



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลไร่ใหม่ โทร ๐-๓๒๖๘-๙๐๐๖

ที่ -/-

วันที่ ๓ มกราคม ๒๕๖๖

เรื่อง รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕

เรียน ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลไร่ใหม่/นายกองค์การบริหารส่วนตำบลไร่ใหม่

ตามที่องค์การบริหารส่วนตำบลไร่ใหม่ ได้กำหนดหลักเกณฑ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล รวมทั้งใช้หลักเกณฑ์ขององค์กรกลางบริหารงานบุคคลของหน่วยงาน เพื่อให้การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นไปตามหลักการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดีและสามารถบริหารทรัพยากรบุคคลให้เกิดประโยชน์สูงสุด รวมทั้งให้สอดคล้องกับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) ตัวชี้วัดย่อยที่ ๙.๔ การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล และได้ประกาศให้ทราบโดยทั่วกันไปแล้วนั้น

บัดนี้ ได้สิ้นสุดปีงบประมาณ ๒๕๖๕ แล้ว จึงขอรายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕ เพื่อให้ผู้บริหารได้ทราบถึงปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ ผลการวิเคราะห์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล รายละเอียดตามเอกสารที่แนบมาพร้อมบันทึกฉบับนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

(ลงชื่อ)

(นางสาวรัชฎา เวียสุวรรณ)

นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ

(ลงชื่อ)

(นางสาวทิพวรรณ ปัญญาหาญ)

หัวหน้าสำนักปลัด

เรียน นายกอบต.ไร่ใหม่

☒ เพื่อโปรดทราบ

☐ เพื่อโปรดพิจารณา

สั่งการ/มอบหมาย.....

(ลงชื่อ)

(นางทิวพร สุวรรณหงส์)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลไร่ใหม่

คำสั่ง

☒ ทราบ/ถือปฏิบัติ

☐ ดำเนินการ

☐ อนุมัติ

☐ อื่นๆ.....

(ลงชื่อ)

(นายไพโรจน์ มีประมูล)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลไร่ใหม่



รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

ของ

องค์การบริหารส่วนตำบลไร่ใหม่
อำเภอสามร้อยยอด จังหวัดประจวบคีรีขันธ์

แบบรายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕
องค์การบริหารส่วนตำบลไร่ใหม่ อำเภอสามร้อยยอด จังหวัดประจวบคีรีขันธ์

ประเด็นหลักเกณฑ์	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕
๑. การสรรหาและคัดเลือกบุคลากร	๑.๑ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปีเพื่อใช้ในการกำหนดโครงสร้างและกรอบอัตรากำลังที่รองรับภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลไร่ใหม่	- ดำเนินการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ปรับปรุงครั้งที่ ๓ กำหนดตำแหน่งเพิ่ม พนักงานจ้างทั่วไป ตำแหน่ง คนงาน จำนวน ๒ อัตรา สังกัด กองช่าง ตามมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ในการประชุม ครั้งที่ ๔/๒๕๖๕ เมื่อวันที่ ๒๕ พฤษภาคม ๒๕๖๕
	๑.๒ จัดทำและดำเนินการตามแผนสรรหาข้าราชการ และพนักงานจ้างให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง หรือทดแทนอัตรากำลังที่ลาออก หรือโอนย้าย	๑. ดำเนินการขอให้ กสธ. ดำเนินการสอบแทนในตำแหน่งสายงานผู้บริหาร และสายงานปฏิบัติ จำนวน ๔ ตำแหน่ง ๔ อัตรา ได้แก่ นักบริหารงานท้องถิ่น (ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล) เจ้าพนักงานสาธารณสุข นายช่างสำรวจ และครูผู้ดูแลเด็ก ๒. ดำเนินการประชาสัมพันธ์รับโอน (ย้าย) พนักงานส่วนตำบลในตำแหน่งนักวิชาการศึกษา ปก./ชก.และเจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง. เพื่อทดแทนพนักงานส่วนตำบลที่ขอโอนไปปฏิบัติงานหน่วยงานอื่น ๓. ดำเนินการสรรหาและเลือกสรรพนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภทผู้มีความรู้) ตำแหน่ง ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า เพื่อทดแทนคนเดิมที่ลาออกไปบรรจุแต่งตั้งเป็นพนักงานส่วนตำบล

ประเด็นหลักเกณฑ์	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕
๑. การสรรหาและคัดเลือกบุคลากร (ต่อ)	๑.๓ การรับสมัครคัดเลือกบุคคลเพื่อบรรจุและแต่งตั้งเข้ารับราชการหรือประกาศรับโอนย้าย พนักงานส่วนท้องถิ่น มาดำรงตำแหน่งที่ว่างหรือประกาศรับสมัครบุคคลเพื่อเปลี่ยนสายงานที่สูงขึ้น	๑. ขอความเห็นชอบการรับโอนพนักงานส่วนตำบลจาก ก.อบต. จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ที่แจ้งความประสงค์ขอโอน ตำแหน่ง นักวิชาการตรวจสอบภายในชำนาญการ ในการประชุมครั้งที่ ๑/๒๕๖๕ เมื่อวันที่ ๒๕ มกราคม ๒๕๖๕ ตำแหน่ง เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน ในการประชุมครั้งที่ ๕/๒๕๖๕ เมื่อวันที่ ๒๕ พฤษภาคม ๒๕๖๕ และตำแหน่ง นักวิชาการศึกษาศึกษาปฏิบัติการ ในการประชุมครั้งที่ ๓/๒๕๖๕ เมื่อวันที่ ๒๐ กรกฎาคม ๒๕๖๕ และรายงานการมีคำสั่งรับโอนให้จังหวัดทราบตามหนังสือ อบต. ไร่ใหม่ ที่ ปช ๗๔๓๐๑/๑๑๗ ลงวันที่ ๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๕ หนังสือ อบต. ไร่ใหม่ ที่ ปช ๗๔๓๐๑/๖๐๔ ลงวันที่ ๒ มิถุนายน ๒๕๖๕ และหนังสือ อบต. ไร่ใหม่ ที่ ปช ๗๔๓๐๑/๘๖๖ ลงวันที่ ๑๖ สิงหาคม ๒๕๖๕ ตามลำดับ ๒. ดำเนินการรับโอนพนักงานส่วนตำบลที่ผ่านการสอบคัดเลือก สายงานผู้บริหาร มาแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสายงานผู้บริหาร ตำแหน่ง ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง) จากคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัด ประจวบคีรีขันธ์ ในการประชุมครั้งที่ ๔/๒๕๖๕ เมื่อวันที่ ๒๐ เมษายน ๒๕๖๕
	๑.๔ แต่งตั้งคณะกรรมการในการสรรหาและเลือกสรรพนักงานจ้าง	- ดำเนินการแต่งตั้งคณะกรรมการสรรหาและเลือกสรรพนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภทผู้มีคุณวุฒิ) ตำแหน่ง ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า สังกัด กองช่าง จำนวน ๑ อัตรา และพนักงานจ้างทั่วไป ตำแหน่ง คนงาน จำนวน ๒ อัตรา สังกัด กองช่าง (จ้างใหม่) ตามคำสั่ง อบต. ไร่ใหม่ ที่ ๔๓๙/๒๕๖๕ ลงวันที่ ๙ มิถุนายน ๒๕๖๕

