

รายงานผลการดำเนินงานตามแผนการบริหาร ทรัพยากรบุคคลใน ปีงบประมาณ พ.ศ.2564



เทศบาลตำบลหนองขอนกว้าง
อำเภอเมืองอุดรธานี จังหวัดอุดรธานี

คำนำ

ตามที่ เทศบาลตำบลหนองขอนกว้าง ได้จัดทำนโยบายและแผนกลยุทธ์การบริหารงานทรัพยากรบุคคลเพื่อสร้างระบบบริหารและพัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพ เพื่อสร้างบุคลากรที่มีคุณธรรมและมีสมรรถนะสูงเพื่อเตรียมความพร้อมให้ทันกับสถานการณ์ความเปลี่ยนแปลง สอดคล้องกับความคาดหวังของรัฐบาลและการบริการประชาชน ตามภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของเทศบาล ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.2496 และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ 13) พ.ศ. 2552 รวมถึงภารกิจต่างๆ ตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาลและนโยบายผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้อย่างบรรลุเป้าหมายเทศบาลตำบลหนองขอนกว้างจึงจัดทำรายงานผลการดำเนินงานตามนโยบายและกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 ขึ้น เพื่อประเมินผลสถานภาพการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของเทศบาลหนองสาโรง เพื่อเป็นข้อมูลในการพัฒนาการบริหารทรัพยากรบุคคลของเทศบาลตำบลหนองขอนกว้างให้ดียิ่งขึ้นต่อไปเทศบาลตำบลหนองขอนกว้าง

สารบัญ

เรื่อง

หน้า

1. นโยบายและกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของเทศบาลตำบลหนองขอนกว้าง
2. รายงานผลการดำเนินงาน

1
3

1. นโยบายและกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของเทศบาลตำบลหนองขอนกว้าง ถือว่าทรัพยากรบุคคลเป็นปัจจัยที่สำคัญและมีคุณค่ายิ่งในการขับเคลื่อนการดำเนินงานขององค์กร จึงได้กำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลขึ้น สำหรับใช้เป็นกรอบและแนวทางในการจัดทำแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อเพิ่มความคุ้มค่าของการใช้ทรัพยากรบุคคลให้การบริหารทรัพยากรบุคคลเกิดความเป็นธรรม โปร่งใส ตรวจสอบได้ และให้ผู้ปฏิบัติงานมีความสุขขวัญกำลังใจดี พึงพอใจในการปฏิบัติงาน และมีศักยภาพเพิ่มขึ้นจึงมีนโยบายด้านต่างๆ ดังนี้

1.1 ด้านการปรับปรุงโครงสร้างระบบงานและอัตรากำลัง

เป้าประสงค์

วางแผน สนับสนุนและส่งเสริมให้มีโครงสร้าง ระบบงาน การจัดกรอบอัตรากำลังและการบริหารอัตรากำลังให้เหมาะสมกับภารกิจขององค์กรและเพียงพอ มีความคล่องตัวต่อการขับเคลื่อนการดำเนินงานของทุกหน่วยงานในองค์กร รวมทั้งมีระบบการประเมินผลที่มีประสิทธิภาพ เชื่อมโยงกับผลตอบแทน และการกำหนดสมรรถนะและลักษณะที่พึงประสงค์ของพนักงานองค์กรคาดหวัง

กลยุทธ์

1. ทบทวนและปรับปรุงโครงสร้างองค์กร ระบบงาน และกรอบอัตรากำลัง ให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ
2. จัดทำสมรรถนะ และนำสมรรถนะมาใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ทั้งด้านการสรรหา และการเลื่อนขั้นและปรับตำแหน่ง การประเมินผลการปฏิบัติงาน การวางแผนการพัฒนาบุคลากร และการบริหารผลตอบแทน
3. จัดทำสายอาชีพและเส้นทางความก้าวหน้าของสายอาชีพ
4. จัดทำระบบประเมินผลการปฏิบัติงานตามผลสัมฤทธิ์ของงาน และสมรรถนะหลัก
5. จัดทำแผนการสืบทอดตำแหน่งงาน และการบริหารจัดการคนดีและคนเก่งขององค์กร

1.2 ด้านการพัฒนาบุคลากร

เป้าประสงค์

ส่งเสริมให้มีการพัฒนาอย่างเป็นระบบ ทัวถึง และต่อเนื่องโดยการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ศักยภาพ และทักษะการทำงานให้เหมาะสม สอดคล้องกับสถานการณ์ วิสัยทัศน์และยุทธศาสตร์ขององค์กร เพื่อให้การขับเคลื่อนการดำเนินงานตามพันธกิจขององค์กร เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย รวมทั้งส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมให้กับบุคลากรในองค์กร

กลยุทธ์

1. การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับแผนอัตรากำลัง 3 ปี
2. จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี
3. จัดทำแผนความก้าวหน้าในสายอาชีพ
4. พัฒนาศักยภาพผู้บริหาร และเพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงานให้กับผู้ปฏิบัติงานทุกระดับ ตามสายอาชีพและตำแหน่งงานอย่างต่อเนื่อง
5. ส่งเสริมให้บุคลากรยึดมั่นในวัฒนธรรมองค์กร ปฏิบัติตามหลักคุณธรรม จริยธรรม เสียสละ และอุทิศตนเพื่อองค์กร

6. พัฒนางานด้านการจัดความรู้ เพื่อสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ การถ่ายทอดความรู้ การแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ในการทำงานอย่างต่อเนื่อง

1.3 ด้านการพัฒนาระบบสารสนเทศ

เป้าประสงค์

ส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ถูกต้อง ครบถ้วน รวดเร็ว ทันสมัยและเป็นปัจจุบัน ช่วยลดขั้นตอนของงาน ปริมาณเอกสาร สามารถนำไปวิเคราะห์เพื่อการวางแผนตัดสินใจในการปฏิบัติงานและใช้บริหารงานด้านบุคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

กลยุทธ์

1. พัฒนาระบบฐานข้อมูลบุคลากร
2. ปรับปรุงและพัฒนาระบบสารสนเทศด้านการบริหารจัดการบุคลากร
3. เสริมสร้างความรู้เกี่ยวกับระบบสารสนเทศด้านการบริหารจัดการบุคลากรให้เป็นผู้ปฏิบัติงานเพื่อรองรับการใช้ระบบ และเพิ่มขีดความสามารถของบุคลากรเพื่อรองรับการพัฒนาระบบในอนาคต

1.4 ด้านการประเมินประสิทธิภาพของทรัพยากรบุคคลและการจัดสวัสดิการ

เป้าประสงค์

เสริมสร้างความมั่นคง ขวัญกำลังใจ คุณภาพชีวิตที่ดี ความผาสุกและพึงพอใจให้ผู้ปฏิบัติงานเพื่อรักษาคนดี คนเก่งไว้กับองค์กร โดยการส่งเสริมความก้าวหน้าของผู้ปฏิบัติงานที่มีผลงานและสมรรถนะในทุกโอกาส สร้างช่องทางการสื่อสาร ให้สิ่งจูงใจ ผลประโยชน์ตอบแทนพิเศษ จัดสวัสดิการความปลอดภัยอาชีวอนามัยและสิ่งแวดล้อมในการทำงาน ตามความจำเป็นและเหมาะสมเป็นไปตามที่กฎหมายกำหนดและสนับสนุนการดำเนินกิจกรรมเพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บริหาร และพนักงานทุกระดับ

กลยุทธ์

1. ปรับปรุงระบบการประเมินผลการปฏิบัติราชการให้เป็นไปตามระเบียบ เหมาะสมเป็นธรรม เป็นที่ยอมรับของบุคลากรในหน่วยงาน
2. ปรับปรุงระบบแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
3. ปรับปรุงสภาพความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน
4. ยกย่องพนักงานที่เป็นคนเก่ง คนดี และทาคุณประโยชน์ให้องค์กร
5. ปรับปรุงระบบสวัสดิการ ผลตอบแทนพิเศษ
6. ปรับปรุงช่องทางการสื่อสารด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์

รายงานผลการดำเนินงานตามแผนการบริหารทรัพยากรบุคคลในปีงบประมาณ พ.ศ.2564

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
1.นโยบายด้านการวิเคราะห์อัตรากำลัง - แผนอัตรากำลัง3 ปี	1.ปรับปรุงโครงสร้าง อัตรากำลังให้เหมาะสมกับ ภารกิจ 2.จัด ทำ แขน ผัง เส้น ทาง ความก้าวหน้าให้กับพนักงาน	1. ใช้แผนอัตรากำลัง3 ปี ของเทศบาลตำบล หนองขอนกว้าง ในการวิเคราะห์อัตรากำลังเพื่อจัดทำกรอบ อัตรากำลังพนักงานเทศบาลในส่วนราชการ และนำไปสู่ การกำหนดจำนวน ประเภท และระดับตำแหน่งเสนอ คณะกรรมการจัดทำแผน 2. มีการติดตามประเมินผล และปรับปรุงแผน อัตรากำลัง3 ปี อย่างต่อเนื่องและนำไปสู่การกำหนด จำนวน/ตำแหน่งเพิ่ม หรือ ลดตำแหน่งเสนอ คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดอุดรธานี เช่น การปรับปรุงตำแหน่งสำหรับพนักงานเทศบาลให้ดำรง ตำแหน่งการขอเพิ่มอัตรากำลังข้าราชการ/พนักงาน การปรับเปลี่ยนตำแหน่งพนักงานจ้างทั่วไปไปเป็น พนักงานจ้างตามภารกิจ	- มีแผนอัตรากำลังที่เป็นปัจจุบัน และเหมาะสมกับ ภารกิจ บุคลากร มีความก้าวหน้าในสายงาน	

รายงานผลการดำเนินงานตามแผนการบริหารทรัพยากรบุคคลในปีงบประมาณ พ.ศ.2564

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
2.นโยบายด้านการสรรหาและคัดเลือก - การสรรหาและคัดเลือก	1.มีการสรรหาบุคลากรเชิงรุก เป็นสิ่งที่องค์กรให้ความสำคัญอย่างต่อเนื่องเพื่อได้บุคลากรที่มีคุณภาพ 2.การคัดเลือกบุคลากรโดยยึดหลักความรู้ความสามารถ คุณลักษณะที่เหมาะสมกับงาน ควบคู่กับความเป็นคนดี	1.มีแนวทางการปฏิบัติการสรรหาตามวิธีและ หลักเกณฑ์ของ คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดกำหนด 2. สรรหาพนักงานเทศบาลตามกรอบระยะเวลาในการ สรรหา บรรจุ และแต่งตั้ง ตามระเบียบประกาศ/มติ ก.ท.จ.อย่างชัดเจน 3. มีแผนและสามารถสรรหา บรรจุ และแต่งตั้งได้ตาม กรอบ อัตรากำลัง 4. มีแผน และสามารถสรรหาพนักงานจ้างได้ตามกรอบ อัตรากำลัง	-องค์กรได้บุคลากรที่เป็น คน มีความรู้ความสามารถ ที่ เหมาะสมกับงาน และ เป็น คนดี	

รายงานผลการดำเนินงานตามแผนการบริหารทรัพยากรบุคคลในปีงบประมาณ พ.ศ.2564

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
3.นโยบายด้านการบริหารผลการปฏิบัติงาน - การบริหารผลการปฏิบัติงาน	1.มีการประเมินผลงานที่เที่ยงตรงเชื่อถือได้ 2.มีการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องและเป็นรูปธรรม 3.ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลางในการทำงานและบริการ	1.ปฏิบัติตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินการปฏิบัติราชการเพื่อประเมินผลการปฏิบัติงานสำหรับเลื่อนขั้นเงินเดือน ข้าราชการ/เลื่อนค่าตอบแทนของพนักงานจ้าง 2. KPI ระดับบุคคลสอดคล้องกับมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละตำแหน่งแต่ละสำนัก/กองเพื่อกำหนดเป็นเงื่อนไขในการคัดเลือก ทักษะ หรือสมรรถนะสูง เพื่อพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพและเป็นเงื่อนไขในการกำหนดระดับตำแหน่งให้สูงขึ้น 3. ผลการประเมินที่ได้สามารถจำแนกความแตกต่างและจัดลำดับผลการปฏิบัติงานของพนักงาน ได้อย่างชัดเจนและและมีประสิทธิภาพเพื่อใช้ประกอบการปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพงาน ข้าราชการในแต่ละตำแหน่งและเป็นการส่งเสริมหรือเป็นแรงจูงใจพนักงานเทศบาล ปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถและแข่ง ด้วยผลงาน	-มีการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างมีคุณภาพ และเป็นรูปธรรม	

รายงานผลการดำเนินงานตามแผนการบริหารทรัพยากรบุคคลในปีงบประมาณ พ.ศ.2564

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
4.นโยบายด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลด้วยเทคโนโลยีและสารสนเทศ - การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศ	1.มีการนำเทคโนโลยี และสารสนเทศมาใช้ในการปฏิบัติงาน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ 2.มีการพัฒนาความรู้ ด้าน IT ของบุคลากรอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ 3.นำเทคโนโลยีมาใช้ เพื่อลดปริมาณการใช้ วัสดุครุภัณฑ์	1. มีการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในระบบงานหรือระบบการให้บริการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล 2. มีระบบเทคโนโลยีสารสนเทศในการจัดเก็บข้อมูล เกี่ยวกับบุคคลขององค์กร 3. มีการปรับปรุงฐานข้อมูลเกี่ยวกับบุคคลในระบบเทคโนโลยี สารสนเทศอย่างสม่ำเสมอ 4. มีการพัฒนาระบบงานหรือระบบการให้บริการ ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่สามารถเชื่อมโยงกับระบบเทคโนโลยีสารสนเทศฐานข้อมูล เกี่ยวกับบุคคลได้ เช่น - โปรแกรมระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคล ของข้าราชการ พนักงานจ้าง พนักงานครู ระบบ HR -โปรแกรมระบบ E-laas, E-office, E-plan E-gp, ccis	- บุคลากรสามารถนำเทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติงาน	

รายงานผลการดำเนินงานตามแผนการบริหารทรัพยากรบุคคลในปีงบประมาณ พ.ศ.2564

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
5.นโยบายด้านสวัสดิการและผลตอบแทน - สวัสดิการและผลตอบแทน	1.ให้พนักงานนำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการทำงานและในชีวิตประจำวัน 2.จัดสภาพแวดล้อมการทำงาน และสวัสดิการ ให้กับบุคลากรเพื่อเป็นแรงจูงใจในการทำงาน	1.พระราชบัญญัติ บำเหน็จบำนาญข้าราชการส่วนท้องถิ่น(ฉบับที่ 7) พ.ศ. 2548 2.ปฏิบัติตามระเบียบกระทรวงมหาดไทย ว่าด้วยสวัสดิการเกี่ยวกับ การรักษาพยาบาลพนักงานส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2541 แก้ไขถึง พ.ศ. 2549 3.ปฏิบัติตามระเบียบกระทรวงมหาดไทย ว่าด้วยสวัสดิการเกี่ยวกับ การศึกษาของบุตรพนักงานส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2541 แก้ไขถึง พ.ศ. 2549 4.ปฏิบัติตามระเบียบกระทรวงมหาดไทย ว่าด้วยค่าเช่าบ้านของ ข้าราชการส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2548 แก้ไขถึง 2559 5.ปฏิบัติตามระเบียบคณะกรรมการ ก.กลางเรื่อง หลักเกณฑ์และ วิธีการขอรับเงินค่าทำขวัญของพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้างของ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2548 6.ปฏิบัติตามประกาศ ก.กลาง เรื่อง กำหนดเงื่อนไขและวิธีการ กำหนดประโยชน์ตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษอันมีลักษณะเป็นเงิน รางวัลประจำปีสำหรับพนักงานเทศบาล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ของเทศบาล พ.ศ.2558 7.ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดอุดรธานี เรื่อง กำหนดหลักเกณฑ์เกี่ยวกับการให้พนักงานเทศบาล ลูกจ้าง และ พนักงานจ้างของเทศบาลได้รับเงินเพิ่มการครองชีพชั่วคราว (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2558	-การกำหนดผลตอบแทน สิทธิประโยชน์ และ สวัสดิการต่างๆ ตามความ รับผิดชอบ สอดคล้องกับ ความสามารถกับพนักงานใน ทุกระดับ	

รายงานผลการดำเนินงานตามแผนการบริหารทรัพยากรบุคคลในปีงบประมาณ พ.ศ.2564

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
6.นโยบายด้านการสร้างความสัมพันธ์และผูกพันภายในองค์กร - การสร้างความสัมพันธ์และผูกพันภายในองค์กร	1.พัฒนา/ปรับเปลี่ยน ทักษะคน บุคลากรให้มี วิสัยทัศน์ และเข้าใจใน ระบบการบริหาร ราชการยุคใหม่ 2.จัดประชุมเพื่อรับฟัง ความคิดเห็นของ ข้าราชการในทุก ระดับ สม่ำเสมอ	1.มีการจัดอุปกรณ์ในการท างานและกระบวนการเจ้าหน้าที่สัมพันธ์ ขึ้นพื้นฐานเพื่ออำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานให้กับบุคลากร 2.จัดให้มีกิจกรรมการพัฒนาคุณภาพชีวิตของ พนักงานเทศบาลที่ สะท้อนภาพการท างานของ องค์กร เช่น กิจกรรม 5 ส. กิจกรรมBig Cleaning Day, Sport Day, จิตอาสา เพื่อให้พนักงานทุกคนร่วมมือ กันจัดทำกิจกรรม และ เพื่อสร้างบรรยากาศในการทำงาน บทบาท ภารกิจ หน้าที่, สร้าง ภาพลักษณ์ที่ดีของสำนักงานให้บุคคลทั่วไปได้ ทราบและเข้าใจ 3.ผู้บริหารได้จัดประชุมพนักงานเทศบาลเป็น ประจำ ทุก อาทิตย์ เพื่อให้บุคลากรในสังกัดให้ข้อเสนอแนะความคิดเห็นตลอดจนปัญหา อุปสรรคในการปฏิบัติงานเพื่อสร้างการยอมรับ ทบทวนและแก้ปัญหา อันเป็นการสร้างความ ผูกพันที่ดีในองค์กร 4.พนักงานเทศบาลทุกระดับเข้าร่วมกิจกรรม การส่งเสริม จริยธรรม และการสร้างความโปร่งใสในการปฏิบัติราชการที่เทศบาลตำบลหนองขอนกว้าง จัดขึ้น และที่จัดร่วมกับหน่วยงานอื่น และสามารถ ประยุกต์หลักธรรมต่างๆมาใช้ในการปฏิบัติราชการ	- บุคลากรได้มีโอกาส แลกเปลี่ยนความคิดเห็น มุมมอง น าเสนอแนวคิดใหม่ๆในเชิง สร้างสรรค์ และนำผลที่ได้ไป ปรับปรุง แนวทาง การ ดำเนินงานต่างๆได้อย่างมีประสิทธิภาพ	

รายงานผลการดำเนินงานตามแผนการบริหารทรัพยากรบุคคลในปีงบประมาณ พ.ศ.2564

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
		5.ผู้บริหารทุกระดับ มีส่วนร่วมในกิจกรรมแข่งขันกีฬาท้องถิ่น สัมพันธ์อำเภอเมือง และการแข่งขันกีฬาเพื่อเชื่อมความสัมพันธ์ระหว่างหน่วยราชการ 6.ผู้บริหารทุกระดับมีส่วนร่วมในกิจกรรมการพัฒนาบุคลากร ให้มี ความผูกพันและอยู่กับองค์กรตลอดจนผู้บริหารทุกระดับ เป็น ต้นแบบแสดงแบบอย่างที่ดีในด้านจริยธรรม คุณธรรม และความ โปร่งใสในการดำเนินงาน		

ปัญหาและอุปสรรค/เปรียบเทียบกับปีที่ผ่านมา

1. บุคลากรที่บรรจุหรือแต่งตั้ง ลาออกหลังจากปฏิบัติหน้าที่ได้ 3 - 6 เดือนทำให้พนักงานเทศบาลหรือพนักงานจ้างมีไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติหน้าที่
2. พนักงานเทศบาลหรือพนักงานจ้างจัดทำแบบประเมินผลการปฏิบัติงานตามผลสัมฤทธิ์ของงานและสมรรถนะหลักไม่ถูกตามหลักเกณฑ์และไม่เป็นไปตามระเบียบที่กำหนด

ข้อเสนอแนะ/แนวทางแก้ไข

1. ดำเนินการขอใช้บัญชีพนักงานจ้าง/พนักงานเทศเพื่อมาทดแทนบุคลากรที่โอนย้ายหรือลาออก
2. มีการจัดทำโครงการให้ความรู้ในการจัดทำแบบประเมินผลการปฏิบัติงานตามผลสัมฤทธิ์ของงานและสมรรถนะหลักให้แก่พนักงานเทศบาล/พนักงานจ้าง พร้อมทั้งแจกแบบประเมินความเข้าใจในการจัดทำแบบประเมินก่อนและหลังเข้าอบรมเพื่อวัดความเข้าใจของพนักงานเทศบาล/พนักงานจ้าง