



บันทึกข้อความ

กระทรวงสาธารณสุข สำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลรอบเมือง โทร ๐๓๗-๒๑๖-๕๐๘

ที่ ปจ ๗๑๘๐๑/ วันที่ ๑๐ ตุลาคม ๒๕๖๘

เรื่อง รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

เรียน นายกองค์การบริหารส่วนตำบลรอบเมือง

เรื่องเดิม

ตามที่องค์การบริหารส่วนตำบลรอบเมือง ได้จัดทำนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อให้การบริหารทรัพยากรบุคคลเป็นไปอย่างมีระบบและต่อเนื่อง โดยได้ดำเนินการวางแผนนโยบายหรือทิศทางของหน่วยงานเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีความโปร่งใส สอดคล้องกับการขับเคลื่อนภารกิจของหน่วยงานและทิศทางการปฏิรูปประเทศ มีวัตถุประสงค์ในการผลักดันให้เกิดการปรับปรุง พัฒนาและสร้างความโปร่งใสในการดำเนินการด้านทรัพยากรบุคคลของหน่วยงาน นั้น

ข้อเท็จจริง

จากนโยบายดังกล่าว งานการเจ้าหน้าที่ได้ดำเนินการติดตามประเมินผลการดำเนินโครงการตามนโยบายที่วางไว้ เพื่อให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ พระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ศ. ๒๕๔๐ พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ รองรับการปฏิรูปประเทศและยุทธศาสตร์ชาติ 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

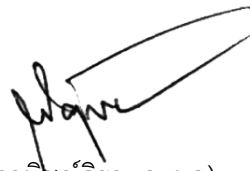
งานการเจ้าหน้าที่ ขอรายงานผลการปฏิบัติราชการตามนโยบายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ ตามรายละเอียดที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

(นายกฤตา โพธิ์แก้ว)

นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ
รักษาราชการแทน นักทรัพยากรบุคคล

ความเห็นหัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลรอบเมือง



(นางสาวพิชญ์จิรา ละมูล)
หัวหน้าสำนักปลัด

ความเห็นปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลรอบเมือง



(นางสาวณัฐพร สมใจ)
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลรอบเมือง

ความเห็น/ข้อสั่งการ นายกองค์การบริหารส่วนตำบลรอบเมือง

☐ ทราบ



(นายสมดุลย์ ปากเพียรศิลป์)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลรอบเมือง

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘
องค์การบริหารส่วนตำบลรอบเมือง อำเภอเมืองปราจีนบุรี

โครงการ/ กิจกรรม	วัตถุประสงค์	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ	งบประมาณ	งบประมาณที่ ดำเนินการ	ระยะเวลา	ปัญหาและอุปสรรค
ด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล							
๑. โครงการ การสร้าง ความก้าวหน้า ในสายอาชีพ	- เพื่อส่งเสริมให้มี การพัฒนาบุคลากร ตามตำแหน่ง สาย งานครบทุกตำแหน่ง สายงานอย่างเป็น ระบบ ทัวถึง และ ต่อเนื่อง โดยเพิ่มพูน ความรู้ ความสามารถ	- จัดส่งบุคลากร เข้ารับการ ฝึกอบรม และ หน่วยงานจัด ฝึกอบรมเอง เพิ่มพูนความรู้ ประสบการณ์ใน การทำงาน สร้าง ความสามัคคีใน องค์กร ในการ ทำงานร่วมกัน และเปลี่ยนความรู้	ผลการวิเคราะห์ ผู้เข้ารับการอบรม ได้รับ ความรู้ ความเข้าใจเพื่อ นำมาปฏิบัติงาน และ พัฒนางานได้อย่าง แท้จริง ข้อเสนอแนะ ควรจัดส่งบุคลากรเข้ารับ การอบรมอย่างต่อเนื่อง	๑๕๐,๐๐๐ บาท	๑๐๐,๐๐๐ บาท	ตั้งแต่วันที่ ๑ ต.ค. ๖๗ ถึง วันที่ ๓๐ ก.ย. ๖๘	ปัญหาด้านการ เปลี่ยนแปลงบุคลากร คุณลักษณะประการหนึ่ง ของบุคลากรมีการ ปรับเปลี่ยนอยู่ ตลอดเวลาในลักษณะ การโอน ย้าย ส่งผลให้ เกิดปัญหาการขาดความ ต่อเนื่องในการ ดำเนินงาน ความ รับผิดชอบงาน โดยเฉพาะบุคลากรที่เคย ผ่านการอบรมซึ่งมี ผลกระทบต่อ ความสำเร็จในการ ปฏิบัติงานอย่างยิ่ง

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘
องค์การบริหารส่วนตำบลรอบเมือง อำเภอเมืองปราจีนบุรี

โครงการ/ กิจกรรม	วัตถุประสงค์	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ	งบประมาณ	งบประมาณที่ ดำเนินการ	ระยะเวลา	ปัญหาและอุปสรรค
ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล							
๑. โครงการ วางแผน อัตรากำลัง และปรับ อัตรากำลัง ให้เหมาะสม กับภารกิจ	- เพื่อเป็นการ วางแผนสนับสนุน และส่งเสริมให้มี โครงสร้าง ระบบงาน การจัดกรอบ อัตรากำลังและการ บริหารอัตรากำลังให้ เหมาะสมสอดคล้อง กับภารกิจของ องค์กร และเพียงพอ มีการวางแผนทาง ความก้าวหน้าของ สายงาน มีความ คล่องตัวต่อการ ขับเคลื่อนการ ดำเนินงานของทุก หน่วยงานในองค์กร	- การจัดทำแผน อัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ มีการกำหนด โครงสร้างส่วน ราชการตามอำนาจ หน้าที่ของส่วน ราชการเป็นไปตาม ประกาศ ก.อบต. จังหวัดปราจีนบุรี และกำหนดตำแหน่ง เพื่อให้สอดคล้องกับ ปริมาณงานอำนาจ หน้าที่ความ รับผิดชอบของ องค์กร	ผลการวิเคราะห์ เป็นการวางแผนล่วงหน้าใน การกำหนดอัตรากำลังให้ สอดคล้องกับปริมาณ ปัจจุบัน และเพื่อรองรับ ความก้าวหน้า ในสายงาน ภารกิจถ่ายโอนจาก ส่วนกลาง ดำเนินการตาม ระเบียบ ประกาศ ก.อบต. จังหวัดปราจีนบุรี และ หนังสือสั่งการ ข้อเสนอแนะ ไม่มี	ไม่ใช้ งบประมาณ	ไม่ใช้ งบประมาณ	ตั้งแต่วันที่ ๑ ต.ค. ๖๗ ถึง วันที่ ๓๐ ก.ย. ๖๘	อัตรากำลังไม่เพียงพอ กับภารกิจถ่ายโอนที่เพิ่ม มากขึ้น

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘
องค์การบริหารส่วนตำบลรอบเมือง อำเภอเมืองปราจีนบุรี

โครงการ/ กิจกรรม	วัตถุประสงค์	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ	งบประมาณ	งบประมาณ ที่ดำเนินการ	ระยะเวลา	ปัญหาและอุปสรรค
๒. โครงการ ส่งเสริมคุณภาพ ชีวิตของบุคลากร	- เพื่อเสริมสร้าง กำลังใจให้กับ พนักงาน เกิดความ รักความทุ่มเทกำลัง กายกำลังใจให้กับ องค์กรและสร้าง ความมั่นใจให้กับ บุคลากร	- ดำเนินการประกาศ ยกย่องชมเชยแก่ผู้ที่มี ผลการปฏิบัติงาน ดีเด่น ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ - ดำเนินการจัด กิจกรรม ๕ ส. ใน องค์กร	ผลการวิเคราะห์ พนักงานมี ความสุขในการ ปฏิบัติงาน สถานที่ ทำงานน่าอยู่ สะอาด และ สะดวก สบาย ข้อเสนอแนะ ควรมีการ ดำเนินการอย่าง ต่อเนื่องทุกปี	ไม่ใช้ งบประมาณ	ไม่ใช้ งบประมาณ	๑ ต.ค. ๖๗ ถึงวันที่ ๓๐ ก.ย. ๖๘	ไม่มี

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘
องค์การบริหารส่วนตำบลรอบเมือง อำเภอเมืองปราจีนบุรี

โครงการ/ กิจกรรม	วัตถุประสงค์	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ	งบประมาณ	งบประมาณ ที่ดำเนินการ	ระยะเวลา	ปัญหาและอุปสรรค
๓. โครงการ เสริมสร้าง คุณธรรม จริยธรรมให้แก่ พนักงานฯ	- เพื่อส่งเสริม จริยธรรมและ รักษาวินัยของ พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ให้ปฏิบัติตาม ประมวลจริยธรรม พนักงานส่วน ท้องถิ่น	- นำประกาศ ก.ธ. เรื่อง "ประมวล จริยธรรมพนักงาน ส่วนท้องถิ่น" มา เผยแพร่ให้บุคลากร ทุกส่วนราชการ รับทราบและถือ ปฏิบัติโดยทั่วกัน	ผลการวิเคราะห์ ผู้บริหารให้ ความสำคัญกับการ ส่งเสริมจริยธรรม และการรักษาวินัย บุคลากรทุกคน ได้รับการส่งเสริม จริยธรรม และ รักษาวินัย ให้ ปฏิบัติตาม ประมวลจริยธรรม พนักงานส่วน ท้องถิ่น ข้อเสนอแนะ ควรมีการ ดำเนินการอย่าง ต่อเนื่องทุกปี	ไม่ใช้ งบประมาณ	ไม่ใช้ งบประมาณ	๑ ต.ค. ๖๗ ถึง วันที่ ๓๐ ก.ย. ๖๘	ไม่มี

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘
องค์การบริหารส่วนตำบลรอบเมือง อำเภอเมืองปราจีนบุรี

โครงการ/ กิจกรรม	วัตถุประสงค์	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ	งบประมาณ	งบประมาณ ที่ดำเนินการ	ระยะเวลา	ปัญหาและอุปสรรค
๔. โครงการ บริหาร ทรัพยากร บุคคลและ พัฒนา ทรัพยากร บุคคลให้ตรงกับ สมรรถนะ ประจำตำแหน่ง	- เพื่อพัฒนา บุคลากรอย่างเป็น ระบบทั่วถึงและ ต่อเนื่องโดยการ เพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ศักยภาพ และ ทักษะการทำงานที่ เหมาะสม สอดคล้องกับ สถานการณ์ วิสัยทัศน์ และ ยุทธศาสตร์ของ องค์กร	บุคลากรนำความรู้ ทักษะ ประสพการณ์ ที่ได้รับจากการ พัฒนามาปรับใช้ ปฏิบัติงานตาม อำนาจหน้าที่ของ ตนเองได้อย่างมี ประสิทธิภาพ	ผลการวิเคราะห์ พัฒนาบุคลากร อย่างเป็นระบบ ทั่วถึง และต่อเนื่อง โดยการเพิ่มพูน ความรู้ ศักยภาพ ความสามารถและ ทักษะที่เหมาะสม ข้อเสนอแนะ ให้มีการรายงานผล จากการเข้ารับการ ฝึกอบรมให้กับ ผู้บริหารทราบ	๑๕๐,๐๐๐ บาท	๘๐,๐๐๐ บาท	๑ ต.ค. ๖๗ ถึง วันที่ ๓๐ ก.ย. ๖๘	ไม่มี

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘
องค์การบริหารส่วนตำบลรอบเมือง อำเภอเมืองปราจีนบุรี

โครงการ/ กิจกรรม	วัตถุประสงค์	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ	งบประมาณ	งบประมาณ ที่ดำเนินการ	ระยะเวลา	ปัญหาและอุปสรรค
๕. โครงการ พัฒนาองค์กร ให้เป็นองค์กร แห่งการเรียนรู้	- เพื่อให้องค์กรมี การบริหารจัดการ ความรู้ (Knowledge management) อย่างเป็นระบบ	- นำความรู้ไป ประยุกต์ใช้ในการ ทำงาน เป็นการสร้าง ความกระจ่างถึง ความสัมพันธ์ ระหว่าง องค์กร แห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) กับ การจัดการความรู้ (Knowledge management)	ผลการวิเคราะห์ องค์กรแห่งการ เรียนรู้สามารถ นำไปใช้เป็น แนวทางในการ วางรากฐานด้าน การสร้างคุณค่า ให้แก่ทรัพย์สินที่ จับต้องไม่ได้คือ ความรู้ ข้อเสนอแนะ เราควรสร้างองค์กร แห่งการเรียนรู้ ร่วมกันอย่างเป็น ระบบและมีส่วน ร่วมจากทุกฝ่าย เพื่อการพัฒนา อย่างยั่งยืนในที่สุด	ไม่ใช้ งบประมาณ	ไม่ใช้ งบประมาณ	๑ ต.ค. ๖๗ ถึง วันที่ ๓๐ ก.ย. ๖๘	ไม่มี

ข้อมูลสถิติอัตรากำลัง จำแนกตามประเภทตำแหน่ง

ประเภทตำแหน่ง	กรอบอัตรากำลัง	กรอบมีเงิน	กรอบคนครอง	อัตรว่าง
๑. ประเภทบริหารท้องถิ่น				
- ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	๑	๑	๐	๑
๒. ประเภทอำนวยการท้องถิ่น				
- ผู้อำนวยการกอง	๓	๓	๑	๒
- หัวหน้าสำนัก	๑	๑	๑	๐
๓. ประเภทวิชาการ				
- นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑	๑	๐	๑
- นักวิชาการสาธารณสุข	๑	๑	๑	๐
- นักทรัพยากรบุคคล	๑	๑	๑	๐
- นักพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๐
- วิศวกรโยธา	๑	๑	๐	๑
- นักวิชาการคลัง	๑	๑	๐	๑
- นักวิชาการพัสดุ	๑	๑	๐	๑
- นักวิชาการศึกษา	๑	๑	๑	๐
- นักวิชาการตรวจสอบภายใน	๑	๑	๐	๑
๔. ประเภททั่วไป				
- เจ้าพนักงานธุรการ	๒	๒	๐	๒
- เจ้าพนักงานป้องกันฯ	๑	๑	๐	๑
- เจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	๐
- เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๐	๑

ประเภทตำแหน่ง	กรอบอัตรากำลัง	กรอบมีเงิน	กรอบคนครอง	อัตรารว่าง
- นายช่างโยธา	๑	๑	๐	๑
- นายช่างไฟฟ้า	๑	๑	๐	๑
- เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๐	๑
๕. ลูกจ้างประจำ				
- เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๐
๖. พนักงานครู				
- ครู	๒	๒	๒	๐
๗. พนักงานจ้างตามภารกิจ				
- ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	๑	๑	๑	๐
- ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑	๑	๑	๐
- ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๐
- ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	๑	๑	๑	๐
- ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	๑	๑	๑	๐
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๐
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๒	๒	๒	๐

ข้อมูลสถิติอัตรากำลัง จำแนกตามประเภทตำแหน่ง

ประเภทตำแหน่ง	กรอบอัตรากำลัง	กรอบมีเงิน	กรอบคนครอง	อัตรารว่าง
๘. พนักงานจ้างตามภารกิจ				
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	๐
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๐
- ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	๑	๐
- ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๑	๑	๑	๐
- พนักงานขับรถยนต์	๒	๒	๒	๐

ประเภทตำแหน่ง	กรอบอัตรากำลัง	กรอบมีเงิน	กรอบคนครอง	อัตรว่าง
- ผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๐
- ตกแต่งสวน	๑	๑	๑	๐
- คนงาน	๓	๓	๓	๐
- คนงานเครื่องสูบน้ำ	๒	๒	๑	๑
รวมทั้งสิ้น	๕๖	๕๖	๓๐	๑๖

ข้อมูลสถิติจำนวนผู้เข้ารับการฝึกอบรมหรือพัฒนาทรัพยากรบุคคล

โครงการ/กิจกรรม	จำนวนผู้เข้ารับการฝึกอบรม (คน)
๑. โครงการฝึกอบรมและศึกษาดูงานเพื่อเพิ่มศักยภาพให้บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลรอบเมือง อำเภอเมืองปราจีนบุรี ระหว่างวันที่ ๑๒ - ๑๔ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๖๘ ณ จังหวัดระยอง และจังหวัดจันทบุรี	๓๐ คน
๒. โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการระบบศูนย์บริการข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติ ประจำปี ๒๕๖๘ สำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดปราจีนบุรี ระหว่างวันที่ ๒๗ - ๒๙ มีนาคม ๒๕๖๘ ณ โรงแรมสีดา รีสอร์ท อำเภอเมืองนครนายก จังหวัดนครนายก	๓ คน
๓. โครงการอบรมหลักสูตร เทคนิคและแนวทางการแก้ไขปัญหาการจัดทำข้อตกลง การประเมินต่าง ๆ การเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ครู บุคลากรทางการศึกษา พนักงานจ้างและการสรรหาพนักงานผู้สูงอายุ สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอย่างมีประสิทธิภาพ ระหว่างวันที่ ๑๑ - ๑๓ กรกฎาคม ๒๕๖๘ ณ โรงแรมเฮลแลนด์ รีสอร์ท แอนด์สปา พัทยา จังหวัดชลบุรี	๓ คน
๔. โครงการอบรมเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น ระหว่างวันที่ ๓๐ พฤษภาคม - ๑ มิถุนายน ๒๕๖๘	๓ คน

การวิเคราะห์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

องค์การบริหารส่วนตำบลรอบเมือง อำเภอเมืองปราจีนบุรี ได้ดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ในหลาย ๆ ด้านผลการวิเคราะห์การบริหารและการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลดังนี้

บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลรอบเมือง อำเภอเมืองปราจีนบุรี เข้ารับการอบรมเพิ่มพูนความรู้และศักยภาพหลักสูตร และพัฒนาบุคลากรให้มีความก้าวหน้าอยู่เสมอ มีการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาช่วยในการ

บริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล มีการส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาตนเองอยู่เสมอ พร้อมทั้งจะรองรับการเปลี่ยนแปลง และพร้อมพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นองค์กรที่มีความทันสมัยพร้อมรับใช้ประชาชนได้อย่างรวดเร็ว

ปัญหาและอุปสรรค/เปรียบเทียบกับปีที่ผ่านมา

๑. การโอน (ย้าย)ไปราชการสังกัดหน่วยงานท้องถิ่นอื่น ส่งผลทำให้ขาดอัตรากำลังในการปฏิบัติงานและความต่อเนื่องในการดำเนินงาน ด้านความรับผิดชอบงาน โดยเฉพาะบุคลากรที่เคยผ่านการอบรมหลักสูตรต่างๆ แล้ว ซึ่งมีผลกระทบต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานอย่างยิ่ง

๒. กระบวนการสรรหา บรรจุและแต่งตั้งข้าราชการทดแทนตำแหน่งว่างมีความล่าช้าอัตรากำลังที่ว่างดำเนินการขอใช้บัญชีกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น(ก.สอ.) ปัจจุบันยังขาดอัตรากำลังหลายอัตรา ทั้งตำแหน่งสายงาน ผู้บริหาร และสายงานผู้ปฏิบัติ

ข้อเสนอแนะ

๑. ควรมีการพัฒนาบุคลากรในรูปแบบต่าง ๆ โดยเฉพาะการจัดฝึกอบรมบุคลากรอย่างต่อเนื่อง โดยจะต้องเป็นหลักสูตรที่สอดคล้องกับการปฏิบัติงานตามสายงาน และความหลากหลายโดยคำนึงถึงสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนอื่นที่เกี่ยวข้องรวมถึงให้ ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมและความต้องการของบุคลากรในหน่วยงาน

๒. ควรมีการพัฒนาทรัพยากรบุคคลด้านทักษะดิจิทัล ซึ่งจะพัฒนาความรู้ ความสามารถ ประสิทธิภาพและทักษะด้านดิจิทัลแก่บุคลากรในสังกัดเพื่อให้สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

๓. ควรส่งเสริมให้บุคลากรเกิดความกระตือรือร้นในการพัฒนาตนเอง ส่งเสริมในการพัฒนาตนเองในทุก ๆ ด้าน

๔. ควรส่งเสริมให้บุคลากรได้พัฒนาตนเองเป็นรายบุคคลด้วยการอบรมที่พัฒนาโดยกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น

๕. การส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลให้ครอบคลุมทุกสายงานและส่งเสริมการนำเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้ในการพัฒนาบุคลากรและการปฏิบัติงานเพื่อเกิดความคิดสร้างสรรค์และการพัฒนา เติบโตก้าวหน้ามากขึ้น

๖. ควรมีการติดตามประเมินผลการฝึกอบรมอย่างต่อเนื่อง และทำให้เป็นระบบซึ่งจะช่วยให้การพัฒนาบุคลากรมีประสิทธิภาพ เกิดผลสำเร็จอย่างเป็นรูปธรรมส่งเสริมให้บุคลากรมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้งานซึ่งกันและกัน ภายในส่วนราชการ และมีการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานในตำแหน่งที่ขาดแคลนหรือตำแหน่งว่าง ได้อย่างต่อเนื่องและเหมาะสม