**นโยบายและกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ๓ ปี**

 **(พ.ศ. ๒๕61 – ๒๕๖3)**

****

**องค์การบริหารส่วนตำบลศรีดอนไชย**

**อำเภอเทิง จังหวัดเชียงราย**

**www.sridonchai.go.th**

 **สารบัญ**

 **หน้าที่**

 **บทที่ 1**

 หลักการและเหตุผล 1

 วัตถุประสงค์ 2

 เป้าหมาย 2

 **บทที่ 2** –

 วิสัยทัศน์ พันธกิจ อบต.– 3

 การวิเคราะห์ปัจจัยภายใน/ภายนอก 3

 **บทที่ 3**

 นโยบายด้านการปรับปรุงโครงสร้างระบบงานและการบริหารอัตรากำลัง 5

 นโยบายด้านการพัฒนาบุคลากร 5

 นโยบายด้านระบบสารสนเทศ 6

 นโยบายด้านสวัสดิการ 6

 **บทที่ 4**

 การติดตามนโยบายและกลยุทธ์ การบริหารงานบุคคล 3 ปี (พ.ศ.2561-2563) 7

\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*

 **นโยบายและกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล 3 ปี**

 **(พ.ศ. 2561 – 2563)**

 **\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\***

 **บทที่ 1**

 **บทนำ**

**1. หลักการและเหตุผล**

 บุคลากรเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าและจำเป็นอย่างยิ่งในการบริหารงานของทุกองค์กร ถ้าขาด การบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ จะส่งผลให้การทำงานไม่มีประสิทธิผล ล่าช้า และเกิดความ เสียหายต่อองค์กร ดังนั้นองค์กรจำเป็นต้องจัดทำนโยบายและแผนกลยุทธการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อ พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ทักษะ ทัศนคติที่ดีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการใน ตำแหน่งนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ และให้บุคลากรมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลศรีดอนไชย จึงได้จัดทำนโยบาย และกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล 3 ปี (พ.ศ.2561–พ.ศ.2563) ขึ้นเพื่อเป็นการกำหนดให้พนักงาน ส่วนตำบลทุกคนต้องได้รับการพัฒนาทุกตำแหน่ง โดยสอดคล้องกับแผนอัตรากำลังสามปี (พ.ศ.2561- 2563) และแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล 3 ปี (พ.ศ.2561 – 2563) ต่อไป

 **2. วัตถุประสงค์**

 2.1 เพื่อเป็นการพัฒนาบุคลากร และเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทัศนคติที่ดี และวิธีการ ปฏิบัติงานตามลักษณะงานที่รับผิดชอบ

 2.2 เพื่อให้บุคลากรสามารถปฏิบัติราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในสถานการณ์การ เปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น

 2.3 เพื่อให้บุคลากรทุกคนได้รับการพัฒนาด้านคุณธรรม และจริยธรรม

 2.4 เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการจัดการพัฒนาและฝึกอบรมบุคลากรในองค์การ บริหารส่วนตำบล

 2.5 เพื่อดำรงรักษาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพให้อยู่คู่องค์กรต่อไป

**3. เป้าหมาย**

 **ความคาดหวังในการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีดอนไชย**

 **ในระยะสั้น**

 **ผู้บริหาร**

 3.1.1 พนักงานในองค์กรสามารถนำนโยบายของผู้บริหารไปปฏิบัติให้สำเร็จลุล่วง

 3.1.2 การบริหารงานขององค์กรเป็นไปอย่างโปร่งใส พนักงานมีคุณธรรม และจริยธรรม

 3.1.3 พนักงานมีความรู้ และมีทักษะในการปฏิบัติงานเพื่อให้การปฏิบัติงานขององค์กรมี ประสิทธิภาพและประสิทธิผล

 -2-

**พนักงานส่วนตำบล**

 3.1.4 องค์กรให้การสนับสนุนพนักงานส่วนตำบลตำแหน่งสายงานผู้บริหารทุกคน ให้ได้รับการพัฒนาในแต่ละปี อย่างน้อย 1 หลักสูตร/โครงการ

 3.1.5 องค์กรให้การสนับสนุนพนักงานส่วนตำบลตำแหน่งสายงานผู้ปฏิบัติทุกคน ให้ได้รับการพัฒนาในแต่ละปีอย่างละ 1 หลักสูตร/โครงการ

 3.1.6 องค์กรให้การสนับสนุนพนักงานจ้าง ให้ได้รับการพัฒนาในแต่ละปี อย่างน้อย 1 หลักสูตร/โครงการ

 3.1.7 ข้าราชการมีความรู้และความเข้าใจในการปฏิบัติหน้าที่

 3.1.8 ข้าราชการนำหลักธรรมมาภิบาลมาปฏิบัติใช้ในการบริหารงานบุคคลอย่างโปร่งใส

**ประชาชน**

 3.1.7 สามารถให้บริการประชาชนอย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ 3.1.8 ประชาชนพึงพอใจในการให้บริการของพนักงาน

 3.1.9 นำ ความคิดเห็นของประชาชนมาปรับปรุงแก้ไขการให้บริการกับประชาชน

**ความคาดหวังในการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีดอนไชย**

 **ในระยะยาว**

 **ผู้บริหาร**

 3.2.1 มีศักยภาพในการบริหารจัดการเพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนในพื้นที่

 3.2.2 สามารถปฏิบัติงานสู่ความเป็นเลิศในด้านการบริหารจัดการ

**พนักงานส่วนตำบล**

 3.2.3 องค์การบริหารส่วนตำบลศรีดอนไชย เป็นองค์กรที่น่าอยู่

 3.2.4 มีความเจริญก้าวหน้าในสายอาชีพ และหน้าที่ราชการ

 **ประชาชน**

 3.2.5 องค์กรมีการบริหารจัดการที่ดี มีความโปร่งใสในการบริหารงาน

 3.2.6 องค์กรสามารถเป็นที่พึ่งของประชาชนในพื้นที่ได้อย่างดียิ่ง

 3.2.7 องค์กรสามารถทำงานตอบสนองความต้องการของประชาชนได้

-3-

**บทที่ 2**

**การวิเคราะห์ศักยภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีดอนไชย**

 \*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*

 นโยบายและกลยุทธ์ด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล เหมาะสมกับสภาวะเศรษฐกิจ สังคม และความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีด้วยความร่วมมือและการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วนเพื่อให้การดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีดอนไชยเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ สามารถบรรลุพันธกิจตามที่กำหนดไว้

 **๑.๑ วิสัยทัศน์(Vision)**

 *“ศรีดอนไชยชุมชนน่าอยู่ เพียบพร้อมด้วยบริการสาธารณะ สวัสดิการสังคม ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดีบริหารจัดการด้วยหลักธรรมาภิบาล ”*

 “องค์การบริหารส่วนตำบลศรีดอนไชย เป็นองค์กรหลักในการจัดบริการสาธารณะการดูแลคุณภาพชีวิต การบริการสาธารณะ การจัดการส่งเสริมการศึกษา อาชีพ รวมทั้งการคุ้มครองดูแลอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ การอนุรักษ์ศิลปะ วัฒนธรรม ประเพณี เพื่อให้ราษฎรมีชีวิตความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น”

 **๑.๒ พันธกิจ(Mission)**

 1) ปรับปรุงและพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน สาธารณูปโภค สาธารณูปการให้ได้มาตรฐาน

 2) สนับสนุนและเสริมสร้างความเข้มแข็งในภาคการเกษตรและเพิ่มมูลค่าผลผลิตทางการเกษตร

3) ส่งเสริมอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมให้เป็นชุมชนน่าอยู่

4) การรักษาความสงบเรียบร้อยและการป้องกันบรรเทาสาธารณภัย

5) ส่งเสริมคุณภาพชีวิต และการแก้ไขปัญหาสังคม

6) ส่งเสริมการดำเนินงานตามแนวของเศรษฐกิจพอเพียง

7) ส่งเสริมการศึกษา การท่องเที่ยว ศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น

 8) การพัฒนาองค์กรและการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี

**การวิเคราะห์ปัจจัยภายใน/ภายนอก**

**1.ปัจจัยภายใน**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **ด้าน** | **จุดแข็งในการพัฒนา** | **จุดอ่อนในการพัฒนา** |
| 1.ด้านการบริหาร | 1.1 การประสานงาน : มีความร่วมมือร่วมใจในการ ปฏิบัติงานเนื่องจากมีความสามัคคีกันภายในองค์กรและ ทราบวัตถุประสงค์ในการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน 1.2 การมอบอำนาจ : ตามศักยภาพภายใต้ อำนาจ หน้าที่ในขอบเขตของกฎหมาย 1.3 การกำกับดูแล:เป็นไปอย่างสม่ำเสมอเพื่อความเรียบร้อย | 1.1 การแบ่งส่วนราชการ : ยังไม่ ครอบคลุมภารกิจทั้งหมด 1.2 การวางแผน : ประชาชนมีส่วน ร่วมในการกำหนดแนวทางการพัฒนาในระดับต่ำ |
| 2. ด้านระเบียบ กฎหมาย ข้อบัญญัติ | ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล มีความรู้ความสามารถ ด้านงานกฎหมายพร้อมให้ คำปรึกษา | 2.1 การออกข้อบัญญัติ: ประชาชนเข้า มามีส่วนร่วมน้อย 2.2 การบังคับใช้: ประชาชนยังรับทราบน้อยมาก |

 -4-

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **ด้าน** | **จุดแข็งในการพัฒนา** | **จุดอ่อนในการพัฒนา** |
| 3.ด้านบุคลากร | 3.1 วินัย : มีวินัยและปฏิบัติตามระเบียบข้อกฎหมาย 3.2 พฤติกรรม:ประพฤติตัวเป็นตัวอย่างที่ดีมีความ น่าเชื่อถือ 3.3 ความเจริญก้าวหน้า:เปิดโอกาสและสนับสนุนให้ พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง พนักงานจ้าง เข้า สอบแข่งขันในระดับที่สูงขึ้น | 3.1 คุณภาพของงาน : ปานกลาง ควร ให้ความรู้เพิ่มเติม 3.2 ทัศนคติ: ปานกลาง ควรให้ความรู้ เพิ่มเติม 3.2 อัตรากำลัง: ยังไม่เหมาะสมกับปริมาณของงาน |
| 4.ด้านงบประมาณ | 4.1 เงินอุดหนุน : ได้รับเงินอุดหนุนสมควร กับศักยภาพของพื้นที่ | 4.1 การชำระภาษี: ประชาชนในพื้นที่ยัง ขาดความตื่นตัวในการร่วมรับผิดชอบเรื่องภาษีต่างๆ |
| 5.ด้านระบบฐานข้อมูล | 5.1 การจัดเก็บข้อมูล : มีการจัดเก็บข้อมูล จปฐ. 5.2 การปรับปรุงข้อมูล : มีการสำรวจข้อมูล ปัจจุบันเสมอ 5.3 การมีส่วนร่วม : ชุมชนให้ความรวมมือใน การสำรวจข้อมูล | 5.1 คุณภาพของข้อมูล: ข้อมูลที่ได้รับเป็น ข้อมูลที่ยังปิดบังซ่อนเร้นไม่ให้ความร่วมมืออย่างเต็มที่ |
| 6.ด้านทรัพยากร เครื่องมือ และอุปกรณ์ในการทำงาน | 6.1 จำนวน:เหมาะสมกับปริมาณงาน | 6.1 เทคโนโลยีทันสมัย : มีการนำมาใช้แต่ บุคลากรยังขาดความรู้ในการใช้ให้เกิด ประโยชน์สูงสุด |

**2. ปัจจัยภายนอก**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **ด้าน** | **จุดแข็งในการพัฒนา** | **จุดอ่อนในการพัฒนา** |
| 1.ด้านการเมือง | 1.1 ระดับความขัดแย้ง : เป็นโอกาสที่แต่ละ ฝ่ายต่างตรวจสอบการทำงานของกันและกัน ส่งผลดีต่อประชาชนและท้องถิ่น | 1.1 กลุ่มผลประโยชน์:นักการเมืองเป็นนัก ธุรกิจที่มุ่งหากำไรจากการเข้ามาดำรงตำแหน่งทางการเมือง |
| 2.ด้านเศรษฐกิจ | 2.1 เศรษฐกิจรวม : ประชาชนเริ่มตื่นตัวใน การใช้จ่ายอย่างประหยัดและพอเพียง | 2.1 สารธารณภัย : เกิดน้ำท่วมในฤดูฝน ทำให้เกษตรกรได้รับผลกระทบในการทางการเกษตร |
| 3.ด้านสังคม | 3.1 วัฒนธรรม : มีการฟื้นฟู สนับสนุน วัฒนธรรม ประเพณี ในท้องถิ่นมากขึ้น 3.2 การสื่อสาร:มีความสะดวกรวดเร็ว | 3.1 สังคม : จะเริ่มเป็นสังคมเมืองที่มีความ เอื้ออาทรลดน้อยลง และเห็นแก่ตัวมากขึ้นทำ ให้ขาดการรวมพลัง |
| 4.ด้านนโยบายรัฐบาล | 4.1 การกำหนดนโยบาย : มีการริเริ่ม นโยบายใหม่ ๆ สามารถตอบสนองความ ต้องการของประชาชนได้ | 4.1 การปฏิบัติตามนโยบาย : เป็นนโยบาย ใหม่ซึ่งบุคลลากรยังขาดแนวทางในการดำเนินงาน  |
| 5.ด้านเทคโนโลยี | 5.1 การคิดค้น:เทคโนโลยีราคาถูกลงเนื่องจากสามารถคิดค้นและผลิตได้เองใน ประเทศ | 5.1 บุคลากรยังใช้เทคโนโลยีไม่คุ้มค่าให้เกิด ประโยชน์สูงสุด |

-5-

**บทที่ 3**

**นโยบายและกลยุทธ์การบริหารงานบุคคล**

\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*

**นโยบายและกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรมนุษย์องค์การบริหารส่วนตำบลศรีดอนไชย**

 บุคลากรถือว่าทรัพยากรมนุษย์เป็นปัจจัยที่สำคัญและมีคุณค่ายิ่งในการขับเคลื่อนการดำเนินธุรกิจของ องค์กร จึงได้กำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขึ้น สาหรับใช้เป็นกรอบและแนวทางในการจัดทำแผนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เพื่อเพิ่มความคุ้มค่าของการใช้ทรัพยากรมนุษย์ ให้การบริหารทรัพยากร มนุษย์เกิดความเป็นธรรม โปร่งใส ตรวจสอบได้ และให้ผู้ปฏิบัติงานมีความสุข มีขวัญ และกำลังใจที่ดี เกิดพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และมีศักยภาพเพิ่มในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น จึงมีนโยบาย และกลยุทธ์ด้านต่างๆ ดังนี้

**1. นโยบายด้านการปรับปรุงโครงสร้างระบบงานและการบริหารอัตรากำลัง**

 **เป้าประสงค์วางแผน**

สนับสนุนและส่งเสริมให้มีโครงสร้าง ระบบงาน การจัดกรอบอัตรากำลังและ การบริหารอัตรากำลังให้เหมาะสมกับภารกิจขององค์กรและเพียงพอ มีความคล่องตัวต่อการขับเคลื่อนการ ดำเนินงานของทุกหน่วยงานในองค์กร รวมทั้งมีระบบการประเมินผลที่มีประสิทธิผล เชื่อมโยงกับผลตอบแทน และมีการกำหนดสมรรถนะและลักษณะที่พึงประสงค์ของพนักงานที่องค์กรคาดหวัง

**กลยุทธ์**

 1. ทบทวนและปรับปรุงโครงสร้างองค์กร ระบบงาน และกรอบอัตรากำลัง ให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธะกิจ และแผนการปรับบทบาทและภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีดอนไชย ปี 2561 - 2563

 2. จัดทำสมรรถนะ และนำสมรรถนะมาใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ทั้งด้านการ สรรหา การเลื่อนขั้นและปรับตำแหน่ง การประเมินผลการปฏิบัติงาน การวางแผนการพัฒนาบุคลากร และ การบริหารผลตอบแทน

 3. มีเส้นทางความก้าวหน้าของสายอาชีพ

 4. จัดทำระบบประเมินผลการปฏิบัติงานตามผลสัมฤทธิ์ของงานและสมรรถนะหลัก

 5. จัดทำแผนการสืบทอดตำแหน่งงาน และการบริหารจัดการคนดีและคนเก่งขององค์กร

**2. ด้านการพัฒนาบุคลากร**

 **เป้าประสงค์**

 ส่งเสริมให้มีการพัฒนาอย่างเป็นระบบ ทั่วถึง และต่อเนื่อง โดยการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ศักยภาพ และทักษะการทำงาน ที่เหมาะสม สอดคล้องกับสถานการณ์ วิสัยทัศน์ และ ยุทธศาสตร์ขององค์การ เพื่อให้การขับเคลื่อนการดำเนินงานตามพันธะกิจขององค์กร เป็นไปอย่างมีประสิทธิ ภาพและประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย รวมทั้งส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมให้กับบุคลากรในองค์กร

 -6-

**กลยุทธ์**

 1. จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับบทบาทและภารกิจของ องค์การบริหารส่วนตำบล

 2. จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรตามตำแหน่งงานและสายอาชีพตามสมรรถนะ แผนการสืบทอด ตำแหน่งและการบริหารจัดการคนดีและคนเก่งขององค์กร

 3. พัฒนาศักยภาพผู้บริหาร และเพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงานให้กับผู้ปฏิบัติงานทุกระดับ ตามสายอาชีพและตำแหน่งงานอย่างต่อเนื่อง

 4. ส่งเสริมให้บุคลากรยึดมั่นในวัฒนธรรมองค์กร ปฏิบัติตามจรรยาบรรณขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีดอนไชย

 5. พัฒนางานด้านการจัดการความรู้องค์ความรู้ เพื่อสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้การถ่ายทอดความรู้ การแลก เปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ในการทำงานอย่างต่อเนื่อง

 **3. ด้านการพัฒนาระบบสารสนเทศ**

 **เป้าประสงค์**

 ส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการบริหารจัดการ ทรัพยากรมนุษย์เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ถูกต้อง ครบถ้วน รวดเร็ว ทันสมัยและเป็นปัจจุบัน ช่วยลดขั้นตอนของงาน ปริมาณเอกสาร สามารถนาไปวิเคราะห์เพื่อการวางแผนตัดสินใจในการปฏิบัติงาน และใช้บริหารงานด้าน บุคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

**กลยุทธ์**

 1. พัฒนาระบบฐานข้อมูลบุคลากร

 2. ปรับปรุงและพัฒนาระบบสารสนเทศด้านการบริหารจัดการบุคลากร

 3. เสริมสร้างความรู้เกี่ยวกับระบบสารสนเทศด้านการบริหารจัดการบุคลากรให้ผู้ปฏิบัติงานเพื่อรองรับการใช้งานระบบ และเพิ่มขีดความสามารถของบุคลากรเพื่อรองรับการพัฒนาระบบในอนาคต

 **4. ด้านสวัสดิการ**

 **เป้าประสงค์**

 เสริมสร้างความมั่นคง ขวัญกำลังใจ คุณภาพชีวิตที่ดี ความผาสุกและพึงพอใจให้ ผู้ปฏิบัติงาน เพื่อรักษาคนดีคนเก่งไว้กับองค์กร โดยการส่งเสริมความก้าวหน้าของผู้ปฏิบัติงานที่มีผลงานและ สมรรถนะในทุกโอกาส สร้างช่องทางการสื่อสาร ให้สิ่งจูงใจ ผลประโยชน์ตอบแทนพิเศษ จัดสวัสดิการ ความ ปลอดภัย อาชีวอนามัย และสิ่งแวดล้อมในการทำงาน ตามความจำเป็นและเหมาะสมเป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด และสนับสนุนการดำเนินกิจกรรมเพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บริหารและพนักงานทุกระดับ

**กลยุทธ์**

 1. ปรับปรุงระบบแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

 2. ปรับปรุงสภาพความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

 3. ยกย่องพนักงานที่เป็นคนเก่ง คนดีและทำคุณประโยชน์ให้องค์กร

 4. ปรับปรุงระบบสวัสดิการ ผลตอบแทนพิเศษ

 5. ปรับปรุงช่องทางการสื่อสารด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์

-7-

**บทที่ 4**

**การติดตามนโยบายและกลยุทธ์การบริหารงานบุคคล 3 ปี**

**(พ.ศ.2561-2563)**

**\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\***

 องค์การบริหารส่วนตำบลศรีดอนไชย ได้กำวิธีการติดตามและประเมินผลนโยบายและ กลยุทธ์การบริหารงานบุคคล ประกอบด้วย

 ๑. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลศรีดอนไชย เป็นประธาน

 ๒. หัวหน้าส่วนราชการทุกคน เป็นกรรมการ

 ๓. เจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบงานบริหารงานบุคคล เป็นกรรมการเละเลขานุการ

 โดยให้มีหน้าที่ติดตามและประเมินผลการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล และบุคลากรของ องค์การบริหารส่วนตำบลศรีดอนไชย เป็นประจำทุกปี และสรุปรายงานผลและข้อเสนอแนะในการติดตาม ประเมินผลให้นายกองค์การบริหารส่วนตำบลศรีดอนไชยรับทราบเพื่อพิจารณา

 \*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*