นโยบายและกลยุทธ์ด้านการบริหาร

และพัฒนาทรัพยากรบุคคล

เทศบาลตำบลท่าทอง

อำเภอเมือง จังหวัดพิษณุโลก

ประกาศเทศบาลตำบลท่าทอง
เรื่อง นโยบายและกลยุทธ์ด้านการบริหาร และพัฒนาทรัพยากรบุคคล

เทศบาลตำบลท่าทอง เป็นหน่วยงานของรัฐที่มีภารกิจในการส่งเสริมให้ท้องถิ่นมีความเข้มแข็งในทุกด้านตาม พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อสามารถให้บริการและตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างแท้จริง ซึ่งเป็นภารกิจที่มีความหลากหลายและครอบคลุมการดำเนินการที่กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นมอบหมาย โดยเฉพาะการบริหารทรัพยากรบุคคลเป็นมิติหนึ่งที่จะขาดการพัฒนามิได้ ถือเป็นกลไกสำคัญในการผลักดันยุทธศาสตร์และพันธกิจให้ประสบความสำเร็จ ลุล่วงไปได้ด้วยดี ตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้

ดังนั้น เพื่อให้การบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบลท่าทอง เป็นไปด้วยความเรียบร้อยประกอบกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของเทศบาลตำบลท่าทองมีการทำงานอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง จึงอาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ และมาตรา ๒๕ วรรคท้าย แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ประกาศนโยบายและกลยุทธ์การบริหารงานด้านทรัพยากรบุคคลของเทศบาลตำบลท่าทอง ดังรายละเอียดแนบท้ายประกาศฉบับนี้

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๑ ตุลาคม พ.ศ.๒๕๖๑

(นายพัลลภ ลาทุม)
นายกเทศมนตรีตำบลท่าทอง

นโยบายและกลยุทธ์ด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
เทศบาลตำบลท่าทอง อำเภอเมือง จังหวัดพิษณุโลก

๑. ความเป็นมา

ด้วยเทศบาลตำบลท่าทอง มีการปกครองท้องถิ่นรูปแบบองค์การบริหารส่วนตำบล ตั้งแต่วันที่ ๓๐ มีนาคม ๒๕๓๙ และได้จัดตั้งเป็นเทศบาลตำบลท่าทอง ตามประกาศกระทรวงมหาดไทย ลงวันที่ ๒๙ มิถุนายน ๒๕๕๕ มีผลตั้งแต่วันที่ ๒๔ สิงหาคม ๒๕๕๕ เป็นเทศบาลขนาดกลาง แบ่งการปกครองออกเป็น ๑๑ หมู่บ้าน อยู่ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดพิษณุโลก เทศบาลตำบลท่าทองตั้งอยู่ เลขที่ ๑ หมู่ที่ ๖ ตำบลท่าทอง อำเภอเมือง จังหวัดพิษณุโลก ห่างจากที่ว่าการอำเภอเมืองพิษณุโลกไปทางทิศใต้ประมาณ ๗ กิโลเมตร มีเนื้อที่ ๑๔,๘๑๐ ไร่ หรือ ๒๓.๖๙๖ ตารางกิโลเมตร ลักษณะภูมิประเทศ เทศบาลตำบลท่าทองตั้งอยู่ในพื้นที่ราบลุ่ม มีแม่น้ำน่านไหลผ่านเป็นพื้นที่สำหรับที่อยู่อาศัยประมาณ ๖๐% เป็นพื้นที่สำหรับการเกษตร ๓๕ % และมีพื้นที่ส่วนอื่น ๕% ประชากรตำบลท่าทอง ณ วันที่ ๓๑ พฤษภาคม ๒๕๖๒ มีจำนวนทั้งสิ้น ๑๓,๗๗๗ คน ความหนาแน่นเฉลี่ย ๕๘๑ คน ต่อตารางกิโลเมตร

๒. วิสัยทัศน์

เทศบาลตำบลท่าทอง : บริหารจัดการดี มีการพัฒนาที่เข้มแข็ง ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดี อย่างยั่งยืน

๓. พันธกิจ

๑. ส่งเสริม สนับสนุนการศึกษาอย่างทั่วถึง เสมอภาคและเท่าเทียม

๒. พัฒนาระบบโครงสร้างพื้นฐานและสาธารณสุขมูลฐาน เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชน

๓. อนุรักษ์ พัฒนา และฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๔. สืบสานวัฒนธรรมประเพณีและสืบทอดภูมิปัญญาท้องถิ่น เพื่อพัฒนาความเข้มแข็งสู่ชุมชนท้องถิ่น

๕. ส่งเสริมและพัฒนากิจกรรมทางเศรษฐกิจ รองรับการท่องเที่ยวและบริการ เพื่อสร้างอาชีพและรายได้

๖. เสริมสร้างภาคีเครือข่ายในการทำงานร่วมกับภาครัฐ ภาคเอกชน และประชาสังคม

๔. เป้าประสงค์

๑. องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีความสามารถในการทำงานร่วมกับเครือข่ายภาครัฐ ภาคเอกชน และประชาสังคม และมีประสิทธิภาพในการบริหารจัดการ โปร่งใส ตรวจสอบได้ และตอบสนองความต้องการของประชาชน

๒. ส่งเสริมการศึกษา อนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรม ภูมิปัญญาท้องถิ่น

๓. ประชาชนมีอาชีพ ดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง และมีรายได้จากการ ส่งเสริมการท่องเที่ยวท้องถิ่นน่าอยู่ ชุมชนเข้มแข็ง ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดี สามารถพึ่งพาตนเองได้ สุขภาพแข็งแรง

๔. ฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมให้เป็นแหล่งท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์

๕. พัฒนาระบบคมนาคมขนส่งให้ทันสมัย สะดวก ปลอดภัย เพื่อรองรับประชาคมอาเซียน

๖. พัฒนาระบบโครงสร้างพื้นฐานและระบบสาธารณูปโภคสาธารณูปการให้มีมาตรฐาน

๕. การวิเคราะห์สถานภาพและสภาพแวดล้อม ด้านทรัพยากรบุคคล (SWOT Analysis)

จุดแข็ง (S: strength)	จุดอ่อน (W: Weakness)
๑. บุคลากรมีความรู้ ความเชี่ยวชาญตรงตามสายงาน ๒. มีความมุ่งมั่นตั้งในในการทำงาน เพื่อเติบโตในสายอาชีพของตนเอง ๓. มีการทำงานเป็นทีม ๔. ผู้บริหารให้ความสำคัญในการพัฒนางานและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ๕. มีนโยบายด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ ๖. มีสภาพแวดล้อมที่ดีในการทำงาน ๗. มีการสร้างขวัญและกำลังใจ แรงจูงใจในการทำงาน ๘. โครงสร้างขององค์กรมีความเหมาะสมกับโครงสร้างบุคลากร	๑. ระบบสารสนเทศยังไม่เสถียรเพียงพอ ๒. ทรัพยากรบุคคลรุ่นเก่าใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ เครื่องใช้สำนักงานที่ทันสมัยไม่เก่ง ๓. มีข้อจำกัดด้านงบประมาณ ๔. มีการเปลี่ยนแปลง โอน ย้ายบ่อย ทำให้เกิดความไม่ต่อเนื่องในการทำงาน ๕. ไม่สามารถทำงานแทนกันได้ เกิดการเกี่ยงงาน ๖. บุคลากรขาดทัศนคติที่ดีในการรับนโยบายใหม่ๆ
โอกาส (O:Opportunity)	**อุปสรรค (T: Threat)**
๑. หน่วยงานภายนอกจัดฝึกอบรมพัฒนาศักยภาพบ่อยๆ ทำให้มีโอกาสในการพัฒนาในสายงานอาชีพมากขึ้น ๒. มีความก้าวหน้าในสายงาน เติบโตในสายงานของตนเองมากขึ้น ๓. มีระบบสารสนเทศที่ทันสมัย มีความแม่นยำในการเก็บข้อมูล ๔. มีเครือข่ายในการทำงาน เนื่องจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีจำนวนมาก ๕. ส่วนกลางมีนโยบายในการพัฒนามุ่งเน้นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นสำคัญ	๑. ข้อจำกัดตามระเบียบฯ ไม่สามารถนำมาปฏิบัติในการแก้ไขปัญหาได้อย่างแท้จริง ๒. การกำหนดกรอบอัตรากำลังอยู่ภายใต้วงเงินค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรตามที่ระเบียบกำหนด ๓. มีการปรับเปลี่ยนหลักเกณฑ์บ่อยครั้งทำให้ผู้ปฏิบัติต้องศึกษาเรียนรู้ใหม่ ขาดความชำนาญ

๖. นโยบายและกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์กรเทศบาลตำบลท่าทอง

เทศบาลตำบลท่าทอง ถือว่าทรัพยากรบุคคลเป็นปัจจัยที่สำคัญและมีคุณค่ายิ่งใน การขับเคลื่อนการดำเนินงานขององค์กร จึงได้กำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลขึ้น สำหรับใช้เป็น กรอบและแนวทางการจัดทำแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อเพิ่มความคุ้มค่าการของการใช้ทรัพยากร บุคคล ให้การบริหารทรัพยากรบุคคลเกิดความเป็นธรรม โปร่งใส ตรวจสอบได้ และให้ผู้ปฏิบัติงานมีความสุข ขวัญกำลังใจ พึงพอใจในการปฏิบัติงาน และมีศักยภาพเพิ่มขึ้น จำได้กำหนดนโยบายด้านต่างๆ ดังนี้

๖.๑ นโยบายด้านโครงสร้างการบริหาร

<u>เป้าประสงค์</u>

มอบอำนาจในการตัดสินใจไปสู่ผู้บริหารระดับหัวหน้างาน เพื่อให้มีความสะดวกและรวดเร็วในด้านการบริหารงาน การบริการประชาชน ลดขั้นตอนในการปฏิบัติงาน และให้มีการจัดทำแผนปฏิบัติงานประจำปีตามภาระหน้าที่ของงาน เพื่อให้เป็นไปตามแผนงาน และเป็นไปตามนโยบายองค์กรที่วางไว้

<u>กลยุทธ์</u>

๑. การกระจายอำนาจไปสู่ผู้บริหารระดับหัวหน้างานซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชาในระดับต้น

๒. มีการกำหนดกลยุทธ์เพื่อเป็นแนวทางในการบริหารงานให้เป็นไปตามแผนงาน และทิศทางที่วางไว้

๓. มีการจัดทำแผนปฏิบัติงานประจำปีตามภาระหน้าที่ความรับผิดชอบที่กำหนดไว้

๔. มีการบริหารจัดการมุ่งสู้คุณภาพด้วยความมุ่งมั่น รวดเร็ว ถูกต้องและมีประสิทธิภาพให้มีความสุขคุ้มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุด

๕. มีการติดตามประเมินผลด้วยการประชุมเพื่อรับทราบปัญหา อุปสรรคและปรับปรุงแก้ไขอย่างต่อเนื่อง

๖.๒ นโยบายเกี่ยวกับผลผลิตและประสิทธิภาพของทรัพยากรบุคคล

<u>เป้าประสงค์</u>

ส่งเสริมให้มีการพัฒนาอย่างเป็นระบบ ทั่วถึง และต่อเนื่องโดยการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถศักยภาพและทักษะการทำงานที่เหมาะสม สอดคล้องกับสถานการณ์ วิสัยทัศน์ และยุทธศาสตร์ขององค์กรเพื่อให้การขับเคลื่อนการดำเนินงานตามพันธกิจขององค์กรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย รวมทั้งส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมให้กับบุคลากรในองค์กร

<u>กลยุทธ์</u>

๑. จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี และภารกิจอำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลท่าทอง

๒. จัดทำแผนความก้าวหน้าในสายอาชีพ

๓. พัฒนาศักยภาพผู้บริหาร และเพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงานให้กับผู้ปฏิบัติงานทุกระดับตามสายอาชีพและตำแหน่งงานอย่างต่อเนื่อง

๔. ส่งเสริมให้บุคลากรยึดมั่นในวัฒนธรรมองค์กร ปฏิบัติตามหลักคุณธรรม จริยธรรม เสียสละ และอุทิศตนเพื่อองค์กร

๕. ปรับปรุงระบบการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติราชการให้เหมาะสมเป็นธรรมเป็นที่ยอมรับของบุคลากรในหน่วยงาน

๖. จัดทำสมรรถนะ และนำสมรรถนะมาใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ทั้งด้านการสรรหา การเลื่อนขั้นเงินเดือนและการปรับตำแหน่ง การประเมินผลการปฏิบัติงาน การวางแผนการพัฒนาบุคลากรและการบริหารผลตอบแทน

๗. จัดทำสายอาชีพและเส้นทางความก้าวหน้าของสายอาชีพ

๖.๓ นโยบายด้านอัตราและการบริหารอัตรากำลัง

<u>เป้าประสงค์</u>

วางแผนสนับสนุนและส่งเสริมให้มีโครงสร้าง ระบบงาน การจัดกรอบอัตรากำลัง และการบริหารอัตรากำลังให้เหมาะสมกับภารกิจขององค์กรและเพียงพอ มีความคล่องตัวต่อการขับเคลื่อนดำเนินงานของทุกหน่วยงานในองค์กร รวมทั้งมีระบบการประเมินผลที่มีประสิทธิผล เชื่อมโยงกับผลตอบแทนและการกำหนดสมรรถนะและลักษณะที่พึงประสงค์ของพนักงานที่องค์กรคาดหวัง

<u>กลยุทธ์</u>

๑. ทบทวนและปรับปรุงโครงสร้างองค์กร ระบบงานและกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภารกิจงาน

๒. การบริหารกำลังคนให้สอดคล้องกับความจำเป็นตามพันธกิจขององค์กร

๓. การพัฒนาผลิตภาพและความคุ้มค่าของกำลังคน

๔. การพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศการบริหารกำลังคน

๕. จัดทำแผนการสืบทอดตำแหน่งงาน และการบริหารจัดการคนดีและคนเก่งขององค์กร

๖.๔ นโยบายด้านสวัสดิการและความสัมพันธ์ในองค์กร

<u>เป้าประสงค์</u>

เสริมสร้างความมั่นคง ขวัญกำลังใจ คุณภาพชีวิตที่ดี ความผาสุกและพึงพอใจให้ผู้ปฏิบัติงานเพื่อรักษาคนดี คนเก่งไว้กับองค์กร โดยการส่งเสริมความก้าวหน้าของผู้ปฏิบัติงานที่มีผลงานและสามรรถนะในทุโอกาสสร้างช่องทางการสื่อสาร ให้สิ่งจูงใจผลประโยชน์ตอบแทนพิเศษ จัดสวัสดิการ ความปลอดภัยอาชีวอนามัยและสิ่งแวดล้อมในการทำงาน ตามความจำเป็นและเหมาะสมเป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด และสนับสนุนการดำเนินกิจกรรมเพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บริหารและพนักงานทุกระดับ

<u>กลยุทธ์</u>

๑. ปรับปรุงระบบแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

๒. ปรับปรุงสภาพความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

๓. ยกย่องพนักงานที่เป็นคนเก่ง คนดี และทำประโยชน์ให้องค์กร

๔. ปรับปรุงระบบสวัสดิการ ผลตอบแทนพิเศษ

๕. ปรับปรุงช่องทางการสื่อสารด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

๖.๕ นโยบายด้านการสร้างและพัฒนาระบบการบริหารจัดการองค์ความรู้

<u>เป้าประสงค์</u>

การส่งเสริมให้มีการพัฒนาระบบการจัดการความรู้อย่างเป็นระบบ เพื่อที่จะนำมาใช้หรือถ่ายทอดกันได้ภายในองค์กร อันจะเกิดประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน ความรู้ที่ได้รับการจัดการอย่างเป็นระบบนี้จะคงอยู่เป็นความรู้ขององค์กรตลอดไป

<u>กลยุทธ์</u>

๑. สร้างความรู้และความเข้าใจให้กับบุคลากรเกี่ยวกับกระบวนการและคุณค่าของการจัดการความรู้

๒. ส่งเสริมและสนับสนุนวัฒนธรรมขององค์กรที่เอื้อต่อการแบ่งปันและถ่ายทอดความรู้ระหว่างบุคลากรอย่างต่อเนื่อง

๓. ส่งเสริมให้มีการพัฒนาระบบจัดความรู้เพื่อให้บุคคลสามารถเข้าถึงองค์ความรู้ต่างๆ ขององค์กรและเกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๖.๖ แผนปฏิบัติการ/โครงการ

แผนปฏิบัติการ/โครงการ เพื่อรองรับนโยบายและกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของเทศบาลตำบลท่าทองให้ดำเนินการจัดทำเป็นแผนดำเนินงาน