



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งเหียง โทร ๐๔๕ ๙๐๖๒๐๑

ที่ อบ ๘๒๕๐๑ / ๑๐ ๑๔

วันที่ ๑๕ ตุลาคม ๒๕๖๗

เรื่อง รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗

เรียน นายองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งเหียง

เรื่องเดิม

ตามที่ องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งเหียง ได้จัดทำนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อให้การบริหารทรัพยากรบุคคลเป็นไปอย่างมีระบบและต่อเนื่อง โดยได้ดำเนินการวางแผนนโยบายหรือทิศทางของหน่วยงานเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีความโปร่งใส สอดคล้องกับการขับเคลื่อนภารกิจของหน่วยงานและทิศทางการปฏิรูปประเทศ มีวัตถุประสงค์ในการผลักดันให้เกิดการปรับปรุง พัฒนาและสร้างความโปร่งใสในการดำเนินการด้านทรัพยากรบุคคลของหน่วยงาน นั้น

ข้อเท็จจริง

จากนโยบายดังกล่าว งานการเจ้าหน้าที่ได้ดำเนินการติดตามประเมินผลการดำเนินโครงการตามนโยบายที่วางไว้ เพื่อให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ พระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ศ. ๒๕๔๐ พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ.๒๕๔๖ รองรับภารกิจตามแผนการปฏิรูปประเทศและยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๘๐) รวมทั้งให้สอดคล้องกับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA)


ข้อระเบียบ/กฎหมาย

๑. พระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒
๒. พระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ศ. ๒๕๔๐
๓. พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖

ข้อเสนอ/ข้อพิจารณา

งานการเจ้าหน้าที่ ขอรายงานผลการปฏิบัติราชการตามนโยบายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ตามรายละเอียดที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

พ.จ.อ. 
(นงเวทย์ แก้วสุริยา)
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

/ความเห็น...

ความเห็นหัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล.....
.....



(นางสาวบุญนุช สิมมาทอง)
หัวหน้าสำนักปลัดฯ

ความเห็นปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล



(นางสุรียา ชิงชนะ)

รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล รักษาราชการแทน
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งเทิง

- ความเห็นนายกองค์การบริหารส่วนตำบล

เห็นชอบ ให้ดำเนินการตามที่เสนอ

ไม่เห็นชอบ เพราะ.....



(นายประสงค์ วิวาสุข)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งเทิง

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗
องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งเทิง อำเภอเดชอุดม จังหวัดอุบลราชธานี

โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ	งบประมาณ	งบประมาณที่ ดำเนินการ	ระยะเวลา	ปัญหาและอุปสรรค
โครงการการสร้าง ความก้าวหน้าใน สายอาชีพ	- เพื่อส่งเสริมให้มี การพัฒนาบุคลากร ตามตำแหน่ง สาย งานครบทุกตำแหน่ง สายงานอย่างเป็น ระบบ ทัวถึง และ ต่อเนื่อง โดยเพิ่มพูน ความรู้ ความสามารถ	- จัดส่งบุคลากรเข้า รับการฝึกอบรม และ หน่วยงานจัด ฝึกอบรมเอง เพิ่มพูน ความรู้ ประสบการณ์ ในการทำงาน สร้าง ความสามัคคีใน องค์กร ในการทำงาน ร่วมกัน และเปลี่ยน ความรู้	ผลการวิเคราะห์ ผู้เข้ารับการอบรม ได้รับความรู้ ความ เข้าใจ เพื่อนำมา ปฏิบัติงาน และ พัฒนางานได้อย่าง แท้จริง ข้อเสนอแนะ ควรจัดส่งบุคลากร เข้ารับการอบรม อย่างต่อเนื่อง	๓๕๐,๐๐๐	๓๔๔,๗๘๐	ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๗	ปัญหาด้านการ เปลี่ยนแปลงบุคลากร คุณลักษณะประการ หนึ่งของบุคลากรมีการ ปรับเปลี่ยนอยู่ ตลอดเวลาในลักษณะ การโอน ย้าย ส่งผลให้ เกิดปัญหาการขาด ความต่อเนื่องในการ ดำเนินงาน ความ รับผิดชอบงาน โดยเฉพาะบุคลากรที่ เคยผ่านการอบรมซึ่งมี ผลกระทบต่อ ความสำเร็จในการ ปฏิบัติงานอย่างยิ่ง

/โครงการ/กิจกรรม...

โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ	งบประมาณ	งบประมาณที่ ดำเนินการ	ระยะเวลา	ปัญหาและอุปสรรค
โครงการวางแผน อัตรากำลังและปรับ อัตรากำลังให้ เหมาะสมกับการกิจ	- เพื่อเป็นการ วางแผนสนับสนุน และส่งเสริมให้มี โครงสร้าง ระบบงาน การจัด กรอบอัตรากำลัง และการบริหาร อัตรากำลังให้ เหมาะสมสอดคล้อง กับการกิจของ องค์กร และเพียงพอ มีการวางแผนทาง ความก้าวหน้าของ สายงาน มีความ คล่องตัวต่อการ ขับเคลื่อนการ ดำเนินงานของทุก หน่วยงานในองค์กร	- การจัดทำแผน อัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙ มีการกำหนด โครงสร้าง ส่วน ราชการตามอำนาจ หน้าที่ของส่วน ราชการ เป็นไปตาม ประกาศ ก.อบต. จังหวัดอุบลราชธานี และกำหนดตำแหน่ง เพื่อให้สอดคล้องกับ ปริมาณงานอำนาจ หน้าที่ความ รับผิดชอบขององค์กร	<u>ผลการวิเคราะห์</u> เป็นการวางแผน ล่วงหน้าในการ กำหนดอัตรากำลัง ให้สอดคล้องกับ ปริมาณปัจจุบัน และเพื่อรองรับ ความก้าวหน้า ใน สายงาน การกิจ ถ่ายโอนจาก ส่วนกลาง ดำเนินการตาม ระเบียบ ประกาศ ก.อบต.จังหวัด อุบลราชธานี และ หนังสือสั่งการ <u>ข้อเสนอแนะ</u> ไม่มี	-ไม่ใช้ งบประมาณ	-ไม่ใช้ งบประมาณ	ตั้งแต่วันที่ ๑ พฤศจิกายน ๒๕๖๖ ถึงวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๗	ไม่มี

โครงการ/กิจกรรม...

โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ	งบประมาณ	งบประมาณที่ ดำเนินการ	ระยะเวลา	ปัญหาและ อุปสรรค
		<p>-องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งเหียง มีการปรับแผนอัตรากำลังประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗- ๒๕๖๘ ครั้งที่ ๒ จำนวน ๒ ส่วนราชการ ๓ อัตรา</p> <ul style="list-style-type: none">- สำนักปลัด จำนวน ๒ ตำแหน่ง- กองการศึกษา จำนวน ๑ ตำแหน่ง- การสรรหาพนักงานจ้าง มาดำรงตำแหน่งตำแหน่งที่ว่าง โดยการจัดทำประกาศสรรหาและเลือกสรรพนักงานมาดำรงตำแหน่งที่ว่าง	<p><u>ผลการวิเคราะห์</u> การสรรหาบุคคลมาดำรงตำแหน่งที่ว่างเป็นไปอย่างต่อเนื่อง</p> <p><u>ข้อเสนอแนะ</u> ไม่มี</p>				

/โครงการ/กิจกรรม...

โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ	งบประมาณ	งบประมาณที่ ดำเนินการ	ระยะเวลา	ปัญหาและอุปสรรค
โครงการพัฒนาระบบฐานข้อมูลสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	- เพื่อประชาสัมพันธ์และเผยแพร่แนวทางเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพให้บุคลากรทราบ	- องค์กรมีการปรับปรุงเว็บไซต์ให้เป็นปัจจุบันอยู่เสมอ จัดให้มีเฟสบุ๊คและไลน์ในการสนับสนุนการทำงานไว้สำหรับประชาสัมพันธ์ผลงานการปฏิบัติงานนโยบายผู้บริหาร มาตรการ หลักเกณฑ์ การปฏิบัติ คู่มือการปฏิบัติงาน	<u>ผลการวิเคราะห์</u> มีการร้องเรียนผ่านเว็บไซต์ ตามตอบปัญหา <u>ข้อเสนอแนะ</u> ควรมีระบบสารสนเทศแบบ One Stop Service และระบบการให้บริการผ่านเว็บไซต์ เพื่อความสะดวกรวดเร็วในการให้บริการ	-ไม่ใช้ งบประมาณ	-ไม่ใช้ งบประมาณ	ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๗	ไม่มี

/โครงการ/กิจกรรม

โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ	งบประมาณ	งบประมาณที่ ดำเนินการ	ระยะเวลา	ปัญหาและอุปสรรค
โครงการพัฒนา ผู้บริหารให้มีภาวะ ผู้นำ มีวิสัยทัศน์และ พฤติกรรมของ ผู้บริหารยุคใหม่ที่ให้ ความสำคัญกับ บุคลากรปฏิบัติงาน ควบคู่กับ ประสิทธิภาพการ ปฏิบัติงาน	- เพื่อให้การบริหาร ราชการเป็นไปตาม หลักการบริหาร จัดการที่ดี ลด ขั้นตอนในการ ทำงาน ประชาชน ได้รับการบริการ รวดเร็วยิ่งขึ้น ลด การสูญเสีย รวมทั้ง เพื่อให้พนักงานส่วน ตำบล พนักงานจ้าง ปฏิบัติงานได้ตรง ตามสายงานและ หน้าที่ความ รับผิดชอบ ไม่เกี่ยง งาน เป็นไปตาม ขั้นตอนภายใต้การ บังคับบัญชาหัวหน้า งาน หรือหัวหน้า ส่วนราชการ	- จัดทำคำสั่ง มอบหมายงาน การ ปฏิบัติราชการให้กับ พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างตรง ตามมาตรฐาน กำหนดตำแหน่ง สายงาน และหน้าที่ อื่นเพื่อเพิ่มพูน ความรู้ - จัดทำคำสั่งรักษา ราชการแทน ในกรณี ตำแหน่งว่าง หรือมี แต่ไม่สามารถปฏิบัติ ราชการได้ - แจงเวียนคำสั่งให้ พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ได้รับทราบ และถือ ปฏิบัติอย่างเคร่งครัด	ผลการวิเคราะห์ การจัดทำคำสั่ง มอบหมายงาน เพื่อ ลดปัญหาความ ขัดแย้ง เกี่ยงงาน เพื่อให้เกิด ประสิทธิภาพและ ประสิทธิผล ข้อเสนอแนะ พนักงานส่วน ตำบลยังมีความ เข้าใจผิด สับสน และเข้าใจ คลาดเคลื่อน เกี่ยวกับงาน	-ไม่ใช้ งบประมาณ	-ไม่ใช้ งบประมาณ	ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๗	ไม่มี

โครงการ/กิจกรรม..

โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ	งบประมาณ	งบประมาณที่ ดำเนินการ	ระยะเวลา	ปัญหาและอุปสรรค
โครงการส่งเสริม คุณภาพชีวิตของ บุคลากร	- เพื่อเสริมสร้าง กำลังใจให้กับ พนักงาน เกิดความ รัก ความทุ่มเทกำลัง กาย ใจ ใจให้กับ องค์กร และสร้าง ความมั่นใจให้กับ บุคลากร	- ดำเนินการ ประกาศยกย่อง ชมเชยแก่ผู้ที่มีผล การปฏิบัติงานดีเด่น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ดำเนินการจัด กิจกรรม ๕ ส. ใน องค์กร	<u>ผลการวิเคราะห์</u> พนักงานมีความสุข ในการปฏิบัติงาน สถานที่ทำงานน่าอยู่ สะอาด และสะดวก สบาย <u>ข้อเสนอแนะ</u> ควรมีการดำเนินการ อย่างต่อเนื่องทุกปี	-ไม่ใช้ งบประมาณ	-ไม่ใช้ งบประมาณ	ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๗	ไม่มี

/โครงการ/กิจกรรม...

โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ	งบประมาณ	งบประมาณที่ ดำเนินการ	ระยะเวลา	ปัญหาและอุปสรรค
โครงการพัฒนาระบบสร้างแรงจูงใจเพื่อรักษาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพสูงไว้กับหน่วยงาน	- เพื่อเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล ได้แก่ การเลื่อนชั้นเงินเดือน การให้เงินรางวัลประจำปี	- ดำเนินการพิจารณาเลื่อนชั้นเงินเดือนประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ เป็นไปตามกระบวนการขั้นตอน ตามตัวชี้วัดของการประเมินการปฏิบัติราชการ พร้อมทั้งดำเนินการประกาศรายชื่อพนักงานส่วนตำบลที่มีผลการประเมินดีเด่น	ผลการวิเคราะห์ ดำเนินการพิจารณาเลื่อนชั้นเงินเดือน เป็นไปตามประกาศหลักเกณฑ์กำหนด ข้อเสนอแนะ ไม่มี	-ไม่ใช้ งบประมาณ	-ไม่ใช้ งบประมาณ	การเลื่อนชั้นเงินเดือนประจำปี แบ่งออกเป็น ๒ รอบ คือ - ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ ถึงวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๗ - ตั้งแต่วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๗ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๗	ไม่มี

โครงการ/กิจกรรม...

โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ	งบประมาณ	งบประมาณที่ ดำเนินการ	ระยะเวลา	ปัญหาและอุปสรรค
โครงการเสริมสร้าง คุณธรรม จริยธรรม ให้แก่พนักงานฯ	- เพื่อส่งเสริม จริยธรรมและรักษา วินัยของพนักงาน ส่วนตำบล และ พนักงานจ้าง ให้ ปฏิบัติตาม ประมวลจริยธรรม พนักงานส่วนท้องถิ่น	- นำประกาศ ก.ค. เรื่อง “ประมวล จริยธรรมพนักงาน ส่วนท้องถิ่น” มา เผยแพร่ให้บุคลากร ทุกส่วนราชการ รับทราบและถือ ปฏิบัติโดยทั่วกัน	ผลการวิเคราะห์ ผู้บริหารส่วนตำบล ให้ความสำคัญกับ การส่งเสริม จริยธรรม และการ รักษาวินัยบุคลากร ทุกคนได้รับการ ส่งเสริมจริยธรรม และรักษาวินัย ให้ ปฏิบัติตาม ประมวลจริยธรรม พนักงานส่วน ท้องถิ่น ข้อเสนอแนะ ควรมีการดำเนินการ อย่างต่อเนื่องทุกปี	-ไม่ใช้ งบประมาณ	-ไม่ใช้ งบประมาณ	ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๗	ไม่มี

/โครงการ/กิจกรรม...

โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ	งบประมาณ	งบประมาณที่ ดำเนินการ	ระยะเวลา	ปัญหาและอุปสรรค
โครงการพัฒนา องค์กรให้เป็น องค์กรแห่งการ เรียนรู้	- เพื่อให้องค์กรมีการ บริหารจัดการความรู้ (Knowledge management) อย่าง เป็นระบบ	- นำความรู้ไป ประยุกต์ใช้ในการ ทำงาน เป็นการสร้าง ความกระจ่างถึง ความสัมพันธ์ระหว่าง องค์กรแห่งการ เรียนรู้ (Learning Organization) กับ การจัดการความรู้ (Knowledge management)	ผลการวิเคราะห์ องค์กรแห่งการ เรียนรู้สามารถ นำไปใช้เป็นแนวทาง ในการวางรากฐาน ด้านการสร้างคุณค่า ให้แก่ทรัพย์สินที่จับ ต้องไม่ได้คือ ความรู้ ข้อเสนอแนะ เราควรสร้างองค์กร แห่งการเรียนรู้ ร่วมกันอย่างเป็น ระบบ และมีส่วน ร่วมจากทุกฝ่ายเพื่อ การพัฒนาอย่าง ยั่งยืนในที่สุด	๘๐,๐๐๐	-ไม่ใช้ งบประมาณ	ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๗	ไม่มี

โครงการ/กิจกรรม...

โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ	งบประมาณ	งบประมาณที่ ดำเนินการ	ระยะเวลา	ปัญหาและอุปสรรค
โครงการเสริมสร้าง ศักยภาพการ ปฏิบัติงาน (OD : Organization Development)	- เพื่อกำหนดเส้นทาง การพัฒนาบุคลากร และเป็นกรอบในการ พัฒนาบุคลากรแต่ละ ตำแหน่ง	- มีการวางแผนการ พิจารณาการส่ง บุคลากรเข้ารับการ อบรมตามสายงาน ความก้าวหน้าใน แผนพัฒนาบุคลากร	ผลการวิเคราะห์ มีการดำเนินการ จัดทำแผนพัฒนา พนักงานส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ข้อเสนอแนะ ดำเนินการตามแผน ฯ ให้สอดคล้องตาม ความจำเป็น	๘๐,๐๐๐	-ไม่ใช้ งบประมาณ	ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๗	ไม่มี

ข้อมูลสถิติอัตรากำลัง จำแนกตามประเภทตำแหน่ง

ประเภทตำแหน่ง	จำนวนบุคลากร (คน)
บริหารท้องถิ่น	๒
อำนวยการท้องถิ่น	๖
วิชาการ	๑๘
ทั่วไป	๙
พนักงานจ้าง	๒๙
รวม	๖๔

ปัญหาและอุปสรรค

๑. ปัจจุบันการปฏิบัติงานหรือการติดต่องานระหว่างหน่วยงานมีการนำระบบทางสารสนเทศมาใช้เพิ่มมากขึ้น และบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งเทิง ยังไม่สามารถนำเทคโนโลยีใหม่ๆ หรือระบบอิเล็กทรอนิกส์เข้ามาประยุกต์ใช้ในการทำงานได้ดีเท่าที่ควร รวมไปถึงยังไม่มีเครื่องมือที่เพียงพอรองรับในการทำงานได้อย่างเหมาะสมตามการเปลี่ยนแปลงของสถานการณ์

๒. การโอนย้ายไปรับราชการสังกัดหน่วยงานท้องถิ่นอื่น ส่งผลทำให้ขาดอัตรากำลังในการปฏิบัติงานและความต่อเนื่องในการดำเนินงาน ด้านความรับผิดชอบงาน โดยเฉพาะบุคลากรที่เคยผ่านการอบรม ซึ่งมีผลกระทบต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานอย่างยิ่ง

๓. กระบวนการสรรหา บรรจุและแต่งตั้งข้าราชการทดแทนตำแหน่งว่างมีความล่าช้า อัตรากำลังที่ว่างดำเนินการขอใช้บัญชี ก.ส.ส. ปัจจุบันยังขาดอัตรากำลังหลายอัตรา

ข้อเสนอแนะ

๑. ควรมีการพัฒนาบุคลากรในรูปแบบต่าง ๆ โดยเฉพาะการจัดฝึกอบรมบุคลากรอย่างต่อเนื่องโดยจะต้องเป็นหลักสูตรที่สอดคล้องกับการปฏิบัติงาน และความหลากหลายโดยคำนึงถึงความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนอื่นที่เกี่ยวข้อง รวมถึงให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมและความต้องการของบุคลากรในหน่วยงาน

๒. ควรส่งเสริมให้บุคลากรเกิดความกระตือรือร้นในการพัฒนาตนเอง ส่งเสริมในการพัฒนาตนเองในทุกๆ ด้าน

๓. ควรส่งเสริมให้บุคลากรได้พัฒนาตนเองเป็นรายบุคคลด้วยการอบรมที่พัฒนาโดยกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น

๔. การส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งเทิง ให้ครอบคลุมทุกสายงาน และส่งเสริมการนำเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้ในการพัฒนาบุคลากรและการปฏิบัติงานเพื่อเกิดความคิดสร้างสรรค์และการพัฒนาเชิงนวัตกรรมให้มากขึ้น

๕. ควรมีการติดตามประเมินผลการฝึกอบรมอย่างต่อเนื่อง และทำให้เป็นระบบซึ่งจะช่วยให้การพัฒนาบุคลากรมีประสิทธิภาพ เกิดผลสำเร็จอย่างเป็นรูปธรรม

๖. ส่งเสริมให้บุคลากรมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กันซึ่งกันและกันภายในส่วนราชการ และมีการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานในตำแหน่งที่ขาดแคลน หรือตำแหน่งว่างได้อย่างต่อเนื่องและเหมาะสม