

ระดับความสำเร็จของการพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคล  
ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองชัยศรี



องค์การบริหารส่วนตำบลหนองชัยศรี  
อำเภอหนองหงส์ จังหวัดบุรีรัมย์

ระดับความสำเร็จของการพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคล  
ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองชัยศรี

ด้วยองค์การบริหารส่วนตำบลหนองชัยศรี ได้ประกาศแผนกลยุทธ์การบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองชัยศรี เมื่อวันที่ ๑๙ ตุลาคม ๒๕๖๑ โดยองค์การบริหารส่วนตำบลหนองชัยศรี ได้จัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคลขึ้น เพื่อประโยชน์ในการศึกษา และเป็นแนวทางในการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองชัยศรี ให้อยู่ภายใต้กรอบนโยบายที่วางเอาไว้

ระดับความสำเร็จของการพัฒนาระดับบริหารงานทรัพยากรบุคคล เป็นอีกมิติหนึ่งที่การบริหารทรัพยากรบุคคลจะต้องไม่มองข้ามและนำมาเพื่อประเมินผลการทำงานในองค์การบริหารส่วนตำบลหนองชัยศรี ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลหนองชัยศรี จึงได้จัดทำคู่มือ เพื่อวัดระดับ สร้างตัววัด ความสำเร็จของการพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารทรัพยากรบุคคล องค์การบริหารส่วนตำบลหนองชัยศรีขึ้น โดยใช้ตัววัดจากแผนกลยุทธ์การบริหารฯ ดังกล่าวตามประเด็นยุทธศาสตร์จำนวน ๑๐ ประเด็นยุทธศาสตร์ดังนี้

ประเด็นยุทธศาสตร์	ปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จ	เป้าประสงค์
<b>ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑</b> การสร้างควมก้าวหน้าใน สายอาชีพ	๑. จัดทำฐานข้อมูลให้เป็นปัจจุบัน ๒. จัดทำแผนสร้างควมก้าวหน้า (Career Path) ให้ชัดเจน ๓. มีระบบสร้างแรงจูงใจในการทำงานเพื่อสร้างควมก้าวหน้าในอาชีพ	๑. จัดทำฐานข้อมูลบุคคลให้ถูกต้อง เป็นปัจจุบัน ๒. ปรับปรุงโครงสร้างและอัตราค่าจ้างให้เหมาะสมกับ ๓. จัดทำแผนสร้างควมก้าวหน้า (Career Path) ให้ชัดเจน ๔. จัดทำรายละเอียดเกี่ยวกับควมรู้ ทักษะ สมรรถนะในการ ทำงาน
<b>ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒</b> การวางแผนอัตราค่าจ้าง และปรับอัตราค่าจ้างให้ เหมาะสมกับภารกิจ	๑. เพิ่มอัตราค่าจ้างผู้ปฏิบัติงานตามภารกิจ ถ่ายโอน ๒. ปรับอัตราค่าจ้างและปรับอัตราค่าจ้างให้ เป็นไปตามกรอบที่กำหนด ๓. จัดทำและปรับปรุงแผนอัตราค่าจ้างที่ สอดคล้องกับควมเป็นจริงตามภารกิจหน้าที่ ๔. จัดให้มีการระบวณการสร้างและปรับวัฒนธรรม การทำงานของบุคลากรให้สอดคล้องกับการ บริหารราชการแนวใหม่	๑. สร้างและปรับระบบอัตราค่า จ้างในระบบในการทำงานของ บุคลากรให้สอดคล้องกับการ บริหารราชการแนวใหม่และ เหมาะสมกับภารกิจ ๒. มีการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งที่ สอดคล้องกับการบริหารทรัพยากร บุคคลแนวใหม่ โดยคำนึงถึง วัฒนธรรมความคิดของบุคลากร

ประเด็นยุทธศาสตร์	ปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จ	เป้าประสงค์
<p><b>ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓</b> การพัฒนาระบบฐานข้อมูลสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. ต้องพัฒนาความรู้ด้าน IT อย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง</li> <li>2. ต้องให้การสนับสนุนด้านงบประมาณอย่างเพียงพอ</li> <li>3. รัฐบาลต้องมีนโยบายลดการพึ่งพาระบบเทคโนโลยีจากภายนอก</li> <li>4. กำหนดให้ความรู้ความสามารถ ด้านเทคโนโลยีและสารสนเทศเป็นส่วนหนึ่งของสมรรถนะของทุกตำแหน่ง</li> <li>5. จัดทำแผนงาน/โครงการ เพื่อสนับสนุนและส่งเสริมตามความต้องการด้าน IT ของบุคลากร</li> <li>6. ผู้บริหารต้องให้ความสำคัญและผลักดันให้เกิดระบบฐานข้อมูลสารสนเทศที่สามารถนำมาใช้ประโยชน์ได้อย่างแท้จริง</li> <li>๗. จัดทำมาตรฐานของฐานข้อมูลสารสนเทศให้ครอบคลุมทุกภารกิจของ อปต.</li> <li>๘. การจัดทำฐานข้อมูลกลางในด้านการบริหารงานบุคคล เพื่อสะดวกในการเรียกใช้ข้อมูล</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. พัฒนาคำว่ารู้ด้านทักษะ IT ของบุคลากรกองการเจ้าหน้าที่อย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง</li> <li>2. จัดทำฐานข้อมูลสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล</li> </ol>
<p><b>ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔</b> พัฒนาผู้บริหารให้มีภาวะผู้นำ มีวิสัยทัศน์ และพฤติกรรมของผู้บริหารยุคใหม่ที่ให้ความสำคัญกับบุคลากรผู้ปฏิบัติงานควบคู่กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. จัดให้มีระบบการประเมินผล การพัฒนาภาวะผู้นำ วิสัยทัศน์ อย่างเป็นระบบต่อเนื่อง</li> <li>2. จัดทำมาตรฐานการสอนงาน (Coaching) เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำ และผู้ปฏิบัติงานคู่กันไป</li> <li>๓. จัดการฝึกอบรมให้ตรงกับ Competency ที่จำเป็นและต้องการในทางเป็นผู้บริหาร</li> <li>๔. พัฒนาระบบการ วิจัยการเสริมสร้างผู้นำให้มีคุณลักษณะของผู้บริหารยุคใหม่</li> <li>๕. มีระบบการประเมินผลผู้บริหารที่เข้ารับการฝึกอบรมว่ามีความเพิ่มมากขึ้นเพียงใด</li> <li>๖. มีระบบการประเมินผู้บริหาร โดยให้ผู้ที่เกี่ยวข้อง เช่น ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อร่วมงาน เป็นผู้ประเมิน</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. การพัฒนาผู้บริหารให้มีภาวะผู้นำ มีวิสัยทัศน์ อย่างเป็นระบบต่อเนื่อง</li> <li>2. จัดทำมาตรฐานการสอนงาน (Coaching) เพื่อพัฒนาภาวะผู้นำ และผู้ปฏิบัติงานคู่กันไป</li> </ol>

ประเด็นยุทธศาสตร์	ปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จ	เป้าประสงค์
<p><b>ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๕</b></p> <p>การส่งเสริมคุณภาพชีวิตของบุคลากร</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>๑. วางแผนงานในเชิงงบประมาณเพื่อการส่งเสริมคุณภาพชีวิตข้าราชการอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพ</li> <li>๒. สร้างค่านิยมให้ข้าราชการโดยนำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้เป็นแนวทางการดำรงชีวิต</li> <li>๓. สืบรวจความพึงพอใจ/ความต้องการของข้าราชการต่อการจัดการสวัสดิการต่างๆ</li> <li>๔. จัดทำแผนสวัสดิการของข้าราชการให้สอดคล้องกับความต้องการของข้าราชการ รวมทั้งมีการประเมินผลเป็นระยะอย่างสม่ำเสมอ</li> <li>๕. สนับสนุนงบประมาณเพิ่มขึ้น</li> <li>๖. กำหนดให้ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงเป็นนโยบายเน้นหนักให้นำไปปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม</li> <li>๗. คณะทำงานด้านสวัสดิการข้าราชการของกรมควรมีตัวแทนจากทุกฝ่าย เช่น ผู้บริหารระดับสูง ผู้บริหารสำนัก/กอง ท้องถิ่นจังหวัด</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>๑. การจัดทำแผนการจัดสวัสดิการของบุคลากรให้สอดคล้องกับความต้องการของบุคลากร รวมทั้งมีการประเมินผลเป็นระยะอย่างสม่ำเสมอ</li> <li>๒. การส่งเสริมและสนับสนุนให้นำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการทำงานและดำรงชีวิต</li> </ol>
<p><b>ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๖</b></p> <p>การพัฒนาาระบบสร้างแรงจูงใจเพื่อรักษาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพสูงให้กับหน่วยงาน</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>๑. มีการจัดทำแผนอัตราค่าจ้างที่ต่อเนื่อง ชัดเจน และเกิดผลในทางปฏิบัติ</li> <li>๒. มีการจัดงบประมาณและสร้างแรงจูงใจอื่นเกี่ยวกับสวัสดิการให้มีความเหมาะสมเท่าเทียม</li> <li>๓. จัดหลักสูตรในการพัฒนาความรู้ให้ตรงกับสายงานและการบริหารงานภาครัฐแนวใหม่อย่างต่อเนื่อง</li> <li>๔. นโยบายของผู้บริหารระดับสูงต้องมีความต่อเนื่องชัดเจน</li> <li>๕. สร้างระบบสร้างแรงจูงใจให้มีความชัดเจน และเป็นรูปธรรมมากยิ่งขึ้น</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>๑. มีระบบการรักษาไว้ซึ่งข้าราชการที่มีสมรรถนะสูง เช่น Talent Management</li> <li>๒. มีระบบสร้างแรงจูงใจให้มีความชัดเจนและเป็นรูปธรรม</li> </ol>

ประเด็นยุทธศาสตร์	ปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จ	เป้าประสงค์
<p><b>ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๗</b></p> <p>การเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรมให้แก่พนักงาน</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. ปรับเปลี่ยนพฤติกรรม ทัศนคติ ของบุคคลในการทำงาน</li> <li>2. จัดให้มีระบบการประเมินผลด้านการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม อย่างเป็นรูปธรรม</li> <li>3. จัดทำรายละเอียดมาตรฐานจริยธรรมของบุคลากร</li> <li>4. ปรับปรุงและพัฒนาโครงการด้านคุณธรรม จริยธรรม ให้มีประสิทธิภาพและมีความหลากหลายยิ่งขึ้น</li> <li>5. ส่งเสริมและประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรเข้าใจ และปฏิบัติตามค่านิยมขององค์กร</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. มีการสร้างมาตรฐานความโปร่งใสในการบริหารงานบุคคล</li> <li>2. มีรายละเอียดมาตรฐานจริยธรรมของบุคลากรกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น</li> <li>3. ส่งเสริมและประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรเข้าใจและปฏิบัติตามค่านิยมของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น</li> </ol>
<p><b>ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๘</b></p> <p>การบริหารทรัพยากรบุคคลและพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้ตรงกับสมรรถนะประจำตำแหน่ง</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. มีการจัดทำสมรรถนะหลักและสมรรถนะประจำตำแหน่ง</li> <li>2. บุคลากรในหน่วยงานยอมรับในระบบการประเมินสมรรถนะ การประเมินผลการปฏิบัติงาน</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. มีการจัดทำรายละเอียดของสมรรถนะหลักและสมรรถนะประจำตำแหน่งที่สอดคล้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐแนวใหม่</li> <li>2. มีการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ การพัฒนาทรัพยากรบุคคล</li> <li>3. มีการประชาสัมพันธ์และจัดอบรมสัมมนาการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐแนวใหม่ให้บุคลากรในหน่วยงาน</li> </ol>
<p><b>ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๙</b></p> <p>พัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. บุคลากรในหน่วยงานมีทัศนคติที่รักการเรียนรู้</li> <li>2. มีแผนการจัดการความรู้</li> <li>3. รูปแบบที่หลากหลายของการเผยแพร่องค์ความรู้</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. หน่วยงานมีแผนการจัดการความรู้</li> <li>2. องค์ความรู้ที่กระจัดกระจายอยู่ได้รับการรวบรวม</li> <li>3. มีการเผยแพร่องค์ความรู้ที่รวบรวมแล้วให้กับบุคลากรอื่นได้เรียนรู้ด้วย</li> </ol>
<p><b>ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑๐</b></p> <p>การพัฒนาภาวะผู้นำให้กับข้าราชการ</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. มีหลักสูตรการสร้างภาวะผู้นำให้กับข้าราชการที่เหมาะสมและเปิดโอกาสให้ข้าราชการในหน่วยงานได้เข้ารับการอบรมอย่างทั่วถึง</li> <li>2. ผู้บังคับบัญชาเห็นความสำคัญและยินดีส่งบุคลากรในสังกัดเข้ารับการอบรม</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. มีการฝึกอบรมเกี่ยวกับการพัฒนาภาวะผู้นำให้ข้าราชการ</li> <li>2. การส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมการพัฒนาภาวะผู้นำให้กับข้าราชการ</li> </ol>

การดำเนินการแผนกลยุทธ์การบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคลเพื่อวัดระดับความสำเร็จของงานบริหารทรัพยากรบุคคล

ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๒

(ผลการดำเนินการตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๑ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๒)

\*\*\*\*\*

ประเด็นยุทธศาสตร์	เรื่อง/งาน/กิจกรรม/โครงการ
<p><b>ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑</b> การสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ</p>	<p>๑. การเลื่อนระดับและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง เจ้าพนักงานพัสดุปฏิบัติงาน เป็น เจ้าพนักงานพัสดุนายงาน ๒. บรรจุแต่งตั้งพนักงานจ้างทั่วไป ตำแหน่ง ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป) จำนวน ๑ ราย เพื่อให้ได้บุคลากรที่มีความรู้ความชำนาญตรงกับงาน</p>
<p><b>ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒</b> การวางแผนอัตรากำลังและปรับ อัตรากำลังให้เหมาะสมกับภารกิจ</p>	<p>๑. กำหนดตำแหน่งพนักงานจ้างทั่วไป ตำแหน่ง ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป) ๑ อัตรา (ได้รับการอุดหนุนจากกรมส่งเสริมฯ เพื่อภารกิจด้าน การศึกษาท้องถิ่น ในศูนย์อบรมเด็กก่อนเกณฑ์วัดศรีภูมิ) ๒. ให้โอน (ย้าย) พนักงานส่วนท้องถิ่น ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น) ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๑-๒๕๖๓) และรับโอน (ย้าย) พนักงานส่วนท้องถิ่น ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น) ตามแผน อัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๑-๒๕๖๓) ซึ่งเป็นตำแหน่งว่าง และให้โอน (ย้าย) พนักงานส่วนท้องถิ่น ตำแหน่ง เจ้าพนักงานป้องกันและ บรรเทาสาธารณภัย เลขที่ตำแหน่ง ๒๗-๓-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑ ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๑-๒๕๖๓) ๓. รายงานตำแหน่งว่างสำหรับสายงานผู้บริหารตามห้วงระยะเวลาและดำเนินการสรรหาผู้ดำรงตำแหน่งสายงานบริหารที่ว่างตามแผน อัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๑-๒๕๖๓) ซึ่งเป็นตำแหน่งว่าง ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงาน สาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม) (๒๗-๓-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๑) โดยร้องขอให้กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นดำเนินการสรรหาให้ ๔. สรรหาพนักงานจ้าง ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๑-๒๕๖๓) ซึ่งเป็นตำแหน่งว่าง ในตำแหน่ง ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป) จำนวน ๑ อัตรา ๕. ปรับปรุงกรอบอัตรากำลังพนักงานจ้าง ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๑-๒๕๖๓) (ในห้วงเดือนพฤศจิกายน) สังกัด สำนักปลัด อบต. พนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ) ตำแหน่ง พนักงานดับเพลิง จำนวน ๑ อัตรา สังกัด กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม พนักงาน จ้างตามภารกิจ ตำแหน่ง ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ จำนวน ๑ อัตรา เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและ ประสิทธิผลเนื่องจากปริมาณงานมากขึ้น เพื่อรองรับการให้บริการประชาชนภายในตำบลได้อย่างมีประสิทธิภาพ</p>

ประเด็นยุทธศาสตร์	เรื่อง/งาน/กิจกรรม/โครงการ
	<p>๖. ปรับปรุงกรอบอัตรากำลังพนักงานจ้าง ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๑-๒๕๖๓) (ในท้องเดือนมิถุนายน) สังกัด สำนักปลัด อบต. พนักงานจ้างตามภารกิจ ตำแหน่ง ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย จำนวน ๑ อัตรา พนักงานจ้างทั่วไป ตำแหน่ง พนักงานขับรถยนต์ จำนวน ๑ อัตรา สังกัด กองช่าง พนักงานจ้างตามภารกิจ ตำแหน่ง ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ จำนวน ๑ อัตรา สังกัด กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม พนักงานส่วนตำบล ตำแหน่ง เจ้าพนักงานสาธารณสุข (๒๗-๓-๐๖-๔๖๐๑-๐๐๑) จำนวน ๑ อัตรา สังกัด กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม พนักงานจ้างตามภารกิจ ตำแหน่ง ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ จำนวน ๑ อัตรา</p>
<p><b>ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓</b> การพัฒนากระบวนข้อมูลสารสนเทศ เพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล</p>	<p>๑. บันทึกข้อมูลในระบบข้อมูลบุคลากรท้องถิ่น (<a href="http://www.dla.go.th">www.dla.go.th</a>) ข้อมูลครูและบุคลากรทางการศึกษา</p> <p>๒. บันทึกข้อมูลเกี่ยวกับระบบการจ่ายตรงของกองทุนหลักประกันสุขภาพ สปสช. เพื่อตอบสนองความต้องการทางด้านสุขภาพ (<a href="http://www.nhso.go.th">www.nhso.go.th</a>)</p> <p>๓. การจัดทำคำสั่งหน้าที่ความรับผิดชอบของส่วนราชการในองค์การบริหารส่วนตำบลหนองชัยศรีตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๑-๒๕๖๓) และกรอกข้อมูลอัตรากำลังในระบบข้อมูลของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น (<a href="http://www.dla.go.th">www.dla.go.th</a>)</p>
<p><b>ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔</b> พัฒนาผู้บริหารให้มีภาวะผู้นำ มีวิสัยทัศน์ และพฤติกรรมของผู้บริหารยุคใหม่ที่ให้ความสำคัญกับบุคลากรผู้ปฏิบัติงานควบคู่กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน</p>	<p>๑. ผู้บริหารเข้าร่วมประชุม เพื่อรับมอบนโยบายจากจังหวัด และการเป็นตัวแทนในการแต่งตั้งเป็นคณะกรรมการที่สำคัญในจังหวัดเพื่อสร้างภาวะความเป็นผู้นำ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และนำมาเป็นหลักบริหารองค์กร</p> <p>๒. ผู้บริหารเข้าร่วมประชุมประจำเดือนหัวหน้าส่วนราชการภายในอำเภอหนองหงส์ทุกเดือน</p> <p>๓. ผู้บริหารเข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตรที่เกี่ยวกับผู้บริหาร</p>
<p><b>ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๕</b> การส่งเสริมคุณภาพชีวิตของบุคลากร</p>	<p>๑. พนักงานส่วนท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองชัยศรี เข้าร่วมโครงการออมวันละบาท ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองชัยศรี ทั้งนี้ครอบครัวของพนักงานส่วนท้องถิ่นสามารถเข้าร่วมเป็นสมาชิกสมทบได้อีกทางหนึ่งด้วย</p> <p>๒. มีการจัดตั้งกลุ่มออมเงินของพนักงานส่วนท้องถิ่นในองค์การบริหารส่วนตำบลหนองชัยศรี โดยจัดเก็บทุกสัปดาห์และมีสวัสดิการยืมเงินเพื่อไปสำรองจ่ายในการยังชีพก่อนได้</p>

ประเด็นยุทธศาสตร์	เรื่อง/งาน/กิจกรรม/โครงการ
	๓. การเปิดโอกาสให้บุคลากรในสังกัดตรวจสุขภาพประจำปี พร้อมกับทดสอบสมรรถภาพทางร่างกาย ๔. ส่งเสริมให้พนักงานส่วนท้องถิ่นดำรงชีวิตแบบพอเพียง ปลูกผักสวนครัว ในบริเวณพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองชัยศรี
<b>ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๖</b> การพัฒนาระบบสร้างแรงจูงใจเพื่อรักษาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพสูงไว้กับหน่วยงาน	๑. มีการวางแผนความก้าวหน้าในสายงานอาชีพแต่ละสาย (โดยการเปิดสอบคัดเลือกสายงานผู้บริหารของแต่ละสายงานเพื่อให้บุคลากรในหน่วยงานได้เติบโตและมีความก้าวหน้าในอาชีพ) ๒. สสำรวจแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลเพื่อปรับปรุงแก้ไขตามความต้องการของคนส่วนมากและส่วนที่ขาด ๓. การประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปีเพื่อเลื่อนขั้นเงินเดือนในห้วง ๑ เมษายน และห้วง ๑ ตุลาคม ของทุกปี
<b>ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๗</b> การเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม ให้แก่พนักงาน	๑. ประกาศคุณธรรม จริยธรรม เพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติ ๒. อบรมคุณธรรมจริยธรรม ให้กับพนักงานในสังกัด (ส่งเสริมกิจกรรมทางด้านพระพุทธศาสนาเป็นประจำ) ๓. จัดกิจกรรมวันผู้สูงอายุ เพื่อให้พนักงานในสังกัด ตระหนักถึงความมีอาวุโส และร่วมกิจกรรมวันผู้สูงอายุ
<b>ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๘</b> การบริหารทรัพยากรบุคคลและพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้ตรงกับสมรรถนะประจำตำแหน่ง	๑. จัดทำการวิเคราะห์ค่างานและคำบรรยายลักษณะงาน job description ๒. มีการกำหนดตัวชี้วัดการประเมินผลประสิทธิภาพและกระบวนการทำงาน ๓. ส่งบุคลากรไปอบรม เพื่อเสริมสร้างความรู้ความสามารถในตำแหน่งที่มีอยู่
<b>ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๙</b> พัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้	๑. การแต่งตั้งคณะทำงานจัดการเรียนรู้ในองค์กร (KM) เพื่อเผยแพร่ความรู้ ๒. การจัดประชุมพนักงานประจำเดือนเพื่อถ่ายทอดความรู้ต่างๆของแต่ละบุคคลที่ได้รับการฝึกอบรมมาถ่ายทอดให้แก่บุคคลอื่นๆ ๓. การจัดทำคู่มือต่าง ๆ เพื่อเสริมสร้างความรู้ให้กับบุคลากรทุกมิติ ทุกทิศทาง
<b>ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑๐</b> การพัฒนาภาวะผู้นำให้กับข้าราชการ	๑. ร่วมประชุมเสนอผลการดำเนินงานของแต่ละส่วนราชการในที่ประชุมประจำเดือน เพื่อให้แต่ละคนได้เสนอการดำเนินงานในรอบเดือน และสร้างภาวะการณ์เป็นผู้นำของผู้เสนอ พร้อมกับกล้าแสดงออกในที่สาธารณะ ๒. การจัดโครงการ/กิจกรรม ต่างๆ ของหน่วยงาน โดยให้ข้าราชการในหน่วยงานเป็นพิธีกร, วิทยากรเอง เพื่อฝึกภาวะความเป็นผู้นำ