

นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล
(พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖)
ของ



เทศบาลตำบลเมืองเก่า
อำเภอเมืองขอนแก่น จังหวัดขอนแก่น

คำนำ

เทศบาลตำบลเมืองเก่า ได้จัดทำนโยบายและกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลขึ้น เพื่อสร้างระบบบริหารและพัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพ มีคุณธรรม และมีสมรรถนะสูง เพื่อเตรียมความพร้อมรับให้ทันกับสถานการณ์ความเปลี่ยนแปลง และบรรลุตามภารกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาล ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ และแก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๑๔) พ.ศ. ๒๕๖๒ รวมถึงภารกิจต่างๆ ตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหาร องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ได้อย่างบรรลุเป้าหมายต่อไป

สารบัญ

		หน้า
บทที่ ๑	สภาพทั่วไป	๑ - ๒
บทที่ ๒	การจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล	๓ - ๔
	นโยบายและกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล	๕ - ๖
	การดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล	๗ - ๑๐

บทที่ ๑
สภาพทั่วไปของเทศบาลตำบลเมืองเก่า

๑. ข้อมูลทั่วไป

เทศบาลตำบลเมืองเก่า เดิม มีฐานะเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลตามพระราชบัญญัติจัดตั้งสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗

ต่อมาได้อาศัยอำนาจแห่งพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๕) พ.ศ. ๒๕๔๖ และมาตรา ๗ แห่งพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทย ได้ประกาศกระทรวงมหาดไทย จัดตั้งองค์การบริหารส่วนตำบลเมืองเก่า เป็นเทศบาลตำบลเมืองเก่า ตั้งแต่วันที่ ๒๓ พฤศจิกายน ๒๕๕๐ เป็นต้นมา

๑.๑ ที่ตั้ง ตั้งอยู่ที่ ๖๓ หมู่ ๘ ตำบลเมืองเก่า อำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น มีเนื้อที่ทั้งหมด ๒๔,๗๑๘ ไร่ (๓๙.๕๔ ตารางกิโลเมตร) อยู่ทางทิศใต้ของอำเภอเมืองขอนแก่น ห่างจากกรุงเทพมหานคร ประมาณ ๔๔๙ กิโลเมตร มีอาณาเขตติดต่อดังนี้

ทิศเหนือ	ติดเขตเทศบาลนครขอนแก่นและเขตเทศบาลตำบลบ้านเป็ด
ทิศใต้	ติดกับเขตเทศบาลตำบลท่าพระ และองค์การบริหารส่วนตำบลดอนหัน
ทิศตะวันออก	ติดกับเขตเทศบาลตำบลพระลับ
ทิศตะวันตก	ติดกับเขตองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านหว้า และดอนช้าง

ก. กำหนดให้เทศบาลตำบลเมืองเก่า เป็นเทศบาลประเภทสามัญ
มีพื้นที่ ๓๙.๕๔ ตารางกิโลเมตร จำนวนประชากรประมาณ ๒๙,๕๗๓ คน จำนวนครัวเรือน ๑๕,๔๘๘ ครัวเรือน

ข. จัดแบ่งส่วนราชการภายในเทศบาลและหน้าที่ความรับผิดชอบ ดังนี้

๑. สำนักปลัดเทศบาล มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับราชการทั่วไปของเทศบาลและราชการที่มีได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกอง หรือส่วนราชการใดในเทศบาลโดยเฉพาะ รวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในเทศบาลให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทาง และแผนการปฏิบัติราชการของเทศบาล โดยกำหนดแบ่งส่วนราชการภายในออกเป็น ๔ ฝ่าย คือ

- | | |
|-----------------|----------------------------------|
| ๑) ฝ่ายอำนวยการ | ๒) ฝ่ายแผนงานและงบประมาณ |
| ๓) ฝ่ายปกครอง | ๔) ฝ่ายส่งเสริมและสวัสดิการสังคม |

๒. กองคลัง มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานการจ่าย การรับ การนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงิน และเอกสารทางการเงิน การตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกา งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จ บำนาญ เงินอื่น ๆ งานเกี่ยวกับการจัดทำงบประมาณฐานะทางการเงิน การจัดสรรเงินต่างๆ การจัดทำบัญชีทุกประเภท ทะเบียนคุมเงินรายได้และรายจ่ายต่างๆ การควบคุมการเบิกจ่าย งานทำงบดุลของประจำเดือน ประจำปี งานเกี่ยวกับการพัสดุของเทศบาลและงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง และที่ได้รับมอบหมาย โดยกำหนดแบ่งส่วนราชการภายในออกเป็น ๕ ฝ่าย คือ

- | | |
|------------------------|--------------------------------------|
| ๑) ฝ่ายบริหารงานคลัง | ๒) ฝ่ายสถิติการคลัง |
| ๓) ฝ่ายพัฒนารายได้ | ๔) ฝ่ายแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน |
| ๕) ฝ่ายบริหารงานทั่วไป | |

๓. กองช่าง มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการสำรวจ ออกแบบ การจัดทำข้อมูลทางด้านวิศวกรรมการจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ งานออกแบบและเขียนแบบ การตรวจสอบการก่อสร้าง งานควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย งานแผนการปฏิบัติงานการก่อสร้างและการซ่อมบำรุง การควบคุมการก่อสร้าง และซ่อมบำรุง งานแผนงานด้านวิศวกรรมเครื่องจักรกล การรวบรวมประวัติติดตามควบคุมการปฏิบัติงานเครื่องจักรกล การควบคุม การบำรุงรักษาเครื่องจักรกล และยานพาหนะ งานเกี่ยวกับแผนงาน ควบคุม เก็บรักษา การเบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิง และงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย โดยกำหนดแบ่งส่วนราชการภายในออกเป็น ๕ ฝ่าย คือ

- ๑) ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง
- ๒) ฝ่ายควบคุมอาคารและผังเมือง
- ๓) ฝ่ายการโยธา
- ๔) ฝ่ายศูนย์เครื่องจักรกล
- ๕) ฝ่ายช่างสุขาภิบาล

๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม มีหน้าที่เกี่ยวกับสาธารณสุขชุมชน ส่งเสริมสุขภาพและอนามัย การป้องกันโรคติดต่องานสุขาภิบาลสิ่งแวดล้อมและงาน อื่นๆ เกี่ยวกับการให้บริการด้านสาธารณสุข โดยกำหนดแบ่งส่วนราชการภายในออกเป็น ๒ ฝ่าย คือ

- ๑) ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข
- ๒) ฝ่ายบริการสาธารณสุข

๕. กองการศึกษา มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการบริหารศึกษาและพัฒนาการศึกษา ทั้งการศึกษาในระบบการศึกษา การศึกษานอกระบบการศึกษา และการศึกษาตามอัธยาศัย โดยให้มีงานธุรการ งานการเจ้าหน้าที่ งานบริหารวิชาการ งานโรงเรียน งานศึกษานิเทศก์ งานกิจการนักเรียน งานการศึกษาปฐมวัย งานขยายโอกาสทางการศึกษา งานฝึกและส่งเสริมอาชีพ งานห้องสมุด พิพิธภัณฑ์และเครือข่ายทางการศึกษา งานกิจการศาสนา ส่งเสริมประเพณี ศิลปวัฒนธรรม งานกีฬาและนันทนาการ งานกิจกรรมการเด็กเยาวชน และการศึกษานอกโรงเรียน และงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องตามที่ได้รับมอบหมาย โดยกำหนดแบ่งส่วนราชการภายในออกเป็น ๒ ฝ่าย คือ

- ๑) ฝ่ายบริหารการศึกษา
- ๒) ฝ่ายส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

๖. กองส่งเสริมการเกษตร มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานส่งเสริมด้านการเกษตร ให้คำปรึกษาปัญหา ให้ข้อมูล เผยแพร่ความรู้ในด้านการเกษตร ด้านพืชและสัตว์ งานสัตวแพทย์ งานป้องกันและควบคุมโรคที่เกิดจากสัตว์ จัดทำโครงการต่างๆ เพื่อส่งเสริมการเกษตร และงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องตามที่ได้รับมอบหมาย โดยกำหนดแบ่งส่วนราชการภายในออกเป็น ๑ ฝ่าย คือ

- ๑) ฝ่ายส่งเสริมการเกษตร

บทที่ ๒

การจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ของเทศบาลตำบลเมืองเก่า

เป้าประสงค์ของผู้บริหารท้องถิ่น

การปรับปรุงระบบการบริหารงานบุคคลของเทศบาล เพื่อให้สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนและเป็นการแก้ไขปัญหาได้อย่างแท้จริง โดยก่อให้เกิดความพึงพอใจและเกิดทัศนคติที่ดีต่อระบบราชการ รวมทั้งการจัดหาเครื่องวัสดุ อุปกรณ์ สื่อสารสารสนเทศ เพื่อให้เกิดความมีประสิทธิภาพในการทำงานมากยิ่งขึ้น

เป้าประสงค์ของบุคลากรในสังกัด

พนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างของเทศบาลตำบลเมืองเก่า ต้องการพัฒนาศักยภาพของตนเองเพื่อสร้างผลสัมฤทธิ์ในงาน

เป้าประสงค์ของประชาชน

เกิดความพึงพอใจต่อการให้บริการของเทศบาลตำบลเมืองเก่า

วิสัยทัศน์การพัฒนาบุคลากรเทศบาลตำบลเมืองเก่า

“มุ่งมั่นพัฒนาระบบการบริหารงานบุคคลและพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ ปฏิบัติงานภายใต้ความถูกต้อง เป็นธรรม ตรวจสอบได้และเต็มใจให้บริการ”

พันธกิจการบริหารงานบุคคล

๑. การบริหารงานบุคคลด้วยระบบยุติธรรม เสริมสร้างวินัย โปร่งใส รวดเร็วและตรวจสอบได้
๒. พัฒนาบุคลากรด้วยความรู้คู่คุณธรรม เสริมสร้างสวัสดิการและบริการที่ดีให้แก่พนักงานเทศบาลและพนักงานจ้าง
๓. นำเทคโนโลยีมาใช้นพัฒนาระบบการบริหารงานบุคคลให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
๔. สร้างวัฒนธรรมขององค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการแลกเปลี่ยนเรียนรู้

การวิเคราะห์สถานภาพและสภาพแวดล้อมด้านทรัพยากรบุคคล (SWOT Analysis)

๑. การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายใน

จุดแข็ง (Strength)

๑. มีบุคลากรที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญเฉพาะตำแหน่งชัดเจน สามารถปฏิบัติงานได้สะดวกรวดเร็ว ทันท่วงที
๒. มีการกำหนดส่วนราชการเหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติ
๓. ผู้บริหารให้ความสำคัญในการพัฒนางานและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
๔. มีนโยบายด้านการพัฒนาศักยภาพ ให้ความสำคัญ ให้โอกาสในการพัฒนา
๕. มีการพัฒนา ศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ
๕. มีภูมิสำเนาอยู่ในพื้นที่เทศบาล และพื้นที่ใกล้เคียงสามารถทำงานคล่องตัว

จุดอ่อน (Weakness)

๑. การปฏิบัติงานภายในส่วนราชการและระหว่างส่วนราชการยังขาดความเชื่อมโยงเกื้อหนุนซึ่งกันและกัน
๒. บางส่วนมีความรู้ไม่สอดคล้องกับภารกิจของเทศบาล
๓. ขาดการสร้างวัฒนธรรมองค์กร และพัฒนาแนวคิด รวมถึงคุณธรรมและจริยธรรม เพื่อให้เกิดสิ่งจูงใจขวัญและกำลังใจที่จะทำให้ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ทุ่มเทกำลังกายและความคิดในการปฏิบัติงาน
๔. ขั้นตอนการทำงานซับซ้อน หลายขั้นตอน
๕. การกระจายงานไม่สมดุล

๒. การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอก

โอกาส (Opportunity)

๑. ความก้าวหน้าในสายอาชีพของบุคลากรในหน่วยงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นไปด้วยความรวดเร็วกว่าหน่วยงานราชการส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค
๒. มีหน่วยงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นครอบคลุมทั่วประเทศ ทำให้มีเครือข่ายในการทำงาน
๓. บุคลากรมีถิ่นที่อยู่กระจายในเขตพื้นที่เทศบาล ทำให้รู้สภาพพื้นที่ มีความใกล้ชิดคุ้นเคยกับประชาชน ทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงานง่ายขึ้น
๔. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงานของเทศบาลในฐานะตัวแทน

อุปสรรค (Threats)

๑. ข้อจำกัดของระเบียบ กฎหมาย
๒. ระดับความรู้ไม่เหมาะสม สอดคล้องในความยากของงาน
๓. พื้นที่กว้างทำให้บุคลากรที่มีอยู่ไม่เพียงพอในการให้บริการ
๔. มีความก้าวหน้าในวงแคบ

นโยบายและกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของเทศบาลตำบลเมืองเก่า

เทศบาลตำบลเมืองเก่า ถือว่าทรัพยากรบุคคลเป็นปัจจัยที่สำคัญและมีคุณค่ายิ่งในการขับเคลื่อนการดำเนินงานขององค์กร จึงได้กำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลขึ้น เพื่อใช้เป็นกรอบแนวทางในการจัดทำแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อเพิ่มความคุ้มค่าในการใช้ทรัพยากรบุคคล ให้การบริหารทรัพยากรบุคคลเกิดความเป็นธรรม โปร่งใส ตรวจสอบได้ และให้ผู้ปฏิบัติงานมีความสุข มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และมีศักยภาพเพิ่มขึ้น จึงมีนโยบายด้านต่างๆ ดังนี้

๑. นโยบายด้านการวางแผนอัตรากำลัง

วางแผนสนับสนุนและส่งเสริมให้มีโครงสร้าง ระบบงาน การจัดกรอบอัตรากำลัง และการบริหารอัตรากำลังให้เหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ โดยเปรียบเทียบภารกิจการปฏิบัติงาน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารทรัพยากรบุคคล รวมทั้งมีโครงสร้างองค์กรและตำแหน่งงานอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลให้เกิดประโยชน์สูงสุด นำไปสู่การบรรลุพันธกิจขององค์กรต่อไป

๒. นโยบายด้านการบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร

การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากรเป็นสิ่งที่องค์กรให้ความสำคัญอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้ได้บุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ เทศบาลได้ร้องขอให้กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นผู้ดำเนินการสอบแข่งขัน แทน และบรรจุแต่งตั้งผู้สอบแข่งขันได้จากบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อบรรจุบุคคลที่มีความรู้ความสามารถมาปฏิบัติงานในหน่วยงาน

๓. นโยบายการประเมินผลการปฏิบัติงาน

เทศบาลตำบลเมืองเก่ามีการประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยใช้ระบบการบริหารผลงาน (Performance Management) ที่เชื่อมโยงผลการปฏิบัติงานรายบุคคลไปสู่การปฏิบัติงานในระดับองค์กร คุณภาพและปริมาณงาน ประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานที่ได้ปฏิบัติมา ซึ่งประกอบด้วย การประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน และการประเมินสมรรถนะ เพื่อนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลต่อไป

๔. นโยบายการส่งเสริมจริยธรรมและรักษาวินัยของบุคลากรในหน่วยงาน

เทศบาลตำบลเมืองเก่าได้ประกาศหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับจริยธรรมของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อถือเป็นแนวทางปฏิบัติและการรักษาวินัยของหน่วยงาน และได้จัดทำโครงการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมให้แก่พนักงานเทศบาลตำบลเมืองเก่า เพื่อปลูกจิตสำนึกให้บุคลากรเทศบาลตำบลเมืองเก่ามีคุณธรรม จริยธรรม เข้าใจในหลักธรรมของพระพุทธศาสนา และน้อมนำเอาหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงไปเป็นแนวทางในการดำเนินชีวิต และการปฏิบัติราชการ และส่งเสริมให้บุคลากรได้มีความรู้ ความเข้าใจ ได้รับการพัฒนาจิตใจและพัฒนาตนเองให้มีจิตสาธารณะ เกิดความสำนึกในการเสริมสร้างสังคมแห่งคุณธรรมและสมานฉันท์ ประพฤติตนเป็นพลเมืองดี สร้างประโยชน์สุขแก่ครอบครัว สังคม และประเทศชาติ

๕. นโยบายการสรรหาคนดีคนเก่งเพื่อปฏิบัติงานตามภารกิจของหน่วยงาน

การสรรหาบุคลากรเชิงรุกเป็นสิ่งที่ยังคงให้ความสำคัญอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้ได้บุคลากรที่มีคุณภาพ เทศบาลได้มีประกาศรับสมัครพนักงานจ้างในระบบเปิด โดยยึดหลักความรู้ ความสามารถ คุณลักษณะที่เหมาะสมกับงาน ควบคู่กับการเป็นคนดีคนเก่ง การสรรหาสายงานผู้บริหาร การรับโอนย้ายพนักงานเทศบาล ตามประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล การรายงานตำแหน่งสายงานผู้บริหารที่ว่างให้คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาลเป็นผู้ดำเนินการสรรหา เพื่อให้ได้บุคลากรที่มีความรู้ความสามารถมาปฏิบัติงานในหน่วยงาน

๖. นโยบายการพัฒนาบุคลากร

เทศบาลตำบลเมืองเก่า ได้มีการส่งเสริมให้มีการพัฒนาอย่างเป็นระบบ ทั้งถึงและต่อเนื่อง โดยการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ศักยภาพ และทักษะการทำงานที่เหมาะสม สอดคล้องกับสถานการณ์ วิสัยทัศน์ และยุทธศาสตร์ขององค์กร โดยมีการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปี ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากร และเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทศนคติที่ดี คุณธรรม จริยธรรมของบุคลากรในการปฏิบัติงานราชการ และการบริการประชาชน ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล จัดทำแผนความก้าวหน้าในสายอาชีพ จัดส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรม เพื่อพัฒนาความรู้ ทักษะอย่างสม่ำเสมอ มีการอบรมข้าราชการบรรจุใหม่ มีการเผยแพร่และประชาสัมพันธ์องค์ความรู้ให้กับบุคลากร

๗. นโยบายการพัฒนาคุณภาพชีวิต

เทศบาลตำบลเมืองเก่า ได้ให้ความสำคัญกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากร ให้นำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการทำงานและในชีวิตประจำวัน มีการจัดสภาพแวดล้อมการทำงานและสวัสดิการให้กับบุคลากร เพื่อเป็นแรงจูงใจในการทำงาน พัฒนาปรับเปลี่ยนทัศนคติบุคลากร ให้มีวิสัยทัศน์และเข้าใจระบบการบริหารราชการยุคใหม่ มีการจัดประชุมเพื่อรับฟังความคิดเห็นของข้าราชการทุกระดับอย่างสม่ำเสมอ