



นโยบายการบริหารและพัฒนา ทรัพยากรบุคคล

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

เทศบาลตำบลกุตุสิม
อำเภอเขาวง จังหวัดกาฬสินธุ์



คำนำ

เทศบาลตำบลกุตสิม เป็นหน่วยงานของรัฐที่มีภารกิจในการส่งเสริมท้องถิ่นให้มีความเข้มแข็งในทุกด้านเพื่อสามารถตอบสนองเจตนารมณ์ของประชาชนได้อย่างแท้จริงซึ่งเป็นภารกิจที่มีความหลากหลายและครอบคลุมการดำเนินการในหลายด้านโดยเฉพาะการบริหารทรัพยากรบุคคลเป็นอีกมิติหนึ่งที่จะขาดการพัฒนาไม่ได้และถือเป็นกลไกสำคัญในการผลักดันวิสัยทัศน์ยุทธศาสตร์และพันธกิจให้ประสบความสำเร็จและถือเป็นปัจจัยสำคัญที่จะทำให้ภารกิจของเทศบาลตำบลกุตสิม สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดีตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้เพื่อให้การบริหารทรัพยากรบุคคลเป็นไปอย่างมีระบบและต่อเนื่องเทศบาลตำบลกุตสิม จึงได้ดำเนินการจัดทำนโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลขึ้นเพื่อสร้างระบบบริหารและพัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพสร้างบุคลากรที่มีคุณธรรมสมรรถนะสูงเพื่อเตรียมความพร้อมรับให้ทันกับสถานการณ์ความเปลี่ยนแปลงให้สอดคล้องกับความคาดหวังของนโยบายของรัฐบาลและการบริการประชาชนตามภารกิจอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของเทศบาลตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบันรวมถึงภารกิจต่างๆ ตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ แผนพัฒนาจังหวัดแผน พัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล และนโยบายผู้บริหารท้องถิ่นได้อย่างบรรลุเป้าหมายต่อไป

เทศบาลตำบลกุตสิม
มีนาคม ๒๕๖๖

สารบัญ

	หน้า
บทที่ ๑ บทนำ	๘
- หลักการและเหตุผล	๘
- วัตถุประสงค์	๘
- ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำ	๘
บทที่ ๒ การวิเคราะห์ศักยภาพของเทศบาลตำบลกุตสิม	๙
- วิสัยทัศน์ของเทศบาลตำบลกุตสิม	๙
- ภารกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาล	๙
- ภารกิจหลัก และภารกิจรอง	๙
- วิสัยทัศน์การพัฒนาบุคลากร	๙
- พันธกิจการพัฒนาบุคคลกร	๙
- การวิเคราะห์ปัจจัยภายนอก/ภายใน (SWOT)	๙
บทที่ ๓ ยุทธศาสตร์ นโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล	๑๒
- ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร	๑๒
- นโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล	๑๓
บทที่ ๔ การดำเนินการตามนโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล	๑๕

บทที่ ๑ บทนำ

หลักการและเหตุผล

บุคลากรเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าและจำเป็นอย่างยิ่งในการบริหารงานของทุกองค์กรถ้าขาดการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพจะส่งผลให้การทำงานไม่มีประสิทธิผลล่าช้าและเกิดความเสียหายต่อองค์กร ดังนั้นองค์กรจำเป็นต้องจัดทำนโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลเพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ทักษะทัศนคติที่ดีคุณภาพและจริยธรรมอันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพและให้บุคคลกรมีขวัญและกำลังใจในการทำงาน

การจัดทำนโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง เนื่องจากเป็นการวางแผนกรอบการทำงาน กำหนดแนวทางและทิศทางการบริหารงานของเทศบาล โดยจะต้องวิเคราะห์ปัญหาและความต้องการของชุมชนในพื้นที่เป็นหลัก ต้องสอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนาของท้องถิ่นเป็นสำคัญ และควบคู่ไปกับแผนอัตรากำลัง และแผนพัฒนาบุคลากรด้วยถึงจะเป็นนโยบายและการดำเนินการตามแผนอย่างมีประสิทธิภาพ

วัตถุประสงค์

๑. เพื่อให้เทศบาลตำบลกุดสิม มีนโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล เพื่อพัฒนาทรัพยากรบุคคลในสังกัด และสามารถกำหนดทิศทางการบริหารงานตามนโยบายที่กำหนดได้
๒. เพื่อเป็นการพัฒนาบุคลากร และเพื่อพูนความรู้ ทักษะทัศนคติที่ดีและวิธีการปฏิบัติงาน ตามลักษณะงานที่รับผิดชอบ
๓. เพื่อให้บุคลากรสามารถปฏิบัติราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพในสถานการณ์ความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น
๔. เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการจัดการพัฒนาและฝึกอบรมบุคลากรในเทศบาลตำบลกุดสิม
๕. เพื่อดำรงรักษาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพให้อยู่คู่องค์กรต่อไป

ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำ

๑. วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของเทศบาลตำบลกุดสิม ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล มติคณะรัฐมนตรี นโยบายผู้บริหารและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมถึงสภาพปัญหาของเทศบาลตำบลกุดสิม
๒. กำหนดนโยบายด้านการบริหาร นโยบายเกี่ยวกับผลผลิตหรือประสิทธิภาพของทรัพยากรบุคคล
๓. กำหนดกระบวนการจัดทำกรวิเคราะห์ปัจจัยภายใน/ภายนอก (SWOT) ตลอดจนการเชื่อมโยงกับวิสัยทัศน์และพันธกิจขององค์กร
๔. กำหนดนโยบายด้านอัตรากำลังและการบริหารอัตรากำลัง
๕. มีนโยบายด้านโครงสร้างและการพัฒนาระบบการบริหารจัดการองค์ความรู้หรือองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization)

บทที่ ๒

การวิเคราะห์ศักยภาพของเทศบาลตำบลกุตสิม

วิสัยทัศน์ของเทศบาลตำบลกุตสิม

"การเกษตรก้าวหน้า มวลประชามีรายได้เพิ่ม แต่งเดิมศิลปะ ประเพณี มากมีวัฒนธรรมนำความเจริญสู่ชุมชน"

ภารกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาล

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาลตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับปัจจุบัน พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๖ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้ทราบว่าเทศบาล มีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้เป็น ๗ ด้าน ดังนี้

๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจ ดังนี้

- ๑.๑ การจัดให้มีและบำรุงรักษาทั้งทางบก ทางน้ำ และทางระบายน้ำ
- ๑.๒ การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- ๑.๓ การสาธารณสุขโรคและการก่อสร้างอื่นๆ
- ๑.๔ การสาธารณสุขการ
- ๑.๕ การจัดให้มีและการบำรุงทางน้ำและทางบก
- ๑.๖ การจัดให้มีและบำรุงทางระบายน้ำ
- ๑.๗ การจัดให้มีน้ำสะอาดหรือการประปา
- ๑.๘ การผังเมืองการขนส่งและการวิศวกรรมจราจร
- ๑.๙ การจัดให้มีและการบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น

๒. ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจ ดังนี้

- ๒.๑ การจัดการศึกษา
- ๒.๒ การป้องกันและการควบคุมโรคติดต่อ
- ๒.๓ การป้องกัน การบำบัดโรค และการจัดตั้งและบำรุงสถานพยาบาล
- ๒.๔ การสังคมสงเคราะห์และการพัฒนาคุณภาพชีวิต เด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส
- ๒.๕ การรักษาความสะอาดของถนน ทางเดิน และที่สาธารณะ
- ๒.๖ การจัดให้มีโรงฆ่าสัตว์
- ๒.๗ การจัดให้มีสุสานและฌาปนสถาน
- ๒.๘ การจัดให้มีการบำรุงสถานที่สำหรับนักกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจ สวนสาธารณะ สวนสัตว์

ตลอดจนสถานที่ประชุมอบรมราษฎร

- ๒.๙ การบำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร
- ๒.๑๐ การส่งเสริมกีฬา
- ๒.๑๑ การสาธารณสุขการอนามัยครอบครัวและการรักษาพยาบาล
- ๒.๑๒ ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ

๓. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจ ดังนี้
- ๓.๑ การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน
 - ๓.๒ การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
 - ๓.๓ การจัดให้มีระบบรักษาความสงบเรียบร้อยในจังหวัดตลอดทั้งในชีวิตและทรัพย์สิน
 - ๓.๔ การรักษาความสงบเรียบร้อย การส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกัน และรักษาความ
 - ๓.๕ รักษาความสงบเรียบร้อยและศีลธรรมอันดีของประชาชนในเขตเทศบาล
๔. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจ ดังนี้
- ๔.๑ การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง และการประสานการจัดทำแผนพัฒนาจังหวัดตามระเบียบที่คณะรัฐมนตรีกำหนด
 - ๔.๒ การส่งเสริม การฝึก และประกอบอาชีพ
 - ๔.๓ การส่งเสริมการท่องเที่ยว
 - ๔.๔ การพาณิชย์ การส่งเสริมการลงทุนและการทำกิจกรรมไม่ว่าจะดำเนินการเองหรือร่วมมือกับบุคคลอื่นหรือจากสหการ
 - ๔.๕ บำรุง และส่งเสริมการทำมาหากินของประชาชนในเขตเทศบาล
 - ๔.๖ เทศพาณิชย์
๕. การบริหารจัดการและอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจ ดังนี้
- ๕.๑ การคุ้มครอง ดูแลและบำรุงรักษาป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
 - ๕.๒ การจัดตั้งและการดูแลระบบบำบัดน้ำเสียรวม
 - ๕.๓ การกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูลรวม
 - ๕.๔ การกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
 - ๕.๕ การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่าง ๆ
 - ๕.๖ การดูแลรักษาที่สาธารณะ
๖. ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจ ดังนี้
- ๖.๑ การบำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
 - ๖.๒ การส่งเสริมกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น
 - ๖.๓ สืบสานประเพณีอันดีงามของท้องถิ่นให้คงอยู่สืบไป
 - ๖.๔ การศึกษา ทำนุบำรุงศาสนา และการส่งเสริมวัฒนธรรม
๗. ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจ ดังนี้
- ๗.๑ สนับสนุนหรือช่วยเหลือส่วนราชการหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น ในการพัฒนาท้องถิ่น
 - ๗.๒ ประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
 - ๗.๓ การให้บริการแก่เอกชน ส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือองค์กรปกครอง
 - ๗.๔ ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น

ภารกิจหลักและภารกิจรอง

เทศบาลตำบลกุดสิม ได้วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ที่กำหนดภารกิจหลัก และภารกิจรองที่ต้องดำเนินการ มีดังนี้

ภารกิจหลัก

๑. การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง
๒. การจัดให้มีและบำรุงรักษาทางบก ทางน้ำ และทางระบายน้ำ
๓. การจัดให้มีและควบคุมตลาด และที่จอดรถ
๔. การสาธารณสุขโรคและการก่อสร้างอื่น ๆ
๕. การสาธารณสุขการ
๖. ส่งเสริมการฝึกและประกอบอาชีพ
๗. การพาณิชย์และการส่งเสริมการลงทุน
๘. ส่งเสริมการท่องเที่ยว
๙. การจัดการศึกษา
๑๐. การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชราและผู้ด้อยโอกาส
๑๑. การบำรุงรักษาศิลปจารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
๑๒. การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัด และการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย
๑๓. การจัดให้มีและบำรุงรักษาสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ
๑๔. ส่งเสริมกิจกรรมกีฬา
๑๕. การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาคและสิทธิเสรีภาพของประชาชน
๑๖. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น
๑๗. การรักษาความสะอาดของถนน หรือทางเดินและที่สาธารณะ รวมทั้งการกำจัดมูลฝอย
๑๘. การสาธารณสุข อนามัยครอบครัว และการรักษาพยาบาล
๑๙. การจัดให้มีและควบคุมฅาปนสถาน
๒๐. การควบคุมการเลี้ยงสัตว์
๒๑. การจัดให้มีและควบคุมการฆ่าสัตว์
๒๒. การรักษาความปลอดภัยความเป็นระเบียบเรียบร้อยการอนามัยโรงพยาบาลและสาธารณสุข

