



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลละแม โทร. ๐-๗๗๕๘-๗๓๘๓

ที่ ชพ ๗๔๓๐๑/๑๔๑๓

วันที่ ๘ พฤศจิกายน ๒๕๖๔

เรื่อง รายงานผลการประเมินความพึงพอใจจากบุคลากรต่อผู้บริหาร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔

เรียน ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลละแม

ด้วย องค์การบริหารส่วนตำบลละแม ขอความร่วมมือให้พนักงานส่วนตำบล พนักงานครู พนักงานจ้าง ขององค์การบริหารส่วนตำบลละแม ทำแบบประเมินเพื่อกรอกข้อมูลในการแสดงความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการภายในองค์การบริหารส่วนตำบลละแม เพื่อเป็นข้อมูลในการพัฒนาและปรับปรุงองค์กรให้ดียิ่งขึ้น และเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจต่อการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู พนักงานจ้าง โดยมีแบบสอบถามความพึงพอใจแยกเป็น ๓ ส่วน

ส่วนที่ ๑ ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ ๒ คำถามเกี่ยวกับกับพึงพอใจและแรงจูงใจ ประกอบด้วย ๕ ด้าน ได้แก่ ด้านการบริหารงานของผู้บริหาร ด้านการบริหารจัดการด้านทรัพยากรบุคคล ด้านกระบวนการ/ขั้นตอนในการปฏิบัติงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านการสนับสนุนและสร้างแรงจูงใจขององค์กร

ส่วนที่ ๓ ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

บัดนี้การดำเนินการดังกล่าวได้เสร็จสิ้นแล้ว จึงขอรายงานการประเมินความพึงพอใจของ พนักงานส่วนตำบลละแม พนักงานครูและพนักงานจ้าง ที่มีผลต่อการบริหารจัดการภายในของ องค์การบริหารส่วนตำบลละแม รายละเอียดตามเอกสารแนบที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อทราบ และดำเนินการต่อไป

(ลงชื่อ).....

(นางสาวราณี รักดี)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลละแม ปฏิบัติหน้าที่

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลละแม

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตารางที่ ๑ จำนวนและร้อยละของผู้ลงข้อมูลเกี่ยวกับสถานะของผู้ตอบ ความพึงพอใจและแรงจูงใจของบุคลากรการบริหาร ส่วนตำบลละแมต่อผู้บริหารท้องถิ่น องค์การบริหารส่วนตำบลละแม

สถานะภาพของผู้ตอบคำถาม	จำนวน	ร้อยละ
๑.เพศ		
ชาย	๓๐	๔๔.๑๘
หญิง	๓๑	๕๐.๘๒
๒.อายุ		
ต่ำกว่า๓๐	๑	๑.๖๔
๓๑-๕๐	๕๒	๘๕.๒๕
๕๑ขึ้นไป	๘	๑๓.๑๑
๓.ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	๗	๑๑.๔๘
ปริญญาตรี	๓๐	๔๔.๑๘
สูงปริญญาตรี	๒๔	๓๘.๓๔
๔.ประเภทตำแหน่ง		
บริหารท้องถิ่น	๑	๑.๖๔
อำนวยการท้องถิ่น	๓	๔.๙๒
วิชาการ/ทั่วไป	๑๕	๒๔.๕๙
พนักงานจ้าง	๔๒	๖๘.๘๕

จากตารางที่ ๑ ส่วนมากเป็นเพศหญิงจำนวน ๓๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๕๐.๘๒ มีอายุระหว่าง ๓๑ - ๕๑ จำนวน ๕๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๘๕.๒๕ ับการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี จำนวน ๓๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๔.๑๘ ประเภทตำแหน่งพนักงานจ้าง ๔๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๖๘.๘๕

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตารางที่ ๒ จำนวนและร้อยละของผู้ตอบคำถามความพึงพอใจและแรงจูงใจของบุคลากรการบริหารส่วนตำบลละแม ต่อผู้บริหารท้องถิ่น องค์การบริหารส่วนตำบลละแม อำเภอละแม จังหวัดชุมพร

