



รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗



ของ

องค์การบริหารส่วนตำบลขามสมบูรณ์
อำเภอฝาง จังหวัดนครราชสีมา

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล องค์การบริหารส่วนตำบลขามสมบูรณ์ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗

เพื่อให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ พระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ศ. ๒๕๔๐ พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ รองรับการกิจตามแผนการปฏิรูปประเทศและยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๘๐) รวมทั้งให้สอดคล้องกับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) องค์การบริหารส่วนตำบลขามสมบูรณ์ จึงกำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคลของหน่วยงาน และส่งเสริมให้บุคลากรทุกประเภท ทุกระดับ มีส่วนร่วมในการผลักดันนโยบายให้บรรลุเป้าประสงค์ต่อไป ดังนี้

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

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ของ องค์การบริหารส่วนตำบลขามสมบูรณ์
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

ลำดับ	นโยบายการบริหาร	โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	ผลการดำเนินงาน	งบประมาณที่ได้รับการจัดสรร(บาท)	งบประมาณที่ใช้จ่าย(บาท)	ระยะเวลาดำเนินการ	ปัญหาอุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
๑	ด้านการวางแผนอัตรากำลัง	แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙	เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่ง ใช้สรรหา ตำแหน่ง ใช้ตำแหน่ง เพื่อให้ มีการบริหารงานตามภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบได้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลเพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชน	องค์การบริหารส่วนตำบลขามสมบูรณ์ กำหนดอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภารกิจในความรับผิดชอบโดยกำหนดตำแหน่งดังนี้ ๑. นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย สำนักปลัด ๒. หัวหน้าฝ่ายการเงินและบัญชี (นักบริหารงานคลัง ระดับต้น) กองคลัง ๓. วิศวกรโยธา กองช่าง	ไม่ใช้ งบประมาณ	-	๑ ต.ค. ๒๕๖๖ – ๓๐ ก.ย. ๒๕๖๗	-	-
๒	ด้านการสรรหาบุคคลเข้าสู่ตำแหน่ง	การสรรหาและคัดเลือกบุคลากรหรือบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ระเบียบกฎหมายกำหนด	เพื่อให้ได้บุคลากรที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพ	๑. รายงานการสำรวจตำแหน่งและอัตรารว่างขององค์การบริหารส่วนตำบลขามสมบูรณ์ ๒. ตรวจสอบบัญชี ตำแหน่งสายงานที่ว่าง พร้อมรายงานตำแหน่งสายงานผู้บริหารที่ว่าง ๓. มีการรับโอน(ย้าย) พนักงานส่วนตำบลสายปฏิบัติในราย นายสุรศักดิ์ साแก้ว ตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ	ไม่ใช้ งบประมาณ ไม่ใช้ งบประมาณ ไม่ใช้ งบประมาณ	-	๑ ต.ค. ๒๕๖๖ – ๓๐ ก.ย. ๒๕๖๗ ๑ ต.ค. ๒๕๖๖ – ๓๐ ก.ย. ๒๕๖๗ ๑ ต.ค. ๒๕๖๖ – ๓๐ ก.ย. ๒๕๖๗	-	-

ลำดับ	นโยบายการบริหาร	โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	ผลการดำเนินงาน	งบประมาณที่ได้รับการจัดสรร(บาท)	งบประมาณที่ใช้จ่าย(บาท)	ระยะเวลาดำเนินการ	ปัญหาอุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
๓	ด้านการพัฒนาบุคลากร	๑. จัดส่งบุคลากรให้เข้ารับการฝึกอบรม ตามสายงาน ในแต่ละตำแหน่ง ครบทุกตำแหน่ง	เพื่อให้บุคลากรได้มีโอกาส ศึกษาเรียนรู้เพื่อเพิ่มพูนทักษะ ความชำนาญ ความสามารถที่เป็นประโยชน์ต่อการเพิ่มศักยภาพขององค์กร	จัดส่งบุคลากรให้เข้ารับการฝึกอบรม ตามสายงาน ในแต่ละตำแหน่ง ครบทุกตำแหน่ง	ไม่ใช้งบประมาณ	-	๑ ต.ค. ๒๕๖๖ – ๓๐ ก.ย. ๒๕๖๗	-	-
		๒. จัดให้มีการประชุมร่วมกันระหว่างคณะผู้บริหาร พนักงานส่วนตำบล / พนักงานจ้าง เพื่อติดตามการดำเนินงาน และแลกเปลี่ยนเรียนรู้เป็นประจำทุกเดือน	เพื่อติดตามการดำเนินงานในแต่ละสำนัก/กอง	คณะผู้บริหาร พนักงานส่วนตำบล / พนักงานจ้างประชุมร่วมกันเพื่อติดตามการดำเนินงาน และแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เป็นประจำทุกเดือน	ไม่ใช้งบประมาณ		๑ ต.ค. ๒๕๖๖ – ๓๐ ก.ย. ๒๕๖๗		
		๒. โครงการอบรมคุณธรรมจริยธรรม และศึกษาดูงาน เพื่อเพิ่มพูนประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	เพื่อปลูกฝังด้านคุณธรรมจริยธรรม ให้กับผู้บริหาร สมาชิกสภา อบต. พนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง ป้องกันการทำผิดวินัย และการรักษาวินัย	คณะผู้บริหาร สมาชิกสภา อบต. ขามสมบูรณ์ พนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง เข้าร่วมโครงการฝึกอบรม ในวันที่ ๙ กันยายน ๒๕๖๗ ร้อยละ ๑๐๐	๒๐,๐๐๐-	๒๐,๐๐๐-	๙ กันยายน ๒๕๖๗	-	-
		กำหนดเส้นทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อเป็นกรอบในการพัฒนาบุคลากรแต่ละตำแหน่ง	เพื่อเป็นกรอบในการพัฒนาบุคลากรแต่ละตำแหน่ง	กำหนดเส้นทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อเป็นกรอบในการพัฒนาบุคลากรแต่ละตำแหน่งเพื่อพัฒนาบุคลากรในองค์กร	ไม่ใช้งบประมาณ	-	๑ ต.ค. ๒๕๖๖ – ๓๐ ก.ย. ๒๕๖๗	-	-

ลำดับ	นโยบายการบริหาร	โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	ผลการดำเนินงาน	งบประมาณที่ได้รับการจัดสรร(บาท)	งบประมาณที่ใช้จ่าย(บาท)	ระยะเวลาดำเนินการ	ปัญหาอุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
		แผนการจัดการความรู้ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙	เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารและพัฒนาท้องถิ่นให้เข้มแข็ง	แผนการจัดหาความรู้ ด้านแผนงานการบริหารทรัพยากรบุคคล งบประมาณ การคลังหรืออื่น ๆ ที่สามารถใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารและพัฒนาท้องถิ่นให้เข้มแข็ง โดยเผยแพร่ความรู้แก่บุคคลกรในสังกัดบนเว็บไซต์ของหน่วยงาน	ไม่ใช้ งบประมาณ	-	๑ ต.ค. ๒๕๖๖ – ๓๐ ก.ย. ๒๕๖๗	-	-
		สำรวจความต้องการในการฝึกอบรมและพัฒนาประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗	เพื่อให้บุคลากรได้มีโอกาส ศึกษาเรียนรู้เพื่อเพิ่มพูนทักษะ ความชำนาญ	สำรวจความต้องการในการฝึกอบรมและพัฒนาเพื่อทราบความต้องการของบุคลากรในสังกัด	ไม่ใช้ งบประมาณ	-	๑ ต.ค. ๒๕๖๖ – ๓๐ ก.ย. ๒๕๖๗	-	-
๔	ด้านเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ	จัดวางเส้นทางความก้าวหน้าในสายงานและปรับปรุงระบบฐานข้อมูลบุคคลเพื่อใช้ตรวจสอบเส้นทางความก้าวหน้าในสายงาน	เพื่อเป็นแนวทางในการเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น	จัดทำคู่มือแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพและแจ้งเวียนให้พนักงานส่วนตำบลในหน่วยงานรับทราบ - ปรับปรุงฐานข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติให้เป็นปัจจุบันเพื่อให้ตรวจสอบเส้นทางความก้าวหน้าในสายงาน	ไม่ใช้ งบประมาณ	-	๑ ต.ค. ๒๕๖๖ – ๓๐ ก.ย. ๒๕๖๗ ๑ ต.ค. ๒๕๖๖ – ๓๐ ก.ย. ๒๕๖๗	-	-

ลำดับ	นโยบายการบริหาร	โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	ผลการดำเนินงาน	งบประมาณที่ได้รับการจัดสรร(บาท)	งบประมาณที่ใช้จ่าย(บาท)	ระยะเวลาดำเนินการ	ปัญหาอุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
๕	การบริหารผลการปฏิบัติงาน	- การประเมินพนักงานส่วนท้องถิ่นตามเกณฑ์มาตรฐานกำหนดตำแหน่งในความรู้ทักษะและสมรรถนะ	เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารงานราชการและนำ ผลการประเมินไปใช้เป็นข้อมูลประกอบการพิจารณาในเรื่องต่าง	- มีการกำหนดหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงาน - จัดทำสมรรถนะและนำสมรรถนะมาใช้เป็นเครื่องมือในการประเมินผลการปฏิบัติงาน - การเลื่อนขั้นเงินเดือน - กำหนดตัวชี้วัดรายบุคคล(KPIs) ที่มีการปฏิบัติงานรายบุคคล - รายงานผลการประเมินความพึงพอใจของประชาชนที่มีต่อการให้บริการ	ไม่ใช้ งบประมาณ	-	๑ ต.ค. ๒๕๖๖ – ๓๐ ก.ย. ๒๕๖๗ ๑ ต.ค. ๒๕๖๖ – ๓๐ ก.ย. ๒๕๖๗	- -	- -
๖	ด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิต	การเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้าง	เพื่อตอบแทนความดีความชอบพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ ที่ได้ปฏิบัติงานในรอบปี	การเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้าง ตามระเบียบข้อบังคับของงานบริหารบุคคล	๑๐,๓๖๐-	๑๐,๓๖๐-	๑ ต.ค. ๒๕๖๖ – ๓๐ ก.ย. ๒๕๖๗	-	-
		การจ่ายเงินประโยชน์ตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษอันมีลักษณะเป็นเงินรางวัลประจำปี	เพื่อเป็นเครื่องมือในการสร้างแรงจูงใจ สร้างขวัญกำลังใจ รวมถึงการกระตุ้นให้พนักงานมุ่งมั่นพัฒนาตัวเอง	ดำเนินการจ่ายเงินประโยชน์ตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษอันมีลักษณะเป็นเงินรางวัลประจำปี เพื่อเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน	๕๓๖,๐๓๒-	๕๓๖,๐๓๒-	ธันวาคม ๒๕๖๗	-	-

ลำดับ	นโยบายการบริหาร	โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	ผลการดำเนินงาน	งบประมาณที่ได้รับการจัดสรร(บาท)	งบประมาณที่ใช้จ่าย(บาท)	ระยะเวลาดำเนินการ	ปัญหาอุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
๗	ด้านการส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมและการรักษาวินัย	๑. โครงการอบรมคุณธรรมจริยธรรมและศึกษาดูงานเพื่อเพิ่มพูนประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	เพื่อปลูกฝังด้านคุณธรรมจริยธรรมให้กับผู้บริหาร สมาชิกสภา อบต. พนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง ป้องกันการทำผิดวินัย และการรักษาวินัย	คณะผู้บริหาร สมาชิกสภา อบต. ขามสมบูรณ์ พนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง เข้าร่วมโครงการฝึกอบรม ในวันที่ ๙ กันยายน ๒๕๖๗ ร้อยละ ๑๐๐	๒๐,๐๐๐-	๒๐,๐๐๐-	๙ กันยายน ๒๕๖๗	-	-
		๒. โครงการยกย่องและเชิดชูเกียรติบุคคลต้นแบบด้านคุณธรรมจริยธรรม ประจำปี ๒๕๖๗	เพื่อสร้างแรงจูงใจ สร้างขวัญกำลังใจให้กับบุคคลดีเด่น เพื่อเป็นบุคคลต้นแบบในการทำ ความดี	ประกาศรายชื่อผู้ได้รับการคัดเลือกเป็นบุคคลดีเด่นตามโครงการยกย่องและเชิดชูเกียรติบุคคลต้นแบบ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ มอบใบประกาศเกียรติคุณยกย่องชมเชย	ไม่ได้ใช้งบประมาณ	-	๑ ต.ค. ๒๕๖๖ – ๓๐ ก.ย. ๒๕๖๗	-	-
		ส่งเสริมให้บุคคลประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี มีคุณธรรมจริยธรรมและยึดหลักธรรมาภิบาลในการปฏิบัติงาน	เพื่อส่งเสริมด้านคุณธรรมจริยธรรมให้กับพนักงานในการรักษาวินัย	ประชุมแจ้งให้บุคลากรในสังกัดทราบถึงประมวลจริยธรรม ข้าราชการส่วนท้องถิ่น นโยบายคุณธรรม จริยธรรม	ไม่ได้ใช้งบประมาณ	-	๑ ต.ค. ๒๕๖๖ – ๓๐ ก.ย. ๒๕๖๗	-	-

สถิติอัตรากำลัง จำแนกตามประเภทตำแหน่ง ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗

องค์การบริหารส่วนตำบลขามสมบูรณ์ มีการรวบรวมสถิติการถือครองตำแหน่งอัตรากำลัง จำแนกตามประเภทตำแหน่ง ที่มีผลต่อการบริหารงานบุคคล ซึ่งจะเป็นเครื่องมือวิเคราะห์การพัฒนาบุคลากรในการพัฒนาตามหลักสูตรที่ กำหนดตามมาตรฐาน กำหนดตำแหน่ง โดยควรมีสัดส่วนในการพัฒนาให้เหมาะสม การคำนึงถึงหลักความอาวุโส ความจำเป็นที่จะนำไปใช้ประกอบ เส้นทางความก้าวหน้า และพิจารณาถึงงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบลขามสมบูรณ์ ดังนี้

ประเภทตำแหน่ง/ชื่อตำแหน่งในสายงาน	ตามกรอบ อัตรากำลัง	การครองตำแหน่ง ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗		หมายเหตุ
		มี	ไม่มี	
๑. ประเภทบริหารท้องถิ่น				
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๑	-	
๒. ประเภทอำนวยการท้องถิ่น				
๒.๑ หัวหน้าสำนักปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	-	๑	
๒.๒ ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง ระดับกลาง)	๑	-	๑	
๒.๓ ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	-	๑	
๒.๔ ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ (นักบริหารงานศึกษา ระดับต้น)	๑	๑	-	
๒.๕ ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุข ระดับต้น)	๑	-	๑	
๓. ประเภทวิชาการ				
๓.๑ นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก./ชก.)	๑	๑	-	
๓.๒ นักพัฒนาชุมชน (ปก./ชก.)	๑	๑	-	
๓.๓ นักทรัพยากรบุคคล (ปก./ชก.)	๑	๑	-	
๓.๔ นิติกร (ปก./ชก.)	๑	-	๑	
๓.๕ นักจัดการงานทั่วไป (ปก./ชก.)	๑	-	๑	
๓.๖ นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก./ชก.)	๑	-	๑	
๓.๗ นักวิชาการจัดเก็บรายได้ (ปก./ชก.)	๑	-	๑	
๓.๘ นักวิชาการพัสดุ (ปก./ชก.)	๑	-	๑	

ประเภทตำแหน่ง/ชื่อตำแหน่งในสายงาน	ตามกรอบ อัตรากำลัง	การครองตำแหน่ง ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗		หมายเหตุ
		มี	ไม่มี	
๓.๙ นักวิชาการศึกษา (ปก./ชก.)	๑	๑	-	
๓.๑๐ ครู	๑	๑	-	
๓.๑๑ ครูผู้ช่วย	๑	-	๑	
๓.๑๒ นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก./ชก.)	๑	-	๑	
๔. ประเภททั่วไป				
๔.๑ เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปง./ชง.)	๑	๑	-	
๔.๒ เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	๒	๑	๑	
๔.๓ เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปง./ชง.)	๑	-	๑	
๔.๔ เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง./ชง.)	๑	๑		
๔.๕ นายช่างโยธา (อาวุโส)	๑	๑	-	
๔.๖ นายช่างไฟฟ้า (ปง./ชง.)	๑	-	๑	
๔.๗ เจ้าพนักงานสาธารณสุข (ปง./ชง.)	๑	๑	-	
๕. ลูกจ้างประจำ				
๕.๑ เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	-	
๖. พนักงานจ้างตามภารกิจ				
๖.๑ ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑	๑	-	
๖.๒ ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	๑	๑	-	
๖.๓ ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๑	๑	-	
๖.๔ ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๒	๒	-	
๖.๕ พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	-	
๖.๖ ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	-	
๖.๗ ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	-	
๖.๘ ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๑	๑	-	
๖.๙ ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	-	
๖.๑๐ ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	๑	-	๑	
๖.๑๑ ผู้ช่วยเจ้าพนักงานสัตวบาล	๑	๑		

ประเภทตำแหน่ง/ชื่อตำแหน่งในสายงาน	ตามกรอบ อัตรากำลัง	การครองตำแหน่ง ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗		หมายเหตุ
		มี	ไม่มี	
๗. พนักงานจ้างทั่วไป				
๗.๑ คนงานทั่วไป	๒	๒	-	
๗.๒ พนักงานขับรถยนต์	๒	๒	-	
๗.๓ ผู้ดูแลเด็ก	๓	๓	-	

ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ

จากการดำเนินงานโครงการและกิจกรรมตามนโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ขององค์การบริหารส่วนตำบลขามสมบูรณ์ สิ่งที่สำคัญที่ถือเป็นปัจจัยส่งผลต่อความสำเร็จของ การดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมาย ตามแผนนั้น คือ มีแผนการดำเนินงานที่สามารถติดตามผลการปฏิบัติงานได้ อย่างมีประสิทธิภาพ ปัญหาที่พบส่วนใหญ่เป็น เรื่องของกระบวนการบริหารจัดการ ซึ่งต้องมีการพัฒนาและปรับปรุงแก้ไขอย่างต่อเนื่อง โดยสรุปได้ดังนี้

ปัญหาและอุปสรรค

๑. การดำเนินการตามแผนพัฒนาไม่เป็นไปตามแผนพัฒนาบุคลากร ไม่เป็นไปตามแผนที่วางไว้ เนื่องจากในช่วงที่จะจัดโครงการฝึกอบรมหรือพัฒนาบุคลากรในเรื่องต่าง ๆ อาจมีกิจกรรมอื่น ๆ แทรกในช่วงนั้นทำให้ต้องเลื่อนออกไปทำให้กระทบแผนทั้งระบบ

๒. ยังไม่สามารถนำเทคโนโลยีหรือนวัตกรรมใหม่ ๆ เข้ามาประยุกต์ใช้ในกระบวนการได้ดีเท่าที่ควร และปัญหาบุคลากรขาดการนำความรู้ ระเบียบ กฎหมายใหม่ ๆ มาปรับใช้ในการทำงานได้อย่างเหมาะสมตามการเปลี่ยนแปลงของสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป

ข้อเสนอแนะ

๑. ดำเนินสำรวจ ความต้องการของบุคลากรว่ามีกองใดที่สนใจเข้าร่วมการจัดอบรม หลักสูตรไหนบ้าง และกำหนดหลักสูตรการ ฝึกอบรมให้สอดคล้องกับความต้องการมากที่สุด

๒. ประกาศแผนพัฒนาบุคลากรในรอบปีงบประมาณให้ทุกส่วนราชการ ทราบ และให้หัวหน้าส่วนราชการ มาประชุม เพื่อกำหนดตารางการจัดอบรมหรือศึกษาดูงาน เพื่อไม่ให้เกิดการจัดกิจกรรมที่ทับซ้อนกัน

๓. หน่วยงานมีการส่งเสริมการปรับ ทักษะคติให้ตัวบุคลากรมีความตระหนักถึงความสำคัญของการ พัฒนาตนเอง มีความอยากรเรียนรู้ ต้องพัฒนาสิ่งใหม่

๔. หน่วยงานมีการส่งเสริมให้ความรู้เกี่ยวกับระเบียบ กฎหมาย ต่างๆ ที่สำคัญและจำต้องนำเทคโนโลยี สมัยใหม่มาใช้เพื่อให้ สอดคล้องกับระบบราชการ