



ประกาศเทศบาลตำบลรังกาใหญ่
เรื่อง นโยบายและกลยุทธ์ด้านการบริหาร และพัฒนาทรัพยากรบุคคล (๒๕๖๔-๒๕๖๖)

เทศบาลตำบลรังกาใหญ่ เป็นหน่วยงานของรัฐที่มีภารกิจในการส่งเสริมท้องถิ่นให้มีความเข้มแข็งในทุกด้าน เพื่อสามารถบริการและตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างแท้จริง ซึ่งเป็นภารกิจที่มีความหลากหลายและครอบคลุมการดำเนินการในหลายด้าน โดยเฉพาะการบริหารทรัพยากรบุคคลเป็นมิติหนึ่งที่จะขาดการพัฒนาไม่ได้ และถือเป็นกลไกสำคัญในการผลักดันยุทธศาสตร์และพันธกิจให้ประสบความสำเร็จ และถือเป็นปัจจัยสำคัญที่จะทำให้ภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี ตามวัตถุประสงค์ที่วางเอาไว้

ดังนั้นเพื่อให้การบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบลรังกาใหญ่ เป็นไปด้วยความเรียบร้อยประกอบกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของเทศบาลตำบลรังกาใหญ่มีการทำงานอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง จึงอาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ และมาตรา ๒๓ วรรคท้าย แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ประกาศนโยบายและกลยุทธ์การบริหารงานด้านทรัพยากรบุคคลของเทศบาลตำบลรังกาใหญ่ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ ดังรายละเอียดแนบท้ายประกาศฉบับนี้

จึงประกาศมาเพื่อทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๑ เดือนตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๓

ลงชื่อ

(นายเสถียร ควบพินาย)

นายกเทศมนตรีตำบลรังกาใหญ่



นโยบายและกลยุทธ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล เทศบาลตำบลรังกาใหญ่ อำเภอฟิมาย จังหวัดนครราชสีมา

๑. ความเป็นมา

ด้วยเทศบาลตำบลรังกาใหญ่ ได้ยกฐานะมาจาก องค์การบริหารส่วนตำบลรังกาใหญ่ เมื่อวันที่ ๑๘ กรกฎาคม ๒๕๕๑ ตั้งอยู่ทางทิศตะวันออกเฉียงใต้ของอำเภอฟิมาย ห่างจากอำเภอบรรพตพิสัย ๑๐ กิโลเมตร และห่างจากจังหวัดนครราชสีมา ประมาณ ๗๐ กิโลเมตร มีพื้นที่ราบสูงลูกคลื่นลอนตื้น พื้นที่ที่จะสูงทางทิศใต้ มีแหล่งน้ำธรรมชาติ ได้แก่ ลำน้ำเค็ม ลำทองหลวง ลำห้วยฉาง และหนองคลองบึงต่าง ๆ มีพื้นที่ทั้งหมด ๖๐,๒๕๖.๒๕ ไร่ (๙๖.๔๑ ตารางกิโลเมตร) และแบ่งเขตการปกครองออกเป็น ๒๐ หมู่บ้าน แบ่งเขตเลือกตั้งผู้บริหารท้องถิ่นและสมาชิกสภาท้องถิ่นเป็น ๒ เขต จำนวนประชากร ๑๔,๓๒๖ คน เป็นเทศบาลสามัญ มีการกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๕ ส่วนราชการ ๑ หน่วยตรวจสอบภายใน ได้แก่ สำนักปลัดเทศบาล กองคลัง กองช่าง กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม กองการศึกษา และหน่วยตรวจสอบภายใน โดยมีภารกิจและอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๑๓) พ.ศ. ๒๕๕๒ รวมถึงภารกิจต่าง ๆ ตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๒. วิสัยทัศน์ (Vision)

“พัฒนาก้าวหน้า การศึกษาก้าวไกล ชาวประชาร่วมใจ ใส่ใจสิ่งแวดล้อม”

๓. พันธกิจ

๑. พัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน
๒. พัฒนาด้านสาธารณสุข การส่งเสริมคุณภาพชีวิต การศึกษา การกีฬา วัฒนธรรม ประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น การจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย
๓. พัฒนาด้านเศรษฐกิจ ส่งเสริมการเกษตรกรรม กลุ่มอาชีพ และการลงทุนพาณิชย์กรรม
๔. พัฒนาการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๕. พัฒนาด้านการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี

๔. เป้าประสงค์

๑. ดำเนินงานด้านโครงสร้างพื้นฐานได้ตามกำหนด
๒. พัฒนาคุณภาพชีวิต การศึกษา ศิลปะ การกีฬา วัฒนธรรม ประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่นให้ดียิ่งขึ้น ประชาชนอยู่ร่วมกันในสังคมอย่างมีความสุข ห่างไกลยาเสพติด มีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
๓. เพื่อพัฒนาด้านเกษตรกรรม การลงทุนในเชิงพาณิชย์กรรมให้ดียิ่งขึ้น
๔. ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมได้รับการอนุรักษ์ ฟื้นฟู และพัฒนาอย่างยั่งยืน
๕. องค์กรและบุคลากรของเทศบาลตำบลรังกาใหญ่ได้รับการพัฒนาอย่างมีคุณภาพ

/การวิเคราะห์...

๕. การวิเคราะห์สถานการณ์และสภาพแวดล้อม ด้านทรัพยากรบุคคล (SWOT Analysis)

จากวิสัยทัศน์ และพันธกิจของเทศบาลตำบลรังกาใหญ่ นำมาสู่การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม SWOT Analysis ภายในและภายนอก ในด้านทรัพยากรบุคคลแล้วได้ข้อสรุปดังนี้

ปัจจัยภายในองค์กร	จุดแข็ง (Strength)	จุดอ่อน (Weakness)
	๑. บุคลากรมีความรู้ ความเชี่ยวชาญในแต่ละสายงาน ๒. บุคลากรมีความมุ่งมั่นตั้งใจในการทำงานให้สำเร็จ ๓. บุคลากรมีการทำงานเป็นทีม ๔. ผู้บริหารให้ความสำคัญในการพัฒนางานและพัฒนาบุคลากร ๕. มีนโยบายด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากร ๖. มีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี ๗. โครงขององค์กรมีขนาดเหมาะสมกับโครงสร้างของบุคลากร	๑. มีข้อจำกัดด้านงบประมาณ ๒. มีการเปลี่ยนแปลง โอน ย้าย ของพนักงาน ทำให้เกิดความไม่ต่อเนื่อง ๓. บุคลากรส่วนใหญ่ยังไม่สามารถทำงานทดแทนกันได้ ๔. บุคลากรบางส่วนขาดทัศนคติที่ดีในการปฏิบัติตามนโยบายใหม่ ๆ
ปัจจัยภายนอกองค์กร	โอกาส (Opportunity)	อุปสรรค (Threat)
	๑. มีหน่วยงานภายนอกให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากรท้องถิ่นทั้งมีการจัดประชุม สัมมนา อบรมมากขึ้น ๒. ความก้าวหน้าในสายอาชีพของบุคลากรเปิดกว้างมากขึ้น ๓. ระบบการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสามารถทำได้ ๔. องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีหน่วยงานครอบคลุมทั่วประเทศจึงมีเครือข่ายในการทำงาน	๑. ข้อจำกัดของระเบียบ กฎหมาย นโยบายของรัฐบาล ๒. การกำหนดกรอบอัตรากำลังต้องอยู่ภายใต้วงเงินค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรตามที่กฎหมายกำหนด ๓. การถ่ายโอนภารกิจส่วนกลางมายังองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ยังขาดบุคลากรที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

๖. นโยบายและกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของเทศบาลตำบลรังกาใหญ่

เทศบาลตำบลรังกาใหญ่ ถือว่าทรัพยากรบุคคลเป็นปัจจัยที่สำคัญและมีคุณค่ายิ่งในการขับเคลื่อนการดำเนินงานขององค์กร จึงได้กำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลขึ้น สำหรับใช้เป็นกรอบและแนวทางการจัดทำแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อเพิ่มความคุ้มค่าของการใช้ทรัพยากรบุคคล ให้การบริหารทรัพยากรบุคคลเกิดความเป็นธรรม โปร่งใส ตรวจสอบได้ และให้ผู้ปฏิบัติงานมีความสุข มีขวัญกำลังใจ มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และมีศักยภาพเพิ่มขึ้น จึงได้กำหนดนโยบายต่าง ๆ ดังนี้

๖.๑ นโยบายด้านโครงสร้างการบริหาร

เป้าประสงค์

มอบอำนาจ ในการตัดสินใจไปสู่ผู้บริหารระดับหัวหน้างาน เพื่อให้มีความสะดวกรวดเร็วในการบริหารงาน การบริการประชาชน ลดขั้นตอนในการปฏิบัติงาน และให้มีการจัดทำแผนปฏิบัติงานประจำปีตามภาระหน้าที่ของงาน เพื่อให้เป็นไปตามแผนงาน และเป็นไปตามนโยบายองค์กรที่วางไว้

กลยุทธ์

๑. กระจายอำนาจไปสู่ผู้บริหารระดับหัวหน้างาน ซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชาในระดับต้น
๒. มีการกำหนดแผนกลยุทธ์เพื่อเป็นแนวทางในการบริหารงานให้เป็นไปตามแผนงาน และทิศทางที่วางไว้
๓. มีการจัดทำแผนปฏิบัติงานประจำปีตามภาระหน้าที่ความรับผิดชอบที่กำหนดไว้
๔. มีการบริหารจัดการมุ่งสู่คุณภาพด้วยความมุ่งมั่น รวดเร็ว ถูกต้อง และมีประสิทธิภาพให้มีความคุ้มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุด
๕. มีการติดตามประเมินผลด้วยการประชุมเพื่อรับทราบปัญหา อุปสรรคและปรับปรุงแก้ไขอย่างต่อเนื่อง

๖.๒ นโยบายเกี่ยวกับผลผลิตหรือประสิทธิภาพของทรัพยากรบุคคล

เป้าประสงค์

ส่งเสริมให้มีการพัฒนาอย่างเป็นระบบ ทั้งถึง และต่อเนื่องโดยการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ศักยภาพและทักษะการทำงาน ที่เหมาะสม สอดคล้องกับสถานการณ์ วิสัยทัศน์ และยุทธศาสตร์ขององค์กร เพื่อให้การขับเคลื่อนการดำเนินงานตามพันธกิจขององค์กร เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายรวมทั้งส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมให้กับบุคลากรในองค์กร

กลยุทธ์

๑. จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ภารกิจอำนาจหน้าที่ของเทศบาล
๒. จัดทำแผนความก้าวหน้าในสายอาชีพ
๓. พัฒนาศักยภาพผู้บริหาร และเพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงานให้กับผู้ปฏิบัติงานทุกระดับตามสายอาชีพและตำแหน่งงานอย่างต่อเนื่อง
๔. ส่งเสริมให้บุคลากรยึดมั่นในวัฒนธรรมองค์กร ปฏิบัติตามหลักคุณธรรม จริยธรรม เสียสละ และอุทิศตนเพื่อองค์กร
๕. ปรับปรุงระบบการประเมินประสิทธิภาพประสิทธิผลการปฏิบัติราชการให้เหมาะสมเป็นธรรมเป็นที่ยอมรับของบุคลากรในหน่วยงาน
๖. จัดทำสมรรถนะ และนำสมรรถนะมาใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ทั้งด้านการสรรหา การเลื่อนขั้นเงินเดือน การเลื่อนระดับ การประเมินผลการปฏิบัติงาน การวางแผนการพัฒนาบุคลากร และการบริหารผลการตอบแทน
๗. จัดทำสายอาชีพและเส้นทางความก้าวหน้าของสายอาชีพ

๖.๓ นโยบายด้านอัตรากำลังและการบริหารอัตรากำลัง

เป้าประสงค์

วางแผน สนับสนุนและส่งเสริมให้มีโครงสร้าง ระบบงาน การจัดกรอบอัตรากำลัง และการบริหารอัตรากำลังให้เหมาะสมกับภารกิจขององค์กรและเพียงพอ มีความคล่องตัวต่อการขับเคลื่อนการดำเนินงานของทุกหน่วยงานในองค์กร รวมทั้งมีระบบการประเมินผลที่มีประสิทธิผล เชื่อมโยงกับผลตอบแทนและการกำหนดสมรรถนะและลักษณะที่พึงประสงค์ของพนักงานที่องค์กรคาดหวัง

กลยุทธ์

๑. ทบทวนและปรับปรุงโครงสร้างองค์กร ระบบงาน และกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภารกิจงาน
๒. การบริหารกำลังคนให้สอดคล้องกับความจำเป็นตามพันธกิจขององค์กร
๓. การพัฒนาผลิตภาพและความคุ้มค่าของกำลังคน

๔. การพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศการบริหารกำลังคน

๕. จัดทำแผนการสืบทอดตำแหน่งงาน และการบริหารจัดการคนดีและคนเก่งขององค์กร

๖.๔ นโยบายด้านสวัสดิการและความสัมพันธ์ในองค์กร

เป้าประสงค์

เสริมสร้างความมั่นคง ขวัญกำลังใจ คุณภาพชีวิตที่ดี ความผาสุกและพึงพอใจให้ผู้ปฏิบัติงานเพื่อรักษาคนดี คนเก่งไว้กับองค์กร โดยการส่งเสริมความก้าวหน้าของผู้ปฏิบัติงานที่มีผลงานและสมรรถนะในทุกโอกาส สร้างช่องทางการสื่อสาร ให้สิ่งจูงใจ ผลประโยชน์ตอบแทนพิเศษ จัดสวัสดิการ ความปลอดภัยอาชีวอนามัย และสิ่งแวดล้อมการทำงาน ตามความจำเป็นและเหมาะสมเป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด และสนับสนุนการดำเนินกิจกรรมเพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บริหารและพนักงานทุกระดับ

กลยุทธ์

๑. ปรับปรุงระบบแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
๒. ปรับปรุงสภาพความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน
๓. ยกย่องพนักงานที่เป็นคนเก่ง คนดี และทำคุณประโยชน์ให้แก่องค์กร
๔. ปรับปรุงระบบสวัสดิการ ผลตอบแทนพิเศษ
๕. ปรับปรุงช่องทางการสื่อสารด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

๖.๕ นโยบายด้านการสร้างและพัฒนาระบบการบริหารจัดการองค์ความรู้

เป้าประสงค์

การส่งเสริมให้มีการพัฒนาระบบการจัดการความรู้อย่างเป็นระบบ เพื่อที่จะนำมาใช้ หรือถ่ายทอดกันได้ภายในองค์กร อันจะเกิดประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน ความรู้ที่ได้รับมีการจัดการอย่างเป็นระบบนี้จะคงอยู่เป็นความรู้ขององค์กรตลอดไป

กลยุทธ์

๑. สร้างความรู้และความเข้าใจให้กับบุคลากรเกี่ยวกับกระบวนการและคุณค่าของการจัดการความรู้
๒. ส่งเสริมและสนับสนุนวัฒนธรรมขององค์กรที่เอื้อต่อการแบ่งปันและถ่ายทอดความรู้ระหว่างบุคลากรอย่างต่อเนื่อง
๓. ส่งเสริมให้มีการพัฒนาระบบจัดการความรู้ เพื่อให้บุคลากรสามารถเข้าถึงองค์ความรู้ต่าง ๆ ขององค์กรและเกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๗. แผนปฏิบัติการ/โครงการ

แผนปฏิบัติการ/โครงการ เพื่อรองรับนโยบายและกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของเทศบาลตำบลรังกาใหญ่ให้ดำเนินการจัดทำเป็นแผนดำเนินงานเป็นรายปี