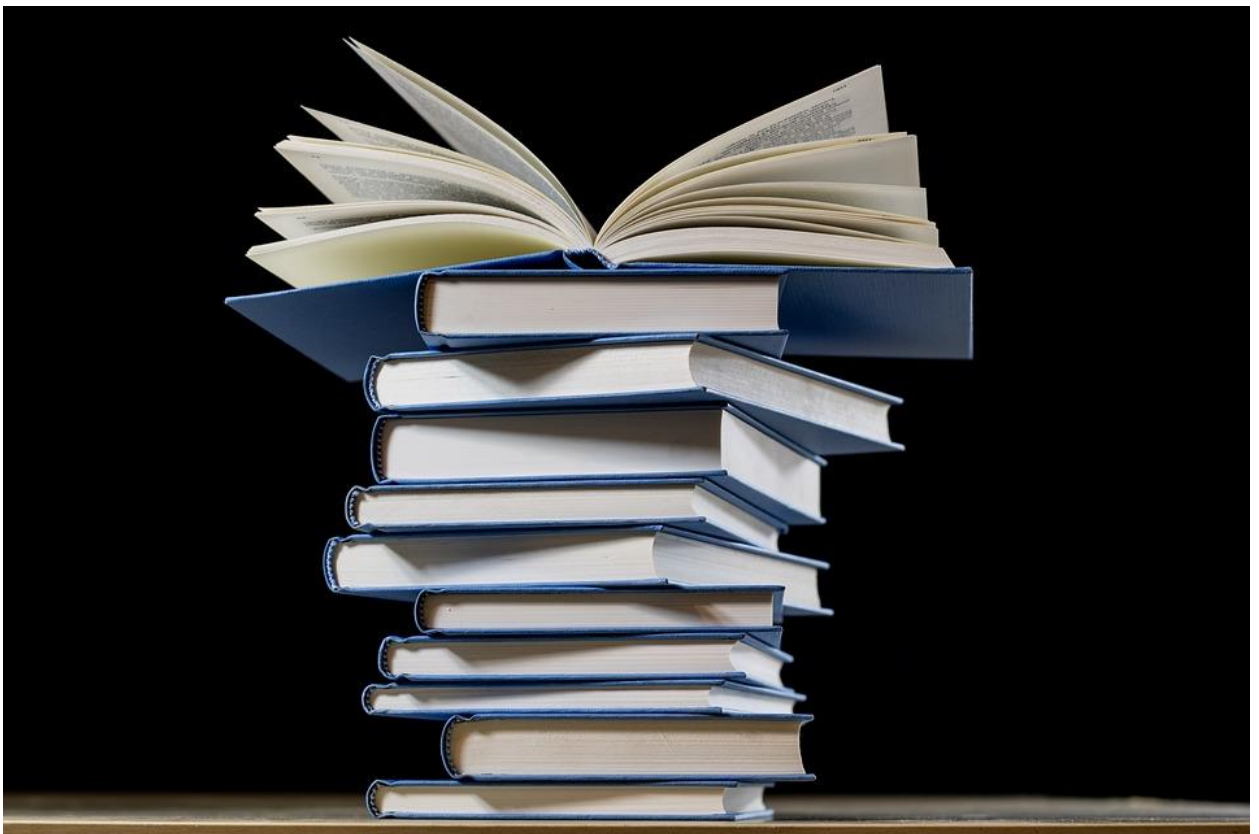



แผนกลยุทธ์การบริหารและ  
พัฒนาทรัพยากรบุคคล  
ประจำปีงบประมาณ 2567



เทศบาลตำบลป่าโมก อำเภอป่าโมก จังหวัดอ่างทอง

 035-611347

## คำนำ

เทศบาลตำบลป่าโมก เป็นหน่วยงานของรัฐที่มีภารกิจในการส่งเสริมท้องถิ่นให้มีความเข้มแข็งในทุกด้าน เพื่อสามารถตอบสนองเจตนารมณ์ของประชาชนได้อย่างแท้จริง ซึ่งเป็นภารกิจที่มีความหลากหลายและครอบคลุมการดำเนินการในหลายด้าน โดยเฉพาะการบริหารทรัพยากรบุคคล เป็นมิติอีกหนึ่งที่จะขาดการพัฒนาไม่ได้ และถือเป็นกลไกสำคัญในการผลักดันยุทธศาสตร์และพันธกิจให้ประสบความสำเร็จ และถือเป็นปัจจัยที่จะทำให้ภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี ตามวัตถุประสงค์ที่วางเอาไว้

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

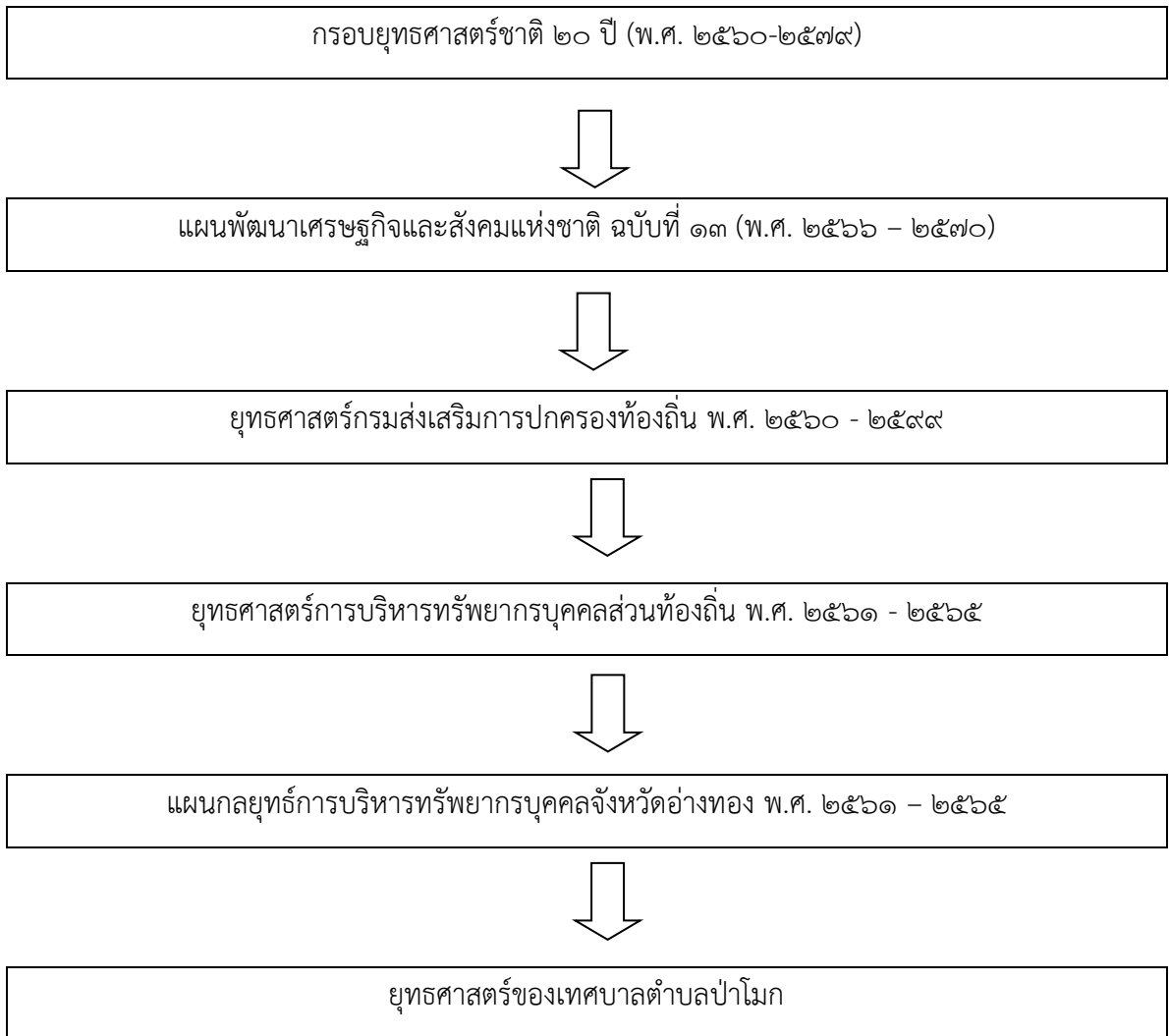
คณะกรรมการจัดทำแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล  
เทศบาลตำบลป่าโมก

## สารบัญ

	หน้า
<b>บทที่ ๑ บทนำ</b>	
ความเชื่อมโยงยุทธศาสตร์ วิสัยทัศน์ พันธกิจ ข้อมูลทั่วไปของเทศบาลตำบลป่าโมก	๑
<b>บทที่ ๒ การจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล</b>	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

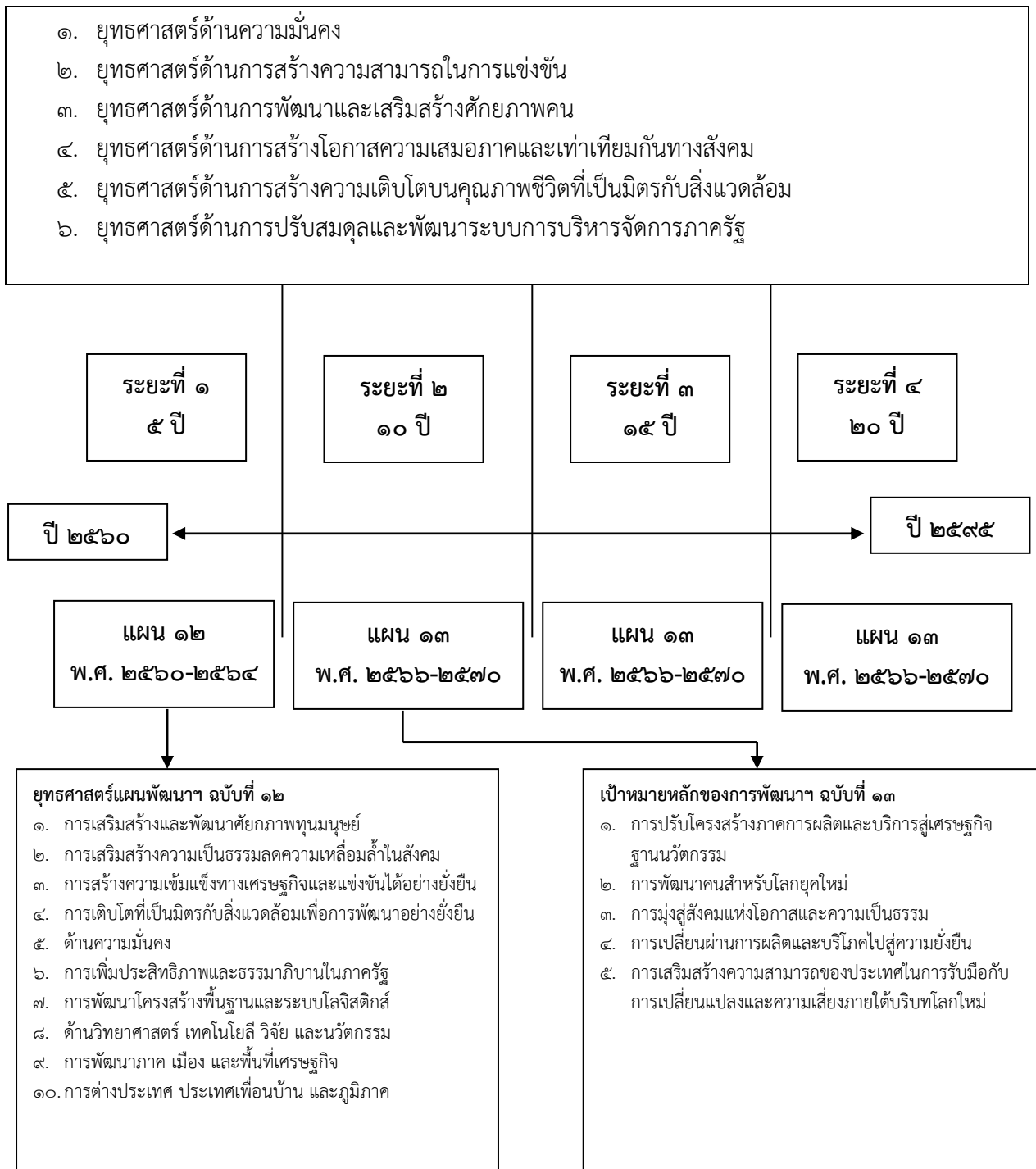
/จากผลการ...

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 ยกย่องระดับกระบวนทัศน์เพื่อกำหนดอนาคตประเทศด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม และวัฒนธรรมบนหลักของการมีส่วนร่วมและธรรมาภิบาล

**๖. ยุทธศาสตร์ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ**

- ๖.๑ ภาครัฐมีวัฒนธรรมการทำงานที่มุ่งผลสัมฤทธิ์และผลประโยชน์ส่วนรวม ตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างสะดวก รวดเร็ว โปร่งใส

- ๖.๒ ภาครัฐมีขนาดที่เล็กลงพร้อมปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง
- ๖.๓ ภาครัฐมีความโปร่งใส ปลอดการทุจริตและประพฤติมิชอบ
- ๖.๔ กระบวนการยุติธรรม เป็นไปเพื่อประโยชน์ต่อส่วนรวมของประเทศ

ในการที่บรรลุนิติสัมพันธ์และทำให้ประเทศพัฒนาไปสู่อนาคตที่พึงประสงค์นั้น จำเป็นจะต้องมีการวางแผนและกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนานิยาม และกำหนดแนวทางการพัฒนาของทุกภาคส่วนให้ ขยับเคลื่อนไปในทิศทางเดียวกัน ดังนั้นจึงจำเป็นต้องกำหนดยุทธศาสตร์ชาติในระยะยาว เพื่อถ่ายทอดแนวทางการพัฒนาสู่การปฏิบัติในแต่ละช่วงเวลาอย่างต่อเนื่อง และมีบูรณาการ และสร้างความเข้าใจถึงอนาคตของ ประเทศไทยร่วมกัน และเกิดการรวมพลังของทุกภาคส่วนในสังคมทั้งประชาชน เอกชน ประชาสังคม ในการขับเคลื่อนการพัฒนาเพื่อการสร้างและรักษาไว้ซึ่งผลประโยชน์แห่งชาติและบรรลุนิติสัมพันธ์ “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. 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 และบุคลากรของท้องถิ่นให้ เป็นผู้มีศักยภาพสูง จึงมีมติเห็นชอบยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๕ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อพัฒนา ศักยภาพ และสามารถพัฒนาท้องถิ่นได้อย่างบรรลุเป้าหมายและมีความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงในอนาคต ดังนี้

#### วิสัยทัศน์

“ข้าราชการส่วนท้องถิ่นมีสมรรถนะสูง เน้นคุณธรรมและศักยภาพเป็นเลิศเพื่อการพัฒนาท้องถิ่นตามนโยบาย Thailand ๔.๐”

#### พันธกิจ

สรรหา พัฒนา รักษาไว้และใช้ประโยชน์ทรัพยากรบุคคลที่มีผลงานและศักยภาพในองค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่นอย่างต่อเนื่อง 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. พัฒนางองค์การไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้
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**

เขตเทศบาลตำบลป่าโมกมีอาณาเขตติดต่อกับองค์การบริหารส่วนตำบล (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 ภูมิอากาศจึงเป็นแบบฝนเมืองร้อนโดยได้รับอิทธิพลจากมรสุมตะวันออกเฉียงเหนือในช่วงเดือนพฤศจิกายนถึงเดือนกุมภาพันธ์ทำให้อากาศหนาวเย็นและแห้งแล้งและได้รับอิทธิพลจากลมมรสุมตะวันออกเฉียงใต้ในช่วงเดือนพฤษภาคมถึงเดือนกันยายน ทำให้มีเมฆมากและฝนตกชุก โดยแบ่ง ออกเป็น ๓ ฤดูคือ

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

#### **ลักษณะของดิน**

ลักษณะของดินดินในพื้นที่มีสภาพเป็นดินเหนียวปนทรายและมีทรายใต้ดินจำนวนมากเหมาะแก่การทำการเกษตร ทำนาปลูกข้าวทำไร่ทำสวนและทำไร่นาสวนผสม

#### **เขตการปกครอง**

เทศบาลตำบลป่าโมกประกอบด้วย๒ตำบล 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

- |  |                         |
|--|-------------------------|
| ๗) ชุมชนย่อยที่ ๗ บ้านหัวกระบือ                            | หมู่ที่ ๔ ตำบลป่าโมก    |
| ๘) ชุมชนย่อยที่ ๘ บ้านวัดแสนสุข                            | หมู่ที่ ๕ ตำบลบางปลากรด |
| ๙) ชุมชนย่อยที่ ๙ บ้านวัดแจ้ง                              | หมู่ที่ ๕ ตำบลบางปลากรด |
| ๑๐) ชุมชนย่อยที่ ๑๐ บ้านวัดใหม่พานิช - บ้านวัดพินิจธรรมสาร | หมู่ที่ ๖ ตำบลบางปลากรด |
| ๑๑) ชุมชนย่อยที่ ๑๑ โรงพยาบาลป่าโมก                        | หมู่ที่ ๒ ตำบลป่าโมก    |

### การเลือกตั้ง

เทศบาลตำบลป่าโมกแบ่งส่วนการบริหารออกเป็นฝ่ายนิติบัญญัติและฝ่ายบริหาร

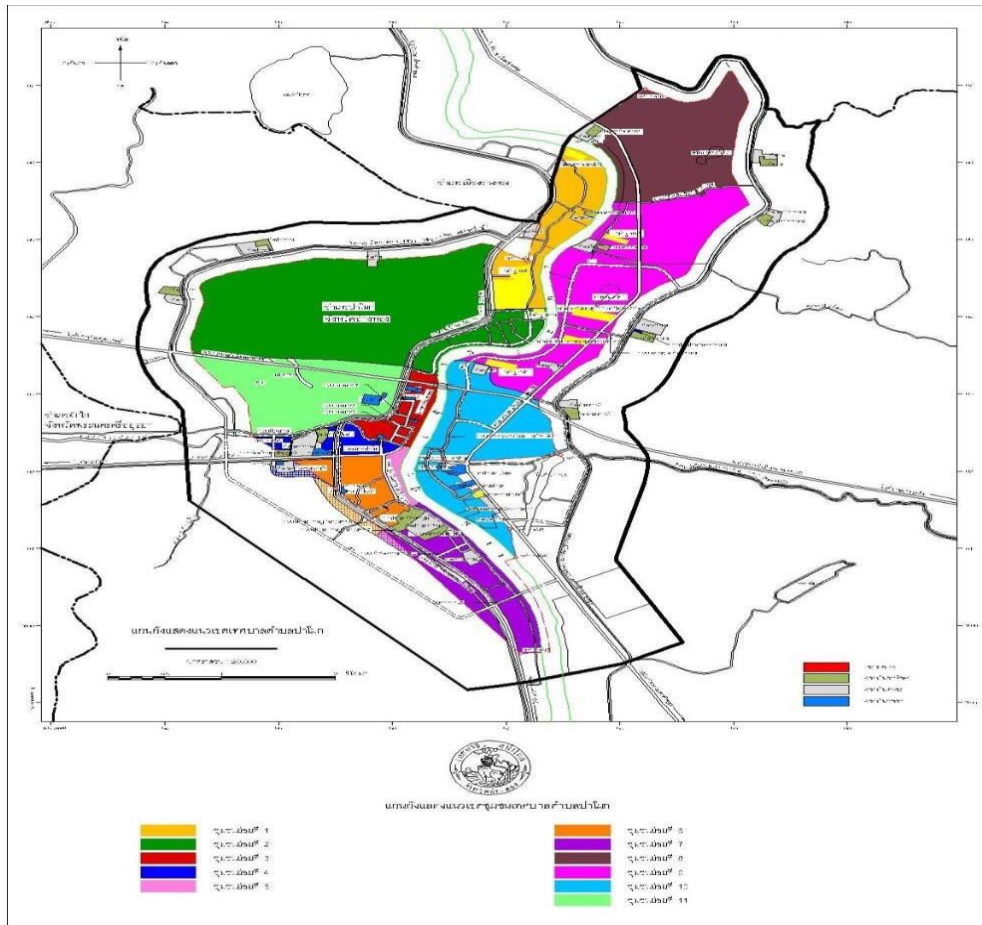
**สภาเทศบาล**ทำหน้าที่ฝ่ายนิติบัญญัติและควบคุมการบริหารงานของคณะผู้บริหารท้องถิ่น ประกอบด้วยสมาชิกสภาเทศบาลซึ่งมาจากการเลือกตั้งโดยตรงจากประชาชนแบ่งเป็น๒เขตๆ ละ๖คน รวมเป็น๑๒คน อยู่ในแต่ละตำแหน่งคราวละ ๔ปี(พ.ศ.๒๕๖๔-พ.ศ.๒๕๖๘)

**คณะผู้บริหารท้องถิ่น**ทำหน้าที่บริหารกิจกรรมของเทศบาลตามภาระหน้าที่ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติเทศบาลพ.ศ.๒๕๙๖ และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่๑๔) พ.ศ.๒๕๖๒และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจพ.ศ.๒๕๔๒และปฏิบัติตามนโยบายที่นายกเทศมนตรีได้แถลงไว้ต่อสภาเทศบาลตำบลป่าโมกประกอบด้วยนายกเทศมนตรีที่มาจากการเลือกโดยตรงจากประชาชน๑คนรองนายกเทศมนตรีจำนวน ๒คน ที่ปรึกษานายกเทศมนตรี ๑ คน และเลขานุการนายกเทศมนตรี ๑ คน ซึ่งนายกเทศมนตรีแต่งตั้ง (พ.ศ. ๒๕๖๔ - พ.ศ.๒๕๖๘)

### ข้าราชการฝ่ายประจำ ประกอบด้วย

ปลัดเทศบาลเป็นหัวหน้าพนักงานเทศบาล เป็นผู้บังคับบัญชาสูงสุดและรับผิดชอบงานประจำทั่วไปของเทศบาล

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

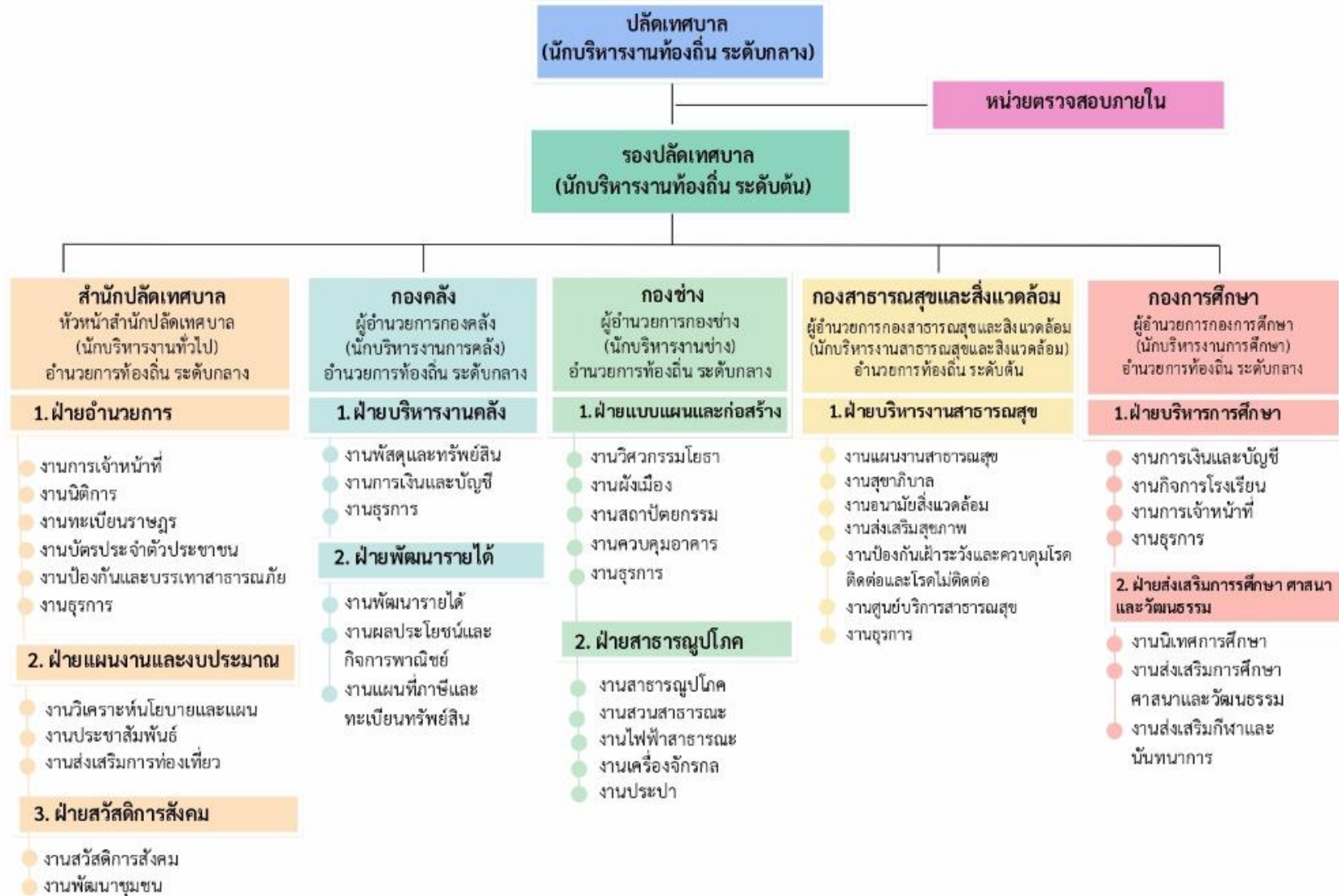
**สภาเทศบาลตำบลป่าโมก** ทำหน้าที่นิติบัญญัติ และควบคุมฝ่ายบริหาร ประกอบด้วยสมาชิกสภาเทศบาลตำบล ที่มาจากการเลือกตั้งจากประชาชนในหมู่บ้าน มีจำนวน ๒ เขต เขตละ ๖ คน รวมเป็นจำนวนสมาชิกสภาเทศบาล ๑๒ คน อยู่ในตำแหน่งคราวละ ๔ ปี สภาเทศบาล มีประธานสภา ๑ คน รองประธานสภา ๑ คน ซึ่งผู้ว่าราชการจังหวัดเป็นคนแต่งตั้งจากสมาชิกสภาเทศบาล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

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

/แผนภูมิ...

## ๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

### โครงสร้างเทศบาลตำบลป่าโมก





อัตรากำลังเจ้าหน้าที่ เทศบาลตำบลป่าโมก

สำนัก/ กอง	ปลัด/รอง ปลัด	หน่วย ตรวจสอบ ภายใน	สำนัก ปลัดเทศบาล	กองคลัง	กองช่าง	กอง การศึกษา	กอง สาธารณสุข	รวม
มีนครอง	๒	๐	๒๖	๗	๑๕	๑๑	๑๓	๗๔
ว่าง	๐	๑	๕	๖	๘	๖	๐	๒๖
รวม	๒	๑	๓๑	๑๓	๒๓	๑๗	๑๓	๑๐๐

การวิเคราะห์เพื่อพัฒนาท้องถิ่น

การวิเคราะห์กรอบการจัดทำยุทธศาสตร์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ในการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นสี่ปีของเทศบาลตำบลป่าโมกได้ใช้การวิเคราะห์ SWOT Analysis/Demand (Demand Analysis)/Global Demand และTrend ปัจจัยและสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงที่มีผลต่อการพัฒนาอย่างน้อยต้องประกอบด้วย การวิเคราะห์ศักยภาพด้านสังคม ด้านเศรษฐกิจ ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ด้านโครงสร้างพื้นฐานซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

**จุดแข็ง (S : Strength-s)**

- ประชาชนมีความพร้อม จะมีส่วนร่วมในกระบวนการพัฒนาท้องถิ่น
- การจัดโครงสร้างภายในมีความเหมาะสมสอดคล้องกับภารกิจ
- เทศบาลตำบลป่าโมกมีความพร้อมที่จะให้บริการสาธารณะและแก้ไขปัญหา

ความเดือดร้อนของประชาชน

- มีการบูรณาการร่วมกันระหว่างหน่วยงานภายในองค์กร ประชาชน ภาคเอกชน และส่วนราชการ ในการดำเนินกิจกรรมด้านต่างๆ เช่น ด้านการส่งเสริมวัฒนธรรมประเพณี ด้านโครงสร้างพื้นฐาน เป็นต้น

- ผู้นำชุมชนมีความเข้มแข็ง และมีศักยภาพในการพัฒนาชุมชน
- ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในรูปแบบประชาคม การประชุมวางแผน

วิเคราะห์ เสนอแนะ เสนอสภาพปัญหาความต้องการ เพื่อเป็นทิศทางในการกำหนดโครงการฯ

**จุดอ่อน (W : Weakness)**

- กฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานมีการแก้ไขเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลาทำให้เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติสับสนขาดความชัดเจนในการปฏิบัติงาน

- ในบางครั้งมีความจำกัดในด้านงบประมาณ ทำให้การพัฒนาไม่เป็นไปตามแผนพัฒนาที่วางไว้

- พื้นที่ภายในเขตเทศบาลตำบลป่าโมกเป็นพื้นที่ราบลุ่ม ตั้งอยู่ริมฝั่งแม่น้ำเจ้าพระยาทำให้ประชาชนประสบอุทกภัยในช่วงฤดูน้ำหลากเกือบทุกปี

**โอกาส (O : Opportunity)**

- เทศบาลตำบลป่าโมกมีพื้นที่เส้นทางการคมนาคมที่เอื้อต่อการพัฒนาทางด้านเศรษฐกิจ ทั้งเส้นทางบกที่อยู่เชื่อมต่อกับถนนทางหลวงสายต่างๆ และเส้นทางน้ำก็ยังเป็นอีกหนึ่งทางเลือกที่ผู้ประกอบการใช้ขนถ่ายสินค้าโดยเรือบรรทุกขนาด ๕๐๐ ตัน ในลำแม่น้ำเจ้าพระยาถึงปากอ่าวไทยได้

/นโยบาย...

- นโยบายของรัฐบาลในการส่งเสริมการกระจายอำนาจการปกครองท้องถิ่น โดยการสร้างดุลยภาพระหว่างการทำกับดูแล และความเป็นอิสระของท้องถิ่นในการบริหารจัดการงบประมาณและบุคลากรของท้องถิ่น

### อุปสรรค (T : Threat)

- ประชาชนขาดความรู้ ความเข้าใจ บทบาทหน้าที่ของตนเองกับงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

- กฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับขาดความยืดหยุ่น หรือไม่เหมาะสม สอดคล้องกับภารกิจห้วงระยะเวลาในการจัดสรรและการเบิกจ่ายงบประมาณของรัฐบาลมีความไม่แน่นอน

- การดำเนินงานตามนโยบายต่างๆ ของรัฐบาลมีจำนวนเพิ่มมากขึ้น ความรับผิดชอบเพิ่มมากขึ้นประกอบกับปัญหาในพื้นที่และความต้องการประชาชนมีมาก แต่ไม่สามารถปฏิบัติได้ครบถ้วน เนื่องจากจำกัดด้วยอำนาจหน้าที่และจำนวนงบประมาณที่มีจำกัด

## บทที่ ๒

### การจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลตามกรอบมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard)

เทศบาลตำบลป่าโมก ได้จัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลตามกรอบมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard) ซึ่งกรอบมาตรฐาน ดังกล่าว ประกอบด้วย

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

◇ **มติที่ 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 และสะท้อนผลิตภาพของบุคลากร (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 ประสิทธิผลและความคุ้มค่า มีระบบหรือวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานที่สามารถจำแนกความแตกต่าง และจัดลำดับผลการปฏิบัติงานของข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานซึ่งเรียกชื่ออื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพหรือไม่ เพียงใด นอกจากนี้ ข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานมีความเข้าใจถึงความเชื่อมโยงระหว่างผลการปฏิบัติงานส่วนบุคคลและผลงานของทีมงานกับความสำเร็จหรือผลงานของส่วนราชการ

◇ **มติที่ ๔ ความพร้อมรับผิดด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล** หมายถึง การที่ส่วนราชการจะต้อง

๑) รับผิดชอบต่อการตัดสินใจและผลของการตัดสินใจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ตลอดจนการดำเนินการด้านวินัย โดยคำนึงถึงหลักความสามารถและผลงาน หลักคุณธรรม หลักนิติธรรม และหลักสิทธิมนุษยชน

๒) มีความโปร่งใสในทุกกระบวนการของการบริหารทรัพยากรบุคคล ทั้งนี้จะต้องกำหนดให้ความพร้อมรับผิดด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลแทรกอยู่ในทุกกิจกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ

◇ **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 มติ เป็นเครื่องมือที่จะช่วยทำให้ส่วนราชการใช้ในการประเมินตนเองว่า มีนโยบาย แผนงาน โครงการมาตรการดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลสอดคล้องกับมติในการประเมินดังกล่าวอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลหรือไม่ มากน้อยเพียงใด หากยังไม่มี การดำเนินการตามมติการประเมินดังกล่าว หรือมีในระดับน้อยแล้ว ส่วนราชการจะต้องมีการพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับมติการประเมินดังกล่าว และเป็นการยกระดับประสิทธิภาพและคุณภาพในการปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลได้ตามหลักเกณฑ์และกรอบมาตรฐานความสำเร็จทั้ง ๕ มติ

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม แผนงาน/โครงการ ตามแผนกลยุทธ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล  
ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ ของเทศบาลตำบลป่าโมก

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน/ ยุทธศาสตร์	แผนงาน/กิจกรรม/ โครงการ	วัตถุประสงค์	งบประมาณ ดำเนินงาน	ระยะเวลา ดำเนินการ	ตัวชี้วัด (KPI)	ผลที่คาดว่าจะได้รับ	หน่วยงานที่ รับผิดชอบ
<b>๑. การบริหารทรัพยากรบุคคล (Humana Resources Management) HRM</b>							
๑) ด้านการวางแผน อัตรากำลัง สรรหา บรรจุ และแต่งตั้ง	๑. จัดทำและปรับปรุงแผน อัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๗-๒๕๖๙) ให้เป็น ปัจจุบัน	-เพื่อวางแผน อัตรากำลังและ ปรับอัตรากำลังให้ เหมาะสมกับ ภารกิจ	-	ต.ค. ๖๖ – ก.ย. ๖๗	๑ เล่ม และ ปรับปรุงอย่างน้อย ๑ ครั้ง/ปี	-องค์กรมีอัตรากำลังที่ เหมาะสมและควบคุม ภาระค่าใช้จ่าย	งานการเจ้าหน้าที่
	๒. ดำเนินการสรรหาและ บรรจุแต่งตั้ง รับโอน และจัดคนลงสู่ตำแหน่ง ที่ว่างให้เป็นปัจจุบันตาม กรอบอัตรากำลัง	-เพื่อให้ตำแหน่ง ว่างตามกรอบ อัตรากำลัง	-	ต.ค. ๖๖ – ก.ย. ๖๗		-มีบุคลากรเพียงพอและ เหมาะสมต่อการ ปฏิบัติงาน	งานการเจ้าหน้าที่
๒) ด้านการกำหนด กลยุทธ์ของการ บริหารทรัพยากร บุคคล	๑. จัดทำแผนกลยุทธ์การ บริหารบุคคลทรัพยากร บุคคล (๒๕๖๖-๒๕๗๐)	-เพื่อให้เป็น แนวทางในการ บริหารงานและ พัฒนาทรัพยากร บุคคล	-	ต.ค. ๖๖ – ก.ย. ๖๗	จำนวน ๑ เล่ม	-องค์กรมีแนวทางในการ บริหารงานและพัฒนา ทรัพยากรบุคคล	งานการเจ้าหน้าที่

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม แผนงาน/โครงการ ตามแผนกลยุทธ์การบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล  
ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ ของเทศบาลตำบลป่าโมก

