

นโยบายและกลยุทธ์การบริหารงาน  
ทรัพยากรบุคคล  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔



เทศบาลตำบลบ้านโพธิ์  
อำเภอเมืองนครราชสีมา จังหวัดนครราชสีมา

สำนักปลัดเทศบาล  
งานการเจ้าหน้าที่

## คำนำ

ในช่วงที่ผ่านมา ระบบราชการไทยมีการเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นมากมาย โดยเฉพาะอย่างยิ่ง การบริหารทรัพยากรบุคคลแนวใหม่ที่มุ่งเน้นการพัฒนาทรัพยากรบุคคลในองค์กรให้เป็นผู้มีความรู้รอบด้าน มิใช่เพียงรู้ลึกในงานด้านใดด้านหนึ่งเพียงอย่างเดียว ประกอบกับกระแสโลกาภิวัตน์ ทำให้เกิดความเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร การพัฒนาสังคมและการเมือง การพัฒนาขีดความสามารถของประเทศ ในการแข่งขันสู่ระดับสากล ส่งผลให้ระบบราชการต้องปรับตัวให้เท่าทันและรองรับ การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นตลอดเวลา การบริหารทรัพยากรบุคคลในภาครัฐจึงมีสิ่งท้าทายที่ต้องเผชิญกับ สภาวะแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว และทำให้บุคลากรมีความสุขในการทำงาน จำเป็นต้องอาศัย การบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพ

เทศบาลตำบลบ้านโพธิ์ จึงได้ดำเนินการจัดทำนโยบายและกลยุทธ์การบริหารงานทรัพยากร บุคคลขึ้น เพื่อสร้างระบบบริหารและพัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพ เพื่อสร้างบุคลากรที่มีคุณภาพ เพื่อสร้าง บุคลากรที่มีคุณธรรม สมรรถนะสูง เพื่อเตรียมความพร้อมรับให้ทันกับสถานการณ์ความเปลี่ยนแปลงให้ สอดคล้องกับความคาดหวังของรัฐบาล และการบริการประชาชน ตามภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ของเทศบาล ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. 2496 และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ 13) พ.ศ. 2552 รวมถึง ภารกิจต่างๆ ตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ได้อย่างบรรลุเป้าหมายต่อไป

เทศบาลตำบลบ้านโพธิ์

1 ตุลาคม 2563

## สารบัญ

เรื่อง	หน้า
1. ความเป็นมา	1
2. วิสัยทัศน์	2
3. พันธกิจ	3
4. เป้าประสงค์	3
5. การวิเคราะห์สถานการณ์และสภาพแวดล้อมด้านทรัพยากรบุคคล (SWOT Analysis)	3
6. นโยบายและกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของเทศบาลตำบลบ้านโพธิ์	4
7. แผนปฏิบัติการ/โครงการ	7

**นโยบายและกลยุทธ์การบริหารงานทรัพยากรบุคคล**  
**เทศบาลตำบลบ้านโพธิ์ อำเภอเมืองนครราชสีมา จังหวัดนครราชสีมา**

\*\*\*\*\*

**1. ความเป็นมา**

เทศบาลตำบลบ้านโพธิ์เป็นตำบลหนึ่งในอำเภอเมืองนครราชสีมา จังหวัดนครราชสีมา ตั้งมาประมาณ 250 ปีเศษ ในอดีตเป็นตำบลหน้าด่านก่อนเข้าสู่เมืองโคราช สมัยนั้นจะมีการค้าต่างเมือง มีสินค้าต่างๆข้ามห้วยบริบูรณ์ตรงทำน้ำท่าตลาด (บ้านวังหิน) และนอกจากนั้นยังมีโบราณสถานที่ดึงดูดใจนักท่องเที่ยวเข้ามาชมประจำ คือ ปราสาทหินพนมวัน และเนินอรพิม ตั้งอยู่บ้านมะค่า หมู่ที่ 6

ปัจจุบันตำบลบ้านโพธิ์มีหมู่บ้านทั้งหมด 10 หมู่บ้าน มี นายรุ่งเพชร ชิงโพธิ์ เป็นกำนัน ตำบลบ้านโพธิ์ และมีนายชัยศิริ ศิริรุ่งสกุลวงศ์ เป็นนายกเทศมนตรีตำบลบ้านโพธิ์ ตำบลบ้านโพธิ์เป็นตำบล 1 ใน 24 ตำบลของอำเภอเมืองนครราชสีมา อยู่ทางทิศตะวันออกของอำเภอเมืองนครราชสีมาห่างจากตัวอำเภอโดยทางรถยนต์เป็นระยะทาง 20 กิโลเมตร

ลักษณะภูมิประเทศของเทศบาลตำบลบ้านโพธิ์ มีลักษณะเป็นที่ราบลุ่ม ตั้งอยู่ทางภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เป็นพื้นที่สำหรับที่อยู่อาศัยประมาณ 35% พื้นที่สำหรับการเกษตร 60% พื้นที่ส่วนอื่น 5% ตำบลบ้านโพธิ์ มีพื้นที่ตำบลตามประกาศกระทรวงมหาดไทยประมาณ 27,725 ไร่ หรือ 44.36 ตารางกิโลเมตร เขตการปกครองมี 21 ชุมชน ข้อมูลเกี่ยวกับจำนวนประชากร ณ เดือนเมษายน 2562 เทศบาลตำบลบ้านโพธิ์ มีจำนวนทั้งสิ้น 10,042 คน จำแนกเป็นชาย จำนวน 4,846 คน จำแนกเป็นหญิง จำนวน 5,196 คน

เทศบาลตำบลบ้านโพธิ์ มีอาณาเขตพื้นที่ติดต่อกับท้องถิ่นใกล้เคียง 4 ส่วน ดังนี้

ทิศเหนือ ติดกับตำบลหนองไข่น้ำ อำเภอเมืองนครราชสีมา จังหวัดนครราชสีมา

ทิศใต้ ติดกับตำบลหนองระเวียง , ตำบลพะเนา , ตำบลมะเร็ง

อำเภอเมืองนครราชสีมา จังหวัดนครราชสีมา

ทิศตะวันออก ติดกับตำบลหนองสูงเหนือ อำเภอเฉลิมพระเกียรติ จังหวัดนครราชสีมา

ทิศตะวันตก ติดกับตำบลตลาด อำเภอเมืองนครราชสีมา จังหวัดนครราชสีมา

### ภารกิจหลัก

1. การปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน
2. การพัฒนาสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติ
3. การส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิต
4. การพัฒนาและส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
5. การพัฒนาส่งเสริมสุขภาพและการสาธารณสุข
6. การสนับสนุนและส่งเสริมอุตสาหกรรมในครัวเรือนและเศรษฐกิจชุมชน
7. การส่งเสริมและป้องกันยาเสพติด

### ภารกิจรอง

1. การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณีท้องถิ่น
2. การส่งเสริมการเกษตร
3. การพัฒนาการมีส่วนร่วมทางการเมืองและการบริหาร
4. การพัฒนาและปรับปรุงแหล่งท่องเที่ยว
5. การพัฒนาและสงเคราะห์เด็ก สตรี คนชราและผู้ด้อยโอกาส
6. การส่งเสริมการท่องเที่ยว
7. การดูแลสาธารณสุข
8. การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่น
9. การส่งเสริมกีฬา
10. การสังคมสงเคราะห์

รวมถึงภารกิจต่างๆ ตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

### 2. วิสัยทัศน์

วิสัยทัศน์เทศบาลตำบลบ้านโพธิ์ อำเภอเมืองนครราชสีมา จังหวัดนครราชสีมา

“มุ่งพัฒนาชุมชนแบบยั่งยืน สร้างพื้นฐานอาชีพมีงานทำ เสริมนำการท่องเที่ยวท้องถิ่น

คนดีด้วยศึกษาและอนามัย สิ่งแวดล้อมสดใส บริหารงานรวมใจแบบมีส่วนร่วม”

### 3. พันธกิจ (MISSION) ของเทศบาลตำบลบ้านโพธิ์

1. การพัฒนาชุมชนให้น่าอยู่แบบยั่งยืน โดยการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานที่จำเป็น เพื่อการรองรับการขยายตัวของชุมชนอนาคต
2. ส่งเสริมและสร้างงานแก่ประชาชนในพื้นที่ โดยสอดคล้องกับศักยภาพชุมชน
3. การพัฒนาสนับสนุนและส่งเสริมวัฒนธรรมและการท่องเที่ยวของชุมชน
4. การพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนโดยการส่งเสริมการเรียนรู้ บริการสาธารณสุข
5. การพัฒนาคุณภาพสิ่งแวดล้อมชุมชน
6. การพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐที่มีและมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วน

### 4. เป้าประสงค์

1. เสริมสร้าง ปรับปรุง พัฒนา โครงสร้างพื้นฐาน และการให้บริการด้านความจำเป็นพื้นฐาน
2. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของชุมชนเพื่อการพัฒนาท้องถิ่นในอนาคต
3. ส่งเสริมและสนับสนุนให้ประชาชนในตำบลได้รับการศึกษาอย่างทั่วถึง
4. บริหารจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อมให้อยู่ในระดับที่มีเหมาะสมกับการดำรงชีวิต
5. ประชาชนในเขตเทศบาลมีความมั่นคงในการดำรงชีวิต และอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข มีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
6. พัฒนาส่งเสริมคุณภาพชีวิตของประชาชน ป้องกันและควบคุมโรคในชุมชนอย่างทั่วถึง
7. อนุรักษ์ ศิลปะ วัฒนธรรม ขนบธรรมเนียมประเพณีของท้องถิ่นให้คงอยู่
8. พัฒนาการบริหารงาน และทรัพยากรบุคคลของเทศบาลให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

### 5. การวิเคราะห์สถานการณ์และสภาพแวดล้อม ด้านทรัพยากรบุคคล (SWOT Analysis)

#### 5.1 การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายใน

##### จุดแข็ง (Strength)

1. บุคลากรมีความรู้ ความเชี่ยวชาญในแต่ละสายงาน
2. บุคลากรมีความมุ่งมั่นตั้งใจในการทำงานให้สำเร็จ
3. บุคลากรมีการทำงานเป็นทีม
4. ผู้บริหารให้ความสำคัญในการพัฒนางานและพัฒนาทรัพยากรบุคคลากร
5. มีนโยบายด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากร ให้ความสำคัญ
6. มีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี
7. โครงสร้างขององค์กรมีขนาดเหมาะสมกับโครงสร้างของบุคลากร

### จุดอ่อน (Weakness)

1. การสื่อสาร ระบบสารสนเทศในการสนับสนุน การปฏิบัติงานด้านการบริหารจัดการบุคลากร ยังไม่พร้อม
2. การเปลี่ยนแปลง โอน ย้ายของพนักงานทำให้เกิดความไม่ต่อเนื่อง
3. ข้อจำกัดด้านงบประมาณ
4. บุคลากรระดับล่างขาดทัศนคติที่ดีในการปฏิบัติตามนโยบายใหม่ ๆ
5. การกระจายงานไม่สมดุล
6. ตำแหน่งงานที่ขาดแคลน ทำให้งานส่วนนั้นยังไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร

### 5.2 การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอก

#### โอกาส (Opportunity)

1. มีหน่วยงานภายนอกให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากรท้องถิ่นมีการจัดประชุม สัมมนา อบรม มากขึ้น
2. ความก้าวหน้าในสายอาชีพของบุคลากรในหน่วยงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นไปด้วยความรวดเร็วกว่าหน่วยงานราชการส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค เนื่องจากเป็นหน่วยงานที่เกิดขึ้นภายหลัง
3. ระบบการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสามารถทำได้รวดเร็วเพราะเป็นนิติบุคคล
4. มีแหล่งสนับสนุนการพัฒนาบุคลากร ได้แก่ สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น
5. มีหน่วยงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นครอบคลุมทั่วประเทศทำให้มีเครือข่ายในการทำงาน

#### อุปสรรค (Threat)

1. ข้อจำกัดของระเบียบ กฎหมาย นโยบายของรัฐบาล
2. การกำหนดกรอบอัตรากำลังต้องอยู่ภายใต้วงเงินค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรตามที่ระเบียบกำหนด
3. การถ่ายโอนภารกิจจากส่วนกลางมายังองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในบางภารกิจงานองค์กร ยังขาดผู้ปฏิบัติงานในงานนี้

### 6. นโยบายและกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของเทศบาลตำบลบ้านโพธิ์

เทศบาลตำบลบ้านโพธิ์ ถือว่าทรัพยากรบุคคลเป็นปัจจัยที่สำคัญและมีคุณค่าอย่างยิ่งในการขับเคลื่อน การดำเนินงานขององค์กร จึงได้กำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลขึ้น สำหรับใช้เป็นกรอบ และแนวทางในการจัดทำแผนบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อเพิ่มความคุ้มค่าของการใช้ทรัพยากรบุคคล ให้การบริหารทรัพยากรบุคคลเกิดความเป็นธรรม โปร่งใส ตรวจสอบได้ และให้ผู้ปฏิบัติงานมีความสุข ขวัญกำลังใจดี พึงพอใจในการปฏิบัติงาน และมีศักยภาพเพิ่มขึ้น จึงได้กำหนดนโยบายด้านต่าง ๆ ดังนี้

## 1. นโยบายด้านโครงสร้างการบริหาร

### เป้าประสงค์

มอบอำนาจ ในการตัดสินใจไปสู่ผู้บริหารระดับหัวหน้างาน เพื่อให้มีความสะดวกรวดเร็วในด้านการบริหารงาน การบริการประชาชน ลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน และให้มีการจัดทำแผนปฏิบัติงานประจำปีตามภาระหน้าที่ของงาน เพื่อให้เป็นไปตามแผนงาน และเป็นไปตามนโยบายขององค์กรที่วางไว้

### กลยุทธ์

1. กระจายอำนาจไปสู่ผู้บริหารระดับหัวหน้างาน ซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชาในระดับต้น
2. มีการกำหนดแผนกลยุทธ์เพื่อเป็นแนวทางในการบริหารงานให้เป็นไปตามแผนงาน และทิศทางที่วางไว้
3. มีการจัดทำแผนปฏิบัติงานประจำปีตามภาระหน้าที่ความรับผิดชอบที่กำหนดไว้
4. มีการบริหารจัดการมุ่งสู่คุณภาพด้วยความมุ่งมั่น รวดเร็ว ถูกต้อง และมีประสิทธิภาพให้มีความคุ้มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุด
5. มีการติดตามประเมินผลด้วยการประชุมเพื่อรับทราบปัญหา อุปสรรคและปรับปรุงแก้ไขอย่างต่อเนื่อง

## 2. นโยบายเกี่ยวกับผลผลิตหรือประสิทธิภาพของทรัพยากรบุคคล

### เป้าประสงค์

ส่งเสริมให้มีการพัฒนาอย่างเป็นระบบ ทัวถึง และต่อเนื่องโดยการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ศักยภาพและทักษะการทำงาน ที่เหมาะสม สอดคล้องกับสถานการณ์ วิสัยทัศน์ และยุทธศาสตร์ขององค์กร เพื่อให้การขับเคลื่อนการดำเนินงานตามพันธกิจขององค์กร เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายรวมทั้งส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมให้กับบุคลากรในองค์กร

### กลยุทธ์

1. จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับแผนอัตรากำลัง 3 ปี และภารกิจอำนาจหน้าที่ของเทศบาล
2. จัดทำแผนความก้าวหน้าในสายอาชีพ
3. พัฒนาศักยภาพผู้บริหาร และเพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงานให้กับผู้ปฏิบัติงานทุกระดับตามสายอาชีพและตำแหน่งงานอย่างต่อเนื่อง
4. ส่งเสริมให้บุคลากรยึดมั่นในวัฒนธรรมองค์กร ปฏิบัติตามหลักคุณธรรม จริยธรรม เสียสละ และอุทิศตนเพื่อองค์กร
5. ปรับปรุงระบบกระบวนการประเมินประสิทธิภาพประสิทธิผลการปฏิบัติราชการให้เหมาะสมเป็นธรรม เป็นที่ยอมรับของบุคลากรในหน่วยงาน



6. จัดทำสมรรถนะ และนำสมรรถนะมาใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ทั้งด้าน การสรรหา การเลื่อนขั้นเงินเดือนและการปรับตำแหน่ง การประเมินผลการปฏิบัติงาน การวางแผนการพัฒนาศักยภาพ และการบริหารผลตอบแทน
7. จัดทำสายอาชีพและเส้นทางความก้าวหน้าของสายอาชีพ

### **3. นโยบายด้านอัตรากำลังและการบริหารอัตรากำลัง**

#### **เป้าประสงค์**

วางแผน สนับสนุนและส่งเสริมให้มีโครงสร้าง ระบบงาน การจัดกรอบอัตรากำลัง และการบริหาร อัตรากำลังให้เหมาะสมกับภารกิจขององค์กรและเพียงพอ มีความคล่องตัวต่อการขับเคลื่อนการดำเนินงานของ ทุกหน่วยงานในองค์กร รวมทั้งมีระบบการประเมินผลที่มีประสิทธิผล เชื่อมโยงกับผลตอบแทนและการกำหนด สมรรถนะและลักษณะที่พึงประสงค์ของพนักงานที่องค์กรคาดหวัง

#### **กลยุทธ์**

1. ทบทวนและปรับปรุงโครงสร้างองค์กร ระบบงาน และกรอบอัตรากำลัง ให้สอดคล้องกับภารกิจงาน
2. การบริหารกำลังคนให้สอดคล้องกับความจำเป็นตามพันธกิจขององค์กร
3. การพัฒนาผลิตภาพและความคุ้มค่าของกำลังคน
4. การพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศการบริหารกำลังคน
5. จัดทำแผนการสืบทอดตำแหน่งงาน และการบริหารจัดการคนดีและคนเก่งขององค์กร

### **4. นโยบายด้านสวัสดิการและความสัมพันธ์ในองค์กร**

#### **เป้าประสงค์**

เสริมสร้างความมั่นคง ขวัญกำลังใจ คุณภาพชีวิตที่ดี ความผาสุกและพึงพอใจให้ผู้ปฏิบัติงานเพื่อรักษา คนดี คนเก่งไว้กับองค์กร โดยการส่งเสริมความก้าวหน้าของผู้ปฏิบัติงานที่มีผลงานและสมรรถนะในทุกโอกาส สร้างช่องทางการสื่อสาร ให้สิ่งจูงใจ ผลประโยชน์ตอบแทนพิเศษ จัดสวัสดิการ ความปลอดภัยอาชีวอนามัย และสิ่งแวดล้อมในการทำงาน ตามความจำเป็นและเหมาะสมเป็นไปตามที่กฎหมาย กำหนด และสนับสนุนการ ดำเนินกิจกรรมเพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บริหารและพนักงานทุกระดับ

#### **กลยุทธ์**

1. ปรับปรุงระบบแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
2. ปรับปรุงสภาพความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน
3. ยกย่องพนักงานที่เป็นคนเก่ง คนดี และทำคุณประโยชน์ให้องค์กร
4. ปรับปรุงระบบสวัสดิการ ผลตอบแทนพิเศษ
5. ปรับปรุงช่องทางการสื่อสารด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

## 5. นโยบายด้านการสร้างและพัฒนาระบบการบริหารจัดการองค์ความรู้

### เป้าประสงค์

การส่งเสริมให้มีการพัฒนาระบบการจัดการความรู้อย่างเป็นระบบ เพื่อที่จะนำมาใช้ หรือถ่ายทอดกัน ได้ภายในองค์กร อันจะเกิดประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน ความรู้ที่ได้รับการจัดการอย่างเป็นระบบนี้จะคงอยู่เป็น ความรู้ขององค์กรตลอดไป

### กลยุทธ์

1. สร้างความรู้และความเข้าใจให้กับบุคลากรเกี่ยวกับกระบวนการและคุณค่าของการจัดการความรู้
2. ส่งเสริมและสนับสนุนวัฒนธรรมขององค์กรที่เอื้อต่อการแบ่งปันและถ่ายทอดความรู้ระหว่างบุคลากรอย่างต่อเนื่อง
3. ส่งเสริมให้มีการพัฒนาระบบจัดการความรู้ เพื่อให้บุคลากรสามารถเข้าถึงองค์ความรู้ต่าง ๆ ขององค์กรและเกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

## 7. แผนปฏิบัติการ/โครงการ

แผนปฏิบัติการ/โครงการ เพื่อรองรับนโยบายและกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของเทศบาล ตำบลบ้านโพธิ์ ให้ดำเนินการจัดทำเป็นแผนดำเนินงานเป็นรายปี