

คำนำ

องค์การบริหารส่วนตำบลนาข่าเป็นหน่วยงานของรัฐที่มีภารกิจส่งเสริมท้องถิ่นให้มีความเข้มแข็งใน ทุกด้าน เพื่อสามารถตอบสนองเจตนารมณ์ของประชาชนได้อย่างแท้จริง ซึ่งเป็นภารกิจที่มีความหลากหลายและ ครอบคลุมการดำเนินการในหลายด้าน โดยเฉพาะการบริหารทรัพยากรบุคคล เป็นอีกด้านหนึ่งที่ขาดการพัฒนาไม่ได้ และถือเป็นกลไกสำคัญในการผลักดันยุทธศาสตร์และพันธกิจให้ประสบความสำเร็จและถือเป็นปัจจัยสำคัญที่จะทำให้ ภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสำเร็จลุล่วงไปด้วยดีตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ เพื่อให้การบริหารทรัพยากรบุคคลเป็นไปอย่างมีระบบและต่อเนื่อง

องค์การบริหารส่วนตำบลนาข่าจึงได้จัดทำแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล เพื่อใช้เป็นแนวทางที่จะพัฒนาพนักงานส่วนท้องถิ่นและ บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลนาข่าให้มีประสิทธิภาพในการบริหารงานและปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น

องค์การบริหารส่วนตำบลนาข่า

สารบัญ

เรื่อง

หน้าที่

๑. หลักการและเหตุผล
๒. วิสัยทัศน์ (Vision)
๓. พันธกิจด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Mission)
๔. ยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพ
๕. วัตถุประสงค์
๖. นโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล - แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๙ - แผนการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๙
๗. การติดตามและประเมินผล
๘. บทสรุป

บทที่ ๑ บทนำ

๑. หลักการและเหตุผล

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย มาตรา ๒๕๘ ข (๒) ได้กำหนดไว้ว่า ให้มีการปรับปรุงและพัฒนาการบริหารงานบุคคลภาครัฐเพื่อจูงใจให้ผู้มีความรู้ความสามารถอย่างแท้จริงเข้ามาทำงานในหน่วยงานของรัฐ และสามารถเจริญก้าวหน้าได้ตามความสามารถและผลสัมฤทธิ์ของงานของแต่ละบุคคล มีความซื่อสัตย์สุจริต กล้าตัดสินใจและกระทำในสิ่งที่ถูกต้องโดยคิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว มีความคิดสร้างสรรค์ และคิดค้นนวัตกรรมใหม่ ๆ เพื่อให้การปฏิบัติราชการและการบริหารราชการแผ่นดินเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และมีมาตรการคุ้มครองป้องกันบุคลากรภาครัฐจากการใช้อำนาจโดยไม่เป็นธรรมของผู้บังคับบัญชาเพื่อให้ สอดคล้องกับแนวทางดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลนาข่าจึงได้จัดทำแผนการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ ขึ้น เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูและ บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เป็นเครื่องมือในการบริหารงานบุคคลต่อไป

๒. วิสัยทัศน์

องค์การบริหารส่วนตำบลนาข่าได้กำหนดวิสัยทัศน์ (Vision) เพื่อแสดงสถานการณ์ในอนาคต ซึ่งเป็นการจุดมุ่งหมายความคาดหวังที่ต้องการให้เกิดขึ้นในอนาคตข้างหน้า ซึ่งจะสามารถสะท้อนถึงสภาพการณ์ของท้องถิ่นในอนาคตอย่างรอบด้าน ภายใต้การเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมด้านต่าง ๆ จึงได้กำหนดวิสัยทัศน์ความหวังที่จะให้เกิดขึ้นในอนาคต ดังนี้ “ตำบลน่าอยู่ เชิดชูศาสนาและวัฒนธรรม น้อมนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง”

๓. พันธกิจ

๑. พัฒนาตำบลนาข่าให้เป็นองค์กรที่มีสมรรถนะสูง
๒. ส่งเสริมการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นให้สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ระดับจังหวัดและกรม ส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ตอบสนองความต้องการของประชาชนภายใต้กระบวนการมีส่วนร่วมจากภาคีเครือข่าย
๓. บริหารงานบุคคลและเพิ่มขีดความสามารถของบุคลากรท้องถิ่นให้ทำงานอย่างมืออาชีพ
๔. ส่งเสริมและพัฒนาระบบบริหารจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบลนาข่าให้สามารถส่งมอบบริการสาธารณะให้ประชาชนได้อย่างมีมาตรฐาน

๔. ยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรบุคคล

องค์การบริหารส่วนตำบลนาข่ากำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรบุคคลของแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ เพื่อปรับปรุงการบริหารและการบริการเพื่อพัฒนา บุคลากร ข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้ทำงานแบบมีส่วนร่วม การทำงานเป็นทีม และมีการบูรณาการร่วมกัน

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ มีการวางแผนและบริหารกำลังคนสอดคล้องกับภารกิจและความจำเป็นของส่วนราชการ ทั้งในปัจจุบันและอนาคต

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ส่งเสริมสวัสดิการและสิ่งอำนวยความสะดวกเพิ่มเติมที่ไม่ใช่สวัสดิการภาคบังคับ ตามกฎหมาย

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ มีระบบการบริหารผลงานที่เน้นประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและความคุ้มค่า

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ มีความโปร่งใสในทุกกระบวนการ ของการบริหารทรัพยากรบุคคล

ยุทธศาสตร์ที่ ๖ สนับสนุนให้ข้าราชการ มีการพัฒนาความรู้อย่างต่อเนื่อง มีการแบ่งปันแลกเปลี่ยน ข้อมูลความรู้ และพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

ยุทธศาสตร์ที่ ๗ มีการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้กระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

๕. วัตถุประสงค์

๑) เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลนาข่ามีการพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นไปตามหลักสูตรมาตรฐานกำหนดตำแหน่งและตามที่ ก.อบต. กำหนด

๒) เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลนาข่ามีเครื่องมือในการส่งเสริมให้บุคลากร มีกรอบความรู้ ทักษะ และสมรรถนะ ที่เหมาะสมในการปฏิบัติงาน ตามมาตรฐานที่คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล กำหนด

๓) เพื่อให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบลนาข่ามีการบริหารการเรียนรู้และพัฒนาตนเองโดย การประเมินและวางแผนการพัฒนาของตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพใน บริบทที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว

๔) เพื่อให้บุคลากรมีความรู้ทั้งในด้านพื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ด้านการพัฒนาเกี่ยวกับงานใน หน้าที่ ด้านความรู้ความสามารถและทักษะของงานแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหารและด้านคุณธรรมและ จริยธรรม

๕) เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลนาข่าสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ ที่เอื้อให้บุคลากรเกิด การเรียนรู้ และการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เพื่อพัฒนาและปรับปรุงการปฏิบัติราชการสร้างสรรค์นวัตกรรมทั้งผลผลิต และ การให้บริการ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการบรรลุเป้าหมายตามภารกิจหน้าที่

๖. นโยบายการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙

เพื่อให้การบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาข่าเป็นไปอย่าง มี ประสิทธิภาพ จึงได้กำหนดนโยบายการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ สำหรับใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังคนและการพัฒนาบุคลากรให้ เหมาะสมและเป็น เครื่องมือสำคัญ ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลนาข่าที่มี ประสิทธิภาพโดยตาม นโยบาย ดังนี้

๑. ด้านการวิเคราะห์และวางแผนอัตรากำลังคน การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร ดำเนินการวางแผน กำลังคน สรรหาบุคคลที่มีความรู้ความสามารถตามหลักเกณฑ์ วิธีการที่ระเบียบ กำหนดเพื่อปฏิบัติงานตาม ภารกิจโดยมีแนวทางปฏิบัติ ดังนี้

