



ประกาศเทศบาลตำบลบ้านต้า เรื่อง นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล

เพื่อให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๗ พระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของทางราชการ พ.ศ. ๒๕๔๐ พระราชบัญญัติว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ และที่แก้ไขเพิ่มเติม รองรับภารกิจตามแผนการปฏิรูปประเทศและยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๘๐) รวมทั้งให้สอดคล้องกับประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment - ITA) เทศบาลตำบลบ้านต้า จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ จึงประกาศนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อใช้เป็นแนวทางการบริหารทรัพยากรบุคคล ดังนี้

๑. ด้านการปรับปรุงโครงสร้างระบบงานและการบริหารอัตรากำลัง

เทศบาลตำบลบ้านต้า ต้องมีการวางแผน การวิเคราะห์ และบริหารอัตรากำลังให้มีความเหมาะสมกับภารกิจ ปริมาณงาน ลักษณะงาน จำนวนหน้าที่ความรับผิดชอบ ตามกรอบโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการและประเภทขององค์กรบริหารส่วนตำบล เพื่อรองรับภารกิจที่เปลี่ยนแปลง

๒. ด้านการสรรหา

การสรรหา คัดเลือก การบรรจุแต่งตั้ง การโอนย้าย เทศบาลตำบลบ้านต้าต้องดำเนินการให้มีความถูกต้องและทันเวลา มีความโปร่งใส่ในทุกระบวนการ สรรหาคนดีคนเก่งเพื่อปฏิบัติตามภารกิจของเทศบาลตำบลบ้านต้า

๓. ด้านการพัฒนาบุคลากร

เป็นการวางแผนพัฒนาบุคลากร เทศบาลตำบลบ้านต้าต้องดำเนินการสนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้และการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เพื่อพัฒนาผู้ปฏิบัติงานให้มีทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นสามารถรองรับภารกิจและเป้าหมายขององค์กรบริหารส่วนตำบล ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๔. ด้านการร่าง รักษาไว้ และแรงจูงใจ

เทศบาลตำบลบ้านต้า ต้องวางแผนกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล จัดเส้นทางความก้าวหน้าในสายงาน ส่งเสริมการพัฒนาความรู้ ทักษะการประเมินผลการปฏิบัติราชการของราชการและลูกจ้างประจำ การประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการและลูกประจำ การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานจ้างที่มีประสิทธิภาพ

๕. ด้านคุณธรรม จริยธรรม และวินัยข้าราชการ

ทุกส่วนราชการของเทศบาลตำบลบ้านต้า ต้องร่วมมือกันในการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างเป็นระบบ แจ้งให้บุคลากรเข้าถึงช่องทางการรับทราบข้อมูลด้านบริหารทรัพยากรบุคคล รวมทั้งควบคุม กำกับดูแลให้ปฏิบัติราชการอย่างมีประสิทธิภาพ

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๑๗ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๖

(นายจิรพงศ์ ใจลา)

นายกเทศบาลตำบลบ้านต้า



นโยบาย กลยุทธ์การบริหาร
และการพัฒนาทรัพยากรบุคคล
ประจำปี พ.ศ.๒๕๖๖

เทศบาลตำบลลับบ้านต้า
อำเภอเมืองพะเยา จังหวัดพะเยา

คำนำ

เทศบาลตำบลบ้านต้า เป็นหน่วยงานของรัฐที่มีภารกิจส่งเสริมท้องถิ่นให้มีความเข้มแข็งในทุกด้าน เพื่อสามารถตอบสนองเจตนาرمณ์ของประชาชนได้อย่างแท้จริง ซึ่งเป็นภารกิจที่มีความหลากหลายและครอบคลุมการ ดำเนินการในหลายด้าน โดยเฉพาะการบริหารทรัพยากรบุคคลเป็นอีกด้านหนึ่งที่จะขาดการพัฒนาไม่ได้ และถือเป็นกลไก สำคัญในการผลักดันยุทธศาสตร์และพัฒนากิจให้ประสบความสำเร็จ และถือเป็นปัจจัยสำคัญที่จะทำให้ภารกิจขององค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่นสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดีตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ เพื่อให้การบริหารทรัพยากรบุคคลเป็นไปอย่างมีระบบ และต่อเนื่อง เทศบาลตำบลบ้านต้า ได้จัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของเทศบาลตำบลบ้านต้า ขึ้น โดยได้ดำเนินการตามกรอบมาตรฐานความสำเร็จ ๕ ด้าน ที่สำนักงาน ก.พ. กำหนด เพื่อให้เทศบาลตำบลบ้านต้า มีแผนกลยุทธ์การบริหารงาน ทรัพยากรบุคคลที่สามารถ ตอบสนองทิศทางการบริหารงานของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นได้อย่างเหมาะสม และมีประสิทธิภาพ จึงได้ดำเนินการ จัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล โดยมุ่งเน้นให้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคล ได้มีส่วนร่วมใน การกำหนดแนวทางและประเด็นยุทธศาสตร์ใน การพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล เทศบาลตำบลบ้านต้า จะนำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้รับการจัดทำเพื่อเป้าหมายสำคัญในการผลักดันพัฒนาทรัพยากรบุคคลเพื่อเป็นเทศบาลตำบลที่มีสมรรถนะสูงในการส่งเสริมท้องถิ่นให้เป็นกลไกในการพัฒนาตำบลอย่างยั่งยืน

เทศบาลตำบลบ้านต้า

สารบัญ

หน้า

บทที่ ๑ บทนำ

๑

หลักการและเหตุผล

๒

วัตถุประสงค์

๓

เป้าหมาย

๔

บทที่ ๒ การวิเคราะห์ศักยภาพของเทศบาลตำบลบ้านด้ำ

๕

วิสัยทัศน์

๖

พัฒกิจ

๗

ยุทธศาสตร์

๘

SWOT

๙

บทที่ ๓ นโยบายและกลยุทธ์ การบริหารงานบุคคล

๑๐

บทที่ ๔ การติดตามนโยบาย กลยุทธ์

๑๑

บทที่ ๑ บทนำ

๑. หลักการและเหตุผล

บุคคลเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าและจำเป็นอย่างยิ่งในการบริหารงานของทุกองค์กร สำาดการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ จะส่งผลให้การทำงานไม่มีประสิทธิผล ล่าช้า และเกิดความเสียหายต่อองค์กร ดังนั้น องค์กรจำเป็นต้องจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อพัฒนาบุคคล agar ให้มีความรู้ ทักษะ ทศนคติที่ดีคุณภาพ และจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ และให้บุคคล agar มีขวัญและกำลังใจในการทำงาน จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว เทศบาลตำบลบ้านตี้ จึงได้จัดทำนโยบายกลยุทธ์การบริหารและทรัพยากรบุคคล ประจำปี พ.ศ.๒๕๖๖ ขึ้น เพื่อเป็นการกำหนดให้พนักงานเทศบาลทุกคนได้รับการพัฒนาทุกด้าน

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อเป็นการพัฒนาบุคคล agar และเพื่อพูนความรู้ ทักษะ ทศนคติที่ดีและวิธีการปฏิบัติงานตามลักษณะ งานที่รับผิดชอบ

๒.๒ เพื่อให้บุคคล agar สามารถปฏิบัติราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในสถานการณ์ความเปลี่ยนแปลงที่ เกิดขึ้น

๒.๓ เพื่อให้บุคคล agar ทุกคนได้รับการพัฒนาด้านคุณธรรมจริยธรรม

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการจัดการพัฒนาและฝึกอบรมบุคคล agar ในเทศบาลตำบลบ้านตี้

๒.๕ เพื่อดำรงรักษาบุคคล agar ที่มีประสิทธิภาพให้อยู่คู่องค์กรต่อไป

๓. เป้าหมาย

๓.๑ ความคาดหวังในการบริหารทรัพยากรบุคคลของเทศบาลตำบลบ้านตี้ในระยะสั้น
ผู้บริหาร

(๑) พนักงานในองค์กรสามารถนำนโยบายของผู้บริหารไปปฏิบัติให้สำเร็จลุล่วง

(๒) การบริหารขององค์กรเป็นไปอย่างโปร่งใส พนักงานมีคุณธรรม และจริยธรรม

(๓) พนักงานมีความรู้ และมีทักษะในการปฏิบัติงานเพื่อให้การปฏิบัติงานขององค์กรมีประสิทธิภาพและ ประสิทธิผล

พนักงานเทศบาล

(๑) องค์กรให้การสนับสนุนพนักงานเทศบาลตำแหน่งสายงานผู้บริหารทุกคนให้ได้รับการพัฒนาในแต่ละ ปี อย่างน้อย ๑ หลักสูตร / โครงการ

(๒) องค์กรให้การสนับสนุนพนักงานเทศบาลตำแหน่งสายงานผู้ปฏิบัติทุกคนให้ได้รับการพัฒนาในแต่ละปี อย่างน้อย ๑ หลักสูตร / โครงการ

(๓) องค์กรให้การสนับสนุนพนักงานจ้าง ให้ได้รับการพัฒนาในแต่ละปี อย่างน้อย ๑ หลักสูตร / โครงการ
ประชาชน

(๑) พนักงานในเทศบาลตำบลบ้านตี้ สามารถให้บริการประชาชนอย่างรวดเร็ว

(๒) พนักงานเทศบาลตำบลบ้านตี้ ต้อนรับประชาชนเป็นอย่างดีสามารถทำงานประชาชนพึงพอใจในการให้บริการ

๓.๒ ความคาดหวังในการบริหารทรัพยากรบุคคลของเทศบาลตำบลบ้านต้าในระยะยาว
พนักงานเทศบาล

- (๑) เทศบาลตำบลบ้านต้า มีศักยภาพในการบริหารจัดการเพื่อตอบสนองความต้องการของ
ประชาชนในพื้นที่
- (๒) เทศบาลตำบลบ้านต้า สามารถปฏิบัติงานสู่ความเป็นเลิศในด้านการบริหารจัดการ
ประชาชน
- (๓) องค์กรมีการบริหารจัดการที่ดี มีความโปร่งใสในการบริหารงาน
- (๔) องค์กรสามารถเป็นที่พึ่งของประชาชนในพื้นที่ได้อย่างดียิ่ง
- (๕) องค์กรสามารถทำงานตอบสนองความต้องการของประชาชนได้
- (๖) พนักงานในองค์กรสามารถสร้างสัมพันธ์อันดีกับประชาชนและสามารถทำให้ประชาชนพึง
พอใจในการ บริการ

บทที่ ๒ การวิเคราะห์ศักยภาพของเทศบาลตำบลบ้านต้า

วิสัยทัคณ์ (Vision) การบริหารงานบุคคล

“เทศบาลตำบลบ้านต้า มีบุคลากรมีความก้าวหน้ามั่นคงในอาชีพ หน้าที่การงาน มีความรู้ ความสามารถ มีความชำนาญการในหน้าที่ความรับผิดชอบ และมีเต็มใจให้บริการประชาชน สร้างความสัมพันธ์ อันดีต่อการ ปฏิบัติงาน”

พันธกิจ (Mission)

๑. ส่งเสริมให้บุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตรต่างๆ ตามสายงานของแต่ละคน ที่เห็นว่า เหมาะสม และเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง
๒. การประชุมพนักงานเทศบาล พนักงานครู ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง
๓. พัฒนาเครื่องมือเครื่องใช้ในสำนักงานให้ทันสมัย เหมาะสมและเพียงพอ กับการปฏิบัติงาน เพื่อ เพิ่มประสิทธิภาพของงาน
๔. การปรับปรุงขั้นตอนและระยะเวลาการปฏิบัติราชการ
๕. การติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อหาแนวทางแก้ไขและพัฒนาให้ดีขึ้น

ยุทธศาสตร์

๑. จัดส่งบุคลากรเข้าร่วมการฝึกอบรมหลักสูตรต่าง ๆ ตามสายงาน และงานที่ปฏิบัติและได้รับ มอบหมาย
๒. จัดการประชุมพนักงานเทศบาล พนักงานครู ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เดือนละ ๑ ครั้ง เพื่อ สร้างความคุ้นเคย ให้เกิดความรักความสามัคคีร่วมแรงร่วมใจในการปฏิบัติงาน
๓. ติดตั้งระบบอินเทอร์เน็ตความเร็วสูง
๔. จัดซื้อเครื่องคอมพิวเตอร์ให้เพียงพอ กับการปฏิบัติงาน
๕. โครงการลดขั้นตอนการปฏิบัติราชการ

เป้าหมายและตัวชี้วัด

๑. เจ้าหน้าที่แต่ละตำแหน่งได้รับการฝึกอบรมพัฒนาศักยภาพของตน เองตามตำแหน่งและหน้าที่
๒. พนักงานเทศบาล พนักงานครู ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เกิดความคุ้นเคย มีความรัก ความสามัคคีกันในการปฏิบัติงาน
๓. ได้รับข้อมูลข่าวสารใหม่ ๆ ทันสมัย ทันต่อเหตุการณ์ ในปัจจุบัน
๔. มีคอมพิวเตอร์ และระบบการทำงาน ที่ทันสมัย เพียงพอ ในการปฏิบัติงาน
๕. การทำงานที่รวดเร็วขึ้น ทันต่อเวลา

SWOT

เทศบาลตำบลบ้านต้า ได้วิเคราะห์ศักยภาพเพื่อประเมินสถานภาพการพัฒนาและโอกาสการ พัฒนาในอนาคต โดยการวิเคราะห์ใช้หลัก SWOT ดังนี้

จุดแข็ง

๑. ผู้บริหารมีความเป็นกันเอง กับเจ้าหน้าที่
๒. ผู้บริหารให้การสนับสนุนด้านงบประมาณ เป็นอย่างดี
๓. มีเครื่องมือและอุปกรณ์ในการทำงาน ที่มีประสิทธิภาพ และเพียงพอ
๔. มีสภาพแวดล้อม ที่ดี สถานที่ ที่ส่งเสริมการทำงาน เป็นสัดส่วน
๕. อาคาร สถานที่ สิ่งก่อสร้าง ตั้งอยู่ในเขตชุมชน เข้าถึงได้สะดวก
๖. มีห้องประชุม อุปกรณ์ และสิ่งสนับสนุน ต่อการส่งเสริมการเรียนรู้

จุดอ่อน

๑. ขาดการประเมินผลติดตามงานที่ครอบคลุม
 ๒. อัตรากำลังในบางงานอย่างไม่เพียงพอ โดยเฉพาะด้านการใช้แรงงาน ด้านเอกสาร หรือ ตำแหน่งที่สำคัญ ๆ
 ๓. ขาดการวิเคราะห์ข้อมูลที่ครบถ้วน ขาดการนำข้อมูลไปใช้ประโยชน์อย่างแท้จริง
 ๔. มีภารกิจเป็นจำนวนมาก ทำให้บุคลากรหนึ่งคนต้องดูแลรับผิดชอบหลายงาน
 ๕. เจ้าหน้าที่ขาดความเข้าใจในกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับภารกิจของหน่วยงานที่รับการถ่ายโอนมา โอกาส
 ๖. ผู้นำชุมชน օสม. มีความเข้มแข็งและให้ความร่วมมือกับเทศบาลตำบลบ้านต้า
 ๗. ประชาชนได้เข้ามามีส่วนร่วมในการทำงานร่วมมือกับเทศบาลตำบลบ้านต้า
 ๘. กลุ่มผู้สูงอายุมีความเข้มแข็งร่วมกิจกรรมและการดูแลสุขภาพ
 ๙. มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นของกลุ่มองค์กรต่าง ๆ ในพื้นที่ตำบลบ้านต้า
- ## อุปสรรค
๑. ประชาชนมีความคาดหวังสูงต่อการปฏิบัติงานของเทศบาลตำบล
 ๒. ประชาชนไม่เข้าใจในบทบาท อำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลบ้านต้า ต้องการให้ทำงาน ที่กฎหมายไม่กำหนดเป็นหน้าที่
 ๓. การเปลี่ยนแปลงแผน/นโยบายอย่างน้อย ไม่ต่อเนื่อง
 ๔. หน่วยงานราชการต่าง ๆ ในพื้นที่ไม่เข้าใจภารกิจของเทศบาลตำบล ว่ามีกฎหมายกำหนดไว้
 ๕. การดำเนินการทาวน์กู幺ย กับประชาชนที่ทำผิดหรือไม่ปฏิบัติตามกฎหมายทำได้ยาก เพราะผู้บริหาร เป็นประชาชนในพื้นที่และได้รับการเลือกตั้งมากจากประชาชน ทำให้เกรงใจประชาชน

บทที่ ๓ นโยบายและกลยุทธ์การบริหารงานบุคคล

นโยบาย กลยุทธ์การบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของเทศบาลตำบลบ้านต้า

บุคลากรถือว่าเป็นทรัพยากรที่เป็นปัจจัยสำคัญและมีค่าอย่างในการขับเคลื่อนการดำเนินการขององค์กร จึงได้กำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลขึ้น สำหรับใช้เป็นกรอบและแนวทางในการจัดทำแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อเพิ่มความคุ้มค่าของการใช้ทรัพยากรมนุษย์ ให้การบริหารทรัพยากรมนุษย์เกิดความเป็นธรรม โปร่งใส ตรวจสอบ ได้และให้การปฏิบัติงานมีความสุข มีขวัญและกำลังใจที่ดีเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และมีศักยภาพเพิ่มขึ้น เทศบาลตำบลบ้านต้า จึงมีนโยบายและกลยุทธ์ด้านต่าง ๆ ดังนี้

๑. นโยบายด้านการปรับปรุงโครงสร้างระบบงานและการบริหารอัตรากำลัง

เป้าประสงค์ วางแผน สนับสนุนและส่งเสริมให้มีโครงสร้าง ระบบงาน การจัดกรอบอัตรากำลังและการบริหารอัตรากำลังให้เหมาะสมกับภารกิจขององค์กรและเพียงพอ มีความคล่องตัวต่อการขับเคลื่อนการดำเนินงานของทุกหน่วยงานในองค์กร รวมทั้งมีระบบการประเมินผลที่มีประสิทธิภาพเชื่อมโยงกับผลตอบแทนและมีการกำหนดสมรรถนะและลักษณะที่ พึงประสงค์ของพนักงานที่องค์กรคาดหวัง

กลยุทธ์

๑. ทบทวนและปรับปรุงโครงสร้างองค์กร ระบบงานและกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ และแผนการปรับบทบาทและการกิจของเทศบาลตำบลบ้านต้า

๒. บริหารกำลังคนให้สอดคล้องกับความจำเป็นตามพันธกิจ

๓. พัฒนาระบบวางแผนและติดตามประเมินผลการใช้กำลังคน

๔. พัฒนาผลิตภาพและความคุ้มค่าของกำลังคน

๕. มีการกำหนดภาระงานของบุคคลทุกคนอย่างชัดเจน

๖. บุคลากรมีการพัฒนาศักยภาพทำความเข้าใจถึงภาระงานร่วมกันอย่างสมำเสมอโดยทุกงานจะต้องมีการประชุมบุคลากรภายในเพื่อเป็นการรายงานผลการดำเนินงาน การแก้ไขปัญหาอุปสรรคและปรับปรุงภาระงานประจำทุกเดือน โดยให้งานการเจ้าหน้าที่จัดทำสำสั่งการแบ่งงานและกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของส่วนราชการในเทศบาลตำบลบ้านต้า แยกเป็นส่วนราชการและให้มีการทบทวนการปฏิบัติหน้าที่ทุกรอบการประเมิน หรือเมื่อมีภาระงานเปลี่ยนแปลงไปจากเดิม

๗. มีการจัดทำคู่มือการปฏิบัติงาน

๒. นโยบายด้านการสรรหาราชการ

เป้าประสงค์ การสรรหาราชการ คัดเลือก การบรรจุแต่งตั้ง การพัฒนา การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง การโอนย้าย และกิจกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลอื่นๆ เทศบาลตำบลบ้านต้าต้องดำเนินการให้มีความถูกต้องและทันเวลา มีความโปร่งใสในทุกกระบวนการ สรรหาราชการดีคุณเก่งเพื่อปฏิบัติตามภารกิจของเทศบาลตำบลบ้านต้า

กลยุทธ์

๑. ดำเนินการสรรหาราชการและพนักงานจ้างให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงหรือการสูญเสียกำลังคน

๒. การรับสมัครคัดเลือกเพื่อบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการและรับสมัครบุคคลเพื่อเลือกสรรเป็นพนักงานจ้าง โดยประกาศและประชาสัมพันธ์เป็นการทั่วไป เช่น ส่งไปเผยแพร่ยังส่วนราชการต่างๆ เพื่อสร้างการรับรู้และเข้าถึงกลุ่มบุคคลต่างๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓. การตรวจสอบประวัติของผู้ที่จะเข้ารับราชการใหม่

๓.นโยบายด้านการพัฒนาบุคลากร

เป้าประสงค์ ส่งเสริมให้มีการพัฒนาอย่างเป็นระบบทั่วถึงและต่อเนื่องโดยการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ศักยภาพ และทักษะการทำงานที่เหมาะสม สอดคล้องกับสถานการณ์ วิสัยทัศน์ และยุทธศาสตร์ ขององค์กร เพื่อให้การขับเคลื่อนการดำเนินงานตามพันธกิจขององค์กรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย รวมทั้งส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมให้กับบุคลากรในองค์กร

กลยุทธ์

๑. จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับบทบาทและการกิจของเทศบาลตำบลบ้านตี้
๒. จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรตามตำแหน่งงานและสายอาชีพตามสมรรถนะแผนการสืบทอดตำแหน่งและการบริหารจัดการคนดีและคนเก่งขององค์กร
๓. มีการสนับสนุนส่งเสริมพัฒนาทรัพยากรบุคคลเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องด้วยการส่งบุคลกรเข้ารับการอบรมในหลักสูตรต่าง ๆ ที่สอดคล้องกับแผนพัฒนาบุคลากร
๔. มีการติดตามประเมินผลการพัฒนาบุคลากรทั้งด้านทักษะวิชาการและการรอบรู้และนำผลมาเป็นแนวทางในการปรับปรุงการพัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่อง
๕. ส่งเสริมให้มีการพัฒนาด้านการจัดการความรู้ องค์กรความรู้ เพื่อให้บุคลากรสามารถเข้าถึงองค์ความรู้ต่างๆขององค์กร การถ่ายทอดความรู้ เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และประสบการณ์ในการทำงานอย่างต่อเนื่องได้อย่างมีประสิทธิภาพ
๖. เสริมสร้างความรู้เกี่ยวกับระบบสารสนเทศด้านการบริหารจัดการบุคลากรให้ผู้ปฏิบัติงานเพื่อรับการใช้งานระบบและเพื่อขีดความสามารถของบุคลากร เพื่อรับการพัฒนาระบบในอนาคต
๗. พัฒนาศักยภาพผู้บริหารและเพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงานให้กับผู้ปฏิบัติงานทุกระดับตามสายอาชีพและตำแหน่งงานอย่างต่อเนื่อง
๘. ให้มีการปรับปรุงฐานข้อมูลที่รับผิดชอบให้เป็นปัจจุบันอย่างสมำเสมอ ต้องมีการประชาสัมพันธ์ผ่านเทคโนโลยีสารสนเทศอย่างต่อเนื่อง
๙. ทุกงานมีการประชุมงาน เพื่อให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการพัฒนาและปรับปรุงการปฏิบัติงานร่วมกัน
๑๐. ส่งเสริมและสนับสนุนการสร้างและใช้องค์ความรู้ในกระบวนการการทำงาน เพื่อให้บุคลากรพัฒนาทักษะ และความชำนาญในการปฏิบัติงานให้บรรลุผลตามพันธกิจขององค์กรให้เกิดประโยชน์ ประสิทธิภาพสูงสุดและมีศักยภาพในการพัฒนาตนเอง

๔.นโยบายด้านการ Ergonomics และแรงงาน

เป้าประสงค์ เสริมสร้างความมั่นคง ช่วยกำลังใจ คุณภาพชีวิตที่ดี ความพากเพียรและพึ่งพาใจให้ผู้ปฏิบัติงานเพื่อรักษาคนดีคนเก่งไว้กับองค์กร โดยการส่งเสริมความก้าวหน้าของผู้ปฏิบัติงานที่มีผลงานและสมรรถนะในทุกโอกาสสร้างช่องทางการสื่อสารให้สิ่งแรงจูงใจ ผลประโยชน์ตอบแทนพิเศษ จัดสวัสดิการ ความปลอดภัย อาชีวภาพและสภาพแวดล้อมในการทำงานตามความจำเป็นและเหมาะสมเป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด และสนับสนุนการดำเนินกิจกรรมเพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บริหารและพนักงานทุกระดับ

กลยุทธ์

๑. ปรับปรุงด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เช่น การเลื่อนขั้นเงินเดือน เลื่อนค่าตอบแทน เลื่อนเงินเดือน การเลื่อนระดับ การปรับปรุงตำแหน่ง
๒. ปรับปรุงสภาพความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน
๓. ยกย่องพนักงานที่เป็นคนเก่ง คนดีและคุณประโยชน์ให้องค์กร

๔. ปรับปรุงด้านสวัสดิการ ผลตอบแทนพิเศษ
๕. มีเส้นทางความก้าวหน้าของสายอาชีพ
๖. ปรับปรุงช่องทางการสื่อสารด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์
๗. จัดทำระบบประเมินผลการปฏิบัติงานตามผลสัมฤทธิ์ของงานและสมรรถนะหลัก
๘. กระจายอำนาจไปสู่ผู้บริหารระดับหัวหน้างาน ซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชาในระดับต้น
๙. มีการจัดทำแผนปฏิบัติงานประจำปีตามภาระหน้าที่ความรับผิดชอบที่กำหนดไว้
๑๐. มีการประชุมหัวหน้างานกับผู้อำนวยการกองเพื่อเป็นการรายงานผลติดตามและร่วมแก้ไขปัญหา อุปสรรค ตลอดจนร่วมให้ข้อเสนอแนะต่อการบริหารของหน่วยงานเป็นประจำ
๑๑. สนับสนุนและส่งเสริมให้บุคลากรมีส่วนร่วมในกิจกรรม

๕. นโยบายด้านคุณธรรม จริยธรรมเทศบาลตำบลบ้านตี้

เป้าประสงค์ โดยที่คณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ได้ออกประกาศ ก.ถ. เรื่องมาตรฐานกลางทางจริยธรรมของข้าราชการ พนักงานและลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ลงวันที่ ๑๑ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๕๖ เพื่อให้ข้าราชการ พนักงานและลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ยึดถือ เป็นหลักการแนวทางปฏิบัติ และเป็นเครื่องกำกับความประพฤติของตน อาศัยอำนาจตามมาตรา ๒๕ วรรคเจ็ด และ (๒) ประกอบมาตรา ๓๓ (๔) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบงานบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล เรื่องมาตรฐานที่ว่าไปเกี่ยวกับ จริยธรรมของพนักงาน เทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ลงวันที่ ๓๑ สิงหาคม ๒๕๕๘ เพื่อยึดถือเป็นหลัก และเป็นเครื่อง กำกับความประพฤติพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลมีหน้าที่ดำเนินการให้ เป็นไป ตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตาม หลัก ธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของค่ามาตรฐานจริยธรรม

กลยุทธ์

๑. การยึดมั่นในคุณธรรมจริยธรรม
๒. การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ และรับผิดชอบ
๓. การยึดถือประโยชน์ของประเทศชาติเห็นอกว่าประโยชน์ส่วนตนและไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน
๔. การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และถูกกฎหมาย
๕. การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัยดี และไม่เลือกปฏิบัติ
๖. การให้ข้อมูลข่าวสารอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่ปิดเบื่อนข้อเท็จจริง
๗. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพໂປ່ງໃສ และตรวจสอบได้
๘. การยึดมั่นในระบบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
๙. การยึดมั่นในหลักจรรยาบรรณอาชีพขององค์กร

บทที่ ๔ การติดตามนโยบาย กลยุทธ์การบริหารและการพัฒนารัฐพยากรบุคคล

เทศบาลตำบลบ้านต้า ได้กำหนดวิธีการติดตามและประเมินผลนโยบาย กลยุทธ์การบริหาร และการพัฒนารัฐพยากรบุคคล ประกอบด้วย

- | | |
|--|-------------------|
| ๑. ปลัดเทศบาลตำบลบ้านต้า | เป็นประธานกรรมการ |
| ๒. ผู้อำนวยการกองคลัง , กองช่าง และกองยุทธศาสตรและงบประมาณ | เป็นกรรมการ |
| ๓. หัวหน้าฝ่ายฯ | เป็นกรรมการ |
| ๔. นักทรัพยากรบุคคล | เป็นเลขานุการ |

โดยให้มีหน้าที่ติดตามและประเมินผลการพัฒนาพนักงานเทศบาล พนักงานจ้าง และบุคลากร ของเทศบาลตำบลบ้านต้าเป็นประจำทุกปี พร้อมทั้งสรุประยงานผลและข้อเสนอแนะในการติดตามประเมินผล เสนอรายกเทศมนตรีตำบลบ้านต้า รับทราบเพื่อพิจารณา