



ผลการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปี พ.ศ.๒๕๖๗

องค์การบริหารส่วนตำบลสระแก้ว

ตำบลสระแก้ว อำเภอเมือง จังหวัดสระแก้ว

## นโยบายและกลยุทธ์ด้านการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

องค์การบริหารส่วนตำบลสระแก้วเล็งเห็นความสำคัญของทรัพยากรบุคคลว่าเป็นปัจจัยสำคัญในการดำเนินงานขององค์กร จึงได้กำหนดนโยบายและกลยุทธ์ในการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคลขึ้น เพื่อใช้เป็นกรอบและแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคลให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด ให้เกิดความเป็นธรรม โปร่งใส ตรวจสอบได้ ส่งเสริมความก้าวหน้าให้กับผู้ปฏิบัติงาน จึงได้กำหนด และกลยุทธ์ด้านทรัพยากรบุคคล ดังนี้

### ๑.ด้านโครงสร้างการบริหารและการบริหารอัตรากำลัง

#### เป้าประสงค์

วางแผน สนับสนุนและส่งเสริมให้มีโครงสร้าง ระบบงาน การจัดกรอบอัตรากำลังและการบริหารอัตรากำลังให้เหมาะสมกับภารกิจขององค์กรและเพียงพอ มีความคล่องตัวต่อการขับเคลื่อนการดำเนินงานของทุกหน่วยงานในองค์กร รวมทั้งมีระบบการประเมินผลที่มีประสิทธิภาพเชื่อมโยงกับผลตอบแทน และมีการกำหนดสมรรถนะและลักษณะที่พึงประสงค์ของพนักงานที่องค์กรคาดหวัง

#### กลยุทธ์

- การปรับปรุงโครงสร้างและอัตรากำลังให้เหมาะสมกับภารกิจขององค์กร
- การจัดทำรายละเอียดของสมรรถนะหลักและสมรรถนะประจำสายงาน
- การบริหารกำลังคนให้สอดคล้องกับความจำเป็นและภารกิจ รวมทั้งติดตามประเมินผลการใช้การ กำลังคน
- การบริหารจัดการมุ่งสู่คุณภาพด้วยความมุ่งมั่น ถูกต้อง รวดเร็วและเกิดประโยชน์สูงสุด
- การประชุมเพื่อติดตาม ประเมินผล และรับทราบถึงปัญหา/อุปสรรคในการทำงาน พร้อมทั้งร่วมกันหาแนวทางในการปรับปรุงแก้ไขอย่างต่อเนื่อง

### ๒. ด้านผลผลิตหรือประสิทธิภาพของทรัพยากรบุคคล

#### เป้าประสงค์

- กระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล เช่น การสรรหาคัดเลือก การบรรจุแต่งตั้ง การพัฒนาการเลื่อน ขึ้น เลื่อนตำแหน่ง การโอนย้ายมีความถูกต้อง
- มีระบบฐานข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีความทันสมัย และนำมาใช้ในการบริหาร ทรัพยากรบุคคลขององค์กรได้จริง
- สัดส่วนค่าใช้จ่ายสำหรับบริหารทรัพยากรบุคคลต้องประมาณรายจ่ายของ องค์กรมีความ เหมาะสม และสะท้อนผลิตภาพของบุคลากร
- มีการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในกิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลของ องค์กร เพื่อปรับปรุงการบริหารและการบริการ กลยุทธ์
- พัฒนาศักยภาพผู้บริหาร และเพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงานให้กับผู้ปฏิบัติงานทุกระดับตาม ตำแหน่ง และสายงานอย่างต่อเนื่อง
- ปรับปรุงระบบการประเมินผลการปฏิบัติราชการให้มีความเหมาะสม เป็นธรรมและเป็นที่ยอมรับของบุคลากรในองค์กร
- กำหนดสมรรถนะ และนำมาใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารทรัพยากรบุคคล ทั้งด้านการสรรหา การเลื่อน เงินเดือน การปรับปรุงตำแหน่ง การประเมินผลการปฏิบัติงาน และการวางแผนพัฒนาบุคลากร
- ระบบบุคลากรท้องถิ่นมีข้อมูลครบถ้วนและมีการปรับปรุงข้อมูลให้เป็นปัจจุบันอยู่เสมอ ๗
- การนำระบบแอปพลิเคชัน Line Facebook มาใช้ในการสื่อสารภายในองค์กร เพื่อความสะดวก รวดเร็ว

### ๓. ด้านการพัฒนาบุคลากร

#### เป้าประสงค์

ส่งเสริมให้มีการพัฒนาอย่างเป็นระบบ ทั้งถึง และต่อเนื่อง โดยการพัฒนาความรู้ความสามารถ และ ทักษะการปฏิบัติงานที่เหมาะสม สอดคล้องกับสถานการณ์ วิสัยทัศน์และยุทธศาสตร์ขององค์กร เพื่อให้การ ขับเคลื่อน การดำเนินงานตามพันธกิจขององค์กรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และประสบผลสำเร็จตาม เป้าหมาย รวมทั้ง สนับสนุนความก้าวหน้าและส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมให้กับบุคลากรในองค์กร

#### กลยุทธ์

- จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับตำแหน่งงาน และภารกิจขององค์กร
- จัดทำแผนสร้างเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ
- ส่งเสริมให้บุคลากรยึดมั่นในคุณธรรม จริยธรรม และวัฒนธรรมองค์กร รวมทั้งปฏิบัติตามจรรยา วิชาชีพของ องค์กรบริหารส่วนตำบลดอนโพธิ์
- การพัฒนาผู้บริหารให้มีภาวะผู้นำ มีวิสัยทัศน์ อย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง
- จัดให้มีระบบการสอนงาน (Coaching) เพื่อพัฒนาภาวะผู้นำและผู้ปฏิบัติงานควบคู่กันไป

### ๔. ด้านการสร้างและพัฒนาระบบบริหารจัดการองค์ความรู้

#### เป้าประสงค์

การส่งเสริมให้มีการพัฒนาการจัดการความรู้อย่างเป็นระบบ เพื่อถ่ายทอดให้กับบุคลากรภายใน องค์กร ซึ่งจะ เกิดประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน และความรู้ที่ได้รับจากการจัดการอย่างเป็นระบบนี้จะคงอยู่เป็น ความรู้ของ องค์กรตลอดไป

#### กลยุทธ์

- สร้างความรู้ ความเข้าใจให้บุคลากรเกี่ยวกับกระบวนการและคุณค่าของการจัดการความรู้
- ส่งเสริมและสนับสนุนวัฒนธรรมขององค์กรที่เอื้อต่อการแบ่งปันและถ่ายทอดความรู้ระหว่างบุคลากร อย่าง ต่อเนื่อง
- ส่งเสริมให้มีการพัฒนาระบบการจัดการความรู้ เพื่อให้บุคลากรสามารถเข้าถึงองค์ความรู้ต่างๆ ของ องค์กร และเกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

### ๕. ด้านสวัสดิการและความสัมพันธ์ในองค์กร

#### เป้าประสงค์

เสริมสร้างความมั่นคง ขวัญกำลังใจ คุณภาพชีวิตที่ดี ความผาสุกและพึงพอใจให้ผู้ปฏิบัติงานเพื่อรักษา คนดี คนเก่งไว้กับองค์กร โดยการส่งเสริมความก้าวหน้าของผู้ปฏิบัติงานที่มีผลงานและสมรรถนะในทุกโอกาส สร้าง ช่องทางการสื่อสาร ให้สิ่งจูงใจ ผลประโยชน์ตอบแทนพิเศษ จัดสวัสดิการความปลอดภัยอาชีวอนามัยและ สิ่งแวดล้อมในการทำงานตามความจำเป็นและเหมาะสม เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนดและสนับสนุนการ ดำเนินกิจกรรมเพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดี ระหว่างผู้บริหารและพนักงานทุกระดับ

#### กลยุทธ์

- ปรับปรุงระบบแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
- ปรับปรุงสภาพความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน
- ปรับปรุงระบบสวัสดิการ ผลตอบแทนพิเศษ
- การสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคลากรในองค์กร

แผนการบริหารและพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗

เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลสระแก้ว มีการกำหนดโครงสร้างและกรอบอัตรากำลังรองรับ ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลสระแก้วตาม พระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนตำบลกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ โดยในการสรรหาบุคคลเพื่อดำรง ตำแหน่ง ต้องยึดหลักธรรมมาภิบาล เพื่อให้ได้คนดี คนเก่ง เข้าสู่ระบบราชการ และต้องดำเนินการตามประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล ข้อกฎหมายที่ เกี่ยวข้องโดยเคร่งครัด โดยมีแผนในการบริหารและพัฒนาบุคลากร ดังนี้

| ที่ | ประเด็นด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล                                                                                                                                                                                                                                                                                                           | แนวทาง                                                                                                                                        | โครงการ/กิจกรรม                                                                                                             | งบประมาณ           | ผลการใช้จ่ายงบประมาณ | ระยะเวลา                                   | ผลการดำเนินกิจกรรม                                                                      | ผู้รับผิดชอบ                 |
|-----|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------|----------------------|--------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------|
| ๑.  | แผนอัตรากำลัง ๓ ปี<br>องค์กรปกครองส่วน<br>ท้องถิ่นจัดทำขึ้น ทุกๆ ๓<br>ปี เพื่อ รองรับปริมาณงาน<br>ภารกิจของเทศบาล ซึ่ง<br>แสดงถึงข้อมูลอัตรากำลัง<br>ของข้าราชการ พนักงาน<br>ส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู<br>บุคลากรทางการศึกษา<br>ลูกจ้างและพนักงานจ้าง<br>ทุกประเภท ทั้งที่ตั้งจ่าย<br>เงินเดือน ค่าจ้าง จาก<br>งบประมาณของท้องถิ่น<br>นั้นๆ | ดำเนินปรับปรุงทำแผน<br>อัตรากำลัง เพื่อกำหนด<br>ตำแหน่งหัวหน้าฝ่าย<br>บริหารงานทั่วไป สังกัด<br>สำนักปลัดองค์การ<br>บริหารส่วนตำบล<br>สระแก้ว | จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓<br>ปี เพื่อใช้ในการกำหนด<br>โครงสร้างกรอบ<br>อัตรากำลังที่รองรับ<br>ภารกิจขององค์การ<br>บริหารส่วนตำบล | ไม่ใช่<br>งบประมาณ | ไม่ใช่<br>งบประมาณ   | ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖<br>ถึง<br>๓๐ กันยายน ๒๕๖๗    | เพื่อขยายอัตรากำลังและ<br>ตำแหน่งสายงานหัวหน้า<br>ฝ่ายโดยการจัดทำแผน<br>อัตรากำลัง ๓ ปี | กลุ่มบริหาร<br>ทรัพยากรบุคคล |
| ๒.  | สรรหาตำแหน่งสายงาน<br>ผู้บริหารที่ว่างกรณีองค์กรปก<br>ครองส่วนท้องถิ่นรายงานให้<br>ก.จ.ก.ท และ ก. อบต.                                                                                                                                                                                                                                      | เพื่อรายงานการสรรหา<br>ตำแหน่งสายงาน<br>ผู้บริหารที่ว่างกรณี<br>องค์กรปกครองส่วน                                                              | จัดทำและดำเนินการ<br>ตามแผนสรรหา<br>ข้าราชการและพนักงาน                                                                     | ไม่ใช่<br>งบประมาณ | ไม่ใช่<br>งบประมาณ   | ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖<br>ถึง<br>๓๐ กันยายน<br>๒๕๖๗ | เพื่อสรรหาตำแหน่งสาย<br>งานผู้บริหารว่างใน<br>รายงาน ก.จ. ก.ท และ ก.<br>อบต             | กลุ่มบริหาร<br>ทรัพยากรบุคคล |

|    |                                                                                                                                                                    |                                                                                                                |                                                                                                                                                                                        |                    |                    |                                            |                                                                                |                              |
|----|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------|--------------------|--------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------|------------------------------|
|    |                                                                                                                                                                    | ท้องถิ่นรายงานให้ ก.จ.<br>ก.ท.และ ก.อบต<br>ดำเนินการสรรหา                                                      | จ้างให้ทันต่อการ<br>เปลี่ยนแปลงหรือ<br>ทดแทนตำแหน่งที่<br>โอนย้าย                                                                                                                      |                    |                    |                                            |                                                                                |                              |
| ๓. | เพื่อบรรจุแต่งตั้งเข้ารับ<br>ราชการหรือ ประกาศรับ<br>โอนย้ายพนักงานส่วน<br>ตำบล มาดำรงตำแหน่งที่<br>ว่างงาน หรือประกาศรับ<br>สมัครเพื่อเปลี่ยนสายงานที่<br>สูงขึ้น | ประชาสัมพันธ์/ประกาศ<br>รับโอน ข้าราชการหรือ<br>พนักงานส่วนท้องถิ่น ที่<br>ว่าง ตามหลักเกณฑ์ที่<br>กำหนด       | การรับสมัครคัดเลือก<br>บุคคลเพื่อบรรจุแต่งตั้ง<br>เข้ารับราชการ หรือ<br>ประกาศรับโอนย้าย<br>พนักงานส่วนตำบล มา<br>ดำรงตำแหน่งที่ว่าง หรือ<br>ประกาศรับสมัครบุคคล<br>เพื่อเปลี่ยนสายงาน | ไม่ใช่<br>งบประมาณ | ไม่ใช่<br>งบประมาณ | ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖<br>ถึง<br>๓๐ กันยายน<br>๒๕๖๗ | เพื่อประกาศและการ<br>เปิดรับโอกาสให้กับ<br>ข้าราชการ เพื่อรับบรรจุใน<br>สายงาน | กลุ่มบริหาร<br>ทรัพยากรบุคคล |
| ๔. | การปรับโครงสร้างและ<br>อัตรากำลังให้เหมาะสมกับ<br>ภารกิจองค์การบริการส่วน<br>ตำบลสระแก้ว                                                                           | ระดับความสำเร็จในการ<br>ปรับปรุงโครงสร้างและ<br>อัตรากำลัง                                                     | แผนงานปรับปรุง<br>โครงสร้างและ<br>อัตรากำลัง อบต.<br>สระแก้ว แผนการวิ<br>เคาะห์อัตรากำลัง                                                                                              | ไม่ใช่<br>งบประมาณ | ไม่ใช่<br>งบประมาณ | ตุลาคม ๒๕๖๖<br>ถึง<br>กันยายน ๒๕๖๗         | เพื่อใช้ในการปรับปรุง<br>โครงสร้างและอัตรากำลัง<br>อบต.                        | กลุ่มบริหาร<br>ทรัพยากรบุคคล |
| ๕. | การมอบอำนาจการ<br>ตัดสินใจให้กับผู้บริหาร<br>ระดับหัวหน้างาน                                                                                                       | ระดับความสำเร็จในการ<br>ลดขั้นตอนการ<br>ปฏิบัติงานมีความ<br>รวดเร็ว                                            | -คำสั่งมอบอำนาจ                                                                                                                                                                        | ไม่ใช่<br>งบประมาณ | ไม่ใช่<br>งบประมาณ | ตุลาคม ๒๕๖๖<br>ถึง<br>กันยายน ๒๕๖๗         | เพื่อให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์<br>ตามที่กำหนด                                   | ทุกกอง                       |
| ๖. | การจัดรายละเอียดของ<br>สมรรถนะหลักและ<br>สมรรถนะประจำตำแหน่ง<br>ที่สอดคล้องกับการบริหาร                                                                            | ระดับความสำเร็จในการ<br>จัดทำสมรรถนะหลักและ<br>สมรรถนะประจำตำแหน่ง<br>ที่สอดคล้องกับการ<br>บริหารทรัพยากรบุคคล | -แผนงานจัดทำคู่มือ<br>สมรรถนะหลักและ<br>สมรรถนะประจำ<br>ตำแหน่งที่สอดคล้องกับ                                                                                                          | ไม่ใช่<br>งบประมาณ | ไม่ใช่<br>งบประมาณ | ตุลาคม ๒๕๖๖<br>ถึง<br>กันยายน ๒๕๖๗         | ผลจากการได้จัดทำคู่มือ<br>สมรรถนะหลักและ<br>สมรรถนะประจำ                       | กลุ่มบริหาร<br>ทรัพยากรบุคคล |

|     |                                                                    |                                                                                                                                                                          |                                                                                                   |                    |                    |                                 |                                                                                                                                       |                              |
|-----|--------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------|--------------------|---------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------|
|     | ทรัพยากรบุคคลภาครัฐแนวใหม่                                         | ภาครัฐแนวใหม่ สามารถนำไปใช้ประกอบการพิจารณาประเมินผลการปฏิบัติงานได้                                                                                                     | การบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐแนวใหม่                                                               |                    |                    |                                 |                                                                                                                                       |                              |
| ๗.  | การจัดแผนปฏิบัติงานตามตำแหน่งหรือภาระหน้าที่ที่อยู่ในความรับผิดชอบ | ระดับของความสำเร็จในการจัดทำแผนปฏิบัติงานระดับความสำเร็จในการบริหารกำลังคนให้สอดคล้องกับความต้องการจำเป็นและการกิจสามารถนำไปใช้ประกอบการพิจารณาประเมินผลการปฏิบัติงานได้ | โครงการเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรม เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานบุคคลต้นแบบด้านคุณธรรมจริยธรรม | ไม่ใช่<br>งบประมาณ | ไม่ใช่<br>งบประมาณ | ตุลาคม ๒๕๖๖ ถึง<br>กันยายน ๒๕๖๗ | เพื่อให้บุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ตระหนักถึงคุณธรรมจริยธรรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานบุคคลต้นแบบด้านคุณธรรมจริยธรรม | สำนักปลัด<br>อบต.            |
| ๘.  | การประชุมเพื่อติดตามประเมินผลและรับทราบถึงปัญหา/อุปสรรคในการทำงาน  | ระดับความสำเร็จในการดำเนินงานต่างๆ ขององค์กร                                                                                                                             | การประชุมพนักงานประจำเดือน                                                                        | ไม่ใช่<br>งบประมาณ | ไม่ใช่<br>งบประมาณ | ตุลาคม ๒๕๖๖ ถึง<br>กันยายน ๒๕๖๗ | เพื่อรับรู้ถึงปัญหาในการทำงานของแต่ละกอง การประสานงาน ฯลฯ                                                                             | สำนักปลัด<br>อบต.            |
| ๙.  | จัดทำฐานข้อมูลบุคลากรให้ถูกต้องเป็นปัจจุบัน                        | ระดับความสำเร็จในการจัดทำฐานข้อมูลบุคลากร                                                                                                                                | การบันทึกข้อมูลบุคลากรในระบบบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติ                                               | ไม่ใช่<br>งบประมาณ | ไม่ใช่<br>งบประมาณ | ตุลาคม ๒๕๖๖ ถึง<br>กันยายน ๒๕๖๗ | ตรวจสอบและบันทึกข้อมูลบุคลากรในระบบการจัดทำฐานข้อมูลเพื่อให้เป็นปัจจุบันและถูกต้อง                                                    | กลุ่มบริหาร<br>ทรัพยากรบุคคล |
| ๑๐. | ค่าใช้จ่ายสำหรับการบริหารทรัพยากรบุคคลต่องบประมาณรายจ่าย           | ระดับความสำเร็จในการควบคุมค่าใช้จ่ายด้านทรัพยากรบุคคลให้                                                                                                                 | แผนการใช้จ่ายงบประมาณด้านทรัพยากรบุคคล                                                            | ไม่ใช่<br>งบประมาณ | ไม่ใช่<br>งบประมาณ | ตุลาคม ๒๕๖๖ ถึง<br>กันยายน ๒๕๖๗ | เพื่อควบคุมค่าใช้จ่ายในด้านทรัพยากรบุคคล                                                                                              | กลุ่มบริหาร<br>ทรัพยากรบุคคล |

|     |                                                                             |                                                                                                                              |                                                                                                |                    |                    |                                 |                                                                                         |                          |
|-----|-----------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------|--------------------|---------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------|
|     | ประจำปีของ อบต.มีความเหมาะสม                                                | เป็นไปตามระเบียบที่ ก. อบต.กำหนด                                                                                             |                                                                                                |                    |                    |                                 |                                                                                         |                          |
| ๑๑. | การนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการบริหารงานของผู้บริหารและการให้บริการประชาชน | ระดับความสำเร็จของการส่งการต่างๆผ่านแอปพลิเคชันไลน์ และระบบการบริหารประชาชนการติดต่อประสานงานมีความรวดเร็วและทันต่อสถานการณ์ | จัดตั้งกลุ่มไลน์ อบต.สระแก้ว -Facebook องค์การบริหารส่วนตำบลสระแก้ว                            | ไม่ใช่<br>งบประมาณ | ไม่ใช่<br>งบประมาณ | ตุลาคม ๒๕๖๖ ถึง<br>กันยายน ๒๕๖๗ | เพื่อการติดต่อประสานงานที่ดีขึ้นภายในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และการให้บริการแก่ประชาชน | กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล |
| ๑๒. | การเพิ่มพูนความรู้ความสามารถและทักษะในการปฏิบัติงาน                         | ระดับความสำเร็จในการพัฒนาบุคลากรทุกตำแหน่ง/ทุกระดับ                                                                          | -แผนงานการสำรวจความต้องการในการฝึกอบรม<br>-โครงการฝึกอบรมภายในภายนอกหน่วยงาน                   | ไม่ใช่<br>งบประมาณ | ไม่ใช่<br>งบประมาณ | ตุลาคม ๒๕๖๖ ถึง<br>กันยายน ๒๕๖๗ | เพื่อยกระดับความสำเร็จในการพัฒนาบุคลากรทุกตำแหน่ง                                       | กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล |
| ๑๓. | การสนับสนุนด้านความก้าวหน้าในสายอาชีพให้กับบุคลากร                          | ระดับความสำเร็จในการจัดทำแผนสร้างเส้นทางความก้าวหน้า (Career Path)                                                           | แผนงานการสร้างเส้นทางความก้าวหน้า (Career Path)                                                | ไม่ใช่<br>งบประมาณ | ไม่ใช่<br>งบประมาณ | ตุลาคม ๒๕๖๖ ถึง<br>กันยายน ๒๕๖๗ | เพื่อสนับสนุนด้านความก้าวหน้าในสายอาชีพของบุคลากร                                       | กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล |
| ๑๔. | การจัดทำรายละเอียดมาตรฐานจริยธรรมขององค์กร                                  | ระดับความสำเร็จในการจัดทำโครงการการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมให้กับบุคลากร                                                      | โครงการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพปฏิบัติงาน โครงการด้านการทุจริตคอร์รัปชั่น | ไม่ใช่<br>งบประมาณ | ไม่ใช่<br>งบประมาณ | ตุลาคม ๒๕๖๖ ถึง<br>กันยายน ๒๕๖๗ | เพื่อส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม และความมีประสิทธิภาพในการทำงาน                             | สำนักปลัด                |

|     |                                                                                    |                                                                                             |                                                                                                        |                 |                 |                              |                                                                              |                           |
|-----|------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------|-----------------|------------------------------|------------------------------------------------------------------------------|---------------------------|
| ๑๕. | จัดให้มีระบบการสอนงาน (Coaching) เพื่อพัฒนา ภาระผู้นำและผู้ปฏิบัติงาน ควบคู่กันไป  | บุคลากรในองค์กรได้รับ การสอนงานจากหัวหน้า ส่วนราชการที่สังกัด                               | แผนงานการสร้างระบบ การสอนงานใน หน่วยงาน(Coaching)                                                      | ไม่ใช่ งบประมาณ | ไม่ใช่ งบประมาณ | ตุลาคม ๒๕๖๖ ถึง กันยายน ๒๕๖๗ | เพื่อให้บุคลากรในสังกัด อบท. มีภาวะการเป็นผู้นำ และการปฏิบัติงานควบคู่ กันไป | กลุ่มบริหาร ทรัพยากรบุคคล |
| ๑๖. | หน่วยงานมีแผนการ จัดการความรู้                                                     | ระดับความสำเร็จของ การจัดทำแผนการ จัดการองค์ความรู้                                         | แผนการจัดการองค์ ความรู้ขององค์การยริ หารส่วนตำบลสระแก้ว                                               | ไม่ใช่ งบประมาณ | ไม่ใช่ งบประมาณ | ตุลาคม ๒๕๖๖ ถึง กันยายน ๒๕๖๗ | เพื่อยกระดับความสำเร็จ ของการจัดทำแผนการ องค์ความรู้ในหน่วยงาน               | กลุ่มบริหาร ทรัพยากรบุคคล |
| ๑๗. | องค์ความรู้ที่กระจัด กระจายอยู่ได้รับการรวบ นวม                                    | จำนวนองค์ความรู้ที่ ได้รับการรวบรวม                                                         | แผนงานการรวบรวม องค์ความรู้ในองค์กร                                                                    | ไม่ใช่ งบประมาณ | ไม่ใช่ งบประมาณ | ตุลาคม ๒๕๖๖ ถึง กันยายน ๒๕๖๗ | เพื่อรวบรวมองค์ความรู้ใน องค์กร                                              | กลุ่มบริหาร ทรัพยากรบุคคล |
| ๑๘. | มีการเผยแพร่องค์ความรู้ที่ ได้รวบรวมแล้วให้กับ บุคคลในองค์กรได้เรียนรู้            | ระดับความสำเร็จของ เผยแพร่องค์ความรู้                                                       | แผนการเผยแพร่องค์ ความรู้                                                                              | ไม่ใช่ งบประมาณ | ไม่ใช่ งบประมาณ | ตุลาคม ๒๕๖๖ ถึง กันยายน ๒๕๖๗ | มีการเผยแพร่องค์ความรู้ เพื่อยกระดับความสำเร็จ                               | กลุ่มบริหาร ทรัพยากรบุคคล |
| ๑๙. | การส่งเสริมและสนับสนุน ให้นำหลักปรัชญา เศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการ ทำงานและดำรงชีวิต | ระดับความสำเร็จในการ ส่งเสริมและสนับสนุน ปรัชญาเศรษฐกิจ พอเพียงมาใช้ในการ ทำงานและดำรงชีวิต | โครงการส่งเสริม สนับสนุนให้นำหลัก ปรัชญาเศรษฐกิจ พอเพียงมาใช้ในการ ทำงานและดำรงชีวิต โครงการศึกษาดูงาน | ไม่ใช่ งบประมาณ | ไม่ใช่ งบประมาณ | ตุลาคม ๒๕๖๖ ถึง กันยายน ๒๕๖๗ | ส่งเสริมสนับสนุนให้นำ หลักปรัชญาเศรษฐกิจ พอเพียงมาใช้ในการ ทำงานและดำรงชีวิต | สำนักปลัด อบต.            |
| ๒๐. | การพัฒนาคุณภาพชีวิต และสร้างแรงจูงใจในการ ทำงานของบุคลากร                          | ระดับความสำเร็จในการ พัฒนาคุณภาพชีวิตและ สร้างแรงจูงใจการทำงาน ของบุคลากร                   | โครงการพัฒนาคุณภาพ ชีวิตและสร้างแรงจูงใจ ในการทำงานของ บุคลากร                                         | ไม่ใช่ งบประมาณ | ไม่ใช่ งบประมาณ | ตุลาคม ๒๕๖๖ ถึง กันยายน ๒๕๖๗ | เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิต และสร้างแรงจูงใจในการ ทำงานของบุคลากร                  | สำนักปลัด อบต.            |