

นโยบายและกลยุทธ์การบริหารงาน ทรัพยากรบุคคล



เทศบาลตำบลเอราวัณ
อำเภอศรีสวัสดิ์ จังหวัดกาญจนบุรี

งานการเจ้าหน้าที่
สำนักปลัดเทศบาล

คำนำ

ในช่วงที่ผ่านมา ระบบราชการไทยมีการเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นมากมาย โดยเฉพาะอย่างยิ่งการบริหารทรัพยากรบุคคลแนวใหม่ที่มุ่งเน้นการพัฒนาทรัพยากรบุคคลในองค์กรให้เป็นผู้มีความรู้รอบด้านมิใช่เพียงรู้จักในงานด้านใดด้านหนึ่งเพียงด้านเดียว ประกอบกับการแสวงโลกาภิวัตน์ ทำให้เกิดความเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร การพัฒนาสังคมและการเมือง การพัฒนาขีดความสามารถของประเทศ ในการแข่งขันสู่ระดับสากล ส่งผลให้ระบบราชการต้องปรับตัวให้เท่าทันและรองรับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นตลอดเวลา การบริหารทรัพยากรบุคคลในภาครัฐจึงมีสิ่งท้าทายที่ต้องเผชิญกับสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว และทำให้บุคลากรมีความสุขในการทำงาน จำเป็นต้องอาศัยการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพ

เทศบาลตำบลเอราวัณ จึงได้ดำเนินการจัดทำนโยบายและกลยุทธ์การบริหารงานทรัพยากรบุคคล ขึ้นเพื่อสร้างระบบบริหาร และพัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพ เพื่อสร้างบุคลากรที่มีคุณธรรม สมรรถนะสูง เพื่อเตรียมความพร้อมรับให้ทันกับสถานการณ์ความเปลี่ยนแปลง ให้สอดคล้องกับความคาดหวังของรัฐบาล และการบริการประชาชน ตามภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของเทศบาล ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๕๔๖ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๑๓) พ.ศ. ๒๕๕๒ รวมถึงภารกิจต่าง ๆ ตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ นโยบายรัฐบาล และนโยบายผู้บริหารเทศบาล ได้บรรลุเป้าหมายต่อไป

เทศบาลตำบลเอราวัณ

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
๑. ความเป็นมา	๑
๒. วิสัยทัศน์	๔
๓. พันธกิจ	๔
๔. เป้าประสงค์	๔
๕. การวิเคราะห์สถานการณ์ภาพและสภาพแวดล้อมด้านทรัพยากรบุคคล (SWOT)	๕
๖. นโยบายและกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของเทศบาล	๘

นโยบายและกลยุทธ์การบริหารงานทรัพยากรบุคคล
เทศบาลตำบลเอราวัณ อำเภอศรีสวัสดิ์ จังหวัดกาญจนบุรี

๑. ความเป็นมา

เทศบาลตำบลเอราวัณเป็นหน่วยการปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งเดิมมีฐานะเป็นสุขาภิบาล ได้รับการเปลี่ยนแปลงฐานะจากสุขาภิบาลเป็นเทศบาลตำบลเอราวัณ ตามพระราชบัญญัติเปลี่ยนแปลงฐานะจากสุขาภิบาลเป็นเทศบาล พ.ศ.๒๕๔๒ ตั้งแต่วันที่ ๒๕ พฤษภาคม ๒๕๔๒ ซึ่งได้ประกาศในราชกิจจานุเบกษา เล่มที่ ๑๑๖ ตอนที่ ๙ ก ลงวันที่ ๒๔ กุมภาพันธ์ ๒๕๔๒

ตราสัญลักษณ์ประจำเทศบาล



ที่ตั้ง

ปัจจุบันตั้งอยู่เลขที่ ๔๔๗ หมู่ที่ ๔ ตำบลท่ากระดาน อำเภอศรีสวัสดิ์ จังหวัดกาญจนบุรี

อาณาเขต

ทิศเหนือ ตั้งแต่หลักเขตที่ ๑ ซึ่งตั้งอยู่หลังบ้านพักวิศวกรของเขื่อนศรีนครินทร์ หลังที่ ๒๕ ห่างจากตัวอาคารไป ทางทิศเหนือระยะ ๕ เมตร เป็นเส้นทางทิศตะวันออกเลียบบขอบอ่างเก็บน้ำเขื่อนศรีนครินทร์ ระยะ ๑,๖๒๕ เมตร ถึงหลักเขตที่ ๒ ซึ่งตั้งอยู่ขอบของสันเขื่อนศรีนครินทร์ ฝั่งทิศตะวันตก

จากหลักเขตที่ ๒ เป็นเส้นตรงไปทางทิศตะวันออก เลียบตามสันเขื่อนศรีนครินทร์ ระยะ ๖๐๐ เมตร ถึงหลักเขตที่ ๓ ซึ่งตั้งอยู่ขอบสันเขื่อนศรีนครินทร์ ฝั่งตะวันออกจากหลักเขตที่ ๓ เป็นเส้นไป ทิศเหนือและทิศตะวันออก เลียบขอบอ่างเก็บน้ำเขื่อนศรีนครินทร์ ถึงหลักเขตที่ ๔ ซึ่งตั้งอยู่บนสายเขื่อนศรีนครินทร์ - ศรีสวัสดิ์ ฟากตะวันออก กม.๑๐,๔๐๐ เมตร

ทิศตะวันออก จากหลักเขตที่ ๔ เป็นเส้นไปทางทิศตะวันออกเฉียงใต้ ระยะ ๑๐,๔๐ เมตร เลียบถนนสายเขื่อนศรีนครินทร์ - ศรีสวัสดิ์ ฟากตะวันออก ถึงหลักเขตที่ ๕ ซึ่งตั้งอยู่ทางแยกชั้นเขาตัดป่า ฟากตะวันออก

ทิศใต้ จากหลักเขตที่ ๕ เป็นเส้นไปทางทิศตะวันตกเฉียงเหนือ เลียบถนนสายเขื่อนศรีนครินทร์ - ศรีสวัสดิ์ ระยะ ๕๑๐ เมตร ถึงหลักเขตที่ ๖ ซึ่งตั้งอยู่ตรงด้านใต้บ่อมยามรักษาการที่ ๑ ริมแม่น้ำแควใหญ่ ฝั่งตะวันออก

จากหลักเขตที่ ๖ เป็นเส้นตรงไปทางทิศตะวันตก ข้ามแม่น้ำแควใหญ่ ระยะ ๑๐๐ เมตร ถึงหลักเขตที่ ๗ ซึ่งตั้งอยู่ริมแม่น้ำแควใหญ่ ฝั่งตะวันตก

จากหลักเขตที่ ๗ เป็นเส้นตรงไปทางทิศตะวันตกเฉียงใต้ ตามแนวสันเขาต๊อบเต่า ระยะ ๓๕๐ เมตร เป็นหลักเขตที่ ๘

จากหลักเขตที่ ๘ เป็นเส้นตรงไปทางทิศตะวันตกเฉียงใต้ ตามแนวสันเขาต๊อบเต่า ระยะ ๓๕๐ เมตร เป็นหลักเขตที่ ๙

จากหลักเขตที่ ๙ เป็นเส้นไปทางทิศตะวันตกเฉียงเหนือ เลียบชายเขาเอราวัณติดต่อกับชายเขาพุ่มวง ตามแนวระดับ ๒๐๐ เมตร (ร.ท.ก.) ระยะ ๒,๖๐๐ เมตร ถึงหลักเขตที่ ๑๐ ซึ่งตั้งอยู่บริเวณชายเขาพุ่มวงห่างจากด้านหลังของศาลาการเปรียญสำนักสงฆ์บ้านเจ้าเณร ระยะ ๑๐ เมตร

ทิศตะวันตก จากหลักเขตที่ ๑๐ เป็นเส้นไปทางทิศตะวันตกเฉียงเหนือเลียบชายเขาพุ่มวง ระยะ ๔,๖๐๐ เมตร จนบรรจบหลักเขตที่ ๑

