

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗



ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส
อำเภอบ้านไผ่ จังหวัดขอนแก่น

แบบรายงานผลการดำเนินงานตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗
องค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส อำเภอบ้านไผ่ จังหวัดขอนแก่น

ประเด็นนโยบาย	โครงการ / กิจกรรม	วัตถุประสงค์	ผลการดำเนินงาน	งบประมาณที่ได้รับจัดสรรและงบประมาณที่ใช้ดำเนินการ	ระยะเวลาในการดำเนินการ	ปัญหา/อุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
๑. การวางแผนกำลังคน	จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙	<ul style="list-style-type: none"> - เพื่อให้มีโครงการแบ่งส่วนราชการ ภารกิจ อำนาจหน้าที่ และการบริหารงานที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน - เพื่อให้มีการกำหนดประเภทตำแหน่ง สายงาน การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างส่วนราชการ ให้เหมาะสม - เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนพัฒนาบุคลากร - เพื่อให้สามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุและแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง 	<p>อบต.หนองน้ำใส ดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ โดยแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ตามคำสั่ง อบต.หนองน้ำใส ที่ ๒๒๓/๒๕๖๗ ลงวันที่ ๒๔ มีนาคม ๒๕๖๗ และดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ แล้วเสร็จ เพื่อส่งขอความเห็นชอบต่อ ก.อบต.จังหวัดขอนแก่น พิจารณาให้ความเห็นชอบ และให้ทันประกาศใช้ ณ วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ โดยส่งเรื่องขอความเห็นชอบต่อ ก.อบต.จังหวัดขอนแก่น</p>	-ไม่มี-	๒๒ เม.ย. ๒๕๖๗ - ๖ ก.ค. ๒๕๖๗	<ul style="list-style-type: none"> -ความเข้าใจขั้นตอนการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ และการกำหนดอัตรากำลัง ของคณะกรรมการ - เจ้าหน้าที่ที่รับผิดชอบในการจัดทำแผนอัตรากำลัง มีเพียงคนเดียว ทำให้เกิดความล่าช้าในกระบวนการต่างๆ 	<ul style="list-style-type: none"> - ควรให้คณะกรรมการเข้ารับฝึกอบรม การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี และศึกษาเกี่ยวกับการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ - ควรจัดสรรอัตรากำลังเพิ่ม ในส่วนราชการ งานการเจ้าหน้าที่ เพื่อให้มีกำลังคนเพิ่มขึ้น และช่วยในการปฏิบัติงาน

ประเด็นนโยบาย	โครงการ / กิจกรรม	วัตถุประสงค์	ผลการดำเนินงาน	งบประมาณที่ได้รับจัดสรรและงบประมาณที่ใช้ดำเนินการ	ระยะเวลาในการดำเนินการ	ปัญหา/อุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
๒. ด้านการแต่งตั้ง การโอน/ย้ายบุคลากร	๑. ดำเนินการรับโอนให้โอนพนักงานส่วนตำบลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่ว่างตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปี ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙)	- เพื่อสรรหาคณะกรมาปฏิบัติงานในตำแหน่งที่ว่าง - เพื่อให้โครงสร้างอัตรากำลังเป็นไปตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๑.๑ รับโอนพนักงานเทศบาล ราย นางสาววิภาวี กาจหาญ ตำแหน่งนักวิชาการจัดเก็บรายได้ปฏิบัติการ จาก เทศบาลตำบลสะอาด อ.น้ำพอง จ.ขอนแก่น มาดำรงตำแหน่งนักวิชาการจัดเก็บรายได้ปฏิบัติการ สังกัดกองคลัง อบต.หนองน้ำใส ๑.๒ รับโอนพนักงานส่วนตำบล ราย นางสาวฉัตรชนก สมศรี ตำแหน่งนักวิชาการตรวจสอบภายในชำนาญการ อบต.ภูเหล็ก อ.บ้านไผ่ จ.ขอนแก่น มาดำรงตำแหน่งนักวิชาการตรวจสอบภายในชำนาญการ สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส	-ไม่มี-	๑ ต.ค. ๒๕๖๗ – ๑๖ พฤศจิกายน ๒๕๖๗	-ไม่มี-	-ไม่มี-

