



## บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัด อบต. องค์การบริหารส่วนตำบลเขาแดง

ที่ ปช ๗๓๓๑๐๑/-

วันที่ ๑๐ มกราคม ๒๕๖๕

เรื่อง รายงานผลการดำเนินการตามประกาศนโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔

เรียน นายองค์การบริหารส่วนตำบลเขาแดง

ตามที่ องค์การบริหารส่วนตำบลเขาแดง ได้มีประกาศนโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ เพื่อสนับสนุนและส่งเสริมการปฏิบัติงานด้านบริหารงานบุคคลให้สอดคล้องกับ ยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) เมื่อวันที่ ๑๓ ตุลาคม ๒๕๖๑ ยุทธศาสตร์ที่ ๖ ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ องค์การบริหารส่วนตำบลเขาแดง จึงกำหนดนโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลเพื่อขับเคลื่อนภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาแดง โดยแบ่งเป็นด้านต่าง ๆ ดังนี้

๑. นโยบายการวางวิสัยทัศน์และแผนอัตรากำลัง
๒. นโยบายการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง
๓. นโยบายด้านบริหารผลการปฏิบัติงานราชการ
๔. นโยบายการพัฒนาทรัพยากรบุคคล
๕. นโยบายสวัสดิการและค่าตอบแทน
๖. นโยบายการส่งเสริมจริยธรรม การรักษาวินัยและการสร้างความผูกพันในองค์กร
๗. นโยบายด้านการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล และเทคโนโลยีสารสนเทศ
๘. นโยบายการพัฒนาคุณภาพชีวิต ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

องค์การบริหารส่วนตำบลเขาแดง ได้ดำเนินการจัดทำกิจกรรม/โครงการต่าง ๆ ที่สอดคล้องกับนโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ เรียบร้อย ประกอบกับแนวทางการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) กำหนดให้มีการดำเนินการด้านบริหารงานบุคคลให้มีการรายงานผลการดำเนินการและประชาสัมพันธ์ให้ประชาชนได้รับทราบ ดังนั้น เพื่อให้การดำเนินการดังกล่าวเป็นไปด้วยความเรียบร้อย งานกรรมาธิการที่ สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล จึงขอรายงานผลการดำเนินการตามประกาศนโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ รายละเอียดตามแบบรายงานผลฯ ที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและพิจารณา

(นางสุพรรณษา ใจเส่งี่ยม)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

(นางสาวรัตนา เล็งสุ้น)

นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ รักษาการแทน - 11๗๗ ที่ กษ ๓๓๓๓

หัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

(นายสุรพล แสงกล้า)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลเขาแดง

(นายบุญชูชาติ เสือเหลือง)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลเขาแดง

แบบรายงานผลการดำเนินงานตามนโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล  
องค์การบริหารส่วนตำบลเขาแดง อำเภอกุยบุรี จังหวัดประจวบคีรีขันธ์  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔

ประเด็นนโยบาย	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
<p>๑. นโยบายการวิเคราะห์วางแผนอัตรากำลัง</p> <p>๑.๑ จัดทำ/ปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖</p>	<p>เพื่อกำหนดอัตรากำลังคนให้สอดคล้องกับภารกิจในความรับผิดชอบของแต่ละส่วนราชการ</p>	<p>ระดับความสำเร็จของการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖</p>	<p>๑. ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ ประกาศลงวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ เป็นไปตามมติ ก.อบต.จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๓ เมื่อวันที่อังคารที่ ๒๙ กันยายน ๒๕๖๓ มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ เป็นต้นไป</p> <p>๒. ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ (แก้ไขปรับปรุงครั้งที่ ๑) ประกาศลงวันที่ ๔ มีนาคม ๒๕๖๔ เป็นไปตามมติ ก.อบต.ประจวบคีรีขันธ์ ในการประชุมครั้งที่ ๒/๒๕๖๔ เมื่อวันที่จันทร์ที่ ๒๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔ มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ เป็นต้นไป</p>	<p>มีการกำหนดตำแหน่งเพิ่มจำนวน ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรာ ได้แก่ ตำแหน่ง นักวิชาการตรวจสอบภายใน(ปฏิบัติการ/ชำนาญการ) เพื่อให้สอดคล้องกับหลักเกณฑ์ที่กำหนด</p> <p>เป็นการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ให้เป็นไปตามประกาศหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล(กำหนดโครงสร้างส่วนราชการใหม่)</p>

ประเด็นนโยบาย	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
<p>๒. นโยบายการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง</p> <p>๒.๑ การสรรหาบุคลากรมาดำรงตำแหน่งว่างตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี</p>	<p>เพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงหรือทดแทนอัตรากำลังที่ว่าง</p>	<p>ระดับความสำเร็จของการสรรหาผู้มาดำรงตำแหน่งว่าง (โดยวิธีการรับโอนย้าย) เป็นไปตามความโปร่งใสและเป็นไปตามหลักเกณฑ์การบริหารงานบุคคล</p>	<p>๑. องค์การบริหารส่วนตำบลเขาแดง สามารถสรรหาบุคคลมาดำรงตำแหน่งที่ว่างโดยมีวิธีการรับโอนย้าย จำนวน ๓ ตำแหน่ง ดังนี้</p> <ul style="list-style-type: none"><li>-ตำแหน่ง นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ) รับโอนย้ายเมื่อวันที่ ๓ พฤศจิกายน ๒๕๖๕</li><li>-ตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคล (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ) รับโอนย้ายเมื่อวันที่ ๑๙ เมษายน ๒๕๖๕</li><li>-ตำแหน่ง นักวิชาการเงินและบัญชี (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ) รับโอนย้ายเมื่อ ๓ พฤษภาคม ๒๕๖๕</li></ul> <p>๒. การรายงานให้ ก.อบต.จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ดำเนินการสรรหาตำแหน่งสายงานผู้บริหารที่ว่าง ตำแหน่ง หัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) ว่างเมื่อวันที่ ๙ พฤศจิกายน ๒๕๖๓ หลังจากสรรหาโดยวิธีการประชาสัมพันธ์รับโอนย้ายครบ ๖๐ วัน</p>	<p>สามารถสรรหาผู้มาดำรงตำแหน่งสายงานผู้ปฏิบัติที่ว่างตามแผนอัตรากำลังได้อย่างทัน่วงที</p>

ประเด็นนโยบาย	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
<p>๒. นโยบายการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง (ต่อ)</p> <p>๒.๑ การบรรจุแต่งตั้ง</p>	<p>เพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงหรือทดแทนอัตราากำลังที่ว่าง (การโอนย้ายหรือลาออก)</p>	<p>ระดับความสำเร็จของการสรรหาผู้มาดำรงตำแหน่งว่าง (โดยวิธีการบรรจุแต่งตั้ง) เป็นไปตามความโปร่งใสและเป็นไปตามหลักเกณฑ์การบริหารงานบุคคล</p>	<p>ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ องค์กรบริหารส่วนตำบลเขาแดง ไม่มีการดำเนินการสรรหาผู้มาดำรงตำแหน่งว่างโดยวิธีการบรรจุแต่งตั้ง</p>	<p>เนื่องจากองค์การบริหารส่วนตำบลเขาแดง มีตำแหน่งสายงานผู้ปฏิบัติว่างแต่สามารถสรรหาผู้มาดำรงตำแหน่งโดยวิธีการรับโอนย้ายได้อย่างทัน่วงที่</p>
<p>๓. นโยบายด้านบริหารผลการปฏิบัติราชการ</p> <p>๓.๑ จัดให้มีกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงานที่เป็นธรรม เสมอภาคและสามารถตรวจสอบได้</p>	<p>เพื่อใช้เป็นเครื่องมือสำคัญในการผลักดันให้ภารกิจของหน่วยงาน สามารถบรรลุเป้าหมาย</p>	<p>ระดับ ความสำเร็จ ของ การ ประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นไป ประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนด</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- มีการมอบนโยบายการปฏิบัติงานประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ เพื่อให้บุคลากรใช้เป็นแนวทางในการนำไปประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยมีการถ่ายทอดตัวชี้วัดโดยผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้น</li> <li>- การประเมินผลการปฏิบัติงาน มีการแต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองผลการประเมินผลการปฏิบัติงาน</li> </ul>	<p>องค์การบริหารส่วนตำบลเขาแดง มีการประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นไปด้วยความเป็นธรรม ไม่มีข้อร้องเรียนเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงาน</p>

ประเด็นนโยบาย	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
<p>๔. นโยบายการพัฒนาทรัพยากรบุคคล</p> <p>๔.๑ จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖</p>	<p>เพื่อให้บุคลากรมีความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะเพียงพอสำหรับภารกิจงานในปัจจุบันและการเปลี่ยนแปลงในอนาคต</p>	<p>แผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ ครอบคลุมทุกตำแหน่งทุกสายงาน</p>	<p>ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ องค์การบริหารส่วนตำบลเขาแดง มีพนักงานส่วนตำบลเข้ารับการอบรม จำนวน ๑ คน</p>	<p>เนื่องจากสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ จึงไม่สามารถส่งบุคลากรเข้าร่วมอบรมให้เป็นไปตามแผนพัฒนาบุคลากรได้</p>
<p>๔.๒ การส่งเสริมการเรียนรู้ด้วยตนเอง</p>	<p>- เพื่อส่งเสริมให้พนักงานส่วนตำบลที่บรรจุใหม่ได้เรียนรู้ด้วย ผ่านระบบ E-Learning</p>	<p>ร้อยละของพนักงานส่วนตำบลที่บรรจุใหม่ ผ่านการฝึกอบรมจากระบบ E-Learning</p>	<p>ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ องค์การบริหารส่วนตำบลเขาแดง ไม่มีพนักงานส่วนตำบลผู้บรรจุแต่งตั้งใหม่</p>	<p>ควรส่งเสริมให้บุคลากรทุกคนมีการเรียนรู้ด้วยตนเอง ไม่จำเป็นจะต้องเป็นผู้บรรจุใหม่</p>
<p>๔.๓ การประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี</p>	<p>- เพื่อประเมินผลการปฏิบัติงาน และพัฒนาบุคลากรให้เป็นบุคคลที่มีประสิทธิภาพ</p>	<p>- ร้อยละของแบบประเมินผลการปฏิบัติงานที่จัดทำแล้วเสร็จภายในต้นรอบการประเมิน (ตุลาคมและเมษายน)</p>	<p>- การจัดทำบันทึกข้อตกลงการปฏิบัติงานระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อกำหนดตัวชี้วัด เป้าหมายความสำเร็จ ในการประเมินผลการปฏิบัติงานและดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานตามตัวชี้วัดดังกล่าว</p>	<p>- ผู้บังคับบัญชาทราบถึงระดับผลการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาและดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคลได้ตามความเหมาะสมของแต่ละบุคคล</p>

ประเด็นนโยบาย	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
<p><b>๕. นโยบายสวัสดิการและค่าตอบแทน</b></p> <p>๕.๑ การจ่ายค่าตอบแทนการปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ</p>	<p>เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน</p>	<p>ร้อยละของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ ได้รับค่าตอบแทนตามผลการปฏิบัติงาน</p>	<p>มีการเบิกจ่ายเงินค่าตอบแทนการปฏิบัติงานให้แก่บุคลากร ผู้ที่ได้รับแต่งตั้งเป็นผู้ช่วยเหลือในการปฏิบัติหน้าที่ของผู้อำนวยการการเลือกตั้งประจำองค์การบริหารส่วนตำบลเขาแดงในการเลือกตั้งสมาชิกสภาท้องถิ่นและผู้บริหารท้องถิ่น</p>	<p>สำหรับการปฏิบัติงานอื่น ๆ ที่เป็นงานในหน้าที่หรืองานที่ได้รับมอบหมาย หากไม่สามารถปฏิบัติงานได้ หันช่วงที่จะต้องปฏิบัติงานล่วงเวลาก็ควรมีการจ่ายค่าตอบแทนให้</p>
<p><b>๖. นโยบายการส่งเสริมจริยธรรม การรักษาวินัย</b></p> <p>๖.๑ ประกาศฯ เรื่องประมวลจริยธรรมของข้าราชการ และแนวทางปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม</p> <p>๖.๒ ประกาศฯ มาตรฐานคุณธรรมจริยธรรมขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาแดง</p>	<p>เพื่อส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรมีคุณธรรม จริยธรรม และปฏิบัติงานในหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างมีประสิทธิภาพและโปร่งใส ให้บริการประชาชนทุกคนอย่างเท่าเทียมไม่เลือกปฏิบัติ</p>	<p>ไม่มีการร้องเรียนการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่</p>	<p>การประชาสัมพันธ์ประกาศและแจ้งเวียนให้เจ้าหน้าที่ทราบและถือปฏิบัติอย่างเคร่งครัด</p>	<p>- บุคลากรปฏิบัติงานในหน้าที่ได้อย่างโปร่งใส ให้บริการประชาชนด้วยความเท่าเทียมกันไม่เลือกปฏิบัติ ส่งผลต่อภาพลักษณ์ที่ดีแก่องค์กร</p>

ประเด็นนโยบาย	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
<p>๗. นโยบายด้านการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล และเทคโนโลยีสารสนเทศ</p> <p>๗.๑ การส่งเสริมให้นำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการปฏิบัติงาน</p>	<p>เพื่อให้การปฏิบัติงานเกิดความรวดเร็ว ทันต่อเวลา และเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อองค์กร</p>	<p>ร้อยละของการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการปฏิบัติงาน เช่น เว็บไซต์ เฟสบุ๊ก ไลน์ เป็นต้น</p>	<p>- การเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาแดง ผ่านเว็บไซต์และเฟสบุ๊กขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาแดง และการจัดตั้งกลุ่มไลน์ เพื่อใช้ในการติดต่อประสานงานและเผยแพร่ความรู้</p>	<p>บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาแดง ยังขาดการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลและเทคโนโลยีสารสนเทศ จึงไม่สามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้</p>
<p>๗.๒ กิจกรรมจัดส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมเพื่อพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล และเทคโนโลยีสารสนเทศ</p>	<p>เพื่อส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรได้มีความรู้ ความเข้าใจ และสามารถนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้</p>	<p>ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลและเทคโนโลยีสารสนเทศ</p>	<p>ไม่ได้ดำเนินการ เนื่องจากในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ ประเทศไทยยังประสบปัญหาการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ และสถาบันที่จัดฝึกอบรมส่วนใหญ่ยังไม่กำหนดหลักสูตรการฝึกอบรมอบรมดังกล่าว</p>	

ประเด็นนโยบาย	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
<p>๘. นโยบายการพัฒนาคุณภาพชีวิต ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน</p> <p>๘.๑ ทำประกาศฯ เรื่อง กำหนดปัจจัยสภาพแวดล้อมที่ดีในการทำงาน</p> <p>๘.๒ จัดทำประกาศฯ เรื่อง นโยบายความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานและแผนดำเนินการฯ</p> <p>๘.๓ การจัดสภาพแวดล้อมการทำงาน ให้สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน</p> <p>๘.๔ การจัดกิจกรรม/โครงการ Big Cleaning Day</p>	<p>เพื่อให้บุคลากรในสังกัดมีสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี มีความปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ รวมทั้งส่งเสริมการปฏิบัติงานมิให้พนักงานในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลเขาแดง ได้รับอันตรายต่อชีวิต ร่างกาย จิตใจและสุขภาพอนามัย</p>	<p>ร้อยละของบุคลากรที่มีคุณภาพชีวิตที่ มีความปลอดภัยระหว่างการปฏิบัติงาน</p>	<p>ประชาสัมพันธ์ประกาศฯ และแผนดำเนินการให้บุคลากรทราบและใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติ</p> <p>การจัดสถานที่ทำงานให้มีระยะห่างตามมาตรการป้องกันและระวังโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ พร้อมจัดหาอุปกรณ์พื้นฐานในการปฏิบัติงานเพื่อป้องกันและระวังโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙</p> <p>การจัดทำกิจกรรมทำความสะอาดอาคารสำนักงาน (ครั้งใหญ่) เนื่องในโอกาสต่าง ๆ อย่างน้อยปีละ ๒ ครั้ง</p>	<p>บุคลากรที่มีคุณภาพชีวิตที่ดีส่งผลให้เกิดคุณภาพการทำงานที่ดี ทำให้องค์กรสามารถดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ได้</p>



**ปัญหาและอุปสรรค** จากการดำเนินงานตามนโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ จำนวน ๘ ด้าน องค์การบริหารส่วนตำบลเขาแดง สามารถดำเนินกิจกรรม/โครงการเพื่อให้สอดคล้องกับตามนโยบายดังกล่าวได้ ซึ่งอาจมีเพียงบางกิจกรรมไม่สามารถดำเนินการได้ เนื่องจากเหตุที่ไม่สามารถหลีกเลี่ยงได้ เช่น สถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ หรือโรคโควิด ๑๙

**ข้อเสนอแนะ/แนวทางแก้ไข** สำหรับกิจกรรม/โครงการตามนโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ ที่ไม่สามารถดำเนินการได้ เนื่องจากสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ หรือโรคโควิด ๑๙ ได้แก่ นโยบายการพัฒนาทรัพยากรบุคคลในส่วนของ การส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน แนวทางการแก้ไข ควรส่งเสริมให้บุคลากรหาวิธีการพัฒนาตนเองโดยวิธีการอื่น เช่น การเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านทางออนไลน์หรือระบบ E-Learning เป็นต้น สำหรับนโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลอื่น ๆ สามารถดำเนินการได้ตามปกติ

ผู้รายงาน



(นางสุพรรณษา ใจเส่งี่ยม)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