



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลสินปูน
เรื่อง นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล

ตามความในมาตรา ๑๕ ประกอบกับมาตรา ๒๕ วรรคท้าย แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงาน บุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ พระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ศ.๒๕๔๐ พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ รวมทั้งให้สอดคล้องกับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA)

องค์การบริหารส่วนตำบลสินปูน ได้เล็งเห็นถึงความสำคัญของทรัพยากรบุคคลซึ่งบุคลากรของหน่วยงานเป็นทรัพยากรสำคัญที่จำเป็นและต้องใช้ในหลากหลายหน้าที่ บุคลากรขององค์กรจะเป็นผู้สร้างสรรค์งานด้านต่างๆ และเป็นหลักสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรและนโยบายรวมถึงบำบัดทุกข์บำรุงสุขให้แก่ประชาชนการพัฒนาและการรักษาทรัพยากรบุคคลให้ทำงานให้กับองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล มีคุณธรรมจริยธรรม ตลอดจนการออกจากองค์กรไปด้วยดีนั้น ล้วนต้องอาศัย การจัดการทรัพยากรบุคคลที่ต่องค์การบริหารส่วนตำบลสินปูน จึงกำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคล ดังนี้

๑.นโยบายการวางแผนอัตรากำลัง

จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ สามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุแต่งตั้งข้าราชการ และการใช้อัตรากำลังของบุคลากร เพื่อให้การบริหารงาน ขององค์การบริหารส่วนตำบล เกิดประโยชน์ต่อประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพมีความคุ้มค่าสามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงานและมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็นการปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี โดยมีแนวทางการปฏิบัติดังนี้

๑.๑การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ให้เป็นไปตามประกาศ ก.อบต.จังหวัด กำหนด การจัดทำกรอบอัตรากำลังพนักงานในแต่ละส่วนราชการให้มีการวิเคราะห์ อัตรากำลัง ปริมาณงาน ภารกิจเพื่อจัดทำกรอบอัตรากำลังนำไปสู่การกำหนดจำนวน ประเภท และระดับตำแหน่ง เสนอคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของ อบต.สินปูน พิจารณา

๑.๒ มีการติดตาม ประเมินผล และปรับปรุงแผน อัตรากำลัง ๓ ปี อย่างต่อเนื่องและนำไปสู่การ กำหนดจำนวนตำแหน่ง เพิ่ม หรือ ลดจำนวนตำแหน่งปรับปรุงตำแหน่งทุกประเภท ทุกระดับ ให้เสนอต่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุราษฎร์ธานี

๒.นโยบายการบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร

การสรรหาคูหากรเชิงรุกเป็นสิ่งที่จะต้องให้ความสำคัญอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้ได้บุคลากรที่มีคุณภาพองค์การบริหารส่วนตำบลจึงมี ระกาศรับสมัครพนักงานจ้างในระบบเปิด และการรับโอนย้ายพนักงานส่วนท้องถิ่นตามประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล สำหรับการคัดเลือกพนักงานส่วนตำบลให้ความสำคัญกับการคัดเลือกบุคลากร โดยยึดหลักความรู้ ความสามารถ คุณลักษณะที่เหมาะสมกับงานควบคู่กับความเป็นคนดี การสรรหาและคัดเลือกบุคลากรเป็นไปอย่างโปร่งใส และมีความเหมาะสมกับตำแหน่ง ประสบความสำเร็จในสายวิชาชีพและจะนำไปสู่ความสำเร็จอย่างยั่งยืนขององค์กร โดยมีแนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

๒.๑ การสรรหาบุคลากรสายงานผู้บริหาร ให้เป็นไปตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัด เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการสอบคัดเลือกและการคัดเลือกพนักงานส่วนตำบลให้ดำรงตำแหน่งสายงานผู้บริหาร

๒.๒ การสรรหาบุคลากรสายงานผู้ปฏิบัติ ให้ดำเนินการตามแผนการสรรหา ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงหรือการสูญเสียกำลังคน โดยมุ่งเน้นให้มีอัตราว่างไม่เกินร้อยละ ๕ ของบุคลากรทั้งหมด

๓. นโยบายการประเมินผลการปฏิบัติงาน

องค์การบริหารส่วนตำบลสินปุน มีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานอย่างเป็นธรรม รวมทั้งเป็นไปตามนโยบายและกลยุทธ์ของทุกสายงาน โดยนำระบบตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงาน (KPI) จากเป้าหมายขององค์กรลงสู่ระดับหน่วยงานและบุคคลที่สอดคล้องกับแผนอัตรากำลัง ตลอดจนประเมินขีดความสามารถต่างๆ Corporacy Competency องค์การบริหารส่วนตำบล โดยนำระบบการบริหารผลการปฏิบัติของพนักงานและ ผู้บริหารเพื่อนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยมีแนวทางการปฏิบัติดังนี้

๓.๑ ปฏิบัติตามประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลสินปุน เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง องค์การบริหารส่วนตำบลสินปุน

๔. นโยบายการส่งเสริมจริยธรรมและรักษาวินัยของบุคลากรในหน่วยงาน

พนักงานส่วนตำบล ต้องรักษาวินัยตามที่กำหนดเป็นข้อห้ามและข้อปฏิบัติโดยเคร่งครัดอยู่เสมอผู้บังคับบัญชาที่มีหน้าที่เสริมสร้างและพัฒนาให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีวินัย ป้องกัน มิให้ผู้ใต้บังคับบัญชากระทำความผิดวินัย และดำเนินการทางวินัยแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาซึ่งมีกรณีอันมีมูลที่ควรกล่าวหาว่ากระทำความผิดวินัยอย่างไรก็ดี องค์การบริหารส่วนตำบลจะเน้นการส่งเสริมและป้องกันมากกว่าการกล่าวโทษ เพื่อสร้างวัฒนธรรมอันดีขององค์กร ให้เป็นที่ยอมรับและเกิดความเชื่อมั่นในองค์กร โดยมีแนวทางปฏิบัติ คือ ให้ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติโดยจัดทำคำสั่งเป็นลายลักษณ์อักษรและเป็นปัจจุบัน รวมทั้งควบคุม กำกับ ดูแลผู้ใต้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติตามระเบียบวินัย หากผู้ใต้บังคับบัญชากระทำความผิดหรือทุจริตให้รายงานนายกองค์การบริหารส่วนตำบลทราบโดยทันที โดยมีแนวทางการปฏิบัติดังนี้

๔.๑ แจ้งให้บุคลากรในสังกัด รับทราบถึงประมวลจริยธรรมข้าราชการส่วนท้องถิ่นและข้อบังคับองค์การบริหารส่วนตำบลว่าด้วยจรรยาบรรณข้าราชการส่วนท้องถิ่น

๔.๒ ให้ผู้บังคับบัญชามอบงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ รวมถึงการควบคุม กำกับ ติดตาม และดูแลผู้ใต้บังคับบัญชา ให้ปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์ แนวทางระเบียบและกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

๔.๓ ส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติงานตามแผนการเสริมสร้างวินัยคุณธรรม จริยธรรมและป้องกันการทุจริต ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔

๕. นโยบายการสรรหาคandidateคนเก่งเพื่อปฏิบัติงานตามภารกิจของหน่วยงาน

องค์การบริหารส่วนตำบลสินปุน แสวงหาคandidateคนเก่งตามที่กำหนด และเลือกสรรคนดีคนเก่ง เพื่อปฏิบัติงานตามภารกิจของหน่วยงาน แนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

๕.๑ การดำเนินการสรรหาพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู และพนักงานจ้างให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงหรือการสูญเสียกำลังคน โดยมุ่งเน้นการสรรหาภายในช่วงเวลา ๖๐ วัน นับแต่วันที่ตำแหน่งว่าง

๕.๒ การรับโอนพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู อบต. และการรับสมัครบุคคลเพื่อเลือกสรรเป็นพนักงานจ้าง ต้องประกาศทางเว็บไซต์องค์การบริหารส่วนตำบล และแจ้งข่าวประชาสัมพันธ์ไปยังหน่วยงานอื่น ประกอบด้วย ๑) สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัด ๒) องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัด และจังหวัดใกล้เคียง ๓) อบต.ในเขตจังหวัด และจังหวัดใกล้เคียง

๕.๓ แต่งตั้งคณะกรรมการในการสรรหาและเลือกสรรตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล และระเบียบ กฎหมายที่เกี่ยวข้องในการสรรหาทรัพยากรบุคคล

๖. นโยบายการพัฒนาบุคลากร

องค์การบริหารส่วนตำบลสินปุน ส่งเสริมให้มีการพัฒนาอย่างทั่วถึง และต่อเนื่อง สอดคล้องกับสถานการณ์ วิสัยทัศน์ ยุทธศาสตร์องค์กร และสมรรถนะตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ให้การขับเคลื่อนการดำเนินงานตามพันธกิจขององค์กรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย รวมทั้งส่งเสริมคุณธรรมให้กับบุคลากรในองค์กร แนวทางปฏิบัติดังนี้

๖.๑ จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี เพื่อเป็นกรอบในการพัฒนาของบุคลากรในแต่ละตำแหน่ง

๖.๒ ดำเนินการพัฒนาศักยภาพผู้บริหาร และเพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงานให้กับผู้ปฏิบัติทุกระดับตามสายอาชีพและตำแหน่งงาน ให้เป็นไปตามแผนพัฒนาบุคลากร

๖.๓ พัฒนางานด้านการจัดการความรู้ เพื่อสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ การถ่ายทอดเทคโนโลยีการถ่ายทอดความรู้ การแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ในการทำงานอย่างต่อเนื่อง

๖.๔ จัดองค์ความรู้ในองค์กร (Knowledge : KM) ได้แก่ ความรู้ด้านแผนงาน การบริหารทรัพยากรบุคคล งบประมาณ การคลัง หรืออื่นๆ ที่สามารถใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารงานและพัฒนาท้องถิ่นให้เข้มแข็ง โดยเผยแพร่ความรู้แก่บุคลากรในสังกัดเป็นประจำ

๖.๕ จัดกิจกรรม/โครงการให้บุคลากรยึดมั่นในวัฒนธรรมองค์กร ปฏิบัติตามจรรยาบรรณขององค์การบริหารส่วนตำบล ส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม เสียสละ และอุทิศตนเพื่อองค์กร

๗. นโยบายการสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ

องค์การบริหารส่วนตำบลสินปุน ต้องจัดวางเส้นทางความก้าวหน้าในสายงาน ปรับปรุงระบบฐานข้อมูลบุคคล การประเมินผลการปฏิบัติราชการของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู และการประเมินผลการปฏิบัติงานพนักงานจ้าง ที่มีประสิทธิภาพ และยกย่องชมเชยบุคลากร เพื่อให้บุคลากรเกิดความผูกพันต่อหน่วยงาน แนวทางปฏิบัติ ดังนี้

๗.๑ ปรับปรุงฐานข้อมูลบุคลากรในระบบสารสนเทศศูนย์บริการข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติให้เป็นปัจจุบัน เพื่อใช้ตรวจสอบเส้นทางความก้าวหน้าในสายงาน

๗.๒ จัดทำและแจ้งเวียนเส้นทางความก้าวหน้าในสายงานให้พนักงานส่วนตำบลในหน่วยงานได้รับทราบ

๗.๓ ควบคุมการประเมินผลการปฏิบัติราชการของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู อบต. และการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานจ้าง ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล และองค์การบริหารส่วนตำบลกำหนด พร้อมทั้งให้การเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ การเลื่อนเงินเดือนพนักงานครู อบต. และการเลื่อนค่าตอบแทนพนักงานจ้าง เป็นไปตามช่วงเวลาที่กำหนด หากมีพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู อบต. หรือพนักงานจ้าง ร้องเรียน ร้องขอความเป็นธรรม ให้รวบรวมและรับนำเสนอนายกององค์การบริหารส่วนตำบล

๘. นโยบายการพัฒนาคุณภาพชีวิต

องค์การบริหารส่วนตำบลสินปุน มุ่งเสริมสร้างความมั่นคง ขวัญกำลังใจ คุณภาพชีวิตที่ดี และพึงพอใจให้ผู้ปฏิบัติงาน เพื่อรักษาคณติ คนเก่ง และทำคุณประโยชน์ไว้กับองค์กร แนวทางปฏิบัติ ดังนี้

