

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๔

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
๑. นโยบายด้านการวางแผนกำลังคน	๑. เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลเกาะเปื้ะมีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน ๒. เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลเกาะเปื้ะมีการกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลังโครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ๓. เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดตรัง (ก.อบต.) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลว่าเหมาะสมหรือไม่	๑. แผนอัตรากำลัง ๓ ปีของ อบต.เกาะเปื้ะ ในการวิเคราะห์อัตรากำลังเพื่อจัดทำกรอบอัตรากำลังพนักงาน อบต.เกาะเปื้ะในแต่ละส่วนราชการและนำไปสู่การกำหนดจำนวนประเภท และระดับตำแหน่งเสนอคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ ๒. การขอเพิ่มอัตรากำลังข้าราชการ/พนักงานจ้าง การปรับเกลี้ยตำแหน่งพนักงานจ้างทั่วไปเป็นพนักงานจ้างตามภารกิจ	ดำเนินการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) เพื่อพิจารณาเรื่องต่าง ๆ ดังนี้ ๑. เพื่อวางแผนกำหนดจำนวนพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู และบุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้างได้อย่างเหมาะสม สอดคล้องกับปริมาณงานที่แท้จริง ๒. นำไปใช้ประกอบการแต่งตั้ง (ย้าย) พนักงานส่วนตำบล พนักงานส่วนตำบล (ครู) และบุคลากรทางการศึกษา ได้ตรงกับมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ๓. นำไปใช้ในการวางแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล พนักงานส่วนตำบล (ครู) และบุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้างในสังกัด เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน	<u>ผลการวิเคราะห์ตามหลัก SWOT</u> <u>ปัจจัยภายใน</u> <u>๑.จุดแข็ง (Strengths)</u> ๑. มีการทำงานเป็นทีม มีความสามัคคี มีจิตบริการ ๒. เจ้าหน้าที่มีความเป็นกันเอง สมานฉันท์ภายในองค์กร ๓. สภาพแวดล้อมในการทำงานเหมาะสม ๔. รับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน ๕. เจ้าหน้าที่มีการพัฒนาความรู้ความสามารถตลอดเวลาพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง ๖. ขอบเขตและภาระงานมีความชัดเจนในแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้ทันเวลาที่กำหนด ๗. มีการกำหนดส่วนราชการเหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติ

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
	๔. เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้ อัตรากำลัง การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลเกาะเปืะต่อไปในอนาคต ๕. เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลเกาะเปืะสามารถวางแผนอัตรากำลังในการบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลเกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน และมีการลดภาระและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี			๒.จุดอ่อน (Weaknesses) ๑. การปฏิบัติงานภายในส่วนราชการยังขาดการเชื่อมโยง ทำงานแทนกันไม่ได้ ๒. เจ้าหน้าที่ขาดความรู้ในด้านอื่น ๆ ที่นอกเหนือจากตำแหน่ง ๓. ขาดอุปกรณ์ในการทำงานทำให้งานล่าช้าไม่สะดวก ๔. ขาดความกระตือรือร้นในการทำงาน ๕. ขาดฐานข้อมูลที่เป็นที่ยอมรับและน่าเชื่อถือ ๖. ขาดการจัดกิจกรรมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ภายในองค์กร

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
	๖. เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งค่ายสามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด			ปัจจัยภายนอก ๓.โอกาส (Opportunities) ๑. เปิดโอกาสให้เจ้าหน้าที่ในการพัฒนาตนเองในการฝึกอบรม เพิ่มพูนความรู้ ๒. เจ้าหน้าที่ได้ศึกษาระเบียบต่างๆ และมีการพัฒนาความรู้ ทักษะ อย่างน้อยคนละ ๑ หลักสูตร ๓. ส่งเสริมให้มีการใช้ระบบสารสนเทศและระบบ IT ทันสมัย ๔. เจ้าหน้าที่มีความสามารถในการปฏิบัติงานเชิงรุก ๕. มีระบบสารสนเทศที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานในการศึกษา ค้นคว้าความรู้เพิ่มเติมตลอดเวลา ๖. มีอิสระในการแสดงความคิดเห็นและเปิดโอกาสให้เจ้าหน้าที่แสดงความสามารถได้อย่างเต็มที่ ๗. ได้รับความร่วมมือจากหน่วยงานภายนอกเป็นอย่างดี

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
				<u>๔.อุปสรรค (Threats)</u> ๑. ระเบียบ ข้อบังคับ กฎหมายไม่เอื้อต่อการปฏิบัติงานเท่าที่ควรทำให้การปฏิบัติงานไม่สามารถดำเนินการได้ ๒. นโยบายทางการเมืองมีผลกระทบต่อการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ ๓. การเปลี่ยนแปลงจากระบบซีเป็นระบบแท่งทำให้มีผลกระทบต่อความก้าวหน้าของเจ้าหน้าที่ ๔. กฎ ระเบียบ มีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลาทำให้การทำงานไม่ทันเหตุการณ์ ๕. มีหน่วยงานตรวจสอบทั่วทั้งอยู่ตลอดเวลาขาดอิสระในการดำเนินงานไม่สามารถแก้ปัญหาความต้องการให้กับประชาชนได้ทันทั่วทั้ง <u>ข้อเสนอแนะ</u> ๑. อบต.เกาะเปาะต้องมีข้อมูลแผนอัตรากำลัง ที่ถูกต้อง ครบถ้วนและเป็นปัจจุบันเพื่อใช้ในการวางแผนอัตรากำลังคน

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
				๒. ควรมีการปรับปรุงแผนอัตรากำลังเป็นประจำทุกปี เพื่อให้หน่วยงานมีพนักงานส่วนตำบล พนักงานส่วนตำบล (ครู) ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างที่เพียงพอสามารถทำงานตอบสนองให้กับประชาชนได้อย่างแท้จริง

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
๒. นโยบายการสรรหาคนดีคนเก่งเพื่อปฏิบัติงานตามภารกิจของหน่วยงาน	เพื่อเป็นการสรรหาบุคลากรมาปฏิบัติงานตามภารกิจของหน่วยงาน เพื่อให้เป็นตามประกาศคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น เรื่อง กำหนดมาตรฐานกลางการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น หมวด ๔ การสรรหาบุคคลเข้ามาปฏิบัติงานตามภารกิจหน่วยงาน ให้ใช้วิธีการสอบแข่งขันหรือการคัดเลือก โดยดำเนินการในรูปแบบคณะกรรมการและคำนึงถึงความเป็นธรรมและความเสมอภาคให้โอกาสแก่บุคคลที่มีสิทธิเท่าเทียมกัน เพื่อให้ได้ผู้ที่มีความรู้ความเหมาะสมกับตำแหน่งตามวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน	การสรรหาตำแหน่งว่างจะต้องสอดคล้องกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖)	๑. ดำเนินการสรรหาพนักงานจ้างตามภารกิจ ในตำแหน่งผู้ดูแลเด็ก , ตำแหน่งพนักงานขับรถยนต์ , ตำแหน่งผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี และตำแหน่งผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ ๒. ดำเนินการขอใช้บัญชีของกสท. ในตำแหน่งนายช่างเขียนแบบ ปง./ชง.	เป็นการสรรหาบุคคลมาดำรงตำแหน่งว่าง เพื่อให้การบริหารราชการเป็นไปอย่างต่อเนื่อง ไม่เกิดความเสียหายต่อทางราชการ

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
๓. นโยบายการบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร	ดำเนินการวางแผนกำลังคนสรรหาคน ตามคุณลักษณะมาตรฐานกำหนดตำแหน่งและเลือกสรรบุคคลที่เป็นคนดี คนเก่งเพื่อปฏิบัติงานตามภารกิจของหน่วยงาน	๑. จัดทำและดำเนินการตามแผนการสรรหาพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง หรือทดแทนอัตรากำลังที่ลาออก หรือโอนย้าย โดยมุ่งเน้นให้มีอัตรากำลังว่างไม่เกินร้อยละ ๑๐ ของอัตรากำลังทั้งหมด ๒. การดำเนินการสรรหาพนักงานส่วนตำบลสายปฏิบัติที่ว่าง โดยจัดทำหนังสือแจ้งความประสงค์ให้คณะกรรมการกลางการสอบแข่งขันพนักงานส่วนท้องถิ่น (กสอ.) เป็นผู้ดำเนินการสอบแข่งขันเพื่อบรรจุบุคคลเป็นพนักงานส่วนตำบลในตำแหน่งที่ว่างตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๑. ดำเนินการสรรหาพนักงานจ้างตามภารกิจ ในตำแหน่งผู้ดูแลเด็ก , ตำแหน่งพนักงานขับรถยนต์ , ตำแหน่งผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี และตำแหน่งผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ ๒. ดำเนินการขอใช้บัญชีของกสอ. ในตำแหน่งนายช่างเขียนแบบ ปง./ชง.	เป็นการสรรหาบุคคลมาดำรงตำแหน่งว่าง เพื่อให้การบริหารราชการเป็นไปอย่างต่อเนื่อง ไม่เกิดความเสียหายต่อทางราชการ

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
๔. นโยบายการพัฒนา	เพื่อส่งเสริมให้มีการพัฒนาบุคลากรตามตำแหน่ง สายงาน ครอบคลุมตำแหน่งสายงานอย่างเป็นระบบทั่วถึง และต่อเนื่องโดยการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ศักยภาพ และทักษะการทำงานที่เหมาะสม	ระดับความสำเร็จของการปฏิบัติงาน ความผิดพลาด ลดลง กระบวนการทำงาน ครบทุกขั้นตอน ไม่มีข้อร้องเรียนด้านพฤติกรรมและการทำงาน	จัดส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรม และหน่วยงานจัดฝึกอบรมเอง เพิ่มพูนความรู้ ประสบการณ์ในการทำงาน สร้างความสามัคคีในองค์กร ในการทำงานร่วมกัน การแลกเปลี่ยนความรู้นอกสถานที่	เนื่องจากสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคโควิด -19 ทำให้การพัฒนาบุคลากรไม่เป็นไปตามนโยบายและแผนพัฒนาบุคลากรเท่าที่ควร

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
๕. นโยบายการประเมินผลการปฏิบัติงาน	๑. เพื่อเป็นเครื่องมือของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หรือผู้บังคับบัญชาในการกำกับติดตามเพื่อให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและหน่วยงานในสังกัดสามารถบรรลุเป้าหมายในการปฏิบัติราชการ ตามวิสัยทัศน์ พันธกิจ และวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ๒. เพื่อให้ผู้บริหารหรือผู้บังคับบัญชา นำผลการประเมินการปฏิบัติราชการไปใช้ประกอบการพิจารณา -การเลื่อนตำแหน่ง -การเลื่อนขึ้นเงินเดือน -การให้รางวัลประจำปี (โบนัส) แก่ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามหลักการของระบบคุณธรรม -การพัฒนาข้าราชการ -เป็นเครื่องมือควบคุมการทำงานให้บรรลุเป้าหมาย	๑. ปฏิบัติตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการ เพื่อประเมินผลการปฏิบัติงานสำหรับเลื่อนขึ้นเงินเดือนของข้าราชการ/เลื่อนค่าตอบแทนของพนักงานจ้าง ๒.KPIระดับบุคคลสอดคล้องกับมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ของแต่ละตำแหน่งแต่ละกอง/ส่วนเพื่อกำหนดเป็นเงื่อนไขในการคัดเลือกบุคคลที่มีทักษะหรือสมรรถนะสูง เพื่อพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพและเป็นเงื่อนไขในการกำหนดระดับตำแหน่งให้สูงขึ้น	-การประเมินผลการปฏิบัติงาน ๒ รอบการประเมิน การเลื่อนขึ้นเงินเดือนพนักงานส่วนตำบล ครั้งที่ ๑ และ ๒ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ การเลื่อนเงินเดือนพนักงานครู ครั้งที่ ๑ และ ๒ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ และการเลื่อนค่าตอบแทนพนักงานจ้างประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๔	เป็นการประเมินผลอย่างเป็นธรรมจากผู้บังคับบัญชา และคณะกรรมการกลั่นกรองเนื่องจากพิจารณาจากเอกสารผลงานการปฏิบัติงานที่ปฏิบัติจริง และกลั่นกรองคะแนนในรูปคณะกรรมการ รวมทั้งการพิจารณาเลื่อนขึ้นเงินเดือนก็อยู่ในรูปคณะกรรมการ และนำผลการปฏิบัติงาน การขาด ลา มาสาย และความประพฤติผิดวินัยมาพิจารณาร่วม

