

นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล



เทศบาลตำบลกกตูม
อำเภอคงหลวง จังหวัดมุกดาหาร

คำนำ

ในช่วงที่ผ่านมาประเทศไทยมีการเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นมากมาย โดยเฉพาะอย่างยิ่งการบริหารทรัพยากรบุคคลแนวใหม่ ที่มุ่งเน้นการพัฒนาทรัพยากรบุคคลในองค์กรให้เป็นผู้ที่มีความรู้รอบด้าน มิใช่เพียงรู้ลึกในงานด้านหนึ่งเพียงด้านเดียว ประกอบกับกระแสโลกาภิวัตน์ ทำให้เกิดความเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร การพัฒนาสังคมและการเมือง การพัฒนาขีดความสามารถของประเทศ ในการแข่งขันสู่ระดับสากล ส่งผลให้ระบบราชการต้องปรับตัวให้เท่าทัน และรองรับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นตลอดเวลา การบริหารทรัพยากรบุคคลในภาครัฐจึงมีสิ่งท้าทายที่ต้องเผชิญกับสภาวะแวดล้อม ที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว และทำให้บุคลากรมีความสุขในการทำงาน จำเป็นต้องอาศัยการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพ เทศบาลตำบลกกตูม จึงได้ดำเนินการจัดทำนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลขึ้นเพื่อสร้างระบบบริหาร และพัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพ เพื่อสร้างบุคลากรที่มีคุณธรรม สมรรถนะสูง เพื่อเตรียมความพร้อมรับให้ทันสถานการณ์ความเปลี่ยนแปลง ให้สอดคล้องกับความคาดหวังของรัฐบาลและการบริการประชาชน ตามภารกิจอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของเทศบาล รวมถึงภารกิจต่าง ๆ ตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายผู้บริหาร องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ได้อย่างบรรลุเป้าหมายต่อไป

เทศบาลตำบลกกตูม
ผู้จัดทำ

สารบัญ

หน้า

สภาพทั่วไป และข้อมูลพื้นฐาน	๑
การวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อนของการบริหารทรัพยากรบุคคล	๓
การกำหนดประเด็นยุทธศาสตร์บริหารทรัพยากรบุคคล	๖
การกำหนดแนวทางการบริหารทรัพยากรบุคคล	๘
ยุทธศาสตร์การพัฒนาพนักงานเทศบาล	๙
บรรณานุกรม	

นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล เทศบาลตำบลกกตูม อำเภอดงหลวง จังหวัดมุกดาหาร

๑. สภาพทั่วไป

ตำบลกกตูม เดิมขึ้นการปกครองกับอำเภอนาแก จังหวัดนครพนม ต่อมาในปี พ.ศ. ๒๕๒๕ ทางราชการได้ยกฐานะอำเภอมุกดาหาร เป็นจังหวัดมุกดาหาร ตำบลกกตูมจึงได้แยกมาขึ้นกับอำเภอดงหลวง ในปี พ.ศ.๒๕๒๗ และอยู่ห่างจากตัวอำเภอประมาณ ๘๐ กิโลเมตร

ลักษณะภูมิประเทศ

พื้นที่ส่วนใหญ่เป็นภูเขาสลับที่ราบมีพื้นที่ทั้งหมด ๓๗๗ ตารางกิโลเมตร หรือ ๒๓๕,๖๗๓ ไร่โดยเป็นพื้นที่ ภูเขา ๑๙๓,๕๕๓ ไร่ พื้นที่ราบ ๔๐,๑๒๐ ไร่ พื้นที่น้ำ ๑,๐๐๐ ไร่ และอื่นๆ อีก ๑,๐๐๐ ไร่ คิดเป็นร้อยละ ๔๒.๑๒ ของเนื้อที่อำเภอ

๒. อาณาเขต

สภาพพื้นที่โดยทั่วไป เทศบาลตำบลกกตูม มีเขตติดต่อพื้นที่เทศบาล ตำบลใกล้เคียง ดังต่อไปนี้

ทิศเหนือ	ตำบลจันทร์เพ็ญ อำเภอเต่างอย จังหวัดสกลนคร
ทิศใต้	ตำบลบ้านเหล่า ตำบลบ้านค้อ อำเภอคำชะอี จังหวัดมุกดาหาร
ทิศตะวันออก	ตำบลพังแดง อำเภอดงหลวง จังหวัดมุกดาหาร
ทิศตะวันตก	ตำบลหนองผือ ตำบลกุดปลาข้าว อำเภอเขาวง จังหวัดกาฬสินธุ์

๓. การปกครอง

ตำบลกกตูมแบ่งออกเป็น ๑๖ หมู่บ้าน ทั้งหมดอยู่ในเขตเทศบาลกกตูม คือ

หมู่ที่ ๑	บ้านกกตูม	หมู่ที่ ๒	บ้านกกกอก
หมู่ที่ ๓	บ้านนาโคกกุ้ง	หมู่ที่ ๔	บ้านसानแว
หมู่ที่ ๕	บ้านขัวสูง	หมู่ที่ ๖	บ้านคำฝักกุด
หมู่ที่ ๗	บ้านแก่งนาง	หมู่ที่ ๘	บ้านนาหินกอง
หมู่ที่ ๙	บ้านปากช่อง	หมู่ที่ ๑๐	บ้านป่าไม้พัฒนา
หมู่ที่ ๑๑	บ้านแก่งนาง	หมู่ที่ ๑๒	บ้านศรีถาวรพนา
หมู่ที่ ๑๓	บ้านแก่งนาง	หมู่ที่ ๑๔	บ้านเกษตรสมบูรณ์
หมู่ที่ ๑๕	บ้านบางทรายทอง	หมู่ที่ ๑๖	บ้านสุขสวัสดิ์

เป็นเทศบาลขนาดกลาง มีการกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๔ ส่วนราชการ ได้แก่ สำนักปลัดเทศบาล กองคลัง กองช่าง และกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม โดยมีภารกิจอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของเทศบาลตำบลกกตูมตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๑๓) พ.ศ. ๒๕๕๒ ดังนี้

๔.ภารกิจหลัก

- ๔.๑ด้านการปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน
- ๔.๒ด้านการส่งเสริมการศึกษา พัฒนาวัฒนธรรม และส่งเสริมประเพณีท้องถิ่น
- ๔.๓ด้านการเงิน และการคลัง และการจัดเก็บรายได้
- ๔.๔ด้านการพัฒนาการเมืองและการบริหาร
- ๔.๕ด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิต ความเป็นอยู่ของประชาชน

๕.ภารกิจรอง

- ๕.๑การรักษาสิ่งแวดล้อม และทรัพยากรธรรมชาติ
- ๕.๒การส่งเสริมการเกษตรและการประกอบอาชีพทางการเกษตร
- ๕.๓การสนับสนุน และส่งเสริมอุตสาหกรรมในครัวเรือน

รวมถึงภารกิจต่าง ๆ ตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.

๒๕๔๒ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๖ วิสัยทัศน์ของเทศบาลตำบลกกตูม

พัฒนาบุคลากรพร้อมปฏิบัติหน้าที่ มุ่งบริการ ยึดหลักธรรมาภิบาล เสริมสร้างค่านิยม คุณธรรม เทคโนโลยีใหม่

๗ พันธกิจ

- ๗.๑สร้างวัฒนธรรมค่านิยมใหม่ในการทำงาน
- ๗.๒เสริมสร้างสมรรถนะที่จำเป็นในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์
- ๗.๓สร้าง Knowledge Worker
- ๗.๔เสริมสร้างจิตสำนึกบุคลากรให้คำนึงถึงความคุ้มค่าและการมีจิตมุ่งบริการ

๘ ยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพเทศบาลตำบลกกตูม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ -๒๕๖๖

- ๘.๑พัฒนาศักยภาพตามขีดสมรรถนะที่จำเป็นเพื่อรองรับการบริหารใหม่
- ๘.๒พัฒนาระบบและกลไกสนับสนุนการพัฒนาศักยภาพที่มีประสิทธิภาพ
- ๘.๓พัฒนาคุณภาพชีวิต และความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน

การวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อนของการบริหารทรัพยากรบุคคล

จุดแข็ง (Strength)	จุดอ่อน (Weakness)
๑. ระบบการบริหาร - มีการจัดโครงสร้างภายในที่เหมาะสมสอดคล้องกับภารกิจ - การบริหารจัดการยึดหลักธรรมาภิบาล - มีการแบ่งงาน/มอบหมายหน้าที่รับผิดชอบ ๒. ระบบข้อมูล - มีการจัดเก็บข้อมูลในการดำเนินการ ๓. อัตรากำลัง (พนักงานส่วนตำบล/ลูกจ้าง) - บุคลากรมีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ - ได้รับการฝึกอบรมอย่างต่อเนื่อง - มีการกำหนดแผนอัตรากำลังตามโครงสร้าง ๔. การเงิน/งบประมาณ - การบริหารงบประมาณเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ โอกาสการพัฒนาในอนาคต (Opportunity) - นโยบายของรัฐบาล/จังหวัด ที่สนับสนุนส่งเสริมด้านการเกษตร การท่องเที่ยว สอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนาตำบล - การสร้างความเข้มแข็งให้กับระบบเศรษฐกิจฐานรากตามนโยบายของรัฐบาล - การแก้ไขปัญหาความยากจน ปัญหายาเสพติดตามนโยบายของรัฐบาล - พันธกิจของเทศบาลตำบลกุดชุม เอื้อต่อการพัฒนา - การมีส่วนร่วมของประชาชนในการดำเนินงาน - มีป่าไม้อุดมสมบูรณ์ - มีทรัพยากรธรรมชาติที่เอื้อต่อการพัฒนาเป็นแหล่งท่องเที่ยว ทำให้มีรายได้จากการท่องเที่ยว - ขาดจิตสำนึกในการรับผิดชอบร่วมกัน ในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	๑. ระบบการบริหาร - กฎระเบียบข้อบังคับต่าง ๆ มีการปรับ ปรงแก้ไขตลอดเวลา ทำให้ศึกษาไม่ทัน ขาดความชัดเจนในการดำเนินงาน - พื้นที่รับผิดชอบมาก ไม่สามารถบริการ การพัฒนาได้ทั่วถึง - ปริมาณงานมีมาก บุคลากรมีน้อย มีผลทำให้ผลงานไม่เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลเท่าที่ควร - ประชาชนบางส่วนยังขาดการมีส่วนร่วม ๒. ระบบข้อมูล - ไม่มีความรู้ความชำนาญในการจัดเก็บข้อมูล ๓. อัตรากำลัง (พนักงาน/ลูกจ้าง) - มีบุคลากรไม่เพียงพอต่องาน - บุคลากรได้รับมอบหมายงานมากเกินไป ๔. การเงิน/งบประมาณ - งบประมาณไม่เพียงพอต่อการพัฒนา ปัญหาอุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat) - กฎหมายระเบียบ ข้อบังคับ มีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา - การจัดสรรงบประมาณและระยะการเบิกจ่ายไม่เหมาะสมกับเวลาดำเนินการ - ภาระหน้าที่เพิ่มมากขึ้น แต่บุคลากรมีน้อยและมีไม่มีความรู้ด้านในการปฏิบัติหน้าที่งานที่ได้รับถ่ายโอน - ประชาชนขาดความรู้เกี่ยวกับเทคโนโลยี - มีพื้นที่สำหรับการเพาะปลูกจำกัด เนื่องจากพื้นที่ส่วนใหญ่เป็นภูเขา - งบประมาณที่ได้รับการจัดสรรมีไม่เพียงพอที่จะนำมาพัฒนา - ชุมชนที่อาศัย อยู่ห่างไกลแหล่งน้ำ

การบริหารทรัพยากรบุคลากร โดยทำการวิเคราะห์ SWOT MATRIX

SO
๑. จัดทำโครงการขอรับการสนับสนุนงบประมาณ ๒. จัดทำแผนปฏิบัติการรองรับนโยบายระบบงานสารสนเทศ ๓. บุคลากรในหน่วยงานยึดหลักคุณธรรม จริยธรรมในการปฏิบัติงาน ๔. จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๕. รณรงค์และให้ความรู้ความเข้าใจแก่พนักงาน ลูกจ้าง และประชาชนให้เห็นถึงความสำคัญของการร่วมมือในการรักษาสิ่งแวดล้อม

ST
๑. ให้บุคลากรทุกระดับพัฒนาความรู้ด้าน IT ๒. การบริหารองค์ความรู้ การพัฒนาระบบฐานข้อมูลและสารสนเทศ ในหน่วยงาน และบุคลากรให้ทันต่อสภาวะโลก

WO
๑. กำหนดระบบการปฏิบัติงานที่ชัดเจน ๒. ปลุกฝังทัศนคติการทำงานแบบใหม่โดยการยึดหลักความรู้ความสามารถของบุคลากร ๓. พัฒนาความรู้ ความสามารถบุคลากรในการปฏิบัติหน้าที่ตามระบบราชการยุคใหม่ ๔. เปิดโอกาสให้มีการกระจายอำนาจไปสู่การปฏิบัติงานของบุคลากรตามผลงานมากขึ้น ๕. ให้ความรู้ ความสามารถในการกระจายอำนาจแก่บุคลากรในหน่วยงาน ๖. พัฒนาคุณธรรมให้กับบุคลากรโดยการจัดกิจกรรมในการส่งเสริมสนับสนุนงบประมาณในการฝึกอบรม

WT
๑. การบริหารงานเกี่ยวกับการพัฒนาตำบล หรือการบริหารงานบุคคลไม่ว่าดำเนินการเรื่องใดให้ยึดถือระเบียบ กฎหมาย ทุกกิจกรรม

จากการวิเคราะห์ SWOTMATRIX ที่ได้ สามารถนำยุทธศาสตร์การบริหารงาน
มากำหนดกระบวนการทำงาน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ และประสิทธิผลการทำงานดังนี้

๑. กระบวนการ พัฒนาปรับปรุงระบบการทำงานให้เกิดประโยชน์และมีประสิทธิภาพสูงสุด

คน

- พัฒนาประสิทธิภาพบุคลากรโดยใช้หลักธรรมาภิบาล

ทรัพยากร

- บริหารจัดการทรัพยากรที่มีอยู่ให้เกิดการใช้งานอย่างคุ้มค่าและมีประโยชน์สูงสุด
- ปรับสภาพแวดล้อมให้เอื้อประโยชน์ต่อการทำงาน

ลูกค้า/ผู้รับบริการ

- เปิดโอกาสให้ผู้มาใช้บริการมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น

จุดแข็ง

- ความร่วมมือ

๒. กระบวนการ

๒.๑ ปฏิบัติงานที่รวดเร็ว มีประสิทธิภาพ ลดขั้นตอน โปร่งใส ตรวจสอบได้

๒.๒ ประชาชนมีส่วนร่วม

๒.๓ ใช้เทคโนโลยี

คน

- บุคลากรมีการพัฒนาทักษะความรู้ ความสามารถอยู่เสมอ
- มีจิตใจให้บริการที่ดี มีคุณธรรม จริยธรรม

ทรัพยากร

- ใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ให้ประหยัด คุ้มค่า
- การกระจายทรัพยากรอย่างเหมาะสม
- ทรัพยากรที่มีอยู่ทันสมัยอย่างพอเพียง

ลูกค้า/ผู้รับบริการ

- ความพึงพอใจของผู้รับบริการ
- ได้รับบริการที่มีประสิทธิภาพ
- ความเชื่อมั่น ศรัทธาของผู้รับบริการ
- ต้องมีเป้าหมายอย่างชัดเจน

การกำหนดประเด็นยุทธศาสตร์บริหารทรัพยากรบุคคล

๔.๑ ยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของ เทศบาลตำบลกกตูม

ภายหลังการปฏิรูประบบราชการ เมื่อปี พ.ศ.๒๕๔๕ ได้มีการกำหนดให้การบริหารราชการแนวทางใหม่ต้องมีการกำหนดวิสัยทัศน์ นโยบาย เป้าหมาย และแผนการปฏิบัติงานเพื่อให้สามารถประเมินผล การปฏิบัติงานในแต่ละระดับได้อย่างชัดเจนโดยมีบทบัญญัติในพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ.๒๕๔๖ เป็นกรอบและแนวทาง

เพื่อให้การบริหารราชการบรรลุเป้าหมายตามเจตนารมณ์ของพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ.๒๕๔๖ คณะรัฐมนตรีได้มีมติให้ส่วนราชการระดับกรม และจังหวัดอีกทั้งหน่วยงานราชการส่วนท้องถิ่นทุกแห่งจัดทำคำรับรองการปฏิบัติราชการโดยจะต้องจัดทำแผนยุทธศาสตร์ซึ่งมีตัวชี้วัด ค่าเป้าหมายและเกณฑ์การให้คะแนนตัวชี้วัดตามกรอบการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ๔ มิติ คือ

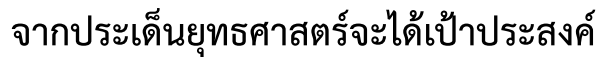
- มิติที่ ๑ มิติด้านประสิทธิผลตามยุทธศาสตร์
- มิติที่ ๒ มิติด้านคุณภาพการให้บริการ
- มิติที่ ๓ มิติด้านประสิทธิภาพของการปฏิบัติราชการ
- มิติที่ ๔ มิติด้านการพัฒนาองค์กร

ในมิติที่ ๔ คือ มิติด้านการพัฒนาองค์กรนั้น มีประเด็นการประเมินผลในเรื่องต่างๆ ได้แก่ การบริหารองค์ความรู้ การพัฒนาระบบฐานข้อมูลและสารสนเทศ และการบริหารการเปลี่ยนแปลง ซึ่งในประเด็นการประเมินเรื่องการบริหารการเปลี่ยนแปลงนั้น กำหนดให้ส่วนราชการจัดทำข้อเสนอการเปลี่ยนแปลง (Blueprint for Change) เพื่อสร้างความพร้อมในการสนับสนุนยุทธศาสตร์ให้สอดคล้องตามพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ ซึ่งได้กำหนดแนวทางการบริหารราชการให้เกิดการเปลี่ยนแปลงใน ๓ ด้าน คือ

- ๑) การปรับปรุงประสิทธิภาพ โดยผู้บริหารขององค์กรจะต้องปรับกระบวนการบริหารเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพ
- ๒) การพัฒนาคุณภาพ โดยการปรับกระบวนการบริหารลูกค้าผู้รับบริการ
- ๓) การเสริมสร้างขีดสมรรถนะของบุคลากรเพื่อสร้างความพร้อมเชิงยุทธศาสตร์ โดยการวางระบบบริหารจัดการสินทรัพย์ที่จับต้องไม่ได้ให้มีความเหมาะสมและสามารถรองรับต่อการนำยุทธศาสตร์ไปสู่การปฏิบัติที่สัมฤทธิ์ผลได้

เทศบาลตำบลกกตูม ได้กำหนดประเด็นยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลจำนวน ๓ ประเด็นดังนี้

- ๑) พัฒนาบุคลากรตามขีดสมรรถนะที่จำเป็นเพื่อรองรับการบริหารใหม่
- ๒) พัฒนาระบบและกลไกสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ
- ๓) พัฒนาคุณภาพชีวิต และความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน



- เครื่องมือสำหรับประเมินผลการบริหารงานด้านทรัพยากรบุคคลโดยรวมของส่วนราชการ
- เครื่องมือช่วยให้ส่วนราชการและจังหวัดได้พัฒนาสมรรถนะการบริหารทรัพยากรบุคคลให้สูงขึ้น อย่างเป็นระบบและครอบคลุมทุกด้าน
- เป็นแนวทางในการปรับบทบาทการบริหารทรัพยากรบุคคล ให้สอดคล้องกับพันธกิจและยุทธศาสตร์ของส่วนราชการ

๔.๒ การกำหนดแนวทางการบริหารทรัพยากรบุคคลปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

จากการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ มุ่งเน้นการบริหารจัดการแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ ทำให้ส่วนราชการต้องกำหนดยุทธศาสตร์การทำงาน ตัวชี้วัดความสำเร็จ และปรับเปลี่ยนวิธีการทำงานในรูปแบบบูรณาการ เพื่อผลักดันยุทธศาสตร์ฯ ให้บังเกิดผลโดยเร็ว ดังนั้น จึงจำเป็นต้องการบริหารส่วนตำบลกุดชุม จะต้องพัฒนาข้าราชการ พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างให้มีสมรรถนะขีดความสามารถเพื่อเป็นผู้ปฏิบัติงานที่ทรงความรู้ ความสามารถ พัฒนาตนเองได้ ปฏิบัติงานในหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพประสิทธิผลอย่างต่อเนื่อง สม่่าเสมอ สามารถก้าวทันการเปลี่ยนแปลง และพัฒนาการด้านต่าง ๆ ของโลก

เทศบาลตำบลกุดชุม เป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ต้องดูแลทุกข์ สุข ของราษฎรตำบลกุดชุม ซึ่งหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างของเทศบาลตำบลกุดชุม จะต้องให้บริการประชาชน ฉะนั้นในการพัฒนาบุคลากรภายในหน่วยงาน จะต้องเป็นไปในทิศทางเดียวกัน เพื่อขับเคลื่อนยุทธศาสตร์พัฒนาบุคลากร เทศบาลตำบลกุดชุม ดังที่ตั้งไว้ จึงได้วางแนวทางการส่งเสริม สนับสนุน พัฒนาบุคลากรในหน่วยงาน อีกทั้งเพื่อกระตุ้นให้เกิดการสร้างวัฒนธรรมใหม่ในการปฏิบัติการในระบบราชการ การทำงานร่วมกันเป็นทีม การแลกเปลี่ยน เรียนรู้ร่วมกัน และการปลดปล่อยพลังความคิดของข้าราชการในทุกระดับ ให้ร่วมกันพัฒนาและสร้างการเปลี่ยนแปลงในจังหวัด โดยเฉพาะการสร้างภาวะผู้นำให้เกิดขึ้นในหน่วยงาน และการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคลของพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างแต่ละคน

วัตถุประสงค์

เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างของเทศบาลตำบลกุดชุม ให้มีสมรรถนะ ขีดความสามารถ และสามารถพัฒนาตนเองให้ปฏิบัติงานในหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ก้าวทันการเปลี่ยนแปลง อย่างเป็นระบบ

เป้าประสงค์หลักของการพัฒนา

๑. พนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างมีสมรรถนะและความมุ่งมั่นในการปฏิบัติราชการ โดยยึดหลักการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่และการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

๒. เทศบาลตำบลกุดชุม มีขีดความสามารถและมาตรฐานการปฏิบัติงานในระดับสูง ทั้งนี้เพื่อประโยชน์สุขของประชาชน และเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ

ยุทธศาสตร์ที่ ๑

พัฒนาบุคลากรตามขีดสมรรถนะที่จำเป็นเพื่อรับรองการบริหารใหม่

มาตรการที่ ๑ ปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ วัฒนธรรม และค่านิยมของพนักงานเทศบาลตำบล และพนักงานจ้างเพื่อรองรับวัฒนธรรมใหม่ โดยยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง

วัตถุประสงค์ เพื่อให้เทศบาลตำบลกกตูม มีการพัฒนาบุคลากรด้านกระบวนทัศน์ วัฒนธรรม ค่านิยมในการปฏิบัติงานเชิงรุกและเน้นผลสัมฤทธิ์

เป้าหมาย พนักงานเทศบาล และพนักงานจ้าง

ตัวชี้วัด

๑. ร้อยละพนักงานเทศบาล และพนักงานจ้างมีการพัฒนาด้านกระบวนทัศน์ วัฒนธรรม ค่านิยม ครอบคลุมกลุ่มเป้าหมาย หรือมีการอบรมพัฒนาความรู้ภายในปี ๒๕๖๖ - ๒๕๖๖

๒. เทศบาลตำบลกกตูม มีผลการปฏิบัติตามแผนพัฒนา ไม่น้อยกว่า ร้อยละ ๘๐,๙๐ และ ๑๐๐ ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ - ๒๕๖๖ ตามลำดับ

มาตรการที่ ๒ สร้างเสริมสมรรถนะให้แก่บุคลากรอย่างทั่วถึง

วัตถุประสงค์ เพื่อให้พนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างทุกคน ทุกระดับได้รับการพัฒนาสมรรถนะตามแผนของเทศบาลตำบลกกตูม

เป้าหมาย พนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างทุกคน

ตัวชี้วัด เทศบาลตำบลกกตูม มีผลการปฏิบัติงานตามแผนพัฒนาไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐,๙๐ และ ๑๐๐ ตามแผนการพัฒนาที่กำหนดไว้ในปี ๒๕๖๕ - ๒๕๖๖ ตามลำดับหรือไม่

ยุทธศาสตร์ที่ ๒

พัฒนาระบบและกลไกสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ

มาตรการที่ ๑ พัฒนาแผนพัฒนาบุคลากรให้ครอบคลุมทุกภารกิจของเทศบาลตำบลกกตูม

วัตถุประสงค์ เพื่อให้เทศบาลตำบลกกตูม มีแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ครอบคลุมตามภารกิจ

เป้าหมาย พนักงานเทศบาลและพนักงานจ้าง

ตัวชี้วัด ร้อยละของแผนพัฒนาบุคลากรที่ครอบคลุมตามภารกิจ ภายในปี ๒๕๖๖

มาตรการที่ ๒ ส่งเสริมให้ใช้ระบบ IT ในการพัฒนาบุคลากร

วัตถุประสงค์ เพื่อพัฒนาสื่อเทคโนโลยีสารสนเทศที่หลากหลายรูปแบบสำหรับการพัฒนาบุคลากร

เป้าหมาย พนักงานเทศบาลและพนักงานจ้าง

ตัวชี้วัด เทศบาลตำบลกกตูม ฐานข้อมูลด้านบุคคลที่มีความถูกต้อง เที่ยงตรง ทันสมัย อยู่เสมอ และนำมาใช้งานได้จริงหรือไม่

มาตรการที่ ๓ ส่งเสริมให้มีการประเมินบุคลากร เพื่อสร้างคุณภาพและผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน
วัตถุประสงค์ เพื่อให้มีระบบการควบคุมกำกับและประเมินผลการพัฒนาพนักงานเทศบาล
และพนักงานจ้าง

เป้าหมาย พนักงานเทศบาลและพนักงานจ้าง

ตัวชี้วัด พนักงานเทศบาลและพนักงานจ้าง มีการสร้างเครือข่ายการพัฒนาบุคลากรผ่านสื่อ
อิเล็กทรอนิกส์

ยุทธศาสตร์ที่ ๓

พัฒนาคุณภาพชีวิต และความสัมพันธ์ระหว่างชีวิตกับการทำงาน

มาตรการที่ ๑ ส่งเสริมให้สร้างสภาพแวดล้อมการทำงานอย่างในระบบ

วัตถุประสงค์ เพื่อให้เทศบาลตำบลกกตูม มีการเสริมสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน
อย่างเป็นระบบ

เป้าหมาย เทศบาลตำบลกกตูม

ตัวชี้วัด ๑. ระดับความพึงพอใจของพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างต่อสภาพแวดล้อมการ
ทำงานขององค์กร

๒. เทศบาลตำบลกกตูม มีโครงการหรือกิจกรรมที่สร้างสมานฉันท์ ในทุกระดับ
ระหว่างผู้บริหารกับพนักงานเทศบาล และพนักงานจ้างและระหว่างพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างกับผู้ปฏิบัติ
งานด้วยตนเอง

บรรณานุกรม

<http://www.Qsun.org>

แผนพัฒนาสามปี ๒๕๖๑- ๒๕๖๔ ของเทศบาลตำบลกกตูม

แผนอัตรากำลัง ปี ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓ ของเทศบาลตำบลกกตูม

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑ – ๒๕๖๓ ฉบับปรับปรุง (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๖๒

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ ฉบับปรับปรุง (ฉบับที่ ๑) พ.ศ.๒๕๖๔