ประเด็นหลักเกณฑ์	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕
๑. การสรรหาและคัดเลือกบุคลากร (ต่อ)	๑.๕ การคัดเลือกบุคคลเพื่อเลื่อนระดับตำแหน่งที่สูงขึ้น	- ไม่มีพนักงานส่วนตำบลที่มีคุณสมบัติในการเลื่อนระดับตำแหน่งที่สูงขึ้น
๒. การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร	๒.๑ การบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการ หรือประกาศรับโอนย้าย พนักงานส่วนท้องถิ่น มาดำรงตำแหน่งที่ว่างหรือประกาศรับสมัครบุคคลเพื่อเปลี่ยนสายงานที่สูงขึ้น	- ดำเนินการขอความเห็นชอบและแต่งตั้งผู้สอบแข่งขันได้เป็นพนักงานส่วนตำบล ตำแหน่ง นายช่างสำรวจปฏิบัติงานจากคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ในการประชุมครั้งที่ ๔/๒๕๖๕ เมื่อวันที่ ๒๐ เมษายน ๒๕๖๕ และรายงานการมีคำสั่งบรรจุและแต่งตั้งเป็นพนักงานส่วนตำบลให้จังหวัดทราบ ตามหนังสือ อบต.ไรใหม่ ที่ ปช ๗๔๓๐๑/ว๕๐๗ ลงวันที่ ๕ พฤษภาคม ๒๕๖๕
	๒.๒ การแต่งตั้งพนักงานจ้างทดแทนอัตราว่างที่ลาออก	- ดำเนินการสรรหาและเลือกสรรพนักงานจ้างเพื่อทดแทนอัตราว่างที่ลาออกเพื่อบรรจุและแต่งตั้งเป็นพนักงานส่วนตำบลตำแหน่ง ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า โดยได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ในการประชุมครั้งที่ ๗/๒๕๖๕ เมื่อวันที่ ๒๐ กรกฎาคม ๒๕๖๕ และรายงานการมีคำสั่งให้จังหวัดทราบ ตามหนังสือ อบต.ไรใหม่ ที่ ปช ๗๔๓๐๑/ว๕๐๗ ลงวันที่ ๓ สิงหาคม ๒๕๖๕
๓. การพัฒนาบุคลากร	๓.๑ จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี และดำเนินการตามแผนให้สอดคล้องตามความจำเป็น	- มีการดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ โดยพิจารณาส่งบุคลากร เข้ารับการอบรมเพื่อพัฒนาความรู้ตามสายงานตำแหน่ง ให้เป็นไปตามแผนพัฒนาบุคลากรฯ พร้อมทั้งจัดอบรมส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม แก่บุคลากรในสังกัด

ประเด็นหลักเกณฑ์	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน ประจําปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕
๓. การพัฒนาบุคลากร (ต่อ)	๓.๒ กำหนดเส้นทางพัฒนาบุคลากร เพื่อเป็นกรอบในการพัฒนาบุคลากรแต่ละตำแหน่ง	- มีการวางแผนการพิจารณาส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมตามสายงานความก้าวหน้า ในแผนพัฒนาบุคลากรฯ
	๓.๓ สร้างบทเรียนรู้เฉพาะด้านตามสายงานให้อยู่ในระบบงาน E-learning	- ส่งเสริมให้พนักงานส่วนตำบลที่บรรจุใหม่ ดำเนินการเรียนรู้ด้วยตนเองในระบบ E-learning ในวิชาความรู้ทั่วไปและเฉพาะตำแหน่ง
	๓.๔ ดำเนินการประเมินข้าราชการส่วนท้องถิ่นตามเกณฑ์มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ในความรู้ ทักษะ และสมรรถนะ	- หน่วยงานมีการประเมินบุคลากรตามเกณฑ์มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง เพื่อพิจารณาจัดส่งบุคลากรเข้ารับการอบรม เพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถในตำแหน่งตามสายงาน
	๓.๕ ดำเนินการประเมินความพึงพอใจของบุคลากร	- หน่วยงานมีการประเมินความพึงพอใจของบุคลากรในการบริหารทรัพยากรบุคคล ทั้งด้านการพัฒนาบุคลากร สวัสดิการ สภาพแวดล้อมการทำงาน บำเหน็จความชอบ พร้อมทั้งติดตามและนำผลความพึงพอใจของพนักงานมาพัฒนา และจัดให้มีขึ้นพื้นฐานของพนักงาน
๔. การประเมินผลการปฏิบัติงาน บุคลากร	๔.๑ จัดให้มีกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงานราชการ ที่เป็นธรรมเสมอภาคและสามารถตรวจสอบได้	- หน่วยงานมีการถ่ายทอดตัวชี้วัด โดยผู้บังคับบัญชาตามลำดับดูแล กำกับ ติดตาม และประเมินผลการปฏิบัติงาน จนถึงคณะกรรมการการกลั่นกรองผลการพิจารณาผลการปฏิบัติราชการในความรู้ ทักษะ และสมรรถนะ ทุกคน อย่างเป็นธรรม เสมอภาค และเป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง - มีการจัดทำประกาศหลักเกณฑ์และวิธีวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง และแจ้งให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างทราบโดยทั่วกัน ก่อนเริ่มรอบการประเมินหรือในช่วงเริ่มรอบการประเมิน

ประเด็นหลักเกณฑ์	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕
๔. การประเมินผลการปฏิบัติงานบุคลากร (ต่อ)	๔.๒ จัดให้มีการพิจารณาความดีความชอบ ตามผลการปฏิบัติงานที่ข้าราชการอย่างเป็นธรรม เสมอภาค และสามารถตรวจสอบได้	- พิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานส่วนตำบล ครั้งที่ ๑-๒/๒๕๖๕ ให้เป็นไปตามผลการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ข้าราชการ ผ่านกระบวนการ คกก.พิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานส่วนตำบล ครั้งที่ ๑-๒/๒๕๖๕ ตามคำสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือน และมีการแจ้งผลการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนให้พนักงานทราบก่อนมีการออกคำสั่ง โดยเปิดโอกาสให้ดำเนินการเสนอบันทึกถึงนายกองค้การบริหารส่วนตำบลทราบเพื่อพิจารณาต่อไป กรณีมีความเห็นหรือเห็นว่าตนเองไม่ได้รับความเป็นธรรมในการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน - จัดทำประกาศรายชื่อผู้ที่มีผลการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล ระดับดีเด่น สำหรับรอบการประเมินที่ ๑-๒ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕
๕. การให้ทุนให้โทษและการสร้างขวัญกำลังใจ	๕.๑ ดำเนินการพิจารณาความดีความชอบการปฏิบัติงานที่ราชการประจำปี เพื่อยกย่องชมเชย แก่บุคลากรดีเด่น ด้านการปฏิบัติงานและคุณประโยชน์ต่อสาธารณชน	- มีการดำเนินโครงการคัดเลือกพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างดีเด่น ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕ และมอบเกียรติบัตรให้กับผู้ที่ได้รับการคัดเลือก - จัดทำประกาศรายชื่อผู้ที่มีผลการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล ระดับดีเด่น สำหรับรอบการประเมินที่ ๑-๒ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

ประเด็นหลักเกณฑ์	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕
๕. การให้ทุนให้โทษและการสร้างขวัญกำลังใจ (ต่อ)	๕.๒ จัดให้มีการพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดี แก่บุคลากร ในด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ด้านความปลอดภัยในการทำงาน ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงาน	- ดำเนินการประสานงานกับโรงพยาบาลร้อยเอ็ดเพื่อประชาสัมพันธ์ให้เจ้าหน้าที่ที่เข้ารับการตรวจสุขภาพประจำปี - มีการจัดอุปกรณ์ขึ้นพื้นฐานในการปฏิบัติงานอย่างครบถ้วน - จัดให้มีเครื่องปฐมพยาบาล - จัดกิจกรรมบำเพ็ญประโยชน์สาธารณะ
	๕.๓ การลงโทษทางวินัยแก่พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ที่กระทำความผิดวินัยไม่ร้ายแรงในชั้นว่ากล่าวตักเตือน	- ไม่มีการดำเนินการ

สรุปสถิติการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕
ขององค์การบริหารส่วนตำบลไร่ใหม่ อำเภอสามร้อยยอด จังหวัดประจวบคีรีขันธ์

ระยะเวลาดำเนินการ	บรรจุ/แต่งตั้ง (ราย)	การประเมินผล การปฏิบัติงาน (ราย)	โอน (ย้าย) (ราย)	ลาออก (ราย)	ไล่ออก/ปลดออก (ราย)	เกษียณอายุราชการ (ราย)	เข้ารับการอบรม (ราย)
ตุลาคม - ธันวาคม ๒๕๖๔	-	๑๐	-	-	-	-	-
มกราคม - มีนาคม ๒๕๖๕	-	-	๑	-	-	-	-
เมษายน - มิถุนายน ๒๕๖๕	๑	๑๒	๒	-	-	-	-
กรกฎาคม - กันยายน ๒๕๖๕	๓	-	๑	-	-	-	๓

ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะผลการวิเคราะห์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

- ปัญหา และอุปสรรค

๑. การบริหารอัตรากำลังขององค์กรยังไม่สอดคล้องกับภารกิจหน้าที่ รวมทั้งขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน และประสบการณ์สูง ด้านกฎหมาย ด้านวิศวกรรม ด้านการตรวจสอบภายใน ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ เป็นต้น ซึ่งจะต้องมีการทบทวนภารกิจ ปริมาณงาน และคุณภาพของงานให้มีความสอดคล้องกับกรอบอัตรากำลัง เพื่อให้สามารถขับเคลื่อนภารกิจตามความต้องการของประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิภาพ ตลอดจนเกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร

๒. องค์กรขาดการฝึกอบรมความรู้ ทักษะ สมรรถนะ และความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านของบุคลากรอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง โดยเฉพาะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและทักษะดิจิทัล ในการพัฒนาระบบการปฏิบัติงาน

๓. กฎหมายหรือระเบียบด้านต่าง ๆ ในด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลไม่ได้รับการปรับปรุงแก้ไขให้ทันต่อสถานการณ์และการเปลี่ยนแปลง ทำให้บุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นขาดโอกาสในการได้รับการส่งเสริมความก้าวหน้าในสายอาชีพ ตลอดจนสิทธิสวัสดิการต่าง ๆ ที่ยังไม่ได้รับการปรับปรุงให้เทียบเท่าข้าราชการพลเรือน

- ข้อเสนอแนะผลการวิเคราะห์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

๑. ต้องมีการส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานมีความมุ่งมั่นในวิชาชีพเพิ่มขึ้นซึ่งจะต้องเปลี่ยนแปลงจากระบบเดิม มีวิธีการบริหารงานที่ทำให้เกิดการจ่ายค่าตอบแทนที่เป็นธรรมตามลักษณะงานและมีการพิจารณาความชอบจากความสามารถโดยไม่ได้อึดติดกับระบบอาวุโส

๒. ส่งเสริมให้บุคลากรรู้จักเสียสละเวลาเพื่อประโยชน์ส่วนรวม หมายถึง การอุทิศเวลาสำหรับการบริหารประชาชน และองค์กรต้องมีการส่งเสริมให้บุคลากรดูแลหรือให้บริการประชาชนที่เข้ามาติดต่องานได้อย่างทั่วถึง รวมทั้งการจัดอบรมให้บุคลากรปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้องมีความรู้ความเข้าใจกระบวนการทำงาน

๓. องค์กรควรมีแผนงานที่ชัดเจนในการส่งเสริมและจูงใจบุคลากรในลักษณะต่างๆ ได้แก่ การพิจารณารางวัลหรือค่าตอบแทนให้แก่บุคลากรที่มีผลงานดีเด่น เช่น การให้เลื่อนขั้น หรือตำแหน่งที่สูงขึ้นเพื่อสร้างแรงบันดาลใจให้แก่บุคลากร โดยพิจารณาตามความสามารถมากกว่าการสลับเปลี่ยนหมุนเวียนกัน เพราะจะทำให้บุคลากรขาดความกระตือรือร้นมุ่งมั่นพัฒนา
