



สรุปผลการดำเนินงาน
ด้านการบริหารงานบุคคล ประจำปี ๒๕๖๓

งานกรเจ้าหน้าที
สำนักปลัดเทศบาลตำบลหาดเสี้ยว

คำนำ

งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดเทศบาล รับผิดชอบพิจารณา ศึกษา วิเคราะห์ สรุปรายงาน เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของส่วนราชการ เช่น การจัดทำแผนอัตรากำลัง การขอกำหนดตำแหน่งและ อัตรากำลัง การจัดระบบงาน การสรรหา การจัดสอบ และการบรรจุแต่งตั้ง การโอน การย้าย การเลื่อนขั้น เงินเดือน การเลื่อนระดับ การพัฒนาและส่งเสริมสมรรถภาพของพนักงานส่วนท้องถิ่น การดำเนินการขอรับ บำเหน็จบำนาญและเงินทดแทน การจัดทำทะเบียนประวัติ และแก้ไขเปลี่ยนแปลงทะเบียนประวัติการรับ ราชการ การประเมินผลงานบุคคลและการขออนุมัติวินิจจายและแก้ปัญหาขัดข้องในเรื่องเกี่ยวกับงานบุคคลให้ เป็นไป ตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ มติ ก.ท. หรือมติคณะรัฐมนตรีและระเบียบที่เกี่ยวข้อง ให้คำปรึกษา และนำตอบปัญหาและชี้แจงเรื่องต่างๆ เกี่ยวกับงาน ในหน้าที่และแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงานในหน่วยงาน และปฏิบัติงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย

ในการนี้ งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดเทศบาลตำบลหาดเสี้ยว ได้จัดทำสรุป ผลการ ดำเนินงานและการติดตามงาน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้เป็นการเผยแพร่ผลการดำเนินงาน ซึ่งมีเนื้อหา ประกอบด้วย โครงสร้าง อำนาจหน้าที่ วิสัยทัศน์ บทบาทหน้าที่ ในการดำเนินงาน เพื่อรองรับการดำเนินงาน ด้านบริหารงานบุคคล อัตรากำลัง ระบบฐานข้อมูล สวัสดิการต่างๆ การดำเนินการทางวินัย จรรยาข้าราชการ และเพื่อใช้เป็นข้อมูลอ้างอิงที่เป็นประโยชน์ ในการบริหารงาน อีกทั้งยังเป็นข้อมูลประกอบการติดตามงานของ ผู้บังคับบัญชาต่อไป

งานการเจ้าหน้าที่
กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔

สารบัญ

หน้า

คำนำ

ส่วนที่ ๑

โครงสร้างอัตรากำลังเทศบาลตำบลหาดเสี้ยว

๑

โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

๒

ภารกิจและอำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลหาดเสี้ยว

๙

ส่วนที่ ๒

สรุปภาพรวมการดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

๑๒

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒

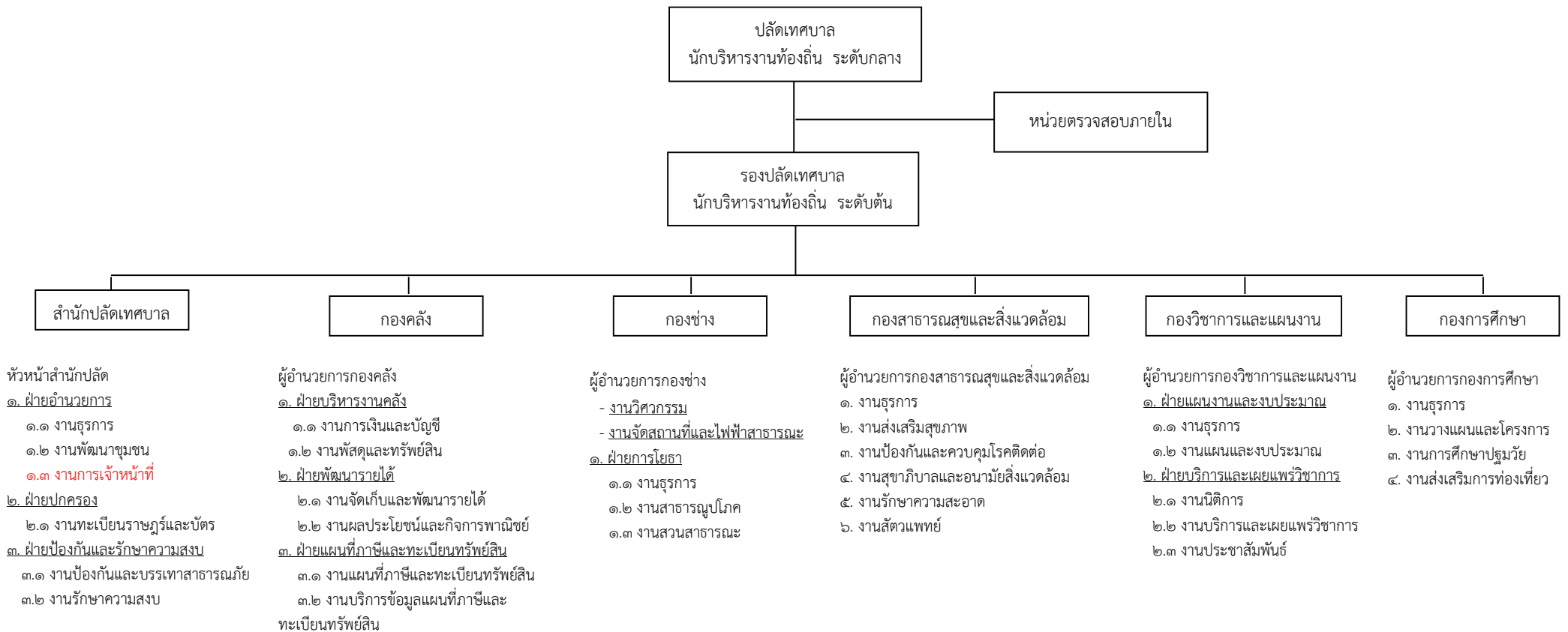
ส่วนที่ ๓

การวิเคราะห์ผลดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

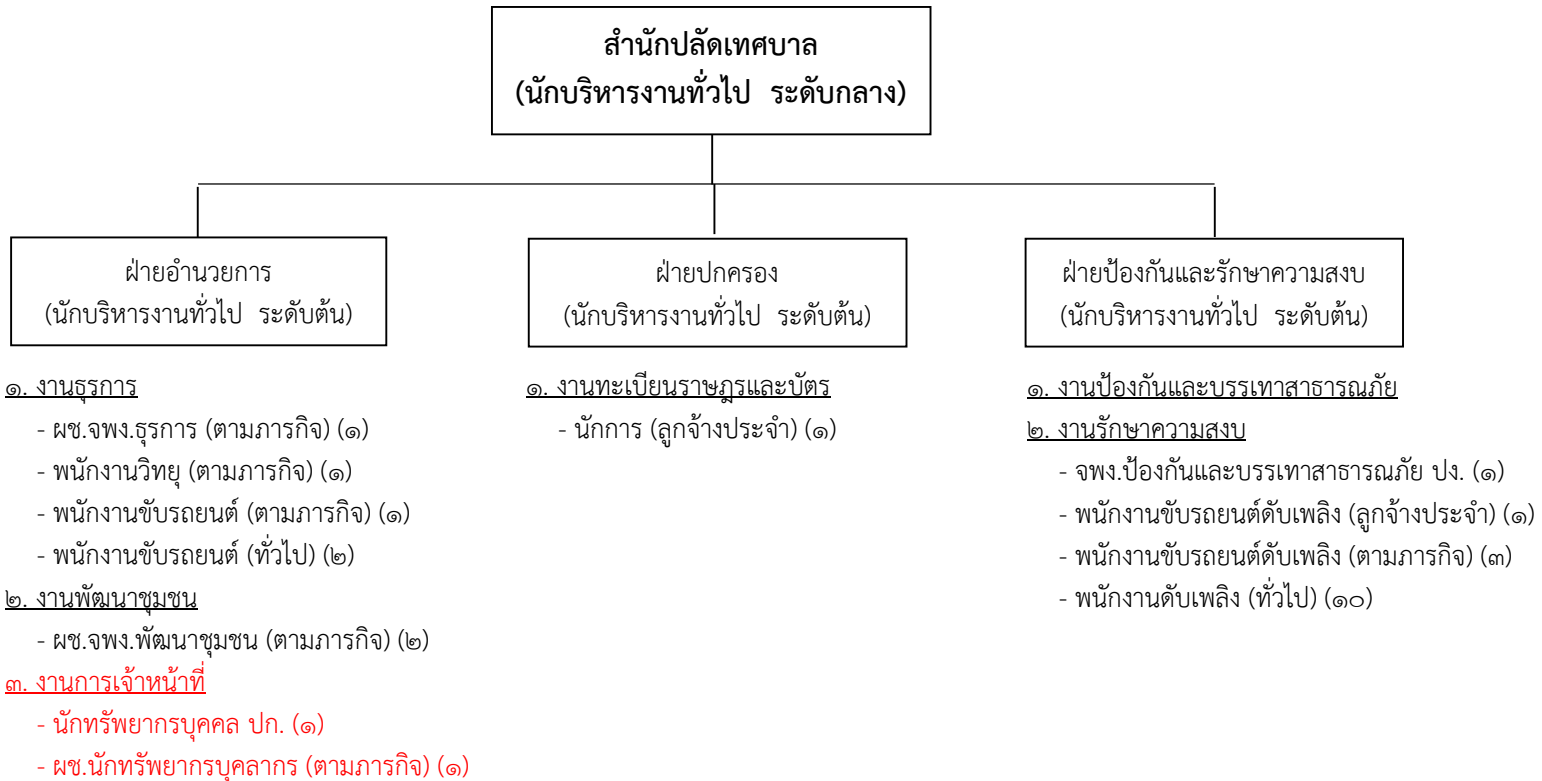
๑๓

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒

โครงสร้างอัตรากำลังเทศบาลตำบลหาดเสี้ยว อำเภอสรีสชนาลัย จังหวัดสุโขทัย

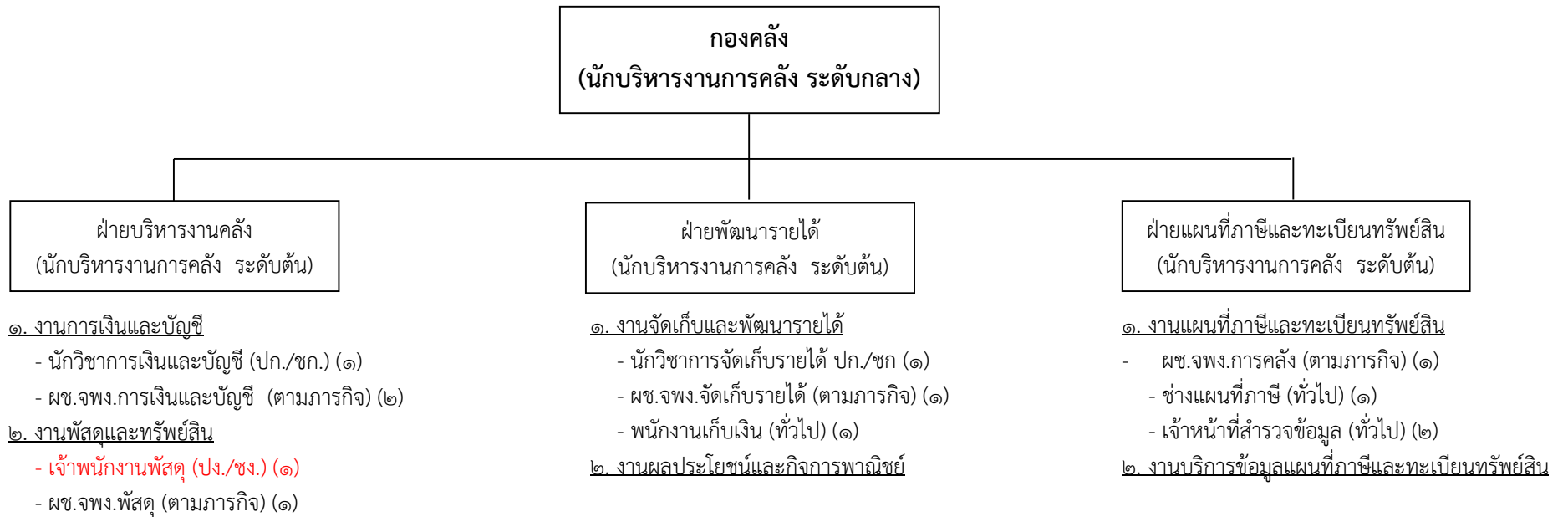


โครงสร้างสำนักปลัดเทศบาล



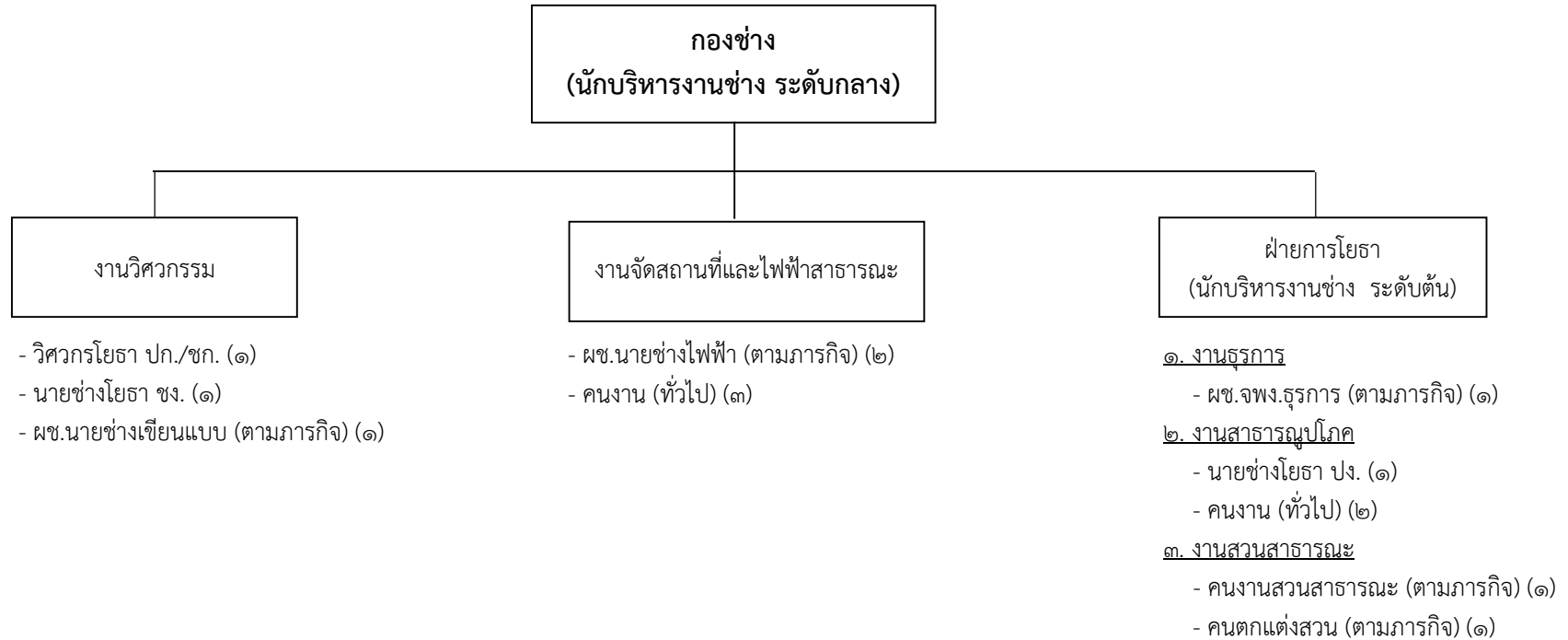
ประเภท	พนักงานเทศบาล	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง	
			ตามภารกิจ	ทั่วไป
จำนวน	๖	๒	๙	๑๒

โครงสร้างกองคลัง



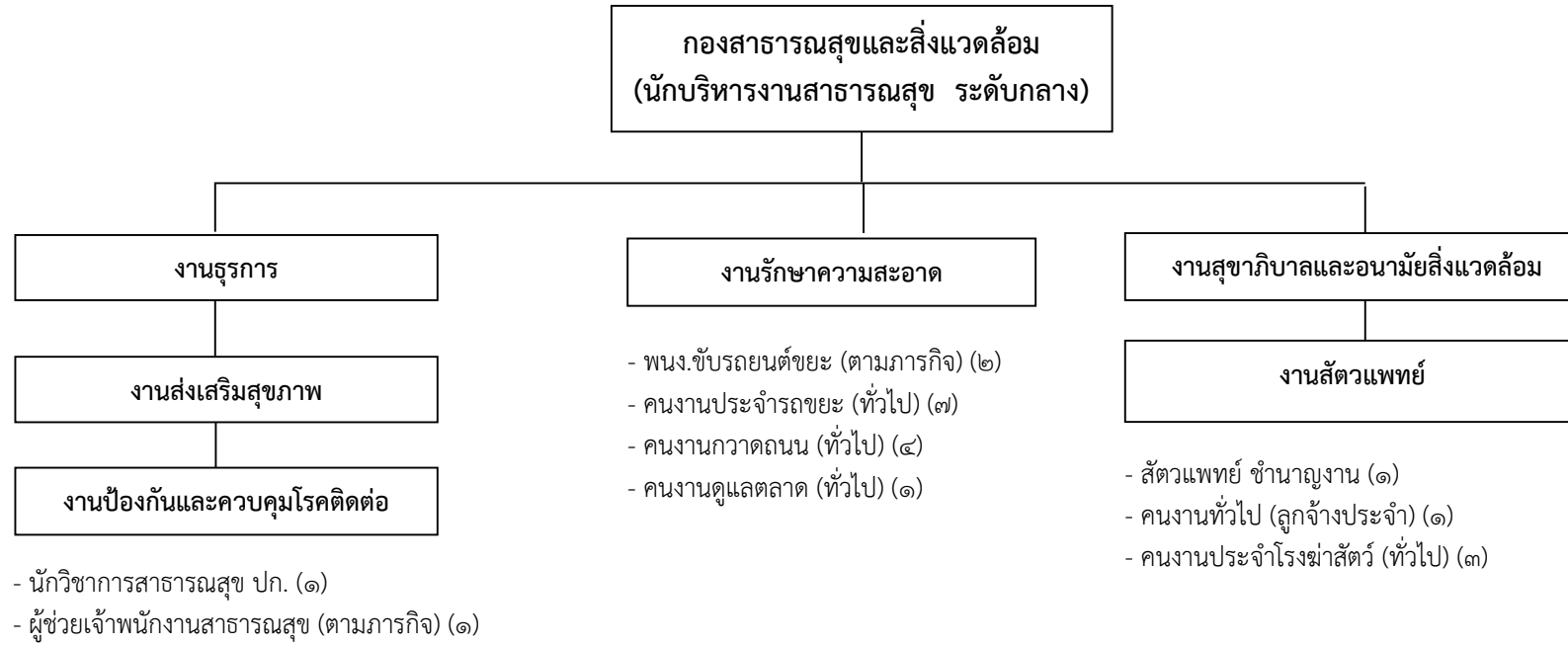
ประเภท	พนักงานเทศบาล	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง	
			ตามภารกิจ	ทั่วไป
จำนวน	๗	-	๕	๔

โครงสร้างกองช่าง



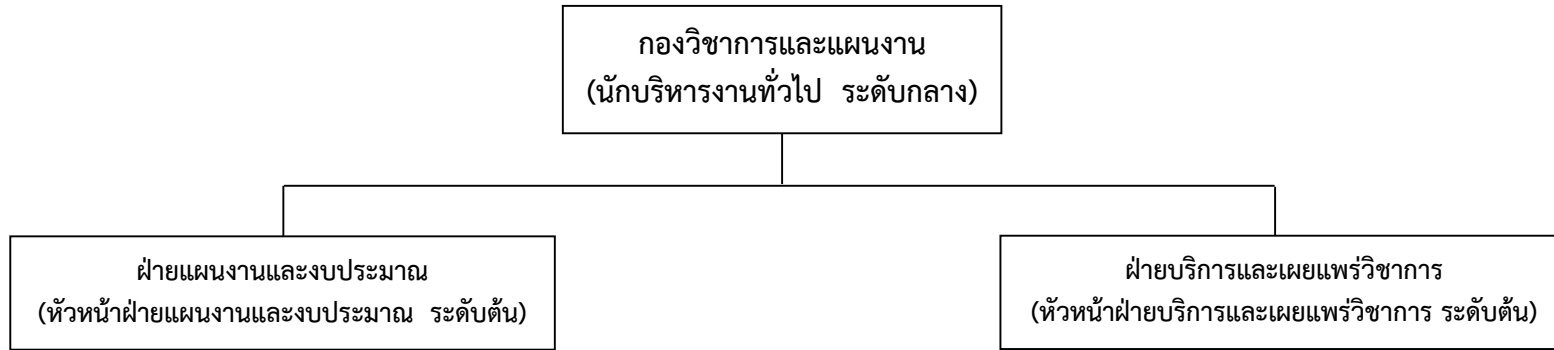
ประเภท	พนักงานเทศบาล	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง	
			ตามภารกิจ	ทั่วไป
จำนวน	๕	-	๖	๕

โครงสร้างกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม



ประเภท	พนักงานเทศบาล	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง	
			ตามภารกิจ	ทั่วไป
จำนวน	๓	๑	๓	๑๕

โครงสร้างกองวิชาการและแผนงาน



๑. งานธุรการ

- ผช.จพง.ธุรการ (ตามภารกิจ) (๑)

๒. งานแผนงานและงบประมาณ

๑. งานนิติการ

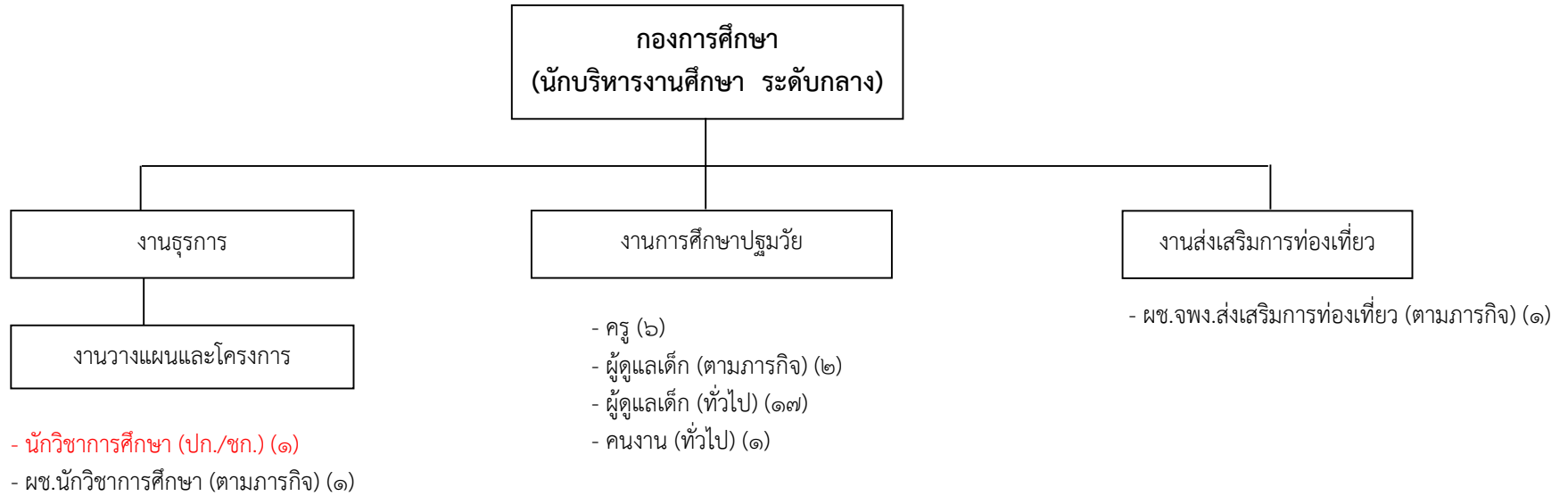
๒. งานบริการและเผยแพร่วิชาการ

๓. งานประชาสัมพันธ์

- ผช.จพง.ประชาสัมพันธ์ (ตามภารกิจ) (๑)

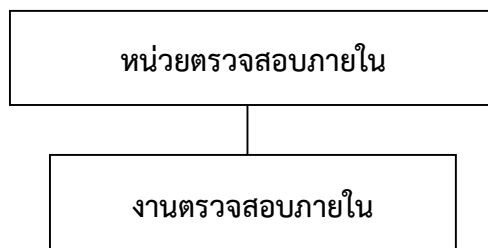
ประเภท	พนักงานเทศบาล	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง	
			ตามภารกิจ	ทั่วไป
จำนวน	๓	-	๒	-

โครงสร้างกองการศึกษา



ประเภท	พนักงานเทศบาล	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง	
			ตามภารกิจ	ทั่วไป
จำนวน	๘	-	๔	๑๘

โครงสร้างของงานตรวจสอบภายใน



- นักวิชาการตรวจสอบภายในชำนาญการ (๑)

ประเภท	พนักงานเทศบาล	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง	
			ตามภารกิจ	ทั่วไป
จำนวน	๑	-	-	-

ภารกิจและอำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลหาดเสี้ยว

ปัจจุบันผู้บริหารเทศบาล มีนโยบายสร้างความเข้มแข็งทางด้านเศรษฐกิจชุมชนให้กับท้องถิ่น โดยการส่งเสริมอาชีพให้มีการกระจายรายได้และสร้างอาชีพ พัฒนาภูมิปัญญาท้องถิ่นให้มีเอกลักษณ์โดดเด่น ให้มีการบริการขั้นพื้นฐานครอบคลุมทุกพื้นที่ จัดการสิ่งแวดล้อมให้มีสภาพเป็นบ้านเมืองน่าอยู่ ชาวชุมชนมีความเอื้ออาทรสมานฉันท์ ดำเนินการตามแนวทางการพัฒนาโดยระดมความคิดเห็นจากหัวหน้าส่วนบริหารราชการต่างๆ ตัวแทนประชาคม ผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อวิเคราะห์จุดอ่อน จุดแข็ง โอกาส อุปสรรค โดยใช้เทคนิค SWOT ANALYSIS เพื่อวิเคราะห์หาจุดอ่อน จุดแข็ง โอกาส อุปสรรคในการพัฒนา สรุปได้ดังนี้

จุดแข็ง (S : Strengths)	จุดอ่อน (W : Weaknesses)
๑. มีโครงสร้างพื้นฐานที่ค่อนข้างสมบูรณ์ ๒. แผนพัฒนาสามปีมีความครอบคลุม และสนองความต้องการของประชาชน ๓. ให้ความสำคัญกับผู้ด้อยโอกาส เช่น เด็ก คนชรา และผู้พิการ ๔. จำนวนบุคลากรมีเพียงพอกับการปฏิบัติงานตรงตามตำแหน่งหน้าที่ ๕. มีความพร้อมด้านครุภัณฑ์ อุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ที่พร้อมและทันสมัยในการปฏิบัติงาน ๖. มีสถานที่รองรับบริการอย่างเพียงพอ ๗. มีการส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพบุคลากรอย่างต่อเนื่อง ๘. ส่งเสริมให้ประชาชนมีส่วนร่วมเข้ามาพัฒนาเทศบาล	๑. มีงบประมาณที่จำกัดไม่เพียงพอกับความ ต้องการของประชาชน ๒. บุคลากรยังขาดความรู้ความชำนาญในงาน เฉพาะด้าน ๓. ระบบสารสนเทศยังไม่ครอบคลุมทุกพื้นที่

การประเมินสภาพแวดล้อมภายนอก เพื่อประเมินโอกาสและอุปสรรค ซึ่งเป็นปัจจัยภายนอก ที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของเทศบาลหาดเสี้ยว สรุปได้ดังนี้

โอกาส (O : Opportunity)	อุปสรรค (T : Threats)
๑. ผู้นำชุมชนเป็นตัวกระตุ้นให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการพัฒนา ๒. มีทรัพยากรทางวัฒนธรรมที่น่าสนใจ ไม่ว่าจะเป็นผ้าพื้นเมือง วิถีชีวิตของชาวไทยพวน สามารถนำมาเป็นจุดเด่นของการท่องเที่ยว ๓. มีสินค้าภูมิปัญญาท้องถิ่นที่เป็นเอกลักษณ์และมีชื่อเสียงแพร่หลาย ได้แก่ผ้าทอพื้นเมือง ๔. ประชาชนส่วนใหญ่มีวิถีชีวิตที่เรียบง่ายไม่ฟุ่มเฟือย ๕. ประชาชนได้รับการสนับสนุนด้านการศึกษาทั้งในและนอกระบบ ๖. มีวัฒนธรรมประเพณีท้องถิ่นที่มีชื่อเสียง สืบทอดกันมาเป็นเวลายาวนาน เช่น ประเพณีแห่ช้าง บวชนาค ประเพณีแห่กฐินทางน้ำ ฯลฯ ๗. มีแม่น้ำยมไหลผ่านใจกลางชุมชน	๑. ประชาชนยังไม่เข้าใจในแผนพัฒนาท้องถิ่น ๒. ขาดการร่วมมือและการมีส่วนร่วมของประชาชนในการทำกิจกรรม ๓. การให้บริการประชาชนมีขอบเขตจำกัดในด้านระเบียบกฎหมาย ข้อบังคับ และขั้นตอนของทางราชการบังคับ ๔. การบริหารงานขึ้นอยู่กับงบประมาณที่ได้รับจากรัฐบาลจัดสรรมาให้

โอกาส (O : Opportunity)	อุปสรรค (T : Threats)
๘. เป็นเมืองที่มีความเจริญมีการคมนาคมสะดวก ระหว่างตำบล / อำเภอ / จังหวัด และมีระบบสื่อสาร ครอบคลุมทั่วถึง ๙. มีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินอยู่ในระดับสูง ๑๐. เป็นเมืองมรดกโลกที่มีชื่อเสียงเป็นที่รู้จักกันอย่าง กว้างขวาง สามารถสร้างรายได้ให้กับประชาชนในพื้นที่ ๑๑. การเมืองมีความสงบเรียบร้อย	

๒. การประเมินสถานการณ์สภาพแวดล้อมภายนอกที่เกี่ยวข้อง

จากการวิเคราะห์ จุดอ่อน จุดแข็ง โอกาส อุปสรรค สภาพปัญหาของเทศบาลตำบลหาดเสี้ยว โดยภาพรวมของเค้าโครงการพัฒนาด้านต่างๆ ที่ผ่านมา และโอกาส ความเป็นไปได้ที่จะบรรลุถึงวิสัยทัศน์ที่วางเอาไว้ภายใต้ยุทธศาสตร์แนวทางการพัฒนาที่ได้กำหนดเอาไว้ล่วงหน้าแล้วนั้น ผลการวิเคราะห์สรุปได้ดังนี้

๑) พัฒนาระบบโครงสร้างพื้นฐาน สาธารณูปโภคและสาธารณูปการ การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐานนั้น เนื่องจาก เทศบาลฯ ได้รับพื้นที่จากสภาพตำบลหาดเสี้ยวยุบรวมพื้นที่เข้ามา จึงทำให้เทศบาลมีพื้นที่ที่จะต้องพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐานมากขึ้น ได้ดูแลปรับปรุงถนน ทางสาธารณะ แหล่งน้ำให้อยู่ในสภาพที่ดีได้มาตรฐาน การแก้ปัญหาน้ำท่วมที่ระบายน้ำอุดตันและ การติดตั้งระบบไฟฟ้าสาธารณะให้เต็มพื้นที่ในเขตเทศบาล เป็นการป้องกันชีวิตและทรัพย์สินของประชาชนการปรับปรุงบ้านเมืองให้สะอาดเรียบร้อย พร้อมต้อนรับนักท่องเที่ยวที่มาจากเมืองทั้งชาวไทยและชาวต่างชาติ

๒) พัฒนาระบบการศึกษา ศาสนา ศิลปวัฒนธรรมท้องถิ่น กีฬาและนันทนาการและการท่องเที่ยว การพัฒนาด้านการศึกษานั้น จะเห็นได้ว่าภายในเขตเทศบาลตำบลหาดเสี้ยว มีสถานศึกษาภาคบังคับ ๒ โรงเรียน มีโรงเรียนมัธยม ๑ โรงเรียน มีโรงเรียนอนุบาลเอกชน ๑ โรงเรียนและมีศูนย์การเรียนนอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จำนวน ๑ แห่ง และเทศบาลได้จัดตั้งศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลอีก ๑ แห่ง ทำให้ประชาชนร้อยละ ๙๙ ได้รับการศึกษาอย่างทั่วถึง ซึ่งจะส่งผลให้ชุมชนในอนาคตสามารถเรียนรู้ได้เท่าทันและปรับตัวได้ภายใต้สภาวะการเปลี่ยนแปลงของกระแสในโลยุคโลกาภิวัตน์ และเทศบาลตำบลหาดเสี้ยว เป็นหมู่บ้านไทยพวน มีวิถีชีวิตของชาวไทยพวน มีวัฒนธรรมประเพณีท้องถิ่นมากมาย เช่น งานประเพณีบวชช้างบ้านหาดเสี้ยว, งานประเพณีแห่กฐินทางน้ำ, งานประเพณีกำฟ้า และมีพิพิธภัณฑ์ สารผ้าทองคำ ฯลฯ ซึ่งเป็นจุดดึงดูดนักท่องเที่ยวได้เป็นอย่างดี การมีถนนสายหลักและสายรองที่สำคัญ อันได้แก่ ทางหลวง ๑๐๑ ซึ่งเชื่อมระหว่าง จังหวัดสุโขทัย - จังหวัดแพร่ และทางหลวง ๑๐๒ เชื่อมระหว่างศรีสะเกษ - จังหวัดอุตรดิตถ์ และมีสถานที่ท่องเที่ยวอื่นๆ ช่างเคียง เช่น อุทยานแห่งชาติศรีสะเกษ อุทยานประวัติศาสตร์ศรีสะเกษ อุทยานประวัติศาสตร์สุโขทัย สามารถพัฒนาตนเองเป็นศูนย์กลาง การท่องเที่ยวได้เป็นอย่างดี นอกจากนั้นยังส่งเสริมกิจกรรมทางด้านศาสนาและกีฬา

๓) การพัฒนาเศรษฐกิจ ปัจจุบันชุมชนในเขตเทศบาลตำบลหาดเสี้ยว มีสินค้าซึ่งถือได้ว่าเป็นภูมิปัญญาท้องถิ่นที่เป็นเอกลักษณ์โดดเด่นเฉพาะตัว คือ การทอผ้าพื้นเมือง ถ้าหากได้รับการพัฒนาทักษะฝีมือ การจัดการด้านตลาด การรวมกลุ่มเพื่อสร้างมาตรฐานคุณภาพสินค้า การหาแหล่งเงินทุนหมุนเวียนและปัจจัยอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง จะเป็นช่องทางช่วยเพิ่มรายได้และสร้างงานภายในชุมชนได้อย่างดียิ่งขึ้น

๔) การพัฒนาคุณภาพชีวิต และคุณค่าทางสังคม เทศบาลให้ความสำคัญกับเด็ก คนชรา ผู้พิการ และผู้ด้อยโอกาสกลุ่มต่าง ๆ โดยให้ความช่วยเหลือมอบเบี้ยยังชีพ มีการส่งเสริมด้านสาธารณสุขด้านการควบคุมโรค ด้านสวัสดิการชุมชน มีการจัดตั้งเครือข่ายประชาชนต่างๆ เช่น ชมรม อสม. ชมรมผู้สูงอายุ ชมรม อผส. ชมรมแพทย์แผนไทย ชมรมผู้จำหน่ายอาหาร เป็นต้น ทำให้คุณภาพชีวิตและคุณค่าทางสังคม และความเป็นอยู่ของชุมชนดีขึ้น

๕) การพัฒนาประสิทธิภาพการเมือง การบริหารและการพัฒนาบุคลากรท้องถิ่นด้านการพัฒนาการเมืองการบริหาร ตามเงื่อนไขของกฎหมาย ซึ่งกำหนดให้รัฐต้องส่งเสริมสนับสนุนการมีส่วนร่วมของประชาชน ในการกำหนดนโยบายตัดสินใจทางการเมืองการวางแผนพัฒนาเศรษฐกิจ สังคมและการเมือง รวมทั้งตรวจสอบการใช้อำนาจรัฐและรัฐต้องให้ความสำคัญเป็นอิสระแก่ท้องถิ่น ตามหลักแห่งการปกครองตนเอง ตามเจตนารมณ์ของประชาชนในท้องถิ่น นอกจากนี้กฎหมายประกอบรัฐธรรมนูญ คือ พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ได้กำหนดสัดส่วนรายได้ในสัดส่วนไม่น้อยกว่าร้อยละ ๓๕ ซึ่งจะเป็นองค์ประกอบหรือปัจจัยที่จะทำให้การพัฒนาทางการเมือง การบริหารของเทศบาลตำบลหาดเสี้ยวมีความก้าวหน้ายิ่งขึ้นต่อไปในอนาคต นอกจากนั้นยังได้เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารงาน โดยพัฒนาบุคลากร เครื่องมือเครื่องใช้ ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชน

๖) การพัฒนาระบบการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม เทศบาลได้ดำเนินงานปรับปรุงภูมิทัศน์ให้เป็นบ้านเมืองน่าอยู่ ลักษณะอากาศปลอดโปร่ง การบริหารจัดการขยะมูลฝอยที่มีประสิทธิภาพและการบำบัด น้ำท่วมขังของชุมชน อีกทั้งการกำหนดมาตรการควบคุมปัญหามลพิษทางอากาศ ซึ่งจะเกิดขึ้นในอนาคต ควบคู่ไปกับการเพิ่มพื้นที่สีเขียวด้วยการสร้างสวนสาธารณะ สวนหย่อมในเขตเทศบาล มีการพัฒนาแหล่งน้ำให้มีสภาพที่สมบูรณ์

สรุปผลการดำเนินงานด้านการบริหารงานบุคคล ประจำปี ๒๕๖๓

๑. ดำเนินการรับโอน พนักงานเทศบาล	จำนวน	๑ ราย
๑. ราย นายสาธิต ทองอนันต์ ตำแหน่ง นายช่างโยธาชำนาญงาน		
๒. ดำเนินการให้โอน พนักงานเทศบาล	จำนวน	๒ ราย
๑. ราย นางสาวพุทธพร ขนาดถึง ตำแหน่ง ครู		
๒. ราย นางสาวนัทธมน อ่ำเมือง ตำแหน่ง นักวิชาการเงินและบัญชี		
๓. ประกาศรับโอน พนักงานเทศบาล	จำนวน	๔ ตำแหน่ง
๑. นายช่างโยธาชำนาญงาน		
๒. นักวิชาการเงินและบัญชี		
๓. ครู		
๔. ผู้อำนวยการกองการศึกษา		
๔. ดำเนินการบรรจุแต่งตั้งพนักงานเทศบาล	จำนวน	๑ ราย
๑. ราย นายเทพทัต ทิพย์พิทิน ตำแหน่ง นักวิชาการจัดเก็บรายได้ปฏิบัติการ		
๕. ปรับปรุง ก.พ.๗	จำนวน	๙๙ ราย
๑. ขรก. ๒๒ คน	๔. พนักงานจ้างตามภารกิจ	๒๙ คน
๒. ลูกจ้างประจำ ๓ คน	๕. พนักงานจ้างทั่วไป	๔๑ คน
๓. ครู ๖ คน		
๖. ปรับปรุงข้อมูลส่วนบุคคล (ระบบ LHR)	จำนวน	๙๙ ราย
๑. ข้าราชการ ๒๒ คน	๔. พนักงานจ้างตามภารกิจ	๒๙ คน
๒. ลูกจ้างประจำ ๓ คน	๕. พนักงานจ้างทั่วไป	๔๑ คน
๓. ครู ๖ คน		
๗. เลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานเทศบาล	จำนวน	๒๒ ราย
๘. เลื่อนขั้นเงินเดือนลูกจ้างประจำ	จำนวน	๓ ราย
๙. เลื่อนเงินเดือนพนักงานครูเทศบาล	จำนวน	๖ ราย
๑๐. การเพิ่มค่าตอบแทนพนักงานจ้าง	จำนวน	๒๙ ราย
๑๑. การต่อสัญญาจ้างพนักงานจ้าง	จำนวน	๕๓ ราย
๑. พนักงานจ้างตามภารกิจ ๘ คน		
๒. พนักงานจ้างทั่วไป ๔๑ คน		
๑๒. การทำบัตรประจำตัว	จำนวน	๘ ราย
๑๓. การเสนอขอพระราชทานเครื่องราชฯ	จำนวน	๖ ราย
๑. ข้าราชการ ๖ คน		
๒. นักการเมือง ๐ คน		
๑๔. หนังสือรับรอง	จำนวน	๖๘ ราย
๑๕. เข้าร่วมประเมิน (LPA ด้านที่ ๒) ประจำปี ๒๕๖๓	จำนวน	๑ ครั้ง
๑๖. การประเมิน (ITA) ประจำปี ๒๕๖๓	จำนวน	๑ ครั้ง
๑๗. จัดทำโครงการฝึกอบรมและศึกษาดูงาน ประจำปี ๒๕๖๓	จำนวน	๑ ครั้ง
๑๘. จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)	จำนวน	๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ผลการดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๓

จากสรุปภาพรวมการดำเนินงานของงานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดเทศบาล ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๒ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๓ ที่ผ่านมาได้มีการดำเนินการเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลที่จำเป็นในองค์กร เช่น การสรรหา การบรรจุแต่งตั้ง การพัฒนาฐานข้อมูลสารสนเทศบุคลากร การประเมินผลการปฏิบัติงานที่ชัดเจนและการบริหารค่าตอบแทนอย่างเหมาะสมเป็นธรรม ตลอดจนการจัดสวัสดิการด้านต่างๆ อย่างต่อเนื่องแต่เนื่องจากการบริหารทรัพยากรบุคคลของท้องถิ่น จะต้องเป็นไปตามแนวทางที่คณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (กถ.) และคณะกรรมการกลางข้าราชการส่วนท้องถิ่น (กจ. กท. และ ก.อบต.) กำหนด และคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุโขทัย (ก.อบต.) นำหลักเกณฑ์การบริหารงานบุคคลมากำหนดเป็นแนวทางปฏิบัติในจังหวัดนั้น ส่งผลให้การดำเนินงาน ด้านการบริหารงานบุคคลไม่เกิดความคล่องตัวเท่าที่ควร เนื่องจากยังมีการแยกประเภทขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ.เทศบาล และอบต.) ทำให้การดำเนินการบางอย่างล่าช้า เนื่องจากต้องรอประกาศฯ ของคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัด (กทจ.) และแต่ละประเภท (อบจ.เทศบาล และอบต.) มีผลบังคับใช้จึงจะดำเนินการได้ ประกอบกับพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีอิสระในด้านการบริหารงานบุคคลตามความต้องการและความเหมาะสมของท้องถิ่น เพื่อให้เกิดความคล่องตัวในการปฏิบัติงาน แต่ในทางกลับกันการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นยังขาดเอกภาพและประสิทธิภาพ รวมทั้งอุปสรรคในการสรรหา ผู้มาดำรงตำแหน่งที่ว่างลงตามแผนอัตรากำลัง ทั้งในสายงานบริหาร และสายงานปฏิบัติ เนื่องจากถึงแม้ว่าจะขอรับโอน และได้ร้องขอให้ กสธ.ดำเนินการสรรหาแล้วก็ยังคงไม่ได้ตัวผู้ดำรงตำแหน่ง

ดังนั้น หากสำนักงานคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (กถ.) และสำนักงานคณะกรรมการกลางข้าราชการส่วนท้องถิ่น (กจ. กท. และ ก.อบต.) ซึ่งเป็นหน่วยงานหลักที่กำหนดแนวทางการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จะกำหนดหลักเกณฑ์หรือดำเนินการเพื่อหาแนวทางตลอดจนวิธีดำเนินการในการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านต่างๆ ให้มีความคล่องตัวมากขึ้น ซึ่งจะยังประโยชน์แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และสามารถพิจารณาดำเนินการได้อย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพต่อไป