



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลท่าตูม อำเภอเมืองมหาสารคาม จังหวัดมหาสารคาม
ที่ มค ๗๕๒๐๓.๑/๑๐ วันที่ ๒๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๕

เรื่อง รายงานผลการดำเนินงานตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔

เรียน นายกองค์การบริหารส่วนตำบลท่าตูม

งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลท่าตูม ขอสรุปผลการดำเนินงานตามนโยบายการบริหารงานทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ รายละเอียดตามแบบรายงานผลการดำเนินงานที่แนบเรียนมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

(ลงชื่อ)

(นางสาวสุชาดา มะหังสา)
นักทรัพยากรบุคคล

ความเห็นหัวหน้าสำนักปลัด.....

(ลงชื่อ)

(นายชรัส ตี คำพิฑูรย์)
หัวหน้าสำนักปลัด

ความเห็นปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล.....

(ลงชื่อ)

(นายประมุข แหงคำ)
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

ความเห็น/คำสั่ง นายกองค์การบริหารส่วนตำบลท่าตูม.....

(ลงชื่อ)

(นายสมเดช ประทุมไชย)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลท่าตูม

สำนักปลัด

งานการเจ้าหน้าที่

โทร.๐-๔๓๗๕-๐๘๕๖



รายงานผลการดำเนินการ
ตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔

องค์การบริหารส่วนตำบลท่าตูม
อำเภอเมืองมหาสารคาม จังหวัดมหาสารคาม

แบบรายงานผลการดำเนินงานตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔
องค์การบริหารส่วนตำบลท่าชุม อำเภอเมืองมหาสารคาม จังหวัดมหาสารคาม

๑. ด้านการวางแผนกำลังคนและการสรรหา				
ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
๑. การจัดทำแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ เพื่อใช้ในการกำหนดโครงสร้างและกรอบอัตราค่าจ้างที่รองรับภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล	- เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลมีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน - เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลมีการกำหนดตำแหน่งการจัดอัตราค่าจ้างโครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล - เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตราค่าจ้าง การพัฒนาบุคลากร - เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลสามารถปฏิบัติงานได้อย่างต่อเนื่องเพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์มากที่สุด	อบต.ท่าชุม มีการจัดทำแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ถูกต้องครบถ้วนตามมติเห็นชอบของ ก. อบต. จังหวัดมหาสารคาม ในการประชุม ครั้งที่ ๙/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๔ กันยายน ๒๕๖๓	อบต.ท่าชุม มีการประกาศใช้แผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ ตามมติเห็นชอบ ก. อบต. จังหวัดมหาสารคาม ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๔ กันยายน ๒๕๖๔	ควรมีการพิจารณาดำเนินการปรับปรุงแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี ในทุกๆ ปี เพื่อปรับปรุงการงานให้สอดคล้องกับภารกิจราชการของงานในปัจจุบัน
๒. จัดทำและดำเนินการตามแผนสรรหาข้าราชการและพนักงานจ้างให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงหรือทดแทนอัตราค่าจ้างที่ลาออกหรือโอน (ย้าย)	- เพื่อให้การปฏิบัติงานภายในองค์การบริหารส่วนตำบลมีความต่อเนื่อง และมีบุคลากรรับผิดชอบในแต่ละงานโดยตรง เพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์มากที่สุด	- ดำเนินการสรรหาบุคลากรเพื่อทดแทนตำแหน่งที่ว่างในแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖	- ดำเนินการแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบลให้ออกจากราชการไปแล้วเพื่อบรรจุกลับเข้ารับราชการให้กับ นายประเสริฐ คำแสนพันธ์ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองช่าง ตามคำสั่ง อบต.ท่าชุม ที่ ๒๙๔/๒๕๖๔ ลงวันที่ ๑๑ ตุลาคม ๒๕๖๔ และดำนมดีเห็นชอบ ก. อบต. จังหวัดมหาสารคามในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๒๙ กันยายน ๒๕๖๔	เพื่อเป็นการป้องกันการบริหารงานในส่วนของการจ้างมาชั่วคราว ซึ่งอาจจะทำให้งานไม่แล้วเสร็จตามระยะเวลาที่กำหนด