ประเด็นนโยบาย	โครงการ / กิจกรรม	วัตถุประสงค์	ผลการดำเนินงาน	งบประมาณที่ได้รับจัดสรรและงบประมาณที่ใช้ดำเนินการ	ระยะเวลาในการดำเนินการ	ปัญหา/อุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
			๑.๓ ให้โอนพนักงานส่วนตำบล ราย พ.อ.ฉัตรชัย สาทรนอก ตำแหน่งนักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ สังกัดสำนักปลัด อบต.หนองน้ำใส ไปดำรงตำแหน่งนักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ สังกัดเทศบาลตำบลสาวถี อ.เมืองขอนแก่น จ.ขอนแก่น	-ไม่มี-	๑ ต.ค. ๒๕๖๗ – ๑๖ พฤศจิกายน ๒๕๖๗	-ไม่มี-	-ไม่มี-
๓. การประเมินผลการปฏิบัติงาน	การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู และพนักงานจ้าง	๑. เพื่อเป็นเครื่องมือของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นหรือผู้บังคับบัญชาในการกำกับติดตาม เพื่อให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และหน่วยงานในสังกัดสามารถ บรรลุเป้าหมายในการปฏิบัติราชการ ตาม วิสัยทัศน์ พันธกิจ และวัตถุประสงค์ อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล	- มีการดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู และพนักงานจ้าง ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ จำนวน ๒ ครั้ง - ครั้งที่ ๑ รอบวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ ถึงวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๘ - ครั้งที่ ๒ รอบวันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๗ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘	-ไม่มี-	๑ ต.ค. ๒๕๖๗ – ๓๐ ก.ย. ๒๕๖๘	- พนักงานส่วนตำบล พนักงานครู และพนักงานจ้าง บางส่วนขาดความรู้ความเข้าใจ ขั้นตอนและวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน - การประเมินผลการปฏิบัติงานยังไม่สะท้อนกับความ เป็นจริง	- ควรจัดให้มีการฝึกอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับหลักเกณฑ์ ขั้นตอน และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน

ประเด็นนโยบาย	โครงการ / กิจกรรม	วัตถุประสงค์	ผลการดำเนินงาน	งบประมาณที่ได้รับจัดสรรและงบประมาณที่ใช้ดำเนินการ	ระยะเวลาในการดำเนินการ	ปัญหา/อุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
		<p>๒. เพื่อให้ผู้บริหารหรือผู้บังคับบัญชานำผลการประเมินการปฏิบัติงานไปใช้ประกอบพิจารณาเลื่อนตำแหน่ง เลื่อนชั้นเงินเดือน และให้เงินรางวัลประจำปี (โบนัส) แก่ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามหลักการของระบบคุณธรรม</p>					
<p>๔. การพัฒนาบุคลากร</p>	<p>๑. จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรประจำปีและดำเนินการตามแผนฯให้สอดคล้องตามความจำเป็น</p>	<p>๑. เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใสมีการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใสเป็นไปตามหลักสูตรมาตรฐาน กำหนดตำแหน่งและตามที่ ก.อบต. กำหนด</p>	<p>- มีการดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี ๒๕๖๗ และดำเนินการตามแผนฯ โดยพิจารณาคัดเลือกและส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาความรู้ตามสายงาน</p>	<p>-ไม่มี-</p>	<p>๑ - ๓๑ ต.ค. ๖๗</p>	<p>-การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรยังไม่สามารถนำไปใช้ในการพัฒนาบุคลากรให้เป็นไปตามแผนได้</p>	<p>- ควรเสนอให้ผู้บริหารเน้นให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากรให้เป็นไปตามแผน</p>

ประเด็นนโยบาย	โครงการ / กิจกรรม	วัตถุประสงค์	ผลการดำเนินงาน	งบประมาณที่ได้รับจัดสรรและงบประมาณที่ใช้ดำเนินการ	ระยะเวลาในการดำเนินการ	ปัญหา/อุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
		<p>๒. เพื่อให้ห้องค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใสมีเครื่องมือในการส่งเสริมให้บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใสมีกรอบความรู้ ทักษะ และสมรรถนะ ที่เหมาะสมในการปฏิบัติงาน ตามมาตรฐานที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนด</p> <p>๓. เพื่อให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบล มีการบริหารการเรียนรู้และพัฒนาตนเองโดยการประเมินและวางแผนการพัฒนาของตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพในบริบทที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว</p>					

