

แบบรายงานผลการดำเนินงานตามนโยบายและกลยุทธ์ด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

และแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี ๒๕๖๘

องค์การบริหารส่วนตำบลคำไหล อำเภอศรีเมืองใหม่ จังหวัดอุบลราชธานี

๑. ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (Human Resources Management)

นโยบาย/แผนพัฒนาบุคลากร	วัตถุประสงค์	ผลการดำเนินงาน	หมายเหตุ
๑. นโยบายด้านการปรับปรุงโครงสร้างระบบงานและการบริหารอัตรากำลัง	-การบริหารกำลังคนให้เหมาะสมกับภารกิจขององค์กร	-ประกาศรับโอน (ย้าย)พนักงานส่วนตำบลพนักงานส่วนท้องถิ่นประเภทอื่นหรือข้าราชการอื่น เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่ว่างตามกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ๑. นักจัดการงานทั่วไป (ปก./ชก) ๒. นักจัดการงานช่าง (ปก./ชก.) ๓. นายช่างสำรวจ (ปง./ชง.) ๔. นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก/ชก) การบรรจุและแต่งตั้งผู้สอบแข่งขันได้เป็นพนักงานส่วนตำบล - เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปง./ชง.) การปรับปรุงแผนอัตรากำลัง เปิดกรอบพนักงานส่วนตำบลตำแหน่ง - หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ - นักจัดการงานช่าง - นายช่างสำรวจ -ประกาศการสรรหาและแต่งตั้งพนักงานจ้าง ๑. ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป ๒. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ๓. พนักงานขับเครื่องจักรขนาดเบา ๔. คนงานทั่วไป	
๒. นโยบายด้านการบริหาร	-การกระจายอำนาจไปสู่ผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้น	-การประชุมต่างๆ -การกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการประเมินผลการปฏิบัติงาน	
๓. นโยบายด้านการพัฒนาบุคลากร	การพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถศักยภาพ และทักษะในการทำงานที่เหมาะสมและสอดคล้องกับ -สถานการณ์ -วิสัยทัศน์ และ -ยุทธศาสตร์ขององค์กร	-มีการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี -มีการดำเนินการพิจารณาบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรม เพื่อพัฒนาความรู้ตามสายงานของแต่ละตำแหน่ง -มีการจัดทำแบบสำรวจความต้องการ การฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร ของบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลคำไหล -มีการจัดทำแบบสำรวจและการปรับปรุงสวัสดิการขององค์การบริหารส่วนตำบลคำไหล -มีการจัดการองค์ความรู้องค์ความรู้(km)	

นโยบาย/แผนพัฒนาบุคลากร	วัตถุประสงค์	ผลการดำเนินงาน	หมายเหตุ
๔.นโยบายด้านการพัฒนาระบบสารสนเทศ	-ส่งเสริมสนับสนุนการนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการบริหารงานภายในองค์กร	-การดำเนินการบันทึกข้อมูลในระบบสารสนเทศให้เป็นปัจจุบันและครบถ้วน ตัวอย่างเช่น ๑.ระบบข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติ LHR ๒.ระบบการบันทึกบัญชีท้องถิ่น E-Iass ๓.ระบบการเก็บข้อมูลเพื่อใช้ในการติดตามหรือประเมินผลการดำเนินงานขององค์กร e-Plan ๔.ระบบสารสนเทศที่ตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการ E-GP ๕.ระบบเบี่ยยังชีพ ๖.ระบบสารสนเทศทางการศึกษาท้องถิ่น ๗.ระบบศูนย์ข้อมูลเลือกตั้ง ผู้บริหารและสมาชิกอปท. ๘.ระบบสารสนเทศด้านการจัดการขยะมูลฝอยของ อปท.	
๕.นโยบายด้านสวัสดิการ	-เสริมสร้างความมั่นคงขวัญกำลังใจ คุณภาพชีวิตที่ดี ให้บุคลากรมีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดีเพื่อส่งผลในด้านความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน	-การจัดกิจกรรม ๕ ส. -การจัดกิจกรรมสถานที่ทำงานน่าอยู่ น่าอาศัย -การจัดสถานที่ออกกำลังกายเพื่อสนับสนุนการดำเนินกิจกรรมเพื่อสร้างความสัมพันธ์ภายในองค์กร -สนับสนุนอุปกรณ์ที่จำเป็นในการปฏิบัติงานให้ครบถ้วนอย่างเหมาะสม การจัดโต๊ะทำงานให้เป็นระเบียบเรียบร้อย มีแสงไฟสว่างเพียงพอบรรยากาศในการทำงานไม่แออัดและร้อนจนเกินไป	
๖.นโยบายด้านการสร้างและพัฒนาระบบการบริหารจัดการองค์ความรู้	-มีการส่งเสริมการเรียนรู้แลกเปลี่ยนและพัฒนาการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล	- จัดทำแผนการฝึกอบรมรายตำแหน่ง -จัดทำแผนการจัดความรู้ในองค์กร (KM) -จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี -กำหนดเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ -มีการดำเนินการพิจารณาบุคลากรเข้ารับฝึกอบรมตามตำแหน่งที่เกี่ยวข้องตามสายงานและความก้าวหน้าในสายอาชีพ -มีการถ่ายทอดความรู้ในการเข้ารับการฝึกอบรมให้กับเพื่อนร่วมงานได้รับทราบเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ	
๗.นโยบายด้านการภาระงาน	-เพื่อให้มีการพัฒนาศึกษา บุคลากรให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น	-การวิเคราะห์ค่างาน ความรู้ความสามารถแต่ละตำแหน่ง -มีการดำเนินการจัดทำเอกสารการวิเคราะห์ค่างานความรู้ความสามารถ แต่ละตำแหน่ง	

นโยบาย/แผนพัฒนาบุคลากร	วัตถุประสงค์	ผลการดำเนินงาน	หมายเหตุ
๘.นโยบายด้านระบบสารสนเทศ	-เพื่อให้ทุกส่วนราชการสามารถใช้เป็นฐานข้อมูลในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวดเร็ว และทันต่อสถานการณ์ปัจจุบัน	-มีเว็บไซต์ ของหน่วยงาน อบต.ห้วยยาง -มี Facebook อบต.ห้วยยาง -มีกลุ่มไลน์ของหน่วยงาน อบต.ห้วยยาง -การดำเนินการบันทึกข้อมูลในระบบสารสนเทศที่กรมส่งเสริมกำหนดโดยให้เป็นบันทึกข้อมูลเป็นปัจจุบันและครบถ้วน	
๙.นโยบายด้านการมีส่วนร่วมในการบริหาร	-เพื่อการรายงานผลและการติดตามผลการดำเนินงานและร่วมแก้ไขปัญหาและอุปสรรคต่างๆที่เกิดขึ้นระหว่างปฏิบัติงาน	- การดำเนินการประชุมหัวหน้าส่วนราชการแต่ละสำนัก/กองเพื่อแลกเปลี่ยนความรู้หรือแก้ไขปัญหาหรืออุปสรรค ตลอดจนการให้ข้อเสนอต่อการบริหารงานของหน่วยงาน	
๑๐.นโยบายด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล	-เพื่อเพิ่มทักษะความรู้ ความสามารถ และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานให้แก่บุคลากรทุกสายงานและทุกระดับ	-การจัดทำโครงการฝึกอบรมภายในหน่วยงานและการดำเนินการจัดส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมตามสายงาน	
๑๑.นโยบายด้านการเงินและงบประมาณ	-เพื่อสนับสนุนและส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรภายในหน่วยงาน	-การดำเนินการจัดตั้งงบประมาณตามข้อบัญญัติงบประมาณประจำปี พ.ศ.๒๕๖๘ หมวดงบดำเนินการ ประเภทค่าใช้จ่ายรายการค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการ และค่าลงทะเบียนในการฝึกอบรมสัมมนาของทุกส่วนราชการในสังกัด	
๑๒.นโยบายด้านการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม	-การสนับสนุนและส่งเสริมให้บุคลากรในสังกัดมีส่วนร่วมในกิจกรรมด้านการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมของท้องถิ่น	-การดำเนินกิจกรรมตักบาตรนมนสายวัฒนธรรม (ตักบาตรนมสด)	
๑๓.นโยบายด้านคุณธรรมจริยธรรมองค์การบริหารส่วนตำบลคำไหล	-เสริมสร้างให้บุคลากรในหน่วยงานยึดถือและปฏิบัติยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรมที่ดี	-ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น พนักงานครู พนักงานจ้าง -โครงการฝึกอบรมคุณธรรมจริยธรรมประจำปี ๒๕๖๘	

๒. ข้อมูลผู้เข้ารับการฝึกอบรม/พัฒนาทรัพยากรบุคคล

โครงการ/กิจกรรม	จำนวนผู้เข้ารับการฝึกอบรม/ร่วมกิจกรรม
๑. องค์การบริหารส่วนตำบลดอนใหญ่ได้ดำเนินการกำหนดโครงการอบรมคุณธรรมจริยธรรม ในข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่าย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘	๑๐๐
องค์การบริหารส่วนตำบลดอนใหญ่ได้ดำเนินการกำหนดโครงการ ๕ ส ในข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่าย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘	๓๒

๓. ข้อมูลสถิติอัตรากำลัง จำแนกตามประเภทตำแหน่ง (ข้อมูล ณ วันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖)

โครงการ/กิจกรรม	จำนวนผู้เข้ารับการฝึกอบรม/ร่วมกิจกรรม
บริหารท้องถิ่น	๑
อำนวยการท้องถิ่น	๒
วิชาการ	๗
ทั่วไป	๓
ลูกจ้างประจำ	๑
พนักงานจ้าง	๑๘
รวม	๓๒

๔. ปัญหาและอุปสรรค/เปรียบเทียบกับปีที่ผ่านมา

- ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ การดำเนินการเกี่ยวกับการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลตามนโยบายและแผนการดำเนินงานด้านต่าง ๆ เป็นไปอย่างมีข้อจำกัด เพราะงบประมาณไม่เพียงพอ เนื่องจากงบประมาณส่วนใหญ่ใช้ในการดำเนินงานในส่วนการพัฒนาเพื่อประโยชน์ของประชาชนในพื้นที่ ทำให้การพัฒนาทรัพยากรบุคคลไม่เป็นไปตามแผนฯ เท่าที่ควรแต่ก็อยู่ในเกณฑ์ระดับที่พึงพอใจ

๕. ข้อเสนอแนะ/แนวทางแก้ไข

- ให้ผู้บริหารจัดงบประมาณให้เพียงพอต่อ การพัฒนาทรัพยากรบุคคลในองค์กรในปีต่อไป จึงควรปรับแผนเพื่อความเหมาะสมตามห้วง เวลา และนำเทคโนโลยี ต่าง ๆ เข้ามาปรับใช้ ตามแนวทางวิถีชีวิตใหม่ ทั้งนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลควรสนับสนุนและปรับตัวให้ทันยุคสมัยด้วย แต่การดำเนินการต่าง ๆ ต้องเป็นไปตามกฎหมายระเบียบ ข้อบังคับ ตลอดจนหนังสือสั่งการที่กำหนด

รายงานการดำเนินงานตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปี ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙
องค์การบริหารส่วนตำบลคำไหล อำเภอศรีเมืองใหม่ จังหวัดอุบลราชธานี

ประเด็นนโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน
๑. ดำเนินแผนอัตรากำลัง	<p>๑.๑ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อใช้ในการกำหนดโครงสร้างและกรอบอัตรากำลัง ที่รองรับภารกิจ ขององค์การบริหารส่วนตำบล</p> <p>๑.๒ จัดทำและดำเนินการตามแผนสรรหาข้าราชการ โดยวิธีการรับโอน (ย้าย) และขอใช้บัญชี</p>	<p>ผลการทำงาน</p> <p>๑.๑ องค์การบริหารส่วนตำบลคำไหล ได้ดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) เพื่อใช้ในการกำหนดโครงสร้าง และกรอบอัตรากำลัง ที่รองรับภารกิจ ขององค์การบริหารส่วนตำบลให้สอดคล้องกับส่วนราชการในปัจจุบัน</p> <p>๑.๒ ดำเนินการสรรหาตำแหน่งสายงานบริหาร โดยประสงค์รับโอน จำนวน ๕ ราย และได้มีมติเห็นชอบการโอน / ย้าย พนักงานส่วนตำบลสายบริหารตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ที่ว่าง</p>
ประเด็นนโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	ผลการทำงาน
๒. ด้านการพัฒนาบุคลากร (ต่อ)	๓. ส่งเสริมและพัฒนาองค์กรมุ่งสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้	<p>ดำเนินการส่งเสริมให้ข้าราชการ เจ้าหน้าที่ ลูกจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลคำไหลเรียนรู้ด้วยตนเองเกี่ยวกับการแยกแยะผลประโยชน์ส่วนตัว และผลประโยชน์ส่วนรวม โดยการจัดมุมเอกสารเพื่อการเรียนรู้</p>
๓. ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน	<p>๑. ดำเนินการประเมินข้าราชการ เจ้าหน้าที่ และลูกจ้าง ตามมาตรฐาน กำหนดตำแหน่ง ในความรู้ ทักษะ และสมรรถนะ</p> <p>๒. จัดให้มีกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงานราชการ ที่เป็นธรรม เสมอภาค และสามารถตรวจสอบได้</p>	<p>หน่วยงานมีการประเมินบุคลากรตามเกณฑ์มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง เพื่อพิจารณาจัดส่งบุคลากรเข้ารับการอบรม เพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถในตำแหน่งตามสายงาน</p> <p>หน่วยงานมีการถ่ายทอดตัวชี้วัดโดยผู้บังคับบัญชาตามลำดับดูแล กำกับ ติดตาม และประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นธรรม เป็นไปตามหลักเกณฑ์ มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง</p>

รายงานการดำเนินงานตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปี ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙
องค์การบริหารส่วนตำบลคำไหล อำเภอศรีเมืองใหม่ จังหวัดอุบลราชธานี

ประเด็นนโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน
<p>๑. ดำเนินแผนอัตรากำลัง</p>	<p>๑.๑ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อใช้ในการกำหนดโครงสร้างและกรอบอัตรากำลัง ที่รองรับภารกิจ ขององค์การบริหารส่วนตำบล</p>	<p>๑.๑.๑ องค์การบริหารส่วนตำบลคำไหล ได้ดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙) เพื่อใช้ในการกำหนดโครงสร้าง และกรอบอัตรากำลัง ที่รองรับภารกิจ ขององค์การบริหารส่วนตำบลให้สอดคล้องกับส่วนราชการในปัจจุบัน</p>
<p>๑.๒ จัดทำและดำเนินการตามแผนสรรหาข้าราชการ โดยวิธีการรับโอน (ย้าย) และขอใช้บัญชี</p>	<p>๑.๒ จัดทำและดำเนินการตามแผนสรรหาข้าราชการ โดยวิธีการรับโอน (ย้าย) และขอใช้บัญชี</p>	<p>๑.๒.๑ ดำเนินการสรรหาตำแหน่งสายงานบริหาร โดยประสงค์รับโอน จำนวน ๕ ราย และได้มีมติเห็นชอบการโอน /ย้าย พนักงานส่วนตำบลสายบริหารตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๕๗ – ๒๕๖๙) ที่ว่าง</p>
<p>ประเด็นนโยบาย</p>	<p>โครงการ/กิจกรรม</p>	<p>ผลการดำเนินงาน</p>
<p>๒. ด้านการพัฒนาบุคลากร (ต่อ)</p>	<p>๓. ส่งเสริมและพัฒนาองค์กรมุ่งสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้</p>	<p>- ดำเนินการส่งเสริมให้ข้าราชการ เจ้าหน้าที่ ลูกจ้างขององค์กรบริหารส่วนตำบลคำไหลเรียนรู้ด้วยตนเองเกี่ยวกับการแยกแยะผลประโยชน์ส่วนตัว และผลประโยชน์ส่วนรวม โดยการจัดมุมเอกสารเพื่อการเรียนรู้</p>
<p>๓. ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน</p>	<p>๑. ดำเนินการประเมินข้าราชการ เจ้าหน้าที่ และลูกจ้าง ตามมาตรฐาน กำหนดตำแหน่ง ในความรู้ ทักษะ และสมรรถนะ</p> <p>๒. จัดให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานราชการ ที่เป็นธรรมเสมอภาค และสามารถตรวจสอบได้</p>	<p>- หน่วยงานมีการประเมินบุคลากรตามเกณฑ์มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง เพื่อพิจารณาจัดส่งบุคลากรเข้ารับการอบรม เพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถในตำแหน่งตามสายงาน</p> <p>- หน่วยงานมีการถ่ายทอดตัวชี้วัดโดยผู้บังคับบัญชาตามลำดับดูแล กำกับ ติดตาม และประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นธรรม เป็นไปตามหลักเกณฑ์ มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง</p>

<p>๔. ด้านการส่งเสริมจริยธรรมและ รักษาวินัยของบุคลากรใน หน่วยงาน</p>	<p>๑. แจ้งให้บุคลากรในสังกัด รับทราบถึงประมวลจริยธรรม ข้าราชการส่วนท้องถิ่น และข้อบังคับขององค์การบริหารส่วนตำบล คำให้ลดด้วยจรรยาบรรณข้าราชการส่วนท้องถิ่น ๒. ให้ผู้บังคับบัญชา มอบหมายงานให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา อย่าง เป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ รวมถึงการควบคุม กำกับ ติดตาม และ ดูแลผู้ใต้บังคับบัญชา ให้ปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ แนวทาง ระเบียบ และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ๓. ส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติงานตามแผนปฏิบัติการป้องกัน ทุจริตขององค์การบริหารส่วนตำบลค่าไหลปี ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙</p>	<p>- ประชาสัมพันธ์ให้เจ้าหน้าที่รับทราบถึงประมวลจริยธรรม ข้าราชการส่วนท้องถิ่น และข้อบังคับขององค์การบริหารส่วน ตำบลค่าไหลว่าด้วยจรรยาบรรณข้าราชการส่วนท้องถิ่น - ดำเนินการแบ่งงานและมอบหมายหน้าที่และพนักงานจ้าง ตาม คำสั่งขององค์การบริหารส่วนตำบลค่าไหล - มีการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติงานตามแผนปฏิบัติการป้องกัน การทุจริตขององค์การบริหารส่วนตำบลค่าไหลปี ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ - มีผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติงานตามแผนปฏิบัติการ ป้องกันการทุจริตขององค์การบริหารส่วนตำบลค่าไหลปี ๒๕๖๗</p>
<p>ประเด็นนโยบาย</p>	<p>โครงการ/กิจกรรม</p> <p>๑. จัดให้มีการพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดี บุคลากร ในด้าน สภาพแวดล้อมการทำงาน ด้านความปลอดภัยในการทำงาน ด้าน การมีส่วนร่วมในการทำงาน</p>	<p>ผลการดำเนินงาน</p> <p>- มีการจัดอุปกรณ์ขั้นพื้นฐานในการปฏิบัติงานอย่างครบถ้วน - จัดให้มีเครื่องปฐมพยาบาล - จัดกิจกรรมบำเพ็ญประโยชน์สถานธรรมาหรือ จิตอาสาของ องค์การบริหารส่วนตำบลค่าไหล</p>
<p>๕. ด้านการพัฒนาและส่งเสริม คุณภาพชีวิตให้มีความเหมาะสม และตรงกับความต้องการของ บุคลากร</p>		

ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ

จากการดำเนินงานโครงการและกิจกรรมตามนโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ขององค์การบริหารส่วนตำบลคำไหล สิ่งที่สำคัญที่ถือเป็นปัจจัย ส่งผลต่อความสำเร็จของ การดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายตามแผนฯ นั้น คือ มีแผนการดำเนินงานที่สามารถติดตามผลตามผลการปฏิบัติงานได้ อย่างมีประสิทธิภาพ ปัญหาที่พบส่วนใหญ่เป็นเรื่องของกระบวนการบริหารจัดการ ซึ่งต้องมีการพัฒนา และ ปรับปรุงแก้ไขอย่างต่อเนื่อง โดยสรุปได้ดังนี้

ปัญหาและอุปสรรค

- การดำเนินงานในการจ่ายเงินเดือน เงินประโยชน์ตอบแทนอื่น และเงินค่าจ้างของพนักงานท้องถิ่น จะกำหนดสูงกว่าร้อยละสี่สิบของเงินงบประมาณรายจ่ายประจำปีไม่ได้ ตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๕๒
- พนักงานขาดความรู้ความเข้าใจในการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี
- งบประมาณในการพัฒนาบุคลากรมีจำกัด และยังมีแหล่งเรียนรู้ในหน่วยงาน

ข้อเสนอแนะ

- ควรมีปรับปรุงระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๕๒ ตามมาตรา ๓๕ เพื่อให้สอดคล้องกับภาระค่าใช้จ่ายในปัจจุบัน
- จัดอบรมชี้แจง พร้อมซักซ้อมแนวทางการจัดทำแบบประเมินผล