



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลตาเนิน เรื่อง นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลตาเนิน

องค์การบริหารส่วนตำบลตาเนิน เป็นหน่วยงานที่มีหน้าที่ในการให้บริการสาธารณะแก่ประชาชนในท้องถิ่นอย่างใกล้ชิด ทรัพยากรบุคคลจึงเป็นปัจจัยสำคัญ และมีคุณค่าอย่างยิ่งในการขับเคลื่อนภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลตาเนินให้ไปสู่เป้าหมาย จึงได้กำหนดนโยบายที่ใช้เป็นกรอบแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคลขึ้น เพื่อเพิ่มความคุ้มค่าของการใช้ทรัพยากรบุคคล ด้วยความเป็นธรรม โปร่งใส ตรวจสอบได้และสอดคล้องกับการขับเคลื่อนภารกิจของหน่วยงาน รวมทั้งมุ่งมั่นให้ผู้ปฏิบัติงานมีความสุข มีขวัญกำลังใจที่ดีพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และมีศักยภาพเพิ่มขึ้น และเพื่อให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติมูลข้าราชการของทางราชการ พ.ศ. ๒๕๔๐ พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ รองรับการกิจตามแผนการปฏิรูปประเทศและยุทธศาสตร์ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ -๒๕๘๐) รวมทั้งสอดคล้องกับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) จึงกำหนดนโยบายออกเป็น ๘ ด้าน ดังนี้

๑. ด้านการวางแผนกำลังคน

องค์การบริหารส่วนตำบลตาเนิน มีความมุ่งมั่นในการสนับสนุนให้บุคลากรสามารถขับเคลื่อนภารกิจในความรับผิดชอบ ให้สามารถดำเนินไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผล โดยได้รับการวางแผนอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภารกิจในความรับผิดชอบของสำนัก/กอง รวมทั้งมีการปรับปรุงโครงสร้างองค์กรให้เหมาะสมสอดคล้องกับลักษณะการบริหาร อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงานและคุณภาพงานที่เพิ่มมากขึ้น

๒. ด้านการบรรจุและแต่งตั้ง

องค์การบริหารส่วนตำบลตาเนิน เล็งเห็นถึงความสำคัญในการบรรจุและแต่งตั้งบุคลากรใหม่เพื่อเข้าทำงานในตำแหน่งแรกบรรจุ ซึ่งการบรรจุเข้ารับราชการเป็นพนักงานส่วนตำบล เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งใดในองค์การบริหารส่วนตำบลให้บรรจุและแต่งตั้งจากผู้สอบแข่งขันได้ในตำแหน่งนั้นโดยบรรจุและแต่งตั้งตามลำดับที่ในบัญชีสอบแข่งขันได้

กรณีองค์การบริหารส่วนตำบลไม่มีบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ในตำแหน่งใด อาจบรรจุและแต่งตั้งผู้สอบแข่งขันได้ โดยขอใช้บัญชีผู้สอบแข่งขันของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) อื่น หรือข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นอื่น หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หรือส่วนราชการอื่นในตำแหน่งที่จะบรรจุเข้ารับราชการหรือตำแหน่งอื่นที่กำหนดคุณสมบัติตรงตามคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งในมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของตำแหน่งนั้น การดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.อบต.กำหนด ได้อย่างถูกต้องและโปร่งใส

/๓.ด้านการประเมิน....

๓. ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน

องค์การบริหารส่วนตำบลตาเนิน ตระหนักถึงความสำคัญของการประเมินผลการราชการที่เป็นเครื่องมือสำคัญในการผลักดันให้ภารกิจของหน่วยงานสามารถบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลตาเนิน ได้มีประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของพนักงานในการประเมินผลการปฏิบัติราชการ อย่างเหมาะสมและเป็นธรรม พร้อมทั้งให้บุคลากรภายในหน่วยงานจัดทำแบบประเมินผลการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามประกาศ ก.อบต.ชัยภูมิ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๓๐ ธันวาคม ๒๕๕๘ เพื่อให้สามารถกำกับติดตามผลการปฏิบัติราชการของบุคลากร ให้เป็นไปตามตัวชี้วัดที่กำหนดอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล และกำกับผู้บังคับบัญชา ประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรมโปร่งใส ตรวจสอบได้

