



## ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลตาเนิน

### เรื่อง นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

\*\*\*\*\*

โดยที่คณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นได้เล็งเห็นความสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรบุคคลซึ่งมีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนการพัฒนาท้องถิ่นให้ก้าวหน้า และบุคลากรของท้องถิ่นให้เป็นผู้มีศักยภาพสูงเพื่อเป็นการเสริมสร้างความเข้มแข็งให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการบริหารทรัพยากรบุคคลไปสู่การพัฒนาศักยภาพและสามารถพัฒนาท้องถิ่นได้อย่างบรรลุเป้าหมายและมีความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงในอนาคต

เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลตาเนินบริหารทรัพยากรบุคคลให้เป็นไปตามอำนาจหน้าที่ นโยบายภาครัฐ โปร่งใส เป็นธรรม รวมทั้งให้สอดคล้องกับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) จึงกำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลตาเนิน ดังนี้

#### ๑. นโยบายด้านการวางแผนอัตรากำลัง

การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ ปริมาณงาน สามารถวางแผนอัตรากำลังในการบรรจุ แต่งตั้งข้าราชการ พนักงานจ้าง และการใช้อัตรากำลังของบุคลากรเพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลตาเนิน เกิดประโยชน์สูงสุดต่อประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อการกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงานและมีการลดภารกิจและยุบเลิกตำแหน่งที่ไม่จำเป็นการปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนอย่างทั่วถึง

#### ๒. นโยบายด้านการสรรหาคนดีคนเก่งเพื่อปฏิบัติงานตามภารกิจของหน่วยงาน

องค์การบริหารส่วนตำบลตาเนินแสวงหาคนตามคุณลักษณะที่กำหนด และเลือกสรรคนดีคนเก่งเพื่อปฏิบัติงานตามภารกิจของหน่วยงาน มีการดำเนินการสรรหาพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู และพนักงานจ้างให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงหรือการสูญเสียกำลังคน ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล และระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้องในการสรรหาทรัพยากรบุคคล

#### ๓. นโยบายด้านการบรรจุและการแต่งตั้งบุคลากร

การสรรหาบุคลากรเชิงรุกเป็นสิ่งที่องค์กรให้ความสำคัญอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้ได้บุคลากรที่มีคุณภาพ องค์การบริหารส่วนตำบลตาเนินจึงมีประกาศรับสมัครพนักงานจ้างในระบบเปิด และการรับโอนย้ายพนักงานส่วนท้องถิ่นตามประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล สำหรับการคัดเลือกพนักงานส่วนตำบลให้คุณลักษณะที่เหมาะสมกับงาน ควบคู่กับความเป็นคนดี การสรรหาและคัดเลือกบุคลากรเป็นไปอย่างโปร่งใส และมีความเหมาะสมกับตำแหน่ง ประสบความสำเร็จในสายวิชาชีพและจะนำไปสู่ความสำเร็จอย่างยั่งยืนขององค์กร

#### ๔. นโยบายด้านการพัฒนาบุคลากร

องค์การบริหารส่วนตำบลตาเนินส่งเสริมให้มีการพัฒนาอย่างทั่วถึง และต่อเนื่อง สอดคล้องกับสถานการณ์ วิสัยทัศน์ ยุทธศาสตร์องค์กร และสมรรถนะตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ให้การขับเคลื่อนการดำเนินงานตามพันธกิจขององค์กรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย รวมทั้งส่งเสริมคุณธรรมให้กับบุคลากรในองค์กร

#### ๕. นโยบายด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิต

องค์การบริหารส่วนตำบลตาเนินมุ่งเสริมสร้างความมั่นคง ขวัญกำลังใจ คุณภาพชีวิตที่ดีและพึงพอใจให้ผู้ปฏิบัติงาน เพื่อรักษาคนดี คนเก่ง และทำคุณประโยชน์ไว้กับองค์กร

#### ๖. นโยบายด้านการสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ

องค์การบริหารส่วนตำบลตาเนินมีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานอย่างเป็นธรรม รวมทั้งเป็นไปตามนโยบายและกลยุทธ์ของทุกสายงาน โดยนำระบบตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงาน (KP) จากเป้าหมายขององค์กรลงสู่ระดับหน่วยงานและบุคคลที่สอดคล้องกับแผนอัตรากำลัง ตลอดจนประเมินขีดความสามารถต่างๆ โดยนำระบบการบริหารผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลและผู้บริหาร เพื่อนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

#### ๗. นโยบายด้านส่งเสริมจริยธรรมและรักษาวินัยของบุคลากรในหน่วยงาน

พนักงานส่วนตำบล ต้องรักษาวินัยตามที่กำหนดเป็นข้อห้ามและข้อปฏิบัติโดยเคร่งครัดอยู่เสมอ ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่เสริมสร้างและพัฒนาให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีวินัย ป้องกันมิให้ผู้ใต้บังคับบัญชากระทำความผิดวินัยและดำเนินการทางวินัยแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาซึ่งมีกรณีอันมีมูลที่ควรกล่าวหาว่ากระทำความผิดวินัย อย่างไรก็ตาม องค์การบริหารส่วนตำบล จะเน้นการส่งเสริมและป้องกันมากกว่าการกล่าวโทษ เพื่อสร้างวัฒนธรรมอันดีขององค์กร ให้เป็นที่ยอมรับและเกิดความเชื่อมั่นในองค์กร โดยมีแนวทางปฏิบัติ คือ ให้ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรมไม่เลือกปฏิบัติโดยจัดทำคำสั่งเป็นลายลักษณ์อักษรและเป็นปัจจุบัน รวมทั้งควบคุม กำกับ ดูแลผู้ใต้บังคับบัญชาให้เป็นปฏิบัติตามระเบียบวินัย หากผู้ใต้บังคับบัญชากระทำความผิดหรือทุจริตให้รายงานนายกองค์การบริหารส่วนตำบลทราบโดย

#### ๘. นโยบายด้านการสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ

องค์การบริหารส่วนตำบลตาเนิน ต้องจัดวางเส้นทางความก้าวหน้าในสายงาน (Career Path) ปรับปรุงระบบฐานข้อมูลบุคคล การประเมินผลการปฏิบัติราชการของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู และการประเมินผลการปฏิบัติงานพนักงานจ้าง ที่มีประสิทธิภาพและยกย่องชมเชยบุคลากร เพื่อให้บุคลากรเกิดความผูกพันทั้งนี้ให้รายงานผลการดำเนินการตามยุทธศาสตร์การดำเนินงานตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลนี้ต่อนายกองค์การบริหารส่วนตำบลตาเนิน อย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง หากมีปัญหาอุปสรรคในการดำเนินงานให้รายงานต่อนายกองค์การบริหารส่วนตำบลตาเนินทันที

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๒๓ เดือน กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๗



(นางพัชรี สงคราม)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลตาเนิน



เป้าประสงค์และตัวชี้วัดการดำเนินงานตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

องค์การบริหารส่วนตำบลตาเนิน อำเภอเนินสง่า จังหวัดชัยภูมิ

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ : พัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคล

| ยุทธศาสตร์                      | เป้าประสงค์                                                                                                                                    | ตัวชี้วัด                                                                 | แผนงาน/โครงการ/<br>กิจกรรม                                               | งบประมาณ | ระยะเวลา<br>ดำเนินการ     | การติดตามและ<br>ประเมินผล                                                                    | ผู้รับผิดชอบ     | หมายเหตุ                                   |
|---------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------|----------|---------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------|------------------|--------------------------------------------|
| ๑. พัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคล | ๑. การปรับปรุงกรอบอัตรากำลัง<br>การวางแผนกำลังคน การปรับปรุงโครงสร้างกรอบอัตรากำลังให้เพียงพอเหมาะสม สอดคล้องกับภารกิจและข้อเท็จจริงในปัจจุบัน | ระดับความสำเร็จในโครงสร้างและกรอบอัตรากำลัง<br>การปรับปรุง                | ๑. แผนงานปรับปรุงโครงสร้างและกรอบอัตรากำลัง<br>๒. การวิเคราะห์อัตรากำลัง | -        | ต.ค.๒๕๖๖<br>-<br>ก.ย.๒๕๖๗ | มีการปรับปรุงโครงสร้างอัตรากำลังและรายงานผลต่อผู้บริหารอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง                 | ทุกสำนัก/<br>กอง | ขอความร่วมมือจากทุกสำนัก/<br>กอง           |
|                                 | การปรับปรุงนโยบายกลยุทธการบริหาร และพัฒนาทรัพยากรบุคคล                                                                                         | ระดับความสำเร็จของการปรับปรุงนโยบาย กลยุทธการบริหาร และพัฒนาทรัพยากรบุคคล | ๑. ปรับปรุงนโยบายกลยุทธการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล                    | -        | ต.ค.-ธ.ค.<br>๒๕๖๖         | มีการจัดทำนโยบายกลยุทธ และแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖                      | ทุกสำนัก/<br>กอง | สำนักปลัด<br>เป็น<br>หน่วยงาน<br>รับผิดชอบ |
|                                 | ๒. การบรรจุและการแต่งตั้ง                                                                                                                      | ร้อยละความสำเร็จของการบรรจุและแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง      | การบรรจุและแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง                        | -        | ต.ค.๒๕๖๖<br>-<br>ก.ย.๒๕๖๗ | มีการปรับปรุงตำแหน่งเพื่อคัดเลือกพนักงานจ้างในตำแหน่งที่สูงขึ้น (พนักงานจ้างทั่วไปและภารกิจ) | ทุกสำนัก/<br>กอง |                                            |

| ยุทธศาสตร์                      | เป้าประสงค์                         | ตัวชี้วัด                                                                      | แผนงาน/โครงการ/<br>กิจกรรม                                              | งบประมาณ | ระยะเวลาดำเนินการ             | การติดตามและประเมินผล                                                                                                     | ผู้รับผิดชอบ | หมายเหตุ |
|---------------------------------|-------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------|----------|-------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------|----------|
| ๑. พัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคล | ๓. การประเมินผลการปฏิบัติงาน        | ร้อยละความสำเร็จของการประเมินผลการปฏิบัติงานแล้วเสร็จภายในห้วงระยะเวลาที่กำหนด | การประเมินผลการปฏิบัติงานพนักงานลูกจ้างประจำพนักงานจ้างประจำปี พ.ศ.๒๕๖๕ | -        | ภายใน ต.ค. ๒๕๖๖ และ เม.ย.๒๕๖๗ | ๑. มีการประเมินผลการปฏิบัติราชการและเลื่อนขั้นเงินเดือนแล้วเสร็จภายในระยะเวลาที่กำหนด<br>๒. มีมาตรการที่โปร่งใสตรวจสอบได้ | สำนักปลัด    |          |
|                                 | ๔. การส่งเสริมจริยธรรมและรักษาวินัย | มีการจัดทำประกาศคุณธรรม จริยธรรมการมีวินัยและซื่อสัตย์สุจริต                   | กิจกรรมการจัดทำประกาศคุณธรรม จริยธรรม การมีวินัยและซื่อสัตย์สุจริต      | -        | ต.ค.๒๕๖๖-มี.ค.๒๕๖๗            | ๑. มีการจัดทำประกาศคุณธรรม จริยธรรม การรักษาวินัย และความซื่อสัตย์สุจริต<br>๒. มีการจัดทำจรรยาบรรณข้าราชการ               | ทุกสำนัก/กอง |          |
|                                 | ๕. การสรรหาคนดีคนเก่ง               | การยกย่องเชิดชูเกียรติพนักงานผู้ปฏิบัติงานดีเด่น                               | กิจกรรมการยกย่องเชิดชูเกียรติพนักงานผู้ปฏิบัติงานดีเด่น                 | -        | ต.ค.๒๕๖๖ – ก.ย.๒๕๖๗           | มีการจัดทำประกาศเกียรติคุณยกย่องพนักงานผู้ปฏิบัติงานให้บริการดีเด่นปีละ ๒ ราย                                             | ทุกสำนัก/กอง |          |
|                                 | ๖. การพัฒนาบุคลากร                  | ร้อยละของการจัดส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมไม่น้อยกว่า ๕๐ %                        | การจัดส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมทุกคนในปีงบประมาณ                         | ๑๐๐,๐๐๐  | ต.ค.๒๕๖๖ – ก.ย.๒๕๖๗           | มีการจัดส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมในปีงบประมาณ                                                                              | ทุกสำนัก/กอง |          |



| ยุทธศาสตร์                      | เป้าประสงค์                     | ตัวชี้วัด                                                                              | แผนงาน/โครงการ/<br>กิจกรรม                                                                   | งบประมาณ | ระยะเวลา<br>ดำเนินการ | การติดตามและ<br>ประเมินผล                                         | ผู้รับผิดชอบ | หมายเหตุ |
|---------------------------------|---------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------|----------|-----------------------|-------------------------------------------------------------------|--------------|----------|
| ๑. พัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคล | ๗. การสร้างความก้าวหน้าในอาชีพ  | ความสำเร็จในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร                                                    | การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร พ.ศ.๒๕๖๖                                                             | -        | ต.ค.๒๕๖๖ – ก.ย.๒๕๖๗   | มีการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖                | สำนักปลัด    |          |
|                                 | ๘. การพัฒนาคุณภาพชีวิต          | มีการจัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิต                                        | - กิจกรรมถวายน้ำปานะและทำบุญทุกวันสำคัญ<br>- กิจกรรมส่งเสริมการดำเนินชีวิตแบบเศรษฐกิจพอเพียง | ๑๐,๐๐๐   | ต.ค.๒๕๖๖ – ก.ย.๒๕๖๗   | มีการจัดทำโครงการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม ขององค์การบริหารส่วนตำบล | สำนักปลัด    |          |
|                                 | ๙. การพัฒนาระบบฐานข้อมูลบุคลากร | ร้อยละความสำเร็จของการบันทึกข้อมูลในระบบศูนย์บริการข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติ (LHA) | กิจกรรมบันทึกข้อมูลทรัพยากรบุคคลถูกต้องครบถ้วน เป็นปัจจุบันและทันภายในห้วงระยะเวลาที่กำหนด   | -        | ต.ค.๒๕๖๖ – ก.ย.๒๕๖๗   | มีการบันทึกข้อมูลในระบบ LHA ครบถ้วนและเป็นปัจจุบัน                | สำนักปลัด    |          |

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ พัฒนาบุคลากรให้มีความเชี่ยวชาญและเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่า

| ยุทธศาสตร์                                                 | เป้าประสงค์                                        | ตัวชี้วัด                                                                          | แผนงาน/โครงการ/<br>กิจกรรม                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               | งบประมาณ | ระยะเวลา<br>ดำเนินการ | การติดตามและ<br>ประเมินผล                                                                                                                                                                                    | ผู้รับผิดชอบ | หมายเหตุ |
|------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------|-----------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------|----------|
| ๑.พัฒนาบุคลากรให้มีความเชี่ยวชาญและเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่า | มีการส่งเสริมพัฒนาความรู้และความเชี่ยวชาญในวิชาชีพ | มีการดำเนินงานหรือกิจกรรมที่ส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถให้กับพนักงานส่วนตำบล | <ul style="list-style-type: none"> <li>- การจัดส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมในหลักสูตรที่เกี่ยวข้อง</li> <li>- การจัดทำแผนการจัดการองค์ความรู้ (KM Action Plane)</li> <li>- การจัดเวทีแลกเปลี่ยนและถ่ายทอดความรู้ ระเบียบ กฎหมาย แนวทางปฏิบัติใหม่ ๆ ในการประชุม ประจำเดือนแก่ พนักงานทุกเดือน</li> <li>- ยกย่องบุคคลต้นแบบด้านคุณธรรมจริยธรรม และการปฏิบัติงาน ให้บริการประชาชน ดีเด่นทั้งเป็นผู้ซื้อสัตย์ สุจริต</li> </ul> | -        | ต.ค.๒๕๖๖ - ก.ย.๒๕๖๗   | ๑. มีการจัดส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมในหลักสูตรที่เกี่ยวข้อง<br>๒. มีการจัดทำแผนการจัดการองค์ความรู้<br>๓. มีการจัดเวทีแลกเปลี่ยนความรู้ในการประชุม ประจำเดือน<br>๔. มีการยกย่องบุคคลต้นแบบด้านคุณธรรมจริยธรรม | สำนักปลัด    |          |

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ เสริมสร้างความผูกพันและมุ่งมั่นทุ่มเทเพื่อความสำเร็จขององค์กร

| ยุทธศาสตร์                                                                      | เป้าประสงค์                      | ตัวชี้วัด                                                                                                            | แผนงาน/โครงการ/<br>กิจกรรม                                                    | งบประมาณ | ระยะเวลา<br>ดำเนินการ  | การติดตามและ<br>ประเมินผล                                                                                                                 | ผู้รับผิดชอบ | หมายเหตุ |
|---------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------|----------|------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------|----------|
| ๑.เสริมสร้าง<br>ความผูกพัน<br>และมุ่งมั่นทุ่มเท<br>เพื่อความสำเร็จ<br>ขององค์กร | มีการเสริมสร้างความ<br>รักองค์กร | มีการดำเนินงานเพื่อ<br>เสริมสร้างความรัก<br>ความผูกพัน เพื่อให้<br>พนักงานทุ่มเทการ<br>ทำงานให้สำเร็จตาม<br>เป้าหมาย | ๑. มาตรการบริหารงาน<br>ตามหลักธรรมาภิบาล<br>๒. นโยบายกำกับดูแล<br>องค์กรที่ดี | -        | ต.ค.๒๕๖๖ -<br>ก.ย.๒๕๖๗ | ๑. มีการจัดทำ<br>โครงการบริหารงาน<br>ตามหลักธรรมาภิบาล<br>๒. มีการจัดทำ<br>นโยบายกำกับดูแล<br>องค์กรที่ดีประจำปี<br>งบประมาณ พ.ศ.<br>๒๕๖๗ | ทุกสำนัก/กอง |          |



ยุทธศาสตร์ที่ ๔ พัฒนาระบบบริหารงานที่มีคุณภาพ

| ยุทธศาสตร์                              | เป้าประสงค์                                        | ตัวชี้วัด                                                                                                                                                                                                  | แผนงาน/โครงการ/<br>กิจกรรม                                                                        | งบประมาณ | ระยะเวลา<br>ดำเนินการ  | การติดตามและ<br>ประเมินผล                                                                                                                                                                                    | ผู้รับผิดชอบ | หมายเหตุ |
|-----------------------------------------|----------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------|----------|------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------|----------|
| ๑.พัฒนาระบบ<br>บริหารงานที่มี<br>คุณภาพ | มีการส่งเสริมพัฒนา<br>ระบบบริหารงานให้มี<br>คุณภาพ | มีการดำเนินงานหรือ<br>กิจกรรมที่ส่งเสริมและ<br>พัฒนาระบบบริหารงาน<br>ขององค์การบริหารส่วน<br>ตำบลให้มีคุณภาพ<br>มากยิ่งขึ้น มี<br>ประสิทธิภาพและ<br>ประสิทธิผล บรรลุ<br>เป้าหมายตาม<br>แนวนโยบายที่ตั้งไว้ | ๑. กิจกรรมการจัดทำ<br>บันทึกข้อตกลงปฏิบัติ<br>ราชการ<br>๒. การนำเทคโนโลยีมา<br>ใช้ในการปฏิบัติงาน |          | ต.ค.๒๕๖๖ -<br>ก.ย.๒๕๖๗ | ๑. มีการจัดทำบันทึก<br>ข้อตกลงการปฏิบัติ<br>ราชการครบทุก<br>สำนัก/กอง<br>๒. มีการนำไลน์กลุ่ม<br>องค์การบริหารส่วน<br>ตำบล และไลน์กลุ่ม<br>ของสำนัก/กอง มาใช้<br>ในการสั่งการและ<br>รายงานผลการ<br>ปฏิบัติงาน | ทุกสำนัก/กอง |          |



ยุทธศาสตร์ที่ ๕ สร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้เพื่อพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล

| ยุทธศาสตร์                                                                  | เป้าประสงค์                                             | ตัวชี้วัด                                                                                                            | แผนงาน/โครงการ/<br>กิจกรรม                                                                                                                                      | งบประมาณ | ระยะเวลา<br>ดำเนินการ | การติดตามและ<br>ประเมินผล                                                                                                                                       | ผู้รับผิดชอบ | หมายเหตุ |
|-----------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------|-----------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------|----------|
| ๑.สร้างองค์กร<br>แห่งการเรียนรู้<br>เพื่อพัฒนา<br>องค์การบริหาร<br>ส่วนตำบล | มีการส่งเสริมพัฒนา<br>ความและความ<br>เชี่ยวชาญในวิชาชีพ | มีการดำเนินงานหรือ<br>กิจกรรมที่ส่งเสริมการ<br>สร้างองค์กรแห่งการ<br>เรียนรู้เพื่อพัฒนา<br>องค์การบริหารส่วน<br>ตำบล | ๑. การจัดกิจกรรมมุม<br>ความรู้ เพื่อให้บริการ<br>แก่พนักงานส่วนตำบล<br>๒. มีการอบรมให้<br>ความรู้ข่าวสาร<br>กฎหมายเทคโนโลยี<br>ใหม่ ๆ ที่ใช้ในการ<br>ปฏิบัติงาน | -        | ต.ค.๒๕๖๖-<br>ก.ย.๒๕๖๗ | ๑. มีการจัดมุมความรู้<br>๒. มีการจัดกิจกรรม<br>อบรมให้ความรู้<br>เกี่ยวกับข่าวสาร<br>กฎหมาย เทคโนโลยี<br>สมัยใหม่ที่เกี่ยวข้อง<br>และต้องใช้ในการ<br>ปฏิบัติงาน | สำนักปลัด    |          |