



แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗

องค์การบริหารส่วนตำบลสมสะอาด  
อำเภอเดชอุดม จังหวัดอุบลราชธานี

## คำนำ

ปัจจุบันการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล เป็นสิ่งที่จำเป็นอย่างมากในการที่จะทำให้องค์กรไปสู่ความสำเร็จใน การบริหารงาน ในส่วนองค์การบริหารส่วนตำบล มีทรัพยากรมนุษย์ที่สำคัญในการปฏิบัติงาน คือบุคลากรทุกคน ขององค์การบริหารส่วนตำบลสมสะอาด ซึ่งเป็นบุคลากรที่ ปฏิบัติประจำ ที่น่านโยบายของผู้บริหารไปสู่การปฏิบัติในการแก้ไขปัญหาและความต้องการขอ

ดังนั้น บุคลากรทุกคน จึงต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงานและจะต้องได้รับการ พัฒนาเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทศนคติที่ดี ให้มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการเป็น อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลสูงสุด

องค์การบริหารส่วนตำบลสมสะอาด จึงได้จัดทำแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล เพื่อแนวทางที่จะบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ของพนักงานขององค์การบริหารส่วนตำบลสมสะอาด ให้มีประสิทธิภาพในการบริหารงานและพัฒนากุคลากร ให้ปฏิบัติงานได้ถูกต้อง โปร่งใส และสามารถตรวจสอบได้ เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล

งานกรเจ้าหน้าที่  
องค์การบริหารส่วนตำบลสมสะอาด

## สารบัญ

	หน้า
ส่วนที่ ๑ หลักการและเหตุผล	๑
ส่วนที่ ๒ วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	๒
ส่วนที่ ๒ ยุทธศาสตร์การบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของ อบต.สมสะอาด	๓-๔
ส่วนที่ ๒ การวิเคราะห์ SWOT ของการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล	๔-๕
ส่วนที่ ๓ แผนการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗	๖-๙

---

### ภาคผนวก

- สำเนาประกาศ แผนการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗
- บันทึกข้อความ อบต.สมสะอาด

## ส่วนที่ ๑

### แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗

#### ๑. หลักการและเหตุผล

ทรัพยากรบุคคล เป็นองค์ประกอบที่มีความสำคัญมากประการหนึ่งขององค์กรที่จะให้องค์กรอยู่รอดและมีความเจริญเติบโต เมื่อเทียบกับองค์ประกอบอื่น ไม่ว่าจะเป็นดินทุน ที่ดิน อาคาร สถานที่และวัสดุครุภัณฑ์ต่างๆ ทั้งนี้เพราะการที่องค์กรหนึ่ง ๆ จะบรรลุเป้าหมายของการดำเนินการได้นั้น จะต้องอาศัยความร่วมมือร่วมใจของบุคลากรภายในองค์กรเป็นสำคัญ กล่าวคือ หากองค์กรต่างๆ มีทรัพยากรหรือทุนด้านอื่น ๆ เหมือนกัน แต่มีผู้ปฏิบัติงานและผู้บริหารต่างกันแล้ว ผลการดำเนินงานย่อมต่างกัน และองค์กรสมัยใหม่ต่างถือกันว่า "ทรัพยากรบุคคล" เป็น "ทุน" (Human Capital) ที่จะสร้างความแตกต่างและสร้างคุณค่า (Value Creation) ให้กับองค์กรสามารถมี ผลการดำเนินการได้ตามยุทธศาสตร์ พันธกิจ และเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล อย่างไรก็ตาม ทุนมนุษย์ก็มีลักษณะคล้ายกับทุนประเภทอื่นประการหนึ่งคือจะต้องมีการปรับปรุงพัฒนาให้ทันต่อสภาวะการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลก และสภาพการแข่งขันด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ การสื่อสาร การพัฒนาทางการเมือง เศรษฐกิจ สังคม ในโลกยุคไร้พรมแดนหรือ โลกาภิวัตน์ (Globaliation) เพราะฉะนั้นการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Human Resources Development) จึงเป็นหัวใจสำคัญต่อการเปลี่ยนแปลงทั้งในระดับองค์กรและระดับประเทศ บุคลากรจำเป็นต้องได้รับการพัฒนาตลอดเวลา เพื่อให้มีสมรรถนะที่เหมาะสมสำหรับการปฏิบัติงานทั้งในปัจจุบันและอนาคต มีความคิดริเริ่มและสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ ซึ่งจะทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงขององค์กรในทิศทางที่สอดคล้องกับกระแสเปลี่ยนแปลงของ สังคมโลก การกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่นในปัจจุบัน ถือเป็นปรากฏการณ์ระดับโลก คือ เกิดขึ้นทั่วโลกและหลาย ประเทศได้เปลี่ยนผ่านไปก่อนหน้านี้ ซึ่งประเทศไทยก็อยู่ในช่วงเปลี่ยนผ่านไปสู่การกระจายอำนาจเช่นกัน ดังจะเห็นได้ ว่านับแต่ได้มีการประกาศใช้พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ภารกิจ องค์กรการบริหารส่วนตำบล จึงนับเป็นหน่วยงานที่มีการกิจ สำคัญยิ่งทั้งในฐานะเป็นผู้ดำเนินการและสนับสนุนการดำเนินการแก้ไขปัญหาและพัฒนาท้องถิ่น ไม่ว่าจะเป็นการแก้ไข ปัญหาความยากจน การจัดสวัสดิการสังคม การพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนในพื้นที่ การแก้ไขปัญหาสิ่งแวดล้อมและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ อีกทั้งยังมีบทบาทในฐานะเป็นสถาบันการเมืองขั้นพื้นฐานในอันที่จะปลูกฝังค่านิยมความเป็นประชาธิปไตยให้กับประชาชน ดังนั้นส่วนราชการต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นการบริหารส่วนกลาง ราชการบริหารส่วนภูมิภาค ราชการบริหารส่วนท้องถิ่น และภาคประชาชน จึงได้มีการปรับบทบาทเข้าหากัน เรียนรู้ร่วมกัน รวมทั้งการปรับกลไกความสัมพันธ์ระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกับส่วนราชการอื่นๆ อย่างกลมกลืน ดังจะเห็นได้จากการปรับปรุงกฎหมายที่เกี่ยวข้อง อันจะทำให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสามารถดำเนินการสาธารณะที่ตอบสนองความต้องการของประชาชนในท้องถิ่นให้ดีขึ้น

/ส่วนที่๒...

## ส่วนที่ ๒

### ๒. วัตถุประสงค์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล และเป้าหมายการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

#### ๒.๑ วัตถุประสงค์

##### การบริหารทรัพยากรบุคคล

๑. เพื่อวางแผนอัตรากำลังคน ให้เป็นไปตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙)
๒. เพื่อวางแผนบริหารจัดการโยกย้ายและภายนอกสำนักงาน
๓. เพื่อนำบริหารอัตรากำลังคนที่มีอยู่ให้พร้อมปฏิบัติงานอยู่เสมอ
๔. เพื่อนำเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้ในการปฏิบัติงาน

##### การพัฒนาทรัพยากรบุคคล

๑. เพื่อให้พนักงานส่วนตำบล พนักงานครู และพนักงานจ้าง ได้รับการพัฒนาในด้านความรู้ ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะ และวิธีการปฏิบัติงานตามลักษณะงานที่รับผิดชอบ
๒. เพื่อวางแผนการพัฒนาบุคลากร ให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙
๓. เพื่อให้พนักงานส่วนตำบล พนักงานครู และพนักงานจ้าง ได้รับการพัฒนาด้านคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาวิชาชีพ
๔. เพื่อให้พนักงานส่วนตำบล พนักงานครู และพนักงานจ้าง สามารถปฏิบัติราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลในสถานการณ์ความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น
๕. เพื่อนำความรู้ที่มีอยู่ภายนอกองค์กรมาปรับใช้กับองค์การบริหารส่วนตำบลสมสะอาด
๖. เพื่อให้มีการรับเรียนแนวคิดในการทำงาน เน้นสร้างกระบวนการคิด และการพัฒนาตนเอง ให้เกิดขึ้นกับบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองหลวง

#### ๒.๒ เป้าหมาย

##### การบริหารทรัพยากรบุคคล

๑. มีอัตรากำลังคนเป็นไปตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙)
๒. บุคลากรทุกคนสามารถปฏิบัติงานได้ อย่างมีประสิทธิภาพ คล่องตัว เป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่วางใจ
๓. สร้างขวัญและกำลังใจ แก่พนักงานที่ปฏิบัติงาน

##### การพัฒนาทรัพยากรบุคคล

๑. พนักงานส่วนตำบล ตำแหน่งสายงานบริหารทุกคน จะต้องได้รับการพัฒนาในแต่ละปีอย่างน้อย ๑ หลักสูตร
๒. พนักงานครู ทุกสายงาน ทุกคนจะต้องได้รับการพัฒนาในแต่ละปี อย่างน้อย ๑ หลักสูตร
๓. พนักงานจ้าง จะต้องได้รับการพัฒนาในแต่ละปีอย่างน้อย ๑ หลักสูตร

๓. ยุทธศาสตร์การบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ขององค์การบริหารส่วนตำบลสมสะอาด

๓.๑ วิสัยทัศน์

"คุณภาพชีวิตได้มาตรฐาน โครงสร้างพื้นฐานทั่วถึง ขยายผลเกษตรอินทรีย์ไร้สารพิษ อนุรักษ์วัฒนธรรมประเพณีและสิ่งแวดล้อม"

๓.๒ ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การปรับปรุงระบบบริหารทรัพยากรบุคคล

กลยุทธ์ที่ ๑.๑ ปรับปรุงแนวทางและกฎระเบียบในการสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง โอน ย้าย

โดยยึดหลักธรรมาภิบาล

กิจกรรมที่ ๑ การนำเรื่องของคุณธรรมและจริยธรรมมากำหนดไว้ในกระบวนการของการแต่งตั้งหรือเลื่อนเข้าสู่ตำแหน่งบริหารในทุกระดับของหน่วยงาน โดยให้เป็นองค์ประกอบที่สำคัญ

กิจกรรมที่ ๒ ปรับแนวทางทางด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลในส่วนของกระบวนการสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง โอน ย้าย

กลยุทธ์ที่ ๑.๒ ขับเคลื่อนจรรยาบรรณบุคลากรไปสู่การปฏิบัติ

กิจกรรมที่ ๑ จัดทำและผลักดันให้มีการปฏิบัติตามประมวลจรรยาบรรณขององค์กร

กิจกรรมที่ ๒ กำหนดให้มีการบังคับใช้และบทลงโทษผู้ฝ่าฝืนข้อบังคับและวินัยข้าราชการอย่าง

ชัดเจน

กลยุทธ์ที่ ๑.๓ ขับเคลื่อนระบบสวัสดิการและผลประโยชน์เกื้อกูลแก่บุคลากร

กิจกรรมที่ ๑ จัดทำและผลักดันให้มีการเอื้อประโยชน์ให้แก่บุตร/ครอบครัวพนักงานส่วนท้องถิ่นที่เสียชีวิตในการปฏิบัติหน้าที่

๓.๓ ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การปรับเปลี่ยนกระบวนการทำงาน สร้างทักษะ และการพัฒนาบุคลากรในรูปแบบต่าง ๆ

กลยุทธ์ที่ ๒.๑ ปลุกจิตสำนึกผ่านพระราชกรณียกิจ พระราชจริยวัตร และพระบรมราโชวาท

กิจกรรมที่ ๑ การพัฒนาบุคลากรให้มีคุณธรรม จริยธรรม โดยการเรียนรู้จากพระราชกรณียกิจ พระราชจริยวัตร และพระบรมราโชวาท ที่พระราชทานให้แก่พระราชกรรมาธิการ รวมถึง การพัฒนาโครงการประยุกต์ความเข้าใจดังกล่าว

กิจกรรมที่ ๒ การพัฒนาหลักสูตรเรียนรู้ตามรอยพระยุคลบาท และหลักสูตรเศรษฐกิจพอเพียงให้ เป็นหลักสูตรสำหรับอบรมบุคลากรทุกระดับ

กลยุทธ์ที่ ๒.๒ กำหนดหลักสูตรฝึกอบรมและโครงการพัฒนาภาคบังคับแก่บุคลากรทุกระดับ

กิจกรรมที่ ๑ กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรทุกระดับ (Training Roadmap) เพื่อให้ทำงานได้ตามหน้าที่รับผิดชอบและประสิทธิภาพสูงสุด โดยไม่เน้นการพัฒนาในรูปแบบ การฝึกอบรมอย่างเดียว แต่เน้นระบบการมอบหมายงาน การสอนงาน (Coaching) ฯลฯ

กิจกรรมที่ ๒ ส่งเสริมการฝึกอบรมด้านจริยธรรมอย่างเข้มข้นเป็นการพัฒนาภาคบังคับโดยเฉพาะเรื่อง

- กฎหมาย กฎระเบียบที่เกี่ยวข้องกับงาน

- ความรู้ความเข้าใจเรื่องพฤติกรรมที่แสดงให้เห็นถึงการมีคุณธรรม จริยธรรมสามารถตัดสินใจกระทำหรือไม่กระทำบางสิ่งบางอย่าง ได้อย่างเหมาะสม

- การบริหารความขัดแย้งและยึดมั่นในอุดมการณ์

- การสร้างความพึงพอใจกับประชาชน

กิจกรรมที่ ๓ พัฒนาบุคลากรที่มีศักยภาพสูงเข้าสู่ระบบในตำแหน่งผู้บริหาร ทั้งนี้ การพัฒนาบุคลากรรุ่นใหม่ดังกล่าวมุ่งเน้นสร้างคนเก่ง พัฒนาคณบดีที่มีคุณธรรม และจริยธรรมเข้าสู่ระบบการยุคใหม่

กลยุทธ์ที่ ๒.๓ สร้างศูนย์กลางในการวิจัย สํารวจ ให้คำปรึกษา แนะนำ และข้อมูลข่าวสาร ด้านธรรมาภิบาล

กิจกรรมที่ ๒ พัฒนาระบบให้คำปรึกษา แนะนำด้านคุณธรรม จริยธรรม แก่บุคลากรทั้งระบบ

กิจกรรมที่ ๒ ส่งเสริมให้มีการจัดการความรู้และวิธีการปฏิบัติอันเป็นเลิศ (Best Practles) ในด้าน จริยธรรมและธรรมาภิบาล ซึ่งจะทำให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ขึ้นในองค์กร

กลยุทธ์ที่ ๒.๔ พัฒนาและปฐมนิเทศบุคลากรอย่างเข้มข้น

กิจกรรมที่ ๑ พัฒนาและปฐมนิเทศบุคลากรเฉพาะเรื่อง

- ปลูกฝังปรัชญาการเป็นพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ดี

- ระบบราชการและการบริหารภาครัฐแนวใหม่

- ความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ เสริมสร้างสมรรถะหลักและทักษะที่จำเป็น

#### ๔. การวิเคราะห์ SWOT การบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

เพื่อเป็นกรอบในการจัดทำแผนการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคลภาครัฐ จำเป็นต้อง ศึกษาทราบถึงทิศทาง หรือยุทธศาสตร์การพัฒนาข้าราชการส่วนท้องถิ่นโดยสังเขป รวมทั้งปัจจัยภายในและปัจจัย ภายนอก เพื่อนำมาเป็นข้อมูลในการกำหนดระบบการการบริหารทรัพยากรบุคคล และการพัฒนาบุคลากร อย่างทั่วถึงตรงตามเป้าหมายการ อย่างมีคุณภาพเพิ่มขึ้น

การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายใน

จุดแข็ง (Strengths : S)

๑. บุคลากรมีความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานตามภารกิจของตน

๒. บุคลากรปฏิบัติราชการโดยมุ่งเน้นผลสำเร็จ

๓. องค์การบริหารส่วนตำบล จัดสวัสดิการที่เหมาะสมและเอื้อต่อการปฏิบัติราชการ

๔. บุคลากรทำงานเป็นทีมได้ดี

๕. บุคลากรมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติราชการ

๖. บุคลากรมีสมรรถนะในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์การพัฒนา

๗. การประเมินผลการปฏิบัติราชการมีความเป็นธรรม

๘. ระบบการประเมินผลการปฏิบัติราชการมีมาตรฐานและเป็นที่ยอมรับของบุคลากร

๙. งานบริหารบุคคลสามารถปฏิบัติงานได้ถูกต้องและใช้เวลาเหมาะสม

๑๐. ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลมีความทันสมัย และสามารถใช้

งานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

/๑๑. ระบบ..

๑๑. องค์การบริหารส่วนตำบลสมสะอาด จัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการปฏิบัติราชการ
๑๒. องค์การบริหารส่วนตำบลสมสะอาด มีการจัดสิ่งจูงใจที่ส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติราชการให้บรรลุประสิทธิผล
๑๓. บุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลสมสะอาด มีความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างกันทั้งผู้บริหารกับผู้ปฏิบัติงานและระหว่างผู้ปฏิบัติงานด้วยกัน
๑๔. บุคลากรมีความเข้าใจ วิสัยทัศน์ ยุทธศาสตร์ ขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นอย่างดี
๑๕. หน่วยงานมีงบประมาณเพียงพอในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

#### จุดอ่อน (Weaknesses : W)

- ในยุคดิจิทัล
๑. บุคลากรขาดการพัฒนาด้านทักษะการใช้คอมพิวเตอร์ การใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัย
  ๒. บุคลากรขาดการทำงานเชิงบูรณาการ ต่างคนต่างทำ ปฏิบัติงานเฉพาะในฝ่ายตนเอง ไม่สนใจเรียนรู้งานของบุคคลอื่น และงานฝ่ายอื่น
  ๓. บุคลากรที่ได้รับการบรรจุใหม่ ยังไม่ผ่านการอบรม ยังปฏิบัติงานยังไม่ทราบขั้นตอน และวิธีการทำงาน และระเบียบต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง เท่าที่ควร

#### การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายใน

##### โอกาส (Opportunities : O)

๑. ระบบการประเมินผลงาน และการให้รางวัล ทำให้บุคลากร มีแรงจูงใจในการปฏิบัติราชการ
๒. ระบบการบริหารงานเชิงบูรณาการ ทำให้การบริหารงานทรัพยากรบุคคล มีความคล่องตัวขึ้น
๓. การมีส่วนร่วมของประชาชน ในการติดตาม ตรวจสอบการทำงานขององค์การบริหารส่วนตำบล ส่งผลให้การบริหารทรัพยากรบุคคล ต้องมีความโปร่งใส
๔. ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี เป็นโอกาสให้บุคลากรสามารถสื่อสาร และทำความเข้าใจกันได้ อย่างมีประสิทธิภาพ
๕. ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี เป็นโอกาสให้บุคลากรมีประสิทธิภาพ และทำให้เกิดการเรียนรู้ อย่างต่อเนื่อง
๖. นโยบายรัฐบาลส่งเสริมสนับสนุนให้พัฒนาบุคลากรท้องถิ่นมากขึ้น
๗. การปรับบทบาทขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทำให้บุคลากรต้องมีความเชี่ยวชาญมากขึ้น
๘. ประชาชนมีความต้องการการบริการที่มีคุณภาพ ทำให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเร่งพัฒนาสมรรถนะของบุคลากร

##### อุปสรรค (Threat: T)

๑. รัฐบาลจัดสรรงบประมาณจากค่าภาคหลวงภาษีน้ำมันน้อยลง ไม่เพียงพอต่อการพัฒนา และสร้างแรงจูงใจให้บุคลากร
๒. ระเบียบการบริหารงานบุคคลบางเรื่อง ทำให้ขาดความคล่องตัวในการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล
๓. การเปลี่ยนแปลงด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมืองที่รวดเร็ว ทำให้การพัฒนาบุคลากรไม่ทันต่อการเปลี่ยนแปลง

/รายละเอียดส่วนที่ ...



(รายละเอียดส่วนที่ ๓)  
แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล  
ขององค์การบริหารส่วนตำบลสมสะอาด  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗

## แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ขององค์การบริหารส่วนตำบลสมสะอาด ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗

ลำดับที่	โครงการ/กิจกรรม	งบประมาณที่ตั้งไว้ (บาท)	ระยะเวลาการดำเนินโครงการแต่ละโครงการ/กิจกรรม				หมายเหตุ
			ไตรมาส ๑	ไตรมาส ๒	ไตรมาส ๓	ไตรมาส ๔	
<b>๑. การบริหารทรัพยากรบุคคล</b>							
๑	จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙) /ปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙)	ไม่ได้ตั้ง งบประมาณไว้	←				ไม่ได้ใช้ งบประมาณ
๒	การสรรหาบุคคลมาดำรงตำแหน่งสายงานผู้บริหาร	ไม่ได้ตั้ง งบประมาณไว้	←				ไม่ได้ใช้ งบประมาณ
๓	การสรรหาบุคคลมาดำรงตำแหน่งสายงานผู้ปฏิบัติ	ไม่ได้ตั้ง งบประมาณไว้	←				ไม่ได้ใช้ งบประมาณ
๔	การสรรหาบุคคลมาดำรงตำแหน่งพนักงานจ้าง	ไม่ได้ตั้ง งบประมาณไว้	←				ไม่ได้ใช้ งบประมาณ

ลำดับที่	โครงการ/กิจกรรม	งบประมาณที่ตั้งไว้ (บาท)	ระยะเวลาการดำเนินโครงการแต่ละโครงการ/กิจกรรม			หมายเหตุ
			ไตรมาส ๑	ไตรมาส ๒	ไตรมาส ๓	
<b>๑. การบริหารทรัพยากรบุคคล (ต่อ)</b>						
๕	จัดเตรียมอาหารว่างและเครื่องดื่ม รับรอง ผู้มาติดต่อราชการ	๕๐,๐๐๐	↙			↗
<b>๒. การพัฒนาทรัพยากรบุคคล</b>						
๑	การฝึกอบรมเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานแก่ผู้บริหาร สมาชิกสภา และพนักงานขององค์การบริหารส่วนตำบลสมสะอาด พร้อมทั้งทัศนศึกษาดูงานนอกสถานที่	๓๐๐,๐๐๐	↙			↗
๒	การส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมหน่วยงานอื่น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ เพื่อพัฒนาทักษะ และสมรรถนะ ที่จำเป็นในการปฏิบัติงานทุกกอง - สำนักปลัด - กองคลัง	- ค่าเดินทางไปราชการ ๑๕๐,๐๐๐ - ค่าลงทะเบียน ๒๐๐,๐๐๐	↙			↗
		- ค่าเดินทางไปราชการ ๕๐,๐๐๐ - ค่าลงทะเบียน ๕๐,๐๐๐	↙			↗

ลำดับที่	โครงการ/กิจกรรม	งบประมาณที่ตั้งไว้ (บาท)	ระยะเวลาการดำเนินงานโครงการแต่ละโครงการ/กิจกรรม				หมายเหตุ
			ไตรมาส ๑	ไตรมาส ๒	ไตรมาส ๓	ไตรมาส ๔	
<b>๒. การพัฒนาทรัพยากรบุคคล (ต่อ)</b>							
	- กongsang	- ค่าเดินทางไปราชการ ๕๐,๐๐๐ - ค่าลงทะเบียน ๕๐,๐๐๐	↙				↗
	- กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	- ค่าเดินทางไปราชการ ๘๐,๐๐๐ - ค่าลงทะเบียน ๘๐,๐๐๐	↙				↗
๓	การขับเคลื่อนตามยุทธศาสตร์ชาติ ว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริต - การเข้าร่วมโครงการ/กิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการต่อต้านการทุจริตร่วมกับหน่วยงาน ป.ป.ช.	ไม่ได้ตั้งงบประมาณไว้					ไม่ใช่งบประมาณ