



แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
ประจำปี

๒๕๖๗ - ๒๕๖๘

องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยท่าช้าง
อำเภอเขาย้อย จังหวัดเพชรบุรี

คำนำ

ทรัพยากรบุคคลนับเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่ามากที่สุดของหน่วยงานเนื่องจากบุคลากรจะเป็นผู้ผลักดันให้ภารกิจต่าง ๆ ขององค์การบริหารส่วนตำบล สำเร็จลุล่วงตามวัตถุประสงค์ ดังนั้นการส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้ความสามารถมีสมรรถนะสอดคล้องตามเป้าหมายและยุทธศาสตร์ของหน่วยงานตลอดจนมีคุณลักษณะที่ดีพึงประสงค์ และมีทัศนคติที่ดีต่อหน่วยงานจะทำให้หน่วยงานเจริญก้าวหน้าและเกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่องนอกจากนี้ยังเป็นการเตรียมความพร้อมของบุคลากรให้สามารถรองรับและเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงต่างๆที่จะเกิดขึ้นทั้งในปัจจุบันและอนาคตด้วย

องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยท่าช้าง จึงจัดทำแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปี ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขึ้นเพื่อเป็นประโยชน์ในการพัฒนาบุคลากร ขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยท่าช้าง ต่อไป

จัดทำโดย

งานบริหารงานบุคคล

สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยท่าช้าง

สารบัญ

	หน้า
๑. ยุทธศาสตร์การบริหารและพัฒนาบุคลากร	๑
๒. วิสัยทัศน์ (Vision)	๑
๓. พันธกิจด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Mission)	๑
๔. ค่านิยม	๑
๕. เป้าประสงค์	๑
๖. ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร	๑
- ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ	๓
- ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีประสิทธิภาพเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง	๕
- ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาและเสริมสร้างการบริหารงานบุคคลและองค์กรแห่งการเรียนรู้	๖
- ยุทธศาสตร์ที่ ๔ เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้บุคลากรมีจิตสาธารณะ คุณธรรม จริยธรรม และการสร้างความสุขในองค์กร	๗
- ยุทธศาสตร์ที่ ๕ แผนการบริหารงาน	๘

แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยท่าช้าง อำเภอยะบอย จังหวัดเพชรบุรี

.....

๑. ยุทธศาสตร์การบริหารและพัฒนาบุคลากร

การบริหารและพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยท่าช้างได้กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยม ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรเพื่อเป็นกรอบแนวทางในการพัฒนา ดังนี้

๒. วิสัยทัศน์ (Vision)

“เป็นผู้ใฝ่รู้ใฝ่เรียน มีค่านิยมสร้างสรรค์ส่งเสริม มีความรู้ความสามารถในการที่จะพัฒนาตนเองให้ นำไปสู่ความเป็นเลิศ รวมถึงการมุ่งมั่นเพื่อสร้างประโยชน์สุขแก่ประชาชน”

๓. พันธกิจด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Mission)

๑. พัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นผู้มีอาชีพและนวัตกรรม มีความรู้ ทักษะ ทักษะที่จำเป็นในการบริหารงานและบูรณาการอย่างเป็นระบบพร้อมปรับตัวสู่ยุคดิจิทัล

๒. เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม วัฒนธรรมและค่านิยมร่วม เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ การปฏิบัติงานและป้องกันการทุจริตประพฤติมิชอบ

๓. พัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความสุข มีความสมดุล ของชีวิตและ การทำงาน

๔. ส่งเสริมการเรียนรู้และการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องด้วยระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ และดิจิทัลที่เหมาะสม

๕. พัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลตามเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ

๖. พัฒนาทักษะด้านภาวะผู้นำ ทักษะด้านดิจิทัล และทักษะสำหรับผู้ประกอบการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ใน องค์การบริหารส่วนตำบล

