



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักปลัด องค์กรบริหารส่วนตำบลตระอกนอง โทร. ๐ ๓๔๓๔ ๙๑๙๐
ที่ จป.๗๕๘๐๑/- วันที่ ๗ มกราคม ๒๕๖๕

เรื่อง รายงานผลการดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔
รอบ ๑๒ เดือน

เรียน นายกองค์กรบริหารส่วนตำบลตระอกนอง

ตามที่องค์กรบริหารส่วนตำบลตระอกนอง ได้ประกาศเรื่อง นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคลตามเจตนาرمย์ของ แผนยุทธศาสตร์ชาติว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริต ระยะที่ ๓ (พ.ศ.๒๕๖๐-๒๕๖๔) ของสำนักงานป.ป.ช., พระราชนูญภูมิภาคว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ.๒๕๔๖ และการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ(Integrity and Transparency Assessment : ITA) ไปแล้ว นั้น

ในการนี้ สำนักปลัด จึงขอรายงานผลการดำเนินการตามนโยบายบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ รอบ ๑๒ เดือน รายละเอียดแบบท้ายบันทึกนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและพิจารณา

(นางสาวประกายฟ้า ร่ารื่น)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

ความเห็นหัวหน้าสำนักปลัด

(นางสาวชุรีรัตน์ สุนทรประเสริฐ)

ตำแหน่ง หัวหน้าสำนักปลัด

ความเห็นปลัดองค์กรบริหารส่วนตำบลตระอกนอง

- เนื่องจาก

(นายวงศ์ กะลัมพนันทน์)

ตำแหน่ง ปลัดองค์กรบริหารส่วนตำบลตระอกนอง

ความเห็นนายกองค์กรบริหารส่วนตำบลตระอกนอง

- ทราย

(นายวงศ์ กะลัมพนันทน์)

ตำแหน่ง ปลัดองค์กรบริหารส่วนตำบล รักษาราชการแทน

นายกองค์กรบริหารส่วนตำบลตระอกนอง

- แจ้งเพื่อทราบ

๑.ผอ.กองคลัง

๒.ผอ.กองช่าง

๓.ผอ.กองการศึกษา

รายงานผลการดำเนินงานตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔

องค์กรธิการส่วนตำบลครองนอง อำเภออยุธยา จังหวัดลับบัวรัก

- รอบ ๖ เดือน
 รอบ ๑๙ เดือน

ที่	นโยบายการบริหารงานบุคคล	แนวทางการปฏิบัติ	รายงานผลการดำเนินงาน	ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ
๗.	การวางแผนอัตรากำลัง	<p>๗.๑.การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อวิเคราะห์หากการกําหนดตำแหน่งและอัตรากำลังที่เหมาะสมสมกับโครงสร้างส่วนราชการ จำนวนหน้าที่ การบริโภคและประเมินงานของหน่วยงานในภาพรวม</p> <p>๗.๒.การปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ ให้เข้มติด(ฉบับที่ ๑) พ.ศ.๒๕๖๔</p> <p>๗.๓.การปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี หากมีการกิจกรรมบริษัทฯเพิ่มมากขึ้นตามจำนวนเจ้าหน้าที่และเหมาะสมสมที่จะนําให้สอดคล้องกับภารกิจ จำนวนเจ้าหน้าที่ ปริมาณงานและค่าใช้จ่ายต่อคน ขนาดบุคลากรให้สัมมูลย์จะ ๔๐ ชุด งบประมาณรายจ่ายประจำปี</p>	<p>๑.มีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ ให้เข้มติด(ฉบับที่ ๑)</p> <p>๒.การปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ ให้เข้มติด(ฉบับที่ ๑) พ.ศ.๒๕๖๔ เป็นการปรับปรุงโดยสร้างส่วนราชการและภารกิจที่ดีที่สุด ตามปรัชญาของรัฐ ในการพัฒนาส่วนรวมของบุคลากร รักษาสิ่งแวดล้อม สำนักงานที่เพิ่มมากขึ้นตามจำนวนเจ้าหน้าที่และเหมาะสมสมที่จะนําให้สอดคล้องกับภารกิจ จำนวนเจ้าหน้าที่ ปริมาณงานและค่าใช้จ่ายต่อคน ขนาดบุคลากรให้สัมมูลย์จะ ๔๐ ชุด งบประมาณรายจ่ายประจำปี</p>	<p>๑.แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ มีผลบังคับใช้ตั้งแต่ ๑๗ ตุลาคม ๒๕๖๓ เป็นต้นไป</p> <p>๒.การปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ ให้เข้มติด (ฉบับที่ ๑) พ.ศ.๒๕๖๔ เป็นการปรับปรุงโดยสร้างส่วนราชการและภารกิจที่ดีที่สุด ตามปรัชญาของรัฐ ในการพัฒนาส่วนรวมของบุคลากร รักษาสิ่งแวดล้อม สำนักงานที่เพิ่มมากขึ้นตามจำนวนเจ้าหน้าที่และเหมาะสมสมที่จะนําให้สอดคล้องกับภารกิจ จำนวนเจ้าหน้าที่ ปริมาณงานและค่าใช้จ่ายต่อคน ขนาดบุคลากรให้สัมมูลย์จะ ๔๐ ชุด งบประมาณรายจ่ายประจำปี</p>

ที่	นโยบายการบริหารงบบุคลากร	แนวทางการปฏิบัติ	รายงานผลการดำเนินงาน	ปัจจุบันฯ อุปสรรค และข้อเสนอแนะ
๒.	การพัฒนาบุคลากร	<p>๑. จัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตัวบุคคล ๓ ปี เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาพนักงานส่วนตัวบุคลากรดับเบิลค่า拿着เงินเพิ่มพูนความรู้ ทักษะและสมรรถโนในด้านต่างๆ โดยยังคงปรับตัวให้ก้าวไปสู่ระดับต่อไป ๔ ปี ซึ่งหน้าที่ดูแลพัฒนาพนักงานส่วนตัวบุคคล ๒. จัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตัวบุคคล ๓ ปี เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาพนักงานส่วนตัวบุคคล ให้สอดคล้องตามมาตรฐานจำเป็นและความต้องการในภาระพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับผู้ใช้งาน ๓. จัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตัวบุคคล ๓ ปี เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาพนักงานส่วนตัวบุคคล ให้สอดคล้องตามมาตรฐานจำเป็นและความต้องการในภาระพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับผู้ใช้งาน</p> <p>๔. นำร่องจัดทำสัมมนาเชิงบุคคลากรเข้าร่วงการอบรม หัวข้อ จ้างงาน ๑๐ ราย ผ่านการอบรม ๑๐ วัน จำนวน ๑๐ สถานที่</p>	<p>๑. มีการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตัวบุคคล ๓ ปี เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาพนักงานส่วนตัวบุคคล ให้สอดคล้องตามมาตรฐานจำเป็นและความต้องการในภาระพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับผู้ใช้งาน</p> <p>๒. มีการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตัวบุคคล ๓ ปี เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาพนักงานส่วนตัวบุคคล ให้สอดคล้องตามมาตรฐานจำเป็นและความต้องการในภาระพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับผู้ใช้งาน</p> <p>๓. มีการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตัวบุคคล ๓ ปี เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาพนักงานส่วนตัวบุคคล ให้สอดคล้องตามมาตรฐานจำเป็นและความต้องการในภาระพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับผู้ใช้งาน</p>	<p>๑. แผนพัฒนาพนักงานส่วนตัวบุคคล ๓ ปี พ.ศ.๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ มีผลบังคับใช้แล้ว ๗๕% เนื่องจาก เป็นต้นไป</p> <p>๒. แผนพัฒนาพนักงานส่วนตัวบุคคล ๓ ปี พ.ศ.๒๕๖๗ มีผลบังคับใช้แล้ว</p> <p>๓. แผนพัฒนาพนักงานส่วนตัวบุคคล ๓ ปี พ.ศ.๒๕๖๗ มีผลบังคับใช้แล้ว</p>

ที่	นโยบายการบริหารงานบุคคล	แนวทางการปฏิบัติ	รายงานผลการดำเนินงาน	ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ	
๑.	การประจุและแต่งตั้ง	<p>๑. การส่วนราชการที่มีผู้บรรจุเข้ารับราชการแต่งตั้งให้เป็นพนักงานส่วนตัวและเพื่อแต่งตั้งพนักงานส่วนตัวให้ได้ราชการตามตำแหน่งในส่วนงานที่สอนแบบทันได้ในองค์กรบริหารส่วนตัวตนนั้น</p> <p>๒. การคัดเลือกภาระที่มีความหนักหนาสาหัสเป็นต้นๆ สถาบันซึ่งเป็นเพื่อปรับปรุงการทำงานและแต่งตั้งให้เป็นพนักงานส่วนตัวในองค์กรบริหารส่วนตัวบังคับนั้น</p> <p>๓. การส่วนคัดเลือก เพื่อแต่งตั้งพนักงานส่วนตัวบังคับ สำหรับบุคคลที่รับราชการแต่งตั้งทั้งหมด ให้เป็นพนักงานส่วนตัวบังคับในองค์กรบริหารส่วนตัวบังคับนั้น</p> <p>๔. การคัดเลือกเพื่อแต่งตั้งพนักงานหรือแต่งตั้งให้เป็นพนักงานส่วนตัวบังคับในองค์กรบริหารส่วนตัวบังคับ สำหรับบุคคลที่รับราชการแต่งตั้งทั้งหมด ให้เป็นพนักงานส่วนตัวบังคับในองค์กรบริหารส่วนตัวบังคับนั้น</p> <p>๕. การคัดเลือกเพื่อแต่งตั้งพนักงานส่วนตัวบังคับ สำหรับบุคคลที่รับราชการแต่งตั้งทั้งหมด ให้เป็นพนักงานส่วนตัวบังคับในองค์กรบริหารส่วนตัวบังคับนั้น</p> <p>๖. การคัดเลือกเพื่อแต่งตั้งพนักงานส่วนตัวบังคับ สำหรับบุคคลที่รับราชการแต่งตั้งทั้งหมด ให้เป็นพนักงานส่วนตัวบังคับในองค์กรบริหารส่วนตัวบังคับนั้น</p> <p>๗. การคัดเลือกเพื่อแต่งตั้งพนักงานส่วนตัวบังคับ สำหรับบุคคลที่รับราชการแต่งตั้งทั้งหมด ให้เป็นพนักงานส่วนตัวบังคับในองค์กรบริหารส่วนตัวบังคับนั้น</p> <p>๘. การคัดเลือกเพื่อแต่งตั้งพนักงานส่วนตัวบังคับ สำหรับบุคคลที่รับราชการแต่งตั้งทั้งหมด ให้เป็นพนักงานส่วนตัวบังคับในองค์กรบริหารส่วนตัวบังคับนั้น</p> <p>๙. การคัดเลือกเพื่อแต่งตั้งพนักงานส่วนตัวบังคับ สำหรับบุคคลที่รับราชการแต่งตั้งทั้งหมด ให้เป็นพนักงานส่วนตัวบังคับในองค์กรบริหารส่วนตัวบังคับนั้น</p> <p>๑๐. การคัดเลือกเพื่อแต่งตั้งพนักงานส่วนตัวบังคับ สำหรับบุคคลที่รับราชการแต่งตั้งทั้งหมด ให้เป็นพนักงานส่วนตัวบังคับในองค์กรบริหารส่วนตัวบังคับนั้น</p>	<p>๑. ไม่มีการบรรจุและแต่งตั้ง ให้ยกเว้นการสอบแข่งขันเพื่อบรรจุเข้ารับราชการในรอบปี ผ่านมา</p> <p>๒. ไม่มีการบรรจุและแต่งตั้ง โดยวิธีการคัดเลือก การมีเพียงห้าพื้นที่ไม่จำเป็นต้องสอบแข่งขันในรอบปีผ่านมา</p> <p>๓. ไม่มีการบรรจุและแต่งตั้ง โดยวิธีการสอบคัดเลือกในรอบปีที่ผ่านมา</p> <p>๔. ไม่มีการบรรจุและแต่งตั้ง โดยวิธีการคัดเลือกในรอบปีที่ผ่านมา</p> <p>๕. ไม่มีการบรรจุและแต่งตั้งจากภาระรับของให้ก菽สเป็นผู้ดำเนินการ (สายงานสนับสนุนบุคคล) ในรอบปีที่ผ่านมา</p>	<p>๑. ดำเนินการบรรจุและแต่งตั้ง ให้ยกเว้นการสอบแข่งขันเพื่อปฏิบัติหน้าที่วิธีการ</p> <p>๒. ดำเนินการลงรายงานเพื่อปฏิบัติหน้าที่วิธีการ</p>	<p>๑. ดำเนินการบรรจุและแต่งตั้ง สำหรับบุคคลเดิมที่ได้รับการแต่งตั้ง ให้ยกเว้นการคัดเลือก</p> <p>๒. ดำเนินการลงรายงานเพื่อปฏิบัติหน้าที่วิธีการ</p>

ที่	นโยบายการบริหารงานบุคคล	แนวทางการปฏิบัติ	รายงานผลการดำเนินงาน	ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ
๑.๓	รายงานผลการดำเนินงาน			

ที่	นโยบายการบริหารงานบุคคล	แนวทางการปฏิบัติ	รายงานผลการดำเนินงาน	ปัจจุบัน อุปสรรค และข้อเสนอแนะ
๕.	การส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมและ การรักษาภัย	<p>๑. จัดกิจกรรมส่องสว่างสร้างความดีตามคุณธรรม จริยธรรมและ การรักษาภัย</p> <p>๒. จัดทำประกาศนโยบายที่ไว้กับบุคคลหรือเจ้าหน้าที่ในเว็บไซต์ ขององค์กรบริหารส่วนต้นแบบขององค์กร</p> <p>๓. เผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับวิธีและมาตรการรักษาภัย ต่อสาธารณะทุกคนให้เข้าใจและสามารถนำไปใช้ได้จริง</p>	<p>๑. จัดกิจกรรมส่องสว่างสร้างความดีตามคุณธรรม จริยธรรมและ การรักษาภัย ผ่านช่องทาง</p> <p>๑.๑ จัดทำโครงการจิตอาสาพัฒนาเนื่องในวันคล้ายวัน พะราชาสมมาโพธิ์พระบรมราชโถดีพระบรมราชโถดี มหาภูมิพลอดุลเดชมหาราช บรมนาถพิตร เพื่อทำบุญ กิจกรรมพัฒนาชุมชนแม่น้ำศุくだล อย่างเป็นที่ สนับสนุน ให้บุคคล วัดด้วยความอ่อนล้า แห่งที่ ๔ ตำบล ตราโภโนง อำเภออยุธยา จังหวัดจังหวัดที่ ๒ จังหวัดที่ ๑ จัดทำประชาศั�นท์ภายในบุคคลธรรมเจริญธรรมของ องค์กรเป็นเครื่องสักขีปันตนต่อรอง ดังนี้</p> <p>๒.๑ ประกาศแต่งตั้งผู้อำนวยการรักษาภัย ตามความสัมพันธ์ ของหน่วยงาน</p>	<p>๑. จัดกิจกรรมส่องสว่างสร้างความดีตามคุณธรรม จริยธรรมและ การรักษาภัย ผ่านช่องทาง</p> <p>(๑) ประกาศกำหนดนโยบายคุณธรรมและความ โปร่งใส ล่วงหน้า ๑ หุ่นคาม ๒๕๖๗</p> <p>(๒) ประกาศกำหนดนโยบายความโปร่งใสและ ตรวจสอบได้</p> <p>๒.๒ จัดทำประกาศสำหรับการส่วนตัวบล็อกของผู้จัด จัดการชุมชนท้องที่ พ.ศ.๒๕๖๗ ลงวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ ๒.๓ นโยบายกำหนดบัญชีและการท่องเที่ยว ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๘ ลงวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๗</p> <p>๒.๔ ประกาศศูนย์ภัยคุกคามธรรมเจริญธรรม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๙</p> <p>๒.๕ ประกาศศูนย์ภัยคุกคามรับป้องกันภัยคุกคาม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๙ ลงวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๙</p> <p>๒.๖ ประกาศศูนย์ภัยคุกคามธรรมเจริญธรรมของ ชุมชนท้องที่ พ.ศ.๒๕๖๙ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๙ บุคลากรทางการศึกษา ศูนย์จัดการน้ำ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๙</p>

ที่	นโยบายการบริหารงานบุคคล	แนวทางการปฏิบัติ	รายงานผลการดำเนินงาน	ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ
			ตามที่เพื่อความรู้สึกวันนี้และภาระของงานนี้ ดังนี้ ๓๑ ประกาศประมวลจริยธรรมของช้าราชการของ องค์กรบริหารส่วนตำบลครัวกานอง อำเภอชุม จังหวัด จันทบุรี พ.ศ.๒๕๖๗	

ที่	นโยบายการบริหารงบบุคคล	หมายเหตุการปฏิบัติ	รายงานผลการดำเนินงาน	ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ
			<p>๓.๒ ฝึกอบรมต่อพัฒนาศักยภาพของพนักงานเพื่อรองรับ เงินเดือนพนักงานครุภาระทางการเงินสำนักงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔</p>	<ul style="list-style-type: none"> - ตามคำสั่ง อบต.ตรอกนอง ที่ ๔๐๗/๙๕๖๔ ลงวันที่ ๑๒ ตุลาคม ๒๕๖๔ เรื่อง แก้ไขคำสั่ง และให้แต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาเลื่อนขั้น เงินเดือนและค่าจ้างของพนักงานสำนักงาน และสกัดประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ ครั้งที่ ๒ - ตามคำสั่ง อบต.ตรอกนอง ที่ ๔๐๘/๙๕๖๔ ลงวันที่ ๑๒ ตุลาคม ๒๕๖๔ เรื่อง แก้ไขคำสั่ง และให้แต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาเลื่อนขั้น เงินเดือนพนักงานครุภาระทางการเงินสำนักงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ ครั้งที่ ๒
			<p>๓.๓ ฝึกอบรมต่อพัฒนาศักยภาพของพนักงานเพื่อรองรับ คาดการณ์งานพนักงานประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔</p>	<ul style="list-style-type: none"> - ตามคำสั่ง อบต.ตรอกนอง ที่ ๔๐๙/๙๕๖๔ ลงวันที่ ๑๒ ตุลาคม ๒๕๖๔ เรื่อง แก้ไขคำสั่ง และให้แต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาเลื่อนขั้น เงินเดือนพนักงานครุภาระทางการเงินสำนักงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ ครั้งที่ ๒ - ตามคำสั่ง อบต.ตรอกนอง ที่ ๔๑๐/๙๕๖๔ ลงวันที่ ๑๒ ตุลาคม ๒๕๖๔ เรื่อง แก้ไขคำสั่ง คณะกรรมการพิจารณาเลื่อนขั้น พนักงานประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ ครั้งที่ ๒
				<p>- ตามคำสั่ง อบต.ตรอกนอง ที่ ๔๐๕/๙๕๖๔ ลงวันที่ ๒๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔ เรื่อง แต่งตั้ง คณะกรรมการพิจารณาเลื่อนขั้น พนักงานครุภาระทางการเงินสำนักงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔</p> <p>๓.๔ ฝึกอบรมต่อพัฒนาศักยภาพของพนักงานเพื่อรองรับ คาดการณ์งานพนักงานประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔</p>

ที่	นโยบายการบริหารงานบุคคล	แนวทางการปฏิบัติ	รายงานผลการดำเนินงาน	ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ	
		<p>๔.๓ การศึกษาและประเมินผลความพึงพอใจในการประযุกต์ใช้</p> <p>ศูนย์ฯ ๒ ทางออนไลน์ ดังนี้</p> <ul style="list-style-type: none"> ๑.๑ การศึกษาและประเมินผลความพึงพอใจในการส่วนตัวบุคคล ๑/๑๕๖๔ (๑ ต.ค.-๓๐ มี.ค.๖๔) - อบต.ตราชอนอส ผู้มีอำนาจส่วนตัวบุคคล ๑ ๓ ๔.๓.๑๕๖๔ จำนวน ๑๙ ราย เส้นทางเดินทางส่วนตัวบุคคล ๑๙ ๔.๓.๑๕๖๔ จำนวน ๑๙ ราย ได้รับการประเมินชั้น ๔.๓.๒ จำนวน ๑๙ ราย ได้รับการประเมินชั้น ๔.๓.๒ จำนวน ๑๙ ราย และเส้นทางเดินทาง ๐.๕ ๔.๓.๒ จำนวน ๑๐ ราย (๑) ครรชที่ ๒/๑๕๖๔ (๑ เม.ย.๖๔-๓๐ ก.ย.๖๔) - อบต.ตราชอนอส มีพนักงานส่วนตัวบุคคล ๑๓ ก.ย.๖๔ จำนวน ๑๓ ราย ได้รับการพัฒนา เส้นทางเดินทาง ๑๓ ราย จำนวน ๑๓ ราย ๔.๓.๓ การศึกษาและประเมินผลความพึงพอใจ (๑) ครรชที่ ๑/๑๕๖๔ (๑ ต.ค.-๓๐ มี.ค.๖๔) - อบต.ต้มแม่นในศรีฯ ๑ ๔.๓.๑๕๖๔ จำนวน ๑๘ ราย มีผลคะแนนอยู่ในระดับต่ำสุด(๔๗) ได้รับการ เส้นทางเดินทางใหม่ ๑๘ ราย จำนวน ๑๘ ราย 	<p>๔.๓ การศึกษาและประเมินผลความพึงพอใจ</p> <ul style="list-style-type: none"> ๑.๑ การศึกษาและประเมินผลความพึงพอใจ ๑๙ ราย (๑) ครรชที่ ๒/๑๕๖๔ (๑ เม.ย.๖๔-๓๐ ก.ย.๖๔) - อบต.ต้มแม่นในศรีฯ ๑ ๔.๓.๑๕๖๔ จำนวน ๑๘ ราย มีผลคะแนนอยู่ในระดับต่ำสุด(๔๗) ได้รับการ เส้นทางเดินทางใหม่ ๑๘ ราย จำนวน ๑๘ ราย 	<p>๔.๓ การศึกษาและประเมินผลความพึงพอใจ ๑๙ ราย</p> <ul style="list-style-type: none"> ๑.๑ การศึกษาและประเมินผลความพึงพอใจ ๑๙ ราย (๑) ครรชที่ ๒/๑๕๖๔ (๑ เม.ย.๖๔-๓๐ ก.ย.๖๔) - อบต.ต้มแม่นในศรีฯ ๑ ๔.๓.๑๕๖๔ จำนวน ๑๘ ราย มีผลคะแนนอยู่ในระดับต่ำสุด(๔๗) ได้รับการ เส้นทางเดินทางใหม่ ๑๘ ราย จำนวน ๑๘ ราย 	<p>๔.๓ การศึกษาและประเมินผลความพึงพอใจ ๑๙ ราย</p> <ul style="list-style-type: none"> ๑.๑ การศึกษาและประเมินผลความพึงพอใจ ๑๙ ราย (๑) ครรชที่ ๒/๑๕๖๔ (๑ เม.ย.๖๔-๓๐ ก.ย.๖๔) - อบต.ต้มแม่นในศรีฯ ๑ ๔.๓.๑๕๖๔ จำนวน ๑๘ ราย มีผลคะแนนอยู่ในระดับต่ำสุด(๔๗) ได้รับการ เส้นทางเดินทางใหม่ ๑๘ ราย จำนวน ๑๘ ราย

ที่	นโยบายการบริหารงานบุคคล	แนวทางการปฏิบัติ	รายงานผลการดำเนินงาน	ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ
(๑)	การสอนนักศึกษาประจำวิชา		<p>๔.๓ การสอนนักศึกษาประจำวิชา (๑) ครรชที่ ๑/๒๕๖๒ (๑ ต.ค.-๓๐ มี.ค.๖๒) - อบรมตระหนอน มีสุกี้จ้ำประจำวิชา ณ นิส.๒๕๖๒ จำนวน ๑ ราย โดยการพิจารณาเลื่อน ค่าใช้จ่าย ณ จำนวน ๑ ราย ได้รับการพิจารณาเลื่อน จำนวน ๑ ราย จำนวน - คน และได้รับ ๐.๕ ชั่ว จำนวน ๑ ราย</p> <p>(๒) ครรชที่ ๒/๒๕๖๒ (๑ เม.ย.-๖๕-๓๐ ก.ย.๖๒) - อบรมตระหนอน มีสุกี้จ้ำประจำวิชา ณ ก.ย. ๒๕๖๒ จำนวน ๑ ราย โดยการพิจารณาเลื่อน จำนวน ๑ ราย ได้รับการพิจารณาเลื่อน เงินเดือน ๑ ชั่ว จำนวน ๑ ราย</p>	<ul style="list-style-type: none"> - ตามกำหนด อบรมตระหนอน ที่ ๑๙/๒๕๖๒ ลงวันที่ ๒๘ เมษายน ๒๕๖๒ เรื่อง การสอน ค่าใช้จูกู้จำประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๒ (ครั้งที่ ๑) - ตามกำหนด อบรมตระหนอน ที่ ๒๙/๒๕๖๒ ลงวันที่ ๔ พฤษภาคม ๒๕๖๒ เรื่อง การสอน ค่าใช้จูกู้จำประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๒ (ครั้งที่ ๒)

๔.	แบบทดสอบความคิดเห็นของบุคลากร ที่ได้รับการฝึกอบรม	แบบทดสอบความคิดเห็นของบุคลากร	แบบทดสอบความคิดเห็นของบุคลากร	แบบทดสอบความคิดเห็นของบุคลากร
				<p>ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะในการบริหารรัฐบาล บุคลากรของหน่วยงาน</p> <p>(๑) นโยบายและแนวทางการบริหารรัฐบาล บุคลากร</p> <p>(๒) การสนับสนุนความต้องการของบุคลากร บุคลากร</p> <p>(๓) ความต้องการของบุคลากรในหน่วยงาน ความต้องการของบุคลากรเพื่อให้บรรลุภารกิจ ตามต้นทางการเดินทางมาและลักษณะการทำงาน ทำงาน มีส่วนตัวเป็นคนพูดหรือฟังอยู่ในระดับหน้า ตัวรับฟังและนำเสนอความเห็นของใจเลี่ยง ๓๙๐ คิดเป็น ร้อยละ ๗๘ โดยพื้นที่ที่สุด ได้แก่ การฟังส่วนร่างร่างของ บุคลากรในการทำกิจกรรมต่างๆ ของ หน่วยงาน</p> <p>๔. ดำเนินร่วมกิจกรรมบุคลากร ฝึกอบรม พัฒนาอย่างต่อเนื่อง ๔๐๓ คิดเป็นร้อยละ ๔๐.๓๐ โดยพื้นที่ที่สุด ได้แก่ การฝึกอบรมตาม ที่ต้องการของบุคลากร ไม่ว่าจะเป็นการฝึกอบรม เชิงพื้นฐาน เชิงประยุกต์ หรือเชิงเชิงลึก ๔๐๓ คิดเป็นร้อยละ ๔๐.๓๐</p>

