

รายงานงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปี
ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวน้อย
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๙

เพื่อให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ พระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของทางราชการ พ.ศ.๒๕๔๐ พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ.๒๕๔๖ รองรับ การกิจตามแผนการปฏิรูปประเทศและยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.๒๕๖๑-๒๕๘๐) รวมทั้งให้สอดคล้องกับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวน้อยจึงกำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคลของหน่วยงานและส่งเสริมให้บุคลากรทุกประเภททุกระดับ มีส่วนร่วมในการผลักดันนโยบายให้บรรลุเป้าประสงค์ต่อไปนี้

- ๑.วางแผนการบริหารอัตรากำลังให้มีความเหมาะสมและสอดคล้องกับบทบาทและภารกิจขององค์กร
 - ๒.พัฒนาระบบฐานข้อมูลบุคลากรเพื่อวางแผนอัตรากำลังให้มีความครบถ้วน สมบูรณ์และเป็นปัจจุบัน
 - ๓.พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ทักษะ และสมรรถนะสอดคล้องกับยุทธศาสตร์และภารกิจขององค์กร
- เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง
- ๔.ส่งเสริมและพัฒนาองค์กรมุ่งสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้
 - ๕.เสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรม และความโปร่งใสในการบริหารทรัพยากรบุคคล และสามารถตรวจสอบได้
 - ๖.พัฒนาและส่งเสริมคุณภาพชีวิตให้มีความเหมาะสม และตรงกับความต้องการของบุคลากร

นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล

๑. นโยบายด้านการวางแผนอัตรากำลัง

จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสม กับอำนาจหน้าที่ สามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุแต่งตั้งข้าราชการ และการใช้อัตรากำลังของบุคลากร เพื่อให้การบริหารงาน ขององค์การบริหารส่วนตำบล เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงานและมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น ต่อการปฏิบัติภารกิจ สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี รวมถึงการพัฒนากระบวนการวางแผน และติดตามประเมินผลการใช้กำลังคน การพัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพ

๒. นโยบายด้านการสรรหา

การสรรหา เลือกสรรคน ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง และเลือกสรรคนดี คนเก่ง เพื่อปฏิบัติภารกิจ ขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยดำเนินการตามหลักเกณฑ์และขั้นตอนที่คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล จังหวัด นครราชสีมา กำหนด

๓. นโยบายด้านการบรรจุ และการแต่งตั้ง

การสรรหาบุคคลสายงานผู้บริหารและสายงานผู้ปฏิบัติที่ว่าง โดยวิธีการบรรจุ แต่งตั้ง การรับโอน การ คัดเลือก การเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น โดยดำเนินการตามหลักเกณฑ์ ขั้นตอนที่คณะกรรมการ พนักงานส่วนตำบล จังหวัดนครราชสีมา กำหนด

๔. นโยบายด้านการพัฒนาบุคลากร

ส่งเสริมให้มีการพัฒนาอย่างทั่วถึงและต่อเนื่อง สอดคล้องกับสถานการณ์ วิสัยทัศน์ ยุทธศาสตร์ขององค์กร และสมรรถนะตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ให้การขับเคลื่อนการดำเนินงาน ตามพันธกิจขององค์กรเป็นไปอย่างมี ประสิทธิภาพ และประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย

๕. นโยบายด้านพัฒนาคุณภาพชีวิต

เสริมสร้างความมั่นคง ขวัญกำลังใจ คุณภาพชีวิตที่ดี และพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงาน เพื่อรักษาคนดี คนเก่ง และทำคุณประโยชน์ไว้กับองค์กร

๖. นโยบายด้านส่งเสริมจริยธรรมและคุณธรรม และรักษาวินัยในองค์กร

ส่งเสริมให้บุคลากรประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี มีคุณธรรม จริยธรรม ยึดหลักธรรมาภิบาลในการ ปฏิบัติงานและรักษาวินัย โดยยึดถือปฏิบัติให้เป็นไปตามระเบียบและแบบธรรมเนียมของทางราชการอย่างเคร่งครัด

๗. นโยบายด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน

มีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้างอย่างเป็นธรรม รวมทั้ง เป็นไปตามนโยบายและกลยุทธ์ของทุกสายงาน โดยนำระบบตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงาน (KPI) จากเป้าหมายของ องค์กร ลงสู่ระดับหน่วยงานและบุคคลที่สอดคล้องกับแผนอัตรากำลัง ตลอดจนประเมินขีดความสามารถต่างๆ (Corporacy Competency) โดยการนำระบบการบริหารผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลและผู้บริหาร เพื่อนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป

๘. นโยบายด้านการสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ

มีการวางแผนทางความก้าวหน้าในสายงาน และปรับปรุงระบบฐานข้อมูลบุคลากร เพื่อใช้ตรวจสอบเส้นทาง ความก้าวหน้าในสายงาน และมีการสนับสนุนส่งเสริมพัฒนาทรัพยากรบุคคลเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการ ปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง อาทิ ส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมในหลักสูตรต่างๆที่สอดคล้องกับแผนพัฒนาบุคลากร กำหนดให้บุคลากรเข้ารับการอบรมในหลักสูตรต่างๆในระบบออนไลน์

จากนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวน้อย นั้นเป็นไปเพื่อการ
ดำเนินตามภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวน้อย จึงได้กำหนดแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากร
บุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวน้อย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ โดยมีรายละเอียดการ
ดำเนินการ จำนวนเงินงบประมาณ และระยะเวลาดำเนินการ ตามเอกสารแนบท้าย

ลงชื่อ..........ผู้จัดทำแผนฯ
(นางกชिरา พรมตะโก)
นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ

ลงชื่อ..........ผู้เสนอแผนฯ
(นายบุญสอน ศิริสง)
หัวหน้าสำนักปลัด

ลงชื่อ..........ผู้เห็นชอบแผนฯ
(นายราเชน วงษ์มะหมัด)
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวน้อย

ลงชื่อ..........ผู้อนุมัติแผนฯ
(นายประมาณ พันธุ์จันทิก)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวน้อย

แผนการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวน้อย
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๙

๑. ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (Human Resources Management)

ที่	รายการหรือกิจกรรม	ระยะเวลาในการดำเนินการ			ระยะเวลาในการดำเนินการ
		ยังไม่ได้ดำเนินการ	อยู่ระหว่างการดำเนินงาน	ดำเนินการเสร็จแล้ว	
๑	การจัดทำแผนอัตรากำลังและการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง		/		๑ ต.ค.๖๘ – ๓๐ ก.ย. ๖๙
๒	การโอน (ย้าย) พนักงานส่วนตำบล			/	๑ ต.ค.๖๘ – ๓๐ ก.ย. ๖๙
๓	การประเมินผลการปฏิบัติราชการประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๙ ครั้งที่ ๑ และครั้งที่ ๒		/		๑ ต.ค.๖๘ – ๓๐ ก.ย. ๖๙
๔	การพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู ลูกจ้างประจำ และพนักงาน ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๙			/	๑ ต.ค.๖๘ – ๓๐ ก.ย. ๖๙
๕	การสรรหาและเลือกสรรพนักงานจ้าง		/		๑ ต.ค.๖๘ – ๓๐ ก.ย. ๖๙
๖	การสรรหาตำแหน่งสายงานผู้บริหาร		/		๑ ต.ค.๖๘ – ๓๐ ก.ย. ๖๙
๗	การบันทึกและปรับปรุงทะเบียนประวัติพนักงานส่วนตำบล และบุคลากรในระบบบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติ			/	๑ ต.ค.๖๘ – ๓๐ ก.ย. ๖๙

๒. ด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Human Resources Development)

รายการหรือกิจกรรมรายการหรือกิจกรรมการบริหารทรัพยากรบุคคล	ระยะเวลาในการดำเนินการ			ผลการเบิกจ่ายงบประมาณ (บาท)	ระยะเวลาในการดำเนินการ
	ยังไม่ได้ดำเนินการ	อยู่ระหว่างการดำเนินงาน	ดำเนินการเสร็จแล้ว		
สำนักปลัด ได้จัดโครงการอบรมและศึกษาดูงานเพื่อพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร เจ้าหน้าที่และภาคีเครือข่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวน้อย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๙			/	๒๘๐,๐๐๐	๓ - ๖ มี.ค. ๖๙
โครงการเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมและพัฒนาคุณภาพชีวิตของคณะผู้บริหาร สมาชิกสภาท้องถิ่น พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวน้อย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙			/	๒๐,๐๐๐	๒๒ พฤษภาคม ๒๕๖๙

๓. ข้อมูลสถิติผู้เข้ารับการฝึกอบรมหรือพัฒนาทรัพยากรบุคคล

๓.๑ หน่วยงานจัดฝึกอบรม

โครงการ/กิจกรรม	ผู้เข้าร่วมโครงการ/กิจกรรม
สำนักปลัด ได้จัดโครงการอบรมและศึกษาดูงานเพื่อพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร เจ้าหน้าที่และภาคีเครือข่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวน้อย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๙	๔๘ คน
โครงการเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมและพัฒนาคุณภาพชีวิตของคณะผู้บริหาร สมาชิกสภาท้องถิ่น พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวน้อย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙	๕๐ คน

๓.๒ หน่วยงานภายนอกจัดฝึกอบรม มีผู้เข้ารับการฝึกอบรม จำนวน ๖ คน มีรายละเอียดดังนี้

การฝึกอบรมของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๙

ลำดับ ที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	หลักสูตร	ระยะเวลา	หน่วยงานฝึกอบรม	คำสั่ง อบรม หนองบัวน้อย ที่
๑	นายบุญสอน ศิริสูง	หัวหน้าสำนักปลัด องค์การ บริหารส่วนตำบลฯ (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	การอบรมผู้ปฏิบัติงานเลือกตั้ง มืออาชีพ	๒๖ - ๒๗ มกราคม ๒๕๖๙	ศูนย์ประสานงานการ เลือกตั้งฯ	-
	นายบุญสอน ศิริสูง	หัวหน้าสำนักปลัด องค์การ บริหารส่วนตำบลฯ (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	โครงการฝึกอบรมหลักสูตร “การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒	๒๖ - ๒๘ มิถุนายน ๒๕๖๙	มหาวิทยาลัยบูรพา	-
๒	นางสาวบุษรากร ดัดขุนทด	ครู ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ตำบลหนองบัวน้อย	โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการพัฒนา ศักยภาพบุคลากรขององค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น ด้วยความรู้ ฐานราก ๓ มิติ พัฒนาการ ๔ ด้าน และขับเคลื่อน นโยบาย “ ๓ เร่ง ๓ ลด ๓ เพิ่ม” สถานศึกษาระดับปฐมวัยสังกัดองค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙	๒๑ - ๒๔ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๙	กรมส่งเสริมการ ปกครองท้องถิ่น	๙๙/๒๕๖๙

ลำดับ ที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	หลักสูตร	ระยะเวลา	หน่วยงานฝึกอบรม	คำสั่ง อบรม หนองบัวน้อย ที่
	นางสาวบุษรากร ดัดขุนทด	ครู ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ตำบลหนองบัวน้อย	โครงการฝึกอบรม หลักสูตร “การเตรียมความพร้อมการจัดทำ แผนพัฒนาการศึกษา (พ.ศ. ๒๕๗๑ – ๒๕๗๕) ขององค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่นและสถานศึกษาสังกัดองค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น”	๒๑ – ๒๔ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๙	มหาวิทยาลัยบูรพา	-
๓	นางสาววันสินี ชื่นสันเทียะ	ผู้ดูแลเด็ก ผู้มีทักษะ	โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการพัฒนา ศักยภาพบุคลากรขององค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น ด้วยความรู้ ฐานราก ๓ มิติ พัฒนาการ ๔ ด้าน และขับเคลื่อน นโยบาย “๓ เร่ง ๓ ลด ๓ เพิ่ม” สถานศึกษาระดับปฐมวัยสังกัดองค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙	๒๑ – ๒๔ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๙	กรมส่งเสริมการ ปกครองท้องถิ่น	๙๙/๒๕๖๙
	นางสาววันสินี ชื่นสันเทียะ	ผู้ดูแลเด็ก ผู้มีทักษะ	โครงการฝึกอบรม หลักสูตร “การเตรียมความพร้อมการจัดทำ แผนพัฒนาการศึกษา (พ.ศ. ๒๕๗๑ – ๒๕๗๕) ขององค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่นและสถานศึกษาสังกัดองค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น”	๒๑ – ๒๔ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๙	มหาวิทยาลัยบูรพา	-

ลำดับ ที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	หลักสูตร	ระยะเวลา	หน่วยงานฝึกอบรม	คำสั่ง อบรม หนองบัวน้อย ที่
๔	นางฉันทนา อิมวิเศษ	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการ สังคม	โครงการยกระดับประสิทธิภาพการ บริหารราชการส่วนท้องถิ่นส่งเสริม และพัฒนาประสิทธิภาพด้านคุณธรรม และความโปร่งใสในการดำเนินงาน (Integrity and Transparency Assessment : ITA) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๙	๙ - ๑๐ มีนาคม ๒๕๖๙	กรมส่งเสริมการ ปกครองท้องถิ่น	-
	นางฉันทนา อิมวิเศษ	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการ สังคม	โครงการฝึกอบรมหลักสูตร “การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒	๒๖ - ๒๘ มิถุนายน ๒๕๖๙	มหาวิทยาลัยบูรพา	-
๕	นางกษิรา พรหมตะโก	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ	โครงการยกระดับประสิทธิภาพการ บริหารราชการส่วนท้องถิ่นส่งเสริม และพัฒนาประสิทธิภาพด้านคุณธรรม และความโปร่งใสในการดำเนินงาน (Integrity and Transparency Assessment : ITA) ประจำปี งบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๙	๙ - ๑๐ มีนาคม ๒๕๖๙	กรมส่งเสริมการ ปกครองท้องถิ่น	-
	นางกษิรา พรหมตะโก	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ	โครงการฝึกอบรมหลักสูตร “การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒	๒๖ - ๒๘ มิถุนายน ๒๕๖๙	มหาวิทยาลัยบูรพา	-

ลำดับ ที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	หลักสูตร	ระยะเวลา	หน่วยงานฝึกอบรม	คำสั่ง อบรม หนองบัวน้อย ที่
๖	นายราเชน วงษ์มะหมัด	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (บริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	โครงการฝึกอบรมหลักสูตร “การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒	๒๖ - ๒๘ มิถุนายน ๒๕๖๙	มหาวิทยาลัยบูรพา	-

แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวน้อย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	การดำเนินงาน	งบประมาณ (บาท)	พ.ศ. ๒๕๖๘			พ.ศ. ๒๕๖๙								
			ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.
๑.การบริหารทรัพยากรบุคคล														
๑.๑ การวางแผนอัตรากำลัง	วิเคราะห์ วางแผนอัตรากำลัง จัดทำแผนอัตรากำลัง และปรับปรุงแผนอัตรากำลัง	ไม่ใช้งบประมาณ	←											→
๑.๒ การสรรหาและคัดเลือกบุคลากร	ดำเนินการสรรหาบุคลากรให้เป็นไปตามระเบียบการบริหารงานบุคคลขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นที่คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครราชสีมา กำหนด	ไม่ใช้งบประมาณ	←											→
๑.๓ การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร	การสรรหาสายงานผู้บริหาร และสายงานผู้ปฏิบัติ การบรรจุ/การคัดเลือก/การจัดจ้างพนักงานจ้าง	ไม่ใช้งบประมาณ	←											→
๑.๔ การย้าย การโอน หรือการเลื่อน	การย้าย การโอน การรับโอน หรือการเลื่อนและแต่งตั้งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น	ไม่ใช้งบประมาณ	←											→
๑.๕ การประเมินผลการปฏิบัติงาน	มีการประเมินผลการปฏิบัติงานปีละ ๒ ครั้ง เพื่อใช้เป็นข้อมูลประกอบการพิจารณาความดีความชอบการเลื่อนขั้นเงินเดือน การเลื่อนค่าจ้างประจำ การเลื่อนค่าตอบแทนและการต่อสัญญาจ้าง	ไม่ใช้งบประมาณ						↔						↔

[illegible]

[illegible]

[illegible]

ปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะ

การดำเนินการด้านการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ ที่ผ่านมามีอุปสรรคและข้อเสนอแนะ ดังนี้

ปัญหาและอุปสรรค

๑. องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวน้อย มีโครงสร้างและกรอบอัตรากำลัง ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙) ยังมีบางตำแหน่งที่ว่าง เนื่องจากไม่สามารถสรรหาบุคคล มาดำรงตำแหน่งที่ว่างได้ เนื่องจาก รับโอน(ย้าย) ทำให้บุคลากรไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน

ข้อเสนอแนะแนวทางในการแก้ไขปัญหา

๑. ด้านบุคลากร ให้เจ้าหน้าที่ดำเนินการอย่างระมัดระวัง รอบคอบ และดำเนินการให้เป็นไปตามห้วงเวลาที่กำหนด

๒. ด้านระเบียบ/กฎหมาย รวบรวมระเบียบ/กฎหมายแนวทางปฏิบัติในแต่ละเรื่อง เพื่อความสะดวก รวดเร็ว ในการค้นหา

๓. ด้านงบประมาณ เพิ่มรายได้ ลดรายจ่ายที่ไม่จำเป็น

ปัญหาอุปสรรค และข้อเสนอแนะ

- ปัญหาอุปสรรค

๑. การจัดสวัสดิการบุคคลยังไม่ครอบคลุม
๒. การตอบแทนผลงานยังไม่มีข้อจำกัด
๓. นำผลการประเมินมาใช้อย่างประกอบการพิจารณาในเรื่องที่เกี่ยวข้องไม่ครบถ้วน
๔. การสรรหา การบรรจุและแต่งตั้ง ยังไม่เป็นไปตามความต้องการขององค์การบริหารส่วนจังหวัด
๕. การสรรหา การบรรจุและแต่งตั้ง เกิดความ ทำให้ภารกิจงานไม่คล่องตัวและไม่ต่อเนื่อง
๖. มีการปรับปรุงแผนอัตรากำลังในระหว่างปี

- ข้อเสนอแนะ

๑. เมื่อกรมถ่ายโอนภารกิจให้กับ อบท. ก็ควรสนับสนุนบุคลากรและงบประมาณด้านบุคลากร เพื่อมาปฏิบัติงานนั้นๆ ด้วย
๒. การประเมินผลการปฏิบัติงานรายบุคคลผลักดันให้บรรลุเป้าหมายในระดับองค์กร ให้มีแนวทางรองรับหรือบทลงโทษตามระเบียบแบบแผน ของทางราชการ ในกรณีที่บุคลากรที่ไม่ผ่านการประเมินผลการปฏิบัติราชการประจำปี เช่น ส่งไปอบรมเพิ่มประสิทธิภาพ งดเลื่อนขั้น ค่า ค่าตอบแทน การไม่ต่อสัญญาจ้างสำหรับพนักงานจ้าง การไม่จ่ายเงินประโยชน์ตอบแทนอื่น
๓. มีการจัดทำองค์ความรู้เพื่อให้บุคลากรที่ได้รับการฝึกอบรมนำมาถ่ายทอดความรู้ให้กับบุคลากรภายในหน่วยงาน
๔. การพัฒนาศักยภาพ ของตัวเอง ควรมีทางเลือกของการพัฒนาศักยภาพตัวเองโดยยึดตามกรอบของภาระงานบุคลากร ในการที่จะนำความรู้ประสบการณ์และเทคโนโลยีใหม่ใหม่มาใช้ในการปฏิบัติงาน และยังเป็นแนวทางหรือช่องทางในการพัฒนาบุคลากรมากขึ้น
๕. ควรมีการฝึกอบรม และทดลองใช้งานแก่บุคลากรที่ปฏิบัติงานอย่างเข้มข้น