๑. ด้านการวางแผนกำลังคนและการสรรหา				
ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
๓. การรับสมัครคัดเลือกบุคคลเพื่อบรรจุและแต่งตั้งเข้ารับราชการหรือประกาศรับโอน (ย้าย) พนักงานส่วนท้องถิ่นมาดำรงตำแหน่งที่ว่าง	- เพื่อให้การปฏิบัติงานภายในมีความต่อเนื่องและเกิดความคล่องตัว และให้ได้มาซึ่งบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถโดยตรงกับหน้าที่ความรับผิดชอบเพื่อให้งานเกิดผลสัมฤทธิ์มากที่สุด	- มีตำแหน่งว่างตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ เนื่องจากมีพนักงานส่วนตำบลตำแหน่งสายงานผู้บริหารขอโอน (ย้าย) จึงต้องประกาศรับโอน (ย้าย) ภายใน ๖๐ วัน นับจากวันที่มีตำแหน่งว่าง	- ดำเนินการประกาศรับโอน (ย้าย) พนักงานส่วนตำบลเพื่อมาดำรงตำแหน่งสายงานผู้บริหาร (นักบริหารงานช่างระดับต้น) ตามประกาศ อบต.ท่าตูม ลงวันที่ ๑๕ กรกฎาคม ๒๕๖๔ - ดำเนินการบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบลที่ออกจากราชการไปแล้วกลับเข้ารับราชการใหม่ให้กับนายประเสริฐ คำแสนพันธ์ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองช่าง ตามคำสั่ง อบต.ท่าตูม ที่ ๒๗๔/๒๕๖๔ ลงวันที่ ๑๑ ตุลาคม ๒๕๖๔ ตามมติเห็นชอบของ ก.อบต.จังหวัดมหาสารคาม ในการประชุมครั้งที่ ๔/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๒๗ กันยายน ๒๕๖๔	- ดำเนินการตามประกาศ ก.อบต.จังหวัดมหาสารคาม เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบรรจุผู้ออกจากราชการไปแล้วกลับเข้ารับราชการ พ.ศ. ๒๕๖๓ ลงวันที่ ๙ มิถุนายน ๒๕๖๓ - การดำเนินการมีความถูกต้อง ครบถ้วน โปร่งใสและยุติธรรม
๒. ด้านการพัฒนาบุคลากร				
๑. จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี และดำเนินการตามแผนฯ ให้สอดคล้องตามความจำเป็น	- เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะคติที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการในทุกๆ ตำแหน่ง เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น	- อบต.ท่าตูม มีการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรได้อย่างถูกต้อง ครบถ้วน พร้อมทั้งมีการประกาศใช้แผนพัฒนาบุคลากร พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖	- มีการดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ โดยพิจารณาให้บุคลากรได้เข้ารับการอบรมเพื่อพัฒนาความรู้ ความเข้าใจ ตามสายงานตำแหน่ง ให้เป็นไปตามแผนพัฒนาบุคลากร	- เพื่อให้การพัฒนาบุคลากรเกิดประสิทธิภาพ ควรดำเนินการสำรวจความต้องการในการพัฒนาในแต่ละตำแหน่งเพื่อให้สอดคล้องกับกระบวนการและวิธีการพัฒนา ตรงกับความต้องการ
๒. กำหนดเส้นทางการพัฒนาบุคลากรเป็นกรอบในแผนการพัฒนาบุคลากรแต่ละตำแหน่ง	- เพื่อให้กระบวนการและวิธีการพัฒนาเกิดประสิทธิภาพและตรงตามความต้องการของบุคลากรแต่ละตำแหน่งและเพื่อให้เกิดความต่อเนื่องในการพัฒนา	- บุคลากรมีประสิทธิภาพในการทำงานและสามารถนำความรู้ที่ได้จากการฝึกอบรมมาพัฒนาและประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	- มีการวางแผนการพิจารณาส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมตามสายงานความก้าวหน้าให้กับบุคลากรในทุกตำแหน่ง ทุกสายงาน	- ควรส่งเสริมให้บุคลากรมีการพัฒนาด้วยตนเอง และมีความต่อเนื่องขององค์ความรู้ที่มี และสามารถถ่ายทอดความรู้ สร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ได้

ประเด็นนโยบาย/แผนการ ดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
๒. ด้านการพัฒนาบุคลากร				
๓. ดำเนินการประเมินศักยภาพงาน ส่วนตำบลตามเกณฑ์มาตรฐาน กำหนดตำแหน่งในความรู้ ทักษะและสมรรถนะ	- เพื่อให้การปฏิบัติงานและตรงตาม มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง	- บุคลากรได้รับการพัฒนาและ นำความรู้มาประยุกต์ใช้ในการ ทำงานได้ตรงตามตำแหน่ง	- องค์การบริหารส่วนตำบลมีการประเมิน บุคลากรตามเกณฑ์มาตรฐานกำหนด ตำแหน่งเพื่อพิจารณาจัดส่งบุคลากรเข้ารับ การอบรมเพื่อเป็นการพัฒนาความรู้ ความสามารถในด้านสายงาน	- จัดให้มีการพัฒนาความรู้ และทักษะในการทำงานไปพร้อมๆ กัน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน
๔. ดำเนินการประเมินความพึงพอใจ ของบุคลากร	- เพื่อวัดระดับความพึงพอใจ ของบุคลากรในองค์กร - เพื่อนำผลการประเมินมาปรับปรุง แนวทางและวิธีการบริหาร ทรัพยากรบุคคลในองค์กร	- บุคลากรเกิดความภาคภูมิใจ ในการทำงานร่วมกับองค์กร	- หน่วยงานมีความพึงพอใจของบุคลากร ในการบริหารทรัพยากรบุคคล ทั้งด้านการ พัฒนาบุคลากร สวัสดิการ สภาพแวดล้อม การทำงาน บำเหน็จความชอบ พร้อมทั้ง จิตตคติและนำผลความพึงพอใจของพนักงาน มาพัฒนา	- พัฒนาแนวทางและวิธีการบริหาร ทรัพยากรบุคคลให้มีความหลากหลาย และสามารถตอบสนองความต้องการ ของบุคลากรครบถ้วนทุกตำแหน่งงาน
๕. ด้านการดำรงไว้และแรงจูงใจ				
๑. ประชาสัมพันธ์และเผยแพร่ แนวทางเส้นทางความก้าวหน้า ในสายงานตำแหน่งให้บุคลากรทราบ	- เพื่อสร้างองค์การแห่งการ เรียนรู้ - เพื่อเป็นการเสริมสร้างความพร้อม ให้กับบุคลากร	- บุคลากรสามารถทราบถึง เส้นทางความก้าวหน้าในตำแหน่ง งานของตนและสามารถเสริม ความพร้อมได้ครบถ้วนสมบูรณ์	- หน่วยงานมีการพัฒนาองค์ความรู้ (Knowledge Management) และประชา สัมพันธ์ความก้าวหน้าในสายงานตำแหน่ง ให้บุคลากรทราบ พร้อมทั้งให้คำปรึกษา	- ควรมีการจัดอบรมหรือฝึกอบรม เพื่อพัฒนาบุคลากรในสังกัดตามผล การสำรวจข้อมูลเชิงวิเคราะห์สภาพปัญหา และความต้องการของบุคลากร - ดำเนินการทดสอบความรู้ความเข้าใจ ก่อนและหลังการอบรมหรือฝึกอบรม พร้อมสรุปผลการดำเนินงาน
๒. ดำเนินการบันทึก แก้ไข ปรับปรุง ข้อมูลบุคลากรในระบบศูนย์ข้อมูล บุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติให้ถูกต้อง ครบถ้วนและเป็นปัจจุบัน	- เพื่อให้ข้อมูล มีความถูกต้อง ครบถ้วนและสามารถตรวจสอบได้	- ข้อมูลในระบบมีความถูกต้อง ครบถ้วน คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐	- หน่วยงานมีการปรับปรุงระบบดังกล่าว ตามระยะเวลาที่กรมส่งเสริมการปกครอง ท้องถิ่นกำหนดทุกระยะแล้วเสร็จตามที่ กำหนดไว้ทั้งในส่วนของผู้ปฏิบัติงาน ส่วนตำบลและพนักงานจ้าง และบุคลากร ทางการศึกษา	- เห็นควรเสริมสร้างความรู้ให้กับ เจ้าหน้าที่ที่รับผิดชอบได้เข้ารับทราบ ฝึกอบรมอย่างต่อเนื่อง
๓. จัดให้มีการประเมินการประเมินผล การปฏิบัติงานการที่เป็นธรรม มีความเสมอภาค และสามารถ ตรวจสอบได้	- เพื่อสร้างความเป็นธรรม ความโปร่งใสและสร้างมาตรฐาน ในการประเมินผลในองค์กร	- กระบวนการประเมินผลการ ปฏิบัติงานการที่เป็นธรรมเสมอภาค และสามารถตรวจสอบได้	- หน่วยงานมีการถ่ายทอดตัวชี้วัด โดยผู้บังคับบัญชาต้นลำดับ คู่มือ ก้ากับ ติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานจนถึง กรมการกลับกองผลการปฏิบัติงานและ การพิจารณาผลการปฏิบัติงาน ในความรู้ ทักษะ และสมรรถนะทุก	- จัดทำประกาศหลักเกณฑ์การ ประเมินผลการปฏิบัติงานให้เป็นมาตรฐาน เดียวกัน

ประเด็นนโยบาย/แผนการ ดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
๓. การดำเนินการสร้างและแรงจูงใจ				
๔. จัดให้มีการพิจารณาความดีความชอบตามผลการปฏิบัติงานที่ราชการอยู่เป็นธรรมเนียมอากาศและความสามารถตรวจสอบได้	- เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร - เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน - ให้งานส่วนงานส่วนกลาง ลูกจ้าง และพนักงานจ้างตามผลการประเมินและประกาศหลักเกณฑ์	- พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน	- พิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง ครั้งที่ ๑/๒๕๖๔ และครั้งที่ ๒/๒๕๖๔ เป็นไปตามผลการประเมินผลการปฏิบัติงานและตามประกาศหลักเกณฑ์ที่กำหนด โดยผ่านกระบวนการคณะกรรมการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน	- ดำเนินการแต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองการประเมินผลการปฏิบัติงาน - ดำเนินการแต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน
๕. จัดให้มีการพัฒนาคุณภาพชีวิตให้แก่บุคลากรในด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ด้านความปลอดภัยในการทำงาน ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงาน และด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินชีวิต	- เพื่อสร้างความสุขในการทำงาน - เพื่อสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีของบุคลากร	- บุคลากรรู้สึกปลอดภัยและมีความสุขในการทำงาน	- มีการจัดตั้งอุปกรณ์พื้นฐานในการปฏิบัติงานอย่างครบถ้วนและปลอดภัย - จัดให้มีเครื่องอุปโภคบริโภค - จัดกิจกรรมบำเพ็ญประโยชน์สาธารณะ	- จัดกิจกรรม/โครงการที่เกี่ยวข้องเพื่อความสามารถในองค์กร
๔. ด้านส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และวินัยข้าราชการ				
๑. จัดให้บุคลากรในสังกัดรับทราบถึงประมวลจริยธรรมข้าราชการส่วนท้องถิ่นและข้อบังคับองค์การบริหารส่วนตำบล ว่าด้วยจริยธรรมข้าราชการส่วนท้องถิ่น	- เป็นเครื่องมือกำกับความประพฤติของข้าราชการ - ยึดถือในหลักการและแนวทางการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ - ให้ความรู้แก่ผู้ปฏิบัติระหว่างองค์กรและข้าราชการในระดับ	- จัดทำประกาศประมวลจริยธรรมของข้าราชการประจำปี - มีแนวทางปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม	- ประชาสัมพันธ์ให้เจ้าหน้าที่ได้รับทราบเกี่ยวกับประมวลจริยธรรมข้าราชการส่วนท้องถิ่นและข้อบังคับองค์การบริหารส่วนตำบลว่าด้วยจรรยาบรรณข้าราชการส่วนท้องถิ่น	- เสริมสร้างกิจกรรมที่ช่วยส่งเสริมความรู้ในด้านประมวลจริยธรรม
๒. ผู้บังคับบัญชามีคำสั่งมอบหมายงานให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ รวมถึงการควบคุม กำกับ ติดตามและดูแลผู้ใต้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์มาตรฐานระเบียบกฎหมาย ที่เกี่ยวข้อง	- เพื่อให้บุคลากรได้ปฏิบัติงานที่ยุติธรรมกับตำแหน่งและใช้ศักยภาพได้อย่างเต็มที่ - เพื่อป้องกันการมอบหมายงานที่ซ้ำซ้อน	- อบรม/ทำคู่มือ จัดทำคำสั่งมอบหมายงานและมอบหมายหน้าที่ที่ความรับผิดชอบขององค์กร	- ดำเนินการมอบหมายและมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ตามคำสั่ง อบรม/ทำคู่มือที่ ๗๗/๒๕๖๓ ลงวันที่ ๑๖ มีนาคม ๒๕๖๓	- การมอบหมายงานต้องคำนึงถึงตามกำหนดมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละตำแหน่ง รวมถึงพิจารณาถึงความรู้ความสามารถของแต่ละบุคคลประกอบ

