



การดำเนินการตามนโยบาย  
การบริหารงานทรัพยากรบุคคล  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

เทศบาลตำบลจันจว้า

## นโยบายการบริหารและพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลจันจว้า

เทศบาลตำบลจันจว้าได้ตระหนักถึงความสำคัญขององค์กรที่จะเกิดขึ้นได้จะต้องเกิดจาก ความร่วมมือของ ทรัพยากรบุคคลที่มีความมุ่งมั่นร่วมกันปฏิบัติงานในองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด ทั้งงานตามภารกิจหลัก และภารกิจสนับสนุน เพื่อให้ผลการดำเนินงานขององค์กรบรรลุวิสัยทัศน์ภารกิจและ เป้าหมายที่องค์กร กำหนด โดยคำนึงถึงความรับผิดชอบต่อสังคม เทศบาลตำบลจันจว้า จึงกำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากร บุคคล ๘ ด้าน ที่สอดคล้องกับแผนกลยุทธ์ขององค์กร ดังนี้

### ๑. นโยบายด้านอัตรากำลังและการบริหารอัตรากำลัง (การวางแผนอัตรากำลัง)

เทศบาลตำบลจันจว้า มีโครงสร้างตำแหน่งงานและอัตรากำลังที่เหมาะสมกับภารกิจ มีระบบการ บริหาร อัตรากำลังที่สามารถตอบสนองจำนวนบุคลากรทั้งในส่วนที่ขาดและเกินได้ทันต่อความต้องการในแต่ละ ช่วงเวลา โดยสอดคล้องกับภารกิจขององค์กรรวมทั้งมีระบบความก้าวหน้าในเส้นทางอาชีพ และมีแผนสืบทอดตำแหน่ง เพื่อเตรียมความพร้อมให้บุคลากรที่มีความสามารถได้เติบโตในระดับที่สูงขึ้น

**เป้าประสงค์** วางแผน สนับสนุนและส่งเสริมให้มีการจัดกรออบอัตรากำลังและการบริหารอัตรากำลังให้เหมาะสมกับภารกิจขององค์กรและเพียงพอ มีความคล่องตัวต่อการขับเคลื่อนการดำเนินงานของหน่วยงานใน องค์กร รองเท้ามีระบบการประเมินผลที่มีประสิทธิผลเชื่อมโยงกับผลตอบแทนและการกำหนดสมรรถนะและ ลักษณะที่พึงประสงค์ของพนักงานที่องค์กรคาดหวัง

#### กลยุทธ์

๑. ทบทวนและปรับปรุงกรออบอัตรากำลังให้มีความเหมาะสมกับภารกิจของเทศบาล
๒. จัดทำสมรรถนะ และนำสมรรถนะมาใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ทั้งในด้านการ สรรหา การเลื่อนขั้นและปรับตำแหน่งการประเมินผลการปฏิบัติงานการวางแผนการพัฒนาบุคลากรและการ บริหารผลตอบแทน
๓. จัดทำสายอาชีพและเส้นทางความก้าวหน้าของสายอาชีพ
๔. จัดทำแผนการสืบทอดตำแหน่งงาน
๕. พัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาองค์กรแผนพัฒนารายบุคคลในแต่ละระดับ
๖. ค้นหาและคัดเลือกบุคลากรอย่างเป็นระบบเพื่อให้ได้ "คนเก่ง" และ "คนดี" มีความเหมาะสมกับ องค์กร ยกย่องพนักงานที่เป็นคนเก่งและมีคุณธรรม
๗. บริหารงานบุคคล ด้วยระบบคุณธรรม เน้นความสามารถเป็นหลักโดยผ่านระบบคณะกรรมการ

#### การดำเนินการ

๑. แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง เพื่อพิจารณาทบทวนบทบาทภารกิจและ ทิศทางของหน่วยงานในอนาคต รวมถึงกำหนดขอบเขตของแผนกำลังคน
๒. จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) เพื่อใช้ในการกำหนดโครงสร้างและ กรออบอัตรากำลังที่รองรับภารกิจของเทศบาลตำบลจันจว้า
๓. พิจารณา ทบทวน ปรับปรุงแผนอัตรากำลัง เพื่อบริหารกำลังคนให้สอดคล้องกับภารกิจ เพื่อให้เกิดความคุ้มค่า

## ๒. นโยบายด้านการสรรหาคนดีคนเก่งเพื่อปฏิบัติงานตามภารกิจของหน่วยงาน

เทศบาลตำบลจันจว้า มีนโยบายด้านการสรรหาและเลือกสรรพนักงานจ้างที่มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน เพื่อเลื่อนระดับปรับตำแหน่งให้สูงขึ้น

**เป้าประสงค์** สนับสนุนเสริมสร้างกำลังใจให้กับพนักงานเทศบาล พนักงานครู ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างตามภารกิจ พนักงานจ้างทั่วไป ปฏิบัติงานให้แก่องค์กรอย่างเต็มความสามารถ

### การดำเนินการ

๑. แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง เพื่อพิจารณาทบทวนบทบาทภารกิจและทิศทางของหน่วยงานในอนาคต รวมถึงกำหนดขอบเขตของแผนกำลังคน

๒. จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) เพื่อใช้ในการกำหนดโครงสร้างและกรอบอัตรากำลังที่รองรับภารกิจของเทศบาลตำบลจันจว้า

๓. พิจารณา ทบทวน ปรับปรุงแผนอัตรากำลัง เพื่อบริหารกำลังคนให้สอดคล้องกับภารกิจ เพื่อให้เกิดความคุ้มค่า

## ๓. นโยบายด้านการบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร

เทศบาลตำบลจันจว้า มีโครงสร้างองค์กรที่สามารถรองรับกับภารกิจหลักที่เน้นการให้บริการสาธารณะแก่ประชาชนในชุมชน โดยกำหนดโครงสร้างให้มีหน่วยงาน ที่เป็นภารกิจเพิ่มมากขึ้น รวมทั้งมีการลดสายการบังคับบัญชาลง และมีการกระจายอำนาจเพิ่มขึ้น โดยมีการบริหารงานแบบประสานเชื่อมโยงกัน และปรับกระบวนการทำงานให้มีการเชื่อมโยงข้อมูลซึ่งกันและกันภายใต้ข้อมูลที่ถูกต้องตรงกัน โดยมีความเชื่อมโยงข้อมูลในทุกกระบวนการที่เกี่ยวข้องกัน

**เป้าประสงค์** : วางแผน สนับสนุนและส่งเสริมให้มีโครงสร้าง ระบบงานที่เหมาะสมกับภารกิจขององค์กรและเพียงพอ มีความคล่องตัวต่อการขับเคลื่อนการดำเนินงานของทุกหน่วยงานในองค์กร รวมทั้งมีระบบการประเมินผลที่มีประสิทธิภาพ

### กลยุทธ์

๑. ทบทวนและปรับปรุงโครงสร้างองค์กร ระบบงาน ให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจของเทศบาล

๒. จะทำระบบประเมินผลการปฏิบัติงานตามผลสัมฤทธิ์ของงานและสมรรถนะหลัก

๓. จัดกิจกรรมที่หลากหลายเพื่อให้พนักงานมีความเข้าใจ วิสัยทัศน์ พันธกิจของบริษัท เพื่อให้การกำหนดเป้าหมายการทำงานมีความสอดคล้องกับเป้าหมายของบริษัท โดยการดำรงรักษาจะมุ่งเน้นระบบคุณธรรมในการประเมินผลการปฏิบัติงาน

### การดำเนินการ

๑. แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง เพื่อพิจารณาทบทวนบทบาทภารกิจและทิศทางของหน่วยงานในอนาคต รวมถึงกำหนดขอบเขตของแผนกำลังคน

๒. จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) เพื่อใช้ในการกำหนดโครงสร้างและกรอบอัตรากำลังที่รองรับภารกิจของเทศบาลตำบลจันจว้า

๓. พิจารณา ทบทวน ปรับปรุงแผนอัตรากำลัง เพื่อบริหารกำลังคนให้สอดคล้องกับภารกิจ เพื่อให้เกิดความคุ้มค่า

## ๔. นโยบายด้านการพัฒนาบุคลากร

เทศบาลตำบลจันทน์จิว มุ่งเน้นการสร้างองค์ความรู้ขององค์กร Knowledge Management เรียนรู้จกกัน และกัน เสริมสร้างให้บุคลากรได้มีการเรียนรู้จากทั้งภายในและภายนอกองค์กรอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้เกิดโอกาสในการหาแนวทางปฏิบัติที่ดีที่สุด เพื่อนำไปสู่การพัฒนางานและพัฒนาองค์กร ให้ทันต่อสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป และพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง รวมทั้งสร้างสรรค์ให้เกิดบรรยากาศของการเรียนรู้ร่วมกันของทุกคนในองค์กร เพื่อให้เกิดการถ่ายทอดแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ ประสบการณ์และทักษะร่วมกัน แต่มีกิจกรรมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ มันจะนำไปสู่การใช้ความรู้ในการเสริมสร้างนวัตกรรมและสร้างองค์ความรู้ใหม่อย่างต่อเนื่อง

**เป้าประสงค์** การพัฒนาส่วนราชการให้เป็น"องค์กรแห่งการเรียนรู้" โดยอาศัยกระบวนการ"การจัดการความรู้" ในยุคที่มีการแข่งขันและมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ส่วนราชการต้องสร้างให้ข้าราชการในส่วนราชการมีความรู้ เข้มแข็งและสามารถเรียนรู้ได้ด้วยตนเองอย่างเป็นระบบเพื่อช่วยผลักดันและการให้บรรลุ ตามยุทธศาสตร์ โดยในขั้นตอนของการแปลงแผนการปฏิบัติราชการสู่การปฏิบัติจริงนั้นประกอบด้วยองค์ประกอบหลายประการที่จะช่วยผลักดันสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ดังนี้

๑. การปรับโครงสร้างองค์การพื้นฐานเพื่อรองรับบุคลากรให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กันได้สะดวก เช่น สถานที่ เครื่องมือ และอุปกรณ์ต่างๆ

๒. การปรับขั้นตอนการทำงานให้รวดเร็ว และกระชับมากขึ้น เพื่อต่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ให้เกิดขึ้นได้อย่างรวดเร็ว และสะดวกยิ่งขึ้น

๓. การพัฒนาผลให้มีขีดความสามารถ มีระบบการยกย่องชมเชย รายการให้รางวัล ที่เอื้อต่อการจัดการความรู้และมีวัฒนธรรมการทำงานเชิงรุก ในวัฒนธรรมของการแลกเปลี่ยน และแบ่งปันความรู้ระหว่างบุคลากรในองค์กร

๔. ปรับกฎระเบียบ และกฎหมายที่เป็นอุปสรรคต่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้

### **กลยุทธ์**

๑. การจัดเวทีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เป็นการจัดกิจกรรมหรือสร้างเวทีสำหรับกิจกรรมการแบ่งปัน และแลกเปลี่ยนความรู้ที่เป็นกิจจะลักษณะอย่างสม่ำเสมอ เป็นการเปิดโอกาสให้บุคคลได้มาพบปะพูดคุยแลกเปลี่ยนความรู้ซึ่งกันและกัน

๒. การเล่าเรื่อง การสื่อสารความรู้ ประสบการณ์ระหว่างบุคคลหรือกลุ่มบุคคลแบบไม่เป็นทางการ เป็นเทคนิคของการเปลี่ยนความรู้จากความรู้โดยนัย ให้เป็นความรู้ที่ปรากฏชัดเจน

๓. การจัดตลาดนัดความรู้ เป็นการจัดกิจกรรมเผยแพร่ความรู้ผ่านรูปแบบที่หลากหลายเช่น เสวนา การจัดนิทรรศการ หรือการเล่าเรื่อง ประสบการณ์ หรือความสำเร็จ

๔. ชุมชนนักปฏิบัติ เป็นการจัดสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการเรียนรู้ขององค์กรโดยการจัดมุมสาระความรู้ตามสถานที่ต่างๆ เพื่อให้ผู้ใช้บริการสามารถเข้าถึงความรู้ได้หลากหลายช่องทาง

๕. ชุมชนนักปฏิบัติ เป็นการจัดพื้นที่สำหรับกลุ่มคนที่มีความสนใจตรงกันให้มาทำกิจกรรมแลกเปลี่ยนความรู้และร่วมกันสร้างความรู้ใหม่ๆ เพื่อพัฒนาการทำงานและการให้บริการที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลเพิ่มขึ้น มีความสนใจ และความปรารถนาร่วมกัน ในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง มีปฏิสัมพันธ์และความสัมพันธ์ในกลุ่ม มีการแลกเปลี่ยนสร้างความรู้ สร้างแนวปฏิบัติร่วมกัน

๖. การจัดตั้งทีมงานข้ามสายงาน เป็นการจัดตั้งทีมเพื่อทำงานร่วมกันในเรื่องใดเรื่องหนึ่งที่กำหนดขึ้นภายใต้ความเชื่อที่ว่า"การทำงานในแต่ละเรื่องต้องอาศัยผู้เชี่ยวชาญจากหลายๆด้านมาแลกเปลี่ยนประสบการณ์และทำงานร่วมกันจึงจะประสบความสำเร็จ"

## **การดำเนินการ**

๑. แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง เพื่อพิจารณาทบทวนบทบาทภารกิจและทิศทางของหน่วยงานในอนาคต รวมถึงกำหนดขอบเขตของแผนกำลังคน
๒. จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) เพื่อใช้ในการกำหนดโครงสร้างและกรอบอัตรากำลังที่รองรับภารกิจของเทศบาลตำบลจันทวี
๓. พิจารณา ทบทวน ปรับปรุงแผนอัตรากำลัง เพื่อบริหารกำลังคนให้สอดคล้องกับภารกิจ เพื่อให้เกิดความคุ้มค่า

## **๕. นโยบายด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน**

เทศบาลตำบลจันทวี มุ่งพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศในงาน บริหารบุคคลอย่างต่อเนื่องเพื่อรับรองกลยุทธ์ด้านทรัพยากรบุคคล โดยจะใช้ระบบโปรแกรมที่เชื่อมโยงกับฐานข้อมูลอื่นๆขององค์กรมาวิเคราะห์ข้อมูลได้อย่างมีประสิทธิภาพ ช่วยลดขั้นตอนของงาน เอกสารและพนักงานสามารถเข้าถึงข้อมูลได้ด้วยตนเอง

**เป้าประสงค์** ส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการหาระบบเทคโนโลยีมาใช้ในการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ อย่ให้ได้ข้อมูลที่ถูกต้อง ครบถ้วน รวดเร็ว ทันสมัยและเป็นปัจจุบัน ลดขั้นตอนของงานปริมาณเอกสารสามารถนำไปวิเคราะห์เพื่อการวางแผนตัดสินใจในการปฏิบัติงานและใช้ในการบริหารด้านบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพ

### **กลยุทธ์**

๑. พัฒนาระบบฐานข้อมูลบุคลากรให้มีประสิทธิภาพและเป็นปัจจุบัน
๒. ปรับปรุงและพัฒนาระบบสารสนเทศด้านการบริหารการจัดการบุคลากร
๓. เสริมสร้างความรู้เกี่ยวกับระบบสารสนเทศด้านการบริหารจัดการบุคลากรให้ผู้ปฏิบัติงาน เพื่อรองรับการใช้งานระบบ และเพิ่มขีดความสามารถของบุคลากรเพื่อรองรับการพัฒนาในระบบในอนาคต

## **การดำเนินการ**

๑. แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง เพื่อพิจารณาทบทวนบทบาทภารกิจและทิศทางของหน่วยงานในอนาคต รวมถึงกำหนดขอบเขตของแผนกำลังคน
๒. จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) เพื่อใช้ในการกำหนดโครงสร้างและกรอบอัตรากำลังที่รองรับภารกิจของเทศบาลตำบลจันทวี
๓. พิจารณา ทบทวน ปรับปรุงแผนอัตรากำลัง เพื่อบริหารกำลังคนให้สอดคล้องกับภารกิจ เพื่อให้เกิดความคุ้มค่า

## **๖. นโยบายด้านการส่งเสริมจริยธรรมและรักษาวินัยของบุคลากรในหน่วยงาน**

เทศบาลตำบลจันทวี มีระบบสมรรถนะ ซึ่งประกอบด้วย สมรรถนะหลักของบุคลากรและสมรรถนะเฉพาะงาน งานระบบประเมินบุคลิกภาพ เพื่อเป็นเครื่องมือในการนำมาใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล ในเรื่องการสรรหาบุคลากร การพัฒนาบุคลากร โดยยึดระบบคุณธรรม โปร่งใสตรวจสอบได้รวมทั้งสร้างความตระหนักให้ผู้บังคับบัญชาของหน่วยงาน จะต้องเป็นผู้บริหารทรัพยากรบุคคลของหน่วยงานนั้น ทั้งนี้ด้านการบริหารและการพัฒนาบุคลากร

**เป้าประสงค์** ส่งเสริมให้มีการพัฒนาอย่างเป็นระบบทั่วถึงและต่อเนื่อง โดยการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ ศักยภาพและทักษะการทำงาน ที่เหมาะสมสอดคล้องกับสถานการณ์ วิสัยทัศน์และยุทธศาสตร์

ขององค์กร เพื่อให้การขับเคลื่อนการดำเนินงานตามพันธกิจขององค์กร เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและ  
ประสพผลสำเร็จตามเป้าหมาย รวมทั้งส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมให้กับบุคลากรในองค์กร

### **กลยุทธ์**

๑. จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาปฏิบัติการภายใต้แผนปรับบทบาทและ  
ภารกิจของเทศบาล

๒. จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรตามตำแหน่งงานและสายอาชีพตามสมรรถนะ แผนการสืบทอดตำแหน่ง  
และการบริหารจัดการคนดีและคนเก่งขององค์กร

๓. พัฒนาศักยภาพผู้บริหาร และเพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงานให้กับผู้ปฏิบัติงานทุกระดับ  
ตามสายอาชีพและตำแหน่งงานอย่างต่อเนื่อง

๔. ส่งเสริมให้บุคลากรยึดมั่นในวัฒนธรรมองค์กร ปฏิบัติตามจรรยาบรรณของเทศบาลมีคุณธรรม  
จริยธรรม เสียสละ และอุทิศตนเพื่อองค์กร

๕. พัฒนางานด้านการจัดการความรู้ เพื่อสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ การถ่ายทอดความรู้ การ  
แลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ในการทำงานอย่างต่อเนื่อง

### **การดำเนินการ**

๑. แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง เพื่อพิจารณาทบทวนบทบาทภารกิจและ  
ทิศทางของหน่วยงานในอนาคต รวมถึงกำหนดขอบเขตของแผนกำลังคน

๒. จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) เพื่อใช้ในการกำหนดโครงสร้างและ  
กรอบอัตรากำลังที่รองรับภารกิจของเทศบาลตำบลจันจว้า

๓. พิจารณา ทบทวน ปรับปรุงแผนอัตรากำลัง เพื่อบริหารกำลังคนให้สอดคล้องกับภารกิจ  
เพื่อให้เกิดความคุ้มค่า

## **๗. นโยบายด้านการสร้างความก้าวหน้าในอาชีพ**

เทศบาลตำบลจันจว้า มีนโยบายด้านสวัสดิการ มีมาตรฐานการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจให้กับพนักงาน  
เทศบาล พนักงานครู ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างตามภารกิจ และพนักงานจ้างทั่วไป

### **การดำเนินการ**

๑. แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง เพื่อพิจารณาทบทวนบทบาทภารกิจและ  
ทิศทางของหน่วยงานในอนาคต รวมถึงกำหนดขอบเขตของแผนกำลังคน

๒. จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) เพื่อใช้ในการกำหนดโครงสร้างและ  
กรอบอัตรากำลังที่รองรับภารกิจของเทศบาลตำบลจันจว้า

๓. พิจารณา ทบทวน ปรับปรุงแผนอัตรากำลัง เพื่อบริหารกำลังคนให้สอดคล้องกับภารกิจ  
เพื่อให้เกิดความคุ้มค่า

## ๘. นโยบายด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิต

เทศบาลตำบลจันจว้า มีระบบการจ่ายค่าตอบแทนที่สัมพันธ์กับค่างานและผลการปฏิบัติงานเพื่อสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เริ่มพัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติการให้เป็นธรรม โดยการประเมินผลตาม KPI ของพนักงาน รวมทั้งปรับปรุงระบบสวัสดิการให้มีความเหมาะสม เพื่อเสริมสร้างให้พนักงานมีคุณภาพชีวิตที่ดี ให้พนักงานยึดมั่นวัฒนธรรมองค์กร คือมีทัศนคติความเป็นเจ้าของ ส่งเสริมให้พนักงานมีคุณภาพที่ดีขึ้นในการทำงาน เช่น สวัสดิการที่เหมาะสม สภาพการทำงานที่ปลอดภัย ส่งเสริมสุขภาพของพนักงานมีคุณภาพชีวิตที่ดี และสร้างจิตสำนึกในการทำงานร่วมกัน

**เป้าประสงค์** เสริมสร้างความมั่นคง ขวัญกำลังใจ คุณภาพชีวิตที่ดี ความผาสุกและพึงพอใจให้ผู้ปฏิบัติงาน เพื่อรักษาคนดี คนเก่งไว้กับองค์กร โดยการเสริมความก้าวหน้าของผู้ปฏิบัติงานที่มีผลงานและสมรรถนะในทุกโอกาส สร้างช่องทางการสื่อสารให้สิ่งจูงใจ ผลประโยชน์ ตอบแทนพิเศษ จัดสวัสดิการ ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสิ่งแวดล้อมในการทำงาน ตามความจำเป็นและเหมาะสมกับงานเป็นไปตามกฎหมายกำหนด และสนับสนุนการดำเนินกิจกรรมเพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บริหารและพนักงานทุกระดับ

### กลยุทธ์

๑. ปรับปรุงระบบแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
๒. ปรับปรุงสภาพความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน
๓. ยกย่องพนักงานที่เป็นคนเก่ง คนดี และทำคุณประโยชน์ให้องค์กร
๔. ปรับปรุงระบบสวัสดิการ ผลตอบแทนพิเศษ
๕. ปรับปรุงช่องทางการสื่อสารด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์
๖. เสริมสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงาน รวมทั้งสื่อสารข้อมูลข่าวสารที่เกี่ยวข้องให้พนักงานได้รับรู้ และเกิดความเข้าใจที่ดีต่อองค์กร
๗. ปรับอัตราค่าจ้าง ค่าตอบแทน ตามค่างาน ผลการปฏิบัติงาน และคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่พึงประสงค์

### การดำเนินการ

๑. แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง เพื่อพิจารณาทบทวนบทบาทภารกิจและทิศทางของหน่วยงานในอนาคต รวมถึงกำหนดขอบเขตของแผนกำลังคน
๒. จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) เพื่อใช้ในการกำหนดโครงสร้างและกรอบอัตรากำลังที่รองรับภารกิจของเทศบาลตำบลจันจว้า
๓. พิจารณา ทบทวน ปรับปรุงแผนอัตรากำลัง เพื่อบริหารกำลังคนให้สอดคล้องกับภารกิจ เพื่อให้เกิดความคุ้มค่า