

# นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล

## วิสัยทัศน์(Vision)

“บุคลากรมีคุณธรรม คุณภาพ และมีความสุข ภายใต้หลักธรรมาภิบาล”

## พันธกิจ(Mission)

- ศึกษา วิเคราะห์ วางแผนฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร(Competency)กำหนดทิศทางความต้องการในการฝึกอบรมพัฒนาบุคลากรแต่ละคนให้ตรงเป้าหมาย มีประสิทธิภาพพัฒนาทักษะที่ยังขาดซึ่งจะช่วยให้องค์กรและบุคลากรบรรลุเป้าหมายร่วมกัน
- ให้ความรู้ ความเข้าใจ ทักษะ และทัศนคติในกระบวนการทำงาน ตลอดจนเสริมสร้างความเชื่อมั่นในตนเอง
- วางแผนความก้าวหน้าในสายอาชีพของบุคลากรและวางแผนทดแทนตำแหน่งว่าง จะช่วยให้หน่วยงานทราบถึงจุดแข็ง-จุดอ่อนของบุคลากรที่มีอยู่และสามารถทราบถึงทักษะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งเป้าหมายในอนาคตของบุคลากรแต่ละคน
- นำแนวคิดเรื่อง Competency มาใช้ในการบริหารค่าตอบแทน เพื่อกระตุ้นให้บุคลากรมีความกระตือรือร้นมากขึ้น ส่งผลต่อสมรรถนะของหน่วยงาน บริหารความสามารถของบุคลากรโดยอาศัยสิ่งจูงใจ

### เป้าประสงค์ที่ ๑

บุคลากรของเทศบาลตำบลประโคนชัย สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมืออาชีพ (Knowledge Worker)

กลยุทธ์ที่ ๑.๑ ศึกษา วิเคราะห์ เพื่อหาแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคล ทั้งในเชิงปริมาณ และคุณภาพที่เหมาะสม สอดคล้องกับภารกิจและความเป็น

กลยุทธ์ที่ ๑.๒ ปรับปรุงและพัฒนา ระบบเทคโนโลยีมา ใช้ในกิจกรรมและกระบวนการบริหาร ทรัพยากรบุคคลของ ส่วนราชการได้อย่างเหมาะสม เพื่อปรับปรุง กระบวนการบริหารจัดการ (HRMAutomation) ที่เน้นกระบวนการสารสนเทศมาใช้งาน ช่วยลดขั้นตอนในการทำงาน

### เป้าประสงค์ที่ ๒

กระบวนการเรียนรู้ของบุคลากรเทศบาลตำบลประโคนชัย มีความต่อเนื่อง สามารถสร้างองค์ความรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

กลยุทธ์ที่ ๒.๑ สนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้ และเสริมสร้างความเข้าใจ ในการปฏิบัติงานของบุคลากร

กลยุทธ์ที่ ๒.๒ ปรับทัศนคติในการทำงาน ติดตามการปฏิบัติตาม ประกาศคุณธรรม และจริยธรรม สำหรับพนักงาน ส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง

### เป้าประสงค์ที่ ๓

บุคลากรของเทศบาลตำบลประโคนชัยมีความรู้ ทักษะ สมรรถนะ คุณธรรมและจริยธรรม

กลยุทธ์ที่ ๓.๑ สนับสนุนและส่งเสริมระบบการบริหารผลงาน (Performance Management) ที่เน้นประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ ความคุ้มค่าและโปร่งใส

กลยุทธ์ที่ ๓.๒ ศึกษา วิเคราะห์ ระบบตอบแทน และแรงจูงใจให้บุคลากรมีความพึงพอใจที่จะปฏิบัติภารกิจให้มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล

### เป้าประสงค์ที่ ๔

บุคลากรมีความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในระบบงาน บรรยากาศและมีความสุขในการทำงาน

กลยุทธ์ที่ ๔.๑ วางแผน วิเคราะห์ บริหาร อัตราค่าจ้าง และปรับ อัตราค่าจ้างให้เหมาะสม

กลยุทธ์ที่ ๔.๒ สนับสนุน ส่งเสริม และพัฒนาระบบ ประเมินผลการปฏิบัติงานของ พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง

กลยุทธ์ที่ ๔.๓ บริหารจัดการฐานข้อมูลให้เชื่อมโยงทุกส่วนราชการ