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
		๓. ผลการประเมินที่ใดสามารถจำแนกความแตกต่างและจัดลำดับผลการปฏิบัติงานของพนักงานใดอย่างชัดเจนและมีประสิทธิภาพ เพื่อใช้ประกอบ ๔. การปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพงานของข้าราชการในแต่ละตำแหน่ง และเป็นการส่งเสริมหรือเป็นแรงจูงใจพนักงาน อบต. เกาะเปี๊ยะให้ปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถและแข่งขันกันด้วยผลงาน		

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
๖. นโยบายการส่งเสริมจริยธรรมและรักษาวินัยของบุคลากรในหน่วยงาน	มีการกำหนดมาตรฐานคุณธรรมจริยธรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงาน เพื่อใช้เป็นแนวทางการปฏิบัติและประพฤติปฏิบัติของพนักงานในองค์กร โดยยึดถือนำมาใช้ในการปฏิบัติราชการ	พนักงานส่วนตำบล ครู และพนักงานจ้าง มีความรู้ความเข้าใจในการพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมโดยมีคุณลักษณะเป็นข้าราชการยุคใหม่ที่ยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรม มีคุณธรรมทางพระพุทธศาสนาเป็นเครื่องยึดเหนี่ยวจิตใจในการดำรงชีวิต และการทำงานให้บรรลุผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมาย	๑. บุคลากรในสังกัดรับทราบถึงประมวลจริยธรรมข้าราชการส่วนท้องถิ่น นโยบาย คุณธรรม จริยธรรม ข้อบังคับองค์การบริหารส่วนตำบลเกาะเปืะว่าด้วยจรรยาบรรณข้าราชการส่วนท้องถิ่นและส่งเสริมให้พนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง รักษาวินัย ข้อบังคับจรรยาบรรณของทางราชการ ๒. ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรม รวมทั้งควบคุมกำกับดูแลผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติตามข้อบังคับ ระเบียบ และจริยธรรมในการทำงาน ๓. พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ปฏิบัติงานตามแผนการเสริมสร้างมาตรฐานวินัย คุณธรรมจริยธรรมและป้องกันการทุจริต	๑. พนักงานส่วนตำบล ครู ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง มีคุณธรรมจริยธรรมและมีจิตสำนึกที่ดีในการปฏิบัติตามหน้าที่ราชการด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต และทำงานอย่างโปร่งใส ๒. สามารถดำเนินการตามประมวลจริยธรรมขององค์การบริหารส่วนตำบลเกาะเปืะและเสริมสร้างความสามัคคีและภาพลักษณ์ที่ดีต่อองค์กร

