



นโยบายและกลยุทธ์  
การบริหารงาน  
ทรัพยากรบุคคล

เทศบาลตำบลสามง่ามท่าโบสถ์  
อำเภอหันคา จังหวัดชัยนาท

## คำนำ

ในช่วงที่ผ่านมา ระบบราชการไทยมีการเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นมากมาย โดยเฉพาะอย่างยิ่งการบริหารทรัพยากรบุคคลแนวใหม่ที่มุ่งเน้นการพัฒนาทรัพยากรบุคคลในองค์กรให้เป็นผู้ที่มีความรู้รอบด้าน มิใช่เพียงรู้ลึกในงานด้านใดด้านหนึ่งเพียงด้านเดียว ประกอบกับกระแสโลกาภิวัตน์ ทำให้เกิดความเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร การพัฒนาสังคมและการเมือง การพัฒนาชีวิต ความสามารถของประเทศในการแข่งขันสู่ระดับสากล ส่งผลให้ระบบราชการต้องปรับตัวให้เท่าทันและ รองรับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นตลอดเวลา การบริหารทรัพยากรบุคคลในภาครัฐจึงมีสิ่งท้าทายที่ต้องเผชิญกับสภาวะแวดล้อม ที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว และทำให้บุคลากรมีความสุขในการทำงานจำเป็นต้องอาศัยการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพ

เทศบาลตำบลสามง่ามท่าโบสถ์ จึงได้ดำเนินการจัดทำนโยบายและกลยุทธ์การบริหารงานทรัพยากรบุคคล ขึ้น เพื่อสร้างระบบบริหาร และพัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพ เพื่อสร้างบุคลากรที่มีคุณธรรม สมรรถนะสูง เพื่อเตรียมความพร้อมรับให้ทันกับสถานการณ์ความเปลี่ยนแปลง ให้สอดคล้องกับความคาดหวังของรัฐบาล และการบริการประชาชน ตามภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของเทศบาล ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๑๓) พ.ศ. ๒๕๕๒ รวมถึงภารกิจต่าง ๆ ตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ได้อย่างบรรลุเป้าหมายต่อไป

เทศบาลตำบลสามง่ามท่าโบสถ์

เมษายน ๒๕๖๐

## สารบัญ

เรื่อง	หน้า
๑. ความเป็นมา	๑
๒. วิสัยทัศน์	๒
๓. ยุทธศาสตร์	๒
๔. เป้าประสงค์	๒
๕. ตัวชี้วัด	๒
๖. ค่าเป้าหมาย	๒
๗. การวิเคราะห์สถานภาพและสภาพแวดล้อม ด้านทรัพยากรบุคคล (SWOT Analysis)	๓
๘. นโยบายและกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของเทศบาลตำบลสามง่ามท่าโบสถ์	๔
๙. แผนปฏิบัติการ/โครงการ	๕

**นโยบายและกลยุทธ์การบริหารงานทรัพยากรบุคคล  
เทศบาลตำบลสามง่ามท่าโบสถ์ อำเภอนาคู จังหวัดชัยนาท**

๑. ความเป็นมา

ด้วยเทศบาลตำบลสามง่ามท่าโบสถ์ได้ยกฐานะจากสุขาภิบาล เป็นเทศบาลตำบล เมื่อวันที่ ๒๕ พฤษภาคม ๒๕๔๒ (เดิมเป็นสุขาภิบาลตั้งขึ้นเมื่อ พ.ศ.๒๕๐๖) โดยพระราชบัญญัติเปลี่ยนแปลงฐานะของสุขาภิบาลเป็นเทศบาล พ.ศ.๒๕๔๒ ซึ่งได้ประกาศในราชกิจจานุเบกษา เล่มที่ ๑๑๖ ตอนที่ ๙ ก วันที่ ๒๔ กุมภาพันธ์ ๒๕๔๒ มีพื้นที่ประมาณ ๖ ตารางกิโลเมตร เป็นชุมชนกึ่งเมืองกึ่งชนบท มีหมู่บ้าน จำนวน ๒ หมู่บ้าน ๔๕๘ ครัวเรือน และมีจำนวนประชากร ๑,๔๑๒ คน เป็นเทศบาลขนาดกลาง มีการกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ ออกเป็น ๖ ส่วนราชการ ได้แก่ สำนักปลัดเทศบาล กองคลัง กองช่าง กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม กองการศึกษาและกองการประปา โดยมีภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของเทศบาลตำบลสามง่ามท่าโบสถ์ ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๑๓) พ.ศ. ๒๕๕๒ ดังนี้

