

แผนการดำเนินการตามนโยบายหรือแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔
องค์การบริหารส่วนตำบลน้ำพุ อำเภอบ้านนาสาร จังหวัดสุราษฎร์ธานี

ประเด็นนโยบาย	เป้าหมายตัวชี้วัด	โครงการ/กิจกรรม/งาน	รายละเอียดการดำเนินงาน	ระยะเวลา	ผู้รับผิดชอบ	การติดตามผล
๑. ด้านวางแผนกำลังคน						
๑.๑ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) เพื่อเป็นเครื่องมือในการวางแผนการใช้อัตรากำลังคนให้สามารถดำเนินการตามภารกิจอำนาจหน้าที่และภารกิจที่ได้รับถ่ายโอนได้สำเร็จตามเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ตอบสนองความต้องการของประชาชนได้มากที่สุด	สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล ไม่เกินร้อยละ ๔๐	- การจัดทำเล่มแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) - การปรับปรุงแผนอัตรากำลัง (กำหนดตำแหน่ง/ปรับปรุงตำแหน่ง/ยุบเลิกตำแหน่ง)	๑.แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ๒. ประชุมเพื่อพิจารณาจัดทำแผนอัตรากำลัง โดยวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจ วิเคราะห์ปริมาณงาน วิเคราะห์ประเมินความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน ประมาณค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง และประโยชน์ตอบแทนอื่น เป็นต้น ๓.จัดทำรูปเล่มแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) เพื่อเสนอ ก.อบต.จังหวัดเห็นชอบ ๔.เมื่อ ก.อบต.จังหวัดเห็นชอบแล้วดำเนินการจัดทำประกาศแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ แล้วรายงานให้ ก.อบต.จังหวัดทราบ	ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔	งานกรรณการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัด อบต.	ทุกปี

ประเด็นนโยบาย	เป้าหมายตัวชี้วัด	โครงการ/กิจกรรม/งาน	รายละเอียดการดำเนินงาน	ระยะเวลา	ผู้รับผิดชอบ	การติดตามผล
๒. ด้านการบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร						
<p>- การบรรจุแต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการเป็นพนักงานส่วนตำบลเป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.อบต.กำหนด</p>	<p>ไม่มีเรื่องร้องเรียนเกี่ยวกับการบรรจุและแต่งตั้งที่ไม่ถูกต้อง</p>	<p>งานบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร</p>	<p>๑. กรณีการบรรจุบุคคลเข้ารับราชการเป็นพนักงานส่วนตำบล เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งใดในองค์การบริหารส่วนตำบลให้บรรจุและแต่งตั้งจากผู้สอบแข่งขันได้ในตำแหน่งนั้น โดยบรรจุและแต่งตั้งตามลำดับที่ในบัญชีผู้สอบแข่งขันได้</p> <p>๒. กรณีองค์การบริหารส่วนตำบลไม่มีบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ในตำแหน่งใด อาจบรรจุและแต่งตั้งผู้สอบแข่งขันได้ โดยขอใช้บัญชีผู้สอบแข่งขันของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) อื่น หรือข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นอื่น หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หรือส่วนราชการอื่นในตำแหน่งเดียวกันกับตำแหน่งที่จะบรรจุเข้ารับราชการหรือตำแหน่งอื่นที่กำหนดคุณวุฒิตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งที่กำหนดในมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของตำแหน่งนั้น</p> <p>โดยมีการดำเนินการตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่ ก.อบต. กำหนด ได้อย่างถูกต้องและโปร่งใส</p>	<p>ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔</p>	<p>งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัด อบต.</p>	<p>ทุกปี</p>