ด้านการบริหารงานของผู้บริหาร	พึงพอใจ มาก ๕	พึงพอใจ ค่อนข้าง มาก ๔	พึงพอใจ ค่อนข้าง น้อย ๓	พึงพอใจ น้อย ๑	แปรผล
๑. มีการวางแผนงานและเป้าหมายอย่างชัดเจน	๓๒ ๕๒.๕๖	๒๐ ๓๒.๗๙	๗ ๑๑.๔๘	๒ ๓.๒๘	มาก
๒. มีวิสัยทัศน์ วางตัวเนแบบอย่างที่ดีในฐานะผู้นำ	๑๕ ๒๔.๕๙	๔๐ ๖๕.๕๘	๕ ๘.๒๐	๑ ๑.๖๓	ค่อนข้าง มาก
๓. ปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาโดยพิจารณาถึงความถูกต้อง	๑๕ ๒๔.๕๙	๔๐ ๖๕.๕๗	๕ ๘.๒๐	๑ ๑.๖๓	ค่อนข้าง มาก
๔. เปิดโอกาสและยอมรับให้ผู้ใต้บังคับบัญชาร่วมเสนอข้อคิดเห็น	๑๘ ๒๙.๕๐	๓๐ ๔๙.๒๐	๙ ๑๔.๗๕	๔ ๖.๕๕	ค่อนข้าง มาก

สรุปได้ว่า จากการสำรวจผู้ตอบแบบสอบถาม มีความพึงพอใจการบริหารงานของผู้บริหารท้องถิ่นมากที่สุด คือ ข้อ ๑. มีการวางแผนงานและเป้าหมายอย่างชัดเจน รองลงมาคือ ข้อที่ ๒. การมีวิสัยทัศน์ วางตัวเนแบบอย่างที่ดีในฐานะผู้นำ , ข้อที่ ๓. การปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาโดยพิจารณาถึงความถูกต้อง และข้อที่ ๔. การเปิดโอกาสและยอมรับให้ผู้ใต้บังคับบัญชาร่วมเสนอข้อคิดเห็น

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตารางที่ ๓ จำนวนและร้อยละของผู้ตอบคำถามความพึงพอใจและแรงจูงใจของบุคลากรการบริหารส่วนตำบลละแม ต่อผู้บริหารท้องถิ่น องค์การบริหารส่วนตำบลละแม อำเภอละแม จังหวัดชุมพร ด้านการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล

ด้านการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล	พึงพอใจ มาก ๕	พึงพอใจ ค่อนข้าง มาก ๔	พึงพอใจ ค่อนข้าง น้อย ๓	พึงพอใจ น้อย ๑	แปรผล
๑. บุคลากรในองค์กร มีโอกาสเสนอแนะข้อคิดเห็น ในการกำหนดนโยบาย การวางแผนการปฏิบัติงาน	๒๐ ๓๒.๘๐	๓๒ ๕๒.๕๕	๖ ๙.๘๔	๓ ๔.๘๑	ค่อนข้าง มาก
๒. มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่าง ผู้ปฏิบัติงานและผู้บังคับบัญชา	๓๒ ๕๒.๕๖	๒๐ ๓๒.๘๐	๖ ๙.๘๓	๓ ๔.๘๑	มาก
๓. มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและให้ ข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงานกับเพื่อนร่วมงาน	๓๖ ๕๙.๐๒	๑๙ ๓๑.๑๕	๔ ๖.๕๕	๒ ๓.๒๘	มาก

๔. สัมพันธภาพกับบุคลากรในหน่วยงาน/การได้รับการยอมรับจากผู้ร่วมงาน	๓๔ ๕๕.๗๔	๒๓ ๓๗.๗๐	๓ ๔.๙๒	๑ ๑.๖๔	มาก
๕. องค์กรให้ความสำคัญ ในการสร้างการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการทำงานเป็นทีม	๑๗ ๒๗.๘๗	๓๕ ๔๔.๒๖	๓ ๔.๙๒	๑ ๑.๖๔	ค่อนข้างมาก
๖. เปิดโอกาสให้บุคลากรเสนอข้อมูลและข้อคิดเห็นต่อผู้บริหารในการพัฒนาและปรับปรุงการบริหารงานของ ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งในความสำเร็จขององค์กร	๑๕ ๒๔.๕๙	๓๕ ๕๗.๓๘	๑๐ ๑๖.๓๙	๑ ๑.๖๔	ค่อนข้างมาก

สรุปได้ว่า จากการสำรวจผู้ตอบแบบสอบถาม มีความพึงพอใจการบริหารงานของผู้บริหารท้องถิ่นในด้านการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล มากที่สุดคือ ข้อที่ ๒. มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างผู้ปฏิบัติงานและผู้บังคับบัญชา ข้อที่ ๓. มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและให้ข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงานกับเพื่อนร่วมงาน ข้อที่ ๔. สัมพันธภาพกับบุคลากรในหน่วยงาน/การได้รับการยอมรับจากผู้ร่วมงาน ข้อที่รองลงมาคือ ข้อที่ ๑. บุคลากรในองค์กร มีโอกาสเสนอแนะข้อคิดเห็นในการกำหนดนโยบาย การวางแผนการปฏิบัติงานและข้อที่ ๕. องค์กรให้ความสำคัญ ในการสร้างการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการทำงานเป็นทีม, ข้อที่ ๖. เปิดโอกาสให้บุคลากรเสนอข้อมูลและข้อคิดเห็นต่อผู้บริหารในการพัฒนาและปรับปรุงการบริหารงานของ ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งในความสำเร็จขององค์กร

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตารางที่ ๔ จำนวนและร้อยละของผู้ตอบคำถามความพึงพอใจและแรงจูงใจของบุคลากรการบริหารส่วนตำบลละมั่ง ต่อผู้บริหารท้องถิ่น องค์กรบริหารส่วนตำบลละมั่ง อำเภอละมั่ง จังหวัดชุมพร ด้านกระบวนการ/ขั้นตอนในการปฏิบัติงาน

ด้านกระบวนการ/ขั้นตอนในการปฏิบัติงาน	พึงพอใจมาก ๕	พึงพอใจค่อนข้างมาก ๔	พึงพอใจค่อนข้างน้อย ๓	พึงพอใจน้อย ๑	แปรผล
๑. การปฏิบัติงานถูกต้องตามระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้อง	๑๘ ๒๙.๕๑	๓๐ ๔๙.๑๘	๙ ๑๔.๗๕	๔ ๖.๕๖	ค่อนข้างมาก
๒. มีขั้นตอนและระยะเวลาในการปฏิบัติงาน	๑๗ ๒๗.๘๗	๓๕ ๔๔.๒๖	๖ ๙.๘๔	๓ ๔.๙๒	ค่อนข้างมาก
๓. มีความชัดเจนและโปร่งใส	๔๐ ๖๕.๕๗	๑๔ ๒๒.๙๕	๕ ๘.๑๙	๒ ๓.๒๗	มาก
๔ มีการประชาสัมพันธ์และเผยแพร่ข้อมูลอย่างต่อเนื่อง	๓๗ ๖๐.๖๕	๑๕ ๒๔.๕๙	๖ ๙.๘๓	๓ ๔.๙๑	มาก

