



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยบง โทรศัพท์/โทรสาร ๐-๕๔๑๒-๑๑๑๑

ที่ ชย ๓/๓๒๐๑/.....ลงวันที่ ๒ ตุลาคม ๒๕๖๒

เรื่อง รายงานสรุปผลการดำเนินการตามแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปี
งบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๒

เรียน นายองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยบง

เรื่องเดิม

ตามที่องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยบง ได้จัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๓ เพื่อพัฒนาพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง รู้ระเบียบแบบแผนของทางราชการ หลักและวิธีปฏิบัติราชการ บทบาทและหน้าที่ของ พนักงานส่วนตำบล ในระบอบประชาธิปไตย และแนวทางปฏิบัติตนเพื่อเป็นพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างที่ดี โดยดำเนินการตามกรอบมาตรฐานความสำเร็จ ๕ ด้าน ได้แก่ ๑.ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ ๒.ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล ๓.ประสิทธิผลของการบริหารทรัพยากรบุคคล ๔.ความพร้อมรับมือด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ๕.คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน เพื่อพัฒนาศักยภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลให้สอดคล้องกับ บทบาทและภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยบง นั้น

ข้อเท็จจริง

คณะกรรมการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๓ คาดหวังว่าแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยบง เล่มนี้จะอำนวยความสะดวกและเป็นการเพิ่มศักยภาพขององค์กรและประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของผู้บริหาร พนักงานส่วนตำบล พนักงานครู ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยบง ซึ่งจะเกิดประสิทธิผลตามเป้าหมายขององค์กรอย่างดี คือ

๑.การสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้ทำงานแบบมีส่วนร่วม การทำงานเป็นทีม และมีการบูรณาการร่วมกัน

๒.มีการวางแผนและบริหารกำลังคนสอดคล้องกับภารกิจและความจำเป็นของส่วนราชการทั้งในปัจจุบันและอนาคต

๓.ส่งเสริมสวัสดิการและสิ่งอำนวยความสะดวกเพิ่มเติมที่ไม่ใช่สวัสดิการภาคบังคับตามกฎหมาย

๔.มีระบบการบริหารผลงานที่เน้นประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และความคุ้มค่า

๕.มีความโปร่งใสในทุกกระบวนการ ของการบริหารทรัพยากรบุคคล

๖.สนับสนุนให้ข้าราชการ มีการพัฒนาความรู้อย่างต่อเนื่อง มีการแบ่งปันแลกเปลี่ยน ข้อมูล ความรู้ และพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

๗.มีการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในกิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อปรับปรุงการบริหารและการบริการ

ดังนั้น เพื่อให้การดำเนินการตามแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาคณาจารย์ บรรลุตาม วัตถุประสงค์จึงขอรายงานสรุปแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาคณาจารย์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๒ 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

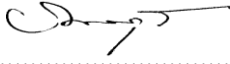
ความเห็นหัวหน้าสำนักปลัดองค์กรบริหารส่วนตำบลห้วยบง.....

(ลงชื่อ).....

(นางสาวเพชรมณี นาริรักษ์)

