



นโยบายและกลยุทธ์การบริหารและ
พัฒนาทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖

ของ

เทศบาลเมืองบ้านไผ่
อำเภอบ้านไผ่ จังหวัดขอนแก่น

จัดทำโดย งานบริหารงานบุคคลพนักงานเทศบาล
ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างเทศบาล
ฝ่ายสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง กองการเจ้าหน้าที่
โทร ๐-๔๓๒๗-๒๖๔๒ ต่อ ๑๒
<http://www.banphaicity.go.to>



ประกาศเทศบาลเมืองบ้านไผ่
เรื่อง นโยบายและกลยุทธ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

เทศบาลเมืองบ้านไผ่ เป็นหน่วยงานของรัฐที่มีภารกิจในการส่งเสริมและพัฒนาท้องถิ่นให้มีความเข้มแข็งในทุกด้าน เพื่อสามารถบริการและตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างแท้จริง ซึ่งภารกิจที่มีความหลากหลายและครอบคลุมการดำเนินการในหลายด้าน โดยเฉพาะการบริหารทรัพยากรบุคคลเป็นมิติหนึ่งที่จะขาดการพัฒนาไม่ได้ และถือเป็นกลไกสำคัญในการผลักดันยุทธศาสตร์และพันธกิจให้ประสบความสำเร็จ และถือเป็นปัจจัยสำคัญที่จะทำให้ภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี ตามวัตถุประสงค์ที่วางเอาไว้

ดังนั้น เพื่อให้การบริหารงานบุคคลของเทศบาลเมืองบ้านไผ่ เป็นไปด้วยความเรียบร้อย ประกอบกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของเทศบาลเมืองบ้านไผ่ มีการทำงานอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง จึงอาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ และมาตรา ๒๓ วรรคท้าย แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ประกาศนโยบายและกลยุทธ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ของเทศบาลเมืองบ้านไผ่ ดังรายละเอียดแนบท้ายประกาศฉบับนี้

จึงประกาศมาให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๑๓ มกราคม ๒๕๖๖

(นายนายประเสริฐ พงษ์ธีรมิตร)
นายกเทศมนตรีเมืองบ้านไผ่

คำนำ

เทศบาลเมืองบ้านไผ่ เป็นหน่วยงานของรัฐที่มีภารกิจส่งเสริมท้องถิ่นให้มีความเข้มแข็งในทุกด้าน เพื่อสามารถตอบสนองเจตนารมณ์ของประชาชนได้อย่างแท้จริง ซึ่งเป็นภารกิจที่มีความหลากหลายและครอบคลุม การดำเนินการในหลายด้าน โดยเฉพาะการบริหารทรัพยากรบุคคล เป็นอีกด้านหนึ่งที่จะขาดการพัฒนาไม่ได้ และถือเป็นกลไกสำคัญในการผลักดันยุทธศาสตร์และ พันธกิจให้ประสบความสำเร็จ และถือเป็นปัจจัยสำคัญที่จะทำให้งานภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสำเร็จจะล่วงไปได้ด้วยดี ตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้เพื่อให้การบริหารทรัพยากรบุคคลเป็นไป อย่างมีระบบและต่อเนื่อง เทศบาลเมืองบ้านไผ่ ได้จัดทำแผนกลยุทธ์การบริหาร ทรัพยากรบุคคลของเทศบาลเมืองบ้านไผ่ ขึ้น

ดังนั้น เพื่อให้เทศบาลเมืองบ้านไผ่ มีแผนกลยุทธ์การบริหารงาน ทรัพยากรบุคคลที่สามารถตอบสนองทิศทางการบริหารงานของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นได้ อย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ จึงได้ดำเนินการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล โดยมุ่งเน้นให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคลได้มีส่วนร่วมในการกำหนดแนวทางและประเด็นยุทธศาสตร์ในการพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล เทศบาลเมืองบ้านไผ่ จะนำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ที่ได้รับการจัดทำเพื่อ เป้าหมายสำคัญในการผลักดัน พัฒนาทรัพยากรบุคคลเพื่อเป็นเทศบาลที่มีสมรรถนะสูงในการส่งเสริมท้องถิ่น ให้เป็นกลไกในการพัฒนาท้องถิ่นอย่างยั่งยืน

งานบริหารงานบุคคลของพนักงานเทศบาลฯ

ฝ่ายสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง

กองการเจ้าหน้าที่

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
๑. ความเป็นมา	๑
๒. วิสัยทัศน์ (VISION)	๒
๓. พันธกิจ	๒
๔. เป้าประสงค์	๒
๕. การวิเคราะห์สถานการณ์	๓
๖. นโยบายและกลยุทธ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ของเทศบาลเมืองบ้านไผ่	๔

นโยบายและกลยุทธ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล เทศบาลเมืองบ้านไผ่ อำเภอบ้านไผ่ จังหวัดขอนแก่น

๑. ความเป็นมา

เทศบาลเมืองบ้านไผ่ได้ยกฐานะจากสุขาภิบาลบ้านไผ่ เป็นเทศบาลตำบลบ้านไผ่ เมื่อวันที่ ๒๔ มิถุนายน ๒๕๒๔ และในปัจจุบันยกฐานะเป็นเทศบาลเมืองบ้านไผ่ เมื่อวันที่ ๓ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๔๘ โดยที่ขณะนั้นสุขาภิบาลบ้านไผ่ได้เจริญก้าวหน้าขึ้นเป็นลำดับ มีการพัฒนาทางด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมืองการปกครอง การศึกษา และจำนวนประชากรที่เพิ่มขึ้น ในอัตราที่สูงขึ้น การดำรงชีวิตและความเป็นอยู่ของประชากรที่ดีขึ้น ทำให้ประชาชนมีความพร้อมที่จะยกฐานะสุขาภิบาลของตนขึ้นเป็น “เทศบาล” เนื่องจากมีศักยภาพด้านต่าง ๆ ขึ้น ประกอบกับสุขาภิบาลบ้านไผ่มีรายได้สูงพอที่จะดำเนินการปกครองท้องถิ่นในรูปแบบของเทศบาลได้

ดังนั้น อำเภอบ้านไผ่ โดย นายฮักหาญ โทมรศักดิ์ นายอำเภอบ้านไผ่ ในขณะนั้น ได้ดำเนินการรวบรวมข้อมูล มติความต้องการของประชาชนที่ได้รับความเห็นชอบจากสภาจังหวัดขอนแก่น แล้วรายงานเสนอกระทรวงมหาดไทยถึงความพร้อมที่จะยกฐานะสุขาภิบาลอำเภอบ้านไผ่ขึ้น เป็นเทศบาล ซึ่งต่อมาเมื่อวันที่ ๒๔ มิถุนายน ๒๕๒๔ ได้มีพระราชกฤษฎีกายกฐานะสุขาภิบาลอำเภอบ้านไผ่ และจัดเป็น “เทศบาลตำบลบ้านไผ่” อำเภอบ้านไผ่ จังหวัดขอนแก่น ตามประกาศในราชกิจจานุเบกษา ฉบับพิเศษ เล่มที่ ๙๘ ตอนที่ ๑๐๑ ลงวันที่ ๒๔ มิถุนายน ๒๕๒๔ และเมื่อวันที่ ๓ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๔๘ ได้ยกฐานะจากเทศบาลตำบลเป็น “เทศบาลเมือง” โดยอาศัยอำนาจตามความใน มาตรา ๑๓ แห่งพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติเทศบาล (ฉบับที่ ๑๒) พ.ศ. ๒๕๔๖ ซึ่งมีพื้นที่รับผิดชอบภายในเขตเทศบาลรวม ๑๖.๒๐ ตารางกิโลเมตร แต่ก่อนได้อาศัยหอประชุมอำเภอลี้เก่าเป็นอาคารสำนักงานเทศบาล ซึ่งมีนายเจริญ ติบุญมี ณ ชุมแพ (นายอำเภอบ้านไผ่ขณะนั้น) เป็นนายกเทศมนตรีคนแรก ต่อมาเมื่อวันที่ ๒๐ พฤษภาคม ๒๕๒๙ เทศบาลเมืองบ้านไผ่ได้ดำเนินการวางศิลาฤกษ์ก่อสร้างอาคารสำนักงานเทศบาลเมืองบ้านไผ่หลังใหม่ โดยนายบุญช่วย ศรีสารคาม ผู้ว่าราชการจังหวัดขอนแก่น บนพื้นที่ดินเนื้อที่ ๑๐ ไร่ - งาน ๓๕ ตารางวา ถนนเจนจบทิศ ห่างจากที่ว่าการอำเภอบ้านไผ่ไปทางทิศเหนือประมาณ ๑ กิโลเมตร ซึ่งได้ใช้เป็นสำนักงานเทศบาลเมืองบ้านไผ่ จนถึงปัจจุบัน

เทศบาลเมืองบ้านไผ่ อยู่ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ตั้งอยู่ที่ค่าพิกัดระบบ UTM ประมาณ ๒๕๓,๐๐๐ ถึง ๒๖๒,๐๐๐ ตะวันออก ค่าพิกัดประมาณ ๑,๗๗๓,๐๐๐ ถึง ๑,๗๘๐,๐๐๐ ตั้งอยู่ในเขตพื้นที่ตำบลในเมือง อำเภอบ้านไผ่ จังหวัดขอนแก่น มีพื้นที่เขตเทศบาล ๑๖.๒๐ ตารางกิโลเมตร มีระยะทางห่างจากกรุงเทพมหานครประมาณ ๔๐๘ กิโลเมตร ห่างจากจังหวัดขอนแก่น ประมาณ ๔๔ กิโลเมตร แหล่งน้ำในเขตเทศบาลเมืองบ้านไผ่ ได้แก่ หนองน้ำและบึงธรรมชาติ เป็นลำน้ำขนาดเล็ก มีน้ำไหลตลอดฤดูกาล ได้แก่ ลำห้วยทราย และลำห้วยจิก ซึ่งเป็นลำห้วยที่แยกมาจากแม่น้ำชี ไหลผ่านเทศบาลเมืองบ้านไผ่ ใช้ประโยชน์เพื่อการเกษตรครอบคลุมพื้นที่ ๑,๑๐๐ ไร่ และยังมีแหล่งน้ำสาธารณะประเภท ห้วย หนอง บึง แหล่งเป็นแหล่งกักเก็บน้ำเพื่ออุปโภค บริโภค ที่สำคัญได้แก่ ลำห้วยยางและลำห้วยน้อย หนองจั่วตั้งอยู่บริเวณหลังวัดป่าสุมนาสระสวรรค์ หนองลุมพุก สระน้ำที่ว่าการอำเภอบ้านไผ่ และสระศึกฤทธิ์

เทศบาลเมืองบ้านไผ่ อยู่ในเขตการปกครองของอำเภอบ้านไผ่ จังหวัดขอนแก่น ประกอบขึ้นด้วยพื้นที่ในเขตการปกครองของตำบล ๓ ตำบล ประกอบด้วย ตำบลในเมือง ตำบลบ้านไผ่และตำบลแคนเหนือ

/ -๒- มีพื้นที่...

มีพื้นที่ในเขตเทศบาล ตำบลในเมืองมีพื้นที่ ๘.๒๐ ตารางกิโลเมตร หรือร้อยละ ๔๖.๕๙ ตำบลบ้านไผ่ มีพื้นที่ ๘.๒๐ ตารางกิโลเมตร หรือร้อยละ ๔๖.๕๙ และตำบลแคนเหนือ มีพื้นที่ ๑.๒๐ ตารางกิโลเมตร หรือร้อยละ ๖.๘๒ ของพื้นที่ทั้งหมด เทศบาลเมืองบ้านไผ่ได้แบ่งแยกชุมชนจากเดิม ๒๖ ชุมชน ออกเป็น ๓๙ ชุมชน เมื่อปี พ.ศ. ๒๕๕๘ เพื่อให้ความเหมาะสมในด้านการให้บริการข้อมูลข่าวสาร การดูแล เป็นไปอย่างทั่วถึงแก่ประชากร ในเขตเทศบาลเมืองบ้านไผ่ ประกอบด้วยชุมชนต่าง ๆ จำนวน ๓๙ ชุมชน แบ่งออกเป็น ๓ เขต มีจำนวน ประชากร จำนวน ๒๗,๓๗๙ คน (ข้อมูล ณ เดือน กรกฎาคม ๒๕๖๔)

ข้าราชการประจำ เทศบาลเมืองบ้านไผ่ มีการแบ่งส่วนราชการบริหารงานของเทศบาล ดังนี้ ๑. สำนักปลัดเทศบาล ๒. กองยุทธศาสตร์และงบประมาณ ๓. กองคลัง ๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ๕. กองการศึกษา ๖. กองช่าง ๗. กองสวัสดิการสังคม ๘. กองการเจ้าหน้าที่

มีอัตรากำลังทั้งหมด ๒๕๒ คน แยกเป็นพนักงานเทศบาล ๖๙ คน ลูกจ้างประจำ ๓๑ คน พนักงานจ้างตามภารกิจ ๔๗ คน พนักงานจ้างทั่วไป ๔๕ คน พนักงานครูเทศบาล ๖๐ คน (ข้อมูล ณ วันที่ ๑๘ ตุลาคม ๒๕๖๔) โดยมีภารกิจและอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๕๔๖ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๑๔) พ.ศ. ๒๕๖๒ รวมถึงภารกิจต่าง ๆ ตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอน การกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาเทศบาล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหารเทศบาลเมือง บ้านไผ่

๒. วิสัยทัศน์ (VISION)

“เมืองน่าอยู่ คู่ธรรมชาติ บริการประทับใจก้าวไกลสู่อาเซียน”

๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนา

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ เพิ่มปริมาณการจำหน่ายสินค้าสำคัญที่มีอยู่แล้วให้มากขึ้น

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ พัฒนาทักษะและคุณภาพแรงงาน สินค้า ตามความต้องการของตลาด

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ เตรียมความพร้อมกับการเป็นศูนย์กลางของการคมนาคมทางบก

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ พัฒนามาตรฐานระบบสาธารณูปโภค สาธารณูปการ และอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม เพื่อการอาศัยที่ยั่งยืน

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ พัฒนาการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรมของชุมชน

ยุทธศาสตร์ที่ ๖ ส่งเสริมและพัฒนาให้ประชาชนมีสุขภาพดี และมีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

ยุทธศาสตร์ที่ ๗ การส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน และการสร้างเครือข่ายพัฒนาเมือง

ยุทธศาสตร์ที่ ๘ การเพิ่มประสิทธิภาพในการจัดเก็บรายได้และลดรายจ่ายในการดำเนินงาน

ยุทธศาสตร์ที่ ๙ การพัฒนาระบบบริการให้มีประสิทธิภาพเพื่อการบริการประทับใจ

ยุทธศาสตร์ที่ ๑๐ การพัฒนาบุคลากรให้มีคุณธรรมจริยธรรมและความสามารถในการปฏิบัติงาน

ยุทธศาสตร์ที่ ๑๑ การพัฒนาระบบการบริหารจัดการ

๔. เป้าประสงค์

๑. ผู้ประกอบการและวิสาหกิจชุมชนมีรายได้จากการจำหน่ายสินค้ามากขึ้น

๒. พัฒนาสินค้าและแรงงานตามความต้องการของตลาด/เมืองคู่แฝด

๓. มีผลการศึกษาเพื่อเตรียมพร้อมของการเป็น Hub รถไฟรางคู่และทางถนน
๔. พัฒนาภูมิทัศน์ของเมืองให้สวยงามและเอื้อต่อการอยู่อาศัย
๕. เพิ่มพื้นที่สีเขียว
๖. มีการบริหารจัดการขยะที่ดี
๗. การศึกษาในระบบได้มาตรฐาน
๘. โรคติดต่อ - ไม่ติดต่อ และพฤติกรรมสุขภาพที่เป็นปัญหาสำคัญของประชาชนลดลง
๙. ประชาชนมีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
๑๐. ชุมชนมีความเข้มแข็ง
๑๑. เทศบาลมีรายได้ที่จัดเก็บเอง (แหล่งรายได้เดิม) เพิ่มมากขึ้น
๑๒. เทศบาลมีรายได้เพิ่มขึ้นจากการสร้างแหล่งรายได้ใหม่
๑๓. รายจ่ายของเทศบาลลดลง
๑๔. มีนวัตกรรมในการบริหารและบริการประชาชน
๑๕. เทศบาลผ่านมาตรฐาน Green Office
๑๖. ส่งเสริมและพัฒนาความรู้และสร้างจิตสำนึกในการบริการให้ประชาชนพึงพอใจ
๑๗. บุคลากรมีสมรรถนะที่เหมาะสมในการปฏิบัติราชการ
๑๘. มีการประเมินผลยุทธศาสตร์และนำยุทธศาสตร์มาใช้ในการปฏิบัติงาน
๑๙. มีระบบฐานข้อมูลในการบริหารจัดการ

๕. การวิเคราะห์สถานการณ์และสภาพแวดล้อม ด้านทรัพยากรบุคคล (SWOT Analysis)

จากวิสัยทัศน์ และพันธกิจ ของเทศบาลเมืองบ้านไผ่ นำมาสู่การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม (SWOT Analysis) ภายในและภายนอก ในด้านทรัพยากรบุคคลแล้วได้ข้อสรุป

	จุดแข็ง (Strength)	จุดอ่อน (Weakness)
ปัจจัยภายในองค์กร	๑.บุคลากรมีความรู้ ความเชี่ยวชาญในแต่ละสายงาน ๒.บุคลากรมีความมุ่งมั่นตั้งใจในการทำงานให้สำเร็จ ๓.บุคลากรมีการทำงานเป็นทีม ๔.ผู้บริหารให้ความสำคัญในการพัฒนางานและพัฒนาทรัพยากรบุคลากร ๕.มีนโยบายด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากรให้ความสำคัญ ๖.มีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี ๗.โครงสร้างขององค์กรมีขนาดเหมาะสมกับโครงสร้างบุคลากร	๑.การสื่อสาร ระบบสารสนเทศในการสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านการบริหารจัดการบุคลากรยังไม่พร้อม ๒.การเปลี่ยนแปลง โอน ย้ายของพนักงานทำให้เกิดความไม่ต่อเนื่อง ๓.ข้อจำกัดด้านงบประมาณ ๔.บุคลากรยังไม่สามารถทำงานทดแทนกันได้ ๕.บุคลากรระดับล่างขาดทัศนคติที่ดีในการปฏิบัติตามนโยบายใหม่ ๆ ๖.ตำแหน่งงานที่ขาดแคลน ทำให้งานส่วนนั้นยังไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร

	โอกาส (Opportunity)	อุปสรรค (Threat)
ปัจจัยภายนอกองค์กร (ต่อ)	๑. มีหน่วยงานภายนอกให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากรท้องถิ่นทั้งมีการจัดประชุมสัมมนา อบรมมากขึ้น ๒. ความก้าวหน้าในสววยอาชีพของบุคลากรเป็นไปด้วยความรวดเร็ว ๓. ระบบการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น สามารถทำได้รวดเร็ว เพราะเป็นนิติบุคคล ๔. หน่วยงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นครอบคลุมทั่วประเทศ ทำให้มีเครือข่ายในการทำงาน	๑. ข้อจำกัดของระเบียบ กฎหมาย นโยบายของรัฐบาล ๒. การกำหนดกรอบอัตรากำลังต้องอยู่ภายใต้วงเงินค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรตามที่ระเบียบกำหนด ๓. การถ่ายโอนภารกิจจากส่วนกลางมายังองค์กรยังขาดผู้ปฏิบัติงานนี้

๖. นโยบายและกลยุทธ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของเทศบาลเมืองบ้านไผ่

เทศบาลเมืองบ้านไผ่ ถือว่าทรัพยากรบุคคลเป็นปัจจัยที่สำคัญและมีคุณค่ายิ่งในการขับเคลื่อนการดำเนินงานขององค์กร จึงได้กำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลขึ้น สำหรับใช้เป็นกรอบและแนวทางในการจัดทำแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อเพิ่มความคุ้มค่าของการใช้ทรัพยากรบุคคล ให้การบริหารทรัพยากรบุคคลเกิดความเป็นธรรม โปร่งใส ตรวจสอบได้ และให้ผู้ปฏิบัติงาน มีความสุข มีขวัญกำลังใจดี พึงพอใจในการปฏิบัติงาน และมีศักยภาพเพิ่มขึ้น จึงได้กำหนดนโยบายด้านต่าง ๆ ดังนี้

๑. นโยบายด้านโครงสร้างการบริหาร

เป้าประสงค์

มอบอำนาจ ในการตัดสินใจไปสู่ผู้บริหารระดับหัวหน้างาน เพื่อให้มีความสะดวกรวดเร็ว ในด้านการบริหารงาน การบริการประชาชน ลดขั้นตอนในการปฏิบัติงานประจำปีตามภาระหน้าที่ของงาน เพื่อให้เป็นไปตามแผนงาน และเป็นไปตามนโยบายขององค์กรที่วางไว้

กลยุทธ์

๑. กระจายอำนาจไปสู่ผู้บริหารระดับหัวหน้างาน ซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชาในระดับต้น
๒. มีการกำหนดแผนกลยุทธ์เพื่อเป็นแนวทางในการบริหารงานให้เป็นไปตามแผนงาน และทิศทางที่วางไว้
๓. มีการจัดทำแผนปฏิบัติงานประจำปีตามภาระหน้าที่ความรับผิดชอบที่กำหนดไว้
๔. มีการบริหารจัดการมุ่งสู่คุณภาพด้วยความมุ่งมั่น รวดเร็ว ถูกต้อง และมีประสิทธิภาพ ให้มีความคุ้มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุด
๕. มีการติดตามประเมินผลด้วยการประชุม เพื่อรับทราบปัญหา อุปสรรคและปรับปรุงแก้ไขอย่างต่อเนื่อง

๒. นโยบายเกี่ยวกับผลผลิตหรือประสิทธิภาพของทรัพยากรบุคคล
เป้าประสงค์

ส่งเสริมให้มีการพัฒนาอย่างเป็นระบบ ทั้งถึง และต่อเนื่องโดยการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ศักยภาพและทักษะการทำงาน ที่เหมาะสม สอดคล้องกับสถานการณ์ วิสัยทัศน์ และยุทธศาสตร์ ขององค์กร เพื่อให้การขับเคลื่อนการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์การพัฒนาของเทศบาล เป็นไป อย่างมีประสิทธิภาพและประสพผลสำเร็จตามเป้าหมาย รวมทั้งส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมให้กับบุคลากร ในองค์กร

กลยุทธ์

๑. จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี และภารกิจ อำนาจ หน้าที่ของเทศบาล
๒. จัดทำแผนความก้าวหน้าในสายอาชีพ
๓. พัฒนาศักยภาพผู้บริหาร และเพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงานให้กับผู้ปฏิบัติงาน ทุกระดับ ตามสายอาชีพและตำแหน่งงานอย่างต่อเนื่อง
๔. ส่งเสริมให้บุคลากรยึดมั่นในวัฒนธรรมองค์กร ปฏิบัติตามหลักธรรม จริยธรรม เสียสละ และอุทิศตนเพื่อองค์กร
๕. ปรับปรุงระบบการประเมินประสิทธิภาพประสิทธิผลการปฏิบัติราชการให้เหมาะสม เป็นธรรม เป็นที่ยอมรับของบุคลากรในหน่วยงาน
๖. จัดทำสมรรถนะ และนำสมรรถนะมาใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ทั้งด้านการสรรหา การเลื่อนขั้นเงินเดือน และการปรับตำแหน่ง การประเมินผลการปฏิบัติงาน การวางแผน การพัฒนาบุคลากร และการบริหารผลตอบแทน
๗. จัดทำสายอาชีพและเส้นทางความก้าวหน้าของสายอาชีพ

๓. นโยบายด้านอัตรากำลังและการบริหารอัตรากำลัง
เป้าประสงค์

วางแผน สนับสนุนและส่งเสริมให้มีโครงสร้าง ระบบ การจัดกรอบอัตรากำลัง และ การบริหารอัตรากำลังให้เหมาะสมกับภารกิจขององค์กรและเพียงพอ มีความคล่องตัวต่อการขับเคลื่อน การดำเนินงานของทุกหน่วยงานในองค์กร รวมทั้งมีระบบการประเมินผลที่มีประสิทธิภาพ เชื่อมโยงกับ ผลตอบแทนและการกำหนดสมรรถนะและลักษณะที่พึงประสงค์ของพนักงานที่องค์กรคาดหวัง

กลยุทธ์

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

๔. นโยบายด้านสวัสดิการและความสัมพันธ์ในองค์กร

เป้าประสงค์

ส่งเสริมความมั่นคง ขวัญกำลังใจ คุณภาพชีวิตที่ดี ความผาสุกและความพึงพอใจ ให้ผู้ปฏิบัติงานเพื่อรักษาคนดี คนเก่งไว้กับองค์กร โดยการส่งเสริมความก้าวหน้าของผู้ปฏิบัติงานที่มีผลงานและสมรรถนะในทุกโอกาส สร้างช่องทางการสื่อสาร ให้สิ่งจูงใจ ผลประโยชน์ตอบแทนพิเศษ จัดสวัสดิการ ความปลอดภัยอาชีวอนามัย

กลยุทธ์

๑. ปรับปรุงระบบงานจูงใจในการปฏิบัติงาน
๒. ปรับปรุงสภาพความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน
๓. ยกย่องพนักงานที่เป็นคนเก่ง คนดี และทำคุณประโยชน์ให้องค์กร
๔. ปรับปรุงระบบสวัสดิการ ผลตอบแทนพิเศษ
๕. ปรับปรุงช่องทางการสื่อสารด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

๕. นโยบายด้านการสร้างและพัฒนาระบบการจัดการองค์ความรู้

เป้าประสงค์

การส่งเสริมให้มีการพัฒนาระบบการจัดการความรู้อย่างเป็นระบบ เพื่อที่จะนำมาใช้ หรือถ่ายทอดกันได้ในองค์กร อันจะเกิดประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน ความรู้ที่ได้รับการจัดการอย่างเป็นระบบนี้จะคงอยู่เป็นความรู้ขององค์กรตลอดไป

กลยุทธ์

๑. สร้างความรู้และความเข้าใจให้กับบุคลากรเกี่ยวกับกระบวนการและคุณค่าของการจัดการความรู้
๒. ส่งเสริมและสนับสนุนวัฒนธรรมขององค์กรที่เอื้อต่อการแบ่งปัน และถ่ายทอดความรู้ระหว่างบุคลากรอย่างต่อเนื่อง
๓. ส่งเสริมให้มีการพัฒนาระบบจัดการความรู้ เพื่อให้บุคลากรสามารถเข้าถึงองค์ความรู้ต่าง ๆ ขององค์กรและเกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๗. แผนปฏิบัติการ/โครงการ

แผนปฏิบัติการ/โครงการ เพื่อรองรับนโยบายและกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของเทศบาลเมืองบ้านไผ่ ให้ดำเนินการจัดทำเป็นแผนดำเนินงานรายปี