รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปี พ.ศ.๒๕๖๔

ของ

องค์การบริหารส่วนตำบลดงสุวรรณ

อำเภอดอกคำใต้ จังหวัดพะเยา

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปี พ.ศ.๒๕๖๔

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
๑.นโยบายการวางแผนกำลังคน **ชื่อโครงการ/กิจกรรม/งาน:** การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๔ – ๒๕๖๖) องค์การบริหารส่วนตำบลดงสุวรรณ อำเภอดอกคำใต้ จังหวัดพะเยา	เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารและพัฒนาบุคลากร รวมทั้งมีโครงสร้างองค์กรและตำแหน่งอย่างมีประสิทธิภาพเพื่อบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลให้เกิดประโยชน์สูงสุดนำไปสู่การบรรลุพันธกิจขององค์กร	๑.แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของ อบต.ดงสุวรรณ โดยการวิเคราะห์อัตรากำลัง เพื่อจัดทำกรอบอัตรากำลังพนักงาน อบต.ดงสุวรรณในแต่ละสำนัก/กอง โดยมีการแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของ อบต.ดงสุวรรณ พิจารณา ๒.มีการติดตาม ประเมินผล และปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี อย่างต่อเนื่อง นำไปสู่การกำหนดตำแหน่งเพิ่ม/ลด จำนวนตำแหน่ง เสนอคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดพะเยา (ก.อบต.จังหวัดพะเยา) พิจารณา เช่น การเพิ่ม/ลดอัตรากำลังพนักงานในสำนัก/กอง , การปรับตำแหน่งที่สูงขึ้น เป็นต้น	ดำเนินการแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๔ – ๒๕๖๖) และประชุมคณะกรรมการเพื่อวางแผนอัตรากำลังพนักงาน องค์การบริหารส่วนตำบลดงสุวรรณ เมื่อวันที่ ๑๑ สิงหาคม ๒๕๖๓ สรุปผลการประชุมดังนี้ ๑.จากการประชุมนำไปใช้วางแผนกำหนดจำนวนพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูส่วนตำบล พนักงานจ้างได้อย่างเหมาะสมสอดคล้องกับปริมาณงานที่แท้จริง ๒.นำไปใช้ในการวางแผนการพัฒนาบุคลากรในสังกัด เพื่อเพิ่มหรือลดจำนวนอัตรากำลัง หรือการให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น	**<u>ผลการวิเคราะห์ตามหลัก SWOT</u>** **<u>ปัจจัยภายใน</u>** **<u>๑.จุดแข็ง Strengths</u>** ๑.บุคลากรในสังกัด ส่วนใหญ่มีภูมิลำเนาอยู่ในเขตพื้นที่ อบต.และพื้นที่ใกล้เคียง ส่งผลให้การทำงานมีประสิทธิภาพ เนื่องจากไม่มีการสับเปลี่ยนหรือโอน(ย้าย)บ่อยๆ และสามารถทำงานร่วมกับชุมชนได้คล่องตัว ๒.บุคลากรมีอายุเฉลี่ย ๓๐ -๕๐ ปี เป็นวัยทำงาน ๓.มีผู้หญิงมากกว่าผู้ชายทำให้การทำงานมีความละเอียดรอบครอบ ๔.มีการพัฒนาศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ เช่น การเข้ารับการอบรมต่างๆ **<u>๒.จุดอ่อน Weaknesses</u>** ๑.บุคลากรขาดการเข้าอบรมในตำแหน่งที่บรรจุ เนื่องจากงบประมาณที่จำกัด ๒.ทำงานในลักษณะเชื่อความคิดส่วนตัวมากกว่าหลักการและเหตุผล

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
(ต่อ)**๑.นโยบายการวางแผนกำลังคน** **ชื่อโครงการ/กิจกรรม/งาน:** การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๔ – ๒๕๖๖) องค์การบริหารส่วนตำบลดงสุวรรณ อำเภอดอกคำใต้ จังหวัดพะเยา				**<u>๓.โอกาส Opportunities</u>** ๑.ด้วยเป็นบุคลากรอาศัยอยู่ในพื้นที่ อบต.ทำให้การทำงานร่วมกับประชาชนเกิดความร่วมมือง่ายขึ้น ๒.ด้วยเป็นบุคลากรอาศัยอยู่ในพื้นที่ อบต.ทำให้การทำงาน มีความจริงใจในการพัฒนาอุทิศตนได้ตลอดเวลา ๓.ชุมชนมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและพนักงานส่วนตำบลในการทำงาน ในฐานะตัวแทนและคนในพื้นที่ **<u>๔.ข้อจำกัด Threats</u>** ๑.ระดับความรู้ไม่เหมาะสมกับภาระงานที่ยากและมีปริมาณมากเกินไป ๒.มีความก้าวหน้าในวงแคบ ๓.ส่วนมากมีเงินเดือนน้อย/ค่าตอบแทน/ค่าจ้างน้อย รายได้ไม่เพียงพอ ส่งผลให้ขาดบุคลากรมาทำงาน **<u>ปัจจัยภายนอก</u>** **<u>๑.จุดแข็ง Strengths</u>** ๑.บุคลากรมีความรักถิ่นไม่ต้องการย้าย ๒.การเดินทางสะดวกสามารถทำงานเกินเวลาได้ ๓.มีการส่งเสริมการศึกษาและฝึกอบรมบุคลากร เมื่อมีโอกาส

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
(ต่อ)**๑.นโยบายการวางแผนกำลังคน** **ชื่อโครงการ/กิจกรรม/งาน:** การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๔ – ๒๕๖๖) องค์การบริหารส่วนตำบลดงสุวรรณ อำเภอดอกคำใต้ จังหวัดพะเยา				๕.ส่งเสริมให้มีการนำความรู้และทักษะใหม่ๆที่ได้จากการศึกษาและฝึกอบรมมาใช้ในการปฏิบัติงาน **๒.จุดอ่อน Weaknesses** ๑.ขาดบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะด้านทางวิชาชีพ ๒.อาคารสำนักงานคับแคบ **๓.โอกาส Opportunities** ๑.ประชาชนให้ความร่วมมือในการพัฒนา ส่วนหนึ่งอาจเป็นผลมาจากบุคลากรในสังกัดเป็นคนในพื้นที่ ๒.บุคลากรมีถิ่นอาศัยอยู่ในเขตพื้นที่ทำให้รู้สภาพพื้นที่ ทัศนคติของประชาชน ๓.บุคลากรมีการพัฒนาความรู้ อาทิ การศึกษาต่อวุฒิปริญญาเพิ่มขึ้น ๔.ผู้บริหารและผู้บังคับบัญชามีบทบาทในการช่วยให้บุคลากรบรรลุเป้าหมายในการทำงาน **๔.ข้อจำกัด Threats** ๑.ขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญบางสายงาน ๒.งบประมาณน้อยเมื่อเปรียบเทียบกับพื้นที่ จำนวนประชากรและภารกิจ

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
(ต่อ)**๑.นโยบายการวางแผนกำลังคน** **ชื่อโครงการ/กิจกรรม/งาน:** การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๔ – ๒๕๖๖) องค์การบริหารส่วนตำบลดงสุวรรณ อำเภอดอกคำใต้ จังหวัดพะเยา				**ข้อเสนอแนะ** ๑.องค์การบริหารส่วนตำบลดงสุวรรณ ต้องมีข้อมูลแผนอัตรากำลัง ที่ถูกต้อง ครบถ้วนและเป็นปัจจุบัน เพื่อใช้ในการวางแผนอัตรากำลังคน ให้มีประสิทธิภาพ ๒.ควรมีปรับปรับปรุงแผนอัตรากำลัง เพื่อให้องค์กรมีพนักงานที่เพียงพอ บริการและตอบสนองความต้องการให้กับประชาชนได้
๒.นโยบายการบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร **ชื่อโครงการ/กิจกรรม/งาน:** การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๔ – ๒๕๖๖) องค์การบริหารส่วนตำบลดงสุวรรณ อำเภอดอกคำใต้ จังหวัดพะเยา	เพื่อให้การบริหารงานภายในขององค์การบริหารส่วนตำบลดงสุวรรณดำเนินไปด้วยความเรียบร้อย มีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับบริบทการปฏิบัติงาน	บุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลดงสุวรรณมีอัตรากำลังคนเป็นไปตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๔ – ๒๕๖๖) องค์การบริหารส่วนตำบลดงสุวรรณ อำเภอดอกคำใต้ จังหวัดพะเยา	๑.ในปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ ที่ผ่านมาองค์การบริหารส่วนตำบลดงสุวรรณ ได้ดำเนินการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๔ – ๒๕๖๖) โดยได้ขอเปิดกรอบในตำแหน่งดังต่อไปนี้ - ตำแหน่งนายช่างไฟฟ้า ปง./ชง. จำนวน ๑ อัตรา สังกัด กองช่าง - ตำแหน่งเจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง.จำนวน ๑ อัตรา สังกัด กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม โดยผ่านความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลพะเยา (ก.อบต.จังหวัดพะเยา) ๒.การรับโอน(ย้าย) ตำแหน่งนักทรัพยากรบุคคล แทนตำแหน่งที่ว่าง โดยผ่านความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล	**ผลการวิเคราะห์ตามหลัก SWOT** **๑.จุดแข็ง Strengths** ๑.ทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลดงสุวรรณ มีบุคลากรที่เพียงพอและสอดคล้องกับภารกิจ ๒.องค์การบริหารส่วนตำบลดงสุวรรณ มีศักยภาพในการปฏิบัติงานตอบสนองความต้องการของประชาชน **๒.จุดอ่อน Weaknesses** ๑.งบประมาณมีจำกัด ๒.บุคลากรยังขาดความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานเนื่องจากขาดการอบรม

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
			พะเยา (ก.อบต.จังหวัดพะเยา) ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๒๒ กันยายน ๒๕๖๔ ๓.การรับโอน(ย้าย)ตำแหน่งผู้อำนวยการกองช่าง โดยผ่านความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลพะเยา (ก.อบต.จังหวัดพะเยา) ในการประชุมครั้งที่ ๑๒/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๒๒ ธันวาคม ๒๕๖๔	**<u>๓.โอกาส Opportunities</u>** องค์การบริหารส่วนตำบลสามารถเลือกที่จะกำหนดตำแหน่งได้ตามความต้องการ โดยผ่านความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลพะเยา (ก.อบต.จังหวัดพะเยา) **<u>๔.ข้อจำกัด Threats</u>** งบประมาณที่จำกัด โดยระเบียบกำหนดให้ภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคลต้องไม่เกินร้อย ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี **<u>ข้อเสนอแนะ</u>** ควรมีการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อให้สอดคล้อง เหมาะสมกับการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลดงสุวรรณ
๓. นโยบายการประเมินผลการปฏิบัติงาน **ชื่อโครงการ/กิจกรรม/งาน:** เลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานส่วนตำบลและเลื่อนค่าตอบแทนพนักงานจ้าง	๑.๑ เพื่อเป็นเครื่องมือของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นหรือผู้บังคับบัญชาในการกำกับ ติดตาม เพื่อให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและหน่วยงานในสังกัดสามารถบรรลุเป้าหมายในการปฏิบัติราชการตามวิสัยทัศน์ พันธกิจ และวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล	ปฏิบัติตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการ เพื่อประเมินผลการปฏิบัติงานสำหรับเลื่อนขั้นเงินเดือนของพนักงานงานส่วนตำบล/เลื่อนค่าตอบแทนของพนักงานจ้าง	ในปีงบประมาณ ๒๕๖๔ ผลการประเมินการปฏิบัติงานของพนักงานในสังกัด สรุปได้ดังนี้ **<u>พนักงานส่วนตำบล จำนวน ๑๙ คน</u>** <u>ผลการประเมินครั้งที่ ๑</u> (๑ ต.ค.๖๓ – ๓๑ มี.ค.๖๔) อยู่ในระดับ<u>ดีเด่น</u> ๖ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๑.๕๘ ของพนักงานส่วนตำบลทั้งหมด	**<u>ปัญหา</u>** ๑.ผู้รับการประเมินไม่ค่อยให้ความสำคัญในการประเมินผลการปฏิบัติงาน ๒.ผู้ประเมินไม่เข้าใจในบทบาทหน้าที่ของผู้ประเมิน ไม่มีมาตรฐาน ๓.แบบประเมินไม่ค่อยตรงกับงานที่ทำ เนื่องจากมีภาระงานมากเกิน ทำให้ผู้ประเมินไม่สามารถให้คะแนนประเมินได้ตรงกับงาน

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
(ต่อ)**๓. นโยบายการประเมินผลการปฏิบัติงาน** **ชื่อโครงการ/กิจกรรม/งาน:** เลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานส่วนตำบลและเลื่อนค่าตอบแทนพนักงานจ้าง	๑.๒ เพื่อให้ผู้บริหารหรือผู้บังคับบัญชา นำผลการประเมินการปฏิบัติราชการไปใช้ประกอบการ พิจารณา (๑) การเลื่อนตำแหน่ง (๒) การเลื่อนขั้นเงินเดือน (๓) การให้รางวัลประจำปี (โบนัส) แก่ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามหลักการของระบบ คุณธรรม (๔) การพัฒนาข้าราชการ (๕) เป็นเครื่องมือควบคุมการทำงานให้บรรลุเป้าหมาย		ผลการประเมิน อยู่ในระดับดีมาก ๑๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๖๘.๔๒ ของพนักงานส่วนตำบลทั้งหมด ผลการประเมินครั้งที่ ๒ (๑ เม.ย. – ๓๐ ก.ย.๖๔) อยู่ในระดับดีเด่น ๑๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐ ของพนักงานส่วนตำบลทั้งหมด (ตำแหน่งนักทรัพยากรบุคคลย้ายเมื่อวันที่ ๑๕ กรกฎาคม ๒๕๖๔) **พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๗ คน** ผลการประเมินครั้งที่ ๑ (๑ ต.ค.๖๓ – ๓๑ มี.ค.๖๔) อยู่ในระดับดีมาก ๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐ ของพนักงานจ้างตามภารกิจทั้งหมด ผลการประเมินครั้งที่ ๒ (๑ เม.ย. – ๓๐ ก.ย.๖๔) อยู่ในระดับดีมาก ๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐ ของพนักงานจ้างตามภารกิจทั้งหมด **พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๖ คน** ผลการประเมินครั้งที่ ๑และ๒ อยู่ในระดับดีมาก ๖ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐ ของพนักงานจ้างทั่วไปทั้งหมด	**อุปสรรค** ๑.แบบประเมินมีความสลับซับซ้อนยุ่งยากเกินไป ๒.ภาระงานมากเกินไป ไม่สามารถนำมาเสนอผลงาน เพื่อรับการประเมินได้ ๓.การให้คะแนนประเมินไม่มีมาตรฐาน ที่บ่งชี้ให้เห็นว่าการนำเสนอผลงานอย่างไร ต้องได้รับคะแนนมากน้อยเพียงใด **ข้อเสนอแนะ** ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน ผู้รับการประเมินและผู้ประเมินควรเห็นถึงความสำคัญ แล้วนำผลการประเมินที่ได้รับมาพิจารณา เพื่อปรับปรุง แก้ไข ในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
๔.นโยบายด้านการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมและรักษาวินัยองค์การบริหารส่วนตำบลดงสุวรรณ **ชื่อโครงการ/กิจกรรม/งาน:** โครงการฝึกอบรมคุณธรรมจริยธรรมให้แก่เจ้าหน้าที่ท้องถิ่น	เพื่อใช้เป็นหลักการและแนวทางปฏิบัติให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้างของ อบต.	ผู้เข้าอบรมทั้งหมดในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลดงสุวรรณ	ไม่มีการจัดอบรม เนื่องจากอยู่ในช่วงการป้องกันการเกิดโรคระบาดเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙	
๕.นโยบายการสรรหาคนดีคนเก่งเพื่อปฏิบัติงานตามภารกิจ	เพื่อให้ได้ผู้ที่มีความรู้ความเหมาะสมกับตำแหน่งตามวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน	ผู้ผ่านการสอบแข่งขันหรือคัดเลือก	ในปีงบประมาณ ๒๕๖๔ ไม่มีการเปิดสอบแข่งขันหรือคัดเลือกตำแหน่งใดๆ	-
๖.นโยบายด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคลากร **ชื่อโครงการ/กิจกรรม/งาน:** ๑.แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๔ – ๒๕๖๖) ขององค์การบริหารส่วนตำบลดงสุวรรณ ๒.แผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ๓ ปี ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖	๑.เพื่อให้พนักงานส่วนตำบลทุกคนมีความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ๒.เพื่อให้พนักงานส่วนตำบลทุกคนได้รับการพัฒนาเกี่ยวกับงานหน้าที่ที่ได้รับผิดชอบ ๓.เพื่อให้พนักงานส่วนตำบลทุกคนมีความรู้และเกิดทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ๔.เพื่อให้พนักงานส่วนตำบลทุกคน มีคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน	๑.ส่งเสริมและให้ความสำคัญการฝึกอบรม ตามตำแหน่งและหน้าที่ที่ได้รับผิดชอบ ๒.ส่งเสริมและสนับสนุนด้านการศึกษา ให้มีโอกาสศึกษาต่ออย่างเต็มที่ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ๓.ส่งเสริมให้พนักงานส่วนตำบล ได้มีโอกาสไปทัศนศึกษาดูงานตามโครงการต่างๆ เพื่อแลกเปลี่ยนความรู้ เมื่อมีโอกาส	ในปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ มีบุคลากรได้รับเข้ารับการอบรมคิดเป็นร้อยละ ๘๒.๘๖ ของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลดงสุวรรณ ส่งผลให้ ๑.บุคลากรมีความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานตามภารกิจของตนเพิ่มขึ้น ๒.บุคลากรปฏิบัติราชการโดยมุ่งเน้นผลสำเร็จ ๓.บุคลากรทำงานเป็นทีมได้ดี	**<u>ผลการวิเคราะห์ตามหลัก SWOT</u>** **<u>๑.จุดแข็ง Strengths</u>** ๑.บุคลากรปฏิบัติงานได้เต็มศักยภาพ และมีประสิทธิภาพ ๒.บุคลากรมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ๓.บุคลากรมีมนุษย์สัมพันธ์ที่ดีกับผู้ร่วมงาน **<u>๒.จุดอ่อน Weaknesses</u>** ความแตกต่างทางศักยภาพของบุคลากรไม่เท่าเทียมกัน เช่น การรับรู้ การวิเคราะห์ ฯลฯ ส่งผลให้

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
	๕.เพื่อพัฒนาศักยภาพของบุคลากรให้มีทักษะความรู้ในการปฏิบัติงานดังนี้ ๑.ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ๒.ด้านความรู้และทักษะของงานแต่ละตำแหน่ง ๓.ด้านการบริหาร ๔.ด้านศีลธรรมคุณธรรม		๔.บุคลากรมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ๕.บุคลากรมีความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างกันทั้งผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน ๖.บุคลากรมีความเข้าใจ วิสัยทัศน์ ยุทธศาสตร์ของ อบต.เป็นอย่างดี	การทำงานร่วมกัน การปฏิบัติงานไม่บรรลุเป้าหมาย **๓.โอกาส Opportunities** กฎหมายและกฎระเบียบ เปิดโอกาสให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จัดระบบบริหารทรัพยากรบุคคลได้ด้วยตนเองมากขึ้น **๔.ข้อจำกัด Threats** ๑.ระเบียบ กฎหมาย ไม่เอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลยุคใหม่ ๒.การเรียนรู้ การรับรู้ของบุคลากรต่างกัน ทำให้มีศักยภาพในการทำงานต่างกัน **ข้อเสนอแนะ** ๑.การพัฒนาบุคลากรจะต้องส่งเสริมและสร้างความตระหนักให้บุคลากรในองค์กรเห็นถึงความสำคัญของการพัฒนาตนเอง ๒.การพัฒนาบุคลากรจะต้องมีรูปแบบการพัฒนาที่หลากหลายและให้ความสำคัญกับการมรส่วนร่วมของบุคลากรในหน่วยงาน ๓.ควรนำเทคโนโลยีใหม่ๆเข้ามาประยุกต์ใช้ในกระบวนการพัฒนาบุคลากรให้เข้ากับสถานการณ์ปัจจุบัน