



ประกาศเทศบาลตำบลเชียงยืน
เรื่อง นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล

เพื่อให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ พระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของทางราชการ พ.ศ. ๒๕๔๐ พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และ การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พงศ. ๒๕๔๖ รองรับการกิจการตามแผนการปฏิรูปประเทศและยุทธศาสตร์ ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) รวมทั้งให้สอดคล้องกับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสใน การดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) เทศบาล ตำบลเชียงยืนจึงกำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อใช้เป็นแนวทางการบริหารทรัพยากร บุคคลของหน่วยงาน ดังนี้

๑. นโยบายการวางแผนอัตรากำลัง

จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้ เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ สามารถวางแผนอัตรากำลังในการบรรจุแต่งตั้งข้าราชการ และการใช้ อัตรากำลังของบุคลากรเพื่อให้การบริหารงานของเทศบาลตำบลเชียงยืนเกิดประโยชน์ต่อประชาชนเกิด ผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่าสามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน และมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็นในการปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการ ของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒. นโยบายการสรรหา บรรจุ และการแต่งตั้งบุคลากร

๒.๑ การสรรหาข้าราชการ และพนักงานจ้าง ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงหรือการ สูญเสียกำลังคน โดยมุ่งเน้นให้มีอัตราว่างไม่เกินร้อยละ ๕ ของบุคลากรทั้งหมด

๒.๒ การรับสมัครคัดเลือกบุคคลเพื่อบรรจุและแต่งตั้งรับราชการ หรือประกาศรับ โอนย้าย พนักงานส่วนท้องถิ่นมาดำรงตำแหน่งที่ว่าง หรือประกาศรับสมัครบุคคลเพื่อเปลี่ยนสายงานที่ สูงขึ้น โดยการเผยแพร่ประกาศผ่านบอร์ดประชาสัมพันธ์ และเว็บไซต์ของหน่วยงานพร้อมทั้ง ประชาสัมพันธ์ไปยังหน่วยงานภายนอก เพื่อการรับรู้และเข้าถึงกลุ่มเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

๒.๓ การคัดเลือกบุคคลเพื่อเลื่อนระดับตำแหน่งที่สูงขึ้น ต้องปฏิบัติด้วยความชอบ ธรรม เสมอภาค และยุติธรรม เพื่อให้ได้บุคคลที่มีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับตำแหน่ง

๓. นโยบายการพัฒนาบุคลากร

จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อให้พนักงานเทศบาลทุกคนและทุกตำแหน่งตาม แผนอัตรากำลังของเทศบาลตำบลเชียงยืนมีความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการได้รับการพัฒนาเกี่ยวกับ งานในหน้าที่ความรับผิดชอบ มีความรู้และเกิดทักษะในด้านการบริหาร มีคุณธรรมและจริยธรรมในการ ปฏิบัติงาน

๔. นโยบายการพัฒนาคุณภาพชีวิต

มีวิธีการในการกำหนดปัจจัยทำให้มั่นใจว่าสถานที่ทำงานมีสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย และพนักงานเทศบาลมีส่วนร่วมในการสร้างสภาพแวดล้อมในการทำงาน และวิธีการในการกำหนดปัจจัย สำคัญ ๆ ซึ่งมีผลต่อความผาสุก ความพึงพอใจและแรงใจในการทำงาน

/ ๕. นโยบายการประเมินผลการปฏิบัติงาน...

๕. นโยบายการประเมินผลการปฏิบัติงาน
ให้เป็นไปตามประกาศเทศบาลตำบลเชียงใหม่ เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการ
ประเมินผลการปฏิบัติงาน
๖. นโยบายส่งเสริมจริยธรรมและคุณธรรมในองค์กร
ให้เป็นไปตามประกาศเทศบาลตำบลเชียงใหม่ เรื่อง หลักเกณฑ์เกี่ยวกับจริยธรรม
ของพนักงานเทศบาล และพนักงานจ้างของเทศบาลตำบลเชียงใหม่

ประกาศ ณ วันที่ ๖ เดือน มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๖



(นายชาญวิทย์ พุดบุรี)
นายกเทศมนตรีตำบลเชียงใหม่

สรุปนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล
ความประกาศเทศบาลตำบลเชียงยืน เรื่อง นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล
ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖ ลงวันที่ ๖ เดือน มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๖ ประกาศนโยบาย ไว้ดังนี้

