# บันทึกข้อความ

**ส่วนราชการ** สำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลตรอกนอง โทร./โทรสาร ๐ ๓๙๓๘ ๖๑๙๐

**ที่** ..... **วันที่** ๑ เมษายน ๒๕๖๕

**เรื่อง** รายงานผลการดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕ รอบ ๖ เดือน

เรียน นายกองค์การบริหารส่วนตำบลตรอกนอง

ตามที่องค์การบริหารส่วนตำบลตรอกนอง ได้ประกาศเรื่อง นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคลตามเจตนารมย์ของแผนยุทธศาสตร์ชาติว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริต ของสำนักงาน ป.ป.ช., พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ.๒๕๔๖ และการประเมินคุณธรรมและความโปร่งในในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ(Integrity and Transparency Assessment : ITA) ไปแล้ว นั้น

ในการนี้ สำนักปลัด จึงขอรายงานผลการดำเนินการตามนโยบายบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕ รอบ ๖ เดือน รายละเอียดแนบท้ายบันทึกนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและพิจารณา

( นางสาวประกายฟ้า ร่ารื่น )
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

**ความเห็นหัวหน้าสำนักปลัด**

.....

.....

(ลงชื่อ) .....

( นางสาวชุรีรัตน์ สุนทรประเสริฐ )
ตำแหน่ง หัวหน้าสำนักปลัด

**ความเห็นปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลตรอกนอง**

- เสนอโปรดทราบและดำเนินการตามเสนอ

.....

.....

(ลงชื่อ) .....

( นายวงกต กะลัมพะนันทน์ )
ตำแหน่ง ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลตรอกนอง

**ความเห็นนายกองค์การบริหารส่วนตำบลตรอกนอง**

- ทราบและดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้อง

.....

.....

(ลงชื่อ) .....

( นายเฉลย สัมเภาพันธ์ )
ตำแหน่ง นายกองค์การบริหารส่วนตำบลตรอกนอง

**- แจ้งเพื่อทราบ**

๑.ผอ.กองคลัง.....

๒.ผอ.กองช่าง.....

๓.ผอ.กองการศึกษา.....

# รายงานผลการดำเนินงานตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล
# ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕
# องค์การบริหารส่วนตำบลตรอกนอง อำเภอขลุง จังหวัดจันทบุรี

☑ รอบ ๖ เดือน
☐ รอบ ๑๒ เดือน

| ที่ | นโยบายการบริหารงานบุคคล | แนวทางการปฏิบัติ | รายงานผลการดำเนินงาน | ข้อเสนอแนะ/คำอธิบาย |
|---|---|---|---|---|
| ๑. | การวางแผนอัตรากำลัง | ๑.มีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งและอัตรากำลังที่เหมาะสมกับโครงสร้างส่วนราชการ อำนาจหน้าที่ ภารกิจและปริมาณงานของหน่วยงานในภาพรวม ในระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า<br>๒.การปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี หากมีภารกิจและปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้นตามความจำเป็นและเหมาะสม ทั้งนี้ ให้สอดคล้องกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ปริมาณงาน และค่าใช้จ่ายด้านงานบุคคลไม่ให้เกินร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี | - มีการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ แก้ไขเพิ่มเติม(ฉบับที่ ๓) พ.ศ.๒๕๖๕ เพื่อยุบเลิกตำแหน่ง คนงาน สังกัด กองคลัง จำนวน ๑ อัตรา | ๑.แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ มีผลบังคับใช้ตั้งแต่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ เป็นต้นไป<br>๒.ปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๑) พ.ศ.๒๕๖๔<br>๓.ปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๖๔<br>๔.ปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๓) พ.ศ.๒๕๖๕ |
| ๒. | การพัฒนาบุคลากร | ๑.จัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ๓ ปี เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลทุกระดับและตำแหน่ง เพิ่มเพิ่มพูนความรู้ ทักษะและสมรรถนะในด้านต่างๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า<br>๒.จัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบลประจำปี เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลให้สอดคล้องตามความจำเป็นและความต้องการในการพัฒนาบุคลากรในหน่วยงาน<br>๓.มีการจัดส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมในหลักสูตรต่างๆ ที่สอดคล้องกับมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง | ๑.จัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕<br>๒.มีการจัดทำส่งบุคลากรเข้ารับการอบรม | ๑.แผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ – ๒๕๖๖<br>๒.แผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔<br>๒.แผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕ |

| ที่ | นโยบายการบริหารงานบุคคล | แนวทางการปฏิบัติ | รายงานผลการดำเนินงาน | ข้อเสนอแนะ/คำอธิบาย |
|---|---|---|---|---|
| ๓. | การบรรจุและแต่งตั้ง | ๑.การสอบแข่งขันเพื่อบรรจุเข้ารับราชการและแต่งตั้งให้เป็นพนักงานส่วนตำบลหรือเพื่อแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบลให้ดำรงตำแหน่งในสายงานที่สอบแข่งขันได้ในองค์การบริหารส่วนตำบลนั้น<br>๒.การคัดเลือกกรณีที่มีเหตุพิเศษไม่จำเป็นต้องสอบแข่งขัน เพื่อบรรจุบุคคลเข้ารับราชการและแต่งตั้งให้เป็นพนักงานส่วนตำบลในองค์การบริหารส่วนตำบลนั้น<br>๓.การสอบคัดเลือก เพื่อแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบลให้ดำรงตำแหน่งในต่างสายงานหรือแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นในสายงานเดียวกัน หรือแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบลตำแหน่งผู้ปฏิบัติงานให้ดำรงตำแหน่งบริหารขององค์การบริหารส่วนตำบล<br>๔.การคัดเลือก เพื่อแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบลให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นในระดับควบสำหรับตำแหน่งที่กำหนดเป็นตำแหน่งระดับควบ หรือแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นนอกระดับควบสำหรับตำแหน่งที่กำหนดเป็นตำแหน่งสำหรับผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์ หรือตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะ หรือแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบลตำแหน่งผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น<br>๕.การร้องขอให้ กสถ.เป็นผู้ดำเนินการ<br>การดำเนินการตามข้อ (๑) – (๕) ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดจันทบุรี (ก.อบต.จังหวัด) กำหนด | ๑.ไม่มีการบรรจุและแต่งตั้ง โดยวิธีการสอบแข่งขันเพื่อบรรจุเข้ารับราชการในรอบ ๖ เดือนที่ผ่านมา<br>๒.ไม่มีการบรรจุและแต่งตั้ง โดยวิธีกการคัดเลือกกรณีที่มีเหตุพิเศษไม่จำเป็นต้องสอบแข่งขันในรอบ ๖ เดือนที่ผ่านมา<br>๓.ไม่มีการบรรจุและแต่งตั้ง โดยวิธีการสอบคัดเลือกในรอบ ๖ เดือนที่ผ่านมา<br>๔.ไม่มีการบรรจุและแต่งตั้ง โดยวิธีการคัดเลือกในรอบ ๖ เดือนที่ผ่านมา<br>๕.ไม่มีการบรรจุและแต่งตั้งจากการร้องขอให้กสถ.เป็นผู้ดำเนินการ (สายงานผู้ปฏิบัติ) ในรอบ ๖ เดือนที่ผ่านมา | ๑.ตำแหน่งสายงานผู้บริหารว่าง จำนวน ๑ อัตรา ได้แก่<br>(๑) ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)<br>วิธีดำเนินการ การสรรหาโดยวิธีการคัดเลือกและสอบคัดเลือกโดยคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล |

| ที่ | นโยบายการบริหารงานบุคคล | แนวทางการปฏิบัติ | รายงานผลการดำเนินงาน | ข้อเสนอแนะ/คำอธิบาย |
|---|---|---|---|---|
| ๔. | การสรรหาคนดีคนเก่งเพื่อปฏิบัติงานตามภารกิจของหน่วยงาน (นอกเหนือจากการบรรจุและแต่งตั้ง) | ๑.กรณีการสรรหาพนักงานส่วนตำบล(นอกเหนือจากการบรรจุและแต่งตั้ง) ให้ดำเนินการโดยใช้วิธี การย้าย การโอน และการรับโอนและหลักเกณฑ์อื่นๆ ที่เกี่ยวข้องตามที่คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดจันทบุรี (ก.อบต.จังหวัด) กำหนด<br>๒.กรณีการสรรหาพนักงานจ้าง ให้ใช้วิธีการใดวิธีการหนึ่งที่เห็นว่าเหมาะสม และสอดคล้องกับการประเมินสมรรถนะดังกล่าว ได้แก่ การสอบข้อเขียน การทดสอบตัวอย่างงาน การสัมภาษณ์ การทดสอบด้วยสถานการณ์จำลอง การตรวจสอบกับบุคคลอ้างอิง หรืออื่นๆ โดยยึดหลักสมรรถนะ ความเท่าเทียมในโอกาสและประโยชน์ของทางราชการเป็นสำคัญด้วยกระบวนการที่ได้มาตรฐาน ยุติธรรม และโปร่งใส เพื่อรองรับการตรวจสอบตามแนวทางการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ให้ดำเนินการตามหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดจันทบุรี (ก.อบต.จังหวัด) กำหนด | - ไม่มีผู้ประสงค์โอน(ย้าย) มาดำรงตำแหน่ง | - ตำแหน่งว่าง จำนวน ๕ อัตรา ดังนี้<br>๑.นิติกร (ปก./ชก.) จำนวน ๑ อัตรา<br>๒.เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน (ปง./ชง.) จำนวน ๑ อัตรา<br>๓.เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง./ชง.) จำนวน ๑ อัตรา<br>๔.นายช่างโยธา(ปง./ชง.) จำนวน ๑ อัตรา<br>๕.นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก./ชก.) จำนวน ๑ อัตรา<br>- |
| ๕. | การส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมและการรักษาวินัย | ๑.จัดกิจกรรมส่งเสริมด้านคุณธรรม จริยธรรมและการรักษาวินัย<br>๒.จัดทำประกาศนโยบายเกี่ยวกับคุณธรรมจริยธรรม<br>๓.เผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับวินัยและการรักษาวินัย | ๑.จัดกิจกรรมส่งเสริมด้านคุณธรรม จริยธรรมและการรักษาวินัย ดังนี้<br>(๑) จัดทำนโยบายไม่รับของขวัญของกำนัลจากการปฏิบัติหน้าที่(No Gift Policy)<br>(๒) จัดทำกิจกรรมลงนามของผู้บริหาร พนักงานและบุคลากรในสังกัดตามนโยบายไม่รับของขวัญหรือของกำนัลจากการปฏิบัติหน้าที่ (No Gift Policy)<br>(๓) จัดทำโปสเตอร์ No Gift Policy ลงเว็บไซค์ของหน่วยงาน www.troknong.go.th | |

| ที่ | นโยบายการบริหารงานบุคคล | แนวทางการปฏิบัติ | รายงานผลการดำเนินงาน | ข้อเสนอแนะ/คำอธิบาย |
|---|---|---|---|---|
| | | | ๒.จัดทำประกาศนโยบายเกี่ยวกับคุณธรรมจริยธรรม ดังนี้<br>(๑) จัดทำประกาศนโยบายคุณธรรมจริยธรรม<br>(๒) ประกาศเจตจำนงการบริหารงานด้วยความสุจริตของหน่วยงาน<br>(๓) จัดทำข้อบังคับว่าด้วยจรรยาข้าราชการ พ.ศ. ๒๕๖๕<br>(๔) จัดทำนโยบายกำกับดูแลองค์การที่ดี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕<br>(๕) จัดทำประกาศมาตรการป้องกันการรับสินบน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕<br>(๖) ประกาศมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมของข้าราชการ/พนักงานส่วนตำบล พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างและพนักงานจ้าง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕<br>๓.เผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับวินัยและการรักษาวินัย ดังนี้<br>(๑) ประชาสัมพันธ์ประมวลจริยธรรมของข้าราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลตรอกนอง อำเภอขลุง จังหวัดจันทบุรี พ.ศ.๒๕๕๒ เป็นประจำทุกปี | |

| ที่ | นโยบายการบริหารงานบุคคล | แนวทางการปฏิบัติ | รายงานผลการดำเนินงาน | ข้อเสนอแนะ/คำอธิบาย |
|---|---|---|---|---|
| ๖. | การประเมินผลการปฏิบัติงาน | ๑.มีการจัดทำแบบประเมินผลการปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดจันทบุรี(ก.อบต.จังหวัด) กำหนด<br>๒.มีการแต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองการประเมินผลการปฏิบัติงาน<br>๓.มีการแต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานส่วนตำบล<br>๔.มีการเลื่อนขั้นเงินเดือนตามผลการประเมินครบทั้ง ๒ วงรอบ | ๑.มีการจัดทำแบบประเมินผลการปฏิบัติงาน รอบการประเมิน ครั้งที่ ๑ (๑ ตุลาคม ๒๕๖๔ ถึง ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๕)<br>๒.มีการแต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองการประเมินผลการปฏิบัติงานพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง ดังนี้<br>(๑) มีการแต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้างประจำ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕ ทั้งสองวงรอบ ตามคำสั่งที่ ๓๙/๒๕๖๕ ลงวันที่ ๑๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๕<br>(๒) มีการแต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองการประเมินผลการปฏิบัติงานพนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ทั้งสองวงรอบ ตามคำสั่งที่ ๖๔/๒๕๖๕ ลงวันที่ ๑๔ มีนาคม ๒๕๖๕<br>(๓) มีการแต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานจ้าง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕ ทั้งสองวงรอบ ตามคำสั่งที่ ๔๕/๒๕๖๕ ลงวันที่ ๑๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๕ | ๑.ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดจันทบุรี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล แก้ไขเพิ่มเติม(ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๓ ลงวันที่ ๒๒ พฤษภาคม ๒๕๖๓<br>๒.ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดจันทบุรี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงานพนักงานครูและบุคลากรทาง การศึกษาองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๖๓ ลงวันที่ ๒ กรกฎาคม ๒๕๖๒<br>๓.หนังสือสำนักงาน ก.ท.จ.และ ก.อบต. ที่ จบ ๐๐๒๓.๒/๑๕๑ ลงวันที่ ๕ ตุลาคม ๒๕๕๙ เรื่อง ชักซ้อมแนวทางการประเมินผลการปฏิบัติงานของลูกจ้างประจำ<br>๔.ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดจันทบุรี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับพนักงานจ้าง (ฉบับที่ ๖) ลงวันที่ ๒๓ พฤศจิกายน ๒๕๕๙<br>๕.หนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท.และ ก.อบต.ที่ มท ๐๘๐๙.๓/ว ๑๖ ลงวันที่ ๒๐ ตุลาคม ๒๕๕๙ |

