

**แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล**

**ของ**

**เทศบาลตำบลโคกพุทรา**

**ประจำปีงบประมาณ**

**พ.ศ. ๒๕๖๘**

**คำนำ**

เทศบาลเป็นหน่วยงานของรัฐที่มีภารกิจในการส่งเสริมท้องถิ่นให้มีความเข้มแข็งในทุกด้าน เพื่อสามารถตอบสนองเจตนารมณ์ของประชาชนได้อย่างแท้จริง ซึ่งเป็นภารกิจที่มีความหลากหลายแลละครอบคลุมการดำเนินการในหลายด้าน โดยเฉพาะการบริหารทรัพยากรบุคคล เป็นมิติอีกหนึ่งที่จะขาดการพัฒนาไม่ได้   
และถือเป็นกลไกสำคัญในการผลักดันยุทธศาสตร์และพันธกิจให้ประสบความสำเร็จและถือเป็นปัจจัยสำคัญที่จะทำให้ภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดีตามวัตถุประสงค์ที่วางเอาไว้

เพื่อให้เทศบาลตำบลโคกพุทรามีแผนกลยุทธ์การบริหารงานทรัพยากรบุคคล ที่สามารถตอบสนองทิศทางการบริหารงานของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นได้อย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ จึงได้ดำเนินการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ ให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาบุคลากร (พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙) โดยมุ่งเน้นให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคลได้มีส่วนร่วมในการกำหนดแนวทางและประเด็นยุทธศาสตร์ในการพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลของเทศบาลตำบลโคกพุทรา จะนำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้รับการจัดทำเพื่อเป้าหมายสำคัญในการผลักดัน พัฒนาทรัพยากรบุคคลเพื่อ “ เป็นเทศบาลที่มีสมรรถนะสูงในการส่งเสริมท้องถิ่น ให้เป็นกลไกในการพัฒนาได้อย่างยั่งยืน”

คณะกรรมการจัดทำแผนฯ

เทศบาลตำบลโคกพุทรา

**สารบัญ**

**บทที่ ๑ บทนำ**  **หน้า**

ความเชื่อมโยงยุทธศาสตร์ วิสัยทัศน์ พันธกิจ ข้อมูลทั่วไป

ของเทศบาลตำบลโคกพุทรา ๑-๑๔

**บทที่ ๒ การจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล** ๑๕

มาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล(HR Scorecard)

มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ ๑๕

มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล ๑๕

มิติที่ ๓ ประสิทธิผลของการบริหารทรัพยากรบุคคล ๑๖

มิติที่ ๔ ความพร้อมรับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ๑๖

มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ๑๖

และหลักเกณฑ์การพัฒนา

แบบแสดงการเชื่อมโยงการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ๑๗

**บทที่ ๓ ขั้นตอนการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล** ๑๙

ประชุมคณะทำงาน ๑๙

การดำเนินงานตามขั้นตอน ๑๙

แผนกลยุทธ์การบริหารทรักยากรบุคคล ประจำปี ๒๐-๒๕

ภาคผนวก

-ประกาศใช้แผน

๑

**บทนำ**

**๑.๑ แผนยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๗๙)**

การกระจายอำนาจการบริหารของรัฐไปสู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดังกล่าว ตามพระราชบัญญัติกำหนด แผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ พ.ศ. ๒๕๔๒ ได้กำหนดรายละเอียดเกี่ยวกับขั้นตอนและกระบวนการในการถ่ายโอนภารกิจ งบประมาณ และอัตรากำลังของราชการส่วนกลางและราชการส่วนภูมิภาคไปให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยมีกำหนดระยะเวลาและเงื่อนไขที่ระบุไว้อย่างชัดเจนว่า ในอนาคตอันใกล้นี้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้รับการจัดสรรงบประมาณในสัดส่วนที่สูงขึ้น มีอัตรากำลังมากขึ้น รวมทั้งมีภารกิจและหน้าที่ความรับผิดชอบที่เพิ่มขึ้นตามกันด้วยจากผลการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทุกแห่งจะต้องเตรียมการเพื่อรับรองมาตรการในการถ่ายโอนภารกิจงบประมาณและอัตรากำลังจากหน่วยงานส่วนกลางและส่วนภูมิภาคตามที่กฎหมายกำหนดเพื่อที่จะสามารถปฏิบัติภารกิจตามที่ได้รับมอบหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งหมายความว่า องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นพัฒนาตนเองให้ชัดเจน มีการกำหนดยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนาที่สอดคล้องกับจุดมุ่งหมายในการพัฒนาอย่างเป็นระบบ โดยมีความครอบคลุมภารกิจการพัฒนาในทุกๆด้าน อันเป็นการแสดงให้เห็นถึงความพร้อมและศักยภาพขององค์กรของส่วนท้องถิ่นที่จะสามารถบริหารงานในความรับผิดชอบตามที่ส่วนกลางและราชการส่วนภูมิภาคจะถ่ายโอนมาให้อย่างมีประสิทธิภาพ

แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาจึงถือเป็นเครื่องมือสำคัญอย่างยิ่งที่จะช่วยสนับสนุนในการวิเคราะห์สภาพ/ความต้องการของเทศบาลเพื่อนำไปสู่การกำหนดจุดมุ่งหมายในการพัฒนา การกำหนดภารกิจ และแนวทางการดำเนินงานเพื่อนำไปสู่จุดมุ่งหมายดังกล่าวอย่างเป็นระบบ ซึ่งจะช่วยให้การกำหนดแผน/โครงการ มีทิศทางที่สอดคล้องและประสาน สนับสนุนในจุดมุ่งหมายร่วมกัน ซึ่งนอกจากจะทำให้/ความต้องการได้รับการตอบสนองอย่างเหมาะสมแล้ว ยังเป็นการบริหารทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดให้เกิดประโยชน์สูงสุดในขณะเดียวกันด้วย

หลักการสำคัญที่ถือเป็นหัวใจของการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนา การกำหนดจุดมุ่งหมายการพัฒนาและการกำหนดแนวทางการพัฒนาที่จะนำไปสู่การบรรลุผลทำจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้ทั้งนี้เพราะหากไม่มีจุดมุ่งหมายในการพัฒนาที่ชัดเจนแล้ว การบริหารงานก็จะเป็นการแก้ปัญหาเฉพาะหน้าไปเรื่อยๆ เมื่อมีปัญหาอย่างซ้ำซ้อนและไม่มีที่สิ้นสุดแล้ว ยังอาจทำให้ปัญหาความรุนแรงมากขึ้นจนเกินศักยภาพ และแก้ไขได้ ดังนั้น การจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาในครั้งนี้ จึงเป็นโอกาสอันดีที่จะได้กำหนดจุดมุ่งหมายและแนวทางการพัฒนาที่สอดคล้องกับสภาพปัญหา ความต้องการ และศักยภาพอย่างเป็นระบบ ซึ่งนอกจากจะเป็นการพัฒนาประสิทธิภาพในการบริหารจัดการภายใต้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดแล้ว ยังเป็นการเตรียมความพร้อมเพื่อรับรองการถ่ายโอนภารกิจจากหน่วยงานส่วนกลางและส่วนภูมิภาคอีกทางหนึ่งด้วย

การจัดทำแผนขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะต้องมีความสัมพันธ์ระหว่างแผนยุทธศาสตร์ชาติเพื่อขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศไปสู่ความมั่น มั่งคั่ง และยั่งยืน โดยแผนยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๗๙) มีรายละเอียดดังนี้

๒

|  |
| --- |
| 1. ยุทธศาสตร์ด้านความมั่นคง 2. ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน 3. ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพคน 4. ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างโอกาสความเสมอภาคและเท่าเทียมกันทางสังคม 5. ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างความเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม 6. ยุทธศาสตร์ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ |

วิสัยทัศน์ : “ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้วด้วยการพัฒนาตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง”

ยุทธศาสตร์ชาติ : กรอบการพัฒนาระยะยาว เพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์ “ประเทศที่มีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน   
เป็นประเทศพัฒนาแล้วด้วยการพัฒนาตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง” การพัฒนาให้คนไทยมีความสุขและตอบสนองต่อการบรรลุ ซึ่งผลประโยชน์แห่งชาติ ในการที่จะพัฒนาคุณภาพชีวิต สร้างรายได้ระดับสูงเป็นประเทศพัฒนาแล้ว และสร้างความสุขของ สังคมมีความมั่นคง เสมอภาคและเป็นธรรม ปฏิเสธสามารถแข่งขันได้ในระบบเศรษฐกิจ ดังนี้

**๑. ยุทธศาสตร์ด้านความมั่นคง**

๑.๑ ประชาชนอยู่ดีกินดีและมีความสุข

๑.๒ บ้านเมืองมีความมั่นคงในทุกมิติและทุกระดับ

๑.๓ กองทัพ หน่วยงานด้านความมั่น ภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาชน มีความพร้อมในการป้องกันและแก้ไขปัญหาความมั่นคง

๑.๔ ประเทศไทยมีบทบาทด้านความมั่นคงเป็นที่ชื่นชมและได้รับการยอมรับโดยประชาคมระหว่างประเทศ

๑.๕ การบริหารจัดการความมั่นคงมีผลสำเร็จที่เป็นรูปธรรมอย่างมีประสิทธิภาพ

**๒. ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน**

๒.๑ ประเทศไทยเป็นประเทศที่พัฒนาแล้ว

๒.๒ ประเทศไทยมีขีดความสามารถในการแข่งขันสูง

**๓ ยุทธศาสตร์การพัฒนาและส่งเสริมศักยภาพคน**

๓.๑ คนไทยเป็นคนดีคนเก่ง มีคุณภาพ พร้อมสำหรับวิถีชีวิตในศตวรรษที่ ๒๑

๓.๒ สังคมไทยมีสภาพแวดล้อมที่เอื้อและสนับสนุนต่อการพัฒนาคนตลอดช่วงชีวิต

**๔. ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างโอกาสความเสมอภาคและเท่าเทียมทางสังคม**

๓

๔.๑ สร้างความเป็นธรรม และลดความเหลื่อมล้ำในทุกมิติ

๔.๒ กระจายส่วนกลางความเจริญทางเศรษฐกิจและสังคม เพิ่มโอกาสให้ทุกภาคส่วนเข้ามาเป็นกำลังของการพัฒนาประเทศในทุกระดับ

๔.๓ เพิ่มขีดความสามารถของชุมชนท้องถิ่นในการพัฒนา การพึ่งตนเองและการจัดการตนเอง เพื่อสร้างสังคมคุณภาพ

**๕. ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม**

๕.๑ อนุรักษ์และรักษาทรัพยากรธรรมชาติสิ่งแวดล้อม และวัฒนธรรมให้คนรุ่นต่อไปได้ใช้อย่างยั่งยืน มีสมดุล

๕.๒ ฟื้นฟูและสร้างเสริมฐานทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมเพื่อลดผลกระทบทางเพศจากการพัฒนาสังคมเศรษฐกิจของประเทศ

๕.๓ ใช้ประโยชน์และสร้างการเติบ บนฐานทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมให้สมดุลภายในขีดความสามารถของระบบนิเวศ

๕.๔ ยกระดับกระบวนทัศน์เพื่อกำหนดอนาคตประเทศด้านทรัพยากรธรรมชาติสิ่งแวดล้อมและวัฒนธรรมบนหลักของการมีส่วน และธรรมาภิบาล

**๖. ยุทธศาสตร์ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ**

๖.๑ ภาครัฐมีวัฒนธรรมการทำงานที่มุ่งผลสัมฤทธิ์และผลประโยชน์ส่วนรวม ตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างสะดวก รวดเร็ว โปร่งใส

๖.๒ ภาครัฐมีขนาดที่เล็กลงพร้อมปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง

๖.๔ กระบวนการยุติธรรม เป็นไปเพื่อประโยชน์ต่อส่วนรวมของประเทศ

ในการบรรลุวิสัยทัศน์และทำให้ประเทศพัฒนาไปสู่อนาคตที่พึงประสงค์นั้น จำเป็นจะต้องมีการวางแผนและกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาในระยะยาว และกำหนดแนวทางการพัฒนาของทุกภาคส่วนให้ขับเคลื่อนไปในทิศทางเดียวกัน ดังนั้นจึงจำเป็นจะต้องกำหนดยุทธศาสตร์ชาติในระยะยาว เพื่อถ่ายทอดแนวทางการพัฒนาสู่การปฏิบัติในแต่ละช่วงเวลาอย่างต่อเนื่องและมีบูรณาการและสร้างความเข้าใจถึงอนาคตของประเทศไทยร่วมกัน และเกิดการรวมพลังของทุกภาคส่วนในสังคมทั้งประชาชน เอกชน ประชาสังคม ในการขับเคลื่อนการพัฒนาเพื่อการสร้างและรักษาไว้ซึ่งผลประโยชน์แห่งชาติและบรรลุวิสัยทัศน์ “ ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน“ เพื่อให้ประเทศชาติมีขีดความสามารถในการแข่งขัน มีรายได้สูงอยู่ในกลุ่มประเทศพัฒนาแล้ว คนไทยมีความสุข อยู่ดี กินดี สังคมมีความมั่นคง ความเสมอภาคและเป็นธรรม

**๑.๒ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๓๑**

๔

วัตถุประสงค์ เพื่อพลิกโฉมประเทศไทยสู่ “ สังคมก้าว เศรษฐกิจสร้างมูลค่าอย่างยั่งยืน”

**เป้าหมายหลักของการพัฒนา จำนวน ๕ ประการ ประกอบด้วย**

๑. การปรับโครงสร้างภาคการผลิตและบริการสู่เศรษฐกิจฐานนวัตกรรม

๒. การพัฒนาคนสำหรับโลกยุคใหม่

๓. การมุ่งสู่สังคมแห่งโอกาสและความเป็นธรรม

๔. การเปลี่ยนผ่านการผลิตและบริโภคไปสู่ความยั่งยืน

๕. การเสริมสร้างความสามารถของประเทศไทยในการรับมือกับการเปลี่ยนแปลงและความเสี่ยงภายใต้บริบท  
โลกใหม่

**๑.๓ ยุทธศาสตร์กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๖๐ - ๒๕๙๙**

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ เสริมสร้างการปกครองท้องถิ่นให้เข้มแข็งด้วยระบอบการปกครองแบบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงความรู้และหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ การส่งเสริมและพัฒนาท้องถิ่นร่วมขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศไทย ๔.๐

สู่ประเทศที่พัฒนาแล้วจากฐานของท้องถิ่น

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาบริหารจัดการภาครัฐ และธรรมาภิบาลการปกครองท้องถิ่นของประเทศไทยให้ประสิทธิภาพ ประสิทธิผล

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔ การส่งเสริมและพัฒนาบริการสาธารณะของท้องถิ่นที่มีคุณภาพให้คุณภาพชีวิตของประชาชน

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๕ การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อรองรับภารกิจและทิศทางการพัฒนาประเทศ

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๖ การพัฒนาองค์กรด้วยฐานคุณธรรม ความรู้ และสมรรถนะสูงเป็นองค์กรระดับสากลที่สังคมยอมรับ

**๑.๔ ยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕**

คณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นได้เล็งเห็นความสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรบุคคล  
ซึ่งมีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนการพัฒนาท้องถิ่นให้ก้าวหน้า และบุคลากรของท้องถิ่นให้เป็นผู้มีศักยภาพสูง  
จึงมีมติเห็นชอบยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕ โดยมีวัตถุประสงค์  
เพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อพัฒนาศักยภาพ   
และสามารถพัฒนาท้องถิ่นได้อย่างบรรลุเป้าหมายและความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงในอนาคต ดังนี้

**วิสัยทัศน์** “ ข้าราชการส่วนท้องถิ่นมีสมรรถนะสูง เน้นคุณธรรมและศักยภาพเป็นเลิศ เพื่อการพัฒนาท้องถิ่นตามนโยบาย Thailand ๔.๐“

**พันธกิจ**

๕

สรรหา พัฒนา รักษาไว้และใช้ประโยชน์ทรัพยากรบุคคลที่มีผลงานและศักยภาพในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้เป็นสำคัญในการบริหารจัดการและพัฒนาท้องถิ่นให้ประสบความสำเร็จสอดคล้องกับนโยบายและยุทธศาสตร์ของรัฐบาล

**เป้าหมาย**

๑. ระบบทรัพยากรบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้รับการพัฒนาให้ทันสมัย สอดคล้องกับนโยบายชาติ  
ว่าด้วย Thailand ๔.๐ ที่สามารถขับเคลื่อนด้วยเทคโนโลยีและนวัตกรรม หรือนโยบายอื่นๆที่เกี่ยวข้อง  
ต่อการพัฒนาท้องถิ่น

๒. บุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้รับสิทธิและประโยชน์อย่างเท่าเทียมและเป็นธรรม

๓. บุคลากรได้รับการพัฒนาอย่างครอบคลุม และเป็นมืออาชีพ สามารถเป็นที่พึ่งและสร้างความเชื่อมั่น  
ให้ประชาชนในท้องถิ่นได้อย่างยั่งยืน

**ประเด็นยุทธศาสตร์**

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ : ปรับปรุงโครงสร้างและอัตรากำลังให้เหมาะสมกับประเภทองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ยุทธศาสตร์ที่ ๒ : พัฒนาประสิทธิภาพระบบทรัพยากรบุคคลส่วนท้องถิ่น

ยุทธศาสตร์ที่ ๓: ส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรและผู้บริหารให้มีศักยภาพที่สอดคล้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคลตามแนวทาง Thailand ๔.๐

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ : เน้นความโปร่งใสในระบบบริหารทรัพยากรบุคคลส่วนท้องถิ่นที่ยึดหลักสมรรถนะและการสร้างเสริมหลักธรรมาภิบาล

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ : ต่อยอดการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีแก่ทรัพยากรบุคคลส่วนท้องถิ่น

ยุทธศาสตร์ที่ ๖ : ขับเคลื่อนระบบทรัพยากรบุคคลส่วนท้องถิ่นด้วยนวัตกรรมและเทคโนโลยี

ยุทธศาสตร์ที่ ๗: การกำกับติดตาม และประเมินผล

**๑.๕ แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลจังหวัดอ่างทอง พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๑๕๖๕**

**• วิสัยยทัศน์**

“อ่างทองเมืองน่าอยู่ น่าเที่ยว แหล่งผลิตอาหารปลอดภัย”

• พันธกิจ

1. พัฒนาจังหวัดอ่างทองให้เป็นเมืองน่าอยู่
2. ส่งเสริมการผลิตและจำหน่ายสินค้าการเกษตรและอาหารปลอดภัย
3. ยกระดับการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรม

**ตำแหน่งยุทธศาสตร์จังหวัด**

๖

1. เมืองน่าอยู่
2. แหล่งผลิตสินค้าเกษตรและอาหารปลอดภัย

**เป้าประสงค์รวม**

1. คุณภาพชีวิตที่ดีของประชาชน
2. แหล่งผลิตสินค้าเกษตรและอาหารปลอดภัยที่ได้รับมาตรฐาน
3. รายได้ด้านการท่องเที่ยวที่เพิ่มขึ้น

**ประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล**

1. พัฒนาระบบเทศโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของจังหวัดให้สามารถใช้งานได้อย่างมีประสิทธิภาพ
2. พัฒนาระบบสร้างแรงจูงใจ ส่งเสริมให้บุคลากรมีขวัญ กำลังใจมีความผาสุกในการทำงาน
3. พัฒนาสมรรถนะของบุคลากรให้สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ของจังหวัด
4. พัฒนาองค์กรไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้
5. สร้างวัฒนธรรม ค่านิยมของจังหวัดให้บุคลากรมีความตระหนักถึงคุณธรรม จริยธรรม
6. วางแผนบริหารอัตรากำลังและปรับอัตรากำลังให้เหมาะสมพอเพียงกับภารกิจ
7. พัฒนาระบบการพิจารณาความดีความชอบโดยยึดหลักธรรมาภิบาลและโปร่งใส ชัดเจน ตรวจสอบได้
8. พัฒนาระบบการบูรณาการระหว่างหน่วยงานที่มีภารกิจร่วมกัน

**๑.๖ ยุทธศาสตร์ของเทศบาลตำบลโคกพุทรา**

**• วิสัยทัศน์**

“ชุมชนน่าอยู่ ควบคู่พัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน สืบสานประเพณี วัฒนธรรม น้อมนำเศรษฐกิจพอเพียงเคียงคู่ชุมชนเข้มแข็ง

**• พันธกิจ**

1. ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุ ผู้พิการและผู้ด้อยโอกาส
2. ส่งเสริมการศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีคุณภาพ
3. ส่งเสริมการสาธารณสุข และสุขอนามัยของประชาชน
4. จัดให้มีและซ่อมแซมโครงสร้างพื้นฐานให้มีสภาพดี ทั้งด้านไฟฟ้า ประปา เส้นทาง คมนาคม โครงสร้างพื้นฐานด้านการเกษตร ตลอดจนระบบการติดต่อสื่อสารที่สะดวกรวดเร็ว
5. บำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมโดยการมีส่วนร่วมของประชาชน
6. ส่งเสริมทำนุบำรุงศาสนา ศิลปวัฒนธรรม ประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น
7. ส่งเสริมให้ประชาชนเข้าใจถึงหลักการและแนวคิดเศรษฐกิจพอเพียงที่ถูกต้อง พร้อมทั้งนำไปสู่การปฏิบัติในชีวิตประจำวัน

๗

1. ส่งเสริมและเปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่น

**จุดมุ่งหมายการพัฒนา**

1. เพื่อให้ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดี และมีความมั่นคงปลอดภัย ในชีวิตและทรัพย์สิน
2. เพื่อให้ประชาชนมีอาชีพและรายได้ที่เพียงพอต่อการดำเนินชีวิตตามแนวปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง
3. เพื่อให้ชุมชนมีระบบสาธารณูปโภค สาธารณูปการ ด้านโครงสร้างพื้นฐานแหล่งน้ำ และสภาพแวดล้อมที่ดีมีมาตรฐานเพียงพอต่อความต้องการของประชาชน
4. เพื่อรักษาศิลปะวัฒนะธรรม ศาสนา ขนบธรรมเนียมประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น
5. เพื่อให้เทศบาลมีการบริหารจัดการที่ดีมีประสิทธิภาพตามหลักธรรมาภิบาล

เป้าประสงค์รวม

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาสังคมและคุณภาพชีวิต

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาด้านศิลปวัฒนธรรม

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนาผังเมือง ทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อม

ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การพัฒนาการบริหารจัดการที่ดี

ยุทธศาสตร์ที่ ๗ การพัฒนาตามนโยบายรัฐบาล และยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัด

**ภารกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลและยุทธศาสตร์การพัฒนา**

การพัฒนาท้องถิ่นของเทศบาลตำบลโคกพุทรา เป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชนในการร่วมคิดร่วมแก้ไขปัญหาร่วมสร้างร่วมจัดทำส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชนในเขตพื้นที่ของเทศบาลตำบลโคกพุทรา ให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นในทุกด้านการพัฒนาเทศบาลตำบลโคกพุทราจะสมบูรณ์ได้ จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชนในพื้นที่เกิดความตระหนักร่วมกันแก้ไขปัญหา และความเข้าใจในแนวทางแก้ไขปัญหากันอย่างแท้จริง เทศบาลตำบลโคกพุทรายังไม่ได้เน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาในทุกกลุ่มทุกวัยของประชากร นอกจากนั้นยังได้เน้นการส่งเสริมและสนับสนุนให้การศึกษาเด็กก่อนวัยเรียน และพัฒนาเยาวชนให้พร้อมที่จะเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพ โดยยึดกรอบแนวทางในการจัดระเบียบ การศึกษา ส่วนด้านพัฒนาอาชีพนั้น จะเน้นพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเองในท้องถิ่น และยังจัดให้ตามเศรษฐกิจแบบพอเพียงโดยส่วนรวม

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาลตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.๒๔๙๖ และที่แก้ไขเพิ่มเติม พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และตามกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้องโดยใช้เทคนิค SWOT เข้ามาช่วย ทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่าเทศบาล มีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไรโดยวิเคราะห์ จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภัยคุกคามหรืออุปสรรคในการดำเนินการตามภารกิจตามหลัก SWOT เทศบาลตำบลโคกพุทรา กำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาลและนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ทั้งนี้ สามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหา โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ดังนี้

๘

1. **ด้านโครงสร้างพื้นฐาน** มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑.๑ การจัดให้มีและบำรุงรักษาทางบก ทางน้ำ และทางระบายน้ำ

๑.๒ การสร้างและการบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๑.๓ การขนส่งมวลชนและการวินาศกรรมจราจร

๑.๔ การสาธารณูปการ

๑.๕ การจัดให้มีและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำ

๑.๖ การจัดให้มีและบำรุงทางระบายน้ำ

๑.๗ การจัดให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น

๒. **ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต** มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๒.๑ การจัดการศึกษา

๒.๒ การป้องกัน การบำบัดโรค และการจัดตั้งและบำรุงสถานพยาบาล

๒.๓ การสังคมสงเคราะห์และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส

๒.๔ การรักษาความสะอาดของถนน ทางเดิน และที่สาธารณะ

๒.๕ การจัดให้มีโรงฆ่าสัตว์

๒.๖ การบำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร

๓. **ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย** มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๓.๑ การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีของประชาชน

๓.๒ การป้องกันและบรรเทาสาธารณะภัย

๓.๓ การจัดให้ระบบรักษาความสงบเรียบร้อย

๓.๔ การรักษาความสงบเรียบร้อยและศีลและทำอันดีของประชาชน

๔. **ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชย์กรรมและการท่องเที่ยว** มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๔.๑ การจัดทำแผนพัฒนาเทศบาล และประสานการจัดทำแผนพัฒนาจังหวัดตามระเบียบที่คณะรัฐมนตรีกำหนด

๔.๒ การส่งเสริมการท่องเที่ยว

๙

๔.๓ การพาณิชย์การส่งเสริมการลงทุนและการทำกิจกรรมไม่ว่าจะดำเนินการเองหรือร่วมกับบุคคลอื่นหรือจากสหการ

๕. **ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม** มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๕.๑ การคุ้มครอง ดูแลและบำรุงรักษาป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๕.๒ การจัดตั้งและการดูแลระบบบำบัดน้ำเสีย

๕.๓ การกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล

๕.๔ การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ

๖. **ด้านการศาสนา ศิลปะวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น** มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๖.๑ การจัดการศึกษา

๖.๒ บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น

๖.๓ การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น

๖.๔ การศึกษา การทำนุบำรุงศาสนา และการส่งเสริมวัฒนธรรม

๗. **ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น** มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๗.๑ สนับสนุนสภาเทศบาลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น สนับสนุน หรือช่วยเหลือส่วนราชการ หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น

๗.๒ การประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ของสภาเทศบาลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

๗.๓ การแบ่งสรรเงินซึ่งตามกฎหมายจะต้องแบ่งให้แก่สภาเทศบาล และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

๗.๔ การให้บริการแก่เอกชน ส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

ภารกิจทั้ง ๗ ด้าน ตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจเทศบาล สามารถจะแก้ไขปัญหาของเทศบาลตำบล  
โคกพุทราได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ประกอบด้วยการดำเนินการของเทศบาล จะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติแผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาลและนโยบายของผู้บริหารของเทศบาลเป็นสำคัญ

ภารกิจทั้ง ๗ ด้าน ตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจเทศบาลภารกิจดังกล่าวสามารถจะแก้ไขปัญหาของเทศบาลตำบลโคกพุทรา ทั้งนี้ยังต้องพิจารณาถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ การดำเนินการต้องให้สอดคล้องแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ และแผนพัฒนาท้องถิ่นจึงวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุกสรรค ปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอกดังนี้

**การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมด้านเศรษฐกิจ**

๑๐

**จุดแข็ง**

1. สภาพภูมิประเทศเหมาะสมในการทำเกษตรที่สำคัญได้แก่การเพาะปลูกพืช เลี้ยงสัตว์
2. เส้นทางคมนาคมเชื่อมโยงกับโครงข่ายสายหลักกับจังหวัดใกล้เคียงและภูมิภาคอื่น
3. ประเพณี แหล่งท่องเที่ยวที่สำคัญสามารถพัฒนาให้มีศักยภาพได้

**จุดอ่อน**

1. แหล่งกักเก็บน้ำเพื่อการเกษตร ระบบชลประทานไม่เพียงพอและขาดการบริหารจัดการที่ดี
2. งบประมาณเทศบาลมีไม่เพียงพอต่อการพัฒนาแหล่งท่องเที่ยว

**โอกาส**

1. รัฐให้การสนับสนุนการห้องเที่ยวใช้เป็นนโยบายกระตุ้นเศรษฐกิจ
2. เทคโนโลยีสมัยใหม่สนับสนุนงานด้านการประชาสัมพันธ์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

**อุปสรรค**

1. ผลกระทบจากวิกฤตเศรษฐกิจ
2. ขาดการสนับสนุนงบประมาณจากส่วนกลางในการพัฒนาแหล่งท่องเที่ยว

**วิเคราะห์สภาพแวดล้อมด้านสังคม**

**จุดแข็ง**

1. มีเครือข่ายระบบสาธารณสุขเชื่อมโยงกันทุกระดับ ตั้งแต่ระดับจังหวัด/อำเภอ/ตำบล/หมู่บ้านที่เข้มแข็ง
2. มีงานประเพณีและวัฒนธรรมท้องถิ่นที่สำคัญ เช่น งานปิดทอง ไหว้หลวงพ่อเพชร วัดจันทราราม ประเพณีสงกรานต์ ประเพณีลอยกระทง ประเพณีแห่เทียนพรรษา
3. มีภาคีเครือข่ายภาครัฐ ภาคองค์กรเอกชน และประชาชนมีส่วนร่วมในการดำเนินงานด้านสวัสดิการสังคม
4. การดำเนินการโครงการเกี่ยวกับการป้องกัน และเฝ้าระวัง ดูแล การแก้ไขปัญหายาเสพติด
5. ตำบลโคกพุทรา เป็นสังคมที่มีความสามัคคีกลมกลืน ทางด้านศาสนาและวัฒนธรรม

**จุดอ่อน**

1. ประชาชนบางส่วนยังขาดความรู้ ความเข้าใจในสิทธิ หน้าที่ของตนเอง จิตสำนึกในการพึ่งพาตนเอง  
   และความเป็นพลเมืองตามระบอบประชาธิปไตย
2. เด็กและเยาวชนมีพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสมก่อให้เกิดปัญหาสังคม
3. เทศบาลตำบลโคกพุทราก้าวเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุและอัตราการเพิ่มของวัยแรงงานลดลงทำให้เกิดปัญหาการพึ่งพิงสูง เนื่องจากผู้สูงอายุไม่มีรายได้
4. เทศบาลตำบลโคกพุทราขาดการจัดเก็บข้อมูลและรวบรวมข้อมูลที่มีประสิทธิภาพ

**โอกาส**

๑๑

1. เทคโนโลยีการสื่อสารทันสมัยแพร่หลายไปจนถึงระดับชุมชนและตำบล
2. นโยบายรัฐสนับสนุนให้หน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชน ดำเนินชีวิตของประชาชนตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง
3. นโยบายรัฐสนับสนุนการจัดสวัสดิการสังคมและบริการประชาชน

**อุปสรรค**

1. กระแสโลกาภิวัฒน์และสื่อออนไลน์ทำให้ค่านิยมเปลี่ยนไป ละเลยคุณธรรมจริยธรรม
2. การก้าวเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุส่งผลต่อการจัดการคุณภาพชีวิตของประชาชน

**วิเคราะห์อัตรากำลังที่มีของเทศบาลตำบลโคกพุทรา**

การวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม (SWOT Analysis) เป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์ สำหรับองค์กร ซึ่งช่วยผู้บริหารกำหนด จุดแข็ง และ จุดอ่อน ขององค์กร จากสภาพแวดล้อมภายใน โอกาสและอุปสรรคจากสภาพแวดล้อมภายนอก ตลอดจนผลกระทบจากปัจจัยต่างๆ ต่อการทำงานขององค์กร การวิเคราะห์ SWOT Analysis เป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์สถานการณ์ เพื่อให้ผู้บริหารรู้จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคขององค์กร ซึ่งจะช่วยให้ทราบว่าองค์กรได้เดินมาถูกทิศและไม่หลงทาง นอกจากนี้ยังบอกได้ว่าองค์กรมีแรงขับเคลื่อน ไปยังเป้าหมายได้ดีหรือไม่ มั่นใจได้อย่างไรว่าระบบการทำงานในองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพอยู่ มีจุดอ่อนที่จะต้องปรับปรุงอย่างไร ซึ่งการวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม SWOT Analysis มีปัจจัยที่ควรนำมาพิจารณา ๒ ส่วน ดังนี้

1. **ปัจจัยภายใน (internal Environment Analysis**) ได้แก่

**๑.๑ S มาจาก Strengths**

หมายถึง จุดเด่นหรือจุดแข็ง ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายในเป็นข้อดีที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในองค์กรเช่น จุดแข็งด้านส่วนประสม จุดแข็งด้านการเงิน จุดแข็งด้านการผลิต จุดแข็งด้านทรัพยากรบุคคล องค์กรจะต้องใช้ประโยชน์จากจุดแข็งในการกำหนดกลยุทธ์

**๑.๒ W มาจาก weaknesses**

หมายถึง จุดด้อยหรือจุดอ่อน ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายในเป็นปัญหาหรือข้อบกพร่องที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในต่างๆขององค์กร ซึ่งองค์กรจะต้องหาวิธีแก้ไขปัญหานั้น

1. **ปัจจัยภายนอก (External Environment Analysis)** ได้แก่

**๒.๑ O มาจาก Opportunities**

หมายถึง โอกาส เป็นผลจากการที่สภาพแวดล้อมภายนอกขององค์กรเอื้อประโยชน์หรือส่งเสริม ดำเนินงานขององค์กร โอกาสแตกต่างจากจุดแข็ง ตรงที่โอกาสนั้นเป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายนอก แต่จุดแข็งนั้นเป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายใน ผู้บริหารที่ดีจะต้องเสาะแสวงหาโอกาสอยู่เสมอและใช้ประโยชน์  
จากโอกาสนั้น

**๒.๒ T มาจาก Threats**

๑๒

หมายถึง อุปสรรค เป็นข้อจำกัดที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายนอก ซึ่งการบริหารจำเป็นต้องปรับกลยุทธ์ให้สอดคล้องและพยายามขจัดอุปสรรคต่างๆที่เกิดขึ้นให้ได้จริง

**วิเคราะห์ปัจจัยภานใน ภายนอก (SWOT)**

**ของบุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลโคกพทรา (ระดับตัวบุคคลกร)**

|  |  |
| --- | --- |
| **จุดแข็ง S**   1. มีภูมิลำเนาอยู่ในพื้นที่เทศบาลและพื้นที่ใกล้เทศบาล 2. มีอายุเฉลี่ย ๓๐-๕๐ ปี เป็นวัยทำงาน 3. มีผู้หญิงมากกว่าผู้ชายทำให้เกิดการทำงานละเอียดรอบคอบไม่มีพฤติกรรมเสี่ยงต่อการทุจริต 4. มีการพัฒนาศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ 5. เป็นคนในชุมชนสามารถทำงานคล่องตัว โดยใช้ความสัมพันธ์ส่วนตัวได้ | **จุดอ่อน W**   1. บางส่วนมีความรู้ไม่สอดคล้องกับภารกิจของเทศบาล 2. ทำงานในลักษณะเชิงความคิดส่วนตัวมากกว่าหลักการและเหตุผลที่ถูกต้องของทางราชการ 3. มีภาระหนี้สิน |
| **โอกาส O**   1. มีความใกล้ชิดคุ้นเคยกับประชาชนทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงานง่ายขึ้น 2. มีความจริงใจในการพัฒนาอุทิศตนได้ตลอดเวลา 3. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงานและเทศบาลในฐานะตัวแทน | **ข้อจำกัด T**   1. ส่วนมากมีเงินเดือน/ค่าจ้างน้อยรายได้ไม่เพียงพอ 2. ระดับความรู้ไม่เหมาะสมสอดคล้องกับความยากของงาน 3. พื้นที่กว้างทำให้บุคลากรที่มีอยู่ไม่พอให้บริการ 4. มีความก้าวหน้าในวงแคบ |

**วิเคราะห์ปัจจัยภานใน ภายนอก (SWOT)**

**ของเทศบาลตำบลโคกพุทรา (ระดับองค์กร)**

|  |  |
| --- | --- |
| **จุดแข็ง S**   1. บุคลากรมีความรักถิ่นไม่ต้องการย้าย 2. การเดินทางสะดวกทำงานเกินเวลาได้ 3. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงานและเทศบาลในฐานะตัวแทน 4. มีการส่งเสริมการศึกษาและฝึกอบรมบุคลากร 5. ให้โอกาสในการพัฒนาและส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากรภายในองค์กรอย่างเสมอภาคกัน 6. ส่งเสริมให้มีการนำความรู้และทักษะใหม่ใหม่ที่จะได้จากการศึกษาและฝึกอบรมมาใช้ในการปฏิบัติงาน | **จุดอ่อน W**   1. ขาดบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะด้านทางวิชาชีพ 2. พื้นที่พัฒนากว้าง ปัญหามากทำให้บางสายงานมีบุคลากรไม่เพียงพอหรือไม่มี |
| **โอกาส O**   1. ประชาชนให้ความร่วมมือในการพัฒนาเทศบาล 2. มีความคุ้นเคยกันทุกคน 3. บุคลากรมีถิ่นที่อยู่กระจายทั่วเขตเทศบาล ทำให้รู้สภาพพื้นที่ทัศนคติของประชาชนได้ดี 4. บุคลากรมีการพัฒนาความรู้ปริญญาตรี/ ปริญญาโทเพิ่มขึ้น 5. ผู้บริหารและผู้บังคับบัญชาตามสายงานมีบทบาทในการช่วยให้บุคลากรบรรลุเป้าประสงค์ | **ข้อจำกัด T**   1. มีระบบอุปถัมภ์และกลุ่มพรรคพวกจากความสัมพันธ์แบบเครือญาติในชุมชน การดำเนินการทางวินัยเป็นไปได้ยากมักกระทบญาติพี่น้อง 2. ขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญบางสายงานความรู้ที่มีจำกัดทำให้ต้องเพิ่มพูนความรู้ให้หลากหลายจึงจะทำงานได้ครอบคลุมภารกิจของเทศบาล 3. งบประมาณน้อยเมื่อเปรียบเทียบกับพื้นที่ จำนวน ประชากรและภารกิจ |

ดังนั้น เทศบาลตำบลโคกพุทราได้กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ ออกเป็น ๖ ส่วนราชการ และ ๑ หน่วยตรวจสอบ ได้แก่ สำนักปลัดเทสบาล กองคลัง กองช่าง กองสาธารณะสุขและสิ่งแวดล้อม กองการศึกษา กองสวัสดิการสังคม และหน่วยตรวจสอบภายใน และกำหนดกรอบอัตรากำลังจำนวนทั้งสิ้น ๔๒ อัตรา แบ่งเป็นข้าราชการ จำนวน ๓๒ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๔ อัตรา พนักงานจ้างทั่วไป ๖ อัตรา ประกอบ  
กับภายใต้บทบังคับแห่งพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ โดยเทศบาลตำบลโคกพุทรา ได้ทำการวิเคราะห์อำนาจหน้าที่ภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคนจัดทำกรอบอัตรากำลังและกำหนดหลักเกณฑ์ เงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการพนักงานส่วนท้องถิ่นและพนักงานจ้าง

๑๓

**การจำแนกระดับคุณวุฒิทางการศึกษาของบุคลากร**

เทศบาลตำบลโคกพุทราได้วิเคราะห์ข้อมูลการจำแนกระดับคุณวุฒิทางการศึกษาของบุคลากรในสังกัดเทศบาลที่มีผลต่อการบริหารงานบุคคล ซึ่งจะเป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์สำหรับจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรที่จะช่วยให้เทศบาลวิเคราะห์คุณวุฒิทางการศึกษาของบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีผลต่อเทศบาล

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **ประเภท** | **ต่ำกว่า ปวช.** | **ปวช.**  **หรือเทียบเท่า** | **ปวส.**  **หรือเทียบเท่า** | **ปริญญาตรี**  **หรือเทียบเท่า** | **ปริญญาโทหรือเทียบเท่า** | **ปริญญาเอก**  **หรือเทียบเท่า** | **รวม** |
| ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น | - | - | - | ๕ | ๙ | - | ๑๔ |
| ข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา | - | - | - | ๔ | - | - | ๔ |
| ลูกจ้างประจำ | - | - | - | - | - | - | - |
| พนักงานจ้าง | - | - | ๖ | ๒ | - | - | ๘ |
| รวม | - | - | ๖ | ๑๒ | ๙ | - | ๒๗ |

สายงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๑๔

เทศบาลตำบลโคกพุทราวิเคราะห์สายงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นของเทศบาลที่มีผลต่อการบริหารงานบุคคล ซึ่งเป็นเครื่องมือวิเคราะห์การพัฒนาบุคลากรในการพัฒนาตามหลักสูตรที่กำหนดตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งโดยมีสัดส่วนในการพัฒนาให้เหมาะสมและคำนึงถึงหลักความอาวุโสจำเป็นที่จะนำไปใช้ประกอบเส้นทางความก้าวหน้าและพิจารณาถึงงบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **บริหารท้องถิ่น** | **อำนวยการท้องถิ่น** | **วิชาการ** | **ทั่วไป** |
| ๑) นักบริหารงานท้องถิ่น | ๑) นักบริหารงานทั่วไป  ๒) นักบริหารงานการคลัง  ๓) นักบริหารงานช่าง  ๔) นักบริหารงานการศึกษา  ๕) นักบริหารงานสาธารณสุข  ๖) นักบริหารงานสวัสดิการสังคมฯ | ๑) นักวิเคราะห์นโยบายฯ  ๒) นักทรัพยากรบุคคล  ๓) นักวิชาการเงินฯ  ๔) นักวิชาการพัสดุ  ๕) นักพัฒนาชุมชน  ๖) นักวิชาการสาธารณสุข๗) วิศวกรโยธา  ๘) นักวิชาการศึกษา  ๙) นักวิชาการตรวจสอบภายใน | ๑) เจ้าพนักงานป้องกันฯ๒) เจ้าพนักงานจัดเก็บฯ  ๓) เจ้าพนักงานธุรการ  ๔) เจ้าพนักงานการเงิน  ๕) เจ้าพนักงาสาธารณสุข  ๖) เจ้าพนักงานทันตสาธารณสุข  ๗) นายช่างโยธา  ๘) เจ้าพนักงานประปา |

**บทที่ ๒**

๑๕

การจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ( HR Scorecard)

เทศบาลตำบลโคกพุทรา ได้จัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลตามกรอบมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารงานทรัพยากรบุคคล ( HR Scorecard) ที่สำนักงาน ก.พ. กำหนดไว้ซึ่งกรอบมาตรฐานประกอบด้วย

มิติที่ ๑ สอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์

มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล

มิติที่ ๓ ประสิทธิผลของการบริหารทรัพยากรบุคคล

มิติที่ ๔ ความพร้อมรับผิดด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน

**มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์** หมายถึง การที่ส่วนราชการมีแนวทางและวิธีการบริหารทรัพยากรบุคคลดังต่อไปนี้

1. มีนโยบาย แผนงานและมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่งมีความสอดคล้องและสนับสนุน  
   ให้เทศบาลบรรลุพันธกิจเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้
2. มีการวางแผนและบริหารกำลังคนทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ กล่าวคือ “กำลังคนมีขนาดและสมรรถนะ” ที่เหมาะสมสอดคล้องกับการบรรลุภารกิจและความจำเป็นของส่วนราชการทั้งในปัจจุบัน  
   และอนาคตมีการวิเคราะห์สภาพกำลังคน (Workforce Analysis) สามารถระบุช่องว่างด้านความต้องการกำลังคนและมีแผนเพื่อลดช่องว่างดังกล่าว
3. มีนโยบาย แผนงาน โครงการและมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อดึงดูด ให้ได้มาพัฒนา  
   และรักษาไว้ซึ่งกลุ่มข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานที่มีทักษะหรือสมรรถนะสูงซึ่งจำเป็นต่อความ คงอยู่และขีดความสามารถในการแข่งขันของส่วนราชการ (Talent Management)
4. มีแผนการสร้างและพัฒนาผู้บริหารทุกระดับ รวมทั้งมีแผนการสร้างความต่อเนื่องในการบริหารราชการหรือไม่ นอกจากนี้ยังรวมถึงการที่ผู้นำปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีและสร้างแรงบันดาลใจให้กับข้าราชการและผู้ปฏิบัติงาน ทั้งในเรื่องของผลการปฏิบัติงานและพฤติกรรมในการทำงาน

**มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล** (HR Operational Efficiency) หมายถึง กิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ (HR Transactional Activities) มีลักษณะดังต่อไปนี้

1. กิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ เช่น การสรรหา คัดเลือก การบรรจุแต่งตั้ง การพัฒนา การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง การโยกย้าย และกิจกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลอื่นๆมีความถูกต้องและทันเวลา (Accuracy and timeliness)
2. มีระบบฐานข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ที่มีความถูกต้อง เที่ยงตรง ทันสมัยและนำกลับมาใช้ประกอบการตัดสินใจและการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการได้จริง

๑๖

1. สัดส่วนค่าใช้จ่ายสำหรับกิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลงบประมาณรายจ่ายของส่วนราชการมีความเหมาะสม และสะท้อนผลิตภาพของบุคลากร (HR Productivity) ตลอดจนความคุ้มค่า (Value for Money)
2. มีการนำเทคโนโลยีสาระสนเทศน์มาใช้ในกิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการเพื่อปรับปรุงการบริหารและการบริการ (HR Automation)

**มิติที่ ๓ ประสิทธิผลของการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR M Program Effectiveness)**  หมายถึง นโยบายแผนงาน โครงการ และมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการก่อให้เกิดผลดังต่อไปนี้

1. มีนโยบาย แผนงาน โครงการ หรือมาตรการในการรักษาไว้ซึ่งข้าราชการและผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งจำเป็นต่อการบรรลุเป้าหมาย พันธกิจของส่วนราชการ
2. ความพึงพอใจของข้าราชการและบุคลากรผู้ปฏิบัติงานต่อนโยบาย แผนงาน โครงการ และมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ
3. การสนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งส่งเสริมให้มีการแบ่งปันแลกเปลี่ยนข้อมูลและความรู้ (Development and Knowledge Management) เพื่อพัฒนาข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานให้มีทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการบรรลุภารกิจและเป้าหมายของส่วนราชการ
4. มีระบบการบริหารผลงาน (Performance Management) ที่เน้นประสิทธิภาพประสิทธิผลและความคุ้มค่ามีระบบ หรือวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานที่สามารถจำแนกความแตกต่าง และจัดลำดับผลการปฏิบัติงาน ของข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานซึ่งเรียกชื่ออื่นได้อย่างมีประสิทธิผลหรือไม่เพียงใด นอกจากนี้ข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานมีความเข้าใจถึงความเชื่อมโยงระหว่างผลการปฏิบัติงานส่วนบุคคลและผลงานของทีมงานกับความสำเร็จหรือผลงานของส่วนราชการ

**มิติที่ ๔ ความพร้อมรับผิดด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล** หมายถึง

1. การที่ส่วนราชการจะต้องรับผิดชอบต่อการตัดสินใจและผลของการตัดสินใจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ตลอดจนการดำเนินการด้านวินัยโดยคำนึงถึงหลักความสามารถ และผลงานหลักคุณธรรม หลักนิติธรรม และหลักสิทธิมนุษยชน
2. มีความโปร่งใสในทุกกระบวนการ ของการบริหารทรัพยากรบุคคล ทั้งนี้จะต้องกำหนดให้ความพร้อมรับผิดด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลแทรกอยู่ในทุกกิจกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ

**มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน** หมายถึง การที่ส่วนราชการมีนโยบาย แผนงาน โครงการ และมาตรการซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพชีวิตของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐดังนี้

1. ข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน ระบบงานและข้าราชการ  
   และผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน ระบบงานและบรรยากาศการทำงานตลอดจนมีการนำเทคโนโลยีสื่อสารเข้ามาใช้ในการบริหารราชการและการให้บริการแก่ประชาชน ซึ่งจะส่งเสริมให้ข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานได้ใช้ศักยภาพอย่างเต็มที่โดยไม่สูญเสียรูปแบบการใช้ชีวิตส่วนตัว

๑๗

1. มีการจัดสวัสดิการและสิ่งอำนวยความสะดวกเพิ่มเติมที่ไม่ใช่สวัสดิการภาคบังคับตามกฎหมาย ซึ่งมีความเหมาะสม สอดคล้องกับความต้องการและสภาพของข้าราชการ
2. รับมีการส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างฝ่ายบริหารของส่วนราชการกับข้าราชการ และบุคลากรผู้ปฏิบัติงานและให้ระหว่างข้าราชการ และผู้ปฏิบัติงานด้วยกันเอง และให้กำลังคนมีความพร้อมที่จะขับเคลื่อนส่วนราชการให้พัฒนาไปสู่วิสัยทัศน์ที่ต้องการ

มิติในการประเมินสมรรถนะในการบริหารทรัพยากรบุคคลทั้ง ๕ มิติเป็นเครื่องมือที่จะช่วยทำให้ส่วนราชการใช้ในการประเมินตนเองว่า มีนโยบาย แผนงาน โครงการ มาตรการดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลสอดคล้องกับมิติในการประเมินดังกล่าวอย่างมีประสิทธิภาพประสิทธิผลหรือไม่ มากน้อยเพียงใด หากยังไม่มีการดำเนินการตามมิติการประเมินดังกล่าว หรือมีในระดับน้อยแล้ว ส่วนราชการจะต้องมีการพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับมิติการประเมินดังกล่าว และเป็นการยกระดับประสิทธิภาพ และคุณภาพในการปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลได้ตามหลักเกณฑ์และกรอบมาตรฐานความสำเร็จทั้ง ๕ มิติ

๑๘

ยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕

๖๑ - ๒๕๖๕

ยุทธศาสตร์ที่

๑ : ปรับโครงสร้างและอัตรากำลังให้เหมาะสมกับประเภทองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๒ : พัฒนาประสิทธิภาพระบบทรัพยากรบุคคลส่วนท้องถิ่น

๓ : ส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรและผู้บริหารให้มีศักยภาพที่สอดคล้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคลตามแนวทาง Thailand ๔.๐ ความโปร่งใสในระบบบริหารทรัพยากรบุคคลส่วนท้องถิ่น

๔ : เน้นความโปร่งใสในระบบบริหารทรัพยากรบุคคลส่วนท้องถิ่นที่ยึดหลักสมรรถนะและสร้างเสริมหลักธรรมาภิบาล

๕ : ต่อยอดการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีแก่ทรัพยากรบุคคลส่วนท้องถิ่น๖ : ขับเคลื่อนระบบทรัพยากรบุคคลส่วนท้องถิ่นด้วยนวัตกรรมและเทคโนโลยี

๗ : การกำกับติดตามและประเมินผล

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ ๑๓ ( พ.ศ. ๒๕๖๖ - พ.ศ. ๒๕๖๗)

เป้าหมายหลักที่ ๒

การพัฒนาคนสำหรับโลกยุคใหม่

ยุทธศาสตร์กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นพ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๙๙ ยุทธศาสตร์ที่๕

การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อรองรับภารกิจและทิศทางการพัฒนาของประเทศ

ยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี

ยุทธศาสตร์ที่ ๖

ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ

→ → →

แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลจังหวัดอ่างทอง พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕

• ยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

1. พัฒนาระบบเทคโนโลยีสาระสนเทศน์และการสื่อสารของจังหวัดให้สามารถใช้งานได้อย่างมีประสิทธิภาพ
2. พัฒนาระบบสร้างแรงจูงใจ ส่งเสริมให้บุคลากรมีขวัญ กำลังใจมีความผาสุกในการทำงาน
3. พัฒนาสมรรถนะของบุคลากรให้สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ของจังหวัด
4. พัฒนาองค์กรไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้
5. สร้างวัฒนธรรมค่านิยมของจังหวัดให้บุคลากรมีความตระหนักถึงคุณธรรม จริยธรรม
6. วางแผนบริหารอัตรากำลังและปรับอัตรากำลังให้เหมาะสมเพียงพอกับภารกิจ
7. พัฒนาระบบและพิจารณาความดีความชอบ โดยยึดหลักธรรมา  
   ภิบาล และโปร่งใส ชัดเจน ตรวจสอบได้
8. พัฒนาระบบบูรณาการระหว่างหน่วยงานที่มีภารกิจร่วมกัน

↓

การกำหนดประเด็นยุทธศาสตร์และเป้าประสงค์ของการบริหารทรัพยากรบุคคลระยะเวลา ๕ ปี พ.ศ. ๒๕๖๖-๒๕๗๐

1. การสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ
2. การวางแผนอัตรากำลังและปรับอัตรากำลังให้เหมาะสมกับภารกิจ
3. การพัฒนาระบบฐานข้อมูลสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
4. การพัฒนาผู้บริหารให้มีภาวะผู้นำมีวิสัยทัศน์และพฤติกรรมของผู้บริหารยุคใหม่ที่ให้ควการพัฒนาผู้บริหารให้มีภาวะผู้นำมีวิสัยทัศน์และพฤติกรรมของผู้บริหารยุคใหม่ที่ให้ความสำคัญกับบุคลากรปฏิบัติงานควบคู่ประสิทธิภาพการปฎิบัติงาน
5. การส่งเสริมคุณภาพชีวิตของบุคลากร
6. การพัฒนาระบบสร้างแรงจูงใจเพื่อรักษาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพสูงไว้กับหน่วยงาน
7. การเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมให้แก่บุคลากร
8. การบริหารทรัพยากรบุคคลและพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้ตรงกับสมรรถนะประจำตำแหน่งงาน
9. พัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้
10. การพัฒนาภาวะผู้นำให้กับข้าราชการ

การพัฒนาการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลตามแนวทาง HR Scorecard

•มาตรฐานความสำเร็จ ๕ มิติประกอบด้วย

1. มิติด้านความสอดคล้องเชิงกลยุทธ์
2. มิติด้านประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากรบุคคล
3. มิติด้านประสิทธิผลการทรัพยากรบุคคล
4. มิติด้านความพร้อมรับผิดด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
5. มิติด้านคุณภาพชีวิตความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน

→ →

**บทที่ ๓**

๑๙

**ขั้นตอนจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปี**

**ของเทศบาลตำบลโคกพุทรา**

เทศบาลตำบลโคกพุทราดำเนินการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ดังนี้

1. ประชุมคณทำงาน

เนื่องด้วยเทศบาลตำบลโคกพุทรา ได้แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล   
(พ.ศ.๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ตามคำสั่งเทศบาลตำบลโคกพุทรา ซึ่งคณะกรรมการประกอบด้วย

๑.๑ ปลัดเทศบาล เป็นประธารกรรมการ

๑.๒ หัวหน้าส่วนราชการทุกส่วน เป็นกรรมการ

๑.๓ หัวหน้าสำนักฯ เป็นกรรมการเลขานุการ

๑.๔ นักทรัพยากรบุคคล เป็นผู้ช่วยเลขานุการ

คณะกรรมการมีหน้าที่ จัดทำแผนคณะกรรมการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล โดยให้คำนึงถึงภารกิจอำนาจหน้าที่ตามกฎหมายกำหนดแผน และขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกฎหมายว่าด้วยสภาเทศบาลและ พ.ร.บ. เทศบาลลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติความยาก และคุณภาพของงานและปริมาณงานของส่วนราชการต่างๆในเทศบาลตลอดจนเสนอแนะปัญหาการปรับปรุงแนวทางแก้ไขเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของเทศบาลตำบลโคกพุทรา

แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลครอบคลุมการบริหารทรัพยากรบุคคลของเทศบาลตำบลโคกพุทรา ทั้งหมด ดังนั้นในการปรับปรุงแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลจึงได้มีการประชุมประจำปี  
ของคณะกรรมการเพื่อทบทวนเป้าหมายกำหนดแผนงาน โครงการ กิจกรรมในแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปี ๒๕๖๗ ซึ่งจะเป็นปัจจัยหนึ่งที่ทำให้บรรลุถึงวิสัยทัศน์ พันธกิจ ตามที่ได้กำหนดไว้

๒. คณะกรรมการฯ ได้กำหนดแผนงาน โครงการ กิจกรรม ในแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปี ๒๕๖๗

๓. ประกาศใช้แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปี ๒๕๖๘

๒๐

**แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล**

**เทศบาลโคกพุทรา**

**ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘**

**แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม แผนงาน/โครงการ ตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล**

๒๑

**ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๘ ของเทศบาลตำบลโคกพุทรา**

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน/ยุทธศาสตร์** | **แผนงาน/กิจกรรม/โครงการ** | **วัตถุประสงค์** | **งบประมาณดำเนินการ** | **ระยะเวลาดำเนินการ** | **ตัวชี้วัด(KPL)** | **ผลที่คาดว่าจะได้รับ** | **หน่วยงานที่รับผิดชอบ** |
| 1. **การบริหารทรัพยากรบุคคล (Humana Resourse Management) HRM** | | | | | | | |
| ๑) ด้านการวางแผนอัตรากำลังสรรหา บรรจุแต่งตั้ง | ๑.จัดทำและปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ปี (๒๕๖๗-๒๕๖๙) เป็นปัจจุบัน  ๒.ดำเนินการสรรหา บรรจุ แต่งตั้งรับโอนจัดสรรคนลงสู่ตำแหน่งที่ว่างให้เป็นปัจจุบันตามกรอบอัตรากำลัง | - เพื่อการวางแผนอัตรากำลังและปรับอัตรากำลังให้เหมาะสมกับภารกิจ  - เพื่อให้ตำแหน่งว่างตามกรอบอัตรากำลังลดลง | ไม่ใช้งบประมาณ | ต.ค.๖๗-ก.ย.๖๘ | ๑.เล่มและปรับปรุงอย่างน้อยหนึ่งครั้ง/ปีตำแหน่งว่างลดลงหนึ่งอัตรา | - องค์กรมีอัตรากำลังที่เหมาะสมและควบคุมภาระค่าใช้จ่าย  - มีบุคลากรเพียงพอและเหมาะสมต่อการปฎิบัติงาน | งานการเจ้าหน้าที่ |
| ๒) ด้านการกำหนดกลยุทธ์ของการบริหารทรัพยากรบุคคล | ๑.จัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล (๒๕๖๖-๒๕๗๐) | เพื่อเป็นแนวทางในการบริหารงานและพัฒนาทรัพยากรบุคคล | ไม่ใช้งบประมาณ | ต.ค.๖๗-ก.ย.๖๘ | จำนวน ๑ เล่ม | องค์กรมีแนวทางในการรึหารงานและพัฒนาทรัพยากรบุคคล | งานการเจ้าหน้าที่ |
| ๓) ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน | ๑.จัดทำคู่มือและเผยแพร่การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล/พนักงานจ้าง  ๒.จัดทำและเผยแพร่รายละเอียดของคู่มือมาตรฐานกำหนดตำแหน่งประจำสายงาน  ๓. จบเทอมแล้วกรุงเทพพจนานุกรมสมรรถนะหลักและสมรรถนะประจำตำแหน่ง | **-** เพื่อเป็นเกณฑ์มาตรฐานต่อการปฏิบัติงาน  - เพื่อให้ทราบความรับผิดชอบต่อตำแหน่งหน้าที่ตนเอง  - เพื่อให้บุคลากรได้ทราบระดับสมรรถนะของแต่ละตำแหน่ง | ไม่ใช้งบประมาณ  ไม่ใช้งบประมาณ  ไม่ใช้งบประมาณ | ต.ค.๖๗-ก.ย.๖๘  ต.ค.๖๗-ก.ย.๖๘  ต.ค.๖๗-ก.ย.๖๘ | ๒ เล่ม  ๑ เล่ม  ๑ เล่ม | - บุคลากรได้ทราบขั้นตอนและวิธีการประเมินการปฏิบัติงาน  - บุคลากรทราบความรับผิดชอบต่อตำแหน่งหน้าที่  - บุคลากรทราบระดับสมรรถนะของแต่ละตำแหน่ง | งานการเจ้าหน้าที่  งานการเจ้าหน้าที่  งานการเจ้าหน้าที่ |

**แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม แผนงาน/โครงการ ตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล**

๒๒

**ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๘ ของเทศบาลตำบลโคกพุทรา**

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน/ยุทธศาสตร์** | **แผนงาน/กิจกรรม/โครงการ** | **วัตถุประสงค์** | **งบประมาณดำเนินการ** | **ระยะเวลาดำเนินการ** | **ตัวชี้วัด(KPL)** | **ผลที่คาดว่าจะได้รับ** | **หน่วยงานที่รับผิดชอบ** |
| 1. **การบริหารทรัพยากรบุคคล (Humana Resourse Management) HRM** | | | | | | | |
| ๔) ด้านการสนับสนุนและสร้างแรงจูงใจขององค์กร | ๑. จัดทำและเผยแพร่การงานการสร้างเส้นทางความก้าวหน้า  ๒. จัดทำและเผยแพร่คู่มือสวัสดิการและผลประโยชน์ต่างๆของพนักงาน  ๓. จัดทำแผ่นพับการลาของพนักงาน | - เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจให้กับบุคลากร  - เพื่อให้บุคลากรได้ทราบถึงสิทธิประโยชน์ของตนเอง  - เพื่อให้บุคลากรได้ทราบถึงสิทธิ์การลาของตนเอง | ไม่ใช้งบประมาณ  ไม่ใช้งบประมาณ  ไม่ใช้งบประมาณ | ต.ค.๖๗-ก.ย.๖๘  ต.ค.๖๗-ก.ย.๖๘  ต.ค.๖๗-ก.ย.๖๘ | ๑ เล่ม  ๑ เล่ม  ๑ เล่ม | - บุคลากรทราบเส้นทางความก้าวหน้า  -บุคลากรทราบถึงสิทธิประโยชน์ของตนเอง  -บุคลากรทราบถึงสิทธิการลา | งานการเจ้าหน้าที่  งานการเจ้าหน้าที่  งานการเจ้าหน้าที่ |
| ๕) ด้านระบบข้อมูลการลาของพนักงาน | ๑.ปรับปรุงฐานข้อมูลสารสนเทศของบุคลากรในหน่วยงาน  ๒. บันทึกและปรับปรุงข้อมูลทะเบียนประวัติบุคลากรเข้าระบบ LHR เป็นปัจจุบัน | - เพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านข้อมูลของบุคลากรในหน่วยงาน  - เพื่อรวบรวมข้อมูลบุคลากรให้ถูกต้องเป็นปัจจุบัน | ไม่ใช้งบประมาณ  ไม่ใช้งบประมาณ | ต.ค.๖๗-ก.ย.๖๘  ต.ค.๖๗-ก.ย.๖๘ | ข้อมูลเป็นปัจจุบัน  ข้อมูลเป็นปัจจุบัน | - ทต.โคกพุทราทราบข้อมูลพนักงานได้ทุกระยะ  - ทต.โคกพุทรามีระบบข้อมูลบุคลากรในระบบออนไลน์ | งานการเจ้าหน้าที่  งานการเจ้าหน้าที่ |

**แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม แผนงาน/โครงการ ตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล**

๒๓

**ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๘ ของเทศบาลตำบลโคกพุทรา**

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน/ยุทธศาสตร์** | **แผนงาน/กิจกรรม/โครงการ** | **วัตถุประสงค์** | **งบประมาณดำเนินการ** | **ระยะเวลาดำเนินการ** | **ตัวชี้วัด(KPL)** | **ผลที่คาดว่าจะได้รับ** | **หน่วยงานที่รับผิดชอบ** |
| 1. **การพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Humana Resourse Development) HRM** | | | | | | | |
| ๖) ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต | ๑. กิจกรรม ๕ ส.  ๒. แผนปฏิบัติการเสริมสร้างความผาสุกความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรประจำปี ๒๕๖๗ | -เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรรวมพลังในการทำความสะอาดดูแลสิ่งแวดล้อมฯ  - เพื่อให้มีแผนปฏิบัติการเสริมสร้างความผาสุกความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรประจำปี ๒๕๖๗ | ไม่ใช้งบประมาณ  ไม่ใช้งบประมาณ | ต.ค.๖๗-ก.ย.๖๘  ต.ค.๖๗-ก.ย.๖๘ | ๔ ครั้ง/ปี  ๑ เล่ม | - องค์กรมีสุขลักษณะที่ดีบุคลากรทำกิจกรรมร่วมกัน  - มีแผนปฎิบัติการเป็นแนวทางในการจัดกิจกรรมโครงการต่างๆตรงประเด็น | ทุกส่วนราชการ  งานการเจ้าหน้าที่ |
| ๗) ด้านการพัฒนาบุคลากร | ๑. จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร (๒๕๖๗ – ๒๕๖๙)  ๒. ส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมในหลักสูตรต่างๆของหน่วยงานภายนอก | -เพื่อพัฒนาบุคลากรทุกระดับมีความรู้ทักษะสมรรถนะที่เหมาะสมกับการปฏิบัติงาน  -เพื่อพัฒนาบุคลากรทุกระดับมีความรู้ทักษะสมรรถนะที่เหมาะสม | ไม่ใช้งบประมาณ  ๕๐,๐๐๐ | ต.ค.๖๗-ก.ย.๖๘  ต.ค.๖๗-ก.ย.๖๘ | ๑ เล่ม  บุคลากรรับการอบรมร้อยละ ๕๐ | -บุคลากรหลักการพัฒนาตามแผนพัฒนาบุคลากร  - บุคลากรหลักการพัฒนาความรู้ ทักษะสมรรถนะที่เหมาะสม | งานการเจ้าหน้าที่  ทุกส่วนราชการ |

๒๔

**แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม แผนงาน/โครงการ ตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล**

**ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๘ ของเทศบาลตำบลโคกพุทรา**

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน/ยุทธศาสตร์** | **แผนงาน/กิจกรรม/โครงการ** | **วัตถุประสงค์** | **งบประมาณดำเนินการ** | **ระยะเวลาดำเนินการ** | **ตัวชี้วัด(KPL)** | **ผลที่คาดว่าจะได้รับ** | **หน่วยงานที่รับผิดชอบ** |
| 1. **การบริหารทรัพยากรบุคคล (Humana Resourse Management) HRM** | | | | | | | |
| ๑) การพัฒนาบุคลากรให้มีทักษาและความรู้ในสายอาชีพ | ๑. โครงการพัฒนาสมรรถนะการบริหารงานของบุคลากรในสังกัดโดยเข้ารับอบรมความรู้ในหลักสูตร E-earning ของกรมส่งเสริมฯ | - เพื่อพัฒนาบุคลากรทุกระดับมีความรู้ด้านดิจิทัล | ไม่ใช้งบประมาณ | ต.ค.๖๗-ก.ย.๖๘ | ร้อยละบุคลากรที่รับการอบรมร้อยละ ๕๐ | - พัฒนาบุคลากรทุกระดับมีความรู้ด้านดิจิทัล | สำนักปลัด |
| ๒) ด้านการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม | ๑. จัดทำมาตรฐานคุณธรรม จริยธรรม ของบุคลากรเทศบาลตำบลโคกพุทรา  ๒.แผนการเสริมสร้างวินัยคุณธรรม จริยธรรม ป้องกันการทุจริตประจำปี ๒๕๗  ๓.เผยแพร่ประมวลจริยธรรม ๓ ฝ่าย (ผู้บริหารท้องถิ่น สภาท้องถิ่น ข้าราชการ) | - เพื่อให้บุคลากรมีแนวทางในการส่งเสริม เสริมสร้าง คุณธรรม จริยธรรม  - เพื่อเสริมสร้างให้บุคลากรมีวินัย คุณธรรม จริยธรรม  - เพื่อให้บุคลากรรับทราบประมวลจริยธรรม | ไม่ใช้งบประมาณ  ไม่ใช้งบประมาณ  ไม่ใช้งบประมาณ | ต.ค.๖๗-ก.ย.๖๘  ต.ค.๖๗-ก.ย.๖๘  ต.ค.๖๗-ก.ย.๖๘ | ๑ เล่ม  ๑ เล่ม  เผยแพร่ใน  เว็บไซต์ ๓ฝ่าย | - บุคลากรมีแนวทางในการส่งเสริม เสริมสร้าง คุณธรรม จริยธรรม  - องค์กรมีแผนการเสริมสร้าง วินัย คุณธรรม จริยธรรมป้องกันการทุจริตประจำปี ๒๕๖๗  - บุคลากรรับทราบประมวลจริยธรรม | งานการเจ้าหน้าที่  งานการเจ้าหน้าที่  งานการเจ้าหน้าที่ |

**แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม แผนงาน/โครงการ ตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล**

๒๕

**ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๘ ของเทศบาลตำบลโคกพุทรา**

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน/ยุทธศาสตร์** | **แผนงาน/กิจกรรม/โครงการ** | **วัตถุประสงค์** | **งบประมาณดำเนินการ** | **ระยะเวลาดำเนินการ** | **ตัวชี้วัด(KPL)** | **ผลที่คาดว่าจะได้รับ** | **หน่วยงานที่รับผิดชอบ** |
| 1. **การบริหารทรัพยากรบุคคล (Humana Resourse Management) HRM** | | | | | | | |
|  | ๔. โครงการขับเคลื่อนสร้างคุณธรรม จริยธรรม ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ กิจกรรม คือ  - กิจกรรมให้ความรู้เสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมให้เป็นข้าราชการในสังกัด  - กิจกรรมให้ความรู้แก่นักเรียนในชุมชนเกี่ยวกับคุณธรรมจริยธรรม  - กิจกรรมบำเพ็ญประโยชน์ ณ วัดต่างๆ และนอกสถานที่  - กิจกรรมปลุกจิตสำนึกให้ข้าราชการพนักงานในสังกัดมีระเบียบวินัย เช่น การเคารพธงชาติ ฯลฯ  - กิจกรรมทำบุญในวันขึ้นปีใหม่ ของเทศบาลตำบลโคกพุทรา | - เพื่อให้บุคลากรได้เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม | ๓๐,๐๐๐ | ต.ค.๖๗-ก.ย.๖๘ | ดำเนินการกิจกรรมครบ | - บุคลากรการพัฒนาจิตใจ มีจิตสาธารณะสร้างประโยชน์ต่อสังคมเสริมสร้างสังคมแห่งความดี | ทุกส่วนราชการ |
| ๓. ด้านการเสริมสร้างความสัมพันธ์ ในองค์กร | ๑. กิจกรรมรดน้ำขอพร คณะผู้บริหาร หัวหน้าส่วนราชการในวันสงกรานต์ประจำปี | - เพื่อให้บุคลากรได้เสริมสร้างความสัมพันธ์ร่วมกัน | ไม่ใช้งบประมาณ | ต.ค.๖๗-ก.ย.๖๘ | บุคลากรเข้าร่วมกิจกรรม | - บุคลากรเกิดความรัก ความสามัคคีกันภายในองค์กร | กองการศึกษา/  สำนักปลัด |