



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ งานกาชาดจังหวัด สำนักงานปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลเขาพระ โทร. ๒๗

ที่ นย ๗๑๘๐๑/๖๖๖ วันที่ ๒๗ ธันวาคม ๒๕๖๕

เรื่อง รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปี ๒๕๖๕

เรียน นายกองค์การบริหารส่วนตำบลเขาพระ

เรื่องเดิม

ตามที่องค์การบริหารส่วนตำบลเขาพระ ได้จัดทำนโยบายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖ โดยให้ครอบคลุมด้านการปรับปรุงโครงสร้าง ระบบงาน ระบบการบริหารอัตรากำลังคน ด้านการพัฒนาบุคลากร ด้านการพัฒนาระบบสารสนเทศ ด้านสวัสดิการและด้านการบริหาร เพื่อให้การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาพระ อำเภอเมืองฯ จังหวัดนครนายก เป็นไปตามหลักการบริหารจัดการที่ดี และสามารถบริหารทรัพยากรบุคคลให้เกิดประโยชน์สูงสุด ผลักดันวิสัยทัศน์ และพันธกิจขององค์กรประสบความสำเร็จ และได้ประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน ไปแล้ว นั้น

บัดนี้ ได้สิ้นปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ แล้ว จึงขอรายงานผลการปฏิบัติราชการตามนโยบายด้านบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ เพื่อให้ผู้บริหารได้ทราบและพิจารณา แก้ไขเปลี่ยนแปลง ปรับปรุงให้ครอบคลุม ครบทุกด้าน จึงขอรายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕ รายละเอียดตามเอกสารแนบท้ายนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

(นางสาวบังอร แทนเอี่ยม)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

ความเห็น.....

ความเห็น.....

(นางสาวอลิสรา ศรีพุทธโธ)

หัวหน้าสำนักงานปลัด อบต.

(นางสาวพรจิตร์ ปัจจัย)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลเขาพระ

ความเห็นนายกองค์การบริหารส่วนตำบลเขาพระ

- ทราบ

(นายพงษ์สวัสดิ์ ชีระวัฒนกุล)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลเขาพระ

แบบรายงานผลการดำเนินงานตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕
องค์การบริหารส่วนตำบลเขาพระ อำเภอเมืองนครนายก จังหวัดนครนายก

ประเด็นนโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงานประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕	ปัญหาและอุปสรรค
๑. นโยบายด้านการปรับปรุงโครงสร้างระบบงาน และการบริหารอัตรากำลัง	๑.๑ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อใช้การกำหนดโครงสร้างและกรอบอัตรากำลังที่รองรับภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาพระ	-ดำเนินการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง เพื่อกำหนดตำแหน่งใหม่รองรับภารกิจที่เพิ่มมากขึ้นขององค์กร และพิจารณาปรับปรุงภาระงานให้สอดคล้องกับแต่ละส่วนราชการในปัจจุบัน (การวิเคราะห์ภาระงาน การเตรียมการข้อมูล และการระดมความคิดของ คกก. และผู้ที่เกี่ยวข้อง) แบ่งเป็นพนักงานส่วนตำบล ประเภททั่วไป ตำแหน่ง เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง. และประเภทวิชาการ ตำแหน่ง นักพัฒนาการท่องเที่ยว ปก./ชก. และพนักงานจ้าง ประเภทตามภารกิจ จำนวน ๔ ตำแหน่ง ได้แก่ ตำแหน่ง ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ตำแหน่ง ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ สังกัดกองคลัง ตำแหน่ง พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา สังกัดสำนักปลัด อบต. และประเภททั่วไป ตำแหน่ง พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา สังกัดสำนักปลัด อบต. -ดำเนินการปรับปรุงตำแหน่งประเภทวิชาการ ตำแหน่ง นิติกร ระดับชำนาญการ เป็นระดับชำนาญการพิเศษ ประกาศเมื่อวันที่ ๕ ตุลาคม ๒๕๖๕	-หัวหน้าส่วนราชการ ให้ความร่วมมือในการวิเคราะห์ภาระงาน ในส่วนราชการน้อยมาก และไม่เข้าใจบริบทในหน้าที่ด้านการบริหารงานบุคคลภายในส่วนราชการ -เมื่อปรับปรุงกำหนดตำแหน่งเพิ่มขึ้น อบต. มีภาระค่าใช้จ่ายเพิ่มขึ้น ในขณะที่ขาดบุคลากรมาบรรจุแต่งตั้งในตำแหน่งที่กำหนดเพิ่ม
	๑.๒ จัดทำและดำเนินการสรรหาพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง หรือทดแทนอัตรากำลังที่ลาออกหรือโอนย้าย	-ดำเนินการประกาศสรรหาพนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๓ ตำแหน่ง ประกอบด้วย ตำแหน่ง ผู้ช่วยนายช่างโยธา ตำแหน่ง ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ สังกัดกองช่าง และตำแหน่ง พนักงานขับรถยนต์ สังกัดสำนักปลัด อบต. และประเภทพนักงานจ้างทั่วไป ตำแหน่ง คนงาน สังกัดสำนักปลัด อบต. เมื่อวันที่ ๑๗ พฤษภาคม ๒๕๖๕ -ดำเนินการร้องขอให้ กสอ. ดำเนินการสรรหา และคัดเลือกเป็นพนักงานส่วนตำบล ในสายงานผู้บริหารแทนในตำแหน่ง หัวหน้าสำนักปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) และตำแหน่งผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น) -ดำเนินการร้องขอให้ กสอ.ดำเนินการสอบแข่งขันบุคคลเพื่อบรรจุและแต่งตั้งเป็นพนักงานส่วนท้องถิ่นในสายงานผู้ปฏิบัติ ตำแหน่ง เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง. ตำแหน่ง นายช่างโยธา ปง./ชง. ตำแหน่ง เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ปง./ชง. ตำแหน่ง เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ปง./ชง. ตำแหน่ง นักวิชาการพัสดุ ปก./ชก. และต่อมาได้ดำเนินการร้องขอให้ กสอ.ดำเนินการสอบแข่งขันบุคคลเพื่อบรรจุและแต่งตั้งเป็นพนักงานส่วนท้องถิ่นในสายงานผู้ปฏิบัติ ตำแหน่ง นักพัฒนาการท่องเที่ยว ปก./ชก.	-ได้ผู้ผ่านการสรรหา ไม่ครบตามจำนวนตำแหน่งที่ร้องขอให้ กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ดำเนินการสรรหา แทน -ได้ผู้สอบแข่งขันได้ บรรจุแต่งตั้ง ไม่ครบตามจำนวนตำแหน่งที่ร้องขอให้ กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นดำเนินการสอบแข่งขันแทนฯ

ประเด็นนโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงานประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔	ปัญหาและอุปสรรค
๑. ด้านการสรรหา (ต่อ)	๑.๓ การรับสมัครคัดเลือกบุคคลเพื่อบรรจุและแต่งตั้งเข้ารับราชการหรือประกาศรับโอนย้าย พนักงานส่วนท้องถิ่น มาดำรงตำแหน่งที่ว่าง หรือ ประกาศรับสมัครบุคคลเพื่อเปลี่ยนสายงานที่สูงขึ้น	-ประกาศรับโอนพนักงานส่วนตำบล หรือพนักงานส่วนท้องถิ่นอื่น หรือข้าราชการประเภทอื่น เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสายงานผู้ปฏิบัติงาน ให้เป็นไปตามประกาศหลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้อง -ประกาศรับโอนพนักงานส่วนตำบลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสายงานผู้บริหารที่ว่าง ให้เป็นไปตามประกาศหลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้อง	-ไม่มีผู้ประสงค์โอนมาดำรงตำแหน่งตามประกาศรับโอนฯ
	๑.๔ แต่งตั้งคณะกรรมการในการสรรหาและเลือกสรร	-ดำเนินการแต่งตั้งคณะกรรมการการสรรหาและเลือกสรรบุคคล เป็นพนักงานจ้าง ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕	-หัวหน้าส่วนราชการบางส่วนราชการไม่เต็มใจให้ความร่วมมือในการร่วมเป็น กกก.
	๑.๕ การคัดเลือกบุคคลเพื่อเลื่อนระดับตำแหน่งที่สูงขึ้น	-ดำเนินการกระบวนการปรับปรุงตำแหน่งประเภทวิชาการ ตำแหน่ง นิติกรระดับชำนาญการ เป็นระดับชำนาญการพิเศษ	-
๒. ด้านการพัฒนา	๒.๑ จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี และดำเนินการตามแผนฯ ให้สอดคล้องตามความจำเป็น	-มีการดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปี พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖ โดยพิจารณาบุคลากรเข้ารับการอบรม เพื่อพัฒนาความรู้ตามสายงานตำแหน่ง ให้เป็นไปตามแผนพัฒนาบุคลากรฯ	-เมื่อส่งแบบสอบถาม หัวหน้าส่วนราชการไม่กำกับดูแลได้บังคับบัญชาให้ดำเนินการกรอกแบบสอบถาม และรวบรวมส่งงานที่เกี่ยวข้อง จึงขาดข้อมูลสำหรับจัดทำแผน
	๒.๒ กำหนดเส้นทางการพัฒนาบุคลากร เพื่อเป็นกรอบในการพัฒนาบุคลากรแต่ละตำแหน่ง	-มีการวางแผนพิจารณาส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมตามสายงานความก้าวหน้าในแผนพัฒนาบุคลากรฯ	-บุคลากรขาดความพร้อมในการเข้ารับการฝึกอบรม
	๒.๓ สร้างบทเรียนความรู้เฉพาะด้านตามสายงานให้อยู่ในระบบงาน E-learning	-ไม่ได้ดำเนินการ	-
	๒.๔ ดำเนินการประเมินพนักงานส่วนตำบลตามหลักเกณฑ์มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ในความรู้ ทักษะ และสมรรถนะ	-ไม่มีการดำเนินการประเมินบุคลากรก่อนเข้ารับการฝึกอบรม	-หัวหน้าส่วนราชการไม่ให้ความสำคัญด้านการบริหารงานบุคคลภายในส่วนราชการ
	๒.๕ ดำเนินการประเมินความพึงพอใจของบุคลากร	-หน่วยงาน มีการประเมินความพึงพอใจของบุคลากรในการบริหารทรัพยากรบุคคล ทั้งด้านการพัฒนาบุคลากร สวัสดิการ สภาพแวดล้อมการทำงาน บำเหน็จความชอบ พร้อมทั้งติดตาม และนำผลความพึงพอใจของพนักงานมาพัฒนา และจัดให้มีขึ้นพื้นฐานของพนักงาน	-หัวหน้าส่วนราชการไม่ให้ความสำคัญด้านการบริหารงานบุคคลภายในส่วนราชการ

ประเด็นนโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงานประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔	ปัญหาและอุปสรรค
๓. ด้านการดำรงรักษาไว้ และแรงจูงใจ	๓.๑ ประชาสัมพันธ์และเผยแพร่แนวทางเส้นทางความก้าวหน้าในสายงานตำแหน่ง ให้บุคลากรทราบ	-หน่วยงาน มีการประชาสัมพันธ์เส้นทางความก้าวหน้าในสายงานตำแหน่ง ให้บุคลากรทราบพร้อมทั้งให้คำปรึกษา	-ไม่มีปัญหาและอุปสรรค
	๓.๒ ดำเนินการบันทึก แก้ไข ปรับปรุง ข้อมูลบุคลากรในระบบศูนย์ข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติให้ถูกต้องครบถ้วน และเป็นปัจจุบัน	-หน่วยงาน ดำเนินการปรับปรุงระบบดังกล่าว ตามระยะที่กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นกำหนด	-ระบบศูนย์ข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติยังขาดเสถียรภาพ ปรับปรุงแก้ไขตลอดเวลา
	๓.๓ จัดให้มีกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงานราชการ ที่เป็นธรรมเสมอภาคและสามารถตรวจสอบได้	-หน่วยงานมีการถ่ายทอดตัวชี้วัด โดยผู้บังคับบัญชาตามลำดับ ดูแล กำกับ ติดตามประเมินผลการปฏิบัติงาน จนถึงคณะกรรมการกลั่นกรองผลการพิจารณาผลการปฏิบัติงาน ให้ความรู้ทักษะและสมรรถนะทุกคนอย่างเป็นธรรมเสมอภาค และเป็นไปตามหลักเกณฑ์มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง	-ผู้รับการประเมินบางราย ขาดความใส่ใจในการจัดทำแบบประเมินผลการปฏิบัติงานของตนเอง
	๓.๔ จัดให้มีการพิจารณาความดีความชอบ ตามผลการปฏิบัติหน้าที่ราชการอย่างเป็นธรรมเสมอภาคและสามารถตรวจสอบได้	-การพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานส่วนตำบล และเลื่อนขั้นค่าจ้างลูกจ้างประจำ ครั้งที่ ๑/๒๕๖๔ และครั้งที่ ๒/๒๕๖๔ ให้เป็นไปตามผลการประเมินการปฏิบัติราชการ ผ่านกระบวนการของ กกก.พิจารณาการเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานส่วนตำบล และเลื่อนขั้นค่าจ้างลูกจ้างประจำ ตามคำสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือนฯ คำสั่งเลื่อนขั้นค่าจ้างฯ และรายงานการประชุมคณะกรรมการฯ -การพิจารณาเพิ่มค่าตอบแทนพนักงานจ้าง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ ตามคำสั่งให้เพิ่มค่าตอบแทนฯ และรายงานประชุมคณะกรรมการฯ -การพิจารณาต่อสัญญาจ้างพนักงานจ้างทั่วไป ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ ตามคำสั่งให้ต่อสัญญาจ้างพนักงานจ้างทั่วไป	-ไม่มีปัญหาและอุปสรรค
	๓.๕ ทำโครงการยกย่องเชิดชูเกียรติบุคคลที่มีความซื่อสัตย์ สุจริต มีคุณธรรมและจริยธรรมประจำปี	-แต่งตั้งคณะกรรมการจริยธรรมประจำ อบต. เพื่อพิจารณาคัดเลือกพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างและพนักงานจ้าง -ประชุมคณะกรรมการฯ เพื่อกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาพระผู้มีความซื่อสัตย์ มีคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติราชการประจำปี ๒๕๖๔ -คณะกรรมการจริยธรรมประจำองค์การบริหารส่วนตำบลเขาพระ พิจารณาคัดเลือก ผู้มีคุณธรรมจริยธรรมดีเด่น -ประกาศรายชื่อพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ที่ได้รับการคัดเลือกให้เป็นผู้มีคุณธรรมจริยธรรมดีเด่น เพื่อรับในประกาศเกียรติคุณ -ประเมินผลและสรุปผลการจัดทำโครงการเสนอต่อนายกองค์การบริหารส่วนตำบล	

ประเด็นนโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงานประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔	ปัญหาและอุปสรรค
๓. ด้านการธำรงรักษาไว้ และรงจูงใจ (ต่อ)	๓.๖ การตรวจสุขภาพประจำปี	-จัดให้พนักงานจ้างในองค์กรเข้ารับการตรวจสุขภาพประจำปีตามสิทธิประกันสังคมที่กำหนดให้ผู้ประกันตนสามารถเข้ารับการตรวจสุขภาพประจำปีได้ฟรี ณ สถานพยาบาลของรัฐ	-ไม่มีปัญหาและอุปสรรค
	๓.๗ การจ่ายเงินประโยชน์ตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษให้แก่พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ประจำปี	-เสนอโครงการ/กิจกรรม ที่สอดคล้องกับนโยบายหรือยุทธศาสตร์ของจังหวัด ตามมิติด้านประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการ ตัวชี้วัดที่ ๖ และโครงการ/กิจกรรมดีเด่นหรือมีความสำคัญ ตามมิติด้านคุณภาพการให้บริการ ตัวชี้วัดที่ ๔ ต่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล -รับการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติราชการจากคณะกรรมการตรวจประเมินฯ ประจำปี -แต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาจ่ายเงินประโยชน์ตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษประจำปี และประชุมพิจารณาจ่ายเงินประโยชน์ตอบแทนอื่นฯ แก่พนักงานส่วนตำบล พนักงานส่วนตำบลตำแหน่งครู ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ที่มีคุณสมบัติที่จะได้รับฯ -ออกคำสั่งให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ได้รับเงินประโยชน์ตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษ ประจำปี ตามคำสั่งฯ และรายงานการประชุม	-ไม่มีปัญหาและอุปสรรค
	๓.๘ จัดให้มีการพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดีแก่บุคลากรในด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ด้านความปลอดภัยในการทำงาน ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงาน	-มีการจัดอุปกรณ์ขั้นพื้นฐานในการปฏิบัติงานอย่างครบถ้วน เพื่อส่งเสริมการปฏิบัติงานให้มีคุณภาพ -จัดให้มีชุดปฐมพยาบาลเบื้องต้น	-บุคลากรบางคนขาดความใส่ใจช่วยกันดูแลสภาพแวดล้อม และเจ้าหน้าที่ที่รับผิดชอบ ไม่ดูแลรับผิดชอบงานในส่วนที่ได้รับมอบหมาย

ประเด็นนโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงานประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕	ปัญหาและอุปสรรค
๔. ด้านคุณธรรม จริยธรรม และวินัย	4.1 แจ้งให้บุคลากรในสังกัด รับทราบถึง ประมวลจริยธรรมข้าราชการส่วนท้องถิ่น และ ข้อบังคับองค์การบริหารส่วนตำบลเขาพระ ว่า ด้วยจรรยาบรรณข้าราชการส่วนท้องถิ่น	-ประชาสัมพันธ์ให้เจ้าหน้าที่รับทราบประมวลจริยธรรมข้าราชการส่วนท้องถิ่น และข้อบังคับองค์การบริหารส่วนตำบลเขาพระ ว่าด้วยจรรยาบรรณข้าราชการส่วนท้องถิ่น ทั้งบนหน้าเว็บไซต์ อบต. www.kaopralocal.go.th หนังสือแจ้งเวียนเพื่อทราบ -ประกาศนโยบายไม่รับของขวัญหรือของกำนัลจากการปฏิบัติหน้าที่ (No Gift Policy) ต่อที่ประชุมสภาองค์การบริหารส่วนตำบลเขาพระ เพื่อขับเคลื่อน กิจกรรมการปฏิรูปตามแผนการปฏิรูปประเทศด้านการป้องกันและปราบปราม การทุจริตและประพฤติมิชอบ สร้างความโปร่งใสภายในหน่วยงาน สร้างค่านิยมในการปฏิบัติหน้าที่ และพึงปฏิบัติให้เป็นวัฒนธรรมสุจริตขององค์การบริหารส่วน ตำบลเขาพระ จึงประกาศนโยบาย ให้ผู้บริหาร พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้าง และบุคลากรในสังกัดทุกคน ไม่รับของขวัญหรือของกำนัลทุกชนิด จากการปฏิบัติหน้าที่ ตามมติคณะรัฐมนตรี และแจ้งเวียนประกาศเพื่อทราบ	ไม่มีปัญหาและอุปสรรค
	๔.๒ ส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติงานตามแผนการ เสริมสร้าง มาตรฐานวินัยคุณธรรม จริยธรรมและ ป้องกันการทุจริตประจำปี	-มอบเกียรติบัตรแก่บุคคลที่ได้รับการพิจารณาคัดเลือกให้ได้รับการยกย่องเชิดชู เกียรติเป็นบุคคลที่มีความซื่อสัตย์ สุจริต มีคุณธรรมและจริยธรรม ประจำปี งบประมาณ 2565 และประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน -จัดโครงการ “กิจกรรมการติดป้ายประชาสัมพันธ์รณรงค์พบเห็นการทุจริต” ประจำปี พ.ศ. 2565 เพื่อรณรงค์ สร้างเครือข่ายการเฝ้าระวัง ป้องปรามการทุจริต และสร้างการมีส่วนร่วมในการป้องกันและปราบปรามการทุจริต ตามแผนปฏิบัติการป้องกันการทุจริต พ.ศ. 2565	-บุคลากรบางคนไม่ให้ความสำคัญ ในการรักษาวินัย คุณธรรม และจริยธรรม
	๔.๓ ผู้บังคับบัญชา มอบหมายงานแก่ใต้บังคับ บัญชาอย่างเป็นธรรมไม่เลือกปฏิบัติ รวมถึงการ ควบคุม กำกับ ติดตามและดูแลผู้ใต้บังคับบัญชา ให้ปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์ แนวทาง ระเบียบ และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง	-ทำคำสั่งการแบ่งงานและมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ของแต่ละส่วนราชการ เป็นปัจจุบัน	-บุคลากรบางคนไม่ใส่ใจหน้าที่ ความรับผิดชอบของตนเอง