



ประกาศสภาเทศบาลตำบลเขาวใหญ่
เรื่อง แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙

ตามที่เทศบาลตำบลเขาวใหญ่ อำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม ได้จัดทำแผนการบริหาร และทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๙ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารและพัฒนาพนักงาน เทศบาล พนักงานครู และพนักงานจ้าง อีกทั้งยังเป็นการพัฒนา เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี คุณธรรม จริยธรรมของ เทศบาลตำบลเขาวใหญ่ ในการปฏิบัติราชการและตอบสนองความต้องการ ของประชาชนได้อย่าง มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ดังนั้น เทศบาลตำบลเขาวใหญ่ จึงขอประกาศใช้แผนการบริหารและพัฒนา ทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๓ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๖๙

ว่าที่ ร.ต. _____

(สมศักดิ์ พรหมเตื่อ)

ปลัดเทศบาลตำบลเขาวใหญ่ ปฏิบัติหน้าที่
นายกเทศมนตรีตำบลเขาวใหญ่



**แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569**

**เทศบาลตำบลเขวาใหญ่
อำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม**

๑. หลักการและเหตุผล

ภายใต้กระแสแห่งการปฏิรูประบบราชการ และการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยีการบริหารจัดการยุคใหม่ ผู้นำหรือผู้บริหารองค์กรต่างๆ ต้องมีความตื่นตัวและเกิดความพยายามปรับตัวในรูปแบบต่างๆ โดยเฉพาะการเร่งรัดพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์การ การปรับเปลี่ยนวิธีคิด วิธีการทำงาน เพื่อแสวงหารูปแบบใหม่ ๆ และนำระบบมาตรฐานในระดับต่าง ๆ มาพัฒนาองค์กร ซึ่งนำไปสู่แนวทางการพัฒนาระบบบริหารความรู้ภายในองค์กร เพื่อให้องค์กรสามารถใช้และพัฒนาความรู้ ที่มีอยู่ภายในองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพและปรับเปลี่ยนวิทยาการความรู้ใหม่มาใช้กับองค์กรได้อย่างเหมาะสม

๑) รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย มาตรา ๒๕๘ (ข) ได้กำหนดไว้ว่า “ให้มีการปรับปรุงและพัฒนาการบริหารงานบุคคลภาครัฐเพื่อจูงใจให้ผู้มีความรู้ความสามารถอย่างแท้จริงเข้ามาทำงานในหน่วยงานของรัฐ และสามารถเจริญก้าวหน้าได้ตามความสามารถและผลสัมฤทธิ์ของงานของแต่ละบุคคล มีความซื่อสัตย์สุจริต กล้าตัดสินใจและกระทำในสิ่งที่ถูกต้องโดยคิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว มีความคิดสร้างสรรค์และคิดค้นนวัตกรรมใหม่ๆ เพื่อให้การปฏิบัติราชการและการบริหารราชการแผ่นดินเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และมีมาตรการคุ้มครองป้องกันบุคลากรภาครัฐจากการใช้อำนาจโดยไม่เป็นธรรมของผู้บังคับบัญชา

๒) พระราชบัญญัติว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ กำหนดให้ส่วนราชการมีหน้าที่พัฒนาความรู้ในส่วนราชการ เพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ โดยต้องรับรู้ข้อมูลข่าวสารและสามารถประมวลผลความรู้ในด้านต่างๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้อง รวดเร็วและเหมาะสมต่อสถานการณ์ รวมทั้งต้องส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์และปรับเปลี่ยนทัศนคติของข้าราชการในสังกัดให้เป็นบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ และมีการเรียนรู้ร่วมกัน ทั้งนี้ เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติราชการของส่วนราชการให้สอดคล้องกับการบริหารราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์

๓) ตามประกาศหลักเกณฑ์การจัดทำแผนแม่บทการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและประกาศคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หมวดที่ ๑๒ ส่วนที่ ๓ การพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น กำหนดให้องค์กรบริหารส่วนตำบล มีการพัฒนาผู้ได้รับการบรรจุเข้ารับราชการเป็นข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นก่อนมอบหมายหน้าที่ให้ปฏิบัติ เพื่อให้รู้ระเบียบแบบแผนของทางราชการ หลักและวิธีปฏิบัติราชการ บทบาท และหน้าที่ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข และแนวทางปฏิบัติตนเพื่อเป็นข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ดี โดยองค์การบริหารส่วนตำบล ต้องดำเนินการพัฒนาให้ครบถ้วน ตามหลักสูตรที่คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.อบต.จังหวัด) กำหนด และกำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทัศนคติที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในการจัดทำแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ต้องกำหนดกรอบของแผนพัฒนาที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต.) กำหนด โดยให้กำหนดเป็นแผนการพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีระยะเวลา ๓ ปีตามกรอบของแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล นั้น

๔) สถานการณ์การเปลี่ยนแปลง ภายใต้กระแสแห่งการปฏิรูประบบราชการ และการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยี การบริหารจัดการยุคใหม่ ผู้นำหรือผู้บริหารองค์กรต่างๆ ต้องมีความตื่นตัวและเกิดความพยายามปรับตัวในรูปแบบต่างๆ โดยเฉพาะการเร่งรัดพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์การ การปรับเปลี่ยนวิธีคิด วิธีการทำงาน เพื่อแสวงหารูปแบบใหม่ ๆ และนำระบบมาตรฐานในระดับต่างๆ มาพัฒนาองค์กร ซึ่ง

นำไปสู่แนวความคิดการพัฒนาระบบบริหารความรู้ภายในองค์กร เพื่อให้องค์กรสามารถใช้และพัฒนาความรู้ที่มีอยู่ภายในองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพและปรับเปลี่ยนวิทยาการความรู้ใหม่มาใช้กับองค์กรได้อย่างเหมาะสม

เพื่อให้สอดคล้องกับแนวทางดังกล่าว เทศบาลตำบลเขว้าใหญ่ จึงได้จัดทำแผนการพัฒนาคูคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ขึ้น เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบล ข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เป็นเครื่องมือในการบริหารงานบุคคล อีกทั้งยังเป็นการพัฒนา เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทศนคติที่ดี คุณธรรม จริยธรรมของเทศบาลตำบลเขว้าใหญ่ อำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม ในการปฏิบัติราชการและตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๒. วัตถุประสงค์

๑) เพื่อให้บุคลากรของเทศบาลตำบลเขว้าใหญ่ มีการพัฒนาตามหลักสูตรมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง และตามที่ ก.อบต. กำหนด

๒) เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการส่งเสริมให้บุคลากรของเทศบาลตำบลเขว้าใหญ่ มีรอบความรู้ ทักษะ และสมรรถนะ ที่เหมาะสมในการปฏิบัติงาน ตามมาตรฐานที่คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ก.อบต. กำหนด

๓) เพื่อให้บุคลากรของเทศบาลตำบลเขว้าใหญ่ มีการบริหารการเรียนรู้และพัฒนาตนเองโดยการประเมินและวางแผนการพัฒนาของตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพในบริบทที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว

๔) เพื่อให้บุคลากรของเทศบาลตำบลเขว้าใหญ่ มีความรู้ทั้งในด้านพื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ด้านการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่ ด้านความรู้ความสามารถและทักษะของงานแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร และด้านคุณธรรมและจริยธรรม

๕) เพื่อให้เทศบาลตำบลเขว้าใหญ่ สร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ ที่เอื้อให้บุคลากรเกิดการเรียนรู้และการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เพื่อพัฒนาและปรับปรุงการปฏิบัติราชการ สร้างสรรค์นวัตกรรมทั้งผลผลิตและการให้บริการ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการบรรลุเป้าหมายตามภารกิจหน้าที่

๓. ขอบเขตและแนวทางในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

๑) กำหนดหลักสูตร วิธีการพัฒนา ระยะเวลา และงบประมาณในการพัฒนาพนักงานเทศบาล พนักงานครู และพนักงานจ้าง ให้มีความสอดคล้องกับตำแหน่งและระดับตำแหน่งในแต่ละสายงาน ที่ดำรงอยู่ ตามกรอบแผนพัฒนาคูคลากร ๓ ปี และตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๒) บุคลากรของเทศบาลตำบลเขว้าใหญ่ ต้องได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถในการหลักสูตรใดหลักสูตรหนึ่ง อย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง หรือตามที่ผู้บริหารท้องถิ่นเห็นสมควร ได้แก่

- หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติงานในหน้าที่
- หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ
- หลักสูตรความรู้ และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง
- หลักสูตรด้านการบริหาร
- หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม
- หลักสูตรอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องๆ

๓) วิธีการพัฒนาคูคลากรของเทศบาลตำบลเขว้าใหญ่ จะเป็นหน่วยงานดำเนินการเอง หรือดำเนินการร่วมกับ กท. หรือ กท.จังหวัด หรือหน่วยงานอื่น โดยวิธีการพัฒนาวิธีใดวิธีหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ ทั้งนี้เป็นไปตามความจำเป็นและความเหมาะสม ได้แก่

- การปฐมนิเทศ
- การฝึกอบรม
- การศึกษา หรือดูงาน
- การประชุม การประชุมเชิงปฏิบัติการ หรือการสัมมนา
- การสอบงาน การให้คำปรึกษาหรือวิธีการอื่นที่เหมาะสม
- การเรียนรู้ผ่านระบบสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-learning)

๔) งบประมาณในการดำเนินการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลเขาใหญ่ ต้องจัดสรรงบประมาณสำหรับการพัฒนาตามแผนพัฒนาอย่างชัดเจน โดยคำนึงถึงความประหยัดคุ้มค่า สถานะการเงินการคลัง เพื่อให้การพัฒนาบุคลากรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๕) การติดตามประเมินผล กำหนดการติดตามประเมินผลการพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับทักษะความรู้ และสมรรถนะของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นให้บรรลุผลสัมฤทธิ์ตามแผนพัฒนาบุคลากร และเพื่อให้เป็นประโยชน์ในการวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปี การวางแผนบริหารบุคลากร การวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าของบุคลากร ซึ่งมีความสำคัญและจำเป็นในการพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๔. ยุทธศาสตร์การพัฒนา

- ๑) การพัฒนาบุคลากรทุกระดับเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ
- ๒) การพัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีประสิทธิภาพเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง
- ๓) การพัฒนาและเสริมสร้างการบริหารงานบุคคลและองค์กรแห่งการเรียนรู้
- ๔) เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้บุคลากรมีจิตสาธารณะ คุณธรรม จริยธรรม และการสร้างความสุขในองค์กร

๕. ประเด็นด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

- ๑) ด้านการวางแผนอัตรากำลัง
- ๒) ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง
- ๓) ด้านการพัฒนาบุคลากรและการสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ
- ๔) ด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิต การสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
- ๕) ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน
- ๖) ด้านการส่งเสริมจริยธรรมและคุณธรรมในองค์กร

๖. เป้าหมายของการพัฒนา

- ๑) เป้าหมายเชิงปริมาณ

บุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลเขาใหญ่ ประกอบด้วย หัวหน้าส่วนราชการ พนักงานส่วนท้องถิ่น พนักงานครู และพนักงานจ้าง จำนวนตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

- ๒) เป้าหมายเชิงคุณภาพ

บุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลเขาใหญ่ ที่ได้รับการพัฒนา การเพิ่มพูนความรู้ ทักษะและคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน สามารถนำความรู้ที่ได้รับมาใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงานเพื่อบริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตามแนวทางการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี

๗. วิธีการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลเขาใหญ่

๑) การปฐมนิเทศ

การพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น แรกบรรจุหรืออยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ ให้มีความรู้ความเข้าใจสภาพแวดล้อมของหน่วยงาน วิสัยทัศน์ พันธกิจ โครงสร้างส่วนราชการ ผู้บริหาร วัฒนธรรมขององค์กร หน้าที่ความรับผิดชอบ ความสำคัญของภารกิจที่มีต่อประชาชน สังคม ประเทศชาติ การพัฒนาตนเองของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ความก้าวหน้าในอาชีพราชการ เพื่อให้มีทัศนคติที่ดี และมีแรงจูงใจในการรับราชการ

๒) การฝึกอบรม

การฝึกอบรม เป็นกระบวนการสำคัญที่จะช่วยพัฒนาหรือฝึกฝนบุคลากรของเทศบาลตำบลเขาใหญ่ ให้มีความรู้ความสามารถ ทักษะหรือ ความชำนาญ ตลอดจนประสบการณ์ให้เหมาะสมกับการทำงาน รวมถึงก่อให้เกิดความรู้สึก เช่น ทัศนคติหรือเจตคติที่ดีต่อการปฏิบัติงาน อันจะส่งผลให้บุคลากรแต่ละคนในองค์กรมีความสามารถเฉพาะตัวสูงขึ้น มีประสิทธิภาพในการทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ดีทำให้องค์กรมีประสิทธิภาพและประสิทธิภาพที่ดีขึ้น

๓) การศึกษา หรือดูงาน

การพัฒนาบุคลากรโดยการให้ไปศึกษาเพิ่มเติม เพื่อการเพิ่มพูนความรู้ ด้วยการเรียนหรือการวิจัยตามหลักสูตรของสถาบันการศึกษา เพื่อให้ได้มาซึ่งปริญญาหรือประกาศนียบัตรวิชาชีพ ที่สูงขึ้น ตามสาขาวิชาและระดับการศึกษาให้สอดคล้องหรือเป็นประโยชน์กับมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่ดำรงอยู่ ตามที่ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. กำหนด

การดูงาน คือ การพัฒนาบุคลากรเพื่อเพิ่มพูนความรู้ และแสวงหาประสบการณ์ด้วยการสังเกตการณ์ และการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในการดำเนินการใหม่ๆ โดยคาดหวังว่าจะสามารถนำมาประยุกต์ใช้ในองค์กรหรือปรับปรุงกระบวนการทำงาน เพื่อช่วยเพิ่มพูนความรู้ ทักษะและประสบการณ์ให้กับบุคลากร ได้เรียนรู้สิ่งใหม่ๆ สร้างความพร้อมให้แก่ตัวเองและบุคคลรอบข้าง รวมทั้งสร้างผลสัมฤทธิ์ให้แก่องค์กรในการทำงานเป็นทีม

๔) การประชุม การประชุมเชิงปฏิบัติการ หรือการสัมมนา

การประชุม การประชุมเชิงปฏิบัติการ หรือ การสัมมนา เป็นวิธีการพัฒนาบุคลากรอีกรูปแบบหนึ่งเน้นการพัฒนาทักษะในการคิดเชิงวิตรกรรมการแลกเปลี่ยนข้อมูล ความรู้และประสบการณ์ และทักษะในการแก้ไขปัญหาและการตัดสินใจสามารถนำแนวคิดที่ได้รับจากการประชุมสัมมนาไปปรับใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน ซึ่งเป็นการพัฒนาบุคลากรที่ร่วมกันเป็นกลุ่มเน้นการฝึกปฏิบัติ โดยมีโครงการ/หลักสูตร และกำหนดระยะเวลาที่แน่นอน ซึ่งอาจจะเป็นการศึกษาร่วมกัน ศึกษาค้นคว้า ตลอดจนทำความเข้าใจและฝึกปฏิบัติ เพื่อทักษะการปฏิบัติงาน ตามวัตถุประสงค์ของการประชุม การประชุมเชิงปฏิบัติการ หรือการสัมมนา นั้นๆ

๕) การสอนงาน การให้คำปรึกษา หรือวิธีการอื่นใดที่เหมาะสม

๑. การสอนงาน การสอนงานถือเป็นหน้าที่ความรับผิดชอบของผู้บังคับบัญชา หรือผู้ที่ได้รับมอบหมายในองค์กร เป็นวิธีการให้ความรู้ สร้างเสริมทักษะ และทัศนคติ ที่ช่วยในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้นได้ในระยะยาว โดยผ่านกระบวนการปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้สอนงานและบุคลากรผู้ถูกสอนงานสามารถดำเนินการรายงานบุคคลหรือเป็นกลุ่มเล็กที่ต้องใช้เวลาในการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

๒. การให้คำปรึกษาแนะนำ การให้คำปรึกษาแนะนำเป็นวิธีการพัฒนาบุคลากรอีกรูปแบบหนึ่งที่ใช้ในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นกับบุคลากรด้วยการวิเคราะห์ปัญหาที่เกิดขึ้นในการทำงานซึ่งผู้บังคับบัญชา กำหนดแนวทางแก้ไขปัญหาที่เหมาะสมร่วมกับผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อให้บุคลากรมีแนวทางแก้ไขปัญหาที่

เกิดขึ้นกับตนเองได้ผู้ให้คำปรึกษาแนะนำมักเป็นผู้บังคับบัญชาภายในหน่วยงานหรืออาจเป็นผู้เชี่ยวชาญที่มีความรู้ประสบการณ์และความชำนาญเป็นพิเศษในเรื่องนั้น ๆ ที่มีคุณสมบัติเป็นที่ปรึกษาได้จากทั้งภายในหรือภายนอกองค์กร

๓. การเรียนรู้ด้วยตนเอง การเรียนรู้ด้วยตนเองเป็นวิธีการพัฒนาบุคลากรขององค์กรที่เน้นให้บุคลากรมีความรับผิดชอบในการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง โดยไม่จำเป็นต้องใช้ช่วงเวลาในการปฏิบัติงานเท่านั้นบุคลากรสามารถแสวงหาโอกาสเรียนรู้ได้ด้วยตนเองผ่านช่องทางการเรียนรู้และสื่อต่าง ๆ ที่ต้องการได้ซึ่งวิธีการนี้เหมาะสมกับบุคลากรที่ชอบเรียนรู้และพัฒนาตนเองอยู่เสมอโดยเฉพาะกับบุคลากรที่มีผลการปฏิบัติงานดีและมีศักยภาพในการทำงานสูง

๘. หลักสูตรการพัฒนาบุคลากร

หลักสูตรการพัฒนาสำหรับข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น แต่ละตำแหน่งต้องได้รับการพัฒนาอย่างน้อยในหลักสูตรหนึ่งหรือหลายหลักสูตร ระยะเวลาดำเนินการพัฒนาบุคลากร ต้องกำหนดให้เหมาะสมกับกลุ่มเป้าหมายที่เข้ารับการพัฒนา วิธีการพัฒนาและหลักสูตรการพัฒนาแต่ละหลักสูตร สำหรับหลักสูตรการพัฒนาสำหรับข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น ประกอบด้วย ดังนี้

๑) หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ สำหรับข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ทุกระดับให้มีความรู้ความเข้าใจพื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ระเบียบและแบบแผนทางราชการและกฎหมายระเบียบที่ใช้ในการปฏิบัติงาน บทบาทหน้าที่ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น แนวทางปฏิบัติเพื่อเป็นพนักงานจ้าง และหน้าที่ของข้าราชการในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นพระประมุขและการเป็นข้าราชการที่ดี

๒) หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ เพื่อพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ให้มีความเข้าใจในการปฏิบัติราชการตามอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ และพัฒนาทักษะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน ทักษะด้านดิจิทัล เพื่อให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓) หลักสูตรความรู้เฉพาะทางของงานในแต่ละตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งสำหรับข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ทุกระดับ ให้มีความรู้ความเข้าใจและทักษะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น แต่ละประเภทแต่ละสายงาน เพื่อให้มีความรู้ความเข้าใจในวิชาชีพและงานที่ปฏิบัติ โดยสามารถประยุกต์ความรู้และทักษะ มาใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๔) หลักสูตรด้านการบริหาร สำหรับข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น พัฒนาทักษะและองค์ความรู้ในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ความเป็นผู้นำองค์กร ทักษะเฉพาะด้าน การคิดเชิงกลยุทธ์ ทักษะ การสื่อสารและการตัดสินใจ การส่งเสริมสนับสนุนพัฒนาศักยภาพของบุคลากรเพื่อสามารถเป็นผู้บริหารพร้อมรับมือต่อการเปลี่ยนแปลง

๕) หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม เพื่อเป็นการสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับมาตรฐานทางจริยธรรม และส่งเสริมให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบลรักษากฎจริยธรรมตามมาตรฐานทางจริยธรรม มีการประพฤติปฏิบัติอย่างมีคุณธรรม และยึดถือแนวทางปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม วินัยของข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบลและหลักธรรมาภิบาล

แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙
เทศบาลตำบลเขว้าใหญ่ อำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม

ประเด็นด้านการบริหาร ทรัพยากรบุคคล/ วัตถุประสงค์	โครงการ/กิจกรรม	แนวทาง/วิธีการดำเนินงาน	งบประมาณ	ระยะเวลา	ผู้รับผิดชอบ
๑. ด้านการวางแผน อัตรากำลัง ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - เพื่อให้มีการกำหนด ตำแหน่งอัตรากำลัง โครงสร้างที่เหมาะสม สอดคล้องกับปริมาณงาน อำนาจหน้าที่	๑.๑ การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๗๐ – ๒๕๗๒)	- การวิเคราะห์ภารกิจงาน การวิเคราะห์ปริมาณงาน ในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ตามตำแหน่งงาน ตามภารกิจอำนาจหน้าที่ขององค์กร เพื่อให้การ วางแผนใช้อัตรากำลังบุคลากรที่เหมาะสมกับ ลักษณะของงาน	ไม่ใช้งบประมาณ	ปีงบประมาณ ๒๕๖๙ ๑ มิ.ย. ๖๙ – ๓๐ ก.ย. ๖๙	งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัด
	๑.๒ การปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ให้สอดคล้องกับภารกิจของ องค์กร	- การวิเคราะห์ปริมาณงาน และปรับปรุงแผน อัตรากำลัง ๓ ปีให้ถูกต้องเป็นปัจจุบัน - ดำเนินการขอความเห็นชอบต่อ ก.ท.จ.มหาสารคาม - เทศบาลตำบลเขว้าใหญ่ประกาศใช้ - ดำเนินการปรับปรุงข้อมูล ในระบบบุคลากร แห่งชาติ (LHR) ให้ครบถ้วนเป็นปัจจุบัน	ไม่ใช้งบประมาณ	ปีงบประมาณ ๒๕๖๙ ๑ ต.ค. ๖๘ – ๓๐ ก.ย. ๖๙	งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัด
	๑.๓ การปรับปรุงฐานข้อมูลระบบ ฐานข้อมูลบุคลากรแห่งชาติ LHR	- ดำเนินการปรับปรุงข้อมูลระบบ LHR และรายงานผ่านกลุ่ม ไลน์งานบุคคลของจังหวัดมหาสารคาม ทุกเดือน	ไม่ใช้งบประมาณ	ปีงบประมาณ ๒๕๖๙ ๑ ต.ค. ๖๘ – ๓๐ ก.ย. ๖๙	งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัด
๒. ด้านการสรรหา บรรจุ และการแต่งตั้งบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ - เพื่อดำเนินการสรรหา บุคคลมาแทนตำแหน่งที่ ว่าง การสรรหาพนักงาน จ้างด้วยความเป็นธรรม โปร่งใส ได้คนดี คนเก่ง เข้าสู่ตำแหน่ง	๒.๑ การสรรหาข้าราชการ/ พนักงานส่วนตำบลมาดำรงตำแหน่ง ที่ว่าง	- ดำเนินการประกาศรับโอน (ย้าย) สายงานผู้บริหาร ที่ว่างตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี - การร้องขอให้คณะกรรมการกลางข้าราชการและ พนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต.) เป็น ผู้ดำเนินการสรรหา	ไม่ใช้งบประมาณ	ปีงบประมาณ ๒๕๖๙ ๑ ต.ค. ๖๘ – ๓๐ ก.ย. ๖๙	งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัด
	๒.๒ การคัดเลือกเพื่อเลื่อนและ แต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่ สูงขึ้น	- ดำเนินการคัดเลือกบุคคลเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรง ตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นตามระเบียบแนวทางปฏิบัติ - ขอความเห็นชอบ ก.ท.จังหวัดมหาสารคาม - ออกคำสั่งแต่งตั้งให้	ไม่ใช้งบประมาณ	ปีงบประมาณ ๒๕๖๙ ๑ ต.ค. ๖๘ – ๓๐ ก.ย. ๖๙	งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัด
	๒.๓ การสรรหาเลือกสรรพนักงาน จ้างตามภารกิจ พนักงานจ้างทั่วไป มาดำรงตำแหน่ง	- การดำเนินการรับสมัครบุคคลเพื่อสรรหาเลือกสรร เข้าเป็นพนักงานจ้างตามภารกิจ และพนักงานจ้าง ทั่วไป เป็นไปตามหลักเกณฑ์กำหนด ขั้นตอนและ วิธีการ ถูกต้องยึดหลักธรรมาภิบาล	ไม่ใช้งบประมาณ	ปีงบประมาณ ๒๕๖๙ ๑ ต.ค. ๖๘ – ๓๐ ก.ย. ๖๙	งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัด

แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙

เทศบาลตำบลเขว้าใหญ่ อำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม

ประเด็นด้านการบริหาร ทรัพยากรบุคคล/ วัตถุประสงค์	โครงการ/กิจกรรม	แนวทาง/วิธีการดำเนินงาน	งบประมาณ	ระยะเวลา	ผู้รับผิดชอบ
๓. ด้านการพัฒนา บุคลากรและการสร้าง ความก้าวหน้าในสาย อาชีพ ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ - เพื่อพัฒนาเพิ่มพูน ความรู้ ทักษะ งานใน หน้าที่และความ รับผิดชอบ	๓.๑ แผนพัฒนาบุคลากร (๒๕๗๐- ๒๕๗๒)	- ดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากร เพื่อเป็น แนวทางในการจัดส่งบุคลากรเข้าอบรม - ส่งบุคลากรเข้าอบรมในหลักสูตรตามสายงานของ กรมส่งเสริมฯ หรือส่วนราชการอื่นจัด	๑๐๐,๐๐๐	ปีงบประมาณ ๒๕๖๙ ๑ มิ.ย. ๖๙ – ๓๐ ก.ย. ๖๙	ทุกสำนัก/กอง
	๓.๒ โครงการพัฒนาศักยภาพและ ขีดความสามารถในการปฏิบัติงาน ให้กับพนักงานส่วนตำบล พนักงาน ครู ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ตามสายงาน	- การส่งเสริมให้พนักงานเทศบาล พนักงานครู และ พนักงานจ้าง เข้ารับการฝึกอบรม เพิ่มพูนความรู้ - การจัดโครงการฝึกอบรมให้ความรู้แก่พนักงาน เทศบาล พนักงานครู พนักงานจ้าง ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙	๕๐,๐๐๐	ปีงบประมาณ ๒๕๖๙ ๑ ต.ค. ๖๘ – ๓๐ ก.ย. ๖๙	ทุกสำนัก/กอง
	๓.๓ พัฒนางานด้านการจัดการ ความรู้ เพื่อสร้างวัฒนธรรมการ เรียนรู้ การถ่ายทอดความรู้ การ แลกเปลี่ยนความรู้ และ ประสบการณ์ในการทำงาน	- การประชุมประจำเดือน แลกเปลี่ยนเรียนรู้ปัญหา และอุปสรรคในการทำงาน การถ่ายทอดความรู้ ให้กับบุคลากรในหน่วยงาน ทุกคน ได้รับทราบ - การรวบรวมองค์ความรู้ที่มีในองค์กรซึ่งกระจายอยู่ ในตัวบุคคล มาพัฒนาให้เป็นระบบ - การประชาสัมพันธ์ผ่านทางเว็บไซต์เทศบาลตำบล เขว้าใหญ่	ไม่ใช้งบประมาณ	ปีงบประมาณ ๒๕๖๙ ๑ ต.ค. ๖๘ – ๓๐ ก.ย. ๖๙	ทุกสำนัก/กอง
๔. ด้านการพัฒนา คุณภาพชีวิต การสร้าง แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ - เพื่อสร้างแรงจูงใจในการ ปฏิบัติงาน มีช่องทางการ ติดต่อสื่อสารที่สะดวก รวดเร็ว	๔.๑ ปรับปรุงสภาพแวดล้อมสถานที่ ทำงาน ให้สะอาด ปลอดภัย	- การจัดกิจกรรม ๕ส ปรับปรุงสภาพแวดล้อมและ สถานที่ทำงานให้น่าอยู่ สะอาด และปลอดภัย	ไม่ใช้งบประมาณ	ปีงบประมาณ ๒๕๖๙ ๑ ต.ค. ๖๘ – ๓๐ ก.ย. ๖๙	ทุกสำนัก/กอง
	๔.๒ มีช่องทางการติดต่อสื่อสาร ที่ ง่ายต่อการเข้าถึง	- การติดต่อทางกลุ่มไลน์ การส่งงานผ่านไลน์ อีเมลล์ การใช้ช่องทางออนไลน์ในการปฏิบัติงาน	ไม่ใช้งบประมาณ	ปีงบประมาณ ๒๕๖๙ ๑ ต.ค. ๖๘ – ๓๐ ก.ย. ๖๙	ทุกสำนัก/กอง
	๔.๓ การดำเนินการด้านสวัสดิการ และสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	- การให้พนักงานเจ้าหน้าที่ในองค์กร ได้รับ สวัสดิการต่างๆ ตามกฎหมายและระเบียบกำหนด	ไม่ใช้งบประมาณ	ปีงบประมาณ ๒๕๖๙ ๑ ต.ค. ๖๘ – ๓๐ ก.ย. ๖๙	ทุกสำนัก/กอง

แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙
เทศบาลตำบลเขว้าใหญ่ อำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม

ประเด็นด้านการบริหาร ทรัพยากรบุคคล/ วัตถุประสงค์	โครงการ/กิจกรรม	แนวทาง/วิธีการดำเนินงาน	งบประมาณ	ระยะเวลา	ผู้รับผิดชอบ
๕. ด้านการประเมินผล การปฏิบัติงาน ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ - เพื่อประเมินผลการ ปฏิบัติงานของบุคลากร ในการพิจารณาความดี ความชอบ เพื่อการพัฒนา และปรับปรุงการ ปฏิบัติงานให้มี ประสิทธิภาพและ ประสิทธิผลมากขึ้น	๕.๑ การประเมินผลการปฏิบัติงานที่ เป็นธรรมเสมอภาค และตรวจสอบ ได้	- จัดประกาศหลักเกณฑ์การประเมินผลประจำปี ให้ บุคลากรในองค์กรได้รับทราบทั่วกัน - ต้นรอบการประเมินจัดทำบันทึกข้อตกลงการ ปฏิบัติงาน - การประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยหัวหน้าส่วน ราชการ การแต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรอง ประเมินผลการปฏิบัติงาน การประเมินจากทักษะ ความรู้ และสมรรถนะในการปฏิบัติงาน เป็นตาม ขั้นตอนและแนวทางปฏิบัติ	ไม่ใช้งบประมาณ	ปีงบประมาณ ๒๕๖๙ ครั้งที่ ๑ ๑ ต.ค. ๖๘ – ๓๑ มี.ค. ๖๙ ครั้งที่ ๓ ๑ เม.ย. ๖๙ – ๓๐ ก.ย. ๖๙	ทุกสำนัก/กอง
	๕.๒ กิจกรรมการพิจารณาเลื่อน เงินเดือน และค่าตอบแทน ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙	- ผู้บังคับบัญชา นำผลการประเมินการปฏิบัติงาน ประกอบข้อมูลการลา พุทธกรรมกรรมมาทำงาน การ รักษาวินัย เป็นหลักในการประเมิน - เสนอคณะกรรมการประเมินฯ และคณะกรรมการ พิจารณาเลื่อนเงินเดือนฯ ตามลำดับ - เสนอนายกเทศมนตรีพิจารณา ออกคำสั่ง - การประชุมถ่ายทอดตัวชี้วัดในการปฏิบัติงาน การ ประเมินผลจากผู้บังคับบัญชา ตามสายงาน ส่วน ราชการ - การเสนอแนะและรับทราบปัญหาในการ ปฏิบัติงาน พร้อมแนวทางแก้ไขปัญหา	ไม่ใช้งบประมาณ	ปีงบประมาณ ๒๕๖๙ ครั้งที่ ๑ ๑ ต.ค. ๖๘ – ๓๑ มี.ค. ๖๙ ครั้งที่ ๓ ๑ เม.ย. ๖๙ – ๓๐ ก.ย. ๖๙	ทุกสำนัก/กอง
	๕.๓ มีการถ่ายทอดตัวชี้วัด โดย ผู้บังคับบัญชา ตามลำดับ กำกับดูแล ติดตามผลการปฏิบัติงาน		ไม่ใช้งบประมาณ	ปีงบประมาณ ๒๕๖๙ ๑ ต.ค. ๖๘ – ๓๐ ก.ย. ๖๙	ทุกสำนัก/กอง

แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙
เทศบาลตำบลเขว้าใหญ่ อำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม

ประเด็นด้านการบริหาร ทรัพยากรบุคคล/ วัตถุประสงค์	โครงการ/กิจกรรม	แนวทาง/วิธีการดำเนินงาน	งบประมาณ	ระยะเวลา	ผู้รับผิดชอบ
๕. ด้านการประเมินผล การปฏิบัติงาน ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ - เพื่อประเมินผลการ ปฏิบัติงานของบุคลากร ในการพิจารณาความดี ความชอบ เพื่อการพัฒนา และปรับปรุงการ ปฏิบัติงานให้มี ประสิทธิภาพและ ประสิทธิผลมากขึ้น	๕.๑ การประเมินผลการปฏิบัติงานที่ เป็นธรรมเสมอภาค และตรวจสอบ ได้	- จัดประกาศหลักเกณฑ์การประเมินผลประจำปี ให้ บุคลากรในองค์กรได้รับทราบทั่วกัน - ดำเนินการประเมินจัดทำบันทึกข้อตกลงการ ปฏิบัติงาน - การประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยหัวหน้าส่วน ราชการ การแต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรอง ประเมินผลการปฏิบัติงาน การประเมินจากทักษะ ความรู้ และสมรรถนะในการปฏิบัติงาน เป็นตาม ขั้นตอนและแนวทางปฏิบัติ	ไม่ใช้งบประมาณ	ปีงบประมาณ ๒๕๖๙ ครั้งที่ ๑ ๑ ต.ค. ๖๘ – ๓๑ มี.ค. ๖๙ ครั้งที่ ๓ ๑ เม.ย. ๖๙ – ๓๐ ก.ย. ๖๙	ทุกสำนัก/กอง
	๕.๒ กิจกรรมการพิจารณาเลื่อน เงินเดือน และค่าตอบแทน ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙	- ผู้บังคับบัญชา นำผลการประเมินการปฏิบัติงาน ประกอบข้อมูลการลา พุทธิกรรมการมาทำงาน การ รักษาวินัย เป็นหลักในการประเมิน - เสนอคณะกรรมการประเมินฯ และคณะกรรมการ พิจารณาเลื่อนเงินเดือนฯ ตามลำดับ - เสนอนายกเทศมนตรีพิจารณา ออกคำสั่ง - การประชุมถ่ายทอดตัวชี้วัดในการปฏิบัติงาน การ ประเมินผลจากผู้บังคับบัญชา ตามสายงาน ส่วน ราชการ - การเสนอแนะและรับทราบปัญหาในการ ปฏิบัติงาน พร้อมแนวทางแก้ไขปัญหา	ไม่ใช้งบประมาณ	ปีงบประมาณ ๒๕๖๙ ครั้งที่ ๑ ๑ ต.ค. ๖๘ – ๓๑ มี.ค. ๖๙ ครั้งที่ ๓ ๑ เม.ย. ๖๙ – ๓๐ ก.ย. ๖๙	ทุกสำนัก/กอง
	๕.๓ มีการถ่ายทอดตัวชี้วัด โดย ผู้บังคับบัญชา ตามลำดับ กำกับดูแล ติดตามผลการปฏิบัติงาน		ไม่ใช้งบประมาณ	ปีงบประมาณ ๒๕๖๙ ๑ ต.ค. ๖๘ – ๓๐ ก.ย. ๖๙	ทุกสำนัก/กอง

แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙
เทศบาลตำบลเขว้าใหญ่ อำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม

ประเด็นด้านการบริหาร ทรัพยากรบุคคล/ วัตถุประสงค์	โครงการ/กิจกรรม	แนวทาง/วิธีการดำเนินงาน	งบประมาณ	ระยะเวลา	ผู้รับผิดชอบ
๖. ด้านการส่งเสริม จริยธรรมและคุณธรรมใน องค์กร ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ - เพื่อเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม และเพิ่ม ประสิทธิภาพประสิทธิผล การปฏิบัติงานเพื่อการ บริการประชาชนอย่างเต็ม ความสามารถ	๖.๑ โครงการฝึกอบรมการพัฒนา จิตสำนึกคุณธรรมจริยธรรมและ จรรยาบรรณ บุคลากร เทศบาล ตำบลเขว้าใหญ่	- ดำเนินการจัดทำโครงการฯ เสนอผู้บังคับบัญชา พิจารณาเห็นชอบ จัดกิจกรรมโครงการตามวันเวลา เพื่อพัฒนาจิตสำนึกคุณธรรมและจรรยาบรรณ ให้แก่คณะผู้บริหาร สมาชิกสภาและบุคลากร เทศบาลตำบลเขว้าใหญ่ สรุปผลการดำเนิน โครงการฯ	๑๐,๐๐๐	ปีงบประมาณ ๒๕๖๙ ๑ ต.ค. ๖๘ – ๓๐ ก.ย. ๖๙	สำนักปลัด
	๖.๒ โครงการฝึกอบรมเสริมสร้าง การป้องกันและปราบปรามการ ทุจริตให้แก่พนักงานเทศบาล พนักงานจ้าง ผู้บริหาร และสมาชิก สภา	- ดำเนินการจัดทำโครงการฯ เสนอผู้บังคับบัญชา พิจารณาเห็นชอบ จัดกิจกรรมโครงการตามวันเวลา สรุปผลการดำเนินโครงการฯ	๑๐,๐๐๐	ปีงบประมาณ ๒๕๖๙ ๑ ต.ค. ๖๘ – ๓๐ ก.ย. ๖๙	สำนักปลัด
	๖.๓ โครงการเสริมสร้างค่านิยมเพื่อ ป้องกันการทุจริตคอร์รัปชันและ ผลประโยชน์ทับซ้อน	- ดำเนินการจัดทำโครงการฯ เสนอผู้บังคับบัญชา พิจารณาเห็นชอบ จัดกิจกรรมโครงการตามวันเวลา สรุปผลการดำเนินโครงการฯ	๑๐,๐๐๐	ปีงบประมาณ ๒๕๖๙ ๑ ต.ค. ๖๘ – ๓๐ ก.ย. ๖๙	สำนักปลัด
	๖.๔ โครงการเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการ ปฏิบัติงานและประโยชน์สุขของ ประชาชน	- ดำเนินการจัดทำโครงการฯ เสนอผู้บังคับบัญชา พิจารณาเห็นชอบ จัดกิจกรรมโครงการตามวันเวลา สรุปผลการดำเนินโครงการฯ	๑๐,๐๐๐	ปีงบประมาณ ๒๕๖๙ ๑ ต.ค. ๖๘ – ๓๐ ก.ย. ๖๙	สำนักปลัด