



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักงานปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งทอง โทร./โทรสาร ๐-๕๓๙๘-๘๐๙๘

ที่ มค ๗๓๐๐๑/-

วันที่ ๒๕ ธันวาคม ๒๕๖๕

เรื่อง รายงานผลการดำเนินการตามนโยบายการบริการงานบุคคลประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

เรียน นายกองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งทอง

ตามที่ องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งทอง ได้จัดทำนโยบายด้านการบริหารงานบุคคล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕-๒๕๖๖ ขึ้น โดยให้ครอบคลุมด้านการปรับปรุงโครงสร้าง ระบบงาน และการบริหารอัตรากำลัง ด้านการพัฒนาบุคลากร ด้านการพัฒนาระบบสารสนเทศ ด้านสวัสดิการและด้านการบริหารงานบุคคล เพื่อให้การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งทอง เป็นไปตามหลักการบริหารบ้านเมืองที่ดี และสามารถบริหารทรัพยากรบุคคลให้เกิดประโยชน์สูงสุด ผลักดันวิสัยทัศน์ และพันธกิจขององค์กรประสบความสำเร็จ และได้ประกาศให้ทราบโดยทั่วกันแล้วนั้น

บัดนี้ ได้สิ้นปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕ แล้ว จึงขอรายงานผลการปฏิบัติราชการตามนโยบายด้านการบริหารพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕ เพื่อให้ผู้บริหารได้รับทราบและพิจารณา แก้ไขเปลี่ยนแปลง ปรับปรุง ครอบคลุม ครบทุกด้าน รายละเอียดตามเอกสารแนบมาพร้อมนี้

ลงชื่อ 
(นางเบญจพร สืบกินนอน)
ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล

เรียน ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งทอง

เรียน นายกองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งทอง

ลงชื่อ จ.ส.ต. 
(ชัชวาล แคลนกระโทก)
หัวหน้าสำนักปลัด

ลงชื่อ 
(นางสาวขวัญใจ แก้วมูลตรี)
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งทอง

เรียน นายกองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งทอง

-ทราบ

ลงชื่อ


(นายณรงค์ สืบกินนอน)

รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งทอง

ลงชื่อ


(นางสาวดาหวัน ทะสา)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งทอง



รายงานผลการดำเนินการ
ตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕
องค์การบริหารส่วนตำบลกุ้ทอง
อำเภอเชียงยืน จังหวัดมหาสารคาม

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ	หมายเหตุ
๑. นโยบายการวางแผน อัตรากำลัง	-เพื่อให้องค์การบริหารส่วน ตำบลทุกท้องที่มีโครงสร้างการแบ่ง งานและระบบงานที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน -เพื่อเป็นแนวทางในการ ดำเนินการวางแผนพัฒนา บุคลากรขององค์การบริหาร ส่วนตำบลทุกท้อง -เพื่อเป็นกระบวนการในการ คาดการณ์ความต้องการและ ตอบสนองความต้องการด้าน ทรัพยากรมนุษย์ขององค์กร อย่างเป็นระบบ เพื่อให้องค์กรมี อัตรากำลังคนตามจำนวน คุณสมบัติ และในเวลาที่ต้องมีการ และเป็นไปตามวัตถุประสงค์ เชิงกลยุทธ์ขององค์กรที่กำหนด ไว้ เพื่อให้ได้มาและธำรงรักษา กำลังคนไว้ในจำนวนและ คุณภาพที่ต้องการ	การดำเนินการอย่างเป็นระบบ ในการวิเคราะห์และพยากรณ์ เกี่ยวกับอุปสงค์และอุปทาน ด้านกำลังคน เพื่อนำไปสู่การ กำหนดวิธีที่จะให้ได้กำลังคนที่ มีความรู้ความเหมาะสมและ เพียงพอ ทั้งในด้านจำนวนและ คุณภาพ มาปฏิบัติงานในเวลา ที่ต้องการโดยมีแผนการใช้และ พัฒนาคนเหล่านั้น อย่างมี ประสิทธิภาพและต่อเนื่อง ทั้งนี้ เพื่อธำรงรักษากำลังคนที่ เหมาะสมไว้กับองค์การอย่าง ต่อเนื่องต่อไป	-การปรับปรุง/แก้ไข แผนอัตรากำลัง ๓ ปี องค์การบริหารส่วน ตำบลทุกท้อง ประจำปี งบประมาณ ๒๕๖๔- ๒๕๖๖ การกำหนด โครงสร้างส่วนงาน ราชการ อำนาจหน้าที่ ตามประกาศ ก.อบต. และกำหนดตำแหน่ง ประเภททั่วไป วิชาการ และพนักงานจ้าง เพื่อให้ สอดคล้องกับปริมาณ งาน อำนาจหน้าที่ ความ รับผิดชอบขององค์กร -การปรับโอนพนักงาน ส่วนตำบลดำรง ตำแหน่ง พนักงานส่วน ตำบล ตำแหน่ง หัวหน้า ฝ่ายการเงินและบัญชี เจ้าพนักงานป้องกันและ	๑.กำลังคนที่มีอยู่ได้ใช้ประโยชน์เต็มที่ หรือไม่ คำนึงกับค่าตอบแทนและค่าใช้จ่าย ที่ต้องเสียไปหรือไม่ ๒.มีแผนการพัฒนากำลังคนอย่างไร เพื่อ เพิ่มพูนประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ๓.อัตราการสูญเสียกำลังคน ประเภท ระดับ สายงานใด ก่อให้เกิดปัญหาหรือไม่ เพราะเหตุใด ๔.จะต้องใช้เทคนิคและวิธีการใดในการ พยากรณ์กำลังคนจึงจะเหมาะสมและคาด ว่าจะได้ผลใกล้เคียงกับความเป็นจริงมาก ที่สุด ๕.ควรจรรยาบรรณระยะเวลา เท่าใด ๓ปี หรือวางแผนทุกปี ๖.การสรรหาจะกระทำโดยวิธีใด จึงจะ เหมาะสมและสอดคล้องกับสภาพปัญหา การขาดแคลนกำลังคนได้อย่างดีที่สุด ๗.การวางแผนล่วงหน้าในการกำหนด อัตรากำลังให้สอดคล้องกับประมาณงาน ปัจจุบัน และเพื่อรองรับความก้าวหน้าใน สายงานเร่งด่วนตามหนังสือสั่งการ	

			บรรเทาสาธารณภัย นักวิชาการตรวจสอบ ภายใน นักวิชาการเงิน และบัญชี -ประกาศรับโอนย้าย พนักงานส่วนตำบล และ ข้าราชการประเภทอื่น มาดำรงตำแหน่งว่าง	๘. การสรรหาบุคคลมาดำรงตำแหน่งว่าง เพื่อให้การบริหารราชการเป็นไปอย่าง ต่อเนื่องไม่เกิดความเสียหายต่อราชการ/ ใช้ระยะเวลาการรับโอนย้ายต้อง พิจารณาคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง ๙. ผู้บริหารมีนโยบายรับโอน (ย้าย) พนักงานส่วนตำบลหรือข้าราชการ ประเภทอื่น และขอใช้บัญชี กสธ. จำนวน ๑ อัตราได้แก่ นายช่างโยธา ปง.ชง.	
--	--	--	---	--	--

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ	หมายเหตุ
๒. นโยบายการสรรหา บรรจุและแต่งตั้ง บุคลากร	๑.เพื่อสรรหาและคัดเลือก บุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถเข้ามาทำงานใน องค์การ (Recruitment and Selection) ๒.เพื่อใช้ศักยภาพของ พนักงานให้เกิดประโยชน์ สูงสุด (Utilization) ๓.เพื่อพัฒนาความรู้ ความสามารถของบุคลากรให้ ก้าวหน้า (Development) ๔.เพื่อบำรุงรักษาพนักงานที่มี ความสามารถให้อยู่กับ องค์การนานๆ (Maintenance) ๕.เพื่อทำให้องค์กรบรรลุ เป้าหมายสู่ความสำเร็จ (Success)	๑.อัตราการครองตำแหน่ง เทียบกับอัตรากำลัง ๓ ปี ตาม เป้าหมายที่ได้กำหนดไว้ ๓.ความสำเร็จในการสรรหา และคัดเลือกบุคลากร ให้ดำรง ตำแหน่ง ตามอัตรากำลัง ๓ ปีที่ วางอยู่ ภายในปี ๒๕๖๕	ดำเนินการสรรหาบุคลากร ตามแผนที่กำหนดไว้ ซึ่งได้ ดำเนินการเสร็จเรียบร้อยแล้ว แล้ว สามารถสรรหาและ คัดเลือกบุคลากรที่มีความรู้ ความชำนาญการตามเกณฑ์ ที่กำหนดไว้ได้บรรจุและ แต่งตั้งเป็นพนักงานตามที่มี อัตราว่างอยู่ดำเนินการสรร หาบุคลากรที่มีทักษะความรู้ ความสามารถที่มีความ เหมาะสมกับตำแหน่ง โดย ประกาศรับสมัครผ่าน website องค์การบริหาร ส่วนตำบลทุ่ง และ ประชาสัมพันธ์ไปยัง หน่วยงานภายนอก และ ช่องทางอื่น ๆ	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ ๑.เลือกคนที่ใช่ มีความรู้ ความสามารถ เหมาะสมกับตำแหน่ง มาทำงานที่ชอบ ทำให้อยู่กันได้นาน องค์กรก้าวหน้า ๒.ประกาศรับสมัครต้องข้อมูลครบ สื่อสารให้เข้าใจ ส่งตรงกลุ่มเป้าหมาย และสร้างแรงจูงใจให้ได้ ๓.คัดกรองผู้สมัครอย่างรอบคอบ คัด สรรผู้สมัครที่โดดเด่น ดัดจริตใจ้าง ผู้สมัครที่เหมาะสมที่สุด ๔.ดำเนินการด้วยความโปร่งใส เสมอ ภาค และยุติธรรม	

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ	หมายเหตุ
๓. นโยบายการพัฒนาบุคลากร	๑.การพัฒนาและการฝึกอบรม ในองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งทอง รวมถึงหน่วยงานภาครัฐและเอกชน จัดฝึกอบรมได้ดำเนินการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคลประจำปีและแผนการฝึกอบรม เพื่อให้บุคลากรมีสมรรถนะเพิ่มขึ้นและมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง	๑.จำนวนบุคลากรที่ได้เข้ารับการฝึกอบรมตามแผนพัฒนา รายบุคคล จำนวนไม่น้อยกว่า ร้อยละ ๘๐ ๒.มีการถ่ายทอดความรู้ ที่ได้รับการฝึกอบรมและสามารถนำมาปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้องตามระเบียบ	๑.จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับบทบาทหน้าที่และภารกิจของ อบต. ๒. การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรตามตำแหน่งและสายงานอาชีพ ตามสมรรถนะ ๓.จัดทำแผนฝึกอบรมรายตำแหน่งประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖ ๔.จัดส่งบุคลากรเข้าอบรมและหน่วยงานจัดฝึกอบรม เพิ่มพูนความรู้ให้กับบุคลากร ในการทำงานร่วมกัน การแลกเปลี่ยนความรู้สถานการณ์ที่	ส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรครบทุกตำแหน่ง และตามความต้องการบุคลากรของ อบต. ทุ่งทอง เพื่อเพิ่มศักยภาพในการปฏิบัติการ	
๔. นโยบายการพัฒนาคุณภาพชีวิต	๑.ปรับปรุงสภาพแวดล้อมการทำงานให้เหมาะสม เสริมสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน และอำนวยความสะดวกให้กับบุคลากรทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ ๒.พัฒนาระบบและวิธีการทำงานเพื่อบุคลากรปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ๓.ดำเนินการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพ ตามหลักคุณธรรม	๑.บุคลากรเกิดแรงจูงใจในการทำงาน ๒.สภาพความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมที่ทำงาน	๑.การพัฒนาเทคโนโลยี ict เพื่ออำนวยความสะดวกในการทำงาน ๒. จัดให้มีกิจกรรม ๕ ส. ในวันพุธ ทำความสะอาดในสำนักงานให้เพื่อสร้างสภาพแวดล้อมที่ดีในการทำงาน ๒.มีสวัสดิการให้พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง สิทธิค่ารักษาพยาบาล ค่าเช่าบ้าน ค่าครองชีพชั่วคราวตามที่กฎหมายกำหนด ๓. จัดให้มีน้ำดื่ม ห้องนำสะอาด ไฟส่อง	๑.สำรวจความผูกพันและความพึงพอใจ และแรงจูงใจในการทำงาน อย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง ๒.จัดให้มีสวัสดิการเพิ่มเติมนอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนด เพื่อบรรเทาความเดือดร้อนและสร้างความสุขให้แก่บุคลากร	

