



รายงานผลการดำเนินการตามนโยบายการบริหารงานบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘
องค์การบริหารส่วนตำบลขาวใหญ่ อำเภอศีขรภูมิ จังหวัดสุรินทร์

แบบรายงานผลตามนโยบายการบริหารงานบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

องค์การบริหารส่วนตำบลขวาวใหญ่ อำเภอสักรภูมิ จังหวัดสุรินทร์

ประเด็นนโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน	ปัญหา อุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
๑. ด้านการวางแผนกำลังคน	๑.๑ ดำเนินการสรรหาพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู และพนักงานจ้าง ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง หรือทดแทนอัตราากำลังที่ลาออกหรือโอนย้าย	- ดำเนินการประกาศรับโอน (ย้าย) พนักงานส่วนตำบล/พนักงานส่วนท้องถิ่นอื่นหรือข้าราชการประเภทอื่น ในรอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ รายละเอียดดังนี้ ๑. ตำแหน่ง นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก./ชก.) จำนวน ๑ อัตรา ๒. ตำแหน่ง นักวิชาการสาธารณสุข (ปก./ชก.) จำนวน ๑ อัตรา ๓. ตำแหน่ง เจ้าพนักงานป้องกัน ฯ (ปง./ชง.) จำนวน ๑ อัตรา ๔. ตำแหน่ง เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.) จำนวน ๑ อัตรา ๕. ตำแหน่ง ครู จำนวน ๑ อัตรา ตามประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลขวาวใหญ่ เรื่อง รับโอน(ย้าย) พนักงานส่วนตำบล/พนักงานส่วนท้องถิ่นอื่นหรือข้าราชการประเภทอื่น และประชาสัมพันธ์ทางเว็บไซต์ www.kwaoyai.go.th ,facebook : องค์การบริหารส่วนตำบลขวาวใหญ่ , และประชาสัมพันธ์ไปยังท้องถิ่นจังหวัดสุรินทร์,นายอำเภอสักรภูมิ, นายกเทศมนตรี,นายกองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอสักรภูมิ	- บางตำแหน่ง เช่น ตำแหน่ง นักวิชาการตรวจสอบภายใน , ตำแหน่ง นักวิชาการสาธารณสุข มีผู้ขอใช้บัญชีเป็นจำนวนมาก และผู้สอบแข่งขันได้ไม่เพียงพอ กับจำนวนตำแหน่งที่ว่าง	การสรรหาบุคลากรเข้ามาปฏิบัติงานให้ตรงตามภารกิจ และอำนาจหน้าที่ในตำแหน่งที่ว่าง เพื่อให้งานมีประสิทธิภาพ และเกิดประโยชน์สูงสุด
	๑.๒ การรับสมัครบุคคลเพื่อเลือกสรรเป็นพนักงานจ้าง	- ดำเนินการรับสมัครบุคคลเพื่อดำเนินการสรรหาและเลือกสรรเป็นพนักงานจ้างทั่วไป ตำแหน่ง คนงาน จำนวน ๑ อัตรา ตามประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลขวาวใหญ่ เรื่อง รับสมัครบุคคลเพื่อดำเนินการสรรหาและเลือกสรรเป็นพนักงานจ้าง ลงวันที่ ๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๘ และมีการประชาสัมพันธ์ทางเว็บไซต์ www.kwaoyai.go.th ,facebook : องค์การบริหารส่วนตำบลขวาวใหญ่ ,และประชาสัมพันธ์ไปยังท้องถิ่นจังหวัดสุรินทร์,นายอำเภอสักรภูมิ,นายกเทศมนตรี,นายกองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอสักรภูมิ ,กำนันและผู้ใหญ่บ้านในเขตพื้นที่ตำบลขวาวใหญ่ ตามหนังสือที่ สร ๗๖๙๐๑/ว ๙๙ ลงวันที่ ๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๘	ไม่พบปัญหา และอุปสรรค	ไม่มีข้อเสนอแนะ

ประเด็นนโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน	ปัญหา อุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
		และปิดประกาศ ณ บอร์ดประชาสัมพันธ์ องค์การบริหารส่วนตำบลขวาวใหญ่ และได้ประกาศรายชื่อผู้ผ่านการสรรหาและเลือกสรรเป็นพนักงานจ้าง ตามประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลขวาวใหญ่ เรื่อง ประกาศรายชื่อผู้ผ่านการสรรหาและเลือกสรรเป็นพนักงานจ้าง ลงวันที่ ๒๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๘ - ดำเนินการรับสมัครบุคคลเพื่อดำเนินการสรรหาและเลือกสรรเป็นพนักงานจ้างทั่วไป ตำแหน่ง ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป) จำนวน ๑ อัตรา ตามประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลขวาวใหญ่ เรื่อง รับสมัครบุคคลเพื่อดำเนินการสรรหาและเลือกสรรเป็นพนักงานจ้าง ลงวันที่ ๓ กรกฎาคม ๒๕๖๘ และมีการประชาสัมพันธ์ทางเว็บไซต์ www.kwaoyai.go.th ,facebook : องค์การบริหารส่วนตำบลขวาวใหญ่ ,และประชาสัมพันธ์ไปยังท้องถิ่นจังหวัดสุรินทร์,นายอำเภอศีขรภูมิ,นายกเทศมนตรี,นายกองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอศีขรภูมิ ,กำนันและผู้ใหญ่บ้านในเขตพื้นที่ตำบลขวาวใหญ่ ตามหนังสือที่ สร ๗๖๙๐๑/ว ๔๓๘ ลงวันที่ ๓ กรกฎาคม ๒๕๖๘ และปิดประกาศ ณ บอร์ดประชาสัมพันธ์ องค์การบริหารส่วนตำบลขวาวใหญ่ และได้ประกาศรายชื่อผู้ผ่านการสรรหาและเลือกสรรเป็นพนักงานจ้าง ตามประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลขวาวใหญ่ เรื่อง ประกาศรายชื่อผู้ผ่านการสรรหาและเลือกสรรเป็นพนักงานจ้าง ลงวันที่ ๓๑ กรกฎาคม ๒๕๖๘		

ประเด็นนโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน	ปัญหา อุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
๒. ด้านการพัฒนาบุคลากร	๒.๑ จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี เพื่อเป็นกรอบในการพัฒนาบุคลากรในแต่ละตำแหน่งให้สอดคล้องตามความจำเป็นและความต้องการในการพัฒนาของบุคลากรในทุกส่วนราชการ	- ดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙) เพื่อให้บุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง	- การพัฒนาบุคลากรบุคลากรขาดการเอาใจใส่ในการพัฒนาตนเองหลังจากไปอบรมมาแล้วไม่ถ่ายทอดความรู้ที่ได้รับจากการฝึกอบรมหรือไม่มีการรายงานสรุปผลการฝึกอบรม	- บุคลากรควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน
	๒.๒ ดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากร โดยการจัดส่งพนักงานส่วนตำบลเข้ารับการฝึกอบรมความรู้ตามสายงานของแต่ละตำแหน่ง	- มีการพัฒนาองค์ความรู้ (Knowledge Manament) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ ดังนี้ - ส่งพนักงานส่วนตำบลเข้ารับการฝึกอบรมกับหน่วยงานภายนอกองค์การบริหารส่วนตำบล (ตามตำแหน่งที่มีคนครอง) จำนวน ๑๒ ราย คิดเป็นร้อยละ ๘๕.๗๑ - มีพนักงานส่วนตำบลเข้ารับการฝึกอบรมโดยที่องค์การบริหารส่วนตำบลเป็นผู้จัดอบรมเอง จำนวน ๕๘ คน และเข้าร่วมอบรม ๕๘ คน รวมคิดเป็นร้อยละ ๑๐๐ - มีรายงานผลการฝึกอบรมหลักสูตรต่าง ๆ	- มีข้อจำกัดด้านงบประมาณ - ตำแหน่งที่มีคนครองทุกสายงาน ควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาตนเอง	- ควรส่งเสริมให้บุคลากรทุกตำแหน่งทุกคนได้รับการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มศักยภาพ - บุคลากรควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาตนเอง

ประเด็นนโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน	ปัญหา อุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
๓. ด้านการเก็บรักษาไว้	๓.๑ จัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายงาน แจ้างเวียนให้พนักงานส่วนตำบลทุกส่วนรับทราบ	- ประชาสัมพันธ์โครงการฝึกอบรมหลักสูตรการฝึกอบรมและการพิจารณาส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมเพื่อพัฒนาความรู้ที่เกี่ยวข้องกับระเบียบและหนังสือสั่งการต่างๆ ในการปฏิบัติงาน เช่น - โครงการฝึกอบรมหลักสูตร “แนวทางการจัดทำงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๙ การจำแนกแผนงาน/งบรายจ่าย/ประเภทรายจ่าย ฯ	- ไม่พบปัญหา และอุปสรรค	ไม่มีข้อเสนอแนะ
	๓.๒ ปรับปรุงฐานข้อมูลบุคลากรในระบบสารสนเทศศูนย์บริการข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติให้เป็นปัจจุบัน	- ดำเนินปรับปรุงฐานข้อมูลบุคลากรในระบบสารสนเทศศูนย์บริการข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติให้เป็นปัจจุบัน	- ไม่พบปัญหา และอุปสรรค	ไม่มีข้อเสนอแนะ
	๓.๓ ควบคุมให้การประเมินผลการปฏิบัติราชการของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู และการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานจ้างให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่องค์การบริหารส่วนตำบลขาวใหญ่กำหนด พร้อมทั้งให้การเลื่อนขั้นเงินเดือนของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู และเลื่อนค่าตอบแทนพนักงานจ้างเป็นไปตามช่วงเวลาที่กำหนด	- มีการดำเนินการประเมิน และเลื่อนขั้นเงินเดือน พนักงานส่วนตำบล พนักงานครู และ ครบถ้วน ถูกต้อง โปร่งใสและเกิดความยุติธรรมแก่ผู้รับการประเมิน ทั้ง ๒ รอบการประเมินเป็นไปตามช่วงเวลาที่กำหนด - การดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติ และเลื่อนค่าตอบแทนของพนักงานจ้างตามภารกิจ ถูกต้อง โปร่งใสและเกิดความยุติธรรม และเป็นไปตามช่วงเวลาที่กำหนด	- การแทรกแซงของฝ่ายการเมืองในกระบวนการบริหารงานบุคคลทำให้ข้าราชการขาดขวัญและกำลังใจในการทำงานหรือความมั่นคงในสายงานอาชีพ	-ผู้บังคับบัญชาควรให้คำแนะนำหรือทำความเข้าใจในแบบประเมินให้ถูกต้องและถ่องแท้ -ผู้บังคับบัญชาควรถูกต้อง โปร่งใสและเกิดความยุติธรรมแก่ผู้รับการประเมิน

ประเด็นนโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน	ปัญหา อุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
	๓.๔ ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ รวมทั้งควบคุม กำกับ ดูแล ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติตามระเบียบวินัย หากผู้ใต้บังคับบัญชากระทำความผิดหรือทุจริตให้รายงานให้นายกองการการบริหารส่วนตำบลทราบโดยเร็ว	- ผู้บังคับบัญชามีการมอบหมายงานให้ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรม	- ควบคุมมอบหมายงานอย่างเป็นธรรม	- ควรส่งเสริมให้บุคลากรตระหนักถึงการสร้างจิตสำนึกให้มีคุณธรรม จริยธรรมต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชันทุกรูปแบบ ปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์ ประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี การให้บริการประชาชนอย่างรวดเร็ว มีอัธยาศัยดีและไม่เลือกปฏิบัติ
	๓.๕ กำหนดให้จัดกิจกรรมแข่งขันกีฬาบุคลากรสัมพันธ์เป็นประจำทุกปี เพื่อให้กีฬาเป็นสื่อกลางในการเชื่อมความสัมพันธ์และความสามัคคีที่ดีของบุคลากรในหน่วยงาน รวมทั้งเป็นการเสริมสร้างสุขภาพให้แข็งแรง	๔.๕ องค์การบริหารส่วนตำบลขาวใหญ่ ได้ดำเนินการโครงการแข่งขันกีฬาต่อต้านยาเสพติดตำบลขาวใหญ่ (ขาวใหญ่เกมส์) ครั้งที่ ๒๓ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๘ ระหว่างวันที่ ๑๐-๑๖ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๘	- ไม่พบปัญหา และอุปสรรค	ไม่มีข้อเสนอแนะ

ประเด็นนโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน	ปัญหา อุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
๔. ด้านการใช้ประโยชน์	๔.๑ ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ รวมทั้งควบคุม กำกับ ดูแล ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติตามระเบียบวินัย หากผู้ใต้บังคับบัญชากระทำความผิดหรือทุจริตให้รายงานให้นายกองค้การบริหารส่วนตำบลทราบโดยเร็ว	๑.๑ คำสั่ง อบต.ขวาวใหญ่ ที่ ๖๙/๒๕๖๘ เรื่อง การแบ่งงานและมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบส่วนราชการ อบต.ขวาวใหญ่ ลงวันที่ ๓๑ มกราคม ๒๕๖๘ ๕.๒ คำสั่ง อบต.ขวาวใหญ่ ที่ ๗๘๗/๒๕๖๗ เรื่อง การแบ่งงานและมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบของสำนักปลัด อบต.ขวาวใหญ่ ลงวันที่ ๒๗ ธันวาคม ๒๕๖๗ ๕.๓ คำสั่ง อบต.ขวาวใหญ่ ที่ ๗๘๑/๒๕๖๖ เรื่อง การแบ่งงานและมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบของกองคลัง อบต.ขวาวใหญ่ ลงวันที่ ๑ ธันวาคม ๒๕๖๖ ๕.๔ คำสั่ง อบต.ขวาวใหญ่ ที่ ๗๘๒/๒๕๖๖ เรื่อง การแบ่งงานและมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบของหน่วยตรวจสอบภายใน อบต.ขวาวใหญ่ ลงวันที่ ๑ ธันวาคม ๒๕๖๖ ๕.๕ คำสั่ง อบต.ขวาวใหญ่ ที่ ๗๙๐/๒๕๖๗ เรื่อง การแบ่งงานและมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบของกองช่าง อบต.ขวาวใหญ่ ลงวันที่ ๒ มกราคม ๒๕๖๘ ๕.๖ คำสั่ง อบต.ขวาวใหญ่ ที่ ๗๘๘/๒๕๖๗ เรื่อง การแบ่งงานและมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบของกองการศึกษา ฯ อบต.ขวาวใหญ่ ลงวันที่ ๒๗ ธันวาคม ๒๕๖๗	- ไม่พบ ปัญหา และอุปสรรค	ไม่มีข้อเสนอแนะ
	๔.๒ การพิจารณาแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล ให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นในตำแหน่งต่าง ๆ จะยึดถือความรู้ความสามารถและประโยชน์สูงสุดที่ อบต. ขวาวใหญ่จะได้รับเป็นเกณฑ์	- อยู่ระหว่างดำเนินการขอประเมินคุณลักษณะของบุคคลและประเมินปริมาณงานเพื่อประกอบการพิจารณาปรับปรุงตำแหน่งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นในสายงานวิชาการ ตำแหน่ง นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการพิเศษ	- ไม่พบ ปัญหา และอุปสรรค	- ไม่มีข้อเสนอแนะ

สรุปข้อมูลสถิติด้านทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

ข้อมูลอัตรากำลังประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

ลำดับที่	รายการ	อัตรากำลังของส่วนราชการ			หมายเหตุ
		กรอบอัตรากำลังที่มี	จำนวน (คนครอง)	อัตรารว่าง	
๑	<u>อัตรากำลังคน</u>				
	ข้าราชการ	๑๗	๑๔	๓	ตำแหน่งว่าง ๑. นักวิชาการสาธารณสุข ๒. นักวิชาการตรวจสอบภายใน ๓. เจ้าพนักงานธุรการ
	ครู	๑	-	๑	
	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๑	-	๑	ตำแหน่งว่าง รอการอุดหนุนจาก สก.
	๔) พนักงานจ้างตามภารกิจ	๕	๓	๒	ตำแหน่งว่าง ๑. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ ๒. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกัน ฯ
	๕) พนักงานจ้างทั่วไป	๑๐	๑๐	-	
	รวมอัตรากำลัง	๓๔	๒๗	๗	
๒	ประเภทตำแหน่ง				
	บริหารท้องถิ่น	๑	๑	-	
	อำนวยการท้องถิ่น	๔	๔	-	
	วิชาการ	๗	๕	๒	
	๔) ทั่วไป	๕	๔	๑	
	๕) สายงานการสอน	๒	-	๒	
	รวมอัตรากำลัง	๑๙	๑๔	๕	

ข้อมูลการปรับปรุงอัตรากำลังคน

ลำดับที่	รายการ	อัตรากำลังที่ปรับปรุง			รวมอัตรากำลัง	หมายเหตุ
		กรอบอัตรากำลังก่อนปรับปรุง	อัตรากำลังเพิ่ม (คน)	อัตรากำลังลด (คน)		
๑	<u>อัตรากำลังที่ปรับปรุง</u>					
	ข้าราชการ	-	-	-	-	
	ครู	-	-	-	-	
	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	-	-	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ	-	-	-	-	
	พนักงานจ้างทั่วไป	-	-	-	-	
	รวมอัตรากำลัง	-	-	-	-	

ข้อมูลการแต่งตั้งโอน (ย้าย) การเลื่อนระดับให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น

ลำดับที่	รายการ	อัตรากำลังของส่วนราชการ			หมายเหตุ
		ข้าราชการ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	
๑	<u>การบรรจุและแต่งตั้ง การโอน (ย้าย) การเลื่อนระดับ</u>				
	บรรจุและแต่งตั้ง	-	-	-	
	ให้โอน	๔	-	-	
	รับโอน	๓	-	-	
	การเลื่อนระดับให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น	-	-	-	
	รวมอัตรากำลัง	๗	-	-	

ข้อมูลการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ลำดับที่	รายการ	จำนวน (คน)	จำนวนผู้ได้รับการฝึกอบรมตามสายงาน (คน)	คิดเป็นร้อยละ
๑	<u>การฝึกอบรม</u>			
	ข้าราชการ	๑๔	๑๒	๘๕.๗๑
	พนักงานจ้างตามภารกิจ	๔	๒	๕๐.๐๐
	พนักงานจ้างทั่วไป	๑๐	-	๐๐.๐๐
	รวม	๒๘	๑๔	๑๓๕.๗๑

ปัญหาและอุปสรรค

๑. การจัดทำแผนอัตรากำลังไม่ครอบคลุมภารกิจของงานองค์กรหรือบางงานมีบุคลากรมากเกินไป ภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรสูงขึ้น
๒. การประชาสัมพันธ์การรับโอน (ย้าย) ซึ่งมีผู้สนใจติดต่อขอโอน (ย้าย) แต่ไม่ดำเนินการโอน(ย้าย)
๓. การพัฒนาบุคลากรตามสายงาน บุคลากรขาดการเอาใจใส่ในการพัฒนาตนเอง หลังจากไปอบรมมาแล้ว ไม่ถ่ายทอดความรู้ที่ได้รับจากการฝึกอบรมหรือไม่มี การรายงานสรุปผลการฝึกอบรม และตำแหน่งที่มีคนครองทุกสายงาน ควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาตนเอง
๔. การแทรกแซงของฝ่ายการเมืองในกระบวนการบริหารงานบุคคลทำให้ข้าราชการขาดขวัญและกำลังใจในการทำงานหรือความมั่นคงในสายงานอาชีพ

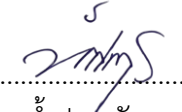
ข้อเสนอแนะ

๑. ควรมีการปรับปรุงหรือทบทวนแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ใน ๑ – ๒ ปี หลังจากประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี แล้วและ ควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคลากร ไม่ควรเกินร้อยละ ๓๕
๒. การสรรหาบุคลากรเข้ามาปฏิบัติงานให้ตรงตามภารกิจ และอำนาจหน้าที่ในตำแหน่งที่ว่าง เพื่อให้งานมีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุด
๓. ควรส่งเสริมให้บุคลากรทุกตำแหน่ง ทุกคนได้รับการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มศักยภาพและบุคลากรควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการ ปฏิบัติงาน
๔. ควรให้เจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบบันทึกข้อมูลในระบบศูนย์บริการข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติ (LHR) เข้ารับการฝึกอบรมเพื่อสามารถบันทึกข้อมูลให้ถูกต้อง
๕. การประเมินผลการปฏิบัติงาน ผู้บังคับบัญชาควรให้คำแนะนำหรือทำความเข้าใจในแบบประเมินให้ถูกต้องและถ่องแท้ ผู้บังคับบัญชาควรถูกต้อง โปร่งใส และเกิดความยุติธรรมแก่ผู้รับการประเมิน

/๖. ควรส่งเสริม

๖. ควรส่งเสริมให้บุคลากรตระหนักถึงการสร้างจิตสำนึกให้มีคุณธรรม จริยธรรม ต่อด้านการทุจริตคอร์รัปชันทุกรูปแบบ ปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์ ประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี การให้บริการประชาชนอย่างรวดเร็ว มีอัธยาศัยดีและไม่เลือกปฏิบัติ
๗. ควรมีการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน เช่น ให้รางวัลกับผู้ปฏิบัติงานดีเด่น หรือสนับสนุนให้ส่งเสริมให้มีโอกาสดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น

จากการดำเนินการตามนโยบายดังกล่าวข้างต้น จะเห็นได้ว่าการดำเนินการครบทุกนโยบายหรือแผนการบริหารงานทรัพยากรบุคคลที่ได้กำหนดไว้ทำให้พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างทุกคน มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่

(ลงชื่อ).....ผู้รายงาน
(นางน้ำฝน บัวบาน)
นักทรัพยากรบุคคล ชำนาญการ