แบบรายงานผลการดำเนินงานตามนโยบายบริหารทรัพยากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ (ครึ่งปีแรก เดือนตุลาคม ๒๕๖๕ – เดือนมีนาคม ๒๕๖๖)

ประเด็นนโยบาย	เป้าหมายตัวชี้วัด	โครงการ/กิจกรรม/งาน	งบประมาณ (บาท)	รายละเอียดการดำเนินงาน	เอกสารหลักฐานการดำเนินงาน
๑. ด้านวางแผนกำลังคน					
จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) เพื่อเป็นเครื่องมือในการวางแผนใช้กำลังคนให้สามารถปฏิบัติงานตามภารกิจอำนาจหน้าที่ได้สำเร็จตามเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนได้มากที่สุด	สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่เกินร้อยละ ๔๐	จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี(พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖) / การปรับปรุงแผนอัตรากำลัง	ไม่ใช้งบประมาณ	๑. แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ ๒. ประชุมพิจารณาจัดทำแผนอัตรากำลัง โดยวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจ วิเคราะห์ปริมาณงาน วิเคราะห์ประเมินความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน ประมาณค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือน และประโยชน์ตอบแทนอื่น ๓. จัดทำเล่มแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖) เพื่อเสนอ ก.อบต.จังหวัด เห็นชอบ ๔. เมื่อ ก.อบต.จังหวัดเห็นชอบแล้ว ดำเนินการจัดทำประกาศแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ แล้วรายงานให้ ก.อบต.จังหวัดทราบ	๑. เล่มแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖) - ภาระค่าใช้จ่าย ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ ร้อยละ ๒๖.๐๐ - ภาระค่าใช้จ่าย ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ร้อยละ ๒๕.๔๕ - ภาระค่าใช้จ่าย ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ร้อยละ ๒๔.๙๑ **(รายละเอียดปรากฏใน www.kombang.com หัวข้อ แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาและแผนพัฒนา ๓ ปี หัวข้อแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ หัวข้อภาระค่าใช้จ่ายด้านเงินเดือนฯ)** ๒. ประกาศปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖) ครั้งที่ ๑ (การปรับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล) - ภาระค่าใช้จ่าย ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ ร้อยละ ๒๗.๓๙ - ภาระค่าใช้จ่าย ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ร้อยละ ๒๖.๘๒ - ภาระค่าใช้จ่าย ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ ร้อยละ ๒๖.๒๖ **(รายละเอียดปรากฏใน www.kombang.com หัวข้อ แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาและแผนพัฒนา ๓ ปี หัวข้อปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ ครั้งที่ ๑)**

ประเด็นนโยบาย	เป้าหมายตัวชี้วัด	โครงการ/กิจกรรม/งาน	งบประมาณ (บาท)	รายละเอียดการดำเนินงาน	เอกสารหลักฐานการดำเนินงาน
					๓. ประกาศปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖) ครั้งที่ ๒ กำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลเพิ่ม จำนวน ๓ ตำแหน่ง และพนักงานจ้าง จำนวน ๑ ตำแหน่ง ประกอบด้วย **<u>พนักงานส่วนตำบล</u>** ๑. ตำแหน่งวิศวกรโยธา (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ) ๒. ตำแหน่งเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน) ๓. ตำแหน่งเจ้าพนักงานธุรการ (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน) **<u>พนักงานจ้าง</u>** ๑. ตำแหน่งคนงาน เพื่อรองรับปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น สามารถให้บริการประชาชนได้อย่างถูกต้อง รวดเร็ว และเกิดประสิทธิภาพ - ภาระค่าใช้จ่าย ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ ร้อยละ ๒๗.๓๙ - ภาระค่าใช้จ่าย ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ร้อยละ ๓๐.๗๖ - ภาระค่าใช้จ่าย ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ร้อยละ ๓๐.๑๓ **(รายละเอียดปรากฏใน www.kombang.com หัวข้อ แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาและแผนพัฒนา ๓ ปี หัวข้อปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ ครั้งที่ ๒)**

ประเด็นนโยบาย	เป้าหมายตัวชี้วัด	โครงการ/กิจกรรม/งาน	งบประมาณ (บาท)	รายละเอียดการดำเนินงาน	เอกสารหลักฐานการดำเนินงาน
๒. ด้านการบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร					
บรรจุบุคคลเข้ารับราชการเป็นพนักงานส่วนตำบล เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.อบต. กำหนด	ไม่มีเรื่องร้องเรียนเกี่ยวกับการบรรจุและแต่งตั้งที่ไม่ถูกต้อง	งานบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร	ไม่ใช้งบประมาณ	๑. กรณีการบรรจุเข้ารับราชการเป็นพนักงานส่วนตำบล เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งใดในองค์การบริหารส่วนตำบลให้บรรจุและแต่งตั้งจากผู้สอบแข่งขันได้ในตำแหน่งนั้น โดยบรรจุและแต่งตั้งตามลำดับที่ในบัญชีสอบแข่งขันได้ ๒. กรณีองค์การบริหารส่วนตำบลไม่มีบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ในตำแหน่งใด อาจบรรจุและแต่งตั้งผู้สอบแข่งขันได้โดยขอใช้บัญชีผู้สอบแข่งขันของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล(ก.อบต.จังหวัด)อื่นหรือข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นอื่น หรือส่วนราชการอื่นในตำแหน่งเดียวกันกับตำแหน่งที่จะบรรจุเข้ารับราชการหรือตำแหน่งอื่นที่กำหนดคุณวุฒิตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งที่กำหนดในมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของตำแหน่งนั้น โดยมีการดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.อบต. กำหนด ได้อย่างถูกต้องและโปร่งใส	ครึ่งปีแรก (ตุลาคม ๒๕๖๕ – มีนาคม ๒๕๖๖) องค์การบริหารส่วนตำบลคมบางไม่มีการบรรจุและแต่งตั้งบุคลากรรายใหม่

ประเด็นนโยบาย	เป้าหมายตัวชี้วัด	โครงการ/กิจกรรม/งาน	งบประมาณ (บาท)	รายละเอียดการดำเนินงาน	เอกสารหลักฐานการดำเนินงาน
๓. ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน					
๓.๑ จัดทำแบบประเมินผลการปฏิบัติงาน เป็นไปตามประกาศ ก.อบต.จังหวัดจันทบุรี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๓ ลงวันที่ ๒๒ พฤษภาคม ๒๕๖๓ เพื่อให้ สามารถกำกับติดตามผลการปฏิบัติราชการของบุคลากรให้เป็นไปตามตัวชี้วัดที่กำหนดอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล	พนักงานส่วนตำบลสามารถจัดทำแบบประเมินผลการปฏิบัติงานได้ถูกต้องตามหลักเกณฑ์ฯได้ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ ของจำนวนพนักงานส่วนตำบล	งานจัดทำแบบประเมินผลการปฏิบัติงาน	ไม่ใช้งบประมาณ	ตามประกาศ ก.อบต.จังหวัดจันทบุรี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๓ ลงวันที่ ๒๒ พฤษภาคม ๒๕๖๓ ประกอบด้วย ๙ หัวข้อ ดังนี้ ๑. ส่วนที่ ๑ การประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน(ร้อยละ ๗๐) กำหนดตัวชี้วัด ๒ ตัว 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 ความเห็นของคณะกรรมการกลั่นรองการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบล ๙. ส่วนที่ ๙ ผลการพิจารณาของนายก อบจ./นายกเทศมนตรี/นายก อบต.	องค์การบริหารส่วนตำบลคมบาง จัดทำแบบประเมินผลการปฏิบัติงาน เป็นไปตามประกาศ ก.อบต.จังหวัดจันทบุรี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๓ ลงวันที่ ๒๒ พฤษภาคม ๒๕๖๓ กำหนดผลสัมฤทธิ์ของงานพร้อมกับกำหนดตัวชี้วัดความสำเร็จไม่น้อยกว่า ๒ ผลงานต่อครั้ง พฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะให้มีสัดส่วนน้ำหนัก ร้อยละ ๓๐ ให้ประเมินจากสมรรถนะตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบลกำหนด ได้แก่ กรณีตำแหน่งประเภทบริหารท้องถิ่นและตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่น ให้ประเมินสมรรถนะประกอบด้วย สมรรถนะหลัก จำนวน ๕ สมรรถนะ และสมรรถนะประจำผู้บริหาร จำนวน ๔ สมรรถนะ กรณีตำแหน่งประเภทวิชาการ และตำแหน่งประเภททั่วไป ให้ประเมินสมรรถนะ ประกอบด้วย สมรรถนะหลัก จำนวน ๕ สมรรถนะ และสมรรถนะประจำสายงานไม่น้อยกว่า ๓ สมรรถนะ - ณ วันที่ ๑ มีนาคม ๒๕๖๖ องค์การบริหารส่วนตำบลคมบาง มีข้าราชการจำนวน ๑๒ คน และลูกจ้างประจำจำนวน ๑ คน **สามารถจัดทำแบบประเมินผลการปฏิบัติงานได้ถูกต้อง ตามหลักเกณฑ์ฯ จำนวน ๑๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐ ของจำนวนพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้างประจำทั้งหมด**

