



แผนบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ประจำปี พ.ศ. 2568



เทศบาลตำบลบึงวิชัย

อำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์

คำนำ

นโยบายการบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบลบึงวิชัยฉบับนี้ จัดทำขึ้นเพื่อสร้าง ระบบบริหาร และพัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพเพื่อสร้างบุคลากรที่มีคุณธรรมจริยธรรมสมรรถนะสูง เพื่อเตรียมความพร้อมรับ
ให้ทันกับสถานการณ์ความเปลี่ยนแปลงและนโยบายของรัฐบาล

เทศบาลตำบลบึงวิชัย

๑. ความเป็นมา

เทศบาลตำบลบึงวิชัย เป็นหน่วยงานบริหารราชการส่วนท้องถิ่นที่มีหน้าที่ในการดูแลบำบัดทุกข์บำรุงสุขของประชาชนในเขตตำบลบึงวิชัย ในด้านการพัฒนาด้านต่างๆ ดังต่อไปนี้

๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน
๒. ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต
๓. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย
๔. ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๕. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว
๖. ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น
๗. ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น นอกจากนั้นตามกฎหมายการจัดตั้ง เทศบาล กำหนดให้ เทศบาลมีบทบาทหน้าที่ที่ต้องทำ (ภาคบังคับ) และที่อาจจะกระทำ (เลือกทำ) ประกอบกับการกิจเกี่ยวกับการถ่ายโอนอำนาจหน้าที่สู่ท้องถิ่น ของ กระทรวง ทบวง กรม ต่าง ๆ ดังนี้

ภารกิจหลัก

๑. ส่งเสริมด้านการศึกษา ศิลปวัฒนธรรม ประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น
๒. การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน
๓. การพัฒนาสิ่งแวดล้อมและการเกษตร

ภารกิจรอง

๑. การพัฒนาด้านเศรษฐกิจและการสร้างความเข้มแข็งของชุมชน
๒. การพัฒนาด้านสาธารณสุขและการพัฒนาคุณภาพชีวิต
๓. การพัฒนาด้านสื่อและข้อมูลข่าวสาร

ซึ่งการพัฒนาในด้านต่างๆ และตามภารกิจขององค์กรจะสำเร็จได้จะต้องอาศัย บุคลากรในการขับเคลื่อนการพัฒนาตามภารกิจดังกล่าว จึงจำเป็นที่จะต้องมียุทธศาสตร์และกลยุทธการบริหารงานบุคคล เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาองค์กรต่อไป

๒. วิสัยทัศน์

“ บึงวิชัยใส่ใจการศึกษา พัฒนาการคมนาคม ชุมชนปลอดภัย
 ลานเศรษฐกิจมั่นคง สังคมน่าอยู่ ศูนย์ความรู้ข้อมูลข่าวสาร ”

๓. พันธกิจ

๑. ส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพของ คน ครอบครัว และชุมชนให้เข้มแข็ง สามารถพึ่งตนเองได้
๒. กำหนดแนวทาง เป้าหมาย และวิธีการในการจัดการด้านสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติ เพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน
๓. ส่งเสริมให้ประชาชนได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การวางแผนพัฒนา การตรวจสอบ เพื่อให้เกิดความโปร่งใสในการบริหาร ปรับปรุงและพัฒนาการบริหารจัดการของ เทศบาล พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและศักยภาพของบุคลากรทุกระดับอย่างต่อเนื่อง
๔. ส่งเสริมพัฒนาด้านจิตใจ การศึกษา กีฬา นันทนาการ สุขภาพอนามัยให้ประชาชนในท้องถิ่นมีคุณภาพชีวิตที่ดี
๕. ปรับปรุงและพัฒนาระบบสาธารณูปการให้ได้มาตรฐานและเพียงพอ
๖. . อนุรักษ์และสืบสานวัฒนธรรม ประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น

๔. เป้าประสงค์

๑. ประชาชนในท้องถิ่นมีการคมนาคมที่สะดวกสบายทุกครัวเรือน
๒. ประชาชนในเขตตำบลมีไฟฟ้าใช้ทุกครัวเรือน
๓. ประชาชนในท้องถิ่นมีน้ำใช้อุปโภค-บริโภคเพียงพอ
๔. ประชาชนได้รับการสนับสนุนการจัดการศึกษาอย่างมีคุณภาพ
๕. ประชาชนในตำบลมีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
๖. เด็ก เยาวชน และประชาชนได้รับการส่งเสริมสนับสนุนด้านกีฬาและกิจกรรมอย่างมี

คุณภาพ

และฟื้นฟู

๗. ประชาชนอยู่ในสภาพแวดล้อมที่ดี ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมได้รับการส่งเสริมอนุรักษ์

๘. จัดกิจกรรมวันสำคัญทางศาสนา อนุรักษ์ภูมิปัญญาท้องถิ่น และจัดงานส่งเสริมวัฒนธรรม

ประเพณีให้กับประชาชนอย่างมี ประสิทธิภาพ

๙. องค์การมีระบบการบริหารจัดการที่ทันสมัยและบุคลากรได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

๕ ยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

๑. วางแผนและบริหารอัตรากำลังให้เหมาะสมกับภารกิจในอนาคตองค์กร
๒. พัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน ทั้งในส่วนของเครื่องมือ วิธีการและผู้ประเมิน เพื่อให้สามารถบริหารงานบุคคลในการขึ้นเงินเดือน พัฒนา หรือเลื่อนตำแหน่งอย่างเหมาะสม
๓. สร้างสภาพแวดล้อมต่อการปฏิบัติงาน ที่จะทำให้บุคลากรทำงานอย่างมีความสุขและงานบรรลุผลตามเป้าหมาย

๔. สร้างบุคลากรผู้รับผิดชอบงานบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ

๖.การวิเคราะห์สถานภาพและสภาพแวดล้อมด้านทรัพยากรบุคคล (SWOT Analysis)

๖.๑ การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายใน

จุดแข็ง (Strength)

๑. มีบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง
๒. บุคลากรมีความมุ่งมั่นตั้งใจในการทำงานให้สำเร็จ
๓. บุคลากรมีความรัก ความผูกพันในองค์กร มีการทำงานเป็นทีม
๔. ผู้บริหารให้ความสำคัญในการพัฒนางานและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
๕. มีนโยบายด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากร ให้ความสำคัญ/ให้โอกาสในการพัฒนา

จุดอ่อน (Weakness)

๑. ขั้นตอนการทำงานซับซ้อนหลายขั้นตอน
๒. บุคลากรยังไม่เชี่ยวชาญด้านการบริหารงานบุคคล
๓. ตำแหน่งบางตำแหน่งยังขาดแคลนเจ้าหน้าที่ที่รับผิดชอบเฉพาะตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ซึ่งมีข้อจำกัดด้านค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลขององค์กร
๔. ข้อจำกัดด้านงบประมาณ
๕. สถานที่ทำงานคับแคบ

๖.๒ การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอก

โอกาส (Opportunity)

๑. มีความก้าวหน้าในสายอาชีพของบุคลากรในหน่วยงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
๒. ระบบการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสามารถทำได้รวดเร็วกว่าหน่วยงานราชการอื่นๆ เนื่องจากเป็นนิติบุคคล
๓. มีแหล่งฝึกอบรมเพื่อเพิ่มความรู้ ความสามารถ เช่น สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น มหาวิทยาลัยต่างๆ
๔. มีหน่วยงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นครอบคลุมทั่วประเทศทำให้มีเครือข่ายในการทำงาน

อุปสรรค (threats)

๑. ข้อจำกัดของระเบียบกฎหมาย
๒. การกำหนดกรอบอัตรากำลังมีข้อจำกัดด้านค่าใช้จ่ายในการบริหารงานบุคคล
๓. นโยบายของรัฐบาลบางนโยบายที่ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นปฏิบัติขาดผู้ที่มีประสบการณ์ในงานด้านนั้น และไม่มีเจ้าหน้าที่ที่รับผิดชอบงานตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง

๗. นโยบายและกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของเทศบาลตำบลบึงวิชัย

เทศบาลตำบลบึงวิชัยถือว่าทรัพยากรบุคคลเป็นทรัพยากรที่สำคัญในการขับเคลื่อนการดำเนินการขององค์กร จำเป็นที่จะต้องมีการวางแผนการบริหารงานทรัพยากรบุคคลเพื่อเพิ่มความคุ้มค่าของการใช้ทรัพยากรบุคคล การรักษาทรัพยากรบุคคลและเพื่อให้งานขององค์กรสำเร็จบรรลุผลตามนโยบายผู้บริหารตลอดจนเพื่อประโยชน์สุขของประชาชนในตำบลต่อไป จึงมีนโยบายด้านการบริหารงานบุคคล ดังนี้

๑.นโยบายด้านการสรรหา

เป้าประสงค์ วางแผน สนับสนุนและส่งเสริมให้มีโครงสร้าง ระบบงานการจัดกรอบอัตรากำลัง และการบริหารอัตรากำลังให้เหมาะสมกับภารกิจขององค์กรและเพียงพอ มีความคล่องตัวต่อการขับเคลื่อนดำเนินงานของทุกหน่วยงานในองค์กร รวมทั้งมีระบบการประเมินผลที่มีประสิทธิภาพ เชื่อมโยงกับผล และ การกำหนดสมรรถนะตามมาตรฐานการกำหนดตำแหน่ง

กลยุทธ์

๑. ทบทวนและปรับปรุงโครงสร้างองค์กร ระบบงาน และกรอบอัตรากำลัง ให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ

๒. จัดทำสมรรถนะและสมรรถนะมาใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ทั้ง ด้านการสรรหา การเลื่อนขั้นและปรับตำแหน่งการประเมินผลการปฏิบัติงาน การวางแผน การพัฒนาบุคลากร และการบริหารผลตอบแทน

การดำเนินการ

๑. จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙) เพื่อใช้ในการกำหนดโครงสร้างและกรอบอัตรากำลังที่รองรับภารกิจของเทศบาลตำบลบึงวิชัย

๒. จัดทำและดำเนินการตามแผนสรรหาข้าราชการและพนักงานจ้าง ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงหรือทดแทนอัตรากำลังที่ลาออก หรือโอนย้าย โดยมุ่งเน้นให้มีอัตรากำลังว่างไม่เกินร้อยละ ๑๐ ของอัตรากำลังทั้งหมด

๓. รับสมัครคัดเลือกบุคคลเพื่อบรรจุและแต่งตั้งเข้ารับราชการ หรือประกาศโอนย้ายพนักงานส่วนท้องถิ่นมาดำรงตำแหน่งที่ว่าง โดยการเผยแพร่ ประกาศผ่านบอร์ดประชาสัมพันธ์และเว็บไซต์ของหน่วยงาน พร้อมทั้งประชาสัมพันธ์ไปยังหน่วยงานภายนอก เพื่อการรับรู้และเข้าถึงกลุ่มเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๒.นโยบายด้านการพัฒนา

เป้าประสงค์ ส่งเสริมให้มีการพัฒนาอย่างเป็นระบบ ทัวถึง และต่อเนื่องโดยการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ศักยภาพ และทักษะการทำงาน ที่เหมาะสม สอดคล้องกับสถานการณ์ วิสัยทัศน์ และยุทธศาสตร์ขององค์กรเพื่อให้การขับเคลื่อนการดำเนินงานตามพันธกิจขององค์กรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย รวมทั้งส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมให้กับบุคลากรในองค์กร

กลยุทธ์

๑. จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
๒. กำหนดเส้นทางการพัฒนาบุคลากร เพื่อเป็นกรอบในการพัฒนาบุคลากรแต่ละตำแหน่ง
๓. ดำเนินการประเมินข้าราชการส่วนท้องถิ่นตามเกณฑ์มาตรฐานกำหนดตำแหน่งในความรู้

ทักษะ และสมรรถนะ

๔. ดำเนินการประเมินความพึงพอใจของบุคลากรที่มีผลต่อการพัฒนาบุคลากรทุกส่วนราชการ

การดำเนินการ

๑. จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร
๒. จัดส่งบุคลากรตามสายงานในแต่ละตำแหน่งไปเข้ารับการอบรม
๓. สร้างบทเรียนความรู้เฉพาะด้านตามสายงานให้อยู่ในระบบงาน E-Learning เพื่อให้บุคลากรใช้เป็นแหล่งเรียนรู้ได้ตลอดเวลา

๓. นโยบายด้านการธำรง รักษาไว้ และแรงจูงใจ

เป้าประสงค์ เพื่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงาน เช่น แผนความก้าวหน้าในสายงาน การประเมินผลการปฏิบัติราชการ บำเหน็จความดีความชอบ การพัฒนาระบบฐานข้อมูลบุคลากรสภาพแวดล้อมในการทำงาน ความปลอดภัยในการทำงาน การมีส่วนร่วมในการเสนอความคิดเห็นการพัฒนาองค์กร และการยกย่องชมเชย เจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานดีเด่น หรือสร้างคุณประโยชน์ที่ดีต่อองค์กรและสาธารณชน เพื่อเป็นการสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรเกิดความผูกพันต่อองค์กร

กลยุทธ์

๑. ประชาสัมพันธ์และเผยแพร่เส้นทางความก้าวหน้าในสายงาน ตำแหน่ง ให้บุคลากรทราบ
๒. จัดให้มีกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติราชการที่เป็นธรรม เสมอภาค และสามารถ

ตรวจสอบได้

๓. จัดให้มีการพิจารณาความดีความชอบ ตามผลการปฏิบัติหน้าที่ราชการอย่างเป็นธรรม เสมอภาค และสามารถตรวจสอบได้

๔. จัดให้มีการพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดี แก่บุคลากร ในด้านสภาพแวดล้อมทำงาน ด้านความปลอดภัยในการทำงาน และด้านการมีส่วนร่วมในการทำงาน

การดำเนินการ

๑. ดำเนินการบันทึก แก้ไข ปรับปรุง ข้อมูลบุคลากรในระบบศูนย์ข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติให้ถูกต้อง ครบถ้วน และเป็นปัจจุบัน
๒. ดำเนินการพิจารณาความดี ความชอบ ในการปฏิบัติหน้าที่ราชการประจำปี เพื่อยกย่องชมเชยแก่บุคลากรดีเด่น ด้านการปฏิบัติงานและคุณประโยชน์ต่อสาธารณชน

๔. นโยบายด้านคุณธรรม จริยธรรม และวินัยข้าราชการ

เป้าประสงค์ เพื่อใช้เป็นหลักการและแนวทางปฏิบัติให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้างของเทศบาลตำบลบึงวิชัยยึดถือปฏิบัติเป็นเครื่องกำกับความประพฤติ

กลยุทธ์

๑. ส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติงานตามแผนการเสริมสร้างมาตรฐาน วินัยคุณธรรม จริยธรรมและป้องกันการทุจริต ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙

การดำเนินการ

๑. แจ้งให้บุคลากรในสังกัดรับทราบถึงประมวลจริยธรรมข้าราชการส่วนท้องถิ่น และข้อบังคับเทศบาลตำบลบึงวิชัยว่าด้วยจรรยาบรรณข้าราชการส่วนท้องถิ่น

๒. ให้ผู้บังคับบัญชา มอบหมายงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ รวมถึงการควบคุม กำกับ ติดตาม และดูแลผู้ใต้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์ แนวทาง ระเบียบและกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณพ.ศ. ๒๕๖๘
เทศบาลตำบลบึงวิชัย อำเภอเมืองกาฬสินธุ์ จังหวัดกาฬสินธุ์

ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

ลำดับ	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลาในการดำเนินการ				หน่วย งานที่ รับผิดชอบ
				ไตรมาส ๑	ไตรมาส ๒	ไตรมาส ๓	ไตรมาส ๔	
๑.	การปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	อัตรากำลังของบุคลากรที่ สอดคล้องกับค่างานและปริมาณงานที่เกิดขึ้นจริง ในปีงบประมาณ ๒๕๖๘	ไม่ใช้ งบประมาณ		/			สำนักปลัด
๒.	การสรรหาบุคลากรตามกรอบอัตรากำลัง เช่น การบรรจุแต่งตั้ง การรับโอน การโอน การย้าย รวมถึงการสรรหาพนักงานจ้าง	มีผู้ครองตำแหน่ง ร้อยละ ๘๐ ของอัตรากำลังพนักงานเทศบาล และ พนักงานจ้าง	ไม่ใช้ งบประมาณ		/			สำนักปลัด
๓.	การประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผล การปฏิบัติงาน	พนักงานเทศบาล พนักงานจ้าง ได้รับการ ประเมินผลการปฏิบัติงาน ร้อยละ ๑๐๐	ไม่ใช้ งบประมาณ		/			ทุกสำนัก/ กอง
๔.	ระบบการบริหารอัตรากำลังในระบบบุคลากรแห่งชาติ (LHR)	ระดับความสำเร็จในการบันทึกข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลใน ระบบ (LHR)	ไม่ใช้ งบประมาณ		/			สำนักปลัด

ด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ลำดับ	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลาในการดำเนินการ				หน่วยงานที่ รับผิดชอบ
				ไตรมาส ๑	ไตรมาส ๒	ไตรมาส ๓	ไตรมาส ๔	
๑	โครงการฝึกอบรมในสายงานผู้บริหารตาม แผนการดำเนินฝึกอบรมบุคลากรท้องถิ่น	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่าน การประเมินการทดสอบ หลัง การฝึกอบรม (ร้อยละ ๘๐)	๒๐,๐๐๐		/			สำนักปลัด
๒.	โครงการฝึกอบรมสายงานผู้ปฏิบัติงานตาม แผนการดำเนินการฝึกอบรมบุคลากร ท้องถิ่น	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่าน การประเมินการทดสอบ หลังการฝึกอบรม (ร้อยละ ๘๐)	๔๐,๐๐๐		/	/		สำนักปลัด
๓.	โครงการพัฒนาคุณธรรมและ จริยธรรม	ระดับความสำเร็จของการ จัดทำผลรายงานการ ฝึกอบรมตามที่กำหนด (ระดับ ๕)	๒๐,๐๐๐			/		สำนักปลัด
๔	โครงการศึกษาดูงานเพื่อพัฒนาศักยภาพ	ร้อยละของบุคลากรที่ ผ่าน การประเมินการ ทดสอบการ ฝึกอบรม (ร้อยละ ๘๐)	๓๕๐,๐๐๐	/				สำนักปลัด

ด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ลำดับ	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลาในการดำเนินการ				หน่วยงาน ที่ รับผิดชอบ
				ไตรมาส ๑	ไตรมาส ๒	ไตรมาส ๓	ไตรมาส ๔	
๖	โครงการประชุมเชิงปฏิบัติการ/ สัมมนา เพิ่มประสิทธิภาพ บุคลากรในสำนักปลัด	ร้อยละของบุคลากรที่ ผ่าน การเรียนรู้ด้วย ตนเอง (ร้อยละ ๘๐)	๒๐,๐๐๐		/	/		สำนักปลัด
๗	โครงการประชุมเชิงปฏิบัติการ/ สัมมนา เพิ่มประสิทธิภาพบุคลากร ในกองคลัง	ร้อยละของบุคลากรที่ ผ่าน การประเมินการ ทดสอบหลัง การ ฝึกอบรม (ร้อยละ ๘๐)	๒๐,๐๐๐		/	/		กองคลัง
๘	โครงการประชุมเชิงปฏิบัติการ/ สัมมนา เพิ่มประสิทธิภาพบุคลากร ในกองช่าง	ร้อยละของบุคลากรที่ ผ่าน การประเมินการ ทดสอบหลัง การ ฝึกอบรม (ร้อยละ ๘๐)	๒๐,๐๐๐		/	/		กองช่าง
๙	โครงการประชุมเชิงปฏิบัติการ/ สัมมนา เพิ่มประสิทธิภาพบุคลากร ในกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	ร้อยละของบุคลากรที่ ผ่าน การประเมินการ ทดสอบหลัง การ ฝึกอบรม (ร้อยละ ๘๐)	๒๐,๐๐๐		/	/		กอง สาธารณสุข และ สิ่งแวดล้อม

ด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (ต่อ)

ลำดับ	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลาในการดำเนินการ				หน่วยงาน ที่ รับผิดชอบ
				ไตรมาส ๑	ไตรมาส ๒	ไตรมาส ๓	ไตรมาส ๔	
๑๐	โครงการประชุมเชิงปฏิบัติการ/ สัมมนา เพิ่มประสิทธิภาพบุคลากร ในกองการศึกษา	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่าน การประเมินการทดสอบ หลัง การฝึกอบรม (ร้อยละ ๘๐)	๒๐,๐๐๐		/	/		กอง การศึกษา
๑๑	โครงการประชุมประจำเดือน บุคลากรในหน่วยงาน	ระดับความสำเร็จใน การ บันทึกข้อมูลด้าน การบริหารทรัพยากร บุคคล (ร้อยละ ๑๐๐)	ไม่ใช้ งบประมาณ		/	/		ทุกสำนัก/ กอง