



ประกาศเทศบาลตำบลสารภี
เรื่อง นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล

เพื่อให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ พระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ศ.๒๕๔๐ พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ.๒๕๔๖ รองรับการกิจตามแผนการปฏิรูปประเทศและยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) รวมทั้งให้สอดคล้องกับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment: ITA) เทศบาลตำบลสารภี จึงกำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคลของหน่วยงาน ดังนี้

๑. นโยบายการวางแผนอัตรากำลัง

จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ สามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุแต่งตั้งข้าราชการ และการใช้อัตรากำลังของบุคลากร เพื่อให้การบริหารงานของเทศบาลตำบลสารภี เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพมีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงานและลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒. นโยบายการสรรหา บรรจุ และการแต่งตั้งบุคลากร

๒.๑. การสรรหาข้าราชการ และพนักงานจ้างให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงหรือการสูญเสียกำลังคน โดยมุ่งเน้นให้มีอัตรากำลังไม่เกินร้อยละ ๕ ของบุคลากรทั้งหมด

๒.๒ การรับสมัครคัดเลือกบุคคลเพื่อบรรจุและแต่งตั้งเข้ารับราชการ หรือประกาศรับโอนย้ายพนักงานส่วนท้องถิ่นมาดำรงตำแหน่งที่ว่าง หรือประกาศรับสมัครบุคคลเพื่อเปลี่ยนสายงานที่สูงขึ้น โดยการเผยแพร่ โดยการประกาศผ่านบอร์ดประชาสัมพันธ์ และเว็บไซต์ของหน่วยงาน พร้อมทั้งประชาสัมพันธ์ไปยังหน่วยงานภายนอก เพื่อการรับรู้และเข้าถึงกลุ่มเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

๒.๓ การคัดเลือกบุคคลเพื่อเลื่อนระดับตำแหน่งที่สูงขึ้น ต้องปฏิบัติโดยความเป็นธรรม เสมอภาค และยุติธรรม เพื่อให้ได้บุคคลที่มีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับตำแหน่ง

๓. นโยบายการพัฒนาบุคคล

จัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ๓ ปี เพื่อให้พนักงานส่วนตำบลทุกคนและทุกตำแหน่งตามแผนอัตรากำลังของเทศบาลตำบลสารภี มีความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการได้รับการพัฒนา

เกี่ยวกับงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบ มีความรู้และเกิดทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง มีความรู้ และเกิดทักษะในด้านการบริหาร มีคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน

๔. นโยบายการพัฒนาคุณภาพชีวิต

มีวิธีการในการกำหนดปัจจัยทำให้มั่นใจว่าสถานที่ทำงานมีสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย และพนักงาน ส่วนตำบลมีส่วนร่วมในการสร้างสภาพแวดล้อมการทำงาน และมีวิธีการในการกำหนดปัจจัย สำคัญ ๆ ซึ่งมีผลต่อความผาสุก ความพึงพอใจและแรงใจในการทำงาน

๕. นโยบายการประเมินผลการปฏิบัติงาน

ให้เป็นไปตามประกาศประกาศเทศบาลตำบลสารภี เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการ ปฏิบัติงาน

๖. นโยบายส่งเสริมจริยธรรมและคุณธรรมในองค์กร

ให้เป็นไปตามประกาศเทศบาลตำบลสารภี เรื่อง หลักเกณฑ์ที่เกี่ยวกับจริยธรรมของพนักงานส่วน ตำบล และพนักงานจ้าง ของเทศบาลตำบลสารภี

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๔ มกราคม พ.ศ.๒๕๖๕



(นายวรเดช เต็มดี)

นายกเทศมนตรีตำบลสารภี

คำนำ

ในช่วงที่ผ่านมา ระบบราชการไทยมีการเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นมากมาย โดยเฉพาะอย่างยิ่งการบริหารทรัพยากรบุคคลแนวใหม่ที่มุ่งเน้นการพัฒนาทรัพยากรบุคคลในองค์กรให้เป็นผู้ที่มีความรู้รอบด้าน มิใช่เพียงรู้จักในงานด้านใดด้านหนึ่งเพียงด้านเดียว ประกอบกับกระแสโลกาภิวัตน์ ทำให้เกิดความเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร การพัฒนาสังคมและการเมือง การพัฒนาขีดความสามารถของที่เกิดขึ้นตลอดเวลา การบริหารทรัพยากรบุคคลในภาครัฐจึงมีสิ่งท้าทายที่ต้องเผชิญ กับสถานะแวดล้อม ที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว และทำให้บุคลากรมีความสุขในการทำงาน จำเป็นต้อง อาศัยการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพ

เทศบาลตำบลสารภี จึงได้ดำเนินการจัดทำนโยบายและกลยุทธ์การบริหารงานทรัพยากรบุคคลขึ้น เพื่อสร้างระบบบริหารและพัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพ เพื่อสร้างบุคลากรที่มีคุณธรรม สมรรถนะสูง เพื่อเตรียมความพร้อมรับให้ทันกับสถานการณ์ความเปลี่ยนแปลง ให้สอดคล้องกับความคาดหวังของรัฐบาลและ การบริการประชาชน ตามภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของเทศบาล ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๑๓) พ.ศ. ๒๕๕๒ รวมถึงภารกิจต่าง ๆ ตามพระราชบัญญัติแผนแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ได้อย่างบรรลุเป้าหมายต่อไป

เทศบาลตำบลสารภี

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
๑.ความเป็นมา	๑
๒.วิสัยทัศน์	๑
๓.พันธกิจ	๒
๔.เป้าประสงค์	๒
๕.การวิเคราะห์สถานภาพและสภาพแวดล้อม ด้านทรัพยากรบุคคล (SWOT Analysis)	๓
๖.นโยบายและกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของเทศบาลตำบลสารภี	๔
๗.แผนปฏิบัติการ/โครงการ	๕

นโยบายและกลยุทธ์การบริหารงานทรัพยากรบุคคล เทศบาลตำบลสารภี อำเภอสารภี จังหวัดเชียงใหม่

๑.ความเป็นมา

ด้วยเทศบาลตำบลสารภีได้ยกฐานะจากองค์การบริหารส่วนตำบล เป็นเทศบาล เมื่อวันที่ ๒๔ สิงหาคม ๒๕๕๔ เทศบาลตำบลสารภี แบ่งเขตการปกครองออกเป็น ๑๐ หมู่บ้าน มีจำนวนครัวเรือนทั้งสิ้น ๒๕,๒๒๗ ครัวเรือน เป็นเทศบาลขนาดกลาง มีการกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ ออกเป็น ๕ ส่วน ราชการได้แก่ สำนักปลัดเทศบาล กองคลัง กองช่าง กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม และกองการศึกษา โดยมีภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของเทศบาลตำบลสารภี ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๑๓) พ.ศ. ๒๕๕๒ ดังนี้ ภารกิจหลัก

ภารกิจหลัก

- ๑.การปรับปรุงด้านโครงสร้างพื้นฐาน
- ๒.ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต
- ๓.ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย
- ๔.ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น
- ๕.ด้านการเมืองและการบริหาร
- ๖.ด้านการส่งเสริมการศึกษา
- ๗.ด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- ๘.ดูแลคุณภาพชีวิตของประชาชน

ภารกิจรอง

- ๑.ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว
- ๒.ด้านการบริหารจัดการและอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ๓.การสนับสนุนและส่งเสริมศักยภาพกลุ่มอาชีพ
- ๔.การส่งเสริมการเกษตร

รวมถึงภารกิจต่าง ๆ ตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด และนโยบายผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๒.วิสัยทัศน์

**“ตำบลสารภี เมืองแห่งวัฒนธรรมภูมิปัญญาท้องถิ่น ชุมชนเข้มแข็ง
แหล่งท่องเที่ยวถนนสายต้นยาง น้อมนำเศรษฐกิจพอเพียง”**

ประกอบกับเทศบาลตำบลสารภีมีแนวทางยุทธศาสตร์ในการพัฒนาตำบล อยู่ด้วยกัน ๗ ด้าน ดังนี้

- ๑.ยุทธศาสตร์การพัฒนาเมืองและชุมชนน่าอยู่
- ๒.ยุทธศาสตร์เสริมสร้างความมั่นคงและปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน
- ๓.ยุทธศาสตร์การพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดีสู่สังคมแห่งการเรียนรู้ อย่างยั่งยืน
- ๔.ยุทธศาสตร์การแก้ไขปัญหาความยากจน
- ๕.ยุทธศาสตร์การส่งเสริมขนบธรรมเนียม วัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น

๖.ยุทธศาสตร์การบริหารการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมเพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืน

๗.ยุทธศาสตร์การพัฒนาการบริหารภาครัฐ ภายใต้หลักธรรมาภิบาล

๓.เป้าประสงค์

๑.ประชาชนได้รับบริการคมนาคมขนส่ง ระบบสาธารณสุข สาธารณูปโภค สาธารณูปการที่มีประสิทธิภาพได้มาตรฐานอย่างทั่วถึง

