



ประกาศเทศบาลตำบลเมืองแกลง

เรื่อง ยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของเทศบาลตำบลเมืองแกลง พ.ศ.๒๕๖๒ - ๒๕๖๕

.....

ด้วยคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น กระทรวงมหาดไทย ได้จัดทำยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนำไปพัฒนาการบริหารทรัพยากรบุคคล ตามอำนาจหน้าที่เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อการพัฒนาท้องถิ่นและประเทศชาติให้ก้าวหน้าอย่างยั่งยืน

เพื่อให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ของคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น เทศบาลตำบลเมืองแกลง จึงได้ดำเนินการวิเคราะห์การบริหารทรัพยากรบุคคลของเทศบาล ผลการวิเคราะห์ประกอบด้วยวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย และประเด็นยุทธศาสตร์ รายละเอียดตามท้ายประกาศ พร้อมทั้งได้จัดทำยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของเทศบาลตำบลเมืองแกลง พ.ศ.๒๕๖๒ - ๒๕๖๕ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของเทศบาลตามอำนาจหน้าที่ต่อไป

จึงประกาศมาเพื่อทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๒๖ เมษายน พ.ศ. ๒๕๖๒

(นายสันติชัย ตั้งสวานิช)

นายกเทศมนตรีตำบลเมืองแกลง



ยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล

เทศบาลตำบลเมืองกลอง

พ.ศ.๒๕๖๒ - ๒๕๖๕

เทศบาลตำบลเมืองกลอง

อำเภอกลอง จังหวัดระยอง

## ยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของเทศบาลตำบลเมืองแก่ง พ.ศ.๒๕๖๒ - ๒๕๖๕

ตามที่คณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น กระทรวงมหาดไทย ได้จัดทำยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนำไปพัฒนาการบริหารทรัพยากรบุคคล ตามอำนาจหน้าที่เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อการพัฒนาท้องถิ่นและประเทศชาติให้ก้าวหน้าอย่างยั่งยืนต่อไป นั้น

เพื่อให้สอดคล้องกับประกาศคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น เรื่องยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ เทศบาลตำบลเมืองแก่ง จึงได้ดำเนินการวิเคราะห์การบริหารทรัพยากรบุคคลของเทศบาล ผลการวิเคราะห์ประกอบด้วยวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย และประเด็นยุทธศาสตร์ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งให้กับบุคลากรของเทศบาลตำบลเมืองแก่ง เพื่อพัฒนาศักยภาพบุคลากรให้สามารถพัฒนาท้องถิ่นได้อย่างบรรลุเป้าหมาย และมีความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงในอนาคต ดังนี้

### วิสัยทัศน์

“บริหารงานบุคคล ด้วยระบบคุณธรรม พัฒนาและรักษาทรัพยากรบุคคล ที่มีคุณภาพ”

### พันธกิจ

๑. พัฒนาบุคลากรของเทศบาลทุกระดับ ให้มีสมรรถนะในการปฏิบัติงาน
๒. บริกรารงานด้านบุคคลอย่างรวดเร็วและถูกต้อง

### เป้าหมาย

๑. บุคลากรมีจิตสำนึกที่ดี และมีสมรรถนะในการปฏิบัติงาน
๒. บุคลากรมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานและมีคุณภาพชีวิตที่ดี
๓. รักษาบุคลากรที่มีคุณภาพ
๔. จัดสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ที่เป็นธรรมและเหมาะสม

ประเด็นยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์ กลยุทธ์และผลลัพธ์

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	กลยุทธ์และผลลัพธ์
ยุทธศาสตร์ที่ ๑ : ปรับปรุงโครงสร้างและอัตรากำลังให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่	<p>๑. เพื่อให้มีโครงสร้างและอัตรากำลังที่เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่</p> <p>๒. เพื่อเตรียมการด้านกำลังคน รองรับ การเปลี่ยนแปลงทางสังคม และประชาชน</p>	<p><b>กลยุทธ์ที่ ๑.</b> จัดทำโครงสร้างองค์กรและอัตรากำลังให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่</p> <p><b>ผลลัพธ์</b></p> <p>๑. มีโครงสร้างและอัตรากำลังที่สอดคล้องกับอำนาจหน้าที่กับภาระงานและสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง</p> <p>๒. กำหนดอัตรากำลังตามอัตราส่วนของรายจ่ายด้านบริหารทรัพยากรบุคคลากรตามที่กฎหมายกำหนด</p> <p><b>กลยุทธ์ที่ ๒.</b> เตรียมบุคลากรรองรับสังคมผู้สูงอายุตามอำนาจหน้าที่ของเทศบาล</p> <p><b>ผลลัพธ์</b></p> <p>๑. นำกลไก เครื่องมือและกระบวนการรองรับสังคมผู้สูงอายุของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น มาเป็นแนวทางปฏิบัติ</p> <p>๒. นำแนวทางการจ้างผู้ที่เกษียณอายุของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นเข้ามาร่วมปฏิบัติงาน</p>

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	กลยุทธ์และผลลัพธ์
<p>ยุทธศาสตร์ที่ ๒ : พัฒนาประสิทธิภาพบุคลากรให้เหมาะสม</p>	<p>๑. นำแบบสมรรถนะและการประเมินตามที่กฎหมายกำหนดมาใช้ในการพัฒนา</p> <p>๒. เพื่อให้มีกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่กระชับทันเวลาและเหมาะสมกับทิศทางการทำงานของเทศบาล</p> <p>๓. มีการสื่อสารนโยบายและมาตรฐานการบริหารทรัพยากรบุคคลตามการเปลี่ยนแปลงได้อย่างมีประสิทธิภาพ</p> <p>๔. นำแนวทางการก้าวหน้าและค่าตอบแทนตามที่กฎหมายกำหนด มาเป็นแรงจูงใจให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน</p>	<p><b>กลยุทธ์ที่ ๑.</b> นำแบบสมรรถนะและการประเมินตามที่กฎหมายกำหนดมาใช้ในการพัฒนาบุคลากร</p> <p><b>ผลลัพธ์</b></p> <p>๑. นำหลักเกณฑ์ วิธีการ แบบสมรรถนะและการประเมินตามที่กฎหมายกำหนด มาใช้ในการพัฒนาบุคลากร</p> <p><b>กลยุทธ์ที่ ๒.</b> ปรับกระบวนการบริหารงานบุคคลให้มีความยืดหยุ่น คุ่มค่าและเหมาะสมกับทิศทางการทำงาน</p> <p><b>ผลลัพธ์</b></p> <p>๑. นำแนวทางการปรับปรุงของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นมาเป็นแนวทางปฏิบัติ</p> <p>๒. ลดขั้นตอนและปรับปรุงระบบทรัพยากรบุคคลสู่ระบบการบริการจุดเดียวหรือใช้แอปพลิเคชัน</p> <p>๓. นำแนวทางการให้ออกจากตำแหน่งก่อนเกษียณของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นมาปฏิบัติ</p>

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	กลยุทธ์และผลลัพธ์
		<p><u>กลยุทธ์ที่ ๓.</u> ประชาสัมพันธ์ นโยบายและมาตรฐาน การบริหารและพัฒนาทรัพยากร บุคคลตามการเปลี่ยนแปลง และแผนปฏิรูปประเทศ ด้านการบริหารราชการแผ่นดิน</p> <p><u>ผลลัพธ์</u></p> <p>๑. มีรูปแบบการสื่อสารและ มีคู่มือการปฏิบัติงาน ด้านทรัพยากรบุคคล ทำให้ ผู้ที่เกี่ยวข้องมีความเข้าใจ ในระบบทรัพยากรบุคคล มากขึ้น และทำให้ การปฏิบัติงานได้มาตรฐาน ที่กำหนด</p> <p><u>กลยุทธ์ที่ ๔.</u> ส่งเสริม จูงใจ และสร้างประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงานและ การเป็นองค์กรแห่งความผูกพัน</p> <p><u>ผลลัพธ์</u></p> <p>๑. บุคลากรได้รับค่าตอบแทน และสิทธิประโยชน์ที่เหมาะสม เป็นธรรม</p> <p>๒. จัดโครงการอบรมหรือ จัดกิจกรรมต่างๆ เพื่อจะ ทำให้บุคลากรในองค์กร มีความสุขมากขึ้น</p>

