

นโยบายและกลยุทธ์
การบริหารงานทรัพยากรบุคคล



เทศบาลตำบลท่านา
อำเภอกะปง จังหวัดพังงา

คำนำ

ในช่วงที่ผ่านมา ระบบราชการไทยมีการเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นมากมายโดยเฉพาะอย่างยิ่งการบริหารทรัพยากรบุคคลแนวใหม่ที่มุ่งเน้นการพัฒนาทรัพยากรบุคคลในองค์กรให้เป็นผู้ที่มีความรู้ มีใช้เพียงรู้ลึกในงานด้านใดด้านหนึ่งเพียงด้านเดียว ประกอบกับกระแสโลกาภิวัตน์ ทำให้เกิดความเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารการพัฒนาสังคมและการเมือง การพัฒนาขีดความสามารถของประเทศ ในการแข่งขันสู่ระดับสากล ส่งผลให้ระบบราชการต้องปรับตัวให้เท่าทันรองรับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นตลอดเวลา การบริหารทรัพยากรบุคคลในภาครัฐจึงมีสิ่งท้าทายกับสภาวะแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว จึงจำเป็นต้องอาศัยการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพ

เทศบาลตำบลท่านาจึงได้จัดทำนโยบายและกลยุทธ์การบริหารงานทรัพยากรบุคคลขึ้น เพื่อสร้างระบบบริหารและพัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพเพื่อสร้างบุคลากรที่มีคุณธรรม สมรรถนะสูง เพื่อเตรียมความพร้อมรับให้ทันกับสถานการณ์ความเปลี่ยนแปลง ให้สอดคล้องกับความคาดหวังของรัฐบาลและการบริการประชาชนตามภารกิจอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของเทศบาล รวมถึงภารกิจต่าง ๆ ตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐและนโยบายผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้อย่างบรรลุเป้าหมายต่อไป

เทศบาลตำบลท่านา

พฤษภาคม ๒๕๖๓

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
๑. ความเป็นมา	๑
๒. วิสัยทัศน์	๑
๓. พันธกิจ	๑
๔. เป้าประสงค์	๒
๕. การวิเคราะห์สถานภาพและสภาพแวดล้อมด้านทรัพยากรบุคคล(SWOT Analysis)	๓
๖. นโยบายและกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของ เทศบาลตำบลท่านา	๔

นโยบายและกลยุทธ์การบริหารงานทรัพยากรบุคคล เทศบาลตำบลท่านา อำเภอกะปง จังหวัดพังงา

๑. ความเป็นมา

เทศบาลตำบลท่านา อำเภอกะปง จังหวัดพังงา จัดเป็นเทศบาลสามัญ มีชุมชนจำนวน ๒ ชุมชน จำนวนครัวเรือน ๕๘๙ ครัวเรือน และมีจำนวนประชากร ๑,๐๔๗ คน มีการกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ ออกเป็น ๖ ส่วนราชการ ได้แก่ สำนักปลัด กองคลัง กองช่าง กองการศึกษา กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม กองการประปา โดยมีภารกิจอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของเทศบาลตำบลท่านา ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๙ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน รวมถึงภารกิจต่าง ๆ ตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ดังนี้

ภารกิจหลัก

- (๑) การปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน
- (๒) การฟื้นฟูวัฒนธรรม บำรุงรักษา และส่งเสริมงานประเพณีท้องถิ่น
- (๓) การพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชน
- (๔) การส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาท้องถิ่น
- (๕) การส่งเสริมงานด้านการศึกษา และกิจกรรมส่งเสริมสุขภาพ

ภารกิจรอง

- (๑) การสนับสนุนและส่งเสริมอุตสาหกรรมในครัวเรือน
- (๒) การพัฒนาและปรับปรุงแหล่งท่องเที่ยว
- (๓) การพัฒนาสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติ
- (๔) การพัฒนาการเมืองและการบริหาร

รวมถึงภารกิจต่างๆตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๒. วิสัยทัศน์

“เทศบาลตำบลท่านาเมืองน่าอยู่ มุ่งสู่คุณภาพชีวิตที่ดี ส่งเสริมวัฒนธรรมประเพณีท้องถิ่น
น้อมนำทฤษฎีเศรษฐกิจพอเพียง”

๓. พันธกิจ

๑. ปรับปรุงและพัฒนาระบบโครงสร้างพื้นฐาน การคมนาคมขนส่ง ระบบสาธารณสุข ปลอดภัย สาธารณูปการให้ได้มาตรฐาน มีประสิทธิภาพเพียงพอต่อความต้องการของประชาชน เพื่อรองรับและตอบสนอง การขยายตัวของเมือง เศรษฐกิจของชุมชนและท้องถิ่น

๒. การสร้างและพัฒนาระบบการบริหารจัดการที่ดี โดยการสร้างระบบการบริหารจัดการองค์กรและ การบริการประชาชนอย่างมีคุณภาพ

๓. การส่งเสริมและสร้างระบบการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การวางแผนพัฒนาการตรวจสอบเพื่อ ความโปร่งใสในการพัฒนาและการบริหารจัดการ

๔. การปรับปรุงส่งเสริมพัฒนาระบบการศึกษา เพื่อยกระดับมาตรฐานคุณภาพชีวิตที่ดีของประชาชน

๕. การเสริมสร้างคุณภาพชีวิตด้านการสาธารณสุข การอนามัย การป้องกันและควบคุมโรคและ ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

๖. การสืบสาน อนุรักษ์และพัฒนาศิลปวัฒนธรรมประเพณีอันดีงามและภูมิปัญญาท้องถิ่น

๗. การส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพของประชาชน ครอบครัว ให้มีความเข้มแข็ง สามารถพึ่งพา ตนเองได้ โดยยึดหลักตามแนวทฤษฎีเศรษฐกิจพอเพียง

๔. เป้าประสงค์

๑. การพัฒนาระบบโครงสร้างพื้นฐาน การก่อสร้าง ปรับปรุงบำรุงรักษา ถนน สะพาน เขื่อน ทางเท้า ท่อระบายน้ำ ระบบการคมนาคมสะดวก การจรรยาบรรณของระบบการไฟฟ้าและน้ำประปา
๒. การพัฒนา บุคลากร เจ้าหน้าที่ ให้มีความรู้คู่คุณธรรม และจริยธรรมตลอดทั้งจัดหาเครื่องมือ เครื่องใช้เพื่ออำนวยความสะดวก และเหมาะสมกับการปฏิบัติงานและการบริการประชาชน
๓. การส่งเสริมให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่น เปิดโอกาสให้ร่วมแสดงความคิดเห็น ส่งเสริมให้ประชาชนรู้จักสามัคคี ร่วมมือ ร่วมใจ มีส่วนร่วมในการตรวจสอบและพัฒนาการวางแผนการพัฒนา
๔. การส่งเสริม และร่วมพัฒนาการศึกษาแก่ประชาชน เยาวชน เด็ก ให้ได้รับการศึกษาภาคบังคับ และการสนับสนุนสื่อการเรียนการสอนที่ทันสมัย เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา
๕. การส่งเสริมพัฒนาด้านการสาธารณสุข การอนามัยครอบครัว ส่งเสริมให้ประชาชนช่วยกันรักษาความสะอาด การกำจัดขยะมูลฝอย สิ่งปฏิกูล น้ำเสีย การดูแลคุ้มครองและสงเคราะห์ผู้สูงอายุ เสริมสร้างคุณภาพชีวิตที่จำเป็นต่อความอยู่รอดขั้นพื้นฐานของประชาชน การอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม การป้องกัน และรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน
๖. การส่งเสริมให้ประชาชน อนุรักษ์ สืบสาน ประเพณีท้องถิ่น ภูมิปัญญาท้องถิ่น ให้อยู่คู่กับประชาชน ร่วมสืบทอดงานประเพณี วันสำคัญทางศาสนาอย่างรู้คุณค่า
๗. ส่งเสริมให้ครอบครัว สมาชิกในครอบครัวมีภูมิคุ้มกันที่ดี มีความปลอดภัย ไม่ยุ่งเกี่ยวกับยาเสพติด ส่งเสริมให้มีความประหยัด การใช้เวลาว่างให้เป็นประโยชน์ และมีการดำเนินชีวิตตามทฤษฎีเศรษฐกิจพอเพียง

๕. การวิเคราะห์สถานการณ์และสภาพแวดล้อมด้านทรัพยากรบุคคล (SWOT Analysis) ของบุคลากร ในสังกัด เทศบาลตำบลท่านา (ระดับตัวบุคลากร)

<p>จุดแข็ง S</p> <p>๑.มีภูมิลำเนาอยู่ในพื้นที่เทศบาล และพื้นที่ใกล้เคียง</p> <p>๒.มีอายุเฉลี่ย ๒๕ – ๔๕ ปี เป็นวัยทำงาน</p> <p>๓.เป็นคนในชุมชนสามารถทำงานคล่องตัวรู้พื้นที่โดยใช้ความสัมพันธ์ส่วนตัวได้</p>	<p>จุดอ่อน W</p> <p>๑.พนักงานบางส่วนมีความรู้ไม่สอดคล้องกับภารกิจของเทศบาล</p> <p>๒.ทำงานในลักษณะเชื่อความคิดส่วนตัวมากกว่าหลักการและเหตุผลที่ถูกต้องของทางราชการ</p> <p>๓. มีภาระหนี้สิน</p> <p>๔.พนักงานบางส่วนให้ความสำคัญกับธุระส่วนตัวมากกว่าธุระในงานราชการ</p>
<p>โอกาส O</p> <p>๑.มีความใกล้ชิดคุ้นเคยกับประชาชนทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงานง่ายขึ้น</p> <p>๒.ชุมชนยังมีความคาดหวังและเชื่อมั่นในตัวผู้บริหารและสมาชิกสภาเทศบาลในฐานะตัวแทน</p>	<p>ข้อจำกัด T</p> <p>๑.ส่วนมากมีเงินเดือน รายได้ไม่เพียงพอ</p> <p>๒.ระดับความรู้ไม่เหมาะสมสอดคล้องกับความยากของงาน</p> <p>๓.ภาระหน้าที่เพิ่มมากขึ้นแต่บุคลากรมีน้อยและมีความรู้ในการปฏิบัติหน้าที่ งานที่ได้รับมอบหมายโอนจำกัด</p> <p>๔.บุคลากรบางส่วนไม่ต้องการรับภาระงานที่นอกเหนือจากงานในหน้าที่ของตน</p>

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT) ของ เทศบาลตำบลท่านา (ระดับองค์กร)

<p>จุดแข็ง S</p> <p>๑.บุคลากรมีความรักถิ่นไม่ต้องการย้าย</p> <p>๒.การเดินทางสะดวกทำงานกินเวลาได้</p> <p>๓.ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงานของสมาชิกสภาเทศบาลในฐานะตัวแทน</p> <p>๔.มีการส่งเสริมการศึกษาและฝึกอบรมบุคลากร</p> <p>๕.ให้โอกาสในการพัฒนาและส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากรภายในองค์กรอย่างสม่ำเสมอ</p> <p>๖.ส่งเสริมให้มีการนำความรู้และทักษะใหม่ๆ มาใช้ในการปฏิบัติงาน</p>	<p>จุดอ่อน W</p> <p>๑.ขาดบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะด้านทางวิชาชีพ</p> <p>๒.ปัญหาการทำให้อายุหลายสายงานมีบุคลากรไม่เพียงพอหรือไม่มี</p> <p>๓.บุคลากรมีการปฏิบัติหน้าที่ซับซ้อนหลายหน้าที่ บางหน้าที่ก็ขาดผู้นำที่มีความรู้ความสามารถในงานเฉพาะทางนั้น ๆ</p> <p>๔.อาคารสำนักงานคับแคบ</p>
---	--

๖. นโยบายและกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของเทศบาลตำบลท่านา

เทศบาลตำบลท่านา ถือว่าทรัพยากรบุคคลเป็นปัจจัยที่สำคัญและมีคุณค่ายิ่งในการขับเคลื่อน การดำเนินงาน ขององค์กร จึงได้กำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลขึ้น สำหรับใช้เป็นกรอบและ แนวทางในการจัดทำ แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อเพิ่มความคุ้มค่าของการใช้ทรัพยากรบุคคลให้การ บริหารทรัพยากรบุคคล เกิดความเป็นธรรม โปร่งใส ตรวจสอบได้ และให้ผู้ปฏิบัติงานมีขวัญและกำลังใจ พึงพอใจในการปฏิบัติงาน และมีศักยภาพเพิ่มขึ้น จึงมีนโยบายด้านต่างๆ ดังนี้

๑. ด้านการปรับปรุงโครงสร้างระบบงานและอัตรากำลัง เป้าประสงค์

วางแผนสนับสนุนและส่งเสริมให้มีโครงสร้างระบบงานการจัตกรอบอัตรากำลังและการบริหาร อัตรากำลังให้เหมาะสมกับภารกิจขององค์กร และเพียงพอมีความคล่องตัวต่อการขับเคลื่อน การดำเนินงาน ของทุกหน่วยงานในองค์กร รวมทั้งมีระบบการประเมินผลที่มีประสิทธิภาพ เชื่อมโยงกับผลและการกำหนดสมรรถนะและลักษณะที่พึงประสงค์ของพนักงานที่องค์กรคาดหวัง

กลยุทธ์

๑. ทบทวนและปรับปรุงโครงสร้างองค์กร ระบบงานและกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับ วิสัยทัศน์ พันธกิจ
๒. จัดทำสมรรถนะ มาใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ทั้งด้านการสรรหา การเลื่อนขั้นและปรับตำแหน่ง การประเมินผลการปฏิบัติงาน การวางแผนการพัฒนา- บุคลากร และการบริหารผลตอบแทน
๓. จัดทำสายอาชีพและเส้นทางความก้าวหน้าของสายอาชีพ
๔. จัดทำระบบประเมินผลการปฏิบัติงานตามผลสัมฤทธิ์ของงานและสมรรถนะหลัก
๕. จัดทำแผนความก้าวหน้าตำแหน่งงานและการบริหารจัดการคนดีและคนเก่งขององค์กร

๒. ด้านการพัฒนาบุคลากร

เป้าประสงค์

ส่งเสริมให้มีการพัฒนาอย่างเป็นระบบ ทัวถึง และต่อเนื่องโดยการเพิ่มพูนความสามารถ ศักยภาพ และทักษะการทำงานที่เหมาะสม สอดคล้องกับสถานการณ์ วิสัยทัศน์ และ ยุทธศาสตร์ขององค์กร เพื่อให้การขับเคลื่อนการดำเนินงานตามพันธกิจขององค์กร เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย รวมทั้ง ส่งเสริมคุณธรรม และจริยธรรมให้กับบุคลากรในองค์กร

กลยุทธ์

๑. จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
๒. จัดทำแผนความก้าวหน้าในสายอาชีพ
๓. พัฒนาศักยภาพผู้บริหาร และเพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงานให้กับผู้ปฏิบัติ ตามสายอาชีพและตำแหน่งงานอย่างต่อเนื่อง
๔. ส่งเสริมให้บุคลากรยึดมั่นในวัฒนธรรมองค์กร หลักคุณธรรม ปฏิบัติตามจริยธรรม เสียสละ และอุทิศตนเพื่อองค์กร
๕. พัฒนางานด้านการจัดการความรู้ เพื่อสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ การถ่ายทอดความรู้ การแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ในการทำงานอย่างต่อเนื่อง

๓. ด้านการพัฒนาาระบบสารสนเทศ

เป้าประสงค์

ส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลเพื่อให้ได้ข้อมูลที่ถูกต้อง ครบถ้วน รวดเร็ว ทันสมัยและเป็นปัจจุบันของงาน ช่วยลดปริมาณเอกสาร สามารถไปวิเคราะห์เพื่อการวางแผนตัดสินใจในการปฏิบัติงาน และใช้บริหารงานด้าน บุคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

กลยุทธ์

๑. พัฒนาระบบฐานข้อมูลบุคลากร
๒. ปรับปรุงและพัฒนาระบบสารสนเทศด้านการบริหารจัดการบุคลากร
๓. เสริมสร้างความรู้เกี่ยวกับระบบสารสนเทศด้านการบริหารจัดการบุคลากรให้ผู้ปฏิบัติ เพื่อรองรับการใช้งานระบบ และเพิ่มขีดความสามารถของบุคลากรเพื่อรองรับการพัฒนา ระบบในอนาคต

๔. ด้านการประเมินประสิทธิภาพของทรัพยากรบุคคลและการจัดสวัสดิการ

เป้าประสงค์

เสริมสร้างความมั่นคง ขวัญและกำลังใจ คุณภาพชีวิตที่ดี ความผาสุก และพึงพอใจให้ผู้ปฏิบัติงาน เพื่อรักษาคนดี คนเก่ง ไว้กับองค์กร โดยการส่งเสริมความก้าวหน้าของผู้ปฏิบัติงานที่มีผลงานและทุกโอกาส สร้างช่องทางการสื่อสาร ให้สิ่งจูงใจ ผลประโยชน์-ตอบแทนพิเศษ จัดสวัสดิการ อาชีวอนามัย และสิ่งแวดล้อมในการทำงาน ตามความจำเป็น และเหมาะสม เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด และ สนับสนุนการดำเนินกิจกรรม เพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บริหารและพนักงานทุกระดับ

กลยุทธ์

๑. ปรับปรุงระบบการประเมินประสิทธิภาพประสิทธิผลการปฏิบัติราชการให้เหมาะสม เป็นธรรมเป็นที่ยอมรับของบุคลากรในหน่วยงาน
๒. ปรับปรุงระบบแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
๓. ปรับปรุงสภาพความปลอดภัยชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน
๔. ยกย่องพนักงานที่เป็นคนเก่ง คนดีคุณประโยชน์ให้องค์กร
๕. ปรับปรุงระบบสวัสดิการ ผลตอบแทนพิเศษ
๖. ปรับปรุงช่องทางการสื่อสารด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์

นโยบายและกลยุทธ์การบริหารงานทรัพยากรบุคคล เทศบาลตำบลท่านา อำเภอกะปง จังหวัดพังงา

๑. ความเป็นมา

เทศบาลตำบลท่านา อำเภอกะปง จังหวัดพังงา จัดเป็นเทศบาลสามัญ มีชุมชนจำนวน ๒ ชุมชน จำนวนครัวเรือน ๕๘๙ ครัวเรือน และมีจำนวนประชากร ๑,๐๔๗ คน มีการกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ ออกเป็น ๖ ส่วนราชการ ได้แก่ สำนักปลัด กองคลัง กองช่าง กองการศึกษา กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม กองการประปา โดยมีภารกิจอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของเทศบาลตำบลท่านา ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๙ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน รวมถึงภารกิจต่าง ๆ ตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ดังนี้

ภารกิจหลัก

- (๑) การปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน
- (๒) การฟื้นฟูวัฒนธรรม บำรุงรักษา และส่งเสริมงานประเพณีท้องถิ่น
- (๓) การพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชน
- (๔) การส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาท้องถิ่น
- (๕) การส่งเสริมงานด้านการศึกษา และกิจกรรมส่งเสริมสุขภาพ

ภารกิจรอง

- (๑) การสนับสนุนและส่งเสริมอุตสาหกรรมในครัวเรือน
- (๒) การพัฒนาและปรับปรุงแหล่งท่องเที่ยว
- (๓) การพัฒนาสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติ
- (๔) การพัฒนาการเมืองและการบริหาร

รวมถึงภารกิจต่างๆตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๒. วิสัยทัศน์

“เทศบาลตำบลท่านาเมืองน่าอยู่ มุ่งสู่คุณภาพชีวิตที่ดี ส่งเสริมวัฒนธรรมประเพณีท้องถิ่น
น้อมนำทฤษฎีเศรษฐกิจพอเพียง”

๓. พันธกิจ

๑. ปรับปรุงและพัฒนาระบบโครงสร้างพื้นฐาน การคมนาคมขนส่ง ระบบสาธารณสุข ปลอดภัย สาธารณูปการให้ได้มาตรฐาน มีประสิทธิภาพเพียงพอต่อความต้องการของประชาชน เพื่อรองรับและตอบสนอง การขยายตัวของเมือง เศรษฐกิจของชุมชนและท้องถิ่น

๒. การสร้างและพัฒนาระบบการบริหารจัดการที่ดี โดยการสร้างระบบการบริหารจัดการองค์กรและ การบริการประชาชนอย่างมีคุณภาพ

๓. การส่งเสริมและสร้างระบบการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การวางแผนพัฒนาการตรวจสอบเพื่อความโปร่งใสในการพัฒนาและการบริหารจัดการ

๔. การปรับปรุงส่งเสริมพัฒนาระบบการศึกษา เพื่อยกระดับมาตรฐานคุณภาพชีวิตที่ดีของประชาชน

๕. การเสริมสร้างคุณภาพชีวิตด้านการสาธารณสุข การอนามัย การป้องกันและควบคุมโรคและความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

๖. การสืบสาน อนุรักษ์และพัฒนาศิลปวัฒนธรรมประเพณีอันดีงามและภูมิปัญญาท้องถิ่น

๗. การส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพของประชาชน ครอบครัว ให้มีความเข้มแข็ง สามารถพึ่งพาตนเองได้ โดยยึดหลักตามแนวทฤษฎีเศรษฐกิจพอเพียง

๔. เป้าประสงค์

๑. การพัฒนาระบบโครงสร้างพื้นฐาน การก่อสร้าง ปรับปรุงบำรุงรักษา ถนน สะพาน เขื่อน ทางเท้า ท่อระบายน้ำ ระบบการคมนาคมสะดวก การจรรยาบรรณของระบบการไฟฟ้าและน้ำประปา
๒. การพัฒนา บุคลากร เจ้าหน้าที่ ให้มีความรู้คู่คุณธรรม และจริยธรรมตลอดทั้งจัดหาเครื่องมือ เครื่องใช้เพื่ออำนวยความสะดวก และเหมาะสมกับการปฏิบัติงานและการบริการประชาชน
๓. การส่งเสริมให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่น เปิดโอกาสให้ร่วมแสดงความคิดเห็น ส่งเสริมให้ประชาชนรู้จักสามัคคี ร่วมมือ ร่วมใจ มีส่วนร่วมในการตรวจสอบและพัฒนาการวางแผนการพัฒนา
๔. การส่งเสริม และร่วมพัฒนาการศึกษาแก่ประชาชน เยาวชน เด็ก ให้ได้รับการศึกษาภาคบังคับ และการสนับสนุนสื่อการเรียนการสอนที่ทันสมัย เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา
๕. การส่งเสริมพัฒนาด้านการสาธารณสุข การอนามัยครอบครัว ส่งเสริมให้ประชาชนช่วยกันรักษาความสะอาด การกำจัดขยะมูลฝอย สิ่งปฏิกูล น้ำเสีย การดูแลคุ้มครองและสงเคราะห์ผู้สูงอายุ เสริมสร้างคุณภาพชีวิตที่จำเป็นต่อความอยู่รอดขั้นพื้นฐานของประชาชน การอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม การป้องกัน และรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน
๖. การส่งเสริมให้ประชาชน อนุรักษ์ สืบสาน ประเพณีท้องถิ่น ภูมิปัญญาท้องถิ่น ให้อยู่คู่กับประชาชน ร่วมสืบทอดงานประเพณี วันสำคัญทางศาสนาอย่างรู้คุณค่า
๗. ส่งเสริมให้ครอบครัว สมาชิกในครอบครัวมีภูมิคุ้มกันที่ดี มีความปลอดภัย ไม่ยุ่งเกี่ยวกับยาเสพติด ส่งเสริมให้มีความประหยัด การใช้เวลาว่างให้เป็นประโยชน์ และมีการดำเนินชีวิตตามทฤษฎีเศรษฐกิจพอเพียง

๕. การวิเคราะห์สถานการณ์และสภาพแวดล้อมด้านทรัพยากรบุคคล (SWOT Analysis) ของบุคลากร ในสังกัด เทศบาลตำบลท่านา (ระดับตัวบุคลากร)

<p>จุดแข็ง S</p> <p>๑.มีภูมิลำเนาอยู่ในพื้นที่เทศบาล และพื้นที่ใกล้เคียง</p> <p>๒.มีอายุเฉลี่ย ๒๕ – ๔๕ ปี เป็นวัยทำงาน</p> <p>๓.เป็นคนในชุมชนสามารถทำงานคล่องตัวรู้พื้นที่โดยใช้ความสัมพันธ์ส่วนตัวได้</p>	<p>จุดอ่อน W</p> <p>๑.พนักงานบางส่วนมีความรู้ไม่สอดคล้องกับภารกิจของเทศบาล</p> <p>๒.ทำงานในลักษณะเชื่อความคิดส่วนตัวมากกว่าหลักการและเหตุผลที่ถูกต้องของทางราชการ</p> <p>๓. มีภาระหนี้สิน</p> <p>๔.พนักงานบางส่วนให้ความสำคัญกับธุระส่วนตัวมากกว่าธุระในงานราชการ</p>
<p>โอกาส O</p> <p>๑.มีความใกล้ชิดคุ้นเคยกับประชาชนทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงานง่ายขึ้น</p> <p>๒.ชุมชนยังมีความคาดหวังและเชื่อมั่นในตัวผู้บริหารและสมาชิกสภาเทศบาลในฐานะตัวแทน</p>	<p>ข้อจำกัด T</p> <p>๑.ส่วนมากมีเงินเดือน รายได้ไม่เพียงพอ</p> <p>๒.ระดับความรู้ไม่เหมาะสมสอดคล้องกับความยากของงาน</p> <p>๓.ภาระหน้าที่เพิ่มมากขึ้นแต่บุคลากรมีน้อยและมีความรู้ในการปฏิบัติหน้าที่ งานที่ได้รับมอบหมายโอนจำกัด</p> <p>๔.บุคลากรบางส่วนไม่ต้องการรับภาระงานที่นอกเหนือจากงานในหน้าที่ของตน</p>

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT) ของ เทศบาลตำบลท่านา (ระดับองค์กร)

<p>จุดแข็ง S</p> <p>๑.บุคลากรมีความรักถิ่นไม่ต้องการย้าย</p> <p>๒.การเดินทางสะดวกทำงานกินเวลาได้</p> <p>๓.ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงานของสมาชิกสภาเทศบาลในฐานะตัวแทน</p> <p>๔.มีการส่งเสริมการศึกษาและฝึกอบรมบุคลากร</p> <p>๕.ให้โอกาสในการพัฒนาและส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากรภายในองค์กรอย่างสม่ำเสมอ</p> <p>๖.ส่งเสริมให้มีการนำความรู้และทักษะใหม่ๆ มาใช้ในการปฏิบัติงาน</p>	<p>จุดอ่อน W</p> <p>๑.ขาดบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะด้านทางวิชาชีพ</p> <p>๒.ปัญหาการทำให้อายุหลายสายงานมีบุคลากรไม่เพียงพอหรือไม่มี</p> <p>๓.บุคลากรมีการปฏิบัติหน้าที่ซับซ้อนหลายหน้าที่ บางหน้าที่ก็ขาดผู้นำที่มีความรู้ความสามารถในงานเฉพาะทางนั้น ๆ</p> <p>๔.อาคารสำนักงานคับแคบ</p>
---	--

๖. นโยบายและกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของเทศบาลตำบลท่านา

เทศบาลตำบลท่านา ถือว่าทรัพยากรบุคคลเป็นปัจจัยที่สำคัญและมีคุณค่ายิ่งในการขับเคลื่อน การดำเนินงาน ขององค์กร จึงได้กำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลขึ้น สำหรับใช้เป็นกรอบและ แนวทางในการจัดทำ แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อเพิ่มความคุ้มค่าของการใช้ทรัพยากรบุคคลให้การ บริหารทรัพยากรบุคคล เกิดความเป็นธรรม โปร่งใส ตรวจสอบได้ และให้ผู้ปฏิบัติงานมีขวัญและกำลังใจ พึงพอใจในการปฏิบัติงาน และมีศักยภาพเพิ่มขึ้น จึงมีนโยบายด้านต่างๆ ดังนี้

๑. ด้านการปรับปรุงโครงสร้างระบบงานและอัตรากำลัง เป้าประสงค์

วางแผนสนับสนุนและส่งเสริมให้มีโครงสร้างระบบงานการจัดกรอบอัตรากำลังและการบริหาร อัตรากำลังให้เหมาะสมกับภารกิจขององค์กร และเพียงพอมีความคล่องตัวต่อการขับเคลื่อน การดำเนินงาน ของทุกหน่วยงานในองค์กร รวมทั้งมีระบบการประเมินผลที่มีประสิทธิภาพ เชื่อมโยงกับผลและการกำหนดสมรรถนะและลักษณะที่พึงประสงค์ของพนักงานที่องค์กรคาดหวัง

กลยุทธ์

๑. ทบทวนและปรับปรุงโครงสร้างองค์กร ระบบงานและกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับ วิสัยทัศน์ พันธกิจ
๒. จัดทำสมรรถนะ มาใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ทั้งด้านการสรรหา การเลื่อนขั้นและปรับตำแหน่ง การประเมินผลการปฏิบัติงาน การวางแผนการพัฒนา- บุคลากร และการบริหารผลตอบแทน
๓. จัดทำสายอาชีพและเส้นทางความก้าวหน้าของสายอาชีพ
๔. จัดทำระบบประเมินผลการปฏิบัติงานตามผลสัมฤทธิ์ของงานและสมรรถนะหลัก
๕. จัดทำแผนความก้าวหน้าตำแหน่งงานและการบริหารจัดการคนดีและคนเก่งขององค์กร