๔. ด้านการส่งเสริมจริยธรรมและรักษาวินัยของบุคลากรในหน่วยงาน

องค์การบริหารส่วนตำบลตาเนิน ได้ให้ความสำคัญกับการส่งเสริมจริยธรรมและรักษาวินัยของบุคลากรในหน่วยงาน จึงจัดทำประกาศและนโยบายต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับคุณธรรมจริยธรรมขององค์การบริหารส่วนตำบลตาเนิน จัดโครงการฝึกอบรมเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม และการพัฒนาเพิ่มศักยภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรเป็นประจำทุกปี และเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับเรื่องวินัยให้พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างทราบ เพื่อส่งเสริมให้พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี มีคุณธรรม จริยธรรม และยึดหลักธรรมาภิบาลในการปฏิบัติงาน

๕. ด้านการสรรหาคนดีคนเก่ง เพื่อปฏิบัติงานตามภารกิจของหน่วยงาน

การสรรหาบุคลากรเชิงรุกเป็นสิ่งที่องค์การบริหารส่วนตำบลตาเนินให้ความสำคัญอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้ได้บุคลากรที่มีคุณภาพ โดยมีการประชาสัมพันธ์การสรรหาและเลือกสรรหาบุคลากรเข้าปฏิบัติงานไปยังหน่วยงานอื่น ตลอดจนประกาศลงเว็บไซต์ของหน่วยงาน เพื่อความโปร่งใสรับรู้และเข้าถึงกลุ่มเป้าหมายได้อย่างทั่วถึงอย่างมีประสิทธิภาพ อีกทั้งยังให้ความสำคัญกับการคัดเลือกบุคลากรความรู้ความสามารถ คุณลักษณะที่เหมาะสมกับงาน ควบคู่กับความเป็นคนดี การสรรหาและคัดเลือกกรณีพนักงานจ้าง จะดำเนินการแต่งตั้งคณะกรรมการในการสรรหาและเลือกสรรพนักงานจ้าง รวมทั้งออกข้อสอบและเก็บรักษาข้อสอบ ภายใต้หลักการตามหลักเกณฑ์และวิธีการตามที่กำหนดในประกาศรับสมัคร รวมทั้งออกข้อสอบและเก็บรักษาข้อสอบ ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชัยภูมิ (ก.อบต.จังหวัดชัยภูมิ) เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับพนักงานจ้าง ลงวันที่ ๗ กรกฎาคม ๒๕๔๗ โดยยึดหลักสมรรถนะความเท่าเทียมในโอกาสและประโยชน์ของทางราชการเป็นสำคัญด้วยกระบวนการที่ได้มายุติธรรมและโปร่งใส เพื่อรองรับการตรวจสอบตามแนวทางการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี การดำเนินการคัดเลือกบุคคลเพื่อเลื่อนระดับตำแหน่งที่สูงขึ้น ต้องปฏิบัติด้วยความเป็นธรรม เสมอภาค ยุติธรรม และปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้ เพื่อให้ได้บุคคลที่เป็นคนดี คนเก่ง ที่มีความสามารถ และเหมาะสมตรงตามตำแหน่ง

๖. ด้านการพัฒนาบุคลากร

องค์การบริหารส่วนตำบลตาเนิน ได้ให้ความสำคัญในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลเป็นอย่างมาก เพราะถือว่าการบริหารและพัฒนาเป็นอีกปัจจัยที่จะช่วยส่งเสริมให้บุคลากรหน่วยงานมีความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถภาพเพียงพอสำหรับภารกิจของงานในปัจจุบันในการรองรับภารกิจที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต องค์การบริหารส่วนตำบล จึงวางแผนให้มีการบริหารและพัฒนาอย่างต่อเนื่องเพื่อสร้างคุณภาพของบุคลากรให้สามารถเรียนรู้ และพัฒนาตนเองได้เต็มตามศักยภาพแผนการพัฒนางานส่วนตำบล (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) และแผนการพัฒนาดำเนินการ ประจำปีงบประมาณในแต่ละปี นอกจากนี้ ยังส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรทุกระดับเข้ารับการอบรมในหลักสูตรต่างๆ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และทัศนคติที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๗. ด้านการสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ

องค์การบริหารส่วนตำบลตาเนิน ได้เล็งเห็นถึงความก้าวหน้าในสายอาชีพ จึงได้จัดทำแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพขององค์การบริหารส่วนตำบลตาเนิน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้บุคลากรมองเห็นถึงความก้าวหน้าในสายอาชีพ และมีหลักเกณฑ์ในการแต่งตั้ง โยกย้าย และการสับเปลี่ยนหมุนเวียนตำแหน่งที่ชัดเจน โปร่งใส และเป็นธรรม ซึ่งจะทำให้บุคลากรเกิดความมั่นใจในระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลตาเนิน ก่อให้เกิดการกระตุ้น การพัฒนาตนเองไปสู่ความสำเร็จในอาชีพ รวมทั้งเพื่อเป็นการดึงดูด จูงใจและรักษาบุคลากรที่มีความสามารถให้อยู่กับหน่วยงานตลอดไป

