



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลหนองชัยศรี
ที่ - / ๒๕๖๓ วันที่ ๑ เดือน ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๓
เรื่อง รายงานผลการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๓
เรียน นายกององค์การบริหารส่วนตำบลหนองชัยศรี

ตามที่องค์การบริหารส่วนตำบลหนองชัยศรี ได้จัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล เพื่อใช้เป็นแนวทางการบริหารงานประจำปี ๒๕๖๓ บัดนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองชัยศรี ได้ดำเนินการตามยุทธศาสตร์การพัฒนาในด้านต่างๆ แล้ว จึงขอรายงานผลการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๓ ตามเอกสารระดับความสำเร็จของการพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองชัยศรีที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

(นางเนตรเฉลา วิเศษรัมย์)
หัวหน้าสำนักปลัด

ความเห็นปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

.....
.....

(นางสุนันทนา ใจจง)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลหนองชัยศรี

ความเห็นนายกององค์การบริหารส่วนตำบล

.....
.....

(นายทิน สุทา)

นายกององค์การบริหารส่วนตำบลหนองชัยศรี

ระดับความสำเร็จของการพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคล
ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองชัยศรี



องค์การบริหารส่วนตำบลหนองชัยศรี
อำเภอหนองหงส์ จังหวัดบุรีรัมย์

**ระดับความสำเร็จของการพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคล
ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองชัยศรี**

ด้วยองค์การบริหารส่วนตำบลหนองชัยศรี ได้ประกาศแผนกลยุทธ์การบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองชัยศรี เมื่อวันที่ ๑๙ ตุลาคม ๒๕๖๑ โดยองค์การบริหารส่วนตำบลหนองชัยศรี ได้จัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคลขึ้น เพื่อประโยชน์ในการศึกษาและเป็นแนวทางในการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองชัยศรี ให้อยู่ภายใต้กรอบนโยบายที่ได้วางเอาไว้

ระดับความสำเร็จของการพัฒนาระดับบริหารงานทรัพยากรบุคคล เป็นอีกมิติหนึ่งที่มีการบริหารทรัพยากรบุคคลจะต้องไม่มองข้ามและนำมาเพื่อประเมินผลการสำเร็จของงานในองค์การบริหารส่วนตำบลหนองชัยศรี ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลหนองชัยศรี จึงได้จัดทำคู่มือ เพื่อวัดระดับ สร้างตัวชี้วัด ความสำเร็จของการพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารทรัพยากรบุคคล องค์การบริหารส่วนตำบลหนองชัยศรีขึ้น โดยใช้ตัวชี้วัดจากแผนกลยุทธ์การบริหารฯ ดังกล่าวตามประเด็นยุทธศาสตร์จำนวน ๑๐ ประเด็นยุทธศาสตร์ดังนี้

ประเด็นยุทธศาสตร์	ปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จ	เป้าประสงค์
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ การสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ	๑. จัดทำฐานข้อมูลให้เป็นปัจจุบัน ๒. จัดทำแผนสร้าง ความก้าวหน้า (Career Path) ให้ชัดเจน ๓. มีระบบสร้างแรงจูงใจในการทำงานเพื่อสร้าง ความก้าวหน้าในอาชีพ	๑. จัดทำฐานข้อมูลบุคคลให้ถูกต้อง เป็นปัจจุบัน ๒. ปรับปรุงโครงสร้างและ อัตราค่าจ้างให้เหมาะสมกับ ข้อเท็จจริงในปัจจุบัน ๓. จัดทำแผนสร้าง ความก้าวหน้า (Career Path) ให้ชัดเจน ๔. จัดทำรายละเอียดเกี่ยวกับ ความรู้ ทักษะ สมรรถนะในการ ทำงาน
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ การวางแผนอัตราค่าจ้าง และปรับอัตราค่าจ้างให้เหมาะสมกับภารกิจ	๑. เพิ่มอัตราค่าจ้างผู้ปฏิบัติงานตามภารกิจการ ถ่ายโอน ๒. บริหารอัตราค่าจ้างและปรับอัตราค่าจ้างให้ เป็นไปตามกรอบที่กำหนด ๓. จัดทำและปรับปรุงแผนอัตราค่าจ้างที่ สอดคล้องกับความเป็นจริงตามภารกิจหน้าที่ ๔. จัดให้มีกระบวนการสร้างและปรับวัฒนธรรม การทำงานของบุคลากรให้สอดคล้องกับการ บริหารราชการแนวใหม่	๑. สร้างและปรับระบบทัศน วัฒนธรรมในการทำงานของ บุคลากรให้สอดคล้องกับการ บริหารราชการแนวใหม่และ เหมาะสมกับภารกิจ ๒. มีการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งที่ สอดคล้องกับการบริหารทรัพยากร บุคคลแนวใหม่ โดยคำนึงถึง วัฒนธรรมความคิดของบุคลากร

ประเด็นยุทธศาสตร์	ปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จ	เป้าประสงค์
<p>ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓</p> <p>การพัฒนากระบวนการพื้นฐานข้อมูลสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล</p>	<ol style="list-style-type: none"> ๑. ต้องพัฒนาความรู้ด้าน IT อย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง ๒. ต้องให้การสนับสนุนด้านงบประมาณอย่างเพียงพอ ๓. รัฐบาลต้องมีนโยบายลดการพึ่งพาระบบเทคโนโลยีจากภายนอก ๔. กำหนดให้ความรู้ ความสามารถ ด้านเทคโนโลยีและสารสนเทศเป็นส่วนหนึ่งของสมรรถนะของทุกตำแหน่ง ๕. จัดทำแผนงาน/โครงการ เพื่อสนับสนุนและส่งเสริมตามความต้องการด้าน IT ของบุคลากร ๖. ผู้บริหารต้องให้ความสำคัญและผลักดันให้เกิดระบบฐานข้อมูลสารสนเทศที่สามารถนำมาใช้ประโยชน์ได้อย่างแท้จริง ๗. จัดทำมาตรฐานของฐานข้อมูลสารสนเทศให้ครอบคลุมทุกภารกิจของ อบต. ๘. การจัดทำฐานข้อมูลกลางในด้านการบริหารงานบุคคล เพื่อสะดวกในการเรียกใช้ข้อมูล 	<ol style="list-style-type: none"> ๑. พัฒนาความรู้ด้านทักษะ IT ของบุคลากรกองการเจ้าหน้าที่อย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง ๒. จัดทำฐานข้อมูลสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
<p>ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔</p> <p>พัฒนาผู้บริหารให้มีภาวะผู้นำ มีวิสัยทัศน์ และพฤติกรรมของผู้บริหารยุคใหม่ที่ให้ความสำคัญกับบุคลากรผู้ปฏิบัติงานควบคู่กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน</p>	<ol style="list-style-type: none"> ๑. จัดให้มีระบบการประเมินผล การพัฒนาภาวะผู้นำ วิสัยทัศน์ อย่างเป็นระบบต่อเนื่อง ๒. จัดทำมาตรฐานการสอนงาน (Coaching) เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำ และผู้ปฏิบัติงานควบคู่กันไป ๓. จัดการฝึกอบรมให้ตรงกับ Competency ที่จำเป็นและต้องการในการเป็นผู้บริหาร ๔. พัฒนาระบบการ วิธีการเสริมสร้างผู้นำให้มีคุณลักษณะของผู้บริหารยุคใหม่ ๕. มีระบบการประเมินผลผู้บริหารที่เข้ารับการฝึกอบรมว่ามีศักยภาพเพิ่มมากขึ้นเพียงใด ๖. มีระบบการประเมินผู้บริหาร โดยให้ผู้ที่เกี่ยวข้อง เช่น ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน เป็นผู้ประเมิน 	<ol style="list-style-type: none"> ๑. การพัฒนาผู้บริหารให้มีภาวะผู้นำ มีวิสัยทัศน์ อย่างเป็นระบบต่อเนื่อง ๒. จัดทำมาตรฐานการสอนงาน (Coaching) เพื่อพัฒนาภาวะผู้นำ และผู้ปฏิบัติงานควบคู่กันไป

ประเด็นยุทธศาสตร์	ปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จ	เป้าประสงค์
<p>ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๕</p> <p>การส่งเสริมคุณภาพชีวิตของบุคลากร</p>	<ol style="list-style-type: none"> ๑. วางแผนงานใช้งบประมาณเพื่อการส่งเสริมคุณภาพชีวิตข้าราชการอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพ ๒. สร้างค่านิยมให้ข้าราชการโดยนำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้เป็นแนวทางการดำรงชีวิต ๓. สำนวความพึงพอใจ/ความต้องการของข้าราชการต่อการจัดสวัสดิการต่างๆ ๔. จัดทำแผนสวัสดิการของข้าราชการให้สอดคล้องกับความต้องการของข้าราชการ รวมทั้งมีการประเมินผลเป็นระยะอย่างสม่ำเสมอ ๕. สนับสนุนงบประมาณเพิ่มมากขึ้น ๖. กำหนดให้ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงเป็นนโยบายเน้นหนักให้นำไปปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม ๗. คณะทำงานด้านสวัสดิการข้าราชการของกรมควรมีตัวแทนจากทุกฝ่าย เช่น ผู้บริหารระดับสูง ผู้บริหารสำนัก/กอง ท้องถิ่นจังหวัด 	<ol style="list-style-type: none"> ๑. การจัดทำแผนการจัดสวัสดิการของบุคลากรให้สอดคล้องกับความต้องการของบุคลากร รวมทั้งมีการประเมินผลเป็นระยะอย่างสม่ำเสมอ ๒. การส่งเสริมและสนับสนุนให้นำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการทำงานและดำรงชีวิต
<p>ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๖</p> <p>การพัฒนาาระบบสร้างแรงจูงใจเพื่อรักษาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพสูงไว้กับหน่วยงาน</p>	<ol style="list-style-type: none"> ๑. มีการจัดทำแผนอัตรากำลังที่ต่อเนื่อง ชัดเจน และเกิดผลในทางปฏิบัติ ๒. มีการจัดงบประมาณและสร้างแรงจูงใจอื่นเกี่ยวกับสวัสดิการให้มีความเหมาะสมเท่าเทียม ๓. จัดหลักสูตรในการพัฒนาความรู้ให้ตรงกับสายงานและการบริหารงานภาครัฐแนวใหม่อย่างต่อเนื่อง ๔. นโยบายของผู้บริหารระดับสูงต้องมีความต่อเนื่องชัดเจน ๕. สร้างระบบสร้างแรงจูงใจให้มีความชัดเจนและเป็นรูปธรรมมากยิ่งขึ้น 	<ol style="list-style-type: none"> ๑. มีระบบการรักษาไว้ซึ่งข้าราชการที่มีสมรรถนะสูง เช่น Talent Management ๒. มีระบบสร้างแรงจูงใจให้มีความชัดเจนและเป็นรูปธรรม

ประเด็นยุทธศาสตร์	ปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จ	เป้าประสงค์
<p>ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๗</p> <p>การเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรมให้แก่พนักงาน</p>	<ol style="list-style-type: none"> ๑. ปรับเปลี่ยนพฤติกรรม ทักษะ ทักษะของบุคคลในการทำงาน ๒. จัดให้มีระบบการประเมินผลด้านการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม อย่างเป็นรูปธรรม ๓. จัดทำรายละเอียดมาตรฐานจริยธรรมของบุคลากร ๔. ปรับปรุงและพัฒนาโครงการด้านคุณธรรม จริยธรรม ให้มีประสิทธิภาพและมีความหลากหลายยิ่งขึ้น ๕. ส่งเสริมและประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรเข้าใจ และปฏิบัติตามค่านิยมขององค์กร 	<ol style="list-style-type: none"> ๑. มีการสร้างมาตรฐานความโปร่งใสในการบริหารงานบุคคล ๒. มีรายละเอียดมาตรฐานจริยธรรมของบุคลากรกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ๓. ส่งเสริมและประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรเข้าใจและปฏิบัติตามค่านิยมของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
<p>ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๘</p> <p>การบริหารทรัพยากรบุคคลและพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้ตรงกับสมรรถนะประจำตำแหน่ง</p>	<ol style="list-style-type: none"> ๑. มีการจัดทำสมรรถนะหลักและสมรรถนะประจำตำแหน่ง ๒. บุคลากรในหน่วยงานยอมรับในระบบการประเมินสมรรถนะ การประเมินผลการปฏิบัติงาน 	<ol style="list-style-type: none"> ๑. มีการจัดทำรายละเอียดของสมรรถนะหลักและสมรรถนะประจำตำแหน่งที่สอดคล้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐแนวใหม่ ๒. มีการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ การพัฒนาทรัพยากรบุคคล ๓. มีการประชาสัมพันธ์และจัดอบรมสัมมนาการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐแนวใหม่ให้บุคลากรในหน่วยงาน
<p>ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๙</p> <p>พัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้</p>	<ol style="list-style-type: none"> ๑. บุคลากรในหน่วยงานมีทัศนคติที่รักการเรียนรู้ ๒. มีแผนการจัดการความรู้ ๓. รูปแบบที่หลากหลายของการเผยแพร่องค์ความรู้ 	<ol style="list-style-type: none"> ๑. หน่วยงานมีแผนการจัดการความรู้ ๒. องค์ความรู้ที่กระจัดกระจายอยู่ได้รับการรวบรวม ๓. มีการเผยแพร่องค์ความรู้ที่ได้รวบรวมแล้วให้กับบุคลากรอื่นได้เรียนรู้ด้วย
<p>ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑๐</p> <p>การพัฒนาภาวะผู้นำให้กับข้าราชการ</p>	<ol style="list-style-type: none"> ๑. มีหลักสูตรการสร้างภาวะผู้นำให้กับข้าราชการที่เหมาะสมและเปิดโอกาสให้ข้าราชการในหน่วยงานได้เข้ารับการอบรมอย่างทั่วถึง ๒. ผู้บังคับบัญชาเห็นความสำคัญและยินดีส่งบุคลากรในสังกัดเข้ารับการอบรม 	<ol style="list-style-type: none"> ๑. มีการฝึกอบรมที่เกี่ยวกับการพัฒนาภาวะผู้นำให้กับข้าราชการ ๒. การส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมการพัฒนาภาวะผู้นำให้กับข้าราชการ

การดำเนินการแผนกลยุทธ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลเพื่อวัตถุประสงค์ความสำเร็จของงานบริหารทรัพยากรบุคคล

ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๓

(ผลการดำเนินการตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๒ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๓)

ประเด็นยุทธศาสตร์	เรื่อง/งาน/กิจกรรม/โครงการ
<p>ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑</p> <p>การสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ</p>	<p>๑. การเลื่อนระดับและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง นักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ เป็น นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ</p> <p>๒. บรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล ตำแหน่ง นักวิชาการศึกษา จำนวน ๑ ราย เพื่อให้ได้บุคลากรที่มีความรู้ความชำนาญตรงกับงาน</p>
<p>ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒</p> <p>การวางแผนอัตรากำลังและปรับอัตรากำลังให้เหมาะสมกับภารกิจ</p>	<p>๑. รับโอน (ย้าย) พนักงานส่วนท้องถิ่น ตำแหน่ง เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยชำนาญงาน ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๑-๒๕๖๓) และรับโอน (ย้าย) พนักงานส่วนท้องถิ่น ตำแหน่ง เจ้าพนักงานสาธารณสุขปฏิบัติงาน ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๑-๒๕๖๓) ซึ่งเป็นตำแหน่งว่าง และให้โอน (ย้าย) พนักงานส่วนท้องถิ่น ตำแหน่ง นิติกร และตำแหน่ง หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๑-๒๕๖๓)</p> <p>๒. ประชาสัมพันธ์รับโอนพนักงานส่วนตำบลสายงานผู้บริหารที่ว่าง ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ระดับต้น เลขที่ตำแหน่ง ๒๗-๓-๐๖-๒๑๐๕-๐๐๑ อัตรา และตำแหน่ง หัวหน้าสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก. อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๗๗ ลงวันที่ ๓๐ มิถุนายน ๒๕๖๓ (กรณีปลดลือค ๑ กรกฎาคม ๒๕๖๓ - ๓๑ สิงหาคม ๒๕๖๓) และ ตามหนังสือสำนักงาน ก.อบต.ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๑๑๓ ลงวันที่ ๓๑ สิงหาคม ๒๕๖๓ (กรณีปลดลือค ๑ กันยายน ๒๕๖๓ - ๓๑ ตุลาคม ๒๕๖๓)</p>

เรื่อง/งาน/กิจกรรม/โครงการ	
ประเด็นยุทธศาสตร์ การพัฒนากระบวนการผลิต เพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านการ บริหารทรัพยากรบุคคล	<p>๑. บันทึกข้อมูลในระบบข้อมูลบุคลากรท้องถิ่น (www.dla.go.th) ข้อมูลครูและบุคลากรทางการศึกษา</p> <p>๒. บันทึกข้อมูลเกี่ยวกับระบบการจ่ายตรงของกองทุนหลักประกันสุขภาพ สปสช. เพื่อตอบสนองความต้องการทางด้านสุขภาพ (www.nhso.go.th)</p> <p>๓. การจัดทำคำสั่งหน้าที่ความรับผิดชอบของส่วนราชการในองค์การบริหารส่วนตำบลหนองชัยศรีตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๑-๒๕๖๓) และกรอกข้อมูลอัตรากำลังในระบบข้อมูลของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น (www.dla.go.th)</p>
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔ พัฒนาผู้บริหารให้มีภาวะผู้นำ มี วิสัยทัศน์ และพฤติกรรมการ ผู้บริหารยุคใหม่ที่ทำให้ความสำคัญกับ บุคลากรผู้ปฏิบัติงานควบคู่กับ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน	<p>๑. ผู้บริหารเข้าร่วมประชุม เพื่อรับมอบนโยบายจากจังหวัด และการเป็นตัวแทนในการแต่งตั้งเป็นคณะกรรมการที่สำคัญในจังหวัดเพื่อ สร้างภาวะความเป็นผู้นำ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และนำมาเป็นหลักการบริหารองค์กร</p> <p>๒. ผู้บริหารเข้าร่วมประชุมประจำเดือนหัวหน้าส่วนราชการภายในอำเภอหนองหงส์ทุกเดือน</p> <p>๓. ผู้บริหารเข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับผู้บริหาร</p>
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๕ การส่งเสริมคุณภาพชีวิตของ บุคลากร	<p>๑. พนักงานส่วนท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองชัยศรี เข้าร่วมโครงการอบรมวันละบาท ขององค์การบริหารส่วนตำบล หนองชัยศรี ทั้งนี้ครอบครัวของพนักงานส่วนท้องถิ่นสามารถเข้าร่วมเป็นสมาชิกสมทบได้อีกทางหนึ่งด้วย</p> <p>๒. มีการจัดตั้งกลุ่มออมเงินของพนักงานส่วนท้องถิ่นในองค์การบริหารส่วนตำบลหนองชัยศรี โดยจัดเก็บทุกสัปดาห์และมีสวัสดิการยืมเงิน เพื่อไปสำรองจ่ายในการยังชีพก่อนได้</p> <p>๓. การเปิดโอกาสให้บุคลากรในสังกัดตรวจสุขภาพประจำปี พร้อมกับทดสอบสมรรถภาพทางกาย</p> <p>๔. ส่งเสริมให้พนักงานส่วนท้องถิ่นดำรงชีวิตแบบพอเพียง ปลูกผักสวนครัว ในบริเวณพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองชัยศรี</p>
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๖ การพัฒนากระบวนการสร้างแรงจูงใจเพื่อ รักษาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพสูงไว้ กับหน่วยงาน	<p>๑. มีการวางแผนความก้าวหน้าในสายงานอาชีพแต่ละสาย (โดยการเปิดสอบคัดเลือกสายงานผู้บริหารของแต่ละสายงานเพื่อให้บุคลากรใน หน่วยงานได้เติบโตและมีความก้าวหน้าในอาชีพ)</p> <p>๒. สำนักรางแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลเพื่อปรับปรุงแก้ไขตามความต้องการของคนส่วนมากและส่วนที่ขาด</p> <p>๓. การประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปีเพื่อเลื่อนขั้นเงินเดือนในหัว ๑ เมษายน และหัว ๑ ตุลาคม ของทุกปี</p>

ประเด็นยุทธศาสตร์	เรื่อง/งาน/กิจกรรม/โครงการ
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๗ การเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม ให้แก่พนักงาน	<p>๑. ประกาศคุณธรรม จริยธรรม เพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติ</p> <p>๒. อบรมคุณธรรมจริยธรรม ให้กับพนักงานในสังกัด (ส่งเสริมกิจกรรมทางพระพุทธศาสนาเป็นประจำ)</p> <p>๓. จัดกิจกรรมวันผู้สูงอายุ เพื่อให้พนักงานในสังกัด ตระหนักถึงความมีอาวุโส และร่วมกิจกรรมวันผู้สูงอายุ</p>
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๘ การบริหารทรัพยากรบุคคลและ พัฒนาทรัพยากรบุคคลให้ตรงกับสมรรถนะประจำตำแหน่ง	<p>๑. จัดทำการวิเคราะห์ตำแหน่งและคำบรรยายลักษณะงาน job description</p> <p>๒. มีการกำหนดตัวชี้วัดการประเมินผลประสิทธิภาพและกระบวนการทำงาน</p> <p>๓. ส่งบุคลากรไปอบรม เพื่อเสริมสร้างความรู้ความสามารถในตำแหน่งที่มีอยู่</p>
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๙ พัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้	<p>๑. การแต่งตั้งคณะกรรมการเรียนรู้ในองค์กร (KM) เพื่อเผยแพร่ความรู้</p> <p>๒. การจัดประชุมพนักงานประจำเดือนเพื่อถ่ายทอดความรู้ต่างๆของแต่ละบุคคลที่ได้รับภารกิจอบรมมาถ่ายทอดให้แก่บุคคลอื่นๆ</p> <p>๓. การจัดทำคู่มือต่าง ๆ เพื่อเสริมสร้างความรู้ให้กับบุคลากรทุกมิติ ทุกทิศทาง</p>
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑๐ การพัฒนาภาวะผู้นำให้กับข้าราชการ	<p>๑. ร่วมประชุมเสนอผลการดำเนินงานของแต่ละส่วนราชการในที่ประชุมประจำเดือน เพื่อให้แต่ละคนได้เสนอการดำเนินงานในรอบเดือน และสร้างภาวะการณเป็นผู้นำของผู้นำเสนอ พร้อมกับกล้าแสดงออกในที่สาธารณะ</p> <p>๒. การจัดโครงการ/กิจกรรม ต่างๆ ของหน่วยงาน โดยให้ข้าราชการในหน่วยงานเป็นพิธีกร, วิทยากรเอง เพื่อฝึกภาวะความเป็นผู้นำ</p>

