แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
ประจำปี ๒๕๖๙

องค์การบริหารส่วนตำบลโพนงาม
อำเภอบุณฑริก จังหวัดอุบลราชธานี

หลักการและเหตุผล

ปัจจุบันองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นถือได้ว่ามีบทบาทสำคัญในการให้บริการสาธารณะ แก่ประชาชน ประกอบกับบริบทการเปลี่ยนแปลงของโลกและของประเทศไทยมีการพลิกผันอย่างรวดเร็ว ภายใต้ กระแสแห่งการปฏิรูประบบราชการ สถานการณ์สภาวะวิกฤตต่าง ๆ ที่ส่งผลกระทบในวงกว้าง การแก้ไขปัญหาซับซ้อนที่มีรูปแบบไม่แน่นอน ผลกระทบของภูมิศาสตร์การเมือง เศรษฐกิจ สังคม สิ่งแวดล้อม ความมั่นคง การพัฒนานโยบายประเทศ ความน่าเชื่อถือขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ความคาดหวัง และการตรวจสอบโดยภาคส่วนต่าง ๆ รวมถึงความก้าวหน้าอย่างก้าวกระโดดของเทคโนโลยีดิจิทัล การแข่งขันบนความได้เปรียบของข้อมูลและการบริการสาธารณะเพื่อตอบสนองคนทุกคนอย่างเท่าเทียม โดยเฉพาะการเร่งรัดการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์การ การปรับเปลี่ยนวิธีคิด วิธีการทำงาน เพื่อแสวงหารูปแบบใหม่ และระบบการให้บริการในรูปแบบใหม่เพื่อนำมาพัฒนาองค์กรภายใต้ “องค์กรแห่งการเรียนรู้” ที่ผลักดัน ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องปรับตัวสอดคล้องกับบริบทในปัจจุบัน

ทรัพยากรบุคคล เป็นองค์กรที่มีความสำคัญมากประการหนึ่งขององค์กรที่จะให้องค์กรอยู่รอด และมีความเจริญเติบโต เมื่อเทียบกับองค์ประกอบอื่นไม่ว่าจะเป็นเงินทุน ที่ดิน อาคาร สถานที่และวัสดุครุภัณฑ์ ต่างๆ ทั้งนี้เพราะการที่องค์กรหนึ่งๆ จะบรรลุเป้าหมายของการดำเนินการได้นั้น จะต้องอาศัยความร่วมมือร่วม ใจของบุคลากร ภายในองค์กรเป็นสำคัญ กล่าวคือ หากองค์กรต่างๆ มีทรัพยากรหรือทุนด้านอื่นๆ เหมือนกัน แต่มีผู้ปฏิบัติงานและผู้บริหารต่างกันแล้ว ผลการดำเนินงานย่อมต่างกัน และองค์กรสมัยใหม่ต่างถือกันว่า “ทรัพยากรบุคคล” เป็น “ทุน” (Human Capital) ที่จะสร้างความแตกต่างและสร้างคุณค่า (Value Creation) ให้กับองค์กรสามารถมีผลการดำเนินการได้ตามยุทธศาสตร์ พันธกิจ และเป้าหมาย ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และ ประสิทธิผล อย่างไรก็ตามทุนมนุษย์ก็มีลักษณะคล้ายกับทุนประเภทอื่นประการหนึ่งคือจะต้องมีการปรับปรุง พัฒนาให้ทันต่อสภาวะการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลก และสภาพการแข่งขันด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ การ สื่อสารการพัฒนาทางการเมือง เศรษฐกิจ สังคม ในโลกยุคไร้พรมแดนหรือโลกาภิวัฒน์ (Globalization) เพราะฉะนั้นการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Human Resources Development) จึงเป็นหัวใจสำคัญ ต่อการ เปลี่ยนแปลงทั้งในระดับองค์กรและระดับประเทศ บุคลากรจำเป็นต้องได้รับการพัฒนาตลอดเวลา เพื่อให้มี สมรรถนะที่เหมาะสำหรับการปฏิบัติงานทั้งในปัจจุบันและอนาคต มีความคิดริเริ่มและสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ ซึ่งจะ ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงขององค์กรในทิศทางที่สอดคล้องกับกระแสเปลี่ยนแปลงของสังคมโลก ดังนั้นส่วนราชการต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นการบริหารส่วนกลาง ราชการบริหารส่วนภูมิภาค ราชการบริหารส่วนท้องถิ่น และ ภาคประชาชน จึงได้มีการปรับบทบาทเข้าหากัน เรียนรู้ร่วมกัน รวมทั้งการปรับกลไกความสัมพันธ์ระหว่าง องค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่นกับส่วนราชการอื่นๆ อย่างกลมกลืน ดังจะเห็นได้จากการปรับปรุงกฎหมายที่ เกี่ยวข้อง อันจะทำให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสามารถดำเนินการสาธารณะที่ตอบสนองความต้องการของประชาชน ใน ท้องถิ่นให้ดีขึ้น ดังนั้นองค์การบริหารส่วนตำบลโพนงาม จึงต้องเสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพของ บุคลากรในสังกัด ให้มีความรู้ความสามารถ ทักษะและสมรรถนะที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ แผนพัฒนา เศรษฐกิจและสังคม แห่งชาติ และยุทธศาสตร์องค์การบริหารส่วนตำบล ตลอดจนส่งเสริมให้นำศักยภาพของ บุคลากรมาใช้ในการปฏิบัติงาน ให้เกิดประโยชน์สูงสุด

จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลโพนงาม จึงได้จัดทำนโยบายและ กลยุทธ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๙ เพื่อเป็นการกำหนดให้พนักงาน ส่วนตำบลทุกคนได้รับการพัฒนาทุกตำแหน่ง โดยสอดคล้องกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๔) ต่อไป

วิสัยทัศน์ (Vision)

องค์การบริหารส่วนตำบลโพนงามจัดทำวิสัยทัศน์ด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Vision) เพื่อให้การกำหนดทิศทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ขององค์การบริหารส่วนตำบลโพนงาม

“โพนงามตำบลน่าอยู่ โครงสร้างพื้นฐานพร้อม เศรษฐกิจชุมชนเข้มแข็ง มีคุณภาพชีวิตที่ดี
บริหารโปร่งใสด้วยเทคโนโลยีและการมีส่วนร่วมของประชาชน "

พันธกิจด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (MIssion)

๑) พัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลโพนงาม ให้เป็นมืออาชีพและนวัตกรรม มีความรู้ ทัศนคติ ทักษะที่จำเป็นในการบริหารงานและบูรณาการอย่างเป็นระบบพร้อมปรับตัวสู่ยุคดิจิทัล

๒) เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม วัฒนธรรมและค่านิยมร่วม เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ การปฏิบัติงานและป้องกันการทุจริตประพฤติมิชอบ

๓) พัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลโพนงามให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความสุข มีความสมดุล ของชีวิตและการทำงาน

๔) ส่งเสริมการเรียนรู้และการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องด้วยระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ และดิจิทัลที่เหมาะสม

๕) พัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลโพนงามตามเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ

๖) พัฒนาทักษะด้านภาวะผู้นำ ทักษะด้านดิจิทัล และทักษะสำหรับผู้นำการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ใน องค์การบริหารส่วนตำบลโพนงาม

เป้าประสงค์

๑. บุคลากรมีขีดความสามารถ ทักษะ ความรู้ และสมรรถนะที่หลากหลายในการปฏิบัติงานตามภารกิจ ขององค์การบริหารส่วนตำบล

๒. องค์การบริหารส่วนตำบลมีการวางแผนพัฒนาบุคลากร การวางแผนพัฒนาความก้าวหน้าในสายอา ชะแก่ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

๓. บุคลากรมีจิตสำนึก ประพฤติปฏิบัติตน ตามค่านิยม คุณธรรมจริยธรรม วัฒนธรรมการทำงานร่วมกัน โดยยึดหลักธรรมาภิบาล

๔. บุคลากรมีความผูกพันกับองค์การบริหารส่วนตำบลมีคุณภาพชีวิตกรทำงานที่ดีและมีความสุขในการทำงาน

ประเด็นยุทธศาสตร์

ประเด็นยุทธศาสตร์ องค์การบริหารส่วนตำบลโพนงาม

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ด้านสังคม

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ด้านสาธารณสุข

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ ด้านเศรษฐกิจ

ยุทธศาสตร์ที่ ๖ ด้านทรัพยากรธรรมชาติ สิ่งแวดล้อมและการท่องเที่ยว

ยุทธศาสตร์ที่ ๗ ด้านการบริหารและจัดการทรัพยากร

ภารกิจและอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

(๑) การจัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก มาตรา ๖๗ (๑)

(๒) การจัดให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร มาตรา ๖๘ (๑)

(๓) การจัดให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น มาตรา ๖๘(๒)

(๔) การสาธารณูปโภคและการก่อสร้างอื่น ๆ มาตรา ๑๖(๔)

(๕) การสาธารณูปการ มาตรา ๑๖(๕)

๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

(๑) การส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ มาตรา ๖๗(๖)

(๒) การป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ มาตรา ๖๗(๓)

(๓) การจัดให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬาการพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ มาตรา ๖๘(๔)

(๔) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส มาตรา ๑๖ (๑๐)

(๕) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน มาตรา ๑๖(๕)

(๖) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัวและการรักษาพยาบาล มาตรา ๑๖ (๑๙)

๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

(๑) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย มาตรา ๖๗(๔)

(๒) การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน มาตรา ๖๘(๘)

(๓) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง มาตรา ๑๖ (๑๗)

(๔) การรักษาความสงบเรียบร้อย การส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

๕.๔ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

(๑) การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่น

(๒) การส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว มาตรา ๖๘(๖)

(๓) การจัดให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตร และกิจการสหกรณ์ มาตรา ๖๘(๕)

(๔) การบำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร มาตรา ๖๘(๗)

(๕) การจัดให้มีตลาด มาตรา ๖๘(๑๐)

(๖) การส่งเสริมท่องเที่ยว มาตรา ๖๘(๑๒)

(๗) การส่งเสริมการฝึก และประกอบอาชีพ มาตรา ๑๖(๖)

๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) การคุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มาตรา ๖๗(๗)

(๒) การรักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอยและ สิ่งปฏิกูล มาตรา ๖๗(๒)

(๓) การการจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่าง ๆ มาตรา ๑๗(๑๒)

๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปะวัฒนาธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

(๑) การบำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น มาตรา ๖๗(๘)

(๒) การส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม มาตรา ๖๗(๕)

(๓) การจัดการศึกษา มาตรา ๑๖(๙)

(๔) การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น มาตรา ๑๗(๑๘)

๕.๗ ด้านการบริหารจัดการ และการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการ และองค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

(๑) การปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตาม ความจำเป็นและสมควร มาตรา ๖๗(๙)

(๒) การส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎร ในการมีมาตรการป้องกัน มาตรา ๑๖ (๑๖)

(๓) การประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น มาตรา ๑๗(๓)

(๔) การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น มาตรา ๑๗ (๑๖)

แผนการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลโพนงาม

แผนการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลโพนงาม มีความสอดคล้องกับ แผนพัฒนาท้องถิ่น แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๔) และแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๗ ๒๕๖๔) ขององค์การบริหารส่วนตำบลโพนงาม ดังนี้

๑. กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตาม อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดอุบลราชธานี ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประกอบด้วย กองหรือส่วนราชการ ที่เรียกชื่ออย่างอื่น จำนวน ๕ ส่วนราชการ ได้แก่ สำนักปลัดองค์การบริหาร ส่วนตำบล กองคลัง กองช่าง กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม และหน่วยตรวจสอบภายใน

๒. การบริหารอัตรากำลังให้สอดคล้องกับบทบาทภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล

๓. การดำเนินการสรรหาและคัดเลือกดำเนินการให้เป็นไปตามระเบียบที่เกี่ยวข้อง

๔. การบริหารผลการปฏิบัติงานและการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนดำเนินการให้เป็นไปตาม ระเบียบที่เกี่ยวข้อง

๔. การเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม และการพัฒนาวัฒนธรรมองค์กร โดยการส่งเสริมปลูก จิตสำนึกรักชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ และสร้างเสริมให้ข้าราชการปฏิบัติตามระบบคุณธรรมจริยธรรม และ ความถูกต้อง

แผนการพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลโพนงาม

องค์การบริหารส่วนตำบลโพนงาม ได้กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร เพื่อพัฒนาบุคลากร ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และพนักงานจ้าง ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีประสิทธิภาพเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาและเสริมสร้างการบริหารงานบุคคลและองค์กรแห่งการเรียนรู้

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้บุคลากรมีจิตสาธารณะ คุณธรรม จริยธรรม และ การสร้างความสุขในองค์กร

รวมทั้ง การดำเนินกิจกรรมพัฒนาบุคลากรภายในองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยข่า ซึ่งรวมถึง เครื่องมือ หลักสูตรการพัฒนา และกิจกรรมอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง

แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล (Human Resources Management : HRM)

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569

องค์การบริหารส่วนตำบลโพนงาม อำเภอบุณฑริก จังหวัดอุบลราชธานี

ลำดับที่	โครงการ/กิจกรรม	งบประมาณ	ระยะเวลาดำเนินการ
1	การวางแผนกำลังคน - จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี/ ปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อใช้ในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลังอย่างเหมาะสมที่รองรับภารกิจ ปริมาณ คุณภาพของหน่วยงานภายในส่วนราชการ - ปรับปรุงฐานข้อมูลบุคลากร ในระบบศูนย์บริการข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติ (LHR) เพื่อให้เป็นข้อมูลประกอบกการวางแผนอัตรากำลังให้มีความครบถ้วน สมบูรณ์และเป็นปัจจุบัน	**ไม่ใช้งบประมาณ**	ต.ค. 68 – ก.ย.69
2	การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร - ดำเนินการสรรหาและเลือกสรรบุคลากรตามกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี เช่น ประชาสัมพันธ์ประกาศรับสมัครสอบแข่งขันของ กสถ. การคัดเลือก สอบคัดเลือก การรับโอน การขอใช้บัญชีผู้สอบแข่งขันได้ของ กสถ. เพื่อมาปฏิบัติงานตามภารกิจของส่วนราชการ ตามกรอบอัตราของตำแหน่งที่ว่าง - การคัดเลือกพนักงานส่วนตำบลเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น ประเภทวิชาการจากระดับปฏิบัติการเป็นระดับชำนาญการ - การสรรหาและเลือกสรรรพนักงานจ้างตามแผนดำเนินการ - การปรับปรุงตำแหน่งพนักงานจ้างทั่วไปเป็นพนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีทักษะ)	**ไม่ใช้งบประมาณ**	ต.ค. 68 – ก.ย. 69

ลำดับที่	โครงการ/กิจกรรม	งบประมาณ	ระยะเวลาดำเนินการ
3	การประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานเป็นไปตามหลักเกณฑ์ด้วยความเป็นธรรม และมีความโปร่งใส - ประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๙ - ผู้ประเมินได้ประเมินผลการปฏิบัติงานตามแบบประเมินฯ ที่กำหนดตั้งแต่เริ่มต้นรอบการประเมิน และแจ้งผลการประเมินให้ผู้รับการ ประเมินทราบเป็นลายลักษณ์อักษร - แต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองการประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้อง - แต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน เลื่อนค่าตอบแทนเป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้อง	**ไม่ใช้งบประมาณ**	ต.ค. 68 – ก.ย. 69
4	ส่วนราชการมีการจัดการความรู้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอย่างเป็นระบบ - การจัดการความรู้ภายในหน่วยงาน มีการประชุมเพื่อติดตามและถ่ายทอดความรู้ แนวทางปฏิบัติตามหนังสือสั่งการ ข้อราชการต่างๆ ในที่ประชุม เพื่อเป็นการพัฒนาองค์ความรู้ของบุคลากร การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์ในการทำงาน และเสริมสร้างความสัมพันธ์อันดีในหน่วยงาน - โครงการเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning) ที่หน่วยงาน สถาบันการศึกษา หรือส่วนราชการเป็นผู้ดำเนินการผ่านระบบออนไลน์ - การพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านต่างๆ ตามสายงานและตำแหน่งของบุคลากรผ่านระบบออนไลน์ (Zoom) ตามที่ส่วนราชการต่างๆ จัดประชุมหรือชี้แจง เป็นการเสริมสร้างองค์ความรู้และเตรียมความพร้อมในการปฏิบัติงานอย่างถูกต้อง	**ไม่ใช้งบประมาณ**	ต.ค. 68 – ก.ย. 69

ลำดับที่	โครงการ/กิจกรรม	งบประมาณ	ระยะเวลาดำเนินการ
5	การปรับปรุงสวัสดิการ และความปลอดภัยใน องค์กรเพื่อสร้างแรงจูงใจในการทำงาน - ส่งเสริมให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตด้าน สภาพแวดล้อมในการทำงาน เช่น สถานที่ทำงานสะอาด มีความเป็นระเบียบเรียร้อย มีอุปกรณ์ เครื่องมือสื่อสารที่ทันสมัย และรวดเร็วในการปฏิบัติงาน มีสถานที่จอดรถเพียงพอ รวมทั้งมีการจัดที่นั่งและน้ำ ดื่มไว้คอยบริการพนักงานเจ้าหน้าที่และประชาชนที่มาใช้บริการ - ส่งเสริมให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตด้านความปลอดภัยในการทำงาน โดยจัดให้มีอุปกรณ์ พื้นฐานด้านความปลอดภัย เช่น ถังดับเพลิงพร้อมใช้งาน และจัดเตรียมยา เวชภัณฑ์ อุปกรณ์การปฐมพยาบาลเบื้องต้น เป็นต้น	**ไม่ใช้งบประมาณ**	ต.ค. 68 – ก.ย. 69
6	กิจกรรมประชาสัมพันธ์และเผยแพร่ความรู้ด้านจริยธรรม/ประมวลจริยธรรม	**ไม่ใช้งบประมาณ**	ต.ค. 68 – ก.ย. 69