

แบบสรุปการประเมินผลการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประจำปี พ.ศ.๒๕๖๔
องค์การบริหารส่วนตำบลไทรทอง อำเภอยะบوري จังหวัดสุราษฎร์ธานี

ตอนที่ ๑ ผลการประเมินการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
องค์ประกอบที่ ๑ การจัดหาทรัพยากรมนุษย์ (มี ๕ ปัจจัย ๑๖ ตัวชี้วัด)

ปัจจัย	ค่าเฉลี่ย (X)	แปลผล
ปัจจัยที่ ๑ การวางแผนทรัพยากรมนุษย์ (มี ๔ เครื่องมือ)	๓.๕๓	มีการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก
ปัจจัยที่ ๒ การวิเคราะห์งาน (มี ๑ เครื่องมือ)	๓.๔๐	มีการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง
ปัจจัยที่ ๓ การสรรหา (มี ๒ เครื่องมือ)	๓.๖๓	มีการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก
ปัจจัยที่ ๔ การคัดเลือก (มี ๓ เครื่องมือ)	๓.๖๔	มีการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก
ปัจจัยที่ ๕ การแต่งตั้ง (การบรรจุ การรับโอน การย้าย การเลื่อน ตำแหน่งรักษาราชการแทน และรักษาการในตำแหน่งที่ว่าง) (มี ๖ เครื่องมือ)	๔.๑๔	มีการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก
ค่าเฉลี่ยรวม	๓.๖๗	มีการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก

องค์ประกอบที่ ๒ การให้รางวัลทรัพยากรมนุษย์ (มี ๖ ปัจจัย ๑๒ ตัวชี้วัด)

ปัจจัย	ค่าเฉลี่ย (X)	แปลผล
ปัจจัยที่ ๑ การเลื่อนตำแหน่ง (เลื่อนตำแหน่ง เพิ่มระดับ) (มี ๔ เครื่องมือ)	๓.๙๓	มีการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก
ปัจจัยที่ ๒ การเลื่อนขั้นเงินเดือน (มี ๒ เครื่องมือ)	๓.๕๕	มีการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก
ปัจจัยที่ ๓ การประเมินผลการปฏิบัติงาน (มี ๒ เครื่องมือ)	๓.๖๕	มีการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก
ปัจจัยที่ ๔ ค่าตอบแทน (มี ๑ เครื่องมือ)	๓.๔๒	มีการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง
ปัจจัยที่ ๕ การย้าย (การย้ายภายในองค์กรเดียวกัน) (มี ๒ เครื่องมือ)	๓.๖๗	มีการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก
ปัจจัยที่ ๖ การจูงใจ (มี ๑ เครื่องมือ)	๓.๖๔	มีการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก
ค่าเฉลี่ยรวม	๓.๖๔	มีการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก

องค์ประกอบที่ ๓ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (มี ๓ ปัจจัย ๔ ตัวชี้วัด)

ปัจจัย	ค่าเฉลี่ย (X)	แปลผล
ปัจจัยที่ ๑ การฝึกอบรม (มี ๒ เครื่องมือ)	๓.๔๔	มีการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง
ปัจจัยที่ ๒ การศึกษา (มี ๑ เครื่องมือ)	๓.๖๗	มีการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก
ปัจจัยที่ ๓ การวางแผนและพัฒนาอาชีพ (มี ๑ เครื่องมือ)	๓.๒๕	มีการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง
ค่าเฉลี่ยรวม	๓.๔๕	มีการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง

องค์ประกอบที่ ๔ การธำรงรักษาและป้องกันทรัพยากรมนุษย์ (มี ๔ ปัจจัย ๑๑ ตัวชี้วัด)

ปัจจัย	ค่าเฉลี่ย (X)	แปลผล
ปัจจัยที่ ๑ พนักงานสัมพันธ์ (มี ๒ เครื่องมือ)	๓.๘๓	มีการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก
ปัจจัยที่ ๒ สุขภาพและความปลอดภัย (มี ๑ เครื่องมือ)	๓.๖๗	มีการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก
ปัจจัยที่ ๓ การดำเนินการทางวินัย (การลงโทษ การอุทธรณ์ การร้องทุกข์ (มี ๔ เครื่องมือ)	๓.๒๕	มีการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง
ปัจจัยที่ ๔ การพ้นจากตำแหน่ง (การโอน ย้าย เลื่อนตำแหน่ง ออกจากราชการ) (มี ๔ เครื่องมือ)	๓.๓๗	มีการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง
ค่าเฉลี่ยรวม	๓.๕๓	มีการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก

ผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ (มี ๒ ตัวชี้วัด)

ผลลัพธ์ที่	ค่าเฉลี่ย (X)	แปลผล
๑. ประสิทธิภาพในการปฏิบัติ	๔.๑๔	มีการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก
๒. ประสิทธิภาพในการปฏิบัติ	๓.๖๗	มีการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก
ค่าเฉลี่ยรวม	๓.๙๐	มีการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก

ตอนที่ ๒ ข้อเสนอโครงการ/กิจกรรมพัฒนาการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในปีงบประมาณต่อไป โดยใช้งบประมาณของ อบท. หรือหน่วยงานอื่นเพื่อปรับปรุงองค์ประกอบ และผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ หรือปัจจัย หรือตัวชี้วัด หรือเครื่องมือ หรือรายการที่มีค่าเฉลี่ยรวม หรือค่าเฉลี่ย (X) ตั้งแต่ ๓.๕๐ ลงมา กรณีใดกรณีหนึ่งตามลำดับ

โครงการ ๑ ชื่อ โครงการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติราชการ การพัฒนาคุณธรรม จริยธรรมของผู้บริหาร สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างและพนักงานจ้าง

โครงการ ๒ ชื่อ โครงการสำรวจความพึงพอใจของผู้รับบริการที่มีต่อองค์การบริหารส่วนตำบล

โครงการ ๓ ชื่อ โครงการอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับกฎหมายทั่วไปและกฎหมายเบื้องต้น

โครงการ ๔ ชื่อ โครงการฝึกอบรมพัฒนาสมาชิก อบพร. และบุคลากรงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยเพื่อเตรียมความพร้อมและซ้อมแผน (ระงับอัคคีภัย)

โครงการ ๕ ชื่อ โครงการส่งเสริมการออกกำลังกาย

ตอนที่ ๓ ข้อเสนอแนะการปรับปรุงเกี่ยวกับเครื่องชี้วัดสำหรับการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น

๑. ข้อเสนอแนะให้นำระบบสารสนเทศมาใช้ในการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นให้มากขึ้น

๒. ข้อเสนอแนะให้ปรับปรุงกฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในด้านคุณภาพของบุคลากร และมาตรฐานในระบบบริหารจัดการและทบทวนมาตรการกฎระเบียบ ข้อบังคับ คำสั่ง หรือแผนงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดการความปลอดภัย สุขอนามัย และสิ่งแวดล้อม เพื่อสอดคล้องกับสภาพความต้องการขององค์กรและพนักงาน

๓. กำหนดนโยบายการพัฒนาการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นให้ชัดเจนและรัดกุม เป็นทิศทางเดียวกัน และควรปรับปรุงระบบบริหารงานบุคคล เป็นการปรับปรุงเพื่อให้องค์กรมีบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ มุ่งมั่นในการปฏิบัติงานให้บรรลุผล มีอุดมการณ์ที่จะทำหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต รวมทั้งปรับปรุงเงื่อนไขการจ้างให้มีความหลากหลายและคล่องตัวยืดหยุ่นความสามารถและผลงานเป็นหลัก

๔. จัดทำระบบจำแนกตำแหน่งและค่าตอบแทนของข้าราชการส่วนท้องถิ่นให้เกิดความเหมาะสมและเที่ยงธรรม

๕. พิจารณากำหนดค่าตอบแทนและเงินประจำตำแหน่งของข้าราชการส่วนท้องถิ่นในทุกตำแหน่งเพื่อเป็นแรงจูงใจในการทำงาน และสร้างขวัญกำลังใจแก่บุคลากรในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

(ลงชื่อ)



ผู้รับรองการประเมินผล

(นายพิทักษ์ สุวรรณชนะ)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ปฏิบัติหน้าที่

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลไทรทอง