



แผนการบริหารและพัฒนา
ทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๙



www.shutterstock.com · 57863752

เทศบาลตำบลโพธิ์ทอง อำเภอโพธิ์ทอง จังหวัดอ่างทอง



035-610-611

www.Tambonphothong.go.th

คำนำ

เทศบาลตำบลโพธิ์ทอง เป็นหน่วยงานของรัฐที่มีภารกิจในการส่งเสริมท้องถิ่นให้มีความเข้มแข็งในทุกด้าน เพื่อสามารถตอบสนองเจตนารมณ์ของประชาชนได้อย่างแท้จริง ซึ่งเป็นภารกิจที่มีความหลากหลายและครอบคลุมการดำเนินการในหลายด้าน โดยเฉพาะการบริหารทรัพยากรบุคคล เป็นมิติอีกหนึ่งที่จะขาดการพัฒนาไม่ได้ และถือเป็นกลไกสำคัญในการผลักดันยุทธศาสตร์และพันธกิจให้ประสบความสำเร็จ และถือเป็นปัจจัยที่จะทำให้ภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี ตามวัตถุประสงค์ที่วางเอาไว้

เพื่อให้เทศบาลตำบลโพธิ์ทอง มีแผนกลยุทธ์การบริหารงานทรัพยากรบุคคล ที่สามารถตอบสนองทิศทางการบริหารงานของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นได้อย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ จึงได้ดำเนินการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ ให้สอดคล้องกับแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) และแผนพัฒนาบุคลากร (พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙) โดยมุ่งเน้นให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคล เทศบาลตำบลโพธิ์ทอง จะนำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้รับการจัดทำ เพื่อเป้าหมายสำคัญในการผลักดัน พัฒนาทรัพยากรบุคคลเพื่อ “เป็นเทศบาลตำบลที่มีสมรรถนะสูงในการส่งเสริมท้องถิ่น ให้เป็นกลไกในการพัฒนาตำบลได้อย่างยั่งยืน”

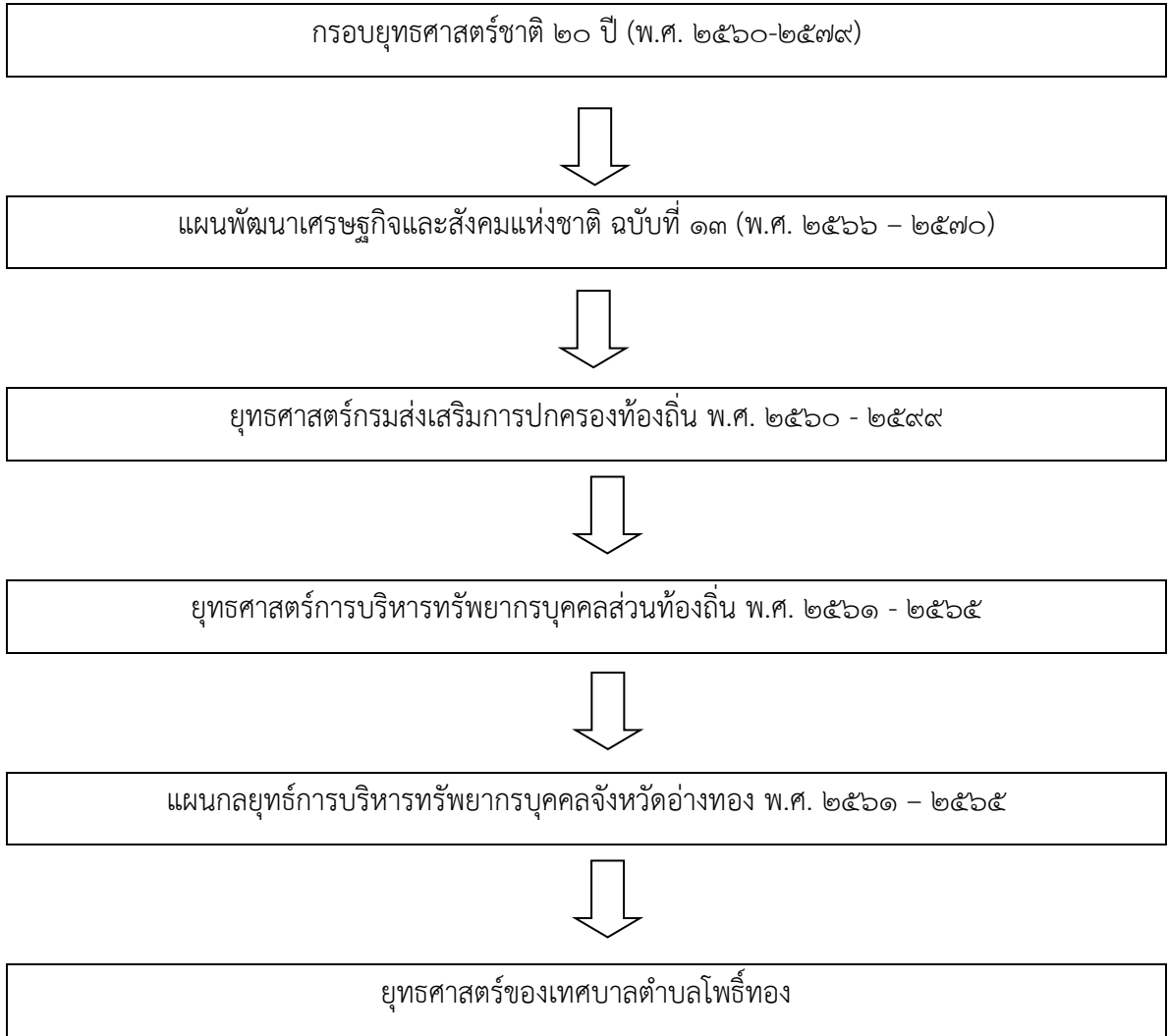
คณะกรรมการจัดทำแผนการบริหาร
และพัฒนาทรัพยากรบุคคล
เทศบาลตำบลโพธิ์ทอง

สารบัญ

	หน้า
บทที่ ๑ บทนำ	
ความเชื่อมโยงยุทธศาสตร์ วิสัยทัศน์ พันธกิจ ข้อมูลทั่วไปของเทศบาลตำบลโพธิ์ทอง	๑
บทที่ ๒ การจัดทำแผนการบริหารและทรัพยากรบุคคล	๑๗
มาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard)	
- มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์	
- มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล	
- มิติที่ ๓ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล	
- มิติที่ ๔ ความพร้อมรับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	
- มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานและหลักเกณฑ์การพัฒนา	
แบบแสดงการเชื่อมโยงการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล	
บทที่ ๓ ขั้นตอนการจัดทำแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล	๒๐
ประชุมคณะทำงาน	
การดำเนินงานตามขั้นตอน	
แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล	
- การบริหารทรัพยากรบุคคล (Human Resources Management) HRM	
- การพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Human Resources Development) HRD	

บทที่ ๑
บทนำ

๑. ความเชื่อมโยงของยุทธศาสตร์
กรอบการกำหนดยุทธศาสตร์



๑.๑ แผนยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๗๙)

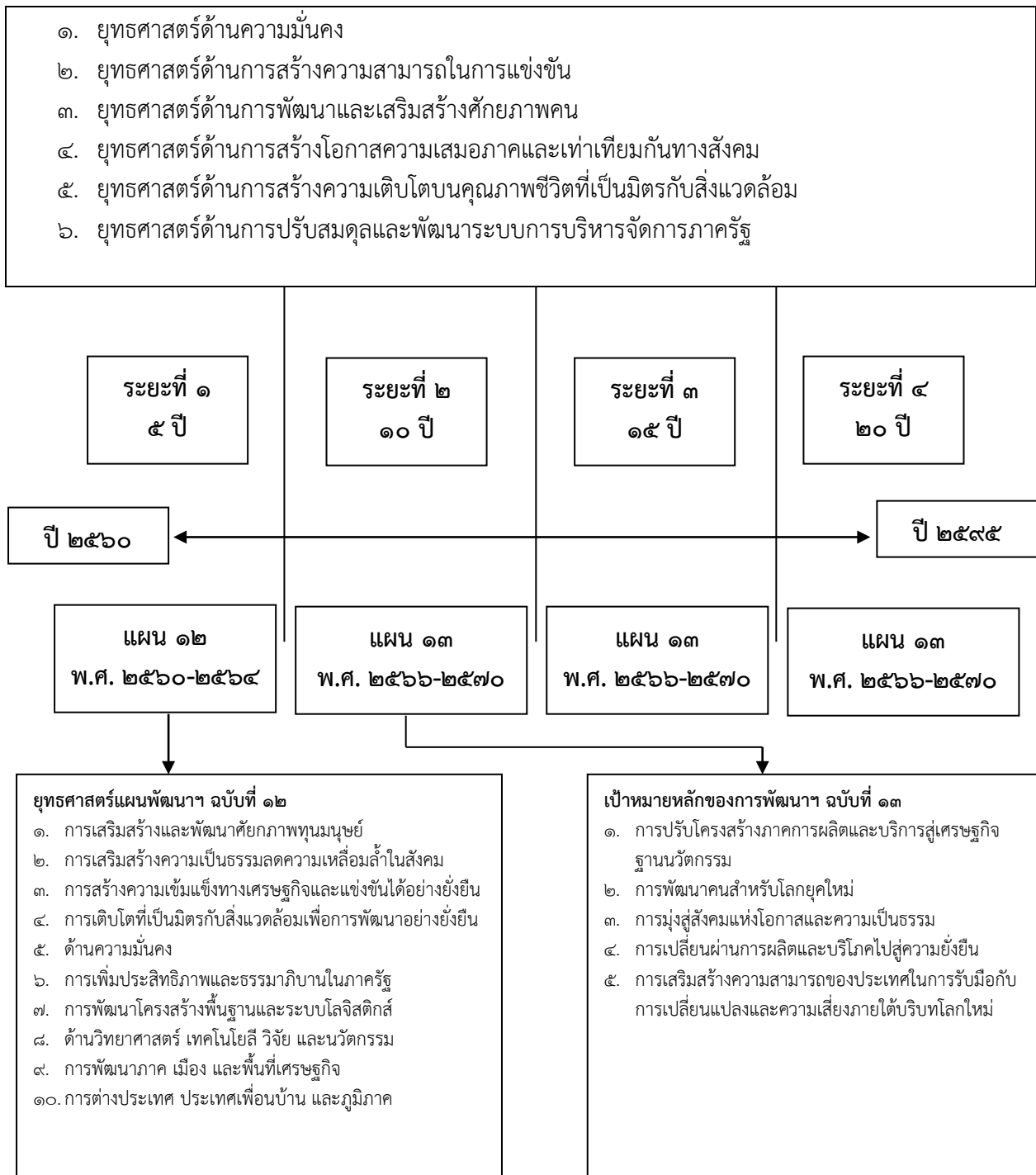
ในการกระจายอำนาจการบริหารของรัฐไปสู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ดังกล่าว ตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ พ.ศ. ๒๕๔๒ ได้กำหนดรายละเอียดเกี่ยวกับขั้นตอนและกระบวนการในการถ่ายโอนภารกิจ งบประมาณ และอัตรากำลังของราชการส่วนกลางและราชการส่วนภูมิภาคไปให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยมีกำหนดระยะเวลาและเงื่อนไขที่ระบุไว้อย่างชัดเจนว่า ในอนาคตอันใกล้นี้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จะได้รับการจัดสรรงบประมาณในสัดส่วนที่สูงขึ้น มีอัตรากำลังมากขึ้น รวมทั้งมีภารกิจและหน้าที่ความรับผิดชอบที่เพิ่มขึ้นตามกันไปด้วย

จากผลการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ทุกแห่ง จะต้องมีการเตรียมการเพื่อรองรับมาตรการในการถ่ายโอนภารกิจ งบประมาณและอัตรากำลังจากหน่วยงาน ส่วนกลางและส่วนภูมิภาคตามที่กำหนด เพื่อยังจะสามารถปฏิบัติภารกิจตามที่ได้รับมอบหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งหมายความว่า องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะต้องเร่งกำหนดจุดมุ่งหมายหรือทิศทางในการพัฒนา ของตนให้ชัดเจน มีการกำหนดยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนาที่สอดคล้องกับจุดมุ่งหมายในการพัฒนาอย่าง เป็นระบบ โดยมีความครอบคลุมภารกิจการพัฒนาในทุกๆ ด้าน อันเป็นการแสดงให้เห็นถึงความพร้อม และ ศักยภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ที่จะสามารถบริหารงานในความรับผิดชอบตามที่ราชการส่วนกลางและ ราชการส่วนภูมิภาคจะถ่ายโอนมาให้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาจึงถือเป็นเครื่องมือสำคัญอย่างยิ่งที่จะช่วยสนับสนุนในการวิเคราะห์ สภาพปัญหา/ความต้องการของเทศบาลตำบล เพื่อนำไปสู่การกำหนดจุดมุ่งหมายในการพัฒนา การกำหนดภารกิจ และแนวทางการดำเนินงานเพื่อนำไปสู่จุดมุ่งหมายดังกล่าวอย่างเป็นระบบ ซึ่งจะช่วยให้การกำหนดแผนงาน/ โครงการ มีทิศทางที่สอดคล้องและประสาน ยังเป็นการบริหารทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดให้เกิดประโยชน์สูงสุดใน ขณะเดียวกันด้วย

หลักการสำคัญที่ถือเป็นหัวใจของการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาก็คือ การกำหนด จุดมุ่งหมายการพัฒนาและการกำหนดแนวทางการพัฒนาที่จะนำไปสู่การบรรลุผลตามจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้ ทั้งนี้เพราะหากไม่มีจุดมุ่งหมายในการพัฒนาที่ชัดเจนแล้ว การบริหารงานก็จะเป็นการแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าไป เรื่อยๆ เมื่อมีปัญหาอย่างซ้ำซ้อนและไม่มีที่สิ้นสุดแล้ว ยังอาจทำให้ปัญหามีความรุนแรงมากขึ้นจนเกินศักยภาพ และแก้ไขได้ ดังนั้น การจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาในครั้งนี้ จึงเป็นโอกาสอันดีที่จะได้กำหนดจุดมุ่งหมายและ แนวทางการพัฒนาที่สอดคล้องกับสภาพปัญหา ความต้องการ และศักยภาพอย่างเป็นระบบ ซึ่งนอกจากจะเป็น การพัฒนาประสิทธิภาพในการบริหารจัดการภายใต้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดแล้ว ยังเป็นการเตรียมความพร้อม เพื่อรองรับการถ่ายโอนภารกิจจากหน่วยงานส่วนกลางและส่วนภูมิภาคอีกทางหนึ่งด้วย

การจัดทำแผนขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะต้องมีความสัมพันธ์ระหว่างแผนยุทธศาสตร์ชาติ เพื่อขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศไปสู่ความมั่งคั่ง มั่งคั่ง และยั่งยืน โดยแผนยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๗๙) มีรายละเอียดดังนี้



วิสัยทัศน์ : “ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้วด้วยการพัฒนาตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง”

ยุทธศาสตร์ชาติ : กรอบการพัฒนาระยะยาว เพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์ “ประเทศที่มีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้วด้วยการพัฒนาตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง” การพัฒนาให้คนไทยมีความสุขและตอบสนองต่อการบรรลุ ซึ่งผลประโยชน์แห่งชาติ ในการที่จะพัฒนาคุณภาพชีวิต สร้างรายได้ระดับสูงเป็นประเทศพัฒนาแล้ว และสร้างความสุขของคนไทย สังคมมีความมั่นคง เสมอภาค และเป็นธรรม ประเทศสามารถแข่งขันได้ในระบบเศรษฐกิจ ดังนี้

๑. ยุทธศาสตร์ด้านความมั่นคง

- ๑.๑ ประชาชนอยู่ดีกินดีและมีความสุข
- ๑.๒ บ้านเมืองมีความมั่นคงในทุกมิติและทุกระดับ
- ๑.๓ กองทัพ หน่วยงานด้านความมั่นคง ภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาชนมีความพร้อมในการป้องกันและแก้ไขปัญหาความมั่นคง
- ๑.๔ ประเทศไทยมีบทบาทด้านความมั่นคงเป็นที่ชื่นชมและได้รับการยอมรับโดยประชาคมระหว่างประเทศ
- ๑.๕ การบริหารจัดการความมั่นคงมีผลสำเร็จที่เป็นรูปธรรมอย่างมีประสิทธิภาพ

๒. ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน

- ๒.๑ ประเทศไทยเป็นประเทศที่พัฒนาแล้วเศรษฐกิจเติบโตอย่างมีเสถียรภาพและยั่งยืน
- ๒.๒ ประเทศไทยมีขีดความสามารถในการแข่งขันสูงขึ้น

๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพคน

- ๓.๑ คนไทยเป็นคนดีคนเก่ง มีคุณภาพ พร้อมสำหรับวิถีชีวิตในศตวรรษที่ ๒๑
- ๓.๒ สังคมไทยมีสภาพแวดล้อมที่เอื้อและสนับสนุนต่อการพัฒนาคนตลอดช่วงชีวิต

๔. ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างโอกาสความเสมอภาคและเท่าเทียมกันทางสังคม

- ๔.๑ สร้างความเป็นธรรม และลดความเหลื่อมล้ำในทุกมิติ
- ๔.๒ กระจายศูนย์กลางความเจริญทางเศรษฐกิจและสังคม เพิ่มโอกาสให้ทุกภาคส่วนเข้ามาเป็นกำลังของการพัฒนาประเทศในทุกระดับ
- ๔.๓ เพิ่มขีดความสามารถของชุมชนท้องถิ่นในการพัฒนา การพึ่งตนเองและการจัดการ ตนเอง เพื่อสร้างสังคมคุณภาพ

๕. ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

- ๕.๑ อนุรักษ์และรักษาทรัพยากรธรรมชาติสิ่งแวดล้อม และวัฒนธรรมให้คนรุ่นต่อไปได้ใช้อย่างยั่งยืนมีสมดุล
- ๕.๒ พัฒนาและสร้างใหม่ฐานทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม เพื่อลดผลกระทบทางลบจากการพัฒนาสังคมเศรษฐกิจของประเทศ
- ๕.๓ ใช้ประโยชน์และสร้างการเติบโตบนฐานทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมให้สมดุลภายในขีดความสามารถของระบบนิเวศ
- ๕.๔ ยกย่องระดับกระบวนทัศน์เพื่อกำหนดอนาคตประเทศด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม และวัฒนธรรมบนหลักของการมีส่วนร่วมและธรรมาภิบาล

๖. ยุทธศาสตร์ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ

- ๖.๑ ภาครัฐมีวัฒนธรรมการทำงานที่มุ่งผลสัมฤทธิ์และผลประโยชน์ส่วนรวม ตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างสะดวก รวดเร็ว โปร่งใส

- ๖.๒ ภาครัฐมีขนาดที่เล็กลงพร้อมปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง
- ๖.๓ ภาครัฐมีความโปร่งใส ปลอดภัยและประพฤตินิยมชอบ
- ๖.๔ กระบวนการยุติธรรม เป็นไปเพื่อประโยชน์ต่อส่วนรวมของประเทศ

ในการที่บรรลุวิสัยทัศน์และทำให้ประเทศพัฒนาไปสู่อนาคตที่พึงประสงค์นั้น จำเป็นจะต้องมีการวางแผนและกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาในระยะยาว และกำหนดแนวทางการพัฒนาของทุกภาคส่วนให้ขับเคลื่อนไปในทิศทางเดียวกัน ดังนั้นจึงจำเป็นต้องกำหนดยุทธศาสตร์ชาติในระยะยาว เพื่อถ่ายทอดแนวทางการพัฒนาสู่การปฏิบัติในแต่ละช่วงเวลาอย่างต่อเนื่อง และมีบูรณาการ และสร้างความเข้าใจถึงอนาคตของประเทศไทยร่วมกัน และเกิดการรวมพลังของทุกภาคส่วนในสังคมทั้งประชาชน เอกชน ประชาสังคม ในการขับเคลื่อนการพัฒนาเพื่อการสร้างและรักษาไว้ซึ่งผลประโยชน์แห่งชาติและบรรลุวิสัยทัศน์ “ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน” เพื่อให้ประเทศชาติมีขีดความสามารถในการแข่งขัน มีรายได้สูงอยู่ในกลุ่มประเทศ พัฒนาแล้ว คนไทยมีความสุข อยู่ดี กินดี สังคมมีความมั่นคง ความเสมอภาคและเป็นธรรม

๑.๒ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓

วัตถุประสงค์เพื่อพลิกโฉมประเทศไทยสู่ “สังคมก้าวหน้า เศรษฐกิจสร้างมูลค่าอย่างยั่งยืน”

เป้าหมายหลักของการพัฒนา จำนวน ๕ ประการ ประกอบด้วย

๑. การปรับโครงสร้างภาคการผลิตและบริการสู่เศรษฐกิจฐานนวัตกรรม
๒. การพัฒนาคนสำหรับโลกยุคใหม่
๓. การมุ่งสู่สังคมแห่งโอกาสและความเป็นธรรม
๔. การเปลี่ยนผ่านการผลิตและบริโภคไปสู่ความยั่งยืน
๕. การเสริมสร้างความสามารถของประเทศในการรับมือกับการเปลี่ยนแปลงและ ความเสี่ยงภายใต้บริบทโลกใหม่

๑.๓ ยุทธศาสตร์กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๙๙

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ การเสริมสร้างการปกครองท้องถิ่นให้เข้มแข็งด้วยระบอบการปกครองแบบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุขและหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ การส่งเสริมและพัฒนาท้องถิ่นร่วมขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศไทย ๔.๐ สู่ประเทศที่พัฒนาแล้วจากฐานของท้องถิ่น

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาบริหารจัดการภาครัฐ และธรรมาภิบาลในการปกครองท้องถิ่นของประเทศไทยให้มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔ การส่งเสริมและพัฒนาบริการสาธารณะของท้องถิ่นที่มีคุณภาพ เพื่อคุณภาพชีวิตของประชาชน

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๕ การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกรมส่งเสริมการ ปกครองท้องถิ่นและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อรองรับภารกิจและทิศทางการพัฒนาของประเทศ

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๖ การพัฒนาองค์กรด้วยฐานคุณธรรม ความรู้ และสมรรถนะสูงเป็นองค์กรระดับสากลที่สังคมยอมรับ

๑.๔ ยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๕

คณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นได้เล็งเห็นความสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรบุคคลซึ่งมีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนการพัฒนาท้องถิ่นให้ก้าวหน้า และบุคลากรของท้องถิ่นให้เป็นผู้มีศักยภาพสูง จึงมีมติเห็นชอบยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๕ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อพัฒนาศักยภาพ และสามารถพัฒนาท้องถิ่นได้อย่างบรรลุเป้าหมายและมีความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงในอนาคต ดังนี้

วิสัยทัศน์

“ข้าราชการส่วนท้องถิ่นมีสมรรถนะสูง เน้นคุณธรรมและศักยภาพเป็นเลิศเพื่อการพัฒนาท้องถิ่นตามนโยบาย Thailand ๔.๐”

พันธกิจ

สรรหา พัฒนา รักษาไว้และใช้ประโยชน์ทรัพยากรบุคคลที่มีผลงานและศักยภาพในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้เป็นกำลังสำคัญในการบริหารจัดการและพัฒนาท้องถิ่นให้ประสบความสำเร็จ สอดคล้องกับนโยบายและยุทธศาสตร์ของรัฐบาล

เป้าหมาย

๑. ระบบทรัพยากรบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้รับการพัฒนาให้ทันสมัย สอดคล้องกับนโยบายชาติว่าด้วย Thailand ๔.๐ ที่สามารถขับเคลื่อนด้วยเทคโนโลยีและนวัตกรรม หรือนโยบายอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องต่อการพัฒนาท้องถิ่น

๒. บุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ได้รับสิทธิและประโยชน์อย่างเท่าเทียมและเป็นธรรม

๓. บุคลากรได้รับการพัฒนาอย่างครอบคลุม และเป็นมืออาชีพ สามารถเป็นที่พึ่งและสร้างความเชื่อมั่นให้ประชาชนในท้องถิ่นได้อย่างยั่งยืน

ประเด็นยุทธศาสตร์

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ : ปรับปรุงโครงสร้างและอัตรากำลังให้เหมาะสมกับประเภทองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ : พัฒนาประสิทธิภาพระบบทรัพยากรบุคคลส่วนท้องถิ่น

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ : ส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรและผู้บริหารให้มีศักยภาพที่สอดคล้องกับการบริหาร

ทรัพยากรบุคคลตามแนวทาง Thailand ๔.๐

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ : เน้นความโปร่งใสในระบบบริหารทรัพยากรบุคคลส่วนท้องถิ่นที่ยึดหลักสมรรถนะและการสร้างเสริมหลักธรรมาภิบาล

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ : ต่อยอดการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีแก่ทรัพยากรบุคคลส่วนท้องถิ่น

ยุทธศาสตร์ที่ ๖ : ขับเคลื่อนระบบทรัพยากรบุคคลส่วนท้องถิ่นด้วยนวัตกรรมและเทคโนโลยี

ยุทธศาสตร์ที่ ๗ : การกำกับติดตาม และประเมินผล

๑.๕ แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลจังหวัดอ่างทอง พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๔

วิสัยทัศน์

“อ่างทองเมืองน่าอยู่ น่าเที่ยว แหล่งผลิตอาหารปลอดภัย”

พันธกิจ

๑. พัฒนาจังหวัดอ่างทองให้เป็นเมืองน่าอยู่
๒. ส่งเสริมการผลิตและจำหน่ายสินค้าเกษตรและอาหารปลอดภัย
๓. ยกระดับการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรม

ตำแหน่งยุทธศาสตร์จังหวัด

๑. เมืองน่าอยู่
๒. แหล่งผลิตสินค้าเกษตรและอาหารปลอดภัย
๓. การท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรม

เป้าประสงค์รวม

๑. คุณภาพชีวิตที่ดีของประชาชน
๒. แหล่งผลิตสินค้าเกษตรและอาหารปลอดภัยที่ได้มาตรฐาน
๓. รายได้ด้านการท่องเที่ยวที่เพิ่มขึ้น

ประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

๑. พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของจังหวัดให้สามารถใช้งานได้มีประสิทธิภาพ
๒. พัฒนาระบบสร้างแรงจูงใจ ส่งเสริมให้บุคลากรมีขวัญกำลังใจมีความผูกพันในการทำงาน
๓. พัฒนาสมรรถนะของบุคลากรให้สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ของจังหวัด
๔. พัฒนาองค์กรไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้
๕. สร้างวัฒนธรรม ค่านิยมของจังหวัดให้บุคลากรมีความตระหนักถึงคุณธรรมจริยธรรม
๖. วางแผนบริหารอัตรากำลังและปรับอัตรากำลังให้เหมาะสมเพียงพอกับภารกิจ
๗. พัฒนาระบบการพิจารณาความดีความชอบโดยยึดหลักธรรมาภิบาลและโปร่งใส ชัดเจน ตรวจสอบได้
๘. พัฒนาระบบการบูรณาการระหว่างหน่วยงานที่มีภารกิจร่วมกัน

๑.๖ ยุทธศาสตร์ของเทศบาลตำบลโพธิ์ทอง

วิสัยทัศน์ (Vision)

“บ้านเมืองน่าอยู่ คู่ถิ่นจักสาน พัฒนาการศึกษา”

พันธกิจ (Mission)

๑. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนและองค์กรที่เกี่ยวข้องในการพัฒนาท้องถิ่นและการบริหารจัดการที่ดี
๒. ส่งเสริมการบริการด้านสาธารณสุขขั้นพื้นฐานและจัดระบบสุขภาพให้มีความมีประสิทธิภาพได้มาตรฐาน
๓. พัฒนาแก้ไขปรับปรุงสาธารณูปโภคและสาธารณูปการพื้นฐาน
๔. พัฒนาภูมิทัศน์ริมแม่น้ำน้อย/ริมคลองให้ร่มรื่น
๕. ส่งเสริมสนับสนุนให้ประชาชนมีอาชีพและเพิ่มรายได้
๖. ส่งเสริมสนับสนุนการศึกษาทุกระดับในท้องถิ่น เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตและสังคม

จุดมุ่งหมายในการพัฒนา

๑. ประชาชน และองค์กรที่เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นและการบริหารจัดการที่ดี
๒. ประชาชนและองค์กรต่าง ๆ รู้จักป้องกันรักษาสุขภาพอนามัยของตนเองและส่วนรวม
๓. ประชาชนได้รับการบริการด้านสาธารณสุขปโภคและสาธารณสุขบริการ
๔. ประชาชนมีความภาคภูมิใจ และอนุรักษ์ สิ่งแวดล้อม ให้ร่มรื่นสวยงาม
๕. ประชาชนได้รับการสนับสนุนส่งเสริม ส่งเสริมสุขภาพชีวิต ได้รับการส่งเสริมอาชีพ และ ความเข้มแข็งของชุมชน
๖. การศึกษาทุกระดับชั้นในชุมชนมีการพัฒนา และมีการอนุรักษ์ศิลปะ วัฒนธรรมประเพณีสืบไป

เป้าประสงค์รวม

- ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาการเพิ่มประสิทธิภาพและการบริหารจัดการที่ดีและการมีส่วนร่วมของประชาชน
- ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาสุขภาพโภชนาการให้ได้มาตรฐาน ส่งเสริมสุขภาพดีถ้วนหน้าและเพิ่มประสิทธิภาพ ป้องกันการแพร่ระบาดของโรคติดต่อ
- ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน ระบบสาธารณสุขปโภค สาธารณูปการ ให้ครอบคลุมพื้นที่
- ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างมีประสิทธิภาพ
- ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนาคนและสังคมให้สมดุล ส่งเสริมอาชีพและความเข้มแข็งของชุมชน
- ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การพัฒนาให้เป็นเลิศทางการศึกษา ศาสนา ศิลปะประเพณี และวัฒนธรรม

แนวทางการพัฒนาท้องถิ่น

เทศบาลตำบลโพธิ์ทองได้กำหนดยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนาเป็น ๖ ยุทธศาสตร์ ในแผนพัฒนาสี่ปี ได้เรียงลำดับยุทธศาสตร์การพัฒนาและแนวทางการพัฒนาที่สอดคล้องกัน ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาการเพิ่มประสิทธิภาพและการบริหารจัดการที่ดีและการมีส่วนร่วมของประชาชน

- แนวทางการพัฒนาที่ ๑ ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชน
- แนวทางการพัฒนาที่ ๒ ส่งเสริมความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกิจการของเทศบาล
- แนวทางการพัฒนาที่ ๓ ปรับปรุงและพัฒนาบุคลากร
- แนวทางการพัฒนาที่ ๔ ปรับปรุงพัฒนารายได้ของเทศบาล
- แนวทางการพัฒนาที่ ๕ ปรับปรุงและพัฒนาเครื่องมือเครื่องใช้ในการปฏิบัติงาน
- แนวทางการพัฒนาที่ ๖ ปรับปรุงอาคารสถานที่
- แนวทางการพัฒนาที่ ๗ ปรับปรุงระเบียบทะเบียนและเอกสารของเทศบาล
- แนวทางการพัฒนาที่ ๘ รักษาความสงบเรียบร้อย/ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาสุขภาพโภชนาการให้ได้มาตรฐาน ส่งเสริมสุขภาพดีถ้วนหน้า และเพิ่มประสิทธิภาพ ป้องกันการแพร่ระบาดของโรคติดต่อ

- แนวทางการพัฒนาที่ ๑ ป้องกัน รักษา และส่งเสริมด้านสุขภาพอนามัย
- แนวทางการพัฒนาที่ ๒ สุขภาพโภชนาการ
- แนวทางการพัฒนาที่ ๓ ส่งเสริมสาธารณสุขขั้นพื้นฐาน
- ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน ระบบสาธารณสุขปโภค สาธารณูปการ ให้ครอบคลุมพื้นที่
- แนวทางการพัฒนาที่ ๑ ก่อสร้างปรับปรุงบำรุงรักษาถนน สะพาน ทางเท้าและท่อระบายน้ำ
- แนวทางการพัฒนาที่ ๒ ปรับปรุง ซ่อมแซม ขยายเขตไฟฟ้า ขยายเขตประปา ขยายเขตเสียดตามสาย
- แนวทางการพัฒนาที่ ๓ การจัดการจราจร การจัดทำผังเมือง

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างมีประสิทธิภาพ

แนวทางการพัฒนาที่ ๑ สร้างจิตสำนึกในการจัดการทรัพยากรธรรมชาติ

แนวทางการพัฒนาที่ ๒ ฝึกระวังและป้องกันทรัพยากรธรรมชาติ

แนวทางการพัฒนาที่ ๓ บำบัดและฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติ

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนาคนและสังคมให้สมดุล ส่งเสริมอาชีพและความเข้มแข็งของชุมชน

แนวทางการพัฒนาที่ ๑ สนับสนุนสงเคราะห์และช่วยเหลือคุณภาพชีวิตของคนในสังคมให้สมดุล

แนวทางการพัฒนาที่ ๒ ส่งเสริมอาชีพและความเข้มแข็งของชุมชน

ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การพัฒนาให้เป็นเลิศทางการศึกษา ศาสนา ศิลปะ ประเพณี และวัฒนธรรม

แนวทางการพัฒนาที่ ๑ พัฒนาความพร้อมแก่เด็กเล็ก ในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ให้มีความพร้อม พัฒนาทั้งร่างกาย จิตใจ อารมณ์ สติปัญญาอย่างเหมาะสมตามวัย เต็มตามวัย เต็มตามศักยภาพและมาตรฐานการศึกษา

แนวทางการพัฒนาที่ ๒ ส่งเสริมสนับสนุน อนุรักษ์ ศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น เพื่อเสริมสร้างเอกลักษณ์ของชาติให้สอดคล้องกับวิถีชีวิตของท้องถิ่น

แนวทางการพัฒนาที่ ๓ ส่งเสริมสนับสนุน สวัสดิการ การกีฬา นันทนาการ กิจกรรมเด็กเยาวชนและประชาชน เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตและสังคม

จุดยืนทางยุทธศาสตร์ของเทศบาลตำบลโพธิ์ทอง

เทศบาลตำบลโพธิ์ทอง ลักษณะโดยทั่วไปของเทศบาลตำบลโพธิ์ทองตั้งอยู่ในที่ราบลุ่มริมฝั่งแม่น้ำน้อย ซึ่งไหลผ่านตัวเมืองจากทิศเหนือลงสู่ทิศใต้ เทศบาลตำบลโพธิ์ทองแบ่งพื้นที่ออกเป็น ๒ ฝั่ง ฝั่งตะวันออกเป็นพื้นที่ตำบลอินทประมูล และตำบลบางพลับ ส่วนฝั่งตะวันตกเป็นพื้นที่ตำบลอ่างแก้ว นอกจากนี้เทศบาลยังมีคลองสำคัญที่ไหลผ่านเขตเทศบาล คือ คลองส่งน้ำชลประทาน (เส้นผ่านวัดป่ามณี) และคลองสาหร่าย ทำให้วิถีชีวิตของประชาชนมีความสัมพันธ์กับสายน้ำมาโดยตลอด ก่อเกิดเป็นชุมชนที่สำคัญริมแม่น้ำน้อย เช่น ชุมชนตลาดสดโพธิ์ทอง ฯลฯ

ประชาชนส่วนใหญ่ภายในเขตเทศบาลจึงประกอบอาชีพทางการค้า โดยเฉพาะพื้นที่บริเวณชุมชนตลาดสดโพธิ์ทอง ที่เป็นย่านการค้าหนาแน่น เป็นศูนย์กลางธุรกิจการค้าของอำเภอโพธิ์ทองและอำเภอข้างเคียง อีกประชากรทั้งสามตำบลยังมีอาชีพจักสาน รวมถึงการค้าเครื่องจักสานส่งยังไปจำหน่ายทั่วประเทศ และต่างประเทศด้วย นอกจากนี้ ฝั่งตำบลอินทประมูล ยังเป็นพื้นที่เกษตรกรรมที่ประกอบด้วยที่อยู่อาศัยแทรกด้วยพื้นที่เกษตรกรรมบ้างเล็กน้อย ทำให้เป็นส่วนที่สงบ สะดวก ปลอดภัย เหมาะแก่การอยู่อาศัยอย่างมาก

จากองค์ประกอบทั้งสองลักษณะ ทำให้เทศบาลตำบลโพธิ์ทอง เป็นเมืองที่มีความเจริญทางเทคโนโลยี เศรษฐกิจ การค้า และเหมาะสมเป็นชุมชนอยู่อาศัยที่สงบ จึงกำหนดจุดยืนทางยุทธศาสตร์ (Positioning) ของเทศบาลตำบลโพธิ์ทอง ว่า “เมืองน่าอยู่ คู่ถิ่นจักสาน พัฒนาการศึกษา”

๒. ข้อมูลทั่วไป

เทศบาลตำบลโพธิ์ทอง ตั้งอยู่ หมู่ที่ ๒ ตำบลบางพลับ อำเภอโพธิ์ทอง จังหวัดอ่างทอง มีระยะห่างจากตัวจังหวัดอ่างทอง ประมาณ ๑๐ กิโลเมตร มีพื้นที่ในเขตเทศบาลทั้งหมด ๒.๙ ตารางกิโลเมตร โดยครอบคลุมพื้นที่ ๓ ตำบล ๑๓ หมู่บ้าน ดังนี้

- | | |
|-------------------|--|
| ๑. ตำบลอ่างแก้ว | ๕ หมู่บ้าน คือ หมู่ที่ ๓ หมู่ที่ ๔ หมู่ที่ ๕ หมู่ที่ ๖ หมู่ที่ ๗ |
| ๒. ตำบลอินทประมูล | ๕ หมู่บ้าน คือ หมู่ที่ ๓ หมู่ที่ ๔ หมู่ที่ ๕ หมู่ที่ ๖ หมู่ที่ ๗ |
| ๓. ตำบลบางพลับ | ๓ หมู่บ้าน คือ หมู่ที่ ๑ หมู่ที่ ๒ หมู่ที่ ๓ |

หมายเหตุ หมู่ที่ ๔ ตำบลอินทประมูล และหมู่ที่ ๒ ตำบลบางพลับ เข้าเขตเดิมหมู่บ้านส่วน หมู่อื่น ๆ เข้าเขตไม่เต็มพื้นที่ทั้งหมด

ข้อมูลพื้นฐานทั่วไป

๒.๑ สภาพทั่วไป

อาณาเขตติดต่อ

ด้านเหนือ ตั้งแต่หลักเขตที่ ๑ ซึ่งตั้งอยู่ตรงจุดที่อยู่ห่างจากฝั่งตะวันตกของแม่น้ำน้อยตรง ปากคลองห้วยลิงฝั่งใต้ ไปทางทิศตะวันตก ๒๕๐ เมตร และอยู่ห่างจากฝั่งเหนือของคลองวัดศิลขันต์ ไปทางทิศตะวันออกเฉียงเหนือ ๓๖๐ เมตร

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

ด้านตะวันออก จากหลักเขตที่ ๒ เป็นเส้นขนานกับฝั่งตะวันออกของแม่น้ำน้อยไปทางทิศใต้ถึงฝั่งเหนือของคลองตาพุก ซึ่งเป็นหลักเขตที่ ๓

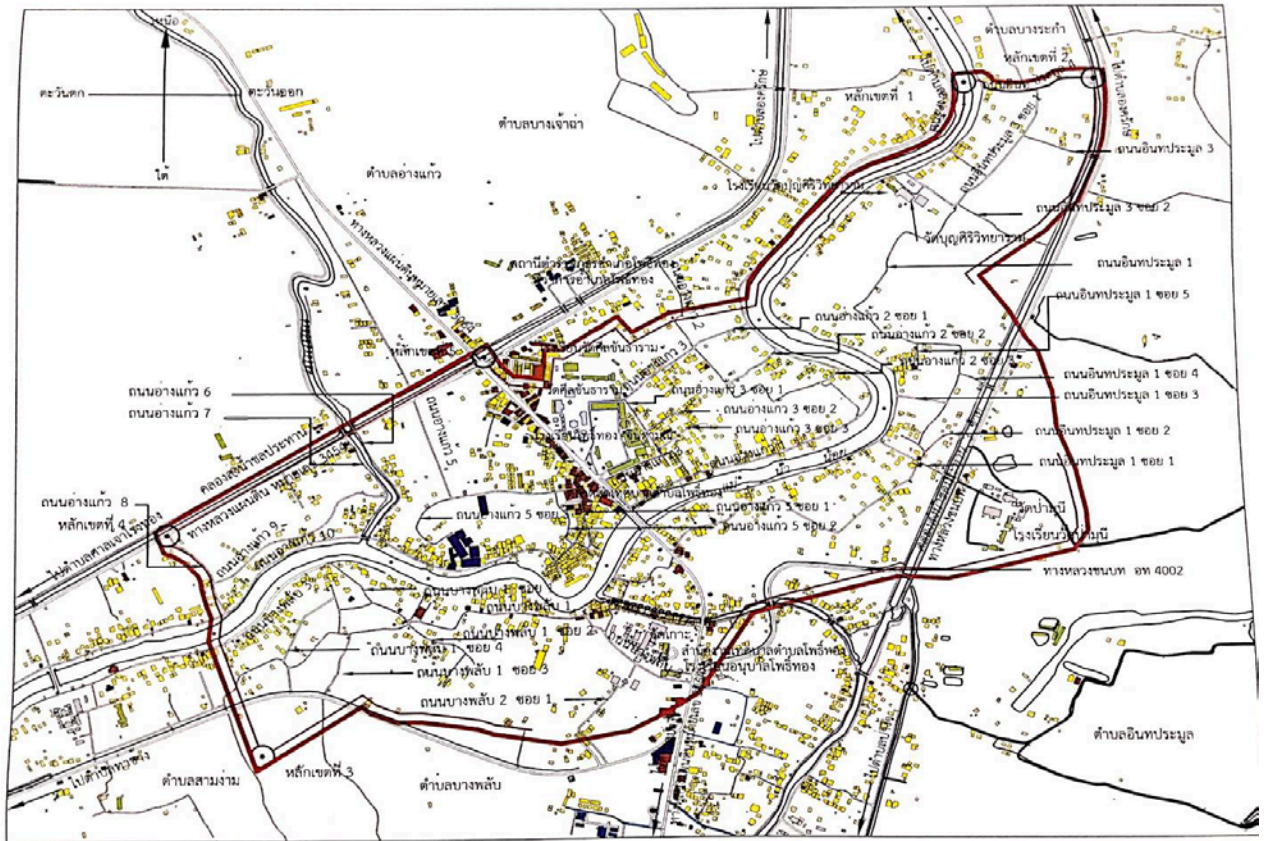
ด้านใต้ จากหลักเขตที่ ๓ เลียบตามฝั่งเหนือของคลองตาพุกและเป็นเส้นตรงข้ามแม่น้ำน้อย ไปทางทิศตะวันตก ถึงปากคลองมะขามฝั่งเหนือ แล้วเลียบตามฝั่งเหนือของคลองมะขามไปทาง ทิศตะวันตก ถึงจุดซึ่งอยู่ห่างจากปากคลองมะขาม ตรงที่บรรจบกับฝั่งตะวันตกของแม่น้ำน้อยไปทาง ทิศตะวันตก เป็นระยะ ๓๕๐ เมตร ซึ่งเป็นหลักเขตที่ ๔

ด้านตะวันตก จากหลักเขตที่ ๔ เป็นเส้นตรงไปทางทิศตะวันออกเฉียงเหนือจนบรรจบกับหลักเขตที่ ๑

๒.๓ ลักษณะภูมิประเทศ

ลักษณะภูมิประเทศโดยทั่วไปของเทศบาลตำบลโพธิ์ทองเป็นที่ราบลุ่มมีแม่น้ำไหลผ่าน ๑ สาย คือ แม่น้ำน้อย ประชากรส่วนใหญ่ประกอบอาชีพเกษตรกรรม

แผนที่เทศบาลตำบลโพธิ์ทอง
อำเภอโพธิ์ทอง จังหวัดอ่างทอง



๒.๑ โครงสร้างและกระบวนการบริหารงานของเทศบาลตำบลโพธิ์ทอง

เทศบาลตำบลโพธิ์ทอง มีฐานะเป็นนิติบุคคล และเป็นราชการบริหารส่วนท้องถิ่นองค์ประกอบ
แบ่งได้ ๓ ส่วน คือ

ฝ่ายบริหาร ทำหน้าที่บริหารกิจการของเทศบาลตำบล ตามกฎหมาย ประกอบด้วย
นายกเทศมนตรี ๑ คน รองนายกเทศมนตรี ๒ คน เลขานุการนายกเทศมนตรี ๑ คน และที่ปรึกษานายกเทศมนตรี
๑ คน ซึ่งนายกเทศมนตรีเป็นผู้แต่งตั้ง

บัญชีรายชื่อคณะผู้บริหารเทศบาลตำบลโพธิ์ทอง

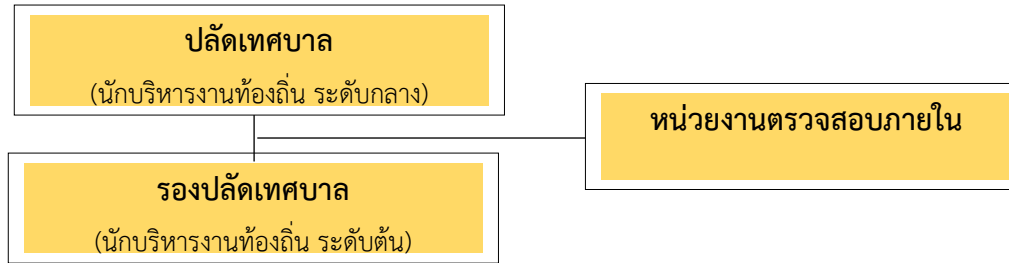
- | | | |
|------------------|---------------|--------------------------|
| ๑. นายจรัสศักดิ์ | ภูประดิษฐ์ | นายกเทศมนตรีตำบลโพธิ์ทอง |
| ๒. นายพจนาน | สุจริตวิบูลย์ | รองนายกเทศมนตรี |
| ๓. นายรุ่งโรจน์ | โกสยะมาศ | รองนายกเทศมนตรี |
| ๔. นายประวิทย์ | สุวรรณสัณญา | เลขานุการนายกเทศมนตรี |
| ๕. นางชวภณ | ยิมพงษ์ | ที่ปรึกษานายกเทศมนตรี |

สภาเทศบาลตำบลโพธิ์ทอง ทำหน้าที่นิติบัญญัติ และควบคุมฝ่ายบริหาร ประกอบด้วยสมาชิกสภาเทศบาลตำบล ที่มาจากการเลือกตั้งจากประชาชนในหมู่บ้าน มีจำนวน ๒ เขต เขตละ ๖ คน รวมเป็นจำนวนสมาชิกสภาเทศบาล ๑๒ คน อยู่ในตำแหน่งคราวละ ๔ ปี สภาเทศบาล มีประธานสภา ๑ คน รองประธานสภา ๑ คน ซึ่งผู้ว่าราชการจังหวัดเป็นคนแต่งตั้งจากสมาชิกสภาเทศบาล ตามมติของสมาชิกสภาเทศบาลตำบล

บัญชีรายชื่อสมาชิกสภาเทศบาลตำบลโพธิ์ทอง

๑. นายสมคิด เมืองอุดม	ประธานสภาเทศบาล
๒. นางสาวอุษา ช้างพันธ์	รองประธานสภาเทศบาล
๓. นายสนิท สุภาพ	สมาชิกสภา เขต ๑
๔. นายอนันต์ แยมสรवल	สมาชิกสภา เขต ๑
๕. นายสายัณห์ วรรณทอง	สมาชิกสภา เขต ๑
๖. นางสุภาภรณ์ วรรณโต	สมาชิกสภา เขต ๑
๗. นางเป็ียบจันทร์ ผ่องสุภาพ	สมาชิกสภา เขต ๑
๘. นายณรงค์ อ่อนระทวย	สมาชิกสภา เขต ๒
๙. นายเสน่ห์ แสงเรือง	สมาชิกสภา เขต ๒
๑๐. นายบุญชู งามเจริญ	สมาชิกสภา เขต ๒
๑๑. นายเอิบ ศรีวิจารณ์	สมาชิกสภา เขต ๒
๑๒. นายธรรมบุญ ชงกรานต์ทอง	สมาชิกสภา เขต ๒

ฝ่ายราชการประจำ การบริหารงานของเทศบาลตำบลโพธิ์ทอง มีปลัดเทศบาลตำบล เป็นผู้บังคับบัญชาของพนักงานเทศบาลและเจ้าหน้าที่รับผิดชอบงานประจำทั่วไป ของเทศบาลตำบลโพธิ์ทอง โดยแบ่งส่วนการบริหารงาน ออกเป็น ๔ กอง ๑ สำนัก โดยมีหัวหน้าส่วนราชการ เรียกว่า ผู้อำนวยการกอง เป็นผู้บังคับบัญชาของส่วนราชการภายใน มีลักษณะโครงสร้างการบริหารงานเทศบาลตำบลโพธิ์ทอง ดังนี้



สำนักปลัดเทศบาล หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	กองคลัง ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	กองช่าง ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุข ระดับต้น)	กองการศึกษา ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานศึกษา ระดับต้น)
หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) <ul style="list-style-type: none"> ๑. งานธุรการ ๒ งานบริหารทั่วไป ๓ งานการเจ้าหน้าที่ ๔ งานสวัสดิการสังคมและสังคมสงเคราะห์ ๕ งานรัฐพิธี หัวหน้าฝ่ายนโยบายและแผนงาน (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) <ul style="list-style-type: none"> ๑ งานวิเคราะห์นโยบายและแผนงาน ๒ งานนิติการ ๓ งานประชาสัมพันธ์ ๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๕ งานทะเบียนราษฎร 	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น) <ul style="list-style-type: none"> ๑ งานธุรการ ๒ งานพัสดุและทรัพย์สิน ๓ งานการเงินและบัญชี ๔ งานผลประโยชน์และกิจการพาณิชย์ ๕ งานพัฒนารายได้ 	หัวหน้าฝ่ายการโยธา (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น) <ul style="list-style-type: none"> ๑ งานธุรการ ๒ งานสาธารณูปโภค ๓ งานสถานที่และไฟฟ้าสาธารณะ ๔ งานวิศวกรรมโยธา 	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) <ul style="list-style-type: none"> ๑ งานธุรการ ๒ งานส่งเสริมสุขภาพ ๓ งานป้องกันเฝ้าระวังและควบคุมโรคติดต่อและไม่ติดต่อ ๔ งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม ๕ งานการแพทย์ฉุกเฉิน ๖ งานสุขาภิบาล ๗ งานบริการรักษาความสะอาด 	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) <ul style="list-style-type: none"> ๑ งานธุรการ ๒ งานบริหารการศึกษา ๓ งานบำรุงศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่นและวัฒนธรรม ๔ งานการกีฬาและนันทนาการ ๕ งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

อัตรากำลังเจ้าหน้าที่ เทศบาลตำบลโพธิ์ทอง

สำนัก/ฝ่าย	ครู/พนักงาน เทศบาล (คน)	ลูกจ้างประจำ (คน)	พนักงานจ้าง ตามภารกิจ (คน)	พนักงาน จ้างทั่วไป (คน)	รวม (คน)
สำนักปลัด	๑๑	๒	๔	-	๑๗
กองคลัง	๓	-	๒	-	๕
กองช่าง	๒	-	๒	-	๔
กองการศึกษา	๕	-	๑	-	๖
กองสาธารณสุข	๒	-	๒	-	๔
หน่วยตรวจสอบภายใน	-	-	-	-	-
รวม	๒๓	๒	๑๑	-	๓๖

๓. การวิเคราะห์เพื่อพัฒนาท้องถิ่น

- การวิเคราะห์ศักยภาพเพื่อประเมินสภาพการพัฒนาในปัจจุบัน และโอกาสในการพัฒนาในอนาคตของเทศบาลตำบล เป็นการประเมินถึงโอกาสและภาวะคุกคามหรือข้อจำกัดอันเป็นสภาวะแวดล้อมภายนอกที่มีผลต่อการพัฒนาท้องถิ่น รวมถึงจุดแข็งและจุดอ่อนของท้องถิ่น อันเป็นสภาวะแวดล้อมภายในขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยใช้เทคนิคการ SWOT analysis เพื่อพิจารณาศักยภาพการพัฒนาท้องถิ่น ดังนี้

จุดแข็ง (Strength)

- พื้นที่การปกครองในเขตเทศบาลตำบลโพธิ์ทอง ไม่กว้าง เขตการรับผิดชอบไม่มาก นักทำให้ง่ายแก่การบริหาร
- การติดต่อประสานงานในการทำโครงการและกิจกรรมสะดวกรวดเร็ว
- มีกระบวนการสื่อสารนโยบายการทำงานที่สำคัญให้กับบุคลากร ให้รับรู้และนำไปปฏิบัติตาม
- มีกระบวนการกำกับดูแลด้านการทำงานและการเงิน สำหรับบุคลากรทุกระดับ ให้ปฏิบัติเป็นไปตามระบบธรรมาภิบาล
- มีกระบวนการแก้ไขผลกระทบทางลบที่เกิดจากการดำเนินงานด้วยมาตรการแก้ไขต่อผู้เกี่ยวข้อง (ผู้เสียหาย) ในสังคมและต่อสิ่งแวดล้อมเพื่อเยียวยาผลกระทบที่เกิดขึ้นได้อย่างเหมาะสม
- มีกระบวนการกำหนดวิธีปฏิบัติงานต่อผู้เกี่ยวข้องอย่างมีจริยธรรมให้กับบุคลากรทุกคน เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้ดีตามหลักจริยธรรม
- มีกระบวนการจัดการระบบสารสนเทศ สำหรับหน่วยงานในองค์กรเพื่อสนับสนุนการดำเนินงานที่ครอบคลุมถูกต้องปลอดภัยและทันสมัยการณ
- มีกระบวนการจัดระบบการสื่อสารภายในสำหรับบุคลากรในองค์กรเพื่อให้รับรู้และมีความเข้าใจที่ถูกต้องและทันสมัยการณ
- มีกระบวนการจัดระบบประเมินผลและระบบการยกย่องชมเชย เพื่อสร้างขวัญกำลังใจที่ดีนำไปสู่การเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการดำเนินงาน

- มีกระบวนการกำหนดคุณลักษณะและทักษะบุคลากรสำหรับองค์กรเพื่อใช้เป็นหลักในการจัดการทรัพยากรบุคคลได้อย่างถูกต้องเหมาะสม

- มีกระบวนการจัดระบบเตรียมบุคลากรทดแทนและระบบความก้าวหน้าในงานสำหรับองค์กรเพื่อใช้เป็นหลักในการจัดการทรัพยากรบุคคลได้อย่างถูกต้องเหมาะสมและทันเหตุการณ์

- ชุมชนมีวัฒนธรรม ประเพณี วิถีชีวิต และภูมิปัญญาท้องถิ่นที่เป็นเอกลักษณ์ของตนเอง
- พื้นที่ตำบลทางพระเป็นที่ราบลุ่มเหมาะที่จะทำการเกษตร ทำนา ทำสวน และเลี้ยงสัตว์
- มีการวางแผนการทำงาน
- มีแผนอัตรากำลัง ๓ ปีสำหรับการเตรียมเรื่องบุคลากร
- มีเครื่องมือ วัสดุอุปกรณ์และเทคโนโลยีที่เหมาะสม
- ผู้บริหารและสมาชิกสภาเทศบาลตำบลสามารถทำงานไปในทิศทางเดียวกันได้ ด้วยดี
- ผู้บริหารให้ความสำคัญในการจัดหาเครื่องมือ วัสดุอุปกรณ์ที่ได้มาตรฐานและเพียงพอต่อ

การทำงาน

- เป็นองค์กรที่สามารถกำหนดแนวทางในการพัฒนาท้องถิ่น นโยบาย การบริหารจัดการ การบริหารงานบุคคล และการเงินการคลังอย่างมีเอกภาพ และสอดคล้องกับปัญหาความต้องการของประชาชนในพื้นที่

จุดอ่อน (Weakness)

- เป็นองค์กรที่มีภารกิจหน้าที่ตามกฎหมายมาก
- บุคลากรรับผิดชอบงานที่หลากหลาย ทำให้ผลงานบางส่วนไม่สมบูรณ์
- สภาพพื้นที่เป็นที่ราบลุ่ม น้ำท่วมถึง ในฤดูฝน และขาดแคลนน้ำในหน้าแล้ง
- บุคลากรยังขาดความรู้เกี่ยวกับระเบียบ และแนวทางการปฏิบัติของทางราชการที่ถูกต้อง
- กฎ ระเบียบของทางราชการบางประการมีความซ้ำซ้อนยุ่งยากต่อการปฏิบัติ

โอกาส (Opportunities)

- ที่ตั้งเหมาะสมเป็นช่วงเชื่อมต่อระหว่าง ๓ อำเภอ คือ อำเภอเมืองอ่างทอง อำเภอแสวงหา จึงเป็นศูนย์กลางการคมนาคมขนส่งทางรถยนต์ การเดินทางและการขนส่งสินค้าสะดวกสบาย

- มีตั้งอยู่ในเขตรอบกลุ่มแม่น้ำเจ้าพระยา มีระบบชลประทานที่ดีครอบคลุมทั้งตำบล จึงทำให้สามารถทำการเกษตรได้ผลเป็นอย่างดี ประชาชนส่วนใหญ่ จึงทำนาปลูกข้าว และทำสวน

- เนื่องจากเทศบาลตำบลโพธิ์ทอง อยู่ใกล้วัดฤดูติบทางการเกษตรและอยู่ในเขตที่มีการคมนาคมขนส่งสะดวกสบาย จึงเหมาะอย่างยิ่งในการลงทุนเห็นได้จากการเพิ่มขึ้นของร้านค้า ร้านอาหาร ร้านตัดต่างๆ

- นโยบายรัฐบาลในการส่งเสริมกระบวนการมีส่วนร่วมของภาคประชาชนในการพัฒนาท้องถิ่น และตรวจสอบการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

- นโยบายการกระจายอำนาจทำให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ต้องปรับบทบาท ภารกิจหน้าที่และพัฒนาระบบบริหารงานของท้องถิ่นรูปแบบต่างๆ ให้มีความเข้มแข็ง และมีระบบบริหารจัดการที่ดี

- นโยบายรัฐบาลในการส่งเสริมการกระจายอำนาจการปกครองสู่ท้องถิ่นโดยสร้างดุลยภาพระหว่างการกำกับดูแลและความเป็นอิสระของท้องถิ่นในการบริหารจัดการงบประมาณและบุคลากรของท้องถิ่น

- นโยบายรัฐบาลสนับสนุนให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีบทบาทในการจัดบริการสาธารณะของท้องถิ่นเพิ่มขึ้น

- นโยบายรัฐบาลในการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการผลิตภัณฑ์ OTOP ให้แต่ละชุมชนสามารถใช้ทรัพยากรภูมิปัญญาท้องถิ่นพัฒนาสินค้าชุมชนสู่สากล
- เทคโนโลยีและระบบการติดต่อสื่อสารในปัจจุบันรวดเร็วและทันสมัย

อุปสรรค/ภัยคุกคาม (Threat)

- ประชาชนขาดความรู้ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ด้านการมีส่วนร่วม และการตรวจสอบติดตามการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- มีการแพร่ระบาดของปัญหาเสพติดโดยทั่วไป
- รัฐบาลไม่สามารถถ่ายโอนงบประมาณมายังองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ตามเป้าหมาย ทำให้การพัฒนาของท้องถิ่นในบางเรื่องต้องชะงัก
- เกิดปัญหาด้านสิ่งแวดล้อมด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ปัญหาการไหลป่าของกระแสโลกาภิวัตน์ ส่งผลต่อสังคมและวัฒนธรรมทำให้ไม่มีการอนุรักษ์วัฒนธรรมพฤติกรรมการบริโภคเปลี่ยนแปลงไป
- วิกฤติโลกร้อนทำให้สภาพภูมิอากาศเปลี่ยนแปลง ส่งผลกระทบต่อการดำรงชีพและการประกอบอาชีพด้านเกษตรกรรมที่ต้องพึ่งธรรมชาติ
- เกิดโรคติดต่อ เช่น โรค COVID-๑๙

๔. ภารกิจหลักและภารกิจรองที่เทศบาลตำบลโพธิ์ทองจะดำเนินการ

ภารกิจหลัก และภารกิจรองตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยเทศบาลตำบลโพธิ์ทอง มีภารกิจหลัก และภารกิจรองที่ต้องดำเนินการ ดังนี้

ภารกิจหลัก

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

ภารกิจรอง

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

บทที่ ๒

การจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลตามกรอบมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard)

เทศบาลตำบลโพธิ์ทอง ได้จัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลตามกรอบมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard) ซึ่งกรอบมาตรฐาน ดังกล่าว ประกอบด้วย

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

◇ มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ หมายถึง การที่ส่วนราชการมีแนวทางและวิธีการบริหารทรัพยากรบุคคลดังต่อไปนี้

๑) มีนโยบาย แผนงานและมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่งมีความสอดคล้องและสนับสนุนให้ อบต. บรรลุพันธกิจเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

๒) มีการวางแผนและบริหารกำลังคนทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ กล่าวคือ “กำลังคนมีขนาดและสมรรถนะ” ที่เหมาะสมสอดคล้องกับการบรรลุภารกิจและความจำเป็นของส่วนราชการ ทั้งในปัจจุบันและอนาคต มีการวิเคราะห์สภาพกำลังคน (Workforce Analysis) สามารถระบุช่องว่างด้านความต้องการกำลังคนและมีแผนเพื่อลดช่องว่างดังกล่าว

๓) มีนโยบาย แผนงาน โครงการและมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อดึงดูดให้ได้มาพัฒนาและรักษาไว้ซึ่งกลุ่มข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานที่มีทักษะหรือสมรรถนะสูง ซึ่งจำเป็นต่อความคงอยู่และขีดความสามารถในการแข่งขันของส่วนราชการ (Talent Management)

๔) มีแผนการสร้างและพัฒนาผู้บริหารทุกระดับ รวมทั้งมีแผนการสร้างความต่อเนื่องในการบริหารราชการหรือไม่ นอกจากนี้ยังรวมถึงการที่ผู้นำปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีและสร้างแรงบันดาลใจให้กับข้าราชการและผู้ปฏิบัติงาน ทั้งในเรื่องของผลการปฏิบัติงานและพฤติกรรมในการทำงาน

◇ มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Operational Efficiency) หมายถึง กิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ (HR Transactional Activities) มีลักษณะดังต่อไปนี้

๑) กิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ เช่น การสรรหาคัดเลือก การบรรจุแต่งตั้ง การพัฒนา การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง การโยกย้าย และกิจกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลอื่นๆ มีความถูกต้องและทันเวลา (Accuracy and Timeliness)

๒) มีระบบฐานข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีความถูกต้อง เทียบตรง ทันสมัย และนำมาใช้ประกอบการตัดสินใจและการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการได้จริง

๓) สัดส่วนค่าใช้จ่ายสำหรับกิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลต่องบประมาณรายจ่ายของส่วนราชการมีความเหมาะสม และสะท้อนผลผลิตของบุคลากร (HR Productivity) ตลอดจนความคุ้มค่า (Value for Money)

๔) มีการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในกิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ เพื่อปรับปรุงการบริหารและการบริการ (HR Automation)

◇ **มติที่ ๓ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล (HRM Program Effectiveness)** หมายถึง นโยบาย แผนงาน โครงการ และมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการก่อให้เกิดผลดังต่อไปนี้

๑) มีนโยบาย แผนงาน โครงการ หรือมาตรการในการรักษาไว้ซึ่งข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานซึ่งจำเป็นต่อการบรรลุเป้าหมาย พันธกิจของส่วนราชการ

๒) ความพึงพอใจของข้าราชการและบุคลากรผู้ปฏิบัติงาน ต่อนโยบาย แผนงาน โครงการ และมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ

๓) การสนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้และการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งส่งเสริมให้มีการแบ่งปันแลกเปลี่ยนข้อมูลและความรู้ (Development and Knowledge Management) เพื่อพัฒนาข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานให้มีทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการบรรลุภารกิจและเป้าหมายของส่วนราชการ

๔) มีระบบการบริหารผลงาน (Performance Management) ที่เน้นประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพและความคุ้มค่า มีระบบหรือวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานที่สามารถจำแนกความแตกต่าง และจัดลำดับผลการปฏิบัติงานของข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานซึ่งเรียกชื่ออื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพหรือไม่ เพียงใด นอกจากนี้ ข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานมีความเข้าใจถึงความเชื่อมโยงระหว่างผลการปฏิบัติงานส่วนบุคคลและผลงานของทีมงานกับความสำเร็จหรือผลงานของส่วนราชการ

◇ **มติที่ ๔ ความพร้อมรับผิด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล** หมายถึง การที่ส่วนราชการจะต้อง

๑) รับผิดชอบต่อการตัดสินใจและผลของการตัดสินใจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ตลอดจนการดำเนินการด้านวินัย โดยคำนึงถึงหลักความสามารถและผลงาน หลักคุณธรรม หลักนิติธรรม และหลักสิทธิมนุษยชน

๒) มีความโปร่งใสในทุกกระบวนการของการบริหารทรัพยากรบุคคล ทั้งนี้จะต้องกำหนดให้ความพร้อมรับผิด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลแทรกอยู่ในทุกกิจกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ

◇ **มติที่ ๕ คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน** หมายถึง การที่ส่วนราชการมีนโยบาย แผนงาน โครงการและมาตรการ ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพชีวิตของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐ ดังนี้

๑) ข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานระบบงาน และบรรยากาศการทำงาน ตลอดจนมีการนำเทคโนโลยีการสื่อสารเข้ามาใช้ในการบริหารราชการและการให้บริการแก่ประชาชน ซึ่งจะส่งเสริมให้ข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานได้ใช้ศักยภาพอย่างเต็มที่ โดยไม่สูญเสียรูปแบบการใช้ชีวิตส่วนตัว

๒) มีการจัดสวัสดิการและสิ่งอำนวยความสะดวกเพิ่มเติมที่ไม่ใช่สวัสดิการภาคบังคับตามกฎหมาย ซึ่งมีความเหมาะสม สอดคล้องกับความต้องการและสภาพของส่วนราชการ

๓) มีการส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างฝ่ายบริหารของส่วนราชการ กับข้าราชการ และบุคลากรผู้ปฏิบัติงาน และให้ระหว่างข้าราชการ และผู้ปฏิบัติงานด้วยตนเอง และให้กำลังคนมีความพร้อมที่จะขับเคลื่อนส่วนราชการให้พัฒนาไปสู่วิสัยทัศน์ที่ต้องการ

มติในการประเมินสมรรถนะในการบริหารทรัพยากรบุคคลทั้ง ๕ มิติ เป็นเครื่องมือที่จะช่วยให้ส่วนราชการใช้ในการประเมินตนเองว่ามีนโยบาย แผนงาน โครงการมาตรการดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลสอดคล้องกับมติในการประเมินดังกล่าวอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลหรือไม่ มากน้อยเพียงใด หากยังไม่มี การดำเนินการตามมติการประเมินดังกล่าว หรือมีในระดับน้อยแล้ว ส่วนราชการจะต้องมีการพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับมติการประเมินดังกล่าว และเป็นการยกระดับประสิทธิภาพและคุณภาพในการปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลได้ตามหลักเกณฑ์และกรอบมาตรฐานความสำเร็จทั้ง ๕ มิติ

บทที่ ๓

ขั้นตอนจัดทำแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ของเทศบาลตำบลโพธิ์ทอง

เทศบาลตำบลโพธิ์ทอง ดำเนินการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ดังนี้

๑. แต่งตั้งคณะกรรมการ

เนื่องด้วยเทศบาลตำบลโพธิ์ทอง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานเทศบาล (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙) ตามคำสั่งเทศบาลตำบลโพธิ์ทอง ที่ ๓๐๐/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๑ กรกฎาคม ๒๕๖๖ ซึ่งคณะกรรมการประกอบด้วย

ตั้งนั้นเพื่อให้การดำเนินโครงการบรรลุวัตถุประสงค์จึงขอแต่งตั้ง คณะทำงานดำเนินการจัดการองค์ความรู้ในองค์กร ดังนี้

๑. นายกเทศมนตรีตำบลโพธิ์ทอง	ประธานกรรมการ
๒. ปลัดเทศบาล	กรรมการ
๓. รองปลัดเทศบาล	กรรมการ
๔. ผู้อำนวยการกองคลัง	กรรมการ
๕. ผู้อำนวยการกองช่าง	กรรมการ
๖. ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	กรรมการ
๗. ผู้อำนวยการกองการศึกษา	กรรมการ
๘. หัวหน้าสำนักปลัด	กรรมการ/เลขานุการ
๙. หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ	ผู้ช่วยเลขานุการ
๑๐. นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ	ผู้ช่วยเลขานุการ

คณะทำงานมีหน้าที่ดังนี้

คณะกรรมการมีหน้าที่ วิเคราะห์และกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนา ตามแผนแม่บทการพัฒนา พนักงานเทศบาล รวมถึง เสนอแนะ แก้ไข ปรับปรุง แผนพัฒนาพนักงานเทศบาลรายปี รวมถึงจัดทำแผนพัฒนา พนักงานส่วนตำบล ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ -๒๕๖๙ ให้สอดคล้องตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยร่วม พิจารณารายงานน้อยครอบคลุมหัวข้อดังนี้

๑. กำหนดเป้าหมายในการพัฒนาครอบคลุมพนักงานเทศบาลตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
๒. กำหนดหลักสูตรการพัฒนา สำหรับพนักงานเทศบาลแต่ละประเภท ระดับ ตำแหน่ง โดย ต้องได้รับการพัฒนาอย่างน้อยในหลักสูตรหนึ่งหรือหลายหลักสูตร เช่น หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติ ราชการ หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงาน ในแต่ละตำแหน่ง หลักสูตรด้านการบริหาร หรือ หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม
๓. กำหนดวิธีการพัฒนา โดยเลือกใช้วิธีใดวิธีหนึ่งให้เหมาะสม ตามความจำเป็น กับผู้เข้ารับ การพัฒนา ระยะเวลาการพัฒนา และหลักสูตรการพัฒนาแต่ละหลักสูตร เช่น การปฐมนิเทศการฝึกอบรม การศึกษา หรือดูงานการประชุมเชิงปฏิบัติการ หรือการสัมมนาการสอนงาน การให้คำปรึกษาหรือวิธีการอื่น ที่เหมาะสม
๔. กำหนดงบประมาณรวมถึงจัดสรรงบประมาณสำหรับการพัฒนาพนักงานเทศบาล ตามแผนแม่บทการพัฒนาพนักงานเทศบาลอย่างชัดเจน แน่นนอน เพื่อให้การพัฒนาเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ
๕. ติดตามประเมินผลและตรวจสอบ ผลการพัฒนาพนักงานเทศบาล เพื่อให้ทราบถึงความสำเร็จ ความสำเร็จของการพัฒนา ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน และผลการปฏิบัติงานของผู้เข้ารับการพัฒนา

แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
เทศบาลตำบลโพธิ์ทอง อำเภอโพธิ์ทอง จังหวัดอ่างทอง
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม แผนงาน/โครงการ ตามแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๙ ของเทศบาลตำบลโพธิ์ทอง

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน/ ยุทธศาสตร์	แผนงาน/กิจกรรม/ โครงการ	วัตถุประสงค์	งบประมาณ ดำเนินงาน	ระยะเวลา ดำเนินการ	ตัวชี้วัด (KPI)	ผลที่คาดว่าจะได้รับ	หน่วยงานที่ รับผิดชอบ
๑. การบริหารทรัพยากรบุคคล (Humana Resources Management) HRM							
๑) ด้านการวางแผน อัตรากำลัง สรรหา บรรจุ และแต่งตั้ง	๑. จัดทำและปรับปรุงแผน อัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๗-๒๕๖๙) ให้เป็น ปัจจุบัน	-เพื่อวางแผน อัตรากำลังและ ปรับอัตรากำลังให้ เหมาะสมกับ ภารกิจ	ไม่ใช่ งบประมาณ	ต.ค. ๖๖ – ก.ย. ๖๙	๑ เล่ม และ ปรับปรุงอย่างน้อย ๑ ครั้ง/ปี	-องค์กรมีอัตรากำลังที่ เหมาะสมและควบคุม ภาระค่าใช้จ่าย	งานการเจ้าหน้าที่
	๒. ดำเนินการสรรหาและ บรรจุแต่งตั้ง รับโอน และจัดคนลงสู่ตำแหน่ง ที่ว่างให้เป็นปัจจุบันตาม กรอบอัตรากำลัง	-เพื่อให้ตำแหน่ง ว่างตามกรอบ อัตรากำลัง	ไม่ใช่ งบประมาณ	ต.ค. ๖๖ – ก.ย. ๖๙		-มีบุคลากรเพียงพอและ เหมาะสมต่อการ ปฏิบัติงาน	งานการเจ้าหน้าที่
๒) ด้านการกำหนด กลยุทธ์ของการ บริหารทรัพยากร บุคคล	๑. จัดทำแผนการบริหาร บุคคลทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๙	-เพื่อให้เป็น แนวทางในการ บริหารงานและ พัฒนาทรัพยากร บุคคล	ไม่ใช่ งบประมาณ	ต.ค. ๖๘ – ก.ย. ๖๙	จำนวน ๑ เล่ม	-องค์กรมีแนวทางในการ บริหารงานและพัฒนา ทรัพยากรบุคคล	งานการเจ้าหน้าที่

**แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม แผนงาน/โครงการ ตามแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๙ ของเทศบาลตำบลโพธิ์ทอง**

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน/ ยุทธศาสตร์	แผนงาน/กิจกรรม/โครงการ	วัตถุประสงค์	งบประมาณ ดำเนินงาน	ระยะเวลา ดำเนินการ	ตัวชี้วัด (KPI)	ผลที่คาดว่าจะได้รับ	หน่วยงานที่ รับผิดชอบ
๑. การบริหารทรัพยากรบุคคล (Humana Resources Management) HRM							
๓) ด้านการประเมินผล การปฏิบัติงาน	๑. จัดทำคู่มือและเผยแพร่การ ประเมินผลการทำงานของ พนักงานส่วนตำบลและพนักงาน จ้าง	-เพื่อให้เป็นเกณฑ์ มาตรฐานต่อการ ปฏิบัติงาน	ไม่ใช้งบ ประมาณ	ต.ค. ๖๘ – ก.ย. ๖๙	๑ เล่ม	-บุคลากรได้ทราบ ขั้นตอน และวิธีการประเมินผลการ ปฏิบัติงาน	งานการเจ้าหน้าที่
	๒. จัดทำและเผยแพร่ รายละเอียดคู่มือมาตรฐาน กำหนดตำแหน่งประจำสายงาน	-เพื่อให้ทราบความ รับผิดชอบต่อตำแหน่ง หน้าที่ตนเอง	ไม่ใช้งบ ประมาณ	ต.ค. ๖๘ – ก.ย. ๖๙	๑ เล่ม	-บุคลากรทราบความ รับผิดชอบต่อตำแหน่ง หน้าที่	งานการเจ้าหน้าที่
	๓. จัดทำและเผยแพร่ พจนานุกรมสมรรถนะหลักและ สมรรถนะประจำตำแหน่ง	-เพื่อให้บุคลากรได้ ทราบระดับสมรรถนะ ของแต่ละตำแหน่ง	ไม่ใช้ งบประมาณ	ต.ค. ๖๘ – ก.ย. ๖๙	๑ เล่ม	-บุคลากรได้ทราบระดับ สมรรถนะของแต่ละ ตำแหน่ง	งานการเจ้าหน้าที่
๔) ด้านการสนับสนุนและ สร้างแรงจูงใจขององค์กร	๑. จัดทำและเผยแพร่ แผนงานการ สร้างเส้นทางความก้าวหน้า (Career Path)	-เพื่อสร้างขวัญและ กำลังใจให้กับบุคลากร	ไม่ใช้งบ ประมาณ	ต.ค. ๖๘ – ก.ย. ๖๙	๒ เล่ม	-บุคลากรได้ทราบเส้นทาง ความก้าวหน้า	งานการเจ้าหน้าที่
	๒. จัดทำและเผยแพร่คู่มือสวัสดิการ และผลประโยชน์ต่างๆ ของพนักงาน เทศบาล และพนักงานจ้าง	-เพื่อให้บุคลากรได้ทราบ ถึงสิทธิ ประโยชน์ของ ตนเอง	ไม่ใช้งบ ประมาณ	ต.ค. ๖๘ – ก.ย. ๖๙	๑ เล่ม	-บุคลากรได้ทราบถึงสิทธิ ประโยชน์ต่างๆ ของตนเอง	งานการเจ้าหน้าที่
	๓. จัดทำแผนพบการลาของพนักงาน	-เพื่อให้บุคลากรได้ทราบ ถึงสิทธิการลาของตนเอง	ไม่ใช้งบ ประมาณ	ต.ค. ๖๘ – ก.ย. ๖๙	๑ เล่ม	-บุคลากรได้ทราบถึงสิทธิการ ลาของตนเอง	งานการเจ้าหน้าที่

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม แผนงาน/โครงการ ตามแผนการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๙ ของเทศบาลตำบลโพธิ์ทอง

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน/ ยุทธศาสตร์	แผนงาน/กิจกรรม/ โครงการ	วัตถุประสงค์	งบประมาณ ดำเนินงาน	ระยะเวลา ดำเนินการ	ตัวชี้วัด (KPI)	ผลที่คาดว่าจะได้รับ	หน่วยงานที่ รับผิดชอบ
๑. การบริหารทรัพยากรบุคคล (Humana Resources Management) HRM							
๕) ด้านระบบข้อมูล ของพนักงาน	๑. ปรับปรุงฐานข้อมูล สารสนเทศของบุคลากรใน หน่วยงาน	-เพื่อสนับสนุนการ ปฏิบัติงาน ด้านข้อมูลของ บุคลากรในหน่วยงาน	ไม่ใช้ งบประมาณ	ต.ค. ๖๘ – ก.ย. ๖๙	ข้อมูลเป็นปัจจุบัน	-ทต.โพธิ์ทอง สามารถ ทราบข้อมูลบุคลากรใน หน่วยงานได้ตลอดเวลา	งานกาเจ้าหน้าที่
	๒. บันทึกและปรับปรุง ข้อมูลทะเบียนประวัติของ บุคลากรเข้า ระบบ LHR ให้ เป็นปัจจุบัน	-เพื่อรวบรวมข้อมูล บุคลากรให้ถูกต้องเป็น ปัจจุบัน	ไม่ใช้ งบประมาณ	ต.ค. ๖๘ – ก.ย. ๖๙	ข้อมูลเป็นปัจจุบัน	-ทต.โพธิ์ทอง มีข้อมูล บุคลากรออนไลน์ที่เป็น ปัจจุบัน	งานกาเจ้าหน้าที่
๖) ด้านการส่งเสริม คุณภาพชีวิต	๑. กิจกรรม ๕ ส. (Big Cleaning Day)	-เพื่อส่งเสริมให้บุคลากร ร่วมพลังในการรักษา ความสะอาดและ ดูแลรักษาสิ่งแวดล้อม สถานที่สาธารณะ	ไม่ใช้ งบประมาณ	ภายในเดือน ต.ค. ๖๙	๒ ครั้ง/ปี	-องค์กรมีสุขลักษณะที่ดี บุคลากรได้ทำกิจกรรม ร่วมกัน	ทุกส่วนราชการ
	๒. แผนปฏิบัติการเสริมสร้าง ความผูกพัน ความพึงพอใจ ในการปฏิบัติงานของ บุคลากร ประจำปี ๒๕๖๘	-เพื่อให้มีแผนปฏิบัติการ เสริมสร้างความผูกพัน ความพึงพอใจและแรงจูง ใจในการทำงานของ พนักงานเทศบาล	ไม่ใช้ งบประมาณ	ต.ค. ๖๘ – ก.ย. ๖๙	๑ เล่ม	-มีแผนปฏิบัติการฯ และ เป็นแนวทางในการจัด กิจกรรมโครงการต่างๆ ได้อย่างตรงประเด็น	งานกาเจ้าหน้าที่

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม แผนงาน/โครงการ ตามแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๙ ของเทศบาลตำบลโพธิ์ทอง

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน/ ยุทธศาสตร์	แผนงาน/กิจกรรม/ โครงการ	วัตถุประสงค์	งบประมาณ ดำเนินงาน	ระยะเวลา ดำเนินการ	ตัวชี้วัด (KPI)	ผลที่คาดว่าจะได้รับ	หน่วยงานที่ รับผิดชอบ
๑. การบริหารทรัพยากรบุคคล (Humana Resources Management) HRM							
๗) ด้านการพัฒนา บุคลากร	๑. จัดทำแผนพัฒนา บุคลากร (๒๕๖๗-๒๕๖๙)	-เพื่อพัฒนา บุคลากรทุกระดับมี ความรู้ทักษะ สมรรถนะที่ เหมาะสมกับการ ปฏิบัติงาน	-	ต.ค. ๖๖ – ก.ย. ๖๗	๑ เล่ม	-บุคลากรได้รับการ พัฒนาตามแผนพัฒนา บุคลากร	งานการเจ้าหน้าที่
	๒. ส่งบุคลากรเข้ารับการ อบรมในหลักสูตรต่างๆ หน่วยงานภายนอก	-เพื่อพัฒนา บุคลากรทุกระดับมี ความรู้ทักษะ สมรรถนะที่ เหมาะสมกับการ ปฏิบัติงาน	-	ต.ค. ๖๘ – ก.ย. ๖๙	๑ เล่ม	-บุคลากรได้รับการ พัฒนาความรู้ทักษะ สมรรถนะที่เหมาะสมกับ การปฏิบัติงาน	ทุกส่วนราชการ

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม แผนงาน/โครงการ ตามแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๙ ของเทศบาลตำบลโพธิ์ทอง

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน/ ยุทธศาสตร์	แผนงาน/กิจกรรม/โครงการ	วัตถุประสงค์	งบประมาณ ดำเนินงาน	ระยะเวลา ดำเนินการ	ตัวชี้วัด (KPI)	ผลที่คาดว่าจะได้รับ	หน่วยงานที่ รับผิดชอบ
๒. การพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Human Resources Development) HRD							
๑) ด้านการพัฒนาบุคลากรให้มีทักษะและความรู้ในสายอาชีพ	๑. โครงการพัฒนาสมรรถนะการบริหารงานบุคคลของ ทต.โพธิ์ทอง โดยข้าราชการทั้งหมด ๙ ราย เข้ารับการพัฒนาความรู้ในสายงานตำแหน่งที่ปฏิบัติ จัดโดยกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ครอบคลุมร้อยละ ๑๐๐	-เพื่อพัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีความรู้ทักษะด้านดิจิทัล พัฒนานวัตกรรมในการปฏิบัติงาน	-	ต.ค. ๖๘ – ก.ย. ๖๙	ร้อยละของบุคลากรที่เข้ารับการประเมินทักษะ (ร้อยละ ๕๐)	-บุคลากรทุกระดับมีความรู้มีทักษะด้านดิจิทัลพัฒนานวัตกรรมในการปฏิบัติงาน	สำนักปลัด/ งานการเจ้าหน้าที่
๒) ด้านการเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรม	๑.จัดทำมาตรฐานจริยธรรมของบุคลากร	-เพื่อให้บุคลากรมีแนวทางในการเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรม	ไม่ใช้งบ ประมาณ	ต.ค.๖๘ - ก.ย.๖๙	๑ เล่ม	-บุคลากรมีแนวทางในการเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรม	งานการเจ้าหน้าที่
	๒.แผนการเสริมสร้างวินัย คุณธรรมจริยธรรม และป้องกันการทุจริต ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๙	-เพื่อเสริมสร้างให้บุคลากรมีวินัยคุณธรรม จริยธรรม	ไม่ใช้งบ ประมาณ	ต.ค.๖๘ - ก.ย.๖๙	๑ เล่ม	-องค์กรมีแผนการเสริมสร้างวินัย คุณธรรมฯ ประจำปี	งานการเจ้าหน้าที่
	๓.เผยแพร่ประมวลจริยธรรม ๓ ฝ่าย (ผู้บริหารท้องถิ่น สภาท้องถิ่น และพนักงานเทศบาล)	-เพื่อให้บุคลากรได้ทราบประมวลจริยธรรม	ไม่ใช้งบ ประมาณ	ต.ค.๖๘ - ก.ย.๖๙	เผยแพร่ Website ๓ ฝ่าย	-บุคลากรได้ทราบกฎหมายการประมวลจริยธรรม	งานการเจ้าหน้าที่
	๔.โครงการขับเคลื่อนการเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรม ประจำปี ๒๕๖๙	-เพื่อให้บุคลากรได้เสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรม	ไม่ใช้งบ ประมาณ	ต.ค.๖๘ - ก.ย.๖๙	ดำเนินการทั้ง ๕ กิจกรรม	-บุคลากรได้รับการพัฒนาจิตใจ มีจิตสาธารณะ สร้างประโยชน์ต่อสังคม	งานการเจ้าหน้าที่/ สำนักปลัด

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม แผนงาน/โครงการ ตามแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๙ ของเทศบาลตำบลโพธิ์ทอง

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน/ ยุทธศาสตร์	แผนงาน/กิจกรรม/โครงการ	วัตถุประสงค์	งบประมาณ ดำเนินงาน	ระยะเวลา ดำเนินการ	ตัวชี้วัด (KPI)	ผลที่คาดว่าจะได้รับ	หน่วยงานที่ รับผิดชอบ
๒. การพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Human Resources Development) HRD							
	โดยมีกิจกรรม ดังนี้ ๔.๑ กิจกรรมบรรยายให้ความรู้ เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม ให้แก่ พนักงานเจ้าหน้าที่ในสังกัด ๔.๒ กิจกรรมสัญจรให้ความรู้ อส ม. นักเรียน และประชาชนใน พื้นที่ สู่ เครือข่ายคุณธรรม ๔.๓ กิจกรรมบำเพ็ญประโยชน์ ณ วัดต่างๆ และนอกสถานที่ ๔.๔ กิจกรรมปลูกจิตสำนึก ให้ พนักงานมีระเบียบวินัยและรักษา ความสงบสุข โดยการเคารพ ชง ชาติ สวดมนต์ไหว้พระ ทุกวันพุธ ๔.๕ กิจกรรมทำบุญ ถวายเครื่อง ไทยธรรมวันเข้าพรรษา					เห็นคุณค่าของการ เสริมสร้างสังคมแห่ง ความดีมีคุณธรรม อยู่ ร่วมกันในสังคมอย่าง ผาสุก	งานการเจ้าหน้าที่

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม แผนงาน/โครงการ ตามแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๙ ของเทศบาลตำบลโพธิ์ทอง

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน/ ยุทธศาสตร์	แผนงาน/กิจกรรม/ โครงการ	วัตถุประสงค์	งบประมาณ ดำเนินงาน	ระยะเวลา ดำเนินการ	ตัวชี้วัด (KPI)	ผลที่คาดว่าจะได้รับ	หน่วยงานที่ รับผิดชอบ
๓. การพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Human Resources Development) HRD							
๓)ด้านการเสริมสร้าง ความสัมพันธ์ในองค์กร	๑.กิจกรรมรดน้ำ ขอพระ คณะผู้บริหารและหัวหน้า ส่วนราชการทุกส่วนในช่วง เทศกาลวันสงกรานต์	-เพื่อให้บุคลากรใน หน่วยงานได้ เสริมสร้าง ความสัมพันธ์ ร่วมกัน	ไม่ใช้งบ ประมาณ	๑๐ เม.ย. ๖๙	บุคลากรได้เข้าร่วม กิจกรรม	-บุคลากรในได้เสริมสร้าง ความสัมพันธ์ร่วมกันเกิด ความรักความสามัคคีใน องค์กร	สำนักปลัด/กอง การศึกษา

