

แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙



องค์การบริหารส่วนตำบลหนามแท่ง  
อำเภอศรีเมืองใหม่ จังหวัดอุบลราชธานี

## คำนำ

ตามยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) ได้มีการกำหนดเป้าหมายการพัฒนาประเทศไทยให้บรรลุวิสัยทัศน์ “ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง” โดยยุทธศาสตร์ที่ ๖ ด้านการปรับสมดุลและพัฒนากระบวนการบริหารจัดการภาครัฐ กำหนดให้ภาครัฐต้องมีขนาดที่เหมาะสมกับบทบาทภารกิจ ปรับวัฒนธรรมการทำงานให้มุ่งผลสัมฤทธิ์และผลประโยชน์ส่วนรวม มีความทันสมัย และพร้อมปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง มีความโปร่งใส ปลอดทุจริตและประพฤติมิชอบ ประกอบกับแผนปฏิรูปประเทศด้านการบริหารราชการแผ่นดิน ได้มีการกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่มีความสอดคล้องกับเป้าหมายการพัฒนาของยุทธศาสตร์ชาติ ด้านการปรับสมดุลและพัฒนากระบวนการบริหารจัดการภาครัฐ โดยมุ่งเน้นในการพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้สามารถดึงดูด รักษา จูงใจผู้มีความรู้ความสามารถสูง และส่งเสริมการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง

เพื่อให้การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลหนามแท่ง เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) และแผนปฏิรูปประเทศด้านการบริหารราชการแผ่นดิน จึงจัดทำแผนการบริหารงานและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ เพื่อเป็นแนวทางในการขับเคลื่อนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ซึ่งถือเป็นทรัพยากรที่มีความสำคัญและมีคุณค่าขององค์กร รวมทั้งส่งเสริมให้บุคลากรทุกระดับมีส่วนร่วมในการผลักดันนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลให้บรรลุเป้าหมาย

## สารบัญ

|  | หน้า |
|--|------|
| หลักการและเหตุผล                         | ๑    |
| วิสัยทัศน์                               | ๒    |
| พันธกิจด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล         | ๒    |
| ค่านิยม                                  | ๒    |
| เป้าประสงค์                              | ๒    |
| ยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพบุคลากร         | ๒    |
| นโยบายด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล | ๓    |
| กลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล            | ๔    |
| แผนการดำเนินงาน (แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม) | ๕    |

## แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙

### หลักการและเหตุผล

ทรัพยากรบุคคล เป็นองค์ประกอบที่มีความสำคัญมากประการหนึ่งขององค์กรที่จะให้องค์กรอยู่รอดและมีความเจริญเติบโต เมื่อเทียบกับองค์ประกอบอื่น ไม่ว่าจะเป็นเงินทุน ที่ดิน อาคาร สถานที่และวัสดุครุภัณฑ์ต่างๆ ทั้งนี้ เพราะการที่องค์กรหนึ่งๆ จะบรรลุเป้าหมายของการดำเนินการได้นั้น จะต้องอาศัยความร่วมมือร่วมใจของบุคลากรภายในองค์กรเป็นสำคัญ กล่าวคือ หากองค์กรต่างๆ มีทรัพยากรหรือทุนด้านอื่นๆ เหมือนกัน แต่มีผู้ปฏิบัติงานและผู้บริหารต่างกันแล้ว ผลการดำเนินงานย่อมต่างกันและองค์กรสมัยใหม่ต่างถือกันว่า "ทรัพยากรบุคคล" เป็น "ทุน" (Human Capital) ที่จะสร้างความแตกต่างและสร้างคุณค่า (Value Creation) ให้กับองค์กรสามารถมีผลการดำเนินการได้ตามยุทธศาสตร์ พันธกิจและเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล อย่างไรก็ตามทุนมนุษย์ก็มีลักษณะคล้ายกับทุนประเภทอื่นประการหนึ่ง คือ จะต้องมีการปรับปรุงพัฒนาให้ทันต่อสภาวะการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลกและสภาพการแข่งขันด้านเทคโนโลยีสารสนเทศการสื่อสาร การพัฒนาทางการเมือง เศรษฐกิจ สังคม ในโลกยุคไร้พรมแดนหรือโลกาภิวัตน์ (Globalization) เพราะฉะนั้นการพัฒนาทรัพยากรบุคคล(Human Resources Development) จึงเป็นหัวใจสำคัญต่อการเปลี่ยนแปลงทั้งในระดับองค์กรและระดับประเทศ บุคลากรจำเป็นต้องได้รับการพัฒนาตลอดเวลา เพื่อให้มีสมรรถนะที่เหมาะสมสำหรับการปฏิบัติงานทั้งในปัจจุบัน และอนาคต มีความคิดริเริ่มและสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆซึ่งจะทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงขององค์กรในทิศทางที่สอดคล้องกับกระแสเปลี่ยนแปลงของสังคมโลก

การกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่นในปัจจุบัน ถือเป็นปรากฏการณ์ระดับโลก คือ เกิดขึ้นทั่วโลกและหลายประเทศได้เปลี่ยนผ่านไปก่อนหน้านี้ ซึ่งประเทศไทยก็อยู่ในช่วงเปลี่ยนผ่านไปสู่การกระจายอำนาจเช่นกัน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จึงนับเป็นหน่วยงานที่มีภารกิจสำคัญยิ่งในฐานะเป็นผู้ดำเนินการและสนับสนุนการดำเนินการแก้ไขปัญหาและพัฒนาท้องถิ่น ไม่ว่าจะเป็นการแก้ไขปัญหาความยากจนการจัดสวัสดิการสังคม การพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนในพื้นที่ การแก้ไขปัญหาสิ่งแวดล้อมและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ อีกทั้ง ยังมีบทบาทในฐานะเป็นสถาบันการเมืองขั้นพื้นฐานในอันที่จะปลูกฝังค่านิยมความเป็นประชาธิปไตยให้กับประชาชน ดังนั้น ส่วนราชการต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นการบริหารส่วนกลาง ราชการบริหารส่วนภูมิภาค ราชการบริหารส่วนท้องถิ่น และภาคประชาชน จึงได้มีการปรับบทบาทเข้าหากัน เรียนรู้ร่วมกันรวมทั้งการปรับกลไกความสัมพันธ์ระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกับส่วนราชการอื่น ๆ อย่างกลมกลืนดังจะเห็นได้จากการปรับปรุงกฎหมายที่เกี่ยวข้อง อันจะทำปกรองส่วนท้องถิ่นสามารถดำเนินการสาธารณะที่ตอบสนองความต้องการของประชาชนในท้องถิ่นให้ดีขึ้น

ดังนั้น องค์กรบริหารส่วนตำบลหนามแท่ง จึงต้องเสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างในสังกัด ให้มีความรู้ความสามารถ ทักษะและสมรรถนะที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ และยุทธศาสตร์ขององค์กรบริหารส่วนตำบลหนามแท่ง ตลอดจนส่งเสริมให้นำศักยภาพของพนักงานมาใช้ในการปฏิบัติงานให้เกิดประโยชน์สูงสุด

การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองแวง ได้กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยม ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรเพื่อเป็นกรอบแนวทางในการพัฒนา ดังนี้

### ๑. วิสัยทัศน์ ( Vision)

“ชุมชนเข้มแข็ง บ้านเมืองน่าอยู่ ประชาชนมีคุณภาพชีวิตดี มีความสุข ยึดหลักเศรษฐกิจพอเพียง ในการดำรงชีวิต”

### ๒. พันธกิจด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Mission)

๑) พัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ให้เป็นมืออาชีพและนวัตกรรม มีความรู้ ทักษะคติ ทักษะที่จำเป็นในการบริหารงานและบูรณาการอย่างเป็นระบบพร้อมปรับตัวสู่ยุคดิจิทัล

๒) เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม วัฒนธรรมและค่านิยมร่วม เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ การปฏิบัติงานและป้องกันการทุจริตประพฤติมิชอบ

๓) พัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความสุข มีความสมดุลของ ชีวิตและการทำงาน

๔) ส่งเสริมการเรียนรู้และการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องด้วยระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ และดิจิทัลที่เหมาะสม

๕) พัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ตามเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ

๖) พัฒนาทักษะด้านภาวะผู้นำ ทักษะด้านดิจิทัล และทักษะสำหรับผู้ประกอบการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ ในองค์การบริหารส่วนตำบล

### ๓. ค่านิยม

“พัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากร ให้เป็นคนดี เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง และสร้างวัฒนธรรม ในองค์กรให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน ”

### ๔. เป้าประสงค์

๑) บุคลากรมีความรู้ ความสามารถ ทักษะและสมรรถนะ ที่เหมาะสมในการปฏิบัติงาน

๒) บุคลากรมีคุณธรรม จริยธรรม ยึดมั่นธรรมาภิบาลและหลักบริการสาธารณะที่มุ่งประโยชน์ ส่วนรวม

๓) บุคลากรมีความสุขในการทำงานและมีคุณภาพชีวิตที่ดี

### ๕. ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร

ยุทธศาสตร์ ๑ พัฒนาบุคลากรให้มีทักษะ สมรรถนะในการปฏิบัติงาน

ยุทธศาสตร์ ๒ พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ และมีความก้าวหน้าในสายอาชีพ

ยุทธศาสตร์ ๓ เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้บุคลากรมีจิตสาธารณะ คุณธรรม จริยธรรมในการทำงาน

ยุทธศาสตร์ ๔ พัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพชีวิตและความสุขในวัยหลังเกษียณ

## ๖. นโยบายด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

### ๑. นโยบายด้านโครงสร้างและอัตรากำลัง

การกำหนดโครงสร้างแบ่งส่วนราชการ การวางแผนและการวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง และการใช้ตำแหน่งให้มีความเหมาะสมกับภารกิจ ปริมาณงาน ลักษณะงาน อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ เพื่อให้การบริหารราชการองค์การบริหารส่วนตำบลหนองแขงบรรลุเป้าหมายที่กำหนดและรองรับภารกิจที่เปลี่ยนแปลงไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ

### ๒. นโยบายด้านการสรรหา บรรจุ และการแต่งตั้งบุคลากรเข้าสู่ตำแหน่ง

การสรรหาบุคลากรเข้าสู่ตำแหน่งตามระบบคุณธรรม โดยพิจารณาจากคุณสมบัติสำหรับตำแหน่ง ประสิทธิภาพการทำงาน การปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ความรู้ความสามารถที่ต้องการ (ความรู้และทักษะที่จำเป็นประจำสายงาน และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานในตำแหน่ง) ความสามารถพิเศษที่เกิดประโยชน์ต่อการปฏิบัติราชการ และประโยชน์ที่ทางราชการจะได้รับ

### ๓. นโยบายด้านการพัฒนาบุคลากร

ส่งเสริมให้บุคลากรได้มีความรู้ความสามารถ ทักษะ ความชำนาญ ตามหลักสมรรถนะโดยมุ่งเน้นให้มีคุณลักษณะ “ทำงานเก่ง แก้ปัญหาได้ ประสานงานดี มีความรับผิดชอบ” และส่งเสริมการพัฒนาทักษะดิจิทัล เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ โดยมีแผนงาน โครงการหรือกิจกรรมที่ส่งเสริมและสนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง เสริมสร้างประสบการณ์ในงานที่หลากหลาย ตลอดจนส่งเสริมให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การจัดการความรู้ เพื่อพัฒนาไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้

### ๔. นโยบายด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิต

ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากรให้มีความสุขในการทำงาน เสริมสร้างบรรยากาศในการทำงานร่วมกัน ส่งเสริมความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรในองค์กร และการบริหารจัดการสิทธิประโยชน์และสวัสดิการให้เป็นไปอย่างเหมาะสม เป็นธรรม เพื่อเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานอันจะส่งผลต่อความผูกพัน ความพึงพอใจ และแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร

### ๕. นโยบายด้านการบริหารผลการปฏิบัติงาน

การประเมินผลการปฏิบัติงานโดยมุ่งเน้นระบบการบริหารผลงาน (Performance Management) ที่เชื่อมโยงผลการปฏิบัติงานระดับองค์กร ระดับหน่วยงาน ไปสู่ระดับรายบุคคล เพื่อให้ผลการปฏิบัติงาน มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลตามเป้าหมายขององค์กร และสามารถวัดและประเมินผลการปฏิบัติงานได้อย่างเป็นรูปธรรม

### ๖. นโยบายด้านส่งเสริมจริยธรรมและคุณธรรมในองค์กร

ส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติงานและดำรงตนตามหลักคุณธรรม จริยธรรม และการรักษาวินัยอย่างเคร่งครัด โดยมุ่งเน้นให้บุคลากรมีค่านิยม “ร่วมแรงร่วมใจ (Synergy) มืออาชีพ (Professional) มีคุณธรรม (Moral) ”

## ๗. นโยบายด้านการสร้างและพัฒนาระบบการบริหารจัดการองค์ความรู้

ส่งเสริมให้มีการพัฒนาระบบจัดการความรู้ เพื่อให้บุคลากรสามารถเข้าถึงองค์ความรู้ต่างๆ ขององค์กร และเกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ สนับสนุนวัฒนธรรมขององค์กรที่เอื้อต่อการแบ่งปันและถ่ายทอด สร้างความรู้และความเข้าใจให้กับบุคลากรเกี่ยวกับกระบวนการและคุณค่าของการจัดการ ความรู้

### ๗. กลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองแห้งได้กำหนดกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีความสอดคล้องกับประเด็นยุทธศาสตร์และนโยบายด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองแห้ง ดังนี้

#### ประเด็นที่ ๑ การสร้างองค์กรเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

๑. จัดประชุมประจำเดือน เพื่อส่งเสริมเกี่ยวกับแนวทางการปฏิบัติงาน ความรู้ นโยบายต่างๆ ที่ต้องดำเนินการ การขับเคลื่อนงานตามนโยบายของคณะผู้บริหาร

๒. จัดทำบันทึก เอกสาร วารสาร ข้อมูลข่าวแจ้งเวียนตามส่วนราชการต่างๆ และเผยแพร่ลงบนเว็บไซต์ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองแห้ง

#### ประเด็นที่ ๒ การส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพของบุคลากรในการปฏิบัติงาน

๑. จัดส่งพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างเข้าอบรมในหลักสูตรต่างๆ ที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงาน ในหน้าที่และระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน ทั้งของหน่วยงานภายในและภายนอกที่จัดขึ้น

๒. ฝึกอบรมความรู้ ความสามารถทั่วไปในการปฏิบัติงาน และด้านคุณธรรมจริยธรรมให้กับบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลหนองแห้ง

การพัฒนาบุคลากรในองค์กร ผ่านการสร้างแนวทางการพัฒนาบุคลากรด้วยหลักการ “การสร้างองค์กรแห่งความสุข” (Happy Workplace) ให้กับบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองแห้ง ตามหลักเกณฑ์ที่สำนักงานสนับสนุนสุขภาวะองค์กร (สสส.) กำหนด ๘ ประการ ประกอบด้วย

๑. Happy Body การส่งเสริมด้านสุขภาพกายและใจ
๒. Happy Heart การส่งเสริมให้เกิดความเกื้อกูลในองค์กร
๓. Happy Society การส่งเสริมให้เกิดความสามัคคีในองค์กร
๔. Happy Relax การส่งเสริมให้มีสภาพแวดล้อมที่ผ่อนคลาย
๕. Happy Brain การส่งเสริมให้บุคลากรได้พัฒนาความรู้ความสามารถ
๖. Happy Soul การส่งเสริมให้บุคลากรมีศีลธรรมในการดำเนินชีวิต
๗. Happy Money การส่งเสริมด้านการออมและการวางแผนในการใช้จ่าย
๘. Happy Family การส่งเสริมสถาบันครอบครัวที่อบอุ่นและมั่นคง

รวมทั้งการดำเนินกิจกรรมการพัฒนาภายในองค์กรอย่างครอบคลุมทุกมิติ รวมถึงเครื่องมือ หลักสูตร การพัฒนาและกิจกรรมอื่นๆ ที่สนับสนุนการดำเนินงาน

แผนการดำเนินงานการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล(แผนงาน/โครงการที่รองรับ)  
ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนามแท่ง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙

| นโยบาย   | แผนงาน/โครงการ  | งบประมาณที่ใช้ | ระยะเวลาการดำเนินงาน |             |             |             | หน่วยงานที่<br>รับผิดชอบ |
|--|---|----------------|----------------------|-------------|-------------|-------------|--------------------------|
|  |   |                | ไตรมาสที่ ๑          | ไตรมาสที่ ๒ | ไตรมาสที่ ๓ | ไตรมาสที่ ๔ |                          |
| ๑.นโยบายด้าน<br>โครงสร้างและ<br>อัตรากำลัง                                 | ๑) การปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓<br>ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙)<br>๒) การประกาศรับโอนพนักงาน<br>ส่วนตำบลตามตำแหน่งที่ว่างใน<br>แผนอัตร่า ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๗-<br>๒๕๖๙)<br>๓) การปรับปรุงโครงสร้างส่วน<br>ราชการให้เป็นไปตามประกาศ<br>หลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้อง | ไม่ใช้งบประมาณ |                      | ←           |             | →           | สำนักปลัด                |
| ๒.นโยบายด้านการ<br>สรรหา บรรจุ และการ<br>แต่งตั้งบุคลากรเข้าสู่<br>ตำแหน่ง | ๑) การดำเนินการสรรหาและ<br>เลือกสรรพนักงานจ้าง<br>๒) การขอใช้บัญชีพนักงานส่วน<br>ตำบลจากกรมส่งเสริมการปกครอง<br>ส่วนท้องถิ่น  | ไม่ใช้งบประมาณ |                      | ←           |             | →           | สำนักปลัด                |

| นโยบาย                           | แผนงาน/โครงการ   | งบประมาณที่ใช้ | ระยะเวลาการดำเนินงาน |             |             |             | หน่วยงานที่รับผิดชอบ |
|----------------------------------|--|----------------|----------------------|-------------|-------------|-------------|----------------------|
|                                  |  |                | ไตรมาสที่ ๑          | ไตรมาสที่ ๒ | ไตรมาสที่ ๓ | ไตรมาสที่ ๔ |                      |
| ๓. นโยบายด้านการพัฒนาบุคลากร     | ๑) โครงการให้ความรู้ด้านการป้องกันการทุจริตผลประโยชน์ทับซ้อนและการจัดกิจกรรมด้านการทุจริต                                    | ๒๐,๐๐๐         |                      |             | ← →         |             | สำนักปลัด            |
|                                  | ๒) โครงการฝึกอบรมหลักสูตรตามสายงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น  | ๕๐,๐๐๐         |                      | ← →         |             |             | ทุกกอง/<br>สำนัก     |
|                                  | ๓) โครงการเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (-Learning)  | ไม่ใช้งบประมาณ |                      | ← →         |             |             | ทุกกอง/<br>สำนัก     |
|                                  | ๔) โครงการส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทักษะในการทำงานของแต่ละสายงานจากหน่วยงานอื่นทั้งพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง | ๒๐๐,๐๐๐        |                      | ← →         |             |             | ทุกกอง/<br>สำนัก     |
|                                  | ๕) โครงการพัฒนาศักยภาพผู้บริหารเจ้าหน้าที่ อบต. หนองแม่  | ๑๐๐,๐๐๐        |                      | ← →         |             |             | สำนักปลัด            |
|                                  | ๖) โครงการอบรมคุณธรรมและจริยธรรม   | ๒๐,๐๐๐         |                      | ← →         |             |             | สำนักปลัด            |
| ๔. นโยบายด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิต | ๑) โครงการตรวจสอบสุขภาพประจำปีของบุคลากรทั้งพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง  | ไม่ใช้งบประมาณ |                      |             | ← →         |             | ทุกกอง/<br>สำนัก     |

