

แผนกลยุทธ์การบริหาร
และพัฒนาทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ 2568



เทศบาลตำบลป่าโมก อำเภอป่าโมก จังหวัดอ่างทอง



035-611347

คำนำ

เทศบาลตำบลป่าโมก เป็นหน่วยงานของรัฐที่มีภารกิจในการส่งเสริมท้องถิ่นให้มีความเข้มแข็งในทุกด้าน เพื่อสามารถตอบสนองเจตนารมณ์ของประชาชนได้อย่างแท้จริง ซึ่งเป็นภารกิจที่มีความหลากหลายและครอบคลุมการดำเนินการในหลายด้าน โดยเฉพาะการบริหารทรัพยากรบุคคล เป็นมิติอีกหนึ่งที่จะขาดการพัฒนาไม่ได้ และถือเป็นกลไกสำคัญในการผลักดันยุทธศาสตร์และพันธกิจให้ประสบความสำเร็จ และถือเป็นปัจจัยที่จะทำให้ภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี ตามวัตถุประสงค์ที่วางเอาไว้

เพื่อให้เทศบาลตำบลป่าโมก มีแผนกลยุทธ์การบริหารงานทรัพยากรบุคคล ที่สามารถตอบสนองทิศทางการบริหารงานของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นได้อย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ จึงได้ดำเนินการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ ให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาบุคลากร (พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙) โดยมุ่งเน้นให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคล เทศบาลตำบลป่าโมก จะนำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้รับการจัดทำ เพื่อเป้าหมายสำคัญในการผลักดันพัฒนาทรัพยากรบุคคลเพื่อ “เป็นเทศบาลตำบลที่มีสมรรถนะสูงในการส่งเสริมท้องถิ่น ให้เป็นกลไกในการพัฒนาตำบลได้อย่างยั่งยืน”

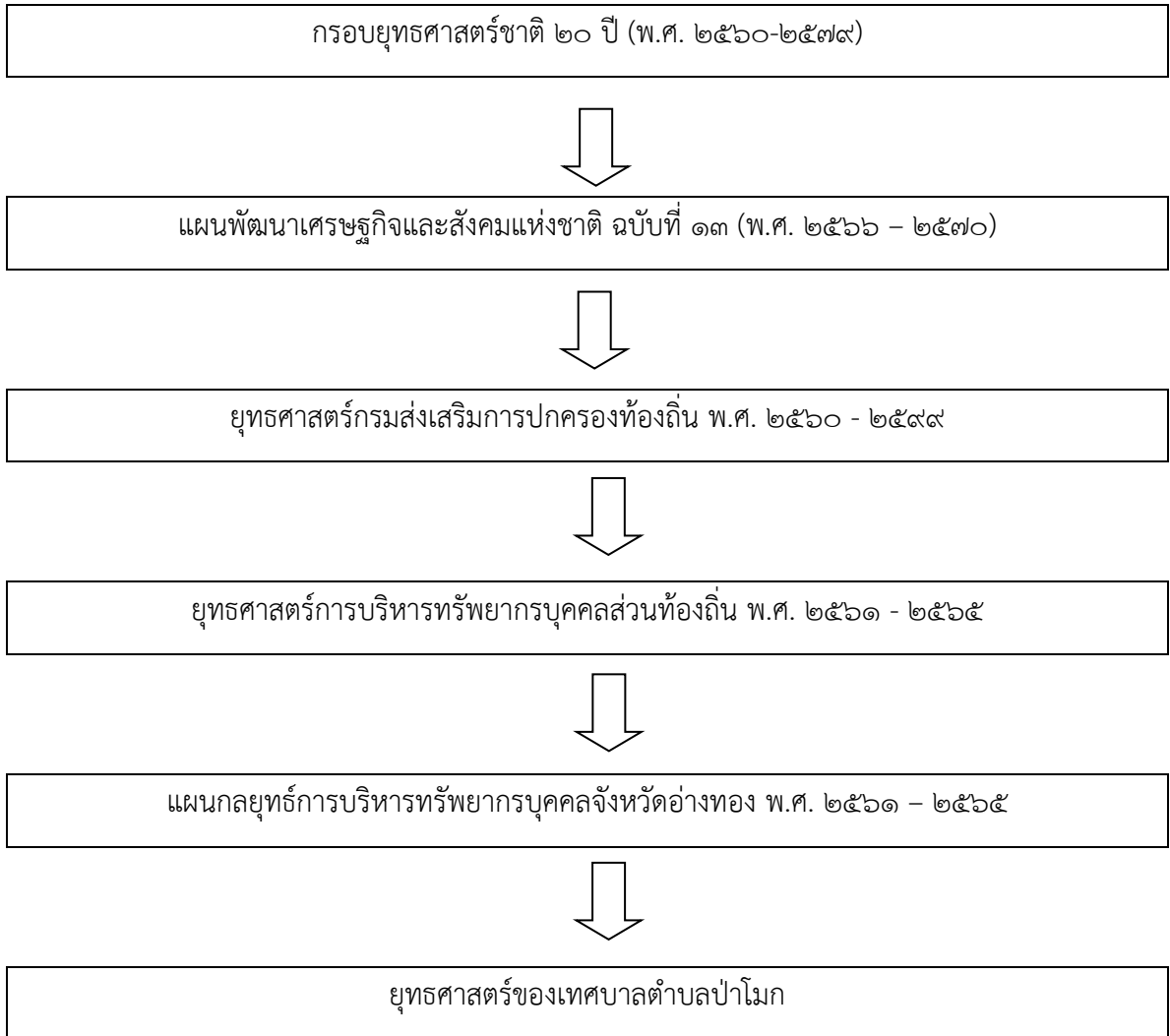
คณะกรรมการจัดทำแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล
เทศบาลตำบลป่าโมก

สารบัญ

	หน้า
บทที่ ๑ บทนำ	
ความเชื่อมโยงยุทธศาสตร์ วิสัยทัศน์ พันธกิจ ข้อมูลทั่วไปของเทศบาลตำบลป่าโมก	๑
บทที่ ๒ การจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล	๑๖
มาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard)	
- มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์	
- มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล	
- มิติที่ ๓ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล	
- มิติที่ ๔ ความพร้อมรับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	
- มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานและ หลักเกณฑ์การพัฒนา	
แบบแสดงการเชื่อมโยงการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล	

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

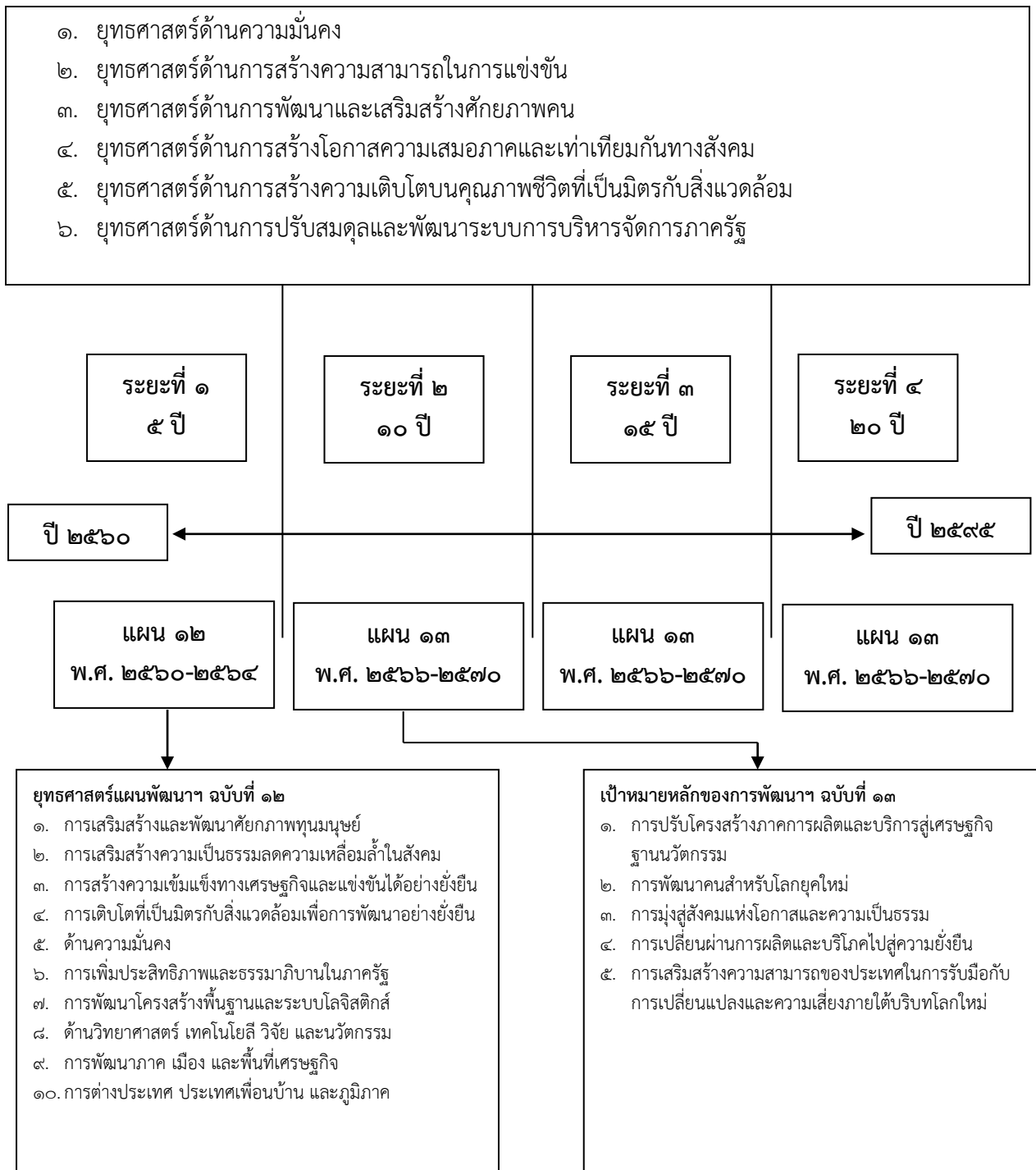
/จากผลการ...

จากผลการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ทุกแห่งจะต้องมีการเตรียมการเพื่อรองรับมาตรการในการถ่ายโอนภารกิจ งบประมาณและอัตรากำลังจากหน่วยงานส่วนกลางและส่วนภูมิภาคตามที่กำหนด เพื่อจะสามารถปฏิบัติภารกิจตามที่ได้รับมอบหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งหมายความว่าองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะต้องเร่งกำหนดจุดมุ่งหมายหรือทิศทางในการพัฒนาของตนให้ชัดเจน มีการกำหนดยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนาที่สอดคล้องกับจุดมุ่งหมายในการพัฒนาอย่างเป็นระบบ โดยมีความครอบคลุมภารกิจการพัฒนาในทุกๆ ด้าน อันเป็นการแสดงให้เห็นถึงความพร้อม และศักยภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ที่จะสามารถบริหารงานในความรับผิดชอบตามที่ราชการส่วนกลางและราชการส่วนภูมิภาคจะถ่ายโอนมาให้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาจึงถือเป็นเครื่องมือสำคัญอย่างยิ่งที่จะช่วยสนับสนุนในการวิเคราะห์สภาพปัญหา/ความต้องการของเทศบาลตำบล เพื่อนำไปสู่การกำหนดจุดมุ่งหมายในการพัฒนา การกำหนดภารกิจและแนวทางการดำเนินงานเพื่อนำไปสู่จุดมุ่งหมายดังกล่าวอย่างเป็นระบบ ซึ่งจะช่วยให้การกำหนดแผนงาน/โครงการ มีทิศทางที่สอดคล้องและประสาน ยังเป็นการบริหารทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดให้เกิดประโยชน์สูงสุดในขณะเดียวกันด้วย

หลักการสำคัญที่ถือเป็นหัวใจของการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาก็คือ การกำหนดจุดมุ่งหมายการพัฒนาและการกำหนดแนวทางการพัฒนาที่จะนำไปสู่การบรรลุผลตามจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้ ทั้งนี้เพราะหากไม่มีจุดมุ่งหมายในการพัฒนาที่ชัดเจนแล้ว การบริหารงานก็จะเป็นการแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าไปเรื่อยๆ เมื่อมีปัญหาอย่างซ้ำซ้อนและไม่มีที่สิ้นสุดแล้ว ยังอาจทำให้ปัญหามีความรุนแรงมากขึ้นจนเกินศักยภาพและแก้ไขได้ ดังนั้น การจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาในครั้งนี้ จึงเป็นโอกาสอันดีที่จะได้กำหนดจุดมุ่งหมายและแนวทางการพัฒนาที่สอดคล้องกับสภาพปัญหา ความต้องการ และศักยภาพอย่างเป็นระบบ ซึ่งนอกจากจะเป็นการพัฒนาประสิทธิภาพในการบริหารจัดการภายใต้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดแล้ว ยังเป็นการเตรียมความพร้อมเพื่อรองรับการถ่ายโอนภารกิจจากหน่วยงานส่วนกลางและส่วนภูมิภาคอีกทางหนึ่งด้วย

การจัดทำแผนขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะต้องมีความสัมพันธ์ระหว่างแผนยุทธศาสตร์ชาติ เพื่อขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศไปสู่ความมั่นคง 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 ฟื้นฟูและสร้างใหม่ฐานทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม เพื่อลดผลกระทบทางลบจากการพัฒนาสังคมเศรษฐกิจของประเทศ
- ๕.๓ ใช้ประโยชน์และสร้างการเติบโตบนฐานทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมให้สมดุลภายในขีดความสามารถของระบบนิเวศ
- ๕.๔ ยกกระดับกระบวนการทัศน์เพื่อกำหนดอนาคตประเทศด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม และวัฒนธรรมบนหลักของการมีส่วนร่วมและธรรมาภิบาล

๖. ยุทธศาสตร์ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ

- ๖.๑ ภาครัฐมีวัฒนธรรมการทำงานที่มุ่งผลสัมฤทธิ์และผลประโยชน์ส่วนรวม ตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างสะดวก รวดเร็ว โปร่งใส

- ๖.๒ ภาครัฐมีขนาดที่เล็กลงพร้อมปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง
- ๖.๓ ภาครัฐมีความโปร่งใส ปลอดการทุจริตและประพฤติมิชอบ
- ๖.๔ กระบวนการยุติธรรม เป็นไปเพื่อประโยชน์ต่อส่วนรวมของประเทศ

ในการที่บรรลุวิสัยทัศน์และทำให้ประเทศพัฒนาไปสู่อนาคตที่พึงประสงค์นั้น จำเป็นจะต้องมีการวางแผนและกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนานิยามในระยะเวลา และกำหนดแนวทางการพัฒนาของทุกภาคส่วนให้ ขยับเคลื่อนไปในทิศทางเดียวกัน ดังนั้นจึงจำเป็นต้องกำหนดยุทธศาสตร์ชาติในระยะยาว เพื่อถ่ายทอดแนวทางการพัฒนาสู่การปฏิบัติในแต่ละช่วงเวลาอย่างต่อเนื่อง และมีบูรณาการ และสร้างความเข้าใจถึงอนาคตของ ประเทศไทยร่วมกัน และเกิดการรวมพลังของทุกภาคส่วนในสังคมทั้งประชาชน เอกชน ประชาสังคม ในการขับเคลื่อนการพัฒนาเพื่อการสร้างและรักษาไว้ซึ่งผลประโยชน์แห่งชาติและบรรลุวิสัยทัศน์ “ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน” เพื่อให้ประเทศชาติมีขีดความสามารถในการแข่งขัน มีรายได้สูงอยู่ในกลุ่มประเทศพัฒนาแล้ว 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. การเปลี่ยนผ่านการผลิตและบริการไปสู่ความยั่งยืน
๕. การเสริมสร้างความสามารถของประเทศในการรับมือกับการเปลี่ยนแปลงและความเสี่ยงภายใต้บริบทโลกใหม่

๑.๓ ยุทธศาสตร์กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๙

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 และบุคลากรของท้องถิ่นให้ เป็นผู้มีศักยภาพสูง จึงมีมติเห็นชอบยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๕ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อพัฒนา ศักยภาพ และสามารถพัฒนาท้องถิ่นได้อย่างบรรลุเป้าหมายและมีความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงในอนาคต ดังนี้

วิสัยทัศน์

“ข้าราชการส่วนท้องถิ่นมีสมรรถนะสูง เน้นคุณธรรมและศักยภาพเป็นเลิศเพื่อการพัฒนาท้องถิ่นตาม นโยบาย Thailand ๔.๐”

พันธกิจ

สรรหา พัฒนา รักษาไว้และใช้ประโยชน์ทรัพยากรบุคคลที่มีผลงานและศักยภาพในองค์กรปกครอง ส่วน ท้องถิ่นอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้เป็นกำลังสำคัญในการบริหารจัดการและพัฒนาท้องถิ่นให้ประสบความสำเร็จ สอดคล้องกับนโยบายและยุทธศาสตร์ของรัฐบาล

เป้าหมาย

๑. ระบบทรัพยากรบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้รับการพัฒนาให้ทันสมัย สอดคล้องกับ นโยบายชาติว่าด้วย Thailand ๔.๐ ที่สามารถขับเคลื่อนด้วยเทคโนโลยีและนวัตกรรม หรือนโยบายอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องต่อการพัฒนาท้องถิ่น

๒. บุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ได้รับสิทธิและประโยชน์อย่างเท่าเทียมและเป็นธรรม

๓. บุคลากรได้รับการพัฒนาอย่างครอบคลุม และเป็นมืออาชีพ สามารถเป็นที่พึ่งและสร้างความเชื่อมั่นให้ ประชาชนในท้องถิ่นได้อย่างยั่งยืน

ประเด็นยุทธศาสตร์

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ : ปรับปรุงโครงสร้างและอัตรากำลังให้เหมาะสมกับประเภทองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ : พัฒนาประสิทธิภาพระบบทรัพยากรบุคคลส่วนท้องถิ่น

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ : ส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรและผู้บริหารให้มีศักยภาพที่สอดคล้องกับการบริหาร

ทรัพยากรบุคคลตามแนวทาง Thailand ๔.๐

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ : เน้นความโปร่งใสในระบบบริหารทรัพยากรบุคคลส่วนท้องถิ่นที่ยึดหลักสมรรถนะและ การสร้างเสริมหลักธรรมาภิบาล

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. พัฒนาคณะกรรมาธิการไปสู่อำนาจแห่งการเรียนรู้
๕. สร้างวัฒนธรรม ค่านิยมของจังหวัดให้บุคลากรมีความตระหนักถึงคุณธรรมจริยธรรม
๖. วางแผนบริหารอัตรากำลังและปรับอัตรากำลังให้เหมาะสมเพียงพอกับภารกิจ
๗. พัฒนาระบบการพิจารณาความดีความชอบโดยยึดหลักธรรมาภิบาลและโปร่งใส ชัดเจน ตรวจสอบได้
๘. พัฒนาระบบการบูรณาการระหว่างหน่วยงานที่มีภารกิจร่วมกัน

๑.๖ ยุทธศาสตร์ของเทศบาลตำบลป่าโมก

วิสัยทัศน์ (Vision)

“ เมืองป่าโมกน่าอยู่ ภูมิทัศน์สวยงามบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล การเกษตรปลอดภัย เศรษฐกิจมั่นคง ชุมชนเข้มแข็ง เป็นแหล่งเรียนรู้คู่ภูมิปัญญาท้องถิ่น ”

พันธกิจ (Mission)

๑. ส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพชีวิตของคนและชุมชนให้เข้มแข็ง ในสภาวะพึ่งตนเองได้
๒. พัฒนาเมืองน่าอยู่ โดยจัดการโครงสร้างพื้นฐาน และดูแลทรัพยากรธรรมชาติและ สิ่งแวดล้อม
๓. ปรับปรุงและส่งเสริมการศึกษาให้เป็นแหล่งเรียนรู้ตลอดชีวิต อนุรักษ์และพัฒนา ศิลปวัฒนธรรมอันดีงาม และภูมิปัญญาท้องถิ่น
๔. พัฒนาศักยภาพของบุคลากรในการบริการ และการบริหารจัดการที่ดี
๕. จัดให้มีระบบป้องกันน้ำท่วมที่มีประสิทธิภาพ
๖. ปรับปรุงและพัฒนาระบบบริการสาธารณสุข

๗. ส่งเสริมอาชีพ และเพิ่มรายได้ให้แก่ประชาชน
๘. ส่งเสริม และสนับสนุนการมีส่วนร่วมประชาชนและภาคเอกชนและความร่วมมือ ขององค์กรภาครัฐในการพัฒนาท้องถิ่น

จุดมุ่งหมายในการพัฒนา

- ๑) ประชาชนมีคุณภาพชีวิตทั้งด้านสุขภาพ ร่างกาย จิตใจและสังคมที่ดีขึ้น
- ๒) ประชาชนมีทักษะในการประกอบอาชีพ กลุ่มอาชีพด้านต่างๆ สามารถพึ่งพาตนเองได้
- ๓) ระบบการศึกษามีคุณภาพได้มาตรฐานการศึกษา และมีแหล่งเรียนรู้ที่ยั่งยืนภายในชุมชน
- ๔) สิ่งแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติได้รับการฟื้นฟูและอนุรักษ์
- ๕) ประชาชนมีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
- ๖) ประชาชนได้รับบริการด้านโครงสร้างพื้นฐานที่ได้มาตรฐาน ปลอดภัยครอบคลุมทั่วถึง

เป้าประสงค์รวม

- ๑) เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนและชุมชนให้เข้มแข็งสามารถพึ่งตนเองได้
- ๒) เพื่อส่งเสริมอาชีพ และเพิ่มรายได้ให้แก่ประชาชน
- ๓) เพื่อสนับสนุน ส่งเสริมการศึกษาให้มีคุณภาพได้มาตรฐาน และมีแหล่งเรียนรู้ตลอดชีวิต
- ๔) อนุรักษ์ ฟื้นฟูและสืบทอดขนบธรรมเนียม ประเพณี ศิลปะ วัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น
- ๕) เพื่อดูแลรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ๖) เพื่อพัฒนาเมืองน่าอยู่ บริหารจัดการโครงสร้างพื้นฐานให้ครอบคลุมทุกพื้นที่
- ๗) เพื่อมีระบบป้องกันน้ำท่วมที่มีประสิทธิภาพและคงทนถาวร
- ๘) เพื่อพัฒนาศักยภาพของบุคลากรในการบริการและการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี โปร่งใส ตรวจสอบได้ตามหลักธรรมาภิบาล
- ๙) ส่งเสริมและสนับสนุนการมีส่วนร่วมของประชาชนภาคเอกชนส่วนราชการ องค์กร ภาครัฐในการพัฒนาท้องถิ่น

- ยุทธศาสตร์ที่ ๑ พัฒนาคุณภาพชีวิต อาชีพ รายได้ และคุณค่าทางสังคม
- ยุทธศาสตร์ที่ ๒ พัฒนาการศึกษาส่งเสริมศิลปวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น
- ยุทธศาสตร์ที่ ๓ พัฒนาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างเป็นระบบ
- ยุทธศาสตร์ที่ ๔ พัฒนาด้านการเมือง การบริหารและการพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น
- ยุทธศาสตร์ที่ ๕ พัฒนาสาธารณูปโภคและโครงสร้างพื้นฐาน

แนวทางการพัฒนาท้องถิ่น

เทศบาลตำบลป่าโมกได้กำหนดยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนาเป็น ๕ ยุทธศาสตร์ ในแผนพัฒนาสี่ปี ได้เรียงลำดับยุทธศาสตร์การพัฒนาและแนวทางการพัฒนาที่สอดคล้องกัน ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ พัฒนาคุณภาพชีวิต อาชีพ รายได้และคุณค่าทางสังคม

แนวทางการพัฒนา

- ๑) เพิ่มประสิทธิภาพการให้บริการสาธารณสุขอย่างทั่วถึง
- ๒) ส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรในชุมชนให้สามารถแก้ไขปัญหาสังคมได้อย่างมีประสิทธิภาพ
- ๓) จัดการสงเคราะห์พัฒนาคุณภาพชีวิตเด็กสตรีคนชราและผู้ด้อยโอกาส
- ๔) ป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ
- ๕) ส่งเสริมอาชีพและเพิ่มรายได้แก่ประชาชน
- ๖) ส่งเสริมให้มีการพัฒนากีฬาในโรงเรียนและชุมชน

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ พัฒนาการศึกษาส่งเสริมศิลปวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น

แนวทางการพัฒนา

- ๑) ส่งเสริมให้มีการพัฒนาการจัดการศึกษาและเด็กปฐมวัยและการศึกษาขั้นพื้นฐานทั้งในระบบและนอกระบบอย่างทั่วถึงตลอดจนการศึกษาตามอัธยาศัย
- ๒) ส่งเสริมให้ชุมชนและโรงเรียนมีส่วนร่วมพัฒนาการศึกษาพัฒนาจิตใจให้มีคุณธรรมจริยธรรมรวมถึงการจัดให้มีศูนย์ข้อมูลข่าวสารในชุมชน
- ๓) ส่งเสริมให้ประชาชนเด็กเยาวชนรู้จักคุณค่าศิลปวัฒนธรรมประเพณีภูมิปัญญาท้องถิ่น

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ พัฒนาการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่าง

เป็นระบบ

แนวทางการพัฒนา

- ๑) สร้างจิตสำนึกและความตระหนักในการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ๒) รักษาและฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ พัฒนาประสิทธิภาพการเมืองการบริหารและการพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น

แนวทางการพัฒนา

- ๑) พัฒนาปรับปรุงบุคลากรระบบบริหารจัดการและวัสดุอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ
- ๒) สนับสนุนให้ประชาชนมีความรู้ความเข้าใจ และมีส่วนร่วมตามแนวทางการบริหารตามระบอบประชาธิปไตย
- ๓) เพิ่มประสิทธิภาพในการหารายได้ให้เพียงพอต่อการพัฒนาเทศบาล
- ๔) ปลุกฝังและส่งเสริมให้บุคลากรมีคุณธรรมจริยธรรมตลอดจนสร้างความตระหนักในการให้บริการประชาชน

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ พัฒนาระบบสาธารณูปโภคและโครงสร้างพื้นฐาน

แนวทางการพัฒนา

- ๑) ก่อสร้างปรับปรุงบำรุงรักษาถนน - ทางเท้าและท่อระบายน้ำ
- ๒) ปรับปรุงบำรุงรักษาและขยายเขตประปาไฟฟ้าสาธารณะ

จุดยืนทางยุทธศาสตร์ของเทศบาลตำบลป่าโมก

ลักษณะที่ตั้งชุมชน/ตำบล

เทศบาลตำบลป่าโมก ตั้งอยู่ในเขตตำบลป่าโมกและตำบลบางปลาเกศ อำเภอป่าโมก จังหวัดอ่างทอง มีพื้นที่ ๑๒ ตารางกิโลเมตร มีแม่น้ำเจ้าพระยาไหลผ่านกลางพื้นที่ ยาวประมาณ ๖ กิโลเมตร ตามลักษณะภูมิศาสตร์จัดอยู่บริเวณภาคกลางห่างจากกรุงเทพมหานครไปทางทิศเหนือ ประมาณ ๑๐๗ กิโลเมตร

อาณาเขต

เขตเทศบาลตำบลป่าโมกมีอาณาเขตติดต่อองค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) ต่างๆดังนี้

ทิศเหนือ	ติดต่อกับต.โพสะ และอบต.จำปาหล่อ อำเภอเมือง จังหวัดอ่างทอง
ทิศใต้	ติดต่อกับอบต.โผงเผง และอบต.บางเสด็จ อำเภอป่าโมก จังหวัดอ่างทอง
ทิศตะวันออก	ติดต่อกับอบต.สายทองและอบต.โรงช้าง อำเภอป่าโมก จังหวัดอ่างทอง
ทิศตะวันตก	ติดต่อกับอบต.เอกราช และอบต.นรสิงห์ อำเภอป่าโมก จังหวัดอ่างทอง

ลักษณะภูมิประเทศ

ลักษณะภูมิประเทศโดยทั่วไปเป็นที่ราบลุ่มลักษณะคล้ายอ่างไม่มีภูเขา ไม่มีป่าไม้ พื้นที่ส่วนใหญ่เหมาะสำหรับการทำนาข้าวทำไร่ ทำสวน มีแม่น้ำสำคัญไหลผ่าน คือ แม่น้ำเจ้าพระยา เหมาะสำหรับการเลี้ยงปลากระชัง

ลักษณะภูมิอากาศ

สภาพภูมิอากาศเทศบาลตำบลป่าโมกตั้งอยู่ในเขตร้อนชื้น ดังนั้น ภูมิอากาศจึงเป็นแบบฝนเมืองร้อนโดยได้รับอิทธิพลจากมรสุมตะวันออกเฉียงเหนือในช่วงเดือนพฤศจิกายนถึงเดือนกุมภาพันธ์ทำให้อากาศหนาวเย็นและแห้งแล้งและได้รับอิทธิพลจากมรสุมตะวันออกเฉียงใต้ในช่วงเดือนพฤษภาคมถึงเดือนกันยายน ทำให้มีเมฆมากและฝนตกชุก โดยแบ่ง ออกเป็น ๓ ฤดูคือ

ฤดูร้อน	เริ่มตั้งแต่กลางเดือนกุมภาพันธ์- กลางเดือนพฤษภาคม
ฤดูฝน	เริ่มตั้งแต่กลางเดือนพฤษภาคม- กลางเดือนตุลาคม
ฤดูหนาว	เริ่มตั้งแต่กลางเดือนตุลาคม- กลางเดือนกุมภาพันธ์

ลักษณะของดิน

ลักษณะของดินดินในพื้นที่มีสภาพเป็นดินเหนียวปนทรายและมีทรายใต้ดินจำนวนมาก เหมาะแก่การทำการเกษตร ทำนาปลูกข้าวทำไร่ทำสวนและทำไร่นาสวนผสม

เขตการปกครอง

เทศบาลตำบลป่าโมกประกอบด้วย ๒ ตำบล คือตำบลป่าโมกและตำบลบางปลาเกศ แบ่งย่อยเป็น ๑๐ ชุมชน ดังนี้

๑) ชุมชนย่อยที่ ๑ บ้านวัดอัมพวัน	หมู่ที่ ๑ ตำบลป่าโมก
๒) ชุมชนย่อยที่ ๒ บ้านน้ำวน	หมู่ที่ ๑ ตำบลป่าโมก
๓) ชุมชนย่อยที่ ๓ ตลาดป่าโมก	หมู่ที่ ๒ ตำบลป่าโมก
๔) ชุมชนย่อยที่ ๔ บ้านหัวท้อ	หมู่ที่ ๓ ตำบลป่าโมก
๕) ชุมชนย่อยที่ ๕ บ้านเอกหลาดตะวันออก	หมู่ที่ ๓ ตำบลป่าโมก
๖) ชุมชนย่อยที่ ๖ บ้านเอกหลาดตะวันตก	หมู่ที่ ๓ ตำบลป่าโมก

- | | |
|--|-------------------------|
| ๓) ชุมชนย่อยที่ ๓ บ้านหัวกระบือ | หมู่ที่ ๔ ตำบลป่าโมก |
| ๔) ชุมชนย่อยที่ ๔ บ้านวัดแสนสุข | หมู่ที่ ๕ ตำบลบางปลากรด |
| ๕) ชุมชนย่อยที่ ๕ บ้านวัดแจ้ง | หมู่ที่ ๕ ตำบลบางปลากรด |
| ๑๐) ชุมชนย่อยที่ ๑๐ บ้านวัดใหม่พานิช - บ้านวัดพินิจธรรมสาร | หมู่ที่ ๖ ตำบลบางปลากรด |
| ๑๑) ชุมชนย่อยที่ ๑๑ โรงพยาบาลป่าโมก | หมู่ที่ ๒ ตำบลป่าโมก |

การเลือกตั้ง

เทศบาลตำบลป่าโมกแบ่งส่วนการบริหารออกเป็นฝ่ายนิติบัญญัติและฝ่ายบริหาร

สภาเทศบาลทำหน้าที่ฝ่ายนิติบัญญัติและควบคุมการบริหารงานของคณะผู้บริหารท้องถิ่น ประกอบด้วยสมาชิกสภาเทศบาลซึ่งมาจากการเลือกตั้งโดยตรงจากประชาชนแบ่งเป็น ๒ เขตๆ ละ ๖ คน รวมเป็น ๑๒ คน อยู่ในแต่ละตำแหน่งคราวละ ๔ ปี (พ.ศ.๒๕๖๔-พ.ศ.๒๕๖๘)

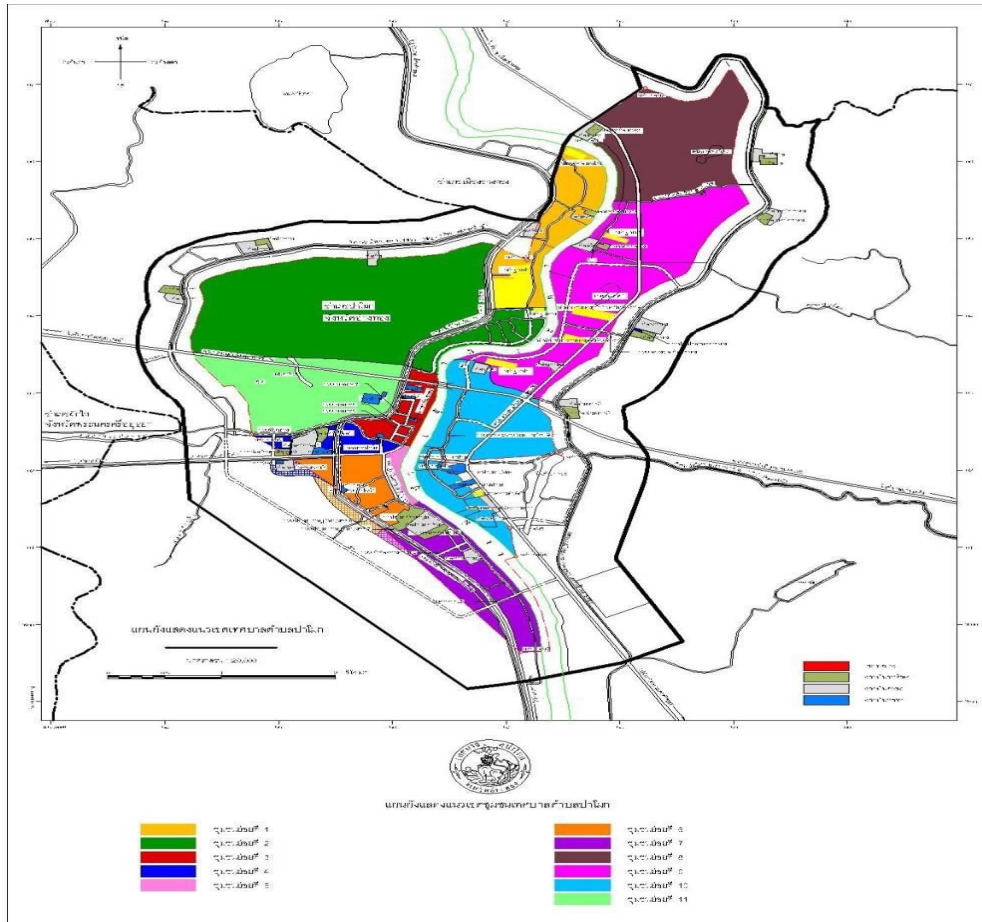
คณะผู้บริหารท้องถิ่นทำหน้าที่บริหารกิจการของเทศบาลตามภาระหน้าที่ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.๒๕๔๖ และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๑๔) พ.ศ.๒๕๖๒ และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ พ.ศ.๒๕๔๒ และปฏิบัติตามนโยบายที่นายกเทศมนตรีได้แถลงไว้ต่อสภาเทศบาลตำบลป่าโมกประกอบด้วยนายกเทศมนตรีที่มาจากการเลือกโดยตรงจากประชาชน ๑ คน รองนายกเทศมนตรีจำนวน ๒ คน ที่ปรึกษานายกเทศมนตรี ๑ คน และเลขาธิการนายกเทศมนตรี ๑ คน

ข้าราชการฝ่ายประจำ ประกอบด้วย

ปลัดเทศบาลเป็นหัวหน้าพนักงานเทศบาล เป็นผู้บังคับบัญชาสูงสุดและรับผิดชอบงานประจำทั่วไปของเทศบาล

/แผนที่...

แผนที่เทศบาลตำบลป่าโมก
อำเภอป่าโมก จังหวัดอ่างทอง



โครงสร้างและกระบวนการบริหารงานของเทศบาลตำบลป่าโมก

เทศบาลตำบลป่าโมก มีฐานะเป็นนิติบุคคล และเป็นราชการบริหารส่วนท้องถิ่นองค์ประกอบแบ่งได้ ๓ ส่วน คือ

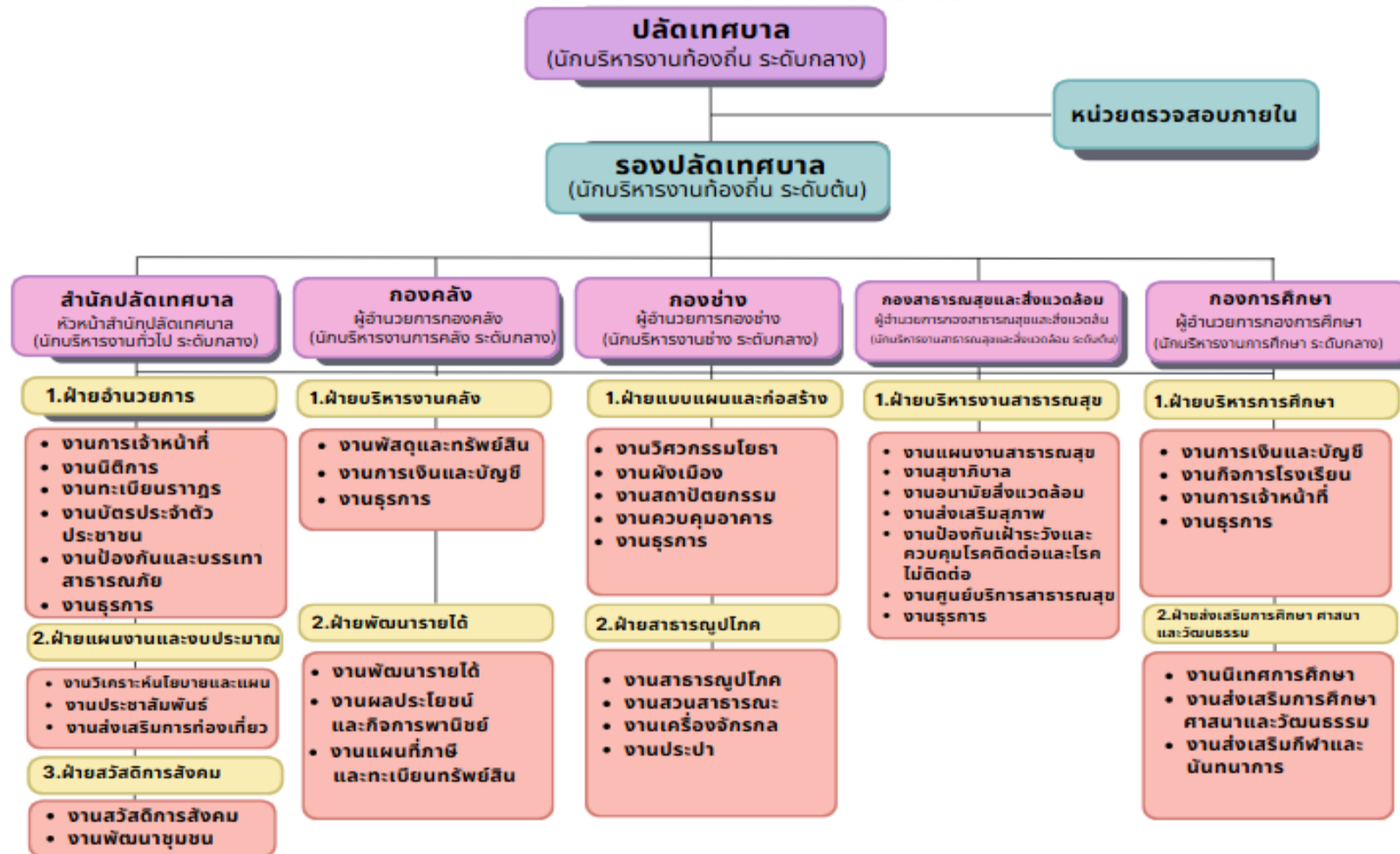
ฝ่ายบริหาร ทำหน้าที่บริหารกิจการของเทศบาลตำบล ตามกฎหมาย ประกอบด้วย นายกเทศมนตรี ๑ คน รองนายกเทศมนตรี ๒ คน เลขานุการนายกเทศมนตรี ๑ คน และที่ปรึกษานายกเทศมนตรี ๑ คน ซึ่งนายกเทศมนตรีเป็นผู้แต่งตั้ง

สภาเทศบาลตำบลป่าโมก 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

ฝ่ายราชการประจำ การบริหารงานของเทศบาลตำบลป่าโมก มีปลัดเทศบาลตำบล เป็นผู้บังคับบัญชาของพนักงานเทศบาลและเจ้าหน้าที่รับผิดชอบงานประจำทั่วไป ของเทศบาลตำบลป่าโมก โดยแบ่งส่วนการบริหารงาน ออกเป็น ๔ กอง ๑ สำนัก โดยมีหัวหน้าส่วนราชการ เรียกว่า ผู้อำนวยการกอง เป็นผู้บังคับบัญชาของส่วนราชการภายใน มีลักษณะโครงสร้างการบริหารงานเทศบาลตำบลป่าโมก ดังนี้

/แผนภูมิ...

10.แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี โครงสร้างเทศบาลตำบลป่าโมก



อัตรากำลังเจ้าหน้าที่ เทศบาลตำบลป่าโมก

สำนัก/ กอง	ปลัด/รอง ปลัด	หน่วย ตรวจสอบ ภายใน	สำนัก ปลัดเทศบาล	กองคลัง	กองช่าง	กอง การศึกษา	กอง สาธารณสุข	รวม
มีนครอง	๒	๐	๒๒	๙	๑๖	๑๔	๑๓	๗๖
ว่าง	๐	๑	๙	๔	๗	๓	๐	๒๔
รวม	๒	๑	๓๑	๑๓	๒๓	๑๗	๑๓	๑๐๐

การวิเคราะห์เพื่อพัฒนาท้องถิ่น

การวิเคราะห์กรอบการจัดทำยุทธศาสตร์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ในการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นสี่ปีของเทศบาลตำบลป่าโมกได้ใช้การวิเคราะห์ SWOT Analysis/Demand (Demand Analysis)/Global Demand และ Trend ปัจจัยและสถานการณ์ การเปลี่ยนแปลงที่มีผลต่อการพัฒนาอย่างน้อยต้องประกอบด้วย การวิเคราะห์ศักยภาพด้านสังคม ด้านเศรษฐกิจ ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ด้านโครงสร้างพื้นฐานซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

จุดแข็ง (S : Strength-s)

- ประชาชนมีความพร้อม จะมีส่วนร่วมในกระบวนการพัฒนาท้องถิ่น
- การจัดโครงสร้างภายในมีความเหมาะสมสอดคล้องกับภารกิจ
- เทศบาลตำบลป่าโมกมีความพร้อมที่จะให้บริการสาธารณะและแก้ไขปัญหา

ความเดือดร้อนของประชาชน

- มีการบูรณาการร่วมกันระหว่างหน่วยงานภายในองค์กร ประชาชน ภาคเอกชนและส่วนราชการ ในการดำเนินกิจกรรมด้านต่างๆ เช่น ด้านการส่งเสริมวัฒนธรรมประเพณี ด้านโครงสร้างพื้นฐาน เป็นต้น

- ผู้นำชุมชนมีความเข้มแข็ง และมีศักยภาพในการพัฒนาชุมชน
- ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในรูปแบบประชาคม การประชุมวางแผน

วิเคราะห์ เสนอแนะ เสนอสภาพปัญหาความต้องการ เพื่อเป็นทิศทางในการกำหนดโครงการฯ

จุดอ่อน (W : Weakness)

- กฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานมีการแก้ไขเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลาทำให้เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติสับสนขาดความชัดเจนในการปฏิบัติงาน

- ในบางครั้งมีความจำกัดในด้านงบประมาณ ทำให้การพัฒนาไม่เป็นไปตามแผนพัฒนาที่วางไว้

- พื้นที่ภายในเขตเทศบาลตำบลป่าโมกเป็นพื้นที่ราบลุ่ม ตั้งอยู่ริมฝั่งแม่น้ำเจ้าพระยา ทำให้ประชาชนประสบอุทกภัยในช่วงฤดูน้ำหลากเกือบทุกปี

โอกาส (O : Opportunity)

- เทศบาลตำบลป่าโมกมีพื้นที่เส้นทางการคมนาคมที่เอื้อต่อการพัฒนาทางด้านเศรษฐกิจ ทั้งเส้นทางบกที่อยู่เชื่อมต่อกับถนนทางหลวงสายต่างๆ และเส้นทางน้ำก็ยังเป็นอีกหนึ่งทางเลือกที่ผู้ประกอบการใช้ขนถ่ายสินค้าโดยเรือบรรทุกขนาด ๕๐๐ ตัน ในลำแม่น้ำเจ้าพระยาถึงปากอ่าวไทยได้

- นโยบายของรัฐบาลในการส่งเสริมการกระจายอำนาจการปกครอง
ท้องถิ่น โดยการสร้างดุลยภาพระหว่างการกำกับดูแล และความเป็นอิสระของท้องถิ่นในการบริหารจัดการ
งบประมาณและบุคลากรของท้องถิ่น

อุปสรรค (T : Threat)

- ประชาชนขาดความรู้ ความเข้าใจ บทบาทหน้าที่ของตนเองกับงานของ
องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

- กฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับขาดความยืดหยุ่น หรือไม่เหมาะสม
สอดคล้องกับภารกิจห้วงระยะเวลาในการจัดสรรและการเบิกจ่ายงบประมาณของรัฐบาลมีความไม่แน่นอน

- การดำเนินงานตามนโยบายต่างๆ ของรัฐบาลมีจำนวนเพิ่มมากขึ้น ความ
รับผิดชอบเพิ่มมากขึ้นประกอบกับปัญหาในพื้นที่และความต้องการประชาชนมีมาก แต่ไม่สามารถปฏิบัติได้
ครบถ้วน เนื่องจากจำกัดด้วยอำนาจหน้าที่และจำนวนงบประมาณที่มีจำกัด

บทที่ ๒

การจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลตามกรอบมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหาร ทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard)

เทศบาลตำบลป่าโมก ได้จัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลตามกรอบ
มาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard) ซึ่งกรอบมาตรฐาน ดังกล่าว
ประกอบด้วย

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

❖ **มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์** หมายถึง การที่ส่วนราชการมีแนวทางและวิธีการ
บริหารทรัพยากรบุคคลดังต่อไปนี้

๑) มีนโยบาย แผนงานและมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่งมีความสอดคล้องและ
สนับสนุนให้ อบต. บรรลุพันธกิจเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

๒) มีการวางแผนและบริหารกำลังคนทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ กล่าวคือ “กำลังคนมีขนาด
และสมรรถนะ” ที่เหมาะสมสอดคล้องกับการบรรลุภารกิจและความจำเป็นของส่วนราชการ ทั้งในปัจจุบันและ
อนาคต มีการวิเคราะห์สภาพกำลังคน (Workforce Analysis) สามารถระบุช่องว่างด้านความต้องการกำลังคน
และมีแผนเพื่อลดช่องว่างดังกล่าว

๓) มีนโยบาย แผนงาน โครงการและมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อดึงดูด ให้
ได้มาพัฒนาและรักษาไว้ซึ่งกลุ่มข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานที่มีทักษะหรือสมรรถนะสูง ซึ่งจำเป็นต่อความคงอยู่
และขีดความสามารถในการแข่งขันของส่วนราชการ (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 เที่ยงตรง ทันสมัย และนำมาใช้ประกอบการตัดสินใจและการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการได้จริง

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

๔) มีการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในกิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ เพื่อปรับปรุงการบริหารและการบริการ (HR Automation)

◇ **มิติที่ ๓ ประสิทธิผลของการบริหารทรัพยากรบุคคล (HRM Program Effectiveness)** หมายถึง นโยบาย แผนงาน โครงการ และมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการก่อให้เกิดผลดังต่อไปนี้

๑) มีนโยบาย แผนงาน โครงการ หรือมาตรการในการรักษาไว้ซึ่งข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานซึ่งจำเป็นต่อการบรรลุเป้าหมาย พันธกิจของส่วนราชการ

๒) ความพึงพอใจของข้าราชการและบุคลากรผู้ปฏิบัติงาน ต่อนโยบาย แผนงาน โครงการ และมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ

๓) การสนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้และการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งส่งเสริมให้มีการแบ่งปัน แลกเปลี่ยนข้อมูลและความรู้ (Development and Knowledge Management) เพื่อพัฒนาข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานให้มีทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการบรรลุภารกิจและเป้าหมายของส่วนราชการ

๔) มีระบบการบริหารผลงาน (Performance Management) ที่เน้นประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และความคุ้มค่า มีระบบหรือวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานที่สามารถจำแนกความแตกต่างและจัดลำดับผลการปฏิบัติงานของข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานซึ่งเรียกชื่ออื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพหรือไม่ เพียงใด นอกจากนี้ข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานมีความเข้าใจถึงความเชื่อมโยงระหว่างผลการปฏิบัติงานส่วนบุคคลและผลงานของทีมงานกับความสำเร็จหรือผลงานของส่วนราชการ

◇ **มติที่ ๔ ความพร้อมรับผิดด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล** หมายถึง การที่ส่วนราชการ จะต้อง

๑) รับผิดชอบต่อการตัดสินใจและผลของการตัดสินใจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ตลอดจน การดำเนินการด้านวินัย โดยคำนึงถึงหลักความสามารถและผลงาน หลักคุณธรรม หลักนิติธรรม และหลักสิทธิ มนุษยชน

๒) มีความโปร่งใสในทุกกระบวนการของการบริหารทรัพยากรบุคคล ทั้งนี้จะต้องกำหนดให้ ความพร้อมรับผิดด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลแทรกอยู่ในทุกกิจกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วน ราชการ

◇ **มติที่ ๕ คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน** หมายถึง การที่ส่วนราชการมีนโยบาย แผนงาน โครงการและมาตรการ ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพชีวิตของข้าราชการ และบุคลากรภาครัฐ ดังนี้

๑) ข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานระบบงาน และ บรรยากาศการทำงาน ตลอดจนมีการนำเทคโนโลยีการสื่อสารเข้ามาใช้ในการบริหารราชการและการให้บริการแก่ ประชาชน ซึ่งจะส่งเสริมให้ข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานได้ใช้ศักยภาพอย่างเต็มที่ โดยไม่สูญเสียรูปแบบการใช้ชีวิต ส่วนตัว

๒) มีการจัดสวัสดิการและสิ่งอำนวยความสะดวกเพิ่มเติมที่ไม่ใช่สวัสดิการภาคบังคับตาม กฎหมาย ซึ่งมีความเหมาะสม สอดคล้องกับความต้องการและสภาพของส่วนราชการ

๓) มีการส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างฝ่ายบริหารของส่วนราชการ กับข้าราชการและ บุคลากรผู้ปฏิบัติงาน และให้ระหว่างข้าราชการ และผู้ปฏิบัติงานด้วยตนเอง และให้กำลังคนมีความพร้อมที่จะ ขับเคลื่อนส่วนราชการให้พัฒนาไปสู่วิสัยทัศน์ที่ต้องการ

มติในการประเมินสมรรถนะในการบริหารทรัพยากรบุคคลทั้ง ๕ มติ เป็นเครื่องมือที่จะช่วยทำ ให้ส่วนราชการใช้ในการประเมินตนเองว่ามีนโยบาย แผนงาน โครงการมาตรการดำเนินงานด้านการบริหาร ทรัพยากรบุคคลสอดคล้องกับมติในการประเมินดังกล่าวอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลหรือไม่ มากน้อยเพียงใด หากยังไม่มีผลการดำเนินการตามมติการประเมินดังกล่าว หรือมีในระดับน้อยแล้ว ส่วนราชการจะต้องมีการพัฒนา ระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับมติการประเมินดังกล่าว และเป็นการยกระดับประสิทธิภาพและ คุณภาพในการปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลได้ตามหลักเกณฑ์และกรอบมาตรฐานความสำเร็จทั้ง ๕ มติ

แผนกลยุทธ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
เทศบาลตำบลป่าโมก อำเภอป่าโมก จังหวัดอ่างทอง
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม แผนงาน/โครงการ ตามแผนกลยุทธ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๘ ของเทศบาลตำบลป่าโมก

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	ไม่ใช้ งบประมาณ	ต.ค. ๖๗ – ก.ย. ๖๘	๑ เล่ม และ ปรับปรุงอย่างน้อย ๑ ครั้ง/ปี	-องค์กรมีอัตรากำลังที่ เหมาะสมและควบคุม ภาระค่าใช้จ่าย	งานกาารเจ้าหน้าที่
	๒. ดำเนินการสรรหาและ บรรจุแต่งตั้ง รับโอน และจัดคนลงสู่ตำแหน่ง ที่ว่างให้เป็นปัจจุบันตาม กรอบอัตรากำลัง	-เพื่อให้ตำแหน่ง ว่างตามกรอบ อัตรากำลัง	ไม่ใช้ งบประมาณ	ต.ค. ๖๗ – ก.ย. ๖๘		-มีบุคลากรเพียงพอและ เหมาะสมต่อการ ปฏิบัติงาน	งานกาารเจ้าหน้าที่
๒) ด้านการกำหนด กลยุทธ์ของการ บริหารทรัพยากร บุคคล	๑. จัดทำแผนกลยุทธ์การ บริหารบุคคลทรัพยากร บุคคล (๒๕๖๗-๒๕๖๙)	-เพื่อให้เป็น แนวทางในการ บริหารงานและ พัฒนาทรัพยากร บุคคล	ไม่ใช้ งบประมาณ	ต.ค. ๖๗ – ก.ย. ๖๘	จำนวน ๑ เล่ม	-องค์กรมีแนวทางในการ บริหารงานและพัฒนา ทรัพยากรบุคคล	งานกาารเจ้าหน้าที่

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม แผนงาน/โครงการ ตามแผนกลยุทธ์การบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๘ ของเทศบาลตำบลป่าโมก

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	ไม่ใช้ งบประมาณ	ต.ค. ๖๗ – ก.ย. ๖๘	๒ เล่ม	-บุคลากรได้ทราบ ขั้นตอน และวิธีการประเมินผลการ ปฏิบัติงาน	งานการเจ้าหน้าที่
	๒. จัดทำและเผยแพร่ รายละเอียดคู่มือมาตรฐาน กำหนดตำแหน่งประจำสายงาน	-เพื่อให้ทราบความ รับผิดชอบต่อตำแหน่ง หน้าที่ตนเอง	ไม่ใช้ งบประมาณ	ต.ค. ๖๗ – ก.ย. ๖๘	๑ เล่ม	-บุคลากรทราบความ รับผิดชอบต่อตำแหน่ง หน้าที่	งานการเจ้าหน้าที่
	๓. จัดทำและเผยแพร่ พจนานุกรมสมรรถนะหลักและ สมรรถนะประจำตำแหน่ง	-เพื่อให้บุคลากรได้ ทราบระดับสมรรถนะ ของแต่ละตำแหน่ง	ไม่ใช้ งบประมาณ	ต.ค. ๖๗ – ก.ย. ๖๘	๑ เล่ม	-บุคลากรได้ทราบระดับ สมรรถนะของแต่ละ ตำแหน่ง	งานการเจ้าหน้าที่
๔) ด้านการสนับสนุนและ สร้างแรงจูงใจขององค์กร	๑. จัดทำและเผยแพร่ แผนงานการ สร้างเส้นทางความก้าวหน้า (Career Path)	-เพื่อสร้างขวัญและ กำลังใจให้กับบุคลากร	ไม่ใช้ งบประมาณ	ต.ค. ๖๗ – ก.ย. ๖๘	๒ เล่ม	-บุคลากรได้ทราบเส้นทาง ความก้าวหน้า	งานการเจ้าหน้าที่
	๒. จัดทำและเผยแพร่คู่มือสวัสดิการ และผลประโยชน์ต่างๆ ของพนักงาน เทศบาล และพนักงานจ้าง	-เพื่อให้บุคลากรได้ทราบ ถึงสิทธิ ประโยชน์ของ ตนเอง	ไม่ใช้ งบประมาณ	ต.ค. ๖๗ – ก.ย. ๖๘	๑ เล่ม	-บุคลากรได้ทราบถึงสิทธิ ประโยชน์ต่างๆ ของตนเอง	งานการเจ้าหน้าที่
	๓. จัดทำแผ่นพับการลาของพนักงาน	-เพื่อให้บุคลากรได้ทราบ ถึงสิทธิการลาของตนเอง	ไม่ใช้ งบประมาณ	ต.ค. ๖๗ – ก.ย. ๖๘	๑ เล่ม	-บุคลากรได้ทราบถึงสิทธิการ ลาของตนเอง	งานการเจ้าหน้าที่

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม แผนงาน/โครงการ ตามแผนกลยุทธ์การบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๘ ของเทศบาลตำบลป่าโมก

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. ๖๗ – ก.ย. ๖๘	ข้อมูลเป็นปัจจุบัน	-ทต.ป่าโมก สามารถ ทราบข้อมูลบุคลากรใน หน่วยงานได้ตลอดเวลา	งานการเจ้าหน้าที่
	๒. บันทึกและปรับปรุง ข้อมูลทะเบียนประวัติของ บุคลากรเข้า ระบบ LHR ให้ เป็นปัจจุบัน	-เพื่อรวบรวมข้อมูล บุคลากรให้ถูกต้องเป็น ปัจจุบัน	ไม่ใช้ งบประมาณ	ต.ค. ๖๗ – ก.ย. ๖๘	ข้อมูลเป็นปัจจุบัน	-ทต.ป่าโมก มีข้อมูล บุคลากรออนไลน์ที่เป็น ปัจจุบัน	งานการเจ้าหน้าที่
๖) ด้านการส่งเสริม คุณภาพชีวิต	๑. กิจกรรม ๕ ส. (Big Cleaning Day)	-เพื่อส่งเสริมให้บุคลากร ร่วมพลังในการรักษา ความสะอาดและ ดูแลรักษาสิ่งแวดล้อม สถานที่สาธารณะ	ไม่ใช้ งบประมาณ	ภายในเดือน ต.ค. ๖๗ ภายในเดือน เม.ย. ๖๘	๒ ครั้ง/ปี	-องค์กรมีสุขลักษณะที่ดี บุคลากรได้ทำกิจกรรม ร่วมกัน	ทุกส่วนราชการ
	๒. แผนปฏิบัติการเสริมสร้าง ความภาคภูมิใจ ความพึงพอใจ ในการปฏิบัติงานของ บุคลากร ประจำปี ๒๕๖๘	-เพื่อให้มีแผนปฏิบัติการ เสริมสร้างความภาคภูมิใจ ความพึงพอใจและแรงจูง ใจในการทำงานของ พนักงานเทศบาล	ไม่ใช้ งบประมาณ	ต.ค. ๖๗ – ก.ย. ๖๘	๑ เล่ม	-มีแผนปฏิบัติการฯ และ เป็นแนวทางในการจัด กิจกรรมโครงการต่างๆ ได้อย่างตรงประเด็น	งานการเจ้าหน้าที่

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม แผนงาน/โครงการ ตามแผนกลยุทธ์การบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๘ ของเทศบาลตำบลป่าโมก

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	ไม่ใช้ งบประมาณ	ต.ค. ๖๗ – ก.ย. ๖๘	๑ เล่ม	-บุคลากรได้รับการ พัฒนาตามแผนพัฒนา บุคลากร	งานการเจ้าหน้าที่
	๒. ส่งบุคลากรเข้ารับการ อบรมในหลักสูตรต่างๆ หน่วยงานภายนอก	-เพื่อพัฒนา บุคลากรทุกระดับมี ความรู้ทักษะ สมรรถนะที่ เหมาะสมกับการ ปฏิบัติงาน	ไม่ใช้ งบประมาณ	ต.ค. ๖๗ – ก.ย. ๖๘	๑ เล่ม	-บุคลากรได้รับการ พัฒนาความรู้ทักษะ สมรรถนะที่เหมาะสมกับ การปฏิบัติงาน	ทุกส่วนราชการ

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม แผนงาน/โครงการ ตามแผนกลยุทธ์การบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๘ ของเทศบาลตำบลป่าโมก

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.ป่าโมก โดยข้าราชการ เข้ารับการพัฒนาความรู้ในสายงานตำแหน่งที่ปฏิบัติ จัดโดยกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ครบร้อยละ ๑๐๐	-เพื่อพัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีความรู้ทักษะด้านดิจิทัล พัฒนานวัตกรรมในการปฏิบัติงาน	ไม่ใช้งบประมาณ	ต.ค. ๖๗ – ก.ย. ๖๘	ร้อยละของบุคลากรที่เข้ารับการประเมินทักษะ (ร้อยละ ๕๐)	-บุคลากรทุกระดับมีความรู้มีทักษะด้านดิจิทัลพัฒนานวัตกรรมในการปฏิบัติงาน	สำนักปลัด/ งานกาเจ้าหน้าที่
๒) ด้านการเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรม	๑.จัดทำมาตรฐานจริยธรรมของบุคลากร	-เพื่อให้บุคลากรมีแนวทางในการเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรม	ไม่ใช้งบประมาณ	ต.ค.๖๗ - ก.ย.๖๘	๑ เล่ม	-บุคลากรมีแนวทางในการเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรม	งานกาเจ้าหน้าที่
	๒.แผนการเสริมสร้างวินัย คุณธรรมจริยธรรม และป้องกันการทุจริต ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๘	-เพื่อเสริมสร้างให้บุคลากรมีวินัยคุณธรรม จริยธรรม	ไม่ใช้งบประมาณ	ต.ค.๖๗ - ก.ย.๖๘	๑ เล่ม	-องค์กรมีแผนการเสริมสร้างวินัย คุณธรรมฯ ประจำปี	งานกาเจ้าหน้าที่
	๓.เผยแพร่ประมวลจริยธรรม ๓ ฝ่าย (ผู้บริหารท้องถิ่น สภาท้องถิ่น และพนักงานเทศบาล)	-เพื่อให้บุคลากรได้ทราบประมวลจริยธรรม	ไม่ใช้งบประมาณ	ต.ค.๖๗ - ก.ย.๖๘	เผยแพร่ Website ๓ ฝ่าย	-บุคลากรได้ทราบกฎหมายการประมวลจริยธรรม	งานกาเจ้าหน้าที่
	๔.โครงการขับเคลื่อนการเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรม ประจำปี ๒๕๖๘	-เพื่อให้บุคลากรได้เสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรม	ไม่ใช้งบประมาณ	ต.ค.๖๗ - ก.ย.๖๘	ดำเนินการทั้ง ๕ กิจกรรม	-บุคลากรได้รับการพัฒนาจิตใจ มีจิตสาธารณะ สร้างประโยชน์ต่อสังคม	งานกาเจ้าหน้าที่/ สำนักปลัด

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม แผนงาน/โครงการ ตามแผนกลยุทธ์การบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๘ ของเทศบาลตำบลป่าโมก

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 และประชาชนในพื้นที่ สู่ เครือข่ายคุณธรรม ๔.๓ กิจกรรมบำเพ็ญประโยชน์ ณ วัดต่างๆ และนอกสถานที่ ๔.๔ กิจกรรมปลูกจิตสำนึก ให้ พนักงานมีระเบียบวินัยและรักษา ความสงบสุข โดยการเคารพ ธงชาติ สวดมนต์ไหว้พระ ทุกวันจันทร์(ต้น เดือน) ๔.๕ กิจกรรมทำบุญ ถวายเครื่อง ไทยธรรมวันเข้าพรรษา	-เพื่อให้บุคลากร ได้เสริมสร้าง คุณธรรม จริยธรรม -เพื่อให้บุคลากร ได้เสริมสร้าง คุณธรรม จริยธรรม -เพื่อให้บุคลากร ได้เสริมสร้าง คุณธรรม จริยธรรม -เพื่อให้บุคลากร ได้เสริมสร้าง คุณธรรม จริยธรรม	ไม่ใช่ งบประมาณ ไม่ใช่ งบประมาณ ไม่ใช่ งบประมาณ ไม่ใช่ งบประมาณ ไม่ใช่ งบประมาณ	ต.ค.๖๗ - ก.ย.๖๘ ต.ค.๖๗ - ก.ย.๖๘ ต.ค.๖๗ - ก.ย.๖๘ ต.ค.๖๗ - ก.ย.๖๘ ต.ค.๖๗ - ก.ย.๖๘	บุคลากรได้เข้าร่วม กิจกรรม บุคลากรได้เข้าร่วม กิจกรรม บุคลากรได้เข้าร่วม กิจกรรม บุคลากรได้เข้าร่วม กิจกรรม บุคลากรได้เข้าร่วม กิจกรรม	เห็นคุณค่าของการ เสริมสร้างสังคมแห่งความ ดีมีคุณธรรม อยู่ร่วมกันใน สังคมอย่างผาสุก	งานการเจ้าหน้าที่

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม แผนงาน/โครงการ ตามแผนกลยุทธ์การบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๘ ของเทศบาลตำบลป่าโมก

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.กิจกรรมรณน้ำ ขอพระ คณะผู้บริหารและหัวหน้า ส่วนราชการทุกส่วนในช่วง เทศกาลวันสงกรานต์	-เพื่อให้บุคลากรใน หน่วยงานได้ เสริมสร้าง ความสัมพันธ์ ร่วมกัน	ไม่ใช้ งบประมาณ	๑๓ เม.ย. ๖๘	บุคลากรได้เข้าร่วม กิจกรรม	-บุคลากรในได้เสริมสร้าง ความสัมพันธ์ร่วมกันเกิด ความรักความสามัคคีใน องค์กร	สำนักปลัด/ กองการศึกษา