

นโยบายและกลยุทธ์  
การบริหารงานทรัพยากรบุคคล



เทศบาลตำบลโคกพุทธา  
อำเภอโพธิ์ทอง จังหวัดอ่างทอง

งานการเจ้าหน้าที่  
สำนักปลัดเทศบาล

## คำนำ

ในช่วงปีที่ผ่านมา ระบบราชการไทยมีการเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นมากมาย โดยเฉพาะอย่างยิ่งการบริหารทรัพยากรบุคคลแนวใหม่ที่มุ่งเน้นการพัฒนาทรัพยากรบุคคลในองค์กรให้เป็นผู้ที่มีความรู้รอบด้าน มิใช่เพียงรู้ลึกในงานด้านใดด้านหนึ่งเพียงด้านเดียว ประกอบกับกระแสโลกาภิวัตน์ ทำให้เกิดความเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร การพัฒนาสังคมและการเมือง การพัฒนาขีดความสามารถของประเทศในการแข่งขันสู่ระดับสากล ส่งผลให้ระบบราชการต้องปรับตัวให้เท่าทัน และรองรับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นตลอดเวลา การบริหารทรัพยากรบุคคลในภาครัฐมีสิ่งท้าทายที่ต้องเผชิญกับสภาวะแวดล้อม ที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว และทำให้บุคลากรมีความสุขในการทำงาน จำเป็นต้องอาศัยการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพ

เทศบาลตำบลโคกพุทราจึงได้ดำเนินการจัดทำนโยบายและกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลขึ้น เพื่อสร้างระบบบริหารและพัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพ เพื่อสร้างบุคลากรที่มีคุณธรรม สมรรถนะสูงเพื่อเตรียมความพร้อมรับให้ทันกับความเปลี่ยนแปลง ให้สอดคล้องกับความคาดหวังของรัฐบาลและบริการของประชาชน ตามภารกิจอำนาจ หน้าที่ความรับผิดชอบ ตาม พ.ร.บ.เทศบาล พ.ศ. 2496 และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ 13) พ.ศ. 2552 รวมถึงภารกิจต่างๆ ตาม พ.ร.บ. แผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่ อปท. พ.ศ. 2542 แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอแผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายผู้บริหาร อปท.ได้อย่างบรรลุเป้าหมายต่อไป

## สารบัญ

เรื่อง	หน้า
๑ ความเป็นมา	๑
๒ วิสัยทัศน์	๒
๓ พันธกิจ	๒
๔ เป้าประสงค์	๒
๕ การวิเคราะห์สถานการณ์ภาพและสภาพแวดล้อม ด้านทรัพยากรบุคคล	๓
๖ นโยบายและกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของเทศบาลตำบลโคกพุทรา	๔
๗ แผนปฏิบัติการ/โครงการ	๖

**นโยบายและกลยุทธ์การบริหารงานบุคคล**  
**เทศบาลตำบลโคกพุทรา อำเภอบึงสามพัน จังหวัดอำนาจทอง**

**๑. ความเป็นมา**

เทศบาลตำบลโคกพุทราได้จัดตั้งเป็นเทศบาลตามประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง จัดตั้งเทศบาลตำบลโคกพุทรา อำเภอบึงสามพัน จังหวัดอำนาจทอง เป็นเทศบาลตำบลโคกพุทรา ลงวันที่ ๒๗ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๕๒ มีพื้นที่ ๗,๗๐๗ ไร่ หรือประมาณ ๑๒.๓๓ ตารางกิโลเมตร ตั้งอยู่ที่ทิศเหนือของอำเภอบึงสามพัน ห่างจากที่ว่าการอำเภอบึงสามพัน จังหวัดอำนาจทอง ประมาณ ๓ กิโลเมตร บนถนนทางหลวงหมายเลข ๓๐๖๔ (สาย แสงหา - อำเภอบึงสามพัน) และห่างจากจังหวัดอำนาจทอง ๑๒ กิโลเมตร

เทศบาลตำบลโคกพุทราเป็นเทศบาลขนาดเล็ก มีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ออกเป็น ๖ ส่วนราชการได้แก่ สำนักงานปลัดเทศบาล กองคลัง กองช่าง กองสาธารณสุขฯ กองการศึกษา และกองสวัสดิการสังคม โดยมีภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของเทศบาลตำบลโคกพุทรา ตาม พ.ร.บ. เทศบาล พ.ศ. ๒๕๔๖ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๑๓) พ.ศ. ๒๕๕๒ ดังนี้ ภารกิจหลัก

**ภารกิจหลัก**

๑. การพัฒนาและปรับปรุงด้านสาธารณูปโภค
๒. การพัฒนาและส่งเสริมคุณภาพชีวิตของประชาชน
๓. การพัฒนาและปรับปรุงแหล่งท่องเที่ยว
๔. การอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๕. การบำรุงรักษา ศิลปะ จารีตประเพณีท้องถิ่น
๖. การส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาท้องถิ่น

**ภารกิจรอง**

๑. การจัดให้มีและบำรุงรักษาทางบก ทางน้ำและทางระบายน้ำ
๒. การจัดโครงการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชน
๓. การพัฒนาพื้นที่สวนสาธารณะในเขตเทศบาล
๔. การจัดโครงการปรับปรุงและฟื้นฟู ทรัพยากรธรรมชาติต่างๆ
๕. การจัดงานประเพณีต่างๆ ของท้องถิ่นประจำปี

รวมถึงภารกิจต่างๆ ตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่ อบต.

พ.ศ. ๒๕๔๒ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด และนโยบายผู้บริหาร อบต.

**๒ วิสัยทัศน์**

ประชาชนประกอบอาชีพที่มั่นคง

พัฒนาชุมชนให้น่าอยู่พอเพียง

สร้างเสียงประชาธิปไตยแบบมีส่วนร่วม

ครบถ้วนด้วยสาธารณูปโภคและสาธารณูปการ

ประกอบกับเทศบาลตำบลโคกพุทรา มีแนวทางยุทธศาสตร์ในการพัฒนาตำบล มีอยู่ ๕ ด้านคือ

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการส่งเสริมการประกอบอาชีพ
๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการสร้างชุมชนให้น่าอยู่
๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการเมืองและการมีส่วนร่วมของประชาชน
๔. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน
๕. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการบริหารจัดการที่ดี

### ๓ เป้าประสงค์

- ๑ เพิ่มรายได้ ลดรายจ่าย ขยายโอกาส
- ๒ สร้างความมั่นคงในอาชีพ
- ๓ รักษาความสมดุลของทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ๔ เพื่อรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
- ๕ เพื่อเสริมสร้างสถาบันครอบครัวอบอุ่น ชุมชนเข้มแข็ง
- ๖ เพื่อสร้างโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมทุกระดับ
- ๗ เพื่ออำนวยความสะดวกและจัดทำให้ประชาชนมีสาธารณูปโภคและสาธารณูปการทั่วถึง
- ๘ เพื่อให้ อปท. ใช้หลักการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล
- ๙ เพื่อให้การบริหารกิจการจัดการในองค์กรมีประสิทธิภาพ

### ๔ การวิเคราะห์สถานการณ์และสภาพแวดล้อมด้านทรัพยากรบุคคล

#### การวิเคราะห์บุคลากร

การวิเคราะห์บุคลากร ใช้หลักการวิเคราะห์แบบ SWOT ซึ่งเป็นการวิเคราะห์แบบเดียวกับ การวางแผนพัฒนาเทศบาลที่กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นกำหนดไว้ เพื่อให้การอ่านผลการวิเคราะห์เป็นไปใน แนวทางเดียวกันและเข้าใจง่าย

#### การวิเคราะห์บุคลากร

จุดแข็ง (strengths)	จุดอ่อน (weaknesses)
๑ มีการกำหนดส่วนราชการเหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติ ๒ ส่งเสริมให้มีการใช้ระบบสารสนเทศ ๓ มีเจ้าหน้าที่และผู้รับผิดชอบในแต่ละตำแหน่ง ๔ มีจำนวนเจ้าหน้าที่เพียงพอในการปฏิบัติงาน ๕ มีการศึกษาพัฒนาหาความรู้เพิ่มเติม ๖ ผู้บริหารมีภาวะความเป็นผู้นำสูง	๑ เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานยังขาดความรู้ที่เป็นระบบ ๒ ขาดการสร้างวัฒนธรรมองค์กร และพัฒนา แนวความคิด ๓ การปฏิบัติงานภายในส่วนราชการและระหว่างภาค ส่วนราชการยังขาดความเชื่อมโยงเกี่ยวพันซึ่งกันและ กัน ๔ ทำงานในลักษณะใช้ความคิดส่วนตัวเป็นหลัก

โอกาส (opportunities)	ภัยคุกคาม (Threats)
๑ ประชาชนร่วมมือพัฒนา เทศบาลดี ๒ บุคลากรมีถิ่นที่อยู่ กระจายทั่วเขต เทศบาล ทำให้รู้ สภาพพื้นที่ ทิศนคติของประชาชนได้ดี ๓ บุคลากรมีการพัฒนาความรู้ ปริญญาตรี ปริญญาโท เพิ่มมากขึ้น	๑ มีความก้าวหน้าในวงแคบ ๒ บุคลากรมีภาระต้องดูแลครอบครัว และต่อสู้ปัญหา เศรษฐกิจ ทำให้มีเวลาให้ชุมชนจำกัด ๓ ระเบียบกฎหมายไม่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน

### การวิเคราะห์ในระดับองค์กร

จุดแข็ง (strengths)	จุดอ่อน (weaknesses)
๑ มีระบบบริหารงานบุคคล ๒ ผู้บริหารระดับหน่วยงานมีความเข้าใจในการทำงาน สามารถตอบสนองนโยบายได้อย่างดี ๓ การเดินทางสะดวกสามารถทำงานเกินเวลาได้ ๔ มีความรู้เฉลี่ยระดับปริญญาตรี ถึง ปวส.	๑ วัสดุอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ในงานบริการ สาธารณะบางประเภทมีไม่เพียงพอ ๒ ขาดบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะทางวิชาชีพ ๓ ข้อมูลเอกสารต่างๆ สำหรับใช้อ้างอิงและปฏิบัติมีไม่ครบถ้วน
โอกาส (opportunities)	ภัยคุกคาม (Threats)
๑ กระทรวงมหาดไทย และกรมส่งเสริมฯ สนับสนุน การพัฒนาพนักงานเทศบาลด้านความก้าวหน้าทาง เทคโนโลยีและสารสนเทศ ๒ อัตราการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจของประเทศ ๓ ประชาชนให้ความสนใจต่อการปฏิบัติงานของ อปท.	๑ งบประมาณน้อยเมื่อเปรียบเทียบกับพื้นที่และ จำนวนประชากร ภารกิจ ๒ มีระบบอุปถัมภ์และกลุ่มพรรคพวกจากความสัมพันธ์ แบบเครือญาติ ในชุมชน ๓ ขาดบุคลากรที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญในบาง สายงาน

### ๕ นโยบายและกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของเทศบาลตำบลโคกพุทรา

เทศบาลตำบลโคกพุทราถือว่าทรัพยากรบุคคลเป็นปัจจัยที่สำคัญและมีคุณค่าในการขับเคลื่อน การดำเนินงานขององค์กร จึงได้กำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลขึ้น เพื่อใช้เป็นกรอบและแนวทางใน การจัดทำแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อเพิ่มความรู้ ความคุ้มค่าของการใช้ทรัพยากรบุคคลในการบริการ ทรัพยากรบุคคลเกิดความเป็นธรรม โปร่งใส ตรวจสอบได้ และให้ผู้ปฏิบัติงานมีความสุข ขวัญกำลังใจดี พึงพอใจ ในการปฏิบัติงาน และมีศักยภาพเพิ่มขึ้น จึงมีนโยบายด้านต่างๆ ดังนี้

๑ การปรับปรุงโครงสร้างระบบงานและอัตรากำลัง

เป้าประสงค์

วางแผนสนับสนุนและส่งเสริมให้มีโครงสร้าง ระบบงาน จัดกรอบอัตรากำลัง และการบริหาร อัตรากำลังให้เหมาะสมกับภารกิจขององค์กร มีความคล่องตัว ต่อการขับเคลื่อนการดำเนินงานของทุกหน่วยงาน ในองค์กร รวมทั้งมีระบบการประเมินผลที่เหมาะสมมีประสิทธิภาพ

กลยุทธ์

๑ จัดทำสมรรถนะ และนำสมรรถนะมาใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ทั้งด้าน การสรรหา การเลื่อนขั้นและปรับตำแหน่ง การประเมินผลการปฏิบัติงาน การวางแผนการพัฒนาศักยภาพ

๒ จัดทำสายอาชีพและเส้นทางความก้าวหน้าของสายอาชีพ

๓ ทบทวนและปรับปรุงโครงสร้างองค์กร ระบบงาน กรอบอัตรากำลัง ให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์

## ๒ ด้านการพัฒนาบุคลากร

### เป้าประสงค์

ส่งเสริมให้มีการพัฒนาอย่างเป็นระบบ ทั้งถึง ต่อเนื่องโดยการเพิ่มพูน ความรู้ ความสามารถ ศักยภาพ ทักษะการทำงาน ที่เหมาะสม สอดคล้องกับสถานการณ์ วิสัยทัศน์ และยุทธศาสตร์ ขององค์กร เพื่อให้ การขับเคลื่อนการดำเนินงานตามพันธกิจต่างๆขององค์กร เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสพผลสำเร็จตาม เป้าหมาย

### กลยุทธ์

๑ จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร

๒ จัดทำแผนความก้าวหน้าในสายอาชีพ

๓ พัฒนาศักยภาพผู้บริหาร และเพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงานให้กับผู้ปฏิบัติงาน

ทุกระดับ ตามสายอาชีพและตำแหน่ง

๔ พัฒนางานด้านการจัดการความรู้เพื่อสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ การถ่ายทอดความรู้ การ แลกเปลี่ยนความรู้

## ๓ ด้านการพัฒนาระบบสารสนเทศ

### เป้าประสงค์

ส่งเสริม สนับสนุน ให้มีการนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการทำงาน จัดการทรัพยากร บุคคล เพื่อได้ข้อมูลที่ถูกต้อง ครบถ้วน ทันสมัย เป็นปัจจุบัน ลดขั้นตอน ของงานปริมาณงานเอกสาร สามารถ นำไปวิเคราะห์เพื่อการวางแผนตัดสินใจ

### กลยุทธ์

๑ พัฒนาระบบฐานข้อมูลบุคลากร

๒ เสริมสร้างความรู้เกี่ยวกับระบบสารสนเทศ ด้านการจัดการบุคลากรให้ผู้ปฏิบัติงานเพื่อรองรับ การใช้งานระบบ

๓ ด้านการประเมินประสิทธิภาพของทรัพยากรบุคคลและจัดสวัสดิการ

### เป้าประสงค์

เสริมสร้างความมั่นคง ขวัญกำลังใจ คุณภาพชีวิตที่ดี ความผาสุกและพึงพอใจให้ผู้ปฏิบัติงาน เพื่อรักษาคนดี คนเก่ง ส่งเสริมความก้าวหน้าของผู้ปฏิบัติงานที่มีผลงานและสมรรถนะในทุกโอกาส สร้างช่องทาง การสื่อสาร ให้สิ่งจูงใจ ผลประโยชน์ตอบแทนพิเศษ จัดสวัสดิการ

### กลยุทธ์

๑ ปรับปรุงระบบการประเมินประสิทธิภาพประสิทธิผลการปฏิบัติราชการให้เหมาะสม

๒ ปรับปรุงช่องทางทางการสื่อสารด้านบริหารทรัพยากรมนุษย์

๓ ปรับปรุงระบบแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

๔ ปรับปรุงระบบสวัสดิการ ผลตอบแทนพิเศษ

๖ แผนปฏิบัติการ/โครงการ แผนปฏิบัติการ/โครงการ เพื่อรองรับนโยบายและกลยุทธ์การบริหาร ทรัพยากรบุคคลของเทศบาลตำบลโคกพุทราให้ดำเนินการจัดทำเป็นแผนดำเนินงานเป็นรายปี โดยเริ่มตั้งแต่ ปีงบประมาณ ๒๕๖๔ เป็นต้นไป