



นโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

เทศบาลตำบลคอนยายหอม

อำเภอเมืองนครปฐม จังหวัดนครปฐม

สารบัญ

	หน้า
แนวทางการจัดทำนโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล	๓
นโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล	๕
๑. นโยบายด้านการวางแผนกำลังคน	
๒. นโยบายด้านการพัฒนาบุคลากร	
๓. นโยบายด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน	
๔. นโยบายด้านการส่งเสริมจริยธรรมและรักษาวินัยของบุคลากรในหน่วยงาน	
๕. นโยบายด้านการพัฒนาและส่งเสริมคุณภาพชีวิตให้มีความเหมาะสมและตรงกับความต้องการของบุคลากร	
๖. นโยบายด้านการบริหารงานของผู้บริหาร	๖
๖.๑ การมีส่วนร่วมของประชาชน บนหลักธรรมาภิบาล	
๖.๒ สังคมอุดมสุข	
๖.๓ บริการเชิงรุก สู่ยุคบริหารแนวใหม่	
๖.๔ เติบโตเต็มศักยภาพ ก้าวเชื่อมชุมชนสัมพันธ์	
๖.๕ สิ่งแวดล้อมต้องมาพร้อมเมืองน่าอยู่	
๖.๖ ส่งเสริมรายได้ กระจายโอกาส บนรากฐานความพอเพียง	
๖.๗ ใส่ใจศาสนา รักษาวัฒนธรรม ตอกย้ำเยาวชนรักบ้านเกิด	
วิสัยทัศน์ ยุทธศาสตร์การพัฒนาและบริหารทรัพยากรบุคคล	
การวิเคราะห์ศักยภาพการพัฒนาตามหลัก SWOT เป็นรายด้านแยกตามยุทธศาสตร์	๘
แผนงานการบริหารทรัพยากรบุคคลตามกรอบมาตรฐานความสำเร็จ ๕ มิติ	๑๐
การดำเนินงานตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล	๑๓
ประกาศนโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล	๑๘

แนวทางการจัดทำนโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

เทศบาลตำบลดอนยายหอม ได้จัดทำนโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลตามกรอบมาตรฐานความสำเร็จ ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard) ที่สำนักงาน ก.พ.กำหนดไว้ ซึ่งกรอบมาตรฐาน ประกอบด้วย

มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ หมายถึง การที่ส่วนราชการมีแนวทางและวิธีการบริการทรัพยากรบุคคลดังต่อไปนี้

๑. ส่วนราชการมีนโยบาย แผนงานและมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่งมีความสอดคล้องและสนับสนุนให้ส่วนราชการบรรลุพันธกิจ เป้าหมาย และวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

๒. ส่วนราชการมีการวางแผนและบริหารกำลังคนทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ กล่าวคือ “กำลังคนมีขนาดและสมรรถนะ” ที่เหมาะสมสอดคล้องกับการบรรลุภารกิจและความจำเป็นของส่วนราชการทั้งในปัจจุบันและอนาคต มีการวิเคราะห์สภาพกำลัง (Workforce Analysis) สามารถระบุช่องว่างด้านความต้องการกำลังคนและมีแผนเพื่อลดช่องว่างดังกล่าว

๓. ส่วนราชการมีนโยบาย แผนงาน โครงการและมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อดึงดูดให้ได้มา พัฒนาและรักษาไว้ซึ่งกลุ่มข้าราชการ และผู้ปฏิบัติงานที่มีทักษะหรือสมรรถนะสูง ซึ่งจำเป็นต่อการคงอยู่และขีดความสามารถในการแข่งขันของส่วนราชการ (Talent Management)

๔. ส่วนราชการมีแผนการสร้างและแผนการพัฒนาผู้บริหารทุกระดับ รวมทั้งมีแผนสร้างความต่อเนื่องในการบริหารราชการ นอกจากนี้ยังรวมถึงการที่ผู้นำปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีและสร้างแรงบันดาลใจให้กับข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานและพฤติกรรมในการทำงาน

มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Operational Efficiency) หมายถึง กิจกรรม และกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ (HR Transactional Activities) มีลักษณะดังต่อไปนี้

๑. กิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ เช่น การสรรหาคัดเลือก การบรรจุแต่งตั้ง การพัฒนาการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง การโยกย้าย และกิจกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลอื่นๆ มีความถูกต้องและทันเวลา (Accuracy and Timeliness)

๒. ส่วนราชการมีระบบฐานข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีความถูกต้อง เที่ยงตรง ทันสมัย และนำมาใช้ประกอบการตัดสินใจและการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการได้จริง

๓. สัดส่วนค่าใช้จ่ายสำหรับกิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล ต้องเหมาะสม รายจ่ายของส่วนราชการ มีความเหมาะสม และสะท้อนผลผลิตภาพของบุคลากร (HR Productivity) ตลอดจนความคุ้มค่า (Value for Money)

๔. มีการนำเทคโนโลยีและเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในกิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ เพื่อปรับปรุงการบริหารและการบริการ (HR Automation)

มิติที่ ๓ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล (HRM Program Effectiveness) หมายถึง นโยบาย แผนงาน โครงการ และมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการก่อให้เกิดผลดังต่อไปนี้

๑. การรักษาไว้ซึ่งข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานซึ่งจำเป็นต่อการบรรลุเป้าหมาย พันธกิจของส่วนราชการ (Retention)

๒. ความพึงพอใจของข้าราชการและบุคลากร ผู้ปฏิบัติงาน ต่อนโยบาย แผนงาน โครงการและมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ

๓. การสนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้และการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งส่งเสริมให้มีการแบ่งปัน แลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารและความรู้ (Development and Knowledge Management) เพื่อพัฒนาข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานให้มีทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการบรรลุภารกิจและเป้าหมายของส่วนราชการ

๔. การมีระบบการบริหารผลงาน (Performance Management) ที่เน้นประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและความคุ้มค่า มีระบบหรือวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานที่สามารถจำแนกความแตกต่าง และจัดลำดับผลการปฏิบัติงานของข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานซึ่งเรียกชื่ออื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ

มิติที่ ๔ ความพร้อมรับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล หมายถึง การที่ส่วนราชการ จะต้อง ๑.รับผิดชอบต่อการตัดสินใจและผลของการตัดสินใจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลตลอดจนการดำเนินการด้านวินัย โดยคำนึงถึงหลักความสามารถและผลงานหลักคุณธรรม หลักนิติธรรม และหลักสิทธิมนุษยชน

๒. มีความโปร่งใสในทุกกระบวนการของการบริหารทรัพยากรบุคคล

ทั้งนี้ จะต้องกำหนดให้ความพร้อมรับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลแทรกอยู่ในทุกกิจกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ

มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน หมายถึง การที่ส่วนราชการ มีนโยบาย แผนงาน โครงการ และมาตรการ ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพชีวิตของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐ ดังนี้

๑. ข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน ระบบงานและบรรยากาศการทำงาน ตลอดจนมีการนำเทคโนโลยีการสื่อสารเข้ามาใช้ในการบริหารราชการและการให้บริการแก่ประชาชน ซึ่งจะส่งเสริมให้ข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานได้ใช้ศักยภาพอย่างเต็มที่ โดยไม่สูญเสียรูปแบบการใช้ชีวิตส่วนตัว

๒. มีการจัดสวัสดิการและสิ่งอำนวยความสะดวกเพิ่มเติมที่ไม่ใช่สวัสดิการภาคบังคับตามกฎหมาย ซึ่งมีความเหมาะสมสอดคล้องกับความต้องการและสภาพของส่วนราชการ

๓. มีการส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างฝ่ายบริหารของส่วนราชการกับข้าราชการและบุคลากรผู้ปฏิบัติงาน และในระหว่างข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานด้วยตนเอง

นโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล มีดังนี้

๑. นโยบายด้านการวางแผนกำลังคน

เป้าประสงค์ วางแผนการบริหารอัตรากำลังให้มีความเหมาะสมและสอดคล้องกับบทบาทและภารกิจขององค์กร และพัฒนาระบบฐานข้อมูลบุคลากรเพื่อวางแผนอัตรากำลังให้มีความครบถ้วน สมบูรณ์ และเป็นปัจจุบัน

กลยุทธ์

๑. จัดทำและปรับปรุงกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภารกิจขององค์กร
๒. ดำเนินการสรรหาบุคลากรให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง
๓. ทบทวนและปรับปรุงระบบฐานข้อมูลบุคลากรให้เป็นปัจจุบัน
๔. มีเส้นทางความก้าวหน้าของสายอาชีพ
๕. ส่งเสริมการนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่รวดเร็ว ถูกต้อง

๒. นโยบายด้านการพัฒนาบุคลากร

เป้าประสงค์ พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ทักษะ และสมรรถนะสอดคล้องกับยุทธศาสตร์และภารกิจขององค์กรเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง และส่งเสริมและพัฒนาองค์กร มุ่งสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

กลยุทธ์

๑. จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรตามสายงานให้สอดคล้องกับบทบาทและภารกิจขององค์กร
๒. ส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพให้บุคลากรในการปฏิบัติงาน
๓. ส่งเสริมและพัฒนาองค์ความรู้ เพื่อสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้และแลกเปลี่ยนประสบการณ์ในการทำงาน

๓. นโยบายด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน

เป้าประสงค์ เพื่อความโปร่งใสในการบริหารทรัพยากรบุคคลและสามารถตรวจสอบได้

กลยุทธ์

๑. จัดทำแบบประเมินผลการปฏิบัติงานตามผลสัมฤทธิ์ของงานและสมรรถนะหลัก
๒. จัดทำแผนการสืบทอดตำแหน่งงานและการบริหารจัดการคนดีและคนเก่งขององค์กร
๓. ติดตามและประเมินผลเพื่อรับทราบปัญหาอุปสรรค และปรับปรุงแก้ไขอย่างต่อเนื่อง

๔. นโยบายด้านการส่งเสริมจริยธรรมและรักษาวินัยของบุคลากรในหน่วยงาน

เป้าประสงค์ เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม และความโปร่งใสในการบริหารทรัพยากรบุคคล

กลยุทธ์

๑. ส่งเสริมให้บุคลากรยึดมั่นในวัฒนธรรมองค์กร ปฏิบัติตามจรรยาบรรณขององค์กร
๒. ส่งเสริมสนับสนุนโครงการด้านคุณธรรม จริยธรรม

๕. นโยบายด้านการพัฒนาและส่งเสริมคุณภาพชีวิตให้มีความเหมาะสมและตรงกับความ ต้องการของบุคลากร

เป้าประสงค์ พัฒนาและส่งเสริมคุณภาพชีวิตให้มีความเหมาะสม และตรงกับความต้องการของ
บุคลากร

กลยุทธ์

๑. จัดให้มีการพัฒนาคุณภาพชีวิต ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน
๒. จัดให้มีการพัฒนาคุณภาพชีวิต ด้านความปลอดภัยในการทำงาน
๓. จัดให้มีการพัฒนาคุณภาพชีวิต ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงาน

๖. นโยบายด้านการบริหารงานของผู้บริหาร

๖.๑ การมีส่วนร่วมของประชาชน บนหลักธรรมาภิบาล

เป้าประสงค์ นโยบายที่จะนำมาใช้เป็นหลักในการทำงานที่สำคัญที่สุด และเป็นพื้นฐานของการ
พัฒนาในทุกเรื่องก็คือ หลักการมีส่วนร่วมของประชาชน การให้บริการสาธารณะและการพัฒนาในทุกเรื่อง
จากเทศบาลต้องมาจากพื้นฐานการยอมรับของประชาชน

กลยุทธ์ การบริหารงานในทุกขั้นตอนต้องเปิดโอกาสให้ประชาชนตรวจสอบได้โปร่งใสตามหลัก
ธรรมาภิบาล หรือการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี รวมทั้งการเปิดโอกาสและเพิ่มช่องทางในการแสดงความ
คิดเห็นของประชาชนอย่างเต็มที่

๖.๒ สังคมอุดมสุข

เป้าประสงค์ มุ่งขจัดสิ่งไม่ดีออกจากชีวิตความเป็นอยู่ในชุมชน ไม่ว่าจะเป็นเรื่องของเยาวชนกับภัย
ยาเสพติด การวางระบบความปลอดภัยในชีวิตทรัพย์สินในชุมชน (กล้องวงจรปิด) พร้อมทั้งสร้างสัมพันธ์
ภาพที่ดีระหว่างคนในชุมชนกลับคืนมา

กลยุทธ์ ส่งเสริมให้มีกิจกรรมร่วมกันของคนในชุมชน เพื่อสร้างความรัก ความสามัคคี ซึ่งจะ
กลายเป็นเกราะป้องกันภัยสังคมจากภายนอกได้ดีที่สุด มุ่งแบ่งเบาภาระของประชาชนเท่าที่อำนาจหน้าที่
ของเทศบาลทำได้ การให้บริการด้านสุขภาพ การป้องกันควบคุมโรคติดต่อชนิดต่างๆ ส่งเสริมสวัสดิการ
ชุมชน สงเคราะห์เบี้ยยังชีพคนชรา คนยากไร้ ผู้ด้อยโอกาส คนพิการ และผู้ป่วยโรคเอดส์ เพื่อให้ชุมชนไม่
ต้องกังวล สามารถดำรงชีพในสังคมได้เป็นอย่างดี

๖.๓ บริการเชิงรุก สู่ผู้บริหารแนวใหม่

เป้าประสงค์ การบริการประชาชนภายใต้ขอบเขตอำนาจหน้าที่ของเทศบาล ต้องเป็นไปอย่าง
ทั่วถึง

กลยุทธ์ ส่งเสริมให้บุคลากรของเทศบาลพัฒนาศักยภาพอยู่ตลอดเวลา เพื่อรองรับการให้บริการ
ประชาชนที่นับวันจะมากขึ้น ผู้บริหารเจ้าหน้าที่ของเทศบาล จะต้องเป็นแบบอย่างในการสร้างมิตรกับ
ประชาชน พร้อมรับฟังปัญหาอยู่ตลอดเวลา แสวงหาวิถีทางเพื่อคนในองค์กรเทศบาลเป็นหนึ่งเดียวกัน คือ
ให้บริการประชาชนได้เป็นที่พึงพอใจที่สุด รวดเร็วตรงตามหลักที่คิดว่า เป็นการให้บริการในแบบราชการที่
ให้ความรู้สึกเท่าเทียมกับการให้บริการจากเอกชน

๖.๔ เติบโตการศึกษา กีฬาเชื่อมชุมชนสัมพันธ์

เป้าประสงค์ การสนับสนุนพัฒนาการศึกษา จัดได้ว่าเป็นหน้าที่ของเทศบาล ที่จะต้องเตรียมรองรับระบบการศึกษาซึ่งเป็นหัวใจหลักในการพัฒนาคน ไม่ว่าจะเป็นการพัฒนากระบวนการเรียนการสอนของเด็กปฐมวัยในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่เทศบาลดูแลอยู่หรืออนาคตจะเกิดการถ่ายโอนการศึกษาให้ท้องถิ่นดูแลก็ตาม

กลยุทธ์ สนับสนุนประชาสัมพันธ์และจัดสถานที่ให้เพียงพอ เพื่อให้คนในครอบครัวชวนกันออกมาเล่นกีฬา อันจะเป็นการสร้างความสัมพันธ์ของคนในครอบครัวและในชุมชน รวมทั้งการจัดกิจกรรมแข่งขันกีฬาสีชุมชนประเภทต่างๆ ให้มีอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ เพื่อลดปัญหายาเสพติดในเยาวชน สร้างความรัก สร้างมิตรภาพที่ดี โดยใช้กีฬาเป็นสื่อเชื่อมความสัมพันธ์ในชุมชน

๖.๕ สิ่งแวดล้อมต้องมาพร้อมเมืองน่าอยู่

เป้าประสงค์ ต้องสนับสนุนให้ประชาชนเกิดความตื่นตัวในเรื่องของสิ่งแวดล้อม ซึ่งเป็นเรื่องสำคัญที่มีตัวอย่างเป็นที่ชัดเจนแล้วว่า คือปัญหาใหญ่ของเมืองที่มีการพัฒนาไปสู่ความเจริญ

กลยุทธ์ เทศบาลจะต้องมีการวางแผนในเรื่องสิ่งแวดล้อมตั้งแต่วันนี้ ทั้งเรื่องของการจัดการขยะ การดูแลรักษาคลองและการจัดกิจกรรมให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมด้วยช่วยกัน และต้องมีการเสริมสร้างแหล่งพักผ่อนหย่อนใจใหม่ๆ อาทิ สวนสาธารณะ สนามเด็กเล่น เพื่อเป็นปอดแห่งใหม่ให้กับชุมชนและเป็นที่พักผ่อนและออกกำลังกายของประชาชน สอดคล้องและครอบคลุมกับความหมายของชุมชนน่าอยู่

๖.๖ ส่งเสริมรายได้ กระจายโอกาส บนรากฐานความพอเพียง

เป้าประสงค์ น้อมนำทฤษฎีและแนวปฏิบัติเรื่องเศรษฐกิจพอเพียงที่พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวรัชกาลที่ ๙ ทรงมีพระราชดำริมาเผยแพร่และกระตุ้นให้ชาวตำบลดอนยายหอมได้เข้าใจถึงซึ่งจนสามารถนำไปใช้ในชีวิตประจำวันได้อย่างมีประสิทธิภาพ

กลยุทธ์ การสร้างโอกาสในการเพิ่มรายได้ของประชาชนที่มาจากหลากหลายอาชีพ การหาช่องทางการตลาดที่จะทำให้สินค้าท้องถิ่น หรือสินค้า OTOP มีโอกาสสร้างรายได้ให้กับประชาชนมากกว่าที่เป็นอยู่ รวมทั้งสร้างจุดขายในแหล่งที่สามารถจะพัฒนาได้ขึ้นมาใหม่ให้เป็นจุดดึงดูดผู้คนภายนอก ซึ่งจะเป็นการสร้างรายได้ให้กับชุมชน และเป็นการเพิ่มช่องทางให้ประชาชนได้มีโอกาสในการหารายได้เพิ่มขึ้นไปอีก

๖.๗ ใส่ใจศาสนา รักษาวัฒนธรรม ตอกย้ำเยาวชนรักบ้านเกิด

เป้าประสงค์ สนับสนุนส่งเสริมการจัดกิจกรรมทางศาสนา กิจกรรมวันเฉลิมพระชนมพรรษา กิจกรรมตามวัฒนธรรมประเพณี ลอยกระทง สงกรานต์ เพื่อให้ชุมชนในเขตเทศบาลฯ ร่วมสืบสานวัฒนธรรมดั้งเดิมของความเป็นไทยรวมถึงการถ่ายทอดวิถีชีวิตท้องถิ่นให้กับเยาวชนได้จดจำ และนำไปสืบทอดในสิ่งที่ดำรง เพื่อให้สิ่งต่างๆ เหล่านี้จะได้ ไม่ต้องสูญหายไปตามกาลเวลา

กลยุทธ์ ทุกกิจกรรมจะต้องเป็นไปในลักษณะปลูกจิตสำนึกที่ดีให้กับเยาวชน ให้มีความรักและหวงแหนในบ้านเกิดของตน มีสำนึกและความรับผิดชอบต่อส่วนรวม

วิสัยทัศน์

“ชุมชนเข้มแข็ง คุณภาพชีวิตดี สิ่งแวดล้อมยั่งยืน ดอนยายหอมน่าอยู่”

ยุทธศาสตร์การพัฒนาและบริหารทรัพยากรบุคคล

ยุทธศาสตร์ หมายถึง แนวทางในการบรรลุจุดหมายของหน่วยงาน โดยเทศบาลตำบล ดอนยายหอมได้กำหนดยุทธศาสตร์การบริหารงานบุคคลไว้ ดังนี้

๑. มีการวางแผนและบริหารกำลังคนสอดคล้องกับภารกิจและความจำเป็นของส่วนราชการ
๒. การพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง
๓. มีความโปร่งใสในทุกกระบวนการ ของการบริหารทรัพยากรบุคคล
๔. การพัฒนาและส่งเสริมคุณภาพชีวิตตรงความต้องการของบุคลากร

การวิเคราะห์ศักยภาพการพัฒนาตามหลัก SWOT เป็นรายด้านแยกตามยุทธศาสตร์

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ มีการวางแผนและบริหารกำลังคนสอดคล้องกับภารกิจและความจำเป็นของส่วนราชการ

จุดแข็ง (Strength=s)	จุดอ่อน (Weak-W)
๑. มีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ๒. มีการวิเคราะห์อัตรากำลังเหมาะสมกับภารกิจ	๑. ปริมาณงานที่เพิ่มขึ้นแต่ละปี ๒. การโยกย้ายของพนักงาน
โอกาส (Opportunity – O)	อุปสรรค (Threat – T)
๑. การเปิดสอบแข่งขันของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น	๑. ตำแหน่งที่ขอใช้บัญชีมีความล่าช้า ๒. ข้อจำกัดงบประมาณด้านการบริหารงานบุคคล ๓. คนสอบบรรจุได้ตำแหน่งที่ต้องการมีน้อย

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง

จุดแข็ง (Strength=s)	จุดอ่อน (Weak-W)
๑. ผู้บริหารสนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้ของบุคลากร ทั้งจากการส่งเข้ารับการอบรมและการเรียนรู้ด้วยตนเอง ๒. มีการจัดอบรมหรือส่งบุคลากรเข้ารับการพัฒนาความรู้ ทักษะ อย่างสม่ำเสมอ ๓. มีแผนพัฒนาบุคลากร	๑. บุคลากรขาดความกระตือรือร้น ๒. บุคลากรมีงานที่ต้องรับผิดชอบมาก
โอกาส (Opportunity – O)	อุปสรรค (Threat – T)
๑. มีการเผยแพร่ และประชาสัมพันธ์องค์ความรู้ให้กับบุคลากรอื่นได้เรียนรู้ด้วย ๒. มีการเก็บรวบรวม องค์ความรู้ให้เป็นระบบและหมวดหมู่	๑. ข้อจำกัดงบประมาณด้านการบริหารงานบุคคล ๒. หลักสูตรการอบรมที่ไม่ตรงกับความต้องการของบุคลากร ๓. สถานที่เข้ารับการอบรมที่ระยะทางไกล ๔. ระยะเวลาที่เข้ารับการอบรมมากหรือน้อยเกินไป

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ มีความโปร่งใสในทุกกระบวนการ ของการบริหารทรัพยากรบุคคล

จุดแข็ง (Strength=s)	จุดอ่อน (Weak-W)
๑. กำหนดระเบียบวิธีการ วิธีปฏิบัติ/แนวทางการดำเนินงานให้ชัดเจน ๒. ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างโปร่งใส ตรวจสอบได้	๑. ความเข้าใจของบุคลากรแต่ละคนที่มีต่อแนวทางและข้อปฏิบัติต่างๆ
โอกาส (Opportunity – O)	อุปสรรค (Threat – T)
๑. จัดทำโครงการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมให้กับพนักงาน ๒. มีการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องและเป็นรูปธรรม ๒. มีการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารด้านการบริหารงานบุคคลอย่างสม่ำเสมอ	๑. สภาพแวดล้อม สังคมและวัฒนธรรมที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วในปัจจุบัน

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาและส่งเสริมคุณภาพชีวิตตรงความต้องการของบุคลากร

จุดแข็ง (Strength=s)	จุดอ่อน (Weak-W)
๑. ผู้บริหารให้ความสำคัญกับทรัพยากรบุคคล ๒. มีสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี สะอาดปลอดภัย ๓. มีสวัสดิการที่เหมาะสม	๑. ข้อจำกัดด้านการเข้าถึงสวัสดิการ
โอกาส (Opportunity – O)	อุปสรรค (Threat – T)
๑. มีการเสริมแรงจูงใจนอกเหนือจากภาคบังคับกฎหมาย	๑. ข้อจำกัดด้านงบประมาณของหน่วยงาน

แผนงานการบริหารทรัพยากรบุคคลตามกรอบมาตรฐานความสำเร็จ ๕ มิติ

มิติ	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	แผนงาน/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	การติดตามผล
มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์	วางแผนการบริหารอัตรากำลังให้มีความเหมาะสมและสอดคล้องกับบทบาทและภารกิจขององค์กร และพัฒนาระบบฐานข้อมูลบุคลากรเพื่อวางแผนอัตรากำลังให้มีความครบถ้วน สมบูรณ์และเป็นปัจจุบัน	๑.ระดับความสำเร็จการจัดทำและปรับปรุงกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภารกิจขององค์กร ๒.ระดับความสำเร็จการดำเนินการสรรหาบุคลากรให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง ๓.ระดับความสำเร็จการทบทวนและปรับปรุงระบบฐานข้อมูลบุคลากรให้เป็นปัจจุบัน ๔.ระดับความสำเร็จการจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าของสายอาชีพ ๕.ระดับความสำเร็จการนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้เพื่อให้ได้ข้อมูลที่รวดเร็ว ถูกต้อง	๑.จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙) จำนวน ๑ เล่ม ๒.ทบทวนและปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปีให้สอดคล้องกับภารกิจ ๓.การสรรหา บรรจุแต่งตั้ง โอนย้ายทันตามกำหนดเวลา ๔.ระบบฐานข้อมูลบุคลากรเป็นปัจจุบัน ๕.มีแผนผังเส้นทางความก้าวหน้าของสายอาชีพ ๖.นำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	๑.จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙) ๒.ดำเนินการสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง โอนย้าย ๓.บันทึกข้อมูลระบบฐานบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติ ๔.จัดทำแผนผังเส้นทางความก้าวหน้าของสายอาชีพ ๕.นำระบบฐานข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติมาใช้เก็บข้อมูลบุคลากร	งานการเจ้าหน้าที่ สำนักงานปลัดเทศบาล	ผู้บังคับบัญชา ติดตามผลการดำเนินงานตามแผนงาน/โครงการ
มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล	พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ทักษะและสมรรถนะสอดคล้องกับยุทธศาสตร์และภารกิจขององค์กรเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง และส่งเสริมและพัฒนาองค์กร มุ่งสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้	๑.ระดับความสำเร็จการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรตามสายงานให้สอดคล้องกับบทบาทและภารกิจขององค์กร ๒.ระดับความสำเร็จการส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพให้บุคลากรในการปฏิบัติงาน ๓.ระดับความสำเร็จการส่งเสริมและพัฒนาองค์ความรู้ เพื่อสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้และแลกเปลี่ยนประสบการณ์ในการทำงาน	๑. แผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙) จำนวน ๑ เล่ม ๒.แผนการจัดการความรู้ (พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙)จำนวน ๑ เล่ม ๓.บุคลากรเข้ารับการอบรมกับหน่วยงานภายในและภายนอก ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๕๐	๑.จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙) ๒.จัดทำแผนการจัดการความรู้ (พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙) ๓.ส่งบุคลากรเข้ารับการอบรม ๔.จัดโครงการพัฒนาศักยภาพให้บุคลากรในการปฏิบัติงาน	งานการเจ้าหน้าที่ สำนักงานปลัดเทศบาล	ผู้บังคับบัญชา ติดตามผลการดำเนินงานตามแผนงาน/โครงการ

มิติ	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	แผนงาน/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	การติดตามผล
มิติที่ ๓ ประสิทธิผล ของการบริหาร ทรัพยากร บุคคล	เพื่อความโปร่งใสในการบริหาร ทรัพยากรบุคคลและสามารถ ตรวจสอบได้	๑.ระดับความสำเร็จการจัดทำ แบบประเมินผลการปฏิบัติงาน ตามผลสัมฤทธิ์ของงานและ สมรรถนะหลัก ๒.ระดับความสำเร็จ การดำเนินการสืบทอดตำแหน่ง งานและการบริหารจัดการคนดี และคนเก่งขององค์กร ๓.ระดับความสำเร็จการติดตาม และประเมินผลเพื่อรับทราบ ปัญหาอุปสรรค และปรับปรุง แก้ไขอย่างต่อเนื่อง	๑.จัดทำข้อตกลงและแบบประเมินผล การปฏิบัติงานปีละ ๒ รอบ ๒.บุคลากรปฏิบัติงานตรงตามสมรรถนะ และขีดความสามารถ ๓.ยกย่องเชิดชูผู้มีผลการปฏิบัติงาน ดีเด่นและดีมา ๔.ผู้ได้บังคับบัญชารายงานการ ปฏิบัติงานผ่านทางไลน์กลุ่มให้ ผู้บังคับบัญชาทราบ	๑.จัดทำข้อตกลงและแบบ ประเมินผลการปฏิบัติงาน ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ๒.ประกาศผู้มีผลการปฏิบัติงาน ดีเด่นและดีมา ๓.ติดตามการดำเนินงานของ บุคลากรผ่านไลน์กลุ่มเทศบาล	งานการ เจ้าหน้าที่ สำนัก ปลัดเทศบาล	ผู้บังคับบัญชา ติดตามผลการ ดำเนินงานตาม แผนงาน/ โครงการ
มิติที่ ๔ ความพร้อมรับ ผิดชอบด้าน การ บริหารงาน บุคคล	เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม และความโปร่งใสในการบริหาร ทรัพยากรบุคคล	๑.ระดับความสำเร็จการส่งเสริม ให้บุคลากรยึดมั่นในวัฒนธรรม องค์กร ปฏิบัติตามจรรยาบรรณ ขององค์กร ๒.ระดับความสำเร็จการส่งเสริม สนับสนุนโครงการด้านคุณธรรม จริยธรรม	๑.มีแผนงานโครงการ/กิจกรรมด้าน คุณธรรมจริยธรรม ไม่น้อยกว่า ๓ โครงการ ๒.จำนวนเรื่องร้องเรียนเกี่ยวกับ ความไม่โปร่งใสด้านการบริหารงาน บุคคล ไม่เกิน ๒ เรื่อง	๑.ประกาศคุณธรรมจริยธรรม ๒.ประกาศหลักเกณฑ์การ ประเมินผลการปฏิบัติงาน ๓.ประกาศหลักเกณฑ์การขาด ลาหมาย ๔.โครงการด้านคุณธรรม จริยธรรม ๕.คำสั่งแบ่งงานและหน้าที่ ความรับผิดชอบ	งานการ เจ้าหน้าที่ สำนัก ปลัดเทศบาล	ผู้บังคับบัญชา ติดตามผลการ ดำเนินงานตาม แผนงาน/ โครงการ

มิติ	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	แผนงาน/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	การติดตามผล
มิติที่ ๕ คุณภาพ ชีวิตและ ความ สมดุล ระหว่าง ชีวิตกับการ ทำงาน	พัฒนาและส่งเสริมคุณภาพชีวิต ให้มีความเหมาะสม และตรงกับ ความต้องการของบุคลากร	๑.ระดับความสำเร็จการจัดให้มี การพัฒนาคุณภาพชีวิต ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ๒.ระดับความสำเร็จการจัดให้มี การพัฒนาคุณภาพชีวิต ด้านความปลอดภัยในการทำงาน ๓.ระดับความสำเร็จการจัดให้มี การพัฒนาคุณภาพชีวิต ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงาน	๑.ระดับความพึงพอใจของบุคลากรด้าน การจัดสวัสดิการความปลอดภัย ชื่อนามยและสิ่งแวดล้อม ในการ ทำงานไม่น้อยกว่าร้อยละ ๖๐ ๒.ความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อ กิจกรรม/โครงการพัฒนาศักยภาพ บุคลากร ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๖๐	๑.คำสั่งเวชรักษาความปลอดภัย สถานที่ราชการ ๒.โครงการศึกษาพัฒนา ศักยภาพให้บุคลากรในการ ปฏิบัติงาน	งานการ เจ้าหน้าที่ สำนัก ปลัดเทศบาล	ผู้บังคับบัญชา ติดตามผลการ ดำเนินงานตาม แผนงาน/ โครงการ

การดำเนินงานตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๘

เทศบาลตำบลดอนยายหอม อำเภอเมืองนครปฐม จังหวัดนครปฐม

ประเด็นนโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน
ด้านการวางแผนกำลังคน	๑.จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๘ ๒.ทบทวน ปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๘ ๓. การออกคำสั่งโอน (ย้าย) พนักงานเทศบาล ๔.บันทึกและปรับปรุงข้อมูลในระบบฐานข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติ (LHR) ๕.การดำเนินการเลื่อนระดับหรือวิทยฐานะให้สูงขึ้น ๖.นำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้	-จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๘ และประกาศใช้ - ทบทวน ปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๘ ให้สอดคล้องกับภารกิจขององค์กร - ดำเนินการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๘ - ดำเนินการสรรหาและเลือกสรรบุคลากรทดแทนตำแหน่งที่ว่าง ทั้งสายงานบริหาร และสายงานผู้ปฏิบัติ - ออกคำสั่งโอน (ย้าย) ให้ทันตามกำหนด - บันทึกและปรับปรุงข้อมูลในระบบฐานข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติ(LHR) ให้เป็นปัจจุบัน ครบถ้วน สมบูรณ์ - การดำเนินการเลื่อนระดับหรือวิทยฐานะให้สูงขึ้น ตามที่มีผู้ยื่นคำร้อง - นำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่รวดเร็ว ถูกต้อง เช่น ระบบสปสช. ระบบLHR ระบบ e-laas ระบบประกันสังคม

ประเด็นนโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน
ด้านการพัฒนาบุคลากร	๑.จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ๒.ทบทวน ปรับปรุงแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ๓.โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรในการปฏิบัติงาน ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖ ๔.จัดทำแผนการจัดการองค์ความรู้ (Knowledge Management: KM) ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙	- จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ และประกาศใช้ - ทบทวน ปรับปรุงแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ให้ตรงกับความต้องการของบุคลากร - การดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ - ส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมในหลักสูตรที่สนใจหรือจำเป็นกับการปฏิบัติงาน ณ สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น หรือสถาบันการศึกษาที่จัดโครงการฝึกอบรม - จัดโครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากร ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖ ให้กับบุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลดอนยายหอม - จัดทำแผนการจัดการองค์ความรู้ (Knowledge Management: KM) ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ - ดำเนินการตามแผนการจัดการองค์ความรู้ (Knowledge Management: KM) ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙

ประเด็นนโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน
ด้านการประเมิน ผลการปฏิบัติงาน	๑.การประเมินผลการปฏิบัติงาน ตามรอบปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๘	- จัดทำประกาศหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงาน ตามรอบปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๘ - ประชุมคณะกรรมการกลั่นกรองผลการปฏิบัติงาน ตามรอบปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๘ - ประชุมคณะกรรมการพิจารณาผลการปฏิบัติงาน ตามรอบปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๘ - นำการประเมินผลการปฏิบัติงานมาใช้ประกอบการพิจารณาด้านบริหารงานบุคคล เช่น เลื่อนขั้นเงินเดือน เลื่อนค่าจ้าง ค่าตอบแทน เลื่อนระดับ การโอน(ย้าย)

ประเด็นนโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน
ด้านการส่งเสริม จริยธรรม และรักษาวินัย ของบุคลากร ในหน่วยงาน	๑.โครงการพนักงานดีเด่นตามปีงบประมาณ ๒๕๖๗ – ๒๕๖๘ ๒.การดำเนินการด้านคุณธรรมจริยธรรม ๓.โครงการด้านศาสนา ประเพณีและวัฒนธรรม ๔.โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรในการปฏิบัติงาน ๕.โครงการเข้าแถวเคารพธงชาติประจำวัน	- จัดทำโครงการพนักงานดีเด่นตามปีงบประมาณ ๒๕๖๗ – ๒๕๖๘ - มอบประกาศเกียรติคุณแก่พนักงานดีเด่น - จัดทำคู่มือประมวลจริยธรรม ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ – ๒๕๖๘ - ประกาศประมวลจริยธรรม - ประกาศข้อกำหนดจริยธรรม - ประชาสัมพันธ์โครงการด้านศาสนา ประเพณีและวัฒนธรรม ทางบอร์ดประชาสัมพันธ์และเว็บไซต์เทศบาล - จัดทำโครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรในการปฏิบัติงานโดยสอดแทรกความรู้ด้าน คุณธรรมจริยธรรม - การเข้าแถวเคารพธงชาติ ทุกเช้า เวลา ๘.๐๐ น.

ประเด็นนโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน
ด้านการพัฒนาและส่งเสริมคุณภาพชีวิตให้มีความเหมาะสมและตรงกับความต้องการของบุคลากร	๑.กิจกรรมการพัฒนาคุณภาพชีวิต ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ๒.กิจกรรมการพัฒนาคุณภาพชีวิต ด้านความปลอดภัยในการทำงาน ๓.กิจกรรมการพัฒนาคุณภาพชีวิต ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงาน	-การจัดโครงการ Big Cleaning Day - การจัดสวัสดิการ เช่น น้ำดื่ม เครื่องปฐมพยาบาล เพื่ออำนวยความสะดวกในการทำงาน -จัดทำคำสั่งเฝ้ารักษาความปลอดภัยสำนักงาน -จัดประชุมพนักงานเพื่อติดตามและรับทราบปัญหาในการทำงาน -ผู้บริหาร ผู้บังคับบัญชา สอนงาน แนะนำ ให้คำปรึกษาและแก้ไขปัญหาจากการปฏิบัติงานให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา -การให้ของขวัญในโอกาสพิเศษแก่บุคลากรในองค์กรเพื่อเป็นขวัญกำลังใจในการทำงาน -การจัดโครงการพนักงานดีเด่น โดยให้บุคลากรในสังกัดร่วมเสนอชื่อผู้ที่ตนเห็นว่ามีความประพฤติปฏิบัติที่ดี เหมาะสมในการเป็นพนักงานดีเด่น



ประกาศเทศบาลตำบลคอนยายหอม

เรื่อง นโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

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) เทศบาลตำบลคอนยายหอม จึงขอประกาศนโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล เพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคลและส่งเสริมให้บุคลากรทุกประเภท ทุกระดับ มีส่วนร่วมในการผลักดันนโยบายให้บรรลุเป้าประสงค์ต่อไป ดังนี้

๑. นโยบายด้านการวางแผนกำลังคน มีการวางแผนการบริหารอัตรากำลังให้มีความเหมาะสม และสอดคล้องกับบทบาทและภารกิจขององค์กร และพัฒนาระบบฐานข้อมูลบุคลากรเพื่อวางแผนอัตรากำลังให้มีความครบถ้วน สมบูรณ์และเป็นปัจจุบัน

๒. นโยบายด้านการพัฒนาบุคลากร มีการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ทักษะและสมรรถนะ สอดคล้องกับยุทธศาสตร์และภารกิจขององค์กรเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง และส่งเสริมและพัฒนาองค์กรมุ่งสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

๓. นโยบายด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน มีการประเมินผลการปฏิบัติงานให้มีความโปร่งใสในการบริหารทรัพยากรบุคคลและสามารถตรวจสอบได้

๔. นโยบายด้านการส่งเสริมจริยธรรมและรักษาวินัยของบุคลากรในหน่วยงาน มีการเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม และความโปร่งใสในการบริหารทรัพยากรบุคคล

๕. นโยบายด้านการพัฒนาและส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีการพัฒนาและส่งเสริมคุณภาพชีวิตให้มีความเหมาะสมและตรงกับความต้องการของบุคลากร

๖. นโยบายด้านการบริหารงานของผู้บริหาร

๖.๑ การมีส่วนร่วมของประชาชน บนหลักธรรมาภิบาล

๖.๒ สังคมอุดมสุข

๖.๓ บริการเชิงรุก สู่ยุคบริหารแนวใหม่

๖.๔ เติบโตเต็มการศึกษา กีฬาเชื่อมชุมชนสัมพันธ์

๖.๕ สิ่งแวดล้อมต้องมาพร้อมเมื่อน้ำอยู่

๖.๖ ส่งเสริมรายได้ กระจายโอกาส บนรากฐานความพอเพียง

๖.๗ ใส่ใจศาสนา รักษาวัฒนธรรม ต่อยอดเยาวชนรักบ้านเกิด

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๑๐ เดือน ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๖

(นายปรีชา บุญมีคำ)

นายกเทศมนตรีตำบลคอนยายหอม