



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลโพนแพง อำเภอรอดุพนม จังหวัดนครพนม

ที่ นพ.๗๗๑๑๑/-.....วันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๓

เรื่อง การดำเนินการจัดทำนโยบายการบริหารงานทรัพยากรบุคคล.....

เรียน นายกองค์การบริหารส่วนตำบลโพนแพง

เพื่อเป็นการพัฒนาให้บุคลากรของท้องถิ่นรู้ระเบียบแบบแผนของทางราชการหลักและวิธีปฏิบัติราชการ บทบาทและหน้าที่ของตนเองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข และแนวทางปฏิบัติตนเพื่อเป็น พนักงานส่วนตำบลที่ดี โดยได้กำหนดหลักสูตรการพัฒนาสำหรับบุคลากรแต่ละตำแหน่งให้ได้รับการพัฒนาในหลายๆมิติ ทั้งในด้านความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ด้านการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ ด้านความรู้และทักษะเฉพาะ ของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหารและด้านคุณธรรมและจริยธรรมเพื่อพัฒนาศักยภาพของบุคลากรให้สอดคล้องกับ บทบาทและภารกิจ และเพื่อความสอดคล้องกับแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ขององค์การบริหารส่วนตำบล โพนแพง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔- ๒๕๖๖ ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลโพนแพง ควรดำเนินการจัดทำนโยบายการบริหาร ทรัพยากรบุคคล ซึ่งเป็นไปตามกฎ ระเบียบ และข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง ได้แก่

๑. การวางแผนกำลังคน
๒. การบรรจุและการแต่งตั้งบุคลากร
๓. การประเมินผลการปฏิบัติงาน
๔. การส่งเสริมจริยธรรมและรักษาวินัยของบุคลากรในหน่วยงาน
๕. การสรรหาคนดีคนเก่งเพื่อปฏิบัติงานตามภารกิจของหน่วยงาน
๖. การพัฒนาบุคลากร
๗. การสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ
๘. การพัฒนาคุณภาพชีวิต

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ และพิจารณาดำเนินการ


(นางสาวใจเพชร กุลทะเล)
หัวหน้าสำนักปลัด

ความเห็นของปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

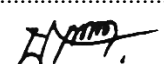
- ทราบ เห็นควรดำเนินการ


(นางสาวนวลจันทร์ ไวยพัฒน์)
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลโพนแพง

ความเห็น/คำสั่ง ของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลโพนแพง

(X) ทราบ / อนุมัติดำเนินการตามที่เสนอ

() ไม่อนุมัติ เหตุผล/เนื่องจาก/เพราะ.....


(นายปิยะศักดิ์ สุรินต์)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลโพนแพง



นโยบายการบริหารงานทรัพยากรบุคคล

ของ

องค์การบริหารส่วนตำบลโพนเปญ
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

องค์การบริหารส่วนตำบลโพนเปญ
อำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม

นโยบายการบริหารงานทรัพยากรบุคคล ขององค์การบริหารส่วนตำบลโพนแพง

เพื่อเป็นการพัฒนาให้บุคลากรของท้องถิ่นรู้ระเบียบแบบแผนของทางราชการหลักและวิธีปฏิบัติราชการ บทบาทและหน้าที่ของตนเองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข และแนวทางปฏิบัติตนเพื่อเป็น พนักงานส่วนตำบลที่ดี โดยได้กำหนดหลักสูตรการพัฒนาสำหรับบุคลากรแต่ละตำแหน่งให้ได้รับการพัฒนาในหลายๆมิติ ทั้งในด้านความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ด้านการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบด้านความรู้และทักษะเฉพาะ ของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหารและด้านคุณธรรมและจริยธรรม เพื่อพัฒนาศักยภาพของบุคลากรให้สอดคล้อง กับบทบาทและภารกิจ และเพื่อความสอดคล้องกับแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ขององค์การบริหารส่วนตำบลโพนแพง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลโพนแพง จึงจัดทำนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่งเป็นไปตามกฎ ระเบียบ และข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง ได้แก่

๑. การวางแผนกำลังคน
๒. การบรรจุและการแต่งตั้งบุคลากร
๓. การประเมินผลการปฏิบัติงาน
๔. การส่งเสริมจริยธรรมและรักษาวินัยของบุคลากรในหน่วยงาน
๕. การสรรหาคนดีคนเก่งเพื่อปฏิบัติงานตามภารกิจของหน่วยงาน
๖. การพัฒนาบุคลากร
๗. การสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ
๘. การพัฒนาคุณภาพชีวิต

๑. การวางแผนกำลังคน

วัตถุประสงค์ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลโพนแพง มีนโยบาย แผนงาน มาตรการด้านการบริหาร ทรัพยากรบุคคล มีการวางแผนและบริหารอัตรากำลัง ตลอดจนพัฒนาองค์ความรู้ของข้าราชการให้สอดคล้องกับเป้าหมาย อำนาจ หน้าที่ และภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น วางแผน สนับสนุนและส่งเสริมให้มีโครงสร้าง ระบบงาน การ จัดกรอบอัตรากำลังและการบริหารอัตรากำลังให้เหมาะสม กับภารกิจขององค์กรและเพียงพอ มีการคล่องตัวต่อการ ขยับเคลื่อนการดำเนินงานของทุกหน่วยงานในองค์กร รวมทั้งมีระบบการ ประเมินผลที่มีประสิทธิภาพเชื่อมโยงกับ ผลตอบแทนและมีการกำหนดสมรรถนะและลักษณะที่พึงประสงค์ของพนักงานที่องค์กรคาดหวัง

กลยุทธ์

๑. ทบทวนและปรับปรุงโครงสร้างองค์กร ระบบงานและกรอบอัตรากำลัง โดยสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจและแผนการปรับบทบาทและภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล

โครงการ/กิจกรรม/งานและการตั้งเป้าหมายตัวชี้วัดการดำเนินงาน

๑. การจัดทำแผนอัตรากำลังสามปี/การปรับปรุงแผนอัตรากำลังสามปี ตัวชี้วัดการดำเนินการ ต้อง ดำเนินการได้ ดังนี้

- ๑.๑. มีคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง

๑.๒. มีการแจ้งเชิญประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง

๑.๓. มีการลงชื่อกรรมการผู้เข้าร่วมประชุม

๑.๔. มีรายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง

๑.๕. ในเอกสารแผนอัตรากำลังมีการระบุยุทธศาสตร์แผนพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๑.๖. มีบทวิเคราะห์ SWOT ศักยภาพขององค์กร โดยระบุ จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาสและอุปสรรคขององค์กรอย่างชัดเจน

๑.๗. มีการวิเคราะห์ยุทธศาสตร์/อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายว่ามีการกิจหรือกิจกรรมใดที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จะต้องดำเนินการ

๑.๘. มีการระบุว่าส่วนราชการ (กอง/สำนัก)มีหน้าที่ความรับผิดชอบใดพร้อมทั้งระบุงานของแต่ละฝ่ายอย่างชัดเจน

๑.๙. แผนอัตรากำลังได้จัดทำประกาศ โดยผู้บริหารท้องถิ่นลงนามในประกาศ

๑.๑๐. ในแผนอัตรากำลังระบุมติ ก. จังหวัดครั้งที่เห็นชอบอย่างชัดเจน

๒. การบรรจุและการแต่งตั้งบุคลากร

วัตถุประสงค์

๑. เพื่อให้การบรรจุและการแต่งตั้งบุคลากรดำเนินการอย่างโปร่งใส

๒. เพื่อช่วยให้สามารถสรรหาและคัดเลือกบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะ ที่สอดคล้องกับตำแหน่งงาน

๓. เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลโพนแพง มีการบริหารงานบุคคลอย่างมีประสิทธิภาพ

กลยุทธ์ ดำเนินการตาม หลักเกณฑ์ และวิธีการที่ระเบียบกฎหมายกำหนด

โครงการ/กิจกรรม/งานและการตั้งเป้าหมายตัวชี้วัดการดำเนินงาน

๑. การบรรจุและการแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู

๒. การสรรหาและการเลือกสรรพนักงานจ้าง

๓. การประเมินผลการปฏิบัติงาน

วัตถุประสงค์ เพื่อให้การบริหารงานบุคคลด้านการเลื่อนขั้นเงินเดือนมีความโปร่งใส เป็นธรรมและสามารถตรวจสอบได้เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลโพนแพง สามารถบรรลุวัตถุประสงค์ เป้าหมายด้านการบริหารงานบุคคลและมีระบบฐานข้อมูล ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ถูกต้อง ที่เกิดจากการประเมินผลการปฏิบัติงาน

กลยุทธ์

๑. จัดทำประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลโพนแพง เรื่อง หลักเกณฑ์ และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล ภายในเดือนกันยายน ของทุกปี

๒. จัดทำประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลโพนแพง เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานพนักงานจ้าง ภายในเดือนกันยายน ของทุกปี

๓. จัดทำประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลโพนแพง เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา ปีละ ๒ ครั้ง ก่อนการประเมินในแต่ละรอบ
๔. จัดทำระบบประเมินผลการปฏิบัติงานตามผลสัมฤทธิ์ของงานและสมรรถนะหลัก

โครงการ/กิจกรรม/งานและการตั้งเป้าหมายตัวชี้วัดการดำเนินงาน

๑. ข้าราชการดำเนินการจัดทำแบบประเมินผลการปฏิบัติงาน แบบประเมินการเลื่อนขั้นเงินเดือน ถูกต้อง ครบถ้วน และมีการเลื่อนขั้นเงินเดือน เป็นไปตามหลักเกณฑ์ เป็นธรรม และมีความโปร่งใส ตัวชี้วัดการดำเนินการ ดังนี้
 - ๑.๑. แบบประเมินผลการปฏิบัติงาน และแบบประเมินการเลื่อนขั้นเงินเดือนของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น
 - ๑.๒. คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองการประเมินผลการปฏิบัติงาน และคณะกรรมการพิจารณาการเลื่อนขั้นเงินเดือน
 - ๑.๓. รายงานการประชุมคณะกรรมการกลั่นกรองการประเมินผลการปฏิบัติงาน และคณะกรรมการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน และค่าจ้าง
 - ๑.๔. เอกสารการแบ่งกลุ่ม การคำนวณโควตาและวงเงินการเลื่อนขั้นเงินเดือน
 - ๑.๕. คุณสมบัติของผู้มีสิทธิ หรือไม่มีสิทธิได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือน
 - ๑.๖. สุ่มสอบถามผู้มีส่วนได้ส่วนเสียว่าการประเมินผลการปฏิบัติงาน และการเลื่อนขั้นเงินเดือนมีความโปร่งใสและเป็นธรรมหรือไม่ อย่างไร อย่างน้อยรวมกันแล้ว ๓ คน
 - ๑.๗. เอกสารการเรียกร้องขอความเป็นธรรม หรือหนังสือร้องเรียนหรือไม่

๔. การส่งเสริมจริยธรรมและรักษาวินัยของบุคลากรในหน่วยงาน

วัตถุประสงค์ เพื่อให้บุคลากรมีจริยธรรมและรักษาวินัยในหน่วยงาน

กลยุทธ์ ส่งเสริมให้บุคลากรมีจริยธรรมและรักษาวินัยในการปฏิบัติงาน

โครงการ/กิจกรรม/งานและการตั้งเป้าหมายตัวชี้วัดการดำเนินงาน

๑. กิจกรรมยกย่องบุคคลต้นแบบด้านคุณธรรมจริยธรรม โครงการคนดี ศรีโพนแพง (คนแต่งกายดี ศรีโพนแพง)

เป้าหมายตัวชี้วัดการดำเนินงาน

- ร้อยละของพนักงานที่แต่งกายดี ถูกต้องตามระเบียบ
- หน่วยงานมีบุคลากรที่เป็นแบบอย่างที่ดี

๒. จัดทำประกาศเจตจำนงต่อต้านการทุจริตของหน่วยงาน

เป้าหมายตัวชี้วัดการดำเนินงาน หน่วยงานมีประกาศเจตจำนงต่อต้านการทุจริตและถือปฏิบัติอย่าง

เคร่งครัด

๓. กิจกรรมประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส ในการดำเนินการของหน่วยงานภาครัฐ (ผู้มีส่วนได้เสีย

ภายใน)

เป้าหมายตัวชี้วัดการดำเนินงาน ร้อยละผู้เข้าทดสอบ

เชิงปริมาณ

- บุคลากรเข้าทดสอบ ร้อยละ ๙๐

เชิงคุณภาพ

- บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจในการประเมิน ร้อยละ ๙๐

เชิงประโยชน์

- หน่วยงานมีฐานข้อมูลการประเมินเพื่อใช้ในการบริหารงาน

๔. จัดทำคู่มือผลประโยชน์ทับซ้อนและให้ความรู้เรื่องผลประโยชน์ทับซ้อนให้กับบุคลากร

เป้าหมายตัวชี้วัดการดำเนินงาน หน่วยงานมีคู่มือผลประโยชน์ทับซ้อนในการปฏิบัติราชการ

๕. โครงการเผยแพร่ให้ความรู้ข้อมูลด้านการจัดซื้อ-จัดจ้าง ผู้มีส่วนได้เสีย การสร้างจิตสำนึก ทางสื่อสังคม

ออนไลน์ (Facebook Line website ฯลฯ ขององค์กร)

เป้าหมายตัวชี้วัดการดำเนินงาน ร้อยละการเข้าร่วมกิจกรรม

- พนักงานเข้าร่วมกิจกรรมร้อยละ ๙๐

- หน่วยงานบริหารงานด้วยความโปร่งใสตรวจสอบได้

๖. การมีส่วนร่วมในกิจกรรมด้านศาสนาและวัฒนธรรมที่สำคัญของชาติ และการบำเพ็ญตนที่เป็น

ประโยชน์

ร้อยละของบุคลากรเข้าร่วมกิจกรรม

- พนักงานเข้าร่วมกิจกรรมร้อยละ ๘๐

- บุคลากรได้ดำเนินกิจกรรมร่วมกัน

๗. จัดส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมด้านวินัยและรักษาวินัยในการทำงาน

เป้าหมายตัวชี้วัดการดำเนินงาน

- บุคลากรเข้ารับการอบรม ร้อยละ ๖๐

๘. กิจกรรมการมีส่วนร่วมในการป้องกันการทุจริตของหน่วยงานราชการ

เป้าหมายตัวชี้วัดการดำเนินงาน จำนวนครั้งที่หน่วยงานเข้าร่วมกิจกรรม

๕. การสรรหาคandidateคนเก่งเพื่อปฏิบัติงานตามภารกิจของหน่วยงาน

วัตถุประสงค์ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลโพนแพง มีคนดีคนเก่งเพื่อปฏิบัติงานตามภารกิจของ

หน่วยงาน

กลยุทธ์

๑. พัฒนาบุคลากรให้เป็นคนมีความรู้คู่ความดี

๒. ส่งเสริมให้บุคลากรมีคุณธรรมจริยธรรมในการปฏิบัติงาน

โครงการ/กิจกรรม/งานและการตั้งเป้าหมายตัวชี้วัดการดำเนินงาน

๑.โครงการฝึกอบรมคุณธรรมจริยธรรม ธรรมาภิบาลในหน่วยงาน ให้กับบุคลากร

เป้าหมายตัวชี้วัดการดำเนินงาน ร้อยละผู้เข้ารับการอบรม

- บุคลากรเข้ารับการพัฒนา ด้านคุณธรรมจริยธรรม ร้อยละ ๙๐
- องค์กรไม่มีเรื่องทักท้วงจากหน่วยตรวจ

๖. การพัฒนาบุคลากร

วัตถุประสงค์

๑. เพื่อให้บุคลากร ได้รับการพัฒนาการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ทักษะ คุณธรรมและจริยธรรม

๒. เพื่อให้บุคลากร มีความรู้ ความชำนาญในการปฏิบัติงาน สามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓. องค์กรบริหารส่วนตำบลโพนแพง มีบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน และผลักดันให้การบริหารงานขององค์กรบริหารส่วนตำบลโพนแพง บรรลุตามเป้าหมาย

กลยุทธ์

๑. ส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพ เพื่อพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศ

๒. ส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรให้ปฏิบัติงานตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

๓. ส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรด้านคุณธรรมและจริยธรรม

๔. ส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรในการบริการประชาชนให้เกิดความพึงพอใจและเกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กรและประชาชนในพื้นที่

โครงการ/กิจกรรม/งานและการตั้งเป้าหมายตัวชี้วัดการดำเนินงาน

๑. ส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมในโครงการพัฒนาศักยภาพการบริหารงาน

เป้าหมายตัวชี้วัดการดำเนินงาน ร้อยละผู้เข้ารับการอบรม

เชิงปริมาณ

- บุคลากรได้รับการพัฒนาศักยภาพในการบริหารงาน ร้อยละ ๙๐

เชิงคุณภาพ

- บุคลากรมีศักยภาพในการบริหารงาน ร้อยละ ๙๐

เชิงประโยชน์

- หน่วยงานมีบุคลากรที่มีประสิทธิภาพในการบริหารงาน

๒. โครงการ อบต.เคลื่อนที่ บริการด้วยใจรับใช้ประชาชน

เป้าหมายตัวชี้วัดการดำเนินงาน ร้อยละของส่วนราชการไปจัดกิจกรรม

เชิงปริมาณ

- ส่วนราชการสังกัด อบต.ร่วมจัดกิจกรรม ร้อยละ ๙๐

เชิงคุณภาพ

- กิจกรรมมีความเรียบร้อยและสมบูรณ์ ร้อยละ ๙๐

เชิงประโยชน์

- ประชาชนได้รับความสะดวกในการติดต่อราชการ

๓. จัดกิจกรรมการสร้างส่วนราชการเป็นองค์กรเรียนรู้ เช่น จัดทำคู่มือการปฏิบัติราชการ แผ่นพับ คู่มือการทำงาน เผยแพร่ให้กับบุคลากรในสังกัด(การจัดการความรู้ในองค์กร knowledge Management :KM)เป้าหมายตัวชี้วัดการดำเนินงาน ร้อยละบุคลากรที่เผยแพร่ผลงานของตนเอง

เชิงปริมาณ

- บุคลากรจัดทำคู่มือปฏิบัติราชการ ร้อยละ ๕๐

เชิงคุณภาพ

- คู่มือผลการปฏิบัติราชการ สมบูรณ์ อ่านเข้าใจง่าย ร้อยละ ๙๐

เชิงประโยชน์

- หน่วยงานมีคู่มือในการปฏิบัติราชการ

๔. กิจกรรมประชุมถ่ายทอดนโยบายการบริหารงานระหว่างผู้บังคับบัญชากับเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน เป้าหมายตัวชี้วัดการดำเนินงาน จำนวนครั้งการประชุมประจำปี

เชิงปริมาณ

- มีการประชุมทุกเดือน (๑๒ เดือน)

เชิงคุณภาพ

- มีการถ่ายทอดงานและติดตามงานที่ปฏิบัติ

เชิงประโยชน์

- พนักงานมีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน

๕. ส่งเสริมกิจกรรมหรือการทำงานเป็นทีม กิจกรรมจิตอาสา กิจกรรมบำเพ็ญต่อสาธารณะ ฯลฯ การจัดการความรู้ในองค์กร (knowledge Management: KM) การทำงานร่วมกัน การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมการถ่ายทอดความรู้ระหว่างเพื่อนร่วมงาน

เป้าหมายตัวชี้วัดการดำเนินงาน ร้อยละความสำเร็จ

เชิงปริมาณ

- บุคลากรเข้าร่วมโครงการการทำงานเป็นทีม ร้อยละ ๙๐

เชิงคุณภาพ

- บุคลากรมีความพึงพอใจในกิจกรรม ร้อยละ ๙๐

เชิงประโยชน์

- หน่วยงานมีทีมงานที่มีคุณภาพในการขับเคลื่อนงานขององค์กร

๖. กิจกรรมส่งเสริมความปลอดภัย สภาพแวดล้อมในการทำงาน (Quality of work life) หรือกิจกรรม ๕ ส. ในสำนักงาน

เป้าหมายตัวชี้วัดการดำเนินงาน ร้อยละผู้เข้าร่วมกิจกรรม

เชิงปริมาณ

- บุคลากรเข้าร่วมกิจกรรม ร้อยละ ๙๐

เชิงคุณภาพ

- บุคลากรมีความรู้ความพึงพอใจ ร้อยละ ๙๐

เชิงประโยชน์

- หน่วยงานมีความสะอาดเป็นระเบียบเรียบร้อย

๗. กิจกรรมสำรวจความพึงพอใจในองค์กร

เป้าหมายตัวชี้วัดการดำเนินงาน ร้อยละของบุคลากรตอบแบบสอบถาม

เชิงปริมาณ

- บุคลากรตอบแบบสอบถาม ร้อยละ ๙๐

เชิงคุณภาพ

- การดำเนินการตอบแบบสอบถาม เรียบร้อยสมบูรณ์ ร้อยละ ๙๐

เชิงประโยชน์

- หน่วยงานรับรู้ปัญหาพนักงานเพื่อใช้ในการพัฒนาในอนาคต

๗. การสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ

วัตถุประสงค์ เพื่อให้บุคลากรมีความก้าวหน้าในสายอาชีพ

กลยุทธ์ ส่งเสริม/สนับสนุนให้ความรู้ในความก้าวหน้าของสายอาชีพตนเอง

โครงการ/กิจกรรม/งานและการตั้งเป้าหมายตัวชี้วัดการดำเนินงาน

๑. กิจกรรมให้ความรู้และส่งเสริมความก้าวหน้าให้บุคลากรในสายงาน

- เป้าหมายตัวชี้วัดการดำเนินงาน บุคลากรเข้าใจเส้นทางความก้าวหน้าของตน ร้อยละ ๙๐

๒. การพัฒนาองค์กร (knowledge Management :KM) การรายงานผลการฝึกอบรม และประชาสัมพันธ์ผลการฝึกอบรมให้เพื่อนร่วมงานทราบ

- เป้าหมายตัวชี้วัดการดำเนินงาน ร้อยละของผู้รายงานผลการฝึกอบรม

เชิงปริมาณ

- บุคลากรกลับจากฝึกอบรมรายงานผล ร้อยละ ๑๐๐

เชิงคุณภาพ

- การรายงานผลถูกต้อง เรียบร้อย สมบูรณ์ ร้อยละ ๑๐๐

เชิงประโยชน์

- บุคลากรได้นำความรู้จากการฝึกอบรมไปพัฒนาการทำงาน

๓. สำรวจความต้องการฝึกอบรม หรือสภาพปัญหาความต้องการพัฒนาของพนักงานส่วนตำบล
เป้าหมายตัวชี้วัดการดำเนินงาน ร้อยละบุคลากรตอบแบบสำรวจ

เชิงปริมาณ

- บุคลากรตอบแบบสำรวจ ร้อยละ ๑๐๐

เชิงคุณภาพ

- บุคลากรมีความเข้าใจในแบบสำรวจ ร้อยละ ๑๐๐

เชิงประโยชน์

- หน่วยงานรับรู้ปัญหาและความต้องการในเบื้องต้นของบุคลากร

๘. การพัฒนาคุณภาพชีวิต

วัตถุประสงค์

๑. เพื่อให้บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจในสายงานที่ปฏิบัติ
๒. เพื่อให้บุคลากรมีสุขภาพร่างกายที่แข็งแรง

กลยุทธ์

๑. พัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน
๒. ส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรเพื่อรองรับความก้าวหน้าในสายงาน
๓. ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากรทุกระดับ

โครงการ/กิจกรรม/งานและการตั้งเป้าหมายตัวชี้วัดการดำเนินงาน

๑. การพัฒนาองค์ความรู้ (knowledge Management : KM) จัดส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมในสายงาน
ที่มีในแผนอัตรากำลัง

เป้าหมายตัวชี้วัดการดำเนินงาน ร้อยละผู้เข้ารับการอบรม

เชิงปริมาณ

- บุคลากรได้รับการพัฒนาในสายงาน ร้อยละ ๙๐

เชิงคุณภาพ

- บุคลากรใช้สมรรถนะในการปฏิบัติงาน ร้อยละ ๘๐

เชิงประโยชน์

- หน่วยงานมีบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานในสายงาน ร้อยละ ๘๐

๒. โครงการปฐมนิเทศบุคลากรใหม่

เป้าหมายตัวชี้วัดการดำเนินงาน ร้อยละของพนักงานบรรจุใหม่ เข้ารับการอบรม

เชิงปริมาณ

- บุคลากรที่บรรจุใหม่ได้รับการปฐมนิเทศ ร้อยละ ๑๐๐ •

เชิงคุณภาพ

- บุคลากรที่บรรจุใหม่เข้าใจบริบทในการทำงาน ร้อยละ ๙๐

เชิงประโยชน์

- บุคลากรที่มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน ร้อยละ ๙๐

๓. กิจกรรมตรวจสอบสุขภาพประจำปีของบุคลากร

เป้าหมายตัวชี้วัดการดำเนินงาน ร้อยละผู้ได้รับการตรวจสอบสุขภาพประจำปี

เชิงปริมาณ

- บุคลากรได้รับการตรวจสอบสุขภาพประจำปี ร้อยละ ๙๐

เชิงคุณภาพ

- การตรวจสอบสุขภาพของบุคลากรผ่านเกณฑ์ ร้อยละ ๙๐

เชิงประโยชน์

- หน่วยงานมีบุคลากรที่มีสุขภาพดีพร้อมปฏิบัติงาน ร้อยละ ๙๐