๑) ปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อใช้ในการกำหนดกรอบอัตรากำลังที่รองรับต่อภารกิจของ องค์การบริหารส่วนตำบลนาข่า

๒) การสรรหาพนักงานส่วนตำบลตำแหน่งสายงานปฏิบัติที่ว่างโดยวิธีการย้าย การโอน การ คัดเลือก ให้ดำเนินการตามประกาศกำหนดหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล จังหวัดสุรินทร์ กำหนด

๓) การสรรหาบุคคลเข้าสู่ตำแหน่ง โดยคำนึงถึงความรู้ความสามารถ คุณสมบัติเฉพาะและ ประโยชน์ ที่ทางราชการจะได้รับให้เป็นไปตามประกาศหลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่คณะกรรมการ พนักงานส่วนตำบล จังหวัดหนองคาย (ก.อบต.จังหวัดหนองคาย) และคณะกรรมการ มาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (ก.ถ.) กำหนด

๒. ด้านการพัฒนาบุคลากร ดำเนินการวางแผนพัฒนาบุคลากร ส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรให้มี ความรู้ความสามารถทักษะตาม หลักสมรรถนะด้านต่างๆ โดยมีแนวทางปฏิบัติดังนี้

๑) จัดทำและดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี ให้สอดคล้องตามความจำเป็นและ ความ ต้องการในการพัฒนาบุคลากรในหน่วยงาน

๒) จัดส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมในหลักสูตรต่างๆที่สอดคล้องกับมาตรฐานกำหนด ตำแหน่ง เพื่อพัฒนาทักษะความรู้ในหลักสูตรต่างๆที่จัดโดยสถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น สถาบันการศึกษา หรือหน่วยงานต้นสังกัด หรืองานทางวิชาการจัดขึ้น รวมทั้งการจัด โครงการ กิจกรรม พัฒนาบุคลากรของหน่วยงานเพื่อเสริมสร้างความเชี่ยวชาญในการ ปฏิบัติงาน

๓) ส่งเสริมการนำระบบสารสนเทศมาใช้ในการปฏิบัติงาน เพื่อยกระดับการพัฒนาบุคลากร ให้ทันสมัย รวดเร็ว ทันต่อการเปลี่ยนแปลง

๔) จัดให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานความรู้ ทักษะ และสมรรถนะ ตามที่คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนด

๓. ด้านเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ ดำเนินการวางแผนการพัฒนาบุคลากร ให้เส้นทางความก้าวหน้า สร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ยกย่องชมเชย สร้างความผูกพันในองค์กร ให้มีความสำคัญกับทรัพยากรบุคคล โดยมีแนวทางปฏิบัติ ดังนี้

๑) จัดทำแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ

๒) กำหนดให้มีกิจกรรม/โครงการยกย่องชมเชยพนักงานดีเด่นในองค์กร

๓) ดำเนินการให้ได้รับสวัสดิการต่างๆตามที่ระเบียบกำหนด

๔) การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง การเลื่อนขั้น เงินเดือน การเลื่อนค่าตอบแทนพนักงานจ้างตามภารกิจ และการต่อสัญญาจ้าง เป็นไปด้วย ความโปร่งใส ยุติธรรม

๔. ด้านการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และการรักษาวินัย องค์การบริหารส่วนตำบลนาข่าแจ้งให้บุคลากรในสังกัด ทราบถึงประมวลจริยธรรมข้าราชการส่วน ท้องถิ่นและข้อบังคับองค์การบริหารส่วนตำบลนาข่าว่าด้วยจรรยาบรรณข้าราชการส่วนท้องถิ่น รวมถึงการ ควบคุม กำกับ ดูแลให้ปฏิบัติราชการอย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีแนวทางการปฏิบัติดังนี้

๑) ส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติงานและดำรงตนตามหลักคุณธรรม จริยธรรม และการรักษาวินัย อย่างเคร่งครัด

๒) จัดทำกิจกรรม/โครงการเชิดชูเกียรติผู้ที่มีคุณธรรมจริยธรรมดีเด่นประจำปี

๕. ด้านการบริหารผลการปฏิบัติงาน การประเมินผลการปฏิบัติราชการของบุคลากรทุกประเภท ตำแหน่งอย่างเหมาะสม และเป็น ธรรม มุ่งเน้นระบบบริหารผลการปฏิบัติราชการ (Performance Management System) ที่เชื่อมโยงผลการปฏิบัติงาน จากระดับองค์กร ระดับหน่วยงาน ไปสู่ระดับบุคคล เพื่อให้ผลการปฏิบัติงานได้อย่างเป็นรูปธรรม การบริหารและ การพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๙ โดยประสิทธิผลตามเป้าหมายขององค์กร สามารถ วัดผลและประเมินผลการปฏิบัติงานได้อย่างเป็นรูปธรรม โดยให้มีการกำหนดตัวชี้วัดรายบุคคลที่มีความสอดคล้อง กับนโยบายผู้บริหารและภารกิจในความรับผิดชอบ ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง อันจะส่งผลให้การปฏิบัติงาน รายบุคคลผลักดันให้บรรลุเป้าหมาย ในระดับองค์กร โดยให้มีการกำหนดตัวชี้วัดรายบุคคลที่มีความสอดคล้องกับนโยบายผู้บริหารและภารกิจในความรับผิดชอบตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง อันจะส่งผลให้การปฏิบัติงาน รายบุคคลผลักดันให้บรรลุเป้าหมายใน ระดับองค์กร โดยนำผลการประเมินผลการปฏิบัติงานมาใช้ในการเลื่อนขั้น เงินเดือนค่าตอบแทน เงินรางวัล ประจำปี การเลื่อนระดับ การแต่งตั้ง การย้าย การโอน และรับโอน การให้ออก จากราชการ การจูงใจให้รางวัล และการบริหารทรัพยากรมนุษย์เรื่องอื่น ๆ รวมถึงมีแนวทางรองรับในกรณีที่ บุคลากรไม่ผ่านการประเมินผลการ ปฏิบัติราชการประจำปี เช่น มีแผนพัฒนาการปฏิบัติราชการรายบุคคล จัดส่ง บุคลากรเข้ารับการอบรมเพื่อเพิ่ม ประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการ เป็นต้น เน้นระบบการบริหารผลงานที่เชื่อมโยง ผลการประเมินจากระดับองค์กร ระดับหน่วยงานไปสู่ระดับรายบุคคล เพื่อให้ผลการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพและ

ประสิทธิผลตามเป้าหมายขององค์กร และสามารถวัดประเมินผลการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนี้

๑) ประเมินผลการปฏิบัติงานด้วยความโปร่งใสและเป็นธรรมโดยคณะกรรมการกลั่นกรองการ ประเมิน ผลงาน ต้องชัดเจนเป็นที่ประจักษ์แก่สายตา

๒) การพัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ เป็นธรรม ตามผลการ ปฏิบัติงาน ที่แท้จริง

๖. ด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิต ส่งเสริมการจัดสภาพแวดล้อมในการทำงานให้น่าอยู่ นำทำงาน พัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากรให้มี ความสุขในการทำงาน เสริมสร้างบรรยากาศในการทำงานร่วมกัน การจัด สภาพแวดล้อม มีความสะดวกสบายใน การทำงาน มีห้องน้ำสะอาด มีการแบ่งพื้นที่เพื่อการปฏิบัติงาน การ ให้บริการประชาชน การจัดเก็บเอกสารเป็น ระเบียบเรียบร้อย และการจัดให้มีการตรวจสอบสุขภาพประจำปีของ บุคลากร

๗. ด้านการรักษาไว้ องค์การบริหารส่วนตำบลนาข่าดำเนินการสนับสนุนข้อมูลบุคลากรแก่หน่วยงาน บริหารงานบุคคล ส่วนกลาง เพื่อการวางแผนกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล แผนการพัฒนาคุณภาพ ชีวิตบุคลากร การ ปรับปรุงระบบฐานข้อมูลบุคคลในระบบศูนย์บริการข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติ ให้เป็น ปัจจุบันและทันสมัย ส่งเสริมการจัดสวัสดิการแก่บุคลากร เช่น ค่าเช่าบ้าน ค่าเล่าเรียนบุตร ค่าครองชีพ ข้าวคราว เงินประจำตำแหน่ง ทุนการศึกษาบุตร จัดกิจกรรมยกย่องชมเชยบุคลากร เช่น การมอบเกียรติบัตร ให้แก่พนักงานที่มีผลการปฏิบัติงาน ดีเด่นในด้านต่างๆ แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
องค์การบริหารส่วนตำบลนาข่า ประจำปี ๒๕๖๙

ประเด็นนโยบาย	แผนงาน/กิจกรรม/โครงการ	วัตถุประสงค์	งบประมาณ	ระยะเวลา ดำเนินการ	หน่วยงานที่ รับผิดชอบ
๑.ด้านการสรรหา วางแผนกำลังคน	๑.จัดทำและปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปี งบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙	เพื่อให้เป็นไปตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี และเหมาะสมกับภารกิจ หน้าที่	ไม่ใช่ งบประมาณ	ต.ค.๖๘ - ก.ย. ๖๙	งานการบริหารงาน บุคคลฯ
	๒.ดำเนินการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง รับโอน และจัดคนลงสู่ ตำแหน่งว่างตามแผนอัตรากำลังฯ	เพื่อให้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี มีกรอบอัตรากำลังที่ว่างลดลง	ไม่ใช่ งบประมาณ	ต.ค.๖๘ - ก.ย. ๖๙	งานการบริหารงาน บุคคลฯ
๒.ด้านการพัฒนา	๑.จัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙	เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาของ พนักงานส่วนตำบล	ไม่ใช่ งบประมาณ	ต.ค.๖๘	งานการบริหารงาน บุคคลฯ
	๒.โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรขององค์การบริหารส่วน ตำบลเพื่อเสริมสร้างทักษะ ความรู้ในการปฏิบัติงาน	เพื่อพัฒนาศักยภาพทั้งในด้าน ความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ ในการปฏิบัติงาน	๑๐๐,๐๐๐.-	ส.ค.-ก.ย. ๖๙	งานการบริหารงาน บุคคลฯ

ประเด็นนโยบาย	แผนงาน/กิจกรรม/โครงการ	วัตถุประสงค์	งบประมาณ	ระยะเวลา ดำเนินการ	หน่วยงานที่ รับผิดชอบ
๒.ด้านการพัฒนา (ต่อ)	๔. กำหนดเส้นทางการพัฒนาบุคลากรแต่ละตำแหน่ง และสร้างบทเรียนความรู้เฉพาะด้านตามสายงานในระบบ E- learning เป็นแหล่งเรียนรู้ได้ใน www.localmooc.com	เพื่อพัฒนาศักยภาพในด้านความรู้ ทักษะ และระเบียบกฎหมายใน การปฏิบัติงาน	ไม่ใช้ งบประมาณ	ต.ค.๖๘- ก.ย.๖๙	ทุกส่วนราชการ
	๕.การประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นธรรมในรูปแบบ ของคณะกรรมการการกลั่นกรองการประเมินผลการ ปฏิบัติงาน และประกาศรายชื่อผู้ที่มีผลการประเมินอยู่ใน ระดับดีเด่น เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน	เพื่อให้แนวทางการบริหารงาน บุคคลเป็นไปด้วยยุติธรรม โปร่งใส	ไม่ใช้ งบประมาณ	ต.ค.๖๘- ก.ย.๖๙	งานการบริหารงาน บุคคลฯ
	๖.การประเมินความพึงพอใจต่อการปฏิบัติราชการของ ผู้บริหาร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๘	เพื่อให้มีการเสริมสร้างความผูก ในการทำงาน	ไม่ใช้ งบประมาณ	ก.ย.๖๙	งานการบริหารงาน บุคคลฯ

ประเด็นนโยบาย	แผนงาน/กิจกรรม/โครงการ	วัตถุประสงค์	งบประมาณ	ระยะเวลา ดำเนินการ	หน่วยงานที่ รับผิดชอบ
๓.ด้านการธำรง รักษาไว้ และ แรงจูงใจ	๑.แผนความก้าวหน้าในสายอาชีพของแต่ละตำแหน่ง	เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจให้กับ พนักงาน-เจ้าหน้าที่	ไม่ใช่ งบประมาณ	ต.ค.๖๘- ก.ย.๖๙	งานการบริหารงาน บุคคลฯ
	๒.ดำเนินการบันทึก แก้ไข ปรับปรุงข้อมูลในระบบบุคลากร ท้องถิ่นแห่งชาติ (LHR) ทุกเดือน	เพื่อรวบรวมข้อมูลพนักงาน- เจ้าหน้าที่ถูกต้องและเป็นปัจจุบัน	ไม่ใช่ งบประมาณ	ต.ค.๖๘- ก.ย.๖๙	งานการบริหารงาน บุคคลฯ
	๓.พิจารณาความดีความชอบอย่างเป็นธรรม เสมอภาค และ สามารถตรวจสอบได้	เพื่อเป็นเกณฑ์มาตรฐานในการ ปฏิบัติงาน	ไม่ใช่ งบประมาณ	ต.ค.๖๘	งานการบริหารงาน บุคคลฯ
	๔.จัดทำประกาศเรื่อง การสร้างขวัญ กำลังใจ และการ ลงโทษแก่พนักงาน-เจ้าหน้าที่ในสังกัด	เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจให้กับ พนักงาน-เจ้าหน้าที่	ไม่ใช่ งบประมาณ	ม.ค.๖๙	งานการบริหารงาน บุคคลฯ
	๕.กิจกรรม ๕ ส.ในองค์กร	เพิ่มคุณภาพงานบริการให้มีมาตรฐาน	ไม่ใช่ งบประมาณ	ม.ค.-มี.ค. ๖๙	งานธุรการ
	๖.กิจกรรมเพื่อเสริมสร้างความสัมพันธ์อันดีให้กับบุคลากร ภายในองค์กร	เพื่อสร้างความผูกพันและความสัมพันธ์ อันดีแก่พนักงาน-เจ้าหน้าที่	ไม่ใช่ งบประมาณ	พ.ค.๖๙	งานการบริหารงาน บุคคลฯ
	๗.กิจกรรมสร้างความโปร่งใสตามหลักธรรมาภิบาล	เพื่อให้องค์กรมีความโปร่งใส ตรวจสอบได้	ไม่ใช่ งบประมาณ		งานนิติการ

ประเด็นนโยบาย	แผนงาน/กิจกรรม/โครงการ	วัตถุประสงค์	งบประมาณ	ระยะเวลา ดำเนินการ	หน่วยงานที่ รับผิดชอบ
๔.ด้านคุณธรรม จริยธรรม และ วินัยข้าราชการ	๑.เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้บุคลากรมีจิตสาธารณะ คุณธรรม จริยธรรม และการสร้างความสุขในองค์กร ๒.โครงการเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรมและธรรมาภิบาล ในการปฏิบัติงาน	เพื่อเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้ บุคลากรมีจิตสาธารณะ คุณธรรม จริยธรรม และการสร้างความสุขใน องค์กร	ไม่ใช้ งบประมาณ	ม.ค.-ก.ย. ๖๙	สำนักปลัด
		เพื่อเสริมสร้างทัศนคติเชิงบวกและ เพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน	๕,๐๐๐.-	ก.ค.๖๙	งานการบริหารงาน บุคคลฯ