



รายงานผลการบริหาร
และพัฒนาทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568

องค์การบริหารส่วนตำบลโคราข
อำเภอสูงเนิน จังหวัดนครราชสีมา

**รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปี
ขององค์การบริหารส่วนตำบลโคราช
ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๘**

เพื่อให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ พระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ศ. ๒๕๔๐ พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ รองรับการกิจตามแผนการปฏิรูปประเทศและยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๘๐) รวมทั้งให้สอดคล้องกับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) องค์การบริหารส่วนตำบลโคราช จึงกำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคลของหน่วยงาน และส่งเสริมให้บุคลากรทุกประเภท ทุกระดับมีส่วนร่วมในการผลักดันนโยบายให้บรรลุเป้าประสงค์ต่อไป ดังนี้

๑. วางแผนการบริหารอัตรากำลังให้มีความเหมาะสมและสอดคล้องกับบทบาทและภารกิจขององค์กร
๒. พัฒนาระบบฐานข้อมูลบุคลากรเพื่อวางแผนอัตรากำลังให้มีความครบถ้วน สมบูรณ์และเป็นปัจจุบัน
๓. พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ทักษะ และสมรรถนะสอดคล้องกับยุทธศาสตร์และภารกิจขององค์กร
เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง
๔. ส่งเสริมและพัฒนาองค์กรมุ่งสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้
๕. เสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรม และความโปร่งใสในการบริหารทรัพยากรบุคคล และสามารถตรวจสอบได้
๖. พัฒนาและส่งเสริมคุณภาพชีวิตให้มีความเหมาะสม และตรงกับความต้องการของบุคลากร

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ขององค์การบริหารส่วนตำบลโคราช
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

๑. ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

โครงการหรือกิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรบุคคล	ผลการดำเนินการ			งบประมาณ (บาท)	ผลการเบิกจ่าย (บาท)	ระยะเวลาในการ ดำเนินการ
	ยังไม่ได้ ดำเนินการ	อยู่ระหว่าง ดำเนินการ	ดำเนินการ แล้วเสร็จ			
๑. การปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙			✓	ไม่ใช้งบประมาณ	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๘ – ๓๐ เมษายน ๒๕๖๙
๒. การให้โอน (ย้าย) การรับโอน (ย้าย) พนักงานส่วนตำบล			✓	ไม่ใช้งบประมาณ	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ กรกฎาคม ๒๕๖๘ - ๓๑ พฤศจิกายน ๒๕๖๘
๓. การสรรหาตำแหน่งสายงานผู้บริหาร (การประชาสัมพันธ์ การรายงานคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัด นครราชสีมา)	✓			ไม่ใช้งบประมาณ	ไม่ใช้งบประมาณ	-
๔. การเลื่อนระดับ การเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘			✓	ไม่ใช้งบประมาณ	ไม่ใช้งบประมาณ	(๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘)

๒. ด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

โครงการหรือกิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรบุคคล	ผลการดำเนินการ			งบประมาณ (บาท)	ผลการเบิกจ่าย (บาท)	ระยะเวลาในการ ดำเนินการ
	ยังไม่ได้ ดำเนินการ	อยู่ระหว่าง ดำเนินการ	ดำเนินการ แล้วเสร็จ			
๑. การประกาศประมวลจริยธรรมพนักงานตำบล ประกาศ ประมวลจริยธรรมผู้บริหารและสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วน ตำบล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘			✓	ไม่ใช้งบประมาณ	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘
๒. การสำรวจความพึงพอใจของประชาชนที่มีผลต่อการ ปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลโคราช ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘			✓	๒๐,๐๐๐	๒๐,๐๐๐	๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ – ๓๑ ธันวาคม ๒๕๖๘
๓. การฝึกอบรมหลักสูตรต่างๆ ตามมาตรฐานงานของพนักงาน ส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘			✓	๑๐๔,๐๐๐	๙๖,๑๕๐	๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘
๔. โครงการฝึกอบรมสัมมนาและศึกษาดูงานเพื่อเพิ่ม ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของผู้บริหาร สมาชิกสภาองค์การ บริหารส่วนตำบล ผู้นำชุมชน พนักงานส่วนตำบลและ พนักงานจ้าง ประจำปี พ.ศ.๒๕๖๘			✓	๒๗๕,๒๒๐	๒๗๕,๒๒๐	๔ – ๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๘

ปัญหา

๑. การบริหารอัตรากำลังยังไม่สอดคล้องกับภารกิจและปริมาณงานที่เพิ่มขึ้นของหน่วยงาน ทำให้เกิดภาระงานกระจุกตัวในบางตำแหน่ง
๒. การสรรหาและบรรจุแต่งตั้งบุคลากรบางตำแหน่งยังไม่เป็นไปตามแผน เนื่องจากไม่มีผู้ประสงค์โอน (ย้าย)
๓. การถ่ายทอดและแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ภายในองค์กรยังไม่เป็นระบบและต่อเนื่อง
๔. บุคลากรบางส่วนยังมีข้อจำกัดด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและสมรรถนะเฉพาะด้าน
๕. การพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพและคุณภาพชีวิตบุคลากรยังไม่ครอบคลุมทุกตำแหน่ง
๖. การสร้างวัฒนธรรมองค์กรด้านคุณธรรม จริยธรรมและความโปร่งใสยังต้องพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

อุปสรรค

๑. ข้อจำกัดด้านกรอบอัตรากำลังและงบประมาณในการจัดจ้างบุคลากรเพิ่มเติม
๒. กระบวนการสรรหา บรรจุ แต่งตั้งและการรับโอน (ย้าย) ต้องใช้ระยะเวลาตามระเบียบราชการ
๓. ไม่มีผู้ประสงค์โอน (ย้าย) มาดำรงตำแหน่งในบางสายงาน ทำให้การสรรหาทดแทนทำได้ยาก
๔. ภารกิจของหน่วยงานมีความหลากหลายและเร่งด่วน ทำให้การจัดสรรบุคลากรไม่ทั่วถึง
๕. การเปลี่ยนแปลงระเบียบ กฎหมายและระบบงานดิจิทัล ทำให้บุคลากรต้องใช้เวลาในการปรับตัว
๖. ระบบการจัดการความรู้และการพัฒนาทักษะบางด้านยังไม่สมบูรณ์เต็มรูปแบบ

ข้อเสนอแนะ

๑. ควรปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ให้สอดคล้องกับภารกิจและปริมาณงานที่แท้จริงของหน่วยงาน
๒. ควรเร่งรัดสรรหาและประชาสัมพันธ์การรับโอน (ย้าย) หลายช่องทาง รวมทั้งใช้บัญชีผู้สอบแข่งขันจาก กสอ.
๓. ควรพัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานให้มีความชัดเจน โปร่งใสและยึดตามผลงานและสมรรถนะ
๔. ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรศึกษาระเบียบ กฎหมาย และข้อบังคับที่เกี่ยวข้องผ่านสื่อและระบบการเรียนรู้ออนไลน์ เพื่อพัฒนาความรู้และเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง”

๒) ข้อมูลอัตรากำลังของหน่วยงาน ตามกรอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๘

สถิติอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลโคราช อำเภอสูงเนิน จังหวัดนครราชสีมา ณ วันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘

ลำดับ	ประเภทตำแหน่ง	กรอบอัตรากำลัง			
		จำนวนบุคลากร	กรอบมีเงิน	กรอบคนครอง	อัตรารว่าง (ตามงบ)
๑	ประเภทบริหารท้องถิ่น				
	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๑	๑	-
	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	๑	๑	-	๑
๒	ประเภทอำนวยการท้องถิ่น				
	หัวหน้าสำนักปลัดอบต. (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	-
	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	-
	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	-
	ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	๑	๑	๑	-
	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น)	๑	๑	๑	-
๓	ประเภทวิชาการ				
	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ชก.)	๑	๑	๑	-
	นักทรัพยากรบุคคล (ชก.)	๑	๑	๑	-
	นักวิชาการเงินและบัญชี (ชก.)	๑	๑	๑	-
	นักวิชาการจัดเก็บรายได้ (ชก.)	๑	๑	๑	-
	นักวิชาการพัสดุ (ชก.)	๑	๑	๑	-
	วิศวกรโยธา (ปก./ชก.)	๑	๑	-	๑
	นักพัฒนาชุมชน (ปก./ชก.)	๑	๑	-	๑
	นักสังคมสงเคราะห์ (ปก./ชก.)	๑	๑	-	๑
	นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ชก.)	๑	๑	๑	-
๔	ประเภททั่วไป				
	เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.) สำนักปลัด	๑	๑	-	๑
	เจ้าพนักงานสาธารณสุข (ปง./ชง.)	๑	๑	-	๑
	นายช่างไฟฟ้า (ปง./ชง.)	๑	๑	-	๑
	นายช่างโยธา (ชง.)	๑	๑	๑	-
	เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.) กองสวัสดิการสังคม	๑	๑	-	๑
๕	พนักงานจ้างตามภารกิจ				
	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	-
	พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ)	๑	๑	๑	-
	พนักงานขับรถบรรทุกขยะ (ทักษะ)	๑	๑	๑	-
๖	พนักงานจ้างทั่วไป				
	คนงาน	๑	๑	๑	-
	คนงานประจำรถขยะ	๑	๑	๑	-
	รวมทั้งสิ้น	๒๗	๒๗	๑๙	๘

(ข้อมูล ณ วันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘)

ปัญหา/อุปสรรค

๑. องค์การบริหารส่วนตำบลโคราชยังมีอัตราว่างตามกรอบแผนอัตรากำลัง จำนวน ๘ อัตรา ส่งผลให้บางส่วนราชการมีบุคลากรไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงานและปริมาณงานที่รับผิดชอบ
๒. ตำแหน่งสายงานบริหารและสายงานวิชาการบางตำแหน่งยังไม่มีผู้ครองตำแหน่ง ส่งผลให้การบริหารงาน การกำกับติดตามและการปฏิบัติงานเฉพาะด้านเกิดความล่าช้าหรือไม่ต่อเนื่อง
๓. ตำแหน่งประเภททั่วไปบางตำแหน่งยังว่าง เช่น เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน และเจ้าพนักงานสาธารณสุข ส่งผลต่อการให้บริการประชาชนและการดำเนินงานตามภารกิจด้านชุมชนและสาธารณสุข
๔. บุคลากรที่ปฏิบัติงานอยู่ต้องรับผิดชอบหลายหน้าที่ ส่งผลให้เกิดภาระงานที่เพิ่มขึ้น และอาจกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ข้อเสนอแนะ

๑. เร่งดำเนินการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งในตำแหน่งที่ว่าง โดยเฉพาะตำแหน่งสายงานบริหาร วิชาการ และตำแหน่งที่เกี่ยวข้องกับภารกิจหลักขององค์กร
๒. ส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร และจัดอบรมเพิ่มทักษะในการปฏิบัติงาน เพื่อรองรับภารกิจที่หลากหลาย และลดผลกระทบจากอัตราว่าง
๓. วางแผนบริหารอัตรากำลังให้เหมาะสมกับภารกิจ ปริมาณงาน และโครงสร้างส่วนราชการ เพื่อให้การปฏิบัติงานเกิดประสิทธิภาพ

แบบสรุปรายชื่อบุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลโคราชที่ได้รับการพัฒนา ประจำปี 2568 ตั้งแต่ 1 ตุลาคม 2567 – 30 กันยายน 2568

ลำดับ	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	หลักสูตร	ชื่อหลักสูตร/วิชา	หน่วยงานที่จัด	สำเร็จหลักสูตรเมื่อวันที่
พนักงานส่วนตำบล						
1	นางภิญโญ ศิลปะ	ปลัด อบต.	หลักสูตรด้านการดำเนินคดีปกครองแก่บุคลากร	โครงการฝึกอบรมเพิ่มศักยภาพการปฏิบัติงานด้านการดำเนินคดีปกครองแก่บุคลากรในสังกัดองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในกลุ่มจังหวัดนครชัยบุรีนทร์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘	สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดนครราชสีมา	14 มีนาคม 2568
2	นางพัชรินทร์ การเสน	หัวหน้าสำนักปลัด	หลักสูตรด้านงานสาธารณสุข	หลักสูตร “พื้นฐานการจัดการเหตุรำคาญตามพระราชบัญญัติการสาธารณสุข พ.ศ. 2535” ปีงบประมาณ 2568	กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข	8 สิงหาคม 2568
3	นางสาวธิติมา เจริญย์	นักทรัพยากรบุคคล	หลักสูตรด้านบริหารงานบุคคล	โครงการเพิ่มประสิทธิภาพศูนย์บริการข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติ ระยะที่ 3	มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี	12 มิถุนายน 2568
4	นางสาวพนัธกมล นากุล	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	หลักสูตรด้านงบประมาณ	หลักสูตร “หลักการพิจารณาประกอบแนวทางปฏิบัติ เจาะลึกรายละเอียดและวิธีการจัดทำงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. 2569 ภายใต้หนังสือแนวทางการจัดทำงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. 2569 ขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น”	มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา	7 มิถุนายน 2568
5	นางอรุณ เพ็งสูงเนิน	ผู้อำนวยการกองคลัง	หลักสูตรด้านการเงินและบัญชี	โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการหลักสูตร “การจัดทำบททดลองมือ (Excel) พร้อมกับการบันทึกบัญชีระบบ New E-laas (อปท.) เพื่อยืนยันยอดกรณีนำข้อมูลเข้าย้อนหลัง”	มหาวิทยาลัยมหาสารคาม	20 กรกฎาคม 2568

ลำดับ	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	หลักสูตร	ชื่อหลักสูตร/วิชา	หน่วยงานที่จัด	สำเร็จหลักสูตรเมื่อวันที่
พนักงานส่วนตำบล						
6	นางสาวทองย้อย ศรีโคกกรวด	นักวิชาการเงินและบัญชี	หลักสูตรด้านการเงินและบัญชี	โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการหลักสูตร “การจัดทำงบทดลองมือ (Excel) พร้อมกับการบันทึกบัญชีระบบ New E-laas (อปท.) เพื่อยืนยันยอดกรณีนำข้อมูลเข้าย้อนหลัง”	มหาวิทยาลัยมหาสารคาม	20 กรกฎาคม 2568
7	นางสาวณัฐชา น้อยจันทร์	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	หลักสูตรด้านการเงินและบัญชี	โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการหลักสูตร “การจัดทำงบทดลองมือ (Excel) พร้อมกับการบันทึกบัญชีระบบ New E-laas (อปท.) เพื่อยืนยันยอดกรณีนำข้อมูลเข้าย้อนหลัง”	มหาวิทยาลัยมหาสารคาม	20 กรกฎาคม 2568
8	นางสาวอารีย์ จงแผ่กลาง	นักวิชาการพัสดุ	หลักสูตรด้านการเงินและบัญชี	โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการหลักสูตร “การจัดทำงบทดลองมือ (Excel) พร้อมกับการบันทึกบัญชีระบบ New E-laas (อปท.) เพื่อยืนยันยอดกรณีนำข้อมูลเข้าย้อนหลัง”	มหาวิทยาลัยมหาสารคาม	20 กรกฎาคม 2568
9	นายสมรรถชัยวัฒน์ วิลายุต	ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ	หลักสูตรด้านงบประมาณ	โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการหลักสูตร “การจัดทำงบประมาณประจำปี 2569 และซักซ้อมการจัดทำงบประมาณฉบับใหม่ เทคนิคการเขียนโครงการ (Work Shop) การจัดทำคำขอการบริหารงบประมาณ การติดตามและประเมินผลของ อปท. กับการเป็นหน่วยรับงบประมาณตรง”	มหาวิทยาลัยศิลปากร	22 มิถุนายน 2568

ลำดับ	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	หลักสูตร	ชื่อหลักสูตร/วิชา	หน่วยงานที่จัด	สำเร็จหลักสูตรเมื่อวันที่
พนักงานส่วนตำบล						
10	นายสำราญ เสรีวงศ์เวช	ผู้อำนวยการ กองสวัสดิการสังคม	หลักสูตรด้านการจัดทำ งบประมาณ	การจัดทำงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. 2569 ภายใต้แนวทางการจัดทำ งบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. 2569 และแนวทางการเขียนโครงการ ประกอบการจัดทำงบประมาณรายจ่าย ประจำปี 2569 รุ่นที่ 8	มหาวิทยาลัย ราชภัฏสวนสุนันทา	6 กรกฎาคม 2568
11	นางสาวปติมา ภัคดีโต	นักวิชาการ ตรวจสอบภายใน	หลักสูตรด้านการ บริหารความเสี่ยง	โครงการฝึกอบรมหลักสูตร “ฝึกปฏิบัติ การบริหารความเสี่ยง (Risk Management) การวิเคราะห์ความ เสี่ยงเพื่อจัดทำรายงานประเมินผลควบคุม ภายในแผนบริหารความเสี่ยง (บส.1-บส.5) ตามแนวทางประเมิน ว 64 ที่กรมบัญชีกลางกำหนด”	มหาวิทยาลัย เทคโนโลยี ราชมงคล สุวรรณภูมิ	16 มีนาคม 2568
พนักงานจ้างตามภารกิจ						
12	นายปิยะ พงษ์สูงเนิน	พนักงานขับรถยนต์	หลักสูตรอาสาสมัคร บริบาลท้องถิ่น	แนวทางการขับเคลื่อนอาสาสมัครบริบาล ท้องถิ่น เพื่อดูแลผู้สูงอายุที่มีภาวะพึ่งพิง	กรมส่งเสริมการ ปกครองท้องถิ่น	13 พฤษภาคม 2568
13	นายสงคราม ทับสูงเนิน	พนักงานขับ รถบรรทุกขยะ	การจัดการขยะมูลฝอย	การจัดการขยะมูลฝอยชุมชนของ อบท. เบื้องต้น	กรมส่งเสริมการ ปกครองท้องถิ่น	26 พฤษภาคม 2568

สรุปจำนวนบุคลากรในสังกัด องค์การบริหารส่วนตำบลโคราช ได้รับการพัฒนา ประจำปี 2568 (1 ตุลาคม 2567 ถึง 30 กันยายน 2568)

จำนวนบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาในปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 จำนวน 16 ราย

จำนวนบุคลากรทั้งหมดในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลโคราช (ณ วันที่ 30 กันยายน 2568) จำนวน 13 ราย

คิดเป็นร้อยละ 81.25

ปัญหา / อุปสรรค

๑. งบประมาณด้านการพัฒนาบุคลากรมีข้อจำกัด ส่งผลให้การส่งเสริม สนับสนุนและพัฒนาศักยภาพบุคลากรดำเนินการได้ไม่ครอบคลุมตามความจำเป็นและเหมาะสมกับภารกิจของหน่วยงาน
๒. บุคลากรบางส่วนยังขาดความตระหนักและความสนใจในการศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมเกี่ยวกับ ระเบียบ กฎหมายและแนวทางปฏิบัติราชการที่มีการปรับปรุงหรือเปลี่ยนแปลงใหม่ ส่งผลให้การนำองค์ความรู้มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานยังไม่เต็มประสิทธิภาพ

ข้อเสนอแนะ

๑. สนับสนุนและจัดสรรงบประมาณด้านการพัฒนาบุคลากรให้เพียงพอและเหมาะสม เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถและทักษะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง
๒. ส่งเสริมให้บุคลากรตระหนักถึงความสำคัญของการพัฒนาตนเอง โดยสนับสนุนให้มีการศึกษาหาความรู้เกี่ยวกับระเบียบ กฎหมายและหนังสือสั่งการใหม่ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและลดข้อผิดพลาดในการปฏิบัติราชการ
๓. ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมและพัฒนาความรู้ในรูปแบบต่างๆ ทั้งการฝึกอบรมที่หน่วยงานจัดขึ้น การฝึกอบรมจากหน่วยงานภายนอก ตลอดจนการเรียนรู้ผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ (E-learning) เพื่อเพิ่มพูนความรู้และพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงาน