



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดเทศบาล เทศบาลตำบลโนนทอง อำเภอนายูง จังหวัดอุดรธานี

ที่ อต ๘๑๙๐๑/๑๓๐

วันที่ ๕ ตุลาคม ๒๕๖๕

เรื่อง รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

เรียน นายกเทศมนตรีตำบลโนนทอง

เรื่องเดิม

ตามที่เทศบาลตำบลโนนทอง ได้จัดทำแผนพัฒนาพนักงานเทศบาล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ เพื่อพัฒนาพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้าง ให้ได้รับทราบถึงระเบียบแบบแผนของทางราชการหลักและวิธีปฏิบัติราชการ บทบาทและหน้าที่ของพนักงานเทศบาลในระบอบประชาธิปไตยและแนวทางปฏิบัติตนเพื่อเป็นพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างที่ดี โดยดำเนินการตามกรอบมาตรฐานความสำเร็จ ๕ ด้าน ได้แก่

๑. ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์
๒. ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล
๓. ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล
๔. ความพร้อมรับมือด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
๕. คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงาน

เพื่อพัฒนาศักยภาพของเทศบาลตำบลโนนทองให้สอดคล้องกับนโยบายและภารกิจของเทศบาลตำบล

โนนทอง

ข้อเท็จจริง

คณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานเทศบาล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ คาดหวังว่าแผนพัฒนาพนักงานเทศบาลของเทศบาลตำบลโนนทองนี้ จะอำนวยความสะดวกและเป็นการเพิ่มศักยภาพขององค์กรและประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของผู้บริหาร พนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างของเทศบาลตำบลโนนทอง และเป็นไปตามเป้าหมายนโยบายที่วางไว้ เพื่อให้การดำเนินการเป็นไปตามแผนพัฒนาพนักงานเทศบาล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ จึงขอรายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ให้ท่านทราบ รายละเอียดตามเอกสารแนบท้ายนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

(นางสาวปภัศร จันทะวิระ)

เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน รักษาการในตำแหน่ง
นักทรัพยากรบุคคล

ความเห็นของหัวหน้าสำนักปลัดเทศบาลตำบลโนนทอง.....

- 1๓๑๐๑๓๐๑๓๐๑

(นางสาวสุพีย์ แก้วมี)

หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล


/ความเห็น...

ความเห็นของรองปลัดเทศบาล/ปลัดเทศบาลตำบลโนนทอง..... *นายวิเชียร อุ้นเที้ยว*


(นายวิเชียร อุ้นเที้ยว)

รองปลัดเทศบาล รักษาการแทน
ปลัดเทศบาลตำบลโนนทอง

ความเห็นของนายกเทศมนตรีตำบลโนนทอง..... *นายชัยยา ภูมิเขต*


(นายชัยยา ภูมิเขต)

นายกเทศมนตรีตำบลโนนทอง



รายงานผลการดำเนินงานตามนโยบายทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

เทศบาลตำบลนนทบุรี
อำเภอไทรน้อย จังหวัดนนทบุรี

แบบรายงานผลการดำเนินงานตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕
 เทศบาลตำบลโนนทอง อำเภอมาบยางง จังหวัดอุดรธานี

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	ชื่อโครงการ/ กิจกรรม/งาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕
๑) นโยบายด้าน การวางแผนกำลังคน	๑. การจัดทำ แผนอัตรากำลัง ๓ ปี	<p>๑. เพื่อให้เทศบาลตำบลโนนทอง มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงาน ระบบการจ้างที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน อันจะเป็นการประหยัดงบประมาณรายจ่ายของเทศบาลตำบลโนนทอง</p> <p>๒. เพื่อให้เทศบาลตำบลโนนทอง มีการกำหนดประเภทตำแหน่งสายงาน การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างส่วนราชการให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลโนนทอง ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง</p> <p>๓. เพื่อให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ว่าถูกต้องเหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบของส่วนราชการนั้นหรือไม่</p> <p>๔. เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลโนนทอง</p> <p>๕. เพื่อให้เทศบาลตำบลโนนทอง สามารถวางแผนอัตรากำลังในการบรรจุและแต่งตั้งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง และพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานของเทศบาลตำบลโนนทอง เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบอย่างมีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกภารกิจงาน หรือหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถให้บริการสาธารณะ แก้ไขปัญหา และตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี</p>	<p>๑. ใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของเทศบาลตำบลโนนทอง ในการวิเคราะห์อัตรากำลัง เพื่อจัดทำกรอบอัตรากำลังพนักงานเทศบาลในส่วนราชการและนำไปสู่การกำหนดจำนวนประเภท และระดับ ตำแหน่ง เสนอคณะกรรมการจัดทำแผน</p> <p>๒. มีการติดตามประเมินผล และปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี อย่างต่อเนื่องและนำไปสู่การกำหนดจำนวน/ ตำแหน่ง เพิ่มหรือลดตำแหน่ง เสนอคณะกรรมการพนักงานเทศบาล จังหวัดอุดรธานี เช่น การปรับปรุงเปลี่ยนตำแหน่ง พนักงานจ้างทั่วไป เป็นพนักงานจ้างตามภารกิจ เป็นต้น</p>	<p>ผลการดำเนินงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕</p> <p>- ดำเนินการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง เพื่อกำหนดตำแหน่งใหม่รองรับภารกิจของหน่วยงาน และพิจารณาปรับปรุงภายในให้สอดคล้องกับส่วนราชการในปัจจุบัน (การวิเคราะห์ภาระงาน การเตรียมการข้อมูล และการระดมความคิดของคณะกรรมการและผู้ที่เกี่ยวข้อง)</p> <p>- มีแผนอัตรากำลังที่เป็นปัจจุบัน และเหมาะสมกับภารกิจของเทศบาล และบุคลากรมีความก้าวหน้าในสายอาชีพ และมีภาระค่าใช้จ่ายเป็นไปตามมาตรา ๓๕ แห่ง พระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคล พ.ศ. ๒๕๔๒</p>

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	ชื่อโครงการ/ กิจกรรม/งาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงานประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕
		<p>๖. เพื่อให้เทศบาลตำบลโนนทอง สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามกฎหมายกำหนด</p> <p>๗. เพื่อให้เทศบาลตำบลโนนทอง มีการกำหนดตำแหน่ง อัตราค่าจ้างของบุคลากรที่สามารถตอบสนอง การปฏิบัติงานของเทศบาลตำบลโนนทองที่มีความจำเป็นเร่งด่วน และสนองนโยบายของรัฐบาล หรือมติคณะรัฐมนตรี หรือนโยบายของเทศบาลตำบลโนนทอง</p>		
<p>๒) นโยบายด้านการ สรรหาและบรรจุ แต่งตั้งบุคลากร</p>	<p>๑. จัดทำและ ดำเนินการตาม แผนการสรรหา ข้าราชการและ พนักงานให้ทันต่อ การเปลี่ยนแปลง หรือทดแทน อัตราค่าจ้างที่ลาออก หรือโอนย้าย</p>	<p>๑. เพื่อให้มีการสรรหาบุคลากรเชิงรุกเป็นสิ่งที่องค์กรให้ความสำคัญอย่างต่อเนื่องเพื่อให้ได้บุคลากรที่มีคุณภาพ เพื่อมาปฏิบัติหน้าที่องค์กร</p> <p>๒. เพื่อให้มีการคัดเลือกบุคลากร โดยยึดหลักความรู้ ความสามารถ มีคุณลักษณะที่เหมาะสมกับงานควบคู่กับความเป็นคนดี</p>	<p>๑. มีแนวทางการการปฏิบัติการ สรรหาตามวิธีและหลักเกณฑ์ ของคณะกรรมการพนักงาน เทศบาลจังหวัดกาฬสินธุ์</p> <p>๒. สรรหาพนักงานเทศบาล ตามกรอบระยะเวลาในการ สรรหา บรรจุ แต่งตั้ง ตาม ระเบียบ ประกาศ/มติ ก.ท.จ. อย่างชัดเจน</p> <p>๓. มีแผนและสามารถสรรหา บรรจุ และแต่งตั้ง พนักงาน เทศบาล ได้ตามกรอบ อัตรากำลัง</p> <p>๔. มีแผน และสามารถ สรรหาพนักงานจ้างได้ตาม กรอบอัตรากำลัง</p>	<p>๑. ดำเนินการออกคำสั่งบรรจุและ แต่งตั้งผู้สอบแข่งขันได้เป็นพนักงาน เทศบาล ตำแหน่ง นายช่างโยธา ตาม คำสั่ง ทต.โนนทอง ที่ ๒๖๖/๒๕๖๕ ลงวันที่ ๑ มิถุนายน ๒๕๖๕</p> <p>๒. ดำเนินการออกคำสั่งบรรจุและ แต่งตั้งผู้สอบแข่งขันได้เป็นพนักงาน เทศบาล ตำแหน่ง นักวิชาการเงินและ บัญชี ตามคำสั่ง ทต.โนนทอง ที่๓๒๕/ ๒๕๖๕ ลงวันที่ ๑ กรกฎาคม ๒๕๖๕</p> <p>๓. ดำเนินการออกคำสั่งรับโอน พนักงานเทศบาล ตำแหน่ง หัวหน้า สำนักปลัดเทศบาล (นักบริหารงาน ทั่วไป ระดับต้น) ตามคำสั่ง ที่๑๘๒/ ๒๕๖๕ ลงวันที่ ๒ พฤษภาคม ๒๕๖๕</p>

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	ชื่อโครงการ/ กิจกรรม/งาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงานประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕
		วัตถุประสงค์ บุคคลเพื่อสรรหา และเลือกสรรเป็น พนักงานจ้างของ เทศบาลตำบล หนอง		๔.ดำเนินการออกคำสั่งรับโอน พนักงานเทศบาล ตำแหน่ง ผู้อำนวยการ การคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น) ตามคำสั่ง ที่ ๒๙๒/ ๒๕๖๕ ลงวันที่ ๑๕ มิถุนายน ๒๕๖๕
	๒. การรับสมัคร บุคคลเพื่อสรรหา และเลือกสรรเป็น พนักงานจ้างของ เทศบาลตำบล หนอง			- ประกาศรับสมัครบุคคล เพื่อสรร หาและเลือกสรรเป็นพนักงานจ้าง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ตำแหน่ง ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป ประเภทพนักงานจ้างตามภารกิจ สังกัด สำนักปลัดเทศบาล และ ตำแหน่ง คนงาน คนงานประจำระยะ ผู้ดูแลเด็ก ประเภท พนักงานทั่วไป
	๓. แต่งตั้ง คณะกรรมการในการ สรรหาและเลือกสรร			- ดำเนินการแต่งตั้งคณะกรรมการ สรรหาและเลือกสรรบุคคลเป็น พนักงานจ้าง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ - ตามคำสั่ง ทต.หนอง ที่ ๑๔๙/๒๕๖๓ ลงวันที่ ๑๘ เมษายน ๒๕๖๕

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	ชื่อโครงการ/ กิจกรรม/งาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงานประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕
๓.) นโยบายด้าน การประเมินผล การปฏิบัติงาน	๑. การประเมิน การปฏิบัติงานของ ข้าราชการหรือ พนักงานส่วนท้องถิ่น	- เพื่อให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล อย่างเป็นธรรม รวมทั้งเป็นไปตามนโยบายของทุกสายงาน	๑. ปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ และวิธีการประเมินการปฏิบัติ ราชการเพื่อประเมินผลการ ปฏิบัติงานสำหรับเลื่อนขั้น เงินเดือนข้าราชการ/เลื่อน ค่าตอบแทนของพนักงานจ้าง ๒. KPI บุคคลสอดคล้องกับ มาตรฐานกำหนด ตำแหน่งของ แต่ละตำแหน่ง แต่ละสำนัก/ กอง เพื่อกำหนดเงื่อนไขในการ คัดเลือก ทักษะ สมรรถนะ เพื่อ พัฒนาความก้าวหน้าอาชีพ และเป็นเงื่อนไขในการ กำหนด ระดับตำแหน่งให้สูงขึ้น ๓. ผลการประเมินที่ได้ สามารถจำแนกความแตกต่าง และจัดลำดับผลการปฏิบัติงาน ของพนักงานได้อย่างชัดเจน และมีประสิทธิภาพ เพื่อใช้ ประกอบการปรับปรุงและ พัฒนาคุณภาพงาน ข้าราชการ ในแต่ละตำแหน่ง และเป็น ส่งเสริมหรือเป็นแรงจูงใจ พนักงานเทศบาลให้ปฏิบัติงาน อย่างเต็มความสามารถ	- มีการประเมินผลการปฏิบัติงาน อย่างมีคุณภาพ และเป็นรูปธรรม เป็นไปตามประกาศหลักเกณฑ์ที่ กำหนด

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	ชื่อโครงการ/ กิจกรรม/งาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงานประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕
๔.) นโยบายด้านการส่งเสริมจริยธรรมและรักษาวินัย	๑. แจ้งให้บุคลากรในสังกัดรับทราบถึงประมวลจริยธรรมข้าราชการส่วนท้องถิ่น และข้อบังคับเทศบาลตำบลโนนทองว่าด้วยจรรยาบรรณข้าราชการส่วนท้องถิ่น	- เพื่อส่งเสริมจริยธรรม คุณธรรม และเสริมสร้างวินัยของบุคลากร เพื่อเป็นการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบ	- องค์กรจัดทำประกาศนโยบายคุณธรรมและความโปร่งใส - มีการส่งเสริมขวัญและกำลังใจ และมาตรการดำเนิน การทางวินัยให้ข้าราชการ พนักงานเทศบาล ลูกจ้างในสังกัด	- ประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรภายในหน่วยงาน และประชาชนทั่วไปรับทราบนโยบายแต่ละด้าน - ประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรในสังกัดรับทราบและถือปฏิบัติ - จัดกิจกรรมส่งเสริมให้พนักงานเทศบาล ลูกจ้าง และพนักงานจ้างเทศบาลตำบลโนนทอง มีคุณธรรม จริยธรรม และการรักษาวินัย เช่น กิจกรรมเคาะประตูชาติ กิจกรรมการประกาศเจตนารมณ์ต่อต้านการทุจริต เป็นต้น
๕.) นโยบายด้านการพัฒนาบุคลากร	๑. การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖	๑. จัดทำและดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากรประจำปีให้สอดคล้องตามความเป็นและความต้องการในการพัฒนาบุคลากรในทุกส่วนราชการ ๒. จัดทำเส้นทางพัฒนาบุคลากรเพื่อเป็นกรอบในการพัฒนาของบุคลากรในแต่ละตำแหน่ง ๓. สร้างหรือเผยแพร่ ประชาสัมพันธ์ชั้นเรียน ความรู้เฉพาะด้านตามสายงาน เพื่อให้บุคลากรใช้เป็นแหล่งเรียนรู้ ๔. นำระบบสารสนเทศมาใช้ในการพัฒนาบุคลากร	- องค์กรมีแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี ที่สอดคล้องตามความเป็นและความต้องการในการพัฒนาบุคลากรในส่วนราชการ - ส่งเสริมและพัฒนาองค์กรมุ่งสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้	- เทศบาลตำบลโนนทองดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากร เพื่อใช้ เป็นแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคลของหน่วยงาน - ส่งเสริมให้พนักงานเทศบาล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง เข้ารับการฝึกอบรม เพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถตามสายงาน และหลักสูตรแต่ละตำแหน่งสายงาน และรายงานผลการฝึกอบรมให้ผู้บังคับบัญชาได้รับทราบ รวมถึงถ่ายทอดความรู้เพื่อนร่วมงานต่อไป - ส่งเสริมให้บุคลากรทุกประเภททุกระดับ มีส่วนร่วมในการผลักดันนโยบายให้บรรลุวัตถุประสงค์ โดยให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการสร้างองค์กร

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	ชื่อโครงการ/ กิจกรรม/งาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงานประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕
๖.) นโยบายด้าน คุณภาพชีวิต	๑. การจัดให้มี ระบบสวัสดิการต่างๆ เพื่อเป็นขวัญและ กำลังใจ เพื่อเป็น การคุณภาพชีวิต ให้กับบุคลากร	- เพื่อให้เทศบาลตำบลหนอง เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจ เพื่อเป็น การคุณภาพชีวิตให้กับบุคลากร	- บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดี ทั้งในด้านสภาพแวดล้อมในการ ทำงาน ด้านความปลอดภัยและ การมีส่วนร่วมในการทำงาน	<p>๑. เทศบาลตำบลหนอง มีการ จัดหาอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ ใน การปฏิบัติงานให้เพียงพอในการ ปฏิบัติงาน</p> <p>๒. จัดให้มีมาตรการเฝ้าระวัง ป้องกันและควบคุมการแพร่ระบาดของ ของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ (COVID -๑๙)</p> <p>๓. จัดให้มีกิจกรรมพัฒนาคุณภาพ ชีวิต เช่น กิจกรรม ๕ ส กิจกรรม Big Cleaning Day) เพื่อให้ บุคลากรทุกคนได้ร่วมมือกันจัด กิจกรรม และสร้างบรรยากาศที่ดีใน การทำงาน ตลอดจนสร้างภาพลักษณ์ ที่ดีให้กับองค์กรให้บุคคลทั่วไปได้รับ ทราบ</p> <p>๔. มีการจัดประชุมประจำเดือน ของพนักงานเทศบาล ลูกจ้าง และ พนักงานจ้าง เป็นประจำทุกเดือน เพื่อ เสนอแนะ ความคิดเห็น ปัญหา และ อุปสรรคในการปฏิบัติงาน</p> <p>๕. ส่งเสริม สนับสนุน ให้ ข้าราชการ พนักงานเทศบาล ลูกจ้าง และพนักงานทุกคน ได้ออกกำลังกาย เพื่อสุขภาพ</p>

ปัญหาและอุปสรรค

๑. การจัดทำแผนอัตรากำลังไม่ครอบคลุมกับภารกิจของงาน
๒. การสรรหาของเทศบาลตำบลโนนทอง ยังขาดบุคลากรมาปฏิบัติหน้าที่ตามภารกิจงาน บางตำแหน่งไม่มีผู้ปฏิบัติหน้าที่ที่ตรงตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ทำให้ภาระงานเพิ่มมากขึ้น
๓. การพัฒนาบุคลากร บุคลากรยังขาดความกระตือรือร้นในการพัฒนาตัวเอง หลังจากอบรมแล้วไม่ได้รายงานผลสรุปความรู้ที่ได้อย่างเป็นรูปธรรม การดำเนินการดังกล่าวทำให้ไม่เป็นไปตามแผนพัฒนาบุคลากร
๔. การปรับปรุงสถานที่ในการทำงาน สุขอนามัย ความสะอาด ความปลอดภัย รวมถึงสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน
๕. การประเมินผลการปฏิบัติงาน บุคลากรยังขาดความรู้ความเข้าใจในขั้นตอนการดำเนินการ วิธีการทำข้อตกลงการปฏิบัติราชการและแบบประเมินผลการปฏิบัติงาน
๖. การติดตามและประเมินผลการฝึกอบรมไม่มีความต่อเนื่อง ไม่เป็นไปตามระบบที่วางไว้ ทำให้การพัฒนาบุคลากรขาดประสิทธิภาพและไม่เป็นรูปธรรม

ข้อเสนอแนะ

๑. ควรมีการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ให้เป็นปัจจุบันและเหมาะสมกับภารกิจของบุคลากรในองค์กร ทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้าง สอดคล้องกับภาระงาน
๒. ควรดำเนินการสรรหาบุคลากรเข้ามาปฏิบัติงานให้ตรงตามภารกิจขององค์กร เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประโยชน์สูงสุดในองค์กร
๓. ควรส่งเสริมให้บุคลากรเกิดความกระตือรือร้นในการพัฒนาตนเองในทุกๆ ด้าน
๔. ควรปรับปรุงสถานที่ทำงานให้เหมาะสมกับจำนวนบุคลากร และเป็นการอำนวยความสะดวกให้แก่ผู้มาติดต่อราชการ และจัดให้มีการตรวจสุขภาพประจำปี
๕. ควรส่งบุคลากรแต่ละกองเข้ารับการศึกษาอบรม และสามารถนำความรู้มาถ่ายทอดให้แก่บุคลากรในองค์กร เพื่อให้เกิดความรู้ความเข้าใจในเรื่องนั้นๆ และลดความผิดพลาดได้มากขึ้น เช่น ความรู้เรื่องการจัดทำข้อตกลงการปฏิบัติราชการและแบบประเมินผลการปฏิบัติงาน เป็นต้น
๖. ควรมีการติดตามประเมินผลการฝึกอบรมอย่างต่อเนื่อง และทำให้เป็นระบบ ซึ่งจะช่วยให้การพัฒนาบุคลากรมีประสิทธิภาพและเกิดความเป็นรูปธรรม เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร