



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลโป่งแดง โทร.๐-๔๔๓๓-๓๔๕๕

ที่ นม ๙๒๕๐๑/-

วันที่ ๓ ตุลาคม ๒๕๖๕

เรื่อง รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

เรียน นายกองค์การบริหารส่วนตำบลโป่งแดง

ด้วยงานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลโป่งแดง ได้ดำเนินการจัดทำนโยบายและกลยุทธ์ด้านโครงสร้าง การบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล การสร้างระบบบริหารจัดการความรู้ ด้านอัตรากำลังและการบริหารอัตรากำลัง ระยะเวลา ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๓ – ๒๕๖๕) เพื่อเป็นการพัฒนาบุคลากร และเพิ่มความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี มีวิธีการปฏิบัติงานตามลักษณะงานที่รับผิดชอบ สามารถปฏิบัติราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในสถานการณ์ความเปลี่ยนแปลง เพื่อให้บุคลากรทุกคนได้รับพัฒนา ด้านคุณธรรมจริยธรรม เป็นแนวทางในการดำเนินการจัดการพัฒนาฝึกอบรมบุคลากรที่มีประสิทธิภาพให้คงอยู่ คู่องค์กรต่อไป นั้น

บัดนี้ การดำเนินการตามนโยบายและกลยุทธ์การบริหารงานบุคคล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕ ได้ดำเนินการแล้วเสร็จเรียบร้อยแล้ว ดังนั้น งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล จึงขอรายงานให้นายกองค์การบริหารส่วนตำบลโป่งแดงทราบ รายละเอียดตามเอกสารแนบมาพร้อมบันทึกข้อความนี้

(นางสาวอรุณรัตน์ คำวงษา)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

- ความเห็น หัวหน้าสำนักปลัด

(นางสาวอรชา เชื้อจันทิก)

หัวหน้าสำนักปลัด

- ความเห็น ปลัด อบต.

(นายจิรกร แซ่จ้อหอ)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลโป่งแดง

- ความเห็น นาย อบต.

(นายสีปนนท์ ศรีโพธา)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลโป่งแดง

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๕
องค์การบริหารส่วนตำบลโป่งแดง อำเภอขามทะเลสอ จังหวัดนครราชสีมา

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ
๑. การวางแผนกำลังคน งานแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๓-๒๕๖๕)	๑. เพื่อให้ อบต.มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน ๒. เพื่อให้ อบต.มีการกำหนดประเภทตำแหน่ง สายงาน การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างส่วนราชการให้เหมาะสมกับการกิจอำนาจหน้าที่ของ อบต. ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตาม พรบ.กำหนดแผนและขั้นตอนกระจายอำนาจให้ อบต. พ.ศ. ๒๕๔๒ ๓. เพื่อให้ ก.อบต.จังหวัด สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ว่าถูกต้องเหมาะสมกับการกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของส่วนราชการนั้นหรือไม่ ๔. เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการพัฒนาบุคลากรของ อบต. ๕. เพื่อให้ อบต.สามารถวางแผนอัตรากำลังในการบรรจุและแต่งตั้งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานของ อบต.เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบอย่างมีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกภารกิจงานหรือหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถให้บริการสาธารณะ แก้ไขปัญหา และตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี	ตามประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลโป่งแดง เรื่อง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓-๒๕๖๕ ลงวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ โดยมีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ เป็นต้นไป	มีการดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี พ.ศ.๒๕๖๓-๒๕๖๕ โดยได้ให้พนักงานส่วนตำบลเข้ารับการอบรมเพื่อพัฒนาความรู้ตามสายงานตำแหน่งให้เป็นไปตามแผนพัฒนาบุคลากร

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ
๒. การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร งานบรรจุและแต่งตั้งผู้สอบแข่งขันได้เป็น พนักงานส่วนตำบล	เพื่อให้พนักงานส่วนตำบลที่มีความรู้ความสามารถดำรง ตำแหน่งที่ว่างตามแผนอัตรากำลังที่กำหนดไว้ และปฏิบัติ หน้าที่ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง	๑. วันที่ ๓ พฤษภาคม ๒๕๖๕ รับโอนพนักงานส่วนตำบลราย นายจิรกร แซ่จ้อหอ ปลัด อบต.	
๓. การประเมินผลการปฏิบัติงาน งานประเมินผลการปฏิบัติงานของ พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้าง ประจำปี ๒๕๖๕	เพื่อประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕ และนำไปสู่การเลื่อนขั้นเงินเดือน เลื่อนระดับ การได้รับ ประโยชน์ตอบแทนอื่น เป็นต้น	-พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ ได้รับการ เลื่อนขั้นเงินเดือนครบทั้ง ๒ รอบการประเมิน โดยใช้ข้อมูลจากแบบประเมินผลการ ปฏิบัติงาน -พนักงานจ้างทั่วไปได้รับการประเมินผลการ ปฏิบัติงาน ตามตัวชี้วัดที่ได้ตกลงไว้กับหัวหน้า ส่วนราชการตามแบบประเมินการปฏิบัติงาน	เกิดความยุติธรรมและเที่ยง ธรรมในการประเมินผลการ ปฏิบัติงานของพนักงานส่วน ตำบล ลูกจ้างประจำ และ พนักงานจ้าง ประจำปี งบประมาณ ๒๕๖๕

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ
๔. การส่งเสริมจริยธรรมและรักษาวินัย โครงการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม ประจำปี ๒๕๖๕ องค์การบริหารส่วนตำบลโป่งแดง อำเภอขามทะเลสอ จังหวัดนครราชสีมา	๒.๑ เพื่อเสริมสร้างให้พนักงานและพนักงานจ้างองค์การบริหารส่วนตำบลโป่งแดง ทุกระดับ ได้มีความรู้ ความเข้าใจ ด้านวินัย คุณธรรม จริยธรรมและจรรยาของข้าราชการ ที่บัญญัติไว้เป็นข้อ กฎหมาย กฎ และระเบียบ เห็นความสำคัญและเสริมสร้างภาพลักษณ์ของหน่วยงานให้มีความโปร่งใสและเป็นธรรม ๒.๒ เพื่อส่งเสริมให้พนักงานและพนักงานจ้างองค์การบริหารส่วนตำบลโป่งแดง ทุกระดับ มีกระบวนทัศน์วัฒนธรรม และค่านิยมในการปฏิบัติงานที่มุ่งเพิ่มสมรรถนะและพัฒนาระบบราชการ ไทยโดยยึดหลักบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีหลักเศรษฐกิจพอเพียงเป็นแนวทางเพื่อประโยชน์สุขของประชาชน ๒.๓ เพื่อส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และหลักธรรมทางพระพุทธศาสนา ให้กับพนักงานและพนักงานจ้างองค์การบริหารส่วนตำบลโป่งแดงทุกระดับ และเพิ่มประสิทธิภาพในการ ปฏิบัติงาน ในการพัฒนาคุณภาพชีวิตและการทำ งานให้มีคุณลักษณะเป็นข้าราชการยุคใหม่ที่มีคุณธรรม จริยธรรม ๔.๔ เพื่อให้พนักงาน และพนักงานจ้างองค์การบริหารส่วนตำบลโป่งแดงทุกระดับ มีความรู้ความเข้าใจและยึดมั่นในหลักคุณธรรม จริยธรรม และนำหลักธรรมทางพระพุทธศาสนา มาปรับใช้ ใน การปฏิบัติงานให้บรรลุผลสัมฤทธิ์	๑. จัดทำโครงการเสนอผู้บริหารอนุมัติ ๒. กิจกรรมเข้าวัด ปฏิบัติธรรม ทำบุญถวายสังฆทาน	เป็นกิจกรรมที่ควรดำเนินการต่อเนื่องทุกปี

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ
๕. การสรรหาคนดีคนเก่ง โครงการเชิดชูเกียรติพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลโป่งแดงผู้มีคุณธรรมและ จริยธรรมในการปฏิบัติราชการและให้บริการ ประชาชนดีเด่น ประจำปี ๒๕๖๕	๑. เพื่อการยกย่อง เชิดชูเกียรติพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และ พนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลโป่งแดง ผู้มี คุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติราชการ ๒. เพื่อเป็นขวัญกำลังใจในการปฏิบัติราชการ ๓. เพื่อเป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติราชการ ๔. เพื่อเป็นเกียรติและศักดิ์ศรีให้แก่ตัวเอง และบุคคลรอบข้าง ๕. เพื่อส่งเสริมและสนับสนุนการปฏิบัติตามรัฐธรรมนูญแห่ง ราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๕๐ มาตรา ๒๗๙ ๖. เพื่อเป็นการส่งเสริมคุณธรรมของข้าราชการตามระเบียบ สำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการส่งเสริมคุณธรรมแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๕๐	๑. คัดเลือกพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วน ตำบลโป่งแดง ผู้มีคุณธรรมและจริยธรรมด้าน การบริการประชาชนดีเด่น -นางนุโลม หงษ์ยนต์ ตำแหน่ง ผช.จพง.จัดเก็บรายได้ ๒. คัดเลือกพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วน ตำบลโป่งแดง ผู้มีคุณธรรมและจริยธรรมด้าน ความเสียสละและอุทิศเวลาให้แก่ราชการ -นางวาริน เบาสูงเนิน ตำแหน่ง พนักงานจ้างทั่วไป (แม่บ้าน)	เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจ ให้กับพนักงาน ลูกจ้างและ พนักงานจ้าง ขององค์การ บริหารส่วนตำบลโป่งแดง จึงควรจัดให้มีโครงการฯ อย่างต่อเนื่องในทุกๆปี

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ
๖.การพัฒนาบุคลากร งานแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปี งบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖	๑. เพื่อให้ผู้เข้ารับการบรรจุแต่งตั้งเข้ารับราชการเป็น พนักงานส่วนตำบลได้เรียนรู้แบบแผนของทางราชการ หลักและวิธีการปฏิบัติราชการ เข้าใจถึงบทบาทและหน้าที่ และแนวทางการปฏิบัติตนเป็นข้าราชการที่ดี ตามหลักสูตร ที่ ก.อบต.กำหนด ๒. เพื่อใช้เป็นกรอบและแนวทางในการพัฒนาพนักงานส่วน ตำบลลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง ๓. เพื่อพัฒนาและยกระดับขีดความสามารถของบุคลากรทุก คนปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต ยุติธรรม เสียสละ โปร่งใสพร้อมรับการตรวจสอบ โดยยึดประโยชน์ส่วนรวม มากกว่าประโยชน์ส่วนตน ๔. เพื่อให้ผู้บังคับบัญชาที่มีหน้าที่พัฒนาผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะ ทักษะ คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพ ๕. เพื่อให้ผู้บังคับบัญชาทุกระดับมีหน้าที่รับผิดชอบในการ ควบคุมดูแล และการพัฒนาผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาที่อยู่ภายใต้ การบังคับบัญชาโดยตรง รวมทั้งผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาที่เพ่งย้าย หรือโอนมาดำรงตำแหน่ง ซึ่งอยู่ภายใต้การบังคับบัญชา ของตน ๖. เพื่อพัฒนาคณะผู้บริหารละสมาชิกสภาองค์การบริหาร ส่วนตำบลมีความสามารถในการบริหารงานอย่างมี ประสิทธิภาพ	ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ องค์การบริหารส่วน ตำบลโป่งแดง มีเจ้าหน้าที่ทั้งหมด ๒๙ คน ดังนี้ ๑.พนักงานส่วนตำบล จำนวน ๑๙ คน ๒.ลูกจ้างประจำ จำนวน ๒ คน ๓.พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๓ คน ๔.พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๕ คน รวมทั้งสิ้น จำนวน ๒๙ คน บุคลากรทั้งหมด ๒๙ คน เข้ารับการฝึกอบรมทั้งหมด ๒๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๘๒.๗๕ %	ควรมีการสำรวจความ ต้องการของบุคลากรใน หน่วยงานที่ประสงค์เข้าร่วม อบรมตามสายงานตำแหน่ง ที่รับผิดชอบ

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ
๗. การสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ	- เพื่อให้บุคลากรในแต่ละตำแหน่งเข้าใจ รับทราบถึงความก้าวหน้าในสายอาชีพของตนในแต่ละตำแหน่ง ตลอดจนเข้าใจบทบาทหน้าที่และแนวทางการปฏิบัติตนเป็นข้าราชการที่ดี - เพื่อใช้เป็นกรอบและแนวทางในการพัฒนาบุคลากร เพื่อพัฒนาและยกระดับขีดความสามารถของบุคลากร ให้ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต ยุติธรรม เสียสละ โปร่งใส พร้อมรับการตรวจสอบ โยธิตประโยชน์ส่วนรวม มากกว่าประโยชน์ส่วนตน - เพื่อให้การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล เป็นไปตามระเบียบกฎหมาย ไม่ก่อให้เกิดปัญหาในด้านงานบริหารงานบุคคล - เพื่อให้ผู้บังคับบัญชาทุกระดับมีหน้าที่รับผิดชอบตระหนักถึงความก้าวหน้าในสายอาชีพของผู้ใต้บังคับบัญชาโดยตรง เพื่อพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลไปง่แดงให้มีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผลตามตำแหน่งหน้าที่ตามเส้นทางความก้าวหน้าของสายอาชีพ	- บุคลากรได้รับเอกสารคู่มือการวางแผน ความก้าวหน้าในสายอาชีพ ประจำปี ๒๕๖๕	มีการประชาสัมพันธ์เส้นทาง ความก้าวหน้าในสายอาชีพ ให้พนักงานทุกคนรับทราบ

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ
๘. การพัฒนาคุณภาพชีวิต	- เพื่อเพิ่มผลผลิตขององค์กร เนื่องจากการจัดการคุณภาพชีวิตในองค์กรทำให้องค์กรมีนโยบายและการวางแผนด้านคุณภาพชีวิต มีการจัดกลยุทธ์การพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานด้านต่างๆ ทั้งในด้านลักษณะงาน บุคลากร และสภาพแวดล้อมที่ดี ซึ่งส่งผลโดยตรงและทางอ้อมต่อการดำเนินงาน ส่งผลให้ผลผลิตภาพขององค์กรเพิ่มขึ้น - เพื่อเพิ่มขวัญและกำลังใจของผู้ปฏิบัติงาน เนื่องจากมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีให้พนักงานมีความพึงพอใจในงานก่อให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ทั้งยังส่งผลต่อความผูกพันและจงรักภักดีต่อองค์กร - เพื่อปรับปรุงศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน การพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานด้วยการเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานเพิ่มพูนทักษะความสามารถของตนเอง เช่น การฝึกอบรม หรือการพัฒนาต่างเป็นการเพิ่มศักยภาพของผู้ปฏิบัติงานให้สูงขึ้น	- การเลื่อนขึ้นเงินเดือน การเพิ่มค่าจ้างประจำปี ๒ ครั้ง ต่อ/ปี - การจัดทำกิจกรรม ๕ส - การเข้ารับการฝึกอบรมของพนักงานประจำปี ๒๕๖๕	องค์กรควรให้การสนับสนุนงบประมาณในการเข้ารับการฝึกอบรมของพนักงานส่วนตำบลอย่างเพียงพอ

แบบรายงานผลการดำเนินงานตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล
องค์การบริหารส่วนตำบลโป่งแดง อำเภอลำดวน จังหวัดสุรินทร์

ประเด็นนโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน
๑. ด้านการสรรหา	๑.๓ ประกาศรับโอน(ย้าย)พนักงานส่วนตำบลให้ดำรงตำแหน่งสายงานผู้ปฏิบัติ	ดำเนินการประกาศรับโอน(ย้าย) พนักงานส่วนตำบลสายงานผู้ปฏิบัติที่ว่างตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ.๒๕๖๓ - ๒๕๖๕
ปัญหาและอุปสรรค/เปรียบเทียบกับปีที่ผ่านมา ประชาชนมีความเป็นอยู่ที่ดี มีความสุข ได้รับการติดตามและได้รับการตอบสนองตรงต่อความต้องการในการแก้ปัญหาของประชาชนที่เกิดขึ้น ซึ่งขึ้นอยู่กับกระบวนการปฏิบัติของบุคลากรในหน่วยงานทุกคน จึงเป็นปัจจัยสำคัญในการปฏิบัติงานของหน่วยงานเนื่องจากปฏิบัติงานตามภารกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลเมื่อเปรียบเทียบกับปีที่ผ่านมา มีการพัฒนาขึ้นอย่างต่อเนื่องทุกปี ข้อเสนอแนะ/แนวทางแก้ไข พนักงานในรุ่นต่อไปที่เข้ามาทำงานในองค์กร		
๒. ด้านการพัฒนา	๒.๑ จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ให้สอดคล้องตามความจำเป็นและความต้องการในการพัฒนาบุคลากรในหน่วยงาน	มีการดำเนินการจัดทำแผนพัฒนา บุคลากรประจำปี พ.ศ.๒๕๖๓ - ๒๕๖๕ โดยพิจารณาให้พนักงานส่วนตำบลเข้ารับการอบรมเพื่อพัฒนาความรู้ตามสายงานตำแหน่งให้เป็นไปตามแผนพัฒนาบุคลากร
	๒.๒ ดำเนินการประเมินพนักงานส่วนตำบลตามเกณฑ์มาตรฐานกำหนดตำแหน่งในความรู้ ทักษะ และสมรรถนะ	ประเมินพนักงานส่วนตำบล เพื่อพิจารณาจัดส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมตามตำแหน่งสายงาน
ปัญหาและอุปสรรค/เปรียบเทียบกับปีที่ผ่านมา ๑. การไม่สอดคล้องกันในหัวข้อที่จะพัฒนา เช่น การส่งบุคลากรไปอบรมกับหน่วยงานภายนอกของแต่ละคนเมื่อเสร็จสิ้นกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรแล้ว ผู้ที่เข้าร่วมกิจกรรมในการพัฒนาบุคลากรไม่สามารถนำเอาความรู้ที่ได้รับมาใช้งานได้ ๒. การดำเนินการตามแผนพัฒนาไม่เป็นไปตามแผนพัฒนาบุคลากร ไม่เป็นไปตามแผนที่วางไว้ เนื่องจากในช่วงที่จะจัดโครงการฝึกอบรมหรือพัฒนาบุคลากรในเรื่องต่างๆอาจมีกิจกรรมอื่นๆแทรกในช่วงนั้นทำให้ต้องเลื่อนออกไปทำให้เกิดผลกระทบแผนทั้งระบบ ๓. ปัญหาในระบบการพัฒนาบุคลากร เมื่อดำเนินการสำรวจความต้องการในการจัดฝึกอบรมเรียบร้อยแล้ว เมื่อถึงขั้นตอนการฝึกอบรมปรากฏว่าบุคลากรจากสำนัก/กองต่างๆที่แสดงความประสงค์อยากให้อบรมติดภารกิจไม่สามารถเข้าร่วมการอบรมได้ ข้อเสนอแนะ/แนวทางแก้ไข ๑. การแก้ไขปัญหาการจัดฝึกอบรมไม่ตรงตามความต้องการของกลุ่มเป้าหมาย ต้องแก้ไขปัญหาโดยการสำรวจความต้องการของบุคลากรว่ามีกองใดที่สนใจเข้าร่วมการจัดอบรมหลักสูตรไหนบ้าง และกำหนดหลักสูตรการฝึกอบรมให้สอดคล้องกับความต้องการมากที่สุด ๒. การแก้ไขปัญหาการพัฒนาบุคลากรที่ยังไม่สามารถดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากรได้นั้น จะต้องประกาศแผนพัฒนาบุคลากรในรอบปีงบประมาณให้ทุกส่วนราชการทราบ และให้หัวหน้าส่วนราชการมาประชุมเพื่อกำหนดตารางการจัดอบรมหรือศึกษาดูงานเพื่อป้องกันไม่ให้เกิดการจัดกิจกรรมที่ทับซ้อนกันขึ้น ๓. แนวทางการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นของกระบวนการพัฒนาบุคลากร ในกรณีที่บุคลากรในหน่วยงานที่แสดงความประสงค์ให้จัดการฝึกอบรมไว้ แต่เมื่อฝ่ายจัดฝึกอบรมได้จัดโครงการขึ้นแต่ละบุคลากรที่แจ้งความประสงค์ไว้เกิดติดภารกิจไม่สามารถเข้าร่วมอบรมได้ ซึ่งการแก้ปัญหานี้จะน้อมมีการจัดทำบัญชีรายชื่อของบุคลากรที่แจ้งความประสงค์ไว้และติดตามให้บุคลากรเข้าร่วมโครงการฝึกอบรมตามที่แจ้งความประสงค์ไว้		

๓. ด้านการธำรง รักษาไว้และแรงจูงใจ	๓.๑ ประชาสัมพันธ์และเผยแพร่เส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ	มีการประชาสัมพันธ์เส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพให้พนักงานทุกคนทราบ
	๓.๒ ดำเนินการบันทึก แก้ไข ปรับปรุง ข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นในระบบฯ ให้ถูกต้อง ครบถ้วน และเป็นปัจจุบัน	ดำเนินการบันทึก แก้ไข ปรับปรุง ข้อมูลพนักงานในระบบศูนย์ข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นเป็นปัจจุบัน ครบถ้วน ถูกต้อง
	๓.๓ การประเมินผลการปฏิบัติงานที่เป็นธรรม เสมอภาค ตรวจสอบได้	ดำเนินการจัดทำแบบประเมินตัวชี้วัดข้อตกลงการปฏิบัติราชการ โดยมีผู้บังคับบัญชา กำกับดูแล ติดตาม รวมถึงคณะกรรมการกลั่นกรองผลการพิจารณาผลการปฏิบัติงาน ให้ความรู้ทักษะ และสมรรถนะ อย่างเป็นธรรม เสมอภาค ตามหลักเกณฑ์ ก.อบต.ที่กำหนด

ปัญหาและอุปสรรค/เปรียบเทียบกับปีที่ผ่านมา

๑. การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลตั้งแต่ขั้นตอนการเตรียมการประเมินผล การจัดทำคำรับรองบุคคล การติดตามและให้คำปรึกษาแนะนำการปฏิบัติงานการประเมินผลการปฏิบัติงาน รวมถึงการจัดเรียงผลการประเมินของสำนัก/กอง เสนอต่อคณะกรรมการกลั่นกรองประเมินผลการพิจารณา บางครั้งคะแนนไม่เป็นไปตามความประสงค์จะทำให้ผู้รับการประเมินไม่พึงพอใจได้

ข้อเสนอแนะ/แนวทางแก้ไข

กระบวนการรวบรวมและพิจารณาต้องใช้ความรอบคอบในการพิจารณาและโปร่งใสมีความยุติธรรมมากที่สุด