



## บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ เทศบาลตำบลหนองหัวแรด โทร. ๐ ๔๔๓๐ ๐๗๓๘-๙

ที่ นม ๕๘๓๐๑/-

วันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๓

เรื่อง รายงานระดับความสำเร็จของการพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคล (การวิเคราะห์ผลผลิต ประสิทธิภาพและกระบวนการทำงาน)

เรียน นายกเทศมนตรีตำบลหนองหัวแรด

ด้วยเทศบาลตำบลหนองหัวแรด ประกาศนโยบาย กลยุทธ์การบริหารและการพัฒนา ทรัพยากรบุคคลของเทศบาลตำบลหนองหัวแรด ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๓ โดยคณะกรรมการ จัดการความรู้ในองค์กร การบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบลหนองหัวแรด ให้อยู่ภายใต้กรอบนโยบายที่ได้ วางเอาไว้ ระดับความสำเร็จของการพัฒนา ระดับบริหารงานทรัพยากรบุคคล เป็นอีกมิติหนึ่งที่มีการบริหาร ทรัพยากรบุคคล จะต้องไม่มองข้าม และนำมาเพื่อประเมินผลการสำเร็จของงานในเทศบาลตำบลหนองหัวแรด

เทศบาลตำบลหนองหัวแรด จึงขอรายงานระดับความสำเร็จของการพัฒนาระบบบริหาร ทรัพยากรบุคคล (การวิเคราะห์ผลผลิต ประสิทธิภาพและกระบวนการทำงาน)

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

(นางปานิสรา โพธิ์เงิน)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

(นางสาวอรุณี ฤทธิจันทร์)

หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ

ความเห็นของหัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล

.....  
.....

(นางสาวน้ำฝน สืบเสน)

หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล

ความเห็นของปลัดเทศบาล

.....  
.....

(นายราเชนทร์ เพียรดี)

ปลัดเทศบาลตำบลหนองหัวแรด

ความเห็นของนายกเทศมนตรี

.....  
.....

(นายพสุธร รชตพงษ์)

นายกเทศมนตรีตำบลหนองหัวแรด



ระดับความสำเร็จของการพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคล  
(การวิเคราะห์ผลผลิตประสิทธิภาพและกระบวนการทำงาน)  
ของเทศบาลตำบลหนองหัวแรต

เทศบาลตำบลหนองหัวแรต  
อำเภอหนองบุญมาก จังหวัดนครราชสีมา  
คณะกรรมการจัดการองค์ความรู้ในองค์กร (KM)  
เทศบาลตำบลหนองหัวแรต  
โทร.๐ ๔๔๓๐ ๐๗๓๘-๙

## ระดับความสำเร็จของการพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคล ของเทศบาลตำบลหนองหัวแรต

ด้วยเทศบาลตำบลหนองหัวแรต ประกาศนโยบาย กลยุทธ์การบริหารและการพัฒนา ทรัพยากรบุคคลของเทศบาลตำบลหนองหัวแรต ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๓ โดยคณะกรรมการ จัดการความรู้ในองค์กร การบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบลหนองหัวแรต ให้อยู่ภายใต้กรอบนโยบายที่ได้ วางเอาไว้

ระดับความสำเร็จของการพัฒนา ระดับบริหารงานทรัพยากรบุคคล เป็นอีกมิติหนึ่ง ที่การ บริหารทรัพยากรบุคคล จะต้องไม่มองข้าม และนำมาเพื่อประเมินผลการสำเร็จของงาน ในเทศบาลตำบล หนองหัวแรต ดังนั้น คณะกรรมการจัดการความรู้ในองค์กร เทศบาลตำบลหนองหัวแรต จึงได้จัดทำคู่มือเพื่อ วัดระดับสร้างตัวชี้วัดความสำเร็จของการพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลของการบริหารทรัพยากรบุคคล เทศบาลตำบลหนองหัวแรตขึ้น โดยใช้ชี้วัดจากประกาศนโยบายดังกล่าวตามประเด็นยุทธศาสตร์ จำนวน ๑๐ ประเด็นยุทธศาสตร์ ดังนี้