สรุปได้ว่า จากการสำรวจผู้ตอบแบบสอบถาม มีความพึงพอใจการบริหารงานของผู้บริหารท้องถิ่นในด้านการ
ด้านกระบวนการ/ขั้นตอนในการปฏิบัติงาน มากที่สุดคือ ข้อที่ ๓. มีความชัดเจนและโปร่งใส และข้อที่ ๔. มีการประชาสัมพันธ์
และเผยแพร่ข้อมูลอย่างต่อเนื่อง รองลงมาคือ ข้อที่ ๑. การปฏิบัติงานถูกต้องตามระเบียบ กฎหมายที่เกี่ยวข้อง และ
ข้อที่ ๒. มีขั้นตอนและระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตารางที่ ๕ จำนวนและร้อยละของผู้ตอบคำถามความพึงพอใจและแรงจูงใจของบุคลากรการบริหารส่วนตำบลละแม
ต่อผู้บริหารท้องถิ่น องค์การบริหารส่วนตำบลละแม อำเภอละแม จังหวัดชุมพร ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	พึงพอใจ มาก ๕	พึงพอใจ ค่อนข้าง มาก ๔	พึงพอใจ ค่อนข้าง น้อย ๓	พึงพอใจ น้อย ๑	แปรผล
๑. สถานที่ทำงาน สะอาด เป็นระเบียบ	๓๑ ๕๐.๘๑	๒๘ ๔๕.๙๐	๑ ๑.๖๓	๑ ๑.๖๓	มาก
๒. มีอุปกรณ์ เครื่องมือที่ทันสมัยและรวดเร็ว ในการปฏิบัติงาน	๒๗ ๔๔.๒๖	๒๐ ๓๒.๗๘	๑๒ ๑๙.๖๗	๒ ๓.๒๗	มาก
๓. มีสถานที่จอดรถเพียงพอ	๓๓ ๕๔.๐๙	๒๕ ๔๐	๒ ๓.๒๗	๑ ๑.๖๓	มาก

สรุปได้ว่า จากการสำรวจผู้ตอบแบบสอบถาม มีความพึงพอใจการบริหารงานของผู้บริหารท้องถิ่นในด้านสภาพแวดล้อมใน
การทำงานได้ผลคะแนนเท่ากันทั้ง ๓ ข้อ

ตารางที่ ๒ จำนวนและร้อยละของผู้ตอบคำถามความพึงพอใจและแรงจูงใจของบุคลากรการบริหารส่วนตำบลละแมต่อผู้บริหารท้องถิ่น องค์การบริหารส่วนตำบลละแม อำเภอละแม จังหวัดชุมพร ด้านการสนับสนุนและสร้างแรงจูงใจขององค์กร

ด้านการสนับสนุนและสร้างแรงจูงใจขององค์กร	พึงพอใจมาก ๕	พึงพอใจค่อนข้างมาก ๔	พึงพอใจค่อนข้างน้อย ๓	พึงพอใจน้อย ๑	แปรผล
๑. การสนับสนุนบุคลากรให้ได้รับข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร เพื่อพัฒนาความรู้ ความชำนาญในการปฏิบัติงาน	๓๒ ๕๒.๔๖	๒๐ ๓๒.๗๙	๗ ๑๑.๔๘	๒ ๓.๒๘	มาก
๒. การจัดเตรียมและพัฒนาแหล่งข้อมูล เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ หรือการพัฒนาบุคลากร	๑๕ ๒๔.๕๙	๔๐ ๖๕.๕๗	๕ ๘.๒๐	๑ ๑.๖๔	ค่อนข้างมาก
๓. การส่งเสริมให้บุคลากร มีความกระตือรือร้นที่จะพัฒนาตนเอง	๔๐ ๖๕.๕๘	๑๗ ๒๗.๘๗	๑ ๑.๖๔	๓ ๔.๙๑	มาก
๔. การสนับสนุนของหน่วยงานให้บุคลากรได้นำ ความรู้มาใช้ในการพัฒนาคุณภาพงานที่ได้รับผิดชอบ	๓๗ ๖๐.๖๕	๒๒ ๓๖.๐๖	๑ ๑.๖๔	๑ ๑.๖๔	มาก
๕. การสนับสนุนงบประมาณ วัสดุ อุปกรณ์ สำหรับปฏิบัติงานของหน่วยงาน	๓๔ ๕๕.๗๓	๒๐ ๓๒.๗๙	๕ ๘.๑๙	๒ ๓.๒๘	มาก
๖. มีนโยบาย มาตรการสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานให้กับบุคลากร	๓๘ ๖๒.๓๐	๑๙ ๓๑.๑๔	๒ ๓.๒๘	๒ ๓.๒๘	มาก
๗. การจัดสวัสดิการเพื่อช่วยเหลือและอำนวยความสะดวกแก่บุคลากรในการปฏิบัติงาน	๔๒ ๖๘.๘๕	๑๑ ๑๘.๐๓	๗ ๑๑.๔๘	๑ ๑.๖๔	มาก
๘. การจัดกิจกรรมเสริมสร้างความสัมพันธ์ของบุคลากรในหน่วยงานตามเทศกาลต่างๆ	๒๖ ๔๒.๖๒	๓๑ ๕๐.๘๒	๒ ๓.๒๘	๒ ๓.๒๘	ค่อนข้างมาก
๙. มาตรการดำเนินงานเสริมสร้างความก้าวหน้าและความมั่นคงในอาชีพการทำงาน	๓๗ ๖๐.๖๕	๒๑ ๓๔.๔๒	๒ ๓.๒๘	๑ ๑.๖๔	มาก

สรุปได้ว่า จากการสำรวจผู้ตอบแบบสอบถาม มีความพึงพอใจการบริหารงานของผู้บริหารท้องถิ่นในด้านการสนับสนุนและสร้างแรงจูงใจขององค์กร มากที่สุด คือ ข้อที่ ๑. การสนับสนุนบุคลากรให้ได้รับข้อมูลข่าวสาร เกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร เพื่อพัฒนาความรู้ ความชำนาญในการปฏิบัติงาน ข้อที่ ๓. การส่งเสริมให้บุคลากร มีความกระตือรือร้นที่จะพัฒนาตนเอง ข้อที่ ๔. การสนับสนุนของหน่วยงานให้บุคลากรได้นำ ความรู้มาใช้ในการพัฒนาคุณภาพงานที่ได้รับผิดชอบ ข้อที่ ๕. การสนับสนุนงบประมาณ วัสดุ อุปกรณ์ สำหรับปฏิบัติงานของหน่วยงาน ข้อที่ ๖. มีนโยบาย มาตรการสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานให้กับบุคลากร ข้อที่ ๗. การจัดสวัสดิการเพื่อช่วยเหลือและอำนวยความสะดวกแก่บุคลากรในการปฏิบัติงาน และรองลงมาคือ ข้อที่ ๒. การจัดเตรียมและพัฒนาแหล่งข้อมูล เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ หรือการพัฒนาบุคลากร และ ข้อที่ ๘. การจัดกิจกรรมเสริมสร้างความสัมพันธ์ของบุคลากรในหน่วยงานตามเทศกาลต่างๆ



รายงานผลการดำเนินงาน
ตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔



องค์การบริหารส่วนตำบลละแม
อำเภอละแม จังหวัดชุมพร

รายงานผลการดำเนินงาน
ตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔
องค์การบริหารส่วนตำบลละแม อำเภอละแม จังหวัดชุมพร

แผนการดำเนิน	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินการ
๑.ด้านการวางแผนอัตรากำลัง	๑.๑ มีแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖) เพื่อใช้ในการกำหนดโครงสร้างและกรอบอัตรากำลังเพื่อรองรับภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล	๑.๑ ดำเนินการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖ (ปรับปรุงครั้งที่ ๑) เพื่อกำหนดโครงสร้างราชการและอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลละแม
๒. ด้านการบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร	๒.๑ จัดทำและดำเนินการตามแผนการสรรหาพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง	๒.๑ ดำเนินการรับโอนพนักงานส่วนตำบลที่ว่างตามอัตรากำลัง ๓ ปี -ตำแหน่ง รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลละแม เมื่อวันที่ ๓ พฤษภาคม ๒๕๖๔ -ตำแหน่ง ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์ เมื่อวันที่ ๔ สิงหาคม ๒๕๖๔
๓.ด้านการพัฒนาบุคคล	๓.๑ มีการพัฒนาบุคลากรประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ และดำเนินการตามแผน	๓.๑ มีการดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากรประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ โดยพิจารณาบุคคลเข้ารับการอบรมเพื่อพัฒนาความรู้ตามสายงาน ดังนี้ ๓.๑.๑.นางสาวกาญจนา นาคสุวรรณ ตำแหน่ง นักวิชาการศึกษาชำนาญการ เข้ารับการฝึกอบรมการบันทึกข้อมูลด้วยระบบมือโดยใช้ excel สำหรับหน่วยงานได้สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (โรงเรียนศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเล้า) วันที่ ๑๒-๑๔ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔ ๓.๑.๒.นางสาวราณี รักดี ปลัด อบต.ละแม นายสมชาย หนูทองแก้ว ผอ.กองช่าง อบต.ละแม เข้ารับการฝึกอบรม โครงการแก้ไขปัญหาการทุจริตพื้นที่ของสำนักงาน ป.ป.ช.เพื่อเสริมความรู้ด้านการจัดซื้อจัดจ้าง

/๓.๑.๓.ส.อ.หญิงธิดารัตน์...

แผนการดำเนิน	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินการ
		๓.๑.๓ สิบเอกหญิงธิดารัตน์ ศักดา ตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ เข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตร “สิทธิสวัสดิการเส้นทางความก้าวหน้าของข้าราชการหรือพนักงานจ้างส่วนท้องถิ่น วันที่ ๓๑ มีนาคม -๒ เมษายน ๒๕๖๔ ๓.๑.๔. นางสาวเชมณัฐ แซ่ภู ตำแหน่ง เจ้าพนักงานพัสดุชำนาญงาน เข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตร “เพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านพัสดุในระบบการจัดซื้อจัดจ้างภาครัฐด้วยระบบอิเล็กทรอนิกส์(e- GP) แก่ผู้ปฏิบัติงานด้านพัสดุดังกล่าวด้วย ส่วนท้องถิ่น วันที่ ๗-๙ เมษายน ๒๕๖๔ ๓.๑.๕.นายพงษ์วินทร์ ศรีอินทร์ ตำแหน่ง ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล เข้ารับการฝึกอบรม “แนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับความรับผิดชอบทางละเมิดและดำเนินการทางวินัยข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น กรณีคณะกรรมการ ป.ป.ช. ป.ป.ท.และ ส.ต.ง. เมื่อวันที่ ๑๙-๒๑ มีนาคม ๒๕๖๔ ๓.๑.๖.นางสาวพิระภรณ์ ชมชื่น ตำแหน่ง นักวิชาการสาธารณสุข ปฏิบัติการ เข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตร สร้างความร่วมมือและพัฒนาศักยภาพภาคีเครือข่ายให้มีทักษะในการจัดการเพื่อควบคุมด้านสุขภาพและความสะอาดและอนามัยสิ่งแวดล้อมที่มีประสิทธิภาพในการควบคุมโรค COVID - ๑๙ เมื่อวันที่ ๑๘-๑๙ มีนาคม ๒๕๖๔

แผนการดำเนิน	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินการ
	๓.๒ จัดองค์ความรู้ในองค์กร (Knowledge:KM)	๓.๒ หน่วยงานมีการจัดองค์ความรู้ในองค์กร (Knowledge:KM) ทางเว็บไซต์ องค์การบริหารส่วนตำบลละแม
๔.การประเมินผลการปฏิบัติงาน	๔.๑ จัดให้มีกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงานที่เป็นธรรม สามารถตรวจสอบได้	๔.๑ ดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง โดยทำการประเมินปีละ ๒ รอบ ดังนี้ - รอบที่ ๑ (วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓- ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๔) - รอบที่ ๒ (วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๔ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๔)
๕.การส่งเสริมจริยธรรมและรักษา วินัย	๕.๑ จัดทำประกาศเผยแพร่ มาตรฐานทางจริยธรรมของ พนักงานส่วนตำบล และพนักงาน จ้าง	๕.๑ จัดทำประมวลจริยธรรม ข้าราชการและข้อบังคับว่าด้วย จรรยาบรรณข้าราชการ ๕.๒ เจ้าหน้าที่ในองค์กรรับทราบและ ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรมของ พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง

ปัญหาและอุปสรรค

๑.ปัญหาอุปสรรคด้านการวางแผนอัตรากำลังคน

๑.๑ อบต.ละแม มีการกำหนดโครงสร้าง กรอบอัตรากำลังตามอัตรากำลัง มีการปรับปรุงแผน อัตรากำลังให้เป็นปัจจุบัน แต่ยังไม่สามารถจัดสรรบุคลากรให้ครบ ตามกรอบอัตรากำลังได้

๒.ปัญหาอุปสรรคด้านการบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร

๒.๑ ยังมีตำแหน่งในแผนกำลังเนื่องจากไม่มีผู้สนใจโอน/ย้าย มาบรรจุและแต่งตั้ง

๓.ปัญหาอุปสรรคด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน

๓.๑ บุคลากรในหน่วยงานยังขาดความรู้ความเข้าใจในการจัดทำแบบประเมินผลการปฏิบัติงาน

๓.๒ ไม่มีการนำผลการประเมินไปใช้ปรับปรุงพัฒนาการปฏิบัติงานเท่าที่ควร

๔.ปัญหาอุปสรรคด้านการพัฒนาบุคลากร

๔.๑ ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ การเข้ารับการฝึกอบรมของบุคลากรในหน่วยงานเป็นไปอย่าง จำกัดเนื่องจากสถานการณ์โรคระบาดโควิด ๑๙ ส่งผลให้การพัฒนาบุคลากรขาดความต่อเนื่อง

๔.๒ การส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมยังไม่ครอบคลุมทุกสายงาน

/ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะ/แนวทางแก้ไข

๑.ด้านการวางแผนอัตรากำลังคน

๑.๑ ปรับปรุงแผนอัตรากำลังให้เป็นปัจจุบันอยู่เสมอเพื่อรองรับ ภารกิจที่เพิ่มขึ้น

๒.ด้านการบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร

๒.๑ ประชาสัมพันธ์รับโอน/ย้าย หรือขอใช้บัญชี สำหรับพนักงานส่วนตำบลทั้งสายบริหารและสายปฏิบัติ

๒.๒ ประกาศสอบคัดเลือกพนักงานจ้าง ตามระเบียบ หลักเกณฑ์ ในตำแหน่งที่ว่าง เพื่อให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ

๓.ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน

๓.๑ จัดให้มีการประชุมบุคลากรในหน่วยงาน เพื่อชี้แจงทำความเข้าใจก่อนการประเมินผลการปฏิบัติงาน

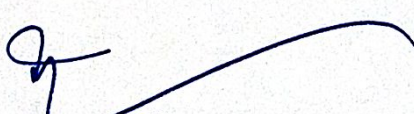
๔.ด้านการพัฒนาบุคลากร

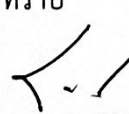
๔.๑ ส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมให้ตรงตามสายงานที่ปฏิบัติ และครอบคลุมทุกสายงาน เพื่อให้บุคลากรทุกสายงานได้รับการพัฒนาอย่างทั่วถึง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

(ลงชื่อ) 
(นายพงษ์วรินทร์ ศรีอินทร์)
ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล

ทราบ
(ลงชื่อ) 
(นางพิกุล มากน่วย)
หัวหน้าสำนักงานปลัด

ทราบ
(ลงชื่อ) 
(ลงชื่อ)จำเอก
(สมชาย มีแก้ว)
รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลละแม

ทราบ
(ลงชื่อ) 
(นางสาวราณี รักดี)
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลละแม ปฏิบัติหน้าที่
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลละแม