



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ งานบริหารงานบุคคล สำนักปลัดเทศบาล เทศบาลตำบลบ้านโฮ้ง

ที่ ลพ ๕๒๖๐๑/๑๒๙๙

วันที่ ๒๘ ธันวาคม ๒๕๖๔

เรื่อง รายงานผลการดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔

เรียน นายกเทศมนตรีตำบลบ้านโฮ้ง

เรื่องเดิม

ตามที่ เทศบาลตำบลบ้านโฮ้ง ได้จัดทำนโยบายด้านการบริหารงานบุคคลประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ โดยให้ครอบคลุมด้านการปรับปรุงโครงสร้าง ระบบงาน การบริหารอัตรากำลัง ด้านการพัฒนาบุคลากร ด้านการพัฒนาระบบสารสนเทศ ด้านสวัสดิการและด้านการบริหาร เพื่อให้การบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบลบ้านโฮ้ง เป็นไปตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี และสามารถบริหารทรัพยากรบุคคลให้เกิดประโยชน์สูงสุด ผลักดันวิสัยทัศน์ และพันธกิจขององค์กรให้ประสบความสำเร็จ และได้ประกาศให้ทราบโดยทั่วกันไปแล้วนั้น

บัดนี้สิ้นสุดปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ งานบริหารงานบุคคล จึงขอรายงานผลการปฏิบัติราชการตามนโยบายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อพิจารณาแก้ไข ปรับปรุง ให้ครบทุกด้าน รายละเอียดตามเอกสารที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

(นายนิเทศ ธัญสิรินกุล)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

ความเห็นของหัวหน้าฝ่ายอำนวยการ.....

(นางอรัทัย กันทะยอม)

หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ

ความเห็นของหัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล.....

สิบโท

(จิตรกร พิทองจา)

หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล

ความเห็นของปลัดเทศบาล.....

สิบเอก

(สุพจน์ คุณาวงค์)

ปลัดเทศบาล

๕๓ ๑๓๕ ๖ ๕

ความเห็นของนายกเทศมนตรีตำบลบ้านโฮ้ง.....

(นางศรีรัตน์ เขียวสิงห์)

นายกเทศมนตรีตำบลบ้านโฮ้ง

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ปัญหา/อุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
<p>๑. นโยบายด้านการปรับปรุงโครงสร้างระบบงานและการบริหารอัตรากำลัง</p>	<p>วัตถุประสงค์ อัตรากำลังสอดคล้องกับปริมาณงาน การปฏิบัติงาน ความรับผิดชอบของแต่ละส่วนราชการ และภาพรวมในองค์กร ไม่มีตำแหน่งว่างในกรอบอัตรากำลัง การบริหารงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ภาระค่าใช้จ่ายตามมาตรา ๓๕ ไม่เกินร้อยละ ๔๐</p>	<p>วัตถุประสงค์ อัตรากำลังสอดคล้องกับปริมาณงาน การปฏิบัติงาน ความรับผิดชอบของแต่ละส่วนราชการ และภาพรวมในองค์กร ไม่มีตำแหน่งว่างในกรอบอัตรากำลัง การบริหารงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ภาระค่าใช้จ่ายตามมาตรา ๓๕ ไม่เกินร้อยละ ๔๐</p>	<p>ผลการดำเนินงาน ปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ - ๒๕๖๖ ครั้งที่ ๒ (ปรับปรุงโครงสร้างเทศบาล ครั้งที่ ๓ (การจัดสรรตำแหน่งครูเทศบาล) ครั้งที่ ๔ (การเพิ่ม/ลด อัตรากำลัง) โดยการจัดสรรโครงสร้างส่วนราชการ อำนาจหน้าที่ของส่วนราชการ ตามประกาศ ก.ท.ล.ล.ล.ล.ล. และกำหนดตำแหน่ง ประเภทวิชาการ ทวีไป และ พนักงานจ้าง เพื่อสอดคล้อง กับปริมาณงาน อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบขององค์กร</p>	<p>ปัญหา/อุปสรรค การวิเคราะห์ที่ยังไม่ละเอียดถึงตรงงบประมาณ</p>	<p>ข้อเสนอแนะ เป็นการวางแผนอัตรากำลังให้สอดคล้องกับปริมาณปัจจุบัน เพื่อรองรับความก้าวหน้าในสายงาน การกระจายโอนจากส่วนกลาง ปฏิบัติงานเร่งด่วนตามหนังสือสั่งการ ควรมีการดำเนินการอย่างละเอียด ๒ ครั้ง</p>
<p>๒. นโยบายด้านการพัฒนาบุคลากร</p>	<p>วัตถุประสงค์ ระดับความสำเร็จของการทำงาน ปฏิบัติงาน ความผิดพลาด ลดลง กระบวนการทำงานครบทุกขั้นตอน ไม่มีข้อร้องเรียน ด้านพฤติกรรมและการทำงาน</p>	<p>วัตถุประสงค์ ระดับความสำเร็จของการทำงาน ปฏิบัติงาน ความผิดพลาด ลดลง กระบวนการทำงานครบทุกขั้นตอน ไม่มีข้อร้องเรียน ด้านพฤติกรรมและการทำงาน</p>	<p>ผลการดำเนินงาน ปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ - ๒๕๖๖ ครั้งที่ ๒ (ปรับปรุงโครงสร้างเทศบาล ครั้งที่ ๓ (การจัดสรรตำแหน่งครูเทศบาล) ครั้งที่ ๔ (การเพิ่ม/ลด อัตรากำลัง) โดยการจัดสรรโครงสร้างส่วนราชการ อำนาจหน้าที่ของส่วนราชการ ตามประกาศ ก.ท.ล.ล.ล.ล.ล. และกำหนดตำแหน่ง ประเภทวิชาการ ทวีไป และ พนักงานจ้าง เพื่อสอดคล้อง กับปริมาณงาน อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบขององค์กร</p>	<p>ปัญหา/อุปสรรค การวิเคราะห์ที่ยังไม่ละเอียดถึงตรงงบประมาณ</p>	<p>ข้อเสนอแนะ เป็นการวางแผนอัตรากำลังให้สอดคล้องกับปริมาณปัจจุบัน เพื่อรองรับความก้าวหน้าในสายงาน การกระจายโอนจากส่วนกลาง ปฏิบัติงานเร่งด่วนตามหนังสือสั่งการ ควรมีการดำเนินการอย่างละเอียด ๒ ครั้ง</p>
<p>๓. นโยบายด้านการปรับปรุงโครงสร้างระบบงานและการบริหารอัตรากำลัง</p>	<p>วัตถุประสงค์ อัตรากำลังสอดคล้องกับปริมาณงาน การปฏิบัติงาน ความรับผิดชอบของแต่ละส่วนราชการ และภาพรวมในองค์กร ไม่มีตำแหน่งว่างในกรอบอัตรากำลัง การบริหารงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ภาระค่าใช้จ่ายตามมาตรา ๓๕ ไม่เกินร้อยละ ๔๐</p>	<p>วัตถุประสงค์ อัตรากำลังสอดคล้องกับปริมาณงาน การปฏิบัติงาน ความรับผิดชอบของแต่ละส่วนราชการ และภาพรวมในองค์กร ไม่มีตำแหน่งว่างในกรอบอัตรากำลัง การบริหารงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ภาระค่าใช้จ่ายตามมาตรา ๓๕ ไม่เกินร้อยละ ๔๐</p>	<p>ผลการดำเนินงาน ปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ - ๒๕๖๖ ครั้งที่ ๒ (ปรับปรุงโครงสร้างเทศบาล ครั้งที่ ๓ (การจัดสรรตำแหน่งครูเทศบาล) ครั้งที่ ๔ (การเพิ่ม/ลด อัตรากำลัง) โดยการจัดสรรโครงสร้างส่วนราชการ อำนาจหน้าที่ของส่วนราชการ ตามประกาศ ก.ท.ล.ล.ล.ล.ล. และกำหนดตำแหน่ง ประเภทวิชาการ ทวีไป และ พนักงานจ้าง เพื่อสอดคล้อง กับปริมาณงาน อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบขององค์กร</p>	<p>ปัญหา/อุปสรรค การวิเคราะห์ที่ยังไม่ละเอียดถึงตรงงบประมาณ</p>	<p>ข้อเสนอแนะ เป็นการวางแผนอัตรากำลังให้สอดคล้องกับปริมาณปัจจุบัน เพื่อรองรับความก้าวหน้าในสายงาน การกระจายโอนจากส่วนกลาง ปฏิบัติงานเร่งด่วนตามหนังสือสั่งการ ควรมีการดำเนินการอย่างละเอียด ๒ ครั้ง</p>

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	วัตถุประสงค์	ผลการดำเนินงาน	ปัญหา/อุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
	การพัฒนาความคิด และพัฒนาการปฏิบัติงานให้เกิดมุมมองในการพัฒนาตนเองและองค์กร	พนักงานเทศบาล มีความเข้าใจและสามารถพัฒนา นวัตกรรม ตามสายงานได้	จัดทำโครงการพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔	ต้องจัดในวันหยุดราชการ เพื่อให้พนักงานทุกประเภท สามารถเข้ารับการพัฒนาร่วมกัน	เป็นโครงการที่ควรจัดขึ้นอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง เพื่อให้เกิดความสัมพันธ์ และการกระตุ้นให้เกิดการพัฒนาความคิด พัฒนาการทำงาน ของบุคลากรในองค์กรศึกษาทั้งภายใน และภายนอกองค์กร
			จัดทำโครงการสร้างองค์ความรู้และพัฒนา นวัตกรรม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔	ปัญหาคือระดับความสนใจของผู้เข้าร่วมผ่านระบบ Zoom และระยะเวลา	เป็นการเรียนรู้ผ่านระบบทางไกล conferent ลักษณะนี้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล ในระดับดี แต่พนักงานเทศบาล บางส่วนยังไม่ให้ความสำคัญ ปรับเปลี่ยนไปตามสถานการณ์แพร่ระบาด Covid-๑๙
		พนักงานเทศบาล มีความรู้ ความเข้าใจในระเบียบ กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับ อปท.	จัดทำโครงการเสริมความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกฎหมายท้องถิ่น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔	ปัญหาคือระดับความสนใจของผู้เข้าร่วมผ่านระบบ Zoom และระยะเวลา	เป็นการเรียนรู้ผ่านระบบทางไกล conferent ลักษณะนี้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล ในระดับดี แต่พนักงานเทศบาล บางส่วนยังไม่ให้ความสำคัญ ปรับเปลี่ยนไปตามสถานการณ์แพร่ระบาด Covid-๑๙
๓. นโยบายด้านสาธารณสุข			องค์กรจัดให้มีเว็บไซต์ เฟสบุ๊ค และไลน์ ในการสนับสนุนการทำงาน วัสดุสำหรับประชาสัมพันธ์ผลงาน การปฏิบัติงาน นโยบายผู้บริหาร มาตราการหลักเกณฑ์การปฏิบัติงาน คู่มือ การปฏิบัติงาน เชื่อมต่อหน่วยงานอื่นในการค้นหาข้อมูล รวมถึงการร้องเรียนผ่านเว็บไซต์ ถามตอบปัญหา ข้อเสนอแนะ จากประชาชนเสนอแนะนโยบายรัฐบาล ไทยแลนด์ ๔.๐	เป็นลักษณะการสื่อสารที่ดี เหมาะสำหรับผู้รับองค์กรในปัจจุบัน เกิดความสะดวก รวดเร็ว ในการสื่อสารยุติข้อสงสัยที่เป็นปัญหา คือ ความเข้าใจของผู้บริหาร ว่าผู้สื่อต้องการสื่อในเรื่องใด เพื่อจะได้ไม่ผิดพลาด เจตนาของผู้สื่อสาร ผิดพลาดไป	เสนอแนะให้มีระบบสารสนเทศแบบ One stop service และระบบการให้บริการผ่านเว็บไซต์ของเทศบาล เพื่อความรวดเร็วในการให้บริการและสอดคล้องกับนโยบายของรัฐบาล พร้อมให้สอดคล้องกับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น(Integrity and transparency Assessment : ITA)
๓. นโยบายด้านการพัฒนา ระบบสารสนเทศ (ต่อ)			องค์กรมีไลน์กลุ่ม เพื่อใช้สำหรับประชาสัมพันธ์ข่าวสาร แจ้งเวียนให้ทราบถือปฏิบัติ และสั่งงาน รวมถึงการรายงานผลให้ผู้บังคับบัญชาทราบ		เป็นรูปแบบการทำงานแบบลดขั้นตอน ประหยัด และเห็นความรวดเร็วยิ่งขึ้น แต่ยังมีบุคลากรในสังกัดส่วนน้อย ที่ไม่ให้ความร่วมมือด้านเทคโนโลยี
			องค์กรจัดทำวัสดุ อุปกรณ์ ด้านเทคโนโลยีให้กับพนักงาน เจ้าหน้าที่ ใช้ในการปฏิบัติงานที่ทันสมัย สามารถใช้ทรัพยากรร่วมกันได้อย่างประหยัด ในระบบเครือข่าย การแชร์เครื่องพิมพ์ เครื่องถ่ายเอกสาร และสามารถสั่งพิมพ์งานผ่านเครือข่ายคอมพิวเตอร์	เนื่องจากเทศบาลตำบลบ้านไธสง เป็นองค์กรขนาดเล็ก มีข้อจำกัดของงบประมาณ ในการพัฒนาเทคโนโลยี ให้ความทันสมัย ครบทุกตำแหน่ง และสายงาน	ให้มีการวิเคราะห์ความจำเป็นของส่วนราชการ และเสนอเข้าแผนฯ เพื่อจัดหาอุปกรณ์ ด้านเทคโนโลยี มาใช้งาน ให้ทัน ไม่เกิดความล่าช้า และเป็นอุปสรรคของการทำงาน

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	วัตถุประสงค์	ผลการดำเนินงาน	ปัญหา/อุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
๔. นโยบายด้านสวัสดิการ มีมาตรการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจ ให้กับพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง	เพื่อเสริมสร้างกำลังใจให้กับพนักงานเทศบาลทุกประเภท ให้เกิดความรัก ห่วงเทก่าลังกาย กำลังใจให้กับองค์กร และสร้างความมั่นใจให้กับบุคลากรในความปลอดภัยของสถานที่ทำงาน	ผลการปฏิบัติงานในระดับดีขึ้นไป มีความสำเร็จทันเวลาที่กำหนด ลดความผิดพลาดในการทำงาน ไม่มีข้อร้องเรียน เกิดการทำงานเป็นทีม	โครงการจัดซื้อเครื่องปรับอากาศ สำนักงาน สังกัดเทศบาล ตำบลบ้านไธสง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔	ไม่มี	เป็นโครงการที่ดี สร้างขวัญและกำลังใจให้ผู้ใช้บริการคัดเลือก จากคณะกรรมการ เป็นการสร้างแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติราชการ
			การขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ ประจำปี	ฐานข้อมูลขาดความต่อเนื่อง สำหรับพนักงานที่มีการโอนย้ายมา	เป็นการยกย่อง สร้างขวัญกำลังใจของผู้ปฏิบัติราชการอันเป็นเกียรติยศยิ่ง แก่ตนเองและครอบครัว
			การประกาศรายชื่อพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ผู้มีผลการปฏิบัติงาน ในระดับดีต้น ในแต่ละรอบการประเมินผลการปฏิบัติงาน	ไม่มี	ดำเนินการตามประกาศ ก.ท.จ.ลำพูน เพื่อเชิญผู้ปฏิบัติงานในระดับดีต้น
			จัดกิจกรรมการออกกำลังกายและกีฬา ทุกวันพุธ เพื่อส่งเสริมสุขภาพอนามัย ให้กับบุคลากรของเทศบาล ทุกประเภท เกิดการรวมกลุ่มและสร้างความสัมพันธ์ กันในองค์กร	การจัดกิจกรรม ต่อเนื่อง ทุกสัปดาห์ กิจภาพประเภท พนักงานขาดการมีส่วนร่วม	บุคลากรทุกประเภท ให้ความร่วมมือในกิจกรรมเป็นอย่างดี ทั้งผู้บริหาร สมาชิกสภาเทศบาล พนักงานทุกประเภท ร่วมกิจกรรมกันอย่างต่อเนื่อง
			มาตรการป้องกันและจัดการเชื้อไวรัส โคโรน่า ๒๐๑๙ จัดจุดคัดกรอง ทางเข้าออก จัดเจลล้างมือ แอลกอฮอล์ ไว้ประจำสำนักงาน ให้สำหรับพนักงานและผู้มาติดต่อราชการ ให้มีการทำความสะอาด เช็ดโต๊ะทำงาน ประตู หน้าต่าง ราวบันได เป็นประจำทุกสัปดาห์	เป็นมาตรการที่ดี ขาดความพร้อมของอุปกรณ์	เป็นมาตรการสร้างความปลอดภัยขั้นต้น ในสถานที่ทำงาน และสร้างความมั่นใจให้กับผู้มาติดต่อราชการ
๔. นโยบายด้านสวัสดิการ มีมาตรการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจ ให้กับพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง			การประเมินผลการปฏิบัติงาน ๒ รอบการประเมิน การเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล ลูกจ้างประจำ เลื่อนค่าตอบแทน พนักงานจ้าง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔	ปัญหาคือความเข้าใจ และการใส่ใจของผู้บังคับบัญชา และการนำผลการประเมิน ไปปรับใช้ให้เกิดประโยชน์ ต่อการบริหารงานบุคคล ภายในส่วนราชการ	เกิดจากการประเมินผลอย่างเป็นธรรม ทุกระดับ รูปแบบคณะกรรมการเลื่อนขั้นเงินเดือนจากเอกสารคณะกรรมการเลื่อนขั้นฯ พิจารณาจากเอกสารผลงาน พฤติกรรม สติภาพ การขาด สาย ลา และการดำเนินการทางวินัย มาเป็นองค์ประกอบในการพิจารณา
			การพิจารณาจ่ายผลประโยชน์ตอบแทนอื่นกรณีพิเศษ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓	ไม่มี	เกิดจากการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ สร้างขวัญและกำลังใจให้กับพนักงานเทศบาลทุกประเภท ที่ร่วมมือกันปฏิบัติงาน จนเกิดผลสัมฤทธิ์
			การเลื่อนขั้นเงินเดือน สำหรับผู้ปฏิบัติงานในสถานการณ์ การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรน่า ๒๐๑๙	ผู้ส่งผลงาน ไม่ผ่านการพิจารณาทั้งหมด เกิดจากคุณสมบัติไม่ตรง	ดำเนินการตามประกาศ ก.ท.จ.ลำพูน พิจารณาให้ผู้ปฏิบัติงานในสถานการณ์ที่มีความเสี่ยง และเสริมสร้างกำลังใจสำหรับผู้ปฏิบัติงาน
			การเลื่อนระดับสำหรับพนักงานเทศบาล - การเลื่อนระดับ - การเลื่อนวิทยฐานะ ครูชำนาญการพิเศษ การสอบคัดเลือกเพื่อเปลี่ยนสายงาน ตำแหน่ง นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยปฏิบัติงาน	การดำเนินการหลายขั้นตอน การดำเนินการต้องใช้ความรอบคอบ และถูกต้อง การดำเนินการหลายขั้นตอน การดำเนินการต้องใช้ความรอบคอบ และถูกต้อง	ดำเนินการตามประกาศ ก.ท.จ.ลำพูน การเลื่อนระดับ สร้างขวัญและกำลังใจ ให้กับผู้ปฏิบัติงาน และผลงานที่ผ่านการประเมินจากคณะกรรมการ ดำเนินการตามประกาศ ก.ท.จ.ลำพูน เป็นการให้โอกาสผู้ที่มีคุณสมบัติ เข้ารับการคัดเลือก องค์กรได้บุคลากรที่มีคุณภาพมาปฏิบัติงานราชการ เกิดขวัญกำลังใจ สำหรับผู้ผ่านการคัดเลือก

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ผลการดำเนินงาน	ปัญหา/อุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
<p>4. นโยบายด้านการบริหาร</p> <p>วัตถุประสงค์ เพื่อให้การบริหารราชการเป็นไปตามหลักการบริหารที่ดี การลดขั้นตอนในการบริการประชาชน ได้รับการบริการที่รวดเร็ว ลดการสูญเสีย รวมทั้งให้พนักงานเทศบาลทุกประเภทปฏิบัติงานได้ตรงตามสายงาน และหน้าที่ความรับผิดชอบ เป็นไปตามขั้นตอน และลำดับการบังคับบัญชา</p>	<p>ตัวชี้วัด การปฏิบัติตามคำสั่งมอบหมายงานและการรักษาราชการแทน การปฏิบัติตามคำสั่งมอบหมายงานและการรักษาราชการแทน เพื่อให้การบริหารราชการเป็นไปอย่างต่อเนื่อง เกิดความรวดเร็วและประชาชนได้รับการบริการด้วยความประทับใจ</p>	<p>ผลการดำเนินงาน จัดทำคำสั่งมอบหมายงาน การรักษาราชการแทน การปฏิบัติตามคำสั่งมอบหมายงาน การรักษาราชการแทน ให้กับพนักงานเทศบาล พนักงานที่อื่น เพื่อเพิ่มพูนความรู้ และความรับผิดชอบ จัดทำคำสั่งให้พนักงานเทศบาลรักษาราชการแทน ปลัดเทศบาล หัวหน้าส่วนราชการ ในกรณีตำแหน่งว่าง หรือมี แต่ไม่สามารถปฏิบัติราชการได้ จัดทำคำสั่งให้รองปลัดเทศบาล ปฏิบัติราชการได้ ปลัดเทศบาล ให้การควบคุม ดูแล ติดตาม อนุมัติ การบริหารงานของสวัสดิการสังคม กองการศึกษา และกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</p>	<p>ปัญหา/อุปสรรค การจัดทำคำสั่งเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล มีปัญหา ไม่ได้อยู่ที่คำสั่ง แต่อยู่ที่การปฏิบัติตามคำสั่งได้ถูกต้องหรือไม่ เท่านั้น</p>	<p>ข้อเสนอแนะ พนักงานเทศบาล ยังขาดความเข้าใจ เกี่ยวกับ การรักษาราชการในตำแหน่ง รักษาราชการแทน ปฏิบัติราชการแทน และการรักษาราชการแทน</p>
	<p>การจ้างเวียคนคำสั่ง ให้พนักงานเทศบาลทุกประเภท ได้รับทราบและถือปฏิบัติอย่างเคร่งครัด</p>		<p>การไม่รับทราบคำสั่ง</p>	<p>การเวียนคำสั่ง ต้องมีการลงนามรับทราบทุกคน</p>