ประเด็นยุทธศาสตร์	ปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จ	เป้าประสงค์
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ ความก้าวหน้าในสาย อาชีพ	<ol style="list-style-type: none"> <li>๑. จัดทำฐานข้อมูลให้เป็นปัจจุบัน</li> <li>๒. จัดทำแผนสร้างความก้าวหน้า ให้ชัดเจน</li> <li>๓. มีระบบสร้างแรงจูงใจในการทำงานเพื่อ สร้างความก้าวหน้าในงานอาชีพ</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>๑. จัดทำฐานข้อมูลให้ถูกต้องเป็น ปัจจุบัน</li> <li>๒. ปรับปรุงโครงสร้างและ อัตรากำลังให้เหมาะสมกับ ข้อเท็จจริงในปัจจุบัน</li> <li>๓. จัดทำแผนสร้างความก้าวหน้า ให้ชัดเจน</li> <li>๔. จัดทำรายละเอียดเกี่ยวกับ ความรู้ ทักษะ สมรรถนะในการ ทำงาน</li> </ol>
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ การวางแผนอัตรากำลัง และปรับอัตราให้ เหมาะสมกับภารกิจ	<ol style="list-style-type: none"> <li>๑. เพิ่มอัตรากำลังผู้ปฏิบัติงานตามภารกิจ การถ่ายโอน</li> <li>๒. บริหารอัตรากำลังและปรับอัตรากำลังให้ เป็นไปตามกรอบที่กำหนด</li> <li>๓. จัดทำและปรับปรุงแผนอัตรากำลังที่ สอดคล้องกับความเป็นจริงตามภารกิจ หน้าที่</li> <li>๔. จัดให้มีกระบวนการสร้างและปรับ วัฒนธรรมการงานของบุคลากรให้ สอดคล้องกับการบริหารราชการแนวใหม่</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>๑. สร้างและปรับกระบวนการ ทิศนวัตกรรมการทำงานของ บุคลากรให้สอดคล้องกับการ บริหารราชการแนวใหม่และ เหมาะสมกับภารกิจ</li> <li>๒. มีการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งที่ สอดคล้องกับการบริหารทรัพยากร บุคคลแนวใหม่ โดยคำนึงถึง วัฒนธรรมความคิดของบุคลากร</li> </ol>

ประเด็นยุทธศาสตร์	ปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จ	เป้าประสงค์
<p>ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓</p> <p>การพัฒนากระบวนการพัฒนาระบบฐานข้อมูลสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล</p>	<p>๑. ต้องพัฒนาความรู้ด้าน IT อย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง</p> <p>๒. ต้องให้การสนับสนุนด้านงบประมาณอย่างเพียงพอ</p> <p>๓. รัฐบาลต้องมีนโยบายลดการพึ่งพาระบบเทคโนโลยีจากภายนอก</p> <p>๔. กำหนดให้มีความรู้ ความสามารถ ด้านเทคโนโลยีและสารสนเทศเป็นส่วนหนึ่งของสมรรถนะของทุกตำแหน่ง</p> <p>๕. จัดทำแผนงาน/โครงการ เพื่อสนับสนุนและส่งเสริมความต้องการด้าน IT ของบุคลากร</p> <p>๖. ผู้บริหารต้องให้ความสำคัญและผลักดันให้เกิดระบบฐานข้อมูลสารสนเทศที่สามารถนำมาใช้ประโยชน์ได้อย่างแท้จริง</p> <p>๗. จัดทำมาตรฐานของฐานข้อมูลสารสนเทศให้ครอบคลุมทุกภารกิจขององค์กร</p> <p>๘. การจัดทำฐานข้อมูลกลางในด้านการบริหาร งานบุคคล เพื่อสะดวกในการเรียกใช้ข้อมูล</p>	<p>๑. พัฒนาความรู้ทางด้านทักษะของบุคลากรกองการเจ้าหน้าที่ อย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง</p> <p>๒. จัดทำฐานข้อมูลสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านการบริหารงานทรัพยากรบุคคล</p>
<p>ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔</p> <p>พัฒนาผู้บริหารให้มีภาวะผู้นำ มีวิสัยทัศน์ และพฤติกรรมของผู้บริหารยุคใหม่ที่ให้ความสำคัญกับบุคลากร ผู้ปฏิบัติงานควบคู่กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน</p>	<p>๑. จัดให้มีระบบการประเมินผล การพัฒนาภาวะผู้นำ วิสัยทัศน์ อย่างเป็นระบบต่อเนื่อง</p> <p>๒. จัดทำมาตรฐานการสอนงาน เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำ และผู้ปฏิบัติงานควบคู่กันไป</p> <p>๓. จัดการฝึกอบรมให้ตรงกับ ความสามารถ (Competency) ที่จำเป็นและต้องการในการเป็นผู้บริหาร</p> <p>๔. พัฒนาระบบการ วิธีการเสริมสร้างผู้นำให้มีคุณลักษณะของผู้บริหารยุคใหม่</p> <p>๕. มีระบบการประเมินผลผู้บริหารที่เข้ารับการฝึกอบรมว่ามีศักยภาพมากขึ้นเพียงใด</p> <p>๖. มีระบบการประเมินผลผู้บริหาร โดยให้ผู้ที่เกี่ยวข้อง เช่น ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน เป็นผู้ประเมิน</p>	<p>๑. การพัฒนาผู้บริหารให้มีภาวะผู้นำ มีวิสัยทัศน์ อย่างเป็นระบบต่อเนื่อง</p> <p>๒. จัดทำมาตรฐานการสอนงาน เพื่อพัฒนาภาวะผู้นำ และผู้ปฏิบัติงานควบคู่กันไป</p>

ประเด็นยุทธศาสตร์	ปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จ	เป้าประสงค์
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๕ การส่งเสริมคุณภาพชีวิต ของบุคลากร	๑.วางแผนงานใช้งบประมาณเพื่อการส่งเสริมคุณภาพชีวิตบุคลากรในหน่วยงานอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพ ๒.สร้างค่านิยมให้บุคลากรในหน่วยงานโดยนำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้เป็นแนวทางในการดำรงชีวิต ๓.สำรวจความพึงพอใจ/ความต้องการของบุคลากรในสังกัดต่อการจัดสวัสดิการต่างๆ ๔.จัดทำแผนสวัสดิการของบุคลากรในองค์กรให้สอดคล้องกับความต้องการรวมทั้งมีการประเมินผลเป็นระยะอย่างสม่ำเสมอ ๕.สนับสนุนงบประมาณเพิ่มมากขึ้น ๖.กำหนดให้ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงเป็นนโยบายเน้นหนักให้นำไปปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม ๗.คณะกรรมการฯ ด้านสวัสดิการบุคลากรในองค์กรควรมีตัวแทนจากทุกฝ่าย เช่น ผู้บริหาร หัวหน้าส่วนราชการแต่ละสำนัก/กอง	๑.การจัดทำแผนการจัดสวัสดิการของบุคคลให้สอดคล้องกับความต้องการของบุคลากร รวมทั้งมีการประเมินผลเป็นระยะอย่างสม่ำเสมอ ๒.การส่งเสริมและสนับสนุนให้นำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการทำงานและดำรงชีวิต
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๖ การพัฒนาระบบสร้าง แรงจูงใจเพื่อรักษา บุคลากรที่มี ประสิทธิภาพสูงไว้กับ หน่วยงาน	๑.มีการจัดทำแผนอัตรากำลังอย่างต่อเนื่องชัดเจนและเกิดผลในทางปฏิบัติ ๒.มีการจัดงบประมาณและสร้างแรงจูงใจอื่นเกี่ยวกับสวัสดิการให้มีความเหมาะสมเท่าเทียม ๓.จัดหลักสูตรในการพัฒนาความรู้ให้ตรงกับสายงานและการบริหารงานภาครัฐแนวใหม่อย่างต่อเนื่อง ๔.นโยบายของผู้บริหารต้องมีความต่อเนื่องชัดเจน ๕.สร้างระบบสร้างแรงจูงใจให้มีความชัดเจนและเป็นรูปธรรมมากยิ่งขึ้น	๑.มีการสร้างมาตรฐานความโปร่งใสในการบริหารงานบุคคล ๒.มีรายละเอียดมาตรฐานจรรยาบรรณของบุคลากรในหน่วยงาน ๓.ส่งเสริมและประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรเข้าใจและปฏิบัติตามค่านิยมของหน่วยงาน

ประเด็นยุทธศาสตร์	ปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จ	เป้าประสงค์
<p><b>ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๗</b> การเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม</p>	<p>๑. ปรับเปลี่ยนพฤติกรรม ทศนคติ ของบุคคลในการทำงาน</p> <p>๒. จัดให้มีระบบการประเมินผลด้านการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม อย่างเป็นรูปธรรม</p> <p>๓. จัดทำรายละเอียดมาตรฐานจริยธรรมของบุคลากร</p> <p>๔. ปรับปรุงและพัฒนาโครงการด้านคุณธรรม จริยธรรม ให้มีประสิทธิภาพและมีความหลากหลายยิ่งขึ้น</p> <p>๕. ส่งเสริมและประชาสัมพันธ์ให้บุคลากร เข้าใจและปฏิบัติตามค่านิยมขององค์กร</p>	<p>๑. มีการสร้างมาตรฐานความโปร่งใสในการบริหารงานบุคคล</p> <p>๒. มีรายละเอียดมาตรฐานจริยธรรมของบุคลากรในหน่วยงาน</p> <p>๓. ส่งเสริมและประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรเข้าใจและปฏิบัติตามค่านิยมขององค์กร</p>
<p><b>ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๘</b> การบริหารทรัพยากรบุคคลและพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้ตรงกับสมรรถนะประจำตำแหน่ง</p>	<p>๑. มีการจัดทำสมรรถนะหลักและสมรรถนะประจำตำแหน่ง</p> <p>๒. บุคลากรในหน่วยงานยอมรับในระบบการประเมินสมรรถนะ การประเมินผลการปฏิบัติงาน</p>	<p>๑. มีการจัดทำรายละเอียดของสมรรถนะหลักและสมรรถนะประจำตำแหน่งที่สอดคล้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐแนวใหม่</p> <p>๒. มีการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรบุคคล</p> <p>๓. มีการประชาสัมพันธ์และจัดอบรมสัมมนาการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐแนวใหม่ให้บุคลากรในหน่วยงาน</p>
<p><b>ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๙</b> พัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้</p>	<p>๑. บุคลากรในหน่วยงานมีทัศนคติที่รักการเรียนรู้</p> <p>๒. มีแผนการจัดการความรู้</p> <p>๓. รูปแบบที่หลากหลายของการเผยแพร่องค์ความรู้</p>	<p>๑. หน่วยงานมีแผนการจัดการความรู้</p> <p>๒. องค์กรความรู้ที่กระจุกกระจายอยู่ได้รับการรวบรวม</p> <p>๓. มีการเผยแพร่องค์ความรู้ที่ได้รวบรวมแล้วให้กับบุคลากรอื่นได้เรียนรู้ด้วย</p>

ประเด็นยุทธศาสตร์	ปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จ	เป้าประสงค์
ประเด็นยุทธศาสตร์ ที่ ๑๐ การพัฒนาภาวะ ผู้นำให้กับบุคลากรใน องค์กร	๑. มีหลักสูตรการสร้างภาวะผู้นำให้กับ บุคลากรที่เหมาะสมและเปิดโอกาสให้ บุคลากรในหน่วยงานได้เข้ารับการอบรม อย่างทั่วถึง ๒. ผู้บังคับบัญชาเห็นความสำคัญและยินดี ส่งบุคลากรในสังกัดเข้ารับการอบรม	๑. มีการฝึกอบรมที่เกี่ยวกับการ พัฒนาภาวะผู้นำให้กับข้าราชการ ๒. การส่งบุคลากรเข้ารับการ ฝึกอบรมการพัฒนาภาวะผู้นำ ให้กับบุคลากรในหน่วยงาน

การดำเนินการนโยบายและยุทธศาสตร์ เพื่อวัตถุประสงค์บริหารทรัพยากรบุคคล

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒

(ผลการดำเนินการตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๒ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๓)

ประเด็นยุทธศาสตร์	เรื่อง/งาน/กิจกรรม/โครงการ
<p><b>ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑</b> การสร้างควมก้าวหน้าในสายอาชีพ</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>๑. การขอมีหรือเลื่อนวิทยฐานะครูชำนาญการพิเศษ (ขั้นตอนการขอแต่งตั้งคณะกรรมการ)</li> <li>๒. เสนอขอความเห็นชอบเลื่อนระดับชำนาญการ ตำแหน่ง นักวิชาการศึกษานานาชาติ/นักจัดการงานทั่วไป/นักพัฒนาชุมชน/นักวิเคราะห์นโยบายและแผน</li> <li>๓. ขอความเห็นชอบในการบรรจุแต่งตั้งพนักงานเทศบาลบรรจุใหม่สายงานทั่วไป ได้แก่ นายช่างโยธา</li> <li>๔. กำหนดตำแหน่งใหม่ พนักงานเทศบาล ตำแหน่ง เจ้าพนักงานพัสดุ เพื่อรองรับปริมาณงานและบรรจุตำแหน่งว่าง ตามแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี (๒๕๖๑-๒๕๖๓) เพื่อรองรับปริมาณงานและบรรจุตำแหน่งว่าง สังกัดกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ตามแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี (๒๕๖๑-๒๕๖๓)</li> <li>๕. บรรจุและแต่งตั้งพนักงานจ้างทั่วไป ตำแหน่ง พนักงานขับรถ/พนักงานขับรถขยะ/คนงานทั่วไป เพื่อรองรับปริมาณงานและบรรจุตำแหน่งว่าง สังกัดสำนักปลัด/กองช่าง/กองการศึกษาและกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ตามแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี (๒๕๖๑-๒๕๖๓)</li> <li>๖. ยุบเลิกพนักงานจ้างตามภารกิจ ตำแหน่ง ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน/ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป/ผู้ช่วยนักประชาสัมพันธ์/ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล/ผู้ช่วยนักประชาสัมพันธ์คอมพิวเตอร์/ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย/ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ จำนวน ๘ อัตรา สังกัด สำนักปลัดเทศบาล เพื่อควบคุมงบประมาณด้านบุคลากร</li> <li>๗. ยุบเลิกพนักงานจ้างตามภารกิจ ตำแหน่ง ผู้ช่วยนักวิชาการพัสดุ/ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี จำนวน ๓ อัตรา สังกัด กองคลัง เพื่อควบคุมงบประมาณด้านบุคลากร โดยมีผลตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๒</li> </ol>



ประเด็นยุทธศาสตร์	เรื่อง/งาน/กิจกรรม/โครงการ
<p><b>ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒</b> การวางแผนอัตรากำลังและปรับอัตรากำลังให้เหมาะสมกับภารกิจ</p>	<p>๖. สรรหาตำแหน่งพนักงานจ้างทั่วไป ตำแหน่ง คนงานช่วยรถยนต์ ๗. รับโอน (ย้าย) ตำแหน่ง หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล จำนวน ๑ อัตรา เพื่อรองรับปริมาณงานและบรรจุในตำแหน่งว่าง สังกัดสำนักปลัดเทศบาล ตามแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี (๒๕๖๑-๒๕๖๓) ๘. บรรจุและแต่งตั้งพนักงานเทศบาลบรรจุใหม่ เพื่อรองรับปริมาณงานและบรรจุในตำแหน่งว่าง ตำแหน่ง นักจัดการงานทั่วไป/นักพัฒนาชุมชน/นักวิเคราะห์นโยบายและแผน/นายช่างโยธา/นักวิชาการสุขาภิบาล</p>
<p><b>ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓</b> การพัฒนาาระบบฐานข้อมูลสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล</p>	<p>๑. บันทึกข้อมูลระบบข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติ ในระบบข้อมูลของเทศบาล ๒. บันทึกเกี่ยวกับระบบการจ่ายตรงของกองทุนหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ (สปสช.) เพื่อตอบสนองความต้องการทางด้านสุขภาพ ๓. การจัดทำคำสั่งหน้าที่ความรับผิดชอบของส่วนราชการในเทศบาล ตามแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี (๒๕๖๑-๒๕๖๓)</p>
<p><b>ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔</b> พัฒนาผู้บริหารให้มีภาวะผู้นำ มีวิสัยทัศน์และพฤติกรรมของผู้บริหารยุคใหม่ที่ให้ความสำคัญกับผู้ปฏิบัติงาน ผู้ปฏิบัติงานควบคู่กับประสิทธิภาพ การปฏิบัติงาน</p>	<p>๑. ผู้บริหารเข้าร่วมประชุม เพื่อรับมอบนโยบายจากอำเภอ จังหวัด และการเป็นตัวแทนในการแต่งตั้งเป็นคณะกรรมการที่สำคัญในตำบล เพื่อสร้างภาวะความเป็นผู้นำ ของ อบท. และนำมาเป็นหลักการบริหารองค์กร ๒. ผู้บริหารได้รับการแต่งตั้งเป็นคณะกรรมการต่างๆ ในตำบล ซึ่งแสดงถึงวิสัยทัศน์และพฤติกรรมการเป็นผู้นำของผู้บริหารฯ</p>

ประเด็นยุทธศาสตร์	เรื่อง/งาน/กิจกรรม/โครงการ
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๕ การส่งเสริมคุณภาพชีวิตของบุคลากร	<ol style="list-style-type: none"><li>๑. สำรวจและประชุมคณะกรรมการกลุ่ม เพื่อปรับปรุงสวัสดิการในองค์กร</li><li>๒. การตั้งกลุ่มมาปนกิจศพ กลุ่มเป้าหมาย ได้แก่ คณะผู้บริหาร สท. พนักงานเทศบาล ลูกจ้างและพนักงานจ้าง สังกัดเทศบาลตำบลหนองหัวแรต</li><li>๓. การเปิดโอกาสให้บุคลากรในสังกัดตรวจสอบสมรรถภาพทางร่างกาย ตามความสมัครใจในสถานพยาบาลต่างๆ ของหน่วยงานตามสิทธิรักษาพยาบาล</li><li>๔. กิจกรรมกีฬา กิจกรรมเลี้ยงสังสรรค์ประจำปี</li><li>๕. การส่งเสริม สนับสนุนด้านความปลอดภัย สุขอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน การจัดกิจกรรม ๕ส. ในสำนักงาน เทศบาลตำบลหนองหัวแรต มีวัตถุประสงค์เพื่อให้บุคลากรมีความรับผิดชอบและสร้างองค์กรน่าอยู่ เพื่อสุขภาพที่ดีของสถานที่ทำงาน มีสภาพแวดล้อมที่ดีสำหรับผู้ปฏิบัติงาน และมีการปรับปรุงสถานที่ปฏิบัติงานใหม่ให้หน้าอยู่ โดยก่อสร้างอาคารสำนักงาน อาคารป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย อาคารโรงจอดรถ หอประชุม โต๊ะ เก้าอี้ ศาลาหนึ่ง สำหรับบริการบุคลากรประชาชนผู้มาติดต่อราชการ</li></ol>
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๖ การพัฒนาระบบสร้างแรงจูงใจเพื่อ รักษาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพสูงไว้ กับหน่วยงาน	<ol style="list-style-type: none"><li>๑. มีการวางแผนความก้าวหน้าในสายงานอาชีพแต่ละสายงาน</li><li>๒. สำราจแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดเทศบาลตำบลหนองหัวแรต เพื่อปรับปรุงแก้ไขตามความต้องการของคนส่วนมากและส่วนที่ขาด</li></ol>

ประเด็นยุทธศาสตร์	เรื่อง/งาน/กิจกรรม/โครงการ
<p><b>ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๗</b> การเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม ให้แก่บุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลหนองหัวแรด</p>	<p><b>เรื่อง/งาน/กิจกรรม/โครงการ</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>๑. ประกาศคุณธรรม จริยธรรม เพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติ</li> <li>๒. อบรมคุณธรรมจริยธรรม ให้กับบุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลหนองหัวแรด</li> <li>๓. จัดกิจกรรมวันผู้สูงอายุและประเพณีวันสงกรานต์ เพื่อให้บุคลากรในสังกัด รวมถึงประชาชนทั่วไป ตระหนักถึงความมีอาวุโส และร่วมกิจกรรมวันผู้สูงอายุ และสืบสานประเพณีวันสงกรานต์</li> <li>๔. จัดกิจกรรมทำบุญ ตักบาตร เนื่องในวันสำคัญทางศาสนา</li> </ol>
<p><b>ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๘</b> การบริหารทรัพยากรบุคคลและพัฒนาศักยภาพบุคคลให้ตรงกับสมรรถนะประจำตำแหน่ง/สายงาน</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>๑. จัดทำการวิเคราะห์ตำแหน่งงานและคำบรรยายลักษณะงาน Job Description</li> <li>๒. มีการกำหนดตัวชี้วัดการประเมินผลประสิทธิภาพและกระบวนการทำงาน</li> <li>๓. ส่งบุคลากรเข้าอบรม/ประชุม/สัมมนา เพื่อเสริมสร้างความรู้ความสามารถในตำแหน่งที่มีอยู่ ตามสมรรถนะประจำตำแหน่ง/สายงาน</li> </ol>
<p><b>ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๙</b> พัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>๑. การแต่งตั้งคณะกรรมการจัดการเรียนรู้ในองค์กร (KM)</li> <li>๒. การจัดทำคู่มือต่างๆ เพื่อเสริมสร้างองค์ความรู้ให้กับบุคลากรในหน่วยงานทุกมิติ ทุกทิศทาง</li> </ol>
<p><b>ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑๐</b> การพัฒนาภาวะผู้นำให้กับบุคลากรในหน่วยงาน</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>๑. ร่วมประชุมเสนอผลการดำเนินงานของแต่ละส่วนราชการในประชุมประจำเดือน เพื่อให้แต่ละคน ได้เสนอการดำเนินงานในรอบเดือน และสร้างสภาพการณ์เป็นผู้นำของผู้ นำ เสนอพร้อมกับผู้ นำ เสนอพร้อมกันที่สาธารณะ รวมทั้งมีการติดตามผลการดำเนินงาน เพื่อรับทราบปัญหา อุปสรรค ข้อเสนอต่างๆ ในการดำเนินงาน อีกทั้งยังเป็นการสร้างเวทีแลกเปลี่ยนแห่งการเรียนรู้ เป็นต้น</li> </ol>