แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙

เทศบาลตำบลเพชรเมืองทอง

อำเภอแสวงหา จังหวัดอ่างทอง

คำนำ

เทศบาลตำบลเพชรเมืองทอง เป็นหน่วยงานของรัฐที่มีภารกิจในการส่งเสริมท้องถิ่นให้มีความเข้มแข็งในทุกด้าน เพื่อสามารถตอบสนองเจตนารมณ์ของประชาชนได้อย่างแท้จริง ซึ่งเป็นภารกิจที่มีความหลากหลายและครอบคลุมการดำเนินการในหลายด้าน โดยเฉพาะการบริหารทรัพยากรบุคคล เป็นอีกมิติหนึ่งที่จะขาดการพัฒนาไม่ได้ และถือเป็นกลไกสำคัญในการผลักดันยุทธศาสตร์และพันธกิจให้ประสบความสำเร็จ และถือเป็นปัจจัยที่สำคัญที่จะทำให้ภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นลุล่วงไปได้ด้วยดีตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้

ดังนั้น เพื่อให้เทศบาลตำบลเพชรเมืองทอง มีแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่สามารถตอบสนองทิศทางการบริหารงานของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นได้อย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ จึงได้ดำเนินการจัดทำแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ ให้สอดคล้องกับแผนกลยุทธ์ทรัพยากรบุคคล (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) โดยมุ่งเน้นให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคลได้มีส่วนร่วมในการกำหนดแนวทางและประเด็นยุทธศาสตร์ในการพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล เทศบาลตำบลเพชรเมืองทอง จะนำแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุบคคลที่จัดทำ เพื่อเป้าหมายสำคัญในการผลักดัน พัฒนาทรัพยากรบุคคลเพื่อเป็นเทศบาลตำบลที่มีสมรรถนะสูงในการส่งเสริมท้องถิ่น ให้เป็นกลไกในการพัฒนาตำบลได้อย่างยั่งยืน

คณะกรรมการจัดทำแผนการบริหาร
และพัฒนาทรัพยากรบุคคล
เทศบาลตำบลเพชรเมืองทอง

สารบัญ

หน้า

บทที่ ๑ บทนำ

- ความเชื่อมโยงยุทธศาสตร์ วิสัยทัศน์ พันธกิจ ข้อมูลทั่วไป ของเทศบาลตำบลเพชรเมืองทอง ๑

บทที่ ๒ การจัดทำแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลล

- มาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard) ๒๒
  - มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ ๒๒
  - มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล ๒๒
  - มิติที่ ๓ ประสิทธิผลของการบริหารทรัพยากรบุคคล ๒๓
  - มิติที่ ๔ ความพร้อมรับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ๒๓
  - มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน และหลักเกณฑ์การพัฒนา ๒๓

บทที่ ๓ ขั้นตอนการจัดทำแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

- ประชุมคณะทำงาน ๒๕
- การดำเนินการตามขั้นตอน ๒๕

  แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
  - ๑.การบริหารทรัพยากรบุคคล (Humanu Resourcees Manageement) HRM ๒๖
  - ๒.การพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Human Resources Development) HRD ๓๐

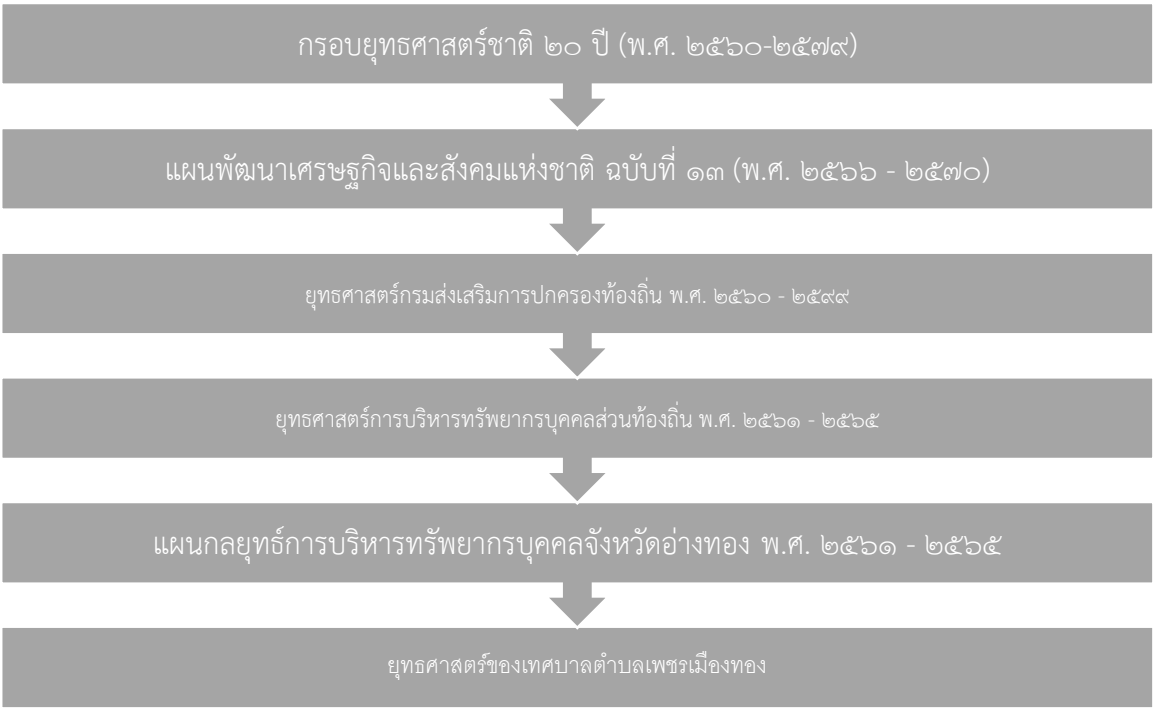
- ภาคผนวก

  ประกาศใช้แผนฯ

  รายงานการประชุม

บทที่ ๑
บทนำ

๑. ความเชื่อมโยงของยุทธศาสตร์



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

ในการกระจายอำนาจการบบริหารของรัฐไปสู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดังกล่าว ตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นการกกระจายอำนาจ พ.ศ. ๒๕๔๒ ได้กำหนดรายละเอียดเกี่ยวกับขั้นตอนและกระบวนการในการถ่ายโอนภารกิจ งบประมาณ และอัตรากำลังของราชการส่วนกลางและราชการส่วนภูมิภาคให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยมีกำหนดระยะเวลาและเงื่อนไขที่ระบุไว้อย่างชัดเจนว่า ในอนาคตอันใกล้นี้ องค์กรปกคกรองส่วนท้องถิ่นจะได้รับการจัดสรรงบประมาณในสัดส่วนที่สูงขึ้น มีอัตรากำลังมากขึ้น รวมทั้งมีภารกิจและหน้าที่ความรับผิดชอบที่เพิ่มขึ้นตามกันไปด้วย

จากผลการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทุกแห่งจะต้องมีการเตรียมการเพื่อรองรับมาตรการในการถ่ายโอนภารกิจ งบประมาณและอัตรากำลังจากหน่วยงานส่วนกลางและส่วนภูมิภาคตามที่กฎฎหมายกำหนด เพื่อที่จะสามารถปฏิบัติภารกิจตามที่ได้รับมอบหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งหมายความว่า องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะต้องเร่งกำหนดจุดหมายหรือทิศทางในการพัฒนาของตนให้ชัดเจน มีการกำหนดยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนาที่สอดคล้องกับจุดมุ่งหมายในการพัฒนาอย่างเป็ฯระบบ โดยมีความครอบคลุมภารกิจการพัฒนาใน ทุก ๆ ด้าน อันเป็นการแสดงให้เห็นถึงความพร้อมและศักยภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่จะสามารถบริหารงานในความรับผิดชอบตามที่ราชการส่วนกลางและราชการส่วนภูมิภาคจะถ่ายโอนมาให้อย่างมีประสิทธิภาพ

แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาจึงถือเป็นเครื่องมือสำคัญอย่างยิ่งที่จะช่วยสนับสนุนในการวิเคราะห์สภาพปัญหา/ความต้องการของเทศบาล เพื่อนำไปสู่การกำหนดจุดมุ่งหมายในการพัฒนา การกำหนดภารกิจ และแนวทางการดำเนินงานเพื่อนำไปสู่จุดมุ่งหมายดังกล่าอย่างเป็นระบบ ซึ่งจะช่วยให้การกำหนดแผนงาน/โครงการมีทิศทางที่สอดคล้องและประสาน สนับสนุนในจุดมุ่งหมายร่วมกัน ซึ่งนอกจากจะทำให้ปัญหา/ความต้องการได้รับการตอบสนองอย่างเหมาะสมแล้ว ยังเงเป็นการบริหารทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดให้เกิดประโยชน์สูงสุดในขณะเดียวกันด้วย

หลักการสำคัญที่ถือเป็นหัวใจของการจัดทำแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ก็คือการกำหนดจุดมุ่งหมายการพัฒนาและการกำหนดแนวทางการพัฒนาที่จะนำไปสู่การบรรลุผลตามจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้ ทั้งนี้เพราะหากไม่มีจุดมุ่งหมายในการพัฒนาที่ชัดเจนแล้ว การบริหารงานก็จะเป็นการแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าไปเรื่อย ๆ เมื่อมีปัญหาอย่างซ้ำซ้อนและไม่มีที่สิ้นสุดแล้ว ยังอาจทำให้ปัญหามีความรุนแรงมากขึ้นจนเกินศักยภาพและแก้ไขได้ ดังนั้น การจัดทำแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลในครั้งนี้ จึงเป็นโอกาสอันดีที่จะได้กำหนดจุดมุ่งหมายและแนวทางการพัฒนาที่สอดคล้องกับสภาพปัญหา ความต้องการ และศักยภาพอย่างเป็นระบบ ซึ่งนอกจากจะเป็นการพัฒนาประสิทธิภาพในการบริหารจัดการภายใต้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดแล้วยังเป็นการเตรียมความพร้อมเพื่อรองรับการถ่ายโอนภารกิจจากหน่วยงานส่วนกลางและส่วนภูมิภาคอีกทางหนึ่งด้วย

การจัดทำแผนขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จะต้องมีความสัมพันธ์ระหว่างยุทธศาสตร์ชาติเพื่อขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศไปสู่ความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน โดยแผนยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๗๙) มีรายละเอียดดังนี้

๑. ยุทธศาสตร์ด้านความมั่นคง
๒. ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน
๓. ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพคน
๔. ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างโอกาสความเสมอภาคและเท่าเทียมกันทางสังคม
๕. ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างความเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม
๖. ยุทธศาสตร์ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ

วิสัยทัศน์ : “ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพพัฒนาแล้วด้วยการพัฒนาตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง”

ยุทธศาสตร์ชาติ : กรอบการพัฒนาระยะยาว เพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์ “ประเทศที่มีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้วด้วยการพัฒนาตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง” การพัฒนาให้คนไทยมีความสุขและตอบสนองต่อการบรรลุ ซึ่งผลประโยชน์แห่งชาติในการที่จะพัฒนาคุณภาพชีวิต 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 ประเทศไทยเป้นประเทศที่พัฒนาแลล้วเศรษฐกิจเติบโตอย่างมีเสถียรภาพและยั่งยืน

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 เพิ่มขีดความสามารถของชุมชนท้องถิ่นในการพัฒนาการพึ่งตนเองและการจัดการตนเองเพื่อสร้างสังคมคุณภาพ

๕. ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

๕.๑ อนุรักษ์และรักษาทรัพยากรธรรมชาติสิ่งแวดล้อม และวัฒนธรรมให้คนรุ่นต่อไปได้ใช้อย่างยั่งยืน มีสมดุล

๕.๒ ฟื้นฟูแลสร้างใหม่ฐานทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม เพื่อลดผลกระทบทางลบจากการพัฒนาสังคมเศรษฐกิจของประเทศ

๕.๓ ใช้ประโยชน์และสร้างการเติบโต บนฐานทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมให้สมดุลภายในขีดความสามารถของระบบนิเวศ

๕.๔ ยกระดับกระบวนทัศน์เพื่อกำหนดอนาคตประเทศด้านทรัพยากรธรรมชาติสิ่งแวดล้อมและวัฒนธรรม บทหลักของการมีส่วนร่วม และเป็นธรรมาภิบาล

๖. ยุทธศาสตร์ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ

๖.๑ ภาครัฐมีวัฒนธรรมการทำงานที่มุ่งผลสัมฤทธิ์และผลประโยชน์ส่วนรวม ตอบสนองความต้องกการของประชาชนได้อย่างสะดวก รวดเร็ว โปร่งใส

๖.๒ ภาครัฐมีขนาดที่เล็กลง พร้อมปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง

๖.๓ ภาครัฐมีความโปร่งใส ปลอดการทุจริตและประพฤติมิชอบ

๖.๔ กระบวนการยุติธรรม เป็นไปเพื่อประโยชน์ต่อส่วนรวมของประเทศ

ในการที่บรรลุวิสัยทัศน์และทำให้ประเทศพัฒนาไปสู่อนาคตที่พึงประสงค์นั้น จำเป็นจะต้องมีการวางแผนและกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาในระยะยาว และกำหนดแนวทางการพัฒนาของทุกภาคส่วนให้ขับเคลื่อนไปในทิศทางเดียวกัน ดังนั้นจึงจำเป็นจะต้องบกำหนดยุทธศาสตร์ชาติในระยะยาว เพื่อถ่ายทอดแนวทางการพัฒนาสู่การปฏิบัติในแต่ละช่วงเวลาอย่างต่อเนื่อง และมีบูรณาการ และสร้างความเข้าใจถึงอนาคตของประเทศไทยร่วมกัน และเกิดการรวมพลังของทุกภาคส่วนในสังคมทั้งประชาชน เอกชน ประชาชนสังคม ในการขับเคลื่อนการพัฒนาเพื่อการสร้างและรักษาไว้ซึ่งผลประโยชน์แห่งชาติและบรรลุวิสัยทัศน์ **“ประเทศไทยมีความ**

มั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน” เพื่อให้ประเทศชาติมีขีดความสามารถในการแข่งขัน มีรายได้สูงอยู่ในกลุ่มประเทศพัฒนาแล้ว คนไทยมีความสุข อยู่ดี กินดี สังคมมีความมั่นคง ความเสมอภาคและเป็นธรรม

๑.๒ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓

วัตถุประสงค์ เพื่อพลิกโฉมประเทศไทยสู่ **“สังคมก้าวหน้า เศรษฐกิจสร้างมูลค่าอย่างยั่งยืน”**

เป้าหมายหลักของการพัฒนา จำนวน ๕ ประการ ประกอบด้วย

๑. การปรับโครงสร้างภาคการผลิตและบริการสู่เศรษฐกิจฐานนวัตกรรม

๒. การพัฒนาคนสำหรับโลกยุคใหม่

๓. การมุ่งสู่สังคมแห่งโอกาสและความเป็นธรรม

๔. การเปลี่ยนผ่านการผลิตและบริโภคไปสู่ความยั่งยืน

๕. การเสริมสร้างความสามารถของประเทศในการรับมือกับการเปลี่ยนแปลงและความเสี่ยงภายใต้บริบทโลกใหม่

๑.๓ ยุทธศาสตร์กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๙๙

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ การเสริมสร้างการปกครองท้องถิ่นให้เข้มแข็งด้วยระบอบการปกครองแบบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุขและหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ กรมส่งเสริมการพัฒนาท้องถิ่นร่วมขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศไทย ๔.๐ สู่ประเทศที่พัฒนาแล้วจากฐานของท้องถิ่น

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาบริหารจัดการภาครัฐ และธรรมาภิบาลลในการปกครองท้องถิ่นของประเทศไทยให้มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔ การส่งเสริมและพัฒนาบริการสาธารณะของท้องถิ่นที่มีคุณภาพเพื่อคุณภาพชีวิตของประชาชน

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๕ การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อรองรับภารกิจและทิศทางการพัฒนาของประเทศ

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๖ การพัฒนาองค์กรด้วยฐานคุณธรรม ความรู้ และสมรรถนะสูงเป็นองค์กรระดับสากลที่สังคมยอมรับ

๑.๔ ยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๔

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

วิสัยทัศน์

“ข้าราชการส่วนท้องถิ่นมีสมรรถนะสูง เน้นคุณธรรมและศักยภาพเป็นเลิส เพื่อการพัฒนาท้องถิ่นตามนโยบาย Thailand ๔.๐”

พันธกิจ

๑. ระบบทรัพยากรบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้รับการพัฒนาให้ทันสมัย สอดคล้องกับนโยบายชาติว่าด้วย Thailand ๔.๐ ที่สามารถขับเคลื่อนด้วยเทคโนโลยีและนวัตกรรม หรือนโยบายอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องต่อการพัฒนาท้องถิ่น

๒. บุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ได้รับสิทธิและประโยชน์อย่างเท่าเทียมและเป็นธรรม

๓. บุคลากรได้รับการพัฒนาอย่างครอบคลุม และเป็นมืออาชีพ สามารถะเป็นที่พึ่งและสร้างความเชื่อมั่นให้ประชาชนในท้องถิ่นได้อย่างยั่งยืน

ประเด็นยุทธศาสตร์

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ : ปรับปรุงโครงสร้างและอัตรากำลังให้เหมาะสมกับประเภทองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ : พัฒนาประสิทธิภาพระบบทรัพยากรบุคคลส่วนท้องถิ่น

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ : ส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรและผู้บริหารให้มีศักยภาพที่สอดคล้องกับการบบริหารทรัพยากรบุคคลตามแนวทาง Thailand ๔.๐

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ : เน้นความโปร่งใสในระบบบริหารทรัพยากรบุคคลส่วนท้องถิ่นที่ยึดหลักสมรรถนะและการสร้างเสริมหลักธรรมาภิบาล

ยุทธศาสตร์ ๕ : ต่อยอดการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีแก่ทรัพยากรบุคคลส่วนท้องถิ่น

ยุทธศาสตร์ ๖ : ขับเคลื่อนระบบทรัพยากรบุคคลส่วนท้องถิ่นด้วยนวัตกรรมและเทคโนโลยี

ยุทธศาสตร์ ๗ : การกำกับติดตาม และประเมินผล

๑.๕ แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลจังหวัดอ่างทอง พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๕

วิสัยทัศน์

อ่างทองเมืองน่าอยู่ น่าเที่ยว แหล่งผลิตอาหารปลอดภัย

พันธกิจ

๑. พัฒนาจังหวัดอ่างทองให้เป็นเมืองน่าอยู่
๒. ส่งเสริมการผลลิตและจำหน่ายสินค้าเกษตรและอาหารปลอดภัย
๓. ยกระดับการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรม

ตำแหน่งยุทธศาสตร์จังหวัด

๑. เมืองน่าอยู่
๒. แหล่งผลิตสินค้าเกษตรและอาหารปลอดภัย
๓. การท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรม

เป้าประสงค์รวม

๑ คุณภาพชีวิตที่ดีของประชาชน
๒. แหล่งผลิตสินค้าเกษตรและอาหารปลอดภัยที่ได้มาตรฐาน
๓. รายได้ด้านการท่องเที่ยวที่เพิ่มขึ้น

ประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

๑. พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของจังหวัดให้สามารถใช้งานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๒. พัฒนาระบบสร้างแรงจูงใจ ส่งเสริมให้บุคลากรมีขวัญ กำลังใจมีความผาสุกในการทำงาน

๓. พัฒนาสมรรถนะของบุคลากรให้สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ของจังหวัด

๔. พัฒนาองค์กรไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้

๕. สร้างวัฒนธรรม ค่านิยมของจังหวัดให้บุคลากรมีความตระหนักถึงคุณธรรม จริยธรรม

๖. วางแผนบริหารอัตรากำลังและปรับอัตรากำลังให้เหมาะสมเพียงพอกับภารกิจ

๗. พัฒนาระบบการพิจารณาความดีความชอบโดยยึดหลักธรรมาภิบาลและโปร่งใส ชัดเจน ตรวจสอบได้

๘. พัฒนาระบบการบูรณาการระหว่างหน่วยงานที่มีภารกิจร่วมกัน

๑.๖ ยุทธศาสตร์ของเทศบาลตำบลเพชรเมืองทอง

วิสัยทัศน์

“น้ำไหล ไฟสว่าง ทางดี ประชาชนมีสุข พร้อมน้อมนำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง”

ยุทธศาสตร์การพัฒนาเทศบาลตำบลเพชรเมืองทอง

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาด้านสาธารณูปโภค สาธารณูปการ และโครงสร้างพื้นฐานแนวทางการพัฒนา

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ด้านการศึกษา คุณภาพชีวิต และความเข้มแข็งชุมชน

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ด้านการพัฒนาส่งเสริมประเพณีและรัฐพิธีที่สำคัญ

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ด้านเศรษฐกิจ

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนาสิ่งแวดล้อม

ยุทธศาสตร์ที่ ๖ ยุทธศาสตร์การพพัฒนาด้านสาธารณสุข

ยุทธศาสตร์ที่ ๗ ยุทธศษสตร์การบริหารเทศบาล และบริหารกิจการบ้านเมือง

เป้าประสงค์รวม

- เพื่อให้ประชาชนมีน้ำอุปโภค-บริโภค
- เพื่อให้ประชาชนมีไฟฟ้าใช้
- เพื่อให้ประชาชนมีถนนที่มีมาตรฐานสำหรับใช้ในการสัญจรไปมาและขนส่งสินค้าทางการเกษตรออกสู่ตลาด
- เพื่อให้ประชาชนดำเนินชีวิตตามหลลักเศรษฐกิจพอเพียงแลละมีความสุขอย่างยั่งยืน

จุดยืนทางยุทธศาสตร์ (Positioning) ของเทศบาลตำบลเพชรเมืองทอง

เพื่อให้การบริการสาธารณะแก่ประชาชนในพื้นที่เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล สามารถแก้ไขปัญหาพัฒนาท้องถิ่น ตลอดจนตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างแท้จริง เพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของเศรษฐกิจ สังคม ภูมิประเทศ ภูมิอากาศ นโยบายของรัฐบาล

๒. ข้อมูลทั่วไป

เทศบาลตำบลเพชรเมืองทองยกฐานะจากองค์การบริหารส่วนตำบลแสวงหา เมื่อวันที่ ๗ มิถุนายน ๒๕๕๖ ตามประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง เปลี่ยนชื่อองค์การบริหารส่วนตำบลแสวงหา อำเภอแสวงหา จังหวัดอ่างทอง เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลเพชรเมืองทอง และจัดตั้งเป็นเทศบาลตำบลเพชรเมืองทอง ซึ่งขณะนี้เทศบาลตำบลเพชรเมืองทองมีฐานะเป็นเทศบาลตำบลสามัญ ดังนี้

๒.๑ สภาพทั่วไปและข้อมูลพื้นฐาน

๑. ด้านกายภาพ

๑.๑ ที่ตั้งของหมู่บ้านหรือชุมชนหรือตำบล (แผนที่ประกอบ)

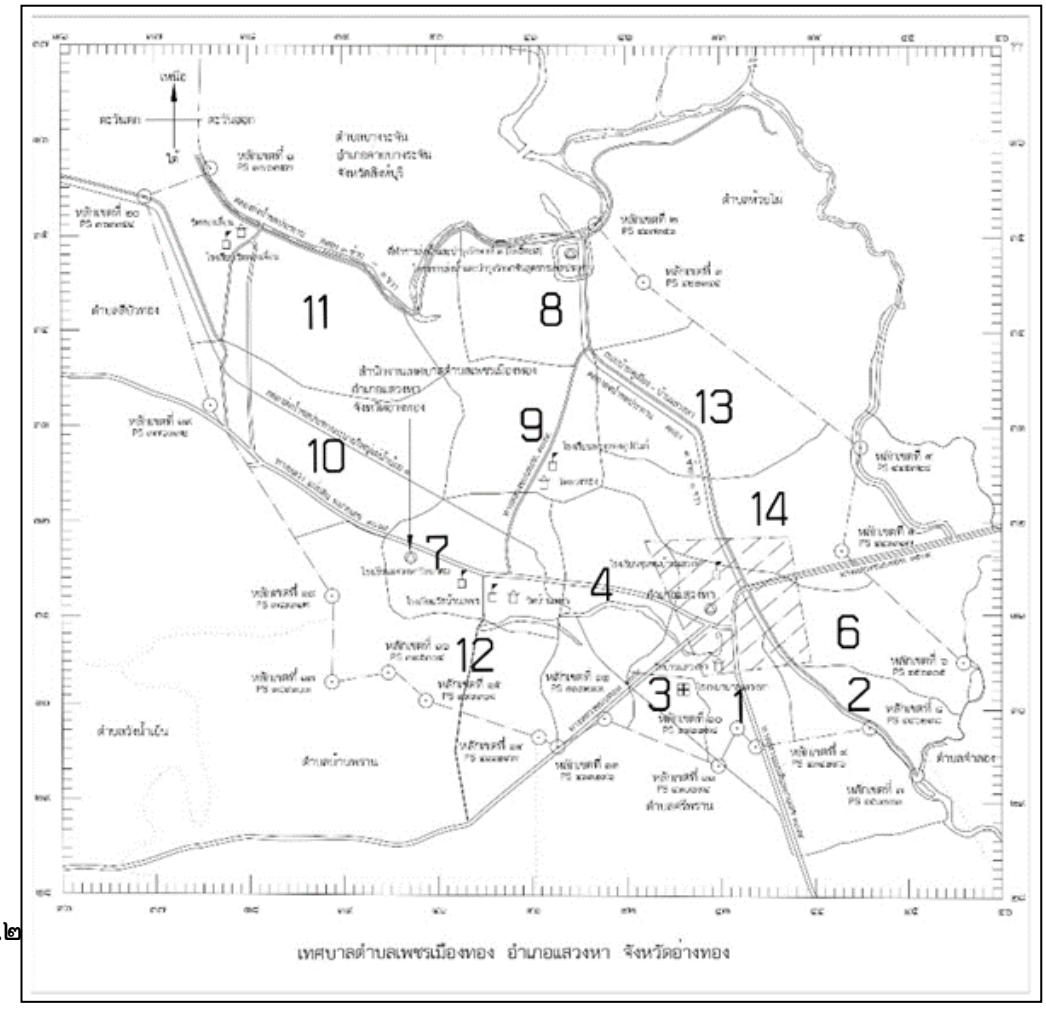
เทศบาลตำบลเพชรเมืองทอง ตำบลแสวงหา อำเภอแสวงหา จังหวัดอ่างทอง มีอาณาเขต ดังนี้

ทิศเหนือ	ติดกับ	ตำบลบางระจัน อำเภอค่ายบางระจัน จังหวัดสิงห์บุรี
ทิศใต้	ติดกับ	ตำบลบ้านพราน/ตำบลศรีพราน อำเภอแสวงหา จังหวัดอ่างทอง
ทิศตะวันออก	ติดกับ	ตำบลห้วยไผ่ อำเภอแสวงหา จังหวัดอ่างทอง
ทิศตะวันตก	ติดกับ	ตำบลสีบัวทอง อำเภอแสวงหา จังหวัดอ่างทอง

เนื้อที่

เทศบาลตำบลเพชรเมืองทอง มีเนื้อที่ทั้งหมดโดยประมาณ ๒๙.๓๒ ตารางกิโลเมตร หรือคิดเป็น ๑๘,๓๒๕ ไร่ โดยอยู่ห่างจากที่ว่าการอำเภอแสวงหาประมาณ ๒ กิโลเมตร

แผนที่เทศบาลตำบลเพชรเมืองทอง



๑.๒

มีลักษณะภูมิประเทศโดยทั่วไปเป็นที่ราบลุ่ม ไม่มีภูเขา ไม่มีแม่น้ำไหลผ่าน ดินเป็นดินเหนียวปนทราย พื้นที่ส่วนใหญ่เหมาะแก่การปลูกข้าว ทำไร่ ทำนา ทำสวน ปลูกผัก เลี้ยงสัตว์ และใช้น้ำจากคลองส่งน้ำชลประทาน

๑.๓ ลักษณะภูมิอากาศ

สภาพอากาศร้อนชื้น มี ๓ ฤดู ดังนี้

ฤดูร้อน	เริ่มตั้งแต่เดือน	กุมภาพันธ์ – พฤษภาคม
ฤดูฝน	เริ่มตั้งแต่เดือน	มิถุนายน – กันยายน
ฤดูหนาว	เริ่มตั้งแต่เดือน	ตุลาคม – มกราคม

๑.๔ ลักษณะดิน

ดิน ถือว่าเป็นทรัพยากรที่มีค่าและมีความสำคัญยิ่งต่อการเกษตรกรรม อันเป็นอาชีพส่วนใหญ่ของชาวจังหวัดอ่างทอง ดินในจังหวัดอ่างทองแบ่งได้ ๒ กลุ่ม ดังนี้

(๑) ดินไร่ ลักษณะดินเป็นดินร่วนเหนียวปนทราย เกิดจากการทับถมของตะกอนแม่น้ำหรือลำน้ำ ลักษณะของชั้นดินสลับชั้นซ้อนกัน เฉพาะเนื้อดินที่เป็นดินร่วนเหนียวปนทรายระบายน้ำดี ไม่สามารถเก็บกักน้ำได้ตลอดฤดูกาลเพาะปลูก พบมากบริเวณริมแม่น้ำเจ้าพระยาและแม่น้ำน้อย ซึ่งเป็นพื้นที่ไร่นาสวนผสม และเป็นที่ตั้งบ้านเรือนของราษฎร ส่วนเนื้อดินที่เป็นดินร่วนเหนียวปนทรายหรือดินร่วนเหนียวปนทรายแป้ง แต่ระบายน้ำได้ดีปานกลาง พบมากบริเวณริมคลองสีบัวทอง หรือห้วยราชครามเหมาะสำหรับปลูกพืชไร่ เช่น อ้อย เป็นต้น

(๒) ดินนา แยกตามลักษณะดินและบริเวณพื้นที่ที่ครอบคลุมได้เป็น ๒ กลุ่ม คือ

(๒.๑) ดินเหนียวที่เกิดจากอิทธิพลของตะกอนน้ำกร่อย บริเวณที่ลุ่มและพื้นที่ที่น้ำทะเลเคยท่วมถึง ซึ่งพบโคลนทะเลที่ระดับความลึกประมาณ ๑.๕-๒.๐ เมตรจากผิวดิน และสูงจากระดับน้ำทะเล ๕-๘ เมตร โดยเนื้อดินเป็นดินเหนียว แต่มีค่าความเป็นกรดต่ำ สามารถเก็บกักน้ำได้นาน พบในท้องที่อำเภอวิเศษ ชัยชาญ ส่วนเนื้อดินที่เป็นดินเหนียว มีสภาพความเป็นกรดสูง สามารถเก็บกักน้ำได้นาน แต่ต้องปรับปรุงสภาพดินเสียก่อน พบทางตอนใต้ของอำเภอป่าโมกปัจจุบันเป็นพื้นที่ปลูกข้าวและสวนผลไม้

(๒.๒) ดินเหนียวหรือดินเหนียวปนทรายแป้ง เกิดจากการทับถมของตะกอนลำน้ำ สามารถเก็บกักน้ำได้นาน พบบริเวณลานตะพักลำน้ำระดับต่ำ และที่ราบลุ่มที่มีระดับสูงกว่าบริเวณที่น้ำเคยท่วมถึงเล็กน้อย ในท้องที่อำเภอแสวงหา ตอนเหนือของอำเภอสามโก้ และทางตะวันตกของอำเภอโพธิ์ทอง ปัจจุบันเป็นพื้นที่ปลูกข้าวและไม้ผล

อ้างอิง https://jeezii๑๕๑๑๐.wordpress.com

๒. ด้านการเมือง/การปกครอง

๒.๑ เขตการปกครอง

แบ่งออกเป็น ๑๒ หมู่บ้าน ที่อยู่ในเขตเทศบาล ประกอบด้วย

๒.๑.๑ หมู่บ้านเต็มพื้นที่อยู่ในเขตเทศบาลตำบลเพชรเมืองทอง จำนวน ๗ หมู่บ้าน ดังนี้

หมู่ที่ ๗ บ้านเพชร
หมู่ที่ ๘ บ้านคูเมือง
หมู่ที่ ๙ บ้านทุ่งแห้ว
หมู่ที่ ๑๐ บ้านหนองแขม
หมู่ที่ ๑๑ บ้านทองเลื่อน
หมู่ที่ ๑๒ บ้านหนองถ้ำ
หมู่ที่ ๑๓ บ้านดอนทอง

๒.๑.๒ หมู่บ้านบางส่วนอยู่ในเขตเทศบาลตำบลเพชรเมืองทอง จำนวน ๕ หมู่บ้าน ดังนี้

หมู่ที่ ๑ บ้านแสวงหา
หมู่ที่ ๓ บ้านแสวงหา
หมู่ที่ ๔ บ้านแสวงหา
หมู่ที่ ๖ บ้านแสวงหา
หมู่ที่ ๑๔ บ้านแสวงหา

<u>รายชื่อกำนัน – ผู้ใหญ่บ้าน</u>

หมู่บ้าน	ผู้ใหญ่บ้าน	
กำนันตำบลแสวงหา	นางปทิตา	แจ่มจันทร์
หมู่ที่ ๔ บ้านแสวงหา	นางเอื้องผึ้ง	ตั้งประเสริฐ
หมู่ที่ ๖ บ้านแสวงหา	นางวิลัยจิตร์	สุวรณประทีป
หมู่ที่ ๗ บ้านเพชร	นายอำนาจ	รอดจรูญ
หมู่ที่ ๘ บ้านคูเมือง	นางพิวาย	หงษ์ทอง
หมู่ที่ ๙ บ้านทุ่งแห้ว	นางน้ำผึ้ง	ปลูกงาม
หมู่ที่ ๑๐ บ้านหนองแขม	นายสามารถ	ชื่นบาล
หมู่ที่ ๑๑ บ้านทองเลื่อน	นายสมชาย	บุญสันต์
หมู่ที่ ๑๒ บ้านหนองถ้ำ	นายปัญญา	ราตรี
หมู่ที่ ๑๓ บ้านดอนทอง	นายสวน	ปานทอง
หมู่ที่ ๑๔ บ้านแสวงหา	นายนิรุจ	รักดี

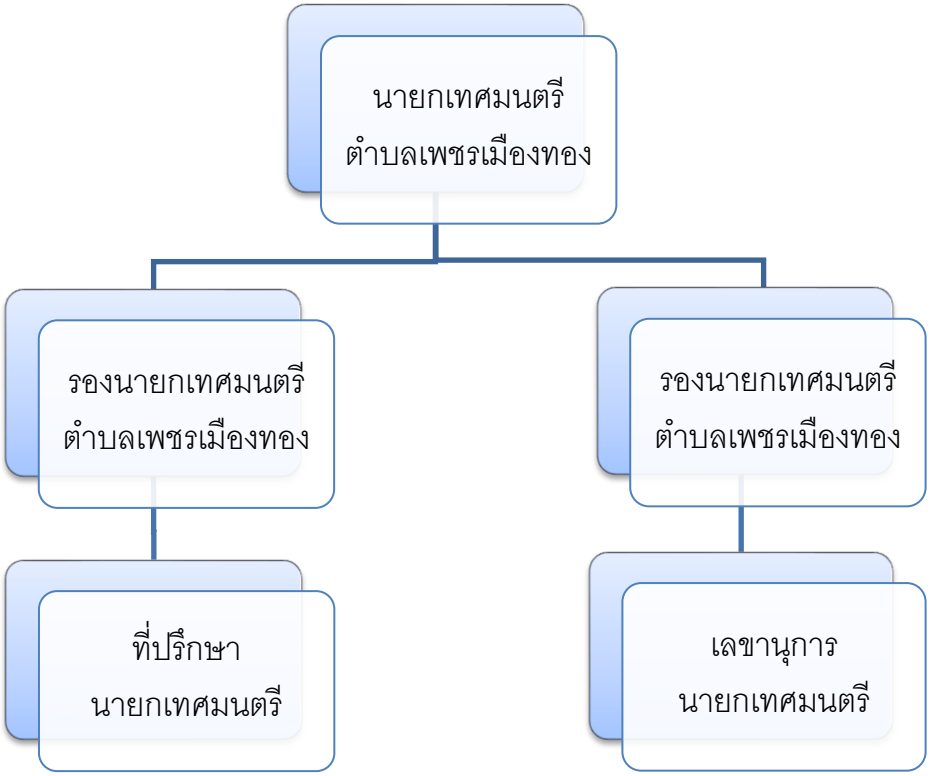
๒.๒ การเลือกตั้ง

เทศบาลตำบลเพชรเมืองทอง มีการเลือกตั้งสมาชิกสภาและผู้บริหารท้องถิ่น เมื่อวันที่ ๑๙ เมษายน ๒๕๖๔ แบ่งเขตเลือกตั้งออกเป็น ๒ เขต ดังนี้

(๑) เขตเลือกตั้งที่ ๑ ประกอบด้วย หมู่ที่ ๑, ๓, ๔, ๗, ๑๐ และ หมู่ที่ ๑๒

(๒) เขตเลือกตั้งที่ ๒ ประกอบด้วย หมู่ที่ ๖, ๘, ๙, ๑๑, ๑๓, และ หมู่ที่ ๑๔

<u>โครงสร้างคณะผู้บริหาร</u>



๑. **ฝ่ายบริหาร** ประกอบด้วย

๑.๑ นายกเทศมนตรีตำบลเพชรเมืองทอง จำนวน ๑ คน
มาจากการเลือกตั้งโดยตรงของประชาชน

๑.๒ รองนายกเทศมนตรีตำบลเพชรเมืองทอง จำนวน ๒ คน
มาจากการแต่งตั้งจากนายกเทศมนตรีตำบลเพชรเมืองทอง

๑.๓ เลขานุการนายกเทศมนตรีตำบลเพชรเมืองทอง จำนวน ๑ คน
มาจากการแต่งตั้งจากนายกเทศมนตรีตำบลเพชรเมืองทอง

๑.๔ ที่ปรึกษานายกเทศมนตรีตำบลเพชรเมืองทอง จำนวน ๑ คน
มาจากการแต่งตั้งจากนายกเทศมนตรีตำบลเพชรเมืองทอง

<u>รายชื่อคณะผู้บริหารเทศบาลตำบลเพชรเมืองทอง</u>

ที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง
๑	นายกชเดชา กลุ่มไหม	นายก ทต.เพชรเมืองทอง
๒	นายจำลอง สุขประเสริฐ	รองนายก ทต.เพชรเมืองทอง
๓	นายนิรันดร์ รักดี	รองนายก ทต.เพชรเมืองทอง
๔	นายสยาม สีทับทิม	เลขานุการนายก ทต.เพชรเมืองทอง
๕	นายประคอง สุขมล	ที่ปรึกษานายก ทต.เพชรเมืองทอง

๒. ฝ่ายสภาเทศบาลตำบลเพชรเมืองทอง ประกอบด้วย

สมาชิกสภาเทศบาลตำบลเพชรเมืองทอง จำนวน ๒ เขต ๆละ ๖ คน จำนวนรวมทั้งสิ้น ๑๒ คน ประกอบด้วย

๒.๑ ประธานสภาเทศบาลตำบลเพชรเมืองทอง จำนวน ๑ คน มาจากการเลือกตั้งจากสภาเทศบาลตำบลเพชรเมืองทอง

๒.๒ รองประธานสภาเทศบาลตำบลเพชรเมืองทอง จำนวน ๑ คน มาจากการแต่งตั้งจากประธานสภาเทศบาลตำบลเพชรเมืองทอง

๒.๓ เลขานุการสภาเทศบาลตำบลเพชรเมืองทอง จำนวน ๑ คน มาจากการเลือกตั้งจากสภาเทศบาลตำบลเพชรเมืองทอง

๒.๔ สมาชิกสภาเทศบาลตำบลเพชรเมืองทอง จำนวน ๙ คน

<u>สมาชิกสภาเทศบาลตำบลเพชรเมืองทอง</u>

ที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	เบอร์โทรศัพท์
๑	นายอนุชา สินธุสุวรรณ	ประธานสภา ทต.เพชรเมืองทอง สมาชิกสภา ทต.เพชรเมืองทอง เขต ๑	๐๘-๕๔๒๑-๔๖๓๕
๒	นายกมลสัญญ์ สาภิราช	รองประธานสภา ทต.เพชรเมืองทอง สมาชิกสภา ทต.เพชรเมืองทอง เขต ๑	๐๙-๕๙๔๗-๙๒๑๖
๓	นายสาธิต บุญปลีก	เลขานุการสภา ทต.เพชรเมืองทอง สมาชิกสภา ทต.เพชรเมืองทอง เขต ๑	๐๘-๖๘๐๑-๙๖๓๙

ที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	เบอร์โทรศัพท์
๔	นายสมชาย สินธุสุวรรณ	สมาชิกสภา ทต.เพชรเมืองทอง เขต ๑	๐๘-๑๔๓๙-๑๔๘๕
๕	นายกิติเชษฐ์ แย้มเทศ	สมาชิกสภา ทต.เพชรเมืองทอง เขต ๑	๐๘-๔๑๑๘-๖๐๖๖
๖	นายประจวบ รอดจรูญ	สมาชิกสภา ทต.เพชรเมืองทอง เขต ๒	๐๙-๒๕๓๕-๓๙๐๔
๗	นายกิตติ ปลูกงาม	สมาชิกสภา ทต.เพชรเมืองทอง เขต ๒	๐๘-๙๘๐๙-๘๖๕๑
๘	นายสมหมาย นุ่มทอง	สมาชิกสภา ทต.เพชรเมืองทอง เขต ๒	๐๘-๙๒๓๙-๔๒๔๘
๙	นายสมชาย แก้วทอง	สมาชิกสภา ทต.เพชรเมืองทอง เขต ๒	๐๘-๕๕๐๙-๒๓๒๔
๑๐	นายกมลสัญญ์ สาภิราช	สมาชิกสภา ทต.เพชรเมืองทอง เขต ๒	๐๙-๕๙๔๗-๙๒๑๖
๑๑	นายบุญเชิญ วงษ์เล็ก	สมาชิกสภา ทต.เพชรเมืองทอง เขต ๒	๐๙-๒๖๑๔-๒๙๙๓

๓. ประชากร

๓.๑ ข้อมูลเกี่ยวกับจำนวนประชากร (ข้อมูลจากสำนักทะเบียนอำเภอแสวงหา ณ เดือนกันยายน ๒๕๖๘)

ประชากรรวมทั้งสิ้น จำนวน ๕,๓๐๒ คน แบ่งเป็น
ชายรวมทั้งสิ้น จำนวน ๒,๕๘๑ คน
หญิงรวมทั้งสิ้น จำนวน ๒,๗๑๓ คน
จำนวนครัวเรือนรวมทั้งสิ้น จำนวน ๑,๘๖๐ หลังคาเรือน

๓.๒ ช่วงอายุและจำนวนประชากร

ช่วงอายุต่ำกว่า ๑๘ ปี **จำนวน ๙๙๔ คน**
ชายรวมทั้งสิ้น จำนวน ๔๘๕ คน
หญิงรวมทั้งสิ้น จำนวน ๕๐๙ คน
ช่วงอายุระหว่าง ๑๘ – ๖๐ ปี **จำนวน ๓,๒๗๑ คน**
ชายรวมทั้งสิ้น จำนวน ๑,๖๔๕ คน
หญิงรวมทั้งสิ้น จำนวน ๑,๖๒๖ คน
ช่วงอายุ ๖๐ ปีขึ้นไป **จำนวน ๑,๐๓๗คน**
ชายรวมทั้งสิ้น จำนวน ๔๕๙ คน
หญิงรวมทั้งสิ้น จำนวน ๕๗๖ คน
รวมทั้งสิ้น จำนวน ๕,๓๐๒ คน

๔. สภาพทางสังคม

๔.๑ การศึกษา

(๑) มีศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดเทศบาลตำบลเพชรเมืองทอง ๑ แห่ง คือ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลเพชรเมืองทอง รับเด็กอายุ ๓ ขวบ

(๒) โรงเรียนระดับประถมศึกษาในเขตพื้นที่เทศบาลตำบลเพชรเมืองทอง จำนวน ๓ โรงเรียน ดังนี้

- โรงเรียนวัดบ้านเพชร
- โรงเรียนวัดทองเลื่อน
- โรงเรียนพวงทองอุปถัมภ์

(๓) โรงเรียนระดับมัธยมศึกษาในเขตพื้นที่เทศบาลตำบลเพชรเมืองทอง จำนวน ๑ โรงเรียน คือ โรงเรียนแสวงหาวิทยาคม

๔.๒ สาธารณสุข

ในเขตพื้นที่เทศบาลตำบลเพชรเมืองทอง ไม่มีโรงพยาบาล ถ้าประชาชนเกิดเจ็บป่วย ก็สามารถไปโรงพยาบาลประจำอำเภอ คือ โรงพยาบาลแสวงหา ซึ่งมีระยะทางประมาณ ๓-๕ กิโลเมตร และ คลินิกรักษาโรคทั่วไป จำนวน ๑ แห่ง

สำนักงานเทศบาลตำบลเพชรเมืองทอง มีเจ้าพนักงานสาธารณสุข จำนวน ๑ คน ปฏิบัติงานเกี่ยวกับสาธารณสุขผสมผสาน ทั้งการรักษาพยาบาลเบื้องต้น การฟื้นฟูสุขภาพ การควบคุม ป้องกันโรค การส่งเสริมสุขภาพและอนามัย งานอนามัยโรงเรียน งานอนามัยสิ่งแวดล้อม งานโภชนาการ งานเผยแพร่ ให้ความรู้ด้านสาธารณสุขแก่เจ้าหน้าที่ ผู้นำท้องถิ่น ชุมชน และประชาชน

๔.๓ อาชญากรรม

ป้อมยามตำรวจ ๓ แห่ง

การรักษาความสงบเรียบร้อยในชุมชน

มีงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยของเทศบาล ประกอบด้วย

เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย จำนวน ๑ คน

เจ้าหน้าที่ช่วยปฏิบัติงาน จำนวน ๖ คน

มีวัสดุ-อุปกรณ์ ที่ใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ในการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ประกอบด้วย รถยนต์บรรทุกน้ำขนาดบรรจุน้ำ ๕,๐๐๐ ลิตร จำนวน ๑ คัน เจ้าหน้าที่ดับเพลิง ๗ คน เครื่องสูบน้ำขนาดเล็ก จำนวน ๑ เครื่อง

หากมีเหตุสาธารณภัยเกิดขึ้น จะมี อปพร. มูลนิธิร่วมกตัญญู และท้องถิ่นใกล้เคียง ให้ความช่วยเหลือ

๔.๔ ยาเสพติด

อำเภอแสวงหา มีการจัดตั้งสภาเด็กและเยาวชน โดยประธานอยู่ในโรงเรียนแสวงหาวิทยาคม ซึ่งเป็นโรงเรียนในพื้นที่เทศบาลตำบลเพชรเมืองทอง จะมีการขับเคลื่อนการดำเนินงาน ในเรื่องการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด และการป้องกันและแก้ไขการตั้งครรภ์ในวัยรุ่นแก่นักเรียน ดังนั้น ปัญหาเรื่องยาเสพติดมักจะเกิดขึ้นกับประชาชนกลุ่มผู้ใช้แรงงาน ซึ่งอำเภอแสวงหา โดยปลัดอำเภอฝ่ายความมั่นคง ร่วมกับสถานีตำรวจภูธรแสวงหา และสีบัวทอง บูรณาการการทำงานร่วมกันป้องกัน ปราบปราม กันอย่างเต็มศักยภาพ ทำให้ปัญหายาเสพติดในพื้นที่ลดน้อยลง

๔.๕ การสังคมสงเคราะห์

เทศบาลตำบลเพชรเมืองทอง มีนักพัฒนาชุมชน ปฏิบัติหาน้าที่ให้การช่วยเหลือเกื้อกูล ให้ทุกคนอยู่ในสังคมไทยได้อย่างมีความสุข และให้ทุกคนมีความสามารถพัฒนาสังคม ให้มีความเจริญก้าวหน้าด้วย ซึ่งปัจจุบันในพื้นที่เทศบาลตำบลเพชรเมืองทอง ผู้มีสิทธิได้รับ เบี้ยยังชีพ รายละเอียดดังนี้

ผู้สูงอายุรวมทั้งสิ้น จำนวน ๑,๑๒๕ คน
ผู้ป่วยเอดส์รวมทั้งสิ้น จำนวน ๑๔ คน
ผู้พิการรวมทั้งสิ้น จำนวน ๒๑๐ คน
(ข้อมูล ณ เดือน กันยายน ๒๕๖๗)

๕. ระบบบริการพื้นฐาน

๕.๑ การคมนาคมขนส่ง

<u>ทางบก</u> มีรถโดยสารประจำทาง สายอ่างทอง - แสวงหา - สีบัวทอง

๕.๒ การไฟฟ้า

ประชาชนมีไฟฟ้าใช้ยังไม่ครอบคลุมทั้งพื้นที่ ทั้งนี้ เทศบาลฯได้ประสานงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคอำเภอค่ายบางระจัน และอำเภอโพธิ์ทอง ในการประมาณการค่าใช้จ่ายในการขยายเขตไฟฟ้า เพื่อให้ประชาชนในเขตพื้นที่มีไฟฟ้าใช้ทุกหลังคาเรือน

๕.๓ การประปา

ประชาชนในเขตเทศบาลตำบลเพชรเมืองทอง มีการใช้น้ำของการประปาส่วนภูมิภาคและประปาบาดาล ภายในหมู่บ้าน แต่ยังไม่ครอบคลุมทั้งพื้นที่ ทั้งนี้ เทศบาลฯกำหนดให้มีการขยายเขตประปาเพื่อให้ประชาชนมีน้ำใช้อย่างทั่วถึง

๕.๔ โทรศัพท์

ประชาชนในพื้นที่ของเทศบาลตำบลเพชรเมืองทอง ไม่มีโทรศัพท์สาธารณะ ขององค์การโทรศัพท์ เนื่องจากประชาชนนิยมใช้โทรศัพท์มือถือในการติดต่อสื่อสาร นอกจากหน่วยงานราชการในพื้นที่ เช่น โรงเรียน สำนักงานเทศบาลฯ เป็นต้น

๕.๕ ไปรษณีย์หรือการสื่อสารหรือการขนส่ง และวัสดุ ครุภัณฑ์

ในพื้นที่ของเทศบาลตำบลเพชรเมืองทอง ไม่มีที่ทำการไปรษณีย์โทรเลข แต่มีเจ้าหน้าที่ของสำนักงานไปรษณีย์โทรเลขอำเภอแสวงหา ออกให้บริการประชาชนครอบคลุมทั้งพื้นที่

๖. ระบบเศรษฐกิจ

๖.๑ การเกษตร

- ส่งเสริมการประกอบอาชีพ กองทุนกลุ่มอาชีพเพื่อยกระดับรายได้
- ส่งเสริมกองทุนหมู่บ้าน
- การสร้างเครือข่ายกองทุนทุกกองทุนในระดับตำบล
- การสร้างงานสร้างอาชีพในชุมชน

๖.๒ การประมง

ในพื้นที่เทศบาลตำบลเพชรเมืองทอง ไม่มีแม่น้ำไหลผ่าน ดังนั้น จึงไม่มีรายได้จากการทำการประมง

๖.๓ การปศุสัตว์

เนื่องจากในพื้นที่เทศบาลตำบลเพชรเมืองทอง มีโรงฆ่าสัตว์ จำนวน ๒ โรง ประชาชนจำนวนร้อยละประมาณ ๒๐ มีการเลี้ยงสุกรเพื่อจำหน่าย และเป็นอาชีพเสริมจากการทำนา เพื่อเพิ่มรายได้ของครอบครัว

๖.๔ การบริการ

ร้านขายก๋วยเตี๋ยวและอาหารตามสั่ง	จำนวน	๔๑	ร้าน
ร้านขายวัสดุก่อสร้าง	จำนวน	๒	ร้าน
ร้านซ่อมแอร์	จำนวน	๑	ร้าน
ร้านขายของชำ	จำนวน	๓๐	ร้าน
อู่ซ่อมรถ	จำนวน	๒	แห่ง
ร้านขายเครื่องสังฆภัณฑ์	จำนวน	๑	ร้าน
ธนาคาร	จำนวน	๑	แห่ง
ร้านขายปุ๋ย	จำนวน	๒	ร้าน
ห้องเช่า	จำนวน	๖	แห่ง
โรงเรือนเช่า	จำนวน	๗	ร้าน
ตึกเช่า	จำนวน	๒	แห่ง
คลินิก	จำนวน	๑	แห่ง
ฟาร์มหมู	จำนวน	๒	แห่ง
ร้านเสริมสวย	จำนวน	๓	ร้าน
โรงฆ่าสัตว์	จำนวน	๒	แห่ง
โรงทำน้ำดื่ม	จำนวน	๑	แห่ง
ร้านตัดผมชาย	จำนวน	๑	แห่ง
สหกรณ์	จำนวน	๒	แห่ง
เต้นท์รถ	จำนวน	๑	แห่ง
คาร์แคร์	จำนวน	๑	แห่ง
สินเชื่อ	จำนวน	๒	แห่ง
ร้านนวดแผนไทย	จำนวน	๑	แห่ง
ร้านตัดเสื้อผ้า	จำนวน	๑	ร้าน

๖.๕ การท่องเที่ยว

มีศูนย์การเรียนรู้เศรษฐกิจพอเพียงบ้านสวนอยู่สุข ตั้งอยู่หมู่ที่ ๗ บ้านเพชร และแหล่งเรียนรู้ทางประวัติศาสตร์พิพิธภัณฑ์บ้านคูเมือง ตั้งอยู่หมู่ที่ ๘ บ้านคูเมือง

๖.๖ อุตสาหกรรม

โรงงานทำลูกชิ้นชัยยะ ๙	ตั้งอยู่หมู่ที่ ๔
โรงทำน้ำดื่ม	ตั้งอยู่หมู่ที่ ๔
โรงงานวุ้นเส้น	ตั้งอยู่หมู่ที่ ๑๐
โรงรีดเหล็ก	ตั้งอยู่หมู่ที่ ๑๐
มีโรงหล่ออลูมิเนียม	ตั้งอยู่หมู่ที่ ๑๑

๖.๗ การพาณิชย์และกลุ่มอาชีพ

กลุ่มดอกไม้ประดิษฐ์

กลุ่มจักสานตะกร้าหวาย

กลุ่มไม้มงคล

๖.๘ แรงงาน

แรงงานจากประเทศพม่าซึ่งมีการขึ้นทะเบียนถูกต้อง ทำงานในร้านอาหาร และโรงงานต่างๆ

๗. ศาสนา ประเพณี วัฒนธรรม

๗.๑ การนับถือศาสนา

ประชาชนในเขตเทศบาลตำบลเพชรเมืองทอง ร้อยละ ๙๘ นับถือศาสนาพุทธ

๗.๒ ประเพณีและงานประจำปี

วันขึ้นปีใหม่

วันสงกรานต์

วันเข้าพรรษา

วันออกพรรษา

วันอาสาฬหบูชา

ประเพณีลอยกระทง

งานสดุดีวีรชนคนแสวงหา

๗.๓ ภูมิปัญญาท้องถิ่น ภาษาถิ่น

มีหมอนวดแผนไทย ตั้งอยู่หมู่ที่ ๗ บ้านเพชร ภาษาที่ใช้ในพื้นที่ คือภาษาไทยภาคกลาง

๗.๔ สินค้าพื้นเมืองและของที่ระลึก

ดอกไม้ประดิษฐ์ , ตะกร้าหวาย , ไม้มงคล

๘. ทรัพยากรธรรมชาติ

๘.๑ น้ำ

ในพื้นที่ของเทศบาลตำบลเพชรเมืองทอง ไม่มีแม่น้ำไหลผ่าน ประชาชนใช้น้ำจากคูคลองชลประทาน

๘.๒ ป่าไม้

ในพื้นที่ของเทศบาลตำบลเพชรเมืองทอง ประชาชนส่วนใหญ่เป็นเจ้าของที่ดิน ไม่มีพื้นที่ที่เป็นป่าสงวนจึงไม่มีป่าไม้แต่อย่างใด

๘.๓ ภูเขา

ในพื้นที่ของเทศบาลตำบลเพชรเมืองทอง เป็นที่ราบลุ่ม ไม่มีภูเขา

๘.๔ ทรัพยากรธรรมชาติที่สำคัญขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

แร่ดินเหนียว, ทราย

๓. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลเพชรเมืองทอง

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และกำหนดภารกิจตามยุทธศาสตร์การพัฒนาแผนพัฒนาในช่วงระยะ ๓ ปี ข้างหน้า ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่น ให้สอดคล้องกับกรอบยุทธศาสตร์ชาติระยะ ๒๐ ปี (๒๕๖๐-๒๕๗๙) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น นโยบายของรัฐบาล นโยบายของผู้บริหารและสภาพปัญหาภายในเขตพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้น โดยแบ่งออกเป็นด้าน ๆ ตามความเหมาะสม เช่น ด้านโครงสร้างพื้นฐาน ด้านเศรษฐกิจ ด้านสังคม ด้านการเมือง ด้านการบริหาร ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม เป็นต้น

๔. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

๑. สำนักปลัดเทศบาล มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานราชการทั่วไปของเทศบาล งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

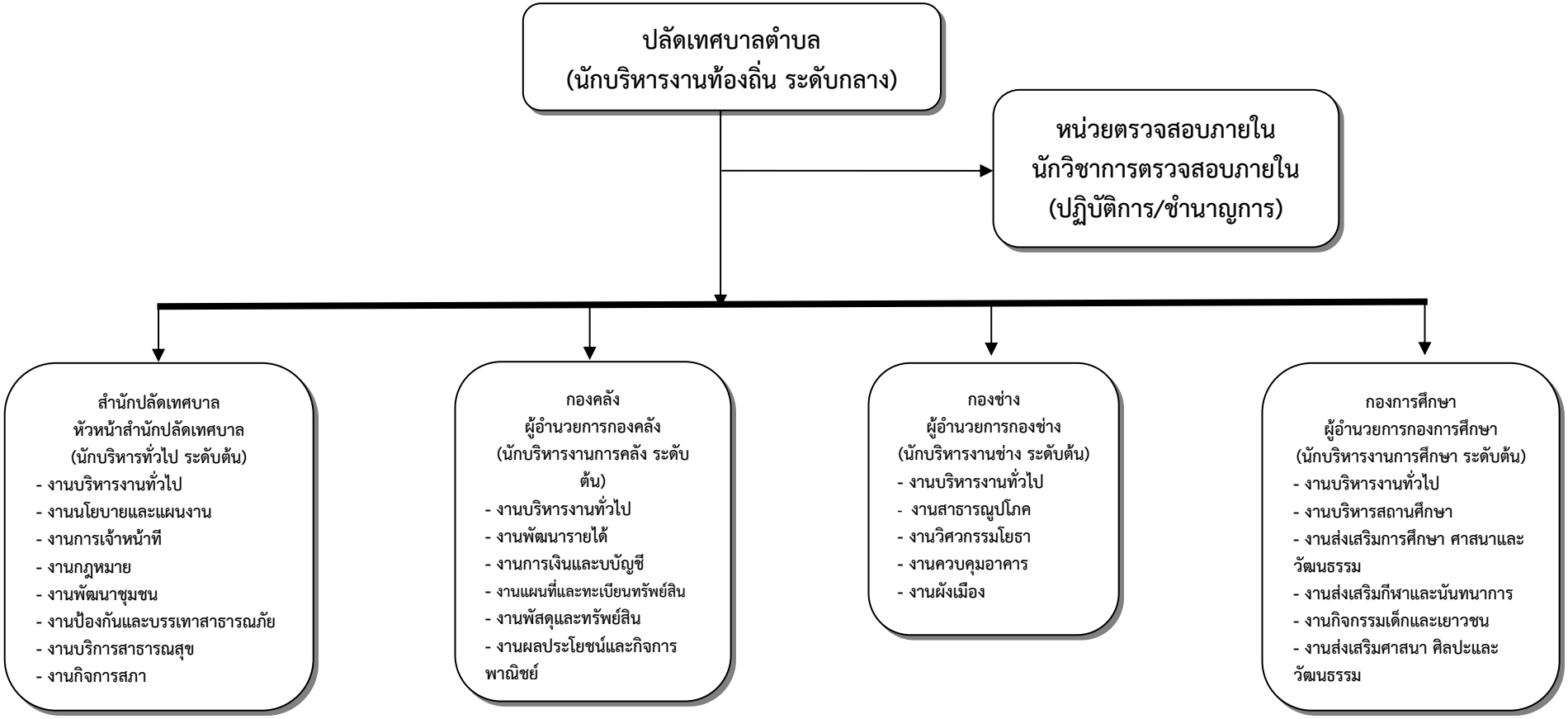
๒. กองคลัง หรือกองคลัง มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานการจ่ายเงิน การรับเงิน การจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม และการพัฒนารายได้ งานสรุปผล สถิติการจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม งานนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงินและเอกสารทางการเงิน งานการตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกาทุกประเภท งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

๓. กองช่าง มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานสำรวจ งานออกแบบและเขียนแบบ งานประมาณราคา งานจัดทำราคากลาง งานจัดทำข้อมูลทางด้านวิศวกรรมต่าง ๆ งานจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ งานจัดทำทะเบียนประวัติโครงสร้างพื้นฐาน อาคาร สะพาน คลอง แหล่งน้ำ งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

๔. กองการศึกษา มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานบริหารการศึกษา งานพัฒนาการศึกษา การศึกษาตามอัธยาศัย เช่น การจัดการศึกษาปฐมวัย งานพัฒนาสื่อเทคโนโลยีและนวัตกรรมทางการศึกษา งานการศาสนา งานบำรุงศิลปะ จารีตประเพณีภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

๕. หน่วยตรวจสอบภายใน มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานจัดทำแผนการตรวจสอบภายในประจำปี งานการตรวจสอบความถูกต้องและเชื่อถือได้ของเอกสารการเงิน การบัญชี เอกสารการรับการจ่ายเงิน ทุกประเภท ช่วยเหลือให้คำแนะนำ แนวทางแก้ไข ปรับปรุงการปฏิบัติงานแก่หน่วยตรวจรับและผู้เกี่ยวข้องงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

โครงสร้างส่วนราชการของเทศบาลตำบลเพชรเมืองทอง



๕. ภารกิจหลักและภารกิจรองที่เทศบาลจะดำเนินการ

(๑) ภารกิจหลัก

๑.๑ ด้านการปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน
๑.๒ ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต
๑.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย
๑.๔ ด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๑.๕ ด้านการพัฒนาการเมืองและการบริหาร
๑.๖ ด้านการส่งเสริมการศึกษา
๑.๗ ด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

(๒) ภารกิจรอง

๒.๑ การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณี
๒.๒ การสนับสนุนและส่งเสริมศักยภาพกลุ่มอาชีพ
๒.๓ การส่งเสริมเกษตรและการประกอบอาชีพทางการเกษตร
๒.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน

๖. การวิเคราะห์ความต้องการพัฒนาของบุคลากร

(๑) ความต้องการด้านทักษะ

๑. ทักษะการบริหารโครงการ
๒. ทักษะการเขียนหนังสือราชการ
๓. ทักษะการใช้คอมพิวเตอร์
๔. ทักษะในการสื่อสาร การนำเสนอ และถ่ายทอดความรู้

(๒) ความต้องการด้านความรู้

๑. ความรู้เรื่องกฎหมาย
๒. ความรู้เรื่องจัดซื้อจัดจ้างและกฎระเบียบพัสดุ
๓. ความรู้เกี่ยวกับเทคโนโลยีสารสนเทศ
๔. ความรู้เรื่องงานธุรการและงานสารบรรณ

(๓) ความต้องการพัฒนางาน

๑. งานสาธารณสุข การเฝ้าระวังและควบคุมโรคติดต่อ
๒. งานจัดทำงบประมาณ
๓. งานช่าง
๔. งานธุรการ งานสารบรรณ

๗. การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม

การวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม (SWOT Analysis) เป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์ สำหรับองค์กร ซึ่งช่วยผู้บริหารกำหนด จุดแข็งและจุดอ่อน ขององค์กร จากสภาพแวดล้อมภายใน โอกาสและอุปสรรคจากสภาพแวดล้อมภายนอก ตลอดจนผลกระทบจากปัจจัยต่าง ๆ ต่อการทำงานขององค์กร การวิเคราะห์ SWOT Analysis เป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์สถานการณ์ เพื่อให้ ผู้บริหารรู้จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคขององค์กร ซึ่งจะช่วยให้ทราบว่าองค์กรได้เดินทางมาถูกทิศและไม่ หลงทาง นอกจากนี้ยังบอกได้ว่า

องค์กรมีแรงขับเคลื่อนไปยังเป้าหมายได้ดีหรือไม่ มั่นใจได้อย่างไรว่าระบบการ ทำงานในองค์กรยังมีประสิทธิภาพอยู่ มีจุดอ่อนที่จะต้องปรับปรุงอย่างไร ซึ่งการวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม SWOT Analysis ดังนี้

๑. ปัจจัยภายใน (Internal Environment Analysis) ได้แก่

๑.๑ S มาจาก Strengths หมายถึง จุดเด่นหรือจุดแข็ง ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็นข้อดีที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในองค์กร เช่น จุดแข็งด้านกำลังคน จุดแข็งด้านการเงิน จุดแข็ง ด้านการผลิต จุดแข็ง ด้านทรัพยากรบุคคล องค์กรจะต้องใช้ประโยชน์จากจุดแข็งในการกำหนดกลยุทธ์

๑.๒ W มาจาก Weaknesses หมายถึง จุดด้อยหรือจุดอ่อน ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายในเป็นปัญหาหรือข้อบกพร่องที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในต่างๆ ขององค์กร ซึ่งองค์กรจะต้องหาวิธีในการแก้ปัญหานั้น

๒. ปัจจัยภายนอก (External Environment Analysis) ได้แก่

๒.๑ O มาจาก Opportunities หมายถึง โอกาส เป็นผลจากการที่สภาพแวดล้อมภายนอกขององค์กรเอื้อประโยชน์หรือส่งเสริมการดำเนินงานขององค์กร โอกาสแตกต่างจากจุดแข็งตรงที่โอกาสนั้น เป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายนอก แต่จุดแข็งนั้นเป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายใน ผู้บริหารที่ดีจะต้องเสาะแสวงหาโอกาสอยู่เสมอ และใช้ประโยชน์จากโอกาสนั้น

๒.๒T มาจาก Threats หมายถึง อุปสรรค เป็นข้อจำกัดที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายนอก ซึ่งการบริหารจำเป็นต้องปรับกลยุทธ์ให้สอดคล้องและพยายามขจัดอุปสรรคต่างๆ ที่เกิดขึ้นให้ได้จริง

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก โอกาส และข้อจำกัด (SWOT)

จุดแข็ง (Strengths)

๑. การกำหนดส่วนราชการเหมาะสมกับงานและหน้าที่ ที่ปฏิบัติชัดเจน
๒. ผู้บริหารมีการส่งเสริมการพัฒนาของบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ
๓. มีการใช้ระบบเทคโนโลยีที่ทันสมัยอยู่เสมอ สามารถปฏิบัติงานได้อย่างรวดเร็ว
๔. ได้รับการสนับสนุนการพัฒนาทั้งด้านวิชาการและระเบียบ กฎหมายอยู่เสมอ
๕. เจ้าหน้าที่มีความรู้ ความสามารถ ศักยภาพในกากรปฏิบัติหน้าที่ของตนเอง

จุดอ่อน (Weaknesses)

๑. การปฏิบัติงานระหว่างส่วนราชการยังขาดการทำงานแบบบูรณาการเชื่อมโยงกัน
๒. เจ้าหน้าที่ยังขาดความรู้ที่เป็นระบบและเหมาะสมกับการปฏิบัติงาน
๓. เจ้าหน้าที่ยังขาดความตระหนักและรับผิดชอบต่อหน้าที่ของตนเอง
๔. ขาดการสร้างวัฒนธรรมที่ดีขององค์กร และคุณธรรม จริยธรรม เพื่อให้เกิดแรงจูงใจ ขวัญและกำลังใจ ในการปฏิบัติหน้าที่
๕. ข้าราชการยังขาดระเบียบวินัยที่ดีในการทำงาน

โอกาส (Opportunities)

๑. นโยบายของรัฐเอื้อต่อการพัฒนาและการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
๒. กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรในหลักสูตรต่าง ๆ อย่างต่อเนื่อง
๓. ความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยีสารสนเทศ ทำให้ได้รับข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานอยู่เสมอ

๔. ประชาชนมีส่วนร่วมต่อการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
๕. รัฐบาลมีการกระจายอำนาจและภารกิจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมากขึ้น

อุปสรรค (Threats)

๑. การจัดสรรงบประมาณของรัฐให้กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไม่เพียงพอ
๒. ระเบียบกฎหมายมีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา
๓. ภัยธรรมชาติที่ส่งผลกระทบต่อการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
๔. การเปลี่ยนแปลงนโยบายของรัฐบาลมีการเปลี่ยนแปลงบ่อยครั้ง
๕. การถ่ายโอนภารกิจบางส่วนจากส่วนกลางไปให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ไม่ได้ถ่ายโอนบุคลากรและงบประมาณ

บทที่ ๒

การจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard)

เทศบาลตำบลเพชรเมืองทอง ได้จัดทำแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลตามกรอบมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารงานทรัพยากรบุคคล (HR Sorecard) ที่สำนักงาน ก.พ. กำหนดไว้ซึ่งกรอบมาตรฐานประกอบด้วย

มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์
มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล
มิติที่ ๓ ประสิทธิผลของการบริหารทรัพยากรบุคคลล
มิติที่ ๔ ความพร้อมรับผิดด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน

มิติที่ ๑ ความสอดคลล้องเชิงยุทธศาสตร์ หมายถึง การที่ส่วนราชการมีแนวทางและวิธีการบริหารทรัพยากรบุคคล ดังต่อไปนี้

๑) มีนโยบาย แผนงานและมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลล ซึ่งมีความสอดคล้องและสนับสนุนให้เทศบาลบรรลุพันธกิจ เป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

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

๓) มีนโยบาย แผนงาน โครงการและมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลลเพื่อดึงดูด ให้ได้มาพัฒนาและรักษาไว้ซึ่งกลุ่มข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานที่มีทักษะหรือสมรรถนะสูง ซึ่งจำเป็นต่อความคงอยู่และขีดความสามารถในการแข่งขันของส่วนราชการ (Telent Management)

๔) มีแผนการสร้างและพัฒนาผู้บริหารทุกระดับ รวมทั้งมีแผนการสร้างความต่อเนื่องในการบริหารราชการหรือไม่ นอกจากนี้ยังรวมถึงการที่ผู้นำปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี และสร้างแรงบันดาลใจให้กับข้าราชการผู้ปฏิบัติงาน ทั้งในเรื่องของผลการปฏิบัติงานและพฤติกรรมในการทำงาน

มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของกกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Operational Effciency) หมายถึง กิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ (Hr Transactional Activities) มีลักษณะ ดังต่อไปนี้

๑) กิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ เช่น การ สรรหา คัดเลือก การบรรจุแต่งตั้ง การพัฒนา การเลลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง การโยกย้าย และกิจกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลอื่น ๆ มีความถูกต้องและทันเวลลา (Accuacy 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) ความพึงพอใจของข้าราชการและบุคลากรผู้ปฏิบบัติงาน ต่อนโยบาย แผนงาน โครงการและมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ

๓) การสนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้และการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งส่งเสริมให้มีการแบ่งปันแลกเปลลี่ยนข้อมูลและความรู้ (Deveelopment and Knowledge Management) เพื่อพัฒนาข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานให้มีทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการบรรลุภารกิจและเป้าหมายของส่วนราชการ

๔) มีระบบการบริหารผลงาน (Perfomancee Manageement) ที่เน้นประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และความคุ้มค่า มีระบบหรือวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานที่สามารถจำแนกความแตกต่างและจัดลำดับผลการปฏิบัติงานของข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานซึ่งเรียกชื่ออื่นได้อย่างมีประสิทธิผลหรือไม่ เพียงใด นอกจากนี้ ข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานมีความเข้าใจถึงความเชื่อมโยงระหว่างผลการปฏิบัติงานส่วนบุคคลและผลงานของทีมงานกับความสำเร็จหรือผลงานของส่วนราชการ

มิติที่ ๔ ความพร้อมรับผิดด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล หมายถึง การที่ส่วนราชการจะต้อง

๑) รับผิดชอบต่อการตัดสินใจและผลของการตัดสินใจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลตลอดจนการดำเนินการด้านวินัย โดยคำนึงถึงหลักความสามารถและผลงาน หลักคุณธรรม หลักนิติธรรม และหลักสิทธิมนุษยชน

๒) มีความโปร่งใสในทุกระกระบวนการของการบริหารทรัพยากรบุคคล ทั้งนี้จะต้องกำหนดให้ความพร้อมรับผิดด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลแทรกอยู่ในทุกกิจกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ

มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน หมายถึง การมีส่วนราชการที่มีนโยบาย แผนงาน โครงการและมาตรการ ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพชีวิตของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐ ดังนี้

๑) ข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน ระบบงานและบรรยากาศการทำงาน ตลอดจนมีการนำเทคโนโลลยีการสื่อสารเข้ามาใช้ในการบบริหารราชการและการให้บริการแก่ประชาชน ซึ่งจะส่งเสริมให้ข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานได้ใช้ศักยภาพอย่างเต็มที่ โดยไม่สูญเสียรูปแบบการใช้ชีวิตส่วนตัว

๒) มีการจัดสวัสดิการและสิ่งอำนวยความสะดวกเพิ่มเติมที่ไม่ใช่สวัสดิการภาคบังคับตามกฎหมาย ซึ่งมีความเหมาะสม สอดคล้องกับความต้องการและสภาพของส่วนราชการ

๓) มีการส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างฝ่ายบริหารของส่วนราชการ กับข้าราชการและบุคลากรผู้ปฏิบัติงาน และให้ระหว่างข้าราชการ และผู้ปฏิบัติงานด้วยกันเอง และให้กำลังคนมีความพร้อมที่จะขับเคลื่อนส่วนราชการให้พัฒนาไปสู่วิสัยทัศน์ที่ต้องการ

มิติในการประเมินสมรรถนะในการบริหารทรัพยากรบุคคลทั้ง ๕ มิติ เป็นเครื่องมือที่จะช่วยทำให้ส่วนราชการใช้ในการประเมินตนเองว่ามีนโยบาย แผนงาน โครงการ มาตรการดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลสอดคล้องกับมิติในการประเมินดังกล่าอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลหรือไม่ มากน้อยเพียงใด หากยังไม่มีการดำเนินการตามติติการประเมินดังกล่าว หรือมีในระดับน้อยแล้ว ส่วนราชการจะต้องมีการพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับมิติการประเมินดังกล่าว และเป็นการยกระดับประสิทธิภาพและคุณภาพในการปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลได้ตามหลักเกณฑ์และกรอบมาตรฐานความสำเร็จทั้ง ๕ มิติ

บทที่ ๓
ขั้นตอนการจัดทำแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

เทศบาลตำบลเพชรเมืองทอง ดำเนินการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ดังนี้

๑. ประชุมคณะทำงาน

เนื่องด้วยเทศบาลตำบลเพชรเมืองทอง ได้แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานเทศบาล (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙) ตามคำสั่งเทศบาลตำบลเพชรเมืองทอง ที่ ๖๑/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๑๗ กรกฎาคม ๒๕๖๖

คณะกรรมการมีหน้าที่ วิเคราะห์และกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนา ตามแผนแม่บทการพัฒนาพนักงานเทศบาล รวมถึง เสนอแนะ แก้ไข ปรับปรุง แผนพัฒนาพนักงานเทศบาลรายปี รวมถึงจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ -๒๕๖๙ ให้สอดคล้องตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยร่วมพิจารณาอย่างน้อยครอบคลุมหัวข้อดังนี้

๑. กำหนดเป้าหมายในการพัฒนาครอบคลุมพนักงานเทศบาลตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๒. กำหนดหลักสูตรการพัฒนา สำหรับพนักงานเทศบาลแต่ละประเภท ระดับ ตำแหน่ง โดยต้องได้รับการพัฒนาอย่างน้อยในหลักสูตรหนึ่งหรือหลายหลักสูตร เช่น หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงาน ในแต่ละตำแหน่ง หลักสูตรด้านการบริหาร หรือ หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม

๓. กำหนดวิธีการพัฒนา โดยเลือกใช้วิธีใดวิธีหนึ่งให้เหมาะสม ตามความจำเป็น กับผู้เข้ารับการพัฒนา ระยะเวลาการพัฒนา และหลักสูตรการพัฒนาแต่ละหลักสูตร เช่น การปฐมนิเทศการฝึกอบรม การศึกษา หรือดูงานการประชุมเชิงปฏิบัติการ หรือการสัมมนาการสอนงาน การให้คำปรึกษาหรือวิธีการอื่นที่เหมาะสม

๔. กำหนดงบประมาณรวมถึงจัดสรรงบประมาณสำหรับการพัฒนาพนักงานเทศบาลตามแผนแม่บทการพัฒนาพนักงานเทศบาลอย่างชัดเจน แน่นอน เพื่อให้การพัฒนาเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

๕. ติดตามประเมินผลและตรวจสอบ ผลการพัฒนาพนักงานเทศบาล เพื่อให้ทราบถึงความสำเร็จของการพัฒนา ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน และผลการปฏิบัติงานของผู้เข้ารับการพัฒนา

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม แผนงาน/โครงการ ตามแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ ของเทศบาลตำบลเพชรเมืองทอง

การบริหารทรัพยากรบุคคล (Humanu Resourcees Manageement) HRM

ประเด็นนโยบายแผนการดำเนินงาน/ยุทธศาสตร์	แผนงาน/กิจกรรม/โครงการ	วัตถุประสงค์	งบประมาณดำเนินการ	ระยะเวลาดำเนินการ	ตัวชี้วัด (KPI)	ผลที่คาดว่าจะได้รับ	หน่วยงานที่รับผิดชอบ
๑) ด้านการวางแผนอัตรากำลัง สรรหา บรรจุและแต่งตั้ง	๑. จัดทำและปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙ ให้เป็นปัจจุบัน ๒. ดำเนินการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง รับโอน และจัดคนลงสู่ตำแหน่งที่ว่างให้เป็นปัจจุบันตามกรอบอัตรากำลัง	- เพื่อวางแผนอัตรากำลังและปรับอัตรากำลังให้เหมาะสมกับภารกิจ - เพื่อให้ตำแหน่งว่างตามกรอบอัตรากำลังลดลง	ไม่ใช้งบประมาณ ไม่ใช้งบประมาณ	ตุลาคม ๒๕๖๘ ถึง กันยายน ๒๕๗๙	จำนวน ๑ เล่ม และปรับปรุงอัตรากำลังตามความจำเป็น ตำแหน่งว่างมีปริมาณลดลง	- องค์กรมีอัตรากำลังที่เหมาะสมและควบคุมภาระค่าใช้จ่าย - มีบุคลลากรเพียงพอ เหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน	สำนักปลัดงานการเจ้าหน้าที่
๒) ด้านการกำหนดกลยุทธ์ของการบริหารทรัพยากรบุคคล	๑. จัดทำแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙	- เพื่อเป็นแนวทางในการบริหารงานและพัฒนาทรัพยากรบุคคล	ไม่ใช้งบประมาณ	ตุลาคม ๒๕๖๘ ถึง กันยายน ๒๕๖๙	จำนวน ๑ เล่ม	- องค์กรมีแนวทางในการบริหารงานและพัฒนาทรัพยากรบุคคล	สำนักปลัดงานการเจ้าหน้าที่

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม แผนงาน/โครงการ ตามแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ ของเทศบาลตำบลเพชรเมืองทอง

ประเด็นนโยบายแผนการดำเนินงาน/ยุทธศาสตร์	แผนงาน/กิจกรรม/โครงการ	วัตถุประสงค์	งบประมาณดำเนินการ	ระยะเวลาดำเนินการ	ตัวชี้วัด (KPI)	ผลที่คาดว่าจะได้รับ	หน่วยงานที่รับผิดชอบ
๓) ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน	๑. จัดทำคู่มือและเผยแพร่การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงาน ๒. จัดทำและเผยแพร่รายละเอียดคู่มือ มาตรฐานกำหนดตำแหน่งประจำสายงาน และพจนานุกรมสมรรถนะ	- เพื่อให้เป็นเกณฑ์มาตรฐานต่อการปฏิบัติงาน - เพื่อให้ทราบความรับผิดชอบในตำแหน่งหน้าที่ของตนเอง สมรรถนะของแต่ละตำแหน่ง	ไม่ใช้งบประมาณ	ตุลาคม ๒๕๖๘ ถึง กันยายน ๒๕๖๙	จำนวน ๑ เล่ม	- บุคลากรได้ทราบหลักเกณฑ์และวิธีการประเมิน - บุคลากรได้ทราบถึงหน้าที่และความรับผิดชอบของตนเอง	สำนักปลัด งานการเจ้าหน้าที่
๔) ด้านการสนับสนุนและสร้างแรงจูงใจขององค์กร	๑. จัดทำและเผยแพร่แผนงานการสร้างเส้นทางความก้าวหน้า ๒. จัดทำและเผยแพร่คู่มือสวัสดิการและผลประโยชน์ต่างของพนักงานเทศบาล เช่น การลาของพนักงาน	- เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจให้กับบุคลากร - เพื่อให้บุคลากรได้ทราบสิทธิประโยชน์ของตนเอง	ไม่ใช้งบประมาณ	ตุลาคม ๒๕๖๘ ถึง กันยายน ๒๕๖๙	จำนวน ๑ เล่ม	- บุคลากรได้ทราบเส้นทางความก้าวหน้า - บุคลากรได้ทราบถึงสิทธิประโยชน์ของตนเอง	สำนักปลัด งานการเจ้าหน้าที่

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม แผนงาน/โครงการ ตามแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ ของเทศบาลตำบลเพชรเมืองทอง
การบริหารทรัพยากรบุคคล (Humanu Resourcees Manageement) HRM

ประเด็นนโยบายแผนการดำเนินงาน/ยุทธศาสตร์	แผนงาน/กิจกรรม/โครงการ	วัตถุประสงค์	งบประมาณดำเนินการ	ระยะเวลาดำเนินการ	ตัวชี้วัด (KPI)	ผลที่คาดว่าจะได้รับ	หน่วยงานที่รับผิดชอบ
๕) ด้านระบบข้อมูลของพนักงาน	๑. ปรับปรุงฐานข้อมูลสารเทศของบุคลากรในหน่วยงาน ๒. บันทึกและปรับปรุงข้อมูลทะเบียนประวัติของบุคลากรในระบบ LHR ให้เป็นปัจจุบัน	- เพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านข้อมูลของบุคลากรในหน่วยงาน - เพื่อปรับปรุงข้อมูลบุคลากรให้ถูกต้องเป็นปัจจุบัน	ไม่ใช้งบประมาณ	ตุลาคม ๒๕๖๘ ถึง กันยายน ๒๕๖๙	จำนวน ๑ เล่ม	- ข้อมูลที่ถูกต้องในระบบ และเป็นปัจจุบัน	สำนักปลัด งานการเจ้าหน้าที่
๖) ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต	๑. กิจกรรม ๕ ส (Big Cleaning Day) ๒. การประเมินความพึงพอใจในการปฏิบัติงานบุคคลประจำปี ๒๕๖๙	- เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรรวมพลังในการรักษาความสะอาดและดูแลรักษาสิ่งแวดล้อม - เพื่อให้เกิดการพัฒนางานอย่างต่อเนื่องอยู่เสมอ	ไม่ใช้งบประมาณ	ภายในเดือนตุลาคม ๒๕๖๙	๑ ครั้ง/ปี	- องค์กรมีสุขลักษณะที่ดีในการทำกิจกรรมร่วมกัน - มีการปรับปรุงและพัฒนางานอย่างต่อเนื่อง	สำนักปลัด งานการเจ้าหน้าที่
๔) ด้านการสนับสนุนและสร้างแรงจูงใจขององค์กร	๑. จัดทำและเผยแพร่แผนงานการสร้างเส้นทางความก้าวหน้า ๒. จัดทำและเผยแพร่คู่มือสวัสดิการและผลประโยชน์ต่างของพนักงานเทศบาล เช่น การลาของพนักงาน	- เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจให้กับบุคลากร - เพื่อให้บุคลากรได้ทราบสิทธิประโยชน์ของตนเอง	ไม่ใช้งบประมาณ	ตุลาคม ๒๕๖๘ ถึง กันยายน ๒๕๖๙	จำนวน ๑ เล่ม	- บุคลากรได้ทราบเส้นทางความก้าวหน้า - บุคลากรได้ทราบถึงสิทธิประโยชน์ของตนเอง	สำนักปลัด งานการเจ้าหน้าที่

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม แผนงาน/โครงการ ตามแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ ของเทศบาลตำบลเพชรเมืองทอง

ประเด็นนโยบายแผนการดำเนินงาน/ยุทธศาสตร์	แผนงาน/กิจกรรม/โครงการ	วัตถุประสงค์	งบประมาณดำเนินการ	ระยะเวลาดำเนินการ	ตัวชี้วัด (KPI)	ผลที่คาดว่าจะได้รับ	หน่วยงานที่รับผิดชอบ
๕) ด้านระบบข้อมูลของพนักงาน	๑. ปรับปรุงฐานข้อมูลสารเทศของบุคลากรในหน่วยงาน ๒. บันทึกและปรับปรุงข้อมูลทะเบียนประวัติของบุคลากรในระบบ LHR ให้เป็นปัจจุบัน	- เพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านข้อมูลของบุคลากรในหน่วยงาน - เพื่อปรับปรุงข้อมูลบุคลากรให้ถูกต้องเป็นปัจจุบัน	ไม่ใช้งบประมาณ	ตุลาคม ๒๕๖๙ ถึง กันยายน ๒๕๖๙	จำนวน ๑ เล่ม	- ข้อมูลที่ถูกต้องในระบบ และเป็นปัจจุบัน	สำนักปลัดงานการเจ้าหน้าที่
๖) ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต	๑. กิจกรรม ๕ ส (Big Cleaning Day) ๒. การประเมินความพึงพอใจในการปฏิบัติงานบุคคลประจำปี ๒๕๖๙	- เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรรวมพลังในการรักษาความสะอาดและดูแลรักษาสิ่งแวดล้อม - เพื่อให้เกิดการพัฒนางานอย่างต่อเนื่องอยู่เสมอ	ไม่ใช้งบประมาณ	ภายในเดือนตุลาคม ๒๕๖๙	๑ ครั้ง/ปี	- องค์กรมีสุขลักษณะที่ดีในการทำกิจกรรมร่วมกัน - มีการปรับปรุงและพัฒนางานอย่างต่อเนื่อง	สำนักปลัดงานการเจ้าหน้าที่

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม แผนงาน/โครงการ ตามแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ ของเทศบาลตำบลเพชรเมืองทอง

การพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Human Resources Development) HRD

แผนงาน/กิจกรรม/โครงการ	วัตถุประสงค์	งบประมาณดำเนินการ	ระยะเวลาดำเนินการ	ตัวชี้วัด (KPI)	ผลที่คาดว่าจะได้รับ	หน่วยงานที่รับผิดชอบ
๑. จัดทำแผนพัฒนาพนักงานเทศบาล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙	- เพื่อพัฒนาบุคลากรทุกระดับมีความรู้และทักษะที่เหมาะสมในการปฏิบัติงาน	ไม่ใช้งบประมาณ	ตุลาคม ๒๕๖๘ ถึง กันยายน ๒๕๖๙	จำนวน ๑ เล่ม	- บุคลากรพัฒนาตามแผนพัฒนาพนักงานเทศบาล	สำนักปลัด งานการเจ้าหน้าที่
๒. ส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมในหลักสูตรต่าง ๆ	- เพื่อพัฒนาบุคลากรทุกระดับมีความรู้และทักษะที่เหมาะสมในการปฏิบัติงาน	ตั้งไว้ ๒๗๕,๐๐๐.- บาท	ตุลาคม ๒๕๖๘ ถึง กันยายน ๒๕๖๙	บุคลากรเข้ารับการอบรมไม่น้อยกว่า ๘๐%	- บุคลากรนำความรู้ที่ได้รับการอบรมมาพัฒนางาน	ทุกส่วนราชการ
๓.โครงการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรเทศบาล	- เพื่อเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์	ตั้งไว้ ๒๕๐,๐๐๐.- บาท	ตุลาคม ๒๕๖๘ ถึง กันยายน ๒๕๖๙	บุคลากรเข้าร่วมโครงการไม่น้อยกว่า ๘๐%	- บุคลากรได้รับความรู้ เพื่อนำมาพัฒนางาน	สำนักปลัด งานการเจ้าหน้าที่

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม แผนงาน/โครงการ ตามแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ ของเทศบาลตำบลเพชรเมืองทอง

การพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Human Resources Development) HRD

แผนงาน/กิจกรรม/โครงการ	วัตถุประสงค์	งบประมาณดำเนินการ	ระยะเวลาดำเนินการ	ตัวชี้วัด (KPI)	ผลที่คาดว่าจะได้รับ	หน่วยงานที่รับผิดชอบ
๑. จัดทำมาตรฐานจริยธรรมของบุคลากร	- เพื่อให้บุคลากรมีแนวทางในการเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรม	ไม่ใช้งบประมาณ	ตุลาคม ๒๕๖๘ ถึง กันยายน ๒๕๖๙	๑ เล่ม	- เพื่อเป็นแนวทางปฏิบัติ	สำนักปลัด งานการเจ้าหน้าที่
๒. เผยแพร่ประมวลจริยธรรม	- เพื่อให้บุคลากรมีคุณธรรมธรรมจริยธรรม	ไม่ใช้งบประมาณ	ตุลาคม ๒๕๖๘ ถึง กันยายน ๒๕๖๙	เผยแพร่ลงใน Website	- บุคลากรมีคุณธรรม จริยธรรมในการปฏิบัติตน	สำนักปลัด งานการเจ้าหน้าที่
๓. โครงการอบรมให้ความรู้ตามหลักธรรมาภิบาล	- เพื่อให้บุคลากรมีคุณธรรมจริยธรรม รู้รักสามัคคี	ตั้งไว้ ๒๐,๐๐๐.- บาท	ตุลาคม ๒๕๖๘ ถึง กันยายน ๒๕๖๙	บุคลากรเข้าร่วมโครงการไม่น้อยกว่า ๘๐%	- เกิดความรัก ความสามัคคีในองค์กร เพื่อพัฒนางาน เสริมสร้างองค์กรและสังคม	สำนักปลัด งานการเจ้าหน้าที่