



รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ
พ.ศ.๒๕๖๕

เทศบาลตำบลหนองแห่ียง
อำเภอสันทราย จังหวัดเชียงใหม่

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕ เทศบาลตำบลหนองแห่ย์ อำเภอสันทราย จังหวัดเชียงใหม่

ตามที่เทศบาลตำบลหนองแห่ย์ได้ประกาศนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖ เพื่อเป็นกรอบแนวทางในการดำเนินการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ดังนั้น เพื่อให้การดำเนินการบริหารทรัพยากรบุคคลของเทศบาลตำบลหนองแห่ย์ สอดคล้องกับประกาศนโยบายดังกล่าว จึงได้จัดรายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปี พ.ศ.๒๕๖๕ ดังนี้

ที่	ประเด็นนโยบาย/ โครงการ/แผนการ ดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ผลการดำเนินงาน
๑. ด้านการวางแผนกำลังคน			
	การจัดทำแผน อัตรากำลัง ๓ ปี	เพื่อใช้ในการกำหนด โครงสร้างและกรอบ อัตรากำลังที่รองรับต่อ ภารกิจด้านต่างๆของ เทศบาลตำบลหนอง แห่ย์	๑. ดำเนินการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖ (ฉบับปรับปรุง) เพื่อกำหนดโครงสร้างแบ่งส่วนราชการให้เหมาะสมสอดคล้องกับลักษณะการบริหาร อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ และคุณภาพงานที่เพิ่มมากขึ้น และมีการกำหนด กรอบอัตรากำลังพนักงานเทศบาล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง เหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบของส่วน ราชการ ทำให้เทศบาลตำบลหนองแห่ย์ สามารถวางแผน อัตรากำลังในการบรรจุแต่งตั้งพนักงานเทศบาล ลูกจ้าง และ พนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานของเทศบาลเกิดประโยชน์ต่อ ประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความ รับผิดชอบอย่างมีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอน การปฏิบัติงานและให้บริการสาธารณะ แก้ไขปัญหา และ ตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี ๒. เทศบาลตำบลหนองแห่ย์ สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่าย ด้านการบริหารงานบุคคลไม่เกินร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณ รายจ่ายประจำปี (ปี พ.ศ.๒๕๖๕ ร้อยละ ๒๔.๔๙)
๒. ด้านการสรรหา และการบรรจุแต่งตั้งบุคลากร			
	การสรรหา การบรรจุ และแต่งตั้งบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕	เพื่อสรรหา บรรจุ และ แต่งตั้งบุคลากร ข้าราชการ พนักงานจ้าง ให้ทันต่อการ เปลี่ยนแปลงหรือการ สูญเสียกำลังคน โดย มุ่งเน้นให้อยู่ภายใต้ กรอบภาระค่าใช้จ่ายไม่ เกินร้อยละ ๔๐ ของ งบประมาณรายจ่าย ประจำปี	เทศบาลตำบลหนองแห่ย์ ดำเนินการบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕ ดังนี้ ๑. เทศบาลตำบลหนองแห่ย์ ดำเนินการสรรหาบุคลากรตาม ตำแหน่งที่ว่างตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี จำนวน ๖ อัตรา โดยร้อง ขอให้ กสธ.เป็นผู้สรรหา ๒. เทศบาลตำบลหนองแห่ย์ดำเนินการขอใช้บัญชีผู้ สอบแข่งขันได้ของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น มาบรรจุ แต่งตั้งในตำแหน่งนักวิชาการเงินและบัญชี ๓. เทศบาลตำบลหนองแห่ย์ดำเนินการสอบคัดเลือก พนักงานจ้าง เพื่อรองรับปริมาณงานที่เพิ่มขึ้นในแต่ละส่วนงาน

<p>๓. ด้านการพัฒนาบุคลากร</p>		
<p>๓.๑ การจัดทำแผนพัฒนาพนักงานเทศบาล ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖</p>	<p>เพื่อใช้เป็นแนวทางปฏิบัติด้านการพัฒนาบุคลากรในด้านความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ด้านการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่งด้านการบริหารและด้านคุณธรรมจริยธรรมการพัฒนาทักษะ ด้านดิจิทัลและพัฒนาตามนโยบายของรัฐบาล/จังหวัด เพื่อพัฒนาศักยภาพของบุคลากรในเทศบาลตำบลหนองแห่่งให้สอดคล้องกับบทบาทและภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น</p>	<p>เทศบาลตำบลหนองแห่่ง ได้จัดทำแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาล (รอบปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖) และกำหนดแนวทางโครงการ/กิจกรรมการพัฒนาบุคลากรภายใต้ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖ และได้แจ้งเวียนให้พนักงานเทศบาลทุกคนได้รับทราบและทำความเข้าใจในแนวทางการพัฒนาความรู้ในการปฏิบัติราชการแต่ละตำแหน่งต่อไป</p>
<p>๓.๒ การฝึกอบรมความรู้ในสายงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕</p>		<p>ตามแผนพัฒนาบุคลากรเทศบาลตำบลหนองแห่่ง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖ เทศบาลตำบลหนองแห่่งมีการพัฒนาบุคลากรในสายงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕ มีบุคลากรเทศบาลตำบลหนองแห่่ง เข้าร่วมการฝึกอบรมในสายงาน จำนวน ๕ คน ดังนี้</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑. นายธรรมรัตน์ กิตติวิบูลย์ ตำแหน่ง ปลัดเทศบาล <ul style="list-style-type: none"> - อบรมหลักสูตรของสมาคม สันนิบาตเทศบาล แห่งประเทศไทย ครั้งที่ ๑/๒๕๖๕ และ ครั้งที่ ๒/๒๕๖๕ - อบรมสัมมนาเตรียมความพร้อมเทศบาลตำบลเพื่อรองรับการเป็นหน่วยรับงบประมาณตามพระราชบัญญัติวิธีงบประมาณ พ .ศ. ๒๕๖๑ สำหรับการจัดทำงบประมาณรายจ่ายประจำปี (งบเงินอุดหนุนที่จัดสรรให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น) ๒. นางศศิวิมล นำผล ตำแหน่ง นักจัดการงานทั่วไป เข้าร่วมอบรมหลักสูตร “ผู้บริหารท้องถิ่นผู้รับผิดชอบงานด้านการศึกษาในการจัดบริการสาธารณะด้านการศึกษาและจัดการศูนย์พัฒนาเด็กตามกฎหมายกำหนดและแผนการศึกษาแห่งชาติ”

			<p>๓. นางสาวพัชรินทร์ ประสนธิ์ตำแหน่ง หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ เข้าร่วม ฝึกอบรมหลักสูตร “นักบริหารงานทั่วไป (อำนวยการ ท้องถิ่นระดับต้น)</p> <p>๔. ว่าที่ร้อยตรีบัณฑิต วิริยา ตำแหน่ง เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยชำนาญงาน เข้าร่วมหลักสูตร ดังนี้</p> <ul style="list-style-type: none"> - อบรมการฝึกซ้อมแผนระงับอัคคีภัยและแผนอพยพหนีไฟ ประจำปี ๒๕๖๕ - การเตรียมความพร้อมและซักซ้อมความเข้าใจในการฝึกซ้อมแผนระงับอัคคีภัยและแผนอพยพหนีไฟ โรงพยาบาลสันทราย ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕ - โครงการอบรมการช่วยเหลือผู้ประสบภัยเบื้องต้น ประจำปี ๒๕๖๕ <p>๕. นางนันทน์พัชร์ เมืองธรรม ตำแหน่ง หัวหน้าสำนักปลัด เข้าร่วมอบรม หลักสูตร เตรียมความพร้อมเทศบาลตำบล เพื่อรองรับการเป็นหน่วยรับงบประมาณ ตามพระราชบัญญัติวิธีการงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑ สำหรับการจัดทำงบประมาณรายจ่ายประจำปี (งบเงินอุดหนุนที่จัดสรรให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น</p>
--	--	--	---

๔. ด้านการสร้างความก้าวหน้าในอาชีพ

<p>การจัดทำแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพของเทศบาลตำบลหนองแห่</p>	<p>เพื่อให้บุคลากรขอเทศบาลตำบลหนองแห่มองเห็นความก้าวหน้าในสายอาชีพ และมีหลักเกณฑ์การแต่งตั้ง โยกย้ายสับเปลี่ยนหมุนเวียนตำแหน่งที่ชัดเจน โปร่งใส และเป็นธรรม ซึ่งจะทำให้บุคลากรทุกคนเกิดความมั่นใจในระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลขอเทศบาลตำบลหนองแห่ ก่อให้เกิดการกระตุ้นการพัฒนาตนเองไปสู่ความสำเร็จในอาชีพ รวมทั้งเพื่อเป็นกำลังคนตรงจุดและรักษาบุคลากรที่มีความสามารถให้อยู่ในองค์กรตลอดไป</p>	<p>เทศบาลตำบลหนองแห่ได้ดำเนินการจัดทำแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพของเทศบาลตำบลหนองแห่ และได้แจ้งเวียนให้พนักงานเทศบาลได้ทำความเข้าใจ เพื่อจะได้มีการเตรียมความพร้อมในการพัฒนาตนเองไปสู่ความสำเร็จในสายอาชีพต่อไป</p>	
---	---	--	--

๕. ด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิต		
๕.๑ กิจกรรมการ พัฒนาคุณภาพชีวิต บุคลากรเทศบาล ตำบลหนองแห่่ง ให้ ทำงานอย่างมี ความสุขและ ปลอดภัย	เพื่อสามารถพัฒนา คุณภาพชีวิตของ บุคลากรในเทศบาล ตำบลหนองแห่่ง ให้ ทำงานอย่างมีความสุข และปลอดภัย	๑. มีการตรวจสอบระบบป้องกันและระงับอัคคีภัยภายใน สถานที่ราชการ ๒. จัดให้มีสภาพแวดล้อมในที่ทำงานให้มีแสงสว่างเพียงพอ ๓. มีการจัดวัสดุอุปกรณ์ในการทำงาน เพื่ออำนวยความสะดวก ในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ ๔. มีการตรวจหาเชื้อโควิด ๑๙ ด้วยชุดตรวจ ATK ให้กับพนักงาน
๕.๒ ดำเนินการ พิจารณาความดี ความชอบการปฏิบัติ หน้าที่ราชการ ประจำปี เพื่อยกย่อง ชมเชยแก่บุคลากร ดีเด่น	เพื่อยกย่องชมเชยแก่ บุคลากรดีเด่น ให้เป็น ขวัญและกำลังใจในการ ปฏิบัติหน้าที่ราชการ	เทศบาลตำบลหนองแห่่งได้จัดทำประกาศยกย่องบุคลากรดีเด่น
๖. ด้านการสรรหาคนดีคนเก่ง		
การสรรหาคนดีคน เก่งเข้าทำงาน	เพื่อให้การสรรหา บุคคลภายนอกให้เข้ามา ทำงานเป็นพนักงานจ้าง ทั่วไป/พนักงานจ้างตาม ภารกิจ/พนักงานจ้างของ เทศบาล เป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ มีความ เหมาะสมกับตำแหน่ง ภาระหน้าที่ที่รับผิดชอบ	เทศบาลตำบลหนองแห่่ง ดำเนินการสรรหาคนดีคนเก่ง โดย ประเมินสมรรถนะมีหลักเกณฑ์การสรรหา ตามแบบการพิจารณา บุคคลเพื่อสรรหาและเลือกสรรเป็นพนักงานจ้างทั่วไป ดังนี้ - ความรู้ความสามารถ ๒๐ คะแนน - ปฏิภาณไหวพริบ ๒๐ คะแนน - ความคิดริเริ่ม ๒๐ คะแนน - บุคลิกภาพ ๒๐ คะแนน - ท่วงทีวาจา ๑๐ คะแนน - ทักษะคดี/จริยธรรมและคุณธรรม ๑๐ คะแนน รวม ๑๐๐ คะแนน
๗. ด้านการส่งเสริมจริยธรรมและรักษาวินัย		
๗.๑ ประมวล จริยธรรมของ ข้าราชการเทศบาล ตำบลหนองแห่่ง จังหวัดเชียงใหม่ พ.ศ. ๒๕๕๓	เพื่อส่งเสริมให้บุคลากร เทศบาลตำบลหนอง แห่่งมีจริยธรรมและ รักษาวินัยของข้าราชการ เพื่อประโยชน์ในการ ปฏิบัติหน้าที่ราชการให้มี ประสิทธิภาพ ประสิทธิผล มีความ โปร่งใส สามารถ ตรวจสอบได้	- งานนิติการ เทศบาลตำบลหนองแห่่ง ได้จัดทำแผ่นพับ ประชาสัมพันธ์ให้ความรู้เกี่ยวกับวินัยของข้าราชการส่วนท้องถิ่น และแจ้งเวียนให้พนักงานเทศบาล บุคลากรและเจ้าหน้าที่ เทศบาลตำบลหนองแห่่งทุกคนได้รับทราบ ทำความเข้าใจ และ ถือปฏิบัติอย่างเคร่งครัด - งานนิติการ ร่วมกับงานการเจ้าหน้าที่ ดำเนินการจัดทำแนว ปฏิบัติ Dos & Don'ts เพื่อลดความสับสนเกี่ยวกับพฤติกรรม สีเทาและเป็นแนวทางในการประพฤติตนทางจริยธรรมของ ข้าราชการ พนักงานเจ้าหน้าที่ของเทศบาลตำบลหนองแห่่ง ต่อไป

<p>๗.๒ สื่อ ประชาสัมพันธ์การ เสริมสร้างและพัฒนา ให้พนักงานเทศบาล/ ลูกจ้างรักษาวิสัย</p>		<p>เทศบาลตำบลหนองแห่ย์ได้ดำเนินการจัดกิจกรรมดังนี้</p> <ul style="list-style-type: none"> - กิจกรรมของคณะผู้บริหาร สภาเทศบาล พนักงานเทศบาล ทุกคน แสดงออกเชิงสัญลักษณ์ในการต่อต้านการทุจริตใน องค์กร - กิจกรรมจิตอาสาพัฒนาทำความสะอาดสำนักงานเทศบาล ตำบลหนองแห่ย์ - กิจกรรมจิตอาสาพัฒนาตำบลหนองแห่ย์
<p>๗.๓ การเสริมสร้าง วัฒนธรรมองค์กร และกิจกรรม เสริมสร้างและพัฒนา ทัศนคติ จิตสำนึก และพฤติกรรมของ พนักงานส่วนท้องถิ่น</p>		<ul style="list-style-type: none"> - ในปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕ เทศบาลตำบลหนองแห่ย์ไม่มี บุคลากรถูกดำเนินการทางวินัย
<p>๗.๔ การตรวจสอบ การดำเนินการทาง วินัยของพนักงาน เทศบาลตำบลหนอง แห่ย์</p>		<p>ในปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕ เทศบาลตำบลหนองแห่ย์ไม่มี บุคลากรถูกดำเนินการทางวินัย</p>

๘. ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน

<p>ดำเนินการ ประเมินผลการ ปฏิบัติงานของ พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และ พนักงานจ้าง</p>	<p>เพื่อพิจารณาผลการ ปฏิบัติงานของพนักงาน เทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ให้ ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นใน ตำแหน่งต่างๆ โดยยึดถือ ความรู้ ความสามารถ และประโยชน์สูงสุดที่ เทศบาลตำบลหนอง แห่ย์จะได้รับเป็นเกณฑ์ ในการประเมินผล</p>	<p>เทศบาลตำบลหนองแห่ย์ ดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงาน ของพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล และพนักงานจ้าง โดยกำหนดการประเมินปีละ ๒ ครั้ง ดังนี้</p> <ul style="list-style-type: none"> - รอบที่ ๑ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๔ - วันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๕ - รอบที่ ๒ ตั้งแต่วันที่ ๑ เมษายน - วันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๕ <p>มีรายละเอียดดังนี้</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑. ผู้บังคับบัญชา (ผู้ประเมิน) ดำเนินการประเมินผลการ ปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล และ พนักงานจ้าง เสนอคณะกรรมการกลั่นกรอง การประเมินผลการ ปฏิบัติงาน ๒. ผู้บังคับบัญชา (ผู้ประเมิน) โดยความเห็นชอบของ ผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไปอีกชั้นหนึ่ง ได้แก่ ปลัดเทศบาล จัด ส่งผลการประเมิน ของพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล และพนักงานจ้าง เสนอคณะกรรมการกลั่นกรองการประเมินผล การปฏิบัติงาน ๓. คณะกรรมการกลั่นกรองผลการพิจารณาเสนอความเห็นต่อ นายกเทศมนตรีตำบลหนองแห่ย์ ๔. นายกเทศมนตรีตำบลหนองแห่ย์ ประกาศรายชื่อผู้ได้รับผล การประเมินในระดับดีเด่น และเปิดเผยให้ทราบโดยทั่วกัน
--	--	---

		<p>๕. จัดลำดับผลการประเมิน โดยเรียงลำดับจากผู้มีผลการประเมินระดับดีเด่น ดีมาก ดี พอใช้ และระดับปรับปรุงไว้ให้ชัดเจน เพื่อใช้ประกอบการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนและเพื่อใช้ประกอบการบริหารงานบุคคลในเรื่องอื่น ๆ เช่น การเลื่อนระดับ การแต่งตั้ง หรือการพัฒนา เป็นต้น</p>
--	--	--

ปัญหา/อุปสรรค ข้อเสนอแนะ

จากการดำเนินงานโครงการและกิจกรรมตามนโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ของเทศบาลตำบลหนองแห้ว ปี พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ สิ่งที่สำคัญที่ถือเป็นปัจจัยส่งผลกระทบต่อความสำเร็จของ การดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายตามแผนโครงการฯ นั้น คือ มีแผนการดำเนินงานที่สามารถติดตามผลการปฏิบัติงานได้ อย่างมีประสิทธิภาพ ปัญหาที่พบส่วนใหญ่เป็นเรื่องของกระบวนการบริหารจัดการ ซึ่งต้องมีการพัฒนาและ ปรับปรุงแก้ไขอย่างต่อเนื่อง โดยสรุปได้ ปัญหา/อุปสรรค และข้อเสนอแนะ ตามประเด็นนโยบาย ดังนี้

ปัญหา/อุปสรรค

๑. ด้านการวางแผนอัตรากำลัง พบปัญหาในการวิเคราะห์ภาระงาน เพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ไม่ได้สะท้อนค่างานที่แท้จริงที่เกิดขึ้นในองค์กร
๒. ด้านการบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร พบปัญหาว่า การขอใช้บัญชีผู้สอบแข่งขันได้ แต่ยังไม่มีการมา ดำรงตำแหน่งเนื่องจากปัญหาของการสรรหา บางตำแหน่งสอบขึ้นบัญชีมีผู้ผ่านการสอบแข่งขันจำนวนน้อยและเป็นตำแหน่ง ที่มีความต้องการเป็นอย่างมากของแต่ละหน่วยงาน ซึ่งส่งผลให้บุคลากรที่มีอยู่ต้องรับภาระงานนอกเหนือจากงานหลักของ ตนเป็นระยะเวลานานซึ่งอาจทำให้บุคลากรดังกล่าวทำงานในหน้าที่หลักของตนได้ไม่เต็มที่ ไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร ยัง ความเสียหายแก่หน่วยงานเป็นอย่างมาก
๒. ด้านการสร้างความรู้ความก้าวหน้าในสายอาชีพและการพัฒนาคุณภาพชีวิต ซึ่งบุคลากรจะต้องได้รับการฝึก อบรมในหลักสูตรตามแต่ละสายงานหรือดำเนินการจัดกิจกรรมต่างๆที่ต้องมีการรวมกลุ่มคน แต่เนื่องจากงบประมาณมีจำกัด บุคลากรสามารถไปอบรมในบางหลักสูตรที่สำคัญและมีความจำเป็นในการปฏิบัติงาน
๓. การดำเนินการในการจ่ายเงินเดือน เงินประโยชน์ตอบแทนอื่น และเงินค่าจ้างของพนักงานส่วนท้องถิ่น จะกำหนดสูงกว่าร้อยละสี่สิบของเงินงบประมาณรายจ่ายประจำปีไม่ ได้ ตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบ บริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒
๕. พนักงานขาดความรู้ความเข้าใจในการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี ซึ่งทำให้เกิดความล่าช้าในการ ส่งแบบประเมินให้แก่ผู้บังคับบัญชา
๖. งบประมาณในการพัฒนาบุคลากรมีจำกัด และยังไม่เห็นแหล่งเรียนรู้ในหน่วยงาน

ข้อเสนอแนะ

๑. เห็นควรให้คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ควรตรวจสอบการวิเคราะห์ภาระงานที่แท้จริง และพิจารณาถึงเหตุผลความจำเป็นในการกำหนดกรอบตำแหน่งภายในองค์กร
๒. เห็นควรเสนอความเห็นไปยัง ก.ท.และ ก.ท.จ. ให้มีมาตรการหรือแนวทางในการแก้ไขการสรรหา พนักงานเทศบาล ในตำแหน่งที่มีความสำคัญและมีความต้องการสูงของแต่ละหน่วยงาน โดยการออกข้อสอบที่มีความ เกี่ยวข้องกับสายงานนั้นๆ เป็นส่วนใหญ่ และเสนอให้มีการยกสวัสดิการของพนักงานส่วนท้องถิ่นเพื่อสร้างแรงจูงใจในการ เป็นข้าราชการมากยิ่งขึ้น

๓. ควรมีการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรสำหรับพนักงานเทศบาล ๓ ปี เพื่อสามารถเป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากรในด้านต่างๆ ในแต่ละสายงาน เพื่อให้บุคลากรสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเต็มศักยภาพ และควรมีการปรับปรุงระหว่างปีเป็นประจำ อีกทั้งควรส่งเสริมให้บุคลากรทุกคนได้เข้ารับการพัฒนาในด้านต่างๆ ตามความรู้ความสามารถ ตามตำแหน่งเฉพาะ โดยทั่วถึง เท่าเทียม ไม่เลือกปฏิบัติ และส่งเสริมให้มีการถ่ายทอดความรู้ภายในองค์กรอย่างต่อเนื่อง

๔. เห็นควรเสนอความเห็นไปยัง กสธ. เพื่อให้พิจารณาปรับปรุงระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ตามมาตรา ๓๕ ให้สอดคล้องกับภาระค่าใช้จ่ายในปัจจุบัน

๕. สนับสนุน ส่งเสริมให้พนักงานเทศบาล บุคลากรเทศบาลตำบลหนองแห่่งสร้างความก้าวหน้าเส้นทางอาชีพของตน โดยให้ศึกษาเรียนรู้ด้วยตนเอง หรือเข้าร่วมในกิจกรรม/โครงการที่ไม่ต้องมีการรวมกลุ่มจำนวนมาก และนำเทคโนโลยีมาปรับใช้ในการดำเนินกิจกรรม/โครงการให้มากที่สุด

๖. จัดอบรมชี้แจง พร้อมซักซ้อมแนวทางการจัดทำแบบประเมินผลการปฏิบัติงานให้แก่พนักงานเทศบาล
ทุกคน

งานกาารเจ้าหน้าที่
เทศบาลตำบลหนองแห่่ง