



แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์ พ.ศ.2562

เทศบาลตำบลวังโพธิ์
ตำบลลุ่มสุม อำเภอไทรโยค
จังหวัดกาญจนบุรี

คำนำ

เทศบาลตำบลวังโพธิ์ เป็นหน่วยงานที่มีภารกิจในการส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นให้มีความเข้มแข็งในทุกด้านเพื่อสามารถตอบสนองเจตนารมณ์ของประชาชนได้อย่างแท้จริง ซึ่งเป็นภารกิจที่มีความหลากหลายและครอบคลุมการดำเนินการในหลายด้าน ดังนั้น เพื่อให้เทศบาลฯ สามารถบริหารงานบรรลุตามวัตถุประสงค์ การพัฒนาบุคลากรของเทศบาลฯ จึงเป็นสิ่งที่สำคัญเพื่อเป็นกลไกขับเคลื่อนให้การดำเนินงานเกิดผลสัมฤทธิ์ เพื่อ “ส่งเสริมให้เทศบาลฯ มีการบริหารจัดการที่ดีเพื่อประโยชน์สุขของประชาชน” อย่างแท้จริง

เพื่อให้การพัฒนาบุคลากรเป็นไปอย่างมีระบบและต่อเนื่อง เทศบาลตำบลวังโพธิ์จึงได้จัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรขึ้น โดยได้ดำเนินการตามกรอบมาตรฐานความสำเร็จ ๕ ด้าน ที่สำนักงาน ก.พ. กำหนด ได้แก่ ๑. ความสอดคล้องเชิงกลยุทธ์ ๒. ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล ๓. ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล ๔. ความพร้อมรับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล และ ๕. คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน และเพื่อให้เทศบาลฯ มีแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรที่สามารถตอบสนองทิศทางการบริหารงานของเทศบาลตำบลวังโพธิ์ได้อย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ ในขั้นตอนการดำเนินการจัดทำแผนฯ จึงมุ่งเน้นการมีส่วนร่วมในการกำหนดแนวทางและประเด็นยุทธศาสตร์ในการพัฒนาบุคลากร

คณะทำงานจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร
เทศบาลตำบลวังโพธิ์

สารบัญ

หน้า

บทที่ ๑	บทนำ	๑
บทที่ ๒	การจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์เทศบาลตำบลวังโพธิ์	๘
บทที่ ๓	ขั้นตอนการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์	๑๑
บทที่ ๔	สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล และการระดมความคิดเห็นเกี่ยวกับการ พัฒนาศูนย์	๑๓
บทที่ ๕	ยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์ของเทศบาลตำบลวังโพธิ์	๒๐

บทที่ ๑

บทนำ

ประวัติความเป็นมาของเทศบาลตำบลวังโพธิ์

แต่เดิมหมู่บ้านนี้ตั้งอยู่ริมแม่น้ำแควน้อย ซึ่งบริเวณดังกล่าวมีน้ำวนคล้าย ๆ วง ชาวบ้านจึงเรียกกันว่า “วังโพธิ์” เพราะมีต้นโพธิ์ขึ้นอยู่ริมน้ำท่าวัด การคมนาคมส่วนใหญ่จึงใช้เรือและการล่องแพตามแม่น้ำ ประกอบกับสภาพพื้นที่ตั้งของบ้านวังโพธิ์ แต่ก่อนมีทำเลเหมาะแก่การค้าขายและสมัยนั้นบ้านวังโพธิ์จะเป็นจุดศูนย์รวมของบรรดาพ่อค้าแม่ค้ามาทำการค้าขายกันอยู่เป็นประจำ

ต่อมาเมื่อสมัยสงครามโลกครั้งที่ ๒ ญี่ปุ่นได้มาตั้งค่ายทหาร และได้สร้างสะพานทางเดินขึ้น ทำให้การคมนาคมไปมาสะดวก แต่หลังจากที่ญี่ปุ่นแพ้สงครามทางการก็ได้ส่งทหารไทย มาดูแล รักษาทรัพย์สินของญี่ปุ่น และต่อมาทรัพย์สินดังกล่าวได้โอนให้กับการรถไฟแห่งประเทศไทยเป็นผู้ดูแลรักษาต่อ สมัยนั้นอำเภอไทรโยค (ซึ่งตอนนั้นยังเป็นกิ่งอำเภอ) ตั้งอยู่ที่หมู่บ้านที่เรียกกันว่า บ้านลุ่มสุม (คือตำบลลุ่มสุมนั่นเอง) ต่อมาได้ย้ายอำเภอมาอยู่ที่ บ้านวังโพธิ์

จากความเจริญดังกล่าว จึงได้รับการยกฐานะให้เป็นหน่วยการบริหารการปกครองท้องถิ่น จัดตั้งเป็นสุขาภิบาลลุ่มสุม กิ่งอำเภอไทรโยค ตามประกาศกระทรวงมหาดไทย ลงวันที่ ๘ พฤศจิกายน ๒๔๙๙ และได้ประกาศลงราชกิจจานุเบกษา ฉบับพิเศษ หน้า ๑ เล่ม ๗๓ ตอนที่ ๙๙ ลงวันที่ ๒๘ พฤศจิกายน ๒๔๙๙ และต่อมาได้รับการเปลี่ยนแปลงฐานะจากสุขาภิบาล เป็นเทศบาลตำบลลุ่มสุม เมื่อวันที่ ๒๕ พฤษภาคม ๒๕๔๒ ตามพระราชบัญญัติเปลี่ยนแปลงฐานะสุขาภิบาลเป็นเทศบาล พ.ศ. ๒๕๔๒

เนื่องจากเทศบาลตำบลลุ่มสุม มีที่ตั้งอยู่ ณ. บ้านวังโพธิ์ ตำบลลุ่มสุม จึงได้ขอเปลี่ยนชื่อเทศบาลใหม่ชื่อว่า เทศบาลตำบลวังโพธิ์ เพื่อความเหมาะสมและตามความต้องการของประชาชนในท้องถิ่นด้วย

อัตรากำลัง

ลำดับที่	กอง/ฝ่าย	พนักงานเทศบาล	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	รวม
๑	สำนักปลัดเทศบาล	๑๖	-	-	-	๑๖
๒	กองคลัง	๕	-	-	-	๕
๓	กองช่าง	๔	๑	-	-	๕
๔	กองการประปา	๓	-	-	-	๓
รวม		๒๘	๑	-	-	๒๙

ยุทธศาสตร์การพัฒนาเทศบาล

เทศบาลตำบลวังโพธิ์กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาเทศบาลไว้ ๙ ยุทธศาสตร์ ดังนี้

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน
๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ
๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการศึกษา
๔. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสิ่งแวดล้อม
๕. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านเกษตรกรรม
๖. ยุทธศาสตร์การสร้างเสริมความเข้มแข็งและยึดมั่นในหลักธรรมาภิบาล
๗. ยุทธศาสตร์การเพิ่มประสิทธิภาพบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
๘. ยุทธศาสตร์การส่งเสริมสุขภาพอนามัยและคุณภาพชีวิต
๙. ยุทธศาสตร์การพัฒนาและปรับปรุงแหล่งท่องเที่ยว

แนวทางการพัฒนาเทศบาลตำบลวังโพธิ์

๑. ก่อสร้างปรับปรุง บำรุงรักษาถนน ทางเท้า ท่อระบายน้ำ
๒. พัฒนาระบบจราจร
๓. ติดตั้งปรับปรุง ขยายเขตไฟฟ้าสาธารณะ
๔. พัฒนาแหล่งน้ำเพื่ออุปโภค บริโภค
๕. พัฒนาและส่งเสริมอาชีพแก่ประชาชน
๖. จัดตั้งศูนย์กลางจำหน่ายสินค้าให้แก่ประชาชนในราคาถูก
๗. เพิ่มช่องทางในการรับรู้ข่าวสารให้แก่ประชาชน
๘. ส่งเสริมการศึกษาให้แก่ประชาชน
๙. สร้างจิตสำนึกและตระหนักในการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๑๐. จัดระบบบำบัดน้ำเสีย
๑๑. การบำบัดและการจัดการขยะมูลฝอย
๑๒. ดูแลรักษา พัฒนา ปรับปรุงภูมิทัศน์และสิ่งแวดล้อม
๑๓. ส่งเสริมสนับสนุนให้เกิดความร่วมมือระหว่างประชาชน และหน่วยงานอื่น
๑๔. ส่งเสริมสนับสนุนหลักการปกครองในระบอบประชาธิปไตย
๑๕. พัฒนาประสิทธิภาพการบริหารการจัดการ
๑๖. ดำเนินการเพื่อความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน รวมทั้งป้องกันและแก้ไข
ปัญหาอาชญากรรม
๑๗. ป้องกันรักษาและส่งเสริมสุขภาพอนามัยของประชาชน
๑๘. ดำเนินการด้านสุขภาพตำบลชุมชนและสถานที่
๑๙. ส่งเสริมศิลปวัฒนธรรมในชุมชน
๒๐. ส่งเสริมสวัสดิการและนันทนาการแก่ประชาชน
๒๑. พัฒนาฟื้นฟูแหล่งท่องเที่ยวและส่งเสริมการท่องเที่ยว

วิสัยทัศน์ (Vision)

“เทศบาลตำบลวังโพธิ์เมืองน่าอยู่ มุ่งเน้นการศึกษา พัฒนาแหล่งท่องเที่ยว
สิ่งแวดล้อมไม่เป็นพิษ เศรษฐกิจพอเพียง สู่คุณภาพชีวิตที่ดี”

พันธกิจ (Mission)

- ส่งเสริมพัฒนากระบวนการชุมชนเข้มแข็งและมีส่วนร่วมในการพัฒนา
- จัดให้มีระบบสาธารณูปโภค สาธารณูปการ ที่มีประสิทธิภาพ เพื่อรองรับการขยายตัวในอนาคต
- ส่งเสริมการประกอบอาชีพและสร้างรายได้
- ส่งเสริมและสนับสนุนการศึกษา สาธารณสุข ตลอดจนอนุรักษ์และพัฒนาศิลปวัฒนธรรม
อันดีงามของท้องถิ่น
- การเพิ่มประสิทธิภาพในการจัดการสิ่งแวดล้อม
- ส่งเสริมให้ชุมชนและท้องถิ่น มีส่วนร่วมในการพัฒนาอนุรักษ์พัฒนาแหล่งท่องเที่ยวให้ได้มาตรฐาน

เหตุผลในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรของเทศบาล ตำบลวังโพธิ์

การพัฒนาองค์กรให้มีศักยภาพ สามารถแข่งขันได้ทั้งในระดับพื้นที่และในระดับสากลเป็นสิ่ง
ที่มีความจำเป็นอย่างยิ่งในปัจจุบันซึ่งเป็นยุคแห่งการแข่งขันไร้พรมแดน (Globalization) เศรษฐกิจฐานความรู้
(Knowledge based economy) ที่ต้องอาศัยทั้งเทคโนโลยี ความสามารถของบุคลากร องค์ความรู้ และการบริหาร
จัดการองค์การที่ดี แม้ว่าการพัฒนาองค์กรขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายประการแต่ปัจจัยที่สำคัญที่สุดคือ บุคลากร องค์กรที่มี
โครงสร้างของบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถย่อมเป็นองค์กรที่มีประสิทธิภาพ

จากบริบทของความเปลี่ยนแปลงทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และแรงกดดันจากกระแสการ
เปลี่ยนแปลงของสังคมโลกไปสู่สังคมแห่งความรู้ (Knowledge Based Society) ซึ่งเป็นสังคมที่ แข่งขันด้วยความรู้
ทักษะ เทคโนโลยี นวัตกรรม และการบริหารจัดการองค์กรสมัยใหม่ อันเป็นผลให้เทศบาลตำบลวังโพธิ์จำเป็นต้อง
ปรับตัวอย่างเร่งด่วนโดยเฉพาะอย่างยิ่งการพัฒนาให้มีศักยภาพ กอปรกับรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย
พุทธศักราช ๒๕๔๐ ได้เปลี่ยนแปลงบทบาทหน้าที่และอำนาจรัฐอย่างมาก โดยให้ภาคประชาชนและสังคมมีส่วนร่วม
ในการบริหารประเทศเพิ่มมากขึ้น ดังนั้น จึง จำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องพัฒนาบุคลากรของเทศบาลฯ อย่างทั่วถึงในทุก ๆ ด้าน
เพื่อให้มีความรู้ มีทักษะ ตามทันเทคโนโลยีและนวัตกรรม ใหม่ ๆ การบริหารจัดการองค์กรสมัยใหม่ มีความรอบรู้ทางด้าน
เศรษฐกิจ สังคม การเมือง การปกครอง และสามารถนำมาใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพแบบมืออาชีพ
รวมถึงการสร้างจิตสำนึกให้บุคลากรตระหนักในบทบาทภารกิจหน้าที่ และสามารถใช้สิทธิหน้าที่อย่างถูกต้องตาม
กฎหมาย โดยมีกรอบนโยบายหลักในการพัฒนาเพื่อให้บรรลุเป้าประสงค์ โดยยึดแนวทางการดำเนินงานตามระเบียบ
กฎหมายที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑. พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน (ฉบับที่ ๕) พ.ศ. ๒๕๔๕

พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน(ฉบับที่ ๕) พ.ศ.๒๕๔๕ ได้วางกรอบแนวทางการ
บริหารราชการแผ่นดินให้ใช้วิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ตามมาตรา ๓/๑ ว่า “การบริหารราชการต้องเป็นไป
เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ ความมีประสิทธิภาพ ความคุ้มค่าในเชิงภารกิจแห่งรัฐ
การลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน การลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การกระจายภารกิจและทรัพยากร
ให้แก่ท้องถิ่น การกระจายอำนาจตัดสินใจ การอำนวยความสะดวกและตอบสนองความต้องการของประชาชน” และ

เพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางการปฏิบัติราชการที่ สอดคล้องกับหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี จึงได้กำหนด กรอบและแนวทางที่ส่วนราชการและ ข้าราชการต้องปฏิบัติไว้ในพระราช-กฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการ บริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖

๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบราชการ
- ยุทธศาสตร์ที่ ๑ “การปรับเปลี่ยนกระบวนการและวิธีการทำงาน”
- ยุทธศาสตร์ที่ ๒ “การปรับปรุงโครงสร้างการบริหารราชการแผ่นดิน”
- ยุทธศาสตร์ที่ ๓ “การปรับรื้อระบบการเงินและการงบประมาณ”
- ยุทธศาสตร์ที่ ๔ “การทบทวนระบบบุคคลและค่าตอบแทนใหม่”
- ยุทธศาสตร์ที่ ๕ “การปรับเปลี่ยนกระบวนการทัศน์ วัฒนธรรม และค่านิยมของระบบราชการ”
- ยุทธศาสตร์ที่ ๖ “การเสริมสร้างความทันสมัย (รัฐบาลอิเล็กทรอนิกส์)”
- ยุทธศาสตร์ที่ ๗ “การเปิดระบบราชการให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วม”

จากยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบราชการ ขั้ต้น รัฐบาลได้กำหนดยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวกับการพัฒนาข้าราชการไว้ ๒ ยุทธศาสตร์ คือ

ยุทธศาสตร์ ๔ การสร้างระบบบริหารงานบุคลากรและค่าตอบแทนใหม่

โดยได้กำหนดมาตรการเพิ่มผลิตภาพของข้าราชการ โดยให้มีการจัดทำเป้าหมายการทำงาน ชัด ความสามารถ และการประเมินผลสัมฤทธิ์ของแต่ละบุคลากรอย่างเป็นระบบมากขึ้น รวมถึงการเชื่อมโยงให้เข้ากับการ สร้างแรงจูงใจและให้แต่ละส่วนราชการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรเชิงยุทธศาสตร์ โดยยึดวิสัยทัศน์ การกิจ และ วัตถุประสงค์ขององค์การ และขีดความสามารถที่จำเป็น (Competency-based Approach)

ยุทธศาสตร์ ๕ การปรับเปลี่ยนกระบวนการทัศน์ วัฒนธรรม และค่านิยมของข้าราชการ เพื่อต่อการ พัฒนาระบบราชการ จำเป็นต้องบริหารให้เกิดการเปลี่ยนแปลงนอกเหนือจากการศึกษา ฝึกอบรม ฯลฯ แล้ว ให้เป็น ในลักษณะของการสร้างการเรียนรู้จากประสบการณ์จริง โดยให้ผู้เรียนเป็นศูนย์กลางสามารถเรียนรู้ และปรับเปลี่ยน กระบวนทัศน์ด้วยตนเองด้วยความเต็มใจ ตระหนักว่าการเรียนรู้เป็นเรื่องของผู้เรียนโดยแท้

๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนาข้าราชการพลเรือน

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การปรับเปลี่ยนกระบวนการทัศน์ วัฒนธรรม และค่านิยมของข้าราชการ

รองรับราชการยุคใหม่ โดยยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การสร้างนักบริหารให้เป็นผู้นำยุคใหม่ในการบริหารราชการ

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การเสริมสร้างสมรรถนะและทักษะให้แก่ทรัพยากรบุคคลภาครัฐ

๔. รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. ๒๕๖๐ หมวด ๑๔ ว่าด้วยการปกครองส่วนท้องถิ่น

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๖๐ กำหนดแนวทางการบริหารงานบุคคลส่วน ท้องถิ่น ดังนี้

มาตรา ๒๕๑ องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นทั้งหลายย่อมมีอิสระในการกำหนดนโยบายการปกครอง การบริหาร การบริหารงานบุคคล การเงินและการคลังและมีอำนาจหน้าที่ของตนโดยเฉพาะ

มาตรา ๒๘๘ การแต่งตั้งและการให้พนักงานและลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นพ้นจากตำแหน่ง ต้องเป็นไปตามความต้องการและความเหมาะสมของแต่ละท้องถิ่นและต้องได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการพนักงานส่วนท้องถิ่น ทั้งนี้ ตามที่กฎหมายบัญญัติ

๕. พระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

พ.ร.บ.ระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ กำหนดหลักเกณฑ์การบริหารบุคคลไว้ดังนี้

๑. กำหนดให้มีคณะกรรมการพนักงานมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (ก.ถ.)
๒. กำหนดให้มีคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง)
๓. กำหนดให้มีคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด)

แนวทางการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลวังโพธิ์

เพื่อให้การบริหารงานบุคคลสอดคล้องกับข้อกฎหมายและระเบียบดังกล่าวข้างต้นเทศบาลตำบลวังโพธิ์กำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากร ดังนี้

๑. การพัฒนาบุคลากรที่บรรจุใหม่ ดำเนินการ ดังนี้

๑.๑ ปฐมนิเทศ ให้ดำเนินการก่อนมอบหมายหน้าที่ก่อนการบรรจุเข้ารับราชการ

๑.๒ หลักสูตรการพัฒนา ให้เป็นไปตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัด

กาญจนบุรี และหลักสูตรที่เหมาะสมกับตำแหน่งงาน

๑.๓ การเลือกวิธีการพัฒนาให้เลือกวิธีการใดวิธีการหนึ่งหรือหลายวิธีการควบคู่กันไปแล้วแต่ความเหมาะสม

๑.๔ ประเมินผลและติดตามการพัฒนาโดยประเมินความรู้และทักษะตลอดจนทัศนคติที่ดีของผู้เข้ารับการพัฒนาและติดตามการนำผลไปใช้ในการปฏิบัติงาน

๒. การพัฒนาบุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่อยู่เดิมและผู้โอนย้ายมาอยู่ใหม่ ให้ดำเนินการพัฒนา ๕ ด้าน ดังนี้

