

รายงานผลการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปี ๒๕๖๔
เทศบาลตำบลศรีสมเด็จ อำเภอศรีสมเด็จ จังหวัดร้อยเอ็ด

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินการ	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	หมายเหตุ
๑. การวางแผนกำลังคน -จัดทำแผนอัตราจ้าง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖	-เพื่อเป็นการวางแผนสนับสนุนและส่งเสริมให้มีโครงสร้าง ระบบงาน การจัดการรอบ อัตราจ้างและการบริหารอัตราจ้างให้เหมาะสม สอดคล้องกับภารกิจขององค์กรและเพียงพอ มีการวางแผนทางความก้าวหน้าของสายงาน มีความคล่องตัวต่อการขับเคลื่อนการดำเนินงานของทุกหน่วยงานในองค์กร	-อัตราจ้างสอดคล้องกับปริมาณภารกิจหน้าที่ ความรับผิดชอบของแต่ละส่วนราชการ ภาพรวมในองค์กรไม่มีตำแหน่งว่างในกรอบอัตราจ้างการบริหารงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ภาระค่าใช้จ่ายตามมาตรา ๓๕ ไม่เกินร้อยละ ๔๐	-จัดทำแผนอัตราจ้าง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ เสนอต่คณะกรรมการพัฒนากิจการเทศบาลจังหวัดร้อยเอ็ด ให้ความเห็นชอบและประกาศใช้ ณ วันที่ ประกาศใช้ ณ วันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๓ มีผลตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓	
-การปรับปรุงแผน อัตราจ้างถึง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ ประจำปีงบประมาณที่ ๑	-เพื่อให้สอดคล้องกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารจัดการและการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล และกิจการเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในเทศบาล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๖๓	-การกำหนดงาน ฝ่าย กอง ส่วนกและชื่อส่วนราชการ มีความเหมาะสมถูกต้องเพื่อรองรับอำนาจหน้าที่ที่กำหนดในกฎหมายว่าด้วยสภาเทศบาลและเทศบาล กฎหมายว่าด้วยการกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	-ปรับปรุงแผนอัตราจ้าง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ ครั้งที่ ๑ ณ วันที่ ๑ กรกฎาคม ๒๕๖๔ โดยการเปลี่ยนชื่อ งาน/ฝ่าย ให้ถูกต้องตามประกาศฯ กำหนดหน่วยตรวจสอบภายใน และกำหนดตำแหน่ง นักวิชาการตรวจสอบภายใน ปก/ชก. ไว้ในแผนอัตราจ้างถึง ๓ ปี เพื่อให้เป็นไปตามโครงสร้างส่วนราชการ	

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินการ	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	หมายเหตุ
-การปรับปรุงแผน อัตราค่าจ้าง ๓ ปี ประจำปี ๒๕๖๔- ๒๕๖๖ ปรับปรุงครั้งที่ ๒	-เพื่อเป็นการวางแผนสนับสนุนและส่งเสริม ให้มีโครงสร้าง ระบบงาน การจัดกรอบ อัตราค่าจ้างและการบริหารอัตราค่าจ้างให้ เหมาะสม สอดคล้องกับภารกิจขององค์กรและ เพียงพอ มีการวางแผนทางความก้าวหน้า ของสายงาน มีความคล่องตัวต่อการขับเคลื่อน การดำเนินงานของทุกหน่วยงานในองค์กร	-อัตราค่าจ้างสอดคล้องกับปริมาณภารกิจ หน้าที่ ความรับผิดชอบของแต่ละส่วนราชการ ภาพรวมในองค์กรไม่มีตำแหน่งว่างในกรอบ อัตราค่าจ้างการบริหารงานเป็นไปอย่างมี ประสิทธิภาพและประสิทธิผล ภาระค่าใช้จ่าย ตามมาตรา ๓๕ ไม่เกินร้อยละ ๔๐	-ปรับปรุงแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ ครั้งที่ ๒ ประกาศใช้ ณ วันที่ ๖ ตุลาคม ๒๕๖๔ โดยกำหนดประเภทพนักงานจ้าง ตามภารกิจ จำนวน ๒ ตำแหน่ง ๓ อัตรา ตำแหน่ง ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ สังกัด กองช่าง ๑ อัตรา, ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ สังกัด กองคลัง ๑ อัตรา, ผู้ช่วยเจ้าพนักงานสารณสุข สังกัด สำนัก ปลัดเทศบาล ๑ อัตรา ,ผู้บเล็ก ตำแหน่ง นัก ทรัพยากรบุคคล ปก./ชก. ๑ อัตรา	
๒.การบรรจุและแต่งตั้ง บุคคล -การออกคำสั่งแต่งตั้ง พนักงานจ้างตามภารกิจ และพนักงานจ้างทั่วไป	-เพื่อให้เทศบาลตำบลศรีสมเด็จ สามารถ วางแผนอัตราค่าจ้างในการบรรจุและแต่งตั้ง พนักงานเทศบาล พนักงานครูและพนักงาน จ้าง เพื่อให้การบริหารงานของเทศบาลตำบล ศรีสมเด็จเกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิด ผลสัมฤทธิ์ต่อการปฏิบัติงานอันหาที่ความ รับผิดชอบอย่างมีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถ ตอบสนองความต้องการของ ประชาชนได้เป็นอย่างดี	-อัตราค่าจ้างสอดคล้องกับปริมาณงาน ภารกิจ หน้าที่ ความรับผิดชอบของแต่ละส่วนราชการ และภาพรวมในองค์กร ไม่มีตำแหน่งว่างใน กรอบอัตราค่าจ้าง การบริหารงานเป็นไปอย่างมี ประสิทธิภาพภาระค่าใช้จ่ายตามมาตรา ๓๕ ไม่เกินร้อยละ ๔๐	-ปีงบประมาณ ๒๕๖๔ เทศบาลตำบลศรีสมเด็จ ไม่มีการสรรหาบุคคลเพื่อเป็นพนักงานจ้าง	

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	หมายเหตุ
๓. การประเมินผลการปฏิบัติงาน	๑. เพื่อเป็นเครื่องมือของผู้บริหาร อปท. ในการกำกับติดตาม เพื่อให้การทำงาน ของส่วนราชการต่างๆสามารถบรรลุเป้าหมาย ตามวิสัยทัศน์พันธกิจ วัตถุประสงค์ และเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิด ประสิทธิภาพ ๒. เพื่อให้ผู้บังคับบัญชาผลการประเมิน การปฏิบัติงานราชการไปใช้ประกอบการพิจารณา เลื่อนเงินเดือน เลื่อนขั้นเงินเดือน เลื่อนค่าตอบแทน การแต่งตั้งเลื่อนระดับ ที่สูงขึ้น การบริหารงานบุคคลอื่น ๆ การให้เงิน รางวัลประจำปี แก่ข้าราชการ/พนักงาน ส่วนท้องถิ่นตามหลักการของระบบคุณธรรม อันจะเป็นการสร้างขวัญ กำลังใจและแรงจูงใจ ในการพัฒนาผลงานของข้าราชการหลักการ ของการประเมินผลการปฏิบัติงานตามหลัก การตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผล ๓. เพื่อสร้างความยุติธรรมในการพิจารณา ความดี ความชอบ การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง ๔. เพื่อเป็นเครื่องมือควบคุมการทำงานให้ บรรลุวัตถุประสงค์ ๕. เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาและฝึกอบรม บุคลากร	- พนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล และพนักงานจ้าง ทุกประเภท/ระดับ จัดทำแบบประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ ครบถ้วนสมบูรณ์ เป็นไปตามประกาศเรื่องหลักเกณฑ์และวิธีการ ประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงาน เทศบาล พนักงานครูเทศบาล และพนักงาน จ้าง ประจำปีงบประมาณพ.ศ. ๒๕๖๔	-พนักงานเทศบาล จำนวน ๒๕ ราย พนักงานครู เทศบาล จำนวน ๔ ราย และพนักงานจ้าง จำนวน ๒๓ ราย จัดทำแบบประเมินผลการปฏิบัติงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ ครบถ้วนสมบูรณ์ เป็นไปตามประกาศเรื่องหลักเกณฑ์และวิธีการ ประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล และพนักงานจ้าง ประจำปี งบประมาณพ.ศ. ๒๕๖๔ และสามารถประเมินผล การปฏิบัติงานเพื่อใช้ประกอบการเลื่อนขั้นเงินเดือน เลื่อนเงินเดือน และเลื่อนค่าตอบแทน ตลอดจนใช้ ประกอบการบริหารงานบุคคลด้านอื่นๆ	

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินการ	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	หมายเหตุ
	๖. เพื่อให้บุคลากรทราบถึงเหตุผลการปฏิบัติงานของตนเอง ๗. เพื่อมุ่งให้บุคลากรทำงานได้อย่างเต็มความสามารถ			
๔. การส่งเสริมจริยธรรมและรักชาติ -แจ้งบุคลากรในสังกัดรับทราบถึงประมวลจริยธรรมข้าราชการส่วนท้องถิ่น และข้อบังคับของเทศบาลตำบลศรีสมเด็จว่าเป็นจริยธรรม -ส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติตามแผนการเสริมสร้างมาตรฐานวินัย จริยธรรม และป้องกันการทุจริต ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๓	-เพื่อเสริมสร้างวินัย คุณธรรม จริยธรรม และป้องกันการทุจริตตลอดจนการสร้างจิตสำนึกให้พนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล และพนักงานจ้างของเทศบาลตำบลศรีสมเด็จ มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล	-ไม่มียุติธรรมเกี่ยวกับปฏิบัติงาน -คุณธรรม จริยธรรมและการทุจริตของพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล และพนักงานจ้าง ตลอดจนไม่มีข้อพิพาทหรือตรวจสอบ	-ประชาชนสัมพันธ์ให้เจ้าหน้าที่รับทราบประมวลจริยธรรมข้อราชการส่วนท้องถิ่น และข้อบังคับเทศบาลตำบลศรีสมเด็จด้วยจริยธรรมข้าราชการส่วนท้องถิ่น -ดำเนินการแบ่งงานและมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบของพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล และพนักงานจ้าง	

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินการ	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	หมายเหตุ
-ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรมไม่เลือกปฏิบัติ รวมถึงการควบคุมกำกับ ติดตาม และดูแลผู้ใต้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ แนวทางระเบียบและกฎหมายที่เกี่ยวข้อง				
๕. การสรรหาคนดีคนเก่ง -จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อใช้ในการกำหนดโครงสร้างและกรอบอัตรากำลังที่รองรับภารกิจของเทศบาลตำบลศรีสมเด็จ -ประชาสัมพันธ์เพื่อรับโอนพนักงานเทศบาล พนักงานเทศบาลหรือข้าราชการประเภทอื่น เพื่อแต่งตั้ง -การสรรหาและเลือกสรรบุคคลเพื่อเป็นพนักงานจ้าง	-เพื่อให้เทศบาลตำบลศรีสมเด็จ สามารถวางแผนอัตรากำลังในการบรรจุและแต่งตั้งพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล และพนักงานจ้างเพื่อให้การบริหารงานของเทศบาลตำบลศรีสมเด็จเกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างมีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า ตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี	-อัตรากำลังสอดคล้องกับปริมาณภารกิจหน้าที่ ความรับผิดชอบของแต่ละส่วนราชการ และภาพรวมในองค์กร ไม่มีตำแหน่งว่างในกรอบอัตรากำลังการบริหารงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ภาระค่าใช้จ่ายตามมาตรา ๓๕ ไม่เกินร้อยละ ๔๐ และได้บุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ เป็นคนดี อยู่ในองค์กร	-จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖ -ประกาศรับโอนครูเทศบาลเพื่อแต่งตั้งในตำแหน่งที่ว่างตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ในตำแหน่ง ครู อันดับ คศ.๑	

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินการ	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	หมายเหตุ
๖. การพัฒนาบุคลากร -การจัดทำแผนพัฒนา พนักงานเทศบาล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖ -กำหนดแนวทางการ พัฒนาเพื่อเป็นกรอบใน การพัฒนาบุคลากรแต่ละ ตำแหน่ง -สร้างกระบวนการจัดการ ความรู้ (Knowledge Management) : KM ในองค์กร	-เพื่อส่งเสริมให้มีการพัฒนาบุคลากร ตามตำแหน่ง สายงานครบทุกตำแหน่งสายงาน อย่างเป็นระบบทั่วถึง และต่อเนื่อง โดยการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถศักยภาพ และทักษะการทำงานอย่างเหมาะสม	-ระดับความเข้าใจของการปฏิบัติงาน ความผิดพลาดลดลง กระบวนการทำงานครบ ทุกขั้นตอน ไม่มีส่วนเรียนด้วยพฤติกรรม และการทำงาน	-มีการดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ โดยพิจารณาบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนา ความรู้ตามสายงานตำแหน่งให้ทันไปตาม แผนพัฒนาบุคลากร -จัดส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมเพิ่มพูนความรู้ ในสายงาน จำนวน ๑๕ ราย (สถาบันพัฒนาบุคลากร ท้องถิ่นและสถาบันการศึกษาอื่น รวมทั้งหน่วยงาน อื่นๆ)	
๗. การสร้าง ความก้าวหน้า ในสายอาชีพ -ประชาสัมพันธ์และ เผยแพร่แนวทางการ ความก้าวหน้า ในสายงานตำแหน่งให้ บุคลากรทราบ	-เพื่อให้บุคลากรมองเห็นความก้าวหน้าในสาย อาชีพ และมีหลักเกณฑ์การแต่งตั้ง โยกย้าย และเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งที่ชัดเจน โปร่งใส	-ระดับความเข้าใจของการจัดทำแผน เส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ	-หน่วยงานมีการประชาสัมพันธ์เส้นทาง ความก้าวหน้าในสายงานตำแหน่งให้บุคลากรทราบ พร้อมทั้งให้คำปรึกษาแนะ	

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินการ	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	หมายเหตุ
๘. การพัฒนาคุณภาพชีวิต -ส่งเสริมให้ส่วนราชการปรับปรุงสภาพแวดล้อมการทำงานให้เหมาะสมเสริมสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน -ส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ -ส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่สร้างเสริมสุขภาพ เพื่อให้ข้าราชการมีสุขภาพที่ดี -ส่งเสริมให้บุคลากรมีความรักความสามัคคีในองค์กรและมีความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างเพื่อนร่วมงาน	-ปรับปรุงสถานที่ทำงานให้ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะมีบรรยากาศที่ดี มีสิ่งอำนวยความสะดวกที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน จัดให้มีอุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ในการทำงาน และอุปกรณ์เทคโนโลยีที่ทันสมัยเหมาะสมเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน -บุคลากรมีความรู้สามารถดูแลป้องกันและรักษาสุขภาพของตนเองและครอบครัวได้ มีความรู้ความเข้าใจในการบริหารจัดการ -บุคลากรมีความรักตนเองและครอบครัวมีสุขภาพที่ดีสามารถลดค่าใช้จ่ายในการรักษาพยาบาล -บุคลากรมีความรักความสามัคคีภายในองค์กร	-ร้อยละความพึงพอใจในการจัดระเบียบสถานที่ทำงาน จัดหาเครื่องมือเครื่องใช้ปรับปรุงระบบ อุปกรณ์เทคโนโลยีทันสมัยภายในสำนักงาน -ร้อยละความพึงพอใจในการจัดกิจกรรมส่งเสริมให้ความรู้ในการดูแลสุขภาพ -จำนวนครั้งในการจัดกิจกรรมเพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ดีภายในองค์กร	-จัดกิจกรรม ๕ ส -กิจกรรมลดภาวะโลกร้อน เช่น การประหยัดน้ำ-ไฟ ประหยัดกระดาษ มาตราการประหยัดพลังงาน -จัดหาหรือซ่อมแซมอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ที่มีประสิทธิภาพเพียงพอและทันสมัย -จัดให้มีการตรวจสุขภาพประจำปี -จัดกิจกรรมสร้างเสริมสุขภาพ เป็นประจำ เช่น จัดให้มีการออกกำลังกายทุกวันพุธ การเล่นกีฬาภายใน -จัดตั้งกลุ่มเครือข่าย Line -พัฒนาระบบสื่อสารองค์กรให้มีประสิทธิภาพ -เพื่อให้บุคลากรทุกระดับมีความรู้ความเข้าใจในนโยบายและวัฒนธรรมองค์กรอย่างชัดเจน และทั่วถึง	

ปัญหาและอุปสรรค/เปรียบเทียบกับปีที่ผ่านมา

๑. ปัญหาอุปสรรคด้านการวางแผนอัตราค่าจ้างคน

- กรอบอัตราค่าจ้างตามแผนอัตราค่าจ้าง มีการปรับปรุงแผนอัตราค่าจ้างให้เป็นปัจจุบัน ในปีงบประมาณ ๒๕๖๔ ยังมีตำแหน่งว่างที่ไม่สามารถสรรหาบุคลากรได้ครบตามกรอบอัตราค่าจ้างได้

๒. ปัญหาอุปสรรคในการบรรจุแต่งตั้งบุคลากร

- ยังมีตำแหน่งว่างในแผนอัตราค่าจ้างเนื่องจากไม่มีผู้โอน/ย้าย มาบรรจุและแต่งตั้งให้ตรงกับสายงาน

๓. ปัญหาอุปสรรคด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน

- บุคลากรยังขาดความรู้ความเข้าใจในการจัดทำแบบประเมินผลการปฏิบัติงาน
- ไม่มีการนำผลการประเมินไปใช้ปรับปรุงพัฒนาการปฏิบัติงานเท่าที่ควร

๔. ปัญหาอุปสรรคด้านการส่งเสริมจริยธรรมและรักชาติวินัย

- ปัญหาการแบ่งพรรคแบ่งพวกในการทำงาน มีทัศนคติเชิงลบกับองค์กร

๕. ปัญหาอุปสรรคด้านการพัฒนาบุคลากร

- ในเชิงงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ การเข้ารับการศึกษาอบรมของบุคลากรในหน่วยงานเป็นไปอย่างจำกัดเนื่องจากโรคระบาดโควิด ๑๙
- งบประมาณในการพัฒนาบุคลากรมีเพียงพอที่จะให้พัฒนาให้ครบทุกสายงาน

๖. การพัฒนาด้านอื่นๆ

- การส่งเสริมให้ดำเนินการกิจกรรม ๕ ส ซึ่งบุคลากรในหน่วยงานบางกลุ่มยังไม่ให้ความร่วมมือเท่าที่ควร

ข้อเสนอแนะ/แนวทางแก้ไข

๑. ด้านการวางแผนอัตราค่าจ้างคน

- ปรับปรุงแผนอัตราค่าจ้างคนให้เป็นปัจจุบันอยู่เสมอเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงภายในองค์กร และให้เหมาะสมกับการระงงาน

๒. ด้านการบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร

- ประชาสัมพันธ์ประกาศรับโอน/ย้าย หรือขอเชิญเชิญ สำหรับพนักงานเทศบาลสายบริหารและสายปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอ
- ประกาศสอบคัดเลือกพนักงานจ้าง ตามระเบียบ หลักเกณฑ์ในตำแหน่งที่ว่าง (ทดแทน/เพิ่มเติม) เพื่อให้บุคลากรเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน

๓. ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน

- จัดให้มีการประชุมในหน่วยงาน เพื่อชี้แจงทำความเข้าใจก่อนประเมินผลการปฏิบัติงาน

๔.ด้านการส่งเสริมจริยธรรมและรักภววินัย

- จัดให้มีการอบรมคุณธรรมจริยธรรมเพื่อสร้างความตระหนักรู้ร่วมกันในการส่งเสริมจริยธรรมและรักภววินัยในองค์กรอย่างสม่ำเสมอ
- ปรับปรุงมาตรฐานทางจริยธรรมของพนักงานส่วนท้องถิ่น ให้เป็นปัจจุบัน และจัดให้มีมาตรการบังคับใช้เป็นรูปธรรม

๕. ด้านพัฒนาบุคลากร

- ส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมให้ตรงตามสายงานที่ปฏิบัติ และเป็นไปอย่างทั่วถึง เพื่อให้บุคลากรได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง
- ตั้งงบประมาณด้านการพัฒนาบุคลากรให้เพียงพอต่อ

๖. การพัฒนาด้านอื่นๆ

- ส่งเสริมให้ดำเนินการกิจกรรม ๕ส อย่างต่อเนื่อง เพื่อเป็นการสร้างลักษณะนิสัยที่ดี มีวินัย และความเป็นระเบียบเรียบร้อยของสถานที่ทำงาน