



# บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยโรง สำนักปลัด งานการเจ้าหน้าที่ โทร. ๐๓ ๒๕๖ ๖๐๗๙

ที่ พบ.๗๓๐๐๑/๒๕๖๖ วันที่ ๙ เมษายน ๒๕๖๖

เรื่อง รายงานผลการดำเนินงานตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๕

เรียน นายองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยโรง

## ๑. เรื่องเดิม

ตามที่ งานการเจ้าหน้าที่ ได้ดำเนินการจัดทำนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล สร้างและพัฒนาระบบการบริหารจัดการองค์ความรู้ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี มีวิธีการปฏิบัติงานตามลักษณะงานที่รับผิดชอบ ให้แก่บุคลากรเพื่อให้สามารถปฏิบัติราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพ นั้น

## ๒. ข้อเท็จจริง

บัดนี้ การดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๕ ได้เสร็จสิ้นแล้ว

## ๓. ข้อเสนอเพื่อพิจารณา

เพื่อเป็นการรายงานผลการดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลให้นายองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยโรง ทราบ งานการเจ้าหน้าที่ จึงได้จัดทำรายงานผลการดำเนินงานตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๕ รายละเอียดปรากฏตามเอกสารที่แนบมาด้วยนี้  
จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

(นายสุกสันต์ ไชยสาส์น)

นักวิชาการพัสดุชำนาญการ

รักษาราชการแทนนักทรัพยากรบุคคล

ความเห็น.....

ความเห็น.....

(นางสาวจำเนียร นิลสวัสดิ์)

รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยโรง

รักษาราชการแทนหัวหน้าสำนักปลัด

(นางสาวจำเนียร นิลสวัสดิ์)

รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยโรง

ความเห็น.....

ทราบ

(นายวาทีต พานิช)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยโรง

(นายเมี้ยน ดวงเนตร)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยโรง

รายงานผลการดำเนินงานตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล

ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๕

องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยโรง อำเภอเขาย้อย จังหวัดเพชรบุรี

| ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน  | วัตถุประสงค์  | ตัวชี้วัด   | ผลการดำเนินงาน   | ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ   |
|--|---|---|--|---|
| <b>๑. ด้านการสรรหา</b>   |   |   |  |   |
| ๑.๑ การปรับปรุงแผน<br>อัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๔<br>- ๒๕๖๖ (ปรับปรุงครั้งที่<br>๑/๒๕๖๔) | เพื่อรองรับภารกิจของ<br>องค์การบริหารส่วน<br>ตำบลที่เพิ่มขึ้นตาม<br>นโยบายการพัฒนาของ<br>ผู้บริหาร และเพื่อ<br>ปรับปรุงภาระงานให้<br>สอดคล้องกับตำแหน่ง<br>หน้าที่ของส่วนราชการ | องค์การบริหารส่วนตำบล<br>ห้วยโรง มีการปรับปรุงแผน<br>อัตรากำลัง ๓ ปี ถูกต้อง<br>ครบถ้วน และ ก.อบต.<br>จังหวัดเพชรบุรีมีมติ<br>เห็นชอบ พร้อมทั้ง<br>ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง<br>๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖<br>(ปรับปรุงครั้งที่ ๑/๒๕๖๔) | - ประกาศรับโอนย้ายพนักงานส่วน<br>ตำบลตำแหน่ง นักวิชาการตรวจสอบ<br>ภายใน และผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก       | - ไม่มีผู้ประสงค์โอนย้ายมา<br>ดำรงตำแหน่ง นักวิชาการ<br>ตรวจสอบภายใน<br>- ยังเป็นตำแหน่งว่างในแผน<br>อัตรากำลัง ๓ ปี<br>- รอจัดสรรจากกรมส่งเสริม<br>การปกครองท้องถิ่น   |
| ๑.๒ การจัดทำและดำเนินการ<br>ตามแผนการสรรหาพนักงาน<br>ส่วนท้องถิ่นและพนักงานจ้าง        | เพื่อให้การปฏิบัติงาน<br>ภายในองค์กรมีความ<br>ต่อเนื่องและมีบุคลากร<br>รับผิดชอบในแต่ละงาน<br>โดยตรง เพื่อให้งาน<br>เกิดผลสัมฤทธิ์มากที่สุด                                     | มีกรอบอัตรากำลังว่างไม่<br>เกิน ร้อยละ ๑๐ ของ<br>อัตรากำลังทั้งหมด  | - จัดทำประกาศรับโอนย้ายพนักงาน<br>ส่วนตำบลตามตำแหน่งที่ว่างพร้อมทั้ง<br>ประชาสัมพันธ์ไปยังหน่วยงานอื่น | - การสรรหาสามารถรับ<br>โอนย้ายพนักงานส่วนตำบลมา<br>ปฏิบัติหน้าที่ได้ จำนวน ๑<br>ตำแหน่ง คือ นักทรัพยากรบุคคล<br>- ลดภาวะอัตรากำลังว่างใน<br>องค์กรเพื่อป้องกันการดำเนินงานที่<br>ล้นมือ ซึ่งจะส่งผลให้งานเกิด<br>ความล่าช้า เสร็จไม่ทันตาม<br>กำหนดเวลา |

| ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน  | วัตถุประสงค์  | ตัวชี้วัด  | ผลการดำเนินงาน   | ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ   |
|--|---|--|--|---|
| ๑.๓ การสรรตำแหน่งสายงานผู้บริหารที่ว่างเกิน ๖๐ วัน                           | เพื่อให้การดำเนินการสรรหาบุคลากรเป็นไปด้วยความโปร่งใส และเกิดความยุติธรรม   | มีกรอบอัตรากำลังว่างไม่เกิน ร้อยละ ๑๐ ของอัตรากำลังทั้งหมด   | ดำเนินการรายงานตำแหน่งสายงานผู้บริหารที่ว่างเกิน ๖๐ วัน จำนวน ๓ อัตรา  | การประกาศรับโอนย้ายพิจารณาคุณสมบัติของผู้ขอโอนให้ตรงกับตำแหน่งและมีความรู้ความสามารถ  |
| ๑.๔ แต่งตั้งคณะกรรมการในการสรรหาและเลือกสรร                                  | เพื่อให้การดำเนินการสรรหาและเลือกสรรบุคลากรเป็นไปด้วยความโปร่งใส และเกิดความยุติธรรม  | คณะกรรมการในการสรรหา มีครบถ้วนทุกกระบวนการ และปฏิบัติหน้าที่ด้วยความโปร่งใส  | ไม่มีการดำเนินการ  | เพื่อความยุติธรรมและโปร่งใส   |
| <b>๒. ด้านการพัฒนา</b>   |   |  |  |   |
| ๒.๑ จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี และดำเนินการตามแผนฯ ให้สอดคล้องตามความจำเป็น | เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทศนคติที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการในทุก ๆ ตำแหน่งได้อย่างมีประสิทธิภาพ      | อบต.ห้วยโจง มีการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ถูกต้องครบถ้วน และ ก.อบต.จังหวัดเพชรบุรี มีมติเห็นชอบพร้อมทั้งประกาศใช้แผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖        | มีการดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ โดยพิจารณาบุคลากรเข้ารับการอบรม เพื่อพัฒนาความรู้ตามตำแหน่ง สายงาน ให้เป็นไปตามแผนพัฒนาบุคลากร  | เพื่อให้การพัฒนาบุคลากรเกิดประสิทธิภาพควรดำเนินการสำรวจความต้องการในการพัฒนาของบุคลากรแต่ละตำแหน่งเพื่อให้ได้กระบวนการและวิธีการพัฒนาตรงกับความ ต้องการ |
| ๒.๒ กำหนดเส้นทางการพัฒนาบุคลากร เพื่อเป็นกรอบในการพัฒนาบุคลากรแต่ละตำแหน่ง   | เพื่อให้กระบวนการและวิธีการพัฒนา เกิดประสิทธิภาพและตรงตามความต้องการของบุคลากรแต่ละตำแหน่ง และเพื่อให้เกิดความต่อเนื่องในการพัฒนา | -คู่มือเส้นทางการก้าวหน้าในอาชีพ<br>- แบบประเมินความพึงพอใจ<br>- มีการส่งพนักงานเข้ารับการอบรมตามหน้าที่และสายงานของตนเอง<br>- บุคลากรได้รับความรู้เพิ่มเติม | - แผนพัฒนาครอบครัวปี ๒๕๖๔-๒๕๖๖<br>- ประชาสัมพันธ์คู่มือเส้นทางการก้าวหน้าในอาชีพให้พนักงานทราบถึงความก้าวหน้าในอาชีพของตนเอง<br>- มีการวางแผนพิจารณาส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมตามแผนพัฒนาบุคลากร | ควรมีการส่งเสริมให้บุคลากรเกิดการพัฒนด้วยตนเองและมีความต่อเนื่องขององค์ความรู้ และสามารถที่จะถ่ายทอดความรู้ สร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ได้               |

| ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน   | วัตถุประสงค์   | ตัวชี้วัด  | ผลการดำเนินงาน  | ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ  |
|---|--|--|---|--|
|   |  |  | <ul style="list-style-type: none"> <li>- มีการดำเนินการประเมินความพึงพอใจของบุคลากรผ่าน Google form</li> <li>- มีการจัดการฝึกอบรมภายในให้พนักงานเข้ารับการอบรม และส่งพนักงานอบรมตามตำแหน่งหน้าที่และงานที่ได้รับมอบหมายเพื่อให้การดำเนินงานในหน้าที่มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น</li> </ul> |  |
| ๒.๓ สร้างบทเรียนความรู้เฉพาะด้านตามสายงานให้อยู่ในระบบงาน E-Learning                      | เพื่อสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้และสร้างวัฒนธรรมองค์กรแห่งการเรียนรู้ในหน่วยงาน | บุคลากรเกิดการพัฒนาด้วยตนเองและเกิดประสิทธิภาพประสิทธิผลในการทำงาน                       | ส่งเสริมให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำเนินการเรียนรู้ด้วยตนเองในระบบ E-Learning ในวิชาที่เกี่ยวข้องกับสายงาน   | ส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ในทุกๆ ตำแหน่งงานในองค์กร                                      |
| ๒.๔ ดำเนินการประเมินพนักงานส่วนตำบลตามเกณฑ์มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ในความรู้ ทักษะ และสมรรถนะ | เพื่อให้เกิดการพัฒนาถูกต้องและตรงตามเกณฑ์มาตรฐานตำแหน่ง                        | บุคลากรได้รับการพัฒนาและนำความรู้มาประยุกต์ใช้ในการทำงานได้ตรงกับตำแหน่ง                 | หน่วยงานมีการประเมินบุคลากรตามเกณฑ์มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง เพื่อพิจารณาจัดส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมเพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถในตำแหน่งตามสายงาน   | จัดให้มีการพัฒนาด้านความรู้และด้านทักษะในการทำงานไปพร้อม ๆ กันเพื่อประสิทธิภาพในการทำงาน |
| <b>๓. ด้านการอ้าง รักษาไว้และแรงจูงใจ</b>   |  |  |   |  |
| ๓.๑ ประชาสัมพันธ์และเผยแพร่แนวทางเส้นทางความก้าวหน้าในสายงาน ตำแหน่งให้บุคลากรทราบ        | เพื่อสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้และเตรียมความพร้อมให้กับบุคลากร                 | บุคลากรทราบถึงเส้นทางความก้าวหน้าในตำแหน่งงานของตนเองและเตรียมความพร้อมได้ครบถ้วนสมบูรณ์ | หน่วยงานมีการจัดทำ KM ประชาสัมพันธ์เส้นทางความก้าวหน้าในสายงาน ตำแหน่ง ให้บุคลากรทราบ พร้อมทั้งให้คำปรึกษาดังกล่าว  | เสริมสร้างองค์ความรู้จากหลายหลายวิธีและแหล่งความรู้ที่แตกต่างกัน                         |

| ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน   | วัตถุประสงค์  | ตัวชี้วัด  | ผลการดำเนินงาน  | ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ   |
|---|---|--|---|---|
| ๓.๒ ดำเนินการบันทึก แก้ไข ปรับปรุง ข้อมูลบุคลากรในระบบศูนย์ข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติ ให้ถูกต้อง ครบถ้วน และเป็นปัจจุบัน | เพื่อให้ฐานข้อมูลบุคลากรถูกต้อง ครบถ้วนและเป็นปัจจุบัน  | ข้อมูลบุคลากรในระบบศูนย์ข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติ มีความถูกต้อง ครบถ้วน ร้อยละ ๑๐๐ | งานการเจ้าหน้าที่ ดำเนินการปรับปรุง ข้อมูลการเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงาน ส่วนตำบล การเพิ่มค่าจ้างลูกจ้างประจำ การเลื่อนค่าตอบแทนพนักงานจ้าง ครั้งที่ ๑ และ ๒ และเพิ่มข้อมูลให้เป็นปัจจุบัน   | ควรมีการปรับปรุงข้อมูลอยู่เป็นประจำเพื่อให้ข้อมูลถูกต้อง ครบถ้วน และให้เจ้าหน้าที่ ผู้รับผิดชอบเข้ารับการอบรม เมื่อมีหนังสือเชิญให้เข้าร่วมอบรม |
| ๓.๓ จัดให้มีกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงาน ที่เป็นธรรม เสมอภาคและสามารถตรวจสอบได้  | เพื่อสร้างความเป็นธรรม โปร่งใส และสร้างมาตรฐานในการประเมินผลในองค์กร  | กระบวนการประเมินผลการปฏิบัติราชการถูกต้องตามระเบียบ ร้อยละ ๑๐๐ สามารถตรวจสอบได้        | หน่วยงานมีการถ่ายทอดตัวชี้วัด โดยผู้บังคับบัญชาตามลำดับ ดูแล กำกับ ติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์ จนถึงคณะกรรมการกลั่นกรองการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ในความรู้ ทักษะ และสมรรถนะทุกคน อย่างเป็นธรรม เสมอภาค และเป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง        | การดำเนินการแต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ให้เป็นไปด้วยความชอบธรรมตามประกาศหลักเกณฑ์                                  |
| ๓.๔ จัดให้มีการพิจารณาความดีความชอบ ตามผลการปฏิบัติราชการอย่างเป็นธรรม เสมอภาค และสามารถตรวจสอบได้                          | เพื่อสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร และพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนเป็นไปตามผลการประเมินและประกาศหลักเกณฑ์ | บุคลากรได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน ถูกต้อง ครบถ้วน ร้อยละ ๑๐๐                  | พิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานส่วนตำบล การเพิ่มค่าจ้างลูกจ้างประจำ ครั้งที่ ๑/๒๕๖๕, ๒/๒๕๖๕ และการเลื่อนค่าตอบแทนพนักงานจ้างประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ เป็นไปตามผลการประเมินและผ่านกระบวนการพิจารณาของคณะกรรมการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน ถูกต้องตามประกาศหลักเกณฑ์ | จัดทำประกาศหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานให้เป็นมาตรฐานเดียวกัน   |

| ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน  | วัตถุประสงค์   | ตัวชี้วัด   | ผลการดำเนินงาน  | ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ  |
|--|--|---|---|--|
| ๓.๕ ดำเนินการพิจารณาความดีความชอบการปฏิบัติราชการประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๕ เพื่อยกย่องชมเชย แก่บุคลากรดีเด่นด้านการปฏิบัติงานและคุณประโยชน์ต่อสาธารณชน | เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจให้กับบุคลากรและเพื่อยกย่อง เชิดชูเกียรติแก่บุคลากรดีเด่นด้านการปฏิบัติงานและคุณประโยชน์ต่อสาธารณชน                      | อบต.ห้วยโรง จัดทำประกาศยกย่องและมอบเกียรติบัตรให้แก่บุคลากรที่มีผลการปฏิบัติงานในระดับดีเด่นในรอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ | จัดทำประกาศรายชื่อผู้มีผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับดีเด่น และมอบเกียรติบัตรให้แก่บุคลากรที่มีผลการปฏิบัติงานในระดับดีเด่น | ประชาสัมพันธ์ในหน่วยงานและเว็บไซต์หลักขององค์กร เพื่อยกย่องและเป็นขวัญกำลังใจให้กับบุคลากร |
| ๓.๖ จัดให้มีการพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดี แก่บุคลากร ในด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ด้านความปลอดภัยในการทำงาน ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงาน                | เพื่อความผาสุกในองค์กรและสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีของบุคลากร   | บุคลากรรู้สึกปลอดภัย มีความสุขในการทำงานและมีความผูกพันกับองค์กร  | มีการจัดอุปกรณ์ขั้นพื้นฐานในการปฏิบัติงานอย่างครบถ้วน จัดให้มีชุดปฐมพยาบาลเบื้องต้น จัดกิจกรรมบำเพ็ญประโยชน์สาธารณะ     | ควรจัดกิจกรรม/โครงการเพื่อสร้างความสามัคคีในองค์กร   |
| <b>๔. ด้านคุณธรรม จริยธรรม และวินัยข้าราชการ</b>   |  |   |   |  |
| ๔.๑ แจ้งให้บุคลากรในสังกัดรับทราบถึงประมวลผลจริยธรรมข้าราชการส่วนท้องถิ่น  | เพื่อเป็นเครื่องมือกำกับความประพฤติของข้าราชการ ยึดถือเป็นหลักการและแนวทางปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอ ให้เกิดพันธะผูกพันระหว่างองค์กรและพนักงานทุกระดับ | พนักงานทุกคนปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม  | ประชาสัมพันธ์ให้เจ้าหน้าที่รับทราบประมวลจริยธรรมข้าราชการส่วนท้องถิ่น   | เสริมสร้างกิจกรรมที่ช่วยส่งเสริมความรู้ในด้านประมวลจริยธรรม                                |

| ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน  | วัตถุประสงค์  | ตัวชี้วัด   | ผลการดำเนินงาน   | ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ  |
|--|---|---|--|--|
| <p>๔.๒ ให้ผู้บังคับบัญชา มอบหมายงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา อย่างเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ รวมถึงควบคุม กำกับ ติดตาม และดูแลผู้ใต้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติตามหลักเกณฑ์แนวทางระเบียบ และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง</p> | <p>เพื่อให้บุคลากรได้ปฏิบัติหน้าที่ได้ตรงกับตำแหน่ง และใช้ศักยภาพของตนเองได้อย่างเต็มที่ ป้องกันการมอบหมายงานที่ซ้ำซ้อน</p> | <p>แต่ละส่วนราชการจัดทำคำสั่งแบ่งงานและมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบภายในส่วนราชการ</p> | <p>ดำเนินการแบ่งงานและมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างตามแต่ละส่วนราชการตามคำสั่ง ดังนี้<br/> คำสั่ง อบต.ห้วยโรง ที่ ๘๐/๒๕๖๕ เรื่อง การแบ่งงานและการมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบภายในสำนักปลัด สั่ง ณ วันที่ ๓ สิงหาคม ๒๕๖๕<br/> คำสั่ง อบต.ห้วยโรง ที่ ๘๑/๒๕๖๕ เรื่อง การแบ่งงานและการมอบหมายหน้าที่ภายในกองคลัง สั่ง ณ วันที่ ๓ สิงหาคม ๒๕๖๕<br/> คำสั่ง อบต.ห้วยโรง ที่ ๘๑/๒๕๖๔ เรื่อง การแบ่งงานและการมอบหมายหน้าที่ภายในกองช่าง สั่ง ณ วันที่ ๒๖ สิงหาคม ๒๕๖๔<br/> คำสั่ง อบต.ห้วยโรง ที่ ๑๔๖/๒๕๖๓ เรื่อง การแบ่งงานและการมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบภายในกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม สั่ง ณ วันที่ ๒ พฤศจิกายน ๒๕๖๓</p> | <p>การมอบหมายงานต้องดำเนินการตามมาตรฐาน กำหนดตำแหน่งของแต่ละตำแหน่ง รวมถึงพิจารณาถึงความรู้ความสามารถของแต่ละบุคคลประกอบ</p> |

| ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน | วัตถุประสงค์ | ตัวชี้วัด | ผลการดำเนินงาน   | ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ |
|-------------------------------|--------------|-----------|--|---------------------------|
|                               |              |           | คำสั่ง อบรม.ช่วยโรง ที่ ๔๐/๒๕๖๐ เรื่อง แก้ไขคำสั่งการแบ่งงานและการ มอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบภายใน กองสวัสดิการสังคม สั่ง ณ วันที่ ๑๔ มีนาคม ๒๕๖๐ |                           |

### ปัญหาและอุปสรรค/เปรียบเทียบกับปีที่ผ่านมา

๑. องค์การบริหารส่วนตำบลช่วยโรง มีการพัฒนาบุคลากรยังไม่ทั่วถึง ไม่ต่อเนื่อง เป้าหมายยังไม่ชัดเจน ขาดการติดตามประเมินผลในภาพรวมของส่วนราชการ นั้นและการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง
๒. การสรรหาเนื่องจากตำแหน่งว่างแต่ไม่สามารถสรรหาผู้มาดำรงตำแหน่งได้ รอการจัดสรรจากกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น

### ข้อเสนอแนะ/แนวทางแก้ไข

๑. กำหนดรูปแบบการพัฒนาให้สอดคล้องกับตำแหน่งงานและการเรียนรู้ในยุคปัจจุบันซึ่งหมายถึงการปรับเปลี่ยนจากระบบการศึกษามาเป็นการเรียนรู้จาก ประสบการณ์จริงหรือการศึกษาออนไลน์
๒. สร้างความผูกพันและความผูกพันของบุคลากรให้เป็น “องค์กรแห่งความสุข”
๓. ควรจัดกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีภายในหน่วยงาน