พื้นที่รับผิดชอบ

เทศบาลตำบลเอราวัณ ตั้งอยู่ในบริเวณเขื่อนศรีนครินทร์ อำเภอศรีสวัสดิ์ จังหวัดกาญจนบุรี พื้นที่ของเทศบาลครอบคลุมพื้นที่บางส่วนของหมู่ ๔ ตำบลท่ากระดาน มีพื้นที่ทั้งสิ้น ๑๖.๔๕ ตารางกิโลเมตร มีระยะทางห่างจากที่ว่าการอำเภอศรีสวัสดิ์ ๖๙ กิโลเมตร ห่างจากศาลากลางจังหวัดกาญจนบุรี ๖๗ กิโลเมตร ห่างจากกรุงเทพมหานคร ๑๙๐ กิโลเมตร

อำนาจหน้าที่

สามารถแบ่งแยกอำนาจหน้าที่ได้ ๒ ส่วน คือหน้าที่บังคับคือหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ ซึ่งกำหนดหน้าที่ไว้ดังนี้

๑. หน้าที่ตามพระราชบัญญัติ ฯ

๑) หน้าที่บังคับหรือหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติ

- รักษาความสงบเรียบร้อยของประชาชน
- ให้มีและบำรุงทางบกหรือทางน้ำ
- รักษาความสะอาดของถนนหรือทางเดินและพื้นที่สาธารณะรวมทั้งการกำจัด

ขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล

- การป้องกันและระงับโรคติดต่อ
- ให้มีเครื่องใช้ในการดับเพลิง
- ให้ราษฎรได้รับการศึกษาอบรม
- หน้าที่อื่นๆ ที่กระทรวงมหาดไทยหรือมีกฎหมายบัญญัติให้เป็นหน้าที่ของเทศบาล

- ๒) หน้าที่ที่อาจเลือกปฏิบัติ
- ให้น้ำสะอาดหรือการประปา
 - ให้มีโรงฆ่าสัตว์
 - ให้มีตลาด ท่าเทียบเรือหรือท่าข้าม
 - ให้มีสุสานและฌาปนสถาน
 - บำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร
 - ให้มีและบำรุงสถานที่การพิทักษ์และรักษาคนเจ็บไข้
 - ให้มีการบำรุงไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น
 - ให้มีและบำรุงทางระบายน้ำ
 - เทศพาณิชย์

๒. หน้าที่ตามพระราชบัญญัติกำหนดชั้นตอนกระจายอำนาจ ให้แก่องค์กรปกครองส่วน

ท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ มีดังนี้

- ๑) การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง
- ๒) การจัดให้และบำรุงรักษาทางบก ทางน้ำ และทางระบายน้ำ
- ๓) การจัดให้มีและควบคุมตลาด ท่าเทียบเรือ ท่าข้าม และที่จอดรถ
- ๔) การสาธารณสุขมูลฐาน
- ๕) การสาธารณสุขการ
- ๖) การส่งเสริม การฝึก และประกอบอาชีพ
- ๗) การพาณิชย์และการส่งเสริมการลงทุน
- ๘) การส่งเสริมการท่องเที่ยว
- ๙) การจัดการศึกษา
- ๑๐) การสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก และสตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส
- ๑๑) การบำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
- ๑๒) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย
- ๑๓) การจัดให้มีและบำรุงรักษาสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ
- ๑๔) การส่งเสริมกีฬา
- ๑๕) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน
- ๑๖) การส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น
- ๑๗) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง
- ๑๘) การกำจัดขยะมูลฝอย สิ่งปฏิกูล และน้ำเสีย
- ๑๙) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัว และการรักษาพยาบาล
- ๒๐) การจัดให้มีและควบคุมสุสานและฌาปนกิจสถาน
- ๒๑) การควบคุมการเลี้ยงสัตว์
- ๒๒) การจัดให้มีและควบคุมการฆ่าสัตว์
- ๒๓) การรักษาความปลอดภัย ความเป็นระเบียบเรียบร้อยและการอนามัย โรงมหรสพและ

สาธารณสุขสถานอื่นๆ

๒๔) การจัดการ การบำรุงรักษา และการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๒๕) การผังเมือง

๒๕) การขนส่งและการวิศวกรรมจราจร

๒๖) การดูแลรักษาที่สาธารณะ

๒๗) การควบคุมอาคาร

๒๘) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

๒๙) การรักษาความสงบเรียบร้อย การส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

๓๐) กิจกรรมอื่นใดที่เป็นผลประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นตามที่คณะกรรมการประกาศ

กำหนด

๒. วิสัยทัศน์

“ เทศบาลตำบลเอราวัณ ผู้นำการท่องเที่ยว และพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนอย่างยั่งยืน ”

๓. พันธกิจ

๑. ส่งเสริมพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวและสร้างสรรค์แหล่งท่องเที่ยวใหม่
๒. ส่งเสริมให้ชุมชนและท้องถิ่นมีส่วนร่วมในการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม พัฒนาแหล่งท่องเที่ยวให้ได้มาตรฐาน มีความปลอดภัย เป็นเจ้าบ้านและให้บริการที่ดี เป็นเมืองท่องเที่ยว
๓. ส่งเสริมพัฒนาเศรษฐกิจอย่างยั่งยืน ทั้งด้านผู้ประกอบการและผู้ลงทุนให้มีรายได้เพิ่ม
๔. บริหารงานแบบบูรณาการร่วมกับภาครัฐ ภาคเอกชนทุกระดับ ให้มีคุณภาพ

ประสิทธิภาพเกิดประโยชน์ร่วมกัน

๕. พัฒนาและเพิ่มประสิทธิภาพในการจัดเก็บรายได้
๖. พัฒนาคุณภาพชีวิต ความเป็นอยู่ของประชาชนให้ได้มาตรฐานและยั่งยืน
๗. พัฒนาการศึกษา การกีฬา อนุรักษ์ส่งเสริมวัฒนธรรมประเพณีท้องถิ่น
๘. พัฒนาปรับปรุงด้านการเมือง ด้านการบริหาร ด้านการบริการ อย่างโปร่งใส
๙. พัฒนาระบบสาธารณสุขปโภค สาธารณูปการให้ได้มาตรฐานกับความต้องการของชุมชน

ตามหลักธรรมาภิบาล

๔. เป้าประสงค์

๑. เพื่อพัฒนาด้านการท่องเที่ยวในเขตพื้นที่เทศบาลและพื้นที่ใกล้เคียง
๒. เพื่อส่งเสริมและอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมให้ยั่งยืน
๓. เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนทุกด้าน
๔. เพื่อพัฒนาและส่งเสริมการศึกษา การกีฬา และวัฒนธรรมประเพณี
๕. เพื่อพัฒนาเศรษฐกิจส่งเสริมรายได้ผู้ประกอบการและผู้ลงทุน ประชาชนในพื้นที่มีรายได้จัดเก็บภาษีเพิ่มมากขึ้น
๖. เพื่อพัฒนาการเมือง การบริหารอย่างโปร่งใส
๗. เพื่อพัฒนาปรับปรุงระบบสาธารณสุขปโภค สาธารณูปการทั้งด้านโครงสร้างพื้นฐาน

๕. การวิเคราะห์สถานภาพและสภาพแวดล้อมด้านทรัพยากรบุคคล (SWOT Analysis)

เพื่อให้การพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลเอราวัณ เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ เทศบาลจะเป็นจะต้องทราบ จุดอ่อนจุดแข็งของเทศบาลเอง เทศบาลตำบลเอราวัณจึงใช้หลักการวิเคราะห์แบบ SWOT ซึ่งเป็นการวิเคราะห์แบบ เกี่ยวกับการวางแผนพัฒนาเทศบาลที่กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นกำหนดไว้ เพื่อให้อ่านผลการวิเคราะห์ เป็นไปในทางเดียวกันและเข้าใจง่าย

การวิเคราะห์บุคลากร (Personal Analysis)

S= Strength (จุดแข็ง)	W = Weakness (จุดอ่อน)
๑. บุคลากรมีภูมิลำเนาอยู่ในพื้นที่ใกล้สำนักงานเทศบาล	๑. บุคลากรยังมีความรู้ไม่เพียงพอกับภารกิจของเทศบาลและขาด ความสามัคคี ขาดความร่วมมือในการทำงานเป็นทีม
๒. บุคลากรมีอายุเฉลี่ย ๒๕-๔๐ปี ซึ่งเป็นวัยทำงาน	๒. บุคลากรปฏิบัติงานในลักษณะใช้ความคิดส่วนตัวเป็นหลัก
๓. บุคลากรมีผู้หญิงมากกว่าผู้ชายทำให้การทำงานละเอียด รอบคอบมีพฤติกรรมเสี่ยงกับการทุจริตน้อยมาก	๓ บุคลากรส่วนใหญ่มีภาระหนี้สิน
๔. บุคลากรมีการพัฒนาศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม	๔ การปฏิบัติงานมักใช้ระบบเครือญาติมากเกินไป จึงไม่คำนึงถึง กฎระเบียบของราชการ
๕. บุคลากรเป็นคนในชุมชนจึงสามารถทำงานโดยใช้ ความสัมพันธ์ส่วนตัวจึงมีความคล่องตัวในการปฏิบัติงาน	๕ ความร่วมมือระหว่างส่วนราชการซึ่งมีปัญหาอยู่เสมอเหมือนกับ เพิ่มภาระงานให้ โดยไม่ได้มองถึงภาระงานขององค์กร
	๖. บรรยากาศองค์กรอยู่ในเกณฑ์ต่ำ ขาดการวิเคราะห์ข้อมูล/ สื่อสารเพื่อสร้างเสริมความเข้าใจร่วมกัน ทำให้การขับเคลื่อน นโยบายการทำงานบางจุดไม่ต่อเนื่อง
	๗. การติดต่อสื่อสารระหว่างส่วนราชการหรือบุคคลถึงบุคคลยังมิ การใช้อารมณ์เป็นที่ตั้ง และถ้อยคำที่ไม่สุภาพ

การวิเคราะห์โอกาสและอุปสรรค

O = Opportunity (โอกาส)	T = Thrat (อุปสรรค / สิ่งคุกคาม)
๑. บุคลากรมีความใกล้ชิดคุ้นเคยกับประชาชนทำให้เกิด ความร่วมมือในการทำงาน ได้ง่าย	๑. บุคลากรส่วนมากมีเงินเดือน/ ค่าจ้างน้อย รายได้ไม่พอกับ ค่าใช้จ่ายในการดำรงชีวิต
๒. บุคลากร มีความตั้งใจจริงในการพัฒนาเทศบาล จึงอุทิศ ตนได้ตลอดเวลา	๒. ระดับความรู้และประสบการณ์ของบุคลากรไม่เพียงพอกับการ ปฏิบัติงานที่มีความยากหรือลักษณะงานที่ต้องใช้ประสบการณ์

O = Opportunity (โอกาส)	T = Thrat (อุปสรรค / สิ่งคุกคาม)
๓. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและบุคลากรในการปฏิบัติงานของเทศบาลในฐานะตัวแทน	๓. พื้นที่หลากหลายด้วยอัตลักษณ์บุคคลทำให้ปรับทัศนคติยาก ซึ่งบุคลากรที่มีอยู่ยังขาดประสบการณ์ต่อการให้บริการ
	๔. บุคลากรมีภาระต้องดูแลครอบครัว และต่อสู้ปัญหาเศรษฐกิจ ทำให้มีเวลาให้ชุมชนจำกัด
	๕. มีความก้าวหน้าในวงแคบ

การวิเคราะห์ในระดับองค์กร

S= Strength (จุดแข็ง)	W = WeakneSS (จุดอ่อน)
๑.บุคลากรมีความรักถิ่นไม่ต้องการย้ายที่ปฏิบัติงาน	๑. บุคลากรขาดความกระตือรือร้นที่จะปฏิบัติงานในหน้าที่
๒.การเดินทางสะดวกปฏิบัติงานล่วงเวลาได้	๒. บุคลากรมีภาระหนี้สินทำให้ปฏิบัติงานไม่เต็มที่
๓.บุคลากรอยู่ในวัยทำงานสามารถรับรู้และปรับตัวได้เร็ว	๓. ขาดบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะทางวิชาชีพ
๔.บุคลากรมีการศึกษาเฉลี่ยระดับปริญญาตรี	๔. ประชากรในพื้นที่พัฒนาหลากหลายภูมิลำเนา ปัญหาากทำให้บางสายงานมีบุคลากรไม่เพียงพอหรือไม่มี เช่น การสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม นิติกร เป็นต้น
๕. ผู้บริหารระดับหัวหน้าส่วนราชการมีความเข้าใจในนโยบายระเบียบการปฏิบัติในระดับดีจึงสามารถสนองตอบนโยบายได้ดี	๕. วัสดุอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ในงานบริการสาธารณะบางประเภทยังไม่มีและบางประเภทมีไม่เพียงพอ
๖.มีระเบียบการบริหารงานบุคคลเฉพาะ	๖. สำนักงาน /ห้องปฏิบัติค้ำแคบ การเก็บข้อมูลเอกสารต่าง ๆ สำหรับใช้อ้างอิงและปฏิบัติมีไม่ครบถ้วน
๗. เทศบาลตำบลเอราวัณ มีฐานะเป็นนิติบุคคล มีขอบเขตการปกครองที่แน่นอน และมีอิสระในการบริหารงบประมาณ	๗. งานสารบรรณยังไม่เป็นระบบ เช่น การจัดเก็บเอกสารการมอบหมายหน้าที่ที่เหมาะสมกับบุคลากร
๘.เทศบาลตำบลเอราวัณมีการจัดโครงสร้างภายในที่เหมาะสม และสอดคล้องกับภารกิจ อีกทั้งยังมีการแบ่งงาน/มอบหมายหน้าที่รับผิดชอบอย่างชัดเจน	๘. บรรยากาศองค์กรอยู่ในเกณฑ์ต่ำ ขาดการวิเคราะห์ข้อมูล/สื่อสารเพื่อสร้างเสริมความเข้าใจร่วมกัน ทำให้การขับเคลื่อนนโยบายการทำงานบางจุดไม่ต่อเนื่อง

O = Opportunity (โอกาส)	T = Thrat (อุปสรรค / สิ่งคุกคาม)
๑. ประชาชนให้ความร่วมมือในการพัฒนาเทศบาลเป็นอย่างดี	๑. มีระบบอุปถัมภ์และกลุ่มพรรคพวกจากความสัมพันธ์แบบเครือญาติ ในชุมชน ทำให้การดำเนินการทางระเบียบกฎหมายเป็นไปได้ยากมักกระทบกลุ่ม ญาติพี่น้อง
๒. มีความคุ้นเคยกับประชาชนกันทั้งหมดทุกคน	๒. ขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญบางสายงาน(เฉพาะตำแหน่ง)
๓. บุคลากรมีถิ่นที่อยู่กระจายทั่วเขตเทศบาล ทำให้รู้สภาพพื้นที่ ทักษะคติแนวคิดของประชาชนในพื้นที่ได้ดี	๓. ความรู้ที่มีจำกัดทำให้ต้องเพิ่มพูนความรู้ให้ หลากหลายและเป็นความรู้เฉพาะทางที่ทันต่อเหตุการณ์ จึงจะทำงานได้ครอบคลุมภารกิจของเทศบาลทั้งหมดได้
๔.บุคลากรมีการพัฒนาความรู้ปริญญาดรี ,ปริญญาโทเพิ่มขึ้น	๔. งบประมาณน้อยเมื่อเปรียบเทียบกับพื้นที่จำนวนประชากรและภารกิจที่ต้องดำเนินการ

สรุปประเด็นการพัฒนาจากการวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค

- บุคลากร ได้แก่ อัตรากำลัง คุณภาพ วินัย ทักษะคติ พฤติกรรมองค์กร บางส่วนค่อนข้างต่ำกว่ามาตรฐาน
 - บุคลากรส่วนใหญ่ใช้ระดับความขัดแย้งทางการเมือง กลุ่มผลประโยชน์ มาเป็นเกราะป้องกันตัว (ระบบอุปถัมภ์/เครือญาติ)
 - บุคลากรส่วนใหญ่ขาดการศึกษา ค้นคว้า เรียนรู้เนื่องงานเช่นเรื่องของกฎ ระเบียบ ข้อบังคับต่างๆ ที่มีการปรับปรุงแก้ไขตลอดเวลา
 - บุคลากรยังขาดการรวมกลุ่มที่เข้มแข็ง และไม่ให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมกิจกรรมสาธารณะ ที่จัดขึ้นในพื้นที่
 - การพัฒนาศักยภาพการบริหารจัดการภายในองค์กรยังไม่ค่อยเป็นระบบ
 - บุคลากรติดในเทคโนโลยีการสื่อสาร
- เทศบาลตำบลเอราวัณ จึงกำหนดนโยบายด้านการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลเอราวัณ ดังนี้
๑. การปฐมนิเทศ แนะนำชี้แนะรวมถึงการสอนงานก่อนการปฏิบัติงานในหน้าที่
 ๒. การทดลองหมุนเวียนการปฏิบัติงาน โดยให้มีการเปลี่ยนแปลงงาน เพื่อให้มีความรู้ในการปฏิบัติงานหลายๆด้าน
 ๓. จัดโครงการฝึกอบรมพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ในการปฏิบัติงาน
 ๔. จัดส่งพนักงานเทศบาลเข้ารับการศึกษาระดับหลักสูตรต่างๆ ที่ส่วนราชการอื่นจัดขึ้นตามช่วงระยะเวลาต่างๆ
 ๕. จัดให้มีการทัศนศึกษาดูงานให้แก่พนักงานเทศบาล

๖. นโยบายและกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของเทศบาลตำบลเอราวัณ

เทศบาลตำบลเอราวัณ ถือว่าทรัพยากรบุคคลเป็นปัจจัยที่สำคัญและมีคุณค่ายิ่งในการขับเคลื่อนการดำเนินงานของเทศบาล จึงได้กำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลขึ้น สำหรับใช้เป็นกรอบและแนวทางในการจัดทำแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อเพิ่มความคุ้มค่าในการใช้ทรัพยากรบุคคลให้การบริหารทรัพยากรบุคคลเกิดความเป็นธรรม โปร่งใส ตรวจสอบได้ และให้ผู้ปฏิบัติงานมีความสุข ขวัญกำลังใจดี พึงพอใจในการปฏิบัติงาน และมีศักยภาพเพิ่มขึ้น จึงมีนโยบายด้านต่าง ๆ ดังนี้

๑. ด้านการปรับปรุงโครงการระบบงานและอัตรากำลัง

เป้าประสงค์

วางแผน สนับสนุนและส่งเสริมให้มีโครงการสร้าง ระบบงาน การจัดการอัตรากำลัง และการบริหารอัตรากำลังให้เหมาะสมกับภารกิจขององค์กรและเพียงพอ มีความคล่องตัวต่อการขับเคลื่อนการดำเนินงานของทุกหน่วยงานในองค์กร รวมทั้งมีระบบการประเมินผลที่มีประสิทธิภาพ เชื่อมโยงกับผลตอบแทน และการกำหนดสมรรถนะและลักษณะที่พึงประสงค์ของพนักงานที่องค์กรคาดหวัง

กลยุทธ์

๑. ทบทวนและปรับปรุงโครงการองค์กร ระบบงาน แลรอบอัตรากำลัง ให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ

๒. จัดทำสมรรถนะ และนำสมรรถนะมาใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ทั้งด้านการสรรหา การเลื่อนขั้น และปรับตำแหน่ง การประเมินผลการปฏิบัติงาน การวางแผนการพัฒนาบุคลากร และการบริการผลตอบแทน

๓. จัดทำสายอาชีพและเส้นทางความก้าวหน้าของสายอาชีพ

๔. จัดทำระบบประเมินผลการปฏิบัติงานตามผลสัมฤทธิ์ของงานและสมรรถนะหลัก

๕. จัดทำแผนการสืบทอดตำแหน่งงาน และการบริหาร การจัดการคนดีและคนเก่งขององค์กร

๒. ด้านการพัฒนาบุคลากร

เป้าประสงค์

ส่งเสริมให้มีการพัฒนาอย่างเป็นระบบ ทัวถึง และต่อเนื่องโดยการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ศักยภาพ และทักษะการทำงานที่เหมาะสม สอดคล้องกับสถานการณ์ วิสัยทัศน์ และยุทธศาสตร์ขององค์กร เพื่อให้การขับเคลื่อนการดำเนินงานตามพันธกิจขององค์กร เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสำเร็จตามเป้าหมาย รวมทั้งส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรม

กลยุทธ์

๑. จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกันแผนอัตรากำลังสามปี

๒. จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร

๓. จัดทำแผนความก้าวหน้าในสายอาชีพ

๔. พัฒนาศักยภาพผู้บริหารและเพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงานให้กับผู้ปฏิบัติงานทุกระดับตามสายอาชีพและตำแหน่งงานอย่างต่อเนื่อง

๕. ส่งเสริมให้บุคลากรยึดมั่นในวัฒนธรรมองค์กร ปฏิบัติตามหลักคุณธรรม จริยธรรม เสียสละ และอุทิศตนเพื่อองค์กร

๖. พัฒนางานด้านการจัดการความรู้เพื่อสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ การถ่ายทอดความรู้ การแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ในการทำงานอย่างต่อเนื่อง

๓. ด้านการพัฒนาระบบสารสนเทศ

เป้าประสงค์

ส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ถูกต้อง ครบถ้วน รวดเร็ว ทันสมัยและเป็นปัจจุบัน ช่วยลดขั้นตอน ของงาน ประมวลเอกสาร สามารถนำไปวิเคราะห์เพื่อการวางแผนตัดสินใจในการปฏิบัติงาน และใช้บริหารงาน ด้านบุคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

กลยุทธ์

๑. พัฒนาระบบฐานข้อมูลบุคลากร

๒. ปรับปรุงและพัฒนาระบบสารสนเทศด้านการบริหารจัดการบุคลากร

๓. เสริมสร้างความรู้เกี่ยวกับระบบสารสนเทศด้านการบริหารจัดการบุคคลให้ผู้ปฏิบัติงาน เพื่อรองรับการใช้งานในระบบ และเพิ่มขีดความสามารถของบุคลากรเพื่อรองรับการพัฒนาระบบในอนาคต

๔. ด้านการประเมินประสิทธิภาพของทรัพยากรบุคคลและการจัดสวัสดิการ

เป้าประสงค์

เสริมสร้างความมั่นคง ขวัญกำลังใจ คุณภาพชีวิตที่ดี ความผาสุกและพึงพอใจให้ ผู้ปฏิบัติงาน เพื่อรักษาคนดี คนเก่งไว้กับองค์กร โดยการส่งเสริมความก้าวหน้าของผู้ปฏิบัติงานที่มีผลงานและสมรรถนะใน ทุกโอกาส สร้างช่องทางการสื่อสาร ให้สิ่งจูงใจ ผลประโยชน์ตอบแทนพิเศษ จัดสวัสดิการ ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสิ่งแวดล้อมในการทำงาน ตามความจำเป็นและเหมาะสมเป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด และ สนับสนุนการดำเนินกิจกรรมเพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บริหารและพนักงานทุกระดับ

กลยุทธ์

๑. ปรับปรุงระบบการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติราชการให้เหมาะสม เป็นธรรมชาติ เป็นที่ยอมรับของบุคลากรในหน่วยงาน

๒. ปรับปรุงระบบแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

๓. ปรับปรุงสภาพความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

๔. ยกย่องพนักงานที่เปี่ยมคนเก่ง คนดี และทำคุณประโยชน์ให้องค์กร

๕. ปรับปรุงระบบช่องทางกาตรสื่อสารด้านการบริการทรัพยากรมนุษย์
