



ประกาศเทศบาลตำบลหนองบัวตะเกียด
เรื่อง นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล

เทศบาลตำบลหนองบัวตะเกียด เป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีฐานะเป็นนิติบุคคล มีการดำเนินงานเป็นอิสระจากส่วนกลาง ทำหน้าที่บริหารจัดการกิจการต่างๆ ในท้องถิ่นของตน การปฏิบัติตามอำนาจหน้าที่ของเทศบาลต้องเป็นไปเพื่อประโยชน์สุขของประชาชนตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๕๓๖ และที่แก้ไขเพิ่มเติม(ฉบับที่ ๑๓) พ.ศ. ๒๕๕๒ รวมถึงภารกิจต่างๆ ตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐ และนโยบายผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ดังนั้นทรัพยากรบุคคลนับเป็นสิ่งที่มีความสำคัญที่สุดของเทศบาลฯ ในการผลักดันให้ภารกิจต่าง ๆ ของเทศบาลสำเร็จลุล่วงตามวัตถุประสงค์ โดยต้องอาศัยกระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีแบบแผน ภายใต้กฎหมาย และระเบียบต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง และเกิดความโปร่งใส ตรวจสอบได้

ดังนั้น เพื่อให้การบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบลหนองบัวตะเกียด เป็นไปด้วยความเรียบร้อยมรการทำงานอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง จึงประกาศนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลของเทศบาลตำบลหนองบัวตะเกียด ดังรายละเอียดแนบท้ายประกาศฉบับนี้

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๙ เดือน มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๖

(นายสนั่น ชุตขุนทด)

นายกเทศมนตรีตำบลหนองบัวตะเกียด

นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล

เทศบาลตำบลหนองบัวตะเกียด อำเภอตำบลขุนทด จังหวัดนครราชสีมา

หลักการและเหตุผล

เทศบาลตำบลหนองบัวตะเกียด เป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีฐานะเป็นนิติบุคคล มีการดำเนินงานเป็นอิสระจากส่วนกลาง ทำหน้าที่บริหารจัดการกิจการต่างๆ ในท้องถิ่นของตน การปฏิบัติตามอำนาจหน้าที่ของเทศบาลต้องเป็นไปเพื่อประโยชน์สุขของประชาชนตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๑๓) พ.ศ. ๒๕๕๒ รวมถึงภารกิจต่างๆ ตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐ และนโยบายผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ดังนั้นทรัพยากรบุคคลนับเป็นสิ่งที่มีความสำคัญที่สุดของเทศบาลฯ ในการผลักดันให้ภารกิจต่าง ๆ ของเทศบาลสำเร็จลุล่วงตามวัตถุประสงค์ โดยต้องอาศัยกระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีแบบแผน ภายใต้อำนาจหน้าที่ และระเบียบต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง และเกิดความโปร่งใส ตรวจสอบได้

วิสัยทัศน์การบริหารงานบุคคล

บุคลากรมีความก้าวหน้า มั่นคงในหน้าที่การงาน มีความรู้ความสามารถ มีอัธยาศัยดี เต็มใจให้บริการประชาชน และประชาชนต้องได้รับความพึงพอใจในการให้บริการของเจ้าหน้าที่

การวิเคราะห์ผลผลิตประสิทธิภาพ (Productivity) และกระบวนการทำงาน (Workflow analysis)

เป็นการวิเคราะห์ผลผลิตประสิทธิภาพและกระบวนการทำงาน เพื่อหาจุดบกพร่อง และสามารถทำการปรับปรุงให้ดีขึ้น เพื่อเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน ดังนี้

การวิเคราะห์ด้านบุคลากร

จุดแข็ง (Strengths)	จุดอ่อน (Weaknesses)
<ol style="list-style-type: none">บุคลากรส่วนใหญ่มีภูมิลำเนาอยู่ในเขตพื้นที่เทศบาล ทำให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างคล่องตัว โดยใช้ความสัมพันธ์ส่วนตัวมีอายุเฉลี่ย ๒๕-๔๐ ปี เป็นวัยทำงานมีการกำหนดส่วนราชการเหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติส่งเสริมให้มีการใช้ระบบสารสนเทศ และ IT ให้ทันสมัยอยู่เสมอมีการพัฒนาศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม	<ol style="list-style-type: none">การปฏิบัติงานภายในส่วนราชการและระหว่างภาคส่วนราชการยังขาดความเชื่อมโยงเกี่ยวพันซึ่งกันและกันเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานยังขาดความรู้ที่เป็นระบบและเหมาะสมกับการปฏิบัติงานเจ้าหน้าที่ความตระหนักในหน้าที่และความรับผิดชอบต่องานที่ปฏิบัติค่อนข้างน้อยขาดการสร้างวัฒนธรรมองค์กร และพัฒนาแนวคิด รวมถึงคุณธรรมและจริยธรรม เพื่อให้เกิดสิ่งจูงใจและขวัญกำลังใจ ที่จะทำให้ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ทุ่มเทกำลังกายและความคิดในการปฏิบัติงานทำงานในลักษณะใช้ความคิดส่วนตัวเป็นหลัก

โอกาส (Opportunities)	ภัยคุกคาม (Threats)
๑. พนักงานมีความคุ้นเคยกันทั้งหมดทุกคน ๒. บุคลากรส่วนใหญ่มีถิ่นที่อยู่ในเขตเทศบาลทำให้ รู้สภาพพื้นที่ ทักษะคติของประชาชนได้ดี	๑. ระเบียบกฎหมายไม่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน ๒. มีความก้าวหน้าในวงแคบ ๓. บุคลากรมีภาระต้องดูแลครอบครัว และต่อผู้ ปัญหาเศรษฐกิจ ทำให้มีเวลาให้ชุมชนจำกัด

การวิเคราะห์ในระดับองค์กร

จุดแข็ง (Strengths)	จุดอ่อน (Weaknesses)
๑. บุคลากรมีความรักถิ่นฐานไม่ต้องการย้ายที่ ๒. การเดินทางสะดวกทำงานเกินเวลาได้ ๓. อยู่ในวัยทำงานสามารถรับรู้และปรับตัวได้เร็ว ๔. มีความรู้เฉลี่ยระดับปริญญาตรี ๕. ผู้บริหารหน่วยงานมีความเข้าใจในการทำงาน สามารถตอบสนองนโยบายได้ดี ๖. มีระบบบริหารงานบุคคล	๑. ขาดความกระตือรือร้น ๒. ขาดบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะทาง ๓. พื้นที่พัฒนามากว้าง ปัญหาทำให้บางสายมี บุคลากรไม่เพียงพอหรือไม่มี เช่น ปลัดเทศบาล ผู้อำนวยการกองศึกษา ผู้อำนวยการกอง สาธารณะสุขฯ ๔. วัสดุอุปกรณ์เครื่องมือใช้ในการบริการสาธารณะ บางประเภทไม่มี/ไม่พอ ๕. สำนักงานแคบข้อมูลเอกสารต่าง ๆ สำหรับใช้ อ้างอิงและปฏิบัติไม่มีครบถ้วน
โอกาส (Opportunities)	ภัยคุกคาม (Threats)
๑. นโยบายรัฐบาลเอื้อต่อการพัฒนาและการ แข่งขัน ๒. กระทรวงมหาดไทย และกรมส่งเสริมการ ปกครองท้องถิ่นสนับสนุนการพัฒนาพนักงาน เทศบาลด้านความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี สารสนเทศ ๓. อัตราการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจของประเทศ ๔. ประชาชนให้ความสนใจต่อการปฏิบัติงานของ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๑. มีระบบอุปถัมภ์และกลุ่มพรรคพวกจาก ความสัมพันธ์แบบ เครือญาติ ในชุมชน การ ดำเนินการทางวินัยเป็นไปได้ยากมักกระทบกลุ่ม ญาติพี่น้อง ๒. ขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญบางสายงาน ความรู้ที่มีจำกัดทำให้ต้องเพิ่มพูนความรู้ให้ หลากหลายจึงจะทำงานได้ ครอบคลุมภารกิจ ขององค์กรบริหารส่วนตำบล ๓. งบประมาณเมื่อเปรียบเทียบกับพื้นที่จำนวน ประชากร และภารกิจ

การดำเนินการตามแผนนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล

๑. นโยบายด้านการกำหนดอัตรากำลัง

รายการ	ตัวชี้วัด
โครงสร้างการบริหารและการกำหนดอัตรากำลัง	๑. แผนอัตรากำลัง ๓ ปี มีการวิเคราะห์ปริมาณเพื่อ นำไปสู่การกำหนดจำนวน ประเภท ตำแหน่งใน แผนอัตรากำลัง ๓ ปีของเทศบาลฯ ๒. ติดตาม ประเมินผล และปรับปรุงแผน อัตรากำลัง ๓ ปี อย่างต่อเนื่อง เพื่อให้ อัตรากำลังเหมาะสมกับปริมาณงาน

๒. นโยบายด้านการสรรหาและคัดเลือก

รายการ	ตัวชี้วัด
การสรรหาและคัดเลือก	<ol style="list-style-type: none"> มีแนวทางการปฏิบัติการสรรหาตามวิธีและหลักเกณฑ์ของคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดกำหนด สรรหาพนักงานเทศบาลตามกรอบระยะเวลาในการสรรหา บรรจุ และแต่งตั้ง ตามระเบียบ / ประกาศ/ มติ ก.ท.จ. อย่างชัดเจน มีแผนและสามารถสรรหา บรรจุ และแต่งตั้งได้ตามกรอบอัตรากำลัง มีแผนและสามารถสรรหาพนักงานจ้างได้ตามกรอบอัตรากำลัง

๓. นโยบายด้านการบริหารผลการปฏิบัติงาน

รายการ	ตัวชี้วัด
การบริหารผลการปฏิบัติงาน	<ol style="list-style-type: none"> ปฏิบัติตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการ เพื่อประเมินผลการปฏิบัติงานสำหรับเลื่อนขั้นเงินเดือนของข้าราชการ/เลื่อนค่าตอบแทนของพนักงานจ้าง KPI ระดับบุคคลสอดคล้องกับมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ของแต่ละตำแหน่ง แต่ละกอง/ส่วน เพื่อกำหนดเป็นเงื่อนไขในการคัดเลือกบุคคลที่มีทักษะ หรือสมรรถนะสูง เพื่อพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพและเป็นเงื่อนไขในการกำหนดระดับตำแหน่งให้สูงขึ้น

๔. นโยบายด้านผลผลิตหรือประสิทธิภาพของทรัพยากรบุคคล

รายการ	ตัวชี้วัด
ผลผลิตหรือประสิทธิภาพของทรัพยากรบุคคล	<ol style="list-style-type: none"> จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร จัดทำแผนความก้าวหน้าในสายอาชีพ พัฒนาศักยภาพผู้บริหาร และเพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงานให้กับผู้ปฏิบัติงานทุกระดับ ตามสายอาชีพและตำแหน่งอย่างต่อเนื่อง ส่งเสริมให้บุคลากรยึดมั่นในวัฒนธรรมองค์กร ปฏิบัติตามหลักคุณธรรม จริยธรรม เสียสละ

	<p>และอุทิศตนเพื่อองค์กร</p> <p>๕. ปรับปรุงระบบการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติราชการให้เหมาะสมเป็นธรรม เป็นที่ยอมรับของบุคลากรในหน่วยงาน</p> <p>๖. จัดทำสมรรถนะ และนำสมรรถนะมาใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ทั้งด้านการสรรหา การเลื่อนขั้นเงินเดือน และการปรับตำแหน่ง การประเมินผลการปฏิบัติงาน การวางแผนการพัฒนาบุคลากร และการบริหารผลตอบแทน</p> <p>๗. จัดทำเส้นทางความก้าวหน้าของสายอาชีพ</p> <p>๘. มีการใช้เทคโนโลยีมาใช้ในระบบงาน</p>
--	---

๕. นโยบายด้านการสร้างและพัฒนาระบบการบริหารจัดการเรียนรู้

รายการ	ตัวชี้วัด
การสร้างและพัฒนาระบบบริหารจัดการองค์ความรู้	<p>๕. จัดทำแผนการจัดการองค์ความรู้</p> <p>๖. ดำเนินการตามแผน</p>

๖. นโยบายด้านสวัสดิการและความสัมพันธ์ในองค์กร

รายการ	ตัวชี้วัด
สวัสดิการและความสัมพันธ์ในองค์กร	<p>๑. ปรับปรุงแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน</p> <p>๒. ปรับปรุงสภาพความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน</p> <p>๓. ยกย่องพนักงานที่เป็นคนเก่ง คนดี และทำคุณประโยชน์ให้องค์กร</p> <p>๔. ปรับปรุงช่องทางการสื่อสารด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล</p> <p>๕. จัดให้มีกิจกรรมเชื่อมความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารและพนักงาน</p>

รายการ	ตัวชี้วัด
	<p>ผลการประเมินที่ได้สามารถจำแนกความแตกต่างและจัดลำดับผลการปฏิบัติงานของพนักงานได้อย่างชัดเจนและมีประสิทธิภาพ เพื่อใช้ประกอบการปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพงานของข้าราชการในแต่ละตำแหน่ง และเป็นการส่งเสริมหรือเป็นแรงจูงใจพนักงานเทศบาลให้ปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถและแข่งขันกันด้วยผลงาน</p>

นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล

๑. นโยบายด้านโครงสร้างการบริหาร และกำหนดอัตรากำลัง

กระจายอำนาจไปสู่ผู้บริหารระดับหัวหน้างาน ซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชาในระดับต้น และวางแผนสนับสนุนและส่งเสริมให้มีโครงสร้างระบบงาน การจัดกรอบอัตรากำลัง และการบริหารอัตรากำลังให้เหมาะสม และเพียงพอกับภารกิจขององค์กร โดยการใช้เครื่องมือทางสถิติและตัวชี้วัดต่างๆ ในการวางแผนอัตรากำลัง เช่น การเก็บสถิติปริมาณงานที่เกิดขึ้นในแต่ละปี ซึ่งการกำหนดโครงสร้างและอัตรากำลังจะดำเนินการผ่านการพิจารณาร่วมกันของคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๒. นโยบายด้านสรรหาและคัดเลือก

ดำเนินการสรรหาบุคคลโดยยึดหลักความรู้ ความสามารถ มีคุณลักษณะที่เหมาะสมกับงาน โปร่งใส ตรวจสอบได้

๓. นโยบายด้านการบริหารผลการปฏิบัติงาน

ดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลอย่างเป็นธรรม รวมทั้งเป็นไปตามนโยบายและกลยุทธ์ของทุกสายงาน โดยนำระบบตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงาน(KPI) จากเป้าหมายขององค์กร ลงสู่ระดับหน่วยและบุคคลที่สอดคล้องกับแผนอัตรากำลัง

๔. นโยบายด้านผลผลิตหรือประสิทธิภาพของทรัพยากรบุคคล

ส่งเสริมให้มีการพัฒนาอย่างเป็นระบบ ทัวถึง และต่อเนื่อง โดยการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ศักยภาพ และทักษะการทำงานที่เหมาะสม นำเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้ในการพัฒนาทรัพยากรบุคคล เพื่อให้การขับเคลื่อนการดำเนินงานตามพันธกิจขององค์กรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลสำเร็จตามเป้าหมาย รวมทั้งส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมให้กับบุคลากรในองค์กร

๕. นโยบายด้านสร้างและพัฒนาระบบการบริหารจัดการองค์ความรู้

- สร้างความรู้และความเข้าใจให้กับบุคลากรเกี่ยวกับกระบวนการและคุณค่าของการจัดการความรู้

- ส่งเสริมและสนับสนุนวัฒนธรรมขององค์กรที่เอื้อต่อการแบ่งปันและถ่ายทอดความรู้ระหว่าง บุคลากรอย่างต่อเนื่อง

- ส่งเสริมให้มีการพัฒนาระบบจัดการความรู้ เพื่อให้บุคลากรสามารถเข้าถึงองค์ความรู้ต่างๆของ องค์กร และเกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๖. นโยบายด้านสวัสดิการและความสัมพันธ์ในองค์กร

เสริมสร้างความมั่นคง ขวัญกำลังใจ คุณภาพชีวิตที่ดี ความผาสุกและความพึงพอใจให้ผู้ปฏิบัติงานเพื่อรักษาคนดี คนเก่งไว้กับองค์กร โดยการส่งเสริมความก้าวหน้าของผู้ปฏิบัติงานที่มีผลงานและสมรรถนะในทุกโอกาส สร้างช่องทางการสื่อสาร ให้สิ่งจูงใจ จัดสวัสดิการ ความปลอดภัยชีวิตอนามัย และสิ่งแวดล้อมในการทำงาน ตามความจำเป็นและเหมาะสม เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด ตลอดจนสนับสนุนการดำเนินกิจกรรมเพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บริหารและพนักงานทุกระดับ