



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลงดวน โทร ๐-๔๓๐๒-๔๗๒๗

ที่ มค ๗๔๗๐๑.๑/ ๓๒

วันที่ ๑๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๘

เรื่อง รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

เรียน นายองค์การบริหารส่วนตำบลงดวน

เรื่องเดิม

ตามที่ องค์การบริหารส่วนตำบลงดวน ได้จัดทำนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อให้การบริหารทรัพยากรบุคคลเป็นไปอย่างมีระบบและต่อเนื่อง โดยได้ดำเนินการวางนโยบายหรือทิศทางของหน่วยงานเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีความโปร่งใส สอดคล้องกับการขับเคลื่อนภารกิจของหน่วยงานและทิศทางการปฏิรูปประเทศ มีวัตถุประสงค์ในการผลักดันให้เกิดการปรับปรุง พัฒนาและสร้างความโปร่งใสในการดำเนินการด้านทรัพยากรบุคคลของหน่วยงาน นั้น

ข้อเท็จจริง

จากนโยบายดังกล่าว งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลงดวน ได้ดำเนินการติดตามประเมินผลการดำเนินโครงการตามนโยบายที่วางไว้ เพื่อให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ พระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ศ. ๒๕๔๐ พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ รองรับการปฏิบัติตามแผนการปฏิรูปประเทศและยุทธศาสตร์ชาติ 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 ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๗ ตามรายละเอียดที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

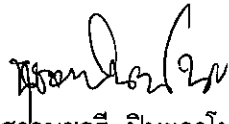
(ลงชื่อ)

(นางสาวธนกร ศรีวงษ์)

นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ

ความเห็นหัวหน้าสำนักปลัด

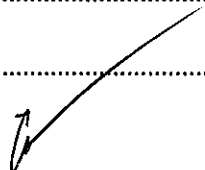
(ลงชื่อ)


(นางสาวนุชจรี ปินะกาโน)

นักวิเคราะห์นโยบายและแผน รักษาราชการแทน
หัวหน้าสำนักปลัด อบต.

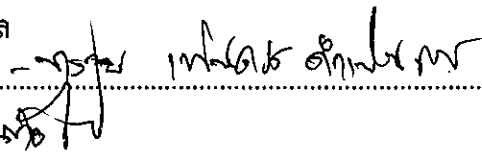
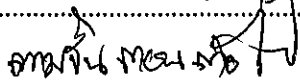
ความเห็นปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

(ลงชื่อ)


(นายพลวรรธน ทองย่อม)

นักวิชาการศึกษา รักษาราชการแทน
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลดงตวน

ความเห็นนายกองค์การบริหารส่วนตำบล

(ลงชื่อ)


(นายมงคล ปัจจัยโคนิ่ง)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลดงตวน



รายงานผล

การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

ขององค์การบริหารส่วนตำบลดงดวน
อำเภอนาดูน จังหวัดมหาสารคาม

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๗
องค์การบริหารส่วนตำบลงดวน อำเภอนาควน จังหวัดมหาสารคาม

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน	งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลา	ปัญหาและอุปสรรค
<p>ประเด็นนโยบาย ที่ ๑ การวางแผน อัตรากำลัง</p>	<p>การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙</p>	<p>- มีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙ มีการ กำหนดโครงสร้าง ส่วนราชการตามอำนาจ หน้าที่ของส่วนราชการ เป็นไปตามประกาศ ก.อบต.จังหวัดมหาสารคาม และกำหนด ตำแหน่ง เพื่อให้สอดคล้องกับปริมาณงาน อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบขององค์กร</p> <p>- การรับโอนข้าราชการประเภทอื่น และ พนักงานส่วนตำบล มาดำรงตำแหน่ง ตำแหน่งที่ว่าง โดยการจัดทำประกาศรับโอน (ย้าย) พนักงานส่วนตำบล และข้าราชการ ประเภทอื่นมาดำรงตำแหน่งที่ว่าง</p>	<p>ตั้งไว้ ไม่ใช้งบประมาณ ใช้ไป ไม่ใช้งบประมาณ</p>	<p>ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ - ๓๐ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๗</p>	<p>อัตรากำลังไม่เพียงพอกับภารกิจที่มาก ขึ้น</p>

