

รายงานสรุปผลการดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕  
องค์การบริหารส่วนตำบลสระตะเคียน อำเภอเสิงสาง จังหวัดนครราชสีมา

เรียน นายกององค์การบริหารส่วนตำบลสระตะเคียน

ตามคำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลสระตะเคียน ที่ ๔๐๘/๒๕๖๓ ลงวันที่ ๓ สิงหาคม ๒๕๖๓ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนการพัฒนาศูนย์การเรียนรู้ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ เพื่อปฏิบัติหน้าที่กำหนดแนวทางการพัฒนาศูนย์การเรียนรู้และพัฒนาศูนย์การเรียนรู้ โดยพิจารณาความเหมาะสมและสอดคล้องกับแผนพัฒนาตำบล และเป็นปกติเกิดติดตามและประเมินผลการดำเนินงานตามนโยบายและกลยุทธ์ในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

องค์การบริหารส่วนตำบลสระตะเคียน ได้ดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่งเป็นไปตามระเบียบและข้อกำหนดที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ การวางแผนกำลังคน การสรรหาคนดีคนเก่งมาปฏิบัติงานตามภารกิจของหน่วยงาน การพัฒนาบุคลากร (การสร้างความรู้ในสายอาชีพ) การพัฒนาคุณภาพชีวิต การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร การประเมินผลการปฏิบัติงาน การส่งเสริมจริยธรรมและการศึกษาวินัยของบุคลากรในหน่วยงาน โดยมีรายละเอียดดังนี้

ที่	ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน
๑	ประเด็นด้านการวางแผนกำลังคน งานแผนอัตราจ้าง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖)	เพื่อวางแผน สนับสนุนให้มีโครงสร้าง ระบบงาน การจัดทำกรอบอัตราจ้างและการบริหาร อัตราจ้างให้เหมาะสมกับภารกิจขององค์กร มีความคล่องตัวต่อการขับเคลื่อนการดำเนินงาน รวมทั้งมีระบบประเมินผลที่มีประสิทธิภาพ เชื่อมโยงกับการกำหนดสมรรถนะและลักษณะที่พึงประสงค์ของพนักงานองค์กรคราดหวัง	๑. ระดับความสำเร็จในการจัดทำแผน อัตราจ้าง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ๒. จัดทำสมรรถนะ และนำสมรรถนะ มาใช้เป็นเครื่องมือในการบริหาร ทรัพยากรบุคคลในด้าน การสรรหา การเลื่อนขั้นเงินเดือน การปรับปรุง ตำแหน่ง การประเมินผลการ ปฏิบัติงาน การวางแผนการพัฒนา บุคลากรและการผลตอบแทน ๓. จัดทำคู่มือเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ ๔. จัดทำคู่มือการปฏิบัติงานตาม ผลสัมฤทธิ์ของงานและสมรรถนะหลัก	๑. จัดทำแผนอัตราจ้าง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) และได้ ทบทวนปรับปรุง และโครงสร้าง องค์กร ระบบงาน และกรอบ อัตราจ้าง ให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ และแผนการปรับปรุงบทบาท และภารกิจขององค์การบริหาร ส่วนตำบลสระตะเคียน (รายละเอียด ตามแผนอัตราจ้าง พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ๒. มีคู่มือการประเมินผลการปฏิบัติงาน (ระบบแห่ง) รายละเอียดตามคู่มือการ ประเมินผลการปฏิบัติงาน) ๓. มีคู่มือเส้นทางความก้าวหน้าในสาย อาชีพ (Career Planning) (รายละเอียด ตามคู่มือเส้นทางความก้าวหน้าในสาย อาชีพ)

ที่	ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน
๒	<p>การสรรหาคนดีคนเก่งเพื่อมาปฏิบัติงานตามภารกิจ</p>	<p>วัตถุประสงค์ขององค์การ</p> <p>๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลสระเตียน ตามโครงสร้างส่วนราชการและภารกิจขององค์การ</p> <p>- เพื่อให้ได้พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างที่มีความรู้ความสามารถดำรงตำแหน่งที่ว่างตามแผนอัตรากำลังที่กำหนดไว้ และปฏิบัติหน้าที่ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง</p>	<p>กำหนดงานโน้ตโครงสร้างส่วนราชการให้สอดคล้องกับภารกิจหลักและภารกิจรองขององค์การบริหารส่วนตำบลสระเตียน พร้อมทั้งกำหนดตำแหน่งให้สอดคล้องกับงานที่กำหนดและดำเนินการสรรหาบุคคลมาปฏิบัติหน้าที่ตามที่กำหนดไว้ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)</p> <p>- ระดับความสำเร็จของการสรรหาคนดีคนเก่งเพื่อปฏิบัติงานตามภารกิจของหน่วยงาน</p>	<p>องค์การบริหารส่วนตำบลสระเตียน ได้ขอความเห็นชอบบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเป็นพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบล (รายละเอียดตามคำสั่งบรรจุและแต่งตั้งพนักงานจ้างตามภารกิจ ตำแหน่งพนักงานขับเคลื่อนเครื่องจักรกลขนาดเบา ราย นายสุระชัย สอนกระโทก และพนักงานจ้างทั่วไป ตำแหน่ง ผู้ดูแลเด็ก ราย น.ส.ศิริพร คำจันทร์) ตามคำสั่ง อบต.สระเตียน ที่ ๗๙๔/๒๕๖๕ ลง ๒๑ ตุลาคม ๒๕๖๕</p>
	<p>การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากรงานบรรจุและแต่งตั้ง</p>	<p>เพื่อให้ได้พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างที่มีความรู้ความสามารถดำรงตำแหน่งที่ว่างตามแผนอัตรากำลังที่กำหนดไว้ และปฏิบัติหน้าที่ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง</p>	<p>- ระดับความสำเร็จในการบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร</p>	<p>- บรรจุ และแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบลจากบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ของ กสธ. ตำแหน่งนักวิชาการเกษตร ปฏิบัติการ ราย น.ส.สุนันทา ศาสตร์ ตามคำสั่ง อบต.สระเตียน ที่ ๕๑๐/๒๕๖๕ ลง ๑ มิถุนายน ๒๕๖๕</p>

ที่	ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน
๓	<p>นโยบายด้านสวัสดิการ</p> <p>เพื่อเสริมสร้างความมั่นคง ขวัญกำลังใจ คุณภาพชีวิตที่ดี ความผาสุกและความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงาน เพื่อรักษาคณะคนเก่งคนดีไว้กับองค์กร โดยการส่งเสริมความก้าวหน้าของผู้ปฏิบัติงานที่มีผลงานและสมรรถนะในทุกโอกาส สร้างช่องทางทางการสื่อสาร ให้สิ่งจูงใจ ผลประโยชน์ตอบแทน พิเศษ จัดสวัสดิการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสิ่งแวดล้อมในการทำงานตามความจำเป็น และเหมาะสมเป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด และสนับสนุนการดำเนินกิจกรรมเพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บริหารและพนักงานทุกระดับ</p>	<p>วัตถุประสงค์</p> <p>๑. ปรับปรุงระบบแรงจูงใจในการทำงาน</p> <p>๒. ปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านชีวอนามัยให้มีความปลอดภัย</p> <p>๓. ยกย่องพนักงานที่เป็นคนเก่ง คนดี และคุณประโยชน์องค์กร</p> <p>๔. ปรับปรุงระบบสวัสดิการขององค์กรบริหารส่วนตำบลสระตะเคียน</p> <p>๕. ปรับปรุงช่องทางสื่อสารด้านการบริหารจัดการด้านทรัพยากรมนุษย์</p>	<p>๑. ภาวะจ่ายอำนาจไปสู่ผู้บริหารระดับหัวหน้างาน ซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชาในระดับต้น</p> <p>๒. มีการจัดทำแผนกลยุทธ์เพื่อเป็นแนวทางในการบริหารงานให้ไปในตามแผนงานและทิศทางที่วางไว้</p> <p>๓. มีการจัดทำแผนปฏิบัติงานประจำปีตามภาระหน้าที่ความรับผิดชอบที่กำหนดไว้</p> <p>๔. มีการบริหารจัดการมุ่งสู่คุณภาพด้วยความมุ่งมั่น รวดเร็ว ถูกต้อง และมีประสิทธิภาพให้มีความคุ้มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุด</p>	<p>ผลการดำเนินงาน</p> <p>๑. จัดทำประกาศให้รางวัลพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง</p> <p>๒. ปรับปรุงสภาพความปลอดภัยและสภาพแวดล้อมในการทำงานให้ดียิ่งขึ้น (จัดทำโครงการ ๕ ส. (Big Greening day) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕และ๒๕๖๖ รายละเอียดตามโครงการ</p> <p>๓. ปรับปรุงช่องทางสื่อสารด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ทางเว็บไซต์ของ องค์กรบริหารส่วนตำบลสระตะเคียน</p>
๔	<p>นโยบายด้านการบริหาร</p> <p>เพื่อบริหารกำลังคนให้สอดคล้องกับความต้องการของพันธกิจ การพัฒนากระบวนการและติดตามประเมินผลการใช้กำลังคน</p>	<p>๑. กระจายอำนาจไปสู่ผู้บริหารระดับหัวหน้างาน ซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชาในระดับต้น</p> <p>๒. มีการจัดทำแผนกลยุทธ์เพื่อเป็นแนวทางในการบริหารงานให้ไปในตามแผนงานและทิศทางที่วางไว้</p> <p>๓. มีการจัดทำแผนปฏิบัติงานประจำปีตามภาระหน้าที่ความรับผิดชอบที่กำหนดไว้</p> <p>๔. มีการบริหารจัดการมุ่งสู่คุณภาพด้วยความมุ่งมั่น รวดเร็ว ถูกต้อง และมีประสิทธิภาพให้มีความคุ้มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุด</p>	<p>๑. มีการประชุมหัวหน้างานระดับผู้อำนวยการกองเพื่อเป็นการรายงานติดตามผลการปฏิบัติงาน และร่วมกันแก้ไขปัญหาอุปสรรค ตลอดจนร่วมให้ข้อเสนอแนะต่อการบริหารของหน่วยงานเป็นประจำ</p> <p>๒. ทุกงานมีการประชุม เพื่อให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการพัฒนาและปรับปรุงการปฏิบัติงานร่วมกัน</p> <p>๓. สนับสนุนและส่งเสริมให้บุคลากรมีส่วนร่วมในกิจกรรม</p> <p>๔. ส่งเสริมมาตรการการมีส่วนร่วมในการใช้ทรัพยากรร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ</p>	<p>๑. มีการประชุมหัวหน้างานระดับผู้อำนวยการกองเพื่อเป็นการรายงานติดตามผลการปฏิบัติงาน และร่วมกันแก้ไขปัญหาอุปสรรค ตลอดจนร่วมให้ข้อเสนอแนะต่อการบริหารของหน่วยงานเป็นประจำ</p> <p>๒. ทุกงานมีการประชุม เพื่อให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการพัฒนาและปรับปรุงการปฏิบัติงานร่วมกัน</p> <p>๓. สนับสนุนและส่งเสริมให้บุคลากรมีส่วนร่วมในกิจกรรม</p> <p>๔. ส่งเสริมมาตรการการมีส่วนร่วมในการใช้ทรัพยากรร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ</p>

ที่	ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	กลยุทธ์	ผลการดำเนินงาน
๔	นโยบายด้านการบริหาร		<p>๕. มีการติดตามประเมินผลโดยการประชุมประจำเดือน และคณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อรับทราบปัญหาอุปสรรค และปรับปรุงแก้ไขอย่างต่อเนื่อง โดยมีโครงสร้างส่วนราชการภายในองค์การบริหารส่วนตำบล (รายละเอียดตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)</p>	<p>๕. ส่งเสริมและสนับสนุนการสร้างและใช้องค์ความรู้ในกระบวนการทำงาน เพื่อให้บุคลากรพัฒนาทักษะและความชำนาญในการปฏิบัติงาน ให้บรรลุตามพันธกิจขององค์กร ให้เกิดประโยชน์ประสิทธิภาพสูงสุด และมีศักยภาพในการพัฒนาตนเอง (รายละเอียดตามบันทึกรายงานการประชุมประจำเดือน)</p>
๕	นโยบายด้านอัตรากำลังและการบริหารอัตรากำลัง	<p>เพื่อบริหารกำลังคนให้สอดคล้องกับความต้องการจำเป็นตามพันธกิจ พัฒนาระบบวางแผนและติดตามประเมินผลการใช้กำลังคน พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศของกำลังคน โดยให้มีส่วนสนับสนุนด้านอัตรากำลังคน โดยให้มีอัตรากำลังในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี</p>	<p>จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยการวิเคราะห์ จุดอ่อน ขององค์กร จากสภาพแวดล้อมภายใน ภายนอก และอุปสรรคจากสภาพแวดล้อมภายนอก ตลอดจนผลกระทบจากปัจจัยต่างๆ ต่อการทำงานขององค์กร การกำหนดอัตรากำลังมากำหนดทักษะตามความรู้ความสามารถ</p>	<p>จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖) และประกาศใช้ตามหัววงเวลาที่กำหนด (รายละเอียดตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)</p>

ที่	ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน
๖	ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน นโยบายด้านการสร้างและพัฒนาระบบ การบริหารจัดการองค์ความรู้	วัตถุประสงค์ สร้างความรู้ความเข้าใจให้กับบุคลากรเกี่ยวกับ กระบวนการและคุณค่าของการจัดการองค์ ความรู้	แผนการจัดการความรู้ (KM) Action Plan” ตามแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ๑. ส่งเสริมสนับสนุนวัฒนธรรมของ องค์ที่เอื้อต่อการแบ่งปันและถ่ายทอด ๒. ส่งเสริมให้มีการพัฒนาระบบจัดการ องค์การความรู้ เพื่อให้บุคลากร สามารถเข้าถึงองค์ความรู้ต่างๆของ องค์กร และเกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ	จัดทำ “แผนการจัดการความรู้ (KM Action Plan”
๗	นโยบายด้านภาระงาน	เพื่อกำหนดภาระงานของทุกคนอย่างชัดเจน	คู่มือการปฏิบัติงานของ ส่วนราชการ ทุกกอง/ทุกงาน	บุคลากรมีการพัฒนา ศึกษา ทำ ความเข้าใจถึงภาระงานร่วมกันอย่าง สม่ำเสมอ โดยการจัดทำคำสั่งแบ่ง งานและการปฏิบัติหน้าที่ความ รับผิดชอบของส่วนราชการใน องค์การเป็นส่วนราชการและ ตะเคียน แยกเป็นส่วนราชการ และ ให้มีการทบทวนการปฏิบัติหน้าที่ทุก รอบการประเมิน หรือเมื่อมีการงาน เปลี่ยนแปลงไป จากเดิม (รายละเอียดตามคำสั่งแบ่งงานฯ)
๘	นโยบายด้านระบบสารสนเทศ	เพื่อให้มีการปรับปรุงฐานข้อมูลให้ถูกต้อง และ เป็นปัจจุบัน	ให้ทุกงานใช้ข้อมูลเพื่อวิเคราะห์งาน จากแหล่งข้อมูลเดียวกัน	การปรับปรุงฐานข้อมูลสารสนเทศ ขององค์การบริหารส่วนตำบล สระตะเคียน มีการประชาสัมพันธ์ ผ่านเว็บไซต์อย่างต่อเนื่อง (รายละเอียดตามเว็บไซต์ อบรม. สระตะเคียน www.sratkien.go.th

ที่	ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน
๙	นโยบายด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล	เพื่อเพิ่มความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องในหลักสูตรต่างๆที่สอดคล้องกับแผนพัฒนาบุคลากร	สนับสนุนส่งเสริมพัฒนาบุคลากรทั้งทางด้านทักษะ วิชาการ และการอบรมตามแผนพัฒนาบุคลากร	ผลการดำเนินงาน พนักงานด้านบุคลากรระยะเคียนได้เข้ารับการอบรมตามสายงานคิดเป็นร้อยละ ๙๓.๓๓ (รายละเอียดตามรายงานการเข้ารับการอบรมของพนักงานส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕)
๑๐	นโยบายด้านการเงินและงบประมาณ	เพื่อเป็นการจัดทำแผนการใช้เงินงบประมาณให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์และสอดคล้องกับภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลระยะเคียน	นำเทคโนโลยีมาใช้ในการบริหารจัดการเพื่อให้การดำเนินงานเป็นระบบการบริหารและจัดการตามระบบบัญชี e-laas มาใช้	มีการมอบหมายให้บุคลากรที่มีส่วนร่วมรับผิดชอบและปฏิบัติงานด้วยความโปร่งใส โดยกองคลังดำเนินการจัดทำรายงานสรุปผลการดำเนินงานแล้วประชาชนสัมพันธ์ให้ทราบเป็นประจำ (ปรากฏตามข้อมูลในระบบ e-las)
๑๑	นโยบายด้านคุณธรรมจริยธรรม	เพื่อให้ผู้บริหารและพนักงานส่วนตำบลระยะเคียนใช้เป็นหลักการทำงานที่ยึดถือและปฏิบัติเป็นเครื่องกำกับความประพฤติ	จัดทำนโยบายด้านคุณธรรมจริยธรรมของผู้บริหารและพนักงานส่วนตำบล	ดำเนินการตามนโยบาย (รายละเอียดเยี่ยตามประมวลคุณธรรมจริยธรรมของผู้บริหารและพนักงานส่วนตำบลฯ และรายงานสรุปโครงการอบรมการเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรมฯ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ในหัวข้อ - การสร้างจิตสำนึก และตระหนักในการป้องกันการทำทุจริต - การพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม สำหรับผู้ปฏิบัติงาน : การเสริมสร้างและพัฒนาให้ข้าราชการ/พนักงานส่วนท้องถิ่นรักษาวินัย

## ปัญหาและอุปสรรคจากการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปี ๒๕๖๕

จากการดำเนินการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลสระตะเคียน ตลอดปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ซึ่งงานบริหารงานบุคคล สำนักปลัด อบต. ได้วางแผนในช่วงต้นปีงบประมาณ และดำเนินการตามแผนที่กำหนด ทั้งในส่วนของการบริหารทรัพยากรบุคคล และการพัฒนาทรัพยากรบุคคลนั้น ขอรายงานปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงาน แยกเป็นส่วน ต่างๆ โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

๑. ด้านการจัดทำแผน อัตรากำลัง ด้านการบรรจุแต่งตั้งบุคลากร ด้านการพัฒนาบุคลากร และด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน เป็นเพราะปัจจัยหลายอย่าง ที่เป็นปัญหาที่เกี่ยวข้อง เช่น การจัดทำแผนไม่ได้ประเมินถึงความต้องการกำลังบุคลากรที่มีอยู่ ในปัจจุบันและอนาคต โครงสร้างกรอบอัตรากำลังมีคุณสมบัติไม่ตรงกับงานและโครงสร้างที่ ต้องการองค์กรใช้ระบบอุปถัมภ์ในการบรรจุแต่งตั้งบุคลากร การส่งเสริมการพัฒนาบุคลากร ยังไม่ทั่วถึงทุกกลุ่มงานและไม่ต่อเนื่อง การประเมินที่ไม่เป็นไปตามเกณฑ์ และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน และมีการประเมินผลการปฏิบัติงานไม่เสมอภาค เป็นต้น

๒. มีงบประมาณในการพัฒนาบุคลากรที่จำกัด ทำให้เจ้าหน้าที่ไม่สามารถเข้ารับการฝึกอบรมตามหลักสูตรที่ต้องการฝึกอบรม

๓. ปัญหาการสรรหาบุคคลมาบรรจุและแต่งตั้ง ในตำแหน่งที่ว่างในแผนอัตรากำลัง เนื่องจากมีตำแหน่งว่างในแผนอัตรากำลัง แต่สรรหาผู้มาดำรงตำแหน่งไม่ได้

### ข้อเสนอแนะ/แนวทางแก้ไข

๑. ส่วนราชการจะต้องดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง โดยวิเคราะห์ ปัจจัยต่างๆ เช่น ลักษณะงานที่ปฏิบัติของแต่ละตำแหน่ง ความต้องการบุคลากรซึ่งมีทักษะความรู้ ความสามารถ ตรงตามภารกิจของหน่วยงาน รวมทั้งระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งของข้าราชการที่เหมาะสม เป็นไป ตามคุณสมบัติหลักเกณฑ์และเงื่อนไข ตามที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล กำหนด

๒. หน่วยงานราชการควรสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแก่ข้าราชการตั้งแต่เริ่มเข้าปฏิบัติราชการ โดยการให้ข้อมูลที่จำเป็นของหน่วยงาน ข้าราชการควรได้รับความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับองค์กรที่เป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยหน่วยงานอาจมีการจัดการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาบุคลากร ให้มีการปลูกฝังการสร้าง จิตสำนึกรักองค์กรให้แก่ข้าราชการ เพื่อให้ข้าราชการปฏิบัติงานด้วยสำนึกถึงประโยชน์ของทางราชการ และประชาชนเป็นหลัก

๓. ควรตั้งงบประมาณในการพัฒนาบุคลากรเพิ่ม เพื่อให้เจ้าหน้าที่ได้รับการฝึกอบรมและพัฒนาความรู้ ความสามารถตามหลักสูตรที่ต้องการ

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและพิจารณาต่อไป

(ลงชื่อ)

(นางวิลาวัลย์ จันทร์บุญเรือง)  
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

(ลงชื่อ)

(นายเชิดศิลป์ ไสสะอาด)  
หัวหน้าสำนักปลัด อบต.

ความเห็นปลัด อบต.

.....  
.....  
(ลงชื่อ)

 (นายสงค์ เกิดมงคล)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลสระตะเคียน

ความเห็นนายก อบต.

.....  
.....  
(ลงชื่อ)

 (นายถวิล สุตรระโทก)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลสระตะเคียน