



แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙

ของ

เทศบาลตำบลนาโพธิ์พัฒนา
อำเภอสวี จังหวัดชุมพร

คำนำ

ด้วยกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ได้กำหนดตัวชี้วัดในการปฏิบัติราชการตามคำรับรองการปฏิบัติราชการ กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อสนับสนุนและพัฒนาข้าราชการให้สามารถปฏิบัติงานภายใต้หลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี และระบบบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และผลักดันให้ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรประสบความสำเร็จ

เทศบาลตำบลนาโพธิ์พัฒนา จึงได้จัดทำนโยบายและกลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรบุคคล ของเทศบาลตำบลนาโพธิ์พัฒนา ตามแนวทาง“การพัฒนาสมรรถนะการบริหารทรัพยากรบุคคล” หรือ HR Scorecard โดยดำเนินการตามกรอบมาตรฐานความสำเร็จ ๕ ด้าน ได้แก่

- ๑.ความสอดคล้องเชิงกลยุทธ์
- ๒.ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล
- ๓.ประสิทธิผลของการบริหารทรัพยากรบุคคล
- ๔.ความพร้อมรับมือด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
- ๕.คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน

สารบัญ

		หน้า
ส่วนที่ ๑	ข้อมูลทั่วไปของเทศบาลตำบลนาโพธิ์พัฒนา	๑
	การวิเคราะห์ปัจจัยภายใน และปัจจัยภายนอกองค์กร (SWOT)	๗
	นโยบายด้านโครงสร้างการบริหาร	๙
	นโยบายเกี่ยวกับผลผลิตหรือประสิทธิภาพของทรัพยากรบุคคล	๑๑
	นโยบายด้านอัตรากำลังและการบริหารอัตรากำลัง	๑๒
	นโยบายด้านสวัสดิการและความสัมพันธ์ในองค์กร	๑๖
	นโยบายด้านการสร้างและพัฒนาระบบบริหารจัดการองค์ความรู้	๑๖
	วัตถุประสงค์และเป้าหมายการพัฒนาบุคลากร	๑๗
ส่วนที่ ๒	แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙	๑๘
ส่วนที่ ๓	แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล (แผนงาน/โครงการที่รองรับ)	๒๔

ส่วนที่ ๑

ข้อมูลทั่วไปของเทศบาลตำบลนาโพธิ์พัฒนา

ยุทธศาสตร์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

การพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลนาโพธิ์พัฒนา ได้กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยม ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรเพื่อเป็นกรอบแนวทางในการพัฒนา ดังนี้

วิสัยทัศน์ (Vision)

“งานการเจ้าหน้าที่ มุ่งมั่นสรรหา พัฒนาและธำรงรักษาบุคลากร
ให้มีคุณภาพ โดยยึดหลักธรรมาภิบาล”

ค่านิยม

“ยึดมั่นธรรมาภิบาล บริการเพื่อประชาชน”

ยุทธศาสตร์ของเทศบาลตำบลนาโพธิ์พัฒนา

ยุทธศาสตร์การพัฒนาที่ ๑ ด้านการศึกษา

เป้าประสงค์ เพื่อเสริมสร้าง ปรับปรุง พัฒนาสถานศึกษาและบุคลากรด้านการศึกษาให้มีคุณภาพและสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสังคมในปัจจุบัน

ตัวชี้วัด

- บุคลากรด้านการศึกษามีศักยภาพ
- เด็ก เยาวชน และประชาชนมีการศึกษาการเรียนรู้ตลอดชีวิตทุกรูปแบบ

ค่าเป้าหมาย

เด็ก เยาวชน และประชาชนได้รับการศึกษาตามมาตรฐาน ทันสมัยสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสังคมปัจจุบัน

กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา และตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์

กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา	ตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์
๑. ส่งเสริม สนับสนุน ปรับปรุง และพัฒนาระบบการศึกษา	- จำนวนกิจกรรมที่เสริมสร้างพัฒนาการในเด็ก - จำนวนบุคลากรด้านการศึกษาได้รับการอบรม - จำนวนโรงเรียนและศูนย์พัฒนาเด็กเล็กได้รับการจัดสรรอาหารเสริม (นม) - จำนวนโรงเรียนและศูนย์พัฒนาเด็กเล็กได้รับการจัดสรรอาหารกลางวัน
๒. ส่งเสริมพัฒนาการศึกษาแก่คนทุกกลุ่มทุกวัย และพัฒนาแหล่งเรียนรู้	- จำนวนโครงการ/กิจกรรมที่ส่งเสริมการศึกษา - จำนวนศูนย์การเรียนรู้ในชุมชนที่จัดตั้งขึ้น

จุดยืนทางยุทธศาสตร์

เด็ก เยาวชน ประชาชน ได้รับการศึกษาที่มีมาตรฐาน

ยุทธศาสตร์การพัฒนา ที่ ๒ ด้านการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานโครงสร้างพื้นฐาน

พันธกิจ พัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน ระบบสาธารณูปโภค และสาธารณูปการ

เป้าประสงค์ เพื่อเสริมสร้าง ปรับปรุง พัฒนาระบบโครงสร้างพื้นฐาน และระบบสาธารณูปโภค สาธารณูปการ ให้มีมาตรฐานและทั่วถึงเพียงพอ

ตัวชี้วัด

๑. โครงสร้างพื้นฐานได้รับการปรับปรุง ซ่อมแซม บำรุงรักษาให้สามารถใช้งานได้ตามปกติ
๒. ระบบสาธารณูปโภค สาธารณูปการมีเพียงพอต่อความต้องการ

ค่าเป้าหมาย

ประชาชนได้รับบริการด้านโครงสร้างพื้นฐานที่สะดวก รวดเร็วและปลอดภัย

กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา และตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์

กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา	ตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์
๑. ก่อสร้าง ปรับปรุง ซ่อมแซมเส้นทางคมนาคม สะพาน ระบบระบายน้ำให้ครอบคลุมทั้งพื้นที่	- จำนวนถนน สะพาน ได้รับการก่อสร้าง ปรับปรุง ซ่อมแซม บำรุงรักษาให้ใช้งานได้ตามปกติ - จำนวนระบบระบายน้ำที่ก่อสร้าง ปรับปรุง ซ่อมแซม
๒. พัฒนาระบบสาธารณูปการให้ครอบคลุมทั้งพื้นที่	- จำนวนสาธารณูปการที่ได้รับการบำรุงรักษา
๓. พัฒนาระบบจราจร การแก้ไขปัญหาจราจร การลดทำผิดกฎจราจร	- จำนวนป้ายบอกทางที่ติดตั้ง/ปรับปรุง - จำนวนที่ดำเนินการทาสีเส้นจราจร - จำนวนครั้งที่มีการจัดการอบรม
๔. พัฒนาระบบป้องกันอุทกภัยในชุมชน	- จำนวนพื้นที่ที่ได้รับการจัดระบบป้องกันอุทกภัย
๕. จัดทำผังเมือง การควบคุมอาคารและสิ่งปลูกสร้าง	- จำนวนโครงการ/กิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการจัดระบบ ด้านผังเมืองและการควบคุมอาคาร

จุดยืนทางยุทธศาสตร์

มุ่งพัฒนาการก่อสร้าง ปรับปรุง บำรุง รักษา ถนน ท่อระบายน้ำ สะพาน ฯลฯ ส่งเสริมและพัฒนาระบบ สาธารณูปโภค

ยุทธศาสตร์การพัฒนาที่ ๓ ด้านสิ่งแวดล้อมและสาธารณสุข

พันธกิจ พัฒนาด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

เป้าประสงค์

๑. เพื่อพัฒนาด้านสาธารณสุข แก้ไขปัญหาสาธารณสุขให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น
๒. เพื่ออนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ให้เกิดความยั่งยืน และได้รับการดูแลฟื้นฟูอย่างต่อเนื่อง

ตัวชี้วัด

๑. การจัดการขยะมูลฝอย น้ำเสีย ได้รับการจัดเก็บและบำบัดอย่างถูกวิธี และไม่ทำลายสิ่งแวดล้อม
๒. ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมได้รับการอนุรักษ์ ฟื้นฟู และมีพื้นที่สีเขียวเพิ่มขึ้น

กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา และตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์

กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา	ตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์
๑. จัดระบบบำบัดน้ำเสีย การจัดการกำจัดขยะมูลฝอย สิ่งปฏิกูลในชุมชนอย่างถูกหลักสุขาภิบาล	- จำนวนการจ้างเหมาบุคคลภายนอกกำจัดขยะมูลฝอย - จำนวนโครงการ/กิจกรรมที่ดำเนินการ
๒. การสร้างความตระหนักและจิตสำนึกในการดูแลอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	- จำนวนโครงการ/กิจกรรมการสร้างจิตสำนึกในการดูแลอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๓. ปรับปรุงภูมิทัศน์ แหล่งพักผ่อนหย่อนใจ สวนสาธารณะและเพิ่มพื้นที่สีเขียวในชุมชน	- จำนวนโครงการที่มีการปรับปรุงภูมิทัศน์สวนสาธารณะ แหล่งพักผ่อนหย่อนใจ - จำนวนการจ้างเหมาบุคคลภายนอกดูแลรักษาสวนสาธารณะ
๔. อนุรักษ์และฟื้นฟูแม่น้ำลำคลองและแหล่งน้ำธรรมชาติในชุมชน	- จำนวนโครงการ/กิจกรรมรณรงค์เกี่ยวกับการอนุรักษ์ ฟื้นฟู แม่น้ำลำคลองแหล่งน้ำธรรมชาติ

จุดยืนทางยุทธศาสตร์

มุ่งเน้น สร้างจิตสำนึกที่ดี ในการรักษา และอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม ปรับปรุงภูมิทัศน์สำหรับพักผ่อนหย่อนใจ

ยุทธศาสตร์การพัฒนาศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น

พันธกิจ พัฒนาด้านการส่งเสริมศาสนา ศิลปวัฒนธรรม ประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น

เป้าประสงค์ เพื่อส่งเสริมและปลูกฝังให้ประชาชนมีคุณธรรม จริยธรรม มีความตระหนักในบทบาทหน้าที่ของพลเมืองดี และทำนุบำรุงอนุรักษ์สืบสานศิลปวัฒนธรรม ประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น ให้เป็นเอกลักษณ์และคงอยู่คู่ท้องถิ่นสืบไป

ตัวชี้วัด

๑. ศาสนา ศิลปวัฒนธรรม ประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่นได้รับการอนุรักษ์และสืบสาน
๒. ประชาชน เยาวชนได้รับการปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรม

ค่าเป้าหมาย

ประชาชนร่วมสืบสานศิลปวัฒนธรรม ประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่นให้คงอยู่สืบไป

กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา และตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์

กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา	ตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์
๑. ส่งเสริม สนับสนุน อนุรักษ์ เอกลักษณ์ศิลปวัฒนธรรม ประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น	- จำนวนโครงการ/กิจกรรม เกี่ยวกับการอนุรักษ์วัฒนธรรมประเพณีที่จัดขึ้น - จำนวนโครงการ/กิจกรรมเกี่ยวกับเอกลักษณ์ ประเพณีท้องถิ่นที่จัดขึ้นหรือให้การสนับสนุน
๒. ส่งเสริม สนับสนุนกิจกรรมทางศาสนา	- จำนวนกิจกรรมทางศาสนาที่จัดขึ้น
๓. ส่งเสริม สนับสนุนกิจกรรมปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรมให้กับเด็ก เยาวชน และประชาชนในท้องถิ่น	- จำนวนโครงการ/กิจกรรมที่จัดขึ้น

จุดยืนทางยุทธศาสตร์

ร่วมสืบสานศิลปวัฒนธรรม ประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่นให้คงอยู่สืบไป

ยุทธศาสตร์การพัฒนาที่ ๕ ด้านการรักษาความปลอดภัย และความเป็นระเบียบเรียบร้อยของ

พันธกิจ สนับสนุนอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ในการปฏิบัติงานเพื่อป้องกันและบรรเทาภัยพิบัติ และส่งเสริมศักยภาพของบุคลากรในการปฏิบัติงาน

เป้าประสงค์ เพื่อเพิ่มศักยภาพการปฏิบัติงานด้านการรักษาความปลอดภัย เพื่อให้องค์กรมีประสิทธิภาพในการดำเนินการแก้ไขปัญหาด้านความปลอดภัย

ตัวชี้วัด

๑. องค์กรมีเครื่องมือเครื่องใช้ที่สามารถนำมาปฏิบัติงานได้อย่างทันท่วงทีและเหมาะสม
๒. บุคลากรมีความรู้ความสามารถในการรักษาความปลอดภัยเพิ่มมากขึ้น
๓. ประชาชนมีความปลอดภัยเพิ่มมากขึ้น

ค่าเป้าหมาย

ประชาชนมีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินเพิ่มมากขึ้น

กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา และตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์

กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา	ตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์
๑. ส่งเสริม สนับสนุนอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ในการปฏิบัติงาน	- จำนวนอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ในการปฏิบัติงานมีเพียงพอต่อการใช้งาน
๒. พัฒนาศักยภาพบุคลากรขององค์กร	- จำนวนบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาทักษะด้านความรู้ที่เกี่ยวข้อง

จุดยืนทางยุทธศาสตร์

ส่งเสริม สนับสนุน อุปกรณ์และเครื่องมือเครื่องใช้ และพัฒนาศักยภาพบุคลากร ในการรักษาความปลอดภัย

ยุทธศาสตร์การพัฒนาที่ ๖ ด้านเศรษฐกิจและการท่องเที่ยว

พันธกิจ พัฒนาด้านเศรษฐกิจ การท่องเที่ยว และส่งเสริมอาชีพ

เป้าประสงค์ ๑. เพื่อให้ประชาชนได้ฝึกและพัฒนาอาชีพ เพิ่มมูลค่าผลิตภัณฑ์ชุมชน ให้ประชาชนรายได้เพิ่มขึ้น

๒. เพื่อพัฒนาแหล่งท่องเที่ยว เป็นที่รู้จักของนักท่องเที่ยว

ตัวชี้วัดระดับเป้าประสงค์

๑. ประชาชนมีอาชีพและรายได้เพิ่มขึ้น
๒. สถานที่ท่องเที่ยวได้รับการพัฒนา

ค่าเป้าหมาย

ปากน้ำหลังสวนเป็นสถานที่ท่องเที่ยวชั้นนำ

กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา และตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์

กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา	ตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์
๑. ส่งเสริม สนับสนุน พัฒนาและการฝึกทักษะความรู้ในเรื่องอาชีพและการเพิ่มรายได้แก่คนทุกกลุ่มทุกวัย	- จำนวนโครงการ/กิจกรรมอบรมให้ความรู้การประกอบอาชีพและเพิ่มรายได้
๒. ส่งเสริมการลงทุน การพัฒนาเศรษฐกิจชุมชน และส่งเสริมหัตถกรรมท้องถิ่น	- จำนวนกลุ่มอาชีพได้รับการพัฒนา - จำนวนกลุ่มการผลิตสินค้าหัตถกรรม - จำนวนโครงการ/กิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมสนับสนุนกระบวนการผลิตและแปรรูปทางการเกษตร
๓. สร้างเอกลักษณ์ของชุมชน และพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวให้เป็นที่รู้จักของนักท่องเที่ยว	- จำนวนแหล่งท่องเที่ยวได้รับการพัฒนา ปรับปรุง - จำนวนโครงการ/กิจกรรมส่งเสริมหรือประชาสัมพันธ์การท่องเที่ยว

จุดยืนทางยุทธศาสตร์

ส่งเสริม สนับสนุน การท่องเที่ยวของตำบลปากน้ำหลังสวน

ยุทธศาสตร์การพัฒนาที่ ๓ ด้านคุณภาพชีวิต

พันธกิจ พัฒนาด้านสังคม และส่งเสริมพัฒนาคุณภาพชีวิต

เป้าประสงค์ เพื่อให้ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความเข้มแข็ง สามารถพึ่งพาตนเองได้

ตัวชี้วัด

๑. ประชาชนได้รับการฝึกฝน เรียนรู้การพัฒนาอาชีพ
๒. ประชาชนมีความสงบเรียบร้อยในการใช้ชีวิต
๓. ผู้สูงอายุ ผู้ยากได้ ผู้ด้อยโอกาส มีความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น

ค่าเป้าหมาย

ประชาชนมีความเป็นอยู่ และมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น

กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา และตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์

กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา	ตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์
๑. ส่งเสริม สนับสนุนคุณภาพชีวิตและสวัสดิการผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ด้อยโอกาส เด็กและเยาวชน ให้ครอบคลุมทั้งพื้นที่	- จำนวนของผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ด้อยโอกาสเด็กและเยาวชนได้รับการสงเคราะห์ - จำนวนโครงการ/กิจกรรมที่ส่งเสริมคุณภาพชีวิตให้กับผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ด้อยโอกาส เด็กเยาวชนและประชาชน
๒. ส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาการกีฬาและกิจกรรมนันทนาการสำหรับเด็ก และประชาชนในชุมชน	- จำนวนโครงการ/กิจกรรมเสริมสร้างสุขภาพ กีฬานันทนาการที่จัดและ/หรือให้การสนับสนุน
๓. ช่วยเหลือประชาชนเมื่อเกิดโรคระบาดต่างๆ	- ประชาชนได้รับความช่วยเหลือ และได้รับการเยียวยา เมื่อเกิดโรคระบาดต่างๆ
๔. ให้ความรู้ด้านสาธารณสุขแก่ประชาชน	- จำนวนโครงการ/กิจกรรม ส่งเสริมการให้ความรู้ด้านสาธารณสุขแก่ประชาชน

จุดยืนทางยุทธศาสตร์

ส่งเสริม สนับสนุน ดูแล คุณภาพชีวิตของประชาชนในทุกด้าน

ยุทธศาสตร์การพัฒนาที่ ๔ ด้านการเมือง การบริหาร

พันธกิจ พัฒนาด้านการบริหารจัดการของเทศบาล และพัฒนาองค์กร

เป้าประสงค์ เพื่อส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพของประชาชนในด้านต่างๆ รวมไปถึงพัฒนาศักยภาพของพนักงานให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ตัวชี้วัด

๑. การบริหารจัดการของเทศบาลเกิดประสิทธิภาพและสามารถดำเนินงานสอดคล้องกับนโยบายในระดับต่างๆ
๒. ประชาชนมีความเข้าใจและมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการท้องถิ่นมากขึ้น

ค่าเป้าหมาย

สามารถบริหารจัดการกิจการต่างๆของเทศบาลได้อย่างมีประสิทธิภาพ

กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา และตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์

กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา	ตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์
๑. ส่งเสริม สนับสนุนการมีส่วนร่วมของประชาชน	- จำนวนโครงการ/กิจกรรมที่ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วม
๒. พัฒนาระบบสารสนเทศการสื่อสารในการรับรู้ข่าวสารและข้อมูลให้แก่ประชาชนอย่างครอบคลุมและทั่วถึง	- จำนวนช่องทางที่ประชาสัมพันธ์ในการรับรู้ข่าวสารและข้อมูลของเทศบาล
๓. สนับสนุนการดำเนินการเชิงรุกด้านสาธารณสุข	- ประชาชนได้รับบริการเชิงรุกด้านสาธารณสุขอย่างทั่วถึง
๔. ส่งเสริมการจัดกิจกรรม และให้การสงเคราะห์แก่ผู้ด้อยโอกาสและผู้ยากไร้	- ผู้ด้อยโอกาสและผู้ยากไร้ ได้รับการดูแลอย่างทั่วถึง

จุดยืนทางยุทธศาสตร์

ส่งเสริม สนับสนุน การบริหารจัดการกิจการต่างๆของเทศบาลตำบลนาโพธิ์พัฒนาได้

การวิเคราะห์เพื่อพัฒนาท้องถิ่น

เทศบาลตำบลนาโพธิ์พัฒนา วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ออกเป็นอย่างน้อย ๗ ด้าน โดยจากพิจารณา พ.ร.บ. อบจ., พ.ร.บ. เทศบาล พ.ร.บ อบต. และ พ.ร.บ.กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และให้วิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภัยคุกคาม ในการดำเนินการตามภารกิจ SWOT ดังนี้

๕.๑ การวิเคราะห์สถานะแวดล้อม (SWOT Analysis) เป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์ สำหรับองค์กร ซึ่งช่วยผู้บริหารกำหนด จุดแข็ง และ จุดอ่อน ขององค์กร จากสภาพแวดล้อมภายใน โอกาสและอุปสรรคจากสภาพแวดล้อมภายนอก ตลอดจนผลกระทบจากปัจจัย ต่าง ๆ ต่อการทำงานขององค์กร การวิเคราะห์ SWOT Analysis เป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์สถานการณ์ เพื่อให้ ผู้บริหารรู้จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคขององค์กร ซึ่งจะช่วยให้ทราบว่าองค์กรได้เดินทางมาถูกทิศและไม่ หลงทาง นอกจากนี้ยังบอกได้ว่าองค์กรมีแรงขับเคลื่อน ไปยังเป้าหมายได้ดีหรือไม่ มั่นใจได้อย่างไรว่าระบบการ ทำงานในองค์กรยังมีประสิทธิภาพอยู่ มีจุดอ่อนที่จะต้องปรับปรุงอย่างไร ซึ่งการวิเคราะห์สถานะแวดล้อม SWOT Analysis มีปัจจัยที่ควรนำมาพิจารณา ๒ ส่วน ดังนี้

๑. ปัจจัยภายใน (Internal Environment Analysis) ได้แก่

๑.๑ S มาจาก Strengths

หมายถึง จุดเด่นหรือจุดแข็ง ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็นข้อดีที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในองค์กร เช่น จุดแข็งด้านกำลังคน จุดแข็งด้านการเงิน จุดแข็งด้านการผลิต จุดแข็งด้านทรัพยากรบุคคล องค์กรจะต้องใช้ประโยชน์จากจุดแข็งในการกำหนดกลยุทธ์

๑.๒ W มาจาก Weaknesses

หมายถึง จุดด้อยหรือจุดอ่อน ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็น ปัญหาหรือข้อบกพร่องที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในต่างๆ ขององค์กร ซึ่งองค์กรจะต้องหาวิธีในการแก้ปัญหาเหล่านั้น

๒. ปัจจัยภายนอก (External Environment Analysis) ได้แก่

๒.๑ O มาจาก Opportunities

หมายถึง โอกาส เป็นผลจากการที่สภาพแวดล้อม ภายนอกขององค์กรเอื้อประโยชน์หรือส่งเสริมการดำเนินงานขององค์กร โอกาสแตกต่างจากจุดแข็งตรงที่โอกาสนั้น เป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายนอก แต่จุดแข็งนั้นเป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายใน ผู้บริหารที่ดีจะต้องแสวงหาโอกาสอยู่เสมอ และใช้ประโยชน์จากโอกาสนั้น

๒.๒ T มาจาก Threats

หมายถึง อุปสรรค เป็นข้อจำกัดที่เกิดจากสภาพแวดล้อม ภายนอก ซึ่งการบริหารจำเป็นต้องปรับกลยุทธ์ให้สอดคล้องและพยายามขจัดอุปสรรค ต่างๆ ที่เกิดขึ้นให้ได้จริง

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT) ของบุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลนาโพธิ์พัฒนา

<u>จุดแข็ง</u> S ๑. บุคลากรมีความรู้ ความเข้าใจในแต่ละงาน ทำให้งานมีประสิทธิภาพและรวดเร็วมากยิ่งขึ้น ๒. มีการใช้โปรแกรมทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศเข้ามาช่วย ทำให้เกิด ประสิทธิภาพและความรวดเร็ว ๓. พนักงานเทศบาล(ข้าราชการ,ลูกจ้างประจำ) ส่วนใหญ่มีการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรีและปริญญาโท สามารถนำความรู้ไปพัฒนางานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ๔. บุคลากรในหน่วยงานส่วนใหญ่เป็นคนในชุมชนและตำบลใกล้เคียงสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	<u>จุดอ่อน</u> W ๑. หนังสือสั่งการไม่ชัดเจนตีความได้หลายแบบ ไม่ทำงานไปในทิศทางเดียวกัน ๒. งบประมาณด้านบุคคลมีงบประมาณที่สูง ไม่สามารถเพิ่มบุคลากรให้เพียงพอกับความต้องการ ๓. หนังสือสั่งการ ข้อยกเว้น ประกาศ มาในระยะเวลาที่กระชั้นชิดทำให้การปฏิบัติงานต้องกระทำในระยะเวลาอันสั้น ทำให้เกิดข้อผิดพลาด ๔. สภาพแวดล้อมและภูมิทัศน์สถานที่ทำงานยังมีความแออัด คับแคบ ไม่สะดวกในการให้บริการ
<u>โอกาส</u> O ๑. มีความใกล้ชิดคุ้นเคยกับประชาชนทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงานง่ายขึ้น ๒. ชุมชน มีผู้นำชุมชนเป็นตัวแทนที่สามารถนำปัญหาของประชาชนมาแก้ไขเพื่อสนองความต้องการของประชาชนมากที่สุด ๓. มีการส่งเสริมการศึกษาและฝึกอบรมบุคลากร ๔. ส่งเสริมให้มีการนำความรู้และทักษะใหม่ ๆ ที่ได้จากการศึกษาและฝึกอบรมมาใช้ในการปฏิบัติงาน	<u>ข้อจำกัด</u> T ๑. มีระบบอุปถัมภ์และกลุ่มพรรคพวกจาก ความสัมพันธ์แบบเครือญาติในชุมชน การ ดำเนินการทางวินัยเป็นไปได้ยาก ๒. ขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญบางสายงานความรู้ที่มีจำกัดทำให้ต้องเพิ่มพูนความรู้ให้หลากหลายจึงจะทำงานได้ เพื่อให้ครอบคลุมภารกิจของเทศบาล

๕. มีช่องทางในการประชาสัมพันธ์หลายช่องทาง เช่น เว็บไซต์ เสียงตามสาย โทรศัพท์ โทรสาร รับทราบข่าวสารของหน่วยงานได้อย่างทั่วถึง อีกทั้งสามารถแจ้งปัญหาผ่านสื่อต่างๆ ได้ ๖. พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้าง นักการเมือง ผู้บริหาร สามารถเข้ารับการฝึกอบรมตามสถาบันต่างๆ ที่เปิดอบรมให้ความรู้ในด้านต่างๆ เพื่อนำมาประกอบการปฏิบัติงานในหน้าที่ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น	๓. การให้ความอิสระในการปฏิบัติงานเทศบาลตำบลจากส่วนกลางยังไม่เต็มที่ซึ่งต้องอยู่ภายใต้การกำกับควบคุมจากส่วนกลาง และส่วนภูมิภาค ๔. การจัดสรรงบประมาณจากรัฐยังไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงานที่โอนให้กับท้องถิ่น ๕. หนังสือสั่งการ ประกาศ ระเบียบ มีข้อจำกัดในการปฏิบัติงาน อีกทั้งมีหน่วยตรวจสอบจากหลายหน่วยงานทำให้การปฏิบัติงานเป็นไปด้วยความยากลำบาก ๖. ปัญหาภาระค่าใช้จ่ายที่สูง ทำให้ไม่สามารถกำหนดตำแหน่งของบุคลากรในหน่วยงานได้อย่างเพียงพอกับความต้องการกับงานด้านต่าง
--	--

๒.๓ การวิเคราะห์ความต้องการพัฒนาของบุคลากร

เทศบาลตำบลนาโพธิ์พัฒนา สำนักรวความต้องการของบุคลากร เพื่อนำมาวิเคราะห์และสรุปความต้องการของบุคลากรในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพสอดคล้องกับความต้องการของบุคลากรและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในการพัฒนาทักษะ ความรู้ และการพัฒนางานของบุคลากร ควรคำนึงถึงกรอบภารกิจหลักที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกำหนดเป็นสำคัญ เรียงลำดับความสำคัญตามความต้องการ

(๑) ความต้องการด้านทักษะ

- ๑) ทักษะการบริหารโครงการ
- ๒) ทักษะการเขียนหนังสือราชการ
- ๓) ทักษะการใช้คอมพิวเตอร์
- ๔) ทักษะในการสื่อสาร การนำเสนอ และถ่ายทอดความรู้

(๒) ความต้องการด้านความรู้

- ๑) ความรู้เรื่องกฎหมาย
- ๒) ความรู้เรื่องจัดซื้อจัดจ้างและกฎระเบียบพัสดุ
- ๓) ความรู้เกี่ยวกับเทคโนโลยีสารสนเทศ
- ๔) ความรู้เรื่องงานธุรการและงานสารบรรณ

(๓) ความต้องการพัฒนางาน

- ๑) งานสาธารณสุข การเฝ้าระวังและควบคุมโรคติดต่อ
- ๒) งานจัดทำงบประมาณ
- ๓) งานช่าง
- ๔) งานธุรการ งานสารบรรณ

๒.๔ การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม

จากภารกิจและอำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลนาโพธิ์พัฒนาและการปฏิบัติงานตามหน้าที่ของส่วนราชการต่างๆ ที่เทศบาลตำบลนาโพธิ์พัฒนา กำหนดขึ้น จะเห็นได้ว่าพนักงานเทศบาล และบุคลากรของเทศบาลตำบลนาโพธิ์พัฒนาจะต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถและความเข้าใจในการปฏิบัติงาน ทั้งในทางระเบียบกฎหมายตามหน้าที่และเทคนิคทักษะที่จะนำมาใช้ในการปฏิบัติงาน หากพนักงานเทศบาลและบุคลากรของเทศบาลตำบลนาโพธิ์พัฒนาไม่มีความรู้ความเข้าใจในกฎหมาย ระเบียบต่างๆ ไม่มีคุณธรรมจริยธรรมและทักษะในการปฏิบัติงาน ก็ยากที่จะบริหารงาน และปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพแก่องค์กรและประชาชนผู้รับบริการ ซึ่งเทศบาลตำบลนาโพธิ์พัฒนาได้วิเคราะห์เป็น ๓ ส่วน

๑. จุดแข็ง

- ๑) บุคลากรมีถิ่นที่อยู่กระจายทั่วเขตเทศบาลตำบลนาโพธิ์พัฒนาทำให้รู้สภาพพื้นที่ ทักษะคติของประชาชนได้ดี
- ๒) บุคลากรมีการพัฒนาความรู้ โดยได้ศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมในระดับปริญญาตรี/ปริญญาโทเพิ่มมากขึ้น
- ๓) มีความคุ้นเคยกันระหว่างพนักงานเทศบาลด้วยกัน และระหว่างชุมชน
- ๔) บุคลากรสามารถนำความรู้จากการฝึกอบรมมาปฏิบัติงานในหน้าที่ได้ครบถ้วนสมบูรณ์

๒. จุดอ่อน

- ๑) มีงบประมาณน้อยเมื่อเปรียบเทียบกับพื้นที่ จำนวนประชากร และภารกิจ
- ๒) มีระบบอุปถัมภ์และกลุ่มพรรคพวกจากความสัมพันธ์แบบเครือญาติในชุมชนการดำเนินการตามระเบียบ หรือการปฏิบัติตามขั้นตอนเป็นไปได้ยาก
- ๓) ขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญบางสายงาน
- ๔) บางสายงานมีบุคลากรไม่เพียงพอหรือไม่มีผู้มาดำรงตำแหน่ง
- ๕) ขาดวัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือในการบริการสาธารณะบางประเภทไม่มี หรือไม่เพียงพอ

นโยบายและกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของเทศบาลตำบลนาโพธิ์พัฒนา

เทศบาลตำบลนาโพธิ์พัฒนาถือว่าทรัพยากรบุคคลเป็นปัจจัยที่สำคัญและมีคุณค่ายิ่งในการขับเคลื่อนการดำเนินงานขององค์กร จึงกำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลขึ้น สำหรับใช้เป็นกรอบและแนวทางในการจัดทำแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการใช้ทรัพยากรบุคคลให้การบริหารงานบุคคลเกิดความเป็นธรรม โปร่งใส ตรวจสอบได้ ส่งเสริมบุคลากรให้มีศักยภาพ จึงได้กำหนดนโยบายและกลยุทธ์ด้านการบริหารงานบุคคล ดังนี้

๑. นโยบายด้านโครงสร้างการบริหาร

การจัดแบ่งส่วนราชการและหน้าที่ความรับผิดชอบของเทศบาลตำบลนาโพธิ์พัฒนา

เทศบาลตำบลนาโพธิ์พัฒนา เป็น เทศบาลสามัญ มีการแบ่งโครงสร้างส่วนราชการออกเป็น ๔ ส่วน ราชการ ประกอบด้วย สำนักปลัดเทศบาล กองคลัง กองช่าง และหน่วยตรวจสอบภายใน มีหน้าที่ความรับผิดชอบดังนี้

สำนักปลัดเทศบาล

หน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับราชการทั่วไปของเทศบาลและราชการที่มีได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกอง หรือส่วนราชการใดในเทศบาลโดยเฉพาะ รวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในเทศบาลให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทาง และแผนการปฏิบัติราชการของเทศบาล ประกอบด้วย ๑ ฝ่าย ๑๐ งาน ดังนี้

๑. ฝ่ายอำนวยการ

- ๑) งานบริหารทั่วไป
- ๒) งานวิเคราะห์นโยบายและแผน
- ๓) งานนิติการ
- ๔) งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- ๕) งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม
- ๖) งานสวัสดิการสังคม
- ๗) งานการเจ้าหน้าที่
- ๘) งานบริหารงานสาธารณสุข
- ๙) งานธุรการ

๑๐) งานประชาสัมพันธ์

กองคลัง

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานการจ่าย การรับ การนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงิน และเอกสารทางการเงิน การตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกา งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จ บำนาญ เงินอื่นๆ งานเกี่ยวกับการจัดทำงบประมาณฐานะทางการเงิน การจัดสรรเงินต่างๆ การจัดทำบัญชีทุกประเภท ทะเบียนคุมเงินรายได้และรายจ่ายต่างๆ การควบคุมการเบิกจ่าย งานทำงบทดลองประจำปี ประจําปี งานเกี่ยวกับการพัสดุของเทศบาลและงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย ซึ่งประกอบด้วย ๑ ฝ่าย ๔ งาน ดังนี้

ฝ่ายบริหารงานคลัง

- ๑) งานการเงินและบัญชี
- ๒) งานพัฒนารายได้
- ๓) งานพัสดุและทรัพย์สิน
- ๔) งานธุรการ

กองช่าง

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการสำรวจ ออกแบบ การจัดทำข้อมูลทางด้านวิศวกรรม การจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ งานออกแบบและเขียนแบบ การตรวจสอบ การก่อสร้าง งานการควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย งานแผนการปฏิบัติงานการก่อสร้างและซ่อมบำรุง การควบคุมอาคาร ก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานแผนงานด้านวิศวกรรมและเครื่องจักรกล การรวบรวมประวัติติดตาม ควบคุมการปฏิบัติงานเครื่องจักรกล การควบคุม การบำรุงรักษาเครื่องจักรกล และยานพาหนะงานเกี่ยวกับแผนงาน ควบคุม เก็บรักษา การเบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิงและงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย ซึ่งประกอบ ด้วย ๓ งาน คือ

๑. งานแบบแผนและก่อสร้างอาคาร
๒. งานสาธารณูปโภค
๓. งานธุรการ

หน่วยงานตรวจสอบภายใน

หน่วยตรวจสอบภายใน มีหน้าที่เกี่ยวกับงานการตรวจสอบบัญชี เอกสารการเบิกจ่าย เอกสารการรับเงินทุกประเภทตรวจสอบการเก็บรักษาหลักฐานการบัญชี งานตรวจสอบพัสดุและเก็บรักษา งานตรวจสอบทรัพย์สินและทำประโยชน์จากทรัพย์สินเทศบาลและงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย ประกอบด้วย ๑ งาน ดังนี้

- ๑) งานตรวจสอบภายใน

เป้าประสงค์

มอบอำนาจในการตัดสินใจไปสู่ผู้บริหารระดับต้น เพื่อให้มีความสะดวกรวดเร็วในการบริหารงาน การบริหารประชาชน ลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน และให้มีการจัดทำแผนปฏิบัติงานประจำปีตามภาระหน้าที่ของงาน เพื่อให้เป็นไปตามแผนงาน และเป็นไปตามนโยบายขององค์กรที่วางไว้

