



การดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล

ของ

เทศบาลตำบลบ้านโคก
อำเภอสร้างคอม จังหวัดอุดรธานี

**การดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล
ของเทศบาลตำบลบ้านโคก อำเภอสร้างคอม จังหวัดอุดรธานี**

เทศบาลตำบลบ้านโคก ได้ดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่งเป็นไปตาม กฎ ระเบียบ และข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ การวางแผนกำลังคน การสรรหาคandidateคนเก่ง เพื่อปฏิบัติงานตามภารกิจของหน่วยงาน การพัฒนาบุคลากร (การพัฒนาบุคลากร การสร้างทางก้าวหน้าใน สายอาชีพ) การพัฒนาคุณภาพชีวิต การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร การประเมินผลการปฏิบัติงาน การส่งเสริม จริยธรรมและ รักษาวินัยของบุคลากรในหน่วยงาน โดยมีรายละเอียดดังนี้

๑. นโยบายด้านการสรรหา

เป้าประสงค์ วางแผนกำลังคน สรรหาคandidateคน ตามคุณลักษณะมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง และ เลือกสรรบุคคลที่เป็นคนดีคนเก่ง เพื่อปฏิบัติงานตามภารกิจของเทศบาลตำบลบ้านโคก

กลยุทธ์

๑. แต่งตั้งคณะกรรมการในการสรรหาและเลือกสรร เพื่อให้การดำเนินงานสรรหาและ เลือกสรรผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ และเป็นคนดี สอดคล้องตามภารกิจของเทศบาลตำบลบ้านโคก

๒. คัดเลือกบุคคลเพื่อเลื่อนระดับตำแหน่งที่สูงขึ้น ต้องปฏิบัติโดยความเป็นธรรม เสมอภาค และยุติธรรม เพื่อให้ได้บุคคลที่มีความสามารถ เหมาะสมกับตำแหน่ง การดำเนินการ

๑. จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี(พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖) เพื่อใช้ในการกำหนดโครงสร้าง และ กรอบอัตรากำลังที่รองรับภารกิจของเทศบาลตำบลบ้านโคก

๒. จัดทำและดำเนินการตามแผนสรรหาข้าราชการและพนักงานจ้าง ให้ทันต่อการ เปลี่ยนแปลงหรือทดแทนอัตรากำลังที่ลาออก หรือโอนย้าย โดยมุ่งเน้นให้มีอัตรากำลังว่างไม่เกินร้อยละ ๑๐ ของอัตรากำลังทั้งหมด

๓. รับสมัครคัดเลือกบุคคลเพื่อบรรจุและแต่งตั้งเข้ารับราชการ หรือประกาศรับโอนย้าย พนักงานส่วนท้องถิ่น มาดำรงตำแหน่งที่ว่าง โดยการเผยแพร่ ประกาศผ่านบอร์ดประชาสัมพันธ์และ เว็บไซต์ ของหน่วยงาน พร้อมทั้งประชาสัมพันธ์ไปยังหน่วยงานภายนอก เพื่อการรับรู้และเข้าถึง กลุ่มเป้าหมายได้อย่าง มีประสิทธิภาพ

๒. นโยบายด้านการพัฒนา

เป้าประสงค์ เพื่อพัฒนาความรู้ทักษะ และสมรรถนะแต่ละตำแหน่งของพนักงานเทศบาล ให้มีผลการปฏิบัติงานที่มีผลสัมฤทธิ์ที่สูงตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง โดยใช้เครื่องมือที่หลากหลาย ในการ พัฒนาบุคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพจนบรรลุเป้าประสงค์นโยบายขององค์กรและระดับชาติ

กลยุทธ์

๑. จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี และดำเนินการตามแผนฯ ให้สอดคล้องตาม ความจำเป็นและความต้องการในการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลบ้านโคก

๒. กำหนดเส้นทางการพัฒนาบุคลากร เพื่อเป็นกรอบในการพัฒนาบุคลากรแต่ละ ตำแหน่ง

๓. ดำเนินการประเมินข้าราชการส่วนท้องถิ่นตามเกณฑ์มาตรฐานกำหนดตำแหน่งใน ความรู้ทักษะ และสมรรถนะ

๔. ดำเนินการประเมินความพึงพอใจของบุคลากร ที่มีผลต่อการพัฒนาบุคลากรทุกส่วน ราชการ

การดำเนินการ

๑. จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖
๒. จัดส่งบุคลากรตามสายงานในแต่ละตำแหน่งไปเข้ารับการฝึกอบรม
๓. สร้างบทเรียนความรู้เฉพาะด้านตามสายงานให้อยู่ในระบบงาน E-learning เพื่อให้บุคลากรใช้เป็นแหล่งเรียนรู้ได้ตลอดเวลา

๓. นโยบายด้านการธำรง รักษาไว้ และแรงจูงใจ

เป้าประสงค์ เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงาน เช่น แผนความก้าวหน้าในสายงาน การประเมินผลการปฏิบัติงานราชการ บำเหน็จความดีความชอบ การพัฒนาระบบฐานข้อมูลบุคลากร สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความปลอดภัยในการทำงาน การมีส่วนร่วมในการเสนอความคิดเห็นการพัฒนาองค์กร และการยกย่อง ชมเชย เจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานดีเด่น หรือสร้างคุณประโยชน์ที่ดีต่อองค์กรและสาธารณชน เพื่อเป็นการสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรเกิดความผูกพันต่อองค์กร

กลยุทธ์

๑. ประชาสัมพันธ์และเผยแพร่เส้นทางความก้าวหน้าในสายงาน ตำแหน่ง ให้บุคลากรทราบ
๒. จัดให้มีกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงานราชการที่เป็นธรรม เสมอภาค และสามารถตรวจสอบได้
๓. จัดให้มีการพิจารณาความดีความชอบ ตามผลการปฏิบัติงานที่ราชการอย่างเป็นธรรม เสมอภาค และสามารถตรวจสอบได้
๔. จัดให้มีการพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดี แก่บุคลากร ในด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ด้านความปลอดภัยในการทำงาน และด้านการมีส่วนร่วมในการทำงาน

การดำเนินการ

๑. ดำเนินการบันทึก แก้ไข ปรับปรุง ข้อมูลบุคลากรในระบบศูนย์ข้อมูลบุคลากรท้องถิ่น แห่งชาติให้ถูกต้อง ครบถ้วน และเป็นปัจจุบัน
๒. ดำเนินการพิจารณาความดี ความชอบในการปฏิบัติหน้าที่ราชการประจำปี เพื่อยกย่อง ชมเชยแก่บุคลากรดีเด่น ด้านการปฏิบัติงานและคุณประโยชน์ต่อสาธารณชน

๔. นโยบายด้านคุณธรรม จริยธรรม และวินัยข้าราชการ

เป้าประสงค์ เพื่อใช้เป็นหลักการและแนวทางปฏิบัติให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วน ท้องถิ่น และลูกจ้างของเทศบาลตำบลบ้านโคก ใช้ยึดถือปฏิบัติเป็นเครื่องกำกับความประพฤติ

กลยุทธ์

๑. ส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติงานตามแผนการเสริมสร้างมาตรฐาน วินัยคุณธรรม จริยธรรม และป้องกันการทุจริต ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖

การดำเนินการ

๑. แจ้งให้บุคลากรในสังกัดรับทราบถึงประมวลจริยธรรมข้าราชการส่วนท้องถิ่น และ ข้อบังคับเทศบาลตำบลบ้านโคกกว่าด้วยจรรยาบรรณข้าราชการส่วนท้องถิ่น

๒. ให้ผู้บังคับบัญชา มอบหมายงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ รวมถึงการควบคุม กำกับ ติดตาม และดูแลผู้ใต้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์ แนวทาง ระเบียบ และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

รายงานการดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖

๑. ด้านการสรรหา

รายการ	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	งบประมาณที่ใช้
แผนอัตรากำลัง ๓ ปี	ใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของเทศบาล ตำบลบ้านโคก ในการวิเคราะห์ อัตรากำลัง เพื่อจัดทำกรอบ (พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖)อัตรากำลังพนักงาน เทศบาลในแต่ละส่วนราชการ และ นำไปสู่การกำหนดจำนวน ประเภท และ ระดับ ตำแหน่ง เสนอคณะกรรมการ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปีของเทศบาล ตำบลบ้านโคกพิจารณา ๒. มีการติดตาม ประเมินผลและ ปรับปรุงแผนอัตร่า กำลัง ๓ ปีอย่าง ต่อเนื่อง และนำไปสู่การกำหนด จำนวน/ตำแหน่งเพิ่ม หรือ ลด จำนวน ตำแหน่ง เสนอคณะกรรมการพนักงาน เทศบาลจังหวัด อุตรธานี	ปัจจุบันเทศบาลตำบลบ้านโคกยังคงใช้ แผนอัตรากำลัง ๓ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖) -ไม่มี	ไม่ใช้งบประมาณ

รายการ	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	งบประมาณที่ใช้
การสรรหาและคัดเลือก	๑. มีแนวทางการปฏิบัติการสรรหาตามวิธีและหลักเกณฑ์ของคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดกำหนด ๒.สรรหาพนักงานเทศบาลตาม กรอบระยะเวลาในการสรรหา บรรจุ และแต่งตั้ง ตามระเบียบ/ ประกาศ/ มติก.ท.จ. อย่างชัดเจน ๓. มีแผนและสามารถสรรหา บรรจุและแต่งตั้งได้ ตามกรอบอัตรากำลัง ๔.มีแผนและสามารถสรรหาพนักงานจ้างได้ตาม กรอบอัตรากำลัง	ดำเนินการสรรหาตามวิธีและหลักเกณฑ์ของคณะกรรมการ พนักงานเทศบาล จังหวัดกำหนด - เดือนมีนาคม ๒๕๖๖ ดำเนินการสรรหา พนักงานเทศบาล ตำแหน่ง นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ปฏิบัติการ และตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคล ปฏิบัติการ (ร้องขอให้ ก.ท.จ.ดำเนินการสอบให้)	๓๗,๑๒๐ บาท

๒. ด้านการพัฒนา

รายการ	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	งบประมาณที่ใช้
การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศ	๑. มีการส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรม ๒. มีระบบเทคโนโลยีสารสนเทศในการจัดเก็บข้อมูล เกี่ยวกับบุคคลขององค์กร ๓. มีการปรับปรุงฐานข้อมูลเกี่ยวกับบุคคลในระบบ เทคโนโลยีสารสนเทศอย่างสม่ำเสมอ ๔. มีการพัฒนาระบบงานหรือระบบการให้บริการ ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่สามารถเชื่อมโยง กับ ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศฐานข้อมูลเกี่ยวกับบุคคล ได้เช่น -โปรแกรมระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคล ของ ข้าราชการ พนักงานจ้าง พนักงานครู ระบบ LHR - โปรแกรมระบบ E-laas, E-office, E-plan E-gp, ccis	- พนักงานเทศบาลตำบลบ้านโคกได้รับการพัฒนาความรู้ - เข้าใช้งานในระบบ ศูนย์บริการข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติ (LHR) ปรับปรุงข้อมูลบุคคลโดยใช้เครื่องอ่านบัตรสมาร์ทการ์ด - ใช้งานในระบบ ศูนย์บริการข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติ (LHR) ในการเก็บข้อมูลบุคคลขององค์กร - เข้าใช้งานในระบบ ศูนย์บริการข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติ (LHR) และดำเนินการรับรองข้อมูลในระบบตามระยะเวลาที่จังหวัดกำหนด - การปรับปรุงข้อมูลบุคคลโดยใช้เครื่องอ่านบัตรสมาร์ทการ์ด เชื่อมต่อฐานข้อมูลของบัตรประชาชน	ไม่ใช้งบประมาณ

รายการ	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	งบประมาณที่ใช้
การบริหารผลการปฏิบัติงาน	๑. ปฏิบัติตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผล การปฏิบัติราชการ เพื่อประเมินผลการปฏิบัติงาน สำหรับเลื่อนขั้นเงินเดือนของข้าราชการ/ เลื่อนค่าตอบแทนของพนักงานจ้าง	เดือนตุลาคม ๒๕๖๕ -ประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผล การปฏิบัติงานของ พนักงานเทศบาลสำหรับรอบการประเมินประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ครั้งที่ ๑ (๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ – ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๖) และ ครั้งที่ ๒ (๑ เมษายน ๒๕๖๖ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖) -มีคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองการประเมินประสิทธิภาพ และ ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้าง ครั้งที่ ๒ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕ -แจ้งให้ ทุกส ่วนราชการในสังกัด เทศบาลตำบลบ้านโคกดำเนินการจัดทำ บัณฑิต กข้อตกลงการปฏิบัติราชการของพนักงานเทศบาล พนักงานครู และพนักงานจ้างรอบการประเมินครั้งที่ ๑ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖ (๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ – ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๖)	ไม่ใช้งบประมาณ

รายการ	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	งบประมาณที่ใช้
การบริหารผลการปฏิบัติงาน	๑. ปฏิบัติตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผล การปฏิบัติราชการ เพื่อประเมินผลการปฏิบัติงาน สำหรับเลื่อนขั้นเงินเดือนของข้าราชการ/ เลื่อนค่าตอบแทนของพนักงานจ้าง	มีนาคม ๒๕๖๖ -มีคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองการประเมินประสิทธิภาพ และ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล และ พนักงานจ้าง ครั้งที่ ๑ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ -มีคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานเทศบาล และการเลื่อนค่าตอบแทน พนักงานจ้างครั้งที่ ๑ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖ -มีคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองผลการปฏิบัติงานของพนักงานครู และบุคลากรทางการศึกษาครั้งที่ ๑ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖ -ประกาศฐานในการคำนวณและร้อยละของฐานคำนวณเลื่อนเงินเดือน พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาเทศบาลตำบลบ้านโคก ครั้งที่ ๑ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖ -แจ้งให้ ทุ กส'วนราชการในสังกัดเทศบาลตำบลบ้านโคก ดำเนินการจัดทำ บั นั ทึกข ้อ ตกลงการปฏิบัติราชการของพนักงานเทศบาล พนักงานครู และพนักงานจ้างรอบการประเมินครั้งที่ ๒ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖ (๑ เมษายน ๒๕๖๖ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖)	ไม่ใช้งบประมาณ

รายการ	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	งบประมาณที่ใช้
การบริหารผลการปฏิบัติงาน	๑. ปฏิบัติตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผล การปฏิบัติราชการ เพื่อประเมินผลการปฏิบัติงาน สำหรับเลื่อนขั้นเงินเดือนของข้าราชการ/ เลื่อนค่าตอบแทนของพนักงานจ้าง	เดือนเมษายน ๒๕๖๖ -มีคำสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานเทศบาล การเลื่อนขั้นค่าจ้าง ลูกจ้างประจำและการเลื่อนค่าตอบแทนพนักงานจ้าง ครั้งที่ ๑ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖ -มีคำสั่งเลื่อนเงินเดือนครูและบุคลากรทางการศึกษา ครั้งที่ ๑ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖ -แจ้งให้ทุกส่วนราชการในสังกัดเทศบาลตำบลบ้านโคกดำเนินการ จัดทำบันทึกข้อตกลงการปฏิบัติราชการของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง รอบการประเมิน ครั้งที่ ๒ ประจำปีงบประมาณพ.ศ.๒๕๖๕(๑เมษายน-๓๐ กันยายน๒๕๖๕)	ไม่ใช้งบประมาณ

๓. ด้านการธำรงรักษาไว้และแรงจูงใจ

รายการ	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	งบประมาณที่ใช้
สวัสดิการและผลตอบแทน	๑. พระราชบัญญัติบำเหน็จบำนาญข้าราชการ ส่วนท้องถิ่น (ฉบับที่ ๗) พ.ศ. ๒๕๔๘ ๒. ปฏิบัติตามระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วย สวัสดิการเกี่ยวกับการรักษาพยาบาลพนักงานส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๑ แก้ไขถึงปัจจุบัน ๓. ปฏิบัติตามระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วย สวัสดิการเกี่ยวกับการศึกษาของบุตรพนักงานส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๑ แก้ไขถึงปัจจุบัน ๔. ปฏิบัติตามระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วย ค่าเช่าบ้านของข้าราชการส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๘ แก้ไขถึงปัจจุบัน	- เทศบาลตำบลบ้านโคก จัดให้มีสวัสดิการค่ารักษาพยาบาลให้กับ พนักงานเทศบาล จำนวนรวมทั้งสิ้น ๒๐ ราย -จัดให้มีสวัสดิการเกี่ยวกับการศึกษา บุตรให้กับพนักงานเทศบาลที่มีสิทธิเบิก จำนวน ๒ ราย - จัดให้มีสวัสดิการค่าเช่าบ้านให้กับพนักงานเทศบาลที่มีสิทธิ เบิกค่าเช่าซื้อบ้าน จำนวน ๗ ราย -มีการจ่ายเงินเพิ่มค่าครองชีพชั่วคราว แก่พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ทุกคนที่เข้าหลักเกณฑ์ตาม ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล เรื่อง กำหนดหลักเกณฑ์ เกี่ยวกับการให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้างของเทศบาลได้รับเงินเพิ่มการครองชีพชั่วคราว พ.ศ.๒๕๕๘	ไม่ใช้งบประมาณ

๔. ด้านคุณธรรมจริยธรรมพนักงาน

รายการ	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	งบประมาณที่ใช้
การสร้างความสัมพันธ์และผูกพัน ภายในองค์กร	๑. มีการจัดอุปกรณ์ในการทำงานและ กระบวนการ เจ้าหน้าที่สัมพันธ์ชั้น พื้นฐานเพื่ออำนวยความสะดวกในการ ปฏิบัติงานให้กับบุคลากร ๒. จัดให้มีกิจกรรมการพัฒนาคุณภาพ ชีวิต ของพนักงานส่วนตำบลที่สะท้อน ภาพการทำงาน ขององค์กร เช่น กิจกรรม ๕ ส. กิจ กรรม Big Cleaning Day, Sport Day, จิตอาสา เพื่อให้พนักงาน ทุกคนร่วมมือจัดทำ กิจกรรม , และเพื่อสร้างบรรยากาศในการ ทำงาน บทบาท ภาระหน้าที่, สร้างภาพลักษณ์ที่ ดี ของสำนักงานให้ บุคคลทั่วไปได้ทราบ และเข้าใจ ๓. ผู้บริหารได้จัดประชุมพนักงาน เทศบาล ประจำทุกเดือนเพื่อให้บุคลากร ในสังกัดได้ให้ ข้อเสนอแนะความคิดเห็น ตลอดจนปัญหาอุปสรรค ในการ ปฏิบัติงานเพื่อสร้างการยอมรับ ทบทวน และแก้ปัญหาอันเป็นการสร้างความ ผูกพันที่ดีใน องค์กร	- จัดให้มีการจัดหาวัสดุสำนักงาน ครุภัณฑ์ที่ จำเป็น เช่น คอมพิวเตอร์ ตู้เก็บเอกสาร เพื่อใช้ในการ ปฏิบัติงานของ พนักงานในสังกัด -ร่วมกิจกรรมจิตอาสากับหน่วยงานต่างๆในจังหวัด อุดรธานีตามโอกาส และวาระต่างๆ ดำเนินการ -กิจกรรม ๕ ส.เพื่อสร้างบรรยากาศใน การทำงานและ ทำความสะอาดเพื่อลดการติดเชื้อของโรคโควิด ๑๙ - มีการดำเนินการประชุมผู้บริหาร หัวหน้าส่วนราชการ พนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างเป็นประจำทุก ประจำเดือน	ไม่ใช้งบประมาณ

รายการ	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	งบประมาณที่ใช้
การสร้างความสัมพันธ์และผูกพัน ภายในองค์กร	๔. พนักงานส่วนตำบลทุกระดับเข้าร่วม กิจกรรมการส่งเสริมจริยธรรมและการ สร้างความปลอดภัยในการปฏิบัติราชการ ที่เทศบาลตำบลบ้านโคกจัดขึ้น และที่จัด ร่วมกับหน่วยงานอื่น และสามารถ ประยุกต์หลักธรรมต่างๆ มาใช้ในการ ปฏิบัติราชการ ๕. ผู้บริหารทุกระดับมีส่วนร่วมใน กิจกรรมการแข่งขันกีฬาเพื่อเชื่อม ความสัมพันธ์ระหว่างหน่วยงานราชการ หน่วยงานในเทศบาลตำบลบ้านโคก ๖. ผู้บริหารทุกระดับ มีส่วนร่วมใน กิจกรรมการพัฒนาบุคลากรให้มีความ ผูกพันและอยู่ กับองค์กร ด ล อ ดจ น ผู้บ ริห าร ทุกระดับ เป็น ต้น แบบ และแสดงแบบอย่างที่ดีในด้าน จริยธรรม คุณธรรม และความปลอดภัยในการดำเนินงานของ องค์กร	เข้าร่วมโครงการสร้างความปลอดภัยในการปฏิบัติ ราชการของสำนักงาน ปปช. -จัดกิจกรรมการแข่งขันกีฬาเพื่อเชื่อมความสัมพันธ์อัน ดีระหว่าง พนักงาน ผู้บริหาร จำนวน ๑ ครั้ง -ผู้บริหารมีส่วนร่วมในกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรให้ มีความผูกพันและ อยู่กับองค์กรเช่น การมอบของที่ ระลึกเนื่องในโอกาสเกษียณอายุ ราชการการลาออก จากราชการการโอน(ย้าย)พนักงาน	ไม่ใช้งบประมาณ

ขั้นตอนการติดตามผล

๑. มอบหมายงานให้ปฏิบัติด้วยตนเอง
๒. เปิดโอกาสให้ซักถามข้อสงสัยได้ในกรณีที่มีปัญหา
๓. ตรวจสอบผลการปฏิบัติงานในระยะเริ่มแรกและค่อยๆลดการตรวจสอบลงเมื่อผู้ใต้บังคับบัญชาแน่ใจว่าผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานตามที่ได้รับการสอนได้ถูกต้อง
๔. แจ้งให้ผู้บังคับบัญชาทราบถึงผลการปฏิบัติงานทั้งในส่วนที่ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติได้ดี และส่วนที่ยังต้องปรับปรุงแก้ไขเพิ่มเติม เพื่อเสริมสร้างความเชื่อมั่นในตัวเอง และแก้ไข ข้อบกพร่อง เพอการปฏิบัติงานสมบูรณ์ยิ่งขึ้น เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างมีระบบชัดเจน ควรให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล เพื่อเพิ่มพูนความรู้ทักษะ ทักษะที่ดีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยในการจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาล ต้องกำหนดตามกรอบของแผนพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ได้จัดทำขึ้น โดยให้กำหนดเป็นแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบลมีระยะเวลา ๓ ปีตามกรอบของ แผนอัตรากำลังของเทศบาลตำบลบ้านโคก

ปัญหาและอุปสรรค

๑. หลักสูตรการฝึกอบรมตามสายงานต้องใช้งบประมาณจำนวนมากทำให้ไม่สามารถส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมได้ตามแผนที่กำหนด
๒. บุคลากรไม่สามารถถ่ายทอดความรู้ระหว่างกันได้

ข้อเสนอแนะ

๑. ส่วนราชการจะต้องดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลังระยะสั้นและระยะยาว โดยวิเคราะห์ ปัจจัยต่างๆ เช่น ลักษณะงานที่ปฏิบัติของแต่ละตำแหน่ง ความต้องการ บุคลากรซึ่งมีทักษะความรู้ความสามารถตรงตามภารกิจของหน่วยงาน รวมทั้งระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งของข้าราชการที่เหมาะสมเป็นไปตามคุณสมบัติหลักเกณฑ์และเงื่อนไข ตามที่สำนักงาน ก.พ.กำหนด
๒. หน่วยงานราชการควรสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแก่ข้าราชการตั้งแต่เริ่มเข้าปฏิบัติราชการ โดยการให้ข้อมูลที่จำเป็นของหน่วยงาน ข้าราชการควรได้รับความรู้ เบื้องต้น เกี่ยวกับองค์กรที่เป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยหน่วยงานอาจมีการจัดการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาบุคลากร ให้มีการปลูกฝังการสร้างจิตสำนึกรักองค์กรให้แก่ข้าราชการ เพื่อให้ข้าราชการปฏิบัติงานด้วยค่านึงถึงประโยชน์ของทางราชการและประชาชนเป็นหลัก