



บันทึกข้อความ

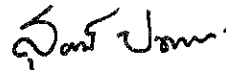
ส่วนราชการ งานแผนอัตรากำลังและพัฒนาบุคลากร ฝ่ายบรรจุแต่งตั้งและอัตรากำลัง กองการเจ้าหน้าที่
ที่ สข ๕๒๒๑๓/๑๕๕๕ วันที่ ๓ พฤศจิกายน ๒๕๖๕
เรื่อง ประกาศนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖

เรียน นายกเทศมนตรีเมืองสะเดา

ด้วย สำนักงาน ป.ป.ช มีนโยบายให้หน่วยงานของรัฐ ดำเนินการจัดทำแบบประเมิน
คุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ ประจำปีงบประมาณ ตามแบบประเมิน
การเปิดเผยข้อมูลสาธารณะ (OIT) ในตัวชี้วัด ที่ ๙.๔ การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ได้กำหนดให้
หน่วยงานของรัฐ ดำเนินการจัดทำนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล

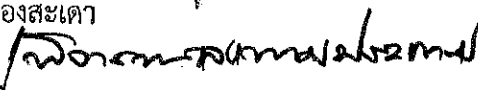
กองการเจ้าหน้าที่ จึงดำเนินการจัดทำนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปี
งบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖ เพื่อให้การบริหารงานบุคคลของเทศบาลเมืองสะเดา เป็นไปด้วยความเรียบร้อย
มีการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ และสอดคล้องตามนโยบายดังกล่าว ตามรายละเอียดที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา



(นางสาวสุภาวดี ปานชุม)
ผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่

เรียน นายกเทศมนตรีเมืองสะเดา

- เพื่อโปรดทราบ 

(นายอนุพงศ์ สุวลักษณ์)

รองปลัดเทศบาล รักษาการแทน

ปลัดเทศบาลเมืองสะเดา

๕ 4 พ.ย. 2565

๐๑๑๘/๖๐



(นายวิษพล ปรีสุทธิกุล)

นายกเทศมนตรีเมืองสะเดา

๕ ๔ พ.ย. ๒๕๖๕

“ซื่อสัตย์ สุจริต มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน ยึดมั่นมาตรฐาน บริการด้วยใจเป็นธรรม”

นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖



เทศบาลเมืองสกลนคร

อำเภอสกลนคร จังหวัดสกลนคร



ประกาศเทศบาลเมืองสะเดา
เรื่อง นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖

เพื่อให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของทางราชการ พ.ศ. ๒๕๔๐ พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ.๒๕๔๖ รองรับการกิจตามแผนการปฏิรูปประเทศและยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) รวมทั้งสอดคล้องกับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) นั้น

เทศบาลเมืองสะเดา จึงกำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคล ของเทศบาลเมืองสะเดา ให้มีการทำงานอย่างเป็นและระบบต่อเนื่อง เป็นไปด้วยความเรียบร้อย ดังรายละเอียดแนบท้ายประกาศนี้

จึงประกาศมาเพื่อทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๕ พฤศจิกายน พ.ศ.๒๕๖๕

(นายวัชพล ปริสุทธิกุล)
นายกเทศมนตรีเมืองสะเดา

นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล เทศบาลเมืองสะเตา อำเภอสะเตา จังหวัดสงขลา

กระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล จะต้องมีความรู้ ความเข้าใจในกระบวนการ และกิจกรรมต่างๆ ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล และเข้าใจในกฎหมาย ระเบียบ และวิธีปฏิบัติต่างๆ ที่ควบคุมและกำกับการดำเนินการ เพื่อให้ได้บุคคลที่มีความรู้ ความสามารถเหมาะสมเข้ามาสู่องค์กร โดยยึดหลักของคุณธรรมในการดำเนินการ ประกอบกับเป็นการผลักดันให้ผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน ต้องมองบทบาทตนเอง เลยกออกไปจากกรอบความคิดเดิมไปสู่บทบาท และกระบวนการทัศน์ใหม่ ที่จะต้องเสริมสร้างคุณค่าของความสามารถ ความสัมฤทธิ์ และความเจริญที่มั่นคง ยั่งยืน ให้กับบุคลากรและองค์กร

เป้าหมายการพัฒนากระบวนการบริหารงานบุคคล

๑. องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีระบบการบริหารงานบุคคล ที่มีความเป็นอิสระตามเจตนารมณ์ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย โดยเป็นระบบที่ยึดหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี

๒. องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีระบบการบริหารงานบุคคลที่มีความทันสมัย และมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล ในการบริหารงาน สามารถใช้ทรัพยากรบุคคลในการบริหารและจัดการให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยมีค่าใช้จ่ายด้านบุคคลไม่เกินร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี

๓. องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีระบบการบริหารงานบุคคล ที่ทำให้สามารถปฏิบัติหน้าที่รองรับภารกิจ ที่ได้รับการถ่ายทอดโอนจากราชการบริหารส่วนกลาง และราชการบริหารส่วนภูมิภาค ตามแผนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๔. ส่งเสริมให้บุคลากรได้รับการฝึกอบรม เพื่อพัฒนาบุคลากรและระบบบริหารงานบุคคล

ทั้งนี้ เพื่อตอบสนองนโยบายดังกล่าวในการบริหารทรัพยากรบุคคล จึงมุ่งเน้นที่กระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลในด้านต่างๆ ดังนี้

๑. นโยบายการวิเคราะห์อัตรากำลัง

เพื่อสนับสนุนให้การปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลและองค์กรมีประสิทธิภาพ ได้มีการใช้เครื่องมือทางสถิติและตัวชี้วัดต่างๆ ในการวางแผนอัตรากำลัง โดยเปรียบเทียบภารกิจการปฏิบัติงาน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารและพัฒนาบุคลากร รวมทั้งมีโครงสร้างองค์กรและตำแหน่งอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลให้เกิดประโยชน์สูงสุด นำไปสู่การบรรลุพันธกิจขององค์กรต่อไป

๒. นโยบายการสรรหาและคัดเลือก

การสรรหาบุคลากรเชิงรุกเป็นสิ่งที่จะต้องให้ความสำคัญอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้ได้บุคลากรที่มีคุณภาพ เทศบาลจึงมีการรับสมัครพนักงานจ้างในระบบเปิด และการรับโอน(ย้าย) พนักงานส่วนท้องถิ่น ตามประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล สำหรับการคัดเลือกพนักงานเทศบาล เทศบาลเมืองสะเตาให้ความสำคัญกับการคัดเลือกบุคลากร โดยยึดหลักความรู้ ความสามารถ คุณลักษณะที่เหมาะสมกับงาน ควบคู่กับความเป็นคนดี การสรรหาและคัดเลือกบุคลากร จะดำเนินการผ่านการพิจารณาร่วมกันของคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อให้การคัดเลือกเป็นไปอย่างโปร่งใส และมีความเหมาะสมกับตำแหน่งงาน รวมทั้งใช้เทคโนโลยีและเครื่องมือที่ทันสมัยมาสนับสนุน ซึ่งมุ่งส่งเสริมให้บุคลากรนั้นๆ ประสบความสำเร็จในสายวิชาชีพ และจะนำไปสู่ความสำเร็จอย่างยั่งยืนขององค์กรต่อไป

๓. นโยบายด้านบริหารผลการปฏิบัติงาน

เทศบาลเมืองสะเดา มีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลอย่างเป็นธรรม รวมทั้งเป็นไปตามนโยบายและกลยุทธ์ของทุกสายงาน โดยนำระบบตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงาน (KPI) จากเป้าหมายขององค์กรลงสู่ระดับหน่วยงานและบุคคลที่สอดคล้องกับแผนอัตรากำลัง ตลอดจนประเมินผลขีดความสามารถต่างๆ Corporate Competency โดยนำระบบการบริหารผลการปฏิบัติงานของพนักงานและผู้บริหารเพื่อนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป

๔. นโยบายบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศ

เทศบาลเมืองสะเดา นำเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้ในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล เพื่อสนับสนุนการบริหารทรัพยากรบุคคลให้เกิดความรวดเร็ว ถูกต้อง และเกิดประสิทธิภาพสูงสุด เช่น การสรรหาและเลือกสรรพนักงานเทศบาล (การประกาศรับโอนย้ายพนักงานเทศบาล การรับสมัครพนักงานจ้าง) ระบบกระบวนการการเอกสารอิเล็กทรอนิกส์ ระบบการจัดการข้อมูลความรู้และการประเมินขีดความสามารถ และการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ระบบการบริหารสวัสดิการสังคม (เบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ ผู้พิการ และผู้ติดเชื้อ HIV) ระบบประกาศการจัดซื้อจัดจ้างภาครัฐผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ (EGP) ระบบบันทึกบัญชี (E-laas) ระบบศูนย์ข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติ (LHR) นอกจากนั้น เทศบาลเมืองสะเดา ได้ใช้ข้อมูลต่างๆนี้ ไปใช้สนับสนุนการตัดสินใจ และการกำหนดนโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ให้องค์กรประสบความสำเร็จอย่างยั่งยืน และเป็นการรองรับ Thailand ๔.๐ ต่อไป

๕. นโยบายสวัสดิการและผลตอบแทน

เทศบาลเมืองสะเดา มีการกำหนดผลตอบแทน สิทธิประโยชน์ และสวัสดิการต่างๆ ตามความรับผิดชอบ สอดคล้องกับความสามารถของพนักงานในทุกระดับภายในองค์กร โดยมีการประเมินและวิเคราะห์ค่าจ้างตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งให้มีเป็นปัจจุบันตลอดเวลา และเหมาะสมกับระดับหน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละตำแหน่งให้สอดคล้องกับการดำเนินงานขององค์กร เพื่อให้พนักงานได้รับผลตอบแทนสิทธิประโยชน์และสวัสดิการที่เป็นไปตามระเบียบ กฎหมาย อย่างเป็นธรรม

๖. นโยบายสร้างความสัมพันธ์และผูกพันภายในองค์กร

เทศบาลเมืองสะเดา ให้ความสำคัญอย่างมากกับการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างพนักงาน โดยการจัดโครงการเสริมสร้างความสัมพันธ์อันดีให้กับบุคลากรในองค์กร “เมืองสะเดาสัมพันธ์ สร้างสรรค์องค์กร” โดยมีการจัดกิจกรรมออกกำลังกาย ทุกวันพุธ เป็นต้น

การดำเนินการตามนโยบายนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล

๑. นโยบายวิเคราะห์อัตรากำลัง

รายงาน	ตัวชี้วัด
แผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๑. ใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของเทศบาลเทศบาลเมืองเสเดา ในการวิเคราะห์อัตรากำลัง เพื่อจัดทำกรอบอัตรากำลังพนักงานในแต่ละส่วนราชการ และนำไปสู่การกำหนดจำนวน ประเภท และระดับตำแหน่ง เสนอคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของเทศบาลเมืองเสเดา ๒. มีการติดตาม ประเมินผล และปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี อย่างต่อเนื่อง และนำไปสู่การกำหนดจำนวน/ตำแหน่ง-เพิ่ม หรือ-ลด-จำนวนตำแหน่ง เสนอคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสงขลา เช่น การปรับปรุงตำแหน่งสำหรับพนักงานเทศบาล ให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น การขอเพิ่มอัตรากำลังข้าราชการ/พนักงานจ้าง การปรับเปลี่ยนตำแหน่งพนักงานจ้างทั่วไป เป็นพนักงานจ้างตามภารกิจ ๓. การควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่เกินกว่าร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

๒. นโยบายด้านการสรรหาและคัดเลือก

รายงาน	ตัวชี้วัด
การสรรหาและคัดเลือก	๑. มีแนวทางการปฏิบัติการสรรหาตามวิธีและหลักเกณฑ์ของคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสงขลา กำหนด ๒. สรรหาพนักงานเทศบาล ตามกรอบระยะเวลาในการสรรหา บรรจุ และแต่งตั้ง ตามระเบียบ/ประกาศ มติ ก.ท.จ. อย่างชัดเจน ๓. มีแผนและสามารถสรรหา บรรจุ และแต่งตั้งได้ตามกรอบอัตรากำลัง ๔. มีแผนและสามารถสรรหาพนักงานจ้างได้ตามกรอบแผนอัตรากำลัง ๕. มีการสรรหาพนักงานเทศบาล เช่นการรับโอนย้าย การใช้บัญชี กสอ. /ก.ท. ให้เป็นไปตามระเบียบ

/๓.นโยบาย...

๓. นโยบายด้านการบริหารผลการปฏิบัติงาน

รายงาน	ตัวชี้วัด
การบริหารผลการปฏิบัติงาน	๑. ปฏิบัติตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการ เพื่อประเมินผลการปฏิบัติงานสำหรับเลื่อนขั้นเงินเดือนของข้าราชการ/เลื่อนค่าตอบแทนของพนักงานจ้าง ๒. KPI ระดับบุคคลสอดคล้องกับมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง แต่ละกอง ฝ่าย เพื่อกำหนดเป็นเงื่อนไขในการคัดเลือกบุคคลที่มีทักษะหรือสมรรถนะสูง เพื่อพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพและเป็นเงื่อนไขในการกำหนดระดับตำแหน่งให้สูงขึ้น ๓. ผลการประเมินที่ได้สามารถจำแนกความแตกต่าง
	และจัดลำดับผลการปฏิบัติงานของพนักงานได้อย่างชัดเจนและมีประสิทธิภาพ เพื่อใช้ประกอบการปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพงานของข้าราชการในแต่ละตำแหน่ง และเป็นการส่งเสริมหรือเป็นแรงจูงใจ พนักงานเทศบาลให้ปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ และแข่งขันกันด้วยผลงาน ๔. จัดทำข้อตกลงการปฏิบัติราชการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖

๔. นโยบายด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศ

รายงาน	ตัวชี้วัด
การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศ	๑. มีการถ่ายทอดองค์ความรู้จากการไปประชุม/อบรม โดยการรายงานผลการฝึกอบรม หรือนำเสนอที่ประชุมแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ ๒. มีระบบเทคโนโลยีสารสนเทศในการจัดเก็บข้อมูลเกี่ยวกับบุคคลขององค์กร ๓. มีการปรับปรุงฐานข้อมูลเกี่ยวกับบุคคลในระบบเทคโนโลยีสารสนเทศอย่างสม่ำเสมอ ๔. มีการพัฒนาระบบงานหรือระบบการให้บริการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่สามารถเชื่อมโยงกับระบบเทคโนโลยีสารสนเทศฐานข้อมูลเกี่ยวกับบุคคลได้ เช่น - โปรแกรมระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคลของข้าราชการ พนักงานจ้าง พนักงานครู ระบบ HR - โปรแกรมระบบ E-laas , E-office , E-plan ,E-Gp ccis เป็นต้น

๕. นโยบายด้านสวัสดิการและผลตอบแทน

รายงาน	ตัวชี้วัด
สวัสดิการและผลตอบแทน	๑. พระราชบัญญัติบำเหน็จบำนาญข้าราชการส่วนท้องถิ่น (ฉบับที่ ๗) พ.ศ.๒๕๔๘ ๒. ปฏิบัติตามระเบียบกระทรวงมหาดไทย ว่าด้วยสวัสดิการเกี่ยวกับการรักษาพยาบาลพนักงานส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๑ แก้ไขถึงปัจจุบัน ๓. ปฏิบัติตามระเบียบกระทรวงมหาดไทย ว่าด้วยสวัสดิการเกี่ยวกับการศึกษาของบุตรพนักงานส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๑ แก้ไขถึงปัจจุบัน ๔. ปฏิบัติตามระเบียบกระทรวงมหาดไทย ว่าด้วยค่าเช่าบ้านของข้าราชการส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๘ แก้ไขถึงปัจจุบัน ๕. ปฏิบัติตามระเบียบคณะกรรมการกลาง (ก.กลาง) เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการขอรับเงินค่าทำขวัญของพนักงานส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๘ ๖. ปฏิบัติตามประกาศ ก.กลาง เรื่องกำหนดเงื่อนไขและวิธีการกำหนดประโยชน์ตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษอันมีลักษณะเป็นเงินรางวัลประจำปีสำหรับพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างของเทศบาล พ.ศ.๒๕๔๘ ๗. ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสงขลา เรื่องหลักเกณฑ์เกี่ยวกับการให้พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างของเทศบาล ได้รับเงินเพิ่มการครองชีพชั่วคราว (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๔๘

๖. นโยบายด้านการสร้างความสัมพันธ์และผูกพันภายในองค์กร

รายงาน	ตัวชี้วัด
การสร้างความสัมพันธ์และผูกพันภายในองค์กร	๑. มีการจัดหาวัสดุอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานเพื่ออำนวยความสะดวกให้แก่บุคลากรในองค์กร ๒. มีการจัดโครงการเสริมสร้างความสัมพันธ์อันดีให้กับบุคลากรในองค์กรเทศบาลเมืองสะเตา “เมืองสะเตาสัมพันธ์สร้างสรรค์องค์กร” มีกิจกรรมออกกำลังกายทุกวันพุธภายในส่วนราชการ การจัดกิจกรรมบำเพ็ญประโยชน์ และการจัดกิจกรรม Big Cleaning Day

๖.นโยบายด้านการสร้างความสัมพันธ์และผูกพันภายในองค์กร (ต่อ)

รายงาน	ตัวชี้วัด
การสร้างความสัมพันธ์และผูกพันภายในองค์กร	๓. ผู้บริหารได้จัดประชุมหัวหน้าส่วนราชการ เพื่อให้บุคลากรในสังกัดได้นำข้อเสนอแนะความคิดเห็น ตลอดจนปัญหาอุปสรรคในการปฏิบัติงานเพื่อสร้างการยอมรับทบทวนและแก้ปัญหาอันเป็นการสร้างความผูกพันที่ดีในองค์กร ๔. พนักงานทุกระดับเข้าร่วมกิจกรรม การส่งเสริมจริยธรรมและการสร้างความโปร่งใสในการปฏิบัติราชการที่เทศบาลเมืองสะเดา จัดขึ้น และสามารถประยุกต์หลักธรรมต่างๆ มาใช้ในการปฏิบัติราชการ ๕. ผู้บริหารทุกระดับ มีส่วนร่วมในกิจกรรมการพัฒนาบุคลากร ให้มีความผูกพันและอยู่กับองค์กร ตลอดจนผู้บริหารทุกระดับเป็นต้นแบบและแสดงแบบอย่างที่ดีในด้านจริยธรรม คุณธรรม และความโปร่งใสในการดำเนินงานขององค์กร

ขั้นตอนการติดตามผล ดังนี้

๑. มีการจัดทำคำสั่งมอบหมายงานของส่วนราชการ อย่างเป็นลายลักษณ์อักษร และมีการมอบหมายงานอย่างถูกต้องและตรงตามลักษณะงานของตำแหน่งที่ปฏิบัติ
๒. มีการเปิดโอกาสให้บุคลากรได้ตอบข้อซักถามข้อสงสัย ในกรณีที่มีปัญหา
๓. มีการติดตามผลการฝึกอบรมของพนักงานเทศบาล และพนักงานจ้าง
๔. ตรวจสอบผลการปฏิบัติงานในระยะเริ่มแรก และคอยๆลดการตรวจสอบลง เมื่อผู้ใต้บังคับบัญชาแน่ใจว่า ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานตามที่ได้รับการสอนได้ถูกต้อง
๕. แจ้งให้ผู้บังคับบัญชาทราบถึงผลการปฏิบัติงาน ทั้งในส่วนที่ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติได้ดี และส่วนที่ยังต้องปรับปรุงแก้ไขเพิ่มเติม เพื่อเสริมสร้างความเชื่อมั่นในตัวเอง และแก้ไขข้อบกพร่องเพื่อการปฏิบัติงานสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

ทั้งนี้ เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างมีระบบที่ชัดเจน ควรให้มีการดำเนินการสำรวจความต้องการฝึกอบรมในการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลเมืองสะเดา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖ โดยกำหนดหลักสูตรโครงการฝึกอบรมการพัฒนาบุคลากร เพื่อให้บุคลากรได้เพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี และมีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการ ในตำแหน่งนั้น ได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยนำผลสรุปความต้องการฝึกอบรมในการพัฒนาบุคลากร มาดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากรของเทศบาล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖ โดยให้สอดคล้องกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖ นั้น