รายงานผลการบริหาร
และพัฒนาทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

เทศบาลตำบลสำโรงทาบ

อำเภอสำโรงทาบ จังหวัดสุรินทร์

๑. นโยบายวิเคราะห์อัตรากำลัง

โครงการ/รายการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์	ปัญหา/อุปสรรค และข้อเสนอแนะ	งบประมาณ (บาท)	ผลการใช้จ่ายงบประมาณ (บาท)	ช่วงเวลาดำเนินการ
๑. ทบทวนและปรับปรุงโครงสร้างระบบงาน และการกำหนดตำแหน่งให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธุกิจ และภารกิจงานของเทศบาล	ประกาศแบ่งส่วนราชการ เพื่อให้เป็นไปตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาล ปรับปรุงกรอบบุคลากรให้เหมาะสมกับภารกิจงาน	ในการประกาศแบ่งส่วนราชการใหม่ทำให้โครงสร้างส่วนราชการมีการกำหนดภารกิจและหน้าที่ได้อย่างถูกต้องตามประกาศ ก.ท.จ. สุรินทร์	<u>ปัญหา/อุปสรรค</u> บางส่วนราชการยังไม่มีการปรับปรุงคำสั่งแบ่งงานให้เป็นปัจจุบัน ทำให้ระบบงานบางเรื่องไม่มีผู้รับผิดชอบอย่างชัดเจนและเป็นลายลักษณ์อักษร <u>ข้อเสนอแนะ</u> เห็นควรแจ้งให้หัวหน้าส่วนราชการพิจารณาดำเนินการปรับปรุงคำสั่งแบ่งงานตามภารกิจหน้าที่ให้เป็นปัจจุบัน	ไม่ใช้งบประมาณ	ดำเนินการแล้วเสร็จโดยไม่ใช้งบประมาณ	๑ พฤศจิกายน ๒๕๖๖ - ๑ พฤศจิกายน ๒๕๖๖
๒. จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี และปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อใช้เป็นกรอบอัตรากำลังที่รองรับต่อภารกิจของเทศบาล	จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙	ตามหนังสือจังหวัดสุรินทร์ ที่ สร ๐๐๒๓.๒/ว ๗๒๕ ลว. ๒๔ มี.ค. ๖๖ มีการกำหนดกรอบอัตรากำลัง	<u>ปัญหา/อุปสรรค</u> ด้วยเทศบาลตำบลสำโรงทาบมีงบประมาณที่จำกัด ประกอบกับภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคลตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ต้องไม่เกินร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่าย ทำให้มีการวางแผนอัตรากำลัง จึงไม่สามารถกำหนดตำแหน่งให้เพียงพอกับภารกิจอำนาจหน้าที่ของเทศบาลได้ <u>ข้อเสนอแนะ</u> ด้วยเทศบาลตำบลสำโรงทาบ มีพื้นที่ในการจัดเก็บรายได้จำกัด จึงทำให้การจัดเก็บรายได้/ภาษี ได้น้อย อาจทำให้กระทบต่อการคิดภาระค่าใช้จ่ายของเทศบาล จึงควรพิจารณากรอบ/อัตรากำลังในบางตำแหน่งเพื่อความเหมาะสมของภารกิจงานที่จำเป็นต่อไป	ไม่ใช้งบประมาณ	ดำเนินการแล้วเสร็จโดยไม่ใช้งบประมาณ	๑ มกราคม ๒๕๖๗ - ๓๑ มกราคม ๒๕๖๗

๒. นโยบายการสรรหาและคัดเลือก

โครงการ/ รายการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์	ปัญหา/อุปสรรค และข้อเสนอแนะ	งบประมาณ (บาท)	ผลการใช้จ่าย งบประมาณ (บาท)	ช่วงเวลา ดำเนินการ
๑. ดำเนินการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยการสรรหาพนักงานเทศบาลให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงหรือสูญเสียกำลังบุคลากร	๑. ดำเนินการประกาศรับโอนพนักงานสายงานผู้ปฏิบัติที่ว่างตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี จำนวน ๒ ตำแหน่ง -ปลัดเทศบาล -ครู ๒. แจ้งความประสงค์ขอให้ กสถ. เป็นผู้ดำเนินการสอบแข่งขันในตำแหน่งที่ว่างและได้ผู้มาบรรจุใหม่ตำแหน่งที่ว่าง จำนวน ๒ ตำแหน่ง -นิติกร -นักวิชาการตรวจสอบภายใน ๓. แจ้งความประสงค์ขอให้ ก.ท. ดำเนินการคัดเลือกตำแหน่งสายงานผู้บริหารที่ว่าง โดยมีผู้ได้รับการแต่งตั้งมาดำรงตำแหน่ง ๒ ตำแหน่ง - ผู้อำนวยการกองการศึกษา - ผู้อำนวยการกองช่าง	ดำเนินการสรรหาพนักงานเทศบาลโดยการประชาสัมพันธ์ทางเว็บไซต์ ประกาศรวมถึงส่งจดหมายไปยัง อปท. อื่น และร้องขอให้ กสถ. เป็นผู้ดำเนินการสอบแข่งขัน ซึ่งยังไม่มีผู้มาดำรงตำแหน่งดังกล่าว คือ ผู้อำนวยการกองช่าง , ปลัดเทศบาล เป็นต้น ทำให้เทศบาลขาดบุคลากรตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปฏิบัติหน้าที่ตามภารกิจสำคัญของเทศบาล	<u>ปัญหา/อุปสรรค</u> ด้วยตำแหน่งพนักงานเทศบาลสายปฏิบัติที่ร้องขอให้ กสถ. ดำเนินการสอบแข่งขัน บัญชีในตำแหน่งดังกล่าวมีไม่เพียงพอต่ออัตรากำลังของ อปท. ทำให้ไม่สามารถส่งบุคลากรมาบรรจุและแต่งตั้งได้ ประกอบกับการสรรหาสายงานผู้บริหารเทศบาลไม่สามารถรับโอนมาดำรงตำแหน่งได้ เนื่องจากติดปัญหาเกี่ยวกับการล็อคตำแหน่งห้ามโอนย้ายในตำแหน่งสายงานบริหาร จึงทำให้มีอัตราว่าง การคำนวณภาระค่าใช้จ่ายโดยใช้ค่ากลางในการคำนวณจึงเป็นปัญหาต่อการเพิ่มภาระค่าใช้จ่ายที่กฎหมายกำหนด คือ เกินกว่าร้อยละ ๓๕ <u>ข้อเสนอแนะ</u> เห็นควรพัฒนาบุคลากรที่มีอยู่ให้มีประสิทธิภาพ สามารถใช้ประโยชน์จากความรู้ความสามารถของพนักงานที่มีอยู่ได้อย่างเต็มศักยภาพ โดยให้มีการสับเปลี่ยนการปฏิบัติหน้าที่และต้องมีการปฏิบัติหน้าที่แทนกันได้	ไม่ใช้งบประมาณ	ดำเนินการแล้วเสร็จโดยไม่ใช้งบประมาณ	๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ - ๓๑ ตุลาคม ๒๕๖๖

โครงการ/ รายการ/ กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์	ปัญหา/อุปสรรค และข้อเสนอแนะ	งบประมาณ (บาท)	ผลการใช้จ่าย งบประมาณ (บาท)	ช่วงเวลาดำเนินการ
๒. การรับสมัครบุคคลเพื่อเลือกสรรเป็นพนักงานจ้าง ต้องประกาศผ่านทางเว็บไซต์ของเทศบาล ปิดประกาศ ณ บอร์ดประชาสัมพันธ์ของเทศบาล และแจ้งประชาสัมพันธ์ไปยังหน่วยงานอื่น ๆ	๑. ประกาศรับสมัครบุคคลเพื่อคัดเลือกและสรรหาเป็นพนักงานจ้างตามภารกิจในตำแหน่งว่างตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ตามประกาศเทศบาลตำบลสำโรงทาบ ลงวันที่ ๑ กันยายน ๒๕๖๕ จำนวน ๓ ตำแหน่ง ๓ อัตรา ได้แก่ - ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ - พนักงานขับรถยนต์ - นายช่างโยธา ๒. ประกาศรับสมัครบุคคลเพื่อคัดเลือกและสรรหาเป็นพนักงานจ้างทั่วไปในตำแหน่งว่างตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ตามประกาศเทศบาลตำบลสำโรงทาบ ลงวันที่ ๑ กันยายน ๒๕๖๕ จำนวน ๑ ตำแหน่ง ๒ อัตรา ได้แก่ คนงานทั่วไป (ประจำรถบรรทุกน้ำ)	เทศบาลตำบลสำโรงทาบมีพนักงานจ้างในการปฏิบัติงานตามภารกิจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเป็นไปตามกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ของเทศบาล แต่ก็ยังคงมีอัตราว่างเนื่องจากลาออก และมีการปรับกรอบเพื่อปรับลดภาระค่าใช้จ่ายให้เหมาะสมและสมควรตามภารกิจงานของเทศบาลเป็นหลักสำคัญ	<u>ข้อเสนอแนะ</u> ควรมีการวิเคราะห์ปริมาณงานให้มีความเหมาะสมกับสภาพแวดล้อมและภูมิประเทศของเทศบาล เพื่อให้มีการปรับปรุงตำแหน่งงานให้เพียงพอต่อการปฏิบัติหน้าที่ตามความเหมาะสม ประกอบกับควรมีแนวทางการจ้างเหมาบริการเพื่อรองรับกับปริมาณงานมีจำเป็นของเทศบาล	๑๐,๐๐๐	๘,๙๐๐	๑ มิถุนายน ๒๕๖๗ - ๓๐ มิถุนายน ๒๕๖๗

๓. นโยบายด้านบริหารผลการปฏิบัติงาน

โครงการ/ รายการ/ กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์	ปัญหา/อุปสรรค และข้อเสนอแนะ	งบประมาณ (บาท)	ผลการใช้จ่าย งบประมาณ (บาท)	ช่วงเวลาดำเนินการ
๑. ควบคุมให้การประเมินผลการปฏิบัติราชการของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้าง และครูและบุคลากรทางการศึกษา เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการ ---------- ๒. การประเมินผลการปฏิบัติราชการของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ ครูและบุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง โดยการประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นไปตามผลการปฏิบัติงานจริงและเป็นธรรม	๑. ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ มีการประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้าง ครูและบุคลากรทางการศึกษา เมื่อวันที่ ๒๓ ตุลาคม ๒๕๖๖ ๒. บันทึกแจ้งเวียนให้พนักงานทุกคนได้รับทราบถึงประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน การประเมินพนักงานเทศบาลตามตัวชี้วัดที่ผู้ใต้บังคับบัญชาได้ตกลงไว้กับผู้บังคับบัญชาและผ่านการประเมินจากคณะกรรมการกลั่นกรองฯ และคณะกรรมการพิจารณาฯ อย่างเป็นธรรมและเป็นไปตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง	การประเมินผลการปฏิบัติงาน ดำเนินการเป็นไปตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสุรินทร์ เรื่อง หลักเกณฑ์และวีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล แก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับปัจจุบัน ครบทุกขั้นตอนตามประกาศกำหนด	<u>ปัญหา/อุปสรรค</u> ในตำแหน่งที่ว่าง มีการเกลี่ยภาระงานให้กับบุคลากรตำแหน่งอื่นรับผิดชอบด้วย ทำให้บางตำแหน่งต้องมีภาระงานเพิ่มขึ้น <u>ข้อเสนอแนะ</u> การประเมินผลการปฏิบัติงานรายบุคคลให้มีแนวทางรองรับในกรณีที่ผลการประเมินอยู่ในระดับพอใช้ เช่น ส่งไปอบรมเพิ่ม ประสิทธิภาพ หรือบทลงโทษตามระเบียบของทางราชการในกรณีที่ไม่ผ่านการประเมิน เช่น งดเลื่อนขั้นเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน การไม่ต่อสัญญาจ้างสำหรับพนักงานจ้าง	ไม่ใช้งบประมาณ	ดำเนินการแล้วเสร็จโดยไม่ใช้งบประมาณ	๑ เมษายน ๒๕๖๗ - ๓๐ เมษายน ๒๕๖๗

โครงการ/ รายการ/ กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์	ปัญหา/อุปสรรค และข้อเสนอแนะ	งบประมาณ (บาท)	ผลการใช้จ่าย งบประมาณ (บาท)	ช่วงเวลา ดำเนินการ
๓. ดำเนินการเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานเทศบาล เลื่อนเงินเดือนครูและบุคลากรทางการศึกษา เพิ่มค่าจ้างลูกจ้างประจำ และเลื่อนค่าตอบแทนพนักงานจ้างเป็นไปตามช่วงเวลาที่กำหนด	พิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานเทศบาลเป็นไปตามผลการประเมินการปฏิบัติราชการ ผ่านการพิจารณาจากคณะกรรมการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานเทศบาล	การเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานเทศบาล/เพิ่มค่าจ้างลูกจ้างประจำ/เลื่อนค่าตอบแทนพนักงานจ้าง/เลื่อนเงินเดือนครูและบุคลากรทางการศึกษา ดำเนินการเป็นไปตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสุรินทร์ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานเทศบาล พ.ศ. ๒๕๕๘ ครบทุกขั้นตอน	<u>ปัญหา/อุปสรรค</u> - ด้วยเทศบาลตำบลสำโรงทาบ ขาดบุคลากรด้านงานการเจ้าหน้าที่มาเป็นระยะเวลานาน อาจทำให้กระทบต่อการประเมินผลที่ผ่านมา เนื่องจากไม่มีการชี้แจงหลักเกณฑ์ ระเบียบวิธีการที่ถูกต้อง ชัดเจนเท่าที่ควร จึงมีผลกระทบต่อการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ทำให้การประเมินผลการปฏิบัติราชการเกิดความไม่เหมาะสมกับภารกิจงานของบุคลากร <u>ข้อเสนอแนะ</u> - เทศบาลตำบลสำโรงทาบ ได้ประกาศกำหนดหลักเกณฑ์การประเมินฯ สำหรับพนักงานเทศบาล พนักงานจ้าง ลูกจ้างประจำ รวมทั้งครูและบุคลากรทางการศึกษา เกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ซึ่งต้องทำการประกาศทุกปีงบประมาณ	ไม่ใช้งบประมาณ	ดำเนินการแล้วเสร็จโดยไม่ใช้งบประมาณ	๑ เมษายน ๒๕๖๗ - ๓๐ เมษายน ๒๕๖๗

๔. นโยบายบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศ

โครงการ/ รายการ/ กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์	ปัญหา/อุปสรรค และข้อเสนอแนะ	งบประมาณ (บาท)	ผลการใช้จ่าย งบประมาณ (บาท)	ช่วงเวลา ดำเนินการ
๑. นำระบบสารสนเทศเพื่อยกระดับการพัฒนาทรัพยากรบุคคลมาใช้เป็นระบบพัฒนาบุคคล ได้แก่ ระบบศูนย์ข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติ	บันทึกข้อมูลในระบบศูนย์ข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติ (LHR) เกี่ยวกับอัตรากำลัง ประวัติพนักงาน (ก.พ. ๗) การเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ในระบบอย่างสม่ำเสมอและเป็นปัจจุบัน	เทศบาลมีการบันทึกข้อมูลโครงสร้างส่วนราชการและบุคลากรที่เป็นปัจจุบัน สามารถนำข้อมูลไปใช้ในการวางแผนอัตรากำลังได้ และกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นสามารถนำข้อมูลไปใช้ในการวิเคราะห์และวางแผนเกี่ยวกับงบประมาณค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรได้	<u>ปัญหา/อุปสรรค</u> ระบบศูนย์ข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติ (LHR) เป็นการเข้าใช้งานผ่านระบบอินเตอร์เน็ต ซึ่งมีผู้ใช้ระบบจำนวนมาก บางครั้งทำให้ไม่สามารถเข้าไปปรับปรุงข้อมูลในระบบ LHR ได้ <u>ข้อเสนอแนะ</u> -	ไม่ใช้งบประมาณ	ดำเนินการแล้วเสร็จโดยไม่ใช้งบประมาณ	๑ ธันวาคม ๒๕๖๖ - ๒๕ ธันวาคม ๒๕๖๖
๒. ส่งเสริมให้พนักงานพัฒนาตนเองด้วยแผนพัฒนารายบุคคล ตามรายละเอียดที่ระบุในแบบประเมินผลการปฏิบัติงาน	ส่งเสริมให้พนักงานได้รับการเพิ่มพูนความรู้ โดยการส่งเข้ารับการฝึกอบรม/การสนับสนุนให้พนักงานมีการถ่ายทอดความรู้ในการประชุมประจำเดือน	ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ เทศบาลตำบลสำโรงทาบส่งบุคลากรเข้ารับการอบรม แต่ยังไม่ครอบคลุมทุกตำแหน่งและสายงาน พนักงานที่เข้าร่วมประชุม/อบรมยังไม่มีการถ่ายทอดความรู้ให้กับผู้บังคับบัญชาเพื่อร่วมงานได้รับทราบร่วมกัน มีเพียงสรุปผลการประชุม/อบรมรายงานเสนอผู้บริหารรับทราบ	<u>ปัญหา/อุปสรรค</u> - <u>ข้อเสนอแนะ</u> สำนักงาน ก.พ. หรือสถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่นมีการจัดอบรมให้ความรู้ผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ (E-Learning) ควรแจ้งให้พนักงานเข้ารับการอบรมเพิ่มพูนความรู้แทน	๑๐๐,๐๐๐	๘๗,๐๐๐	๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๗

โครงการ/ รายการ/ กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์	ปัญหา/อุปสรรค และข้อเสนอแนะ	งบประมาณ (บาท)	ผลการใช้จ่าย งบประมาณ (บาท)	ช่วงเวลา ดำเนินการ
๓. จัดทำและดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากรประจำปีให้สอดคล้องตามความจำเป็นและความต้องการในการพัฒนาของบุคลากรในทุกภาคส่วน	ดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ โดยแผนดังกล่าวครอบคลุมการดำเนินการในปี พ.ศ. ๒๕๖๗ ด้วย	การดำเนินการยังไม่เป็นไปตามแผนพัฒนาบุคลากร เนื่องจากมีพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างเพียงบางส่วนที่ได้รับการอบรม	<u>ปัญหา/อุปสรรค</u> - <u>ข้อเสนอแนะ</u> -	ไม่ใช้งบประมาณ	ดำเนินการแล้วเสร็จโดยไม่ใช้งบประมาณ	๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๗
๔. สร้างและเผยแพร่ประชาสัมพันธ์บทเรียนความรู้เฉพาะด้านตามสายงานให้ผู้อยู่ในระบบ E-Learning เพื่อให้บุคลากรใช้เป็นแหล่งเรียนรู้ได้ตลอดเวลาอย่างเป็นระบบ	จัดทำคู่มือการปฏิบัติงานเผยแพร่ในเว็บไซต์ของเทศบาลตำบลสำโรงทาบ	เผยแพร่องค์ความรู้ที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงานของแต่ละสายงาน พนักงานสามารถสืบค้นความรู้ในการปฏิบัติงานได้อย่างสะดวก สามารถนำมาใช้ในการปฏิบัติงานได้	<u>ปัญหา/อุปสรรค</u> บุคลากรส่วนใหญ่ยังไม่เห็นความสำคัญของการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ <u>ข้อเสนอแนะ</u> ชี้แจงและทำความเข้าใจแก่บุคลากรให้ตระหนักถึงความสำคัญของการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ และกำหนดแนวทางการจัดทำคู่มือการปฏิบัติงาน	ไม่ใช้งบประมาณ	ดำเนินการแล้วเสร็จโดยไม่ใช้งบประมาณ	๑ ตุลาคม ๒๕๖๖

๕. นโยบายสวัสดิการและผลตอบแทน

โครงการ/รายการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์	ปัญหา/อุปสรรค และข้อเสนอแนะ	งบประมาณ (บาท)	ผลการใช้จ่ายงบประมาณ (บาท)	ช่วงเวลาดำเนินการ
๑. จัดสวัสดิการเกี่ยวกับการรักษาพยาบาลให้กับพนักงานที่เกษียณอายุราชการ โดยการตรวจสอบข้อมูล เพิ่มข้อมูลลงระบบ สปสช. ๒. ให้สิทธิเกี่ยวกับการเบิกค่าเล่าเรียนบุตรให้กับพนักงานเทศบาล ตามกฎหมาย ระเบียบ หนังสือสั่งการกำหนด ๓. จัดสวัสดิการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัยของพนักงานเทศบาลตามระเบียบกระทรวงมหาดไทยกำหนด	-เทศบาลตำบลสำโรงทาบจัดให้มีสวัสดิการเกี่ยวกับการศึกษาบุตรให้กับพนักงานเทศบาล โดยมีสิทธิเบิกได้ เทศบาลตำบลสำโรงทาบจัดให้มีสวัสดิการด้านบ้านพักให้กับพนักงานเทศบาลที่มีสิทธิเบิกค่าเช่าบ้านได้	ถือปฏิบัติตามระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยสวัสดิการเกี่ยวกับการศึกษาของบุตรพนักงานส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๑ แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน และระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยค่าเช่าบ้านของข้าราชการส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๘ แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน	<u>ปัญหา/อุปสรรค</u> - ด้วยบ้านพักของพนักงานเทศบาลมีจำนวนจำกัด ทำให้มีที่พักไม่เพียงพอต่อความต้องการ - จากที่การก่อสร้างอาคารบ้านพักมีโครงสร้างที่ไม่เหมาะสม จึงทำให้การเข้าอยู่อาศัยไม่เป็นการส่วนตัวเท่าที่ควรจะเป็น <u>ข้อเสนอแนะ</u> - ควรมีการแบ่งล็อกอยู่อาศัยให้เป็นสัดส่วน และเพื่อความเหมาะสมมากกว่านี้ หากที่พักไม่เพียงพอต่อการอยู่อาศัย เห็นควรให้พนักงานงานที่มีสิทธิสามารถเบิกค่าเช่าบ้านได้	ไม่ใช้งบประมาณ	ดำเนินการแล้วเสร็จโดยไม่ใช้งบประมาณ	๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๗

๖. นโยบายสร้างความสัมพันธ์และผูกพันภายในองค์กร

โครงการ/รายการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์	ปัญหา/อุปสรรค และข้อเสนอแนะ	งบประมาณ (บาท)	ผลการใช้จ่ายงบประมาณ (บาท)	ช่วงเวลาดำเนินการ
๑. จัดกิจกรรมสันทนาการสานสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรในเทศบาล	๑. ผู้บริหารได้จัดประชุมพนักงานเทศบาลประจำทุกเดือน เพื่อเป็นการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น เสนอแนะ ชี้แจงข้อปัญหา รายงานผลการดำเนินงานในแต่สำนัก/กอง สร้างการยอมรับ ทบทวนและแก้ไขปัญหาอันเป็นการสร้างความผูกพันที่ดีในองค์กร ๒. ผู้บริหารและพนักงานเทศบาลร่วมกิจกรรมสัมพันธ์ในวันงานเทศบาล โดยมีการจัดกิจกรรมร่วมกัน เช่น ๕ ส. กิจกรรมที่เป็นการปรับเปลี่ยนพฤติกรรม ผ่อนคลายความเครียดจากการปฏิบัติงาน ดำเนินโครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากร	ผู้บริหารและพนักงานเกิดความสัมพันธ์ มีความคิดเห็นที่สามารถแก้ไขปัญหา เข้าใจความรู้สึกซึ่งกันและกันระหว่างผู้บริหารและผู้ใต้บังคับบัญชา เกิดความรัก สามัคคี ตระหนึกถึงการทำงานเป็นทีม เป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ก่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน	<u>ปัญหา/อุปสรรค</u> - <u>ข้อเสนอแนะ</u> ควรมีการจัดกิจกรรมแข่งกีฬาและนันทนาการระหว่างผู้บริหาร สมาชิกสภาเทศบาล และพนักงานเจ้าหน้าที่ เพื่อเป็นการเสริมสร้างความสัมพันธ์ ขวัญกำลังใจที่ดี และเป็นการสร้างสุขภาพที่แข็งแรง	๕๐,๐๐๐	๓๐,๐๐๐	๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๗

โครงการ/รายการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์	ปัญหา/อุปสรรค และข้อเสนอแนะ	งบประมาณ (บาท)	ผลการใช้จ่ายงบประมาณ (บาท)	ช่วงเวลาดำเนินการ
๒. จัดกิจกรรมยกย่องชมเชยบุคลากรผู้มีคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติราชการและให้บริการประชาชนดีเด่น	มีการประกาศผลการปฏิบัติงานในรอบเดือนเมษายนและเดือนธันวาคมของทุกปี	พนักงานมีขวัญกำลังใจและแรงจูงใจในการปฏิบัติราชการจากผลการประเมินดังกล่าว	ปัญหา/อุปสรรค - ข้อเสนอแนะ -	๓,๐๐๐	๑,๕๐๐	๑ เมษายน ๒๕๖๗ - ๓๐ เมษายน ๒๕๖๗
๓. จัดกิจกรรมทำความสะอาดสำนักงาน (๕ ส.) การปรับปรุงภูมิทัศน์/ปลูกต้นไม้เป็นการร่วมกิจกรรมสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารและพนักงานเจ้าหน้าที่ รวมถึงกิจกรรมจิตอาสาร่วมกับประชาชนในพื้นที่	ดำเนินโครงการกิจกรรม ๕ ส. บริเวณสำนักงานและบริเวณโดยรอบอาคารสำนักงาน	พนักงานมีบรรยากาศในการทำงานที่ดีขึ้นจากการจัดสภาพแวดล้อมสถานที่ทำงานน่าอยู่ เกิดภาพลักษณ์ที่ดีต่อองค์กร พนักงานมีกิจกรรมจิตอาสาในการบำเพ็ญตนต่อประโยชน์ส่วนรวม สร้างความรักสามัคคี ก่อเกิดความผูกพันที่ดีต่อกัน	ปัญหา/อุปสรรค - ข้อเสนอแนะ -	๑๐,๐๐๐	๕,๐๐๐	๑ สิงหาคม ๒๕๖๗ - ๑๕ สิงหาคม ๒๕๖๗