๒. ด้านการพัฒนาบุคลากร

เป้าประสงค์

ส่งเสริมให้มีการพัฒนาอย่างเป็นระบบ ทัวถึง และต่อเนื่องโดยการเพิ่มพูนความสามารถ ศักยภาพ และทักษะการทำงานที่เหมาะสม สอดคล้องกับสถานการณ์ วิสัยทัศน์ และ ยุทธศาสตร์ขององค์กร เพื่อให้การขับเคลื่อนการดำเนินงานตามพันธกิจขององค์กร เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย รวมทั้ง ส่งเสริมคุณธรรม และจริยธรรมให้กับบุคลากรในองค์กร

กลยุทธ์

๑. จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
๒. จัดทำแผนความก้าวหน้าในสายอาชีพ
๓. พัฒนาศักยภาพผู้บริหาร และเพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงานให้กับผู้ปฏิบัติ ตามสายอาชีพและตำแหน่งงานอย่างต่อเนื่อง
๔. ส่งเสริมให้บุคลากรยึดมั่นในวัฒนธรรมองค์กร หลักคุณธรรม ปฏิบัติตามจริยธรรม เสียสละ และอุทิศตนเพื่อองค์กร
๕. พัฒนางานด้านการจัดการความรู้ เพื่อสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ การถ่ายทอดความรู้ การแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ในการทำงานอย่างต่อเนื่อง

๓. ด้านการพัฒนาาระบบสารสนเทศ

เป้าประสงค์

ส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลเพื่อให้ได้ข้อมูลที่ถูกต้อง ครบถ้วน รวดเร็ว ทันสมัยและเป็นปัจจุบันของงาน ช่วยลดปริมาณเอกสาร สามารถไปวิเคราะห์เพื่อการวางแผนตัดสินใจในการปฏิบัติงาน และใช้บริหารงานด้าน บุคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

กลยุทธ์

๑. พัฒนาระบบฐานข้อมูลบุคลากร
๒. ปรับปรุงและพัฒนาระบบสารสนเทศด้านการบริหารจัดการบุคลากร
๓. เสริมสร้างความรู้เกี่ยวกับระบบสารสนเทศด้านการบริหารจัดการบุคลากรให้ผู้ปฏิบัติ เพื่อรองรับการใช้งานระบบ และเพิ่มขีดความสามารถของบุคลากรเพื่อรองรับการพัฒนา ระบบในอนาคต

๔. ด้านการประเมินประสิทธิภาพของทรัพยากรบุคคลและการจัดสวัสดิการ

เป้าประสงค์

เสริมสร้างความมั่นคง ขวัญและกำลังใจ คุณภาพชีวิตที่ดี ความผาสุก และพึงพอใจให้ผู้ปฏิบัติงาน เพื่อรักษาคนดี คนเก่ง ไว้กับองค์กร โดยการส่งเสริมความก้าวหน้าของผู้ปฏิบัติงานที่มีผลงานและทุกโอกาส สร้างช่องทางการสื่อสาร ให้สิ่งจูงใจ ผลประโยชน์-ตอบแทนพิเศษ จัดสวัสดิการ อาชีวอนามัย และสิ่งแวดล้อมในการทำงาน ตามความจำเป็น และเหมาะสม เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด และ สนับสนุนการดำเนินกิจกรรม เพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บริหารและพนักงานทุกระดับ

กลยุทธ์

๑. ปรับปรุงระบบการประเมินประสิทธิภาพประสิทธิผลการปฏิบัติราชการให้เหมาะสม เป็นธรรมเป็นที่ยอมรับของบุคลากรในหน่วยงาน
๒. ปรับปรุงระบบแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
๓. ปรับปรุงสภาพความปลอดภัยชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน
๔. ยกย่องพนักงานที่เป็นคนเก่ง คนดีคุณประโยชน์ให้องค์กร
๕. ปรับปรุงระบบสวัสดิการ ผลตอบแทนพิเศษ
๖. ปรับปรุงช่องทางการสื่อสารด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์