๑. นโยบายด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน
๒. นโยบายด้านอัตรากำลังและการบริหารอัตรากำลัง
๓. นโยบายด้านการพัฒนาบุคลากร
๔. นโยบายด้านการสร้างความก้าวหน้าในอาชีพ
๕. นโยบายด้านการบรรจุและแต่งตั้ง
๖. นโยบายด้านการสรรหาคนเก่งเพื่อปฏิบัติงานตามภารกิจ
๗. นโยบายด้านการส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรม
๘. นโยบายด้านการรักษาวินัยของบุคลากรในหน่วยงาน
๙. นโยบายด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิต

ยุทธศาสตร์ในการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

๑. การสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้ทำงานแบบมีส่วนร่วม การทำงานเป็นทีม และการมีบูรณาการร่วมกัน
๒. มีการวางแผนและบริหารกำลังคนสอดคล้องกับภารกิจและความจำเป็นของส่วนราชการทั้งในปัจจุบันและอนาคต
๓. ส่งเสริมสวัสดิการและสิ่งอำนวยความสะดวกเพิ่มเติมที่ไม่ใช่สวัสดิการภาคบังคับตามกฎหมาย
๔. มีระบบการบริหารผลงานที่เน้นประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและความคุ้มค่า
๕. มีความโปร่งใสในทุกกระบวนการของการบริหารทรัพยากรบุคคล
๖. สนับสนุนให้ข้าราชการ มีการพัฒนาความรู้อย่างต่อเนื่อง มีการแบ่งปันแลกเปลี่ยนข้อมูลความรู้ และพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้
๗. มีการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในกิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล
๘. ส่งเสริมและสนับสนุนบุคลากรให้มีความก้าวหน้าในสายงาน และยกย่องชมเชยผู้ปฏิบัติงานดีเด่น เพื่อเป็นขวัญกำลังใจ

สรุปนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖
 เทศบาลตำบลเชียงยืน อำเภอเชียงยืน จังหวัดมหาสารคาม

ที่	ประเด็นยุทธศาสตร์	กิจกรรม	ตัวชี้วัด
๑	การสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้ทำงานแบบมีส่วนร่วม การทำงานเป็นทีม และมีภาวธรรมาการร่วมกัน	๑. พัฒนา/ปรับเปลี่ยนทัศนคติบุคคลให้มีวิสัยทัศน์ และเข้าใจในระบบบริหารราชการยุคใหม่ ๒. จัดประชุมเพื่อการรับฟังความคิดเห็นของข้าราชการในทุกระดับเสมอ	๑. ระดับความสำเร็จของการทำงานแบบมีส่วนร่วม งานบรรลุตามเป้าหมายทางานมีความสุข ๒. ผลการประเมินการปฏิบัติงาน
๒	มีการวางแผนการบริหารกำลังคนสอดคล้องกับและตามจำเป็นของส่วนราชการ ทั้งในปัจจุบันและอนาคต	๑. ปรับปรุงโครงสร้างและอัตรากำลังให้เหมาะสมกับภารกิจ ๒. จัดทำแผนผังเส้นทางความก้าวหน้าให้กับพนักงาน	๑. จำนวนครั้งในการปรับแผนอัตรากำลัง ๒. ระดับความสำเร็จในการจัดทำแผนผังเส้นทางความก้าวหน้าให้กับพนักงาน
๓	ส่งเสริมสวัสดิการและสิ่งอำนวยความสะดวกเพิ่มเติมที่ใช้สวัสดิการภาคบังคับตามกฎหมาย	๑. ให้พนักงานนำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงไปใช้ในการทำงานและในชีวิตประจำวัน ๒. จัดสภาพแวดล้อมการทำงาน และสวัสดิการให้กับบุคลากรเพื่อเป็นแรงจูงใจในการทำงาน	๑. จำนวนสวัสดิการนอกเหนือจากสิ่งที่กฎหมายกำหนด ๒. ระดับความพึงพอใจของบุคลากรต่อการจัดสวัสดิการ
๔	มีระบบการบริหารผลงานที่เน้นประสิทธิภาพและความคุ้มค่า	๑. มีระบบการประเมินผลงานที่เที่ยงตรง เชื่อถือได้ ๒. มีการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องและเป็นรูปธรรม ๓. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลางในการทำงานและให้บริการ	๑. ระดับความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน ๒. ระดับความพึงพอใจของประชาชนที่มีต่อผลการปฏิบัติงานของหน่วยงาน
๕	มีความโปร่งใสทุกกระบวนการของการบริหารทรัพยากรบุคคล	๑. ส่งเสริมให้บุคลากรทุกระดับ ยึดระบบคุณธรรมเป็นแนวทางการดำเนินงาน	๑. มีการประกาศหลักเกณฑ์การคัดเลือกหรือการใช้ดุลยพินิจของผู้บริหารหน่วยงานในเรื่องการบริหารทรัพยากรบุคคล

สรุปนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖

เทศบาลตำบลเชียงยืน อำเภอยะเขยง จังหวัดมหาสารคาม

ที่	ประเด็นยุทธศาสตร์	กิจกรรม	ตัวชี้วัด
๔	มีความโปร่งใสทุกกระบวนการของการบริหารทรัพยากรบุคคล (๓๐)	๒.จัดทำโครงการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมให้กับพนักงาน ๓.มีการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารด้านการบริหารงานบุคคลอยู่ เปิดเผย สามารถตรวจสอบได้ ๔.มีการลงนามยอมรับทราบผลการประเมินในการเลื่อนขั้นใน แต่ละครึ่งและปีประกาศอย่างเปิดเผย	๒.มีการจัดเก็บหลักฐานหรือรายงานเกี่ยวกับด้านการบริหารงานบุคคลไว้เพื่อ การตรวจสอบ ๓.มีการจัดโครงการ/กิจกรรมตามคุณธรรม จริยธรรม ๔.จำนวนเรื่องร้องเรียนเกี่ยวกับความโปร่งใสด้านการบริหารงานบุคคล
๖	สนับสนุนให้ข้าราชการ มีการพัฒนาความรู้ มีการแบ่งปันแลกเปลี่ยนข้อมูลความรู้ และพัฒนา องค์การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้	๑.มีการจัดอบรมหรือส่งบุคลากรเข้ารับการพัฒนาคำความรู้ ทักษะอย่างสม่ำเสมอ ๒.มีการเผยแพร่และประชาสัมพันธ์องค์ความรู้ให้บุคลากร ได้เรียนรู้ ๓.มีการเก็บองค์ความรู้ให้เป็นระบบหมวดหมู่ ๔.มีการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๕.การสอนงานกันเอง	๑.ระดับความรู้ในการเผยแพร่องค์ความรู้ ๒.จำนวนองค์ความรู้ที่ได้รับการรวบรวม ๓.ร้อยละของบุคลากรที่มีการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๔.ผลการประเมินการปฏิบัติงานหรือผลการปฏิบัติงานหลังเข้ารับการ ฝึกอบรม
๗	มีการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในกิจกรรมและ กระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อปรับปรุงการบริหารและบริการ	๖.มีการจัดทำบันทึกรายงานหลังการเข้ารับการฝึกอบรมและ ได้ถ่ายทอดความรู้โดยการประชุมหรือจัดทำเป็นคู่มือ ๗.มีการประเมินก่อนและหลังเข้ารับการฝึกอบรม	๑.จำนวนกิจกรรมด้านการบริหารงานบุคลากรที่ใช้เทคโนโลยีและสาร สนเทศมาใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลและให้บริการ
		๘.มีการพัฒนาความรู้ด้าน IT ของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ ๙.มีการพัฒนาความรู้ด้าน IT ของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง สม่ำเสมอ	๒.ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการอบรมหรือพัฒนาความรู้ด้านเทคโนโลยี ๓.ปริมาณการใช้วัสดุอุปกรณ์ที่ลดลง
		๓.นำเทคโนโลยีมาใช้เพื่อลดปริมาณการใช้วัสดุอุปกรณ์ที่	

สรุปนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖
เทศบาลตำบลเชียงยืน อำเภอเชียงยืน จังหวัดมหาสารคาม

ที่	ประเด็นยุทธศาสตร์	กิจกรรม	ตัวชี้วัด
๘	ส่งเสริมและสนับสนุนบุคลากรให้มีความก้าวหน้า ในสายงานและยกย่องชมเชยผู้ปฏิบัติงานดีเด่น เพื่อเป็นขวัญกำลังใจ	๑. ส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมอย่างสม่ำเสมอ ๒. การประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นไปด้วยความยุติธรรม โปร่งใส โดยมีคณะกรรมการกลั่นกรองผลการปฏิบัติงานใน แต่ละครั้ง	๑. ปฏิบัติงานถูกต้องตามระเบียบไม่มีข้อบกพร่องของหน่วยงานที่เข้ามาทำ การตรวจสอบ ๒. การเลื่อนและแต่งตั้งพนักงานเทศบาลในแต่ละครั้งผลการประเมินไม่ต่ำกว่า ระดับดีมากทุกครั้งและทุกราย