๒.๑ ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ความรู้เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานโดยทั่วไป เช่น สถานที่ โครงสร้างของงาน นโยบาย มาตรการต่าง ๆ

๒.๒ ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ได้แก่ ความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานของตำแหน่งหนึ่งตำแหน่งใดโดยเฉพาะ

๒.๓ ด้านการบริหาร ได้แก่ รายละเอียดที่เกี่ยวกับการบริหารงานและการบริหารคน เช่น เรื่อง การวางแผน การมอบหมายงาน การจูงใจ การประสานงาน

๒.๔ ด้านคุณสมบัติส่วนตัว ได้แก่ การส่งเสริมบุคลิกภาพ การส่งเสริมการทำงานร่วมกับคนอื่น ความมีมนุษยสัมพันธ์ การประชาสัมพันธ์ การเสริมสร้างสุขภาพอนามัย

๒.๕ ด้านคุณธรรมและจริยธรรม ได้แก่ การพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน เช่น จริยธรรมในการปฏิบัติงาน การพัฒนาคุณภาพชีวิต เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

บทที่ ๒

การจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพเทศบาลตำบลวังโพธิ์

เทศบาลตำบลวังโพธิ์ได้จัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพตามกรอบมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard) ตามแนวทางที่กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นกำหนดไว้ เพื่อให้สอดคล้องกับ การบริหารจัดการที่ดีในการสร้างความเป็นเลิศของระบบราชการไทยโดยยึดหลักประการสำคัญ คือ การบริหารราชการเพื่อประโยชน์สุขของประชาชน โดยต้องใช่วิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีเป็นแนวทางในการพัฒนา

กระบวนการวางแผนพัฒนาศักยภาพเป็นกระบวนการพิจารณาความต้องการทรัพยากรมนุษย์อย่างเป็นระบบเพื่อให้แน่ใจว่าได้จำนวนบุคลากรที่มีทักษะและมีสมรรถนะเพียงพอที่จะเสริมสร้างความเข้มแข็งทำให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสามารถปรับตัวได้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง และเป็นกลไกสำคัญในการพัฒนาประเทศต่อไป ดังนั้นเทศบาลฯ จึงได้กำหนดแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพตามแนวทางที่สำนักงาน ก.พ. กำหนดไว้ ประกอบด้วย ๕ มิติ ประกอบด้วย

- มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์
- มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล
- มิติที่ ๓ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล
- มิติที่ ๔ ความพร้อมรับผิด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
- มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน

มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ หมายถึง การที่ส่วนราชการมีแนวทางและวิธีการบริหารทรัพยากรบุคคลดังต่อไปนี้

๑) มีนโยบาย แผนงานและมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่งมีความสอดคล้องและสนับสนุนให้กรมฯ บรรลุพันธกิจเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

๒) มีการวางแผนและบริหารกำลังคนทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ กล่าวคือ “กำลังคนมีขนาดและสมรรถนะ” ที่เหมาะสมสอดคล้องกับการบรรลุภารกิจและความจำเป็นของส่วนราชการ ทั้งในปัจจุบันและอนาคต มีการวิเคราะห์สภาพกำลังคน (Workforce Analysis) สามารถระบุช่องว่างด้านความต้องการกำลังคนและมีแผนเพื่อลดช่องว่างดังกล่าว

๓) มีนโยบาย แผนงาน โครงการและมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อดึงดูด ให้ได้มาพัฒนาและรักษาไว้ซึ่งกลุ่มข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานที่มีทักษะหรือสมรรถนะสูง ซึ่งจำเป็นต่อความคงอยู่และขีดความสามารถในการแข่งขันของส่วนราชการ (Talent Management)

๔) มีแผนการสร้างและพัฒนาผู้บริหารทุกระดับ รวมทั้งมีแผนการสร้างความต่อเนื่องในการบริหารราชการหรือไม่ นอกจากนี้ยังรวมถึงการที่ผู้นำปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีและสร้างแรงบันดาลใจให้กับข้าราชการและผู้ปฏิบัติงาน ทั้งในเรื่องของผลการปฏิบัติงานและพฤติกรรมในการทำงาน

มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Operational Efficiency)

หมายถึง กิจกรรมและกระบวนการ การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ (HR Transactional Activities) มีลักษณะดังต่อไปนี้

๑) กิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ เช่น การสรรหาคัดเลือก การบรรจุแต่งตั้ง การพัฒนา การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง การโยกย้าย และกิจกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลอื่นๆ มีความถูกต้องและทันเวลา (Accuracy and Timeliness)

๒) มีระบบฐานข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีความถูกต้อง เที่ยงตรง ทันสมัย และนำมาใช้ประกอบการตัดสินใจและการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการได้จริง

๓) สัดส่วนค่าใช้จ่ายสำหรับกิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลต่องบประมาณรายจ่ายของส่วนราชการมีความเหมาะสม และสะท้อนผลิตภาพของบุคลากร (HR Productivity) ตลอดจนความคุ้มค่า (Value for Money)

๔) มีการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในกิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ เพื่อปรับปรุงการบริหารและการบริการ (HR Automation)

มิติที่ ๓ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล (HRM Program Effectiveness) หมายถึง นโยบาย แผนงาน โครงการ และมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการก่อให้เกิดผลดังต่อไปนี้

๑) มีนโยบาย แผนงาน โครงการ หรือมาตรการในการรักษาไว้ซึ่งข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานซึ่งจำเป็นต่อการบรรลุเป้าหมาย พันธกิจของส่วนราชการ

๒) ความพึงพอใจของข้าราชการและบุคลากรผู้ปฏิบัติงาน ต่อนโยบาย แผนงาน โครงการ และมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ

๓) การสนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้และการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งส่งเสริมให้มีการแบ่งปัน แลกเปลี่ยนข้อมูลและความรู้ (Development and Knowledge Management) เพื่อพัฒนาข้าราชการและบุคลากรให้มีทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการบรรลุภารกิจและเป้าหมายของส่วนราชการ

๔) มีระบบการบริหารผลงาน (Performance Management) ที่เน้นประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพและความคุ้มค่า มีระบบหรือวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานที่สามารถจำแนกความแตกต่างและจัดลำดับผลการปฏิบัติงานของข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานซึ่งเรียกชื่ออื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพหรือไม่ เพียงใด นอกจากนี้ ข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานมีความเข้าใจถึงความเชื่อมโยงระหว่างผลการปฏิบัติงานส่วนบุคคลและผลงานของทีมงานกับความสำเร็จหรือผลงานของส่วนราชการ

มิติที่ ๔ ความพร้อมรับผิดด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล หมายถึง การที่ส่วนราชการจะต้อง

๑) รับผิดชอบต่อการตัดสินใจและผลของการตัดสินใจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ตลอดจนการดำเนินการด้านวินัย โดยคำนึงถึงหลักความสามารถและผลงาน หลักคุณธรรม หลักนิติธรรม และหลักสิทธิมนุษยชน

๒) มีความโปร่งใสในทุกกระบวนการของการบริหารทรัพยากรบุคคล ทั้งนี้จะต้องกำหนดให้ความพร้อมรับผิดด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลแทรกอยู่ในทุกกิจกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ

มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน

หมายถึง การที่ส่วนราชการมีนโยบาย แผนงาน โครงการและมาตรการ ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพชีวิตของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐ ดังนี้

๑) ข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานระบบงาน และบรรยากาศการทำงาน ตลอดจนมีการนำเทคโนโลยีการสื่อสารเข้ามาใช้ในการบริหารราชการและการให้บริการแก่ประชาชน ซึ่งจะส่งเสริมให้ข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานได้ใช้ศักยภาพอย่างเต็มที่ โดยไม่สูญเสียรูปแบบการใช้ชีวิตส่วนตัว

๒) มีการจัดสวัสดิการและสิ่งอำนวยความสะดวกเพิ่มเติมที่ไม่ใช่สวัสดิการภาคบังคับตามกฎหมาย ซึ่งมีความเหมาะสม สอดคล้องกับความต้องการและสภาพของส่วนราชการ

๓) มีการส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างฝ่ายบริหารของส่วนราชการ กับข้าราชการและบุคลากรผู้ปฏิบัติงาน และให้ระหว่างข้าราชการ และผู้ปฏิบัติงานด้วยกันเอง และให้กำลังคนมีความพร้อมที่จะขับเคลื่อนส่วนราชการให้พัฒนาไปสู่วิสัยทัศน์ที่ต้องการ

มิติในการประเมินสมรรถนะในการบริหารทรัพยากรบุคคลทั้ง ๕ มิติ เป็นเครื่องมือที่จะช่วยให้เทศบาลฯ ใช้ในการประเมินตนเองว่า มีนโยบาย แผนงาน โครงการ มาตรการดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลสอดคล้องกับมิติในการประเมินดังกล่าวอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลหรือไม่ มากน้อยเพียงใด เพื่อให้สามารถพัฒนาศักยภาพของบุคลากรของเทศบาลฯ ให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นต่อไป

บทที่ ๓

ขั้นตอนการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์ เทศบาลตำบลวังโพธิ์

เทศบาลตำบลวังโพธิ์ ดำเนินการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์เทศบาลตำบลวังโพธิ์ โดยมีขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์

๑. แต่งตั้งคณะทำงาน

เพื่อให้การจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์ ตามแนวทาง HR Scorecard ของเทศบาลฯ เป็นรูปธรรมและบรรลุเป้าหมายตัวชี้วัดตามคำรับรองการปฏิบัติราชการของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น จึงได้แต่งตั้งคณะทำงานจัดทำยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์ของเทศบาลตำบลวังโพธิ์ขึ้น โดยมี ปลัดเทศบาล เป็นหัวหน้าคณะทำงาน หัวหน้ากองต่าง ๆ เป็นคณะกรรมการ บุคลากร เป็นเลขานุการ โดยมีหัวหน้างานและเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้อง เป็นคณะทำงาน โดยคณะทำงานดังกล่าวมีหน้าที่ในการศึกษา วิเคราะห์ข้อมูลการพัฒนาบุคลากร เพื่อประกอบการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์ เพื่อให้การดำเนินการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์ของเทศบาลตำบลวังโพธิ์บรรลุตามวัตถุประสงค์

