

ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลคูเมือง
เรื่อง ประกาศใช้แผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

.....

ตามที่ องค์การบริหารส่วนตำบลคูเมือง ประกาศใช้แผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบลคูเมือง เพื่อเป็นกรอบการพัฒนาและเพิ่มพูนประสิทธิภาพพนักงานส่วนตำบลให้เป็นบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ สมรรถนะ คุณธรรมและจริยธรรมในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า โดยให้มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ เป็นต้นไป นั้น

เพื่อให้การปฏิบัติตามแผนพัฒนาบุคลากร เป็นไปตามกรอบการพัฒนา จึงอนุมัติและประกาศใช้แผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ขององค์การบริหารส่วนตำบลคูเมือง โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อแสดงถึงรายละเอียดแผนงาน/โครงการพัฒนา และกิจกรรมที่จะดำเนินการ ที่มีความคลอบคลุมทั้งด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลและด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล โดยให้มีผลบังคับใช้ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป รายละเอียดตามเอกสารที่แนบท้ายประกาศนี้

จึงประกาศมาเพื่อทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๒๗ เดือนตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๖

(นายสมจิตร กันหาวรรค)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลคูเมือง

แผนพัฒนาบุคลากร
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗



องค์การบริหารส่วนตำบลคูเมือง
อำเภอมหาชนะชัย จังหวัดยโสธร

งานการเจ้าหน้าที่
สำนักปลัด อบต.
โทร./โทรสาร ๐ ๔๕๙๗ ๙๗๖๔
https://www.khumuang.go.th

คำนำ

ด้วยรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยได้บัญญัติให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีความเป็นอิสระในการบริหารงานบุคคลตามความต้องการและความเหมาะสมของท้องถิ่น ประกอบกับพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ บัญญัติให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัด กำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลสำหรับพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบล ให้เหมาะสมกับลักษณะการบริหาร และอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลและจะต้องอยู่ภายใต้มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลสำหรับพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบล ที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนด

เพื่อให้การบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่งถือเป็นทรัพยากรสำคัญที่ช่วยขับเคลื่อนกระบวนการ การบริหารราชการให้เกิดประโยชน์สุขแก่ประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ องค์การบริหารส่วนตำบลคูเมือง จึงจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร เพิ่มเติมความรู้ ความชำนาญ และประสบการณ์ เพื่อให้บุคลากรในหน่วยงานสามารถปฏิบัติหน้าที่ความรับผิดชอบได้เป็นอย่างดี ตลอดจนมีทัศนคติที่ดีในการทำงาน นอกจากนี้การพัฒนาบุคลากรยังมุ่งหมายที่จะพัฒนาทัศนคติของผู้ปฏิบัติงานให้เป็นไปในทางที่ดี มีขวัญกำลังใจในการทำงานและมีความคิดที่จะปรับปรุงพัฒนาการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และทำงานด้วยความสุข

งานการเจ้าหน้าที่
องค์การบริหารส่วนตำบลคูเมือง
ตุลาคม ๒๕๖๖

แผนการพัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลคูเมือง
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

.....

๑. หลักการและเหตุผล

๑) รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย มาตรา ๒๕๘ ข(๔) ได้กำหนดไว้ว่า “ให้มีการปรับปรุงและพัฒนาการบริหารงานบุคคลภาครัฐเพื่อจูงใจให้ผู้มีความรู้ความสามารถอย่างแท้จริงเข้ามาทำงานในหน่วยงานของรัฐ และสามารถเจริญก้าวหน้าได้ตามความสามารถและผลสัมฤทธิ์ของงานของแต่ละบุคคล มีความซื่อสัตย์สุจริต กล้าตัดสินใจและกระทำในสิ่งที่ถูกต้องโดยคิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว มีความคิดสร้างสรรค์และคิดค้นนวัตกรรมใหม่ ๆ เพื่อให้การปฏิบัติราชการและการบริหารราชการแผ่นดินเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และมีมาตรการคุ้มครองป้องกันบุคลากรภาครัฐจากการใช้อำนาจโดยไม่เป็นธรรมของผู้บังคับบัญชา

๒) พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ กำหนดให้ส่วนราชการมีหน้าที่พัฒนาความรู้ในส่วนราชการ เพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ โดยต้องรับรู้ข้อมูลข่าวสารและสามารถประมวลผลความรู้ในด้านต่าง ๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้องรวดเร็วและเหมาะสมต่อสถานการณ์ รวมทั้งต้องส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์และปรับเปลี่ยนทัศนคติของข้าราชการในสังกัดให้เป็นบุคลากรที่มีประสิทธิภาพและมีการเรียนรู้ร่วมกัน ทั้งนี้ เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติราชการของส่วนราชการให้สอดคล้องกับการบริหารราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์

๓) ตามประกาศหลักเกณฑ์การจัดทำแผนแม่บทการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และประกาศคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานท้องถิ่น เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หมวดที่ ๑๒ ส่วนที่ ๓ การพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลมีการพัฒนาผู้ได้รับการบรรจุเข้ารับราชการเป็นข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นก่อนมอบหมายหน้าที่ให้ปฏิบัติเพื่อให้รู้ระเบียบแบบแผนของทางราชการ หลักและวิธีปฏิบัติราชการ บทบาท และหน้าที่ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข และแนวทางปฏิบัติตนเพื่อเป็นข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ดี โดยองค์การบริหารส่วนตำบลต้องดำเนินการพัฒนาให้ครบถ้วน ตามหลักสูตรที่คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ.จ. ก.ท.จ. และ ก.อบต.จังหวัด) กำหนด และกำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทัศนคติที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในการจัดทำแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ต้องกำหนดตามกรอบของแผนพัฒนาที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต.) กำหนด โดยให้กำหนดเป็นแผนการพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีระยะเวลา ๓ ปี ตามกรอบของแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น นั้น

๔) สถานการณ์การเปลี่ยนแปลง ภายใต้กระแสแห่งการปฏิรูประบบราชการ และการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยี การบริหารจัดการยุคใหม่ ผู้นำหรือผู้บริหารองค์การต่าง ๆ ต้องมีความตื่นตัวและเกิดความพยายามปรับตัวในรูปแบบต่าง ๆ โดยเฉพาะการเร่งรัดพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์การ การปรับเปลี่ยนวิธีคิด วิธีการทำงาน เพื่อแสวงหารูปแบบใหม่ ๆ และนำระบบมาตรฐานในระดับต่าง ๆ มาพัฒนาองค์กรซึ่งนำไปสู่แนวคิดการพัฒนาระบบบริหารความรู้ภายในองค์การ เพื่อให้องค์การสามารถใช้และพัฒนาความรู้ที่มีอยู่ภายในองค์การได้อย่างมีประสิทธิภาพและปรับเปลี่ยนวิทยาการความรู้ใหม่มาใช้กับองค์การได้อย่างเหมาะสม

เพื่อให้สอดคล้องกับแนวทางดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลคูเมืองจึงได้จัดทำแผนการพัฒนาบุคลากรประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ เพื่อใช้เป็นแนวปฏิบัติในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู และพนักงานจ้าง เป็นเครื่องมือในการบริหารงานบุคคล อีกทั้งยังเป็นการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทัศนคติที่ดี

คุณธรรม จริยธรรมของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลคูเมือง อำเภอมหาชนะชัย จังหวัดยโสธร ในการปฏิบัติราชการและตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๒. วัตถุประสงค์ของการพัฒนา

๑) เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลคูเมืองมีการพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นไปตามหลักสูตรมาตรฐานกำหนดตำแหน่งและตามที่ ก.อบต. กำหนด

๒) เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลคูเมือง มีเครื่องมือในการส่งเสริมให้บุคลากรมีกรอบความรู้ทักษะ และสมรรถนะ ที่เหมาะสมในการปฏิบัติงาน ตามมาตรฐานที่คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.อบต.)

๓) เพื่อให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น มีการบริหารการเรียนรู้และพัฒนาตนเองโดยการประเมินและวางแผนการพัฒนาของตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพในบริบทที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว

๔) เพื่อให้บุคลากรท้องถิ่นมีความรู้ทั้งในด้านพื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ด้านการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่ ด้านความรู้ความสามารถและทักษะของงานแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหารและด้านคุณธรรมและจริยธรรม

๕) เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลคูเมือง สร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ ที่เอื้อให้บุคลากรเกิดการเรียนรู้และการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เพื่อพัฒนาและปรับปรุงการปฏิบัติราชการ สร้างสรรค์นวัตกรรมทั้งผลผลิตและการให้บริการเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการบรรลุเป้าหมายตามภารกิจหน้าที่

๓. เป้าหมายของการพัฒนา

๑) เป้าหมายเชิงปริมาณ

จำนวนบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลคูเมือง ประกอบด้วย พนักงานส่วนตำบล พนักงานครู พนักงานจ้างตามภารกิจ พนักงานจ้างทั่วไป หลักสูตรการพัฒนาสำหรับข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ได้รับการพัฒนาตามหลักสูตรและส่งเสริมให้ได้รับการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น

๒) เป้าหมายเชิงคุณภาพ

ระดับความสำเร็จของบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลคูเมือง ที่ได้เข้ารับการพัฒนา การเพิ่มพูนความรู้ ทักษะคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน สามารถนำความรู้ที่ได้รับมาใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงานเพื่อบริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๔. แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง

๑) การกำหนดหลักสูตร การพัฒนาหลักสูตร วิธีการพัฒนา ระยะเวลาและงบประมาณ ในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูและพนักงานจ้าง ให้มีความสอดคล้องกับตำแหน่งและระดับตำแหน่งในแต่ละสายงาน ที่ดำรงอยู่ตามกรอบแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี

๒) ให้บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลคูเมือง ต้องได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถในหลักสูตรใดหลักสูตรหนึ่ง หรือหลายหลักสูตรอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง หรือตามที่ผู้บริหารท้องถิ่นเห็นสมควร ได้แก่ ๑) หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ๒) หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ ๓) หลักสูตรความรู้ และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ๔) หลักสูตรด้านการบริหาร และ ๕) หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม

๓) วิธีการพัฒนาบุคลากร ให้องค์การบริหารส่วนตำบลคูเมือง เป็นหน่วยดำเนินการเองหรือดำเนินการร่วมกับ ก.อบต. หรือ ก.อบต.จังหวัด หรือหน่วยงานอื่น โดยวิธีการพัฒนาวิธีใดวิธีหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ ตามความจำเป็นและความเหมาะสม ได้แก่ ๑) การปฐมนิเทศ ๒) การฝึกอบรม ๓) การศึกษาหรือดูงาน ๔) การประชุม การประชุมเชิง

ปฏิบัติการ หรือการสัมมนา ๕) การสอนงาน การให้คำปรึกษาหรือวิธีการอื่นที่เหมาะสม และ ๖) การเรียนรู้ผ่านระบบสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning)

๔) งบประมาณในการดำเนินการพัฒนาให้องค์การบริหารส่วนตำบลคูเมือง ต้องจัดสรรงบประมาณสำหรับการพัฒนาบุคลากรตามแผนการพัฒนาบุคลากรอย่างชัดเจนแน่นอน โดยคำนึงถึงความประหยัดคุ้มค่า เพื่อให้การพัฒนาบุคลากรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๕. นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล

เพื่อให้การบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่งถือเป็นทรัพยากรสำคัญที่ช่วยขับเคลื่อนกระบวนการการบริหารราชการให้เกิดประโยชน์สุขแก่ประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ ตามพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารราชการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ และเกิดความโปร่งใสในการบริหารทรัพยากรบุคคล จึงประกาศนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยมุ่งเน้นที่กระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลในด้านต่างๆ ดังนี้

๑) การวางแผนอัตรากำลัง

๑.๑ การกำหนดโครงสร้างและการจัดระบบงาน วางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุแต่งตั้งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลคูเมือง เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และแก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่น ให้สอดคล้องกับแผนเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาท้องถิ่น นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาในพื้นที่ตำบล

๑.๒ การวางแผนการสรรหาบุคคลเพื่อมาปฏิบัติงาน ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๗ – ๒๕๖๙) ขององค์การบริหารส่วนตำบลคูเมือง มีระบบการสรรหาและคัดเลือกที่เป็นธรรม โดยยึดหลักความรู้ ความสามารถ คุณลักษณะที่เหมาะสมกับงาน ควบคู่กับความเป็นคนดี การสรรหาและคัดเลือกบุคลากรจะดำเนินการผ่านการพิจารณาร่วมกันระหว่างผู้บริหารและหน่วยงานต้นสังกัด โดยมีการแต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินการสรรหาและคัดเลือกฯ จากผู้แทนหน่วยงาน เป็นไปอย่างโปร่งใส เพื่อให้สามารถคัดเลือกผู้ที่มีความรู้ ความสามรถ และมีความเหมาะสมกับตำแหน่งงาน

๒) การพัฒนาศักยภาพบุคลากร

๒.๑ การพัฒนาสมรรถนะบุคคล โดยกระบวนการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานของบุคลากร ทั้งในด้านความคิดเห็นที่มีต่องานและผลของการปฏิบัติงานของบุคลากรให้ดียิ่งขึ้นกว่าเดิม มีแผนการฝึกอบรมและพัฒนาพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างที่ตรงกับความความต้องการความจำเป็น เป็นแนวทางในการจัดทำหลักสูตรฝึกอบรมและพัฒนาที่เหมาะสมในการพัฒนาบุคลากรในหน่วยงาน การพัฒนาคู่มือและองค์ความรู้ในการปฏิบัติงาน สำหรับผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ในด้านต่างๆ

๒.๒ การขับเคลื่อนระบบทรัพยากรบุคคลด้วยนวัตกรรมและเทคโนโลยี มีนวัตกรรมระบบข้อมูลสารสนเทศที่ทันสมัยและเหมาะสมกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีคู่มือการปฏิบัติงานด้านทรัพยากรบุคคล ที่ทำให้ผู้ที่เกี่ยวข้องมีความเข้าใจในระบบและปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐานที่กำหนด การจัดทำแผนแม่บทระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ แผนการจัดองค์ความรู้ จัดทำข้อมูลสารสนเทศผ่านทางเว็บไซต์ อบต. และนำเทคโนโลยีมาใช้จัดทำฐานข้อมูลและแบบสำรวจข้อมูลบุคลากร

๓) การพัฒนาคุณภาพชีวิต

๓.๑ การส่งเสริมสวัสดิการและค่าตอบแทน โดยการกำหนดเส้นทางความก้าวหน้าและค่าตอบแทนที่เหมาะสม จูงใจให้เกิดประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน มีหลักเกณฑ์และวิธีการในการประเมินสมรรถนะประจำตำแหน่งที่

น่าเชื่อถือ แผนการพัฒนารายบุคคล การส่งเสริมจูงใจและสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและการเป็นองค์กรแห่งความผูกพัน ข้าราชการพนักงานได้รับค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์ที่เหมาะสมเป็นธรรม จัดกิจกรรมและกระบวนการต่างๆ ให้พนักงานมีความสุขมากขึ้น

๓.๒ การส่งเสริมสุขและสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน บุคลากรทุกคน คือ ทรัพยากรที่มีคุณค่าและมีความสำคัญในองค์กร ซึ่งทุกคนใช้เวลาส่วนมากในสถานที่ทำงาน ดังนั้น สถานที่ทำงานควรมีสภาพแวดล้อมที่ดี น่าอยู่ น่าทำงาน เพื่อให้พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างทุกคนมีคุณภาพชีวิตที่ดีและมีความสุข ด้วยหลักของความสะอาด ปลอดภัย ไร้มลพิษ และมีชีวิตชีวา จึงกำหนดให้ทุกส่วนราชการมีการปฏิบัติ ๕ ส. ให้มีการปรับปรุงสภาพแวดล้อมให้มีความปลอดภัยและได้มาตรฐาน ตลอดจนการจัดหา ติดตั้งเครื่องมือเครื่องใช้ที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานและไม่มีสภาพก่อให้เกิดอันตรายที่เหมาะสมพียงพอ

๔) การส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และการรักษาวินัย

๔.๑ การสร้างมาตรฐานทางจริยธรรมในหน่วยงาน โดยมีการจัดทำมาตรฐานคุณธรรม จริยธรรมของบุคลากร การประกาศเจตจำนงการบริหารงานด้วยความสุจริตของหน่วยงาน โครงการการรวมพลังเพื่อสร้างการมีส่วนรวม ระหว่างหน่วยงานด้านคุณธรรม จริยธรรม การปราบปรามการทุจริต การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภารรัฐ และการสร้างมาตรฐานความโปร่งใสในการปฏิบัติงาน

๔.๒ การส่งเสริมธรรมาภิบาล การสร้างความสัมพันธ์ระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผู้บริหารและพนักงานทุกระดับ รวมทั้งการสื่อสารภายในองค์กร เพื่อรับฟังความคิดเห็นต่างๆ แลกเปลี่ยนแนวคิดมุมมอง นำเสนอแนวคิดใหม่ๆ เชิงสร้างสรรค์ของพนักงาน และนำผลที่ได้ไปปรับปรุงแนวทางการดำเนินงานและกระบวนการต่างๆ ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น รวมทั้งได้ส่งเสริมการส่งเสริมการทำงานเป็นทีม โดยมุ่งเน้นการสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรให้เกิดการประสานงานและการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ เช่น กิจกรรมการประเมินผลความพึงพอใจ มีการประชุมระหว่างผู้บริหารและพนักงานทุกระดับ การจัดการเรื่องการร้องทุกข์ของบุคลากร การดำเนินการเกี่ยวกับระเบียบวินัยของพนักงาน การระงับข้อพิพาทระหว่างผู้บริหารพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง

๖. ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร

๖.๑ วิสัยทัศน์ (Vision)

"บุคลากรมีทักษะและสมรรถนะในการปฏิบัติงาน บูรณาการสู่องค์กรที่มีศักยภาพสูงในการพัฒนาท้องถิ่น"

๖.๒ พันธกิจด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Mission)

๑) พัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลคูเมือง ให้เป็นมืออาชีพ มีความรู้ ทัศนคติ ทักษะที่จำเป็นในการบริหารงานและบูรณาการอย่างเป็นระบบพร้อมปรับตัวสู่ยุคดิจิทัล

๒) เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม วัฒนธรรมและค่านิยมร่วม เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานและป้องกันการทุจริตประพฤติมิชอบ

๓) พัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลคูเมือง ให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความสุข มีความสมดุลของชีวิตและการทำงาน

๔) ส่งเสริมการเรียนรู้และการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องด้วยระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและดิจิทัลที่เหมาะสม

๕) พัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลคูเมือง ตามเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ

๖) พัฒนาทักษะด้านภาวะผู้นำ ทักษะด้านดิจิทัล และทักษะสำหรับผู้นำการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ในองค์การบริหารส่วนตำบลคูเมือง

๖.๓ ค่านิยม

"ทำงานเป็นทีมเพื่อบรรลุเป้าหมาย ภายใต้หลักธรรมภิบาล สร้างความเชื่อมั่นแก่ประชาชน"

๖.๔ เป้าประสงค์

๑) บุคลากรมีขีดความสามารถ ทักษะ ความรู้ และสมรรถนะที่หลากหลายในการปฏิบัติงานตามภารกิจองค์การบริหารส่วนตำบลคูเมือง

๒) องค์การบริหารส่วนตำบลคูเมืองมีการวางแผนพัฒนาบุคลากร การวางแผนพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพให้แก่ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

๓) บุคลากรมีจิตสำนึก ประพฤติปฏิบัติตน ตามค่านิยม คุณธรรมจริยธรรม วัฒนธรรมการทำงานร่วมกันโดยยึดหลักธรรมาภิบาล

๔) บุคลากรมีความผูกพันกับองค์การบริหารส่วนตำบลคูเมือง มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีและมีความสุขในการทำงาน

๕) พัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพชีวิตและความสุขในวัยหลังเกษียณ

๖.๕ ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีประสิทธิภาพเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาและเสริมสร้างการบริหารงานบุคคลและองค์กรแห่งการเรียนรู้

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้บุคลากรมีจิตสาธารณะ คุณธรรม จริยธรรม และการสร้างความสุขในองค์กร

๗. โครงสร้างส่วนราชการ

จากสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบล มีภารกิจ และอำนาจหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าวภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๗) พ.ศ. ๒๕๖๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ พ.ศ. ๒๕๔๒ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๙ โดยมีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๗ – ๒๕๖๙) ดังนี้

๑. สำนักปลัด อบต.

๒. กองคลัง

๓. กองช่าง

๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

๕. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

๖. กองสวัสดิการสังคม

๗. กองส่งเสริมการเกษตร

๘. หน่วยตรวจสอบภายใน

๘. ข้อมูลบุคลากร

คณะผู้บริหาร

ประเภท	จำนวน (คน)	เพศ		การศึกษา			
		ชาย (คน)	หญิง (คน)	ประถมศึกษา (คน)	มัธยมศึกษา (คน)	ปริญญาตรี (คน)	สูงกว่าปริญญาตรี (คน)
นายก อบต.	๑	๑	-	-	-	๑	-
รองนายก อบต.	๒	๒	-	๑	๑	-	-
เลขานุการนายก อบต.	๑	๑	-	-	-	-	๑

สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล

ประเภท	จำนวน (คน)	เพศ			การศึกษา		
		ชาย (คน)	หญิง (คน)	ประถมศึกษา (คน)	มัธยมศึกษา (คน)	ปริญญาตรี (คน)	สูงกว่าปริญญาตรี (คน)
ประธานสภา อบต.	๑	๑	-	-	-	๑	-
รองประธานสภา อบต.	๑	๑	-	-	-	๑	-
เลขานุการสภา อบต.	๑	-	๑	-	-	-	๑
สมาชิกสภา อบต.	๑๐	๑๐	-	๕	๕	-	

พนักงานส่วนตำบล

ประเภท	จำนวน (คน)	เพศ		การศึกษา		
		ชาย (คน)	หญิง (คน)	ปวส. (คน)	ปริญญาตรี (คน)	สูงกว่าปริญญาตรี (คน)
บริหารท้องถิ่น	๒	๑	๑	-	-	๒
อำนวยการท้องถิ่น	๔	๑	๓	-	๒	๒
วิชาการ	๑๑	๓	๘	-	๕	๖
ทั่วไป	๒	๑	๑	๒	-	-

พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล

ประเภท	จำนวน (คน)	เพศ		การศึกษา		
		ชาย (คน)	หญิง (คน)	ปวส. (คน)	ปริญญาตรี (คน)	สูงกว่าปริญญาตรี (คน)
ครู ค.ศ.๑ – ๔	๕	-	๕	-	๒	๓

พนักงานจ้าง

ประเภท	จำนวน (คน)	เพศ		การศึกษา			
		ชาย (คน)	หญิง (คน)	ประถมศึกษา (คน)	มัธยมศึกษา (คน)	ปวช./ปวส. (คน)	ปริญญาตรี (คน)
พนักงานจ้างตามภารกิจ	๗	๒	๕	-	-	๑	๖
พนักงานจ้างทั่วไป	๑๑	๖	๕	๒	๕	๑	๓

๙. การวิเคราะห์เพื่อการพัฒนาบุคลากร

องค์การบริหารส่วนตำบลคูเมือง ได้วิเคราะห์ภารกิจอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๗) พ.ศ.๒๕๖๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๙ และรวบรวมกฎหมายอื่นขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยใช้เทคนิค SWOT เข้ามาช่วยทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่าองค์การบริหารส่วนตำบล มีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหา ในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร

โดยวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภัยคุกคาม ในการดำเนินการตามภารกิจตามหลัก SWOT องค์การบริหารส่วนตำบลคูเมือง ได้กำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาลและนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ทั้งนี้ สามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหา โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๗) พ.ศ. ๒๕๕๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๙ ดังต่อไปนี้

จุดแข็ง (Strength=S)

๑. ผู้บริหารมีความสนใจเห็นความสำคัญในการพัฒนาบุคลากร
๒. มีการสนับสนุนให้บุคลากรมีความก้าวหน้าในสายอาชีพ
๓. มีเจ้าหน้าที่และผู้รับผิดชอบในแต่ละตำแหน่งชัดเจน สามารถปฏิบัติงานได้สะดวกรวดเร็วทันต่อเหตุการณ์
๔. มีการกำหนดส่วนราชการเหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติ
๕. มีการส่งเสริมพัฒนาความรู้ ส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมที่มีเนื้อหาสอดคล้องกับตำแหน่งหรือมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง
๖. มีการกำหนดปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อความผาสุก ความพึงพอใจ และแรงจูงใจในการทำงาน
๗. มีการนำระบบสมรรถนะมาใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน

จุดอ่อน (Weakness=W)

๑. นโยบายการบริหารงานเปลี่ยนไปตามวาระผู้บริหาร
๒. เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานยังขาดความรู้ที่เป็นระบบและเหมาะสมกับการปฏิบัติงาน
๓. เจ้าหน้าที่มีความตระหนักในหน้าที่และความรับผิดชอบต่องานที่ปฏิบัติค่อนข้างน้อย
๔. มีการทำงานในลักษณะใช้ความคิดส่วนตัวเป็นหลัก
๕. จำนวนพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างไม่ครบตามกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ปริมาณงานจึงมากกว่าจำนวนบุคลากร
๖. ปริมาณงานและการถ่ายโอนภารกิจจากส่วนราชการอื่นมีจำนวนมากกว่าจำนวนบุคลากรแต่ละตำแหน่งจึงไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน
๗. ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานยังไม่สอดคล้องกับภาระงาน
๘. บุคลากรรับรู้วัฒนธรรมองค์กร แต่ยังขาดการส่งเสริมให้เกิดการประพฤติปฏิบัติอย่างชัดเจน เป็นรูปธรรม
๙. ยังไม่มีการนำผลการประเมินผลการปฏิบัติงานมาใช้ในการกำหนดแผนพัฒนารายบุคคล

โอกาส (Opportunity=O)

๑. มีการใช้ระบบสารสนเทศ และระบบฐานข้อมูลที่รวดเร็วและค้นหาข้อมูลได้โดยง่าย

๒. พนักงานส่วนตำบลมีความก้าวหน้าตามสายงาน

๓. มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน ระหว่างหน่วยงานด้วยการประชุมประจำเดือน

๔. มียุทธศาสตร์ร่วมกันในการพัฒนาบุคลากร เช่น อบรมร่วมกัน

๕. มีความคุ้นเคยกันระหว่างประชาชน ผู้บริหาร และพนักงานเจ้าหน้าที่ ทำให้ประสานความร่วมมือได้ดี

๖. บุคลากรมีถิ่นที่อยู่กระจายทั่วเขต อบต. ทำให้รู้สภาพพื้นที่ ทัศนคติของประชาชนได้ดี

๗. มีการสนับสนุนด้านความปลอดภัย สุขอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

ข้อจำกัด (Threaten=T)

๑. กฎหมาย ระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับ อปท. มีมาก และแก้ไขเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอด

๒. พนักงานส่วนตำบลบางคนยังขาดการพัฒนาตน ไม่เรียนรู้งาน

๓. ภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรมีแนวโน้มสูงขึ้น งบประมาณในการพัฒนาบุคลากรต้องใช้อย่างจำกัด

๔. งบประมาณในการพัฒนามุ่งเน้นในด้านการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานมากกว่าการพัฒนาคน

๕. บุคลากรมีภาระต้องดูแลครอบครัว และต่อสู้ปัญหาเศรษฐกิจ จึงมีเวลาให้องค์กรอย่างจำกัด

๖. ขาดอุปกรณ์ที่ทันสมัยและมีสิ่งอำนวยความสะดวกที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน

๑๐. หลักสูตรการพัฒนาบุคลากร

หลักสูตรการพัฒนาสำหรับข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น แต่ละตำแหน่งต้องได้รับการพัฒนาอย่างน้อยในหลักสูตรหนึ่งหรือหลายหลักสูตร ระยะเวลาดำเนินการพัฒนาบุคลากร ต้องกำหนดให้เหมาะสมกับกลุ่มเป้าหมายที่เข้ารับการพัฒนา วิธีการพัฒนา และหลักสูตรการพัฒนาแต่ละหลักสูตร สำหรับหลักสูตรการพัฒนาสำหรับข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น ประกอบด้วย ดังนี้

(๑) หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ สำหรับข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกระดับ ให้มีความรู้ความเข้าใจพื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ระเบียบและแบบแผนทางราชการและกฎหมายระเบียบที่ใช้ในการปฏิบัติงาน บทบาทหน้าที่ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น แนวทางปฏิบัติเพื่อเป็นพนักงานจ้าง และหน้าที่ของข้าราชการในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นพระประมุขและการเป็นข้าราชการที่ดี

(๒) หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ เพื่อพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นให้มีความเข้าใจในการปฏิบัติราชการตามอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ และพัฒนาทักษะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน ทักษะด้านดิจิทัล เพื่อให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

(๓) หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งสำหรับข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกระดับ ให้มีความรู้ความเข้าใจและทักษะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภทแต่ละสายงาน เพื่อให้มีความรู้ความเข้าใจในวิชาชีพและงานที่ปฏิบัติ โดยสามารถประยุกต์ความรู้และทักษะ มาใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

(๔) หลักสูตรด้านการบริหาร สำหรับข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นพัฒนาทักษะและองค์ความรู้ในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี การกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ความเป็นผู้นำองค์กร ทักษะเฉพาะด้าน การคิดเชิงกลยุทธ์ ทักษะการสื่อสารและการตัดสินใจ การส่งเสริมสนับสนุนพัฒนาศักยภาพของบุคลากรเพื่อสามารถเป็นผู้บริหารพร้อมรับมือต่อการเปลี่ยนแปลง

(๕) หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม เพื่อเป็นการสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับมาตรฐานทางจริยธรรมและส่งเสริมให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นรักษาจริยธรรมตามมาตรฐานทางจริยธรรม มีการประพฤติปฏิบัติ

อย่างมีคุณธรรม และยึดถือแนวทางปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม วินัยของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และหลักธรรมาภิบาล

๑๑. วิธีการพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

(๑) การปฐมนิเทศ

สำหรับข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นแรกบรรจุหรืออยู่ระหว่างการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ ให้มีความรู้ความเข้าใจสภาพแวดล้อมของหน่วยงาน วิสัยทัศน์ พันธกิจ โครงสร้างส่วนราชการ ผู้บริหาร วัฒนธรรมขององค์กร หน้าที่ความรับผิดชอบ ความสำคัญของภารกิจที่มีต่อประชาชน สังคม ประเทศชาติ การพัฒนาตนเองของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ความก้าวหน้าในอาชีพราชการ เพื่อให้มีทัศนคติที่ดีและมีแรงจูงใจในการรับราชการ

(๒) การฝึกอบรม

การฝึกอบรม เป็นกระบวนการสำคัญที่จะช่วยพัฒนาหรือฝึกฝนบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ให้มีความรู้ความสามารถ ทักษะหรือ ความชำนาญ ตลอดจนประสบการณ์ให้เหมาะสมกับการทำงาน รวมถึงก่อให้เกิดความรู้สึก เช่น ทัศนคติหรือเจตคติที่ดีต่อการปฏิบัติงาน อันจะส่งผลให้บุคลากรแต่ละคนในองค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่นมีความสามารถเฉพาะตัวสูงขึ้น มีประสิทธิภาพในการทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ดีทำให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีประสิทธิผลและประสิทธิภาพที่ดีขึ้น

(๓) การศึกษา หรือดูงาน

การพัฒนาบุคลากรโดยการให้ไปศึกษาเพิ่มเติมทั้งในและต่างประเทศ เพื่อการเพิ่มพูนความรู้ ด้วยการเรียนหรือการวิจัยตามหลักสูตรของสถาบันการศึกษาในและต่างประเทศโดยใช้เวลาในการปฏิบัติราชการ เพื่อให้ได้มาซึ่งปริญญาหรือประกาศนียบัตรวิชาชีพ ซึ่งสาขาวิชาและระดับการศึกษา โดยปกติจะต้องสอดคล้องหรือเป็นประโยชน์กับมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่ดำรงอยู่ตามที่ ก.อบต. กำหนด

สำหรับการดูงาน คือ การพัฒนาบุคลากรเพื่อเพิ่มพูนความรู้และแสวงหาประสบการณ์ ด้วยการสังเกตการณ์และการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในการดำเนินการใหม่ ๆ โดยคาดหวังว่าจะสามารถนำมาประยุกต์ใช้ในองค์การบริหารส่วนตำบลคูเมือง หรือปรับปรุงกระบวนการทำงานในบทบาทหน้าที่สำคัญของแต่ละบุคคลทั้งปัจจัยความสำเร็จและปัญหาอุปสรรค ข้อควรระวังจากการเรียนรู้ขององค์กรที่ไปศึกษาดูงาน ทั้งยังเป็นการเปลี่ยนบรรยากาศโดยการไปพบเห็นสิ่งใหม่ซึ่งสามารถเสริมสร้างแนวคิดใหม่ และนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้น เพื่อช่วยเพิ่มพูนความรู้ ทักษะและประสบการณ์ ให้กับบุคลากรอีกทั้งเป็นการเปิดมุมมองที่จะรับการเรียนรู้ในสิ่งใหม่ ๆ สร้างความพร้อมให้แก่ทั้งตัวบุคลากร และสร้างผลสัมฤทธิ์ให้แก่ทีมงาน ส่วนราชการ และองค์การบริหารส่วนตำบลคูเมือง เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ที่ดี ผู้ไปศึกษาดูงานต้องใช้ทักษะการสอบถาม การสังเกต และแลกเปลี่ยนเรียนรู้วิธีการปฏิบัติงานและการแก้ปัญหาในการปฏิบัติงานจากหน่วยงานหรือองค์กรที่ไปศึกษาดูงาน

(๔) การประชุม การประชุมเชิงปฏิบัติการ หรือการสัมมนา

การประชุม (Meeting) การประชุมเชิงปฏิบัติการ (Workshop) หรือการสัมมนา (Seminar) เป็นวิธีการพัฒนาบุคลากรอีกรูปแบบหนึ่งเน้นการพัฒนาทักษะในการคิดเชิงนวัตกรรม การแลกเปลี่ยนข้อมูลความรู้และประสบการณ์และทักษะในการแก้ไขปัญหาและการตัดสินใจสามารถนำแนวคิดที่ได้รับจากการประชุมสัมมนามาปรับใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน ซึ่งเป็นการพัฒนาบุคลากรที่ร่วมกันเป็นกลุ่มเน้นการฝึกปฏิบัติ โดยมีโครงการ/หลักสูตร และกำหนดระยะเวลาที่แน่นอน ซึ่งอาจจะเป็นการศึกษาร่วมกัน ศึกษาค้นคว้า ตลอดจนทำความเข้าใจและฝึกปฏิบัติ เพื่อทักษะปฏิบัติงาน ตามวัตถุประสงค์ของการประชุม การประชุมเชิงปฏิบัติการ หรือการสัมมนา นั้นๆ

(๕) การสอนงาน การให้คำปรึกษาหรือวิธีการอื่นที่เหมาะสม

๑) การสอนงาน (Coaching) การสอนงานถือเป็นหน้าที่ความรับผิดชอบของผู้บังคับบัญชาหรือผู้ที่ได้รับมอบหมายในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นวิธีการให้ความรู้ (knowledge) สร้างเสริมทักษะ (Skill) และทัศนคติ (Attitude) ที่ช่วยในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้นได้ในระยะยาว โดยผ่านกระบวนการปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้สอนงานและบุคลากรผู้ถูกสอนงาน การสอนงานสามารถดำเนินการรายบุคคลหรือเป็นกลุ่มเล็กที่ต้องใช้เวลาในการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

๒) การฝึกขณะปฏิบัติงาน (On the Job Training) การฝึกขณะปฏิบัติงานถือเป็นหน้าที่ความรับผิดชอบของผู้บังคับบัญชาหรือผู้ที่ได้รับมอบหมายในหน่วยงานเป็นวิธีการพัฒนาบุคลากรด้วยการฝึกปฏิบัติจริง ณ สถานที่จริงเป็นการให้คำแนะนำ เชิงปฏิบัติในลักษะตัวต่อตัวหรือเป็นกลุ่มเล็กในสถานที่ทำงานและในช่วงการทำงานปกติ วิธีการนี้เน้นประสิทธิภาพการทำงานในลักษณะการพัฒนาทักษะเป็นพื้นฐานให้แก่บุคลากรเข้าใจและสามารถปฏิบัติงานได้ด้วยตนเอง การฝึกขณะปฏิบัติงานสามารถดำเนินการ โดยผู้บังคับบัญชาหรือมอบหมายผู้ที่มีความเชี่ยวชาญเรื่องนั้นมักใช้สำหรับบุคลากรใหม่ที่เพิ่งเข้าทำงานสับเปลี่ยนโอนย้ายเลื่อนตำแหน่งมีการปรับปรุงงานหรือต้องอธิบายงานใหม่ ๆ ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่ฝึกบุคลากร ขณะปฏิบัติงานตามลักษณะงานที่รับผิดชอบเพื่อให้บุคลากรทราบและเรียนรู้เกี่ยวกับขั้นตอนวิธีปฏิบัติงานพร้อมคู่มือและระเบียบการปฏิบัติงาน ทำให้เกิดการรักษาองค์ความรู้และคงไว้ซึ่งมาตรฐานการทำงาน แม้ว่าจะเปลี่ยนบุคลากรที่รับผิดชอบงานแต่ยังคงรักษาความมีประสิทธิภาพในการทำงานต่อไปได้

๓) การเป็นพี่เลี้ยง (Mentoring) การเป็นพี่เลี้ยงเป็นอีกวิธีการพัฒนาบุคลากรรายบุคคลวิธีการนี้ต้องใช้ความคิดในการวิเคราะห์รับฟังและนำเสนอทิศทางที่ถูกต้องให้อีกฝ่ายโดยเน้นการมีส่วนร่วมแก้ไขปัญหาและกำหนดเป้าหมายเพื่อให้งานบรรลุผลสำเร็จเป็นกระบวนการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ระหว่างพี่เลี้ยง (Mentor) และผู้รับคำแนะนำ (Mentee) จากผู้มีความรู้ความชำนาญให้กับผู้ไม่มีประสบการณ์หรือมีประสบการณ์ไม่มากนัก ลักษณะสำคัญของการเป็นพี่เลี้ยงคือผู้เป็นพี่เลี้ยงอาจเป็นบุคคลอื่นได้ ไม่จำเป็นต้องเป็นผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้าโดยตรง ทำหน้าที่สนับสนุนให้กำลังใจช่วยเหลือสอนงานและให้คำปรึกษา แนะนำ ดูแลทั้งการทำงาน การวางแผนเป้าหมายในอาชีพให้กับบุคลากรเพื่อให้ผู้รับคำแนะนำมีความสามารถในการปฏิบัติงานที่สูงขึ้นรวมถึงการใช้ชีวิตส่วนตัวที่เหมาะสม

๔) การให้คำปรึกษาแนะนำ (Consulting) การให้คำปรึกษาแนะนำเป็นวิธีการพัฒนาบุคลากรอีกรูปแบบหนึ่งที่มักใช้ในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นกับบุคลากรด้วยการวิเคราะห์ปัญหาที่เกิดขึ้นในการทำงานซึ่งผู้บังคับบัญชากำหนดแนวทางแก้ไขปัญหาที่เหมาะสมร่วมกับผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อให้บุคลากรมีแนวทางแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นกับตนเองได้ ผู้ให้คำปรึกษาแนะนำมักเป็นผู้บังคับบัญชาภายในหน่วยงานหรืออาจเป็นผู้เชี่ยวชาญที่มีความรู้ประสบการณ์และความชำนาญเป็นพิเศษในเรื่องนั้นๆที่มีคุณสมบัติเป็นที่ปรึกษาได้จากทั้งภายในหรือภายนอกองค์กร

๕) การหมุนเวียนงาน (Job Rotation) การหมุนเวียนงานเป็นอีกวิธีการหนึ่งในการพัฒนาขีดความสามารถในการทำงานของบุคลากรถือเป็นวิธีการที่ก่อให้เกิดทักษะการทำงานที่หลากหลาย (Multi-Skill) ที่เน้นการสลับเปลี่ยนงานในแนวนอนจากงานหนึ่งไปยังอีกงานหนึ่งมากกว่าการเลื่อนตำแหน่งงานที่สูงขึ้น การหมุนเวียนงานเกิดได้ทั้งการเปลี่ยนตำแหน่งงานและการเปลี่ยนหน่วยงานโดยการให้ปฏิบัติงานในหน่วยงานอื่นภายใต้ระยะเวลาที่กำหนด

๖) การเรียนรู้ด้วยตนเอง (Self-Learning) การเรียนรู้ด้วยตนเองเป็นวิธีการพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่เน้นให้บุคลากรมีความรับผิดชอบในการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง โดยไม่จำเป็นต้องใช้ช่วงเวลาในการปฏิบัติงานเท่านั้น บุคลากรสามารถแสวงหาโอกาสเรียนรู้ได้ด้วยตนเอง ผ่านช่องทางการเรียนรู้และสื่อต่าง ๆ ที่ต้องการได้ซึ่งวิธีการนี้เหมาะสมกับบุคลากรที่ชอบเรียนรู้และพัฒนาตนเองอยู่เสมอโดยเฉพาะกับบุคลากรที่มีผลการปฏิบัติงานดีและมีศักยภาพในการทำงานสูง

๗) การเรียนรู้ผ่านระบบสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning) การเรียนรู้ด้วยตนเองเป็นวิธีการพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่เน้นให้บุคลากรมีความรับผิดชอบในการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง ซึ่งเป็นหลักสูตรอบรมออนไลน์ที่เป็นความต้องการร่วมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อเพิ่มศักยภาพของข้าราชการให้สามารถปฏิบัติงานภายใต้ระบบบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

การพัฒนาสำหรับบุคลากรท้องถิ่นอาจจะกระทำได้โดยองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น สำนักงาน ก.อบต. สำนักงาน ก.อบต.จังหวัด หน่วยงานของรัฐหรือส่วนราชการอื่น หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นร่วมกับหน่วยงานของรัฐหรือส่วนราชการอื่นก็ได้

๑๒. งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา

การพัฒนาบุคลากรใช้งบประมาณในการดำเนินการจากข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่าย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ขององค์การบริหารส่วนตำบลคูเมือง ตามรายการดังนี้

๑) งบดำเนินงาน หมวดค่าใช้สอย ประเภทรายการเกี่ยวเนื่องกับการปฏิบัติราชการที่ไม่เข้าลักษณะรายจ่ายหมวดอื่น ๆ รายการค่าลงทะเบียนในการฝึกอบรม ของทุกส่วนราชการในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลคูเมือง

๒) งบดำเนินงาน หมวดค่าวัสดุ ของทุกส่วนราชการในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลคูเมือง

๓) งบลงทุน หมวดค่าครุภัณฑ์ ของทุกส่วนราชการในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลคูเมือง

๑๓. การติดตามและประเมินผล

๑. กำหนดให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมพัฒนาต้องทำรายงานผลการเข้าอบรมพัฒนา ภายใน ๖๐ วัน นับแต่วันกลับจากการอบรมสัมมนา เพื่อเสนอต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับจนถึงนายกองค์การบริหารส่วนตำบลคูเมือง

๒. ให้ผู้บังคับบัญชาทำหน้าที่ติดตามผลการปฏิบัติงาน โดยพิจารณาเปรียบเทียบผลการปฏิบัติงานก่อนและหลังการพัฒนา ตามข้อ ๑

๓. นำข้อมูลการติดตามผลการปฏิบัติงานมาประกอบการกำหนดหลักสูตรอบรมให้เหมาะสมกับความต้องการของข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่นต่อไป

๔. ผู้บังคับบัญชานำผลการประเมินไปพิจารณาในการเลื่อนขั้นเงินเดือน เลื่อนระดับตามผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงาน

๕. ผลการตรวจประเมินประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (Local Performance Assessment : LPA) ตัวชี้วัด ร้อยละของบุคลากรในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ได้รับการพัฒนาประจำปี (เป้าหมายต้องได้ร้อยละ ๘๐)

๖. กำหนดให้บุคลากรทุกระดับ ทุกคน ต้องได้รับการพัฒนาอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

๗. กำหนดให้บุคลากรเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านหลักสูตรการเรียนรู้ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning) อย่างน้อย ๑ วิชาต่อปี

๑๔. แผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗
องค์การบริหารส่วนตำบลคูเมือง อำเภอมหาชนะชัย จังหวัดยโสธร

ที่	โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย	งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลาการดำเนินงาน	ผลที่คาดว่าจะได้รับ	หน่วยงานที่รับผิดชอบ
๑	การปรับปรุงแผนอัตรากำลัง	เพื่อกำหนดอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภารกิจอำนาจหน้าที่ของท้องถิ่น	ปรับปรุงแผนอัตรากำลังเหมาะสมกับท้องถิ่นตามนโยบายและภารกิจของท้องถิ่น	๐	ต.ค. ๒๕๖๖ - ก.ย. ๒๕๖๗	มีโครงสร้างและอัตรากำลังที่เหมาะสมกับข้อเท็จจริงในปัจจุบัน	สำนักปลัด
๒	การสรรหาและเลือกสรรบุคคลเพื่อมาดำรงตำแหน่งตามแผนอัตรากำลัง	เพื่อให้การบริหารงานของท้องถิ่น เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ	ดำเนินการสรรหาและเลือกสรรตามระเบียบ หลักเกณฑ์ และหนังสือส่งการที่เกี่ยวข้อง	๐	ต.ค. ๒๕๖๖ - ก.ย. ๒๕๖๗	มีกำลังคนคุณภาพเพียงพอสำหรับการปฏิบัติงานตามภารกิจ	สำนักปลัด
๓	การส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมในสายงานและงานที่ได้รับมอบหมาย	เพื่อเพิ่มพูนทักษะ ความรู้ประสบการณ์ และขีดความสามารถในการปฏิบัติงานที่สูงขึ้น	การส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมฝึกอบรมในสายงาน และงานอื่นที่เกี่ยวข้อง	๒๑๕,๐๐๐	ต.ค. ๒๕๖๖ - ก.ย. ๒๕๖๗	พนักงานมีความรู้ประสบการณ์และขีดความสามารถในการปฏิบัติงานที่สูงขึ้น	ทุกส่วนราชการ
๔	โครงการฝึกอบรม สัมมนาและทัศนศึกษาดูงานนอกสถานที่	เพื่อเพิ่มพูนความรู้และแสวงหาประสบการณ์ ด้วยการสังเกตการณ์และการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น นำมาประยุกต์ใช้ในองค์กร	ฝึกอบรม สัมมนา และทัศนศึกษาดูงานนอกสถานที่	๘๐,๐๐๐	ก.ค. ๒๕๖๗	พนักงานมีความรู้ แลกเปลี่ยนความเห็น นำมาประยุกต์ใช้กับพื้นที่หน่วยงาน	สำนักปลัด
๕	การจัดการความรู้ (KM)	เพื่อรวบรวมความรู้ที่มีอยู่ในส่วนราชการให้เป็นระบบ คนในองค์กรสามารถเข้าถึงได้อย่างทั่วถึง	รวบรวมความรู้ที่มีอยู่ในส่วนราชการที่กระจายอยู่ในตัวบุคคลหรือเอกสาร มาพัฒนาให้เป็นระบบ	๐	ต.ค. ๒๕๖๖ - ก.ย. ๒๕๖๗	บุคลากรในองค์กรสามารถเข้าถึงองค์ความรู้ได้อย่างทั่วถึง	ทุกส่วนราชการ
๖	การบันทึกข้อมูลบุคลากรในระบบศูนย์บริการข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติ	เพื่อให้ระบบฐานข้อมูลสารสนเทศ สามารถสนับสนุนการบริหารจัดการและปฏิบัติงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ	ปรับปรุงฐานข้อมูลสารสนเทศในฐานข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติ	๐	ต.ค. ๒๕๖๖ - ก.ย. ๒๕๖๗	มีระบบฐานข้อมูลสารสนเทศ สามารถสนับสนุนการบริหารจัดการอย่างมีประสิทธิภาพ	สำนักปลัด

ที่	โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย	งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลาการดำเนินงาน	ผลที่คาดว่าจะได้รับ	หน่วยงานที่รับผิดชอบ
๗	การส่งเสริมสวัสดิการและค่าตอบแทน	เพื่อกำหนดเส้นทางความก้าวหน้าและค่าตอบแทนที่เหมาะสม จูงใจให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	เพื่อส่งเสริม จูงใจและสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน สร้างวัฒนธรรมที่เน้นผลงาน และสร้างแรงจูงใจในการสร้างและพัฒนาผลงาน	๐	ต.ค. ๒๕๖๖ - ก.ย. ๒๕๖๗	พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างได้รับค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์ที่เหมาะสมและเป็นธรรม	สำนักปลัด
๘	การจัดหา ติดตั้งเครื่องมือเครื่องใช้ที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน	เพื่อให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดีและปฏิบัติงานในสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม	จัดหา ติดตั้งเครื่องมือเครื่องใช้ที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานและไม่มีสภาพก่อให้เกิดอันตราย อันจะทำให้บุคลากรมีความสุขในการทำงานภายใต้สิ่งแวดล้อมที่เหมาะสม	๑๙๕,๑๐๐	ต.ค. ๒๕๖๖ - ก.ย. ๒๕๖๗	บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดีและปฏิบัติงานในสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม	ทุกส่วนราชการ
๙	กิจกรรมสร้างความสัมพันธ์ภายในองค์กร	เพื่อเสริมสร้างความสามัคคีและมิตรภาพที่ดีระหว่างบุคลากรขององค์กรทั้งผู้บริหาร สมาชิกสภาท้องถิ่น พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง	จัดกิจกรรมทำบุญตักบาตร การแข่งขันกีฬา และกิจกรรมนันทนาการ ระหว่างบุคลากรในองค์กร	๐	ม.ค. ๒๕๖๗	บุคลากรมีสุขภาพที่สมบูรณ์แข็งแรง เกิดความสามัคคี ทำงานเป็นทีม และมีความพร้อมที่จะปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอย่างมีประสิทธิภาพ	ทุกส่วนราชการ
๑๐	กิจกรรม ๕ ส. สร้างสิ่งแวดล้อมที่เหมาะสมในการทำงาน	เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตและสร้างแรงจูงใจในการทำงาน	มีสถานที่ทำงาน ให้ปลอดภัย น่าอยู่ น่าทำงาน วัสดุอุปกรณ์พร้อมในการปฏิบัติหน้าที่	๐	ต.ค. ๒๕๖๖ - ก.ย. ๒๕๖๗	บุคลากรมีส่วนร่วมในการสร้างสภาพแวดล้อมการทำงาน	ทุกส่วนราชการ
๑๑	การสำรวจความพึงพอใจและแรงจูงใจของบุคลากรที่มีต่อองค์กร	เพื่อสำรวจความพึงพอใจและแรงจูงใจของบุคลากรที่มีต่อองค์กร	นำผลการประเมินความพึงพอใจมาปรับปรุงเพื่อสนับสนุนการทำงาน	๐	ก.ย. ๒๕๖๗	บุคลากรมีความพึงพอใจเกิดประโยชน์ร่วมกันในองค์กร	สำนักปลัด

ที่	โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย	งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลาการดำเนินงาน	ผลที่คาดว่าจะได้รับ	หน่วยงานที่รับผิดชอบ
๑๒	กิจกรรมการประชุมถ่ายทอดความรู้และรับฟังปัญหา	เพื่อซักซ้อมการปฏิบัติงานในรอบเดือนที่ผ่านมาและแนวทางการปฏิบัติที่ถูกต้อง ให้เกิดความความพันธ์ ลดความขัดแย้งในองค์กร	จัดประชุมถ่ายทอดความรู้ และรับฟังปัญหาเพื่อพัฒนาองค์กร เดือนละ ๑ ครั้ง	๐	ต.ค. ๒๕๖๖ - ก.ย. ๒๕๖๗	เกิดความรู้ความเข้าใจและความความพันธ์ที่ดีในองค์กร	ทุกส่วนราชการ
๑๓	โครงการส่งเสริมการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลเพื่อป้องกันการทุจริต	เพื่อให้มีความรู้ความเข้าใจหลักธรรมาภิบาล และประมวลจริยธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐ	การฝึกอบรม การบรรยาย การอภิปรายให้ความรู้ และแลกเปลี่ยนความคิดเห็น	๑๐,๐๐๐	มี.ค. ๒๕๖๗	บุคลากรสามารถเพิ่มพูนความรู้และทักษะในการทำงาน ป้องกันการทุจริตในหน่วยงาน	สำนักปลัด
๑๔	การสร้างมาตรฐานความโปร่งใสในการปฏิบัติงาน	เพื่อสร้างมาตรฐานความโปร่งใสในการปฏิบัติงาน	มีการรับเรื่องร้องเรียนผ่านช่องทางต่าง ๆ เช่น เว็ปไซต์หน่วยงาน Facebook Line	๐	ต.ค. ๒๕๖๖ - ก.ย. ๒๕๖๗	สามารถสร้างมาตรฐานความโปร่งใสในการปฏิบัติงาน	สำนักปลัด
๑๕	การประเมินประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (LPA)	เพื่อดำเนินงานและจัดบริการสาธารณะที่มีมาตรฐานขั้นพื้นฐานเช่นเดียวกันทั้งประเทศ	กระตุ้นให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นพัฒนาศักยภาพการดำเนินงาน	๐	พ.ค. – มิ.ย. ๒๕๖๗	ผลการประเมินมีทิศทางที่เพิ่มสูงขึ้น ซึ่งถือว่าเป็นสัญญาณที่ดีที่สะท้อนถึงพัฒนาการของประสิทธิภาพการดำเนินการ	ทุกส่วนราชการ
๑๖	การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ	เพื่อส่งเสริมกระบวน การมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนในการยกระดับธรรมาภิบาลของ อปท.	ยกระดับผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสให้เป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนด	๐	ม.ค. – ก.ค. ๒๕๖๗	สามารถยกระดับผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสให้เป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนด	ทุกส่วนราชการ
๑๗	กิจกรรมเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร	เพื่อเสริมสร้างความสัมพันธ์ทัศนคติ และค่านิยมภายในองค์กร	จัดกิจกรรมสร้างวัฒนธรรมองค์กร เพื่อสร้างทัศนคติและค่านิยมในองค์กร	๐	ต.ค. ๒๕๖๖ - ก.ย. ๒๕๖๗	บุคลากรมีทัศนคติ และค่านิยมที่ดีในการปฏิบัติงาน	ทุกส่วนราชการ