



นโยบายและกลยุทธ์ การบริหารงานทรัพยากรบุคคล



เทศบาลตำบลธาตุทอง
อำเภอภูเขียว จังหวัดชัยภูมิ

คำนำ

ในช่วงที่ผ่านมา ระบบราชการไทยมีการเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นมากมาย โดยเฉพาะอย่างยิ่ง การบริหารทรัพยากรบุคคลแนวใหม่ที่มุ่งเน้นการพัฒนาทรัพยากรบุคคลในองค์กรให้เป็นผู้ที่มีความรู้รอบด้าน มิใช่เพียงรู้สึกในงานด้านใดด้านหนึ่งเพียงด้านเดียว ประกอบกับกระแสโลกาภิวัตน์ ทำให้เกิดความเปลี่ยนแปลง ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร การพัฒนาสังคมและการเมือง การพัฒนาขีดความสามารถ ของประเทศ ในการแข่งขันสู่ระดับสากล ส่งผลให้ระบบราชการต้องปรับตัวให้เท่าทันและรองรับ การเปลี่ยนแปลง ที่มีการเกิดขึ้นตลอดเวลา การบริหารงานทรัพยากรบุคคลในภาครัฐจึงมีสิ่งท้าทายที่ต้องเผชิญ กับสภาพแวดล้อม ที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว และทำให้บุคลากรมีความสุขในการทำงาน จำเป็นต้อง อาศัยการบริหารงานทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพ

เทศบาลตำบลธาตุทอง จึงได้ดำเนินการจัดทำนโยบายการบริหารงานทรัพยากรบุคคลขึ้น เพื่อสร้างระบบบริหาร และพัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพ เพื่อสร้างบุคลากรที่มีคุณธรรม สมรรถนะสูงเพื่อเตรียม ความพร้อมรับให้ทันกับสถานการณ์ความเปลี่ยนแปลง ให้สอดคล้องกับความคาดหวังของรัฐบาลและการบริการ ประชาชน ตามภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของเทศบาล ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๑๔) พ.ศ. ๒๕๖๒ รวมถึงภารกิจต่างๆ ตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการ กระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนา จังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายผู้บริหารองค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่น ได้อย่างบรรลุเป้าหมายต่อไป

งานบริหารงานบุคคล
สำนักปลัดเทศบาล
เทศบาลตำบลธาตุทอง

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
- ความเป็นมา	๑
- วิสัยทัศน์	๒
- พันธกิจ	๒
- การวิเคราะห์สถานการณ์และสภาพแวดล้อม ด้านทรัพยากรบุคคล (SWOT Analysis)	๓
- นโยบายและกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของเทศบาลบาลตำบลธาตุทอง	๔
- แผนปฏิบัติ/โครงการ	๖

นโยบายและกลยุทธ์การบริหารงานทรัพยากรบุคคล เทศบาลตำบลธาตุทอง อำเภอภูเขียว จังหวัดชัยภูมิ

๑.ความเป็นมา

เทศบาลตำบลธาตุทอง อำเภอภูเขียว จังหวัดชัยภูมิ ยกฐานะขึ้นมาจากองค์การบริหารส่วนตำบล เมื่อวันที่ ๒๔ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๕๖

เทศบาลตำบลธาตุทอง อยู่ห่างจากอำเภอภูเขียว ประมาณ ๒๕ กิโลเมตร สำนักงานเทศบาลตำบลธาตุทอง ตั้งอยู่เลขที่ ๔๑ หมู่ที่ ๑ บ้านธาตุ ตำบลธาตุทอง อำเภอภูเขียว จังหวัดชัยภูมิ มีพื้นที่ประมาณ ๙๓.๖๕ ตารางกิโลเมตร

อาณาเขตของเทศบาลตำบลธาตุทอง

ทิศเหนือ	ติดกับ	ตำบลผักปัง และ ตำบลวางโจน อำเภอภูเขียว จังหวัดชัยภูมิ
ทิศใต้	ติดกับ	ตำบลหนองขาม อำเภอแก้งคร้อ จังหวัดชัยภูมิ
ทิศตะวันออก	ติดกับ	ตำบลหลุบคา อำเภอแก้งคร้อ จังหวัดชัยภูมิ
ทิศตะวันตก	ติดกับ	อำเภอภูเขียว และตำบลท่ามะไฟหวาน อำเภอแก้งคร้อ จังหวัดชัยภูมิ

เขตปกครองของเทศบาลตำบลธาตุทอง

เทศบาลตำบลธาตุทองมีฐานะเป็นนิติบุคคล แบ่งเขตการปกครองเป็น ๑๓ หมู่บ้าน ดังนี้

๑. บ้านธาตุ	หมู่ที่ ๑
๒. บ้านหนองคัน	หมู่ที่ ๒
๓. บ้านหนองกุงใหม่	หมู่ที่ ๓
๔. บ้านฝายพญานาค	หมู่ที่ ๔
๕. บ้านห้วยหอย	หมู่ที่ ๕
๖. บ้านตาตรินทอง	หมู่ที่ ๖
๗. บ้านหนองกุงศรี	หมู่ที่ ๗
๘. บ้านหนองบัวคำ	หมู่ที่ ๘
๙. บ้านธาตุกลาง	หมู่ที่ ๙
๑๐. บ้านธาตุทอง	หมู่ที่ ๑๐
๑๑. บ้านห้วยหอยน้อย	หมู่ที่ ๑๑
๑๒. บ้านตาตฤทอง	หมู่ที่ ๑๒
๑๓. บ้านฝายพญานาคเหนือ	หมู่ที่ ๑๓

ลักษณะภูมิประเทศ

ภูมิประเทศของเทศบาลตำบลธาตุทอง ส่วนใหญ่เป็นพื้นที่ราบและมีพื้นที่บางส่วนเป็นภูเขา ได้แก่ หมู่ที่ ๖ บ้านตาตรินทอง และบ้านตาตฤทอง หมู่ที่ ๑๒

ลักษณะภูมิอากาศ

ภูมิอากาศทั่วไปของเทศบาลตำบลธาตุทอง มีลักษณะอากาศแบบร้อนชื้น แบ่งลักษณะภูมิอากาศออกเป็น ๓ ฤดู คือ

๑. ฤดูร้อน ช่วงเดือนกุมภาพันธ์ – เดือนพฤษภาคม โดยได้รับอิทธิพลจากลมมรสุมตะวันตกเฉียงใต้ ซึ่งเป็นลมที่พัดจากทะเลจีนใต้ อุณหภูมิสูงสุดเฉลี่ย ๓๗.๕ องศาเซลเซียส

๒. ฤดูฝนช่วงเดือนมิถุนายน–เดือนกันยายน โดยได้รับอิทธิพลจากลมมรสุมตะวันออกเฉียงใต้ ซึ่งตามปกติแล้วฝนจะเริ่มตกตั้งแต่วันที่เดือนพฤษภาคม และตกหนักในช่วงเดือนสิงหาคมถึงเดือนกันยายน และในบางปีฝนจะทิ้งช่วงในเดือนมิถุนายนถึงเดือนกรกฎาคม

๓. ฤดูหนาวช่วงเดือนตุลาคม–เดือนมกราคม อากาศค่อนข้างหนาวเย็น เนื่องจากเขตพื้นที่ตำบลธาตุทอง มีภูเขาล้อมรอบ โดยได้รับอิทธิพลจากลมมรสุมภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ความเย็นปกคลุมเทือกเขาภูแลนคา ภูหยวก

ภารกิจหลัก

๑. ด้านการปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน
๒. ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต
๓. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย
๔. ด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๕. การส่งเสริมการเกษตรและการประกอบอาชีพทางการเกษตร
๖. ด้านการส่งเสริมการศึกษา
๗. ด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

ภารกิจรอง

๑. การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณีท้องถิ่น
๒. การสนับสนุนและส่งเสริมอุตสาหกรรมในครัวเรือน
๓. การพัฒนาและปรับปรุงแหล่งท่องเที่ยว
๔. ด้านการพัฒนาการเมืองและการบริการ

๒. วิสัยทัศน์

“สังคมอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุขด้วยความเสมอภาคเป็นธรรมและมีภูมิคุ้มกันต่อการเปลี่ยนแปลง”

๓. พันธกิจ

๑) สร้างสังคมเป็นธรรมและเป็นสังคมที่มีคุณภาพทุกคน มีความมั่นคงในชีวิตได้รับการคุ้มครองทางสังคมที่มีคุณภาพอย่างทั่วถึง และเท่าเทียมมีโอกาเข้าถึงทรัพยากรและกระบวนการยุติธรรมอย่างเสมอภาคทุกภาคส่วน ได้รับการเสริมพลังให้สามารถมีส่วนร่วมในกระบวนการพัฒนาภายใต้ระบบบริหารจัดการภาครัฐที่โปร่งใสเป็นธรรม

๒) พัฒนาคุณภาพคนไทยให้มีคุณธรรมเรียนรู้ตลอดชีวิต มีทักษะและการดำรงชีวิตอย่างเหมาะสมในแต่ละช่วงวัย สถาบันทางสังคมและชุมชนท้องถิ่นมีความเข้มแข็งสามารถปรับตัวรู้เท่าทันกับการเปลี่ยนแปลง

๓) พัฒนาฐานการผลิตและบริการให้เข้มแข็ง และมีคุณภาพบนฐานความรู้ความคิดสร้างสรรค์และภูมิปัญญาสร้างความมั่นคงด้านอาหารและพลังงาน ปรับโครงสร้างการผลิตและการบริโภคให้เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม พร้อมสร้างความเชื่อมโยงกับประเทศในภูมิภาค เพื่อความมั่นคงทางเศรษฐกิจและสังคม

๔) สร้างความมั่นคงของฐานทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม สนับสนุนการมีส่วนร่วมของชุมชนรวมทั้งสร้างภูมิคุ้มกัน เพื่อรองรับผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและภัยพิบัติทางธรรมชาติ ผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและภัยพิบัติทางธรรมชาติ

๔. การวิเคราะห์สถานการณ์สถานภาพและสภาพแวดล้อมด้านทรัพยากรบุคคล (SWOT Analysis)

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก ของบุคลากรในสังกัด เทศบาลตำบลธาตุทอง (ระดับตัวบุคลากร)

<p>จุดแข็ง S</p> <ol style="list-style-type: none"> มีภูมิลำเนาอยู่ในพื้นที่เทศบาล และพื้นที่ใกล้เคียงเทศบาล มีอายุเฉลี่ย ๒๕ - ๔๕ ปี เป็นวัยทำงาน มีผู้หญิงมากกว่าผู้ชายทำให้การทำงานละเอียดรอบคอบ ไม่มีพฤติกรรมเสี่ยงต่อการทุจริต มีการพัฒนาศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ เป็นคนในชุมชนสามารถทำงานคล่องตัว โดยใช้ความสัมพันธ์ส่วนตัวได้ 	<p>จุดอ่อน W</p> <ol style="list-style-type: none"> บางส่วนมีความรู้ไม่สอดคล้องกับภารกิจของเทศบาล ทำงานในลักษณะเชื่อความคิดส่วนตัวมากกว่าหลักการและเหตุผลที่ถูกต้องของทางราชการ มีภาระหนี้สิน
<p>โอกาส O</p> <ol style="list-style-type: none"> มีความใกล้ชิดคุ้นเคยกับประชาชนทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงานง่ายขึ้น มีความจริงใจในการพัฒนาอุทิศตนได้ตลอดเวลา ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงานและเทศบาลในฐานะตัวแทน 	<p>ข้อจำกัด T</p> <ol style="list-style-type: none"> ส่วนมากมีเงินเดือน/ค่าจ้างน้อย รายได้ไม่เพียงพอ ระดับความรู้ไม่เหมาะสมสอดคล้องกับความยากของงาน มีความก้าวหน้าในวงแคบ

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก ของ เทศบาลตำบลธาตุทอง (ระดับตัวองค์กร)

<p>จุดแข็ง S</p> <ol style="list-style-type: none"> บุคลากรมีความรักถิ่นไม่ต้องการย้าย การเดินทางสะดวกทำงานเกินเวลาได้ ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงานและเทศบาลในฐานะตัวแทน มีการส่งเสริมการศึกษาและฝึกอบรมบุคลากร ให้โอกาสในการพัฒนาและส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากรภายในองค์กรอย่างเสมอภาคกัน ส่งเสริมให้มีการนำความรู้และทักษะใหม่ๆ ที่ได้จากการศึกษาและการฝึกอบรมมาใช้ในการปฏิบัติงาน 	<p>จุดอ่อน W</p> <ol style="list-style-type: none"> ขาดบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะด้านทางวิชาชีพ พื้นที่พัฒนากว้าง ปัญหาทำให้บางสายงานมีบุคลากรไม่เพียงพอหรือไม่มี
--	--

**วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก
ของ เทศบาลตำบลธาตุทอง (ระดับตัวองค์กร)**

โอกาส O	จุดอ่อน W
๑. ประชาชนให้ความร่วมมือในการพัฒนาเทศบาลดี ๒. มีความคุ้นเคยกันทุกคน ๓. บุคลากรมีถิ่นที่อยู่กระจายทั่วเขตเทศบาลทำให้รู้สภาพพื้นที่ ทิศนคติของประชาชนได้ดี ๔. บุคลากรการพัฒนาความรู้ปริญญาตรี/ปริญญาโทเพิ่มขึ้น ๕. ผู้บริหารและผู้บังคับบัญชาตามสายงานมีบทบาทในการช่วยให้บุคลากรบรรลุเป้าประสงค์	๑. มีระบบอุปถัมภ์และกลุ่มพรรคพวกจากความสัมพันธ์แบบเครือญาติในชุมชน การดำเนินการทางวินัยเป็นไปได้ยากมักกระทบญาติพี่น้อง ๒. ขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญบางสายงานความรู้ที่มีจำกัดทำให้ต้องเพิ่มพูนความรู้ให้หลากหลายจึงจะทำงานได้ ครอบคลุมภารกิจ ของเทศบาล ๓. งบประมาณน้อยเมื่อเปรียบเทียบกับพื้นที่ จำนวนประชากร และภารกิจ

๕. นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลของเทศบาลตำบลธาตุทอง

เทศบาลตำบลธาตุทอง ถือว่าทรัพยากรบุคคลเป็นปัจจัยที่สำคัญและมีคุณค่ายิ่งในการขับเคลื่อนการดำเนินงานขององค์กร จึงได้กำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลขึ้น สำหรับใช้เป็นกรอบและแนวทางในการจัดทำแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อเพิ่มความคุ้มค่าของการใช้ทรัพยากรบุคคลในการบริหารทรัพยากรบุคคลเกิดความเป็นธรรม โปร่งใส ตรวจสอบได้ และให้ผู้ปฏิบัติงานมีความสุข ขวัญกำลังใจดีพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และมีศักยภาพเพิ่มขึ้น จึงมีนโยบายด้านต่างๆ ดังนี้

๕.๑ ด้านการปรับปรุงโครงสร้างระบบงานและอัตรากำลัง

เป้าประสงค์

วางแผน สนับสนุนและส่งเสริมให้มีโครงสร้าง ระบบงาน การจัดกรอบอัตรากำลัง และการบริหารอัตรากำลังให้เหมาะสมกับภารกิจขององค์กรและเพียงพอ มีความคล่องตัวต่อการขับเคลื่อนการดำเนินงานของทุกหน่วยงานในองค์กร รวมทั้งมีระบบการประเมินผลที่มีประสิทธิภาพ เชื่อมโยงกับผลตอบแทน และการกำหนดสมรรถนะและลักษณะที่พึงประสงค์ของพนักงานเทศบาลที่องค์กรคาดหวัง

กลยุทธ์

๑) ทบทวนและปรับปรุงโครงสร้างองค์กร ระบบงาน และกรอบอัตรากำลัง ให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ

๒) จัดทำสมรรถนะ และการนำสมรรถนะมาใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ทั้งด้านการสรรหา การเลื่อนขั้นและปรับตำแหน่ง การประเมินผลการปฏิบัติงาน การวางแผนพัฒนาบุคลากร และการบริหารผลตอบแทน

๓) จัดทำสายอาชีพและเส้นทางความก้าวหน้าของสายอาชีพ

๔) จัดทำระบบประเมินผลการปฏิบัติงานตามผลสัมฤทธิ์ของงานและสมรรถนะหลัก

๕) จัดทำแผนการสืบทอดตำแหน่งงาน และการบริหารจัดการคนดีและคนเก่งขององค์กร

๕.๒ ด้านการพัฒนาบุคลากร

เป้าประสงค์

ส่งเสริมให้มีการพัฒนาอย่างเป็นระบบ อย่างทั่วถึง และต่อเนื่องโดยการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ศักยภาพ และทักษะการทำงาน ที่เหมาะสม สอดคล้องกับสถานการณ์ วิสัยทัศน์ และยุทธศาสตร์ ขององค์กร เพื่อให้การขับเคลื่อนการดำเนินงานตามพันธกิจขององค์กร เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและ ประสพผลสำเร็จตามเป้าหมาย รวมทั้งส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมให้กับบุคคลในองค์กร

- ๑) จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
- ๒) จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร
- ๓) จัดทำแผนความก้าวหน้าในสายอาชีพ
- ๔) พัฒนาศักยภาพผู้บริหาร และเพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงานให้กับผู้ปฏิบัติงาน ทุกระดับตามสายอาชีพและตำแหน่งงานอย่างต่อเนื่อง
- ๕) ส่งเสริมให้บุคลากรยึดมั่นในวัฒนธรรมองค์กร ปฏิบัติตามหลักคุณธรรม จริยธรรม เสียสละ และอุทิศตนเพื่อองค์กร

๖) พัฒนางานด้านการจัดการเรียนรู้ เพื่อสร้างวัฒนธรรมทางการเรียนรู้ การถ่ายทอดความรู้ การแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ในการทำงานอย่างต่อเนื่อง

๕.๓ ด้านการพัฒนาระบบสารสนเทศ

เป้าประสงค์

ส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการบริหาร จัดการ ทรัพยากรบุคคล เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ต้องการ ครบถ้วนรวดเร็ว ทันสมัยและเป็นปัจจุบัน ช่วยลดขั้นตอนของงาน ปริมาณ เอกสารสามารถนำไปวิเคราะห์เพื่อการวางแผนตัดสินใจในการปฏิบัติงาน และการใช้บริหารงาน ด้านบุคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

กลยุทธ์

- ๑) พัฒนาระบบฐานข้อมูลบุคลากร
- ๒) ปรับปรุงและพัฒนาระบบสารสนเทศด้านการบริหารจัดการบุคลากร
- ๓) เสริมสร้างความรู้เกี่ยวกับระบบสารสนเทศด้านการบริหารจัดการบุคลากรให้ปฏิบัติงาน เพื่อรองรับการใช้งานระบบ และเพิ่มขีดความสามารถของบุคลากรเพื่อรองรับการพัฒนาระบบในอนาคต

๕.๔ ด้านการประเมินประสิทธิภาพของทรัพยากรบุคคลและการจัดสวัสดิการ

เป้าประสงค์

เสริมสร้างความมั่นคง ขวัญกำลังใจ คุณชีวิตที่ดีภาพ ความผาสุกและความพึงพอใจ ผู้ปฏิบัติงานเพื่อรักษาคนดี คนเก่งเอาไว้กับองค์กร โดยการเสริมความก้าวหน้าของผู้ปฏิบัติงานที่มีผลงานและ สมรรถนะในทุกโอกาส สร้างช่องทางการสื่อสาร ให้สิ่งจูงใจ ผลประโยชน์ตอบแทนพิเศษ จัดสวัสดิการ ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสิ่งแวดล้อมในการทำงาน ตามความจำเป็นและเหมาะสมเป็นไปตามที่ กฎหมายกำหนด และสนับสนุนการดำเนินกิจการเพื่อสร้างความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารและพนักงานทุกระดับ

กลยุทธ์

- ๑) ปรับปรุงระบบการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติราชการให้เหมาะสม เป็นธรรม เป็นที่ยอมรับของบุคลากรในหน่วยงาน
- ๒) ปรับปรุงระบบแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
- ๓) ปรับปรุงสภาพความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน
- ๔) ยกย่องพนักงานที่เป็นคนเก่ง คนดี และหาคุณประโยชน์ให้องค์กร

๕) ปรับปรุงระบบสวัสดิการ ผลตอบแทนพิเศษ

๖) ปรับปรุงช่องทางการสื่อสารด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์

๖. แผนปฏิบัติโครงการ/โครงการ

แผนปฏิบัติโครงการ/โครงการ เพื่อรองรับนโยบายและกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล
ของเทศบาลตำบลธาตุทอง อำเภอกุฉินารายณ์ จังหวัดชัยภูมิ ให้ดำเนินการจัดทำเป็นแผนดำเนินงานเป็นรายปี