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๗
องค์การบริหารส่วนตำบลดงดวน อำเภอนาดูน จังหวัดมหาสารคาม

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน	งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลา	ปัญหาและอุปสรรค
<p>ประเด็นนโยบาย ที่ ๒ การสรรหา บรรจุ และ การแต่งตั้งบุคลากร</p>	<p>๑. จัดทำและดำเนินการสรรหา พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และ พนักงานจ้าง ทันต่อการเปลี่ยนแปลง หรือทดแทนอัตรากำลังที่ลาออก หรือ โอนย้าย</p> <p>๒. รับสมัครคัดเลือก สรรหาคนดีคนเก่ง เพื่อปฏิบัติงานตามภารกิจของหน่วย งานเพื่อบรรจุแต่งตั้งเข้ารับราชการ หรือประกาศรับโอนย้าย พนักงานส่วน ท้องถิ่น มาดำรงตำแหน่งที่ว่างหรือ ประกาศรับสมัครบุคคลเพื่อเปลี่ยนสาย งานที่สูงขึ้น</p>	<p>๑.๑ ดำเนินการประกาศสรรหา พนักงานส่วนตำบล รับโอน จำนวน ๘ อัตรา</p> <p>๒.๑ รับโอนพนักงานส่วนตำบล จำนวน ๒ ราย</p> <p>๒.๒ ให้โอนพนักงานส่วนตำบล จำนวน ๓ ราย</p>	<p>ตั้งไว้ ไม่ใช้งบประมาณ ใช้ไป ไม่ใช้งบประมาณ</p>	<p>ตั้งแต่วันที่ ๑ พฤศจิกายน ๒๕๖๖ - ๓๐ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๗</p>	<p>อัตรากำลังไม่เพียงพอกับ ภารกิจที่มากขึ้น</p>

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๗
องค์การบริหารส่วนตำบลงดวน อำเภอนาตุ้ม จังหวัดมหาสารคาม

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน	งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลา	ปัญหาและอุปสรรค
<p>ประเด็นนโยบาย ที่ ๓ การพัฒนาบุคลากร</p>	<p>๑ จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี/ นโยบายพัฒนาบุคลากรประจำปี และ ดำเนินการตามแผนฯ/นโยบายฯ ให้ สอดคล้องตามความจำเป็น</p> <p>๒ ส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพ ผู้บริหาร สมาชิกสภา อบต.</p> <p>๒.๑. ส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรเข้า รับการฝึกอบรม เพิ่มพูนความรู้ ให้ทัน ต่อเหตุการณ์ในปัจจุบัน</p>	<p>๑. มีการดำเนินการจัดทำแผนพัฒนา บุคลากรประจำปี/นโยบายพัฒนาบุคลากร ประจำปี เพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหาร ทรัพยากรบุคคลของหน่วยงาน และ ส่งเสริมให้บุคลากรทุกประเภท ทุกระดับ มีส่วนร่วมในการผลักดันนโยบายให้บรรลุ เป้าประสงค์ต่อไป</p> <p>๒. ดำเนินการส่ง ผู้บริหาร อบต.งดวน จำนวน ๓ โครงการ</p> <p>๒.๑. ดำเนินการส่งบุคลากรเข้ารับการ ฝึกอบรม จำนวน ๑๔ โครงการ</p>	<p>ตั้งไว้ ไม่ใช้งบประมาณ ใช้ไป ไม่ใช้งบประมาณ</p> <p>ตั้งไว้ ๔๔๐,๐๐๐.- บาท ใช้ไป ๕๗๔,๔๒๔.- บาท</p>	<p>วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ - ๓๐ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๗</p>	<p>ปัญหาด้านการเปลี่ยนแปลง บุคลากร คุณลักษณะประการ หนึ่งของบุคลากรมีการ ปรับเปลี่ยนอยู่ตลอดเวลาใน ลักษณะการโอน ย้าย ส่งผลให้ เกิดปัญหาการขาดความต่อเนื่อง ในการดำเนินงาน ซึ่งมีผลกระทบ ต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงาน อย่างยิ่ง</p>

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๗
องค์การบริหารส่วนตำบลดงตวน อำเภอนาดูน จังหวัดมหาสารคาม

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน	งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลา	ปัญหาและอุปสรรค
<p>ประเด็นนโยบาย ที่ ๔ ด้านการพัฒนาระบบ สารสนเทศ</p>	<p>๑ พัฒนาระบบฐานข้อมูลบุคลากร เพื่อวางแผนอัตรากำลังให้มีความ ครบถ้วน สมบูรณ์และเป็นปัจจุบัน</p> <p>๒. การปรับปรุง เพิ่มเติมข้อมูล ระบบสำนักงานหลักประกันสุขภาพ แห่งชาติ (สปสช.)</p>	<p>๑. ดำเนินการพัฒนา/เพิ่มเติม/ปรับปรุง แก้ไข ระบบฐานข้อมูลบุคลากรแห่งชาติ ของ อบต.ดงตวน ในทุกๆเดือน เพื่อ วางแผนอัตรากำลังให้มีความครบถ้วน สมบูรณ์และเป็นปัจจุบัน</p> <p>๒. การปรับปรุง เพิ่มเติมข้อมูล ระบบ สปสช. เพื่อสวัสดิการการรักษา พยาบาลของครอบครัวพนักงานส่วน ตำบล</p>	<p>ตั้งไว้ ไม่ใช้งบประมาณ</p> <p>ใช้ไป ไม่ใช้งบประมาณ</p>	<p>ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ - ๓๐ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๗</p>	<p>ไม่มีปัญหาและอุปสรรค</p>
<p>ประเด็นนโยบาย ที่ ๕ ด้านการพัฒนาคุณภาพ ชีวิต</p>	<p>๑ การส่งเสริมสุขภาพของบุคลากร ในองค์กร</p> <p>๒. สภาพแวดล้อมการทำงาน ความ ปลอดภัยและความสะอาดในการทำงาน</p> <p>๓. ประกาศยกย่อง พนักงานดีเด่น</p>	<p>๑ การตรวจสุขภาพประจำปี พนักงาน ส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้าง</p> <p>๒.๑ มีการจัดอุปกรณ์ขั้นพื้นฐานในการ ปฏิบัติงานอย่างครบถ้วน</p> <p>๒.๒ จัดให้มีอุปกรณ์ปฐมพยาบาล เบื้องต้น</p> <p>๒.๓ จัดกิจกรรม Big Cleaning Day</p> <p>๓. ประกาศรายชื่อ มอบเกียรติบัตร พนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง บุคลากรของ อบต.ดงตวน ที่ได้รับการ ประเมินผลการปฏิบัติงานในระดับ ดีเด่น</p>	<p>ตั้งไว้ ไม่ใช้งบประมาณ</p> <p>ใช้ไป ไม่ใช้งบประมาณ</p>	<p>ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ - ๓๐ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๗</p>	<p>ไม่มีปัญหาและอุปสรรค</p>

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๗
องค์การบริหารส่วนตำบลดงดวน อำเภอนาดูน จังหวัดมหาสารคาม

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน	งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลา	ปัญหาและอุปสรรค
ประเด็นนโยบาย ที่ ๖ ด้านความก้าวหน้า ในสายงาน	- ฐานข้อมูลการปฏิบัติราชการ ของพนักงานส่วนตำบล	- จัดทำฐานข้อมูลการปฏิบัติราชการของ พนักงานส่วนตำบลรายบุคคล ให้เป็น ปัจจุบันในทุกๆเดือน เพื่อตรวจสอบ เส้นทางความก้าวหน้าในสายงาน จำนวน ๑๒ ราย - แจกเส้นทางความก้าวหน้าให้พนักงาน ได้รับทราบ อาทิเช่น การเลื่อนระดับ	ตั้งไว้ ไม่ใช้งบประมาณ ใช้ไป ไม่ใช้งบประมาณ	ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ - ๓๐ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๗	ไม่มีปัญหาและอุปสรรค
ประเด็นนโยบาย ที่ ๗ ด้านการประเมินผลการ ปฏิบัติงาน	๑. ดำเนินการประเมินพนักงาน ส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ตาม มาตรฐาน กำหนดตำแหน่ง ใน ความรู้ ทักษะ และสมรรถนะ ๒. จัดให้มีกระบวนการประเมิน ผลการปฏิบัติงานราชการ ที่เป็น ธรรมเสมอภาค และสามารถ ตรวจสอบได้	๑.๑ หน่วยงานมีการประเมินบุคลากร ตาม เกณฑ์มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง เพื่อ พิจารณาจัดส่งบุคลากรเข้ารับการอบรม เพื่อ พัฒนาความรู้ความสามารถในตำแหน่งตาม สายงาน ๑.๒ ประกาศ อบต. เรื่องหลักเกณฑ์วิธีการ ประเมิน และการเคลื่อนชั้นเงินเดือน ๒.๑ แต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรอง ประเมินผลการปฏิบัติงานและเลื่อนชั้น เงินเดือน ๒.๑ มีการถ่ายทอดตัวชี้วัดโดยผู้บังคับบัญชา ตามลำดับ คู่มือ กำกับ ติดตาม และประเมิน ผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นธรรม เป็นไปตาม หลักเกณฑ์ มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง	ตั้งไว้ ไม่ใช้งบประมาณ ใช้ไป ไม่ใช้งบประมาณ	ประเมิน ๒ ครั้ง ครั้งที่ ๑ (๑ ต.ค. ๖๖-๓๑ มี.ค. ๖๗) ครั้งที่ ๒ (๑ เม.ย. -๓๐ ก.ย. ๖๗)	ไม่มีปัญหาและอุปสรรค

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๗
องค์การบริหารส่วนตำบลดงดวน อำเภอนาดูน จังหวัดมหาสารคาม

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน	งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลา	ปัญหาและอุปสรรค
<p>ประเด็นนโยบาย ที่ ๘ การส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม</p>	<p>๑. แจ้งให้บุคลากรในสังกัด รับทราบถึงประมวลจริยธรรมข้าราชการส่วนท้องถิ่น และข้อบังคับของ อบต.ดงดวน ว่าด้วยจรรยาบรรณข้าราชการส่วนท้องถิ่น</p> <p>๒. ให้ผู้บังคับบัญชา มอบหมายงานให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา อย่างเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ รวมถึงการควบคุมกำกับ ติดตาม และดูแลผู้ใต้บังคับบัญชา ให้ปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์แนวทาง ระเบียบ และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง</p> <p>๓. ส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติงานตามแผนปฏิบัติการป้องกันการทุจริตของ อบต.ดงดวน ปี พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐</p>	<p>๑. ประกาศ และประชาสัมพันธ์ให้เจ้าหน้าที่รับทราบถึงประมวลจริยธรรมข้าราชการส่วนท้องถิ่น และข้อบังคับของ อบต.ดงดวน ว่าด้วยจรรยาบรรณข้าราชการส่วนท้องถิ่น</p> <p>๒. ดำเนินการแบ่งงานและมอบหมายหน้าที่ ตามคำสั่งของ อบต.ดงดวน</p> <p>๓.๑ มีการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติงานตามแผนปฏิบัติการป้องกันการทุจริตของ อบต.ดงดวน ปี พ.ศ.๒๕๖๖ - ๒๕๗๐</p> <p>๓.๒ มีผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติงานตามแผนปฏิบัติการป้องกันการทุจริตของ อบต.ดงดวน ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๗</p>	<p>ตั้งไว้</p> <p>ไม่ใช้งบประมาณ</p> <p>ใช้ไป</p> <p>ไม่ใช้งบประมาณ</p>	<p>ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ - ๓๐ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๗</p>	<p>ไม่มีปัญหาและอุปสรรค</p>

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๗
องค์การบริหารส่วนตำบลดงตวน อำเภอนาตูน จังหวัดมหาสารคาม

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน	งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลา	ปัญหาและอุปสรรค
ประเด็นนโยบาย ที่ ๙ ด้านการสร้างความ สัมพันธ์ และผูกพัน ภายในองค์กร	๑. การแลกเปลี่ยน รับฟัง มุมมองความคิด บุคลากรภายใน องค์การบริหารส่วนตำบล ดงตวน ๒. การเสริมสร้างความรัก ความผูกพัน ความสำคัญ ระหว่าง ผู้บริหาร และ พนักงาน	๑. มีการจัดกิจกรรมประชุม ประจำเดือน ในทุกๆเดือน แลกเปลี่ยนแนวคิด มุมมอง ทัศนคติ กับเพื่อนร่วมองค์กร เพื่อประสิทธิภาพการทำงานที่ดี ขึ้น ๒. มีการจัดกิจกรรมกีฬา สร้างความสัมพันธ์ เพื่อความ รักความสามัคคีในองค์กรให้ดี ยิ่งขึ้น	ตั้งไว้ ไม่ใช้งบประมาณ ใช้ไป ไม่ใช้งบประมาณ	ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ - ๓๐ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๗	ไม่มีปัญหาและอุปสรรค

การวิเคราะห์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

องค์การบริหารส่วนตำบลคงดวน ได้ดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ในหลายๆ ด้าน ผลการวิเคราะห์การบริหารและการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลคงดวน ดังนี้

บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลคงดวน เข้ารับการอบรมเพิ่มพูนความรู้และศักยภาพในการทำงานเป็นไปตามเป้าหมายโดยองค์การบริหารส่วนตำบลคงดวน ได้ดำเนินการให้บุคลากรเข้ารับการอบรมตามหลักสูตร และพัฒนาบุคลากรให้มีความก้าวหน้าอยู่เสมอ มีการนำเทคโนโลยีมาช่วยในการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล มีการส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาตนเองอยู่เสมอ พร้อมทั้งจะรองรับการเปลี่ยนแปลงและพร้อมพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลคงดวน ให้เป็นองค์กรที่มีความทันสมัยพร้อมรับใช้ประชาชนได้อย่างรวดเร็ว

ปัญหาและอุปสรรค/เปรียบเทียบกับปีที่ผ่านมา

๑. การโอนย้ายไปรับราชการสังกัดหน่วยงานท้องถิ่นอื่น ส่งผลทำให้ขาดอัตรากำลังในการปฏิบัติงาน และความต่อเนื่องในการดำเนินงาน ด้านความรับผิดชอบงาน โดยเฉพาะบุคลากรที่เคยผ่านการอบรม ซึ่งมีผลกระทบต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานอย่างยิ่ง

๒. กระบวนการสรรหา บรรจุและแต่งตั้งและโอนย้ายข้าราชการทดแทนตำแหน่งว่างมีความล่าช้า อัตรากำลังที่ว่างดำเนินการขอโอนย้าย และขอใช้บัญชี ก.สธ. ปัจจุบันยังขาดอัตรากำลังหลายอัตรา

ข้อเสนอแนะ

๑. ควรมีการพัฒนาบุคลากรในรูปแบบต่าง ๆ โดยเฉพาะการจัดฝึกอบรมบุคลากรอย่างต่อเนื่องโดยจะต้องเป็นหลักสูตรที่สอดคล้องกับการปฏิบัติงาน และความหลากหลายโดยคำนึงถึงความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนอื่นที่เกี่ยวข้อง รวมถึงให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมและความต้องการของบุคลากรในหน่วยงาน

๒. ควรส่งเสริมให้บุคลากรเกิดความกระตือรือร้นในการพัฒนาตนเอง ส่งเสริมในการพัฒนาตนเองในทุก ๆ ด้าน

๓. การส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลคงดวน ให้ครอบคลุมทุกสายงาน และส่งเสริมการนำเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้ในการพัฒนาบุคลากร และการปฏิบัติงานเพื่อเกิดความคิดสร้างสรรค์และการพัฒนา เชิงนวัตกรรมให้มากขึ้น

๔. ควรมีการติดตามประเมินผลการฝึกอบรมอย่างต่อเนื่อง และทำให้เป็นระบบซึ่งจะช่วยให้การพัฒนาบุคลากรมีประสิทธิภาพ เกิดผลสำเร็จอย่างเป็นรูปธรรม

๕. ส่งเสริมให้บุคลากรมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกันภายในส่วนราชการ และมีการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานในตำแหน่งที่ขาดแคลน หรือตำแหน่งว่างได้อย่างต่อเนื่องและเหมาะสม