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	กลยุทธ์และผลลัพธ์
		<p><u>กลยุทธ์ที่ ๕. ส่งเสริม</u> ความก้าวหน้าในสายอาชีพ <u>ผลลัพธ์</u></p> <p>๑. นำระเบียบหลักเกณฑ์ และวิธีการต่างๆ ตามระเบียบ ข้อกฎหมาย มาเป็นแนวทาง ในการส่งเสริมความก้าวหน้า</p> <p>๒. ส่งเสริมความก้าวหน้า โดยคำนึงถึงหลักวิชาการ ความรู้ ทักษะ ทักษะ สมรรถนะและคุณลักษณะ อื่นๆ ที่จำเป็น</p> <p>๓. นำหลักเกณฑ์และวิธีการ ของกรมส่งเสริมการปกครอง ท้องถิ่น มาใช้ในการสับเปลี่ยน หมุนเวียนตำแหน่ง ประเภทต่างๆ</p> <p><u>กลยุทธ์ที่ ๖. ประเมินผล</u> การปฏิบัติราชการประจำปี ที่เหมาะสมและเป็นธรรม <u>ผลลัพธ์</u></p> <p>๑. นำหลักเกณฑ์การประเมินผล ประจำปี ตามระเบียบมาใช้ เป็นตัวชี้วัดในการประเมิน แต่ละบุคคลแต่ละสายงาน</p> <p>๒. มีหลักเกณฑ์การประเมินของ แต่ละบุคคลแต่ละสายงาน</p>

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	กลยุทธ์และผลลัพธ์
<p>ยุทธศาสตร์ที่ ๓ : พัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพที่สอดคล้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคลตามแนวทาง Thailand ๔.๐</p>	<p>๑. เพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพและสมรรถนะสูงเอื้อต่อการเปลี่ยนแปลงและสร้างนวัตกรรม</p> <p>๒. เพื่อส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่องตามอำนาจหน้าที่ของเทศบาล</p> <p>๓. เพื่อเตรียมการพัฒนาผู้ที่มีศักยภาพสูงของแต่ละวิชาชีพและเตรียมความพร้อมการเข้าสู่ตำแหน่งอย่างเหมาะสม</p>	<p><b>กลยุทธ์ที่ ๑.</b> จัดทำและขับเคลื่อนแผนพัฒนาบุคลากรที่ตรงกับความต้องการของบุคลากรและสอดคล้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคลตามแนวทาง Thailand ๔.๐</p> <p><b>ผลลัพธ์</b></p> <p>๑. มีแผนฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรที่ตรงกับความจำเป็นและสอดคล้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคลตามแนวทาง Thailand ๔.๐</p> <p>๒. มีมาตรฐานและแนวทางในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล</p> <p><b>กลยุทธ์ที่ ๒.</b> พัฒนา ดูแลรักษาผู้มีความรู้สูงและคนดีในสายงานต่างๆ ให้สามารถปฏิบัติงาน</p> <p><b>ผลลัพธ์</b></p> <p>๑. เทศบาลมีบุคลากรที่มีศักยภาพสูงเพียงพอและสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ของเทศบาล</p> <p>๒. พัฒนาและรักษาบุคลากรที่มีศักยภาพสูงและคนดี</p>



ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	กลยุทธ์และผลลัพธ์
ยุทธศาสตร์ที่ ๔ : เน้น ความโปร่งใสในระบบบริหารงาน บุคคล ยึดหลักสมรรถนะและ การสร้างเสริมหลักธรรมาภิบาล	๑. เพื่อให้มีกลไกสร้างความสมดุล ระหว่างฝ่ายการเมืองและ ข้าราชการประจำอันจะทำให้ เกิดการตัดสินใจบนหลัก คุณธรรมและสร้างความเป็น ธรรมแก่ข้าราชการส่วนท้องถิ่น ๒. เพื่อให้มีการส่งเสริมศีลธรรม และจรรยาบรรณของบุคลากร ในระยะยาว ๓. เพื่อให้มีกลไก และเครื่องมือ การสรรหาที่ใช้หลักสมรรถนะ อย่างเหมาะสม	<b>กลยุทธ์ที่ ๑.</b> สร้างความสมดุล ระหว่างฝ่ายการเมืองและ ข้าราชการประจำและเกิด การตัดสินใจบนหลักคุณธรรม <b>ผลลัพธ์</b> ๑. นำข้อเสนอในการสร้าง ความสมดุลของกรมส่งเสริม การปกครองส่วนท้องถิ่น มาใช้เป็นแนวทางปฏิบัติ ๒. นำแนวทางและกลไก ระบบตรวจสอบจาก ภาคประชาชนและเครือข่าย มาเป็นแนวทางปฏิบัติ เพื่อความโปร่งใสในการ ทำงานของเทศบาล ๓. มีกิจกรรมการสื่อสาร และฝึกอบรมหลักคุณธรรม และธรรมาภิบาลของผู้บริหาร ดังนี้ ๓.๑ กฎหมายและระเบียบ วินัยที่ควรรู้ ๓.๒ ระบบการป้องกันและ ปราบปรามการทุจริต ๔. เข้าร่วมการประกวด อบท.ที่มี คุณธรรมดีเด่น เพื่อเป็น แบบอย่างให้กับหน่วยงานอื่นๆ

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	กลยุทธ์และผลลัพธ์
ยุทธศาสตร์ที่ ๕ : เสริมสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีแก่ทรัพยากรบุคคล	<ol style="list-style-type: none"><li>๑. เพื่อให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดีและปฏิบัติงานในสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม</li><li>๒. เพื่อสร้างสภาพแวดล้อมและสิ่งอำนวยความสะดวกที่ดีต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร</li><li>๓. เพื่อให้มีความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคลากรทุกช่วงวัย</li></ol>	<p><u>กลยุทธ์ที่ ๒.</u> ส่งเสริมและสร้างจริยธรรมแก่บุคลากรในองค์กร</p> <p><u>ผลลัพธ์</u></p> <ol style="list-style-type: none"><li>๑. ส่งเสริมและสร้างจริยธรรมแก่บุคลากรในองค์กร</li><li>๒. มีกิจกรรมเพื่อสร้างความเข้าใจในเรื่องวินัยและค่านิยมในการปฏิบัติงาน อันจะปลูกฝังให้บุคลากรมีคุณธรรมและจริยธรรม รวมถึงสร้างภาพลักษณ์ที่ดีต่อสังคมและประชาชนในการรณรงค์เรื่องคุณธรรมและจริยธรรม</li></ol> <p><u>กลยุทธ์ที่ ๑.</u> ส่งเสริมความสุขและสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน</p> <p><u>ผลลัพธ์</u></p> <ol style="list-style-type: none"><li>๑. มีการสร้างสิ่งแวดล้อมที่เหมาะสมในที่ทำงาน อันจะทำให้บุคลากรมีความสุขในการทำงาน ภายใต้อสิ่งแวดล้อมที่เหมาะสม</li><li>๒. มีการบริหารงานโดยยึดหลักการพัฒนาที่ยั่งยืน</li></ol>

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	กลยุทธ์และผลลัพธ์
		<p><u>กลยุทธ์ที่ ๒.</u> สร้างความสัมพันธ์และความแตกต่างระหว่างช่วงวัยและความหลากหลายของบุคคล</p> <p><u>ผลลัพธ์</u></p> <ol style="list-style-type: none"><li>๑. จัดกิจกรรมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างช่วงวัยและความหลากหลายของบุคลากรภายในเทศบาล</li><li>๒. มีช่องทางในการแสดงความคิดเห็น อันจะทำให้บุคลากรมีความสุขในการปฏิบัติงานภายใต้สิ่งแวดล้อมที่เหมาะสม</li><li>๓. มีการบริหารช่องว่างระหว่างวัยและความหลากหลายของบุคลากร อันจะช่วยทำให้บุคลากรในช่วงวัยต่างๆ ทำงานด้วยกันได้อย่างสามัคคีและมีประสิทธิภาพ</li></ol>

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	กลยุทธ์และผลลัพธ์
ยุทธศาสตร์ที่ ๖ : ขับเคลื่อนระบบทรัพยากรบุคคลด้วยนวัตกรรมและเทคโนโลยี	<p>๑. จัดทำระบบสารสนเทศข้อมูลทรัพยากรบุคคลของเทศบาล</p> <p>๒. สร้างนวัตกรรมด้านทรัพยากรบุคคลที่เหมาะสมกับบริบทของเทศบาล</p>	<p>กลยุทธ์ที่ ๑. จัดทำระบบสารสนเทศข้อมูลทรัพยากรบุคคลของเทศบาล</p> <p><u>ผลลัพธ์</u></p> <p>๑. จัดทำโปรแกรมข้อมูลสารสนเทศด้านทรัพยากรบุคคลของเทศบาล</p> <p>๒. มีนวัตกรรมระบบข้อมูลสารสนเทศที่ทันสมัยและเหมาะสมกับเทศบาล</p> <p>กลยุทธ์ที่ ๒. การนำเทคโนโลยีข้อมูลสารสนเทศมาใช้ในการทรัพยากรบุคคล</p> <p><u>ผลลัพธ์</u></p> <p>๑. มีการปรับปรุงระบบเทคโนโลยีด้านการจัดการทรัพยากรบุคคลที่เหมาะสมกับการดำเนินงานของเทศบาล</p> <p>๒. มีการฝึกอบรมและเรียนรู้ทางระบบออนไลน์</p> <p>๓. มีการสร้างเทคโนโลยีสร้างสรรค์เพื่อพัฒนาทรัพยากรบุคคล</p>

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	กลยุทธ์และผลลัพธ์
ยุทธศาสตร์ที่ ๗ : การกำกับติดตามและประเมินผล	เพื่อเป็นหลักประกันว่ายุทธศาสตร์ทั้ง ๖ ยุทธศาสตร์มีการนำไปปฏิบัติอย่างมีประสิทธิภาพ	<p><b>กลยุทธ์</b> จัดให้มีหลักเกณฑ์รูปแบบ เครื่องมือและตัวชี้วัดสำหรับใช้กำกับ ติดตาม และประเมินผล</p> <p><b>ผลลัพธ์</b></p> <ol style="list-style-type: none"><li>๑. ยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของเทศบาลตำบลเมืองแกลง พ.ศ.๒๕๖๒ - ๒๕๖๕ ได้มีการนำไปปฏิบัติจริง อย่างเป็นรูปธรรมและมีผลสำเร็จตามที่กำหนด</li><li>๒. บุคลากรของเทศบาลตำบลเมืองแกลง ได้รับการพัฒนา โดยได้รับประโยชน์และสิทธิอย่างเท่าเทียม โปร่งใส เป็นธรรม ตลอดจนมีความเป็นมืออาชีพ สามารถเป็นที่พึ่งและสร้างความเชื่อมั่นให้กับประชาชนได้อย่างยั่งยืน</li><li>๓. มีการรายงานผลการปฏิบัติงานตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของเทศบาลตำบลเมืองแกลง พ.ศ.๒๕๖๒ - ๒๕๖๕ อย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง</li></ol>