๘. ด้านพัฒนาคุณภาพชีวิต แรงจูงใจ และขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน

องค์การบริหารส่วนตำบลตาเนิน คำนึงถึงการพัฒนาคุณภาพชีวิต แรงจูงใจ และขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน จึงมีการจัดกิจกรรมส่งเสริมคุณภาพชีวิตให้เกิดความสมดุลและสร้างความสัมพันธ์ภาพอันดีระหว่างบุคลากร ซึ่งช่วยให้มีสภาพแวดล้อมที่ดีในการทำงาน เช่น การทำแบบประเมินความพึงพอใจ และแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร กิจกรรมการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานกิจกรรมยกย่องเชิดชูเกียรติพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างที่มีความซื่อสัตย์ สุจริต คุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติราชการดีเด่น เป็นต้น

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๒๐ เดือน มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๖



(นางพัชรี สงคราม)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลตาเนิน

แผนการดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖

ประเด็นนโยบาย	เป้าหมายตัวชี้วัด	โครงการ/กิจกรรม/งาน	รายละเอียดการดำเนินงาน	ระยะเวลา	ผู้รับผิดชอบ	การติดตามผล
๑.ด้านวางแผนกำลังคน						
- จัดทำแผนอัตรากำลังคน ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖) และการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อเป็นเครื่องมือในการวางแผนการใช้อัตรากำลังคน ให้สามารถดำเนินการตามภารกิจอำนาจหน้าที่และภารกิจที่ได้รับถ่ายโอนได้สำเร็จตามเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลตอบสนองความต้องการของประชาชนได้มากที่สุด	สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล ไม่เกินร้อยละ ๔๐	งานจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖)/การปรับปรุงอัตรากำลัง	๑.แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖ ๒.ประชุมเพื่อพิจารณาจัดทำแผนอัตรากำลัง โดยวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจวิเคราะห์ปริมาณงานวิเคราะห์ประเมินความต้องการกำลังคน วิเคราะห์ประเมินการวางแผนการใช้กำลังคน ประมาณค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนค่าจ้าง และประโยชน์ตอบแทนอื่น เป็นต้น ๓.จัดทำรูปแบบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖) เพื่อเสนอ ก.อบต. จังหวัดเห็นชอบ ๓.เมื่อ ก.อบต.จังหวัดเห็นชอบแล้วดำเนินการจัดทำประกาศแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖ แล้วรายงานให้ ก.อบต. จังหวัดทราบ	ปีงบประมาณ ๒๕๖๖	สำนักปลัด อบต.	ทุกปี

ประเด็นนโยบาย	เป้าหมายตัวชี้วัด	โครงการ/กิจกรรม/งาน	รายละเอียดการดำเนินงาน	ระยะเวลา	ผู้รับผิดชอบ	การติดตามผล
๒.ด้านการบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร						
บรรจุบุคคลเข้ารับราชการเป็นพนักงานส่วนตำบลเป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.อบต.กำหนด	ไม่มีเรื่องร้องเรียนเกี่ยวกับการบรรจุและแต่งตั้งที่ไม่ถูกต้อง	งานบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร	๑.กรณีการบรรจุบุคคลเข้ารับราชการเป็นพนักงานส่วนตำบล เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งใดในองค์การบริหารส่วนตำบลให้บรรจุและแต่งตั้งจากผู้สอบแข่งขันได้ในตำแหน่งนั้น โดยบรรจุและแต่งตั้งตามลำดับที่ในบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ ๒.กรณีองค์การบริหารส่วนตำบลไม่มีบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ในตำแหน่งใด อาจบรรจุและแต่งตั้งผู้สอบแข่งขันได้ โดยขอใช้บัญชีผู้สอบแข่งขันของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) อื่น หรือข้าราชการอื่นในตำแหน่งเดียวกันกับตำแหน่งที่จะบรรจุเข้ารับราชการหรือตำแหน่งอื่นที่กำหนดคุณสมบัติตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งที่กำหนดโดยมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของตำแหน่งนั้นโดยมีการดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.อบต.กำหนด ได้อย่างถูกต้องและโปร่งใส	ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖	สำนักปลัด อบต.	ทุกปี

ประเด็นนโยบาย	เป้าหมายตัวชี้วัด	โครงการ/กิจกรรม/งาน	รายละเอียดการดำเนินงาน	ระยะเวลา	ผู้รับผิดชอบ	การติดตามผล
๓.ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน						
๓.๑ จัดทำแบบประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นไปตามประกาศ ก.อบต.จังหวัดชัยภูมิเรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล (แก้ไขเพิ่มเติมฉบับที่ ๔๐) พ.ศ.๒๕๕๘ ลงวันที่ ๓๐ ธันวาคม ๒๕๕๘ เพื่อให้สามารถกำกับติดตามผลการปฏิบัติราชการของบุคลากรให้เป็นไปตามตัวชี้วัดที่กำหนดอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลและประสิทธิผล	พนักงานส่วนตำบลสามารถจัดทำแบบประเมินผลการปฏิบัติงานได้ถูกต้องตามหลักเกณฑ์ฯ ได้น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ ของจำนวนพนักงานส่วนตำบลตาม	งานจัดทำแบบประเมินผลการปฏิบัติงาน	ตามประกาศ ก.อบต.จังหวัดชัยภูมิ เรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล (แก้ไขเพิ่มเติมฉบับที่ ๔๐) พ.ศ.๒๕๕๘ ลงวันที่ ๓๐ ธันวาคม ๒๕๕๘	ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖	สำนักปลัด อบต.	ทุกปี

ประเด็นนโยบาย	เป้าหมายตัวชี้วัด	โครงการ/ กิจกรรม/งาน	รายละเอียดการดำเนินงาน	ระยะเวลา	ผู้รับผิดชอบ	การ ติดตามผล
๓.ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน						
๓.๒ ผู้บังคับบัญชา ประเมินผลการปฏิบัติงาน ของผู้ใต้บังคับบัญชาอย่าง เป็นธรรม โปร่งใส ตรวจสอบ ได้	ไม่มีเรื่อง ร้องเรียนเกี่ยว ผลการ ปฏิบัติงานของผู้ ใต้บังคับ บัญชา	งานแต่งตั้ง คณะกรรมการ การต่างๆใน การเลื่อนขั้น เงินเดือน พนักงาน ส่วนตำบล	๑.ตามประกาศ ก.อบต.จังหวัดชัยภูมิเรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการ บริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล (แก้ไขเพิ่มเติมฉบับที่ ๔๐) พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๓๐ ธันวาคม ๒๕๕๘ ข้อ๓๐๕ ให้นายกองคการบริหารส่วนตำบล แต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วน ตำบล เพื่อทำหน้าที่ให้คำปรึกษาและพิจารณาเสนอความเห็นเกี่ยวกับมาตรฐานและ ความเป็นธรรมของการประเมินผลการปฏิบัติของพนักงานส่วนตำบลทุกประเภท ตำแหน่งและระดับตำแหน่งประกอบด้วย ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลตามเป็น ประธานกรรมการและหัวหน้าส่วนราชการไม่น้อยกว่า ๒๐ คนเป็นกรรมการและให้ พนักงานส่วนตำบลที่รับผิดชอบงานการเจ้าหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็น เลขานุการ ๒. ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชัยภูมิ เรื่อง หลักเกณฑ์และ เงื่อนไขเกี่ยวกับพนักงานจ้าง (ฉบับที่ ๖) พ.ศ. ๒๕๕๙ข้อ ๓๑ วรรค ๓ ทั้งนี้ ให้นายก องค์การบริหารส่วนตำบลแต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาเลื่อนค่าตอบแทนพนักงาน จ้าง เพื่อทำหน้าที่พิจารณาและเสนอความเห็นเกี่ยวกับการเลื่อนค่าตอบแทนของ พนักงานจ้างที่ผ่านการประเมินผลการปฏิบัติงานไม่ต่ำกว่าระดับดี ประกอบด้วย ประธานกรรมการและหัวหน้าส่วนราชการหรือรองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลไม่ น้อยกว่า ๓ คนเป็นกรรมการ ในกรณีที่องค์การบริหารส่วนตำบลมีพนักงานจ้าง ปฏิบัติงานตามสัญญาจ้างในสถานศึกษา โดยไม่รวมศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ให้แต่งตั้ง ผู้บริหารสถานศึกษาไม่น้อยกว่า ๑ คน เป็นกรรมการด้วย และให้พนักงานส่วน ตำบลที่รับผิดชอบงานการเจ้าหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล เป็นเลขานุการข้อ ๔๑ ให้นายกองคการบริหารส่วนตำบลตามแต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองการ ประเมินผลการปฏิบัติงาน ประกอบด้วยประธานกรรมการ หัวหน้าส่วนราชการ หรือรองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลไม่น้อยกว่า ๒ คน เป็นกรรมการ ข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่รับผิดชอบงานการเจ้าหน้าที่เป็นเลขานุการ	ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖	สำนัก ปลัด อบต.	ทุกปี

ประเด็นนโยบาย	เป้าหมายตัวชี้วัด	โครงการ/กิจกรรม/งาน	รายละเอียดการดำเนินงาน	ระยะเวลา	ผู้รับผิดชอบ	การติดตามผล
๔. ด้านการส่งเสริมจริยธรรมและรักษาวินัยบุคลากรในหน่วยงาน						
๔.๑ จัดทำประกาศและนโยบายต่างๆที่เกี่ยวกับกับคุณธรรมจริยธรรมขององค์การบริหารส่วนตำบลตาเนิน และแจ้งเวียนให้พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างส่วนตำบลทราบโดยทั่วกัน เพื่อส่งเสริมให้พนักงานประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี มีคุณธรรมจริยธรรม และยึดหลักธรรมาภิบาลในการปฏิบัติงาน	ในปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖ สามารถจัดทำประกาศต่างๆที่เกี่ยวข้องกับคุณธรรมจริยธรรมขององค์การบริหารส่วนตำบลจำนวน ไม่น้อยกว่า ๕ ประกาศ	งานจัดทำประกาศและนโยบายต่างๆ ที่เกี่ยวกับธรรมจริยธรรม	๑.จัดทำประกาศและนโยบายต่างๆที่กับคุณธรรมจริยธรรม ๒.นำเสนอนายกองค์การบริหารส่วนตำบลเห็นชอบ ๓.ประกาศให้พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างทราบ	ปีงบประมาณ ๒๕๖๖	สำนักปลัด อบต.	ทุกปี

ประเด็นนโยบาย	เป้าหมายตัวชี้วัด	โครงการ/กิจกรรม/งาน	รายละเอียดการดำเนินงาน	ระยะเวลา	ผู้รับผิดชอบ	การติดตามผล
๔.ด้านการส่งเสริมจริยธรรมและรักษาวินัยของบุคลากรในหน่วยงาน						
๔.๒ จัดโครงการฝึกอบรมเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมและการพัฒนาเพิ่มศักยภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรเป็นประจำทุกปี	ในปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖ ต้องมีผู้ร่วมอบรมตามโครงการฝึกอบรมเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรม และการพัฒนาเพิ่มศักยภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐	โครงการฝึกอบรมเสริมสร้างคุณธรรมและการพัฒนาเพิ่มศักยภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖	๑.ดำเนินการสำรวจความต้องการในการฝึกอบรมของพนักงานส่วนตำบลตาดเนิน ๒.รายงานสรุปผลสำรวจความคิดเห็นการฝึกอบรมของพนักงานส่วนตำบลองค์การบริหารส่วนตำบลตาดเนิน ๓.เชิญประชุมเพื่อวิเคราะห์สภาพปัญหาและความต้องการในการฝึกอบรมของบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลตาดเนิน ๔.อนุมัติจัดทำโครงการฝึกอบรมเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรมและการพัฒนาเพิ่มศักยภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖ ๕. แต่งตั้งคณะทำงานตามโครงการฝึกอบรมเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรมและการพัฒนาเพิ่มศักยภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖ ๖.ทำหนังสือเชิญคณะผู้บริหาร/สมาชิก อบต./พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างเข้าร่วมอบรมตามโครงการ ๗.ทำหนังสือขอเชิญวิทยากร ๘.สรุปความพึงพอใจ ๙.รายงานผลการอบรมดังกล่าวเสนอนายกองค์การบริหารส่วนตำบลตาดเนิน ๑๐.ประชาสัมพันธ์รายงานผลการอบรมฯ	ปีงบประมาณ ๒๕๖๖	สำนักปลัด อบต.	ทุกปี

ประเด็นนโยบาย	เป้าหมายตัวชี้วัด	โครงการ/กิจกรรม/งาน	รายละเอียดการดำเนินงาน	ระยะเวลา	ผู้รับผิดชอบ	การติดตามผล
๕.ด้านการสรรหาคนดีคนเก่ง เพื่อปฏิบัติงานตามภารกิจของหน่วยงาน						
๕.๑ การรับสมัครคัดเลือกบุคคลเพื่อบรรจุแต่งตั้งเข้ารับราชการหรือประกาศรับโอนย้ายพนักงานส่วนตำบล	ประชาสัมพันธ์โอนย้ายทุกๆ ๖๐ วัน	งานเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ประกาศรับโอนย้ายพนักงานส่วนท้องถิ่นมาดำรงตำแหน่งที่ว่าง	ทุกๆ ๖๐ วัน ดำเนินการจัดทำรับโอนพนักงานส่วนท้องถิ่นหรือราชการส่วนท้องถิ่นองค์การบริหารส่วนตำบลตามระเบียบวิชาการ ประกอบด้วย - นักวิชาการเกษตร จำนวน ๑ อัตรา - ตำแหน่งสายงานผู้ปฏิบัติ ประเภททั่วไป ประกอบด้วย - เจ้าพนักงานพัสดุ ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน จำนวน ๑ อัตรา - นายช่างโยธา ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน จำนวน ๑ อัตรา ตำแหน่งสายงานผู้บริหาร ประกอบด้วย - นักบริหารงานศึกษาฯ จำนวน ๑ อัตรา	ปีงบประมาณ ๒๕๖๖	สำนักปลัด อบต.	ทุกปี

ประเด็นนโยบาย	เป้าหมาย ตัวชี้วัด	โครงการ/ กิจกรรม/งาน	รายละเอียดการดำเนินงาน	ระยะเวลา	ผู้รับผิดชอบ	การ ติดตามผล
๕.ด้านการสรรหาคนดีคนเก่ง เพื่อปฏิบัติงานตามภารกิจของหน่วยงาน						
๕.๒ การคัดเลือกบุคคล เพื่อเลื่อนระดับตำแหน่ง ที่สูงขึ้น ต้องปฏิบัติด้วย ความเป็นธรรม เสมอ ภาค ยุติธรรม และ ปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ที่ กำหนดไว้เพื่อให้ได้ บุคคลที่เป็นคนดี คนเก่ง ที่มีความรู้ความสามารถ และเหมาะสมตรงตาม ตำแหน่ง	พนักงานส่วน ตำบลเลื่อน ระดับได้ ถูกต้องตาม หลักเกณฑ์ที่ ก.อบต. กำหนดร้อยละ ๑๐๐	งานเลื่อนระดับ	๑.ทำบันทึกแจ้งเตือนพนักงานส่วนตำบลที่มีคุณสมบัติครบเลื่อนระดับ ๒.พนักงานส่วนตำบลที่มีคุณสมบัติครบเลื่อนระดับจัดทำบันทึกขอรับการประเมินเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับสูงขึ้น ๓.แต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาคุณสมบัติและประเมินผลงานตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชัยภูมิ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๔๐) พ.ศ. ๒๕๕๘ ๔. จัดส่งหนังสือขอเชิญประชุมครั้งที่ ๑ เพื่อพิจารณาคุณสมบัติและกำหนดแนวทางการประเมินผลงาน ๕.เมื่อพนักงานส่วนตำบลที่มีคุณสมบัติครบเลื่อนระดับจัดทำเล่มผลงานเรียบร้อยแล้ว จะดำเนินการขอเชิญประชุมคณะกรรมการฯ ประชุมครั้งที่ ๒ เพื่อดำเนินการประเมินผลงานในการคัดเลือกพนักงานส่วนตำบลเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น ๖.เมื่อคณะกรรมการให้คะแนนการประเมินผลงานครั้งที่ ๒ ผลงานไม่ต่ำกว่า ๖๐ ซึ่งได้ผ่านการพิจารณาคุณสมบัติและประเมินผลงานสามารถเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับสูงขึ้นระดับชำนาญการได้ ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชัยภูมิ เรื่อง เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๔๐) พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๓๐ ธันวาคม ๒๕๕๘ ๗.ทำหนังสือขอรับความเห็นชอบ ก.อบต.จังหวัดในการเลื่อนและแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบลให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นระดับชำนาญการ ๘.เมื่อ ก.อบต.จังหวัดเห็นชอบ ดำเนินการออกคำสั่งการเลื่อนและแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบลให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นพร้อมบันทึกลงในบัตร กพ.๗	ปีงบประมาณ ๒๕๖๖	สำนักปลัด อบต.	ทุกปี

