



ประกาศเทศบาลตำบลจังหาร เรื่อง นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล

เพื่อให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ พระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ศ. ๒๕๔๐ พระราชบัญญัติว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ รองรับการกิจตามแผนการปฏิรูปประเทศและยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๘๐) รวมทั้งให้สอดคล้องกับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) เทศบาลตำบลจังหาร จึงกำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคลของหน่วยงาน และส่งเสริมให้บุคลากรทุกประเภท ทุกระดับ มีส่วนร่วมในการผลักดันนโยบายให้บรรลุเป้าประสงค์ต่อไป ดังนี้

๑. นโยบายวิเคราะห้อัตรากำลัง

เพื่อสนับสนุนให้การปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลและองค์กรมีประสิทธิภาพ ได้มีการใช้เครื่องมือทางสถิติและตัวชี้วัดต่างๆ ในการวางแผนอัตรากำลัง โดยเปรียบเทียบการปฏิบัติงาน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารและพัฒนาบุคลากร รวมทั้งมีโครงสร้างองค์กรและตำแหน่งอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลให้เกิดประโยชน์สูงสุด นำไปสู่การบรรลุพันธกิจขององค์กรต่อไป

๒. นโยบายการสรรหาคนดี คนเก่ง เพื่อปฏิบัติงานตามภารกิจของหน่วยงาน การสรรหาบุคลากรเชิงรุกเป็นสิ่งที่องค์กรให้ความสำคัญอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้ได้บุคลากรที่มี คุณภาพ เทศบาลจึงมีประกาศรับสมัครพนักงานจ้างในระบบเปิด และการรับโอนย้ายพนักงานส่วนท้องถิ่นตาม ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล สำหรับการคัดเลือกพนักงานเทศบาล เทศบาลตำบลจังหาร ให้ความสำคัญกับการคัดเลือกบุคลากร โดยยึดหลักความรู้ ความสามารถ คุณลักษณะที่เหมาะสมกับงาน ควบคู่กับความเป็นคนดี การสรรหาและคัดเลือกบุคลากรจะดำเนินการผ่านการพิจารณาร่วมกันของ คณะกรรมการแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อให้การคัดเลือกเป็นไปอย่างโปร่งใส และมีความเหมาะสมกับ ตำแหน่งงาน รวมทั้งใช้เทคโนโลยีและเครื่องมือที่ทันสมัยมาสนับสนุน ซึ่งมุ่งส่งเสริมให้บุคลากรนั้นๆ ประสบ ความสำเร็จในสายวิชาชีพ และจะนำไปสู่ความสำเร็จอย่างยั่งยืนขององค์กร และดำเนินการดังต่อไปนี้

๒.๒.๑ โครงการเชิดชูเกียรติให้กับพนักงานที่ปฏิบัติงานดีเด่น

๒.๒.๒ มอบเกียรติบัตรให้กับพนักงานดีเด่นที่ผ่านการคัดเลือกประจำปีงบประมาณ ปีละ ๓ คน ในช่วงจัดกิจกรรมวันสงฆ์ท้ายปีเก่า ต้อนรับปีใหม่

๒.๒.๓ จัดทำประกาศยกย่องชมเชยผู้ปฏิบัติงานดีเด่นประจำปีงบประมาณ

๓. นโยบายด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน

เทศบาลมีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลอย่างเป็นธรรม รวมทั้งเป็นไปตามนโยบายและกลยุทธ์ของทุกสายงาน โดยนำระบบตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงานจากเป้าหมายของ องค์กร ลงสู่ระดับหน่วยงานและบุคคลที่สอดคล้องกับแผนอัตรากำลัง ตลอดจนประเมินผลขีดความสามารถต่างๆ

/เทศบาล...

เทศบาลนําระบบการบริหารผลการปฏิบัติของพนักงานและผู้บริหารเพื่อ นำไปสู่การบรรลุเป้าหมายขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป

๔.นโยบายบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศ

เทศบาลนําทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้ในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล เพื่อสนับสนุน การบริหาร ทรัพยากรบุคคลให้เกิดความรวดเร็ว ถูกต้อง และเกิดประสิทธิภาพสูงสุด เช่น การสรรหาและ เลือกรสรร พนักงานเทศบาล (การประกาศรับโอนย้ายพนักงานเทศบาล การรับสมัครพนักงานจ้าง) ระบบ กระบวนการ เอกสารอิเล็กทรอนิกส์ ระบบการจัดการข้อมูลความรู้และการประเมินขีดความสามารถ และการ จัดทำ แผนพัฒนาบุคลากร ระบบการบริหารสวัสดิการสังคม (เบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ ผู้พิการ และผู้ติดเชื้อ HIV) ระบบ ประกาศการจัดซื้อจัดจ้างภาครัฐผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ (EGP) ระบบบันทึกบัญชี (E-laas) ระบบ ศูนย์ ข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติ (LHR) นอกจากนั้น เทศบาลตำบลจังหาร ได้ใช้ข้อมูลต่างๆ นี้ ไปใช้ สนับสนุนการตัดสินใจและการกำหนดนโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ให้องค์กรประสบ ความสำเร็จอย่างยั่งยืน

๕ นโยบายการพัฒนาบุคลากร

เทศบาลตำบลจังหาร มีการกำหนดผลตอบแทน สิทธิประโยชน์ และสวัสดิการต่างๆ ตามความรับผิดชอบ สอดคล้องกับความสามารถของพนักงานในทุกระดับภายในองค์กร โดยมีการประเมิน และวิเคราะห์ค่างาน ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งให้มีความเป็นปัจจุบันตลอดเวลาและเหมาะสมกับระดับ หน้าที่ความ รับผิดชอบของแต่ละตำแหน่งให้สอดคล้องกับการดำเนินขององค์กร เพื่อให้พนักงานได้รับ ผลตอบแทน สิทธิประโยชน์และสวัสดิการที่เป็นไปตามระเบียบ กฎหมาย อย่างเป็นธรรม

๖ นโยบายส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรม

สนับสนุนและส่งเสริมให้บุคลากรมีส่วนร่วมในกิจกรรมด้านการทำนุบำรุงศิลปะและวัฒนธรรมท้องถิ่น, จัดทำกิจกรรมโครงการที่เป็นประโยชน์สอดคล้องกับแผนงานด้านทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม ประพฤติปฏิบัติ ตามคุณธรรมและจริยธรรมของข้าราชการ

๗ นโยบายด้านสร้างความก้าวหน้าในอาชีพ

มีการสนับสนุนส่งเสริมพัฒนาทรัพยากรบุคคล เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องด้วน การส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมในหลักสูตรต่างๆที่สอดคล้องกับแผนพัฒนาบุคลากร สนับสนุนให้บุคลากร ได้รับการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น มีการติดตามและประเมินผลบุคลากรที่เข้ารับการอบรมทั้งก่อนและหลัง การฝึกอบรม

๘ นโยบายสร้างความสัมพันธ์และผูกพันภายในองค์กร

เทศบาลตำบลจังหาร ให้ความสำคัญอย่างมากกับการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหาร สมาชิกสภา เทศบาล และพนักงานเทศบาลทุกระดับภายในองค์กร รวมทั้งการสื่อสารภายในองค์กรแบบ ๒ ทาง เพื่อรับ ฟังความคิดเห็นต่างๆ แลกเปลี่ยนแนวคิดมุมมอง นำเสนอ แนวคิดใหม่ๆ เชิงสร้างสรรค์ของพนักงาน และ นำผลที่ได้ไปปรับปรุงแนวทางการดำเนินงานและกระบวนการ ต่างๆ ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น และ ส่งเสริมการทำงานเป็นทีม โดยมุ่งเน้นการ สร้างค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรให้เกิดการประสานงานและ

/การทำงาน...

การทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งในปีที่ผ่านมาเทศบาลตำบลจังหารจึงจัดกิจกรรมต่างๆ มากมาย เช่น การจัดกิจกรรมทำความสะอาดใน สำนักงานเทศบาล (กิจกรรม ๕ ส.) การจัดกิจกรรมจิตอาสาร่วมกับประชาชนทั่วไป

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๕ มกราคม ๒๕๖๖



(นายบุญโฮม คามจังหาร)
นายกเทศมนตรีตำบลจังหาร

นโยบายและกลยุทธ์การบริหารงาน
ทรัพยากรบุคคล
ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖



เทศบาลตำบลจันทาร
อำเภอจันทาร จังหวัดร้อยเอ็ด

คำนำ

ในช่วงที่ผ่านมา ระบบราชการไทยมีการเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นมากมาย โดยเฉพาะอย่างยิ่งการบริหารทรัพยากรบุคคลแนวใหม่ที่มุ่งเน้นการพัฒนาทรัพยากรบุคคลในองค์กรให้เป็นผู้ที่มีความรู้รอบด้าน มีใช้ เพียงรู้ลึกในงานด้านใดด้านหนึ่งเพียงด้านเดียว ประกอบกับกระแสโลกาภิวัตน์ ทำให้เกิดความเปลี่ยนแปลง ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร การพัฒนาสังคมและการเมือง การพัฒนาขีดความสามารถของประเทศ ในการแข่งขันสู่ระดับสากล ส่งผลให้ระบบราชการต้องปรับตัวให้เท่าทันและรองรับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นตลอดเวลาการบริหารทรัพยากรบุคคลในภาครัฐจึงมีสิ่งท้าทายที่ต้องเผชิญกับสถานะแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว และทำให้บุคลากรมีความสุขในการทำงาน จำเป็นต้องอาศัยการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพ เทศบาลตำบองจันทรา จึงได้ดำเนินการจัดทำนโยบายและกลยุทธ์การบริหารงานทรัพยากรบุคคลขึ้น เพื่อสร้างระบบบริหาร และพัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพ เพื่อให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติระเบียบการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ พระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ศ. ๒๕๔๐ พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ และประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาล เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาลบาลตำบล พ.ศ. ๒๕๔๖ อันเป็นการรองรับภารกิจตามแผนการปฏิรูปประเทศ และยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๘๐) รวมทั้งให้สอดคล้องกับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment)

เทศบาลตำบองจันทรา

๕ มกราคม ๒๕๖๖

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
๑. ความเป็นมา	๔
๒. วัตถุประสงค์	๔
๓. พันธกิจ	๔
๔. เป้าประสงค์	๕
๕. การวิเคราะห์สถานการณ์ภาพและสภาพแวดล้อม ด้านทรัพยากรบุคคล (SWOT Analysis)	๕
๖. นโยบายและกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของเทศบาลตำบลจังหาร	๖
๗. แผนปฏิบัติการ / โครงการ	๙

นโยบายและกลยุทธ์การบริหารงานทรัพยากรบุคคล เทศบาลตำบลจันทาร

๑. ความเป็นมา

เดิมตำบลจันทารยังไม่มีชื่อเรียก เป็นบ้านเก่า และเป็นหมู่บ้านขนาดใหญ่ ชาวบ้านและพระภิกษุจากหมู่บ้านทางตะวันออกจะเดินทางไปทำบุญบั้งไฟที่บ้านสีแก้ว บ้านเชียงเหียน ต้องผ่านหมู่บ้านนี้และมักจะแวะกินข้าวหรือฉันท์ภัตตาหารที่บ้านนี้ เนื่องจากมีบ่อน้ำเล็กๆ บ่อหนึ่ง มีน้ำตลอดปี (ปัจจุบันดินถล่มไปหมดแล้ว) จากสถานที่ฉันท์อาหารตอนเช้าของพระภิกษุ ซึ่งอาหารตอนเช้าเรียกว่า “จันทัน” จึงได้ชื่อว่า “บ้านจันทัน” ต่อมาเรียกว่า **บ้านจันทาร** มาจนทุกวันนี้

เทศบาลตำบลจันทาร ได้รับการยกฐานะจากองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นเทศบาลตำบล เมื่อวันที่ ๒๗ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๕๒

วิสัยทัศน์

วิสัยทัศน์การพัฒนา (Vision)

๑. วิสัยทัศน์การพัฒนาเทศบาลตำบลจันทาร

"โครงสร้างพื้นฐานดี ประชาชนมีส่วนร่วมพัฒนา การศึกษากว้างไกล ใส่ใจสุขภาพ
ชีวิตประชาชน หมู่บ้านชุมชนน่าอยู่ พื้นฟูวัฒนธรรม"

๒. วิสัยทัศน์การพัฒนาจังหวัดร้อยเอ็ด

"เป็นผู้นำการผลิตข้าวหอมมะลิคุณภาพดีสู่ตลาดโลก ยกระดับการพัฒนาเศรษฐกิจ
การท่องเที่ยว และคุณภาพชีวิต เพื่อให้เป็นจังหวัดที่มีความสุขที่สุดในภาคอีสาน"

๒. พันธกิจ

พันธกิจ (Mission)

๑. พัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน
๒. พัฒนาด้านการมีส่วนร่วม/ธรรมาภิบาล
๓. พัฒนาด้านการศึกษา
๔. พัฒนาด้านสังคม , สาธารณะสุข
๕. พัฒนาด้านสิ่งแวดล้อม
๖. พัฒนาด้านวัฒนธรรม , ท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรม
๗. พัฒนาด้านเศรษฐกิจ

๓. เป้าประสงค์

๑. การคมนาคม มีสะดวกรวดเร็วและปลอดภัย
๒. การมีส่วนร่วมของประชาชน
๓. ประชาชนได้รับการศึกษาครบถ้วน ทั้งถึงและเพียงพอ

๔. ประชาชนมีสุขภาพจิตที่ดี สุขภาพร่างกายแข็งแรงและสมบูรณ์
๕. เพื่อพัฒนาหมู่บ้านให้น่าอยู่
๖. สืบสานประเพณีและวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่นให้คงอยู่ตลอดไป
๗. ประชาชนในท้องถิ่นรู้และเข้าใจเกี่ยวกับทฤษฎีเศรษฐกิจพอเพียงสามารถนำมาปรับใช้ในการดำเนินชีวิตได้อย่างเหมาะสม

๔. การวิเคราะห์สถานภาพและสภาพแวดล้อม ด้านทรัพยากรบุคคล (SWOT Analysis)

๔.๑ การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายใน

จุดแข็ง (Strength)

๑. เป็นดินแดนที่ราบลุ่ม มีแหล่งน้ำที่เพียงพอให้ทำการเกษตรได้ตลอดปี เหมาะสำหรับการปลูกข้าวหอมมะลิ ข้าวหอมมะลิชั้นดีสู่ตลาดโลก
 ๒. มีแหล่งน้ำซึ่งสามารถพัฒนาให้เป็นแหล่งท่องเที่ยวทางการเกษตรได้
 ๓. มีโรงงานอุตสาหกรรมขนาดใหญ่ (ทุนหมุนเวียน ๑๐๐ ล้าน)
 ๔. สนับสนุนกลุ่มทอผ้าซึ่งเป็นสินค้าหนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์ สามารถส่งออกนอกได้
 ๕. สามารถบริหารจัดการในเรื่องขยะได้ด้วยตัวเอง
 ๖. มีการคมนาคมสะดวกในการติดต่อกับจังหวัดร้อยเอ็ดและกาฬสินธุ์
- ตลอดจนสู่ตลาดอินโดจีน
๘. มีความสามารถในการจัดเก็บภาษีได้เพิ่มขึ้นทุกปี

จุดอ่อน (Weakness)

๑. มีปัญหาเรื่องกับธรรมชาติ (น้ำท่วม)
๒. เส้นทางจราจรเข้าอำเภอเมืองและเชื่อมอำเภออื่นยังไม่ดีพอ
๓. ประชาชนยังมีระดับการศึกษาโดยรวมค่อนข้างต่ำ
๔. เกษตรกรนิยมใช้สารเคมี
๕. ผลผลิตต่ำไม่ใส่ใจเกษตรกร
๖. แรงงานขาดทักษะ

๔.๒ การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอก

โอกาส (Opportunity)

๑. บริหารด้านการศึกษาสู่ระดับสูง
๒. ส่งเสริมแหล่งท่องเที่ยวทางการเกษตร
๓. ส่งเสริมอาชีพและรายได้ทุกรูปแบบ
๔. มีแรงงานที่มีคุณภาพจำนวนมาก
๕. เป็นแหล่งที่สามารถปลูกยาสูบพันธุ์ดี
๖. เป็นพื้นที่รอยต่อของหลายอำเภอเหมาะสำหรับเป็นศูนย์รวมผลผลิตทางการเกษตร (ตลาดนัดทางการเกษตร)

อุปสรรค

๑. ประสพภัยธรรมชาติ
๒. ประชาชนไม่เข้าใจถึงวิธีการและผลของการใช้ปุ๋ยชีวภาพ
๓. ขาดงบประมาณดำเนินการ
๔. ไม่ได้รับการส่งเสริมการเรียนรู้อย่างพอเพียง

๕. นโยบายและกลยุทธการบริหารทรัพยากรบุคคลของเทศบาลตำบลจังหาร

เทศบาลตำบลจังหาร โดยนายบุญโฮม ความจังหาร ตำแหน่งนายกเทศมนตรีตำบลจังหาร ให้ความสำคัญในการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยตระหนักเสมอว่า บุคลากร คือ หัวใจสำคัญของความสำเร็จขององค์กร จึงกำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคลของเทศบาลตำบลจังหาร ดังนี้

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) เทศบาลตำบลจังหาร จึงกำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคลของหน่วยงาน และส่งเสริมให้บุคลากรทุกประเภท ทุกระดับ มีส่วนร่วมในการผลักดันนโยบายให้บรรลุเป้าประสงค์ต่อไป ดังนี้

๑. นโยบายวิเคราะห์อัตรากำลัง

เพื่อสนับสนุนให้การปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลและองค์กรมีประสิทธิภาพ ได้มีการใช้เครื่องมือทางสถิติและตัวชี้วัดต่างๆ ในการวางแผนอัตรากำลัง โดยเปรียบเทียบการปฏิบัติงาน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารและพัฒนาบุคลากร รวมทั้งมีโครงสร้างองค์กรและตำแหน่งอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลให้เกิดประโยชน์สูงสุด นำไปสู่การบรรลุพันธกิจขององค์กรต่อไป

๒. นโยบายการสรรหาคนดี คนเก่ง เพื่อปฏิบัติงานตามภารกิจของหน่วยงาน การสรรหาบุคลากรเชิงรุกเป็นสิ่งที่จะต้องให้ความสำคัญอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้ได้บุคลากรที่มี คุณภาพ เทศบาลจึงมีประกาศรับสมัครพนักงานจ้างในระบบเปิด และการรับโอนย้ายพนักงานส่วนท้องถิ่นตาม ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล สำหรับการคัดเลือกพนักงานเทศบาล เทศบาลตำบลจังหาร ให้ความสำคัญกับการคัดเลือกบุคลากร โดยยึดหลักความรู้ ความสามารถ คุณลักษณะที่เหมาะสมกับงาน ควบคู่กับความเป็นคนดี การสรรหาและคัดเลือกบุคลากรจะดำเนินการผ่านการพิจารณาร่วมกันของ คณะกรรมการแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อให้การคัดเลือกเป็นไปอย่างโปร่งใส และมีความเหมาะสมกับ ตำแหน่งงาน รวมทั้งใช้เทคโนโลยีและ

เครื่องมือที่ทันสมัยมาสนับสนุน ซึ่งมุ่งส่งเสริมให้บุคลากรนั้นๆ ประสบความสำเร็จในสายวิชาชีพ และจะนำไปสู่ความสำเร็จอย่างยั่งยืนขององค์กร และดำเนินการดังต่อไปนี้

๒.๒.๑ โครงการเชิดชูเกียรติให้กับพนักงานที่ปฏิบัติงานดีเด่น

๒.๒.๒ มอบเกียรติบัตรให้กับพนักงานดีเด่นที่ผ่านการคัดเลือกประจำปีงบประมาณ ปีละ ๓ คน ในช่วงจัดกิจกรรมวันส่งท้ายปีเก่า ต้อนรับปีใหม่

๒.๒.๓ จัดทำประกาศยกย่องชมเชยผู้ปฏิบัติงานดีเด่นประจำปีงบประมาณ

๓. นโยบายด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน

เทศบาลมีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลอย่างเป็นธรรม รวมทั้งเป็นไปตามนโยบายและกลยุทธ์ของทุกสายงาน โดยนำระบบตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงานจากเป้าหมายของ องค์กร ลงสู่ระดับหน่วยงานและบุคคลที่สอดคล้องกับแผนอัตรากำลัง ตลอดจนประเมินผลขีดความสามารถต่างๆ เทศบาลนำระบบการบริหารผลการปฏิบัติของพนักงานและผู้บริหารเพื่อ นำไปสู่การบรรลุเป้าหมายของ องค์กรอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป

๔. นโยบายบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศ

เทศบาลนำเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้ในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล เพื่อสนับสนุน การบริหาร ทรัพยากรบุคคลให้เกิดความรวดเร็ว ถูกต้อง และเกิดประสิทธิภาพสูงสุด เช่น การสรรหาและ เลือกรอง พนักงานเทศบาล (การประกาศรับโอนย้ายพนักงานเทศบาล การรับสมัครพนักงานจ้าง) ระบบ กระบวนการ เอกสารอิเล็กทรอนิกส์ ระบบการจัดการข้อมูลความรู้และการประเมินขีดความสามารถ และการ จัดทำ แผนพัฒนาบุคลากร ระบบการบริหารสวัสดิการสังคม (เบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ ผู้พิการ และผู้ติดเชื้อ HIV) ระบบ ประกาศการจัดซื้อจัดจ้างภาครัฐผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ (EGP) ระบบบันทึกบัญชี (E-laas) ระบบ ศูนย์ ข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติ (LHR) นอกจากนั้น เทศบาลตำบลจังหาร ได้ใช้ข้อมูลต่างๆ นี้ ไปใช้ สนับสนุนการตัดสินใจและการกำหนดนโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ให้องค์กรประสบ ความสำเร็จอย่างยั่งยืน

๕. นโยบายการพัฒนาบุคลากร

เทศบาลตำบลจังหาร มีการกำหนดผลตอบแทน สิทธิประโยชน์ และสวัสดิการต่างๆ ตามความรับผิดชอบ สอดคล้องกับความสามารถของพนักงานในทุกระดับภายในองค์กร โดยมีการประเมิน และวิเคราะห์ค่าจ้าง ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งให้มีความเป็นปัจจุบันตลอดเวลาและเหมาะสมกับระดับ หน้าที่ความ รับผิดชอบของแต่ละตำแหน่งให้สอดคล้องกับการดำเนินขององค์กร เพื่อให้พนักงานได้รับ ผลตอบแทน สิทธิประโยชน์และสวัสดิการที่เป็นไปตามระเบียบ กฎหมาย อย่างเป็นธรรม

๖. นโยบายส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรม

สนับสนุนและส่งเสริมให้บุคลากรมีส่วนร่วมในกิจกรรมด้านการทำนุบำรุงศิลปะและวัฒนธรรมท้องถิ่น, จัดทำ กิจกรรมโครงการที่เป็นประโยชน์สอดคล้องกับแผนงานด้านทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม ประพฤติปฏิบัติตาม คุณธรรมและจริยธรรมของข้าราชการ

๗ นโยบายด้านสร้างความก้าวหน้าในอาชีพ

มีการสนับสนุนส่งเสริมพัฒนาทรัพยากรบุคคล เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องด้วยการส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมในหลักสูตรต่างๆที่สอดคล้องกับแผนพัฒนาบุคลากร สนับสนุนให้บุคลากรได้รับการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น มีการติดตามและประเมินผลบุคลากรที่เข้ารับการอบรมทั้งก่อนและหลังการฝึกอบรม

๘ นโยบายสร้างความสัมพันธ์และผูกพันภายในองค์กร

เทศบาลตำบลจังหาร ให้ความสำคัญอย่างมากกับการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหาร สมาชิกสภาเทศบาล และพนักงานเทศบาลทุกระดับภายในองค์กร รวมทั้งการสื่อสารภายในองค์กรแบบ ๒ ทาง เพื่อรับฟังความคิดเห็นต่างๆ แลกเปลี่ยนแนวคิดมุมมอง นำเสนอ แนวคิดใหม่ๆ เชิงสร้างสรรค์ของพนักงาน และนำผลที่ได้ไปปรับปรุงแนวทางการดำเนินงานและกระบวนการ ต่างๆ ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น และส่งเสริมการทำงานเป็นทีม โดยมุ่งเน้นการ สร้างค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรให้เกิดการประสานงานและการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งในปีที่ ผ่านมาเทศบาลตำบลจังหารจึงจัดกิจกรรมต่างๆ มากมาย เช่น การจัดกิจกรรมทำความสะอาดใน สำนักงานเทศบาล (กิจกรรม ๕ ส.) การจัดกิจกรรมจิตอาสาร่วมกับประชาชนทั่วไป

๖. แผนปฏิบัติการ / โครงการ

แผนปฏิบัติการ/โครงการ เพื่อรองรับนโยบายและกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของเทศบาลตำบลจังหารให้ดำเนินการจัดทำเป็นแผนดำเนินงานเป็นรายปี