๒. การจัดกิจกรรมพัฒนาหรือเสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ตามแนวทาง HR Scorecard

เพื่อเป็นการเสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับการพัฒนาระบบการพัฒนาศูนย์(HR Scorecard) และการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์ เทศบาลตำบลวังโพธิ์ ได้กำหนดให้มีการจัดกิจกรรมการพัฒนาหรือเสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับ HR Scorecard และการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์ ให้แก่ผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้อง โดยได้จัดประชุมหัวหน้าส่วนราชการ และหัวหน้างานสังกัดสำนักปลัด เพื่อเสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการพัฒนาระบบการพัฒนาศูนย์ (HR Scorecard) และการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์ เมื่อวันที่ ๔ กันยายน ๒๕๕๒ เวลา ๐๙.๐๐ – ๑๒.๐๐ น. ณ ห้องประชุมชั้น ๒ เทศบาลตำบลวังโพธิ์

๓. การประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์

เนื่องจากแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์ เป็นแผนที่ครอบคลุมการพัฒนาศูนย์ของเทศบาลตำบลวังโพธิ์ ทั้งหมด ดังนั้น ในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ จึงจำเป็นที่จะต้องมีการระดมความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และผู้เกี่ยวข้อง เพื่อร่วมกันประเมินสถานการณ์การพัฒนาของเทศบาลฯ และร่วมกันกำหนดเป้าหมายการพัฒนาของหน่วยงาน เพื่อให้สอดคล้องกับหลักการดังกล่าว เทศบาลตำบลวังโพธิ์ ได้จัดประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์ ตามแนวทาง HR Scorecard ขึ้น ระหว่างวันที่ ๑๐ – ๑๒ กันยายน ๒๕๕๒ ณ ห้องประชุมชั้น ๒ เทศบาลตำบลวังโพธิ์ โดยผู้เข้าร่วมประชุมเชิงปฏิบัติการได้ร่วมกันจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์ ตามในขั้นตอนต่างๆ ดังนี้

๓.๑ การวิเคราะห์ SWOT Analysis เพื่อหาจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาสและอุปสรรค ของการพัฒนาบุคลากร และการวิเคราะห์ทิศทางความคาดหวังด้านการพัฒนาศูนย์ของเทศบาลตำบลวังโพธิ์ ในระยะ ๑ – ๓ ปี ข้างหน้า ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (Stakeholder) ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาศูนย์ในการระดมความคิดเห็น ได้แบ่งผู้เข้าประชุม ออกเป็น ๓ กลุ่ม โดยมีสมาชิกกลุ่มละ ๓ - ๔ คน ซึ่งในขั้นตอนนี้ผู้เข้าร่วมประชุมได้ร่วมกันประเมินสถานการณ์ปัจจุบันด้านการพัฒนาศูนย์โดยร่วมกันวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน ของระบบการพัฒนาศูนย์

ความคาดหวังของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียต่อการพัฒนาบุคลากรโดยร่วมกันแสดงความคิดเห็น แล้วงานการเจ้าหน้าที่ได้สรุปและนำข้อมูลดังกล่าวมาจัดทำรายงานผลการประเมินสถานภาพปัจจุบันด้านการพัฒนาบุคลากรเพื่อนำไปประกอบการดำเนินการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ ในขั้นตอนต่อไป

๔. การกำหนดเป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาบุคลากรและตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงานของแต่ละเป้าประสงค์

หลังจากที่ได้ดำเนินการประชุมเชิงปฏิบัติการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรตามแนวทาง HR Scorecard กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นแล้ว คณะทำงานจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรตามแนวทาง HR Scorecard เทศบาลตำบลวังโพธิ์ ได้จัดการประชุมขึ้น เมื่อวันที่ ๑๙ กันยายน ๒๕๕๒ เวลา ๑๓.๐๐ – ๑๕.๐๐ น. ณ ห้องปลัดเทศบาล เพื่อร่วมกันทบทวนประเด็นยุทธศาสตร์ซึ่งได้จากการประชุมเชิงปฏิบัติการฯ และจัดทำแผนยุทธศาสตร์ฯ ในขั้นตอนที่เหลือ

หลังจากดำเนินการในขั้นตอนที่ ๔ แล้ว คณะทำงานฯ ได้มอบหมายให้ฝ่ายเลขานุการเพิ่มเติมรายละเอียดต่างๆ เพื่อให้แผนยุทธศาสตร์มีความสมบูรณ์ โดยฝ่ายเลขานุการได้เสนอร่างแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรต่อผู้บริหารแล้วนำมาจัดทำเป็นแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรเทศบาลตำบลวังโพธิ์ พ.ศ. ๒๕๕๓ - ๒๕๕๕ โดยได้มีการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ให้แก่บุคลากรทุกกองทราบ

บทที่ ๔

สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล และการระดมความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร

การวิเคราะห์ SWOT Analysis ด้านการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลวังโพธิ์

ในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลวังโพธิ์ คณะทำงานฯ ได้นำการวิเคราะห์ SWOT Analysis มาเป็นเครื่องมือในการดำเนินงาน เพื่อจะได้ทราบถึงสถานภาพของเทศบาลฯ อันจะทำให้สามารถกำหนดเป้าหมายได้อย่างถูกต้องและประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ ซึ่งจะเป็นการวิเคราะห์จากสภาพแวดล้อมภายในและสภาพแวดล้อมภายนอกใน ๔ ประเด็น คือ ปัจจัยภายใน วิเคราะห์ จุดแข็ง จุดอ่อน ปัจจัยภายนอก วิเคราะห์โอกาสและอุปสรรคในการพัฒนาบุคลากร

จากการวิเคราะห์สภาวะแวดล้อมด้านการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลฯ ที่สังกัดหน่วยงานต่าง ๆ ในเทศบาลตำบลวังโพธิ์ ประกอบไปด้วย ๖ หน่วยงาน ได้แก่ สำนักปลัดเทศบาล กองคลัง กองช่าง กองการประปา ได้ร่วมกันระดมสมอง แสดงความคิดเห็นในประเด็นต่าง ๆ สามารถสรุปผลการวิเคราะห์ ดังนี้ โดยแบ่งเป็นเนื้อหาในการวิเคราะห์เป็น ๔ ด้าน ดังนี้

๑. ด้านกระบวนการ
๒. ด้านบุคลากร
๓. ด้านทรัพยากร (วัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้)
๔. ด้านผู้รับบริการ (ประชาชนที่รับบริการ)

ตารางแสดงผลการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมด้านการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลวังโพธิ์

๑. ด้านกระบวนการ

การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายใน	
จุดแข็ง : Strength	จุดอ่อน : Weakness
๑. มีนโยบายที่จะบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามแนวทางที่กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นกำหนด ๒. มีกฎหมายรองรับหน้าที่ตามภารกิจ มีกฎระเบียบที่ชัดเจน ๓. มีนโยบายการพัฒนาบุคลากรตามแนวทางของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นอย่างต่อเนื่อง	๑. ขาดแผนการพัฒนาบุคลากรที่ชัดเจน ๒. ไม่มีการเชื่อมโยงการพัฒนาบุคลากรแต่ละตำแหน่งอย่างเป็นระบบ ๓. ไม่มีการประเมินผลการพัฒนาบุคลากร ๔. ไม่มีการวางหลักเกณฑ์ วิธีการการจัดสรรและคัดเลือกผู้เข้ารับการพัฒนาที่เหมาะสม
การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายใน	
จุดแข็ง : Strength	จุดอ่อน : Weakness
ด้านกระบวนการ (ต่อ) ๔. มีนโยบายที่จะนำระบบ IT เข้ามาช่วยในการปฏิบัติงานในด้านต่าง ๆ เช่น การเก็บข้อมูล, การฝึกอบรม ฯลฯ ๕. มีการวางระบบ LAN เพื่อเชื่อมโยงและสืบค้นข้อมูล ๖. มีการกระจายอำนาจการบริหารงานในแต่ละระดับ	ด้านกระบวนการ (ต่อ) ๕. ขาดการบริหารแผนงานฝึกอบรมในภาพรวม ทำให้เกิดความซ้ำซ้อน ๖. ขาดการวางแผนระบบการสรรหา คัดเลือกและแผนการสร้างความรู้ความก้าวหน้าในอาชีพให้บุคลากรแต่ละตำแหน่ง

๗. มีการลดขั้นตอนการกระจายอำนาจการตัดสินใจทำให้มีความคล่องตัว รวดเร็ว กระชับ และถูกต้อง	๗. ขาดการประชาสัมพันธ์และมีสารสนเทศให้บุคลากรทราบถึงความก้าวหน้าในอาชีพของแต่ละตำแหน่ง
---	--

การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอก	
โอกาส : Opportunity	อุปสรรค : Treat
๑. กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นมีนโยบายที่จะส่งเสริมการบริหารงานบุคคลที่ชัดเจนขึ้น ๒. มีระเบียบ ข้อกฎหมายที่เน้นประสิทธิภาพการพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้เป็นหน่วยงานที่มีพื้นฐานการทำงานที่ดี มีวัฒนธรรมการทำงานที่สร้างสรรค์ สามารถเปลี่ยนแปลงองค์กรเพื่อเน้นประโยชน์สุขของประชาชนเป็นที่ตั้ง ๓. กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นสนับสนุนให้มีระบบการเสริมสร้างสมรรถนะบุคลากรตามแนวทางของ ก.พ.	๑. ระเบียบ หลักเกณฑ์ และวิธีการปฏิบัติงานของกรมฯ ยังไม่ชัดเจน บางอย่างใช้เกณฑ์ของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น บางอย่างใช้เกณฑ์ของ ก.พ. ๒. การพัฒนาเครือข่ายการปฏิบัติงานร่วมกันระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นยังไม่ชัดเจน

๒. ด้านบุคลากร

การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายใน	
จุดแข็ง : Strength	จุดอ่อน : Weakness
๑. บุคลากรมีความรู้ ความสามารถและความชำนาญเฉพาะด้านเป็นของตนเอง ๒. บุคลากรมีความสามัคคีและมุ่งมั่นในการปฏิบัติงาน ๓. บุคลากรมีความกระตือรือร้นที่จะพัฒนางาน ๔. บุคลากรมีความรู้ ความสามารถและความชำนาญเฉพาะด้านเป็นของตนเอง	๑. บุคลากรมีความรู้ทางด้าน IT ไม่เพียงพอทำให้ทำงานได้ล่าช้าและขาดสารสนเทศนำเสนอผู้บริหาร ๒. บุคลากรขาดทักษะในการถ่ายทอดเทคนิคสู่ผู้รับบริการ ๓. บุคลากรขาดการสนับสนุนด้านความคิดสร้างสรรค์ ๔. บุคลากรขาดความรู้ต่างสาขาที่ต้องประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน เช่น ด้านการเงินงบประมาณ ด้านการฝึกอบรม ด้านการประชาสัมพันธ์ ด้านคอมพิวเตอร์ ฯลฯ

การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายใน	
จุดแข็ง : Strength	จุดอ่อน : Weakness
ด้านบุคลากร (ต่อ) ๕. บุคลากรมีความสามัคคีและมุ่งมั่นในการปฏิบัติงาน ๖. บุคลากรมีความกระตือรือร้นที่จะพัฒนางาน ๗. มีจำนวนบุคลากรเพียงพอ ๘. ผู้บริหารมีนโยบายที่จะสรรหาบุคลากรที่มีความรู้ ความชำนาญแต่ละด้าน ๙. บุคลากรส่วนใหญ่เป็นคนท้องถิ่นทำให้มีความสำนึก รักบ้านเกิด มีความกระตือรือร้นที่จะพัฒนาตนเองให้มีความรู้ ความชำนาญงานมากขึ้น ๑๐. มีนโยบายที่จะสนับสนุนให้บุคลากรได้รับการศึกษาในระดับที่สูงขึ้นทั้งปริญญาตรีและปริญญาโท ๑๑. บุคลากรมีความรู้ ความสามารถ มีวุฒิการศึกษา	ด้านบุคลากร (ต่อ) ๕. บุคลากรขาดการเรียนรู้เรื่องการเปลี่ยนแปลง ๖. บุคลากรขาดทักษะในการถ่ายทอด/เผยแพร่เทคนิควิชาการและงานวิจัย

และได้รับการฝึกอบรมและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง	
---	--

การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอก	
โอกาส : Opportunity	อุปสรรค : Treat
๑. กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นมีนโยบายที่จะสนับสนุนให้บุคลากรศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น ๒. กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นมีการปรับปรุงหลักสูตรการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาบุคลากรหลากหลายสาขาและมีหลักสูตรเฉพาะด้านแต่ละตำแหน่ง ๓. กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นสนับสนุนให้มีบุคลากรมีความรู้ ความชำนาญทางด้านคอมพิวเตอร์และเทคโนโลยีสารสนเทศมากยิ่งขึ้น	๑. สถานที่เรียนอยู่ห่างไกลจากบ้านทำให้ผู้เรียนต้องเสียค่าใช้จ่ายเพิ่มขึ้นจึงทำให้ขาดโอกาสในการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น ๒. สาขาที่เปิดสอนยังไม่หลากหลายทำให้บุคลากรที่ต้องการความก้าวหน้าในสายงานไม่มีความสนใจศึกษาต่อ ๓. หลักสูตรการฝึกอบรมที่กรมฯ จัดเป็นหลักสูตรเฉพาะด้านของแต่ละตำแหน่งทำให้พนักงานจ้างระดับปฏิบัติไม่สามารถเข้ารับการฝึกอบรมได้ ๔. บุคลากรบางคนขาดความรู้และทักษะด้านการใช้คอมพิวเตอร์และเทคโนโลยีสารสนเทศทำให้ไม่สามารถพัฒนาความรู้ได้เท่าที่ควร

๓. ด้านทรัพยากร (วัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้)

การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายใน	
จุดแข็ง : Strength	จุดอ่อน : Weakness
๑. เทศบาลฯ จัดสรรงบประมาณอย่างเพียงพอที่จะพัฒนาบุคลากรโดยบรรจุไว้ในเอกสารงบประมาณอย่างชัดเจน ๒. มีความพร้อมด้านเครื่องมือ เครื่องใช้และเทคโนโลยีสารสนเทศ ๓. มีระเบียบ ข้อกฎหมายที่เอื้อต่อการจัดสรรงบประมาณในการพัฒนาบุคลากรครอบคลุมทุกตำแหน่ง ๔. มีการนำเทคโนโลยีสารสนเทศเข้ามาใช้เพื่อลดปริมาณการใช้วัสดุ ครุภัณฑ์ที่ไม่จำเป็น	๑. การใช้งบประมาณไม่เป็นไปตามกำหนดเวลาที่ระบุไว้ในแผนการจัดซื้อจัดจ้าง ๒. เครื่องมือ เครื่องใช้บางอย่างเก่า เสื่อมสภาพทำให้ใช้การไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร และต้องเสียค่าใช้จ่ายในการบำรุงรักษา ๓. ระเบียบ ข้อกฎหมายไม่ชัดเจนทำให้ไม่สามารถจัดซื้อวัสดุ ครุภัณฑ์ที่จำเป็นบางอย่างได้

การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอก	
โอกาส : Opportunity	อุปสรรค : Treat
๑. ภาครัฐจัดสรรงบประมาณในการจัดซื้อวัสดุ ครุภัณฑ์ที่ใช้ในการพัฒนาบุคลากรเพิ่มขึ้น ๒. หน่วยงานภาคเอกชนให้ความร่วมมือในการสนับสนุนงบประมาณจัดซื้อวัสดุครุภัณฑ์	๑. นโยบายภาครัฐมีการเปลี่ยนแปลงไปตามการเมืองทำให้เป็นอุปสรรคต่อการจัดสรรงบประมาณพัฒนาบุคลากร ๒. แนวโน้มด้านเศรษฐกิจของประเทศมีการเปลี่ยนแปลงไปตามความผันผวนทางการเมืองจึงเป็นอุปสรรคต่อการ

๓. ภาครัฐมีนโยบายที่จะสนับสนุนให้มีการจัดสรรงบประมาณเพื่อนำเทคโนโลยีสารสนเทศใหม่ ๆ มาใช้ในการพัฒนาบุคลากร	พัฒนาบุคลากร ๓. การจัดสรรงบประมาณของหน่วยงานภาครัฐล่าช้าทำให้ไม่สามารถพัฒนาบุคลากรได้ตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้
---	---

๔. ด้านผู้รับบริการ (ประชาชนที่รับบริการ)

การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายใน	
จุดแข็ง : Strength	จุดอ่อน : Weakness
๑. เทศบาลฯ มีนโยบายที่จะเพิ่มประสิทธิภาพการให้บริการเพื่อให้เกิดความพึงพอใจแก่ประชาชนให้มากที่สุด ๒. เทศบาลฯ รับฟังความคิดเห็นของประชาชนเพื่อนำมาปรับปรุงการบริหารงาน ๓. บุคลากรส่วนใหญ่มีความกระตือรือร้นที่จะพัฒนาประสิทธิภาพการให้บริการประชาชน	๑. บุคลากรบางคนขาดความรู้ ความเข้าใจและความตระหนักถึงความสำคัญของการให้บริการประชาชนให้มีประสิทธิภาพ เกิดประสิทธิผล ประหยัดและคุ้มค่า ๒. ขาดความต่อเนื่องในการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาและสร้างจิตสำนึกในการให้บริการประชาชน เนื่องจากลักษณะงานบางด้านไม่สามารถเข้ารับการฝึกอบรมในช่วงระยะเวลาที่กำหนดไว้

การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอก	
โอกาส : Opportunity	อุปสรรค : Treat
๑. ภาครัฐมีนโยบายให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นยึดหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีเป็นแนวทางในการบริหารงาน ๒. ภาครัฐสนับสนุนให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสามารถให้บริการประชาชนได้อย่างมีมาตรฐาน มีคุณภาพและเป็นมืออาชีพ ๓. ภาครัฐมีการประชาสัมพันธ์และสร้างความรู้ความเข้าใจให้ประชาชนทราบถึงความสำคัญของการมีส่วนร่วมในการพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในด้านต่าง ๆ	๑. การเมืองไม่มีเสถียรภาพทำให้การสานต่อนโยบายไม่ต่อเนื่อง ๒. ประชาชนเกิดความสับสนในบทบาทของตัวเองเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในการพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ๓. การกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีหลายด้านตลอดจนการเปลี่ยนแปลงรัฐบาลบ่อยทำให้ประชาชนเกิดความสับสนและเบื่อหน่ายที่จะมีส่วนร่วมในการพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ความคาดหวังในการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลวังโพธิ์

จากการวิเคราะห์ความคาดหวังในการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลวังโพธิ์ ปรากฏว่ามีความคาดหวังที่จะพัฒนาบุคลากร ดังนี้

