



ประกาศเทศบาลตำบลต้นตาล – พระยาทต
เรื่อง นโยบายและกลยุทธ์ด้านการบริหารงานบุคคล ๓ ปี
(พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓)

ด้วยเทศบาลตำบลต้นตาล – พระยาทต ได้จัดทำนโยบายและกลยุทธ์การบริหารงานบุคคล ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓) ทั้งนี้ คณะทำงานจัดทำนโยบายและแผนกลยุทธ์ด้านการบริหารงานบุคคลโดยคณะกรรมการให้ความเห็นชอบเรียบร้อยแล้ว

จึงประชาสัมพันธ์ให้พนักงานเทศบาล ลูกจ้าง พนักงานจ้าง รับทราบและถือปฏิบัติ

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๑๔ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๖๐

(นายวิชัย สำเหนียกพันธุ์)

นายกเทศมนตรีตำบลต้นตาล – พระยาทต



นโยบายและกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ๓ ปี
(ปี ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓)

เทศบาลตำบลताल - พระยาท
อำเภอเสาไห้ จังหวัดสระบุรี

คำนำ

ในช่วงที่ผ่านมา ระบบราชการไทยมีการเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นมากมาย โดยเฉพาะอย่างยิ่งการบริหารทรัพยากรบุคคลแนวใหม่ที่มีมุ่งเน้นการพัฒนาทรัพยากรบุคคลในองค์กรให้เป็นผู้ที่มีความรู้รอบด้าน มิใช่เพียงรู้ลึกในงานด้านใดด้านหนึ่งเพียงด้านเดียว ประกอบกับกระแสโลกาภิวัตน์ ทำให้เกิดความเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร การพัฒนาสังคมและการเมือง การพัฒนาขีดความสามารถของประเทศ ในการแข่งขันสู่ระดับสากล ส่งผลให้ระบบราชการต้องปรับตัวให้เท่าทันและ รองรับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นตลอดเวลา การบริหารทรัพยากรบุคคลในภาครัฐจึงมีสิ่งท้าทายที่ต้องเผชิญกับสภาวะแวดล้อม ที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว และทำให้บุคลากรมีความสุขในการทำงาน จำเป็นต้อง อาศัยการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพ เทศบาลตำบลต้นตาล - พระยาทต จึงได้ดำเนินการจัดทำนโยบายและกลยุทธ์การบริหารงานทรัพยากร บุคคล ขึ้น เพื่อสร้างระบบบริหาร และพัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพ เพื่อสร้างบุคลากรที่มีคุณธรรม สมรรถนะ สูง เพื่อเตรียมความพร้อมรับให้ทันกับสถานการณ์ความเปลี่ยนแปลง ให้สอดคล้องกับความคาดหวังของรัฐบาลและ การบริการประชาชน ตามภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของเทศบาล ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๕๔๖ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๑๓) พ.ศ. ๒๕๕๒ รวมถึงภารกิจต่าง ๆ ตามพระราชบัญญัติแผนและ ขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ได้อย่างบรรลุเป้าหมายต่อไป

เทศบาลตำบลต้นตาล-พระยาทต

สารบัญ

บทที่ ๑	๑
หลักการและเหตุผล	
วัตถุประสงค์	
เป้าหมาย	
บทที่ ๒	๓
วิสัยทัศน์ พันธกิจ	
การวิเคราะห์ปัจจัยภายใน/ภายนอก	
บทที่ ๓	๕
นโยบายด้านการปรับปรุงโครงสร้างระบบงานและการบริหารอัตรากำลัง	
นโยบายด้านการพัฒนาบุคลากร	
นโยบายด้านระบบสารสนเทศ	
นโยบายด้านสวัสดิการ	
บทที่ ๔	๗
การติดตามนโยบายและกลยุทธ์ การบริหารงานบุคคล ๓ ปี (ปี ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓)	

นโยบายและกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ๓ ปี

(พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๓)

บทที่ ๑

บทนำ

๑. หลักการและเหตุผล

บุคลากรเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าและจำเป็นอย่างยิ่งในการบริหารงานขององค์กร ถ้าขาดการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ จะส่งผลให้การทำงานไม่มีประสิทธิภาพ ล่าช้า และเกิดความเสียหายต่อองค์กร ดังนั้น องค์กรจำเป็นต้องจัดทำนโยบายและแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ทักษะ ทศนะคติที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ และให้บุคลากรมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน

จากหลักการและเหตุผลดังกล่าวเทศบาลตำบลต้นตาล - พระยาพต จึงได้จัดทำนโยบายและกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) ขึ้นเพื่อให้พนักงานเทศบาลพนักงานจ้างทุกตำแหน่งได้รับการพัฒนา โดยสอดคล้องกับแผนอัตรากำลังสามปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) และแผนพัฒนาพนักงานเทศบาล ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓)

๒. วัตถุประสงค์

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

๓. เป้าหมาย

ความคาดหวังในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของเทศบาลตำบลต้นตาล - พระยาพต 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

พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้าง

๑. พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ได้รับการพัฒนาความรู้ และทักษะในการ

ปฏิบัติงาน

๒. พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง มีความเจริญก้าวหน้าในสายงาน

ประชาชน

๑. องค์กรมีการบริหารจัดการที่ดี มีความโปร่งใสในการบริหารงาน

๒. องค์กรสามารถให้บริการ และแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนของประชาชนในพื้นที่ได้อย่างดียิ่ง

บทที่ ๒

การวิเคราะห์ศักยภาพของเทศบาลตำบลต้นตาล - พระยาพด

วิสัยทัศน์

ชุมชนเข้มแข็ง แหล่งวัฒนธรรมไท-ยวน เกษตรล้วนปลอดสารพิษ พัฒนาคุณภาพชีวิต ตามแนวเศรษฐกิจพอเพียง

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 มีความร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงาน มีความรักความสามัคคีและทราบวัตถุประสงค์ในการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน ๒. การมอบอำนาจ ตามศักยภาพภายในอำนาจหน้าที่ภายใต้ขอบเขตกฎหมาย ๓. การกำกับดูแลเป็นไปอย่างสม่ำเสมอเพื่อความเรียบร้อย	๑. การแบ่งส่วนราชการ ยังไม่ครอบคลุมภารกิจทั้งหมด เนื่องจากมีข้อจำกัดด้านภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล ๒. การวางแผน ประชาชนมีส่วนร่วมในการกำหนดแนวทางการพัฒนาในระดับต่ำ
๒. ด้านระเบียบ กฎหมาย	มีหัวหน้าส่วนราชการ ที่มีความรู้ ด้านระเบียบ กฎหมาย ให้คำแนะนำในการปฏิบัติงาน และกำกับดูแลการปฏิบัติงานในส่วนราชการทุกส่วน	ประชาชนไม่ทราบรายละเอียดการบังคับใช้เทศบัญญัติ
๓. ด้านบุคลากร	๑. มีวินัย และปฏิบัติตามระเบียบและกฎหมาย ๒. ความเจริญก้าวหน้าในสายงาน องค์กรเปิดโอกาสและสนับสนุนให้พนักงานเทศบาล ลูกจ้าง พนักงานจ้าง สอดแข่งขันในระดับที่สูงขึ้น ตลอดจนให้พนักงานเทศบาล พนักงานจ้าง พัฒนาตนเอง เข้ารับการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	๑. พนักงานเทศบาล พนักงานจ้าง ไม่เข้าใจในระเบียบและหลักเกณฑ์ใหม่ ทำให้การปฏิบัติงานล่าช้า 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	ขาดบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะด้านในการการนำเครื่องมือ 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 เมื่อมีปัญหาจะรอให้หน่วยงานเข้ามาแก้ไข การช่วยเหลือและพึ่งพาตนเองน้อยลง
๔. ด้านนโยบายรัฐบาล	นโยบายรัฐบาลสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้	นโยบายใหม่ ๆ ยังไม่มีแนวทางการปฏิบัติที่ชัดเจน
๕. ด้านเทคโนโลยี	การพัฒนาและคิดค้นเทคโนโลยีใหม่ ๆ ทำให้เทคโนโลยีราคาถูกลง มีการใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัย การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ และรวดเร็ว รองรับปริมาณงานจำนวนมากได้ดี	บุคลากรควรได้รับการฝึกอบรม และพัฒนาความรู้ในการใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยอย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้การใช้เทคโนโลยีในการปฏิบัติงานให้เกิดประโยชน์สูงสุด

บทที่ ๓

นโยบายและกลยุทธ์ การบริหารงานบุคคล

นโยบายและกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรมนุษย์

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

๑. นโยบายด้านการปรับปรุงโครงสร้างระบบบริหารงานบุคคลและอัตรากำลัง

เป้าประสงค์ วางแผน สนับสนุนและส่งเสริมให้มีโครงสร้าง ระบบงาน การจัดการอัตรากำลัง และการบริหารอัตรากำลังให้เหมาะสมกับภารกิจขององค์กร เพียงพอ มีความคล่องตัวต่อการขับเคลื่อนการดำเนินงานของทุกหน่วยงานในองค์กร รวมทั้งมีระบบการประเมินผลที่มีประสิทธิภาพ เชื่อมโยงกับผลตอบแทน และการกำหนดสมรรถนะและลักษณะที่มีพึงประสงค์ของพนักงานที่องค์กรคาดหวัง

กลยุทธ์

๑. ทบทวน ปรับปรุงโครงสร้างองค์กร ระบบงาน และกรอบอัตรากำลัง ให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ และแผนการปรับบทบาทและภารกิจของเทศบาลตำบลต้นตาล – พระยาบท ปี ๒๕๖๑-๒๕๖๓
๒. จัดทำสมรรถนะ และนำสมรรถนะมาใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ทั้งด้านการสรรหา การเลื่อนระดับ การประเมินผลการปฏิบัติงาน การเลื่อนขั้น การวางแผนการพัฒนาบุคลากร และการบริหารผลตอบแทน
๓. มีเส้นทางความก้าวหน้า
๔. จัดทำระบบประเมินผลการปฏิบัติงานตามผลสัมฤทธิ์ของงานและสมรรถนะหลัก
๕. การบริหารจัดการ การยกย่องคนดีคนเก่งขององค์กร

๒. ด้านการพัฒนาบุคลากร

เป้าประสงค์ ส่งเสริมให้มีการพัฒนาอย่างเป็นระบบ ทัวถึง และต่อเนื่อง โดยการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ศักยภาพ และทักษะการปฏิบัติงาน ที่เหมาะสม สอดคล้องกับสถานการณ์ วิสัยทัศน์ และยุทธศาสตร์ขององค์กร เพื่อให้การขับเคลื่อนการดำเนินงานตามพันธกิจขององค์กรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย รวมทั้งส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมให้กับบุคคลในองค์กร

กลยุทธ์

๑. จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับบทบาทและภารกิจของเทศบาล
๒. จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรตามตำแหน่งงานและสายอาชีพตามสมรรถนะการบริหารจัดการคนดีและคนเก่ง
๓. พัฒนาศักยภาพผู้บริหาร และเพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงานให้กับผู้ปฏิบัติงานทุกระดับ ตามสายอาชีพและตำแหน่งอย่างต่อเนื่อง
๔. ส่งเสริมให้บุคลากรยึดมั่นในวัฒนธรรมองค์กร ปฏิบัติตามจรรยาบรรณขององค์กร
๕. การจัดการความรู้ องค์กรความรู้ เพื่อสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ การถ่ายทอดความรู้ การแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ในการทำงานอย่างต่อเนื่อง

๓. 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 สร้างช่องทางการสื่อสารให้สิ่งจูงใจ 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 ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓)

เทศบาลตำบลต้นตาล - พระยาท ได้กำหนดวิธีติดตามและประเมินผลนโยบายและกลยุทธ์
การบริหารงานบุคคล ประกอบด้วย

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

โดยให้มีหน้าที่ติดตามและประเมินผลนโยบายและกลยุทธ์การบริหารงานบุคคลของเทศบาล
ตำบลต้นตาล - พระยาท เป็นประจำทุกปี และสรุปรายงานผลและข้อเสนอแนะในการติดตามและประเมินผล
ให้นายกเทศมนตรีรับทราบเพื่อพิจารณา
