

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕  
องค์การบริหารส่วนตำบลทะเลเม่นชัย อำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์

แบบฟอร์มรายการแผนงาน/โครงการ

มิติ	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	แผนงาน/โครงการ	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ
มิติที่ ๑ ความ สอดคล้อง เชิง ยุทธศาสตร์	๑. การปรับปรุงโครงสร้างและ อัตรากำลังให้เหมาะสมกับข้อเท็จจริง ในปัจจุบัน	ระดับความสำเร็จในการปรับปรุง โครงสร้างและอัตรากำลัง	๑. แผนงานปรับปรุงโครงสร้าง และอัตรากำลัง อบต. ๒. โครงการการวิเคราะห์สภาพ กำลังคนและจัดทำคุณลักษณะ งานเฉพาะตำแหน่ง	๑. การจัดทำแผน อัตรากำลัง ๓ ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ๒. การปรับปรุงแผน อัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ (ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๒)	๑. ควรมีการวิเคราะห์ ภาระงานเพื่อนำมาเป็น ข้อมูลในการปรับปรุง โครงการหรือแผน อัตรากำลังให้เหมาะสม กับสถานการณ์ในปัจจุบัน อยู่เสมอ
	๒. จัดทำแผนสร้างเส้นทาง ความก้าวหน้าให้ชัดเจน (Career Path)	ระดับความสำเร็จในการจัดทำ แผนสร้างเส้นทางความก้าวหน้า (Career Path)	๑. จัดทำรายละเอียดเกี่ยวกับ เส้นทางความก้าวหน้า (Career Path) ของพนักงานส่วนตำบล	๑. รวบรวมกฎ ระเบียบ ที่ เกี่ยวข้องกับเส้นทาง ความก้าวหน้าของ ข้าราชการแต่ละประเภท	๑. กฎ ระเบียบ ต่างๆ มี การเปลี่ยนแปลง แก้ไข อยู่เสมอ ดังนั้นเมื่อมีการ แก้ไขกฎ ระเบียบ เจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้อง จะต้องดำเนินการแจ้งให้ ข้าราชการในหน่วยงาน ทราบทุกครั้ง

แบบฟอร์มรายการแผนงาน/โครงการ

มิติ	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	แผนงาน/โครงการ	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ
	๓. จัดทำรายละเอียดของสมรรถนะหลักและสมรรถนะประจำตำแหน่งที่สอดคล้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคล	ระดับความสำเร็จในการจัดทำสมรรถนะหลักและสมรรถนะประจำตำแหน่งที่สอดคล้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคล	๑. จัดทำรายละเอียดเกี่ยวกับสมรรถนะหลักและสมรรถนะประจำตำแหน่งที่สอดคล้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคล	๑. จัดทำรายละเอียดเกี่ยวกับสมรรถนะหลักและสมรรถนะประจำตำแหน่ง และประชาสัมพันธ์ให้เจ้าหน้าที่ทุกคนทราบ	๑. เจ้าหน้าที่สามารถค้นหา ศึกษารายละเอียดเกี่ยวกับสมรรถนะหลักและสมรรถนะประจำตำแหน่งได้อย่างครบถ้วน และสามารถนำไปปรับใช้ในการปฏิบัติงานได้
	๔. ปรับปรุงแผนยุทธศาสตร์การพัฒนารัพยากรบุคคล	ระดับของความสำเร็จในการปรับปรุงแผนยุทธศาสตร์การพัฒนารัพยากรบุคคล	๑. แผนงานปรับปรุงแผนยุทธศาสตร์การพัฒนารัพยากรบุคคล ๒. แผนงานการหาความต้องการในการฝึกอบรม ๓. แผนงานการส่งเสริมให้นำความรู้และทักษะจากการอบรมมาใช้ในการปฏิบัติงาน	๑. จัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ขององค์การบริหารส่วนตำบลทะเมนชัย ๒. จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ๓. จัดทำคู่มือการปฏิบัติงาน	๑. ควรมีการศึกษาวิเคราะห์ข้อมูลต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องและนำมาใช้ในการจัดทำ ปรับปรุงแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล แผนพัฒนาบุคลากร อย่างสม่ำเสมอ
	๕. ประชาสัมพันธ์และจัดอบรมสัมมนาการบริหารทรัพยากรบุคคลให้บุคลากรในหน่วยงาน	ระดับความสำเร็จของการประชาสัมพันธ์และการจัดอบรมการบริหารทรัพยากรบุคคล	๑. โครงการประชาสัมพันธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ๒. โครงการอบรมการบริหารทรัพยากรบุคคล	๑. มีการประชาสัมพันธ์ความรู้ต่าง ๆ ที่เจ้าหน้าที่ได้เข้ารับการฝึกอบรมให้	๑. เจ้าหน้าที่สามารถนำความรู้ที่ได้รับจากการเข้าร่วมโครงการฝึกอบรมมาปรับใช้ในการปฏิบัติงาน