ประเด็นนโยบาย	เป้าหมายตัวชี้วัด	โครงการ/กิจกรรม/งาน	รายละเอียดการดำเนินงาน	ระยะเวลา	ผู้รับผิดชอบ	การติดตามผล
๓. ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน						
<p>๓.๑ จัดทำแบบประเมินผลการปฏิบัติงาน</p> <p>เป็นไปตามประกาศ ก.อบต.จังหวัดสุราษฎร์ธานี เรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๖๓ ลงวันที่ ๒๖ พฤษภาคม ๒๕๖๓ เพื่อให้สามารถกำกับติดตามผลการปฏิบัติราชการของบุคลากร ให้เป็นไปตามตัวชี้วัดที่กำหนดอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล</p>	<p>พนักงานส่วนตำบล สามารถจัดทำแบบประเมินผลการปฏิบัติงาน ได้ถูกต้อง ตามหลักเกณฑ์ฯ ได้ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ ของจำนวนพนักงานส่วนตำบลทั้งหมด</p>	<p>- งานจัดทำแบบประเมินผลการปฏิบัติงาน</p>	<p>ตามประกาศ ก.อบต.จังหวัดสุราษฎร์ธานี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๓ ลงวันที่ ๒๖ พฤษภาคม ๒๕๖๓ ประกอบด้วย ๙ หัวข้อ ดังนี้</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑. ส่วนที่ ๑ การประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน (ร้อยละ ๗๐) ๒. ส่วนที่ ๒ การประเมินสมรรถนะ (ร้อยละ ๓๐) ๓. ส่วนที่ ๓ ข้อตกลงการประเมินผลการปฏิบัติงาน ๔.สรุปผลการประเมิน ๕. ส่วนที่ ๕ แผนพัฒนาการปฏิบัติราชการ ๖. ส่วนที่ ๖ การแจ้งและรับทราบผลการประเมิน ๗. ส่วนที่ ๗ ความเห็นของผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไป (ถ้ามี) ๘. ส่วนที่ ๘ ความเห็นของคณะกรรมการกลั่นกรองการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ๙. ส่วนที่ ๙ ผลการพิจารณาของนายก อบจ./นายกเทศมนตรี/นายก อบต. โดยองค์การบริหารส่วนตำบลน้ำพุ กำหนดตัวชี้วัด ๒ ตัว 	<p>ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔</p>	<p>ทุกส่วนราชการ</p>	<p>ทุกปี</p>

ประเด็นนโยบาย	เป้าหมายตัวชี้วัด	โครงการ/กิจกรรม/งาน	รายละเอียดการดำเนินงาน	ระยะเวลา	ผู้รับผิดชอบ	การติดตามผล
๓. ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน						
<p>๓.๒ ผู้บังคับบัญชา ประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรม โปร่งใส ตรวจสอบได้</p>	<p>ไม่มีเรื่องร้องเรียนเกี่ยวกับการประเมินการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชา</p>	<p>- งานแต่งตั้งคณะกรรมการต่างๆ ในการเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานส่วนตำบล</p>	<p>๑. ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุราษฎร์ธานี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๖) พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๓๑ ธันวาคม ๒๕๕๘ ข้อ ๓๐๔ , ๓๐๕</p> <p>๒. ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุราษฎร์ธานี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับวิธีการประเมินผลการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๕๘ ข้อ ๑๓ ให้นายกองคการบริหารส่วนตำบล แต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล เพื่อทำหน้าที่ให้คำปรึกษาและพิจารณาเสนอความเห็นเกี่ยวกับมาตรฐานและความเป็นธรรมของการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลทุกประเภท ตำแหน่งและระดับตำแหน่ง ประกอบด้วย ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล เป็นประธาน และหัวหน้าส่วนราชการ ไม่น้อยกว่า ๒ คน เป็นกรรมการ และให้พนักงานส่วนตำบลที่รับผิดชอบงานการเจ้าหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล เป็นเลขานุการ</p>	<p>ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔</p>	<p>งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัด อบต.</p>	<p>ทุกปี</p>

ประเด็นนโยบาย	เป้าหมายตัวชี้วัด	โครงการ/กิจกรรม/งาน	รายละเอียดการดำเนินงาน	ระยะเวลา	ผู้รับผิดชอบ	การติดตามผล
๓.ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน (ต่อ)						
๓.๒ ผู้บังคับบัญชา ประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรม โปร่งใส ตรวจสอบได้			๒.ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุราษฎร์ธานี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับพนักงานจ้าง (ฉบับที่ ๖) พ.ศ. ๒๕๕๙ ลงวันที่ ๑๖ พฤศจิกายน ๒๕๕๙ ข้อ ๓๑ วรรคสาม ให้นายกองค้การบริหารส่วนตำบลแต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาเลื่อนค่าตอบแทนพนักงานจ้าง เพื่อทำหน้าที่พิจารณาและเสนอความเห็นเกี่ยวกับการเลื่อนค่าตอบแทนของพนักงานจ้างที่ผ่านการประเมินผลการประเมินผลการปฏิบัติงานไม่ต่ำกว่าระดับดี ประกอบด้วย ประธานกรรมการ และหัวหน้าส่วนราชการหรือรองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลไม่น้อยกว่า ๓ คน เป็นกรรมการ ในกรณีที่องค์การบริหารส่วนตำบลมีพนักงานจ้างปฏิบัติงานตามสัญญาจ้างในสถานศึกษา โดยไม่รวมศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ให้แต่งตั้งผู้บริหารสถานศึกษาไม่น้อยกว่า ๑ คน เป็นกรรมการด้วย และให้พนักงานส่วนตำบลที่รับผิดชอบงานการเจ้าหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล เป็นเลขานุการ			

ประเด็นนโยบาย	เป้าหมายตัวชี้วัด	โครงการ/กิจกรรม/งาน	รายละเอียดการดำเนินงาน	ระยะเวลา	ผู้รับผิดชอบ	การติดตามผล
๓.ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน (ต่อ)						
๓.๒ ผู้บังคับบัญชา ประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรม โปร่งใส ตรวจสอบได้			ข้อ ๔๑ ให้นายกองค้การบริหารส่วนตำบล แต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองการประเมินผลการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย (๑) ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล เป็น ประธานกรรมการ (๒) หัวหน้าส่วนราชการ หรือรองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ไม่น้อยกว่า ๒ คน เป็น กรรมการ (๓) ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่รับผิดชอบงานการเจ้าหน้าที่ เป็น เลขานุการ			

ประเด็นนโยบาย	เป้าหมายตัวชี้วัด	โครงการ/กิจกรรม/งาน	รายละเอียดการดำเนินงาน	ระยะเวลา	ผู้รับผิดชอบ	การติดตามผล
๔. ด้านการส่งเสริมจริยธรรมและรักษาวินัยของบุคลากรในหน่วยงาน						
๔.๑ จัดทำประกาศและนโยบายต่างๆ ที่เกี่ยวกับคุณธรรมจริยธรรมขององค์การบริหารส่วนตำบลน้ำพุ - แจกเวียนให้พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างทราบโดยทั่วกัน เพื่อส่งเสริมให้พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีมีคุณธรรม จริยธรรม และยึดหลักธรรมภิบาลในการปฏิบัติงาน	ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ สามารถจัดทำประกาศต่างๆ ที่เกี่ยวกับคุณธรรมจริยธรรมขององค์การบริหารส่วนตำบล จำนวนไม่น้อยกว่า ๕ ประกาศ	- งานจัดทำประกาศและนโยบายต่างๆ ที่เกี่ยวกับคุณธรรมจริยธรรม	๑.จัดทำประกาศและนโยบายต่างๆ ที่เกี่ยวกับคุณธรรมจริยธรรม ๒.นำเสนอนายกองคการบริหารส่วนตำบลน้ำพุ ให้ความเห็นชอบ ๓.ประกาศให้พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างทราบเพื่อถือปฏิบัติ	ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔	สำนักปลัด อบต.	ทุกปี
๔.๒ เผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับเรื่องวินัยให้พนักงานส่วนตำบล พนักงานครู อบต. พนักงานจ้างทราบ	พนักงานส่วนตำบล พนักงานครู อบต. และพนักงานจ้างได้รับความรู้เกี่ยวกับวินัย ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ ของจำนวนบุคลากรทั้งหมด	- งานประชาสัมพันธ์เผยแพร่ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับเรื่องวินัย	๑.การเผยแพร่ข้อมูลรายงานการฝึกอบรมเรื่องวินัย ๒.แจกเวียนหนังสือสั่งการให้พนักงานส่วนตำบล พนักงานครู อบต. และพนักงานจ้าง รับทราบ	ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔	สำนักปลัด อบต.	ทุกปี

ประเด็นนโยบาย	เป้าหมายตัวชี้วัด	โครงการ/กิจกรรม/งาน	รายละเอียดการดำเนินงาน	ระยะเวลา	ผู้รับผิดชอบ	การติดตามผล
๔. ด้านการส่งเสริมจริยธรรมและรักษาวินัยของบุคลากรในหน่วยงาน						
๔.๓ จัดโครงการฝึกอบรมเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม และการพัฒนาเพิ่มศักยภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรเป็นประจำทุกปี	ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ มีเป้าหมายผู้เข้าร่วมอบรมตามโครงการฝึกอบรมเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม และการพัฒนาเพิ่มศักยภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐	- โครงการอบรมเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรม และการพัฒนาเพิ่มศักยภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔	๑.ดำเนินการสำรวจความต้องการในการฝึกอบรมของพนักงานส่วนตำบลน้ำพุ ๒.รายงานสรุปผลแบบสำรวจความต้องการในการฝึกอบรมของพนักงานส่วนตำบลขององค์การบริหารส่วนตำบลน้ำพุ ๓. ขอเชิญประชุมเพื่อวิเคราะห์สภาพปัญหาและความต้องการในการฝึกอบรมของบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลน้ำพุ ๔.อนุมัติจัดทำโครงการฝึกอบรมเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม และการพัฒนาเพิ่มศักยภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ ๖.ทำหนังสือขอเชิญคณะผู้บริหาร/สมาชิก อบต./พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง เข้าร่วมอบรมตามโครงการ ๗.ทำหนังสือขอเชิญวิทยากรบรรยายให้ความรู้ ๘.สรุปความพึงพอใจ ๙.รายงานผลการอบรมดังกล่าวเสนอนายกองค์การบริหารส่วนตำบลน้ำพุ ๑๐.ประชาสัมพันธ์รายงานผลการอบรมฯ	ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔	งานกรเจ้าหน้าทีสำนักปลัด อบต.	ทุกปี

ประเด็นนโยบาย	เป้าหมายตัวชี้วัด	โครงการ/กิจกรรม/งาน	รายละเอียดการดำเนินงาน	ระยะเวลา	ผู้รับผิดชอบ	การติดตามผล
๕.ด้านการสรรหาคนดีคนเก่ง เพื่อปฏิบัติงานตามภารกิจของหน่วยงาน						
<p>๕.๑ การรับสมัครคัดเลือกบุคคลเพื่อบรรจุและแต่งตั้งเข้ารับราชการ หรือประกาศรับโอนย้ายพนักงานส่วนท้องถิ่น มาดำรงตำแหน่งที่ว่าง โดยการเผยแพร่ประกาศผ่านทางเว็บไซต์ของหน่วยงาน พร้อมทั้งประชาสัมพันธ์ไปยังหน่วยงานภายนอก เพื่อความโปร่งใส รับรู้และเข้าถึงกลุ่มเป้าหมายได้อย่างทั่วถึงอย่างมีประสิทธิภาพ</p>	<p>ประชาสัมพันธ์ โอนย้ายตำแหน่งว่าง</p>	<p>- งานเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ ประกาศ รับโอนย้ายพนักงานส่วนท้องถิ่น มาดำรงตำแหน่งที่ว่าง</p>	<p>ดำเนินการจัดทำประกาศรับโอนพนักงานส่วนตำบล พนักงานส่วนท้องถิ่น หรือข้าราชการประเภทอื่น ตามกรอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลน้ำพุ มีอัตราร่างดังนี้ ตำแหน่งสายงานผู้บริหาร ประเภทอำนวยการ ประกอบด้วย - นักบริหารงานคลัง ระดับต้น จำนวน ๑ อัตรา ตำแหน่งสายงานผู้ปฏิบัติ ประเภทวิชาการ ประกอบด้วย - นักวิชาการเงินและบัญชี ปฏิบัติการ/ชำนาญการ จำนวน ๑ อัตรา ประเภททั่วไป ประกอบด้วย - นายช่างโยธา ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน จำนวน ๑ อัตรา</p>	<p>ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔</p>	<p>งานกรรณการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัด อบต.</p>	<p>ทุกปี</p>

