



การดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล
ขององค์การบริหารส่วนตำบลหัวหนอง
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖
ครอบคลุมในระยะเวลา ๖ เดือนแรกของปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

งานกรรเจ้ำหน้าทึ
องค้การบรหิรส่วนตำบลหัวหนอง

**การดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล
ขององค์การบริหารส่วนตำบลหัวหนอง ครอบคลุมในระยะเวลา ๖ เดือนแรก
ของปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖**

.....

องค์การบริหารส่วนตำบลหัวหนอง ได้ดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่งเป็นไปตามกฎ ระเบียบ และข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ การวางแผนกำลังคน การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร การสรรหาคนเก่งเพื่อปฏิบัติงานตามภารกิจของหน่วยงาน การประเมินผลการปฏิบัติงาน การพัฒนาบุคลากร การสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ การส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรม การรักษาวินัยของบุคลากรในหน่วยงานมาตรการดำเนินการทางวินัยหรือการลงโทษ การพัฒนาคุณภาพชีวิต โดยมีรายละเอียดดังนี้

๑. นโยบายด้านการวางแผนอัตรากำลังคน

เป้าประสงค์

ดำเนินการวางแผน สนับสนุนและส่งเสริมให้มีโครงสร้าง ระบบงาน การจัดการรอบอัตรากำลังและการบริหารอัตรากำลังให้เหมาะสมกับภารกิจและเพียงพอ มีความคล่องตัวต่อการขับเคลื่อน การดำเนินงานของทุกส่วนราชการในองค์กร รวมทั้งมีระบบการประเมินผลที่มีประสิทธิภาพเชื่อมโยงกับผลตอบแทน และการกำหนดสมรรถนะและลักษณะที่พึงประสงค์ของข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ที่องค์กรคาดหวัง

กลยุทธ์

๑. จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลหัวหนอง และทบทวนปรับปรุงโครงสร้างองค์กร ระบบงานในแผนอัตรากำลัง ให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ อำนาจหน้าที่ ขององค์การบริหารส่วนตำบลหัวหนอง

๒. นำหลักสมรรถนะและคุณธรรม มาใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารทรัพยากรบุคคลทั้งด้านการสรรหา การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร การเลื่อนขั้น และการเลื่อนระดับ การประเมินผลการปฏิบัติงาน การวางแผนการพัฒนาบุคลากรและการบริหารผลตอบแทน

๓. มีกระบวนการสรรหาคนดี คนเก่งเพื่อการปฏิบัติงานตามภารกิจขององค์กรด้วยความโปร่งใสและตรวจสอบได้

๔. มีการจัดทำคู่มือเพื่อวางแผนความก้าวหน้าให้กับบุคลากรในองค์กร

๕. จัดทำระบบประเมินผลการปฏิบัติงานตามผลสัมฤทธิ์ของงานและสมรรถนะหลัก โดยมี การทำข้อตกลง (MOU) ร่วมกัน

๖. มีการบริหารจัดการเพื่อรักษาไว้ซึ่งคนดีและคนเก่งขององค์กร

ความก้าวหน้าการดำเนินการ

๑. จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อเป็นการกำหนดโครงสร้างและกรอบอัตรากำลัง และเป็นเครื่องมือสำคัญในการตรวจสอบการใช้ตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบลหัวหนองให้เป็นไปอย่างคุ้มค่า มีประสิทธิภาพ ตลอดจนเพื่อควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่ให้เกินกว่าร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปีตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ (รายละเอียดตามแผนอัตรากำลัง ๒๕๖๔-๒๕๖๖) ฉบับแก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ ๓

๒. มีการปรับปรุงข้อมูลอัตรากำลังบุคลากรตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๔-๒๕๖๖) ฉบับแก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ ๓ เป็นปัจจุบัน ตามระบบข้อมูลบุคลากรแห่งชาติ ระบบ LHR

งบประมาณที่ใช้ในการดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

- ไม่มี

๒. นโยบายด้านการบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร

เป้าประสงค์

สรรหาและเลือกสรรบุคลากรแทนตำแหน่งที่ว่างเพื่อให้มีบุคลากรเพียงพอในการปฏิบัติงาน และตรงตามสายงานที่กำหนด

กลยุทธ์

๑. จัดทำประกาศรับสมัครให้ตรงกับสายงานที่กำหนด
๒. ตรวจสอบคุณสมบัติผู้สมัครให้เป็นไปตามประกาศกำหนด
๓. สรรหาและเลือกสรรบุคคลอย่างบริสุทธิ์ยุติธรรม

ความก้าวหน้าการดำเนินการ

๑. มีการตรวจสอบ ทบทวนอัตรากำลังของหน่วยงานอย่างสม่ำเสมอ
๒. เมื่อมีตำแหน่งว่างจะมีการดำเนินการสรรหาและเลือกสรร/ประชาสัมพันธ์รับโอน ซึ่งการดำเนินการเป็นรูปแบบคณะกรรมการและคณะทำงานทุกขั้นตอน
๓. ประกาศรับสมัครบุคคล/ประกาศรับโอนบุคคลเพื่อเข้ารับการสรรหาและเลือกสรรบุคคล เข้าทำงานเปิดเผย
๔. ดำเนินการสรรหาและเลือกสรรผู้ที่มีความรู้ความสามารถเข้ามาทำงานให้เพียงพอตาม ปริมาณงานที่เพิ่มขึ้น

๕. รับโอนตำแหน่ง เจ้าพนักงานพัสดุชำนาญงาน โอนมาวันที่ ๑ พฤศจิกายน ๒๕๖๕ ร้องขอให้ ก.ส.ถ. ดำเนินการสรรหาให้ในตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองช่าง และตำแหน่ง ครูผู้ดูแลเด็ก (อยู่ระหว่างรอรับตำแหน่งมาบรรจุจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น) และดำเนินการสรรหาตำแหน่ง ผู้ดูแลเด็ก โดยการประกาศสอบ ห้วงระยะเวลาดำเนินการ ประกาศรับสมัคร ๑๗ มีนาคม ๒๕๖๖ รับสมัครสอบคัดเลือก ระหว่างวันที่ ๒๗ มีนาคม ๒๕๖๖ ถึงวันที่ ๑๐ เมษายน ๒๕๖๖ สอบคัดเลือก ๒๐ เมษายน ๒๕๖๖ และประกาศผลการสอบคัดเลือก ๒๔ เมษายน ๒๕๖๖ และจะดำเนินการรายงานขอความเห็นชอบในการบรรจุแต่งตั้งต่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดขอนแก่นต่อไป

งบประมาณที่ใช้ในการดำเนินการบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร

-ไม่มี

๓. นโยบายด้านการสรรหาคนเก่งเพื่อปฏิบัติงานตามภารกิจของหน่วยงาน

เป้าประสงค์

- การสรรหาพนักงานส่วนตำบลตำแหน่งสายบริหารที่ว่าง และสายปฏิบัติที่ว่าง โดยวิธีการรับโอน ย้าย การโอน การคัดเลือก ร้องขอให้ กสถ. ดำเนินการสรรหาให้ เพื่อให้ได้บุคลากรที่มีคุณภาพมาปฏิบัติหน้าที่

กลยุทธ์

- การสรรหาพนักงานส่วนตำบลตำแหน่งสายบริหารที่ว่าง และสายปฏิบัติที่ว่าง โดยวิธีการรับโอน ย้าย การโอน การคัดเลือก ร้องขอให้ กสถ. ดำเนินการสรรหาให้ ให้ดำเนินการตามประกาศกำหนดหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดขอนแก่นกำหนด

ความก้าวหน้าการดำเนินการ

๑. การสรรหาและเลือกสรรพนักงานจ้าง โดยยึดหลักสมรรถนะ ความเท่าเทียมในโอกาส และประโยชน์ของทางราชการเป็นสำคัญด้วยกระบวนการที่ได้มาตรฐาน ยุติธรรม และโปร่งใส เพื่อรองรับการตรวจสอบตามแนวทางการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี และให้เป็นไปตามประกาศกำหนดหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดขอนแก่นกำหนด และได้กำหนดสมรรถนะของพนักงานส่วนตำบล

พนักงานจ้างองค์การบริหารส่วนตำบลหัวหนองแนบท้ายประกาศนี้

๒. การดำเนินการสรรหาพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ให้แต่งตั้งคณะกรรมการสรรหาและดำเนินการตามระเบียบและประกาศกำหนดหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลกำหนด

๓. รับโอนตำแหน่ง เจ้าพนักงานพัสดุชำนาญงาน โอนมาวันที่ ๑ พฤศจิกายน ๒๕๖๕ ร้องขอให้ ก.ส.ถ. ดำเนินการสรรหาให้ในตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองช่าง และตำแหน่ง ครูผู้ดูแลเด็ก (อยู่ระหว่างรอรับตำแหน่งมาบรรจุจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น) และดำเนินการสรรหาตำแหน่ง ผู้ดูแลเด็ก โดยการประกาศสอบ ทั้งระยะเวลาดำเนินการ ประกาศรับสมัคร ๑๗ มีนาคม ๒๕๖๖ รับสมัครสอบคัดเลือก ระหว่างวันที่ ๒๗ มีนาคม ๒๕๖๖ ถึงวันที่ ๑๐ เมษายน ๒๕๖๖ สอบคัดเลือก ๒๐ เมษายน ๒๕๖๖ และประกาศผลการสอบคัดเลือก ๒๔ เมษายน ๒๕๖๖ และจะดำเนินรายงานขอความเห็นชอบในการบรรจุแต่งตั้งต่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดขอนแก่นต่อไป

งบประมาณที่ใช้ในการดำเนินการสรรหาคนเก่งเพื่อปฏิบัติงานตามภารกิจของหน่วยงาน
-ไม่มี

๔. นโยบายด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน

เป้าประสงค์

- การประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดความโปร่งใส เป็นธรรมอย่างเท่าเทียม

กลยุทธ์

๑. การประเมินต้องเป็นไปตามระเบียบหลักเกณฑ์กำหนด
๒. มีการดำเนินการในรูปแบบคณะกรรมการ
๓. คณะกรรมการกลั่นกรองประเมินผลการปฏิบัติงาน และคณะกรรมการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนต้องมีอิสระในการแสดงความคิดเห็นภายใต้กรอบที่กำหนดร่วมกัน

ความก้าวหน้าการดำเนินการ

๑. มีการแต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองประเมินผลการปฏิบัติงาน และคณะกรรมการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนทุกกรอบการประเมิน
๒. มีการดำเนินการจัดประชุมคณะกรรมการเพื่อพิจารณากลั่นกรองผลคณะกรรมการปฏิบัติงานภายใต้กรอบที่กำหนดร่วมกัน ประเมินผลการปฏิบัติงานด้วยความโปร่งใสและเป็นธรรม
๓. มีการดำเนินการจัดประชุมคณะกรรมการเพื่อพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนภายใต้กรอบที่กำหนดร่วมกัน
๔. ตรวจสอบหลักฐานและตัวชี้วัดที่จัดทำไว้ประกอบการประเมิน และเสนอความเห็นเกี่ยวกับมาตรฐานและความเป็นธรรมของการประเมิน
๕. ผลงานต้องมีความชัดเจนเป็นที่ประจักษ์แก่สายตา
๖. พัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ เป็นธรรม ตามผลการปฏิบัติงานที่แท้จริง

งบประมาณที่ใช้ในการดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงาน

-ไม่มี

๕. นโยบายด้านการพัฒนาบุคลากร

เป้าประสงค์

ส่งเสริมให้มีการพัฒนาให้เป็นระบบอย่างทั่วถึง และต่อเนื่องโดยการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ศักยภาพ และทักษะการทำงานที่เหมาะสม สอดคล้องกับสถานการณ์ วิสัยทัศน์ และ

ยุทธศาสตร์ขององค์กร เพื่อให้การขับเคลื่อนการดำเนินงานตามพันธกิจขององค์กรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย รวมทั้งส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมให้กับบุคลากรในองค์กร

กลยุทธ์

๑. การสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้ทำงานแบบมีส่วนร่วมการทำงานเป็นทีม และมีการบูรณาการร่วมกัน

๒. มีการวางแผนและบริหารกำลังคนสอดคล้องกับภารกิจและความจำเป็นของส่วนราชการ ทั้งในปัจจุบันและอนาคต

๓. มีการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในกิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากร

๔. มีระบบการบริหารผลงานที่เน้นประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และความคุ้มค่า

๕. มีความโปร่งใสในทุกกระบวนการ ของการบริหารทรัพยากรบุคคล

๖. ให้ข้าราชการ มีการพัฒนาความรู้อย่างต่อเนื่อง มีการแบ่งปันแลกเปลี่ยนข้อมูลความรู้ และพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

ความก้าวหน้าการดำเนินการ

๑. จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

๒. จัดส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมตามสายงาน

๓. รายงานผลการดำเนินงานตามแผนพัฒนาบุคลากร

๔. มีการติดตามและประเมินผลบุคลากรที่เข้ารับการฝึกอบรมทั้งก่อนและหลังการฝึกอบรม

งบประมาณที่ใช้ในการดำเนินการพัฒนาบุคลากร

‘งบประมาณที่ใช้ในการจัดส่งบุคลากรเข้ารับการอบรม รอบ ๖ เดือนแรกของ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ จำนวน ๒๕๖,๙๑๐.-บาท

๖. นโยบายด้านการสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ

เป้าประสงค์

ส่งเสริมให้บุคลากรมีความก้าวหน้าในสายอาชีพราชการ

กลยุทธ์

๑. มีการสนับสนุนส่งเสริมพัฒนาทรัพยากรบุคคลเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง ด้วยการส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมในหลักสูตรต่างๆ ที่สอดคล้องกับแผนพัฒนาบุคลากร

๒. สนับสนุนให้บุคลากรได้รับการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น

๓. มีการติดตามและประเมินผลบุคลากรที่เข้ารับการฝึกอบรมทั้งก่อนและหลังการฝึกอบรม

ความก้าวหน้าการดำเนินการ

๑. จัดทำคู่มือความก้าวหน้าในสายอาชีพประชาสัมพันธ์ให้พนักงานทราบ

๒. เลื่อนระดับและแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบลให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น โดยมีการแต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาคุณสมบัติและผลงานตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดให้พนักงานส่วนตำบลที่มีคุณสมบัติครบตามหลักเกณฑ์

๓. เสนอผลการประเมินต่อคณะกรรมการ ก.อบต.จังหวัด เพื่อขอรับความเห็นชอบและแต่งตั้งเพื่อเลื่อนระดับต่อไป

งบประมาณที่ใช้ในการดำเนินการสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ

- ไม่มี

๗. นโยบายด้านการส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรม

เป้าประสงค์

ส่งเสริมให้ข้าราชการและพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลหัวหนอง เกิดจิตสำนึกด้านคุณธรรมและปลูกฝังค่านิยมให้เป็นวัฒนธรรมองค์กร

กลยุทธ์

๑. สนับสนุนและส่งเสริมให้บุคลากรมีส่วนร่วมในกิจกรรมด้านการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมของท้องถิ่น
๒. จัดทำกิจกรรม/โครงการที่เป็นประโยชน์สอดคล้องกับแผนงานด้านทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม
๓. ประพฤติปฏิบัติตามประกาศคุณธรรมและจริยธรรมของข้าราชการ

ความก้าวหน้าการดำเนินการ

๑. จัดกิจกรรมปลูกจิตสำนึกให้กับข้าราชการและพนักงานจ้าง โดยผู้บริหารสูงสุดประกาศนโยบายไม่รับของขวัญและของกำนัลทุกชนิดจากการปฏิบัติหน้าที่ (No Gift Policy) ให้เป็นวัฒนธรรมองค์กร ประกาศ ณ วันที่ ๑๙ มกราคม ๒๕๖๖

๒. ออกประกาศมาตรการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสภายในหน่วยงานเพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน และแจ้งเวียนให้บุคลากรทุกคนทราบ ประกาศ ณ วันที่ ๑๙ มกราคม ๒๕๖๖

๓. จัดโครงการอบรมคุณธรรมจริยธรรม/กิจกรรมเข้าวัดฟังธรรมในวันสำคัญทางพระพุทธศาสนา เป็นประจำทุกปี โดยจัดโครงการฝึกอบรม หลักสูตร “ด้านคุณธรรม จริยธรรม และความสามัคคี” องค์การบริหารส่วนตำบลหัวหนอง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖” ในวันที่ ๒๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖ ณ วัดบูรณสิทธิ์พระเจ้าใหญ่ผือบัง อำเภอบ้านไผ่ จังหวัดขอนแก่น

งบประมาณที่ใช้ในการดำเนินการส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรม

- งบประมาณ จำนวน ๘๔๘๔.-บาท

๘. นโยบายด้านการรักษาวินัยของบุคลากรในหน่วยงานมาตรการดำเนินการทางวินัยหรือการลงโทษ

เป้าประสงค์

ส่งเสริมให้ข้าราชการและพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลหัวหนอง เกิดจิตสำนึกด้านคุณธรรมและปลูกฝังค่านิยมให้เป็นวัฒนธรรมองค์กร

กลยุทธ์

๑. มอบอำนาจให้ผู้บังคับบัญชาชั้นต้นพิจารณาลงโทษแก่บุคลากรในสังกัดที่ กระทำผิดวินัยไม่ร้ายแรงได้ในชั้นว่ากล่าวตักเตือนหรือให้ทำบันทึกชี้แจงเป็นลายลักษณ์อักษรและมอบหมายงานอื่นให้ปฏิบัติเนื่องจากกระทำความผิด แล้วเสนอให้ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล และนายกองค์การบริหารส่วนตำบลทราบ

๒. มีมาตรการการรักษาวินัย โดยลดหย่อนโทษให้แต่ละระดับสายการบังคับบัญชาละ ๓ ครั้งยกเว้นการกระทำผิดวินัยในมาตรการที่ประกาศเป็นกฎเหล็ก คือ

* การดื่มสุรา การเล่นเกมพนันในสถานที่ราชการ

* การทุจริตหรือมีพฤติกรรมเรียกร้องผลประโยชน์จากประชาชนที่นอกเหนือจากที่กฎหมายหรือระเบียบกำหนด

* การขาดเวรยามรักษาสถานที่จนเป็นเหตุให้เกิดความเสียหายกับประชาชนองค์การบริหารส่วนตำบลหัวหนอง

* การทะเลาะวิวาทกันเอง

ความก้าวหน้าการดำเนินการ

๑. จัดทำประมวลจริยธรรมข้าราชการส่วนท้องถิ่น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖
๒. ประกาศประมวลจริยธรรม ณ วันที่ ๒๐ มกราคม ๒๕๖๖
๓. ประชาสัมพันธ์ให้พนักงานเจ้าหน้าที่องค์การบริหารส่วนตำบลหัวหนองทราบ ตามบันทึก

ข้อความที่ ๘๘๘๐๑.๐๐๒/๒๕๖๖ ลงวันที่ ๒๐ มกราคม ๒๕๖๖

**งบประมาณที่ใช้ในการดำเนินการรักษาวินัยของบุคลากรในหน่วยงานมาตรการ
ดำเนินการทางวินัยหรือการลงโทษ**

- ไม่มี

๙. การพัฒนาคุณภาพชีวิต

เป้าประสงค์

เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน ส่งเสริมสวัสดิการและสิ่งอำนวยความสะดวกให้กับพนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้างองค์การบริหารส่วนตำบลหัวหนอง

กลยุทธ์

๑. ส่งเสริมสวัสดิการและสิ่งอำนวยความสะดวกเพิ่มเติมที่ไม่ใช่สวัสดิการภาคบังคับตาม

กฎหมาย

๒. ส่งเสริมและสนับสนุนให้พนักงานออกกำลังกายทุกวันพุธตอนเช้าก่อนเริ่มปฏิบัติงาน
๓. จัดทำโครงการศึกษาดูงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
๔. จัดกิจกรรมภายในเพื่อเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน โดยการแลกเปลี่ยนของขวัญของรางวัลในวันขึ้นปีใหม่ไทยของทุกปี
๕. จัดทำโครงการกิจกรรม ๕ ส. เพื่อความปลอดภัยในด้านสุขภาพของพนักงาน

ความก้าวหน้าการดำเนินการ

๑. จัดทำโครงการศึกษาดูงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยศึกษาดูงาน ณ จังหวัดเลย ในวันที่ ๗ - ๑๐ ธันวาคม ๒๕๖๕
๒. จัดกิจกรรมภายในเพื่อเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานในวันขึ้นปีใหม่ไทยของทุกปี มอบรางวัลผู้ปฏิบัติหน้าที่ดีเด่นตามผลการประเมินประจำปี
๓. จัดทำโครงการกิจกรรม ๕ ส. ภายในสำนักงานเพื่อความปลอดภัยในด้านสุขภาพของพนักงาน เป็นประจำทุกสัปดาห์

งบประมาณที่ใช้ในการดำเนินการการพัฒนาคุณภาพชีวิต

- งบประมาณที่ใช้ในการดำเนินการ จำนวน ๒๔๔,๔๔๐.-บาท