



# แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ระยะ ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖)



เทศบาลตำบลกรูด  
อำเภอกาญจนดิษฐ์ จังหวัดสุราษฎร์ธานี

# คำนำ

ด้วยกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ได้กำหนดตัวชี้วัดในการปฏิบัติราชการตามคำรับรองการปฏิบัติราชการ กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อสนับสนุนและพัฒนาข้าราชการให้สามารถปฏิบัติงานภายใต้หลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี และระบบบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และผลักดันให้ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรประสบความสำเร็จ

เทศบาลเป็นหน่วยงานของรัฐที่มีภารกิจส่งเสริมท้องถิ่นให้มีความเข้มแข็งในทุกด้าน เพื่อสามารถตอบสนองเจตนารมณ์ของประชาชนได้อย่างแท้จริง ซึ่งเป็นภารกิจที่มีความหลากหลายและครอบคลุมการดำเนินการในหลายด้าน โดยเฉพาะการบริหารทรัพยากรบุคคล เป็นอีกด้านหนึ่งที่จะขาดการพัฒนาไม่ได้ และถือเป็นกลไกสำคัญในการผลักดันยุทธศาสตร์และพันธกิจให้ประสบความสำเร็จ และถือเป็นปัจจัยสำคัญที่จะทำให้ภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี ตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้

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

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

การบริหารจัดการภาครัฐ (Public sector Management Quality Award : PMQA) และสอดคล้องกับวิสัยทัศน์พันธกิจ

ดังนั้น เพื่อให้เทศบาลตำบลกรูด มีแผนกลยุทธ์การบริหารงานทรัพยากรบุคคลที่สามารถตอบสนองทิศทางการบริหารงานของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นได้อย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ จึงได้ดำเนินการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล โดยมุ่งเน้นให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคลได้มีส่วนร่วมในการกำหนดแนวทางและประเด็นยุทธศาสตร์ในการพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล เทศบาลตำบลกรูด จะนำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้รับการจัดทำ เพื่อเป้าหมายสำคัญในการผลักดัน พัฒนาทรัพยากรบุคคลเพื่อเป็นเทศบาลที่มีสมรรถนะสูงในการส่งเสริมท้องถิ่น ให้เป็นกลไกในการพัฒนาตำบลอย่างยั่งยืน

\*\*\*\*\*

# สารบัญ

	หน้าที่
บทที่ ๑ บททั่วไป	๑
๑.๑ วิสัยทัศน์	
๑.๒ พันธกิจ	
๑.๓ เป้าหมายหลัก	
บทที่ ๒ สถานภาพและสภาพแวดล้อมของเทศบาลตำบลกรูด	
๑. ข้อมูลทั่วไป	๒
๒. โครงสร้างองค์กรและการบริหาร	๔
๓. อำนาจหน้าที่ เทศบาลตำบลกรูด	๑๑
๔. นโยบายแนวทางการพัฒนาของเทศบาล	๑๕
๕. สภาพแวดล้อมภายในองค์กร (SWOT)	๒๓
๖. สภาพแวดล้อมภายนอก (โอกาส,ภัยคุกคาม)	๒๔
บทที่ ๓ นโยบายและกลยุทธ์ด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล	๒๕
(๓.๑) การวิเคราะห์สถานภาพและสภาพแวดล้อม ด้านทรัพยากรบุคคล (SWOT Analysis)	๒๕
(๓.๒) นโยบายและกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของเทศบาล	๓๐
บทที่ ๔ การจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลตามกรอบมาตรฐานความ สำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard)	๓๖
บทที่ ๕ การจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของเทศบาลตำบลกรูด	๓๙

## บทที่ ๑ บททั่วไป

แผนกลยุทธ์ด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล เหมาะสมกับสถานะเศรษฐกิจ สังคม และความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีด้วยความร่วมมือและการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วนเพื่อให้การดำเนินงานของเทศบาลตำบลกรูดเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ สามารถบรรลุพันธกิจตามที่กำหนดไว้

### คำขวัญตำบลกรูด

เขานางเกษมมีตำนาน สืบสานรดน้ำผู้สูงอายุ น้ำพุร้อนธรรมชาติ  
ทะนงองอาจค่ายลูกเสือ สระกว้างเหลือหนองใหญ่ กีฬาสีวัยตำบลกรูด

#### ๑.๑ วิสัยทัศน์ (vision)

“ประชาชนเป็นศูนย์กลาง โครงสร้างพื้นฐานพร้อม สิ่งแวดล้อมน่าอยู่ ชุมชนแห่งการเรียนรู้ มุ่งสู่การพัฒนาเทศบาลกรูดอย่างยั่งยืน”

#### ๑.๒ พันธกิจ (mission)

- พัฒนาการจัดการศึกษา ส่งเสริมอนุรักษ์ประเพณีวัฒนธรรม ศาสนาและภูมิปัญญาท้องถิ่น
- พัฒนาระบบโครงสร้างพื้นฐาน ผังเมือง สาธารณูปการ สาธารณูปโภคให้ได้มาตรฐานครอบคลุมพื้นที่
- พัฒนาและส่งเสริมด้านสาธารณสุข ด้านคุณภาพชีวิต ด้านสังคมและชุมชนเพื่อให้ชุมชนเข้มแข็งสามารถพึ่งตนเองได้ ปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
- พัฒนาและส่งเสริมด้านเศรษฐกิจ กลุ่มอาชีพ ส่งเสริมให้ประชาชนมีฐานเศรษฐกิจที่มั่นคง อย่างยั่งยืน ภายใต้หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง และเสริมสร้างศักยภาพพัฒนาการท่องเที่ยว
- พัฒนาการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม โดยการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน
- พัฒนาการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลเพื่อการบริหารตำบลแบบบูรณาการ

#### ๑.๓ เป้าหมายหลัก

- เพื่อดำเนินการสำรวจ ข้อมูลสภาพทั่วไป โครงสร้างพื้นฐาน เศรษฐกิจ สังคม ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม การเมือง การบริหาร การประเมินผลท้องถิ่น เพื่อนำข้อมูลมาวิเคราะห์และจัดทำนโยบายและกลยุทธ์ในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
- เพื่อให้มีการวางแผนการใช้นโยบายและกลยุทธ์ในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล โดยพิจารณาจากมาตรการและกลยุทธ์ให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาตำบลและแผนปฏิบัติการของเทศบาล
- เพื่อให้มีการวางแผนการพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับศักยภาพขององค์กร
- เพื่อให้มีกลไกติดตามและประเมินผลการดำเนินงานตามนโยบายและกลยุทธ์ในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

## บทที่ ๒

### สถานภาพและสภาพแวดล้อมของเทศบาลตำบลกรูด

#### ๑. ข้อมูลทั่วไป

เทศบาลถือว่าเป็นหน่วยงานการปกครองส่วนท้องถิ่น ที่จัดตั้งขึ้นในเขตชุมชนที่มีความเจริญ และใช้ในการบริหารเมืองเป็นหลัก ซึ่งหลายประเทศประสบความสำเร็จในการใช้ เทศบาล เป็นเครื่องมือที่สำคัญ ในการปกครองประเทศโดยเฉพาะประเทศที่พัฒนาแล้วทั้งหลาย สำหรับสังคมไทยเทศบาลเป็นรูปแบบการ บริหารราชการส่วนท้องถิ่นในเขตชุมชนเมืองที่ใช้มาตั้งแต่ พ.ศ. ๒๔๗๖ จนถึงปัจจุบัน

ซึ่งเดิมเทศบาลตำบลกรูด เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลกรูด จัดตั้งขึ้นโดยพระราชบัญญัติสภา ตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ เมื่อวันที่ ๒ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๓๘ มีวิวัฒนาการและความเป็น มาจากสภาตำบล การจัดตั้งองค์การบริหารส่วนตำบล เนื่องจากรัฐบาลในขณะนั้นมีนโยบาย ที่จะกระจาย อำนาจการปกครองไปสู่ประชาชนให้มากขึ้น จึงได้พิจารณาปรับปรุงกฎหมายเกี่ยวกับ “สภาตำบล” ที่มีอยู่เดิม และได้ประกาศใช้พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ โดยให้มี การยกฐานะสภาตำบลที่มีรายได้ตามเกณฑ์ที่กำหนดขึ้นเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบใหม่เรียกว่า “องค์การบริหารส่วนตำบล” และได้ยกฐานะเป็นเทศบาลตำบลกรูด ตั้งแต่วันที่ ๗ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๕๔ เป็นต้นไป ตามประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง จัดตั้งองค์การบริหารส่วนตำบลกรูด อำเภอกาญจนดิษฐ์ จังหวัดสุราษฎร์ธานี เป็นเทศบาลตำบลกรูด ลงวันที่ ๒๐ กันยายน พ.ศ. ๒๕๕๔ ตามความในมาตรา ๔๒ แห่งพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติ สภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๕) พ.ศ. ๒๕๔๖ และมาตรา ๗ แห่งพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทยจึงจัดตั้งองค์การบริหารส่วนตำบลกรูด อำเภอกาญจนดิษฐ์ จังหวัดสุราษฎร์ธานี เป็นเทศบาลตำบลกรูด

#### ความเป็นมา

เมื่อประมาณ ๖๐ ปีก่อน ในพื้นที่แห่งนี้มีต้นไม้ชนิดหนึ่งซึ่งมีอยู่เป็นจำนวนมาก นั่นคือ “ต้นมะกรูด” ต่อมาได้มีการตัดโค่นต้นไม้นี้ดังกล่าวจนเกือบหมดเพื่อใช้สอยพื้นที่ในการก่อสร้างที่อยู่อาศัยและใช้เป็นพื้นที่ทำ การเกษตร แต่ยังคงเหลือต้นมะกรูดให้เป็นเอกลักษณ์อยู่ต้นหนึ่ง อยู่ประมาณ ๑๐๐ กว่าปี จนกระทั่งปัจจุบัน ชาวบ้านได้เรียกว่า “บ้านกรูด” และทางราชการได้ตั้งชื่อว่า “ตำบลกรูด” ซึ่งประกอบด้วย ๑๐ หมู่บ้าน

#### ข้อมูลพื้นฐานของเทศบาลตำบลกรูด

##### ๑.๑ ที่ตั้ง

เทศบาลตำบลกรูด ตั้งอยู่หมู่ที่ ๑ ตำบลกรูด อำเภอกาญจนดิษฐ์ จังหวัด สุราษฎร์ธานี ห่างจากที่ว่าการอำเภอประมาณ ๑๒ กิโลเมตร มีเนื้อที่ประมาณ ๘๔.๗๐ ตร.กม. หรือ ประมาณ ๓๒,๔๒๕ ไร่

ทิศเหนือ จด ตำบลพลายวาส

ทิศใต้ จด ตำบลปาร์ออน

ทิศตะวันออก จด ตำบลท่าอูแท

ทิศตะวันตก จด ตำบลช้างซ้าย

## ๑.๒ ลักษณะภูมิประเทศ

ลักษณะพื้นที่ของตำบลกรูด เป็นพื้นที่ราบสูงสลับกับพื้นที่ราบลุ่มและเนินเขาโดยบริเวณตอนกลางตำบล มีภูเขาที่สำคัญ ได้แก่ เขานายายอูน เขาพุงนางลิง เขาสวนตรา ส่วนที่ราบลุ่มมีลักษณะเป็นแอ่งกระทะรองรับน้ำจากพื้นที่ ตำบลคลองสระและตำบลปาร์ออน มีป่าสมบูรณ์เหมาะกับการทำการเกษตร สวนผลไม้ ยางพารา โดยมีคลองกะแดะ ซึ่งเป็นคลองสายหลักของตำบล

## ๑.๓ ลักษณะภูมิอากาศ

ตำบลกรูดตั้งอยู่ภาคใต้ตอนบนมีสองฤดู คือฤดูร้อนและฤดูฝน ช่วงฤดูร้อนจะเกิดขึ้นประมาณปลายๆ เดือนกุมภาพันธ์ตลอดไปถึงช่วงเดือนกันยายน ช่วงฤดูฝนอยู่ระหว่างเดือนพฤศจิกายน-เดือนธันวาคม จะเกิดน้ำท่วมบริเวณตำบลเป็นประจำทุกปี

**๑.๔ การศึกษา** เทศบาลตำบลกรูด ระดับการศึกษาของประชากร ที่อาศัยอยู่จริง จากผลการจัดเก็บข้อมูลความจำเป็นพื้นฐานระดับตำบล (จปฐ.๒) ส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับ ประถมศึกษา มัธยมศึกษาตอนต้น และมัธยมศึกษาตอนปลาย ตามลำดับ

มีสถานศึกษาในพื้นที่ รวม ๗ แห่ง คือ

- ๑) ระดับก่อนวัยเรียน จำนวน ๑ แห่ง คือ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านกรูด
- ๒) โรงเรียนประถมศึกษา จำนวน ๕ แห่ง คือ
  - โรงเรียนบ้านกำสนราษฎร์อุทิศ
  - โรงเรียนบ้านบ่อน้ำร้อน
  - โรงเรียนบ้านแม่โมกข์
  - โรงเรียนบ้านไสโน
  - โรงเรียนวัดเขานางเภา
- ๓) โรงเรียนมัธยมศึกษา ขยายโอกาส จำนวน ๑ แห่ง คือ โรงเรียนบ้านแม่โมกข์
- ๔) โรงเรียนมัธยมศึกษา จำนวน ๑ แห่ง คือ โรงเรียนบ้านท่าเพื่องวิทยา

**๑.๕ การศาสนา** เทศบาลตำบลกรูด มีวัดในเขตพื้นที่ จำนวน ๑ แห่ง

- ๑) วัดเขานางเภา ตั้งอยู่ที่ หมู่ที่ ๑  
มีสำนักสงฆ์ ๕ แห่ง
  - ๑) สำนักสงฆ์บ้านไสโน ตั้งอยู่ที่ หมู่ที่ ๔
  - ๒) สำนักสงฆ์บ้านแม่โมกข์ ตั้งอยู่ที่ หมู่ที่ ๗
  - ๓) สำนักสงฆ์เขาฟ้าผ่า ตั้งอยู่ที่ หมู่ที่ ๑๐
  - ๔) สำนักสงฆ์สำนักไฟ ตั้งอยู่ที่ หมู่ที่ ๑
  - ๕) สำนักสงฆ์เขาพับผ้าวาริเขต ตั้งอยู่ที่ หมู่ที่ ๘
- มีมัสยิด ๔ แห่ง
  - ๑) มัสยิดลิตอันซอรุลลอฮ์ ตั้งอยู่ที่ หมู่ที่ ๙
  - ๒) มัสยิดลิตอันซอลามาตุลอิสลาม ตั้งอยู่ที่ หมู่ที่ ๙
  - ๓) มัสยิดลิตรอตุลมุนฮา ตั้งอยู่ที่ หมู่ที่ ๘
  - ๔) มัสยิดลิตนุรุอลามาล ตั้งอยู่ที่ หมู่ที่ ๘

## ๑.๖ การสาธารณสุข มีสถานพยาบาลซึ่งให้บริการประชาชนในตำบลกรูด ดังนี้

- ๑) โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลกรูด

## ๑.๗ ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

- |                                |       |        |
|--------------------------------|-------|--------|
| ๑) รถบรรทุกน้ำเอกชนประสงค์     | จำนวน | ๑ คัน  |
| ๒) รถกระเช้าไฟฟ้า              | จำนวน | ๑ คัน  |
| ๓) รถยนต์กู้ชีพ กู้ภัย         | จำนวน | ๑ คัน  |
| ๔) อาสาสมัครป้องกันฝ่ายพลเรือน | จำนวน | ๑๐๐ คน |
| ๕) ที่พักสายตรวจ               | จำนวน | ๑ แห่ง |

## ๑.๘ แหล่งน้ำธรรมชาติ

- ๑) คลอง มี ๓ สาย
- คลองหวาด (คลองกะแตะ) ไหลต่อเนื่องจากตำบลปาร่อน ไหลผ่านหมู่ที่ ๖,๒,๑,๓,๕ ตำบลกรูด มีน้ำใช้ตลอดทั้งปี ไหลสู่ตำบลกะแตะ
  - คลองนางแกล ไหลผ่าน หมู่ที่ ๙,๒,๑,๔,๕ ตำบลกรูด หน้าแล้งน้ำแห้งขอด มีน้ำขังเป็นแอ่ง ไหลสู่ตำบลพลายวาส
  - คลองกำสน ไหลผ่าน หมู่ที่ ๑๐,๙,๘,๗ ตำบลกรูด หน้าแล้งน้ำแห้งขอด มีน้ำขังเป็นแอ่ง ไหลสู่ตำบลท่าอุแท
- ๒) แหล่งน้ำอื่นๆ

## ๑.๙ ด้านการเมืองการปกครอง

เขตปกครอง แบ่งการปกครองเป็น ๑๐ หมู่บ้าน

- จำนวน ๑๐ หมู่บ้าน ในเขตพื้นที่เทศบาลตำบลกรูด มีดังนี้
- |                          |                          |
|--------------------------|--------------------------|
| หมู่ที่ ๑ บ้านกรูด       | หมู่ที่ ๖ บ้านท่าเพ็อง ๖ |
| หมู่ที่ ๒ บ้านท่าเพ็อง ๒ | หมู่ที่ ๗ บ้านแม่โมกข์   |
| หมู่ที่ ๓ บ้านปากคู      | หมู่ที่ ๘ บ้านเขาพับผ้า  |
| หมู่ที่ ๔ บ้านไสโน       | หมู่ที่ ๙ บ้านกำสน       |
| หมู่ที่ ๕ บ้านบ่อน้ำร้อน | หมู่ที่ ๑๐ บ้านสวนตรา    |

## ๒. โครงสร้างองค์กรและการบริหารงาน

**เทศบาล** เป็นการจัดรูปแบบการปกครองท้องถิ่นรูปแบบหนึ่งที่ต้องการให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการปกครองและการพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง โดยให้ราษฎรในท้องถิ่นเลือกตั้งคณะบุคคลในท้องถิ่นขึ้นมาคณะหนึ่งตามกฎหมายเพื่อเป็นตัวแทนของประชาชนในท้องถิ่น คือ สมาชิกสภาเทศบาล (ส.ท.)

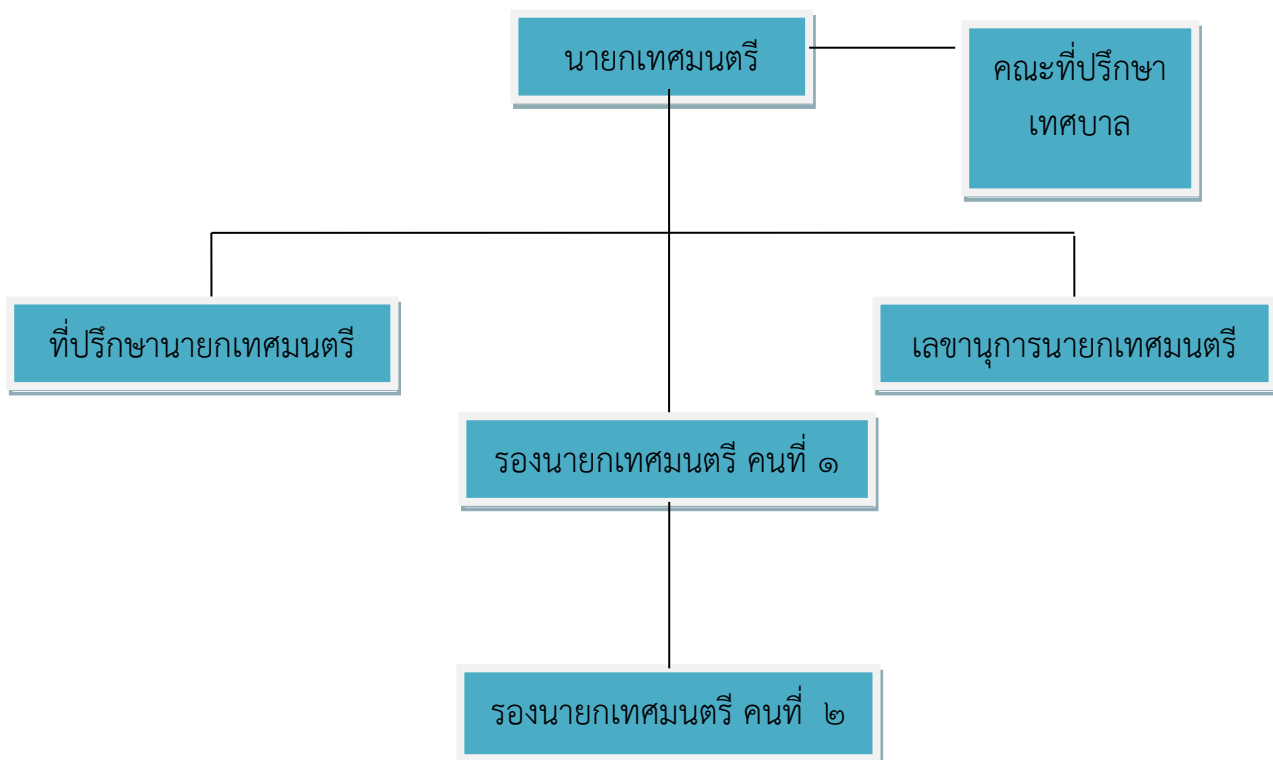
**องค์กรเทศบาล** ประกอบด้วยคณะผู้บริหารและสภาเทศบาล

**คณะผู้บริหาร** ประกอบด้วย นายกเทศมนตรี และคณะผู้บริหารมีจำนวนตามที่บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.๒๔๖๙ แก้ไขเพิ่มเติมถึง พ.ศ.๒๕๕๒ และคณะผู้บริหารท้องถิ่น ประกอบด้วย นายกเทศมนตรี ๑ คน รองนายกเทศมนตรี ๒ คน เลขานุการนายกฯ ๑ คน และที่ปรึกษานายกฯ ๑ คน ทำหน้าที่ควบคุมรับผิดชอบในการบริหารกิจการของเทศบาลตำบลกรูด

สภาเทศบาล ประกอบด้วยสมาชิกสภา ซึ่งราษฎรเลือกตั้งตามกฎหมายว่าด้วยการเลือกตั้งสมาชิกสภาเทศบาล โดยสมาชิกสภาเทศบาลมีวาระการดำรงตำแหน่ง ๔ ปี สมาชิกสภาเทศบาลตำบลกรุดมีจำนวน ๑๒ คน

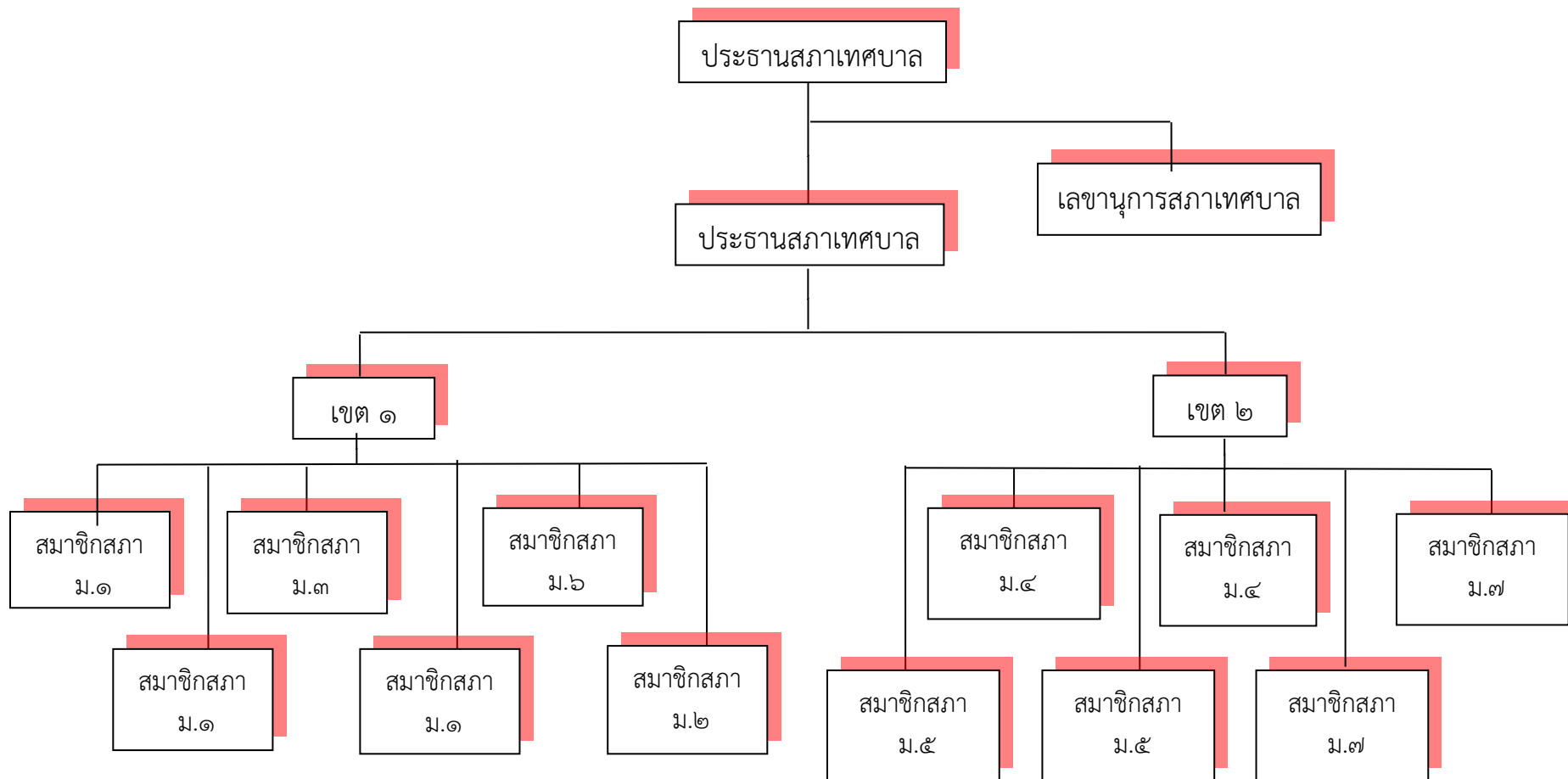
### แผนภูมิโครงสร้างการบริหาร

#### ฝ่ายบริหาร

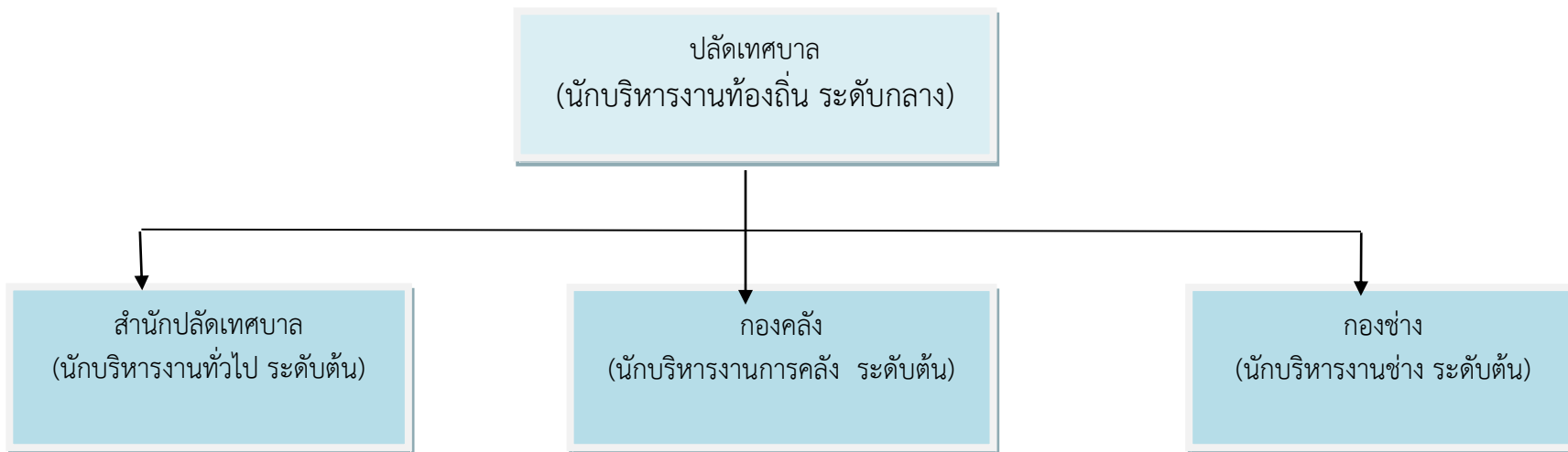




ฝ่ายนิติบัญญัติ

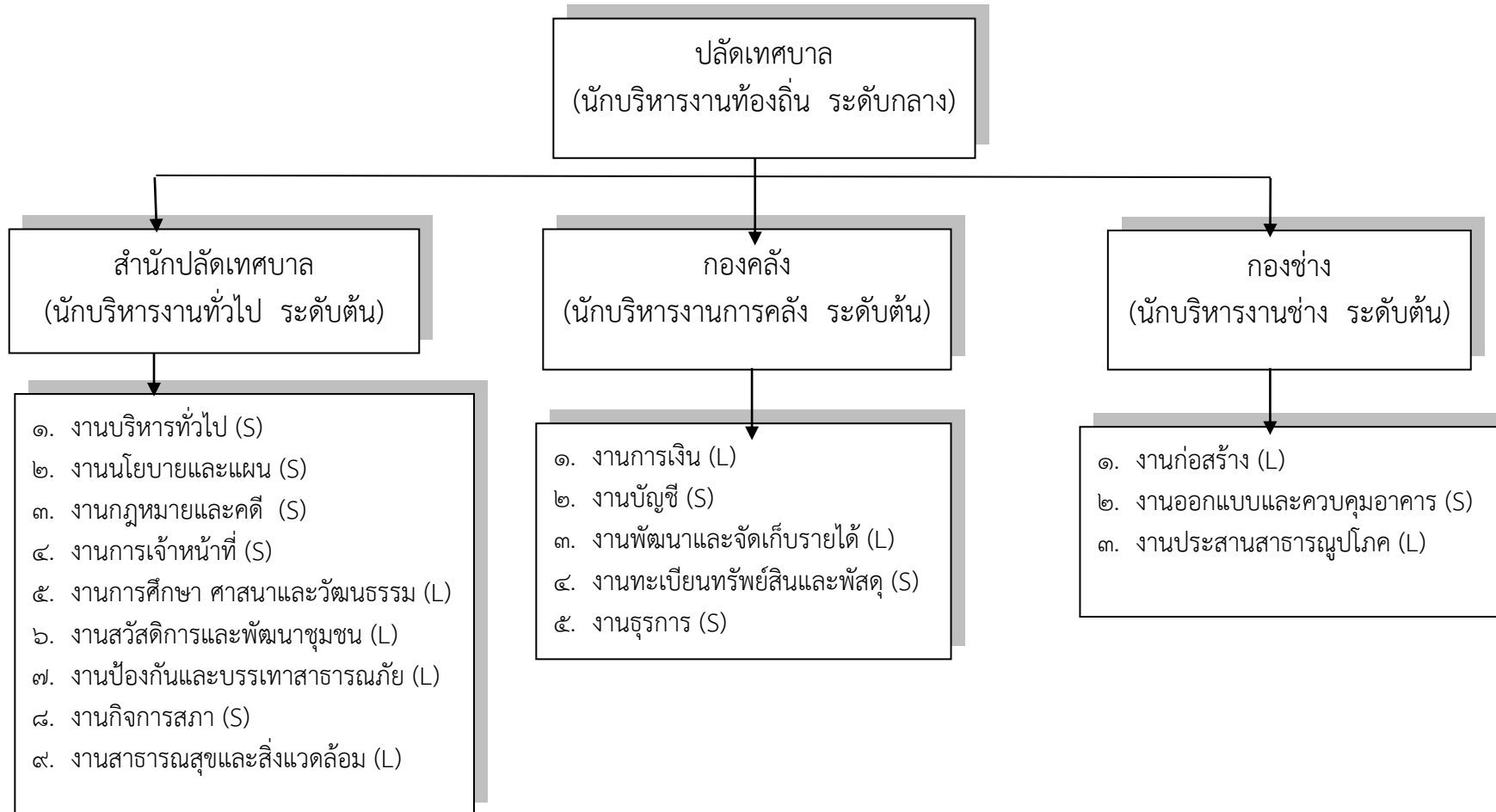


## โครงสร้างการบริหารงานเทศบาลตำบลกรุด



เทศบาลตำบลกรุด มีผู้บังคับบัญชาข้าราชการประจำ คือ ตำแหน่งปลัดเทศบาล มีการแบ่งส่วนราชการ ดังนี้ สำนักปลัดเทศบาล กองคลัง กองช่าง

## โครงสร้างส่วนราชการ เทศบาลตำบลกรูด



**ก. กำหนดให้เทศบาลตำบลกรูด เป็นเทศบาลขนาดกลาง**

มีพื้นที่ ๘๔.๗๐ ตารางกิโลเมตร จำนวนประชากรประมาณ ๙,๙๙๘ คน จำนวนครัวเรือน ๓,๖๕๙ ครัวเรือน

**ข. จัดแบ่งส่วนราชการภายในเทศบาลและหน้าที่ความรับผิดชอบ ดังนี้**

**๑. สำนักปลัดเทศบาล** มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับราชการทั่วไปของเทศบาลและราชการที่มีได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกอง หรือส่วนราชการใดในเทศบาลโดยเฉพาะ รวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในเทศบาลให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทาง และแผนการปฏิบัติราชการของเทศบาล โดยกำหนดแบ่งส่วนราชการภายในออกเป็น ๙ งาน คือ

- ๑) งานบริหารทั่วไป
- ๒) งานการเจ้าหน้าที่
- ๓) งานนโยบายและแผน
- ๔) งานกฎหมายและคดี
- ๕) งานป้องกันและและบรรเทาสาธารณภัย
- ๖) งานกิจการสภา
- ๗) งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม
- ๘) งานการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม
- ๙) งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน

**๒. กองคลัง** มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานการจ่าย การรับ การนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงิน และเอกสารทางการเงิน การตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกา งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จ บำนาญ เงินอื่น ๆ งานเกี่ยวกับการจัดทำงบประมาณฐานะทางการเงิน การจัดสรรเงินต่างๆ การจัดทำบัญชีทุกประเภท ทะเบียนคุมเงินรายได้และรายจ่ายต่างๆ การควบคุมการเบิกจ่าย งานทำงบทดลองประจำปี ประจําปี งานเกี่ยวกับการพัสดุของเทศบาลและงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง และที่ได้รับมอบหมาย โดยกำหนดแบ่งส่วนราชการภายในออกเป็น ๕ งาน คือ

- ๑) งานการเงิน
- ๒) งานบัญชี
- ๓) งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้
- ๔) งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ
- ๕) งานธุรการ

**๓. กองช่าง** มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการสำรวจ ออกแบบ การจัดทำข้อมูลทางด้านวิศวกรรมการจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ งานออกแบบและเขียนแบบ การตรวจสอบ การก่อสร้าง งานควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย งานแผนการปฏิบัติงานการก่อสร้างและการซ่อมบำรุง การควบคุมการก่อสร้าง และซ่อมบำรุง งานแผนงานด้านวิศวกรรมเครื่องจักรกล การรวบรวมประวัติติดตามควบคุมการปฏิบัติงานเครื่องจักรกล การควบคุม การบำรุงรักษาเครื่องจักรกล และยานพาหนะ งานเกี่ยวกับแผนงานควบคุม เก็บรักษา การเบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิง และงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย โดยกำหนดแบ่งส่วนราชการภายในออกเป็น ๓ งาน คือ

- ๑) งานก่อสร้าง
- ๒) งานออกแบบและควบคุมอาคาร
- ๓) งานประสานสาธารณูปโภค

## กระบวนการบริหารงานบุคคล

ก. ศักยภาพของเทศบาลตำบลกรูด

๑. สมาชิกสภาเทศบาลตำบลกรูด จำนวน ๑๒ คน

๒. จำนวนบุคลากร : พนักงานเทศบาล และพนักงานจ้าง มีกรอบอัตรากำลังทั้งสิ้น ๕๑ อัตรา โดยแยกเป็นข้าราชการจำนวนทั้งสิ้น ๒๖ อัตรา พนักงานจ้างทั่วไปจำนวน ๑๓ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจจำนวน ๑๓ อัตรา โดยมีรายละเอียดดังนี้

ลำดับที่	ชื่อตำแหน่ง	ระดับ	จำนวน (อัตรา)	หมายเหตุ
๑	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๑	ไม่ว่าง
<b>สำนักปลัด ๒๓ ตำแหน่ง ๓๔ อัตรา</b>				
๒	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	ไม่ว่าง
๓	นักทรัพยากรบุคคล	ปก./ชก.	๑	ไม่ว่าง
๔	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปก./ชก.	๑	ไม่ว่าง
๕	นิติกร	ปก./ชก.	๑	ไม่ว่าง
๖	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก./ชก.	๑	ไม่ว่าง
๗	นักพัฒนาชุมชน	ปก./ชก.	๑	ไม่ว่าง
๘	นักวิชาการศึกษา	ปก./ชก.	๑	ไม่ว่าง
๙	นักสันตนาการ	ปก./ชก.	๑	ว่าง
๑๐	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง	๑	ไม่ว่าง
๑๑	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปง./ชง	๑	ไม่ว่าง
๑๒	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ปง./ชง.	๑	ไม่ว่าง
๑๓	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง./ชง.	๑	ไม่ว่าง
๑๔	ครูผู้ดูแลเด็ก	ครูผู้ช่วย		ว่าง
<b>พนักงานจ้างภารกิจ</b>				
๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	ไม่ว่าง
๒	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		๑	ว่าง
๓	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		๑	ว่าง
๔	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	-	๑	ไม่ว่าง
๕	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	-	๑	ไม่ว่าง
๖	พนักงานขับรถบรรทุกขยะ	-	๑	ไม่ว่าง
๗	ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	-	๒	ไม่ว่าง
๘	ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)		๑	ว่าง
๙	ผู้ดูแลเด็ก	-	๒	ว่าง

ลำดับที่	ชื่อตำแหน่ง	ระดับ	จำนวน (อัตรา)	หมายเหตุ
	<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>			
๑	ผู้ดูแลเด็ก	-	๓	ไม่ว่าง
๒	นักการภารโรง	-	๑	ไม่ว่าง
๓	คนงานทั่วไป	-	๑	ไม่ว่าง
๔	พนักงานขับรถยนต์	-	๒	ไม่ว่าง
๕	พนักงานดับเพลิง	-	๒	ไม่ว่าง
<b>กองคลัง ๗ ตำแหน่ง ๘ อัตรา</b>				
๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๑	ไม่ว่าง
๒	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปก./ชก	๑	ไม่ว่าง
๓	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ปก./ชก	๑	ไม่ว่าง
๔	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง./ชง.	๑	ไม่ว่าง
๕	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง./ชง.	๑	ไม่ว่าง
๖	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง./ชง.	๑	ไม่ว่าง
๗	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง./ชง.	๑	ว่าง
	<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>			
๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	๑	ไม่ว่าง
<b>กองช่าง ๘ ตำแหน่ง ๙ อัตรา</b>				
๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑	ไม่ว่าง
๒	วิศวกรโยธา	ปก./ชก.	๑	ว่าง
๓	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	๒	ว่าง ๑
๔	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง.	๑	ไม่ว่าง
๕	นายช่างไฟฟ้า	ปง./ชง.	๑	ไม่ว่าง
	<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>			
๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	ว่าง
๒	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	๑	ไม่ว่าง
	<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>			
๑	คนงานทั่วไป	-	๑	ไม่ว่าง

### ๓. อำนาจหน้าที่ เทศบาลตำบลกรูด

มีหน้าที่ตามที่กำหนดไว้ในกฎหมายดังนี้

เทศบาล มีหน้าที่ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ (แก้ไขเพิ่มเติมฉบับที่ ๑๓ พ.ศ. ๒๕๕๒) และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และกฎหมายอื่นของเทศบาล

**หน้าที่ที่กฎหมายบังคับให้ทำ** มีหน้าที่ที่ต้องทำตาม (มาตรา ๕๐)

- (๑) รักษาความสงบเรียบร้อยของประชาชน
- (๒) ให้มีและบำรุงทางบกและทางน้ำ
- (๓) รักษาความสะอาดของถนน หรือทางเดินและที่สาธารณะ รวมทั้งการกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
- (๔) ป้องกันและระงับโรคติดต่อ
- (๕) ให้มีเครื่องใช้ในการดับเพลิง
- (๖) ให้ราษฎรได้รับการศึกษาอบรม
- (๗) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ
- (๘) บำรุงศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่นและวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
- (๙) หน้าที่อื่นตามที่กฎหมายบัญญัติให้เป็นหน้าที่ของเทศบาล

การปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่ของเทศบาลต้องเป็นไปเพื่อประโยชน์สุขของประชาชน โดยใช้วิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี และให้คำนึงถึงการมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดทำแผนพัฒนาเทศบาล การจัดทำงบประมาณ การจัดซื้อจัดจ้าง การตรวจสอบ การประเมินผลการปฏิบัติงานและการเปิดเผยข้อมูลข่าวสาร ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับว่าด้วยการนั้นและหลักเกณฑ์และวิธีการที่กระทรวงมหาดไทยกำหนด

**หน้าที่ที่ไม่บังคับให้ทำ** เทศบาลอาจจัดทำกิจการใดๆในเขตเทศบาล (มาตรา ๕๑)

- (๑) ให้มีน้ำสะอาดหรือการประปา
- (๒) ให้มีโรงฆ่าสัตว์
- (๓) ให้มีตลาด ท่าเทียบเรือและท่าข้าม
- (๔) ให้มีสุสานและฌาปนสถาน
- (๕) บำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร
- (๖) ให้มีและบำรุงสถานที่ทำการพิทักษ์รักษาคนเจ็บไข้
- (๗) ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น
- (๘) ให้มีและบำรุงทางระบายน้ำ
- (๙) เทศพาณิชย์

**ภารกิจและอำนาจหน้าที่ของเทศบาล ในด้านต่างๆ**

๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้
  - ๑.๑ จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำ ทางบก
  - ๑.๒ ให้มีน้ำเพื่อการบริโภค บริโภค และการเกษตร
  - ๑.๓ ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น
  - ๑.๔ ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ
  - ๑.๕ การสาธารณสุขบริโภคและการก่อสร้างอื่น
  - ๑.๖ การสาธารณสุขการ
  - ๑.๗ การจัดให้มีตลาด
  - ๑.๘ การจัดให้มีน้ำสะอาดหรือการประปา
  - ๑.๙ การผังเมือง

๒. ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้
- ๒.๑ การจัดการศึกษาให้ทั่วถึง พัฒนาเครื่องมือเครื่องใช้ให้ทันสมัย
  - ๒.๒ ส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ
  - ๒.๓ การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัวและการรักษาพยาบาล
  - ๒.๔ ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ
  - ๒.๕ ป้องกันและระงับโรคติดต่อ
  - ๒.๖ ให้มีและบำรุงสถานที่พักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ
  - ๒.๗ การสังคมสงเคราะห์และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชราและผู้ด้อยโอกาส
  - ๒.๘ การบำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร
  - ๒.๙ การจัดให้มีโรงฆ่าสัตว์ที่ถูกสุขลักษณะ
  - ๒.๑๐ การรักษาความสะอาดของถนน ทางเดินและที่สาธารณะ
๓. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้
- ๓.๑ การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาคและสิทธิเสรีภาพของประชาชน
  - ๓.๒ การจัดให้มีระบบรักษาความสงบเรียบร้อยในเขตเทศบาล
  - ๓.๓ การรักษาความสงบเรียบร้อยและศีลธรรมอันดีของประชาชนในเขตเทศบาล
  - ๓.๔ การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน
  - ๓.๕ จัดให้มีที่จอดรถ ศาลาจอดรถ
  - ๓.๖ การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของชุมชน
  - ๓.๗ การจัดให้มีเครื่องมือเครื่องใช้ในการดับเพลิง
๔. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้
- ๔.๑ ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว
  - ๔.๒ ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกร และกิจการสหกรณ์
  - ๔.๓ สนับสนุน อบรม ให้คำแนะนำและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร
  - ๔.๔ ให้มีตลาดกลางในการจำหน่ายสินค้า จัดลานค้าชุมชน
  - ๔.๕ จัดหาแหล่งเงินทุนให้กับราษฎร
  - ๔.๖ ส่งเสริมการท่องเที่ยวและกิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์
  - ๔.๗ การพาณิชย์ และการส่งเสริมการลงทุน
๕. ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้
- ๕.๑ คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
  - ๕.๒ การจัดตั้งและการดูแลระบบบำบัดน้ำเสีย
  - ๕.๓ การกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
  - ๕.๔ การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ
  - ๕.๕ รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดินเท้าและที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
  - ๕.๖ การจัดให้มีสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ ปรับปรุงภูมิทัศน์ให้เป็นเมืองน่าอยู่



๖. ด้านการศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้
- ๖.๑ ส่งเสริม บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
  - ๖.๒ ส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
  - ๖.๓ การจัดการศึกษา
๗. ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้
- ๗.๑ สนับสนุนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนา
  - ๗.๒ ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร
  - ๗.๓ ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎร ในการมีมาตรการป้องกัน
  - ๗.๔ การประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
  - ๗.๕ การประสาน สนับสนุนและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ของหน่วยงานอื่น ทั้งภาครัฐ เอกชน ในการพัฒนาท้องถิ่น
  - ๗.๖ การให้บริการแก่เอกชน ส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

## ภารกิจหลักและภารกิจรองที่ เทศบาลจะดำเนินการ

### ภารกิจหลัก

๑. ด้านการส่งเสริมการศึกษา
๒. ด้านการปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน
๓. ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต
๔. ด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
๕. ด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๖. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย
๗. ด้านการพัฒนาการเมืองและการบริหาร

### ภารกิจรอง

๑. การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณีท้องถิ่น
๒. การสนับสนุนและส่งเสริมศักยภาพกลุ่มอาชีพ
๓. การส่งเสริมการเกษตรและการประกอบอาชีพทางการเกษตร
๔. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน

ตามภารกิจดังกล่าวข้างต้น ตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจเทศบาล เพื่อแก้ไขปัญหาความเดือดร้อน และตอบสนองความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารของเทศบาลตำบลกรูด

#### ๔. นโยบายแนวทางการพัฒนาของเทศบาล

##### ๑. นโยบายการพัฒนาด้านการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรมและนันทนาการ

มีแนวนโยบายการจัดการศึกษาเด็กก่อนวัยเรียน พัฒนาการศึกษาทั้งในและนอกระบบ สนับสนุนให้ประชาชนมีความรู้ ความเข้าใจในวัฒนธรรมจารีตประเพณีและสร้างเสริมจิตสำนึกให้มีความรับผิดชอบต่อสังคมพร้อมการอนุรักษ์เอกลักษณ์ที่ดงามของท้องถิ่น ส่งเสริมกิจกรรมทางศาสนาทุกศาสนา ส่งเสริมสนับสนุนและพัฒนาความสามารถด้านกีฬาแก่เยาวชนและชุมชนอย่างทั่วถึงและมีระบบ ดูแลกิจกรรมด้านนันทนาการ ดนตรีพื้นบ้าน โดยให้ทุกภาคส่วนเข้ามามีส่วนร่วมทั้งเด็ก สตรี เยาวชน และผู้สูงอายุ ผู้ด้อยโอกาส เน้นกระบวนการมีส่วนร่วม การเรียนรู้ร่วมกัน โดยมีแนวทางการพัฒนาคือ

๑.๑ จัดศูนย์พัฒนาเด็กเล็กให้เป็นสัดส่วน มีระบบและมีมาตรฐานเป็นที่ยอมรับของชุมชน ส่งเสริมและสนับสนุนคุณภาพทางการศึกษา ตาม พ.ร.บ.การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๔๒ ของโรงเรียนในพื้นที่เทศบาลตำบลกรูด พร้อมส่งเสริมนักเรียนที่มีความเป็นเลิศในด้านการเรียน

๑.๒ ทุกชุมชน หมู่บ้าน มีศูนย์ข้อมูลข่าวสารที่ประชาชนสามารถเรียนรู้ได้ตลอดเวลา พร้อมส่งเสริมสนับสนุนและบูรณาการวัฒนธรรมแบบไทยๆ ให้มีความสำคัญแก่สถาบันทางศาสนาทุกศาสนา สืบทอดภูมิปัญญาท้องถิ่นอย่างมีระบบ อนุรักษ์ประเพณีท้องถิ่นที่มีมาแต่โบราณที่ดงาม

๑.๓ ส่งเสริมสนับสนุนการกีฬาและนันทนาการต่างๆ จัดตั้งศูนย์เยาวชนเทศบาลตำบลกรูด และเสริมสร้างประสบการณ์ในการดำเนินงานต่างๆ การจัดตั้งชมรมกีฬาและนันทนาการ จัดหาและบำรุงอุปกรณ์กีฬา สถานที่ออกกำลังกายและสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ

๑.๔ ส่งเสริมสนับสนุนการจัดกิจกรรมในกีฬาประเภทต่างๆ เพื่อให้ประชาชน เยาวชน ผู้สูงอายุ สตรี ผู้ด้อยโอกาส ได้ทำกิจกรรมร่วมกัน

##### ๒. นโยบายการพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

มีแนวนโยบายมุ่งเน้นที่จะพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานอย่างมีระบบเร่งรัดพัฒนาด้านสาธารณูปโภค สาธารณูปการและมีการบริหารสาธารณะในทุกด้านให้มีคุณภาพที่มีมาตรฐาน สนองต่อการพัฒนาศักยภาพ และสภาพแวดล้อมทางกายภาพของเมือง อันจะเป็นส่วนสำคัญในการเพิ่มความสะดวกในการดำรงชีวิต การคมนาคมสัญจร และการประกอบอาชีพของประชาชนโดยมีแนวทางในการพัฒนา คือ

๒.๑ การพัฒนาระบบผังเมืองเพื่อรองรับความเจริญในอนาคตต่อไป การควบคุมอาคาร ระบบการจราจร ถนนสายหลัก สายรอง สะพาน ท่อระบายน้ำ การบำรุงรักษาสิ่งสาธารณูปโภค สาธารณูปการ สิ่งก่อสร้างอื่นๆ พร้อมการปรับภูมิทัศน์ของเทศบาล หมู่บ้าน ชุมชน วัด มัสยิด และที่สาธารณะ

๒.๒ พัฒนาระบบโครงสร้างพื้นฐาน ของทุกหมู่บ้าน สร้างเครือข่ายเชื่อมโยงกับทุกตำบล

๒.๓ ดูแลและอำนวยความสะดวกแก่ประชาชนในระบบไฟฟ้า ประปา ถนน ให้ประชาชนได้รับการบริการอย่างทั่วถึงมากที่สุดตามความจำเป็นและถูกหลักของ พ.ร.บ. เทศบาล นโยบายด้านสาธารณสุข

##### ๓. ด้านคุณภาพชีวิต ด้านสังคมและชุมชน

มีนโยบายวางแผนมุ่งเน้นแนวทางในการส่งเสริม ป้องกัน รักษาและฟื้นฟู พร้อมทั้งการยกระดับคุณภาพของประชาชนให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี มีสุขภาพอนามัยแข็งแรงสมบูรณ์ ปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ปลอดภัยจากโรค ดูแลรักษาความสะอาดของชุมชนทั้งด้านขยะและมลพิษ ส่งเสริมการสนับสนุนความเข้มแข็งของชุมชน หมู่บ้าน เน้นการมีส่วนร่วม โดยมีแนวทางในการพัฒนา คือ

๓.๑ ส่งเสริมสนับสนุนให้ประชาชนมีสุขภาพที่แข็งแรง โดยเน้นการมีส่วนร่วมเป็นรูปแบบเครือข่ายมีการออกคลินิกเคลื่อนที่ ตรวจรักษาสุขภาพในกรณีเกิดโรคร้ายแรงเร่งด่วน

๓.๒ จัดฝึกอบรมสร้างแกนนำประจำครัวเรือนที่รับผิดชอบเพื่อการแก้ปัญหาสุขภาพแก่ประชาชนเป็นการเบื้องต้น พร้อมการสนับสนุนวัสดุ อุปกรณ์ ครุภัณฑ์ที่จำเป็นแก่แกนนำหรือชุมชน หมู่บ้าน

๓.๓ จัดสร้างสถานที่ออกกำลังกายประจำชุมชนพร้อมวัสดุอุปกรณ์ ที่ใช้ในการออกกำลังกายเพื่อประชาชนมีสุขภาพอนามัยที่ดีและได้ใช้เวลาว่างให้เกิดประโยชน์

๓.๔ จัดตั้งศูนย์กู้ชีพ กู้ภัย อปพร. อส.ตชต. พร้อมกับการจัดตั้งป้อมยามสายตรวจประจำหมู่บ้านและจัดฝึกอบรมให้ความรู้ในการปฏิบัติงานช่วยเหลือประชาชนเป็นการเบื้องต้น พร้อมกับการสนับสนุนวัสดุอุปกรณ์จำเป็นเบื้องต้น

๓.๕ จัดตั้งศูนย์ประสานงานระดับชุมชน หมู่บ้าน เทศบาลในการรับฟังปัญหาและข้อเสนอแนะจากประชาชน เพื่อเป็นการสร้างกระบวนการเรียนรู้นำไปสู่การจัดทำแผนพัฒนาเทศบาล

๓.๖ จัดตั้งกลุ่มผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ติดเชื้อเอดส์ ผู้ด้อยโอกาส เพื่อการทำกิจกรรมร่วมกัน พร้อมกับการสนับสนุนบุคลากร งบประมาณและอื่นๆตามความจำเป็น

#### ๔. นโยบายด้านเศรษฐกิจ กลุ่มอาชีพและการท่องเที่ยว

มีแนวนโยบายที่จะส่งเสริมในการพัฒนาเศรษฐกิจพื้นฐานของครัวเรือนและชุมชน เพื่อสร้างความมั่นคงในด้านการประกอบอาชีพและยกระดับรายได้ให้แก่ประชาชนในชุมชนอย่างยั่งยืน โดยยึดหลักในแบบเศรษฐกิจพอเพียง พัฒนาเพิ่มศักยภาพของเกษตรกรทั้งในด้านการผลิตให้มีคุณภาพที่มาตรฐาน ปรับปรุงศักยภาพการจัดเก็บรายได้ โดยมีแนวทางในการพัฒนา คือ

๔.๑ สนับสนุนการจัดตั้งกลุ่มอาชีพทุกกลุ่มที่มีในเขตเทศบาลตำบลจรูด พร้อมส่งเสริมสนับสนุนให้มีการฝึกอบรม กระบวนการเรียนรู้เพื่อเพิ่มศักยภาพในการนำไปสู่การปฏิบัติจริง

๔.๒ พัฒนาส่งเสริมสินค้าเกษตรชุมชนให้เป็นรูปแบบเศรษฐกิจชุมชนพอเพียงแบบยั่งยืน โดยใช้แนวทางตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจแบบพอเพียง

๔.๓ จัดตั้งกลุ่มตลาดกลางเพื่อประกันราคาสินค้าทางการเกษตร พร้อมส่งเสริมสนับสนุนกลุ่มให้มีความเข้มแข็งเพิ่มศักยภาพในการผลิตให้ได้มาตรฐาน เพื่อเป็นการสร้างงาน รายได้ให้กับชุมชน

๔.๔ ปรับปรุง พื้นฟูสถานที่สาธารณะที่สามารถพัฒนาเป็นแหล่งท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ พร้อมกับการเพิ่มการประชาสัมพันธ์ให้เป็นที่ดึงดูดใจแก่นักท่องเที่ยวและผู้สนใจ

๔.๕ จัดทำโครงการสร้างแรงจูงใจในการชำระภาษี พร้อมกับการออกบริการเคลื่อนที่แก่ประชาชนผู้เสียภาษีในหมู่บ้านและชุมชน พร้อมกับการให้คำปรึกษาภาษีอื่นๆที่เกี่ยวข้อง

#### ๕. นโยบายด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

มีแนวนโยบายมุ่งเน้นให้ประชาชนมีส่วนร่วมกับชุมชน ในการบำรุงรักษา ดูแลบริหารจัดการ ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมให้เหมาะสมกับสภาพพื้นที่ก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ประชาชนพัฒนาเทศบาลให้เป็นเทศบาลที่น่าอยู่ น่าอาศัย โดยมีแนวทางในการพัฒนา คือ

๕.๑ จัดตั้งหน่วยงานที่รับผิดชอบในการจัดการสิ่งแวดล้อมของเทศบาล พร้อมกับการให้ความรู้แก่ประชาชน เยาวชน นักเรียน และการสร้างจิตสำนึกและตระหนักในการรักษา ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๕.๒ เสริมสร้างกระบวนการมีส่วนร่วมในการใช้ การดูแลและการรักษาทรัพยากรธรรมชาติอย่างมีคุณค่าพร้อมกับการป้องกัน การบำบัดและฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๕.๓ ให้ความรู้แก่ประชาชน เยาวชน นักเรียน พร้อมกับการสร้างจิตสำนึกและตระหนักในการกำจัดขยะและสิ่งปฏิกูล โดยสามารถคัดแยกแล้วนำกลับมาใช้ใหม่ พร้อมรณรงค์เรื่องการใช้สารเคมี สารพิษ วัตถุอันตรายที่มีผลต่อสิ่งแวดล้อมและมนุษย์

๕.๔ ปรับปรุงแหล่งน้ำ ขุดลอกแหล่งน้ำเพื่อการอุปโภค-บริโภค และเพื่อการเกษตร เพื่อป้องกันน้ำท่วม ปรับปรุงที่สาธารณะที่เป็นแหล่งอนุรักษ์เชิงนิเวศน์แบบยั่งยืน

## ๖. นโยบายด้านการเมืองและบริหาร

มีแนวนโยบายมุ่งเน้นที่จะพัฒนาตามแผนยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ.๒๕๖๐-๒๕๗๙)

ยุทธศาสตร์ประเทศ ๒๐ ปี คือแผนและโรดแมป ที่รัฐบาล คสช.จัดเตรียมแผนพัฒนาประเทศทุกด้าน วางกรอบแนวทางปฏิบัติงานให้กับรัฐบาลที่จะเข้ามาสานต่อการทำงาน การวางแผนยุทธศาสตร์ชาติ อีก ๒๐ ปีข้างหน้าเป็นแผนระยะยาว เป็นแนวทางการขับเคลื่อนประเทศนับจากนี้ หลังจากที่ ได้วางรากฐานผ่านการปฏิรูป

วิสัยทัศน์ “ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง”หรือเป็นคติพจน์ประจำชาติว่า “มั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน”

ยุทธศาสตร์ชาติ ประกอบด้วย ๖ ยุทธศาสตร์ เพื่อบรรลุไปสู่วิสัยทัศน์ นำไปสู่การพัฒนาให้คนไทยมีความสุขและตอบสนองต่อการบรรลุซึ่งผลประโยชน์แห่งชาติ ในการที่จะพัฒนาคุณภาพชีวิตสร้างรายได้ระดับสูงเป็นประเทศพัฒนาแล้ว และสร้างความสุขของคนไทยสังคมมีความมั่นคง เสมอภาค และเป็นธรรม ประเทศสามารถแข่งขันได้ในระบบเศรษฐกิจ ตลอดจนมุ่งเน้นให้องค์กรได้ใช้หลักการบริหารราชการตามหลักธรรมาภิบาลในการบริการประชาชน เพื่อให้ประชาชนได้รับประโยชน์สูงสุด โดยมีแนวนโยบายในการพัฒนา คือ

๖.๑ ส่งเสริมสนับสนุนการปกครองตามระบอบประชาธิปไตย โดยใช้หลักปกครองธรรมาภิบาลในการปกครองโดยมุ่งเน้นให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆของเทศบาล ยึดหลักสุจริต โปร่งใส และสามารถตรวจสอบได้

๖.๒ ใช้หลักการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลที่ดี ๖ ประการ คือ

- ๖.๑.๑ หลักการมีส่วนร่วมทุกฝ่าย
- ๖.๑.๒ หลักการโปร่งใสตรวจสอบได้
- ๖.๑.๓ หลักการมีคุณภาพ
- ๖.๑.๔ หลักการมีคุณธรรม
- ๖.๑.๕ หลักการมีความรับผิดชอบ
- ๖.๑.๖ หลักมีคุณธรรม

๖.๓ พัฒนาและปรับปรุงการให้บริการแก่ประชาชนผู้มาติดต่อราชการแบบเบ็ดเสร็จ สะดวก รวดเร็ว ลดขั้นตอนการทำงานและการบริหาร ให้บริการเท่าเทียมกัน ไม่เลือกปฏิบัติ

๖.๔ จัดฝึกอบรมเพิ่มความรู้ความสามารถแก่บุคลากรผู้ปฏิบัติงาน ผู้นำ ผู้บริหารเทศบาล สมาชิกสภาและสร้างขวัญกำลังใจ ความสามัคคี ให้เกิดขึ้นภายในองค์กร สร้างจิตสำนึกที่ดีต่อการปฏิบัติหน้าที่ การงาน

๖.๕ ส่งเสริมสนับสนุนให้เกิดเวทีประชาคมในทุกระดับ ทุกชุมชน ทุกหมู่บ้าน พร้อมการเผยแพร่ข่าวสารของเทศบาล และการพัฒนาระบบข้อมูลข่าวสารให้มีความทันสมัย รวดเร็ว

๖.๖ ปรับปรุงและพัฒนารายได้ของเทศบาล โดยการนำระบบแผนที่ภาษีและทรัพย์สิน มาพัฒนาจัดเก็บรายได้ต่างๆที่อยู่ในอำนาจหน้าที่ และปรับปรุงแหล่งรายได้ ระบบการจัดเก็บภาษี เงินรายได้ อื่นๆ

### ยุทธศาสตร์การพัฒนาและแนวทางการพัฒนาเทศบาลตำบลกรูด มีดังนี้

ยุทธศาสตร์	แนวทางการพัฒนา
<b>ยุทธศาสตร์ที่ ๑</b> การพัฒนาด้านการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรมและนันทนาการ	แนวทางที่ ๑ พัฒนาด้านการศึกษา แนวทางที่ ๒ ทำนุ บำรุง ส่งเสริมกิจกรรมทางศาสนา แนวทางที่ ๓ ส่งเสริม อนุรักษ์วัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิ ปัญญาท้องถิ่น แนวทางที่ ๔ ส่งเสริมด้านการออกกำลังกาย การกีฬาและนันทนาการ
<b>ยุทธศาสตร์ที่ ๒</b> การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน	แนวทางที่ ๑ พัฒนาระบบผังเมือง แนวทางที่ ๒ พัฒนาเส้นทางการคมนาคมให้ได้คุณภาพและมาตรฐาน แนวทางที่ ๓ พัฒนาด้านสาธารณูปโภคและสาธารณูปการไฟฟ้าแสง สว่างและการบริหารจัดการน้ำ
<b>ยุทธศาสตร์ที่ ๓</b> การพัฒนาด้านสาธารณสุข คุณภาพชีวิต สังคมและชุมชน	แนวทางที่ ๑ พัฒนาด้านสาธารณสุข แนวทางที่ ๒ พัฒนาด้านสวัสดิการสังคม แนวทางที่ ๓ พัฒนาด้านการรักษาความสงบเรียบร้อยและสร้างความ เข้มแข็งของชุมชน แนวทางที่ ๔ การป้องกันและแก้ไขปัญหาเสพติด
<b>ยุทธศาสตร์ที่ ๔</b> การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ กลุ่มอาชีพ และการท่องเที่ยว	แนวทางที่ ๑ พัฒนาและส่งเสริมการท่องเที่ยว แนวทางที่ ๒ พัฒนาส่งเสริมด้านอาชีพและการลงทุน แนวทางที่ ๓ พัฒนาด้านเศรษฐกิจ
<b>ยุทธศาสตร์ที่ ๕</b> การพัฒนาด้านทรัพยากรธรรมชาติและ สิ่งแวดล้อม	แนวทางที่ ๑ การบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
<b>ยุทธศาสตร์ที่ ๖</b> การพัฒนาด้านการเมืองการบริหาร	แนวทางที่ ๑ บริหารตามหลักธรรมาภิบาล แนวทางที่ ๒ พัฒนาและปรับปรุงการให้บริการแก่ประชาชน แนวทางที่ ๓ พัฒนาศักยภาพบุคลากร ชุมชน และสังคม แนวทางที่ ๔ ปรับปรุงและพัฒนารายได้ของเทศบาล

ผลการวิเคราะห์ศักยภาพเพื่อประเมินสถานภาพการพัฒนาในปัจจุบันและโอกาสการพัฒนา  
 ในอนาคตของท้องถิ่นด้วยเทคนิค SWOT Analysis (จุดแข็งจุดอ่อนโอกาสและอุปสรรค)

### จุดแข็ง (Strength : S)

๑. มีการคมนาคมที่ดี สามารถเดินทางได้อย่างสะดวก
๒. เป็นพื้นที่ราบลุ่ม มีแหล่งน้ำดิบที่มีคุณภาพสูง
๓. มีแหล่งท่องเที่ยวเชิงนิเวศวิทยา
๔. คณะผู้บริหารและฝ่ายสภา มีการวางแผนการบริหารมีการกำหนดนโยบายไว้อย่างชัดเจน
๕. มีเครื่องมือ เครื่องใช้ วัสดุอุปกรณ์ ยานพาหนะ เพียงพอต่อการปฏิบัติงานและมีประสิทธิภาพ

เหมาะสมกับการใช้งาน

๖. มีการนำเทคโนโลยีทันสมัยมาใช้ในการปฏิบัติงาน

### จุดอ่อน (Weak : W)

๑. เสถียรภาพทางการเมืองของท้องถิ่นมีน้อย ทำให้การพัฒนาไม่ต่อเนื่อง
๒. ไม่มีพื้นที่ในการกำจัดขยะมูลฝอยในเขตเทศบาล
๓. ขาดจิตสำนึกในการรับผิดชอบร่วมกัน ในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๔. การปฏิบัติงานของข้าราชการและเจ้าหน้าที่ ยังขาดความคล่องตัว ไม่มีเจ้าหน้าที่ประจำทุก

ฝ่าย

๕. บุคลากรของเทศบาล ยังขาดความรู้ความชำนาญในหน้าที่ความรับผิดชอบของตนเอง
๖. บางครั้งการดำเนินนโยบายของผู้บริหารไม่เป็นไปตามแผนงานหรือตามเทศบัญญัติที่ตั้งไว้
๗. การจัดเก็บภาษีของเทศบาล มีการค้างชำระและมีปัญหาในการจัดเก็บ
๘. การมีส่วนร่วมของประชาชนในการทำกิจกรรมมีน้อย

### โอกาส (Opportunity : O)

๑. ด้านการบริหารงาน การดำเนินนโยบายเร่งด่วนของรัฐบาล และหน่วยงานภายในจังหวัด
๒. ด้านสังคม ประชาชนสามารถเลือกและปรับสภาพชีวิตความเป็นอยู่ให้เหมาะสมกับสภาพ

สังคม ซึ่งมีทั้งอุตสาหกรรม การค้าขาย และการเกษตร

๓. ยุทธศาสตร์จังหวัดสุราษฎร์ธานี การเพิ่มศักยภาพการแข่งขันภาคเกษตรกรรมและ  
 อุตสาหกรรมเกษตรการท่องเที่ยวเชื่อมโยงเส้นทางคมนาคมและศูนย์โลจิสติกส์สังคม ปลอดภัยคุณภาพชีวิตที่ดี  
 ฐานทรัพยากรธรรมชาติที่มั่นคงและมีสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม

๔. ด้านเศรษฐกิจ พื้นที่ภายในตำบลกรูดเป็นที่ตั้งของโรงงานทำให้มีการจ้างแรงงานมีจำนวนเพิ่ม  
 มากขึ้น

๕. มีการขยายเส้นทางการคมนาคมเชื่อมต่อกับพื้นที่ใกล้เคียง เพื่อให้การเดินทางสะดวกยิ่งขึ้น
๖. ได้รับการจัดสรรงบประมาณจากรัฐบาลเพื่อส่งเสริมคุณภาพชีวิตของประชาชน เช่น เบี้ยยัง

ชีพ ผู้พิการ ผู้ป่วยเอดส์ เด็กแรกเกิด

### อุปสรรค (Threat : T)

๑. งบประมาณจากส่วนกลางที่จัดสรรไม่เพียงพอ
๒. ขาดการสนับสนุนงบประมาณจากภาครัฐในโครงการที่เกินศักยภาพ
๓. ภาวะเศรษฐกิจอยู่ในช่วงสินค้าอุปโภค-บริโภคราคาแพงทำให้เศรษฐกิจชะลอตัว
๔. พื้นที่ตำบลกรูดมีมาก ทำให้การพัฒนาได้ไม่ครอบคลุมทั้งพื้นที่ เมื่อเทียบกับงบประมาณที่มี

อยู่

๕. แรงงานที่อยู่ภายในตำบล ในภาคอุตสาหกรรมส่วนใหญ่เป็นแรงงานต่างด้าว
๖. กฎระเบียบมีการเปลี่ยนแปลงอยู่บ่อยๆ ทำให้เกิดปัญหาต่อการปฏิบัติงาน
๗. เกิดอุทกภัย วาตภัย อัคคีภัย เกือบทุกปี และทวีความรุนแรงเพิ่มขึ้น

ดังนั้นมีสภาพปัญหาและความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ของเทศบาลตำบลกรุงศรีสามารถวิเคราะห์ได้ โดยแบ่งเป็นด้านต่างๆ ดังนี้

#### ๑. ปัญหาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- ๑.๑ ปัญหาด้านไฟฟ้าสาธารณะ ไฟส่องสว่างยังไม่เพียงพอ
- ๑.๒ การขยายเขตประปายังไม่ทั่วถึง น้ำประปายังไม่เพียงพอต่อความต้องการของประชาชน
- ๑.๓ การขยายเขตไฟฟ้าที่ยังไม่ทั่วถึง
- ๑.๔ เส้นทางคมนาคมภายในตำบลบางเส้นทางมีสภาพชำรุด เป็นหลุมเป็นบ่อ
- ๑.๕ ปัญหาขาดแคลนน้ำอุปโภค-บริโภค

#### ๒. ปัญหาด้านเศรษฐกิจ

- ๒.๑ การประกอบอาชีพในหมู่บ้าน
  - ปัญหาการขาดความรู้โอกาสในการประกอบอาชีพ
  - ปัญหาการขาดการรวมกลุ่มอาชีพ
  - ราคาผลผลิตตกต่ำและมีราคาไม่แน่นอน
  - ปัญหาหนี้สินของเกษตรกร
  - ประชาชนขาดความรู้ในการฝึกฝนอาชีพเสริมที่หลากหลาย
  - ปัญหาค่าครองชีพสูง
- ๒.๒ ขาดความรู้ทางด้านเทคโนโลยี การพัฒนาการเกษตร

#### ๓. ปัญหาด้านสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

- ๓.๑ ปัญหาการจัดการขยะไม่เป็นระบบ
- ๓.๒ ปัญหาปริมาณขยะเพิ่มมากขึ้น
- ๓.๓ ปัญหาการให้บริการสุขภาพของผู้สูงอายุ, เด็ก, สตรีและคนพิการ ไม่ทั่วถึง
- ๓.๔ ปัญหาการแพร่ระบาดของโรคไข้เลือดออก
- ๓.๕ ประชาชนยังไม่ให้ความสำคัญกับงานด้านสาธารณสุขเท่าที่ควร

#### ๔. ปัญหาด้านสังคม

- ๔.๑ ปัญหาอพยพย้ายถิ่นฐาน
- ๔.๒ การขาดโอกาสในการศึกษาและการศึกษานอกระบบ
- ๔.๓ ปัญหาด้านยาเสพติด การแพร่ระบาดของยาเสพติด ภายในตำบล
- ๔.๔ ปัญหาด้านผู้สูงอายุที่มีเพิ่มขึ้น
- ๔.๕ ปัญหาด้านผู้ด้อยโอกาสทางสังคมไม่ได้รับโอกาสและความเอาใจใส่เท่าที่ควร

#### ๕. ปัญหาด้านการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรม และนันทนาการ

- ๕.๑ เยาวชน ประชาชน ขาดการกระตือรือร้นและปลูกฝังในเรื่องการการศึกษาต่อ
- ๕.๒ เยาวชนรุ่นใหม่ขาดความสนใจในด้านศาสนาวัฒนธรรม
- ๕.๓ บุคลากรด้านการศึกษาไม่เพียงพอ
- ๕.๔ สถานศึกษามีความต้องการเกินขอบเขตการสนับสนุนของเทศบาล
- ๕.๕ วัฒนธรรมตะวันตกเข้ามามีบทบาทในชีวิตประจำวัน

## ๖. ปัญหาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- ๖.๑ คลองตันเขิน มีวัชพืชขึ้นปกคลุมทำให้การระบายน้ำไม่สะดวก
- ๖.๒ ราษฎรส่วนใหญ่ยังขาดจิตสำนึกในการมีส่วนร่วมในการป้องกันและอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม
- ๖.๓ อุทกภัยเกิดขึ้นบ่อยครั้งและทวีความรุนแรงมากขึ้น
- ๖.๔ ภัยธรรมชาติเกิดขึ้นไม่เป็นไปตามฤดูกาล
- ๖.๕ ปัญหาการกำจัดขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูลไม่ถูกต้องทำให้เกิดพาหะนำโรค
- ๖.๖ มีการบุกรุกที่ป่าไม้/พื้นที่สาธารณประโยชน์/ที่ดินสาธารณะ
- ๖.๗ ปัญหาภัยแล้ง
- ๖.๘ ปัญหาตลิ่งพังทลาย/การกัดเซาะตลิ่ง

## ๗. ปัญหาการบริหารและการจัดการของเทศบาล

- ๗.๑ ปัญหาการขาดความรู้ความเข้าใจด้านกฎหมายท้องถิ่น
- ๗.๒ บุคลากรภาคปฏิบัติไม่เพียงพอเมื่อเทียบกับภารกิจที่ต้องปฏิบัติ
- ๗.๓ ปัญหาการขาดความรู้ด้านหลักการบริหาร
- ๗.๔ ปัญหาการไม่ปฏิบัติตามกฎหมายหรือข้อเทศบัญญัติของท้องถิ่น
- ๗.๕ ประชาชนทั่วไปยังไม่เข้าใจบทบาทและหน้าที่ของเทศบาลเท่าที่ควร
- ๗.๖ ขาดแคลนวัสดุ อุปกรณ์ที่ทันสมัยในการปฏิบัติงาน

## ความต้องการของประชาชน

### ๑. ความต้องการด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- ๑.๑ ขุดลอกคลอง คสล. วางท่อระบายน้ำ
- ๑.๒ ติดตั้งไฟฟ้าสาธารณะและขยายเขตไฟฟ้าเพิ่มขึ้น
- ๑.๓ ปรับปรุงซ่อมแซมถนนลูกรัง หินคลุกและปรับปรุงผิวถนนลาดยาง
- ๑.๔ ก่อสร้างถนนให้เพียงพอเพื่อใช้สัญจร และชนพืชผลการเกษตร
- ๑.๕ ขยายเขตประปาให้ทั่วครัวเรือน

### ๒. ความต้องการด้านเศรษฐกิจ

- ๒.๑ ต้องการให้มีการจัดตั้งศูนย์ข้อมูลในการผลิตทางการเกษตร
- ๒.๒ ฝึกอบรมความรู้ด้านวิชาการและการศึกษาดูงาน
- ๒.๓ ต้องการเงินทุนสนับสนุนกิจกรรมของกลุ่มอาชีพต่างๆ
- ๒.๔ ให้ความรู้ทางด้านเทคโนโลยีที่ทันสมัย
- ๒.๕ ส่งเสริมและขยายผลการดำเนินงานตามแนวทางเศรษฐกิจพอเพียง
- ๒.๖ แก้ไขปัญหาการว่างงานระดับพื้นที่ให้น้อยลง

### ๓. ความต้องการด้านสาธารณสุขและอนามัย

- ๓.๑ พัฒนาและส่งเสริมด้านสาธารณสุข ด้านคุณภาพชีวิต
- ๓.๒ ให้มีการป้องกันและแก้ไขปัญหาสุขภาพติด กำจัดยุงลายและรณรงค์โรคพิษสุนัขบ้า
- ๓.๓ ให้การดูแลสุขภาพ เด็ก สตรี คนพิการ สงเคราะห์ผู้สูงอายุ



#### ๔. ความต้องการด้านสังคม

- ๔.๑ ผูกอบรวมให้ความรู้ด้านอาชีพ มีศูนย์ข้อมูล
- ๔.๒ ให้ความรู้ด้านการจัดศึกษาการศึกษาจากระบบ
- ๔.๓ ให้ความรู้เกี่ยวกับการป้องกันและแก้ไขปัญหาเสพติดต่างๆ
- ๔.๔ ฟื้นฟูและส่งเสริมศิลปวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น
- ๔.๕ ส่งเสริมสวัสดิการให้แก่ผู้สูงอายุ คนพิการ และผู้ด้อยโอกาส
- ๔.๖ ให้มีเจ้าหน้าที่รับผิดชอบในด้านสังคม
- ๔.๗ ต้องการให้มีการจัดตั้งกองทุนสวัสดิการชุมชน

#### ๕. ความต้องการด้านการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรม และนันทนาการ

- ๕.๑ ส่งเสริมการศึกษาเด็กก่อนวัยเรียน
- ๕.๒ รณรงค์ให้ความรู้และเห็นความสำคัญของการศึกษาต่อ
- ๕.๓ เพิ่มบุคลากรให้เพียงพอ
- ๕.๔ พัฒนาการศึกษาทั้งในระบบและนอกระบบ

#### ๖. ความต้องการด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- ๖.๑ ต้องการให้มีการอนุรักษ์และฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติ
- ๖.๒ การป้องกันและแก้ไขปัญหาล้างแวดล้อม
- ๖.๓ ขุดลอกคลองที่ตื้นเขินและกำจัดวัชพืช
- ๖.๔ ต้องการให้มีการส่งเสริมการปลูกต้นไม้ และให้มีป่าทดแทนพื้นที่ป่าที่ถูกทำลาย
- ๖.๕ ต้องการให้มีการจัดเก็บขยะในชุมชน
- ๖.๖ ต้องการให้มีการกั้นแนวป่าไม้และที่สาธารณะประโยชน์ให้ชัดเจน

#### ๗. ความต้องการด้านบริหารและจัดการของเทศบาล

- ๗.๑ ต้องการให้มีการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในรูปแบบประชาคม การปกครองในระบอบประชาธิปไตยโดยมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข
- ๗.๒ จัดหาบุคลากรให้เพียงพอในการปฏิบัติงาน
- ๗.๓ พัฒนามาตรฐานการปฏิบัติราชการและการบริการประชาชน
- ๗.๔ ต้องการให้มีการส่งเสริมความรู้หลักการบริหารให้แก่ผู้บริหารและสมาชิก
- ๗.๕ ต้องการให้มีการส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นในการพัฒนาเทศบาล

## **๕. สภาพแวดล้อมภายในองค์กร (SWOT)**

สำหรับการวิเคราะห์ศักยภาพ เพื่อประเมินสถานการณ์การพัฒนาในปัจจุบันและโอกาสการพัฒนาในอนาคตของเทศบาลตำบลกรูด ด้วยเทคนิค SWOT Analysis ซึ่งได้วิเคราะห์ถึงโอกาสและภาวะเสี่ยงหรือข้อจำกัดอันเป็นสภาวะแวดล้อมภายนอกที่มีผลต่อการพัฒนาในด้านต่าง ๆ รวมทั้งการวิเคราะห์จุดอ่อน จุดแข็งอันเป็นสภาวะแวดล้อมภายในท้องถิ่น ซึ่งหมดเป็นการประเมินสถานการณ์ในปัจจุบันเพื่อใช้กำหนดเป็นทิศทางและแนวทางการพัฒนา การจัดทำแผนอัตรากาลังของพนักงานเทศบาลที่ชัดเจน มีหลักแนวคิดวิเคราะห์ที่สามารถให้คำตอบในการพัฒนาในด้านต่าง ๆ ได้อย่างสมเหตุสมผลและใช้เป็นเครื่องมือที่เป็นประโยชน์ในการกำหนดการดำเนินงานในอนาคต ได้ผลดังนี้

### **ปัจจัยภายใน**

#### **๑. ด้านการบริหาร**

เทศบาลตำบลกรูด เป็นเทศบาลขนาดกลาง มีโครงสร้างส่วนราชการและระบบการบริหารจัดการจากผู้มีประสบการณ์ด้านการบริหารราชการส่วนท้องถิ่น มีการดำเนินงานตามระเบียบ แบบแผนของทางราชการ การประสานงานกับส่วนราชการในการให้ความรู้และคำแนะนำที่ถูกต้องอยู่เสมอ ผู้บริหารท้องถิ่นเป็นผู้มีวิสัยทัศน์สามารถวางแผนการพัฒนา แผนอัตรากาลังอย่างเหมาะสม รอบคอบ สอดคล้องกับความต้องการของประชาชน โดยแท้จริง อีกทั้งยังได้มีการพัฒนาตนเองโดยศึกษาหาความรู้และเข้ารับการฝึกอบรมประชุม สัมมนาทั้งในหลักสูตรที่ หน่วยงานราชการกำหนดและหลักสูตรเสริมทักษะการบริหารอย่างสม่ำเสมอ

#### **๒. ด้านระเบียบกฎหมายและบุคลากร**

เทศบาลตำบลกรูด มีบุคลากรที่ผ่านการรับราชการในส่วนท้องถิ่นมาพอสมควร ซึ่งมีประวัติการทำงานที่ดี และมีทัศนคติเป็นไปในทิศทางเดียวกันกับนโยบายภาครัฐ มีความรู้ความเข้าใจในกฎหมายระดับหนึ่ง มีการพัฒนาศึกษาเพิ่มเติมอยู่เสมอ จึงมีปัญหาในการบังคับใช้ระเบียบหรือกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการบริหารราชการท้องถิ่นค่อนข้างน้อย

#### **๓. ด้านงบประมาณรวมทั้งความช่วยเหลือต่าง ๆ**

เทศบาลตำบลกรูด มีงบประมาณในการบริหารจัดการในแต่ละปีตามบทบาท อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ ทั้งนี้เป็นการประสานความต้องการและปัญหาของชุมชน หมู่บ้าน ผ่านทางกระบวนการมีส่วนร่วมทุกขั้นตอน ตั้งแต่การจัดทำแผนพัฒนา การจัดทำโครงการ การประชุมสภาท้องถิ่น การประชุมคณะกรรมการ เพื่อพิจารณาอนุมัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี การจัดทำแผนอัตรากาลัง

**การวิเคราะห์จุดแข็ง (Strength = S) สามารถสรุปเป็นข้อ ๆ ดังนี้ คือ**

๑. ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์การพัฒนาที่ครอบคลุมปัญหาความต้องการของชุมชน และเคารพกติกา ระเบียบกฎหมาย มีประสบการณ์เกี่ยวกับงานบริหารท้องถิ่นมานาน สามารถแก้ไขปัญหาภายใต้ภาวะของข้อจำกัดได้เป็นอย่างดี

๒. สมาชิกสภาท้องถิ่นมีความรู้ความเข้าใจบทบาทอำนาจหน้าที่และมีความกระตือรือร้นต่อการแก้ไขปัญหาและพัฒนาท้องถิ่นเป็นอย่างดี

๓. พนักงานเทศบาล ลูกจ้าง และพนักงานจ้างยอมรับแนวทางการบริหารและปฏิบัติตามบทบาทอำนาจหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ภายใต้บทบัญญัติแห่งกฎหมายและมีโอกาสได้แสดงความคิดเห็นในการมีส่วนร่วมของการดำเนินงานทุกขั้นตอน

๔. มีการบริหารจัดการเรื่องแผนการพัฒนางบประมาณ นโยบายผู้บริหาร แผนอัตรากำลังภายใต้ความเข้าใจตรงกันในบทบาทอำนาจหน้าที่ของทุกภาคส่วนตำบล คือประชาคม สมาชิกสภาท้องถิ่น ผู้บริหารท้องถิ่น ส่วนราชการอำเภอ จังหวัด ทุกฝ่ายยึดมั่นในระเบียบกฎหมายโดยเคร่งครัด

๕. สภาพสิ่งแวดล้อมทางการบริหาร อยู่บนพื้นฐานของความเหมาะสมความสำเร็จร่วมกันโดยมีวัตถุประสงค์ของงาน ลดขั้นตอนการบริหาร โดยการประสานงานภายในและมีการมอบหมายหน้าที่อย่างเป็นระบบ ตรวจสอบและควบคุมภายใต้ระเบียบกฎหมายที่กำหนด

### **การวิเคราะห์จุดอ่อน (Weakness = W)**

๑. การพัฒนาบุคลากร ยังต้องมีการพัฒนาส่งเสริมด้านความรู้เน้นในเรื่องของการฝึกอบรมหรือพัฒนาอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ เพื่อพัฒนาทักษะและประสิทธิภาพในการทำงานเฉพาะด้าน การวินิจฉัยข้อระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานมีการเข้าใจในสาระสำคัญ การตีความขาดความชัดเจน ซึ่งอาจทำให้เกิดปัญหาในระบบการทำงาน และการทำงานที่ซ้ำซ้อนหรือมากเกินไป อันอาจส่งผลให้ขาดความรอบคอบได้

๒. การบริหารจัดการ บุคลากรใช้ประโยชน์จากเครื่องมือเครื่องใช้เทคโนโลยีสารสนเทศไม่คุ้มค่า

๓. สิ่งแวดล้อมในการทำงาน ผู้บริหารท้องถิ่นต้องให้ความสำคัญต่อการพัฒนาสภาพแวดล้อมในการทำงานภายในองค์กร เช่น การจัดสำนักงานให้น่าอยู่ สะอาด เรียบร้อยไม่รุงรัง ควรส่งเสริมการแบ่งสัดส่วนอย่างเหมาะสม โดยใช้หลัก ๕ส. ในการส่งเสริมสภาพแวดล้อมในการทำงาน และการให้บริการครบวงจร One Stop Service การสอดส่องดูแลเกี่ยวกับข้อห้ามในลักษณะผิดกฎหมาย ผิดศีลธรรม ผิดระเบียบวินัยในสถานข้าราชการ โดยเฉพาะการสร้างตัวอย่างที่ดีจากผู้นำและการควบคุมที่เข้มงวด

### **๖. สภาพแวดล้อมภายนอก (โอกาส,ภัยคุกคาม)**

#### **๑. ด้านการเมือง**

ภาพรวมด้านการเมืองการปกครองและสภาวะทางการเมืองของตำบลกรูด ประชาชนส่วนใหญ่ให้ความสำคัญ ติดตามและสนใจในกระบวนการทางการเมืองทั้งในรูปแบบของการเมืองท้องถิ่นและการเมืองระดับประเทศ จึงทำให้มีกระบวนการตรวจสอบการทำงานของเทศบาลตำบลกรูดเป็นระยะ นักการเมืองท้องถิ่นมีการรวมตัวและประสานงานกันมากขึ้น ทำให้เป้าหมายการพัฒนามุ่งไปสู่ชุมชนของตนเองและภาพรวมของตำบลเป็นหลัก สำหรับในระบบสภาท้องถิ่น สมาชิกสภาเทศบาลทุกคนมีประสบการณ์ในการทำงานด้านการพัฒนาระดับหนึ่ง ทำให้การพัฒนาในทุกๆ ด้านที่ผู้นำท้องถิ่นผลักดันปรากฏผล ซึ่งล้วนมีพื้นฐานจากการพัฒนาต่อยอดกระบวนการพัฒนาของแต่ละชุมชน

#### **๒. ด้านเศรษฐกิจ**

เทศบาลตำบลกรูดเป็นพื้นที่เกษตรกรรม มีกิจกรรมทางเศรษฐกิจเกี่ยวกับการค้าขายพืชผลทางการเกษตรเป็นส่วนใหญ่ และยังมีการค้าขายด้านอื่น ๆ แต่ยังคงขาดการรวมตัวเป็นกลุ่ม หรือองค์กร ซึ่งเป็นไปในลักษณะปัจเจกชนนิยม ทำให้การกระตุ้นและส่งเสริมการจัดตั้งกลุ่ม หรือองค์กรค่อนข้างยาก แม้มีการจัดตั้งกลุ่มหลากหลายกลุ่มแต่ไม่มีความยั่งยืน

#### **๓. ด้านสังคมและเทคโนโลยี**

เทศบาลตำบลกรูด มีสภาพพื้นที่โดยรวมมีความเหมาะสมกับการพัฒนาทุกๆ ด้าน เนื่องจากเป็นชุมชนที่กำลังพัฒนา แม้จะมีแนวโน้มในการพัฒนาไปสู่การเป็นชุมชนเมือง แต่สังคมส่วนใหญ่ยังเป็นสังคมชนบท มีระบบครอบครัวขนาดใหญ่ มีความผูกพันรักใคร่ สามัคคีแลกเปลี่ยนเรียนรู้กันอย่างสม่ำเสมอ

### โอกาส (Opportunity : O)

๑. ด้านการบริหารงาน การดำเนินนโยบายเร่งด่วนของรัฐบาล และหน่วยงานภายในจังหวัด
๒. ด้านสังคม ประชาชนสามารถเลือกและปรับสภาพชีวิตความเป็นอยู่ให้เหมาะสมกับสภาพสังคม ซึ่งมีทั้งอุตสาหกรรม การค้าขาย และการเกษตร
๓. ด้านเศรษฐกิจ พื้นที่ภายในตำบลگردเป็นที่ตั้งของโรงงานทำให้มีการจ้างแรงงานมีจำนวนเพิ่มขึ้น
๔. มีการขยายเส้นทางการคมนาคมเชื่อมต่อกับพื้นที่ใกล้เคียง เพื่อให้การเดินทางได้สะดวกยิ่งขึ้น
๕. แผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้อปท. ได้กำหนดบทบาททิศทางการแก้ไขปัญหาของท้องถิ่นโดยตรง (ด้วยตนเอง)
๖. ยุทธศาสตร์จังหวัดสุราษฎร์ธานี การเพิ่มศักยภาพการแข่งขันภาคเกษตรกรรมและอุตสาหกรรม เกษตรการท่องเที่ยวเชื่อมโยงเส้นทางคมนาคมและศูนย์โลจิสติกส์สังคมปลอดภัยคุณภาพชีวิตที่ดีฐานทรัพยากรธรรมชาติที่มั่นคงและมีสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม
๗. แผนพัฒนาชาติให้ความสำคัญในการกระจายความเจริญไปชนบท
๘. ได้รับการจัดสรรงบประมาณจากรัฐบาลเพื่อส่งเสริมคุณภาพชีวิตของประชาชน เช่น เบี้ยยังชีพผู้พิการ ผู้ป่วยเอดส์ เด็กแรกเกิด

### อุปสรรค (Threat : T)

๑. พื้นที่ตำบลگرد มีมากทำให้การพัฒนาได้ไม่ครอบคลุมทั้งพื้นที่ ทำให้การพัฒนาในตำบลไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร
๒. เกิดอุทกภัยเกือบทุกปี และทวีความรุนแรงเพิ่มขึ้น
๓. แรงงานที่อยู่ภายในตำบล ในภาคอุตสาหกรรมส่วนใหญ่เป็นแรงงานต่างด้าว
๔. งบประมาณจากส่วนกลางที่จัดสรรไม่เพียงพอ
๕. กฎระเบียบมีการเปลี่ยนแปลงอยู่บ่อยๆ ทำให้เกิดปัญหาต่อการปฏิบัติงาน

### ๗. การวิเคราะห์

ทั้งนี้สามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหาโดยสามารถกำหนดภารกิจได้เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ (แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน) และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ดังนี้

#### ๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (๑) การจัดให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร
- (๒) การจัดให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น
- (๓) การจัดให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ
- (๔) การสาธารณสุข โภคและการก่อสร้างอื่นๆ
- (๕) การสาธารณสุข
- (๖) การจัดให้มีตลาด
- (๗) การจัดให้มีน้ำสะอาดหรือการประปา
- (๘) การผังเมือง
- (๙) การจัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำ ทางบก

(๑๐) การสร้างและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบกที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

จากสภาพปัญหาด้านโครงสร้างพื้นฐานและการกำหนดภารกิจของงานเทศบาลตำบลกรูด จึงกำหนดงานในส่วนราชการตรงกับสภาพปัญหา คือ กองช่าง กำหนดให้มี (งานการก่อสร้าง, งานออกแบบ, งานประสานสาธารณูปโภค) และสำนักงานปลัด (งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม)

## ๒. ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การจัดการศึกษาให้ทั่วถึง พัฒนาเครื่องมือเครื่องใช้ให้ทันสมัย
- (๒) ส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ
- (๓) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัวและการรักษาพยาบาล
- (๔) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ
- (๕) ป้องกันและระงับโรคติดต่อ
- (๖) ให้มีและบำรุงสถานที่พักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ
- (๗) การสังคมสงเคราะห์และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชราและผู้ด้อยโอกาส
- (๘) การบำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร
- (๙) การจัดให้มีโรงฆ่าสัตว์ที่ถูกสุขลักษณะ
- (๑๐) การรักษาความสะอาดของถนน ทางเดินและที่สาธารณะ

จากสภาพปัญหาด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต และการกำหนดภารกิจของงานเทศบาลตำบลกรูด จึงกำหนดงานในส่วนราชการให้ตรงกับสภาพปัญหา คือ สำนักปลัดเทศบาล (งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน, งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม, งานการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรมและนันทนาการ)

## ๓. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาคและสิทธิเสรีภาพของประชาชน
- (๒) การจัดให้มีระบบรักษาความสงบเรียบร้อยในเขตเทศบาล
- (๓) การรักษาความสงบเรียบร้อยและศีลธรรมอันดีของประชาชนในเขตเทศบาล
- (๔) การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน
- (๕) จัดให้มีที่จอดรถ ศาลารอรถ
- (๖) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของชุมชน
- (๗) การจัดให้มีเครื่องมือเครื่องใช้ในการดับเพลิง
- (๘) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

จากสภาพปัญหาด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต และการกำหนดภารกิจของงานเทศบาลตำบลกรูด จึงกำหนดงานในส่วนราชการให้ตรงกับสภาพปัญหา คือ สำนักปลัดเทศบาล (งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย)

**๔. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว** มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว
- (๒) ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกร และกิจการสหกรณ์
- (๓) สนับสนุน อบรม ให้คำแนะนำและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร
- (๔) ให้มีตลาดกลางในการจำหน่ายสินค้า จัดลานค้าชุมชน
- (๕) จัดหาแหล่งเงินทุนให้กับราษฎร
- (๖) ส่งเสริมการท่องเที่ยวและกิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์
- (๗) การพาณิชย์ และการส่งเสริมการลงทุน
- (๘) การจัดทำแผนพัฒนาเทศบาลและประสานการจัดทำแผนพัฒนาอำเภอตามระเบียบที่คณะรัฐมนตรีกำหนด

จากสภาพปัญหาด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต และการกำหนดภารกิจของงานเทศบาลตำบลกรูด จึงกำหนดงานในส่วนราชการให้ตรงกับภาพปัญหา คือ สำนักปลัดเทศบาล (งานนโยบายและแผน)

**๕. ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม** มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) คุ่มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- (๒) การจัดตั้งและการดูแลระบบบำบัดน้ำเสีย
- (๓) การกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
- (๔) การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ
- (๕) รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดินเท้าและที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
- (๖) การจัดให้มีสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ ปรับปรุงภูมิทัศน์ให้เป็นเมืองน่าอยู่

จากสภาพปัญหาด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต และการกำหนดภารกิจของงานเทศบาลตำบลกรูด จึงกำหนดงานในส่วนราชการให้ตรงกับภาพปัญหา คือ สำนักปลัดเทศบาล (งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม)

**๖. ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น** มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การบำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
- (๒) ส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
- (๓) การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณีและวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น
- (๔) ทำนุบำรุงศาสนาและการส่งเสริมวัฒนธรรม

จากสภาพปัญหาด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต และการกำหนดภารกิจของงานเทศบาลตำบลกรูด จึงกำหนดงานในส่วนราชการให้ตรงกับภาพปัญหา คือ สำนักปลัดเทศบาล (งานการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรมและนันทนาการ)

๗. ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการ และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร
- (๒) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎร ในการพัฒนาท้องถิ่น
- (๓) การประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- (๔) การประสาน สนับสนุนและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ของหน่วยงานอื่น ทั้งภาครัฐ เอกชน ในการพัฒนาท้องถิ่น
- (๕) การให้บริการแก่เอกชน ส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
- (๖) ส่งเสริมให้มีการเปิดเผยข้อมูลข่าวสารตาม พ.ร.บ. ข้อมูลข่าวสารทางราชการ พ.ศ. ๒๕๔๐
- (๗) ส่งเสริมให้มีการประชาสัมพันธ์ผลการดำเนินงานประเภทต่างๆ ของเทศบาล
- (๘) ส่งเสริมพัฒนาความรู้ ความสามารถให้แก่พนักงานเทศบาลตำบลกรุด
- (๙) ส่งเสริมให้ทุกส่วนราชการจัดทำข้อตกลงในการปฏิบัติราชการระหว่างพนักงานเทศบาลกับผู้บริหาร

จากสภาพปัญหาด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต และการกำหนดภารกิจของงานเทศบาลตำบลกรุด จึงกำหนดงานในส่วนราชการให้ตรงกับสภาพปัญหา คือ สำนักปลัดเทศบาล (งานบริหารทั่วไป)

## บทที่ ๓

### นโยบายและกลยุทธ์ด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

#### ๓.๑ การวิเคราะห์สถานภาพและสภาพแวดล้อม ด้านทรัพยากรบุคคล (SWOT Analysis)

##### ๑ การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายใน

##### จุดแข็ง (Strength)

๑. มีบุคลากรที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญเฉพาะทาง พอสมควร
๒. บุคลากรมีความมุ่งมั่นตั้งใจในการทำงานให้สำเร็จ
๓. บุคลากรมีการทำงานเป็นทีม
๔. ผู้บริหารให้ความสำคัญในการพัฒนางานและพัฒนาทรัพยากร
๕. มีนโยบายด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากร ให้ความสำคัญ/ให้โอกาสในการพัฒนา
๖. มีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี (สถานที่, อุปกรณ์)
๗. องค์กรมีขนาดกลาง

##### จุดอ่อน (Weakness)

๑. การสื่อสาร ระบบสารสนเทศในการสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านบริหารงานจัดการบุคลากรยังไม่พร้อม
๒. ขั้นตอนการทำงานซับซ้อน
๓. การเปลี่ยนแปลง โอนย้าย ของพนักงานทำให้เกิดความไม่ต่อเนื่อง
๔. ข้อจำกัดด้านงบประมาณ
๕. การกระจายงานไม่สมดุล (คนใช้งานง่ายก็ถูกมอบหมายงานเยอะ)

##### ๒ การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอก

##### โอกาส (Opportunity)

๑. ความก้าวหน้าในสายอาชีพของบุคลากรในหน่วยงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นไปได้ด้วยความรวดเร็ว กว่าหน่วยงานราชการส่วนกลาง ส่วนภูมิภาคเนื่องจากเป็นหน่วยงานที่เกิดขึ้นภายหลัง
๒. ระบบการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสามารถทำได้รวดเร็วกว่าหน่วยงานราชการอื่นๆ เนื่องจากเป็นนิติบุคคล
๓. มีแหล่งสนับสนุนการพัฒนาบุคลากร ได้แก่ สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น
๔. มีหน่วยงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นครอบคลุมทั่วประเทศทำให้มีเครือข่ายในการทำงาน

##### อุปสรรค (Threats)

๑. ข้อจำกัดของระเบียบ กฎหมาย
๒. นโยบายลดจำนวนคนในภาครัฐ
๓. การกำหนดกรอบอัตรากำลังต้องอยู่ภายใต้วงเงินค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรตามที่ระเบียบ

กำหนด



### ๓.๒ นโยบายและกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของเทศบาลตำบลกรูด

เทศบาลตำบลกรูดถือว่าทรัพยากรบุคคลเป็นปัจจัยที่สำคัญและมีคุณค่ายิ่งในการขับเคลื่อนการดำเนินงานขององค์กร จึงได้กำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลขึ้น สำหรับใช้เป็นกรอบและแนวทางในการจัดทำแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อเพิ่มความคุ้มค่าของการใช้ทรัพยากรบุคคล ให้การบริหารทรัพยากรบุคคลเกิดความเป็นธรรม โปร่งใส ตรวจสอบได้ และให้ผู้ปฏิบัติงานมีความสุข ขวัญ กำลังใจดี พึงพอใจในการปฏิบัติงาน และมีศักยภาพเพิ่มขึ้น จึงมีนโยบายด้านต่างๆ ดังนี้

#### ๑. นโยบายด้านการบริหาร

- ๑) กระจายอำนาจไปสู่ผู้บริหารระดับหัวหน้างาน ซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชาในระดับต้น
- ๒) มีการกำหนดแผนกลยุทธ์เพื่อเป็นแนวทางในการบริหารงานให้เป็นไปตามแผนงานและทิศทางที่วางไว้
- ๓) มีการจัดทำแผนปฏิบัติงานประจำปีตามภาระหน้าที่ความรับผิดชอบที่กำหนดไว้
- ๔) มีการบริหารจัดการมุ่งสู่คุณภาพด้วยความมุ่งมั่น รวดเร็ว ถูกต้อง และมีประสิทธิภาพให้มีความคุ้มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุด
- ๕) มีการติดตามและประเมินผลด้วยการประชุมประจำเดือนและคณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อรับทราบปัญหาอุปสรรค และปรับปรุงแก้ไขอย่างต่อเนื่อง

#### ๒. นโยบายด้านการปรับปรุงโครงสร้างระบบงานและอัตรากำลัง

วางแผน สนับสนุนและส่งเสริมให้มีโครงสร้าง ระบบงาน การจัดกรอบอัตรากำลังและการบริหารอัตรากำลังให้เหมาะสมกับภารกิจขององค์กรและเพียงพอ มีความคล่องตัวต่อการขับเคลื่อนการดำเนินงานของทุกหน่วยงานในองค์กร รวมทั้งมีระบบการประเมินผลที่มีประสิทธิผล เชื่อมโยงกับผลตอบแทนและการกำหนดสมรรถนะและลักษณะที่พึงประสงค์ของพนักงานที่องค์กรคาดหวัง คือ

- ๑) ทบทวนและปรับปรุงโครงสร้างองค์กร ระบบงาน และกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ
- ๒) จัดทำสมรรถนะ และนำสมรรถนะมาใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ทั้งด้านการสรรหา การเลื่อนขั้นและปรับตำแหน่ง การประเมินผลการปฏิบัติงาน การวางแผนการพัฒนาบุคลากร และการบริหารผลตอบแทน
- ๓) จัดทำสายอาชีพและเส้นทางความก้าวหน้าของสายอาชีพ
- ๔) จัดทำระบบประเมินผลการปฏิบัติงานตามผลสัมฤทธิ์ของงานและสมรรถนะหลัก
- ๕) จัดทำแผนการสืบทอดตำแหน่งงาน และการบริหารจัดการคนดีและคนเก่งขององค์กร

#### ๓. นโยบายด้านการพัฒนาบุคลากร

ส่งเสริมให้มีการพัฒนาอย่างเป็นระบบ ทัวถึง และต่อเนื่องโดยการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ศักยภาพ และทักษะการทำงานที่เหมาะสม สอดคล้องกับสถานการณ์ วิสัยทัศน์ และยุทธศาสตร์ขององค์กร เพื่อให้การขับเคลื่อนการดำเนินงานตามพันธกิจขององค์กร เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย รวมทั้งส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมให้กับบุคลากรในองค์กร คือ

- ๑) จัดทำแผนบุคลากรให้สอดคล้องกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
- ๒) จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร
- ๓) จัดทำแผนความก้าวหน้าในสายอาชีพ
- ๔) พัฒนาศักยภาพผู้บริหาร และเพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงานให้กับผู้ปฏิบัติงานทุกระดับ ตามสายงานอาชีพและตำแหน่งงานอย่างต่อเนื่อง

๕) ส่งเสริมให้บุคลากรยึดมั่นในวัฒนธรรมองค์กร ปฏิบัติตามหลักคุณธรรม จริยธรรม เสียสละและอุทิศตนเพื่อองค์กร

๖) พัฒนางานด้านการจัดการความรู้ เพื่อสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ การถ่ายทอดความรู้ การแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ในการทำงานอย่างต่อเนื่อง

๗) มีการสนับสนุนส่งเสริมพัฒนาทรัพยากรบุคคลเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องด้วยการส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมในหลักสูตรต่าง ๆ ที่สอดคล้องกับแผนพัฒนาบุคลากร

๘) สนับสนุนให้บุคลากรได้รับการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น

๙) มีการติดตามประเมินผลการพัฒนาบุคลากรทั้งด้านทักษะวิชาการและการรอบรู้และนำผลมาเป็นแนวในการปรับปรุงการพัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่อง

#### ๔. นโยบายด้านการพัฒนาระบบสารสนเทศ

ส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการบริหาร จัดการทรัพยากรบุคคล เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ถูกต้อง ครบถ้วน รวดเร็ว ทันสมัยและเป็นปัจจุบัน ช่วยลดขั้นตอน ของงานปริมาณเอกสาร สามารถนำไปวิเคราะห์เพื่อการวางแผนตัดสินใจในการปฏิบัติงาน และใช้บริหารงานด้านบุคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ คือ

๑) พัฒนาระบบฐานข้อมูลบุคลากร

๒) ปรับปรุงและพัฒนาระบบสารสนเทศด้านการบริหารจัดการบุคลากร

๓) เสริมสร้างความรู้เกี่ยวกับระบบสารสนเทศด้านการบริหารจัดการบุคลากรให้ผู้ปฏิบัติงานเพื่อรองรับการใช้งานระบบ และเพิ่มขีดความสามารถของบุคลากรเพื่อรองรับการพัฒนาในระบบในอนาคต

๔) ให้มีการปรับปรุงฐานข้อมูลที่รับผิดชอบให้เป็นปัจจุบันอย่างสม่ำเสมอ โดยให้ปฏิบัติตามแผนแม่บทสารสนเทศของเทศบาลตำบลกรูด งานการเจ้าหน้าที่ต้องมีการประชาสัมพันธ์ผ่านเทคโนโลยีสารสนเทศอย่างต่อเนื่อง

#### ๕. นโยบายด้านการสร้างและพัฒนาระบบการบริหารจัดการองค์ความรู้

๑) สร้างความรู้และความเข้าใจให้กับบุคลากรเกี่ยวกับกระบวนการและคุณค่าของการจัดการความรู้

๒) ส่งเสริมและสนับสนุนวัฒนธรรมขององค์กรที่เอื้อต่อการแบ่งปันและถ่ายทอด

๓) ส่งเสริมให้มีการพัฒนาระบบจัดการความรู้ เพื่อให้บุคลากรสามารถเข้าถึงองค์ความรู้ต่าง ๆ ขององค์กรและเกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๔) จัดทำ “แผนการจัดการความรู้ (KM Action Plan)” โดยมีแนวทางการดำเนินการ ดังนี้

#### ก. กรอบแนวทางในการจัดระบบองค์ความรู้ในองค์กร

องค์กรต้องสร้างกระบวนการ การจัดการความรู้ (Knowledge Management) ให้เกิดขึ้น โดยต้องมีการพัฒนาความรู้เพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ โดยมีกระบวนการ ๗ ขั้นตอน ดังนี้

(๑) การบ่งชี้ความรู้ (Knowledge Identification) เช่น พิจารณาว่า วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมายขององค์กรคืออะไร และเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย เราจำเป็นต้องรู้อะไร โดยขณะนี้เรามีความรู้อะไรบ้าง อยู่ในรูปแบบใดอยู่ที่ใคร ทั้งภายในและภายนอกองค์กร

(๒) การสร้างและแสวงหาความรู้ (Knowledge Creation and Acquisition) เช่น การสร้างความรู้ใหม่ การแสวงหาความรู้จากภายนอก การรักษาความรู้เก่า การกำจัดความรู้ที่ไม่ได้แล้ว

(๓) การจัดความรู้ให้เป็นระบบ (Knowledge Organization) เป็นการวางโครงสร้างความรู้ เพื่อเตรียมพร้อมสำหรับการเก็บความรู้อย่างเป็นระบบในอนาคต

(๔) การประมวลและกลั่นกรองความรู้ (Knowledge Codification and Refinement) เช่น การปรับปรุงรูปแบบเอกสารให้เป็นมาตรฐาน การใช้ภาษาเดียวกัน การปรับปรุงเนื้อหาให้สมบูรณ์

(๕) การเข้าถึงความรู้ (Knowledge Access) เป็นการทำให้ผู้ใช้ความรู้เข้าถึงความรู้ที่ต้องการได้ง่าย และสะดวก เช่น ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ Web Board กระดานประชาสัมพันธ์ เป็นต้น

(๖) การแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้ (Knowledge Sharing) สามารถดำเนินการได้หลายวิธี โดยกรณีเป็น Explicit Knowledge อาจจัดทำเป็นเอกสาร ระบบฐานข้อมูลความรู้ ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ หรือ กรณีเป็น Tacit Knowledge อาจจัดทำเป็นระบบกิจกรรมชุมชนแห่งการเรียนรู้ การสับเปลี่ยนงาน การเยี่ยมตัว เวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ทีมข้ามสายงาน เป็นต้น

(๗) การเรียนรู้ (Learning) ควรทำให้การเรียนรู้เป็นส่วนหนึ่งของงาน เช่น เกิดระบบการเรียนรู้จากสร้างองค์ความรู้-นำความรู้ไปใช้-เกิดการเรียนรู้และประสบการณ์ใหม่และหมุนเวียนต่อไปอย่างต่อเนื่อง

## ข. กรอบแนวทางในการเข้าถึงองค์ความรู้

เพื่อให้องค์กรประสบความสำเร็จตามวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และกลยุทธ์ที่กำหนดไว้ หน่วยงานจำเป็นต้องมีการติดตามและประเมินผลงาน การวิเคราะห์และสร้างองค์ความรู้ในระดับองค์กร ดังนั้น องค์กรต้องมีการเลือกองค์ความรู้ และกำหนดตัวชี้วัดที่เหมาะสมและสอดคล้อง หลังจากนั้นต้องสรุปว่า อะไรคือข้อมูลสารสนเทศองค์ความรู้ ตัวชี้วัดที่ต้องมี หลังจากนั้น จึงรวบรวมและจัดเก็บในแต่ละขั้นตอนและกระบวนการบริหารงานต้องมีการกำหนดความถี่ในการจัดเก็บ ผู้รับผิดชอบและวิธีการจัดเก็บ ซึ่งเมื่อได้ข้อมูลสารสนเทศและองค์ความรู้ดังกล่าวข้างต้น จะต้องมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้รวมทั้งถ่ายทอดใช้ในการบริหารงานทั้งระดับองค์กรและระดับกระบวนการเพื่อให้เป็นไปตามวิสัยทัศน์ เป้าหมายและทิศทางขององค์กร ดังนี้

๑. การบ่งชี้ความรู้และข้อมูล ตัวชี้วัดที่มีผลต่อการบรรลุวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และกลยุทธ์ขององค์กร ทั้งนี้จะต้องขอความเห็นจากทุกคน ทุกหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง หรือแม้กระทั่งผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสียจากภายนอก เพื่อให้ครอบคลุมทุกประเด็น

๒. การสร้างและแสวงหาความรู้ เพื่อรวบรวมองค์ความรู้และผลการวัดและการวิเคราะห์ที่ได้กำหนดความต้องการไว้ในข้อ ๑ ทั้งนี้สามารถหาแหล่งความรู้และข้อมูลจากทั้งภายในและภายนอกองค์กร

๓. ดำเนินการจัดทำระบบในการจัดการองค์ความรู้ ข้อมูล และสารสนเทศที่ได้จากข้อ ๒ เพื่อให้พร้อมใช้งานสำหรับผู้ที่เกี่ยวข้องและสามารถอ้างอิงทั้งในปัจจุบันและอนาคต ๙๒ หมวด ๔ การวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้

๔. การประมวลและกลั่นกรองความรู้ องค์กรจะต้องดำเนินการตั้งคณะทำงานที่มีองค์ความรู้ ตามที่กล่าวไว้ในข้อ ๑ เพื่อทำการประเมินและกลั่นกรององค์ความรู้ที่ถูกต้อง แม่นยำ ก่อนที่จะทำการเผยแพร่ทั้งภายในและภายนอก ซึ่งจะต้องระวังเป็นอย่างมาก เนื่องจากมีผลต่อความเชื่อมั่นขององค์กรต่อสาธารณชน

๕. การเข้าถึงความรู้ ข้อมูล สารสนเทศ องค์ความรู้ทั้งหมดที่เกิดขึ้นในองค์กรจะต้องพร้อมใช้งานและบุคลากรที่เกี่ยวข้องสามารถเข้าถึงได้อย่างสะดวกสบายและมีประสิทธิภาพ อย่างไรก็ตามในเรื่องความปลอดภัยของข้อมูลจะต้องมีการพิจารณาเตรียมความพร้อมไว้เป็นอย่างดี พร้อมทั้งมีแผนฉุกเฉินและแผนสำรองเป็นอย่างดี หากเกิดภัยพิบัติ หรือความไม่สงบในกรณีต่างๆ

๖. การแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้ หลังจากสร้างความพร้อมในเรื่องกระบวนการจัดเก็บและพร้อมใช้งานไปแล้วนั้น องค์กรมีการนำความรู้ไปใช้งานและนำกลับมาแลกเปลี่ยนด้วยวิธีการต่างๆ อาทิ ชุมชนแห่งการเรียนรู้ เวทีสัมมนา การเขียนบทความ การเล่าประสบการณ์ที่ดีและบทเรียนจากการนำไปปฏิบัติ

๗. การเรียนรู้ หลังจากการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในข้อที่ ๖ การนำความรู้ไปปฏิบัติจริง ส่งผลให้การสร้างองค์ความรู้ใหม่และฐานองค์ความรู้ขององค์กรขยายใหญ่ขึ้นและเป็นองค์ความรู้ที่สลับซับซ้อนและทรงคุณค่ามากขึ้น ซึ่งสามารถใช้เป็นดัชนีความสำเร็จของการจัดการความรู้ได้เป็นอย่างดี ทั้งนี้ หากมีการพิจารณาปรับเปลี่ยนวิสัยทัศน์ เป้าหมาย กลยุทธ์ ขององค์กร องค์กรสามารถดำเนินการจัดการความรู้ตั้งแต่ขั้นตอนที่ ๑ จนถึง ๗ ได้อย่างต่อเนื่อง และพัฒนาองค์ความรู้ใหม่ๆ ให้เกิดขึ้นในองค์กรต่อไป

### ค. การสร้างเครือข่ายองค์ความรู้

๑. การสร้างทีม (Team Work) ในการสร้างจะต้องชี้แจง Concept KM กับบุคลากรทุกระดับ ผู้ทำหน้าที่มาจากทีมงาน ๒ ส่วน คือ ผู้บริหารด้านจัดการความรู้ในส่วนราชการ (CKO) และผู้มีความรู้และประสบการณ์ด้าน KM การดำเนินการจะถูกถ่ายทอดโดยไม่ให้รู้ตัว แต่จะบูรณาการไปกับงานประจำที่มีอยู่ หลังจากนั้น จึงจัดห้องบรรยายให้ความรู้แก่ผู้ปฏิบัติงาน ทุกคน

๒. หาเครือข่ายเพื่อช่วยขับเคลื่อนทั้งองค์กร โดยใช้บุคลากรที่มีคุณภาพทั้งหมดที่มีอยู่ รวบรวมรายละเอียดทำเป็นเครือข่ายขององค์กร

๓. สร้างเครือข่ายให้กับหน่วยงานภายในองค์กร โดยกระตุ้นให้มีการแลกเปลี่ยน โดยใช้ปัญหาเป็นตัวตั้ง และนำปัญหาเหล่านั้นมาแก้ปัญหา เช่น จากความเสี่ยง ข้อติดขัดในการทำงาน หรือความสำเร็จในการทำงาน โดยให้ทุกคนได้เล่าเรื่องราวแห่งความสำเร็จที่เคยทำ หรือเคยมีประสบการณ์ พร้อมทั้งนำเรื่องราวดี ๆ เหล่านั้นไปใช้ในการปฏิบัติงานและสร้างเวที หรือกระตุ้นให้เกิดเวที เพื่อให้ทุกคนในหน่วยงานได้ร่วมกันแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และหาข้อตกลงในการแก้ปัญหาาร่วมกัน อันจะนำไปสู่ Best Practice ที่ทรงคุณค่า เพื่อเก็บเป็นคลังความรู้และถ่ายทอดต่อไป

๔. สร้างเครือข่ายระหว่างหน่วยงานภายในองค์กร โดยการกระตุ้นให้มีการแลกเปลี่ยน โดยใช้ Best Practice เป็นตัวตั้ง และกระตุ้นให้เกิดการแลกเปลี่ยนในเรื่องที่เกี่ยวข้องหลาย ๆ ทีมงาน และกระตุ้นให้แต่ละทีมกำหนดแผนแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกันอย่างต่อเนื่อง และรวบรวมองค์ความรู้ให้เป็นระบบ โดยดำเนินการจัดทำฐานข้อมูลในรูปเอกสารอิเล็กทรอนิกส์ ยกย่องชมเชยและให้รางวัล

**ปัจจัยแห่งความสำเร็จ** การสร้างเครือข่ายองค์ความรู้จะสำเร็จได้ต้องได้รับการสนับสนุนและความร่วมมือจากผู้บริหารทุกระดับ ความพร้อมของทีมงานผู้มีประสบการณ์ในการจัดการความรู้ มีเวทีที่ชัดเจน และสามารถนำไปใช้ในชีวิตประจำวัน โดยเฉพาะอย่างยิ่งจะต้องแทรกซึมไปกับงานประจำ ตลอดจนมีการเสริมแรงโดยการให้รางวัล จึงจะสำเร็จได้

### ง. การบริหารจัดการองค์ความรู้สู่องค์กรตามแนว PMQA หมวด ๔

๑. ส่วนราชการต้องมีระบบฐานข้อมูลผลการดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์และแผนปฏิบัติ รวมทั้งผลการดำเนินงานของตัวชี้วัดตามคำรับรองปฏิบัติราชการที่ครอบคลุม ถูกต้อง และทันสมัย

๒. ส่วนราชการทบทวนฐานข้อมูลเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานของกระบวนการที่สร้างคุณค่า ที่จัดทำไว้ใน พ.ศ. ๒๕๕๑ และต้องมีฐานข้อมูลเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานของกระบวนการที่สร้างคุณค่าเพิ่มเติมอย่างน้อย ๒ กระบวนการ

๓. ส่วนราชการต้องมีระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อให้ประชาชนสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารได้อย่างเหมาะสม

๔. ส่วนราชการต้องมีระบบการติดตาม เฝ้าระวัง และเตือนภัย (Warning System) เช่น การกำหนดระบบเตือนภัยแบบสัญญาณไฟจราจร การจัดห้องปฏิบัติการที่บ่งชี้ของการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น

๕. ส่วนราชการต้องมีระบบบริหารความเสี่ยงของระบบฐานข้อมูล และสารสนเทศ

๖. ส่วนราชการต้องจัดทำแผนการจัดการความรู้ และนำแผนไปปฏิบัติ จะต้องแสดงผลการจัดการความรู้ KM Action Plan อย่างน้อย ๓ องค์ความรู้ ตามแนวทางที่กำหนด และรายงานผลการดำเนินงานตามแผน โดยดำเนินกิจกรรมตามแผนการจัดการความรู้ได้สำเร็จครบถ้วนทุกกิจกรรม และสามารถดำเนินการที่ครอบคลุมกลุ่มเป้าหมายได้ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ ในทุกกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ที่ระบุไว้

## ๖. นโยบายด้านภาระงาน

- ๑) มีการกำหนดภาระงานของบุคคลทุกคนอย่างชัดเจน
- ๒) มีการจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานของทุกงาน
- ๓) บุคลากรมีการพัฒนา ศึกษา ทาความเข้าใจถึงภาระงานร่วมกันอย่างสม่ำเสมอโดยทุกงานจะต้องมีการประชุมบุคลากรภายในเพื่อเป็นการรายงานผลการดำเนินงาน การแก้ไขปัญหาอุปสรรคและปรับปรุงภาระงานประจำทุกเดือน โดยให้ส่วนราชการ จัดทำคำสั่งการแบ่งงานและกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของส่วนราชการ ในเทศบาลตำบลกรูด แยกเป็นส่วนราชการ และให้มีการทบทวนการปฏิบัติหน้าที่ที่รอบการประเมิน หรือเมื่อมีภาระงานเปลี่ยนแปลงไปจากเดิม

## ๗. นโยบายด้านการมีส่วนร่วมในการบริหาร

- ๑) มีการประชุมหัวหน้างานกับผู้อำนวยการกองเพื่อเป็นการรายงานผลติดตาม และร่วมแก้ไขปัญหาอุปสรรค ตลอดจนร่วมให้ข้อเสนอแนะต่อการบริหารของหน่วยงานเป็นประจำ
- ๒) ทุกงานมีการประชุมงาน เพื่อให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการพัฒนาและปรับปรุงการปฏิบัติงานร่วมกัน
- ๓) สนับสนุนและส่งเสริมให้บุคลากรมีส่วนร่วมในกิจกรรม
- ๔) ส่งเสริมมาตรการการมีส่วนร่วมในการใช้ทรัพยากรร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ
- ๕) ส่งเสริมและสนับสนุนการสร้างและใช้องค์ความรู้ในกระบวนการทำงาน เพื่อให้บุคลากรพัฒนาทักษะและความชำนาญในการปฏิบัติงานให้บรรลุผลตามพันธกิจขององค์กรให้เกิดประโยชน์ประสิทธิภาพสูงสุดและมีศักยภาพในการพัฒนาตนเอง

## ๘. นโยบายด้านการประเมินประสิทธิภาพของทรัพยากรบุคคลและการจัดสวัสดิการ

เสริมสร้างความมั่นคง ขวัญกำลังใจ คุณภาพชีวิตที่ดี ความผาสุกและพึงพอใจให้ผู้ปฏิบัติงานเพื่อรักษาคนดี คนเก่งไว้กับองค์กร โดยการส่งเสริมความก้าวหน้าของผู้ปฏิบัติงานที่มีผลงานและสมรรถนะในทุกโอกาส สร้างช่องทางการสื่อสาร ให้สิ่งจูงใจ ผลประโยชน์ตอบแทนพิเศษ จัดสวัสดิการ ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสิ่งแวดล้อมในการทำงาน ตามความจำเป็นและเหมาะสมเป็นไปตามกฎหมายกำหนด และสนับสนุนการดำเนินกิจกรรมเพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บริหารและพนักงานทุกระดับ คือ

- ๑) ปรับปรุงระบบการประเมินประสิทธิภาพประสิทธิผลการปฏิบัติราชการให้เหมาะสม เป็นธรรม เป็นที่ยอมรับของบุคลากรในหน่วยงาน
- ๒) ปรับปรุงระบบแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
- ๓) ปรับปรุงสภาพความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน
- ๔) ยกย่องพนักงานที่เป็นคนเก่ง คนดี และทำคุณประโยชน์ให้องค์กร
- ๕) ปรับปรุงระบบสวัสดิการ ผลตอบแทนพิเศษ
- ๖) ปรับปรุงช่องทางการสื่อสารด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์

## ๙. นโยบายด้านการเงินและงบประมาณ

๑) มีการจัดทำแผนการใช้เงินงบประมาณทั้งงบประมาณแผ่นดินและเงินรายได้ ให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์และสอดคล้องกับภารกิจของกอง และให้เป็นไปตามแผนปฏิบัติงานประจำปี

๒) มีการจัดทำสรุปรายงานการใช้จ่ายงบประมาณทั้งงบประมาณแผ่นดินและเงินรายได้ประจำเดือนเวียนให้บุคลากร และประชาชนทั่วไปได้ทราบทุกเดือน

๓) มีการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการบริหารจัดการเพื่อให้การดำเนินงานเป็นระบบการบริหารและจัดการตามระบบบัญชีมาใช้

๔) มีการมอบหมายให้บุคลากรมีส่วนร่วมรับผิดชอบและปฏิบัติงานด้วยความโปร่งใส โดยให้กองคลังดำเนินการจัดทำรายงานสรุปผลการดำเนินงานแล้วประชาสัมพันธ์ให้ทุกฝ่ายและประชาชนทั่วไปได้รับทราบเป็นประจำทุกเดือน

## ๑๐. นโยบายด้านการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม

๑) สนับสนุนและส่งเสริมให้บุคลากรมีส่วนร่วมในกิจกรรมด้านการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมของท้องถิ่น

๒) จัดทำแผน/กิจกรรม/โครงการที่เป็นประโยชน์สอดคล้องกับแผนงานด้านทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม

๓) ดำเนินการให้ผู้บริหารและบุคลากรตระหนักในกิจกรรมด้านการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมที่นำไปสู่การสร้างสรรค์ รวมทั้งการอนุรักษ์ ฟื้นฟู สืบสานประเพณีและวัฒนธรรม

## ๑๑. นโยบายคุณธรรมจริยธรรมเทศบาลตำบลกรูด

โดยที่คณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ได้ออกประกาศ ก.ถ. เรื่อง กำหนดมาตรฐานกลางทางจริยธรรมของข้าราชการ พนักงานและลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ลงวันที่ ๑๑ มิถุนายน ๒๕๕๖ ประกอบกับประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสุราษฎร์ธานี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับจริยธรรมของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ลงวันที่ ๓ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๕๘ เพื่อให้ข้าราชการ พนักงานและลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นยึดถือเป็นหลักการแนวทางปฏิบัติ และเป็นเครื่องกำกับความประพฤติของตน

พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างของเทศบาลมีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและให้บริการประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

๑. การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
๒. การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบต่อ
๓. การยึดถือประโยชน์ของประเทศชาติเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน
๔. การยึดมั่นทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และถูกกฎหมาย
๕. การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ
๖. การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
๗. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพ โปร่งใส และตรวจสอบได้
๘. การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
๙. การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร

## บทที่ ๔

### การจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลตามกรอบมาตรฐาน ความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ( HR Scorecard )

.....

เทศบาลตำบลกรูด ได้จัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลตามกรอบมาตรฐาน ความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ( HR Scorecard ) ที่ สำนักงาน ก.พ.กำหนดไว้ ซึ่งกรอบมาตรฐาน ประกอบด้วย

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

**มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์** หมายถึง การที่ส่วนราชการมีแนวทางและวิธีการ บริหารทรัพยากรบุคคลดังต่อไปนี้

(ก) ส่วนราชการมีนโยบาย แผนงานและมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่งมีความสอดคล้องและสนับสนุนให้ส่วนราชการบรรลุพันธกิจ เป้าหมาย และวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

(ข) ส่วนราชการมีการวางแผนและบริหารกำลังคนทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ กล่าวคือ “กำลังคนมีขนาดและสมรรถนะ” ที่เหมาะสมสอดคล้องกับการบรรลุภารกิจและความจำเป็นของส่วน ราชการทั้งในปัจจุบันและอนาคต มีการวิเคราะห์สภาพกำลัง (Workforce Analysis) สามารถระบุช่องว่างด้าน ความต้องการกำลังคนและมีแผนเพื่อลดช่องว่างดังกล่าว

(ค) ส่วนราชการมีนโยบาย แผนงาน โครงการและมาตรการด้านการบริหารทรัพยากร บุคคลเพื่อดึงดูดให้ได้มา พัฒนาและรักษาไว้ซึ่งกลุ่มข้าราชการ และผู้ปฏิบัติงานที่มีทักษะหรือสมรรถนะสูง ซึ่งจำเป็นต่อความคงอยู่และขีดความสามารถในการแข่งขันของส่วนราชการ (Talent Management)

(ง) ส่วนราชการมีแผนการสร้างและแผนการพัฒนาผู้บริหารทุกระดับ รวมทั้งมีแผน สร้างความต่อเนื่องในการบริหารราชการ นอกจากนี้ยังรวมถึงการที่ผู้นำปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีและสร้างแรงบันดาลใจให้กับข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานและพฤติกรรมในการทำงาน

### **มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Operational Efficiency)**

หมายถึง กิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ (HR Transactional Activities) มีลักษณะดังต่อไปนี้

๑. กิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ เช่น การสรรหาคัดเลือก การบรรจุแต่งตั้ง การพัฒนาการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง การโยกย้าย และกิจกรรมด้าน การบริหารทรัพยากรบุคคลอื่นๆ มีความถูกต้องและทันเวลา (Accuracy and Timeliness)

๒. ส่วนราชการมีระบบฐานข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีความถูกต้อง  
เที่ยงตรง ทันสมัย และนำมาใช้ประกอบการตัดสินใจและการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการได้จริง

(ค) สัดส่วนค่าใช้จ่ายสำหรับกิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล ต่อ  
งบประมาณรายจ่ายของส่วนราชการ มีความเหมาะสม และสะท้อนผลผลิตภาพของบุคลากร (HR Productivity)  
ตลอดจนความคุ้มค่า (Value for Money)

(ง) มีการนำเทคโนโลยีและเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในกิจกรรมและกระบวนการ  
บริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ เพื่อปรับปรุงการบริหารและการบริการ (HR Automation)

### มิติที่ ๓ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล (HRM Program Effectiveness)

หมายถึง นโยบาย แผนงาน โครงการ และมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล  
ของส่วนราชการ ก่อให้เกิดผลดังต่อไปนี้

(ก) การรักษาไว้ซึ่งข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานซึ่งจำเป็นต่อการบรรลุเป้าหมาย  
พันธกิจของส่วนราชการ (Retention)

(ข) ความพึงพอใจของข้าราชการและบุคลากร ผู้ปฏิบัติงาน ต่อนโยบาย แผนงาน  
โครงการ และมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ

(ค) การสนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้และการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งส่งเสริมให้มี  
การแบ่งปันแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารและความรู้ (Development and Knowledge Management) เพื่อ  
พัฒนาข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานให้มีทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการบรรลุภารกิจและเป้าหมายของ  
ส่วนราชการ

(ง) การมีระบบการบริหารผลงาน (Performance Management) ที่เน้น  
ประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และความคุ้มค่า มีระบบหรือวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานที่สามารถจำแนกความ  
แตกต่างและจัดลำดับผลการปฏิบัติงานของข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานซึ่งเรียกชื่ออื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ  
นอกจากนี้ข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานมีความเข้าใจถึงความเชื่อมโยงระหว่างผลการปฏิบัติงานส่วนบุคคลและ  
ผลงานของทีมงานกับความสำเร็จหรือผลงานของส่วนราชการ

### มิติที่ ๔ ความพร้อมรับผิดด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

หมายถึง การที่ส่วนราชการจะต้อง

(ก) รับผิดชอบต่อการตัดสินใจและผลของการตัดสินใจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล  
ตลอดจนการดำเนินการด้านวินัย โดยคำนึงถึงหลักความสามารถและผลงานหลักคุณธรรม หลักนิติธรรม และ  
หลักสิทธิมนุษยชน

(ข) มีความโปร่งใสในทุกกระบวนการของการบริหารทรัพยากรบุคคล

ทั้งนี้ จะต้องกำหนดให้ความพร้อมรับผิดด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลแทรกอยู่ใน  
ในทุกกิจกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ



### มติที่ ๕ คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน

หมายถึง การที่ส่วนราชการมีนโยบาย แผนงาน โครงการ และมาตรการ ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพชีวิตของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐ ดังนี้

(ก) ข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน ระบบงานและบรรยากาศการทำงาน ตลอดจนมีการนำเทคโนโลยีการสื่อสารเข้ามาใช้ในการบริหารราชการและการให้บริการแก่ประชาชน ซึ่งจะส่งเสริมให้ข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานได้ใช้ศักยภาพอย่างเต็มที่ โดยไม่สูญเสียรูปแบบการใช้ชีวิตส่วนตัว

(ข) มีการจัดสวัสดิการและสิ่งอำนวยความสะดวกเพิ่มเติมที่ไม่ใช่สวัสดิการภาคบังคับตามกฎหมาย ซึ่งมีความเหมาะสมสอดคล้องกับความต้องการและสภาพของส่วนราชการ

(ค) มีการส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างฝ่ายบริหารของส่วนราชการกับข้าราชการและบุคลากรผู้ปฏิบัติงาน และในระหว่างข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานด้วยตนเอง

มติในการประเมินสมรรถนะในการบริหารทรัพยากรบุคคลทั้ง ๕ มติ เป็นเครื่องมือที่จะช่วยทำให้ส่วนราชการใช้ในการประเมินตนเองว่ามีนโยบาย แผนงาน โครงการ มาตรการดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลสอดคล้องมติในการประเมินดังกล่าวอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลหรือไม่ มากน้อยเพียงใด

## บทที่ ๕

### การจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ของเทศบาลตำบลกรูด

เทศบาลตำบลกรูด ได้ดำเนินการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลเทศบาลตำบลกรูด ตามขั้นตอนการดำเนินงานดังนี้

๑. แต่งตั้งคณะทำงานจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลประกอบด้วย ผู้บริหารเป็นหัวหน้าคณะทำงาน หัวหน้าส่วนราชการระดับกองเป็นคณะทำงาน และหน่วยงานการเจ้าหน้าที่เป็นเลขานุการ โดยคณะทำงานดังกล่าวมีหน้าที่วิเคราะห์ข้อมูลการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้จากการระดมความคิดเห็นของผู้บริหารข้าราชการ พนักงานในส่วนต่างๆของเทศบาล เพื่อจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล

๒. จัดประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของเทศบาล ณ ห้องประชุมเทศบาลตำบลกรูด ทำให้ผู้เข้าประชุมได้รับความรู้ ความเข้าใจในการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรของเทศบาล

๓. จากการประชุมเชิงปฏิบัติดังกล่าว ได้ดำเนินการประเมินสถานภาพด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของเทศบาลตำบลกรูด โดยระดมความคิดเห็นตั้งเป็นประเด็นคำถามดังนี้

๓.๑ เป้าหมายสูงสุดหรือผลสัมฤทธิ์ที่สำคัญที่เทศบาลต้องการให้เกิดขึ้นใน ๑-๓ ปี ข้างหน้าคืออะไร

- \* งานกระบวนงาน
- \* คน
- \* ทรัพยากร
- \* ผู้รับบริการ

๓.๒ อะไรบ้างที่เป็นจุดแข็งหรือสิ่งที่ดีของเทศบาล และอยากจะทำให้รักษาไว้ต่อไปหรือมุ่งเน้นให้ดียิ่งขึ้น

๓.๓ อะไรบ้างที่เป็นสิ่งท้าทาย หรือสิ่งที่ต้องปรับปรุงเพื่อให้การบริหารงานของเทศบาลประสบผลสำเร็จ เป้าหมายสูงสุดที่คาดหวัง

๓.๔ อะไรบ้างที่หน่วยงานการเจ้าหน้าที่ควรจะทำ แต่ไม่ได้ทำในช่วงที่ผ่านมา หรือท่านคาดหวังให้หน่วยงานการเจ้าหน้าที่สนับสนุน

สรุปประเด็นคำตอบการดำเนินการประเมินสถานภาพด้านการบริหารทรัพยากรของเทศบาล

๔ ข้อ ได้ดังนี้

๑) เป้าหมายสูงสุดหรือผลสัมฤทธิ์ที่สำคัญที่เทศบาลต้องการให้เกิดขึ้นใน ๑-๓ ปี ข้างหน้า ประกอบด้วย

\* งานกระบวนงาน

- (๑) ลดขั้นตอนและระยะเวลาในการปฏิบัติงาน
- (๒) มีการบริหารงานด้วยความโปร่งใส สามารถตรวจสอบได้
- (๓) มีการบูรณาการร่วมกันระหว่างสำนัก/กอง สามารถประสานงานกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ประสิทธิภาพ

- (๔) พัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ เป็นธรรม ตามผลการปฏิบัติงานที่แท้จริง

การปฏิบัติงานที่แท้จริง

\* คน

- (๑) บุคลากรมีจิตสำนึกด้านคุณธรรม จริยธรรม ของการเป็นข้าราชการ
- (๒) มีความเชี่ยวชาญและทักษะของงานที่ตนรับผิดชอบ
- (๓) บุคลากรมีความรู้ ความสามารถในการใช้เทคโนโลยี และสามารถปฏิบัติงาน

ได้ในสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลง

- (๔) จำนวนบุคลากรมีความเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน

\* ทรัพยากร

- (๑) มีอุปกรณ์ในการทำงานที่ทันสมัย อย่างพอเพียง
- (๒) นำเทคโนโลยีมาปรับใช้ในการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น
- (๓) มีงบประมาณสนับสนุนด้านการพัฒนาบุคลากรอย่างพอเพียง

\* ผู้รับบริการ/ประชาชน

- (๑) ประชาชนได้รับบริการอย่างทั่วถึง มีความสะดวก รวดเร็ว ถูกต้อง
- (๒) ประชาชนมีความพึงพอใจ
- (๓) เปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการดำเนินงานของเทศบาล

๒) อะไรบ้างที่เป็นจุดแข็งหรือสิ่งที่ดีของเทศบาล และอยากจะทำให้รักษาไว้ต่อไปหรือมุ่งเน้นให้ดียิ่งขึ้น

- (๑) ผู้บริหารส่งเสริม และสนับสนุนการพัฒนาบุคลากร
- (๒) บุคลากรมีมนุษยสัมพันธ์ ทำงานแบบฉันทน์พี่น้อง
- (๓) บุคลากรมีความรู้ ความเชี่ยวชาญในหน้าที่แต่ละตำแหน่ง
- (๔) สภาพแวดล้อมในการทำงานที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร
- (๕) มีการฝึกอบรม เพื่อพัฒนาบุคลากรในแต่ละตำแหน่งอย่างต่อเนื่อง
- (๖) มีสวัสดิการให้บุคลากร

๓) อะไรบ้างที่เป็นสิ่งท้าทาย หรือสิ่งที่ต้องปรับปรุงเพื่อให้การบริหารงานของเทศบาลประสบผลสำเร็จ เป้าหมายสูงสุดที่คาดหวัง

- (๑) สร้างจิตสำนึกให้ข้าราชการในทุกระดับ เป็นข้าราชการที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรม
- (๒) สร้างองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้
- (๓) การพัฒนาข้าราชการอย่างสม่ำเสมอเพื่อให้สอดคล้องกับสภาพการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป

(๔) การกระจายอำนาจการตัดสินใจไปสู่ระดับสำนัก/กองเพื่อให้เกิดความคล่องตัวในการทำงาน

(๕) ผู้ปฏิบัติงานไม่ยอมรับการเปลี่ยนแปลง

๔) อะไรบ้างที่หน่วยงานการเจ้าหน้าที่ควรจะทำ แต่ไม่ได้ทำในช่วงที่ผ่านมา หรือท่านคาดหวังให้หน่วยงานการเจ้าหน้าที่สนับสนุน

- ๑) มีการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรอย่างชัดเจน
- ๒) มีการเผยแพร่ข้อมูล ข่าวสาร ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างสม่ำเสมอ
- ๓) ยึดหลักสมรรถนะและผลสัมฤทธิ์ของงานในการประเมินบุคลากร

๕. กำหนดประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

จากการวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน ประเด็นท้าทาย ความคาดหวังแล้ว จึงได้กำหนดประเด็นยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล ดังนี้

๑. มีการวางแผนและบริหารกำลังคนสอดคล้องกับภารกิจและความจำเป็นของส่วนราชการ ทั้งในปัจจุบันและอนาคต
๒. การสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้ทำงานแบบมีส่วนร่วม การทำงานเป็นทีม และมีการบูรณาการร่วมกัน
๓. มีความโปร่งใสในทุกกระบวนการ ของการบริหารทรัพยากรบุคคล
๔. ส่งเสริมสวัสดิการและสิ่งอำนวยความสะดวกเพิ่มเติมที่ไม่ใช่สวัสดิการภาคบังคับตามกฎหมาย
๕. มีการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในกิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อปรับปรุงการบริหารและการบริการ
๖. มีระบบการบริหารผลงานที่เน้นประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และความคุ้มค่า
๗. สนับสนุนให้ข้าราชการ มีการพัฒนาความรู้อย่างต่อเนื่อง มีการแบ่งปันแลกเปลี่ยนข้อมูลความรู้ และพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

การวิเคราะห์แรงเสริมแรงต้าน เพื่อมุ่งสู่ผลสัมฤทธิ์ที่ต้องการของประเด็นยุทธศาสตร์ และการกำหนดเป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ การสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้ทำงานแบบมีส่วนร่วม การทำงานเป็นทีม และมีการบูรณาการร่วมกัน

แรงเสริม/สิ่งสนับสนุน	แรงต้าน/อุปสรรค
๑. จัดประชุมเพื่อการรับฟังความคิดเห็นของข้าราชการและพนักงานในทุกระดับสม่ำเสมอ	๑. ค่านิยมในการทำงานของผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา
๒. สร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน	๒. ระเบียบปฏิบัติในบางเรื่องไม่ชัดเจน
๓. ส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา ในทุกส่วนราชการ	๓. ขาดการเผยแพร่ ข้อมูลข่าวสาร

สิ่งที่ต้องทำเพื่อลดแรงต้าน	สิ่งที่ต้องทำเพื่อเพิ่มแรงเสริม
๑. พัฒนา/ปรับเปลี่ยนทัศนคติบุคลากรให้มีวิสัยทัศน์และเข้าใจในระบบบริหารราชการยุคใหม่ ๒. กำหนดระเบียบ หลักเกณฑ์ในการปฏิบัติที่ชัดเจน ๓. มีการเผยแพร่ ข่าวสารประชาสัมพันธ์อย่างสม่ำเสมอ	๑. ผู้บริหารและพนักงานให้ความสำคัญ ๒. ปรับเปลี่ยนค่านิยมในการทำงานของผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา ๓. มีการติดตามและประเมินผลการดำเนินงาน

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด
๑. พัฒนา/ปรับเปลี่ยนทัศนคติบุคลากรให้มีวิสัยทัศน์ และเข้าใจในระบบบริหารราชการยุคใหม่ ๒. จัดประชุมเพื่อการรับฟังความคิดเห็นของข้าราชการในทุกระดับสม่ำเสมอ	๑. ระดับความสำเร็จของการทำงานแบบมีส่วนร่วม งานบรรลุผลตามเป้าหมาย ทำงานมีความสุข ๒. จำนวนครั้งในการประชุม

**ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒** มีการวางแผนและบริหารกำลังคนสอดคล้องกับภารกิจและความจำเป็นของส่วนราชการ ทั้งในปัจจุบันและอนาคต

แรงเสริม/สิ่งสนับสนุน	แรงต้าน/อุปสรรค
๑. แนวทางการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารและรัฐบาล ๒. วิเคราะห์ข้อจำกัดกำลังในการจัดแผนอัตรากำลังให้เหมาะสม กับภารกิจ	๑. ข้อจำกัดงบประมาณด้านการบริหารงานบุคคล ๒. อัตรากำลังไม่สอดคล้องกับภารกิจ

สิ่งที่ต้องทำเพื่อลดแรงต้าน	สิ่งที่ต้องทำเพื่อเพิ่มแรงเสริม
๑. ปรับปรุงโครงสร้างและอัตรากำลังให้เหมาะสม กับภารกิจ	๑. จัดทำแผนผังเส้นทางความก้าวหน้าให้กับพนักงาน

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด
๑. ปรับปรุงโครงสร้างและอัตรากำลังให้เหมาะสม กับภารกิจ ๒. จัดทำแผนผังเส้นทางความก้าวหน้าให้กับพนักงาน	๑. จำนวนครั้งในการปรับแผนอัตรากำลัง ๒. ระดับความสำเร็จในการจัดทำแผนผังเส้นทางความก้าวหน้าให้กับพนักงาน

**ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓** ส่งเสริมสวัสดิการและสิ่งอำนวยความสะดวกเพิ่มเติมที่ไม่ใช่สวัสดิการภาค  
บังคับตามกฎหมาย

แรงเสริม/สิ่งสนับสนุน	แรงต้าน/อุปสรรค
๑. ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการบริหารทรัพยากรบุคคล ๒. จัดสภาพแวดล้อมการทำงาน และสวัสดิการให้กับบุคลากรเพื่อเป็นแรงจูงใจในการทำงาน	๑. ข้อจำกัดด้านงบประมาณของหน่วยงาน ๒. ปัญหาหนี้สินของพนักงาน

สิ่งที่ต้องทำเพื่อลดแรงต้าน	สิ่งที่ต้องทำเพื่อเพิ่มแรงเสริม
๑. กำหนดเป็นนโยบายในการเสริมสร้าง ชีวิตที่ดีกับข้าราชการ ๒. สนับสนุนงบประมาณ	๑. นำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด
๑. ให้นักงานนำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการทำงานและในชีวิตประจำวัน ๒. จัดสภาพแวดล้อมการทำงาน และสวัสดิการให้กับบุคลากรเพื่อเป็นแรงจูงใจในการทำงาน	๑. จำนวนสวัสดิการนอกเหนือจากสิ่งที่กฎหมายกำหนด ๒. ระดับความพึงพอใจของบุคลากรต่อการจัดสวัสดิการนอกเหนือจากสิ่งที่กฎหมายกำหนด

**ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔** มีระบบการบริหารผลงานที่เน้นประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และความคุ้มค่า

แรงเสริม/สิ่งสนับสนุน	แรงต้าน/อุปสรรค
๑. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลางในการทำงานและบริการ ๓. มีระบบการประเมินผลงานที่เที่ยงตรง เชื่อถือได้	๑. บุคลากรไม่เข้าใจการบริหารงานบุคคลภาครัฐแนวใหม่ เช่น การประเมินผลการปฏิบัติงาน ๒. ไม่มีการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องและเป็นรูปธรรม

สิ่งที่ต้องทำเพื่อลดแรงต้าน	สิ่งที่ต้องทำเพื่อเพิ่มแรงเสริม
๑. จัดอบรมเพื่อเพิ่มทักษะและสมรรถนะให้กับบุคลากร ๒. มีการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องและเป็นรูปธรรม	๑. ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการประเมินผลการปฏิบัติงาน

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด
๑. มีระบบการประเมินผลงานที่เที่ยงตรง เชื่อถือได้ ๒. มีการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องและเป็นรูปธรรม ๓. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลางในการทำงานและบริการ	๑. ระดับความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน ๒. ระดับความพึงพอใจของประชาชนที่มีต่อผลการปฏิบัติงานของหน่วยงาน

**ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๕** มีความโปร่งใสในทุกกระบวนการ ของการบริหารทรัพยากรบุคคล

แรงเสริม/สิ่งสนับสนุน	แรงต้าน/อุปสรรค
๑. บุคลากรทุกระดับ ยึดระบบคุณธรรมเป็นแนวทางในการดำเนินงาน ๒. จัดทำโครงการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมให้กับพนักงาน	๑. ระเบียบวิธีการ วิธีปฏิบัติ/แนวทางการดำเนินงานไม่ชัดเจน

สิ่งที่ต้องทำเพื่อลดแรงต้าน	สิ่งที่ต้องทำเพื่อเพิ่มแรงเสริม
๑. กำหนดระเบียบวิธีการ วิธีปฏิบัติ/แนวทางการดำเนินงานให้ชัดเจน	๑. ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างโปร่งใส ตรวจสอบได้ ๒. มีการเผยแพร่ ข้อมูลข่าวสารด้านการบริหารงานบุคคลอย่างสม่ำเสมอ

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด
๑. ส่งเสริมให้บุคลากรทุกระดับ ยึดระบบคุณธรรมเป็นแนวทางในการดำเนินงาน ๒. จัดทำโครงการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมให้กับพนักงาน ๒. มีการเผยแพร่ ข้อมูลข่าวสารด้านการบริหารงานบุคคลอย่างสม่ำเสมอ	๑. มีการประกาศหลักเกณฑ์การตัดสินใจหรือการใช้ดุลพินิจของผู้บริหารหน่วยงานในเรื่องการบริหารทรัพยากรบุคคล ๒. มีการจัดเก็บหลักฐานหรือรายงานเกี่ยวกับด้านการบริหารงานบุคคลไว้เพื่อการตรวจสอบ ๓. มีการจัดโครงการ/กิจกรรมด้านคุณธรรมจริยธรรม ๔. จำนวนเรื่องร้องเรียนเกี่ยวกับความไม่โปร่งใสด้านการบริหารงานบุคคล

**ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๖** สนับสนุนให้ข้าราชการ มีการพัฒนาความรู้อย่างต่อเนื่อง มีการแบ่งปัน แลกเปลี่ยนข้อมูลความรู้ และพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

แรงเสริม/สิ่งสนับสนุน	แรงต้าน/อุปสรรค
๑. สนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้ของบุคลากรทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ ๒. มีการจัดอบรมหรือส่งบุคลากรเข้ารับการพัฒนาความรู้ ทักษะ อย่างสม่ำเสมอ	๑. ขาดแนวทางในการพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ๒. ขาดการเผยแพร่และประชาสัมพันธ์ องค์กรความรู้ ๓. บุคลากรขาดความสนใจ

สิ่งที่ต้องทำเพื่อลดแรงต้าน	สิ่งที่ต้องทำเพื่อเพิ่มแรงเสริม
๑. มีการเผยแพร่ และประชาสัมพันธ์องค์ความรู้ให้กับบุคลากรอื่นได้เรียนรู้ด้วย ๒. มีการเก็บรวบรวม องค์ความรู้ให้เป็นระบบและหมวดหมู่	๑. ผู้บริหารให้การสนับสนุน ๒. มีการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด
๑. มีการจัดอบรมหรือส่งบุคลากรเข้ารับการพัฒนาความรู้ ทักษะ อย่างสม่ำเสมอ ๒. มีการเผยแพร่ และประชาสัมพันธ์องค์ความรู้ให้กับบุคลากรอื่นได้เรียนรู้ด้วย ๓. มีการเก็บรวบรวม องค์ความรู้ให้เป็นระบบและหมวดหมู่ ๔. มีการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร	๑. ระดับความสำเร็จในการเผยแพร่องค์ความรู้ ๒. จำนวนองค์ความรู้ที่ได้รับการรวบรวม ๓. ร้อยละของบุคลากรที่มีการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร

**ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๗** มีการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในกิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อปรับปรุงการบริหารและการบริการ

แรงเสริม/สิ่งสนับสนุน	แรงต้าน/อุปสรรค
๑. มีการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการเก็บข้อมูลและถ่ายทอดความรู้ (KM) ๒. มีการจัดอบรมหรือส่งบุคลากรเข้ารับการพัฒนาความรู้ด้านเทคโนโลยี อย่างสม่ำเสมอ	๑. ข้อจำกัดด้านงบประมาณ



สิ่งที่ต้องทำเพื่อลดแรงต้าน	สิ่งที่ต้องทำเพื่อเพิ่มแรงเสริม
๑. นำเทคโนโลยีมาใช้เพื่อลดปริมาณการใช้วัสดุครุภัณฑ์	๑. ผู้บริหารให้การสนับสนุน

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด
๑. มีการนำเทคโนโลยีและสารสนเทศมาใช้ในการปฏิบัติงาน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ ๒. มีการพัฒนาความรู้ด้าน IT ของบุคลากรอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ ๓. นำเทคโนโลยีมาใช้เพื่อลดปริมาณการใช้วัสดุครุภัณฑ์	๑. จำนวนกิจกรรมด้านการบริหารงานบุคลากรที่ใช้เทคโนโลยีและสารสนเทศมาใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลและให้บริการ ๒. ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับอบรมหรือพัฒนาความรู้ด้านเทคโนโลยี ๓. ปริมาณการใช้วัสดุครุภัณฑ์ลดลง

**สรุปประเด็นยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ ตัวชี้วัด  
ความสอดคล้องกับกรอบมาตรฐานความสำเร็จด้าน HR และระยะเวลาที่จะดำเนินการ**

ที่	ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	ความสอดคล้อง กรอบ HR	ระยะเวลา ดำเนินการ
๑	การสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้ทำงานแบบมีส่วนร่วม การทำงานเป็นทีม และมีการบูรณาการร่วมกัน	๑. พัฒนา/ปรับเปลี่ยนทัศนคติบุคลากรให้มีวิสัยทัศน์ และเข้าใจในระบบบริหารราชการยุคใหม่ ๒. จัดประชุมเพื่อการรับฟังความคิดเห็นของข้าราชการในทุกระดับสม่ำเสมอ	๑. ระดับความสำเร็จของการทำงานแบบมีส่วนร่วม งานบรรลุผลตามเป้าหมาย ทำงานมีความสุข ๒. จำนวนครั้งในการประชุม	๕	๒๕๖๔-๒๕๖๖
๒	มีการวางแผนและบริหารกำลังคนสอดคล้องกับภารกิจและความจำเป็นของส่วนราชการ ทั้งในปัจจุบันและอนาคต	๑. ปรับปรุงโครงสร้างและอัตรากำลังให้เหมาะสม กับภารกิจ ๒. จัดทำแผนผังเส้นทางความก้าวหน้าให้กับพนักงาน	๑. จำนวนครั้งในการปรับแผนอัตรากำลัง ๒. ระดับความสำเร็จในการจัดทำแผนผังเส้นทางความก้าวหน้าให้กับพนักงาน	๑	๒๕๖๔-๒๕๖๖
๓	ส่งเสริมสวัสดิการและสิ่งอำนวยความสะดวกเพิ่มเติมที่ไม่ใช่สวัสดิการภาคบังคับตามกฎหมาย	๑. ให้พนักงานนำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง มาใช้ในการทำงานและในชีวิตประจำวัน ๒. จัดสภาพแวดล้อมการทำงานและสวัสดิการให้กับบุคลากรเพื่อเป็นแรงจูงใจในการทำงาน	๑. จำนวนสวัสดิการนอกเหนือจากสิ่งที่กฎหมายกำหนด ๒. ระดับความพึงพอใจของบุคลากรต่อการจัดสวัสดิการ	๕	๒๕๖๔-๒๕๖๖

ที่	ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	ความสอดคล้อง กรอบ HR	ระยะเวลา ดำเนินการ
๔	มีระบบการบริหารผลงานที่เน้นประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และความคุ้มค่า	๑. มีระบบการประเมินผลงานที่เที่ยงตรง เชื่อถือได้ ๒. มีการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงาน อย่างต่อเนื่อง และเป็นรูปธรรม ๓. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลางในการทำงาน และบริการ	๑. ระดับความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน ๒. ระดับความพึงพอใจของประชาชนที่มีต่อผลการปฏิบัติงานของหน่วยงาน	๓	๒๕๖๔- ๒๕๖๖
๕	มีความโปร่งใสในทุกกระบวนการ ของการบริหารทรัพยากรบุคคล	๑. ส่งเสริมให้บุคลากรทุกระดับ ยึดระบบคุณธรรมเป็นแนวทางในการดำเนินงาน ๒. จัดทำโครงการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมให้กับพนักงาน ๒. มีการเผยแพร่ ข้อมูลข่าวสารด้านการบริหารงาน บุคคลอย่างสม่ำเสมอ	๑. มีการประกาศหลักเกณฑ์การตัดสินใจหรือการใช้ดุลพินิจของผู้บริหารหน่วยงานในเรื่องการบริหารทรัพยากรบุคคล ๒. มีการจัดเก็บหลักฐานหรือรายงานเกี่ยวกับด้านการบริหารงานบุคคลไว้เพื่อการตรวจสอบ ๓. มีการจัดโครงการ/กิจกรรมด้านคุณธรรมจริยธรรม ๔. จำนวนเรื่องร้องเรียนเกี่ยวกับความไม่โปร่งใสด้านการบริหารงานบุคคล	๔	๒๕๖๔- ๒๕๖๖
๖	สนับสนุนให้ข้าราชการ มีการพัฒนาความรู้อย่างต่อเนื่อง มีการแบ่งปันแลกเปลี่ยนข้อมูลความรู้ และพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้	๑. มีการจัดอบรมหรือส่งบุคลากรเข้ารับการพัฒนาความรู้ ทักษะ อย่างสม่ำเสมอ ๒. มีการเผยแพร่ และประชาสัมพันธ์องค์ความรู้ให้กับบุคลากรอื่นได้เรียนรู้ ๓. มีการเก็บรวบรวม องค์ความรู้ให้เป็นระบบและหมวดหมู่ ๔. มีการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร	๑. ระดับความสำเร็จในการเผยแพร่องค์ความรู้ ๒. จำนวนองค์ความรู้ที่ได้รับการรวบรวม ๓. ร้อยละของบุคลากรที่มีการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร	๓	๒๕๖๔- ๒๕๖๖

ที่	ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	ความสอดคล้อง กรอบ HR	ระยะเวลา ดำเนินการ
๗	มีการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในกิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อปรับปรุงการบริหารและการบริการ	๑. มีการนำเทคโนโลยีและสารสนเทศมาใช้ในการปฏิบัติงาน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ ๒. มีการพัฒนาความรู้ด้าน IT ของบุคลากร อย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ ๓. นำเทคโนโลยีมาใช้เพื่อลดปริมาณการใช้วัสดุครุภัณฑ์	๑. จำนวนกิจกรรมด้านการบริหารงานบุคลากรที่ใช้เทคโนโลยีและสารสนเทศมาใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลและให้บริการ ๒. ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับอบรมหรือพัฒนาความรู้ด้านเทคโนโลยี ๓. ปริมาณการใช้วัสดุครุภัณฑ์ลดลง	๒	๒๕๖๔- ๒๕๖๖

๖. จัดทำรายละเอียดแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล เสนอต่อฝ่ายบริหารเพื่อให้ความเห็นชอบ และจัดทำแผนงาน/โครงการรองรับ

#### รายงานแผนงาน/โครงการที่รองรับแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล

มิติ	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	แผนงาน/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	การติดตามผล
<b>มิติที่ ๑</b> ความ สอดคล้อง เชิง ยุทธศาสตร์	๑. ปรับปรุงโครงสร้างและอัตรากำลังให้เหมาะสม กับภารกิจ ๒. จัดทำแผนผังเส้นทางความก้าวหน้าให้กับพนักงาน	๑. จำนวนครั้งในการปรับแผนอัตรากำลัง ๒. ระดับความสำเร็จในการจัดทำแผนผังเส้นทางความก้าวหน้าให้กับพนักงาน	๑. แผนงานจัดทำแผนผังเส้นทางความก้าวหน้าให้กับพนักงาน ๒. โครงการให้ทุนการศึกษาแก่พนักงาน	งานการ เจ้าหน้าที่ สำนัก ปลัดเทศบาล	ผู้บังคับบัญชา ติดตามผลการ ดำเนินงานตาม แผนงาน/โครงการ
<b>มิติที่ ๒</b> ประสิทธิภาพ ของการ บริหาร ทรัพยากร บุคคล	๑. มีการนำเทคโนโลยีและสารสนเทศมาใช้ในการปฏิบัติงาน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ ๒. มีการพัฒนาความรู้ด้าน IT ของบุคลากร อย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ ๓. นำเทคโนโลยีมาใช้เพื่อลดปริมาณการใช้วัสดุครุภัณฑ์	๑. จำนวนกิจกรรมด้านการบริหารงานบุคลากรที่ใช้เทคโนโลยีและสารสนเทศมาใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลและให้บริการ ๒. ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับอบรมหรือพัฒนาความรู้ด้านเทคโนโลยี ๓. ปริมาณการใช้วัสดุครุภัณฑ์ลดลง	๑. แผนงานส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมพัฒนาความรู้ด้าน IT จากหน่วยงานภายนอก ๒. แผนงานการจัดทำบันทึกทะเบียนประวัติด้วยคอมพิวเตอร์ ๓. แผนงานการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารทางเว็บไซต์	งานการ เจ้าหน้าที่ สำนัก ปลัดเทศบาล	ผู้บังคับบัญชา ติดตามผลการ ดำเนินงานตาม แผนงาน/โครงการ

มิติ	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	แผนงาน/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	การติดตามผล
<b>มิติที่ ๓ ประสิทธิผล ของการ บริหาร ทรัพยากร บุคคล (ประเด็น ยุทธศาสตร์ ที่ ๔)</b>	<p>๑. มีระบบการประเมินผล งานที่เที่ยงตรง เชื่อถือได้</p> <p>๒. มีการติดตามและ ประเมินผลการปฏิบัติงาน อย่างต่อเนื่องและเป็น รูปธรรม</p> <p>๓. ยึดประชาชนเป็นศูนย์ กลางในการทำงาน และ บริการ</p>	<p>๑. ระดับความพึงพอใจ ของบุคลากรที่มีต่อระบบ การประเมินผลการ ปฏิบัติงาน</p> <p>๒. ระดับความพึงพอใจ ของประชาชนที่มีต่อผล การปฏิบัติงานของ หน่วยงาน</p>	<p>๑. แผนงานการสำรวจ ความพึงพอใจของบุคลากร ที่มีต่อระบบการ ประเมินผลการปฏิบัติงาน</p> <p>๒. แผนงานการสำรวจ ความพึงพอใจของ ประชาชนที่มีต่อผลการ ปฏิบัติงานของหน่วยงาน</p>	<p>งานการ เจ้าหน้าที่ สำนัก ปลัดเทศบาล</p>	<p>ผู้บังคับบัญชา ติดตามผลการ ดำเนินงานตาม แผนงาน/โครงการ</p>
(ประเด็น ยุทธศาสตร์ ที่ ๖)	<p>๑. มีการจัดอบรมหรือส่ง บุคลากรเข้ารับการพัฒนา ความรู้ ทักษะ อย่าง สม่ำเสมอ</p> <p>๒. มีการเผยแพร่ และ ประชาสัมพันธ์องค์ความรู้ ให้กับบุคลากรอื่นได้เรียนรู้ ด้วย</p> <p>๓. มีการเก็บรวบรวม องค์ความรู้ให้เป็นระบบ และหมวดหมู่</p> <p>๔. มีการจัดทำแผนพัฒนา บุคลากร</p>	<p>๑. ระดับความสำเร็จใน การเผยแพร่องค์ความรู้</p> <p>๒. จำนวนองค์ความรู้ที่ ได้รับการรวบรวม</p> <p>๓. ร้อยละของบุคลากรที่ มีการจัดทำแผนพัฒนา บุคลากร</p>	<p>๑. โครงการอบรมสัมมนา ผู้บริหาร สมาชิกสภา เทศบาล พนักงาน เทศบาลและพนักงานจ้าง</p> <p>๒. แผนงานการเผยแพร่ องค์ความรู้ในองค์กร</p> <p>๓. แผนงานการจัดเก็บ รวบรวมความรู้ในองค์กร</p> <p>๔. แผนงานการจัดทำแผน พัฒนาบุคลากร</p>	<p>งานบริหารงาน บุคคล สำนัก ปลัดเทศบาล</p>	<p>ผู้บังคับบัญชา ติดตามผลการ ดำเนินงานตาม แผนงาน/โครงการ</p>
<b>มิติที่ ๔ ความพร้อม รับผิดด้าน การ บริหารงาน บุคคล</b>	<p>๑. ส่งเสริมให้บุคลากรทุก ระดับ ยึดระบบคุณธรรม เป็นแนวทางในการ ดำเนินงาน</p> <p>๒. จัดทำโครงการส่งเสริม คุณธรรมจริยธรรมให้กับ พนักงาน</p> <p>๒. มีการเผยแพร่ ข้อมูล ข่าวสารด้านการ บริหารงาน บุคคลอย่าง สม่ำเสมอ</p>	<p>๑. มีการประกาศ หลักเกณฑ์การตัดสินใจ หรือการใช้ดุลพินิจของ ผู้บริหารหน่วยงานใน เรื่องการบริหาร ทรัพยากรบุคคล</p> <p>๒. มีการจัดเก็บหลักฐาน หรือรายงานเกี่ยวกับด้าน การบริหารงานบุคคลไว้ เพื่อการตรวจสอบ</p> <p>๓. มีการจัดโครงการ/ กิจกรรมด้านคุณธรรม จริยธรรม</p> <p>๔. จำนวนเรื่องร้องเรียน เกี่ยวกับความไม่โปร่งใส ด้านการบริหารงานบุคคล</p>	<p>๑. . แผนงานการจัดเก็บ หลักฐานการตัดสินใจหรือ การใช้ดุลพินิจและรายงาน เกี่ยวกับด้านการ บริหารงานบุคคล</p> <p>๒. โครงการอบรมคุณธรรม จริยธรรมพนักงานเทศบาล</p>	<p>งานบริหารงาน บุคคล สำนัก ปลัดเทศบาล</p>	<p>ผู้บังคับบัญชา ติดตามผลการ ดำเนินงานตาม แผนงาน/โครงการ</p>

มิติ	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	แผนงาน/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	การติดตามผล
มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิต และความ สมดุล ระหว่าง ชีวิตกับการ ทำงาน (ประเด็น ยุทธศาสตร์ ที่ ๓)	๑. ให้พนักงานนำหลัก ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง มาใช้ในการทำงานและใน ชีวิตประจำวัน ๒. จัดสภาพแวดล้อมการ ทำงาน และสวัสดิการ ให้กับบุคลากรเพื่อเป็น แรงจูงใจในการทำงาน	๑. จำนวนสวัสดิการ นอกเหนือจากสิ่งที่ กฎหมายกำหนด ๒. ระดับความพึงพอใจ ของบุคลากรต่อการจัด สวัสดิการ	๑. โครงการพัฒนา คุณภาพชีวิต ๒. แผนงานสำรวจความ พึงพอใจของบุคลากรต่อ การจัดสวัสดิการ ๓. โครงการส่งเสริม สนับสนุนเพื่อดำเนินการ ตามแนวทางปรัชญา เศรษฐกิจพอเพียง	งานบริหารงาน บุคคล สำนัก ปลัดเทศบาล	ผู้บังคับบัญชา ติดตามผลการ ดำเนินงานตาม แผนงาน/โครงการ
(ประเด็น ยุทธศาสตร์ ที่ ๑)	๑. พัฒนา/ปรับเปลี่ยน ทัศนคติบุคลากรให้มี วิสัยทัศน์ และเข้าใจใน ระบบบริหารราชการยุค ใหม่ ๒. จัดประชุมเพื่อการรับ ฟังความคิดเห็นของ ข้าราชการในทุกกระดับ สม่ำเสมอ	๑. ระดับความสำเร็จของ การทำงานแบบมีส่วนร่วม งานบรรลุผลตาม เป้าหมาย ทำงานมี ความสุข ๒. จำนวนครั้งในการ ประชุม	๑. แผนงานการติดตาม ประเมินผลการปฏิบัติงาน ตามเป้าหมาย ๒. แผนงานการประชุม เพื่อรับฟังความคิดเห็น ระหว่างผู้บริหารและ พนักงาน	สำนัก ปลัดเทศบาล	ผู้บังคับบัญชา ติดตามผลการ ดำเนินงานตาม แผนงาน/โครงการ

### ผลที่คาดว่าจะหน่วยงานจะได้รับ

๑. การบริหารทรัพยากรบุคคลของเทศบาลตำบลกรุดมีความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ ประสิทธิภาพ ประสิทธิผล ความพร้อมรับผิด และคุณภาพชีวิตของพนักงาน
๒. สอดคล้องกับนโยบายของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น จังหวัด และเทศบาล
๓. ผู้บริหารนำไปเป็นเครื่องมือในการบริหาร/ปรับปรุงและพัฒนาขีดความสามารถของเทศบาลเพื่อ บรรลุภารกิจ เป้าหมายที่วางไว้

\*\*\*\*\*