

รายงานผลการบริหารและ
การพัฒนาทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔



องค์การบริหารส่วนตำบลแม่ถอด
อำเภอเถิน จังหวัดลำปาง

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๔

ส่วนที่ ๑ ข้อมูลเบื้องต้นของส่วนราชการ

๑. วิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์ของส่วนราชการ

วิสัยทัศน์ (VISION)

"ตำบลแม่ถอด ปลอดภัยทุกซอก เป็นตำบลแห่งความสุข ร่วมคิดพัฒนาน้อมนำเศรษฐกิจพอเพียง"

พันธกิจ

๑. มีโครงสร้างพื้นฐานที่ดี
๒. มีการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิต
๓. มีการจัดระเบียบชุมชน สังคมและความสงบเรียบร้อย
๔. มีการวางแผน การส่งเสริมการลงทุนทางเศรษฐกิจ และพาณิชย์กรรม
๕. มีการส่งเสริมการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๖. มีการส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น
๗. มีการส่งเสริมและพัฒนากองท้องถิ่น
๘. มีการพัฒนาเศรษฐกิจของชุมชนตามแนวทางเศรษฐกิจพอเพียงไปสู่ความยั่งยืน
๙. มีการส่งเสริมการเมืองและการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาท้องถิ่น
๑๐. มีการส่งเสริมพัฒนาการบริหารและการพัฒนาองค์กร ตามหลักธรรมาภิบาล

ประเด็นยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่ถอด ทั้งหมด ๘ ประเด็น

๑. ประเด็นยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน
๒. ประเด็นยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต
๓. ประเด็นยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการท่องเที่ยว
๔. ประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม
๕. ประเด็นยุทธศาสตร์ด้านสิ่งแวดล้อม
๖. ประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการป้องกันบรรเทาสาธารณภัยและรักษาความสงบเรียบร้อย
๗. ประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาเศรษฐกิจและการลงทุน
๘. ประเด็นยุทธศาสตร์ด้านบริหารจัดการองค์กรตามหลักธรรมาภิบาล

ประเด็นยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลตอบสนองต่อยุทธศาสตร์ขององค์กรอย่างไร

๑. การสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้ทำงานแบบมีส่วนร่วม การทำงานเป็นทีม และมีการบูรณาการร่วมกัน
๒. มีการวางแผนและบริหารกำลังคนสอดคล้องกับภารกิจและความจำเป็นของส่วนราชการ ทั้งในปัจจุบันและอนาคต
๓. ส่งเสริมสวัสดิการและสิ่งอำนวยความสะดวกเพิ่มเติมที่ไม่ใช่สวัสดิการภาคบังคับตามกฎหมาย
๔. มีระบบการบริหารผลงานที่เน้นประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และความคุ้มค่า
๕. มีความโปร่งใสในทุกกระบวนการของการบริหารทรัพยากรบุคคล

๖. สนับสนุนให้ข้าราชการมีการพัฒนาความรู้อย่างต่อเนื่อง มีการแบ่งปันแลกเปลี่ยนข้อมูลความรู้ และพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปี ๒๕๖๔

ตามที่องค์การบริหารส่วนตำบลแม่ถอด ได้ประกาศนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของราชการพ.ศ.๒๕๔๐ พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ รวมทั้งให้สอดคล้องกับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment ITA) โดยกำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่ถอด จำนวน ๔ ด้าน ดังนี้

๑. ด้านการสรรหา (Recruitment)
๒. ด้านการพัฒนา (Development)
๓. ด้านการรักษาไว้ (Retention)
- ๔ ด้านการใช้ประโยชน์ (Utilization)

ซึ่งส่วนราชการในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ได้นำนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลไปใช้เป็นแนวทางปฏิบัติในการดำเนินการเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคล และพัฒนาตามยุทธศาสตร์การพัฒนาข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดให้บุคลากรได้รับการพัฒนาทักษะ ความรู้สามารถสมรรถนะในการทำงาน เสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมในการปฏิบัติงาน ส่งเสริมการแลกเปลี่ยนและถ่ายทอดองค์ความรู้ในองค์กร เพื่อให้บุคลากรนำความรู้ไปปรับใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพ สร้างสรรค์ผลงานและนวัตกรรมเพื่อพัฒนาองค์กรให้มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัยสอดคล้องกับความต้องการของประชาชนได้อย่างแท้จริง กองการเจ้าหน้าที่ได้จัดทำรายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปี โดยแยกเป็น ดังนี้

๑) ผลการดำเนินงานตามแผนงาน/โครงการ/กิจกรรมแนบท้ายประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลแม่ถอด เรื่อง นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล

๒) ผลการพัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดตามแผนพัฒนาข้าราชการองค์การบริหารส่วนตำบลแม่ถอด โดยมีรายละเอียด ดังนี้

สรุปผลการดำเนินงานตามแผนงาน/โครงการ/กิจกรรม
แนบท้ายประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลแม่ถอด เรื่อง นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล

ด้าน	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน	ข้อเสนอแนะ
ด้านที่ ๑ ด้านการสรรหา (Recruitment)	๑. การปรับปรุงโครงสร้างและอัตรากำลังให้เหมาะสมกับข้อเท็จจริงในปัจจุบัน	ระดับความสำเร็จในการปรับปรุงโครงสร้างและอัตรากำลัง	แผนงานปรับปรุงโครงสร้างและอัตรากำลังองค์การบริหารตำบลแม่ถอด (กำหนดกรอบตำแหน่งนักวิชาการตรวจสอบภายใน)	มีแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ -๒๕๖๖	ควรปรับปรุงแผนอัตรากำลังอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง
	๒. จัดทำรายละเอียดของสมรรถนะหลักและสมรรถนะประจำตำแหน่งที่สอดคล้องกับการบริหารทรัพยากร บุคคลภาครัฐ แนวใหม่	ระดับความสำเร็จในการจัดทำสมรรถนะหลักและสมรรถนะประจำตำแหน่งที่สอดคล้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐ แนวใหม่	โครงการจัดทำสมรรถนะหลักและสมรรถนะประจำตำแหน่งที่สอดคล้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคลในระบบแห่ง	มีการจัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งข้าราชการองค์การบริหารส่วนตำบลแม่ถอด	
	๓. มีความโปร่งใสในทุกกระบวนการของการบริหารทรัพยากรบุคคล	จำนวนเรื่องร้องเรียนเกี่ยวกับความไม่โปร่งใสด้านการบริหารงานบุคคล	กิจกรรมส่งเสริมให้บุคลากรทุกระดับยึดระบบคุณธรรมเป็นแนวทางในการดำเนินงาน และมีการบริหารงานบุคคลอย่างสม่ำเสมอ	มีการแจ้งประชาสัมพันธ์การรับสมัครคัดเลือกเพื่อบรรจุและแต่งตั้งเข้ารับราชการและรับสมัครบุคคลเพื่อเลือกสรรเป็นพนักงานจ้างต้องประกาศทางเว็บไซต์ขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่ถอด	ควรเพิ่มช่องทางการประชาสัมพันธ์ให้มากขึ้น เช่นสื่อสังคม หรือโซเชียลมีเดียต่างๆเป็นต้นไป

ด้าน	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน	ข้อเสนอแนะ
ด้านที่ ๒ ด้านการพัฒนา (Development)	๑. จัดทำแผนยุทธศาสตร์ การพัฒนาทรัพยากรบุคคล	ระดับความสำเร็จในการ จัดทำแผนยุทธศาสตร์การ พัฒนาทรัพยากรบุคคล	๑. แผนพัฒนาข้าราชการองค์การ บริหารส่วนตำบลแม่ถอด ๒. แผนพัฒนาบุคลากรประจำปี	- มีแผนพัฒนาข้าราชการ องค์การบริหารส่วนตำบล แม่ถอด รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - มีแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปี ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖	ควรปรับปรุง แผนพัฒนาข้าราชการ ในทุกปี
	๒. มีการจัดอบรมหรือส่ง บุคลากรเข้ารับการพัฒนา ความรู้ทักษะอย่างสม่ำเสมอ	ร้อยละของบุคลากรที่ ได้รับการพัฒนาความรู้ ทักษะ	๑. โครงการอบรมสัมมนา ผู้บริหารข้าราชการ บุคลากร ทางการศึกษาลูกจ้างประจำและ พนักงานจ้าง ๒. แผนพัฒนาบุคลากรประจำปี	มีการจัดอบรมให้ความรู้แก่ ผู้บริหารข้าราชการบุคลากร ทางการศึกษาลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างและจัดส่ง บุคลากรเข้ารับการฝึกอบรม ของสถาบันต่างๆเช่น สถาบันพัฒนาบุคลากร ท้องถิ่น เป็นต้น	ควรกำหนดหลักสูตร ภาคบังคับให้บุคลากร ได้รับความรู้ในแต่ละ ตำแหน่งให้ครบถ้วน
	๓. จัดทำรายระเอียด เกี่ยวกับความรู้ทักษะ สมรรถนะในการทำงาน	ร้อยละความสำเร็จของ การจัดทำสมรรถนะ ประจำตำแหน่ง	๑. โครงการจัดทำสมรรถนะ ประจำตำแหน่ง ๒. โครงการจัดทำสมรรถนะการ บริหารงานบุคคลของ สด.	มีการจัดส่งบุคลากรเข้า อบรมในตำแหน่งที่ ปฏิบัติงาน	ควรส่งเสริมให้บุคลากร ได้เข้าอบรมตาม สมรรถนะประจำ ตำแหน่ง

ด้าน	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน	ข้อเสนอแนะ
	๔. มีระบบการบริหารผลงานที่เน้นประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และความคุ้มค่า	ระดับความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน	๑. มีระบบประเมินผลงานที่เที่ยงตรงเชื่อถือได้ ๒. มีการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องและเป็นรูปธรรม	มีการประกาศหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานฯและมอบหมายผู้บังคับบัญชาติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องและเป็นรูปธรรม	ควรเพิ่มเติมช่องทางการติดตามผลการปฏิบัติงานฯ โดยใช้เทคโนโลยีหรือสื่อสังคมหรือโซเชียลมีเดียต่างๆ
	๕. ให้บุคลากรนำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการทำงานและในชีวิตประจำวัน	ระดับความสำเร็จในการเผยแพร่หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง	โครงการส่งเสริมสนับสนุนเพื่อดำเนินการตามแนวทางปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง	มีการฝึกอบรมและให้ความรู้เกี่ยวกับหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง และส่งเสริมให้นำมาใช้ในการทำงานและในชีวิตประจำวัน	ควรส่งเสริมให้บุคลากรนำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการทำงานและในชีวิตประจำวัน
ด้านที่ ๓ ด้านการรักษาไว้ (Retention)	๑. การสร้างและปรับกระบวนทัศน์วัฒนธรรมในการทำงานของบุคลากรให้สอดคล้องกันการบริหารราชการแนวใหม่และเหมาะสมกับภารกิจ	ระดับความสำเร็จในการสร้างและปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ ค่านิยมและวัฒนธรรมให้เหมาะสมกับภารกิจ	โครงสร้างและปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์วัฒนธรรมในการทำงานของบุคลากรให้สอดคล้องกับการบริหารราชการแนวใหม่และเหมาะสมกับภารกิจ	มีการประกาศเจตจำนงสุจริตและกำหนดวัฒนธรรมองค์กร โดยบริหารงานและปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลและการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี	ควรกำหนดมาตรการการสร้างแรงจูงใจในการดำเนินงานตาม

ด้าน	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน	ข้อเสนอแนะ
	๒. จัดทำฐานข้อมูลบุคลากรให้ถูกต้องเป็นปัจจุบัน	ระดับความสำเร็จในการจัดทำฐานข้อมูลบุคลากร	โครงการจัดทำฐานข้อมูลบุคลากรในระบบสารสนเทศศูนย์ข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติ	มีการบันทึกข้อมูลในระบบสารสนเทศศูนย์ข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติเป็นปัจจุบัน	
	๓. มีการสร้างมาตรฐานความโปร่งใสในการปฏิบัติงาน	ระดับความสำเร็จในการจัดทำกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีความโปร่งใส	แผนการเสริมสร้างวินัย คุณธรรม จริยธรรมและป้องกันการทุจริตขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่ถอด	มีแผนการเสริมสร้างวินัย คุณธรรม จริยธรรม และป้องกันการทุจริตขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่ถอด ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔	
	๔. มีการจัดทำรายละเอียดมาตรฐานจริยธรรมของบุคลากร	ระดับความสำเร็จในการจัดทำรายละเอียดมาตรฐานจริยธรรมของบุคลากร	แนวทางการปฏิบัติตามประกาศคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนตำบลแม่ถอด เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล องค์การบริหารส่วนตำบลแม่ถอด ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง	มีประกาศองค์การบริหารส่วนองค์การบริหารส่วนตำบลแม่ถอด เรื่อง แนวทางปฏิบัติตามประกาศคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนตำบลแม่ถอด เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับจริยธรรมของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง	ควรให้องค์กรกลางบริหารงานบุคคลจัดทำประมวลจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐที่อยู่ในความรับผิดชอบให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ.๒๕๖๒

ด้าน	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน	ข้อเสนอแนะ
	๕. มีระบบการบริหารผลงานที่เน้นประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และความคุ้มค่า	ระดับความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน	กิจกรรมการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องและเป็นรูปธรรม	บุคลากรมีความเข้าใจต่อระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน และยอมรับต่อผลการประเมินผลการปฏิบัติงาน	ส่งเสริมความเข้าใจในการกำหนดตัวชี้วัดการประเมินผลการปฏิบัติงาน
	๖. การพัฒนาคุณภาพชีวิตและสร้างแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร	ระดับความสำเร็จในการพัฒนาคุณภาพชีวิตและสร้างแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร	๑. แผนงานจัดการสภาพแวดล้อมในการทำงานและมีการพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากรในสถานที่ทำงาน ๒. โครงการเชิดชูเกียรติแก่บุคลากรที่ประพฤติดนให้เป็นที่ประจักษ์	- มีการปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงานและมีการพัฒนาคุณภาพชีวิต เช่น การปรับปรุงห้องทำงาน ห้องน้ำ การจัดซื้ออุปกรณ์คอมพิวเตอร์เป็นต้น - มีการประกาศเชิดชูเกียรติให้กับบุคลากรที่ปฏิบัติงานดีเด่นประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๔	- ควรเพิ่มพื้นที่อาคาร/ห้องทำงานให้สอดคล้องกับปริมาณเจ้าหน้าที่ที่เพิ่มขึ้น - ควรจัดสรรงบประมาณในการดำเนินงานให้ชัดเจน
	๗. มีการนำเทคโนโลยีและสารสนเทศมาใช้ในการปฏิบัติงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ	จำนวนกิจกรรมด้านการบริหารงานบุคคลที่ใช้เทคโนโลยีและสารสนเทศมาใช้ในการดำเนินงาน	แผนงานดำเนินกิจกรรมด้านการบริหารงานบุคคลที่ใช้เทคโนโลยีและสารสนเทศ หรือการเผยแพร่ข้อมูลทางเว็บไซต์	มีการนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการปฏิบัติงาน และมีการเผยแพร่คู่มือการปฏิบัติงานและความรู้ต่างๆ ในเว็บไซต์ขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่ถอด	ควรจัดสรรงบประมาณในการดำเนินงานเพิ่มเติม และปรับปรุงระบบต่างๆให้ทันสมัย

ด้าน	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน	ข้อเสนอแนะ
ด้านที่ ๔ ด้านการใช้ ประโยชน์ (Utilization)	๑. กำหนดให้การมอบหมายงาน กำกับและดูแลผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ	ระดับความสำเร็จในการปฏิบัติงานของหน่วยงานที่บรรลุเป้าหมาย	แผนงานความสำรวจความพึงพอใจของประชาชนที่ต่อผงการปฏิบัติงานของหน่วยงาน	จัดทำแบบสำรวจความพึงพอใจของประชาชนในงานบริการขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่ถอดและรายงานสรุปผลฯ ผู้บริหารทราบและปรับปรุงงานบริการต่าง	ควรให้คำแนะนำงานบริการต่างๆให้ประชาชนเข้าใจมากขึ้น
	๒. ส่งเสริมให้บุคลากรทุกระดับยึดระบบคุณธรรมเป็นแนวทางในการดำเนินงาน	ร้อยละการจัดเก็บหลักฐานหรือรายงานเกี่ยวกับด้านการบริหารงานบุคคลไว้เพื่อตรวจสอบ	แผนงาน/รายงานการจัดเก็บหลักฐานการเก็บเกี่ยวกับด้านการบริหารงานบุคคล	มีการจัดเก็บหลักฐานหรือรายงานเกี่ยวกับด้านการบริหารงานบุคคลไว้เป็นระบบเพื่อให้เจ้าหน้าที่หรือบุคลากรได้ตรวจสอบ	
	๓. พัฒนา-ปรับเปลี่ยนทัศนคติบุคลากรให้มีวิสัยทัศน์ และเข้าใจในระบบบริหารราชการยุคใหม่	ระดับความสำเร็จของการทำงานแบบมีส่วนร่วม งานบรรลุผลตามเป้าหมาย	แผนงานการติดตามประเมินผล การปฏิบัติงานตามเป้าหมาย	รายงานผลการปฏิบัติงานประจำปี ๒๕๖๔	ควรพัฒนาระบบติดตามผลฯให้สามารถตรวจสอบได้อย่างรวดเร็วมากขึ้น
	๔. จัดทำแผนสร้างเส้นทางความก้าวหน้าให้ชัดเจน	ระดับความสำเร็จในการจัดทำแผนสร้างเส้นทางความก้าวหน้า	แผนงานสร้างเส้นทางความก้าวหน้าให้	มีการจัดทำสื่อประชาสัมพันธ์เส้นทางความก้าวหน้าในสายงานและตำแหน่งข้าราชการองค์การบริหารส่วนตำบลแม่ถอด	ควรส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่ได้มีความก้าวหน้าในตำแหน่งเฉพาะสายงาน

ปัญหาและอุปสรรค / เปรียบเทียบในปีที่ผ่านมา

๑. การสรรหาอัตรากำลังเข้ามาทดแทนบางตำแหน่งที่ว่าง เพื่อมาปฏิบัติหน้าที่ตามภารกิจและลักษณะงาน ต้องใช้ระยะเวลานาน โดยเฉพาะตำแหน่งที่ประสงค์ให้ กสธ. ดำเนินการสรรหา แต่ยังไม่ได้รับการจัดสรรตามที่ร้องขอ
๒. งบประมาณในการพัฒนาบุคลากรที่ได้รับการจัดสรรมีจำนวนน้อย ไม่เพียงพอและไม่ครอบคลุมทุกตำแหน่ง เกิดจากการไม่ได้รับการส่งเสริมสนับสนุนเท่าที่ควร
๓. การพัฒนาบุคลากร บุคลากรภายในหน่วยงานขาดการเอาใจใส่ในการพัฒนาตนเอง หลังจากการเข้ารับการฝึกอบรม รวมถึง บุคลากรบางรายไม่ได้รายงานผลการฝึกอบรมและไม่ถ่ายทอดความรู้ให้แก่บุคลากรภายในหน่วยงาน
๔. ปัญหาเกี่ยวกับการแพร่ระบาดของโรค โควิด-19 ทำให้การพัฒนาทรัพยากรบุคคลไม่เป็นไปตามแผนงานที่กำหนดเท่าที่ควร

ข้อเสนอแนะ

๑. การสรรหาอัตรากำลังทดแทนตำแหน่งที่ว่าง ตำแหน่งสายงานบริหารทางกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น ควรจะเปิดกว้าง และจำกัดห้วงเวลาที่ต้องรายงานและต้องให้ กสธ. เป็นผู้สรรหาให้นานยิ่งขึ้น เพื่อให้หน่วยงานมีเวลาในการการรับโอน (ย้าย) ได้นานขึ้น และสายงานประเภทวิชาการและทั่วไป เมื่อ กสธ. ดำเนินการสรรหาแล้วไม่เป็นไปตามที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นร้องขอ กสธ. ควรจะทำการปลดล็อกให้ อปท. สามารถรับโอนได้ตามปกติตามห้วงเวลาที่ปลดล็อก เช่นเดียวกับ ตำแหน่งสายงานบริหาร ที่ได้ทำการปลดล็อกเป็นครั้งคราว
๒. ผู้บังคับบัญชาควรส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากร ได้รับการอบรมพัฒนา เพื่อเพิ่มศักยภาพตามสายงาน โดยจัดสรรงบประมาณในการฝึกอบรมให้ครอบคลุมและทั่วถึงทุกตำแหน่ง อย่างน้อย ๑ ครั้ง/คน/ปีงบประมาณ
๓. การฝึกอบรมและการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร ควรปรับไปตามสถานการณ์ในปัจจุบัน ซึ่งมีผลมาจากการระบาดของโรคติดเชื้อโควิด -19 ซึ่งต้องใช้เทคโนโลยีเข้ามาถ่ายทอด และให้หลากหลายช่องทางมากขึ้น