



การดำเนินการตามนโยบายหรือแผนการบริหาร  
และพัฒนาทรัพยากรบุคคล  
ในรอบ ตุลาคม ๒๕๖๕ – มีนาคม ๒๕๖๖

องค์การบริหารส่วนตำบลคลองเรือ  
อำเภอวิหารแดง จังหวัดสระบุรี

## การดำเนินการตามนโยบายหรือแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ในรอบ ตุลาคม – มีนาคม ๒๕๖๖

องค์การบริหารส่วนตำบลคลองเรือ ได้ดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลซึ่งเป็นไปตามกฎระเบียบ และข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ การวางแผนอัตรากำลังคน การสรรหาคนดีคนเก่งเพื่อปฏิบัติไปตามภารกิจของหน่วยงาน การพัฒนาบุคลากร (การพัฒนาบุคลากร การสร้างทางก้าวหน้าในสายอาชีพ) การพัฒนาคุณภาพชีวิต การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร การประเมินผลการปฏิบัติงาน การส่งเสริมจริยธรรมและรักษาวินัยของบุคลากรในหน่วยงาน โดยมีรายละเอียดดังนี้

### ๑. ด้านการสรรหา

เข้าประสงค์ วางแผน สนับสนุนและส่งเสริมให้มีโครงสร้าง ระบบงาน การจัดการอัตรากำลัง และการบริหารอัตรากำลังให้เหมาะสมกับภารกิจและเพียงพอ มีความคล่องตัวต่อการขับเคลื่อนการดำเนินงานของหน่วยงานในองค์กร รวมทั้งมีระบบการประเมินผลที่มีประสิทธิภาพเชื่อมโยงกับผลตอบแทนและมีการกำหนดสมรรถนะและลักษณะที่พึงประสงค์ของพนักงานที่องค์กรคาดหวัง

### กลยุทธ์

๑. ทบทวนและปรับปรุงโครงสร้างองค์กร ระบบงานและกรอบอัตรากำลัง ให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ และแผนการปรับบทบาทและภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองเรือ

๒. จัดทำสมรรถนะ และนำสมรรถนะมาใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารทรัพยากรบุคคลทั้งด้านสรรหา การเลื่อนขั้นเงินเดือนและปรับตำแหน่ง การประเมินผลการปฏิบัติงาน การวางแผนพัฒนาบุคลากร และการบริหารผลตอบแทน

๓. การสรรหาพนักงานส่วนตำบลตำแหน่งสายงานบริหารปฏิบัติที่ว่าง วิธีการย้าย การโอน การคัดเลือก ต้องดำเนินการตามประกาศกำหนดหลักเกณฑ์และมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสระบุรี (ก.อบต.จังหวัดสระบุรี

๔. การสรรหาและเลือกสรรหาพนักงานจ้าง โดยยึดหลักสมรรถนะ ความเท่าเทียมในโอกาสและประโยชน์ของทางราชการเป็นสำคัญด้วยกระบวนการที่ได้มาตรฐาน ยุติธรรม และโปร่งใส

๕. มีเส้นทางความก้าวหน้าของสายอาชีพ

๖. จัดทำระบบประเมินผลการปฏิบัติงานตามผลสัมฤทธิ์ของงานและสมรรถนะหลัก

การดำเนินงาน

### การดำเนินการ

๑. จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๔ – ๒๕๖๖) และได้ทบทวนปรับปรุงโครงสร้างองค์กร ระบบงานและอัตรากำลัง ให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ และแผนการปรับบทบาทและภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองเรือ (รายละเอียดตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ.๒๕๖๔ – ๒๕๖๖)

๒. การสรรหาพนักงานส่วนตำบลตำแหน่งสายงานบริหารและสายงานปฏิบัติที่ว่าง วิธีการย้าย การโอน การคัดเลือก เป็นไปตามประกาศกำหนดหลักเกณฑ์และมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล จังหวัดสระบุรี (ก. อบต.จังหวัดสระบุรี)

๓. การสรรหาและเลือกพนักงานจ้างเป็นไปตามประกาศกำหนดหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสระบุรี (ก.อบต.สระบุรี) กำหนด

## **๒. ด้านการพัฒนา**

### **เป้าประสงค์**

ส่งเสริมให้มีการพัฒนาอย่างเป็นระบบ ทั้งถึง และต่อเนื่อง โดยการเพิ่มพูน ความรู้ ความสามารถ ศักยภาพ และทักษะการทำงานที่เหมาะสม สอดคล้องกับสถานการณ์ วิสัยทัศน์ และยุทธศาสตร์ ของ องค์การ

