



# นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล (พ.ศ.๒๕๖๔ - พ.ศ.๒๕๖๖)

เทศบาลตำบลกรูด  
อำเภอกาญจนดิษฐ์ จังหวัดสุราษฎร์ธานี  
โทร./โทรสาร ๐-๗๗๒๙-๗๑๘๙  
[www.krut.go.th](http://www.krut.go.th)

## บทนำ

นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล งานบริหารทรัพยากรบุคคล, งานบริหารทรัพยากรบุคคล เป็นกระบวนการดำเนินงานที่เกี่ยวกับบุคลากรทั้งหมด ตั้งแต่การสรรหา คัดเลือก และบรรจุบุคลากรที่มีคุณสมบัติเหมาะสมให้ปฏิบัติงานในองค์กร รวมถึงการพัฒนาและรักษาบุคลากรที่ ปฏิบัติงานในองค์กรให้มีความรู้ความสามารถเพิ่มขึ้น สามารถตอบสนองการดำเนินงานในองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลได้อย่างเต็มที่ นอกจากนี้ยังรวมถึงการทำให้บุคลากรในองค์กรมีสุขภาพกายและ สุขภาพจิตที่ดีในการทำงาน มีความสุข ความพึงพอใจในงาน และมีความก้าวหน้าในงาน

ดังนั้น ภารกิจหลักในการบริหารทางด้านทรัพยากรบุคคล สามารถสรุปได้ ๔ ด้าน ดังนี้ (๑) ด้านการจัดทำโครงสร้างองค์กร ครอบคลุมถึงการออกแบบและการจัดระบบงานองค์กรใน ภาพรวม ทั้งโครงสร้างอำนาจหน้าที่ โครงสร้างการบังคับบัญชา และโครงการอัตรากำลัง (๒) ด้านการวางแผนกำลังคน และการสรรหา/คัดเลือกบุคลากร ครอบคลุมถึงการรับสมัคร การทดสอบ การสัมภาษณ์การว่าจ้าง การบรรจุ และการทดลองการปฏิบัติงาน (๓) ด้านการพัฒนาบุคลากร ครอบคลุมถึงการฝึกอบรม การพัฒนา และการจัดการความรู้ (๔) ด้านการรักษาบุคลากร ครอบคลุมถึงค่าตอบแทน ความก้าวหน้าในตำแหน่ง การประเมินผลการปฏิบัติงาน สวัสดิการและผลประโยชน์เกี่ยวเนื่อง การสื่อสารสัมพันธ์สุขอนามัย ความปลอดภัย และแรงงานสัมพันธ์ ทั้งนี้สามารถแยกกิจกรรมหรืองานทางด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลออกได้เป็น ๓ ระดับ คือ

(๑) ระดับกลยุทธ์ (Strategy) หมายถึง การกำหนดทิศทาง นโยบาย และภารกิจ เพื่อวางแนวทาง หรือวิธีการของการบริหารทรัพยากรบุคคลให้รองรับกับวิสัยทัศน์ภารกิจ และยุทธศาสตร์ขององค์กร

(๒) ระดับบริการ (Service Delivery) หมายถึง การดำเนินการในเรื่องการสรรหา/คัดเลือกบุคลากร การฝึกอบรม การจัดทำเงินเดือน การประเมินผลการปฏิบัติงาน และการจัดการด้านสวัสดิการ

(๓) ระดับธุรการงานบุคคล (Administration) หมายถึง การทำงานด้านการเก็บรวบรวมข้อมูล บันทึก ประวัติการควบคุมเวลาเข้า-ออกงาน การควบคุมวันลา และการแจกใบเงินเดือน เป็นต้น มิติในการพัฒนาบุคลากร

มิติที่ ๑ การพัฒนาทัศนคติ (Attitude) คือ การทำให้บุคลากรเปลี่ยนวิธีคิดและการทำให้บุคลากร รู้สึกว่าตนเองมีคุณค่าและมีความสำคัญต่อองค์กร

มิติที่ ๒ การพัฒนาลักษณะนิสัย (Traits) คือ ทำให้บุคลากรมีความรักความผูกพันกับองค์กร

มิติที่ ๓ การพัฒนาการจูงใจ (Motivation) คือ การสร้างแรงจูงใจให้กับบุคลากรทั้งในรูปของ เงินเดือน ค่าจ้างสวัสดิการ และตำแหน่งงานที่สูงขึ้น ฯลฯ

การบริหารทรัพยากรบุคคลมีความสำคัญต่อการพัฒนาองค์กร เนื่องจากเป็นการดำเนินการที่เกี่ยวข้องกับ บุคคลที่ถือว่าเป็นทรัพยากรที่มีค่าที่สุดขององค์กรเพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์กร พร้อมทั้ง ดำเนินการธำรงรักษาและพัฒนาให้ทรัพยากรบุคคลขององค์กรมีคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยมีภารกิจ หลัก ได้แก่ การวางแผนทรัพยากรบุคคล การกำหนดงานหรือออกแบบงาน การวิเคราะห์งาน การสรรหา การคัดเลือก การประเมินผลการปฏิบัติงาน การฝึกอบรมและพัฒนา ค่าตอบแทน สุขภาพและความปลอดภัย

**นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล**  
**เทศบาลตำบลกรูด อำเภอกาญจนดิษฐ์ จังหวัดสุราษฎร์ธานี**  
**(พ.ศ.๒๕๖๔ - พ.ศ.๒๕๖๖)**

กระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล จะต้องมีความรู้ ความเข้าใจในกระบวนการและ กิจกรรมต่างๆ ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล และเข้าใจกฎหมาย ระเบียบ และวิธีปฏิบัติต่างๆ ที่ควบคุม และกำกับการดำเนินการ เพื่อให้ได้บุคคลที่มีความรู้ ความสามารถเหมาะสมเข้ามาสู่องค์กร โดยยึดหลักของ คุณธรรมในการดำเนินการ ประกอบกับเป็นการผลักดันให้ผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน ต้องมองบทบาทตนเอง เลยกออกไปจากกรอบความคิดเดิมไปสู่บทบาทและกระบวนการที่ใหม่ ที่ต้องเสริมสร้างคุณค่าของ ความสามารถ ความสัมฤทธิ์ผลและความเจริญที่มั่นคง ยั่งยืน ให้กับบุคลากรและองค์กร

**เป้าหมายการพัฒนากระบวนการบริหารงานบุคคล**

แนวคิดและทิศทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นเป็นไปตามเจตนารมณ์ของ รัฐธรรมนูญและหลักการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จึงกำหนดเป้าหมายของการพัฒนา ระบบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ดังนี้

๑. องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีระบบการบริหารงานบุคคล ที่มีความเป็นอิสระตาม เจตนารมณ์ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย โดยเป็นระบบที่ยึดหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองและ สังคมที่ดี

๒. องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีระบบการบริหารงานบุคคลที่มีความทันสมัย และมี ประสิทธิภาพ ประสิทธิผล การบริหารงาน สามารถใช้ทรัพยากรบุคคลในการบริหารและจัดการให้เกิด ประโยชน์สูงสุด โดยมีค่าใช้จ่ายด้านบุคคลไม่เกินร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี

๓. องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีระบบการบริหารงานบุคคลที่ทำให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ รองรับภารกิจ ที่ได้รับการถ่ายโอนจากราชการบริหารส่วนกลาง และราชการบริหารส่วนภูมิภาคตามแผนการ กระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๓ ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๔. ส่งเสริมให้บุคลากรได้รับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาบุคลากรและระบบบริหารงานบุคคล

เพื่อตอบสนองนโยบายดังกล่าวในการบริหารทรัพยากรบุคคล จึงมุ่งเน้นที่กระบวนการ บริหารทรัพยากรบุคคลในด้านต่างๆ ดังนี้

**๑. นโยบายวิเคราะห์อัตรากำลัง**

เพื่อสนับสนุนให้การปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลและองค์กรมีประสิทธิภาพ ได้มีการใช้ เครื่องมือทางสถิติและตัวชี้วัดต่างๆ ในการวางแผนอัตรากำลัง โดยเปรียบเทียบภารกิจการปฏิบัติงาน เพื่อ เพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารและพัฒนาบุคลากร รวมทั้งมีโครงสร้างองค์กรและตำแหน่งอย่างมี ประสิทธิภาพ เพื่อบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลให้เกิดประโยชน์สูงสุด นำไปสู่การบรรลุพันธกิจขององค์กร ต่อไป

