

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕
เทศบาลเมืองเมืองพล อำเภอพล จังหวัดขอนแก่น

ผลการดำเนินงานตามนโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	หมายเหตุ
<u>๑.การบริหารทรัพยากรบุคคลตามแผนฯ</u> การปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕	เพื่อให้ เทศบาลเมืองเมืองพล ดำเนินการ วางแผนการใช้อัตรากำลังให้เหมาะสม มีการ พัฒนาบุคลากรได้อย่างต่อเนื่อง มี ประสิทธิภาพและสามารถควบคุมภาระ ค่าใช้จ่ายการบริหารงานบุคคลของ เทศบาล เมืองเมืองพล ให้เป็นไปตามที่กฎหมาย กำหนด	การปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕	ดำเนินการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อให้สอดคล้องกับประกาศ ก.ท.จ.จังหวัดขอนแก่น เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับโครงสร้าง การแบ่งส่วนราชการ และประกาศ ก.ท.จ.จังหวัดขอนแก่นจังหวัด ขอนแก่น ดังนี้ สำนักปลัด ก.ท.จ.จังหวัดขอนแก่น จำนวน ๕ งาน ๑.งานบริหารงานทั่วไป/๒.งานวิเคราะห์นโยบายและแผน/๓.งานป้องกัน และบรรเทาสาธารณภัย/๔.งานพัฒนาชุมชน/๕.งานการเจ้าหน้าที่/ กองคลัง จำนวน ๓ งาน ๑.งานการเงินและบัญชี/๒.งานพัฒนารายได้/๓.งานพัสดุและทรัพย์สิน กองช่าง จำนวน ๒ งาน ๑.งานก่อสร้าง ๒.งานออกแบบและควบคุมอาคาร กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม จำนวน ๑ งาน ๑.งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	
<u>๒.การสรรหา คัดเลือก การบรรจุแต่งตั้ง การโอนย้ายฯ</u> -การรับโอนพนักงานเทศบาลในตำแหน่ง ที่ว่างตามแผนอัตรากำลัง	๑. เพื่อได้บุคคลที่มีสมรรถนะและเหมาะสม กับตำแหน่ง	การสรรหา บรรจุ แต่งตั้งรับ โอน(ย้าย) บุคลากรที่มีทักษะ เหมาะสมกับตำแหน่ง	๑. หัวหน้าฝ่ายบริหารสาธารณสุข (นบ.งานสาธารณสุขระดับต้น) ๒. หัวหน้าฝ่ายบริการสาธารณสุข (นบ.งานสาธารณสุขระดับต้น) ๓. หัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา (นบ.งานการศึกษา ระดับต้น) ๔. หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (นบ.งาน การศึกษา ระดับต้น) ๕. หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมสวัสดิการ (นบ.งานสวัสดิการสังคม ระดับต้น) ๖. ผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่ (นบ. งานทั่วไป ระดับกลาง)	

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	หมายเหตุ
-การสรรหาและเลือกสรรบุคคลเป็นพนักงานจ้าง	๒. ได้บุคคลที่มีทักษะและสมรรถนะที่สอดคล้อง เหมาะสมกับความจำเป็นของตำแหน่งในการขับเคลื่อนภารกิจของเทศบาลเมืองเมืองพล		ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ จำนวน ๑ ราย	
<u>๓.การส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรได้รับการฝึกอบรม</u> -โครงการฝึกอบรมสัมมนาบุคลากรของเทศบาลและทัศนศึกษาดูงาน ประจำปี ๒๕๖๖	๑. เพื่อเสริมสร้างความรู้และพัฒนาศักยภาพบุคลากรและเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านต่างๆ เช่น การบริการที่เป็นเลิศ การสร้างทีม การสร้างความรักความสามัคคีให้กับองค์กร อบรมพัฒนาบุคลากร เพื่อองค์กรที่มีความสุขและประสบความสำเร็จ ๒. เพื่อเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจในหลักการ แนวคิดของการพัฒนาตนเองด้วยการทำงานเป็นทีมเพื่อความสำเร็จของตนเองและองค์กร ๓. เสริมสร้างการทำงานเป็นทีมที่มีความสามัคคีกลมเกลียวกันในหมู่คณะ เพื่อเป้าหมายเดียวกันขององค์กร ๔. เสริมสร้างบรรยากาศแห่งมิตรภาพในการทำงานร่วมกันอย่างมีความสุขมีความรักความสามัคคีช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกัน รวมทั้งมีใจรักและผูกพันในองค์กร	๑.การอบรมส่งเสริมการพัฒนาตัวเองและทำงานเป็นทีม จำนวน ๑ โครงการ ๒.พนักงานเทศบาล พนักงานจ้าง มีทัศนคติในการปฏิบัติงาน กับองค์กร รวมถึงตัวบุคคล เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และการทำงานร่วมกันมากยิ่งขึ้น	อยู่ระหว่างดำเนินการ	