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน/ ยุทธศาสตร์	แผนงาน/กิจกรรม/โครงการ	วัตถุประสงค์	งบประมาณ ดำเนินงาน	ระยะเวลา ดำเนินการ	ตัวชี้วัด (KPI)	ผลที่คาดว่าจะได้รับ	หน่วยงานที่ รับผิดชอบ
<b>๑. การบริหารทรัพยากรบุคคล (Humana Resources Management) HRM</b>							
๓) ด้านการประเมินผล การปฏิบัติงาน	๑. จัดทำคู่มือและเผยแพร่การ ประเมินผลการทำงานของ พนักงานส่วนตำบลและพนักงาน จ้าง ๒. จัดทำและเผยแพร่ รายละเอียดคู่มือมาตรฐาน กำหนดตำแหน่งประจำสายงาน ๓. จัดทำและเผยแพร่ พจนานุกรมสมรรถนะหลักและ สมรรถนะประจำตำแหน่ง	-เพื่อให้เป็นเกณฑ์ มาตรฐานต่อการ ปฏิบัติงาน  -เพื่อให้ทราบความ รับผิดชอบต่อตำแหน่ง หน้าที่ตนเอง  -เพื่อให้บุคลากรได้ ทราบระดับสมรรถนะ ของแต่ละตำแหน่ง	-  -  -	ต.ค. ๖๖ – ก.ย. ๖๗  ต.ค. ๖๖ – ก.ย. ๖๗  ต.ค. ๖๖ – ก.ย. ๖๗	๒ เล่ม  ๑ เล่ม  ๑ เล่ม	-บุคลากรได้ทราบ ขั้นตอน และวิธีการประเมินผลการ ปฏิบัติงาน  -บุคลากรทราบความ รับผิดชอบต่อตำแหน่ง หน้าที่  -บุคลากรได้ทราบระดับ สมรรถนะของแต่ละ ตำแหน่ง	งานการเจ้าหน้าที่  งานการเจ้าหน้าที่  งานการเจ้าหน้าที่
๔) ด้านการสนับสนุนและ สร้างแรงจูงใจในองค์กร	๑. จัดทำและเผยแพร่ แผนงานการ สร้างเส้นทางความก้าวหน้า (Career Path) ๒. จัดทำและเผยแพร่คู่มือสวัสดิการ และผลประโยชน์ต่างๆ ของพนักงาน เทศบาล และพนักงานจ้าง ๓. จัดทำแผ่นพับการลาของพนักงาน	-เพื่อสร้างขวัญและ กำลังใจให้กับบุคลากร  -เพื่อให้บุคลากรได้ทราบ ถึงสิทธิ ประโยชน์ของ ตนเอง  -เพื่อให้บุคลากรได้ทราบ ถึงสิทธิการลาของตนเอง	-  -  -	ต.ค. ๖๖ – ก.ย. ๖๗  ต.ค. ๖๖ – ก.ย. ๖๗  ต.ค. ๖๖ – ก.ย. ๖๗	๒ เล่ม  ๑ เล่ม  ๑ เล่ม	-บุคลากรได้ทราบเส้นทาง ความก้าวหน้า  -บุคลากรได้ทราบถึงสิทธิ ประโยชน์ต่างๆ ของตนเอง  -บุคลากรได้ทราบถึงสิทธิการ ลาของตนเอง	งานการเจ้าหน้าที่  งานการเจ้าหน้าที่  งานการเจ้าหน้าที่

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม แผนงาน/โครงการ ตามแผนกลยุทธ์การบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล  
ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ ของเทศบาลตำบลป่าโมก

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน/ ยุทธศาสตร์	แผนงาน/กิจกรรม/ โครงการ	วัตถุประสงค์	งบประมาณ ดำเนินงาน	ระยะเวลา ดำเนินการ	ตัวชี้วัด (KPI)	ผลที่คาดว่าจะได้รับ	หน่วยงานที่ รับผิดชอบ
<b>๑. การบริหารทรัพยากรบุคคล (Humana Resources Management) HRM</b>							
๕) ด้านระบบข้อมูล ของพนักงาน	๑. ปรับปรุงฐานข้อมูล สารสนเทศของบุคลากรใน หน่วยงาน	-เพื่อสนับสนุนการ ปฏิบัติงาน ด้านข้อมูลของ บุคลากรในหน่วยงาน	-	ต.ค. ๖๖ – ก.ย. ๖๗	ข้อมูลเป็นปัจจุบัน	-ทต.ป่าโมก สามารถ ทราบข้อมูลบุคลากรใน หน่วยงานได้ตลอดเวลา	งานการเจ้าหน้าที่
	๒. บันทึกและปรับปรุง ข้อมูลทะเบียนประวัติของ บุคลากรเข้า ระบบ LHR ให้ เป็นปัจจุบัน	-เพื่อรวบรวมข้อมูล บุคลากรให้ถูกต้องเป็น ปัจจุบัน	-	ต.ค. ๖๖ – ก.ย. ๖๗	ข้อมูลเป็นปัจจุบัน	-ทต.ป่าโมก มีข้อมูล บุคลากรออนไลน์ที่เป็น ปัจจุบัน	งานการเจ้าหน้าที่
๖) ด้านการส่งเสริม คุณภาพชีวิต	๑. กิจกรรม ๕ ส. (Big Cleaning Day)	-เพื่อส่งเสริมให้บุคลากร ร่วมพลังในการรักษา ความสะอาดและ ดูแลรักษาสิ่งแวดล้อม สถานที่สาธารณะ	-	ภายในเดือน ต.ค. ๖๖ ภายในเดือน ม.ย. ๖๗	๒ ครั้ง/ปี	-องค์กรมีสุขลักษณะที่ดี บุคลากรได้ทำกิจกรรม ร่วมกัน	ทุกส่วนราชการ
	๒. แผนปฏิบัติการเสริมสร้าง ความผูกพัน ความพึงพอใจ ในการปฏิบัติงานของ บุคลากร ประจำปี ๒๕๖๗	-เพื่อให้มีแผนปฏิบัติการ เสริมสร้างความผูกพัน ความพึงพอใจและแรงจูง ใจในการทำงานของ พนักงานเทศบาล	-	ต.ค. ๖๖ – ก.ย. ๖๗	๑ เล่ม	-มีแผนปฏิบัติการฯ และ เป็นแนวทางในการจัด กิจกรรมโครงการต่างๆ ได้อย่างตรงประเด็น	งานการเจ้าหน้าที่

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม แผนงาน/โครงการ ตามแผนกลยุทธ์การบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล  
ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ ของเทศบาลตำบลป่าโมก

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน/ ยุทธศาสตร์	แผนงาน/กิจกรรม/ โครงการ	วัตถุประสงค์	งบประมาณ ดำเนินงาน	ระยะเวลา ดำเนินการ	ตัวชี้วัด (KPI)	ผลที่คาดว่าจะได้รับ	หน่วยงานที่ รับผิดชอบ
<b>๑. การบริหารทรัพยากรบุคคล (Humana Resources Management) HRM</b>							
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. ๖๖ – ก.ย. ๖๗	๑ เล่ม	-บุคลากรได้รับการ พัฒนาความรู้ทักษะ สมรรถนะที่เหมาะสมกับ การปฏิบัติงาน	ทุกส่วนราชการ



แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม แผนงาน/โครงการ ตามแผนกลยุทธ์การบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล  
ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ ของเทศบาลตำบลป่าโมก

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน/ ยุทธศาสตร์	แผนงาน/กิจกรรม/โครงการ	วัตถุประสงค์	งบประมาณ ดำเนินงาน	ระยะเวลา ดำเนินการ	ตัวชี้วัด (KPI)	ผลที่คาดว่าจะได้รับ	หน่วยงานที่ รับผิดชอบ
<b>๒. การพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Human Resources Development) HRD</b>							
๑) ด้านการพัฒนาบุคลากรให้มีทักษะและความรู้ในสายอาชีพ	๑. โครงการพัฒนาสมรรถนะการบริหารงานบุคคลของ ทต.ป่าโมก โดยข้าราชการทั้งหมด ๙ ราย เข้ารับการพัฒนาความรู้ในสายงานตำแหน่งที่ปฏิบัติ จัดโดยกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ครอบคลุมร้อยละ ๑๐๐	-เพื่อพัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีความรู้ทักษะด้านดิจิทัล พัฒนานวัตกรรมในการปฏิบัติงาน	-	ต.ค. ๖๖ – ก.ย. ๖๗	ร้อยละของบุคลากรที่เข้ารับการประเมินทักษะ (ร้อยละ ๕๐)	-บุคลากรทุกระดับมีความรู้มีทักษะด้านดิจิทัลพัฒนานวัตกรรมในการปฏิบัติงาน	สำนักปลัด/ งานกาเจ้าหน้าที่
๒) ด้านการเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรม	๑.จัดทำมาตรฐานจริยธรรมของบุคลากร	-เพื่อให้บุคลากรมีแนวทางในการเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรม	-	ต.ค.๖๖ - ก.ย.๖๗	๑ เล่ม	-บุคลากรมีแนวทางในการเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรม	งานกาเจ้าหน้าที่
	๒.แผนการเสริมสร้างวินัย คุณธรรมจริยธรรม และป้องกันการทุจริต ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗	-เพื่อเสริมสร้างให้บุคลากรมีวินัยคุณธรรม จริยธรรม	-	ต.ค.๖๖ - ก.ย.๖๗	๑ เล่ม	-องค์กรมีแผนการเสริมสร้างวินัย คุณธรรมฯ ประจำปี	งานกาเจ้าหน้าที่
	๓.เผยแพร่ประมวลจริยธรรม ๓ ฝ่าย (ผู้บริหารท้องถิ่น สภาท้องถิ่น และพนักงานเทศบาล)	-เพื่อให้บุคลากรได้ทราบประมวลจริยธรรม	-	ต.ค.๖๖ - ก.ย.๖๗	เผยแพร่ Website ๓ ฝ่าย	-บุคลากรได้ทราบกฎหมายการประมวลจริยธรรม	งานกาเจ้าหน้าที่
	๔.โครงการขับเคลื่อนการเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรม ประจำปี ๒๕๖๗	-เพื่อให้บุคลากรได้เสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรม	-	ต.ค.๖๖ - ก.ย.๖๗	ดำเนินการทั้ง ๕ กิจกรรม	-บุคลากรได้รับการพัฒนาจิตใจ มีจิตสาธารณะ สร้างประโยชน์ต่อสังคม	งานกาเจ้าหน้าที่/ สำนักปลัด

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม แผนงาน/โครงการ ตามแผนกลยุทธ์การบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล  
ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ ของเทศบาลตำบลป่าโมก

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน/ ยุทธศาสตร์	แผนงาน/กิจกรรม/โครงการ	วัตถุประสงค์	งบประมาณ ดำเนินงาน	ระยะเวลา ดำเนินการ	ตัวชี้วัด (KPI)	ผลที่คาดว่าจะได้รับ	หน่วยงานที่ รับผิดชอบ
<b>๒. การพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Human Resources Development) HRD</b>							
	<p>โดยมีกิจกรรม ดังนี้</p> <p>๔.๑ กิจกรรมบรรยายให้ความรู้ เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม ให้แก่ พนักงานเจ้าหน้าที่ในสังกัด</p> <p>๔.๒ กิจกรรมสัจจورให้ความรู้ อสม. นักเรียน และประชาชนในพื้นที่ สู่ เครือข่ายคุณธรรม</p> <p>๔.๓ กิจกรรมบำเพ็ญประโยชน์ ณ วัดต่างๆ และนอกสถานที่</p> <p>๔.๔ กิจกรรมปลูกจิตสำนึก ให้ พนักงานมีระเบียบวินัยและรักษา ความสงบสุข โดยการเคารพ ชงชาติ สวตมณต์ให้วัพระ ทุกวัน จันทร์(ต้นเดือน)</p> <p>๔.๕ กิจกรรมทำบุญ ถวายเครื่อง ไทยธรรมวันเข้าพรรษา</p>					เห็นคุณค่าของการ เสริมสร้างสังคมแห่ง ความดีมีคุณธรรม อยู่ ร่วมกันในสังคมอย่าง ผาสุก	งานการเจ้าหน้าที่

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม แผนงาน/โครงการ ตามแผนกลยุทธ์การบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล  
ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ ของเทศบาลตำบลป่าโมก

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน/ ยุทธศาสตร์	แผนงาน/กิจกรรม/ โครงการ	วัตถุประสงค์	งบประมาณ ดำเนินงาน	ระยะเวลา ดำเนินการ	ตัวชี้วัด (KPI)	ผลที่คาดว่าจะได้รับ	หน่วยงานที่ รับผิดชอบ
<b>๓. การพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Human Resources Development) HRD</b>							
๓)ด้านการเสริมสร้าง ความสัมพันธ์ในองค์กร	๑.กิจกรรมรดน้ำ ขอพระ คณະผู้บริหารและหัวหน้า ส่วนราชการทุกส่วนในช่วง เทศกาลวันสงกรานต์	-เพื่อให้บุคลากรใน หน่วยงานได้ เสริมสร้าง ความสัมพันธ์ ร่วมกัน		๑๑ เม.ย. ๖๗	บุคลากรได้เข้าร่วม กิจกรรม	-บุคลากรในได้เสริมสร้าง ความสัมพันธ์ร่วมกันเกิด ความรักความสามัคคีใน องค์กร	สำนักปลัด/กอง การศึกษา