**๒. นโยบายการสรรหาและคัดเลือก**

การสรรหาบุคลากรเชิงรุกเป็นสิ่งที่องค์กรให้ความสำคัญอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้ได้บุคลากรที่มี คุณภาพ เทศบาลจึงมีประกาศรับสมัครพนักงานจ้างในระบบเปิด และการรับโอนย้ายพนักงานส่วนท้องถิ่น ตามประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล สำหรับการคัดเลือกพนักงานเทศบาล เทศบาลตำบลกรูด ให้ความสำคัญกับการคัดเลือกบุคลากร โดยยึดหลักความรู้ ความสามารถ คุณลักษณะที่เหมาะสมกับงาน ควบคู่กับความเป็นคนดี การสรรหาและคัดเลือกบุคลากรจะดำเนินการผ่านการพิจารณาร่วมกันของ

คณะกรรมการแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อให้การคัดเลือกเป็นไปอย่างโปร่งใส และมีความเหมาะสมกับตำแหน่งงาน รวมทั้งใช้เทคโนโลยีและเครื่องมือที่ทันสมัยมาสนับสนุน ซึ่งมุ่งส่งเสริมให้บุคลากรนั้นๆ ประสบความสำเร็จในสายวิชาชีพ และจะนำไปสู่ความสำเร็จอย่างยั่งยืนขององค์กรต่อไป

### ๓. นโยบายด้านบริหารผลการปฏิบัติงาน

เทศบาลมีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลอย่างเป็นธรรม รวมทั้งเป็นไปตามนโยบายและกลยุทธ์ของทุกสายงาน โดยนำระบบตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงาน (KPI) จากเป้าหมายขององค์กรสู่ระดับหน่วยงานและบุคคลที่สอดคล้องกับแผนอัตรากำลัง ตลอดจนประเมินผลขีดความสามารถต่างๆ Corporate Competency เทศบาลนำระบบการบริหารผลการปฏิบัติงานของพนักงานและผู้บริหารเพื่อนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป

### ๔. นโยบายบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศ

เทศบาลนำเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้ในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล เพื่อสนับสนุนการบริหารทรัพยากรบุคคลให้เกิดความรวดเร็ว ถูกต้อง และเกิดประสิทธิภาพสูงสุด เช่น การสรรหาและเลือกสรรพนักงานเทศบาล (การประกาศรับโอนย้ายพนักงานเทศบาล การรับสมัครพนักงานจ้าง) ระบบกระบวนการเอกสารอิเล็กทรอนิกส์ ระบบจัดการข้อมูลความรู้และการประเมินขีดความสามารถ และการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ระบบการบริหารสวัสดิการสังคม (เบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ ผู้พิการและผู้ติดเชื้อ HIV) ระบบประกาศจัดซื้อจัดจ้างภาครัฐผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ (EGP) ระบบบันทึกบัญชี (E-laas) ระบบศูนย์ข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติ (LHR) ระบบศูนย์ข้อมูลเลือกตั้ง (ele) ระบบเบิกจ่ายตรง สปสช. ฯลฯ นอกจากนี้เทศบาลตำบลกรูด ได้ใช้ข้อมูลต่างๆนี้ ไปใช้สนับสนุนการตัดสินใจและการกำหนดนโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ให้องค์กรประสบความสำเร็จอย่างยั่งยืนและเป็นการรองรับ Thailand ๔.๐ ต่อไป

### ๕. นโยบายสวัสดิการและผลตอบแทน

เทศบาลตำบลกรูด มีการกำหนดผลตอบแทน สิทธิประโยชน์ และสวัสดิการต่างๆ ตามความรับผิดชอบ สอดคล้องกับความสามารถของพนักงานในทุกระดับภายในองค์กร โดยมีการประเมินและวิเคราะห์ค่าจ้างตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งให้มีความเป็นปัจจุบันตลอดเวลาและเหมาะสมกับระดับหน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละตำแหน่งให้สอดคล้องกับการดำเนินงานขององค์กร เพื่อให้พนักงานได้รับผลตอบแทน สิทธิประโยชน์และสวัสดิการที่เป็นไปตามระเบียบ กฎหมาย อย่างเป็นธรรม

### ๖. นโยบายสร้างความสัมพันธ์และผูกพันภายในองค์กร

เทศบาลตำบลกรูด ให้ความสำคัญอย่างมากกับการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหาร สมาชิกสภาเทศบาล และพนักงานเทศบาลทุกระดับภายในองค์กร รวมทั้งการสื่อสารภายในองค์กรแบบ ๒ ทาง (Two way Communication) เพื่อรับฟังความคิดเห็นต่างๆ แลกเปลี่ยนแนวคิดมุมมอง นำเสนอ แนวคิดใหม่ๆ เชิงสร้างสรรค์ของพนักงาน และนำผลที่ได้ไปปรับปรุงแนวทางการดำเนินงานและกระบวนการต่างๆ ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น และส่งเสริมการทำงานเป็นทีม (Team of Professionals) โดยมุ่งเน้นการ สร้างค่านิยม และวัฒนธรรมองค์กรให้เกิดการประสานงานและการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งในปีที่ผ่านมาเทศบาลตำบลกรูดจึงจัดกิจกรรมต่างๆ มากมาย เช่น การจัดกิจกรรมทำความสะอาดในสำนักงานเทศบาล (กิจกรรม ๕ส.) กิจกรรม Big Cleaning Day การแข่งขันกีฬาต้านยาเสพติดระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกับประชาชนในพื้นที่และหน่วยงานต่างๆ การแข่งขันกีฬาภายในเทศบาล การจัดกิจกรรมจิตอาสาร่วมกับประชาชนทั่วไป โครงการปกป้องสถาบันของชาติ โครงการสานสัมพันธ์สร้างสรรค์ทีมงาน โครงการปลูกผักสวนครัว กิจกรรมสานสัมพันธ์ขึ้นปีใหม่ โครงการฝึกอบรมพัฒนาศักยภาพบุคลากรของเทศบาลเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โครงการฝึกอบรมหลักสูตรส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของรัฐ

การดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล

๑. นโยบายด้านการวิเคราะห์อัตรากำลัง

รายการ	ตัวชี้วัด
แผนอัตรากำลัง ๓ ปี	<p>๑. ใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของเทศบาลตำบลกรูด ในการวิเคราะห์อัตรากำลัง เพื่อจัดทำกรอบอัตรากำลัง พนักงานเทศบาลในแต่ละส่วนราชการ และนำไปสู่การ กำหนดจำนวนประเภท และระดับตำแหน่ง เสนอ คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของ เทศบาลตำบลกรูดพิจารณา</p> <p>๒. มีการติดตาม ประเมินผล และปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี อย่างต่อเนื่อง และนำไปสู่การกำหนดจำนวน / ตำแหน่ง เพิ่ม หรือ ลดจำนวนตำแหน่ง เสนอ คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสุราษฎร์ธานี เช่น การปรับปรุงตำแหน่งสำหรับพนักงานเทศบาลให้ดำรง ตำแหน่งที่สูงขึ้น, การขอเพิ่มอัตรากำลังข้าราชการ/ พนักงานจ้าง การปรับเปลี่ยนตำแหน่งพนักงานจ้างทั่วไป เป็นพนักงานจ้างตามภารกิจ</p>

๒. นโยบายด้านการสรรหาและคัดเลือก

รายการ	ตัวชี้วัด
การสรรหาและคัดเลือก	<p>๑. มีแนวทางการปฏิบัติการสรรหาตามวิธีและ หลักเกณฑ์ของคณะกรรมการพนักงานเทศบาล จังหวัดกำหนด</p> <p>๒. สรรหาพนักงานเทศบาลตามกรอบระยะเวลาใน การสรรหา บรรจุ และแต่งตั้ง ตามระเบียบ/ ประกาศ/มติ ก.ท.จ. อย่างชัดเจน</p> <p>๓. มีแผนและสามารถสรรหา บรรจุ และแต่งตั้ง ได้ตามกรอบอัตรากำลัง</p> <p>๔. มีแผนและสามารถสรรหาพนักงานจ้างได้ตาม กรอบอัตรากำลัง</p>

### ๓. นโยบายด้านการบริหารผลการปฏิบัติงาน

รายการ	ตัวชี้วัด
การบริหารผลการปฏิบัติงาน	<p>๑. ปฏิบัติตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผล การปฏิบัติราชการ เพื่อประเมินผลการปฏิบัติงานสำหรับเลื่อนขั้นเงินเดือนของข้าราชการ/เลื่อนค่าตอบแทนของพนักงานจ้าง</p> <p>๒. KP! ระดับบุคคลสอดคล้องกับมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ของแต่ละตำแหน่ง แต่ละกอง / ส่วน เพื่อกำหนดเป็นเงื่อนไขในการคัดเลือกบุคคลที่มีทักษะ หรือสมรรถนะสูง เพื่อพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพ และเป็นเงื่อนไขในการกำหนดระดับตำแหน่งให้สูงขึ้น</p> <p>๓. ผลการประเมินที่ได้สามารถจำแนกความแตกต่าง และจัดลำดับผลการปฏิบัติงานของพนักงานได้อย่างชัดเจน และและมีประสิทธิภาพ เพื่อใช้ประกอบการปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพงานของข้าราชการในแต่ละตำแหน่ง และเป็นการส่งเสริมหรือเป็นแรงจูงใจพนักงานเทศบาลให้ปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถและแข่งขันกันด้วยผลงาน</p>

### ๔. นโยบายด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศ

รายการ	ตัวชี้วัด
การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศ	<p>๑. มีการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในระบบงานหรือระบบการให้บริการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล</p> <p>๒. มีระบบเทคโนโลยีสารสนเทศในการจัดเก็บข้อมูลเกี่ยวกับบุคคลขององค์กร</p> <p>๓. มีการปรับปรุงฐานข้อมูลเกี่ยวกับบุคคลในระบบเทคโนโลยีสารสนเทศอย่างสม่ำเสมอ</p> <p>๔. มีการพัฒนาระบบงานหรือระบบการให้บริการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่สามารถเชื่อมโยงกับระบบเทคโนโลยีสารสนเทศฐานข้อมูลเกี่ยวกับบุคคลได้ เช่น</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- โปรแกรมระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคลของข้าราชการ พนักงานจ้าง พนักงานครู</li> <li>ระบบ HR</li> <li>- โปรแกรมระบบ E-laas, E-office, E-plan</li> <li>E-gp, ccis ,ele</li> </ul>

๕. นโยบายด้านสวัสดิการและผลตอบแทน

รายการ	ตัวชี้วัด
สวัสดิการและผลตอบแทน	<p>๑. พระราชบัญญัติ บำเหน็จบำนาญข้าราชการ ส่วนท้องถิ่น (ฉบับที่ ๗) พ.ศ. ๒๕๔๘</p> <p>๒. ปฏิบัติตามระเบียบกระทรวงมหาดไทย ว่าด้วย สวัสดิการเกี่ยวกับการรักษาพยาบาลพนักงาน ส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๑ แก้ไขถึง ๒๕๔๙</p> <p>๓. ปฏิบัติตามระเบียบกระทรวงมหาดไทย ว่าด้วย สวัสดิการเกี่ยวกับการศึกษาของบุตรพนักงาน ส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๑ แก้ไขถึง ๒๕๔๙</p> <p>๔. ปฏิบัติตามระเบียบกระทรวงมหาดไทย ว่าด้วย ค่าเช่าบ้านของข้าราชการส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๘ แก้ไขถึง ๒๕๕๙</p> <p>๕. ปฏิบัติตามระเบียบคณะกรรมการ ก.กลาง เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการขอรับเงินค่าทำขวัญ ของพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้างขององค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๘</p> <p>๖. ปฏิบัติตามประกาศ ก.กลาง เรื่อง กำหนดเงื่อนไข และวิธีการกำหนดประโยชน์ตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษ อันมีลักษณะเป็นเงินรางวัลประจำปีสำหรับพนักงาน เทศบาล ลูกจ้าง และพนักงานจ้างของเทศบาล พ.ศ.๒๕๕๘</p> <p>๗. ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัด สุราษฎร์ธานี เรื่อง กำหนดหลักเกณฑ์เกี่ยวกับการ ให้พนักงานเทศบาล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ของเทศบาลได้รับเงินเพิ่มการครองชีพชั่วคราว (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๕๘</p>

๖. นโยบายด้านการสร้างความสัมพันธ์และผูกพันภายในองค์กร

รายการ	ตัวชี้วัด
<p>การสร้างความสัมพันธ์และผูกพันภายในองค์กร</p>	<p>๑. มีการจัดอุปกรณ์ในการทำงานและกระบวนการ เจ้าหน้าที่สัมพันธ์ขั้นพื้นฐานเพื่ออำนวยความสะดวกในการ ปฏิบัติงานให้กับบุคลากร</p> <p>๒. จัดให้มีกิจกรรมการพัฒนาคุณภาพชีวิตของ พนักงานเทศบาลที่สะท้อนภาพการทำงานขององค์กร เช่น กิจกรรม ๕ ส. กิจกรรม Big Cleaning Day, Sport Day, จิตอาสา การแข่งขันกีฬา ฝึกอบรม เพื่อให้พนักงานทุกคน ร่วมมือกันจัดทำกิจกรรม, และเพื่อสร้างบรรยากาศในการ ทำงาน บทบาทภารหน้าที่, สร้างภาพลักษณ์ที่ดีของ สำนักงานให้บุคคลทั่วไปได้ทราบและเข้าใจ</p> <p>๓. ผู้บริหารได้จัดประชุมพนักงานเทศบาลเป็นประจำทุก เดือน เพื่อให้บุคลากรในสังกัดได้ให้ข้อเสนอแนะความ คิดเห็นตลอดจนปัญหาอุปสรรคในการปฏิบัติงานเพื่อสร้าง การยอมรับ ทบทวนและแก้ปัญหาอันเป็นการสร้างความ ผูกพันที่ดีในองค์กร</p> <p>๔. พนักงานเทศบาลทุกระดับเข้าร่วมกิจกรรม การ ส่งเสริมจริยธรรมและการสร้างความโปร่งใส ในการปฏิบัติราชการที่เทศบาลตำบลจรูญจัดขึ้น และที่จัด ร่วมกับหน่วยงานอื่น และสามารถประยุกต์หลักธรรมต่าง ๆ มาใช้ในการปฏิบัติราชการ</p> <p>๕. ผู้บริหารทุกระดับ มีส่วนร่วมในกิจกรรมการแข่งขันกีฬา ต้านยาเสพติด และการแข่งขันกีฬาเพื่อเชื่อมความสัมพันธ์ ระหว่างหน่วยงานราชการ ประชาชนในเขตตำบลจรูญ แข่งขันกีฬาภายในเทศบาล การเลี้ยงสังสรรค์ปีใหม่</p> <p>๖. ผู้บริหารทุกระดับ มีส่วนร่วมในกิจกรรมการพัฒนา บุคลากรให้มีความผูกพันและอยู่กับองค์กร ตลอดจน ผู้บริหารทุกระดับเป็นต้นแบบและแสดงแบบอย่างที่ดีใน ด้านจริยธรรม คุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงาน ขององค์กร</p>



## ขั้นตอนการติดตามผลให้กระทำดังนี้

๑. มอบหมายงานให้ปฏิบัติด้วยตนเอง
๒. เปิดโอกาสให้ซักถามข้อสงสัยได้ ในกรณีที่มีปัญหา
๓. ตรวจสอบผลการปฏิบัติงานในระยะเริ่มแรก และค่อยๆ ลดการตรวจสอบลงเมื่อผู้ใต้บังคับบัญชาแน่ใจว่า ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานตามที่ได้รับการสอนได้ถูกต้อง
๔. แจ้งให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทราบถึงผลการปฏิบัติงาน ทั้งในส่วนที่ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติได้ดี และส่วนที่ยังต้องปรับปรุงแก้ไขเพิ่มเติม เพื่อเสริมสร้างความเชื่อมั่นในตัวเอง และแก้ไขข้อบกพร่องเพื่อการปฏิบัติงานสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างมีระบบชัดเจน เทศบาลมีการจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาล เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะ ทักษะที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งนั้น ได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยในการจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาล ได้กำหนดตามกรอบของแผนพัฒนาบุคลากร ของเทศบาลที่เทศบาลได้จัดทำขึ้น โดยให้กำหนดเป็นแผนพัฒนาพนักงานเทศบาลมีระยะเวลา ๓ ปี ตามกรอบของแผนอัตรากำลังของพนักงานเทศบาล