๘.๑ จัดกิจกรรมยกย่อง ชมเชยบุคลากร เช่น การคัดเลือกพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู พนักงานจ้างดีเด่น เพื่อเป็นการเสริมสร้างความรัก ความผูกพัน ระหว่างบุคลากรกับองค์การบริหารส่วนตำบล และหากมีบุคลากรที่ประพฤติดีสมควรแก่การเป็นแบบอย่าง ให้ผู้บังคับบัญชารายงานให้นายกององค์การบริหารส่วนตำบลรับทราบเพื่อพิจารณาเป็นกรณีพิเศษ

๘.๒ กำหนดให้มีการจัดกิจกรรมแข่งขันกีฬาบุคลากรสัมพันธ์เป็นประจำทุกปี เพื่อให้กีฬาเป็นสื่อกลางในการเชื่อมความสัมพันธ์และความสามัคคีของบุคลากรในหน่วยงาน รวมทั้งเป็นการเสริมสร้างสุขภาพให้แข็งแรง

๘.๓ ปรับปรุงสภาพแวดล้อม จัดสถานที่ทำงานให้ปลอดภัยตามหลักอาชีวอนามัยและสิ่งแวดล้อมในการทำงาน ตามความเหมาะสมเป็นไปตามกฎหมายกำหนด

๘.๔ จัดกิจกรรมเพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บริหารและบุคลากรทุกระดับ

๘.๕ ให้สิ่งจูงใจ ปรับปรุงระบบสวัสดิการ และผลประโยชน์ตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษ

๘.๖ สร้างช่องทางการสื่อสารด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลในองค์กร

๘.๗ ส่งเสริมความก้าวหน้าของผู้ปฏิบัติงานที่มีผลงานและสมรรถนะ ในทุกโอกาส

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๓ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๕

(นายภาคภูมิ ตินพันธ์)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลสินปุน

การดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล

๑.นโยบายการวางแผนกำลังคน

รายการ	ตัวชี้วัด
แผนอัตรากำลัง ๓ ปี	<p>๑. ใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของอบต.สินปุน ในการวิเคราะห์อัตรากำลัง เพื่อจัดทำกรอบอัตรากำลังพนักงานอบต.ในแต่ละ ส่วนราชการและนำไปสู่ การกำหนดจำนวน ประเภท และระดับตำแหน่ง เสนอคณะกรรมการจัดทำ แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของ อบต.สินปุนพิจารณา</p> <p>๒. มีการติดตาม ประเมินผล และปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี อย่างต่อเนื่อง และนำไปสู่การกำหนดจำนวน / ตำแหน่ง เพิ่ม หรือ ลด จำนวน ตำแหน่ง เสนอต่อคณะกรรมการพนักงานอบต.จังหวัด เช่น การปรับปรุงตำแหน่ง สำหรับพนักงานอบต.ให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น,การขอเพิ่มอัตรากำลัง ข้าราชการ/พนักงานจ้าง, การปรับเปลี่ยนตำแหน่งพนักงานจ้างทั่วไปเป็น พนักงานจ้างตามภารกิจ</p>

๒.นโยบายการบรรจุและแต่งตั้ง

รายการ	ตัวชี้วัด
การบรรจุและแต่งตั้ง	<p>๑. มีแนวทางการปฏิบัติการสรรหาตามวิธีและ หลักเกณฑ์ของคณะกรรมการ พนักงานส่วนตำบลจังหวัด (ก.อบต.จังหวัด)กำหนด</p> <p>๒. สรรหาพนักงานส่วนตำบลตามกรอบระยะเวลาใน การสรรหา บรรจุ และ แต่งตั้ง ตามระเบียบ/ ประกาศ/มติ (ก.อบต.จังหวัด) อย่างชัดเจน</p> <p>๓. มีแผนและสามารถสรรหา บรรจุ และแต่งตั้ง ได้ตามกรอบอัตรากำลัง</p> <p>๔. มีแผนและสามารถสรรหาพนักงานจ้างได้ตาม กรอบอัตรากำลัง</p>

๓.นโยบายการประเมินผลการปฏิบัติงาน

รายการ	ตัวชี้วัด
การประเมินผลการปฏิบัติงาน	<p>๑. ปฏิบัติตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผล การปฏิบัติราชการ เพื่อ ประเมินผลการปฏิบัติงานสำหรับเลื่อนขั้นเงินเดือนของ ข้าราชการ/เลื่อน ค่าตอบแทนของพนักงานจ้าง</p> <p>๒. KPI ระดับบุคคลสอดคล้องกับมาตรฐานกำหนด ตำแหน่ง ของแต่ละ ตำแหน่ง แต่ละกอง / ส่วน เพื่อกำหนดเป็นเงื่อนไขในการคัดเลือกบุคคลที่มี ทักษะ หรือสมรรถนะ เพื่อพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพ และเป็นเงื่อนไข ในการ กำหนดระดับตำแหน่งให้สูงขึ้น</p> <p>๓. ผลการประเมินที่ได้สามารถจำแนกความแตกต่าง และจัดลำดับผลการ ปฏิบัติงานของพนักงาน ได้อย่างชัดเจนและและมีประสิทธิภาพ เพื่อใช้ ประกอบการปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพงานของ ข้าราชการในแต่ละ ตำแหน่งและเป็นการส่งเสริมหรือเป็นแรงจูงใจพนักงานอบต.ให้ ปฏิบัติงาน อย่างเต็มความสามารถและแข่งขันกัน ด้วยผลงาน</p>

๔.นโยบายการส่งเสริมจริยธรรมและรักษาวินัยของบุคลากรในหน่วยงาน

รายการ	ตัวชี้วัด
การส่งเสริมจริยธรรมและรักษาวินัยของบุคลากรในหน่วยงาน	๑.พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ร้อยละ ๘๐ ได้รับทราบหลักเกณฑ์เกี่ยวกับจริยธรรมและการรักษาวินัย ๒.อบต.ได้จัด/เข้าร่วมโครงการกิจกรรมหรือส่งบุคลากรเข้าร่วมอบรมเกี่ยวกับจริยธรรมและการรักษาวินัย ๓.จำนวนเรื่องร้องเรียนเกี่ยวกับจริยธรรมและการรักษาวินัยของพนักงานไม่เกิน ๓ เรื่อง ต่อปี ๔.แผนส่งเสริมคุณธรรม

๕.นโยบายการสรรหาคนดีและคนเก่งเพื่อปฏิบัติงานตามภารกิจของหน่วยงาน

รายการ	ตัวชี้วัด
การสรรหาคนดีและคนเก่งเพื่อปฏิบัติงานตามภารกิจของหน่วยงาน	๑.อบต.มีประกาศรับสมัครพนักงานจ้างในระบบเปิด และการรับโอนย้ายพนักงานส่วนท้องถิ่น ตามประกาศ หลักเกณฑ์ ก.อบต. ๒.การคัดเลือกบุคลากร โดยยึดหลักความรู้ ความสามารถ คุณลักษณะที่เหมาะสมกับงาน ควบคู่กับความเป็นคนดี การสรรหาและคัดเลือกบุคลากรจะ เพื่อให้การคัดเลือกเป็นไปอย่างโปร่งใส

๖.การพัฒนาบุคลากร

รายการ	ตัวชี้วัด
การพัฒนาบุคลากร	๑.พนักงานส่วนตำบลทุกสายงานได้รับการเข้ารับการพัฒนาความรู้อย่างน้อย ร้อยละ ๘๐

๗.นโยบายการสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ

รายการ	ตัวชี้วัด
นโยบายการสร้าง ความก้าวหน้าในสายอาชีพ	๑.การประเมินผลการปฏิบัติราชการของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู พนักงานจ้าง ที่มีประสิทธิภาพ ๒.จัดทำและแจ้งเวียนเส้นทางความก้าวหน้าในสายงานให้พนักงานส่วนตำบล ในหน่วยงานได้รับทราบ ๓.มีการยกย่องชมเชย ให้รางวัลบุคลากร ๔.การเลื่อนระดับพนักงานเป็นไปตาม ระเบียบ หลักเกณฑ์กำหนด

๘.นโยบายการพัฒนาคุณภาพชีวิต

รายการ	ตัวชี้วัด
การพัฒนาคุณภาพชีวิต	๑.จัดกิจกรรมยกย่อง ชมเชยบุคลากร เช่น การคัดเลือกพนักงานส่วนตำบลดีเด่น พนักงานครู อปต. พนักงานจ้างดีเด่น ๒.จัดกิจกรรมเพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บริหารและบุคลากรทุกระดับ ๓.ให้สิ่งจูงใจ ปรับปรุงระบบสวัสดิการ และผลประโยชน์ตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษ