



**แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙**

ของ

**องค์การบริหารส่วนตำบลวังหลุม
อำเภอตะพานหิน จังหวัดพิจิตร**

คำนำ

ด้วยองค์การบริหารส่วนตำบลวังหลุม ได้ประกาศใช้แผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ตามกรอบของแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ เพื่อเป็นแนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลวังหลุม ให้มีความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

ทั้งนี้ เพื่อพัฒนาให้บุคลากรรู้ระเบียบแบบแผนของทางราชการ หลักและวิธีปฏิบัติราชการ บทบาท และหน้าที่ของตนเองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข และแนวทางปฏิบัติตน เพื่อเป็นพนักงานส่วนตำบลที่ดี โดยได้กำหนดหลักสูตรการพัฒนาสำหรับบุคลากรแต่ละตำแหน่งให้ได้รับการพัฒนาในหลาย ๆ มิติ ทั้งในด้านความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ด้านการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ ด้านความรู้ และทักษะเฉพาะของงานแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหารและด้านคุณธรรมและจริยธรรม เพื่อพัฒนาศักยภาพของบุคลากร ให้สอดคล้องกับบทบาทและภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลวังหลุม

งานการเจ้าหน้าที่

สำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลวังหลุม

แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙

องค์การบริหารส่วนตำบลวังหลุม ได้ประกาศใช้แผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ โดยให้มีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ เป็นต้นไป เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากรและเป็นเครื่องมือในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร อีกทั้งยังเป็นการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี คุณธรรม จริยธรรมของบุคลากร ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดพิจิตร เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๔๕ และฉบับที่แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลมีการพัฒนาผู้ได้รับการบรรจุเข้ารับราชการเป็นพนักงานส่วนตำบลก่อนมอบหมายหน้าที่ให้ปฏิบัติ เพื่อให้รู้ระเบียบแบบแผนของทางราชการ หลัก และวิธีปฏิบัติราชการ บทบาท และหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบล ในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข และแนวทางปฏิบัติตนเพื่อเป็นพนักงานส่วนตำบลที่ดี โดยการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลต้องดำเนินการพัฒนาให้ครบถ้วนตามหลักสูตรที่กำหนด เช่น การพัฒนา ด้านความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ให้ใช้วิธีการฝึกอบรมในห้องอบรม การฝึกอบรมทางไกล หรือการพัฒนาตนเองก็ได้ หากองค์การบริหารส่วนตำบล มีความประสงค์จะพัฒนาเพิ่มเติม ให้สอดคล้องกับความจำเป็นในการพัฒนาของแต่ละองค์การบริหารส่วนตำบลก็ให้กระทำได้ ทั้งนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลที่จะดำเนินการจะต้องใช้หลักสูตรที่คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) กำหนดเป็นหลักสูตรหลัก และเพิ่มเติมหลักสูตรตามความจำเป็นที่องค์การบริหารส่วนตำบลพิจารณาเห็นว่ามีความเหมาะสมต่อการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลเกี่ยวกับการปฏิบัติงานในหน้าที่ ให้องค์การบริหารส่วนตำบลสามารถเลือกใช้วิธีการพัฒนาอื่น ๆ ได้ เช่น การพัฒนาโดยผู้บังคับบัญชา และการฝึกภาคสนาม และอาจกระทำได้โดยสำนักงานคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) สำนักงานคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) องค์การบริหารส่วนตำบลต้นสังกัด หรือสำนักงานคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) ร่วมกับองค์การบริหารส่วนตำบลต้นสังกัด หรือองค์การบริหารส่วนตำบลต้นสังกัดร่วมกับส่วนราชการอื่นหรือภาคเอกชนก็ได้ และตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดพิจิตร เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๔๕ และฉบับที่แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ยุทธศาสตร์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลวังหลุม ได้กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยม ยุทธศาสตร์ การพัฒนาบุคลากรเพื่อเป็นกรอบแนวทางในการพัฒนา ดังนี้

๑. วิสัยทัศน์ (Vision)

“พัฒนาคน คนพัฒนาองค์กร องค์กรพัฒนาชุมชน ชุมชนพัฒนาชาติ”

๒. พันธกิจด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Mission)

- พัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ให้เป็นมืออาชีพและนวัตกรรม มีความรู้ ทักษะที่จำเป็นในการบริหารงานและบูรณาการอย่างเป็นระบบพร้อมปรับตัวสู่ยุคดิจิทัล
- เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม วัฒนธรรมและค่านิยมร่วม เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานและป้องกันการทุจริตประพฤติมิชอบ
- พัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความสุข มีความสมดุลของชีวิตและการทำงาน

๔. ส่งเสริมการเรียนรู้และการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องด้วยระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและดิจิทัลที่เหมาะสม
๕. พัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ตามเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ
๖. พัฒนาทักษะด้านภาวะผู้นำ ทักษะด้านดิจิทัล และทักษะสำหรับผู้ประกอบการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ในองค์การบริหารส่วนตำบล

๓. ค่านิยม

“พัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากรให้เป็นคนดี เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง และสร้างวัฒนธรรมในองค์กรให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน”

๔. เป้าประสงค์

๑. บุคลากรมีขีดความสามารถ ทักษะ ความรู้ และสมรรถนะที่หลากหลายในการปฏิบัติงานตามภารกิจองค์การบริหารส่วนตำบล
๒. องค์การบริหารส่วนตำบลมีการวางแผนพัฒนาบุคลากร การวางแผนพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพให้แก่ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น
๓. บุคลากรมีจิตสำนึก ประพฤติปฏิบัติตน ตามค่านิยม คุณธรรมจริยธรรม วัฒนธรรมการทำงานร่วมกัน โดยยึดหลักธรรมาภิบาล
๔. บุคลากรมีความผูกพันกับองค์การบริหารส่วนตำบลมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีและมีความสุขในการทำงาน
๕. พัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพชีวิตและความสุขในวัยหลังเกษียณ

๕. ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลวังหลุม

คณะกรรมการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลร่วมกับประชาคมท้องถิ่น ส่วนราชการ รัฐวิสาหกิจ รวมทั้งองค์กรต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง ได้กำหนดยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบล ๕ ยุทธศาสตร์ ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ : การบริหารจัดการน้ำ ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างสมดุล

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ : การพัฒนาเศรษฐกิจเชิงสร้างสรรค์จากฐานเกษตรกรรมและทุนทางวัฒนธรรม

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ : การพัฒนาคุณภาพชีวิต และเสริมสร้างสังคมชุมชนเข้มแข็งตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ : ส่งเสริมกระบวนการการเรียนรู้พัฒนาศักยภาพทรัพยากรบุคคลตลอดช่วงชีวิตและประสิทธิภาพในการบริหารจัดการทั้งระบบ เพื่อไปสู่เมืองแห่งการเรียนรู้และคนคุณภาพ

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ : พัฒนาระบบโครงสร้างพื้นฐาน สาธารณูปโภค และระบบนิเวศของเมืองเพื่อนำไปสู่เมืองที่น่าอยู่ มั่นคง และยั่งยืน

เป้าประสงค์

๑. เพื่อพัฒนากระบวนการบริหารจัดการน้ำทั้งระบบ ปรับปรุง อนุรักษ์ และฟื้นฟูแหล่งน้ำ

๒. เพื่อพัฒนาเศรษฐกิจจากฐานเกษตรกรรมและทุนทางสังคมและวัฒนธรรม

๓. เพื่อพัฒนารูปแบบและกิจกรรมทางการท่องเที่ยว จัดการความรู้และพัฒนาแหล่งเรียนรู้เชิงประวัติศาสตร์และวัฒนธรรม

๔. เพื่อให้ประชาชนทุกกลุ่มวัยได้รับการพัฒนาคุณภาพชีวิต สามารถเข้าถึงบริการขั้นพื้นฐานของภาครัฐ

๕. เพื่อพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต ส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้ตลอดชีวิต และการพัฒนาการเรียนรู้และเปิดพื้นที่การเรียนรู้ในหลากหลายรูปแบบ

๖. เพื่อพัฒนาระบบโครงสร้างพื้นฐาน ระบบสาธารณูปโภคและสิ่งอำนวยความสะดวก
๗. เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชนและรองรับการยกระดับทางการเกษตรและอุตสาหกรรมในอนาคต

เป้าหมายและตัวชี้วัด

๑. พัฒนา ปรับปรุง อนุรักษ์และฟื้นฟูแหล่งน้ำธรรมชาติเพื่อแก้ไขปัญหาภัยแล้ง/อุทกภัย และน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร
๒. การจัดการขยะที่ถูกต้องตามหลักวิชาการเพิ่มขึ้น
๓. พื้นที่ทำการเกษตรอินทรีย์/เกษตรปลอดภัยเพิ่มขึ้น
๔. ผู้สูงอายุ คนพิการ ผู้ด้อยโอกาส ได้รับการพัฒนาคุณภาพชีวิตและสุขภาพที่ดี
๕. เยาวชนได้รับการพัฒนาศักยภาพและคุณภาพชีวิต
๖. โครงสร้างพื้นฐานได้รับการพัฒนา ปรับปรุง เพิ่มขึ้น

กลยุทธ์


๑. การพัฒนา ปรับปรุง อนุรักษ์ และฟื้นฟูแหล่งน้ำ
๒. พัฒนาคุณภาพชีวิตและเสริมสร้างความเข้มแข็งเศรษฐกิจฐานราก
๓. เสริมสร้างความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
๔. เสริมสร้างกระบวนการมีส่วนร่วมและพลังทางสังคมเพื่อการพัฒนา
๕. ส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้ทุกช่วงวัย
๖. เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการโครงสร้างพื้นฐาน

จุดยืนทางยุทธศาสตร์

จุดยืนทางยุทธศาสตร์ของการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลวังหลุมภาพรวมกำหนดแนวทางในการพัฒนาโดยยึดหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงเป็นฐานในการพัฒนาในทุกมิติ โดยเน้นให้ความสำคัญการบริหารจัดการน้ำทั้งระบบ และการเกษตรนวัตกรรมและสร้างสรรค์ พัฒนาต่อยอดการท่องเที่ยวจากฐานการเกษตรและวัฒนธรรม และเน้นการพัฒนาเศรษฐกิจฐานรากและคุณภาพชีวิตแบบองค์รวม

- หลักสูตรที่บุคลากรในสังกัด ต้องได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถในหลักสูตรใด หลักสูตรหนึ่ง หรือหลายหลักสูตรอย่างน้อย ปีละ ๑ ครั้ง หรือตามที่ผู้บริหารท้องถิ่นเห็นสมควร อาจประกอบด้วย
 - (๑) หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ
 - (๒) หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ
 - (๓) หลักสูตรความรู้ และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง
 - (๔) หลักสูตรด้านการบริหาร
 - (๕) หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม
- พิจารณาหาวิธีการพัฒนาบุคลากร วิธีใดวิธีหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ ตามความจำเป็น และความเหมาะสม อาจประกอบด้วย
 - (๑) การปฐมนิเทศ
 - (๒) การฝึกอบรม
 - (๓) การศึกษาหรือดูงาน
 - (๔) การประชุมเชิงปฏิบัติการ หรือการสัมมนา
 - (๕) การสอนงาน การให้คำปรึกษาหรือวิธีการอื่นที่เหมาะสม

- พิจารณาจัดสรรงบประมาณในการดำเนินการพัฒนา ในแต่ละหลักสูตร หรือแต่ละวิธีการ สำหรับการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลตามแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ให้ครอบคลุม โดยคำนึงถึงความประหยัดคุ้มค่า เพื่อให้การพัฒนาบุคลากรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล
- สำหรับการพิจารณากำหนดแนวทางการพัฒนาให้ครอบคลุมสมรรถนะหลักที่จำเป็นต่อการปฏิบัติราชการ ให้กับบุคลากรในสังกัด เป็นไปตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของและตำแหน่งและแบบประเมินผลการปฏิบัติงาน ที่ทุกตำแหน่งจำเป็นต้องมีเหมือนกัน ทุกตำแหน่ง คือ
 - (๑) การมุ่งผลสัมฤทธิ์
 - (๒) การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม
 - (๓) ความเข้าใจในองค์กรและระบบงาน
 - (๔) การบริการเป็นเลิศ
 - (๕) การทำงานเป็นทีม

 ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร ความสอดคล้องของยุทธศาสตร์การพัฒนาท้องถิ่น กับค่านิยมขององค์การบริหารส่วนตำบลวังหลุม

ยุทธศาสตร์การพัฒนาท้องถิ่น	ค่านิยมร่วม
ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การบริหารจัดการน้ำ ดิน ทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อมอย่างสมดุล	-
ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาเศรษฐกิจเชิงสร้างสรรค์จากฐานเกษตรกรรมและทุนทางวัฒนธรรม	-
ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาคุณภาพชีวิต และเสริมสร้างสังคมชุมชนเข้มแข็งตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง	-
ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ส่งเสริมกระบวนการการเรียนรู้พัฒนาศักยภาพทรัพยากรบุคคลตลอดช่วงชีวิต และประสิทธิภาพในการบริหารจัดการทั้งระบบ เพื่อไปสู่เมืองแห่งการเรียนรู้และคนคุณภาพ	๑. การพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากร
	๒. การพัฒนาบุคลากรให้เป็นคนดี
	๓. การพัฒนาบุคลากรเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง
	๔. การสร้างวัฒนธรรมในองค์กร ให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และร่วมกันพัฒนา
ยุทธศาสตร์ที่ ๕ พัฒนาระบบโครงสร้างพื้นฐาน สาธารณูปโภค และระบบนิเวศของเมืองเพื่อนำไปสู่เมืองที่น่าอยู่ มั่นคง และยั่งยืน	-

๖. กลยุทธ์ที่ใช้ในการพัฒนาบุคลากร ที่สอดคล้องกับค่านิยม ค่านิยมร่วม

ค่านิยมร่วม	กลยุทธ์
๑. การพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากร	กลยุทธ์ที่ ๑ พัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน กลยุทธ์ที่ ๒ ส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรทุกระดับเพื่อรองรับความก้าวหน้าในสายงาน กลยุทธ์ที่ ๓ ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากรทุกระดับ
๒. การพัฒนาบุคลากรให้เป็นคนดี	กลยุทธ์ที่ ๑ พัฒนาบุคลากรให้เป็นคนมีความรู้คู่ความดี กลยุทธ์ที่ ๒ ส่งเสริมให้บุคลากรมีคุณธรรมจริยธรรมในการปฏิบัติงาน
๓. การพัฒนาบุคลากรเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง	กลยุทธ์ที่ ๑ พัฒนาบุคลากร ให้ยอมรับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นในองค์กรในอนาคต กลยุทธ์ที่ ๒ ส่งเสริมและพัฒนาให้บุคลากรร่วมมือกับเครือข่าย หน่วยงานรัฐ เอกชน และภาคประชาชน
๔. การสร้างวัฒนธรรมในองค์กร ให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และร่วมกันพัฒนา	กลยุทธ์ที่ ๑ ส่งเสริมให้บุคลากรยอมรับในผลงานของคนอื่นและปรับปรุงแก้ไขในผลงานของตน กลยุทธ์ที่ ๒ ส่งเสริมกระบวนการจัดการเรียนรู้ร่วมกันในการปฏิบัติงานภายในองค์กร (KM)

โครงการ/กิจกรรมการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙

องค์การบริหารส่วนตำบลวังหลุม อำเภอตะพานหิน จังหวัดพิจิตร

การบริหารและพัฒนา	โครงการ/กิจกรรม	งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลาดำเนินการ			
			ไตรมาส ๑	ไตรมาส ๒	ไตรมาส ๓	ไตรมาส ๔
๑. การวางแผนกำลังคนและการบริหารทรัพยากรบุคคล						
วางแผนกำลังคนและการบริหารทรัพยากรบุคคล	▶ จัดทำปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙) เพื่อใช้ในการกำหนดกรอบอัตรากำลังที่รองรับภารกิจของหน่วยงาน	ไม่ใช้งบประมาณ	←	→		
	▶ การสรรหาพนักงานส่วนตำบลตำแหน่งสายงานผู้บริหารที่ว่างและสายผู้ปฏิบัติที่ว่าง โดยวิธีการย้าย การรับโอน การคัดเลือก	ไม่ใช้งบประมาณ	←	→		
	▶ การให้โอน การรับโอน พนักงานส่วนตำบลหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นอื่นหรือข้าราชการประเภทอื่น	ไม่ใช้งบประมาณ	←	→		
	▶ การคัดเลือกบุคคลที่จะเข้ารับการประเมินผลงานเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นในตำแหน่งต่าง ๆ	ไม่ใช้งบประมาณ	←	→		
	▶ การสรรหาและเลือกสรรพนักงานจ้าง	ไม่ใช้งบประมาณ	←	→		
๒. การพัฒนาทรัพยากรบุคคล						
วางแผนการพัฒนาทรัพยากรบุคคล	▶ จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี	ไม่ใช้งบประมาณ	←	→		
การปฐมนิเทศ	▶ โครงการฝึกอบรมปฐมนิเทศข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นบรรจุใหม่	๕๐,๐๐๐	←	→		
การฝึกอบรม/สัมมนาเชิงปฏิบัติการ	▶ โครงการฝึกอบรมสายงานผู้บริหารตามแผนการฝึกอบรมบุคลากรท้องถิ่น	๕๐,๐๐๐	←	→		
	▶ โครงการฝึกอบรมสายงานผู้ปฏิบัติตามแผนการฝึกอบรมบุคลากรท้องถิ่น	๕๐,๐๐๐	←	→		

/การฝึกอบรม...

การบริหารและพัฒนา	โครงการ/กิจกรรม	งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลาดำเนินการ			
			ไตรมาส ๑	ไตรมาส ๒	ไตรมาส ๓	ไตรมาส ๔
การฝึกอบรม/สัมมนา เชิงปฏิบัติการ (ต่อ)	▶ โครงการฝึกอบรม/สัมมนาเชิงปฏิบัติการเพิ่มประสิทธิภาพบุคลากร สังกัดสำนักปลัด	๓๒๐,๐๐๐	←			→
	▶ โครงการฝึกอบรม/สัมมนาเชิงปฏิบัติการเพิ่มประสิทธิภาพบุคลากร สังกัดกองคลัง	๒๐๐,๐๐๐	←			→
	▶ โครงการฝึกอบรม/สัมมนาเชิงปฏิบัติการเพิ่มประสิทธิภาพบุคลากร สังกัดกองช่าง	๔๐,๐๐๐	←			→
	▶ โครงการฝึกอบรม/สัมมนาเชิงปฏิบัติการเพิ่มประสิทธิภาพบุคลากร สังกัดกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	๖๐,๐๐๐	←			→
	▶ โครงการฝึกอบรม/สัมมนาเชิงปฏิบัติการเพิ่มประสิทธิภาพบุคลากร สังกัดกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	๒๓๐,๐๐๐	←			→
	▶ โครงการฝึกอบรม/สัมมนาเชิงปฏิบัติการเพิ่มประสิทธิภาพบุคลากร สังกัดกองสวัสดิการสังคม	๔๕,๐๐๐	←			→
	▶ โครงการฝึกอบรม/สัมมนาเชิงปฏิบัติการเพิ่มประสิทธิภาพบุคลากร สังกัดกองส่งเสริมการเกษตร	๒๐,๐๐๐	←			→
	▶ โครงการฝึกอบรม ทบพวนชุดปฏิบัติการจิตอาสาภัยพิบัติ องค์การบริหารส่วนตำบลวังหลุม	๑๕๐,๐๐๐	←			→
	▶ โครงการพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรม	๑๐,๐๐๐		←	→	
การศึกษาหรือดูงาน	▶ โครงการศึกษาดูงานเพื่อพัฒนาศักยภาพ	๓๐๐,๐๐๐		←	→	
การประชุม	▶ โครงการประชุมประจำเดือนสำหรับบุคลากรในหน่วยงาน	ไม่ใช้งบประมาณ	←			→

การบริหารและพัฒนา	โครงการ/กิจกรรม	งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลาดำเนินการ			
			ไตรมาส ๑	ไตรมาส ๒	ไตรมาส ๓	ไตรมาส ๔
๓. สวัสดิการและการพัฒนาด้านคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงาน						
การสร้างขวัญกำลังใจ และคุณภาพชีวิตที่ดี	▶ กิจกรรมวันสำคัญต่าง ๆ	ไม่ใช้งบประมาณ	←			→
	▶ กิจกรรมจิตอาสาทำความสะอาดสภาพแวดล้อมในการทำงาน (๕ ส.)	ไม่ใช้งบประมาณ	←			→
	▶ กิจกรรมการออกกำลังกายและการเล่นกีฬาสร้างความสัมพันธ์อันดี	ไม่ใช้งบประมาณ	←	→		