



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลนรสิงห์
เรื่อง นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลนรสิงห์
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ ประกอบกับมาตรา ๒๕ วรรคท้าย แห่งพระราชบัญญัติระเบียบงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ พระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสาร พ.ศ. ๒๕๔๐ พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ รongรับภารกิจตามแผนการปฏิรูปประเทศและยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) รวมทั้งให้สอดคล้องกับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA)

องค์การบริหารส่วนตำบลนรสิงห์ ได้เล็งเห็นถึงความสำคัญของทรัพยากรบุคคล ซึ่งบุคลากรของหน่วยงานเป็นทรัพยากรที่จำเป็นและต้องใช้ในหลากหลายหน้าที่ บุคลากรขององค์การจะเป็นผู้สร้างสรรค์ด้านต่างๆ และเป็นหลักสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรและนโยบายรวมถึงบำบัดทุกข์บำรุงสุขให้แก่ประชาชน การพัฒนาและการรักษาทรัพยากรบุคคลให้ทำงานในองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล มีคุณธรรมจริยธรรม ล้วนต้องอาศัยการจัดการทรัพยากรบุคคล ดังนี้

๑. ด้านการสรรหา

องค์การบริหารส่วนตำบลนรสิงห์ ดำเนินการวางแผนกำลังคน สรรหาบุคคลที่มีความรู้ความสามารถตามหลักเกณฑ์ วิธีการที่ระเบียบกำหนด เพื่อปฏิบัติงานตามภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลนรสิงห์ โดยมีแนวทางปฏิบัติ ดังนี้

๑.๑ การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อใช้ในการกำหนดโครงสร้างและกรอบอัตรากำลังที่รองรับต่อภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลนรสิงห์

๑.๒ การสรรหาพนักงานส่วนตำบลตำแหน่งสายงานบริหารที่ว่าง และสายงานปฏิบัติที่ว่าง โดยวิธีการย้าย การโอน การคัดเลือก ให้ดำเนินการตามประกาศกำหนดหลักเกณฑ์ ที่คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดอ่างทองกำหนด

๑.๓ การสรรหาและเลือกสรรพนักงานจ้าง โดยยึดหลักสมรรถนะ ความเท่าเทียมในโอกาส และประโยชน์ของทางราชการเป็นสำคัญ ด้วยกระบวนการที่ได้มาตรฐาน ยุติธรรม และโปร่งใส เพื่อรองรับการตรวจสอบตามแนวทางการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี และให้เป็นไปตามประกาศกำหนดหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดอ่างทองกำหนด

๑.๔ การสรรหาพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ให้แต่งตั้งคณะกรรมการการสรรหา และดำเนินการตามระเบียบและประกาศกำหนดหลักเกณฑ์ ที่คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดอ่างทองกำหนด

๒. ด้านการพัฒนา

องค์การบริหารส่วนตำบลนรสิงห์ ดำเนินการวางแผนพัฒนาบุคคลเตรียมความพร้อมของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง พัฒนาความรู้ ทักษะ สมรรถนะด้านต่างๆ เพื่อให้เป็นผู้มีความรู้ความสามารถปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพประสิทธิผล โดยมีแนวทางปฏิบัติ ดังนี้

๒.๑ จัดทำและดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี ให้สอดคล้องตามความจำเป็นและความต้องการในการพัฒนาของบุคลากรในหน่วยงาน

๒.๒ จัดทำเส้นทางการพัฒนาบุคลากร เพื่อเป็นกรอบในการพัฒนาบุคลากรในแต่ละตำแหน่ง

๒.๓ นำระบบสารสนเทศมาใช้เพื่อพัฒนาบุคลากรของหน่วยงาน

๒.๔ จัดส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมในหลักสูตรต่างๆ ที่สอดคล้องกับมาตรฐานกำหนดตำแหน่งเพื่อพัฒนาทักษะความรู้ให้เป็นมืออาชีพ

๒.๕ จัดให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์มาตรฐานความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดอ่างทองกำหนด