๑. เป็นหน่วยงานที่มีพื้นฐานการทำงานที่ดี มีวัฒนธรรมการทำงานที่สร้างสรรค์ สามารถสร้างความเปลี่ยนแปลงให้กับองค์กรได้
๒. มีข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมากกว่าหน่วยงานอื่น
๓. ข้าราชการมีความรู้ ความสามารถที่หลากหลาย สามารถทำงานได้หลายตำแหน่ง
๔. การเป็นองค์กรหลักในการส่งเสริมพัฒนา องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
๕. เป็นหน่วยงานค่อนข้างมีความคล่องตัวสูง เป็นองค์กรขนาดเล็กที่ง่ายต่อการปรับเปลี่ยน
๖. มีการนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาเชื่อมโยงเครือข่ายองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร
๗. ผลักดันให้เกิดบรรยากาศการทำงานในลักษณะ Learning Organization โดยใช้ระบบคุณธรรมในการบริหารงานบุคคล
๘. มีการเผยแพร่ข้อมูล ข่าวสาร ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลผ่านช่องทางต่างๆ อย่างสม่ำเสมอ และเป็นปัจจุบัน
๙. มีการนิเทศงาน/การอบรมสัมมนา เพื่อเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลสมัยใหม่ และแนวโน้มของการบริหารทรัพยากรบุคคลในอนาคต
๑๐. มีการจัดทำฐานข้อมูลบุคคลที่ถูกต้อง ทันสมัย โดยที่ข้าราชการสามารถตรวจสอบข้อมูลได้ด้วยตนเองผ่านเครือข่ายระบบอินเทอร์เน็ต
๑๑. สร้างขวัญกำลังใจ สวัสดิการ ค่าตอบแทน การเลื่อนตำแหน่ง การแต่งตั้ง (ย้าย) การอบรมศึกษา ดูงาน
๑๒. มีการกำหนดเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพ อย่างชัดเจน เพื่อสร้างหลักประกันและแรงจูงใจให้แก่บุคลากร
๑๓. สร้างผู้บริหารให้เป็นผู้นำในการบริหารเปลี่ยนแปลง
๑๔. การรักษาคนในองค์กรที่มีประสิทธิภาพให้อยู่กับหน่วยงาน (Retention)
๑๕. มีแผนในการพัฒนาบุคลากรที่สอดคล้องกับหลักสมรรถนะ (competency) อย่างชัดเจนและเพียงพอ
๑๖. กระบวนการในการบริหารทรัพยากรบุคคล มีความโปร่งใส ตรวจสอบได้

สิ่งที่ต้องปรับปรุงเพื่อการพัฒนาบุคลากรประสบผลสำเร็จ

๑. พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้รอบภารกิจของหน่วยงานและสามารถทำงานทดแทนกันได้
๒. สร้างผู้บริหารทุกระดับให้เป็นผู้นำในการบริหารเปลี่ยนแปลง รวมทั้งปรับเปลี่ยนทัศนคติ
๓. วิสัยทัศน์ ของบุคลากรในองค์กรให้พร้อมรับต่อการบริหารการเปลี่ยนแปลง
๔. พัฒนาความรู้เฉพาะด้านอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง
๕. การสร้างองค์กรให้ “จืดแต่แจ๋ว” เช่นการสร้างบุคลากรที่มีจำกัดให้มีคุณภาพ
๖. การสร้างระบบเครือข่ายสารสนเทศ และระบบฐานข้อมูลให้ครอบคลุมและง่ายต่อการเข้าถึงและสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้ตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้
๗. บุคลากรทุกระดับ มีความโปร่งใส ตรวจสอบได้
๘. มีการพัฒนาข้าราชการอย่างสม่ำเสมอเพื่อให้สอดคล้องกับสภาพการณ์ที่เปลี่ยนไปในยุคโลกาภิวัตน์
๙. การสร้าง Service Mind ให้บุคลากร ดังคำขวัญของเทศบาลฯ ว่า “ยิ้มแย้มแจ่มใส เต็มใจบริการ”
๑๐. สร้างและพัฒนาข้าราชการให้มีความสามารถสูง เป็นมืออาชีพ
๑๑. สร้างจิตสำนึกให้ข้าราชการในทุกระดับเป็นข้าราชการที่ดี มีคุณธรรม จริยธรรม
๑๒. จัดสภาพแวดล้อมการทำงาน และสวัสดิการที่เหมาะสมให้กับบุคลากรเพื่อเป็นแรงจูงใจในการทำงาน
๑๓. บุคลากรมีสมรรถนะที่ตรงตามภารกิจที่ได้รับ

บทที่ ๕

ยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์สุขภาพตำบลอ่างศิลา (ปีพ.ศ. ๒๕๖๒)

วิสัยทัศน์การพัฒนาศูนย์สุขภาพตำบลอ่างศิลา

“เทศบาลตำบลอ่างศิลา จะพัฒนาศูนย์สุขภาพให้มีความเป็นเลิศทางบริการ วิชาการและบริหารจัดการอย่างมืออาชีพ มีมาตรฐานในระดับสากล เพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนโดยยึดหลักธรรมาภิบาล”

พันธกิจ

๑. จัดระบบการพัฒนาศูนย์สุขภาพ และพัฒนาศูนย์สุขภาพให้เป็นมืออาชีพอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง
๒. พัฒนาระบบฐานข้อมูลสุขภาพและระบบเครือข่ายองค์ความรู้ด้านการบริหารเทศบาลอย่างมีประสิทธิภาพ
๓. สร้างวัฒนธรรมองค์กรให้บุคลากรมีจิตสำนึกในการให้บริการ มีคุณธรรมจริยธรรม มีความกระตือรือร้นที่จะเรียนรู้และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง
๔. พัฒนาเทศบาลฯ ให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

เป้าประสงค์

๑. มีระบบการพัฒนาศูนย์สุขภาพที่มีประสิทธิภาพสามารถพัฒนาศูนย์สุขภาพอย่างเป็นระบบต่อเนื่องและทั่วถึง
๒. บุคลากรได้รับการพัฒนาให้มีสมรรถนะ มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการดำเนินงานโดยเน้นความเป็นมืออาชีพ
๓. สร้างวัฒนธรรมให้บุคลากรมีการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องเพื่อพัฒนาไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้
๔. สร้างระบบฐานข้อมูลและเครือข่ายการพัฒนาศูนย์สุขภาพให้มีความทันสมัย สามารถให้บริการด้านการพัฒนาศูนย์สุขภาพของเทศบาลฯ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์สุขภาพตำบลอ่างศิลา (พ.ศ. ๒๕๖๑)

จากการศึกษาวิเคราะห์สภาพแวดล้อมของเทศบาลตำบลอ่างศิลา คณะทำงานจึงได้กำหนดยุทธศาสตร์ กรอบแนวคิด และมาตรการ เพื่อพัฒนาศูนย์สุขภาพ ตามแนวทางของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น ประกอบด้วย ๗ ยุทธศาสตร์ ดังนี้

- | | |
|-----------------|--|
| ยุทธศาสตร์ที่ ๑ | การสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ |
| ยุทธศาสตร์ที่ ๒ | การวางแผนอัตรากำลังและปรับอัตรากำลังให้เหมาะสมกับภารกิจ |
| ยุทธศาสตร์ที่ ๓ | การพัฒนาระบบฐานข้อมูลสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการพัฒนาศูนย์สุขภาพ |
| ยุทธศาสตร์ที่ ๔ | การพัฒนาผู้บริหารให้มีภาวะผู้นำ มีวิสัยทัศน์เกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร |
| ยุทธศาสตร์ที่ ๕ | การส่งเสริมคุณภาพชีวิตของบุคลากร |
| ยุทธศาสตร์ที่ ๖ | การพัฒนาระบบการสร้างแรงจูงใจเพื่อรักษาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพส่งไว้กับหน่วยงาน |

ยุทธศาสตร์ที่ 1 การสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ

กรอบแนวคิด

“การพัฒนาบุคลากรจำเป็นที่จะต้องส่งเสริมและสนับสนุนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ เพื่อก่อให้เกิดแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองให้มีสมรรถนะในการทำงานเพิ่มมากขึ้น ซึ่งจะส่งผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้นเพื่อเป็นแบบอย่างของสังคม เน้นความเป็นคนเก่ง คนดี”

ยุทธศาสตร์	มาตรการ
การสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ	๑. จัดทำแผนสร้างเส้นทางความก้าวหน้าให้ชัดเจน (Career Path) ๒. มีระบบสร้างแรงจูงใจการทำงานเพื่อสร้างความก้าวหน้าในอาชีพ ๓. มีการประชาสัมพันธ์ เผยแพร่ข้อมูลข่าวสารและระบบสารสนเทศให้บุคลากรทราบถึงความก้าวหน้าในสายอาชีพของตนเอง ๔. จัดทำรายละเอียดเกี่ยวกับความรู้ ทักษะและสมรรถนะในการทำงาน

ยุทธศาสตร์	มาตรการ
การวางแผนอัตรากำลังและปรับอัตรากำลังให้เหมาะสมกับภารกิจ	๑. จัดทำและปรับปรุงแผนอัตรากำลังที่สอดคล้องกับความเป็นจริงตามภารกิจหน้าที่ ๒. บริหารอัตรากำลังและปรับอัตรากำลังให้เป็นไปตามกรอบที่กำหนด ๓. เพิ่มอัตรากำลังผู้ปฏิบัติให้เพียงพอต่อภารกิจถ่ายโอน ๔. มีการกำหนดกรอบอัตรากำลังเพื่อสร้างความก้าวหน้าให้บุคลากรเพื่อป้องกันบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ โอนไปสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นหรือหน่วยงานที่มีความก้าวหน้ามากกว่า

ยุทธศาสตร์ที่ 3 การพัฒนาระบบฐานข้อมูลสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการพัฒนาบุคลากร

กรอบแนวคิด

“การพัฒนาองค์กรให้มีศักยภาพ สามารถแข่งขันได้ทั้งในระดับพื้นที่และในระดับสากลเป็นสิ่งที่มีความจำเป็นอย่างยิ่งในปัจจุบันซึ่งเป็นยุคแห่งการแข่งขันไร้พรมแดน (Globalization) เศรษฐกิจบนฐานความรู้ (Knowledge based economy) ที่ต้องอาศัยทั้งเทคโนโลยี ความสามารถของบุคลากร องค์ความรู้ และการบริหารจัดการองค์กรที่ดี แม้ว่าการพัฒนาองค์กรขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายประการแต่ปัจจัยที่สำคัญที่สุดคือบุคลากร องค์กรที่มีโครงสร้างของบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถย่อมเป็นองค์กรที่มีประสิทธิภาพ ดังนั้นจึงต้องมีการพัฒนาระบบฐานข้อมูลสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะสูงขึ้น”

กรอบแนวคิด

“ผู้บริหาร
เนื่องจากองค์กร
ปริมาณงานจึงต้อง
ในการทำงานขอ

ยุทธ

ยุทธศาสตร์	มาตรการ
การพัฒนาระบบฐานข้อมูลสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการพัฒนาบุคลากร	๑. จัดทำแผนงาน/โครงการเพื่อสนับสนุนและส่งเสริมความต้องการพัฒนาความรู้ด้าน IT ของบุคลากรอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง ๒. ผู้บริหารต้องให้ความสำคัญและผลักดันให้เกิดระบบฐานข้อมูลสารสนเทศที่สามารถนำมาใช้ประโยชน์อย่างแท้จริงโดยการสนับสนุนงบประมาณอย่างเพียงพอ ๓. จัดทำมาตรฐานข้อมูลสารสนเทศให้ครอบคลุมทุกภารกิจของเทศบาลฯ โดยลดการพึ่งพาระบบเทคโนโลยีจากภายนอก ๔. จัดทำฐานข้อมูลกลางในการบริหารงานบุคคลเพื่อสะดวกในการเรียกใช้ข้อมูล โดยกำหนดให้ความรู้ ความสามารถด้านเทคโนโลยีสารสนเทศเป็นส่วนหนึ่งของการเสริมสร้างสมรรถนะของทุกตำแหน่ง

ยุทธศาสตร์ที่ 4 การพัฒนาผู้บริหารให้มีภาวะผู้นำ มีวิสัยทัศน์เกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร

กรอบแนวคิด

“จากบริบทของความเปลี่ยนแปลงทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และแรงกดดันจากกระแสการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลกไปสู่สังคมแห่งความรู้ (Knowledge Based Society) ซึ่งเป็นสังคมที่ แข่งขันด้วยความรู้ ทักษะ เทคโนโลยี นวัตกรรม และการบริหารจัดการองค์กรสมัยใหม่ การบริหารงานเทศบาลจำเป็นต้องอาศัยนักบริหารที่เป็นผู้นำมีอรรถิพมิจิตความสามารถและศักยภาพสูง มีวิสัยทัศน์กว้างไกลเพื่อเป็นกำลังสำคัญในการผลักดันยุทธศาสตร์ของเทศบาลให้สัมฤทธิ์ผลด้วยการสนับสนุนให้บุคลากรมีการปรับเปลี่ยนให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงทางสังคมและเทคโนโลยี”

การบริหารเทศบาล

๑. การเรียนรู้และการพัฒนาตนเองโดยการถอดแบบลงมือลงปฏิบัติบุคคลและองค์กรโดยการเรียนรู้จากประสบการณ์จริง (Action Learning)
๒. นักบริหารทุกระดับต้องเป็นต้นแบบที่ดีของการเปลี่ยนแปลงและสร้างกระแสการเปลี่ยนแปลงให้บุคลากรเพื่อให้เกิดผลการปรับเปลี่ยนที่แท้จริง
๓. กำหนดให้มีกิจกรรมแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ระหว่างนักบริหารเป็นประจำอย่างต่อเนื่องเพื่อให้ทันกับกระแสการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในเรื่องที่มีผลเกี่ยวข้องกับความสำเร็จของหน่วยงาน
๔. พัฒนาระบบการ วิชาการเสริมสร้างผู้นำให้มีคุณลักษณะของผู้บริหารยุคใหม่ โดยจัดให้มีระบบการประเมินผลการพัฒนาภาวะผู้นำ วิสัยทัศน์อย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง

ยุทธศาสตร์	มาตรการ
------------	---------

	๕. มีระบบการประเมินผู้บริหารว่ามีศักยภาพเพียงพอโดยจัดทำมาตรฐานการสอนงาน (Coaching) เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำและผู้ปฏิบัติงานควบคู่กันไป และจัดการฝึกอบรมให้ตรงกับ competency ที่จำเป็นและต้องการในการเป็นผู้บริหาร ๖. มีระบบการติดตามและประเมินผลการพัฒนาภาวะผู้นำ วิสัยทัศน์และพฤติกรรมของผู้บริหารอย่างเป็นรูปธรรมโดยให้ผู้ที่เกี่ยวข้อง เช่น ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานเป็นผู้ประเมิน
--	--

ยุทธศาสตร์ที่ 5 การส่งเสริมคุณภาพชีวิตของบุคลากร

กรอบแนวคิด

“การบริหารงานบุคคลสมัยใหม่ที่มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ของงานจะต้องให้ความสำคัญเกี่ยวกับการส่งเสริมคุณภาพชีวิตของบุคลากร โดยต้องกำหนดนโยบาย แผนงาน โครงการและมาตรการ ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากร หากบุคลากรมีความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน ระบบงาน และบรรยากาศการทำงาน ตลอดจนมีการนำเทคโนโลยีการสื่อสารเข้ามาใช้ในการบริหารราชการและการให้บริการแก่ประชาชน ย่อมจะส่งเสริมให้บุคลากรได้ใช้ศักยภาพอย่างเต็มที่ จึงจะสามารถขับเคลื่อนส่วนราชการให้พัฒนาไปสู่วิสัยทัศน์ที่ต้องการ”

ยุทธศาสตร์ที่ 6 การพัฒนาระบบสร้างแรงจูงใจเพื่อรักษามูลค่าที่มีประสิทธิภาพสูงไว้กับหน่วยงาน

การส่งเสริมคุณภาพชีวิตของบุคลากร	- วางแผนการใช้งบประมาณเพื่อการส่งเสริมคุณภาพชีวิตบุคลากรให้มีความประหยัดและมีประสิทธิภาพ - กำหนดปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงเป็นนโยบายหลักเพื่อสร้างค่านิยมให้บุคลากรนำมาเป็นแนวทางในการดำรงชีวิต - สำรวจความพึงพอใจ/ความต้องการของบุคลากรต่อสวัสดิการต่าง ๆ โดยจัดทำแผนการจัดสวัสดิการให้สอดคล้องกับความต้องการของบุคลากร รวมทั้งมีการประเมินผลเป็นระยะอย่างสม่ำเสมอ - สร้างบรรยากาศและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี - มีการดูแลสุขภาพกายและจิตใจของบุคลากรเป็นประจำและต่อเนื่อง - สนับสนุนให้บุคลากรฝึกอบรมวิชาชีพหารายได้พิเศษเพิ่มเติมเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตให้ดีขึ้น
----------------------------------	---

กรอบแนวคิด
“ทริ
บริหารงาน
มีความรู้ ค
ปรับเปลี่ยนวิ
วิชาชีพ Kno
สภาพแวดล้อม
สมรรถนะใน
เปิดโอกาสให้
มากยิ่งขึ้น”

ยุทธศาสตร์	มาตรการ
การพัฒนาระบบสร้างแรงจูงใจเพื่อรักษาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพสูงไว้กับหน่วยงาน	- จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรโดยยึดวิสัยทัศน์ การกิจ วัตถุประสงค์ของเทศบาลและขีดความสามารถที่จำเป็น (Competency-based Approach) - สร้างสภาพแวดล้อมและระบบแรงจูงใจที่ช่วยเหลือหลอมและเอื้อต่อการสร้างกระบวนทัศน์ วัฒนธรรม ค่านิยมใหม่ในการปฏิบัติงาน - จัดสรรงบประมาณเพื่อพัฒนาบุคลากรเป็นรายบุคคลเพื่อสนับสนุนและจูงใจให้บุคลากรได้รับการพัฒนาความรู้ ทักษะและประสบการณ์ที่จำเป็นในการปรับปรุงประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน - กำหนดระบบการรักษาไว้ซึ่งบุคลากรที่มีสมรรถนะสูง เช่น Talent Management - กำหนดความชัดเจนในความก้าวหน้าของข้าราชการ เช่น การเปลี่ยนสายงาน ระดับตำแหน่งของบุคลากร จัดหลักสูตรในการพัฒนาความรู้ให้ตรงกับสายงานและ

ยุทธศาสตร์	มาตรการ
การเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม	๑. ปรับปรุงและพัฒนาโครงการด้านคุณธรรม จริยธรรมให้มีประสิทธิภาพและมีความหลากหลายยิ่งขึ้น ๒. จัดทำมาตรฐานคุณธรรม จริยธรรม ส่งเสริมและประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรเข้าใจและปฏิบัติตาม ๓. สร้างมาตรฐานความโปร่งใสในการบริหารงานบุคคล ๔. ปรับเปลี่ยนพฤติกรรม ทศนคติและค่านิยมในการทำงานของบุคลากรให้ดีขึ้น ๕. สนับสนุนงบประมาณในการพัฒนาองค์ความรู้ด้านคุณธรรม จริยธรรม ๖. จัดส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมด้านคุณธรรม จริยธรรม

	ส่งเสริม สนับสนุนผู้ใต้บังคับบัญชาให้มีการพัฒนาตนเองด้วยวิธีที่เหมาะสมอย่างต่อเนื่อง เช่น การฝึกอบรมในห้อง การฝึกอบรมทางไกล การฝึกอบรมโดยผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-learning)
--	--

ยุทธศาสตร์ที่ 7 การเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม

กรอบแนวคิด

“ปัจจุบันมีการส่งเสริมให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีการบริหารงานตามหลัก ธรรมาภิบาล ได้แก่ การบริหารงานตามหลักความโปร่งใสและหลักการมีส่วนร่วม มีระบบการควบคุมภายในที่ดี และพัฒนาบุคลากรให้มีคุณธรรม จริยธรรม โดยเน้นทั้งการบริหารที่มีความโปร่งใส การใช้ทรัพยากรอย่างประหยัดและคุ้มค่า เพื่อให้เกิดประโยชน์แก่ประชาชนผู้รับบริการมากที่สุด”

	อย่างสม่ำเสมอ ๗. มีกระบวนการเสริมสร้างคุณธรรมและจริยธรรม ได้แก่ โครงการการป้องกันและปราบปรามการทุจริต และโครงการส่งเสริมจริยธรรมของบุคลากร
--	--

ปัจ

จียแห่งความสำเร็จ

ประเด็นยุทธศาสตร์	ปัจจัยแห่งความสำเร็จ	เป้าประสงค์
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ การสร้างความก้าวหน้าใน สายอาชีพ	๑. จัดทำฐานข้อมูลให้เป็นปัจจุบัน ๒. จัดทำแผนสร้างความก้าวหน้า (Career Path) ให้ชัดเจน ๓. มีระบบสร้างแรงจูงใจในการทำงาน เพื่อสร้างความก้าวหน้าในอาชีพ	๑. จัดทำฐานข้อมูลบุคคลให้ถูกต้อง เป็นปัจจุบัน ๒. ปรับปรุงโครงสร้างและ อัตราค่าจ้างให้เหมาะสมกับ ข้อเท็จจริงในปัจจุบัน ๓. จัดทำแผนสร้างความก้าวหน้า (Career Path) ให้ชัดเจน ๔. จัดทำรายละเอียดเกี่ยวกับ ความรู้ ทักษะ สมรรถนะในการ ทำงาน
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ การวางแผนอัตราค่าจ้างและ ปรับอัตราค่าจ้างให้เหมาะสม กับภารกิจ	๑. เพิ่มอัตราค่าจ้างผู้ปฏิบัติงานตาม ภารกิจการถ่ายโอน ๒. บริหารอัตราค่าจ้างและปรับ อัตราค่าจ้างให้เป็นไปตามกรอบที่ กำหนด ๓. จัดทำและปรับปรุงแผนอัตราค่าจ้าง ที่สอดคล้องกับความเป็นจริงตาม ภารกิจหน้าที่ ๔. จัดให้มีกระบวนการสร้างและปรับ วัฒนธรรมการทำงานของบุคลากรให้ สอดคล้องกับการบริหารราชการแนว ใหม่	ปรับกระบวนการทัศนวัฒนธรรมในการ ทำงานของบุคลากรให้สอดคล้องกับ การบริหารราชการแนวใหม่
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาระบบฐานข้อมูล สารสนเทศเพื่อสนับสนุน การปฏิบัติงานด้านการ บริหารทรัพยากรบุคคล	๑. ต้องพัฒนาความรู้ด้าน IT อย่างเป็น ระบบและต่อเนื่อง ๒. ต้องให้การสนับสนุนด้าน งบประมาณอย่างเพียงพอ ๓. รัฐบาลต้องมีนโยบายลดการพึ่งพา ระบบเทคโนโลยีจากภายนอก ๔. กำหนดให้ความรู้ ความสามารถ ด้านเทคโนโลยีและสารสนเทศเป็นส่วน หนึ่งของสมรรถนะของทุกตำแหน่ง ๕. จัดทำแผนงาน/โครงการ เพื่อ สนับสนุนและส่งเสริมตามความ	๑. พัฒนาความรู้ด้านทักษะ IT ของ บุคลากรกองการเจ้าหน้าที่อย่างเป็น ระบบและต่อเนื่อง ๒. จัดทำฐานข้อมูลสารสนเทศเพื่อ สนับสนุนการปฏิบัติงานด้านการ บริหารทรัพยากรบุคคล

ประเด็นยุทธศาสตร์	ปัจจัยแห่งความสำเร็จ	เป้าประสงค์
	ต้องการด้าน IT ของบุคลากร ๖. ผู้บริหารต้องให้ความสำคัญและผลักดันให้เกิดระบบฐานข้อมูลสารสนเทศที่สามารถนำมาใช้ประโยชน์ได้อย่างแท้จริง ๗. จัดทำมาตรฐานของฐานข้อมูลสารสนเทศให้ครอบคลุมทุกภารกิจของกรมฯ ๘. การจัดทำฐานข้อมูลกลางในด้านการบริหารงานบุคคล เพื่อสะดวกในการเรียกใช้ข้อมูล	
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔ พัฒนาผู้บริหารให้มีภาวะผู้นำ มีวิสัยทัศน์ และพฤติกรรมของผู้บริหารยุคใหม่ที่สำคัญกับบุคลากรผู้ปฏิบัติงานควบคู่กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน	๑. จัดให้มีระบบการประเมินผล การพัฒนาภาวะผู้นำ วิสัยทัศน์ อย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง ๒. จัดทำมาตรฐานการสอนงาน (Coaching) เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำ และผู้ปฏิบัติงานควบคู่กันไป ๓. จัดการฝึกอบรมให้ตรงกับ Competency ที่จำเป็นและต้องการในการเป็นผู้บริหาร ๔. พัฒนาระบบการ วิธีการเสริมสร้างผู้นำให้มีคุณลักษณะของผู้บริหารยุคใหม่ ๕. มีระบบการประเมินผลผู้บริหารที่เข้ารับการฝึกอบรมว่ามีศักยภาพเพิ่มมากขึ้นเพียงใด ๖. มีระบบการประเมินผู้บริหาร โดยให้ผู้ที่เกี่ยวข้อง เช่น ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน เป็นผู้ประเมิน	๑. การพัฒนาผู้บริหารให้มีภาวะผู้นำ มีวิสัยทัศน์ อย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง ๒. จัดทำมาตรฐานการสอนงาน (Coaching) เพื่อพัฒนาภาวะผู้นำ และผู้ปฏิบัติงานควบคู่กันไป
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๕ การส่งเสริมคุณภาพชีวิตของบุคลากรกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น	๑. วางแผนงานใช้งบประมาณเพื่อการส่งเสริมคุณภาพชีวิตข้าราชการอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพ ๒. สร้างค่านิยมให้ข้าราชการโดยนำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้เป็นแนวทางการดำรงชีวิต ๓. สำรวจความพึงพอใจ/ความต้องการของข้าราชการต่อการจัดสวัสดิการต่างๆ ๔. จัดทำแผนสวัสดิการของข้าราชการ	๑. การจัดทำแผนการจัดสวัสดิการของข้าราชการให้สอดคล้องกับความต้องการของข้าราชการ ๒. การส่งเสริมและสนับสนุนให้นำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการทำงานและดำรงชีวิต

ประเด็นยุทธศาสตร์	ปัจจัยแห่งความสำเร็จ	เป้าประสงค์
	ให้สอดคล้องกับความต้องการของ ข้าราชการ รวมทั้งมีการประเมินผล เป็นระยะอย่างสม่ำเสมอ ๕. สนับสนุนงบประมาณเพิ่มมากขึ้น ๖. กำหนดให้ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง เป็นนโยบายเน้นหนักให้นำไปปฏิบัติ อย่างเป็นรูปธรรม ๗. คณะทำงานด้านสวัสดิการ ข้าราชการของกรมควรมีตัวแทนจาก ทุกฝ่าย เช่น ผู้บริหารระดับสูง ผู้บริหารสำนัก/กอง ท้องถิ่นจังหวัด	
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๖ การพัฒนากระบวนสร้าง แรงจูงใจเพื่อรักษาบุคลากร ที่มีประสิทธิภาพสูงไว้กับ หน่วยงาน	๑. มีการจัดทำแผนอัตรากำลังที่ ต่อเนื่อง ชัดเจนและเกิดผลในทาง ปฏิบัติ ๒. มีการจัดงบประมาณและสร้าง แรงจูงใจอื่น เกี่ยวกับสวัสดิการให้มี ความเหมาะสมเท่าเทียม ๓. จัดหลักสูตรในการพัฒนาความรู้ ให้ ตรงกับสายงานและการบริหารงาน ภาครัฐแนวใหม่อย่างต่อเนื่อง ๔. นโยบายของผู้บริหารระดับสูงต้องม ีความต่อเนื่องชัดเจน ๕. สร้างระบบสร้างแรงจูงใจให้มีความ ชัดเจนและเป็นรูปธรรมมากยิ่งขึ้น	๑. มีระบบการรักษาไว้ซึ่งข้าราชการ ที่มีสมรรถนะสูง เช่น Talent Management ๒. มีระบบสร้างแรงจูงใจให้มีความ ชัดเจนและเป็นรูปธรรม
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๗ การเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรมให้แก่ข้าราชการ กรมส่งเสริมการปกครอง ท้องถิ่น	๑. ปรับเปลี่ยนพฤติกรรม ทัศนคติ ของ บุคคลในการทำงาน ๒. จัดให้มีระบบการประเมินผลด้าน การส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม อย่าง เป็นรูปธรรม ๓. จัดทำรายละเอียดมาตรฐาน จริยธรรมของบุคลากร ๔. ปรับปรุงและพัฒนาโครงการด้าน คุณธรรม จริยธรรม ให้มีประสิทธิภาพ และมีความหลากหลายยิ่งขึ้น ๕. ส่งเสริมและประชาสัมพันธ์ให้ บุคลากรเข้าใจและปฏิบัติตามค่านิยม ของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น	๑. มีการสร้างมาตรฐานความโปร่งใส ในการบริหารงานบุคคล ๒. มีรายละเอียดมาตรฐานจริยธรรม ของบุคลากรกรมส่งเสริมการ ปกครองท้องถิ่น ๓. ส่งเสริมและประชาสัมพันธ์ให้ บุคลากรเข้าใจและปฏิบัติตาม ค่านิยมของกรมส่งเสริมการปกครอง ท้องถิ่น