



ประกาศเทศบาลตำบลต้นตาล - พระยาทต
เรื่อง นโยบายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ๓ ปี
(พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)

ด้วยเทศบาลตำบลต้นตาล - พระยาทต ได้จัดทำนโยบายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ทั้งนี้ คณะทำงานจัดทำนโยบายและแผนกลยุทธ์ด้านการบริหารงานบุคคลโดยคณะกรรมการให้ความเห็นชอบเรียบร้อยแล้ว

จึงประชาสัมพันธ์ให้พนักงานเทศบาล ลูกจ้าง พนักงานจ้าง รับทราบและถือปฏิบัติ

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๑๕ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๖๓

(นายวิชัย สำเหนียกพันธุ์)

นายกเทศมนตรีตำบลต้นตาล - พระยาทต



นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ๓ ปี
(ปี ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖)

เทศบาลตำบลताल – พระยาท
อำเภอเสาไห้ จังหวัดสระบุรี

คำนำ

ในช่วงที่ผ่านมา ระบบราชการไทยมีการเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นมากมาย โดยเฉพาะอย่างยิ่งการบริหารทรัพยากรบุคคลแนวใหม่ที่มุ่งเน้นการพัฒนาทรัพยากรบุคคลในองค์กรให้เป็นผู้ที่มีความรู้รอบด้านมีใช้เพียงรู้ลึกในงานด้านใดด้านหนึ่งเพียงด้านเดียว ประกอบกับกระแสโลกาภิวัตน์ ทำให้เกิดความเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร การพัฒนาสังคมและการเมือง การพัฒนาขีดความสามารถของประเทศในการแข่งขันสู่ระดับสากล ส่งผลให้ระบบราชการต้องปรับตัวให้เท่าทันและรองรับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นตลอดเวลาการบริหารทรัพยากรบุคคลในภาครัฐจึงมีสิ่งท้าทายที่ต้องเผชิญกับสภาวะแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและทำให้บุคลากรมีความสุขในการทำงานจำเป็นต้องอาศัยการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพเทศบาลตำบลตันตาล - พระยาทต จึงได้ดำเนินการจัดทำนโยบายและกลยุทธ์การบริหารงานทรัพยากรบุคคล ขึ้น เพื่อสร้างระบบบริหาร และพัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพ เพื่อสร้างบุคลากรที่มีคุณธรรมสมรรถนะสูง เพื่อเตรียมความพร้อมรับให้ทันกับสถานการณ์ความเปลี่ยนแปลง ให้สอดคล้องกับความคาดหวังของรัฐบาลและการบริการประชาชน ตามภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของเทศบาล ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๕๔๖ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๑๔) พ.ศ. ๒๕๖๒ รวมถึงภารกิจต่าง ๆ ตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ได้อย่างบรรลุเป้าหมายต่อไป

เทศบาลตำบลตันตาล - พระยาทต

สารบัญ

บทที่ ๑	๑
หลักการและเหตุผล	
วัตถุประสงค์	
เป้าหมาย	
บทที่ ๒	๓
วิสัยทัศน์ พันธกิจ	
การวิเคราะห์ปัจจัยภายใน/ภายนอก	
บทที่ ๓	๕
นโยบายด้านการวางแผนอัตรากำลังและการบริหารอัตรากำลัง	
นโยบายด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง	
นโยบายด้านการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมและการรักษาวินัย	
นโยบายด้านการสรรหาคนดีคนเก่งเพื่อปฏิบัติงานตามภารกิจของหน่วยงาน	
นโยบายด้านการพัฒนาบุคลากร	
นโยบายด้านการสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ	
นโยบายด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิต	
บทที่ ๔	๗
การติดตามการบริหารงานบุคคล ๓ ปี (ปี ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖)	

นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล

บทที่ ๑

บทนำ

๑. หลักการและเหตุผล

บุคลากรเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าและจำเป็นอย่างยิ่งในการบริหารงานขององค์กร ถ้าขาดการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ จะส่งผลให้การทำงานไม่มีประสิทธิภาพ ล่าช้า และเกิดความเสียหายต่อองค์กร ดังนั้น องค์กรจำเป็นต้องจัดทำนโยบายและแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ และให้บุคลากรมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน

จากหลักการและเหตุผลดังกล่าวเทศบาลตำบลตันตาล – พระยาทต จึงได้จัดทำนโยบายและการบริหารทรัพยากรบุคคลขึ้นเพื่อให้พนักงานเทศบาลพนักงานจ้างทุกตำแหน่งได้รับการพัฒนา โดยสอดคล้องกับแผนอัตรากำลังสามปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖) และแผนพัฒนาพนักงานเทศบาล ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖)

๒. วัตถุประสงค์

๑. เพื่อพัฒนาบุคลากร และเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี และวิธีการปฏิบัติงานตามลักษณะงานที่รับผิดชอบ
๒. เพื่อบุคลากรสามารถปฏิบัติราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง
๓. เพื่อให้บุคลากรทุกคนได้รับการพัฒนาด้านคุณธรรม และจริยธรรม
๔. เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการจัดการพัฒนาและฝึกอบรมบุคลากรในองค์กร
๕. เพื่อดำรงรักษาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพให้อยู่คู่องค์กรต่อไป

๓. เป้าหมาย

ความคาดหวังในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของเทศบาลตำบลตันตาล – พระยาทต ระยะสั้น

ผู้บริหาร

- ๑ พนักงานเทศบาล พนักงานจ้าง สามารถนำนโยบายของผู้บริหารไปปฏิบัติให้สำเร็จลุล่วง
- ๒ การบริหารงานขององค์กรเป็นไปอย่างโปร่งใส พนักงานมีคุณธรรม และจริยธรรม
- ๓ พนักงานมีความรู้ และมีทักษะในการปฏิบัติงานเพื่อให้การปฏิบัติงานขององค์กรมีประสิทธิภาพ

ประสิทธิผล

พนักงานเทศบาล

๑. องค์กรให้การสนับสนุนพนักงานเทศบาลตำแหน่งสายงานผู้บริหารทุกคนได้รับการพัฒนาในแต่ละปี อย่างน้อย ๑ หลักสูตร/ปี
๒. องค์กรให้การสนับสนุนพนักงานเทศบาลตำแหน่งสายงานผู้ปฏิบัติทุกคนได้รับการพัฒนาในแต่ละปี อย่างน้อย ๑ หลักสูตร/ปี
๓. องค์กรสนับสนุนลูกจ้างประจำ/พนักงานจ้าง ให้ได้รับการพัฒนาในแต่ละปี อย่างน้อย ๑ หลักสูตร/ปี

๔. พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง มีความรู้ความเข้าใจ และมีทักษะในการปฏิบัติงาน สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๕. ข้าราชการนำหลักธรรมาภิบาลมาปฏิบัติใช้ในการบริหารงานบุคคลอย่างโปร่งใส

ประชาชน

๑. สามารถให้บริการประชาชนได้อย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ

๒. ประชาชนได้รับความพึงพอใจในการรับบริการ.

๓. นำความคิดเห็นของประชาชนมาปรับปรุงแก้ไขในการให้บริการประชาชน

ความคาดหวังในการบริหารทรัพยากรบุคคลของเทศบาลตำบลต้นตาล – พระยาทต ในระยะยาว

ผู้บริหาร

๑. มีศักยภาพในการจัดการเพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนในพื้นที่

๒. สามารถปฏิบัติงานสูงความเป็นเลิศด้านการบริหารจัดการ

พนักงานเทศบาลลูกจ้างประจำ พนักงานจ้าง

๑. พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ได้รับการพัฒนาความรู้ และทักษะในการ

ปฏิบัติงาน

๒. พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง มีความเจริญก้าวหน้าในสายงาน

ประชาชน

๑. องค์กรมีการบริหารจัดการที่ดี มีความโปร่งใสในการบริหารงาน

๒. องค์กรสามารถให้บริการ และแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนของประชาชนในพื้นที่ได้อย่างดียิ่ง

บทที่ ๒

การวิเคราะห์ศักยภาพของเทศบาลตำบลต้นตาล – พระยาบท

วิสัยทัศน์

ชุมชนเข้มแข็ง แหล่งวัฒนธรรมไท - ยวน เกษตรล้วนปลอดสารพิษ พัฒนาคุณภาพชีวิตตาม
แนวเศรษฐกิจพอเพียง

พันธกิจ

๑. พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานให้ได้มาตรฐาน
๒. ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนในทุก ๆ ด้าน
๓. ส่งเสริมกิจกรรมด้านศาสนา วัฒนธรรม อนุรักษ์และสืบสานประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น
๔. พัฒนาประสิทธิภาพขององค์กร บุคลากรและพัฒนาคุณภาพในการให้บริการประชาชน
๕. ส่งเสริมและพัฒนาการท่องเที่ยว

การวิเคราะห์ปัจจัยภายในภายนอก

๑. ปัจจัยภายใน

ด้าน	จุดแข็งในการพัฒนา	จุดอ่อนในการพัฒนา
๑. ด้านการบริหาร	๑. การประสานงาน มีความร่วมมือร่วมใจ ในการปฏิบัติงาน มีความรักความสามัคคี และทราบวัตถุประสงค์ในการปฏิบัติงานอย่าง ชัดเจน ๒. การมอบอำนาจตามศักยภาพภายใน อำนาจหน้าที่ภายใต้ขอบเขตกฎหมาย ๓. การกำกับดูแลเป็นไปอย่างสม่ำเสมอ เพื่อความเรียบร้อย	๑. การแบ่งส่วนราชการ ยังไม่ครอบคลุม ภารกิจทั้งหมด เนื่องจากมีข้อจำกัดด้าน ภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล ๒. การวางแผน ประชาชนมีส่วนร่วมใน การกำหนดแนวทางการพัฒนาในระดับต่ำ
๒. ด้านระเบียบ กฎหมาย	มีหัวหน้าส่วนราชการ ที่มีความรู้ ด้าน ระเบียบกฎหมาย ให้คำแนะนำในการ ปฏิบัติงาน และกำกับดูแลการปฏิบัติงาน ในส่วนราชการทุกส่วน	ประชาชนไม่ทราบรายละเอียดการบังคับ ใช้เทศบัญญัติ
๓. ด้านบุคลากร	๑. มีวินัย และปฏิบัติตามระเบียบและ กฎหมาย ๒. ความเจริญก้าวหน้าในสายงาน องค์กรเปิด โอกาสและสนับสนุนให้พนักงานเทศบาล ลูกจ้าง พนักงานจ้าง สอบแข่งขันในระดับที่ สูงขึ้น ตลอดจนให้พนักงานเทศบาล พนักงาน จ้าง พัฒนาตนเอง เข้ารับการฝึกอบรมเพื่อ เพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	๑. พนักงานเทศบาล พนักงานจ้าง ไม่ เข้าใจในระเบียบและหลักเกณฑ์ใหม่ ทำ ให้การปฏิบัติงานล่าช้า ๒. บางงานมีอัตรากำลังไม่เพียงพอ

ด้าน	จุดแข็งในการพัฒนา	จุดอ่อนในการพัฒนา
๔. ด้านงบประมาณ	๑. มีงบประมาณจำนวนจำกัด ไม่เพียงพอสำหรับการแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนของประชาชนได้ไม่ครอบคลุม และดำเนินการแก้ไขปัญหาล่าช้า	๑. ประชาชนขาดความตื่นตัวในการชำระภาษีประจำปี
๕. ด้านระบบฐานข้อมูล	๑. มีการสำรวจและจัดเก็บข้อมูลพื้นฐานอย่างสม่ำเสมอ ๒. มีการปรับปรุงข้อมูลให้เป็นปัจจุบัน ๓. ชุมชนมีส่วนร่วมในการให้ข้อมูล	๑. เครื่องมือในการจัดเก็บข้อมูลขาดความแม่นยำ ๒. การได้ข้อมูลที่คลาดเคลื่อนจากความเป็นจริง
๖. ด้านทรัพยากร เครื่องมือ และอุปกรณ์ในการปฏิบัติงาน	มีเครื่องมือ และอุปกรณ์ ในการปฏิบัติงาน	ขาดบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะด้าน ในการการนำเครื่องมือ และเทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติงาน

๒. ปัจจัยภายนอก

ด้าน	จุดแข็งในการพัฒนา	จุดอ่อนในการพัฒนา
๑. ด้านการเมือง	การทำหน้าที่ตัวแทนประชาชนของฝ่ายสภา มีความชัดเจน มีการตรวจสอบการทำงานของฝ่ายบริหาร ซึ่งจะส่งผลดีต่อประชาชน	การอนุมัติงบประมาณเพื่อการพัฒนาท้องถิ่นไม่ได้สามารถดำเนินการทุกโครงการตามที่ประชาชนร้องขอ เนื่องจากงบประมาณมีจำนวนจำกัด
๒. ด้านเศรษฐกิจ	ประชาชนมีรายได้หลักและรายได้เสริมจากการประกอบอาชีพ และมีความตื่นตัวในการเก็บออมเงิน ตลอดจนดำเนินการชีวิตตามหลักเศรษฐกิจพอเพียง	ประชาชนได้รับผลกระทบจากภัยธรรมชาติ โรค แมลงศัตรูพืช ทำให้ผลผลิตและรายได้ลดลง
๓. ด้านสังคม	ชุมชนมีวัฒนธรรมที่โดดเด่น มีการอนุรักษ์และสืบสานโดยชุมชน	มีการขยายตัวของชุมชน วิถีชุมชนเริ่มเป็นชุมชนเมือง ทำให้ประชาชนเอื้ออาทรต่อกันน้อยลง รวมทั้งการให้ความร่วมมือในการแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนโดยชุมชนลดน้อยลง เมื่อมีปัญหาจะรอให้หน่วยงานเข้ามาแก้ไขการช่วยเหลือและพึ่งพาตนเองน้อยลง
๔. ด้านนโยบายรัฐบาล	นโยบายรัฐบาลสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้	นโยบายใหม่ ๆ ยังไม่มีแนวทางการปฏิบัติที่ชัดเจน
๕. ด้านเทคโนโลยี	การพัฒนาและคิดค้นเทคโนโลยีใหม่ ๆ ทำให้เทคโนโลยีราคาถูกลง มีการใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัย การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ และรวดเร็ว รองรับปริมาณงานจำนวนมากได้ดี	บุคลากรควรได้รับการฝึกอบรม และพัฒนาความรู้ในการใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยอย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้การใช้เทคโนโลยีในการปฏิบัติงานให้เกิดประโยชน์สูงสุด

บทที่ ๓

นโยบายและกลยุทธ์การบริหารงานบุคคล

นโยบายและกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรมนุษย์

การบริหารงานบุคคลถือได้ว่าทรัพยากรมนุษย์เป็นปัจจัยที่สำคัญและมีคุณค่ายิ่งในการขับเคลื่อนการดำเนินงานขององค์กร จึงได้กำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขึ้น สำหรับใช้ในกรอบและแนวทางการจัดทำแผนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เพื่อเพิ่มความคุ้มค่าของการใช้ทรัพยากรมนุษย์ ให้การบริหารทรัพยากรมนุษย์เกิดความเป็นธรรม โปร่งใส ตรวจสอบได้ และให้ผู้ปฏิบัติงานมีความสุข มีขวัญ กำลังใจที่ดีเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและมีการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงาน จึงมีนโยบาย และกลยุทธ์ด้านต่าง ๆ ดังนี้

๑. นโยบายด้านการวางแผนอัตรากำลังและการบริหารอัตรากำลัง วางแผน สนับสนุนและส่งเสริมให้มีโครงสร้าง ระบบงาน การจัดกรอบอัตรากำลังและการบริหารอัตรากำลังให้เหมาะสมกับภารกิจขององค์กร เพียงพอ มีความคล่องตัวต่อการขับเคลื่อนการดำเนินงานของทุกหน่วยงานในองค์กร รวมทั้งมีระบบการประเมินผลที่มีประสิทธิภาพ เชื่อมโยงกับผลตอบแทนและการกำหนดสมรรถนะและลักษณะที่มีพึงประสงค์ของพนักงานที่องค์กรคาดหวัง

๒. นโยบายด้านการสรรหาและบรรจุและแต่งตั้ง วางแผน ดำเนินการสรรหาพนักงานเทศบาล และพนักงานจ้างตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อให้มีอัตรากำลังที่เหมาะสม มีจำนวนเพียงพอ สองคล้องและสามารถรองรับปริมาณงาน ภารกิจ ตามอำนาจหน้าที่ของเทศบาล เพื่อให้บริการแก่ประชาชน ได้อย่างรวดเร็ว และมีประสิทธิภาพ

๓. นโยบายด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน การประเมินผลการปฏิบัติงานและการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนเป็นไปตามหลักเกณฑ์และระเบียบกำหนด เป็นธรรม โปร่งใส

๔. นโยบายด้านการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมและการรักษาวินัย ส่งเสริมให้มีการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาล ส่งเสริมการเป็นองค์กรคุณธรรม ผู้บริหาร พนักงานเทศบาล พนักงานจ้างปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต โปร่งใส ตรวจสอบได้ และส่งเสริมการมีวินัย การรักษาวินัย ของบุคลากรในองค์กร

๕. นโยบายด้านการสรรหาคนดีและคนเก่งเพื่อปฏิบัติงานตามภารกิจของหน่วยงาน ดำเนินการสรรหาผู้มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน

๖. นโยบายด้านการพัฒนาบุคลากร ส่งเสริมการมีการพัฒนาระบบการจัดความรู้อย่างเป็นระบบ เพื่อให้บุคลากรนำความรู้ไปใช้ หรือถ่ายทอดความรู้ภายในองค์กรอันจะเกิดประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน และการจัดการความรู้เป็นระบบจะเกิดการพัฒนาระบบอย่างยั่งยืน

๗. นโยบายด้านการสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ ส่งเสริมให้พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างได้รับการฝึกอบรมตามสายงาน และสนับสนุนให้มีการประเมินผลการเลื่อนระดับที่สูงขึ้น

๘. นโยบายด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิต เสริมสร้างความมั่นคง คุณภาพชีวิตที่ดี ความผาสุก และและ ความพึงพอใจให้ผู้ปฏิบัติงานเพื่อธำรงรักษาคนดี คนเก่งไว้กับองค์กร โดยการส่งเสริมความก้าวหน้าของผู้ปฏิบัติงานที่มีผลงานและสมรรถนะในทุกโอกาส สร้างช่องทางการสื่อสาร การให้สิ่งจูงใจ ผลประโยชน์ตอบแทน พิเศษ จัดสวัสดิการ ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสิ่งแวดล้อมในการทำงาน ตามความจำเป็นและเหมาะสม เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด นอกจากนั้นสนับสนุนการดำเนินกิจกรรมเพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บริหารและพนักงานทุกระดับ

๙. การพัฒนาระบบสารสนเทศ

เป้าประสงค์ ส่งเสริมและสนับสนุนให้มีระบบเทคโนโลยีและสารสนเทศในการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ถูกต้อง ครบถ้วน รวดเร็ว ทันสมัยและเป็นปัจจุบัน ช่วยลดขั้นตอนของงาน ปริมาณเอกสาร สามารถนำไปวิเคราะห์เพื่อการวางแผนและการตัดสินใจ และบริหารงานบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพ

กลยุทธ์

๑. พัฒนาระบบฐานข้อมูลบุคลากร
 ๒. ปรับปรุงและพัฒนาระบบสารสนเทศด้านการบริหารจัดการบุคลากร
 ๓. เสริมสร้างความรู้เกี่ยวกับสารสนเทศด้านการบริหารจัดการบุคลากรให้ผู้ปฏิบัติงาน
- เพื่อรองรับการใช้งานระบบ และเพิ่มขีดความสามารถของบุคลากรเพื่อรองรับการพัฒนาในระบบในอนาคต

๔. ด้านสวัสดิการ

เป้าประสงค์ เสริมสร้างความมั่นคง ขวัญกำลังใจ คุณภาพชีวิตที่ดี ความผาสุกและพึงพอใจให้ผู้ปฏิบัติงาน เพื่อรักษาคนดี คนเก่งไว้กับองค์กร โดยการส่งเสริมความก้าวหน้าของผู้ปฏิบัติงานที่มีผลงานและสมรรถนะในทุกโอกาส สร้างช่องทางการสื่อสาร ให้สิ่งจูงใจ ผลประโยชน์ตอบแทนพิเศษ จัดสวัสดิการ ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสิ่งแวดล้อมในการทำงาน ความจำเป็นและเหมาะสม เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด และสนับสนุนการดำเนินกิจกรรมเพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บริหารและพนักงานทุกระดับ

กลยุทธ์

๑. ปรับปรุงระบบแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
๒. ปรับปรุงสภาพความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน
๓. ยกย่องพนักงานที่เป็นคนดี คนเก่ง และทำคุณประโยชน์ให้องค์กร
๔. ปรับปรุงระบบสวัสดิการ ผลตอบแทนพิเศษ
๕. ปรับปรุงช่องทางการสื่อสารด้านการสื่อสารทรัพยากรมนุษย์

บทที่ ๔

การติดตามนโยบายและกลยุทธ์ การบริหารงานบุคคล ๓ ปี (ปี ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖)

เทศบาลตำบลต้นตาล – พระยาทศ ได้กำหนดวิธีติดตามและประเมินผลนโยบายและกลยุทธ์การบริหารงานบุคคล ประกอบด้วย

- | | | |
|---|------|---------------------|
| ๑. ปลัดเทศบาล | เป็น | ประธาน |
| ๒. หัวหน้าส่วนราชการทุกส่วนราชการ | เป็น | กรรมการ |
| ๓. เจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบงานบริหารงานบุคคล | เป็น | กรรมการและเลขานุการ |

โดยให้มีหน้าที่ติดตามและประเมินผลนโยบายและกลยุทธ์การบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบลต้นตาล – พระยาทศ เป็นประจำทุกปี และสรุปรายงานผลและข้อเสนอแนะในการติดตามและประเมินผลให้นายกเทศมนตรีรับทราบเพื่อพิจารณา