๒.๖ จัดให้มีการประเมินความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบลนรสิงห์

๓. ด้านการธำรง รักษาไว้ และแรงจูงใจ

องค์การบริหารส่วนตำบลนรสิงห์ ดำเนินการวางแผนกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล แผนการพัฒนาบุคลากร ให้เส้นทางความก้าวหน้า สร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ยกย่อง ชมเชย สร้างความผูกพันในองค์กร ให้ความสำคัญกับทรัพยากรบุคคลทุกคน โดยมีแนวทางปฏิบัติ ดังนี้

๓.๑ กำหนดให้มีกิจกรรม/โครงการยกย่องชมเชยพนักงานดีเด่นของหน่วยงาน

๓.๒ จัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายงานอาชีพ แจกเวียนให้ทุกคนทราบ

๓.๓ ดำเนินการให้ได้รับสวัสดิการต่างๆ ตามที่ระเบียบกำหนด

๓.๔ ควบคุมให้การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างทุกคน พร้อมทั้งการให้ความดีความชอบ การเลื่อนขั้นเงินเดือน การเลื่อนขั้นค่าจ้างลูกจ้างประจำ การเลื่อนค่าตอบแทนพนักงานตามภารกิจ และการต่อสัญญาจ้างของพนักงานจ้าง เป็นไปด้วยความโปร่งใส ยุติธรรม ปราศจากการกลั่นแกล้งหรือใช้อคติในการประเมินผลการปฏิบัติงาน และหากมีพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างร้องเรียนหรือร้องขอความเป็นธรรมให้รีบดำเนินการด้วยความยุติธรรม

๔. ด้านคุณธรรม จริยธรรม และวินัยข้าราชการ

องค์การบริหารส่วนตำบลนรสิงห์ แจ้งให้บุคลากรในสังกัดรับทราบถึงประมวลจริยธรรม ข้าราชการส่วนท้องถิ่นและข้อบังคับองค์การบริหารส่วนตำบลนรสิงห์ ว่าด้วยจรรยาบรรณข้าราชการส่วนท้องถิ่นรวมถึงการควบคุมกำกับ ดูแลให้ปฏิบัติราชการอย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีแนวทางปฏิบัติ ดังนี้

๔.๑ ให้ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ รวมถึงควบคุม กำกับ ติดตามและดูแลผู้ใต้บังคับบัญชาให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ แนวทาง และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง และเป็นไปตามหลักคุณธรรม จริยธรรม อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๔.๒ การพิจารณาแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบลให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น ให้ยึดหลักความรู้
ความสามารถ สมรรถนะ ให้ดำเนินการตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดอ่างทอง
จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๓๑ เดือน มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๖



(นายไพรัตน์ ทองหยอด)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลนครสิงห์



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลนรสิงห์ โทร. ๐-๓๕๘๕-๒๐๑๖ ต่อ ๑๗

ที่ อท ๗๒๔๐๑ / ๓๔๖

วันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๖

เรื่อง รายงานผลการดำเนินงานตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

เรียน นายกองค์การบริหารส่วนตำบลนรสิงห์

เรื่องเดิม

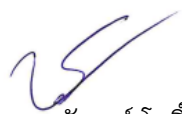
ด้วยกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น ได้กำหนดตัวชี้วัดในการปฏิบัติการตามคำรับรองปฏิบัติราชการ กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรสนับสนุนและพัฒนาข้าราชการให้สามารถปฏิบัติงานภายใต้หลักการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี และระบบบริหารจัดการภาครัฐและการรับรองภารกิจตามแผนการปฏิรูปประเทศและยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี รวมทั้ง เพื่อให้สอดคล้องกับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA)

ข้อเท็จจริง

บัดนี้องค์การบริหารส่วนตำบลนรสิงห์ ได้ดำเนินการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ปี (๒๕๖๕ - ๒๕๖๖) เรียบร้อยแล้ว และได้ดำเนินการโครงการตามแผนกลยุทธ์ทรัพยากรบุคคล ปี (๒๕๖๕ - ๒๕๖๖) ไปแล้วในบางโครงการ จึงขอรายงานการกำกับติดตาม การดำเนินงานโครงการตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ปี (๒๕๖๕ - ๒๕๖๖) รอบ ๓ เดือน (๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ - ๓๑ ธันวาคม ๒๕๖๕) ขององค์การบริหารส่วนตำบลนรสิงห์ รายละเอียดตามเอกสารแนบท้าย

ข้อระเบียบ กฎหมาย

๑. พระราชบัญญัติระเบียบงานบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒
 ๒. พระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ศ. ๒๕๔๐
 ๓. พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖
 ๔. แผนการปฏิรูปประเทศและยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐)
 ๕. การประเมินคุณธรรมและจริยธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA)
 ๖. แผนยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๗๙)
 ๗. ยุทธศาสตร์กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๙๙
 ๘. ยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕
 ๙. แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรจังหวัดอ่างทอง พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕
- จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ


(นางสาวชัชณลักษณ์ โพธิ์สุข)
นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ

/เรียน...

เรียน ปลัด อบต.

- เพื่อโปรดพิจารณา



(นางเพชรรัตน์ ทองหยอด)

ผู้อำนวยการกองคลัง รักษาราชการแทน
หัวหน้าสำนักปลัด

เรียน นายก อบต.

-เพื่อโปรดพิจารณาให้ความเห็นชอบ



(นายสาทิส ฮวบเจริญ)

รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล รักษาราชการแทน
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

ความเห็นของนายก อบต.

() เห็นชอบ

() ไม่เห็นชอบ.....



(นายไพรัตน์ ทองหยอด)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลนรสิงห์

รายงานการกำกับ ติดตาม การดำเนินงานโครงการตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล

ปี พ.ศ. (๒๕๖๖ – ๒๕๗๐)

รอบ ๖ เดือน (๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ – ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๖)

ขององค์การบริหารส่วนตำบลนรสิงห์

มิติ	ยุทธศาสตร์	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	งบประมาณ	ผลการดำเนินงาน			ยังไม่ได้ดำเนินการ	หมายเหตุ
				เสร็จสิ้นแล้ว	อยู่ระหว่างดำเนินการ	ยังไม่ได้ดำเนินการ		
มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์	๑. การวางแผนอัตรากำลังและปรับอัตรากำลังให้เหมาะสมกับภารกิจ	๑. แผนอัตรากำลัง ๑ ปี (๒๕๖๕-๒๕๖๖) และฉบับปรับปรุงแก้ไข	-	/			งานการเจ้าหน้าที่สำนักงานปลัด	
	๒. การสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ	๒. แผนงานการสร้างเส้นทางความก้าวหน้า (Career Path) ๓. แผนพัฒนาบุคลากรประจำปี ๒๕๖๖	- -	/	 /		งานการเจ้าหน้าที่สำนักงานปลัด งานการเจ้าหน้าที่สำนักงานปลัด	
	๓. การบริหารทรัพยากรบุคคลและพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้ตรงกับสมรรถนะประจำตำแหน่ง	๔. โครงการจัดทำพจนานุกรมสมรรถนะหลักและสมรรถนะประจำตำแหน่ง ๕. โครงการอบรม/ประชาสัมพันธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลแนวใหม่	- ๑๐,๐๐๐ บาท	/		/	งานการเจ้าหน้าที่สำนักงานปลัด งานการเจ้าหน้าที่สำนักงานปลัด	
	๔. การพัฒนาภาวะผู้นำให้กับข้าราชการ	๖. แผนการสร้างหลักสูตรการพัฒนาภาวะผู้นำให้กับข้าราชการ ๗. แผนการส่งบุคลากรเข้ารับการอบรม	- -		 /	/	งานการเจ้าหน้าที่สำนักงานปลัด งานการเจ้าหน้าที่สำนักงานปลัด	
มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล	๑.การสร้าง ความก้าวหน้าในสายอาชีพ	๘. กิจกรรมบันทึก ข้อมูลทะเบียนประวัติของบุคลากรเข้าระบบ LHR	-	/			งานการเจ้าหน้าที่สำนักงานปลัด	
	๒. การพัฒนาระบบฐานข้อมูลสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	๙. โครงการขับเคลื่อนการพัฒนาท้องถิ่นดิจิทัล ๑๐. โครงการจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานของบุคลากร ๑๑. แผนงานการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งที่สอดคล้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคลแนวใหม่ โดยคำนึงถึงวัฒนธรรมความคิดของบุคลากร	- - -	 / -	 / -	 / -	งานการเจ้าหน้าที่สำนักงานปลัด ทุกส่วนราชการ งานการเจ้าหน้าที่สำนักงานปลัด	

มิติ	ยุทธศาสตร์	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	งบประมาณ	ผลการดำเนินงาน			ผู้รับผิดชอบ	หมายเหตุ
				เสร็จสิ้นแล้ว	อยู่ระหว่างดำเนินการ	ยังไม่ได้ดำเนินการ		
มิติที่ ๓ ประสิทธิผล ของการ บริหาร ทรัพยากร บุคคล	๑. การสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ	๑๒. คู่มือมาตรฐานกำหนดตำแหน่งประจำสายงาน ๑๓. การศึกษาและวิเคราะห์หน้าที่งาน (Job description) ๑๔. โครงการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารงาน	- - ๑๕๐,๐๐๐ บาท	/	/	/	งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัด งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัด งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัด	
	๒. การส่งเสริมคุณภาพชีวิตของบุคลากร	๑๖. โครงการสร้างและปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์วัฒนธรรมในการทำงานของบุคลากรให้สอดคล้องกับการบริหารราชการแบบใหม่และเหมาะสมกับภารกิจ	-			/	งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัด	
	๓. การพัฒนาระบบฐานข้อมูลสารสนเทศเพื่อสนับสนุนกสนปฏิบัติงานด้านบริหารทรัพยากรบุคคล	๑๗. โครงการฝึกอบรมทักษะด้าน IT แก่บุคลากร อบต.นรสิงห์ ๑๘. แผนแม่บทเทคโนโลยีสารสนเทศ	- -		/	/	งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัด งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัด	
	๔. การพัฒนาผู้บริหารให้มีภาวะผู้นำวิสัยทัศน์และพฤติกรรมของผู้บริหารยุคใหม่ที่ให้ความสำคัญกับบุคลากรควบคู่ไปกับประสิทธิภาพของงาน	๑๙. โครงการพัฒนา/ส่งเสริม/อบรมผู้บริหารให้มีภาวะผู้นำวิสัยทัศน์ฯลฯ ๒๐. แผนงานการสร้างระบบการสอนงานในหน่วยงาน (Coaching)	- -		/	/	งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัด ทุกส่วนราชการ	
	๕. การพัฒนาระบบสร้างแรงจูงใจเพื่อรักษาศักยภาพที่มีประสิทธิภาพสูงไว้	๒๑. แผนการอบรม/ส่งบุคลากรเข้ารับการพัฒนาศักยภาพที่มีสมรรถนะสูง (Talent Management) ๒๒. โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการ หลักสูตร "การปิดบัญชีของหน่วยงานภายใต้สังกัดและการจัดทำหมายเหตุประกอบทางการเงิน" ๒๓. โครงการเพิ่มพูนความรู้ความเข้าใจในการชำระภาษีเพื่อเป็นค่าใช้จ่ายในโครงการเพิ่มพูนความรู้	๓๐,๐๐๐ บาท ๕,๐๐๐ บาท		/	/	งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัด งานการเจ้าหน้าที่ กองคลัง งานการเจ้าหน้าที่ กองคลัง	
	๖. พัฒนานองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้	๒๔. แผนการจัดการความรู้ (KM) ๒๕. แผนงานการรวบรวมองค์ความรู้ในองค์กร ๒๖. แผนการเผยแพร่องค์ความรู้	- - -		/	/	งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัด ทุกส่วนราชการ สำนักปลัด	

มติ	ยุทธศาสตร์	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	งบประมาณ	ผลการดำเนินงาน			ผู้รับผิดชอบ	หมายเหตุ
				เสร็จสิ้นแล้ว	อยู่ระหว่างดำเนินการ	ยังไม่ได้ดำเนินการ		
มติที่ ๔ ความ พร้อมรับ ผิดด้านการ บริหาร ทรัพยากร บุคคล	๑. เสริมสร้าง คุณธรรมและ จริยธรรมให้แก่ ข้าราชการ อบต.นร สิงห์	๒๗. แผนปฏิบัติการป้องกัน และการทุจริตเพื่อยกระดับ คุณธรรมและความโปร่งใส	-	/			สำนักปลัด	
		๒๘. กิจกรรมประกาศการ แสดงเจตจำนงค์สุจริต เสริมสร้างคุณธรรม และ ความโปร่งใสในการ บริหารงาน	-	/			สำนักปลัด	
		๒๙. กิจกรรมมาตรการ ส่งเสริมคุณธรรมและความ โปร่งใสในหน่วยงานฯ	-	/			สำนักปลัด	
		๓๐. กิจกรรมคู่มือการพัฒนา และส่งเสริมการปฏิบัติงาน เพื่อป้องกัน ผลประโยชน์ทับ ซ้อน	-	/			สำนักปลัด	
		๓๑. กิจกรรมคู่มือร้องทุกข์/ ร้องเรียนการทุจริตและ ประพฤติมิชอบของ เจ้าหน้าที่ อบต.นรสิงห์	-	/			สำนักปลัด	
		๓๒. แผนงานการจัดทำ มาตรฐานจริยธรรมของ บุคลากร อบต.นรสิงห์	-	/			งานเจ้าหน้าที่ สำนักปลัด	
		๓๓. กิจกรรมการจัดทำ ข้อบังคับว่าด้วยจรรยา ข้าราชการส่วนท้องถิ่น อบต.นรสิงห์	-	/			งานเจ้าหน้าที่ สำนักปลัด	
		๓๔. กิจกรรมการจัดทำ ประมวลจริยธรรม ข้าราชการฝ่ายประจำ อบต.นรสิงห์	-	/			งานเจ้าหน้าที่ สำนักปลัด	
		๓๕. โครงการส่งเสริมและ ประชาสัมพันธ์ให้บุคลากร เข้าใจและปฏิบัติตามค่านิยม ของ อบต.นรสิงห์	-		/		งานเจ้าหน้าที่ สำนักปลัด	
มติที่ ๕ คุณภาพ ชีวิตและ ความ สมดุล ระหว่าง ชีวิตกับการ ทำงาน	๑.การส่งเสริม คุณภาพชีวิตของ ข้าราชการ	๓๖. โครงการจัดทำแผน จัดทำแผนการสร้าง ความสุขและความพึงใจในการ ปฏิบัติงานของบุคลากร อบต.นรสิงห์	-		/		สำนักปลัด	
		๓๗. โครงการเสริมสร้าง คุณธรรมจริยธรรมให้กับ บุคลากร	๑๐,๐๐๐ บาท		/		งานพัฒนาชุมชน สำนักปลัด	
		๓๘. กิจกรรม ๕ ส. (Big Cleaning Day)	-		/		ทุกหน่วยงาน	

มิติ	ยุทธศาสตร์	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	งบประมาณ	ผลการดำเนินงาน			ผู้รับผิดชอบ	หมายเหตุ
				เสร็จสิ้นแล้ว	อยู่ระหว่างดำเนินการ	ยังไม่ได้ดำเนินการ		
		๓๙. กิจกรรมปลูกจิตสำนึกให้ข้าราชการมีระเบียบวินัยและรักษาความสงบสุข	-	/			สำนักปลัด	
		๔๐. โครงการพัฒนาคุณภาพชีวิตและสร้างแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร	-		/		สำนักปลัด	