	เพื่อสร้างขวัญกำลังใจและแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	สวางที่เพียพอ แอร์เครื่องระบายอากาศ ซึ่งมีผลต่อความผาสุก ความพึงพอใจและแรงจูงใจในการทำงาน	
--	---	---	--

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ	หมายเหตุ
๕. นโยบายการ ประเมินผลการ ปฏิบัติงาน	เพื่อนำผลการประเมินไปใช้ในการพัฒนาพนักงาน หรือปรับปรุงการปฏิบัติงาน การเลื่อนเงินเดือน การให้ รางวัลประจำปี ค่าตอบแทน อื่น ๆ และการบริหารงาน ทรัพยากรบุคคลในเรื่องอื่น ๆ	รูปแบบการประเมินผลที่เป็น ธรรมและโปร่งใส สามารถ ตรวจสอบได้ เพื่อให้พนักงาน เกิดความพึงพอใจและเกิด ทัศนคติที่ดีต่อการปฏิบัติงาน ร่วมกันระหว่างผู้บังคับบัญชา และผู้ใต้บังคับบัญชา โดยการ จัดทำข้อตกลงการปฏิบัติงาน ตั้งแต่ต้นปีงบประมาณ เพื่อ เกิดความเข้าใจที่ตรงกันทั้งสอง ฝ่ายและยอมรับผลการประเมิน ร่วมกันได้โดยมุ่งเน้นการพัฒนา พนักงาน การสร้างสรรค์งาน ใหม่และพัฒนาคุณภาพของ องค์กร	-จัดทำประกาศหลักเกณฑ์การ ประเมินผลการปฏิบัติงาน ประจำปี งบประมาณ ๒๕๖๕ และแจ้งให้ พนักงานส่วนตำบลทราบ -มีการจัดทำบันทึกข้อตกลงก่อน และหลังการปฏิบัติราชการระหว่าง ผู้บังคับบัญชากับหัวหน้าส่วน ราชการ -การประเมินการปฏิบัติงานของ พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง พนักงานจ้าง ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ ประเมินผลการปฏิบัติงานปี ละ ๒ ครั้ง ครั้งที่ ๑ ระหว่างวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๔-๓๑ มีนาคม ๒๕๖๕ ครั้งที่ ๒ ระหว่างวันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๕ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๕	สิ่งที่สำคัญที่สุดในส่วนนี้ก็คือ “ความยุติธรรม” และ “ไม่มี อคติ” ต่อผู้ถูกประเมิน นอกจากนี้ทำการประเมินแล้ว หัวหน้าส่วนราชการควรจะ เป็นตัวกลางในการตรวจสอบ ข้อมูล ตรวจสอบข้อเท็จจริง ควบคู่ไปด้วย เพื่อให้เกิดความ ยุติธรรมในกระบวนการ ประเมินผลนี้ให้มากที่สุด หรือ ถ้าเป็นหน้าที่หัวหน้าส่วน ราชการเอง ก็ต้องกระทำอย่าง รอบคอบ ระมัดระวัง และเป็น กลางที่สุด เพราะเรื่อง ละเอียดอ่อนนี้สามารถสร้าง ปัญหาในการปฏิบัติงาน	

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ	หมายเหตุ
๖. นโยบายส่งเสริม จริยธรรมและ คุณธรรมในองค์กร	๑. เพื่อเป็นการ เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม ในองค์กร ๒. เพื่อปลูกฝังและ พัฒนาแนวคิดของการ เป็นองค์กรของรัฐที่มี คุณธรรมจริยธรรม ๓. เพื่อให้บุคลากรได้ ตระหนักถึงบทบาทและ หน้าที่ของตนเองตาม นโยบายการกำกับดูแล กิจการที่ดีได้อย่างมี ประสิทธิภาพและ ประสิทธิผล ๔. เพื่อให้ผู้เข้ารับการ ฝึกอบรม สามารถนำ ความรู้ที่ได้รับไปใช้ใน การปฏิบัติงาน และดำรง ตนอย่างมีความสุขทั้งใน ครอบครัวและองค์กร	๑. ปฏิบัติตามนโยบายการป้องกันและต่อต้านการ ทุจริต การให้หรือรับสินบนจรรยาบรรณ วิชาชีพ รวมทั้งกฎ ระเบียบ และข้อบังคับขององค์กร บริหารส่วนตำบลทุกข้อโดยต้องไม่เข้าไปเกี่ยวข้อง กับการทุจริต คอรัปชั่น ในทุกรูปแบบ ไม่ว่าโดย ทางตรงหรือทางอ้อม ๒. ไม่กระทำการใดๆ ที่เป็นการแสดงถึงเจตนาว่า เป็นการทุจริตคอรัปชั่น การให้หรือรับ สินบน แก่ผู้ที่มีส่วนได้เสียที่เกี่ยวข้องกับองค์การ บริหารส่วนตำบลอย่างน้อย ในเรื่องที่ดินมีหน้าที่ รับผิดชอบ ทั้งทางตรงหรือโดยอ้อม เพื่อให้ได้มาซึ่ง ผลประโยชน์แก่องค์กร ตนเอง หรือผู้ที่เกี่ยวข้อง ๓. ไม่ละเลยหรือเพิกเฉย เมื่อพบเห็นการกระทำที่ เข้าข่ายการทุจริตคอรัปชั่นที่เกี่ยวข้องกับ องค์การบริหารส่วนตำบลอย่างน้อย โดยถือเป็น หน้าที่ที่ต้องแจ้งให้ผู้บังคับบัญชา หรือบุคคลที่ รับผิดชอบได้ทราบ และให้ความร่วมมือในการ ตรวจสอบข้อเท็จจริงต่างๆ ๔. ในการดำเนินการใดๆ ที่อาจมีความเสี่ยงต่อ การเกิดทุจริตคอรัปชั่น บุคลากรทุกระดับ จะต้องปฏิบัติโดยเฉพาะในเรื่องดังต่อไปนี้ ด้วย ความระมัดระวัง	จัดทำโครงการส่งเสริม คุณธรรม จริยธรรม ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕ เมื่อวันที่ ๒ กันยายน ๒๕๖๕ โดย โครงการบรรยายให้ ความรู้เรื่องคุณธรรม จริยธรรม สำหรับ ข้าราชการประจำ พร้อม ตัวอย่างการกระทำ ความผิดที่เข้าสู่ กระบวนการของ ป.ป.ช. โดยวิทยากรจาก สำนักงาน ป.ป.ช. จังหวัดมหาสารคาม และเรื่องเกี่ยวกับวินัย วิทยากรกลุ่มงาน กฎหมายระเบียบและ เรื่องร้องเรียนจังหวัด มหาสารคาม	เพิ่มช่องทางการรับเรื่องแจ้ง เบาะแส ข้อร้องเรียนการกระทำ ที่อาจทำให้เกิดความสงสัยได้ว่า เป็นการทุจริต คอรัปชั่น ที่เกิด ขึ้นกับองค์การบริหารส่วนตำบลทุก ทอง โดยทั้งทางตรงหรือทางอ้อม โดยผ่านช่องทางการรับเรื่องที่ได้ กำหนดไว้ โดยผู้ร้องเรียนจะต้อง ระบุรายละเอียดของเรื่อง จะแจ้งเบาะแส หรือข้อร้องเรียน พร้อมทั้งองค์การบริหารส่วน ตำบลทุกทองจะให้ความเป็นธรรม และคุ้มครองพนักงาน หรือบุคคล อื่นใดที่แจ้งเบาะแสหรือหลักฐาน เรื่องการทุจริต คอรัปชั่น ที่ เกี่ยวข้องกับ อบต. รวมถึง พนักงานที่ปฏิเสธ ต่อการกระทำ โดยใช้มาตรการคุ้มครองผู้ ร้องเรียน หรือผู้ที่ให้ความร่วมมือ ในการรายงานการทุจริต คอรัปชั่น ตามที่กำหนดไว้ใน นโยบายการรับข้อร้องเรียน	

ปัญหาและอุปสรรคในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕

๑. ระบบบริหารงานบุคคลไม่เอื้อต่อหลักประกันด้านคุณธรรม (Merit based system) ได้อย่างจริงจัง ข้าราชการที่มีความรู้ความสามารถจำนวนมากไม่ได้รับความเป็นธรรม

๒. ปัญหาการผสมผสานงานการจัดการทรัพยากรมนุษย์ (No Integrative Human Resource Management) กิจกรรมการบริหารแยกออกจากกัน ไม่มีการประสานและสนับสนุนกัน ต่างฝ่ายต่างทำ

๓. บุคลากรในองค์กรบริหารส่วนตำบลถูกมองยังไม่ได้ให้ความสำคัญในการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง โดยการประเมินและวางแผนการพัฒนาของตนเองไม่ต่อเนื่อง การปฏิบัติงานจึงเกิดการล่าช้าสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพในบริษัทที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว

๓. ขาดการติดตามและประเมินผลการพัฒนาตนเองในด้านหน้าที่ปฏิบัติ

ข้อเสนอแนะ

๑. กำหนดวิสัยทัศน์การทำงานให้ชัดเจน

๒. ปรับเปลี่ยนกระบวนการทำงานให้สอดคล้องเหมาะสม

๓. สร้างความรู้ความเข้าใจพื้นฐานร่วมกันเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕ และเพื่อเป็นการเตรียมความพร้อมหน่วยงานและผู้ที่เกี่ยวข้องให้สามารถดำเนินการพัฒนาบุคลากรตามแนวทางพัฒนาฯ ดังกล่าวต่อไป

๔. ผู้บริหารท้องถิ่นให้การส่งเสริมบุคลากรใน อบต. ทุกคนมีกรอบความคิดและทักษะที่เหมาะสมในการปฏิบัติงาน สอดรับกับการเปลี่ยนแปลงของบริบทโลกและบริบทประเทศในปัจจุบันและอนาคต

๕. ด้านการสรรหาบุคลากร ได้แก่ ควรมีการสรรหาบุคลากรตามแผนอัตรากำลัง และใช้ระบบการบริหารงานบุคคลสมัยใหม่และระบบคุณธรรมในการสรรหาบุคลากร

๖. ด้านการดำรงรักษาบุคลากร ได้แก่ องค์การบริหารส่วนตำบลควรจัดสวัสดิการที่ดีให้สวัสดิการเพิ่มเติมนอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนด เพื่อบรรเทาความเดือดร้อนและสร้างความสุขให้แก่บุคลากรเพิ่มขึ้น

๗. ด้านการพัฒนาบุคลากร ได้แก่ ควรจัดฝึกอบรมที่มุ่งเน้นการนำไปปฏิบัติจริง ควรเพิ่มงบประมาณในการพัฒนาบุคลากร

๘. ควรมีการฝึกอบรมด้านคุณธรรม จริยธรรม จัดให้มีแหล่งเรียนรู้ในหน่วยงาน และควรมีการติดตามประเมินผลบุคลากรทุกครั้ง

๙. การเลื่อนตำแหน่ง ได้แก่ ควรใช้ระบบการบริหารงานบุคคลสมัยใหม่และระบบคุณธรรมในการประเมินผลการปฏิบัติงาน