

**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) นักบริหารงานทั่วไป๒) นักบริหารงานการคลัง๓) นักบริหารงานช่าง๔) นักบริหารงานการศึกษา๕) นักบริหารงานสาธารณสุข๖) นักบริหารงานสวัสดิการสังคมฯ | ๑) นักวิเคราะห์นโยบายฯ๒) นักทรัพยากรบุคคล๓) นักวิชาการเงินฯ๔) นักวิชาการพัสดุ๕) นักพัฒนาชุมชน๖) นักวิชาการสาธารณสุข๗) วิศวกรโยธา๘) นักวิชาการศึกษา๙) นักวิชาการตรวจสอบภายใน | ๑) เจ้าพนักงานป้องกันฯ๒) เจ้าพนักงานจัดเก็บฯ๓) เจ้าพนักงานธุรการ๔) เจ้าพนักงานการเงิน๕) เจ้าพนักงาสาธารณสุข๖) เจ้าพนักงานทันตสาธารณสุข๗) นายช่างโยธา๘) 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) เป็นปัจจุบัน๒.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  | ไม่ใช้งบประมาณไม่ใช้งบประมาณไม่ใช้งบประมาณ | ต.ค.๖๗-ก.ย.๖๘ต.ค.๖๗-ก.ย.๖๘ต.ค.๖๗-ก.ย.๖๘ | ๒ เล่ม๑ เล่ม๑ เล่ม | - บุคลากรได้ทราบขั้นตอนและวิธีการประเมินการปฏิบัติงาน - บุคลากรทราบความรับผิดชอบต่อตำแหน่งหน้าที่ - บุคลากรทราบระดับสมรรถนะของแต่ละตำแหน่ง | งานการเจ้าหน้าที่งานการเจ้าหน้าที่งานการเจ้าหน้าที่ |

**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. จัดทำและเผยแพร่การงานการสร้างเส้นทางความก้าวหน้า๒. จัดทำและเผยแพร่คู่มือสวัสดิการและผลประโยชน์ต่างๆของพนักงาน๓. จัดทำแผ่นพับการลาของพนักงาน | - เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจให้กับบุคลากร- เพื่อให้บุคลากรได้ทราบถึงสิทธิประโยชน์ของตนเอง- เพื่อให้บุคลากรได้ทราบถึงสิทธิ์การลาของตนเอง | ไม่ใช้งบประมาณไม่ใช้งบประมาณไม่ใช้งบประมาณ | ต.ค.๖๗-ก.ย.๖๘ต.ค.๖๗-ก.ย.๖๘ต.ค.๖๗-ก.ย.๖๘ | ๑ เล่ม๑ เล่ม๑ เล่ม | - บุคลากรทราบเส้นทางความก้าวหน้า-บุคลากรทราบถึงสิทธิประโยชน์ของตนเอง-บุคลากรทราบถึงสิทธิการลา | งานการเจ้าหน้าที่งานการเจ้าหน้าที่งานการเจ้าหน้าที่ |
| ๕) ด้านระบบข้อมูลการลาของพนักงาน | ๑.ปรับปรุงฐานข้อมูลสารสนเทศของบุคลากรในหน่วยงาน๒. บันทึกและปรับปรุงข้อมูลทะเบียนประวัติบุคลากรเข้าระบบ LHR เป็นปัจจุบัน | - เพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านข้อมูลของบุคลากรในหน่วยงาน- เพื่อรวบรวมข้อมูลบุคลากรให้ถูกต้องเป็นปัจจุบัน | ไม่ใช้งบประมาณไม่ใช้งบประมาณ | ต.ค.๖๗-ก.ย.๖๘ต.ค.๖๗-ก.ย.๖๘ | ข้อมูลเป็นปัจจุบันข้อมูลเป็นปัจจุบัน | - ทต.โคกพุทราทราบข้อมูลพนักงานได้ทุกระยะ- ทต.โคกพุทรามีระบบข้อมูลบุคลากรในระบบออนไลน์  | งานการเจ้าหน้าที่งานการเจ้าหน้าที่ |

 **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 | ไม่ใช้งบประมาณไม่ใช้งบประมาณ | ต.ค.๖๗-ก.ย.๖๘ต.ค.๖๗-ก.ย.๖๘ | ๔ ครั้ง/ปี๑ เล่ม | - องค์กรมีสุขลักษณะที่ดีบุคลากรทำกิจกรรมร่วมกัน- มีแผนปฎิบัติการเป็นแนวทางในการจัดกิจกรรมโครงการต่างๆตรงประเด็น  | ทุกส่วนราชการงานการเจ้าหน้าที่ |
| ๗) ด้านการพัฒนาบุคลากร  | ๑. จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร (๒๕๖๗ – ๒๕๖๙)๒. ส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมในหลักสูตรต่างๆของหน่วยงานภายนอก  | -เพื่อพัฒนาบุคลากรทุกระดับมีความรู้ทักษะสมรรถนะที่เหมาะสมกับการปฏิบัติงาน-เพื่อพัฒนาบุคลากรทุกระดับมีความรู้ทักษะสมรรถนะที่เหมาะสม | ไม่ใช้งบประมาณ๕๐,๐๐๐ | ต.ค.๖๗-ก.ย.๖๘ต.ค.๖๗-ก.ย.๖๘ | ๑ เล่มบุคลากรรับการอบรมร้อยละ ๕๐  | -บุคลากรหลักการพัฒนาตามแผนพัฒนาบุคลากร - บุคลากรหลักการพัฒนาความรู้ ทักษะสมรรถนะที่เหมาะสม  | งานการเจ้าหน้าที่ทุกส่วนราชการ |

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 ของบุคลากรเทศบาลตำบลโคกพุทรา๒.แผนการเสริมสร้างวินัยคุณธรรม จริยธรรม ป้องกันการทุจริตประจำปี ๒๕๗๓.เผยแพร่ประมวลจริยธรรม ๓ ฝ่าย (ผู้บริหารท้องถิ่น สภาท้องถิ่น ข้าราชการ)  | - เพื่อให้บุคลากรมีแนวทางในการส่งเสริม เสริมสร้าง คุณธรรม จริยธรรม- เพื่อเสริมสร้างให้บุคลากรมีวินัย คุณธรรม จริยธรรม- เพื่อให้บุคลากรรับทราบประมวลจริยธรรม  | ไม่ใช้งบประมาณไม่ใช้งบประมาณไม่ใช้งบประมาณ | ต.ค.๖๗-ก.ย.๖๘ต.ค.๖๗-ก.ย.๖๘ต.ค.๖๗-ก.ย.๖๘ | ๑ เล่ม๑ เล่มเผยแพร่ในเว็บไซต์ ๓ฝ่าย | - บุคลากรมีแนวทางในการส่งเสริม เสริมสร้าง คุณธรรม จริยธรรม- องค์กรมีแผนการเสริมสร้าง วินัย คุณธรรม จริยธรรมป้องกันการทุจริตประจำปี ๒๕๖๗ - บุคลากรรับทราบประมวลจริยธรรม  | งานการเจ้าหน้าที่งานการเจ้าหน้าที่งานการเจ้าหน้าที่ |

**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. ด้านการเสริมสร้างความสัมพันธ์ในองค์กร  | ๑. กิจกรรมรดน้ำขอพร คณะผู้บริหาร หัวหน้าส่วนราชการในวันสงกรานต์ประจำปี  | - เพื่อให้บุคลากรได้เสริมสร้างความสัมพันธ์ร่วมกัน  | ไม่ใช้งบประมาณ | ต.ค.๖๗-ก.ย.๖๘ | บุคลากรเข้าร่วมกิจกรรม  |  - บุคลากรเกิดความรัก ความสามัคคีกันภายในองค์กร  | กองการศึกษา/สำนักปลัด  |