

นโยบายและกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล



เทศบาลตำบลแสวงหา อำเภอแสวงหา จังหวัดอ่างทอง

คำนำ

เทศบาล เป็นหน่วยงานรัฐรูปแบบหนึ่งซึ่งภายใต้การกำกับดูแลของกรมส่งเสริมการปกครอง
ท้องถิ่น กระทรวงมหาดไทย มีหน้าที่ในการบริหารจัดการท้องถิ่นตนเอง ที่มีความใกล้ชิดกับประชาชน เข้าถึง
ปัญหาและสามารถที่จะดำเนินการแก้ไขปัญหาของประชาชนในท้องถิ่นของตนได้ทันต่อเหตุการณ์ และ
ตอบสนองตรงตามความต้องการของประชาชนในท้องถิ่นได้ดีที่สุด โดยหลักแล้วเทศบาล มีหน้าที่ในการพัฒนา
ท้องถิ่นให้มีความเจริญ ประชาชนมีความเป็นอยู่ที่ดีมีคุณภาพ เป็นหน่วยงานที่มีความสำคัญและมีหน้าที่หลักใน
การพัฒนาท้องถิ่นและประชาชนในท้องถิ่นให้มีคุณภาพ ภายใต้การกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วน
ท้องถิ่นตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.
๒๕๔๒

ทรัพยากรบุคคล (พนักงาน) เป็นองค์ประกอบที่สำคัญอย่างหนึ่งต่อเทศบาล ตามหลักการบริหาร
๔M ที่ประกอบด้วย คน(Man) เงิน(Money) อุปกรณ์หรือเครื่องจักร(Machine) และการบริหารจัดการ
(Management) พนักงานถือได้ว่าเป็นเครื่องมือในการดำเนินการของเทศบาล โดยมีความสำคัญทั้งกำลังกาย
จิตใจและความคิดหรือสมอง ซึ่งเป็นแรงผลักดันในการดำเนินงาน รวมถึงยังเป็นกลไกและเครื่องมือในการ
ดำเนินงานที่สำคัญของเทศบาล

ดังนั้น เทศบาลตำบลแสวงหา จึงได้ดำเนินการจัดทำนโยบายและกลยุทธ์การบริหารทรัพยากร
บุคคลขึ้น เพื่อให้การบริหารทรัพยากรบุคคล มีระบบแบบแผน แนวทางปฏิบัติ และการพัฒนาบุคลากรให้มี
ประสิทธิภาพ การกำหนดตำแหน่ง การสรรหาบุคลากร รวมถึงความก้าวหน้าในหน้าที่การปฏิบัติงาน เพื่อให้การ
จัดสรรทรัพยากรบุคคลมีความเหมาะสม มีสมรรถนะ ที่สามารถรองรับภารกิจให้ไปเป็นไปตามนโยบายของ
เทศบาลได้อย่างบรรลุเป้าหมายต่อไป

เทศบาลตำบลแสวงหา

ตุลาคม ๒๕๖๑

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
๑. ความเป็นมา	๑
๒. วิสัยทัศน์	๒
๓. ภารกิจ	๒
๔. การวิเคราะห์สถานการณ์ภาพและสภาพแวดล้อม ด้านทรัพยากรบุคคล	๔
๕. นโยบายและกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล	๕
๖. แผนปฏิบัติการ/โครงการ	๖

นโยบายและกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล

เทศบาลตำบลแสงหา อำเภอแสงหา จังหวัดอ่างทอง

๑. ความเป็นมา

เทศบาลตำบลแสงหา มีภารกิจและ อำนาจหน้าที่ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และ ตามกฎหมายอื่น ทั้งนี้ เพื่อให้ใช้อำนาจหน้าที่ ที่จะเข้าไปแก้ไขปัญหาและความต้องการของประชาชนโดยตรง ซึ่งเทศบาลตำบลแสงหาได้กำหนดวิธีการดำเนินการกิจ ให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด นโยบายของรัฐบาลและนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น

๒. วิสัยทัศน์

“เทศบาลตำบลแสงหาน่าอยู่ เชิดชูคุณธรรม
ส่งเสริมคุณภาพชีวิต สนับสนุนการศึกษา
สืบสานประเพณี สู่การพัฒนาที่ยั่งยืน”

๓. ภารกิจ

โดยภารกิจที่จะต้องดำเนินการแบ่งออกเป็น ๗ ด้าน ดังนี้

๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- ๑.๑ จัดให้มีการสาธารณูปการ สาธารณูปโภค และการกำกับดูแลสิ่งปลูกสร้าง ต่างๆ
- ๑.๒ จัดให้มีการบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างการควบคุมทุกพื้นที่
- ๑.๓ จัดให้มีการบำรุงรักษาทางระบายน้ำ
- ๑.๔ จัดให้มีการบำรุงรักษาผิวการจราจรในเขตและพื้นที่เชื่อมต่อกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
อื่นๆ
- ๑.๕ จัดให้มีการบำรุงรักษาสถานีขนส่งทางบก ศาลารอรถประจำทาง
- ๑.๖ การจัดให้มีตลาดที่สะอาด ตลาดน้ำซื้อ

๒. ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต

- ๒.๑ การจัดการศึกษา ส่งเสริมการศึกษา และบำรุงการศึกษา
- ๒.๒ จัดให้มีการรักษาความปลอดภัย ความเป็นระเบียบเรียบร้อย และสาธารณสุขสถาน
- ๒.๓ การจัดการสงเคราะห์และพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา ผู้ด้อยโอกาสและ
ผู้พิการ
- ๒.๔ จัดให้มีการบำรุงสถานที่ออกกำลังกาย การพักผ่อนหย่อนใจ สวนสาธารณะ ตลอดจน
สถานที่ประชุม อบรม
- ๒.๕ การรักษาความสะอาดของถนน ทางเดิน และที่สาธารณะและส่งเสริมการทำมาหากิน
ของประชาชน

- ๓. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคมและการรักษาความสงบเรียบร้อย**
- ๓.๑ ส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาคและสิทธิเสรีภาพของประชาชน
 - ๓.๒ การป้องกันและจัดการปัญหาการโจรกรรมต่อทรัพย์สินของประชาชน
 - ๓.๓ การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
 - ๓.๔ การรักษาความสงบเรียบร้อย และศีลธรรมอันดีของประชาชนในเขตเทศบาล
- ๔. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว**
- ๔.๑ การจัดทำแผนพัฒนาเทศบาล
 - ๔.๒ จัดให้มีการพาณิชย์และส่งเสริมการลงทุน
 - ๔.๓ การจัดให้มีตลาด และการดูแลตลาด
 - ๔.๔ ส่งเสริมการท่องเที่ยวในพื้นที่และพื้นที่ใกล้เคียง
- ๕. ด้านการบริหารจัดการ การอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม**
- ๕.๑ จัดให้มีการรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง
 - ๕.๒ จัดให้มีการแยกและกำจัดขยะมูลฝอย สิ่งปฏิกูล และน้ำเสีย
 - ๕.๓ จัดให้มีการคุ้มครอง ดูแล และการบำรุงรักษา ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
 - ๕.๔ จัดให้มีการจัดการและกำจัดมลพิษต่าง ๆ
- ๖. ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้**
- ๖.๑ การจัดให้มีการศึกษาอย่างทั่วถึง
 - ๖.๒ การบำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี และส่งเสริมภูมิปัญญาท้องถิ่นและวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
 - ๖.๓ การส่งเสริมการศึกษา
 - ๖.๔ การทำนุบำรุง ศาสนา และการส่งเสริมวัฒนธรรม
- ๗. ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการอื่น**
- ๗.๑ ช่วยเหลือและร่วมมือกับหน่วยงาน ส่วนราชการอื่นๆ ในการพัฒนาท้องถิ่น
 - ๗.๒ ประสานงานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น
 - ๗.๓ สนับสนุนการดำเนินงานหน่วยงานอื่น ในการพัฒนาท้องถิ่น
 - ๗.๔ ให้บริการแก่หน่วยงานเอกชน ส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
 - ๗.๕ รองรับการถ่ายโอนภารกิจงานทะเบียนพาณิชย์ ของกรมพัฒนาธุรกิจการค้า กระทรวงพาณิชย์

ภารกิจทั้ง ๗ ด้าน ตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจ โดยได้คำนึงถึงความต้องการของประชาชนและจะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ นโยบายของรัฐบาล แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ และนโยบายของผู้บริหารเทศบาล เป็นสำคัญ โดยได้กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะต้องดำเนินการ ดังนี้

ภารกิจหลัก

๑. การปรับปรุงด้านโครงสร้างพื้นฐาน
๒. การดูแลคุณภาพชีวิตของประชาชน
๓. การพัฒนาสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติ
๔. การพัฒนาและส่งเสริมการเกษตร
๕. การพัฒนาการเมืองและการบริหาร

ภารกิจรอง

๑. การฟื้นฟูและส่งเสริมวัฒนธรรมประเพณีท้องถิ่น
๒. การส่งเสริมและสนับสนุนเกษตรกร
๓. การส่งเสริมและสนับสนุนอุตสาหกรรมในครัวเรือน
๔. การสนับสนุนโครงการตามพระราชดำริฯ ตำบลสีบัวทอง
๕. สนับสนุนการดำเนินงานของส่วนราชการอื่นๆ

๔. การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมด้านทรัพยากรบุคคล (SWOT Analysis)

๔.๑ การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายใน

จุดแข็ง (

Strength)

- มีขนาดองค์กรที่กะทัดรัด
- มีงบประมาณด้านบริหารงานบุคคลอย่างเพียงพอ
- มีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี
- มีเทคโนโลยีที่สนับสนุนการทำงานได้อย่างดี
- ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการพัฒนางาน และการพัฒนาบุคลากร
- บุคลากรมีการทำงานเป็นทีม
- บุคลากรมีความรักใคร่สามัคคี

จุดอ่อน (Weakness)

- การกระจายงานไม่สมดุล
- บุคลากรยังขาดความรู้ความเชี่ยวชาญเฉพาะทาง พอสมควร
- การขาดแคลนบุคลากรในบางตำแหน่งที่ยังไม่สามารถสรรหาทดแทนได้
- บุคลากรขาดเป้าหมายในการทำงานที่ชัดเจน
- การศึกษาเปรียบเทียบ หลักเกณฑ์ และกฎหมายที่เปลี่ยนแปลงบ่อย
- การไม่สามารถขยายขนาดโครงสร้างของเทศบาลได้ เนื่องจากติดที่ภาระค่าใช้จ่ายไม่เป็นไปตามระเบียบ กฎหมายกำหนด

๔.๒ การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอก

โอกาส (Opportunity)

- ระบบการทำงานเป็นไปด้วยความรวดเร็วเนื่องจากเป็นองค์กรขนาดเล็ก
- มีแหล่งสนับสนุนในการพัฒนาบุคลากรที่ทั่วถึง เช่น หลักสูตรการฝึกอบรมต่างๆ
- สามารถหาเครือข่ายในการทำงานได้อย่างสะดวก

อุปสรรค (Threats)

- ข้อจำกัดของระเบียบ กฎหมาย
- การสรรหาผู้ดำรงตำแหน่งบริหาร หรือตำแหน่งอื่นๆ เป็นไปได้ยากใช้เวลานาน เนื่องจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นเป็นผู้สรรหาเอง
- มีหน่วยงานรัฐอื่นๆ มอบหมายงานให้ดำเนินการมากเกินไป เช่น การรายงานต่างๆ

๕. นโยบายและกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล

เทศบาลตำบลแสวงหา ได้กำหนดนโยบายในการบริหารทรัพยากรบุคคล สำหรับใช้เป็นกรอบแนวทางในการจัดทำแผนการพัฒนาทรัพยากรบุคคล เพื่อเพิ่มความคุ้มค่าในการใช้ทรัพยากรบุคคล ให้การบริหารทรัพยากรบุคคลเกิดความเป็นธรรม โปร่งใส ตรวจสอบได้ และให้บุคลากรมีความสุขในการทำงาน สร้างขวัญกำลังใจ เกิดความพึงพอใจในการทำงาน และเพิ่มพูนศักยภาพในการทำงานมากยิ่งขึ้น จำกำหนดนโยบายดังนี้

๕.๑ ด้านการปรับปรุงโครงสร้างระบบงานและอัตรากำลัง

เป้าประสงค์

วางแผน สนับสนุน และส่งเสริมให้มีโครงสร้าง ระบบงาน การจัดการอัตรากำลัง และการบริหารอัตรากำลังให้เหมาะสมกับภารกิจของเทศบาลอย่างเพียงพอ มีความคล่องตัวต่อการขับเคลื่อนการดำเนินงานของทุกส่วนราชการในเทศบาล รวมทั้งมีระบบการประเมินผลที่มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล เชื่อมโยงกับผลตอบแทน และการกำหนดสมรรถนะ ลักษณะที่พึงประสงค์ของบุคลากรที่เทศบาลคาดหวัง

กลยุทธ์

๑. ทบทวนและปรับปรุงโครงสร้างองค์กร ระบบงานและกรอบอัตรากำลัง ให้สอดคล้องกับสถานการณ์ วิสัยทัศน์ นโยบาย ภารกิจ
๒. จัดทำสมรรถนะ และนำสมรรถนะมาใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารทรัพยากรบุคคล ทั้งด้านการสรรหา การเลื่อนเงินเดือน การปรับตำแหน่ง การประเมินผลการปฏิบัติงาน การวางแผนการพัฒนาศักยภาพ และการบริหารผลตอบแทน
๓. จัดทำระบบประเมินผลการปฏิบัติงานตามผลสัมฤทธิ์ของงาน และสมรรถนะให้เกิดรูปธรรมอย่างจริงจัง
๔. จัดทำแผนการสืบทอดตำแหน่งงาน
๕. การบริหารจัดการ สนับสนุนส่งเสริมคนเก่ง คนดีของเทศบาล

๕.๒ ด้านการพัฒนาบุคลากร

เป้าประสงค์

ส่งเสริมให้มีการพัฒนาอย่างเป็นระบบ ทั้งถึงและต่อเนื่อง โดยการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ศักยภาพ และเสริมทักษะในการทำงานที่เหมาะสม สอดคล้องกับสถานการณ์ วางแผน สนับสนุน และส่งเสริมให้มีโครงสร้าง ระบบงาน การจัดการอัตรากำลัง และการบริหารอัตรากำลังให้เหมาะสมกับภารกิจของเทศบาลอย่างเพียงพอ มีความคล่องตัวต่อการขับเคลื่อนการดำเนินงานของทุกส่วนราชการในเทศบาล รวมทั้งมีระบบการประเมินผลที่มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล เชื่อมโยงกับผลตอบแทน และการกำหนดสมรรถนะ ลักษณะที่พึงประสงค์ของบุคลากรที่เทศบาลคาดหวัง

กลยุทธ์

๑. จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
๒. พัฒนาศักยภาพผู้บริหาร และเพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงานให้กับบุคลากร ผู้ปฏิบัติงานทุกระดับตำแหน่งอย่างต่อเนื่อง
๓. พัฒนางานด้านการจัดการความรู้ เพื่อสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ การถ่ายทอดความรู้ การแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ในการทำงานอย่างต่อเนื่อง
๔. ก่อวัฒนธรรมองค์กรที่ดี และส่งเสริมให้บุคลากรยึดมั่นในวัฒนธรรมองค์กร ประพฤติปฏิบัติ ตามหลักคุณธรรม จริยธรรม เสียสละและอุทิศตนเพื่อองค์กร

๕.๓ ด้านการพัฒนาระบบสารสนเทศ

เป้าประสงค์

ส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ถูกต้อง ครบถ้วน รวดเร็ว ทันสมัย และเป็นปัจจุบัน ช่วยลดขั้นตอนของปริมาณงานเอกสาร สามารถนำไปวิเคราะห์เพื่อการวางแผนตัดสินใจในการปฏิบัติงาน และใช้บริหารงานด้านบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพ

กลยุทธ์

๑. พัฒนาระบบฐานข้อมูลบุคคล
๒. เสริมสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับระบบสารสนเทศบาลให้บุคลากรได้สามารถเข้าถึงข้อมูลได้อย่างทั่วถึง

๕.๔ ด้านการประเมินประสิทธิภาพของบุคลากรและการจัดสวัสดิการ

เป้าประสงค์

ส่งเสริมความมั่นคง สร้างขวัญกำลังใจ คุณภาพชีวิตที่ดี ความผาสุกและความพึงพอใจให้แก่บุคลากร เพื่อรักษาคนดี คนเก่งไว้ให้อยู่กับองค์กร โดยการส่งเสริมความก้าวหน้าในทุกโอกาส สร้างช่องทางการสื่อสาร ให้สิ่งจูงใจ ผลประโยชน์ตอบแทนพิเศษ จัดสวัสดิการ ความปลอดภัยอาชีวอนามัย การจัดการสิ่งแวดล้อมในการทำงาน ตามความจำเป็นและเหมาะสมเป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด และสนับสนุนการดำเนินกิจกรรมเพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บริหาร และบุคลากรผู้ร่วมปฏิบัติงานทุกระดับ

กลยุทธ์

๑. สร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
๒. การส่งเสริมยกย่องคนเก่ง คนดี และบุคลากรผู้ทำประโยชน์ในองค์กร
 ๓. จัดสวัสดิการอื่นๆ ตามกฎหมาย เช่น ประโยชน์ตอบแทนอื่น กลุ่มออมทรัพย์
๔. ปรับปรุงสภาพแวดล้อมการทำงาน และความปลอดภัยอาชีวอนามัย
๕. เพิ่มช่องทางในการสื่อสาร และปรึกษาปัญหา

๖. แผนปฏิบัติงาน/โครงการ

แผนปฏิบัติการ/โครงการ เพื่อรองรับนโยบายและกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของเทศบาล
ตำบลแสวงหา ให้ดำเนินการจัดทำเป็นแผนงานประจำปี