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
๓. โครงการฝึกอบรมมาตรฐานคุณธรรมจริยธรรม ตามหลักธรรมาภิบาล อบต.พ่าตุม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖	- เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรมของผู้บริหาร พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้าง สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล ไม่มีความรู้ ความเข้าใจในเรื่องของศีลธรรม จริยธรรม สามารถนำมาใช้ปฏิบัติงานได้อย่างมีความซื่อสัตย์สุจริตทำงานเป็นทีม ทำงานอย่างมีความสุข มีทัศนคติที่ดี มีความสามัคคีในองค์กร	- มีเข้าร่วมโครงการไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ - ผู้เข้าร่วมโครงการมีความพึงพอใจทุกด้าน ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐	- ดำเนินการจัดทำโครงการฝึกอบรมมาตรฐานทางคุณธรรม จริยธรรม ตามหลักธรรมาภิบาล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖	- เสริมสร้างกิจกรรมที่ช่วยส่งเสริมความสุจริตคุณธรรม จริยธรรม

ปัญหาและอุปสรรค/เปรียบเทียบกับปีที่ผ่านมา

๑. ปัญหาและอุปสรรคด้านการพัฒนาบุคลากร

- (๑) องค์การบริหารส่วนตำบลท่าตุม มีการพัฒนาบุคลากรยังไม่เป็นระบบ ไม่ทั่วถึง ไม่ต่อเนื่อง การพัฒนาที่ยังไม่เป็นระบบไม่มีเป้าหมายที่ชัดเจน ขาดการจัดติดตามประเมินผลในภาพรวมของส่วนราชการนั้น ขาดส่งเสริม สนับสนุน ความต้องการหรือความคาดหวังของบุคลากรที่จะกระตุ้นให้เกิดการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง
- (๒) การกำหนดเนื้อหาวิชา และวิธีการพัฒนาไม่ตรงกับตำแหน่งและหน้าที่ที่ได้รับผิดชอบ ทำให้การพัฒนาไม่เกิดผลสัมฤทธิ์ในทางปฏิบัติ
- (๓) งบประมาณในการพัฒนาบุคลากรยังไม่เพียงพอที่จะใช้พัฒนาบุคลากรได้ครบทุกตำแหน่งทุกสายงาน
๒. ปัญหาและอุปสรรคด้านการพัฒนาชีวิตในการทำงาน
 - (๑) ปัญหาการแบ่งพื้นที่กันแบ่งพวงในการทำงาน ขาดความรู้รักใคร่สามัคคี มีทัศนคติในเชิงลบกับองค์กร
 - (๒) องค์การบริหารส่วนตำบลท่าตุมยังขาดขวัญกำลังใจในการทำงาน ไม่เป็นระบบ ซึ่งปัญหาหลักกล่าวทำให้บุคลากรบางส่วนเกิดการต่อต้านในการทำงาน ไม่มีความสุขในการทำงาน ไม่มีความผูกพันที่ต้องศรัทธา

ข้อเสนอแนะ/แนวทางการแก้ไข

๑. ด้านการพัฒนาบุคลากร

- (๑) ควรมีการดำเนินการตามกระบวนการ วิธีการและแนวทางการพัฒนาบุคลากรขององค์กรอย่างเป็นรูปธรรม และชัดเจนขึ้น
- (๒) กระบวนการดำเนินการควรมีการควรวีให้บุคลากรผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินการ ในลักษณะของการร่วมคิดร่วมทำเป็นการรวมพลังของทุกภาคส่วน เพื่อให้สามารถขับเคลื่อนการพัฒนาบุคลากรขององค์กรบรรลุวัตถุประสงค์

(๓) ควรมีการกำหนดรูปแบบการพัฒนาให้สอดคล้องกับตำแหน่งงานและการเรียนรู้ในยุคปัจจุบัน ซึ่งหมายถึงการปรับเปลี่ยนจากระบบการศึกษาเป็นการเรียนรู้จากประสบการณ์ และการฝึกอบรม

๒. ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

- (๑) การพัฒนาระบบงานควรมีการกำหนดนโยบายและระบบการจัดการด้านบุคลากรให้มีประสิทธิภาพ มีระบบการทำงานที่มีประสิทธิภาพ ทำให้เกิดความคล่องตัว และมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน การสร้างวัฒนธรรมการทำงานที่ดีมีประสิทธิภาพ
- (๒) สร้างความผูกพันและความผูกพันของระหว่างบุคลากรให้เป็นองค์กรที่มีความสุข
- (๓) การประเมินผลการทำงานเป็นส่วนหนึ่งที่จะสามารถให้ทราบถึงปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงาน เพื่อที่จะสามารถพัฒนาให้มีการประเมินผลการทำงานอย่างจริงจัง และสามารถนำผลการประเมินดังกล่าวมาใช้ในการพัฒนาบุคลากรได้