



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลหนองเต่า โทร. ๐ ๓๖๗๗-๖๐๔๓

ที่ ลป ๗๕๓๐๑/- วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๘

เรื่อง รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

เรียน นายองค์การบริหารส่วนตำบลหนองเต่า

เรื่องเดิม

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองเต่า ได้จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๘ ขึ้น เพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของหน่วยงานให้เป็นไปอย่างมีระบบและต่อเนื่อง โดยได้ดำเนินการวางนโยบายหรือทิศทางของหน่วยงานเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีความโปร่งใส สอดคล้องกับการขับเคลื่อนภารกิจของหน่วยงานและทิศทางการปฏิรูปประเทศ มีวัตถุประสงค์ในการผลักดันให้เกิดการปรับปรุง พัฒนาและสร้างความโปร่งใสในการดำเนินการด้านทรัพยากรบุคคลของหน่วยงาน

ข้อเท็จจริง

งานการเจ้าหน้าที่สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลหนองเต่า ได้ดำเนินการติดตามประเมินผลการดำเนินโครงการตามแผนพัฒนาบุคลากร แผนอัตรากำลัง และนโยบายผู้บริหารที่วางไว้ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ เพื่อให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ พระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ศ. ๒๕๔๐ พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ รongรับภารกิจตามแผนการปฏิรูปประเทศและยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๘๐) รวมทั้งให้สอดคล้องกับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA)

ข้อระเบียบ/กฎหมาย

๑. พระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒
๒. พระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ศ. ๒๕๔๐
๓. พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖

ข้อเสนอ/ข้อพิจารณา

งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลหนองเต่า จึงขอรายงานผลการปฏิบัติราชการตามนโยบายด้านการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ ตามรายละเอียดที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

(ลงชื่อ)

(นายสมบัติ ดีเด)

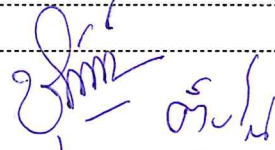
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

/ความเห็น...

ความเห็นปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลหนองเต่า

.....-ทราบ.....

(ลงชื่อ)



(นางชุติกาญจน์ ตั้งโสภณ)

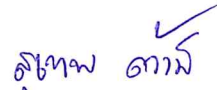
ผู้อำนวยการกองคลัง

รักษาราชการแทนปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลหนองเต่า

ความเห็นนายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองเต่า

ทราบ

(ลงชื่อ)



(นายสุเทพ ดำงมี)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองเต่า

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๘
องค์การบริหารส่วนตำบลหนองเต่า อ.เมืองลพบุรี จ.ลพบุรี

๑. ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

ยุทธศาสตร์ การพัฒนา	กลยุทธ์	โครงการ/ กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน	งบประมาณ (บาท)	ผลการ เบิกจ่าย (บาท)	ระยะเวลา ดำเนินการ	ปัญหาและ อุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
ประเด็น นโยบาย ที่ ๑ การวางแผน อัตรากำลังและ ปรับอัตรากำลัง ให้เหมาะสมกับ ภารกิจ	กลยุทธ์ที่ ๑ กลยุทธ์ด้าน การสรรหา บุคลากรที่ เก่งฉกาจ และมี พรสวรรค์ (Genius Scout & Talent Recruiting)	สรรหา บุคลากรให้ เพียงพอต่อ การ ปฏิบัติงาน	- ประกาศรับโอน(ย้าย) ข้าราชการ เพื่อมาปฏิบัติราชการ ในตำแหน่ง ที่ว่าง ดังนี้ ๑. ปลัด อบต. จำนวน ๑ อัตรา ๒. ผู้อำนวยการกองช่าง ๑ อัตรา ๓. ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ จำนวน ๑ อัตรา ๔. หัวหน้าสำนักปลัด จำนวน ๑ อัตรา ๕. นายช่างโยธา จำนวน ๑ อัตรา ๖. นักวิชาการสาธารณสุข จำนวน ๑ อัตรา ๗. เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี จำนวน ๑ อัตรา -ร้องขออัตรากำลัง จาก กสธ. ในตำแหน่งที่ว่าง ดังนี้ ๑. นักจัดการงานช่าง ๑ อัตรา	ไม่ได้ใช้งบประมาณ	ไม่มีการ เบิกจ่าย	ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๘ ถึง วันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๙	บุคลากรมีการ ปรับเปลี่ยนอยู่ ตลอดเวลาใน ลักษณะการโอน ย้าย ส่งผลให้เกิด ปัญหาการขาด ความต่อเนื่องใน การปฏิบัติงาน	ควรมีการร้องขอ อัตรากำลังเพิ่มเติม จากกรมส่งเสริม การปกครอง ท้องถิ่น เช่น ตำแหน่งนัก ตรวจสอบภายใน เจ้าพนักงาน สาธารณสุข และ นิติกร เป็นต้น

ยุทธศาสตร์การ พัฒนา	กลยุทธ์	โครงการ/ กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน	งบประมาณ (บาท)	ผลการ เบิกจ่าย (บาท)	ระยะเวลา ดำเนิน การ	ปัญหาและ อุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
ประเด็น นโยบาย ที่ ๒ การวางแผน อัตรากำลังและ ปรับอัตรากำลัง ให้เหมาะสมกับ ภารกิจ	กลยุทธ์ที่ ๒ การวางแผน อัตรากำลัง (Manpower Planning)	ทบทวน แผน อัตรากำลัง ๓ ปี ให้ สอดคล้อง กับภารกิจที่ เพิ่มขึ้น	<p>๑. ทบทวนกระบวนการทำงานและขั้นตอนการทำงาน รวมทั้งเวลาที่ใช้ในแต่ละขั้นตอน ๒. ทำการสำรวจภาระงาน ขององค์การบริหารส่วนตำบลในอนาคต โดยพิจารณาภาระ งานที่ต้องทำเพิ่มหรือไม่จำเป็นต้องทำหรือใช้เทคโนโลยีมา ช่วยทำได้</p> <p>๓. รวบรวมข้อมูลต่าง ๆ เพื่อนำมาใช้ในการวางแผน อัตรากำลังประจำปี เช่น จำนวนบุคลากร ปัจจุบัน งบประมาณที่หน่วยงานได้รับการจัดสรร</p> <p>๔. นำงบประมาณที่หน่วยงานได้รับการจัดสรรมาคำนวณ อัตรากำลัง โดยคิดจากค่าจ้าง เงินเดือน บุคลากร และ ค่าใช้จ่ายรายกิจกรรมตามแผนดำเนินงาน</p> <p>๕. ใช้เทคนิคการวิเคราะห์อื่น ๆ เพิ่มเติม เช่น วิธีเปรียบเทียบ อัตราส่วน (ratio analysis) ประสิทธิภาพการทำงาน พนักงานต่ออุปกรณ์</p> <p>๖. ควบคุมอัตรากำลังคนตามแผนอัตรากำลังประจำปี</p> <p>๗. ดำเนินการปรับปรุงอัตราส่งลด-เพิ่มจำนวนบุคลากรด้วย วิธีการที่เหมาะสม เช่น เกลี่ยคน จากหน่วยงานที่มีอัตรากำลัง เกินมาปฏิบัติงานในหน่วยงานที่อัตรากำลังขาด</p> <p>๘. ทบทวนและปรับปรุงข้อมูลอัตรากำลังคนครั้งต่อไปภายใน ระยะเวลาที่กำหนด</p>	ไม่ได้ใช้ งบประมาณ	ไม่มีการ เบิกจ่าย	๑ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘	มีบุคลากร สอบเลื่อน ระดับได้ใน ตำแหน่งที่ สูงขึ้นและต้อง ไปบรรจุใน อปท. อื่น ส่งผลให้ หน่วยงานขาด บุคลากร	ในการจัดทำ แผนต้อง วิเคราะห์และ คาดคะเนใน ส่วนปัจจัย ภายนอก เช่น นโยบายของ รัฐบาล ถ้า นโยบายของรัฐ เน้นงานด้าน สิ่งแวดล้อม การวางแผน อัตรากำลังก็ ต้องคำนึงถึง ด้านงาน สิ่งแวดล้อมเป็น หลัก

ค่านิยมที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนา	กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน	งบประมาณ (บาท)	ผลการเบิกจ่าย (บาท)	ระยะเวลาดำเนินการ	ปัญหาและอุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
ประเด็นนโยบาย ที่ ๓ การสร้างแรงจูงใจเพื่อรักษาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพสูงไว้กับหน่วยงาน	กลยุทธ์ที่ ๓ ส่งเสริมยกย่องเชิดชูเกียรติบุคคลต้นแบบ	โครงการยกย่องเชิดชูเกียรติบุคคลต้นแบบด้านคุณธรรมและจริยธรรม	มอบเกียรติบัตรเพื่อยกย่องเชิดชูเกียรติ ให้กับบุคคลต้นแบบที่ทุ่มเทและเสียสละในการปฏิบัติงานให้กับองค์กร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘	ไม่ใช้งบประมาณ	ไม่มีการเบิกจ่าย	ตั้งแต่วันที่ ๑ - ๙ สิงหาคม ๒๕๖๘ มอบเกียรติบัตร ๙ สิงหาคม ๒๕๖๙	ไม่มี	เป็นขวัญและกำลังใจให้กับผู้ปฏิบัติงาน ควรดำเนินการต่อเนื่อง
ประเด็นนโยบาย ที่ ๕ การส่งเสริมคุณภาพชีวิตของบุคลากร	กลยุทธ์ที่ ๔ ปรับสมดุลชีวิตการทำงาน (Work-Life Balance)	กิจกรรมการส่งเสริมคุณภาพชีวิตของบุคลากร	ส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานให้แล้วเสร็จในระยะเวลาราชการเพื่อจะได้ไม่ทำงานล่วงเวลาจะได้มีเวลาไปใช้กับครอบครัว และส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่ ลาพักร้อน	ไม่ใช้งบประมาณ	ไม่มีการเบิกจ่าย	ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๘ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๙	ไม่มี	ควรดำเนินการต่อเนื่องในทุกๆ ปีงบประมาณ
		กิจกรรมออกกำลังกาย	ส่งเสริมให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง พนักงานจ้าง แต่งการชุดกีฬา ในวันพุธของสัปดาห์ เพื่อออกกำลังกาย ประมาณ ๑๕-๓๐ นาที	ไม่ใช้งบประมาณ	ไม่มีการเบิกจ่าย	ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๘ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๙	เจ้าหน้าที่ยังไม่ให้ความร่วมมือ เนื่องจากมีภาระงานเพิ่มมากขึ้น	ควรชี้ให้เห็นถึงความสำคัญของการออกกำลังกาย ให้สุขภาพดี แข็งแรง
รวมงบประมาณ				ไม่ใช้งบประมาณ	ไม่มีการเบิกจ่าย			

๒.ด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ลำดับ ที่	โครงการ/กิจกรรม	งบประมาณ	ผลการ เบิกจ่าย	ระยะเวลา ดำเนินการ	ผลการ ดำเนินงาน
๑.	อบรมหลักสูตรฝึกปฏิบัติการ "ระบบ ศูนย์บริการข้อมูลบุคลากรท้องถิ่น (LHR) ประจำปี งบประมาณ ๒๕๖๘	๘,๕๘๐	๘,๕๘๐	๑๕ - ๑๗ พ.ย. ๖๘	ดำเนินการแล้ว
๒.	หลักเกณฑ์และวิธีการกำหนดอัตราเงินเดือน จำนวนเงินที่ปรับเพิ่ม เงินเดือนแรกบรรจุและ เงินชดเชย ฯ ประจำปี ๒๕๖๘	๙,๑๗๐	๙,๑๗๐	๑ - ๓ ก.ย. ๖๗ (งบประมาณ ๒๕๖๘)	ดำเนินการแล้ว
๓.	โครงการสัมมนาเชิงปฏิบัติหลักสูตรราชการ ความผิดทางละเมิดและการดำเนินการทาง วินัย"	๔,๒๐๐	๔,๒๐๐	๒๐ - ๒๒ มี.ย. ๖๘	ดำเนินการแล้ว
๔.	หลักสูตร"แนวทางเทคนิค ดิจิ ในการใช้เงิน งบประมาณ การจัดซื้อจัดจ้าง การใช้ ๖๑๑๙ การเบิกจ่าย การใช้เงินสะสม อปท. /ศพด. การจัดงาน การช่วยเหลือท้องถิ่น"รุ่นที่	๘,๐๒๐	๘,๐๒๐	๗ - ๙ ก.พ. ๖๙	ดำเนินการแล้ว
๕.	หลักสูตรป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดลพบุรี	ไม่ใช่ งบประมาณ	ไม่ใช่ งบประมาณ	๑๔ พ.ค. ๖๘	ดำเนินการแล้ว
๖.	โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการหลักสูตร การใช้งานระบบบัญชีคอมพิวเตอร์ขององค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น (NEW e-LAAS)ของ หน่วยงานภายใต้สังกัด และการเชื่อมโยง ข้อมูลระหว่างกันกับองค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่น	๔,๓๐๐	๔,๓๐๐	๒๑ - ๒๓ มี.ค. ๖๘	ดำเนินการแล้ว
๗.	โครงการอบรมให้ความรู้บริหารจัดการ ขยะในครัวเรือน	ไม่ใช่ งบประมาณ	ไม่ใช่ งบประมาณ	๑๓ มี.ย. ๖๘	ดำเนินการแล้ว
๘.	หลักสูตร"แนวทางเทคนิค ดิจิ ในการใช้เงิน งบประมาณ การจัดซื้อจัดจ้าง การใช้ ๖๑๑๙ การเบิกจ่ายการใช้เงินสะสม อปท. /ศพด.การ จัดงาน การช่วยเหลือท้องถิ่น"รุ่นที่ ๘	๔,๕๐๐	๔,๕๐๐	๑๔ - ๑๖ ก.พ. ๖๘	ดำเนินการแล้ว