๒.ประชาชนมีความมั่นคง ปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ชุมชนปลอดภัยเสถียรและอบายมุข

๓.จำนวนนักเรียนในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีผลสัมฤทธิ์ทางการพัฒนาการครบทุกด้าน

๓.๒ การป้องกันโรคและควบคุมโรค ประชาชนมีสุขภาพดีถ้วนหน้า

๓.๓ เด็ก สตรี คนชรา ผู้พิการและผู้ด้อยโอกาสได้รับการดูแลอย่างทั่วถึง

๓.๔ ส่งเสริมการกีฬาและนันทนาการ

๔.สร้างงาน สร้างรายได้ สู่ชุมชนเข้มแข็ง

๕.ขนบธรรมเนียม ศิลปวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่นได้รับการสืบสวน

๖.ประชาชนอยู่ในเมืองและชุมชน ที่มีสภาพแวดล้อมที่ดี สะอาด สวยงาม และปลอดภัยจากมลพิษ

๗.เทศบาลมีการบริหารจัดการที่ดีเพื่อพัฒนาเมืองให้มีความน่าอยู่อย่างยั่งยืน

๔.การวิเคราะห์สถานภาพและสภาพแวดล้อมด้านทรัพยากรบุคคล (SWOT Analysis)

การวิเคราะห์บุคลากร

การวิเคราะห์บุคลากร (Personal Analysis) ใช้หลักการวิเคราะห์แบบ SWOT ซึ่งเป็นการวิเคราะห์แบบเกี่ยวกับการวางแผนพัฒนาเทศบาลที่กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นกำหนดไว้ เพื่อให้การอ่านผลการวิเคราะห์เป็นไปในทางเดียวกันและเข้าใจง่าย

วิเคราะห์ SWOT ศักยภาพของเทศบาลตำบลสารภี

สภาพแวดล้อมภายใน	
<p>จุดแข็ง (S: Strengths)</p> <p>๑. ตั้งอยู่บนพื้นที่มีการคมนาคมขนส่งที่สะดวกโดยมีเส้นทางหลักทั้งรถยนต์และรถไฟ ทำให้เป็นพื้นที่มีศักยภาพของเอื้อต่อการพัฒนา (Material)</p> <p>๒. มีการบริหารงานที่มีเอกภาพและต่อเนื่อง เนื่องจากคณะผู้บริหารงานติดต่อกันมาร่วม ๙ ปีแล้ว (Structor)</p> <p>๓. อยู่ในชุมชนที่มีทรัพยากรดิน น้ำ และต้นยางนาที่เป็นฐานในการพัฒนาต่อยอดได้ (Material)</p> <p>๔. มีระบบการทำงานและพัฒนาบุคลากรที่เป็นระบบ มีคำสั่งแบ่งงานที่ชัดเจน มีการประชุมอบรมให้ความรู้ผู้ปฏิบัติงานอยู่เสมอ (System)</p>	<p>จุดอ่อน (W: Weaknesses)</p> <p>๑. องค์กรขาดการบูรณาการทรัพยากรและเป้าหมายในการพัฒนาร่วมกัน (Strategy)</p> <p>๒. งบประมาณที่เทศบาลมีอยู่มีจำกัด เมื่อเทียบกับความต้องการในการพัฒนาที่มีมากมาย (Money)</p> <p>๓. บุคลากรในเทศบาลมีจำนวนไม่เพียงพอ เนื่องจากข้อจำกัดด้านงบประมาณ จึงต้องบูรณาการคนในองค์กรให้ทำในหลายหน้าที่ (Man)</p> <p>๔. รูปแบบการทำงานเป็นแบบต่างคนต่างทำ มีปัญหาในเรื่องการทำงานเป็นทีม (Style)</p> <p>๕. สำนักงานเทศบาลมีความคับแคบ ไม่เพียงพอในการทำงานและบริการชุมชนอย่างเต็มที่ (Material)</p>
สภาพแวดล้อมภายนอก	
<p>โอกาส (O: Opportunities)</p> <p>๑. มีภาครัฐร่วมพัฒนาทั้งสถาบันการศึกษา องค์กรพัฒนาเอกชน และเครือข่ายองค์กรชาวบ้าน ที่สามารถขอความร่วมมือได้ รวมถึงบุคคลที่มีชื่อเสียงทั้งภาครัฐ และเอกชนเป็นผู้ช่วยเหลือ แนะนำให้คำปรึกษา (Social)</p> <p>๒. นโยบายจังหวัดเชียงใหม่ในการส่งเสริม นครแห่งชีวิตและความมั่นคง ทั้งด้านการท่องเที่ยวพืชผัก อาหารปลอดภัย ภูมิปัญญาและวัฒนธรรมท้องถิ่น ทำให้มีนักท่องเที่ยวเป็นจำนวนมาก (Politic)</p> <p>๓. นโยบายกระทรวงมหาดไทย กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นและสำนักงานท้องถิ่นจังหวัด มีแนวทางการพัฒนาส่งเสริมความรู้ด้านต่าง ๆ ให้แก่ท้องถิ่นอย่างต่อเนื่อง (Politic)</p>	<p>อุปสรรค (T: Threats)</p> <p>๑. ปัญหาการปรับตัวของคนในชุมชน บางส่วนเป็นชุมชนบทบางส่วนเริ่มเป็นชุมชนเมือง (Demographic)</p> <p>๒. การขยายตัวของเมืองก่อให้เกิดปัญหามลพิษ เกิดปัญหาด้านสาธารณสุขสิ่งแวดล้อม ชยะมูลฝอย และสิ่งปฏิกูลการเผา ส่งผลต่องบประมาณเทศบาล (Social)</p> <p>๓. ความขัดแย้งทางการเมืองส่งผลให้การส่งเสริมสนับสนุนท้องถิ่น ล่าช้าไม่คืบหน้าเท่าที่ควร (Politic)</p> <p>๔. มีองค์กร หรือหน่วยงานหลายหน่วยงานทำงานในพื้นที่มุ่งทำงานให้บรรลุตามนโยบายของหน่วยงานของตนเองมากกว่าจะตอบสนองต่อปัญหาชุมชนที่แท้จริง (Social)</p> <p>๕. เศรษฐกิจของประเทศ และระดับโลกที่ถดถอย ส่งผลต่อการจัดสรรงบประมาณจากราชการส่วนกลางสู่องค์กรปกครองท้องถิ่น (Economic)</p>

๕. นโยบายและกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของเทศบาลตำบลสารภี

เทศบาลตำบลสารภี ถือว่าทรัพยากรบุคคลเป็นปัจจัยที่สำคัญและมีคุณค่ายิ่งในการขับเคลื่อน การดำเนินงานขององค์กร จึงได้กำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลขึ้น สำหรับใช้เป็นกรอบ และ แนวทางในการจัดทำแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อเพิ่มความคุ้มค่าของการใช้ทรัพยากรบุคคลให้การ บริหารทรัพยากรบุคคลเกิดความเป็นธรรม โปร่งใส ตรวจสอบได้ และให้ผู้ปฏิบัติงานมีความสุข ขวัญกำลังใจดี พึงพอใจในการปฏิบัติงาน และมีศักยภาพเพิ่มขึ้น จึงมีนโยบายด้านต่าง ๆ ดังนี้

๑. การปรับปรุงโครงสร้างระบบงานและอัตรากำลัง

เป้าประสงค์

วางแผนสนับสนุนและส่งเสริมให้มีโครงสร้าง ระบบงาน การจัดการรอบอัตรากำลัง และการ บริหารอัตรากำลังให้เหมาะสมกับภารกิจขององค์กรและเพียงพอ มีความคล่องตัวต่อการขับเคลื่อนการ ดำเนินงานของทุกหน่วยงานในองค์กร รวมทั้งมีระบบการประเมินผลที่มีประสิทธิภาพ เชื่อมโยงกับผลตอบแทน และการกำหนดสมรรถนะและลักษณะที่พึงประสงค์กรคาดหวัง

กลยุทธ์

๑. ทบทวนและปรับปรุงโครงสร้างองค์กร ระบบงาน และกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับ วิสัยทัศน์ พันธกิจ

๒. จัดทำสมรรถนะ และนำสมรรถนะมาใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ทั้งด้าน การสรรหา การเลื่อนขั้นและปรับตำแหน่ง การประเมินผลการปฏิบัติงาน การวางแผนการพัฒนาบุคลากร และการบริการผลตอบแทน

๓. จัดทำสายอาชีพและเส้นทางความก้าวหน้าของสายอาชีพ

๔. จัดทำระบบประเมินผลการปฏิบัติงานตามผลสัมฤทธิ์ของงานและสมรรถนะหลัก

๕. จัดทำแผนการสืบทอดตำแหน่งงาน และการบริหารจัดการคนดีและคนเก่งขององค์กร

๒. ด้านการพัฒนาบุคลากร

เป้าประสงค์

ส่งเสริมให้มีการพัฒนาอย่างเป็นระบบ ทั้งถึง และต่อเนื่องโดยการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ศักยภาพ และทักษะการทำงาน ที่เหมาะสม สอดคล้องกับสถานการณ์ วิสัยทัศน์ และ ยุทธศาสตร์ขององค์กร เพื่อให้การขับเคลื่อนการดำเนินงานตามพันธกิจขององค์กร เป็นไปอย่างมี ประสิทธิภาพและประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย รวมทั้งส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมให้กับบุคลากรในองค์กร

กลยุทธ์

๑. จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๒. จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร

๓. จัดทำแผนความก้าวหน้าในสายอาชีพ

๔. พัฒนาศักยภาพผู้บริหาร และเพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงานให้กับผู้ปฏิบัติงานทุก ระดับ ตามสายอาชีพและตำแหน่งงานอย่างต่อเนื่อง

๕. ส่งเสริมให้บุคลากรยึดมั่นในวัฒนธรรมองค์กร ปฏิบัติตามหลักคุณธรรม จริยธรรม เสียสละ และอุทิศตนเพื่อองค์กร

๖. พัฒนางานด้านการจัดการความรู้ เพื่อสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ การถ่ายทอดความรู้ การ แลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ในการทำงานอย่างต่อเนื่อง

๓. ด้านการพัฒนาาระบบสารสนเทศ

เป้าประสงค์

ส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการบริหาร จัดการ ทรัพยากรบุคคล เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ถูกต้อง ครบถ้วน รวดเร็ว ทันสมัยและเป็นปัจจุบัน ช่วยลดขั้นตอน ของงาน ปริมาณเอกสาร สามารถนำไปวิเคราะห์เพื่อการวางแผนตัดสินใจในการปฏิบัติงาน และใช้บริหารงาน ด้าน บุคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

กลยุทธ์

๑. พัฒนาระบบฐานข้อมูลบุคลากร
๒. ปรับปรุงและพัฒนาระบบสารสนเทศด้านการบริหารจัดการบุคลากร
๓. เสริมสร้างความรู้เกี่ยวกับระบบสารสนเทศด้านการบริหารจัดการบุคลากรให้ผู้ปฏิบัติงาน เพื่อรองรับการใช้งานระบบ และเพิ่มขีดความสามารถของบุคลากรเพื่อรองรับการพัฒนา ระบบในอนาคต
๔. ด้านการประเมินประสิทธิภาพของทรัพยากรบุคคลและการจัดสวัสดิการ

เป้าประสงค์

เสริมสร้างความมั่นคง ขวัญกำลังใจ คุณภาพชีวิต ความผาสุกและพึงพอใจให้ผู้ปฏิบัติงานเพื่อ รักษาคนดี คนเก่งไว้กับองค์กร โดยการส่งเสริมความก้าวหน้าของผู้ปฏิบัติงานที่มีผลงานและสมรรถนะในทุก โอกาส สร้างช่องทางการสื่อสาร ให้สิ่งจูงใจ ผลประโยชน์ตอบแทนพิเศษ จัดสวัสดิการ ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสิ่งแวดล้อมในการทำงาน ตามความจำเป็นและเหมาะสมเป็นไปตามที่กฎหมาย กำหนด และ สนับสนุนการดำเนินกิจกรรมเพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บริหารและพนักงานทุกระดับ

กลยุทธ์

๑. ปรับปรุงระบบการประเมินประสิทธิผลการปฏิบัติราชการให้เหมาะสมเป็นธรรม เป็นที่ ยอมรับของบุคลากรในหน่วยงาน
 ๒. ปรับปรุงระบบแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
 ๓. ปรับปรุงสภาพความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน
 ๔. ยกย่องพนักงานที่เป็นคนเก่ง คนดี และทำคุณประโยชน์ให้องค์กร
 ๕. ปรับปรุงระบบสวัสดิการ ผลตอบแทนพิเศษ
 ๖. ปรับปรุงช่องทางการสื่อสารด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์
๖. แผนปฏิบัติการ/โครงการแผนปฏิบัติการ/โครงการเพื่อรองรับนโยบายและกลยุทธ์การบริหาร ทรัพยากรบุคคลของ เทศบาลตำบลสารภีให้ดำเนินการจัดทำเป็นแผนดำเนินงานเป็นรายปี