

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปีองค์การบริหารส่วนตำบลท่าข้าม ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗

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) องค์การบริหารส่วนตำบลท่าข้าม จึงกำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคลของหน่วยงาน และส่งเสริมให้บุคลากรทุกประเภททุกระดับ มีส่วนร่วมในการผลักดันนโยบายให้บรรลุเป้าประสงค์ต่อไป ดังนี้

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

ผลการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าข้าม
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

รายการหรือกิจกรรมการบริหารทรัพยากรบุคคล	ผลการดำเนินการ			ระยะเวลาในการดำเนินการ
	ยังไม่ได้ดำเนินการ	อยู่ระหว่างดำเนินการ	ดำเนินการแล้วเสร็จ	
๑.ด้านการสรรหา ๑.๑ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖) เพื่อใช้ในการกำหนดโครงสร้างและกรอบอัตรากำลังที่รองรับภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล			/	ตลอดปีงบประมาณ ๒๕๖๗
๑.๒ จัดทำและดำเนินการตามแผนสรรหาข้าราชการ และพนักงานจ้างให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง หรือทดแทนอัตรากำลังที่ลาออกหรือโอนย้าย			/	ตลอดปีงบประมาณ ๒๕๖๗
๑.๓ การรับสมัครคัดเลือกบุคคลเพื่อบรรจุและแต่งตั้งเข้ารับราชการหรือประกาศรับโอนย้าย พนักงานส่วนท้องถิ่น มาดำรงตำแหน่งที่ว่างหรือประกาศรับสมัครบุคคลเพื่อเปลี่ยนสายงานที่สูงขึ้น			/	ตลอดปีงบประมาณ ๒๕๖๗
๒.ด้านการพัฒนา ๒.๑ จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรประจำปีและดำเนินการตามแผนฯ ให้สอดคล้องตามความจำเป็น			/	ปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๘

รายการหรือกิจกรรมการบริหารทรัพยากรบุคคล	ผลการดำเนินการ			ระยะเวลาในการดำเนินการ
	ยังไม่ได้ดำเนินการ	อยู่ระหว่างดำเนินการ	ดำเนินการแล้วเสร็จ	
๒.๒ กำหนดเส้นทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อเป็นกรอบในการพัฒนาบุคลากรแต่ละตำแหน่ง			/	ปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๘
๒.๓ ดำเนินการประเมินข้าราชการส่วนท้องถิ่นตามเกณฑ์มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ในความรู้ ทักษะ และสมรรถนะ			/	เดือนมีนาคม และ เดือนกันยายน
๒.๔ ดำเนินการประเมินความพึงพอใจของบุคลากร			/	เดือนมีนาคม และ เดือนกันยายน
๓. ด้านธำรงรักษาไว้ และแรงจูงใจ ๓.๑ ประชาสัมพันธ์และเผยแพร่แนวทางเส้นทางความก้าวหน้าในสายงานตำแหน่งให้บุคลากรทราบ			/	เดือนตุลาคม ๒๕๖๖
๓.๒ จัดให้มีกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงานราชการ ที่เป็นธรรม เสมอภาคและสามารถตรวจสอบได้			/	ตลอดปีงบประมาณ
๓.๓ จัดให้มีการพิจารณาความดี ความชอบ ตามผลการปฏิบัติหน้าที่ราชการอย่างเป็นธรรม เสมอภาค และสามารถตรวจสอบได้			/	เดือนกันยายน ๒๕๖๗
๓.๔ ดำเนินการการพิจารณาความดีความชอบการปฏิบัติหน้าที่ราชการประจำปี ๒๕๖๗ เพื่อยกย่องชมเชย แก่บุคลากรดีเด่น ด้านการการปฏิบัติงานและคุณประโยชน์ต่อสาธารณชน		/		ภายในเดือนพฤษภาคม ๒๕๖๘

**ผลการพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าข้าม
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗**

โครงการหรือกิจกรรมการพัฒนา ทรัพยากรบุคคล	ผลการดำเนินการ	ผลการเบิกจ่ายงบประมาณ (บาท)	ระยะเวลาในการดำเนินการ
๑. การวางแผนกำลังคน - แผน อัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙ - การปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ฯ	๑.ออกคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๗-๒๕๖๙) ๒.หัวหน้าส่วนราชการวิเคราะห์ค่างานในตำแหน่งที่มีอยู่ และ ตำแหน่งที่ต้องการเพิ่ม ๓.ประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๗- ๒๕๖๙) ๔.จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ตามคู่มือ ๕.เสนอขอความเห็นชอบต่อ ก.อบต.จังหวัดสุราษฎร์ธานี ๖.ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙	ไม่ใช้งบประมาณ	ตลอดปีงบประมาณ ๒๕๖๗
๒. การรับโอนพนักงานส่วนตำบล	- รับโอนพนักงานส่วนตำบล จำนวน ๑. นายช่างไฟฟ้า	ไม่ใช้งบประมาณ	เดือนมกราคม – เมษายน ๒๕๖๗
๓. การสรรหาและการเลือกสรร บุคคล เป็นพนักงานจ้าง	- จ้างพนักงานจ้างทั่วไปและพนักงานตามภารกิจขององค์การ บริหารส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ดังนี้ ๑. ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า ๒. พนักงานผลิตน้ำประปา ๓. คนงาน ๔. คนงานประจำรถขยะ	ไม่ใช้งบประมาณ	ตลอดปีงบประมาณ ๒๕๖๗
๔. การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘	๑. ประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปี งบประมาณ ๒๕๖๗ ๒. สรุปรวความต้องการหลักสูตรอบรมของพนักงานส่วนตำบลและ พนักงานจ้างในสังกัด ๓.จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ ตาม คู่มือฯ	ไม่ใช้งบประมาณ	เดือนมิถุนายน - สิงหาคม ๒๕๖๗

โครงการหรือกิจกรรมการพัฒนา ทรัพยากรบุคคล	ผลการดำเนินการ	ผลการเบิกจ่ายงบประมาณ (บาท)	ระยะเวลาในการดำเนินการ
๕. การประเมินผลการปฏิบัติราชการ พนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง ตามเกณฑ์มาตรฐานที่กำหนด	ประกาศหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติราชการ ของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา องค์การบริหารส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ได้ทราบและถือปฏิบัติ ตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับหลักเกณฑ์ และวิธีการประเมินผล การปฏิบัติงานเพื่อเกิดการยอมรับร่วมกันและปฏิบัติ ให้เป็นมาตรฐาน เดียวกัน	ไม่ใช้งบประมาณ	ตลอดปีงบประมาณ ๒๕๖๗
๖. การบันทึกข้อมูลบุคลากรในระบบ ศูนย์ข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติ (LHR)	บันทึกข้อมูลพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ในสังกัด อบต. ทำข้ามให้ เป็นปัจจุบัน เมื่อมีการเปลี่ยนแปลงทะเบียนประวัติ	ไม่ใช้งบประมาณ	ไม่เกินวันที่ ๑๐ ของทุกเดือน
๗. การจัดทำข้อตกลงประเมินผล การ ปฏิบัติงานระหว่าง ผู้บังคับบัญชา และ ผู้ใต้บังคับบัญชา ตั้งแต่ต้นรอบการ ประเมินทุกครั้ง	จัดทำข้อตกลงประเมินผลการปฏิบัติงานในแบบประเมินผลการ ปฏิบัติงาน โดย กำหนดโครงการ/กิจกรรม ที่ตนเองจะปฏิบัติใน ระยะเวลา ๖ เดือนต่อไปข้างหน้า	ไม่ใช้งบประมาณ	ตลอดปีงบประมาณ ๒๕๖๗
๘. ส่งบุคลากรอบรมเชิงปฏิบัติการ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการ ปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่น และหลักสูตรตามสายงานของ ข้าราชการหรือพนักงานส่วน ท้องถิ่น	พนักงานส่วนตำบลที่มีอยู่ขององค์การบริหารส่วนตำบลทำข้าม ได้ เข้ารับการฝึกอบรม ๘๐% ขึ้นไปของจำนวนบุคลากรที่มีอยู่ในรอบ ปีงบประมาณ พนักงานจ้างทั่วไปและพนักงานจ้างตามภารกิจ ได้เข้ารับการ ฝึกอบรมร้อยละ ๗๐% ของจำนวนพนักงานที่มีอยู่ในรอบ ปีงบประมาณ	๓๕๐,๐๐๐	ตลอดปีงบประมาณ
๙. การจัดทำคำสั่งมอบหมายงาน ภายใน ส่วนราชการ	คำสั่งมอบหมายงานภายในส่วนราชการ โดยผู้บังคับบัญชาให้ คำแนะนำกำกับ/ ติดตามการปฏิบัติงานตามหน้าที่ ความ รับผิดชอบ ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง และต้องมีผู้ปฏิบัติงาน เพื่อให้เกิดสภาพคล่อง -เป็นเครื่องมือกำกับติดตามการปฏิบัติงาน	ไม่ใช้งบประมาณ	ตลอดปีงบประมาณ ๒๕๖๗

<p>๑๐. การประกาศประมวล จริยธรรม ของ ผู้บริหารท้องถิ่น, สมาชิกสภาท้องถิ่น และพนักงาน ส่วนท้องถิ่นให้บุคลากร ภายใน องค์การบริหารส่วนตำบลท่าข้าม ทองทราบ</p>	<p>ประชาสัมพันธ์การประกาศประมวลจริยธรรมให้ บุคลากรของ องค์การบริหารส่วนตำบลท่าข้ามทราบทางเว็บไซต์องค์การบริหาร ส่วนตำบลตะเคียนทอง เพื่อจะ ได้เข้าไปศึกษาทำความเข้าใจ</p>	<p>ไม่ใช้งบประมาณ</p>	<p>เดือนตุลาคม - ธันวาคม ๒๕๖๖</p>
---	--	-----------------------	-----------------------------------

สรุปข้อมูลสถิติด้านทรัพยากรบุคคล

ที่	ตำแหน่ง	ประเภทตำแหน่ง	ระดับ	จำนวนอัตรา	เลขที่ตำแหน่ง	หมายเหตุ
๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	บริหาร ท้องถิ่น	กลาง	๑	๖๗-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	มีผู้ครองตำแหน่ง
๒	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	บริหาร ท้องถิ่น	ต้น	๑	๖๗-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	มีผู้ครองตำแหน่ง

สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (๐๑)

ที่	ตำแหน่ง	ประเภทตำแหน่ง	ระดับ	จำนวนอัตรา	เลขที่ตำแหน่ง	หมายเหตุ
	พนักงานส่วนตำบล					
๓	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	อำนวยการ ท้องถิ่น	ต้น	๑	๖๗-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	มีผู้ครองตำแหน่ง
๔	นักทรัพยากรบุคคล	วิชาการ	ปก./ชก.	๑	๖๗-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	มีผู้ครองตำแหน่ง
๕	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	วิชาการ	ปก./ชก.	๑	๖๗-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	มีผู้ครองตำแหน่ง
๖	นักวิชาการสาธารณสุข	วิชาการ	ปก./ชก.	๑	๖๗-๓-๐๑-๓๖๐๑-๐๐๑	ว่าง
๗	นักวิชาการศึกษา	วิชาการ	ปก./ชก.	๑	๖๗-๓-๐๑-๓๘๐๓-๐๐๑	มีผู้ครองตำแหน่ง
๘	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	ปง./ชง.	๑	๖๗-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	มีผู้ครองตำแหน่ง
๙	เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	ทั่วไป	ปง./ชง.	๑	๖๗-๓-๐๑-๔๘๐๑-๐๐๑	มีผู้ครองตำแหน่ง
๑๐	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทา สาธารณภัย	ทั่วไป	ปง./ชง.	๑	๖๗-๓-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	มีผู้ครองตำแหน่ง
๑๑	ครู คศ.๒	-	-	๑	๖๗-๓-๐๑-๖๖๐๐-๓๗๕	มีผู้ครองตำแหน่ง
๑๒	ครู คศ.๑	-	-	๑	๖๗-๓-๐๑-๖๖๐๐-๓๗๗	มีผู้ครองตำแหน่ง
๑๓	ครูผู้ดูแลเด็ก	-	-	๑	๖๗-๓-๐๑-๖๖๐๐-๓๗๖	ว่าง

ที่	ตำแหน่ง	ประเภทตำแหน่ง	ระดับ	จำนวนอัตรา	เลขที่ตำแหน่ง	หมายเหตุ
	พนักงานจ้าง					
	พนักงานจ้างตามภารกิจ					
๑๔	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	ผู้มีคุณวุฒิ	-	๑	-	มีผู้ครองตำแหน่ง
๑๕	พนักงานขับรถยนต์	ผู้มีทักษะ	-	๑	-	มีผู้ครองตำแหน่ง
๑๖	ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	ผู้มีทักษะ	-	๒	-	มีผู้ครองตำแหน่ง

๑๗	คนงานประจำรถขยะ	ผู้มีทักษะ	-	๒	-	มีผู้ครองตำแหน่ง
	พนักงานจ้างทั่วไป					
๑๘	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	๓	-	มีผู้ครองตำแหน่ง
๑๙	แม่บ้าน	-	-	๑	-	มีผู้ครองตำแหน่ง
๒๐	นักการภารโรง	-	-	๑	-	มีผู้ครองตำแหน่ง
๒๑	คนงานประจำรถขยะ	-	-	๒	-	มีผู้ครองตำแหน่ง
๒๒	คนสวน	-	-	๑	-	มีผู้ครองตำแหน่ง
๒๓	คนงาน	-	-	๑	-	มีผู้ครองตำแหน่ง
	กองคลัง (๐๔)					
ที่	ตำแหน่ง	ประเภทตำแหน่ง	ระดับ	จำนวนอัตรา	เลขที่ตำแหน่ง	หมายเหตุ
	พนักงานส่วนตำบล					
๒๔	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	อำนาจการ ท้องถิ่น	ต้น	๑	๖๗-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	มีผู้ครองตำแหน่ง
๒๕	นักวิชาการเงินและบัญชี	วิชาการ	ปก./ชก.	๑	๖๗-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	มีผู้ครองตำแหน่ง
๒๖	นักวิชาการพัสดุ	วิชาการ	ปก./ชก.	๑	๖๗-๓-๐๔-๓๒๐๔-๐๐๑	มีผู้ครองตำแหน่ง
๒๗	นักวิชาการคลัง	วิชาการ	ปก./ชก.	๑	๖๗-๓-๐๔-๓๒๐๒-๐๐๑	มีผู้ครองตำแหน่ง
๒๘	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	วิชาการ	ปก./ชก.	๑	๖๗-๓-๐๔-๓๒๐๓-๐๐๑	ว่าง
๒๙	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ทั่วไป	ปง./ชง.	๑	๖๗-๓-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	ว่าง
๓๐	เจ้าพนักงานพัสดุ	ทั่วไป	ปง./ชง.	๑	๖๗-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	ว่าง
	พนักงานจ้าง					
	พนักงานจ้างตามภารกิจ					
๓๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ผู้มีคุณวุฒิ	-	๑	-	มีผู้ครองตำแหน่ง
	กองช่าง (๐๕)					
ที่	ตำแหน่ง	ประเภทตำแหน่ง	ระดับ	จำนวนอัตรา	เลขที่ตำแหน่ง	หมายเหตุ
	พนักงานส่วนตำบล					
๓๒	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	อำนาจการ ท้องถิ่น	ต้น	๑	๖๗-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	มีผู้ครองตำแหน่ง

ที่	ตำแหน่ง	ประเภทตำแหน่ง	ระดับ	จำนวนอัตรา	เลขที่ตำแหน่ง	หมายเหตุ
	พนักงานส่วนตำบล					
๓๓	วิศวกรโยธา	วิชาการ	ปก./ชก.	๑	๖๗-๓-๐๕-๓๗๐๑-๐๐๑	มีผู้ครองตำแหน่ง
๓๔	นายช่างโยธา	ทั่วไป	อาวุโส	๑	๖๗-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	มีผู้ครองตำแหน่ง
๓๕	นายช่างโยธา	ทั่วไป	ปง./ชง.	๑	๖๗-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๒	ว่าง
๓๖	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	ปง./ชง.	๑	๖๗-๓-๐๕-๔๑๐๑-๐๐๑	มีผู้ครองตำแหน่ง
	พนักงานจ้าง					
	พนักงานจ้างตามภารกิจ					
๓๗	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	ผู้มีคุณวุฒิ	-	๑	-	มีผู้ครองตำแหน่ง
	ลูกจ้างประจำ					
๓๘	พนักงานสูบน้ำ	-	-	๑	-	มีผู้ครองตำแหน่ง
๓๙	ผู้ช่วยพนักงานสูบน้ำ	-	-	๑	-	มีผู้ครองตำแหน่ง
	พนักงานจ้างตามภารกิจ					
๔๐	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดกลาง	-	-	๑	-	มีผู้ครองตำแหน่ง
	หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)					
ที่	ตำแหน่ง	ประเภทตำแหน่ง	ระดับ	จำนวนอัตรา	เลขที่ตำแหน่ง	หมายเหตุ
	พนักงานส่วนตำบล					
๔๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	วิชาการ	ปก./ชก.	๑	๖๗-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	ว่าง

ปัญหาและอุปสรรค

๑. องค์การบริหารส่วนตำบลท่าข้าม มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงานที่เพิ่ม มากขึ้น มีความต้องการใช้บุคลากรที่มีความชำนาญหรือต้องมีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน และจำนวนบุคลากรที่มี อยู่ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงานให้สำเร็จล่วงได้ อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล
๒. การขาดแคลนบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถเฉพาะทาง เช่น นิติกร นักวิชาการตรวจสอบภายใน วิศวกรโยธา เป็นต้น เนื่องจากการสอบแข่งขันเพื่อบรรจุแต่งตั้งข้าราชการให้แก่ อปท. ต่าง ๆ ที่ดำเนินการโดย ก.กลาง ประสบปัญหาหลายประการ เช่น บางตำแหน่งมีผู้สอบแข่งขันได้น้อย บางตำแหน่งไม่มีผู้สอบแข่งขัน หรือบาง อปท. ไม่มีผู้ประสงค์จะไปบรรจุแต่งตั้ง เป็นต้น ส่งผลให้ขาดแคลนบุคลากรในการปฏิบัติงาน
๓. ปัญหาบุคลากรขาดความกระตือรือร้นในการพัฒนาตนเอง ทำให้ไม่เกิดการพัฒนาในการปฏิบัติงาน ซึ่งในแต่ละปี ระเบียบ ข้อกฎหมาย ของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นมีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา เมื่อไม่มีการ พัฒนาบุคลากรทำให้ขาดความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานที่เป็นปัจจุบัน

๔. งบประมาณที่มีค่อนข้างจำกัด ทำให้การพัฒนาความรู้ของเจ้าหน้าที่สามารถเข้ารับการฝึกอบรมได้ เฉพาะหน้าที่ความรับผิดชอบเท่านั้น สำหรับระเบียบอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องไม่สามารถเข้ารับการฝึกอบรมได้

๕. บุคลากรบางคนยังไม่พร้อมจะเข้ารับการฝึกอบรม เนื่องจากติดภารกิจและมีความรับผิดชอบทำให้ไม่สามารถเข้ารับการฝึกอบรมได้

ข้อเสนอแนะ

๑. ควรมีการกำหนดโครงสร้างและกำหนดกรอบอัตรากำลัง หรือกำหนดตำแหน่งเพิ่มเติม ให้สอดคล้อง กับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ และปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น เพื่อเป็นการแก้ไขปัญหาการบริหารงานของ ทุกส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลตะเคียนทองได้อย่างมีประสิทธิภาพ และสนองความต้องการของ ประชาชนให้เกิดความสะดวกรวดเร็ว สร้างความพึงพอใจได้มากที่สุด และสามารถพัฒนากิจการขององค์การบริหารส่วนตำบลพหุผลให้มีความเจริญก้าวหน้าต่อไป

๒. ควรมีการดำเนินการสรรหาและคัดเลือกพนักงานส่วนตำบลในตำแหน่งที่ขาดแคลน นอกเหนือจาก การขอใช้บัญชีผู้สอบแข่งขันได้ที่ดำเนินการโดย ก.กลาง เช่นการรับโอนข้าราชการ โดยวิธีการประชาสัมพันธ์ผ่าน ช่องทางต่างๆ ไม่ว่าจะเป็น เว็บไซต์ของ องค์การบริหารส่วนตำบล สื่อออนไลน์ และติดประกาศที่บอร์ด ประชาสัมพันธ์ เป็นต้น เพื่อเป็นการเพิ่มช่องทางการสรรหาและคัดเลือกพนักงานส่วนตำบลในตำแหน่งที่ขาด แคลน

๓. สร้างความตระหนักให้บุคลากรมีความต้องการที่จะพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลา มีกระบวนการพัฒนา ที่ต่อเนื่อง ดำเนินการเป็นระบบ มีการวางแผนที่ดี การพัฒนาบุคลากรจะต้องสอดคล้องกับความต้องการของ บุคลากรภายในองค์กร โดยเริ่มให้ความสำคัญกับการพัฒนาด้านความคิดหรือการปรับทัศนคติของบุคลากร จึงจะ ทำให้เกิดผลสำเร็จในขั้นตอนและกระบวนการพัฒนาในแต่ละรูปแบบ เพื่อให้บุคลากรเกิดการเรียนรู้ในการพัฒนา ตนเองมากขึ้น รวมถึงสำรวจความต้องการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรเพื่อนำใช้ในแผนการพัฒนาบุคลากรตาม งบประมาณ จะส่งผลให้การพัฒนาบุคลากรมีประสิทธิภาพมากขึ้นและเป็นประโยชน์แก่หน่วยงานและประชาชน

๔. ส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมในหลักสูตรอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานด้วย

๕. บุคลากรที่เข้ารับการฝึกอบรมแล้ว ควรนำความรู้ที่ได้รับมาถ่ายทอดให้บุคลากรอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง

๖. ควรมีการแลกเปลี่ยน เรียนรู้ ระหว่างส่วนราชการ