

การดำเนินการตามนโยบาย  
การบริหารทรัพยากรบุคคล



ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔

จัดทำโดย

งานการเจ้าหน้าที่ เทศบาลตำบลยุทวิภา

อำเภอสันป่าตอง จังหวัดเชียงใหม่

**การดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล  
ของเทศบาลตำบลยุหว่า อำเภอสันป่าตอง จังหวัดเชียงใหม่**

\*\*\*\*\*

เทศบาลตำบลยุหว่า มีแนวทางในการดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่งเป็นไปตามกฎ ระเบียบ และข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ การวางแผนกำลังคน การสรรหาคนดี คนเก่งเพื่อปฏิบัติงานตามภารกิจของหน่วยงาน การพัฒนาบุคลากร การเสริมสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ การพัฒนาคุณภาพชีวิต การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร การประเมินผลการปฏิบัติงาน การส่งเสริมจริยธรรมและรักษาวินัยของบุคลากรในหน่วยงาน โดยมีรายละเอียดดังนี้

**๑. นโยบายการกำหนดมาตรฐานคุณธรรมและจริยธรรมเพื่อสร้างกลุ่มผู้นำและองค์การ สุจริตธรรมที่มีศักดิ์ศรี (Organization Integrity)**

**เป้าประสงค์** มีมาตรฐานคุณธรรมและจริยธรรม ที่เป็นที่ยอมรับของข้าราชการและนักการเมืองท้องถิ่น ทำให้เกิดเป็นองค์การแห่งสุจริตธรรมที่มีศักดิ์ศรี ทุกคนในหน่วยงานให้ความสำคัญกับหลักธรรมาภิบาลและคุณธรรมจริยธรรม

**กลยุทธ์**

๑. ยกย่องบุคลากร / ผู้นำรุ่นใหม่ในการขับเคลื่อนคุณธรรม
๒. สร้างองค์การสุจริตธรรมที่มีศักดิ์ศรี (Organizational Integrity)
๓. กำหนดมาตรฐานคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการและนักการเมืองท้องถิ่น

**การดำเนินการ**

๑. ประกาศยกย่องเชิดชูผู้ที่มีผลการปฏิบัติงานในระดับดีเด่น
๒. ประชาสัมพันธ์ยกย่องเชิดชูผู้ที่ได้รับรางวัลต่างๆ เพื่อเป็นเกียรติและสร้างแบบแผนที่ดีให้กับคนรุ่นใหม่
๒. จัดการความรู้ ด้านคุณธรรมจริยธรรม เพื่อเผยแพร่และสร้างความเข้าใจอันดีให้กับบุคลากรของหน่วยงาน
๓. กำหนดสมรรถนะการยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรม เป็นเกณฑ์ในการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี
๔. ดันหาตัวอย่างโครงการนวัตกรรมทางด้านคุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาลจากส่วนราชการต่างๆ เพื่อประมวลเป็นตัวอย่าง และนำมาศึกษาและประยุกต์ใช้ต่อไป
๕. กำหนดมาตรฐานและแนวทางการทำงานของข้าราชการและนักการเมืองท้องถิ่น แล้วเผยแพร่ให้ข้าราชการ, นักการเมือง และประชาชนรับทราบ

**เป้าประสงค์** บุคลากรมีจิตสำนึกที่ดี มีคุณธรรมจริยธรรม สามารถน้อมนำเอาพระราชกรณียกิจ พระบรมราโชวาท ที่พระราชทานให้แก่ข้าราชการ มาใช้ในการปฏิบัติงาน สามารถปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ สร้างทักษะ และพัฒนาตัวเองในรูปแบบต่างๆ ได้

#### **กลยุทธ์**

๑. ปลุกจิตสำนึกผ่านพระราชกรณียกิจ พระราชจริยวัตร และพระบรมราโชวาท
๒. กำหนดหลักสูตรฝึกอบรมและโครงการพัฒนาภาคบังคับแก่บุคลากรทุกระดับ
๓. สร้างศูนย์กลางในการวิจัย สำรวจ ให้คำปรึกษา แนะนำ และข้อมูลข่าวสาร ด้านธรรมาภิบาล
๔. พัฒนาและปฐมนิเทศบุคลากรอย่างเข้มข้น
๕. กำหนดหลักสูตรฝึกอบรมและโครงการพัฒนาเพื่อรองรับประชาคมอาเซียน และสู่มาตรฐานสากล

#### **การดำเนินการ**

๑. พัฒนาศักยภาพบุคลากรให้มีคุณธรรม จริยธรรม โดยการถ่ายทอดการเรียนรู้จากพระราชกรณียกิจพระราชจริยวัตร และพระบรมราโชวาท ที่พระราชทานให้แก่ข้าราชการ ผ่านทางสื่อต่างๆ
๒. ศึกษาแนวทางพัฒนาหลักสูตรเรียนรู้ตามรอยพระยุคลบาท และหลักสูตรเศรษฐกิจพอเพียงให้เป็นหลักสูตรสำหรับอบรมบุคลากรทุกระดับ
๓. กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรทุกระดับ (Training Roadmap) เพื่อให้ทำงานได้ตามหน้าที่รับผิดชอบและประสิทธิภาพสูงสุด โดยไม่เน้นการพัฒนาแบบการฝึกอบรมอย่างเดียว แต่เน้นระบบการมอบหมายงาน การสอนงาน (Coaching) ฯลฯ
๔. ให้คำปรึกษา แนะนำด้านคุณธรรม จริยธรรม แก่บุคลากร
๕. มีการปฐมนิเทศบุคลากรทุกครั้ง ที่มีการรับโอน หรือแต่งตั้งให้เข้ามาดำรงตำแหน่งในองค์กร

#### **๓. นโยบายการปรับปรุงระบบบริหารทรัพยากรบุคคล**

**เป้าประสงค์** กระบวนการดำเนินงานเกี่ยวกับบุคคล เช่น การสรรหา การบรรจุ การแต่งตั้ง การโอนย้าย การเลื่อนตำแหน่ง การเลื่อนขั้นเงินเดือน การลงโทษ และการให้พ้นจากตำแหน่ง เป็นไปตามหลักคุณธรรมจริยธรรม และหลักธรรมาภิบาล

#### **กลยุทธ์**

๑. ปรับปรุงแนวทางและกฎระเบียบในการสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง โอน ย้าย โดยยึดหลักธรรมาภิบาล
๒. ขับเคลื่อนจรรยาบรรณบุคลากรไปสู่การปฏิบัติ

### การดำเนินการ

๑. มีการนำเรื่องของคุณธรรมและจริยธรรมมากำหนดไว้เป็นเกณฑ์ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรทุกระดับ และนำไปสู่การพิจารณาในการแต่งตั้งหรือเลื่อนเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น โดยให้เป็นองค์ประกอบที่สำคัญ

๒. ปรับแนวทางทางด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ดังนี้

- การสรรหาและเลือกสรร การพิจารณารับโอน และการเลื่อนระดับ มีการดำเนินการอย่างเปิดเผย และมีการแต่งตั้งคณะกรรมการในแต่ละกรณี และมีการประชุมอย่างเป็นรูปธรรม

- มีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล พนักงานครู ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ตามตัวชี้วัด และมีการแจ้งให้ผู้รับการประเมินทราบทุกครั้ง

- มีการแต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองผลการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรทุกระดับ และมีการประชุมอย่างเป็นรูปธรรม เพื่อความบริสุทธิ์ ยุติธรรม และโปร่งใส

- มีการแต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาผลการเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานเทศบาล เลื่อนเงินเดือนพนักงานครูเทศบาล และเลื่อนค่าจ้างลูกจ้างประจำ และมีการประชุมอย่างเป็นรูปธรรม เพื่อความบริสุทธิ์ ยุติธรรม และโปร่งใส

๓. จัดทำและผลักดันให้มีการปฏิบัติตามประมวลจรรยาบรรณขององค์กร

๔. กำหนดให้มีการบังคับใช้และบทลงโทษผู้ฝ่าฝืนข้อบังคับและวินัยข้าราชการ อย่างชัดเจน

๔. การสร้างการมีส่วนร่วมในระบบสนับสนุนและโครงสร้างพื้นฐานทางด้านคุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาล

### กลยุทธ์

๑. เปิดโอกาสให้บุคลากรเข้าไปมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย การพัฒนาระบบ และกฎระเบียบที่เกี่ยวข้อง

๒. เปิดโอกาสให้ประชาชน และหน่วยงานอื่นเข้ามามีส่วนร่วมและการติดตามสถานการณ์การทำงานของเทศบาล

### การดำเนินการ

๑. กำหนดแนวทางและประเด็นที่สามารถเปิดโอกาสให้บุคลากรเข้าไปมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย การพัฒนาระบบการทำงาน และระเบียบหลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้องต่างๆ

๒. ปรับปรุงระบบวินัย อุทธรณ์ ร้องทุกข์ รวมถึงระบบการรับฟังข้อร้องเรียน เกี่ยวกับการทุจริตของหน่วยงาน

๒. ปรับปรุงระบบวินัย อุทธรณ์ ร้องทุกข์ รวมถึงระบบการรับฟังข้อร้องเรียนเกี่ยวกับการทุจริตของหน่วยงาน

๓. ปรับปรุงระบบและแนวทางการตรวจสอบ ให้บุคลากรเข้ามามีส่วนร่วมในการทำงาน

๔. สนับสนุนการรวมตัวของภาคประชาชนและหน่วยงานอื่น เพื่อสร้างเครือข่ายการทำงานร่วมกันที่เข้มแข็ง ทั้งแนวตั้งและแนวราบ รวมถึงการสร้างพลังมวลชนในพื้นที่ที่เข้มแข็ง

๕. ส่งเสริมภาคประชาชน ภาคประชาสังคม กลุ่มต่างๆ และหน่วยงานอื่น เข้าร่วมเป็นกรรมการ อนุกรรมการในชุมชนท้องถิ่น เพื่อเข้าร่วมในการกำหนดนโยบาย การวางแผน จัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาชุมชนและตรวจสอบการถ่วงดุลการบริหารจัดการภาครัฐ

๖. การให้ผู้นำศาสนาหรือศาสนสถาน เช่น วัด โบสถ์ มัสยิด เข้ามามีส่วนร่วมในการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาลขององค์กร

#### ๕. นโยบายด้านการปรับปรุงโครงสร้างระบบงานและการบริหารอัตรากำลัง

**เป้าประสงค์** โครงสร้าง ระบบงาน การจัดกรอบอัตรากำลัง และการบริหารอัตรากำลังให้เหมาะสมกับภารกิจขององค์กรและเพียงพอ มีความคล่องตัวต่อการขับเคลื่อนการดำเนินงานของทุกหน่วยงานในองค์กร รวมทั้งมีระบบการประเมินผลที่มีประสิทธิภาพเชื่อมโยงกับผลตอบแทนและมีการกำหนดสมรรถนะและลักษณะที่พึงประสงค์ของพนักงานที่องค์กรคาดหวัง

#### กลยุทธ์

๑. ทบทวนและปรับปรุงโครงสร้างองค์กร ระบบงานและกรอบอัตรากำลัง ให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ และแผนการปรับบทบาทและภารกิจของเทศบาลตำบลลพบุรี

๒. จัดทำสมรรถนะ และนำสมรรถนะมาใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารทรัพยากรบุคคล ทั้งด้านการสรรหา การเลื่อนขั้นเงินเดือนและปรับตำแหน่ง การประเมินผลการปฏิบัติงาน การวางแผนการพัฒนาศักยภาพและการบริหารผลตอบแทน

๓. มีเส้นทางความก้าวหน้าของสายอาชีพ

๔. จัดทำระบบประเมินผลการปฏิบัติงานตามผลสัมฤทธิ์ของงานและสมรรถนะหลัก

๕. จัดทำแผนการสืบทอดตำแหน่งงานและการบริหารจัดการคนดี และคนเก่งขององค์กร

#### การดำเนินการ

๑. จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) โดยประกาศใช้แผนภายในวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓

๒. ปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อปรับปรุงโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ และกำหนดตำแหน่งให้สอดคล้องกับประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดเชียงใหม่ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหาร และการปฏิบัติงานของ พนักงานเทศบาล และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในเทศบาล (ฉบับที่ ๔) พ.ศ.๒๕๖๔ และ ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดเชียงใหม่ เรื่อง กำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่ เรียกชื่ออย่างอื่นของเทศบาล พ.ศ.๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๔

## ๖. นโยบายด้านการพัฒนาบุคลากร

**เป้าประสงค์** ส่งเสริมให้มีการพัฒนาอย่างเป็นระบบ ทั้งถึง และต่อเนื่อง โดยการเพิ่มพูน ความรู้ ความสามารถ ศักยภาพ และทักษะการทำงานที่เหมาะสม สอดคล้องกับสถานการณ์ วิสัยทัศน์ และยุทธศาสตร์ขององค์กร เพื่อให้การขับเคลื่อนการดำเนินงานตามพันธกิจขององค์กร เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย รวมทั้งส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม ให้กับบุคลากรในองค์กร

### กลยุทธ์

๑. จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับบทบาทและภารกิจของเทศบาล  
ตำบลลพบุรี
๒. จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรตามตำแหน่งงานและสายอาชีพตามสมรรถนะ  
แผนการสืบทอดตำแหน่งและการบริหารจัดการคนดีและคนเก่งขององค์กร
๓. พัฒนาศักยภาพผู้บริหาร และเพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงานให้กับ  
ผู้ปฏิบัติงานทุกระดับตามสายอาชีพและตำแหน่งงานอย่างต่อเนื่อง
๔. ส่งเสริมให้บุคลากรยึดมั่นในวัฒนธรรมองค์กร ปฏิบัติตามจรรยาบรรณ  
ของเทศบาลตำบลลพบุรี
๕. พัฒนางานด้านการจัดการความรู้ องค์กรความรู้ เพื่อสร้างวัฒนธรรมเรียนรู้  
การถ่ายทอดความรู้ การแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ในการทำงานอย่างต่อเนื่อง

### การดำเนินการ

๑. จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖  
(รายละเอียดตามแผนพัฒนาบุคลากร)
๒. วางแผนการจัดส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมตามสายงาน
๓. วางแผนการจัดทำโครงการอบรมเพิ่มศักยภาพให้กับบุคลากรของเทศบาล  
ประจำปี ๒๕๖๔
๔. ประชุมพนักงานเจ้าหน้าที่ เพื่อถ่ายทอดองค์ความรู้ในเรื่องของการ  
เลือกตั้งสมาชิกสภาเทศบาลและนายกเทศมนตรี ในวันที่ ๑๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔

๕. แจ้งให้บุคลากรของเทศบาลทราบ เกี่ยวกับการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ คู่มือเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคล เช่น คู่มือการประเมินผลการปฏิบัติงาน (ระบบแห่ง), คู่มือแผนเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพ (Career Planning) ผ่านเว็บไซต์เทศบาล

๖. แจ้งให้บุคลากรของเทศบาลทราบ เกี่ยวกับการเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ทางงานการเจ้าหน้าที่ได้สรุประเบียบที่เกี่ยวข้องและสำคัญไว้ในเว็บไซต์เทศบาล

๗. แจ้งให้แต่ละส่วนงาน รวบรวมองค์ความรู้เกี่ยวกับงานของตน เพื่อนำมาถ่ายทอดในที่ประชุมให้พนักงานเจ้าหน้าที่ในงานอื่นทราบด้วย และให้สรุปข้อมูลประชาสัมพันธ์ไว้ในเว็บไซต์ของเทศบาลด้วย

### ๗. นโยบายด้านการพัฒนาระบบสารสนเทศ

**เป้าประสงค์** ส่งเสริมสนับสนุนให้มีการนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ถูกต้อง ครบถ้วน รวดเร็ว ทันสมัยและเป็นปัจจุบัน ช่วยลดขั้นตอนของงาน ปริมาณเอกสาร สามารถนำไปวิเคราะห์เพื่อการวางแผนตัดสินใจในการปฏิบัติงานและใช้บริหารงานบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพ

#### กลยุทธ์

๑. พัฒนาระบบฐานข้อมูลบุคลากร
๒. ปรับปรุงและพัฒนาระบบสารสนเทศด้านการบริหารจัดการบุคลากร
๓. เสริมสร้างความรู้เกี่ยวกับระบบสารสนเทศด้านการบริหารจัดการจัดการให้ผู้ปฏิบัติงานเพื่อรองรับการใช้งานระบบ และเพื่อขีดความสามารถของบุคลากร เพื่อรองรับการพัฒนาระบบในอนาคต

#### การดำเนินการ

๑. กรอกระบบฐานข้อมูลบุคลากรแห่งชาติครบถ้วนและเป็นปัจจุบัน
๒. วางแผนการพัฒนาระบบการประเมินผลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล เช่น แบบสำรวจความต้องการอบรมของพนักงานเจ้าหน้าที่ และแบบการสำรวจปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจ ความพึงพอใจ และแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลยี่หว้า ผ่าน Google form
๓. จัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ด้านสารสนเทศ โดยมอบหมายให้เจ้าหน้าที่ที่มีความรู้ด้านสารสนเทศสอนงาน (Coaching) เพื่อให้แต่ละส่วนงานสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในงานของตนเองได้

๘. นโยบายด้านเสริมสร้างความมั่นคงขวัญกำลังใจ คุณภาพชีวิตที่ดี ความผาสุกและความพึงพอใจให้กับผู้ปฏิบัติงาน

**เป้าประสงค์** เสริมสร้างความมั่นคง ขวัญกำลังใจ คุณภาพชีวิตที่ดี ความผาสุกและความพึงพอใจให้ผู้ปฏิบัติงาน เพื่อรักษาคนดี คนเก่งไว้กับองค์กร โดยการเสริมสร้างความก้าวหน้าของผู้ปฏิบัติงานที่มีผลงานและสมรรถนะในทุกโอกาส สร้างช่องทางการสื่อสาร ให้สิ่งจูงใจ ผลประโยชน์ตอบแทนพิเศษ จัดสวัสดิการความปลอดภัย และสิ่งแวดล้อมในการทำงาน ตามความจำเป็นและเหมาะสมเป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด และสนับสนุนการดำเนินกิจกรรมเพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บริหารและพนักงานทุกระดับ

### **กลยุทธ์**

๑. ปรับปรุงระบบแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
๒. ปรับปรุงสภาพความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน
๓. การคัดเลือกบุคลากรดีเด่นด้านการแต่งกาย
๔. ยกย่องพนักงานที่เป็นคนเก่ง คนดีและคุณประโยชน์ให้องค์กร
๕. ปรับปรุงระบบสวัสดิการ ผลตอบแทนพิเศษ
๖. ปรับปรุงช่องทางการสื่อสารด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

### **การดำเนินการ**

๑. ยกย่องพนักงานที่ได้รับรางวัลอาสาสมัครดีเด่นแห่งชาติ จากสภาสังคมสงเคราะห์ กระทรวงพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์
๒. ยกย่องพนักงานที่ได้รับโล่และเข็มเชิดชูเกียรติคุณธรรมจรรยาบรรณจากกระทรวงยุติธรรม
๓. ปรับปรุงสภาพความปลอดภัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานให้มีความน่าอยู่ โดยมีการจัดกิจกรรม Big cleaning Day, การพ่นหมอกควันเพื่อป้องกันโรคไข้เลือดออก, การพ่นล้างและฆ่าเชื้อสถานที่ทำงาน เพื่อป้องกันโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙
๔. พิจารณาการเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานเทศบาล เลื่อนเงินเดือนพนักงานครูเทศบาล และเพิ่มค่าจ้างลูกจ้างประจำ ครั้งที่ ๑๒๕๖๔ ตามผลการปฏิบัติงานในรอบการประเมินที่ ๑
๕. พิจารณาการเลื่อนขั้นเงินเดือนกรณีพิเศษนอกเหนือโควตาปกติ กรณีผู้ปฏิบัติงานในสถานการณ์ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ หรือโควิด ๑๙ เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจให้กับผู้ปฏิบัติงาน
๓. ปรับปรุงช่องทางการสื่อสารด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ผ่านทางเว็บไซต์เทศบาล Facebook และไลน์กลุ่มพนักงานเจ้าหน้าที่