



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลวังโดนด โทร. ๐๓๙๔๘ ๐๒๙๙

ที่ วันที่ ๒๐ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖

เรื่อง รายงานผลการดำเนินงานตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๕

เรียน นายกองค์การบริหารส่วนตำบลวังโดนด

สิ่งที่แนบมาด้วย ประกาศ อบต.วังโดนด เรื่องนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล จำนวน ๑ ชุด

ตามที่ องค์การบริหารส่วนตำบลวังโดนด ดำเนินการจัดทำประกาศเรื่องนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ลงวันที่ ๑๗ มกราคม ๒๕๖๕ ได้กำหนดนโยบายที่ใช้เป็นกรอบและแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคลขึ้นเพื่อเพิ่มความคุ้มค่าของการใช้ทรัพยากรบุคคลด้วยความเป็นธรรม และความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ จึงกำหนดนโยบายออกเป็น ๕ ด้าน ดังนี้

๑. ด้านการสรรหา
๒. ด้านการพัฒนาบุคลากร
๓. ด้านคุณธรรม จริยธรรม และวินัยข้าราชการ
๔. ด้านสวัสดิการ

บัดนี้ ได้สิ้นสุดปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ แล้ว จึงขอรายงานผลตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ รายละเอียดตามสิ่งที่ส่งมาด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

(นางวันดี น้อยพิกุล)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

ความเห็นหัวหน้าสำนักปลัด

(ลงชื่อ)

(นางชนิษฐา ปุ่งหวาย)

ตำแหน่ง หัวหน้าสำนักปลัด อบต.

ความเห็นปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลวังโดนด

(ลงชื่อ)

(นายชูฉัตร สิทธิวงศ์)

ตำแหน่ง รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล รักษาการแทน
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลวังโดนด

ความเห็นนายกองค์การบริหารส่วนตำบลวังโดนด

(ลงชื่อ)

(นายประจักษ์ เสมสฤกษ์)

ตำแหน่ง นายกองค์การบริหารส่วนตำบลวังโดนด

รายงานผลการดำเนินงาน
ตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕



องค์การบริหารส่วนตำบลวังโดนด
อำเภอหนองหาน จังหวัดจันทบุรี

รายงานผลการดำเนินงาน
ตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕



องค์การบริหารส่วนตำบลวังไทรน้อย
อำเภอนายายอาม จังหวัดจันทบุรี

แบบรายงานผลการดำเนินงานตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕
องค์การบริหารส่วนตำบลวังโดนด อำเภอนายายอาม จังหวัดจันทบุรี

ประเด็นนโยบาย แผนการดำเนินงาน	โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงานตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล	ปัญหาและอุปสรรค /ข้อเสนอแนะ ผลการ วิเคราะห์
๑. ด้านการสรรหา	๑.๑ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖/ การปรับปรุงแผนอัตรากำลัง	เพื่อเป็นเครื่องมือในการวางแผนการใช้อัตรากำลังคนให้สามารถดำเนินการตามภารกิจอำนาจหน้าที่และภารกิจที่ได้รับการถ่ายโอนได้สำเร็จตามเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลตอบสนองความต้องการของประชาชนได้มากที่สุด	สามารถประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ภายในวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ (ประกาศใช้เมื่อวันที่ ๒๔ กันยายน ๒๕๖๓)	นักทรัพยากรบุคคลได้ดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ. ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) โดยประกาศใช้เมื่อวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ และภายในปีงบประมาณ พ. ศ. ๒๕๖๕ ได้ดำเนินการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง จำนวน ๑ ครั้ง ดังนี้ -ครั้งที่ ๒ ปรับลด อบต.ระดับ ต้น เป็นระดับกลาง ตามประกาศ อบต.วังโดนด ที่ ๑ กรกฎาคม ๒๕๖๕	ความต้องการกำลังคนที่เพิ่มขึ้น ส่งผลให้ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนฯ เกินร้อยละ ๔๐ ส่งผลให้เกิดปัญหาคนล้นงาน ส่งผลให้รายจ่ายทางการบริหารบุคคลเพิ่มขึ้น โดยใช้เหตุจะทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อสามารถควบคุมการภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด
	๑.๒ การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร การรับโอน ให้โอน	เพื่อความโปร่งใสรับรู้และเข้าถึงกลุ่มเป้าหมายได้อย่างทั่วถึง	ไม่มีเรื่องร้องเรียนเกี่ยวกับการบรรจุและแต่งตั้งที่ไม่ถูกต้อง	องค์การบริหารส่วนตำบลวังโดนด มีการประกาศรับสมัครพนักงานจ้าง ตำแหน่งคนงาน/ผู้ช่วยนายช่างโยธาและดำเนินการจัดทำประกาศรับโอนย้ายพนักงานส่วนท้องถิ่นมาดำรงตำแหน่งที่ว่างโดยการเผยแพร่ประกาศผ่านทางเว็บไซต์ของหน่วยงานพร้อมทั้งประชาสัมพันธ์ไปยังหน่วยงานภายนอกเพื่อความโปร่งใสรับรู้และเข้าถึงกลุ่มเป้าหมายได้อย่างทั่วถึง -มีการขอใช้บัญชีกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น มีการให้โอน พนักงานส่วนตำบล จำนวน ๓ ราย ๑.นายธนพนธ์ แยมศิริ ปลัด อบต.ต้น ไปดำรงตำแหน่ง ปลัด กลาง อบต. เทพนิมิต อ.โป่งน้ำร้อน จ.จันทบุรี ๒.นายธีรยุทธ ฉันทมิตร นิติกร(ชก) ไปดำรงตำแหน่ง นิติกร(ชก) อบต.นายายอาม อ.นายายอาม จ.จันทบุรี ๓.นางสาวรัตนนา นาวพรม นวช.พัสดุ(ชก) ไปดำรงตำแหน่ง นวช.ตรวจสอบภายใน (ชก) อบต.นายายอาม อ.นายายอาม จ.จันทบุรี	อบต.มีการประชาสัมพันธ์ ประกาศทางเว็บไซต์ของ อบต. และผู้ช่วยนายช่าง ประกาศหลายครั้งแต่ไม่มีผู้สมัครหรือมีผู้สมัครแต่ไม่ตรงตามวุฒิ อบต.วังโดนด มีการประชาสัมพันธ์ผ่านเว็บไซต์และประชาสัมพันธ์ผ่านกลุ่ม ประสานการโอนย้าย แต่ไม่มีผู้ใดให้ความสนใจในการโอนย้ายมาแต่อย่างใด ทำให้มีบุคลากรไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติหน้าที่ และตำแหน่งที่ร้องขอกรมส่งเสริมฯ ก็ไม่มีผู้ใดแจ้งความประสงค์มาแต่อย่างใด

ประเด็นนโยบาย แผนการดำเนินงาน	โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงานตามนโยบายการบริหารทรัพยากร บุคคล	ปัญหาและอุปสรรค /ข้อเสนอแนะ ผลการ วิเคราะห์
				รับโอนพนักงานส่วนตำบลสอบแข่งขันได้ จำนวน ๑ ราย ๑.นางสาวอังคณา สุขวังไทร หัวหน้าฝ่ายแผนงานและ งบประมาณ (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) อบต. บ้านแลง อ.เมืองระยอง จ.ระยอง มาดำรงตำแหน่ง หัวหน้าสำนักปลัด อบต.(นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น	
๒.ด้านการพัฒนา บุคลากร	๒.๑ การจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วน ท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖	เพื่อพัฒนาเพิ่มพูนความรู้ ทักษะคุณธรรมและ จริยธรรมให้แก่บุคลากร	แผนพัฒนาพนักงาน ส่วนตำบล (พ.ศ.๒๕๖๔- ๒๕๖๖)	องค์การบริหารส่วนตำบลวังโตนด ประกาศใช้แผนการ พัฒนาพนักงานส่วนตำบล (พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖)ภายใน วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓	-พนักงานส่วนตำบลไม่ค่อยให้ ความสำคัญในการเข้าร่วมการ อบรมเนื่องจากติดภารกิจทำ ให้เข้าร่วมอบรมได้ไม่ครบ การดำเนินงานที่เกี่ยวข้องจึงได้ มีการพัฒนาหลักสูตรให้มี ความน่าสนใจให้เข้าร่วมอบรม และให้พนักงานส่วนตำบล เข้าร่วมอบรมตามตำแหน่งของ ตนเอง
	๒.๒ กิจกรรมส่งบุคลากรเข้าร่วมอบรมใน หลักสูตรต่างๆ ที่สอดคล้องกับแผนการพัฒนา พนักงานส่วนตำบล	เพื่อสนับสนุนส่งเสริมพัฒนา พนักงานส่วนตำบลให้มี ความรู้ความเข้าใจในการ ปฏิบัติงาน	ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ พนักงานส่วน ตำบลเข้ารับการ ฝึกอบรมไม่น้อยกว่า ร้อยละ ๖๐ ของ พนักงานส่วนตำบล ทั้งหมด พนักงานส่วนตำบล จำนวน ๑๓ คน เข้าอบรม ๘ คน คิดเป็น ๖๑.๕๔%	องค์การบริหารส่วนตำบลวังโตนดสนับสนุนส่งเสริม พัฒนาทรัพยากรบุคคลเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการ ปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องด้วยการส่งบุคลากรเข้ารับการ อบรมในหลักสูตรต่างๆ	-พนักงานส่วนตำบลยังไม่มี ความพร้อมในการเข้ารับการ ฝึกอบรมทำให้การทำให้ขาด การเรียนรู้และการสร้าง นวัตกรรมใหม่ๆประกอบกับ ช่วงสถานการณ์แพร่ระบาดของ ของ covid ๒๐๑๙ ทำให้การ จัดการอบรมได้ค่อนข้างน้อย การดำเนินการที่เกี่ยวข้อง อบต. จึงได้สนับสนุนส่งเสริม พัฒนาทรัพยากรบุคคลด้วย การส่งบุคลากรเข้ารับการ อบรมในหลักสูตรต่างๆตาม ความเหมาะสม

ประเด็นนโยบาย แผนการดำเนินงาน	โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงานตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล	ปัญหาและอุปสรรค /ข้อเสนอแนะ ผลการ วิเคราะห์
	๒.๓ ด้านการประเมินผล การจัดทำแบบ ประเมินผลการปฏิบัติงาน	เพื่อให้พนักงานส่วนตำบล จัดทำแบบประเมินผลการ ปฏิบัติงานเป็นไปตามประกาศ ได้อย่างถูกต้อง	พนักงานส่วนตำบล สามารถจัดทำแบบ ประเมินผลการปฏิบัติงาน ได้อย่างถูกต้องตาม หลักเกณฑ์	องค์การบริหารส่วนตำบลวังโดนจัดทำแบบประเมินผล การปฏิบัติงานเป็นไปตามประกาศ ก.อบต.จังหวัดจันทบุรี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ขององค์การบริหารส่วนตำบลแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๓ ลงวันที่ ๒๒ พฤษภาคม ๒๕๖๓ กำหนดผลสัมฤทธิ์ ของงานพร้อมกับกำหนดตัวชี้วัดความสำเร็จไม่น้อยกว่า ๒ ผลงานต่อครั้งพฤติกรรมการณ์การปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะให้ มีสัดส่วนน้ำหนักร้อยละ ๓ ให้ประเมินจากสมรรถนะตาม มาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่คณะกรรมการกลางพนักงาน ส่วนตำบลกำหนด ได้แก่ กรณีตำแหน่งประเภทบริหารท้องถิ่นและตำแหน่ง ประเภทอำนวยการท้องถิ่นให้ประเมินสมรรถนะ ประกอบด้วยสมรรถนะหลักจำนวน ๕ สมรรถนะและ สมรรถนะประจำผู้บริหารจำนวน ๔ สมรรถนะ กรณีตำแหน่งประเภทวิชาการและตำแหน่งประเภท ทั่วไปให้ประเมินสมรรถนะ ประกอบด้วย สมรรถนะหลัก จำนวน ๕ สมรรถนะและสมรรถนะประจำสายงานจำนวนไม่ น้อยกว่า ๓ สมรรถนะ	เนื่องจากกรมส่งเสริมการ ปกครองท้องถิ่นได้มีการแก้ไข การจัดทำแบบประเมินผลการ ปฏิบัติงานอยู่บ่อยครั้งทำให้ พนักงานส่วนตำบลเกิดความ สับสนไม่เข้าใจและจัดทำแบบไม่ ถูกต้อง ในส่วนของการดำเนินการ จึงดำเนินการเชิญประชุมหัวหน้า ส่วนราชการเพื่อมาทำความเข้าใจ ในหลักเกณฑ์ต่างๆ ในการจัดทำ แบบประเมินผลการปฏิบัติงาน และนำไปถ่ายทอดให้แก่ ผู้ได้บังคับบัญชาได้รับทราบเป็น แนวทางเดียวกัน หากมีข้อสงสัย /คำถามเพิ่มเติม ให้ดำเนินการ สอบถามนักทรัพยากรบุคคล เพื่อจะได้หาคำตอบให้ทุกคน
	๒.๓.๑ การแต่งตั้งคณะกรรมการต่างๆในการ เลื่อนขั้นของพนักงานส่วนตำบล	เพื่อให้การประเมินผลเป็นไป ด้วยความเป็นธรรมโปร่งใส ตรวจสอบได้	ไม่มีเรื่องร้องเรียนเกี่ยวกับ ผลการปฏิบัติงานของ ผู้ได้บังคับบัญชา อบต.ไม่มีเรื่องร้องเรียน เกี่ยวกับผลการปฏิบัติงาน ของผู้ได้บังคับบัญชา	ในการประเมินผลการปฏิบัติงานแต่ละรอบ จะมีคณะกรรมการกลั่นกรองการประเมินผลการปฏิบัติงาน และคณะกรรมการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนและพร้อมทั้ง รายงานการประชุมที่เกี่ยวข้องจึงเกิดความเป็นธรรมโปร่งใส และตรวจสอบได้	การประเมินผลการ ปฏิบัติงานของ อบต. ผู้บังคับบัญชาอาจประเมิน ผู้ได้บังคับบัญชาด้วยความอคติ ไม่เป็นธรรมทำให้ ผู้ได้บังคับบัญชาไม่มีขวัญกำลังใจ ในการปฏิบัติงาน ควรแต่งตั้งคณะกรรมการ กลั่นกรองการประเมินผลการ ปฏิบัติงานและคณะกรรมการ พิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนเพื่อ กลั่นกรองและพิจารณาการเลื่อน ขั้นของพนักงานส่วนตำบลให้ เป็นไปด้วยความเรียบร้อยถูกต้อง โปร่งใสและเกิดความยุติธรรมแก่ ผู้รับการพิจารณาเลื่อนขั้น

ประเด็นนโยบาย แผนการดำเนินงาน	โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงานตามนโยบายการบริหารทรัพยากร บุคคล	ปัญหาและอุปสรรค /ข้อเสนอแนะ ผลการ วิเคราะห์
๓. ด้านคุณธรรม จริยธรรม และวินัย ข้าราชการ	๓.๑ การจัดทำประมวลจริยธรรมขององค์การบริหารส่วนตำบลวังโดนด และประกาศ ฯ ประชาสัมพันธ์ทางเว็บไซต์ของ อบต.วังโดนด	เพื่อสร้างจิตสำนึกในเรื่อง คุณธรรมจริยธรรมในการ ปฏิบัติงาน	พนักงานทุกคนได้ รับทราบประกาศต่างๆ ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ ของจำนวนพนักงาน ทั้งหมดใน อบต. (พนักงานทุกคนได้ รับทราบประกาศต่างๆ ร้อยละ ๑๐๐)	องค์การบริหารส่วนตำบลวังโดนดประกาศประมวล จริยธรรม และเอาลงประชาสัมพันธ์ทางเว็บไซต์ของ อบต. นโยบายต่างๆที่เกี่ยวกับคุณธรรมจริยธรรมของ องค์การบริหารส่วนตำบลวังโดนด จำนวน ๖ ประการ ดังนี้ ๑. ข้อบังคับโครงการบริหารส่วนตำบลว่าด้วย จรรยาบรรณข้าราชการ พ.ศ. ๒๕๖๒ ๒. ประกาศเจตจำนงการบริหารงานด้วยความสุจริต ๓. ประกาศเจตนารมณ์ตามนโยบายการป้องกันและ ต่อต้านการทุจริตขององค์การบริหารส่วนตำบลวังโดนด ๔. ประกาศนโยบายมาตรฐานคุณธรรมจริยธรรมของ องค์การบริหารส่วนตำบลวังโดนด ๕. ประกาศนโยบายคุณธรรมและความโปร่งใส ๖. ประกาศนโยบายต่อต้านการรับสินบนหรือ ผลประโยชน์อื่นใดเพื่อป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อนและ การทุจริตประพฤติมิชอบและรายละเอียดแนบท้าย	-ปช.ได้ทำการประเมิน ita มุ่งเน้นเรื่องการคุณธรรม จริยธรรมข้อสุดท้ายสุจริตโปร่งใส ในหน่วยงาน ในการปฏิบัติงานจึงควรมี ประกาศหรือนโยบายต่างๆ เพื่อเป็นการสร้างจิตสำนึก ให้กับพนักงานใน อบต.ทุกคน จะทำประกาศและนโยบาย ต่างๆที่เกี่ยวกับคุณธรรม จริยธรรมขององค์การบริหาร ส่วนตำบลวังโดนดและแจ้ง เวียนให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงาน จ้างทราบโดยทั่วกันเป็นประจำ ทุกปีและเอาลงประชาสัมพันธ์ ในเว็บไซต์
๔. ด้านสวัสดิการ	๔.๑ มีการปรับปรุงระบบสวัสดิการของ บุคลากรให้ถูกต้อง ครบถ้วนและเป็นปัจจุบัน	เพื่อให้มีการจัดสวัสดิการที่ ถูกต้อง	ข้อมูลสวัสดิการเป็น ปัจจุบัน	ข้อมูลสวัสดิการ เป็นปัจจุบัน ๘๐%	-ได้ดำเนินการลงข้อมูล สวัสดิการอย่างต่อเนื่องและ เป็นปัจจุบันแต่เนื่องจากมี บุคลากรเป็นจำนวนมากและ ต้องลงหัวข้อมีเป็นจำนวน มากและบุคลากรสำหรับลง ระบบบุคลากรท้องถิ่นหรือ ระบบสวัสดิการมี จำนวน ๑ คน อีกทั้งยังต้องไปรับผิดชอบ หน้าที่ที่ได้รับมอบหมายอีก หลายอย่าง ทำให้งานในส่วน ของนักทรัพยากรล่าช้า

ประเด็นนโยบาย แผนการดำเนินงาน	โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงานตามนโยบายการบริหารทรัพยากร บุคคล	ปัญหาและอุปสรรค /ข้อเสนอแนะ ผลการ วิเคราะห์
	๔.๒ จัดหาเครื่องมือและอุปกรณ์เทคโนโลยีที่มีคุณภาพและเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน	เพื่อให้บุคลากรมีเครื่องมือและเทคโนโลยีที่ทันสมัย ทันต่อเหตุการณ์และสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ทันต่อเหตุการณ์	บุคลากร มีเครื่องมือและอุปกรณ์เทคโนโลยีจำนวน ๘๐%	องค์การบริหารส่วนตำบลวังโดนดได้จัดหาเครื่องคอมพิวเตอร์มาให้บุคลากรได้ใช้เป็นจำนวน ๔ เครื่อง	-ยังมีบุคลากรที่ใช้คอมพิวเตอร์รุ่นเก่า อีกหลายคน ซึ่งจะต้องทยอยเปลี่ยนไปเรื่อยๆ จนกว่าจะครบทุกคน เนื่องจาก อบต. วังโดนด มีงบประมาณในข้อบัญญัติน้อย ซึ่งต้องเอางบประมาณไปใช้ในโครงสร้างพื้นฐานก่อนถ้ามีงบประมาณเหลือ จึงจะได้รับการจัดสรรไปใช้ในส่วนอื่นๆ
	๔.๓ การจัดสถานที่และสิ่งแวดล้อมในการทำงาน	เพื่อให้บุคลากรมีสถานที่และสิ่งแวดล้อมในการทำงานให้เหมาะสมและปลอดภัยต่อบุคลากรในการปฏิบัติงาน	สถานที่และสิ่งแวดล้อมในการทำงาน มีความปลอดภัย	มีการโครงการ ๕ ส.และเก็บขยะรอบๆ องค์การบริหารส่วนตำบลวังโดนด และตัดหญ้า เพื่อเพิ่มความปลอดภัยให้กับพนักงาน	-
	๔.๕ การจัดทำแผนความก้าวหน้าในสายงานอาชีพ	เพื่อให้พนักงานส่วนตำบลในหน่วยงานมองเห็นความก้าวหน้าในสายงานอาชีพ	พนักงานส่วนตำบลได้มีความรู้เกี่ยวกับความก้าวหน้าในสายงานอาชีพไม่น้อยกว่าร้อยละ ๖๐	๑. จัดทำรูปแบบแผนความก้าวหน้าในสายงานอาชีพ ๒. ประชาสัมพันธ์ทางเว็บไซต์ อบต.	-เมื่อเข้าสู่ระบบแห่งความก้าวหน้าในบางตำแหน่งต้องใช้ระยะเวลาในการสอบคัดเลือกนานกว่าระบบซี ทำให้เสียเวลาในความก้าวหน้า การดำเนินงานจึงต้องสนับสนุนให้พนักงานส่วนตำบลเข้ารับการศึกษาในระดับที่สูงขึ้นเพื่อนำมาปรับลดระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งได้