

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕
ขององค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งควายกิน อำเภอกงหรา จังหวัดระยอง

.....

๑. นโยบายด้านการปรับปรุงโครงสร้างระบบงานและการบริหารอัตรากำลัง

วัตถุประสงค์ วางแผน สนับสนุนและส่งเสริมให้มีโครงสร้าง ระบบ การจัดการอัตรากำลัง และการบริหารอัตรากำลังให้เหมาะสมกับภารกิจขององค์กรและเพียงพอ มีความคล่องตัวต่อการขับเคลื่อน การดำเนินงานของทุกหน่วยงานในองค์กร รวมทั้งมีระบบการประเมินผลที่มีประสิทธิภาพเชื่อมโยงกับ ผลตอบแทนและมีการกำหนดสมรรถนะและลักษณะที่พึงประสงค์ของพนักงานที่องค์กรคาดหวัง

ตัวชี้วัด

๑. ทบทวนและปรับปรุงโครงสร้างองค์กร ระบบงานและกรอบอัตรากำลัง ให้สอดคล้อง กับวิสัยทัศน์ พันธกิจ และแผนการปรับบทบาทและภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งควายกิน
๒. จัดทำสมรรถนะ และนำสมรรถนะมาใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารทรัพยากรบุคคล ทั้งด้านการสรรหา การเลื่อนขั้นเงินเดือนและปรับตำแหน่ง การประเมินผลการปฏิบัติงาน การวางแผน การพัฒนาบุคลากรและการบริหารผลตอบแทน
๓. มีเส้นทางความก้าวหน้าของสายอาชีพ
๔. จัดทำระบบประเมินผลการปฏิบัติงานตามผลสัมฤทธิ์ของงานและสมรรถนะหลัก
๕. จัดทำแผนการสืบทอดตำแหน่งงานและการบริหารจัดการคนดี และคนเก่งของ องค์กร

ผลการดำเนินการ

๑. จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖) และได้ทบทวนและปรับปรุง โครงสร้างองค์กร ระบบงานและกรอบอัตรากำลัง ให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ และแผนการปรับบทบาท และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งควายกิน (รายละเอียดตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖)
๒. จัดทำคู่มือการประเมินผลการปฏิบัติงาน (ระบบแท่ง) (รายละเอียดตามคู่มือการ ประเมินผลการปฏิบัติการ)
๓. จัดทำคู่มือแผนเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพ (Career Planning) (รายละเอียด ตามคู่มือแผนเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพ)

ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ

๑. การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖) มีการปรับโครงสร้างส่วน ราชการ โดยการเพิ่มส่วนราชการจำนวน ๒ ส่วนราชการ คือ กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม และกอง สวัสดิการสังคม ตามปริมาณงานที่รับผิดชอบที่เพิ่มมากขึ้น และมีการกำหนดกรอบอัตรากำลังพนักงานส่วน ตำบลและพนักงานจ้างในการรองรับปริมาณงาน
๒. การจัดทำคู่มือการประเมินผลการปฏิบัติงาน (ระบบแท่ง) เพื่อเผยแพร่แนวทางการ ประเมินในรูปแบบการปฏิบัติงานที่เปลี่ยนแปลงจาก ระบบซี เป็น ระบบแท่ง มีการวิเคราะห์ผลสัมฤทธิ์การ ปฏิบัติงานตามแนวทางที่กำหนด ตามตัวชี้วัดสมรรถนะประจำสายงาน
๓. จัดทำคู่มือแผนเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพ (Career Planning) เป็นการส่งเสริม ให้พนักงานรู้แนวทางในการวางแผนความเจริญก้าวหน้าในสายอาชีพของตนเอง

๒. นโยบายด้านการพัฒนาบุคลากร

วัตถุประสงค์ ส่งเสริมให้มีการพัฒนาอย่างเป็นระบบ ทั้งถึง และต่อเนื่อง โดยการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ศักยภาพ และทักษะการทำงานที่เหมาะสม สอดคล้องกับสถานการณ์ วิสัยทัศน์ และยุทธศาสตร์ขององค์กร เพื่อให้การขับเคลื่อนการดำเนินงานตามพันธกิจขององค์กรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย รวมทั้งส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมให้กับบุคลากรในองค์กร

ตัวชี้วัด

๑. จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับบทบาทและภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งควายกิน
๒. จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรตามตำแหน่งงานและสายอาชีพตามสมรรถนะแผนการสืบ
๓. พัฒนาศักยภาพผู้บริหาร และเพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงานให้กับผู้ปฏิบัติทุกระดับตามสายอาชีพและตำแหน่งงานอย่างต่อเนื่อง
๔. ส่งเสริมให้บุคลากรยึดมั่นในวัฒนธรรมองค์กร ปฏิบัติตามจรรยาบรรณของ องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งควายกิน
๕. พัฒนางานด้านการจัดการความรู้ องค์กรความรู้ เพื่อสร้างวัฒนธรรมเรียนรู้ การถ่ายทอดความรู้ การแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ในการทำงานอย่างต่อเนื่อง

ผลการดำเนินการ

๑. จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖
๒. สรุปผลการวิเคราะห์ความต้องการในการฝึกอบรม (Training Needs) เพื่อพัฒนาตนเองของบุคลากร ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕
๓. จัดส่งบุคลากรตามสายงานเข้ารับการฝึกอบรม ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕

ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ

การส่งเสริมการฝึกอบรมตามสายงาน เพื่อเป็นการส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรให้มี ความรู้ความสามารถ ที่สอดคล้องกับบทบาทและภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งควายกิน ใน ปีงบประมาณ ๒๕๖๕ มีพนักงานส่วนตำบล จำนวน ๑๙ คน มีการส่งฝึกอบรมตามสายงานจำนวน ๕ คน เนื่องจากสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดต่อเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ เป็นอุปสรรคในการจัดส่งบุคลากร ในการเข้ารับการฝึกอบรมจากหน่วยงานภายนอก

สรุปผลการวิเคราะห์ความต้องการในการฝึกอบรม
(Training Needs)
เพื่อพัฒนาตนเองของบุคลากร
ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕
ขององค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งควายกิน



งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัด
องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งควายกิน

สรุปผลการวิเคราะห์ความต้องการในการฝึกอบรม เพื่อพัฒนาตนเองของบุคลากร

จากการสำรวจความต้องการในการฝึกอบรม สามารถวิเคราะห์ผลการศึกษาความต้องการในการ ฝึกอบรม (Training Needs) สามารถจำแนกความต้องการในการฝึกอบรมของบุคลากรได้ดังนี้

๑. ผู้กรอกแบบสำรวจ

ผู้ตอบแบบสำรวจเป็นบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งควายกิน อำเภอกงเลียง จังหวัดระยอง ประกอบด้วย พนักงานส่วนตำบล พนักงานครู แบ่งเป็นสำนักปลัด จำนวน ๘ ราย กองคลัง จำนวน ๔ ราย กองช่าง จำนวน ๑ ราย กองการศึกษา จำนวน ๓ ราย กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ๒ ราย และ กองสวัสดิการสังคม ๒ ราย รวมทั้งสิ้น ๒๐ ราย

๒. ประเภทตำแหน่ง

ประเภทตำแหน่ง	จำนวน (คน)
บริหารงานท้องถิ่น	๒
อำนวยการท้องถิ่น	๗
ชำนาญการ	๓
ปฏิบัติการ	๖
ชำนาญงาน	-
ปฏิบัติงาน	๒
ประเภทอื่นๆ	-
สรุป	๒๐

๓. การพัฒนาสมรรถนะหลัก (จำนวน ๒๐ คน)

สมรรถนะหลัก	จำนวน (คน)
การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน	๙
การยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรม	๒
ความเข้าใจในองค์กรและระบบงาน	๗
การบริการเป็นเลิศ	๓
การทำงานเป็นทีม	๓

๔. การพัฒนาสมรรถนะประจำผู้บริหาร (จำนวน ๙ คน)

สมรรถนะประจำผู้บริหาร	จำนวน (คน)
การเป็นผู้นำในการเปลี่ยนแปลง	
ความสามารถในการเป็นผู้นำ	๒
ความสามารถในการพัฒนาคน	๖
การคิดเชิงกลยุทธ์	๑

๕. การพัฒนาสมรรถนะประจำสายงาน พนักงานส่วนตำบล (จำนวน ๒๐ คน)

สมรรถนะประจำสายงาน	จำนวน (คน)
การกำกับติดตามอย่างสม่ำเสมอ	-
การแก้ไขปัญหาอย่างมืออาชีพ	๑
สร้างสรรค์เพื่อประโยชน์ของท้องถิ่น	-
การแก้ไขปัญหาและดำเนินการเชิงรุก	๑
การวางแผนและการจัดการ	๑
การสร้างให้เกิดการมีส่วนร่วมทุกภาคส่วน	๑
ความเข้าใจพื้นที่และการเมืองท้องถิ่น	-
การคิดวิเคราะห์	-
การสั่งสมความรู้และความเชี่ยวชาญในสายอาชีพ	๒
ความละเอียดรอบคอบและความถูกต้องของงาน	๖
การยึดมั่นในหลักเกณฑ์	๑
การให้ความรู้และการสร้างความสัมพันธ์	-
จิตสำนึกและรับผิดชอบต่อสิ่งแวดล้อม	-
ศิลปะการโน้มน้าวใจ	-
การมุ่งความปลอดภัยและการระมัดระวัง	-

๖. การพัฒนาสมรรถนะประจำสายงาน พนักงานครู (จำนวน ๑ คน)

สมรรถนะประจำสายงาน สำหรับตำแหน่งในสายงานการสอน	จำนวน (คน)
การออกแบบการเรียนรู้	๑
การพัฒนาผู้เรียน	-
การบริหารจัดการชั้นเรียน	-

๗. การพัฒนาความรู้/ทักษะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงาน (จำนวน ๑๙ คน/ไม่รวมครู)

ความรู้/ทักษะ	จำนวน (คน)
ความรู้เรื่องการจัดทำแผนปฏิบัติการและแผนยุทธศาสตร์	๑
ความรู้เรื่องการติดตามประเมินผล	-
ความรู้เรื่องระบบการจัดการองค์กร	-
ความรู้เรื่องการบริหารความเสี่ยง	๔
ความรู้เรื่องการบริหารทรัพยากรบุคคล	-

๘. การพัฒนาความรู้/ทักษะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงาน (จำนวน ๑๙ คน) (ต่อ)

ความรู้/ทักษะ	จำนวน (คน)
ความรู้เรื่องการทำงานการเงินและงบประมาณ	-
ความรู้เรื่องการพัฒนาบุคลากร	-
ความรู้ที่จำเป็นในงาน	๓
ความรู้เรื่องปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงตามแนวพระราชดำริของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว	-
ความรู้เรื่องการจัดการความรู้	-
ความรู้ทั่วไปเรื่องชุมชน	๓
ความรู้เรื่องงานธุรการและงานสารบรรณ	๒
ความรู้เรื่องสื่อสารสาธารณะ	-
ความรู้เรื่องบัญชีและระบบบัญชี	-
ความรู้เรื่องจัดซื้อจัดจ้างและกฎระเบียบพัสดุ	๑
ความรู้เรื่องกฎหมาย	๕
ทักษะการใช้คอมพิวเตอร์	๒
ทักษะการบริหารข้อมูล	-
ทักษะการบริหารโครงการ	-
ทักษะการประสานงาน	๓
ทักษะในการสื่อสาร การนำเสนอ และถ่ายทอดความรู้	-
ทักษะการเขียนรายงานและสรุปรายงาน	-
ทักษะการเขียนหนังสือราชการ	๑

๙. วิธีที่ต้องการพัฒนา (ประเภททั่วไป - วิชาการ) (จำนวน ๔๓ หลักสูตร/ไม่รวมสมรรถนะประจำผู้บริหาร)

วิธีที่ต้องการพัฒนา	จำนวน (หลักสูตร)
อบรม	๑๙
เรียนรู้ด้วยตนเอง	๔
สอนงาน	๙

จากผลการสำรวจ ต้องการพัฒนาโดยวิธีการอบรม จำนวน ๙ หลักสูตร ประกอบด้วย

๑. ความรู้ที่จำเป็นในงาน ๒. ความรู้เรื่องงานธุรการและงานสารบรรณ ๓. ความรู้ทั่วไปเรื่องชุมชน ๔. ความรู้เรื่อง การจัดทำแผนปฏิบัติการและแผนยุทธศาสตร์ ๕. ความรู้เรื่องการติดตามประเมินผล ๖. ความรู้เรื่องกฎหมาย ๗. ความรู้เรื่องจัดซื้อจัดจ้างและกฎระเบียบพัสดุ ๘. ทักษะการใช้คอมพิวเตอร์ ๙. ความรู้เรื่องการบริหารทรัพยากรบุคคล คิดเป็นร้อยละ ๒๐.๙๓

จากผลการสำรวจ ต้องการพัฒนาโดยวิธีเรียนรู้ด้วยตนเอง จำนวน ๙ หลักสูตร ประกอบด้วย ๑. ความรู้ทั่วไปเรื่องชุมชน ๒. ความเข้าใจในองค์กรและระบบงาน ๓. ความละเอียดรอบคอบและความถูกต้อง ของงาน ๔. ความรู้เรื่องงานธุรการและงานสารบรรณ ๕. ทักษะการเขียนหนังสือราชการ ๖. ทักษะการ ประสานงาน ๗. การยึดมั่นในหลักเกณฑ์ ๘. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ ๙. การทำงานเป็นทีม คิดเป็นร้อยละ ๒๐.๙๓

จากการสำรวจ ต้องการพัฒนาโดยวิธีสอนงาน จำนวน ๙ หลักสูตร ประกอบด้วย ๑. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน ๒. การบริการเป็นเลิศ ๓. การทำงานเป็นทีม ๔. จิตสำนึกและรับผิดชอบต่อสิ่งแวดล้อม ๕. ความเข้าใจในองค์กรและระบบงาน ๖. ความละเอียดรอบคอบและความถูกต้องของงาน ๗. การยึดมั่นใน หลักเกณฑ์ ๘. การยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรม ๙. ทักษะการประสานงาน คิดเป็นร้อยละ ๒๐.๙๓

๑๐. วิธีที่ต้องการพัฒนา (ประเภทอำนวยการ-บริหาร) (จำนวน ๓๒ หลักสูตร/ไม่รวมสมรรถนะประจำสายงาน)

วิธีที่ต้องการพัฒนา	จำนวน (หลักสูตร)	คิดเป็นร้อยละ
อบรม	๙	๒๘.๑๓
เรียนรู้ด้วยตนเอง	๗	๒๑.๘๘
สอนงาน	๑	๓.๑๓

จากผลการสำรวจ ต้องการพัฒนาโดยวิธีการอบรม จำนวน ๒ หลักสูตร ประกอบด้วย

๑. ความรู้เรื่องกฎหมาย ๒. การสร้างให้เกิดการมีส่วนร่วมทุกภาคส่วน คิดเป็นร้อยละ ๒๘.๑๓

จากผลการสำรวจ ต้องการพัฒนาโดยวิธีเรียนรู้ด้วยตนเอง จำนวน ๑๑ หลักสูตร ประกอบด้วย ๑. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน ๒. การทำงานเป็นทีม ๓. กำกับติดตามอย่างสม่ำเสมอ ๔. การแก้ไขปัญหาอย่างมืออาชีพ ๕. ความสามารถในการเป็นผู้นำ ๖. การสร้างให้เกิดการมีส่วนร่วมทุกภาคส่วน ๗. การยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรม ๘. ความเข้าใจในองค์กรและระบบงาน ๙. การแก้ไขปัญหาและดำเนินการเชิงรุก ๑๐. การวางแผนและการจัดการ ๑๑. การคิดเชิงกลยุทธ์ คิดเป็นร้อยละ ๒๑.๘๘

จากการสำรวจ ต้องการพัฒนาโดยวิธีสอนงาน จำนวน ๑ หลักสูตร ประกอบด้วย ๑. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน คิดเป็นร้อยละ ๓.๑๓

๑๑. วิธีที่ต้องการพัฒนา (ครู) (จำนวน ๘ หลักสูตร)

วิธีที่ต้องการพัฒนา	จำนวน (หลักสูตร)	คิดเป็นร้อยละ
อบรม	-	-
เรียนรู้ด้วยตนเอง	-	-
สอนงาน	๓	๓๗.๕๐

จากการสำรวจ ต้องการพัฒนาโดยวิธีสอนงาน จำนวน ๓ หลักสูตร ประกอบด้วย ๑. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน ๒. ความเข้าใจในองค์กรและระบบงาน ๓. การบริการเป็นเลิศ คิดเป็นร้อยละ ๓๗.๕๐

๑๒. ข้อเสนอแนะ

เห็นควรนำสรุปผลการวิเคราะห์ความต้องการใช้เป็นข้อมูลในการจัดทำแผนฝึกอบรมของบุคลากร ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕ ต่อไป

๓. นโยบายด้านคุณธรรมจริยธรรมองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งควายกิน

อนุสนธิจากคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (ก.ถ.) ได้กำหนดมาตรฐานทางคุณธรรมจริยธรรมของข้าราชการ พนักงาน และลูกจ้างประจำขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งได้ประมวล ขึ้นจากข้อเสนอแนะของผู้บริหารท้องถิ่นและประชาชนผู้รับบริการ จากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยมี

วัตถุประสงค์ เพื่อใช้เป็นหลักการและแนวทางปฏิบัติให้ข้าราชการหรือ พนักงานส่วนท้องถิ่น และลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยทั่วไปใช้ยึดถือปฏิบัติเป็นเครื่องกำกับความประพฤติ ได้แก่

๑. พึงดำรงตนให้ตั้งมั่นอยู่ในศีลธรรม ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต เสียสละ และมีความรับผิดชอบ

๒. พึงปฏิบัติหน้าที่อย่างเปิดเผย โปร่งใส พร้อมให้ตรวจสอบ

๓. พึงให้บริการด้วยความเสมอภาคสะดวก รวดเร็ว มีอัธยาศัยไมตรีโดยยึดประโยชน์ของประชาชนเป็นหลัก

๔. พึงปฏิบัติหน้าที่โดยยึดผลสัมฤทธิ์ของงานอย่างคุ้มค่า

๕. พึงพัฒนาทักษะ ความรู้ ความสามารถ และตนเองให้ทันสมัยอยู่เสมอ

ตัวชี้วัด

๑. ข้อบังคับว่าด้วยจรรยาบรรณของข้าราชการ

๒. ประกาศนโยบายด้านคุณธรรมจริยธรรม

๓. ประกาศเจตนารมณ์การป้องกันและต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชัน

ผลการดำเนินการ

๑. จัดทำข้อบังคับว่าด้วยจรรยาบรรณของข้าราชการ ประจำปี ๒๕๖๕

๒. จัดทำประกาศนโยบายด้านคุณธรรมจริยธรรม ประจำปี ๒๕๖๕

๓. จัดทำประกาศเจตนารมณ์การป้องกันและต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชันประจำปี ๒๕๖๕

ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ

การส่งเสริมหลักการและแนวทางปฏิบัติให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและ ลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยทั่วไปใช้ยึดถือปฏิบัติเป็นเครื่องกำกับความประพฤติ ซึ่งได้มีการ จัดทำและทำการประชาสัมพันธ์ โดยไม่มีพนักงานถูกร้องเรียนด้านความประพฤติ หรือได้รับโทษทางวินัย

๔. การสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ

วัตถุประสงค์ เสริมสร้างความมั่นคง ขวัญกำลังใจ คุณภาพชีวิตที่ดี ความผาสุกและพึงพอใจให้ผู้ปฏิบัติงาน เพื่อรักษาคนดี คนเก่งไว้กับองค์กร โดยการส่งเสริมความก้าวหน้าของผู้ปฏิบัติงานที่มีผลงานและสมรรถนะในทุกโอกาส สร้างช่องทางการสื่อสาร ให้สิ่งจูงใจ ผลประโยชน์ตอบแทนพิเศษ จัดสวัสดิการความปลอดภัย อาชีวปลอดภัย และสิ่งแวดล้อมในการทำงาน ตามความจำเป็นและเหมาะสมเป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด และสนับสนุนการดำเนินกิจกรรมเพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดี ระหว่างผู้บริหารและพนักงานทุกระดับ

ตัวชี้วัด

๑. คู่มือแผนเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพ (Career Planning)
๒. การส่งเสริมความก้าวหน้าในอาชีพ

ผลการดำเนินการ

๑. คู่มือแผนเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพ (Career Planning)
๒. การส่งเสริมความก้าวหน้าในอาชีพ ดังนี้

พนักงานส่วนตำบล สอบตำแหน่งสายงานผู้บริหาร ซึ่งสอบผ่าน จำนวน ๔ คน

ประกอบด้วย

๑. นางสาวบัณฑิตา ประมวล ตำแหน่ง หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป
สอบผ่านตำแหน่ง หัวหน้าสำนักปลัด อบต. ระดับต้น
๒. นางสาวชญญา อุทัยเสวก ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองคลัง ระดับต้น
สอบผ่านตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองคลัง ระดับกลาง
๓. นายธีระ ช่างไม้ ตำแหน่ง หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง
สอบผ่านตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองช่าง ระดับกลาง
๔. นางธนวรรณ วาจารย์ม ตำแหน่ง หัวหน้าฝ่ายสวัสดิการสังคม
สอบผ่านตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม ระดับกลาง

ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ

การส่งเสริมให้พนักงานส่วนตำบล สายงานผู้บริหารมีการสรรหาโดยส่วนกลาง ทำให้การรักษาคนดี คนเก่งไว้กับองค์กรตามแนวทางตามการบริหารทรัพยากรบุคคล ทำได้ยาก สืบเนื่องจาก ตำแหน่งมีการจำกัดในระดับของสายงานผู้บริหาร