



แผนกลยุทธ์การบริหาร และพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569



แผนกลยุทธ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล องค์การบริหารส่วนตำบลแก้วแสน ประจำปี งบประมาณ พ.ศ.2569

การบริหารทรัพยากรบุคคลเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยให้องค์กรสามารถขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศ ภายใต้ความท้าทายและการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว โดยมุ่งหวังที่จะให้บุคลากรและหน่วยงานภาครัฐ ได้รับความเชื่อถือไว้วางใจจากประชาชน การวางแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล องค์การบริหารส่วนตำบลแก้วแสนอาศัยข้อมูลการวิเคราะห์ข้อมูลสำคัญ ๆ ได้แก่ วิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์ ความคาดหวังหรือ นโยบายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ร่วมกับข้อมูล การประเมินสถานภาพ การบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อกำหนดกลยุทธ์ เป้าหมาย และกิจกรรม ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลให้ สอดคล้องเชื่อมโยง และสนับสนุนต่อการบรรลุยุทธศาสตร์ของ องค์การบริหารส่วนตำบลแก้วแสน

การวางแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล องค์การบริหารส่วนตำบลแก้วแสน ดำเนินการตามแนวทางของ กรอบมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล 5 มิติ ดังนี้

- มิติที่ 1 ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ (HRM Strategic Alignment)
- มิติที่ 2 ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Operational Efficiency)
- มิติที่ 3 ประสิทธิผลของการบริหารทรัพยากรบุคคล (HRM Program Effectiveness) มิติ
- ที่ 4 ความพร้อมรับผิดชอบด้านการบริหาร ทรัพยากรบุคคล (HR Accountability) มิติที่
- 5 คุณภาพชีวิตและความสมดุลของ ชีวิตและการทำงาน (Quality of Work Life)

มิติที่ 1 ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ หมายถึง ส่วนราชการมีแนวทางและวิธีการบริหาร ทรัพยากรบุคคลที่ต้องมี ความสอดคล้อง ดังนี้

- 1) มีนโยบาย แผนงาน และมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่งมีความสอดคล้อง และ สนับสนุนให้องค์กรบรรลุพันธกิจ เป้าหมาย และวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้
- 2) มีการวางแผนและบริหารกำลังคนทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ กล่าวคือ “กำลังคนมี ขนาด และ สมรรถนะ” ที่เหมาะสมสอดคล้องกับการบรรลุภารกิจและความจำเป็นของส่วนราชการ ทั้งใน ปัจจุบันและอนาคต มีการวิเคราะห์สภาพกำลังคน (Workforce Analysis) สามารถระบุช่องว่างด้านความ ต้องการกำลังคนและมี แผนเพื่อลดช่องว่างดังกล่าว
- 3) มีนโยบาย แผนงาน โครงการ และมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อดึงดูดให้ ได้มา พัฒนา และรักษาไว้ซึ่งกลุ่มข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานที่มีทักษะหรือสมรรถนะสูง ซึ่งจำเป็นต่อความคง อยู่ และ ชีตความสามารถในการแข่งขันของส่วนราชการ (Talent Management)
- 4) มีแผนการสร้างและพัฒนาผู้บริหารทุกระดับ รวมทั้งมีแผนการสร้างต่อเนื่องในการ บริหาร ราชการ นอกจากนี้ ยังรวมถึงการที่ผู้นำปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีและสร้างแรงบันดาลใจให้กับ ข้าราชการและ ผู้ปฏิบัติงาน ทั้งในเรื่องของผลการปฏิบัติงานและพฤติกรรมในการทำงาน

มิติที่ 2 ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล หมายถึง ส่วนราชการมีกระบวนการ ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลในลักษณะดังต่อไปนี้

1) กระบวนการในการบริหารทรัพยากรบุคคล เช่น การสรรหา คัดเลือก การบรรจุแต่งตั้ง การเลื่อนตำแหน่งโยกย้าย การพัฒนาบุคลากร และกิจกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลอื่น ๆ มีความถูกต้องและทันเวลา

2) ส่วนราชการมีระบบฐานข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีความถูกต้อง สามารถนำมาใช้ประกอบการตัดสินใจและการบริหารทรัพยากรบุคคลได้จริง

3) มีการนำเทคโนโลยีมาปรับใช้ในกิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ ลดการใช้ทรัพยากร และลดต้นทุน

มิติที่ 3 ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล หมายถึง นโยบาย แผนงาน โครงการ และมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ ที่ก่อให้เกิดผลดังต่อไปนี้

1) การรักษาไว้ซึ่งข้าราชการและปฏิบัติงานซึ่งจำเป็นต่อการบรรลุเป้าหมาย พันธกิจของส่วนราชการ

2) ความพึงพอใจของข้าราชการและบุคลากรต่อนโยบาย แผนงาน โครงการ และมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ

3) การสนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้และการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งส่งเสริมให้มีการแลกเปลี่ยน เรียนรู้ ให้บุคลากรมีประสบการณ์ที่หลากหลาย มีการพัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีทักษะและสมรรถนะที่จำเป็น สำหรับการบรรลุภารกิจและเป้าหมายของส่วนราชการ

4) การมีระบบการบริหารผลงานที่เน้นประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพและความคุ้มค่า การประเมินผลการปฏิบัติงานที่สามารถจำแนกความแตกต่างและจัดลำดับผลการปฏิบัติงานของข้าราชการอย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ บุคลากรต้องมีความเข้าใจถึงความเชื่อมโยง ระหว่างผลการปฏิบัติงาน ผลงานของทีมงานกับความสำเร็จหรือผลงานของส่วนราชการด้วย

มิติที่ 4 ความพร้อมรับผิด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล หมายถึง การที่ส่วนราชการจะต้องมีนโยบายใน การรับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ดังนี้

1) รับผิดชอบต่อการตัดสินใจและผลของการตัดสินใจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ตลอดจน ดำเนินการด้านวินัย โดยคำนึงถึงหลักความสามารถและผลงาน หลักคุณธรรม หลักนิติธรรม และหลักสิทธิมนุษยชน

2) มีความโปร่งใสในทุกกระบวนการของการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยกำหนดให้ความพร้อมรับผิด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลแทรกอยู่ในทุกกิจกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

มิติที่ 5 คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน หมายถึง การที่ส่วนราชการมีนโยบาย แผนงาน โครงการ และมาตรการ ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาบุคลากรให้มีความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการ ทำงานที่สะดวก ปลอดภัย มีระบบงานและบรรยากาศในการทำงานที่เอื้อต่อการสร้างสรรค์ผลงาน ตลอดจนมี การนำเทคโนโลยีเข้ามาใช้ในการบริหารราชการและการให้บริการ ซึ่งจะช่วยส่งเสริมให้บุคลากรได้ใช้ศักยภาพ อย่างเต็มที่ โดยไม่สูญเสียรูปแบบการใช้ชีวิตส่วนตัว

1) มีการจัดสวัสดิการและสิ่งอำนวยความสะดวกเพิ่มเติมนอกจากสวัสดิการภาคบังคับตามกฎหมาย ซึ่งมีความเหมาะสมสอดคล้องกับความต้องการของบุคลากรและสภาพแวดล้อมของส่วนราชการ

2) มีการส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บริหารกับบุคลากรทุกระดับ และระหว่างผู้ปฏิบัติงานด้วยกันเอง

3) มีการปลูกฝังวัฒนธรรมองค์กรให้เกิดความรักความผูกพันองค์กร พร้อมทุ่มเทในการทำงานเพื่อให้ บรรลุเป้าหมายตามพันธกิจขององค์กร

แผนปฏิบัติงาน (Action Plan) ตามแผนพัฒนาการบริหารทรัพยากรบุคคล องค์การบริหารส่วนตำบลแก้วแสน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2569

แนวทางการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลแก้วแสน ได้พิจารณาและให้ ความสำคัญกับบุคลากรทุกสายงาน และระดับตำแหน่ง ทั้งผู้บริหาร ข้าราชการ รวมถึงลูกจ้างทุกประเภท เพื่อให้ ได้รับการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพในการปฏิบัติงาน มีความรู้ ความเชี่ยวชาญ และทักษะเฉพาะสำหรับ ตำแหน่ง รวมถึงมีคุณธรรมและจริยธรรม ทั้งนี้ การพัฒนาข้าราชการ ครอบคลุมกลุ่มเป้าหมาย 5 กลุ่ม ได้แก่

1. ข้าราชการแรกบรรจุ
2. บุคลากรที่มีประสบการณ์
3. บุคลากรที่ทำหน้าที่หัวหน้างาน
4. บุคลากรที่ดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการ
5. บุคลากรที่ดำรงตำแหน่งประเภทบริหาร

วิธีการพัฒนา โดยใช้เครื่องมือการพัฒนาบุคลากรในรูปแบบ 1) Training ได้แก่ การจัดฝึกอบรม ท้องถิ่นการบริหารส่วนตำบลแก้วแสน และการส่งบุคลากรเข้าร่วมฝึกอบรมกับหน่วยงานภายนอก และ 2) Non-Training เช่น การสอนงานในขณะทำงาน การจัดให้มีพี่เลี้ยงในการทำงาน การมอบหมายงาน การหมุนเวียนงาน การให้คำปรึกษาแนะนำ การติดตามและประเมินผลโดยผู้บังคับบัญชา เป็นต้น

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

ด้านที่ 1 การวางแผนและบริหารอัตรากำลัง

1.1 จัดทำ ทบทวน และปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการและจัดระบบงานให้ สอดคล้องและเหมาะสมกับภารกิจอำนาจหน้าที่ของส่วนราชการในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลที่มี ประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า มุ่งผลสัมฤทธิ์ให้บรรลุตามพันธกิจและยุทธศาสตร์ขององค์กร

1.2 จัดสรรอัตรากำลังให้เหมาะสมกับปริมาณงาน/สอดคล้องกับภารกิจหน้าที่ของ ส่วน ราชการและตอบสนองตามความจำเป็น และความเหมาะสม ดำเนินถึงประโยชน์สูงสุดของราชการ

1.3 จัดทำแผนอัตรากำลังที่มีการวิเคราะห์ข้อมูลและนำไปกำหนดประเภทและ ระดับ ตำแหน่ง พร้อมทั้งการติดตาม ประเมินผล และการปรับปรุงแผนอัตรากำลังอย่างต่อเนื่อง รวมทั้ง ปรับปรุง ฐานข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีความถูกต้องและเป็นปัจจุบัน

ด้านที่ 2 การบริหารผลการปฏิบัติงาน

2.1 จัดระบบการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรเข้ามาดำรงตำแหน่งทุกประเภทด้วยความเป็นธรรมไม่เลือกปฏิบัติ และเป็นไปตามกฎหมาย มีมาตรฐาน คุณธรรมและโปร่งใสตรวจสอบได้

2.2 นำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาสนับสนุนในการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรให้ได้บุคลากรที่มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานให้แก่องค์กร

ด้านที่ 3 การพัฒนาบุคลากร

3.1 ดำเนินการวางแผนพัฒนาบุคลากร เพื่อเตรียมความพร้อมในการเป็นข้าราชการที่ดี ส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพและความก้าวหน้าของบุคลากร ให้มีทักษะ สมรรถนะและความรู้ความสามารถที่สูงขึ้น

3.2 พัฒนาศักยภาพบุคลากรทุกประเภทและตำแหน่งให้มีสมรรถนะในการปฏิบัติงานที่ตอบสนองความต้องการของประชาชนและสนับสนุนภารกิจหน้าที่ขององค์กรอย่างต่อเนื่อง

3.3 ส่งเสริมให้บุคลากรได้รับโอกาสได้ศึกษา เรียนรู้ และพัฒนาตนเองที่หลากหลายรูปแบบในยุคดิจิทัล

3.4 ส่งเสริมการจัดการความรู้ในองค์กร เพื่อให้บุคลากรมีการแลกเปลี่ยนความรู้ และถ่ายทอดองค์ความรู้ภายในองค์กร ด้วยการสร้างและพัฒนาระบบการบริหารจัดการองค์ความรู้/องค์การแห่งการเรียนรู้

3.5 กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ชัดเจน และดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานด้วยความเป็นธรรมไม่เลือกปฏิบัติ ให้โอกาสบุคลากรทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน มีความถูกต้องตามที่กฎหมายกำหนด และสามารถนำไปใช้ประโยชน์ในการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านต่างๆ

3.6 จัดให้มีการเลื่อนขั้นเงินเดือน/เพิ่มค่าจ้าง/เพิ่มค่าตอบแทนของบุคลากรให้เป็นไปตามกฎหมายและระยะเวลาที่กำหนด ด้วยความเป็นธรรมไม่เลือกปฏิบัติ มีมาตรฐาน คุณธรรมและโปร่งใสตรวจสอบได้

ด้านที่ 4 การเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน

4.1 ส่งเสริมให้บุคลากรได้รับโอกาสในเส้นทางความก้าวหน้าในสายงานอาชีพ ทุกระดับ ประเภท เพื่อให้มีความก้าวหน้าในสายงานอาชีพอย่างเท่าเทียมกัน

4.2 ส่งเสริมให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี มีความปลอดภัย มีสุขภาวะที่ดี มีสุขอนามัย มีสุขภาพที่แข็งแรง มีความสุขในการทำงาน โดยเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการเสนอแนะ ในการพัฒนาคุณภาพชีวิตและพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน (สภาพแวดล้อม) สนับสนุนการปฏิบัติงาน

4.3 จัดให้มีกิจกรรมเสริมสร้างความสัมพันธ์ เพื่อเป็นการเสริมสร้างความสัมพันธ์ ความสามัคคี และความรักองค์กรของบุคลากรระหว่างส่วนราชการ

4.4 ส่งเสริมให้มีกิจกรรมการตรวจสุขภาพของข้าราชการเป็นประจำทุกปี เพื่อเป็นการเสริมสร้างสุขภาพให้แข็งแรง ป้องกันการเกิดโรคภัยต่างๆ และสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถ

4.5 สนับสนุนการจัดสวัสดิการต่างๆของบุคลากรในสังกัด เพื่อเป็นขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานแก่บุคลากรทุกระดับ

ด้านที่ 5 การเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม และการรักษาวินัย

5.1 ส่งเสริมบุคลากรให้ยึดมั่นในคุณธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณวิชาชีพ ประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น ประกาศ และข้อกฎหมายต่างๆ พร้อมทั้งส่งเสริมให้บุคลากรประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีมีคุณธรรม จริยธรรม และยึดหลักธรรมาภิบาลในการปฏิบัติงาน

5.2 เสริมสร้างในบุคลากรรักษาวินัยและการเป็นเจ้าหน้าที่ของรัฐที่ดี

5.3 จัดให้มีกิจกรรมยกย่องชมเชยบุคลากร เพื่อเป็นการยกย่องบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลแก้วแสนและบุคคลภายนอกที่ประพฤติ ปฏิบัติตนดี มีความซื่อสัตย์สุจริต ยึดมั่นในคุณธรรม จริยธรรม ปฏิบัติงานในหน้าที่ด้วยความรับผิดชอบ เสียสละ อุตุน และมีการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ

5.4 จัดทำประกาศเจตจำนงสุจริต เสริมสร้างคุณธรรม ความโปร่งใสและต่อต้านทุจริตในการบริหารงาน นโยบายไม่รับของขวัญหรือของกำนัลจากการปฏิบัติหน้าที่ (No Gift Policy) และการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร เพื่อเป็นการแสดงเจตจำนงสุจริตในการบริหารงานและปฏิบัติงานตาม หลักธรรมาภิบาลและการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี

5.5 จัดกิจกรรมการเสริมสร้างวินัย คุณธรรม จริยธรรม และป้องกันการทุจริต ขององค์กร เพื่อเป็นเครื่องมือกำกับความประพฤติและปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรทุกคน และให้การบริหารราชการเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและมีธรรมาภิบาล อันจะทำให้ประชาชนเกิดความมั่นใจ ศรัทธาและไว้วางใจในการบริหารงานภาครัฐ

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

**รายละเอียดแผนปฏิบัติงานการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
องค์การบริหารส่วนตำบลแก้วแสน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2569**

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ระยะเวลาในการดำเนินการ	งบประมาณ (บาท)	หมายเหตุ
ด้านที่ 1 การวางแผนและบริหาร อัตรากำลัง 1.1 การทบทวนหรือปรับปรุง โครงสร้างส่วนราชการและกำหนด อัตรากำลังเพื่อขับเคลื่อนภารกิจและ อำนาจหน้าที่ให้บรรลุตาม วัตถุประสงค์ขององค์กร	กิจกรรมการพิจารณาทบทวนวางแผน อัตรากำลังให้สอดคล้องกับภารกิจหน้าที่ ขององค์กร - การประชุมคณะกรรมการจัดทำแผน อัตรากำลัง 3 ปี - การปรับปรุงหรือทบทวนการใช้แผน อัตรากำลัง 3 ปี	ระดับความสำเร็จในการ ปรับปรุงแผนอัตรากำลัง กำลัง 3 ปี	1 ตุลาคม 2568 - 30 กันยายน 2569	-ไม่ใช้งบประมาณ-	
	กิจกรรมการปรับปรุงฐานข้อมูลบุคลากร - การบันทึกข้อมูลในระบบศูนย์บริการ ข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติ (LHR) - การบันทึกข้อมูลลงในทะเบียนประวัติ (ก.พ.7) ของบุคลากรในสังกัด	ระดับความสำเร็จของการ บันทึกข้อมูลในระบบ ศูนย์บริการข้อมูลบุคลากร ท้องถิ่นแห่งชาติ (LHR)	1 ตุลาคม 2568 - 30 กันยายน 2569	-ไม่ใช้งบประมาณ-	
1.2 การสรรหาและการคัดเลือก บุคลากรในองค์กร	ดำเนินการสรรหาตามแผนการสรรหา ข้าราชการและพนักงานจ้างให้ทันต่อการ เปลี่ยนแปลง หรือทดแทนอัตรากำลังที่ ลาออก หรือ โอนย้าย โดยวิธีการรับ โอนย้ายพนักงานส่วนท้องถิ่นมาดำรง ตำแหน่งที่ว่าง หรือ แต่งตำแหน่งว่าง เพื่อ ให้กสท.ดำเนินการสรรหา หรือ การ ประกาศสรรหาและเลือกสรรพนักงานจ้าง	ระดับความสำเร็จในการ ดำเนินการสรรหาบุคลากร ตามเป้าหมายที่กำหนด	1 ตุลาคม 2568 - 30 กันยายน 2569	-ไม่ใช้งบประมาณ-	

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ระยะเวลาในการดำเนินการ	งบประมาณ (บาท)	หมายเหตุ
1.2 การสรรหาและการคัดเลือกบุคลากรในองค์กร	- การสรรหาและเลือกสรรพนักงานจ้าง - การรับโอนพนักงานส่วนตำบล/พนักงานครู สายงานผู้บริหารและสายงานผู้ปฏิบัติ - การบรรจุและแต่งตั้งผู้สอบแข่งขันได้ เป็นพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล/พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล		1 ตุลาคม 2568 - 30 กันยายน 2569	-ไม่ใช้งบประมาณ-	

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ระยะเวลาในการดำเนินการ	งบประมาณ (บาท)	หมายเหตุ
ด้านที่ 3 การพัฒนาบุคลากร	โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพคณะผู้บริหาร สมาชิกสภาท้องถิ่น พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการประเมินการทดสอบหลังการฝึกอบรม (ร้อยละ ๘๐)	1 ตุลาคม 2568 - 30 กันยายน 2569	10,000	
	กิจกรรมการจัดการความรู้ในองค์กร	ระดับความสำเร็จของการพัฒนาองค์ความรู้ในองค์กร	1 ตุลาคม 2568 - 30 กันยายน 2569	-ไม่ใช้งบประมาณ-	
	กิจกรรมให้ความรู้และปลูกจิตสำนึกในการป้องกันและปราบปราม การทุจริตและประพฤติมิชอบให้กับ บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลแก้ว แสน ประจำปีงบประมาณ 2569	ระดับความสำเร็จในการดำเนินการสรรหาบุคลากรตามเป้าหมายที่กำหนด	1 ตุลาคม 2568 - 30 กันยายน 2569	-ไม่ใช้งบประมาณ-	
	กิจกรรมการส่งบุคลากร เข้ารับการอบรมหรือฝึกอบรมกับหน่วยงานอื่นตามสมรรถนะหลักและสมรรถนะประจำสายงานอาชีพ	ร้อยละของการส่งบุคลากร เข้ารับการอบรมหรือฝึกอบรมกับหน่วยงานอื่น	1 ตุลาคม 2568 - 30 กันยายน 2569	250,000	

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ระยะเวลาในการดำเนินการ	งบประมาณ (บาท)	หมายเหตุ
4. ด้านการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน	กิจกรรมการจัดทำแผนสร้างเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ	ระดับความสำเร็จของการจัดทำแผนสร้างเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ	1 ตุลาคม 2568 - 30 กันยายน 2569	-ไม่ใช้งบประมาณ-	
	กิจกรรมการพัฒนาคุณภาพชีวิต - ปรับปรุงและพัฒนาสถานที่ทำงานตามหลัก 5 ส - ร่วมกันพัฒนาสถานที่ ห้องทำงานทุกส่วนราชการตามหลัก 5 ส - ร่วมกันคัดแยกขยะที่ต้นทางตามหลัก 3R	ระดับความพึงพอใจของบุคลากรในสังกัดต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน	1 ตุลาคม 2568 - 30 กันยายน 2569	-ไม่ใช้งบประมาณ-	
	- โครงการ 1 องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น 1 สวนสมุนไพร - สนับสนุนให้บุคลากรนำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการทำงานและ การดำรงชีวิต	ระดับความสำเร็จของโครงการกิจกรรม	1 ตุลาคม 2568 - 30 กันยายน 2569	-ไม่ใช้งบประมาณ-	

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ระยะเวลาในการดำเนินการ	งบประมาณ (บาท)	หมายเหตุ
ด้านที่ 5 การส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และการรักษาวินัย	กิจกรรมการเสริมสร้างวินัย คุณธรรม จริยธรรม และป้องกันการทุจริต ของ องค์การบริหารส่วนตำบลแก้วแสน - การประกาศเจตจำนงสุจริต เสริมสร้าง คุณธรรม ความโปร่งใสและต่อต้านการ ทุจริตในการบริหารงาน	ระดับความสำเร็จในการ ส่งเสริมจริยธรรมและรักษา วินัย	1 ตุลาคม 2568 - 30 กันยายน 2569	-ไม่ใช้งบประมาณ-	
	- การประกาศนโยบายไม่รับของขวัญ หรือของกำนัลจากการปฏิบัติหน้าที่ (No Gift Policy) - การประกาศเสริมสร้างวัฒนธรรมของ องค์กร - การปฏิญาณตนแสดงเจตนารมณ์ใน การปฏิบัติงานอย่างซื่อสัตย์สุจริตและใน การต่อต้านทุจริต	ระดับความสำเร็จในการ ส่งเสริมจริยธรรมและรักษา วินัย	1 ตุลาคม 2568 - 30 กันยายน 2569	-ไม่ใช้งบประมาณ-	
	- กิจกรรมองค์กรรักษาศีลห้าพาปิ่นโต เข้าวัด	ระดับความสำเร็จในการ ส่งเสริมจริยธรรมและรักษา วินัย	1 ตุลาคม 2568 - 30 กันยายน 2569	-ไม่ใช้งบประมาณ-	