



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ ... เทศบาลตำบลหนองหัวแรด โทร. ๐-๕๕๓๓๐-๐๗๓๓๕

ที่ นม.๕๕๓๓๐๗-๐๗๓๓๕/๐๗๓๓๕ วันที่ ๒๗ กันยายน ๒๕๖๕

เรื่อง ... รายงานระดับความพึงพอใจของภาวพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคล (การวิเคราะห์ผลผลิต

..... ประสิทธิภาพและกระบวนการทำงาน)

เรียน นายกเขตมนตรีตำบลหนองหัวแรด

ด้วยเทศบาลตำบลหนองหัวแรด ประกาศนโยบาย กลยุทธ์การบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของเทศบาลตำบลหนองหัวแรด ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕-๒๕๖๖ โดยคณะกรรมการจัดการความรู้ในองค์กร การบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบลหนองหัวแรด ให้อยู่ภายใต้กรอบนโยบายที่ได้วางเอาไว้ ระดับความสำเร็จของการพัฒนา ระดับบริหารงานทรัพยากรบุคคล เป็นอีกมิติหนึ่งที่การบริหารทรัพยากรบุคคล จะต้องไม่มองข้าม และนำมาเพื่อประเมินผลการดำเนินงานในเทศบาลตำบลหนองหัวแรด

เทศบาลตำบลหนองหัวแรด จึงขอรายงานระดับความสำเร็จของการพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคล (การวิเคราะห์ผลผลิตประสิทธิภาพและกระบวนการทำงาน)

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

(นางปานธิสรา โพธิ์เงิน)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

ความเห็นของหัวหน้าสำนักงานเทศบาล

(นางสาวอรุณยานี ฤทธิจันทร์)

หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ รักษาการแทน

หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล

ความเห็นของปลัดเทศบาล

(นายราเชนทร์ เพียรดี)

ปลัดเทศบาลตำบลหนองหัวแรด

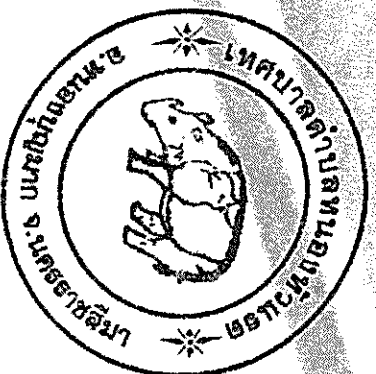
ความเห็นของนายกเขตมนตรี

(นายวัฒนาการ ผออดสูงเนิน)

นายกเขตมนตรีตำบลหนองหัวแรด

พ.อ.อ.

นิติกร



ระดับความสูงสำหรับการพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคล

(การวิเคราะห์ผลผลิตประสิทธิภาพและกระบวนการทำงาน)

ของเทศบาลตำบลหนองหัวแรต

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔

เทศบาลตำบลหนองหัวแรต

อำเภอหนองบัวภูมิมาก จังหวัดนครราชสีมา

คณะกรรมการจัดการองค์ความรู้ในองค์กร (KM)

เทศบาลตำบลหนองหัวแรต

โทร: โทรสาร ๐ ๔๔๓๐ ๐๗๓๘-๙

ระดับความสำเร็จของการพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคล ของเทศบาลตำบลหนองหัวแรต

ด้วยเทศบาลตำบลหนองหัวแรต ประกาศนโยบาย กลยุทธ์การบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของเทศบาลตำบลหนองหัวแรต ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕-๒๕๖๖ โดยคณะกรรมการจัดการความรู้ในองค์กร การบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบลหนองหัวแรต ให้อยู่ภายใต้กรอบนโยบายที่วางเอาไว้ว่า

ระดับความสำเร็จของการพัฒนา ระดับบริหารงานทรัพยากรบุคคล เป็นอีกมิติหนึ่งซึ่งการบริหารทรัพยากรบุคคล จะต้องไม่มองข้าม และนำมาเพื่อประเมินผลการสำเร็จของงาน ในเทศบาลตำบลหนองหัวแรต ดังนั้น คณะกรรมการจัดการความรู้ในองค์กร เทศบาลตำบลหนองหัวแรต จึงได้จัดทำคู่มือเพื่อระดับสร้างตัววัดความสำเร็จของการพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลของการบริหารทรัพยากรบุคคลเทศบาลตำบลหนองหัวแรตขึ้น โดยใช้ซึ่งวัดจากประกาศนโยบายดังกล่าวตามระดับยุทธศาสตร์ จำนวน ๑๐ ประเด็นยุทธศาสตร์ ดังนี้

ประเด็นยุทธศาสตร์	ปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จ	เป้าประสงค์
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ ความก้าวหน้าในสายอาชีพ	๑. จัดทำฐานข้อมูลให้เป็นปัจจุบัน ๒. จัดทำแผนสร้างความก้าวหน้า ให้ชัดเจน ๓. มีระบบสร้างแรงจูงใจในการทำงานเพื่อสร้างความก้าวหน้าในงานอาชีพ	๑. จัดทำฐานข้อมูลให้ถูกต้องเป็นปัจจุบัน ๒. ปรับปรุงโครงสร้างและอัตราค่าจ้างให้เหมาะสมกับ ๓. จัดทำแผนสร้างความก้าวหน้าให้ชัดเจน ๔. จัดทำรายละเอียดเกี่ยวกับความรู้ ทักษะ สมรรถนะในการทำงาน
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ การวางแผนอัตราค่าจ้างและปรับอัตราให้เหมาะสมกับภารกิจ	๑. เพิ่มอัตราค่าจ้างผู้มีปฏิบัติงานการกิจ ๒. บริหารอัตราค่าจ้างและปรับอัตราค่าจ้างให้เป็นไปตามกรอบที่กำหนด ๓. จัดทำและปรับปรุงแผนอัตราค่าจ้างที่สอดคล้องกับความเป็นจริงตามภารกิจ ๔. จัดให้มีกระบวนการสร้างและปรับวัฒนธรรมการจ้างงานของบุคลากรให้สอดคล้องกับการบริหารราชการแนวใหม่	๑. สร้างและปรับกระบวนการทัศนวิสัยธรรมในการทำงานของบุคลากรให้สอดคล้องกับการบริหารราชการแนวใหม่และเหมาะสมกับภารกิจ ๒. มีการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งบุคคลใหม่ โดยคำนึงถึงวัฒนธรรมความคิดของบุคลากร

ประเด็นยุทธศาสตร์	ปัจจัยหลักที่แห่งความสำเร็จ	เป้าประสงค์
<p>ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนากระบวนการ ฐานข้อมูลสารสนเทศ เพื่อสนับสนุนการ ปฏิบัติงานด้านการ บริหารทรัพยากรบุคคล</p>	<p>๑. ต้องพัฒนาความรู้ด้าน IT อย่างเป็นระบบ และต่อเนื่อง ๒. ต้องให้การสนับสนุนด้านงบประมาณอย่าง เพียงพอ ๓. รัฐบาลต้องมีนโยบายลดการพึ่งพาระบบ เทคโนโลยีจากภายนอก ๔. กำหนดให้มีความรู้ ความสามารถ ด้าน เทคโนโลยีและสารสนเทศเป็นส่วนหนึ่งของ สมรรถนะของทุกตำแหน่ง ๕. จัดทำแผนงาน/โครงการ เพื่อสนับสนุนและ ส่งเสริมความต้องการด้าน IT ของบุคลากร ๖. ผู้บริหารต้องให้ความสำคัญและผลักดันให้ เกิดระบบฐานข้อมูลสารสนเทศที่สามารถ นำมาใช้ประโยชน์ได้อย่างแท้จริง ๗. จัดทำมาตรฐานของฐานข้อมูลสารสนเทศให้ ครอบคลุมทุกภารกิจขององค์กร ๘. การจัดทำฐานข้อมูลกลางในด้านการบริหาร งานบุคคล เพื่อสะดวกในการเรียกใช้ข้อมูล</p>	<p>๑. พัฒนาความรู้ทางด้าน ทักษะ ของบุคลากรกอง การเจ้าหน้าที่อย่างเป็นระบบ และต่อเนื่อง ๒. จัดทำฐานข้อมูล สารสนเทศเพื่อสนับสนุนการ ปฏิบัติงานด้านการ บริหารงานทรัพยากรบุคคล</p>
<p>ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔ พัฒนาผู้บริหารให้มี ภาวะผู้นำ มีวิสัยทัศน์ และพฤติกรรมของ ผู้บริหารยุคใหม่เพื่อให้ ความสำเร็จกับบุคลากร ผู้ปฏิบัติงานควบคู่กับ ประสิทธิภาพการ ปฏิบัติงาน</p>	<p>๑. จัดให้มีระบบการประเมินผล การพัฒนา ภาวะผู้นำ วิสัยทัศน์ อย่างเป็นระบบต่อเนื่อง ๒. จัดทำมาตรฐานการสอบงาน เพื่อเป็น แนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำ และ ผู้ปฏิบัติงานควบคู่กันไป ๓. จัดการฝึกอบรมให้ตรงกับ ความสามารถ (Competency) ที่จำเป็นและต้องการในการ เป็นผู้บริหาร ๔. พัฒนาการระบอบการ วิธีการเสริมสร้างผู้นำให้ มีคุณลักษณะของผู้บริหารยุคใหม่ ๕. มีระบบการประเมินผลผู้บริหารที่เข้ารับการ ฝึกอบรมว่ามีศักยภาพมากขึ้นเพียงใด ๖. มีระบบการประเมินผลผู้บริหาร โดยให้ผู้ที่ เกี่ยวข้อง เช่น ผู้ใต้บังคับบัญชา ร่วมร่วมงาน เป็นผู้ประเมิน</p>	<p>๑. การพัฒนาผู้บริหารให้มี ภาวะผู้นำ มีวิสัยทัศน์ อย่าง เป็นระบบต่อเนื่อง ๒. จัดทำมาตรฐานการสอบ การสอบงาน เพื่อพัฒนา ภาวะผู้นำและผู้ปฏิบัติงาน ควบคู่กันไป</p>

ประเด็นยุทธศาสตร์	ปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จ	เป้าประสงค์
<p>ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๕ การส่งเสริมคุณภาพชีวิตของบุคลากร</p>	<p>๑. วางแผนงานในเชิงปริมาณเพื่อการส่งเสริมคุณภาพชีวิตบุคลากรในหน่วยงานอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพ</p> <p>๒. สร้างค่านิยมให้บุคลากรในหน่วยงานโดยนำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้เป็นแนวทางในการดำรงชีวิต</p> <p>๓. สำรวจความพึงพอใจ/ความต้องการของบุคลากรในสังกัดต่อการจัดสวัสดิการต่างๆ</p> <p>๔. จัดทำแผนสวัสดิการของบุคลากรในองค์กรให้สอดคล้องกับความต้องการ รวมทั้งมีการประเมินผลเป็นระยะอย่างสม่ำเสมอ</p> <p>๕. สนับสนุนงบประมาณมากขึ้น</p> <p>๖. กำหนดให้ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงเป็นนโยบายเน้นหนักให้นำไปปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม</p> <p>๗. คณะกรรมการฯ ด้านสวัสดิการบุคลากรในองค์กรมีตัวแทนจากทุกฝ่าย เช่น ผู้บริหาร หัวหน้าส่วนราชการแต่ละสำนัก/กอง</p>	<p>๑. การจัดทำแผนการจัดสวัสดิการของบุคคลให้สอดคล้องกับความต้องการของบุคลากร รวมทั้งมีการประเมินผลเป็นระยะอย่างสม่ำเสมอ</p> <p>๒. การส่งเสริมและสนับสนุนให้นำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการทำงานและดำรงชีวิต</p>
<p>ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๖ การพัฒนาระบบโครงสร้างงานสูงใจเพื่อรักษาบุคคลากรที่มีประสิทธิภาพสูงไว้กับหน่วยงาน</p>	<p>๑. มีการจัดทำแผนอัตราจ้างอย่างต่อเนื่องชัดเจนและเกิดผลในทางปฏิบัติ</p> <p>๒. มีการจัดงบประมาณและสร้างแรงจูงใจอันเกี่ยวข้องกับสวัสดิการให้มีความเหมาะสมเท่าเทียม</p> <p>๓. จัดหลักสูตรในการพัฒนาความรู้ให้ตรงกับสายงานและการบริหารงานภาครัฐทั้งแนวใหม่อย่างต่อเนื่อง</p> <p>๔. นโยบายของผู้บริหารต้องมีความต่อเนื่องชัดเจน</p> <p>๕. สร้างระบบสร้างแรงจูงใจให้มีความชัดเจนและเป็นรูปธรรมมากยิ่งขึ้น</p>	<p>๑. มีการสร้างมาตรฐานความโปร่งใสในการบริหารงานบุคคล</p> <p>๒. มีรายละเอียดมาตรฐานจรรยาบรรณของบุคลากรในหน่วยงาน</p> <p>๓. ส่งเสริมและประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรเข้าใจและปฏิบัติตามค่านิยมของหน่วยงาน</p>

ประเด็นยุทธศาสตร์	ปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จ	เป้าประสงค์
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๗ การเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม	๑. ปรับเปลี่ยนพฤติกรรม ทัศนคติ ของ บุคคลในการทำงาน ๒. จัดให้มีระบบการประเมินผลด้านการ ส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม อย่างเป็น รูปธรรม ๓. จัดทำรายละเอียดมาตรฐานจริยธรรม ของบุคลากร ๔. ปรับปรุงและพัฒนาโครงการด้าน คุณธรรม จริยธรรม ให้มีประสิทธิภาพและ มีความหลากหลายยิ่งขึ้น ๕. ส่งเสริมและประชาสัมพันธ์บุคลากร เข้าใจและปฏิบัติตามค่านิยมขององค์กร	๑. มีการสร้างมาตรฐานความ โปร่งใสในการบริหารงานบุคคล ๒. มีรายละเอียดมาตรฐาน จริยธรรมของบุคลากรใน หน่วยงาน ๓. ส่งเสริมและประชาสัมพันธ์ให้ บุคลากรเข้าใจและปฏิบัติตาม ค่านิยมขององค์กร
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๘ การบริหารทรัพยากร บุคคลและพัฒนา ทรัพยากรบุคคลให้ตรง กับสมรรถนะประจำ ตำแหน่ง	๑. มีการจัดทำสมรรถนะหลักและ สมรรถนะประจำตำแหน่ง ๒. บุคลากรในหน่วยงานยอมรับในระบบ การประเมินสมรรถนะ การประเมินผลการ ปฏิบัติงาน	๑. มีการจัดทำรายละเอียดของ สมรรถนะหลักและสมรรถนะ ประจำตำแหน่งที่สอดคล้องกับ การบริหารทรัพยากรบุคคล ภาครัฐแนวใหม่ ๒. มีการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ การพัฒนาทรัพยากรบุคคล ๓. มีการประชาสัมพันธ์และจัด อบรมสัมมนาการบริหาร ทรัพยากรบุคคลภาครัฐแนวใหม่ ให้บุคลากรในหน่วยงาน
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๙ พัฒนาองค์กรให้เป็น องค์กรแห่งการเรียนรู้	๑. บุคลากรในหน่วยงานมีทัศนคติที่รักการ เรียนรู้ ๒. มีแผนการจัดการความรู้ ๓. รูปแบบที่หลากหลายของการเผยแพร่ องค์ความรู้	๑. หน่วยงานมีแผนการจัดการ ความรู้ ๒. องค์ความรู้ที่กระจัดกระจาย อยู่ได้รับการรวบรวม ๓. มีการเผยแพร่องค์ความรู้ที่ รวบรวมแล้วให้กับบุคลากรอื่นได้ เรียนรู้ด้วย

ประเด็นยุทธศาสตร์	ปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จ	เป้าประสงค์
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาภาวະผู้นำให้กับบุคลากรในองค์กร	๑. มีหลักสู่ตรรกการสร้างภาวะผู้นำให้กับบุคลากรที่เหมาะสมและเป็นโอกาสให้บุคลากรในหน่วยงานได้เข้ารับการอบรมอย่างทั่วถึง ๒. ผู้บังคับบัญชาเห็นความสำคัญและยินดีส่งบุคลากรในสังกัดเข้ารับการอบรม	๑. มีการฝึกอบรมที่เกี่ยวกับการพัฒนาภาวะผู้นำให้กับข้าราชการ ๒. การส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมการพัฒนาภาวะผู้นำให้กับบุคลากรในหน่วยงาน

การดำเนินการนโยบายและยุทธศาสตร์ เพื่อวัดระดับความสำเร็จของงานบริหารทรัพยากรบุคคล

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔

(ผลการดำเนินการตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๔)

ประเด็นยุทธศาสตร์	เรื่อง/งาน/กิจกรรม/โครงการ
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ การสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ	๑. การแต่งตั้งพนักงานครูเทศบาล ตำแหน่งครู อันดับ คศ.๑ เพื่อให้มีหรือเลื่อนวิทยฐานะสูงขึ้น ตำแหน่งครู อันดับ คศ.๒ วิทยฐานะครูชำนาญการ ๒. การทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ พนักงานเทศบาล บรรจุใหม่ ตำแหน่ง นักวิชาการพัสดุปฏิบัติการ ๓. การบรรจุและแต่งตั้งพนักงานจ้างทั่วไป ตำแหน่ง คนงาน สังกัด กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม พนักงานขับรถยนต์ สังกัด สำนักปลัดเทศบาลและกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ การวางแผนอัตรากำลังและปรับอัตรากำลังให้เหมาะสมกับภารกิจ	๑. การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๔-๒๕๖๖) ๒. การรับโอน (ย้าย) พนักงานเทศบาล สายงานวิชาการ ตำแหน่ง วิศวกรโยธา/นักพัฒนาชุมชน ๓. การรายงานการสรรหาตำแหน่งว่าง พนักงานเทศบาล สายงานอำนวยการท้องถิ่น ตำแหน่ง หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล/หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป/ผู้อำนวยการกองคลัง/หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง/ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม/หัวหน้าฝ่ายบริการสาธารณสุข/ผู้อำนวยการกองการศึกษา ๔. การบรรจุและแต่งตั้งพนักงานจ้างทั่วไปแทนตำแหน่งที่ว่าง เพื่อรองรับภารกิจ ตำแหน่ง พนักงานขับรถยนต์/คนงาน/คนงานประจำรถขยะ/พนักงานดับเพลิง เพื่อรองรับปริมาณงานและบรรจุตำแหน่งว่าง ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๔-๒๕๖๖)

ประเด็นยุทธศาสตร์	เรื่อง/งาน/กิจกรรม/โครงการ
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาระบบฐานข้อมูลสารสนเทศ เพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	๑. บันทึกข้อมูลระบบข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติ ในระบบข้อมูลของเทศบาล ๒. บันทึกเกี่ยวกับระบบการจ่ายตรงของกองทุนหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ (สปสช.) เพื่อตอบสนองความต้องการทางด้านสุขภาพ ๓. การจัดทำคำสั่งหน้าที่ความรับผิดชอบของส่วนราชการในเทศบาล ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๔-๒๕๖๖)
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔ พัฒนาผู้บริหารให้มีภาวะผู้นำ มีวิสัยทัศน์ และพฤติกรรมของผู้บริหารยุคใหม่ที่ให้ความสำคัญกับบุคลากรผู้ปฏิบัติงานควบคู่กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน	๑. ผู้บริหารเข้าร่วมประชุม เพื่อรับมอบนโยบายจากอำเภอ จังหวัด และการเป็นตัวแทนในการแต่งตั้งเป็นคณะกรรมการที่สำคัญในตำบล เพื่อสร้างภาวะความเป็นผู้นำ ของ อปท. และนำมาเป็นหลักบริหารองค์กร ๒. ผู้บริหารได้รับการแต่งตั้งเป็นคณะกรรมการต่างๆ ในตำบล ซึ่งแสดงถึงวิสัยทัศน์และพฤติกรรมการเป็นผู้นำของผู้บริหาร
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๕ การส่งเสริมคุณภาพชีวิตของบุคลากร	๑. สสำรวจความพึงพอใจและแรงจูงใจของบุคลากรประจำปี เพื่อปรับปรุงสวัสดิการในองค์กร ๒. การตั้งกลุ่มฅมปาณกิจศพสงเคราะห์ กลุ่มเป้าหมาย ได้แก่ คณะผู้บริหาร สท. พนักงานเทศบาล ลูกจ้างและพนักงานจ้างสังกัดเทศบาลตำบลหนองหัวแรด ๓. การเปิดโอกาสให้บุคลากรในสังกัดตรวจสุขภาพประจำปี พร้อมกับทดสอบสมรรถภาพทางร่างกาย ตามความสมัครใจในสถานพยาบาลต่างๆ ของหน่วยงานตามสิทธิรักษาพยาบาล ๔. กิจกรรมกีฬา สันทนาการเพื่อพักผ่อนหย่อนใจ กิจกรรมเลี้ยงสังสรรค์ประจำปี ๕. การส่งเสริม สนับสนุนด้านความปลอดภัย สุขอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน การจัดกิจกรรม ๕ส. ในสำนักงานเทศบาลตำบลหนองหัวแรด มีวัตถุประสงค์เพื่อให้บุคลากรมีความรับผิดชอบและสร้างองค์กรน่าอยู่ เพื่อสุขลักษณะที่ดีของสถานที่ทำงาน มีสภาพแวดล้อมที่ดีสำหรับผู้มาใช้บริการ ประชาชนและคนปฏิบัติงานด้วยกัน และมีการปรับปรุงสถานที่ปฏิบัติงานใหม่ให้น่าอยู่ โดยก่อสร้างอาคารสำนักงาน อาคารป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย อาคารโรงจอดรถ หอประชุม โต๊ะเก้าอี้ ศาลานั่ง สำหรับบริการบุคลากรและประชาชนผู้มาติดต่อราชการ

ประเด็นยุทธศาสตร์	เรื่อง/งาน/กิจกรรม/โครงการ
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๖ การพัฒนาระบบสร้างแรงจูงใจเพื่อ รักษาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพสูงไว้ กับหน่วยงาน	๑. มีการวางแผนความก้าวหน้าในสายงานอาชีพแต่ละสายงาน ๒. สำนวความพึงพอใจและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดเทศบาลตำบลหนองหัวแรด เพื่อปรับปรุงแก้ไข ตามความต้องการของคนส่วนมากและส่วนที่ขาด
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๗ การเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม ให้แก่บุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบล หนองหัวแรด	๑. ประกาศคุณธรรม จริยธรรม เพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติ ๒. อบรมคุณธรรมจริยธรรม ให้แก่บุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลหนองหัวแรด ๓. งดการจัดกิจกรรมวันผู้สูงอายุและประเพณีวันสงกรานต์ เพื่อให้บุคลากรในสังกัด รวมถึงประชาชนทั่วไป ตระหนักถึงความมี อาวุโส และร่วมกิจกรรมวันผู้สูงอายุ และสืบสานประเพณีวันสงกรานต์ เนื่องจากการแพร่ระบาดของโรคไวรัสโคโรนา Covid๑๙ ๔. จัดกิจกรรมทำบุญ ตักบาตร เนื่องในวันสำคัญทางศาสนา (ตามสถานการณ์และโอกาสที่พึงมี) ๕. จัดกิจกรรมทำบุญงานกฐิน (ออกพรรษา) วัดในเขตตำบลหนองหัวแรด
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๘ การบริหารทรัพยากรบุคคลและ พัฒนาทรัพยากรบุคคลให้ตรงกับ สมรรถนะประจำตำแหน่ง/สายงาน	๑. จัดทำการวิเคราะห์ตำแหน่งงานและคำบรรยายลักษณะงาน Job Description ๒. มีการกำหนดตัวชี้วัดการประเมินผลประสิทธิภาพและกระบวนการทำงาน ๓. ส่งบุคลากรเข้าอบรม/ประชุม/สัมมนา เพื่อเสริมสร้างความรู้ความสามารถในตำแหน่งที่มีอยู่ ตามสมรรถนะประจำตำแหน่ง/ สายงาน

ประเด็นยุทธศาสตร์	เรื่อง/งาน/กิจกรรม/โครงการ
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๙ พัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้	๑. การแต่งตั้งคณะกรรมการจัดการเรียนรู้ในองค์กร (KM) ๒. การจัดทำคู่มือต่างๆ เพื่อเสริมสร้างองค์ความรู้ให้กับบุคลากรในหน่วยงานทุกมิติ ทุกทิศทาง
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑๐ การพัฒนาภาวะผู้นำให้กับบุคลากรในหน่วยงาน	๑. ร่วมประชุมเสนอผลการดำเนินงานของแต่ละส่วนราชการในที่ประชุมประจำเดือน เพื่อให้แต่ละคน ได้เสนอการดำเนินงานในรอบเดือน และสร้างสภาวะการณ์เป็นผู้นำของผู้นำ เสนอพร้อมกับกล้าแสดงออกในที่สาธารณะ รวมทั้งมีการติดตามผลการดำเนินงาน เพื่อรับทราบปัญหา อุปสรรค ข้อเสนอต่างๆ ในการดำเนินงาน อีกทั้งยังเป็นการสร้างเวทีแลกเปลี่ยนแห่งการเรียนรู้ เป็นต้น