

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕
(ผลการดำเนินการตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๔ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๕)

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ	ปัญหา/ อุปสรรค
<p>๑. การวางแผนกำลังคน</p> <p>๑.๑ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖) ฉบับแก้ไขปรับปรุง ครั้งที่ ๑/๒๕๖๔</p> <p>๑.๒ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖) ฉบับแก้ไขปรับปรุง ครั้งที่ ๒/๒๕๖๔ กรณีปรับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ</p> <p>๑.๓ การจัดทำคำสั่งหน้าที่รับผิดชอบ ของส่วนราชการในองค์การบริหารส่วน ตำบลสวแห ตามแผนอัตรากำลัง</p>	<p>๑.๑ เพื่อใช้เป็นกรอบและ แนวทางในการในการวางแผน ใช้ อัตรากำลัง</p> <p>๑.๒ เพื่อใช้เป็นกรอบและ แนวทางในการในการวางแผน ใช้ อัตรากำลัง</p> <p>๑.๓ เพื่อเป็นแนวทางในการ ปฏิบัติหน้าที่ของแต่ละ ตำแหน่ง</p>	<p>๑.๑ แผนอัตรากำลัง ฉบับแก้ไขปรับปรุง ครั้งที่ ๑/๒๕๖๔ จำนวน ๑ เล่ม</p> <p>๑.๒ แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๔- ๒๕๖๖) ฉบับแก้ไขปรับปรุง ครั้งที่ ๒/๒๕๖๔ กรณีปรับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ ครอบคลุม ๔ ส่วนราชการ ๑ หน่วยตรวจสอบภายใน</p> <p>๑.๓ คำสั่งครบทุกตำแหน่ง และทุกส่วน ราชการ</p>	<p>๑.๑ ดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖) ฉบับแก้ไขปรับปรุง ครั้งที่ ๑/๒๕๖๔</p> <p>๑.๒ ดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖) ฉบับแก้ไขปรับปรุง ครั้งที่ ๒/๒๕๖๔ กรณีปรับโครงสร้างการ แบ่งส่วนราชการ และประกาศใช้แผนทันที</p> <p>๑.๓ ดำเนินการจัดทำคำสั่งที่รับผิดชอบของส่วนราชการในองค์การ บริหารส่วนตำบลสวแหตาม แผนอัตรากำลัง</p>	<p>๑.๑ หน่วยงานมีแผนอัตรากำลังที่มีประสิทธิภาพ ในการดำเนินงาน</p> <p>๑.๒ พนักงานแต่ละตำแหน่งรู้ภาระหน้าที่ตามตำแหน่ง ของตนเอง</p>	<p>-ไม่มี</p>

<p>๒. การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร</p> <p>๒.๑ รายงานตำแหน่งว่างสายบริหาร เพื่อขอใช้บัญชีการสรรหา จาก ก.อบต.</p> <p>๒.๒ การสรรหาพนักงานส่วนตำบลเพื่อ แต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งต่างสายงานจาก สายงานประเภททั่วไปเป็นสายงานประเภทวิชาการ ตำแหน่ง นักวิชาการ เงินและบัญชี</p>	<p>๒.๑ เพื่อสรรหาตำแหน่งสาย บริหารแทนตำแหน่งที่ว่าง ๒.๒ เพื่อดำเนินการสรรหาพนักงานส่วนตำบลเพื่อ แต่งตั้ง ให้ดำรงตำแหน่งต่างสายงานจากสายงานประเภททั่วไป เป็นสายงานประเภทวิชาการ ตำแหน่ง นักวิชาการเงินและบัญชี</p>	<p>๒.๑ รายงานตำแหน่งว่างสายบริหาร จำนวน ๒ ตำแหน่ง</p> <p>๒.๒ ดำเนินการสอบคัดเลือกพนักงาน ส่วนตำบลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง ต่างสายงานจากสายงานประเภททั่วไปเป็นสายงานประเภทวิชาการ จำนวน ๑ ตำแหน่ง</p>	<p>๒.๑ ดำเนินการรายงานตำแหน่งว่างสายบริหาร เพื่อขอใช้บัญชีการสรรหา จาก ก.อบต.</p> <p>๒.๒ ดำเนินการสรรหาพนักงานส่วนตำบล เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งต่างสายงานจากสายงานประเภททั่วไปเป็นสายงานประเภทวิชาการ โดยวิธีการสอบคัดเลือก ฯ ตำแหน่ง นักวิชาการเงินและบัญชี</p>	<p>ในการดำเนินการรายงานการขอใช้บัญชีจาก ก.อบต ยังไม่มีผู้มา ดำรงตำแหน่ง ๒ ตำแหน่ง ซึ่งเป็นตำแหน่งระดับหัวหน้าส่วนราชการ ทำให้การปฏิบัติงาน เป็นไปอย่างไม่มีประสิทธิภาพ เท่าที่ควร</p>	<p>-ในการดำเนินการรายงานการขอใช้บัญชีจาก ก.อบต ยังไม่มีผู้มา ดำรงตำแหน่ง</p>
<p>๓. การประเมินผลการปฏิบัติงาน</p> <p>๓.๑ การต่อสัญญาจ้างพนักงานจ้างตาม ภารกิจและพนักงานจ้างทั่วไป เพื่อ รองรับภาระงานที่ต่อเนื่อง</p> <p>๓.๒ มีการประกาศหลักเกณฑ์การ ประเมินผลการปฏิบัติงานก่อนรอบ เพื่อให้ได้ผลงานที่มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล</p> <p>๓.๓ มีการจัดทำรายงานผลการปฏิบัติงานของพนักงานรายบุคคล</p> <p>๓.๔ มีการแต่งตั้ง</p>	<p>๓.๑ เพื่อนำผลการประเมิน การปฏิบัติงานไปประกอบการ ต่อสัญญาจ้างพนักงานจ้าง</p> <p>๓.๒ เพื่อให้พนักงานทราบ หลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงาน</p> <p>๓.๓ เพื่อใช้ประกอบการ ประเมินผลการปฏิบัติงาน</p> <p>๓.๔ เพื่อให้การประเมิน</p>	<p>๓.๑ พนักงานจ้างทั่วไปได้รับการ ประเมินและต่อสัญญาจ้าง จำนวน ๑ ราย</p> <p>๓.๒ จัดทำประกาศหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานฯ ปีละ ๑ ครั้ง</p> <p>๓.๓ พนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง จำนวน ๓๗ ราย จัดทำรายงานผลการปฏิบัติครบทุกคน</p> <p>๓.๔ มีคณะกรรมการการ</p>	<p>๓.๑ ดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อต่อสัญญาจ้างพนักงานจ้างทั่วไป</p> <p>๓.๒ ดำเนินการจัดทำประกาศหลักเกณฑ์ การประเมินผลการปฏิบัติงานตั้งแต่ต้น รอบการประเมิน เพื่อให้ได้ผลงานที่มีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ</p> <p>๓.๓ ดำเนินการจัดทำรายงานผลการ ปฏิบัติงานของพนักงานรายบุคคล</p> <p>๓.๔ ดำเนินการแต่งตั้งคณะกรรมการการประเมินผล</p>	<p>มีพนักงานบางคนยังมีข้อสงสัยในผลการประเมินฯ ของตนเอง</p>	<p>-มีพนักงานบางคนยังมีข้อสงสัยในผลการประเมินฯ ของตนเอง</p>

