



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเพิ่ม โทร ๐-๕๒๘๑-๐๗๖๖

ที่ ลย.๗๕๖๐๑/- วันที่ ๑๘ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๖

เรื่อง รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖

เรียน นายกองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเพิ่ม

เรื่องเดิม

ตามที่ องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเพิ่ม ได้ดำเนินการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ซึ่งให้ครอบคลุมด้านการปรับปรุงโครงสร้าง กระบวนการบริหารอัตรากำลัง ด้านการพัฒนาบุคลากร ด้านการพัฒนาระบบสารสนเทศ ด้านสวัสดิการและด้านการบริหาร เพื่อให้การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเพิ่ม เป็นไปตามหลักการบริหารจัดการที่ดีและสามารถบริหารทรัพยากรบุคคลให้เกิดประโยชน์สูงสุด ผลักดันวิสัยทัศน์และพันธกิจขององค์กร ให้ประสบความสำเร็จ และประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ข้อเท็จจริง

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเพิ่ม ได้ดำเนินการตามแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ เรียบร้อยแล้ว จึงขอรายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ รายละเอียดตามเอกสารที่แนบมาพร้อมนี้

ข้อเสนอ/ข้อพิจารณา

เห็นควรประชาสัมพันธ์ทางเว็บไซต์ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเพิ่ม

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

(นางสาวจรรดา ชุมพล)
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

ความเห็นหัวหน้าสำนักปลัด

(นางสาวอัญญารัตน์ ชูระงาน)
หัวหน้าสำนักงานปลัด

ความเห็นปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

.....
.....

(นายฉัตรพล พุทธจันทร์)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเพิ่ม

ความเห็นนายกองค์การบริหารส่วนตำบล

.....
.....

(นายสนธยา บุณ)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเพิ่ม



รายงานผลการดำเนินงาน
การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖

งานการเจ้าหน้าที่
องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเพิ่ม
ตำบลบ้านเพิ่ม อำเภอพาว จังหวัดเลย

แบบรายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖

ประเด็นนโยบาย/ แผนการ ดำเนินงาน	โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	งบประมาณ ดำเนินการ	ระยะเวลาดำเนินการ	ปัญหาและ ข้อเสนอแนะ
๑. ด้านการ วางแผนกำลังคน	จัดทำแผน อัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔- ๒๕๖๖) เพื่อใช้ในการ กำหนด โครงสร้างและ กรอบอัตรากำลังที่ รองรับภารกิจของ องค์การบริหาร ส่วนตำบล	๑. เพื่อให้ อบต.บ้านเพิ่ม มี โครงสร้างการแบ่งงานและ ระบบงานที่เหมาะสมไม่ ซ้ำซ้อน ๒. เพื่อเป็นแนวทางในการ ดำเนินการวางแผนพัฒนา บุคลากรของ อบต.บ้านเพิ่ม ให้เหมาะสม ๓. เพื่อให้ อบต.บ้านเพิ่ม สามารถวางแผนอัตรากำลังใน การบรรจุแต่งตั้งข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากร ทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อให้การ บริหารงานของ อบต.บ้านเพิ่ม เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตาม อำนาจหน้าที่	๑. แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของ อบต. บ้านเพิ่ม ในการ วิเคราะห์ อัตรากำลัง เพื่อ จัดทำกรอบ อัตรากำลังในแต่ละ ส่วนราชการ ๒. เส้นทาง ความก้าวหน้าใน สายอาชีพ	๑. การจัดทำแผนอัตรากำลัง สำเร็จและได้ประกาศใช้เป็น ที่เรียบร้อยแล้ว ๒. ไม่มีการดำเนินการ ปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖	ไม่ใช้ งบประมาณ	ครั้งที่ ๑ วันที่ ๑ ต.ค.๖๕ - ๓๑ มี.ค.๖๖ ครั้งที่ ๒ วันที่ ๑ เม.ย. - ๓๐ ก.ย.๖๖	ไม่พบปัญหา และอุปสรรค จากกิจกรรม การจัดทำแผน อัตรากำลัง

ประเด็นนโยบาย/ แผนการ ดำเนินงาน	โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	งบประมาณ ดำเนินการ	ระยะเวลาดำเนินการ	ปัญหาและ ข้อเสนอแนะ
๒. ด้านการสรรหา	ดำเนินการสรรหา และเลือกสรร บุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ เหมาะสมกับ ตำแหน่ง	- การสรรหาข้าราชการ และ พนักงานจ้าง ให้ทันต่อการ เปลี่ยนแปลงหรือการสูญเสีย กำลังคน	ร้อยละของ บุคลากรที่ได้รับ การสรรหา	ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖ องค์การบริหารส่วน ตำบลบ้านเพิ่ม ไม่มีการสรร หาและบรรจุแต่งตั้งบุคลากร แต่อย่างใด	ไม่ใช้ งบประมาณ	- ไม่มี -	- ไม่พบปัญหา

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	งบประมาณดำเนินการ	ระยะเวลาดำเนินการ	ปัญหาและข้อเสนอแนะ																								
๓. ด้านการประเมินผลการทำงาน	๓.๑ จัดให้มีกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงานราชการที่เป็นธรรม เสมอภาคและสามารถสอบได้	- เพื่อให้ผลการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลตามเป้าหมาย และสามารถวัดและประเมินผลการทำงานได้อย่างเป็นรูปธรรม - เพื่อให้สอดคล้องกับภารกิจและอำนาจหน้าที่	- มีแนวทางการปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล จังหวัดกำหนด - ประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการทำงาน ของ อบต.บ้านเพิ่ม - บันทึกข้อตกลงการปฏิบัติราชการระหว่างผู้บังคับบัญชา - ระบบประเมินผลการปฏิบัติงานตามผลสัมฤทธิ์ของงานและสมรรถนะหลัก	- หน่วยงานมีการถ่ายทอดตัวชี้วัด โดยผู้บังคับบัญชาตามลำดับดูแล กำกับ ติดตาม และประเมินผลการปฏิบัติงาน จนถึงคณะกรรมการกลั่นกรองผลการพิจารณาผลการปฏิบัติราชการ ในความรู้ ทักษะ และสมรรถนะทุกอย่างเป็นธรรม เสมอภาค และเป็นไปตามหลักเกณฑ์มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง - การประเมินผลการปฏิบัติงานพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างทุกคน จำนวน ๒ ครั้ง ดังนี้ ครั้งที่ ๑ เมื่อวันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๖ ผลดังนี้ <table><tr><td>ระดับการประเมิน</td><td>พนักงานส่วนตำบล (คน)</td><td>พนักงานจ้าง (คน)</td></tr><tr><td>ระดับดีเด่น</td><td>๒</td><td>-</td></tr><tr><td>ระดับดีมาก</td><td>๑๒</td><td>๑๕</td></tr><tr><td>ระดับดี</td><td>-</td><td>๗</td></tr></table> ครั้งที่ ๒ เมื่อวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ ผลดังนี้ <table><tr><td>ระดับการประเมิน</td><td>พนักงานส่วนตำบล (คน)</td><td>พนักงานจ้าง (คน)</td></tr><tr><td>ระดับดีเด่น</td><td>๒</td><td>-</td></tr><tr><td>ระดับดีมาก</td><td>๑๒</td><td>๑๕</td></tr><tr><td>ระดับดี</td><td>-</td><td>๗</td></tr></table>	ระดับการประเมิน	พนักงานส่วนตำบล (คน)	พนักงานจ้าง (คน)	ระดับดีเด่น	๒	-	ระดับดีมาก	๑๒	๑๕	ระดับดี	-	๗	ระดับการประเมิน	พนักงานส่วนตำบล (คน)	พนักงานจ้าง (คน)	ระดับดีเด่น	๒	-	ระดับดีมาก	๑๒	๑๕	ระดับดี	-	๗	ไม่ใช้งบประมาณ	ระยะเวลาดำเนินการ ประเมิน ครั้งที่ ๑ วันที่ ๑ ต.ค. ๖๕ - ๓๑ มี.ค.๖๖ ครั้งที่ ๒ วันที่ ๑ เม.ย.- ๓๐ ก.ย. ๖๖	- ไม่พบปัญหาและอุปสรรคจากกิจกรรมการประเมินผลการทำงาน
ระดับการประเมิน	พนักงานส่วนตำบล (คน)	พนักงานจ้าง (คน)																													
ระดับดีเด่น	๒	-																													
ระดับดีมาก	๑๒	๑๕																													
ระดับดี	-	๗																													
ระดับการประเมิน	พนักงานส่วนตำบล (คน)	พนักงานจ้าง (คน)																													
ระดับดีเด่น	๒	-																													
ระดับดีมาก	๑๒	๑๕																													
ระดับดี	-	๗																													
	๓.๒ จัดให้มีการพิจารณาความดีความชอบตามผลการปฏิบัติหน้าที่ราชการอย่างเป็นธรรม เสมอภาคและสามารถสอบได้	- เพื่อให้ผลการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลตามเป้าหมาย	- ประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการทำงาน ของ อบต.บ้านเพิ่ม	- พิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานส่วนตำบล ครั้งที่ ๑/๒๕๖๖ ให้เป็นไปตามผลการประเมินผลการปฏิบัติหน้าที่ราชการ ผ่านกระบวนการคณะกรรมการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานส่วนตำบล ครั้งที่ ๑/๒๕๖๖ ตามคำสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือนและรายงานการประชุมดังกล่าว	ไม่ใช้งบประมาณ	ครั้งที่ ๑ วันที่ ๑ ต.ค.๖๕ - ๓๑ มี.ค.๖๖ ครั้งที่ ๒ วันที่ ๑ เม.ย.- ๓๐ ก.ย. ๖๖	- ไม่พบปัญหาและอุปสรรคจากกิจกรรมการประเมินผลการทำงาน																								

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	งบประมาณ ดำเนินการ	ระยะเวลา ดำเนินการ	ปัญหาและ ข้อเสนอแนะ
๔. ด้านการส่งเสริม จริยธรรม และรักษา วินัย	การจัดทำหลักเกณฑ์ เกี่ยวกับจริยธรรมของ พนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง ของ อบต. บ้านเพิ่ม	- เพื่อให้บุคลากร ยึดถือเป็น หลักการ แนวทางปฏิบัติ และเป็น เครื่องมือกับ ความประพฤติ ของบุคลากร	- ประกาศ คณะกรรมการ พนักงานส่วนตำบล จังหวัดกำหนด - ประกาศหลักเกณฑ์ เกี่ยวกับจริยธรรมของ พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ของ อบต.บ้านเพิ่ม	- จัดทำประกาศ เรื่อง หลักเกณฑ์เกี่ยวกับจริยธรรมของพนักงาน ส่วนตำบล และพนักงานจ้างของ อบต.บ้านเพิ่ม - พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ปฏิบัติตามประกาศ หลักเกณฑ์ที่กำหนด	ไม่ใช้ งบประมาณ	๑ ม.ค.๖๖ – ๓๑ ม.ค.๖๖	- ไม่พบ ปัญหาและ อุปสรรคจาก กิจกรรมการ ส่งเสริม จริยธรรม และรักษา วินัย
๕. ด้านการ สรรหาคนดี คนเก่ง	ดำเนินการพิจารณาความดี ความชอบการปฏิบัติหน้าที่ ราชการประจำปี เพื่อยก ย่องชมเชยแก่บุคลากร ดีเด่นด้านการปฏิบัติงาน ผู้ มีคุณธรรมและจริยธรรม ในการปฏิบัติงานและการ ให้บริการประชาชนและ คุณประโยชน์ต่อ สาธารณชน	- เพื่อเป็นขวัญ และกำลังใจ ให้แก่บุคลากรที่ ปฏิบัติงานหน้าที่ ราชการประจำปี	- การพิจารณาความดี ความชอบในการ ปฏิบัติหน้าที่ราชการ	- พิจารณาความดีความชอบการปฏิบัติหน้าที่ราชการประจำปี เพื่อยกย่องชมเชยแก่บุคลากรดีเด่น ด้านการปฏิบัติงาน ผู้มี คุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงานและการให้บริการ ประชาชนและคุณประโยชน์ต่อสาธารณชน - อบต.บ้านเพิ่ม ได้จัดทำโครงการเชิดชูเกียรติพนักงานส่วน ตำบลและพนักงาน ผู้มีคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน และการให้บริการประชาชนดีเด่น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖	ไม่ใช้ งบประมาณ	๑ ม.ค.๖๖ – ๓๑ ม.ค.๖๖	- ไม่พบ ปัญหาและ อุปสรรคจาก กิจกรรมการ สรรหาคนดี คนเก่ง

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	งบประมาณ ดำเนินการ	ระยะเวลา ดำเนินการ	ปัญหาและ ข้อเสนอแนะ
๖. ด้านการพัฒนา บุคลากร	๖.๑ จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปี (พ.ศ.๒๕๖๔ – ๒๕๖๖) และดำเนินการตามแผนฯ ให้สอดคล้องตามความจำเป็น ๖.๒ โครงการฝึกอบรมหลักสูตรตามสายงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	- เพื่อนำความรู้ที่มีอยู่ภายนอกองค์กรมาปรับใช้กับ อบต.บ้านเพิ่ม - เพื่อให้การปรับเปลี่ยนแนวคิดในการทำงาน เน้นสร้างกระบวนการคิดและการพัฒนาตนเองให้เกิดขึ้นกับบุคลากรของ อบต. - เพื่อให้บุคลากรมีความก้าวหน้ามามาตรฐานกำหนดตำแหน่งของสายงานแต่ละคน	- มีแผนพัฒนาบุคลากร - บุคลากรยึดมั่นในหลัก คุณธรรม จริยธรรม ธรรมภิบาล และจรรยาบรรณในการปฏิบัติราชการ - มีการพัฒนาศักยภาพและเพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงานให้กับผู้ปฏิบัติงาน	- มีการดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ โดยพิจารณาบุคลากร เข้ารับการอบรมเพื่อพัฒนาความรู้ตามสายงานตำแหน่งให้เป็นไปตามแผนพัฒนาบุคลากร - มีการวางแผนการพิจารณาส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมตามสายงานความก้าวหน้า ในแผนพัฒนาบุคลากรฯ - อบต.นาพึ่ง ได้ส่งพนักงานส่วนตำบลเข้ารับการฝึกอบรม ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ดังนี้ ๑. พนักงานส่วนตำบล ทั้งหมด ๑๔ คน ๒. ส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรม ๗ คน มีผู้เข้าร่วมการฝึกอบรม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ $= \frac{๑๐ \times ๑๐๐}{๑๐๐} = ๗๑.๔๓ \%$ ๑๔	ไม่ใช้ งบประมาณ ๒๐๐,๐๐๐	๑ ม.ค.๖๖ – ๓๑ ม.ค.๖๖ ๑ ต.ค.๖๕ – ๓๐ ก.ย.๖๖	- ไม่พบปัญหาและอุปสรรคจากพัฒนาบุคลากรในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ปัญหาและอุปสรรคจากกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรเนื่องจากไม่มีหลักสูตรตรงตามสายงานของบุคคลดังกล่าว

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	งบประมาณ ดำเนินการ	ระยะเวลา ดำเนินการ	ปัญหาและ ข้อเสนอแนะ
	๖.๓ สร้างบทเรียนความรู้เฉพาะด้านตามสายงานให้อยู่ในระบบงาน E-Learning	- เพื่อให้บุคลากรปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลมากที่สุด	- มีการถ่ายทอดความรู้การแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ในการทำงานต่อเนื่อง	- ส่งเสริมให้พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลดำเนินการเรียนรู้ด้วยตนเองในระบบ E-Learning ในวิชาความรู้ทั่วไปและเฉพาะตำแหน่ง	ไม่ใช้ งบประมาณ	๑ ต.ค.๖๕ – ๓๐ ก.ย.๖๖	ไม่พบปัญหาและอุปสรรคจากกิจกรรมดังกล่าว
	๖.๔ ดำเนินการประเมินข้าราชการส่วนท้องถิ่นตามเกณฑ์มาตรฐานกำหนดตำแหน่งในความรู้ ทักษะ และสมรรถนะ	- เพื่อประเมินข้าราชการส่วนท้องถิ่นตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด	- มีการประเมินบุคลากรตามเกณฑ์	- หน่วยงานมีการประเมินบุคลากรตามเกณฑ์มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง เพื่อพิจารณาจัดส่งบุคลากรเข้ารับการอบรม เพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถในตำแหน่งตามสายงาน	ไม่ใช้ งบประมาณ	๑ ต.ค.๖๕ – ๓๐ ก.ย.๖๖	- ไม่พบปัญหาและอุปสรรคจากกิจกรรมดังกล่าว
	๖.๕ ดำเนินการประเมินความพึงพอใจของบุคลากร	- เพื่อให้การปรับเปลี่ยนแนวคิดในการทำงาน เน้นสร้างกระบวน	- มีการประเมินความพึงพอใจของบุคลากรในการบริหารทรัพยากรบุคคลทุกด้าน	- หน่วยงานมีการประเมินความพึงพอใจของบุคลากรในการบริหารทรัพยากรบุคคล ทั้งด้านการพัฒนาบุคลากร สวัสดิการ สภาพแวดล้อมการทำงาน บำเหน็จความชอบ พร้อมทั้งติดตามและนำผลความพึงพอใจของพนักงานมาพัฒนา	ไม่ใช้ งบประมาณ	๑ ต.ค.๖๕ – ๓๐ ก.ย.๖๖	- ไม่พบปัญหาและอุปสรรคจากกิจกรรมดังกล่าว

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	งบประมาณ ดำเนินการ	ระยะเวลา ดำเนินการ	ปัญหาและ ข้อเสนอแนะ
๗. การพัฒนาคุณภาพชีวิต	๗.๑ การจัดสถานที่ทำงานมีสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและพนักงานส่วนตำบลมีส่วนร่วมในการสร้างสภาพแวดล้อมการทำงาน	- มีวิธีการในการกำหนดปัจจัยทำให้มั่นใจว่าสถานที่ทำงานมีสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและพนักงานส่วนตำบลมีส่วนร่วมในการสร้างสภาพแวดล้อมการทำงาน - มีวิธีการในการกำหนดปัจจัยสำคัญการต่างๆซึ่งมีผลต่อความผาสุก ความพึงพอใจและแรงใจในการทำงาน	- บุคลากรเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน - สภาพความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน - มีสวัสดิการตอบแทน	- ปรับปรุงสภาพความปลอดภัยอาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน - มีการจัดกิจกรรม ๕ ส และ Big cleaning day กิจกรรมจิตอาสา - สวัสดิการพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง สิทธิค่ารักษาพยาบาล ค่าเช่าบ้าน เงินเพิ่มค่าครองชีพชั่วคราวตามกฎหมายที่กำหนด	ไม่ใช้ งบประมาณ	๑ ต.ค.๖๕ – ๓๐ ก.ย.๖๖	ไม่พบปัญหาและอุปสรรคจากกิจกรรมการพัฒนาคุณภาพชีวิต

ปัญหาและอุปสรรค

๑. จากการดำเนินตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ พบว่า พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง บางท่านไม่สามารถเดินทางไปอบรมกับหน่วยงานอื่นได้ เนื่องจากงบประมาณไม่เพียงพอ

๒. พบปัญหาและอุปสรรคในการรับโอนในตำแหน่งว่างยังไม่มีผู้มาบรรจุแต่งตั้ง และต้องรอบัญชีจัดสรรการบรรจุแต่งตั้งจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น

ข้อเสนอแนะ

๑. จัดประชุมประจำเดือนบุคลากรในสังกัด องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเพิ่ม
๒. จัดส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมในงานที่เกี่ยวข้องตามที่หน่วยงานราชการ/เอกชนจัดขึ้น
๓. จัดฝึกอบรมเพิ่มพูนความรู้ด้านคอมพิวเตอร์ให้แก่บุคลากรในสังกัด
๔. จัดให้พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ได้ทัศนศึกษาดูงานที่เกี่ยวกับภารกิจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อนำความรู้ที่ได้รับมาประยุกต์ใช้กับองค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นประโยชน์ ปีละ ๑ ครั้ง