



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลสายทอง

ที่ อท ๗๔๓๐๑/ -

วันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๖

เรื่อง รายงานการกำกับ ติดตาม การดำเนินงานโครงการแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของ
องค์การบริหารส่วนตำบลสายทอง (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) (๑ ต.ค. ๖๕ - ๓๑ มี.ค. ๖๖)

เรียน นายกององค์การบริหารส่วนตำบลสายทอง

เรื่องเดิม

ด้วยกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ได้กำหนดตัวชี้วัดในการปฏิบัติราชการตามคำรับรองการปฏิบัติราชการ กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อสนับสนุนและพัฒนาข้าราชการให้สามารถปฏิบัติงานภายใต้หลักการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี และระบบบริหารจัดการภาครัฐ และการรับรองภารกิจตามแผนการปฏิรูปประเทศและยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) รวมทั้ง เพื่อให้สอดคล้องกับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA)

ข้อเท็จจริง

บัดนี้องค์การบริหารส่วนตำบลสายทอง ได้ดำเนินการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ปี (พ.ศ.๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) เรียบร้อยแล้ว และได้ดำเนินการโครงการตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ปี (พ.ศ.๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ไปแล้วในบางโครงการ จึงขอรายงานการกำกับ ติดตาม การดำเนินงานโครงการตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ปี พ.ศ. (๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ระหว่างวันที่ ๑ ต.ค. ๖๕ - ๓๑ มี.ค. ๖๖ ขององค์การบริหารส่วนตำบลสายทอง รายละเอียดตามเอกสารแนบท้ายบันทึกข้อความนี้

ข้อระเบียบ กฎหมาย

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

ข้อเสนอเพื่อพิจารณา

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

(ลงชื่อ)

(นางสาวธิมาพร จุ้ยมา)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

ความเห็นปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

- เห็นควรอนุมัติ
 ไม่เห็นควรอนุมัติ เพราะ


ew. an

(นางสาวพรเพ็ญ ทองดี)

หัวหน้าสำนักปลัด รักษาราชการแทน

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลสายทอง

ความเห็นนายกองค์การบริหารส่วนตำบล

- อนุมัติ
 ไม่อนุมัติ เพราะ



(นายสมศักดิ์ นิมพงษ์)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลสายทอง

รายงานการกำกับ ติดตาม การดำเนินงานโครงการตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล

ปี พ.ศ. (๒๕๖๖ - ๒๕๗๐)

รอบ ๓ เดือน (๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ - ๓๑ ธันวาคม ๒๕๖๕)

ขององค์การบริหารส่วนตำบลสายทอง

มิติ	ยุทธศาสตร์	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	งบประมาณ	ผลการดำเนินงาน			ผู้รับผิดชอบ	หมายเหตุ
				เสร็จสิ้นแล้ว	อยู่ระหว่างดำเนินการ	ยังไม่ได้ดำเนินการ		
มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์	๑.การวางแผนอัตรากำลังและปรับอัตรากำลังให้เหมาะสมกับการกิจ	๑. แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๔-๒๕๖๖) และฉบับปรับปรุงแก้ไข	-	/			งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัด	
	๒. การสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ	๒. แผนงานการสร้างเส้นทางความก้าวหน้า (Career Path) ๓. แผนพัฒนาบุคลากรประจำปี ๒๕๖๖	-	/	/		งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัด	
	๓. การบริหารทรัพยากรบุคคลและพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้ตรงกับสมรรถนะประจำตำแหน่ง	๔. โครงการจัดทำพจนานุกรมสมรรถนะหลักและสมรรถนะประจำตำแหน่ง ๕. โครงการอบรม/ประชาสัมพันธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลแนวใหม่	- ๒๐,๐๐๐ บาท	/		/	งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัด งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัด	
	๔. การพัฒนาภาวะผู้นำให้กับข้าราชการ	๖. แผนการสร้างหลักสูตรการพัฒนาภาวะผู้นำให้กับข้าราชการ ๗. แผนการส่งบุคลากรเข้ารับการอบรม	๒๐,๐๐๐ บาท ๔๐,๐๐๐ บาท			/	งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัด งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัด	
มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล	๑.การสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ	๘. กิจกรรมบันทึก ข้อมูลทะเบียนประวัติของบุคลากรเข้าระบบ LHR	-	/			งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัด	
	๒.การพัฒนาระบบฐานข้อมูลสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	๙. โครงการขับเคลื่อนการพัฒนาห้องถิ่นดิจิทัล ๑๐. โครงการจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานของบุคลากร ๑๑. แผนงานการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งที่สอดคล้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคลแนวใหม่ โดยคำนึงถึงวัฒนธรรมความคิดของบุคลากร	- - -	/	/	/	งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัด ทุกส่วนราชการ งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัด	

มิติ	ยุทธศาสตร์	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	งบประมาณ	ผลการดำเนินงาน			ผู้รับผิดชอบ	หมายเหตุ
				เสร็จสิ้นแล้ว	อยู่ระหว่างดำเนินการ	ยังไม่ได้ดำเนินการ		
มิติที่ ๓ ประสิทธิผล ของการ บริหาร ทรัพยากร บุคคล	๑. การสร้าง ความก้าวหน้าในสาย อาชีพ	๑๒. คู่มือมาตรฐานกำหนด ตำแหน่งประจำสายงาน ๑๓. การศึกษาและวิเคราะห์ หน้าที่งาน (Job description) ๑๔. โครงการพัฒนาสมรรถนะ การบริหารงานบุคคลของ อบต.สายทอง ๑๕. โครงการนิเทศงานการ บริหารงานบุคคลของอบต. สายทอง	- - ๒๐,๐๐๐ บาท ๒๐,๐๐๐ บาท	/	/	/	งานกรเจ้าหน้าที่ สำนักปลัด งานกรเจ้าหน้าที่ สำนักปลัด งานกรเจ้าหน้าที่ สำนักปลัด งานกรเจ้าหน้าที่ สำนักปลัด	
	๒. การส่งเสริมคุณภาพ ชีวิตของบุคลากร	๑๖. โครงการสร้างและ ปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ วัฒนธรรมในการทำงานของ บุคลากรให้สอดคล้องกับการ บริหารราชการแนวใหม่และ เหมาะสมกับการกิจ	-			/	งานกรเจ้าหน้าที่ สำนักปลัด	
	๓. การพัฒนาระบบ ฐานข้อมูลสารสนเทศ เพื่อสนับสนุนการ ปฏิบัติงานด้านการ บริหารทรัพยากรบุคคล	๑๗. โครงการฝึกอบรมทักษะ ด้าน IT แก่บุคลากร อบต. สายทอง ๑๘. แผนแม่บทเทคโนโลยี สารสนเทศ	๕,๐๐๐ บาท -			/	งานกรเจ้าหน้าที่ สำนักปลัด งานกรเจ้าหน้าที่ สำนักปลัด	
	๔. การพัฒนาผู้บริหารให้ มีภาวะผู้นำมีวิสัยทัศน์ และพฤติกรรมของ ผู้บริหารยุคใหม่ที่ให้ ความสำคัญกับบุคลากร ควบคู่ไปกับ ประสิทธิภาพของงาน	๑๙. โครงการพัฒนา/ส่งเสริม /อบรมผู้บริหารให้มีภาวะผู้นำ มีวิสัยทัศน์ ฯลฯ ๒๐. แผนงานการสร้างระบบ การสอนงานในหน่วยงาน (Coaching)	๒๐,๐๐๐ บาท -			/	งานกรเจ้าหน้าที่ สำนักปลัด ทุกส่วนราชการ	
	๕. การพัฒนาระบบสร้าง แรงจูงใจเพื่อรักษา บุคลากรที่มี ประสิทธิภาพสูงไว้	๒๑. แผนการอบรม/ส่ง บุคลากรเข้ารับการพัฒนา บุคลากรที่มีสมรรถนะสูง (Talent Management) ๒๒. โครงการส่งข้าราชการเข้า ศึกษาอบรมในหลักสูตรของ สถาบัน หน่วยงานภายนอก ๒๓. โครงการพัฒนาและ ติดตามประเมินผลการ ปฏิบัติงานของข้าราชการ บรรจุใหม่และรับโอน	๒๐,๐๐๐ บาท ๔๐,๐๐๐ บาท -			/	งานกรเจ้าหน้าที่ สำนักปลัด งานกรเจ้าหน้าที่ สำนักปลัด งานกรเจ้าหน้าที่ สำนักปลัด	
๖. พัฒนาองค์กรให้เป็น องค์กรแห่งการเรียนรู้	๒๔. แผนการจัดการความรู้ (KM) ๒๕. แผนงานการรวบรวมองค์ ความรู้ในองค์กร ๒๖. แผนการเผยแพร่องค์ ความรู้	- - -			/	งานกรเจ้าหน้าที่ สำนักปลัด ทุกส่วนราชการ สำนักปลัด		

มิติ	ยุทธศาสตร์	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	งบประมาณ	ผลการดำเนินงาน			ผู้รับผิดชอบ	หมายเหตุ
				เสร็จสิ้นแล้ว	อยู่ระหว่างดำเนินการ	ยังไม่ได้ดำเนินการ		
มิติที่ ๔ ความพร้อมรับ ผิดด้านการ บริหาร ทรัพยากร บุคคล	๑. เสริมสร้างคุณธรรม และจริยธรรมให้แก่ ข้าราชการ อบต.สาย ทอง	๒๗. แผนปฏิบัติการป้องกัน และการทุจริตเพื่อยกระดับ คุณธรรมและความโปร่งใส	-	/			สำนักปลัด	
		๒๘. กิจกรรมประกาศการ แสดงเจตจำนงสุจริต	-	/			สำนักปลัด	
		เสริมสร้างคุณธรรม และความ โปร่งใสในการบริหารงาน	-	/			สำนักปลัด	
		๒๙. กิจกรรมมาตรการ ส่งเสริมคุณธรรมและความ โปร่งใสในหน่วยงาน ฯ	-	/			สำนักปลัด	
		๓๐. กิจกรรมคู่มือการพัฒนา และส่งเสริมการปฏิบัติงานเพื่อ ป้องกัน ผลประโยชน์ทับซ้อน	-	/			สำนักปลัด	
		๓๑. กิจกรรมคู่มือการร้อง ทุกข์/ร้องเรียนการทุจริตและ ประพฤติมิชอบของเจ้าหน้าที่ อบต.สายทอง	-	/			สำนักปลัด	
		๓๒. แผนงานการจัดทำ มาตรฐานจริยธรรมของ บุคลากร อบต.สายทอง	-	/			งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัด	
		๓๓. กิจกรรมการจัดทำ ข้อบังคับว่าด้วยจรรยา ข้าราชการส่วนท้องถิ่น อบต. สายทอง	-	/			งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัด	
มิติที่ ๕ คุณภาพ ชีวิตและ ความ สมดุล ระหว่าง ชีวิตกับการ ทำงาน	๑. การส่งเสริมคุณภาพ ชีวิตของข้าราชการ	๓๖. โครงการจัดทำแผนจัดทำ แผนการสร้างความสุขและ ความพึงใจในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรอบต.สายทอง	-	/			สำนักปลัด	
		๓๗. โครงการส่งเสริม สนับสนุนให้นำหลักปรัชญา เศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการ ทำงานและดำรงชีวิต	๕,๐๐๐ บาท		/		งานพัฒนาชุมชน สำนักปลัด	
		๓๘. กิจกรรม ๕ ส. (Big Cleaning Day)	-		/		ทุกหน่วยงาน	

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

ลงชื่อ



ผู้รายงาน

(นางสาวธิมาพร จุ้ยมา)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลสายทอง

เรื่อง นโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖

เพื่อให้เป็นไปตามความในมาตรา ๑๕ และมาตรา ๒๕ วรรคท้าย แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ พระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ศ.๒๕๔๐ พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ.๒๕๔๖ และการรับรองภารกิจตามแผนการปฏิรูปประเทศและยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) รวมทั้ง เพื่อให้สอดคล้องกับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) จึงกำหนดนโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ให้สอดคล้องกับแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ปี พ.ศ. (๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) เพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลสายทอง ดังนี้

๑. ด้านการวางแผนกำลังคน

- ประเด็นยุทธศาสตร์
 - ๑) การวางแผนอัตรากำลังและปรับอัตรากำลังให้เหมาะสมกับภารกิจ
- แนวทางปฏิบัติดังนี้
 - ๑) จัดทำแผนงานปรับปรุงโครงสร้างและอัตรากำลัง อบต.

๒. ด้านการสรรหาคandidateคนเก่งเพื่อปฏิบัติงานตามภารกิจของหน่วยงาน

- ประเด็นยุทธศาสตร์
 - ๑) การบริหารทรัพยากรบุคคลและพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้ตรงกับสมรรถนะประจำตำแหน่ง
- แนวทางปฏิบัติดังนี้
 - ๑) จัดทำโครงการจัดทำพจนานุกรมสมรรถนะหลักและสมรรถนะประจำตำแหน่งที่สอดคล้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐแนวใหม่
 - ๒) โครงการอบรม/ประชาสัมพันธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลแนวใหม่

๓. ด้านการบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร

- ประเด็นยุทธศาสตร์
 - ๑) การพัฒนาระบบสร้างแรงจูงใจเพื่อรักษาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพสูงไว้กับหน่วยงาน
- แนวทางปฏิบัติดังนี้
 - ๑) จัดทำแผนงานการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งที่สอดคล้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคลแนวใหม่ โดยคำนึงถึงวัฒนธรรมความคิดของบุคลากร

๔. ด้านการพัฒนาบุคลากร

- ประเด็นยุทธศาสตร์

๑) การพัฒนาระบบฐานข้อมูลสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

๒) พัฒนาผู้บริหารให้มีภาวะผู้นำ มีวิสัยทัศน์ และพฤติกรรมของผู้บริหารยุคใหม่ที่ทำให้ความสำคัญกับบุคลากรผู้ปฏิบัติงานควบคู่ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

๓) การพัฒนาภาวะผู้นำให้กับข้าราชการ

๔) การพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

- แนวทางปฏิบัติดังนี้

๑) จัดทำแผนการสร้างหลักสูตรการพัฒนาภาวะผู้นำให้กับข้าราชการ

๒) จัดทำแผนการส่งบุคลากรเข้ารับการอบรม

๓) จัดทำโครงการขับเคลื่อนการพัฒนาท้องถิ่นดิจิทัล

๔) จัดทำโครงการจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานของบุคลากร

๕) จัดทำโครงการฝึกอบรมทักษะด้าน IT แก่บุคลากร อบต.สายทอง

๖) จัดทำแผนแม่บทเทคโนโลยีสารสนเทศ

๗) จัดทำโครงการพัฒนา/ส่งเสริม /อบรมผู้บริหารให้มีภาวะผู้นำ มีวิสัยทัศน์ ฯลฯ

๘) จัดทำแผนงานการสร้างระบบการสอนงานในหน่วยงาน (Coaching)

๙) จัดทำแผนการจัดการความรู้ (KM)

๑๐) จัดทำแผนงานการรวบรวมองค์ความรู้ในองค์กร

๑๑) แผนการเผยแพร่องค์ความรู้

๕. ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน

- ประเด็นยุทธศาสตร์

๑) การสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ

- แนวทางปฏิบัติดังนี้

๑) จัดทำคู่มือมาตรฐานกำหนดตำแหน่งประจำสายงาน

๒) การศึกษาและวิเคราะห์หน้าที่งาน (Job description)

๓) จัดทำคู่มือการประเมินผลการปฏิบัติราชการประจำปี

๖. ด้านการส่งเสริมจริยธรรมและรักษาวินัยของบุคลากรในหน่วยงาน

- ประเด็นยุทธศาสตร์

๑) การเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม ให้แก่บุคลากร

- แนวทางปฏิบัติดังนี้

๑) จัดทำคู่มือมาตรฐานกำหนดตำแหน่งประจำสายงาน

- ๒) แผนปฏิบัติการป้องกันและการทุจริตเพื่อยกระดับคุณธรรมและความโปร่งใส
- ๓) กิจกรรมประกาศการแสดงความเจตจำนงสุจริต เสริมสร้างคุณธรรม และความโปร่งใสในการบริหารงาน
 - ๔) กิจกรรมมาตรการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสในหน่วยงาน ฯ
 - ๕) กิจกรรมคู่มือการพัฒนาและส่งเสริมการปฏิบัติงานเพื่อป้องกัน ผลประโยชน์ทับซ้อน
 - ๖) กิจกรรมคู่มือการร้องทุกข์/ร้องเรียนการทุจริตและประพฤติมิชอบของเจ้าหน้าที่ อบต.สายทอง
 - ๗) แผนงานการจัดทำมาตรฐานจริยธรรมของบุคลากร อบต.สายทอง
 - ๘) กิจกรรมการจัดทำข้อบังคับว่าด้วยจรรยาข้าราชการส่วนท้องถิ่น อบต.สายทอง
 - ๙) กิจกรรมการจัดทำประมวลจริยธรรมข้าราชการฝ่ายประจำอบต.สายทอง
 - ๑๐) โครงการส่งเสริมและประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรเข้าใจและปฏิบัติตามค่านิยมของ อบต.สายทอง

๗. ด้านการสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ

- ประเด็นยุทธศาสตร์
 - ๑) การสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ
- แนวทางปฏิบัติดังนี้
 - ๑) จัดทำแผนงานการสร้างเส้นทางความก้าวหน้า (Career Path)
 - ๒) จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร
 - ๓) กิจกรรมบันทึก ข้อมูลทะเบียนประวัติของบุคลากรเข้าระบบ LHR
 - ๔) โครงการพัฒนาสมรรถนะการบริหารงานบุคคลของอบต.สายทอง

๘. ด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิต

- ประเด็นยุทธศาสตร์
 - ๑) การส่งเสริมคุณภาพชีวิตของบุคลากร
- แนวทางปฏิบัติดังนี้
 - ๑) จัดทำโครงการสร้างและปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์วัฒนธรรมในการทำงานของบุคลากร ให้สอดคล้องกับการบริหารราชการแนวใหม่และเหมาะสมกับภารกิจ
 - ๒) จัดทำโครงการจัดทำแผนจัดทำแผนการสร้างคุณภาพและความพึงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรอบต.สายทอง
 - ๓) จัดทำโครงการส่งเสริมสนับสนุนให้นำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการทำงานและดำรงชีวิต
 - ๔) ดำเนินการกิจกรรม ๕ ส. (Big Cleaning Day)

- ๕) ดำเนินการกิจกรรมปลูกจิตสำนึก ให้ข้าราชการมีระเบียบวินัยและรักษาความสงบ
สุข
- ๖) จัดทำโครงการพัฒนาคุณภาพชีวิตและสร้างแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร

จึงประกาศมาเพื่อทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๑๓ เดือน มกราคม พ.ศ.๒๕๖๖


(นายสมศักดิ์ นิมพงษ์)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลสายทอง