



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ งานกรเจ้าหน้าที่ ฝ่ายอำนวยการ สำนักปลัดเทศบาล โทร. ๒๐๔

ที่ ๒๐๖๕ / ๒๕๖๖

วันที่ ๒๑ กันยายน ๒๕๖๖

เรื่อง แจ้งประกาศการกำหนดนโยบายและกลยุทธ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของเทศบาลตำบล
รัฐา ปี ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

เรียน หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล/ผู้อำนวยการกองทุกกอง

ด้วยเทศบาลตำบลรัฐา ได้จัดทำประกาศเทศบาลตำบลรัฐา เรื่อง นโยบายและกลยุทธ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ปี ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ตามนโยบายของผู้บริหารเพื่อให้การบริหารและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของเทศบาลตำบลรัฐามีกรอบแนวทางที่เป็นรูปธรรม จึงกำหนดนโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของเทศบาลตำบลรัฐาขึ้น สำหรับใช้เป็นกรอบและแนวทางเพื่อเพิ่มความคุ้มค่าของการใช้ทรัพยากรมนุษย์ ให้การบริหารและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เกิดความเป็นธรรม โปร่งใส ตรวจสอบได้ และให้ผู้ปฏิบัติงานมีความสุข ขวัญกำลังใจดี พึงพอใจในการปฏิบัติงาน และมีศักยภาพเพิ่มขึ้น รายละเอียดตามเอกสารแนบ

จึงแจ้งมาเพื่อทราบโดยทั่วกัน

(นางจันทิพย์ ยิ่งคำนุ่น)
ปลัดเทศบาลตำบลรัฐา



ประกาศเทศบาลตำบลรัชฎา

เรื่อง นโยบายและกลยุทธ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙

ด้วยเทศบาลตำบลรัชฎา ถือว่าทรัพยากรมนุษย์เป็นทรัพยากรที่สำคัญและมีคุณค่ายิ่งในการขับเคลื่อนเทศบาลตำบลรัชฎา จึงได้กำหนดนโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของเทศบาลตำบลรัชฎาขึ้น สำหรับใช้เป็นกรอบและแนวทางเพื่อเพิ่มความคุ้มค่าของการใช้ทรัพยากรมนุษย์ ให้การบริหารและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เกิดความเป็นธรรม โปร่งใส ตรวจสอบได้ และให้ผู้ปฏิบัติงานมีความสุข ขวัญกำลังใจดี พึงพอใจในการปฏิบัติงาน และมีศักยภาพเพิ่มขึ้น ดังนี้

๑. นโยบายด้านโครงสร้างการบริหาร

เป้าประสงค์ ส่งเสริมให้มีการพัฒนาอย่างเป็นระบบ ทัวถึง และต่อเนื่องโดยการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ศักยภาพ และทักษะการทำงาน ที่เหมาะสม สอดคล้องกับสถานการณ์ วิสัยทัศน์และยุทธศาสตร์ของเทศบาลตำบลรัชฎา เพื่อให้การขับเคลื่อนการทำงานตามพันธกิจของเทศบาลตำบลรัชฎา เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสพผลสำเร็จตามเป้าหมาย รวมทั้งส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมให้กับบุคลากรในเทศบาลตำบลรัชฎา

กลยุทธ์

- (๑) จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจของเทศบาลตำบลรัชฎา และสอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนาข้าราชการส่วนท้องถิ่น ในการเสริมสร้างธรรมาภิบาล
- (๒) จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรตามตำแหน่ง
- (๓) ส่งเสริมให้บุคลากรยึดมั่นในคุณธรรม จริยธรรมในการปฏิบัติงาน
- (๔) พัฒนาศักยภาพผู้บริหาร และเพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงานให้กับผู้ปฏิบัติงานทุกระดับตามตำแหน่งอย่างต่อเนื่อง

๒ นโยบายด้านประสิทธิภาพของทรัพยากรบุคคล

เป้าประสงค์ ใช้ระบบความรู้ ความสามารถ เป็นเครื่องมือในการบริหารทรัพยากรบุคคลในเรื่อง การสรรหาบุคลากร การพัฒนาบุคลากร โดยยึดระบบคุณธรรม โปร่งใส ตรวจสอบได้ รวมทั้งเสริมสร้างความมั่นคง ขวัญกำลังใจ คุณภาพชีวิตที่ดี ความผาสุกและพึงพอใจให้ผู้ปฏิบัติงาน เพื่อรักษาคนดี คนเก่งไว้กับเทศบาลตำบลรัชฎา โดยการส่งเสริมความก้าวหน้าของผู้ปฏิบัติงานที่มีผลงานในทุกโอกาส ให้สิ่งจูงใจผลประโยชน์ตอบแทนพิเศษ จัดสวัสดิการความปลอดภัย และสิ่งแวดล้อมในการทำงานตามความจำเป็นและเหมาะสมเป็นไปตามที่ระเบียบ กฎหมายกำหนด และสนับสนุนการดำเนินกิจกรรมเพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บริหารและพนักงานทุกระดับ

กลยุทธ์

- (๑) นำหลักความรู้ ความสามารถ มาเป็นเครื่องมือในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ทั้งด้านการสรรหาบุคลากร และการพัฒนาบุคลากร

/ (๒) ปรับปรุง ...

(๒) ปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงาน และบรรยากาศที่สนับสนุนให้บุคลากรมีความสุข พึงพอใจ และมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

(๓) ยกย่องคนเก่ง คนดี และทำประโยชน์ต่อเทศบาลตำบลรัชฎา

(๔) พัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี

๓ นโยบายด้านอัตรากำลังและการบริหารอัตรากำลัง

เป้าประสงค์ วางแผน สนับสนุนและส่งเสริมให้มีโครงสร้าง การจัดทำแผนอัตรากำลังและการบริหารอัตรากำลังให้เหมาะสมกับภารกิจของเทศบาลและเพียงพอ มีความคล่องตัวต่อการขับเคลื่อนการดำเนินงานของทุกหน่วยงานในเทศบาล รวมทั้งมีระบบการประเมินผลที่มีประสิทธิผล

กลยุทธ์

(๑) ทบทวนและปรับปรุงโครงสร้างองค์กร และแผนอัตรากำลัง ให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจของเทศบาลตำบลรัชฎา

(๒) ประเมินผลการปฏิบัติงานตามผลสัมฤทธิ์ของงาน

๔ นโยบายด้านการสร้างและพัฒนาระบบการบริหารจัดการความรู้

เป้าประสงค์ ส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ถูกต้อง ครบถ้วน รวดเร็ว ทันสมัยและเป็นปัจจุบัน ช่วยลดขั้นตอนของการปฏิบัติงาน ปริมาณเอกสาร และใช้บริหารงานด้านบุคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตลอดจนเสริมสร้างบุคลากรให้มีการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง เพื่อนำไปสู่การพัฒนาคน พัฒนางาน และพัฒนาองค์กร ให้ทันต่อสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป และพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง รวมทั้งสร้างสรรค์ให้เกิดบรรยากาศของการเรียนรู้ร่วมกันของทุกคนในองค์กร

กลยุทธ์

(๑) พัฒนางานด้านการจัดการความรู้ เพื่อสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ การถ่ายทอดความรู้ การแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ในการทำงานอย่างต่อเนื่อง

(๒) ปรับปรุงและพัฒนาระบบฐานข้อมูลบุคลากร

(๓) พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ

(๔) พัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของบุคลากรเพื่อการปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๒๒ เดือน กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๖

(นายนครินทร์ ยอแสงรัตน์)

นายกเทศมนตรีตำบลรัชฎา

นโยบายกลยุทธ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

ของเทศบาลตำบลรัชฎา ปี ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

๑. หลักการและเหตุผล

เทศบาลตำบลรัชฎา เป็นหน่วยงานซึ่งอยู่ภายใต้การกำกับดูแลของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น มีภารกิจในการตอบสนองความต้องการตามเจตนารมณ์ของประชาชนในท้องถิ่น ซึ่งเป็นภารกิจที่มีความหลากหลายและครอบคลุมการดำเนินการในหลายด้าน ดังนั้น การกำหนดนโยบายและกลยุทธ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ จึงเป็นเรื่องที่มีความสำคัญ ทรัพยากรบุคคลในฐานะเป็นทรัพยากรที่ทรงคุณค่าและเป็นพลังสำคัญในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ของเทศบาลตำบลรัชฎาไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้ อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ประกอบกับเป็นการส่งเสริมให้เทศบาลตำบลรัชฎา มีระบบการบริหารจัดการที่ดี ซึ่งส่งผลต่อประโยชน์สุขของประชาชนอย่างแท้จริง

๒. วิสัยทัศน์

วิสัยทัศน์ผู้บริหาร "สร้างสรรค์พัฒนา ก้าวทันเทคโนโลยี เพื่อชุมชนคนรัชฎา"

วิสัยทัศน์ด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

“บุคลากรมีสมรรถนะ เปี่ยมคุณธรรม บริการเป็นเลิศ”

๓. พันธกิจ

พันธกิจตามนโยบายของผู้บริหาร

- ๑) พัฒนาระบบโครงสร้างพื้นฐานให้ได้มาตรฐาน
- ๒) พัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชน
- ๓) พัฒนาทักษะในการประกอบอาชีพ และส่งเสริมการท่องเที่ยว
- ๔) พัฒนาระบบบริการสาธารณสุขให้ได้มาตรฐาน
- ๕) สร้างจิตสำนึกและกระบวนกรมีส่วนร่วมในการดูแลรักษาทรัพยากรธรรมชาติและ

สิ่งแวดล้อม

๖) พัฒนาการศึกษให้ได้มาตรฐาน

๗) พัฒนาการบริหารจัดการองค์กรอย่างโปร่งใส ตามหลักการบริการจัดการที่ดี

พันธกิจด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Mission)

เทศบาลตำบลรัชฎาจัดทำพันธกิจด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Mission) เพื่อให้การพัฒนาพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง ตามวิสัยทัศน์ของการพัฒนาบุคลากร และบรรลุดูวัตถุประสงค์ของเทศบาลตำบลรัชฎา ดังนี้

๑) พัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลรัชฎา ให้เป็นมืออาชีพ มีความรู้ ทักษะ ทักษะที่จำเป็นในการบริหารงานและบูรณาการอย่างเป็นระบบพร้อมปรับตัวสู่ยุคดิจิทัล

๒) เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม วัฒนธรรมและค่านิยมร่วม เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานและป้องกันการทุจริตประพฤติมิชอบ

๓) พัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลรัชฎาให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความสุข มีความสมดุลของชีวิตและการทำงาน

๔) ส่งเสริมการเรียนรู้และการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องด้วยระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ และดิจิทัลที่เหมาะสม

๕) พัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลรัฐภูตามเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ

๖) พัฒนาทักษะด้านภาวะผู้นำ ทักษะด้านดิจิทัล และทักษะสำหรับผู้ประกอบการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ ในเทศบาลตำบลรัฐภู

๔. ค่านิยม

"สร้างสรรค์ พัฒนาศักยภาพบุคคล พัฒนาคุณภาพชีวิต เน้นคุณธรรม ก้าวทันเทคโนโลยี สร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ เพื่อบริการประชาชน"

๕. เป้าประสงค์การพัฒนาบุคลากร

๑) บุคลากรมีขีดความสามารถ ทักษะ ความรู้ และสมรรถนะที่หลากหลายในการปฏิบัติงาน ตามภารกิจของเทศบาล

๒) มีการวางแผนพัฒนาบุคลากร การวางแผนพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพให้แก่บุคลากร ของเทศบาล

๓) บุคลากรมีจิตสำนึก ประพฤติปฏิบัติตน ตามค่านิยม คุณธรรมจริยธรรม วัฒนธรรมการทำงานร่วมกัน โดยยึดหลักธรรมาภิบาล

๔) บุคลากรมีความผูกพันกับองค์กร มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี และมีความสุขในการทำงาน

๕) พัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพชีวิตและความสุขในวัยหลังเกษียณ

๖. การวิเคราะห์สถานการณ์และสภาพแวดล้อม ด้านทรัพยากรมนุษย์ (SWOT Analysis)

๖.๑ การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายใน (Internal Environment)

จุดแข็ง (Strength : S)

๑) การกำหนดส่วนราชการเหมาะสมกับงานและหน้าที่ที่ปฏิบัติชัดเจน

๒) ผู้บริหารมีการส่งเสริมการพัฒนาของบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ

๓) มีการใช้ระบบเทคโนโลยีที่ทันสมัยอยู่เสมอ สามารถปฏิบัติงานได้อย่างรวดเร็ว

๔) ได้รับการสนับสนุนการพัฒนาทั้งด้านวิชาการและระเบียบ กฎหมายอยู่เสมอ

๕) เจ้าหน้าที่มีความรู้ ความสามารถ ศักยภาพในการปฏิบัติหน้าที่ของตนเอง

๖) มีกรอบอัตรากำลังคนและงบประมาณที่เพียงพอสำหรับการบริหารงานบุคคล

๗) ให้โอกาสในการพัฒนาและส่งเสริมเส้นทางความก้าวหน้าของบุคลากรภายในองค์กร

อย่างสม่ำเสมอและเสมอภาค

๘) ส่งเสริมให้มีการนำความรู้และทักษะใหม่ๆ ที่ได้จากการศึกษาและฝึกอบรมมาใช้ในการปฏิบัติงาน

๙) ผู้บริหารและบุคลากรมีความเอื้ออาทรต่อกัน

(๑๐) มีเครื่องมือ เครื่องใช้สำหรับบุคลากรเพียงพอและทันสมัย

(๑๑) พื้นที่ติดต่อเทศบาลนครภูเก็ต ใกล้ส่วนราชการต่างๆ สะดวกต่อการเดินทางและการติดต่อราชการ และการทำงานนอกเวลาราชการ

จุดอ่อน (Weaknesses : W)

๑) การปฏิบัติงานระหว่างส่วนราชการยังขาดการทำงานแบบบูรณาการเชื่อมโยงกัน
๒) เจ้าหน้าที่ยังขาดความรู้ที่เป็นระบบและเหมาะสมกับการปฏิบัติงาน
๓) เจ้าหน้าที่ยังขาดความตระหนักและรับผิดชอบต่อนหน้าที่ของตนเอง
๔) ขาดการสร้างวัฒนธรรมที่ดีขององค์กร และคุณธรรม จริยธรรม เพื่อให้เกิดแรงจูงใจขวัญและกำลังใจ ในการปฏิบัติหน้าที่

๕) ข้าราชการยังขาดระเบียบวินัยที่ดีในการทำงาน
๖) ไม่สามารถสรรหาผู้มาดำรงตำแหน่งได้ครบตามกรอบอัตรากำลัง
๗) ข้าราชการที่บรรจุใหม่เงินเดือนน้อย และเบิกค่าเช่าบ้านไม่ได้ จะโอนย้ายกลับภูมิลำเนาเมื่อบรรจุแต่งตั้งครบ ๒ ปี เนื่องจากจังหวัดภูเก็ตมีค่าครองชีพสูง ทำให้งานที่ปฏิบัติไม่ต่อเนื่อง เทศบาลต้องสอนงานและใช้งบประมาณในการส่งข้าราชการใหม่เข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตรเฉพาะตำแหน่งเสมอในทุกตำแหน่ง ไม่สามารถรักษาทรัพยากรบุคคลไว้ได้ ทำให้ขาดแคลนบุคลากรที่มีความชำนาญงาน

๘) ขาดบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะด้านทางวิชาชีพ เนื่องจากเมื่อได้เรียนรู้การปฏิบัติงานและส่งเข้ารับการฝึกอบรมพัฒนาความรู้ จะโอนย้ายกลับภูมิลำเนา เทศบาลต้องเริ่มสรรหาและพัฒนาข้าราชการใหม่ตลอดเวลา

๙) งบประมาณที่ใช้สำหรับพัฒนาบุคลากรรายบุคคลต้องจ่ายเสมอเนื่องจากโอนย้ายกลับภูมิลำเนาเมื่อบรรจุครบระยะเวลาที่กำหนด

๑๐) ขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญ บางสายงานความรู้ที่มีจำกัด ทำให้ต้องเพิ่มพูนความรู้ให้หลากหลาย จึงจะทำงานได้ครอบคลุมภารกิจ

๑๑) พื้นที่พัฒนากว้าง ปัญหาหนัก ทำให้บางสายงานมีบุคลากรไม่เพียงพอหรือไม่มี
๑๒) อาคารสำนักงานคับแคบ พื้นที่ใช้สอยไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงานและให้บริการประชาชน
๑๓) มีการพัฒนารูปแบบ ระบบการทำงานโดยการนำเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้ แต่ขาดความคงที่และต่อเนื่อง ไม่ใช่ให้เกิดประโยชน์อย่างคุ้มค่า

๑๔) ขาดการประเมินผลการฝึกอบรมผู้ที่ได้รับการฝึกอบรมอย่างเป็นรูปธรรม ไม่มีการเชื่อมโยง การพัฒนาบุคลากรแต่ละตำแหน่งอย่างเป็นระบบ ไม่มีการประเมินผลการพัฒนาบุคลากร

๑๕) ไม่ปฏิบัติตามแผนพัฒนาบุคลากรที่วางไว้ ขาดวิธีการจัดสรรและคัดเลือกผู้เข้ารับการพัฒนาที่เหมาะสม ทำให้เกิดความซ้ำซ้อน

๑๖) มีระบบอุปถัมภ์ในการบริหารงานบุคคล

๖.๒ การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอก (External Environment)

โอกาส (Opportunities : O)

๑) นโยบายของรัฐบาลเอื้อต่อการพัฒนาและการบริหารงานของเทศบาล

๒) กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรในหลักสูตรต่างๆ อย่างต่อเนื่อง
๓) ความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยีสารสนเทศ ทำให้ได้รับข้อมูลข่าวสารต่างๆ ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานอยู่เสมอ

๔) ประชาชนมีส่วนร่วมต่อการปฏิบัติงานของเทศบาล
๕) รัฐบาลมีการกระจายอำนาจและภารกิจให้เทศบาลมากขึ้น
๖) กระแสสังคมเร่งรัดให้ท้องถิ่นมีการบริหารจัดการที่มีคุณภาพ มาตรฐาน เสมอภาค โปร่งใส เป็นธรรม และทันสมัย

๗) การเข้าถึงแหล่งข้อมูลข่าวสารทำได้สะดวก รวดเร็ว หลายช่องทาง

๘) เป็นหน่วยงานที่มีภารกิจหลักที่สำคัญต่อประชาชนในพื้นที่

อุปสรรค (Threats : T)

๑) การจัดสรรงบประมาณของรัฐให้กับเทศบาลไม่เพียงพอ
๒) ระเบียบกฎหมายมีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา และไม่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน
๓) ภัยธรรมชาติที่ส่งผลกระทบต่อการบริหารงานของเทศบาล
๔) การเปลี่ยนแปลงนโยบายของรัฐบาลมีการเปลี่ยนแปลงบ่อยครั้ง
๕) การถ่ายโอนภารกิจบางส่วนจากส่วนกลางไปให้เทศบาล ไม่ได้ถ่ายโอนบุคลากรและงบประมาณ

๖) ความแตกต่างในบริบทของแต่ละชุมชน ทำให้มีข้อจำกัดที่แตกต่างในการปฏิบัติงาน
๗) การเมืองไม่มีเสถียรภาพ ทำให้การสานต่อนโยบายไม่ต่อเนื่อง
๘) ประชาชนที่เข้ามามีบทบาท หรือส่วนร่วมในการพัฒนาองค์กรเป็นกลุ่มเดิม และเป็นส่วนน้อยของประชาชนทั้งพื้นที่

๙) ค่าครองชีพของจังหวัดภูเก็ตที่สูง ผลตอบแทนและสวัสดิการที่รัฐมีให้ไม่เพียงพอต่อความต้องการของบุคลากร ส่งผลให้คุณภาพชีวิตไม่ดี หมั่นเหม่ที่จะกระทำผิด

๗. นโยบายและกลยุทธ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของเทศบาลตำบลรัชฎา

เทศบาลตำบลรัชฎา ถือว่าทรัพยากรมนุษย์เป็นทรัพยากรที่สำคัญและมีคุณค่ายิ่งในการขับเคลื่อนเทศบาลตำบลรัชฎา จึงได้กำหนดนโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของเทศบาลตำบลรัชฎาขึ้น สำหรับใช้เป็นกรอบและแนวทางเพื่อเพิ่มความคุ้มค่าของการใช้ทรัพยากรมนุษย์ ให้การบริหารและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เกิดความเป็นธรรม โปร่งใส ตรวจสอบได้ และให้ผู้ปฏิบัติงานมีความสุข ขวัญกำลังใจดี พึงพอใจในการปฏิบัติงาน และมีศักยภาพเพิ่มขึ้น จึงมีนโยบายด้านต่างๆ ดังนี้

๗.๑ นโยบายด้านโครงสร้างการบริหาร

เป้าประสงค์ ส่งเสริมให้มีการพัฒนาอย่างเป็นระบบ ทัวถึง และต่อเนื่องโดยการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ ศักยภาพ และทักษะการทำงาน ที่เหมาะสม สอดคล้องกับสถานการณ์ วิสัยทัศน์ และยุทธศาสตร์ของเทศบาลตำบลรัชฎา เพื่อให้การขับเคลื่อนการทำงานตามพันธกิจของเทศบาลตำบลรัชฎา

เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย รวมทั้งส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมให้กับบุคลากรในเทศบาลตำบลรัชฎา

กลยุทธ์

(๑) จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจของเทศบาลตำบลรัชฎา และสอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนาข้าราชการส่วนท้องถิ่น ในการเสริมสร้างธรรมาภิบาล

(๒) จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรตามตำแหน่ง

(๓) ส่งเสริมให้บุคลากรยึดมั่นในคุณธรรม จริยธรรมในการปฏิบัติงาน

(๔) พัฒนาศักยภาพผู้บริหาร และเพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงานให้กับผู้ปฏิบัติงานทุกระดับตามตำแหน่งอย่างต่อเนื่อง

๗.๒ นโยบายด้านประสิทธิภาพของทรัพยากรบุคคล

เป้าประสงค์ ใช้ระบบความรู้ ความสามารถ เป็นเครื่องมือในการบริหารทรัพยากรบุคคลในเรื่อง การสรรหาบุคลากร การพัฒนาบุคลากร โดยยึดระบบคุณธรรม โปร่งใส ตรวจสอบได้ รวมทั้งเสริมสร้างความมั่นคง ขวัญกำลังใจ คุณภาพชีวิตที่ดี ความผาสุกและพึงพอใจให้ผู้ปฏิบัติงาน เพื่อรักษาคนดี คนเก่งไว้กับเทศบาลตำบลรัชฎา โดยการส่งเสริมความก้าวหน้าของผู้ปฏิบัติงานที่มีผลงานในทุกโอกาส ให้สิ่งจูงใจผลประโยชน์ตอบแทนพิเศษ จัดสวัสดิการความปลอดภัย และสิ่งแวดล้อมในการทำงานตามความจำเป็นและเหมาะสมเป็นไปตามที่ระเบียบ กฎหมายกำหนด และสนับสนุนการดำเนินกิจกรรมเพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บริหารและพนักงานทุกระดับ

กลยุทธ์

(๑) นำหลักความรู้ ความสามารถ มาเป็นเครื่องมือในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ทั้งด้านการสรรหาบุคลากร และการพัฒนาบุคลากร

(๒) ปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงาน และบรรยากาศที่สนับสนุนให้บุคลากรมีความสุข พึงพอใจ และมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

(๓) ยกย่องคนเก่ง คนดี และทำประโยชน์ต่อเทศบาลตำบลรัชฎา

(๔) พัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี

๗.๓ นโยบายด้านอัตรากำลังและการบริหารอัตรากำลัง

เป้าประสงค์ วางแผน สนับสนุนและส่งเสริมให้มีโครงสร้าง การจัดทำแผนอัตรากำลังและการบริหารอัตรากำลังให้เหมาะสมกับภารกิจของเทศบาลและเพียงพอ มีความคล่องตัวต่อการขับเคลื่อนการดำเนินงานของทุกหน่วยงานในเทศบาล รวมทั้งมีระบบการประเมินผลที่มีประสิทธิภาพ

กลยุทธ์

(๑) ทบทวนและปรับปรุงโครงสร้างองค์กร และแผนอัตรากำลัง ให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจของเทศบาลตำบลรัชฎา

(๒) ประเมินผลการปฏิบัติงานตามผลสัมฤทธิ์ของงาน

๗.๔ นโยบายด้านการสร้างและพัฒนาระบบการบริหารจัดการความรู้

เป้าประสงค์ ส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ถูกต้อง ครบถ้วน รวดเร็ว ทันสมัยและเป็นปัจจุบัน ช่วยลดขั้นตอนของการปฏิบัติงาน ปริมาณเอกสาร และใช้บริหารงานด้านบุคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตลอดจนเสริมสร้างบุคลากรให้มีการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง เพื่อนำไปสู่การพัฒนาคน พัฒนางาน และพัฒนาองค์กร ให้ทันต่อสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป และพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง รวมทั้งสร้างสรรค์ให้เกิดบรรยากาศของการเรียนรู้ร่วมกันของทุกคนในองค์กร

กลยุทธ์

- (๑) พัฒนางานด้านการจัดการความรู้ เพื่อสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ การถ่ายทอดความรู้ การแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ในการทำงานอย่างต่อเนื่อง
- (๒) ปรับปรุงและพัฒนาระบบฐานข้อมูลบุคลากร
- (๓) พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ
- (๔) พัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของบุคลากรเพื่อการปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล