

นโยบายและกลยุทธ์
การบริหารงานทรัพยากรบุคคล



เทศบาลตำบลโพธิ์ทอง
อำเภอโพธิ์ทอง จังหวัดอ่างทอง

งานกรรเจ้าหน้าที
สำนักปลัดเทศบาล

คำนำ

ในช่วงปีที่ผ่านมา ระบบราชการไทยมีการเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นมากมาย โดยเฉพาะอย่างยิ่งการบริหารทรัพยากรบุคคลแนวใหม่ที่มุ่งเน้นการพัฒนาทรัพยากรบุคคลในองค์กรให้เป็นผู้ที่มีความรู้รอบด้าน มิใช่เพียงรู้ลึกในงานด้านใดด้านหนึ่งเพียงด้านเดียว ประกอบกับกระแสโลกาภิวัตน์ ทำให้เกิดความเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร การพัฒนาสังคมและการเมือง การพัฒนาขีดความสามารถของประเทศในการแข่งขันสู่ระดับสากล ส่งผลให้ระบบราชการต้องปรับตัวให้เท่าทัน และรองรับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นตลอดเวลา การบริหารทรัพยากรบุคคลในภาครัฐมีสิ่งท้าทายที่ต้องเผชิญกับสภาวะแวดล้อม ที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว และทำให้บุคลากรมีความสุขในการทำงาน จำเป็นต้องอาศัยการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพ

เทศบาลตำบลโพธิ์ทองจึงได้ดำเนินการจัดทำนโยบายและกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลขึ้น เพื่อสร้างระบบบริหารและพัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพ เพื่อสร้างบุคลากรที่มีคุณธรรม สมรรถนะสูงเพื่อเตรียมความพร้อมรับให้ทันกับความเปลี่ยนแปลง ให้สอดคล้องกับความคาดหวังของรัฐบาลและบริการของประชาชน ตามภารกิจอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ตาม พ.ร.บ.เทศบาล พ.ศ. 2496 และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ 13) พ.ศ. 2552 รวมถึงภารกิจต่างๆ ตาม พ.ร.บ. แผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่ อปท. พ.ศ. 2542 แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอแผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายผู้บริหาร อปท.ได้อย่างบรรลุเป้าหมายต่อไป

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
๑ ความเป็นมา	๑
๒ วิสัยทัศน์	๓
๓ พันธกิจ	๓
๔ เป้าประสงค์	๔
๕ การวิเคราะห์สถานการณ์ภาพและสภาพแวดล้อม ด้านทรัพยากรบุคคล	๔
๖ นโยบายและกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของเทศบาลตำบลโพธิ์ทอง	๕
๗ แผนปฏิบัติการ/โครงการ	๖

นโยบายและกลยุทธ์การบริหารงานบุคคล
เทศบาลตำบลโพธิ์ทอง อำเภอโพธิ์ทอง จังหวัดอ่างทอง

๑. ความเป็นมา

กล่าวกันว่าที่ตั้งอำเภอโพธิ์ทองเดิมตั้งอยู่ที่หมู่บ้านโพธิ์ทอง ตำบลคำหยาด มีเรื่องเล่าเกี่ยวกับที่มาของบ้านโพธิ์ทองว่า หมู่บ้านแห่งนี้มีต้นโพธิ์ต้นหนึ่ง คืนวันหนึ่งได้เกิดอัศจรรย์ขึ้นที่ต้นโพธิ์แห่งนี้ คือ มีทองลูกพุ่งขึ้นมาจากพื้นดินตรงโคนต้นโพธิ์ทองลูกโชติช่วงเปลวไฟสูงถึงยอด หลังจากทองลูกโชติช่วง ต้นโพธิ์ ต้นนั้นจึงมีสีเหลืองทองอร่ามไปทั้งต้น สีเหลืองนั้นจับอยู่เป็นเวลานานแล้วค่อยๆ จางหายไป ด้วยนิมิตที่ปรากฏขึ้น ชาวบ้านในแถบนั้นจึงเรียกต้นโพธิ์นั้นว่า “โพธิ์ทอง” หมู่บ้านแห่งนั้นจึงได้ตั้งชื่อตามนิมิตที่เกิดขึ้นว่า “บ้านโพธิ์ทอง” มาตราบเท่าทุกวันนี้

บ้านโพธิ์ทอง เคยเป็นที่ตั้งอำเภอก่อน ต่อมา พ.ศ. ๒๔๓๙ พระยาวิเศษชัยชาญ ผู้ว่าราชการจังหวัดอ่างทองในสมัยนั้น เห็นว่าที่ตั้งของอำเภออยู่ไกลการคมนาคมไม่สะดวกจึงให้ย้ายที่ว่าการอำเภอโพธิ์ทองมาตั้งที่ตำบลห้วยลิง ปัจจุบันคือตำบลอ่างแก้ว และให้เรียกว่าที่ว่าการอำเภอห้วยลิง

ต่อมา พ.ศ. ๒๔๔๓ ได้ย้ายที่ว่าการอำเภอห้วยลิง ไปตั้งทางฝั่งซ้ายของแม่น้ำน้อยในท้องที่หมู่ที่ ๙ ตำบลคลองสาหร่าย และเปลี่ยนชื่ออำเภอโพธิ์ทองตามชื่อเดิมตราบเท่าทุกวันนี้

เทศบาลตำบลโพธิ์ทอง เดิมมีฐานะเป็นสุขาภิบาลโพธิ์ทอง โดยได้รับการจัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติสุขาภิบาล ดำรงฐานะเป็นสุขาภิบาลตำบลโพธิ์ทองเรื่อยมาจนเมื่อวันที่ ๒๕ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๔๒ ได้รับการเปลี่ยนแปลงฐานะจากสุขาภิบาลเป็นเทศบาลตามพระราชบัญญัติเปลี่ยนแปลง จากสุขาภิบาลเป็นเทศบาล พ.ศ. ๒๕๔๒ เป็นเทศบาลตำบลโพธิ์ทอง สำนักงานเทศบาลตำบลโพธิ์ทอง ตั้งอยู่ หมู่ที่ ๕ ตำบลอ่างแก้ว อำเภอโพธิ์ทอง จังหวัดอ่างทอง

ความหมายของตราสัญลักษณ์

เป็นตราสัญลักษณ์ต้นโพธิ์ทอง การอยู่ได้ร่มโพธิ์ร่มไทร แสดงถึงประชาชนอยู่เย็นเป็นสุข



๑. ข้อมูลพื้นฐานทั่วไป

๑.๑ สภาพทั่วไป

อาณาเขตติดต่อ

ด้านเหนือ ตั้งแต่หลักเขตที่ ๑ ซึ่งตั้งอยู่ตรงจุดที่อยู่ห่างจากฝั่งตะวันตกของแม่น้ำน้อยตรง ปากคลอง ห้วยลิงฝั่งใต้ ไปทางทิศตะวันตก ๒๕๐ เมตร และอยู่ห่างจากฝั่งเหนือของคลองวัดศีลขันธุ์ ไปทาง ทิศ ตะวันออกเฉียงเหนือ ๓๖๐ เมตร

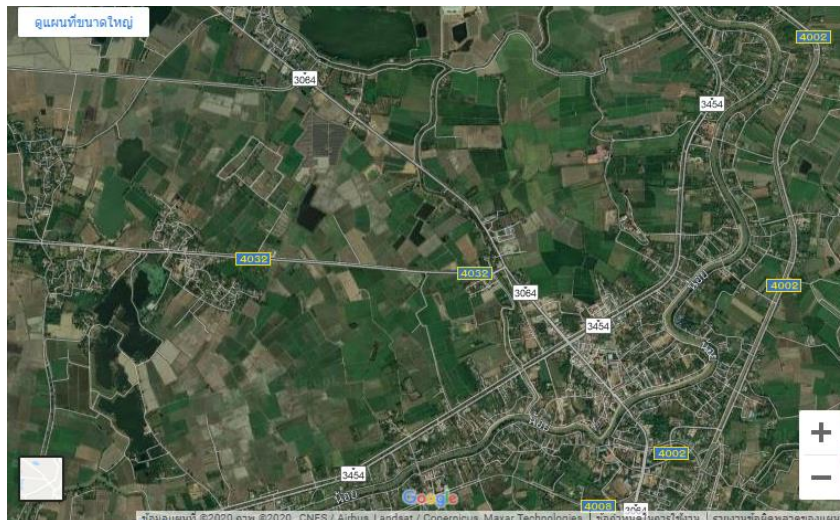
จากหลักเขตที่ ๑ เป็นเส้นตรงไปทางทิศตะวันออก ถึงปากคลองห้วยลิงฝั่งใต้ ตรงที่บรรจบกับฝั่ง ตะวันออกของแม่น้ำน้อย แล้วเลียบตามฝั่งใต้ของห้วยลิงไปทางทิศตะวันออก ถึงจุดที่อยู่ห่างจาก ปากคลองห้วยลิง ไปทางทิศตะวันออกเป็นระยะ ๔๐๐ เมตร ซึ่งเป็นหลักเขตที่ ๒

ด้านตะวันออก จากหลักเขตที่ ๒ เป็นเส้นขนานกับฝั่งตะวันออกของแม่น้ำน้อยไปทางทิศใต้ถึงฝั่งเหนือ ของคลองตาพุก ซึ่งเป็นหลักเขตที่ ๓

ด้านใต้ จากหลักเขตที่ ๓ เลียบตามฝั่งเหนือของคลองตาพุกและเป็นเส้นตรงข้ามแม่น้ำน้อย ไปทาง ทิศตะวันตก ถึงปากคลองมะขามฝั่งเหนือ แล้วเลียบตามฝั่งเหนือของคลองมะขามไปทาง ทิศตะวันตก ถึง จุดซึ่งอยู่ห่างจากปากคลองมะขาม ตรงที่บรรจบกับฝั่งตะวันตกของแม่น้ำน้อยไปทาง ทิศตะวันตก เป็นระยะ ๓๕๐ เมตร ซึ่งเป็นหลักเขตที่ ๔

ด้านตะวันตก จากหลักเขตที่ ๔ เป็นเส้นตรงไปทางทิศตะวันออกเฉียงเหนือจนบรรจบกับหลักเขต ที่ ๑

แผนที่พอสั่งเซป สำนักงานเทศบาลตำบลโพธิ์ทอง อำเภอโพธิ์ทอง จังหวัดอ่างทอง



ภาพที่ ๑ รูปแผนที่เขตแดน สำนักงานเทศบาลตำบลโพธิ์ทอง อำเภอโพธิ์ทอง จังหวัดอ่างทอง

๑.๒ ลักษณะภูมิประเทศ

ลักษณะภูมิประเทศโดยทั่วไปของเทศบาลตำบลโพธิ์ทองเป็นที่ราบลุ่มมีแม่น้ำไหลผ่าน ๑ สาย คือ แม่น้ำน้อย ประชากรส่วนใหญ่ประกอบอาชีพเกษตรกรรม

ภารกิจหลัก

๑. การรักษาความสงบเรียบร้อยของประชาชน
๒. ให้มีการบำรุงทางบกและทางน้ำ
๓. รักษาความสะอาดของถนน หรือทางเดินและที่สาธารณะรวมทั้งการกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
๔. ป้องกันและระงับโรคติดต่อ
๕. ให้มีเครื่องใช้ในการดับเพลิง
๖. ให้ราษฎรได้รับการศึกษาอบรม
๗. ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุและผู้พิการ
๘. บำรุงศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
๙. หน้าที่อื่นตามที่กฎหมายบัญญัติให้เป็นหน้าที่ของเทศบาล

ภารกิจรอง

๑. การฟื้นฟูวัฒนธรรม
๒. การสนับสนุนและส่งเสริมอุตสาหกรรมในครัวเรือนและการจัดตั้งกลุ่มอาชีพ
๓. การพัฒนาการเมืองการบริหาร
๔. ให้มีน้ำสะอาดหรือการประปา
๕. ให้มีสุสานและฌาปนสถาน
๖. บำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร
๗. ให้มีการบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น
๘. ให้มีการบำรุงทางระบายน้ำ
๙. เทศพาณิชย์

รวมถึงภารกิจต่างๆ ตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่ อบต.

พ.ศ. ๒๕๔๒ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด และนโยบายผู้บริหาร อบต.

๒ วิสัยทัศน์เทศบาลตำบลโพธิ์ทอง (VISION)

“บ้านเมืองน่าอยู่ คู่ถิ่นจักสาน พัฒนาการศึกษา”

พันธกิจ (Mission)

๑. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนและองค์กรที่เกี่ยวข้องในการพัฒนาท้องถิ่นและการบริหาร จัดการที่ดี
๒. ส่งเสริมการบริการด้านสาธารณสุขขั้นพื้นฐานและจัดระบบสุขภาพให้มีประสิทธิภาพได้มาตรฐาน
๓. พัฒนาแก้ไขปรับปรุงสาธารณูปโภคและสาธารณูปการพื้นฐาน
๔. พัฒนาภูมิทัศน์ริมแม่น้ำน้อย/ริมคลองให้ร่มรื่น
๕. ส่งเสริมสนับสนุนให้ประชาชนมีอาชีพและเพิ่มรายได้
๖. ส่งเสริมสนับสนุนการศึกษาทุกระดับในท้องถิ่น เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตและสังคม

๓. เป้าประสงค์เทศบาล (Goals)

๑. ประชาชน และองค์กรที่เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นและการบริหารจัดการที่ดี
 ๒. ประชาชนและองค์กรต่าง ๆ รู้จักป้องกันรักษาสุขภาพอนามัยของตนเองและส่วนรวม
 ๓. ประชาชนได้รับการบริการด้านสาธารณสุขโรคและสาธารณสุขการ
 ๔. ประชาชนมีความภาคภูมิใจ และอนุรักษ์ สิ่งแวดล้อม ให้ร่มรื่นสวยงาม
 ๕. ประชาชนได้รับการสนับสนุนส่งเสริมช่วยเหลือคุณภาพชีวิต ได้รับการส่งเสริมอาชีพ และความเข้มแข็งของชุมชน
๖. การศึกษาทุกระดับชั้นในชุมชนมีการพัฒนา และมีการอนุรักษ์ศิลปะ วัฒนธรรมประเพณี สืบไป

๔ การวิเคราะห์สถานภาพและสภาพแวดล้อมด้านทรัพยากรบุคคล

การวิเคราะห์บุคลากร

การวิเคราะห์บุคลากร ใช้หลักการวิเคราะห์แบบ SWOT ซึ่งเป็นการวิเคราะห์แบบเดียวกับการวางแผนพัฒนาเทศบาลที่กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นกำหนดไว้ เพื่อให้การอ่านผลการวิเคราะห์เป็นไปในแนวทางเดียวกันและเข้าใจง่าย

การวิเคราะห์บุคลากร

จุดแข็ง (strengths)	จุดอ่อน (weaknesses)
<ol style="list-style-type: none">๑ มีการกำหนดส่วนราชการเหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติ๒ ส่งเสริมให้มีการใช้ระบบสารสนเทศ๓ มีเจ้าหน้าที่และผู้รับผิดชอบในแต่ละตำแหน่ง๔ มีจำนวนเจ้าหน้าที่เพียงพอในการปฏิบัติงาน๕ มีการศึกษาพัฒนาหาความรู้เพิ่มเติม๖ ผู้บริหารมีภาวะความเป็นผู้นำสูง	<ol style="list-style-type: none">๑ เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานยังขาดความรู้ที่เป็นระบบ๒ ขาดการสร้างวัฒนธรรมองค์กร และพัฒนาแนวความคิด๓ การปฏิบัติงานภายในส่วนราชการและระหว่างภาคส่วนราชการยังขาดความเชื่อมโยงเกี่ยวพันซึ่งกันและกัน๔ ทำงานในลักษณะใช้ความคิดส่วนตัวเป็นหลัก

โอกาส (opportunities)	ภัยคุกคาม (Threats)
<ol style="list-style-type: none">๑ ประชาชนร่วมมือพัฒนา เทศบาลดี๒ บุคลากรมีถิ่นที่อยู่ กระจายทั่วเขต เทศบาล ทำให้รู้สภาพพื้นที่ ทิศนคติของประชาชนได้ดี๓ บุคลากรมีการพัฒนาความรู้ ปริญญาตรี ปริญญาโท เพิ่มมากขึ้น	<ol style="list-style-type: none">๑ มีความก้าวหน้าในวงแคบ๒ บุคลากรมีภาระต้องดูแลครอบครัว และต่อสู้ปัญหาเศรษฐกิจ ทำให้มีเวลาให้ชุมชนจำกัด๓ ระเบียบกฎหมายไม่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน

การวิเคราะห์ในระดับองค์กร

จุดแข็ง (strengths)	จุดอ่อน (weaknesses)
๑ มีระบบบริหารงานบุคคล ๒ ผู้บริหารระดับหน่วยงานมีความเข้าใจในการทำงาน สามารถตอบสนองนโยบายได้อย่างดี ๓ การเดินทางสะดวกสามารถทำงานเกินเวลาได้ ๔ มีความรู้เฉลี่ยระดับปริญญาตรี ถึง ปวส.	๑ วัสดุอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ในงานบริการ สาธารณะบางประเภทมีไม่เพียงพอ ๒ ขาดบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะทางวิชาชีพ ๓ ข้อมูลเอกสารต่างๆ สำหรับใช้อ้างอิงและปฏิบัติมีไม่ครบถ้วน
โอกาส (opportunities)	ภัยคุกคาม (Threats)
๑ กระทรวงมหาดไทย และกรมส่งเสริมฯ สนับสนุน การพัฒนาพนักงานเทศบาลด้านความก้าวหน้าทาง เทคโนโลยีและสารสนเทศ ๒ อัตราการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจของประเทศ ๓ ประชาชนให้ความสนใจต่อการปฏิบัติงานของ อปท.	๑ งบประมาณน้อยเมื่อเปรียบเทียบกับพื้นที่และ จำนวนประชากร ภารกิจ ๒ มีระบบอุปถัมภ์และกลุ่มพรรคพวกจากความสัมพันธ์ แบบเครือญาติ ในชุมชน ๓ ขาดบุคลากรที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญในบาง สายงาน

๕ นโยบายและกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของเทศบาลตำบลโพธิ์ทอง

เทศบาลตำบลโพธิ์ทองถือว่าทรัพยากรบุคคลเป็นปัจจัยที่สำคัญและมีคุณค่าในการขับเคลื่อน การดำเนินงานขององค์กร จึงได้กำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลขึ้น เพื่อใช้เป็นกรอบและแนวทางใน การจัดทำแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อเพิ่มความรู้ ความคุ้มค่าของการใช้ทรัพยากรบุคคลในการบริการ ทรัพยากรบุคคลเกิดความเป็นธรรม โปร่งใส ตรวจสอบได้ และให้ผู้ปฏิบัติงานมีความสุข ขวัญกำลังใจดี พึงพอใจ ในการปฏิบัติงาน และมีศักยภาพเพิ่มขึ้น จึงมีนโยบายด้านต่างๆ ดังนี้

๑ การปรับปรุงโครงสร้างระบบงานและอัตรากำลัง

เป้าประสงค์

วางแผนสนับสนุนและส่งเสริมให้มีโครงสร้าง ระบบงาน จัดกรอบอัตรากำลัง และการบริหาร อัตรากำลังให้เหมาะสมกับภารกิจขององค์กร มีความคล่องตัว ต่อการขับเคลื่อนการดำเนินงานของทุกหน่วยงาน ในองค์กร รวมทั้งมีระบบการประเมินผลที่เหมาะสมมีประสิทธิภาพ

กลยุทธ์

๑ จัดทำสมรรถนะ และนำสมรรถนะมาใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ทั้งด้าน การสรรหา การเลื่อนขั้นและปรับตำแหน่ง การประเมินผลการปฏิบัติงาน การวางแผนการพัฒนากุศลกรฯ

๒ จัดทำสายอาชีพและเส้นทางความก้าวหน้าของสายอาชีพ

๓ ทบทวนและปรับปรุงโครงสร้างองค์กร ระบบงาน กรอบอัตรากำลัง ให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์

๒ ด้านการพัฒนาบุคลากร

เป้าประสงค์

ส่งเสริมให้มีการพัฒนาอย่างเป็นระบบ ทัวถึง ต่อเนื่องโดยการเพิ่มพูน ความรู้ ความสามารถ ศักยภาพ ทักษะการทำงาน ที่เหมาะสม สอดคล้องกับสถานการณ์ วิสัยทัศน์ และยุทธศาสตร์ขององค์กร เพื่อให้ การขับเคลื่อนการดำเนินงานตามพันธกิจต่างๆขององค์กร เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสบผลสำเร็จตาม เป้าหมาย

กลยุทธ์

๑ จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร

๒ จัดทำแผนความก้าวหน้าในสายอาชีพ

๓ พัฒนาศักยภาพผู้บริหาร และเพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงานให้กับผู้ปฏิบัติงาน

ทุกระดับ ตามสายอาชีพและตำแหน่ง

๔ พัฒนางานด้านการจัดการความรู้เพื่อสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ การถ่ายทอดความรู้ การ แลกเปลี่ยนความรู้

๓ ด้านการพัฒนาระบบสารสนเทศ

เป้าประสงค์

ส่งเสริม สนับสนุน ให้มีการนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้บริหารงาน จัดการทรัพยากร บุคคล เพื่อได้ข้อมูลที่ถูกต้อง ครบถ้วน ทันสมัย เป็นปัจจุบัน ลดขั้นตอน ของงานปริมาณงานเอกสาร สามารถ นำไปวิเคราะห์เพื่อการวางแผนตัดสินใจ

กลยุทธ์

๑ พัฒนาระบบฐานข้อมูลบุคลากร

๒ เสริมสร้างความรู้เกี่ยวกับระบบสารสนเทศ ด้านการจัดการบุคลากรให้ผู้ปฏิบัติงานเพื่อรองรับ การใช้งานระบบ

๓ ด้านการประเมินประสิทธิภาพของทรัพยากรบุคคลและจัดสวัสดิการ

เป้าประสงค์

เสริมสร้างความมั่นคง ขวัญกำลังใจ คุณภาพชีวิตที่ดี ความผาสุกและพึงพอใจให้ผู้ปฏิบัติงาน เพื่อรักษาคนดี คนเก่ง ส่งเสริมความก้าวหน้าของผู้ปฏิบัติงานที่มีผลงานและสมรรถนะในทุกโอกาส สร้างช่อง ทางการสื่อสาร ให้สิ่งจูงใจ ผลประโยชน์ตอบแทนพิเศษ จัดสวัสดิการ

กลยุทธ์

๑ ปรับปรุงระบบการประเมินประสิทธิภาพประสิทธิผลการปฏิบัติราชการให้เหมาะสม

๒ ปรับปรุงช่องทางการสื่อสารด้านบริหารทรัพยากรมนุษย์

๓ ปรับปรุงระบบแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

๔ ปรับปรุงระบบสวัสดิการ ผลตอบแทนพิเศษ

๖ แผนปฏิบัติการ/โครงการ แผนปฏิบัติการ/โครงการ เพื่อรองรับนโยบายและกลยุทธ์การบริหาร ทรัพยากรบุคคลของเทศบาลตำบลโพธิ์ทองให้ดำเนินการจัดทำเป็นแผนดำเนินงานเป็นรายปี โดยเริ่มตั้งแต่

ปีงบประมาณ ๒๕๖๕ เป็นต้นไป