กลยุทธ์

- ๑) กระจายอำนาจไปสู่ผู้บริหารระดับหัวหน้างาน ซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชาในระดับต้น
- ๒) มีการกำหนดแผนกลยุทธ์เพื่อเป็นแนวทางในการบริหารงานให้เป็นไปตามแผนงาน และทิศทางที่วางไว้
- ๓) มีการจัดทำแผนปฏิบัติงานประจำปีตามภาระหน้าที่ความรับผิดชอบที่กำหนดไว้

๔) มีการบริหารจัดการมุ่งสู่เป้าหมายด้วยความมุ่งมั่น รวดเร็ว ถูกต้อง และมีประสิทธิภาพ ให้ความสำคัญและเกิดประโยชน์สูงสุด

๕) มีการติดตามประเมินผลด้วยการประชุมเพื่อติดตามงาน รับทราบปัญหาอุปสรรค

๑. นโยบายเกี่ยวกับผลผลิตหรือประสิทธิภาพของทรัพยากรบุคคล

เป้าประสงค์

ส่งเสริมให้มีการพัฒนาอย่างเป็นระบบ ทัวถึง และต่อเนื่องโดยการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ศักยภาพ และทักษะการทำงานที่เหมาะสมสอดคล้องกับสถานการณ์ วิสัยทัศน์ และยุทธศาสตร์ ขององค์กร เพื่อให้การขับเคลื่อนการดำเนินงานตามพันธกิจขององค์กรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสบ ผลสำเร็จตามเป้าหมายรวมทั้งส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมให้กับบุคลากรในองค์กร

กลยุทธ์

๑) จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี และภารกิจอำนาจ หน้าที่ของเทศบาลตำบลนาโพธิ์พัฒนา

๒) พัฒนาศักยภาพผู้บริหาร และเพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงานให้กับผู้ปฏิบัติงาน ในทุกระดับชั้นตามสายงานและตำแหน่งงานอย่างต่อเนื่อง

๓) ส่งเสริมให้บุคลากรยึดมั่นในวัฒนธรรมองค์กร ปฏิบัติตามหลักคุณธรรม จริยธรรม เสียสละ และอุทิศตนเพื่อองค์กร

๔) ปรับปรุงระบบการประเมินประสิทธิภาพประสิทธิผลการปฏิบัติราชการด้วยความเป็น ธรรมและเป็นที่ยอมรับของบุคลากรในหน่วยงาน

๕) นำหลักสมรรถนะมาใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ทั้งด้านการสรรหา การเลื่อนขั้นเงินเดือนและการปรับตำแหน่ง การประเมินผลการปฏิบัติงาน การวางแผนการพัฒนาบุคลากร และการบริหารผลตอบแทน

๒. นโยบายด้านอัตรากำลังและการบริหารอัตรากำลัง

สำนักปลัดเทศบาลตำบลนาโพธิ์พัฒนา มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับราชการทั่วไปของเทศบาล ตำบลนาโพธิ์พัฒนา และราชการที่มีได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกองหรือส่วนราชการใดโดยเฉพาะ รวมทั้งกำกับ และเร่งรัดการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในเทศบาลตำบลนาโพธิ์พัฒนาให้เป็นไปตามนโยบายแนวทางและ แผนปฏิบัติราชการของเทศบาลตำบลนาโพธิ์พัฒนาประกอบด้วย ๑ ฝ่าย ๑๐ งาน และมีการกำหนดอัตราตำแหน่ง ตามกรอบอัตรากำลังเดิม ดังนี้

กำหนดตำแหน่ง หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) จำนวน ๑ อัตรา และ หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) จำนวน ๑ อัตรา

๑. งานบริหารงานทั่วไป

- พนักงานขับรถยนต์ (รถบรรทุกขยะ) (ภารกิจ)	จำนวน ๑ อัตรา
- คนสวน (ภารกิจ)	จำนวน ๑ อัตรา
- พนักงานขับรถยนต์ (ทั่วไป)	จำนวน ๑ อัตรา
- ยาม (ทั่วไป)	จำนวน ๑ อัตรา
- ภารโรง (ทั่วไป)	จำนวน ๑ อัตรา
- คนงานประจำรถขยะ (ทั่วไป)	จำนวน ๒ อัตรา
- คนงาน (ทั่วไป)	จำนวน ๓ อัตรา

๒. งานวิเคราะห์นโยบายและแผน
 - นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ จำนวน ๑ อัตรา
๓. งานนิติการ
 - นิติกรชำนาญการ จำนวน ๑ อัตรา
๔. งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
 - เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยชำนาญงาน จำนวน ๑ อัตรา
๕. งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
 - นักวิชาการศึกษาปฏิบัติการ จำนวน ๑ อัตรา
๖. งานสวัสดิการสังคม
 - นักพัฒนาชุมชนปฏิบัติการ จำนวน ๑ อัตรา
๗. งานการเจ้าหน้าที่
 - นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ จำนวน ๑ อัตรา
๘. งานบริหารงานสาธารณสุข
 - นักวิชาการสาธารณสุขปฏิบัติการ จำนวน ๑ อัตรา
 - ครู คศ.๒ จำนวน ๓ อัตรา
 - ผู้ดูแลเด็ก (ภารกิจ) จำนวน ๒ อัตรา
๙. งานธุรการ
 - เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน จำนวน ๑ อัตรา
 - ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (ภารกิจ) จำนวน ๑ อัตรา
๑๐. งานประชาสัมพันธ์

กองคลัง หน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานการจ่ายเงิน การรับเงิน การจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม และการพัฒนารายได้ งานสรุปผล สถิติการจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม งานนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงินและเอกสารทางการเงิน งานการตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกาทุกประเภท งานการจัดทำบัญชี งานตรวจสอบบัญชีทุกประเภท งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จ บำนาญ และเงินอื่น ๆ งานจัดทำหรือช่วยจัดทำงบประมาณ และเงินนอกงบประมาณ งานเกี่ยวกับสถานะการเงินการคลัง งานการจัดสรรเงินต่างๆ งานทะเบียนคุมเงินรายได้และรายจ่ายต่างๆ งานควบคุมการเบิกจ่ายเงิน งานทำงบทดลองประจำปีและประจำปี งานเกี่ยวกับการจัดซื้อ จัดจ้าง จัดหา งานทะเบียนคุม งานการจำหน่าย พัสดุ ครุภัณฑ์ และทรัพย์สินต่างๆ งานเกี่ยวกับเงินประกันสัญญาทุกประเภท งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการด้านการเงิน การคลัง การบัญชี การพัสดุและทรัพย์สิน งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย ประกอบด้วย ๔ งาน และมีการกำหนดอัตราตำแหน่งตามกรอบอัตรากำลัง ดังนี้

กำหนดตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น) จำนวน ๑ อัตรา และ หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น) จำนวน ๑ อัตรา

๑. งานการเงินและบัญชี
 - เจ้าพนักงานการเงินและบัญชีปฏิบัติงาน จำนวน ๑ อัตรา
๒. งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้
 - นักวิชาการจัดเก็บรายได้ (ปก./ชก.) จำนวน ๑ อัตรา
 - ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ จำนวน ๑ อัตรา
๒. งานพัสดุและทรัพย์สิน
 - นักวิชาการพัสดุ (ปก./ชก.) จำนวน ๑ อัตรา
 - ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ (ภารกิจ) จำนวน ๑ อัตรา

๓. งานธุรการ

- คนงาน (ทั่วไป)

จำนวน ๑ อัตรา

กองช่าง มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการสำรวจ ออกแบบ การจัดทำข้อมูลทางด้านวิศวกรรม การจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ งานออกแบบและเขียนแบบ การตรวจสอบ การก่อสร้าง งานการควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย งานแผนการปฏิบัติงานการก่อสร้างและซ่อมบำรุง การควบคุมอาคารก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานแผนงานด้านวิศวกรรมและเครื่องจักรกล การรวบรวมประวัติติดตาม ควบคุมการปฏิบัติงานเครื่องจักรกล การควบคุม การบำรุงรักษาเครื่องจักรกล และยานพาหนะงานเกี่ยวกับแผนงาน ควบคุม เก็บรักษา การเบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิงและงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย ซึ่งประกอบด้วย ๗ งาน และมีการกำหนดอัตราตำแหน่งตามกรอบอัตรากำลังเดิม ดังนี้

กำหนดตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น) จำนวน ๑ อัตรา และหัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น) จำนวน ๑ อัตรา

๑. งานแบบแผนและก่อสร้างอาคาร

- วิศวกรโยธา (ปก./ชก.)

จำนวน ๑ อัตรา

- นายช่างโยธาปฏิบัติงาน

จำนวน ๑ อัตรา

- ผู้ช่วยนายช่างโยธา

จำนวน ๑ อัตรา

๒. งานสาธารณูปโภค

- ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า

จำนวน ๑ อัตรา

- พนักงานผลิตน้ำประปา

จำนวน ๑ อัตรา

- พนักงานจดมาตรวัดน้ำประปา

จำนวน ๑ อัตรา

๓. งานธุรการ

- เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน

จำนวน ๑ อัตรา

หน่วยงานตรวจสอบภายใน

หน่วยตรวจสอบภายใน มีหน้าที่เกี่ยวกับงานการตรวจสอบบัญชี เอกสารการเบิกจ่าย เอกสารการรับเงินทุกประเภทตรวจสอบการเก็บรักษาหลักฐานการบัญชี งานตรวจสอบพัสดุและเก็บรักษา งานตรวจสอบทรัพย์สินและทำประโยชน์จากทรัพย์สินเทศบาลและงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย ประกอบด้วย ๑ งาน ดังนี้

๑) งานตรวจสอบภายใน

- นักวิชาการตรวจสอบภายในปฏิบัติการ

จำนวน ๑ อัตรา

เป้าประสงค์

วางแผน สนับสนุนและส่งเสริมให้มีโครงสร้าง ระบบงาน การจัดกรอบอัตรากำลัง และการบริหารอัตรากำลังให้เหมาะสมกับภารกิจขององค์กรและเพียงพอ มีความคล่องตัวต่อการขับเคลื่อน การดำเนินงานของทุกหน่วยงานในองค์กร รวมทั้งมีระบบการประเมินผลที่มีประสิทธิภาพ เชื่อมโยงกับผลตอบแทน และการกำหนดสมรรถนะและลักษณะที่พึงประสงค์ของพนักงานที่องค์กรคาดหวัง

กลยุทธ์

๑) ทบทวนและปรับปรุงโครงสร้างองค์กร ระบบงาน และกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภารกิจงาน

๒) การบริหารกำลังคนให้สอดคล้องกับความจำเป็นตามพันธกิจขององค์กร

๓) การพัฒนาผลิตภาพและความคุ้มค่าของกำลังคน

๔) การพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศการบริหารกำลังคน

๓. นโยบายด้านสวัสดิการและความสัมพันธ์ในองค์กร

เป้าประสงค์

ส่งเสริมความมั่นคง ขวัญกำลังใจ คุณภาพชีวิตที่ดี ความผาสุกและพึงพอใจให้ผู้ปฏิบัติงาน เพื่อรักษาคนดี คนเก่งไว้กับองค์กร โดยการส่งเสริมความก้าวหน้าของผู้ปฏิบัติงานที่มีผลงานและสมรรถนะในทุกโอกาส สร้างช่องทางการสื่อสาร ให้สิ่งจูงใจ ผลประโยชน์ตอบแทนพิเศษ จัดสวัสดิการ ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสิ่งแวดล้อมในการทำงาน ตามความจำเป็นและเหมาะสมเป็นไปตามกฎหมายกำหนด และสนับสนุนการดำเนินกิจกรรมเพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บริหารและพนักงานทุกระดับ

กลยุทธ์

๑. ปรับปรุงระบบแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
๒. ปรับปรุงสภาพความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน
๓. ยกย่องพนักงานที่เป็นคนเก่ง คนดี และทำคุณประโยชน์ในองค์กร
๔. ปรับปรุงระบบสวัสดิการ ผลตอบแทนพิเศษ
๕. ปรับปรุงช่องทางการสื่อสารด้านการบริหารงานบุคคล

๕. นโยบายด้านการสร้างและพัฒนาระบบการจัดการองค์ความรู้

เป้าประสงค์

การส่งเสริมให้มีการพัฒนาระบบการจัดการความรู้อย่างเป็นระบบ เพื่อที่จะนำมาใช้ หรือ ถ่ายทอดกันได้ในองค์กร อันจะเกิดประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน ความรู้ที่ได้รับการจัดการอย่างเป็นระบบนี้จะคงอยู่เป็นความรู้ขององค์กรตลอดไป

กลยุทธ์

๑. สร้างความรู้และความเข้าใจให้กับบุคลากรเกี่ยวกับกระบวนการและคุณค่าของการจัดการความรู้
๒. ส่งเสริมและสนับสนุนวัฒนธรรมขององค์กรที่เอื้อต่อการแบ่งปันและถ่ายทอดความรู้ระหว่างบุคลากรอย่างต่อเนื่อง
๓. ส่งเสริมให้มีการพัฒนาระบบจัดการความรู้ เพื่อให้บุคลากรสามารถเข้าถึงองค์ความรู้ต่างๆ ขององค์กรและเกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

วัตถุประสงค์และเป้าหมายการพัฒนาบุคลากร

๑. วัตถุประสงค์การพัฒนา

๑. เพื่อเป็นการพัฒนาและเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทศนคติที่ดี คุณธรรม จริยธรรมของบุคลากรเทศบาลตำบลนาโพธิ์พัฒนาในการปฏิบัติงานราชการและบริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล
๒. เพื่อใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลนาโพธิ์พัฒนา
๓. เพื่อเป็นแนวทางให้ผู้บริหารใช้เป็นเครื่องมือในการดำเนินงานพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลนาโพธิ์พัฒนา

๒. เป้าหมายการพัฒนา

เป้าหมายเชิงปริมาณ

บุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลนาโพธิ์พัฒนาอันประกอบด้วย คณะผู้บริหาร สมาชิกสภา พนักงานครู และพนักงานจ้างทุกคนได้รับการพัฒนา เพิ่มพูนความรู้ความสามารถ ทักษะ คุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงานอย่างน้อยด้านละ ๑ ครั้งต่อคนต่อปี

เป้าหมายเชิงคุณภาพ

บุคลากรในสังกัด เทศบาลตำบลนาโพธิ์พัฒนา ทุกคนที่ได้เข้ารับการพัฒนา การเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ คุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน สามารถนำความรู้ที่ได้รับมาใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงานเพื่อบริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตามแนวทางการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

การศึกษาวิเคราะห์ถึงความจำเป็นที่จะต้องพัฒนาตำแหน่งต่างๆทั้งในด้านตัวบุคคลและตามตำแหน่งที่ได้กำหนดไว้ในส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ตลอดจนความจำเป็นในการพัฒนาด้านความรู้ความสามารถทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้ (Knowledge) และทักษะ (Skill) เฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหารและด้านคุณธรรม จริยธรรม

ดังนั้น ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่พัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทศนคติที่ดี ตลอดจนคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งการพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชานั้น ต้องทำการพัฒนาในเรื่องที่จำเป็น ๕ ด้าน ดังต่อไปนี้

๑. ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานโดยทั่วไป เช่น ระเบียบ กฎหมาย นโยบายสำคัญของรัฐบาล สถานที่ โครงสร้างของงาน นโยบายต่าง ๆ เป็นต้น

๒. ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ได้แก่ ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานของตำแหน่งหนึ่งตำแหน่งใดโดยเฉพาะ เช่น งานฝึกอบรม งานพิมพ์ดีด งานด้านช่าง เป็นต้น

๓. ด้านการบริหาร ได้แก่ รายละเอียดเกี่ยวกับการบริหารงานและการบริการประชาชน เช่น ในเรื่องการวางแผน การมอบหมายงาน การจูงใจ การประสานงาน เป็นต้น

๔. ด้านคุณสมบัติส่วนตัว ได้แก่ การช่วยสร้างเสริมบุคลิกลักษณะที่ดี ที่สามารถปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ เช่น มนุษย์สัมพันธ์ในการทำงาน การสื่อสารและการสื่อความหมาย การเสริมสร้างสุขภาพอนามัย เป็นต้น

๕. ด้านศีลธรรม คุณธรรมและจริยธรรม ได้แก่ การพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน เช่น จริยธรรมในการปฏิบัติงาน การพัฒนาคุณภาพชีวิต เพื่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและความสุขในการทำงาน

ส่วนที่ ๒

แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙

.....

เทศบาลตำบลนาโพธิ์พัฒนา จัดทำวิสัยทัศน์ด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Vision) เพื่อให้การกำหนดทิศทางการพัฒนาพนักงานเทศบาล ข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ของเทศบาลตำบลนาโพธิ์พัฒนา ดังนี้

“ข้าราชการส่วนท้องถิ่นมีสมรรถนะสูง เน้นคุณธรรมและศักยภาพเป็นเลิศ เพื่อการพัฒนาท้องถิ่นตามนโยบาย Thailand ๔.๐”

พันธกิจด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Mission)

- ๑) พัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลนาโพธิ์พัฒนา ให้เป็นมืออาชีพและนวัตกรรม มีความรู้ ทักษะ ทักษะที่จำเป็นในการบริหารงานและบูรณาการอย่างเป็นระบบพร้อมปรับตัวสู่ยุคดิจิทัล
- ๒) เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม วัฒนธรรมและค่านิยมร่วม เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ การปฏิบัติงานและป้องกันการทุจริตประพฤติมิชอบ
- ๓) พัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลนาโพธิ์พัฒนา ให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความสุข มีความสมดุล ของชีวิตและการทำงาน
- ๔) ส่งเสริมการเรียนรู้และการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องด้วยระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ และดิจิทัลที่เหมาะสม
- ๕) พัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลนาโพธิ์พัฒนา ตามเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ
- ๖) พัฒนาทักษะด้านภาวะผู้นำ ทักษะด้านดิจิทัล และทักษะสำหรับผู้ประกอบการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ใน เทศบาลตำบลนาโพธิ์พัฒนา

ค่านิยม

“ยึดมั่นธรรมาภิบาล บริการเพื่อประชาชน”

เป้าประสงค์

- ๑) บุคลากรมีขีดความสามารถ ทักษะ ความรู้ และสมรรถนะที่หลากหลายในการปฏิบัติงาน ตามภารกิจองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- ๒) เทศบาลตำบลนาโพธิ์พัฒนา มีการวางแผนพัฒนาบุคลากร การวางแผนพัฒนาความก้าวหน้าใน สายอาชีพให้แก่ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น
- ๓) บุคลากรมีจิตสำนึก ประพฤติปฏิบัติตน ตามค่านิยม คุณธรรมจริยธรรม วัฒนธรรมการทำงาน ร่วมกัน โดยยึดหลักธรรมาภิบาล
- ๔) บุคลากรมีความผูกพันกับเทศบาลตำบลนาโพธิ์พัฒนา มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี และมีความสุขในการทำงาน
- ๕) พัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพชีวิตและความสุขในวัยหลังเกษียณ
- ๖) บุคลากรมีขีดความสามารถ ทักษะ ความรู้ และสมรรถนะที่หลากหลายในการปฏิบัติงาน ตามภารกิจของเทศบาลตำบลนาโพธิ์พัฒนา มีการวางแผนพัฒนาบุคลากร การวางแผนพัฒนาความก้าวหน้าใน สายอาชีพให้แก่ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น
- ๗) บุคลากรมีจิตสำนึก ประพฤติปฏิบัติตน ตามค่านิยม คุณธรรมจริยธรรม วัฒนธรรมการทำงาน ร่วมกัน โดยยึดหลักธรรมาภิบาล
- ๘) บุคลากรมีความผูกพันกับเทศบาลตำบลนาโพธิ์พัฒนา มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี และมีความสุขในการทำงาน
- ๑๐) พัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพชีวิตและความสุขในวัยหลังเกษียณ

ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร

- ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ
- ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีประสิทธิภาพเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง
- ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาและเสริมสร้างการบริหารงานบุคคลและองค์กรแห่งการเรียนรู้
- ยุทธศาสตร์ที่ ๔ เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้บุคลากรมีจิตสาธารณะ คุณธรรม จริยธรรม และ การสร้างความสุขในองค์กร

นโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

๑. ด้านการสรรหาและบริหารอัตรากำลัง ดำเนินการวางแผนกำลังคน การสรรหา คัดเลือก การบรรจุแต่งตั้ง ตามคุณลักษณะมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง และเลือกสรรหาบุคคลที่เป็นคนดี คนเก่ง เพื่อปฏิบัติงานตามภารกิจของเทศบาลตำบลนาโพธิ์พัฒนา

๒. ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล กระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลในด้านต่างๆ มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล มีฐานข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรที่ถูกต้อง ที่เกิดจากการประเมินผลการปฏิบัติงาน การเลื่อนขั้นเงินเดือน มีการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลด้วยเทคโนโลยี สารสนเทศ และมีระบบการรับฟังความคิดเห็นของผู้รับบริการและนำมาปรับปรุงกระบวนการที่เกี่ยวข้อง

๓. ด้านการพัฒนาบุคลากร ดำเนินการวางแผนพัฒนาบุคลากร เพื่อพัฒนาความรู้ ทักษะ และสมรรถนะแต่ละตำแหน่งของพนักงานเทศบาล และพนักงานจ้าง ให้มีผลการปฏิบัติงานที่มีผลสัมฤทธิ์ที่สูงตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง โดยใช้เครื่องมือที่หลากหลายในการพัฒนาบุคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ จนบรรลุเป้าประสงค์ นโยบายของหน่วยงานและระดับชาติ

๔. ด้านการธำรงรักษาไว้ และแรงจูงใจ มีการวางแผนกลยุทธ์ด้านการบริหาร ทรัพยากรบุคคลเพื่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงาน เช่น แผนความก้าวหน้าในสายงาน การประเมินผลการปฏิบัติราชการ บำเหน็จความดีความชอบ การพัฒนาระบบฐานข้อมูลบุคลากร สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความปลอดภัยในการทำงาน การมีส่วนร่วมในการเสนอแนวคิดการพัฒนาองค์กร และการยกย่องชมเชย เจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานดีเด่น หรือสร้างคุณประโยชน์ที่ดีต่อองค์กร และสาธารณชน เพื่อเป็นการสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรเกิดความผูกพันต่อองค์กร

๕. ด้านคุณธรรม จริยธรรม และวินัยข้าราชการ มีการจัดทำประมวลจริยธรรม ข้าราชการส่วนท้องถิ่น ข้อบังคับว่าด้วยจรรยาบรรณข้าราชการส่วนท้องถิ่น และเสริมสร้างมาตรฐาน วินัย คุณธรรมจริยธรรม และป้องกันการทุจริต

เทศบาลตำบลนาโพธิ์พัฒนา ได้จัดทำกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลตามกรอบมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard) ที่ สำนักงาน ก.พ.กำหนดไว้ ซึ่งกรอบมาตรฐานประกอบด้วย

มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์

มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล

มิติที่ ๓ ประสิทธิผลของการบริหารทรัพยากรบุคคล

มิติที่ ๔ ความพร้อมรับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน

มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ หมายถึง การที่ส่วนราชการมีแนวทางและวิธีการบริหารทรัพยากรบุคคลดังต่อไปนี้

(ก) ส่วนราชการมีนโยบาย แผนงานและมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่งมีความสอดคล้องและสนับสนุนให้ส่วนราชการบรรลุพันธกิจ เป้าหมาย และวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

(ข) ส่วนราชการมีการวางแผนและบริหารกำลังคนทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ กล่าวคือ “กำลังคนมีขนาดและสมรรถนะ” ที่เหมาะสมสอดคล้องกับการบรรลุภารกิจและความจำเป็นของส่วนราชการทั้งในปัจจุบันและอนาคต มีการวิเคราะห์สภาพกำลัง (Workforce Analysis) สามารถระบุช่องว่างด้านความต้องการกำลังคนและมีแผนเพื่อลดช่องว่างดังกล่าว

(ค) ส่วนราชการมีนโยบาย แผนงาน โครงการและมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อดึงดูดให้ได้มา พัฒนาและรักษาไว้ซึ่งกลุ่มข้าราชการ และผู้ปฏิบัติงานที่มีทักษะหรือสมรรถนะสูง ซึ่งจำเป็นต่อ ความคงอยู่และขีดความสามารถในการแข่งขันของส่วนราชการ (Talent Management)

(ง) ส่วนราชการมีแผนการสร้างและแผนการพัฒนาผู้บริหารทุกระดับ รวมทั้งมีแผนสร้างความ ต่อเนื่องในการบริหารราชการ นอกจากนี้ยังรวมถึงการที่ผู้นำปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีและสร้างแรงบันดาลใจ ให้กับข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานและพฤติกรรมในการทำงาน

มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Operational Efficiency)

หมายถึง กิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ (HR Transactional Activities) มีลักษณะดังต่อไปนี้

(ก) กิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ เช่น การสรรหา คัดเลือก การบรรจุแต่งตั้ง การพัฒนาการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง การโยกย้าย และกิจกรรมด้าน การบริหาร ทรัพยากรบุคคลอื่นๆ มีความถูกต้องและทันเวลา (Accuracy and Timeliness)

(ข) ส่วนราชการมีระบบฐานข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีความถูกต้อง เทียบตรง ทันสมัย และนำมาใช้ประกอบการตัดสินใจและการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการได้จริง

(ค) สัดส่วนค่าใช้จ่ายสำหรับกิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล ต้องเหมาะสม ภายใต้งบประมาณ รายจ่ายของส่วนราชการ มีความเหมาะสม และสะท้อนผลผลิตภาพของบุคลากร (HR Productivity) ตลอดจนความคุ้มค่า (Value for Money)

(ง) มีการนำเทคโนโลยีและเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในกิจกรรมและกระบวนการบริหาร ทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ เพื่อปรับปรุงการบริหารและการบริการ (HR Automation)

มิติที่ ๓ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล (HRM Program Effectiveness)

หมายถึง นโยบาย แผนงาน โครงการ และมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ของส่วน ราชการ ก่อให้เกิดผลดังต่อไปนี้

(ก) การรักษาไว้ซึ่งข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานซึ่งจำเป็นต่อการบรรลุเป้าหมายพันธกิจ ของส่วนราชการ (Retention)

(ข) ความพึงพอใจของข้าราชการและบุคลากร ผู้ปฏิบัติงาน ต่อนโยบาย แผนงาน โครงการ และมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ

(ค) การสนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้และการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งส่งเสริมให้มีการแบ่งปัน แลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารและความรู้ (Development and Knowledge Management) เพื่อพัฒนาข้าราชการ และผู้ปฏิบัติงานให้มีทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการบรรลุภารกิจและเป้าหมายของส่วนราชการ

(ง) การมีระบบการบริหารผลงาน (Performance Management) ที่เน้นประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และความคุ้มค่า มีระบบหรือวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานที่สามารถจำแนกความแตกต่างและ จัดลำดับผลการปฏิบัติงานของข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานซึ่งเรียกชื่ออื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ ข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานมีความเข้าใจถึงความเชื่อมโยงระหว่างผลการปฏิบัติงานส่วนบุคคลและผลงานของ ทีมงานกับความสำเร็จหรือผลงานของส่วนราชการ

มติที่ ๔ ความพร้อมรับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

หมายถึง การที่ส่วนราชการจะต้อง

(ก) รับผิดชอบต่อการตัดสินใจและผลของการตัดสินใจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
ตลอดจน การดำเนินการด้านวินัย โดยคำนึงถึงหลักความสามารถและผลงานหลักคุณธรรม หลักนิติธรรม และ
หลักสิทธิมนุษยชน

(ข) มีความโปร่งใสในทุกกระบวนการของการบริหารทรัพยากรบุคคล

ทั้งนี้ จะต้องกำหนดให้ความพร้อมรับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลแทรกอยู่ในทุกกิจกรรม
ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ

มติที่ ๕ คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน

หมายถึง การที่ส่วนราชการมีนโยบาย แผนงาน โครงการ และมาตรการ ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนา
คุณภาพชีวิตของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐ ดังนี้

(ก) ข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน ระบบงานและ
บรรยากาศการทำงาน ตลอดจนมีการนำเทคโนโลยีการสื่อสารเข้ามาใช้ในการบริหารราชการและการให้บริการแก่
ประชาชน ซึ่งจะส่งเสริมให้ข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานได้ใช้ศักยภาพอย่างเต็มที่ โดยไม่สูญเสียรูปแบบการใช้ชีวิต
ส่วนตัว

(ข) มีการจัดสวัสดิการและสิ่งอำนวยความสะดวกเพิ่มเติมที่ไม่ใช่สวัสดิการภาคบังคับตามกฎหมาย
ซึ่งมีความเหมาะสมสอดคล้องกับความต้องการและสภาพของส่วนราชการ

(ค) มีการส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างฝ่ายบริหารของส่วนราชการกับข้าราชการและ
บุคลากรผู้ปฏิบัติงาน และในระหว่างข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานด้วยตนเอง

มติในการประเมินสมรรถนะในการบริหารทรัพยากรบุคคลทั้ง ๕ มติ เป็นเครื่องมือที่จะช่วยทำ
ให้ส่วนราชการใช้ในการประเมินตนเองว่า มีนโยบาย แผนงาน โครงการ มาตรการดำเนินงานด้านการบริหาร
ทรัพยากรบุคคลสอดคล้องมติในการประเมินดังกล่าวอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลหรือไม่ มากน้อยเพียงใด

จากการวิเคราะห์ส่วนต่างระหว่างความสำคัญของประเด็น ทิศทางความต้องการกับผลการ
การปฏิบัติงานด้าน HR ในปัจจุบัน (Gap Analysis) จึงได้ประเด็นยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างระบบการจัดการความรู้และการพัฒนากำลังคน

๑.๑ แผนงานพัฒนาความรู้ในองค์กร

๑.๒ แผนงานการจัดทำระบบแผนและประสานการพัฒนาาระบบราชการหน่วยงาน
ต่างๆ ในสังกัดเทศบาลตำบลนาโพธิ์พัฒนา

๑.๓ แผนงานด้านการบริหารงานบุคลากร

๑.๔ แผนงานพัฒนาบุคลากรโดยการศึกษาต่อ ฝึกอบรมทัศนศึกษาดูงานภายใน/
ภายนอกประเทศ

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ยุทธศาสตร์ด้านการฝึกอบรม

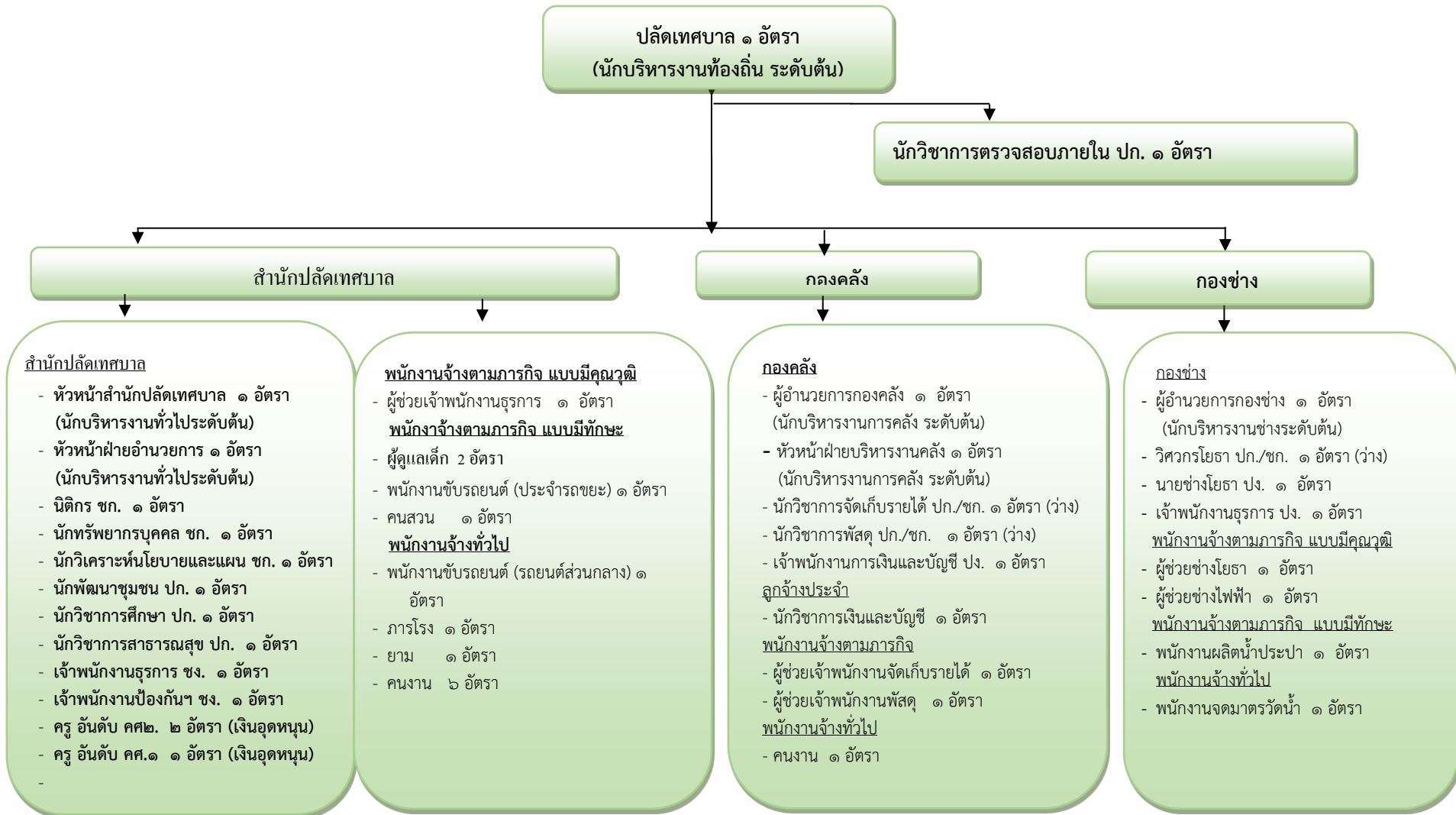
๒.๑ แผนงานฝึกอบรมบุคลากรตามความจำเป็น

๒.๒ แผนงานฝึกอบรมบุคลากรในสังกัดหน่วยงานต่างๆ

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization)

- ๓.๑ แผนงานจัดการความรู้เพื่อสนับสนุนประเด็นยุทธศาสตร์และการพัฒนา
กำลังคน
- ๓.๒ แผนงานสร้างเครือข่ายความร่วมมือในการพัฒนากำลังคนเพื่อสนับสนุน
ประเด็นยุทธศาสตร์จังหวัด

โครงสร้างอัตรากำลังเทศบาลตำบลนาโพธิ์พัฒนา



ส่วนที่ ๓

แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล(แผนงาน/โครงการที่รองรับ)

ของเทศบาลตำบลปากน้ำหลังสวน ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๙

[illegible]

	โครงการ/กิจกรรม	งบประมาณ	ระยะเวลา เดือน/ปี											
			ต.ค. ๖๘	พ.ย. ๖๘	ธ.ค. ๖๘	ม.ค. ๖๙	ก.พ. ๖๙	มี.ค. ๖๙	เม.ย. ๖๙	พ.ค. ๖๙	มิ.ย. ๖๙	ก.ค. ๖๙	ส.ค. ๖๙	ก.ย. ๖๙
๓. ด้านการพัฒนาบุคลากร	๓.๒ จัดส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมในสายงาน (ส่งเข้ารับการฝึกอบรมตามที่กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น หน่วยงาน มหาวิทยาลัย ผู้จัดการฝึกอบรมมีหนังสือแจ้งหลักสูตรมา	ตั้งในเทศบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๙ งบดำเนินงานหมวดค่าใช้สอย ค่าลงทะเบียนการฝึกอบรมจำนวน ๕๐๕,๐๐๐ บาท	←											→
๔. ด้านการบำรุงรักษาไว้และแรงจูงใจ	๔.๑ ประกาศพนักงานเทศบาล/พนักงานครู/พนักงานจ้าง ผู้มีผลการปฏิบัติงานในระดับดีเด่น	ไม่มีการใช้จ่ายงบประมาณ	↔						↔					
	๔.๒ กิจกรรมแข่งขันกีฬาภายในเทศบาล	ไม่มีการใช้จ่ายงบประมาณ			↔									
๕. ด้านคุณธรรมจริยธรรม และวินัยข้าราชการ	โครงการอบรมการปฏิบัติหน้าที่ตามมาตรฐานคุณธรรมและจริยธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐ	ไม่มีการใช้จ่ายงบประมาณ	←											→