อื่น ๆ

๒๓. การจัดการ การบำรุงรักษา และการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ ที่ดินทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๒๔. การผังเมือง
๒๕. การขนส่งและการวิศวกรรมจราจร
๒๖. การดูแลรักษาที่สาธารณะ
๒๗. การควบคุมอาคาร
๒๘. การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
๒๙. การรักษาความสงบเรียบร้อย การส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและรักษาความปลอดภัย
๓๐. การป้องกันและระงับโรคติดต่อสิ่งปฏิกูลและน้ำเสีย

๓๑. ให้มีเครื่องมือเครื่องใช้ในการดับเพลิง
๓๒. ให้ราษฎรได้รับการศึกษาอบรม
๓๓. หน้าที่อื่นตามที่กฎหมายบัญญัติให้เป็นหน้าที่ของเทศบาล

ภารกิจรอง

๑. ให้มีน้ำสะอาดหรือการประปา
๒. ให้มีโรงฆ่าสัตว์
๓. ให้มีตลาด ท่าเทียบเรือและท่าข้าม
๔. ให้มีสุสานและฌาปนสถาน
๕. บำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร
๖. ให้มีและบำรุงสถานที่ทำการพิทักษ์รักษาคนเจ็บไข้
๗. ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่นให้มีและบำรุงทางระบายน้ำ
๘. เทศพาณิชย์
๑๐. หน้าที่อื่นตามที่กฎหมายบัญญัติให้เป็นหน้าที่ของเทศบาล

วิสัยทัศน์การพัฒนาศูนย์

"เพิ่มพูนความรู้ ทักษะ พัฒนาศูนย์อย่างครอบคลุม เท่าเทียม ตอบสนองสมรรถนะรักษาทรัพยากรบุคคลที่มีศักยภาพ บนพื้นฐานความถูกต้องและเป็นธรรม"

พันธกิจการพัฒนาศูนย์

๑. การบริหารงานบุคคลโดยยึดหลักความสามารถ ความเสมอภาค และความเป็นกลาง
๒. ส่งเสริมและสนับสนุนการบริหารแบบบูรณาการ สร้างความสามัคคี สร้างทีมงานและเครือข่าย
๓. ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรมีความรู้ ทักษะในการปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ
๔. ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรเป็นผู้มีความรับผิดชอบในการปฏิบัติหน้าที่ของตนเอง
๕. ยกระดับขีดความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต โปร่งใสตรวจสอบได้
๖. ส่งเสริมและพัฒนาทักษะการบริการเป็นเลิศ
๗. ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรเป็นคนดีมีคุณธรรมและจริยธรรมเป็นที่ยอมรับของสังคมและ

ชุมชน

การวิเคราะห์ปัจจัยภายนอก/ภายใน (SWOT)

ในการจัดทำแผนจะจัดทำฐานข้อมูลข่าวสารให้ครบถ้วน ทันสมัย ซึ่งได้แก่ ข้อมูลเบื้องต้นในด้าน การเมืองการปกครอง เศรษฐกิจ สังคม "ฯ" โดยข้อมูลควรแสดงแนวโน้มที่เปลี่ยนแปลงไป บุคลิกลักษณะ บุคลากรแต่ละคน ความต้องการ ความคาดหวัง ความสะดวกของบุคลากรในองค์กร ภาพเพื่อประเมิน สถานภาพการพัฒนาเป็นการประเมินโดยวิเคราะห์ถึงโอกาส และภาวะข้อจำกัด อันเป็นภาวะแวดล้อม ภายนอกที่มีผลต่อการพัฒนา รวมทั้งการวิเคราะห์จุดอ่อน จุดแข็งของบุคลากรในองค์กร อันเป็น สภาพแวดล้อมภายในองค์กร ซึ่งทั้งหมดเป็นการประเมินสภาพในปัจจุบัน โดยใช้เทคนิค Swot analysis การ พิจารณาถึงปัจจัยภายใน ได้แก่ จุดแข็ง (Strength - S) จุดอ่อน (Weaknesses - W) และ ปัจจัยภายนอก ได้แก่ โอกาส (Opportunities - O) และภัยคุกคาม/อุปสรรค (Threats - T) เป็นเครื่องมือ

การวิเคราะห์ SWOT ระดับองค์กร

จุดแข็ง (Strength - S)

๑. เทศบาลตำบลกุดสิม เป็นหน่วยงานที่มีความใกล้ชิดกับประชาชนมากที่สุดสามารถแก้ปัญหา และตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างรวดเร็ว

๒. การเปิดโอกาสให้บุคลากรและประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการให้ข้อเสนอแนะต่อการดำเนินงานในด้านต่างๆ และมีส่วนร่วมในการวางแผนพัฒนาท้องถิ่น เพื่อให้มีการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นสอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์จังหวัด และยุทธศาสตร์ชาติ

๓. คณะผู้บริหารและสมาชิกสภาเทศบาล มีการร่วมมือ ในการบริหารจัดการและพัฒนา

๔. ช่องทางในการรับเรื่องราวร้องทุกข์หรือขอรับบริการที่หลากหลายและเข้าถึงได้โดยง่ายเพื่ออำนวยความสะดวกให้กับประชาชนที่มีปัญหาเดือดร้อน เช่น เว็บไซต์ line โทรศัพท์ เฟสบุ๊ก เวทีประชาคม กล้องรับเรื่องราวร้องเรียน เป็นต้น

๕. พื้นที่เขตเทศบาลตำบลกุดสิม เป็นที่ราบลุ่มมีความอุดมสมบูรณ์เหมาะสมแก่การทำนา

๖. มีเส้นทางหลักในการคมนาคม สามารถขนส่งสินค้าทางการเกษตรสู่ตลาดได้ รวดเร็ว

๗. ชุมชนมีวัฒนธรรม ประเพณี วิถีชีวิต และภูมิปัญญาท้องถิ่นเป็นเอกลักษณ์ของตนเอง

๘. ประชาชนมีความรักความสามัคคีต่อกันเป็นอย่างดี

๙. มีกลุ่มอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน (อสม.) ให้การดูแลประชาชนในเบื้องต้น

จุดอ่อน (Weaknesses - W)

