



แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗

องค์การบริหารส่วนตำบล

อำเภอสังขะ จังหวัดสุราษฎร์ธานี

## สารบัญ

เรื่อง	หน้า
รายงานผลการดำเนินงานตามนโยบายการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗	๑
๑. วิสัยทัศน์ขององค์การบริหารส่วนตำบล	๑
๒. พันธกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล	๑
๓. การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล	๑
๔. ยุทธศาสตร์ด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล -รายงานผลการดำเนินงานตามนโยบายการบริหารและการพัฒนาทรัพยากร บุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖	๒
๕. แผนการดำเนินงานสำหรับการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗๕	๕

## คำนำ

องค์การบริหารส่วนตำบล เป็นหน่วยงานของรัฐที่มีภารกิจในการส่งเสริมท้องถิ่นให้มีความเข้มแข็งในทุกด้าน เพื่อสามารถตอบสนองเจตนารมณ์ของประชาชนได้อย่างแท้จริง ซึ่งเป็นภารกิจที่มีความหลากหลายและครอบคลุมการดำเนินการในหลายด้าน โดยเฉพาะการบริหารทรัพยากรบุคคล เป็นมิติอีกหนึ่งที่จะขาดการพัฒนาไม่ได้ และถือเป็นกลไกสำคัญในการผลักดันยุทธศาสตร์และพันธกิจให้ประสบความสำเร็จ และถือเป็นปัจจัยสำคัญที่จะทำให้ภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสำเร็จลุล่วงไป ได้ด้วยดี ตามวัตถุประสงค์ที่วางเอาไว้ บุคลากรจึงมีส่วนสำคัญอย่างยิ่งต่อปัจจัยดังกล่าว เพราะบุคลากรต้องเป็นบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ ทั้งทางด้านวิชาการ เทคโนโลยีที่เกี่ยวข้อง ด้านเศรษฐกิจ การเมืองโดยต้องอาศัยกฎระเบียบข้อบังคับต่าง ๆ เป็นแนวทางในการปฏิบัติงานในหน้าที่ จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพ และมีระบบการบริหารจัดการภายในองค์กรให้ทันสมัย และมีมาตรฐานของการให้บริการประชาชนทุกๆ ด้าน รวมทั้งเป็นการเพิ่มทักษะ ความรู้ให้ทันกับเทคโนโลยีและนวัตกรรมใหม่ๆ มีความรู้ทางด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง การปกครองและสามารถนำมาใช้ในการปฏิบัติงานในองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

องค์การบริหารส่วนตำบลดม จึงขอรายงานแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ เพื่อติดตามความก้าวหน้าของบุคลากรในการบริหารงาน การปฏิบัติงาน และประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร จึงหวังเป็นอย่างยิ่งว่าข้อมูลการรายงานที่ปรากฏในเอกสารนี้จะ เป็นประโยชน์ และเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนการดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมาย

องค์การบริหารส่วนตำบลดม  
อำเภอสังขะ จังหวัดสุรินทร์

## แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗

ตามผลการวิเคราะห์ข้อมูลที่สำคัญในด้านต่างๆ จากผู้บริหาร บุคลากรรวมทั้งข้อมูลยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบล ได้ถูกนำมาสรุปเพื่อจัดทำยุทธศาสตร์การพัฒนากุศลกรองค์การบริหารส่วนตำบล อีกทั้งได้มีการปรับปรุงการกำหนดวิสัยทัศน์ และพันธกิจการพัฒนากุศลกร องค์การบริหารส่วนตำบล และจัดทำเป็นแผนที่ยุทธศาสตร์ เพื่อให้เป็นกรอบในการพัฒนาทรัพยากรบุคคลและเพื่อสื่อสารให้บุคลากรในองค์กรได้มีความเข้าใจในทิศทางเห็นความชัดเจนของการพัฒนากุศลกรร่วมกัน โดยมีรายละเอียด ดังนี้

### ๑. วิสัยทัศน์ขององค์การบริหารส่วนตำบล

“พัฒนาคน พัฒนางาน เสริมสร้างเศรษฐกิจ สิ่งแวดล้อมไม่เป็นพิษ วิถีเกษตรอินทรีย์”

### ๒. พันธกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล

๑. พัฒนาด้านเศรษฐกิจ
๒. พัฒนาด้านสังคมและคุณภาพชีวิตของประชาชน
๓. พัฒนาการท่องเที่ยว
๔. บริหารจัดการทรัพยากรน้ำ
๕. พัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน สาธารณูปโภค และสาธารณูปการ
๖. การพัฒนาสาธารณสุข
๗. พัฒนาด้านการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรมและการกีฬา
๘. การจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๙. พัฒนาด้านการเมือง การบริหาร การพัฒนากุศลกรท้องถิ่นและการบริการประชาชน

### ๓. การพัฒนากุศลกรขององค์การบริหารส่วนตำบล

การกำหนดแนวทางในการพัฒนากุศลกรขององค์การบริหารส่วนตำบล ได้พิจารณาและให้ความสำคัญกับบุคลากรในทุกระดับ ทั้งคณะผู้บริหาร สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ รวมถึงพนักงานจ้างทั้งส่วนราชการ เพื่อให้ได้รับการพัฒนาประสิทธิภาพทั้งทางด้านการปฏิบัติงานหน้าที่ความรับผิดชอบ ความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง การบริหารและคุณธรรม จริยธรรม โดยมีบุคลากรดังนี้

#### ๑. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ประกอบด้วย

๑. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล
๒. หัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล
๓. นักวิเคราะห์นโยบายและแผน
๔. นักพัฒนาชุมชน
๕. เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
๖. เจ้าพนักงานธุรการ
๗. ลูกจ้างประจำ (นักพัฒนาชุมชน)
๘. คนงาน
๙. พนักงานขับรถยนต์

๒. กองคลัง ประกอบด้วย

๑. ผู้อำนวยการกองคลัง
๒. นักวิชาการเงินและบัญชี
๓. เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี
๔. พนักงานภารกิจ (ผู้ช่วยจัดเก็บรายได้)

๓ กองช่าง ประกอบด้วย

๑. นายช่างโยธา
๒. ผู้ช่วยนายช่างโยธา
๓. พนักงานขับรถ

๔ กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ประกอบด้วย

๑. ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม
๒. นักวิชาการศึกษา
๓. คนงาน
๔. หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก (ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านภูมิคตี่)
๕. หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก (ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านสตึง)
๖. หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก (ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านภูมิโปน)
๗. หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก (ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านภูมิสวย)
๘. ครู (ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านสตึง)
๙. ครู (ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านภูมิโปน)
๑๐. ครู (ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านภูมิสวย)
๑๑. ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (คุณวุฒิ) (ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านภูมิคตี่)
๑๒. ผู้ช่วยผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) (ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านภูมิสวย)
๑๓. ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป) (ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านภูมิคตี่)
๑๔. ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป) (ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านภูมิโปน)

๕. หน่วยตรวจสอบภายใน ประกอบด้วย

๑. นักวิชาการตรวจสอบภายใน

**๔. การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล**

องค์การบริหารส่วนตำบลม ได้ดำเนินตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลซึ่งเป็นไป ตามกฎ ระเบียบ และข้อบังคับ ที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ การวางแผนกำลังคน การสรรหาคนดีคนเก่งเพื่อปฏิบัติงานตาม ภารกิจของหน่วยงาน การพัฒนาบุคลากร การสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ การพัฒนาคุณภาพชีวิต การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร การโอน (ย้าย) การประเมินผลการปฏิบัติงาน การส่งเสริมจริยธรรมและรักษา วินัยของบุคลากรในหน่วยงาน เพื่อให้เป็นไปตามเจตนารมณ์ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย โดยเป็น ระบบที่ยึดถือหลักคุณธรรม และหลักธรรมาภิบาลของการบริหารกิจการบ้านเมืองที่

/ดี (Good Governance)...

ดี (Good Governance) และสามารถบริหารทรัพยากรบุคคลให้เกิดประโยชน์สูงสุด ตามกรอบแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคลและยุทธศาสตร์ด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลคม ดังนี้

### มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์

#### ➤ นโยบายด้านการวางแผนอัตรากำลัง

##### เป้าประสงค์

การวางแผนอัตรากำลัง กำลังคนทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ ให้มีโครงสร้างระบบงาน การจัดกรอบอัตรากำลัง และการบริหารอัตรากำลังให้เหมาะสมกับภารกิจขององค์กรและเพียงพอมีความคล่องตัวต่อการขับเคลื่อนการดำเนินงานของทุกหน่วยงานในองค์กร รวมทั้งมีระบบการประเมินผลที่มีประสิทธิภาพที่ เหมาะสมสอดคล้องกับการบรรลุภารกิจและความจำเป็นของส่วนราชการ ทั้งในปัจจุบันและอนาคต

##### กลยุทธ์

๑. จัดทำและปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการ ระบบงานและกรอบอัตรากำลัง ให้สอดคล้องกับ ภารกิจงานและปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้นขององค์การบริหารส่วนตำบล

๒. การสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ โดยการเลื่อนระดับ การเลื่อนขั้นเงินเดือน การให้โอน และรับโอน การนำสมรรถนะมาใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารทรัพยากรบุคคล ทั้งด้านการเลื่อนระดับการ เลื่อนขั้นเงินเดือนและปรับปรุงตำแหน่ง การประเมินผลการปฏิบัติงาน และการวางแผนการพัฒนาบุคลากร

๓. มีแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพของบุคลากร (Career Planning)

##### การดำเนินงาน

๑. จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ให้สอดคล้องกับภารกิจปริมาณงานขององค์การบริหารส่วนตำบล

๒. จัดทำประกาศหลักเกณฑ์การเลื่อนขั้นเงินเดือนและค่าตอบแทนประจำปี

๓. จัดทำแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Planning) เพื่อแสดงถึงการเติบโตในสายอาชีพและเป็นแนวทางในการดำเนินการพัฒนาความก้าวหน้าของตนเองเพื่อให้เกิดความก้าวหน้าใน

#### ➤ นโยบายด้านการพัฒนาบุคลากร

##### เป้าประสงค์

ส่งเสริมและสนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้และการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง โดยการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ ศักยภาพ และทักษะการทำงานที่เหมาะสม และส่งเสริมให้มีการแบ่งปันแลกเปลี่ยนข้อมูลและ ความรู้ (Development and Knowledge Management) เพื่อขับเคลื่อนการดำเนินงานตามภารกิจของ องค์กรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และพัฒนาข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานให้มีทักษะ สมรรถนะ และมี คุณธรรมจริยธรรมในการปฏิบัติงานในองค์กร

##### กลยุทธ์

๑. จัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ให้สอดคล้องกับบทบาท ภารกิจ ตำแหน่งและสายงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล

๒. พัฒนาศักยภาพผู้บริหาร บุคลากรและเพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงานให้กับผู้ปฏิบัติงาน ทุกระดับ ตามสายอาชีพและตำแหน่งงานอย่างต่อเนื่อง

๓. ส่งเสริมให้บุคลากรยึดมั่นในวัฒนธรรมองค์กร ปฏิบัติตามจรรยาบรรณขององค์การบริหาร ส่วนตำบล

๔. พัฒนางานด้านการจัดการความรู้ องค์กรความรู้ เพื่อสร้างวัฒนธรรมเรียนรู้ และองค์กรแห่งการเรียนรู้ ถ่ายทอดความรู้ การแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ในการทำงานอย่างต่อเนื่อง

#### การดำเนินงาน

๑. จัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบลประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ -๒๕๖๖

๓. โครงการฝึกอบรมเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการองค์กรฯ พ.ศ.๒๕๖๖

๔. จัดส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมตามสายงาน

**มติที่ ๒ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล • นโยบายด้านการบริหารอัตรากำลังเป้าประสงค์การวางแผนและบริหารกำลังคนตามกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี โดยการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง บุคลากรที่สอดคล้องตามกรอบอัตรากำลังขององค์กร ให้เหมาะสมกับภารกิจงาน เพื่อให้การปฏิบัติงานใน องค์กรขับเคลื่อนอย่างมีประสิทธิภาพ**

#### กลยุทธ์

๑. การบริหารอัตรากำลัง โดยการสรรหา การบรรจุแต่งตั้งบุคลากรที่เหมาะสมด้วยระบบการ คัดเลือกที่มีประสิทธิภาพ และเป็นธรรม โดยคำนึงถึงความรู้ ความสามารถและคุณลักษณะตามที่กำหนด

๒. การนำสมรรถนะมาใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารทรัพยากรบุคคล ทั้งด้านการสรรหา และการวางแผนการบรรจุแต่งตั้ง บุคลากร

๕. แผนการดำเนินงานสำหรับการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗

องค์การบริหารส่วนตำบลคม อำเภอสหัสขันธ์ จังหวัดสุรินทร์

โครงการ/กิจกรรม	กิจกรรมย่อย	งบประมาณที่ได้รับการจัดสรร (บาท)	ระยะเวลาที่ใช้ในการดำเนินงาน				หมายเหตุ
			ไตรมาสที่ ๑ (ต.ค. ๖๖ - ธ.ค. ๖๖)	ไตรมาสที่ ๒ (ม.ค. ๖๗ - มี.ค. ๖๗)	ไตรมาสที่ ๓ (เม.ย. ๖๗ - มิ.ย. ๖๗)	ไตรมาสที่ ๔ (ก.ค. ๖๗ - ก.ย. ๖๗)	
๑. ทบทวนและปรับปรุงโครงสร้างองค์กร ระบบงานและกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ และการปรับบทบาทและภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลคม	- จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๖๗ - ๒๕๖๙) สอดคล้องกับวิสัยทัศน์พันธกิจขององค์กร - บริหารจัดการระบบงาน ประชุมหัวหน้าส่วนราชการเพื่อทบทวนกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจและการปรับปรุงบทบาทและภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลคม	ไม่ใช้งบประมาณ					
๒. จัดสวัสดิการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสิ่งแวดล้อมในการทำงานตามความจำเป็นและเหมาะสมเป็นไปตามที่กฎหมายกำหนดสนับสนุนการดำเนินกิจกรรมเพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บริหาร และพนักงานทุกระดับ	- โครงการ Big Cleaning Day	ไม่ใช้งบประมาณ					
๓. การบริหารเป็นไปตามโครงสร้างกำหนดส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลคม ได้แก่ สำนักปลัด กองคลัง กองช่าง กองการศึกษาฯ	- มีการประชุมประจำเดือนของผู้บริหาร หัวหน้าส่วนราชการ พนักงานราชการ ลูกจ้างประจำ ครู พนักงานภารกิจ คนงาน และจ้างเหมาบริการ	ไม่ใช้งบประมาณ					



โครงการ/กิจกรรม	กิจกรรมย่อย	งบประมาณที่ได้รับ การจัดสรร (บาท)	ระยะเวลาที่ใช้ในการดำเนินงาน				หมายเหตุ
			ไตรมาสที่ ๑ (ต.ค. ๖๖ - ธ.ค. ๖๖)	ไตรมาสที่ ๒ (ม.ค. ๖๗ - มี.ค. ๖๗)	ไตรมาสที่ ๓ (เม.ย. ๖๗ - มิ.ย. ๖๗)	ไตรมาสที่ ๔ (ก.ค. ๖๗ - ก.ย. ๖๗)	
๔. การดำเนินการบริหาร กำลังคนให้สอดคล้องกับ ความจำเป็นตามพันธกิจ และพัฒนาระบบเทคโนโลยี สารสนเทศ ด้านการบริหาร อัตรากำลังคน มีการออก คำสั่งแต่งตั้งคณะทำงาน ต่างๆ ตามพันธกิจหรือ ภารกิจที่ได้รับมอบหมาย และข้อมูลอัตรา ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ลงระบบ ศูนย์บริการข้อมูลบุคลากร ท้องถิ่นแห่งชาติ	- ข้อมูล LHR ข้อมูลถูกต้องตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๗ - พ.ศ.๒๕๖๙) - คำสั่งเลื่อนชั้น	ไม่ใช้งบประมาณ					
๕. การกำหนดภาระงาน ของบุคลากรทุกคนอย่าง ชัดเจน	- จัดทำคำสั่งแบ่งงานครบทุกส่วนราชการ และครบทุกคนในองค์กร	ไม่ใช้งบประมาณ					
๖. การบรรจุแต่งตั้ง	- สรรหาบุคลากรตามกรอบอัตรากำลัง เช่น การบรรจุแต่งตั้ง การรับ โอน รวมถึงการสรรหาพนักงานให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงหรือ ทดแทนอัตรากำลังที่ลาออก โยกย้าย และกรอบอัตรากำลังที่ว่างลง จากกรอบอัตรากำลัง	ไม่ใช้งบประมาณ					

โครงการ/กิจกรรม	กิจกรรมย่อย	งบประมาณที่ได้รับ จัดสรร (บาท)	ระยะเวลาที่ใช้ในการดำเนินงาน				หมายเหตุ
			ไตรมาสที่ ๑ (ต.ค. ๖๖ - ธ.ค. ๖๖)	ไตรมาสที่ ๒ (ม.ค. ๖๗ - มี.ค. ๖๗)	ไตรมาสที่ ๓ (เม.ย. ๖๗ - มิ.ย. ๖๗)	ไตรมาสที่ ๔ (ก.ค. ๖๗ - ก.ย. ๖๗)	
๖. การประเมินผลการปฏิบัติงาน	<p>- การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานเป็นไปตามหลักเกณฑ์ เป็นธรรมและความโปร่งใส รวมทั้งเป็นไปตามนโยบายและกลยุทธ์ของทุกสายงาน โดยนำระบบตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงาน (KPI) จากเป้าหมายขององค์กรลงสู่ระดับหน่วยงาน และบุคคลที่สอดคล้องกับแผนอัตรากำลัง ตลอดจนประเมินขีดจำกัดความสามารถต่างๆ (Core Competency) โดยการนำระบบการบริหารผลการปฏิบัติงานของพนักงานและผู้บริหารเพื่อนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายขององค์กร</p> <p>- การประเมิน ครั้งที่ ๑ วันที่ ๑ เม.ย. ๒๕๖๗ ครั้งที่ ๒ วันที่ ๑ ต.ค. ๒๕๖๗</p>	ไม่ใช้งบประมาณ			↔		
๗. พัฒนาองค์ความรู้ให้แก่บุคลากร	<p>- ดำเนินการจัดส่งพนักงานเข้าร่วม ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐.๐๐ ของจำนวนพนักงานทั้งหมด</p>	๓๐๐,๐๐๐ .๐๐	←			→	
๘. การเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้บุคลากรมีคุณธรรม จริยธรรม และมีจิตสาธารณะ	<p>- กิจกรรมประกาศเจตนารมณ์ No Gift Policy ๒๕๖๗</p> <p>- กิจกรรมเสริมสร้างและส่งเสริมจริยธรรมของหน่วยงาน ประจำปี ๒๕๖๗</p>	ไม่ใช้งบประมาณ	←			→	

โครงการ/กิจกรรม	กิจกรรมย่อย	งบประมาณที่ได้รับการจัดสรร (บาท)	ระยะเวลาที่ใช้ในการดำเนินงาน				หมายเหตุ
			ไตรมาสที่ ๑ (ต.ค. ๖๖ - ธ.ค. ๖๖)	ไตรมาสที่ ๒ (ม.ค. ๖๗ - มี.ค. ๖๗)	ไตรมาสที่ ๓ (เม.ย. ๖๗ - มิ.ย. ๖๗)	ไตรมาสที่ ๔ (ก.ค. ๖๗ - ก.ย. ๖๗)	
๙. โครงการฝึกอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับการปฏิบัติงานป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อนตามประมวลจริยธรรม ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗	- ดำเนินการจัดอบรมตามโครงการฝึกอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับการปฏิบัติงานป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อนตามประมวลจริยธรรม ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗	๒๐,๐๐.๐๐	←	→			
๑๐. โครงการฝึกอบรมพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรม ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗	- ดำเนินการจัดอบรมตามโครงการฝึกอบรมพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรม ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗	๒๔,๐๐๐.๐๐	←	→			