



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลแสงพัน โทร/โทรสาร ๐-๔๕๖๖-๖๑๖๓

ที่ บร ๗๗๕๐๑/๕๑๐

วันที่ ๕

พฤศจิกายน ๒๕๖๗

เรื่อง รายงานผลการดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

เรียน นายกองค์การบริหารส่วนตำบลแสงพัน

ตามองค์การบริหารส่วนตำบลแสงพัน ได้จัดทำนโยบายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ โดยให้ครอบคลุมด้านการวางแผนอัตรากำลัง ด้านการสรรหา บรรจุและแต่งตั้ง ด้านการพัฒนา ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน และด้านสวัสดิการ เพื่อให้การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลแสงพัน เป็นไปตามหลักการบริหารจัดการที่ดี และสามารถบริหารทรัพยากรบุคคลให้เกิดประโยชน์สูงสุด

ดังนั้น จึงขอรายงานผลการปฏิบัติราชการตามนโยบายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ เพื่อให้ผู้บริหารทราบและพิจารณา แก้ไข เปลี่ยนแปลง หรือปรับปรุงให้ครอบคลุมรายละเอียดดังเอกสารที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุมัติ

(ลงชื่อ)

(นางสาวสุชาดา เหล็กดี)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

ความเห็นของหัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

(ลงชื่อ)

(นายอัคนันท์ ธรรมโยคีษฐ์)

หัวหน้าสำนักปลัด

ความเห็นของปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

(ลงชื่อ)

(นางสาววิไลวรรณ หมีนหางค์)

รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลรักษาราชการแทน

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลแสงพัน

ความเห็นของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล

(ลงชื่อ)

(นายอัธยา ทิพย์อักษร)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลแสงพัน

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ (เดือนตุลาคม ๒๕๖๖ – เดือนกันยายน ๒๕๖๗)

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
๑. ด้านการวางแผนอัตรากำลัง	เพื่อวางแผนสนับสนุนและส่งเสริมให้มีโครงสร้างระบบงาน การจัดกรอบอัตรากำลังให้เหมาะสมโดยคำนึงถึงภารกิจ อำนาจ หน้าที่ ความรับผิดชอบ มีความคล่องตัวต่อการขับเคลื่อนการดำเนินงานของทุกหน่วยงานในองค์กร	อัตรากำลังสอดคล้องกับปริมาณงาน ภารกิจ หน้าที่ ความรับผิดชอบของแต่ละส่วนราชการและภาพรวมขององค์กร ไม่มีตำแหน่งว่างตามกรอบอัตรากำลัง	-มีการปรับปรุงแผนอัตรากำลังเพื่อปรับปรุงตำแหน่งให้สอดคล้องกับภาระงานที่เพิ่มขึ้น	เป็นการวางแผนอัตรากำลังล่วงหน้าเพื่อให้สอดคล้องกับภาระงานที่เพิ่มขึ้น และเพื่อรองรับความก้าวหน้าในสายงาน ภารกิจถ่ายโอนจากส่วนกลาง และหนังสือสั่งการต่างๆ
๒. ด้านการสรรหา บรรจุและแต่งตั้ง	เพื่อให้ได้บุคลากรที่มี ความรู้ความสามารถ เพื่อให้องค์กรมีประสิทธิภาพ สามารถดำเนินงานให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อประชาชน	- การทำงานมีความรวดเร็ว และเกิดประสิทธิภาพยิ่งขึ้น - จำนวนบุคลากรครบตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ครอบคลุมทุกตำแหน่ง ทุกแผนงาน	-การรับโอน (ย้าย) พนักงานส่วนตำบลเพื่อมาดำรงตำแหน่งที่ว่าง -การขอให้ ก.สธ.ดำเนินการสรรหาคำแหน่งว่างที่ไม่สามารถสรรหาเองได้ -การสรรหาพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบล	การที่หน่วยงาน สามารถสรรหาบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ ตรงตามสายงาน และมีประสิทธิภาพในงาน และมีการประเมินการทำงาน จะช่วยให้องค์กรมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ
๓. ด้านการพัฒนา	- เพื่อให้บุคลากรในหน่วยงานมีความรู้ ความสามารถเพิ่มขึ้น - เพื่อพัฒนาระบบการทำงานให้มีความทันสมัย - เพื่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้แนวความคิดใหม่ๆ ในการทำงาน	บุคลากรที่รับการพัฒนามีความรู้ความสามารถเพิ่มขึ้น มีความคิดวิธีการใหม่ๆ ที่สามารถนำมาใช้ในการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด และถูกต้องตามกฎหมายระเบียบที่เกี่ยวข้อง	- การส่งบุคลากรในสังกัดเข้ารับการอบรม ในหลักสูตรของสถาบันพัฒนาบุคลากร และหลักสูตรของหน่วยงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับงานในตำแหน่ง	การจัดส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมในแต่ละทำให้บุคลากรได้รับความรู้ แนวคิด วิธีปฏิบัติ และระเบียบหลักเกณฑ์ต่างๆ ที่เปลี่ยนไป เพื่อนำกลับมาพัฒนาการทำงานได้ดียิ่งขึ้น

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ
๔. ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน	- เพื่อให้การทำงานมีเป้าหมายที่ชัดเจน และเป็นเครื่องมือควบคุมให้ผู้รับการประเมินสามารถปฏิบัติงานให้สำเร็จตามตัวชี้วัด - เพื่อควบคุมการทำงานให้สำเร็จภายในเวลาที่กำหนด	บุคลากรสามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ได้สำเร็จตามตัวชี้วัดภายในระยะเวลาที่กำหนด และงานที่เกิดประสิทธิภาพซึ่งในภาพรวมคือความสำเร็จของหน่วยงาน สามารถลดข้อร้องเรียน ร้องทุกข์ต่างๆ จากประชาชนได้	การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง พนักงานจ้าง ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖ สำเร็จครบตามจำนวน	การประเมินผลการปฏิบัติงานที่จะประสบผลสำเร็จและเกิดขึ้นจริงต้องเป็นงานในหน้าที่ของตำแหน่งนั้นๆ และต้องเกิดขึ้นจริง หรือปฏิบัติจริงโดยการกำหนดข้อตกลงระหว่างผู้รับการประเมินและผู้ประเมินต้องเป็นการกำหนดงานที่จะต้องปฏิบัติไว้ก่อนที่จะมีการประเมิน และในระหว่างระยะเวลารอบการประเมิน ผู้ประเมินมีหน้าที่กำกับติดตาม ให้คำแนะนำ เพื่อให้งานตามข้อตกลงนั้นให้สำเร็จลุล่วง ซึ่งผู้ประเมินควรประเมินตามงานที่เกิดขึ้นจริง ไม่ใช่ใช้ความรู้สึก หรืออคติ

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
๕. ด้านสวัสดิการ	เพื่อเสริมสร้างความมั่นใจ ขวัญกำลังใจ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน เพื่อรักษาคนดี คนเก่งไว้กับองค์กร โดยการส่งเสริมความก้าวหน้าของผู้ปฏิบัติงานและสมรรถนะในทุกโอกาส ให้สิ่งจูงใจ ผลประโยชน์ตอบแทนอื่น จัดสวัสดิการความปลอดภัย อาชีวะปลอดภัย และ สิ่งแวดล้อมในการทำงานตาม ความจำเป็นและความเหมาะสมตามที่กฎหมาย กำหนด และสนับสนุนกิจกรรม เพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดี ระหว่างผู้บริหารและพนักงานทุกระดับ	บุคลากรในหน่วยงานมีขวัญและ กำลังใจในการทำงาน หน่วยงานประสบความสำเร็จ ในการให้บริการประชาชน	- องค์การบริหารส่วนตำบล แสลงพันมีสภาพแวดล้อมใน การทำงาน ที่เหมาะสม มีความ ปลอดภัยในการทำงาน เช่น มีการซ่อมแซมป้องกันอัคคีภัย มีอุปกรณ์ดับเพลิงในสำนักงาน มีกิจกรรม ๕ ส. และตำแหน่ง นายช่างไฟฟ้า มีอุปกรณ์ ป้องกันขณะปฏิบัติหน้าที่ - บุคลากรในหน่วยงานมี ความสัมพันธ์อันดีต่อกัน มี ความสามัคคีในการทำงาน	หากบุคลากรในหน่วยงาน ได้รับขวัญและกำลังใจที่ดี จากผู้บังคับบัญชา มีความ ปลอดภัยในการทำงาน และมีอุปกรณ์ เครื่องมือที่ สนับสนุนการทำงานที่ดี ช่วยลดอุปสรรค ข้อ ขัดแย้งในการทำงาน ก็จะทำให้เกิดความรักความ ผูกพันต่อหน่วยงานและ เพื่อนร่วมงาน ซึ่งจะทำให้ งานสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลแสงพัน
เรื่อง นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล

ตามคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นได้เล็งเห็นความสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรบุคคลซึ่งมีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนการพัฒนาท้องถิ่นให้ก้าวหน้า และบุคลากรของท้องถิ่นให้เป็นผู้มีศักยภาพสูง เพื่อให้การบริหารทรัพยากรบุคคลเป็นไปตามอำนาจหน้าที่แนวนโยบายภาครัฐ โปร่งใส เป็นธรรม รวมทั้งให้สอดคล้องกับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส ในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment:ITA) จึงประกาศกำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลแสงพัน ดังนี้

๑. ด้านการวางแผนอัตรากำลัง

วางแผนอัตรากำลังโดยคำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ สนับสนุนส่งเสริมให้มีโครงสร้าง ระบบงาน การจัดกรอบอัตรากำลัง และการบริหารอัตรากำลังให้เหมาะสมกับภารกิจขององค์กรและเพียงพอ มีความคล่องตัวต่อการขับเคลื่อนการดำเนินงานของทุกหน่วยงานในองค์กร

๒. ด้านการสรรหา บรรจุและแต่งตั้ง

องค์การบริหารส่วนตำบลแสงพัน ดำเนินการวางแผนกำลังคน การสรรหาและเลือกสรร โดยยึดหลักสมรรถนะ ความเท่าเทียมในโอกาสและประโยชน์ของทางราชการเป็นสำคัญด้วยความยุติธรรม โปร่งใส และเป็นไปตามประกาศกำหนดหลักเกณฑ์ที่กำหนด

๓. ด้านการพัฒนา

องค์การบริหารส่วนตำบลแสงพัน ดำเนินการวางแผนพัฒนาบุคลากรเตรียมความพร้อมของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานครู อบต. เพื่อเป็นข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง พัฒนาความรู้ ทักษะ และสมรรถนะ ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง โดยใช้เครื่องมือที่หลากหลายตามเส้นทางการพัฒนาบุคลากร เพื่อให้สามารถรองรับภารกิจของหน่วยงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๔. ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน

ควบคุมให้การประเมินผลการปฏิบัติงานราชการของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู ลูกจ้างและพนักงานจ้างเป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนด พร้อมทั้งให้การเลื่อนขั้นเงินเดือน ค่าตอบแทนและค่าจ้างของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู ลูกจ้าง และพนักงานจ้างเป็นไปตามช่วงเวลาที่กำหนด

๕. ด้านสวัสดิการ

มีการเสริมสร้างความมั่นใจ ขวัญกำลังใจ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน เพื่อรักษาคนดี คนเก่งไว้กับองค์กร โดยการส่งเสริมความก้าวหน้าของผู้ปฏิบัติงานและสมรรถนะในทุกโอกาส

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๒๐ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๖๖

(ลงชื่อ)

(นายอธยา ทิพย์อักษร)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลแสงพัน

การดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล
ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๗



องค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์

การดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล องค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์

องค์การบริหารส่วนตำบลแสงพัน ได้ดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่งเป็นไปตามกฎ ระเบียบ และข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ การวางแผนกำลังคน การสรรหาคนดีคนเก่งเพื่อปฏิบัติงาน ตามภารกิจของหน่วยงาน การพัฒนาบุคลากร (การพัฒนาบุคลากร การสร้างทางก้าวหน้าในสายอาชีพ) การพัฒนาคุณภาพชีวิต การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร การประเมินในผลการปฏิบัติงาน การส่งเสริมจริยธรรมและรักษา วินัยของบุคลากรในหน่วยงาน โดยมีรายละเอียดดังนี้

๑. ด้านการวางแผนอัตรากำลัง

เป้าประสงค์ วางแผนสนับสนุนและส่งเสริมให้มีโครงสร้าง ระบบงาน การจัดกรอบอัตรากำลังให้เหมาะสมโดยคำนึงถึงภารกิจ อำนาจ หน้าที่ความรับผิดชอบ มีความคล่องตัวต่อการขับเคลื่อนการดำเนินงานของทุกหน่วยงานในองค์กร

กลยุทธ์

๑. วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลแสงพัน ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๒. กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบล ได้อย่างมีประสิทธิภาพและตอบสนองความต้องการของประชาชน

๓. กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ

๔. กำหนดความต้องการพนักงานจ้างในองค์การบริหารส่วนตำบลแสงพัน โดยให้หัวหน้าส่วนราชการเข้ามามีส่วนร่วม เพื่อกำหนดความจำเป็นและความต้องการในการใช้พนักงานจ้างให้ตรงกับภารกิจและ อำนาจหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติอย่างแท้จริง และต้องคำนึงถึงโครงสร้างส่วนราชการ และจำนวนข้าราชการลูกจ้างประจำในองค์การบริหารส่วนตำบล ประกอบการกำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้าง

๕. กำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้างจำนวนตำแหน่งให้เหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงานและคุณภาพของงานให้เหมาะสมกับโครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลแสงพัน

การดำเนินการ

การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๗ – ๒๕๖๙) และปรับปรุงเพื่อให้สอดคล้องกับปริมาณงานที่เพิ่มขึ้นในปัจจุบัน

๒. ด้านการสรรหา บรรจุและแต่งตั้ง

เป้าประสงค์ องค์การบริหารส่วนตำบลแสงพัน ดำเนินการวางแผนกำลังคน การสรรหาและเลือกสรร โดยยึดหลักสมรรถนะ ความเท่าเทียมในโอกาสและประโยชน์ของทางราชการเป็นสำคัญด้วยความ ยุติธรรม โปร่งใส และเป็นไปตามประกาศกำหนดหลักเกณฑ์ที่กำหนด

กลยุทธ์

๑. วางแผนและดำเนินการสรรหาเพื่อให้ได้บุคคลที่มีความรู้ความสามารถ และคุณสมบัติตรงตามที่กำหนด
๒. สรรหาบุคลากรที่มีคุณภาพอย่างเพียงพอ และก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์กร
๓. เป็นการวางแผนดำเนินงาน เพื่อเตรียมบุคคลให้เหมาะสมกับงานและเวลา รวมทั้งพัฒนากำลังคนให้เกิดประสิทธิภาพ และบรรลุเป้าหมายขององค์การ

การดำเนินการ

๑. ตรวจสอบตำแหน่งว่าง
๒. สอบถามความต้องการอัตรากำลัง
๓. ดำเนินการสรรหาบุคลากรเพื่อมาดำรงตำแหน่งตามกรอบอัตรากำลังที่ว่าง เพื่อให้องค์กรสามารถดำเนินงานได้อย่างต่อเนื่อง เช่น ดำเนินการประกาศสรรหาพนักงานจ้าง ประกาศรับโอนย้ายพนักงานส่วนตำบล หรือแจ้งให้ กสธ. ดำเนินการสรรหาให้

๓. ด้านการพัฒนา

เป้าประสงค์ องค์การบริหารส่วนตำบลแสลงพัน ต้องดำเนินการวางแผนพัฒนาบุคลากรเตรียมความพร้อมของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานครู อบต. เพื่อเป็นข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง พัฒนาความรู้ ทักษะ และสมรรถนะตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง โดยใช้เครื่องมือที่หลากหลายตามเส้นทางการพัฒนาบุคลากร เพื่อให้สามารถรองรับภารกิจของหน่วยงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

กลยุทธ์

๑. การสร้างและแสวงหาความรู้
๒. การจัดความรู้ให้เป็นระบบ
๓. การประมวลและกลั่นกรองความรู้
๔. การเข้าถึงความรู้
๕. การแลกเปลี่ยนความรู้
๖. การเรียนรู้ด้วยตนเอง

การดำเนินการ

๑. จัดส่งอบรม สัมมนา ศึกษาดูงาน
๒. รวบรวมความรู้และจัดทำฐานข้อมูล ผ่านระบบเครือข่าย
๓. บอร์ดประชาสัมพันธ์ เว็บไซต์ของ อบต.
๔. การประชุมประจำเดือน
๕. ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน

เป้าประสงค์ เพื่อให้การประเมินผลการปฏิบัติราชการของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู ลูกจ้างและพนักงานจ้างเป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนด และเกิดประสิทธิภาพสูงสุด โดยสามารถนำไปใช้ประกอบการเลื่อนระดับหรือแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น การพิจารณาความดีความชอบ หรือ ผลประโยชน์ตอบแทนอื่น การต่อสัญญาจ้าง

กลยุทธ์

๑. ประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรให้ความสนใจในการจัดทำแบบประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อให้ทันตามกำหนดเวลา

๒. หัวหน้าส่วนหรือผอ.กองร่วมกันกำหนดขอบเขตการปฏิบัติงานกับพนักงาน ลูกจ้าง และพนักงานจ้างในสังกัด

๓. หัวหน้าส่วนหรือผอ.กอง ต้องกำกับ ตรวจสอบ และติดตามชี้แนะ เพื่อให้พนักงาน ลูกจ้าง และพนักงานจ้างในสังกัดดำเนินงานให้สำเร็จตามข้อตกลงที่กำหนดไว้ เพื่อให้งานเกิดประสิทธิภาพสูงสุด

การดำเนินการ

๑. ก่อนถึงรอบการประเมินแจ้งพนักงาน ลูกจ้าง และพนักงานจ้างให้ดำเนินการจัดทำข้อตกลง

๒. เมื่อสิ้นสุดรอบการประเมินแจ้ง หัวหน้าส่วนหรือผอ.กอง ดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานให้แล้วเสร็จ

๓. ดำเนินการแต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองการประเมินและคณะกรรมการพิจารณาเลื่อนขั้น

๔. นำแบบประเมินเสนอผู้บริหารเพื่อให้เห็นชอบผลการประเมิน

๕. ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน

๕. ด้านสวัสดิการ

เป้าประสงค์ เพื่อเสริมสร้างความมั่นใจ ขวัญกำลังใจ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน เพื่อรักษาคนดี คนเก่งไว้กับองค์กร โดยการส่งเสริมความก้าวหน้าของผู้ปฏิบัติงานและสมรรถนะในทุกโอกาส ให้สิ่งจูงใจผลประโยชน์ตอบแทนอื่น จัดสวัสดิการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสิ่งแวดล้อมในการทำงานตามความจำเป็นและความเหมาะสมตามที่กฎหมายกำหนด และสนับสนุนกิจกรรมเพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บริหารและพนักงานทุกระดับ

กลยุทธ์

๑. ปรับปรุงระบบแรงจูงใจในการทำงาน

๒. ปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงาน อาชีวอนามัย และสภาพความปลอดภัย

๓. ยกย่องพนักงานที่เป็นคนดี คนเก่ง

๔. ปรับปรุงระบบการสื่อสารสั่งการให้มีความรวดเร็ว ผ่านระบบออนไลน์ต่างๆ

การดำเนินการ

๑. ปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงาน สภาพความปลอดภัยให้ดียิ่งขึ้น

๒. จัดตั้งกลุ่มไลน์ของพนักงาน ผู้บริหาร เพื่อเป็นช่องทางการติดต่อสื่อสาร

๓. มีการประชุมประจำเดือน เพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและสอบถามปัญหา อุปสรรคในการ

ทำงาน