แบบฟอร์มรายการแผนงาน/โครงการ

มิติ	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	แผนงาน/โครงการ	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ
				<p>บุคลากรในหน่วยงาน ทราบอย่างสม่ำเสมอ</p> <p>๒. จัดส่งเจ้าหน้าที่ ผู้รับผิดชอบหรือที่ เกี่ยวข้องเข้ารับการอบรม ในโครงการที่เกี่ยวกับการ บริหารงานบุคคล จำนวน ๑ ราย</p>	<p>และเผยแพร่ให้เพื่อ ร่วมงานรับรู้ได้</p> <p>๒. ควรจัดส่งเจ้าหน้าที่ เข้ารับการอบรมเกี่ยวกับ การบริหารงานบุคคล อย่างสม่ำเสมอ</p>
	๖. มีการฝึกอบรมที่เกี่ยวกับการพัฒนาภาวะผู้นำให้กับข้าราชการ	มีการฝึกอบรมที่เกี่ยวกับการพัฒนาภาวะผู้นำให้กับข้าราชการอย่างน้อย ๑ โครงการ	๑. แผนการส่งบุคลากรเข้ารับการอบรม	-ไม่มีการดำเนินการ-	ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ไม่มีเจ้าหน้าที่ที่สามารถเข้ารับการฝึกอบรมตามโครงการนี้
	๗. การส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมการพัฒนาภาวะผู้นำให้กับข้าราชการ	ร้อยละของผู้ผ่านการฝึกอบรมการพัฒนาภาวะผู้นำ	๑. แผนการส่งบุคลากรเข้ารับการอบรม	-ไม่มีการดำเนินการ-	ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ไม่มีเจ้าหน้าที่ที่สามารถเข้ารับการฝึกอบรมตามโครงการนี้
<p><b>มิติที่ ๒</b> ประสิทธิภาพ ของการ บริหาร</p>	๑. จัดทำฐานข้อมูลบุคลากรให้ถูกต้องเป็นปัจจุบัน	ระดับความสำเร็จในการจัดทำฐานข้อมูลบุคลากร	๑. บันทึกข้อมูลบุคลากร อบรม ทะเบียนชัย	๑. บันทึกข้อมูลบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบล ทะเบียนชัยในระบบข้อมูล บุคลากรท้องถิ่นได้	๑. กำกับดูแลเจ้าหน้าที่ ผู้รับผิดชอบให้ดำเนินการ บันทึกข้อมูลบุคลากรให้

แบบฟอร์มรายการแผนงาน/โครงการ

มิติ	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	แผนงาน/โครงการ	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ
ทรัพยากรบุคคล				ครบถ้วน ถูกต้อง เป็นปัจจุบัน	ครบถ้วน ถูกต้อง เป็นปัจจุบัน
	๒. จัดทำฐานข้อมูลสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านบริหารทรัพยากรบุคคล	ร้อยละของข้อมูลสารสนเทศที่ได้รับการจัดทำเป็นฐานข้อมูลเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	๑. แผนงานเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลผ่านช่องทางที่หลากหลาย เช่น การโทรศัพท์ แจ็งข้อมูลข่าวสาร การส่งข้อความเพื่อแจ็งข้อมูลที่จำเป็นเร่งด่วน การจัดทำวารสารข่าวการบริหารทรัพยากรบุคคล การเผยแพร่ข้อมูลผ่านทางเว็บไซต์	๑. เผยแพร่ข้อมูลข่าวสารด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลผ่านช่องทางเว็บไซต์ของหน่วยงาน	๑. กำกับดูแลเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบให้เผยแพร่ข้อมูลข่าวสารด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลผ่านช่องทางเว็บไซต์ของหน่วยงานให้ครบถ้วน ถูกต้อง เป็นปัจจุบัน
	๓. มีการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งที่สอดคล้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยคำนึงถึงวัฒนธรรมความคิดของบุคลากร	ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งที่สอดคล้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยคำนึงถึงวัฒนธรรมความคิดของบุคลากร	๑. แผนงานการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งที่สอดคล้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยคำนึงถึงวัฒนธรรมความคิดของบุคลากร	๑. รับโอน (ย้าย) พนักงานส่วนตำบล จำนวน ๒ อัตรา	๑. เมื่อมีตำแหน่งว่างและยังมีภาระงานที่ต้องดำเนินการควรมีการดำเนินการสรรหาบุคลากรมาปฏิบัติงาน
มิติที่ ๓ ประสิทธิผล ของการ	๑. จัดทำรายละเอียดเกี่ยวกับความรู้ทักษะ สมรรถนะในการทำงาน	ร้อยละความสำเร็จของการจัดทำสมรรถนะประจำตำแหน่ง	๑. โครงการจัดทำสมรรถนะประจำตำแหน่ง	๑. จัดทำรายละเอียดเกี่ยวกับสมรรถนะหลักและสมรรถนะประจำ	๑. เจ้าหน้าที่ที่สามารถค้นหา ศึกษารายละเอียดเกี่ยวกับสมรรถนะหลัก

แบบฟอร์มรายการแผนงาน/โครงการ

มิติ	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	แผนงาน/โครงการ	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ
<p>บริหาร ทรัพยากร บุคคล</p>				<p>ตำแหน่ง และ ประชาสัมพันธ์ให้ เจ้าหน้าที่ทุกคนทราบ</p>	<p>และสมรรถนะประจำ ตำแหน่งได้อย่างครบถ้วน และสามารถนำไปปรับใช้ ในการปฏิบัติงานได้</p>
	<p>๒. การสร้างและปรับกระบวนการ วัฒนธรรมในการทำงานของบุคลากร ให้สอดคล้องกับการบริหารราชการ และเหมาะสมกับภารกิจ</p>	<p>ระดับความสำเร็จในการสร้าง และปรับเปลี่ยนกระบวนการ ค่านิยม และวัฒนธรรมในการ ทำงานให้เหมาะสมกับภารกิจ</p>	<p>๑. โครงการสร้างและ ปรับเปลี่ยนกระบวนการ วัฒนธรรมในการทำงานของ บุคลากรให้สอดคล้องกับการ บริหารราชการแนวใหม่และ เหมาะสมกับภารกิจ</p>	<p>๑. จัดทำโครงการเชิดชู เกียรติพนักงานองค์การ บริหารส่วนตำบลทะเมน ชัย ๒. จัดส่งพนักงานเข้ารับ การอบรมกับหน่วยงาน อื่น ๆ จำนวน ๑๓ ราย ๓. จัดทำโครงการอบรม สัมมนาการเพิ่ม ประสิทธิภาพการ ปฏิบัติงานผู้บริหาร สมาชิกสภาท้องถิ่น ผู้นำ ชุมชน พนักงานส่วน ตำบล ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้าง ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕</p>	<p>๑. จัดทำโครงการเพื่อยก ย่องพนักงานที่ตั้งใจ ทำงาน มีความประพฤติดี เป็นประจำทุกปีเพื่อเป็น การสร้างขวัญกำลังใจแก่ พนักงาน ๒. การส่งบุคลากรไป อบรมกับหน่วยงานอื่นๆ อย่างสม่ำเสมอ ๓. เมื่อจัดโครงการ ฝึกอบรมต้องมีการ ประเมินทั้งก่อนและหลัง การฝึกอบรมเพื่อประเมิน ความรู้ความเข้าใจของผู้ เข้ารับการฝึกอบรม</p>

แบบฟอร์มรายการแผนงาน/โครงการ

มิติ	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	แผนงาน/โครงการ	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ
	<p>๓. การพัฒนาความรู้และทักษะด้าน IT ของบุคลากรกองการเจ้าหน้าที่ อย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง</p>	<p>ร้อยละของบุคลากรกองการเจ้าหน้าที่ที่ได้รับการพัฒนาความรู้และทักษะด้าน IT</p>	<p>๑. โครงการฝึกอบรมทักษะด้าน IT แก่บุคลากร</p>	<p>๑. จัดส่งพนักงานเข้ารับการอบรมทักษะด้าน IT จำนวน ๑ ราย</p>	<p>๑. ระบบในการจัดเก็บฐานข้อมูลบุคลากรมีการเปลี่ยนแปลงโดยใช้เทคโนโลยีใหม่ ๆ เข้ามาช่วยมากขึ้น เพื่อให้การปฏิบัติงานด้านนี้เป็นไปด้วยความเรียบร้อยจึงควรจัดส่งเจ้าหน้าที่เข้ารับการฝึกอบรมทักษะด้าน IT อย่างสม่ำเสมอ</p>
	<p>๔. การพัฒนาผู้บริหารให้มีภาวะผู้นำ มีวิสัยทัศน์ อย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง</p>	<p>ร้อยละของผู้บริหารที่ได้รับการพัฒนา</p>	<p>๑. โครงการพัฒนาข้าราชการตามหลักสูตรที่เกี่ยวข้อง</p>	<p>๑. จัดส่งพนักงานเข้ารับการอบรมหลักสูตร “การสร้างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมในการสื่อสาร การบริหารเชิงกลยุทธ์นักบริหารงานท้องถิ่น เพื่อเตรียมความพร้อมด้านทักษะและประสบการณ์ในการเป็นนักบริหารแบบมืออาชีพ” จำนวน ๒ คน</p>	<p>๑. เจ้าหน้าที่ที่สามารถนำความรู้ที่ได้รับจากการเข้าร่วมโครงการฝึกอบรมมาปรับใช้ในการปฏิบัติงานและเผยแพร่ให้เพื่อร่วมงานรับรู้ได้</p> <p>๒. ควรจัดส่งเจ้าหน้าที่เข้ารับการอบรมเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลอย่างสม่ำเสมอ</p>

แบบฟอร์มรายการแผนงาน/โครงการ

มิติ	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	แผนงาน/โครงการ	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ
	๕. จัดให้มีระบบการสอนงาน (Coaching) เพื่อพัฒนาภาวะผู้นำและ ผู้ปฏิบัติงานควบคู่กันไป	จำนวนบุคลากรกองการ เจ้าหน้าที่ที่ได้รับการสอนงาน	๑. การสร้างระบบการสอนงาน ในหน่วยงาน (Coaching)	-ไม่มีการดำเนินการ-	ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ไม่มีเจ้าหน้าที่ที่ บรรจุใหม่ที่จะต้องได้รับการ สอนงาน
	๖. องค์กรความรู้ที่กระจายอยู่ ได้รับการรวบรวม	จำนวนองค์ความรู้ที่ได้รับการ รวบรวม	๑. แผนงานการรวบรวมองค์ ความรู้ในองค์กร	๑. จัดทำคู่มือการ ปฏิบัติงาน	๑. บุคลากรนำคู่มือการ ปฏิบัติงานที่จัดทำขึ้นไป ปรับใช้ให้เป็นประโยชน์ ในการปฏิบัติงานได้
	๗. มีการเผยแพร่องค์ความรู้ที่ได้รับ รวบรวมแล้วให้กับบุคลากรอื่นได้เรียนรู้ ด้วย	ระดับความสำเร็จของการ เผยแพร่องค์ความรู้	๑. แผนการเผยแพร่องค์ความรู้	๑. มีการประชาสัมพันธ์ ความรู้ต่าง ๆ ที่เจ้าหน้าที่ ได้เข้ารับการฝึกอบรมให้ บุคลากรในหน่วยงาน ทราบอย่างสม่ำเสมอ	๑. บุคลากรนำองค์ความรู้ ที่ได้รับไปปรับใช้ในการ ปฏิบัติงานได้
มิติที่ ๔ ความพร้อม รับผิดชอบ ด้าน การบริหาร ทรัพยากร บุคคล	๑. มีการจัดทำรายละเอียดมาตรฐาน จริยธรรมของบุคลากร	ระดับความสำเร็จในการจัดทำ มาตรฐานจริยธรรมของบุคลากร	๑. การจัดทำมาตรฐานจริยธรรม ของบุคลากร	๑. จัดทำและ ประชาสัมพันธ์ให้บุคลากร รับทราบประมวล จริยธรรมพนักงานส่วน ท้องถิ่น	๑. ควรประชาสัมพันธ์ให้ บุคลากรในหน่วยงาน รับทราบอย่างทั่วถึง

แบบฟอร์มรายการแผนงาน/โครงการ

มิติ	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	แผนงาน/โครงการ	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ
<p><b>มิติที่ ๕</b> คุณภาพชีวิต และความ สมดุล ระหว่างชีวิต กับการ ทำงาน</p>	<p>๒. การพัฒนาคุณภาพชีวิตและสร้าง แรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร</p>	<p>ระดับความสำเร็จในการพัฒนา คุณภาพชีวิตและสร้างแรงจูงใจ ในการทำงานของบุคลากร</p>	<p>๑. การพัฒนาคุณภาพชีวิตและ สร้างแรงจูงใจในการทำงานของ บุคลากร</p>	<p>๑. ดำเนินการจัดกิจกรรม ๕ ส.  ๒. ดำเนินการประสานงาน กับโรงพยาบาลเพื่อตรวจ สุขภาพประจำปี  ๓. มีการจัดอุปกรณ์ พื้นฐานในการปฏิบัติงาน อย่างครบถ้วน</p>	<p>๑. ควรมีการจัด สภาพแวดล้อมที่ดีและ เหมาะสมต่อการ ปฏิบัติงาน</p>



ผลการวิเคราะห์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕  
องค์การบริหารส่วนตำบลทะเลเม่นชัย อำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์

การวิเคราะห์การบริหารทรัพยากรบุคคล

การดำเนินการบริหารทรัพยากรบุคคลองค์การบริหารส่วนตำบลทะเลเม่นชัย ได้ดำเนินการตามนโยบายและแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ซึ่งในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ องค์การบริหารส่วนตำบลทะเลเม่นชัย ได้ส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรม จำนวน ๙ หลักสูตร ดังนี้

หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ

- ไม่มีหลักสูตรการอบรม

หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ บุคลากรเข้ารับการฝึกอบรม จำนวน ๑๑ คน จำนวน ๖ หลักสูตร ดังนี้

๑. โครงการฝึกอบรมเพื่อสร้างและพัฒนาศักยภาพอาสาปศุสัตว์ด้านโรคพิษสุนัขบ้า ปีงบประมาณ ๒๕๖๕

๒. หลักสูตร “ซักซ้อมการจัดทำงบประมาณรายจ่าย ประจำปี ๒๕๖๖ ของ อปท. ภายใต้รูปแบบการจำแนกแผนงาน/งาน/งบรายจ่าย/ประเภทรายจ่าย (ฉบับใหม่ ๒๕๖๔) และการเตรียมความพร้อม อปท. เป็นหน่วยรับงบประมาณตรงกับทางสำนักงานงบประมาณ”

๓. โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการการจัดการระบบสารสนเทศการบริหารจัดการเพื่อการวางแผนและประเมินผลการใช้จ่ายงบประมาณของ อปท. (e-Plan)

ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

๔. หลักสูตร “การสร้างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมในการสื่อสารการบริหารเชิงกลยุทธ์นักรับราชการท้องถิ่น เพื่อเตรียมความพร้อมด้านทักษะและประสบการณ์ในการเป็นนักบริหารแบบมืออาชีพ”

๕. โครงการประชุมเชิงปฏิบัติการการเผยแพร่ความรู้เพื่อพัฒนาศักยภาพทีมผู้ปฏิบัติงานในศูนย์คัดกรอง จังหวัดบุรีรัมย์ (ครู ข.) รุ่นที่ ๑

๖. โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการด้านบำเหน็จบำนาญข้าราชการส่วนท้องถิ่น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง บุคลากรเข้ารับการฝึกอบรม จำนวน ๗ คน จำนวน ๓ หลักสูตร ดังนี้

๑. โครงการฝึกอบรมการบันทึกบัญชีของโรงเรียนและศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตามมาตรฐานการบัญชีภาครัฐและนโยบายการบัญชีภาครัฐ ประจำปี ๒๕๖๕

๒. โครงการสัมมนาเชิงปฏิบัติการว่าด้วยการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาท้องถิ่น (Performance Agreement : PA) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

๓. โครงการอบรมการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

## ปัญหา/อุปสรรค

๑. กฎหมาย ระเบียบ หนังสือสั่งการ มีการปรับปรุงและแก้ไขเพิ่มเติมอยู่เสมอ
๒. ลักษณะงานที่เจ้าหน้าที่ต้องปฏิบัติมีการเปลี่ยนแปลงตามนโยบายจากส่วนกลาง ทำให้มีภาระที่ต้องปฏิบัติเพิ่มมากขึ้น แต่มีข้อจำกัดด้านงบประมาณ

## ข้อเสนอแนะ

ควรมีการส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่องให้เท่าทันกฎหมาย ระเบียบ หนังสือสั่งการ ที่มีการปรับปรุงและแก้ไขเพิ่มเติมอยู่เสมอ ๆ และผู้ที่ได้รับการฝึกอบรมแล้ว ต้องมีการประชาสัมพันธ์ความรู้ต่าง ๆ ที่ได้รับจากการฝึกอบรมให้แก่บุคลากรคนอื่น ๆ ในสังกัดให้ได้เข้าใจ เกิดความชัดเจนในการปฏิบัติงานร่วมกันในองค์กร



(นายทองอยู่ อินทรกำแหง)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลทะเลเม่นชัย