



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลท่าซึก โทร ๐๗๕ - ๓๑๘๙๒๐ ต่อ ๑

ที่ นศ ๗๖๕๐๑/ ๖๖๖๖

วันที่ ๒๗ ตุลาคม ๒๕๖๔

เรื่อง รายงานผลการดำเนินการตามนโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าซึก ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔

เรียน นายกองค์การบริหารส่วนตำบลท่าซึก

เรื่องเดิม

ตามที่ องค์การบริหารส่วนตำบลท่าซึก ได้จัดทำนโยบายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ ขึ้น เพื่อให้การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าซึก เป็นไปตามหลักการบริหารจัดการที่ดี และเป็นแนวทางในการบริหารและดำเนินงานด้านทรัพยากรบุคคล ให้ครอบคลุมทุกด้าน ทั้งด้านการวางแผนอัตรากำลัง การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร การประเมินผลการปฏิบัติงาน การส่งเสริมจริยธรรมและรักษาวินัยของบุคลากร การสรรหาคนดีคนเก่งเพื่อปฏิบัติงาน ตามภารกิจของหน่วยงาน การพัฒนาบุคลากร ความก้าวหน้าในสายอาชีพ การพัฒนาคุณภาพชีวิต อีกทั้ง ยังเป็นการผลักดันวิสัยทัศน์ และพันธกิจขององค์กรประสบความสำเร็จ โดยได้ประกาศใช้นโยบายดังกล่าว ให้ทราบโดยทั่วกันแล้ว นั้น

บัดนี้ ได้สิ้นปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ แล้ว จึงขอรายงานผลการปฏิบัติราชการตามนโยบายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ เพื่อให้ผู้บริหารได้ทราบ และพิจารณา แก้ไขปรับปรุง เปลี่ยนแปลงต่อไป รายละเอียดตามเอกสารแนบท้ายบันทึกฉบับนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและพิจารณาอนุมัติ

(นางสาวพรภิรมย์ เมฆจันทร์)

นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ

ความเห็นหัวหน้าฝ่ายบริหารทั่วไป

(นางสุพรรณิ เนียมมณี)

หัวหน้าฝ่ายบริหารทั่วไป

/ความเห็นหัวหน้าสำนักปลัด...

ความเห็นหัวหน้าสำนักปลัด

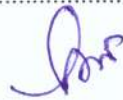
นางสาวพนิดา ผลทอง



(นางสาวพนิดา ผลทอง)
หัวหน้าสำนักปลัด

ความเห็นรองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

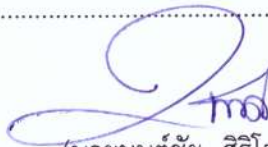
นายวรรณรัตน์ มณีโชติ



(นายวรรณรัตน์ มณีโชติ)
รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

ความเห็นปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

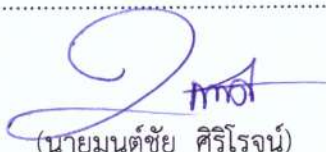
นายมนต์ชัย ศิริโรจน์



(นายมนต์ชัย ศิริโรจน์)
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

ความเห็นนายกองค์การบริหารส่วนตำบลท่าซึก

นายมนต์ชัย ศิริโรจน์



(นายมนต์ชัย ศิริโรจน์)
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ปฏิบัติหน้าที่
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลท่าซึก

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔
องค์การบริหารส่วนตำบลท่าซึก อำเภอเมืองนครศรีธรรมราช จังหวัดนครศรีธรรมราช

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ
๑. การวางแผนอัตรากำลัง	เพื่อเป็นการวางแผนสนับสนุนและส่งเสริมให้มีโครงสร้าง การจัดการอัตรากำลัง และบริหารอัตรากำลังให้เหมาะสม สอดคล้องกับภารกิจขององค์กร และเพียงพอ มีการวางแผนทาง ความก้าวหน้า ของสายงาน มีความคล่องตัวต่อการขับเคลื่อน การดำเนินงานของทุกหน่วยงาน ในองค์กร	อัตรากำลังสอดคล้องกับ ปริมาณงาน ภารกิจหน้าที่ ความรับผิดชอบของแต่ละ ส่วนราชการ และภาพรวม ในองค์กร ไม่มีตำแหน่งว่าง ในกรอบอัตรากำลัง การ บริหารงานเป็นไปอย่างมี ประสิทธิภาพและประสิทธิผล ภาระค่าใช้จ่ายตามมาตรา ๓๕ ไม่เกินร้อยละ ๔๐	ปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ แก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับที่ ๑ พ.ศ.๒๕๖๔ โดยการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ อำนาจหน้าที่ของส่วนราชการ ตามประกาศ ก.อบต.และ กำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการ เพื่อให้สอดคล้องกับ ปริมาณงาน อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบขององค์กร	เป็นการวางแผน ล่วงหน้าในการกำหนด อัตรากำลังให้สอดคล้อง กับปริมาณงานปัจจุบัน เพื่อรองรับความก้าวหน้า ในสายงาน ภารกิจถ่าย โอน จาก ส่วน กลาง ปฏิบัติงานเร่งด่วนตาม หนังสือสั่งการ

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ
๒. การบรรจุและแต่งตั้ง บุคลากร	เพื่อเป็นการวางแผน สนับสนุนและส่งเสริมให้มี โครงสร้าง การจัดการรอบอัตรากำลัง และบริหารอัตรากำลังให้เหมาะสม สอดคล้องกับภารกิจขององค์กร และเพียงพอ มีการวางแผนทาง ความก้าวหน้า ของสายงาน มีความคล่องตัวต่อการขับเคลื่อน การดำเนินงานของทุกหน่วยงาน ในองค์กร	อัตรากำลังสอดคล้องกับ ปริมาณงาน ภารกิจหน้าที่ ความรับผิดชอบของแต่ละ ส่วนราชการ และภาพรวม ในองค์กร ไม่มีตำแหน่งว่าง ในกรอบอัตรากำลัง การ บริหารงานเป็นไปอย่างมี ประสิทธิภาพและประสิทธิผล ภาระค่าใช้จ่ายตามมาตรา ๓๕ ไม่เกินร้อยละ ๔๐	๑.) การรับโอนพนักงานเทศบาลมาดำรงตำแหน่ง พนักงานส่วนตำบล ตำแหน่ง เจ้าพนักงานธุรการ ๒.) การให้โอนพนักงานส่วนตำบลไปดำรงตำแหน่ง พนักงานส่วนตำบล ตำแหน่ง นักพัฒนาชุมชน ๓.) การให้โอนพนักงานครู อบต. ไปดำรงตำแหน่ง พนักงานครู อบต. ตำแหน่ง ครู อันดับ คศ.๒	เป็นการสรรหาบุคคล มาดำรงตำแหน่งว่าง เพื่อให้การบริหารราชการ เป็นไปอย่างต่อเนื่อง ไม่เกิดความเสียหายต่อ ทางราชการ
			๑.) ประกาศรับโอน(ย้าย) พนักงานส่วนตำบล และ ข้าราชการประเภทอื่นมาดำรงตำแหน่งที่ว่าง ตามแผน อัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๔ – ๒๕๖๖) ๒.) ขอใช้บัญชีผู้สอบสายงานผู้บริหาร จำนวน ๒ ตำแหน่ง ได้แก่ ๑. ตำแหน่ง หัวหน้าฝ่ายพัฒนาและจัดเก็บรายได้ (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น) ๑ อัตรา ๒. ตำแหน่ง หัวหน้าฝ่ายออกแบบและควบคุมอาคาร (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น) ๑ อัตรา	ผู้บริหารมีนโยบาย สรรหาบุคคลมาดำรง ตำแหน่งว่าง เพื่อให้การ บริหารราชการเป็นไป อย่างต่อเนื่อง ไม่เกิดความ เสียหายต่อทางราชการ ทั้งการรับโอน (ย้าย) และ การขอใช้บัญชี

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ
๓. การประเมินผลการปฏิบัติงาน	การประเมินผลการปฏิบัติงาน เป็นกระบวนการอย่างเป็นระบบ เพื่อผลักดันให้ผลการปฏิบัติงาน ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น บรรลุเป้าหมาย โดยการเชื่อมโยง เป้าหมายผลการปฏิบัติงาน ในระดับองค์กร หน่วยงาน และ บุคคลเข้าด้วยกัน การประเมินผลการปฏิบัติงาน มีวัตถุประสงค์ ดังนี้ ๑. เพื่อเป็นเครื่องมือของผู้บริหาร องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หรือ ผู้บังคับบัญชาในการกำกับติดตาม เพื่อให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และหน่วยงานในสังกัดสามารถ บรรลุเป้าหมายในการปฏิบัติ ราชการ ตามวิสัยทัศน์ พันธกิจ และวัตถุประสงค์ได้อย่างมี ประสิทธิภาพและประสิทธิผล	ระดับความสำเร็จของการ ปฏิบัติงาน ตัวชี้วัดผลการ ปฏิบัติงาน แบ่งออกเป็น ๓ ตัวชี้วัด คือ ๑. ตัวชี้วัดเชิงปริมาณ ๒. ตัวชี้วัดเชิงคุณภาพ ๓. ตัวชี้วัดเชิงประโยชน์	การประเมินผลการปฏิบัติงาน ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ มี ๒ รอบการประเมิน ๑. การเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานส่วนตำบลครั้งที่ ๑ และ ครั้งที่ ๒ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ ๒. การเลื่อนเงินเดือนครู ครั้งที่ ๑ และ ครั้งที่ ๒ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ ๓. การเลื่อนค่าตอบแทนพนักงานจ้าง ประจำปี งบประมาณ ๒๕๖๔	เป็นการประเมินผล อย่างเป็นธรรมจาก ผู้บังคับบัญชา และ คณะกรรมการกลั่นกรอง ผล การ ปฏิบัติงาน เนื่องจากพิจารณาจาก เอกสารผลงานการ ปฏิบัติงานที่ปฏิบัติจริง และกลั่นกรองคะแนน ในรูป คณะกรรมการ รวมทั้งการพิจารณาเลื่อน ขั้น เงิน เดือน ใน รูป คณะกรรมการ และนำผล การปฏิบัติงาน การขาด การลา การมาสาย และ ความประพฤติผิดวินัยมา พิจารณาร่วม

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ
๓. การประเมินผลการปฏิบัติงาน (ต่อ)	๒. เพื่อให้ผู้บริหารหรือผู้บังคับบัญชานำผลการประเมินการปฏิบัติราชการไปใช้ประกอบการพิจารณา (๑) การเลื่อนตำแหน่ง (๒) การเลื่อนขั้นเงินเดือน (๓) การให้รางวัลประจำปี (โบนัส) แก่ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามหลักการของระบบคุณธรรม (๔) การพัฒนาข้าราชการ (๕) เป็นเครื่องมือควบคุมการทำงานให้บรรลุเป้าหมาย			

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ
๔. การส่งเสริมจริยธรรม และรักษาวินัยของบุคลากร	เพื่อให้ข้าราชการ ลูกจ้าง และ พนักงานจ้าง มีหลักการและ แนวทางปฏิบัติงาน เพื่อเป็นเครื่อง กำกับความประพฤติของตนในการ ปฏิบัติงานอย่างมีคุณธรรมและ จริยธรรม	๑. พนักงานส่วนตำบลและ พนักงานจ้าง ร้อยละ ๘๐ ได้รับทราบหลักเกณฑ์ เกี่ยวกับจริยธรรมและการ รักษาวินัย ๒. อบต.ได้จัด/เข้าร่วม โครงการกิจกรรมหรือส่ง บุคลากรเข้าร่วมอบรม เกี่ยวกับจริยธรรมและการ รักษาวินัย ๓. จำนวนเรื่องร้องเรียน เกี่ยวกับจริยธรรมและการ รักษาวินัยของพนักงานไม่เกิน ๓ เรื่อง/ปี ๔. แผนส่งเสริมคุณธรรม	ส่งเสริมให้บุคลากรในหน่วยงานปฏิบัติตามประมวล จริยธรรมของข้าราชการ ลูกจ้างและพนักงานจ้าง	บุคลากรในหน่วยงาน ปฏิบัติตนตามหลัก จริยธรรมและคุณธรรม
			จัดส่งพนักงานส่วนตำบลเข้ารับการฝึกอบรม หลักสูตร “วินัยเบื้องต้น สำหรับพนักงานส่วนท้องถิ่น” ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๑๔ - ๑๖ ธันวาคม ๒๕๖๓ จำนวน ๓ ราย ได้แก่ ๑. นายธนพร นิ่มแสงธรรม ๒. นางวาสนา ลิ่มเวียงสิริวงศ์ ๓. นางสาวพรภิรมย์ เมฆจันทร์	พนักงานส่วนตำบล มีความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับหลักกฎหมาย เบื้องต้น และนำมาปรับใช้ ในการปฏิบัติงาน
			จัดอบรมโครงการกฎหมายทั่วไป ประจำปี งบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๘ กันยายน ๒๕๖๔	บุคลากรในหน่วยงาน มีความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับหลักกฎหมาย ทั่วไป

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ
๕. การสรรหาคนดีคนเก่ง เพื่อปฏิบัติงานตามภารกิจ ของหน่วยงาน	เพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพ และเชิดชูเกียรติคุณของพนักงาน ส่วนตำบล และพนักงานจ้างผู้เป็น ต้นแบบในการประพฤติดี ปฏิบัติงาน ตลอดจนเป็นการสร้าง ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นไปตามมาตรฐานคุณธรรม และจริยธรรมของพนักงานและ ลูกจ้างขององค์การบริหารส่วน ตำบลท่าซึก	๑. การรับโอน(ย้าย) พนักงาน ส่วนท้องถิ่น ตามประกาศ หลักเกณฑ์ ก.อบต. ๒. การคัดเลือกบุคลากร โดย ยึดหลักความรู้ ความสามารถ คุณลักษณะที่เหมาะสม กับงาน ควบคู่กับความเป็น คนดี การสรรหาและคัดเลือก บุคลากรเพื่อให้การคัดเลือก เป็นไปอย่างโปร่งใส	๑.) การรับโอนพนักงานเทศบาลมาดำรงตำแหน่ง พนักงานส่วนตำบล ตำแหน่ง เจ้าพนักงานธุรการ ๒.) การให้โอนพนักงานส่วนตำบลไปดำรงตำแหน่ง พนักงานส่วนตำบล ตำแหน่ง นักพัฒนาชุมชน ๓.) การให้โอนพนักงานครู อบต. ไปดำรงตำแหน่ง พนักงานครู อบต. ตำแหน่ง ครู อันดับ คศ.๒	เป็นการสรรหาบุคคล มาดำรงตำแหน่งว่าง เพื่อให้การบริหารราชการ เป็นไปอย่างต่อเนื่อง ไม่เกิดความเสียหายต่อ ทางราชการ
			๑.) ประกาศรับโอน(ย้าย) พนักงานส่วนตำบล และ ข้าราชการประเภทอื่นมาดำรงตำแหน่งที่ว่าง ตามแผน อัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๔ – ๒๕๖๖) ๒.) ขอใช้บัญชีผู้สอบสายงานผู้บริหาร จำนวน ๒ ตำแหน่ง ได้แก่ ๑. ตำแหน่ง หัวหน้าฝ่ายพัฒนาและจัดเก็บรายได้ (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น) ๑ อัตรา ๒. ตำแหน่ง หัวหน้าฝ่ายออกแบบและควบคุมอาคาร (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น) ๑ อัตรา	ผู้บริหารมีนโยบาย สรรหาบุคคลมาดำรง ตำแหน่งว่าง เพื่อให้การ บริหารราชการเป็นไป อย่างต่อเนื่อง ไม่เกิดความ เสียหายต่อทางราชการ ทั้งการรับโอน (ย้าย) และ การขอใช้บัญชี

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ
๖. การพัฒนาบุคลากร	เพื่อส่งเสริมให้มีการพัฒนาบุคลากรตามตำแหน่ง สายงานครบทุกตำแหน่งสายงานอย่างระบบทั่วถึง และต่อเนื่อง โดยการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ศักยภาพ และทักษะการทำงานที่เหมาะสม	ระดับความสำเร็จของการปฏิบัติงาน ความผิดพลาดลดลง กระบวนการทำงานครบทุกขั้นตอน ไม่มีข้อร้องเรียนด้านพฤติกรรมและการทำงาน	จัดส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรม และหน่วยงานจัดฝึกอบรมเอง เพิ่มพูนความรู้ ประสบการณ์ในการทำงาน สร้างความสามัคคีในองค์กร ในการทำงานร่วมกัน การแลกเปลี่ยนความรู้นอกสถานที่	สถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคโควิด - ๑๙ ทำให้การส่งบุคลากรเข้าอบรมไม่เป็นไปตามนโยบายและแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)
			จัดทำโครงการอบรมกฎหมายทั่วไป เมื่อวันที่ ๘ กันยายน ๒๕๖๔	คณะผู้บริหาร สมาชิกสภา และบุคลากรให้การร่วมมือเป็นอย่างดี วิทยากรเป็นผู้มีความรู้ความชำนาญในการให้ความรู้
			จัดทำกิจกรรมส่งเสริมความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการปฏิบัติงานให้แก่ พนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง และพนักงานจ้างเหมาบริการ ประจำปี ๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๘ กันยายน ๒๕๖๔	

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ
๗. ความก้าวหน้าในสายอาชีพ	๑. เป็นการวางแผนการพัฒนาเพื่อการแต่งตั้งข้าราชการให้ดำรงตำแหน่งสำคัญ โดยยึดหลักความรู้ความสามารถ ประสบการณ์ และผลงาน เพื่อการเตรียมความพร้อมกำลังคนคุณภาพของส่วนราชการ ๒. เป็นการกำหนดเกณฑ์มาตรฐานเพื่อคัดกรองคนดีคนเก่ง โดยพิจารณาจากผลสัมฤทธิ์ที่เกิดขึ้นจากการทำงาน จากประสบการณ์ในการทำงานในหน่วยงาน หรือพื้นที่ที่มีความจำเป็นสำหรับใช้เป็นระบอบการปฏิบัติหน้าที่เมื่อจะดำรงตำแหน่งสำคัญของส่วนราชการนั้น ๓. เป็นการจูงใจให้บุคลากรในส่วนราชการเกิดการพัฒนาตนเองอย่างเป็นระบบ โดยตั้งใจปฏิบัติภารกิจที่ได้รับมอบหมาย และสร้างผลงานเป็นที่ยอมรับ พร้อมกับเสนอตนในการสับเปลี่ยนหน้าที่เพื่อให้ได้รับประสบการณ์ในการทำงานที่หลากหลาย ๔. เป็นการส่งเสริมให้ส่วนราชการวางแผนและกำหนดหลักเกณฑ์สำหรับการแต่งตั้งข้าราชการภายในที่ดำเนินได้สอดคล้องและตรงตามหลักเกณฑ์และวิธีการแต่งตั้งที่ ก.อบต.กำหนด	๑. การประเมินผลการปฏิบัติราชการของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู พนักงานจ้างที่มีประสิทธิภาพ ๒. จัดทำและแจ้งเวียนเส้นทางความก้าวหน้าในสายงานให้พนักงานส่วนตำบลในหน่วยงานได้รับทราบ ๓. มีการยกย่องชมเชยให้รางวัลบุคลากร	จัดทำคู่มือเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (CAREER PATH)	พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพของตนเอง

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ
๘. การพัฒนาคุณภาพชีวิต	เพื่อเสริมสร้างกำลังใจให้กับพนักงาน และเกิดความรัก ความทุ่มเทกำลังกายกำลังใจให้กับองค์กร และสร้างความมั่นใจให้กับบุคลากรในความปลอดภัยในการทำงาน	ผลการปฏิบัติงานดี สำเร็จทันเวลาที่กำหนด ความผิดพลาดในการทำงานมีน้อย ข้อร้องเรียนไม่มี การทำงานเป็นทีม	๑. จัดโครงการสำนักงานสีเขียว เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม (Green Office) เพื่อลดการใช้พลังงาน ลดปริมาณขยะในหน่วยงาน และปลูกจิตสำนึกในการสร้างสิ่งแวดล้อมที่ดี	บุคลากรให้ความร่วมมือในกิจกรรมเป็นอย่างดี
			๒. จัดกิจกรรม Big Cleaning Day และกิจกรรม ๕ ส. ทุกวันพุธ เพื่อให้องค์กรเป็นองค์กรที่น่าอยู่สภาพแวดล้อมในที่ทำงาน มีความสะอาด	บุคลากรให้ความร่วมมือ มีกิจกรรมร่วมกัน เกิดความสามัคคี และยังส่งผลให้องค์กรน่าอยู่
			๓. มีมาตรการป้องกันและการติดเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ เช่น จัดเจลล้างมือ หน้ากากอนามัย ให้กับพนักงานและผู้มาติดต่อราชการ รวมถึงปิดประกาศให้ทุกคนสวมใส่หน้ากากอนามัยตลอดเวลา พร้อมทั้งให้หมั่นล้างมือบ่อยครั้ง	เป็นมาตรการที่ดี พนักงานมีความปลอดภัยมากขึ้น แต่ควรมีเครื่องวัดอุณหภูมิ ก่อนเข้าสำนักงาน
			๔. จัดกิจกรรมวันคล้ายวันเกิดให้กับคณะผู้บริหารและพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างทุกคน	บุคลากรให้ความร่วมมือในกิจกรรมเป็นอย่างดี
			๕. ร่วมบริจาคเงินช่วยเหลือครอบครัวพนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง ที่เกิดความสูญเสียบุคคลในครอบครัว	บุคลากรเกิดความรักใคร่รักองค์กร ทุ่มเทกำลังกายกำลังใจในการทำงาน และมีจิตใจสาธารณะ