



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลหนองแวง อำเภอนิคมน้ำอ้อม จังหวัดมุกดาหาร

ที่ มท ๗๔๖๐๑/๒๕๖๕

วันที่ ๗ ตุลาคม ๒๕๖๕

เรื่อง รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๕

เรียน นายองค์การบริหารส่วนตำบลหนองแวง

เรื่องเดิม

ตามที่ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองแวง ได้จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปี พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ การบริหารงานบุคคลตามแผนพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองแวง สามารถปรับเปลี่ยนแก้ไข เพิ่มเติมให้เหมาะสมได้กับกฎหมาย ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดมุกดาหาร ตลอดจนแนวนโยบายและยุทธศาสตร์ต่าง ๆ ประกอบกับภารกิจตามกฎหมายและการถ่ายโอน อาจเป็นเหตุให้การพัฒนาบุคลากรบางตำแหน่งที่จำเป็นได้รับการพัฒนามากกว่า และภารกิจบางประการที่ไม่มีความจำเป็นอาจต้องทำการยุบหรือปรับโครงสร้างหน่วยงานใหม่ให้ครอบคลุมภารกิจต่างๆ ให้สอดคล้องกับนโยบายถ่ายโอนงานสู่ท้องถิ่นให้มากที่สุด บุคลากรที่มีอยู่จึงต้องปรับตัวให้เหมาะสมกับสถานการณ์อยู่เสมอ

ข้อเท็จจริง

งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลหนองแวง จึงได้จัดทำรายงานผลการบริหารและพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕ ตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ เพื่อให้การบริหารทรัพยากรบุคคล เป็นไปตามแนวทางนโยบายภาครัฐ มีความทันสมัย โปร่งใส และเป็นมืออาชีพสามารถพัฒนาท้องถิ่น และประชาชนให้ก้าวหน้าอย่างยั่งยืน และสอดคล้องกับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

(นางสุภาภรณ์ วงศ์ขอนแก่น)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

ความเห็นหัวหน้าสำนักปลัด

(นางสาวสุนทรี สุพร)

หัวหน้าสำนักปลัด

ความเห็นปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

(นางสาวกนกลักษณ์ ป็องทอง)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลหนองแวง

ความเห็น/นายองค์การบริหารส่วนตำบล

(นายแอน ยืนยง)

นายองค์การบริหารส่วนตำบลหนองแวง

แบบรายงานผลการดำเนินงานตามนโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปี ๒๕๖๕

ประเด็นนโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงานประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕
<p>๑. ด้านการสรรหา</p>	<p>๑.๑ ปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปีประจำปี ๒๕๖๔- ๒๕๖๖ ครั้งที่ ๑ ประจำปี ๒๕๖๕ เพื่อกำหนดโครงสร้างและกรอบอัตรากำลังที่รองรับภารกิจและปริมาณงานขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองแวง</p>	<p>-ดำเนินการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง เพื่อกำหนดประเภทและระดับตำแหน่ง เพื่อให้เป็นไปตามประกาศคณะกรรมการกลาโหมสำนักงานส่วนตำบล เรื่อง มาตราฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลและกิจการอื่นที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคลในองค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๓</p>
	<p>๑.๒ จัดทำและดำเนินการตามแผนสรรหาข้าราชการ พนักงานส่วนตำบล และ ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง หรือ ทดแทนอัตรากำลังที่ลาออก หรือโอนย้าย</p>	<p>๑. ดำเนินการสรรหาโดยการสอบคัดเลือกเพื่อแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบลให้ดำรงตำแหน่งต่างสายงานในสายงานผู้ปฏิบัติงานจากสายงานที่เริ่มต้นจากสายงานประเภททั่วไปเป็นสายงานประเภทวิชาการ คือ ตำแหน่ง นักจัดการงานทั่วไป จำนวน ๑ อัตรา</p> <p>๒. ดำเนินการบรรจุแต่งตั้งผู้สอบแข่งขันได้เป็นพนักงานส่วนตำบล ตามที่ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดมุกดาหาร เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๓๐ ตุลาคม ๒๕๕๕ ข้อ ๕๕ (๔) การสอบคัดเลือกเพื่อแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบลให้ดำรงตำแหน่งในต่างสายงาน หรือแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นในสายงานเดียวกัน หรือแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล ตำแหน่งผู้ปฏิบัติงานให้ดำรงตำแหน่งสายงานวิชาการขององค์การบริหารส่วนตำบล วิธีการสอบคัดเลือกคุณสมบัติผู้มีสิทธิสอบคัดเลือกเกณฑ์การตัดสิน การขึ้นบัญชี และการยกเลิกับบัญชีผู้สอบคัดเลือกได้ให้เป็นไปตามที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบลกำหนด และประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดมุกดาหาร เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการสอบคัดเลือกสำหรับพนักงานส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๕๗ ลงวันที่ ๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๘</p>

		<p>-ดำเนินการสอบแข่งขัน จำนวน ๑ อัตรา คือ</p> <p>- ตำแหน่ง นักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการ/ชำนาญการ</p> <p>๓. จัดทำประกาศ/ประชาสัมพันธ์เพื่อรับโอน(ย้าย) และขอให้กสธ. ดำเนินการสรรหาในตำแหน่งที่ว่างตามแผนอัตราเก่าถึง ๓ ปี ประจำปี ๒๕๖๕ -๒๕๖๖ ได้แก่</p> <p>- ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (กสธ.สรรหา)</p> <p>- ตำแหน่ง นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ปก./ชก. รับโอน (ย้าย)</p> <p>- ตำแหน่ง นักวิชาการสุขุภบาลปก./ชก. รับโอน (ย้าย)</p> <p>- ตำแหน่ง เจ้าพนักงานธุรการ ปก./ชก. รับโอน (ย้าย)</p>
	<p>๑.๓ ดำเนินการสอบคัดเลือกเพื่อแต่งตั้งพนักงานส่วน ตำบลให้ดำรงตำแหน่งต่างสายงาน</p>	<p>- การสอบคัดเลือกเพื่อแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบลให้ดำรงตำแหน่งต่างสายงาน เริ่มต้นจากสายงานทั่วไปเป็นสายงานวิชาการ ตำแหน่ง นักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการ/ชำนาญการ จำนวน ๑ อัตรา</p>

ประเด็นนโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงานประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕
<p>๒. ด้านการพัฒนา</p>	<p>๒.๑ จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี และดำเนินการตามแผนฯให้สอดคล้องกับความเป็น</p> <p>๒.๒ กำหนดเส้นทางการพัฒนาบุคลากร เพื่อเป็นกรอบในการพัฒนาบุคลากรแต่ละตำแหน่ง</p> <p>๒.๓ สร้างบทเรียนความรู้เฉพาะด้านตามสายงานให้อยู่ในระบบงาน E-learning</p> <p>๒.๔ ดำเนินการประเมินพนักงานส่วนท้องถิ่นตามเกณฑ์มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ในความรู้ ทักษะและสมรรถนะ</p> <p>๒.๕ ดำเนินการประเมินความพึงพอใจของบุคลากร</p>	<p>ผลการดำเนินงานประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕</p> <p>-มีการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี พ.ศ.๒๕๖๕ – ๒๕๖๖ โดยพิจารณาบุคลากรที่เข้ารับการอบรมเพื่อพัฒนาความรู้ตามสายงานตามตำแหน่งให้เป็นไปตามแผนพัฒนาบุคลากร</p> <p>-มีการวางแผนพิจารณาหลักสูตรเข้ารับการฝึกอบรมตามสายงาน ความก้าวหน้าในแผนพัฒนาบุคลากร</p> <p>- ประชุมสัมมนาเพื่อให้เจ้าหน้าที่ได้เรียนรู้ด้วยตนเองในระบบ E-learning ในวิชาความรู้ทั่วไปและเฉพาะตำแหน่ง</p> <p>- หน่วยงานมีการประเมินบุคลากรตามเกณฑ์มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง เพื่อพิจารณาจัดส่งบุคลากร เข้ารับการอบรม เพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถในตำแหน่งตามสายงาน</p> <p>- หน่วยงาน มีการประเมินความพึงพอใจของบุคลากร ในการบริหารทรัพยากรบุคคล ทั้งด้านการพัฒนาบุคลากร สวัสดิการ สภาพแวดล้อมการทำงาน บำเหน็จความชอบ พร้อมทั้ง ติดตาม และนำผลความพึงพอใจของพนักงาน มาพัฒนา และจัดให้มีขั้นพื้นฐานของพนักงาน</p>
<p>๑.๖ ดำเนินการสอบคัดเลือก และ ประกาศผลการสอบคัดเลือกเพื่อแต่งตั้งพนักงานส่วนท้องถิ่นให้ดำรงตำแหน่งต่างสายงานในสายงานประเภททั่วไป เป็นสายงานประเภทวิชาการ</p>	<p>๑.๖ ดำเนินการสอบคัดเลือก และ ประกาศผลการสอบคัดเลือกเพื่อแต่งตั้งพนักงานส่วนท้องถิ่นให้ดำรงตำแหน่งต่างสายงานในสายงานประเภททั่วไป เป็นสายงานประเภทวิชาการ</p>	<p>- ดำเนินการสรรหา โดยวิธีการสอบข้อเขียน และสอบสัมภาษณ์</p> <p>- ประกาศรายชื่อผู้สอบผ่านการสอบคัดเลือกพนักงานส่วนท้องถิ่นให้ดำรงตำแหน่งต่างสายงานประเภททั่วไป เป็นสายงานประเภทวิชาการ และเสนอขอความเห็นชอบการรับโอน ย้ายพนักงานส่วนท้องถิ่นผ่านการสอบคัดเลือกพนักงานส่วนตำบลเพื่อ</p>

	<p>แต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งต่างสายงานในสายงานผู้ปฏิบัติจากสายงานประเภททั่วไป เป็นสายงานประเภทวิชาการ มีมติเห็นชอบจากคณะกรรมการพนักงานตำบลจังหวัด (ก.อบต.จังหวัด)</p> <ul style="list-style-type: none">- ออกคำสั่งการบรรจุแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งต่างสายงานในสายงานผู้ปฏิบัติจากสายงานประเภททั่วไป เป็นสายงานประเภทวิชาการ
--	---

ประเด็นนโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงานประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕
๓. ด้านการอ้าง รักษาไว้ และ แรงจูงใจ	๓.๑ ประชาสัมพันธ์และเผยแพร่แนวทางการเส้นทาง ความก้าวหน้าในสาย งานตำแหน่ง ให้บุคลากรทราบ	- หน่วยงาน มีการประชาสัมพันธ์เส้นทางความก้าวหน้าใน สายงานตำแหน่ง ให้บุคลากรทราบ พร้อมทั้งให้คำปรึกษา ดังกล่าว
	๓.๒ ดำเนินการบันทึก แก้ไข ปรับปรุง ข้อมูลบุคลากรใน ระบบศูนย์ ข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติ ให้ถูกต้อง ครบถ้วน และเป็นปัจจุบัน	- หน่วยงาน ดำเนินการปรับปรุงระบบดังกล่าว ตามระยะที่ กรม ส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น กำหนดทศวรรษแล้วเสร็จที่กำหนดไว้
	๓.๓ จัดให้มีกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงานราชการ ที่ เป็นธรรม เสมอภาคและสามารถตรวจสอบได้	- หน่วยงานมีการถ่ายทอดตัวชี้วัด โดยผู้บังคับบัญชา ตามลำดับ คู่มือ กำกับ ติดตาม และประเมินผลกรปฏิบัติงาน จนถึงคณะกรรมการ กลั่นกรองผลการพิจารณา ผลการปฏิบัติราชการ ในความรู้ ทักษะ และสมรรถนะ ทุกคน อย่างเป็นธรรม เสมอภาค และเป็นไปตาม เกณฑ์ มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง
	๓.๔ จัดให้มีการพิจารณาความดีความชอบ ตามผลการปฏิบัติ หน้าที่ ราชการอย่างเป็นธรรม เสมอภาค และสามารถ ตรวจสอบได้	- พิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานส่วนตำบล ครั้งที่ ๑-๒/๒๕๖๕ ให้เป็นไปตามผลการประเมินผลกรปฏิบัติ หน้าที่ราชการ ผ่าน กระบวนการ คณะกรรมการกลั่นกรองฯ และคณะกรรมการพิจารณาเลื่อนขั้น เงินเดือนพนักงานส่วนตำบล ครั้งที่ ๑-๒/๒๕๖๕ ตามคำสั่ง เลื่อนขั้นเงินเดือน และรายงานการประชุมดังกล่าว
	๓.๕ ดำเนินการพิจารณาความดีความชอบการปฏิบัติหน้าที่ ราชการ ประจำปี เพื่อยกย่องชมเชย แก่บุคลากรดีเด่น ด้าน การปฏิบัติงานและ คุณประโยชน์ต่อสาธารณชน	- มีการจัดทำโครงการเชิดชูเกียรติพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองแวง ด้านการปฏิบัติราชการและ ให้บริการประชาชนดีเด่น ประจำปี ๒๕๖๕ คือ นางสาวนันทิชา ภูมิลา ตำแหน่ง ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้
	๓.๖ จัดให้มีการพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดี แก่บุคลากร ในด้าน สภาพแวดล้อมการทำงาน ด้านความปลอดภัยในการทำงาน ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงาน	- ดำเนินการประสานงานกับโรงพยาบาล เพื่อให้เจ้าหน้าที่ เข้ารับการ ตรวจสุขภาพประจำปี - จัดกิจกรรม ๕ ส. และกิจกรรม Big Cleaning Day

ประเด็นนโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงานประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕
๔. ด้านคุณธรรม จริยธรรม และ วินัย	<p>๔.๑ แจ้งให้บุคลากรในสังกัด รับทราบถึงประมวลจริยธรรมข้าราชการ ส่วนท้องถิ่น และข้อบังคับองค์การบริหารส่วนตำบลหนองแวง ว่าด้วยจรรยาบรรณข้าราชการส่วนท้องถิ่น</p> <p>๔.๒ ให้ผู้บังคับบัญชา มอบหมายงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา อย่างเป็น ธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ รวมถึงการควบคุม กำกับ ติดตาม และดูแล ผู้ใต้บังคับบัญชา ให้ปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ แนวทาง ระเบียบ และ กฎหมายที่เกี่ยวข้อง</p>	<p>ผลการทำงานประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕</p> <ul style="list-style-type: none"> - ประชาสัมพันธ์ให้เจ้าหน้าที่รับทราบประมวลจริยธรรม ข้าราชการส่วนท้องถิ่น และข้อบังคับองค์การบริหารส่วนตำบลหนองแวง ว่าด้วยจรรยาบรรณข้าราชการส่วนท้องถิ่น - ดำเนินการแบ่งงานและมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้พนักงานส่วนตำบลปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งที่ว่าง อีกหน้าที่หนึ่ง - ดำเนินการแต่งตั้งผู้รักษาราชการแทนผู้อำนวยการกอง และหัวหน้าส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่น ครบทุกส่วนราชการ - แต่งตั้งผู้รักษาราชการแทน ปลัด อบต. - ดำเนินการปรับปรุงการปฏิบัติงานและมอบหมายหน้าที่ ความรับผิดชอบของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ปฏิบัติหน้าที่ส่วนราชการภายใน อบต.
	๔.๓ ส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติงานตามแผนการเสริมสร้างมาตรฐาน วินัยคุณธรรม จริยธรรมและป้องกันการทุจริต ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖	<ul style="list-style-type: none"> - มีการดำเนินการตามแผน โดยสรุปรายงานผลการ ดำเนินการแผน ส่งเสริมวินัย คุณธรรม จริยธรรม และ การป้องกันการทุจริต คอรัปชั่น

ผลการวิเคราะห์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองแวง อำเภอนิคมน้ำอ้อย จังหวัดมุกดาหาร

การวิเคราะห์การบริหารทรัพยากรบุคคล

การดำเนินการบริหารทรัพยากรบุคคล องค์การบริหารส่วนตำบลหนองแวง ได้ดำเนินการตามนโยบายและแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ซึ่งในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ได้ส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรม จำนวน ๘ หลักสูตร ดังนี้

หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ

- ไม่มีหลักสูตรการอบรม -

หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ บุคลากรเข้ารับการฝึกอบรม จำนวน ๑๖ คน จำนวน ๘ หลักสูตร ดังนี้

๑.โครงการสัมมนาการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ จำนวน ๓ คน

๒.โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการหลักสูตร “ฝึกปฏิบัติการตรวจสอบภายในขององค์การบริหารส่วนท้องถิ่น (อปท.) ตามมาตรฐานและหลักเกณฑ์กระทรวงการคลัง และความรับผิดชอบ พ.ร.บ.วินัยฯ จำนวน ๑ คน

๓.โครงการฝึกอบรมหลักสูตรการจัดทำงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖ ประกอบแนวทางการปฏิบัติใหม่ของรูปแบบและการจำแนกประเภทรายรับ - รายจ่าย (ฉบับใหม่) และรูปแบบโปรแกรมคอมพิวเตอร์ e-laas จำนวน ๓ คน

๔.โครงการฝึกอบรมเพิ่มทักษะการพัฒนากสิกรรมสู่ระบบเศรษฐกิจพอเพียงรูปแบบ โคก หนอง นา จังหวัดมุกดาหาร จำนวน ๑ คน

๕.โครงการอบรมหลักสูตรเชิงปฏิบัติการ “ด้านบำเหน็จบำนาญข้าราชการส่วนท้องถิ่นให้เป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบ และกฎหมายอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง และเพื่อเตรียมความพร้อมให้แก่เจ้าหน้าที่บุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่จะมีผู้เกษียณอายุ หรือยังไม่เคยมีผู้รับบำเหน็จบำนาญ ให้มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับสิทธิการยื่นเรื่องขอรับ และเกี่ยวกับการปฏิบัติงานด้านบำเหน็จบำนาญฯ สำหรับบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๕ จำนวน ๓ คน

๖.การฝึกอบรมหลักสูตร ฝึกปฏิบัติ การตรวจฎีกา เทคนิคการตรวจสอบ ตามขั้นตอน การตรวจสอบของหน่วยงานตรวจสอบภายใน และวิธีปฏิบัติงานของหน่วยรับตรวจ (สำนัก/กอง) ตามที่ พ.ร.บ.วินัยฯ กำหนด จำนวน ๑ คน

๗.โครงการสัมมนาเชิงปฏิบัติการว่าด้วยการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาท้องถิ่น (Performance Agreement : PA) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ จำนวน ๓ คน

๘.หลักสูตร เสริมสร้างความรู้การติดตามและประเมินผลแผนพัฒนาท้องถิ่น ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕ การเพิ่มเติม เปลี่ยนแปลง และแก้ไขแผนพัฒนาท้องถิ่นระหว่างปีงบประมาณ ๒๕๖๖ และการบันทึกแผนพัฒนาท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ ในระบบ e-plan เพื่อเชื่อมโยงระบบ emenscr จำนวน ๑ คน

ปัญหา และ อุปสรรค

การเข้ารับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองแวง ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕ ที่ผ่านมา ประสบกับปัญหา การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ (Covid - ๑๙) ทำให้หลักสูตรการฝึกอบรมตามแผนการพัฒนาทรัพยากรบุคคลชะลอการดำเนินงาน เนื่องจากหลักสูตรต่างๆ มีการเลื่อนและระงับการอบรม

- ขาดงบประมาณในการดำเนินงาน
- สถานการณ์โรคระบาด ต้องเฝ้าระวัง

ข้อเสนอแนะ

ควรมีการส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง ให้ทันต่อกฎหมาย ระเบียบ หนังสือสั่งการ ที่มีการปรับปรุงและแก้ไขเพิ่มเติมอยู่เสมอๆ และผู้ได้รับการฝึกอบรมแล้วต้องมีการพัฒนาและนำความรู้ที่ได้รับมาพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพ และนำเสนอต่อบุคลากรคนอื่นๆ ในองค์กรให้ได้รับความเข้าใจ เกิดความชัดเจนในการปฏิบัติงานร่วมกับในองค์กร