ประเด็นนโยบาย	เป้าหมายตัวชี้วัด	โครงการ/กิจกรรม/งาน	งบประมาณ (บาท)	รายละเอียดการดำเนินงาน	เอกสารหลักฐานการดำเนินงาน
๓.๒ ผู้บังคับบัญชาประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรม โปร่งใส ตรวจสอบได้	ไม่มีเรื่องร้องเรียนเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชา	งานแต่งตั้งคณะกรรมการต่างๆ ในการเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานส่วนตำบล	ไม่ใช้งบประมาณ	๑. ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดจันทบุรี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๖) พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๓๑ ธันวาคม ๒๕๕๘ ให้นายกองค์การบริหารส่วนตำบลแต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล เพื่อทำหน้าที่ให้คำปรึกษาและพิจารณาเสนอความเห็นเกี่ยวกับมาตรฐานและความเป็นธรรมของการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลทุกประเภทตำแหน่งและระดับตำแหน่ง ประกอบด้วย ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล เป็นประธาน และหัวหน้าส่วนราชการไม่น้อยกว่า ๒ คน เป็นกรรมการ และให้พนักงานส่วนตำบลที่รับผิดชอบงานการเจ้าหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล เป็นเลขานุการ ๒. ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดจันทบุรี เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง (ฉบับที่ ๖) ลงวันที่ ๑๒ ตุลาคม ๒๕๕๙ ข้อ ๓๑ วรรค ๓ ทั้งนี้ให้นายกองค์การบริหารส่วนตำบลแต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาเลื่อนค่าตอบแทนพนักงานจ้าง เพื่อทำหน้าที่พิจารณาและเสนอความเห็นเกี่ยวกับการเลื่อนค่าตอบแทนของพนักงานจ้างที่ผ่านการประเมินผลการปฏิบัติงานไม่ต่ำกว่าระดับดี ประกอบด้วย ประธานกรรมการ และหัวหน้าส่วนราชการหรือรองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลไม่น้อยกว่า ๓ คน เป็นกรรมการ ในกรณีที่องค์การบริหารส่วนตำบลมีพนักงานจ้างปฏิบัติงานตามสัญญาจ้างในสถานศึกษาโดยไม่รวมศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ให้แต่งตั้งผู้บริหารสถานศึกษาไม่น้อยกว่า ๑ คน เป็นกรรมการด้วย และให้พนักงานส่วนตำบลที่รับผิดชอบงานการเจ้าหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล เป็นเลขานุการ ข้อ ๔๑ ให้นายกองค์การบริหารส่วนตำบลแต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองการประเมินผลการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย (๑) ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล เป็นประธานกรรมการ (๒) หัวหน้าส่วนราชการ หรือรองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลไม่น้อยกว่า ๒ คน เป็นกรรมการ (๓) ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่รับผิดชอบงานการเจ้าหน้าที่ เป็นเลขานุการ	โดยในการประเมินผลการปฏิบัติงานแต่ละรอบ จะมีคณะกรรมการกลั่นกรองการประเมินผลการปฏิบัติงานและคณะกรรมการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนและพร้อมทั้งมีรายงานประชุมดังกล่าว จึงเป็นธรรม โปร่งใส และตรวจสอบได้ดังนี้ ๑. คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลคมบาง ที่ ๕๑/๒๕๖๕ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้างประจำ ลงวันที่ ๔ มีนาคม ๒๕๖๕ มีหน้าที่ พิจารณากลั่นกรองผลคะแนนการปฏิบัติงาน ตรวจสอบหลักฐาน หรือตัวชี้วัดที่จัดทำไว้ประกอบการประเมิน และเสนอความเห็นเกี่ยวกับมาตรฐานและความเป็นธรรมของการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลทุกประเภทตำแหน่งและระดับตำแหน่ง ก่อนที่จะเสนอผลการประเมินต่อผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนขั้นต่อไป ๒. คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลคมบางที่ ๕๒/๒๕๖๕ ลงวันที่ ๔ มีนาคม ๒๕๖๕ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาการเลื่อนขั้นเงินเดือนของพนักงานส่วนตำบลและเพิ่มค่าจ้างลูกจ้างประจำ มีหน้าที่ ในการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนของพนักงานส่วนตำบล โดยคำนึงถึงคุณภาพและปริมาณงาน ประสิทธิภาพและประสิทธิผลของ งานที่ได้ปฏิบัติมา ความสามารถและความอุตสาหะในการปฏิบัติงาน การมีคุณธรรมและจริยธรรม ตลอดจนการรักษาวินัย และการปฏิบัติตนเหมาะสมกับการเป็นพนักงานส่วนตำบล **(รายละเอียดแนบท้าย ๓.๒)**

ประเด็นนโยบาย	เป้าหมายตัวชี้วัด	โครงการ/กิจกรรม/งาน	งบประมาณ (บาท)	รายละเอียดการดำเนินงาน	เอกสารหลักฐานการดำเนินงาน
๔. ด้านการส่งเสริมจริยธรรมและรักษาวินัยของบุคลากรในหน่วยงาน					
๔.๑ จัดทำประกาศและนโยบายต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับคุณธรรมจริยธรรมขององค์การบริหารส่วนตำบลคมบาง และแจ้งเวียนให้พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างทราบโดยทั่วกัน เพื่อส่งเสริมให้พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี มีคุณธรรมจริยธรรม และยึดหลักธรรมาภิบาลในการปฏิบัติงาน	ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖สามารถจัดทำประกาศต่าง ๆที่เกี่ยวกับคุณธรรมจริยธรรมขององค์การบริหารส่วนตำบลไม่น้อยกว่า ๕ ประกาศ	งานจัดทำประกาศและนโยบายต่างๆ เกี่ยวกับคุณธรรมและจริยธรรม	ไม่ใช้งบประมาณ	๑. จัดทำประกาศและนโยบายต่างๆ ที่เกี่ยวกับคุณธรรมจริยธรรม ๒. นำเสนอนายกองค์การบริหารส่วนตำบลคมบางเห็นชอบ ๓. ประกาศให้พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างทราบ	องค์การบริหารส่วนตำบลคมบาง ประกาศนโยบายต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับคุณธรรมจริยธรรมขององค์การบริหารส่วนตำบลคมบาง และแจ้งเวียนให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างและพนักงานจ้างทราบ จำนวน ๖ ประกาศ ดังนี้ ๑. ข้อบังคับองค์การบริหารส่วนตำบลคมบางว่าด้วยจรรยาข้าราชการ พ.ศ. ๒๕๖๖ ๒. ประกาศเจตนารมณ์ เรื่อง “สุจริต โปร่งใส อบต.คมบางสะอาด ๒๕๖๖” และงดรับ งดให้” ของขวัญ ของกำนัลทุกชนิดจากการปฏิบัติหน้าที่ (No Gift Policy) ๓. ประกาศเจตนารมณ์ตามนโยบายการป้องกันและต่อต้านการทุจริตขององค์การบริหารส่วนตำบลคมบาง ๔. ประกาศนโยบายคุณธรรม จริยธรรม ขององค์การบริหารส่วนตำบลคมบาง ๕. ประกาศนโยบายคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลคมบาง ๖. มาตรการแนวทางการป้องกันและแก้ไขปัญหาการทุจริตประพฤติมิชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลคมบาง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ **(รายละเอียดปรากฏใน www.kombang.com หัวข้อ ข่าวประชาสัมพันธ์ → ส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม)**

ประเด็นนโยบาย	เป้าหมายตัวชี้วัด	โครงการ/กิจกรรม/งาน	งบประมาณ (บาท)	รายละเอียดการดำเนินงาน	เอกสารหลักฐานการดำเนินงาน
๔.๒ จัดทำโครงการฝึกอบรมเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรมและการพัฒนาเพิ่มศักยภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร	มีผู้เข้าร่วมโครงการฝึกอบรมเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรมและการพัฒนาเพิ่มศักยภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐	โครงการฝึกอบรมพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร อบต.คมบาง	๙,๗๐๐.-	๑. ดำเนินการสำรวจความต้องการในการฝึกอบรมของพนักงานส่วนตำบล ๒. รายงานสรุปผลแบบสำรวจความต้องการในการฝึกอบรม ๓. ประชุมเพื่อวิเคราะห์สภาพปัญหาและความต้องการในการฝึกอบรม ๔. ขออนุมัติจัดทำโครงการฝึกอบรมพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร อบต.คมบาง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ๕. ทำหนังสือเชิญคณะผู้บริหาร/สมาชิก อบต./พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างและพนักงานจ้าง เข้าร่วมอบรมตามโครงการ ๖. ทำหนังสือเชิญวิทยากร ๗. สรุปความพึงพอใจ ๘. รายงานผลการอบรมเสนอผู้บริหาร	๑. โครงการฝึกอบรมพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร อบต.คมบาง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ กำหนดอบรมวันพุธที่ ๕ เมษายน ๒๕๖๖ ได้ดำเนินการตามขั้นตอนไปแล้วดังนี้ ๑.๑ ดำเนินการสำรวจความต้องการในการฝึกอบรมของพนักงานส่วนตำบล ๑.๒ รายงานสรุปผลแบบสำรวจความต้องการในการฝึกอบรม ๑.๓ ประชุมเพื่อวิเคราะห์สภาพปัญหาและความต้องการในการฝึกอบรม ๑.๔ ขออนุมัติจัดทำโครงการฝึกอบรมพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร อบต.คมบาง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ๑.๕ ทำหนังสือเชิญคณะผู้บริหาร/สมาชิก อบต./พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างและพนักงานจ้าง เข้าร่วมอบรมตามโครงการ ๑.๖ ทำหนังสือเชิญวิทยากร ๒. มีการดำเนินการเป็นกิจกรรมของการให้ความรู้ และเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรมให้กับพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างและพนักงานจ้าง
๔.๓ เผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับวินัยให้พนักงานส่วนตำบลทราบ	พนักงานส่วนตำบลได้รับความรู้เกี่ยวกับวินัย	จัดทำแผ่นพับเกี่ยวกับเรื่องวินัย	ไม่ใช้งบประมาณ	๑. ดำเนินการจัดทำแผ่นพับเกี่ยวกับเรื่องวินัย ๒. แจ้งเวียนให้พนักงานส่วนตำบลทราบ	องค์การบริหารส่วนตำบลคมบาง ดำเนินการจัดทำแผ่นพับเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับเรื่องวินัยให้พนักงานส่วนตำบลทราบทุกคน **(รายละเอียดปรากฏใน www.kombang.com หัวข้อ เอกสารเผยแพร่ → เอกสารอื่นๆ → แผ่นพับวินัยและการรักษาวินัย)**

ประเด็นนโยบาย	เป้าหมายตัวชี้วัด	โครงการ/กิจกรรม/งาน	งบประมาณ (บาท)	รายละเอียดการดำเนินงาน	เอกสารหลักฐานการดำเนินงาน
๕. ด้านการสรรหาคนดีคนเก่ง เพื่อปฏิบัติงานตามภารกิจของหน่วยงาน					
๕.๑ การรับสมัครคัดเลือกบุคคลเพื่อบรรจุและแต่งตั้งเข้ารับราชการ หรือประกาศรับโอนย้ายพนักงานส่วนตำบล มาดำรงตำแหน่งที่ว่าง โดยการเผยแพร่ประกาศผ่านทางเว็บไซต์ของหน่วยงาน พร้อมทั้งประชาสัมพันธ์ไปยังหน่วยงานภายนอก เพื่อความโปร่งใส รับรู้และเข้าถึงกลุ่มเป้าหมายได้อย่างทั่วถึงอย่างมีประสิทธิภาพ	ประชาสัมพันธ์โอนย้าย ทุก ๆ ๖๐ วัน	งานเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ประกาศรับโอนย้ายพนักงานส่วนตำบล มาดำรงตำแหน่งที่ว่าง	ไม่ใช้งบประมาณ	ทุกๆ ๖๐ วัน ดำเนินการจัดทำหนังสือรับโอนพนักงานส่วนตำบล พนักงานส่วนท้องถิ่น หรือข้าราชการประเภทอื่น	- องค์การบริหารส่วนตำบลคมบาง มีตำแหน่ง (ว่าง) ตามประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลคมบาง เรื่อง การปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ ครั้งที่ ๒ ลงวันที่ ๑ กรกฎาคม ๒๕๖๕ ดังนี้ ๑. นักวิชาการตรวจสอบภายใน วิศวกรโยธา (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ) ๒. วิศวกรโยธา (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ) ๓. เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน) ๔. เจ้าพนักงานธุรการ (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน) - องค์การบริหารส่วนตำบลคมบาง ดำเนินการจัดทำประกาศรับโอนพนักงานส่วนท้องถิ่น มาดำรงตำแหน่งที่ว่าง โดยการเผยแพร่ผ่านทางเว็บไซต์ของหน่วยงาน พร้อมทั้งประชาสัมพันธ์ไปยังหน่วยงานภายนอก เพื่อความโปร่งใส รับรู้และเข้าถึงกลุ่มเป้าหมายได้อย่างทั่วถึง ๑. หนังสือ อบต.คมบาง ที่ จบ ๗๓๐๐๑/ว ๔๒๑ ลงวันที่ ๒๐ ตุลาคม ๒๕๖๕ **(รายละเอียดแนบท้าย ๕.๑)** - องค์การบริหารส่วนตำบลรับโอนตำแหน่งเจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน มาจากเทศบาลตำบลหนองบัว เดินทางมารับตำแหน่งเมื่อวันที่ ๑ ธันวาคม ๒๕๖๕ (คำสั่งรับโอนพนักงานเทศบาล คำสั่งที่ ๒๖๔/๒๕๖๕ ลงวันที่ ๓๐ พฤศจิกายน ๒๕๖๕

ประเด็นนโยบาย	เป้าหมายตัวชี้วัด	โครงการ/กิจกรรม/งาน	งบประมาณ (บาท)	รายละเอียดการดำเนินงาน	เอกสารหลักฐานการดำเนินงาน
๕.๒ การคัดเลือกบุคคลเพื่อเลื่อนระดับตำแหน่งที่สูงขึ้น ต้องปฏิบัติด้วยความเป็นธรรม เสมอภาค ยุติธรรม และปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้ เพื่อให้ได้บุคคลที่เป็นคนดี คนเก่ง ที่มีความรู้ความสามารถและเหมาะสมตรงตามตำแหน่ง	พนักงานส่วนตำบลเลื่อนระดับได้ถูกต้อง ตามหลักเกณฑ์ที่ ก.อบต. กำหนด ร้อยละ ๑๐๐	งานเลื่อนระดับ	ไม่ใช้งบประมาณ	๑. ทำบันทึกแจ้งเตือนพนักงานส่วนตำบลที่มีคุณสมบัติครบเลื่อนระดับ ๒. พนักงานส่วนตำบลที่มีคุณสมบัติครบเลื่อนระดับจัดทำบันทึกขอรับการทำประเมินเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น ๓. แต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาคุณสมบัติและประเมินผลงานตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดจันทบุรี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๖) พ.ศ. ๒๕๖๑ ลงวันที่ ๒๗ กันยายน ๒๕๖๑ ๔. จัดส่งหนังสือขอเชิญประชุม ครั้งที่ ๑ เพื่อพิจารณาคุณสมบัติและกำหนดแนวทางการประเมินผลงาน ๕. เมื่อพนักงานส่วนตำบลที่มีคุณสมบัติครบเลื่อนระดับ จัดทำเล่มผลงานเรียบร้อย จะดำเนินการขอเชิญประชุมคณะกรรมการฯ ประชุมครั้งที่ ๒ เพื่อดำเนินการประเมินผลงานในการคัดเลือกพนักงานส่วนตำบลเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น ๖. เมื่อคณะกรรมการให้คะแนนประเมิน ผลงานทั้ง ๒ ผลงาน ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐ ซึ่งได้ผ่านการพิจารณาคุณสมบัติและประเมินผลงานฯ สามารถเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นได้ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดจันทบุรี เรือง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๔) พ.ศ. ๒๕๖๑ ลงวันที่ ๒๗ กันยายน ๒๕๖๑ ๗. ทำหนังสือขอรับความเห็นชอบ ก.อบต.จังหวัดในการเลื่อนและแต่งตั้งพนักงานส่วตำบลให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น ๘. เมื่อ ก.อบต.จังหวัดเห็นชอบ ดำเนินการออกคำสั่งการเลื่อนและแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบลให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น พร้อมบันทึกลงในใบ กพ.๗	ครึ่งปีแรก (เดือนตุลาคม ๒๕๖๕ – เดือนมีนาคม ๒๕๖๖) องค์การบริหารส่วนตำบลคมบาง ไม่มีพนักงานส่วนตำบลยื่นความประสงค์ขอเลื่อนระดับ

ประเด็นนโยบาย	เป้าหมายตัวชี้วัด	โครงการ/กิจกรรม/งาน	งบประมาณ (บาท)	รายละเอียดการดำเนินงาน	เอกสารหลักฐานการดำเนินงาน
๕.๓ แต่งตั้งคณะกรรมการในการสรรหาและเลือกสรรพนักงานจ้างเพื่อดำเนินการสรรหาและเลือกสรรพนักงานจ้างให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการตามที่กำหนดในประกาศรับสมัครภายใต้หลักเกณฑ์ตามข้อ ๑๘ ของประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดจันทบุรี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับพนักงานจ้าง ลงวันที่ ๑๒ กรกฎาคม ๒๕๔๗ โดยให้ยึดหลักสมรรถนะ ความเท่าเทียมในโอกาสและประโยชน์ของทางราชการเป็นสำคัญด้วยกระบวนการที่ได้มาตรฐาน ยุติธรรมและโปร่งใส เพื่อรองรับการตรวจสอบตามแนวทางบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี	การสรรหาและเลือกสรรพนักงานจ้าง เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการตามที่กำหนด ร้อยละ ๑๐๐	งานการสรรหาและเลือกสรรพนักงานจ้าง	ไม่ใช้งบประมาณ	๑. ขออนุมัติดำเนินการสรรหาและเลือกสรรพนักงานจ้าง ๒. แต่งตั้งคณะกรรมการสรรหาและเลือกสรรพนักงานจ้าง ๓. จัดทำประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลคมบาง เรื่อง รับสมัครบุคคลเพื่อสรรหาและเลือกสรรเป็นพนักงานจ้าง ๔. ประชาสัมพันธ์การรับสมัครบุคคลเพื่อการสรรหาและเลือกสรรเป็นพนักงานจ้าง ๕. รับสมัครบุคคลเพื่อการสรรหาและเลือกสรรเป็นพนักงานจ้าง ๖. ประกาศรายชื่อผู้มีสิทธิเข้ารับการสรรหาและเลือกสรรเป็นพนักงานจ้าง ๗. ประเมินสมรรถนะ ๘. ประกาศรายชื่อผู้ผ่านการสรรหาและเลือกสรรเป็นพนักงานจ้าง ๙. ทำสัญญาจ้างพนักงานจ้างรายใหม่	ครึ่งปีแรก (เดือนตุลาคม ๒๕๖๕ – เดือนมีนาคม ๒๕๖๖) องค์การบริหารส่วนตำบลคมบาง ดำเนินการสรรหาและเลือกสรรพนักงานจ้าง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ จำนวน ๒ ครั้ง ดังนี้ ๑. ประกาศรับสมัครบุคคลเพื่อการสรรหาและเลือกสรรเป็นพนักงานจ้าง ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖ ลงวันที่ ๕ กันยายน ๒๕๖๕ ๒. ประกาศรับสมัครบุคคลเพื่อการสรรหาและเลือกสรรเป็นพนักงานจ้าง ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖ (ครั้งที่ ๒) ลงวันที่ ๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖

ประเด็นนโยบาย	เป้าหมายตัวชี้วัด	โครงการ/กิจกรรม/งาน	งบประมาณ (บาท)	รายละเอียดการดำเนินงาน	เอกสารหลักฐานการดำเนินงาน
๖. ด้านการพัฒนาบุคลากร					
๖.๑ จัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล (พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖) เพื่อสร้างคุณภาพของบุคลากรให้สามารถเรียนรู้ และพัฒนาตนเองได้เต็มศักยภาพ อีกทั้งเป็นการเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และทัศนคติที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ	จัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล (พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖) ครอบคลุมทุกตำแหน่ง	งานจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล (พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖)	ไม่ใช้งบประมาณ	๑. แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล (พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖) ๒. ขอเชิญประชุมคณะกรรมการฯ เพื่อจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล (พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖) ๓. ขอรับความเห็นชอบแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล (พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖) เสนอ ก.อบต.จังหวัด ๔. เมื่อ ก.อบต.จังหวัด เห็นชอบ ดำเนินการประกาศใช้แผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล (พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖) พร้อมทั้งรายงานให้ ก.อบต.จังหวัดทราบ	องค์การบริหารส่วนตำบลคมบาง ดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล (พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖) ครอบคลุมทุกตำแหน่ง โดยประกาศเมื่อวันที่ ๒๒ กันยายน ๒๕๖๓ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และทัศนคติที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรม **(รายละเอียดปรากฏใน www.kombang.com หัวข้อ แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาและแผนพัฒนา ๓ ปี)**

ประเด็นนโยบาย	เป้าหมายตัวชี้วัด	โครงการ/กิจกรรม/งาน	งบประมาณ (บาท)	รายละเอียดการดำเนินงาน	เอกสารหลักฐานการดำเนินงาน
๖.๒ มีการสนับสนุนส่งเสริมพัฒนาทรัพยากรบุคคล เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง ด้วยการส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมในหลักสูตรต่างๆ ที่สอดคล้องกับแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล	ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ พนักงานส่วนตำบล เข้ารับการฝึกอบรมไม่น้อยกว่าร้อยละ ๖๐ ของพนักงานส่วนตำบลทั้งหมด	กิจกรรมส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมในหลักสูตรต่างๆ ที่สอดคล้องกับแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล	๑๕,๐๐๐.-	เมื่อมีหนังสือขอเชิญประชุม/ประชุมเชิงปฏิบัติการ/อบรมตามหลักสูตรต่างๆ ผู้บังคับบัญชา จะส่งพนักงานส่วนตำบลเข้ารับการฝึกอบรม/ประชุม ดังกล่าว ภายหลังการเข้าอบรม พนักงานส่วนตำบล จะต้องจัดทำรายงานผลการอบรมภายใน ๖๐ วัน นับแต่วันที่สิ้นสุดการฝึกอบรม รายงานต่อผู้บริหารท้องถิ่นทราบ	ครึ่งปีแรก (เดือนตุลาคม ๒๕๖๕ – เดือนมีนาคม ๒๕๖๖) องค์การบริหารส่วนตำบลคมบาง ได้สนับสนุนส่งเสริมพัฒนาทรัพยากรบุคคลเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง โดยการส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมในหลักสูตรต่าง ๆ ที่สอดคล้องกับแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ดังนี้ ๑. นางมยุรี เรียนหัตถะกรรม ตำแหน่งเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ชำนาญงาน เข้าร่วมโครงการอบรม “การจัดเก็บภาษีที่ดินและสิ่งปลูกสร้างประจำปี ๒๕๖๖ ตามบัญชีราคาประเมินทุนทรัพย์สิ่งปลูกสร้างของกรมธนารักษ์ที่กำหนดขึ้นใหม่ (๖๙ ประเภท) และบัญชีราคาประเมินทุนทรัพย์ที่ดินรายแปลงใหม่” คำสั่งที่ ๒๖๗/๒๕๖๕ ลงวันที่ ๘ ธันวาคม ๒๕๖๕ ๒. นางกรรัตน์ณัช พวงแก้ว ตำแหน่งผู้อำนวยการกองคลัง เข้าร่วมโครงการฝึกอบรมหลักสูตรมาตรฐานวิชาชีพด้านการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐด้วยอิเล็กทรอนิกส์ (Electronic Certificate in Public Procurement e-CPP) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ คำสั่งที่ ๒๘/๒๕๖๖ ลงวันที่ ๒๐ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖ ๓. นายสมชาย รัตนะ ตำแหน่งผู้อำนวยการกองช่าง เข้าร่วมโครงการฝึกอบรมหลักสูตร “ผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานกองช่างขององค์กรส่วนท้องถิ่น” คำสั่งที่ ๔๗/๒๕๖๖ ลงวันที่ ๙ มีนาคม ๒๕๖๖ ๔. นางรัชวรรณ ขจรเจริญกิจ ตำแหน่งนายช่างโยธาชำนาญงาน เข้าร่วมโครงการฝึกอบรมหลักสูตร “ผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานกองช่างขององค์กรส่วนท้องถิ่น” คำสั่งที่ ๔๗/๒๕๖๖ ลงวันที่ ๙ มีนาคม ๒๕๖๖ ๕. นางสาววีรนุช หอมทรัพย์ ตำแหน่งนักพัฒนาชุมชนชำนาญการ เข้าร่วมโครงการอบรม หลักสูตร “การพัฒนาและแก้ไขปัญหาการเนินงานของ อปท. ในการจัดสวัสดิการสังคมผู้สูงอายุ คนพิการ ผู้ด้อยโอกาสทางสังคม เด็กแรกเกิด และสวัสดิการชุมชน พร้อมแนวทางการจ่ายเงิน เบี้ยผู้สูงอายุ เบี้ยความพิการ เงินสงเคราะห์ผู้ป่วยเอดส์ตาม ว ๓๘๔๖ ลว. ๒๔ พ.ย. ๒๕๖๕” คำสั่งที่ ๕๑/๒๕๖๖ ลงวันที่ ๒๐ มีนาคม ๒๕๖๖

ประเด็นนโยบาย	เป้าหมายตัวชี้วัด	โครงการ/กิจกรรม/งาน	งบประมาณ (บาท)	รายละเอียดการดำเนินงาน	เอกสารหลักฐานการดำเนินงาน
๗. ด้านการสร้างความก้าวหน้าในสายงานอาชีพ					
บุคลากรในหน่วยงานมองเห็นความก้าวหน้าในสายอาชีพ	บุคลากรได้มีความรู้เกี่ยวกับความก้าวหน้าในสายอาชีพไม่น้อยกว่าร้อยละ ๖๐	งานจัดทำแผนความก้าวหน้าในสายงานอาชีพ	ไม่ใช้งบประมาณ	๑. ขออนุมัติจัดทำ แผนความก้าวหน้าในสายงานอาชีพ ๒. จัดทำรูปเล่ม แผนความก้าวหน้าในสายอาชีพ ๓. รายงานนายกเพื่อทราบ และแจ้งเวียนพนักงานส่วนตำบลให้รับทราบ	องค์การบริหารส่วนตำบลคมบาง ดำเนินการจัดทำแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (career path) เพื่อแจ้งเวียนพนักงานส่วนตำบลให้รับทราบ **(รายละเอียดปรากฏใน** www.kombang.com **หัวข้อแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาและแผนพัฒนา ๓ ปี)**

ประเด็นนโยบาย	เป้าหมายตัวชี้วัด	โครงการ/กิจกรรม/งาน	งบประมาณ (บาท)	รายละเอียดการดำเนินงาน	เอกสารหลักฐานการดำเนินงาน
๘. ด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิต แรงจูงใจ และขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน					
๘.๑ จัดทำประกาศยกย่องและชมเชย พนักงานส่วนตำบล ที่มีความซื่อสัตย์สุจริต คุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติราชการดีเด่น เพื่อเป็นขวัญกำลังใจการปฏิบัติงาน	พนักงานส่วนตำบลทุกคนเข้าร่วมการดำเนินงานตามโครงการ	โครงการยกย่องชูเกียรติพนักงานส่วนตำบลที่มีความซื่อสัตย์ สุจริต คุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติราชการดีเด่น ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖	ไม่ใช้งบประมาณ	๑. เขียนโครงการเสนอนายก อบต. ๒. ดำเนินการตามโครงการ โดยเข้าร่วมประชุมเพื่อกำหนดหลักเกณฑ์การคัดเลือกพนักงานส่วนตำบล ๓. จัดทำประกาศยกย่องเชิดชูเกียรติพนักงานส่วนตำบลที่มีความซื่อสัตย์สุจริต คุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติราชการดีเด่น ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖ ๔. นายกมอบประกาศให้กับพนักงานส่วนตำบล	องค์การบริหารส่วนตำบลคมบาง ดำเนินการจัดโครงการยกย่องเชิดชูเกียรติพนักงานส่วนตำบลที่มีความซื่อสัตย์สุจริต คุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติราชการดีเด่น ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖ **(รายละเอียดปรากฏใน** www.kombang.com **หัวข้อ ข่าวประชาสัมพันธ์ ⟶ ส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม)**
๘.๒ แบบประเมินความพึงพอใจและแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน	พนักงานทุกคนให้ความร่วมมือตอบแบบประเมินความพึงพอใจและแรงจูงใจในการทำงาน	งานสำรวจความพึงพอใจและแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน	ไม่ใช้งบประมาณ	๑. ขออนุมัติดำเนินการจัดทำแบบประเมินความพึงพอใจและแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน ๒. รายงานผลการดำเนินงานแบบประเมินความพึงพอใจและแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานและแจ้งเวียนให้พนักงานทราบ	บันทึกรายงานผลการดำเนินการจัดทำแบบประเมินความพึงพอใจและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ (ครึ่งปีแรก) - โดยมีพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ทั้งหมด ๒๖ คน และให้ความร่วมมือในการกรอกแบบประเมินความพึงพอใจครบทุกคน **คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐** **(รายละเอียดแนบท้าย ๘.๒)**

(รายละเอียดแนบท้าย ๓.๒)

คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลคมบาง
ที่ ๕๑ /๒๕๖๕
เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองการประเมินผล
การปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล และลูกจ้างประจำ

.....

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ และมาตรา ๒๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ประกอบประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล จังหวัดจันทบุรี ลงวันที่ ๒๒ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๖๓ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๓ ข้อ ๘ จึงขอแต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้างประจำ ประกอบด้วย

๑. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	เป็น ประธานกรรมการ
๒. ผู้อำนวยการกองคลัง	เป็น กรรมการ
๓. ผู้อำนวยการกองช่าง	เป็น กรรมการ
๔. หัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	เป็น กรรมการ
๕. นักทรัพยากรบุคคล	เป็น เลขานุการ

มีหน้าที่ พิจารณากลั่นกรองผลคะแนนการปฏิบัติงาน ตรวจสอบหลักฐาน หรือตัวชี้วัดที่จัดทำไว้ประกอบการประเมิน และเสนอความเห็นเกี่ยวกับมาตรฐานและความเป็นธรรมของการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลทุกประเภทตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง และลูกจ้างประจำ

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๔ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๕

(นายสายชล มีบ่อทรัพย์)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลคมบาง

คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลคมบาง

ที่ ๕๒ /๒๕๖๕

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานส่วนตำบลและเพิ่มค่าจ้างลูกจ้างประจำ

.....

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ และมาตรา ๒๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ประกอบประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดจันทบุรี ลงวันที่ ๓๑ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๕๘ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๕) พ.ศ. ๒๕๕๘ ข้อ ๒๑๑ จึงขอแต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานส่วนตำบลและเพิ่มค่าจ้างลูกจ้างประจำประกอบด้วย

๑. รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบล (คนที่ ๑)	เป็น ประธานกรรมการ
๒. ผู้อำนวยการกองคลัง	เป็น กรรมการ
๓. ผู้อำนวยการกองช่าง	เป็น กรรมการ
๔. หัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	เป็น กรรมการ
๕. นักทรัพยากรบุคคล	เป็น เลขานุการ

มีหน้าที่ พิจารณาและเสนอความเห็นเกี่ยวกับการเลื่อนขั้นเงินเดือนของพนักงานส่วนตำบลทุกประเภทตำแหน่งและระดับตำแหน่ง และเพิ่มค่าจ้างลูกจ้างประจำ

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๔ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๕

(นายสายชล มีบ่อทรัพย์)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลคมบาง

(รายละเอียดแนบท้าย ๕.๑)

ที่ จบ ๗๓๐๐๑/ว ๔๒๑ ที่ทำการองค์การบริหารส่วนตำบลคมบาง
อำเภอเมืองจันทบุรี จบ ๒๒๐๐๐

๒๐ ตุลาคม ๒๕๖๕

เรื่อง รับโอนพนักงานส่วนท้องถิ่น

เรียน นายกเทศมนตรี / นายกองค์การบริหารส่วนตำบลทุกแห่ง

สิ่งที่ส่งมาด้วย ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลคมบาง จำนวน ๑ ชุด

ด้วย องค์การบริหารส่วนตำบลคมบาง อำเภอเมืองจันทบุรี จังหวัดจันทบุรี มีความประสงค์รับโอนพนักงานส่วนตำบล หรือพนักงานส่วนท้องถิ่นอื่น เพื่อบรรจุและแต่งตั้งในตำแหน่งที่ว่างตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖) ดังนี้

๑. ประเภทวิชาการ จำนวน ๒ ตำแหน่ง

- ตำแหน่งนักวิชาการตรวจสอบภายใน ระดับปฏิบัติการ/ชำนาญการจำนวน ๑ อัตรา

- ตำแหน่งวิศวกรโยธา ระดับปฏิบัติการ/ชำนาญการ จำนวน ๑ อัตรา

๒. ประเภททั่วไป จำนวน ๒ ตำแหน่ง

- ตำแหน่งเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน) จำนวน ๑ อัตรา

- ตำแหน่งเจ้าพนักงานธุรการ (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน) จำนวน ๑ อัตรา

ในการนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลคมบาง จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านในการประชาสัมพันธ์ให้พนักงานในสังกัด ที่มีคุณสมบัติตรงตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งดังกล่าวได้รับทราบโดยทั่วกัน หากท่านใดมีความประสงค์จะขอโอนไปสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลคมบาง โปรดส่งคำร้องขอโอนพร้อมสำเนาทะเบียนประวัติ (ก.พ.๗) หนังสือยินยอมให้โอน และหนังสือรับรองความประพฤติจากผู้บังคับบัญชา มายังองค์การบริหารส่วนตำบลคมบาง เพื่อประกอบการพิจารณารับโอน ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดประชาสัมพันธ์ให้ทราบโดยทั่วกัน และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(นายสายชล มีบ่อทรัพย์)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลคมบาง

สำนักปลัด อบต.
โทร. ๐ - ๓๙๓๙ – ๗๐๖๖

“ซื่อสัตย์ สุจริต มุ่งสัมฤทธิ์ของงาน ยึดมั่นมาตรฐาน บริการด้วยใจเป็นธรรม”

ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลคมบาง
เรื่อง ประชาสัมพันธ์รับโอนพนักงานส่วนตำบล

ด้วยองค์การบริหารส่วนตำบลคมบาง อำเภอเมืองจันทบุรี จังหวัดจันทบุรี มีความประสงค์รับโอนพนักงานส่วนตำบล มาดำรงตำแหน่งว่างตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖) ขององค์การบริหารส่วนตำบลคมบาง ดังนี้

๑. ประเภทวิชาการ จำนวน ๒ ตำแหน่ง
- **ตำแหน่งนักวิชาการตรวจสอบภายใน ระดับปฏิบัติการ/ชำนาญการจำนวน ๑ อัตรา**
- **ตำแหน่งวิศวกรโยธา ระดับปฏิบัติการ/ชำนาญการ จำนวน ๑ อัตรา**

๒. ประเภททั่วไป จำนวน ๒ ตำแหน่ง
- **ตำแหน่งเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน) จำนวน ๑ อัตรา**
- **ตำแหน่งเจ้าพนักงานธุรการ (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน) จำนวน ๑ อัตรา**

เพื่อให้เป็นไปตามประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล แก้ไขเพิ่มเติม(ฉบับที่ ๑) พ.ศ.๒๕๖๔ ลงวันที่ ๑๒ มกราคม ๒๕๖๔ และประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดจันทบุรี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๖๔ ลงวันที่ ๑๒ มกราคม ๒๕๖๔ คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดจันทบุรี ในการประชุม ครั้งที่ ๒/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๑๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔ มีมติเห็นชอบให้องค์การบริหารส่วนตำบลคมบาง กำหนดโครงสร้างส่วนราชการและอำนาจหน้าที่ของส่วนราชการให้เป็นไปตามประกาศดังกล่าวแล้วนั้น ประกอบประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลคมบาง เรื่อง การปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ ครั้งที่ ๒ เมื่อวันที่ ๑ กรกฎาคม ๒๕๖๕ องค์การบริการส่วนตำบลคมบาง ขอประกาศรับโอนพนักงานส่วนตำบล มาดำรงตำแหน่งที่ว่างดังกล่าวข้างต้น

ผู้สนใจมีความประสงค์จะขอโอน และมีคุณสมบัติตรงตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่ว่างดังกล่าวข้างต้น โปรดยื่นคำร้องขอโอน พร้อมแนบสำเนาบัตรประวัติ (ก.พ.๗) หนังสือยินยอมให้โอน และหนังสือรับรองความประพฤติจากผู้บังคับบัญชา มายังองค์การบริหารส่วนตำบลคมบาง เพื่อประกอบการพิจารณาในการรับโอน สามารถสอบถามรายละเอียดเพิ่มเติมได้ทางโทรศัพท์หมายเลข ๐-๓๙๓๙-๗๐๖๖ ในวัน เวลาราชการ

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๒๐ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๕

(นายสายชล มีบ่อทรัพย์)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลคมบาง

(รายละเอียดแนบท้าย ๘.๒)

สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลแบบประเมินความพึงพอใจและแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖
(รอบที่ ๑ (๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ – ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๖))

การเก็บข้อมูล โดยเก็บจากกลุ่มเป้าหมาย ได้แก่ พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง จำนวน ๒๖ คน มีการเก็บและวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบประเมินความพึงพอใจและแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน เพื่อวิเคราะห์ และนำมาพัฒนาสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลมีดังนี้

ส่วนที่ ๑ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ ๑ แสดงจำนวนร้อยละของเพศผู้ตอบแบบสอบถาม

เพศ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ชาย	๑๑	๔๒.๓๑
หญิง	๑๕	๕๗.๖๙
รวม	**๒๖**	**๑๐๐**

จากตารางที่ ๑ พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงมากกว่าเพศชาย

ตารางที่ ๒ แสดงจำนวนร้อยละของอายุผู้ตอบแบบสอบถาม

อายุ (ปี)	จำนวน (คน)	ร้อยละ
๒๐ – ๓๐	-	-
๓๑ – ๔๐	๖	๒๓.๐๘
๔๑ – ๕๐	๑๗	๖๕.๓๘
๕๑ - ๖๐	๓	๑๑.๕๔
รวม	**๒๖**	**๑๐๐**

จากตารางที่ ๒ พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามอยู่ในช่วงอายุ ๔๑ – ๕๐ ปี มีจำนวนมากที่สุด ร้อยละ ๖๕.๓๘ รองลงมาอยู่ในช่วงอายุ ๓๑ – ๔๐ ปี ร้อยละ ๒๓.๐๘

ตารางที่ ๓ แสดงจำนวนร้อยละของระดับการศึกษาผู้ตอบแบบสอบถาม

การศึกษา	จำนวน (คน)	ร้อยละ
มัธยมศึกษาหรือต่ำกว่า	๖	๒๓.๐๘
ประกาศนียบัตร	๒	๗.๖๙
ปริญญาตรี	๑๔	๕๓.๘๕
สูงกว่าปริญญาตรี	๔	๑๕.๓๘
รวม	**๒๖**	**๑๐๐**

จากตารางที่ ๓ พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามจบการศึกษาระดับปริญญาตรีมีจำนวนมากที่สุด ร้อยละ ๕๓.๘๕ รองลงมาคือมัธยมศึกษาหรือต่ำกว่าร้อยละ ๒๓.๐๘

ตารางที่ ๔ แสดงจำนวนร้อยละของประเภทตำแหน่งผู้ตอบแบบสอบถาม

ประเภทตำแหน่ง	จำนวน (คน)	ร้อยละ
บริหารท้องถิ่น		
ต้น	๑	๓.๘๕
กลาง		
สูง		
อำนวยการท้องถิ่น		
ต้น	๓	๑๑.๕๔
กลาง		
สูง		
วิชาการ		
ปฏิบัติการ	๑	๓.๘๕
ชำนาญการ	๔	๑๕.๓๗
ชำนาญการพิเศษ		
เชี่ยวชาญ		
ทั่วไป		
ปฏิบัติงาน		
ชำนาญงาน	๓	๑๑.๕๔
อาวุโส		
ลูกจ้างประจำ	๑	๓.๘๕
พนักงานจ้าง	๑๓	๕๐.๐๐
รวม	**๒๖**	**๑๐๐**

จากตารางที่ ๔ พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามเป็นพนักงานจ้างร้อยละ ๕๐.๐๐ และรองลงมาตำแหน่งวิชาการ ระดับชำนาญการ มีจำนวนร้อยละ ๑๕.๓๗

ส่วนที่ ๒ แบบสอบถามความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อองค์กร

ตารางที่ ๕ แสดงจำนวนค่าเฉลี่ย และระดับความคิดเห็น ของผู้ตอบแบบสอบถาม แยกตามรายข้อ

ประเด็น	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	ค่าเฉลี่ย	ระดับความพึงพอใจ
ความพึงพอใจด้านการบริหารของผู้บริหาร							
๑. ผู้บริหารให้ความช่วยเหลือหรือสนับสนุนในการปฏิบัติงาน	๑๓	๑๓				๔.๕๐	มากที่สุด
๒. ผู้บริหารชี้แจงให้เข้าใจในนโยบายและแนวทางการปฏิบัติงานต่าง ๆ อย่างชัดเจน	๑๒	๑๔				๔.๔๖	มากที่สุด
๓. ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการพัฒนาบุคลากร	๑๔	๑๒				๔.๕๔	มากที่สุด
๔. ผู้บริหารมอบอำนาจในการตัดสินใจในการดำเนินการต่าง ๆ	๑๔	๑๒				๔.๕๔	มากที่สุด
๕. ผู้บริหารในหน่วยงานของท่านบริหารจัดการด้วยความเป็นธรรมโดยใช้หลักนิติธรรม	๑๕	๑๑				๔.๕๘	มากที่สุด
รวม						**๔.๕๒**	**มากที่สุด**
ความพึงพอใจด้านการบริหารจัดการด้านทรัพยากรบุคคล							
๑. หน่วยงานมีการให้ความสำคัญในการสร้างการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการทำงานเป็นทีม	๑๕	๑๑				๔.๕๘	มากที่สุด
๒. มีนโยบายและเป้าหมายการบริหารงานบุคคล	๑๒	๑๔				๔.๔๖	มากที่สุด
๓. มีแผนการพัฒนาบุคลากรของหน่วยงาน	๑๔	๑๒				๔.๕๔	มากที่สุด
๔. กระบวนการแต่งตั้ง โอน ย้ายบุคลากร	๑๓	๑๓				๔.๕๐	มากที่สุด
๕. มีการกำหนดบุคคลที่จะรับผิดชอบการปฏิบัติงานแต่ละส่วนชัดเจน	๑๕	๑๑				๔.๕๘	มากที่สุด
รวม						**๔.๕๙**	**มากที่สุด**

ประเด็น	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	ค่าเฉลี่ย	ระดับความพึงพอใจ
ความพึงพอใจด้านการจัดการสภาพแวดล้อมในการทำงาน							
๑. สภาพแวดล้อม และบรรยากาศทั่วไปในที่ทำงาน เช่น เสียง แสงสว่าง การถ่ายเทอากาศมีความเหมาะสมและส่งเสริมให้ท่านปฏิบัติงานสะดวก	๑๔	๑๒				๔.๕๔	มากที่สุด
๒. ท่านคิดว่าสภาพแวดล้อมทั่วๆไปของหน่วยงานทำให้เกิดความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน	๑๓	๑๓				๔.๕๐	มาก
๓. หน่วยงานของท่านมีการจัดบริการหรือสิ่งอำนวยความสะดวก เช่น น้ำดื่ม ห้องน้ำ ห้องสุขา ที่เพียงพอกับความต้องการ	๑๔	๑๒				๔.๕๔	มากที่สุด
๔. การจัดสถานที่ในการทำงานเป็นสัดส่วน สะอาด เป็นระเบียบเรียบร้อยต่อการปฏิบัติงาน	๑๓	๑๓				๔.๕๐	มากที่สุด
๕. วัสดุอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานมีจำนวนที่เพียงพอและมีความสะดวกที่จะนำมาใช้	๑๓	๑๓				๔.๕๐	มากที่สุด
รวม						**๔.๕๒**	**มากที่สุด**
ความพึงพอใจด้านแรงจูงใจของข้าราชการ							
๑. ท่านมีโอกาสพัฒนาความรู้และประสบการณ์ในการทำงานโดยการเข้ารับการฝึกอบรม/สัมมนาหรือกิจกรรมการจัดการความรู้	๑๓	๑๓				๔.๕๐	มากที่สุด
๒. หน่วยงานกำหนดความก้าวหน้าในตำแหน่งงานที่ท่านปฏิบัติอย่างชัดเจน	๑๑	๑๕				๔.๔๒	มากที่สุด
๓. มีนโยบาย มาตรการสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานให้กับบุคลากร	๑๒	๑๔				๔.๔๖	มากที่สุด
๔. หน่วยงานนำเทคโนโลยีใหม่ๆ มาประยุกต์ใช้เพื่อช่วยให้การปฏิบัติงานของท่านมีความสะดวกรวดเร็วยิ่งขึ้น	๑๒	๑๔				๔.๔๖	มากที่สุด
๕. หน่วยงานสนับสนุนและส่งเสริมให้มีการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่	๑๒	๑๔				๔.๔๖	มากที่สุด
รวม						**๔.๔๖**	**มากที่สุด**
รวมทุกด้าน						**๔.๕๒**	**มากที่สุด**

<u>เกณฑ์การให้คะแนน</u>

๑.๐๐ – ๑.๗๙ พอใจน้อยที่สุด
๑.๘๐ – ๒.๕๙ พอใจน้อย
๒.๖๐ – ๓.๓๙ พอใจปานกลาง
๓.๔๐ – ๔.๑๙ พอใจมาก
๔.๒๐ – ๕.๐๐ พอใจมากที่สุด

จากตารางที่ ๕ พบว่า บุคลากรมีความพึงพอใจต่อองค์กรโดยภาพรวมอยู่ในระดับพอใจมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๕๒ และเมื่อพิจารณารายด้านนั้นพบว่า

พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงาน มีความพึงพอใจด้านการบริหารของผู้บริหารอยู่ในระดับพอใจมากที่สุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๕๒ และเมื่อพิจารณารายข้อพบว่าสูงที่สุด คือ ผู้บริหารในหน่วยงานของท่านบริหารจัดการด้วยความเป็นธรรมโดยใช้หลักนิติธรรม รองลงมาคือ ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการพัฒนาบุคลากร และผู้บริหารมอบอำนาจในการตัดสินใจในการดำเนินการต่าง ๆ

พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงาน มีความพึงพอใจด้านการบริหารจัดการด้านทรัพยากรบุคคล อยู่ในระดับพอใจมากที่สุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๕๙ และเมื่อพิจารณารายข้อพบว่าสูงที่สุด คือ หน่วยงานมีการให้ความสำคัญในการสร้างการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการทำงานเป็นทีม และมีการกำหนดบุคคลที่จะรับผิดชอบการปฏิบัติงานแต่ละส่วนชัดเจน

พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงาน มีความพึงพอใจด้านการจัดการสภาพแวดล้อมในการทำงาน อยู่ในระดับพอใจมากที่สุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๕๒ และเมื่อพิจารณารายข้อพบว่าสูงที่สุด คือ สภาพแวดล้อม และบรรยากาศทั่วไปในที่ทำงาน เช่น เสียง แสงสว่าง การถ่ายเทอากาศมีความเหมาะสมและส่งเสริมให้ท่านปฏิบัติงานสะดวก และหน่วยงานของท่านมีการจัดบริการหรือสิ่งอำนวยความสะดวก เช่น น้ำดื่ม ห้องน้ำ ห้องสุขา ที่เพียงพอกับความต้องการ

พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงาน มีความพึงพอใจด้านแรงจูงใจของข้าราชการ อยู่ในระดับพอใจมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๔๖ และเมื่อพิจารณารายข้อพบว่าสูงที่สุด คือ มีโอกาสพัฒนาความรู้และประสบการณ์ในการทำงานโดยการเข้ารับการฝึกอบรม/สัมมนาหรือกิจกรรมการจัดการความรู้ รองลงมาคือ มีนโยบาย มาตรการสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานให้กับบุคลากร หน่วยงานนำเทคโนโลยีใหม่ๆ มาประยุกต์ใช้เพื่อช่วยให้การปฏิบัติงานของท่านมีความสะดวกรวดเร็วยิ่งขึ้น และหน่วยงานสนับสนุนและส่งเสริมให้มีการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่

พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงาน มีความพึงพอใจด้านการบริหารจัดการด้านทรัพยากรบุคคลมากที่สุด อยู่ในระดับพึงพอใจมากที่สุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๕๙

ส่วนที่ ๓ ข้อเสนอแนะ และความคิดเห็นอื่นๆ

อยากให้หน่วยงานพัฒนาไปในทิศทางใด เพื่อให้เกิดความพึงพอใจและประสิทธิภาพในการทำงาน

๑. พัฒนาศักยภาพบุคลากรในด้านความรู้ ประสบการณ์ โดยการส่งเข้ารับการอบรมเพิ่มพูนความรู้ใหม่ ๆ และสามารถพัฒนาให้เกิดประโยชน์แก่หน่วยงาน

๒. ใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดให้คุ้มค่า

อยากได้สิ่งจูงใจในการทำงานอย่างไร เพื่อให้เกิดความพึงพอใจและประสิทธิภาพในการทำงาน

๑. จัดหาวัสดุ อุปกรณ์ที่เพียงพอและทันสมัยในการปฏิบัติงาน
๒. จัดสภาพแวดล้อมที่ดีในการทำงาน เพื่อกระตุ้นให้เกิดการทำงานให้มีประสิทธิภาพ
๓. จัดโครงการ/กิจกรรมเพื่อสร้างความสามัคคี และสร้างสัมพันธภาพที่ดีของผู้ร่วมงาน

แบบสอบถามความพึงพอใจและแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖
รอบที่ ๑ (๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ – ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๖)

.....

แบบสอบถามชุดนี้จัดทำขึ้นโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อสำรวจความพึงพอใจและแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน จึงขอความร่วมมือให้ท่านตอบแบบสอบถามให้ตรงตามระดับความพึงพอใจของท่าน โดยแบบสอบถามชุดนี้แบ่งออกเป็น ๓ ส่วน ประกอบด้วย

ส่วนที่ ๑ คำถามเกี่ยวกับข้อมูลลักษณะสำคัญของบุคลากร
ส่วนที่ ๒ แบบสอบถามความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อองค์กร
ส่วนที่ ๓ ข้อเสนอแนะ และความคิดเห็นอื่นๆ

ส่วนที่ ๑ คำถามเกี่ยวกับข้อมูลลักษณะสำคัญของบุคลากร
กรุณาเขียนเครื่องหมาย ☑ หน้าข้อความที่ตรงกับลักษณะของท่าน

๑.๑ เพศ

☐ ชาย ☐ หญิง

๑.๒ อายุ

☐ ๒๐ – ๓๐ ปี ☐ ๓๑ – ๔๐ ปี ☐ ๔๑ – ๕๐ ปี ☐ ๕๑ – ๖๐ ปี

๑.๓ ระดับการศึกษา

☐ มัธยมศึกษาหรือต่ำกว่า ☐ ประกาศนียบัตร ☐ ปริญญาตรี ☐ สูงกว่าปริญญาตรี

๑.๔ ประเภทตำแหน่ง

☐ บริหารท้องถิ่น
ระดับ ☐ ต้น ☐ กลาง ☐ สูง
☐ อำนวยการท้องถิ่น
ระดับ ☐ ต้น ☐ กลาง ☐ สูง
☐ วิชาการ
ระดับ ☐ ปฏิบัติการ ☐ ชำนาญการ ☐ ชำนาญการพิเศษ ☐ เชี่ยวชาญ
☐ ทั่วไป
ระดับ ☐ ปฏิบัติงาน ☐ ชำนาญงาน ☐ อาวุโส
☐ ลูกจ้างประจำ
☐ พนักงานจ้าง

ส่วนที่ ๒ แบบสอบถามความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อองค์กร

กรุณาเขียนเครื่องหมาย ✓ ที่ระบุหมายเลขระดับความพึงพอใจเพียงช่องเดียวในแต่ละคำถาม

ระดับความพึงพอใจมากที่สุด คือ ๕
ระดับความพึงพอใจมาก คือ ๔
ระดับความพึงพอใจปานกลาง คือ ๓
ระดับความพึงพอใจน้อย คือ ๒
ระดับความพึงพอใจน้อยที่สุด คือ ๑

ประเด็น	ระดับความพึงพอใจ				
	๕	๔	๓	๒	๑
ความพึงพอใจด้านการบริหารของผู้บริหาร ๑. ผู้บริหารให้ความช่วยเหลือหรือสนับสนุนในการปฏิบัติงาน					
๒. ผู้บริหารชี้แจงให้เข้าใจในนโยบายและแนวทางการปฏิบัติงานต่าง ๆ อย่างชัดเจน					
๓. ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการพัฒนาบุคลากร					
๔. ผู้บริหารมอบอำนาจในการตัดสินใจในการดำเนินการต่าง ๆ					
๕. ผู้บริหารในหน่วยงานของท่าน บริหารจัดการด้วยความเป็นธรรมโดยใช้หลักนิติธรรม					
ความพึงพอใจด้านการบริหารจัดการด้านทรัพยากรบุคคล ๑. หน่วยงานมีการให้ความสำคัญในการสร้างการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการทำงานเป็นทีม					
๒. มีนโยบายและเป้าหมายการบริหารงานบุคคล					
๓. มีแผนการพัฒนาบุคลากรของหน่วยงาน					
๔. กระบวนการแต่งตั้ง โอน ย้าย บุคลากร					
๕. มีการกำหนดบุคคลที่จะรับผิดชอบการปฏิบัติงานแต่ละส่วนชัดเจน					
ความพึงพอใจด้านการจัดการสภาพแวดล้อมในการทำงาน ๑. สภาพแวดล้อม และบรรยากาศทั่วไปในที่ทำงาน เช่น เสียง แสงสว่าง การถ่ายเทอากาศมีความเหมาะสมและส่งเสริมให้ท่านปฏิบัติงานสะดวก					
๒. ท่านคิดว่าสภาพแวดล้อมทั่วๆไปของหน่วยงานทำให้เกิดความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน					
๓. หน่วยงานของท่านมีการจัดบริการหรือสิ่งอำนวยความสะดวก เช่น น้ำดื่ม ห้องน้ำ ห้องสุขา ที่เพียงพอกับความต้องการ					
๔. การจัดสถานที่ในการทำงานเป็นสัดส่วน สะอาด เป็นระเบียบเรียบร้อยต่อการปฏิบัติงาน					
๕. วัสดุอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานมีจำนวนที่เพียงพอและมีความสะดวกที่จะนำมาใช้					

ประเด็น	ระดับความพึงพอใจ				
	๕	๔	๓	๒	๑
ความพึงพอใจด้านแรงจูงใจของข้าราชการ ๑. ท่านมีโอกาสพัฒนาความรู้และประสบการณ์ในการทำงานโดยการเข้ารับการฝึกอบรม/สัมมนาหรือกิจกรรมการจัดการความรู้					
๒. หน่วยงานกำหนดความก้าวหน้าในตำแหน่งงานที่ท่านปฏิบัติอย่างชัดเจน					
๓. มีนโยบาย มาตรการสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานให้กับบุคลากร					
๔. หน่วยงานนำเทคโนโลยีใหม่ๆ มาประยุกต์ใช้เพื่อช่วยให้การปฏิบัติงานของท่านมีความสะดวกรวดเร็วยิ่งขึ้น					
๕. หน่วยงานสนับสนุนและส่งเสริมให้มีการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่					

ส่วนที่ ๓ ข้อเสนอแนะ และความคิดเห็นอื่นๆ

๑. ท่านอยากให้หน่วยงานพัฒนาไปในทิศทางใด เพื่อให้เกิดความพึงพอใจและประสิทธิภาพในการทำงาน

.....

.....

๒. ท่านอยากได้สิ่งจูงใจในการทำงานอย่างไร เพื่อให้เกิดความพึงพอใจและประสิทธิภาพในการทำงาน

.....

.....

ความคิดเห็นอื่น ๆ

.....

.....

.....

ขอขอบคุณทุกท่านในการตอบแบบสอบถาม
สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลคมบาง