

นโยบายและกลยุทธ์ การบริหารทรัพยากรบุคคล



สำนักปลัดเทศบาล
งานการเจ้าหน้าที่
เทศบาลตำบลไร่เก่า
โทร. ๐๓๒-๖๘๙๐๑๔ ต่อ ๑๓๔

นโยบายและกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล

(พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓)

บทที่ ๑

บทนำ

๑. หลักการและเหตุผล

บุคลากรเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าและจำเป็นอย่างยิ่งในการบริหารงานของทุกองค์กรถ้าขาดการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ จะส่งผลให้การทำงาน ล่าช้า ไม่มีประสิทธิภาพก่อให้เกิดความเสียหายต่อองค์กร ดังนั้น องค์กรจำเป็นต้องจัดทำนโยบายและแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี คุณธรรม จริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ และให้บุคลากรมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน

กระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล จะต้องมีความรู้ ความเข้าใจในกระบวนการและกิจกรรมต่าง ๆ ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล และเข้าใจในกฎหมาย ระเบียบ และวิธีปฏิบัติต่าง ๆ ที่ควบคุมและกำกับการทำงาน เพื่อให้ได้บุคคลที่มีความรู้ ความสามารถเหมาะสมเข้ามาสู่องค์กร โดยยึดหลักของคุณธรรมในการดำเนินการ ประกอบกับเป็นการผลักดันให้ผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานต้องมองบทบาทตนเองเลยออกไปจากกรอบความคิดเดิมสู่บทบาท และกระบวนการใหม่ที่จะต้องเสริมสร้างคุณค่าของความสามารถ ความสัมฤทธิ์ผล และความเจริญที่มั่นคง ยั่งยืนให้กับบุคลากรและองค์กร

๒. วัตถุประสงค์

- ๒.๑ เพื่อเป็นการพัฒนาบุคลากรและเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดีและวิธีการปฏิบัติงานตามลักษณะงานที่ได้รับมอบหมาย
- ๒.๒ เพื่อให้บุคลากรสามารถปฏิบัติราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพในสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงเกิดขึ้น
- ๒.๓ เพื่อให้บุคลากรทุกคนได้รับการพัฒนาด้านคุณธรรม จริยธรรม
- ๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการจัดการพัฒนาและฝึกอบรมบุคลากรในเทศบาล
- ๒.๕ เพื่อดำรงรักษาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพให้อยู่คู่องค์กรต่อไป

๓. เป้าหมาย

แนวคิดและทิศทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นเป็นไปตามเจตนารมณ์ของรัฐธรรมนูญและหลักการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จึงกำหนดเป้าหมายของการพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ดังนี้

๑. องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีระบบการบริหารงานบุคคลที่มีความเป็นอิสระตามเจตนารมณ์ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย โดยเป็นระบบที่ยึดหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีและสังคมที่ดี

๒. องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีระบบการบริหารงานบุคคลที่ทันสมัย และมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลในการบริหารงานสามารถให้ทรัพยากรบุคคลในการบริหารและจัดการให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยมีค่าใช้จ่ายด้านบุคคลไม่เกินร้อยละ ๕๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี

๓. องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีระบบการบริหารงานบุคคลที่ทำให้สามารถปฏิบัติหน้าที่รองรับภารกิจที่ได้รับการถ่ายโอนจากราชการบริหารส่วนกลาง และราชการบริหารส่วนภูมิภาคตามแผนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๓ ได้อย่างมีประสิทธิภาพประสิทธิผล

๔. ส่งเสริมให้บุคลากรได้รับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาบุคลากรและระบบบริหารงานบุคคล เพื่อตอบสนองนโยบายดังกล่าวในการบริหารทรัพยากรบุคคล จึงมุ่งเน้นที่กระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลในด้านต่าง ๆ

ยุทธศาสตร์และแนวทางในการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างระบบการจัดการความรู้และการพัฒนากำลังคน

๑.๑ แผนงานพัฒนาความรู้ในองค์กร

๑.๒ แผนงานการจัดทำระบบแผนและประสานการพัฒนาระบบราชการ หน่วยงานต่าง ๆ

ในสังกัด เทศบาลตำบลไร่เก่า

๑.๓ แผนงานด้านการบริหารงานบุคลากร

๑.๔ แผนงานพัฒนาศูนย์พัฒนาพนักงาน เทศบาลตำบลไร่เก่า

๑.๕ แผนงานพัฒนาบุคลากรโดยการฝึกอบรมทัศนศึกษาดูงานภายในประเทศ

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ยุทธศาสตร์ด้านการฝึกอบรม

๒.๑ แผนงานฝึกอบรมบุคลากรตามความจำเป็น (หลักสูตรกลาง)

๒.๒ แผนงานฝึกอบรมบุคลากรในสังกัดหน่วยงานต่าง ๆ (หลักสูตรเฉพาะด้าน)

ขอบเขตและแนวทางในการวิเคราะห์อัตรากำลังในการบริหารทรัพยากรบุคคล

การจัดทำนโยบายและกลยุทธ์การบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบลไร่เก่าได้กำหนดขอบเขตและแนวทางในการจัดทำ โดยมีเนื้อหาครอบคลุมเรื่องต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

๑. วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบของเทศบาลตำบลไร่เก่า ตามมาตรา ๕๐ และมาตรา ๕๑ แห่งพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๑๓) พ.ศ. ๒๕๕๒ และตามตรา ๕๑ แห่งพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๔๙ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล มติคณะรัฐมนตรี นโยบายผู้บริหารและยุทธศาสตร์การพัฒนา รวมถึงสภาพปัญหาของเทศบาลตำบลไร่เก่า

๒. กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของตำบลไร่เก่าได้อย่างมีประสิทธิภาพและตอบสนองความต้องการของประชาชน ประกอบด้วย

๒.๑ สำนักปลัดเทศบาล

๒.๒ กองคลัง

๒.๓ กองช่าง

๒.๔ กองวิชาการและแผนงาน

๒.๕ กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

๒.๖ กองการศึกษา

๓. กำหนดตำแหน่งในสายงานต่าง ๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่งให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่าง ๆ ประกอบด้วย

ชื่อตำแหน่ง

๑. ปลัดเทศบาล (นักบริหารท้องถิ่น ระดับกลาง) จำนวน ๑ อัตรา

๒. นักวิชาการตรวจสอบภายในปฏิบัติการ จำนวน ๑ อัตรา

สำนักปลัดเทศบาล

๑. หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป ระดับกลาง) จำนวน ๑ อัตรา

๒. หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) จำนวน ๑ อัตรา

๓. หัวหน้าฝ่ายปกครอง (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) จำนวน ๑ อัตรา

๔. นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ จำนวน ๑ อัตรา

๕. นักพัฒนาชุมชนชำนาญการ จำนวน ๑ อัตรา

๖. นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ จำนวน ๑ อัตรา

๗. นักจัดการงานทะเบียนและบัตรปฏิบัติการ จำนวน ๑ อัตรา

๘. เจ้าพนักงานทะเบียนชำนาญงาน จำนวน ๑ อัตรา

๙. เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยชำนาญงาน	จำนวน ๑ อัตรา
๑๐. เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติการ	จำนวน ๑ อัตรา
๑๑. พนักงานขับรถดับเพลิง	จำนวน ๒ อัตรา
๑๒. พนักงานดับเพลิง	จำนวน ๑ อัตรา
๑๓. พนักงานขับรถยนต์	จำนวน ๓ อัตรา
๑๔. ผช.เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	จำนวน ๑ อัตรา
๑๕. ผช.เจ้าพนักงานธุรการ	จำนวน ๑ อัตรา
๑๖. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานทะเบียน	จำนวน ๑ อัตรา
๑๗. คนงาน	จำนวน ๑๑ อัตรา

กองคลัง

๑. ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง ระดับกลาง)	จำนวน ๑ อัตรา
๒. หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง (นักบริหารงานคลัง ระดับต้น)	จำนวน ๑ อัตรา
๓. นักวิชาการพัสดุชำนาญการ	จำนวน ๑ อัตรา
๔. นักวิชาการจัดเก็บรายได้ชำนาญการ	จำนวน ๒ อัตรา
๕. นักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการ	จำนวน ๑ อัตรา
๖. พนักงานเก็บเงิน	จำนวน ๑ อัตรา
๗. ผช.เจ้าพนักงานพัสดุ	จำนวน ๑ อัตรา
๘. ผช.เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	จำนวน ๑ อัตรา
๙. ผช.เจ้าพนักงานธุรการ	จำนวน ๒ อัตรา
๑๐. ผช.เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	จำนวน ๑ อัตรา

กองช่าง

๑. ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับกลาง)	จำนวน ๑ อัตรา
๒. หัวหน้าฝ่ายการโยธา (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	จำนวน ๑ อัตรา
๓. นายช่างโยธาปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	จำนวน ๒ อัตรา
๔. นายช่างไฟฟ้าชำนาญงาน	จำนวน ๑ อัตรา
๕. นักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติงาน	จำนวน ๑ อัตรา
๖. เจ้าพนักงานพัสดุปฏิบัติงาน	จำนวน ๑ อัตรา
๗. ผู้ช่วยนายช่างโยธา	จำนวน ๑ อัตรา
๘. คนงาน	จำนวน ๓ อัตรา

กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

๑. ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	จำนวน ๑ อัตรา
๒. เจ้าพนักงานธุรการ	จำนวน ๑ อัตรา

๓. เจ้าพนักงานสาธารณสุข	จำนวน ๑ อัตรา
๔. ผช.เจ้าพนักงานธุรการ	จำนวน ๑ อัตรา
๕. พนักงานขับรถยนต์	จำนวน ๔ อัตรา
๖. คนงาน	จำนวน ๑๒ อัตรา

กองวิชาการและแผนงาน

๑. ผู้อำนวยการกองวิชาการและแผนงาน (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) จำนวน ๑ อัตรา	
๒. หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) จำนวน ๑ อัตรา	
๓. นักประชาสัมพันธ์ปฏิบัติการ จำนวน ๑ อัตรา	
๔. นักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ จำนวน ๑ อัตรา	
๕. นิติกร จำนวน ๑ อัตรา	
๖. พนักงานขับรถยนต์ จำนวน ๑ อัตรา	
๗. ผช.เจ้าพนักงานธุรการ จำนวน ๑ อัตรา	
๘. ผช.เจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์ จำนวน ๑ อัตรา	
๙. คนงาน จำนวน ๒ อัตรา	

กองการศึกษา

๑. ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา (ระดับกลาง) จำนวน ๑ อัตรา	
๒. นักวิชาการศึกษาชำนาญการ จำนวน ๑ อัตรา	
๓. เจ้าพนักงานธุรการ จำนวน ๑ อัตรา	
๔. ผช.เจ้าพนักงานธุรการ จำนวน ๒ อัตรา	
๕. คนงาน จำนวน ๒ อัตรา	
๖. ผู้อำนวยการสถานศึกษา จำนวน ๑ อัตรา	
๗. ครูและครูผู้ดูแลเด็ก จำนวน ๑๖ อัตรา	
๘. ผช.ครู จำนวน ๓ อัตรา	
๙. ผู้ดูแลเด็ก จำนวน ๔ อัตรา	
๑๐. บุคลากรสนับสนุนการสอน จำนวน ๑ อัตรา	
๑๑. พนักงานบริการ จำนวน ๑ อัตรา	

๓. การกำหนดความต้องการพนักงานจ้างในเทศบาลตำบลไร่เก่า โดยให้หัวหน้าส่วนราชการเข้ามามีส่วนร่วม เพื่อกำหนดความจำเป็นและความต้องการในการใช้พนักงานจ้างให้ตรงกับภารกิจและอำนาจหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติอย่างแท้จริง และต้องคำนึงถึงโครงสร้างส่วนราชการ และจำนวนข้าราชการในเทศบาลตำบลไร่เก่าประกอบการกำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้าง เพื่อประโยชน์ในการวิเคราะห์อัตรากำลังในภาพรวมและเป็นเครื่องมือในการตรวจสอบการกำหนดตำแหน่ง การใช้ตำแหน่ง และการสรรหาให้เป็นไปอย่างถูกต้อง

๔. การกำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้างต้องให้เหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงานและคุณภาพของงานให้เหมาะสมกับโครงสร้างส่วนราชการของเทศบาลตำบลไร่เก่าประกอบด้วย

ความต้องการ/ความคาดหวังของผู้บริหารในการพัฒนาบุคลากร

๑. ก่อให้เกิดความสามัคคี สร้างกระบวนการมีส่วนร่วมให้เกิดขึ้นในองค์กร
๒. บุคลากรที่ได้รับการพัฒนาแล้วจะนำพาองค์กรก้าวสู่ความเป็นเลิศ
๓. ช่วยเสริมสร้างองค์กรสู่ความสำเร็จ
๔. เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ ซึ่งได้แก่การบริหารเพื่อให้ได้ผลลัพธ์ ตรงตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ โดยมีการบริหารงานแบบมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์และการจัดทำข้อตกลงว่าด้วยผลงานในองค์กร

ความต้องการ/ความคาดหวังของพนักงานในการพัฒนาบุคลากร

๑. พนักงานมีทักษะและความสามารถในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ
๒. เพิ่มความพึงพอใจในงานและความสำเร็จในชีวิตของพนักงาน
๓. พัฒนาและธำรงรักษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ขององค์กร
๔. ช่วยสื่อวิสัยทัศน์ นโยบาย และกลยุทธ์สู่พนักงานทุกคน
๕. ช่วยธำรงรักษาพฤติกรรมพนักงานให้มีจริยธรรมและความรับผิดชอบทางสังคม
๖. พนักงานเทศบาลได้รับการส่งเสริมให้เรียนรู้ทั้งในและนอกระบบ

ความต้องการ/ความคาดหวังของประชาชนในการพัฒนาบุคลากร

๑. เกิดประโยชน์สุขต่อประชาชน การบริหารราชการที่สามารถตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนและพยายามมุ่งให้เกิดผลกระทบในเชิงบวกต่อการพัฒนาชีวิตของประชาชน
๒. ไม่มีขั้นตอนการปฏิบัติงานที่มากเกินไปจนความจำเป็น มีการกำหนดระยะเวลาในการปฏิบัติงานและการลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน เพื่อให้การปฏิบัติงานเสร็จสิ้นที่จุดบริการประชาชน
๓. ประชาชนได้รับการอำนวยความสะดวก และได้รับการตอบสนองความต้องการซึ่งได้แก่การปฏิบัติราชการที่มุ่งเน้นถึงความต้องการของประชาชน

บทที่ ๒

การวิเคราะห์ศักยภาพของเทศบาลตำบลไร่เก่า

วิสัยทัศน์

เป็นเทศบาลน่าอยู่ด้วยสิ่งแวดล้อมที่ดี การบริหารจัดการยึดหลักธรรมาภิบาล ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดีอย่างพอเพียงและยั่งยืน

พันธกิจ

เทศบาลตำบลไร่เก่ากำหนดพันธกิจ คือสิ่งที่เทศบาลจะดำเนินการเพื่อให้การพัฒนานำไปสู่วิสัยทัศน์หรือความต้องการที่จะเป็นในอนาคต ดังนี้

๑. ปรับปรุงและพัฒนาระบบโครงสร้างพื้นฐาน สาธารณูปโภค สาธารณูปการให้ครอบคลุมทุกพื้นที่
๒. ส่งเสริมให้ประชาชนได้รับการศึกษาที่มีคุณภาพทั้งในระบบและนอกระบบ
๓. สร้างเสริมสุขภาวะของประชาชนและปรับปรุงพัฒนางานสาธารณสุขขั้นพื้นฐานให้มีประสิทธิภาพ
๔. ป้องกันบรรเทาสาธารณภัยและ รักษาความสงบเรียบร้อยในชุมชน
๕. ฟื้นฟูดูแลรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมให้คงสภาพสมบูรณ์
๖. ปรับปรุงและพัฒนาการบริหารงานให้มีความเป็นเลิศ
๗. ส่งเสริมและเปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่น
๘. เร่งสร้างและพัฒนาสินค้าเกษตรให้ได้มาตรฐาน
๙. สร้างแหล่งอาชีพและเพิ่มรายได้ให้กับประชาชน

การวิเคราะห์ศักยภาพของเทศบาลตำบลไร่เก่า (SWOT)

ปัจจัยภายใน ด้านจุดแข็ง (Strength)

๑. มีระบบโครงสร้างพื้นฐาน เครือข่ายคมนาคมที่เข้าถึงง่าย สามารถติดต่อเชื่อมโยงกับพื้นที่อื่น ๆ ได้
๒. มีแหล่งท่องเที่ยวทางด้านวัฒนธรรมในพื้นที่เช่น วัดสามร้อยยอด วัดตาตเจ็ดยอด หมู่บ้านไททรงดำ
๓. มีแหล่งผลิตสินค้าเกษตร เช่น มะม่วง สับปะรด ข้าว และมีการจัดงานเพื่อสนับสนุนสินค้าเกษตรในพื้นที่
๔. มีเครือข่ายคณะกรรมการชุมชนอาสาสมัครสาธารณสุขในการประสานงานและดำเนินการเกี่ยวกับการพัฒนาชุมชน
๕. เป็นเส้นทางผ่านที่สำคัญในการเดินทางไปสู่แหล่งท่องเที่ยวใกล้เคียง ได้แก่ ทุ่งสามร้อยยอด บึงบัว สามร้อยยอด

ปัจจัยภายใน ด้านจุดอ่อน (Weak)

๑. องค์การการเกษตรขาดความเข้มแข็งและการรวมกลุ่ม
๒. การขาดแคลนแหล่งน้ำเพื่อการเกษตร
๓. สถานบริการด้านสาธารณสุขยังไม่เพียงพอกับจำนวนประชากร
๔. ขาดระบบฐานข้อมูลทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๕. การขยายตัวของเมืองเป็นไปอย่างไร้ทิศทาง
๖. ค่านิยมและพฤติกรรมของเด็กและเยาวชนเปลี่ยนไปในทางที่ไม่เหมาะสม
๗. ขาดการประชาสัมพันธ์แหล่งท่องเที่ยวในพื้นที่

ปัจจัยภายนอก ด้านโอกาส (Opportunity)

๑. รัฐบาลมีนโยบายส่งเสริมเส้นทางรถไฟทางคู่ ซึ่งในพื้นที่มีทางรถไฟพาดผ่าน
๒. จังหวัดมีโอกาสขยายการผลิตสินค้าและการตลาดกับประเทศต่าง ๆ เพิ่มมากขึ้น
๓. รัฐบาลให้ความสำคัญกับการพัฒนาสังคมและสนับสนุนงบประมาณเพื่อสร้างความเข้มแข็งให้กับชุมชน
๔. นโยบายรัฐบาลสนับสนุนการพัฒนาคุณภาพการศึกษา และสร้างโอกาสทางการศึกษาให้แก่ประชาชนทุกกลุ่ม
๕. รัฐบาลมีนโยบายในการเปิดด่านสิงขรเป็นจุดผ่านแดนถาวร ก่อให้เกิดประโยชน์ด้านเศรษฐกิจโดยรวมของจังหวัด
๖. การเข้าสู่ประชาคมอาเซียน (AEC) ทำให้เพิ่มโอกาสด้านการท่องเที่ยว การขยายตลาดสินค้า

ปัจจัยภายนอก ด้านอุปสรรค (Threat)

๑. นโยบายรัฐบาลในการช่วยเหลือสินค้าเกษตรที่ราคาตกต่ำ ยังไม่สามารถแก้ปัญหารายได้หรือหนี้สินเกษตรกรได้
๒. ปัญหาจากภัยธรรมชาติและภัยจากสารเคมี เช่น ฝนกรด ภัยแล้ง สารเคมีตกค้าง ส่งผลต่อมาตรฐานสินค้าเกษตร
๓. ปัญหาราคาเชื้อเพลิงส่งผลให้ต้นทุนการผลิตสินค้าและบริการเพิ่มสูงขึ้น
๔. การเปลี่ยนแปลงทางสังคมทำให้ครอบครัวขาดการดูแลเอาใจใส่กันและกัน
๕. สื่อต่าง ๆ มีผลต่อพฤติกรรมทางลบของประชาชนโดยเฉพาะเด็กและเยาวชน
๖. ปัญหาวิกฤติเศรษฐกิจในต่างประเทศส่งผลกระทบต่อ การส่งออกผลิตภัณฑ์ของจังหวัด

บทที่ ๓

นโยบายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

นโยบายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของเทศบาลตำบลไร่เก่า

บุคลากรถือว่าเป็นทรัพยากรมนุษย์เป็นปัจจัยที่สำคัญและมีคุณค่ายิ่งในการขับเคลื่อนการดำเนินการขององค์กรและนโยบายของผู้บริหารตามวิสัยทัศน์และพันธกิจของเทศบาลตำบลไร่เก่าให้บรรลุตามเป้าหมาย เพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนเป็นสำคัญ เทศบาลตำบลไร่เก่าจึงได้กำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลขึ้น สำหรับใช้เป็นกรอบและแนวทางการจัดทำแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อเพิ่มความคุ้มค่าของการใช้ทรัพยากรบุคคล ให้การบริหารทรัพยากรบุคคลเกิดความเป็นธรรม โปร่งใส ตรวจสอบได้ และให้ผู้ปฏิบัติงานมีความสุข มีขวัญและกำลังใจที่ดี เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และมีศักยภาพเพิ่มในการปฏิบัติงานมากขึ้น

๑. นโยบายด้านโครงสร้างการบริหาร

๑. มีการกระจายอำนาจหรือการมอบอำนาจหน้าที่จากผู้บริหารลงไปสู่ระดับหัวหน้างานซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชาระดับต้นเพื่อเป็นการลดขั้นตอนการปฏิบัติงานในการให้บริการแก่ประชาชน
๒. การกำหนดกลยุทธ์เพื่อเป็นแนวทางในการบริหารงานให้เป็นไปตามแผนงานและทิศทางที่วางไว้
๓. ทบทวนและปรับปรุงโครงสร้างองค์กร ระบบงาน และกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ และภารกิจของเทศบาลตำบลไร่เก่า
๔. มีการสรรหาและคัดเลือกพนักงาน พนักงานจ้างตามโครงสร้างอัตรากำลัง
๕. มีการจัดทำแผนการปฏิบัติงานประจำปีตามภาระหน้าที่ความรับผิดชอบที่กำหนดไว้
๖. มีการบริหารจัดการที่มุ่งสู่คุณภาพด้วยความมุ่งมั่น ถูกต้อง รวดเร็วและมีประสิทธิภาพและก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด
๗. มีการติดตามและประเมินผลด้วยการประชุมหัวหน้าส่วนราชการเพื่อรับทราบปัญหาอุปสรรคและปรับปรุงแก้ไขอย่างต่อเนื่อง

๒. นโยบายด้านอัตรากำลังและการบริหารอัตรากำลัง

๑. มีการจัดทำแผนอัตรากำลังให้องค์กรขับเคลื่อนไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ
๒. จัดทำสมรรถนะ และนำสมรรถนะมาใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารทรัพยากรบุคคล ทั้งในด้านการสรรหา การเลื่อนขั้นค่าตอบแทน เลื่อนระดับตำแหน่ง การประเมินผลการปฏิบัติงาน การวางแผนการพัฒนาบุคลากร และการบริหารผลตอบแทน
๓. มีเส้นทางความก้าวหน้าของสายอาชีพ
๔. จัดทำระบบประเมินผลการปฏิบัติงานตามผลสัมฤทธิ์ของงานและสมรรถนะหลัก
๕. มีการจัดกิจกรรมการคัดเลือกพนักงานดีเด่นของเทศบาล

๓. นโยบายด้านการสร้างและพัฒนาระบบการบริหารจัดการองค์ความรู้

๑. สร้างความรู้และความเข้าใจให้กับบุคลากรเกี่ยวกับกระบวนการและคุณค่าของการจัดการความรู้

๒. ส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการแบ่งปันและถ่ายทอดความรู้ระหว่างบุคลากรอย่างต่อเนื่อง

๓. ส่งเสริมให้มีการพัฒนาระบบจัดการองค์ความรู้ เพื่อสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ การถ่ายทอด แลกเปลี่ยนความรู้ และประสบการณ์การทำงานอย่างต่อเนื่องเพื่อให้บุคลากรสามารถเข้าถึงองค์ความรู้ต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๔. มีการสนับสนุน ส่งเสริมพัฒนาทรัพยากรบุคคลเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง ด้วยการส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมในหลักสูตรต่าง ๆ ที่สอดคล้องกับแผนพัฒนาบุคลากร

๔. นโยบายด้านสวัสดิการในองค์กรและการสร้างความสัมพันธ์และผูกพันภายในองค์กร

๑. ปรับปรุงสภาพความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

๒. ส่งเสริมการทำงานเป็นทีม (Team of Professionals)

๓. มีคอมพิวเตอร์ อุปกรณ์และเทคโนโลยี อย่างเพียงพอที่ให้บริการสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๔. มีช่องทางการสื่อสารด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

๕. มีช่องทางการร้องเรียนเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคล

๖. การพัฒนาระบบสร้างแรงจูงใจเพื่อรักษานักวิชาการที่มีประสิทธิภาพไว้

บทที่ ๔

การดำเนินการตามนโยบายและกลยุทธ์การบริหารงานบุคคล

๑. นโยบายด้านโครงสร้างการบริหาร

กลยุทธ์	ตัวชี้วัด
สรรหาและคัดเลือกพนักงาน พนักงานจ้างตามโครงสร้างอัตรากำลัง	๑. มีแนวทางการปฏิบัติการสรรหาตามวิธีและหลักเกณฑ์ของคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดกำหนด ๒. สรรหาพนักงานเทศบาลตามกรอบระยะเวลาในการสรรหา บรรจุ และแต่งตั้งตามระเบียบ/ประกาศ/มติ ก.ท.จ. อย่างชัดเจน ๓. มีแผนและสามารถสรรหาพนักงานจ้างได้ตามกรอบอัตรากำลัง

๒. นโยบายด้านอัตรากำลังและบริหารอัตรากำลัง

กลยุทธ์	ตัวชี้วัด
จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๑. ใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของเทศบาลตำบลไร่เก่าในการวิเคราะห์อัตรากำลังเพื่อจัดทำกรอบอัตรากำลังพนักงานเทศบาลในแต่ละส่วนราชการและนำไปสู่การกำหนดจำนวนประเภท และระดับตำแหน่ง เสนอคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของเทศบาลตำบลไร่เก่า พิจารณา ๒. มีการติดตาม ประเมินผล และปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี อย่างต่อเนื่อง และนำไปสู่การกำหนดจำนวน/ตำแหน่ง เพิ่ม หรือลดจำนวนตำแหน่ง เสนอคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดประจวบคีรีขันธ์

๓. นโยบายด้านการสร้างและพัฒนาระบบการบริหารจัดการองค์ความรู้

กลยุทธ์	ตัวชี้วัด
ส่งเสริมให้บุคลากรได้รับการอบรมตามหลักสูตรต่าง ๆ ตามสายงาน	๑. บุคลากรมีความเข้าใจในการปฏิบัติงาน สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีความบกพร่องน้อยลง ๒. บุคลากรสามารถให้คำปรึกษา แนะนำแก่ประชาชน พนักงานได้อย่างถูกต้อง

๔. นโยบายด้านสวัสดิการในองค์กรและการสร้างความสัมพันธ์และผูกพันภายในองค์กร

กลยุทธ์	ตัวชี้วัด
การสร้างความสัมพันธ์และผูกพันภายในองค์กร	๑. มีการจัดอุปกรณ์ในการทำงานและกระบวนการเจ้าหน้าที่สัมพันธ์ขั้นพื้นฐาน เพื่ออำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานให้กับบุคลากร ๒. จัดให้มีกิจกรรมการพัฒนาคุณภาพชีวิตของพนักงานเทศบาลที่สะท้อนภาพการทำงานขององค์กรเช่น กิจกรรม Big Cleaning day) กิจกรรมปลูกต้นไม้เฉลิมพระเกียรติ เพื่อให้พนักงานทุกคนร่วมมือกันจัดทำกิจกรรมและสร้างบรรยากาศในการทำงาน สร้างภาพลักษณ์ที่ดีของสำนักงานให้บุคคลทั่วไปได้รับทราบและเข้าใจ ผู้บริหารได้จัดประชุมพนักงานเทศบาลเป็นประจำทุกเดือนเพื่อให้บุคลากรในสังกัดได้ให้ข้อเสนอแนะความคิดเห็นตลอดจนปัญหาอุปสรรคในการปฏิบัติงานเพื่อสร้างการยอมรับ ทบทวนและแก้ปัญหาอันเป็นการสร้างความผูกพันที่ดีในองค์กร ๓. พนักงานเทศบาลทุกระดับเข้าร่วมกิจกรรมการส่งเสริมจริยธรรมและการสร้างความโปร่งใสในการปฏิบัติราชการที่เทศบาลตำบลไร่เก่าจัดขึ้นและที่จัดร่วมกับหน่วยงานอื่น ๔. ผู้บริหารมีส่วนร่วมในกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรให้มีความผูกพันและอยู่กับองค์กรตลอดจนผู้บริหารเป็นต้นแบบและแสดงแบบอย่างที่ดีในด้านจริยธรรม คุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินการขององค์กร

บทที่ ๕

การติดตามและประเมินผล

เทศบาลตำบลไร่เก่าได้กำหนดวิธีการติดตามและประเมินผลนโยบายและกลยุทธ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของเทศบาลโดยแต่งตั้งผู้รับผิดชอบในการประเมินผลการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ดังนี้

คณะกรรมการติดตามและประเมินผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประกอบด้วย

- | | |
|---------------------------------------|---------------------|
| ๑. นายกเทศมนตรีตำบลไร่เก่า | ประธานกรรมการ |
| ๒. ปลัดเทศบาลตำบลไร่เก่า | กรรมการ |
| ๓. หัวหน้าส่วนราชการทุกส่วน | กรรมการ |
| ๔. นักทรัพยากรบุคคล/เจ้าพนักงานธุรการ | กรรมการและเลขานุการ |

ให้คณะกรรมการ ฯ มีหน้าที่ในการติดตามและประเมินผลการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของเทศบาล กำหนดวิธีการติดตามและประเมินผล ตลอดจนการดำเนินการด้านอื่นที่เกี่ยวข้องอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง แล้วเสนอผลการติดตามประเมินผลต่อนายกเทศมนตรีตำบลไร่เก่า