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
๖. นโยบายการส่งเสริมจริยธรรมและรักษาวินัยของบุคลากรในหน่วยงาน	มีการกำหนดมาตรฐานคุณธรรมจริยธรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงาน เพื่อใช้เป็นแนวทางการปฏิบัติและประพฤติปฏิบัติของพนักงานในองค์กร โดยยึดถือนำมาใช้ในการปฏิบัติราชการ	พนักงานส่วนตำบล ครู และพนักงานจ้าง มีความรู้ความเข้าใจในการพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมโดยมีคุณลักษณะเป็นข้าราชการยุคใหม่ที่ยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรม มีคุณธรรมทางพระพุทธศาสนาเป็นเครื่องยึดเหนี่ยวจิตใจในการดำรงชีวิต และการทำงานให้บรรลุผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมาย	๑. บุคลากรในสังกัดรับทราบถึงประมวลจริยธรรม ข้าราชการส่วนท้องถิ่น นโยบาย คุณธรรม จริยธรรม ข้อบังคับองค์การบริหารส่วนตำบล เกาะเปี๊ยะว่าด้วยจรรยาบรรณข้าราชการส่วนท้องถิ่นและส่งเสริมให้พนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง รักษาวินัย ข้อบังคับจรรยาบรรณของทางราชการ ๒. ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรม รวมทั้งควบคุมกำกับดูแลผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติตามข้อบังคับ ระเบียบ และจริยธรรมในการทำงาน ๓. พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ปฏิบัติงานตามแผนการเสริมสร้างมาตรฐานวินัย คุณธรรมจริยธรรมและป้องกันการทุจริต	๑. พนักงานส่วนตำบล ครู ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง มีคุณธรรมจริยธรรมและมีจิตสำนึกที่ดีในการปฏิบัติตามหน้าที่ราชการด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต และทำงานอย่างโปร่งใส ๒. สามารถดำเนินการตามประมวลจริยธรรมขององค์การบริหารส่วนตำบล เกาะเปี๊ยะและเสริมสร้างความสามัคคีและภาพลักษณ์ที่ดีต่อองค์กร

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
๗. นโยบายการด้านการสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ	เพื่อจัดวางเส้นทางความก้าวหน้าในสายงาน และปรับปรุงระบบฐานข้อมูลบุคคลเพื่อใช้ตรวจสอบเส้นทางความก้าวหน้าในสายงาน	พนักงานส่วนตำบล มี ความก้าวหน้าในตำแหน่ง	สามารถปรับปรุงฐานข้อมูลบุคลากรในระบบสารสนเทศ ศูนย์การบริการข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติให้เป็นปัจจุบัน เพื่อใช้ตรวจสอบเส้นทางความก้าวหน้าในสายงาน	สนับสนุนให้พนักงานส่วนตำบลเข้ารับการคัดเลือกเพื่อความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
๘. นโยบายการพัฒนาคุณภาพชีวิต	เพื่อเสริมสร้างความมั่นคง ขวัญกำลังใจ คุณภาพชีวิตที่ดี และพึงพอใจให้ผู้ปฏิบัติงานเพื่อรักษาคณติ คนเก่ง และทำคุณประโยชน์ไว้กับองค์กร	๑. ปรับปรุงสภาพแวดล้อม จัดสถานที่ทำงานให้ปลอดภัยตามหลักอาชีพอนามัยและสิ่งแวดล้อมในการทำงาน ตามความเหมาะสมเป็นไปตามกฎหมายกำหนด ๒. สร้างช่องทางการสื่อสารด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลในองค์กร ๓. ส่งเสริมความก้าวหน้าของผู้ปฏิบัติงานที่มีผลงานและสมรรถนะในทุกโอกาส ๔. สร้างความก้าวหน้าของผู้ปฏิบัติงานที่มีผลงานและสมรรถนะในทุกโอกาส	บุคลากรได้รับผลตอบแทนสิทธิประโยชน์และสวัสดิการต่างๆ เช่น ค่าเช่าบ้าน ค่าเล่าเรียนบุตร ค่ารักษาพยาบาล เป็นต้น ตามสิทธิที่จะพึงมีพึงได้รับ สอดคล้องกับความสามารถของพนักงานในทุกระดับภายในองค์กร โดยมีการประเมินและวิเคราะห์ค่าจ้างตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งให้มีความเป็นปัจจุบันตลอดเวลาและเหมาะสมกับระดับหน้าที่ความรับผิดชอบ	บุคลากรมีความสุข และพร้อมที่จะทำงานให้กับองค์กร