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	หมายเหตุ
<u>๔.การส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพของบุคลากร</u> -การให้บุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมจากหน่วยงานหรือสถาบันที่จัดฝึกอบรมต่างๆ	๑. เพื่อให้บุคลากรของ เทศบาลเมืองเมืองพล มีความตระหนักถึงสำคัญของกิจกรรมและมีส่วนร่วมในการจัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ๒. เพื่อส่งเสริมและสนับสนุนกระบวนการเรียนรู้ภายในองค์กรให้ทุกส่วนมีความร่วมมือในการปฏิบัติงานให้บรรลุตามเป้าหมาย ๓. เพื่อส่งเสริม ยกระดับ และพัฒนาทุกๆ ด้าน ให้กับบุคลากรในองค์กร ๔. เพื่อบูรณาการการจัดการความรู้สู่การพัฒนาที่ปฏิบัติจริง	๑.การอบรมพัฒนาสมรรถนะบุคลากร จำนวน ๑ โครงการ ๒.จัดส่งบุคลากรเข้ารับการอบรม	๑.โครงการพัฒนาสมรรถนะครูผู้ดูแลเด็ก ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๕ อบรมและศึกษาดูงานในระหว่างวันที่ ๒๒-๒๓ สิงหาคม ๒๕๖๕ ณ เทศบาลตำบลกระสัง อำเภอกะสัง จังหวัดบุรีรัมย์ งบประมาณ ๒๐,๐๐๐.- บาท ๒.มีบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมจากหน่วยงานหรือสถาบันที่จัดฝึกอบรมจำนวน ๓๒ ราย คิดเป็นร้อยละ ๘๒.๐๕ (จำนวนพนักงานในสังกัดทั้งหมด ๓๙ ราย)	
<u>๕.การประเมินผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ</u> - กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของ	เพื่อเชื่อมโยงผลการประเมินรายบุคคลไปสู่การประเมินระดับองค์กร คุณภาพปริมาณงาน ประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงาน	พนักงานเทศบาล พนักงานครู และพนักงานจ้าง มีผลการประเมิน	๑. การจัดทำแบบประเมินผลการปฏิบัติงานปีละ ๒ ครั้ง และเปิดโอกาสให้ผู้ถูกประเมินชี้แจงหรือขอคำปรึกษา	

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	หมายเหตุ
พนักงานเทศบาล พนักงานครู ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕	ที่ได้ปฏิบัติมา ความสามารถและความ อดสาหะในการปฏิบัติงาน การมีคุณธรรม จริยธรรม ตลอดจนการรักษาวินัยที่ เหมาะสมกับการเป็นข้าราชการ	ไม่ต่ำกว่าระดับดี ใน ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕	๒. พนักงานเทศบาล พนักงานครู และพนักงานจ้าง มีผลการประเมิน ในระดับ ดีมาก ดีเด่น ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ๓. ประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของ ข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่นและพนักงานครูและบุคลากรทางการ ศึกษา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕	
<u>๖.การส่งเสริมและสนับสนุนบุคลากร ด้านการศึกษา</u>	เพื่อให้บุคลากร ได้รับการศึกษาที่สูงขึ้น เพื่อใช้ประกอบความก้าวหน้าในหน้าที่การ งานต่อไป	พนักงานเทศบาล พนักงานครู และพนักงานจ้าง มีระดับการศึกษาที่สูงขึ้น	<u>พนักงานเทศบาลจำนวนทั้งหมด ๒๐ คน</u> จบการศึกษาระดับปริญญาโท จำนวน ๕ คน จบการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน ๑๕ คน พนักงานจ้างตำแหน่งผู้ดูแลเด็ก ได้รับทุนการศึกษาให้เรียนต่อระดับ ปริญญาตรี ๒ คน (ทุนจาก กรมฯ)	
<u>๗.การส่งเสริมและสนับสนุนบุคลากร สร้าง ความก้าวหน้าในสายอาชีพ</u> - การให้มีหรือเลื่อนวิทยฐานะที่สูงขึ้น - การเลื่อนระดับเพื่อดำรงตำแหน่ง ให้สูงขึ้น ประเภท วิชาการและทั่วไป -อนุญาตให้บุคลากร เข้ารับการ สอบแข่งขัน สอบคัดเลือก คัดเลือกฯ	๑. เพื่อพัฒนาระบบสร้างแรงจูงใจ และ ส่งเสริมความก้าวหน้าในสายอาชีพ ๒. เพื่อรักษาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพสูง ไว้กับองค์กร ๓. เพื่อเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กร	พนักงานเทศบาลและ พนักงานครูเทศบาลมีขวัญ กำลังใจในการปฏิบัติงาน และ มีความก้าวหน้าในสายอาชีพ มากขึ้น	๑. การแต่งตั้งพนักงานครู เทศบาลให้มีวิทยฐานะที่สูงขึ้น ระดับชำนาญ การ และระดับชำนาญการพิเศษ	

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	หมายเหตุ
<u>๘.การส่งเสริมคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงาน</u> กิจกรรม ๕ ส. สะอาด สะดวก สะอาด สุขลักษณะ และสร้างนิสัย	๑. เพื่อส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพการปฏิบัติงาน คุณภาพชีวิตของพนักงานเทศบาล และพนักงานจ้าง ๒. เพื่อให้พนักงานเทศบาล และพนักงานจ้างปฏิบัติงานในสภาพแวดล้อมที่สะอาดปลอดภัย ส่งผลให้สุขภาพกายและสุขภาพจิตดี มีความสุขในการปฏิบัติงาน	กำหนดกิจกรรม ๒ ครั้ง/เดือน	ดำเนินกิจกรรม ๕ ส โดยการแจ้งให้เจ้าหน้าที่ทุกกองทราบ - ประชาสัมพันธ์ให้ความรู้เรื่อง "กิจกรรม ๕ ส" - แบ่งพื้นที่การรับผิดชอบ และมอบหมายความรับผิดชอบในพื้นที่ของตนเอง - กำหนดทุกวันพุธของสัปดาห์ที่ ๑ และ วันพุธของสัปดาห์ที่ ๓ ของทุกเดือน เป็นกิจกรรม ๕ ส อย่างต่อเนื่อง	
<u>๙.ปลูกฝังให้บุคลากรมีความรับผิดชอบต่อหน้าที่</u> -กิจกรรมการแสดงเจตจำนงสุจริตเสริมสร้างคุณธรรมและความโปร่งใสในการบริหารงานและการปฏิบัติงาน -ประกาศประมวลจริยธรรมของเทศบาลเมืองเองพล พร้อมทั้งมีแนวทางปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมฯ	๑. เพื่อส่งเสริมให้พนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างของ เทศบาลเมืองเมืองพล ทุกระดับ ได้มีความรู้ ความเข้าใจมาตรฐานคุณธรรม จริยธรรมและจรรยาของข้าราชการที่บัญญัติไว้เป็นข้อกำหนดและระเบียบ เห็นความสำคัญและเสริมสร้างภาพลักษณ์ของหน่วยงานให้มีความโปร่งใสและเป็นธรรม ๒. เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรในสังกัด เทศบาลเมืองเมืองพล ได้รับการพัฒนาทางจิตใจ สร้างจิตสำนึก รักองค์กร สร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน ประพฤติและปฏิบัติตนอยู่ในกรอบของศีลธรรมและจริยธรรม ๓. เพื่อให้พนักงานเทศบาล และพนักงานจ้างของ เทศบาลเมืองเมืองพล มีความรู้ความเข้าใจในข้อกำหนดเกี่ยวกับการป้องกัน	๑. กิจกรรมการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และการเสริมสร้างวินัยจำนวน ๑ โครงการ/กิจกรรม ๒. พนักงานเทศบาล และพนักงานจ้าง มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับมาตรฐานคุณธรรม จริยธรรมและการประพฤติตนอยู่ในกรอบของศีลธรรมมีวินัยมากขึ้น	-กิจกรรมการแสดงเจตจำนงสุจริตเสริมสร้างคุณธรรมและความโปร่งใสในการบริหารงานและการปฏิบัติงาน โดยจัดกิจกรรมให้ บุคลากรเดินรณรงค์	

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	หมายเหตุ
	ผลประโยชน์ทับซ้อน และการป้องกันการ กระทำผิดวินัย รวมทั้งกฎหมาย กฎและ ระเบียบต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง สามารถนำไป ปฏิบัติได้อย่างถูกต้อง ส่งผลให้งานราชการ เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากขึ้น			

สรุปข้อมูลสถิติด้านทรัพยากรบุคคล

ลำดับที่	แผนการดำเนินงาน	รายละเอียดของการดำเนินการ	จำนวนผลสำเร็จของการดำเนินการ	หมายเหตุ
๑	การวางแผนอัตรากำลัง	๑.ปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๑ ครั้ง	
๒	การสรรหา การบรรจุ และการแต่งตั้งบุคลากร/ การโอน(ย้าย)	๑.ประกาศรับสมัครบุคคลเพื่อดำเนินการสรรหาและเลือกสรรบุคคลเป็นพนักงานจ้างของเทศบาลเมืองเมืองพล ๒.ดำเนินการแจ้งให้กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นดำเนินการจัดสรรฯ ในตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่น ระดับกลาง		
๓.	การฝึกอบรมพัฒนาบุคลากร	-โครงการพัฒนาสมรรถนะครูผู้ดูแลเด็ก ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๕ -โครงการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานบุคลากร ประจำปี ๒๕๖๕ -กิจกรรมการแสดงเจตจำนงสุจริตเสริมสร้างคุณธรรมและความโปร่งใสในการบริหารงานและการปฏิบัติงาน -การให้บุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมจากหน่วยงานหรือสถาบันที่จัดฝึกอบรมต่างๆ	๑ ครั้ง ๑ ครั้ง ๑ ครั้ง	
๔	เครื่องราชอิสริยาภรณ์	ได้เสนอขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์และเหรียญจักรพรรดิมาลา ประจำปี ๒๕๖๔ และตรวจสอบผู้ได้รับเครื่องราชฯ ในปี ๒๕๖๕ ซึ่งมีรายชื่อประกาศในราชกิจจานุเบกษา	๑ ครั้ง	
๕	ระบบฐานข้อมูลบุคลากร (LHR)	ปรับปรุงและตรวจสอบข้อมูลให้เป็นปัจจุบัน พร้อมกจัดรับรองข้อมูลระดับ อปท. ในทุกๆเดือน	๑๒ ครั้ง	

ลำดับที่	แผนการดำเนินงาน	รายละเอียดของการดำเนินการ	จำนวนผลสำเร็จของ การดำเนินการ	หมายเหตุ
๖	ระบบฐานข้อมูลเกี่ยวกับ สวัสดิการ(จ่ายตรง อปท.)	ปรับปรุงข้อมูลบุคคล ในส่วนของผู้มีสิทธิและผู้ใช้ สิทธิร่วม ทุกครั้งเมื่อมีการแจ้งเปลี่ยนแปลง	๕ ครั้ง	
๗	การจัดทำสัญญาจ้างของ พนักงานจ้าง	-ต่อสัญญาจ้าง พนักงานจ้างทั่วไป -ต่อสัญญาจ้าง พนักงานจ้างตามภารกิจ		
๘	การจัดทำสัญญาจ้างของ พนักงานจ้าง	-ต่อสัญญาจ้าง พนักงานจ้างทั่วไป -ต่อสัญญาจ้าง พนักงานจ้างตามภารกิจ		
๙	การขอมีบัตรประจำตัว เจ้าหน้าที่ของรัฐ	- มีการเขียนคำร้องขอมีบัตรประจำตัวของเจ้าหน้าที่		
๑๐	งานอื่นๆ ๑.ควบคุมทะเบียนการลา ๒.ตรวจสอบสมุดลงเวลา	บันทึก ตรวจสอบ และควบคุมทะเบียนการลา สมุดลงเวลาของข้าราชการ สมุดลงเวลาของพนักงานจ้าง สมุดลงเวลาของคณะผู้บริหาร	ทุกวันราชการ ทุกวันราชการ	

ลำดับที่	แผนการดำเนินงาน	รายละเอียดของการดำเนินการ	จำนวนผลสำเร็จของการดำเนินการ	หมายเหตุ
	๓.การตรวจประเมินประสิทธิภาพองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (Local Performance Assessment : LPA)	-จัดเตรียมข้อมูล/เอกสารในการตรวจประเมินประสิทธิภาพองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (Local Performance Assessment : LPA) ด้านที่ ๒ การบริหารงานบุคคลและกิจการสภา	๑ ครั้ง	
	๔.การตรวจประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA)	-จัดเตรียมข้อมูล/เอกสารในการตรวจประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA)	๑ ครั้ง	
	๕. การตรวจประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติราชการ ฯ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕	๕. จัดเตรียมข้อมูล/เอกสารในการตรวจประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติราชการเพื่อขอรับเงินประโยชน์ตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษอันมีลักษณะเป็นเงินรางวัลประจำปี สำหรับพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างของเทศบาลเมืองเมืองพล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕	๑ ครั้ง	
	๖.การจัดการเลือกตั้งท้องถิ่น	๖.ช่วยจัดเตรียมข้อมูลและเอกสารในการจัดการเลือกตั้งท้องถิ่น	๑ ครั้ง	

ปัญหาและอุปสรรค

- การบรรจุแต่งตั้งบุคลากร กรณีการสอบบรรจุจากส่วนกลาง ทำให้บางตำแหน่งขาดแคลน ไม่สามารถบรรจุและแต่งตั้งได้ตามแผนอัตรากำลัง
- กรณีมีตำแหน่งว่าง จึงต้องเกลี้ยภาระงานให้กับบุคลากรตำแหน่งอื่นรับผิดชอบด้วย ทำให้บางตำแหน่งต้องมีการะงานเพิ่มขึ้นจากมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง
- งบประมาณที่จำกัดในการบริหารงานของ เทศบาลเมืองเมืองพล ทำให้การพัฒนาความรู้ ความสามารถ ของบุคลากรไม่ครอบคลุมกับหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติ
- ปัญหาในการสรรหาบรรจุแต่งตั้ง ข้าราชการ/พนักงานจ้าง มีอัตราการลาออกหรือขอโอนย้าย เพื่อไปปฏิบัติงานในหน่วยงานราชการอื่นเพิ่มมากขึ้น ทำให้เกิดช่องว่างการในการปฏิบัติงาน ในช่วงระยะเวลาที่ดำเนินการสรรหาบุคคลมาปฏิบัติราชการแทนตำแหน่งว่างดังกล่าว

- การพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล และเทคโนโลยีสารสนเทศ บุคลากรยังขาดความรู้ ความเข้าใจ ในการใช้งานโปรแกรมสำเร็จรูปที่กรมฯ จัดทำขึ้น เช่น E-laas , Eplan , E-gp , ccis , info ฯลฯ

ข้อเสนอแนะ

- การบรรจุแต่งตั้งบุคลากร ควรพัฒนาบุคลากรที่มีอยู่ให้มีประสิทธิภาพ และสามารถใช้ความรู้ความสามารถได้อย่างเต็มศักยภาพ กรณีมีตำแหน่งว่างในส่วนงานนั้นๆ
- สำหรับบุคลากรที่บรรจุเข้าทำงานใหม่ ควรมีสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแก่บุคลากรตั้งแต่เริ่มเข้ามาปฏิบัติราชการ โดยการให้ข้อมูลที่จำเป็นของหน่วยงาน บุคลากรควรได้รับความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับองค์กรที่เป็น แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน อาจมีการจัดการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาบุคลากรใหม่ หรือการปลูกฝังและสร้างจิตสำนึกองค์กรให้แก่บุคลากร เพื่อให้บุคลากรปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และคำนึงถึงประโยชน์ของทางราชการ และประชาชนเป็นหลัก
- มีการจัดองค์ความรู้เพื่อให้บุคลากรที่ได้รับการฝึกอบรมฯ นำมาถ่ายทอดความรู้ให้กับบุคลากรภายในหน่วยงาน
- การพัฒนาศักยภาพของตัวบุคคล ควรมีทางเลือกของการพัฒนาศักยภาพของตน โดยยึดตามกรอบของ ภาระงานบุคลากร ในการที่จะนำความรู้ประสบการณ์และเทคโนโลยีใหม่ๆ มาใช้ในการปฏิบัติงาน
- การพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล และเทคโนโลยีสารสนเทศ ควรมีการอบรม และทดลองใช้งานแก่บุคลากร ที่ปฏิบัติงานอย่างเข้มข้น รวมถึงเพิ่มความเร็วในการใช้อินเทอร์เน็ต เพื่อให้สอดคล้องกับภาระงานที่จะต้องใช้ระบบสารสนเทศเข้ามาเกี่ยวข้อง
- เพื่อให้พัฒนาด้านทรัพยากรบุคคลของเทศบาลเมืองเมืองพลเป็นไปอย่างต่อเนื่องและเหมาะสมกับสถานการณ์ปัจจุบัน ควรให้บุคลากรในหน่วยงานเข้าร่วมกับอบรมออนไลน์ จากหน่วยงานหรือสถาบันที่จัดฝึกอบรม เช่น การอบรมผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ (e-learning) ของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น เป็นต้น