๔. ค่านิยม

“พัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากรให้เป็นคนดีเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง และสร้างวัฒนธรรมในองค์กรให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน”

๕. เป้าประสงค์

๑. บุคลากรมีขีดความสามารถ ทักษะ ความรู้ และสมรรถนะที่หลากหลายในการปฏิบัติงาน ตามภารกิจองค์การบริหารส่วนตำบล

๒. องค์การบริหารส่วนตำบลมีการวางแผนพัฒนาบุคลากร การวางแผนพัฒนาความก้าวหน้าในสาย อาชีพให้แก่ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

๓. บุคลากรมีจิตสำนึก ประพฤติปฏิบัติตน ตามค่านิยม คุณธรรมจริยธรรม วัฒนธรรมการทำงานร่วมกัน โดยยึดหลักธรรมาภิบาล

๔. บุคลากรมีความผูกพันกับองค์การบริหารส่วนตำบลมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี และมีความสุขในการทำงาน

๕. พัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพชีวิตและความสุขในวัยหลังเกษียณ

๖. ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร

องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยท่าช้าง ได้กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหาร ส่วนตำบลห้วยท่าช้าง เพื่อพัฒนาพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยท่าช้าง ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีประสิทธิภาพเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาและเสริมสร้างการบริหารงานบุคคลและองค์กรแห่งการเรียนรู้

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้บุคลากรมีจิตสาธารณะ คุณธรรม จริยธรรม และการสร้าง
ความสุขในองค์กร

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ แผนการบริหารงาน

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	กิจกรรม/โครงการ	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายประจำปี			งบประมาณ			วิธีการพัฒนาบุคลากร	หน่วยงานดำเนินการ
			๒๕๖๗ (คน)	๒๕๖๘ (คน)	๒๕๖๙ (คน)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙		
บุคลากรทุกระดับมีความรู้ความสามารถทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานตามเกณฑ์ที่กำหนด	๑. โครงการฝึกอบรมหลักสูตรปฐมนิเทศข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่บรรจุใหม่	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านหลักสูตรปฐมนิเทศข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นบรรจุใหม่ (ร้อยละ ๑๐๐)	๓	-	-	๑๐๕,๐๐๐	-	-	การฝึกอบรม	กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
	๒. โครงการฝึกอบรมหลักสูตรตามสายงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นได้แก่ - หลักสูตรนันทนาการงานทั่วไป - หลักสูตรนันทนาการบุคคล	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านฝึกอบรมหลักสูตรตามสายงานข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ร้อยละ ๑๐๐)	-	-	๑	-	-	๓๕,๐๐๐	การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ	กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	กิจกรรม/โครงการ	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายประจำปี			งบประมาณ			วิธีการพัฒนาบุคลากร	หน่วยงานดำเนินการ
			๒๕๖๗ (คน)	๒๕๖๘ (คน)	๒๕๖๙ (คน)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙		
	- หลักสูตรนายช่างโยธา		-	๑	-	-	-	๓๕,๐๐๐	-	กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
	- หลักสูตรนักจัดการงานช่าง		-	-	๑	-	๓๕,๐๐๐	-		
	- หลักสูตรนายช่างไฟฟ้า		-	๑	๑	-	-	๓๕,๐๐๐		
	- หลักสูตรนักวิชาการตรวจสอบภายใน		-	-	๑	-	-	๓๕,๐๐๐		
รวม			๔	๒	๔	๗๐,๐๐๐	๗๐,๐๐๐	๑๐๕,๐๐๐		

๑๕/๑๒

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีประสิทธิภาพเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	กิจกรรม/โครงการ	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายประจำปี			งบประมาณ			วิธีการพัฒนาบุคลากร	หน่วยงานดำเนินการ
			๒๕๖๗ (คน)	๒๕๖๘ (คน)	๒๕๖๙ (คน)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙		
๑) บุคลากรทุกระดับมีความรู้ มีทักษะ สมรรถนะที่เหมาะสมกับการปฏิบัติงาน และพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง	๑) โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	ร้อยละ ของบุคลากรที่ผ่านการประเมินผลการทดสอบหลังการฝึกอบรม (ร้อยละ ๑๐๐)	๑๓	๑๓	๑๓	๓๕,๐๐๐	๓๕,๐๐๐	๓๕,๐๐๐	การฝึกอบรม	- อบต. ห้วยท่าช้าง
๒) บุคลากรมีความรู้ ทักษะในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	๑) โครงการฝึกอบรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี	ระดับความสำเร็จของการจัดทำผลรายงานการฝึกอบรมตามที่กำหนด (ระดับ ๕)	-	-	๓	-	-	๓๕,๐๐๐	การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ	กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
๓) บุคลากรทุกระดับมีความรู้ ทักษะด้านดิจิทัลพัฒนาวัตกรรมในการปฏิบัติงาน	๑) โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อเพิ่มทักษะด้านดิจิทัลและการพัฒนานวัตกรรมในยุคดิจิทัล	ร้อยละ ของบุคลากรที่ผ่านการประเมินผลการทดสอบการฝึกอบรม (ร้อยละ ๘๐)	๖	๖	๘	๒๐,๐๐๐	๒๐,๐๐๐	๒๕,๐๐๐	-	- อบต. ห้วยท่าช้าง
			๑๙	๑๙	๒๔	๕๕,๐๐๐	๕๕,๐๐๐	๙๕,๐๐๐	-	-

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาและเสริมสร้างการบริหารงานบุคคลและองค์กรแห่งการเรียนรู้

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	กิจกรรม/โครงการ	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายประจำปี			งบประมาณ			วิธีการพัฒนาบุคลากร	หน่วยงานดำเนินการ
			๒๕๖๗ (คน)	๒๕๖๘ (คน)	๒๕๖๙ (คน)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙		
๑) บุคลากรที่รับผิดชอบสามารถดำเนินการบริหารงานบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพ	๑) โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการประเมินการทดสอบหลังการฝึกอบรม (ร้อยละ ๘๐)	-	๓	-	-	๓๕,๐๐๐	-	การฝึกอบรม	กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
	๒) โครงการการเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการเรียนรู้ด้วยตนเอง (ร้อยละ ๘๐)	๑๐	๑๐	๑๐	-	-	-	-	-
๒) ส่วนราชการมีการจัดการความรู้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๑) โครงการประกวดการจัดการความรู้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	ร้อยละของส่วนราชการมีการจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานและคู่มือการให้บริการประชาชน (๑ คู่มือ/ส่วนราชการ)	๔	๔	๔	-	-	-	-	-
			๑๔	๑๗	๑๔	-	๓๕,๐๐๐	-	-	-

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้บุคลากรมีจิตสาธารณะ คุณธรรม จริยธรรม และการสร้างความรู้ในองค์กร

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	กิจกรรม/โครงการ	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายประจำปี				งบประมาณ			วิธีการพัฒนาบุคลากร	หน่วยงานดำเนินการ
			๒๕๖๗ (คน)	๒๕๖๘ (คน)	๒๕๖๙ (คน)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙			
๑) บุคลากรทุกระดับมีจิตสาธารณะ คุณธรรม จริยธรรม และเจตคติการเป็นข้าราชการที่ดี	๑) โครงการฝึกอบรมจิตอาสาและคุณธรรม จริยธรรมประจำปี	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการประเมินการทดสอบหลังการฝึกอบรม (ร้อยละ ๘๐)	๑๓	๑๓	๑๓	๓๕,๐๐๐	๓๕,๐๐๐	๒๕,๐๐๐	การฝึกอบรม	- อบต. ทรัพย์ท่าช้าง	
	๒) โครงการจัดกิจกรรมการต้านทุจริตคอร์รัปชันในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	ร้อยละของบุคลากรที่ประกาศเจตนารมณ์และเข้าร่วมกิจกรรม (ร้อยละ ๘๐)	๓๐	๓๐	๓๐	๒๐,๐๐๐	๒๐,๐๐๐	๒๐,๐๐๐	-	- อบต. ทรัพย์ท่าช้าง	
๒) บุคลากรทุกระดับมีการพัฒนาเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ดีและสร้างความสามัคคีในองค์กร	๑) โครงการสัมมนาและ การศึกษาดูงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นประจำปี	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการประเมินการทดสอบหลังการฝึกอบรม (ร้อยละ ๘๐)	๒๕	๒๕	๒๕	๕๐,๐๐๐	๕๐,๐๐๐	๕๐,๐๐๐	-	- อบต. ทรัพย์ท่าช้าง	
			๖๘	๖๘	๖๘	๑๐๕,๐๐๐	๓๕,๐๐๐	-	-	-	

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ แผนการบริหารงาน

แผนงาน	โครงการ/กิจกรรม	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	งบประมาณ	ระยะเวลาในการดำเนินงาน	ผู้รับผิดชอบ
๑.การวิเคราะห์อัตราค่าจ้าง (Workforce Planning)	การวางแผนและบริหารค่าจ้างคนให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์หน่วยงาน	มีแผนอัตราค่าจ้างที่สอดคล้องกับภารกิจและมีอัตราค่าจ้างเพียงพอ	๑.หน่วยงานมีแผนอัตราค่าจ้างที่สอดคล้องกับภารกิจ ๒.ระดับความสำเร็จการจัดทำแผนอัตราค่าจ้าง ระยะเวลา ๕ ปี	ไม่ใช้งบประมาณ	ไตรมาส ๑-๔	
๒.การสืบทอดตำแหน่งเพื่อสร้างความต่อเนื่องในระบบการบริหารราชการ (Succession Plan)	เตรียมกำลังคนเพื่อรองรับการเกษียณอายุราชการ	มีแผนรองรับอัตราค่าจ้างที่เกษียณอายุราชการเพื่อสร้างความต่อเนื่อง	จำนวนตำแหน่งข้าราชการที่ได้รับการพัฒนาตามแผนสืบทอดตำแหน่งเพื่อสร้างความต่อเนื่องในการบริหารราชการ (Succession Plan)	ไม่ใช้งบประมาณ	ไตรมาส ๑-๔	
๓.บูรณาการระบบฐานข้อมูลให้ถูกต้องครบถ้วน และมีประสิทธิภาพ	พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารงานบุคคล	จัดทำระบบฐานข้อมูลทรัพยากรบุคคลที่ตอบสนองการใช้งานอย่างมีประสิทธิภาพ มีการนำระบบดิจิทัลมาใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล	๑.จำนวนหน่วยงานที่มีข้อมูลบุคลากรไม่ถูกต้องและไม่เป็นปัจจุบัน ๒.จำนวนการบันทึกข้อมูลความเคลื่อนไหวของเจ้าหน้าที่ทุกรายในระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารจัดการบุคลากรนับตั้งแต่วันที่ออกคำสั่งโดยข้อมูลมีความถูกต้อง ครบถ้วน และเป็นปัจจุบัน จำนวนกระบวนการนำระบบดิจิทัลมาใช้ดำเนินงาน	ไม่ใช้งบประมาณ	ไตรมาส ๑-๔	
๔.พัฒนาระบบการติดตามตรวจสอบและประเมินผลการใช้ตำแหน่งข้าราชการ (Workforce Audit)	การติดตาม ตรวจสอบการใช้ตำแหน่งและบริหารอัตราว่างอย่างมีประสิทธิภาพ	มีระบบการติดตามตรวจสอบและประเมินผลการใช้ตำแหน่ง	๑.จำนวนหน่วยงานที่รายงานผลการติดตามตรวจสอบและประเมินผลการใช้ตำแหน่ง ๒.จำนวนอัตราว่างของตำแหน่งข้าราชการไม่เกินร้อยละ	ไม่ใช้งบประมาณ	ไตรมาส ๑-๔	

แผนงาน	โครงการ/กิจกรรม	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	งบประมาณ	ระยะเวลาในการดำเนินงาน	ผู้รับผิดชอบ
๕. พัฒนาระบบประเมินผล การปฏิบัติงานและสมรรถนะเพื่อให้สิ่งตอบแทนตามผลการปฏิบัติงานอย่างแท้จริง	พัฒนาระบบประเมินผล การปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับผลงานและสมรรถนะ	มีระบบประเมินผล การปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ	๑. ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรต่อระบบการประเมินผลการทำงานและระบบสมรรถนะ	ไม่ใช้งบประมาณ	ไตรมาส ๑-๔	
๖. พัฒนาระบบค่าตอบแทน และสิทธิประโยชน์ เพื่อดึงดูดและจูงใจพนักงานกำลังคนคุณภาพให้อยู่ในองค์กร (Pay for Performance)	พัฒนาระบบค่าตอบแทน และสิทธิประโยชน์ เพื่อดึงดูด และจูงใจพนักงานกำลังคนคุณภาพ	มีระบบค่าตอบแทน และสิทธิประโยชน์ เพื่อดึงดูด และจูงใจพนักงานกำลังคนคุณภาพให้อยู่ในองค์กร	๑. หน่วยงานมีระบบค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์ ๒. อัตราค่าตอบแทนของบุคลากร (Retention rate)	ไม่ใช้งบประมาณ	ไตรมาส ๑-๔	
๗. พัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างโปร่งใสและความพร้อมใหม่ การตรวจสอบ	เสริมสร้างให้บุคลากร ปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลการส่งเสริมการรับรู้ค่านิยมองค์กรส่งเสริมให้เกิดการสื่อสารนโยบาย หลักเกณฑ์หรือแนวทางด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างทั่วถึงทั้งองค์กร	มีระบบการบริหาร ทรัพยากรบุคคล อย่างโปร่งใสและมีความพร้อมให้มีการตรวจสอบ	๑. จำนวนหน่วยงานที่ผ่านเกณฑ์การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส ตามแนวทางการประเมินคุณธรรม และความโปร่งใสใน การดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA) ๒. ร้อยละของความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการรับรู้การ ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรต่อการรับรู้การ สืบสวนนโยบายหลักเกณฑ์ หรือแนวทางด้านการ บริหารทรัพยากรบุคคล	ไม่ใช้งบประมาณ	ไตรมาส ๑-๔	

สรุปยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ลำดับ	ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร	จำนวนโครงการ			งบประมาณ			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๑.	การพัฒนาบุคลากรทุกระดับเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ	๔	๒	๔	๗๐,๐๐๐	๒๐,๐๐๐	๑๐๕,๐๐๐	
๒.	การพัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีประสิทธิภาพเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง	๑๙	๑๙	๒๔	๕๕,๐๐๐	๕๕,๐๐๐	๙๕,๐๐๐	
๓.	การพัฒนาและเสริมสร้างการบริหารงานบุคคลและองค์กรแห่งการเรียนรู้	๑๔	๑๗	๑๔	๓๕,๐๐๐	-	-	
๔.	เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้บุคลากรมีจิตสำนึกและคุณธรรม จริยธรรม และการสร้างความสุขในองค์กร	๖๘	๖๘	๖๘	๑๐๕,๐๐๐	๓๕,๐๐๐	-	
๕.	แผนการบริหารงาน				ไม่ใช้งบประมาณ	ไม่ใช้งบประมาณ	ไม่ใช้งบประมาณ	
	รวม	๑๐๕	๑๐๖	๑๑๐	๒๖๕,๐๐๐	๑๖๐,๐๐๐	๒๐๐,๐๐๐	

