

แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙
องค์การบริหารส่วนตำบลกวางโจน อำเภอภูเขียว จังหวัดชัยภูมิ

ตามที่องค์การบริหารส่วนตำบลกวางโจน ได้มีประกาศเรื่อง นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๙ ลงวันที่ ๗ มกราคม ๒๕๖๙ กำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลกวางโจน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ ประกอบด้วย

๑. ด้านการสรรหา (Recruitment)

องค์การบริหารส่วนตำบลกวางโจน โดยงานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัด ดำเนินการวางแผนอัตรา กำลังคน สรรหาคนตามคุณสมบัติที่กำหนด และเลือกสรรคนดีคนเก่ง เพื่อปฏิบัติภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลกวางโจน มีแนวทางปฏิบัติดังนี้

๑.๑ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อใช้ในการกำหนดโครงสร้างและกรอบอัตรากำลังที่รองรับต่อภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลกวางโจน

๑.๒ จัดทำและดำเนินการตามแผนสรรหาพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงหรือการสูญเสียกำลังคน โดยมุ่งเน้นให้มีอัตราว่างไม่เกินร้อยละ ๖ ของบุคลากรทั้งหมด

๑.๓ การรับสมัครบุคคลเพื่อเลือกสรรเป็นพนักงานจ้าง ต้องประกาศทางเว็บไซต์ขององค์การบริหารส่วนตำบลกวางโจน ปิดประกาศ ณ บอร์ดประชาสัมพันธ์ขององค์การบริหารส่วนตำบลกวางโจน และแจ้งข่าวประชาสัมพันธ์ไปยังหน่วยงานอื่น ได้แก่ สำนักส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นอำเภอ กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน เพื่อสร้างการรับรู้และเข้าถึงกลุ่มแรงงานต่างๆได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๑.๔ แต่งตั้งคณะกรรมการในการสรรหาและเลือกสรรจากหัวหน้าส่วนราชการที่รับผิดชอบงานของแต่ละตำแหน่งที่จะสรรหาและเลือกสรร ให้มีผู้ทรงคุณวุฒิหรือผู้มีประสบการณ์ในงานที่เกี่ยวข้องกับตำแหน่งนั้น เพื่อให้สามารถเลือกสรรผู้ที่มีความรู้ ความสามารถและเป็นคนดีสอดคล้องตามภารกิจของแต่ละส่วนราชการ

๒. ด้านการพัฒนา (Development)

องค์การบริหารส่วนตำบลกวางโจน โดยงานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดดำเนินการวางแผนพัฒนาบุคลากร เตรียมความพร้อมของข้าราชการและพนักงานจ้าง พัฒนาความรู้ ทักษะ และสมรรถนะโดยใช้เครื่องมือที่หลากหลายตามเส้นทางการพัฒนาบุคลากร เพื่อให้สามารถรองรับภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลกวางโจน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีแนวทางปฏิบัติดังนี้

๒.๑ จัดทำและดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากรประจำปีให้สอดคล้องตามความจำเป็นและความต้องการในการพัฒนาของบุคลากรในทุกส่วนราชการ

๒.๒ จัดทำเส้นทางการพัฒนาบุคลากร (Training and Development Roadmap) เพื่อเป็นกรอบในการพัฒนาของบุคลากรในแต่ละตำแหน่ง

๒.๓ สร้างหรือเผยแพร่ประชาสัมพันธ์บทเรียนความรู้เฉพาะด้านตามสายงานให้อยู่ในระบบ E-learning เพื่อให้บุคลากรใช้เป็นแหล่งเรียนรู้ได้ตลอดเวลาและเป็นระบบ

๒.๔ นำระบบสารสนเทศเพื่อยกระดับการพัฒนาทรัพยากรบุคคล มาใช้เป็นระบบงานพัฒนาบุคคล (Human Resource Development System : HRDS)

๒.๕ ส่งเสริมให้ข้าราชการพัฒนาตนเองด้วยแผนพัฒนารายบุคคล (E-IDP) ผ่านระบบ HRDS

๒.๖ จัดให้มีการประเมินข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ตามเกณฑ์มาตรฐานความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่กำหนด

๒.๗ จัดให้มีการประเมินความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหาร ส่วนตำบลกวางโจน

