



## บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ... สำนักปลัดเทศบาล เทศบาลตำบลหนองหัวแรต โทร. ๐-๕๕๓๐-๐๗๓๘-๙  
ที่ นม ๕๘๓๐๑/- วันที่ ๕๑ ธันวาคม ๒๕๖๓  
เรื่อง รายงานการดำเนินการตามนโยบายและกลยุทธ์การบริหารงานทรัพยากรบุคคลฯ ประจำปีงบประมาณ  
พ.ศ.๒๕๖๓

เรียน นายกเทศมนตรีตำบลหนองหัวแรต

ตามที่เทศบาลตำบลหนองหัวแรต ได้ดำเนินการจัดทำนโยบายและกลยุทธ์ด้านโครงสร้างการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ด้านการสร้างและพัฒนาระบบการบริหารจัดการองค์ความรู้ ด้านอัตรากำลังและการบริหารอัตรากำลัง ระยะเวลา ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๓) เพื่อเป็นการพัฒนาบุคลากร และเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทศนคติที่ดี มีวิธีการปฏิบัติงานตามลักษณะงานที่รับผิดชอบ สามารถปฏิบัติราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในสถานการณ์ความเปลี่ยนแปลง เพื่อให้บุคลากรทุกคนได้รับการพัฒนาต้นคุณธรรมจริยธรรม เป็นแนวทางในการดำเนินการจัดการพัฒนาฝึกอบรมบุคลากร และเพื่อดำรงรักษาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพให้อยู่คู่องค์กรต่อไป นั้น

บัดนี้ การดำเนินการตามนโยบายและกลยุทธ์การบริหารงานทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๓ ได้เสร็จสิ้นแล้ว ดังนั้น งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดเทศบาล จึงขอรายงานฯ ให้นายกเทศมนตรีตำบลหนองหัวแรตทราบ รายละเอียดตามเอกสารแนบมาพร้อมบันทึกข้อความนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

(นางปานีสรา โพธิ์เงิน)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

ความเห็นของหัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล

(นางสาวอรุณานิ ฤทธิจันทร์)

หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ รักษาราชการแทน

หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล

ความเห็นของปลัดเทศบาล

(นายราเชนทร์ เพียรดี)

ปลัดเทศบาลตำบลหนองหัวแรต

ความเห็นของนายกเทศมนตรี

(นายพสุธร รัชตพงษ์)

นายกเทศมนตรีตำบลหนองหัวแรต



## รายงานผลการดำเนินงาน

ตามนโยบายและกลยุทธ์ด้านโครงสร้างการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ด้านการสร้างและพัฒนาระบบการบริหารจัดการองค์ความรู้

ด้านอัตราการจ้างและการบริหารอัตราจ้าง ระยะ ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๓)

เทศบาลตำบลหนองหัวแรต

อำเภอหนองบุญมาก จังหวัดนครราชสีมา

รายงานผลการดำเนินงาน

ตามนโยบายและกลยุทธ์ด้านโครงสร้างการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ด้านการสร้างและพัฒนากระบวนการบริหารจัดการองค์ความรู้  
 ด้านอัตรากำลังและการบริหารอัตรากำลัง ระยะ ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๓)  
 เทศบาลตำบลหนองหัวแรต อำเภอหนองบุญมาก จังหวัดนครราชสีมา

๑. นโยบายด้านการปรับปรุงโครงสร้างระบบงานและการบริหารอัตรากำลัง

เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงาน	ผลการดำเนินงาน	หน่วยงาน
วางแผน สนับสนุนและส่งเสริมให้มีโครงสร้าง ระบบงาน การจัดการอัตรากำลังและการบริหารอัตรากำลังให้เหมาะสมกับภารกิจขององค์กรและเพียงพอ มีความคล่องตัวต่อการขับเคลื่อนการดำเนินงานของทุกหน่วยงานในองค์กร รวมทั้งหมดมีระบบการประเมินผลที่มีประสิทธิภาพเชื่อมโยงกับผลตอบแทน และมีภารกิจของสมรรถนะที่พึงประสงค์ของพนักงานที่องค์กรคาดหวัง	๑) ระดับความสำเร็จในการทบทวนและปรับปรุงโครงสร้างองค์กร ระบบงานและการอัตรากำลัง ให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ และแผนการปรับปรุงบทบาทและภารกิจของเทศบาลตำบลหนองหัวแรต ๒) ระดับความสำเร็จในการจัดทำสมรรถนะและนำสมรรถนะมาใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ทั้งด้านการสรรหา การเลื่อนขั้นและปรับตำแหน่ง การประเมินผลการปฏิบัติงาน การวางแผนการพัฒนาบุคลากรและการบริหารผลตอบแทน ๓) ระดับความสำเร็จในการจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าของสายอาชีพ	มีการทบทวนและปรับปรุงโครงสร้างองค์กร โดยจัดทำการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๓) เพื่อปรับบทบาทและภารกิจของเทศบาลตำบลหนองหัวแรต ได้จัดทำสมรรถนะและนำสมรรถนะมาใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เช่น นำมาใช้ในการสรรหา การเลื่อนขั้นเงินเดือน และปรับตำแหน่ง จัดทำคู่มือเส้นทางความก้าวหน้าของสายอาชีพ เผยแพร่ให้บุคลากรทราบผ่านช่องทางต่างๆ เช่น แจกจ่ายบังคับบัญชาเพื่อประชาสัมพันธ์ให้ผู้บังคับบัญชาแต่ละสำนัก/กองทราบ, แจ้งผ่านเว็บไซต์เทศบาล, แผ่นพับ และแจ้งผ่านระบบแอปพลิเคชันไลน์ ฯลฯ	สำนักปลัดเทศบาล
ผลสัมฤทธิ์ของงานและสมรรถนะหลัก	ระดับความสำเร็จการดำเนินงานตามผลสัมฤทธิ์ของงานและสมรรถนะหลัก	มีการจัดทำระบบประเมินผลการปฏิบัติงานตามผลสัมฤทธิ์ของงานและสมรรถนะหลัก ตามแบบประเมินฯ ที่กำหนดปีละ ๒ ครั้ง ครั้งที่ ๑ (๑ ต.ค.-๓๑ มี.ค.ของปีถัดไป) ครั้งที่ ๒ (๑ เม.ย.-๓๐ ก.ย.ปีเดียวกัน)	
การบริหารจัดการคนดี และคนเก่งขององค์กร	ระดับความสำเร็จในการจัดทำแผนการสืบทอดตำแหน่งงานและการบริหารจัดการคนดี และคนเก่งขององค์กร	- จัดทำคำสั่งกำหนดงานและมอบหมายงานให้สืบทอดตำแหน่งหรือกรณีรักษาตำแหน่ง - การบริหารจัดการคนดีและคนเก่งขององค์กร โดยสร้างขวัญกำลังใจ การดูแลให้รางวัล เช่น การพิจารณาเลื่อนขั้น โบนัส การต่อสัญญา สวัสดิการที่นอกเหนือจากรัฐจัดให้ เช่น ของขวัญ ฯลฯ	

๒. นโยบายด้านการพัฒนาบุคลากร

เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงาน	ผลการดำเนินงาน	หน่วยงาน
ส่งเสริมให้มีการพัฒนาอย่างเป็นระบบ ทั้งถึง และต่อเนื่อง โดยการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ศักยภาพ และทักษะการทำงานที่เหมาะสมสอดคล้องกับสถานการณ์ วิสัยทัศน์ และยุทธศาสตร์ขององค์กร เพื่อให้การขับเคลื่อนการดำเนินงานตามพันธกิจขององค์กรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสพผลสำเร็จตามเป้าหมาย รวมทั้งส่งเสริมคุณธรรมและจรรยาบรรณให้กับบุคลากรในองค์กร	<p>๑) ระดับความสำเร็จของการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับบทบาทและภารกิจของเทศบาล</p> <p>๒) ระดับความสำเร็จการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรตามตำแหน่งงานและสายอาชีพตามสมรรถนะ</p> <p>แผนการฝึกอบรมและจัดการบริหารจัดการคนดี และคนเก่งขององค์กร</p> <p>๓) ระดับความสำเร็จพัฒนาศักยภาพผู้บริหาร และเพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงานให้กับผู้ปฏิบัติงานทุกระดับตามสายอาชีพและตำแหน่งงานอย่างต่อเนื่อง</p> <p>๔) ระดับความสำเร็จการส่งเสริมให้บุคลากรยึดมั่นในวัฒนธรรมองค์กร ปฏิบัติตามจรรยาบรรณของเทศบาลตำบลหนองหัวแรด</p> <p>๕) ระดับความสำเร็จพัฒนางานด้านการจัดการความรู้ องค์ความรู้ เพื่อสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ การถ่ายทอดความรู้ การแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ในการทำงานอย่างต่อเนื่อง</p>	<p>มีการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร (พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๓) ที่สอดคล้องกับบทบาทและภารกิจของเทศบาลตำบลหนองหัวแรด</p> <p>มีการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร (พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๓) ตามตำแหน่งงานและสายอาชีพตามสมรรถนะ</p> <p>จัดส่งบุคลากรเข้ารับการอบรม เพื่อให้มีการพัฒนาศักยภาพผู้บริหารและเพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงานให้กับผู้ปฏิบัติงานตามสายอาชีพและตำแหน่งงานอย่างต่อเนื่อง</p> <p>มีการส่งเสริมให้บุคลากรยึดมั่นในวัฒนธรรมองค์กรปฏิบัติตามจรรยาบรรณของเทศบาลตำบลหนองหัวแรด โดยจัดทำแผนการเสริมสร้างมาตฐาน วินัยคุณธรรม จริยธรรมและป้องกันพฤติกรรมทุจริต ช้องบังคับเทศบาลตำบลหนองหัวแรด ว่าด้วยจรรยาบรรณของพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างเทศบาลตำบลหนองหัวแรด นโยบาย ๕ ส. มาตรฐานการจัดทำกิจกรรม ๕ส. ประกาศกำหนดนโยบายความโปร่งใสและตรวจสอบได้ มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับจริยธรรมฯ และประกาศการปฏิบัติหน้าที่ราชการฯ ฯลฯ</p> <p>จัดประชุมประจำเดือน เพื่อติดตามผลการปฏิบัติงาน การถ่ายทอดความรู้ การแลกเปลี่ยนความรู้ การเผยแพร่การจัดทำคู่มือ แผนฯ ฯลฯ เพื่อพัฒนาความรู้ การเรียนรู้ สร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ การถ่ายทอดความรู้ การแลกเปลี่ยนความรู้ และประสบการณ์ในการทำงานอย่างต่อเนื่อง</p>	สำนักปลัดเทศบาล

๓. นโยบายด้านการพัฒนาระบบสารสนเทศ

เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงาน	ผลการดำเนินงาน	หน่วยงาน
<p>เสริมสร้างและสนับสนุนให้มีการนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ต้องการ ครบถ้วน รวดเร็ว ทันสมัยและเป็นปัจจุบัน ช่วยลดขั้นตอนของงาน ปริมาณเอกสาร สามารถนำไปวิเคราะห์เพื่อการวางแผนตัดสินใจในการปฏิบัติงานและใช้บริหารงานด้วยบุคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ</p>	<p>ตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงาน</p> <p>๑) ร้อยละความสำเร็จของการพัฒนาระบบฐานข้อมูลบุคลากร</p> <p>๒) ร้อยละความสำเร็จของการปรับปรุงและพัฒนาาระบบสารสนเทศด้านการจัดการบุคลากร</p> <p>๓) ร้อยละความสำเร็จของการเสริมสร้างความรู้เกี่ยวกับระบบสารสนเทศด้านการบริหารจัดการบุคลากรให้ปฏิบัติงาน เพื่อรองรับการใช้งานระบบ และเพิ่มขีดความสามารถของบุคลากร เพื่อรองรับการพัฒนาาระบบในอนาคต</p>	<p>ผลการดำเนินงาน</p> <p>- ดำเนินการبنที่กระระบบฐานข้อมูลการลงระบบข้อมูลบุคลากร ท้องถิ่นแห่งชาติให้ถูกต้องและเป็นปัจจุบัน</p> <p>- จัดส่งผู้รับผิดชอบงานเข้ารับการฝึกอบรมเพื่อปรับปรุงและพัฒนาาระบบสารสนเทศด้านการจัดการบุคลากร</p>	<p>หน่วยงาน</p> <p>สำนักปลัดเทศบาล</p>

๔. นโยบายด้านสวัสดิการ	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงาน	ผลการดำเนินงาน	หน่วยงาน
เสริมสร้างความมั่นคงขวัญกำลังใจ คุณภาพชีวิตที่ดี ความผูกพันและพึงพอใจให้ผู้ปฏิบัติงาน เพื่อรักษาคนดี คนเก่งไว้กับองค์กร โดยการส่งเสริมความก้าวหน้าของ ผู้ปฏิบัติงานที่มีผลงานและสมรรถนะในทุกโอกาส สร้างช่องทางสื่อสารให้สิ่งจูงใจ ผลประโยชน์ตอบแทนพิเศษ จัดสวัสดิการ	<p>๑) ปรับปรุงระบบแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน</p> <p>๒) ปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงาน</p>	<p>มีการปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงาน ดังนี้</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- มีการจัดพื้นที่ใช้งานอย่างชัดเจน โดยแบ่งเป็นพื้นที่เพื่อการทำงาน การจัดเก็บวัสดุเหลือใช้ พื้นที่สำหรับรับประทานอาหาร/ดื่ม น้ำ</li> <li>- สภาพของหน้าต่าง ประตู ชั้นบันได ราวบันไดอยู่ในสภาพดีและสะอาด</li> <li>- อุปกรณ์และหลอดไฟต่างๆ อยู่ในสภาพดีและสะอาด</li> <li>- ตู้เก็บหรือชั้นวางอยู่ในสภาพดีและสะอาด ติดป้ายแสดงประเภทเอกสารหรือสิ่งจัดเก็บ</li> <li>- หองน้ำได้มาตรฐานสาธารณะ เช่น มีการระบายอากาศ แสงสว่างเพียงพอ ไม่มีกลิ่น ไม่สกปรก</li> <li>- การเดินสายไฟเป็นระเบียบ สภาพไฟอยู่ในสภาพดีและปลอดภัย</li> <li>- วัสดุอุปกรณ์ รถยนต์ อยู่ในสภาพดี</li> <li>- มีถัง/อุปกรณ์ดับเพลิงที่หมั่นคอยพร้อมใช้งานและติดตั้งอยู่ในตำแหน่งที่สามารถนำมาใช้ได้ทันที</li> <li>- มีที่รองรับมูลฝอยเพียงพอ มีฝาปิดมิดชิด</li> <li>- มีตู้ยาชุดปฐมพยาบาล</li> </ul>	<p>มีการจ้างและมีการสำรวจความผูกพันในการปฏิบัติงาน มีการสำรวจความพึงพอใจ</p>	สำนักงานปลัดเทศบาล
ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน	<p>๓) ยกย่องพนักงานที่เป็นคนเก่ง คนดี และคุณประโยชน์ต่อองค์กร</p>	<p>มีการประกาศและประกาศเกียรติคุณพนักงานที่เป็นคนเก่ง คนดีและคุณประโยชน์ต่อองค์กร โดยพิจารณาจากผู้ที่ได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือน ๑ ชั้น</p>	<p>มีการปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัย</p>	
สิ่งแวดล้อมในการทำงาน	<p>ตามความจำเป็นและเหมาะสมเป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด และสนับสนุนการค้าเป็นกิจกรรมเพื่อสร้าง</p>	<p>มีการจัดตั้งกลุ่มฌาปนกิจศพสงเคราะห์กรณีเสียชีวิต เป็นสวัสดิการนอกเหนือจากรัฐจัดสรรให้</p>	<p>มีการปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัย</p>	
ความพึงพอใจ	<p>การปรับปรุงช่องทางสื่อสารด้าน การบริหารทรัพยากรมนุษย์</p>	<p>มีการปรับปรุงช่องทางสื่อสารด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ผ่านช่องทางต่างๆ เช่น</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>๑) จัดให้ผู้รับเรื่องเรียน ร้องทุกข์</li> <li>๒) ช่องทางกระดานเสวนา ช่องทางเว็บไซต์ขององค์กร</li> <li>๓) ทางโทรศัพท์ หมายเลข ๐-๕๔๓๐-๐๗๓๘๘-๙</li> <li>๔) ทางไปรษณีย์ สำนักงานเทศบาลตำบลหนองหัวแรด ๑๐ หมู่ที่ ๑๓ ต.หนองหัวแรด อ.หนองบุญมาก จ.นครราชสีมา</li> <li>๕. ทางเว็บไซต์เทศบาลตำบลหนองหัวแรด <a href="http://www.nonghuaratcity.go.th">www.nonghuaratcity.go.th</a></li> <li>๖. ทางไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ e-mail : <a href="mailto:nonghuaratcity@gmail.com">nonghuaratcity@gmail.com</a></li> <li>๗. ทางสังคมออนไลน์ (Social Network) ผ่านระบบแอปพลิเคชันไลน์กลุ่ม “สายตรง ทต.หนองหัวแรด” /Facebook “ทต.หนองหัวแรด”</li> <li>๘. จัดกิจกรรมสัมพันธ์ต่างๆ เช่น จัดให้มีการแข่งขันกีฬา กิจกรรมวันสงกรานต์ กิจกรรมวันปีใหม่ กิจกรรมหล่อเทียนและถวายเทียน กิจกรรมเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรม กิจกรรมเพิ่มศักยภาพการปฏิบัติงาน ฯลฯ</li> </ol>	<p>มีการจ้างและมีการสำรวจความผูกพันในการปฏิบัติงาน มีการสำรวจความพึงพอใจ</p>	

๕. นโยบายด้านการบริหาร

เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงาน	ผลการดำเนินงาน	หน่วยงาน
<p>มีการกระจายอำนาจไปสู่ผู้บริหารระดับหัวหน้างาน ซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชาในระดับต้น</p> <p>มีการกำหนดแผนกลยุทธ์เพื่อเป็นแนวทางในการบริหารงานให้ไปในตามแผนงานและทิศทางที่วางไว้</p> <p>มีการปฏิบัติงานประจำปีตามแผนปฏิบัติงานประจำปีตามภาวะหน้าที่ความรับผิดชอบที่กำหนดไว้</p> <p>มีการบริหารจัดการมุ่งสู่คุณภาพด้วยความมุ่งมั่นรวดเร็ว ถูกต้องและมีประสิทธิภาพให้มีความคุ้มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุด มีการประเมินผลด้วยการประชุมประจำเดือนและคณะกรรมการประเมินผล</p> <p>มีการกระจายอำนาจสู่ผู้บริหารระดับต้น</p> <p>มีการกำหนดแผนกลยุทธ์เพื่อเป็นแนวทางในการบริหารงานให้ไปในตามแผนงานและทิศทางที่วางไว้</p>	<p>๑) ร้อยละความสำเร็จของการกระจายอำนาจไปสู่ผู้บริหารระดับหัวหน้างาน ซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชาในระดับต้น</p> <p>๒) ร้อยละความสำเร็จของการกำหนดแผนกลยุทธ์เพื่อเป็นแนวทางในการบริหารงานให้ไปในตามแผนงาน และทิศทางที่วางไว้</p> <p>๓) ร้อยละความสำเร็จของการจัดทำแผนปฏิบัติงานประจำปีตามภาวะหน้าที่ความรับผิดชอบที่กำหนดไว้</p> <p>๔) ร้อยละความสำเร็จในการบริหารจัดการมุ่งสู่คุณภาพด้วยความมุ่งมั่นรวดเร็ว ถูกต้องและมีประสิทธิภาพให้มีความคุ้มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุด</p> <p>๕) ร้อยละความสำเร็จในการติดตามและประเมินผลด้วยการประชุมประจำเดือนและคณะกรรมการประเมินผล</p> <p>๖) ร้อยละความสำเร็จในการกระจายอำนาจสู่ผู้บริหารระดับต้น</p>	<p>มีการกระจายอำนาจไปสู่ผู้บริหารระดับหัวหน้างาน ซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชาในระดับต้นตามคำสั่งกำหนดงานและมอบหมายงาน</p> <p>มีการกำหนดแผนกลยุทธ์เพื่อเป็นแนวทางในการบริหารงานให้ไปในตามแผนงานและทิศทางที่วางไว้</p> <p>- จัดทำใบกำหนดหน้าที่งาน Job description</p> <p>- มีมาตรฐานกำหนดตำแหน่งแต่ละตำแหน่งในเว็บไซต์หน่วยงาน</p> <p>- คู่มือการปฏิบัติงานต่างๆ</p> <p>มีการบริหารจัดการมุ่งสู่คุณภาพด้วยความมุ่งมั่นรวดเร็ว ถูกต้องและมีประสิทธิภาพให้มีความคุ้มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุด</p> <p>มีการติดตามและประเมินผลด้วยการประชุมประจำเดือนและคณะกรรมการประเมินผล</p> <p>มีการปฏิบัติงาน เพื่อรับทราบปัญหาอุปสรรค และปรับปรุงแก้ไขอย่างต่อเนื่อง โดยให้มีโครงสร้างส่วนราชการภายในองค์กร ตามแผนอัตรากำลึง ๓ ปี</p>	<p>สำนักปลัดเทศบาล</p>

๖. นโยบายด้านอัตรากำลังและการบริหารอัตรากำลัง

เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงาน	ผลการดำเนินงาน	หน่วยงาน
<p>บริหารอัตรากำลังให้สอดคล้องกับความต้องการเป็น ตามพันธกิจ พัฒนาระบบวางแผนและติดตามประเมินผลการใช้กำลังคน พัฒนาค่าของกำลังคน และพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศด้านการบริหารกำลังคน โดยให้มีอัตรากำลังในระยแแผนอัตรากำลัง ๓ ปี</p>	<p>๑) ร้อยละความสำเร็จของการบริหารกำลังคนให้สอดคล้องกับควมจำเป็นตามพันธกิจ</p> <p>๒) ร้อยละความสำเร็จของการพัฒนาระบบวางแผนและติดตามประเมินผลการใช้กำลังคน</p> <p>๓) ร้อยละความสำเร็จของการพัฒนาผลิิตภาพและควมคุ้มค้ำของกำลังคน</p> <p>๔) ร้อยละความสำเร็จของการพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศด้านการบริหารกำลังคน โดยให้มีอัตรากำลังในระยแแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๓)</p>	<p>- ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๑-๒๕๖๓)</p> <p>- ตามแผนพัฒนาบุคลากร (๒๕๖๑-๒๕๖๓)</p> <p>- ตามแผนแม่บทสารสนเทศและการสื่อสาร ระยะ ๔ ปี (พ.ศ.๒๕๕๘-๒๕๖๑)</p>	<p>สำนักงาน สำนักปลัดเทศบาล</p>



๗. นโยบายด้านการสร้างและพัฒนาระบบการบริหารจัดการองค์ความรู้

เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงาน	ผลการดำเนินงาน	หน่วยงาน
<p>สร้างความรู้และความเข้าใจให้กับบุคลากรเกี่ยวกับกระบวนการและคุณค่าของการจัดการความรู้ ส่งเสริมและสนับสนุนวัฒนธรรมขององค์กรที่เอื้อต่อการแบ่งปันและถ่ายทอด ส่งเสริมให้มีการพัฒนาระบบจัดการความรู้ เพื่อให้บุคลากรสามารถเข้าถึงองค์ความรู้ต่างๆ ขององค์กร และเกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล</p>	<p>๑) ร้อยละความสำเร็จในการสร้างความรู้และความเข้าใจให้กับบุคลากรเกี่ยวกับกระบวนการและคุณค่าของการจัดการความรู้</p> <p>๒) ร้อยละความสำเร็จในการส่งเสริมและสนับสนุนวัฒนธรรมขององค์กรที่เอื้อต่อการแบ่งปันและถ่ายทอด</p> <p>๓) ร้อยละความสำเร็จในการส่งเสริมให้มีการพัฒนาระบบจัดการความรู้ เพื่อให้บุคลากรสามารถเข้าถึงองค์ความรู้ต่างๆ ขององค์กร และสามารถเข้าถึงองค์ความรู้ต่างๆ ขององค์กร และเกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล</p> <p>๔) ร้อยละความสำเร็จในการจัดทำแผนการจัดการความรู้ (KM Action Plan)</p>	<p>ผลการดำเนินงาน</p> <p>มีการจัดทำความรู้ คู่มือต่างๆ แผนพับ สื่อต่างๆ ในสร้างความรู้และความเข้าใจให้กับบุคลากรเกี่ยวกับกระบวนการและคุณค่าของการจัดการความรู้</p> <p>มีการส่งเสริมและสนับสนุนวัฒนธรรมขององค์กรที่เอื้อต่อการแบ่งปันและถ่ายทอด</p> <p>มีการส่งเสริมให้มีการพัฒนาระบบจัดการความรู้ เพื่อให้บุคลากรสามารถเข้าถึงองค์ความรู้ต่างๆ ขององค์กร และเกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล เช่น จัดเวทีแลกเปลี่ยนความรู้ การจัดประชุมประจำเดือน แผนพับ สื่อต่างๆ ที่ให้ความรู้ การฝึกอบรม ฯลฯ</p> <p>- การจัดทำคู่มือการจัดการความรู้ - การแลกเปลี่ยนความรู้ องค์ความรู้ การแลกเปลี่ยน การประชุมประจำเดือน เวทีการแลกเปลี่ยนการเรียนรู้ ฯลฯ</p>	<p>หน่วยงาน</p> <p>สำนักปลัดเทศบาล</p>

๘. นโยบายด้านภาระงาน

เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงาน	ผลการดำเนินงาน	หน่วยงาน
<p>มีการกำหนดภาระงานของบุคลากรทุกคนอย่างชัดเจน ) มีการจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานของทุกงาน บุคลากรมีการพัฒนา ศึกษา ทำความเข้าใจถึงภาระงานร่วมกันอย่างสม่ำเสมอโดยทุกงาน จะต้องมีการประชุมบุคลากรภายใน เพื่อเป็นการรายงานผลการดำเนินงาน การแก้ไขปัญหาอุปสรรคและปรับปรุงภาระงานประจำทุกเดือน โดยให้งาน การเจ้าหน้าที่ จัดทำคำสั่งการแบ่ง งานและกำหนดหน้าที่ความ รับผิดชอบของส่วนราชการใน เทศบาลตำบลหนองหัวแรต แยกเป็น ส่วนราชการและให้มีการทบทวนการ ประเมิน ภาระงานที่ทุกกรอบการประเมิน หรือเมื่อมีการเปลี่ยนแปลงไป จากเดิม</p>	<p>๑) ร้อยละความสำเร็จในการกำหนดภาระ งานของบุคลากรทุกคนอย่างชัดเจน ๒) ร้อยละความสำเร็จในการจัดทำคู่มือการ ปฏิบัติงานของทุกงาน ๓) ร้อยละความสำเร็จในการบุคลากร มีการ พัฒนา ศึกษา ทำความเข้าใจถึงภาระงาน ร่วมกันอย่างสม่ำเสมอโดยทุกงานจะต้องมี การประชุมบุคลากรภายในเพื่อเป็นการ รายงานผลการดำเนินงาน การแก้ไขปัญหา อุปสรรคและปรับปรุง ภาระงานประจำทุก เดือน โดยให้งานการเจ้าหน้าที่ จัดทำคำสั่ง การแบ่งงานและกำหนดหน้าที่ความ รับผิดชอบของส่วนราชการในเทศบาลตำบล หนองหัวแรต แยกเป็นส่วนราชการและให้มี การทบทวนการปฏิบัติงานที่ทุกกรอบการ ประเมิน หรือเมื่อมีการเปลี่ยนแปลงไป จากเดิม</p>	<p>ผลการดำเนินงาน มีการกำหนดภาระงานของบุคลากรทุกคนอย่างชัดเจน ในคำสั่งกำหนดงานและ ๒) มีการจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานของทุกงาน ๓) บุคลากรมีการพัฒนา ศึกษา ทำความเข้าใจถึงภาระงานร่วมกันอย่างสม่ำเสมอโดย ทุกงานจะต้องมีการประชุมบุคลากรภายในเพื่อเป็นการรายงานผลการดำเนินงาน การ แก้ไขปัญหาอุปสรรคและปรับปรุง ภาระงานประจำทุกเดือน โดยให้งานการเจ้าหน้าที่ จัดทำคำสั่งการแบ่งงานและกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของส่วนราชการในเทศบาล ตำบลหนองหัวแรต แยกเป็นส่วนราชการและให้มีการทบทวนการปฏิบัติงานที่ทุกกรอบ การประเมิน หรือเมื่อมีการเปลี่ยนแปลงไปจากเดิม</p>	<p>หน่วยงาน สำนักปลัดเทศบาล</p>

๙. นโยบายด้านระบบสารสนเทศ

เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงาน	ผลการดำเนินงาน	หน่วยงาน
<p>ให้ทุกงานใช้ข้อมูลเพื่อวิเคราะห์งานจากแหล่งข้อมูลเดียวกัน จัดทำฐานข้อมูลด้วยระบบคอมพิวเตอร์ในภารกิจของงานนั้นๆ และหาแนวทางในการเชื่อมโยงข้อมูลเพื่อใช้ร่วมกัน มีการปรับปรุงฐานข้อมูลที่รับผิดชอบให้เป็นปัจจุบันอย่างสม่ำเสมอ โดยให้ปฏิบัติตามแผนแม่บทสารสนเทศของภาครัฐและมีการประชาสัมพันธ์ผ่านเทคโนโลยีสารสนเทศอย่างทั่วถึง</p>	<p>๑) ร้อยละความสำเร็จในแต่ละงานใช้ข้อมูลเพื่อวิเคราะห์งานจากแหล่งข้อมูลเดียวกัน</p> <p>๒) ร้อยละความสำเร็จในการจัดทำฐานข้อมูลด้วยระบบคอมพิวเตอร์ในภารกิจของงานนั้นๆ และหาแนวทางในการเชื่อมโยงข้อมูลเพื่อใช้ร่วมกัน</p> <p>๓) ร้อยละความสำเร็จในการปรับปรุงฐานข้อมูลที่รับผิดชอบให้เป็นปัจจุบันอย่างสม่ำเสมอ โดยให้ปฏิบัติตามแผนแม่บทสารสนเทศของภาครัฐและมีการประชาสัมพันธ์ผ่านเทคโนโลยีสารสนเทศอย่างต่อเนื่อง</p>	<p>แต่ละงาน หน้าที่และตำแหน่งได้จัดทำฐานข้อมูลด้วยระบบคอมพิวเตอร์ในภารกิจของงานนั้นๆ เพื่อวิเคราะห์งานจากแหล่งข้อมูลเดียวกันและหาแนวทางในการเชื่อมโยงข้อมูลเพื่อใช้ร่วมกัน ตลอดจนได้มีการปรับปรุงฐานข้อมูลที่รับผิดชอบให้เป็นปัจจุบันอย่างสม่ำเสมอ โดยปฏิบัติตามแผนแม่บทสารสนเทศของเทศบาลตำบลหนองหัวแรด และมีการประชาสัมพันธ์ผ่านเทคโนโลยีสารสนเทศอย่างต่อเนื่อง</p> <p>ระบบที่มีฐานข้อมูลด้วยระบบคอมพิวเตอร์ เช่น ระบบ e-las / ระบบข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติ (HR) / ระบบบัญชีชีพ / ระบบศูนย์ข้อมูลการเลือกตั้ง / ระบบ สปสช.</p>	<p>สำนักงาน สำนักปลัดเทศบาล</p>

๑๐. นโยบายด้านการมีส่วนร่วมในการบริหาร

เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงาน	ผลการดำเนินงาน	หน่วยงาน
<p>การประชุมหัวหน้างานกับผู้อำนวยการกองเพื่อเป็นการรายงานผลติดตามและร่วมแก้ไขปัญหา อุปสรรค ตลอดจนร่วมให้ข้อเสนอแนะต่อการบริหารของหน่วยงานเป็นประจำ มีประชุมงานเพื่อให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการพัฒนาและปรับปรุงการปฏิบัติงานร่วมกัน สนับสนุนและส่งเสริมให้บุคลากรมีส่วนร่วมในกิจกรรม ส่งเสริมปลอบสนับสนุน การสร้างและ ใช้อรรถความรู้ในกระบวนการทำงาน เพื่อให้บุคลากรพัฒนา ทักษะและความชำนาญในการปฏิบัติงานให้บรรลุผลตามพันธกิจขององค์กรให้เกิดประโยชน์ประสิทธิภาพสูงสุดและมีความก้าวหน้าในการพัฒนาตนเอง</p>	<p><b>ตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงาน</b></p> <p>๑) ร้อยละความสำเร็จในการจัดให้มีการประชุมหัวหน้างานกับผู้อำนวยการกองเพื่อเป็นการรายงานผลติดตาม และร่วมแก้ไข ปัญหา อุปสรรค ตลอดจนร่วมให้ข้อเสนอแนะต่อการบริหารของหน่วยงานเป็นประจำ</p> <p>๒) ร้อยละความสำเร็จของการจัดให้มีการประชุมงาน เพื่อให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการพัฒนาและปรับปรุงการปฏิบัติงานร่วมกัน</p> <p>๓) ร้อยละความสำเร็จในการสนับสนุนและส่งเสริมให้บุคลากรมีส่วนร่วมในกิจกรรม</p> <p>๔) ร้อยละความสำเร็จในการส่งเสริมมาตรการการมีส่วนร่วมในการใช้ทรัพยากรร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ</p> <p>๕) ส่งเสริมและสนับสนุนการสร้างและ ใช้อรรถความรู้ในกระบวนการทำงาน เพื่อให้บุคลากรพัฒนา ทักษะและความชำนาญในการปฏิบัติงานให้บรรลุผลตามพันธกิจขององค์กรให้เกิดประโยชน์ประสิทธิภาพสูงสุดและมีความก้าวหน้าในการพัฒนาตนเอง</p>	<p><b>ผลการดำเนินงาน</b></p> <p>จัดให้มีการฝึกอบรมและส่งเสริมกิจกรรม ตลอดตามวงและแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ การประชุมมอบหมายงาน ติดตามงานและประชุมประจำเดือนเพื่อเป็นการส่งเสริมและสนับสนุนสร้างและ ใช้อรรถความรู้ในการะบวนการทำงาน เพื่อให้บุคลากรพัฒนา ทักษะและความชำนาญในการปฏิบัติงานให้บรรลุผลตามพันธกิจขององค์กรให้เกิดประโยชน์ประสิทธิภาพสูงสุดและมีความก้าวหน้าในการพัฒนาตนเอง</p>	<p>หน่วยงาน ทุกสำนัก/กอง</p>

๑๑. นโยบายด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงาน	ผลการดำเนินงาน	หน่วยงาน
<p>การสนับสนุนส่งเสริมพัฒนาทรัพยากรบุคคล เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง ด้วยการส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมในหลักสูตรต่างๆ ที่สอดคล้องกับแผนพัฒนาบุคลากรที่สอดคล้องกับแผนพัฒนาบุคลากรสนับสนุนให้บุคลากรได้รับการได้รับการศึกษาศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น ประเมินผลการพัฒนาบุคลากรทั้งด้านทักษะวิชาการและการอบรมและคำแนะนำ ผลมาเป็นแนวในการปรับปรุงการพัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่อง โดยให้งานการเจ้าหน้าที่พัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๓)</p>	<p>๑) ร้อยละความสำเร็จในการสนับสนุนส่งเสริมพัฒนาทรัพยากรบุคคลเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องด้วยการส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมในหลักสูตรต่างๆ ที่สอดคล้องกับแผนพัฒนาบุคลากร</p> <p>๒) ร้อยละความสำเร็จในการสนับสนุนให้บุคลากรได้รับการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น</p> <p>๓) ร้อยละความสำเร็จในการติดตามประเมินผลการพัฒนาบุคลากรทั้งด้านทักษะวิชาการและการอบรมและนำผลมาเป็นแนวในการปรับปรุงการพัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่อง โดยให้งานการเจ้าหน้าที่พัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๓)</p>	<p>ผลการดำเนินงาน ได้รับการเข้ารับการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น</p> <p>ข้าราชการทุกสายงานทั้งหมดในองค์กร ได้รับการเข้ารับการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๓ มีทั้งหมด ๒๒ คน</p> <p>ผ่านการฝึกอบรม จำนวน ๑๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๖๓.๖๔</p> <p>มีสายงานทั้งหมด ๑๘ สายงาน (เฉพาะที่มีคนครอง)</p> <p>ผ่านการฝึกอบรม จำนวน ๑๑ สายงาน คิดเป็นร้อยละ ๖๑.๑๑</p> <p>เปิดโอกาสและอนุญาตให้บุคลากรเข้าศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น</p> <p>มีการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรที่สอดคล้องกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๓)</p>	<p>สำนักงาน สำนักปลัดเทศบาล</p>

๑๒. นโยบายด้านการเงินและงบประมาณ

เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงาน	ผลการดำเนินงาน	หน่วยงาน
<p>การจัดทำแผนการใช้เงินงบประมาณทั้งงบประมาณแผ่นดินและเงินรายได้ ให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์และสอดคล้องกับภารกิจของกองและให้ปฏิบัติตามแผนปฏิบัติงานประจำปี การจัดทำสรุปรายงานการใช้จ่ายงบประมาณทั้งงบประมาณแผ่นดินและเงินรายได้ ประจำปีเดือน เวียนให้บุคลากร และประชาชนทั่วไปทราบทุกเดือน การบริหารจัดการเพื่อให้การดำเนินงานเป็นระบบการบริหารและจัดการตามระบบบัญชีมาใช้ การมอบหมายให้บุคลากรมีส่วนร่วมรับผิดชอบและปฏิบัติงานด้วยความโปร่งใส โดยให้กองคลังดำเนินการจัดทำรายงานสรุปผลการดำเนินงานแล้วประชาสัมพันธ์ให้ทุกฝ่ายและประชาชนทั่วไปได้รับทราบเป็นประจำทุกเดือน</p>	<p>๑) ร้อยละความสำเร็จในการจัดทำแผนการใช้เงินงบประมาณทั้งงบประมาณแผ่นดินและเงินรายได้ ให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์และสอดคล้องกับภารกิจของกองและให้ปฏิบัติตามแผนปฏิบัติงานประจำปี</p> <p>๒) ร้อยละความสำเร็จในการจัดทำสรุปรายงานการใช้จ่ายงบประมาณ ทั้งงบประมาณแผ่นดินและเงินรายได้ ประจำปีเดือน เวียนให้บุคลากร และประชาชนทั่วไปได้ทราบทุกเดือน</p> <p>๓) ร้อยละความสำเร็จในการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการบริหารจัดการ เพื่อให้การดำเนินงานเป็นระบบการบริหาร และจัดการตามระบบบัญชีมาใช้</p> <p>๔) ร้อยละความสำเร็จในการมอบหมายให้บุคลากรมีส่วนร่วมรับผิดชอบและปฏิบัติงานด้วยความโปร่งใส โดยให้กองคลังดำเนินการจัดทำรายงานสรุปผลการดำเนินงานแล้วประชาสัมพันธ์ให้ทุกฝ่ายและประชาชนทั่วไปได้รับทราบเป็นประจำทุกเดือน</p>	<p>มีการจัดทำแผนการใช้จ่ายเงิน</p> <p>มีการจัดทำสรุปรายงานการใช้จ่ายเงิน</p> <p>มีการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการบริหารจัดการ เพื่อให้การดำเนินงานเป็นระบบการบริหารและจัดการตามระบบบัญชีมาใช้ เช่น ระบบ elaas เป็นต้น</p> <p>มีการจัดทำรายงานสรุปผลการดำเนินงานและประชาสัมพันธ์ให้ทุกฝ่ายและประชาชนทั่วไปได้รับทราบเป็นประจำทุกเดือน</p>	<p>กองคลัง สำนักปลัดเทศบาล</p>

๑๓. นโยบายด้านการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม

เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงาน	ผลการดำเนินงาน	หน่วยงาน
<p>สนับสนุนและส่งเสริมให้บุคลากรมีส่วนร่วมในกิจกรรมด้านการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมของท้องถิ่น จัดทำแผน/กิจกรรม/โครงการที่เป็นประโยชน์สอดคล้องกับแผนงานด้านทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม ดำเนินการให้ผู้บริหารและบุคลากรตระหนักในกิจกรรมด้านการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมที่นำไปสู่การสร้างสรรค์ รวมทั้งการอนุรักษ์ฟื้นฟูสืบสานประเพณีและวัฒนธรรม</p>	<p>๑) ร้อยละความสำเร็จในการสนับสนุนและส่งเสริมให้บุคลากร มีส่วนร่วมในกิจกรรมด้านการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมของท้องถิ่น</p> <p>๒) ร้อยละความสำเร็จในการจัดทำแผน/กิจกรรม/โครงการที่เป็นประโยชน์สอดคล้องกับแผนงานด้านทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม</p> <p>๓) ร้อยละความสำเร็จในการดำเนินการให้ผู้บริหารและบุคลากรตระหนักในกิจกรรมด้านการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมที่นำไปสู่การสร้างสรรค์ รวมทั้งการอนุรักษ์ฟื้นฟูสืบสานประเพณีและวัฒนธรรม</p>	<p>ผลการดำเนินงาน</p> <p>- จัดกิจกรรมเข้าวัดทำบุญตักบาตร เนื่องในวันสำคัญทางศาสนา</p> <p>- จัดกิจกรรมประเพณีวันขึ้นปีใหม่</p> <p>- จัดกิจกรรมอนุรักษ์และสืบสานประเพณีและวัฒนธรรม ได้แก่ งานแห่บั้งไฟกฐิน ผ้าป่าสามัคคี ฯลฯ</p> <p>- จัดกิจกรรมแข่งขันกีฬา ฯลฯ</p>	<p>กองการศึกษา</p>

๑๔. นโยบายคุณธรรมจริยธรรมเทศบาลตำบลหนองหัวแรด

เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงาน	ผลการดำเนินงาน	หน่วยงาน
<p>ดำรงตนให้ตั้งมั่นอยู่ในศีลธรรม ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต เสียสละ และมีความรับผิดชอบ ปฏิบัติหน้าที่อย่างเปิดเผย โปร่งใส พร้อมให้ตรวจสอบ ให้บริการด้วยความเสมอภาค สะดวก รวดเร็ว มีอรรถยาศัยโดยยึดประโยชน์ของประชาชนเป็นหลัก ยึดผลสัมฤทธิ์ของงานอย่างคุ้มค่า พัฒนาทักษะความรู้ความสามารถและตนเองให้ทันสมัยอยู่เสมอ</p>	<p>๑) พึงดำรงตนให้ตั้งมั่นอยู่ในศีลธรรม ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต เสียสละ และมีความรับผิดชอบ</p> <p>๒) พึงปฏิบัติหน้าที่อย่างเปิดเผย โปร่งใส พร้อมให้ตรวจสอบ</p> <p>๓) พึงให้บริการด้วยความเสมอภาค สะดวก รวดเร็ว มีอรรถยาศัยโดยยึดประโยชน์ของประชาชนเป็นหลัก</p> <p>๔) พึงปฏิบัติหน้าที่โดยยึดผลสัมฤทธิ์ของงานอย่างคุ้มค่า</p> <p>๕) พึงพัฒนาทักษะ ความรู้ ความสามารถและตนเองให้ทันสมัยอยู่เสมอ</p>	<p>มีการตั้งมั่นอยู่ในศีลธรรม ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต เสียสละ และมีความรับผิดชอบ</p> <p>มีการปฏิบัติหน้าที่อย่างเปิดเผย โปร่งใส พร้อมให้ตรวจสอบ</p> <p>มีการให้บริการด้วยความเสมอภาค สะดวก รวดเร็ว มีอรรถยาศัยโดยยึดประโยชน์ของประชาชนเป็นหลัก</p> <p>มีการปฏิบัติหน้าที่โดยยึดผลสัมฤทธิ์ของงานอย่างคุ้มค่า</p> <p>มีการพัฒนาทักษะ ความรู้ ความสามารถและตนเองให้ทันสมัยอยู่เสมอ</p>	<p>สำนักปลัดเทศบาล</p>