



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ.....งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัด เทศบาลตำบลบ้านนา.....
ที่.....รย ๕๔๒๐๑/๒๕๖๔.....วันที่ ๒๐ ตุลาคม ๒๕๖๔.....
เรื่อง.....รายงานสรุปผลการดำเนินงานตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลของเทศบาลตำบลบ้านนา.....

เรียน หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ /หัวหน้าสำนักปลัด / ปลัดเทศบาล /นายกเทศมนตรี

ตามที่เทศบาลตำบลบ้านนาได้ประกาศนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อใช้เป็นแนวทางให้การ
บริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบลบ้านนา เป็นไปด้วยความดีความเรียบร้อย เกิดความโปร่งใสและมีคุณธรรม

บัดนี้ จึงขอรายงานสรุปผลการดำเนินงานตามนโยบายฯ รายละเอียดปรากฏตามเอกสารแนบท้าย
บันทึกนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

(นางสวณัยนา แตรวงศ์)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

เรียน หัวหน้าสำนักปลัด

-เพื่อโปรดทราบ

(นางพิกุล เนียมพุ่มพวง)

นักวิเคราะห์นโยบายและแผน รักษาราชการแทน

หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ

(นายอิทธิพงศ์ ชำนาญ)

ปลัดเทศบาลตำบลบ้านนา

(นางสาวสุการดา ผ่อนไห้)

หัวหน้าสำนักปลัด

(นายสมคิด ปะสิงชอบ)

นายกเทศมนตรีตำบลบ้านนา

รายงานการดำเนินงานตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔
เทศบาลตำบลบ้านนา อำเภอแกลง จังหวัดระยอง

นโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน	ปัญหาอุปสรรค/การปรับปรุงแก้ไข
๑.นโยบายด้าน โครงสร้างการบริหาร นโยบายเกี่ยวกับ ผลผลิตประสิทธิภาพ ของทรัพยากรบุคคล	๑.๑ กระจายอำนาจไปสู่ผู้บริหาร ระดับหัวหน้างาน ซึ่งเป็น ผู้บังคับบัญชาในระดับต้น	เทศบาลตำบลบ้านนา ได้ดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖) ปี โดยกำหนดโครงสร้างส่วน ราชการไว้ ๗ ส่วน ประกอบด้วย สำนักปลัดเทศบาล กองคลัง กอง ช่าง กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม กองการศึกษา กองการ ประปา และหน่วยตรวจสอบภายใน ซึ่งกำหนดสายงานการบังคับ บัญชาไว้อย่างชัดเจน	ในการกำหนดกรอบอัตรากำลังสายบริหารนั้น บาง ตำแหน่งยังคงเป็นตำแหน่งว่าง เนื่องจากสรรหาผู้มาดำรง ตำแหน่งยังไม่ได้
	๑.๒ มีการวัดผลการทำงานโดยใช้ ตัวชี้วัดการประเมินผลการปฏิบัติงาน เป็นตัวกำหนดเพื่อให้งานเกิด ประสิทธิภาพ	เป็นการดำเนินงานซึ่งเป็นไปตามประกาศหลักเกณฑ์การบริหารงาน บุคคลของสำนักงาน ก.ท. เพื่อใช้ประกอบการพิจารณาในเรื่องการ บริหารงานบุคคล ได้แก่ การเลื่อนขั้นเงินเดือน ค่าตอบแทน เงิน รางวัลประจำปี การเลื่อนและแต่งตั้ง การย้าย การโอนและรับโอน ฯลฯ รวมถึงการบริหารงานบุคคลเรื่องอื่นๆ เพื่อเป็นการสร้าง แรงจูงใจให้บุคลากรทุกระดับปฏิบัติราชการให้มีประสิทธิภาพและ ประสิทธิผลดียิ่งขึ้น	บุคลากรบางรายยังขาดความรู้ความเข้าใจในการ จัดทำแบบประเมินผลการปฏิบัติงาน เห็นควรพิจารณาให้ ผู้บังคับบัญชาได้ชี้แจงถึงหลักเกณฑ์การจัดทำแบบ ประเมิน
	๑.๓ มีการประชุมหัวหน้างานกับ ผู้อำนวยการกองเพื่อเป็นการรายงาน ผลติดตาม และร่วมแก้ไขปัญหา อุปสรรค ตลอดจนร่วมนำให้ ข้อเสนอแนะต่อการบริหารของ หน่วยงานเป็นประจำ	เทศบาลตำบลบ้านนา ได้กำหนดให้มีการประชุมหัวหน้าส่วน ราชการ เพื่อรับนโยบายจากปลัดเทศบาลและนายกเทศมนตรี ไปสู่ การปฏิบัติ	ด้วยเกิดสถานการณ์โรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ จึงส่งผลให้การประชุมไม่เป็นไปตามกำหนด เนื่องจากต้อง เว้นระยะห่าง และมีบุคลากรทางท่านติดเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙
๑.๔ สนับสนุนและส่งเสริมให้ บุคลากรมีส่วนร่วมในกิจกรรม	มีการประกาศนโยบาย ๑๒ ประการ เพื่อให้บุคลากรใช้เป็นแนวทาง ถือปฏิบัติร่วมกัน ๑.เรื่อง กิจกรรม ๕ส ๒. การรักษาความสะอาดสำนักงาน ๓.มาตรการประหยัดไฟฟ้า ๔. กิจกรรม ออก. ๕.กิจกรรมคักแยกขยะ ๖.การดูแลครุภัณฑ์สำนักงาน ๗.ประชาสัมพันธ์กิจการเทศบาล	บุคลากรของเทศบาลตำบลบ้านนาให้ความร่วมมือ ในการปฏิบัติตามนโยบายด้วยดี เห็นควรพิจารณาให้มีการ ดำเนินการต่อไป	

นโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน	ปัญหาอุปสรรค/การปรับปรุงแก้ไข
		๘. มาตรการเร่งรัดการเบิกจ่าย ๙. มาตรการเร่งรัดการจัดซื้อจัดจ้าง ๑๐. มาตรการลดความเสี่ยงการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ ๑๑. มาตรการประหยัดวัสดุสำนักงานและวัสดุคอมพิวเตอร์ ๑๒. รายงานการอยู่เวรรักษาการณ์ประจำสำนักงานทางโซเซียล	
๒. ด้านอัตรากำลัง และการบริหารอัตรากำลัง	๑.๑ การวางแผนกำลังคน	เทศบาลตำบลบ้านนา ได้ดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖) ปี เพื่อระบุความต้องการใช้อัตรากำลังคนในขนาดตจําแนกตามตำแหน่ง ระดับและหน่วยงาน ตลอดจนเพื่อควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตาม มาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคล พ.ศ.๒๕๔๒	เทศบาลฯ ยังต้องการตำแหน่งเพื่อรองรับภารกิจงานที่เพิ่มมากขึ้น แต่เนื่องจากมีภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารบุคลากรเป็นตัวกำหนด จึงไม่สามารถทำกรอบตำแหน่งได้ตามที่ต้องการ ดังนั้น เพื่อให้บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จึงจำเป็นต้องจัดสรรกำลังคนตามกรอบแผนอัตรากำลังที่มี ให้สามารถดำเนินการหรือรองรับภารกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพ
๑.๒ การบริหารอัตรากำลังคน	เทศบาลตำบลบ้านนา มีการบริหารอัตรากำลังคนที่มีอยู่โดยวิธีการปรับเกลี่ยงาน ปรับเกลี่ยคนให้สอดคล้องกันและมอบภารกิจที่ตรงกับความสามารถ (put the man on the right job) เช่น การออกคำสั่งให้พนักงานจ้างที่มีความรู้ความสามารถด้านคอมพิวเตอร์ไปช่วยงาน แผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน	เนื่องจากในการสรรหาบุคลากรตามกรอบอัตรากำลัง บางตำแหน่งไม่สามารถสรรหาได้ จึงต้องอาศัยการบริหารอัตรากำลัง โดยวิธีการปรับเกลี่ยงาน ปรับเกลี่ยคนให้สอดคล้องกับภารกิจงาน	
๑.๓ การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร	เทศบาลตำบลบ้านนามีการบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร ตามแผนอัตรากำลังเพื่อปฏิบัติงานตามภารกิจของหน่วยงาน รวมไปถึงการสรรหาบุคลากรแทนตำแหน่งที่ว่าง ในกรณีที่มีบุคลากรโอน ย้าย เปลี่ยนตำแหน่งหรือลาออก เพื่อให้งานเกิดความต่อเนื่อง ๑. คำสั่งเทศบาลตำบลบ้านนาที่ ๕๔๘/๒๕๖๔ เรื่อง รับโอนพนักงานส่วนท้องถิ่น ลงวันที่ ๒๘ มิถุนายน ๒๕๖๔ รับโอนพนักงานพัสดุปฏิบัติงาน สังกัด งานบริหารทั่วไป ฝ่ายอำนวยการ สำนักปลัดเทศบาล	เนื่องจากตำแหน่งพนักงานเทศบาล เช่น วิศวกรโยธานายช่างโยธา หรือตำแหน่งที่ต้องใช้หลักวิชาชีพ ซึ่งไม่สามารถใช้วุฒิการศึกษาทั่วไปในการสอบเข้ารับราชการได้ ทำให้ขาดแคลนทรัพยากรบุคคลในด้านนี้ ทำให้ไม่สามารถสรรหามาดำรงตำแหน่งตามแผนอัตรากำลังได้	

นโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน	ปัญหาอุปสรรค/การปรับปรุงแก้ไข
		<p>๒. คำสั่งเทศบาลตำบลบ้านนาที่ ๔๐๐/๒๕๖๔ เรื่อง การจ้างพนักงานจ้างตามภารกิจ ลงวันที่ ๓๑ พฤษภาคม ๒๕๖๔ ตำแหน่ง ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี</p> <p>๓. คำสั่งเทศบาลตำบลบ้านนาที่ ๓๑๔/๒๕๖๔ เรื่อง การจ้างพนักงานจ้างตามภารกิจ ลงวันที่ ๓๐ เมษายน ๒๕๖๔ ตำแหน่ง ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ จำนวน ๒ อัตรา</p> <p>๔. คำสั่งเทศบาลตำบลบ้านนาที่ ๑๔๑/๒๕๖๔ เรื่อง การจ้างพนักงานจ้างทั่วไป ลงวันที่ ๒๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔ ตำแหน่ง คนงาน</p> <p>๕. คำสั่งเทศบาลตำบลบ้านนาที่ ๑๐๒๙/๒๕๖๔ เรื่อง การจ้างพนักงานจ้างตามภารกิจ ลงวันที่ ๓๐ พฤศจิกายน ๒๕๖๓ ตำแหน่ง พนักงานผู้ช่วยนายช่างโยธา และผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ ๒ อัตรา</p>	
	<p>๑.๔ การประเมินผลการปฏิบัติงาน</p>	<p>เทศบาลตำบลบ้านนา มีการประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อเป็นเครื่องมือสำคัญในการผลักดันให้ภารกิจของหน่วยงานสามารถบรรลุเป้าหมายที่วางไว้โดยมีการให้เงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทนในการดำเนินการดังกล่าวอย่างเหมาะสมและเป็นธรรมตามการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี เทศบาลได้มีนโยบายในการประเมินผลการปฏิบัติราชการของบุคลากรทุกประเภทอย่างเหมาะสมและเป็นธรรม</p>	<p>บุคลากรของเทศบาลบางรายยังขาดความรู้ความเข้าใจในเรื่องการประเมินผลการปฏิบัติ ส่งผลทำให้ไม่ให้ความสำคัญกับการทำแบบประเมินผลการปฏิบัติงาน ดังนั้น จึงต้องจัดให้มีการให้ความรู้และแสดงให้บุคลากรเห็นถึงความสำคัญของการประเมินผลการปฏิบัติงาน</p>
	<p>๑.๕ การกำหนดเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพ</p>	<p>เทศบาลตำบลบ้านนาสนับสนุนและส่งเสริมให้บุคลากรได้มีการเลื่อนระดับปรับตำแหน่ง เช่นการคัดเลือกบุคลากรภายในเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น หรือการปรับปรุงตำแหน่งพนักงานจ้างทั่วไปเป็นพนักงานจ้างตามภารกิจ แต่เนื่องจากในปีงบประมาณ ๒๕๖๔ ยังไม่มีพนักงานเทศบาลที่มีคุณสมบัติครบสำหรับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น</p>	<p>-ไม่มี-</p>

นโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน	ปัญหาอุปสรรค/การปรับปรุงแก้ไข
<p>๓. ด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล</p>	<p>๑. จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร</p>	<p>- เทศบาลตำบลบ้านนาดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑-๒๕๖๓ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาศักยภาพและส่งเสริมให้บุคลากรทุกประเภท ทุกระดับ ได้รับการเพิ่มพูนทักษะความรู้ เพื่อนำมาใช้ในการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพ</p>	<p>การพัฒนาบุคลากร เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรทุกประเภท ทุกระดับ ได้รับการพัฒนา ความรู้ หรือทักษะให้เพิ่มมากขึ้น แต่ด้วยสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา ส่งผลกระทบต่อการทำงานพัฒนาไม่เต็มที่เท่าที่ควร</p>
	<p>๒. จัดสรรและตั้งงบประมาณในการพัฒนา การฝึกอบรม การพัฒนารายบุคคล รวมถึงพัฒนา ด้านทักษะและสมรรถนะต่าง ๆ ประจำตัวบุคคล</p>	<p>ดำเนินการจัดสรรและตั้งงบประมาณในการพัฒนา การฝึกอบรม การพัฒนารายบุคคล รวมถึงพัฒนา ด้านทักษะและสมรรถนะต่าง ๆ ประจำตัวบุคคล เพื่อให้ความรู้แก่บุคลากร ทุกระดับ ทั้งหลักสูตรที่เทศบาลจัดขึ้นเอง หลักสูตรที่กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น กำหนด หลักสูตรจังหวัด หรือหลักสูตรของมหาวิทยาลัยต่างๆ ที่จัดการอบรม</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑. โครงการอบรมและพัฒนาเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพบุคลากรของเทศบาลตำบลบ้านนา ดำเนินการไปเมื่อวันที่ ๒๕-๒๖ พฤศจิกายน ๒๕๖๓ ๒. คำสั่งเทศบาลตำบลบ้านนา เรื่อง ให้บุคลากรเดินทางไปราชการ (อบรมหลักสูตรต่าง ที่กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น หรือหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องจัด) 	<ol style="list-style-type: none"> ๑. สำหรับการจัดอบรมเอง แม้ว่าการเตรียมการทุกอย่างจะพร้อม และเหมาะสมเพียงใดหาก ผู้เข้ารับการฝึกอบรมไม่ให้ความร่วมมือ ไม่สนใจในการอบรม ไม่เข้าร่วมทำกิจกรรมให้ครบตลอดหลักสูตร ผลการจัดโครงการนั้นก็เกิดความล้มเหลวได้เช่นกัน ดังนั้น กำชับให้บุคลากรเล็งเห็นถึงความสำคัญของการเข้ารับการฝึกอบรม/สัมมนา ซึ่งถือเป็นการพัฒนาความรู้ของตนเองในด้านกฎหมาย กฎระเบียบ ที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงาน ซึ่งเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา เพื่อจักได้นำความรู้มาใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง ๒. สืบเนื่องจากเกิดโรคระบาดตั้งแต่ปลายปี ๒๕๖๒ มาจนถึงปัจจุบัน ทำให้หน่วยงานที่จัดอบรมยกเลิกการจัดอบรม และยังไม่มีการจัดอบรมออนไลน์ ทำให้บุคลากรของเทศบาลตำบลบ้านนา บางตำแหน่งไม่สามารถเข้ารับการอบรมได้ ๓. ปัจจุบันหน่วยงานผู้จัดอบรมได้มีการจัดอบรมผ่านระบบออนไลน์ จึงเห็นควรพิจารณาให้พนักงานเทศบาลของเทศบาลตำบลบ้านนา เข้าร่วมอบรม/สัมมนาเพื่อพัฒนาความรู้ตามตำแหน่งในสายงานและงานที่เกี่ยวข้อง

นโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน	ปัญหาอุปสรรค/การปรับปรุงแก้ไข
	<p>๓. พัฒนาบุคลากรด้านคุณธรรม จริยธรรม ธรรมาภิบาล การรักษา วินัย และการสร้างความผูกพันในองค์กร</p>	<p>เทศบาลตำบลบ้านนา มีการส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรด้านคุณธรรม จริยธรรม ธรรมาภิบาล การรักษา วินัย และการสร้างความผูกพันในองค์กร การมีคุณธรรมจริยธรรมและการสร้างความผูกพันในองค์กร เป็นอีกหนึ่งนโยบายที่สำคัญ เพราะหากพนักงานในสังกัดมีคุณธรรมจริยธรรม มีการทำงานร่วมกัน สามัคคี ผูกพันกันแล้ว จะเป็นปัจจัยที่ช่วยในการรักษาบุคลากรให้อยู่คงกับหน่วยงานได้ รวมทั้งสร้างสรรค์ผลงานที่เป็นประโยชน์และมีประสิทธิภาพให้กับองค์กร</p> <p>๑.โครงการอบรมและพัฒนาเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพบุคลากรของเทศบาลตำบลบ้านนา (บทบาทหน้าที่และคุณธรรมจริยธรรม) ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ ดำเนินการเมื่อวันที่ ๓ กันยายน ๒๕๖๔</p> <p>๒. แจ้งให้บุคลากรในสังกัด รับทราบถึงประมวลจริยธรรมข้าราชการส่วนท้องถิ่น และข้อบังคับของเทศบาลตำบลบ้านนาว่าด้วยจรรยาบรรณข้าราชการส่วนท้องถิ่น</p> <p>๓. จัดกิจกรรมสร้างความผูกพันในองค์กร เช่น กีฬาสีสานสัมพันธ์ จัดกิจกรรมวันขึ้นปีใหม่</p>	<p>ผู้เข้าร่วมกิจกรรม/โครงการ ยังขาดความสนใจและใส่ใจในการรับฟังการบรรยายจนจบ และเนื่องจากเป็นการอบรมในสถานที่ทำงาน ทำให้ต้องคอยให้บริการประชาชน ส่งผลให้ขาดการต่อเนื่องในการเข้าร่วมโครงการ</p>
<p>๔. ด้านการสร้างและพัฒนาระบบการบริหารจัดการองค์ความรู้หรือองค์กรแห่งการเรียนรู้</p>	<p>เทศบาลตำบลบ้านนาเสริมสร้างสนับสนุนให้บุคลากรของเทศบาลได้มีการเรียนรู้ทั้งภายในและภายนอกองค์กรอย่างต่อเนื่อง เพื่อเอื้อให้เกิดโอกาสในการหาแนวทางปฏิบัติที่ดีที่สุด เพื่อนำไปสู่การ</p>	<p>๑. จัดทำแผนการจัดการความรู้ (Knowledge Manatement)</p> <p>๒. การส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมเพื่อหาความรู้พัฒนาตนเองอยู่เสมอ</p> <p>๓. มีการประชุมหัวหน้าส่วนราชการ เพื่อติดตามความคืบหน้าของงาน รวมถึงแลกเปลี่ยนความรู้ระหว่างกัน</p>	<p>๑. ผู้บริหารควรพิจารณาส่งเสริมหรือสนับสนุนการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ให้มากขึ้น</p> <p>๒. บุคลากรยังขาดความรู้ความเข้าใจในเรื่องการใช้เทคโนโลยี ซึ่งเป็นเครื่องมือที่ใช้ค้นหา จัดเก็บ แลกเปลี่ยนรวมทั้งนำความรู้ไปใช้อย่างง่ายและรวดเร็ว</p>

นโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน	ปัญหาอุปสรรค/การปรับปรุงแก้ไข
	<p>พัฒนาคน พัฒนางาน และพัฒนาองค์กร ให้ทันต่อสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป และพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง รวมทั้งสร้างสรรค์ให้เกิดบรรยากาศของการเรียนรู้ร่วมกันของทุกคนในองค์กร เพื่อให้เกิดการถ่ายทอดแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ ประสบการณ์ และทักษะร่วมกัน มีกิจกรรมแลกเปลี่ยนการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ อันจะนำไปสู่การใช้ความรู้ในการเสริมสร้างนวัตกรรมและองค์ความรู้ใหม่อย่างต่อเนื่อง</p>		
<p>๕. ด้านสวัสดิการและการพัฒนาคุณภาพชีวิต</p>	<p>๑. ค่าตอบแทนล่วงเวลา</p>	<p>เทศบาลได้มีการตั้งงบประมาณรายจ่าย เพื่อจ่ายเป็นค่าตอบแทนการปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ ให้แก่ผู้ปฏิบัติงานด้านสิ่งปฏิกูลในชุมชน</p>	<p>-ไม่มี-</p>
	<p>๒. อุปกรณ์เครื่องใช้สำนักงาน</p>	<p>เทศบาลตำบลบ้านนาได้ดำเนินการตั้งงบประมาณรายจ่ายประจำปี เพื่อจัดหาอุปกรณ์เครื่องใช้สำนักงานที่เพียงพอต่อผู้ปฏิบัติงาน มีความทันสมัย รวดเร็ว และมีประสิทธิภาพ</p>	<p>งบประมาณมีจำนวนจำกัด จึงไม่สามารถจัดหาอุปกรณ์ได้ครบตามความต้องการ</p>

นโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน	ปัญหาอุปสรรค/การปรับปรุงแก้ไข
	๓. กิจกรรมด้านคุณภาพสิ่งแวดล้อมในการทำงาน	<p>เทศบาลตำบลบ้านนา ได้ดำเนินกิจกรรมด้านคุณภาพสิ่งแวดล้อมในการทำงาน โดยการดำเนินกิจกรรม ๕ส และการมีส่วนร่วมในการพัฒนาสถานที่ทำงานให้น่าอยู่ และสวยงาม</p>  <p>The images show staff members engaged in various environmental maintenance tasks: sweeping the grounds, cleaning outdoor areas, and maintaining the office environment.</p>	-ไม่มี-
	๔. การสร้างความผูกพันของบุคลากร	<p>เทศบาลตำบลบ้านนา มีการจัดเลี้ยงสังสรรค์ตามโอกาสต่างๆ เช่น สังสรรค์ในเทศบาลปีใหม่ โดยให้ครอบครัวของพนักงานได้มีโอกาสมาร่วมงาน และดำเนินกิจกรรมการเล่นกีฬาเพื่อสร้างความผูกพันของบุคลากรในองค์กรและคนในครอบครัว เพื่อให้มีขวัญและกำลังในการทำงานและรู้สึกรักองค์กร</p>  <p>The images depict social activities: a group photo of staff and their families, and a group participating in a sports game on a field.</p>	-ไม่มี-