



รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
ประจำปี ๒๕๖๕

องค์การบริหารส่วนตำบลช้างมิ่ง
อำเภอพรหมานิคม จังหวัดสกลนคร



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ...สำนักปลัด...องค์การบริหารส่วนตำบลช้างมิ่ง.....โทร. ๐๔๒-๑๖๕๖๐๗

ที่ สน.๗๖๙๐๑/-.....วันที่ ๑๐...เดือน...มกราคม...๒๕๖๖

เรื่อง รายงานผลการดำเนินการตามแผนนโยบายและกลยุทธ์ด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕

เรียน นายองค์การบริหารส่วนตำบลช้างมิ่ง

ตามที่ องค์การบริหารส่วนตำบลช้างมิ่ง ได้มีการจัดทำนโยบายและกลยุทธ์ด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาและดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลช้างมิ่ง โดยได้กำหนดยุทธศาสตร์ไว้ทั้งหมด ๗ ยุทธศาสตร์ ดังนี้

๑. การสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้ทำงานแบบมีส่วนร่วม การทำงานเป็นทีม และมีการบูรณาการร่วมกัน
๒. มีการวางแผนและบริหารกำลังคนสอดคล้องกับภารกิจและความจำเป็นของส่วนราชการทั้งปัจจุบันและอนาคต
๓. ส่งเสริมสวัสดิการและสิ่งอำนวยความสะดวกเพิ่มเติมที่ไม่ใช่สวัสดิการภาคบังคับตามกฎหมาย
๔. มีระบบการบริหารผลงานที่เน้นประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และความคุ้มค่า
๕. มีความโปร่งใสในทุกกระบวนการของการบริหารทรัพยากรบุคคล
๖. สนับสนุนให้ข้าราชการมีการพัฒนาความรู้อย่างต่อเนื่อง มีการแบ่งปันและเปลี่ยนข้อมูลความรู้และพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้
๗. มีการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในกิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

จากการดำเนินการตามแผนการจัดทำนโยบายและกลยุทธ์ด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ทั้งหมด ๗ ยุทธศาสตร์นั้น ได้ดำเนินกิจกรรม/โครงการไปแล้ว จากการวิเคราะห์และทำการสรุปผลดังกล่าวแล้วพบว่าประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ การวางแผนอัตรากำลังและปรับอัตรากำลังให้เหมาะสมกับภารกิจนั้น ปรากฏว่าอัตรากำลังที่มีอยู่ไม่เพียงพอกับภารกิจเนื่องจากอัตราร่างของพนักงาน ด้วยสาเหตุมาจากการโอนย้ายเปลี่ยนตำแหน่งเพื่อความก้าวหน้าในสายงาน จึงทำให้ตำแหน่งสายงานประเภททั่วไปว่างหลายตำแหน่ง ฉะนั้นงานจึงไม่เสร็จตามที่วางไว้เพราะมีบุคลากรที่จำกัด

เมื่อได้ผลการวิเคราะห์และทำการสรุปแล้ว สำนักปลัดจึงได้นำเรื่องอัตราร่างนี้เข้าที่ประชุมเพื่อหาแนวทางการปรับแผนการสรรหาบุคลากร จากเดิมสรรหาโดยให้ กสด.เป็นผู้ดำเนินการสอบแข่งขันซึ่งเป็นการขอใช้บัญชี แต่ตำแหน่งที่ขอไปนั้นบัญชีที่ กสด.ขึ้นบัญชีไว้ก็หมดไปไม่เพียงพอกับความต้องการ จากการประชุมของคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี มีแนวคิดตรงกันว่าเราควรจะสรรหาโดยวิธีการรับโอนย้าย เพื่อความรวดเร็วและป้องกันปัญหาในการขอใช้บัญชีซึ่งอาจจะทำให้ไม่เพียงพอในครั้งต่อไป ส่วนประเด็นยุทธศาสตร์อื่นๆ ก็เป็นไปตามแผนที่ได้กำหนดไว้ รายละเอียดตามที่แนบมาด้วยพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและพิจารณา



(นางรัชนีพร ปัญญา)
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

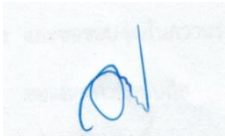


(นางสาวมณีประภา ผิวเงิน)
หัวหน้าสำนักปลัด

ความเห็นของปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลข้างมิ่ง

เห็นชอบ ไม่เห็นชอบ

เหตุผล (ถ้ามี).....



(นายชาตวิทย์ กิณเรศ)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลข้างมิ่ง

ความเห็นของนายก อบต.

อนุมัติ ไม่อนุมัติ

เหตุผล (ถ้ามี).....



(นายอุกฤษณ์ บาลลา)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลข้างมิ่ง

การดำเนินการตามนโยบายในการบริหารทรัพยากรบุคคล ตัวชี้วัด และระยะเวลาที่จะดำเนินการ

ลำดับ ที่	ประเด็นยุทธศาสตร์	กิจกรรมที่ดำเนินการ แล้ว	ตัวชี้วัด	ระยะเวลาดำเนินการ
๑	การสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้ ทำงานแบบมีส่วนร่วม การ ทำงานเป็นทีมและมีการบูรณา การการร่วมกัน	พัฒนา/ปรับเปลี่ยน ทัศนคติบุคลากรให้มี วิสัยทัศน์และเข้าใจใน ระบบบริหารราชการ ยุคใหม่	ผลการประเมินการ ปฏิบัติงาน เป็นไปตามเป้าหมาย	ต.ค.๒๕๖๔ – ก.ย.๒๕๖๕
๒	มีการวางแผนและบริหาร กำลังคนสอดคล้องกับภารกิจ และความจำเป็นของส่วน ราชการ ทั้งในปัจจุบันและ อนาคต	จัดทำแผนเส้นทาง ความก้าวหน้าให้กับ พนักงานส่วนตำบล	ได้มีการจัดทำคู่มือ แผนเส้นทาง ความก้าวหน้าในสาย อาชีพ	ต.ค.๒๕๖๔ – ก.ย.๒๕๖๕
๓	ส่งเสริมสวัสดิการและสิ่งอำนวยความสะดวกเพิ่มเติมที่ไม่ใช่ภาค บังคับตามกฎหมาย	จัดสภาพแวดล้อมการ ทำงานให้ภูมิทัศน์ที่ สวยงาม และให้การ ตรวจสุขภาพอยู่เป็น ประจำ	พนักงานมีสุขภาพที่ แข็งแรง จิตใจแจ่มใส อารมณ์ดีทำงานอย่าง มีความสุข	ต.ค.๒๕๖๔ – ก.ย.๒๕๖๕
๔	มีความโปร่งใสในทุก กระบวนการของการบริหาร ทรัพยากรบุคคล	จัดทำโครงการส่งเสริม คุณธรรมและ จริยธรรม มีการเผยแพร่ข้อมูล ข่าวสารด้านการ บริหารงานบุคคล อย่างเปิดเผยสามารถ ตรวจสอบได้ มีการลงลายมือชื่อ รับทราบผลการ ประเมินในการเลื่อน ขั้นในแต่ละครั้งและ ปิดประกาศอย่าง เปิดเผย	ได้มีการจัดกิจกรรม การเสริมสร้าง คุณธรรมและ จริยธรรมประจำปี พ.ศ.๒๕๖๒ และ เป็นไปตามเป้าหมาย ได้มีการประกาศ หลักเกณฑ์การ ตัดสินใจหรือใช้ ดุลพินิจของผู้บริหาร ในเรื่องการบริหาร ทรัพยากรบุคคล	ต.ค.๒๕๖๔ – ก.ย.๒๕๖๕
๕	สนับสนุนให้ข้าราชการมีการ พัฒนาความรู้อย่างต่อเนื่องและมี การแบ่งปันแลกเปลี่ยนข้อมูล ความรู้และพัฒนาองค์กรให้เป็น องค์กรแห่งการเรียนรู้	ได้ส่งบุคลากรเข้ารับ การอบรมอย่าง สม่ำเสมอ	พนักงานมีความรู้ ความเข้าใจใน ระบบงานเป็นอย่างดี	ต.ค.๒๕๖๔ – ก.ย.๒๕๖๕

การสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้ทำงานแบบมีส่วนร่วม การทำงานเป็นทีมและมีการบูรณาการการร่วมกัน
- พนักงานทุกคนร่วมกิจกรรมในองค์การบริหารส่วนตำบล

โครงการส่งเสริมสุขภาพผู้สูงอายุ



กิจกรรมวันรักต้นไม้

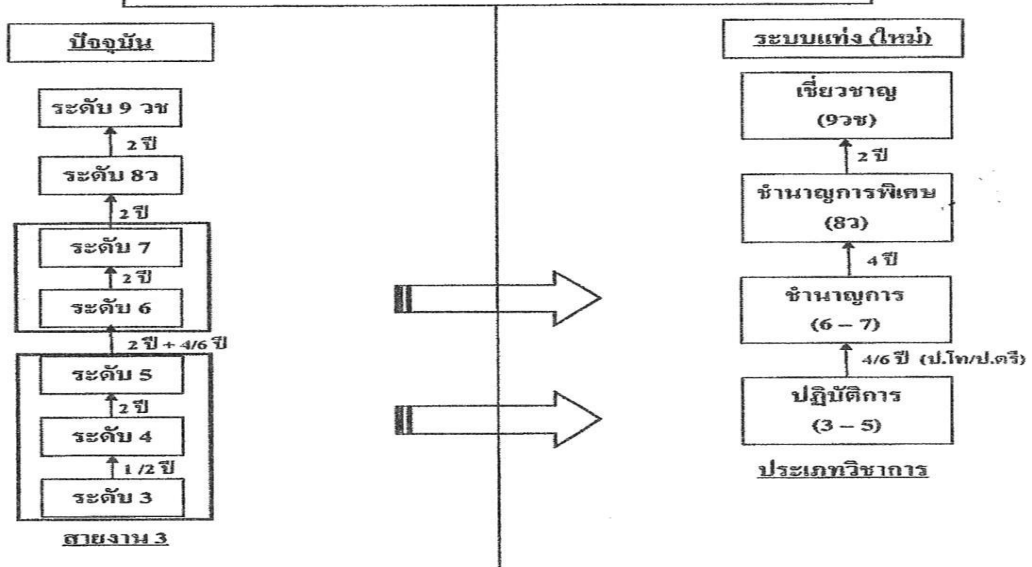


การวางแผนและบริหารกำลังคนให้สอดคล้องกับภารกิจ และความจำเป็นของส่วนราชการเส้นทางความก้าวหน้าให้กับพนักงานส่วนตำบล

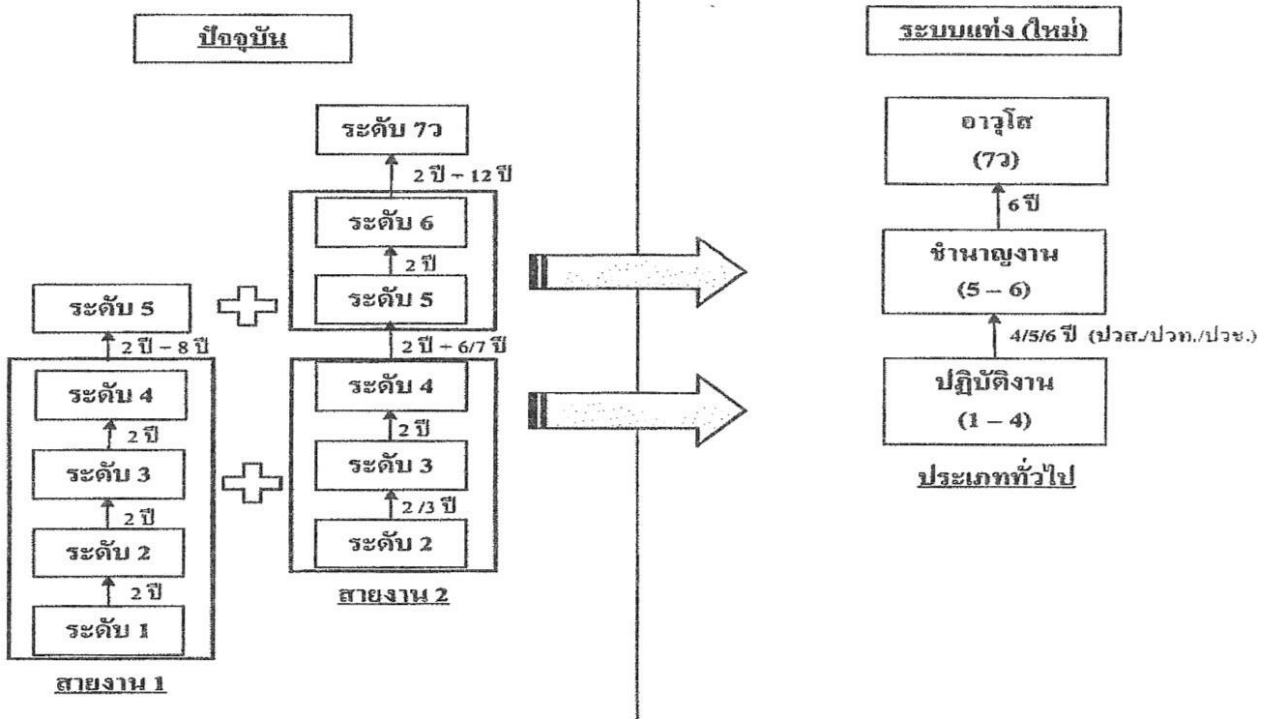
บัญชีเปรียบเทียบตำแหน่งและระดับในระบบบัญชี

ระบบซี		ระบบแท่ง	
สายงาน	ระดับ	ประเภท	ระดับ
เริ่มจากระดับ ๑/๒	ระดับ ๑-๔	ทั่วไป	ปฏิบัติงาน
	ระดับ ๕-๖	ทั่วไป	ชำนาญงาน
	ระดับ ๗	ทั่วไป	อาวุโส
เริ่มต้นจากระดับ ๓	ระดับ ๓-๕	วิชาการ	ปฏิบัติการ
	ระดับ ๖-๗	วิชาการ	ชำนาญการ
	ระดับ ๘	วิชาการ	ชำนาญการพิเศษ
สายนักบริหาร (มีใช้ตำแหน่งปลัด/รองปลัด)	ระดับ ๖-๗	อำนวยการท้องถิ่น	ต้น
	ระดับ ๘	อำนวยการท้องถิ่น	กลาง
	ระดับ ๙	อำนวยการท้องถิ่น	สูง
สายนักบริหาร (ตำแหน่งปลัด/รองปลัด)	ระดับ ๖-๗	บริหารท้องถิ่น	ต้น
	ระดับ ๘	บริหารท้องถิ่น	กลาง
	ระดับ ๙	บริหารท้องถิ่น	สูง

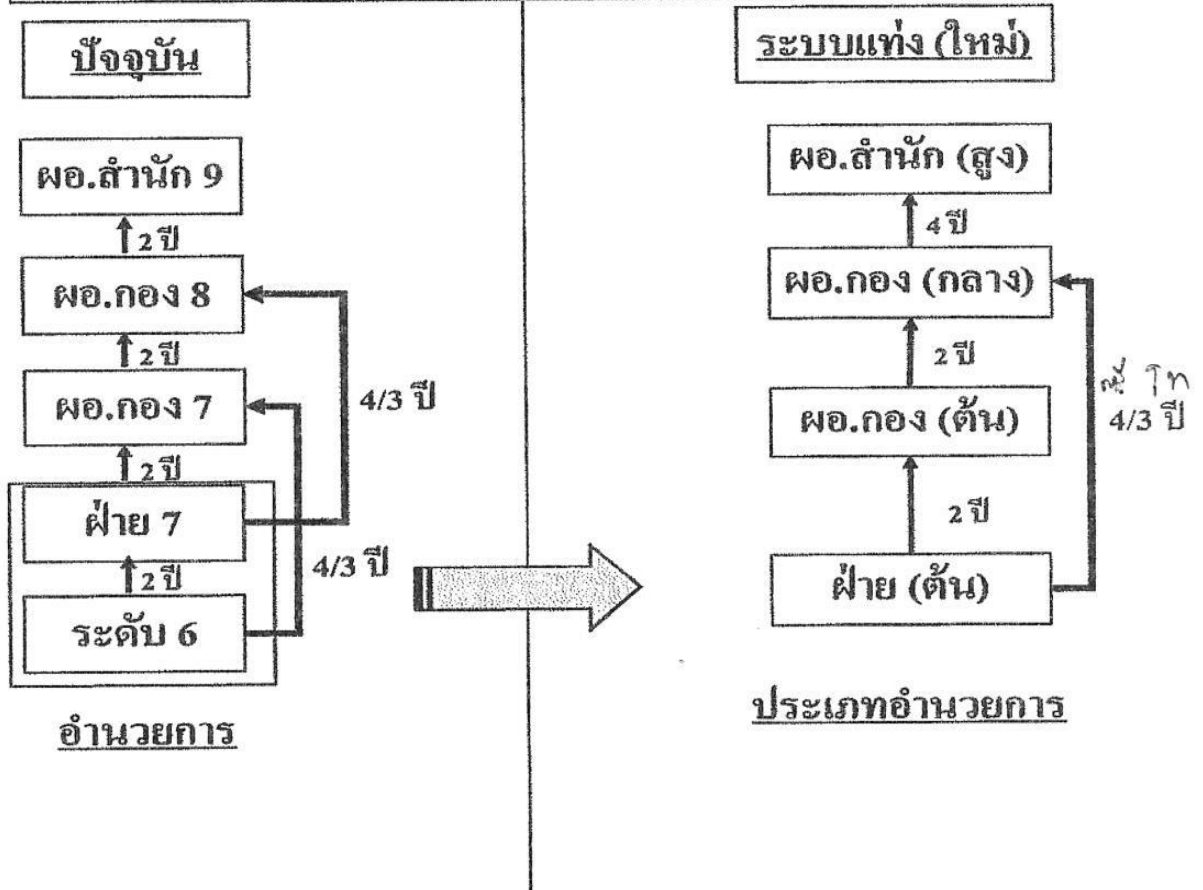
เส้นทางความก้าวหน้าตำแหน่ง ประเภทวิชาการ (สาย 3)

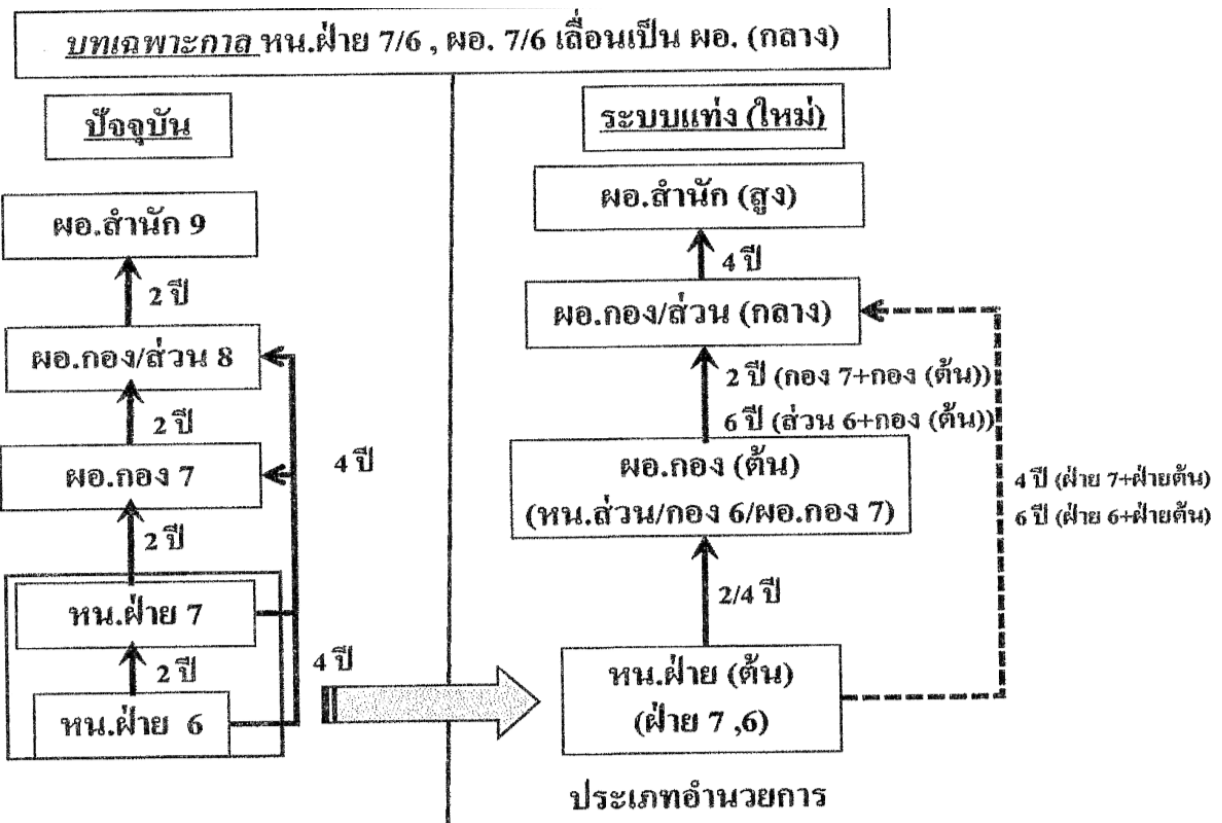
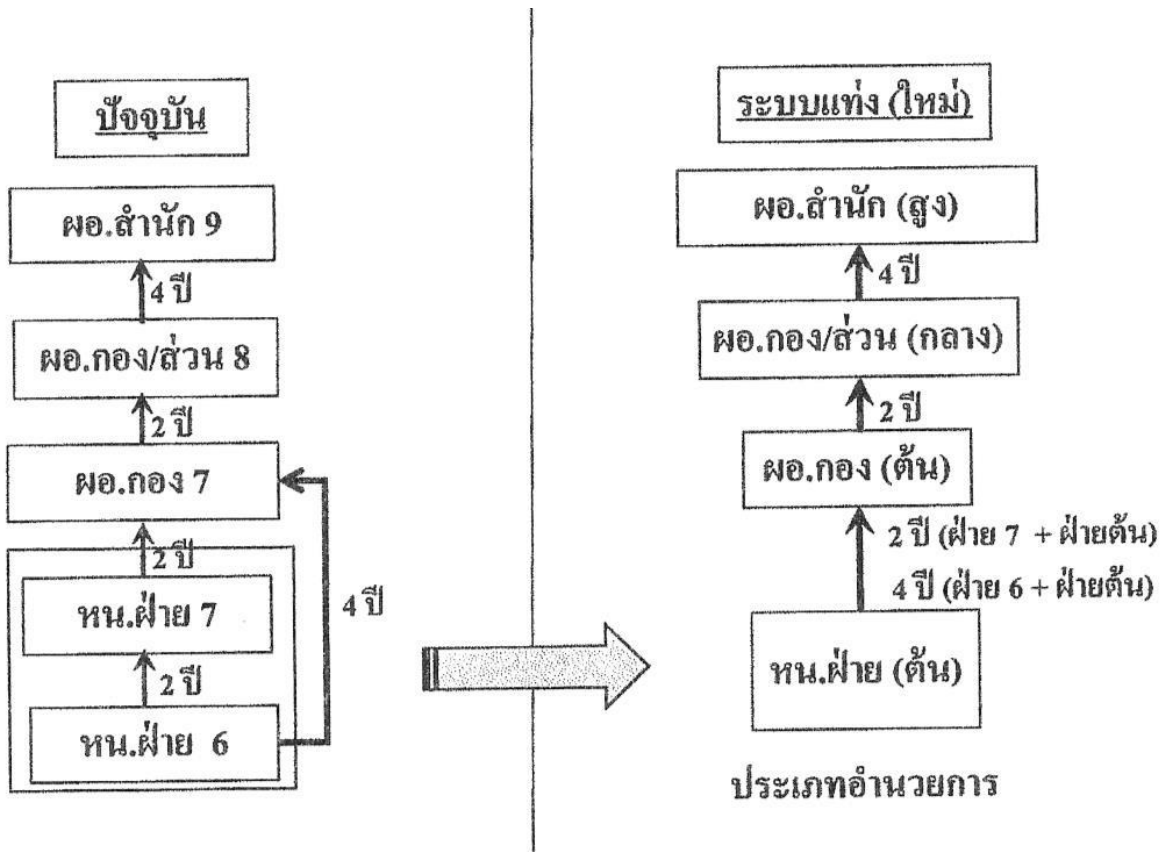


เส้นทางความก้าวหน้าตำแหน่ง ประเภททั่วไป (สาย 1/2)



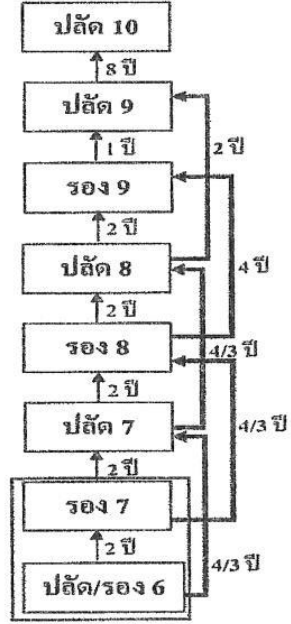
เส้นทางความก้าวหน้าตำแหน่ง ประเภทอำนวยการ (บริหารอื่น)





เส้นทางความก้าวหน้า ประเภทบริหาร (ปลัด/รองปลัด)

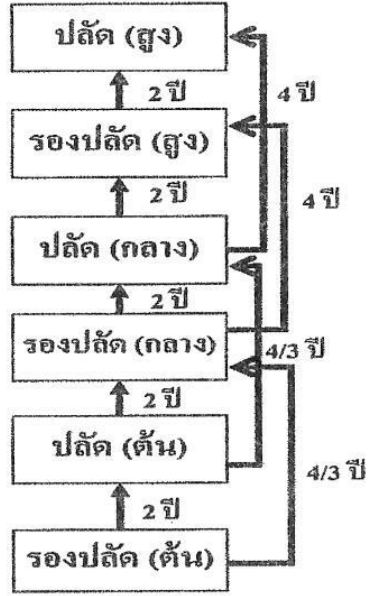
ปัจจุบัน



ปลัด/รองปลัด



ระบบแห่ง (ใหม่)



ประเภทบริหาร

๓. ส่งเสริมสวัสดิการและสิ่งอำนวยความสะดวกเพิ่มเติมที่ไม่ใช่ภาคบังคับกฎหมาย
แบบประเมินความพึงพอใจและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร

องค์การบริหารส่วนตำบลช้างมิ่ง อำเภอพรหมนิคม จังหวัดสกลนคร



คำชี้แจง

๑. ข้อมูลจากการแสดงความคิดเห็นของท่านจะไม่มีผลต่อการปฏิบัติงานของท่าน แต่จักนำผลการวิเคราะห์ข้อมูลนำไปใช้ในการวางแผนและปรับปรุงองค์กร

๒. คำชี้แจงในการตอบ

ตอนที่ ๑ ให้ทำเครื่องหมาย ในช่องแสดงสถานภาพผู้ตอบแบบประเมิน

ตอนที่ ๒ ให้ทำเครื่องหมาย ในช่องระดับความคิดเห็นให้ตรงกับความคิดเห็นของท่าน

ซึ่งความหมายของระดับความคิดเห็นมีดังนี้

๕ = มากที่สุด ๔ = มาก ๓ = ปานกลาง ๒ = น้อย ๑ = น้อยที่สุด

ตอนที่ ๑ สถานะภาพของผู้ตอบแบบประเมิน

๑. เพศ

๑.๑ () ชาย

๑.๒ () หญิง

๒. อายุ

๒.๑ () ต่ำกว่า ๒๑ ปี

๒.๒ () ๒๑ - ๓๐ ปี

๒.๓ () ๓๑ - ๔๐ ปี

๒.๔ () ๔๑ - ๕๐ ปี

๒.๕ () มากกว่า ๕๐ ปี

๓. อายุราชการ

๓.๑ () ต่ำกว่า ๕ ปี

๓.๒ () ๕ - ๑๐ ปี

๓.๓ () ๑๑ - ๑๕ ปี

๓.๔ () ๑๕ - ๒๐ ปี

๓.๕ () มากกว่า ๒๐ ปี

๔. วุฒิการศึกษาสูงสุด

๔.๑ () ต่ำกว่าปริญญาตรี

๔.๒ () ปริญญาตรี

๔.๓ () ปริญญาโท

๔.๔ () ปริญญาเอก

๔.๕ () อื่นๆ ระบุ

๕. ตำแหน่งหน้าที่ปัจจุบัน

๕.๑ () หัวหน้าส่วนราชการ

๕.๒ () หัวหน้ากลุ่มงาน

๕.๓ () หัวหน้าฝ่าย

๕.๔ () หัวหน้างาน

๕.๕ () เจ้าหน้าที่ระดับปฏิบัติการ

๕.๖ () ลูกจ้าง/พนักงานราชการ

๕.๗ () อื่นๆ ระบุ

ตอนที่ ๒ ความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจและความพอใจในการปฏิบัติงาน

ข้อคำถาม	ระดับความคิดเห็น				
	๑	๒	๓	๔	๕
<p>■ ด้านเจตคติ</p> <p>๑. ท่านมีความศรัทธาในองค์กร (หน่วยงานของท่าน).....</p> <p>๒. ภารกิจและหน้าที่ที่ท่านปฏิบัติมีลักษณะท้าทายความรู้และความสามารถ</p> <p>๓. เพื่อนร่วมงานยอมรับ ในความรู้ ความสามารถ</p> <p>๔. ท่านมีความพอใจและมีความสุขในผลการปฏิบัติงานของตนเอง</p>					
<p>■ ด้านความรู้ความสามารถ</p> <p>๕. ท่านมีความรู้ ความสามารถเหมาะสมกับภารกิจและหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย</p> <p>๖. ท่านมีความเข้าใจในภารกิจและหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายอย่างชัดเจน</p> <p>๗. การพัฒนา ปรับปรุงงานหรือวิธีการปฏิบัติงานของท่านในงาน/ภารกิจที่ได้รับมอบหมาย</p> <p>๘. ท่านได้รับโอกาสในการพัฒนาตนเองจากหน่วยงานอย่างต่อเนื่องและเหมาะสม</p>					
<p>■ ด้านการมีส่วนร่วมในการวางแผนการปฏิบัติงานและการพัฒนาองค์กร</p> <p>๙. ท่านมีโอกาสเสนอแนะข้อคิดเห็นในการกำหนดแนวทางและการวางแผนการปฏิบัติงาน</p> <p>๑๐. ท่านมีความเข้าใจเกี่ยวกับวิสัยทัศน์ ยุทธศาสตร์ และภารกิจสำคัญของจังหวัดอย่างชัดเจน</p> <p>๑๑. เพื่อนร่วมงานให้ความสนิทสนม ช่วยเหลือหรือสนับสนุนในการปฏิบัติงาน</p> <p>๑๒. การแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและให้ข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงานของท่านกับเพื่อนร่วมงาน</p> <p>๑๓. หน่วยงานของท่านมีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างผู้ปฏิบัติงานและผู้บังคับบัญชา</p>					
<p>■ ด้านค่าตอบแทน ความก้าวหน้า สวัสดิการและความปลอดภัย</p> <p>๑๔. มีความมั่นคง ปลอดภัยและได้รับการคุ้มครองดูแลจากการปฏิบัติงาน</p> <p>๑๕. มีเกณฑ์การประเมินเพื่อการเข้าสู่ตำแหน่งต่างๆ เหมาะสม ยุติธรรม โปร่งใสและตรวจสอบได้</p> <p>๑๖. การประเมินความดีความชอบ ประสิทธิภาพของงานมีเกณฑ์ที่เหมาะสม ยุติธรรม</p> <p>๑๗. ค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ท่านได้รับในปัจจุบันมีความเหมาะสมกับปริมาณงานที่ทำ</p> <p>๑๘.ท่านมีโอกาสได้รับความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานต่างๆ</p>					
<p>■ ด้านสิ่งอำนวยความสะดวก ระบบสารสนเทศและสิ่งแวดล้อมในการทำงาน</p> <p>๑๙. หน่วยงานของท่านมีบรรยากาศและสิ่งแวดล้อมในการทำงานดี</p> <p>๒๐. ท่านมีวัสดุอุปกรณ์/อุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้และสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงานที่ทันสมัยและเพียงพอ</p> <p>๒๑. หน่วยงานมีสิ่งอำนวยความสะดวกดังต่อไปนี้เพียงพอเพียง</p>					

๑) สถานที่จอดรถ

๒) ห้องน้ำ

๓) โทรศัพท์สาธารณะ

■ ด้านความสัมพันธ์ภายในองค์กร

๒๒. ท่านและหน่วยงานของท่านมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับหน่วยงานอื่น

๒๓. ท่านได้มีโอกาสและมีส่วนร่วมในการปฏิบัติหน้าที่ร่วมกับหน่วยงานอื่นเป็นประจำและต่อเนื่อง

ข้อคิดเห็น/ข้อเสนอแนะ

.....

.....

.....

.....



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลช้างมิ่ง

ที่ สน ๘๒๗๐๑/

วันที่ ๑๐ มกราคม ๒๕๖๖

เรื่อง รายงานสรุปผลการประเมินความพึงพอใจและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร

เรียน นายกองค์การบริหารส่วนตำบลช้างมิ่ง

ด้วยสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลช้างมิ่ง ได้แจกแบบประเมินความพึงพอใจและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการและ ลูกจ้าง เพื่อที่จะนำมาเสริมสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานต่อไป สรุปข้อมูลจากแบบประเมินฯ ในแต่ละด้านดังต่อไปนี้

ด้านเจตคติ

๑. ท่านมีความศรัทธาในองค์กร(หน่วยงานของท่าน).....
๒. ภารกิจและหน้าที่ที่ท่านปฏิบัติมีลักษณะท้าทายความรู้และความสามารถ
๓. เพื่อนร่วมงานยอมรับ ในความรู้ ความสามารถ
๔. ท่านมีความพอใจและมีความสุขในผลการปฏิบัติงานของตนเอง

จากผลการประเมินด้านเจตคติ พบว่าพนักงาน ลูกจ้าง ส่วนใหญ่มีความคิดเห็นในระดับ มาก

ด้านความรู้ความสามารถ

๑. ท่านมีความรู้ ความสามารถเหมาะสมกับภารกิจและหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย
๒. ท่านมีความเข้าใจในภารกิจและหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายอย่างชัดเจน
๓. การพัฒนา ปรับปรุงงานหรือวิธีการปฏิบัติงานของท่านในงาน/ภารกิจที่ได้รับมอบหมาย
๔. ท่านได้รับโอกาสในการพัฒนาตนเองจากหน่วยงานอย่างต่อเนื่องและเหมาะสม

จากผลการประเมินด้านเจตคติ พบว่าพนักงาน ลูกจ้าง ส่วนใหญ่มีความคิดเห็นในระดับ มาก

ด้านการมีส่วนร่วมในการวางแผนการปฏิบัติงานและการพัฒนาองค์กร

๑. ท่านมีโอกาสเสนอแนะข้อคิดเห็นในการกำหนดแนวทางและการวางแผนการปฏิบัติงาน
๒. ท่านมีความเข้าใจเกี่ยวกับวิสัยทัศน์ ยุทธศาสตร์ และภารกิจสำคัญของจังหวัดอย่างชัดเจน
๓. เพื่อนร่วมงานให้ความสนิทสนม ช่วยเหลือหรือสนับสนุนในการปฏิบัติงาน
๔. การแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและให้ข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงานของท่านกับเพื่อนร่วมงาน
๕. หน่วยงานของท่านมีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างผู้ปฏิบัติงานและผู้บังคับบัญชา

จากผลการประเมินด้านเจตคติ พบว่าพนักงาน ลูกจ้าง ส่วนใหญ่มีความคิดเห็นในระดับ มาก

ด้านค่าตอบแทน ความก้าวหน้า สวัสดิการและความปลอดภัย

๑. มีความมั่นคง ปลอดภัยและได้รับการคุ้มครองดูแลจากการปฏิบัติงาน
๒. มีเกณฑ์การประเมินเพื่อการเข้าสู่ตำแหน่งต่างๆ เหมาะสม ยุติธรรม โปร่งใสและตรวจสอบได้
๓. การประเมินความดีความชอบ ประสิทธิภาพของงานมีเกณฑ์ที่เหมาะสม ยุติธรรม
๔. ค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ท่านได้รับในปัจจุบันมีความเหมาะสมกับปริมาณงานที่ทำ

๕. ท่านมีโอกาสดูรับความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานต่างๆ
จากผลการประเมินด้านเจตคติ พบว่าพนักงาน ลูกจ้าง ส่วนใหญ่มีความต้องการความคิดเห็นในระดับ ปานกลาง
ด้านสิ่งอำนวยความสะดวก ระบบสารสนเทศและสิ่งแวดล้อมในการทำงาน

๑. หน่วยงานของท่านมีบรรยากาศและสิ่งแวดล้อมในการทำงานดี
๒. ท่านมีวัสดุอุปกรณ์/อุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้และสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงานที่ทันสมัยและ
เพียงพอ

๓. หน่วยงานมีสิ่งอำนวยความสะดวกดังต่อไปนี้เพียงพอเพียง

- ๑) สถานที่จอดรถ
- ๒) ห้องน้ำ
- ๓) โทรศัพท์สาธารณะ

จากผลการประเมินด้านเจตคติ พบว่าพนักงาน ลูกจ้าง ส่วนใหญ่มีความคิดเห็นในระดับ มาก
ด้านความสัมพันธ์ภายในองค์กร

๑. ท่านและหน่วยงานของท่านมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับหน่วยงานอื่น
๒. ท่านได้มีโอกาสและมีส่วนร่วมในการปฏิบัติหน้าที่ร่วมกับหน่วยงานอื่นเป็นประจำและต่อเนื่อง

จากผลการประเมินด้านเจตคติ พบว่าพนักงาน ลูกจ้าง ส่วนใหญ่มีความคิดเห็นในระดับ มาก
ข้อเสนอเพื่อพิจารณา

เห็นควรปรับปรุง ด้านค่าตอบแทน ความก้าวหน้า สวัสดิการและความปลอดภัย ดังนี้

๑. มีความมั่นคง ปลอดภัยและได้รับการคุ้มครองดูแลจากการปฏิบัติงาน
๒. มีเกณฑ์การประเมินเพื่อการเข้าสู่ตำแหน่งต่างๆ เหมาะสม ยุติธรรม โปร่งใสและตรวจสอบได้
๓. การประเมินความดีความชอบ ประสิทธิภาพของงานมีเกณฑ์ที่เหมาะสม ยุติธรรม
๔. ค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ท่านได้รับในปัจจุบันมีความเหมาะสมกับปริมาณงานที่ทำ
๕. ท่านมีโอกาสดูรับความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานต่างๆ

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา



(นางรัชณีพร ปัญญา)
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ



(นายอุกฤษณ์ บาลลา)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลข้างมิ่ง



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลช้างมิ่ง

เรื่อง ผลการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล

ครั้งที่ ๒ ครึ่งปีหลัง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

(๑ เมษายน ๒๕๖๕ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๕)

ตามคำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลช้างมิ่ง ที่ ๕๗๖/๒๕๖๕ ลงวันที่ ๒๑ กันยายน ๒๕๖๕ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองผลการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลช้างมิ่ง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ เพื่อพิจารณาการเลื่อนขั้นเงินเดือนของพนักงานส่วนตำบลช้างมิ่ง และเพื่อให้การปฏิบัติเป็นไปตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการคัดเลือก การบรรจุและแต่งตั้ง การย้าย การโอน การเลื่อนระดับ และการเลื่อนขั้นเงินเดือน ลงวันที่ ๒๔ ธันวาคม ๒๕๕๔ และประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสกลนคร เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๕ ธันวาคม ๒๕๕๕

ในการนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลช้างมิ่ง ได้ดำเนินการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลช้างมิ่ง ครั้งที่ ๒ ครึ่งปีหลัง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ (๑ เมษายน ๒๕๖๕ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๕) จำนวน ๑๙ ราย เสร็จเรียบร้อยแล้ว รายละเอียดผลการประเมินเรียงลำดับตามคะแนนที่ได้รับการประเมินตามบัญชีรายละเอียดแนบท้าย

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๑๒ เดือน ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๕

(นายอุกฤษณ์ บาลลา)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลช้างมิ่ง

**บัญชีสรุปผลการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล
ครั้งที่ ๒ ครั้งปีหลัง ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕ (๑ เมษายน ๒๕๖๕ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๕)**

ที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ระดับ	ผลการประเมิน		สรุปผลการประเมิน			หมายเหตุ
				คะแนน	ร้อยละ	ดีต้น ๙๐ ขึ้นไป	ดีมาก ๘๐-๙๐	ดี ๗๐-๗๙	
๑	นายชาญวิทย์ กิณเรศ	ปลัด อบต.	บริหารกลาง	๑๘๐	๘๘		✓		
๒	นางสุภารัตน์ อัครพันธ์	รองปลัด อบต.	บริหารต้น	๑๗๘	๘๘		✓		
๓	นางสาวมณีประภา ผิวเงิน	หัวหน้าสำนักปลัด อบต.	อก.ต้น	๑๘๘	๘๘		✓		
๔	นางรัชนิพร ปัญญา	นักทรัพยากรบุคคล	ชก	๑๗๖	๘๘		✓		
๕	นางจิตรลดา บาลลา	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก	๑๗๖	๘๘		✓		
๖	นายสิทธิศักดิ์ ไชยรา	นักพัฒนาชุมชน	ปก	๑๗๗	๘๗		✓		
๗	นายชัยพร ทอนรินทร์	จพง.ป้องกันและบรรเทาฯ	ปง	๑๗๔	๘๗		✓		
๘	นางสาวศิริประภา บินขุนทด	จพง.ธุรการ	ชง	๑๗๐	๘๕		✓		
๙	นางสาวศิริขวัญ โพธิ์วัด	นวก.การเกษตร	ปก	๑๖๘	๘๔				
๑๐	นางยุพิน หงส์อุปรี	ผู้อำนวยการกองคลัง	อก.ต้น	๑๘๘	๙๔	✓			
๑๑	นางกานดา การีชุม	นวก.การเงินและบัญชี	ชก	๑๘๘	๙๔	✓			
๑๒	นางอรุณี มิกราช	จพง.จัดเก็บรายได้	ชง	๑๗๖	๘๘		✓		
๑๓	นายจักรีวรราช ไชยะตา	จพง.พัสดุ	ปง	๑๖๘	๘๔		✓		
๑๔	นางสาวศวิตา อ่อนสุระทุม	จพง.การเงินและบัญชี	ปง	๑๖๘	๘๔		✓		
๑๕	นายธานุมาศ ทัศนพงศ์	วิศวกรโยธา	ชก	๑๗๖	๘๘		✓		
๑๖	นายชัยวัฒน์ สารพันธ์	นายช่างโยธา	ปง	๑๗๒	๘๖		✓		
๑๗	นายปรีชา ทาอินทะ	ผอ.กองการศึกษาฯ	อก.ต้น	๑๗๖	๘๘		✓		
๑๘	นางปิยะวรรณ อุทโธ	นวก.การศึกษา	ปก	๑๗๐	๘๔		✓		
๑๙	นางสาวอัญญาริยา ชื่นบาน	นวก.ตรวจสอบภายใน	ปก	๑๖๘	๘๔		✓		

๕. การสนับสนุนให้ข้าราชการพัฒนาความรู้อย่างต่อเนื่อง การส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรม

ตารางการเข้ารับการฝึกอบรมของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕

ลำดับ	ชื่อ - สกุล	โครงการ/หลักสูตร	สถานที่/ระยะเวลา
๑.	นายเขาวลิต ไสสุทธิ์ ตำแหน่ง พนักงานจตมาตรวัดน้ำ	เครือข่ายอาสาสมัครแรงงานจังหวัดสกลนคร ครั้งที่ ๑/๒๕๖๕	ศาลากลางจังหวัดสกลนคร/ วันที่ ๑๑ พฤศจิกายน ๒๕๖๔ เวลา ๐๘.๓๐ - ๑๖.๐๐ น.
๒.	นางรัชนิพร ปัญญา ตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ	โครงการฝึกอบรมหลักสูตรการกำหนดและปรับปรุง โครงสร้างส่วนราชการองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น	โรงแรมอิมพีเรียลสกลนคร/ วันที่ ๔-๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๕
๓.	นางกานดา การิษุม ตำแหน่ง นักวิชาการเงินและบัญชีชำนาญการ	โครงการฝึกอบรมหลักสูตรการกำหนดและปรับปรุง โครงสร้างส่วนราชการองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น	โรงแรมอิมพีเรียลสกลนคร/ วันที่ ๔-๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๕
๔.	นายเขาวลิต ไสสุทธิ์ ตำแหน่ง พนักงานจตมาตรวัดน้ำ	อาสาสมัครแรงงานระดับตำบลจังหวัดสกลนคร ครั้งที่ ๒/๒๕๖๕	ศาลากลางจังหวัดสกลนคร/ วันที่ ๙ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๕ เวลา ๐๘.๓๐ น.
๕.	นายอุกฤษณ์ บาลลา ตำแหน่ง นายกองค้การบริหารส่วนตำบลข้างมิ่ง	ชี้แจงข้อมูลเกี่ยวกับความคืบหน้าการบริหาร งบประมาณโครงการภายใต้พระราชกำหนดเงินกู้	อาคารรัฐสภา/ วันที่ ๒๒ - ๒๔ มีนาคม ๒๕๖๕
๖.	นางรัชนิพร ปัญญา ตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ	โครงการสัมมนาเชิงปฏิบัติการเพื่อเพิ่ม ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลข้าราชการหรือ พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาท้องถิ่น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕	โรงแรมเอ็น เอช ดีแอลลิแกนส์ สกลนคร/ วันที่ ๑๗ - ๑๙ มิถุนายน ๒๕๖๕
๗.	นางสาวศิริลักษณ์ สุจริต ตำแหน่ง ครู ค.ศ.๒	โครงการสัมมนาเชิงปฏิบัติการเพื่อเพิ่ม ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลข้าราชการหรือ พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาท้องถิ่น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕	โรงแรมเอ็น เอช ดีแอลลิแกนส์ สกลนคร/ วันที่ ๑๗ - ๑๙ มิถุนายน ๒๕๖๕
๘.	นายเขาวลิต ไสสุทธิ์ ตำแหน่ง พนักงานจตมาตรวัดน้ำ	อาสาสมัครแรงงานระดับตำบลในการดำเนินงาน ป้องกันยาเสพติด	ศาลากลางจังหวัดสกลนคร/ วันที่ ๙ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๕ เวลา ๐๘.๓๐ น.
๙.	นางสุจิตรา นูวิเลิศ ตำแหน่ง ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	หลักสูตรผู้ติดตามภายหลังปล่อยตัวและขึ้นทะเบียน เครือข่ายผู้ติดตามภายหลังปล่อยตัว	ศาลากลางจังหวัดสกลนคร/ วันที่ ๓๐ สิงหาคม ๒๕๖๕ เวลา ๐๘.๓๐ น. เป็นต้นไป

หมายเหตุ : เนื่องจากสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ ทำให้พนักงานส่วนตำบลและพนักงานครู เข้ารับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาความรู้จำนวนน้อย