ประเด็นนโยบาย	เป้าหมายตัวชี้วัด	โครงการ/ กิจกรรม/งาน	รายละเอียดการดำเนินงาน	ระยะเวลา	ผู้รับผิดชอบ	การติดตามผล
๕.ด้านการสรรหาคนดีคนเก่ง เพื่อปฏิบัติงานตามภารกิจของหน่วยงาน						
๕.๓ แต่งตั้งคณะกรรมการในการสรรหาและเลือกสรรพนักงานจ้างเพื่อดำเนินการสรรหาและเลือกสรรพนักงานจ้างให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการตามที่กำหนดในประกาศรับสมัครรวมทั้งออกข้อสอบและเก็บรักษาข้อสอบภายในหลักการตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชัยภูมิ (ก.อบต.จังหวัดชัยภูมิ) เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับพนักงานจ้าง ลงวันที่ ๗ กรกฎาคม ๒๕๕๗ โดยยึดหลักสมรรถนะ ความเท่าเทียมในโอกาสและประโยชน์ของทางราชการเป็นสำคัญด้วยกระบวนการที่ได้มาตรฐาน ยุติธรรมและโปร่งใส เพื่อรองรับการตรวจสอบตามแนวทางการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี	การสรรหาและเลือกสรรพนักงานจ้างเป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนด ร้อยละ ๑๐๐	งานสรรหาและเลือกสรรพนักงานจ้าง	๑.ขออนุมัติดำเนินการสรรหาและเลือกสรรพนักงานจ้าง ๒.จัดทำประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลตาดเนินเรื่อง รับสมัครบุคคลเพื่อสรรหาและเลือกสรรเป็นพนักงานจ้าง ๓.ประชาสัมพันธ์การรับสมัครบุคคลเพื่อสรรหาและเลือกสรรเป็นพนักงานจ้าง ๔.แต่งตั้งเจ้าหน้าที่รับสมัครและตรวจสอบคุณสมบัติ ๕.แต่งตั้งคณะกรรมการสรรหาและเลือกสรรพนักงานจ้าง ๖.รับสมัครบุคคลเพื่อสรรหาและเลือกสรรเป็นพนักงานจ้าง ๗.ประกาศรายชื่อผู้มีสิทธิเข้ารับการสรรหาและเลือกสรรเป็นพนักงานจ้าง ๘.ประเมินสมรรถนะพนักงานจ้าง ๙.ประกาศรายชื่อผู้ผ่านการสรรหาและเลือกสรรพนักงานจ้าง ๑๐.ทำสัญญาจ้างพนักงานจ้างรายใหม่	ปีงบประมาณ ๒๕๖๖	สำนักปลัด อบต.	ทุกปี

ประเด็นนโยบาย	เป้าหมายตัวชี้วัด	โครงการ/กิจกรรม/งาน	รายละเอียดการดำเนินงาน	ระยะเวลา	ผู้รับผิดชอบ	การติดตามผล
๖.ด้านการพัฒนาบุคลากร						
๖.๑ จัดแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล(พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖) แผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ เพื่อสร้างคุณภาพของบุคลากรให้สามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้เต็มศักยภาพ อีกทั้งเป็นการเพิ่มพูนความรู้ทักษะ และทัศนคติที่ดี อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ	การจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล (พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖)/แผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ครอบคลุมทุกตำแหน่ง	การจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล (พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖)/แผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖	๑.แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ / แผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ๒.ขอเชิญประชุมคณะกรรมการฯ เพื่อจัดทำแผนการพัฒนาส่วนตำบล ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ - ๒๕๖๖/แผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ๓.ขอรับความเห็นชอบแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ เสนอ ก.อบต.จังหวัด ๔ เมื่อ ก.อบต.จังหวัด เห็นชอบดำเนินการประกาศใช้แผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ พร้อมรายงานให้ ก.อบต.จังหวัดทราบ	ปีงบประมาณ ๒๕๖๖	สำนักปลัด อบต.	ทุกปี

ประเด็นนโยบาย	เป้าหมายตัวชี้วัด	โครงการ/กิจกรรม/งาน	รายละเอียดการดำเนินงาน	ระยะเวลา	ผู้รับผิดชอบ	การติดตามผล
๖.ด้านการพัฒนาบุคลากร						
๖.๒ มีการสนับสนุนส่งเสริมพัฒนาทรัพยากรบุคคล เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องด้วยการส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมในหลักสูตรต่างๆที่สอดคล้องกับแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล	ในปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖ พนักงานส่วนตำบลเข้ารับการฝึกอบรมไม่น้อยกว่าร้อยละ ๖๐ ของพนักงานส่วนตำบลทั้งหมด	กิจกรรมส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมในหลักสูตรต่างๆที่สอดคล้องกับแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล	เมื่อมีหนังสือขอเชิญประชุมและ/หรือประชุมเชิงปฏิบัติการ/อบรมตามหลักสูตรต่างๆ ผู้บังคับบัญชา จะส่งพนักงานส่วนตำบลเข้ารับการฝึกอบรม/ประชุม/ดังกล่าวภายใน ๖๐ วัน นับแต่วันที่สิ้นสุดการฝึกอบรมรายงานต่อผู้บริหารท้องถิ่นทราบ	ปีงบประมาณ ๒๕๖๖	สำนักปลัด อบต.	ทุกปี
๗.ด้านการสร้างความก้าวหน้าในสายงานอาชีพ						
บุคลากรในหน่วยงานมองเห็นความก้าวหน้าในสายงานอาชีพ	บุคลากรได้มีความรู้เกี่ยวกับความก้าวหน้าในสายอาชีพไม่น้อยกว่าร้อยละ ๖๐	งานจัดทำแผนความก้าวหน้าในสายงานอาชีพ	๑.ขออนุมัติจัดทำ “แผนความก้าวหน้าในสายงานอาชีพ” ๒.จัดทำรูปเล่ม “แผนความก้าวหน้าในสายงานอาชีพ” ๓.รายงานนายก อบต.ตาดเนินเพื่อทราบและแจ้งเวียนพนักงานส่วนตำบลรับทราบทุกคน	ปีงบประมาณ ๒๕๖๖	สำนักปลัด อบต.	ทุกปี

ประเด็นนโยบาย	เป้าหมายตัวชี้วัด	โครงการ/กิจกรรม/งาน	รายละเอียดการดำเนินงาน	ระยะเวลา	ผู้รับผิดชอบ	การติดตามผล
๘.ด้านพัฒนาคุณภาพชีวิต แรงจูงใจและขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน						
๘.๑ จัดกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างแรงจูงใจและขวัญกำลังใจแสดงความใส่ใจในบุคลากรให้มีความสุข สร้างความรักความสามัคคี สร้างมนุษยสัมพันธ์ที่ดีสร้างความผูกพันตลอดจนมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี	ไม่มีใครร้องเรียนกับผลการปฏิบัติงานของ ผู้ใต้บังคับบัญชา	โครงการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานของพนักงานและพนักงานจ้างองค์การบริหารส่วนตำบลตาเนิน ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖	๑.เขียนโครงการเสนอนายกองคการบริหารส่วนตำบลตาเนิน ๒.ดำเนินการตามโครงการ โดยร่วมรับประทานอาหาร/ให้ของขวัญ/ร้องเพลงวันเกิดให้กับเจ้าหน้าที่ของวันเกิด ๓.ทำบันทึกรายงานผลตามโครงการเสนอนายกองคการบริหารส่วนตำบลตาเนิน	ปีงบประมาณ ๒๕๖๖	สำนักปลัด อบต.	ทุกปี
๘.๒ จัดทำประกาศยกย่องและชมเชยพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างที่มีความซื่อสัตย์สุจริต คุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติราชการดีเด่นเพื่อเป็นขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน	พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างเข้าร่วมการดำเนินงานตามโครงการไม่น้อยกว่าร้อยละ ๙๐ ของจำนวนพนักงานส่งตำบลและพนักงานจ้างทั้งหมด	โครงการย่องเชิดชูพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างที่มีความซื่อสัตย์ สุจริต คุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติราชการดีเด่น ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖	๑.เขียนโครงการเสนอนายกองคการบริหารส่วนตำบลตาเนิน ๒.ดำเนินการตามโครงการ โดยเข้าร่วมประชุมเพื่อกำหนดหลักเกณฑ์การคัดเลือกพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ๓.จัดทำประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลตาเนิน เรื่อง ยกย่องเชิดชูเกียรติพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างที่มีความซื่อสัตย์ สุจริต คุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติราชการดีเด่น ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖ ๔.นายกองคการบริหารส่วนตำบลตาเนิน มอบประกาศให้กับพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างที่ได้รับการยกย่องเชิดชู	ปีงบประมาณ ๒๕๖๖	สำนักปลัด อบต.	ทุกปี