



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล องค์การบริหารส่วนตำบลนาบอน โทร. ๐-๗๕๔๙-๑๕๓

ที่ นศ. ๗๘๒๐๑/๑๒๗๗ วันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๔

เรื่อง รายงานผลการสำรวจความพึงพอใจและแรงจูงใจของบุคลากรต่อผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล
นาบอน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔

เรียน นายองค์การบริหารส่วนตำบลนาบอน

ตามบันทึกข้อความสำนักปลัดฯ ที่ นศ. ๗๘๒๐๑/๑๑๐๘ ลงวันที่ ๑๓ กันยายน ๒๕๖๔
งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ได้ดำเนินการสำรวจความพึงพอใจและแรงจูงใจของ
บุคลากรต่อผู้บริหารท้องถิ่น ด้านนโยบายของผู้บริหาร ด้านการบริหารจัดการด้านทรัพยากรบุคคล ด้านการจัดการ
สภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านการสร้างแรงจูงใจของบุคลากร ของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ
และพนักงานจ้าง องค์การบริหารส่วนตำบลนาบอน ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ จึงขอรายงานผลการสำรวจ
ข้อมูลความพึงพอใจและแรงจูงใจของบุคลากรต่อผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลนาบอน เพื่อใช้เป็นข้อมูล
ในการปรับปรุงและพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงานขององค์การบริหารส่วนตำบลนาบอนต่อไป โดยมี
รายละเอียดผลการประเมินตามที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

(นางสาวอุบลรัตน์ เรืองอ่อน)
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

ความเห็นหัวหน้าสำนักปลัด อบต.

(นายภัทรเดช ทองแป้น)
หัวหน้าสำนักปลัด อบต.

ความเห็นปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

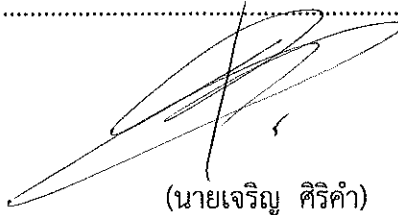
(นายประพันธ์ พรหมเมือง)
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลนาบอน

30 ก.ย. 64

/คำสั่ง...

คำสั่งนายกองค์การบริหารส่วนตำบล

นสค



(นายเจริญ ศิริคำ)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลนาบอน

สรุปผลการสำรวจความพึงพอใจและแรงจูงใจของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลนาบอน
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔

ตามแบบประเมินผู้บริหารท้องถิ่น ประเด็นด้านการเสริมสร้างขวัญกำลังใจ/การดูแลเอาใจใส่ผู้ใต้บังคับบัญชาท้องถิ่น ประกอบกับเกณฑ์ตัวชี้วัดการประเมินประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (LPA) กำหนดให้ตรวจประเมินความพึงพอใจด้านการบริหารงานของผู้บริหาร ด้านการจัดการด้านทรัพยากรบุคคล ด้านการจัดการสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านการสร้างแรงจูงใจของบุคลากร ของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อนำผลการประเมินความพึงพอใจมาปรับปรุงและพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ โดยแบบสอบถามแบ่งออกเป็น ๓ ส่วน ประกอบด้วย

ส่วนที่ ๑ ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ ๒ คำถามเกี่ยวกับความพึงพอใจและแรงจูงใจ ประกอบด้วย ๔ ด้าน ได้แก่ ด้านการบริหาร/นโยบายของผู้บริหาร ด้านการบริหารจัดการด้านทรัพยากรบุคคล ด้านการจัดสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านการสนับสนุนและการสร้างแรงจูงใจขององค์กร

ส่วนที่ ๓ คำถามเกี่ยวกับความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

งานกรเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ได้ดำเนินการสำรวจความพึงพอใจ เรียบร้อยแล้ว จึงขอสรุปผลการประเมินความพึงพอใจและแรงจูงใจ ด้านการบริหารงานของผู้บริหาร การบริหารจัดการด้านทรัพยากรบุคคล ด้านการจัดสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านการสนับสนุนและการสร้างแรงจูงใจขององค์กรของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ โดยสรุปผลการประเมินตามตาราง ดังนี้

ส่วนที่ ๑ ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบประเมิน

ข้อมูลทั่วไป		จำนวน	ร้อยละ
เพศ	เพศชาย	๑๙	๔๗.๕๐
	เพศหญิง	๒๑	๕๒.๕๐
	รวม	๔๐	๑๐๐
อายุ	๑๘ - ๓๐ ปี	๑	๒.๕๐
	๓๑ - ๔๕ ปี	๒๕	๖๒.๕๐
	๔๖ - ๖๐ ปี	๑๔	๓๕.๐๐
	รวม	๔๐	๑๐๐
ตำแหน่ง	พนักงานส่วนตำบล	๑๘	๔๕.๐๐
	ลูกจ้างประจำ	๑	๒.๕๐
	พนักงานจ้าง	๒๑	๕๒.๕๐
	รวม	๔๐	๑๐๐
ระดับการศึกษา	ต่ำกว่าปริญญาตรี	๑๓	๓๒.๕๐
	ปริญญาตรี	๑๙	๔๗.๕๐
	สูงกว่าปริญญาตรี	๘	๒๐.๐๐
	รวม	๔๐	๑๐๐

/สรุปได้ว่า...

สรุปได้ว่า จากการสำรวจพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีจำนวนทั้งหมด ๔๐ คน เป็นเพศชาย ๑๙ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๗.๕๐ เพศหญิง ๒๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๕๒.๕๐ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน ๑๙ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๗.๕๐ และน้อยที่สุดคือระดับสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน ๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๐ ประเภทตำแหน่ง ส่วนใหญ่เป็นพนักงานจ้าง จำนวน ๒๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๕๒.๕๐ และน้อยที่สุดคือ ลูกจ้างประจำ จำนวน ๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๒.๕๐

ส่วนที่ ๒ ความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อองค์กร

๑. ด้านการบริหาร/นโยบายของผู้บริหาร

ประเด็นการประเมิน	ระดับความพึงพอใจ				
	มากที่สุด (ร้อยละ)	มาก (ร้อยละ)	ปานกลาง (ร้อยละ)	น้อย (ร้อยละ)	น้อยที่สุด (ร้อยละ)
๑. มีการวางแผนและกำหนดเป้าหมายในงานอย่างชัดเจน	๕๗.๕๐	๓๔	๐	๐	๐
๒. มีวิสัยทัศน์ วางตัวเป็นแบบอย่างที่ดีในฐานะผู้นำ	๖๒.๕๐	๓๐	๐	๐	๐
๓. ปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาโดยพิจารณาถึงความถูกต้อง	๖๒.๕๐	๓๐	๒	๐	๐
๔. เปิดโอกาสและยอมรับการสื่อสาร การรับฟังความคิดเห็น ข้อเสนอแนะ และการมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการองค์กร	๖๒.๕๐	๓๐	๐	๐	๐

ความพึงพอใจต่อการบริหาร/นโยบายของผู้บริหาร	ระดับคะแนนความพึงพอใจเฉลี่ย (คะแนนเต็ม ๑๐๐ คะแนน)
๑. มีการวางแผนและกำหนดเป้าหมายในงานอย่างชัดเจน	๙๑.๕๐
๒. มีวิสัยทัศน์ วางตัวเป็นแบบอย่างที่ดีในฐานะผู้นำ	๙๒.๕๐
๓. ปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาโดยพิจารณาถึงความถูกต้อง	๙๒.๕๐
๔. เปิดโอกาสและยอมรับการสื่อสาร การรับฟังความคิดเห็น ข้อเสนอแนะ และการมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการองค์กร	๙๒.๕๐

สรุปได้ว่า จากการสำรวจพบว่าผู้ตอบแบบสอบถาม มีความพึงพอใจต่อการบริหารงาน/นโยบายของผู้บริหารมากที่สุด ซึ่งได้คะแนนเท่ากันทั้งหมด ๓ ข้อ คือ ข้อ ๒ มีวิสัยทัศน์ วางตัวเป็นแบบอย่างที่ดีในฐานะผู้นำ ข้อ ๓ ปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาโดยพิจารณาถึงความถูกต้อง และ ๔ เปิดโอกาสและยอมรับการสื่อสาร การรับฟังความคิดเห็น ข้อเสนอแนะ และการมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการองค์กร ได้คะแนนร้อยละ ๙๒.๕๐ รองลงมา คือ ข้อ ๑ มีการวางแผนและกำหนดเป้าหมายในงานอย่างชัดเจน ได้คะแนนร้อยละ ๙๑.๕๐

๒. ด้านการบริหารจัดการด้านทรัพยากรบุคคล

ประเด็นการประเมิน	ระดับความพึงพอใจ				
	มากที่สุด (ร้อยละ)	มาก (ร้อยละ)	ปานกลาง (ร้อยละ)	น้อย (ร้อยละ)	น้อยที่สุด (ร้อยละ)
๑. ความพึงพอใจที่มีต่อนโยบายและเป้าหมายของการบริหารทรัพยากรบุคคลของหน่วยงาน	๖๕	๒๘	๐	๐	๐
๒. ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน การพิจารณาความดีความชอบ มีความชัดเจน เหมาะสม ยุติธรรม	๕๐	๔๐	๐	๐	๐
๓. ท่านมีโอกาสพัฒนาความรู้และประสบการณ์ในการทำงานโดยการเข้ารับการฝึกอบรม/สัมมนาหรือกิจกรรมการจัดการความรู้	๕๕	๔๐	๓	๐	๐
๔. ความพึงพอใจที่มีผลต่อกระบวนการแก้ไขปัญหา และการยุติความขัดแย้งในองค์กร	๕๕	๓๖	๐	๐	๐
๕. องค์กรให้ความสำคัญในการสร้างการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการทำงานเป็นทีม	๖๗.๕๐	๒๖	๐	๐	๐

ความพึงพอใจต่อด้านการบริหารจัดการด้านทรัพยากรบุคคล	ระดับคะแนนความพึงพอใจเฉลี่ย (คะแนนเต็ม ๑๐๐ คะแนน)
๑. ความพึงพอใจที่มีต่อนโยบายและเป้าหมายของการบริหารทรัพยากรบุคคลของหน่วยงาน	๙๓
๒. ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน การพิจารณาความดีความชอบ มีความชัดเจน เหมาะสม ยุติธรรม	๙๐
๓. ท่านมีโอกาสพัฒนาความรู้และประสบการณ์ในการทำงานโดยการเข้ารับการฝึกอบรม/สัมมนาหรือกิจกรรมการจัดการความรู้	๙๕
๔. ความพึงพอใจที่มีผลต่อกระบวนการแก้ไขปัญหา และการยุติความขัดแย้งในองค์กร	๙๑
๕. องค์กรให้ความสำคัญในการสร้างการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการทำงานเป็นทีม	๙๓.๕๐

สรุปได้ว่า จากการสำรวจพบว่าผู้ตอบแบบสอบถาม มีความพึงพอใจต่อการบริหารจัดการด้านทรัพยากรบุคคลมากที่สุด คือ ข้อ ๓ ท่านมีโอกาสพัฒนาความรู้และประสบการณ์ในการทำงานโดยการเข้ารับการฝึกอบรม/ สัมมนาหรือกิจกรรมการจัดการความรู้ ได้คะแนนร้อยละ ๙๕ รองลงมา คือ ข้อ ๕ องค์กรให้ความสำคัญในการสร้างการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการทำงานเป็นทีมได้คะแนนร้อยละ ๙๓ และน้อยที่สุด คือ ข้อ ๒ ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน การพิจารณาความดีความชอบ มีความชัดเจน เหมาะสม ยุติธรรม ได้คะแนนร้อยละ ๙๐

๓. ด้านการจัดสภาพแวดล้อมในการทำงาน

ประเด็นการประเมิน	ระดับความพึงพอใจ				
	มากที่สุด (ร้อยละ)	มาก (ร้อยละ)	ปานกลาง (ร้อยละ)	น้อย (ร้อยละ)	น้อยที่สุด (ร้อยละ)
๑. ความพึงพอใจที่มีต่อการจัดสภาพแวดล้อมในการทำงานของหน่วยงานที่เอื้อต่อการทำงาน	๔๐	๔๖	๓	๐	๐
๒. ความพึงพอใจที่มีต่อการส่งเสริมอาชีพอนามัย สุขภาพ ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ตลอดจนมีแผนป้องกันภัยพิบัติของหน่วยงาน	๕๒.๕๐	๓๘	๐	๐	๐
๓. ความพึงพอใจที่มีต่อบรรยากาศการทำงานของหน่วยงานที่ส่งเสริมความผูกพันระหว่างบุคลากร และสร้างสรรค์วัฒนธรรมการอยู่ร่วมกัน	๙๕	๘๐	๓	๐	๐
๔. การจัดสถานที่ วัสดุ อุปกรณ์ เทคโนโลยีใหม่ๆ เครื่องมือสำหรับการปฏิบัติงานอย่างมีความเหมาะสม ทันสมัยและเพียงพอต่อความต้องการ	๙๐	๘๐	๖	๐	๐
๕. การมีส่วนร่วมในการพัฒนาหน่วยงาน ทั้งด้านอาคาร สถานที่ และการให้บริการ	๙๕	๘๐	๓	๐	๐

ความพึงพอใจต่อด้านการจัดสภาพแวดล้อมในการทำงาน	ระดับคะแนนความพึงพอใจเฉลี่ย (คะแนนเต็ม ๑๐๐ คะแนน)
๑. ความพึงพอใจที่มีต่อการจัดสภาพแวดล้อมในการทำงานของหน่วยงานที่เอื้อต่อการทำงาน	๘๗.๕๐
๒. ความพึงพอใจที่มีต่อการส่งเสริมอาชีพอนามัย สุขภาพ ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ตลอดจนมีแผนป้องกันภัยพิบัติของหน่วยงาน	๙๐.๕๐
๓. ความพึงพอใจที่มีต่อบรรยากาศการทำงานของหน่วยงานที่ส่งเสริมความผูกพันระหว่างบุคลากร และสร้างสรรค์วัฒนธรรมการอยู่ร่วมกัน	๘๗.๕๐
๔. การจัดสถานที่ วัสดุ อุปกรณ์ เทคโนโลยีใหม่ๆ เครื่องมือสำหรับการปฏิบัติงานอย่างมีความเหมาะสม ทันสมัยและเพียงพอต่อความต้องการ	๘๘
๕. การมีส่วนร่วมในการพัฒนาหน่วยงาน ทั้งด้านอาคาร สถานที่ และการให้บริการ	๘๙

สรุปได้ว่า จากการสำรวจพบว่าผู้ตอบแบบสอบถาม มีความพึงพอใจต่อการบริหารจัดการด้านการจัดสภาพแวดล้อมในการทำงานมากที่สุด คือ ข้อ ๒ ความพึงพอใจที่มีต่อการส่งเสริมอาชีพอนามัย สุขภาพ ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ตลอดจนมีแผนป้องกันภัยพิบัติของหน่วยงาน ได้คะแนนร้อยละ ๙๐.๕๐ และรองลงมา คือ ข้อ ๕ การมีส่วนร่วมในการพัฒนาหน่วยงาน ทั้งด้านอาคาร สถานที่ และการให้บริการ ได้คะแนนร้อยละ ๘๙ และได้คะแนนน้อยที่สุด คือ ข้อ ๑ ความพึงพอใจที่มีต่อการจัดสภาพแวดล้อมในการทำงานของหน่วยงานที่เอื้อต่อการทำงาน และข้อ ๓ ความพึงพอใจที่มีต่อบรรยากาศการทำงานของหน่วยงานที่ส่งเสริมความผูกพันระหว่างบุคลากร และสร้างสรรค์วัฒนธรรมการอยู่ร่วมกัน ซึ่งได้คะแนนเท่ากัน ได้คะแนนร้อยละ ๘๗.๕๐

/๔. ด้านการสนับสนุน...

๔. ด้านการสนับสนุนและการสร้างแรงจูงใจขององค์กร

ประเด็นการประเมิน	ระดับความพึงพอใจ				
	มากที่สุด (ร้อยละ)	มาก (ร้อยละ)	ปานกลาง (ร้อยละ)	น้อย (ร้อยละ)	น้อยที่สุด (ร้อยละ)
๑. ความพึงพอใจที่มีต่อนโยบาย มาตรการสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานให้กับบุคลากร	๕๗.๕๐	๓๒	๑.๕๐	๐	๐
๒. ความพึงพอใจที่มีต่อหน่วยงานในการจัดกิจกรรมเสริมสร้างความสัมพันธ์ของบุคลากรในหน่วยงาน	๕๐	๓๘	๑.๕๐	๐	๐
๓. ความพึงพอใจที่มีต่อมาตรการดำเนินงานเสริมสร้างความก้าวหน้าและความมั่นคงในอาชีพการทำงานของบุคลากร	๕๒.๕๐	๓๖	๑.๕๐	๐	๐
๔. ความพึงพอใจที่มีต่อการจัดสวัสดิการในการทำงานภายในองค์กรหรือนอกเหนือจากขององค์กร	๖๐	๒๘	๐	๐	๐
๕. ท่านรับรู้ความก้าวหน้าในตำแหน่งงานที่ท่านปฏิบัติ	๕๒.๕๐	๓๘.๕๐	๑.๕๐	๐	๐
๖. ความพึงพอใจโดยรวมในฐานะที่เป็นบุคลากรของ อบต. นาบอน ท่านมีความผูก ความพึงพอใจและแรงจูงใจในการทำงานในระดับใด	๕๗.๕๐	๓๔	๐	๐	๐

ความพึงพอใจต่อการสนับสนุนและการสร้างแรงจูงใจขององค์กร	ระดับคะแนนความพึงพอใจเฉลี่ย (คะแนนเต็ม ๑๐๐ คะแนน)
๑. ความพึงพอใจที่มีต่อนโยบาย มาตรการสร้างขวัญ และกำลังใจในการทำงานให้กับบุคลากร	๙๑
๒. ความพึงพอใจที่มีต่อหน่วยงานในการจัดกิจกรรมเสริมสร้างความสัมพันธ์ของบุคลากรในหน่วยงาน	๘๙.๕๐
๓. ความพึงพอใจที่มีต่อมาตรการดำเนินงานเสริมสร้างความก้าวหน้าและความมั่นคงในอาชีพการทำงานของบุคลากร	๙๐
๔. ความพึงพอใจที่มีต่อการจัดสวัสดิการในการทำงานภายในองค์กรหรือนอกเหนือจากขององค์กร	๘๘
๕. ท่านรับรู้ความก้าวหน้าในตำแหน่งงานที่ท่านปฏิบัติ	๙๒.๕๐
๖. ความพึงพอใจโดยรวมในฐานะที่เป็นบุคลากรของ อบต. นาบอน ท่านมีความผูก ความพึงพอใจและแรงจูงใจในการทำงานในระดับใด	๙๑.๕๐

สรุปได้ว่า จากการสำรวจพบว่าผู้ตอบแบบสอบถาม มีความพึงพอใจต่อการสนับสนุนและการสร้างแรงจูงใจขององค์กรมากที่สุด คือ ข้อ ๕ ท่านรับรู้ความก้าวหน้าในตำแหน่งงานที่ท่านปฏิบัติ ได้คะแนนร้อยละ ๙๒.๕๐ และรองลงมา คือ ข้อ ๖ ความพึงพอใจโดยรวมในฐานะที่เป็นบุคลากรของ อบต. นาบอน ท่านมีความผูก ความพึงพอใจและแรงจูงใจในการทำงานในระดับใด ได้คะแนนร้อยละ ๙๑.๕๐ และได้คะแนนน้อยที่สุด คือ ข้อ ๔ ความพึงพอใจที่มีต่อการจัดสวัสดิการในการทำงานภายในองค์กรหรือนอกเหนือจากขององค์กร ได้คะแนนร้อยละ ๘๘

บอร์ดประชาสัมพันธ์
ด้านสุขอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

องค์การบริหารส่วนตำบลนาบอน

บอร์ดประชาสัมพันธ์



เริ่มเข้าทำงานแล้ว **อย่าลืม** 3 ข้อ

มาตรการป้องกัน... นำ **ใจ** ให้ดีดังต่อไปนี้

1. สวมหน้ากากอนามัยตลอดเวลา
2. สวมหน้ากากอนามัยตลอดเวลา
3. เว้นระยะห่าง

3 เว้น ระยะห่าง ใช้สี icon



ออกกำลังกาย งดเที่ยว หนีไปต่อกับ

ในช่วงการระบาดของโรคโควิด-19

1. งดไปสถานที่แออัด

2. งดไปสถานที่เสี่ยง

3. งดไปสถานที่เสี่ยง

เกรงขอขอ เพื่อนทิ้ง ของชุมชนเมือง

โรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (โควิด-19)

1. งดทิ้งขยะในที่สาธารณะ

2. งดทิ้งขยะในที่สาธารณะ

3. งดทิ้งขยะในที่สาธารณะ

หวานไปไม่ได้

3 18 ปีขึ้นไป

1. งดดื่มเครื่องดื่มหวาน

2. งดดื่มเครื่องดื่มหวาน

3. งดดื่มเครื่องดื่มหวาน

วิธีการกำจัดขยะด้วยหลัก 3R (3Rs)

1. Reduce (ลด)

2. Reuse (ใช้ซ้ำ)

3. Recycle (รีไซเคิล)

ห้างดงไม่ไปลดรับจาก

โรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019

1. งดไปสถานที่แออัด

2. งดไปสถานที่แออัด

3. งดไปสถานที่แออัด





บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล องค์การบริหารส่วนตำบลนาบอน โทร. ๐ ๗๕๔๙ ๑๕๓๙

ที่ นศ.๗๘๒๐๑/๓๔ วันที่ ๑๐ มกราคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขออนุมัติดำเนินการจัดทำโครงการยกย่องพนักงานต้นแบบ ด้านคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติราชการ และให้บริการประชาชนดีเด่น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

เรียน นายองค์การบริหารส่วนตำบลนาบอน

๑.เรื่องเดิม

ตามที่องค์การบริหารส่วนตำบลนาบอนได้จัดทำประมวลจริยธรรมของข้าราชการองค์การบริหารส่วนตำบลนาบอน ตามประกาศลงวันที่ ๒๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๒ เพื่อเป็นเครื่องมือกำกับความประพฤติของข้าราชการ ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง เพื่อสร้างความโปร่งใส มีมาตรฐานในการปฏิบัติงานที่ชัดเจนและเป็นสากล ยึดถือเป็นหลักการและแนวทางปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอ และเป็นเครื่องมือตรวจสอบการทำงานด้านต่าง ๆ ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาบอน ประกอบกับประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครศรีธรรมราช เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๙ ธันวาคม ๒๕๔๕ และแก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน ข้อ ๒๖๗ (๕) ด้านศีลธรรมคุณธรรม และจริยธรรม ได้แก่ การพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน เช่น จริยธรรมในการปฏิบัติงาน การพัฒนาคุณภาพชีวิต เพื่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานฯ นั้น

๒.ข้อเท็จจริง

เพื่อเป็นการส่งเสริมด้านคุณธรรม จริยธรรมภายในองค์กร และเพื่อเป็นการสร้างแรงจูงใจและขวัญกำลังใจให้กับข้าราชการ ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง องค์การบริหารส่วนตำบลนาบอน ที่ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต มีคุณธรรม จริยธรรม และทุ่มเทแรงกาย แรงใจในการปฏิบัติงาน ได้มีกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ และเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับข้าราชการ ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ในหน่วยงาน

สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล จึงขออนุมัติจัดทำโครงการยกย่องพนักงานต้นแบบ ด้านคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติราชการ และให้บริการประชาชนดีเด่น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

๓. ข้อระเบียบกฎหมาย

๓.๑ ประมวลจริยธรรมของข้าราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลนาบอน ลงวันที่ ๒๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๒

๓.๒ ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครศรีธรรมราช เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๙ ธันวาคม ๒๕๔๕ และแก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน

๔.ข้อเสนอ

เพื่อเป็นการส่งเสริมด้านคุณธรรม จริยธรรมภายในองค์กร และเป็นการสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เห็นควรอนุมัติจัดทำโครงการดังกล่าวข้างต้น

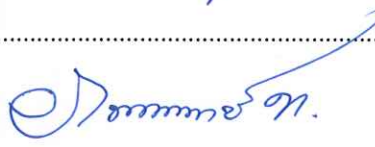
/๕. ข้อเสนอ....

๕. ข้อพิจารณา


- ๕.๑ จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หากเห็นชอบโปรดลงนามอนุมัติโครงการที่แนบพร้อมนี้
๕.๒ เห็นควรประชาสัมพันธ์โครงการดังกล่าวให้ทุกส่วนราชการทราบต่อไป


(นางสาวอุบลรัตน์ เรืองอ่อน)
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

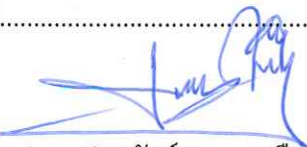
ความเห็นหัวหน้าสำนักปลัด.....


(นายภัทรเดช ทองแบน)
หัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

ความเห็นปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล.....


(นายประพันธ์ พรหมเมือง)
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลนาบอน

ความเห็นนายกองค์การบริหารส่วนตำบล.....


(นายประพันธ์ พรหมเมือง)
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ปฏิบัติหน้าที่
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลนาบอน
10 มี. ค. ๖5

**โครงการยกย่องพนักงานต้นแบบ ด้านคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติราชการ
และให้บริการประชาชนดีเด่น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕
องค์การบริหารส่วนตำบลนาบอน อำเภอนาบอน จังหวัดนครศรีธรรมราช**

**๑. ชื่อโครงการ : โครงการยกย่องพนักงานต้นแบบ ด้านคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติราชการ
และให้บริการประชาชนดีเด่น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕**

๒. หลักการและเหตุผล

พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้าง ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นผู้มีความสำคัญ และเป็นกลไกหลักของประเทศในการให้บริการสาธารณะ เพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนในท้องถิ่น ทั้งยังมีหน้าที่และความรับผิดชอบสำคัญในอันที่จะบำบัดทุกข์บำรุงสุข และสร้างคุณภาพชีวิตที่ดี ให้แก่ประชาชนในท้องถิ่นโดยให้สอดคล้องกับนโยบายของรัฐบาลและท้องถิ่น ดังนั้น การที่ประชาชนในแต่ละท้องถิ่นจะมีความเป็นอยู่ที่มีความสุขหรือไม่ จึงขึ้นอยู่กับการประพฤติปฏิบัติ ของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้าง ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาบอนทุกคน หากพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลนาบอนเป็นผู้มีคุณธรรม ปฏิบัติตนอยู่ในกรอบจริยธรรม เป็นผู้ที่มีจิตสำนึกที่จะตอบสนองคุณแผ่นดินด้วยการกระทำทุกสิ่ง เพื่อคุณประโยชน์ของประชาชน และประเทศชาติโดยน้อมนำพระราชจริยวัตร พระราชกรณียกิจ และอัญเชิญพระบรมราโชวาทของพระบาทสมเด็จพระบรมชนกาธิเบศร มหาภูมิพลอดุลยเดชมหาราชบรมนาถบพิตร พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว รัชกาลที่ ๙ มาเป็นแนวทางในการปฏิบัติหน้าที่เพื่อให้เกิดผลดีอย่างเต็มกำลังความสามารถแล้ว ย่อมส่งผลดีสู่ประชาชนโดยตรง ซึ่งได้พระราชทานคุณธรรม ๔ ประการ แก่ข้าราชการและประชาชนในคราวสมโภชกรุงรัตนโกสินทร์ ๒๐๐ ปี ดังนี้

ประการที่ ๑ คือ การรักษาความสัตย์ ความจริงใจต่อตัวเอง รู้จักสละประโยชน์ส่วนน้อยของตนเพื่อประโยชน์ส่วนใหญ่ของบ้านเมือง ที่จะประพฤติปฏิบัติแต่สิ่งที่เป็นประโยชน์และเป็นธรรม

ประการที่ ๒ คือ การรู้จักข่มใจตนเอง ฝึกใจตนเองให้ประพฤติปฏิบัติอยู่ในความสัตย์ความดี นั้น

ประการที่ ๓ คือ การอดทน อดกลั้น และอดออม ไม่ประพฤติล่วงความสัตย์สุจริตไม่ว่าจะด้วยเหตุประการใด

ประการที่ ๔ คือ การรู้จักละวางความชั่ว ความทุจริต และรู้จักสละประโยชน์ส่วนน้อยของตนเพื่อประโยชน์ส่วนใหญ่ของบ้านเมือง

คุณธรรม ๔ ประการนี้ ถ้าแต่ละคนพยายามปลูกฝังและบำรุงให้เจริญงอกงามขึ้นโดยทั่วกันแล้ว จะช่วยให้ประเทศชาติบังเกิดความสุข ความร่มเย็น และมีโอกาสที่จะปรับปรุงพัฒนาให้มั่นคงก้าวหน้าต่อไปได้ตั้งประสงค์ คุณธรรมและจริยธรรมจึงเป็นเครื่องมืออันสำคัญยิ่งที่จะช่วยให้ข้าราชการ พนักงาน และลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ได้มีหลักการและแนวทางประพฤติปฏิบัติตนไปในทางที่ถูกต้องเหมาะสมนำมาซึ่งประสิทธิภาพ ประสิทธิผล ความพอใจ ความผาสุกของประชาชน ความเจริญรุ่งเรืองของประเทศชาติ และส่งผลให้เกิดความสุข ความเจริญย้อนมาสู่ตัวผู้ประพฤติปฏิบัติตนไปในทางที่ถูกต้องเหมาะสมนำมาซึ่งประสิทธิภาพ ประสิทธิผล ความพอใจ ความผาสุกของประชาชน ความเจริญรุ่งเรืองของประเทศชาติ และส่งผลให้เกิดความสุข ความเจริญย้อนกลับมาสู่ตัวผู้ประพฤติปฏิบัติเองทุกคนและตามประกาศคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น เรื่อง มาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมของข้าราชการ พนักงาน และลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ได้แจ้งแนวทางดำเนินการเพื่อให้มาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมบังเกิดผลในทางปฏิบัติ ประกอบกับประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครศรีธรรมราช เรื่อง หลักเกณฑ์

/และเงื่อนไข...

และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๙ ธันวาคม ๒๕๔๕ ปัจจุบัน ข้อ ๒๖๗ (๕) ด้านศีลธรรมคุณธรรม และจริยธรรม ได้แก่ การพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน เช่น จริยธรรมในการปฏิบัติงาน การพัฒนาคุณภาพชีวิต เพื่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานฯ นั้น

จากความสำคัญของคุณธรรมและจริยธรรมของข้าราชการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลนาบอน จึงได้จัดทำโครงการยกย่องพนักงานต้นแบบ ด้านคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติราชการ และให้บริการประชาชนดีเด่น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ เพื่อยกย่องเชิดชูเกียรติบุคคลที่มีความประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีให้เป็นที่ประจักษ์ และเป็นขวัญกำลังใจในการปฏิบัติราชการซึ่งจะช่วยให้ผู้ได้รับการชมเชยหรือยกย่องเชิดชูเกียรติมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน และรู้สึกว่าการหรือผลของการกระทำนั้นเกิดความคุ้มค่าและสร้างความภูมิใจให้กับตนเอง ขึ้น

๓. วัตถุประสงค์

๓.๑ เพื่อยกย่องเชิดชูเกียรติพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างตามภารกิจ และพนักงานจ้างทั่วไป ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาบอน ผู้มีคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติราชการ และให้บริการประชาชนดีเด่น

๓.๒ เพื่อเป็นขวัญกำลังใจในการปฏิบัติราชการ

๓.๓ เพื่อเป็นการส่งเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร และการส่งเสริมการสร้างแรงจูงใจให้พนักงานส่วนตำบล พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างตามภารกิจ และพนักงานจ้างทั่วไป ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาบอน ได้ตระหนักถึงความซื่อสัตย์สุจริต เสียสละเพื่อประโยชน์ส่วนรวม

๓.๔ เพื่อเป็นเกียรติและศักดิ์ศรีให้แก่ตนเอง และครอบครัว

๔. เป้าหมาย

พนักงานส่วนตำบล พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างตามภารกิจ และพนักงานจ้างทั่วไป ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาบอน

๕. วิธีดำเนินการ

๕.๑ เสนอโครงการเพื่อพิจารณาขออนุมัติจากผู้บริหารท้องถิ่น

๕.๒ ประชาสัมพันธ์โครงการให้พนักงานส่วนตำบล พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างตามภารกิจ และพนักงานจ้างทั่วไป ทราบ

๕.๓ แต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาคัดเลือกพนักงานต้นแบบ ด้านคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติราชการ และให้บริการประชาชนดีเด่น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ (ตามหลักเกณฑ์การพิจารณา ภาคผนวก ก.)

๕.๔ สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล กองคลัง และกองช่าง พิจารณาส่งรายชื่อ พนักงานส่วนตำบล พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างตามภารกิจ และพนักงานจ้างทั่วไป ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาบอนที่มีคุณสมบัติและสมควรได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติ (โดยแยกเป็น พนักงานส่วนตำบล พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ ส่วนราชการละ ๑ คน , พนักงานจ้างตามภารกิจ ส่วนราชการละ ๑ คน, พนักงานจ้างทั่วไปส่วนราชการละ ๑ คน)

๕.๕ คณะกรรมการคัดเลือกพนักงานต้นแบบ ด้านคุณธรรม จริยธรรมในการปฏิบัติราชการ และให้บริการประชาชนดีเด่น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ พิจารณาคัดเลือกพนักงานต้นแบบ ด้านคุณธรรม จริยธรรมในการปฏิบัติราชการ และให้บริการประชาชนดีเด่น ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕

/๔.๖ ประกาศรายชื่อ.....

๕.๖ ประกาศรายชื่อพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างตามภารกิจ และพนักงานจ้างทั่วไป ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาบอนที่ได้รับคัดเลือกเป็นพนักงานต้นแบบด้านคุณธรรม จริยธรรมในการปฏิบัติราชการ และให้บริการประชาชนดีเด่น ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕ เพื่อรับใบประกาศนียบัตรจากองค์การบริหารส่วนตำบลนาบอน

๕.๗ ประเมินผลและสรุปผลการจัดทำโครงการฯ

๖. สถานที่ดำเนินการ

องค์การบริหารส่วนตำบลนาบอน อำเภอนาบอน จังหวัดนครศรีธรรมราช

๗. ระยะเวลาดำเนินการ

เดือนมกราคม ๒๕๖๕ - กันยายน ๒๕๖๕

๘. งบประมาณดำเนินการ

ไม่ใช้งบประมาณ

๙. ผู้รับผิดชอบ

สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล องค์การบริหารส่วนตำบลนาบอน

๑๐. ประโยชน์ที่จะได้รับ

๑๐.๑ พนักงานส่วนตำบล พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างตามภารกิจ และพนักงานจ้างทั่วไป ขององค์การบริหารส่วนตำบลมีความภาคภูมิใจในการได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติ

๑๐.๒ พนักงานส่วนตำบล พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างตามภารกิจ และพนักงานจ้างทั่วไป ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาบอนมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานเพิ่มมากขึ้น

๑๐.๓ พนักงานส่วนตำบล พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างตามภารกิจ และพนักงานจ้างทั่วไป ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาบอน ได้ตระหนักถึงความซื่อสัตย์สุจริต เสียสละเพื่อประโยชน์ส่วนรวม และให้ประชาชนได้รับบริการที่ดี

(ลงชื่อ)



ผู้รับผิดชอบโครงการ

(นางสาวอุบลรัตน์ เรืองอ่อน)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

(ลงชื่อ)




ผู้เสนอโครงการ

(นายภัทรเดช ทองแป้น)

หัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

/(ลงชื่อ).....

(ลงชื่อ)  ผู้เห็นชอบโครงการ
(นายประพันธ์ พรหมเมือง)
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลนาบอน

(ลงชื่อ)  ผู้อนุมัติโครงการ
(นายประพันธ์ พรหมเมือง)
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ปฏิบัติหน้าที่
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลนาบอน

หลักเกณฑ์การพิจารณา

“พนักงานต้นแบบ ด้านคุณธรรมและจริยธรรม ในการปฏิบัติราชการ และให้บริการประชาชนดีเด่น”
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

๑. กลุ่มตำแหน่งและจำนวนที่คัดเลือก

- ๑.๑ พนักงานส่วนตำบล พนักงานครุองค์การบริหารส่วนตำบล และลูกจ้างประจำ ส่วนราชการละ ๑ คน
- ๑.๒ พนักงานจ้างตามภารกิจ ส่วนราชการละ ๑ คน
- ๑.๓ พนักงานจ้างทั่วไป ส่วนราชการละ ๑ คน

๒. คุณสมบัติของผู้มีสิทธิได้รับการเสนอชื่อเข้ารับการคัดเลือก

- ๒.๑ เป็นพนักงานส่วนตำบล พนักงานครุองค์การบริหารส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างตามภารกิจ และพนักงานจ้างทั่วไป ในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลนาบอน
- ๒.๒ มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานในส่วนราชการที่สังกัด ติดต่อกันไม่น้อยกว่า ๑ ปี นับถึงวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๕
- ๒.๓ ไม่เคยถูกลงโทษทางวินัยหรืออยู่ระหว่างสอบสวนทางวินัย

๓. หลักเกณฑ์การพิจารณา

๓.๑ การประเมินด้านพฤติกรรม (๕๐ คะแนน)

- ๑) เป็นผู้มีความประพฤติ ปฏิบัติตนตามมาตรฐานคุณธรรม จริยธรรม ศีลธรรม และเป็นที่ยอมรับของบุคคลในส่วนราชการและสังคมต่อผู้ร่วมงาน
- ๒) เป็นผู้มีจิตใจอาสา เสียสละ เอื้อเฟื้อ ต่อผู้อื่น และมีมนุษยสัมพันธ์ดีเป็นที่รักใคร่ของเพื่อนร่วมงาน และผู้บังคับบัญชา
- ๓) เป็นผู้ที่มีความประพฤติดี ปฏิบัติตนชอบด้วยศีลธรรม ยึดมั่นในหลักการ และจรรยาบรรณของวิชาชีพเป็นที่ยอมรับของเพื่อนร่วมงานและองค์กร
- ๔) ปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริต มุ่งผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของทางราชการ
- ๕) องค์กรประกอบอื่นๆ ที่สนับสนุนว่ามีการประพฤติตนเกี่ยวกับคุณธรรมและจริยธรรม ในการปฏิบัติราชการ และให้บริการประชาชนที่ดี

๓.๒ การประเมินด้านการปฏิบัติงาน (๕๐ คะแนน)

- ๑) ปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริต มุ่งผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของทางราชการ
- ๒) เป็นบุคคลที่มีความสามารถ ขยันขันแข็ง ซื่อสัตย์และเสียสละในการปฏิบัติงาน
- ๓) อุทิศตนเพื่อปฏิบัติงานในหน้าที่อย่างเต็มกำลังความสามารถ
- ๔) มีผลงานดีเด่นด้านคุณธรรมจริยธรรมเป็นที่ยอมรับ ให้หมายรวมถึงผลการปฏิบัติงานในหน้าที่เป็นอันดับแรก และผลงานจากการอุทิศทุ่มเท เสียสละ เพื่อประโยชน์ต่อองค์กรและประชาชน
- ๕) องค์กรประกอบอื่นๆ ที่สนับสนุนว่ามีการประพฤติตนเกี่ยวกับคุณธรรมและจริยธรรม ในการปฏิบัติราชการ และให้บริการประชาชนที่ดี

๓. ขั้นตอนการพิจารณาคัดเลือก

๓.๑ ให้นำหน่วยงานต้นสังกัด พิจารณาคัดเลือกและเสนอชื่อบุคลากรในสังกัดทราบตามเกณฑ์ที่กำหนด (พร้อมเอกสารหลักฐานประกอบการพิจารณา) หากหน่วยงานไม่ได้เสนอชื่อให้แจ้งเป็นลายลักษณ์อักษร

๓.๒ คณะกรรมการฯ ประชุมเพื่อพิจารณาคัดเลือกและประกาศรายชื่อผู้ได้รับการคัดเลือก

๔. เกณฑ์การพิจารณา

การคัดเลือกให้เป็นตุลยพินิจของคณะกรรมการดำเนินการคัดเลือกบุคคลต้นแบบด้านคุณธรรมจริยธรรม และให้บริการประชาชนดีเด่น โดยพิจารณาจากเกณฑ์การคัดเลือกที่กำหนด ซึ่งแบ่งออกเป็น ๒ ด้าน คือ การประเมินด้านพฤติกรรม และการประเมินด้านการปฏิบัติงาน โดยคะแนนด้านละ ๕๐ คะแนน รวม ๑๐๐ คะแนน

ผู้ที่ได้รับการคัดเลือกเป็นพนักงานต้นแบบฯ จะต้องมีผลคะแนนการประเมินรวมทั้ง ๒ ด้าน ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ คะแนน หากกลุ่มตำแหน่งใดไม่มีผู้ได้คะแนนตามที่กำหนด ถือว่ากลุ่มตำแหน่งนั้นไม่ผ่านการคัดเลือก

๕. รางวัลที่ได้รับ

ผู้ที่ได้รับการคัดเลือกเป็นพนักงานต้นแบบด้านคุณธรรม จริยธรรมในการปฏิบัติงาน และให้บริการประชาชนดีเด่น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ จะได้รับประกาศนียบัตรจากองค์การบริหารส่วนตำบลนาบอน

สำเนาฉบับ

คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลนาบอน

ที่ ๔๘ / ๒๕๖๕

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาคัดเลือกพนักงานต้นแบบ ด้านคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติราชการ และให้บริการประชาชนดีเด่น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

ตามที่องค์การบริหารส่วนตำบลนาบอน ได้จัดทำโครงการยกย่องพนักงานต้นแบบ ด้านคุณธรรมและจริยธรรม ในการปฏิบัติราชการ และให้บริการประชาชนดีเด่น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเสริมสร้าง ประสิทธิภาพและเชิดชูเกียรติคุณงามความดีของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ผู้มีความประพฤติดี ปฏิบัติชอบ มีคุณธรรมจริยธรรมให้สังคมได้รับรู้ ตลอดจนจนเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานซึ่งเป็นไปตาม ประมวลจริยธรรมของข้าราชการองค์การบริหารส่วนตำบลนาบอน นั้น

ดังนั้น เพื่อให้การคัดเลือกพนักงานต้นแบบขององค์การบริหารส่วนตำบลนาบอน เป็นไปด้วยความ เรียบร้อย โปร่งใส และยุติธรรม จึงแต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาคัดเลือกพนักงานต้นแบบ ด้านคุณธรรมและจริยธรรมใน การปฏิบัติราชการ และให้บริการประชาชนดีเด่น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ เพื่อทำหน้าที่ในการพิจารณาคัดเลือก พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ให้ได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติ ประกอบด้วย

- | | | |
|------------------------------|--|------------------|
| ๑. นายประสาธ รัตนภรณ์ | ตำแหน่ง นายกององค์การบริหารส่วนตำบล | ประธานกรรมการ |
| ๒. นายประเสริฐ รัตนบุรี | ตำแหน่ง รองนายกององค์การบริหารส่วนตำบล | กรรมการ |
| ๓. นายวิธาน กุญชรินทร์ | ตำแหน่ง ประธานสภาองค์การบริหารส่วนตำบล | กรรมการ |
| ๔. นายประพันธ์ พรหมเมือง | ตำแหน่ง ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล | กรรมการ |
| ๕. นายปรีชา บุญรักษา | ตำแหน่ง รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล | กรรมการ |
| ๖. นางสาวอุบลรัตน์ เรืองอ่อน | ตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคล | เลขานุการ |
| ๗. นางสาวรัตนา ปลอดโยธา | ตำแหน่ง ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล | ผู้ช่วยเลขานุการ |

โดยให้คณะกรรมการมีหน้าที่คัดเลือกบุคคลต้นแบบ ผู้มีคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติราชการ และให้บริการประชาชนดีเด่น ตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่นี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๒ เดือน มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๕

(ลงชื่อ)


(นายประสาธ รัตนภรณ์)

นายกององค์การบริหารส่วนตำบลนาบอน



..... ปลัด อบต.

..... หัวหน้าสำนักปลัดฯ

..... ตรวจทาน

..... พิมพ์/ร่าง

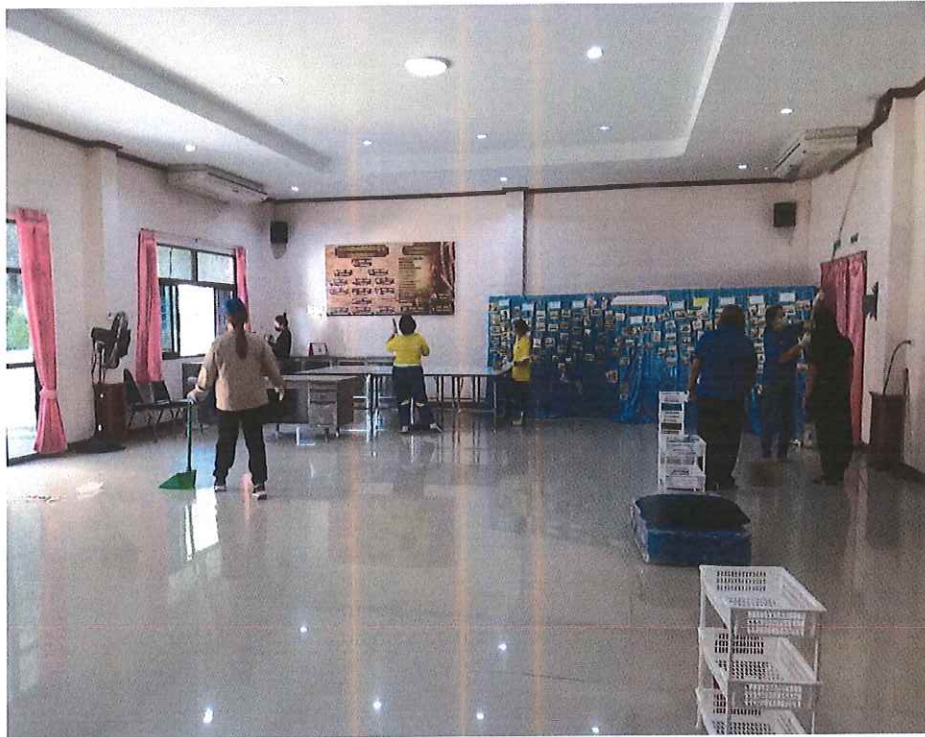
ภาพโครงการ big Cleaning Day นานอน



ภาพโครงการ big Cleaning Day นานอน



ภาพโครงการ big Cleaning Day นานอน



ภาพโครงการ big Cleaning Day นานอน



ภาพโครงการ big Cleaning Day นานอน



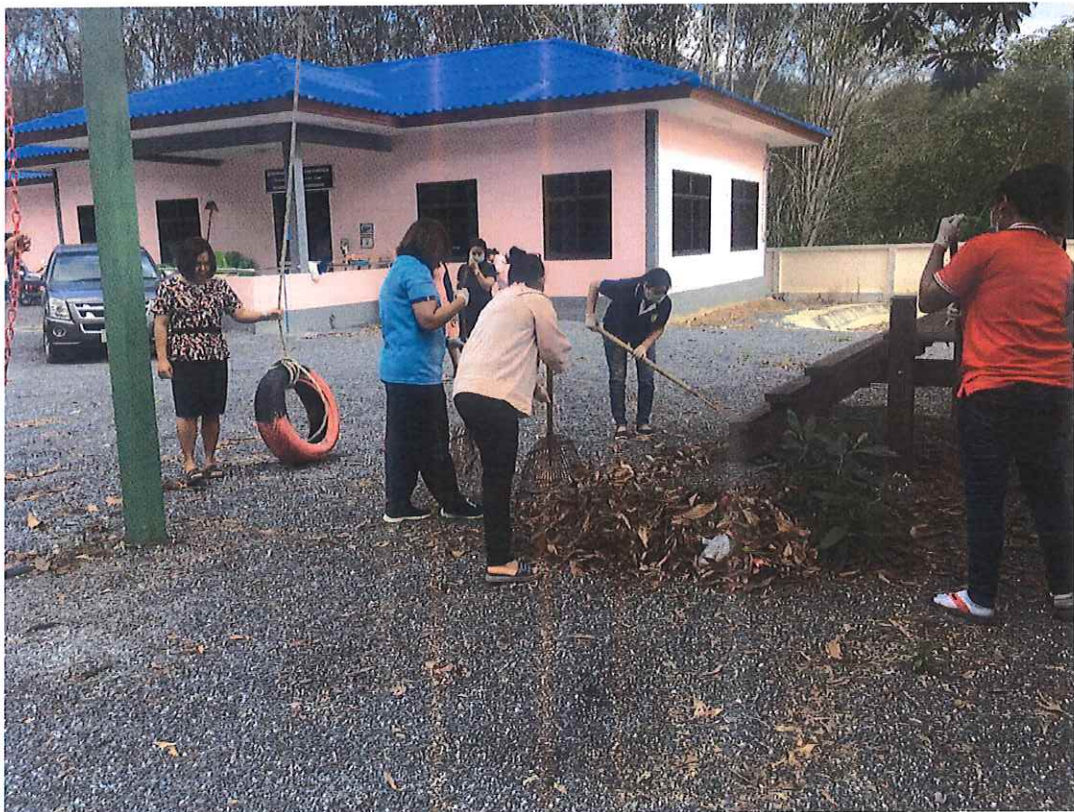
ภาพโครงการ big Cleaning Day นานอน



ภาพโครงการ big Cleaning Day นานอน



ภาพโครงการ big Cleaning Day นานอน



ถังดับเพลิง



ตู้ยาสามัญ





บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักงานปลัดฯ องค์การบริหารส่วนตำบลนาบอน โทร ๐-๗๕๔๙-๑๕๓๙

ที่ นศ ๗๘๒๐๑/๑๒๕๗ วันที่ ๒๙ กันยายน ๒๕๖๔

เรื่อง รายงานการติดตามแผนแม่บทเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔

เรียน นายองค์การบริหารส่วนตำบลนาบอน

ตามที่องค์การบริหารส่วนตำบลนาบอนได้แต่งตั้งคณะกรรมการติดตามแผนแม่บทเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ตามคำสั่งที่ ๕๓๑/๒๕๖๓ ลงวันที่ ๘ ตุลาคม ๒๕๖๓ และคณะกรรมการการได้ประชุมเพื่อติดตามแผนดังกล่าวเรียบร้อยแล้ว เมื่อวันที่ ๒๙ กันยายน ๒๕๖๔ นั้น

ในการนี้คณะกรรมการฯ ขอรายงานการติดตามแผนแม่บทเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารขององค์การบริหารส่วนตำบลนาบอน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ รายละเอียดปรากฏตามเอกสารแนบท้ายบันทึกข้อความฉบับนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

(นางสาวอุบลรัตน์ เรืองอ่อน)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

ความเห็นของหัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล.....

(นายภัทรเดช ทองแป้น)

หัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

๒๙ กันยายน ๒๕๖๔

ความเห็นของปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล.....

(นายประพันธ์ พรหมเมือง)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลนาบอน

๒๙ กันยายน ๒๕๖๔

ความเห็นของนายองค์การบริหารส่วนตำบลนาบอน.....

(นายเจริญ ศิริคำ)

นายองค์การบริหารส่วนตำบลนาบอน

๒๙ กันยายน ๒๕๖๔

รายงานผลการดำเนินงานตามแผนแม่บทเทคโนโลยีสารสนเทศและ
การสื่อสารและติดตามแผนแม่บทเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔
ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาบอน

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ บูรณาการข้อมูลและระบบสารสนเทศเพื่อให้บริการข้อมูลสารสนเทศท้องถิ่นอย่างมีประสิทธิภาพ

ที่	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรมหลัก	การดำเนินงาน	งบประมาณ	ผลที่ได้รับ	หน่วยงานที่รับผิดชอบ
๑	โครงการเชื่อมโยงระบบเครือข่าย ICT ท้องถิ่น	มีการปรับปรุงระบบเครือข่ายอินเทอร์เน็ตภายในสำนักงานเพื่อการทำงานที่มีประสิทธิภาพมากขึ้น	-	ทำให้ระบบเครือข่าย ICT ท้องถิ่น มีความมั่นคง และมีประสิทธิภาพ	สำนักงานปลัด
๒	บันทึกข้อมูล ปรับปรุงข้อมูล และประมวลผลข้อมูลสารสนเทศเพื่อการพัฒนาท้องถิ่น	มีการบันทึก และประมวลผลข้อมูลสารสนเทศด้านต่างๆ ให้เป็นปัจจุบัน	-	ทำให้มีข้อมูลสารสนเทศที่เป็นปัจจุบันเพื่อใช้เป็นฐานข้อมูลประกอบการปฏิบัติงานในด้านต่างๆ	สำนักงานปลัด กองคลัง กองช่าง

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารงานด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศที่เหมาะสมและทันสมัย

ที่	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรมหลัก	การดำเนินงาน	งบประมาณ	ผลที่ได้รับ	หน่วยงานที่รับผิดชอบ
๑	โครงการปรับปรุงระบบ ICT ของ อบต.	บำรุงซ่อมแซมครุภัณฑ์คอมพิวเตอร์ และอื่นๆให้พร้อมต่อการใช้งานอยู่เสมอ	๑๔,๕๐๐	มีวัสดุอุปกรณ์ที่พร้อมต่อการปฏิบัติงานด้าน ICT	สำนักงานปลัด กองคลัง กองช่าง
๒	โครงการจัดทำคู่มือประชาชน	ปรับปรุงคู่มือประชาชนให้ครอบคลุมทุกกระบวนการทำงานของ อบต.	-	ทำให้ประชาชนรับทราบข้อมูลในการติดต่องานราชการ ได้รับความสะดวก	สำนักงานปลัด
๓	จัดทำเว็บไซต์ ข่าวประชาสัมพันธ์ของ อบต.	ปรับปรุงข้อมูลในเว็บไซต์เพื่อเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารท้องถิ่น	-	ทำให้ประชาชนได้รับทราบข้อมูลข่าวสารของ อบต. ได้อย่างทั่วถึง	สำนักงานปลัด กองคลัง กองช่าง
๔	จัดทำเว็บไซต์ ภาพกิจกรรมของ อบต.	ปรับปรุงข้อมูลในเว็บไซต์เพื่อเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารท้องถิ่น	-	ทำให้ประชาชนได้รับทราบข้อมูลข่าวสารของ อบต. ได้อย่างทั่วถึง	สำนักงานปลัด

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานให้สามารถรองรับระบบงานได้อย่างมั่นคงปลอดภัย

ที่	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรมหลัก	การดำเนินงาน	งบประมาณ	ผลที่ได้รับ	หน่วยงานที่รับผิดชอบ
๑	โครงการจัดซื้อครุภัณฑ์สำหรับพัฒนาระบบ ICT	จัดหาคอมพิวเตอร์พร้อมอุปกรณ์ และอื่นที่เกี่ยวข้อง	๒๓๕,๖๐๐.-	ทำให้มีวัสดุ อุปกรณ์ในการปฏิบัติงานด้าน ICT	สำนักงานปลัด กองคลัง กองช่าง

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ พัฒนาศักยภาพและทักษะบุคลากรให้มีความพร้อมในการปฏิบัติงานด้าน ICT

ที่	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรมหลัก	การดำเนินงาน	งบประมาณ	ผลที่ได้รับ	หน่วยงานที่รับผิดชอบ
๑	โครงการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ด้าน ICT	บุคลากรในหน่วยงานอบรมออนไลน์ความรู้ด้าน ICT	-	ทำให้บุคลากรท้องถิ่นมีความรู้ และทักษะในการใช้งานด้าน IT	สำนักงานปลัด
๒	แต่งตั้งเจ้าหน้าที่จัดเก็บ/นำเข้า/ตรวจสอบข้อมูลในฐานข้อมูลสารสนเทศท้องถิ่น	ปรับปรุงคำสั่งให้เป็นปัจจุบันเพื่อรองรับการพัฒนาฐานข้อมูลสารสนเทศท้องถิ่น	-	ทำให้มีข้อมูลสารสนเทศที่ครอบคลุม และสามารถนำมาใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงานได้	สำนักงานปลัด
๓	จัดการประชุมคณะกรรมการพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร	ประชุมติดตามแผนแม่บทสารสนเทศ และเสนอแนะการดำเนินการต่อไป	-	-ทำให้มีความมั่นคงในการใช้ระบบสารสนเทศ -ทำให้มีแผนงาน/โครงการในการดำเนินการตามแผนสารสนเทศ	สำนักงานปลัด
๔	สำรวจความต้องการข้อมูลข่าวสารแต่ละประเภทของผู้บริหารและพนักงาน	จัดทำแบบสำรวจ	-	ทำให้การบริหารงานระบบ ICT มีความรัดกุมและรอบคอบ	สำนักงานปลัด
๕	รายงานและประเมินผลความก้าวหน้าในการจัดเก็บข้อมูลให้ผู้บริหารทราบ	ติดตามการจัดเก็บข้อมูลและจัดทำรายงาน	-	ทำให้ระบบการติดตามการใช้งานระบบสารสนเทศเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ	สำนักงานปลัด



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล องค์การบริหารส่วนตำบลนาบอน.....

ที่ นศ ๗๘๒๐๑/๑๒๗๙..... วันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๔.....

เรื่อง รายงานผลการดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลนาบอน
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔.....

เรียน นายกององค์การบริหารส่วนตำบลนาบอน

ตามที่องค์การบริหารส่วนตำบลนาบอน ได้ประกาศนโยบายกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลนาบอนขึ้น เพื่อใช้เป็นกลไกสำคัญในการผลักดันยุทธศาสตร์และพันธกิจให้ประสบความสำเร็จ และถือเป็นปัจจัยสำคัญที่จะทำให้ภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี ตามวัตถุประสงค์ที่วางเอาไว้

งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล จึงขอรายงานผลการดำเนินการตามนโยบายกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลนาบอน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ โดยมีรายละเอียดตามเอกสารที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

(ลงชื่อ)

(นางสาวอุบลรัตน์ เรืองอ่อน)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

ความเห็นหัวหน้าสำนักปลัด อบต.

.....
-

(ลงชื่อ)

(นายภัทรเดช ทองแป้น)

หัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

ความเห็นปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

.....
-

(ลงชื่อ)

(นายประพันธ์ พรหมเมือง)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลนาบอน

30 ก.ย. ๖๔ /คำสั่งนายก..

คำสั่งนายกองค์การบริหารส่วนตำบล

.....
.....
.....

(ลงชื่อ)



(นายเจริญ สิริคำ)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลนาบอน

แบบรายงานผลการดำเนินงานตามนโยบายกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔
องค์การบริหารส่วนตำบลนาบอน อำเภอนาบอน จังหวัดนครศรีธรรมราช

ประเด็นนโยบาย	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
๑. ด้านการวางแผน อัตรากำลัง	๑. การวางแผน สนับสนุนและส่งเสริมให้มีโครงสร้าง ระบบงาน การจัดกรอบอัตรากำลัง และการบริหารอัตรากำลังให้เหมาะสมกับภารกิจขององค์กรและเพียงพอ	-แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๔-๒๕๖๖) ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาบอน อำเภอนาบอน จังหวัดนครศรีธรรมราช	-ดำเนินการปรับปรุงแผนอัตรากำลังเพื่อกำหนดตำแหน่งให้เหมาะสมกับภารกิจของแต่ละส่วนราชการ ดังนี้ พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๓ อัตรา ๑. ตำแหน่ง ผช.เจ้าพนักงานสาธารณสุข จำนวน ๑ อัตรา ๒. ตำแหน่ง ผช. เจ้าพนักงานป้องกันฯ จำนวน ๑ อัตรา ๓. ตำแหน่ง ผช. นายช่างไฟฟ้า จำนวน ๑ อัตรา พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๒ อัตรา ๑. พนักงานผลิตน้ำประปา จำนวน ๒ อัตรา	-มีการกำหนดตำแหน่งเพิ่ม เนื่องจากภารกิจและปริมาณที่เพิ่มขึ้น เมื่อเปรียบเทียบกับอัตรากำลังที่มีอยู่เดิม

ประเด็นนโยบาย	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
๒. การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง	-การดำเนินการตามแผนอัตรากำลังฯ การสรรหาข้าราชการ และพนักงานจ้างให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง หรือทดแทนอัตรากำลังที่ลาออกหรือโอนย้าย	-จำนวนบุคลากรที่เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน	-ดำเนินการสรรหาพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างมาดำรงตำแหน่งที่ว่างตามกรอบอัตร่าที่ว่าง ดังนี้ -ดำเนินการรับโอนพนักงานส่วนตำบล ตำแหน่ง รองปลัด อบต. แทนตำแหน่งที่ว่างเนื่องจากเกษียณอายุราชการ -ดำเนินการรับโอนพนักงานส่วนตำบล ตำแหน่ง นักวิชาการพัสดุ มาดำรงตำแหน่งแทนตำแหน่งที่ว่าง -ดำเนินการประกาศสรรหาพนักงานจ้างตำแหน่ง นักการ เพื่อดำรงตำแหน่งที่ว่าง จำนวน ๑ อัตร่า ตำแหน่ง ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก จำนวน ๑ อัตร่า	-มีการวิเคราะห์อัตร่ากำลังและวางแผนการดำเนินการล่วงหน้า เนื่องจาก การสรรหาต้องใช้ระยะเวลาในการดำเนินการ

ประเด็นนโยบาย	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
<p>๓. ด้านการพัฒนาบุคลากร</p> <p>๓.๑ การจัดแผนพัฒนาบุคลากรประจำปีและดำเนินการตามแผนฯให้สอดคล้องตามความจำเป็น</p> <p>๓.๒ การประเมินผลการทำงานพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง</p>	<p>- เพื่อเพิ่มทักษะความรู้ความสามารถ และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานให้แก่บุคลากรทุกสายงานและทุกระดับ</p> <p>- เพื่อประเมินผลการปฏิบัติงานและพัฒนาบุคลากรให้เป็นบุคคลที่มีประสิทธิภาพ</p>	<p>- แผนพัฒนาบุคลากร</p> <p>- ผลการประเมินการปฏิบัติงานพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง</p> <p>- แบบประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรทุกคนและระดับคะแนนเมื่อสิ้นรอบการประเมิน</p>	<p>- ดำเนินการส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมตามสายงานที่หน่วยงานภายนอกจัดขึ้น</p> <p>- การประชุมพนักงานประจำเดือน</p> <p>- จัดทำบันทึกข้อตกลงการปฏิบัติงานระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อกำหนดตัวชี้วัดในการประเมินผลการปฏิบัติงาน และดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานตามตัวชี้วัด</p>	<p>- เปรียบเทียบผลการดำเนินงานก่อน/หลัง การพัฒนาบุคลากร พบว่าพนักงานที่เข้ารับการฝึกอบรมเข้าใจกระบวนการทำงาน และเกิดข้อผิดพลาดในการทำงานน้อยลง</p> <p>- ผู้บังคับบัญชาทราบถึงระดับผลการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาและดำเนินการพัฒนาตามความเหมาะสม</p>

ประเด็นนโยบาย	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
๔. ด้านการพัฒนา ระบบสารสนเทศ	-ส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ถูกต้อง ครบถ้วน รวดเร็ว ทันสมัยและเป็นปัจจุบัน	-พัฒนาระบบฐานข้อมูลบุคลากร -ปรับปรุงและพัฒนาระบบสารสนเทศด้านการบริหารจัดการบุคลากร -บุคลากรและอุปกรณ์ทางเทคโนโลยีสารสนเทศมีคุณภาพและเพียงพอกับการปฏิบัติงาน	๑. จัดทำแผนแม่บทเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑-๒๕๖๕ ๒. ดำเนินการบันทึกข้อมูลพนักงานและปรับปรุงฐานข้อมูลในระบบบุคลากรต่างๆ ๓. ส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมหลักสูตรสารสนเทศในการใช้งานระบบต่างๆของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ๔. ปรับปรุงระบบอินเทอร์เน็ตของหน่วยงานเพื่อให้มีความสะดวก รวดเร็ว ในการปฏิบัติงาน ๕. จัดหาเครื่องคอมพิวเตอร์ให้เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน	-บุคลากรมีวิสัยทัศน์ทางเทคโนโลยีเพียงพอต่อการปฏิบัติงานทำให้การปฏิบัติงานรวดเร็ว มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น และสามารถค้นหาข้อมูลต่างๆได้รวดเร็วขึ้น
๕. ด้านคุณธรรม จริยธรรม และวินัย ข้าราชการ	เพื่อส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรมีคุณธรรม และจริยธรรมและปฏิบัติหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพและโปร่งใสในการ	-ไม่มีการร้องเรียนการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่	-ประชาสัมพันธ์ประมวลจริยธรรมข้าราชการส่วนท้องถิ่น และข้อบังคับองค์การบริหารส่วนตำบลว่าด้วยจรรยาบรรณข้าราชการส่วน	-บุคลากรมีคุณธรรม จริยธรรมในการปฏิบัติงาน ทำให้ไม่มีเรื่องร้องเรียนของเจ้าหน้าที่ ส่งผลต่อภาพลักษณ์ขององค์กร

ประเด็นนโยบาย	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
- จัดทำประมวล จริยธรรมข้าราชการ ส่วนท้องถิ่น และ ข้อบังคับว่า จรรยาบรรณข้าราชการ	ให้บริการประชาชนทุกคนอย่าง เท่าเทียม ไม่เลือกปฏิบัติ		ท้องถิ่นให้บุคลากรทุกคนทราบ และถือปฏิบัติอย่างเคร่งครัด -จัดโครงการยกย่องบุคคลต้นแบบ ในการปฏิบัติงาน ประจำปี ๒๕๖๔ -ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากร ในหน่วยงานเข้าร่วมกิจกรรมวัน สำคัญของชาติ ศาสนา และ พระมหากษัตริย์	-บุคลากรปฏิบัติตนอยู่ในระเบียบแบบ แผนของทางราชการ
๖. ด้านการพัฒนา คุณภาพชีวิต	-การสร้างความสัมพันธ์ระหว่าง ชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวให้ มีความสุข โดยการสร้าง สภาพแวดล้อม วิธีการทำงาน และบรรยากาศในการทำงานที่ดี เพื่อสนับสนุนให้ผู้ปฏิบัติงาน ทำงานได้เต็มศักยภาพและสร้าง แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	-ปรับปรุงระบบแรงจูงใจในการ ปฏิบัติงาน -ปรับปรุงสภาพความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อม ในการทำงาน -ปรับปรุงระบบสวัสดิการ -ปรับปรุงช่องทางการสื่อสาร ด้านการทรัพยากรบุคคล	มีการศึกษาสำรวจความพึงพอใจ และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ บุคลากร อบต. เพื่อเป็นข้อมูลใน การวางแผน และปรับปรุงการ บริหารงานของผู้บริหาร - จัดให้มีสหกรณ์ของหน่วยงาน เพื่อให้พนักงานและสมาชิกสภา องค์การบริหารส่วนตำบลได้กู้ยืม โดยคิดดอกเบี้ยต่ำ - จัดให้มีการให้เงินรางวัลประจำปี ตามผลการประเมินการปฏิบัติงาน -จัดกิจกรรม ๕ ส. ของหน่วยงาน	-บุคลากรมีความสุขในการปฏิบัติงาน ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักปลัด อบต. องค์การบริหารส่วนตำบลนาบอน โทร. ๐-๗๕๔๙-๕๓๙
ที่ นศ.๗๘๒๐๑/๑๓๕๐ วันที่ ๑๙ ตุลาคม ๒๕๖๔
เรื่อง รายงานสรุปผลการเข้ารับฝึกอบรมของพนักงานส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔

เรียน นายองค์การบริหารส่วนตำบลนาบอน

ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครศรีธรรมราช เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไข เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ลงวันที่ ๙ ธันวาคม ๒๕๔๕ และแก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน หมวด ๑๒ ส่วนที่ ๓ การพัฒนา พนักงานส่วนตำบล ข้อ ๒๙๖ ให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยกำหนดให้แผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบลมีระยะเวลา ๓ ปี ตามกรอบของแผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล ซึ่ง องค์การบริหารส่วนตำบลนาบอน ได้ทำการสำรวจความต้องการของบุคลากรในสังกัดเพื่อทราบความต้องการในการ พัฒนา หรือเพิ่มทักษะด้านใดในการปฏิบัติหน้าที่ราชการ และมีการติดตามประเมินผลการเข้ารับการฝึกอบรมแล้วนั้น


จึงขอรายงานผลการส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรม หลักสูตรต่างๆ ของกรมส่งเสริมการปกครอง ท้องถิ่น และหน่วยงานอื่นๆ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ ตามรายละเอียดที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ


(นางสาวอุบลรัตน์ เรืองอ่อน)
นักทรัพยากรบุคคล

ความเห็นหัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล





(นายภักทรเดช ทองแป้น)

หัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

ความเห็นปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล





(นายประพันธ์ พรหมเมือง)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลนาบอน

/ความเห็นนายก.....

ความเห็นนายกองค์การบริหารส่วนตำบล

-ทราบ



(นายประพันธ์ พรหมเมือง)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ปฏิบัติหน้าที่

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลนาบอน

19 ต.ค. 64

บัญชีสรุปการส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมตามสายงานขององค์การบริหารส่วนตำบลนาบอน

ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔

ที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ได้อบรม	หลักสูตรที่อบรม	สถานที่อบรม	วันเวลาที่อบรม
๑	นายประพันธ์ พรหมเมือง	ปลัด อบต.	/	๑. ประชุมชี้แจงขั้นตอนและหลักเกณฑ์การประเมินเกณฑ์ชี้วัดรางวัลสำหรับการคัดเลือกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีการบริหารจัดการที่ดี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔	โรงแรมมิราเคิล แกรนด์ คอนเวนชั่น กรุงเทพมหานคร	๒๔ ธันวาคม ๒๕๖๔
๒	นายปรีชา บุญรักษา	รองปลัด อบต.	/	ประชุมชี้แจงเพื่อเสริมสร้างองค์ความรู้โครงการอนุรักษ์พันธุกรรมพืชเนื่องมาจากพระราชดำริ สมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี (อพ.สธ.)	มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์ อำเภอท่าศาลา จังหวัดนครศรีธรรมราช	๒๔ ธันวาคม ๒๕๖๓
๓	นายภัทรเดช ทองแป้น	หัวหน้าสำนักปลัด อบต.	/	๑. ประชุมชี้แจงขั้นตอนและหลักเกณฑ์การประเมินเกณฑ์ชี้วัดรางวัลสำหรับการคัดเลือกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีการบริหารจัดการที่ดี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔	โรงแรมมิราเคิล แกรนด์ คอนเวนชั่น กรุงเทพมหานคร	๒๓ ธันวาคม ๒๕๖๔
๔	นางวาสนา ศิลปวิสุทธิ์	นิติกร	/	๑. อบรมโครงการยกระดับค่าคะแนนการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA) ประจำปี ๒๕๖๔	โรงแรมเมืองลิกอร์ อำเภอเมือง จังหวัดนครศรีธรรมราช	๕ เมษายน ๒๕๖๔
๕	นางสาวกัญหวิทย์ ทองคำ	นักพัฒนาชุมชน	/	๑. อบรมโครงการพัฒนานวัตกรรมใหม่กับศูนย์ดูแลผู้สูงอายุขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	โรงแรมเอเชียแอร์พอร์ต (อาคารศูนย์การค้าเซ็นทรัลพลาซ่า) ตำบลคูคต อำเภอลำลูกกา จังหวัดปทุมธานี	๒๕-๒๗ พฤศจิกายน ๒๕๖๓
			/	๒. อบรมโครงการเสริมสร้างเครือข่ายในการคุ้มครองเด็กและเยาวชน	โรงแรมอโศกอินน์ อำเภอเมือง จังหวัดนครศรีธรรมราช	๓ มีนาคม ๒๕๖๔
๖	นางสาวกันยาณี ชูดำ	นักวิชาการศึกษา	/	๑. อบรมหลักสูตร "การจัดการเรียนการสอนออนไลน์ยุคปกติใหม่ : มุมมองของผู้บริหาร นักวิชาการ และครู" ในหัวข้อ การส่งเสริมศักยภาพการเรียนรู้ด้วยสื่อวีทีโอออนไลน์ และห้องเรียนกลับด้านด้วยวีทีโอแบบมีปฏิสัมพันธ์	(อบรมออนไลน์)	๒๑ พฤษภาคม ๒๕๖๔
			/	๒. อบรมหลักสูตร "นวัตกรรมการศึกษา : กล้าเปลี่ยน สร้างสรรค์ ยกระดับคุณภาพการศึกษาไทย"	(อบรมออนไลน์)	๒๖ - ๒๗ สิงหาคม ๒๕๖๔

ที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ได้อบรม	หลักสูตรที่อบรม	สถานที่อบรม	วันเวลาที่อบรม
๗	สิบลักษณ์ดิ กฤษชรินทร์	เจ้าพนักงานป้องกันฯ	/	๑. อบรมโครงการพัฒนาทักษะการกักกันและการจัดการสาธารณภัย โดยการเรียนรู้ ออนไลน์ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (Interactive E-Learning)	(อบรมออนไลน์)	๒ กันยายน ๒๕๖๔
๘	นางสาวรัตนา ร่มเย้า	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	/	๑. โครงการฝึกอบรม การเสริมสร้างธรรมาภิบาลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นด้วย การตรวจสอบภายใน และการบริหารจัดการความเสี่ยง	(อบรมออนไลน์)	๒๐-๒๓ กรกฎาคม ๒๕๖๕
๙	นางสาวรัตดา พรหมพิทักษ์	นักจัดการงานทั่วไป	/	ประชุมชี้แจงเพื่อเสริมสร้างองค์ความรู้โครงการอนุรักษ์พันธุกรรมพืชเนื่องมาจากพระราช ดำริ สมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี (อพ.สธ.)	มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์ อำเภอท่าศาลา จังหวัดนครศรีธรรมราช	๒๔ ธันวาคม ๒๕๖๓
๑๐	นางสาวภักจุทานันท์ สมมุ่ง	นักวิชาการสาธารณสุข	/	๑. อบรมโครงการฝึกอบรมหลักสูตรวินัยเบื้องต้นสำหรับพนักงานท้องถิ่น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔	โรงแรมเมืองลิเกอร์ อำเภอเมืองนครศรีฯ จ. นครศรีธรรมราช	๗-๙ ธันวาคม ๒๕๖๓
			/	๒. อบรมโครงการฝึกอบรมเพื่อสร้าง และพัฒนาศักยภาพอาสาปศุสัตว์ด้านโรคพิษสุนัขบ้า ปีงบประมาณ ๒๕๖๔	ศูนย์วิจัยและพัฒนาการสัตวแพทย์ภาคใต้ อำเภอทุ่งสง จังหวัดนครศรีธรรมราช	๕ มีนาคม ๒๕๖๔
๑๑	นางสุนันทา ทิพย์สุขุม	ผู้อำนวยการกองคลัง	/	๑. อบรมโครงการเสริมสร้างความรู้ด้านการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและ ประพฤติมิชอบและการสร้างคุณธรรม จริยธรรม	โรงแรมแกรนด์ฟอร์จูนนครศรีธรรมราช อ.เมืองนครศรีธรรมราช จ.นครศรีฯ	๘ เมษายน ๒๕๖๔
๑๒	นางสาวนฤมล ไชยศรี	นักวิชาการเงินและบัญชี	/	๑. โครงการฝึกอบรมอบรมการบันทึกบัญชีและปฏิบัติงานในระบบบัญชีคอมพิวเตอร์ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (e-LASS) ตามมาตรฐานการบัญชีภาครัฐและนโยบาย การบัญชีภาครัฐ ประจำปี ๒๕๖๔	โรงแรมริเวอร์ไซด์ กรุงเทพมหานคร	๖-๙ ธันวาคม ๒๕๖๔
๑๓	นางนิตยาพร จำเริญ	นักวิชาการพัสดุ	/	๑. อบรมเพิ่มพูนความรู้โครงการแก้ไขปัญหาการทุจริตในพื้นที่จังหวัดนครศรีธรรมราช	โรงแรมแกรนด์ฟอร์จูนนครศรีธรรมราช อ.เมืองนครศรีธรรมราช จ.นครศรีฯ	๓ มีนาคม ๒๕๖๔
๑๔	นางสาวสุนิษา รัตนสุภา	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	/	๑. อบรมโครงการการใช้งานโปรแกรมแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน (Ltax ๓๐๐๐) เพื่อรองรับการจัดเก็บภาษีที่ดินและสิ่งปลูกสร้าง	โรงแรมริเวอร์ไซด์ กรุงเทพมหานคร	๓๐ พฤศจิกายน - ๓ ธันวาคม ๒๕๖๓
			/	๑. อบรมโครงการฝึกอบรมหลักสูตรวินัยเบื้องต้นสำหรับพนักงานท้องถิ่น ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔	โรงแรมเมืองลิเกอร์ อำเภอเมืองนครศรีฯ จ. นครศรีธรรมราช	๗-๙ ธันวาคม ๒๕๖๓

ที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ได้อบรม	หลักสูตรที่อบรม	สถานที่อบรม	วันเวลาที่อบรม
๑๕	นางสาวกุลธิดา หมื่นละม้าย	เจ้าพนักงานพัสดุ	/	๑. อบรมโครงการฝึกอบรมหลักสูตรวินัยเบื้องต้นสำหรับพนักงานท้องถิ่น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔	โรงแรมเมืองลิกอร์ อำเภอเมืองนครศรีฯ จ. นครศรีธรรมราช	๗-๙ ธันวาคม ๒๕๖๓
			/	๒. อบรมโครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรภาครัฐด้านการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ ภายใต้ พ.ร.บ.การจัดซื้อจัดจ้างภาครัฐและการบริหารพัสดุภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๐ สำหรับเจ้าหน้าที่พัสดุของหน่วยงานของรัฐประจำจังหวัดนครศรีธรรมราช ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔	ห้องประชุมศรีวิชัย ศาลากลางจังหวัด นครศรีธรรมราช	๑๘ ธันวาคม ๒๕๖๓
๑๖	นายสายัณต์ บุญทรง	ครู	/	๑. อบรมการยกระดับสมรรถนะพัฒนาความรู้และทักษะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Literacy) ในการจัดการเรียนการสอนออนไลน์	(อบรมออนไลน์)	๑๑-๑๓ พฤษภาคม ๒๕๖๔
			/	๒. อบรมเชิงปฏิบัติการโรงเรียนปลอดภัย ครั้งที่ ๓	(อบรมออนไลน์)	๒๐ สิงหาคม ๒๕๖๔