เพื่อให้การขับเคลื่อนการดำเนินงานตามภารกิจขององค์การเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและ ประสพผลสำเร็จตามเป้าหมายรวมทั้งคุณธรรมและจริยธรรมให้กับบุคลากรในองค์การ

### **กลยุทธ์**

๑. จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับบทบาทและภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล คลองเรือ

๒. จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรตามตำแหน่งและสายงานอาชีพตามสมรรถนะ แผนการสืบทอด ตำแหน่งและการบริหารจัดการคนดีและคนเก่งขององค์การ

๓. พัฒนาศักยภาพผู้บริหาร และเพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงานให้กับผู้ปฏิบัติงานทุกระดับตามสายอาชีพ และตำแหน่งงานอย่างต่อเนื่อง

๔. ส่งเสริมให้บุคลากรยึดมั่นในวัฒนธรรมองค์การ ปฏิบัติตามจรรยาบรรณขององค์การบริหาร ส่วนตำบลคลองเรือ

๕. พัฒนางานด้านการจัดการความรู้ องค์ความรู้ เพื่อสร้างวัฒนธรรมเรียนรู้ การถ่ายทอดความรู้ การแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ในการทำงานต่อเนื่อง

๖. เสริมสร้างความรู้เกี่ยวกับกระบวนการสารสนเทศด้านการบริหารจัดการให้ปฏิบัติงานเพื่อรองรับการ ใช้งบประมาณ และเพิ่มขีดความสามารถของบุคลากร เพื่อรองรับการพัฒนาระบบในอนาคต

### **การดำเนินการ**

๑. จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร รายปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖ (รายละเอียดตาม แผนพัฒนาบุคลากร)

๒. จัดส่งบุคลากรตามสายงานไปฝึกอบรมฯ

### ๓. ด้านการอ้าง รักษาไว้ และแรงจูงใจ

#### เป้าประสงค์

เสริมสร้างความมั่นคง ขวัญกำลังใจ คุณภาพชีวิต ความผาสุก และพึงพอใจให้ผู้ปฏิบัติงาน เพื่อรักษาคนดี คนเก่งไว้กับองค์กร โดยการส่งเสริมความก้าวหน้าของผู้ปฏิบัติงานที่มีผลงานและสมรรถนะในทุกโอกาส สร้างช่องทางการสื่อสาร ให้สิ่งจูงใจ ผลประโยชน์ตอบแทนพิเศษ จัดสวัสดิการ ความปลอดภัย อชีวปลอดภัย สร้างช่องทางการสื่อสารในการทำงาน ตามความจำเป็นและเหมาะสม เป็นไปตามกฎหมายกำหนด และสนับสนุนการดำเนินกิจกรรมเพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดี ระหว่างผู้บริหารและพนักงานทุกระดับ

#### กลยุทธ์

๑. การยกย่องชมเชยบุคลากรที่ปฏิบัติงานสำเร็จหรือเสนอแนวคิดที่ดี
๒. ประชาสัมพันธ์และเผยแพร่เส้นทางความก้าวหน้าในสายงานของแต่ละตำแหน่งเพื่อเป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติและก้าวสู่ความสำเร็จระดับที่สูงขึ้น
๓. ดำเนินการให้ได้รับสวัสดิการต่างๆ ตามระเบียบที่กำหนด
๔. ควบคุมให้การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างทุกคน พร้อมทั้งการให้ความดีความชอบ การเลื่อนขั้นค่าจ้าง การเลื่อนค่าตอบแทนพนักงานจ้างตามภารกิจ และการต่อสัญญาจ้างพนักงานจ้าง เป็นไปด้วยความโปร่งใสยุติธรรมปราศจากการกลั่นแกล้ง
๕. ปรับปรุงสภาพความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน
๖. การคัดเลือกบุคลากรดีเด่นด้านการแต่งกาย
๗. ยกย่องพนักงานที่เป็นคนเก่ง คนดีและคุณประโยชน์ให้องค์กร

#### การดำเนินงาน

๑. ประกาศยกย่องชมเชยบุคลากรที่มีผลการปฏิบัติงานดีเด่น
  ๒. จัดทำคู่มือเส้นทางความก้าวหน้าในสายงาน
  ๓. การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เป็นไปตามระเบียบ มีการแต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองการประเมินผลการปฏิบัติราชการ
  ๔. ปรับปรุงสภาพความปลอดภัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานให้ดีขึ้นในการทำงานให้ดีขึ้น
- อยู่เสมอ

#### **๔. ด้านคุณธรรม จริยธรรม และวินัยข้าราชการ**

##### **เป้าประสงค์**

บุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลคลองเรือ ทราบถึงประมวลจริยธรรมของข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองเรือ รวมทั้งข้อบังคับขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองเรือ ว่าด้วยจรรยาบรรณข้าราชการองค์การบริหารส่วนตำบลคลองเรือ

##### **กลยุทธ์**

๑. มีการกำหนดภาระงานของบุคลากรทุกคนอย่างชัดเจน (รายละเอียดตามคำสั่งมอบหมายงาน)
๒. มีการติดตามและประเมินผลด้วยการประชุมประจำเดือนและคณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อรับทราบปัญหาอุปสรรค และปรับปรุงแก้ไขอย่างต่อเนื่อง
๓. ส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติงานตามแผนการเสริมสร้างมาตรฐาน วินัยคุณธรรม จริยธรรม และป้องกันการทุจริต ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖
๔. สนับสนุนและส่งเสริมให้บุคลากรมีส่วนร่วมในกิจกรรม โครงการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม
๕. ส่งเสริมข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต เสียสละ และมีความรับผิดชอบ
๖. การให้บริการด้วยความเสมอภาคสะดวก รวดเร็ว มีอธยาศัยไมตรีโดยยึดประโยชน์ของประชาชนเป็นหลัก
๗. ปฏิบัติหน้าที่โดยยึดผลสัมฤทธิ์ของงานอย่างคุ้มค่า

##### **การดำเนินงาน**

๑. แจ้งให้ราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างทราบ และปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองเรือ
๒. ผู้บัญชา มอบหมายงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ รวมถึงการควบคุม กำกับดูแลใต้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติตามหลักเกณฑ์
๓. ประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล และลูกจ้างประจำในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลคลองเรือ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖
๔. ประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาองค์การบริหารส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖
๕. ประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติการปฏิบัติงานของพนักงานจ้าง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖

การดำเนินการตามนโยบายหรือแผนการบริหารพัฒนาทรัพยากรบุคคล ในรอบ ตุลาคม ๒๕๖๕ - ๒๕๖๖

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	งบประมาณ	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ
<p>๑) การวางแผนกำลังคน ชื่อโครงการ/กิจกรรม/งานการ -การปรับปรุงแผนอัตรากำลัง</p>	<p>เพื่อให้ อบต.คลองเรือ มีโครงสร้าง การแบ่งงานที่เหมาะสม และเป็น แนวทางในการดำเนินการวางแผน ใช้อัตรากำลัง</p>	<p>ไม่ใช้งบประมาณ</p>	<p>สามารถประกาศใช้แผน อัตรากำลัง ๓ ปี ใน ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔- ๒๕๖๖ ปรับปรุง ครั้งที่ ๔ เมื่อวันที่ ๑ มี.ค.๖๖</p>	<p>สามารถบริหารจัดการ เกี่ยวกับเรื่องบุคลากรและ งบประมาณที่เกี่ยวข้องได้ อย่างถูกต้องตามที่กฎหมายที่ กำหนด</p>
<p>๒) การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร ชื่อโครงการ/กิจกรรม/งานการ -ประกาศรับสมัครบุคคลเพื่อเข้า รับการสรรหาและเลือกสรรเป็น พนักงานจ้างเพื่อปฏิบัติหน้าที่ใน อบต.คลองเรือ</p>	<p>เพื่อสรรหาและเลือกสรรแทน ตำแหน่งว่าง เพื่อให้มีบุคลากร เพียงพอในการปฏิบัติงาน</p>	<p>ไม่ใช้งบประมาณ</p>	<p>สามารถสรรหาและเลือกสรร ได้ครบตามตำแหน่งที่ได้ ประกาศไว้โดยไม่มีการ ร้องเรียน -ตำแหน่ง ผู้ช่วยเจ้าพนักงาน ประชาสัมพันธ์ สำนักปลัด ๑ อัตรา -ตำแหน่งผู้ช่วยเจ้าพนักงาน การเงินและบัญชี กองคลัง ๑ อัตรา -ตำแหน่งผู้ช่วยเจ้าพนักงาน ธุรการ กองคลัง ๑ อัตรา -ตำแหน่งคนงานทั่วไป สำนัก ปลัด ๒ อัตรา</p>	<p>ได้บุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถเข้ามาปฏิบัติ หน้าที่เพื่อทดแทนตำแหน่งที่ ว่างลง</p>

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	งบประมาณ	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
<p>-ประกาศรับสมัครบุคคลเพื่อเข้ารับการศึกษาและเลือกสรรเป็นพนักงานจ้างเพื่อปฏิบัติหน้าที่ใน อบต.คลองเรือ</p>	<p>เพื่อสรรหาและเลือกสรรแทนตำแหน่งว่าง เพื่อให้มีบุคลากรเพียงพอในการปฏิบัติงาน</p>	<p>ไม่ใช้งบประมาณ</p>	<p>สามารถสรรหาและเลือกสรรได้ครบตามตำแหน่งที่ได้ประกาศไว้โดยไม่มีกรร้องเรียน</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-ตำแหน่ง ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์ สำนักปลัด ๑ อัตรา</li> <li>-ตำแหน่ง ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี กองคลัง ๑ อัตรา</li> <li>-ตำแหน่ง ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ กองคลัง ๑ อัตรา</li> <li>-ตำแหน่ง คนงานทั่วไป สำนักปลัด ๒ อัตรา</li> </ul>	<p>ได้บุคลากรที่มีความรู้ความสามารถเข้ามาปฏิบัติหน้าที่เพื่อทดแทนตำแหน่งที่ว่างลง</p>
<p>๓) การประเมินผลการปฏิบัติงาน ชื่อโครงการ/กิจกรรม/งาน</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-แต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล</li> <li>ลูกจ้างประจำ พนักงานครู และพนักงานจ้าง</li> </ul>	<p>เพื่อให้เกิดความโปร่งใส เป็นธรรมอย่างเท่าเทียม</p>	<p>ไม่ใช้งบประมาณ</p>	<p>คณะกรรมการฯ ได้พิจารณาและกลั่นกรองผลการปฏิบัติงาน อย่างโปร่งใส เป็นธรรมและเท่าเทียม ตามหลักสมรรถนะ ภายใต้ระเบียบหลักเกณฑ์ที่กำหนด</p>	<p>บุคลากรทุกคนได้รับการประเมินอย่างเป็นธรรมและเท่าเทียมกัน</p>

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	งบประมาณ	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
<p>๔) การส่งเสริมจริยธรรมและรักษาวินัย ชื่อโครงการ/กิจกรรม/งาน</p> <p>-โครงการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และความโปร่งใสแก่บุคลากร องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น</p>	<p>-เพื่อเสริมสร้างการยึดมั่นในคุณธรรม จริยธรรม และความโปร่งใส ให้กับพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองเรือ</p>	<p>๒๐,๐๐๐</p>	<p>พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ของ อบต.คลองเรือ เกิดจิตสำนึกในด้านคุณธรรม จริยธรรม และได้รับการปลูกฝังค่านิยมให้เป็นวัฒนธรรมองค์กรด้านความซื่อสัตย์สุจริตได้จากการขาดลามาสายขององค์กร</p>	<p>จากผลการดำเนินงานมีบุคลากรที่อุทิศเวลาให้กับราชการเพิ่มมากขึ้น เกิดความสามัคคีในองค์กร ข้อเสนอแนะ ควรดำเนินการจัดกิจกรรมดังกล่าวในทุกๆปี</p>
<p>๕) การสรรหาคนดีคนเก่ง ชื่อโครงการ/กิจกรรม/งาน</p> <p>-ประกาศผลการประเมินการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้างประจำ/ครู</p>	<p>เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรมีวินัย คุณธรรม จริยธรรม ซึ่งเป็นพื้นฐานของข้าราชการ ที่ดีและเพื่อความก้าวหน้าในสายงานควบคู่ไปกับคุณธรรม จริยธรรม</p>	<p>ไม่ใช้งบประมาณ</p>	<p>ประกาศผลการประเมินการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้างประจำ/ครู ที่มีผลการประเมินการปฏิบัติราชการดีเด่น</p>	<p>เพื่อเป็นการยกย่องชมเชย และสร้างแรงจูงใจให้พัฒนาผลการปฏิบัติงานในรอบการประเมินต่อไปให้ดียิ่งขึ้น</p>
<p>๖) การพัฒนาบุคลากร ชื่อโครงการ/กิจกรรม/งาน</p> <p>-การจัดส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรม</p>	<p>เพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะด้านความคิด มีจิตสำนึกในการพัฒนาตนเอง รู้วิถีคิดที่ถูกต้อง เพื่อพัฒนาบุคลากร ให้มีสมรรถนะในการปฏิบัติงาน</p>	<p>๒๐๐,๐๐๐</p>	<p>ได้จัดส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมตามหลักสูตรที่เปิดอบรมของกรมส่งเสริมฯ จังหวัดสระบุรี และของหน่วยงานอื่นๆ จัดการฝึกอบรม และรายงานผลการฝึกอบรมให้ผู้บังคับบัญชา ทราบ จำนวน ๑๘ โครงการ</p>	<p>ทำให้บุคลากรมีความรู้ความชำนาญเพิ่มมากขึ้น ควรส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมเป็นประจำและต่อเนื่อง</p>



ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	งบประมาณ	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
๗) การสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ ชื่อโครงการ/กิจกรรม/งาน -การเลื่อนและแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบลให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น	เพื่อให้บุคลากรมีความก้าวหน้า	ไม่ใช้งบประมาณ	นำผลการประเมินเสนอคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสระบุรี (ก.อบต.จังหวัดสระบุรี) เพื่อขอความเห็นชอบและแต่งตั้งเพื่อเลื่อนระดับต่อไป	ข้าราชการมีความก้าวหน้าในอาชีพราชการ ซึ่งจะสามารถนำความรู้มาพัฒนาองค์กรต่อไป
๘) การพัฒนาคุณภาพชีวิต ชื่อโครงการ/กิจกรรม/งาน -กิจกรรมการพัฒนาชีวิตทางด้านสังคม ร่วมกันทำความสะอาดพื้นที่สาธารณประโยชน์	เพื่อการสร้างความสามัคคี เสียสละ เพื่อกิจกรรมอันเป็นประโยชน์ต่อสังคม	ไม่ใช้งบประมาณ	ทั้งตลาด วัด และถนนในพื้นที่ที่มีความสะอาดเรียบร้อย	สร้างจิตสำนึกต่อสาธารณประโยชน์ร่วมกัน

### ปัญหา อุปสรรค

- บุคลากรในองค์กรปฏิบัติหน้าที่ไม่ตรงกับตำแหน่งงาน ทำให้การพัฒนาบุคลากรในองค์กรไม่สอดคล้องกับภารกิจ
- การส่งบุคลากรไปอบรมกับหน่วยงานภายนอกไม่ตรงกับตำแหน่งหรือหน้าที่ของแต่ละคนเมื่อเสร็จสิ้นกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรแล้ว ผู้ที่เข้าร่วมกิจกรรมในการพัฒนาบุคลากรไม่สามารถนำเอาความรู้ที่ได้รับมาใช้ในงานได้
- บุคลากรขาดการใส่ใจในการพัฒนาตนเอง และเมื่อภายหลังจากการไปเข้ารับการฝึกอบรมแล้ว ไม่ได้มีการจัดทำสรุปรายงานผลหรือสรุปความรู้ที่ได้รับจากการไปฝึกอบรมอย่างเป็นรูปธรรม รวมถึงการติดตามประเมินผลของการพัฒนาบุคลากรยังไม่สามารถทำได้ต่อเนื่อง

### **ข้อเสนอแนะผลการวิเคราะห์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล**

-ควรมีการกำหนดโครงสร้างและกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภารกิจ และอำนาจหน้าที่เพื่อสามารถแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองเรือได้อย่างมีประสิทธิภาพและตอบสนองความต้องการของประชาชนให้เกิดความสะดวกรวดเร็วสร้างความพึงพอใจให้ได้มากที่สุดและสามารถพัฒนาองค์กรให้เจริญก้าวหน้าต่อไป

-การแก้ไขปัญหาการพัฒนาบุคลากรที่ยังไม่สามารถดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากรได้นั้น จะต้องประกาศแผนพัฒนาบุคลากรในรอบปีงบประมาณให้ทุกส่วนราชการทราบ และให้หัวหน้าส่วนราชการมาประชุมเพื่อกำหนดตารางการจัดอบรมหรือศึกษาดูงาน เพื่อไม่ให้เกิดการจัดกิจกรรมที่ทับซ้อนกัน

-การแก้ไขปัญหาบุคลากรขาดความสนใจในการพัฒนาตนเอง คือ หน่วยงานจะต้องมีการส่งเสริมการปรับทัศนคติให้ตัวบุคลากรมีความตระหนักถึงความสำคัญของการพัฒนาตนเอง มีความอยากเรียนรู้ ต้องพัฒนาสิ่งใหม่