



ประกาศเทศบาลตำบลท่าสุต
เรื่อง นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล

ด้วยเทศบาลตำบลท่าสุต อำเภอเมืองเชียงราย จังหวัดเชียงราย ได้ตระหนักถึงการพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญในการนำองค์กรสู่ความสำเร็จ และมีคุณค่ายิ่งในการขับเคลื่อนการดำเนินการให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์สอดคล้องกับเจตนารมณ์การบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี จึงได้กำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลขึ้น สำหรับใช้เป็นกรอบและแนวทางการพัฒนาและการจัดทำแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อเพิ่มคุณค่าของการใช้ทรัพยากรบุคคลให้การบริหารทรัพยากรบุคคลเกิดความเป็นธรรม โปร่งใส ตรวจสอบได้ และให้ผู้ปฏิบัติงานมีความสุข ขวัญกำลังใจที่ดี พึงพอใจในการปฏิบัติงาน และมีศักยภาพเพิ่มขึ้น จึงมีนโยบายและกลยุทธ์บริหารทรัพยากรบุคคลของเทศบาลตำบลท่าสุต ดังนี้

๑.นโยบายด้านโครงสร้างการบริหาร

เป้าประสงค์

มอบอำนาจในการตัดสินใจไปสู่การบริหารระดับหัวหน้าหน่วยงาน เพื่อให้มีความสะดวกรวดเร็วในด้านการบริหาร การบริการประชาชน ลดขั้นตอนในการปฏิบัติงาน และให้มีการจัดทำแผนปฏิบัติงานประจำปีตามภาระหน้าที่ของงาน เพื่อให้เป็นไปตามแผน และเป็นไปนโยบายขององค์กรที่วางไว้

กลยุทธ์

๑. กระจายอำนาจไปสู่ผู้บริหารระดับหัวหน้าหน่วยงาน ซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชาชั้นต้น
๒. มีการกำหนดทำแผนกลยุทธ์เพื่อเป็นแนวทางในการบริหารงานให้เป็นไปตามแผนงาน และทิศทางที่วางไว้
๓. มีการจัดทำแผนปฏิบัติงานประจำปีตามภาระหน้าที่ความรับผิดชอบที่กำหนดไว้
๔. มีการบริหารจัดการมุ่งสู่คุณภาพด้วยความมุ่งมั่น รวดเร็ว ถูกต้อง และมีประสิทธิภาพให้มีความคุ้มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุด
๕. มีการติดตามประเมินผลด้วยการประชุมเพื่อรับทราบปัญหา อุปสรรค และปรับปรุงแก้ไขอย่างต่อเนื่อง

๒.นโยบายด้านการพัฒนาบุคลากร/ประสิทธิภาพของทรัพยากรบุคคล

เป้าประสงค์

ส่งเสริมให้มีการพัฒนาอย่างเป็นระบบและทั่วถึง และต่อเนื่องโดยการเพิ่มพูน ความรู้ ความสามารถ ศักยภาพ และทักษะการทำงานที่เหมาะสม สอดคล้องกับสถานการณ์ วิสัยทัศน์ และยุทธศาสตร์ขององค์กร เพื่อให้การขับเคลื่อนการดำเนินงานตามพันธกิจขององค์กร เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย รวมทั้งการส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมให้กับบุคลากรในองค์กร

กลยุทธ์

๑. จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับแผนอัตรากำลัง และแผนปฏิบัติการ ตามภารกิจอำนาจหน้าที่ ของเทศบาลตำบลท่าสุต
๒. จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรตามตำแหน่งงาน และสายอาชีพตามสมรรถนะของสายงาน
๓. พัฒนาศักยภาพผู้บริหาร และเพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงานให้กับผู้ปฏิบัติงานทุกระดับ ตามสายอาชีพและตำแหน่งงานอย่างต่อเนื่อง

๔. จัดทำระบบการติดตามประเมินผลการฝึกอบรมหลังการฝึกอบรม
๕. ส่งเสริมบุคลากรยึดมั่นในวัฒนธรรมขององค์กร ปฏิบัติตามจรรยาบรรณของเทศบาลตำบลท่าสุด มีคุณธรรม จริยธรรม เสียสละ และอุทิศตนเพื่อองค์กร
๖. พัฒนางานด้านการจัดความรู้ เพื่อสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ การถ่ายทอดความรู้ การแลกเปลี่ยนความรู้ และประสบการณ์ทำงานอย่างต่อเนื่อง
๗. จัดทำสมรรถนะ และนำสมรรถนะมาใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ทั้งทางด้านการสรรหา การเลื่อนขั้นเงินเดือน การปรับตำแหน่ง การประเมินผลการปฏิบัติงาน การวางแผนพัฒนาบุคลากร และการบริหารค่าตอบแทน
๘. การจัดทำแผนความก้าวหน้าสายอาชีพ ทุกประเภททุกตำแหน่งของพนักงานเทศบาลตำบลท่าสุด

๓.นโยบายด้านอัตรากำลัง

เป้าประสงค์

วางแผนสนับสนุนและส่งเสริมให้มีโครงสร้าง ระบบงาน การจัดการอัตรากำลัง และการบริหารอัตรากำลังให้เหมาะสมกับภารกิจขององค์กรและเพียงพอ มีความคล่องตัวต่อการขับเคลื่อนการดำเนินงานของทุกหน่วยงานในองค์กร รวมทั้งระบบการประเมินผลที่มีประสิทธิภาพ เชื่อมโยงต่อผลตอบแทนและการกำหนดสมรรถนะและลักษณะที่พึงประสงค์ของพนักงานที่องค์กรคาดหวังไว้

กลยุทธ์

๑. ทบทวนและปรับปรุงโครงสร้างองค์กร ระบบงาน และกรอบอัตรากำลัง ให้สอดคล้องกับภารกิจงาน
๒. การบริหารกำลังคนให้สอดคล้องกับความจำเป็นตามพันธกิจขององค์กร
๓. การพัฒนาผลิตภาพและความคุ้มค่าของกำลังคน
๔. การพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศการบริหารกำลังคน
๕. จัดทำแผนการสืบทอดตำแหน่งงาน และการบริหารจัดการคนดีและคนเก่งขององค์กร

๔.นโยบายด้านสวัสดิการและความสัมพันธ์ในองค์กร

เป้าประสงค์

เสริมสร้างความมั่นคง ขวัญกำลังใจ คุณภาพชีวิตที่ดี และพึงพอใจให้ผู้ปฏิบัติงาน เพื่อรักษาคนดี คนเก่งไว้กับองค์กร โดยการเสริมสร้างความก้าวหน้าของผู้ปฏิบัติงานที่มีผลงานและสมรรถนะในทุกโอกาส สร้างช่องทางการสื่อสาร ให้สิ่งจูงใจ ผลประโยชน์ตอบแทนอื่น จัดสวัสดิการ ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสิ่งแวดล้อมในการทำงาน ตามความจำเป็นและเหมาะสม เป็นไปตามระเบียบและกฎหมายกำหนด สนับสนุนการดำเนินกิจกรรมเพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บริหารและพนักงานทุกระดับ

กลยุทธ์

๑. สร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
๒. ปรับปรุงสภาพความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน
๓. ยกย่องพนักงานที่เป็นคนเก่ง คนดี และทำคุณประโยชน์ให้แก่องค์กร
๔. ปรับปรุงระบบสวัสดิการ
๕. มีช่องทางการบริหารงานบุคคลที่หลากหลาย พนักงานสามารถออกความคิดเห็นต่อการปรับปรุงด้านสวัสดิการต่างๆ ได้

๕.นโยบายการจัดการองค์ความรู้ (KM)

เป้าประสงค์

เพื่อนำการจัดการความรู้ (Knowledge Management :KM) มาใช้เป็นเครื่องมือในการพัฒนาคน พัฒนางาน ทั้งพัฒนาความรู้บุคคลและฐานความรู้ขององค์กร ให้เทศบาลตำบลท่าสุต เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) อย่างแท้จริง โดยมีนโยบายในการจัดการความรู้

กลยุทธ์

๑.สร้างความรู้ความเข้าใจ สร้างวิสัยทัศน์ และปรับเปลี่ยนทัศนคติของบุคลากร ให้เห็นพลังของการจัดการความรู้และการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้

๒.สร้างวัฒนธรรมการแลกเปลี่ยนความรู้ เพื่อให้เกิดองค์ความรู้ใหม่ๆ/นวัตกรรมที่เป็นทุนทางปัญญา สามารถสร้างคุณค่าให้แก่องค์กร โดยการพัฒนาศักยภาพให้บุคคลเรียนรู้ที่มีทักษะและเจตคติที่ดีในการเรียนรู้ร่วมกัน จนสามารถยกระดับความรู้ที่เกิดขึ้นเป็นคลังความรู้ของเทศบาลตำบลท่าสุต

๓. พัฒนาระบบบริหารจัดการความรู้โดยใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัย เพื่อให้บุคลากรเทศบาลตำบลท่าสุต และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่สำคัญเข้าถึงองค์ความรู้ได้โดยง่าย สะดวก และรวดเร็ว

๔.สนับสนุนให้ทุกหน่วยงานในองค์กร สร้างความมีส่วนร่วมของบุคลากรให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน

๕.ผู้บริหารทุกระดับต้องมีส่วนร่วมในการจัดการความรู้ดังกล่าว และมีหน้าที่ในการสนับสนุนด้านทรัพยากรอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของเทศบาลตำบลท่าสุต

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๑ ตุลาคม พ.ศ.๒๕๖๒



(นายสมชาย ปวงน้อย)
นายกเทศมนตรีตำบลท่าสุต