ประเด็นนโยบาย	เป้าหมายตัวชี้วัด	โครงการ/กิจกรรม/งาน	รายละเอียดการดำเนินงาน	ระยะเวลา	ผู้รับผิดชอบ	การติดตามผล
๕.ด้านการสรรหาคนดีคนเก่ง เพื่อปฏิบัติงานตามภารกิจของหน่วยงาน						
<p>๕.๒ การคัดเลือกบุคคลเพื่อเลื่อนระดับตำแหน่งที่สูงขึ้น ต้องปฏิบัติด้วยความเป็นธรรม เสมอภาค ยุติธรรม และปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้ เพื่อให้ได้บุคคลที่เป็นคนดี คนเก่ง ที่มีความรู้ ความสามารถ และเหมาะสมตรงตามตำแหน่ง</p>	<p>พนักงานส่วนตำบลเลื่อนระดับได้ถูกต้อง ตามหลักเกณฑ์ที่ ก.อบต. กำหนด</p>	<p>- งานเลื่อนระดับ</p>	<p>๑.ทำบันทึกแจ้งเตือนพนักงานส่วนตำบลที่มีคุณสมบัติครบเลื่อนระดับ ๒.พนักงานส่วนตำบลที่มีคุณสมบัติครบเลื่อนระดับ จัดทำบันทึกขอรับการทำประเมินเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น ๓.แต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาคุณสมบัติและประเมินผลงาน ตามประกาศประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุราษฎร์ธานี เรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล แก๊ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๖) พ.ศ. ๒๕๖๑ ลงวันที่ ๒๗ กันยายน ๒๕๖๑ ๔.จัดส่งหนังสือขอเชิญประชุม ครั้งที่ ๑ เพื่อพิจารณาคุณสมบัติและกำหนดแนวทางการประเมินผลงาน ๕.เมื่อพนักงานส่วนตำบลที่มีคุณสมบัติครบเลื่อนระดับ จัดทำเล่มผลงานเรียบร้อยแล้ว จะดำเนินการขอเชิญประชุมคณะกรรมการฯ ประชุม ครั้งที่ ๒ เพื่อดำเนินการประเมินผลงานในการคัดเลือกพนักงานส่วนตำบลเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น</p>	<p>ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔</p>	<p>งานกรรเจ้าหน้าที สำนักปลัด อบต.</p>	<p>ทุกปี</p>

ประเด็นนโยบาย	เป้าหมายตัวชี้วัด	โครงการ/กิจกรรม/งาน	รายละเอียดการดำเนินงาน	ระยะเวลา	ผู้รับผิดชอบ	การติดตามผล
๕.ด้านการสรรหาคนดีคนเก่ง เพื่อปฏิบัติงานตามภารกิจของหน่วยงาน (ต่อ)						
<p>๕.๒ การคัดเลือกบุคคลเพื่อเลื่อนระดับตำแหน่งที่สูงขึ้น ต้องปฏิบัติด้วยความเป็นธรรม เสมอภาค ยุติธรรม และปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้ เพื่อให้ได้บุคคลที่เป็นคนดี คนเก่ง ที่มีความรู้ ความสามารถ และเหมาะสมตรงตามตำแหน่ง</p>			<p>๖. เมื่อคณะกรรมการฯ ให้คะแนนการประเมิน ผลงานทั้ง ๒ ผลงาน ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐ ซึ่งได้ผ่านการพิจารณาคุณสมบัติและประเมินผลงานฯ สามารถเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุราษฎร์ธานี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล แก๊ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๔) พ.ศ. ๒๕๖๑ ลงวันที่ ๒๗ กันยายน ๒๕๖๑</p> <p>๗. ทำหนังสือขอรับความเห็นชอบ ก.อบต. จังหวัด ในการเลื่อนและแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบลให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น</p> <p>๘. เมื่อ ก.อบต.จังหวัดเห็นชอบ ดำเนินการออกคำสั่งการเลื่อนและแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบลให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น พร้อมบันทึกลงในบัตร กพ.๗</p>			

ประเด็นนโยบาย	เป้าหมายตัวชี้วัด	โครงการ/กิจกรรม/งาน	รายละเอียดการดำเนินงาน	ระยะเวลา	ผู้รับผิดชอบ	การติดตามผล
๕.ด้านการสรรหาคนดีคนเก่ง เพื่อปฏิบัติงานตามภารกิจของหน่วยงาน						
<p>๕.๓ แต่งตั้งคณะกรรมการในการสรรหาและเลือกสรรบุคคลเป็นพนักงานจ้าง</p> <p>เพื่อดำเนินการสรรหาและเลือกสรรพนักงานจ้างให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการตามที่กำหนดในประกาศรับสมัคร รวมทั้งออกข้อสอบและเก็บรักษาข้อสอบ ภายใต้หลักการตามข้อ๑๘ ของประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุราษฎร์ธานี เรื่อง กำหนดหลักเกณฑ์เกี่ยวกับพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลลงวันที่ ๑ มกราคม ๒๕๕๗ โดยให้ยึดหลักสมรรถนะ ความเท่าเทียมในโอกาสและประโยชน์ของทางราชการเป็นสำคัญด้วยกระบวนการที่ได้มาตรฐาน ยุติธรรมและโปร่งใส เพื่อรองรับการตรวจสอบตามแนวทางการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี</p>	<p>การสรรหาและเลือกสรรพนักงานจ้าง เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการตามที่กำหนด</p>	<p>- งานการสรรหาและเลือกสรรพนักงานจ้าง</p>	<p>๑. ขออนุมัติดำเนินการสรรหาและเลือกสรรพนักงานจ้าง</p> <p>๒. จัดทำประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลน้ำพู เรื่อง รับสมัครบุคคลเพื่อสรรหาและเลือกสรรเป็นพนักงานจ้าง</p> <p>๓. ประชาสัมพันธ์การรับสมัครบุคคลเพื่อสรรหาและเลือกสรรเป็นพนักงานจ้าง</p> <p>๔. แต่งตั้งเจ้าหน้าที่รับสมัครและตรวจสอบคุณสมบัติ</p> <p>๕. แต่งตั้งคณะกรรมการสรรหาและเลือกสรรพนักงานจ้าง</p> <p>๖. รับสมัครบุคคลเพื่อสรรหาและเลือกสรรเป็นพนักงานจ้าง</p> <p>๗. ประกาศรายชื่อผู้มีสิทธิเข้ารับการสรรหาและเลือกสรรเป็นพนักงานจ้าง</p> <p>๘. ประเมินสมรรถนะพนักงานจ้าง</p> <p>๙. ประกาศรายชื่อผู้ผ่านการสรรหาและเลือกสรรพนักงานจ้าง</p> <p>๑๐. ทำสัญญาจ้างพนักงานจ้างรายใหม่</p> <p>๑๑. รายงานผลการสรรหาและเลือกสรร ก.อบต.</p> <p>๑๒. ขอความเห็นชอบจ้างพนักงานจ้าง (กรณีพนักงานจ้างตามภารกิจ)</p>	<p>ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔</p>	<p>งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัด อบต.</p>	<p>ทุกปี</p>

ประเด็นนโยบาย	เป้าหมายตัวชี้วัด	โครงการ/กิจกรรม/งาน	รายละเอียดการดำเนินงาน	ระยะเวลา	ผู้รับผิดชอบ	การติดตามผล
๖. ด้านการพัฒนาบุคลากร						
<p>๖.๑ จัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล (พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)</p> <p>- แผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ เพื่อสร้างคุณภาพของบุคลากรให้สามารถเรียนรู้ และพัฒนาตนเองได้เต็มตามศักยภาพ อีกทั้งเป็นการเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และทัศนคติที่ดี คุณธรรม และจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ</p>	<p>การจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล (พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖) /แผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ ครอบคลุมทุกตำแหน่ง</p>	<p>- งานแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล (พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖) /แผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔</p>	<p>๑.แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ /แผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔</p> <p>๒.ขอเชิญประชุมคณะกรรมการฯ เพื่อจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖</p> <p>/แผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔</p> <p>๓.ขอรับความเห็นชอบแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ เสนอ ก.อบต.จังหวัด</p> <p>๔.เมื่อ ก.อบต.จังหวัด เห็นชอบดำเนินการประกาศใช้แผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ พร้อมรายงานให้ ก.อบต.จังหวัด ทราบ</p>	<p>ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๕</p>	<p>งานกาเจ้าหน้าที่สำนักงานปลัด อบต.</p>	<p>ทุกปี</p>

ประเด็นนโยบาย	เป้าหมายตัวชี้วัด	โครงการ/กิจกรรม/งาน	รายละเอียดการดำเนินงาน	ระยะเวลา	ผู้รับผิดชอบ	การติดตามผล
๖.ด้านการพัฒนาบุคลากร						
๖.๒ การสนับสนุนส่งเสริมพัฒนาทรัพยากรบุคคล เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง ด้วยการส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมในหลักสูตรต่างๆ ที่สอดคล้องกับแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล	ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ พนักงานส่วนตำบล เข้ารับการฝึกอบรมไม่น้อยกว่าร้อยละ ๖๐ ของพนักงานส่วนตำบลทั้งหมด	กิจกรรมส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมในหลักสูตรต่างๆ ที่สอดคล้องกับแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล	เมื่อมีหนังสือขอเชิญประชุม/ประชุมเชิงปฏิบัติการ/อบรมตามหลักสูตรต่างๆ ผู้บังคับบัญชา โดยส่งพนักงานส่วนตำบลเข้ารับการฝึกอบรม/ประชุมดังกล่าว ภายหลังจากเข้าอบรม พนักงานส่วนตำบล จะต้องจัดทำรายงานผลการอบรมภายใน ๖๐ วัน นับแต่วันที่สิ้นสุดการฝึกอบรมรายงานต่อผู้บริหารท้องถิ่นทราบ	ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔	สำนักปลัด อบต.	ทุกปี
๗.ด้านการสร้างความก้าวหน้าในสายงานอาชีพ						
- บุคลากรในหน่วยงานมองเห็นความก้าวหน้าในสายงานอาชีพ	บุคลากรได้มีความรู้เกี่ยวกับความก้าวหน้าในสายอาชีพไม่น้อยกว่าร้อยละ ๖๐	- งานจัดทำแผนความก้าวหน้าในสายงานอาชีพ	๑.จัดทำ “แผนความก้าวหน้าในสายงานอาชีพ” ๒.จัดทำรูปเล่ม “แผนความก้าวหน้าในสายงานอาชีพ” ๓.รายงานนายก อบต.น้ำพุ เพื่อทราบและแจ้งเวียนพนักงานส่วนตำบลให้รับทราบทุกคน	ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔	สำนักปลัด อบต.	ทุกปี

