



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยบง โทรศัพท์/โทรสาร ๐-๕๕๑๒-๑๑๑๑

ที่ ชย ๓/๓๒๐๑/.....ลงวันที่ ๒ ตุลาคม ๒๕๖๓

เรื่อง รายงานสรุปผลการดำเนินการตามแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลากร ประจำปี
งบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๓

เรียน นายองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยบง

เรื่องเดิม

ตามที่องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยบง ได้จัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์สุขภาพ
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๓ เพื่อพัฒนาพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู ลูกจ้างประจำ
และพนักงานจ้าง ระบุระเบียบแบบแผนของทางราชการ หลักและวิธีปฏิบัติราชการ บทบาทและหน้าที่ของ
พนักงานส่วนตำบล ในระบอบประชาธิปไตย และแนวทางปฏิบัติตนเพื่อเป็นพนักงานส่วนตำบล พนักงาน
ครู ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างที่ดี โดยดำเนินการตามกรอบมาตรฐานความสำเร็จ ๕ ด้าน ได้แก่
๑.ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ ๒.ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล ๓.ประสิทธิผลของ
การบริหารทรัพยากรบุคคล ๔.ความพร้อมรับมือด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ๕.คุณภาพชีวิตและ
ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน เพื่อพัฒนาศักยภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลให้สอดคล้องกับ
บทบาทและภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยบง นั้น

ข้อเท็จจริง

คณะกรรมการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์สุขภาพ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.
๒๕๖๑-๒๕๖๓ คาดหวังว่าแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์สุขภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยบง
เล่มนี้จะอำนวยความสะดวกและเป็นการเพิ่มศักยภาพขององค์กรและประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของ
ผู้บริหาร พนักงานส่วนตำบล พนักงานครู ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ขององค์การบริหารส่วน
ตำบลห้วยบง ซึ่งจะเกิดประสิทธิผลตามเป้าหมายขององค์กรอย่างดี คือ

๑.การสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้ทำงานแบบมีส่วนร่วม การทำงานเป็นทีม และมีการบูร
ณาการร่วมกัน

๒.มีการวางแผนและบริหารกำลังคนสอดคล้องกับภารกิจและความจำเป็นของส่วน
ราชการทั้งในปัจจุบันและอนาคต

๓.ส่งเสริมสวัสดิการและสิ่งอำนวยความสะดวกเพิ่มเติมที่ไม่ใช่สวัสดิการภาคบังคับตาม
กฎหมาย

๔.มีระบบการบริหารผลงานที่เน้นประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และความคุ้มค่า

๕.มีความโปร่งใสในทุกกระบวนการ ของการบริหารทรัพยากรบุคคล

๖.สนับสนุนให้ข้าราชการ มีการพัฒนาความรู้อย่างต่อเนื่อง มีการแบ่งปันแลกเปลี่ยน ข้อมูล ความรู้ และพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

๗.มีการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในกิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อปรับปรุงการบริหารและการบริการ

ดังนั้น เพื่อให้การดำเนินการตามแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาคณาจารย์ บรรลุตาม วัตถุประสงค์จึงขอรายงานสรุปแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาคณาจารย์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๓ ตามรายละเอียดแนบท้ายนี้

ปัญหา/อุปสรรคที่พบ

๑.สร้างจิตสำนึกให้ข้าราชการในทุกระดับ เป็นข้าราชการที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรม

๒.สร้างองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

๓.การพัฒนาข้าราชการอย่างสม่ำเสมอเพื่อให้สอดคล้องกับสภาพการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป

๔.การกระจายอำนาจการตัดสินใจไปสู่ระดับสำนัก/กอง เพื่อให้เกิดความคล่องตัวในการ

ทำงาน

๕.ผู้ปฏิบัติงานไม่ยอมรับการเปลี่ยนแปลง

ประโยชน์ที่ได้รับ

๑.พนักงานส่วนตำบล พนักงานครู ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล ความพร้อมรับผิดชอบ และคุณภาพชีวิตของพนักงาน

๒.มีความสอดคล้องกับนโยบายของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น จังหวัด และ องค์กรบริหารส่วนตำบล

๓.ผู้บริหารนำเป็นเครื่องมือในการบริหาร/ปรับปรุงและพัฒนาขีดความสามารถของ องค์กรบริหารส่วนตำบลเพื่อบรรลุภารกิจ เป้าหมายที่วางไว้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

ลงชื่อ.....

(นางละมัย วิสัยหล้า)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

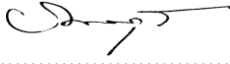
ความเห็นหัวหน้าสำนักปลัดองค์กรบริหารส่วนตำบลห้วยบง.....

(ลงชื่อ).....

(นางสาวเพชรมณี นารีรักษ์)

หัวหน้าสำนักปลัด อบต.


ความเห็นปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยบง.....

(ลงชื่อ).....


(นางเพ็ญศรี รติเมธากุล)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยบง

ความเห็นนายกองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยบง.....

(ลงชื่อ).....


(นายพชรพล วรพล)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยบง

สรุปประเด็นยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ ตัวชี้วัด
ความสอดคล้องกับกรอบมาตรฐานความสำเร็จด้าน HR และระยะเวลาที่จะดำเนินการ

ที่	ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลสำเร็จของการปฏิบัติ	ระยะเวลาดำเนินการ
๑	การสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้ทำงานแบบมีส่วนร่วมทำงานเป็นทีม และมีการบูรณาการร่วมกัน	๑.พัฒนา/ปรับเปลี่ยนทัศนคติบุคลากรให้มีวิสัยทัศน์ และเข้าใจในระบบบริหารราชการยุคใหม่ ๒.จัดประชุมเพื่อการรับฟังความคิดเห็นของพนักงานในทุกระดับสม่ำเสมอ	๑.ระดับความสำเร็จของการทำงานแบบมีส่วนร่วม งานบรรลุผลตามเป้าหมาย ทำงานมีความสุข ๒.จำนวนครั้งในการประชุม	๑.การเข้าร่วมโครงการ/กิจกรรม ๒.ประชุมประจำเดือนละ ๑ ครั้งรวม ๑๒ ครั้ง	๑ ต.ค.๖๒-๓๐ ก.ย.๖๓
๒	มีการวางแผนและบริหารกำลังคนสอดคล้องกับภารกิจและความจำเป็นของส่วนราชการ ทั้งในปัจจุบันและอนาคต	๑.ปรับปรุงโครงสร้างและอัตรากำลังให้เหมาะสมกับภารกิจ ๒.จัดทำแผนผังเส้นทางความก้าวหน้าให้กับพนักงาน	๑.จำนวนครั้งในการปรับแผนอัตรากำลัง ๒.ระดับความสำเร็จในการจัดทำแผนผังเส้นทางความก้าวหน้าให้กับพนักงาน	๑.ไม่มีการปรับปรุงแผนฯ ๒.คู่มือแผนผังเส้นทางความก้าวหน้าอาชีพจำนวน ๑ เล่ม	๑ ต.ค.๖๒-๓๐ ก.ย.๖๓
๓	ส่งเสริมสวัสดิการและสิ่งอำนวยความสะดวกเพิ่มเติม ไม่ใช่สวัสดิการภาคบังคับตามกฎหมาย	๑.ให้พนักงานนำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการทำงานและในชีวิตประจำวัน ๒.จัดสภาพแวดล้อมการทำงานและสวัสดิการให้กับบุคลากรเพื่อเป็นแรงจูงใจในการทำงาน	๑.จำนวนสวัสดิการนอกเหนือจากสิ่งที่กฎหมายกำหนด ๒.ระดับความพึงพอใจของบุคลากรต่อการจัดสวัสดิการ	๑.จัดเลี้ยงปีใหม่ วันเกิด บรรจู่ แต่งตั้ง และโอน (ย้าย) ๒.แบบประเมินความพึงพอใจในการจัดสวัสดิการ	๑ ต.ค.๖๒-๓๐ ก.ย.๖๓
๔	มีระบบการบริหารผลงานที่เน้นประสิทธิภาพประสิทธิผลและความคุ้มค่า	๑.มีระบบการประเมินผลงานที่เที่ยงตรงเชื่อถือได้ ๒.มีการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องและเป็นรูปธรรม ๓.ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลางในการทำงานและบริการ	๑.ระดับความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน ๒.ระดับความพึงพอใจของประชาชนที่มีต่อผลการปฏิบัติงานของหน่วยงาน		๑ ต.ค.๖๒-๓๐ ก.ย.๖๓

ที่	ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลสำเร็จของการปฏิบัติ	ระยะเวลาดำเนินการ
๕	มีความโปร่งใสในทุกกระบวนการของการบริหารทรัพยากรบุคคล	<p>๑.ส่งเสริมให้บุคลากรทุกระดับ ยึดระบบคุณธรรมเป็นแนวทางในการดำเนินงาน</p> <p>๒.จัดทำโครงการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมให้กับพนักงาน</p> <p>๓.มีการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารด้านการบริหารงานบุคคลอย่างสม่ำเสมอ</p>	<p>๑.มีการประกาศหลักเกณฑ์การตัดสินใจหรือการใช้ดุลพินิจของผู้บริหารหน่วยงานในเรื่องการบริหารทรัพยากรบุคคล</p> <p>๒.มีการจัดเก็บหลักฐานหรือรายงานเกี่ยวกับด้านการบริหารงานบุคคลไว้เพื่อการตรวจสอบ</p> <p>๓.มีการจัดโครงการ/กิจกรรมด้านคุณธรรมจริยธรรม</p> <p>๔.จำนวนเรื่องร้องเรียนเกี่ยวกับความไม่โปร่งใสด้านการบริหารงานบุคคล</p>	<p>๑.มีการจัดเก็บเอกสารด้านการบริหารงานบุคคลไว้เป็นหมวดหมู่</p> <p>๒.มีโครงการ/กิจกรรมด้านคุณธรรมจริยธรรมจำนวน ๕ กิจกรรม</p> <p>๓.ไม่มีเรื่องร้องเรียนเกี่ยวกับความโปร่งใสด้านการบริหารงานบุคคล</p>	๑ ต.ค.๖๒-๓๐ ก.ย.๖๓
๖	สนับสนุนให้ข้าราชการมีการพัฒนาความรู้อย่างต่อเนื่อง มีการแบ่งปันแลกเปลี่ยนข้อมูลความรู้และพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้	<p>๑.มีการจัดอบรมหรือส่งบุคลากรเข้ารับการพัฒนาคความรู้ ทักษะ อย่างสม่ำเสมอ</p> <p>๒.มีการเก็บรวบรวม องค์ความรู้ให้เป็นระบบและหมวดหมู่</p> <p>๓.มีการเก็บรวบรวม องค์ความรู้ให้เป็นระบบและหมวดหมู่</p> <p>๔.มีการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร</p>	<p>๑.ระดับความสำเร็จในการเผยแพร่องค์ความรู้</p> <p>๒.จำนวนองค์ความรู้ที่ได้รับการรวบรวม</p> <p>๓.ร้อยละของบุคลากรที่มีการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร</p>	<p>๑.ร้อยละ ๙๐ ของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างได้เข้ารับการฝึกอบรมฯ</p> <p>๒.องค์ความรู้ที่ได้จะมีการจัดทำเอกสารคู่มือ เผยแพร่และในที่ประชุมประจำเดือน</p> <p>๓.ร้อยละ ๘๐ ของบุคลากรที่มีการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร</p>	๑ ต.ค.๖๒-๓๐ ก.ย.๖๓

ที่	ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลสำเร็จของการปฏิบัติ	ระยะเวลาดำเนินการ
๓๗	มีการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในกิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อปรับปรุงการบริหารและการบริการ	๑.มีการนำเทคโนโลยีและสารสนเทศมาใช้ในการปฏิบัติงาน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ ๒.มีการพัฒนาความรู้ด้าน IT ของบุคลากรอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ ๓.นำเทคโนโลยีมาใช้เพื่อลดปริมาณการใช้วัสดุครุภัณฑ์	๑.มีจำนวนกิจกรรมด้านการบริหารงานบุคลากรที่ใช้เทคโนโลยีและสารสนเทศมาใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลและให้บริการ ๒.ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการอบรมหรือพัฒนาความรู้ด้านเทคโนโลยี ๓.ปริมาณการใช้วัสดุครุภัณฑ์ลดลง	๑.การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจำนวน ๑๐ กิจกรรม ๒.ร้อยละ ๑ ของบุคลากรได้รับการพัฒนาความรู้ด้านเทคโนโลยี ๓.ปริมาณการใช้วัสดุครุภัณฑ์ลดลง ร้อยละ ๕	๑ ต.ค.๖๒-๓๐ ก.ย.๖๓

รายงานตามแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลเสนอต่อนายกองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยบง

แผนงาน/โครงการที่รองรับแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล

มิติ	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	แผนงาน/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	รายงานการติดตามผล
มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์	๑.ปรับปรุงโครงสร้างและอัตรากำลังให้เหมาะสมกับภารกิจ ๒.จัดทำแผนผังเส้นทางความก้าวหน้าให้กับพนักงาน	๑.จำนวนครั้งในการปรับแผนอัตรากำลัง ๒.ระดับความสำเร็จในการจัดทำแผนผังเส้นทางความก้าวหน้าให้กับพนักงาน	๑.แผนงานจัดทำแผนผังเส้นทางความก้าวหน้าให้กับพนักงาน	สำนักปลัด งานบริหารงานบุคคล	๑.คู่มือแผนเส้นทางความก้าวหน้าจำนวน ๑ เล่ม
มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล	๑.มีการนำเทคโนโลยีและสารสนเทศมาใช้ในการปฏิบัติงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ ๒.มีการพัฒนาความรู้ด้าน IT ของบุคลากรอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ ๓.นำเทคโนโลยีมาใช้เพื่อลดปริมาณการใช้วัสดุครุภัณฑ์	๑.จำนวนกิจกรรมด้านการบริหารงานบุคคลที่ใช้เทคโนโลยีและสารสนเทศใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลและให้บริการ ๒.ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับอบรมหรือพัฒนาความรู้ด้านเทคโนโลยี ๓.ปริมาณการใช้วัสดุครุภัณฑ์ลดลง	๑.แผนงานส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมพัฒนาความรู้ด้าน IT จากหน่วยงานภายนอก ๒.แผนงานการจัดทำบันทึกทะเบียนประวัติด้วยคอมพิวเตอร์ ๓.แผนงานการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารทางเว็บไซต์	สำนักปลัด งานบริหารงานบุคคล	๑.ร้อยละ ๑ บุคลากรเข้ารับการอบรมด้าน IT -การบันทึกทะเบียนประวัติด้วยคอมพิวเตอร์ครบถ้วน ร้อยละ ๑๐๐ ๓.มีการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารเป็นปัจจุบันทางเว็บไซต์

มติ	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	แผนงาน/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	รายงานการติดตามผล
<p>มิตินี้ ๓</p> <p>ประสิทธิผลของการบริหารทรัพยากรบุคคล (ประเด็น ยุทธศาสตร์ที่ ๔)</p> <p>(ประเด็น ยุทธศาสตร์ที่ ๖)</p>	<p>๑. มีระบบการประเมินผลการทำงานที่เที่ยงตรง เชื่อถือได้</p> <p>๒. มีการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องและเป็นรูปธรรม</p> <p>๓. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลางในการทำงานและบริการ</p> <p>๑. มีการจัดอบรมหรือส่งบุคลากรเข้ารับการพัฒนาความรู้ ทักษะอย่างสม่ำเสมอ</p> <p>๒. มีการเผยแพร่และประชาสัมพันธ์องค์ความรู้ให้กับบุคลากรอื่นได้เรียนรู้ด้วย</p> <p>๓. มีการเก็บรวบรวมองค์ความรู้ให้เป็นระบบและหมวดหมู่</p> <p>๔. มีการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร</p>	<p>๑. ระดับความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อระบบการประเมินผล การปฏิบัติงาน</p> <p>๒. ระดับความพึงพอใจของประชาชนที่มีต่อผลการปฏิบัติงานของหน่วยงาน</p> <p>๑. ระดับความสำเร็จในการเผยแพร่องค์ความรู้</p> <p>๒. จำนวนองค์ความรู้ที่ได้รับการรวบรวม</p> <p>๓. ร้อยละของบุคลากรที่มีการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร</p>	<p>๑. แผนงานการสำรวจความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน</p> <p>๒. แผนงานการสำรวจความพึงพอใจของประชาชนที่มีต่อผลการปฏิบัติงานของหน่วยงาน</p> <p>๑. โครงการอบรมสัมมนาผู้บริหาร สมาชิกสภา อบต. พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง</p> <p>๒. แผนงานการเผยแพร่องค์ความรู้ในองค์กร</p> <p>๓. แผนงานการจัดเก็บรวบรวมความรู้ในองค์กร</p> <p>๔. แผนงานการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร</p>	<p>สำนักปลัด งานบริหารงานบุคคล</p> <p>สำนักปลัด งานบริหารงานบุคคล</p>	<p>๑. ร้อยละ ๙๐ พึงพอใจต่อระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน (บันทึกข้อความแจ้งการประเมินฯ)</p> <p>๒. ร้อยละ ๙๐ พึงพอใจการบริการ(ตามแบบประเมินฯ)</p> <p>๑. โครงการฝึกอบรมเพิ่มศักยภาพการพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๓</p> <p>๒. มีการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารทางเว็บไซต์ และในที่ประชุม ประจำเดือน</p> <p>๓. แผนพัฒนาบุคลากร จำนวน ๑ เล่มและรายงานตามแผนพัฒนาฯ(บันทึกข้อความรายงานฯ)</p>
<p>มิตินี้ ๔</p> <p>ความพร้อมรับผิดชอบด้านการบริหารงานบุคคล</p>	<p>๑. ส่งเสริมให้บุคลากรทุกระดับ ยึดระบบคุณธรรมเป็นแนวทางในการดำเนินงาน</p> <p>๒. จัดทำโครงการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมให้กับพนักงาน</p> <p>๓. มีการเผยแพร่ ข้อมูลข่าวสารด้านการบริหารงานบุคคลอย่างสม่ำเสมอ</p>	<p>๑. มีการประกาศหลักเกณฑ์การตัดสินใจหรือการใช้ดุลยพินิจของผู้บริหารหน่วยงานในเรื่องการบริหารทรัพยากรบุคคล</p> <p>๒. มีการจัดเก็บหลักฐานหรือรายงานเกี่ยวกับด้านการบริหารงานบุคคลไว้เพื่อการตรวจสอบ</p>	<p>๑. แผนงานการจัดเก็บหลักฐานการตัดสินใจหรือการใช้ดุลยพินิจและรายงานเกี่ยวกับด้านการบริหารงานบุคคล</p> <p>๒. โครงการอบรมคุณธรรมจริยธรรมพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง</p>	<p>สำนักปลัด งานบริหารงานบุคคล</p>	<p>๑. โครงการ/กิจกรรมการอบรมคุณธรรมจริยธรรม จำนวน ๕ โครงการ/กิจกรรม</p>

มิติ	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	แผนงาน/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	รายงานการติดตามผล
		๓.มีการจัดโครงการ/ กิจกรรมด้านคุณธรรม จริยธรรม ๔.จำนวนเรื่อง ร้องเรียนเกี่ยวกับ ความไม่โปร่งใสด้าน การบริหารงานบุคคล		สำนักปลัด งานบริหารงาน บุคคล	
มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตและ ความสมดุล ระหว่างชีวิตกับ การทำงาน (ประเด็น ยุทธศาสตร์ที่ ๓)	๑.ให้พนักงานนำหลัก ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง มาใช้ในการทำงานและใน ชีวิตประจำวัน ๒.จัดสภาพแวดล้อมการ ทำงานและสวัสดิการ ให้กับบุคลากรเพื่อเป็น แรงจูงใจในการทำงาน	๑.จำนวนสวัสดิการ นอกเหนือจากสิ่งที่ กฎหมายกำหนด ๒.ระดับความพึงพอใจ ของบุคลากรต่อการ จัดสวัสดิการ	๑.โครงการพัฒนา คุณภาพชีวิต ๒.แผนงานสำรวจความพึง พอใจของบุคลากรต่อการ จัดสวัสดิการ ๒.โครงการส่งเสริม สนับสนุนเพื่อดำเนินการ ตามแนวทางปรัชญา เศรษฐกิจพอเพียง	สำนักปลัด งานบริหารงาน บุคคล	๑.โครงการสถานที่ ทำงานน่ายุ่ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ ๒.ร้อยละ ๙๐ ของ บุคลากรพึงพอใจต่อ การจัดสวัสดิการ
(ประเด็น ยุทธศาสตร์ที่ ๑)	๑.พัฒนา/ปรับเปลี่ยน ทัศนคติบุคลากรให้มี วิสัยทัศน์และเข้าใจใน ระบบบริหารราชการยุค ใหม่ ๒.จัดประชุมเพื่อการรับฟัง ความคิดเห็นของพนักงาน ในทุกระดับสม่ำเสมอ	๑.ระดับความสำเร็จ ของการทำงานแบบมี ส่วนร่วมงานบรรลุผล ตามเป้าหมายทำงานมี ความสุข ๒.จำนวนครั้งในการ ประชุม	๑.แผนงานการติดตาม ประเมินผลการปฏิบัติงาน ตามเป้าหมาย ๒.แผนงานการประชุมเพื่อ รับฟังความคิดเห็นระหว่าง ผู้บริหารและพนักงาน	สำนักปลัด งานบริหารงาน บุคคล	๑.ประชุมพิจารณา การประเมินผลการ ปฏิบัติงาน ครั้งปีแรก ครึ่งปีหลัง ๒.ประชุมพนักงานส่วน ตำบล พนักงานครู ลูกจ้างประจำ และ พนักงานจ้าง ประจำเดือน