บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลค้อเหนือ โทร ๐ ๔๕ ๙๗๙ ๘๘๕

ที่ ยส. ๗๑๔๐๑/ **วันที่** ๔ มกราคม ๒๕๖๔

เรื่อง การกำหนดการดำเนินงานตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

เรียน นายกองค์การบริหารส่วนตำบลค้อเหนือ

ตามที่องค์การบริหารส่วนตำบลค้อเหนือ อำเภอเมือง จังหวัดยโสธร ได้กำหนดการดำเนินงานตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการกำหนดการดำเนินงานตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล นั้น

องค์การบริหารส่วนตำบลค้อเหนือ อำเภอเมืองยโสธร จังหวัดยโสธร จึงได้กำหนดการดำเนินการตามนโยบายฯ รายระเอียดดังเอกสารที่แนบมานี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ/และเห็นควรประกาศผ่าน เว็บไซต์หน่วยงาน ต่อไป

(นางสาวนภาพิศ ชิมชม)
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

ข้อพิจารณา/ข้อเสนอแนะ หัวหน้าสำนักปลัด.....

(นางสาวนิภาพร อุ่นคำ)
หัวหน้าสำนักปลัด

ข้อพิจารณา/ข้อเสนอแนะ ปลัดอบต.ค้อเหนือ.....

สิบเอก
(ศรชัย ศรศรี)
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลค้อเหนือ

ข้อพิจารณา/ข้อเสนอแนะ และสั่งการ ของนายกอบต.ค้อเหนือ

.....

(นายประพันธ์ ยอดสวาสดิ์)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลค้อเหนือ

การดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

องค์การบริหารส่วนตำบลค้อเหนือ

อำเภอเมืองยโสธร จังหวัดยโสธร

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖

การเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕
ขององค์การบริหารส่วนตำบลค้อเหนือ อำเภอเมืองยโสธร จังหวัดยโสธร

****

องค์การบริหารส่วนตำบลค้อเหนือ ได้ดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่งเป็นไปตามกฎ ระเบียบ และข้อบังคับที่เกี่ยวข้องได้แก่ การวางแผนกำลังคน การสรรหาคนดีคนเก่งเพื่อปฏิบัติงานตามภารกิจของหน่วยงาน การพัฒนาบุคลากร(การพัฒนาบุคลกร การสร้างทางก้าวหน้าในสายอาชีพ) การพัฒนาคุณภาพชีวิต การบันจุและแต่งตั้งบุคลากร การประเมินผลการปฏิบัติงานงาน การส่งเสริมจริยธรรม และการรักษาวินัยของบุคลากรในหน่วยงาน โดยมีรายระเอียดดังนี้

๑. การสรรหา การคัดเลือก การบรรจุแต่งตั้ง การพัฒนา การเลื่อนขั้นเงินเดือน การเลื่อนตำแหน่ง การโอนย้าย และกิจการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลอื่นๆ มีความถูกต้องและทันเวลา

เป้าหมาย

๑. เพื่อสรรหาและคัดเลือกบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถเข้ามาทำงานในองค์การบริหารส่วนตำบล

๒. เพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากรให้ก้าวหน้า

๓. เพื่อบำรุงรักษาพนักงานส่วนตำบลที่มีความสามารถให้อยู่กับองค์กรนานๆ

๔. เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจในการทำงาน

กลยุทธ์

๑. จัดทำแผน อัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อใช้ในการกำหนดโครงสร้างและกรอบอัตรากำลังที่รองรับภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล

๒. จัดทำและดำเนินการตามแผนสรรหาข้าราชการ และพนักงานจ้าง ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง หรือทดแทนอัตรากำลังที่ลาออก หรือโอนย้าย โดยมุ่งเน้นให้มีอัตรากำลังว่างไม่เกินร้อยละ ๑๐ ของอัตรากำลังทั้งหมด

๓.การรับสมัครคัดเลือกบุคคลเพื่อบรรจุและแต่งตั้งเข้ารับราชการ หรือประกาศ รับโอนย้ายพนักงานส่วนท้องถิ่น มาดำรงตำแหน่งที่ว่าง หรือประกาศรับสมัครบุคคลเพื่อเปลี่ยนสายงานที่ สูงขึ้น โดยการเผยแพร่โดยการประกาศผ่านบอร์ดประชาสัมพันธ์ และเว็บไซต์ของหน่วยงาน พร้อมทั้งประชาสัมพันธ์ไปยังหน่วยงานภายนอก เพื่อการรับรู้และเข้าถึงกลุ่มเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๔. แต่งตั้งคณะกรรมการในการสรรหาและเลือกสรร เพื่อให้การดำเนินงานสรรหาและเลือกสรรผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ และเป็นคนดี สอดคล้องตามภารกิจของหน่วยงาน

๕. การคัดเลือกบุคคลเพื่อเลื่อนระดับตำแหน่งที่สูงขึ้น ต้องปฏิบัติโดยความเป็นธรรม เสมอภาค และยุติธรรม เพื่อให้ได้บุคคลที่มีความรู้ความสามารถ เหมาะสมกับตำแหน่ง

๒. มีความโปร่งใสในทุกกระบวนการของการบริหารทรัพยากรบุคคล

เป้าหมาย

๑. เพื่อเป็นมาตรฐานในการบริหารงานบุคคลอย่างมีรูปแบบ ขั้นตอนการปฏิบัติงานที่ถูกต้องโปร่งใส ตรวจสอบได้

๒. เพื่อป้องกันการทุจริตในการปฏิบัติงานด้านบริหารงานบุคคล รวมทั้งทำให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น

/เกณฑ์การ....

กลยุทธ์

๒.๑ มีการแต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินการสอบคัดเลือกจากตัวแทนหน่วยงานที่ระเบียบกำหนด

๒.๒ มีการประกาศหลักเกณฑ์การรับสมัคร และการประกาศประชาสัมพันธ์ตามช่องทางต่าง ๆ

๒.๓ มีการดำเนินการรับสมัคร และตรวจสอบคุณสมบัติให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด

๒.๔ มีการประกาศรายชื่อผู้ผ่านการตรวจสอบคุณสมบัติตามประกาศ โดยคณะกรรมการตรวจสอบคุณสมบัติ

๒.๕ มีการประกาศกำหนดวัน เวลา สถานที่ และหลักสูตรการสอบ ให้ประชาชนทราบ

๒.๖ มีการดำเนินการคัดเลือกโดยคณะกรรมการที่ได้รับการแต่งตั้งตามหลักเกณฑ์วิธีการที่กำหนดในประกาศ

๒.๗ มีการประกาศผลการสอบคัดเลือกตามผลคะแนนที่ได้อย่างเปิดเผยให้ประชาชนทราบ

๒.๘ มีการรายงานผลการคัดเลือกให้ผู้บริหาร และ ก.อบต.จังหวัดทราบ

๒.๙ มีการบรรจุแต่งตั้งตามลำดับที่สอบได้

๓. สนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้และการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งส่งเสริมให้มีการแบ่งปันและแลกเปลี่ยนข้อมูลและความรู้ เพื่อพัฒนาผู้ปฏิบัติงานให้มีทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการบรรลุภารกิจและเป้าหมายขององค์การบริหารส่วนตำบลค้อเหนือ

เป้าหมาย

๑. เพื่อพัฒนาความรู้ ทักษะ และสมรรถนะ แต่ละตำแหน่ง ของข้าราชการส่วนท้องถิ่น ให้มีผลการปฏิบัติงานที่มีผลสัมฤทธิ์ ที่สูง ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง

๒. เพื่อใช้เป็นเครื่องมือที่หลากหลายในการพัฒนาบุคลากรได้อย่างมี ประสิทธิภาพ จนบรรลุเป้าประสงค์นโยบายขององค์กร และระดับชาติ ตามแนวทางการปฏิบัติ

กลยุทธ์

๑. จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี และดำเนินการตามแผนฯให้สอดคล้องตามความจำเป็น และความต้องการในการพัฒนาบุคลากรในหน่วยงาน

๒. กำหนดเส้นทางการพัฒนาบุคลากร เพื่อเป็นกรอบในการพัฒนาบุคลากร แต่ละตำแหน่ง

๓. สร้างบทเรียนความรู้เฉพาะด้านตามสายงานให้อยู่ในระบบงาน E-learning เพื่อให้บุคลากรใช้เป็นแหล่งเรียนรู้ได้ตลอดเวลา

๔. ดำเนินการประเมินข้าราชการส่วนท้องถิ่นตามเกณฑ์มาตรฐานกำหนด ตำแหน่ง ในความรู้ทักษะ และสมรรถนะ

๕. ดำเนินการประเมินความพึงพอใจของบุคลากร ที่มีผลต่อการพัฒนาบุคลากร ทุกส่วนราชการ

๔. มีกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงานที่เน้นประสิทธิภาพ ประสิทธิผล

เป้าหมาย

๑. เพื่อวัดผลศักยภาพการทำงานของพยักงาน

๒. เพื่อเลื่อนตำแหน่งหรือโอนย้าย

๓. เพื่อปรับฐานเงินเดือนหรือพิจารณาโบนัส

๔. เพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพในการทำงาน

กลยุทธ์

๑. การประเมินผลการปฏิบัติงานมีความชัดเจน มีหลักฐาน และให้เป็นตามแบบประเมินผลการปฏิบัติงานตามที่ ก.อบต.กำหนด

๒. การกำหนดตัวชี้วัด พิจารณาวิธีการถ่ายทอดจากบนลงล่างเป็นหลักก่อน รวมทั้งระบุพฤติกรรมหรือสมรรถนะในการปฏิบัติราชการ ทั้งนี้ตามแบบที่ ก.อบต.กำหนด

๓. ให้นายกองค์การบริหารส่วนตำบลค้อเหนือ หรือผู้บังคับบัญชาที่ได้รับมอบหมายประกาศรายชื่อพนักงานส่วนตำบลผู้มีผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับดีเด่น ในที่เปิดเผยให้ทราบโดยทั่วกัน เพื่อเป็นการยกย่องชมเชยและสร้างแรงจูงใจให้พัฒนาผลการปฏิบัติงานในรอบการประเมินต่อไปให้ดียิ่งขึ้น

๕. ส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างฝ่ายบริหารกับข้าราชการและบุคลากรผู้ปฏิบัติงานให้มีความพร้อมที่จะขับเคลื่อนองค์กรให้พัฒนาไปสู่เป้าหมาย และวิสัยทัศน์การพัฒนาเป้าหมาย

เป้าหมาย

สร้างความสัมพันธ์กับคนที่อยู่ใต้การบังคับบัญชา ผู้บังคับบัญชาต้องสร้างความไว้เนื้อเชื่อใจกันให้ได้ รู้จักการบริหารคนให้เป็น ผู้บังคับบัญชาต้องรู้จักการสั่งการ ควบคุมการทำงาน ผู้ใต้บังคับบัญชาส่วนผู้บังคับบัญชาต้องเข้าใจงาน เข้าใจลูกน้อง สั่งงานเป็น ตรวจงานได้ และให้ความเป็นธรรมในทุกๆ เรื่อง สื่อสารกันให้เข้าใจ

กลยุทธ์

มีการจัดโครงการอบรมสัมมนาและศึกษาดูงานเพิ่มศักยภาพของคณะผู้บริหาร สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ขององค์การบริหารส่วนตำบลค้อเหนือ

๖. ให้บุคลากรได้รับค่าตอบแทน และสวัสดิการที่เป็นธรรม เหมาะสมตามระเบียบกฎหมายกำหนด

เป้าหมาย

๑. เพื่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงาน เช่น แผนความก้าวหน้าในสายงาน การประเมินผลการปฏิบัติราชการ บำเหน็จความดีความชอบ

๒. เพื่อพัฒนาระบบฐานข้อมูลบุคลากร สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความปลอดภัยในการทำงาน

๓. เพื่อให้พนักงานมีส่วนร่วมในการเสนอแนวคิดการพัฒนาองค์กร

๔. เพื่อเป็นการยกย่อง ชมเชย เจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานดีเด่น หรือสร้างคุณประโยชน์ที่ดีต่อองค์กร และ สาธารณชน

๕. เพื่อเป็นการสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรเกิดความผูกพันต่อองค์กร

กลยุทธ์

๑. ประชาสัมพันธ์และเผยแพร่แนวทางเส้นทางความก้าวหน้าในสายงาน ตำแหน่งให้บุคลากรทราบ

๒. ดำเนินการบันทึก แก้ไข ปรับปรุง ข้อมูลบุคลากรในระบบศูนย์ข้อมูลบุคลากร ท้องถิ่นแห่งชาติ ให้ถูกต้อง ครบถ้วน และเป็นปัจจุบัน

๓. จัดให้มีกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงานราชการ ที่เป็นธรรม เสมอภาค และสามารถตรวจสอบได้

๔. จัดให้มีการพิจารณาความดีความชอบ ตามผลการปฏิบัติหน้าที่ราชการ อย่างเป็นธรรม เสมอภาค และสามารถตรวจสอบได้

๕. ดำเนินการการพิจารณาความดีความชอบการปฏิบัติหน้าที่ราชการประจำปี เพื่อยกย่องชมเชย แก่บุคลากรดีเด่น ด้านการปฏิบัติงานและคุณประโยชน์ต่อสาธารณชน

๖. จัดให้มีการพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดี แก่บุคลากร ในด้านสภาพแวดล้อม การทำงาน ด้านความปลอดภัยในการทำงาน ด้านการมีส่วนรวมในการทำงาน

๗. ส่งเสริมให้บุคลากรประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี มีคุณธรรม จริยธรรม และยึดหลักธรรมาภิบาลในการปฏิบัติงาน

เป้าหมาย

๑. เป็นเครื่องมือกำกับความประพฤติของบุคลากรให้ปฏิบัติตนอยู่ในกรอบจริยธรรม เป็นผู้มีจิตสำนึกที่จะสนองคุณแผนดิน ด้วยการกระทำทุกสิ่งเพื่อประโยชน์สุขของประชาชนและประเทศชาติ มาตรคุณธรรม จริยธรรม

๒. พึงดำรงตนให้ตั้งมั่นอยู่ในศีลธรรม ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต เสียสละและมีความรับผิดชอบ

๓. พึงปฏิบัติหน้าที่อย่างเปิดเผย โปร่งใส พร้อมให้ตรวจสอบ

๔. พึงให้บริการด้วยความเสมอภาค สะดวก รวดเร็ว มีอัธยาศัยไมตรี โดยยึดประโยชน์ของประชาชนเป็นหลัก

๕. พึงปฏิบัติหน้าที่โดยยึดประโยชน์ ผลสัมฤทธิ์ของงานอย่างคุ้มค่า

๖. พึงพัฒนาทักษะ ความรู้ ความสามารถและตนเองให้ทันสมัยอยู่เสมอ

กลยุทธ์

๑. แจ้งให้บุคลากรในสังกัด รับทราบถึงประมวลจริยธรรมข้าราชการส่วนท้องถิ่น และข้อบังคับองค์การบริหารส่วนตำบลค้อเหนือ ว่าด้วยจรรยาบรรณข้าราชการส่วนท้องถิ่น

๒. ให้ผู้บังคับบัญชา หมอยงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา อย่างเป็นธรรม ไม่เลือก ปฏิบัติ รวมถึงการควบคุม กำกับ ติดตาม และดูแลผู้ใต้บังคับบัญชา ให้ปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์ แนวทาง ระเบียบ และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

๓. ส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติงานตามแผนการเสริมสร้างมาตรฐาน วินัยคุณธรรม จริยธรรม และป้องกันการทุจริตประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

การดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
ารสรรหา การคัดเลือก การจุแต่งตั้ง การพัฒนา การเลื่อนเงินเดือน การเลื่อนตำแหน่ง โอนย้าย และกิจการด้านการหารทรัพยากรบุคคลอื่นๆ มีมถูกต้องและทันเวลา	-เพื่อสรรหาและคัดเลือกบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถเข้ามาทำงานในองค์การบริหารส่วนตำบล -เพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากรให้ก้าวหน้า -เพื่อบำรุงรักษาพนักงานส่วนตำบลที่มีความสามารถให้อยู่กับองค์กรนานๆ -เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจในการทำงาน	มีการสรรหาพนักงานส่วนตำบลที่ว่าในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๔ – ๒๕๖๖) ได้ครบทุกอัตราที่ว่าง)	ทำหนังสือขอให้กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นดำเนินการสรรหาในตำแหน่งที่ว่าง	
ความโปร่งใสในทุกบวนการของการบริหารยากรบุคคล	-เพื่อเป็นมาตรฐานในการบริหารงานบุคคลอย่างมีรูปแบบขั้นตอนการปฏิบัติงานที่ถูกต้องโปร่งใส ตรวจสอบได้ -เพื่อป้องกันการทุจริตในการปฏิบัติงานด้านบริหารงานบุคคลรวมทั้งทำให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น	ไม่มีเรื่องร้องเรียนร้องทุกข์ในหน่วยงาน	- มีการแต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินการสอบคัดเลือกจากตัวแทนหน่วยงานที่ระเบียบกำหนด -มีการประกาศหลักเกณฑ์การรับสมัคร และการประกาศประชาสัมพันธ์ตามช่องทางต่าง ๆ -มีการดำเนินการรับสมัคร และตรวจสอบคุณสมบัติให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด	

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
สนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้ การพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ทั้งส่งเสริมให้มีการแบ่งปัน แลกเปลี่ยนข้อมูลและ มรู้ เพื่อพัฒนาผู้ปฏิบัติงาน ทักษะและสมรรถนะที่ ป็นสำหรับการบรรลุภารกิจ เป้าหมายขององค์การ ารส่วนตำบลค้อเหนือ	-เพื่อพัฒนาความรู้ ทักษะ และสมรรถนะแต่ละตำแหน่ง ของข้าราชการส่วนท้องถิ่นให้มี ผลการปฏิบัติงานที่มีผลสัมฤทธิ์ ที่สูง ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง -เพื่อใช้เป็นเครื่องมือที่หลากหลายในการพัฒนาบุคลากรได้อย่างมี ประสิทธิภาพ จนบรรลุ เป้าประสงค์นโยบายขององค์กร และระดับชาติ ตามแนวทางการปฏิบัติ	-จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี และดำเนินการตามแผนฯให้สอดคล้องตามความ จำเป็น และความต้องการในการพัฒนาบุคลากรในหน่วยงาน -กำหนดเส้นทางการพัฒนาบุคลากร เพื่อเป็นกรอบในการพัฒนาบุคลากร แต่ละตำแหน่ง -สร้างบทเรียนความรู้เฉพาะด้านตามสายงานให้อยู่ในระบบงาน E-learning เพื่อให้บุคลากรใช้เป็นแหล่งเรียนรู้ได้ตลอดเวลา	ดำเนินการตลอดปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕	

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
มีกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงานที่เน้นประสิทธิภาพประสิทธิผล	-เพื่อวัดผลศักยภาพการทำงานของพยักงาน -เพื่อเลื่อนตำแหน่งหรือโอนย้าย -เพื่อปรับฐานเงินเดือนหรือพิจารณาโบนัส -เพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพในการทำงาน -เพื่อแก้ไขข้อบกพร่อง พัฒนาจุดเด่น ของพนักงานส่วนตำบล	-การประเมินผลการปฏิบัติงานมีความชัดเจน มีหลักฐาน และให้เป็นตามแบบประเมินผลการปฏิบัติงานตามที่ ก.อบต.กำหนด -การกำหนดตัวชี้วัด พิจารณาวิธีการถ่ายทอดจากบนลงล่างเป็นหลักก่อน รวมทั้งระบุพฤติกรรมหรือสมรรถนะในการปฏิบัติราชการ ทั้งนี้ตามแบบที่ ก.อบต.กำหนด -ให้นายกองค์การบริหารส่วนตำบลค้อเหนือ หรือผู้บังคับบัญชาที่ได้รับมอบหมาย ประกาศรายชื่อพนักงานส่วนตำบลผู้มีผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับดีเด่น ในที่เปิดเผยให้ทราบโดยทั่วกัน เพื่อเป็นการยกย่องชมเชยและสร้างแรงจูงใจให้พัฒนาผลการปฏิบัติงานในรอบการประเมินต่อไปให้ดียิ่งขึ้น	รอบระยะเวลาการประเมิน ตุลาคม และ เมษายน ของทุกปี	

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
ส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างฝ่ายบริหารกับข้าราชการละบุคลากรผู้ปฏิบัติงานให้มีความพร้อมที่จะขับเคลื่อนองค์กรพัฒนาไปสู่เป้าหมาย และวิสัยทัศน์การพัฒนาเป้าหมาย	สร้างความสัมพันธ์กับคนที่อยู่ใต้การบังคับบัญชา ผู้บังคับบัญชาต้องสร้างความไว้เนื้อเชื่อใจกันให้ได้ รู้จักการบริหารคนให้เป็น ผู้บังคับบัญชาต้องรู้จักการสั่งการ ควบคุมการทำงาน ผู้ใต้บังคับบัญชาส่วนผู้ยังคับบัญชาต้องเข้าใจงาน เข้าใจลูกน้อง สั่งงานเป็น ตรวจงานได้ และให้ความเป็นธรรมในทุกๆ เรื่อง สื่อสารกันให้เข้าใจ	มีการจัดโครงการอบรมสัมมนาและศึกษาดูงานเพิ่มศักยภาพของคณะผู้บริหาร สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ขององค์การบริหารส่วนตำบลค้อเหนือ	ดำเนินการในรอบเดือน ต.ค.๒๕๖๔ ถึง เมษายน ๒๕๖๕	
ห้บุคลากรได้รับค่าตอบแทนละสวัสดิการที่เป็นธรรมาะสมตามระเบียบกฎหมายหนด	-เพื่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงาน เช่น แผนความก้าวหน้าในสายงาน การประเมินผลการปฏิบัติราชการบำเหน็จความดีความชอบ -เพื่อพัฒนาระบบฐานข้อมูลบุคลากร สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความปลอดภัยในการทำงาน	- ประชาสัมพันธ์และเผยแพร่แนวทางเส้นทางความก้าวหน้าในสายงาน ตำแหน่งให้บุคลากรทราบ -ดำเนินการบันทึก แก้ไข ปรับปรุงข้อมูลบุคลากรในระบบศูนย์ข้อมูลบุคลากร ท้องถิ่นแห่งชาติ ให้ถูกต้อง ครบถ้วน และเป็นปัจจุบัน -จ่ายเงินประโยชน์ตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษให้แก่พนักงานส่วนตำบลด้วยความโปร่ง และยุติธรรม	ดำเนินการในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔	

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
งเสริมให้บุคลากรประพฤติตน ปแบบอย่างที่ดี มีคุณธรรม ธรรม และยึดหลัก มาภิบาลในการปฏิบัติงาน	-เป็นเครื่องมือกำกับความประพฤติของบุคลากรให้ปฏิบัติตนอยู่ในกรอบจริยธรรม เป็นผู้มีจิตสำนึกที่จะสนองคุณแผนดิน ด้วยการกระทำทุกสิ่งเพื่อประโยชน์สุขของประชาชนและประเทศชาติ มาตรคุณธรรม จริยธรรม - พึงดำรงตนให้ตั้งมั่นอยู่ในศีลธรรม ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต เสียสละและมีความรับผิดชอบ - พึงปฏิบัติหน้าที่อย่างเปิดเผยโปร่งใส พร้อมให้ตรวจสอบ - พึงให้บริการด้วยความเสมอภาค สะดวก รวดเร็ว มีอัธยาศัยไมตรี โดยยึดประโยชน์ของประชาชนเป็นหลัก -พึงปฏิบัติหน้าที่โดยยึดประโยชน์ผลสัมฤทธิ์ของงานอย่างคุ้มค่า - พึงพัฒนาทักษะ ความรู้ความสามารถและตนเองให้ทันสมัยอยู่เสมอ	-แจ้งให้บุคลากรในสังกัด รับทราบถึงประมวลจริยธรรมข้าราชการส่วนท้องถิ่น และข้อบังคับองค์การบริหารส่วนตำบลค้อเหนือ ว่าด้วยจรรยาบรรณข้าราชการส่วนท้องถิ่น -ให้ผู้บังคับบัญชา หมอยงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา อย่างเป็นธรรม ไม่เลือก ปฏิบัติ รวมถึงการควบคุม กำกับ ติดตาม และดูแลผู้ใต้บังคับบัญชา ให้ปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์ แนวทาง ระเบียบ และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง - ส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติงานตามแผนการเสริมสร้างมาตรฐาน วินัย คุณธรรม จริยธรรมและป้องกันการทุจริตประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔	ตลอดปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕	