



รายงานผลการดำเนินการตามนโยบายบริหารทรัพยากรบุคคล

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓

เทศบาลตำบลสันผีเสื้อ

อำเภอเมืองเชียงใหม่ จังหวัดเชียงใหม่

การดำเนินงานตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปี ๒๕๖๓
เทศบาลตำบลสันผีเสื้อ อำเภอเมืองเชียงใหม่ จังหวัดเชียงใหม่

๑. นโยบายด้านการวิเคราะห์อัตรากำลัง

เป้าประสงค์	กลยุทธ์/ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน
<p>๑. การปรับปรุงโครงสร้างระบบงานและอัตรากำลัง</p> <p>วางแผนสนับสนุนและส่งเสริมให้มีโครงสร้างระบบงาน การจัดการอัตรากำลัง และการบริหารอัตรากำลังให้เหมาะสมกับภารกิจขององค์กรและเพียงพอ มีความคล่องตัวต่อการขับเคลื่อนการดำเนินงานของหน่วยงานในองค์กร รวมทั้งมีระบบการประเมินผลที่มีประสิทธิภาพ เชื่อมโยงกับผลตอบแทน และการกำหนดสมรรถนะและลักษณะที่พึงประสงค์ของพนักงานที่องค์กรคาดหวัง</p>	<p>กลยุทธ์/ตัวชี้วัด</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑. ทบทวนและปรับปรุงโครงสร้างองค์กร และกรออัตรากำลังให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ ๒. จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ๓. จัดทำสมรรถนะ และนำสมรรถนะมาใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ทั้งด้านการสรรหา การเลื่อนขั้น และปรับตำแหน่ง การประเมินผลการปฏิบัติงาน การวางแผนการพัฒนาบุคลากร และการบริหารผลตอบแทน ๔. จัดทำสายอาชีพและเส้นทางความก้าวหน้าของสายอาชีพ ๕. จัดทำระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน และการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ๖. จัดทำการวางแผนความก้าวหน้าในสายอาชีพ และการบริหารจัดการคนดี คนเก่งขององค์กร ๗. ใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของเทศบาลตำบลสันผีเสื้อ ในการวิเคราะห์อัตรากำลัง เพื่อจัดทำกรออัตรากำลังพนักงานเทศบาลในแต่ละส่วนราชการ และนำไปสู่การกำหนด 	<p>ผลการดำเนินงาน</p> <p>- ดำเนินการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง เพื่อกำหนดตำแหน่งใหม่เพิ่ม รองรับภารกิจของหน่วยงาน และการพิจารณาปรับปรุงภาระงานให้สอดคล้องกับส่วนราชการในปัจจุบัน (วิเคราะห์ภาระงาน การเตรียมข้อมูล การระดมความคิดเห็นของ คณะกรรมการในการสรรหาและเลือกสรร และผู้ที่เกี่ยวข้อง)</p> <p>รายละเอียดเอกสารที่เกี่ยวข้อง</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑. กระบวนการจัดทำ แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑-๒๕๖๓ ๒. กระบวนการจัดทำ แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ฉบับปรับปรุง ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑-๒๕๖๓ ๓. ประกาศเทศบาลตำบลสันผีเสื้อ เรื่อง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑-๒๕๖๖ ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๑ ครอบคลุม ก.ท.จ. เชียงใหม่ ครั้งที่ ๗/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๓ มีนาคม ๒๕๖๓

<p>๒. ต้นฉบับพัฒนาบุคลากร</p> <p>ส่งเสริมให้มีการพัฒนาอย่างเป็นระบบ ทั่วถึง และต่อเนื่องโดยการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ศักยภาพ และทักษะการทำงานที่เหมาะสมสอดคล้องกับสถานการณ์ วิทยุทัศน์ และยุทธศาสตร์ขององค์กร เพื่อให้การขับเคลื่อนการดำเนินงานตามพันธกิจขององค์กร เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย รวมทั้งส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมให้กับบุคลากรในองค์กร</p>	<p>จำนวน ประเภท และระดับตำแหน่ง เสนอคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปีของเทศบาลตำบลสันผีเสื้อพิจารณา</p> <p>๘. มีการติดตาม ประเมินผล และปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปีอย่างต่อเนื่อง และนำไปสู่การกำหนด จำนวน/ตำแหน่ง เพิ่ม หรือ ลดจำนวนตำแหน่ง เสนอคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดเชียงใหม่ เช่น การปรับปรุงตำแหน่งสำหรับพนักงานเทศบาลที่สูงขึ้น, การขอเพิ่มอัตรากำลังข้าราชการ/พนักงานจ้าง, การปรับเปลี่ยนตำแหน่งพนักงานจ้างทั่วไปเป็นพนักงานจ้างตามภารกิจ</p> <p>๑. จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี</p> <p>๒. จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร</p> <p>๓. จัดทำแผนความก้าวหน้าในสายอาชีพ</p> <p>๔. พัฒนาศักยภาพผู้บริหาร และเพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงานให้กับผู้ปฏิบัติงานทุกระดับ ตามสายอาชีพและตามตำแหน่งงานอย่างต่อเนื่อง</p> <p>๕. ส่งเสริมให้บุคลากรยึดมั่นในวัฒนธรรมองค์กร ปฏิบัติตามหลักคุณธรรม จริยธรรม เสียสละ และอุทิศตนเพื่อองค์กร</p>	<p>รายละเอียดเอกสารที่เกี่ยวข้อง</p> <p>๑. แผนอัตรากำลัง ๓ ปี</p> <p>๒. แผนพัฒนาบุคลากร</p> <p>๓. แผนความก้าวหน้าในสายอาชีพ</p> <p>๔. การส่งบุคลากรเข้ารับการอบรม (คำสั่ง เดินทางไปราชการ)</p> <p>๕. แผนการจัดการองค์ความรู้ (KM)</p> <p>๖. แผนการเสริมสร้างมาตรฐาน วินัยคุณธรรม จริยธรรม และป้องกันกาการทุจริต</p>
---	--	---

	<p>๖. พัฒนางานด้านการจัดการความรู้ เพื่อสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ การถ่ายทอดความรู้ การแลกเปลี่ยนความรู้ และประสบการณ์ในการทำงานอย่างต่อเนื่อง</p> <p>๗. มีการพัฒนา ถ่ายทอดองค์ความรู้ (KM : Knowledge Management) โดยมีการจัดทำโครงการอบรมหรือพัฒนาองค์ความรู้ให้บุคลากรขององค์กร</p>	
--	---	--

๒. นโยบายด้านการสรรหาและคัดเลือก

เป้าประสงค์	กลยุทธ์/ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน
<p>- มีแผน และสามารถสรรหา บรรจุแต่งตั้งได้ตามกรอบอัตรากำลัง</p> <p>- มีแผน และสามารถสรรหาพนักงานจ้างได้ตามกรอบอัตรากำลัง</p>	<p>๑. การสรรหา และคัดเลือกให้ดำเนินการตามหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการพนักงานเทศบาล จังหวัดเชียงใหม่กำหนด</p> <p>๒. การสรรหาพนักงานเทศบาล เป็นไปตามกรอบระยะเวลาในการสรรหา บรรจุและแต่งตั้ง ตามระเบียบ/ประกาศ/มติ ก.ท.จ. อย่างชัดเจน</p> <p>๓. มีแผน และสามารถสรรหา บรรจุ และแต่งตั้งได้ตามกรอบอัตรากำลัง</p> <p>๔. มีแผน และสามารถสรรหาพนักงานจ้างได้ตามกรอบอัตรากำลัง</p>	<p>ผลการดำเนินงาน</p> <p>๑. ดำเนินการตามกระบวนการสรรหา</p> <ul style="list-style-type: none"> - คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการ - ประกาศสรรหาพนักงานจ้าง <p>๒. ดำเนินการตามหลักเกณฑ์ การสรรหาพนักงานเทศบาล</p>

๓. นโยบายด้านการบริหารผลการปฏิบัติงาน

เป้าประสงค์	กลยุทธ์/ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน
<p>ควบคุมการประเมินผลการปฏิบัติราชการของพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล ลูกจ้างประจำ และประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานจ้างให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดเชียงใหม่กำหนด</p>	<p>๑. ปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการ เพื่อประเมินผลการปฏิบัติงานสำหรับเลื่อนขั้นเงินเดือนของข้าราชการ/พนักงานครู เลื่อนค่าตอบแทน ลูกจ้างประจำ/พนักงานจ้าง</p> <p>๒. KPI ระดับบุคคลสอดคล้องกับมาตรฐาน กำหนดตำแหน่งของแต่ละตำแหน่ง แต่ละกอง เพื่อกำหนดเป็นเงื่อนไขในการคัดเลือกบุคคลที่มีทักษะ หรือสมรรถนะสูง เพื่อพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพ และเป็นเงื่อนไขในการกำหนดระดับตำแหน่งให้สูงขึ้น</p> <p>๓. ผลการประเมินที่ได้สามารถจําแนกความแตกต่าง และจัดลำดับผลการปฏิบัติงานของพนักงานได้อย่างชัดเจน และมีประสิทธิภาพ เพื่อใช้ประกอบการปรับปรุ้ง และพัฒนาคุณภาพงานของข้าราชการในแต่ละตำแหน่ง และเป็นการส่งเสริมหรือเป็นแรงจูงใจพนักงานเทศบาลให้ปฏิบัติอย่างเต็มความสามารถ และแข่งขันกันด้วยผลงาน</p>	<p>ผลการทำงานมีคุณภาพตรงตามเกณฑ์มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง เพื่อพิจารณาประเมินผลการปฏิบัติราชการ ตามแบบประเมินผลการปฏิบัติงานสำหรับเลื่อนขั้นเงินเดือน</p> <p>- หน่วยงานมีการถ่ายทอดตัวชี้วัดโดยผู้บังคับบัญชาตามลำดับ คู่มือ ติดตาม และประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นธรรม โดยเป็นไปตามหลักเกณฑ์มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง</p> <p>รายละเอียดเอกสาร</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑. คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองฯ ๒. คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณา ๓. แบบประเมินเลื่อนขั้นเงินเดือน ๔. คำสั่ง การเลื่อนขั้นเงินเดือน ๕. คำสั่ง การเลื่อนค่าตอบแทน

๔. นโยบายด้านการบริหาร และพัฒนาทรัพยากรบุคคลด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศ

เป้าประสงค์	กลยุทธ์/ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน
<p>- ส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ถูกต้อง ครบถ้วน รวดเร็ว ทันสมัยและเป็นปัจจุบัน ช่วยลดขั้นตอน ของงานปริมาณเอกสาร สามารถนำไปวิเคราะห์เพื่อวางแผนตัดสินใจในการปฏิบัติงาน และใช้บริหารงานด้านบุคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ</p> <p>- การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศ</p>	<p>๑. พัฒนาระบบฐานข้อมูลบุคลากร</p> <p>๒. ปรับปรุงและพัฒนาระบบสารสนเทศด้านการบริหารจัดการบุคลากร</p> <p>๓. เสริมสร้างความรู้เกี่ยวกับระบบสารสนเทศด้านการบริหารจัดการบุคลากรให้ผู้ปฏิบัติงาน เพื่อรองรับการใช้งานระบบ และเพิ่มขีดความสามารถของบุคลากร เพื่อรองรับการพัฒนาระบบในอนาคต</p> <p>๔. มีการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในระบบงานหรือระบบการให้บริการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล</p> <p>๕. มีระบบเทคโนโลยีสารสนเทศในการจัดเก็บข้อมูลเกี่ยวกับบุคคลขององค์กร</p> <p>๖. มีการปรับปรุงฐานข้อมูลเกี่ยวกับบุคคลในระบบเทคโนโลยีสารสนเทศอย่างสม่ำเสมอ</p> <p>๗. มีการพัฒนาระบบงานหรือระบบการให้บริการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่สามารถเชื่อมโยงกับระบบเทคโนโลยีสารสนเทศฐานข้อมูลเกี่ยวกับบุคคลได้</p>	<p>๑. หน่วยงานมีการส่งเสริม การพัฒนาระบบฐานข้อมูลบุคลากรของเทศบาล ส่งเสริมให้บุคลากรมีการใช้ระบบสารสนเทศในระบบงาน</p> <p>๒. มีการพัฒนาระบบงานหรือระบบการให้บริการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่สามารถเชื่อมโยงกับระบบเทคโนโลยีสารสนเทศฐานข้อมูลเกี่ยวกับบุคคลได้ เช่น</p> <ul style="list-style-type: none"> - โปรแกรมระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคล - ข้าราชการ พนักงานจ้าง พนักงานครูระบบ HR - โปรแกรมระบบ E-LAAS, LHR, E-Office, E-Plan, E-gp, CCIS - มีระบบ Back Office ที่สามารถ share ข้อมูลภายในองค์กรได้ <p>๓. ส่งเสริมและสนับสนุนในการนำระบบสารสนเทศที่เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ภายในองค์กร</p>

๕. นโยบายสวัสดิการ และผลตอบแทน

เป้าประสงค์	กลยุทธ์/ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน
<p>เสริมสร้างความมั่นคง ขวัญกำลังใจ คุณภาพชีวิตที่ดี ความผูกพันและพึงพอใจให้ผู้ปฏิบัติงานเพื่อรักษาคณิศ คนเก่งไว้กับองค์กร โดยส่งเสริมความก้าวหน้าของผู้ปฏิบัติงานที่มีผลงาน และสมรรถนะในทุกโอกาส สร้างช่องทางพิเศษ จัดสวัสดิการ ให้สิ่งจูงใจ ผลประโยชน์ตอบแทนพิเศษ จัดสวัสดิการ ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสิ่งแวดล้อมในการทำงาน ตามความจำเป็น และเหมาะสมเป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด และสนับสนุนการค้าเป็นกิจกรรมเพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บริหาร และพนักงานทุกระดับ</p>	<p>๑. ปรับปรุงระบบการประเมินประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานให้เหมาะสม เป็นที่ยอมรับของบุคลากรในหน่วยงาน</p> <p>๒. ปรับปรุงระบบแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน</p> <p>๓. ปรับปรุงสภาพความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน</p> <p>๔. ยกย่องพนักงานที่เป็นคนเก่ง คนดี และทำคุณประโยชน์ให้องค์กร</p> <p>๕. ปรับปรุงระบบสวัสดิการ ผลตอบแทนพิเศษ</p> <p>๖. ปรับปรุงช่องทางสื่อสารด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์</p> <p>๗. สวัสดิการต่างๆ โดยปฏิบัติตามข้อระเบียบ กฎหมายที่เกี่ยวข้อง ดังนี้</p> <ul style="list-style-type: none"> - พระราชบัญญัติบำเหน็จบำนาญข้าราชการ ส่วนท้องถิ่น (ฉบับที่ ๗) พ.ศ.๒๕๕๘ - ระเบียบกระทรวงมหาดไทย ว่าด้วยสวัสดิการ เกี่ยวกับการรักษาพยาบาลพนักงานส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๕๑ แก้ไขถึง ๒๕๕๔ - ระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยสวัสดิการ เกี่ยวกับการศึกษาบุตรพนักงานส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๕๑ แก้ไขถึง ๒๕๕๔ - ระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยค่าเช่าบ้าน 	<p>ผลการดำเนินงาน</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑. มีการตรวจประเมินความพึงพอใจและแรงจูงใจของบุคลากรต่อผู้บริหารท้องถิ่น ด้านการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล ๒. มีการตรวจประเมินความพึงพอใจและแรงจูงใจของบุคลากรต่อผู้บริหารท้องถิ่น ด้านการจัดการสภาพแวดล้อมในการทำงาน ๓. มีการตรวจประเมินความพึงพอใจและแรงจูงใจของบุคลากรต่อผู้บริหารท้องถิ่น ๔. ผู้บริหารนำผลการประเมินความพึงพอใจมาปรับปรุงเพื่อสนับสนุนการทำงาน ๕. ผู้บริหารมีการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน โดยนำหลักการบริหารบุคคลแนวใหม่ <p>รายละเอียดเอกสาร</p> <ul style="list-style-type: none"> - ผลคะแนน LPA ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๓ - ผลคะแนนการประเมินประสิทธิภาพ และประสิทธิผลการปฏิบัติราชการเพื่อขอรับเงินรางวัลประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๓ - แบบประเมินผลความพึงพอใจ ตลอดจนความผูกพันของบุคลากรเทศบาลตำบลสันผีเสื้อ - สรุปผลการประเมินความพึงพอใจ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๓

	<p>ของข้าราชการส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๘ แก้ไขถึง ๒๕๔๙</p> <ul style="list-style-type: none">- ระเบียบคณะกรรมการ ก.กลาง เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการขอรับเงินค่าทำขวัญของพนักงานส่วนท้องถิ่น และลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๘- ประกาศ ก.กลาง เรื่อง กำหนดเงื่อนไขและวิธีการกำหนดประโยชน์ตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษอันมีลักษณะเป็นเงินรางวัลประจำปีสำหรับพนักงานเทศบาล ลูกจ้าง และพนักงานจ้างของเทศบาล พ.ศ. ๒๕๔๘- ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดใหม่ เรื่อง กำหนดหลักเกณฑ์เกี่ยวกับการให้พนักงานเทศบาล ลูกจ้าง และพนักงานจ้างของเทศบาลได้รับเงินเพิ่มการครองชีพชั่วคราว (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๔๘
--	--

๒. นโยบายสร้างความสัมพันธ์ และผูกพันภายในองค์กร

เป้าประสงค์	กลยุทธ์/ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน
<p>มีการสร้างความสัมพันธ์ และผูกพันภายในองค์กร</p>	<p>๑. มีการจัดอบรม สถานะที่ในการทำงาน</p> <p>๒. จัดให้มีกิจกรรมการพัฒนาคุณภาพชีวิตของพนักงานเทศบาลที่สะท้อนการทำงานขององค์กร เช่น กิจกรรม Big Cleaning Day, จิตอาสา เพื่อให้พนักงานทุกคนร่วมมือกันจัดทำกิจกรรม และเพื่อสร้างบรรยากาศในการทำงาน บทบาทภาระหน้าที่สร้างภาพลักษณ์ที่ดีของสำนักงานให้บุคคลทั่วไปได้ทราบและเข้าใจ</p> <p>๓. ผู้บริหารได้จัดประชุมหัวหน้าส่วนราชการเป็นประจำทุกอาทิตย์ และประชุมพนักงานทุกคน เดือน เพื่อให้บุคลากรในสังกัดได้ให้ข้อเสนอแนะความคิดเห็นตลอดจนปัญหาอุปสรรคในการปฏิบัติงานเพื่อสร้างการยอมรับทบทวน และแก้ปัญหาอันเป็นการสร้างความผูกพันที่ดีในองค์กร</p> <p>๔. พนักงานเทศบาลตระดับเข้าร่วมกิจกรรมการส่งเสริมจริยธรรม และการสร้างความปลอดภัยในการปฏิบัติราชการที่เทศบาลตำบลสันผีเสื้อจัดขึ้น และที่จัดร่วมกับหน่วยงานอื่นหรือร่วมงานกับหน่วยงานอื่น และสามารถประยุกต์กิจกรรมต่างๆ มาใช้ในปฏิบัติการ</p>	<p>ผลการทำงาน</p> <p>๑. มีวิธีการในการกำหนดปัจจัยที่ใหม่ในใจว่าสถานที่ทำงานมีสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย</p> <p>๒. บุคลากรมีส่วนร่วมในการสร้างสภาพแวดล้อมการทำงาน</p> <p>๓. มีวิธีการในการกำหนดปัจจัยสำคัญ ๆ ซึ่งมีผลต่อความผูกพัน ความพึงพอใจและแรงจูงใจในการทำงาน</p> <p>๔. มีการพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากรในสถานที่ทำงาน ซึ่งมีการจัดสถานที่ทำงานที่เหมาะสม</p> <p>๕. มีกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างความสัมพันธ์อันดีให้กับบุคลากรในองค์กร</p>

	<p>๕. ผู้บริหารทุกระดับ มีส่วนร่วมในกิจกรรมการ แข่งขันกีฬาท้องถิ่นสัมพันธ์ระหว่างหน่วยงาน ราชการในเขตอำเภอเมืองเชียงใหม่</p> <p>๖. ผู้บริหารทุกระดับ มีส่วนร่วมในกิจกรรมการ พัฒนาบุคลากรให้มีความผูกพัน และอยู่กับ องค์กรตลอดจนผู้บริหารทุกระดับเป็นต้นแบบ และแสดงแบบอย่างที่ดีในด้านจริยธรรม คุณธรรม และความโปร่งใสในการดำเนินงาน องค์กร</p>	
--	---	--