



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลนายายอาม
เรื่อง นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล

องค์การบริหารส่วนตำบลนายายอาม เป็นหน่วยงานที่มีหน้าที่ในการให้บริการสาธารณะแก่ประชาชนใน ท้องถิ่นอย่างใกล้ชิด ทรัพยากรบุคคลจึงเป็นปัจจัยสำคัญ และมีคุณค่าอย่างยิ่งในการขับเคลื่อนภารกิจขององค์การ บริหารส่วนตำบลนายายอามให้ไปสู่เป้าหมาย จึงได้กำหนดนโยบายที่ใช้เป็นกรอบและแนวทางในการบริหารทรัพยากร บุคคลขึ้น เพื่อเพิ่มความคุ้มค่าของการใช้ทรัพยากรบุคคล ด้วยความเป็นธรรม โปร่งใส ตรวจสอบได้ และสอดคล้องกับ การขับเคลื่อนภารกิจของหน่วยงาน รวมทั้งมุ่งมั่นให้ผู้ปฏิบัติงานมีความสุข มีขวัญกำลังใจที่ดี พึงพอใจในการ ปฏิบัติงาน และมีศักยภาพเพิ่มขึ้น และเพื่อให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของทางราชการ พ.ศ.๒๕๔๐ พระราชบัญญัติว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ.๒๕๔๖ รองรับภารกิจตามแผนการ ปฏิรูปประเทศและยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) รวมทั้งสอดคล้องกับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) จึงกำหนดนโยบาย ออกเป็น ๘ ด้าน ดังนี้

๑.ด้านการวางแผนกำลังคน

องค์การบริหารส่วนตำบลนายายอาม มีความมุ่งมั่นในการสนับสนุนให้บุคลากรสามารถขับเคลื่อนภารกิจในความรับผิดชอบ ให้สามารถดำเนินไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผล โดยได้มีการวางแผนอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภารกิจในความรับผิดชอบของสำนัก/กอง รวมทั้งมีการปรับปรุงโครงสร้างองค์กร ให้เหมาะสมสอดคล้องกับลักษณะการบริหาร อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพงานที่เพิ่มมากขึ้น

๒.ด้านการบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร

องค์การบริหารส่วนตำบลนายายอาม เล็งเห็นถึงความสำคัญในการบรรจุและแต่งตั้งบุคลากรใหม่เพื่อเข้า ทำงานในตำแหน่งแรกบรรจุ ซึ่งการบรรจุบุคคลเข้ารับราชการเป็นพนักงานส่วนตำบล เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งใด ในองค์การบริหารส่วนตำบลให้บรรจุและแต่งตั้งจากผู้สอบแข่งขันได้ในตำแหน่งนั้น โดยบรรจุและแต่งตั้งตามลำดับที่ ในบัญชีผู้สอบแข่งขันได้

กรณีองค์การบริหารส่วนตำบลไม่มีบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ในตำแหน่งใด อาจบรรจุและแต่งตั้งผู้สอบแข่งขันได้ โดยขอใช้บัญชีผู้สอบแข่งขันของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) อื่น หรือข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นอื่น หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หรือส่วนราชการอื่นในตำแหน่งเดียวกันกับตำแหน่งที่จะบรรจุเข้ารับราชการหรือตำแหน่งอื่นที่กำหนดคุณสมบัติตรงตามคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งที่กำหนดในมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของตำแหน่งนั้น

โดยมีการดำเนินการตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่ ก.อบต. กำหนด ได้อย่างถูกต้องและโปร่งใส

๓.ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน

องค์การบริหารส่วนตำบลนายายอาม ตระหนักถึงความสำคัญของการประเมินผลการปฏิบัติราชการที่เป็นเครื่องมือสำคัญในการผลักดันให้ภารกิจของหน่วยงานสามารถบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลนายายอาม ได้มีประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของพนักงาน ในการประเมินผลการปฏิบัติราชการ อย่างเหมาะสมและเป็นธรรม พร้อมทั้งให้บุคลากรภายในหน่วยงานจัดทำแบบประเมินผลการปฏิบัติงาน ให้เป็นไปตามประกาศ ก.อบต.จังหวัดจันทบุรี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ขององค์การบริหารส่วนตำบล แก่ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๖๓ ลงวันที่ ๒๒ พฤษภาคม ๒๕๖๓ เพื่อให้สามารถ กำกับผลการปฏิบัติราชการของบุคลากร ให้เป็นไปตามตัวชี้วัดที่กำหนดอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล และกำชับผู้บังคับบัญชา ประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรม โปร่งใส ตรวจสอบได้

๔.ด้านการส่งเสริมจริยธรรมและรักษาวินัยของบุคลากรในหน่วยงาน

องค์การบริหารส่วนตำบลนายายอาม ได้ให้ความสำคัญกับการส่งเสริมจริยธรรมและรักษาวินัยของบุคลากรในหน่วยงาน จึงจัดทำประกาศและนโยบายต่างๆ ที่เกี่ยวกับคุณธรรมจริยธรรมขององค์การบริหารส่วนตำบลนายายอาม จัดโครงการฝึกอบรมเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม และการพัฒนาเพิ่มศักยภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรเป็นประจำทุกปี และเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับเรื่องวินัยให้พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างทราบ เพื่อส่งเสริมให้ พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี มีคุณธรรม จริยธรรม และยึดหลักธรรมาภิบาลใน การปฏิบัติงาน

๕.ด้านการสรรหาคนดีคนเก่ง เพื่อปฏิบัติงานตามภารกิจของหน่วยงาน

การสรรหาบุคลากรเชิงรุกเป็นสิ่งที้องค์การบริหารส่วนตำบลนายายอามให้ความสำคัญอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้ได้บุคลากรที่มีคุณภาพ องค์การบริหารส่วนตำบลนายายอาม โดยมีการประชาสัมพันธ์การสรรหาและเลือกสรร บุคลากรเข้าปฏิบัติงานไปยังหน่วยงานอื่น ตลอดจนประกาศลงเว็บไซต์ของหน่วยงาน เพื่อความโปร่งใส รับรู้และ เข้าถึงกลุ่มเป้าหมายได้อย่างทั่วถึงอย่างมีประสิทธิภาพ อีกทั้ง ยังให้ความสำคัญกับการคัดเลือกบุคลากรโดยยึดหลัก ความรู้ ความสามารถ คุณลักษณะที่เหมาะสมกับงาน ควบคู่กับความเป็นคนดี การสรรหาและคัดเลือก กรณี พนักงานจ้าง จะดำเนินการแต่งตั้งคณะกรรมการในการสรรหาและเลือกสรรพนักงานจ้าง เพื่อดำเนินการสรรหาและ เลือกสรรพนักงานจ้างให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการตามที่กำหนดในประกาศรับสมัคร รวมทั้งออกข้อสอบและ เก็บรักษาข้อสอบ ภายใต้หลักการตาม ข้อ ๑๘ ของประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดจันทบุรี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับพนักงานจ้าง ลงวันที่ ๑๒ กรกฎาคม ๒๕๔๗ โดยให้ยึดหลักสมรรถนะ ความเท่าเทียม ในโอกาสและประโยชน์ของทางราชการเป็นสำคัญด้วยกระบวนการที่ได้มาตรฐาน ยุติธรรมและโปร่งใส เพื่อรองรับการตรวจสอบตามแนวทางการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี กรณีการคัดเลือกบุคคลเพื่อเลื่อนระดับตำแหน่งที่สูงขึ้น ต้องปฏิบัติด้วยความเป็นธรรม เสมอภาค ยุติธรรม และปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้ เพื่อให้ได้บุคคลที่ เป็นคนดี คนเก่ง ที่มีความรู้ความสามารถ และเหมาะสมตรงตามตำแหน่ง

๖.ด้านการพัฒนาบุคลากร

องค์การบริหารส่วนตำบลนายายอาม ได้ให้ความสำคัญในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลเป็นอย่างมาก เพราะถือว่าการบริหารและพัฒนาเป็นอีกหนึ่งปัจจัย ที่จะช่วยส่งเสริมให้บุคลากรของหน่วยงานมีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะ เพียงพอสำหรับ ภารกิจงานในปัจจุบันและมีความพร้อมในการรองรับภารกิจที่ อาจเกิดขึ้นในอนาคต องค์การบริหารส่วนตำบล จึงวางแผนให้มีการบริหารและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เพื่อสร้างคุณภาพของบุคลากรให้สามารถเรียนรู้ และพัฒนาตนเองได้เต็มตามศักยภาพ โดยการจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล (พ.ศ.๒๕๖๔ – ๒๕๖๖) และแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ ในแต่ละปี นอกจากนี้ ยังส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรทุกระดับเข้ารับการอบรมในหลักสูตรต่างๆ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และ ทศนคติ ที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติ หน้าที่ราชการในตำแหน่งนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๗.ด้านการสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ

องค์การบริหารส่วนตำบลนายายอาม ได้เล็งเห็นถึงความก้าวหน้าในสายอาชีพ จึงได้จัดทำแผนเส้นทาง ความก้าวหน้าในสายอาชีพขององค์การบริหารส่วนตำบลนายายอาม โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้บุคลากรมองเห็น ความก้าวหน้าในสายอาชีพ และมีหลักเกณฑ์ในการแต่งตั้ง โยกย้าย และการสับเปลี่ยนหมุนเวียนตำแหน่งที่ชัดเจน โปร่งใส และเป็นธรรม ซึ่งจะทำให้บุคลากรเกิดความ มั่นใจ ในระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลนายายอาม ก่อให้เกิดการกระตุ้น การพัฒนา ตนเองไปสู่ความสำเร็จในอาชีพ รวมทั้งเพื่อเป็นการดึงดูด จูงใจ และรักษาบุคลากรที่มีความสามารถให้อยู่กับหน่วยงานตลอดไป

๘.ด้านพัฒนาคุณภาพชีวิต แรงจูงใจ และขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน

องค์การบริหารส่วนตำบลนายายอาม คำนึงถึงการพัฒนาคุณภาพชีวิต แรงจูงใจ และขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน จึงมีการจัดกิจกรรมส่งเสริมคุณภาพชีวิตให้เกิดความสมดุลและสร้างความสัมพันธ์ภาพอันดีระหว่างบุคลากร ซึ่งช่วยให้มีสภาพแวดล้อมที่ดีในการทำงาน เช่น การทำแบบประเมินความพึงพอใจ และแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร กิจกรรมการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน กิจกรรมยกย่องเชิดชูเกียรติพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างที่มีความซื่อสัตย์ สุจริต คุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติราชการดีเด่น เป็นต้น

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๑ เดือน ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๔

(ลงชื่อ)



(นางพรณี คุ่มวงศ์)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลนายายอาม ปฏิบัติหน้าที่
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลนายายอาม

แผนการดำเนินการตามนโยบายบริหารทรัพยากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕

ประเด็นนโยบาย	เป้าหมายตัวชี้วัด	โครงการ/กิจกรรม/งาน	รายละเอียดการดำเนินงาน	ระยะเวลา	ผู้รับผิดชอบ	การติดตามผล
๑. ด้านวางแผนฯ						
๒.๑ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) เพื่อเป็นเครื่องมือในการวางแผนการใช้ อัตรากำลังคนให้สามารถ ดำเนินการตามภารกิจ อำนาจ หน้าที่และภารกิจที่ได้รับถ่าย โอนได้สำเร็จตามเป้าหมายได้ อย่างมีประสิทธิภาพและ ประสิทธิภาพตอบสนองความ ต้องการของประชาชนได้มากที่สุด	สามารถควบคุมภาระ ค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงาน บุคคล ไม่เกินร้อยละ ๔๐	งานจัดทำเล่ม แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) / การ ปรับปรุงแผนอัตรากำลัง	๑.แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผน อัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ๒.ประชุมเพื่อพิจารณาจัดทำแผน อัตรากำลัง โดยวิเคราะห์อำนาจหน้าที่ และภารกิจ วิเคราะห์ปริมาณงาน วิเคราะห์ประเมินความต้องการใช้กำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน ประมาณค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง และประโยชน์ตอบแทนอื่น ๓.จัดทำรูปเล่มแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) เพื่อเสนอ ก.อบต. จังหวัด เห็นชอบ ๔.เมื่อ ก.อบต.จังหวัดเห็นชอบแล้ว ดำเนินการจัดทำประกาศแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ แล้วรายงานให้ ก.อบต.จังหวัด ทราบ	ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕	สำนักปลัด อบต.	ทุกปี

ประเด็นนโยบาย	เป้าหมายตัวชี้วัด	โครงการ/กิจกรรม/งาน	รายละเอียดการดำเนินงาน	ระยะเวลา	ผู้รับผิดชอบ	การติดตามผล
๒.ด้านการบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร						
บรรจุบุคคลเข้ารับราชการเป็นพนักงานส่วนตำบลเป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.อบต. กำหนด	ไม่มีเรื่องร้องเรียนเกี่ยวกับการบรรจุและแต่งตั้งที่ไม่ถูกต้อง	งานบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร	๑. กรณีการบรรจุบุคคลเข้ารับราชการเป็นพนักงานส่วนตำบล เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งใดในองค์การบริหารส่วนตำบลให้บรรจุ และ แต่งตั้ง จาก ผู้สอบแข่งขันได้ ในตำแหน่งนั้น โดยบรรจุและแต่งตั้งตามลำดับที่ในบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ ๒. กรณีองค์การบริหารส่วนตำบลไม่มีบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ ในตำแหน่งใด อาจบรรจุและแต่งตั้งผู้สอบแข่งขันได้ โดยขอใช้บัญชีผู้สอบแข่งขันของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล(ก.อบต.จังหวัด)อื่น หรือข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นอื่น หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หรือส่วนราชการอื่นในตำแหน่งเดียวกันกับตำแหน่งที่จะบรรจุเข้ารับราชการหรือตำแหน่งอื่นที่กำหนดตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน หรือตำแหน่งที่กำหนดในมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของตำแหน่งนั้น โดยมีการดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.อบต. กำหนดโอนย้าย ถกต้องและโปร่งใส	ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕	สำนักปลัด อบต.	ทุกปี

ประเด็นนโยบาย	เป้าหมายตัวชี้วัด	โครงการ/กิจกรรม/งาน	รายละเอียดการดำเนินงาน	ระยะเวลา	ผู้รับผิดชอบ	การติดตามผล
๓. ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน						
๓.๑ จัดทำแบบประเมินผลการปฏิบัติงาน เป็นไปตามประกาศ ก.อบต. จังหวัดจันทบุรี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๖๓ ลงวันที่ ๒๒ พฤษภาคม ๒๕๖๓	พนักงานส่วนตำบล สามารถจัดทำแบบประเมินผลการปฏิบัติงาน ได้ถูกต้อง ตามหลักเกณฑ์ฯ ได้ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ ของจำนวนพนักงานส่วนตำบลทั้งหมด	งานจัดทำแบบประเมินผลการปฏิบัติงาน	ตามประกาศ ก.อบต. จังหวัดจันทบุรี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๖๓ ลงวันที่ ๒๒ พฤษภาคม ๒๕๖๓ ประกอบด้วย ๙ หัวข้อ ดังนี้ 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 ความเห็นของคณะกรรมการ กลั่นกรองการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ๙. ส่วนที่ ๙ ผลการพิจารณาของนายก อบจ./นายกเทศมนตรี/นายก อบต. โดยองค์การบริหารส่วนท้องถิ่นใหม่กำหนดตัวชี้วัด ๒ ตัว	ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕	ทุกส่วนราชการ	ทุกปี

ประเด็นนโยบาย	เป้าหมายตัวชี้วัด	โครงการ/กิจกรรม/งาน	รายละเอียดการดำเนินงาน	ระยะเวลา	ผู้รับผิดชอบ	การติดตามผล
๔.ด้านการส่งเสริมจริยธรรมและรักษาวินัยของบุคลากรในหน่วยงาน						
๔.๑ จัดทำประกาศและนโยบายต่างๆ ที่เกี่ยวกับคุณธรรมจริยธรรมขององค์การบริหารส่วนตำบลนายายอาม และแจ้งเวียนให้ พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างทราบโดยทั่วกัน เพื่อส่งเสริม ให้พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างประพฤติตนเป็น แบบอย่างที่ดี มีคุณธรรมจริยธรรม และยึดหลักธรรมาภิบาลในการปฏิบัติงาน	ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ สามารถจัดทำประกาศต่างๆ ที่เกี่ยวกับคุณธรรมจริยธรรมขององค์การบริหารส่วนตำบลจำนวนไม่น้อยกว่า ๕ ประกาศ	งานจัดทำประกาศและนโยบายต่างๆ ที่เกี่ยวกับคุณธรรมจริยธรรม	๑.จัดทำประกาศและนโยบายต่างๆ ที่เกี่ยวกับคุณธรรม ๒.นำเสนอนายกองค์การบริหารส่วนตำบลนายายอามเห็นชอบ ๓.ประกาศให้พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างทราบ	ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕	สำนักปลัด อบต.	ทุกปี

ประเด็นนโยบาย	เป้าหมายตัวชี้วัด	โครงการ/กิจกรรม/งาน	รายละเอียดการดำเนินงาน	ระยะเวลา
๕.๒ การคัดเลือกบุคคลเพื่อเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น ต้องปฏิบัติ ด้วยความเป็นธรรม เสมอภาค ยุติธรรม และปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้ เพื่อให้ได้บุคคลที่เป็นคนดี คนเก่ง ที่มีความรู้ความสามารถ และเหมาะสมตรงตามตำแหน่ง				
๕.๒ การคัดเลือกบุคคลเพื่อเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น ต้องปฏิบัติ ด้วยความเป็นธรรม เสมอภาค ยุติธรรม และปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้ เพื่อให้ได้บุคคลที่เป็นคนดี คนเก่ง ที่มีความรู้ความสามารถ และเหมาะสมตรงตามตำแหน่ง	พนักงานส่วนตำบลเลื่อนระดับ ได้ถูกต้อง ตามหลักเกณฑ์ที่ ก.อบต. กำหนด ร้อยละ ๑๐๐	งานเลื่อนระดับ	๑. พนักงานส่วนตำบลที่มีคุณสมบัติครบถ้วนระดับ จัดทำบันทึกขอรับการประเมินเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งให้ใน ระดับที่สูงขึ้นตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดจันทบุรี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๖) พ.ศ.๒๕๖๑ ลงวันที่ ๒๗ กันยายน ๒๕๖๑ ๑.๔ จัดส่งหนังสือขอเชิญประชุม ครั้งที่ ๑ เพื่อพิจารณาคุณสมบัติและระดับ จัดทำเล่มผลงานเรียบร้อยแล้ว จะดำเนินการขอเชิญประชุมคณะกรรมการฯ ประชุม ครั้งที่ ๒ เพื่อดำเนินการประเมินผลงานในการคัดเลือกพนักงานส่วนตำบลเลื่อนและแต่งตั้งให้ รังตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น ๖. เมื่อคณะกรรมการให้คะแนนการประเมิน ผลงานทั้ง ๒ ผลงาน ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐ ซึ่งได้ผ่านการพิจารณาคุณสมบัติและประเมินผลงานฯ สามารถเลื่อนและแต่งตั้งให้ รังตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นระดับ ข อนุญาตได้ ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดจันทบุรี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลแก้ไขเพิ่มเติม(ฉบับที่ ๔) พ.ศ.๒๕๖๑ ลงวันที่ ๒๗ กันยายน ๒๕๖๑ ๗. พนักงานส่วนตำบลที่ความเห็นชอบ ก.อบต.จังหวัด ในการเลื่อนและแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบลให้ รังตำแหน่งที่สูงขึ้นระดับ ข อนุญาต ๘. เมื่อ ก.อบต.จังหวัดเห็นชอบ ค. อนุมัติการออก สัญญาเลื่อนและแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบลให้ รังตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นพร้อมบันทึกลงในบัตร กพ.๗	ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

ประเด็นนโยบาย	เป้าหมายตัวชี้วัด	โครงการ/กิจกรรม/งาน	รายละเอียดการดำเนินงาน	ระยะเวลา	ผู้รับผิดชอบ	การติดตามผล
๕. ด้านการสรรหาคนดีคนเก่ง เพื่อปฏิบัติงานตามภารกิจของหน่วยงาน						
๕.๓ แต่งตั้งคณะกรรมการในการสรรหาและเลือกสรรพนักงานจ้าง	การสรรหาและเลือกสรรพนักงานจ้าง เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการตามที่กำหนด ร้อยละ ๑๐๐	งานการสรรหาและเลือกสรรพนักงานจ้าง	๑.ขออนุมัติ เน้นการสรรหาและเลือกสรรพนักงานจ้าง ๒.จัดทำประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลนายายอาม เรื่อง รับสมัครบุคคลเพื่อสรรหาและเลือกสรรเป็นพนักงานจ้าง ๓.ประชาสัมพันธ์การรับสมัครบุคคลเพื่อสรรหาและเลือกสรรเป็นพนักงานจ้าง ๔.แต่งตั้งเจ้าหน้าที่รับสมัครและตรวจสอบคุณสมบัติ ๕.แต่งตั้งคณะกรรมการสรรหาและเลือกสรรพนักงานจ้าง ๖.รับสมัครบุคคลเพื่อสรรหาและเลือกสรรเป็นพนักงานจ้าง ๗.ประกาศรายชื่อผู้มีสิทธิเข้าการสรรหาและเลือกสรรเป็นพนักงานจ้าง ๘.ประเมินสมรรถนะพนักงานจ้าง ๙.ประกาศรายชื่อผู้ผ่านการสรรหาและเลือกสรรพนักงานจ้าง ๑๐.ทำสัญญาจ้างพนักงานจ้างรายใหม่	ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕	สำนักปลัด อบต.	ทุกปี
๕.๔ แต่งตั้งคณะกรรมการในการสรรหาและเลือกสรรพนักงานจ้างให้เป็นผู้แทนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	การสรรหาและเลือกสรรพนักงานจ้าง เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการตามที่กำหนด ร้อยละ ๑๐๐	งานการสรรหาและเลือกสรรพนักงานจ้าง	๑.ขออนุมัติ เน้นการสรรหาและเลือกสรรพนักงานจ้าง ๒.จัดทำประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลนายายอาม เรื่อง รับสมัครบุคคลเพื่อสรรหาและเลือกสรรเป็นพนักงานจ้าง ๓.ประชาสัมพันธ์การรับสมัครบุคคลเพื่อสรรหาและเลือกสรรเป็นพนักงานจ้าง ๔.แต่งตั้งเจ้าหน้าที่รับสมัครและตรวจสอบคุณสมบัติ ๕.แต่งตั้งคณะกรรมการสรรหาและเลือกสรรพนักงานจ้าง ๖.รับสมัครบุคคลเพื่อสรรหาและเลือกสรรเป็นพนักงานจ้าง ๗.ประกาศรายชื่อผู้มีสิทธิเข้าการสรรหาและเลือกสรรเป็นพนักงานจ้าง ๘.ประเมินสมรรถนะพนักงานจ้าง ๙.ประกาศรายชื่อผู้ผ่านการสรรหาและเลือกสรรพนักงานจ้าง ๑๐.ทำสัญญาจ้างพนักงานจ้างรายใหม่	ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕	สำนักปลัด อบต.	ทุกปี

ประเด็นนโยบาย	เป้าหมายตัวชี้วัด	โครงการ/กิจกรรม/งาน	รายละเอียดการดำเนินงาน	ระยะเวลา	ผู้รับผิดชอบ	การติดตามผล
๖.ด้านการพัฒนาบุคลากร						
๖.๑ จัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล (พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) / แผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕	การจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล (พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) / แผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕	งานแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล (พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) / แผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕	๑.แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ / แผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ ๒.ขอเชิญประชุมคณะกรรมการฯ เพื่อจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ๓ ปี ประจําปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖/แผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔	ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๕	สำนักปลัด อบต.	ทุกปี
เพื่อสร้างคุณภาพของบุคลากรให้สามารถเรียนรู้ และพัฒนาตนเองได้เต็มตามศักยภาพ อีกทั้งเป็นการเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และทัศนคติที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทําให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ			๓.ขอรับความเห็นชอบแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ เสนอ ก.อบต.จังหวัด ๔.เมื่อ ก.อบต.จังหวัด เห็นชอบ ๕.ดำเนินการประกาศใช้แผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ พร้อมรายงานให้ ก.อบต.จังหวัด ทราบ			

ประเด็นนโยบาย	เป้าหมายตัวชี้วัด	โครงการ/กิจกรรม/งาน	รายละเอียดการดำเนินงาน	ระยะเวลา	ผู้รับผิดชอบ	การติดตามผล
๖.ด้านการพัฒนาบุคลากร						
๖.๒ มีการสนับสนุนส่งเสริมพัฒนาทรัพยากรบุคคล เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องด้วยกิจกรรมส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมในหลักสูตรต่าง ๆ ที่สอดคล้องกับแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล	ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ พนักงานส่วนตำบล เข้ารับการฝึกอบรมไม่น้อยกว่าร้อยละ ๖๐ ของพนักงานส่วนตำบลทั้งหมด	กิจกรรมส่งเสริมบุคลากรเข้ารับการอบรมในหลักสูตรต่าง ๆ ที่สอดคล้องกับแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล	เมื่อมีหนังสือขอเชิญประชุม/ประชุมเชิงปฏิบัติการ/อบรมตามหลักสูตรต่างๆ ผู้บังคับบัญชา จะส่งพนักงานส่วนตำบลเข้ารับการฝึกอบรม/ประชุม ดังกล่าว ภายหลังการเข้าอบรม พนักงานส่วนตำบล จะต้องจัดทำรายงานผลการอบรม ภายใน ๖๐ วัน นับแต่วันสิ้นสุด การฝึกอบรมรายงานต่อผู้บริหารท้องถิ่น ทราบ	ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕	สำนักปลัด อบต.	ทุกปี

ประเด็นนโยบาย	เป้าหมายตัวชี้วัด	โครงการ/กิจกรรม/งาน	รายละเอียดการดำเนินงาน	ระยะเวลา	ผู้รับผิดชอบ	การติดตามผล
๗.ด้านการสร้างความก้าวหน้าในสายงานอาชีพ						
บุคลากรในหน่วยงานมองเห็นความก้าวหน้าในสายงานอาชีพ	บุคลากรได้มีความรู้เกี่ยวกับความก้าวหน้าในสายอาชีพ ไม่ น้อยกว่าร้อยละ ๖๐	งานจัดทำแผนความก้าวหน้าในสายงานอาชีพ	๑. ขออนุมัติจัดทำ “แผนความก้าวหน้าในสายงานอาชีพ” ๒. จัดทำรูปแบบ “แผนความก้าวหน้าในสายงานอาชีพ” ๓. รายงานนายก อบต. นายายอาม เพื่อทราบและแจ้งเวียนพนักงานส่วนตำบลให้ รับทราบทุกคน	ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕	สำนักปลัด อบต.	ทุกปี

ประเด็นนโยบาย	เป้าหมายตัวชี้วัด	โครงการ/กิจกรรม/งาน	รายละเอียดการดำเนินงาน	ระยะเวลา	ผู้รับผิดชอบ	การติดตามผล
๔. ด้านพัฒนาคุณภาพชีวิต และขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน						
๔.๑ จัดกิจกรรมกรรมเพื่อเสริมสร้างแรงจูงใจ และขวัญกำลังใจ แสดงความใส่ใจในบุคลากรให้มีความสุข สร้างความประทับใจต่อกัน เสริมสร้างความรัก ความสามัคคี สร้างมนุษยสัมพันธ์ที่ดี สร้างความผูกพัน ตลอดจนมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี	ไม่มีเรื่องร้องเรียนเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานของได้บังคับบัญชา	โครงการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานของพนักงาน และพนักงานจ้างองค์การบริหารส่วนตำบลนายายอาม ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕	๑.เขียนโครงการเสนอนายายอามองค์การบริหารส่วนตำบลนายายอาม ๒.ดำเนินการตามโครงการ โดยร่วมรับประทานอาหาร/ให้ของขวัญ/ร้องเพลงวันเกิด ให้กับเจ้าของวันเกิด ๓.ทำบันทึกรายงานผลตามโครงการเสนอนายายอามองค์การบริหารส่วนตำบลนายายอาม	ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕	สำนักปลัด	ทุกปี
๔.๒ แบบประเมินความพึงพอใจและแรงจูงใจในการทำงานของ พนักงาน	พนักงานทุกคน ให้ความร่วมมือการออกแบบประเมินความพึงพอใจและแรงจูงใจในการทำงาน จำนวนไม่น้อยกว่าร้อยละ ๙๐ ของพนักงานทั้งหมด	งานสำรวจความพึงพอใจและแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน	๑. ขออนุมัติดำเนินการจัดทำแบบประเมินความพึงพอใจและแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน ๒. ทำบันทึกรายงานผลดำเนินการจัดทำแบบประเมินความพึงพอใจและแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานเสนอนายายอาม และแจ้งเวียนให้พนักงานทราบ	ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕	สำนักปลัด	ทุกปี