<p>คณะกรรมการการ ประเมินผล การปฏิบัติงานเพื่อนำผลการ ปฏิบัติงานไปประกอบการเลื่อน ชั้น เงินเดือน เลื่อนค่าตอบแทน ต่อสัญญา จ้าง โดยยึดหลัก ความยุติธรรม</p>	<p>ฯ เป็นไปด้วยความ ยุติธรรม</p>	<p>ประเมินผลการ ปฏิบัติงาน ฯ ครบ ๓ คณะฯ</p>	<p>การปฏิบัติงานเพื่อนำผลการ ปฏิบัติงานไปประกอบการเลื่อน ชั้น เงินเดือน เลื่อนค่าตอบแทน ต่อสัญญาจ้าง โดยยึดหลักความ ยุติธรรม</p>		
<p>๔. การส่งเสริมจริยธรรมและ รักษาวินัย ๔.๑ ส่งเสริมให้บุคลากรทุกระดับ ยึดระบบคุณธรรมเป็นแนวทาง ในการ ดำเนินงาน ๔.๒ มีการจัดกิจกรรมจิตอาสา เราทำความดีเพื่อชาติ ศาสนา และ พระมหากษัตริย์ ๔.๓ ประกาศคุณธรรม จริยธรรม เพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติ ๔.๔ มีการประกาศหลักเกณฑ์ การ ตัดสินใจหรือการใช้ ดุลพินิจของผู้บริหาร หน่วยงาน ในเรื่องการบริหารทรัพยากร บุคคล ๔.๕ มีการจัดเก็บหลักฐานหรือ รายงาน เกี่ยวกับด้านการ บริหารงานบุคคลไว้เพื่อ การ</p>	<p>๔.๑ เพื่อส่งเสริมให้ บุคลากรมี คุณธรรม จริยธรรม และ รักษา วินัยในการปฏิบัติงาน ๔.๒ เพื่อส่งเสริมให้ บุคลากรรู้จักเสียสละ มี จิตสาธารณะ ช่วยเหลือ ชุมชนและสังคม ๔.๓ เพื่อส่งเสริมให้บุคลากร ในองค์กรปฏิบัติงานตาม ระเบียบ โปร่งใส มี คุณธรรม จริยธรรม ๔.๔ เพื่อส่งเสริมให้ บุคลากรมี จิตสำนึกใน การต่อต้านการ ททุจริต คอร์รัปชัน</p>	<p>๔.๑ บุคลากรทุกระดับยึด มั่นในระบบ คุณธรรมเพื่อ เป็นแนวทางในการ ดำเนินงาน ๔.๒ มีการจัดกิจกรรมจิต อาสา เราทำความดีเพื่อ ชาติ ศาสนาและ พระมหากษัตริย์เดือนละ ๑ ครั้ง ๔.๓ คณะผู้บริหาร สมาชิก สภา อบต. และพนักงาน อบต. สาวแห ทุกคนเข้าร่วม โครงการอบรมคุณธรรม จริยธรรม สำหรับผู้บริหาร พนักงานส่วนตำบลและ พนักงานจ้างองค์การ บริหารส่วนตำบล สาวแห ๔.๔ มีประกาศคุณธรรม</p>	<p>๔.๑ จัดกิจกรรมรณรงค์ป้องกัน การทุจริต คอร์รัปชัน เพื่อ ส่งเสริมให้บุคลากรทุกระดับ ยึด ระบบคุณธรรมเป็นแนวทางใน การดำเนินงาน ๔.๒ มีการจัดกิจกรรมจิตอาสา เราทำ ความดีเพื่อชาติ ศาสนา และ พระมหากษัตริย์เดือนละ ๑ ครั้ง ๔.๓ จัดทำประกาศคุณธรรม จริยธรรม เพื่อเป็นแนวทางใน การปฏิบัติและบันทึกแจ้งเวียน ให้พนักงานทราบ ทุกคน ๔.๔ มีการจัดเก็บหลักฐานหรือ รายงาน เกี่ยวกับด้านการ บริหารงานบุคคลไว้เพื่อการ ตรวจสอบ</p>	<p>การวัดผลของกิจกรรมยังไม่มีการจัดตั้งทีมงานเพื่อ ติดตามและประเมินผล แผนการวัดการความรู้ใน องค์กร</p>	<p>-ไม่มี</p>

<p>ตรวจสอบ ๔.๖ มีการจัดกิจกรรมป้องกัน และต่อต้านการทุจริต คอร์รัปชัน</p>		<p>จริยธรรม ๑ ฉบับ เพื่อ เป็นแนวทางในการ ปฏิบัติงาน ๔.๕ จัดกิจกรรมป้องกัน และต่อต้านการ ทุจริต คอร์รัปชัน อย่างน้อยปีละ ๑ กิจกรรม</p>			
<p>๕. การสรรหาคนดีคนเก่ง ๕.๑ จัดทำและดำเนินการตาม แผน สรรหาข้าราชการและพนักงาน จ้างให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง หรือทดแทน อัตรากำลังที่ ลาออกหรือโอนย้ายให้ ถูกต้อง ตามหลักเกณฑ์ ๕.๒ แต่งตั้งคณะกรรมการใน การสรรหา และเลือกสรร เพื่อให้การสรรหาและ เลือกสรรผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ และเป็นคนดีสอดคล้องภารกิจ ของหน่วยงาน</p>	<p>๕.๑ เพื่อสรรหาบุคคล มาแทน ในตำแหน่งสาย งานผู้ปฏิบัติ ที่ว่าง ๕.๒ เพื่อสรรหาบุคคล มาแทน ตำแหน่งสาย งานผู้บริหาร ที่ว่าง ๕.๓ เพื่อสรรหาบุคคล มา ปฏิบัติงานใน ตำแหน่ง พนักงานจ้างที่ ว่างตามแผน อัตรากำลัง ๕.๔ เพื่อดำเนินการสรร หา พนักงานส่วนตำบล เพื่อแต่งตั้ง ให้ดำรง ตำแหน่งต่างสายงาน จากสายงานประเภท ทั่วไป เป็นสายงาน ประเภทวิชาการ</p>	<p>๕.๑ รับโอนพนักงานส่วน ตำบล สายผู้ปฏิบัติงาน จำนวน ๒ ตำแหน่ง ๕.๒ รับโอนพนักงานส่วน ตำบล สายงาน ผู้บริหาร จำนวน ๑ ตำแหน่ง ๕.๓ ดำเนินการสรรหา และเลือกสรร พนักงาน จ้าง จำนวน ๑ ตำแหน่ง ๕.๔ ดำเนินการสอบ คัดเลือกพนักงาน ส่วน ตำบลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรง ตำแหน่ง ต่างสายงานจาก สายงานประเภททั่วไป เป็นสายงานประเภท วิชาการ จำนวน ๑ ตำแหน่ง</p>	<p>๕.๑ ดำเนินการรับโอนพนักงาน ส่วนตำบล สายผู้ปฏิบัติใน ตำแหน่งที่ว่าง ตำแหน่ง นักวิชาการพัสดุ ตำแหน่ง นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ๕.๒ ดำเนินการรับโอนพนักงาน ส่วนตำบล สายผู้บริหารใน ตำแหน่งที่ว่าง (จากการปลด ลือค) ตำแหน่ง หัวหน้าสำนัก ปลัด ๕.๓ ดำเนินการสรรหาและ เลือกสรรพนักงานจ้าง จำนวน ๑ อัตรา ทันตามหัวระยะเวลา ที่ระเบียบฯ กำหนด ๕.๔ ดำเนินการสรรหาพนักงาน ส่วนตำบล เพื่อแต่งตั้งให้ดำรง ตำแหน่งต่างสายงาน จากสาย งานประเภททั่วไปเป็นสายงาน ประเภทวิชาการ โดยวิธีการ</p>	<p>ในการดำเนินการ รายงานการขอใช้บัญชี จาก ก.อบต ยังไม่มีผู้มา ดำรงตำแหน่ง ๒ ตำแหน่ง ซึ่งเป็นตำแหน่ง ระดับ หัวหน้าส่วน ราชการ ทำ ให้การปฏิบัติงานเป็นไป อย่าง ไม่มีประสิทธิภาพ เท่าที่ควร</p>	<p>-ในการดำเนินการ รายงานการขอใช้บัญชี จาก ก.อบต ยังไม่มีผู้ มาดำรงตำแหน่ง</p>

	ตำแหน่ง นักวิชาการเงิน และ บัญชี		สอบคัดเลือก ฯ ตำแหน่ง นักวิชาการเงินและบัญชี		
<p>๖. การพัฒนาบุคลากร</p> <p>๖.๑ จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร (พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖)</p> <p>๖.๒ การจัดอบรมหรือส่งบุคลากรเข้ารับ การพัฒนาความรู้ ทักษะ อย่างสม่ำเสมอ</p> <p>๖.๓ การเผยแพร่และประชาสัมพันธ์องค์ ความรู้ ให้กับบุคลากรอื่นได้เรียนรู้</p> <p>๖.๔ การเก็บรวบรวม องค์ความรู้ให้เป็น ระบบและหมวดหมู่</p> <p>๖.๕ การจัดทำคู่มือการปฏิบัติงาน</p> <p>๖.๖ มีการบันทึกข้อมูลบุคลากรท้องถิ่น ในระบบข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติ เพื่อสามารถนำมาใช้งานได้เป็นปัจจุบัน</p> <p>๖.๗ มีการพัฒนาความรู้ด้าน IT ของบุคลากรอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ</p> <p>๖.๘ มีการบันทึกข้อมูลในระบบต่างๆ ของกรมส่งเสริมการปกครองส่วน ท้องถิ่น เพื่อที่กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นสามารถตรวจสอบการ</p>	<p>๖.๑ เพื่อใช้เป็นกรอบแนวทาง ในการพัฒนาบุคลากร</p> <p>๖.๒ เพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะทั้งด้านความคิด ด้านมนุษยธรรม รวมทั้งด้านการปฏิบัติงาน</p>	<p>๖.๑ แผนพัฒนาบุคลากรครอบคลุมทั้ง ๓ ปี ตามแผนอัตรากำลัง</p> <p>๖.๒ มีการจัดส่งบุคลากรเข้ารับการศึกษาฝึกอบรมครบทุกตำแหน่ง</p> <p>๖.๓ มีการเผยแพร่องค์ความรู้ได้ครบทุก ช่องทาง</p> <p>๖.๔ มีการเก็บรวบรวมองค์ความรู้ให้ เป็นระบบและหมวดหมู่ครบทุกหมวดหมู่</p> <p>๖.๕ มีคู่มือการปฏิบัติงานครบทุกส่วนราชการ</p> <p>๖.๖ มีการบันทึกข้อมูลบุคลากรท้องถิ่น ในระบบข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติ ครบทุกคน</p> <p>๖.๗ บุคลากรมีการพัฒนาความรู้ด้าน IT ครบทุกคน</p> <p>๖.๘ มีการบันทึกข้อมูลในระบบต่างๆ ของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น ครบทุกระบบ</p>	<p>๖.๑ ดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร (พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖) ตามขั้นตอนและ ประกาศใช้แผนฯ ได้ทัน ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓</p> <p>๖.๒ มีการจัดอบรมหรือส่งบุคลากรเข้ารับการพัฒนาความรู้ ทักษะอย่างสม่ำเสมอ ตามจังหวัดหรือกรมฯ รวมทั้งหน่วยงานที่เกี่ยวข้องจัด</p> <p>๖.๓ มีการเผยแพร่และประชาสัมพันธ์องค์ความรู้ให้กับบุคลากรอื่นได้เรียนรู้ทางเว็บไซต์ ทางเพจเฟซบุ๊ก และทางไลน์ อบรม.</p> <p>๖.๔ มีการเก็บรวบรวม องค์ความรู้ให้เป็นระบบและหมวดหมู่</p> <p>๖.๕ มีการจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานของแต่ละส่วนราชการ</p> <p>๖.๖ มีการบันทึกข้อมูลบุคลากรท้องถิ่น ในระบบข้อมูลบุคลากร</p>	<p>๑. หลังการจัดการฝึกอบรม/สัมมนา/ศึกษา ดูงาน การนำไปใช้ในงานหรือการนำมาปรับประยุกต์ใช้กับงานยังมีน้อยขาดความเอาใจใส่</p> <p>๒. การนำข้อมูลลงในเว็บไซต์ บางเรื่องเจ้าหน้าที่ที่ให้ข้อมูลยังไม่ให้ความสำคัญมากนัก ทำให้ Admin ที่ดูแลเว็บไซต์ลงข้อมูลยังไม่เป็นปัจจุบันในบางหัวข้อ</p>	<p>-หลังการจัดการฝึกอบรม/สัมมนา/ศึกษา ดูงาน การนำไปใช้ในงาน หรือการนำมาปรับประยุกต์ใช้กับงานยังมีน้อยขาดความเอาใจใส่</p> <p>-การนำข้อมูลลงในเว็บไซต์ บางเรื่องเจ้าหน้าที่ที่ให้ข้อมูลยังไม่ให้ความสำคัญมากนัก ทำให้ Admin ที่ดูแลเว็บไซต์ลงข้อมูลยังไม่เป็นปัจจุบันในบางหัวข้อ</p>

<p>ปฏิบัติงาน ได้อย่างรวดเร็วและเป็นจัดเก็บข้อมูลในระบบสารสนเทศที่สามารถนำมาใช้ได้สะดวก รวดเร็ว</p> <p>๖.๙ มีการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารรวมทั้ง กิจกรรมต่างๆทางเว็บไซต์ และเว็บเพจ ขององค์การบริหารส่วนตำบลสาวแห ๖.๑๐ โครงการเพิ่มประสิทธิภาพการ บริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลสาวแหและศึกษาดูงานนอก สถานที่</p>		<p>๖.๙ มีการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสาร ทั้งทาง เว็บไซต์ และเว็บเพจขององค์การบริหาร ส่วนตำบลสาวแห</p> <p>๖.๑๐ คณะผู้บริหาร สมาชิกสภาอบต. รวมทั้งพนักงาน เข้าร่วมเกินกว่าร้อยละ ๘๐</p>	<p>ท้องถิ่นแห่งชาติ เพื่อสามารถนำมาใช้งานได้เป็นปัจจุบัน</p> <p>๖.๗ มีการพัฒนาความรู้ด้าน IT ของ บุคลากรอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ</p> <p>๖.๘ มีการบันทึกข้อมูลในระบบต่างๆของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อที่กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นสามารถ ตรวจสอบการปฏิบัติงานได้อย่างรวดเร็ว และเป็นจัดเก็บข้อมูลในระบบสารสนเทศที่สามารถนำมาใช้ได้สะดวก รวดเร็ว</p> <p>๖.๙ มีการเผยแพร่ ข้อมูลข่าวสารรวมทั้ง กิจกรรมต่างๆทางเว็บไซต์ และเว็บเพจขององค์การบริหารส่วนตำบลสาวแห</p> <p>๖.๑๐ ดำเนินการโครงการเพิ่มประสิทธิภาพการ บริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลสาวแหและศึกษาดูงาน นอกสถานที่ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕</p>		
---	--	--	---	--	--

<p>๗. การสร้างความก้าวหน้าในสายงาน ๗.๑ มีการวางแผนความก้าวหน้าในสาย อาชีพแต่ ละสายอาชีพ</p>	<p>๗.๑ เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจให้กับพนักงานใน เส้นทาง ความก้าวหน้า ของตนเอง ๗.๒ เพื่อให้พนักงานได้ ทราบ เส้นทาง ความก้าวหน้าของ ตนเอง</p>	<p>๗.๑ แผนความก้าวหน้าใน สายอาชีพ ครอบคลุมทุก ตำแหน่ง ๗.๒ ขอความ เห็นชอบแต่งตั้งพนักงาน ส่วนตำบลสายงาน ประเภททั่วไปให้ดำรง ตำแหน่งสายงานประเภท วิชาการ จำนวน ๑ ตำแหน่ง</p>	<p>๗.๑ มีการจัดทำแผน ความก้าวหน้าในสายอาชีพแต่ ละสายอาชีพและแจ้งให้ พนักงานทราบ ๗.๒ ดำเนินการเสนอขอความ เห็นชอบแต่งตั้งพนักงานส่วน ตำบลสายงาน ประเภททั่วไปให้ ดำรงตำแหน่งสายงาน ประเภท วิชาการ ตำแหน่ง นักวิชาการ เงินและบัญชีปฏิบัติการ</p>	<p>บุคลากรบางคนยังไม่ได้ ให้ความสำคัญกับ เส้นทางความก้าวหน้า ของตนเอง มากนัก</p>	<p>-บุคลากรบางคนยัง ไม่ได้ ให้ความสำคัญ กับเส้นทาง ความก้าวหน้าของ ตนเองมากนัก</p>
<p>๘.การพัฒนาคุณภาพชีวิต ๘.๑ จัดประชุมประจำเดือน ผู้บริหาร พนักงานองค์การ บริหารส่วนตำบล สาวแห่เพื่อรับฟังข้อเสนอแนะ และ ผลการปฏิบัติงานพร้อมประชุม ย่อย ของแต่ละส่วนราชการประจำ ทุกเดือน ๘.๒ ผู้บริหารเข้าร่วม ประชุมเพื่อรับ มอบนโยบาย จากจังหวัดและการเป็น ตัวแทนในการแต่งตั้งเป็น คณะกรรมการ ที่สำคัญใน จังหวัดเพื่อสร้างภาวะความ เป็นผู้นำขององค์กรปกครอง</p>	<p>๘.๑ เพื่อกำหนด แนวทางใน การพัฒนา คุณภาพชีวิต ของบุคลากรในองค์กร ๘.๒ เพื่อส่งเสริมให้ บุคลากรมี คุณภาพชีวิต ที่ดี ๘.๓ เพื่อเป็นการสร้าง แรงจูงใจในการ ปฏิบัติงาน ให้กับ บุคลากร</p>	<p>๘.๑ จัดประชุมคณะ ผู้บริหาร พนักงาน เดือน ละ ๑ ครั้ง ๘.๒ ผู้บริหารเข้าร่วม ประชุม ในระดับอำเภอและจังหวัด เป็นประจำทุกเดือน ๘.๓ ผู้บริหารและสมาชิก สภา อบต. มีการเข้าร่วม อบรม ครบทุกคน ๘.๔ กองทุนสวัสดิการ พนักงานให้ความคุ้มครอง ครอบคลุมพนักงานทุกคน ๘.๕ พนักงานทุกคนได้รับ</p>	<p>๘.๑ ดำเนินจัดประชุม ประจำเดือน ผู้บริหาร พนักงาน องค์การบริหารส่วน ตำบลสาว แห่ เพื่อรับฟังข้อเสนอแนะและ ผลการปฏิบัติงานพร้อมประชุม ย่อยของแต่ละส่วนราชการ ประจำ ทุกเดือน เดือน ละ ๑ ครั้ง ๘.๒ ผู้บริหารเข้าร่วมประชุม เพื่อรับมอบ นโยบายจาก จังหวัดและการเป็นตัวแทนใน การแต่งตั้งเป็นคณะกรรมการที่ สำคัญใน จังหวัดเพื่อสร้างภาวะ ความ เป็นผู้นำของ องค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่นและนำมา</p>	<p>กิจกรรมที่เกี่ยวกับการ เตรียมการและ ปรับเปลี่ยนพฤติกรรม ยัง ไม่ได้ได้รับความร่วมมือ จาก บุคลากรใน หน่วยงาน มากนัก ทำให้ กิจกรรมยัง ไม่มีประสิทธิภาพ เท่าที่ควร</p>	<p>-กิจกรรมที่เกี่ยวกับ การ เตรียมการและ ปรับเปลี่ยนพฤติกรรม ยังไม่ได้ได้รับความ ร่วมมือ จากบุคลากร ใน หน่วยงานมากนัก ทำให้ กิจกรรมยังไม่มี ประสิทธิภาพ เท่าที่ควร</p>

<p>ส่วนท้องถิ่น และนำมาเป็นหลัก บริหารองค์กร</p> <p>๘.๓ ผู้บริหารและสมาชิกสภา องค์การ บริหารส่วนตำบลสาว แห่ เข้าร่วมอบรม เพื่อให้ ความรู้เกี่ยวกับกฎหมายของ อปท. ฯลฯ ซึ่งสิ่งเหล่านี้แสดง ถึงวิสัยทัศน์ และพฤติกรรม การเป็นผู้นำของผู้บริหาร</p> <p>๘.๔ ปรับปรุงกองทุนสวัสดิการ พนักงาน และคณะผู้บริหาร องค์การบริหาร องค์การบริหาร ส่วนตำบลสาวแห่ เป็น สวัสดิการที่นอกเหนือจากที่รัฐ จัดสรรให้ ๘.๕ จัดกิจกรรม ตรวจสอบสุขภาพประจำปี สำหรับ พนักงานส่วนตำบลและ พนักงานจ้างองค์การบริหาร ส่วนตำบลสาวแห่ ๘.๖ มี โครงการกีฬาสัมพันธ์เพื่อ ส่งเสริม ให้บุคลากรออกกำลังกาย</p> <p>๘.๗ สืบรวจแรงจูงใจในการ ปฏิบัติงาน ของพนักงานส่วน ตำบลเพื่อปรับปรุง แก้ไขตาม ความต้องการของคนส่วนมาก และส่วนที่ขาด</p>		<p>การตรวจสอบสุขภาพประจำปี ๘.๖ ปัญหาและความ ต้องการของพนักงานได้รับ การแก้ไข ในทุกๆด้าน</p>	<p>เป็นหลักบริหารองค์กร ๘.๓ ผู้บริหารและสมาชิกสภา องค์การ บริหารส่วนตำบลสาว แห่ เข้าร่วมอบรม เพื่อให้ ความรู้เกี่ยวกับกฎหมายของ อปท. ฯลฯ ซึ่งสิ่งเหล่านี้แสดง ถึงวิสัยทัศน์และพฤติกรรม การเป็นผู้นำของผู้บริหาร</p> <p>๘.๔ ปรับปรุงกองทุนสวัสดิการ พนักงาน และคณะผู้บริหาร องค์การบริหารส่วนตำบลสาว แห่เป็นสวัสดิการที่ นอกเหนือจากที่รัฐจัดสรรให้</p> <p>๘.๕ ดำเนินการจัดกิจกรรม ตรวจสอบสุขภาพประจำปีสำหรับ พนักงานส่วนตำบลและ พนักงานจ้างองค์การบริหาร ส่วนตำบลสาวแห่</p> <p>๘.๖ ดำเนินการประเมินความ ผาสุก ความพึงพอใจและ แรงจูงใจในการทำงานของ บุคลากรแรงจูงใจในการ ปฏิบัติงานของ พนักงานส่วน ตำบล เพื่อปรับปรุงแก้ไขตาม ความต้องการของคนส่วนมาก และส่วนที่ขาด</p>		
--	--	---	--	--	--

*ข้อมูล : งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัด อบต.สาวแห