



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลนาแวม โทรศัพท์ ๐-๓๗๒๑-๘๘๑๓

ที่ ปจ ๗๔๕๐๑/

วันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๖

เรื่อง รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕

เรียน หัวหน้าสำนักปลัด

...ตามที่องค์การบริหารส่วนตำบลนาแวมได้ประกาศใช้นโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ เพื่อเป็นแนวทางในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลนาแวม นั้น

เพื่อให้การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลนาแวม เป็นไปด้วยความเรียบร้อย งานกรเจ้าหน้าที่ องค์การบริหารส่วนตำบลนาแวม จึงขอรายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ รายละเอียดปรากฏตามบัญชีแนบท้ายบันทึกนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ


(นายกรกรช อุปนนท์)
นักทรัพยากรบุคคล

บัญชีแนบท้ายบันทึกข้อความ งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัด อ.บ.ต.นาแกชม ที่ ปจ ๗๔๕๐๑/- ลงวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๖
เรื่อง ขอรายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

ประเด็นนโยบาย	วัตถุประสงค์	ผลการดำเนินการตามนโยบาย	ผลการวิเคราะห์	
			ปัญหาและอุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
๑. ด้านโครงสร้างส่วนราชการ ระบบงาน และ อัตรากำลัง เพื่อให้สามารถขับเคลื่อนการดำเนินงานของทุกส่วนราชการ รวมทั้งพัฒนา ระบบการประเมินผลที่มี ประสิทธิภาพ เชื่อมโยงกับ ผลตอบแทน และการกำหนด สมรรถนะและลักษณะที่พึง ประสงค์ของพนักงานที่องค์กร คาดหวัง	ดำเนินการศึกษาและตรวจสอบโครงสร้างส่วน ราชการ ระบบงาน และ กรอบอัตรากำลัง ให้ สอดคล้องกับ วิสัยทัศน์ พันธกิจ และภารกิจ ของ อบต.นาแกชม ๑. ประกาศขอบต.นาแกชม เรื่องการกำหนดโครงสร้าง ส่วนราชการ และการแบ่งส่วนราชการภายในของอบต. นาแกชม ๒. ประกาศอบต.นาแกชม เรื่องแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ของอบต. นาแกชม ๓. ประกาศ อบต.นาแกชม เรื่องการกำหนดโครงสร้าง การแบ่งส่วนราชการวิธีการบริหารและการปฏิบัติงาน ของพนักงาน อบต.นาแกชม และกิจการอันเกี่ยวกับการ บริหารงาน บุคคลใน อบต. ๔. ประกาศ อบต.นาแกชม เรื่องกำหนดกอง สำนัก หรือ ส่วนราชการที่เรียกชื่อ อย่างอื่นของเทศบาล ๕. ประกาศ อบต.นาแกชม เรื่อง ประกาศใช้แผน อัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๑	ดำเนินการศึกษาและตรวจสอบโครงสร้างส่วน ราชการภายในยังไม่สอดคล้องกับ ภารกิจที่มีจำนวนมาก หลากหลาย และซ้ำซ้อน เช่น ยิงขาด หน่วยงาน รับผิดชอบงานสวัสดิการ สังคมและ สังคมสงเคราะห์ และยัง มีข้อจำกัด ด้านระบบงานและ ระเบียบ/กฎหมาย ที่ยังไม่เอื้อต่อ การปฏิบัติงานงานและ รองรับ ภารกิจที่มากขึ้น ๒. กรอบอัตรากำลังของ อบต.นาแกชม ยังไม่สอดคล้องกับภารกิจอำนาจ หน้าที่ รวมทั้งขาดบุคลากรที่มีความ เฉียวชาญเฉพาะด้าน เช่น ด้าน สาธารณสุข ด้านกฎหมาย ด้าน วิศวกรรม ด้านการตรวจสอบ ภายใน ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ เป็นต้น	๑. การดำเนินการศึกษาเพื่อ ปรับปรุง โครงสร้างส่วนราชการ และระบบ งานให้ สอดคล้องและ เหมาะสม กับภารกิจของ อบต.นาแกชม ๒. ควรดำเนินการทบทวนกรอบ อัตรากำลัง เพื่อปรับปรุงกรอบอัตรากำลัง ให้มีความสอดคล้องกับภารกิจ ปริมาณงาน ความรับผิดชอบ และ คุณภาพของงาน เพื่อให้สามารถ ขับเคลื่อนภารกิจตาม อำนาจหน้าที่ ให้ตอบสนององความ ต้องการ ของ ประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ และ ประสิทธิภาพ ตลอดจนเกิด ประโยชน์สูงสุด ต่อองค์กร	

ประเด็นนโยบาย	วัตถุประสงค์	ผลการดำเนินการตามนโยบาย	ผลการวิเคราะห์	
			ปัญหาและอุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
<p>๒. ด้านการสรรหา การบรรจุ และการแต่งตั้งบุคลากร</p>	<p>เพื่อการสรรหาและคัดเลือกบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถ มาบรรจุและแต่งตั้ง ให้ดำรงตำแหน่ง พนักงาน พนักงานครู ลูกจ้างประจำ และ พนักงานจ้าง ตามกรอบอัตราจ้าง เพื่อให้ อบต.นาแวมมี อัตรากำลังเพียงพอและเหมาะสมกับ ดำเนินงานตามอำนาจหน้าที่ของ อบต.นาแวม</p>	<p>ดำเนินการตรวจสอบกรอบอัตรากำลังตาม แผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อดำเนินการสรรหา และคัดเลือกพนักงาน พนักงานครู ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อมาดำรงตำแหน่งที่ว่าง</p> <p>๑. ประกาศ อบต.นาแวม เรื่อง การรับโอน (ย้าย) อบต.นาแวม เข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ประเภทอื่น เพื่อมา ดำรงตำแหน่งสายงานผู้บริหารที่ว่าง (ว่างใหม่)</p> <p>๒. รายงานตำแหน่งสายงานผู้บริหารที่ว่าง ต่อ คณะกรรมการพนักงาน อบต.นาแวม เพื่อดำเนินการ สรรหา</p> <p>๓. ประกาศ อบต.นาแวม เรื่อง การรับโอน (ย้าย) พนักงานอบต.นาแวม ข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่นประเภทอื่น เพื่อมา ดำรงตำแหน่งที่ว่างตาม แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (สายงานผู้บริหาร)</p> <p>๔. ประกาศอบต. นาแวม เรื่อง รับสมัครบุคคลเพื่อ การสรรหาและการเลือกสรร เป็นพนักงานจ้างตาม ภารกิจ และพนักงานจ้าง ทวีไป ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕</p>	<p>๑. อบต.นาแวม มีกรอบอัตรากำลัง พนักงาน อบต. (ทั้งสายงานผู้บริหาร และสายงานผู้บริหาร) พนักงานครู และ พนักงานจ้าง ว่างเป็นจำนวนมาก</p> <p>๒. พนักงาน อบต. ตำแหน่ง สายงาน ผู้บริหาร และพนักงานครู อบต.สายงานบริหารสถานศึกษา ที่ว่างอบต.นาแวม ได้ ประกาศรับโอน (ย้าย) ภายใน ๕๐ วันแล้ว แต่ไม่มีผู้มาดำรง ตำแหน่ง ทำให้อัตราว่างให้ กสส. เป็นผู้ ดำเนินการสรรหาให้ แต่ก็ไม่มี ผู้ใด ประสงค์มาดำรงตำแหน่งที่อบต.นาแวม</p> <p>๓. พนักงาน อบต. ตำแหน่ง สายงาน ผู้ปฏิบัติและพนักงานครู อบต.สายงาน การสอนที่ว่าง อบต.นาแวมได้ประกาศ รับโอน (ย้าย) แล้ว แต่ไม่มีผู้มาดำรง ตำแหน่งที่ อบต. นาแวม</p>	<p>๑. ควรดำเนินการศึกษาวิเคราะห์ ตำแหน่ง พนักงาน อบต. สายงาน ผู้ปฏิบัติ และ ตำแหน่งพนักงานจ้าง ที่ว่าง ว่ายังมี ความจำเป็นต้องใช้ใน การดำเนินงานอำนาจหน้าที่ ภารกิจ และปริมาณงานหรือไม่ เพื่อ ดำเนินการยกเลิกตำแหน่งที่ไม่มี ความจำเป็นแล้ว</p> <p>๒. ควรดำเนินการรายงาน ตำแหน่ง พนักงานอบต.สายงาน ผู้ปฏิบัติและ พนักงานครูอบต.สายงาน การสอน (ตำแหน่งครู ผู้ช่วย) ที่ว่าง ให้ กสส. เป็นผู้ ดำเนินการสรรหาให้</p> <p>๓. ควรดำเนินการรับสมัครบุคคล เพื่อ การสรรหาและการเลือกสรร เป็นพนักงานจ้างที่ว่างและมีความ จำเป็นงาน ตำแหน่ง</p>

ผลการวิเคราะห์	
ประเด็นนโยบาย	วัตถุประสงค์
<p>๒. ด้านการสรรหา การบรรจุ และการ แต่งตั้งบุคลากร (ต่อ)</p>	<p>ผลการดำเนินการตามนโยบาย</p> <p>ดำเนินการแต่งตั้งบุคลากรให้ดำรงตำแหน่ง ต่างๆ เพื่อ เสริมสร้างเส้นทางความก้าวหน้าใน สายอาชีพ๑.</p> <p>ดำเนินการสอบคัดเลือกเพื่อแต่งตั้งให้ ดำรงตำแหน่ง ในระดับที่สูงขึ้น</p> <p>๒. ดำเนินการประเมินบุคคลและผลงาน เพื่อเลื่อน และแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น</p> <p>๓. ดำเนินการประเมินผลงานเพื่อใหม่หรือ เลื่อนวิทยฐานะพนักงานครู อบต.</p> <p>๑. จัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนา พนักงานอบต. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖</p> <p>๒. จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรตามตำแหน่ง งาน สาย อาชีพตามสมรรถนะ และแผนการ สืบพอดตำแหน่ง จากการศึกษาณอยุธยาวิชาการ</p> <p>๓. ส่งเสริมให้พนักงาน อบต. พนักงาน ครู ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ศึกษาคัดเลือกระดับที่ สูงขึ้น</p> <p>๔. จัดโครงการฝึกอบรมคณะผู้บริหาร สมาชิกสภา อบต. พนักงาน อบต. ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้าง อบต. นาแวม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕</p>
	<p>ปัญหาและอุปสรรค</p> <p>๔. ตำแหน่งพนักงานจ้าง อบต. นาแวม ได้ดำเนินการรับสมัครบุคคลเพื่อการสรรหาและการ เลือกรับสรรเป็นพนักงานจ้างแล้ว แต่ มีตำแหน่งพนักงานจ้างยังที่ว่าง อยู่จำนวนมาก</p>
	<p>ข้อเสนอแนะ</p>

ผลการวิเคราะห์		ผลการดำเนินการตามนโยบาย	
ประเด็นนโยบาย	วัตถุประสงค์	ปัญหาและอุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
<p>๓. ด้านการพัฒนาบุคลากร</p>	<p>เพื่อส่งเสริมพนักงาน อบรม พนักงานครู ลูกจ้างประจำ และพนักงาน จ้างให้มีการพัฒนาการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ศักยภาพ และทักษะการทำงาน ให้เหมาะสม สอดคล้องกับสถานการณ์ วิสัยทัศน์ และยุทธศาสตร์ ของ อบรม.อย่างทั่วถึงและต่อเนื่อง รวมทั้งส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่ทุกระดับมีคุณธรรม จริยธรรม</p>	<p>๑. อบรม.นาแซม ยังขาดการฝึกอบรม ความรู้ ทักษะ สมรรถนะ และความรู้ เชี่ยวชาญ เฉพาะด้านของบุคลากร อย่างเป็น ระบบ โดยเฉพาะด้านเทคโนโลยี สารสนเทศและทักษะดิจิทัล ในการ พัฒนาระบบการปฏิบัติงาน</p> <p>๒. บุคลากรไม่รายงานผลการฝึก อบรม ตามหลักสูตรที่ได้มอบหมาย ให้เข้ารับการฝึกอบรม</p> <p>๓. ขาดการแลกเปลี่ยนความรู้ และประสบการณ์ในการทำงาน ถ่ายทอด ความรู้ และการจัดการความรู้ KM อย่างเป็นระบบ</p>	<p>๑. อบรม. นาแซม ควร ดำเนินการจัด โครงการฝึกอบรม เฉพาะด้านของบุคลากร และด้าน เทคโนโลยีสารสนเทศและทักษะ ดิจิทัล เพื่อให้บุคลากรมีความรู้ ทักษะ และ ความเชี่ยวชาญในการ พัฒนาระบบการ ปฏิบัติงาน</p> <p>๒. ควรมีมาตรการกำกับให้ บุคลากร รายงานผลการฝึกอบรม ตามหลักสูตรที่ได้ มอบหมายให้เข้า รับการฝึกอบรม</p> <p>๓. อบรม. นาแซม ควร จัดให้มีการ แลกเปลี่ยนองค์ความรู้ และประสบการณ์ ในการทำงาน</p>

ประเด็น นโยบาย	วัตถุประสงค์	ผลการดำเนินการตามนโยบาย	ผลการวิเคราะห์	
			ปัญหาและอุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
<p>๓. ด้านการ พัฒนา บุคลากร (ต่อ)</p>	<p>๔. ส่งพนักงาน อบรม. พนักงานครู อบรม. ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เข้าร่วมการ อบรมในหลักสูตรต่างๆ ที่ เกี่ยวข้องกับ การ ปฏิบัติงาน</p> <p>๕. ดำเนินการจัดระบบประเมินผลการ ปฏิบัติ งานหลังเข้ารับการฝึกอบรม</p> <p>๖. จัดประชุมเพื่อแลกเปลี่ยนความรู้ และ ประสบการณ์ในการทำงาน ถ่ายทอดความรู้ และการจัดการความรู้ KM</p> <p>๗. ส่งเสริมให้บุคลากรยึดมั่นใน วัฒนธรรม องค์กร ปฏิบัติตาม จรรยาบรรณของ อบรม.นาแซม มี คุณธรรม จริยธรรม เสียสละ และอุทิศ ตนเพื่อองค์กร เช่น การเข้า แถวเคารพ ธงชาติ กิจกรรมทำความสะอาด ๕ ส กิจกรรมจิตอาสา กิจกรรมทางพุทธ ศาสนา รวมถึง ประกาศหลักเกณฑ์ ต่างๆ เพื่อเป็นแนว ปฏิบัติแก่พนักงาน ตลอด. ลูกจ้างประจำ และพนักงาน งานจ้าง เป็นต้น</p>			<p>ถ่ายทอดความรู้ และการจัดการ ความรู้. KM อย่างเป็นระบบ</p>

ประเด็นนโยบาย	วัตถุประสงค์	ผลการดำเนินการตามนโยบาย	ปัญหาและอุปสรรค	ผลการวิเคราะห์
<p>๔.ด้านระบบสารสนเทศบุคลากร</p> <p>เพื่อพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ของ อบต.นาแวม เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ถูกต้อง ครบถ้วน รวดเร็ว ทันสมัยและเป็นปัจจุบัน</p>	<p>ผลการดำเนินการตามนโยบาย</p> <p>๑. ดำเนินการจัดทำฐานข้อมูลพนักงาน อบต. พนักงานคูอบต. ลูกจ้างประจำ และพนักงาน อบต.นาแวม</p> <p>๒. ดำเนินการเสริมสร้างความรู้เกี่ยวกับระบบสารสนเทศด้านการบริหารงานบุคคล ให้ ผู้ปฏิบัติงาน เพื่อรองรับการใช้งานระบบและ เพิ่มขีดความสามารถของบุคลากรเพื่อรองรับ การพัฒนาระบบในอนาคต โดยการส่งนัก ทรัพยากรบุคคลเข้ารับการอบรมหลักสูตร การปฏิบัติงานระบบศูนย์ข้อมูลบุคลากร ท้องถิ่นแห่งชาติ (ระบบ LHR)</p> <p>๓. ดำเนินการบันทึกข้อมูล (ก.พ.๗) พนักงาน อบต. พนักงานครู และลูกจ้างประจำลงในระบบศูนย์ข้อมูลบุคลากร ท้องถิ่นแห่งชาติ (ระบบ LHR) ๔. ดำเนินการประชุมชี้แจงเพื่อเตรียมความพร้อมในการดำเนินงานบริหารงานบุคคลผ่าน ระบบสารสนเทศ แก่พนักงานส่วนตำบล พนักงานครู และลูกจ้างประจำ</p>	<p>๑. บุคลากรขาดความรู้เกี่ยวกับ การพัฒนาระบบเทคโนโลยี สารสนเทศมาใช้ในการบริหาร จัดการทรัพยากรมนุษย์ ๒. ข้อมูลบุคลากรในระบบศูนย์ ข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติ (ระบบ LHR) ยังไม่ครบถ้วนและ เป็นปัจจุบัน ๑๐๐%</p>	<p>๑. ควรดำเนินการส่งบุคลากร เข้ารับการฝึกอบรมเกี่ยวกับ การ พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ มาประยุกต์ใช้ในการบริหารจัดการ ทรัพยากรมนุษย์</p> <p>๒. ควรดำเนินการตรวจข้อมูล บุคลากรในระบบศูนย์ข้อมูล บุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติ (ระบบ LHR) และแก้ไขส่วนที่ยังไม่สมบูรณ์</p>	<p>ข้อเสนอแนะ</p>

ผลการวิเคราะห์	
ประเด็นนโยบาย	ข้อเสนอนโยบาย
<p>๕. ด้านสวัสดิการ และ สร้าง แรงจูงใจบุคลากร</p> <p>เพื่อจัดสวัสดิการให้แก่พนักงาน ส่วนตำบล พนักงาน ลูกจ้างประจำ และ พนักงานจ้าง ตามสิทธิที่กฎหมาย กำหนด และ เสริมสร้างความมั่นคง ขวัญ กำลังใจ คุณภาพชีวิตที่ดี และพึงพอใจให้ ผู้ปฏิบัติงาน เพื่อรักษา คนดี คนเก่งไว้กับองค์กร</p>	<p>๑. จัดโครงการฝึกอบรมคณะผู้บริหาร สมาชิกสภา อบต.พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้าง อบต.นาแวม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕</p> <p>๒. ประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผล การปฏิบัติงาน และหลักเกณฑ์และวิธีการ เลื่อน ขึ้นเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทนของ พนักงาน ส่วนตำบล พนักงานครู ลูกจ้าง ประจำ และ พนักงานจ้าง อบต.นาแวม โดยยึดหลักผลงานและ สมรรถนะ</p> <p>๓. ส่งพนักงานส่วนตำบลลูกจ้างประจำ และ พนักงานจ้างเข้าร่วมการอบรมในหลักสูตรต่างๆ ที่ เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน</p> <p>๔. ดำเนินการปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงาน ให้อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน เช่น การจัดสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวก ในการทำงาน โครงการกิจกรรม ๕ ส เป็นต้น</p> <p>๕. ดำเนินการยกย่องพนักงานที่เป็นคนเก่ง คนดี และทำคุณประโยชน์ให้องค์กร โดยจัดทำ โครงการยกย่องผู้มีคุณธรรมและจริยธรรมใน การ ปฏิบัติราชการและให้บริการประชาชน ตีเด่น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕</p>
<p>วัตถุประสงค์</p>	<p>ผลการดำเนินการตามนโยบาย</p>
<p>ปัญหาและอุปสรรค</p>	<p>๑. งบประมาณ ขาดการสำรวจ ขวัญ กำลังใจ ความ พึงพอใจ และ ความ ต้องการใน การทำงานของพนักงาน ส่วนตำบล พนักงานครู ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง</p> <p>๒. ระบบการประเมินผล การปฏิบัติงานและเลื่อนเงินเดือน/ ค่าตอบแทนเกิดความล่าช้า ไม่ เป็นไป ตามขั้นตอน</p> <p>๓. สถานที่ทำงานค่อนข้างแออัด ไม่ สะดวกในการทำงานเท่าที่ควร</p> <p>๔. งบประมาณ ขาดการระบบ การยกย่องพนักงาน ที่เป็นคนเก่ง คนดี และทำประโยชน์ ให้องค์กรที่ความ โปร่งใส เป็นธรรม</p> <p>๕. พนักงานส่วนตำบล พนักงาน ครู ลูกจ้างประจำ และ พนักงานจ้าง ขาด แรงจูงใจในการ ปฏิบัติงาน เนื่องจาก ไม่ได้รับการให้ ประโยชน์ตอบแทนอื่น (โบนัส)</p>
<p>ผลการวิเคราะห์</p>	<p>ข้อเสนอแนะ</p> <p>๑. ควรจัดให้มีการเสริมสร้าง ขวัญ กำลังใจในการทำงาน และพึงพอใจ ให้ผู้ปฏิบัติงาน เพื่อรักษาคน ดี คน เก่งไว้กับองค์กร</p> <p>๒. ควรดำเนินการปรับปรุงระบบ การ ประเมินผล การปฏิบัติงานและ เลื่อน เงินเดือน/ค่าตอบแทนให้เกิด ความ โปร่งใส เป็นธรรม และเป็นไป ตาม ขั้นตอนมากขึ้น ๓. ควรมีการ ดำเนินการปรับปรุง สถานที่ทำงานให้ มีความสะอาด สะดวก และปลอดภัย</p> <p>๔. ควรมีการดำเนินการสร้าง แรงจูงใจโดยการให้ประโยชน์ตอบแทนอื่น (โบนัส)</p>

		ผลการวิเคราะห์	
		ปัญหาและอุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
ประเด็นนโยบาย	วัตถุประสงค์	ผลการดำเนินการตามนโยบาย	
๕. ด้านสวัสดิการ และ สร้างแรงจูงใจ บุคลากร (ต่อ)		๖. ดำเนินการจัดระบบสวัสดิการ ผลตอบแทน พิเศษ เช่น สิทธิรักษาพยาบาล ประกันสังคม กองทุนเงินทดแทน สิทธิการเบิกค่าเช่าบ้าน ค่าเล่าเรียนบุตร ค่าปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ ค่าตอบแทนการเดินทางไปราชการ สิทธิการลาต่างๆ เป็นต้น	

สรุปข้อมูลสถิติด้านทรัพยากรบุคคล
องค์การบริหารส่วนตำบลนาแวม
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

เดือน	อัตรากำลังปัจจุบัน พนักงานส่วนตำบล/พนักงานจ้าง (คน)	การแต่งตั้ง/โยกย้าย พนักงานส่วนตำบล/พนักงานจ้าง (คน)	การฝึกอบรม พนักงานส่วนตำบล/พนักงานจ้าง (คน)
ตุลาคม ๒๕๖๔	๓๐	-	-
พฤศจิกายน ๒๕๖๔	๓๐	-	-
ธันวาคม ๒๕๖๔	๓๐	-	-
มกราคม ๒๕๖๕	๓๐	-	-
กุมภาพันธ์ ๒๕๖๕	๓๐	-	-
มีนาคม ๒๕๖๕	๒๙	๑	-
เมษายน ๒๕๖๕	๒๙	-	-
พฤษภาคม ๒๕๖๕	๒๘	๑	-
มิถุนายน ๒๕๖๕	๒๙	๑	-
กรกฎาคม ๒๕๖๕	๒๙	-	-
สิงหาคม ๒๕๖๕	๓๐	๑	-
กันยายน ๒๕๖๕	๓๔	๔	-