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.๖๑-๓๐ ก.ย.๖๒
๒	มีการวางแผนและบริหารกำลังคนสอดคล้องกับภารกิจและความจำเป็นของส่วนราชการ ทั้งในปัจจุบันและอนาคต	๑.ปรับปรุงโครงสร้างและอัตรากำลังให้เหมาะสมกับภารกิจ ๒.จัดทำแผนผังเส้นทางความก้าวหน้าให้กับพนักงาน	๑.จำนวนครั้งในการปรับแผนอัตรากำลัง ๒.ระดับความสำเร็จในการจัดทำแผนผังเส้นทางความก้าวหน้าให้กับพนักงาน	๑.ไม่มีการปรับปรุงแผนฯ ๒.คู่มือแผนผังเส้นทางความก้าวหน้าอาชีพจำนวน ๑ เล่ม	๑ ต.ค.๖๑-๓๐ ก.ย.๖๒
๓	ส่งเสริมสวัสดิการและสิ่งอำนวยความสะดวกเพิ่มเติม ไม่ใช่สวัสดิการภาคบังคับตามกฎหมาย	๑.ให้พนักงานนำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการทำงานและในชีวิตประจำวัน ๒.จัดสภาพแวดล้อมการทำงานและสวัสดิการให้กับบุคลากรเพื่อเป็นแรงจูงใจในการทำงาน	๑.จำนวนสวัสดิการนอกเหนือจากสิ่งที่กฎหมายกำหนด ๒.ระดับความพึงพอใจของบุคลากรต่อการจัดสวัสดิการ	๑.จัดเลี้ยงปีใหม่วันเกิด บรรจุแต่งตั้ง และโอน (ย้าย) ๒.แบบประเมินความพึงพอใจในการจัดสวัสดิการ	๑ ต.ค.๖๑-๓๐ ก.ย.๖๒
๔	มีระบบการบริหารผลงานที่เน้นประสิทธิภาพประสิทธิผลและความคุ้มค่า	๑.มีระบบการประเมินผลงานที่เที่ยงตรงเชื่อถือได้ ๒.มีการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องและเป็นรูปธรรม ๓.ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลางในการทำงานและบริการ	๑.ระดับความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน ๒.ระดับความพึงพอใจของประชาชนที่มีต่อผลการปฏิบัติงานของหน่วยงาน		๑ ต.ค.๖๑-๓๐ ก.ย.๖๒

ที่	ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลสำเร็จของการปฏิบัติ	ระยะเวลาดำเนินการ
๕	มีความโปร่งใสในทุกกระบวนการของการบริหารทรัพยากรบุคคล	๑.ส่งเสริมให้บุคลากรทุกระดับ ยึดระบบคุณธรรมเป็นแนวทางในการดำเนินงาน ๒.จัดทำโครงการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมให้กับพนักงาน ๓.มีการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารด้านการบริหารงานบุคคลอย่างสม่ำเสมอ	๑.มีการประกาศหลักเกณฑ์การตัดสินใจหรือการใช้ดุลพินิจของผู้บริหารหน่วยงานในเรื่องการบริหารทรัพยากรบุคคล ๒.มีการจัดเก็บหลักฐานหรือรายงานเกี่ยวกับด้านการบริหารงานบุคคลไว้เพื่อการตรวจสอบ ๓.มีการจัดโครงการ/กิจกรรมด้านคุณธรรมจริยธรรม ๔.จำนวนเรื่องร้องเรียนเกี่ยวกับความไม่โปร่งใสด้านการบริหารงานบุคคล	๑.มีการจัดเก็บเอกสารด้านการบริหารงานบุคคลไว้เป็นหมวดหมู่ ๒.มีโครงการ/กิจกรรมด้านคุณธรรมจริยธรรมจำนวน ๕ กิจกรรม ๓.ไม่มีเรื่องร้องเรียนเกี่ยวกับความโปร่งใสด้านการบริหารงานบุคคล	๑ ต.ค.๖๑-๓๐ ก.ย.๖๒
๖	สนับสนุนให้ข้าราชการมีการพัฒนาความรู้อย่างต่อเนื่อง มีการแบ่งปันแลกเปลี่ยนข้อมูลความรู้และพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้	๑.มีการจัดอบรมหรือส่งบุคลากรเข้ารับการพัฒนาความรู้ ทักษะ อย่างสม่ำเสมอ ๒.มีการเก็บรวบรวม องค์ความรู้ให้เป็นระบบและหมวดหมู่ ๓.มีการเก็บรวบรวม องค์ความรู้ให้เป็นระบบและหมวดหมู่ ๔.มีการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร	๑.ระดับความสำเร็จในการเผยแพร่องค์ความรู้ ๒.จำนวนองค์ความรู้ที่ได้รับการรวบรวม ๓.ร้อยละของบุคลากรที่มีการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร	๑.ร้อยละ ๙๐ ของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างได้เข้ารับการฝึกอบรมฯ ๒.องค์ความรู้ที่ได้จะมีการจัดทำเอกสารคู่มือ เผยแพร่และในที่ประชุมประจำเดือน ๓.ร้อยละ ๘๐ ของบุคลากรที่มีการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร	๑ ต.ค.๖๑-๓๐ ก.ย.๖๒
ที่	ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลสำเร็จของการปฏิบัติ	ระยะเวลา

				ปฏิบัติ	ดำเนินการ
๓/	มีการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ ในกิจกรรมและกระบวนการบริหาร ทรัพยากรบุคคล เพื่อปรับปรุงการ บริหารและการบริการ	๑.มีการนำเทคโนโลยีและสารสนเทศมา ใช้ในการปฏิบัติงาน เพื่อเพิ่ม ประสิทธิภาพ ๒.มีการพัฒนาความรู้ด้าน IT ของ บุคลากรอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ ๓.นำเทคโนโลยีมาใช้เพื่อลดปริมาณ การใช้วัสดุครุภัณฑ์	๑.มีจำนวนกิจกรรม ด้านการบริหารงาน บุคลากรที่ใช้ เทคโนโลยีและ สารสนเทศมาใช้ใน การเก็บรวบรวม ข้อมูลและให้บริการ ๒.ร้อยละของ บุคลากรที่ได้รับการ อบรมหรือพัฒนา ความรู้ด้าน เทคโนโลยี ๓.ปริมาณการใช้ วัสดุครุภัณฑ์ลดลง	๑.การใช้เทคโนโลยี สารสนเทศมาใช้ใน การเก็บรวบรวม ข้อมูลจำนวน ๑๐ กิจกรรม ๒.ร้อยละ ๑ ของ บุคลากรได้รับการ พัฒนาความรู้ด้าน เทคโนโลยี ๓.ปริมาณการใช้ วัสดุครุภัณฑ์ลดลง ร้อยละ ๕	๑ ต.ค.๖๑- ๓๐ ก.ย.๖๒

รายงานตามแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลเสนอต่อนายกองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยบง

แผนงาน/โครงการที่รองรับแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล

มิติ	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	แผนงาน/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	รายงานการติดตามผล
มิติที่ ๑ ความสอดคล้อง เชิงยุทธศาสตร์	๑.ปรับปรุงโครงสร้างและ อัตรากำลังให้เหมาะสมกับ ภารกิจ ๒.จัดทำแผนผังเส้นทาง ความก้าวหน้าให้กับ พนักงาน	๑.จำนวนครั้งในการ ปรับแผนอัตรากำลัง ๒.ระดับความสำเร็จใน การจัดทำแผนผัง เส้นทางความก้าวหน้า ให้กับพนักงาน	๑.แผนงานจัดทำแผนผัง เส้นทางความก้าวหน้า ให้กับพนักงาน	สำนักปลัด งานบริหารงาน บุคคล	๑.คู่มือแผนเส้นทาง ความก้าวหน้าจำนวน ๑ เล่ม
มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพ ของการบริหาร ทรัพยากรบุคคล	๑.มีการนำเทคโนโลยีและ สารสนเทศมาใช้ในการ ปฏิบัติงานเพื่อเพิ่ม ประสิทธิภาพ ๒.มีการพัฒนาความรู้ด้าน IT ของบุคลากรอย่าง ต่อเนื่องสม่ำเสมอ ๓.นำเทคโนโลยีมาใช้เพื่อ ลดปริมาณการใช้วัสดุ ครุภัณฑ์	๑.จำนวนกิจกรรมด้าน การบริหารงานบุคคล ที่ใช้เทคโนโลยีและ สารสนเทศใช้ในการ เก็บรวบรวมข้อมูลและ ให้บริการ ๒.ร้อยละของบุคลากร ที่ได้รับอบรมหรือ พัฒนาความรู้ด้าน เทคโนโลยี ๓.ปริมาณการใช้วัสดุ ครุภัณฑ์ลดลง	๑.แผนงานส่งบุคลากรเข้า รับการอบรมพัฒนา ความรู้ด้าน IT จาก หน่วยงานภายนอก ๒.แผนงานการจัดทำ บันทึกทะเบียนประวัติด้วย คอมพิวเตอร์ ๓.แผนงานการเผยแพร่ ข้อมูลข่าวสารทางเว็บไซต์	สำนักปลัด งานบริหารงาน บุคคล	๑.ร้อยละ ๑ บุคลากร เข้ารับการอบรมด้าน IT -การบันทึกทะเบียน ประวัติด้วย คอมพิวเตอร์ครบถ้วน ร้อยละ ๑๐๐ ๓.มีการเผยแพร่ข้อมูล ข่าวสารเป็นปัจจุบัน ทางเว็บไซต์
มิติ	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	แผนงาน/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	รายงานการติดตามผล

<p>มิติที่ ๓</p> <p>ประสิทธิผลของการบริหารทรัพยากรบุคคล (ประเด็น ยุทธศาสตร์ที่ ๔)</p> <p>(ประเด็น ยุทธศาสตร์ที่ ๖)</p>	<p>๑. มีระบบการประเมินผล งานที่เที่ยงตรง เชื่อถือได้</p> <p>๒. มีการติดตามและ ประเมินผลการปฏิบัติงาน อย่างต่อเนื่องและเป็น รูปธรรม</p> <p>๓. ยึดประชาชนเป็น ศูนย์กลางในการทำงาน และบริการ</p> <p>๑. มีการจัดอบรมหรือส่ง บุคลากรเข้ารับการพัฒนา ความรู้ ทักษะอย่าง สม่ำเสมอ</p> <p>๒. มีการเผยแพร่และ ประชาสัมพันธ์องค์ความรู้ ให้กับบุคลากรอื่นได้เรียนรู้ ด้วย</p> <p>๓. มีการเก็บรวบรวมองค์ ความรู้ให้เป็นระบบและ หมวดยุทธศาสตร์</p> <p>๔. มีการจัดทำแผนพัฒนา บุคลากร</p>	<p>๑. ระดับความพึงพอใจ ของบุคลากรที่มีต่อ ระบบการประเมินผล การปฏิบัติงาน</p> <p>๒. ระดับความพึงพอใจ ของประชาชนที่มีต่อ ผลการปฏิบัติงานของ หน่วยงาน</p> <p>๑. ระดับความสำเร็จใน การเผยแพร่องค์ ความรู้</p> <p>๒. จำนวนองค์ความรู้ที่ ได้รับการรวบรวม</p> <p>๓. ร้อยละของบุคลากร ที่มีการจัดทำ แผนพัฒนาบุคลากร</p>	<p>๑. แผนงานการสำรวจ ความพึงพอใจของ บุคลากรที่มีต่อระบบการ ประเมินผลการปฏิบัติงาน</p> <p>๒. แผนงานการสำรวจ ความพึงพอใจของ ประชาชนที่มีต่อผลการ ปฏิบัติงานของหน่วยงาน</p> <p>๑. โครงการอบรมสัมมนา ผู้บริหาร สมาชิกสภา อบต. พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง</p> <p>๒. แผนงานการเผยแพร่ องค์ความรู้ในองค์กร</p> <p>๓. แผนงานการจัดเก็บ รวบรวมความรู้ในองค์กร</p> <p>๔. แผนงานการจัดทำ แผนพัฒนาบุคลากร</p>	<p>สำนักปลัด งานบริหารงาน บุคคล</p> <p>สำนักปลัด งานบริหารงาน บุคคล</p>	<p>๑. ร้อยละ ๙๐ พึงพอใจ ต่อระบบการ ประเมินผลการ ปฏิบัติงาน (บันทึก ข้อความแจ้งการ ประเมินฯ)</p> <p>๒. ร้อยละ ๙๐ พึงพอใจ การบริการ (ตาม แบบประเมินฯ)</p> <p>๑. โครงการฝึกอบรม เพิ่มศักยภาพการ พัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒</p> <p>๒. มีการเผยแพร่ข้อมูล ข่าวสารทางเว็บไซต์ และในที่ประชุม ประจำเดือน</p> <p>๓. แผนพัฒนาบุคลากร จำนวน ๑ เล่ม และ รายงานตาม แผนพัฒนาฯ (บันทึก ข้อความรายงานฯ)</p>
<p>มิติที่ ๔</p> <p>ความพร้อมรับ ผิดด้านการ บริหารงานบุคคล</p>	<p>๑. ส่งเสริมให้บุคลากรทุก ระดับ ยึดระบบคุณธรรม เป็นแนวทางในการ ดำเนินงาน</p> <p>๒. จัดทำโครงการส่งเสริม คุณธรรมจริยธรรมให้กับ พนักงาน</p> <p>๓. มีการเผยแพร่ ข้อมูล ข่าวสารด้านการ บริหารงานบุคคลอย่าง สม่ำเสมอ</p>	<p>๑. มีการประกาศ หลักเกณฑ์การ ตัดสินใจหรือการใช้ ดุลยพินิจของผู้บริหาร หน่วยงานในเรื่องการ บริหารทรัพยากร บุคคล</p> <p>๒. มีการจัดเก็บ หลักฐานหรือรายงาน เกี่ยวกับด้านการ บริหารงานบุคคลไว้ เพื่อการตรวจสอบ</p>	<p>๑. แผนงานการจัดเก็บ หลักฐานการตัดสินใจหรือ การใช้ดุลยพินิจและ รายงานเกี่ยวกับด้านการ บริหารงานบุคคล</p> <p>๒. โครงการอบรม คุณธรรมจริยธรรม พนักงานส่วนตำบล พนักงานครู ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง</p>	<p>สำนักปลัด งานบริหารงาน บุคคล</p>	<p>๑. โครงการ/กิจกรรม การอบรมคุณธรรม จริยธรรม จำนวน ๕ โครงการ/กิจกรรม</p>

มิติ	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	แผนงาน/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	รายงานการติดตามผล
------	-------------	-----------	----------------	--------------	-------------------

		<p>๓.มีการจัดโครงการ/กิจกรรมด้านคุณธรรมจริยธรรม</p> <p>๔.จำนวนเรื่องร้องเรียนเกี่ยวกับความไม่โปร่งใสด้านการบริหารงานบุคคล</p>		<p>สำนักปลัด งานบริหารงานบุคคล</p>	
<p>มิติที่ ๕</p> <p>คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน (ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓)</p>	<p>๑.ให้พนักงานนำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการทำงานและในชีวิตประจำวัน</p> <p>๒.จัดสภาพแวดล้อมการทำงานและสวัสดิการให้กับบุคลากรเพื่อเป็นแรงจูงใจในการทำงาน</p>	<p>๑.จำนวนสวัสดิการนอกเหนือจากสิ่งที่กฎหมายกำหนด</p> <p>๒.ระดับความพึงพอใจของบุคลากรต่อการจัดสวัสดิการ</p>	<p>๑.โครงการพัฒนาคุณภาพชีวิต</p> <p>๒.แผนงานสำรวจความพึงพอใจของบุคลากรต่อการจัดสวัสดิการ</p> <p>๒.โครงการส่งเสริมสนับสนุนเพื่อดำเนินการตามแนวทางปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง</p>	<p>สำนักปลัด งานบริหารงานบุคคล</p>	<p>๑.โครงการสถานที่ทำงานน่ายุ่ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒</p> <p>๒.ร้อยละ ๙๐ ของบุคลากรพึงพอใจต่อการจัดสวัสดิการ</p>
<p>(ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑)</p>	<p>๑.พัฒนา/ปรับเปลี่ยนทัศนคติบุคลากรให้มีวิสัยทัศน์และเข้าใจในระบบบริหารราชการยุคใหม่</p> <p>๒.จัดประชุมเพื่อการรับฟังความคิดเห็นของพนักงานในทุกระดับสม่ำเสมอ</p>	<p>๑.ระดับความสำเร็จของการทำงานแบบมีส่วนร่วมงานบรรลุผลตามเป้าหมายทำงานมีความสุข</p> <p>๒.จำนวนครั้งในการประชุม</p>	<p>๑.แผนงานการติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานตามเป้าหมาย</p> <p>๒.แผนงานการประชุมเพื่อรับฟังความคิดเห็นระหว่างผู้บริหารและพนักงาน</p>	<p>สำนักปลัด งานบริหารงานบุคคล</p>	<p>๑.ประชุมพิจารณาการประเมินผลการปฏิบัติงาน ครั้งที่แรกครึ่งปีหลัง</p> <p>๒.ประชุมพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างประจำเดือน</p>