



องค์การบริหารส่วนตำบลแก้วแสน



แผนกลยุทธ์การบริหาร พัฒนาทรัพยากรบุคคล

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2567

แผนกลยุทธ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล องค์การบริหารส่วนตำบลแก้วแสน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗

การบริหารทรัพยากรบุคคลเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยให้องค์กรสามารถขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศ ภายใต้ความท้าทายและการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว โดยมุ่งหวังที่จะให้บุคลากรและหน่วยงานภาครัฐได้รับความเชื่อถือไว้วางใจจากประชาชน การวางแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล องค์การบริหารส่วนตำบลแก้วแสนอาศัยข้อมูลการวิเคราะห์ข้อมูลสำคัญ ๆ ได้แก่ วิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์ ความคาดหวังหรือ นโยบายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ร่วมกับข้อมูลการประเมินสภาพการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อกำหนดกลยุทธ์ เป้าหมาย และกิจกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องเชื่อมโยง และสนับสนุนต่อการบรรลุยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบลแก้วแสน

การวางแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล องค์การบริหารส่วนตำบลแก้วแสน ดำเนินการตามแนวทางของ กรอบมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ๕ มิติ ดังนี้

- มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ (HRM Strategic Alignment)
- มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Operational Efficiency)
- มิติที่ ๓ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล (HRM Program Effectiveness)
- มิติที่ ๔ ความพร้อมรับผิดชอบด้านการบริหาร ทรัพยากรบุคคล (HR Accountability)
- มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตและความสมดุลของ ชีวิตและการทำงาน (Quality of Work Life)

มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ หมายถึง ส่วนราชการมีแนวทางและวิธีการบริหาร ทรัพยากรบุคคลที่ต้องมี ความสอดคล้อง ดังนี้

๑) มีนโยบาย แผนงาน และมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่งมีความสอดคล้อง และ สนับสนุนให้องค์กรบรรลุพันธกิจ เป้าหมาย และวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

๒) มีการวางแผนและบริหารกำลังคนทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ กล่าวคือ “กำลังคนมี ขนาด และ สมรรถนะ” ที่เหมาะสมสอดคล้องกับการบรรลุภารกิจและความจำเป็นของส่วนราชการ ทั้งใน ปัจจุบันและอนาคต มีการวิเคราะห์สภาพกำลังคน (Workforce Analysis) สามารถระบุช่องว่างด้านความ ต้องการกำลังคนและมี แผนเพื่อลดช่องว่างดังกล่าว

๓) มีนโยบาย แผนงาน โครงการ และมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อดึงดูดให้ ได้มา พัฒนา และรักษาไว้ซึ่งกลุ่มข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานที่มีทักษะหรือสมรรถนะสูง ซึ่งจำเป็นต่อความคง อยู่ และ ชีตความสามารถในการแข่งขันของส่วนราชการ (Talent Management)

๔) มีแผนการสร้างและพัฒนาผู้บริหารทุกระดับ รวมทั้งมีแผนการสร้างต่อเนื่องในการ บริหาร ราชการ นอกจากนี้ ยังรวมถึงการที่ผู้นำปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีและสร้างแรงบันดาลใจให้กับ ข้าราชการและ ผู้ปฏิบัติงาน ทั้งในเรื่องของผลการปฏิบัติงานและพฤติกรรมในการทำงาน

มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล หมายถึง ส่วนราชการมีกระบวนการ ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลในลักษณะดังต่อไปนี้

๑) กระบวนการในการบริหารทรัพยากรบุคคล เช่น การสรรหา คัดเลือก การบรรจุแต่งตั้ง การเลื่อนตำแหน่งการโยกย้าย การพัฒนาบุคลากร และกิจกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลอื่น ๆ มีความถูกต้องและทันเวลา

๒) ส่วนราชการมีระบบฐานข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีความถูกต้อง สามารถนำมาใช้ประกอบการตัดสินใจและการบริหารทรัพยากรบุคคลได้จริง

๓) มีการนำเทคโนโลยีมาปรับใช้ในกิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ ลดการใช้ทรัพยากร และลดต้นทุน

มิติที่ ๓ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล หมายถึง นโยบาย แผนงาน โครงการ และมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ ที่ก่อให้เกิดผลดังต่อไปนี้

๑) การรักษาไว้ซึ่งข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานซึ่งจำเป็นต่อการบรรลุเป้าหมาย พันธกิจของส่วนราชการ

๒) ความพึงพอใจของข้าราชการและบุคลากรต่อนโยบาย แผนงาน โครงการ และมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ

๓) การสนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้และการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งส่งเสริมให้มีการแลกเปลี่ยน เรียนรู้ ให้บุคลากรมีประสบการณ์ที่หลากหลาย มีการพัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีทักษะและสมรรถนะที่จำเป็น สำหรับการบรรลุภารกิจและเป้าหมายของส่วนราชการ

๔) การมีระบบการบริหารผลงานที่เน้นประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพและความคุ้มค่า มีระบบผลการปฏิบัติงานที่สามารถจำแนกความแตกต่างและจัดลำดับผลการปฏิบัติงานของข้าราชการ ข้าราชการ ทนายความ วามแตกต่างและจุดลาดบผลก มีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ บุคลากรต้องมีความเข้าใจถึงความเชื่อมโยงระหว่างผลการปฏิบัติงาน ผลงานของทีมงานกับความสำเร็จหรือผลงานของส่วนราชการด้วย

มิติที่ ๔ ความพร้อมรับผิดด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล หมายถึง การที่ส่วนราชการจะต้องมีนโยบายใน การรับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ดังนี้

๑) รับผิดชอบต่อการตัดสินใจและผลของการตัดสินใจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ตลอดจน ดำเนินการด้านวินัย โดยคำนึงถึงหลักความสามารถและผลงาน หลักคุณธรรม หลักนิติธรรม และหลักสิทธิมนุษยชน

๒) มีความโปร่งใสในทุกกระบวนการของการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยกำหนดให้ความพร้อมรับผิดด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลแทรกอยู่ในทุกกิจกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน หมายถึง การที่ส่วนราชการมีนโยบาย แผนงาน โครงการ และมาตรการ ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาบุคลากรให้มีความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการ ทำงานที่สะดวก ปลอดภัย มีระบบงานและบรรยากาศในการทำงานที่เอื้อต่อการสร้างสรรค์ผลงาน ตลอดจนมี การนำเทคโนโลยีเข้ามาใช้ในการบริหารราชการและการให้บริการ ซึ่งจะช่วยส่งเสริมให้บุคลากรได้ใช้ศักยภาพ อย่างเต็มที่ โดยไม่สูญเสียรูปแบบการใช้ชีวิตส่วนตัว

๑) มีการจัดสวัสดิการและสิ่งอำนวยความสะดวกเพิ่มเติมนอกจากสวัสดิการภาคบังคับตามกฎหมาย ซึ่งมีความเหมาะสมสอดคล้องกับความต้องการของบุคลากรและสภาพแวดล้อมของส่วนราชการ

๒) มีการส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บริหารกับบุคลากรทุกระดับ และระหว่างผู้ปฏิบัติงานด้วยกันเอง

๓) มีการปลูกฝังวัฒนธรรมองค์กรให้เกิดความรักความผูกพันองค์กร พร้อมทุ่มเทในการทำงานเพื่อให้ บรรลุเป้าหมายตามพันธกิจขององค์กร

แผนปฏิบัติงาน (Action Plan)
ตามแผนพัฒนาการบริหารทรัพยากรบุคคล องค์การบริหารส่วนตำบลแก้วแสน
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

แนวทางการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลแก้วแสน ได้พิจารณาและให้ ความสำคัญกับบุคลากรทุกสายงาน และระดับตำแหน่ง ทั้งผู้บริหาร ข้าราชการ รวมถึงลูกจ้างทุกประเภท เพื่อให้ ได้รับการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพในการปฏิบัติงาน มีความรู้ ความเชี่ยวชาญ และทักษะเฉพาะสำหรับ ตำแหน่ง รวมถึงมีคุณธรรมและจริยธรรม ทั้งนี้ การพัฒนาข้าราชการ ครอบคลุมกลุ่มเป้าหมาย ๕ กลุ่ม ได้แก่

๑. ข้าราชการแรกบรรจุ
๒. บุคลากรที่มีประสบการณ์
๓. บุคลากรที่ทำหน้าที่หัวหน้างาน
๔. บุคลากรที่ดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการ
๕. บุคลากรที่ดำรงตำแหน่งประเภทบริหาร

วิธีการพัฒนา โดยใช้เครื่องมือการพัฒนาบุคลากรในรูปแบบ ๑) Training ได้แก่ การจัดฝึกอบรม ที่องค์การบริหารส่วนตำบลแก้วแสน และการส่งบุคลากรเข้าร่วมฝึกอบรมกับหน่วยงานภายนอก และ ๒) Non-Training เช่น การสอนงานในขณะทำงาน การจัดให้มีพี่เลี้ยงในการทำงาน การมอบหมายงาน การหมุนเวียนงาน การให้คำปรึกษาแนะนำ การติดตามและประเมินผลโดยผู้บังคับบัญชา เป็นต้น

หลังจากกำหนดแนวทางหรือแผนกลยุทธ์การบริหารพัฒนาทรัพยากรบุคคลเรียบร้อยแล้ว ได้จัดทำ แผนปฏิบัติงาน (Action Plan) ซึ่งเป็นขั้นตอนในการแปลงแผนพัฒนาการบริหารทรัพยากรบุคคลมาสู่การ ปฏิบัติ และการกำหนดแผนงาน/โครงการ เพื่อให้การดำเนินงานตามแผนพัฒนาการบริหารทรัพยากรบุคคล เกิดขึ้นจริง นอกจากนี้ ได้มีการมอบหมายความรับผิดชอบให้ผู้ที่เกี่ยวข้องนำไปกำหนดเป็นแผนการปฏิบัติงาน ซึ่งแผนปฏิบัติงานได้มีการกำหนดประเด็นการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล เป้าประสงค์ ตัวชี้วัด แผนงาน/ โครงการ ระยะเวลาดำเนินการ และผู้รับผิดชอบ ในแต่ละแผนงาน/โครงการ รายละเอียด ดังนี้

ด้านที่ ๑ การวางแผนและบริหารอัตรากำลัง

๑.๑ จัดทำ ทบทวน และปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการและจัดระบบงานให้ สอดคล้องและเหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ของส่วนราชการในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลที่มี ประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า มุ่งผลสัมฤทธิ์ให้บรรลุตามพันธกิจและยุทธศาสตร์ขององค์กร

๑.๒ จัดสรรอัตรากำลังให้เหมาะสมกับปริมาณงาน/สอดคล้องกับภารกิจหน้าที่ของ ส่วนราชการและตอบสนองตามความจำเป็น และความเหมาะสม คำนึงถึงประโยชน์สูงสุดของราชการ

๑.๓ จัดทำแผนอัตรากำลังที่มีการวิเคราะห์ข้อมูลและนำไปกำหนดประเภทและ ระดับ ตำแหน่ง พร้อมทั้งการติดตาม ประเมินผล และการปรับปรุงแผนอัตรากำลังอย่างต่อเนื่อง รวมทั้ง ปรับปรุง ฐานข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีความถูกต้องและเป็นปัจจุบัน

ด้านที่ ๒ การบริหารผลการปฏิบัติงาน

๒.๑ จัดระบบการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรเข้ามาดำรงตำแหน่งทุกประเภทด้วยความเป็นธรรมไม่เลือกปฏิบัติ และเป็นไปตามกฎหมาย มีมาตรฐาน คุณธรรมและโปร่งใสตรวจสอบได้

๒.๒ นำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาสนับสนุนในการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรให้ได้บุคลากรที่มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานให้แก่องค์กร

ด้านที่ ๓ การพัฒนาบุคลากร

๓.๑ ดำเนินการวางแผนพัฒนาบุคลากร เพื่อเตรียมความพร้อมในการเป็นข้าราชการที่ดี ส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพและความก้าวหน้าของบุคลากร ให้มีทักษะ สมรรถนะและความรู้ความสามารถที่สูงขึ้น

๓.๒ พัฒนาศักยภาพบุคลากรทุกประเภทและตำแหน่งให้มีสมรรถนะในการปฏิบัติงานที่ตอบสนองความต้องการของประชาชนและสนับสนุนภารกิจหน้าที่ขององค์กรอย่างต่อเนื่อง

๓.๓ ส่งเสริมให้บุคลากรได้รับโอกาสได้ศึกษา เรียนรู้ และพัฒนาตนเองที่หลากหลายรูปแบบในยุคดิจิทัล

๓.๔ ส่งเสริมการจัดการความรู้ในองค์กร เพื่อให้บุคลากรมีการแลกเปลี่ยนความรู้ และถ่ายทอดองค์ความรู้ภายในองค์กร ด้วยการสร้างและพัฒนาระบบการบริหารจัดการองค์ความรู้/องค์การแห่งการเรียนรู้

๓.๕ กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ชัดเจน และดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานด้วยความเป็นธรรมไม่เลือกปฏิบัติ ให้โอกาสบุคลากรทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน มีความถูกต้องตามที่กฎหมายกำหนด และสามารถนำไปใช้ประโยชน์ในการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านต่างๆ

๓.๖ จัดให้มีการเลื่อนขั้นเงินเดือน/เพิ่มค่าจ้าง/เพิ่มค่าตอบแทนของบุคลากรให้เป็นไปตามกฎหมายและระยะเวลาที่กำหนด ด้วยความเป็นธรรมไม่เลือกปฏิบัติ มีมาตรฐาน คุณธรรมและโปร่งใสตรวจสอบได้

ด้านที่ ๔ การเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน

๔.๑ ส่งเสริมให้บุคลากรได้รับโอกาสในเส้นทางความก้าวหน้าในสายงานอาชีพทุกระดับ ประเภท เพื่อให้มีความก้าวหน้าในสายงานอาชีพอย่างเท่าเทียมกัน

๔.๒ ส่งเสริมให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี มีความปลอดภัย มีสุขภาวะที่ดี มีสุขอนามัย มีสุขภาพที่แข็งแรง มีความสุขในการทำงาน โดยเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการเสนอแนะในการพัฒนาคุณภาพชีวิตและพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน (สภาพแวดล้อม) สนับสนุนการปฏิบัติงาน

๔.๓ จัดให้มีกิจกรรมเสริมสร้างความสัมพันธ์ เพื่อเป็นการเสริมสร้างความสัมพันธ์ ความสามัคคี และความรักองค์กรของบุคลากรระหว่างส่วนราชการ

๔.๔ ส่งเสริมให้มีกิจกรรมการตรวจสุขภาพของข้าราชการเป็นประจำทุกปี เพื่อเป็นการเสริมสร้างสุขภาพให้แข็งแรง ป้องกันการเกิดโรคภัยต่างๆ และสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถ

๔.๕ สนับสนุนการจัดสวัสดิการต่างๆของบุคลากรในสังกัด เพื่อเป็นขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานแก่บุคลากรทุกระดับ

ด้านที่ ๕ การเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม และการรักษาวินัย

๕.๑ ส่งเสริมบุคลากรให้ยึดมั่นในคุณธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณวิชาชีพ ประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น ประกาศ และข้อกฎหมายต่างๆ พร้อมทั้งส่งเสริมให้บุคลากรประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีมีคุณธรรม จริยธรรม และยึดหลักธรรมาภิบาลในการปฏิบัติงาน

๕.๒ เสริมสร้างในบุคลากรรักษาวินัยและการเป็นเจ้าหน้าที่ของรัฐที่ดี

๕.๓ จัดให้มีกิจกรรมยกย่องชมเชยบุคลากร เพื่อเป็นการยกย่องบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลแก้วแสนและบุคคลภายนอกที่ประพฤติ ปฏิบัติดี มีความซื่อสัตย์สุจริต ยึดมั่นในคุณธรรม จริยธรรม ปฏิบัติงานในหน้าที่ด้วยความรับผิดชอบ เสียสละ อดทน และมีการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ

๕.๔ จัดทำประกาศเจตจำนงสุจริต เสริมสร้างคุณธรรม ความโปร่งใสและต่อต้านทุจริตในการบริหารงาน นโยบายไม่รับของขวัญหรือของกำนัลจากการปฏิบัติหน้าที่ (No Gift Policy) และการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร เพื่อเป็นการแสดงเจตจำนงสุจริตในการบริหารงานและปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลและการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี

๕.๕ จัดกิจกรรมการเสริมสร้างวินัย คุณธรรม จริยธรรม และป้องกันการทุจริต ขององค์กร เพื่อเป็นเครื่องมือกำกับความประพฤติและปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรทุกคน และให้การบริหารราชการเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและมีธรรมาภิบาล อันจะทำให้ประชาชนเกิดความมั่นใจ ศรัทธาและไว้วางใจในการบริหารงานภาครัฐ

แผนปฏิบัติงานได้มีการกำหนดประเด็นการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล เป้าประสงค์ ตัวชี้วัด แผนงาน/ โครงการ ระยะเวลาดำเนินการ และผู้รับผิดชอบ ในแต่ละแผนงาน/โครงการ รายละเอียดตามตารางแสดงดังนี้

รายละเอียดแผนปฏิบัติงานการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
องค์การบริหารส่วนตำบลแก้วแสน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ระยะเวลาในการดำเนินการ	งบประมาณ (บาท)	หมายเหตุ
ด้านที่ ๑ การวางแผนและบริหาร อัตรากำลัง ๑.๑ การทบทวนหรือปรับปรุง โครงสร้างส่วนราชการและกำหนด อัตรากำลังเพื่อขับเคลื่อนภารกิจและ อำนาจหน้าที่ให้บรรลุตาม วัตถุประสงค์ขององค์กร	กิจกรรมการพิจารณาทบทวนวางแผน อัตรากำลังให้สอดคล้องกับภารกิจหน้าที่ ขององค์กร - การประชุมคณะกรรมการจัดทำแผน อัตรากำลัง ๓ ปี - การปรับปรุงหรือทบทวนการใช้แผน อัตรากำลัง ๓ ปี	ระดับความสำเร็จในการ ปรับปรุงแผนอัตรากำลัง กำลัง ๓ ปี	๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๗	-	
	กิจกรรมการปรับปรุงฐานข้อมูลบุคลากร - การบันทึกข้อมูลในระบบศูนย์บริการ ข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติ (LHR) - การบันทึกข้อมูลลงในทะเบียนประวัติ (ก.พ.๗) ของบุคลากรในสังกัด	ระดับความสำเร็จของการ บันทึกข้อมูลในระบบ ศูนย์บริการข้อมูลบุคลากร ท้องถิ่นแห่งชาติ (LHR)	๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๗	-	
๑.๒ การสรรหาและการคัดเลือก บุคลากรในองค์กร	ดำเนินการสรรหาตามแผนการสรรหา ข้าราชการและพนักงานจ้างให้ทันต่อการ เปลี่ยนแปลง หรือทดแทนอัตรากำลังที่ ลาออก หรือ โอนย้าย โดยวิธีการรับ โอนย้ายพนักงานส่วนท้องถิ่นมาดำรง ตำแหน่งที่ว่าง หรือ แจ่งตำแหน่งว่าง เพื่อ ให้กสธ.ดำเนินการสรรหา หรือ การ ประกาศสรรหาและเลือกสรรพนักงานจ้าง	ระดับความสำเร็จในการ ดำเนินการสรรหาบุคลากร ตามเป้าหมายที่กำหนด	๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๗	-	

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ระยะเวลาในการดำเนินการ	งบประมาณ (บาท)	หมายเหตุ
๑.๒ การสรรหาและการคัดเลือกบุคลากรในองค์กร	- การสรรหาและเลือกสรรพนักงานจ้าง - การรับโอนพนักงานส่วนตำบล/พนักงานครู สายงานผู้บริหารและสายงานผู้ปฏิบัติ - การบรรจุและแต่งตั้งผู้สอบแข่งขันได้ เป็นพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล/พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล		๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๗	-	

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ระยะเวลาในการดำเนินการ	งบประมาณ (บาท)	หมายเหตุ
ด้านที่ ๒ การบริหารผลการปฏิบัติงาน	กิจกรรมการบริหารผลการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง	- ระดับความสำเร็จของการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัด	๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๗	-	
	- การประเมินผลการปฏิบัติงานบุคลากรในสังกัด - ประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานจ้าง - ประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล - ประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้างประจำ - กิจกรรมให้ความรู้เกี่ยวกับหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติราชการ และการกำหนดตัวชี้วัดการปฏิบัติราชการ	ร้อยละผู้เข้ารับการอบรมหรือผู้ปฏิบัติงานมีความรู้ความเข้าใจในหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติราชการ และการกำหนดตัวชี้วัดการปฏิบัติราชการ	๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๗	-	

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ระยะเวลาในการดำเนินการ	งบประมาณ (บาท)	หมายเหตุ
ด้านที่ ๓ การพัฒนาบุคลากร	โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการประเมินการทดสอบหลังการฝึกอบรม (ร้อยละ ๘๐)	๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๗	๕๐,๐๐๐	
	กิจกรรมการจัดการความรู้ในองค์กร	ระดับความสำเร็จของการพัฒนาองค์ความรู้ในองค์กร	๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๗	-	
	โครงการฝึกอบรมให้ความรู้ ปลุกจิตสำนึกในการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบให้กับบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลแก้วแสน ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗	ระดับความสำเร็จในการดำเนินการสรรหาบุคลากรตามเป้าหมายที่กำหนด	๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๗	๕๐,๐๐๐	
	กิจกรรมการส่งบุคลากร เข้ารับการอบรมหรือฝึกอบรมกับหน่วยงานอื่นตามสมรรถนะหลักและสมรรถนะประจำสายงานอาชีพ	ร้อยละของการส่งบุคลากร เข้ารับการอบรมหรือฝึกอบรมกับหน่วยงานอื่น	๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๗	๓๐๐,๐๐๐	

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ระยะเวลาในการดำเนินการ	งบประมาณ (บาท)	หมายเหตุ
๔. ด้านการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน	กิจกรรมการจัดทำแผนสร้างเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ	ระดับความสำเร็จของการจัดทำแผนสร้างเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ	๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๗	-	
	กิจกรรมการพัฒนาคุณภาพชีวิต - ปรับปรุงและพัฒนาสถานที่ทำงานตามหลัก ๕ ส - ร่วมกันพัฒนาสถานที่ ห้องทำงานทุกส่วนราชการตามหลัก ๕ ส	ระดับความพึงพอใจของบุคลากรในสังกัดต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน	๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๗	-	
	- โครงการ ๑ องค์การบริหารส่วนตำบล ๑ สวนสมุนไพร - สนับสนุนให้บุคลากรนำปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการทำงานและการดำรงชีวิต	ระดับความสำเร็จของโครงการกิจกรรม	๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๗		

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ระยะเวลาในการดำเนินการ	งบประมาณ (บาท)	หมายเหตุ
ด้านที่ ๕ การส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และการรักษาวินัย	กิจกรรมการเสริมสร้างวินัย คุณธรรม จริยธรรม และป้องกันการทุจริต ของ องค์การบริหารส่วนตำบลแก้วแสน - การประกาศเจตจำนงสุจริต เสริมสร้าง คุณธรรม ความโปร่งใสและต่อต้านการ ทุจริตในการบริหารงาน	ระดับความสำเร็จในการ ส่งเสริมจริยธรรมและรักษา วินัย	๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๗	-	
	- การประกาศนโยบายไม่รับของขวัญ หรือของกำนัลจากการปฏิบัติหน้าที่ (No Gift Policy) - การประกาศเสริมสร้างวัฒนธรรมของ องค์กร - การปฏิญาณตนแสดงเจตนารมณ์ใน การปฏิบัติงานอย่างซื่อสัตย์สุจริตและใน การต่อต้านทุจริต	ระดับความสำเร็จในการ ส่งเสริมจริยธรรมและรักษา วินัย	๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๗	-	
	กิจกรรมการจัดทำสื่อประชาสัมพันธ์ ส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และการ รักษาวินัย	ระดับความสำเร็จในการ ส่งเสริมจริยธรรมและรักษา วินัย	๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๗	-	