ลำดับ ที่	โครงการ/กิจกรรม	งบประมาณ	ผลการ เบิกจ่าย	ระยะเวลา ดำเนินการ	ผลการดำเนินงาน
๑๐.	หลักเกณฑ์และวิธีการกำหนดอัตราเงินเดือน จำนวนเงินที่ปรับเพิ่ม เงินเดือนแรกบรรจุและเงินชดเชย ฯ ประจำปี ๒๕๖๘	๙,๔๕๐	๙,๔๕๐	๑ - ๓ ก.ย. ๖๘ (ปีงบประมาณ ๒๕๖๘)	ดำเนินการแล้ว
๑๑.	โครงการขยายผลวิทยากรเพื่อทำหน้าที่ผู้ถ่ายทอดความรู้เกี่ยวกับประวัติศาสตร์ไทยประจำท้องถิ่น ระดับอำเภอฯ	๕,๔๐๐	๕,๔๐๐	๒ - ๔ ก.ค. ๖๘	ดำเนินการแล้ว
๑๒.	โครงการอบรมเชิงสัมมนาปฏิบัติการว่าด้วยการเสริมสร้างประสิทธิภาพการบริหารข้าราชการครู ประจำปี ๒๕๖๘	๔,๒๐๐	๔,๒๐๐	๖ - ๘ ก.พ. ๖๘	ดำเนินการแล้ว

(ลงชื่อ)  ผู้รายงาน

(นายสมบัติ ดีเด)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

ข้อมูลสถิติกรอบอัตรากำลัง กรอบมีเงิน กรอบคนครึ่ง จำแนกตามประเภทตำแหน่ง

ประเภทตำแหน่ง	กรอบอัตรากำลัง	กรอบมีเงิน	กรอบคนครึ่ง	อัตรารว่าง (ตามงบ)
1. พนักงานส่วนท้องถิ่น	25	21	13	9
• ประเภทบริหาร (ปลัด/รองปลัด)	1	1	0	1
• ประเภทอำนวยการ	7	4	2	5
• ประเภทวิชาการ	10	10	9	1
• ประเภททั่วไป	6	6	2	4
2. ลูกจ้างประจำ	1	1	1	0
3. พนักงานจ้างตามภารกิจ	2	2	2	0
รวมทั้งสิ้น	26	24	15	11

(ข้อมูล ณ วันที่ 30 กันยายน 2568)

ปัญหา/อุปสรรค

HRM และ HRD

1. บุคลากรมีภาระงานหลายด้าน ทำให้ไม่สามารถเข้ารับการฝึกอบรมหรือพัฒนาศักยภาพได้อย่างต่อเนื่อง ส่งผลต่อการพัฒนาความรู้และทักษะในการ ปฏิบัติงาน
2. งบประมาณในการพัฒนาทรัพยากรบุคคลมีจำกัด ทำให้การจัดส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมหรือจัดกิจกรรมพัฒนาศักยภาพไม่ครอบคลุมทุกตำแหน่งและทุก สายงาน
3. ระเบียบ กฎหมาย และหนังสือสั่งการที่เกี่ยวข้องมีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ ส่งผลให้บุคลากรต้องติดตามข้อมูลข่าวสารและปรับตัวต่อแนวทางการ ปฏิบัติงานใหม่อย่างต่อเนื่อง
4. บุคลากรบางส่วนยังขาดความรู้ความเข้าใจเฉพาะด้าน โดยเฉพาะด้านกฎหมาย ระเบียบการเงินการคลัง งาน บริหารงานบุคคล และระบบเทคโนโลยี สารสนเทศ ทำให้ต้องใช้เวลาในการเรียนรู้และพัฒนาเพิ่มเติม
5. การถ่ายทอดองค์ความรู้ภายในองค์กรยังไม่เป็นระบบเท่าที่ควร ทำให้ความรู้และประสบการณ์จากผู้ที่เข้ารับการ อบรมไม่สามารถกระจายสู่บุคลากรอื่นได้ อย่างทั่วถึง
6. การขาดแคลนบุคลากรในบางตำแหน่ง ส่งผลให้บุคลากรที่มีอยู่ต้องรับผิดชอบงานหลายหน้าที่ ทำให้ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและการพัฒนาตนเองลดลง
7. บุคลากรบางส่วนยังมีข้อจำกัดด้านทักษะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลและระบบอิเล็กทรอนิกส์ ซึ่งมีความจำเป็นต่อ การปฏิบัติงานในปัจจุบัน ทำให้ต้องมีการพัฒนา และส่งเสริมทักษะด้านดิจิทัลอย่างต่อเนื่อง
8. การประเมินผลการพัฒนาบุคลากรหลังการฝึกอบรมยังไม่สามารถวัดผลสัมฤทธิ์ในการนำความรู้ไปใช้ปฏิบัติงาน ได้อย่างชัดเจน ทำให้ยากต่อการติดตามและ พัฒนาศักยภาพบุคลากรในระยะยาว

ข้อเสนอแนะ

HRM

1. ควรมีการวางแผนอัตรากำลังให้เหมาะสมกับภารกิจและปริมาณงานของแต่ละส่วนราชการ เพื่อให้การปฏิบัติงาน เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและลดปัญหา ภาระงานเกินความเหมาะสม
2. ควรส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถ และทักษะที่จำเป็นต่อการ ปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการ ปฏิบัติงานและรองรับการเปลี่ยนแปลงของระเบียบ กฎหมาย และ เทคโนโลยี
3. ควรมีการกำหนดเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) อย่างชัดเจน เพื่อสร้างแรงจูงใจในการ ปฏิบัติงาน และรักษาบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถไว้กับองค์กร

HRD

1. ควรจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรประจำปีให้สอดคล้องกับภารกิจขององค์กรและความจำเป็นของแต่ละตำแหน่ง เพื่อให้การพัฒนาบุคลากรเป็นไปอย่างมีทิศทางและเกิดประโยชน์สูงสุด
2. ควรส่งเสริมให้บุคลากรได้รับการฝึกอบรม สัมมนา และศึกษาดูงานอย่างต่อเนื่อง ทั้งในด้านวิชาการ กฎหมาย ระเบียบ และเทคโนโลยีใหม่ ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน
3. ควรพัฒนาทักษะด้านเทคโนโลยีดิจิทัลและการใช้ระบบสารสนเทศให้แก่บุคลากร เพื่อรองรับการปฏิบัติงานและ การให้บริการประชาชนในยุคดิจิทัล

4. ควรส่งเสริมการเรียนรู้ภายในองค์กร โดยสนับสนุนให้มีการแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ การถ่ายทอดประสบการณ์ และการสรุปผลหลังการฝึกอบรม เพื่อให้บุคลากรสามารถนำความรู้ไปใช้ร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ

5. ควรพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านการคิดวิเคราะห์ การแก้ไขปัญหา และการทำงานเป็นทีม เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและการบริหารจัดการภายในองค์กร