



ประกาศเทศบาลตำบลบ้านหมอ  
เรื่อง นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล

ด้วยเทศบาลตำบลบ้านหมอ ได้ตระหนักถึงการพัฒนามนุษย์ ซึ่งถือเป็นปัจจัยที่สำคัญในการนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จ สามารถขับเคลื่อนการดำเนินการต่างๆ ให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.2496 พระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของทางราชการ พ.ศ.2540 พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ.2546 รองรับภารกิจตามแผนการปฏิรูปประเทศและยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ.2561-2580) รวมทั้งให้สอดคล้องกับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ(Integrity and Transparency Assessment : ITA) จึงได้กำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลขึ้น สำหรับใช้เป็นกรอบและแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อเพิ่มความคุ้มค่าของการใช้ทรัพยากรบุคคลให้เป็นตามหลักการบริหารงานบุคคล เกิดความเป็นธรรม โปร่งใส ตรวจสอบได้ และยังทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความสุข มีขวัญ กำลังใจที่ดี เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และมีศักยภาพเพิ่มขึ้น จึงมีนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านต่าง ๆ ดังนี้

1. ด้านการปรับปรุงโครงสร้างระบบงานและอัตรากำลัง

**เป้าประสงค์** วางแผน สนับสนุนและส่งเสริมให้มีโครงสร้าง ระบบงาน การจัดกรอบอัตรากำลัง และการบริหารอัตรากำลังให้เหมาะสมกับภารกิจของเทศบาล และพอเพียง มีความคล่องตัวต่อการขับเคลื่อนการดำเนินงานของทุกหน่วยงานในเทศบาล รวมทั้งมีระบบการประเมินผลที่มีประสิทธิภาพ เชื่อมโยงกับผลตอบแทนและการกำหนดสมรรถนะและลักษณะที่พึงประสงค์ของพนักงานที่เทศบาลคาดหวัง

**กลยุทธ์**

1. ทบทวนและปรับปรุงโครงสร้างเทศบาล ระบบงาน และกรอบอัตรากำลัง ให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ และแผนการปรับบทบาทและภารกิจของเทศบาลตำบลบ้านหมอ

2. นำสมรรถนะประจำตำแหน่งสายงานมาใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารทรัพยากรบุคคลทั้งด้านการสรรหา การเลื่อนขั้นและปรับตำแหน่ง การประเมินผลการปฏิบัติงาน การวางแผนการพัฒนามนุษย์ และการบริหารผลตอบแทน

3. จัดทำระบบประเมินผลการปฏิบัติงานตามผลสัมฤทธิ์ของงานและสมรรถนะหลัก

2. ด้านการพัฒนามนุษย์

**เป้าประสงค์** ส่งเสริมให้มีการพัฒนาอย่างเป็นระบบทั่วถึง และต่อเนื่องในการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ศักยภาพ และทักษะการทำงานที่เหมาะสม สอดคล้องกับสถานการณ์ วิสัยทัศน์ และยุทธศาสตร์ของเทศบาล เพื่อให้การขับเคลื่อนการดำเนินงานตามพันธกิจของเทศบาลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย รวมทั้งส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมให้บุคลากรในเทศบาล

### กลยุทธ์

1. จัดทำแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาลให้สอดคล้องกับบทบาทภารกิจของเทศบาล และความต้องการในการพัฒนาของบุคลากรในหน่วยงาน
  2. ส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาตนเอง และส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรของเทศบาล เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงานให้กับทุกระดับตำแหน่ง ตามสายอาชีพและตำแหน่งงานอย่างต่อเนื่อง
  3. ส่งเสริมให้บุคลากรยึดมั่นในวัฒนธรรมองค์กร ปฏิบัติตามจรรยาบรรณของเทศบาลตำบลบ้านหม้อ มีคุณธรรมจริยธรรม เสียสละ และอุทิศตนเพื่อองค์กร
  4. พัฒนางานด้านการจัดการความรู้ เพื่อสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ การถ่ายทอดความรู้ การแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ในการทำงานอย่างต่อเนื่อง
  5. จัดให้มีการประเมินความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการพัฒนาบุคลากร
3. ด้านการพัฒนาระบบสารสนเทศ

เป้าประสงค์ ส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อให้ข้อมูลที่ต้องการ ครบถ้วน รวดเร็ว ทันสมัย และปัจจุบัน ช่วยลดขั้นตอนของงาน ปริมาณเอกสาร สามารถนำไปวิเคราะห์เพื่อการวางแผนตัดสินใจในการปฏิบัติงาน และใช้บริหารงานด้านบุคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization)

### กลยุทธ์

1. ปรับปรุงและพัฒนาระบบสารสนเทศด้านการบริหารจัดการบุคลากร
  2. เสริมสร้างความรู้เกี่ยวกับระบบสารสนเทศด้านการบริหารจัดการบุคลากรให้ผู้ปฏิบัติงานเพื่อรองรับการใช้งานระบบ และเพิ่มขีดความสามารถของบุคลากรเพื่อรองรับการพัฒนาในระบบในอนาคต
  3. จัดให้มีการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องในทุกระดับภายในเทศบาล บุคลากรร่วมกันเรียนรู้และถ่ายทอดการเรียนรู้แก่กัน มีการแบ่งปันความรู้ ร่วมกันผลักดันให้เกิดผลในทางปฏิบัติ
  4. จัดทำระบบประเมินผลการปฏิบัติงาน
4. ด้านสวัสดิการ

เป้าประสงค์ เสริมสร้างความมั่นใจ ขวัญกำลังใจ คุณภาพชีวิตที่ดี และพึงพอใจให้ผู้ปฏิบัติงานเพื่อรักษาคนดี คนเก่งไว้กับองค์กร โดยการส่งเสริมความก้าวหน้าของผู้ปฏิบัติงานที่มีผลงานและสมรรถนะในทุกโอกาส สร้างช่องทางการสื่อสาร ให้สิ่งจูงใจ จัดสวัสดิการ ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสิ่งแวดล้อมในการทำงาน ตามความจำเป็นและความเหมาะสมเป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด และสนับสนุนการดำเนินกิจกรรมเพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บริหารและพนักงานทุกระดับ

### กลยุทธ์

1. ปรับปรุงระบบแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
2. ปรับปรุงสภาพความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน
3. จัดกิจกรรมยกย่อง ชมเชยบุคลากร เช่น การคัดเลือกบุคลากรดีเด่น การคัดเลือกบุคคล

ต้นแบบ

4. ดำเนินการเร่งรัดการขอรับสวัสดิการให้บุคลากรตามที่ระเบียบกำหนด
5. ปรับปรุงช่องทางการสื่อสารด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์

6. ควบคุมให้การประเมินผลการปฏิบัติราชการของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และ พนักงานจ้างเป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่เทศบาลกำหนด พร้อมทั้งการให้เลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงาน เทศบาล เลื่อนขั้นค่าจ้างลูกจ้างประจำ และเลื่อนค่าตอบแทนพนักงานจ้างตามภารกิจ การต่อสัญญาจ้าง พนักงานจ้าง เป็นไปตามช่วงเวลาที่กำหนด หากมีบุคลากรร้องเรียน ร้องขอความเป็นธรรมให้รวบรวมและรับ นำเสนอนายกเทศมนตรีตำบลบ้านหม้อพิจารณาโดยด่วน

7. ให้ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ รวมทั้ง ควบคุม กำกับ ดูแลผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติตามระเบียบวินัย ประมวลจริยธรรมของข้าราชการ พ.ศ.2552 หาก ผู้ใต้บังคับบัญชากระทำความผิดหรือทุจริตให้รายงานนายกเทศมนตรีตำบลบ้านหม้อทราบโดยเร็ว

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ 4 มกราคม 2564



(นายสุทธิชัย วงษ์ไพโร)  
นายกเทศมนตรีตำบลบ้านหม้อ