

แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗



องค์การบริหารส่วนตำบลสมเด็จ
อำเภอสมเด็จ จังหวัดกาฬสินธุ์

คำนำ

องค์การบริหารส่วนตำบล เป็นหน่วยงานของรัฐที่มีภารกิจในการส่งเสริมท้องถิ่นให้มีความเข้มแข็งในทุกด้าน เพื่อสามารถตอบสนองเจตนารมณ์ของประชาชนอย่างแท้จริง ซึ่งเป็นภารกิจที่มีความหลากหลายและครอบคลุมการดำเนินการในหลายด้าน โดยเฉพาะการบริหารทรัพยากรบุคคล เป็นมิติอีกหนึ่งที่จะขาดการพัฒนาจะทำให้ภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี ตามวัตถุประสงค์ที่วางเอาไว้

เพื่อให้การบริหารทรัพยากรบุคคลเป็นไปอย่างมีระบบและต่อเนื่อง องค์การบริหารส่วนตำบลสมเด็จ ได้จัดทำแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ขององค์การบริหารส่วนตำบลสมเด็จขึ้น เพื่อเป้าหมายสำคัญในการผลักดัน พัฒนาทรัพยากรบุคคลเพื่อ เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีสมรรถนะสูงในการส่งเสริมท้องถิ่นให้เป็นกลไกในการพัฒนาตำบลได้อย่างยั่งยืน

งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัด
องค์การบริหารส่วนตำบลสมเด็จ

ข้อมูลทั่วไป

วิสัยทัศน์ : บริหารงานโดยใช้ระบบคุณธรรมเป็นพื้นฐาน พัฒนาและเสริมสร้างวินัย โปร่งใสได้มาตรฐาน

→ พันธกิจ

๑. บริหารงานบุคคลด้วยระบบคุณธรรม โดยยึดหลักความรู้ความสามารถ ความเสมอภาค ความมั่นคง และความเป็นกลางทางการเมืองเป็นพื้นฐาน
๒. พัฒนาบุคลากรทุกส่วนราชการให้มีภาวะความเป็นผู้นำสูงในการปฏิบัติงานอย่างมีคุณภาพ
๓. ส่งเสริมให้บุคลากรทุกส่วนราชการ เป็นคนดีมีวินัย มีคุณธรรมและจริยธรรมเพื่อเป็นที่ยอมรับของสังคมและชุมชน
๔. ส่งเสริมให้บุคลากรทุกส่วนราชการ เป็นผู้มีความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ
๕. สนับสนุนให้บุคลากรทุกส่วนราชการปฏิบัติงานอย่างเป็นธรรม โปร่งใส ตรวจสอบได้

→ การกิจหลัก และการกิจรอง ขององค์การบริหารส่วนตำบลสมเด็จ

ภารกิจหลัก

๑. การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน
๒. การส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิต
๓. การส่งเสริมการศึกษา

ภารกิจรอง

๑. การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณีท้องถิ่น
๒. การสนับสนุนและส่งเสริมศักยภาพกลุ่มอาชีพ
๓. การส่งเสริมการเกษตรและการประกอบอาชีพทางการเกษตร
๔. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน
๕. ด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๖. ด้านการพัฒนาการเมืองและการบริหาร
๗. ด้านการจัดระเบียบชุมชนสังคมและการรักษาความสงบเรียบร้อย
๘. ด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

➔การวิเคราะห์บุคลากร

การวิเคราะห์บุคลากร (Personal Analysis) ใช้หลักการวิเคราะห์แบบ SWOT ซึ่งเป็นการวิเคราะห์แบบเดียวกับการวางแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลที่ส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นกำหนดไว้ เพื่อให้การอ่านผลการวิเคราะห์เป็นไปในทางเดียวกันและเข้าใจง่าย

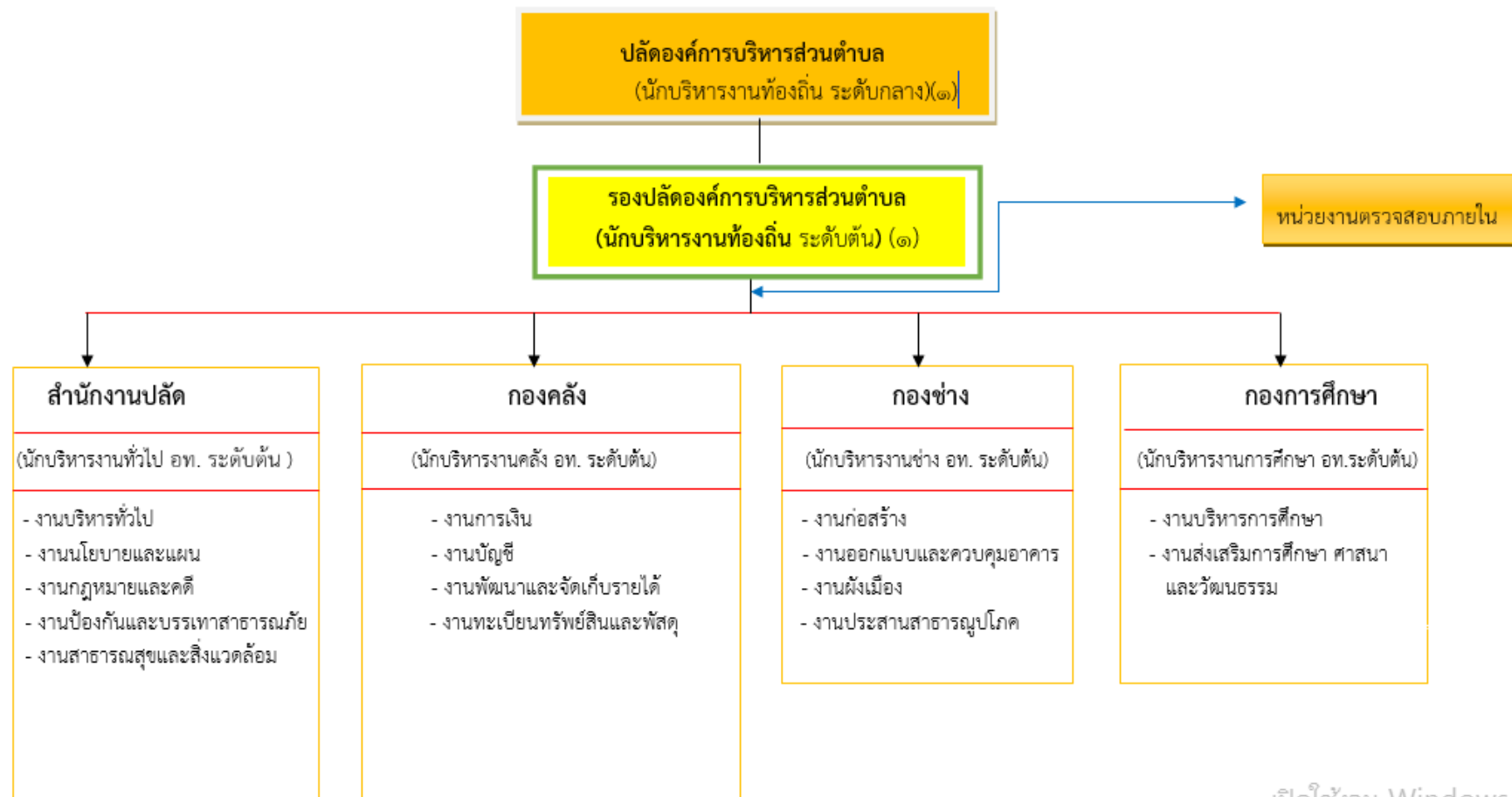
จุดแข็ง (Strengths)	จุดอ่อน (Weaknesses)
๑. มีเจ้าหน้าที่และผู้รับผิดชอบในแต่ละตำแหน่งชัดเจน สามารถปฏิบัติงานได้สะดวกรวดเร็วทันต่อเหตุการณ์ ๒. มีการกำหนดส่วนราชการเหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติ ๓. ส่งเสริมให้มีการใช้ระบบสารสนเทศ และ IT ให้ทันสมัยอยู่เสมอ ๔. มีจำนวนเจ้าหน้าที่เพียงพอในการปฏิบัติงาน ๕. ผู้บริหารให้การสนับสนุนการพัฒนาทั้งด้านวิชาการและด้านพัฒนาบุคลากร	๑. การปฏิบัติงานภายในส่วนราชการและระหว่างภาคส่วนราชการยังขาดความเชื่อมโยงเกื้อหนุนซึ่งกันและกัน ๒.เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานยังขาดความรู้ที่เป็นระบบและเหมาะสมกับการปฏิบัติงาน ๓. เจ้าหน้าที่ที่มีความตระหนักในหน้าที่และความรับผิดชอบต่องานที่ปฏิบัติค่อนข้างน้อย ๔.ขาดการสร้างวัฒนธรรมองค์กร และพัฒนาแนวคิดรวมถึงคุณธรรมและจริยธรรมเพื่อให้เกิดสิ่งจูงใจและขวัญกำลังใจ ที่จะทำให้ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ทุ่มเทกำลังกายและความคิดในการปฏิบัติงาน
โอกาส (Opportunities)	ภัยคุกคาม(Threats)
๑. นโยบายรัฐบาลเอื้อต่อการพัฒนาและการแข่งขัน ๒. กระทรวงมหาดไทย และกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นสนับสนุนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลด้านความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีสารสนเทศ ๓. อัตราการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจของประเทศ ๔. ประชาชนให้ความสนใจต่อการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๑. ระเบียบกฎหมายไม่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน ๒. กระแสความนิยมของต่างชาติมีผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตของประชาชน

การวิเคราะห์ในระดับองค์กร

จุดแข็ง (Strengths)	จุดอ่อน (Weaknesses)
๑. บุคลากรมีความรักถิ่นไม่ต้องการย้ายที่ ๒. การเดินทางสะดวกทำงานเกินเวลาได้ ๓. อยู่ในวัยทำงานสามารถรับรู้และปรับตัวได้เร็ว ๔. มีความรู้เฉลี่ยระดับปริญญาตรี ๕. ผู้บริหารระดับหน่วยงานมีความเข้าใจในการทำงานสามารถสนองตอบนโยบายได้ดี ๖. มีระบบบริหารงานบุคคล	ขาดความกระตือรือร้น มีภาระหนี้สินทำให้ทำงานไม่เต็มที่ ขาดบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะทางวิชาชีพ พื้นที่พัฒนามากว้าง ปัญหาทำให้บางสายงานมีบุคลากรไม่เพียงพอหรือไม่มี เช่น เกษตร ช่าง สิ่งแวดล้อม นิติกร วัสดุอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ในงาน บริการสาธารณะบางประเภทไม่มี/ไม่พอ สำนักงานแคบ ข้อมูลเอกสารต่าง ๆ สำหรับใช้อ้างอิงและปฏิบัติมีไม่ครบถ้วน
โอกาส (Opportunities)	ภัยคุกคาม(Threats)
๑. นโยบายรัฐบาลเอื้อต่อการพัฒนาและการแข่งขัน ๒. กระทรวงมหาดไทย และกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นสนับสนุนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลด้านความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีสารสนเทศ ๓. อัตราการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจของประเทศ ๔. ประชาชนให้ความสนใจต่อการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๑. มีระบบอุปถัมภ์และกลุ่มพรรคพวกจากความสัมพันธ์แบบเครือญาติในชุมชน การดำเนินการทางวินัยเป็นไปได้ยากมักกระทบกลุ่มญาติพี่น้อง ๒. ขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญบางสายงาน ความรู้ที่มีจำกัดทำให้ต้องเพิ่มพูนความรู้ให้หลากหลายจึงจะทำงานได้ครอบคลุมภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล ๓. งบประมาณน้อยเมื่อเปรียบเทียบกับพื้นที่จำนวนประชากรและภารกิจ

→โครงสร้างส่วนราชการ

องค์การบริหารส่วนตำบลสมเด็จพระเจ้าตากสินมหาราช ได้พิจารณาภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กหนดไว้ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และแก้ไขเพิ่มเติมและพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง โดยได้กำหนดโครงสร้างราชการดังนี้



เปิดใช้งาน Windows
ไปที่ การตั้งค่าพีซี เพื่อเปิดใช้งาน

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙										
ลำดับ	ชื่อตำแหน่ง	ระดับ ตำแหน่ง	กรอบอัตรากำลัง	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	
๑	ปลัด อบต.(บริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีคนครองตำแหน่ง
๒	รองปลัด อบต.(บริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีคนครองตำแหน่ง
	สำนักปลัด (๐๑)									
๓	หัวหน้าสำนักปลัด	ต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีคนครองตำแหน่ง
๔	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีคนครองตำแหน่ง
๕	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีคนครองตำแหน่ง
๖	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีคนครองตำแหน่ง
๗	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีคนครองตำแหน่ง
๘	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีคนครองตำแหน่ง
๙	นิติกร	ปก/ชก.	๐	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
๑๐	เจ้าพนักงานป้องกันบรรเทาฯ	ปง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีคนครองตำแหน่ง
	พนักงานจ้าง									
๑๑	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์ฯ	-	๐	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
๑๒	ผู้ช่วยนักวิชาการเกษตร	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีคนครองตำแหน่ง
๑๓	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีคนครองตำแหน่ง
๑๔	ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีคนครองตำแหน่ง
๑๕	ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีคนครองตำแหน่ง
๑๖	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีคนครองตำแหน่ง
๑๗	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันฯ	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีคนครองตำแหน่ง
๑๘	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีคนครองตำแหน่ง
๑๙	พนักงานขับรถยนต์(ผู้มีทักษะ)	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีคนครองตำแหน่ง
๒๐	ภารโรง (ทั่วไป)	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีคนครองตำแหน่ง
	กองคลัง (๐๔)									
๒๑	ผู้อำนวยการกองคลัง	ต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีคนครองตำแหน่ง
๒๒	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ชง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีคนครองตำแหน่ง
๒๓	เจ้าพนักงานพัสดุ	ชง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีคนครองตำแหน่ง
๒๔	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง/ชง.	๐	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
	ลูกจ้างประจำ									
๒๕	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีคนครองตำแหน่ง
	พนักงานจ้าง									
๒๖	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีคนครองตำแหน่ง
๒๗	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีคนครองตำแหน่ง
๒๘	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่การเงินฯ	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีคนครองตำแหน่ง
๒๙	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีคนครองตำแหน่ง

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙

ลำดับ	ชื่อตำแหน่ง	ระดับ ตำแหน่ง	กรอบอัตรา กำลัง	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ จะต้องใช้ในช่วง			อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
				ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า						
					จำนวน (คน)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	
	กองช่าง (๐๕)									
๓๐	ผู้อำนวยการกองช่าง	ต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีนครองตำแหน่ง
๓๑	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	๐	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
๓๒	นายช่างสำรวจ	ปง./ชง.	๐	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
	พนักงานจ้างตามภารกิจ									
๓๓	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีนครองตำแหน่ง
๓๔	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีนครองตำแหน่ง
๓๕	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีนครองตำแหน่ง
๓๖	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีนครองตำแหน่ง
	พนักงานจ้างทั่วไป							-		
๓๗	พนักงานผลิตน้ำประปา	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีนครองตำแหน่ง
	กองการศึกษา (๐๘)									
๓๘	ผู้อำนวยการกองการศึกษา	ต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีนครองตำแหน่ง
๓๙	นักวิชาการศึกษา	ปก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีนครองตำแหน่ง
๔๐	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีนครองตำแหน่ง
	พนักงานจ้างตามภารกิจ									
๔๑	ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีนครองตำแหน่ง
๔๒	ผู้ช่วยนักสันทนการ	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีนครองตำแหน่ง
	ศพด.ครู อบต.สมเด็จ									
๔๓	ผอ.ศพด.	.	๐	๑	๑	๑	-	-	-	กำหนดเพิ่ม
๔๔	ครู	ชพ.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีนครองตำแหน่ง
๔๕	ครู	ชพ.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีนครองตำแหน่ง
๔๖	ครู	ชก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีนครองตำแหน่ง
๔๗	ครู	ชก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีนครองตำแหน่ง
๔๘	ครู	ชก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีนครองตำแหน่ง
๔๙	ครู	ชก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีนครองตำแหน่ง
๕๐	ครู		๐	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
	พนักงานจ้างตามภารกิจ									
	ศพด.อบต.สมเด็จ									
๕๑	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย (คุณวุฒิ)	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีนครองตำแหน่ง
๕๒	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย (คุณวุฒิ)	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีนครองตำแหน่ง
๕๓	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)		๐	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
๕๔	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)		๐	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
	หน่วยตรวจสอบภายใน(๑๒)									
๕๕	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก/ชก.	๐	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
	รวมทั้งสิ้น	-	๔๕	๕๕	๕๕	๕๕	-	-	-	

→นโยบายด้านการบริหารทรัพยากร

๑. การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
๒. การปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
๓. การบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล
๔. การโอน (ย้าย) พนักงานส่วนตำบล
๕. การสรรหาและเลือกสรรพนักงานจ้าง
๖. การคัดเลือกเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งในระดับที่สูงขึ้น

→นโยบายด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

๑. ส่งเสริมการพัฒนาความรู้โดยเข้าร่วมประชุม/อบรม/สัมมนา
๒. โครงการฝึกอบรมการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม บุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรสุจริตประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗
๓. โครงการพัฒนาและปรับปรุงสถานที่ทำงานน่ายุ่ น่ายทำงาน (๕ส) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗
๔. การจัดทำแผนการจัดการองค์ความรู้ (KM)
๕. การจัดทำประมวลจริยธรรม ประกาศคุณธรรม จริยธรรม
๖. การประเมินผลการปฏิบัติงาน

ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

ลำดับ	โครงการ/กิจกรรม	เป้าหมาย	งบประมาณที่ได้รับ จัดสรร(บาท)	ระยะเวลาในการ ดำเนินการ	หมายเหตุ
๑	การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	การประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ โดยมีผลบังคับใช้ใน ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗	ไม่ใช้งบประมาณ	ปีงบประมาณพ.ศ.๒๕๖๗ (ส.ค.๖๖-ก.ย.๖๖)	
๒	การปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	การปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ให้ สอดคล้องกับอัตรากำลังบุคลากรที่ได้จากการ วิเคราะห์ค่างาน ปริมาณงานที่เกิดขึ้นจริงใน ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗	ไม่ใช้งบประมาณ	ปีงบประมาณพ.ศ.๒๕๖๗ (ม.ค.๖๗-ก.พ.๖๗)	
๓	การบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล	การบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล ตาม จำนวนอัตรากำลังว่าง	ไม่ใช้งบประมาณ	ปีงบประมาณพ.ศ.๒๕๖๗ (ต.ค.๖๖-๓๐ ก.ย.๖๗)	
๔	การโอน (ย้าย) พนักงานส่วนตำบล	การรับโอนพนักงานส่วนตำบลตามจำนวน อัตรากำลังว่างที่ได้ประกาศ ครบถ้วน	ไม่ใช้งบประมาณ	ปีงบประมาณพ.ศ.๒๕๖๗ (ต.ค.๖๖-๓๐ ก.ย.๖๗)	
๕	การสรรหาและเลือกสรรพนักงานจ้าง	มีการสรรหาและเลือกสรรพนักงานตามอัตรา ตำแหน่งที่ว่าง	ไม่ใช้งบประมาณ	ปีงบประมาณพ.ศ.๒๕๖๗ (ก.พ.๖๗ - เม.ย.๖๗)	
๖	การคัดเลือกเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งใน ระดับที่สูงขึ้น	พนักงานส่วนตำบลทุกคนที่มีคุณสมบัติ ครบถ้วนสามารถยื่นขอรับการประเมินเพื่อ เลื่อนและแต่งตั้งในระดับที่สูงขึ้น	ไม่ใช้งบประมาณ	ปีงบประมาณพ.ศ.๒๕๖๗ (มี.ค.๖๗)	

ด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ลำดับ	โครงการ/กิจกรรม	เป้าหมาย	งบประมาณที่ได้รับจัดสรร (บาท)	ระยะเวลาในการดำเนินการ	หมายเหตุ
๑	ส่งเสริมการพัฒนาความรู้โดยการเข้าร่วมประชุม/อบรม/สัมมนา	พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างได้รับการพัฒนาอย่างน้อย ๑ ครั้ง/ปีงบประมาณ	๒๐๐,๐๐๐	ปีงบประมาณพ.ศ.๒๕๖๗ (ต.ค.๖๖-๓๐ ก.ย.๖๗)	
๒	โครงการฝึกอบรมการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม บุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรสุจริตประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗	พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้าง เข้าร่วมกิจกรรม ร้อยละ ๙๐	๑๖,๐๐๐	ปีงบประมาณพ.ศ.๒๕๖๗ (ต.ค.๖๖-๓๐ ก.ย.๖๗)	
๓	โครงการพัฒนาและปรับปรุงสถานที่ทำงาน น่ายู่ น่ายางาน (๕ส) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗	พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้าง เข้าร่วมกิจกรรม ร้อยละ ๑๐๐	ไม่ใช้งบประมาณ	ปีงบประมาณพ.ศ.๒๕๖๗ (ต.ค.๖๖-๓๐ ก.ย.๖๗)	
๔	การจัดทำแผนการจัดการองค์ความรู้ (KM)	ทุกตำแหน่ง	ไม่ใช้งบประมาณ	ปีงบประมาณพ.ศ.๒๕๖๗ (ต.ค.๖๖-๓๐ ก.ย.๖๗)	
๕	การจัดทำประมวลจริยธรรม ประกาศคุณธรรมจริยธรรม	ปีงบประมาณละ ๑ ครั้ง	ไม่ใช้งบประมาณ	ปีงบประมาณพ.ศ.๒๕๖๗ (ต.ค.๖๖)	
๖	การประเมินผลการปฏิบัติงาน	พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้าง ได้รับผลการประเมินไม่ต่ำกว่าระดับดี ทั้ง ๒ รอบการประเมิน	ไม่ใช้งบประมาณ	ปีงบประมาณพ.ศ.๒๕๖๗ (รอบที่ ๑ ต.ค.๖๖-มี.ค.๖๗) (รอบที่ ๒ เม.ย.๖๗-ก.ย.๖๗)	

