



แบบรายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

องค์การบริหารส่วนตำบลแม่จอกอ อำเภอขุนยวม
จังหวัดแม่ฮ่องสอน

แบบฟอร์มการรายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖ (๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖)

วัตถุประสงค์

เพื่อให้ผู้บริหารได้ทราบผลการดำเนินการ เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ประจำปี 2566 และใช้สำหรับการวางแผนเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรบุคคลในสังกัด ในอนาคต

ชื่อหน่วยงาน/ส่วนราชการ องค์การบริหารส่วนตำบลแม่อุคอ

ปีงบประมาณ 2566

วัน/เดือน/ปี ที่รายงาน 2 ตุลาคม 2566

1. ผลการดำเนินการตามนโยบายหรือแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ 2566

การดำเนินการ มีดังนี้

การวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม (SWOT Analysis) เป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์ สำหรับองค์กร ซึ่งช่วยผู้บริหารกำหนด จุดแข็งและจุดอ่อน ขององค์กร จากสภาพแวดล้อมภายใน โอกาสและอุปสรรคจากสภาพแวดล้อมภายนอก ตลอดจนผลกระทบจากปัจจัยต่าง ๆ ต่อการทำงานขององค์กร การวิเคราะห์ SWOT Analysis เป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์สถานการณ์ เพื่อให้ ผู้บริหารรู้จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคขององค์กร ซึ่งจะช่วยให้ทราบว่าองค์กรได้เดินทางมาถูกทิศและไม่ หลงทาง นอกจากนี้ยังบอกได้ว่าองค์กรมีแรงขับเคลื่อนไปยังเป้าหมายได้ดีหรือไม่ มั่นใจได้อย่างไรว่าระบบการทำงานในองค์กรยังมีประสิทธิภาพอยู่ มีจุดอ่อนที่จะต้องปรับปรุงอย่างไร ซึ่งการวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม SWOT Analysis ดังนี้

1. ปัจจัยภายใน (Internal Environment Analysis) ได้แก่ 1.1 S มาจาก Strengths
2. 1.2 W มาจาก Weaknesses

หมายถึง จุดเด่นหรือจุดแข็ง ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็นข้อดีที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในองค์กร เช่น จุดแข็งด้านกำลังคน จุดแข็งด้านการเงิน จุดแข็งด้านการผลิต จุดแข็ง ด้านทรัพยากรบุคคล องค์กรจะต้องใช้ประโยชน์จากจุดแข็งในการกำหนดกลยุทธ์ หมายถึง จุดด้อยหรือจุดอ่อน ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็น ปัญหาหรือข้อบกพร่องที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในต่างๆ ขององค์กร ซึ่งองค์กรจะต้องหาวิธีในการแก้ปัญหาเหล่านั้น

1. ปัจจัยภายนอก (External Environment Analysis) ได้แก่

2.1 O มาจาก Opportunities

2.2 T มาจาก Threats

หมายถึง โอกาส เป็นผลจากการที่สภาพแวดล้อม ภายนอกขององค์กรเอื้อประโยชน์หรือส่งเสริมการดำเนินงานขององค์กร โอกาสแตกต่างจากจุดแข็งตรงที่โอกาสนั้น เป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายนอก แต่จุดแข็งนั้นเป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายใน ผู้บริหารที่ดีจะต้องเสาะแสวงหาโอกาสอยู่เสมอ และใช้ประโยชน์จากโอกาสนั้น หมายถึง อุปสรรค เป็นข้อจำกัดที่เกิดจากสภาพแวดล้อม ภายนอก ซึ่งการบริหารจำเป็นต้องปรับกลยุทธ์ให้สอดคล้องและพยายามขจัดอุปสรรคต่างๆ ที่เกิดขึ้นให้ได้จริง

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก โอกาส และข้อจำกัด (SWOT)

ในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่อุคอ

1. การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมด้านการบริหารจัดการ (Management)
2. การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมด้านคน (Man)
3. การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมด้านเงิน (Money)
4. การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมด้านเครื่องมืออุปกรณ์ (Machine)
5. การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมด้านศีลธรรม (Morality)และพฤติกรรม

จุดแข็ง S	จุดอ่อน W	โอกาส O	ข้อจำกัด T
การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมด้านการบริหารจัดการ (Management)			
มีระเบียบกฎหมายเฉพาะในการทำงาน ท้องถิ่น	- มีระบบอุปถัมภ์ในองค์กรยากต่อการ บริหารจัดการ	-มีอิสระในการแสดงความคิดเห็นและ เปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วม	-ระเบียบกฎหมายเปลี่ยนแปลงบ่อยครั้ง เกิดปัญหาในการบริหารจัดการที่ ต่อเนื่อง -ระเบียบ กระทรวงมหาดไทยหนังสือ ชักข้อม ไม่มีความชัดเจน ขาดแนวทาง ในการดำเนินการที่ถูกต้อง
การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมด้านคน (Man)			
สามารถเปิดกรอบอัตรากำลังตามภาระ งานที่เกิดขึ้นได้	- บุคลากรมีความรู้ความสามารถที่ แตกต่างกัน ทำงานแทนกันไม่ได้	ให้บริการสาธารณสุขรวดเร็วทั่วถึง	- บุคลากรบางส่วนได้รับการบรรจุแล้ว ถึงเวลาโอนกลับภูมิลำเนา
มีบุคลากรทางสาธารณสุขในสังกัด สะดวกต่อการรับบริการสาธารณสุข - ชอบเขตการทำงานมีความชัดเจนตาม มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง	- ขาดการประเมินผลการปฏิบัติงาน อย่างมีประสิทธิภาพ		
การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมด้านเงิน (Money)			
-งบประมาณรายจ่ายประจำปีมีเพียงพอ ต่อการพัฒนาบุคลากร	งบประมาณที่ใช้ในการพัฒนารายบุคคล ได้รับการจัดสรรน้อย	องค์การบริหารส่วนตำบลแม่อุคอ สามารถให้งบประมาณในการเข้ารับการ พัฒนาทันต่อเวลา	
การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมด้านเครื่องมืออุปกรณ์ (Machine)			
- มีวัสดุ ครุภัณฑ์ อาคารสถานที่ เครื่อง อำนวยความสะดวกทั่วถึง	บุคลากรยังขาดทักษะในการใช้เครื่องมือ เทคโนโลยีที่มีในการทำงาน	เทคโนโลยีที่มีสามารถทำงานได้รวดเร็ว และทันเวลาและเหตุการณ์	เทคโนโลยีมีปัญหาตามสภาพอากาศและ ที่ตั้งทำให้ไม่สามารถทำงานได้ในเวลา เร่งด่วน

การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมด้านศีลธรรม (Morality) และพฤติกรรม			
องค์การบริหารส่วนตำบลแม่อุคตั้ง งบประมาณสำหรับส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมทุกปี	บุคลากรหลากหลายประเภทตำแหน่ง หลากหลายคุณวุฒิ และประสบการณ์ทำ ให้ไม่เข้าใจในระบบคุณธรรมจริยธรรม เท่าที่ควร	- บุคลากรมีการทำงานเป็นทีมและ สามัคคีกัน รับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกันยอมรับ การเปลี่ยนแปลงและมีจิตสาธารณะ -บุคลากรนับถือศาสนาเดียวกัน สะดวก ต่อการดำเนินกิจกรรมส่วนรวม	

ลำดับ	โครงการหรือกิจกรรม (1)	ผลการดำเนินการของ โครงการหรือกิจกรรม (2)	งบประมาณ (3)	ระยะเวลาในการดำเนิน โครงการหรือกิจกรรม (4)	ผู้เข้าร่วมโครงการหรือ กิจกรรม (6)
๑	การเตรียมพร้อม อปท. เป็นหน่วยรับงบประมาณตรง วิธีคิด คำนวณตั้งวงเงินค่าขอเงินอุดหนุนแต่ละรายการ การเตรียม ข้อมูลประกอบคำขอ/คำชี้แจง วิธีการบันทึกคำขอ งบประมาณตรงในระบบ BBL การบันทึกข้อมูลในระบบ SOLA การโอนงบประมาณ/แก้ไข/เปลี่ยนแปลงเงินอุดหนุนที่ ได้รับจัดสรร โดยอำนาจผู้บริหารท้องถิ่นในฐานะหัวหน้า หน่วยรับงบประมาณ	ผู้เข้ารับการอบรม สามารถนำความรู้จาก การฝึกอบรมมา ปฏิบัติงานได้	๔,๒๐๐	๒๓ - ๒๕ ธันวาคม ๒๕๖๕	น.ส.สุจิตราภรณ์ คงแก้ว ผู้อำนวยการกองคลัง
๒	การจัดเก็บภาษีท้องถิ่น ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖ การ จัดการราคาประเมินสิ่งปลูกสร้างตามบัญชีนารักษ์ใหม่ ๖๙ ประเภท การวิเคราะห์การใช้ประโยชน์ที่ดินและสิ่งปลูกสร้าง การจัดทำและปรับปรุงแผนที่ภาษีเพื่อเข้าสู่ระบบ Ltex online รุ่นที่ ๓	ผู้เข้ารับการอบรม สามารถนำความรู้จาก การฝึกอบรมมา ปฏิบัติงานได้	๓,๙๐๐	๓-๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖	๑.น.ส.สุจิตราภรณ์ คงแก้ว ผู้อำนวยการกองคลัง ๒.น.ส.วิชุดา หมั่นสาธิต จพง.จัดเก็บรายได้

๓	การฝึกอบรมอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน หลักสูตร จัดตั้ง รุ่นที่ ๑ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖	อาสาสมัครมีความรู้ ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ และมีทักษะ ความชำนาญในการ ปฏิบัติหน้าที่	๙๑,๘๕๐	๑-๕ เมษายน ๒๕๖๖	เจ้าหน้าที่ อาสาสมัคร ป้องกันภัยพลเรือนของ องค์การบริหารส่วนตำบล แม่อุคอ
๔	แนวทางปฏิบัติตามหลักเกณฑ์การจ่ายเงินเบี้ยผู้สูงอายุของ องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ภายใต้ระบบสารสนเทศการจัด ฐานข้อมูลเบี้ยยังชีพของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น และระบบการบูรณาการฐานข้อมูลสวัสดิการสังคมของ กรมบัญชีกลาง รุ่นที่ ๘	ผู้เข้ารับการอบรม สามารถนำความรู้จาก การฝึกอบรมมา ปฏิบัติงานได้	๓,๙๐๐	๒๘-๓๐ เมษายน ๒๕๖๖	น.ส.ณัฐภัทร์ ศูนย์รวมใจ จพง.พัฒนาชุมชน
๕	การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นเพื่อใช้ในการจัดทำงบประมาณ รายจ่าย ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๗ และเงินอุดหนุนเฉพาะกิจ ภายใต้กรอบของระเบียบและหนังสือสั่งการ	ผู้เข้ารับการอบรม สามารถนำความรู้จาก การฝึกอบรมมา ปฏิบัติงานได้	๓,๙๐๐	๒๘-๓๐ เมษายน ๒๕๖๖	น.ส.ศรีพรรณ โสมนัสบรร นักวิเคราะห์นโยบายและ แผน
๖	เทคนิควิธีการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะ และการ ประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานสำหรับ ข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาองค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่นตามข้อตกลง การพัฒนา งาน (Performance Agreement : PA) การเขียนแผนการจัดการ เรียนรู้ คลิปบันทึกการสอน คลิปสภาพปัญหา ที่มา และแรง บันดาลใจ และผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียน เพื่อนำข้อมูลเข้า สู่ระบบ DPA รุ่นที่ ๓	ผู้เข้ารับการอบรม สามารถนำความรู้จาก การฝึกอบรมมา ปฏิบัติงานได้	๔,๒๐๐	๒๖-๒๘ พฤษภาคม ๒๕๖๖	นายอนุชา กมลดีเยี่ยม นักวิชาการศึกษา

๗.	การพัฒนาศักยภาพการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นด้าน กลยุทธ์การพัฒนางานบุคคล	ผู้เข้ารับการอบรมสามารถนำความรู้จากการฝึกอบรมมาปฏิบัติงานได้	๓,๙๐๐	๙-๑๑ มิถุนายน ๒๕๖๖	นายณิศร ไพรเสรี นักทรัพยากรบุคคล
๘	การป้องกันและแก้ไขปัญหาการตั้งครรภ์ไม่พร้อมในวัยรุ่นน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖	ผู้เข้ารับการอบรมสามารถนำความรู้จากการฝึกอบรมมาปฏิบัติงานได้และกลุ่มเยาวชนสามารถนำความรู้ และวิธีการป้องกันการตั้งครรภ์ได้	๒๐,๐๐๐	๒๒ มิถุนายน ๒๕๖๖	๑.น.ส.ประภาวิณี เป็งนาค นักพัฒนาชุมชน ๒.น.ส.ณัฐภัสร์ ศุนย์รวมใจ จพง.พัฒนาชุมชน ๓. เยาวชนในพื้นที่ อบต.แม่ อุคอ
๙	การส่งเสริมอาชีพและศึกษาตุงานให้แก่ประชาชนตำบลแม่อุคอ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖	ผู้เข้ารับการอบรมสามารถนำความรู้จากการฝึกอบรมมาปฏิบัติงานได้และกลุ่มเยาวชนสามารถนำความรู้	๙๐,๐๐๐	๑๕-๑๖ มิถุนายน ๒๕๖๖	๑.น.ส.ประภาวิณี เป็งนาค นักพัฒนาชุมชน ๒.น.ส.ณัฐภัสร์ ศุนย์รวมใจ จพง.พัฒนาชุมชน ๓. ตัวแทนประชาชนในพื้นที่ อบต.แม่อุคอ
๑๐	แนวทางการจัดทำและพิจารณาร่างเทศบัญญัติ/ข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๗	ผู้เข้ารับการอบรมสามารถนำความรู้จากการฝึกอบรมมาปฏิบัติงานได้	๘,๔๐๐	๑๒-๑๔ กรกฎาคม ๒๕๖๖	๑.น.ส.ศรีพรรณ โสมนัสบวร นักวิเคราะห์นโยบายและ แผน ๒.นายอนุชา กมลดีเยี่ยม นักวิชาการศึกษา

๑๑	การปฏิบัติงานและบันทึกข้อมูลในระบบ(e-GP) ระยะที่ ๕ (ภาคปฏิบัติจริง) พร้อมข้อสังเกต ข้อระมัดระวังในการพิจารณาผลการจัดซื้อจัดจ้างตามแนวทางคำพิพากษาคดีเกี่ยวกับการจัดซื้อจัดจ้าง และการบริหารพัสดุภาครัฐ รุ่นที่ ๓	ผู้เข้ารับการอบรม สามารถนำความรู้จาก การฝึกอบรมมา ปฏิบัติงานได้	๓,๙๐๐	๑๔-๑๖ กรกฎาคม ๒๕๖๖	น.ส.สุจิตราภรณ์ คงแก้ว ผู้อำนวยการกองคลัง
๑๒	การพัฒนาศักยภาพพนักงานและพนักงานจ้าง อบต.แม่อุคค ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖	ผู้เข้ารับการอบรม สามารถนำความรู้จาก การฝึกอบรมมา ปฏิบัติงานได้	๒๐,๐๐๐	๒๔ สิงหาคม ๒๕๖๖	พนักงานทุกท่านของ องค์การบริหารส่วนตำบล แม่อุคค
๑๓	การบันทึกสินทรัพย์ การคิดค่าเสื่อมราคาสะสม การเตรียม ความพร้อมปิดบัญชีโดยใช้ไฟล์ Exel อัตโนมัติของหน่วยงาน ภายใต้สังกัด โรงเรียน ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก กิจกรรมประปา สถานธนาอนุบาล และโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ประจำปี ๒๕๖๖ รุ่นที่ ๘	ผู้เข้ารับการอบรม สามารถนำความรู้จาก การฝึกอบรมมา ปฏิบัติงานได้	๓,๙๐๐	๒๕-๒๗ สิงหาคม ๒๕๖๖	นายอนุชา กมลดีเยี่ยม นักวิชาการศึกษา
๑๔	เจาะลึกการจัดเก็บภาษีที่ดินและสิ่งปลูกสร้าง การอุทธรณ์ ภาษี การเร่งรัดภาษี วิธีการจัดเก็บภาษีอย่างถูกต้อง เพื่อให้ ห่างไกลจากหน่วยตรวจสอบการเตรียมความพร้อมเพื่อจัดทำ ข้อมูลภาษีในระบบ Ltex online รุ่นที่ ๗	ผู้เข้ารับการอบรม สามารถนำความรู้จาก การฝึกอบรมมา ปฏิบัติงานได้	๓,๙๐๐	๒๕-๒๗ สิงหาคม ๒๕๖๖	๑.น.ส.อัญชลี กรอบเงินดี จพง.การเงินและบัญชี ๒.น.ส.เฟื่องฟ้า กรอบเงินดี พนักงานจ้างทั่วไป
จำนวนสถิติผู้เข้ารับการอบรม ๑ คนอย่างน้อย ๑ ครั้งหรือ ๑ หลักสูตร ๓๓ คน จากจำนวนกรอบอัตรากำลัง ๔๐ อัตรา					$33 \times 100 / 40 = 82.5$
(๖) คิดเป็นร้อยละ					๘๒.๕๐

(๕) ข้อมูลสถิติตาม กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ตามประเภทตำแหน่ง

จำแนกตามส่วนราชการ

ส่วนราชการ	งาน	จำนวนพนักงาน		
		พนักงาน	พนักงานจ้างตาม ภารกิจ	พนักงานจ้าง ทั่วไป
อบต.แม่อุคค	ปลัด อบต.			
	หน่วยตรวจสอบภายใน			
สำนักปลัด	งานบริหารงานทั่วไป	๓	๓	๔
	งานวิเคราะห์นโยบายและ แผน	๑		
	งานสวัสดิการและพัฒนา ชุมชน	๒	๑	
	งานป้องกันและบรรเทาสา ธารณภัย	๑		
	งานกาารเจ้าหน้าที่	๑		
กองคลัง	งานการเงินและบัญชี	๒	๑	๑
	งานพัฒนาและจัดเก็บ รายได้	๑		
	งานทะเบียนทรัพย์สินและ พัสดุ	๒	๑	
กองช่าง	งานบริหารทั่วไปเกี่ยวกับ เคหะและชุมชน	๒		๑
	งานก่อสร้างออกแบบและ ควบคุมอาคาร	๑		
กองการศึกษา ศาสนาและ วัฒนธรรม	งานบริหารการศึกษา	๑		๒
	งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	๒	๔	

(๖) ข้อมูลสถิติจำนวนผู้เข้ารับการฝึกอบรมหรือพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่อุคอ
ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖

ลำดับ	โครงการ/กิจกรรม	จำนวนผู้เข้ารับการอบรม(คน)
๑.	จัดส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมในสายงาน (ส่งเข้ารับการฝึกอบรมตามที่กรมส่งเสริมการ ปกครองส่วนท้องถิ่น หน่วยงาน มหาลัย ผู้จัดการฝึกอบรมมีหนังสือแจ้งหลักสูตรมา)	๘
๒.	โครงการฝึกอบรมพัฒนาศักยภาพผู้บริหาร สมาชิกสภา พนักงานและพนักงานจ้าง ประจำปี งบประมาณ ๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๔ สิงหาคม ๒๕๖๖	๔๘
๓	โครงการฝึกอบรมอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพล เรือน หลักสูตรจัดตั้ง รุ่นที่ ๑ ประจำปี งบประมาณ ๒๕๖๖	๑๐

(๗) สถิติการคัดเลือกเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับที่สูงขึ้น (ข้อมูล
ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖)

สถิติการคัดเลือกเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับที่สูงขึ้น		
รายละเอียด	ประเภททั่วไป (ระดับชำนาญงาน)	ประเภทวิชาการ (ระดับชำนาญการ)
การคัดเลือกเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับที่สูงขึ้น	๔	๑

(๗) สถิติการโยกย้าย (ข้อมูลปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖)

สถิติการโยกย้าย	
รายละเอียด	จำนวน(ราย)
การย้ายพนักงาน อบต. ไปดำรงตำแหน่งประเภทและระดับเดียวกัน	๔
การย้ายพนักงาน อบต. ไปดำรงตำแหน่งสายงานอื่นในระดับเดียวกัน	-

ปัญหา/อุปสรรค และข้อเสนอแนะ		
ประเด็นการ รายงานผล	ปัญหา/อุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
๑. การวางแผน กำลังคน	การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ต้อง ประสานงานติดต่อกับหน่วยงานภายใน ที่ต้องการขอปรับปรุงแผนอัตรากำลัง นั้น ๆ และเกิดความล่าช้าในการส่งข้อมูล มายังฝ่ายบรรจุแต่งตั้งและอัตรากำลัง ทำให้ ไม่ทันระยะเวลาที่คณะกรรมการพิจารณาให้ ความเห็นชอบในการปรับปรุงแผน อัตรากำลัง ๓ ปี	ควรดำเนินการตามนโยบายการบริหาร งานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล แม่อุคอ ให้เป็นไปตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ (ครั้งที่ ๑) และแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ (ครั้งที่ ๓)
๒. การบรรจุและ แต่งตั้งบุคลากร	หลายตำแหน่งยังขาดบุคลากรมาบรรจุและ แต่งตั้ง	ประกาศรับโอนในตำแหน่งที่กรมส่งเสริม การปกครองท้องถิ่นไม่ได้ขึ้นบัญชีไว้หรือ เรียกบรรจุจนหมดบัญชี
๓. การ ประเมินผลการ ปฏิบัติงาน	แบบประเมินผลการปฏิบัติงาน จัดส่งมายัง ฝ่ายการเจ้าหน้าที่ล่าช้า ไม่เป็นไปตาม ระยะเวลาที่กำหนด	ควรจัดทำแบบประเมินให้เป็นไปตาม ประกาศหลักเกณฑ์ และจัดส่งมายัง ฝ่ายบรรจุแต่งตั้งและอัตรากำลังภายใน ระยะเวลาที่กำหนด
๔. การสร้าง ความก้าวหน้าใน สายอาชีพ	มีการปรับแก้ไขผลงานเพื่อแต่งตั้งให้ดำรง ตำแหน่งที่สูงขึ้น ทำให้ระยะเวลาในการ ส่งผลงานล่าช้ากว่าที่กำหนด	ควรมีการจัดส่งผลงานให้เป็นไปตาม ระยะเวลาที่กำหนด
๕. การพัฒนา บุคลากร	๑. เนื่องจากสถานการณ์แพร่ระบาดของโรค ติดเชื้อไวรัสโควิด-๑๙ ทำให้บุคลากรไม่ สามารถเข้ารับการฝึกอบรมในหลักสูตรที่ เกี่ยวข้องกับงานที่ตนเองรับผิดชอบ ๒. การติดตามประเมินผลการพัฒนา บุคลากรยังขาดความต่อเนื่อง ๓. งบประมาณในการจัดฝึกอบรมมีจำนวน ไม่เพียงพอ ต้องมีการโอนเพิ่ม	๑. ปรับรูปแบบการฝึกอบรมให้เหมาะสม กับสถานการณ์ ๒. ส่งเสริมให้บุคลากรกระตือรือร้นในการ พัฒนาตนเอง ส่งเสริมในการพัฒนาตนเอง ในทุก ๆ ด้าน ๓. ควรมีการติดตามผลและประเมินผล การฝึกอบรมอย่างต่อเนื่อง อย่างเป็น ระบบ จะส่งต่อการพัฒนาบุคลากรมี ประสิทธิภาพ และเกิดความเป็นรูปธรรม ๔. ควรตั้งงบประมาณให้เพียงพอต่อ จำนวนพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล