

นโยบายและกลยุทธ์  
ด้านบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล  
ของ



เทศบาลตำบลบало  
อำเภอรามัน จังหวัดยะลา

# สารบัญ

หน้า

บททั่วไป	๔-๖
บทวิเคราะห์ SWOT	๗-๑๐
ยุทธศาสตร์การพัฒนาท้องถิ่น	๑๑-๑๔
การแบ่งส่วนราชการ	๑๕-๒๒
แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๒๓-๒๗

# คำนำ

ด้วยกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ได้กำหนดตัวชี้วัดในการปฏิบัติราชการตามคำรับรองการปฏิบัติราชการ กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อสนับสนุนและพัฒนาข้าราชการให้สามารถปฏิบัติงานภายใต้หลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี และระบบบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และผลักดันให้ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรประสบความสำเร็จ

เทศบาลตำบลบาลอ จึงได้จัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ของเทศบาลตำบลบาลอ ตามแนวทาง “การพัฒนาสมรรถนะการบริหารทรัพยากรบุคคล” หรือ HR Scorecard โดยดำเนินการตามกรอบมาตรฐานความสำเร็จ ๕ ด้าน ที่สำนักงาน ก.พ. กำหนด ได้แก่

๑. ความสอดคล้องเชิงกลยุทธ์
๒. ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล
๓. ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล
๔. ความพร้อมรับผิด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
๕. คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน

\*\*\*\*\*

## บทที่ ๑ บททั่วไป

วิสัยทัศน์ พันธกิจ ประเด็นยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์และกลยุทธ์ของเทศบาลตำบลบาลอ

- วิสัยทัศน์

“ เป็นองค์กรหลักในการบริการสาธารณะ เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตของท้องถิ่นอย่างยั่งยืน ”

ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

เทศบาลตำบลบาลอมีอำนาจหน้าที่ตามกฎหมายพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.๒๕๔๖ มีภารกิจหรือกิจกรรมที่เทศบาลตำบลบาลอจะต้องดำเนินการดังนี้

๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การจัดการและดูแลสถานีขนส่งทางบกและทางระบายน้ำ
- (๒) การจัดให้มีน้ำเพื่ออุปโภคบริโภคและการเกษตร
- (๓) การจัดให้มีตลาด ท่าเทียบเรือและท่าข้าม
- (๔) การจัดให้มีน้ำสะอาดหรือการประปา
- (๕) การจัดให้มีและการบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น
- (๖) การสาธารณสุข

๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การจัดการศึกษา
- (๒) การส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
- (๓) การป้องกันและระงับโรคติดต่อ
- (๔) การรักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะรวมทั้งกำจัดขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
- (๕) การจัดให้มีและควบคุมการฆ่าสัตว์
- (๖) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ
- (๗) การจัดให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจ สวนสาธารณะ
- (๘) การควบคุมการเลี้ยงสัตว์
- (๙) การจัดให้มีและควบคุมสุสานและฌาปนสถาน

๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคมและการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาคและสิทธิเสรีภาพของประชาชน
- (๒) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- (๓) การควบคุมอาคาร
- (๔) การผังเมือง
- (๕) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง

๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยวมีภารกิจที่เกี่ยวข้อง

ดังนี้

- (๑) การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง
- (๒) การส่งเสริมการท่องเที่ยว

(๓) การพาณิชย์และการส่งเสริมการลงทุน

๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง  
ดังนี้

(๑) การคุ้มครอง ดูแลและบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

(๒) การกำจัดขยะมูลฝอย สิ่งปฏิกูลและน้ำเสีย

(๓) การจัดการ การบำรุงรักษาและการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและ  
สิ่งแวดล้อม

(๔) การดูแลรักษาที่สาธารณะ

๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

(๑) การจัดการศึกษา

(๒) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น

(๓) การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น

๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครอง  
ส่วนท้องถิ่นมีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) ปฏิบัติหน้าที่ตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตาม  
ความจำเป็น และสมควร

(๒) การส่งเสริมประชาธิปไตยความเสมอภาคและสิทธิเสรีภาพของประชาชน(มาตรา๑๖(๑๕))

(๓) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น ( มาตรา ๕๑ (๕) )

(๔) หน้าที่อื่นตามที่กฎหมายบัญญัติให้เป็นหน้าที่ของเทศบาล ( มาตรา ๕๐ (๔)  
และมาตรา๑๖ (๓๑) )

## บทวิเคราะห์ SWOT ของเทศบาลตำบลบาลอ

จากนโยบายการพัฒนาเทศบาลตำบลบาลอ และข้อมูลพื้นฐานการพัฒนา ซึ่งได้ทำการวิเคราะห์และศึกษาเพื่อที่จะทราบสภาพการณ์แวดล้อมของการพัฒนาและศักยภาพในการพัฒนาของเทศบาลตำบลบาลอ จึงได้ดำเนินการวิเคราะห์สภาพการณ์ในทุกด้านการพัฒนาโดยใช้เทคนิค SWOT ANALYSIS จะต้องทำการวิเคราะห์หาจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคของการพัฒนาถึงผลการวิเคราะห์ซึ่งจะได้นำเสนอเป็นรายประเด็นตามนโยบาย ดังนี้

จุดแข็ง(S-Strength)	จุดอ่อน(W-Weakness )
<p><b>1. ระบบการบริหาร</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- มีการจัดโครงสร้างภายในที่เหมาะสมสอดคล้องกับภารกิจ</li> <li>- การบริหารจัดการยึดหลักธรรมาภิบาล</li> <li>- มีการแบ่งงาน/มอบหมายหน้าที่รับผิดชอบ</li> </ul> <p><b>2. ระบบข้อมูล</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- มีการจัดเก็บข้อมูลในการดำเนินการ</li> </ul> <p><b>3. อัตรากำลัง (พนักงานส่วนตำบล/ลูกจ้าง)</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- บุคลากรได้รับการฝึกอบรมอย่างต่อเนื่อง</li> <li>- มีการกำหนดแผนอัตรากำลังตามโครงสร้าง</li> </ul> <p><b>4. การเงิน/งบประมาณ</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- การบริหารงบประมาณเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ</li> </ul> <p><b>5. ศักยภาพของชุมชน</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- มีกลุ่มต่าง ๆ ในหมู่บ้าน เช่นกลุ่มออมทรัพย์ กลุ่มอาชีพ</li> </ul> <p><b>6. ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- มีแหล่งน้ำธรรมชาติสามารถใช้ประโยชน์ใน</li> <li>- มีทรัพยากรธรรมชาติที่เอื้อต่อการพัฒนาเป็นแหล่งท่องเที่ยว</li> </ul>	<p><b>1. ระบบการบริหาร</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- ภาวะเทียบข้อบังคับต่าง ๆ มีการปรับปรุงแก้ไขตลอดเวลา ขาดความชัดเจนในการดำเนินงาน</li> <li>- พื้นที่รับผิดชอบมาก การบริการและการพัฒนาอาจจะพัฒนาอาจไม่ทั่วถึง</li> <li>- ปริมาณงานมีมาก บุคลากรมีน้อย มีผลทำให้ผลงานไม่เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลเท่า ๑๒</li> <li>- ประชากรบางส่วนยังขาดการมีส่วนร่วม</li> </ul> <p><b>2. ระบบข้อมูล</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- การนำข้อมูลสารสนเทศไปใช้</li> </ul> <p><b>3. อัตรากำลัง (พนักงาน/ลูกจ้าง)</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- มีบุคลากรไม่เพียงพอในบางตำแหน่ง</li> <li>- บุคลากรบางตำแหน่งได้รับมอบหมายงานมากเกินไป</li> </ul> <p><b>4. การเงิน/งบประมาณ</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งบประมาณไม่เพียงพอต่อการพัฒนาในการขยายตัวจากชนบทเป็นเมือง</li> </ul> <p><b>5. ศักยภาพของชุมชน</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- สถานที่และอาคารที่ทำการคับแคบไม่เพียงพอ</li> <li>- มีกลุ่ม ไม่ทุกหมู่บ้านสมาชิกมีน้อย</li> </ul> <p><b>6. ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- ขาดจิตสำนึกในการรับผิดชอบร่วมกัน ในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม</li> </ul>
โอกาส(O-Opportunity)	อุปสรรค(T-Threat )
<ul style="list-style-type: none"> <li>- นโยบายของรัฐบาล/จังหวัด ที่สนับสนุนส่งเสริมด้านการเกษตร การท่องเที่ยว สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ตำบล</li> <li>- การสร้างความเข้มแข็งตามระบบเศรษฐกิจแบบพอเพียง</li> <li>- การแก้ไขปัญหาความยากจน ปัญหายาเสพติดตามนโยบายของรัฐบาล</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- กฎหมายระเบียบ ข้อบังคับ มีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา</li> <li>- การจัดสรรงบประมาณและระยะการเบิกจ่ายไม่เหมาะสมกับเวลาดำเนินการ</li> <li>- ภาระหน้าที่เพิ่มมากขึ้น ตามภารกิจที่ได้รับถ่ายโอน แต่ไม่ถ่ายโอนงบประมาณ</li> </ul>

## การประเมินสถานการณ์สภาพแวดล้อมภายนอกที่เกี่ยวข้อง

เพื่อประเมินสภาพการพัฒนาในปัจจุบัน และโอกาสในการพัฒนาในอนาคตของเทศบาลตำบลบวลาเป็นการประเมินถึงโอกาสและภาวะคุกคามหรือข้อจำกัดเป็นสภาวะแวดล้อมภายนอกที่มีผลต่อการพัฒนาท้องถิ่น รวมถึงจุดแข็งและจุดอ่อนของท้องถิ่น อันเป็นสภาวะแวดล้อมภายในของเทศบาล โดยใช้เทคนิคการ SWOT analysis เพื่อพิจารณาศักยภาพการพัฒนาของเทศบาลตำบลบวลา ในภาพรวม ดังนี้

### จุดแข็ง (S = STRENGTH)

- ◆ ด้านการบริหารจัดการและความต้องการ ประชาชนมีความต้องการ ผู้นำ ผู้บริหาร สนับสนุน แนวคิด และกำหนดนโยบายการพัฒนาในด้านโครงสร้างพื้นฐานอย่างต่อเนื่อง
- ◆ เทคนิคการทำงาน ส่วนมาก เป็นงานที่ไม่ต้องใช้เทคนิคและวิธีการทำงานในระดับสูงนัก
- ◆ งบประมาณ ต้นทุนการดำเนินงาน โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับที่ไม่สูงมาก
- ◆ ด้านการบริหารจัดการ ผู้นำ ผู้บริหาร สนับสนุนแนวคิดและกำหนดนโยบายการพัฒนาในด้าน สังคม และการศึกษาสาธารณสุขอย่างต่อเนื่อง
- ◆ ด้านการบริหารจัดการ ผู้นำ ผู้บริหาร สนับสนุนแนวคิดและกำหนดนโยบายการพัฒนาในด้าน การท่องเที่ยวและการจัดการทรัพยากรธรรมชาติสิ่งแวดล้อม
- ◆ มีการจัดโครงการภายในที่เหมาะสมสอดคล้องกับภารกิจและหมู่บ้าน
- ◆ มีการบริหารจัดการที่ยึดหลักธรรมาภิบาล
- ◆ มีขนบธรรมเนียมประเพณีและวัฒนธรรมท้องถิ่นที่นักท่องเที่ยวให้ความสนใจ
- ◆ มีการจัดโครงสร้างภายในที่เหมาะสมสอดคล้องกับภารกิจ
- ◆ มีการแบ่งงาน/มอบหมายหน้าที่รับผิดชอบอย่างชัดเจน
- ◆ บุคลากรมีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่และได้รับการฝึกอบรมอย่างต่อเนื่อง

### จุดอ่อน (W= WEAKNESS)

- ◆ มีจำนวนโครงการที่ประชาชนต้องการจำนวนมาก แต่ไม่สามารถตอบสนองได้ทั่วถึง
- ◆ ประชาชนยังขาดความสนใจในเรื่องการเมืองการปกครอง
- ◆ ประชาชนยังไม่เข้าใจบทบาทของตนเองในการพัฒนาท้องถิ่น
- ◆ ประชาชนยังขาดความสนใจในเรื่องการจัดการทรัพยากรธรรมชาติ
- ◆ ประชาชนยังขาดความสนใจในเรื่องการการรับผิดชอบร่วมมือกันในการบริหาร
- ◆ ประชาชนได้รับผลประโยชน์จากการทำอาชีพเสริมได้ค่อนข้างน้อยเนื่องจากการไม่มีการเชื่อมโยง ด้านการจำหน่ายผลิตภัณฑ์ในอำเภอ จังหวัด
- ◆ ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ ยังไม่ทั่วถึง และไม่ค่อยมีประสิทธิภาพ
- ◆ งบประมาณไม่เพียงพอต่อการพัฒนา
- ◆ ขาดแคลนบุคลากรที่จำเป็นบางตำแหน่งในการปฏิบัติงาน

### โอกาส (O = OPPORTUNITY)

- ◆ พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมี หน้าที่ในการจัดระบบบริการสาธารณะ เพื่อประโยชน์ ของประชาชนในท้องถิ่น โดยที่หน่วยงาน ส่วนกลางและส่วนภูมิภาค ส่งเสริมและสนับสนุนการถ่ายโอนภารกิจให้แก่ อปท.
- ◆ การแก้ไขปัญหาความยากจนเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาระดับชาติที่รัฐบาลส่งเสริม

- ◆ การรวมกลุ่มของประชาชน แสดงให้เห็นถึงศักยภาพการพัฒนาท้องถิ่นในอนาคต ที่ตอบสนองต่อความต้องการของส่วนรวมได้เป็นอย่างดี
- ◆ ประสิทธิภาพจากการทำงานตามนโยบายของรัฐบาล ส่งผลให้เศรษฐกิจในภาพรวมของตำบลดีขึ้น
- ◆ รัฐบาลให้ความสำคัญกับการกระจายอำนาจการปกครองสู่ท้องถิ่น การถ่ายโอนภารกิจ บทบาท และหน้าที่ ส่งผลให้เทศบาลตำบลบาลอ เป็นหน่วยงานที่มีศักยภาพที่สูงขึ้น
- ◆ ตำบลคูหาใต้พื้นที่ส่วนใหญ่เป็นที่ราบการคมนาคมสะดวกการเกษตรสามารถทำนาได้ตลอดปี
- ◆ มีอาณาเขตติดต่อกับเขตตำบลต่าง ๆ และติดเขตจังหวัดพัทลุง มีถนนทางหลวงแผ่นดินคือถนนเพชรเกษมผ่านพื้นที่ตำบลคูหาใต้ สามารถใช้เป็นจุดจำหน่ายสินค้าพื้นเมืองและจัดตั้งเป็นแหล่งกระจายสินค้าได้เป็นอย่างดี

### อุปสรรคหรือข้อจำกัด (T= THREAT)

- ◆ งบประมาณที่ได้รับการอุดหนุนไม่เพียงพอ การแก้ไขปัญหาด้านเศรษฐกิจและความยากจน เป็นงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลายๆ ส่วนที่ต้องประสานงานกัน ถึงจะเกิดผลสัมฤทธิ์
- ◆ ระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ค่อนข้างมากทำให้การดำเนินงานไม่คล่องตัวเกิดความล่าช้าในการทำงาน ประชาชนจึงเกิดความเบื่อหน่าย
- ◆ การแก้ไขปัญหาด้านสังคมและการสาธารณสุขเป็นงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลาย ๆ ส่วนที่ต้องประสานงานกัน ถึงจะเกิดผลสัมฤทธิ์ในการพัฒนาด้านการเมือง การบริหาร เป็นงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลาย ๆ ส่วนที่ต้องประสานงานกัน ถึงจะเกิดผลสัมฤทธิ์
- ◆ การพัฒนาด้านการเมือง การบริหาร เป็นงานที่ต้องอาศัยจิตสำนึก เกี่ยวกับการใช้ดุลพินิจส่วนบุคคล จึงเป็นงานที่ค่อนข้างจะคาดเดาผลงานได้ยาก ขาดการบูรณาการและการประสานงาน ที่ดีในหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
- ◆ การเกิดอุทกภัยขึ้นทุกปี เนื่องจากเป็นที่ราบลุ่มติดแม่น้ำ ทำให้ไม่สามารถ แก้ไข ปัญหาอย่างเบ็ดเสร็จถาวรได้ นอกจากบรรเทาความเดือดร้อนที่เกิดขึ้นในแต่ละปีเท่านั้น
- ◆ ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศยังไม่ทั่วถึง และเพียงพอทั้งตำบล
- ◆ ผลผลิตทางการเกษตรตกต่ำ เนื่องจากภาวะเศรษฐกิจทำให้การแข่งขันทวีความรุนแรงเพิ่มขึ้น ทุกปี
- ◆ รัฐบาลมีข้อจำกัดด้านงบประมาณในการพัฒนา ทำให้การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานไม่เป็นไปอย่างต่อเนื่องและทั่วถึง
- ◆ ปัญหาทางสังคม ได้แก่ แรงงานต่างด้าว ยาเสพติด
- ◆ ประชาชนส่วนใหญ่ขาดแคลนทุนในการประกอบอาชีพ
- ◆ ประชาชนส่วนใหญ่ ยังขาดความเข้าใจในเรื่องของระเบียบ กฎหมาย



● ยุทธศาสตร์เทศบาลตำบลบาลอ

เทศบาลตำบลบาลอ มีจุดยืนทางยุทธศาสตร์ (Positioning) ที่มุ่งมั่นอันแน่วแน่ในการวางแผนพัฒนาท้องถิ่น เพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์ของเทศบาล ให้เป็นตำบลที่มีความเข้มแข็ง พอเพียง มั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน พร้อมก้าวไปสู่ความเป็นเมืองน่าอยู่ ประชาชนอยู่ดีมีความสุข

อาศัยอำนาจตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.๒๕๕๖ ประกอบกับแผนพัฒนาท้องถิ่น ๔ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๔) เทศบาลตำบลบาลอ ได้กำหนดยุทธศาสตร์ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายที่เทศบาลตำบลบาลอจะต้องดำเนินการเพื่อพัฒนาให้สอดคล้องกับสภาพความเป็นจริงของพื้นที่ สอดคล้องกับความต้องการของประชาชนเพื่อเป็นการกำหนดทิศทางการพัฒนาตำบลในอนาคตและให้การบริหารงานของเทศบาลตำบลคูหาใต้บรรลุวัตถุประสงค์ตามแผนยุทธศาสตร์

**ยุทธศาสตร์การพัฒนาท้องถิ่น (Strategic objective)**

เป็นการวิเคราะห์ว่าเพื่อบรรลุถึงความสำเร็จของยุทธศาสตร์ จะต้องดำเนินการกำหนดตำแหน่งข้าราชการให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนาท้องถิ่น ประกอบด้วย

ประเด็นยุทธศาสตร์	แนวทางการพัฒนา	ตำแหน่งพนักงานส่วนท้องถิ่น
๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการบริหารจัดการน้ำ	๑. ก่อสร้างและปรับปรุงระบบประปาหมู่บ้าน  ๒. ขุดเจาะบ่อบาดาล ผันน้ำขึ้นน้ำเหมืองดาดคอนกรีต ฝายน้ำล้นเพื่อการเกษตร	- นักบริหารงานช่าง - หัวหน้าฝ่ายแบบแผน
๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน	๑. ก่อสร้างและปรับปรุงเส้นทางคมนาคม ๒. จัดให้มีไฟฟ้าสาธารณะ	- นักบริหารงานช่าง - หัวหน้าฝ่ายแบบแผนฯ - นายช่างโยธา
๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านเศรษฐกิจและสังคม	๑. ส่งเสริมการค้ารุ่งชีวิตโดยใช้หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ๒. พัฒนากลุ่มอาชีพ พัฒนาคุณภาพชีวิต ๓. แก้ไขปัญหาเสพติด ๔. ป้องกันบรรเทาสาธารณภัย ๕. ส่งเสริมการเกษตร	- นักพัฒนาชุมชน
๔. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	๑. ส่งเสริมการศึกษาทุกระดับ ๒. อนุรักษ์พัฒนาศิลปวัฒนธรรม ประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น ๓. การกีฬาและนันทนาการ	- นักบริหารงานการศึกษา - นักวิชาการศึกษา - ครู
๕. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสาธารณสุขสิ่งแวดล้อมและพลังงานทดแทน	๑. ป้องกันและระงับโรคติดต่อ ๒. ส่งเสริมสุขภาพและอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ ๓. ส่งเสริมการใช้พลังงานทดแทน	- นักพัฒนาชุมชน

<p>๕. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการบริหารจัดการโดยยึดหลักธรรมาภิบาล</p>	<p>๑. ปรับปรุงและพัฒนาบุคลากร          ๒. พัฒนาการบริหารงานของเทศบาล          ๓. เพิ่มช่องทางในการรับรู้ข่าวสารแก่ประชาชน</p>	<p>- หัวหน้าสำนักปลัดฯ          - นักทรัพยากรบุคคล          - นิติกร          - ทุกส่วนราชการ</p>
<p>๖. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการท่องเที่ยว</p>	<p>๑. พัฒนาแหล่งท่องเที่ยวและสิ่งอำนวยความสะดวกอย่างเพียงพอ          ๒. ส่งเสริมกิจการท่องเที่ยว</p>	<p>- นักพัฒนาชุมชน</p>

## แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

### ๑. การพัฒนาความชำนาญการ

- เพิ่มทักษะการปฏิบัติงาน
- ให้การอบรม สัมมนาและทัศนศึกษาดูงานนอกสถานที่
- ส่งเสริมให้การศึกษาในระดับที่สูงขึ้นในสายงานที่เกี่ยวข้อง
- จัดทำคู่มือการปฏิบัติงาน
- สนับสนุนการปฏิบัติงานเป็นทีม และสามารถปฏิบัติงานแทนกันได้

### ๒. การพัฒนาข้าราชการบรรจุใหม่/การเปลี่ยนสายงาน

- ปฐมนิเทศและแนะนำการปฏิบัติงาน
- ประชุมชี้แจง
- รับทราบนโยบาย
- ให้การศึกษาและฝึกอบรม
- จัดทำคู่มือเชิงปฏิบัติงาน

### ๓. การจูงใจ

- ปรับปรุงสถานที่ทำงานให้เกิดความสะดวก สบาย มีบรรยากาศที่ดีเหมาะสมแก่การปฏิบัติงานทำให้เกิดความรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ
- จัดหาเครื่องมือ เครื่องใช้ ในการทำงานที่ทันสมัยและเพียงพอแก่การปฏิบัติงานของพนักงานและลูกจ้าง
- ส่งเสริมสนับสนุนโอกาสในการศึกษา ฝึกอบรม ทำให้เกิดทักษะหรือความชำนาญพิเศษเพื่อเอื้อแก่การปฏิบัติงานในหน้าที่
- สรรหาข้าราชการและพนักงานท้องถิ่นที่มีความรู้ความสามารถ(เก่งงาน) เข้ามาปฏิบัติงานในองค์กร เพื่อนำความคิดแนวปฏิบัติงานที่ดีจากองค์กรเดิมสู่องค์กรใหม่
- ส่งเสริมความก้าวหน้าของพนักงานและลูกจ้างเจริญเติบโตในสายงานของตนเองและเปลี่ยนสายงานตามความถนัดและความรู้ความสามารถของแต่ละคน
- สนับสนุนสวัสดิการ หรือผลตอบแทนให้แก่ผู้ปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ตามที่กฎหมายกำหนดหรือจูงใจการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ

## การวิเคราะห์กลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล

ตามที่เทศบาลตำบลบало ได้ประเมินสภาพของเทศบาลตำบลบало ในการพัฒนาในปัจจุบันและความเป็นไปได้ในโอกาสการพัฒนาในอนาคต โดยได้ประเมินจากปัจจัยภายนอก ได้แก่ ระเบียบหนังสือสั่งการที่มีการเปลี่ยนแปลง การเมืองในปัจจุบัน ด้านเทคโนโลยีที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว นโยบายประเทศไทย ๔.๐ และปัจจัยภายในของเทศบาลตำบลบало ซึ่งเกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคล ได้แก่ นโยบายของผู้บริหาร ความต้องการและความคาดหวังของชุมชน พนักงานเทศบาลมีการโอน ย้าย ทำให้การปฏิบัติหน้าที่ไม่ต่อเนื่อง การขัดแย้งในองค์กร การใช้ระบบอุปถัมภ์ พนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างไม่มีความเชี่ยวชาญในสายงาน สามารถสรุปเป็น จุดแข็ง จุดอ่อน อุปสรรค และโอกาส ได้ดังนี้

### **๑. การประเมินสภาพแวดล้อมภายนอกและภายใน**

#### **๑.๑) การวิเคราะห์จากปัจจัยภายนอก**

##### อุปสรรค

- พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ทำให้บุคลากรทุกฝ่ายมีภารกิจและอำนาจหน้าที่มากขึ้น บุคลากรจะต้องเรียนรู้ตลอดเวลา
- ความก้าวหน้าของเทคโนโลยีสื่อสารและสารสนเทศอย่างรวดเร็ว ทำให้บุคลากรจะต้องปรับตัวให้ทันสมัยตลอดเวลา
- กฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้องมีการปรับเปลี่ยนอย่างรวดเร็ว

##### โอกาส

- ความร่วมมือระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอรามันอยู่ในระดับดีมาก ทำให้มีเครือข่ายในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้อย่างตลอดเวลา
- กระแสการถ่ายโอนอำนาจและภารกิจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ทำให้ทุกหน่วยงานทั้งภาครัฐและภาคเอกชนให้ความสนใจ

#### **๑.๒) การวิเคราะห์จากปัจจัยภายใน**

##### จุดอ่อน

- อัตราส่วนบุคลากรไม่เหมาะสมกับภาระงาน มีการโอนย้ายบุคลากรบ่อย ๆ และมีอัตราว่างเป็นเวลานาน
- ขาดเทคโนโลยีและระบบสารสนเทศที่มีประสิทธิภาพ
- มีการใช้ระบบอุปถัมภ์
- พนักงานไม่มีความกระตือรือร้นในการทำงาน

##### จุดแข็ง

- มี Teamwork และ Unity ในองค์กร
- เป็นองค์กรที่มีโครงสร้างเล็ก บริหารงานง่าย
- บุคลากรมีความพร้อมที่จะเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ
- พนักงานส่วนมากอาศัยในพื้นที่ ทำให้สามารถปฏิบัติงานได้ทันที

### **๒. การกำหนดวิสัยทัศน์การพัฒนาระบบบริหารงานบุคคล**

องค์การบริหารส่วนตำบลบางตาหลวง “พัฒนาระบบจูงใจ นำสมัยเทคโนโลยี เสริมสร้างบุคลากรที่ดี มีคุณธรรมจริยธรรม นำไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้”

### **๓. การกำหนดกลยุทธ์การบริหารงานบุคคล**

จากการวิเคราะห์ปัจจัยภายนอกและภายใน สามารถกำหนดกลยุทธ์ทางการบริหารงานบุคคลออกได้เป็น ๕ ด้าน ดังนี้

ที่	กลยุทธ์	แผนงาน/โครงการ
๑.	ด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล	แผนงานการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ๑.๑ โครงการจัดส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมตามหลักสูตรต่าง ๆ ๑.๒ โครงการจัดฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ๑.๓ โครงการทัศนศึกษาดูงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารงาน
๒.	ด้านการพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ	แผนงานการพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ ๒.๑ โครงการติดตั้งระบบอินเทอร์เน็ตไร้สายภายใน ๒.๒ โครงการจัดทำและพัฒนาเว็บไซต์ของเทศบาลตำบลบало
๓.	ด้านการพัฒนาระบบการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน	แผนงานการพัฒนาระบบการสร้างแรงจูงใจ ๓.๑ โครงการพัฒนาระบบการจ่ายเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน และประโยชน์ตอบแทนอื่นให้มีประสิทธิภาพ ๓.๒ โครงการเพิ่มบรรยากาศในการทำงานด้วยเสียงเพลงและกีฬา
๔.	ด้านการพัฒนาระบบคุณธรรมและจริยธรรม	แผนงานการพัฒนาระบบคุณธรรมและจริยธรรม ๔.๑ โครงการฝึกอบรมและเสริมสร้างระบบคุณธรรมและจริยธรรมอันดีงาม ๔.๒ โครงการคัดเลือกพนักงานที่มีคุณธรรมจริยธรรมดีเด่น
๕.	ด้านการสร้างองค์การแห่งการเรียนรู้	แผนงานการสร้างองค์การแห่งการเรียนรู้ ๕.๑ โครงการเสริมสร้างและพัฒนาเทศบาลตำบลบалоเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ๕.๒ มีการจัดทำ KM องค์การแห่งการเรียนรู้

### การวิเคราะห์ข้อมูลการกำหนดหลักสูตรการฝึกอบรม

เทศบาลตำบลบало ได้จัดทำหลักเกณฑ์การประกันคุณภาพการฝึกอบรม โดยได้ดำเนินการสำรวจความต้องการฝึกอบรมของพนักงานเทศบาล ตามแบบ ปก.๑ เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการจัดหลักสูตรการฝึกอบรมให้กับบุคลากรในเทศบาลตำบลบало และใช้อ้างอิงในการจัดส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมตามที่หน่วยงานภายนอกจัดขึ้น ดังนี้

๑. การกำหนดราคากลาง/การออกแบบ
๒. การป้องกันราชอาณาจักรไทย
๓. การวางระบบควบคุมภายใน
๔. การจัดการเลือกตั้งท้องถิ่น
๕. การบริหารงานบุคคล
๖. การพัฒนาบุคลิกภาพและความเป็นผู้นำ
๗. ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ
๘. ทักษะและความรู้ด้านคอมพิวเตอร์

๙. การบริหารงานบุคคลและระเบียบพนักงานจ้าง
๑๐. การใช้กฎหมายปกครอง
๑๑. การดำเนินการทางวินัย
๑๒. งานสารบรรณ
๑๓. การจัดการเรียนรู้ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กแบบบูรณาการ
๑๔. การจัดทำแผนพัฒนาการศึกษา
๑๕. ความรู้ด้านการควบคุมงานก่อสร้าง
๑๖. ความรู้ พรบ.ควบคุมอาคาร
๑๗. ความรู้เกี่ยวกับระบบไฟฟ้าและประปา
๑๘. การประมาณราคาก่อสร้าง
๑๙. การกำหนดราคากลาง
๒๐. การดำเนินการตาม พรบ.สาธารณสุข
๒๑. การจัดการกลิ่นจากการเลี้ยงสุกร
๒๒. การดำเนินการตาม พรบ.สิ่งแวดล้อม
๒๓. การปฏิบัติงานตาม พรบ.สิ่งแวดล้อม
๒๔. หลักสูตร E-lass
๒๕. หลักสูตรการจัดซื้อจัดจ้าง
๒๖. ความรู้ด้านการบันทึกบัญชี การเงิน
๒๗. การจัดเก็บภาษี