

นโยบายการบริหารงานทรัพยากรบุคคล

เทศบาลตำบลคำป่าหลาย
อำเภอเมืองมุกดาหาร จังหวัดมุกดาหาร

คำนำ

นโยบายและกลยุทธ์ด้านการบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบลคำป่าหลาย ฉบับนี้จัดทำขึ้นเพื่อสร้างระบบบริหาร และพัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพเพื่อสร้างบุคลากรที่มีคุณธรรมจริยธรรม สมรรถนะสูง เพื่อเตรียมความพร้อมรับให้ทันกับสถานการณ์ความเปลี่ยนแปลงและนโยบายของรัฐบาล

เทศบาลตำบลคำป่าหลาย

๑. ความเป็นมา

เทศบาลตำบลคำป่าหลาย เป็นหน่วยงานบริหารราชการส่วนท้องถิ่นที่มีหน้าที่ในการดูแลบำบัดทุกข์บำรุงสุขของประชาชนในเขตตำบลคลองเปือยในด้านการพัฒนาด้านต่างๆ ดังต่อไปนี้

๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน
๒. ด้านคุณภาพชีวิต
๓. ด้านการจัดระเบียบชุมชน/สังคม และความสงบเรียบร้อย
๔. ด้านการจัดระเบียบชุมชน/สังคม และความสงบเรียบร้อย
๕. ด้านอาชีพ เศรษฐกิจ และการท่องเที่ยวที่เข้มแข็ง
๖. ด้านศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น
๗. ด้านการเมืองการบริหารการพัฒนาที่ดี

นอกจากนี้ตามกฎหมายการจัดตั้งเทศบาล กำหนดให้เทศบาล มีบทบาทหน้าที่ที่ต้องทำ (ภาคบังคับ) และที่อาจจะกระทำ (เลือกทำ) ประกอบกับการกิจเกี่ยวกับการถ่ายโอนอำนาจหน้าที่สู่ท้องถิ่น ของ กระทรวง ทบวง กรม ต่าง ๆ ดังนี้

ภารกิจหลัก

๑. พัฒนากิจการสาธารณูปโภคและโครงสร้างพื้นฐาน
๒. พัฒนาคุณภาพชีวิตตลอดจนส่งเสริมและสนับสนุนการประกอบอาชีพ
๓. พัฒนางานบริการสาธารณะและการสงเคราะห์ประชาชนและอื่น ๆ
๔. พัฒนาด้านสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม
๕. พัฒนาด้านการศึกษา พัฒนาจิตใจ และส่งเสริมภูมิปัญญาท้องถิ่น
๖. รักษาความสงบเรียบร้อยและบรรเทาสาธารณภัย
๗. พัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล

ภารกิจรอง

๑. ส่งเสริมและสนับสนุนกิจกรรมกีฬา การจัดกิจกรรมกีฬาภายในตำบล สนับสนุนการจัดตั้งลานกีฬาสถานที่ออกกำลังกาย หรือสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ
๒. สนับสนุนและส่งเสริมการประสานงานในการพัฒนาตำบล ด้านเศรษฐกิจสังคมและวัฒนธรรมร่วมกับหน่วยงานราชการ องค์กรภาครัฐและเอกชน องค์กรประชาชนต่างๆ ที่ดำเนินการในพื้นที่ตำบล
๓. สนับสนุนและส่งเสริมให้ประชาชน องค์กรประชาชนมีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์กร สร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับองค์กรให้แก่ประชาชนในพื้นที่โดยเน้น กระบวนการประชาคม
๔. ส่งเสริมการเมืองการปกครองในระบอบประชาธิปไตย การกระจายอำนาจการปกครองท้องถิ่น
๕. ส่งเสริมและสนับสนุนให้ประชาชนเห็นความสำคัญและสนใจในการดูแลสุขภาพรวมทั้งการประกันสุขภาพตลอดจนการสนับสนุนการดำเนินการของหน่วยงานด้านสาธารณสุขในกิจกรรมด้านการป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ
๖. ส่งเสริมและสนับสนุนการจัดกิจกรรม เพื่อการอนุรักษ์ขนบธรรมเนียมประเพณีและวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น

๗. สนับสนุนการดำเนินงานในกิจกรรมของอาสาสมัครของกลุ่มต่าง ๆ ที่บำเพ็ญประโยชน์ต่อสังคมในพื้นที่

๘. สนับสนุนและส่งเสริมให้ประชาชน เยาวชน เห็นความสำคัญของการอนุรักษ์ทรัพยากร

ซึ่งการพัฒนาในด้านต่างๆและตามภารกิจขององค์กรจะสำเร็จได้จะต้องอาศัย บุคลากรในการขับเคลื่อนการพัฒนาตามภารกิจดังกล่าว จึงจำเป็นที่จะต้องมีนโยบายและกลยุทธ์การบริหารงานบุคคล เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาองค์กรต่อไป

๒. วิสัยทัศน์

“ชุมชนพัฒนา ร่วมรักษาสีงแวดล้อม ส่งเสริมการออมทรัพย์ เน้นตระหนักการมีส่วนร่วม เชิดชูคุณธรรม ผู้นำเทคโนโลยีการเรียนรู้ สาธารณูปการได้มาตรฐาน สืบสานวัฒนธรรมประเพณี

๓. พันธกิจ

๑. ส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพของ คน ครอบครัว และชุมชนให้เข้มแข็ง สามารถพึ่งตนเองได้
๒. กำหนดแนวทาง เป้าหมาย และวิธีการในการจัดการด้านสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน
๓. ส่งเสริมให้ประชาชนได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การวางแผนพัฒนา การตรวจสอบ เพื่อให้เกิดความโปร่งใสในการบริหาร ปรับปรุงและพัฒนาการบริหารจัดการของ อบต. พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและศักยภาพของบุคลากรทุกระดับอย่างต่อเนื่อง
๔. ส่งเสริมพัฒนาด้านจิตใจ การศึกษา กีฬา นันทนาการ สุขภาพอนามัยให้ประชาชนในท้องถิ่นมีคุณภาพชีวิตที่ดี
๕. ปรับปรุงและพัฒนาระบบสาธารณูปการให้ได้มาตรฐานและเพียงพอ
๖. อนุรักษ์และสืบสานวัฒนธรรม ประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น

๔. เป้าประสงค์

๑. ประชาชนในท้องถิ่นมีการคมนาคมที่สะดวกสบายทุกครั้ง
๒. ประชาชนในเขตตำบลมีไฟฟ้าใช้ทุกครั้ง
๓. ประชาชนในท้องถิ่นมีน้ำใช้อุปโภค-บริโภคเพียงพอ
๔. ประชาชนได้รับการสนับสนุนการจัดการศึกษาอย่างมีคุณภาพ
๕. ประชาชนในตำบลมีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
๖. เด็ก เยาวชน และประชาชนได้รับการส่งเสริมสนับสนุนด้านกีฬาและกิจกรรมอย่างมีคุณภาพ
๗. ประชาชนอยู่ในสภาพแวดล้อมที่ดี ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมได้รับการส่งเสริมอนุรักษ์และฟื้นฟู

๘. จัดกิจกรรมวันสำคัญทางศาสนา อนุรักษ์ภูมิปัญญาท้องถิ่น และจัดงานส่งเสริมวัฒนธรรม ประเพณีให้กับประชาชนอย่างมี ประสิทธิภาพ

๙. องค์กรมีระบบการบริหารจัดการที่ทันสมัยและบุคลากรได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

๕ ยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

๑. วางแผนและบริหารอัตรากำลังให้เหมาะสมกับภารกิจในอนาคตองค์กร
๒. พัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน ทั้งในส่วนของเครื่องมือ วิธีการและผู้ประเมิน เพื่อให้สามารถบริหารงานบุคคลในการขึ้นเงินเดือน พัฒนา หรือเลื่อนตำแหน่งอย่างเหมาะสม
๓. สร้างสภาพแวดล้อมต่อการปฏิบัติงาน ที่จะทำให้บุคลากรทำงานอย่างมีความสุขและงานบรรลุผลตามเป้าหมาย
๔. สร้างบุคลากรผู้รับผิดชอบงานบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ

๖.การวิเคราะห์สถานภาพและสภาพแวดล้อมด้านทรัพยากรบุคคล (SWOT Analysis)

๖.๑ การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายใน

จุดแข็ง (Strength)

๑. มีบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง
๒. บุคลากรมีความมุ่งมั่นตั้งใจในการทำงานให้สำเร็จ
๓. บุคลากรมีความรัก ความผูกพันในองค์กร มีการทำงานเป็นทีม
๔. ผู้บริหารให้ความสำคัญในการพัฒนางานและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
๕. มีนโยบายด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากร ให้ความสำคัญ/ให้โอกาสในการพัฒนา

จุดอ่อน (Weakness)

๑. ขั้นตอนการทำงานซับซ้อนหลายขั้นตอน
๒. บุคลากรยังไม่เชี่ยวชาญด้านการบริหารงานบุคคล
๓. ตำแหน่งบางตำแหน่งยังขาดแคลนเจ้าหน้าที่ที่รับผิดชอบเฉพาะตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ซึ่งมีข้อจำกัดด้านค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลขององค์กร
๔. ข้อจำกัดด้านงบประมาณ
๕. สถานที่ทำงานคับแคบ

๖.๒ การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอก

โอกาส (Opportunity)

๑. มีความก้าวหน้าในสายอาชีพของบุคลากรในหน่วยงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
๒. ระบบการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสามารถทำได้รวดเร็วกว่าหน่วยงานราชการ อื่นๆ เนื่องจากเป็นนิติบุคคล
๓. มีแหล่งฝึกอบรมเพื่อเพิ่มความรู้ ความสามารถ เช่น สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น มหาวิทยาลัยต่างๆ
๔. มีหน่วยงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นครอบคลุมทั่วประเทศทำให้มีเครือข่ายในการทำงาน

อุปสรรค (threats)

๑. ข้อจำกัดของระเบียบกฎหมาย
๒. การกำหนดกรอบอัตรากำลังมีข้อจำกัดด้านค่าใช้จ่ายในการบริหารงานบุคคล
๓. นโยบายของรัฐบาลบางนโยบายที่ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นปฏิบัติขาดผู้ที่มีประสบการณ์ในงานด้านนั้น และไม่มีเจ้าหน้าที่ที่รับผิดชอบงานตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง

๗. นโยบายและกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของเทศบาลตำบลคำป่าหลาย

เทศบาลตำบลคำป่าหลายถือว่าทรัพยากรบุคคลเป็นทรัพยากรที่สำคัญในการขับเคลื่อนการขับเคลื่อนการดำเนินการขององค์กร จำเป็นที่จะต้องมีการวางแผนการบริหารงานทรัพยากรบุคคลเพื่อเพิ่มความคุ้มค่าของการใช้ทรัพยากรบุคคล การรักษาทรัพยากรบุคคลและเพื่อให้งานขององค์กรสำเร็จบรรลุผลตามนโยบายผู้บริหารตลอดจนเพื่อประโยชน์สุขของประชาชนในตำบลต่อไป จึงมีนโยบายด้านการบริหารงานบุคคล ดังนี้

๑. นโยบายด้านการวางแผนอัตรากำลังคน

เป้าประสงค์

วางแผน สนับสนุนและส่งเสริมให้มีโครงสร้าง ระบบงานการจัดกรอบอัตรากำลังและการบริหารอัตรากำลังให้เหมาะสมกับภารกิจขององค์กรและเพียงพอ มีความคล่องตัวต่อการขับเคลื่อนดำเนินงานของทุกหน่วยงานในองค์กร รวมทั้งมีระบบการประเมินผลที่มีประสิทธิผล เชื่อมโยงกับผล และการกำหนดสมรรถนะตามมาตรฐานการกำหนดตำแหน่ง

กลยุทธ์

๑. ทบทวนและปรับปรุงโครงสร้างองค์กร ระบบงาน และกรอบอัตรากำลัง ให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ
๒. จัดทำสมรรถนะและสมรรถนะมาใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ทั้งด้านการสรรหา การเลื่อนขั้นและปรับตำแหน่งการประเมินผลการปฏิบัติงาน การวางแผน การพัฒนาบุคลากร และการบริหารผลตอบแทน

๒. นโยบายด้านการพัฒนาบุคลากร

เป้าประสงค์

ส่งเสริมให้มีการพัฒนาอย่างเป็นระบบ ทัวถึง และต่อเนื่องโดยการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ ศักยภาพ และทักษะการทำงาน ที่เหมาะสม สอดคล้องกับสถานการณ์ วิสัยทัศน์ และยุทธศาสตร์ขององค์กร เพื่อให้การขับเคลื่อนการดำเนินงานตามพันธกิจขององค์กร เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสำเร็จตามเป้าหมาย รวมทั้งส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมให้กับบุคลากรในองค์กร

กลยุทธ์

๑. จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
๒. จัดทำแผนความก้าวหน้าในสายอาชีพ
๓. พัฒนาศักยภาพบุคลากรในองค์กร และเพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงาน และตามสายอาชีพและตำแหน่งงานอย่างต่อเนื่อง
๔. ส่งเสริมให้บุคลากรในรับการอ

๓.นโยบายด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิต เป้าประสงค์

ส่งเสริมการสร้างความสัมพันธ์อันดีของบุคลากรในองค์กร ให้มีความสำคัญกับการจัดสภาพแวดล้อมการทำงาน และระบบงานมีการจัดสวัสดิการและเครื่องอำนวยความสะดวกในที่ทำงาน

กลยุทธ์

๑. มีการประชุมถ่ายทอดนโยบายแนวทางปฏิบัติงานผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน อย่างน้อยเดือนละ ๑ ครั้ง
๒. มีการส่งเสริมการเรียนรู้ทั้งในระบบและนอกระบบ
๓. มีการจัดทำกิจกรรมการพัฒนา เพื่อส่งเสริมความรักความผูกพันในองค์กร
๔. มีการจัดสภาพแวดล้อมของทำงานให้สะอาดเป็นระเบียบเรียบร้อย
๕. มีการตรวจประเมินความพึงพอใจและแรงจูงใจของบุคลากรในองค์กร

๔.นโยบายด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน

เป้าประสงค์

มีการกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ชัดเจนและเป็นธรรมต่อผู้ปฏิบัติงาน และสามารถนำผลการปฏิบัติผลการปฏิบัติงานมาใช้ประโยชน์ในการบริหารทรัพยากรบุคคล ทั้งในเรื่องแรงจูงใจในการทำงาน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

กลยุทธ์

๑. มีการจัดทำประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน
๒. ปรับปรุงระบบการประเมินประสิทธิภาพประสิทธิผลการปฏิบัติราชการให้เหมาะสมเป็นธรรมเป็นที่ยอมรับของบุคลากรในหน่วยงาน
๓. ปรับปรุงระบบแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
๔. มีการยกย่องคนเก่งและคนดีในองค์กร

๕.นโยบายด้านการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม

เป้าประสงค์

วางแผน และส่งเสริมให้บุคลากรมีคุณธรรมและจริยธรรม ตามแผนปฏิบัติการเสริมสร้างวินัย คุณธรรม จริยธรรม และป้องกันการทุจริต สร้างแนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับคุณธรรมและจริยธรรม

กลยุทธ์

- ๑.มีประกาศนโยบายคุณธรรมและจริยธรรม เพื่อให้บุคลากรปฏิบัติตาม
- ๒.มีประกาศเจตนารมณ์ป้องกันและต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชัน เพื่อให้บุคลากรปฏิบัติตาม
- ๓.มีข้อบังคับว่าด้วยจรรยาข้าราชการ เพื่อให้บุคลากรปฏิบัติตาม
- ๔.ส่งเสริมกิจกรรมด้านคุณธรรมและจริยธรรม
- ๕.พัฒนาคุณธรรมจริยธรรมโดยส่งเสริมให้บุคลากรเข้ารับการอบรมด้านคุณธรรมจริยธรรม จริยธรรม และป้องกันการทุจริต