ภารกิจหลัก

๑. รักษาความสงบเรียบร้อยของประชาชน
๒. ให้มีและบำรุงทางน้ำทางบก
๓. รักษาความสะอาดของถนน หรือทางเดินและที่สาธารณะ รวมทั้งการกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
๔. ป้องกันและระงับโรคติดต่อ
๕. ให้มีเครื่องใช้ในการดับเพลิง
๖. ให้ราษฎรได้รับการอบรม
๗. ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ
๘. บำรุงศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
๙. หน้าที่อื่นตามที่กฎหมายบัญญัติให้เป็นหน้าที่ของเทศบาล

ภารกิจรอง

๑. ให้มีน้ำสะอาดหรือการประปา
๒. ให้มีโรงฆ่าสัตว์
๓. ให้มีตลาด ท่าเทียบเรือและท่าข้าม
๔. ให้มีสุสานและฌาปนสถาน
๕. บำรุงและส่งเสริมการทอผ้าของราษฎร
๖. ให้มีและบำรุงสถานที่ทำการพิทักษ์รักษาคนเจ็บไข้
๗. ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น
๘. ให้มีและบำรุงทางระบายน้ำ
๙. เทศพาณิชย์
๑๐. การผังเมือง การควบคุมอาคาร
๑๑. การดูแลที่สาธารณะ
๑๒. การส่งเสริมการท่องเที่ยว
๑๓. การควบคุมการเลี้ยงสัตว์ การควบคุมการฆ่าสัตว์
๑๔. การจัดให้มีและบำรุงรักษาสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ
๑๕. การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่น
๑๖. การส่งเสริมกีฬา
๑๗. การส่งเสริมสงเคราะห์

รวมถึงภารกิจต่าง ๆ ตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

## ๒. วิสัยทัศน์

วิสัยทัศน์เทศบาลตำบลสามง่ามท่าโบสถ์ อำเภอหันคา จังหวัดชัยนาท “ภายใน ปี พ.ศ.๒๕๖๔ เทศบาลตำบลสามง่ามท่าโบสถ์ ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดี มีสิ่งแวดล้อมดี และมีชุมชนที่เข้มแข็ง”

## ๓. ยุทธศาสตร์

๑. การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน
๒. การพัฒนาด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต
๓. การพัฒนาด้านการจัดระเบียบชุมชน/สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย
๔. การพัฒนาด้านการวางแผนการส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว
๕. การพัฒนาด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๖. การพัฒนาด้านศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น

## ๔. เป้าประสงค์

๑. การคมนาคมสะดวก ระบบสาธารณูปโภคได้มาตรฐานและเพียงพอ
๒. เด็ก เยาวชนและประชาชนได้รับการศึกษาและมีสุขภาพอนามัยสมบูรณ์แข็งแรง
๓. ส่งเสริมการจัดระเบียบชุมชน/สังคมและการรักษาความสงบเรียบร้อย
๔. พัฒนาอาชีพและเพิ่มรายได้ให้กับประชาชน
๕. อนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๖. กิจกรรมทางศาสนา ศิลปวัฒนธรรม ประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น

## ๕. ตัวชี้วัด

- ๑) จำนวนถนน ท่อระบายน้ำ สะพาน แหล่งน้ำที่ได้มาตรฐานเพิ่มขึ้น
- ๒) ร้อยละของประชาชนที่มีคุณภาพชีวิตดีขึ้น
- ๓) ประชาชนที่มีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
- ๔) ประชาชนมีอาชีพและรายได้เพียงพอต่อการครองชีพ
- ๕) ประชาชนมีจิตสำนึกและตระหนักถึงความสำคัญของสิ่งแวดล้อม
- ๖) ประชาชนมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมทางศาสนา ศิลปวัฒนธรรม ประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น

## ๖. ค่าเป้าหมาย

- ๑) ถนน ท่อระบายน้ำ สะพาน แหล่งน้ำได้รับการปรับปรุงให้ได้มาตรฐานเพิ่มขึ้น ร้อยละ ๗๐
- ๒) ประชาชนที่มีคุณภาพชีวิตดี ร้อยละ ๗๐
- ๓) ประชาชนที่มีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ร้อยละ ๘๐
- ๔) ประชาชนมีอาชีพและรายได้เพียงพอต่อการครองชีพ ร้อยละ ๗๐
- ๕) ประชาชนมีจิตสำนึกและตระหนักถึงความสำคัญของสิ่งแวดล้อม ร้อยละ ๗๐
- ๖) ประชาชนมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมทางศาสนา ศิลปวัฒนธรรม ประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น ร้อยละ ๗๐

๗. การวิเคราะห์สถานภาพและสภาพแวดล้อม ด้านทรัพยากรบุคคล (SWOT Analysis)

๗.๑ การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายใน

จุดแข็ง (Strength)

๑. มีบุคลากรที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญเฉพาะทาง พอสมควร
๒. บุคลากรมีความมุ่งมั่นตั้งใจในการทำงาน ให้สำเร็จ
๓. บุคลากรมีการท างานเป็นทีม
๔. ผู้บริหารให้ความสำคัญในการพัฒนางานและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
๕. มีนโยบายด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากร ให้มีความสำคัญ/ให้โอกาสในการพัฒนา
๖. มีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี (สถานที่, อุปกรณ์)
๗. องค์กรมีขนาดกะทัดรัด

จุดอ่อน (Weakness)

๑. การสื่อสาร ระบบสารสนเทศในการสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านการบริหารจัดการบุคลากรยังไม่พร้อม

๒. ขั้นตอนการทำงานซับซ้อน หลายขั้นตอน
๓. บุคลากรยังไม่เชี่ยวชาญด้านการบริหารงานบุคคล
๔. การเปลี่ยนแปลง โอน ย้ายของพนักงานท ำให้เกิดความไม่ต่อเนื่อง
๕. ข้อจ ากัดด้านงบประมาณ
๖. การกระจายงานไม่สมดุล (คนใช้งานง่ายก็ถูกมอบหมายงาน)

๗.๒ การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอก

โอกาส (Opportunity)

๑. ความก้าวหน้าในสายอาชีพของบุคลากรในหน่วยงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นไปได้ด้วยความรวดเร็ว กว่าหน่วยงานราชการส่วนกลาง ส่วนภูมิภาคเนื่องจากเป็นหน่วยงานที่เกิดขึ้นภายหลัง

๒. ระบบการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสามารถท ำได้รวดเร็วกว่าหน่วยงานราชการอื่น ๆ เนื่องจากเป็นนิติบุคคล

๓. มีแหล่งสนับสนุนการพัฒนาบุคลากร ได้แก่ สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น
๔. มีหน่วยงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นครอบคลุมทั่วประเทศท ำให้มีเครือข่ายในการทำงาน

อุปสรรค (threats)

๑. ข้อจ ากัดของระเบียบ กฎหมาย
๒. นโยบายลดจำนวนคนในภาครัฐ
๓. การก ำหนดกรอบอัตราก ำลังต้องอยู่ภายใต้วงเงินค่าใช้จ ำจ่ายด้านบุคลากรตามที่ระเบียบก ำหนด

๘. นโยบายและกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของเทศบาลตำบลสามง่ามท่าโบสถ์

เทศบาลตำบลสามง่ามท่าโบสถ์ ถือว่าทรัพยากรบุคคลเป็นปัจจัยที่สำคัญและมีคุณค่ายิ่งในการขับเคลื่อน การดำเนินงานขององค์กร จึงได้กำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลขึ้น สำหรับใช้เป็นกรอบและแนวทางในการจัดทำแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อเพิ่มความคุ้มค่าของการใช้ทรัพยากรบุคคลให้การบริหารทรัพยากรบุคคลเกิดความเป็นธรรม โปร่งใส ตรวจสอบได้ และให้ผู้ปฏิบัติงานมีความสุข ขวัญ กำลังใจดี พึงพอใจในการปฏิบัติงาน และมีศักยภาพเพิ่มขึ้น จึงมีนโยบายด้านต่าง ๆ ดังนี้

๑. ด้านการปรับปรุงโครงสร้างระบบงานและอัตรากำลัง

เป้าประสงค์

วางแผน สนับสนุนและส่งเสริมให้มีโครงสร้าง ระบบงาน การจัดกรอบอัตรากำลัง และการบริหารอัตรากำลังให้เหมาะสมกับภารกิจขององค์กรและเพียงพอ มีความคล่องตัวต่อการขับเคลื่อนการดำเนินงานของทุกหน่วยงานในองค์กร รวมทั้งมีระบบการประเมินผลที่มีประสิทธิผล เชื่อมโยงกับผลตอบแทน และการกำหนดสมรรถนะและลักษณะที่พึงประสงค์ของพนักงานที่องค์กรคาดหวัง

กลยุทธ์

๑. ทบทวนและปรับปรุงโครงสร้างองค์กร ระบบงาน และกรอบอัตรากำลัง ให้สอดคล้องกับ วิสัยทัศน์ พันธกิจ

๒. จัดทำ สมรรถนะ และน าสสมรรถนะมาใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ทั้งด้านการสรรหา การเลื่อนขั้นและปรับตำแหน่ง การประเมินผลการปฏิบัติงาน การวางแผนการพัฒนาบุคลากร และการบริหารผลตอบแทน

๓. จัดทำสายอาชีพและเส้นทางความก้าวหน้าของสายอาชีพ

๔. จัดทำระบบประเมินผลการปฏิบัติงานตามผลสัมฤทธิ์ของงานและสมรรถนะหลัก

๕. จัดทำแผนการสืบทอดตำแหน่งงาน และการบริหารจัดการคนดีและคนเก่งขององค์กร

๒. ด้านการพัฒนาบุคลากร

เป้าประสงค์

ส่งเสริมให้มีการพัฒนาอย่างเป็นระบบ ทัวถึง และต่อเนื่องโดยการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ศักยภาพ และทักษะการทำงาน ที่เหมาะสม สอดคล้องกับสถานการณ์ วิสัยทัศน์ และ ยุทธศาสตร์ขององค์กร เพื่อให้การขับเคลื่อนการดำเนินงานตามพันธกิจขององค์กร เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย รวมทั้งส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมให้กับบุคลากรในองค์กร

กลยุทธ์

๑. จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๒. จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร

๓. จัดทำแผนความก้าวหน้าในสายอาชีพ

๔. พัฒนาศักยภาพผู้บริหาร และเพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงานให้กับผู้ปฏิบัติงานทุกระดับ ตามสายอาชีพและตำแหน่งงานอย่างต่อเนื่อง

๕. ส่งเสริมให้บุคลากรยึดมั่นในวัฒนธรรมองค์กร ปฏิบัติตามหลักคุณธรรม จริยธรรม เสียสละ และ อุทิศตนเพื่อองค์กร

๖. พัฒนางานด้านการจัดการความรู้ เพื่อสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ การถ่ายทอดความรู้ การ แลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ในการทำงานอย่างต่อเนื่อง

๓. ด้านการพัฒนาาระบบสารสนเทศ

เป้าประสงค์

ส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการบริหารจัดการทรัพยากร บุคคล เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ถูกต้อง ครบถ้วน รวดเร็ว ทันสมัยและเป็นปัจจุบัน ช่วยลดขั้นตอน ของงาน ปริมาณ เอกสาร สามารถนำไปวิเคราะห์เพื่อการวางแผนตัดสินใจในการปฏิบัติงาน และใช้บริหารงานด้านบุคลากรได้ อย่างมีประสิทธิภาพ

กลยุทธ์

๑. พัฒนาระบบฐานข้อมูลบุคลากร

๒. ปรับปรุงและพัฒนาระบบสารสนเทศด้านการบริหารจัดการบุคลากร

๓. เสริมสร้างความรู้เกี่ยวกับระบบสารสนเทศด้านการบริหารจัดการบุคลากรให้ผู้ปฏิบัติงาน เพื่อ รองรับการใช้งานระบบ และเพิ่มขีดความสามารถของบุคลากรเพื่อรองรับการพัฒนา ระบบในอนาคต

๔. ด้านการประเมินประสิทธิภาพของทรัพยากรบุคคลและการจัดสวัสดิการ

เป้าประสงค์

เสริมสร้างความมั่นคง ขวัญกำลังใจ คุณภาพชีวิตที่ดี ความผาสุกและพึงพอใจให้ผู้ปฏิบัติงาน เพื่อ รักษาคนดี คนเก่งไว้กับองค์กร โดยการส่งเสริมความก้าวหน้าของผู้ปฏิบัติงานที่มีผลงานและสมรรถนะใน ทุก โอกาส สร้างช่องทางการสื่อสาร ให้สิ่งจูงใจ ผลประโยชน์ตอบแทนพิเศษ จัดสวัสดิการ ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสิ่งแวดล้อมในการทำงาน ตามความจำเป็นและเหมาะสมเป็นไปตามที่กฎหมายกำหนดและ สนับสนุนการดำเนินงานกิจกรรมเพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บริหารและพนักงานทุกระดับ

กลยุทธ์

๑. ปรับปรุงระบบการประเมินประสิทธิภาพประสิทธิผลการปฏิบัติราชการให้เหมาะสม เป็นธรรม เป็น ที่ยอมรับของบุคลากรในหน่วยงาน

๒. ปรับปรุงระบบแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

๓. ปรับปรุงสภาพความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

๔. ยกย่องพนักงานที่เป็นคนเก่ง คนดี และทำคุณประโยชน์ให้องค์กร

๕. ปรับปรุงระบบสวัสดิการ ผลตอบแทนพิเศษ

๖. ปรับปรุงช่องทางการสื่อสารด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์

๙. แผนปฏิบัติการ/โครงการ

แผนปฏิบัติการ/โครงการ เพื่อรองรับนโยบายและกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของเทศบาล ตำบลสามง่ามท่าโบสถ์ให้ดำเนินการจัดทำเป็นแผนดำเนินงานเป็นรายปี

.....