เพิ่มขึ้นสามารถสร้างอาชีพให้มั่นคง

๒. ส่งเสริม สนับสนุนกลุ่มเกษตรกรและศูนย์การเรียนรู้เกี่ยวกับการทำเกษตรทฤษฎีใหม่

๓. ส่งเสริม สนับสนุนการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการทำเกษตร และสนับสนุนการผลิต/ผลผลิตทางการเกษตร

ด้านที่ ๒ ด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิตของพี่น้องประชาชนในท้องถิ่น

๑. พัฒนาด้านคมนาคม ก่อสร้าง ปรับปรุงและซ่อมแซมถนนเพื่อใช้ในการคมนาคมขนส่ง รวมทั้งพืชผลทางการเกษตร

๒. ส่งเสริม สนับสนุนให้ประชาชนมีสุขภาพร่างกายแข็งแรงถ้วนหน้า พร้อมด้านการกีฬา ตั้งแต่ระดับอนุบาล เยาวชน และประชาชน ให้สามารถเข้าสู่งานเป็นนักกีฬามืออาชีพได้

๓. ส่งเสริม สนับสนุนกิจกรรมผู้สูงอายุ ผู้ด้อยโอกาส สตรี อสม. และ อปพร.

๔. ส่งเสริม สนับสนุนด้านการศึกษาของนักเรียนโรงเรียนศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในเขตตำบลบ้านขาม

๕. ส่งเสริม สนับสนุนกองทุนหมู่บ้านและพัฒนากลุ่มอาชีพในชุมชน

ด้านที่ ๓ ด้านบริหารจัดการและอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมท้องถิ่น

๑. พัฒนาแหล่งน้ำเพื่อการอุปโภคบริโภคและเพื่อการเกษตร และพัฒนาแหล่งน้ำเพื่อการท่องเที่ยว

๒. ส่งเสริมให้มีการขยายเขตไฟฟ้าเพื่อการเกษตรและสนับสนุนการใช้ไฟฟ้าพลังงานแสงอาทิตย์หรือไฟฟ้าโซลาร์เซลล์

๓. ส่งเสริม สนับสนุนการคัดแยกขยะต้นทาง เพื่อนำมาใช้ประโยชน์ตามระบบการรีไซเคิล และดำเนินการจัดเก็บขยะมูลฝอย ลดปัญหาขยะตกค้างตามหมู่บ้าน

ด้านที่ ๔ ด้านศิลปะ วัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น

๑. ส่งเสริม สนับสนุนและอนุรักษ์วัฒนธรรมประเพณีให้คงอยู่กับชุมชน รวมทั้งการส่งเสริมสนับสนุนให้มีการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์เป็นการสร้างรายได้ให้กับชุมชน

๒. ส่งเสริม สนับสนุนการจัดงานประเพณี วัฒนธรรม ภูมิปัญญาท้องถิ่น

๓. ส่งเสริม สนับสนุนการเผยแพร่คุณธรรมทางศาสนา อนุรักษ์วัฒนธรรมขนบธรรมเนียมประเพณีอันดีงามท้องถิ่นและจัดงานวันสำคัญต่างๆ

ด้านที่ ๕ ด้านการบริหารและการจัดการ

๑. เพิ่มประสิทธิภาพในการให้บริการประชาชนให้สะดวก รวดเร็ว ถูกต้อง โปร่งใส เป็นธรรมและเสมอภาคตามหลักการบริหารจัดการที่ดีในองค์กร

๒. พัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านขาม ให้มีความรู้ ความสามารถ ให้มีจิตสำนึกในการให้บริการประชาชนและเน้นการทำงานแบบบูรณาการ สร้างจิตสำนึกให้มีคุณธรรมและจริยธรรมตามหลักธรรมาภิบาล

๓. พัฒนาการจัดเก็บภาษีของท้องถิ่นให้เป็นไปอย่างทั่วถึง ถูกต้อง และเป็นธรรมเพื่อพัฒนาท้องถิ่นให้เจริญก้าวหน้า

นโยบายทั้งหมดนี้ กระผมในฐานะนายกองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านขาม และคณะผู้บริหารมีความตั้งใจมาโดยตลอดว่า นโยบายที่แถลงต่อประธานสภา และสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านขามมานั้น เน้นประชาคมและการมีส่วนร่วมของประชาชนในเขตพื้นที่ตำบลบ้านขามเป็นหลัก

ท่านประธานสภาองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านขาม ที่เคารพ นโยบายหลักขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านขาม ที่กระผมกล่าวมาข้างต้นนั้น จะเป็นทิศทางการบริหารราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านขาม ในช่วง ๔ ปีข้างหน้า โดยจะมุ่งมั่นดำเนินงานให้เกิดผลเป็นรูปธรรมโดยเร็ว และมีความถูกต้อง สอดคล้องกับกฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้อง กระผมพร้อมด้วยคณะผู้บริหารขอให้ความเชื่อมั่นแก่สภาองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านขามและประชาชนทุกภาคส่วนว่า จะบริหารราชการองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านขามอย่างเต็มความสามารถ ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต ตรวจสอบได้ เน้นประชาชนมีส่วนร่วมเป็นหลัก และยึดประโยชน์ส่วนรวมของประชาชนในพื้นที่เป็นที่ตั้งอย่างแท้จริง เพื่อให้ตำบลบ้านขามของเรา ก้าวต่อไปข้างหน้าอย่างมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืนตลอดไป ขอขอบคุณ

.....