| ที่ | นโยบายการบริหารงานบุคคล | แนวทางการปฏิบัติ | รายงานผลการดำเนินงาน | ข้อเสนอแนะ/คำอธิบาย |
|---|---|---|---|---|
| | | | ๓.มีการแต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน ค่าจ้างและค่าตอบแทนพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาและพนักงานจ้าง ดังนี้<br>(๑) มีการแต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้างประจำ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕ ทั้งสองวงรอบ ตามคำสั่งที่ ๔๐/๒๕๖๕ ลงวันที่ ๑๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๕<br>(๒) มีการแต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนพนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕ ทั้งสองวงรอบ ตามคำสั่งที่ ๖๕/๒๕๖๕ ลงวันที่ ๑๔ มีนาคม ๒๕๖๕<br>(๓) มีการแต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาเลื่อนค่าตอบแทนพนักงานจ้าง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕ ทั้งสองวงรอบ ตามคำสั่งที่ ๔๖/๒๕๖๕ ลงวันที่ ๑๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๕<br>๔.มีการเลื่อนขั้นเงินเดือนตามผลการประเมิน ดังนี้<br>- ยังไม่ถึงวงรอบการประเมิน | |

| ที่ | นโยบายการบริหารงานบุคคล | แนวทางการปฏิบัติ | รายงานผลการดำเนินงาน | ข้อเสนอแนะ/คำอธิบาย |
|---|---|---|---|---|
| ๗. | การพัฒนาคุณภาพชีวิต | ๑.จัดกิจกรรมทำความสะอาดสถานที่ทำงานให้เป็นระเบียบเรียบร้อย<br>๒.จัดให้มีอุปกรณ์ในการป้องกันอัคคีภัยในสถานที่ทำงาน<br>๓.ประเมินความพึงพอใจและแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรที่มีต่อผู้บริหารท้องถิ่น | ๑.จัดกิจกรรมทำความสะอาดสถานที่ทำงานให้เป็นระเบียบเรียบร้อย ดังนี้<br>- ทำความสะอาดสำนักงานเนื่องจากสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคโควิด-๑๙ เมื่อวันที่ ๓๑ พฤษภาคม ๒๕๖๔<br>๒.จัดให้มีอุปกรณ์ในการป้องกันอัคคีภัยในสถานที่ทำงาน ดังนี้<br>(๑) มีถังดับเพลิง จำนวน ๖ ถัง พร้อมใช้งาน<br>(๒) มีรถบรรทุกน้ำดับเพลิงแบบอเนกประสงค์ จำนวน ๑ คัน<br>๓.มีการประเมินผลความพึงพอใจและแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรที่มีต่อผู้บริหารท้องถิ่น ดังนี้<br>- อบต.ได้ทำการประเมินความพึงพอใจและแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรที่มีต่อผู้บริหารท้องถิ่น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ จำนวน ๔ ด้าน ดังนี้<br>๑.ด้านการบริหารงานของผู้บริหารท้องถิ่น<br>๒.ด้านการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล<br>๓.ด้านการจัดการสภาพแวดล้อมในการทำงาน<br>๔.ด้านขวัญกำลังใจและแรงจูงใจในการทำงาน<br>เพื่อให้ผู้บริหารท้องถิ่นสามารถใช้เป็นข้อมูลในการปรับปรุง กระบวนการทำงานและสนับสนุนการทำงานของข้าราชการและพนักงานจ้างในสังกัด | - รายงานผลการประเมินความพึงพอใจและแรงจูงใจของบุคลากรที่มีต่อผู้บริหารท้องถิ่น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ ทั้ง ๔ ด้าน โดยจัดเก็บข้อมูลจากกลุ่มเป้าหมายทั้งสิ้น ๒๗ คน มีผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน ๒๖ คน คิดเป็นร้อยละ ๙๖.๒๙ สรุปได้ดังนี้<br>ด้านที่ ๑ ด้านการบริหารงานของผู้บริหารท้องถิ่น ปรากฏว่า มีระดับผลคะแนนความพึงพอใจเฉลี่ย ๔.๐๓ คิดเป็นร้อยละ ๘๐.๖๐ มีผลประเมินความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก หัวข้อความพึงพอใจที่มีคะแนนมากที่สุด ได้แก่ การสนับสนุนบุคลากรในการพัฒนาความรู้และความชำนาญในการปฏิบัติงาน และหัวข้อที่มีคะแนนพึงพอใจน้อยที่สุด ได้แก่ การแก้ไขปัญหาและความขัดแย้งในหน่วยงานเหมาะสมและเป็นธรรม |

| ที่ | นโยบายการบริหารงานบุคคล | แนวทางการปฏิบัติ | รายงานผลการดำเนินงาน | ข้อเสนอแนะ/คำอธิบาย |
|---|---|---|---|---|
| | | | | ด้านที่ ๒ ด้านการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล ปรากฏว่า มีระดับผลคะแนนความพึงพอใจเฉลี่ย ๓.๙๗ คิดเป็นร้อยละ ๗๙.๔๐ มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก โดยหัวข้อความพึงพอใจที่มีคะแนนมากที่สุด ได้แก่ การสนับสนุนให้บุคลากรได้รับการพัฒนาความรู้ความชำนาญในการปฏิบัติงาน และหัวข้อที่มีคะแนนความพึงพอใจน้อยที่สุด ได้แก่ การจัดสรรอัตรากำลังในหน่วยงาน<br>ด้านที่ ๓ ด้านการจัดสภาพแวดล้อมในการทำงาน ปรากฏว่า มีระดับผลคะแนนความพึงพอใจเฉลี่ย ๓.๗๘ คิดเป็นร้อยละ ๗๕.๖๐ มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก โดยหัวข้อความพึงพอใจที่มีคะแนนมากที่สุด ได้แก่ ความรู้สึกปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินตลอดเวลาที่ปฏิบัติงานในหน่วยงาน และหัวข้อที่มีคะแนนความพึงพอใจน้อยที่สุด ได้แก่ กระบวนการแก้ไขปัญหาและการยุติความขัดแย้งในหน่วยงาน<br>ด้านที่ ๔ ด้านขวัญกำลังใจและแรงจูงใจในการทำงาน ปรากฏว่า มีระดับผลคะแนนความพึงพอใจเฉลี่ย ๓.๘๓ คิดเป็นร้อยละ ๗๖.๖๐ มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก โดยหัวข้อความพึงพอใจที่มีคะแนนมากที่สุด ได้แก่ สภาพแวดล้อม อุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ที่เพียงพอในการปฏิบัติงาน และหัวข้อที่มีคะแนนความพึงพอใจน้อยที่สุด ได้แก่ การยุติความขัดแย้งกันในหน่วยงานอย่างเป็นธรรม |

| ที่ | นโยบายการบริหารงานบุคคล | แนวทางการปฏิบัติ | รายงานผลการดำเนินงาน | ข้อเสนอแนะ/คำอธิบาย |
|---|---|---|---|---|
| ๘. | การสร้างความก้าวหน้าในอาชีพ | ๑.ประชาสัมพันธ์หลักเกณฑ์งานบุคคลที่สร้างความก้าวหน้าในอาชีพ เช่น การแต่งตั้ง การโยกย้าย การเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น การสับเปลี่ยนตำแหน่ง เป็นต้น | ๑.ประกาศหลักเกณฑ์เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลลงในเว็บไซค์ของหน่วยงาน www.troknong.go.th ในหัวข้อต่างๆ ดังนี้<br>(๑) ประกาศหลักเกณฑ์การสรรหาและคัดเลือกบุคลากร<br>(๒) ประกาศหลักเกณฑ์บรรจุและแต่งตั้งบุคลากร<br>(๓) ประกาศหลักเกณฑ์การพัฒนาบุคลากร<br>(๔) ประกาศหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานบุคลากร<br>(๕) ประกาศหลักเกณฑ์การให้คุณให้โทษและการสร้างขวัญกำลังใจ | |