



รายงานผลการดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔
(ระหว่างวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๔)

เทศบาลตำบลหนองปล่อง
อำเภอชำนิ จังหวัดบุรีรัมย์

แบบรายงานผลการดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ (ระหว่างวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๔)

ลำดับที่	ประเด็นนโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน
๑	นโยบายด้านการวิเคราะห์อัตรากำลัง	การจัดทำแผนอัตรากำลัง	<p>การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖</p> <p>๑. คำสั่งเทศบาลตำบลหนองปล่อง ที่ ๒๐๖/๒๕๖๓ ลงวันที่ ๒๐ กรกฎาคม ๒๕๖๓ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖</p> <p>๒. รายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ครั้งที่ ๑/๒๕๖๓ วันที่ ๒๔ กรกฎาคม ๒๕๖๓ เวลา ๑๐.๐๐ น. ณ หอประชุมสภาเทศบาลตำบลหนองปล่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ที่ประชุมขอกำหนดตำแหน่งใหม่ในตำแหน่งเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย จำนวน ๑ อัตรา และเห็นชอบร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖</p> <p>๓. คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดบุรีรัมย์ ได้มีมติในการประชุม ครั้งที่ ๘/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๔ กันยายน ๒๕๖๓ เห็นชอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖</p> <p>๔. ประกาศเทศบาลตำบลหนองปล่อง ลงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๓ เรื่อง ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖</p>

ปัญหาและอุปสรรค / เปรียบเทียบกับที่ผ่านมา

ปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น และมีความต้องการใช้บุคลากรที่มีความชำนาญ หรือต้องมีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน เมื่อเทียบกับปีที่ผ่านมา ปริมาณงานเพิ่มขึ้น

ข้อเสนอแนะ / แนวทางที่แก้ไข

ควรมีการกำหนดโครงสร้างและกำหนดกรอบอัตราให้สอดคล้องกับภารกิจ และอำนาจหน้าที่เพื่อสามารถแก้ไขปัญหาของเทศบาลตำบลหนองปล่องได้อย่างมีประสิทธิภาพและสนองตอบความต้องการของประชาชนให้เกิดความสะดวกรวดเร็วสร้างความพึงพอใจให้ได้มากที่สุด และสามารถพัฒนากิจการขององค์กรให้มีความเจริญก้าวหน้าต่อไป

ลำดับที่	ประเด็นนโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน
๒	นโยบายด้านการสรรหาและคัดเลือก	๒.๑ การสรรหาและคัดเลือกผู้ดำรงตำแหน่งสายงานผู้บริหาร	๑. รับโอนพนักงานเทศบาล มาแทนตำแหน่งที่ว่างในสายงานผู้บริหาร จำนวน ๑ ตำแหน่ง และโอน (ย้าย) สายงานวิชาการและทั่วไป จำนวน ๒ ตำแหน่ง ได้แก่ - หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล รับโอน เมื่อวันที่ ๗ สิงหาคม ๒๕๖๓ - นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ ให้โอน (ย้าย) เมื่อวันที่ ๑ พฤศจิกายน ๒๕๖๓ ๒. รายงานตำแหน่งสายงานผู้บริหารว่าง จำนวน ๑ ตำแหน่ง ได้แก่ - ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม
		๒.๒ การสรรหาและคัดเลือกผู้ดำรงตำแหน่งสายปฏิบัติ	รับโอนพนักงานเทศบาล มาแทนตำแหน่งที่ว่างในสายปฏิบัติ จำนวน ๒ ตำแหน่ง ได้แก่ นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ (รับโอน เมื่อวันที่ ๔ มกราคม ๒๕๖๔) และนายช่างโยธาชำนาญงาน (รับโอนเมื่อวันที่ ๒ มีนาคม ๒๕๖๔)

ปัญหาและอุปสรรค / เปรียบเทียบกับที่ผ่านมา

ได้รับการติดตามและได้รับการตอบสนองตรงต่อความต้องการในการแก้ปัญหาของประชาชนที่เกิดขึ้นอยู่กับการประพฤติปฏิบัติของบุคลากรในหน่วยงานทุกคน หากบุคคลของหน่วยงานมีคุณธรรมในการปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญในการปฏิบัติงานของหน่วยงาน เนื่องจากการปฏิบัติงานตามภารกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลเมื่อเปรียบเทียบกับปีที่ผ่านมา มีการพัฒนาขึ้นต่อเนื่องทุกปี

ข้อเสนอแนะ / แนวทางที่แก้ไข

จัดทำประกาศการสรรหาและคัดเลือก พร้อมแต่งตั้งคณะกรรมการในการสรรหาและคัดเลือกเพื่อเป็นแบบอย่างให้กับพนักงานต่อไป

ลำดับที่	ประเด็นนโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน																								
๓	นโยบายด้านการบริหารผลการปฏิบัติงาน	การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้าง	<p>มีการประเมินผลการปฏิบัติงานพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้าง ครั้งที่ ๑ เมื่อวันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๔ (ระหว่างวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ ถึงวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๔) ผลดังนี้</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>ระดับการประเมิน</th> <th>พนักงานเทศบาล (คน)</th> <th>พนักงานจ้าง (คน)</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>ระดับดีเด่น</td> <td>๓</td> <td>-</td> </tr> <tr> <td>ระดับดีมาก</td> <td>๑๙</td> <td>๑๐</td> </tr> <tr> <td>ระดับดี</td> <td>๑</td> <td>๔</td> </tr> </tbody> </table> <p>ครั้งที่ ๒ เมื่อวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๔ (ระหว่างวันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๔ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๔) ผลดังนี้</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>ระดับการประเมิน</th> <th>พนักงานเทศบาล (คน)</th> <th>พนักงานจ้าง (คน)</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>ระดับดีเด่น</td> <td>๒๓</td> <td>๖</td> </tr> <tr> <td>ระดับดีมาก</td> <td>๑</td> <td>๖</td> </tr> <tr> <td>ระดับดี</td> <td>-</td> <td>๒</td> </tr> </tbody> </table>	ระดับการประเมิน	พนักงานเทศบาล (คน)	พนักงานจ้าง (คน)	ระดับดีเด่น	๓	-	ระดับดีมาก	๑๙	๑๐	ระดับดี	๑	๔	ระดับการประเมิน	พนักงานเทศบาล (คน)	พนักงานจ้าง (คน)	ระดับดีเด่น	๒๓	๖	ระดับดีมาก	๑	๖	ระดับดี	-	๒
ระดับการประเมิน	พนักงานเทศบาล (คน)	พนักงานจ้าง (คน)																									
ระดับดีเด่น	๓	-																									
ระดับดีมาก	๑๙	๑๐																									
ระดับดี	๑	๔																									
ระดับการประเมิน	พนักงานเทศบาล (คน)	พนักงานจ้าง (คน)																									
ระดับดีเด่น	๒๓	๖																									
ระดับดีมาก	๑	๖																									
ระดับดี	-	๒																									

ปัญหาและอุปสรรค / เปรียบเทียบกับที่ผ่านมา

การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลแต่งตั้งแต่ละชั้นตอนการเตรียมการประเมินผลการจัดทำคำรับรองบุคคลการติดตามและให้คำปรึกษาแนะนำการปฏิบัติงานการประเมินผลการปฏิบัติงานรวบรวมและจัดเรียงผลการประเมินของสำนักกองเสนอต่อคณะกรรมการกลั่นกรองประเมินผลการพิจารณาบางครั้งคะแนนไม่เป็นไปตามความประสงค์จะทำให้ผู้การประเมินไม่พอใจได้

ข้อเสนอแนะ / แนวทางที่แก้ไข

กระบวนการรวบรวมและพิจารณาต้องใช้ความรอบคอบในการพิจารณาและยุติธรรมมากที่สุด

ลำดับที่	ประเด็นนโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน
๔	นโยบายด้านการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคลด้วยระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ	การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการจัดเก็บข้อมูลเกี่ยวกับบุคคลขององค์กร	มีการปรับปรุงฐานข้อมูลเกี่ยวกับบุคคลในระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ ระบบข้อมูลบุคลากร กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น (http://hr.dla.go.th/hr/) อย่างสม่ำเสมอ

ปัญหาและอุปสรรค / เปรียบเทียบกับที่ผ่านมา

๑. การไม่สอดคล้องกันในหัวข้อที่จะพัฒนา เช่น การส่งบุคลากรไปอบรมกับหน่วยงานภายนอกไม่ตรงกับตำแหน่ง ซึ่งทำให้ไม่สามารถนำความรู้มาใช้ได้เท่าที่ควร
๒. การดำเนินการตามแผนพัฒนาไม่เป็นไปตามแผนพัฒนาบุคลากร เนื่องจากในกาอบรมอาจจะมีกิจกรรมอื่น ๆ เข้ามาแทรกแซงทำให้การกระทบแผนทั้งระบบ
๓. บุคลากรขาดการใส่ใจในการพัฒนาตนเอง หลังกาอบรมแล้วไม่ได้รายงานผลสรุปความรู้ที่ได้อย่างเป็นรูปธรรม รวมทั้งไม่มีการติดตามประเมินผลไม่เป็นไปอย่างต่อเนื่อง
๔. ปัญหาระบบการพัฒนาบุคลากร เมื่อถึงกาอบรมแล้วไม่มีการส่งบุคลากรไปอบรมหรือมีการติดภารกิจจนไปอบรมไม่ได้
๕. ยังไม่มีการนำเทคโนโลยี หรือนวัตกรรมใหม่ ๆ เข้ามาใช้เท่าที่ควร ขาดการนำความรู้ใหม่ ๆ เข้ามาทำงานจนมีผลถึงการแก้ปัญหาเฉพาะหน้า

ข้อเสนอแนะ / แนวทางที่แก้ไข

๑. สำรวจความต้องการของบุคลากรในหน่วยงานที่แสดงความประสงค์จะจัดฝึกอบรม และกำหนดหลักสูตรการอบรมให้สอดคล้องกับหลักสูตรมากที่สุด
๒. ต้องประกาศแผนการพัฒนาบุคลากรในรอบปีงบประมาณให้ทุกส่วนราชการรับทราบและให้หัวหน้าส่วนราชการมาประชุมเพื่อกำหนดตารางจัดการอบรมหรือศึกษาดูงาน เพื่อไม่ให้เกิดกิจกรรมที่ซ้ำซ้อนกัน
๓. หน่วยงานจะต้องมีการส่งเสริมมีการปรับทัศนคติให้ตัวบุคลากรตระหนักถึงความสำคัญของการพัฒนาตนเอง

ลำดับที่	ประเด็นนโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน
๕	นโยบายด้านสวัสดิการและผลตอบแทน	<p>๕.๑ จัดให้มีบำเหน็จบำนาญ</p> <p>๕.๒ จัดให้มีสวัสดิการค่ารักษาพยาบาล</p> <p>๕.๓ จัดให้มีสวัสดิการเกี่ยวกับการศึกษาของบุตร</p>	<p>มีการจ่ายเงินบำเหน็จตกทอดให้แก่พนักงานเทศบาลกรณีเสียชีวิต ราย นายยุทธนา เทียนวรรณ ตำแหน่งนายช่างโยธาชำนาญงาน เมื่อวันที่ ๔ มกราคม ๒๕๖๔</p> <p>จัดให้มีสวัสดิการค่ารักษาพยาบาลให้กับพนักงานเทศบาลทุกราย จำนวน ๒๔ ราย</p> <p>จัดให้มีสวัสดิการเกี่ยวกับการศึกษาของบุตรให้แก่พนักงานเทศบาลที่มีสิทธิ จำนวน ๙ ราย ดังนี้</p> <ol style="list-style-type: none">๑. นายสุระปรีชา รัตนรุ่งโรจน์ ตำแหน่ง ปลัดเทศบาล๒. นางสาวรัตติกาล ทองเกลี้ยง ตำแหน่ง รองปลัดเทศบาล๓. นายสุวัฒน์ ประทุมเงิน ตำแหน่ง นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ๔. นายพีรวัฒน์ กล้ายวิเชียร ตำแหน่ง นิติกรชำนาญการ๕. นางสมหมาย พรหมเมล์ ตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ๖. นางสาวมลพิลา กันขุนทด ตำแหน่ง นักวิชาการตรวจสอบภายในชำนาญการ

ลำดับที่	ประเด็นนโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน
		๕.๔ จัดให้มีสวัสดิการค่าเช่าบ้าน	<p>๗. นายพีรยุทธ สำรวจวงศ์ ตำแหน่ง เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน</p> <p>๘. นายสุประพัฒน์ มีแย้มภักดิ์ ตำแหน่ง เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน</p> <p>๙. นายนิคม เสาวพันธ์ ตำแหน่ง นายช่างโยธาชำนาญงาน</p> <p>จัดให้มีสวัสดิการค่าเช่าบ้านให้แก่พนักงานเทศบาลที่มีสิทธิ จำนวน ๕ ราย ดังนี้</p> <p>๑. นายสุระปรีชา รัตนรุ่งโรจน์ ตำแหน่ง ปลัดเทศบาลตำบลหนองปล่อง (เดือน ตุลาคม ๒๕๖๓ - เดือน กันยายน ๒๕๖๔) รวม ๑๒ เดือน เดือนละ ๖,๐๐๐ บาท จำนวน ๗๒,๐๐๐ บาท</p> <p>๒. นางสาวรัตติกาล ทองเกลี้ยง ตำแหน่ง รองปลัดเทศบาล (เดือน ตุลาคม ๒๕๖๓ - เดือน กันยายน ๒๕๖๔) รวม ๑๒ เดือน เดือนละ ๖,๐๐๐ บาท จำนวน ๗๒,๐๐๐ บาท</p> <p>๓. นางสาวสายใจ ชำนิพันธ์ ตำแหน่ง หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล (เดือน ตุลาคม ๒๕๖๓ - เดือน กันยายน ๒๕๖๔) รวม ๑๒ เดือน เดือนละ ๕,๐๐๐ บาท จำนวน ๖๐,๐๐๐ บาท</p>

ลำดับที่	ประเด็นนโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน
			<p>๔. นายธนากร ชีรวีโรจน์ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองช่าง (เดือน ตุลาคม ๒๕๖๓ - เดือน กันยายน ๒๕๖๔) รวม ๑๒ เดือน เดือนละ ๖,๐๐๐ บาท จำนวน ๗๒,๐๐๐ บาท</p> <p>๕. นางสาวนัยนา เทพชาติ ตำแหน่ง นักวิชาการคลัง (เดือน ตุลาคม ๒๕๖๓ - เดือน กันยายน ๒๕๖๔) รวม ๑๒ เดือน เดือนละ ๔,๐๐๐ บาท จำนวน ๔๘,๐๐๐ บาท</p> <p><u>รวมสวัสดิการค่าเช่าบ้าน เป็นเงินจำนวน ๓๒๔,๐๐๐.- บาท</u></p>
		<p>๕.๕ จัดให้มีเงินประจำตำแหน่ง และค่าตอบแทนรายเดือน สำหรับพนักงานเทศบาล</p>	<p>จัดให้มีเงินประจำตำแหน่งให้แก่พนักงานเทศบาล จำนวน ๖ ราย ดังนี้</p> <p>๑. นายสุระปรีชา รัตนรุ่งโรจน์ ตำแหน่ง ปลัดเทศบาลตำบลหนองปล่อง (เดือน ตุลาคม ๒๕๖๓ - เดือน กันยายน ๒๕๖๔) รวม ๑๒ เดือน เดือนละ ๗,๐๐๐ บาท จำนวน ๘๔,๐๐๐ บาท</p>

ลำดับที่	ประเด็นนโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน
			<p>๒. นางสาววิไลวรรณ แพร่งสุวรรณ ตำแหน่ง รองปลัดเทศบาล (เดือน ตุลาคม ๒๕๖๓ - เดือน กันยายน ๒๕๖๔) รวม ๑๒ เดือน เดือนละ ๓,๕๐๐ บาท จำนวน ๔๒,๐๐๐ บาท</p> <p>๓. นางสาวรัตติกาล ทองเกลี้ยง ตำแหน่งรองปลัดเทศบาล (เดือน ตุลาคม ๒๕๖๓ - เดือน กันยายน ๒๕๖๔) รวม ๑๒ เดือน เดือนละ ๓,๕๐๐ บาท จำนวน ๔๒,๐๐๐ บาท</p> <p>๔. นางสาวสายใจ ชำนิพันธ์ ตำแหน่ง หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล รวม ๑๒ เดือน เดือนละ ๓,๕๐๐ บาท จำนวน ๔๒,๐๐๐ บาท</p> <p>๕. นางสาวสนทยา คงสีบชาติ ตำแหน่งผู้อำนวยการกองการศึกษา รวม ๑๒ เดือน เดือนละ ๓,๕๐๐ บาท จำนวน ๔๒,๐๐๐ บาท</p>

ลำดับที่	ประเด็นนโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน
			<p>๖. นางเบญจมาศ คงสีบชาติ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองคลัง (เดือน ตุลาคม ๒๕๖๓ - เดือน กันยายน ๒๕๖๔) รวม ๑๒ เดือน เดือนละ ๓,๕๐๐ บาท จำนวน ๔๒,๐๐๐ บาท</p> <p>๗. นายธนากร อีรวีโรจน์ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองช่าง รวม ๑๒ เดือน เดือนละ ๓,๕๐๐ บาท จำนวน ๔๒,๐๐๐ บาท</p> <p>จัดให้มีค่าตอบแทนรายเดือนให้แก่พนักงานเทศบาล จำนวน ๑ ราย ดังนี้</p> <p>๑. นายสุระปรีชา รัตนรุ่งโรจน์ ตำแหน่ง ปลัดเทศบาลตำบลหนองปล่อง (เดือน ตุลาคม ๒๕๖๓ - เดือน กันยายน ๒๕๖๔) รวม ๑๒ เดือน เดือนละ ๗,๐๐๐ บาท จำนวน ๘๔,๐๐๐ บาท</p> <p><u>รวมเงินประจำตำแหน่งและค่าตอบแทนรายเดือน</u> <u>เป็นเงินจำนวน ๔๒๐,๐๐๐ บาท</u></p>

ปัญหาและอุปสรรค / เปรียบเทียบกับที่ผ่านมา

-

ข้อเสนอแนะ / แนวทางที่แก้ไข

ควรจัดตั้งงบประมาณให้เพียงพอต่อการเบิกจ่าย

ลำดับ ที่	ประเด็นนโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน
๖	นโยบายด้านการสร้างความสัมพันธ์และความผูกพันภายในองค์กร	๖.๑ มีการจัดอุปกรณ์ในการทำงานและกระบวนการเจ้าหน้าที่สัมพันธ์ขั้นพื้นฐานเพื่ออำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานให้กับบุคลากร	มีการจัดหาวัสดุสำนักงาน และครุภัณฑ์ที่จำเป็น เช่น คอมพิวเตอร์ ตู้เก็บเอกสาร ฯลฯ เพื่อใช้ในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล
		๖.๒ จัดให้มีกิจกรรมการพัฒนาคุณภาพชีวิตของพนักงานเทศบาลที่สะท้อนภาพการทำงานขององค์กร	มีการจัดทำกิจกรรม ๕ ส. และ Big Cleaning Day ในสำนักงาน อยู่เป็นระยะ ๆ
		๖.๓ ผู้บริหารได้จัดประชุมพนักงานเทศบาลเป็นประจำทุกเดือน เพื่อให้บุคลากรในสังกัดได้ให้ข้อเสนอแนะและนำความคิดเห็น ตลอดจนปัญหาอุปสรรคในการปฏิบัติงาน เพื่อสร้างการยอมรับ ทบทวนและแก้ไขปัญหอันเป็นการสร้างความผูกพันที่ดีในองค์กร	มีการประชุมพนักงานเทศบาลเป็นประจำทุกเดือน
		๖.๔ พนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างถือปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมของข้าราชการ	พนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างทุกราย นำหลักธรรมต่าง ๆ มาใช้ ในการปฏิบัติราชการ เพื่อให้การปฏิบัติราชการมีประสิทธิภาพ โปร่งใส และตรวจสอบได้

ลำดับที่	ประเด็นนโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน
		๖.๕ ผู้บริหารทุกระดับ มีส่วนร่วมในกิจกรรมการแข่งขันกีฬาท้องถิ่นสัมพันธ์ และการแข่งขันกีฬาเพื่อเชื่อมความสัมพันธ์ระหว่างหน่วยงานราชการ หน่วยงานรัฐวิสาหกิจและองค์กรเอกชน	ไม่ได้ดำเนินการ เนื่องจากสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา (COVID-19)
		๖.๖ ผู้บริหารทุกระดับ มีส่วนร่วมในกิจกรรมการพัฒนาศักยภาพให้มีความผูกพันและอยู่กับองค์กร ตลอดจนเป็นต้นแบบและแสดงแบบอย่างที่ดีในด้านจริยธรรม คุณธรรม และความโปร่งใสในการดำเนินงานขององค์กร	นายกเทศมนตรีตำบลหนองปล่องได้ประกาศเจตจำนงสุจริตในการบริหารงาน และผู้บริหารทุกระดับเป็นต้นแบบและแสดงแบบอย่างที่ดีในด้านจริยธรรม คุณธรรม และความโปร่งใสในการดำเนินงาน

ปัญหาและอุปสรรค / เปรียบเทียบกับที่ผ่านมา

พนักงานยังมีการแตกแยก ขาดความสามัคคีในการทำงาน ขาดการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติราชการ

ข้อเสนอแนะ / แนวทางที่แก้ไข

ควรจัดให้มีการอบรมคุณธรรม จริยธรรม ในการปฏิบัติราชการ รวมทั้งปรับเปลี่ยน วัฒนธรรมค่านิยม ด้วยจิตสำนึกที่ดีในการปฏิบัติราชการ เพื่อปฏิบัติพฤติกรรมในการเป็นต้นแบบที่แก่พนักงานและประชาชน

จากการดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านต่าง ๆ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ (ระหว่างวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๔) ของเทศบาลตำบลหนองปล่อง จะเห็นได้ว่าการดำเนินการครบถ้วนทุกนโยบายที่ได้กำหนดไว้ ทำให้พนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างทุกคน มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ของตนเอง เพื่อให้งานออกมามีประสิทธิภาพ สามารถตอบสนองต่อความต้องการและแก้ไขปัญหาให้กับประชาชนในพื้นที่ตำบลสะเดา ตามอำนาจหน้าที่และภารกิจที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติม รวมทั้งกฎหมาย ระเบียบ และหนังสือสั่งการที่เกี่ยวข้อง



(นายถนอม แก้วแจ่มจันทร์)
นายกเทศบาลตำบลหนองปล่อง