แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗
ของเทศบาลเมืองชัยนาท

คำนำ

ด้วยกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ได้กำหนดตัวชี้วัดในการปฏิบัติราชการตามคำรับรองการปฏิบัติราชการ กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อสนับสนุนและพัฒนาข้าราชการให้สามารถปฏิบัติงานภายใต้หลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี และระบบบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และผลักดันให้ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรประสบความสำเร็จ

เทศบาลเมืองชัยนาท จึงได้จัดทำแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ของเทศบาลเมืองชัยนาท ตามแนวทาง“ การพัฒนาสมรรถนะการบริหารทรัพยากรบุคคล” เพื่อใช้เป็นกรอบแนวทางในการบริหารงานบุคคลของเทศบาลเมืองชัยนาทให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและถูกต้องตามระเบียบแบบแผนของทางราชการต่อไป

สารบัญ

หน้า

ส่วนที่ ๑ แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ๑
ส่วนที่ ๒ แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ๕
(แผนงาน/โครงการ)

ส่วนที่ ๑
แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

<u>หลักการและเหตุผล</u>

เทศบาลเมืองชัยนาทมีความจำเป็นต้องจัดทำแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล เพื่อให้บุคลากรได้มีความรู้ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะ ตามที่ต้องการตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง สามารถขับเคลื่อนภารกิจตามอำนาจหน้าที่และบรรลุเป้าหมายขององค์การได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับระเบียบ กฎหมาย ยุทธศาสตร์ชาติ และนโยบายแห่งรัฐ ดังนี้

๑) รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย มาตรา ๒๕๘ ข (๔) ได้กำหนดไว้ว่า “ให้มีการปรับปรุงและพัฒนาการบริหารงานบุคคลภาครัฐเพื่อจูงใจให้ผู้มีความรู้ความสามารถอย่างแท้จริงเข้ามาทำงานในหน่วยงานของรัฐ และสามารถเจริญก้าวหน้าได้ตามความสามารถและผลสัมฤทธิ์ของงานของแต่ละบุคคลมีความซื่อสัตย์สุจริต กล้าตัดสินใจและกระทำในสิ่งที่ถูกต้องโดยคิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว มีความคิดสร้างสรรค์และคิดค้นนวัตกรรมใหม่ ๆ เพื่อให้การปฏิบัติราชการและการบริหารราชการแผ่นดินเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และมีมาตรการคุ้มครองป้องกันบุคลากรภาครัฐจากการใช้อำนาจโดยไม่เป็นธรรมของผู้บังคับบัญชา

๒) พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ กำหนดให้ส่วนราชการมีหน้าที่พัฒนาความรู้ในส่วนราชการ เพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ โดยต้องรับรู้ข้อมูลข่าวสารและสามารถประมวลผลความรู้ในด้านต่างๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้อง รวดเร็วและเหมาะสมต่อสถานการณ์ รวมทั้งต้องส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์และปรับเปลี่ยนทัศนคติของข้าราชการในสังกัดให้เป็นบุคลากรที่มีประสิทธิภาพและมีการเรียนรู้ร่วมกัน ทั้งนี้ เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติราชการของส่วนราชการให้สอดคล้องกับการบริหารราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์

๓) สถานการณ์การเปลี่ยนแปลง ภายใต้กระแสแห่งการปฏิรูประบบราชการ และการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยี การบริหารจัดการยุคใหม่ ผู้นำหรือผู้บริหารองค์การต่าง ๆ ต้องมีความตื่นตัวและเกิดความพยายามปรับตัวในรูปแบบต่าง ๆ โดยเฉพาะการเร่งรัดพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์การ การปรับเปลี่ยนวิธีคิด วิธีการทำงาน เพื่อแสวงหารูปแบบใหม่ๆ และนำระบบมาตรฐานในระดับต่างๆ มาพัฒนาองค์กร ซึ่งนำไปสู่แนวคิดการพัฒนาระบบบริหารความรู้ภายในองค์การ เพื่อให้องค์การสามารถใช้และพัฒนาความรู้ที่มีอยู่ภายในองค์การได้อย่างมีประสิทธิภาพและปรับเปลี่ยนวิทยาการความรู้ใหม่มาใช้กับองค์การได้อย่างเหมาะสม

เพื่อให้สอดคล้องกับแนวทางดังกล่าวเทศบาลเมืองชัยนาท จึงได้จัดทำแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลขึ้น เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาพนักงานเทศบาล พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง อีกทั้งยังเป็นการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทัศนคติที่ดี คุณธรรม จริยธรรม ของบุคลากรเทศบาลเมืองชัยนาท อำเภอเมืองชัยนาท จังหวัดชัยนาท ในการปฏิบัติราชการและตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

<u>การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม</u>

เทศบาลเมืองชัยนาทได้วิเคราะห์สภาพแวดล้อมโดยใช้หลักการ SWOT ทำการวิเคราะห์ทั้งปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอกที่มีผลต่อการบริหารงานบุคคล ซึ่งจะเป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์สำหรับจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร อันจะเป็นประโยชน์การในการพัฒนาทักษะ ความรู้ และการพัฒนางานของบุคลากร เรียงลำดับความสำคัญ ซึ่งมีประเด็นในการวิเคราะห์ ดังนี้

(๑) จุดแข็ง (Strengths) เป็นการวิเคราะห์ปัจจัยภายในเทศบาลเมืองชัยนาทว่ามีปัจจัยภายในองค์กรเรื่องใดที่เป็นข้อได้เปรียบหรือจุดเด่นที่ควรนำมาใช้ในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรได้ และควรดำรงไว้เพื่อการเสริมสร้างความเข็มแข็งของเทศบาลเมืองชัยนาท โดยวิเคราะห์จุดแข็งได้ ดังนี้

(๑.๑) การกำหนดส่วนราชการเหมาะสมกับงานและหน้าที่ที่ปฏิบัติชัดเจน

โดยแบ่งส่วนราชการ ดังนี้

๑. สำนักปลัดเทศบาล

๒. กองคลัง

๓. กองช่าง

๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

๕. กองยุทธศาสตร์และงบประมาณ

๖. กองการศึกษา

๗. กองสวัสดิการสังคม

๘. กองการเจ้าหน้าที่

๙. หน่วยงานตรวจสอบภายใน

(๑.๒) ผู้บริหารมีการส่งเสริมการพัฒนาของบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ

(๑.๓) ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่นเอื้ออำนวยต่อการดำเนินภารกิจเพื่อแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนของประชาชน

(๑.๔) การพัฒนาระบบข้อมูลและเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของหน่วยงานเป็นปัจจัยส่งเสริมต่อการจัดบริการสาธารณะให้แก่ประชาชน และการดำเนินงานที่โปร่งใสและตรวจสอบได้

(๑.๕) เทศบาลได้รับความร่วมมือด้วยดีจากผู้นำชุมชนในการทำกิจกรรมหรือโครงการของเทศบาล

(๒) จุดอ่อน (Weaknesses) เป็นการวิเคราะห์ปัจจัยภายในเทศบาลเมืองชัยนาท ว่ามีปัจจัยภายในองค์กรเรื่องใดที่เป็นข้อเสียเปรียบหรือจุดด้อยที่ควรปรับปรุงให้ดีขึ้นในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร และขจัดให้หมดไป อันจะเป็นประโยชน์ต่อเทศบาลเมืองชัยนาท โดยวิเคราะห์จุดอ่อนได้ ดังนี้

(๒.๑) ฐานะการคลังและรายได้ยังไม่เพียงพอต่อเป้าหมายการพัฒนา

(๒.๒) ขาดแหล่งเรียนรู้ชุมชน สถาบันการอุดมศึกษาหรือสถาบันการศึกษา ด้านการส่งเสริมทักษะอาชีพ

(๒.๓) ขาดแหล่งท่องเที่ยวที่มีศักยภาพในการดึงดูด นักท่องเที่ยวและเม็ดเงินสู่ท้องถิ่น

(๒.๔) เจ้าหน้าที่ยังขาดความรู้ที่เป็นระบบและเหมาะสมกับการปฏิบัติงาน

(๒.๕) ขาดการสร้างวัฒนธรรมที่ดีขององค์กร และคุณธรรม จริยธรรม เพื่อให้เกิดแรงจูงใจขวัญและกำลังใจ ในการปฏิบัติหน้าที่

(๓) โอกาส (Opportunities) เป็นการวิเคราะห์ปัจจัยภายนอกเทศบาลเมืองชัยนาท ว่ามีปัจจัยภายนอกองค์กรเรื่องใดที่สามารถส่งผลกระทบที่เป็นประโยชน์ทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อการดำเนินการการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร และเทศบาลเมืองชัยนาทสามารถสร้างเป็นโอกาสหรือนำข้อดีมาเสริมสร้างให้หน่วยงานเข็มแข็ง โดยวิเคราะห์โอกาสได้ ดังนี้

(๓.๑) นโยบายของรัฐบาลเอื้อต่อการพัฒนาและการบริหารงานของเทศบาล

(๓.๒) กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรในหลักสูตรต่าง ๆ อย่างต่อเนื่อง

(๓.๓) ความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยีสารสนเทศ ทำให้ได้รับข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ ที่จำเป็นต่อ

การปฏิบัติงานอยู่เสมอ

(๓.๔) ประชาชนมีส่วนร่วมต่อการปฏิบัติงานของเทศบาล

(๓.๕) รัฐบาลมีการกระจายอำนาจและภารกิจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมากขึ้น

(๔) อุปสรรค (Threats) เป็นการวิเคราะห์ปัจจัยภายนอกเทศบาลเมืองชัยนาทว่ามีปัจจัยภายนอกองค์กรเรื่องใดที่สามารถส่งผลกระทบเป็นภัยคุกคามก่อให้เกิดผลเสียทั้งทางตรงและทางอ้อมในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร และจำเป็นต้องปรับกลยุทธ์หรือขจัดอุปสรรคหรือภัยคุกคามของเทศบาลเมืองชัยนาท โดยวิเคราะห์อุปสรรคได้ ดังนี้

(๔.๑) การจัดสรรงบประมาณของรัฐให้กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไม่เพียงพอ

(๔.๒) ระเบียบกฎหมายมีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา

(๔.๓) ภัยธรรมชาติที่ส่งผลกระทบต่อการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนทองถิ่น

(๔.๔) การเปลี่ยนแปลงนโยบายของรัฐบาลมีการเปลี่ยนแปลงบ่อยครั้ง

(๔.๕) การถ่ายโอนภารกิจบางส่วนจากส่วนกลางไปให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ไม่ได้ถ่ายโอนบุคลากรและงบประมาณ

<u>วิสัยทัศน์ (Vision)</u>

เทศบาลเมืองชัยนาทได้จัดทำวิสัยทัศน์ด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Vision) เพื่อเป็นการกำหนดทิศทางและเป้าหมายของการพัฒนาพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล และบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ของเทศบาลเมืองชัยนาท ดังนี้

“บุคลากรเทศบาลเมืองชัยนาท เป็นบุคลากรคุณภาพ ก้าวทันการเปลี่ยนแปลง”

<u>พันธกิจด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Mission)</u>

เทศบาลเมืองชัยนาทได้จัดทำพันธกิจด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Mission) เพื่อให้การพัฒนาพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล และบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ตามวิสัยทัศน์ของการพัฒนาบุคลากร และบรรลุวัตถุประสงค์ของเทศบาลเมืองชัยนาท ดังนี้

๑) พัฒนาบุคลากรเทศบาลเมืองชัยนาท ให้เป็นมืออาชีพและนวัตกร มีความรู้ ทัศนคติ ทักษะ ที่จำเป็นในการบริหารงานและบูรณาการอย่างเป็นระบบ พร้อมปรับตัวสู่ยุคดิจิทัล

๒) เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม วัฒนธรรมและค่านิยมร่วม เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานและป้องกันการทุจริตประพฤติมิชอบ

๓) พัฒนาบุคลากรเทศบาลเมืองชัยนาท ให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความสุข มีความสมดุลของชีวิตและการทำงาน

๔) ส่งเสริมการเรียนรู้และการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องด้วยระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและดิจิทัลที่เหมาะสม

๕) พัฒนาบุคลากรเทศบาลเมืองชัยนาท ตามเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ

๖) พัฒนาทักษะด้านภาวะผู้นำ ทักษะด้านดิจิทัล และทักษะสำหรับผู้นำการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ในเทศบาลเมืองชัยนาท

<u>ค่านิยม</u>

เทศบาลเมืองชัยนาท ได้กำหนดค่านิยมขององค์การไว้ เพื่อให้พนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล และบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ปฏิบัติตามค่านิยม ดังนี้

“มืออาชีพ ยึดมั่นธรรมาภิบาล ทำงานเพื่อประชาชนและประโยชน์ส่วนรวม”

<u>เป้าประสงค์</u>

เทศบาลเมืองชัยนาท ได้กำหนดเป้าประสงค์ของการจัดทำแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล เพื่อพัฒนาบุคลากรพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล และบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ไว้ดังนี้

๑) บุคลากรมีขีดความสามารถ ทักษะ ความรู้ และสมรรถนะที่หลากหลายในการปฏิบัติงานตามภารกิจเทศบาลเมืองชัยนาท

๒) เทศบาลเมืองชัยนาท มีการวางแผนพัฒนาบุคลากร การวางแผนพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพให้แก่พนักงานเทศบาล

๓) บุคลากรมีจิตสำนึก ประพฤติปฏิบัติตน ตามค่านิยม คุณธรรมจริยธรรม วัฒนธรรมการทำงานร่วมกัน โดยยึดหลักธรรมาภิบาล

๔) บุคลากรมีความผูกพันกับเทศบาลเมืองชัยนาท มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี และมีความสุขในการทำงาน

๕) พัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพชีวิตและความสุขในวัยหลังเกษียณ

<u>ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร</u>

เทศบาลเมืองชัยนาท กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรของการจัดทำแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล เพื่อพัฒนาบุคลากรในสังกัดไปสู่เป้าหมายวิสัยทัศน์ที่ตั้งไว้ ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาบุคลากรด้านการบริหาร และด้านเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการทำงานในยุคดิจิทัล

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การเสริมสร้างค่านิยมวัฒนธรรมองค์กร ให้บุคลากรมีจิตสาธารณะ คุณธรรม จริยธรรม และยึดหลักธรรมาภิบาล

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การเสริมสร้างความสุข ความผูกพัน และคุณภาพชีวิตที่ดีในองค์กร

ส่วนที่ ๒
แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗
(แผนงาน/โครงการ)

แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
ของเทศบาลเมืองชัยนาท อำเภอเมืองชัยนาท จังหวัดชัยนาท
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

๑. <u>ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล</u>

ที่	โครงการ/กิจกรรม	กิจกรรมย่อย	ระยะเวลาในการดำเนินการ	งบประมาณที่ได้รับจัดสรร	หมายเหตุ
๑	การบริหารทรัพยากรบุคคลตามโครงสร้างกำหนดส่วนราชการของเทศบาล	- จัดการประชุมประจำเดือนของผู้บริหาร หัวหน้าส่วนราชการ และพนักงานในสังกัด	๑ ต.ค.๖๖ – ๓๐ ก.ย. ๖๗	ไม่ใช้งบประมาณ	
๒	การทบทวนและปรับปรุงโครงสร้างองค์กรระบบงานและกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ และการปรับบทบาทและภารกิจของเทศบาล	- จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๗ – ๒๕๖๙) สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจของเทศบาล - บริหารจัดการระบบงาน ประชุมหัวหน้าส่วนราชการเพื่อทบทวนกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ และการปรับบทบาทและภารกิจของเทศบาล	๑ ต.ค.๖๖ – ๓๐ ก.ย. ๖๗	ไม่ใช้งบประมาณ	
๓	การบริหารกำลังคนให้สอดคล้องกับความจำเป็นตามพันธกิจหรือภารกิจของเทศบาล	- แต่งตั้งคณะทำงานตามพันธกิจหรือภารกิจที่ได้รับมอบหมาย - บรรจุและแต่งตั้ง โอนย้าย บุคลากร เพื่อให้สอดคล้องกับความจำเป็นตามพันธกิจหรือภารกิจของเทศบาล	๑ ต.ค.๖๖ – ๓๐ ก.ย. ๖๗	ไม่ใช้งบประมาณ	

ที่	โครงการ/กิจกรรม	กิจกรรมย่อย	ระยะเวลาในการดำเนินการ	งบประมาณที่ได้รับจัดสรร	หมายเหตุ
๔	การพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศด้านการบริหารอัตรากำลังคน	- ปรับปรุงข้อมูลในระบบศูนย์บริการข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติ (LHR) ให้เป็นปัจจุบันตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙)	๑ ต.ค.๖๖ – ๓๐ ก.ย. ๖๗	ไม่ใช้งบประมาณ	
๕	การจัดสวัสดิการ ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสิ่งแวดล้อมในการทำงานให้มีความเหมาะสม เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด สนับสนุนการดำเนินกิจกรรมเพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บริหารและพนักงานทุกระดับ	- จัดสถานที่ สภาพแวดล้อมต่างๆ ของที่ทำงานให้มีความเหมาะสม - จัดกิจกรรมแข่งขันกีฬา	๑ ต.ค.๖๖ – ๓๐ ก.ย. ๖๗	ไม่ใช้งบประมาณ	
๖	การกำหนดภาระงานของบุคลากรทุกระดับ	- จัดทำคำสั่งแบ่งงานทุกส่วนราชการ	๑ ต.ค.๖๖ – ๓๐ ก.ย. ๖๗	ไม่ใช้งบประมาณ	
รวม ๖ โครงการ/กิจกรรม					

๒. <u>ด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล</u>

ที่	โครงการ/กิจกรรม	กิจกรรมย่อย	ระยะเวลาในการดำเนินการ	งบประมาณที่ได้รับจัดสรร	หมายเหตุ
๑	การฝึกอบรมหลักสูตรตามสายงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	- ส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมหลักสูตรตามสายงานของแต่ละตำแหน่ง	๑ ต.ค.๖๖ – ๓๐ ก.ย. ๖๗	๔๕๐,๐๐๐	
๒	การพัฒนาศักยภาพบุคลากร การฝึกอบรมและศึกษาดูงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	- จัดโครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากร การฝึกอบรมและศึกษาดูงานนอกสถานที่	๑ ต.ค.๖๖ – ๓๐ ก.ย. ๖๗	๖๐๐,๐๐๐	
๓	การจัดกิจกรรมจิตอาสา คุณธรรม จริยธรรม และการต้านทุจริตคอร์รัปชั่นในองค์กร	- จัดกิจกรรมจิตอาสา กิจกรรมส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และกิจกรรมการต้านทุจริตคอร์รัปชั่นในองค์กร	๑ ต.ค.๖๖ – ๓๐ ก.ย. ๖๗	๒๐,๐๐๐	
๔	การเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning)	- สนับสนุนบุคลากรทุกระดับให้เข้ารับการอบรมเพื่อพัฒนาตนเองตามความสนใจผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning)	๑ ต.ค.๖๖ – ๓๐ ก.ย. ๖๗	ไม่ใช้งบประมาณ	
รวม ๔ โครงการ/กิจกรรม					