บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ องค์การบริหารส่วนตำบลผาสุก สำนักปลัด

ที่ อด ๗๒๙๐๑/๒๐๒ **วันที่** ๒๖ เมษายน ๒๕๖๖

เรื่อง รายงานผลการดำเนินงานตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล รอบครึ่งปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

เรียน นายกองค์การบริหารส่วนตำบลผาสุก

ตามการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการทำงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA) ได้กำหนดให้ส่วนราชการนำผลการดำเนินงานตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลผาสุก ได้ดำเนินการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยนำผลการดำเนินงานตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล เช่น ด้านอัตรากำลังและการบริหารอัตรากำลัง ด้านการสรรหาคนเก่ง เพื่อปฏิบัติงานตามภารกิจของหน่วยงาน ด้านการบรรจุและแต่งตั้งบุคลากรตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เป็นต้น

องค์การบริหารส่วนตำบลผาสุก จึงขอรายงานผลการดำเนินงานตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล รอบครึ่งปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ (๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ – ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๖) ตามการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการทำงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA) ในด้านการเปิดเผยข้อมูลสาธารณะ ข้อ ๐๒๓ การดำเนินการตามนโยบายหรือแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อทราบและอนุมัติเผยแพร่ในเว็บไซต์ขององค์การบริหารส่วนตำบลผาสุกต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและพิจารณาอนุมัติ

(นางสุวิมล โตอุตตชนม์)
นักทรัพยากรบุคคล ชำนาญการ

ความเห็นหัวหน้าสำนักปลัด

.....

.....

ลงชื่อ.....
(นายไพโรจน์ หัตถปนิตย์)
หัวหน้าสำนักปลัด

ความเห็นปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

.....

.....

ลงชื่อ.....
(นางอารีรัตน์ จูมพลหล้า)
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลผาสุก

ความเห็นผู้บริหาร

( ) อนุมัติตามเสนอ ( ) ไม่อนุมัติ เนื่องจาก.....

ลงชื่อ.....
(นายพัทธพล คำมี)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลผาสุก

รายงานผลการดำเนินงานตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖
รอบครึ่งปี (๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ - ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๖)
องค์การบริหารส่วนตำบลผาสุก อำเภอกุมภวาปี จังหวัดอุดรธานี
แนบท้ายบันทึกข้อความ สำนักปลัด ที่ อด ๗๒๙๐๑/.....ลงวันที่.....เมษายน ๒๕๖๖

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ปัญหา/อุปสรรค/ข้อเสนอแนะ
๑. ด้านอัตรากำลังและการบริหารอัตรากำลัง				
๑.๑ วางแผนการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ เพื่อใช้ในการกำหนดโครงสร้างและอัตรากำลัง ๓ ปี ของ อบต.	๑. เพื่อให้มีโครงสร้างแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน ๒. กำหนดประเภทตำแหน่งสายงานการจัดอัตรากำลังโครงสร้างส่วนราชการให้เหมาะสมกับภารกิจอำนาจหน้าที่ของ อบต. ๓. เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดอุดรธานีสามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งว่าถูกต้องเหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของส่วนราชการนั้นหรือไม่ ๔. เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการพัฒนาบุคลากร ๕. สรรหาอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบลเพื่อให้เป็นไปตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ต่อไป ๖. เป็นเครื่องมือในการควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านบริหารงานบุคคลตามที่กฎหมายกำหนด	อบต.ผาสุก มีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ถูกต้องครบถ้วนโดยผ่านความเห็นชอบจาก ก.อบต.จ.อุดรธานี ทุกครั้งพร้อมทั้งประกาศใช้แผนอัตรา ๓ ปี ประจำงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖	อบต.ผาสุก ได้มีการปรับปรุง/จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ เพื่อให้เป็นไปตามประกาศ ก.อบต.จ.อุดรธานี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการกำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่น ๆ พ.ศ. ๒๕๖๓ ลงวันที่ ๒๙ ธ.ค.๒๕๖๓ และประกาศ ก.อบต.จ.อุดรธานี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ฯ (แก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ ๔๔) พ.ศ. ๒๕๖๓ ลว. ๒๙ ธ.ค. ๖๓ โดยขอความเห็นชอบให้ คกก. จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี พิจารณาเรื่องต่อไปนี้ - กำหนดตำแหน่ง นายช่างโยธาปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน สังกัด กองช่าง จำนวน ๑ อัตรา โดยคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดอุดรธานี ได้มีความเห็นชอบในการประชุมครั้งที่ ๒/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖ตามที่เสนอ - อบต.ผาสุก ได้ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖) (ครั้งที่ ๔) ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖ ลงวันที่ ๒ มีนาคม ๒๕๖๖ - ประชาสัมพันธ์การรับโอน (ย้าย) ตำแหน่งที่ว่างตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ เพื่อให้ผู้สนใจได้ทราบโดยทั่วกัน	- ควรดำเนินการพิจารณาปรับปรุง/ทบทวนแผนอัตรากำลังในทุก ๆ ปี เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งรองรับภารกิจของหน่วยงานและการพิจารณาปรับปรุงภาระงานให้สอดคล้องกับส่วนราชการปัจจุบัน - การกำหนดตำแหน่งหรือภารกิจต่าง ๆ ให้คำนึงถึงภาระค่าใช้จ่ายที่เกิดขึ้นในอนาคต เพื่อป้องกันมิให้เกิดปัญหาด้านงานบุคคล อบต.ผาสุก - สรุปภาระค่าใช้จ่ายด้านบริหารงานบุคคลให้ผู้บังคับบัญชาทราบทุกปี เพื่อเป็นการควบคุมภาระค่าใช้จ่ายมิให้เกิด ๔๐% ตาม พรบ.ระเบียบบริหารงานบุคคล พ.ศ. ๒๕๔๐ มาตรา ๓๕

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ปัญหา/อุปสรรค/ข้อเสนอแนะ
			- ยุบเลิกตำแหน่ง ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (คุณวุฒิ) กองการศึกษา ฯ จำนวน ๑ อัตรา - กำหนดตำแหน่ง ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป) กองการศึกษา ฯ จำนวน ๑ อัตรา อยู่ระหว่างการพิจารณาขอความเห็นชอบจากโดยคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดอุดรธานี ในการประชุมครั้งที่ ๔/๒๕๖๖	
๑.๒ จัดทำและดำเนินการตามแผนสรรหาพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงหรือทดแทนอัตราที่ลาออกหรือโอนย้าย	- เพื่อให้การปฏิบัติงานภายในองค์กรมีความต่อเนื่องและมีบุคลากรรับผิดชอบในแต่ละงานโดยตรง เพื่อให้งานเกิดผลสัมฤทธิ์มากที่สุด	- อัตราตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง ๓ ปีประปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ ที่ว่าง	- ดำเนินการร้องขอให้คณะกรรมการกลางสอบแข่งขันพนักงานส่วนท้องถิ่น (กสถ.) เป็นผู้ดำเนินการสรรหา จำนวน ๑ ตำแหน่ง ดังนี้ ๑. ตำแหน่ง เจ้าพนักงานสาธารณสุข (ปง./ชง) จำนวน ๑ อัตรา - ดำเนินการร้องขอให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จ.อุดรธานี) เป็นหน่วยดำเนินการสอบคัดเลือกเปลี่ยนสายงานประเภททั่วไปเป็นสายประเภทวิชาการในตำแหน่ง นักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการ จำนวน ๑ อัตรา คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จ.อุดรธานี) ประกาศรายชื่อผู้ผ่านการคัดเลือกเปลี่ยนสายงานพนักงานส่วนตำบล สายงานประเภททั่วไปเป็นสายงานประเภทวิชาการ ฯ ตามหนังสือที่ อด ๐๐๒๓.๙/๓๙๓ ลว. ๑๕ มี.ค. ๖๖ และออกคำสั่งรับโอน (ย้าย) พนักงานส่วนตำบลที่สอบคัดเลือกได้ ลว. ๑๘ เม.ย. ๖๖	- ลดภาวะอัตราตำแหน่งในองค์กรการทำงานที่ล้นมือซึ่งส่งผลให้งานเกิดความล่าช้า เสร็จไม่ทันตามกำหนดเวลา ทำให้งานขาดประสิทธิภาพ

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ปัญหา/อุปสรรค/ข้อเสนอแนะ
๒. ด้านการสรรหาคนเก่ง เพื่อปฏิบัติงานตามภารกิจของหน่วยงาน				
๒.๑ การสรรหาคนดี คนเก่ง โดยจัดทำโครงการยกย่องผู้มีคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติราชการและใช้บริการประชาชนดีเด่น ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖	- เพื่อเป็นการยกย่อง เชิดชู เกียรติและเพื่อเป็นขวัญ กำลังใจในการปฏิบัติราชการของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างในสังกัด - เป็นแบบอย่างที่ดีให้กับพนักงานส่วนตำบลรายอื่น	- พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างในสังกัดได้รับการคัดเลือก เป็นผู้มีคุณธรรมจริยธรรมในการปฏิบัติราชการและการให้บริการประชาชนดีเด่น	- พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างในสังกัด มีความภาคภูมิใจในการได้รับการเชิดชูเกียรติมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติราชการเพิ่มมากขึ้น - จัดทำใบประกาศยกย่องเชิดชูเกียรติพนักงานส่วนตำบลพนักงานจ้างที่เข้าหลักเกณฑ์	- จัดทำปีละ ๑ ครั้ง โดยประกาศยกย่องภายในเดือนกันยายนของทุกปี
๓. ด้านการบรรจุและแต่งตั้งบุคลากรตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี				
๓.๑ บรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบลตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ. ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖	- เพื่อจัดสรรอัตรา/บรรจุแต่งตั้งให้ไปตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ที่ได้กำหนดไว้	- อัตรากำลังในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ มีคนครองทุกตำแหน่ง	- ประกาศรับโอน (ย้าย) พนักงานส่วนตำบลและข้าราชการประเภทอื่นมา ดำรงตำแหน่งว่างของ อบต.ผาสุก ที่ว่าง - รับโอน (ย้าย) พนักงานส่วนตำบลที่สอบเปลี่ยนสายงานประเภททั่วไปเป็นสายงานวิชาการ ตามคำสั่งที่ ๑๕๔/๒๕๖๖ ลงวันที่ ๑๘ เมษายน ๒๕๖๖ - รับโอน พนักงานส่วนตำบล ตามคำสั่งที่ ๑๕๓/๒๕๖๖ ลงวันที่ ๑๘ เมษายน ๒๕๖๖	- เป็นการจัดสรร/สรรหาบุคคลมาดำรงตำแหน่งที่ตั้งไว้ เพื่อให้การบริหารราชการเป็นไปอย่างต่อเนื่องไม่เกิดความเสียหายต่อราชการ - รับโอน (ย้าย) พนักงานส่วนตำบลหรือข้าราชการประเภทอื่น และขอใช้บัญชีหรือขอใช้ไปแล้ว แต่ผู้สอบผ่านขึ้นบัญชีในตำแหน่งที่ต้องการไม่เพียงพอ
๔. ด้านพัฒนาบุคลากร				
๔.๑ แผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔- ๒๕๖๖ เพื่อใช้ในการกำหนดโครงสร้างและกรอบอัตรากำลังที่รองรับภารกิจของ อบต.	- เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทัศนคติที่ดี คุณธรรมและจริยธรรมอันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการในทุก ๆ ตำแหน่งได้อย่างมีประสิทธิภาพ	- อบต.ผาสุก มีการจัดทำแผนพัฒนา ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ โดยผ่านความเห็นชอบของคณะกรรมการจัดทำแผน ฯ	- พิจารณาบุคลากรเข้ารับการอบรม เพื่อพัฒนาความรู้ตามสายงานตำแหน่ง เพื่อเป็นการเพิ่มพูนความรู้ทักษะและประสบการณ์จากเครือข่าย	- จัดทำแบบสอบถามความต้องการเข้ารับการอบรมตามหลักสูตรสายงานของตนเอง ก่อนและหลังการอบรม เพื่อให้การพัฒนาบุคลากรเกิดประสิทธิภาพตรงกับความต้องการในการพัฒนาของบุคลากรแต่ละตำแหน่ง/บุคคล

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ปัญหา/อุปสรรค/ข้อเสนอแนะ
๔.๒ กำหนดเส้นทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อเป็นกรอบในการพัฒนาบุคลากรแต่ละตำแหน่ง	- เพื่อให้กระบวนการและวิธีการพัฒนาเกิดประสิทธิภาพ และตรงกับความต้องการของบุคลากรแต่ละตำแหน่ง - เพื่อให้เกิดความต่อเนื่องในการพัฒนา เนื่องจากมีการเปลี่ยนแปลงเกี่ยวกับหลักเกณฑ์/เงื่อนไข/ระเบียบ/กฎหมายต่าง ๆ	- บุคลากรมีประสิทธิภาพในการทำงานและสามารถนำความรู้ที่ได้รับจากการพัฒนามาประยุกต์ใช้ในงานได้เป็นอย่างดี	- ส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมตามสายงาน	- ควรมีการส่งเสริมให้บุคลากรเกิดการพัฒนาด้วยตนเองและมีความต่อเนื่องขององค์ความรู้และสามารถที่จะถ่ายทอดความรู้ สร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ได้ - บุคลากรที่ผ่านการอบรมตามหลักสูตร สามารถนำความรู้มาถ่ายทอดให้กับผู้ใต้บังคับบัญชาได้ เพื่อเป็นการประหยัดงบประมาณการอบรม - พนักงานส่วนตำบลที่บรรจุใหม่เห็นควรจัดส่งเข้ารับการปฐมนิเทศข้าราชการบรรจุใหม่
๕. นโยบายด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน				
๕.๑ จัดให้มีกระบวนการประเมินผลงาน/การประเมินผลการปฏิบัติราชการที่เป็นธรรมเสมอภาคตรวจสอบได้	- เพื่อสร้างความเป็นธรรม โปร่งใสและสร้างมาตรฐานในการประเมินผลในองค์กร	- กระบวนการประเมินผลการปฏิบัติราชการที่เป็นธรรม เสมอภาคและสามารถตรวจสอบได้	- อบต.ผาสุก มีการถ่ายทอดตัวชี้วัด โดยผู้บังคับบัญชาตามลำดับ ดูแล กำกับ ติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงาน ผ่านคณะกรรมการกลั่นกรองผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นธรรม เสมอภาค เป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง และได้เลื่อนขั้น/เลื่อนค่าตอบแทนทุกตำแหน่ง ทุกอัตราที่มีคนครอง	- การดำเนินการแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงานให้เป็นไปโดยความชอบธรรมและเป็นไปตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดอุดรธานี
๕.๒ จัดให้มีการพิจารณาความดี ความชอบ ตามผลการปฏิบัติหน้าที่ราชการอย่างเป็นธรรม เสมอภาค และสามารถตรวจสอบได้	- เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร - พิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนเป็นไปตามผลการประเมินและประกาศหลักเกณฑ์	- บุคลากรได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนถูกต้อง ครบถ้วนทุกคน โดยความยุติธรรม โปร่งใส	- พิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานส่วนตำบลประจำปีตามผลการปฏิบัติหน้าที่ราชการ ผ่านกระบวนการ คกก.กลั่นกรองผลการปฏิบัติงานและมติคณะกรรมการเลื่อนขั้นเงินเดือน	- การจัดทำประกาศหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานให้เป็นมาตรฐานเดียวกัน และประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรได้ทราบทุกครั้ง ที่จัดทำประกาศขึ้นแต่ละรอบ

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ปัญหา/อุปสรรค/ข้อเสนอแนะ
๖. ด้านการส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรม				
๖.๑ สนับสนุนและเสริมให้บุคลากรมีส่วนร่วมในกิจกรรมด้านทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมท้องถิ่น ๖.๒ ประพฤติปฏิบัติตามประกาศคุณธรรมและจริยธรรมของข้าราชการอย่างเคร่งครัด	- เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรมีคุณธรรมจริยธรรมในการปฏิบัติงานในหน้าที่ - ลดการทุจริต คอรัปชั่นในองค์กร	- เพื่อให้บุคลากรได้ถือเป็นแนวทางปฏิบัติในการทำงาน - เพื่อเป็นแบบอย่างที่ดี มีคุณธรรม ยึดหลักธรรมาธิบาลในการปฏิบัติงาน	- จัดทำประกาศเผยแพร่ให้บุคลากรได้รับทราบ ดังนี้ (๑) ประมวลจริยธรรมของข้าราชการองค์การบริหารส่วนตำบลผาสุก (๒) ประกาศมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรม ข้าราชการ พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา พนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลผาสุก (๓) ข้อบังคับ อบต.ผาสุก ว่าด้วยจรรยาบรรณข้าราชการ	- ควรจัดให้มีการอบรมโครงการจริยธรรม คุณธรรม ให้กับบุคลากรในสังกัดทุก ๆ ปี
๗. ความก้าวหน้าในอาชีพในสายอาชีพ				
๗.๑ สนับสนุนส่งเสริมพัฒนาทรัพยากรบุคคลเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงาน	- เพื่อพัฒนาบุคลากรได้มีความรู้เกี่ยวกับเส้นทางความก้าวหน้าในสายงานอาชีพของตนเอง	- เผยแพร่องค์ความรู้ในการองค์กร KM ให้บุคลากรได้ทราบถึงเส้นทางความก้าวหน้า ในเรื่องการเลื่อนระดับ การสอบเปลี่ยนสายงาน การสอบคัดเลือก	- จัดทำคู่มือเส้นทางความก้าวหน้าทุกประเภท/ตำแหน่ง/สายงาน เพื่อให้บุคลากรได้ทราบโดยผ่านทางเว็ปไซต์ ทางไลน์ อบต.ผาสุก ฯลฯ	- ประชาสัมพันธ์การจัดทำคู่มือองค์ความรู้ KM เพื่อให้บุคลากรได้ทราบโดยทั่วกัน
๘. การพัฒนาคุณภาพชีวิต				
๘.๑ จัดให้มีการพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดีแก่บุคลากรในสภาพแวดล้อมการทำงานด้านความปลอดภัยในการทำงานด้านการมีส่วนร่วม	- เพื่อสร้างสภาพแวดล้อมในการทำงานให้เป็นระเบียบเรียบร้อย สะดวก สะอาด น่าอยู่ น่าทำงาน - เพื่อส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรมีความเข้าใจในการปรับปรุงพัฒนางานโดยเห็นความสำคัญของกิจกรรม ๕ ส. และปฏิบัติอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการทำงานเป็นทีม มีระเบียบ รักความสะอาดและสร้างความสามัคคี	- คณะผู้บริหาร สมาชิกสภา พนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้างทั้งหมด บุคลากรรู้สึกปลอดภัย มีความสุขในการทำงานและมีความผูกพันกับองค์กร	- มีการจัดอุปกรณ์ขั้นพื้นฐานในการปฏิบัติงานครบถ้วน - จัดกิจกรรมวันคล้ายวันเกิด ให้กับคณะผู้บริหาร พนักงานส่วนตำบล - ประกาศรายชื่อพนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้างที่ได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงานใน ระดับดีเด่น ในแต่ละรอบการประเมิน - จัดกิจกรรม Big Cleaning Day ทุกวันศุกร์ เพื่อให้องค์กรเป็นองค์กรที่น่าอยู่ สภาพแวดล้อมการทำงานสะอาด บุคลากรให้ความร่วมมือมีกิจกรรมร่วมกันเกิดความสามัคคีและยังส่งผลให้องค์กรน่าอยู่ขึ้น	- จัดกิจกรรม/โครงการเพื่อสร้างความสามัคคีในองค์กรโดยประชาสัมพันธ์ผ่านเว็ปไซต์หน่วยงาน - สำนักงานมีความน่าอยู่บรรยากาศในการทำงานดีขึ้น