๑. การใช้ทรัพยากรธรรมชาติและการทำลายสิ่งแวดล้อมเพิ่มขึ้นก่อให้เกิดปัญหาผลกระทบต่อสุขภาพของประชาชน เกษตรกรส่วนใหญ่ขาดความรู้ในการใช้เทคโนโลยีด้านการเกษตรด้านการปรับปรุงบำรุงดินและบางพื้นที่ขาดกรรมสิทธิ์ในที่ดินทำกิน

๒. เกษตรกรมีการใช้สารเคมีมากเกินไปทำให้ต้นทุนการผลิตสูงผลผลิตทางการเกษตรส่วนใหญ่ราคาตกต่ำ

๓. เกษตรกรขาดเงินลงทุนในการประกอบอาชีพ ขาดอาชีพเสริม

๔. ระบบการเกษตรบางส่วนยังต้องอาศัยแหล่งน้ำจากธรรมชาติ

๕. ประชาชนบางส่วนในเขตเทศบาลตำบลกุดสิม ขาดจิตสำนึกในการรักษาความสะอาด เช่นการทิ้งขยะไม่เป็นที่ การปล่อยน้ำเสียจากครัวเรือน ร้านค้า

๖. กระแสของวัฒนธรรมต่างชาติ ทำให้ประชาชนในท้องถิ่นหันไปใช้สินค้าและเทคโนโลยีที่ฟุ่มเฟือย ส่งผลให้เกิดการกู้หนี้ยืมสินเพิ่มขึ้น

๗. ปัญหาด้านสุขภาพของประชาชนในเขตเทศบาลตำบลกุดสิม พบว่าประชาชนโดยส่วนใหญ่ป่วยเป็นโรคเรื้อรัง เช่น โรคความดัน เบาหวาน โรคกระเพาะต่างๆ ซึ่งสาเหตุเกิดจากพฤติกรรมการใช้ชีวิตประจำวัน ไม่ว่าจะเป็นการกินอาหาร การทำงาน การพักผ่อน

๘. มีการว่างงานในชุมชนเกิดจากเมื่อจบการศึกษาแล้วไม่มีงานไม่ตรงกับสาขาที่เรียนมีความรู้ไม่สอดคล้องงานและความเกียจคร้าน

๙. ประชาชนขาดระเบียบวินัยในการดำเนินชีวิตร่วมกัน เช่น ไม่มีวินัยการจราจร ขาดจิตสำนึกก่อความเดือดร้อนให้เกิดขึ้นในสังคม

๑๐. ค่าครองชีพสูง มีผลให้คุณภาพชีวิตต่ำการดำเนินชีวิตของผู้มีรายได้น้อยค่อนข้างลำบาก

โอกาส (Opportunities - O)

๑. รัฐบาลให้ความสำคัญต่อเกษตรกร ให้การสนับสนุนในการประกอบอาชีพเกษตรกรรม
๒. พื้นที่ตำบลกุดสีม ติดกับตัวเมืองทำให้การติดต่อหน่วยงานราชการต่างๆ สะดวก รวดเร็ว
๓. นโยบายการกระจายอำนาจทำให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องปรับบทบาทภารกิจหน้าที่และพัฒนาระบบบริหารงานของท้องถิ่นรูปแบบต่างๆ ให้มีความเข้มแข็งมีประสิทธิภาพและมีระบบบริหารจัดการที่ดี
๔. นโยบายรัฐบาลในการส่งเสริมการกระจายอำนาจการปกครองสู่ท้องถิ่น โดยสร้างดุลยภาพระหว่างการทำกับดูแลและความเป็นอิสระของท้องถิ่น ในการบริหารจัดการงบประมาณและบุคลากรของท้องถิ่น
๕. เทศบาลตำบลกุดสีม มีเส้นทางคมนาคมที่สะดวกและเหมาะสม สามารถขนส่งสินค้าการเกษตรได้อย่างรวดเร็ว
๖. นโยบายรัฐบาลในการกระตุ้นเศรษฐกิจให้ประชาชนมีรายได้มากขึ้น

ภัยคุกคาม/อุปสรรค (Threats - T)

๑. งบประมาณที่ได้รับจัดสรรมีจำนวนจำกัด ไม่สามารถบริหารจัดการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างทั่วถึง
๒. ความไม่เสถียรภาพทางการเมือง ปัจจุบันมีความขัดแย้งทางการเมือง ทำให้การขับเคลื่อนนโยบายต่าง ๆ ไม่แน่นอน ส่งผลกระทบต่อภาวะเศรษฐกิจระดับประเทศ
๓. ประชาชนในพื้นที่มีทั้งเขตเมืองและประชาชนที่อยู่ในเขตชนบท
๔. ประชาชนที่มีรายได้น้อย ยังมีจำนวนมาก
๕. ราคาข้าวตกต่ำ ราคาปุ๋ย สารเคมี ราคาสูง อาหารสัตว์ราคาสูง
๖. เทศบาลตำบลกุดสีม ประสบภัยธรรมชาติซ้ำซาก (ภัยน้ำท่วม ภัยแล้ง)
๗. ระเบียบกฎหมายที่เปลี่ยนแปลงบ่อยและขาดความชัดเจนในทางปฏิบัติทำให้เกิดความสับสนในการดำเนินงาน
๘. ปัญหาการควบคุมการเลี้ยงสัตว์และการขึ้นทะเบียนสัตว์ที่ไม่ถูกต้อง
๙. เทศบาลตำบลกุดสีม ยังไม่มีรถฉุกเฉิน สำหรับช่วยเหลือประชาชน เมื่อเจ็บป่วยฉุกเฉิน
๑๐. การคมนาคมขนส่ง จากรถบรรทุกน้ำหนักเกินที่ใช้เส้นทางผ่านเทศบาลตำบลกุดสีม

การวิเคราะห์ SWOT ด้านทรัพยากรบุคคล

จุดแข็ง (Strengths : S)

๑. มีบุคลากรรับผิดชอบในแต่ละตำแหน่งชัดเจนสามารถปฏิบัติงานได้สะดวกรวดเร็วทันต่อ
๒. มีการกำหนดส่วนราชการเหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติ
๓. ส่งเสริมให้มีการใช้ระบบสารสนเทศ และ IT ให้ทันสมัยอยู่เสมอ
๔. มีจำนวนบุคลากรเพียงพอในการปฏิบัติงาน
๕. มีการพัฒนาศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม
๖. บุคลากรในองค์กรส่วนใหญ่เป็นคนในพื้นที่ สามารถเดินทางไป-กลับ ทำงานได้สะดวก
๗. มีบุคลากรผู้มีความรู้ทางการศึกษา
๘. บุคลากรส่วนใหญ่ อยู่ในช่วงวัยรุ่น - วัยกลางคน มีสุขภาพพร้อมทำงาน

จุดอ่อน (Weaknesses : W)

๑. การปฏิบัติงานภายในส่วนราชการและระหว่างภาคส่วนราชการยังขาดความเชื่อมโยงเกี่ยวพัน
๒. บุคลากรยังขาดความรู้ ความเข้าใจ ในหลักกฎหมาย ระเบียบและหลักเกณฑ์
๓. บุคลากรมีความตระหนักในหน้าที่และความรับผิดชอบต่องานที่ปฏิบัติค่อนข้างน้อย
๔. ขาดการสร้างวัฒนธรรมองค์กร และพัฒนาแนวคิดรวมถึงคุณธรรมและจริยธรรมเพื่อให้เกิดสิ่งจูงใจ และขวัญกำลังใจ ที่จะทำให้บุคลากรทุ่มเทกำลังกายและความคิดในการปฏิบัติงาน
๕. ทำงานในลักษณะใช้ความคิดส่วนตัวเป็นหลัก
๖. การดำเนินการจัดการกำหนดภาระหน้าที่ให้บุคลากรทำงาน แต่ละฝ่ายยังไม่เป็นระบบและชัดเจน

โอกาส (Opportunities : O)

๑. พนักงานเทศบาลมีความก้าวหน้าตามสายงาน
๒. บุคลากรมีถิ่นที่อยู่กระจายทั่วเขตเทศบาลทำให้รู้สภาพพื้นที่ ทิศนคติของประชาชนได้ดี
๓. บุคลากรมีการพัฒนาความรู้ปริญาตรี/ปริญาโท เพิ่มขึ้น
๔. มีช่องทางในการสื่อสาร การเข้าถึงระบบสารสนเทศ ทั้งทาง Facebook Line มีการถ่ายทอดความรู้ ข่าวสาร เกี่ยวกับงานบุคคลกันหลายกลุ่ม ทำให้มีแหล่งความรู้งานบุคคล สามารถสืบค้นได้สะดวกและนำไปสู่แนวทางปฏิบัติแก้ไขปัญหางานได้ง่าย สะดวกมากขึ้น
๕. มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกันระหว่างหน่วยงานด้านการศึกษาดูงาน
๖. มียุทธศาสตร์ร่วมกันในการพัฒนาบุคลากร เช่น มีการอบรมร่วมกัน

ภัยคุกคาม/อุปสรรค (Threats : T)

๑. ระเบียบกฎหมายไม่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน และมีการเปลี่ยนแปลงอยู่บ่อยครั้ง
๒. บุคลากรขาดความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับระเบียบวินัย
๓. บุคลากรบางคนขาดการพัฒนาตน ไม่เรียนรู้งาน
๔. การกำหนดกรอบอัตรากำลัง ต้องอยู่ภายใต้วงเงินภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรตามที่ระเบียบเงินเดือนและค่าตอบแทนไม่เพียงพอกับค่าใช้จ่ายในชีวิตประจำวัน
๖. เสพติดโทรศัพท์มือถือ หรือที่เรียกว่า สังคมก้มหน้า

บทที่ ๓

ยุทธศาสตร์ นโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร

จากการวิเคราะห์ยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๖๖ ของคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น เทศบาลตำบลสี จึงกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร ประกอบด้วย ๕ ยุทธศาสตร์ ๑๗ กลยุทธ์ ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ : พัฒนาประสิทธิภาพระบบทรัพยากรบุคคล

กลยุทธ์ที่ ๑ พัฒนาการประเมินรูปแบบใหม่ที่เหมาะสมกับ Thailand ๔.๐

กลยุทธ์ที่ ๒ ปรับกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีความยืดหยุ่นคุ้มค่าและเหมาะสมกับทิศทางการทำงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

กลยุทธ์ที่ ๓ สื่อสารนโยบายและมาตรฐานการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลตามการเปลี่ยนแปลงและแผนปฏิรูปประเทศด้านการบริหารราชการแผ่นดิน

กลยุทธ์ที่ ๔ ส่งเสริม จูงใจและสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและการเป็นองค์กรแห่งความผูกพัน (Engaged Organization)

กลยุทธ์ที่ ๕ สร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) ที่ชัดเจน

กลยุทธ์ที่ ๖ ปรับปรุงระบบประเมินผลการปฏิบัติราชการประจำปีที่เหมาะสมกับบริบทขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ : ส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรและผู้บริหารให้มีศักยภาพที่สอดคล้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคลตามแนวทาง Thailand ๔.๐

กลยุทธ์ที่ ๑ จัดทำและขับเคลื่อนแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่ตรงกับความจำเป็นของท้องถิ่น และสอดคล้องกับ Thailand ๔.๐

กลยุทธ์ที่ ๒ พัฒนา ดูแลรักษาผู้มีศักยภาพสูง และคนดีในสายงานต่างๆ ให้สามารถขับเคลื่อนและช่วยเหลือประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

กลยุทธ์ที่ ๓ จัดทำแผนเตรียมความพร้อมสู่ตำแหน่งระดับสูงในสายงานอำนวยการและบริหาร

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ : เน้นความโปร่งใสในระบบบริหารทรัพยากรบุคคลที่ยึดหลักสมรรถนะและการสร้างเสริมหลักธรรมาภิบาล

กลยุทธ์ที่ ๑ สร้างความสมดุลระหว่างฝ่ายการเมืองและข้าราชการประจำเกิดการตัดสินใจบนหลักคุณธรรม

กลยุทธ์ที่ ๒ ส่งเสริมและสร้างจริยธรรมแก่บุคลากร

กลยุทธ์ที่ ๓ พัฒนาและปรับปรุงเครื่องมือและวิธีการในการบริหารทรัพยากรบุคคลที่เหมาะสมและโปร่งใส

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ : ต่อยอดการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีแก่ทรัพยากรบุคคล

กลยุทธ์ที่ ๑. ส่งเสริมความสุขและสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน

กลยุทธ์ที่ ๒ สร้างความสัมพันธ์และบริหารความแตกต่างระหว่างช่วงวัยและความหลากหลายของบุคคล

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ : ขับเคลื่อนระบบทรัพยากรบุคคลด้วยนวัตกรรมและเทคโนโลยี

กลยุทธ์ที่ ๑ พัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศเพื่อการบริหารทรัพยากรบุคคลและเชื่อมโยงข้อมูลบุคคลของทุกหน่วยงาน

กลยุทธ์ที่ ๒ การนำเทคโนโลยีข้อมูลสารสนเทศมาใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

กลยุทธ์ที่ ๓ การส่งเสริมนวัตกรรมด้านทรัพยากรบุคคล

นโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

เทศบาลตำบลกุดสิม มีแนวคิดและทิศทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคล โดยสนับสนุนให้สอดคล้องในการพัฒนาบุคลากรและระบบบริหารงานบุคคลมีการกำหนดนโยบายการบริหารและพัฒนา ทรัพยากรบุคคลในด้านต่างๆ ดังนี้

๑. นโยบายด้านการวิเคราะห์อัตรากำลัง

เทศบาลตำบลกุดสิม มีความมุ่งมั่นในการสนับสนุนให้บุคลากรสามารถขับเคลื่อนภารกิจในความรับผิดชอบ ให้สามารถดำเนินไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผลโดยได้มีการวางแผนอัตรากำลัง โดยกำหนดอัตรากำลังคนไว้ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อให้มีคนสอดคล้องกับภารกิจในความรับผิดชอบของแต่ละส่วนราชการ ได้แก่ สำนักปลัดเทศบาล กองคลัง กองช่าง และกองการศึกษา รวมถึงการปรับปรุงโครงสร้างองค์การภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบแต่ละตำแหน่งที่สอดคล้องและเอื้อต่อการปฏิบัติตามเป้าหมายขององค์กร

๒. นโยบายด้านการสรรหาและคัดเลือก

เทศบาลตำบลกุดสิม เล็งเห็นถึงความสำคัญในการสรรหาและคัดเลือกบุคลากร หรือบรรจุแต่งตั้งพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล และพนักงานจ้าง รวมถึงการคัดเลือกบุคคลากรภายในเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น หรือการปรับปรุงตำแหน่งพนักงานจ้างทั่วไปเป็นพนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีทักษะ) โดยคำนึงถึงการดำเนินการอย่างโปร่งใส มีการดำเนินการตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่ระบียบกฎหมายกำหนด รวมทั้งนำเอาเครื่องมือหรือเทคนิคในการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรมาใช้ เพื่อช่วยให้สามารถสรรหาและคัดเลือกบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะ ที่สอดคล้องกับตำแหน่งงานเพื่อนำไปสู่ การผลักดันให้เทศบาลตำบลสิม มีการบริหารงานบุคคลอย่างมีประสิทธิภาพ

๓. นโยบายด้านการบริหารผลการปฏิบัติราชการ

เทศบาลตำบลกุดสิม ตระหนักถึงความสำคัญของการบริหารผลการปฏิบัติราชการที่เป็นเครื่องมือสำคัญในการผลักดันให้ภารกิจของหน่วยงานสามารถบรรลุเป้าหมายที่วางไว้โดยมีการให้เงินเดือนค่าตอบแทนในการดำเนินการดังกล่าวอย่างเหมาะสมและเป็นธรรมตามการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปีเทศบาลตำบลกุดสิม มีนโยบายในการประเมินผลการปฏิบัติราชการของบุคลากรทุกประเภทอย่างเหมาะสมและเป็นธรรมโดยมีการกำหนดตัวชี้วัดรายบุคคล (KP) ที่มีความสอดคล้องกับนโยบายผู้บริหารภารกิจในความรับผิดชอบตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง อันจะส่งผลให้การปฏิบัติงานรายบุคคลผลักดันให้บรรลุเป้าหมายในระดับองค์กรรวมถึงมีแนวทางรองรับหรือบทลงโทษตามระเบียบแบบแผนของทางราชการในกรณีที่บุคลากรที่ไม่ผ่านการประเมินผลการปฏิบัติราชการประจำปี เช่น ส่งไปอบรมเพิ่มประสิทธิภาพงดเลื่อนขั้นเดือนค่าตอบแทน การไม่ต่อสัญญาจ้างสำหรับพนักงานจ้างการไม่จ่ายเงินประโยชน์ตอบแทนอื่น เป็นต้น

๔. นโยบายด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

เทศบาลตำบลกุดสิม ได้ให้ความสำคัญในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลเป็นอย่างมากเพราะการพัฒนาคนให้มีศักยภาพในการปฏิบัติงานนั้น ถือว่าเป็นปัจจัยหลักที่จะช่วยส่งเสริมการบริหารและพัฒนา

เป็นให้บุคลากรของเทศบาลตำบลกุดสิม บุคลากรมีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะ เพียงพอ สำหรับภารกิจงานในปัจจุบันและการเปลี่ยนแปลงในอนาคต เทศบาลตำบลสิจจึงวางแผนให้มีการบริหารและ พัฒนาอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ เพื่อสร้างคุณภาพของบุคลากรให้สามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้เต็ม ตามศักยภาพ โดยการดำเนินการจัดสรรและตั้งงบประมาณในการพัฒนา การฝึกอบรม การพัฒนารายบุคคล รวมถึง พัฒนาด้านทักษะและสมรรถนะต่างๆ ประจำตัวบุคคล เพื่อให้ความรู้แก่บุคลากร ทุกระดับทั้งหลักสูตร ที่กรม ส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น หลักสูตรจังหวัด หรือหลักสูตรของมหาวิทยาลัยต่างๆ ที่จัดการอบรม

๕. นโยบายด้านสวัสดิการและค่าตอบแทน

เทศบาลตำบลกุดสิม คำนึงถึงการจัดสวัสดิการที่นอกเหนือจากสวัสดิการพื้นฐานตามที่รัฐเป็นผู้ กำหนดให้กับบุคลากรภายในองค์กร โดยกำหนดให้มีค่าตอบแทนล่วงเวลา สำหรับพนักงานเทศบาล พนักงาน ครูเทศบาล และพนักงานจ้างที่ปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ ที่มีความสอดคล้องกับการปฏิบัติงานจริงในหน้าที่ ราชการ เช่น ค่าตอบแทนเจ้าหน้าที่สาธารณสุข ค่าตอบแทนของผู้ปฏิบัติงานด้านสิ่งปฏิภูมในชุมชน

๖. นโยบายด้านคุณธรรมจริยธรรมและการสร้างความผูกพันภายในองค์กร

เทศบาลตำบลกุดสิม ได้เล็งเห็นความสำคัญของการมีคุณธรรมจริยธรรมและการสร้างความผูกพัน ภายในองค์กร เป็นอีกหนึ่งนโยบายที่สำคัญเพราะหากพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล และพนักงานจ้าง ในสังกัดมีคุณธรรมจริยธรรม มีการทำงานร่วมกัน สามัคคีผูกพันกันแล้วก็จะจะเป็นปัจจัยที่ช่วยในการรักษา บุคลากรให้อยู่คงกับหน่วยงานได้ รวมทั้งสร้างสรรค์ผลงานที่เป็นประโยชน์และมีประสิทธิภาพให้กับองค์กร นโยบายในด้านนี้ เทศบาลตำบลกุดสิม ได้จัดสรรงบประมาณในการตั้งไว้ในเทศบัญญัติประจำปีทุกๆ ปีเพื่อ ส่งเสริมให้บุคลากรในสังกัด มีกิจกรรมร่วมกัน เช่น การฝึกอบรมหลักสูตรการทำงานร่วมกัน คุณธรรม จริยธรรมในการปฏิบัติงาน ศึกษาดูงานเกี่ยวกับการการป้องกันการทุจริต หรือเศรษฐกิจพอเพียง

๗. นโยบายด้านการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลและเทคโนโลยีสารสนเทศ

เทศบาลตำบลกุดสิม เล็งเห็นความสำคัญในการเติบโตของดิจิทัลและเทคโนโลยีสารสนเทศที่เกิดขึ้น อย่างต่อเนื่อง เป็นองค์ประกอบในการปฏิบัติงานที่สำคัญในสถานการณ์ปัจจุบัน เนื่องจากทำให้การปฏิบัติงาน รวดเร็ว ทันต่อเวลา เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อองค์กร ดังนั้น เทศบาลตำบลกุดสิม จึงไม่ปิดกั้นบุคลากรในการเรียนรู้ เทคโนโลยีในการทำงาน รวมทั้งส่งเสริมการมีนโยบายในการนำเสนองาน การส่งงาน การรายงานผลงานการ รายงานสถานการณ์ต่างๆ ที่เกิดขึ้น ผ่านระบบ Line Facebook ขององค์กร เพื่อให้ทุกคนสามารถเข้าถึงงาน ของบุคคลอื่นอยู่ตลอดเวลา และสนับสนุนให้พนักงานพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลด้วยตัวเองตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๓.๔/๔๒ ลงวันที่ ๕ พฤษภาคม ๒๕๖๓ เรื่อง เครื่องมือสำรวจทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการ และบุคลากรภาครัฐด้วยตัวเอง (Digital Government Skill Self-Assessment)

๘. นโยบายด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

เทศบาลตำบลกุดสิม ได้ดำเนินการตามหนังสือกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ที่ มท ๐๘๑๐.๖/ว๔๘ ลงวันที่ ๑๐ มีนาคม ๒๕๖๐ เรื่อง การกำหนดมาตรฐานในการบริหารและการจัดการด้านความปลอดภัย อาชีว อนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ตามพระราชบัญญัติด้านความปลอดภัยอาชีวอนามัย และ สภาพแวดล้อมในการทำงาน ๒๕๕๔ เพื่อให้บุคลากรในสังกัด สภาพแวดล้อมการทำงานที่ดีมีความปลอดภัย และถูกสุขลักษณะรวมทั้งส่งเสริมการปฏิบัติงานมิให้บุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลกุดสิม ได้รับอันตรายต่อ ชีวิต ร่างกาย จิตใจ และสุขภาพอนามัย

บทที่ ๔

การดำเนินการตามนโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

เทศบาลตำบลกุดสิม ได้ดำเนินการตามนโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลซึ่งเป็นไปตามนโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลในด้านต่างๆ ดังนี้

๑. นโยบายด้านการวิเคราะห์อัตรากำลัง

๑.๑ ใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของเทศบาลตำบลกุดสิม ในการวิเคราะห์อัตรากำลัง เพื่อจัดทำกรอบอัตรากำลังพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล และพนักงานจ้างในแต่ละส่วนราชการ และนำไปสู่การกำหนดจำนวน ประเภท และระดับตำแหน่ง

๑.๒ มีการติดตาม ประเมินผล และปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี อย่างต่อเนื่องและนำไปสู่การกำหนดจำนวนตำแหน่งเพิ่มหรือยุบเลิกตำแหน่ง เช่น การปรับปรุงตำแหน่งสำหรับพนักงานเทศบาลให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นการขอเพิ่มอัตรากำลังข้าราชการ/พนักงานจ้าง การปรับเปลี่ยนตำแหน่งพนักงานจ้างทั่วไปเป็นพนักงานจ้างตามภารกิจ

๑.๓ ทบทวนและปรับปรุงโครงการสร้างองค์กระบวนงานและกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์พันธกิจ และแผนการปรับบทบาทและภารกิจของเทศบาลตำบลกุดสิม

๒. นโยบายด้านการสรรหาและคัดเลือก

๒.๑ มีแนวทางการปฏิบัติการสรรหาตามวิธีและหลักเกณฑ์ของคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดกาฬสินธุ์กำหนด

๒.๒ สรรหาพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างตามกรอบระยะเวลาในการสรรหาบรรจุและแต่งตั้งตามระเบียบ ประกาศและมติ ก.ท.จ. อย่างชัดเจน

๒.๓ มีแผนและสามารถสรรหา บรรจุและแต่งตั้งพนักงานเทศบาล และพนักงานจ้างได้ตามกรอบอัตรากำลัง

๓. นโยบายด้านบริหารผลการปฏิบัติราชการ

๓.๑ ปฏิบัติตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการเพื่อประเมินผลการปฏิบัติงานสำหรับเลื่อนขั้นเงินเดือนของข้าราชการ/เลื่อนค่าตอบแทนของพนักงานจ้าง

๓.๒ KPL ระดับบุคคลสอดคล้องกับมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ของแต่ละตำแหน่งต่อพนักงานได้ อย่างชัดเจนและมีประสิทธิภาพเพื่อกำหนดเป็นเงื่อนไขในการคัดเลือกบุคคลที่มีทักษะหรือสมรรถนะสูงเพื่อพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพและเงื่อนไขในการกำหนดระดับกำหนดระดับตำแหน่งให้

๓.๓ ผลผลการประเมินที่ได้สามารถจำแนกความแตกต่างและจัดลำดับผลการปฏิบัติงานของพนักงาน ได้อย่างชัดเจนและมีประสิทธิภาพ เพื่อใช้ประกอบการปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพงานของข้าราชการในแต่ละตำแหน่ง และเป็นการส่งเสริมหรือเป็นแรงจูงใจพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาลและพนักงานจ้าง ให้ปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถและแข่งขันกันด้วยผลงาน

๔. นโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

๔.๑ มีการบริหารงานมุ่งสู่คุณภาพด้วยความมุ่งมั่น รวดเร็ว ถูกต้อง และมีประสิทธิภาพให้มีความคุ้มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุด

๔.๒ ผู้บริหารได้จัดประชุมหัวหน้าส่วนราชการ และประชุมพนักงานเป็นประจำทุกเดือนเพื่อให้บุคลากรในสังกัดได้ให้ข้อเสนอแนะความคิดเห็นตลอดจนปัญหา อุปสรรคในการปฏิบัติงานเพื่อสร้างการยอมรับ ทบทวนและแก้ปัญหาอันเป็นการสร้างความผูกพันที่ดีในองค์กร

๔.๓ มีการสนับสนุนส่งเสริมพัฒนาทรัพยากรบุคคลเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง ด้วยการส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมในหลักสูตรต่างๆ ที่สอดคล้องกับแผนพัฒนาบุคลากร

๕. นโยบายด้านสวัสดิการและค่าตอบแทน

๕.๑ เสริมสร้างความมั่นคงขวัญกำลังใจคุณภาพชีวิตที่ดีความผาสุกและพึงพอใจให้ผู้ปฏิบัติงานเพื่อรักษาคนดี คนเก่งไว้กับองค์กร

๕.๒ สร้างช่องทางการสื่อสารให้สิ่งแรงจูงใจผลประโยชน์ตอบแทนพิเศษ

๕.๓ มีการจัดอุปกรณ์ในการทำงานและกระบวนการเพื่ออำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานให้กับบุคลากร

๖. นโยบายด้านคุณธรรมจริยธรรมและการสร้างความผูกพันภายในองค์กร

๖.๑ ดำรงตนให้ตั้งมั่นอยู่ในศีลธรรม ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริตเสียสละและมีความรับผิดชอบพร้อมบริการประชาชนด้วยความเสมอภาคสะดวกรวดเร็วมีอัธยาศัยไมตรีโดยยึดประโยชน์ของประชาชนเป็นหลัก

๖.๒ พนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล และพนักงานจ้างทุกระดับเข้าร่วมกิจกรรมการส่งเสริมจริยธรรมและการสร้างความโปร่งใสในการปฏิบัติราชการที่เทศบาลตำบลกุสุมาลย์ จัดขึ้นและที่จัดร่วมกับหน่วยงานอื่น และสามารถประยุกต์หลักธรรมต่างๆ มาใช้ในการปฏิบัติราชการ

๖.๓ จัดให้มีกิจกรรมการพัฒนาคุณภาพชีวิตของพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาลและพนักงานจ้างที่สะท้อนภาพการทำงานขององค์กร เช่น กิจกรรม ๕ ส. กิจกรรม Big Cleaning Day จิตอาสา เพื่อให้บุคลากรทุกคนร่วมมือกันจัดทำกิจกรรมและเพื่อสร้างบรรยากาศในการทำงานบทบาทหน้าที่สร้างภาพลักษณ์ที่ดีขององค์กรให้บุคคลทั่วไปได้ทราบและเข้าใจ

๖.๔ ผู้บริหารทุกระดับมีส่วนร่วมในกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรให้มีความผูกพันและอยู่กับองค์กรตลอดจนผู้บริหารทุกระดับเป็นต้นแบบและแสดงแบบอย่างที่ดีในด้านจริยธรรมคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานขององค์กร

๗. นโยบายด้านการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลและเทคโนโลยีสารสนเทศ

๗.๑ ส่งเสริมสนับสนุนให้มีการนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ต้องการครบถ้วนรวดเร็วทันสมัยและเป็นปัจจุบันช่วยลดขั้นตอนของงานปริมาณเอกสารสามารถนำไปวิเคราะห์เพื่อการวางแผนการตัดสินใจในการปฏิบัติงานและใช้บริหารงานด้วยบุคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๗.๒ มีการปรับปรุงข้อมูลบุคคลในระบบศูนย์บริการข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติ (LHR) อย่างสม่ำเสมอ ครบถ้วน รวดเร็ว และเป็นปัจจุบัน

๗.๓ ส่งเสริมการมีนโยบายในการนำเสนองานการส่งงานการรายงานผลงานการรายงานสถานการณ์ต่างๆ ที่เกิดขึ้นผ่านระบบ Line ขององค์กรเพื่อให้ทุกคนสามารถเข้าถึงงานของบุคคลอื่นอยู่ตลอดเวลา

๘. นโยบายด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

๘.๑ มีประกาศกำหนดมาตรฐานในการบริหารและการจัดการด้านความปลอดภัยอาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน

๘.๒ จัดสวัสดิการความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงานตามความจำเป็นและเหมาะสมเป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๘.๓ บุคลากรทุกคนต้องให้ความร่วมมือในการดำเนินโครงการความปลอดภัยอาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงานของเทศบาลตำบลกุสุมาลย์ พร้อมทั้งร่วมเสนอความคิดเห็นในการปรับปรุงสภาพการทำงานและวิธีการทำงานที่ปลอดภัย