



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักปลัด อบต.คลองเส โทรศัพท์/โทรสาร ๐-๗๕๘๐-๙๑๖๕

ที่ นศ ๘๓๒๐๑/

วันที่ ๒๘ ตุลาคม ๒๕๖๕

เรื่อง รายงานผลการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕

เรียน นายกองค์การบริหารส่วนตำบลคลองเส

ตามที่งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัด ได้รับมอบให้ดำเนินการกำหนดหลักเกณฑ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองเสในระดับองค์กรนั้น บัดนี้ได้ถึงห้วงเวลาในการรายงานผล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕ แล้ว ฉะนั้นงานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัด จึงขอรายงานผลการผลการดำเนินการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕ ซึ่งประกอบด้วยรายละเอียด ดังต่อไปนี้

๑. งานการเจ้าหน้าที่ได้ดำเนินการบริหารงานบุคคลโดยยึดหลักตามประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลคลองเส เรื่องนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ตามที่ประกาศไปแล้วเมื่อต้นรอบปีงบประมาณแล้ว

๒. ดำเนินการบริหารงานบุคคลเกี่ยวกับอัตรากำลังคนโดยยึดแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๔-๒๕๖๖) เป็นหลัก ทั้งนี้ตลอดปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕

๓. ได้ดำเนินการของความเห็นชอบต่อสัญญาจ้างพนักงานจ้างทั่วไป ๒ ราย ทั้งนี้ ผู้ที่ได้รับการต่อสัญญาจ้างนั้น ผู้บังคับบัญชาได้พิจารณาผลการปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์และพฤติกรรมการปฏิบัติงานที่แสดงออกอย่างชัดเจน เป็นที่ยอมรับของทุกคน

๔. การแจ้งส่งเอกสารให้โอนเงินบำเหน็จตกทอดกรณีพนักงานส่วนตำบลเสียชีวิต

๕. ขอความเห็นชอบให้พนักงานส่วนตำบลผู้ดำรงตำแหน่งสายงานนิติการ ให้รับเงินประจำตำแหน่ง ระดับ ชำนาญการ

๖. เสนอขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์และเหรียญจักรพรรดิมาลา เนื่องในวโรกาสพระราชพิธีเฉลิมพระชนมพรรษา ประจำปี ๒๕๖๕

๗. การรายงานตำแหน่งสายงานผู้บริหารว่างและการปรับระดับตำแหน่งสายงานผู้บริหารตำแหน่ง ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น) เป็น ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)

๘. การขอรับบำเหน็จบำนาญข้าราชการส่วนท้องถิ่น ราย นายสาโรจน์ รัตนสุคนธ์

๙. ขอความเห็นชอบปรับปรุงตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ (พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖) จำนวน ๓ ตำแหน่ง

๑๐. การขอความเห็นชอบบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการเป็นพนักงานส่วนตำบล จำนวน ๒ ราย

๑๑. การโอน รับโอน พนักงานส่วนตำบล จำนวน ๕ ราย

๑๒. การย้ายเปลี่ยนสายงานของพนักงานส่วนตำบล จำนวน ๑ ราย

๑๓. สรรหาและการเลือกสรรบุคคลเพื่อแต่งตั้งเป็นพนักงานจ้าง จำนวน ๑ ตำแหน่ง

๑๔. จัดทำโครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕

๑๕. การเสนอขอรับการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติราชการเพื่อเสนอขอรับเงินรางวัลประจำปีขององค์การบริหารส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖

๑๖. ดำเนินการประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างในทุกรอบของการประเมินผลการปฏิบัติราชการ

/๑๔. ดำเนินการ...

๑๗. ดำเนินการประกาศผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการให้ทราบเป็นการทั่วไปทุกรอบการประเมิน

๑๘. การเลื่อนขึ้นเงินเดือนและค่าตอบแทนใช้หลักคุณธรรมและปฏิบัติงานระเบียบกฎหมายที่กำหนด

๑๙. ดำเนินการส่งเสริมด้านคุณธรรมจริยธรรมให้แก่ พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง โดยมีการจัดกิจกรรม หรือโครงการต่างๆ เช่นโครงการอบรมด้านคุณธรรม จริยธรรม กิจกรรมปฏิบัติธรรม กิจกรรมทำความสะอาดภายในวัด เป็นต้น

๒๐. ส่งเสริมและสนับสนุนให้พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง พัฒนาความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน โดยการจัดกิจกรรมอบรมให้ความรู้ ถ่ายทอดความรู้ ตลอดจนส่งเข้าร่วมอบรมกับหน่วยงานภายนอกตามสายงานที่ปฏิบัติ อย่างน้อยปี ๑ ครั้ง

๒๑. เปิดโอกาสให้บุคลากรทุกคนสามารถประเมินความพึงพอใจต่อผู้บริหารในด้านต่างๆ เพื่อนำข้อมูลดังกล่าวมาใช้ในการปรับปรุงแก้ไข

ตามประกาศหลักเกณฑ์การบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล องค์การบริหารส่วนตำบลคลองเส แยกตามหลักเกณฑ์ต่างๆ ตามรายละเอียดแนบท้าย

(นางสาวอรไท จันทรวิภาค)
นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ

ความเห็น หน.สป.อบต.

ความเห็นรองปลัด อบต.

(นางสาวสุวัตร เทวฤทธิ์)
หัวหน้าสำนักปลัด อบต.

(นางสาวณัฐดา อนงค์)
รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

ความเห็น ปลัด อบต.

ความเห็น นายก อบต.

(นางสาวณัฐดา อนงค์)
รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล รักษาการแทน
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลคลองเส

(นายพงษ์ศักดิ์ ชิตเขียว)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลคลองเส

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕
องค์การบริหารส่วนตำบลคลองเส อำเภออัมพรมหา จังหวัดนครศรีธรรมราช

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
๑) หลักเกณฑ์การ สรรหาและ คัดเลือกบุคลากร	เพื่อให้ได้ บุคลากรที่มี คุณภาพ	บุคลากรที่มีคุณภาพ	๑) องค์การบริหารส่วนตำบลมีประกาศรับสมัครพนักงานจ้างในระบบเปิด ในตำแหน่ง พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา จำนวน ๑ ตำแหน่ง ๒) การรับโอนย้ายพนักงานส่วนท้องถิ่นตามประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล จำนวน ๕ ราย ๓) การย้ายเปลี่ยนสายงานของพนักงานส่วนตำบล ตำแหน่ง นักวิชาการจัดเก็บรายได้ เป็น นักวิชาการพัสดุ จำนวน ๑ ราย ๔) การสรรหาและเลือกสรรบุคคลเพื่อแต่งตั้งเป็นพนักงานจ้าง ตำแหน่ง พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา ๕) สำหรับการคัดเลือกพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล องค์การบริหารส่วนตำบลคลองเส ให้ความสำคัญกับการคัดเลือกบุคลากร โดยยึดหลักความรู้ความสามารถ คุณลักษณะที่เหมาะสมกับงาน	- การสรรหาบุคลากรเชิงรุก เป็น สิ่งที่ องค์การให้ความสำคัญอย่างยิ่งทำให้ได้บุคลากรที่มีคุณภาพ
๒) หลักเกณฑ์การ บรรจุและแต่งตั้ง บุคลากร	เพื่อดำเนินการขอใช้ บัญชีในการบรรจุและ แต่งตั้งผู้สอบแข่งขันได้ และเพื่อให้การบริหารงานภายในขององค์การบริหารส่วนตำบลคล่องตัว ดำเนินการไปด้วยความเรียบร้อย มีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับบริบทการปฏิบัติงานในปัจจุบันปัจจุบันขององค์การบริหารส่วนตำบล และเป็นไปตามประกาศ คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล จังหวัด นครศรีธรรมราช	สรรหาพนักงานส่วนตำบล ตามกรอบ อัตรากำลัง ๓ ปี	องค์การบริหารส่วนตำบลคลองเส ได้ทำการบรรจุบุคคลเข้ารับราชการเป็นพนักงานส่วนตำบล จำนวน ๒ ตำแหน่ง ๒ อัตรา ดังนี้ ๑) ตำแหน่ง เจ้าพนักงานการเงินและบัญชีปฏิบัติงาน ๒) ตำแหน่ง นักวิชาการเงินและบัญชีปฏิบัติการ โดยให้บรรจุและแต่งตั้งจากผู้สอบแข่งขันได้ในตำแหน่งนั้นหรือตำแหน่งอื่นที่เกี่ยวข้องและเกื้อกูลกัน ซึ่งกำหนดคุณสมบัติตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งตรงกับคุณสมบัติที่ผู้สมัครนำมาสมัครสอบแข่งขัน	องค์การบริหารส่วนตำบลคลองเส ดำเนินการบรรจุ/แต่งตั้งเป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัด นครศรีธรรมราชกำหนด

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์ข้อเสนอแนะ
๓) หลักเกณฑ์การพัฒนาบุคลากร	เพื่อสนับสนุนการบริหารทรัพยากรบุคคลให้เกิดประสิทธิภาพ สูงสุด	ระดับความล่าช้าของการปฏิบัติงาน ความผิดพลาดลง กระบวนการทำงานครบทุกขั้นตอน ไม่มีข้อร้องเรียนด้านพฤติกรรมและการทำงาน	๑) พัฒนาระบบฐานข้อมูลบุคลากร ๒) แนวทางการพัฒนาบุคลากร องค์กรบริหารส่วนตำบลคลองเสกกำหนดแนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะทัศนคติที่ดี มีคุณธรรมและ จริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยกำหนดให้พนักงานส่วนตำบล พนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างทุกคน ทุกตำแหน่งต้อง ได้รับการพัฒนา โดยกำหนดเป็นแผนการพัฒนาพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ หลักสูตรการพัฒนา พนักงานแต่ละตำแหน่งต้องได้รับการพัฒนาอย่างน้อยในหลักสูตรหนึ่งหรือ หลายหลักสูตร ดังนี้ (๑) หลักสูตรพื้นฐานในการปฏิบัติราชการ (๒) หลักสูตรการพัฒนางานเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ (๓) หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง (๔) หลักสูตรด้านการบริหาร (๕) หลักสูตรด้านคุณธรรมจริยธรรม	๑) มีการบันทึกข้อมูลบุคลากร แห่งชาติ ๒) ให้พนักงานส่วนตำบลผ่านการอบรม หลักสูตรต่างๆ เผยแพร่ความรู้ผ่านการ อบรมให้เพื่อนร่วมงานทราบ และจัดทำคู่มือต่างๆ ให้พนักงานได้ศึกษา

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
			วิธีการพัฒนาข้าราชการ (๑) การปฐมนิเทศ (๒) การฝึกอบรม (๓) การศึกษาหรือดูงาน (๔) การประชุมเชิงปฏิบัติการหรือการสัมมนา (๕) การสอนงาน การให้คำปรึกษาหรือวิธีการอื่นที่เหมาะสม เป้าหมายการพัฒนา พนักงานทุกคน ทุกตำแหน่งต้องได้รับการพัฒนา ภายในรอบระยะเวลา ๓ ปี ของแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล องค์การบริหารส่วนตำบลคลองเสได้ให้ความสำคัญกับบุคลากรในตำแหน่งประเภททั่วไปและประเภทวิชาการ หรือสายงานผู้ปฏิบัติ จึงกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถและทักษะ ในการปฏิบัติงาน ดังนี้ ๑. การฝึกอบรม การพัฒนาบุคลากรในสายงานผู้ปฏิบัติทุกสายงานขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองเส ๒. การพัฒนาทักษะความชำนาญ เป็นแนวทางหนึ่งที่มีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งต่อการปฏิบัติงาน หากบุคลากรได้รับการพัฒนาทักษะในการปฏิบัติงานของแต่ละสายงานให้มีความชำนาญแล้ว ก็จะสามารพัฒนากระบวนการทำงานให้ดีขึ้นกว่าเดิม ๓. การส่งเสริมการอบรมร่วมกับสถาบันที่มีการจัดฝึกอบรมเฉพาะด้าน สถาบันที่มีหน้าที่เกี่ยวข้อง โดยตรง เพื่อเพิ่มพูนทักษะความชำนาญในเรื่องที่ปฏิบัติ มีความรู้ความเข้าใจในงานที่เกี่ยวข้อง	

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
			๔. การนิเทศงาน จะทำให้บุคลากรได้รับการเพิ่มพูนด้านความรู้และการเสนอแนะแนวทางเพื่อ นำไปใช้ในการแก้ไข ปัญหาหรือปรับปรุงการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพและเกิด ประสิทธิภาพแก่องค์กร ๓) ปรับปรุงและพัฒนากระบวนการบริหารจัดการบุคลากร ๔) เสริมสร้างความรู้เกี่ยวกับระบบสารสนเทศด้านการบุคลากร ให้ผู้ปฏิบัติงาน เพื่อรองรับการใช้ งานระบบและเพิ่มขีด ความสามารถของบุคลากรเพื่อรองรับการพัฒนาในระบบใน อนาคต ๕) จัดให้มีการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องในทุกระดับภายในองค์กร บริหารส่วนตำบล บุคลากรร่วมกันเรียนรู้และถ่ายทอด การ เรียนรู้แก่กัน มีการแบ่งปันความรู้ ร่วมกันผลักดันให้เกิดมรรค ผลในทางปฏิบัติ เช่น การจัดส่งพนักงานไปอบรมของสถาบัน พัฒนาบุคลากร กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นและ หน่วยงาน ต่างๆ ที่จัดอบรมตามตำแหน่ง ๖) ข้อมูลจำนวนบุคลากรที่ได้รับการพัฒนา ตามสายงานขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองเส ประกอบด้วย ๑. นักบริหารงานท้องถิ่น ๒. นักบริหารงานทั่วไป ๓. นักทรัพยากรบุคคล ๔. นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ๕. นักวิชาการศึกษา ๖. นิติกร ๗. นักพัฒนาชุมชน ๘. นักบริหารงานคลัง ๙. นักวิชาการเงินและบัญชี	

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
			๑๐. นักวิชาการจัดเก็บรายได้ มีทั้งหมด ๑๑ สายงาน ได้รับการฝึกอบรม ๑๐ สายงาน คิดเป็น ๙๑ % ๗) การติดตามและประเมินผล องค์การบริหารส่วนตำบลคลองเส จะจัดให้มีระบบตรวจสอบ ติดตามและประเมินผลการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้ทราบถึงความสำเร็จของการพัฒนาความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน และผลการ ปฏิบัติงานของบุคลากรผู้เข้ารับการพัฒนา โดยใช้วิธีการประเมินผลการพัฒนา ดังนี้ ๑. การใช้แบบสอบถาม / แบบทดสอบ ก่อน-หลัง และแบบสอบถามติดตามผลการประเมินผล ภายหลังจากการได้รับการพัฒนาไประยะเวลาหนึ่ง หรือ ๒. การสัมภาษณ์ผู้ที่เกี่ยวข้อง เช่น ผู้บังคับบัญชา หัวหน้างาน เพื่อนร่วมงาน ผู้ใต้บังคับบัญชา ของผู้เข้ารับการ พัฒนา	
๔) หลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานบุคลากร	เพื่อตรวจสอบสมรรถนะของข้าราชการ หรือ พนักงานส่วนท้องถิ่น ที่มีการปฏิบัติงานในงานหรือนำที่รับผิดชอบตลอด รอบ การประเมินในเชิงปริมาณ คุณภาพ และประโยชน์ ตามวิธีการที่หน่วยงานหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กำหนด	๑) ผลสัมฤทธิ์ของงาน โดยประเมินผลจากปริมาณ ผลงาน คุณภาพของงาน ความรวดเร็วหรือความ ตรงต่อเวลา และความประหยัด หรือความคุ้มค่า ๒) พฤติกรรมการปฏิบัติงาน ประกอบด้วยการประเมินสมรรถนะหลักสมรรถนะประจำ ผู้บริหาร และสมรรถนะประจำสายงาน	- การประเมินผลการปฏิบัติงานการพนักงานส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ จำนวน ๒ รอบ ครั้งที่ ๑ วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๔ - ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๕ จำนวน ๑๐ ราย ครั้งที่ ๒ วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๕ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๕ จำนวน ๙ ราย - การประเมินผลการปฏิบัติงานการพนักงานครู ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ จำนวน ๒ รอบ ครั้งที่ ๑ วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๔ - ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๕ จำนวน ๒ ราย ครั้งที่ ๒ วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๕ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๕ จำนวน ๒ ราย	นำผลการการประเมินการปฏิบัติงานจากผู้ที่มีผลงานที่โดดเด่นและเป็น ที่ประจักษ์เพื่อให้ผู้บังคับบัญชานำผลการประเมินการปฏิบัติงานไป ใช้ในการประกอบกรพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
			- การประเมินผลการปฏิบัติงานการลูกจ้างประจำ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ จำนวน ๒ รอบ ครั้งที่ ๑ วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๔ - ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๕ จำนวน ๑ ราย ครั้งที่ ๒ วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๕ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๕ จำนวน ๑ ราย - การประเมินผลการปฏิบัติงานการพนักงานจ้างตามภารกิจ และพนักงานจ้างทั่วไป ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ จำนวน ๒ รอบ ครั้งที่ ๑ วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๔ - ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๕ จำนวน ๘ ราย ครั้งที่ ๒ วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๕ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๕ จำนวน ๙ ราย	
๕) หลักเกณฑ์การให้คุณให้โทษ และการสร้างขวัญกำลังใจ	เพื่อเสริมสร้างกำลังใจให้กับพนักงาน และเกิดความรัก ความทุ่มเทกำลังกายกำลังใจให้กับองค์กร และสร้างควมมั่นใจให้กับบุคลากรในควมปลอดภัยในการทำงาน	บุคลากรมีคุณภาพ ชีวิตที่ดีขึ้น	๑) ปรับปรุงระบบแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ๒) ปรับปรุงสภาพความปลอดภัยอาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ๓) ยกย่องพนักงานที่เป็นคนเก่ง คนดี และทำคุณประโยชน์ให้องค์กร ๔) มีการประชาสัมพันธ์ช่องทางของการร้องเรียน	บุคลากรปฏิบัติงานได้อย่างปลอดภัย มีสุขอนามัยที่ดี และมีความขยัน ซื่อสัตย์ใน การทำงาน

ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ

จากการดำเนินงานโครงการและกิจกรรมตามนโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองเส สิ่งที่สำคัญที่ถือเป็นปัจจัยส่งผลต่อความสำเร็จของการดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายตามแผนฯ นั้น คือ มีแผนการดำเนินงานที่สามารถติดตามผลการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ปัญหาที่พบส่วนใหญ่เป็นเรื่องการบริหารจัดการ ซึ่งต้องมีการพัฒนาและปรับปรุงแก้ไขอย่างต่อเนื่อง สรุปได้ ดังนี้

ปัญหาและอุปสรรค

๑. พนักงานขาดความรู้ความเข้าใจในการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี
๒. งบประมาณในการพัฒนาบุคลากรมีขีดจำกัด และยังไม่มีแหล่งเรียนรู้ในหน่วยงาน

ข้อเสนอแนะ

๑. จัดอบรมชี้แจง พร้อมซักซ้อมแนวทางการจัดทำแบบประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี