



รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากร
บุคคล ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๕

สำนักปลัดเทศบาล
เทศบาลตำบลสนม
อำเภอสนม จังหวัดสุรินทร์

แบบรายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปี พ.ศ.๒๕๖๕

เทศบาลตำบลสนม อำเภอสนม จังหวัดสุรินทร์

๑. ผลการดำเนินการตามนโยบายหรือแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
๑. โครงสร้างและอัตรากำลัง	- การจัดทำแผนอัตรากำลัง - การวางแผนกำลังคน	- จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖ ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๒ พ.ศ.๒๕๖๖ เพื่อรองรับภารกิจและพิจารณาปรับปรุงภารกิจให้สอดคล้องกับส่วนราชการในปัจจุบัน - มีการดำเนินการวางแผนกำลังคน และได้เผยแพร่ทางเว็บไซต์ของเทศบาลตำบลสนมแล้ว	พบว่ามีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖ ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๒ พ.ศ.๒๕๖๖ เพื่อรองรับภารกิจและปรับปรุงภารกิจให้สอดคล้องกับส่วนราชการในปัจจุบันและได้เผยแพร่ทางเว็บไซต์เทศบาลตำบลสนม
๒. ด้านการสรรหาบุคคลเข้าสู่ตำแหน่ง	การสรรหาและคัดเลือกบุคคลเข้าสู่ตำแหน่งนักบริหารงานท้องถิ่นและตำแหน่งสายงานผู้ปฏิบัติ	- ดำเนินการสรรหาตำแหน่งปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง) - ดำเนินการสรรหาตำแหน่ง นิติกร นักวิชาการสาธารณสุข นักวิชาการตรวจสอบภายใน เจ้าพนักงานพัสดุ เจ้าพนักงานธุรการ - จัดทำประกาศหลักเกณฑ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลเกี่ยวกับการสรรหาและคัดเลือกบุคลากร	พบว่ามี การสรรหาและคัดเลือกบุคคลเข้าสู่ตำแหน่งครบทุกตำแหน่งแล้ว ยกเว้น ตำแหน่ง นักบริหาร และตำแหน่งเจ้าพนักงานพัสดุ ที่ร้องขอให้ กสผ. ดำเนินการสอบแข่งขัน รอกรมเรียกบรรจุ นอกจากนี้ยังได้จัดทำประกาศหลักเกณฑ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลเกี่ยวกับการสรรหาและคัดเลือกบุคคลไว้ในเว็บไซต์ของเทศบาล
๓. ด้านการพัฒนาบุคลากร	ส่งพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างเข้าอบรมเพื่อพัฒนาความรู้ในหลักสูตรต่างๆ	รายชื่อผู้เข้ารับการอบรมเพื่อพัฒนาความรู้ในหลักสูตรต่างๆ ดังนี้ ๑. หลักสูตรบทบาทประธานสภาท้องถิ่น สมาชิกสภาท้องถิ่น หรือผู้บริหารท้องถิ่นภายใต้แนวทางการประชุมสภาท้องถิ่น และการเงิน การคลังกรณีอำนาจการโอนงบประมาณการ	

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
๓. ด้านการพัฒนาบุคลากร	ส่งพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างเข้าอบรมเพื่อพัฒนาความรู้ในหลักสูตรต่างๆ	เห็นชอบใช้เงินสะสม การช่วยเหลือประชาชน และการจัดการบริการสาธารณะให้กับประชาชน อย่างไรก็ตามให้ถูกต้อง รุ่นที่ ๖ ระหว่างวันที่ ๑๑-๑๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๕ ณ โรงแรมภูริธัญญา รีสอร์ท เขาใหญ่ จังหวัดนครราชสีมา จำนวน ๑ ราย นายกวีกร สานุสันต์ ๒. เข้าร่วมประชุมเชิงปฏิบัติการผู้ปฏิบัติงาน ด้านบำเหน็จบำนาญข้าราชการส่วนท้องถิ่นของ องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕ รุ่นที่ ๔ ระหว่างวันที่ ๑๗-๑๙ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๕ ณ โรงแรมอเล็กซานเดอร์ กรุงเทพมหานคร ราย นางนิษา นันทะพันธ์ ๓. เข้าร่วมประชุมเชิงปฏิบัติการผู้ปฏิบัติงาน ด้านบำเหน็จบำนาญข้าราชการส่วนท้องถิ่นของ องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕ รุ่นที่ ๔ ระหว่างวันที่ ๑๗-๑๙ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๕ ณ โรงแรมอเล็กซานเดอร์ กรุงเทพมหานคร ราย นางสาวรัตติกาล ที่สำราญ ๔. โครงการสัมมนาเตรียมความพร้อมเพื่อรองรับการเป็นหน่วยรับงบประมาณตามพระราชบัญญัติวิธีการงบประมาณพ.ศ.๒๕๖๑ รุ่นที่ ๗ ระหว่างวันที่ ๒๕-๒๗ พฤษภาคม ๒๕๖๕ ราย นายกวีกร สานุสันต์	พบว่ามีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖ ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๒ พ.ศ.๒๕๖๖ เพื่อรองรับภารกิจและปรับปรุงภารกิจให้สอดคล้องกับส่วนราชการในปัจจุบันและได้เผยแพร่ทางเว็บไซต์เทศบาลตำบลสนม

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
๓. ด้านการพัฒนาบุคลากร	ส่งพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างเข้าอบรมเพื่อพัฒนาความรู้ในหลักสูตรต่างๆ	๕. หลักสูตรการบริหารงานทั่วไป (อำนวยการท้องถิ่นระดับต้น รุ่นที่ ๙๒ ระหว่างวันที่ ๓๑ กรกฎาคม -๒๖ สิงหาคม ๒๕๖๕ ณ. สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่นซอยคลองหลวง ๘ ถนนพหลโยธิน ตำบลคลองหนึ่ง จังหวัดปทุมธานี ราย นางโสภา ปราบจะบก ๖. หลักสูตรโครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการจัดทำฐานข้อมูลเพื่อการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามยุทธศาสตร์การพัฒนาประเทศ ประจำปีงบประมาณ๒๕๖๕ ระหว่างวันที่ ๙-๑๐ เมษายน ๒๕๖๕ ณ.โรงแรมรอยัลริเวอร์ กรุงเทพมหานคร ราย นางสุธาสินี พลเศพย์ ๗. โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการใช้งานระบบบัญชีคอมพิวเตอร์ (e-Lass) ระหว่างวันที่ ๙-๑๐ มีนาคม ๒๕๖๕ ณ. โรงแรมทองธารินทร์ จังหวัดสุรินทร์ รายนางสาว สุภาพร บุรณ์เจริญ	พบว่ามีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖ ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๒ พ.ศ.๒๕๖๖ เพื่อรองรับภารกิจและปรับปรุงภารกิจให้สอดคล้องกับส่วนราชการในปัจจุบันและได้เผยแพร่ทางเว็บไซต์เทศบาลตำบลสนม

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ																								
๔. เส้นทางความก้าวหน้าใน สายอาชีพ	- ส่งบุคลากรเข้ารับการสอบ คัดเลือกให้ดำรงตำแหน่งใน ระดับที่สูงขึ้น	- มีพนักงานเทศบาลที่มีคุณสมบัติครบถ้วน ได้ เสนอขออนุญาตผู้บริหารท้องถิ่นเข้ารับการสอบ คัดเลือกเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง ในระดับที่สูงขึ้นจากหัวหน้าส่วนราชการจาก หัวหน้าสำนักเป็นรองปลัด จากหัวหน้าฝ่ายเป็น หัวหน้าสำนัก ประกอบด้วย ๑.พ.จ.อ.ปราโมทย์ ดาทอง รองปลัดเทศบาล ๒.นายอิทธิฤทธิ์ แจ่มสว่าง หัวหน้าสำนักปลัด ๓.นายวันส พรหมบุตร หัวหน้าสำนักปลัด ๔.นางประภัสสร ผิวหอม ผู้อำนวยการกอง สาธารณสุขฯ	พบว่าการสอบคัดเลือกเพื่อเลื่อนและแต่งตั้ง พนักงานเทศบาลให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่ สูงขึ้น เป็นไปตามหลักเกณฑ์การเลื่อนตาม ประกาศ ก.ท.จ. จังหวัดสุรินทร์และหนังสือสั่ง การอย่างเคร่งครัดแล้ว																								
๕. การบริหารผลการ ปฏิบัติงาน	การประเมินผลการ ปฏิบัติงานของพนักงาน เทศบาลและพนักงานจ้าง โดยมุ่งเน้นระบบการบริหาร ผลงาน (Perfomane Management)	มีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงาน เทศบาลและพนักงานจ้างทุกคนจำนวน ๒ ครั้ง ดังนี้ ครั้งที่ ๑ เมื่อวันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๕ ผลดังนี้ <table><tr><th>ระดับการ ประเมิน</th><th>พนักงาน เทศบาล(คน)</th><th>พนักงานจ้าง ทุก(คน)</th></tr><tr><td>ระดับดีเด่น</td><td>๒</td><td>๓</td></tr><tr><td>ระดับดีมาก</td><td>๑๒</td><td>๑๑</td></tr><tr><td>ระดับดี</td><td>๐</td><td>๕</td></tr></table> ครั้งที่ ๒ เมื่อวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ ผลดังนี้ <table><tr><th>ระดับการ ประเมิน</th><th>พนักงาน เทศบาล(คน)</th><th>พนักงานจ้าง ทุก(คน)</th></tr><tr><td>ระดับดีเด่น</td><td>๒</td><td>๓</td></tr><tr><td>ระดับดีมาก</td><td>๑๒</td><td>๑๑</td></tr><tr><td>ระดับดี</td><td>๐</td><td>๕</td></tr></table>	ระดับการ ประเมิน	พนักงาน เทศบาล(คน)	พนักงานจ้าง ทุก(คน)	ระดับดีเด่น	๒	๓	ระดับดีมาก	๑๒	๑๑	ระดับดี	๐	๕	ระดับการ ประเมิน	พนักงาน เทศบาล(คน)	พนักงานจ้าง ทุก(คน)	ระดับดีเด่น	๒	๓	ระดับดีมาก	๑๒	๑๑	ระดับดี	๐	๕	พบว่ามีผลการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล และพนักงานจ้าง เป็นไปตามหลักเกณฑ์การ ประเมินผลตามประกาศ ก.ท.จ.สุรินทร์และ หนังสือสั่งการอย่างเคร่งครัดแล้วดังนี้ ครั้งที่ ๑ /๒๕๖๕ - พนักงานเทศบาล จำนวน ๒ รายส่วนใหญ่อยู่ ในระดับดีมาก ร้อยละ ๘๕.๗๑ ขึ้นไป - พนักงานจ้างตามภารกิจจำนวน ๑๖ คน ส่วน ใหญ่อยู่ในระดับดีมากร้อยละ ๕๗.๘๙ ขึ้นไป ครั้งที่ ๒ /๒๕๖๕ - พนักงานเทศบาล จำนวน ๒ รายส่วนใหญ่อยู่ ในระดับดีมาก ร้อยละ ๘๕.๗๑ ขึ้นไป - พนักงานจ้างตามภารกิจจำนวน ๑๖ คน ส่วน ใหญ่อยู่ในระดับดีมากร้อยละ ๕๗.๘๙ ขึ้นไป
ระดับการ ประเมิน	พนักงาน เทศบาล(คน)	พนักงานจ้าง ทุก(คน)																									
ระดับดีเด่น	๒	๓																									
ระดับดีมาก	๑๒	๑๑																									
ระดับดี	๐	๕																									
ระดับการ ประเมิน	พนักงาน เทศบาล(คน)	พนักงานจ้าง ทุก(คน)																									
ระดับดีเด่น	๒	๓																									
ระดับดีมาก	๑๒	๑๑																									
ระดับดี	๐	๕																									

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
๖. ด้านการพัฒนา คุณภาพชีวิต	จัดให้มีสวัสดิการค่ารักษาพยาบาล	ให้พนักงานเทศบาลและผู้บริหารท้องถิ่น ได้รับสวัสดิการค่ารักษาพยาบาล	พบว่าได้มีการเบิกจ่ายถูกต้องตามระเบียบฯ และกฎหมายที่เกี่ยวข้องอย่างเคร่งครัดและ ไม่พบข้อร้องเรียนการทุจริต หรือการ ตรวจสอบพบการทุจริตจากหน่วยงาน ตรวจสอบ
	จัดให้มีสวัสดิการเกี่ยวกับการศึกษาบุตร	มิให้พนักงานเทศบาลมีสิทธิเบิกสวัสดิการ เกี่ยวกับการศึกษาบุตร	พบว่าได้มีการเบิกจ่ายถูกต้องตามระเบียบฯ และกฎหมายที่เกี่ยวข้องอย่างเคร่งครัดแล้ว และไม่พบข้อร้องเรียนการทุจริต หรือการ ตรวจสอบพบการทุจริตจากหน่วยงาน ตรวจสอบ
	จัดให้มีสวัสดิการบ้านพักข้าราชการ	เทศบาลตำบลสมมีการจัดสรรบ้านพัก ให้กับข้าราชการ	ไม่ได้มีการเบิกจ่ายค่าเช่าบ้านเนื่องจากทาง เทศบาลมีบ้านพักข้าราชการและไม่พบข้อ ร้องเรียนการทุจริตหรือการตรวจสอบพบ การทุจริตจากหน่วยงานตรวจสอบ
	จัดให้มีเงินเพิ่มการครองชีพชั่วคราวแก่ พนักงานเทศบาลและพนักงานจ้าง	ให้พนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างที่มี สิทธิ ได้รับเงินเพิ่มการครองชีพชั่วคราว ตามประกาศคณะกรรมการกลางพนักงาน เทศบาลจังหวัดสุรินทร์ เรื่อง กำหนด หลักเกณฑ์เกี่ยวกับการให้พนักงาน เทศบาล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ได้รับ เงินเพิ่มการครองชีพชั่วคราว พ.ศ.๒๕๕๘	
	จัดให้มีเงินประจำตำแหน่งและ ค่าตอบแทนรายเดือนสำหรับพนักงาน เทศบาลในตำแหน่งที่มีระเบียบฯกำหนด จ่าย	ให้พนักงานเทศบาลได้รับเงินประจำ ตำแหน่งและค่าตอบแทนรายเดือน จำนวน ๕ ราย	

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
	จัดให้มีเงินประจำตำแหน่งและ ค่าตอบแทนรายเดือนสำหรับพนักงาน เทศบาลในตำแหน่งที่มีระเบียบกำหนด จ่าย	๑. นางนิษา นันทะพันธ์ ผอ.กองคลัง เดือนละ ๓,๕๐๐ บาท ๒. พ.จ.อ.ปราโมทย์ ดาทอง ผอ.กอง ยุทธศาสตร์และงบประมาณ เดือนละ ๓,๕๐๐ บาท ๓. นายอัครินทร์ แฉ่งสว่าง หัวหน้าฝ่าย อำนวยการ เดือนละ ๑,๕๐๐ บาท ๔. นางประภัสสร ผิวหอม หัวหน้าฝ่าย บริหารงานสาธารณสุข เดือนละ ๑,๕๐๐ บาท ๕. นายวนัส พรหมบุตร หัวหน้าฝ่าย แผนงานและงบประมาณ เดือนละ ๑,๕๐๐ บาท	พบว่าได้มีการเบิกจ่ายถูกต้องตามระเบียบฯ และกฎหมายที่เกี่ยวข้องอย่างเคร่งครัดและ ไม่พบข้อร้องเรียนการทุจริต หรือการ ตรวจสอบพบการทุจริตจากหน่วยงาน ตรวจสอบ
	- จัดอุปกรณ์ในการทำงานและ กระบวนการขั้นพื้นฐานเพื่ออำนวยความสะดวก ในการปฏิบัติงานให้กับพนักงาน - จัดให้มีกิจกรรมพัฒนาคุณภาพ ชีวิตของพนักงานในสังกัดที่สะท้อนภาพ การทำงานขององค์กรและเพื่อให้ทุกคน ร่วมมือกันจัดกิจกรรมและเพื่อสร้าง บรรยากาศในการทำงานตลอดจนเป็น การสร้างภาพลักษณ์ที่ดีของเทศบาล - จัดให้มีการประชุมประจำเดือน พนักงานเทศบาลเพื่อให้ข้อเสนอแนะ และความคิดเห็นตลอดจนปัญหา อุปสรรคในการทำงาน	- มีการจัดหาวัสดุสำนักงาน ครุภัณฑ์ที่ จำเป็นเช่นคอมพิวเตอร์ ตู้เก็บเอกสาร ชั้น วางเอกสาร ฯลฯ เพื่อใช้ในการปฏิบัติงาน ของพนักงานเทศบาล - มีการจัดกิจกรรม ๕ ส.และ big cleaning day ในหน่วยงานอยู่เป็น ระยะๆ - มีการจัดทำกิจกรรมอาสาเพื่อพัฒนา พื้นที่ในเขตเทศบาลอยู่เป็นระยะๆ - มีการประชุมระดับผู้บริหารเป็นประจำ ทุกเดือน - มีการประชุมบุคลากรทุกคนเป็นระยะๆ ที่จำเป็น	พบว่าผลจากการสร้างความสัมพันธ์และ ผูกพันในองค์กรทำให้ภาพรวมการประเมิน ในช่วง ๑ ปีที่ผ่านมาของบุคลากรมีความสุข มากกับการทำงานในหน่วยงาน

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
		- กิจกรรมสร้างความสัมพันธ์ในองค์กร เช่นการทำอาหารมารับประทานร่วมกัน การจัดงานปีใหม่ เป็นต้น	
๗. ด้านการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และการรักษา วินัย	- หลักสูตร “โครงการอบรมคุณธรรมจริยธรรม - หลักสูตร “วินัยเบื้องต้นสำหรับข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	- บุคลากรสามารถนำหลักคุณธรรม จริยธรรม และหลักธรรมทางศาสนามาประยุกต์ใช้ในการดำเนินชีวิตประจำวันและปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และมีความสุข - บุคลากรมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับวินัย และการรักษาวินัยที่ถูกต้อง และส่งผลทำให้ลดปัญหาการร้องเรียนและความเสียหายที่เกิดขึ้นแก่ราชการ	พบว่ามิบุคลากรมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับคุณธรรม จริยธรรม ไม่มีการกระทำผิดหรือถูกร้องเรียนเรื่องคุณธรรม จริยธรรมทั้งในเรื่องส่วนตัวหรือการปฏิบัติหน้าที่ราชการและดำรงตนตามหลักคุณธรรม จริยธรรมและการรักษาวินัยอย่างเคร่งครัด

๒.สรุปข้อมูลสถิติด้านทรัพยากรบุคคล ประจำปี พ.ศ.๒๕๖๕

ตาราง ๑:ข้อมูลกำลังคนของส่วนราชการ

ลำดับ ที่	รายการ	จำนวนตำแหน่ง ทั้งหมด	จำนวนที่มีคนครอง	จำนวนตำแหน่งที่ ไม่มีใครครอง
๑	อัตรากำลังคน			
	๑) ข้าราชการท้องถิ่น	๒๙	๑๑	๑๘
	๒) พนักงานครูเทศบาล	๔	๒	๒
	๓) พนักงานจ้าง	๒๑	๑๖	๕
	รวม	๕๔	๒๙	๒๕
๒	ประเภทตำแหน่ง			
	๑) บริหารท้องถิ่น	๑	๐	๐
	๒) อำนวยการท้องถิ่น	๑๒	๓	๙
	๓) วิชาการ	๙	๕	๔
	๔) ททั่วไป	๗	๔	๓
	๕) สายการสอน	๔	๒	๒
	รวม	๓๓	๑๔	๑๘

ตาราง ๒:ข้อมูลการแต่งตั้งและโยก (ย้าย)

ลำดับ ที่	รายการ	ประเภทพนักงาน		
		ข้าราชการ	พนักงานครูเทศบาล	พนักงานจ้าง
	๑) บรรจุแต่งตั้ง	๐	๐	๐
	๒) ให้อโอน (ย้าย)	๔	๑	๐
	๓) รับโอน (ย้าย)	๒	๐	๐
	รวม	๖	๑	๐

ตาราง ๒: ข้อมูลการฝึกอบรม/พัฒนาบุคลากร

ลำดับ ที่	รายการ	จำนวนทั้งหมด	จำนวนผู้ที่ได้รับ การฝึกอบรม	คิดเป็นร้อยละ
๑	ข้าราชการท้องถิ่น	๑๑	๗	๖๓.๖๔
๒	พนักงานจ้าง	๑๖	๘	๕๐.๐๐
	รวม	๒๗	๑๕	๕๖.๘๒

๓. ปัญหาและอุปสรรค

นโยบายด้านการพัฒนาบุคลากร มีการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา(COVID-๑๙) อย่างต่อเนื่องทำให้ไม่สามารถจัดส่งบุคลากร เข้ารับการฝึกอบรมได้ครบทุกตำแหน่ง

๔. ข้อเสนอแนะ

นโยบายด้านการพัฒนาบุคลากร เห็นควรส่งพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้าง เข้ารับการฝึกอบรมตามหลักสูตรที่เกี่ยวข้องให้ครบทุกตำแหน่ง เพื่อจะได้นำความรู้ที่ได้รับมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล

ลงชื่อ.....นิรันดร์...บุญเหลือ.....ผู้รายงาน

(จำเอนนิรันดร์ บุญเหลือ)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