

การดำเนินการตามนโยบาย
การบริหารทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

เทศบาลตำบลโนนศิลา
อำเภอสหัสขันธ์ จังหวัดกาฬสินธุ์

**การดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล
ของเทศบาลตำบลโนนศิลา อำเภอห้วยซันธุ์ จังหวัดกาฬสินธุ์**

เทศบาลตำบลโนนศิลา ได้ดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่งเป็นไปตามระเบียบ และ ข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ การวางแผนกำลังคน การสรรหาคณะบุคคลเพื่อปฏิบัติงานตามภารกิจของหน่วยงาน การพัฒนาบุคลากร การพัฒนาคุณภาพชีวิต การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร การประเมินการปฏิบัติงาน การส่งเสริม จริยธรรมและรักษาวินัยของบุคลากรในหน่วยงาน โดยมีรายละเอียด ดังนี้

๑. นโยบายด้านการวางแผนอัตรากำลัง

เป้าหมายวางแผน สนับสนุนและส่งเสริมให้มีโครงสร้าง ระบบงาน การจัดการกรอบอัตรากำลังและ การบริหารอัตรากำลังให้เหมาะสมกับภารกิจของเทศบาลและเพียงพอ มีความคล่องตัวต่อการ ขยับเคลื่อนการดำเนินงานทุกหน่วยงานในองค์กร รวมทั้งมีการประเมินผลที่มีประสิทธิภาพเชื่อมโยง กับผลตอบแทนและมีการกำหนดสมรรถนะและลักษณะที่พึงประสงค์ของพนักงานที่องค์กรคาดหวัง

กลยุทธ์

๑. ทบทวนและปรับปรุงโครงสร้างองค์กร ระบบงานและกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจและแผนการปรับบทบาทและภารกิจขององค์กร
๒. จัดทำสมรรถนะ และนำสมรรถนะมาใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารทรัพยากรบุคคล ทั้งด้านการ สรรหา การเลื่อนขั้นเงินเดือนและปรับตำแหน่ง การประเมินผลการปฏิบัติงาน การวางแผนการ พัฒนาบุคลากรและการบริหารผลตอบแทน
๓. มีเส้นทางความก้าวหน้าของสายอาชีพ
๔. จัดทำระบบประเมินผลการปฏิบัติงานตามผลสัมฤทธิ์ของงานและสมรรถนะหลัก
๕. จัดทำแผนการสืบทอดตำแหน่งงานและการบริหารจัดการคนดีและคนเก่งขององค์กร

การดำเนินการ

๑. จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) และได้ทบทวนและปรับปรุงโครงสร้างองค์กร ระบบงานและกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ และแผนการปรับบทบาทและ ภารกิจขององค์กร (รายละเอียดตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)
๒. จัดทำคู่มือการประเมินผลการปฏิบัติงาน (ระบบแห่ง) รายละเอียดตามคู่มือการประเมินผลการ ปฏิบัติการ)
๓. จัดทำคู่มือแผนเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพ ตามคู่มือแผนเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพ

๒. นโยบายด้านการสรรหา บรรจุและการแต่งตั้งบุคลากร

องค์การบริหารส่วนตำบลหลักเหล็ก ได้วางแผนอัตรากำลังให้เหมาะสมและเพียงพอกับภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลหลักเหล็ก และ สอดคล้องกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๔-๒๕๖๖) การพัฒนาองค์กรไปสู่สมรรถนะและสากล จะเน้นย้ำเรื่องการพัฒนาบุคลากร ซึ่งเป็นเรื่องสำคัญและถือเป็นหัวใจขององค์กร หากบุคลากรมีคุณภาพ ได้รับการพัฒนาเต็มขีดความสามารถ เพื่อให้การดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลหลักเหล็ก บรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้ ส่วนบริหารงานบุคคลได้วางแผน อัตรากำลังคนและงบประมาณให้เพียงพอต่อภารกิจ

การสรรหาบุคลากร ขององค์การบริหารส่วนตำบลหลักเหล็ก กำหนดแผนการสรรหาบุคลากรตามที่มีอัตราว่างอยู่ของพนักงานในแต่ละประเภท ได้แก่ พนักงานจ้างตามภารกิจ และพนักงานจ้างทั่วไป โดยดำเนินการตามแผนการสรรหา ดังนี้ ๑) ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ๒) ผู้ช่วยนายช่างสำรวจ วิธีการสรรหาบุคลากรเพื่อให้ได้บุคคลที่มีความรู้ความสามารถ ทักษะ และความเชี่ยวชาญ คุณสมบัติ เหมาะสมและตรงตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ ผ่านช่องทางต่าง ๆ ตามกลุ่มเป้าหมาย เช่น หน่วยงานในกลุ่ม อบต.ใกล้เคียง กลุ่มเป้าหมาย วิธีการคัดเลือกและบรรจุแต่งตั้ง จะพิจารณาคุณสมบัติเบื้องต้นในเรื่องความรู้ความสามารถที่ใช้เฉพาะ ตำแหน่ง โดยการสอบข้อเขียน ดังนี้ ความรู้ความสามารถทั่วไปและความรู้ความสามารถเฉพาะตำแหน่ง สัมภาษณ์และวิธีการอื่นที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน

๓. นโยบายด้านการพัฒนาบุคลากร

เป้าหมาย ส่งเสริมให้มีการพัฒนาอย่างเป็นระบบ ทั้งถึงและต่อเนื่อง โดยการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ศักยภาพ และทักษะการทำงานให้เหมาะสม สอดคล้องกับสถานการณ์ วิสัยทัศน์ และยุทธศาสตร์ขององค์กร เพื่อให้การขับเคลื่อนการดำเนินงานตามพันธกิจขององค์กรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย รวมทั้งส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมให้กับบุคลากรในองค์กร

กลยุทธ์

๑. จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับบทบาทและภารกิจของ อบต.หลักเหล็ก
๒. จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรตามตำแหน่งงานและอาชีพตามสมรรถนะแผนสืบทอดตำแหน่งและการบริหารจัดการคนดีและคนเก่งขององค์กร
๓. พัฒนาศักยภาพผู้บริหาร และเพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงานให้กับผู้ปฏิบัติงานทุกระดับตามสายอาชีพและตำแหน่งงานอย่างต่อเนื่อง
๔. ส่งเสริมให้บุคลากรยึดมั่นในวัฒนธรรมองค์กร ปฏิบัติตามจรรยาบรรณของ อบต.หลักเหล็ก
๕. พัฒนางานด้านการจัดการความรู้ องค์กรความรู้ เพื่อสร้างวัฒนธรรมเรียนรู้ การถ่ายทอดความรู้ การแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ในการทำงานอย่างต่อเนื่อง

การดำเนินการ

๑. การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕ (รายละเอียดตามแผนพัฒนาบุคลากร)
๒. จัดส่งบุคลากรตามสายงานไปฝึกอบรมฯ

๔. นโยบายด้านการพัฒนาคุณภาพ

เป้าประสงค์ เสริมสร้างความมั่นคง ชวัญกำลังใจ คุณภาพชีวิตที่ดี ความผาสุกและพึงพอใจให้ผู้ปฏิบัติงาน เพื่อรักษาคนดี คนเก่งไว้ในองค์กร โดยการส่งเสริมความก้าวหน้าของผู้ปฏิบัติงานที่มีผลงานและสมรรถนะในทุก โอกาส สร้างช่องทางการสื่อสาร ให้สิ่งจูงใจผลประโยชน์ตอบแทนพิเศษ จัดสวัสดิการความปลอดภัย อาชีวปลอดภัย และสิ่งแวดล้อมในการทำงาน ตามความจำเป็นและเหมาะสมเป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด และสนับสนุนกิจกรรม เพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดี ระหว่างผู้บริหารและพนักงานทุกระดับ

กลยุทธ์

1. ปรับปรุงระบบแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
2. ปรับปรุงสภาพแวดล้อม อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน
3. การคัดเลือกบุคลากรดีเด่นด้านการแต่งกาย
4. ยกย่องพนักงานที่เป็นคนเก่ง คนดีและคุณประโยชน์ให้องค์กร
5. ปรับปรุงระบบสวัสดิการผลตอบแทนพิเศษ
6. ปรับปรุงช่องทางการสื่อสารด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์

การดำเนินการ

1. จัดทำประกาศมาตรการให้รางวัลและลงโทษของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง
2. ปรับปรุงสภาพความปลอดภัย และสภาพแวดล้อมการทำงานให้ดียิ่งขึ้น (จัดทำโครงการที่ทำงานนำอยู่นำทำงาน ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕) รายละเอียดตามโครงการฯ
3. ปรับปรุงช่องทางการสื่อสารด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ทางเว็บไซต์ของ อบต.หลักเหล็ก

๕. นโยบายด้านส่งเสริมจริยธรรมและคุณธรรมในองค์กร

อนุสนธิจากคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (ก.ถ.) ได้กำหนดมาตรฐานทางคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการ พนักงาน และลูกจ้างประจำขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งได้ประมวลขึ้นจากข้อเสนอแนะของผู้บริหารท้องถิ่นและประชาชนผู้รับบริการ จากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อใช้เป็นหลักการและแนวทางปฏิบัติให้ข้าราชการหรือ พนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นโดยทั่วไปโดยทั่วไปใช้ยึดถือปฏิบัติเป็นเครื่องกำกับความประพฤติ ได้แก่

1. พึงดำรงให้ตั้งมั่นอยู่ในศีลธรรม ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต เสียสละ และมีความรับผิดชอบ
2. พึงปฏิบัติหน้าที่อย่างเปิดเผย โปร่งใส พร้อมให้ตรวจสอบ
3. พึงให้บริการด้วยความเสมอภาค รวดเร็ว มีอัธยาศัยไมตรีโดยยึดประโยชน์ของประชาชนเป็นหลัก
4. พึงปฏิบัติหน้าที่โดยยึดผลสัมฤทธิ์ของงานอย่างคุ้มค่า
5. พึงพัฒนาทักษะ ความรู้ ความสามารถและตนเองให้ทันสมัยเสมอ

ผลการดำเนินงานตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

(ตุลาคม ๒๕๖๕ - ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๖)

เทศบาลตำบลโนนศิลา อำเภอสหัสขันธ์ จังหวัดกาฬสินธุ์

ประเด็นนโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖	งบประมาณที่ใช้ในการดำเนินการ (บาท)
๑.ด้านการสรรหา	๑.๑ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อใช้ในการกำหนดโครงสร้างและกรอบอัตรากำลังที่รองรับภารกิจของเทศบาล	- ดำเนินการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง เพื่อกำหนดปรับปรุงตำแหน่งใหม่ จำนวน ๑ ตำแหน่ง ยุบเลิกจำนวน ๑ ตำแหน่ง ตามประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๑ พ.ศ. ๒๕๖๔ เพื่อรองรับภารกิจของหน่วยงานและการพิจารณาปรับปรุงภาระงานให้สอดคล้องกับส่วนราชการในปัจจุบัน	ไม่ใช้งบประมาณ
	๑.๒ จัดทำและดำเนินการตามแผนสรรหาข้าราชการและพนักงานจ้างให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง หรือทดแทนอัตรากำลังที่ลาออกหรือโอนย้าย	๑. ดำเนินการสรรหาพนักงานจ้างตามภารกิจที่ว่างในแผนอัตรากำลัง ในตำแหน่ง ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ สังกัดกองสาธารณสุข ๒. ดำเนินการสรรหาพนักงานจ้างตามภารกิจที่ว่างในแผนอัตรากำลัง ในตำแหน่ง ผู้ดูแลเด็ก สังกัดกองการศึกษา ๓. ดำเนินการร้องขอให้ สก.ดำเนินการสอบแข่งขันแทนในตำแหน่งที่ว่าง	ไม่ใช้งบประมาณ
	๑.๓ การรับสมัครบุคคลเพื่อการสรรหาและเลือกสรรเป็นพนักงานจ้างและรับโอนย้ายพนักงานท้องถิ่น มาดำรงตำแหน่งที่ว่าง	๑. ประกาศรับสมัครบุคคลเพื่อการสรรหาและเลือกสรรเป็นพนักงานจ้าง ตำแหน่งพนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา ดำเนินการเสร็จสิ้น ขบวนการ และออกคำสั่งแต่งตั้งบุคคลเป็นพนักงานจ้าง ตั้งแต่วันที่ ๑๕ พฤศจิกายน ๒๕๖๕ เป็นต้น	ไม่ใช้งบประมาณ

		ไป ๒. รับโอนพนักงานเทศบาลที่ว่าง ในตำแหน่ง เจ้าพนักงานธุรการ เมื่อ ๑ มีนาคม ๒๕๖๖ ๓. บรรจุแต่งตั้งพนักงานเทศบาลในการสรรหาในตำแหน่งที่ร้องขอให้ สด.ดำเนินการสอบแข่งขัน ตำแหน่ง เจ้าพนักงานพัสดุ ปฏิบัติงาน ๒ ธันวาคม ๒๕๖๒	
ประเด็นนโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖	
	๑.๔ แต่งตั้งคณะกรรมการในการสรรหาและเลือกสรร	- ดำเนินการแต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินการสรรหาเลือกสรรบุคคลเป็นพนักงานจ้างตามภารกิจและพนักงานจ้างทั่วไป ประจำปี ๒๕๖๔ ตามคำสั่งเทศบาลตำบลโนนศิลา ที่ ๔๒๖/๒๕๖๔ ลงวันที่ ๑๕ พฤศจิกายน ๒๕๖๔	ไม่ใช้งบประมาณ
	๑.๕ การคัดเลือกบุคคลเพื่อเลื่อนระดับตำแหน่งที่สูงขึ้น	- ดำเนินการแต่งตั้งผู้ที่สอบแข่งขันได้สายบริหาร ๓ ตำแหน่ง ๑. ปลัดเทศบาล ระดับ บริหารท้องถิ่นกลาง ๒. หัวหน้าสำนักปลัด ระดับ อำนวยการต้น ๓. ผู้อำนวยการกองการศึกษา ระดับ อำนวยการต้น	ไม่ใช้งบประมาณ
๒. ด้านการพัฒนา	๒.๑ จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี และดำเนินการตามแผนฯให้สอดคล้องตามความจำเป็น	- มีการดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ โดยพิจารณาบุคลากร เข้ารับการอบรม เพื่อพัฒนาความรู้ตามสายงานตำแหน่ง ให้เป็นไปตามแผนพัฒนาบุคลากร	ไม่ใช้งบประมาณ
	๒.๒ กำหนดเส้นทางการพัฒนาบุคลากร เพื่อเป็นกรอบในการพัฒนาบุคลากรแต่ลำตำแหน่ง	- มีการวางแผนการพิจารณาส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมตามสายงานความก้าวหน้าในแผนพัฒนา	ไม่ใช้งบประมาณ

		บุคลากรฯ	
	๒.๓ การสร้างบทเรียนความรู้เฉพาะด้านตามสายงานให้อยู่ในระบบงาน E-Learning	- ประชาสัมพันธ์ให้เจ้าหน้าที่ได้เรียนรู้ด้วยตนเองในระบบ E-Learning ในวิชาความรู้ทั่วไปและเฉพาะตำแหน่ง	ไม่ใช้งบประมาณ
	๒.๔ ดำเนินการประเมินข้าราชการส่วนท้องถิ่นตามเกณฑ์มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ในความรู้ ทักษะ และสมรรถนะ	- หน่วยงานมีการประเมินบุคลากรตามเกณฑ์มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง เพื่อพิจารณาจัดส่งบุคลากร เข้ารับการอบรม เพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถในตำแหน่งตามสายงาน	ไม่ใช้งบประมาณ
	๒.๕ ดำเนินการประเมินความพึงพอใจของบุคลากร	- หน่วยงาน มีการประเมินความพึงพอใจของบุคลากรในการบริหารทรัพยากรบุคคล ทั้งด้านการพัฒนาบุคลากรสวัสดิการ สภาพแวดล้อมการทำงาน บำเหน็จความชอบพร้อมทั้ง ติดตาม และนำผลความพึงพอใจของพนักงานมาพัฒนา และจัดให้มีขั้นพื้นฐานของพนักงาน	ไม่ใช้งบประมาณ

ประเด็นนโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖	งบประมาณที่ใช้ในการดำเนินการ (บาท)
๓. ด้านการอ้าง รักษาไว้ และ แรงจูงใจ	๓.๑ ประชาสัมพันธ์และเผยแพร่แนวทางเส้นทางความก้าวหน้าในสายงานตำแหน่ง ให้บุคลากรทราบ	- หน่วยงานมีการประชาสัมพันธ์เส้นทางความก้าวหน้าในสายงานตำแหน่ง ให้บุคลากรทราบ พร้อมทั้งให้คำปรึกษาดังกล่าว	ไม่ใช้งบประมาณ
	๓.๒ ดำเนินการบันทึก แก้ไข ปรับปรุง ข้อมูลบุคลากรในระบบศูนย์ข้อมูลบุคลากรท้องถิ่น แห่งชาติ ให้ถูกต้องครบถ้วน และเป็นปัจจุบัน	- หน่วยงาน ดำเนินการปรับปรุงระบบดังกล่าว ตามระยะที่กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น กำหนดทุกระยะ แล้วเสร็จตามที่กำหนดไว้	ไม่ใช้งบประมาณ
	๓.๓ จัดให้กระบวนกรประเมินผลการปฏิบัติงานราชการ ที่เป็นธรรมเสมอภาคและสามารถตรวจสอบได้	- หน่วยงานมีการถ่ายทอดตัวชี้วัด โดยผู้บังคับบัญชา ตามลำดับ ดูแล กำกับ ติดตาม และประเมินผลการปฏิบัติงาน จนถึงคณะกรรมการ	ไม่ใช้งบประมาณ

		กลั่นกรองผลการพิจารณาผลการปฏิบัติราชการ ใน ความรู้ ทักษะ และสมรรถนะทุกคน อย่างเป็น ธรรม เสมอภาค และเป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐาน กำหนดตำแหน่ง	
	๓.๔ จัดให้มีการพิจารณาความดีความชอบ ตาม ผลการปฏิบัติหน้าที่ราชการอย่างเป็นธรรม เสมอ ภาค	- พิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานเทศบาล ครั้งที่ ๑-๒/๒๕๖๔ ให้เป็นไปตามผลการประเมินผลการ ปฏิบัติหน้าที่ราชการ ผ่านกระบวนการ คณะกรรมการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงาน เทศบาล ครั้งที่ ๑-๒/๒๕๖๕ ตามคำสั่งเลื่อนขั้น เงินเดือน และรายงานการประชุมดังกล่าว	ไม่ใช้งบประมาณ
	๓.๕ ดำเนินการพิจารณาความดีความชอบการ ปฏิบัติหน้าที่ราชการประจำปี เพื่อยกย่องชมเชย แก่บุคลากรดีเด่น ด้านการปฏิบัติงานและ คุณประโยชน์ต่อสาธารณชน	- ไม่ได้ดำเนินการ	ไม่ใช้งบประมาณ
	๓.๖ จัดให้มีการพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดี แก่ บุคลากร ในด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ด้าน ความปลอดภัยในการทำงาน ด้านการมีส่วนร่วม	- ดำเนินการประสานงานกับโรงพยาบาล เพื่อให้ เจ้าหน้าที่เข้ารับการตรวจสุขภาพประจำปี - มีการจัดอุปกรณ์ขั้นพื้นฐานในการปฏิบัติงานอย่าง ครบถ้วน - จัดให้มีเครื่องปฐมพยาบาล - จัดกิจกรรมบำเพ็ญประโยชน์สาธารณะ	ไม่ใช้งบประมาณ

ประเด็นนโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖	
๔. ด้านคุณธรรม จริยธรรม และวินัยข้าราชการ	๔.๑ แจ้งให้บุคลากรในสังกัด รับทราบถึง ประมวลจริยธรรมข้าราชการส่วนท้องถิ่น และ ข้อบังคับของเทศบาลตำบลโนนศิลา ว่าด้วย จรรยาบรรณข้าราชการส่วนท้องถิ่น	- ประชาสัมพันธ์ให้เจ้าหน้าที่รับทราบประมวล จริยธรรมข้าราชการส่วนท้องถิ่น และข้อบังคับ เทศบาลตำบลโนนศิลา ว่าด้วยจรรยาบรรณ ข้าราชการส่วนท้องถิ่น	ไม่ใช้งบประมาณ
	๔.๒ ให้ผู้บังคับบัญชา มอบหมายงานแก่ ผู้ใต้บังคับบัญชา อย่างเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ รวมถึงการควบคุม กำกับ ติดตาม และดูแล ผู้ใต้บังคับบัญชา ให้ปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์ แนวทาง ระเบียบ และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง	- ดำเนินการแบ่งงานและมอบหมายหน้าที่ความ รับผิดชอบให้พนักงานเทศบาลตามคำสั่ง ๔๕๔/ ๒๕๖๕ ลงวันที่ ๑ มีนาคม ๒๕๖๖	ไม่ใช้งบประมาณ
	๔.๓ ส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติงานตามแผนการ เสริมสร้างมาตรฐานวินัยคุณธรรม จริยธรรมและ ป้องกันการทุจริตประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖	- มีการดำเนินการตามแผน โดยสรุปรายงานผลการ ดำเนินการแผนการส่งเสริมวินัย คุณธรรม จริยธรรม และการป้องกันการทุจริต คอร์รัปชั่น	ไม่ใช้งบประมาณ