

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปี ๒๕๖๔

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
๑.การวางแผนกำลังคน แผนอัตรากำลัง ๓ ปี	วัตถุประสงค์ในการจัดทำแผน ๓ ปี ๑. เพื่อให้มีโครงสร้างแบ่งงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน ๒. กำหนดประเภทตำแหน่งสายงานการจัดอัตรากำลังโครงสร้างส่วนราชการให้เหมาะสมกับภารกิจอำนาจหน้าที่ของเทศบาล ๓. เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลสามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งว่าถูกต้องเหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของส่วนราชการนั้นหรือไม่ ๔. เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการพัฒนาบุคลากร ๕. เพื่อให้เทศบาลสามารถวางแผนสามารถวางแผนการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลเพื่อให้การบริหารงานมีประสิทธิภาพ ๖. เพื่อให้เทศบาล สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารบุคคลให้เป็นไปตามกฎหมายกำหนด	เชิงปริมาณ มีปริมาณตำแหน่งที่ครบถ้วนเพียงพอต่อการให้บริการประชาชน ร้อยละ ๘๐ เชิงคุณภาพ สามารถทราบข้อมูลพื้นฐาน จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาสและอุปสรรคในการทำงานของทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ในปัจจุบันและอนาคต ร้อยละ ๘๐ เชิงประโยชน์ วางแผนให้สอดคล้องกับการดำเนินงานของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น ให้เป็นอย่างมีประสิทธิภาพนำไปสู่เป้าหมายในภาพรวมได้	จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖) และการวิเคราะห์ภาระงานการเตรียมข้อมูล และการวิเคราะห์ ของคณะกรรมการผู้เกี่ยวข้องเพื่อให้สอดคล้องกับนโยบายผู้บริหารยุทธศาสตร์การพัฒนาเทศบาลการบริหารบุคคลตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด	มีการประชุมของคณะกรรมการจัดทำและปรับปรุงแผนอัตรากำลัง(พ.ศ. (๒๕๖๔-๒๕๖๖) โดยคณะกรรมการมีผู้บริหารและหัวหน้าส่วนราชการ ร่วมประชุมเพื่อวางแผนการจัดทำแผนอัตรากำลัง และการปรับปรุงแผน

ปัญหาและอุปสรรค/เปรียบเทียบกับปีที่ผ่านมา

ปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้นและมีความต้องการใช้บุคลากรที่มีความชำนาญ หรือต้องมีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน เมื่อเทียบกับปีที่ผ่านมา ปริมาณงานเพิ่มขึ้น ร้อยละ ๒๐

ข้อเสนอแนะ/แนวทางที่แก้ไข

ควรมีการกำหนดโครงสร้างและกำหนดโครงกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภารกิจ และอำนาจหน้าที่เพื่อสามารถแก้ไขปัญหาของเทศบาลตำบลศรีสทิงได้อย่างมีประสิทธิภาพ และสนองตอบความต้องการของประชาชนให้เกิดความสะดวกรวดเร็วสร้างความพอใจให้ได้มากที่สุด และสามารถพัฒนากิจการของเทศบาลตำบลศรีสทิงให้มีความเจริญก้าวหน้าต่อไป

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปี ๒๕๖๔

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
๒. การสรรหาพนักงานดีเด่น ๒.๑ โครงการคัดเลือกพนักงานดีเด่นประจำปี ๒๕๖๔	๑. เพื่อคัดเลือกพนักงานดีเด่น ที่สามารถเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับองค์กรได้ ๒. เพื่อยกย่องเชิดชูเกียรติผู้ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ผู้ที่ได้รับคัดเลือก ๓.เพื่อให้ผู้ที่ได้รับคัดเลือกมีความศรัทธาและยึดมั่นในการทำความดีสร้างสรรค์ผลงานที่เป็นประโยชน์ต่อประชาชน ๔. เพื่อส่งเสริมจิตสำนึกให้กับผู้ปฏิบัติงาน ๕. เพื่อเป็นการกระตุ้นให้พนักงานเกิดความกระตือรือร้น และพัฒนาตนเองมากขึ้นยิ่งขึ้น ๖.สร้างความสามัคคีในองค์กร๗.สร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ๗. เป็นขวัญกำลังใจในการทำงาน	เชิงปริมาณ ๑. พนักงานสร้างสรรค์ผลงานที่เป็นประโยชน์ต่อประชาชนเพิ่มมากขึ้น ร้อยละ ๘๐ เชิงคุณภาพ ๒. ผู้ได้รับคัดเลือกปฏิบัติตนเป็นไปตามหลักเกณฑ์การเลือกร้อยละ ๘๐ เชิงประโยชน์ ๓. เป็นการกระตุ้นให้พนักงานเกิดความกระตือรือร้น และพัฒนาตนเองมากขึ้น ร้อยละ ๘๐	๑. ทำโครงการต่างๆ เพื่อประชาชนเพิ่มมากขึ้น บุคลากรมีคุณภาพมากขึ้นประชาชนพึงพอใจ ๘๕ ๒.คณะกรรมการดำเนินการคัดเลือกผู้เข้ารับการคัดเลือกเป็นไปตามหลักเกณฑ์ ร้อยละ ๘๐ ผู้ได้รับการคัดเลือกได้ประกาศนียบัตรยกย่องเชิดชูเกียรติ ๓.พนักงานมีการกระตือรือร้นในการทำงาน และพัฒนาตนเอง จากการที่ผู้บังคับบัญชาประเมิน มีการพัฒนาขึ้นร้อยละ ๘๐	ให้ความสำคัญกับการส่งเสริมสนับสนุนให้พนักงานประพฤติปฏิบัติดี มีจิตสำนึกดี กระตือร้นและสร้างแรงจูงใจให้ทำงานอย่างตั้งใจเป็นผู้ปฏิบัติดี เป็นแบบอย่างที่ดีเพื่อให้ประชาชนเกิดความเชื่อมั่นในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลศรีสทิง

ปัญหาและอุปสรรค/เปรียบเทียบกับปีที่ผ่านมา

ประชาชนจะมีความเป็นอยู่ที่ดี มีความสุข ได้รับการติดตามและได้รับการตอบสนองตรงต่อความต้องการในการแก้ปัญหาของประชาชนที่เกิดขึ้น จึ้ขึ้นอยู่กับ การประพฤติปฏิบัติของบุคลากรในหน่วยงานทุกคน หากบุคลากรของหน่วยงานเป็นผู้มีคุณธรรมในการปฏิบัติงานจึงเป็นการปฏิบัติงานของหน่วยงาน เนื่องจากการปฏิบัติงานตามภารกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผลเมื่อเปรียบเทียบกับปีที่ผ่านมา มีการพัฒนาขึ้นอย่างต่อเนื่องทุกปี

ข้อเสนอแนะ/แนวทางแก้ไข

แต่งตั้งคณะกรรมการเพื่อดำเนินการคัดเลือกดำเนินการคัดเลือกพนักงานดีเด่น เพื่อสร้างแรงบันดาลใจในการทำงาน และเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับพนักงานในรุ่นต่อไปที่จะเข้าทำงานในองค์กรแห่งนี้

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปี ๒๕๖๔

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ
๓.การพัฒนาบุคลากร ๓.๑ กิจกรรมส่งเสริม บุคลากรเข้ารับการอบรม ในการทำงาน	๑.เพื่อให้บุคลากรเข้ารับการ อบรมตามหลักสูตรต่างๆ เป็น การพัฒนาทักษะในการทำงาน	เชิงปริมาณ บุคลากรได้รับการพัฒนาทักษะใน การทำงาน ร้อยละ ๘๐ เชิงคุณภาพ บุคลากรปฏิบัติงานอย่างมี ประสิทธิภาพ ร้อยละ ๘๐ เชิงประโยชน์ หน่วยงานมีบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานใน สายงานร้อยละ ๘๐	๑. บุคลากรได้รับความรู้จากการ เข้ารับการอบรมสามารถนำมาปรับ ใช้ในการปฏิบัติงานใน ชีวิตประจำวันได้ ๒.บุคลากรได้รับการพัฒนาความรู้ และทักษะในสายงาน ๓.บุคลากรได้รับการฝึกอบรมตาม หลักสูตรที่จัดตามภารกิจอำนาจ หน้าที่	๑.บุคลากรที่มีทักษะในการ ทำงานดีขึ้น สามารถทำงาน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ๒.แจ้งเวียนหนังสือและ ประชาสัมพันธ์ เมื่อมีการจัด อบรมในงานต่างๆ เพื่อเป็น การเปิดโอกาสให้บุคลากรได้ สมัครเข้ารับการอบรม

ปัญหาและอุปสรรค / เปรียบเทียบกับปีที่ผ่านมา

- ๑.การไม่สอดคล้องกันในหัวข้อที่จะพัฒนา เช่น การส่งบุคลากรไปอบรมกับหน่วยงานภายนอกไม่ตรงกับตำแหน่งหรือหน้าที่ของแต่ละคนเมื่อเสร็จสิ้น กิจกรรมการพัฒนาบุคลากร
แล้ว ผู้ที่เข้าร่วมกิจกรรมในการพัฒนาบุคลากรไม่สามารถนำความรู้ที่ได้รับมาใช้งานได้
- ๒.การดำเนินการตามแผนพัฒนาไม่เป็นไปตามแผนพัฒนาบุคลากร ไม่เป็นไปตามแผนที่วางไว้ เนื่องจากในช่วงที่จะจัดโครงการฝึกอบรมหรือการพัฒนาบุคลากรในเรื่องต่างๆ
อาจจะมีกิจกรรมอื่นๆ แทรกในช่วงนั้นทำให้ต้องเลื่อนออกไปทำให้ระบบแผนทั้งระบบ
- ๓.บุคลากรขาดการใส่ใจในการพัฒนาตนเอง และเมื่อภายหลังจากการไปเข้ารับการฝึกอบรม แล้วไม่ได้มีการจัดทำสรุปรายงานผล หรือสรุปความรู้ที่ได้รับจากการฝึกอบรมอย่าง
เป็นรูปธรรม รวมถึงการติดตามประเมินผลของการพัฒนาบุคลากรยังไม่สามารถทำได้ต่อเนื่อง
- ๔.ปัญหาในระบบการพัฒนาบุคลากร เมื่อดำเนินการสำรวจความต้องการในการจัดฝึกอบรมเรียบร้อยแล้ว เมื่อถึงขั้นตอนการจัดฝึกอบรมปรากฏว่าบุคลากรจากสำนัก/กองต่างๆที่
จะแสดงความประสงค์ อยากรู้ให้จัดฝึกอบรม ติดตามกิจไม่สามารถเข้าร่วมการอบรมได้
- ๕.ยังไม่สามารถนำเทคโนโลยีหรือนวัตกรรมใหม่ๆ เข้ามาประยุกต์ใช้ในกระบวนการได้ดีเท่าที่ควร และปัญหาบุคลากรขาดการนำความรู้ ระเบียบ กฎหมายใหม่ๆ มาปรับใช้ในการ
ทำงานได้อย่างเหมาะสม ตามความเปลี่ยนแปลงของสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป

ข้อเสนอแนะ/แนวทางการแก้ไข

๑.การแก้ไขปัญหาการจัดฝึกอบรมไม่ตรงกับความต้องการของกลุ่มเป้าหมาย ต้องแก้ไขปัญหาโดยสำรวจความต้องการของบุคลากรว่ามีกองใดที่สนใจอยากเข้าร่วมการจัดอบรมหลักสูตรไหนบ้าง และกำหนดหลักสูตรการฝึกอบรมให้สอดคล้องกับความต้องการมากที่สุด

๒.การแก้ไขปัญหาการพัฒนาบุคลากรที่ยังไม่สามารถดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากรได้นั้น คือจะต้องประกาศแผนการพัฒนาบุคลากรในรอบปีงบประมาณให้ทุกส่วนราชการทราบ และให้หัวหน้า ส่วนราชการมาประชุมกันเพื่อกำหนดตารางการจัดอบรมหรือศึกษาดูงาน เพื่อไม่ให้เกิดการจิกจกที่ทับซ้อนกัน

๓.การแก้ปัญหาคณาจารย์ขาดความใส่ใจในการพัฒนาตนเอง คือ หน่วยงานจะต้องมีการส่งเสริม มีการปรับทัศนคติให้ตัวบุคลากรมีความตระหนักถึงความสำคัญของการพัฒนาตนเอง มีความอยากเรียนรู้ ต้องการพัฒนาสิ่งใหม่

๔.แนวทางการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นของกระบวนการพัฒนาบุคลากร ในกรณีที่บุคลากรในหน่วยงาน ที่แสดงความประสงค์อยากให้อบรมไว้ แต่เมื่อฝ่ายจัดฝึกอบรมได้จัดโครงการขึ้น แต่บุคลากรที่แจ้ง ความประสงค์ไว้เกิดติดภารกิจไม่สามารถเข้าร่วมการอบรมได้ ซึ่งการแก้ปัญหาในกรณีเช่นนี้จะต้องมีการจัดทำบัญชีจัดทำรายการรายชื่อของบุคลากรที่แจ้งความประสงค์ไว้และติดตามให้บุคลากรเข้าร่วมโครงการฝึกอบรม ตามที่แจ้งความประสงค์ไว้

๕.แนวทางการแก้ไขปัญหากระบวนการพัฒนาบุคลากร การส่งเสริมให้ความรู้เกี่ยวกับระเบียบ กฎหมาย ต่างๆ ที่สำคัญ และจะต้องนำเทคโนโลยีสมัยใหม่มาใช้ เพื่อให้สอดคล้องกับระบบราชการ

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปี ๒๕๖๔

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
๔.การพัฒนาคุณภาพชีวิต ๔.๑ กิจกรรมการตรวจสอบสุขภาพประจำปีของพนักงานเทศบาลตำบลศรีสทิง ประจำปี ๒๕๖๔	๑.เพื่อให้ผู้บริหารและพนักงานเทศบาลเกิดการดูแลสุขภาพและปรับเปลี่ยนพฤติกรรมที่ไม่ขัดต่อสุขภาพ ส่งผลให้พนักงานที่มีคุณภาพชีวิตที่ดี ๒.เพื่อให้มีโอกาสนค้นหาปัจจัยเสี่ยงต่อการเกิดโรคต่างๆ เพื่อให้สามารถรักษาได้ทันเวลา ๓. เพื่อส่งเสริมให้ผู้บริหาร และพนักงานเทศบาล มีสุขภาพที่ดี พร้อมปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	เชิงปริมาณ ผู้บริหารและพนักงาน ผู้รับการตรวจสุขภาพประจำปี ร้อยละ ๙๐ เชิงคุณภาพ มีการตรวจเป็นรูปแบบมาตรฐานและเป็นหมอที่มีความเชี่ยวชาญ ทำให้ผู้บริหารและพนักงาน มีความมั่นใจในคุณภาพการตรวจสุขภาพ ร้อยละ ๘๐ เชิงประโยชน์ พนักงานมีประสิทธิภาพการทำงานดีขึ้น การลำน้อยลง ร้อยละ ๘๐	ผู้บริหารและพนักงานเข้ารับการตรวจสุขภาพประจำปี ๘๙.๔๘ ผู้บริหารและพนักงานพึงพอใจในการตรวจสุขภาพประจำปี ๘๙.๔๘ การลาของพนักงานน้อยลง ร้อยละ ๘๐	ควรมีการตรวจสุขภาพอย่างต่อเนื่องทุกปีเพื่อเป็นการป้องกันโรค สร้างคุณภาพชีวิตที่ดีให้กับผู้บริหารและพนักงานเทศบาล

ปัญหาและอุปสรรค / เปรียบเทียบกับปีที่ผ่านมา

คนส่วนใหญ่มักไปพบแพทย์เมื่อร่างกายมีความผิดปกติขึ้นกับร่างกาย ซึ่งบางครั้งก็อาจจะสายเกินไปสำหรับการเยียวยารักษาบางโรคที่แสดงอาการออกมาเมื่ออยู่ระยะสุดท้ายหรือระยะที่อาการหนักแล้ว เพราะร่างกายมีความเสื่อมถอยตามกาลเวลา

ข้อเสนอแนะ / แนวทางที่แก้ไข

ควรมีการตรวจสุขภาพอย่างต่อเนื่องเป็นประจำ เพื่อคัดกรองหรือสามารถชะลอการเจ็บป่วย หรือสามารถรักษาในระยะเริ่มต้นได้ผลดีซึ่งมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปี ๒๕๖๔

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
๕. การประเมินผลการปฏิบัติงาน ๕.๑ การประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี ๒๕๖๔	การประเมินผลการปฏิบัติงาน ให้ประเมินอย่างน้อยสององค์ประกอบ ได้แก่ ผลสัมฤทธิ์ของงานจะต้องมีสัดส่วนคะแนนไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๐ ๑. ผลสัมฤทธิ์ของงาน ให้ประเมินจากปริมาณผลงาน คุณภาพของงาน ความรวดเร็ว หรือตรงต่อเวลาที่กำหนด หรือ ความประหยัด หรือ ความคุ้มค่าของการใช้ทรัพยากร ๒. พฤติกรรมการปฏิบัติงาน ให้ประเมินจากสมรรถนะ หลักตามที่ ก.ท. กำหนดและสมรรถนะ ตามสายมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่ ก.ท. กำหนดอย่างน้อย ๓. มรรธนะ ให้ประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลปีละครั้ง ตามรอบปีงบประมาณ คือ ครั้งที่ ๑ (๑ ต.ค-๓๑ มี.ค ของปีถัดไป)ครั้งที่๒ (๑เม.ย-๓๐ ก.ย ของปีเดียวกัน) ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่ประเมินผลการปฏิบัติราชการ เพื่อเลื่อนขั้นเงินเดือน และค่าตอบแทนอื่น การให้เงินรางวัล ประจำปีการแต่งตั้ง การให้ออกจากราชการ	เชิงปริมาณ ๑. พนักงานได้รับการประเมินในระดับดีเด่น ร้อยละ ๙๐ เชิงคุณภาพ ๒. พนักงานเทศบาลมีการสร้างสรรค์ผลงานเพื่อประชาชนเพิ่มขึ้นร้อยละ ๘๐ เชิงประโยชน์ ๓. เป็นการกระตุ้นให้พนักงานเกิดความกระตือรือร้น และพัฒนาตนเองมากขึ้น ร้อยละ๘๐	๑. จากการประเมินและการประชุมคณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงาน ปรากฏว่า มีผลการปฏิบัติงาน ในระดับดีเด่นร้อยละ ๙๔.๗๔ ๒. ผู้บังคับบัญชาประเมินและให้คะแนนตามผลงานจริงที่เพิ่มขึ้น ร้อยละ ๘๐ ๓. พนักงานมีการกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานและพัฒนาตนเองจากการที่ผู้บังคับบัญชาประเมินตามเกณฑ์ที่กำหนดเพิ่มขึ้นการพัฒนาขึ้น ร้อยละ ๘๐	การประเมินผลการให้คำเนิ่งถึงผลงาน(Performance Management) ที่เชื่อมโยงผลการปฏิบัติงานรายบุคคลไปสู่ผลการปฏิบัติงานในระดับองค์กร คุณภาพและปริมาณงาน ประสิทธิภาพและประสิทธิภาพผลของงานที่ได้ปฏิบัติมา ความสามารถและความอุสาหะ ในการปฏิบัติงานควมมีคุณธรรม และจริยธรรม ตลอดจนการรักษา วินัยที่เหมาะสมกับการเป็นพนักงานเทศบาลโดยจัดทำ การประเมินอย่างน้อยปีละ ๒ ครั้ง เปิดโอกาสให้ผู้ถูกประเมินชี้แจงหรือขอคำปรึกษาด้วย

ปัญหาและอุปสรรค/เปรียบเทียบกับปีที่ผ่านมา

การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตั้งแต่ขั้นตอนการเตรียมการประเมินผล การจัดทำรับรองบุคคล การติดตามและให้คำปรึกษาแนะนำการปฏิบัติงานการประเมินผลการปฏิบัติงาน รวบรวมและจัดเรียงผลการ ประเมินของสำนักกองเสนอคณะกรรมการกลั่นกรองประเมินผลการพิจารณา บางครั้งคะแนนไม่เป็นไปตามความประสงค์จะทำให้ผู้รับการประเมินไม่พอใจได้

ข้อเสนอแนะ/แนวทางแก้ไข

ซึ่งกระบวนการรวบรวมและพิจารณาต้องใช้ความรอบคอบในการพิจารณา และความยุติธรรมมากที่สุด

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปี ๒๕๖๔

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
๖.การส่งเสริมจริยธรรมและรักษาวินัย ๖.๑ โครงการเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรมและต่อต้านทุจริตคอร์ปชั่น พนักงานเทศบาลตำบลศรีสทิงค์ ประจำปี ๒๕๖๔	๑. เพื่อส่งเสริมให้ข้าราชการ และบุคลากร ของ เทศบาลตำบลศรีสทิงค์ ได้มี ความ เข้าใจในด้านวินัย คุณธรรม จริยธรรม ของข้าราชการที่บัญญัติไว้เป็นกฎหมาย เห็นความสำคัญ และเสริมสร้าง ภาพลักษณ์ของหน่วยงานให้มีความ โปร่งใสและเป็นธรรม ๒.เพื่อส่งเสริมให้พนักงานเทศบาลตำบล ศรีสทิงค์ในค่านิยมในการปฏิบัติงานโดยยึด หลักบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีเป็น ข้าราชการยุคใหม่ที่มีคุณธรรม จริยธรรม ๓.เพื่อให้ส่งเสริมให้พนักงานเทศบาล มี จิตสำนึก ค่านิยมและวัฒนธรรมเรื่องความ ซื่อสัตย์สุจริต ส่งผลให้หน่วยงานปลอด การทุจริตคอร์ปชั่น ๔..เพื่อเสริมสร้างการทำงาน ที่สุจริต โปร่งใสของข้าราชการ ๕.ประสานขอความร่วมมือทั้งหน่วยงาน ภายในและหน่วยงานภายนอกในการ ป้องกันและปราบปรามทุจริต	เชิงปริมาณ พนักงานเข้ารับการอบรมร้อยละ ๙๐ เชิงคุณภาพ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเพื่อ ประโยชน์สุขของประชาชนเพิ่มมากขึ้น ร้อยละ ๘๐ เชิงประโยชน์ หน่วยงานปลอดการทุจริตคอร์ปชั่นร้อย ละ ๑๐๐	พนักงานเข้ารับการ อบรม ๘๘.๘ ประสิทธิภาพในการ ปฏิบัติราชการเพิ่มมาก ขึ้นร้อยละ ๘๐ หน่วยงานปลอดการ ทุจริต ๑๐๐	

ปัญหาและอุปสรรค / เปรียบเทียบกับปีที่ผ่านมา

การทุจริตคอร์ปชั่นเป็นปัญหาใหญ่ที่สะสมมาเป็นเวลานาน ฝังรากลึกอยู่ในสังคมมาตลอด ส่งผลให้เกิดปัญญามากมาย ประเทศต้องสูญเสียในด้านต่างๆ หากปล่อยไว้อาจก่อให้เกิด
การเสียหายกับประเทศชาติ

ข้อเสนอแนะ/ แนวทางแก้ไข

ควรให้ความสำคัญในการพัฒนาบุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลศรีสทิงค์ เพื่อให้ตระหนักรู้ถึงการสร้างจิตสำนึกให้มีคุณธรรม จริยธรรม ต่อต้านทุจริตคอร์ปชั่น ปฏิบัติงานด้วยความ
ซื่อสัตย์สุจริตรวมทั้งมีการปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ วัฒนธรรมค่านิยม ด้วยจิตสำนึกที่ในการปฏิบัติราชการ ประพฤติเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ประชาชน