



แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

องค์การบริหารส่วนตำบลเกาะเต่า
อำเภอป่าพะยอม จังหวัดพัทลุง

คำนำ

องค์การบริหารส่วนตำบลเป็นหน่วยงานของรัฐที่มีภารกิจในการส่งเสริมท้องถิ่นให้เข้มแข็งในทุกด้าน เพื่อสามารถตอบสนองเจตนารมณ์ของประชาชนได้อย่างแท้จริง ซึ่งเป็นภารกิจที่มีความหลากหลายและครอบคลุมการดำเนินการในหลายด้าน โดยเฉพาะการบริหารทรัพยากรบุคคล เป็นมิติหนึ่งที่จะขาดการพัฒนาไม่ได้ และถือเป็นกลไกสำคัญในการผลักดันยุทธศาสตร์และพันธกิจให้ประสบความสำเร็จ และถือเป็นปัจจัยที่จะทำให้ภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสำเร็จลุล่วงไปด้วยดีบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่วางเอาไว้

เพื่อให้การบริหารงานทรัพยากรบุคคลเป็นไปอย่างมีระบบและต่อเนื่อง องค์การบริหารส่วนตำบลเกาะเต่า ได้จัดทำแผนการด้านบริหารพัฒนาทรัพยากรบุคคลขึ้น เพื่อเป็นเป้าหมายสำคัญในการผลักดันให้เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีสมรรถนะสูงในการส่งเสริมท้องถิ่น ให้เป็นกลไกในการพัฒนาตำบลได้อย่างยั่งยืน

งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัด อบต.
องค์การบริหารส่วนตำบลเกาะเต่า



😊 วิสัยทัศน์

“เกาะเต่าตำบลปลอดภัย มีสาธารณูปโภคครบครัน บริหารงานสู่ความเป็นเลิศด้วยหลักธรรมาภิบาล โดยยึดหลักประชาชนมีส่วนร่วม”

😊 พันธกิจ

๑. การจัดการบริการสาธารณะ โครงสร้างพื้นฐาน พัฒนาคุณภาพชีวิต ส่งเสริมประเพณี วัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น ส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพอาชีพทางเกษตร
๒. การพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล การบริหารจัดการที่ดี การสื่อสารและประชาสัมพันธ์
๓. ส่งเสริมการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ และการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน
๔. ส่งเสริมคุณภาพชีวิตประชากรทุกระดับและทุกวัย โดยการจัดการศึกษา และส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม นำหลักธรรมทางศาสนาใช้ในการพัฒนาดิน

★ ภารกิจหลักและภารกิจรองที่องค์การบริหารส่วนตำบลจะดำเนินการ ภารกิจหลัก

๑. การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ
๒. การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน สาธารณูปโภค สาธารณูปการ
๓. การพัฒนาและส่งเสริมคุณภาพชีวิต
๔. การพัฒนาและส่งเสริมการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๕. การพัฒนาด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
๖. การพัฒนาและส่งเสริมการเกษตร
๗. การพัฒนาและส่งเสริมการดำเนินงานด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
๘. การพัฒนาด้านการบริหารองค์กร และการบริการประชาชน
๙. การพัฒนาและส่งเสริมการดำเนินงานด้านสาธารณสุขชุมชน

ภารกิจรอง

๑. การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณี
๒. การสนับสนุนและส่งเสริมศักยภาพกลุ่มอาชีพ
๓. การพัฒนาและส่งเสริมการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย
๔. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน

😊 การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม

การวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม (SWOT Analysis) เป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์สำหรับองค์กร ซึ่งช่วยผู้บริหารกำหนด จุดแข็งและจุดอ่อน ขององค์กร จากสภาพแวดล้อมภายใน โอกาสและอุปสรรคจากสภาพแวดล้อมภายนอก ตลอดจนผลกระทบจากปัจจัยต่าง ๆ ต่อการทำงานขององค์กร การวิเคราะห์ SWOT Analysis เป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์สถานการณ์ เพื่อให้ ผู้บริหารรู้จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคขององค์กร ซึ่งจะช่วยให้ทราบว่าจะองค์กรได้เดินทางมาถูกทิศและไม่ หลงทาง นอกจากนี้ยังบอกได้ว่าองค์กรมีแรงขับเคลื่อนไปยังเป้าหมายได้ดีหรือไม่ มั่นใจได้อย่างไรว่าระบบการ ทำงานในองค์กร ยังมีประสิทธิภาพอยู่ มีจุดอ่อนที่จะต้องปรับปรุงอย่างไร ซึ่งการวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม SWOT Analysis ดังนี้

๑. ปัจจัยภายใน (Internal Environment Analysis) ได้แก่

๑.๑ S มาจาก Strengths

หมายถึง จุดเด่นหรือจุดแข็ง ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็นข้อดีที่ เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในองค์กร เช่น จุดแข็งด้านกำลังคน จุดแข็งด้านการเงิน จุดแข็งด้านการผลิต จุดแข็งด้านทรัพยากรบุคคล องค์กรจะต้องใช้ประโยชน์จากจุดแข็งในการกำหนดกลยุทธ์

๑.๒ W มาจาก Weaknesses

หมายถึง จุดด้อยหรือจุดอ่อน ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็น ปัญหาหรือข้อบกพร่องที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในต่างๆ ขององค์กร ซึ่งองค์กรจะต้องหาวิธีในการแก้ปัญหาเหล่านั้น

๒. ปัจจัยภายนอก (External Environment Analysis) ได้แก่

๒.๑ O มาจาก Opportunities

หมายถึง โอกาส เป็นผลจากการที่สภาพแวดล้อม ภายนอกขององค์กรเอื้อประโยชน์หรือส่งเสริมการดำเนินงานขององค์กร โอกาสแตกต่างจากจุดแข็งตรงที่โอกาสนั้น เป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายนอก แต่จุดแข็งนั้นเป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายใน ผู้บริหารที่ดีจะต้องแสวงหาโอกาสอยู่เสมอ และใช้ประโยชน์จากโอกาสนั้น

๒.๒ T มาจาก Threats

หมายถึง อุปสรรค เป็นข้อจำกัดที่เกิดจากสภาพแวดล้อม ภายนอก ซึ่งการบริหารจำเป็นต้องปรับกลยุทธ์ให้สอดคล้องและพยายามขจัดอุปสรรคต่างๆ ที่เกิดขึ้นให้ได้จริง

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก โอกาส และข้อจำกัด (SWOT) ในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลเกาะเต่า

๑. การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมด้านการบริหารจัดการ (Management)

๒. การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมด้านคน (Man)

๓. การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมด้านเงิน (Money)

๔. การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมด้านเครื่องมืออุปกรณ์ (Machine)

๕. การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมด้านศีลธรรม (Morality)และพฤติกรรม

จุดแข็ง S	จุดอ่อน W	โอกาส O	ข้อจำกัด T
การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมด้านการบริหารจัดการ (Management)			
-มีระเบียบกฎหมายเฉพาะในการทำงานท้องถิ่น	- มีระบบอุปถัมภ์ในองค์กรยากต่อการบริหารจัดการ	-มีอิสระในการแสดงความคิดเห็นและเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วม	-ระเบียบกฎหมายเปลี่ยนแปลงบ่อยครั้ง เกิดปัญหาในการบริหารจัดการที่ต่อเนื่อง -ระเบียบกระทรวงมหาดไทยหนังสือชักข้อม ไม่มี ความชัดเจน ขาด แนวทางในการดำเนินการที่ถูกต้อง
การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมด้านคน (Man)			
- สามารถเปิดรอบอัตรากำลังตามภาระงานที่เกิดขึ้นได้ - มีบุคลากรทางสาธารณสุขในสังกัดสะดวกต่อการรับบริการสาธารณสุข - ขอบเขตการทำงานมีความชัดเจนตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง	- บุคลากรมีความรู้ความสามารถที่แตกต่างกัน ทำงานแทนกันไม่ได้ - ขาดการประเมินผลการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ	ให้บริการสาธารณสุขรวดเร็วทั่วถึง	- บุคลากรบางส่วนได้รับการบรรจุแล้วถึงเวลาโอนกลับภูมิลำเนา
การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมด้านเงิน (Money)			
-งบประมาณรายจ่ายประจำปีเพียงพอต่อการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล	งบประมาณที่ใช้ในการพัฒนารายบุคคลได้รับการจัดสรรน้อย	องค์การบริหารส่วนตำบลเกาะเต่า สามารถให้งบประมาณในการเข้ารับการพัฒนาทันต่อเวลา	
การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมด้านเครื่องมืออุปกรณ์ (Machine)			
- มีวัสดุ ครุภัณฑ์ อาคารสถานที่ เครื่องอำนวยความสะดวกทั่วถึง	บุคลากรยังขาดทักษะในการใช้เครื่องมือเทคโนโลยีที่มีในการทำงาน	เทคโนโลยีที่มีสามารถทำงานได้รวดเร็วและทันเวลาและเหตุการณ์	เทคโนโลยีมีปัญหาตามสภาพอากาศและที่ตั้งทำให้ไม่สามารถทำงานได้ในเวลาเร่งด่วน

จุดแข็ง S	จุดอ่อน W	โอกาส O	ข้อจำกัด T
การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมด้านศีลธรรม (Morality) และพฤติกรรม			
องค์การบริหารส่วนตำบลเกาะเต่า ตั้งงบประมาณสำหรับส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมทุกปี	บุคลากรหลากหลายประเภทตำแหน่ง หลากหลายคุณวุฒิ และประสบการณ์ทำให้ไม่เข้าใจในระบบคุณธรรมจริยธรรมเท่าที่ควร	- บุคลากรมีการทำงานเป็นทีมและสามัคคีกัน รับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน ยอมรับการเปลี่ยนแปลงและมีจิตสาธารณะ -บุคลากรนับถือศาสนาเดียวกัน สะดวกต่อการดำเนินกิจกรรมส่วนรวม	

☺ โครงสร้างของส่วนราชการ

องค์การบริหารส่วนตำบลเกาะเต่า ได้พิจารณาถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าวภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติมจนถึง (ฉบับที่ ๗) พ.ศ. ๒๕๖๒ และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง ได้กำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ดังนี้

โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล
(นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)

หน่วยตรวจสอบภายใน

รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล
(นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

สำหรับปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

เจ้าหน้าที่

บุคลากร

เสริมการท่องเที่ยว

งานกันและบรรเทาสาธารณภัย

กิจการ

การพัฒนาชุมชน

บริหารงานทั่วไป

งานส่งเสริมการเกษตร

กองคลัง

ผู้อำนวยการกองคลัง

(นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)

- งานบริหารงานคลัง

- งานพัฒนารายได้

- งานเร่งรัดและจัดเก็บรายได้

- งานแผนที่ภาษีและทะเบียน

ทรัพย์สิน

-งานการเงินและบัญชี

- งานพัสดุและทรัพย์สิน

- งานสถิติการคลัง

- งานผลประโยชน์และกิจการพาณิชย์

กองช่าง

ผู้อำนวยการกองช่าง

(นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)

- งานแบบแผนและก่อสร้าง

- งานควบคุมอาคาร

- งานผังเมือง

- งานการโยธา

- งานสาธารณูปโภค

- งานสำรวจและออกแบบ

- งานก่อสร้างและซ่อมบำรุง

- งานควบคุมการก่อสร้าง

กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

(นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)

- งานแผนงานและโครงการ

- งานบริหารการศึกษา

- งานวิชาการ

- งานการศึกษาในระบบ

- งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา

และวัฒนธรรม

- งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน

- งานส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ

กองสวัสดิการสังคม

ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม

(นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น)

- งานสังคมสงเคราะห์

- งานพัฒนาชุมชน

- งานส่งเสริมสวัสดิการสังคม

- งานสวัสดิภาพเด็กและเยาวชน

- งานกิจการสตรีและคนชรา

- งานส่งเสริมพัฒนาชุมชน

- งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ

- งานบริหารศูนย์บริการ

รายละเอียดแผนการดำเนินงาน การบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลเกาะเต่า
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗

๑. ด้านการวางแผนอัตรากำลัง

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	งบประมาณ	แผนการดำเนินงาน (ไตรมาสที่)			
				๑	๒	๓	๔
๑)เพื่อกำหนดตำแหน่ง จัดอัตรากำลัง โครงสร้าง ให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่	๑) การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙	ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ภายในวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖	-	↔			
	๒) การปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	ปรับปรุงแผนอัตรากำลังตามกรอบระยะเวลาที่กำหนด	-		↔		↔

๒. ด้านการสรรหา คัดเลือก บรรจุ และแต่งตั้ง

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	งบประมาณ	แผนการดำเนินงาน (ไตรมาสที่)			
				๑	๒	๓	๔
๑) เพื่อจัดอัตรากำลังให้เป็นไปตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปีภายใต้ระเบียบกฎหมายที่กำหนด	๑) การบรรจุและแต่งตั้ง การรับโอนย้าย บุคลากรสายงานผู้บริหาร สายงานผู้ปฏิบัติและพนักงานจ้าง	ดำเนินการสรรหาตำแหน่งว่างที่ไม่เกิน ๑ ปี สำหรับตำแหน่งที่ว่างเกิน ๑ ปี ยุบเลิก/ขอบัญชีกสอ.	-	↔			↔
	๒)การคัดเลือกบุคคลเพื่อเลื่อนระดับและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น	ดำเนินการคัดเลือกบุคคลเพื่อเลื่อนระดับให้แก่บุคคลที่มีคุณสมบัติครบถ้วนและแจ้งความประสงค์จะดำเนินการเข้ารับการคัดเลือก	-	↔			↔

๓. การประเมินผลการปฏิบัติงาน

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	งบประมาณ	แผนการดำเนินงาน (ไตรมาสที่)			
				๑	๒	๓	๔
๑) เป็นไปตามหลักคุณธรรม มุ่งเน้นระบบการบริหาร ผลงาน (Performance Management) ที่ เชื่อมโยงผลการปฏิบัติงาน จากระดับองค์กร ระดับ หน่วยงาน ไปสู่ระดับ รายบุคคล	จัดทำแบบประเมินการปฏิบัติงาน	- ประกาศหลักเกณฑ์ และวิธีการประเมินผล การปฏิบัติงานของ พนักงานประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - จัดทำแบบ ประเมินผลการ ปฏิบัติงาน ก่อนเริ่ม รอบการประเมิน และ หลังสิ้นรอบการประเมิน แสดงผลการ ดำเนินงานที่สำเร็จตาม ตัวชี้วัดหลักฐาน/ตัว บ่งชี้ความสำเร็จ	-				

๔. ด้านการดำรง รักษาไว้ แรงจูงใจและการพัฒนาคุณภาพชีวิต

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	งบประมาณ	แผนการดำเนินงาน (ไตรมาสที่)			
				๑	๒	๓	๔
๑)ส่งเสริมให้เกิดขวัญ กำลังใจในการทำงานให้มี ประสิทธิภาพสูง	๑) การจัดกิจกรรม ๕ ส	สถานที่ทำงานน่าอยู่ มีสภาพแวดล้อมที่ดี สะอาด ปลอดภัย	-				

รายละเอียดแผนการดำเนินงานพัฒนาบุคลากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลเกาะเต่า ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ

ลำดับ ที่	โครงการ/กิจกรรม	เป้าหมาย ผลผลิตของโครงการ	งบประมาณ	ตัวชี้วัด	แผนการดำเนินงาน (ไตรมาสที่)			
					๑	๒	๓	๔
๑	โครงการฝึกอบรมหลักสูตร ปฐมนิเทศข้าราชการหรือ พนักงานส่วนท้องถิ่นบรรจุใหม่	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่าน หลักสูตรปฐมนิเทศ ข้าราชการหรือพนักงาน ส่วนท้องถิ่นบรรจุใหม่ (ร้อยละ ๑๐๐)	๓๓,๕๐๐	ร้อยละของผู้เข้ารับการ ฝึกอบรมมีความรู้ความ เข้าใจแนวคิดในการ ทำงาน การพัฒนา ตนเองและนำมา ถ่ายทอดบทเรียนและ ปรับใช้ในการปฏิบัติ งานได้อย่างมี ประสิทธิภาพ	←→			
๒	โครงการฝึกอบรมหลักสูตรตาม สายงานของข้าราชการหรือพนักงาน ส่วนท้องถิ่น	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่าน ฝึกอบรมหลักสูตรตามสาย งานของข้าราชการหรือ พนักงานส่วนท้องถิ่น (ร้อยละ ๑๐๐)	๑๗๙,๕๐๐	ร้อยละของผู้เข้ารับการ ฝึกอบรมมีความรู้ความ เข้าใจแนวคิดในการ ทำงาน การพัฒนา ตนเองและนำมา ถ่ายทอดบทเรียนและ ปรับใช้ในการปฏิบัติ	←→			

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีประสิทธิภาพเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง

ลำดับ ที่	โครงการ/กิจกรรม	เป้าหมาย ผลผลิตของโครงการ	งบประมาณ	ตัวชี้วัด	แผนการดำเนินงาน (ไตรมาสที่)			
					๑	๒	๓	๔
๓	โครงการเพิ่มประสิทธิภาพบุคลากร ผู้บริหารและสมาชิกสภา อบต.เกาะเต่า	บุคลากรทุกระดับมีความรู้ ทักษะในการปฏิบัติงานได้ อย่างมีประสิทธิภาพ	๓๐,๐๐๐	ร้อยละของผู้เข้ารับการ ฝึกอบรมมีความรู้ความ เข้าใจแนวคิดในการ ทำงาน การพัฒนา ตนเองและนำมา ถ่ายทอดบทเรียนและ ปรับใช้ในการปฏิบัติ งานได้อย่างมี ประสิทธิภาพ	←→			
๔	โครงการฝึกอบรมการจัดทำแผนพัฒนา บุคลากร ๓ ปี	บุคลากรมีความรู้ทักษะ ในการปฏิบัติงานได้อย่าง มีประสิทธิภาพ	๓๐,๐๐๐	ระดับความสำเร็จ ของการจัดทำผลรายงาน การฝึกอบรมตามที่กำหนด (ระดับ ๕)	←→			
๕	โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ เพื่อเพิ่มทักษะด้านดิจิทัล	บุคลากรทุกระดับมีความรู้ทักษะ ด้านดิจิทัลในการปฏิบัติงาน	๓๐,๐๐๐	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่าน การประเมินการทดสอบ การฝึกอบรม (ร้อยละ ๘๐)	←→			

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาและเสริมสร้างการบริหารงานบุคคลและองค์กรแห่งการเรียนรู้

ลำดับ ที่	โครงการ/กิจกรรม	เป้าหมาย ผลผลิตของโครงการ	งบประมาณ	ตัวชี้วัด	แผนการดำเนินงาน (ไตรมาสที่)			
					๑	๒	๓	๔
๖	โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ การบริหารงานบุคคลของ อบต.เกาะเต่า	บุคลากรที่รับผิดชอบสามารถ ดำเนินการบริหารงานบุคคลได้ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ	๑๓๔,๐๐๐	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่าน การประเมินการทดสอบ หลังการฝึกอบรม หลังการฝึกอบรม	←			→
๗	โครงการเรียนรู้ด้วยตนเอง ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-learning)	บุคลากรที่รับผิดชอบสามารถ ดำเนินการบริหารงานบุคคล ได้อย่างมีประสิทธิภาพ	๒๐,๐๐๐	ระดับของบุคลากรที่ ผ่านการเรียนรู้ด้วยตนเอง (ร้อยละ ๘๐)	←			→
๘	โครงการจัดการความรู้ของ อบต.เกาะเต่า	ส่วนราชการมีการจัดการความรู้ ของแต่ละส่วนราชการ	๑๐,๐๐๐	ร้อยละของส่วนราชการ มีการจัดทำคู่มือ การปฏิบัติงานและคู่มือการ ให้บริการประชาชน (๑ คู่มือ/ส่วนราชการ)	←			→

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้บุคลากรมีจิตสาธารณะ คุณธรรม จริยธรรม และการสร้างความสุขในองค์กร

ลำดับ ที่	โครงการ/กิจกรรม	เป้าหมาย ผลผลิตของโครงการ	งบประมาณ	ตัวชี้วัด	แผนการดำเนินงาน (ไตรมาสที่)			
					๑	๒	๓	๔
๙	โครงการอบรมคุณธรรม และจริยธรรม ให้แก่บุคลากร ของ อบต.เกาะเต่า	บุคลากรทุกระดับมีจิตสาธารณะ คุณธรรม จริยธรรมและ เจตคติการเป็นข้าราชการที่ดี	๘๐,๐๐๐	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่าน การประเมินการ ทดสอบหลังการฝึกอบรม (ร้อยละ ๘๐)	←			→
๑๐	โครงการจัดกิจกรรมการด้านทุจริต คอร์รัปชัน ในองค์กร	บุคลากรทุกระดับมีจิตสาธารณะ คุณธรรม จริยธรรมและ เจตคติการเป็นข้าราชการที่ดี	๕๐,๐๐๐	ร้อยละบุคลากรที่ประกาศ เจตนารมณ์และ เข้าร่วมกิจกรรม (ร้อยละ ๑๐๐)	←			→
๑๑	โครงการจัดกีฬาของบุคลากร สังกัด อบท.ประจำปี	บุคลากรทุกระดับมีการพัฒนา เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร และสร้างความสมัคร สมานสามัคคีในองค์กร	๖๐,๐๐๐	ร้อยละที่เข้าร่วม กิจกรรมกีฬา ของ อบท. (ร้อยละ ๘๐)	←			→
๑๒	โครงการสัมมนาและการศึกษาดูงาน ประจำปี	บุคลากรทุกระดับมีการพัฒนา เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร และสร้างความสมัครสมานสามัคคี ในองค์กร	๔๐๐,๐๐๐	ร้อยละของบุคลากร ที่ผ่านการประเมิน ทดสอบหลังการฝึกอบรม (ร้อยละ ๘๐)	←			→