



แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

เทศบาลตำบลอ่างทอง
อำเภอศรีนครินทร์ จังหวัดพัทลุง

แผนการบริหารทรัพยากรบุคคลของเทศบาลตำบลอ่างทอง

เพื่อให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ พระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ศ. ๒๕๔๐ พระราชบัญญัติว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ รองรับการกิจตามแผนการปฏิรูปประเทศและยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๘๐) รวมทั้งให้สอดคล้องกับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) เทศบาลตำบลอ่างทอง จึงกำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคลของหน่วยงาน ดังนี้

๑. ด้านการวางแผนอัตรากำลัง

จัดทำแผนอัตรากำลัง ปี เพื่อกำหนดตำแหน่ง ๓ การจัดทำอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ สามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุแต่งตั้งข้าราชการ และการใช้อัตรากำลังของบุคลากร เพื่อให้การบริหารงานของเทศบาล เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ที่มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงานและมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติการกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒. ด้านการสรรหา คัดเลือก บรรจุ และแต่งตั้ง

การสรรหา คัดเลือก บรรจุและแต่งตั้งบุคลากรเป็นไปตามระเบียบหลักเกณฑ์ โดยคำนึงถึงความรู้ ความสามารถ คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง

๒.๑ การบรรจุและแต่งตั้ง การรับโอนย้าย บุคลากรสายงานผู้บริหาร สายงานผู้ปฏิบัติ และพนักงานจ้างให้เป็นไปตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดพัทลุง และหนังสือสั่งการที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้มีจำนวนบุคลากรเป็นไปตามแผนอัตรากำลัง ปี ๓

๒.๒ การคัดเลือกบุคคลเพื่อเลื่อนระดับและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น ในตำแหน่งต่างๆ จะต้องยึดถือความรู้ ความสามารถ เป็นธรรม เสมอภาค ยุติธรรม และเป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดพัทลุงกำหนด

๓. ด้านการพัฒนาบุคลากร

ส่งเสริมให้มีการพัฒนาบุคลากรอย่างเป็นระบบ ทัวถึง และต่อเนื่อง โดยการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ศักยภาพ และทักษะการทำงานที่เหมาะสม สอดคล้องกับสถานการณ์ วิสัยทัศน์ และยุทธศาสตร์ขององค์กร เพื่อขับเคลื่อนการดำเนินงานให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย พนักงานเทศบาลทุกคนและทุกตำแหน่งตามแผนอัตรากำลังของเทศบาลตำบลอ่างทอง มีความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ได้รับการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบมีความรู้และเกิดทักษะในการปฏิบัติงาน

๔. ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน

เป็นไปตามหลักคุณธรรม มุ่งเน้นระบบการบริหารผลงาน (Performance Management) ที่เชื่อมโยงผลการปฏิบัติงานจากระดับองค์กร ระดับหน่วยงาน ไปสู่ระดับรายบุคคล เพื่อให้ผลการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลตามเป้าหมายขององค์กรหรือหน่วยงาน และสามารถวัดและประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลอย่างเป็นรูปธรรม

๕. ด้านการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมและรักษาวินัย

เทศบาลตำบลอ่างทองจัดทำประมวลจริยธรรมของข้าราชการส่วนท้องถิ่น และข้อกำหนดว่าด้วยจรรยาบรรณด้านจริยธรรม ธรรมาภิบาล เจ้าหน้าที่ของรัฐ เพื่อเป็นแนวทางปฏิบัติให้ข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างใช้ยึดถือปฏิบัติ เป็นเครื่องกำกับความประพฤติ ที่สร้างความโปร่งใส มีมาตรฐาน ในการปฏิบัติงานที่ชัดเจน

๖. ด้านการธำรง รักษาไว้ แรงจูงใจ และการพัฒนาคุณภาพชีวิต

มีความชัดเจนในแนวทางและหลักเกณฑ์ในทางเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ พนักงานมีความก้าวหน้า ซึ่งจะส่งเสริมให้เกิดขวัญกำลังใจในการทำงานให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น ผู้บังคับบัญชามีการมอบหมายงานให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรม มีวิธีการในการกำหนดปัจจัยทำให้มั่นใจว่าสถานที่ทำงานมีสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย และพนักงานเทศบาลมีส่วนร่วมในการสร้างสภาพแวดล้อมการทำงาน และมีวิธีการในการกำหนดปัจจัยสำคัญ ซึ่งมีผลต่อความผาสุก ความพึงพอใจและแรงใจในการทำงาน สนับสนุนการดำเนินกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บริหารและพนักงานทุกระดับ

แผนการดำเนินงาน การบริหารทรัพยากรบุคคลของเทศบาลตำบลอ่างทอง

๑. ด้านการวางแผนอัตรากำลัง

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	งบประมาณ	แผนการดำเนินงาน (ไตรมาสที่)			
				๑	๒	๓	๔
๑)เพื่อกำหนดตำแหน่ง จัดอัตรากำลัง โครงสร้าง ให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่	๑) การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙	ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ภายในวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖	ไม่ใช้ งบประมาณ	↔			
	๒) การปรับปรุงแผน อัตรากำลัง ๓ ปี	ปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ตามกรอบระยะเวลาที่กำหนด	ไม่ใช้ งบประมาณ		↔		↔

๒. ด้านการสรรหา คัดเลือก บรรจุ และแต่งตั้ง

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	งบประมาณ	แผนการดำเนินงาน (ไตรมาสที่)			
				๑	๒	๓	๔
๑) เพื่อจัดอัตรากำลังให้ เป็นไปตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ภายใต้ระเบียบ กฎหมายที่กำหนด	๑) การบรรจุและแต่งตั้ง การรับโอนย้าย บุคลากรสาย งานผู้บริหาร สายงานผู้ ปฏิบัติและพนักงานจ้าง	ดำเนินการสรรหาตำแหน่ง ว่างที่ไม่เกิน ๑ ปี สำหรับตำแหน่งที่ว่าง เกิน ๑ ปี ยุบเลิก/ขอบัญชี กสธ.	ไม่ใช้ งบประมาณ	↔			
	๒)การคัดเลือกบุคคลเพื่อ เลื่อนระดับและแต่งตั้งให้ ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น	ดำเนินการคัดเลือกบุคคล เพื่อเลื่อนระดับ ให้แก่บุคคล ที่มีคุณสมบัติครบถ้วนและ แจ้งความประสงค์จะ ดำเนินการเข้ารับการคัดเลือก	ไม่ใช้ งบประมาณ	↔			

๓. การพัฒนาทรัพยากรบุคคล

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	งบประมาณ	แผนการดำเนินงาน (ไตรมาสที่)			
				๑	๒	๓	๔
๑)ส่งเสริมให้มีการพัฒนา บุคลากรอย่างเป็นระบบ ทั่วถึง และต่อเนื่อง	๑) การอบรม พัฒนา ศึกษา ดูงาน	พนักงานทุกคนได้รับการ พัฒนาเกี่ยวกับความรู้ พื้นฐานในการปฏิบัติ ราชการหรือการปฏิบัติงาน ในหน้าที่รับผิดชอบ	๕๐๐,๐๐๐	↔			

๔. การประเมินผลการปฏิบัติงาน

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	งบประมาณ	แผนการดำเนินงาน (ไตรมาสที่)			
				๑	๒	๓	๔
๑) เป็นไปตามหลักคุณธรรม มุ่งเน้นระบบการบริหาร ผลงาน (Performance Management) ที่เชื่อมโยงผลการปฏิบัติงาน จากระดับองค์กร ระดับ หน่วยงาน ไปสู่ระดับ รายบุคคล	จัดทำแบบประเมินการ ปฏิบัติงาน	- ประกาศหลักเกณฑ์และ วิธีการประเมินผลการ ปฏิบัติงานของพนักงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ - จัดทำแบบประเมินผล การปฏิบัติงาน ก่อนเริ่มรอบ การประเมิน และหลังสิ้น รอบการประเมิน แสดงผล การดำเนินงานที่สำเร็จตาม ตัวชี้วัดหลักฐาน/ ตัวบ่งชี้ความสำเร็จ	ไม่ใช้ งบประมาณ				

๕. ด้านการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมและรักษาวินัย

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	งบประมาณ	แผนการดำเนินงาน (ไตรมาสที่)			
				๑	๒	๓	๔
๑) บุคลากรทุกระดับ มีจิตสาธารณะ คุณธรรม จริยธรรม และเจตคติ การเป็นข้าราชการที่ดี	๑) โครงการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาล	ร้อยละของบุคลากร ที่เข้าร่วมกิจกรรม	๕,๐๐๐				
	๒) โครงการเข้าวัดพัฒนาจิต	ร้อยละของบุคลากร ที่เข้าร่วมกิจกรรม	๕,๐๐๐				
	๓) การบังคับใช้ประมวลจริยธรรม ของข้าราชการ ผู้บริหารท้องถิ่น และข้าราชการการเมือง ท้องถิ่น	พนักงานทุกคนทราบและ ยึดถือปฏิบัติตามประมวล จริยธรรม	ไม่ใช้ งบประมาณ				
๒) ยกย่องเชิดชูเกียรติบุคคล ผู้มีคุณธรรมจริยธรรม	๑) ยกย่องเชิดชูเกียรติบุคคล ต้นแบบด้านคุณธรรม	ยกย่องเชิดชูเกียรติบุคคล ต้นแบบด้านคุณธรรม จริยธรรมของหน่วยงาน	ไม่ใช้ งบประมาณ				

๖. ด้านการดำรง รักษาไว้ แรงจูงใจและการพัฒนาคุณภาพชีวิต

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	งบประมาณ	แผนการดำเนินงาน (ไตรมาสที่)			
				๑	๒	๓	๔
๑)ส่งเสริมให้เกิดขวัญกำลังใจ ในการทำงานให้มี ประสิทธิภาพสูงขึ้น	๑) การแข่งขันกีฬาเชื่อมความ สัมพันธ์ ระหว่างผู้บริหาร สมาชิก พนักงานและลูกจ้าง	ร้อยละของบุคลากร ที่เข้าร่วมกิจกรรม	๑๒,๐๐๐	←			→
	๒) การจัดกิจกรรม ๕ ส	สถานที่ทำงานน่าอยู่ มีสภาพแวดล้อมที่ดี สะอาด ปลอดภัย	-	←			→



แผนการพัฒนาศักยภาพบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

เทศบาลตำบลอ่างทอง
อำเภอศรีนครินทร์ จังหวัดพัทลุง

แผนการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของเทศบาลตำบลอ่างทอง

การพัฒนาทรัพยากรบุคคลของเทศบาลตำบลอ่างทอง ได้กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยม ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรเพื่อเป็นกรอบแนวทางในการพัฒนา ดังนี้

๑. วิสัยทัศน์ (Vision)

เทศบาลตำบลอ่างทอง จัดทำวิสัยทัศน์ด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Vision) เพื่อให้การกำหนดทิศทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ของเทศบาลตำบลอ่างทอง เช่น

“ข้าราชการส่วนท้องถิ่นมีสมรรถนะสูง เน้นคุณธรรมและศักยภาพเป็นเลิศ เพื่อการพัฒนาท้องถิ่นตามนโยบาย Thailand ๔.๐”

๒. พันธกิจด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Mission)

เทศบาลตำบลอ่างทอง จัดทำพันธกิจด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Mission) เพื่อให้การพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ตามวิสัยทัศน์ของการพัฒนาบุคลากร และบรรลุวัตถุประสงค์ของเทศบาลตำบลอ่างทอง เช่น

(๑) พัฒนาบุคลากรเทศบาลตำบลอ่างทอง ให้เป็นมืออาชีพและนวัตกรรม มีความรู้ ทักษะที่จำเป็นในการบริหารงานและบูรณาการอย่างเป็นระบบพร้อมปรับตัวสู่ยุคดิจิทัล

(๒) เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม วัฒนธรรมและค่านิยมร่วม เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานและป้องกันการทุจริตประพฤติมิชอบ

(๓) พัฒนาบุคลากรเทศบาลตำบลอ่างทอง ให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความสุข มีความสมดุลของชีวิตและการทำงาน

(๔) ส่งเสริมการเรียนรู้และการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องด้วยระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและดิจิทัลที่เหมาะสม

(๕) พัฒนาบุคลากรเทศบาลตำบลอ่างทองตามเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ

(๖) พัฒนาทักษะด้านภาวะผู้นำ ทักษะด้านดิจิทัล และทักษะสำหรับผู้ประกอบการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ในเทศบาลตำบลอ่างทอง

๓. ค่านิยม

เทศบาลตำบลอ่างทอง จัดทำค่านิยมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ปฏิบัติตามค่านิยมของเทศบาลตำบลอ่างทอง

“ใจบริการเพื่อประชาชน มืออาชีพ คิดสร้างสรรค์ ยึดมั่นธรรมาภิบาล”

๔. เป้าประสงค์

เทศบาลตำบลอ่างทอง กำหนดเป้าประสงค์ของการจัดแผนพัฒนาบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อพัฒนาบุคลากรข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง เช่น

๑) บุคลากรมีขีดความสามารถ ทักษะ ความรู้ และสมรรถนะที่หลากหลายในการปฏิบัติงานตามภารกิจองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๒) องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีการวางแผนพัฒนาบุคลากร การวางแผนพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพให้แก่ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

๓) บุคลากรมีจิตสำนึก ประพฤติปฏิบัติตน ตามค่านิยม คุณธรรมจริยธรรม วัฒนธรรมการทำงาน ร่วมกัน โดยยึดหลักธรรมาภิบาล

๔) บุคลากรมีความผูกพันกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี และมีความสุขในการทำงาน

๕) พัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพชีวิตและความสุขในวัยหลังเกษียณ

๕. ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร

เทศบาลตำบลอ่างทอง กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรของการจัดแผนพัฒนาบุคลากร ของ เทศบาลตำบลอ่างทอง เพื่อพัฒนาบุคลากรข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง เช่น

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีประสิทธิภาพเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาและเสริมสร้างการบริหารงานบุคคลและองค์กรแห่งการเรียนรู้

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้บุคลากรมีจิตสาธารณะ คุณธรรม จริยธรรม และ การสร้างความสุขในองค์กร

แผนการดำเนินงาน การพัฒนาทรัพยากรบุคคลของเทศบาลตำบลอ่างทอง

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	งบประมาณ	แผนการดำเนินงาน (ไตรมาสที่)			
				๑	๒	๓	๔
๑) บุคลากรทุกระดับมีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะ ที่จำเป็นในการปฏิบัติงานตามเกณฑ์ที่กำหนด	๑) โครงการฝึกอบรมหลักสูตรปฐมนิเทศข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นบรรจุใหม่	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านหลักสูตรปฐมนิเทศข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นบรรจุใหม่ (ร้อยละ ๑๐๐)	๔๐,๐๐๐				
	๒) โครงการฝึกอบรมหลักสูตรตามสายงานของพนักงานเทศบาล เช่น หลักสูตรนักบริหารงานท้องถิ่น หลักสูตรนักบริหารงานทั่วไป หลักสูตรนักบริหารงานช่าง หลักสูตรนักจัดการงานทั่วไป หลักสูตรนักวิชาการเงินฯ หลักสูตรนักวิชาการพัสดุ ฯลฯ	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านฝึกอบรมหลักสูตรตามสายงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ร้อยละ ๘๐)	๑๒๐,๐๐๐				
	๓) อบรมพัฒนาศักยภาพของบุคลากรทางการศึกษา	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการอบรมพัฒนาศักยภาพของบุคลากรทางการศึกษา (ร้อยละ ๘๐)	๑๐,๐๐๐				
๒) บุคลากรมีความรู้ทักษะในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	๑) โครงการฝึกอบรมหลักสูตรต่างๆ	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการอบรม (ร้อยละ ๘๐)	๗๐,๐๐๐				

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีประสิทธิภาพเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	งบประมาณ	แผนการดำเนินงาน (ไตรมาสที่)			
				๑	๒	๓	๔
๑) บุคลากรทุกระดับมีความรู้ทักษะสมรรถนะที่เหมาะสมกับการปฏิบัติงานและพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง	๑) โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการประเมินการทดสอบหลังการฝึกอบรม (ร้อยละ ๘๐)	๑๐๐,๐๐๐			↔	↔
	๒) โครงการฝึกอบรมหลักสูตรต่างๆ	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการอบรม (ร้อยละ ๘๐)	๗๐,๐๐๐	↔			↔

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาและเสริมสร้างการบริหารงานบุคคลและองค์กรแห่งการเรียนรู้

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	งบประมาณ	แผนการดำเนินงาน (ไตรมาสที่)			
				๑	๒	๓	๔
๑) บุคลากรทุกระดับมีความรู้ความเข้าใจระเบียบหลักเกณฑ์	๑) โครงการการเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning)	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการประเมินการทดสอบหลังการฝึกอบรม (ร้อยละ ๘๐)	ไม่ใช้งบประมาณ	↔			↔
	๒) โครงการฝึกอบรมให้ความรู้ระเบียบและกฎหมายที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงาน	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการประเมินการทดสอบหลังการฝึกอบรม (ร้อยละ ๘๐)	๑๕,๐๐๐			↔	
	๓) โครงการฝึกอบรมหลักสูตรต่างๆ	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการอบรม (ร้อยละ ๘๐)	๗๕,๐๐๐	↔			↔

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้บุคลากรมีจิตสาธารณะ คุณธรรม จริยธรรม และการสร้างความสุขในองค์กร

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	งบประมาณ	แผนการดำเนินงาน (ไตรมาสที่)			
				๑	๒	๓	๔
๑) บุคลากรทุกระดับ มีจิตสาธารณะ คุณธรรม จริยธรรม และเจตคติ การเป็นข้าราชการที่ดี	๑) โครงการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาล	ร้อยละของบุคลากร ที่เข้าร่วมกิจกรรม (ร้อยละ ๘๐)	๕,๐๐๐				
	๒) โครงการเข้าวัดพัฒนาจิต	ร้อยละของบุคลากร ที่เข้าร่วมกิจกรรม (ร้อยละ ๘๐)	๕,๐๐๐				
๒) บุคลากรทุกระดับ มีการพัฒนา เสริมสร้าง วัฒนธรรมองค์กรที่ดี และสร้างความสมัคสมาน สามัคคีในองค์กร	๑) โครงการแข่งขันกีฬาของ บุคลากรสังกัดองค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น	ร้อยละที่เข้าร่วม กิจกรรมกีฬาของ องค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น (ร้อยละ ๘๐)	๑๒,๐๐๐				