ประเด็นนโยบาย	โครงการ / กิจกรรม	วัตถุประสงค์	ผลการดำเนินงาน	งบประมาณที่ได้รับจัดสรรและงบประมาณที่ใช้ดำเนินการ	ระยะเวลาในการดำเนินการ	ปัญหา/อุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
๕. การสร้างแรงจูงใจและขวัญกำลังใจในการทำงาน	๑. ประชาสัมพันธ์และเผยแพร่แนวปฏิบัติและเส้นทางความก้าวหน้าในสายงานทุกประเภทให้บุคลากรทราบ	- เพื่อให้พนักงานส่วนตำบลได้รับรู้เส้นทางความก้าวหน้าในสายงานของตนเอง	- หน่วยงานมีการประชาสัมพันธ์เส้นทางความก้าวหน้าในสายงานของข้าราชการทุกประเภท ตำแหน่ง ให้บุคลากรทราบ พร้อมทั้งมีบริการให้คำแนะนำปรึกษา	-ไม่มี-	๑ ต.ค. ๒๕๖๗ – ๓๐ ก.ย. ๒๕๖๘	- พนักงานส่วนตำบลขาดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล	- ควรส่งพนักงานส่วนตำบลเข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตรเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล อย่างน้อยคนละ ๑ หลักสูตรต่อปี
	๒. ประกาศรายชื่อพนักงานส่วนตำบลผู้มีผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับดีเด่น	- เพื่อเป็นการยกย่องชมเชย และสร้างขวัญกำลังใจในการทำงานของพนักงานส่วนตำบล	- หน่วยงานมีการดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงาน และประกาศรายชื่อพนักงานส่วนตำบลผู้มีผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับดีเด่น ปีละ ๒ ครั้ง	-ไม่มี-	- ครั้งที่ ๑ ภายในเดือนเมษายน ๒๕๖๗ - ครั้งที่ ๒ ภายในเดือนตุลาคม ๒๕๖๗	-ไม่มี-	-ไม่มี-

ประเด็นนโยบาย	โครงการ / กิจกรรม	วัตถุประสงค์	ผลการดำเนินงาน	งบประมาณที่ได้รับจัดสรรและงบประมาณที่ใช้ดำเนินการ	ระยะเวลาในการดำเนินการ	ปัญหา/อุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
	๓. การพิจารณาความดีความชอบ	- เพื่อให้เป็นการให้รางวัลและสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร	- การพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานส่วนตำบล เลื่อนเงินเดือนพนักงานครู และเลื่อนค่าตอบแทนพนักงานจ้างประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ เป็นไปด้วยความโปร่งใส ยุติธรรม และสามารถตรวจสอบได้ ด้วยการแต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนและเลื่อนค่าตอบแทน และมีรายงานการประชุมประกอบทุกครั้ง	- ไม่มี-	- ครั้งที่ ๑ ภายในเดือนเมษายน ๒๕๖๗ - ครั้งที่ ๒ ภายในเดือนตุลาคม ๒๕๖๗	- ความเข้าใจหลักเกณฑ์และขั้นตอนในการเลื่อนขั้นเงินเดือนของคณะกรรมการ	- ควรให้ผู้มีหน้าที่เกี่ยวข้องกับการเลื่อนขั้นเงินเดือนศึกษาหรือเข้ารับการในหลักสูตรเกี่ยวกับการเลื่อนขั้นเงินเดือน
๖. การพัฒนาคุณภาพชีวิต	-การจัดให้มีการพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดีและมีสุขภาพที่ดี แก่บุคลากรในด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความปลอดภัยในการทำงาน ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงาน	-เพื่อสร้างวัฒนธรรมองค์กร สร้างสภาพแวดล้อมที่ดีในการทำงาน และสร้างความสามัคคีของบุคลากร	- ดำเนินการประะงานงานกับโรงพยาบาลบ้านไผ่ เพื่อประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรเข้ารับการตรวจสุขภาพประจำปี - มีการจัดหาอุปกรณ์ขั้นพื้นฐานในการปฏิบัติงานอย่างครบถ้วน	- ไม่มี-	๑ ต.ค. ๒๕๖๗ – ๓๐ ก.ย. ๒๕๖๘	- การให้ความร่วมมือต่อกิจกรรมต่างๆของบุคลากร	- เสนอให้ผู้บริหารกำกับให้บุคลากรมีส่วนร่วม กิจกรรม และประชาสัมพันธ์กิจกรรมบ่อยๆ

ประเด็นนโยบาย	โครงการ / กิจกรรม	วัตถุประสงค์	ผลการดำเนินงาน	งบประมาณที่ได้รับจัดสรรและงบประมาณที่ใช้ดำเนินการ	ระยะเวลาในการดำเนินการ	ปัญหา/อุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
			<p>- มีประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส ให้ทุกวันศุกร์เป็นวันทำกิจกรรม ๕ส. และวัน Sport Day</p>				
<p>๗. ด้านคุณธรรม จริยธรรม และวินัย ข้าราชการ</p>	<p>- ประมวลจริยธรรม ข้าราชการส่วนท้องถิ่น และข้อบังคับองค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใสว่าด้วยจรรยา ข้าราชการส่วนท้องถิ่น</p>	<p>๑. เพื่อเป็นเครื่องมือ กำกับของบุคลากร ๒. เพื่อให้การดำเนินงาน เป็นไปตามหลักคุณธรรม จริยธรรม มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล ๓. ทำให้เกิดรูปแบบ องค์การเป็นที่ยอมรับ เกิด ความเชื่อมั่นแก่ผู้รับบริการ และประชาชนทั่วไป ๔. เพื่อป้องกันการ แสวงหาประโยชน์โดยมิชอบ และความขัดแย้ง ทางผลประโยชน์ที่อาจ เกิดขึ้น รวมทั้งเสริมสร้าง ความโปร่งใสในการ ปฏิบัติงาน</p>	<p>- ประชาสัมพันธ์ประมวล จริยธรรมข้าราชการส่วน ท้องถิ่น และข้อบังคับองค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำ ใสว่าด้วยจรรยาข้าราชการ ส่วนท้องถิ่น ให้บุคลากร ทุกคนรับทราบ</p>	<p>-ไม่มี-</p>	<p>๑ ต.ค. ๒๕๖๗ – ๓๐ ก.ย. ๒๕๖๘</p>	<p>- การตระหนักรู้ และความรู้ ความ เข้าใจต่อประมวล จริยธรรม ข้าราชการส่วน ท้องถิ่น ของ บุคลากร</p>	<p>- ควร ประชาสัมพันธ์ ประมวล จริยธรรม และ มีมาตรการ กำกับการ ปฏิบัติตาม ประมวล จริยธรรม อย่างชัดเจน</p>

ประเด็นนโยบาย	โครงการ / กิจกรรม	วัตถุประสงค์	ผลการดำเนินงาน	งบประมาณที่ได้รับจัดสรรและงบประมาณที่ใช้ดำเนินการ	ระยะเวลาในการดำเนินการ	ปัญหา/อุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
	- การเสริมสร้างวินัยและการป้องกันการทุจริต	<p>๑. เพื่อส่งเสริมให้การบริหารราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใสเป็นไปตามหลักบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี (Good Governance)</p> <p>๒. เพื่อพัฒนาระบบกลไก มาตรการ รวมถึงเครือข่ายในการตรวจสอบการปฏิบัติราชการ ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส</p>	<p>- มีการจัดทำและประชาสัมพันธ์วินัยของข้าราชการให้บุคลากรรับทราบ</p> <p>- มีการจัดทำแผนป้องกันการทุจริตประจำปี งบประมาณ ๒๕๖๕ - ๒๕๗๐</p>	-ไม่มี-	๑ ต.ค. ๒๕๖๗ – ๓๐ ก.ย. ๒๕๖๘	- การตระหนักรู้และความรู้ ความเข้าใจต่อแผนป้องกันการทุจริตของบุคลากร	- ควรประชาสัมพันธ์ให้ความรู้เกี่ยวและประสานงานส่วนราชการที่เกี่ยวข้องให้ดำเนินงานเป็นไปตามแผนป้องกันการทุจริต

สรุปข้อมูลสถิติด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล อัตรากำลัง การแต่งตั้ง การโอน การย้าย
ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ (ณ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๗)

ประเภทตำแหน่ง	สังกัด/กรอบอัตรากำลัง										บรรจุ/ แต่งตั้ง	รับโอน	ให้โอน	หมายเหตุ
	สำนักปลัด อบต.		กองคลัง		กองช่าง		กองการศึกษาฯ		หน่วยตรวจสอบภายใน					
	มีคน	ไม่มีคน	มีคน	ไม่มีคน	มีคน	ไม่มีคน	มีคน	ไม่มีคน	มีคน	ไม่มีคน				
พนักงานส่วนตำบล														
บริหารท้องถิ่น	๒	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
อำนวยการท้องถิ่น	๑	-	-	๑	๑	-	๑	-	-	-	-	-	-	-
วิชาการ	๕	๒	๓	-	-	๑	๑	-	๑	-	-	๒	๑	
ทั่วไป	๒	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	
ครูและบุคลากรทางการศึกษา														
พนักงานครู	-	-	-	-	-	-	๑	-	-	-	-	-	-	
พนักงานจ้าง														
พนักงานจ้างตามภารกิจ	๓	-	๒	-	๓	-	๓	-	-	-	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป	๓	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
รวม	๑๖	๒	๕	๒	๕	๒	๖	-	๑	-	-	๒	๑	

สรุปข้อมูลสถิติด้านการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร
ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ (ณ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๗)

หน่วยงาน/สังกัด	กรอบอัตรากำลัง						หมายเหตุ
	พนักงานส่วนตำบล		พนักงานจ้างจ้าง				
			พนักงานจ้างตามภารกิจ		พนักงานจ้างทั่วไป		
	ทั้งหมด	เข้ารับการอบรม	ทั้งหมด	เข้ารับการอบรม	ทั้งหมด	เข้ารับการอบรม	
นักบริหารท้องถิ่น	๒	๒	-	-	-	-	
สำนักปลัด อบต.	๘	๗	๓	๒	๓	-	
กองคลัง	๓	๓	๒	-	-	-	
กองช่าง	๒	๑	๓	-	-	-	
กองการศึกษาฯ	๓	๓	๓	-	-	-	
หน่วยตรวจสอบภายใน	๑	๑	-	-	-	-	
รวม	๑๙	๑๗	๑๔	๒	๓	-	

ปัญหาและอุปสรรค

๑. ในการดำเนินงานของการสรรหาพนักงานส่วนตำบลตำแหน่งสายงานผู้บริหาร จะไม่สามารถดำเนินการสรรหาเองได้เนื่องจากติดปัญหาทำหนังสือรายงานตำแหน่งว่างให้คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (กสท.ให้ดำเนินการสรรหาให้ตามหนังสือสั่งการ) จึงไม่สามารถสรรหากคนมาดำรงตำแหน่งที่ว่างได้
๒. การพัฒนาบุคลากรในการเข้ารับการฝึกอบรม พนักงานส่วนตำบลบางตำแหน่งติดภารกิจด้านครอบครัว ไม่สะดวกในการเดินทางไปราชการต่างจังหวัดหรือไม่สามารถค้างแรมได้
๓. การพัฒนาบุคลากรในการเข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตรประจำสายงาน มีค่าใช้จ่ายที่สูง จึงมีอุปสรรคในเรื่องของงบประมาณ

ข้อเสนอแนะ

๑. ในการดำเนินการสรรหาพนักงานส่วนตำบลในตำแหน่งสายงานผู้บริหาร ไม่ควรติดที่ส่วนกลางและควรเปิดโอกาสให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสามารถสรรหาเองได้
๒. ประชาสัมพันธ์หลักสูตรการฝึกอบรมที่สำคัญและจำเป็น ที่จัดฝึกอบรมในพื้นที่จังหวัดที่ตั้ง เพื่อให้พนักงานส่วนตำบลสามารถเดินทางไป - กลับได้
๓. หลักสูตรประจำสายงานเป็นหลักสูตรที่จำเป็น จึงควรสำรวจตำแหน่งที่จำเป็นต้องเข้ารับการฝึกอบรมและตั้งงบประมาณไว้ให้เพียงพอ