ประเด็นนโยบาย	เป้าหมายตัวชี้วัด	โครงการ/กิจกรรม/งาน	รายละเอียดการดำเนินงาน	ระยะเวลา	ผู้รับผิดชอบ	การติดตามผล
๘.ด้านพัฒนาคุณภาพชีวิต แรงจูงใจ และขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน						
<p>๘.๑ จัดกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างแรงจูงใจ และขวัญกำลังใจ แสดงความใส่ใจในบุคลากรให้มีความสุข สร้างความประทับใจต่อกัน เสริมสร้างความรัก ความสามัคคี สร้างมนุษยสัมพันธ์ที่ดี สร้างความผูกพัน ตลอดจนมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี</p>	<p>ไม่มีเรื่องร้องเรียนเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานของใต้บังคับบัญชา</p>	<p>โครงการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานของพนักงาน และพนักงานจ้าง องค์การบริหารส่วนตำบลน้ำพุ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔</p>	<p>๑.เขียนโครงการเสนอนายกองค์การบริหารส่วนตำบลน้ำพุ ๒.ดำเนินการตามโครงการ โดยร่วมรับประทานอาหาร/ให้ของขวัญ ๓.ทำบันทึกรายงานผลตามโครงการเสนอนายกองค์การบริหารส่วนตำบลน้ำพุ</p>	<p>ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔</p>	<p>สำนักปลัด อบต.</p>	<p>ทุกปี</p>
<p>๘.๒ จัดทำประกาศยกย่องและชมเชย พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ที่มีความซื่อสัตย์สุจริต คุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติราชการดีเด่น เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน</p>	<p>พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง เข้าร่วมการดำเนินงานตามโครงการ ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๙๐ ของจำนวนพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างทั้งหมด</p>	<p>โครงการยกย่องเชิดชูเกียรติพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างที่มีความซื่อสัตย์ สุจริต คุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติราชการดีเด่น ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔</p>	<p>๑.เขียนโครงการเสนอนายกองค์การบริหารส่วนตำบลน้ำพุ ๒.ดำเนินการตามโครงการ โดยเข้าร่วมประชุม เพื่อกำหนดหลักเกณฑ์การคัดเลือกพนักงานส่วนตำบล/พนักงานจ้าง ๓.จัดทำประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลน้ำพุ เรื่อง ยกย่องเชิดชูเกียรติพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างที่มีความซื่อสัตย์ สุจริต คุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติราชการดีเด่น ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ ๔.นายกองค์การบริหารส่วนตำบลน้ำพุ มอบประกาศให้กับพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างที่ได้รับการยกย่องเชิดชู</p>	<p>ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔</p>	<p>สำนักปลัด อบต.</p>	<p>ทุกปี</p>

ประเด็นนโยบาย	เป้าหมายตัวชี้วัด	โครงการ/กิจกรรม/งาน	รายละเอียดการดำเนินงาน	ระยะเวลา	ผู้รับผิดชอบ	การติดตามผล
๘.ด้านพัฒนาคุณภาพชีวิต แรงจูงใจ และขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน						
๘.๓ แบบประเมินความพึงพอใจและแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน	พนักงานทุกคน ให้ความร่วมมือกรอกแบบประเมินความพึงพอใจและแรงจูงใจในการทำงาน จำนวนไม่น้อยกว่าร้อยละ ๙๐ ของพนักงานทั้งหมด	งานสำรวจความพึงพอใจและแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน	๑.ขออนุมัติดำเนินการจัดทำแบบประเมินความพึงพอใจและแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน ๒.ทำบันทึกรายงานผลดำเนินการจัดทำแบบประเมินความพึงพอใจและแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานเสนอนายกองค์การบริหารส่วนตำบลน้ำพุ และแจ้งเวียนให้พนักงานทราบ	ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔	สำนักปลัด อบต.	ทุกปี