๓. ด้านการรักษาไว้ (Retention)

องค์การบริหารส่วนตำบลกวางโจน โดยงานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัด ต้องวางแผนกลยุทธ์ด้านการ บริหารทรัพยากรบุคคล พัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลกวางโจน จัดทำเส้นทาง ความก้าวหน้าในสายงาน ปรับปรุงระบบฐานข้อมูลบุคคล การประเมินผลการปฏิบัติราชการและลูกจ้างประจำ การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานจ้างที่มีประสิทธิภาพ และยกย่อง ชมเชย บุคลากร เพื่อให้บุคลากร เกิดความผูกพันต่อองค์การบริหารส่วนตำบลกวางโจน มีแนวทางปฏิบัติดังนี้

๓.๑ จัดทำ ดำเนินการ และรายงานผลตามแผนกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลรวมทั้ง เผยแพร่ไว้ทางเว็บไซต์ขององค์การบริหารส่วนตำบลกวางโจน

๓.๒ พัฒนาคุณภาพชีวิต โดยมุ่งเน้นพัฒนาทั้ง ๔ ด้าน ประกอบด้วย ๑) ด้านการทำงาน ๒) ด้านชีวิต ส่วนตัว ๓) ด้านสังคม ๔) ด้านเศรษฐกิจ

๓.๓ จัดเส้นทางความก้าวหน้าในสายงานและแจ้งเวียนให้ราชการทุกส่วนรับทราบ

๓.๔ ปรับปรุงข้อมูลบุคลากรในระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคลให้เป็นปัจจุบันและทันสมัย

๓.๕ จัดกิจกรรมการยกย่อง ชมเชยบุคลากร เช่น การคัดเลือกบุคคลและส่วนราชการต้นแบบเพื่อ เป็นการเสริมสร้างความรัก ผูกพันระหว่างบุคลากรกับผู้บริหาร และหากมีบุคลากรที่ประพฤติดีสมควรแก่การ เป็นแบบอย่าง ให้หัวหน้าส่วนราชการรายงานให้นายกองค์การบริหารส่วนตำบลกวางโจนรับทราบเพื่อพิจารณา เป็นกรณีพิเศษ

๓.๖ ควบคุมให้การประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และประเมินผลการ ปฏิบัติงานของพนักงานจ้างเป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่องค์การบริหารส่วนตำบลกวางโจนกำหนด พร้อมทั้งให้การเลื่อนขั้นเงินเดือนของข้าราชการ เลื่อนค่าจ้างของลูกจ้างประจำ และเลื่อนค่าตอบแทนของพนักงานจ้าง ตามภารกิจเป็นไปตามช่วงเวลาที่กำหนด หากมีข้าราชการ ลูกจ้างประจำ หรือพนักงานจ้างตามภารกิจร้องเรียน ร้องขอความเป็นธรรมให้รวบรวมรับนำเสนอนายกองค์การบริหารส่วนตำบลกวางโจนพิจารณาโดยด่วน

๔. ด้านการใช้ประโยชน์ (Utilization)

องค์การบริหารส่วนตำบลกวางโจน โดยทุกส่วนราชการต้องร่วมมือกันในการบริหารทรัพยากร บุคคลอย่างเป็นระบบ แจ้งให้บุคลากรเข้าถึงช่องทางการรับทราบข้อมูลข่าวสารด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล รวมทั้งควบคุม กำกับ ดูแลให้ปฏิบัติราชการอย่างมีประสิทธิภาพ มีแนวทางปฏิบัติดังนี้

๔.๑ ให้ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติรวมทั้ง ควบคุม กำกับ ดูแลผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติตามระเบียบวินัย ประมวลจริยธรรมของข้าราชการ ข้อบังคับว่าด้วย จรรยาบรรณของข้าราชการ หากผู้ใต้บังคับบัญชากระทำความความผิดหรือทุจริตให้รายงานให้นายกองค์การ บริหารส่วนตำบลกวางโจนทราบโดยเร็ว

๔.๒ การพิจารณาแต่งตั้งข้าราชการให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นในตำแหน่งต่างๆ จะยึดถือ ความรู้ ความสามารถและประโยชน์สูงสุดที่องค์การบริหารส่วนตำบลกวางโจนจะได้รับเป็นเกณฑ์

เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปตามนโยบายดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลกวางโจนจึงได้จัดทำ แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ เพื่อเป็นแนวทางปฏิบัติดังนี้

แผนการบริหารและพัฒนาบุคลากรประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙

๑. ด้านการสรรหา (Recruitment)

เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลกวางโจน มีการกำหนดโครงสร้างและกรอบอัตรากำลังรองรับ ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๗) พ.ศ. ๒๕๖๒ พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ โดยในการสรรหาบุคคลเพื่อดำรงตำแหน่ง ต้องยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อให้ได้คนดี คนเก่ง เข้าสู่ระบบราชการ และต้องดำเนินการตามประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชัยภูมิ (ก.อบต.จังหวัดชัยภูมิ) และหนังสือสั่งการ ขอกฎหมายที่เกี่ยวข้องโดยเคร่งครัด โดยมีแผนในการบริหารและพัฒนาบุคลากร ดังนี้

ที่	โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	วิธีดำเนินการ	งบประมาณ	ระยะเวลาดำเนินการ	หมายเหตุ
๑	การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๗๐ - ๒๕๗๒	เพื่อให้มีการกำหนดตำแหน่งอัตรากำลัง โครงสร้างที่เหมาะสม สอดคล้องกับปริมาณงานตามอำนาจหน้าที่	-ดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปีประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๗๐ -๒๕๗๒ -ขอความเห็นชอบต่อ ก.อบต.จังหวัดชัยภูมิ - อบต.กวางโจนประกาศใช้	ไม่ใช้งบประมาณ	กรกฎาคม – กันยายน ๒๕๖๙	
๒	การสรรหาและเลือกสรรพนักงานจ้าง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙	เพื่อดำเนินการสรรหาและเลือกสรรบุคลากรเป็นพนักงานจ้างแทนตำแหน่งที่ว่าง เป็นไปด้วยความยุติธรรม โปร่งใส ได้คนดี คนเก่ง เข้าสู่ตำแหน่ง	-ประกาศรับสมัครสรรหาและเลือกสรร และแต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินการสรรหาและเลือกสรรฯ -รับสมัคร ตรวจสอบคุณสมบัติ ประกาศรายชื่อผู้มีสิทธิ -ดำเนินการสรรหาและเลือกสรร และประกาศผลการสรรหาและเลือกสรร -ขอความเห็นชอบ ก.อบต.จังหวัดชัยภูมิ -ออกคำสั่งแต่งตั้งและทำสัญญาจ้าง	ไม่ใช้งบประมาณ	ตุลาคม ๒๕๖๘ ถึง กันยายน ๒๕๖๙	ดำเนินการกรณีมีตำแหน่งว่างและได้รับการร้องขอจากส่วนราชการ

ที่	โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	วิธีดำเนินการ	งบประมาณ	ระยะเวลาดำเนินการ	หมายเหตุ
๓	กิจกรรมการรับโอนพนักงานส่วนตำบลประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘	เพื่อสรรหาพนักงานส่วนตำบลแทนตำแหน่งว่างด้วยการรับโอน ให้ได้คนดี คนเก่ง เข้าสู่ตำแหน่ง	-กรณีตำแหน่งว่าง ประกาศรับโอน -ผู้สนใจยื่นคำร้องขอโอนต่อต้นสังกัดพร้อมส่งเอกสารหลักฐานให้ อบต. -ตรวจสอบคุณสมบัติ ทำการคัดเลือกโดยการสัมภาษณ์ - อบต.แจ้งรับโอนพร้อมประสานวันรับโอนในวันเดียวกัน -ขอความเห็นชอบ ก.อบต.จังหวัดชัยภูมิ ในการรับโอน -ออกคำสั่งรับโอน	ไม่ใช้งบประมาณ	ตุลาคม ๒๕๖๗ ถึง กันยายน ๒๕๖๗	ดำเนินการ ก ร ณี ตำแหน่งว่าง และได้รับ การร้องขอ

๒. ด้านการพัฒนา (Development)

เพื่อให้พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลวางใจ ได้รับการพัฒนาเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทศนคติที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม ให้สามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยหลักสูตรที่ต้องได้รับการพัฒนา ได้แก่ หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติงาน หลักสูตรการพัฒนาที่เกี่ยวกับหน้าที่ความรับผิดชอบ หลักสูตรการพัฒนาความรู้ทักษะของงานในตำแหน่ง หลักสูตรด้านการบริหาร และหลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม โดยมีแผนในการบริหารและพัฒนาบุคลากร ดังนี้

ที่	โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	วิธีดำเนินการ	งบประมาณ	ระยะเวลาดำเนินการ	หมายเหตุ
๑	การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒	เพื่อเป็นกรอบในการส่งเสริมและพัฒนาให้บุคลากรของ อบต. กวางใจ ให้มีความรู้ ทักษะ และสมรรถนะ ตามที่ ก.อบต.กำหนด	-จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๗๐ -๒๕๗๒ -เสนอ ก.อบต.จังหวัดชัยภูมิ ให้ความเห็นชอบ - อบต.กวางใจประกาศใช้	ไม่ใช้งบประมาณ	กรกฎาคม – กันยายน ๒๕๖๙	
๒	กิจกรรม การจัดส่งบุคลากรเข้ารับการอบรม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๙	เพื่อพัฒนาเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ในการปฏิบัติงาน การพัฒนาที่เกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ การพัฒนาความรู้ ทักษะของงานในตำแหน่ง การบริหารและด้านคุณธรรม จริยธรรม	-จัดส่งพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู พนักงานจ้าง เข้ารับการอบรม ในหลักสูตรตามสายงานที่กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น หรือส่วนราชการอื่นจัด	๒๐๐,๐๐๐	ตุลาคม ๒๕๖๘ ถึง กันยายน ๒๕๖๙	
๓	โครงการพัฒนาศักยภาพการทำงานบุคลากร อบต.กวางใจ	เพื่อพัฒนาเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ในการปฏิบัติงาน การพัฒนาที่เกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ การพัฒนาความรู้ ทักษะของงานในตำแหน่ง การบริหารและด้านคุณธรรม จริยธรรม	-ดำเนินการจัดอบรมให้แก่พนักงานส่วนตำบล พนักงานครู และพนักงาน องค์การบริหารส่วนตำบลกวางใจ	๕๐,๐๐๐	ตุลาคม ๒๕๖๘ ถึง กันยายน ๒๕๖๙	

๓. ด้านการรักษาไว้ (Retention)

เพื่อให้พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลควาโจน พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง มีคุณภาพชีวิต และวัฒนธรรมการปฏิบัติงานที่ดี ได้รับสวัสดิการตามที่ระเบียบกฎหมายกำหนด มีความก้าวหน้าในอาชีพราชการ เพื่อให้บุคลากรเกิดความผูกพันต่อหน่วยงาน โดยมีแผนในการบริหารและพัฒนาบุคลากรดังนี้

ที่	โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	วิธีดำเนินการ	งบประมาณ	ระยะเวลาดำเนินการ	หมายเหตุ
๑	กิจกรรมการปรับปรุงข้อมูลในระบบศูนย์บริการข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติ (LHR) พ.ศ. ๒๕๖๙	เพื่อให้เป็นข้อมูลของบุคลากรในระบบศูนย์บริการข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติ (LHR) ถูกต้องเป็นปัจจุบัน	-ดำเนินการปรับปรุงฐานข้อมูลบุคลากรในระบบสารสนเทศศูนย์บริหารข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติให้เป็นปัจจุบัน	ไม่ใช้งบประมาณ	ตุลาคม ๒๕๖๘ ถึง กันยายน ๒๕๖๙	
๒	กิจกรรม การประเมินผลการปฏิบัติงาน ประจำปี งบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๙	เพื่อประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร สำหรับนำไปพิจารณาความดี ความชอบ ปรับปรุงและพัฒนาการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากขึ้น	-จัดทำหลักเกณฑ์การประเมิน และแจ้งให้บุคลากรทราบทั่วกัน -ต้นรอบการประเมิน ส่วนราชการดำเนินการจัดทำบันทึกข้อตกลงการปฏิบัติงาน -สิ้นรอบ ดำเนินการประเมิน แจ้งผู้รับการประเมินทราบ เสนอผู้บังคับบัญชา คณะกรรมการกลั่นกรองผลการประเมิน และนายก อบต.พิจารณา	ไม่ใช้งบประมาณ	ครั้งที่ ๑ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๘ – ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๙ ครั้งที่ ๒ ๑ เมษายน ๒๕๖๙ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๙	
๓	กิจกรรม การพิจารณาเลื่อนเงินเดือน และเลื่อนค่าตอบแทนพนักงานจ้าง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙	เพื่อให้การเลื่อนเงินเดือน และการเพิ่มค่าตอบแทนพนักงานจ้างเป็นไปด้วยความเป็นธรรมและโปร่งใส	-ผู้บังคับบัญชาพิจารณาประเมินโดยนำผลการประเมินผลการปฏิบัติงาน ข้อมูลการลา พฤติกรรมการมาทำงาน การรักษาวินัยเป็นหลักในการประเมิน -เสนอคณะกรรมการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนพิจารณา -เสนอนายกองค์การบริหารส่วนตำบลควาโจนพิจารณาลงนาม ออกคำสั่ง	ไม่ใช้งบประมาณ	ครั้งที่ ๑ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๘ – ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๙ ครั้งที่ ๒ ๑ เมษายน ๒๕๖๙ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๙	

๔. ด้านการใช้ประโยชน์ (Utilization)

เพื่อให้พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลวางใจ พนักงานครูบุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง ปฏิบัติหน้าที่ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง โดยใช้วิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี และให้คำนึงถึงการมีส่วนร่วมของประชาชน ปฏิบัติตนอยู่ในระเบียบวินัย จริยธรรมหลักธรรมทั่วไป ตามประมวลจริยธรรมของพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยมีแนวทางปฏิบัติ ดังนี้

ที่	โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	วิธีดำเนินการ	งบประมาณ	ระยะเวลาดำเนินการ	หมายเหตุ
๑	จัดทำคู่มือกลไกมาตรการการตรวจสอบควบคุม การดำเนินงาน เพื่อป้องกันการทุจริต และผลประโยชน์ทับซ้อน	เพื่อเผยแพร่ความรู้ที่เกี่ยวข้องในการดำเนินการป้องกันการทุจริตและผลประโยชน์ทับซ้อน ประชาสัมพันธ์ให้พนักงานส่วนตำบล รวมทั้งผู้ที่เกี่ยวข้องได้ทราบและปฏิบัติตามกฎระเบียบ ข้อบังคับที่กำหนด เพื่อป้องกันการทุจริต และการมีผลประโยชน์ทับซ้อนในองค์กร	-จัดทำคู่มือกลไกมาตรการ การตรวจสอบ ควบคุม การดำเนินงาน เพื่อป้องกันการทุจริตและผลประโยชน์ทับซ้อน -ประกาศให้บุคลากรทราบและถือปฏิบัติทางเว็บไซต์ อบรม.	ไม่ใช้งบประมาณ	ตุลาคม - ธันวาคม ๒๕๖๗	
๒	โครงการอบรมคุณธรรม จริยธรรม และความโปร่งใสในการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙	เพื่อให้ผู้บริหาร สมาชิก พนักงานส่วนตำบล มีความรู้ ความเข้าใจและส่งเสริมให้เป็นคนมีคุณธรรมจริยธรรมประจำใจในการทำงาน	-ดำเนินการจัดอบรมส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม ในองค์กรให้แก่ผู้บริหาร สมาชิก และพนักงานส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๙	๓๐,๐๐๐	ตุลาคม ๒๕๖๘ - กันยายน ๒๕๖๙	
๓	กิจกรรมจัดทำคู่มือการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมของพนักงานส่วนท้องถิ่น	เพื่อให้บุคลากรสามารถเข้าใจประมวลจริยธรรมได้ง่ายขึ้น และมีเนื้อหาที่สอดคล้องกับภารกิจที่ปฏิบัติอยู่ และเป็นแนวทางในการนำไปปฏิบัติงานต่อไป	-จัดทำคู่มือการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมของพนักงานส่วนท้องถิ่นที่มีเนื้อหาที่สอดคล้องกับภารกิจที่ปฏิบัติอยู่ และง่ายต่อความเข้าใจ	ไม่ใช้งบประมาณ	ตุลาคม ๒๕๖๘ - กันยายน ๒๕๖๙	