

แผนการบริหารและพัฒนา  
ทรัพยากรบุคคล  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘



เทศบาลตำบลเพชรเมืองทอง  
อำเภอแสวงหา จังหวัดอ่างทอง

## คำนำ

เทศบาลตำบลเพชรเมืองทอง เป็นหน่วยงานของรัฐที่มีภารกิจในการส่งเสริมท้องถิ่นให้มีความเข้มแข็งในทุกด้าน เพื่อสามารถตอบสนองเจตนารมณ์ของประชาชนได้อย่างแท้จริง ซึ่งเป็นภารกิจที่มีความหลากหลายและครอบคลุมการดำเนินการในหลายด้าน โดยเฉพาะการบริหารทรัพยากรบุคคล เป็นอีกมิติหนึ่งที่จะขาดการพัฒนาไม่ได้ และถือเป็นกลไกสำคัญในการผลักดันยุทธศาสตร์และพันธกิจให้ประสบความสำเร็จ และถือเป็นปัจจัยที่สำคัญที่จะทำให้ภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นลุล่วงไปได้ด้วยดีตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้

ดังนั้น เพื่อให้เทศบาลตำบลเพชรเมืองทอง มีแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่สามารถตอบสนองทิศทางการบริหารงานของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นได้อย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ จึงได้ดำเนินการจัดทำแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ให้สอดคล้องกับแผนกลยุทธ์ทรัพยากรบุคคล (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) และแผนพัฒนาพนักงานเทศบาล พ.ศ. ๒๕๖๘ โดยมุ่งเน้นให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคลได้มีส่วนร่วมในการกำหนดแนวทางและประเด็นยุทธศาสตร์ในการพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล เทศบาลตำบลเพชรเมืองทอง จะนำแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่จัดทำ เพื่อเป้าหมายสำคัญในการผลักดัน พัฒนาทรัพยากรบุคคลเพื่อเป็นเทศบาลตำบลที่มีสมรรถนะสูงในการส่งเสริมท้องถิ่น ให้เป็นกลไกในการพัฒนาตำบลได้อย่างยั่งยืน

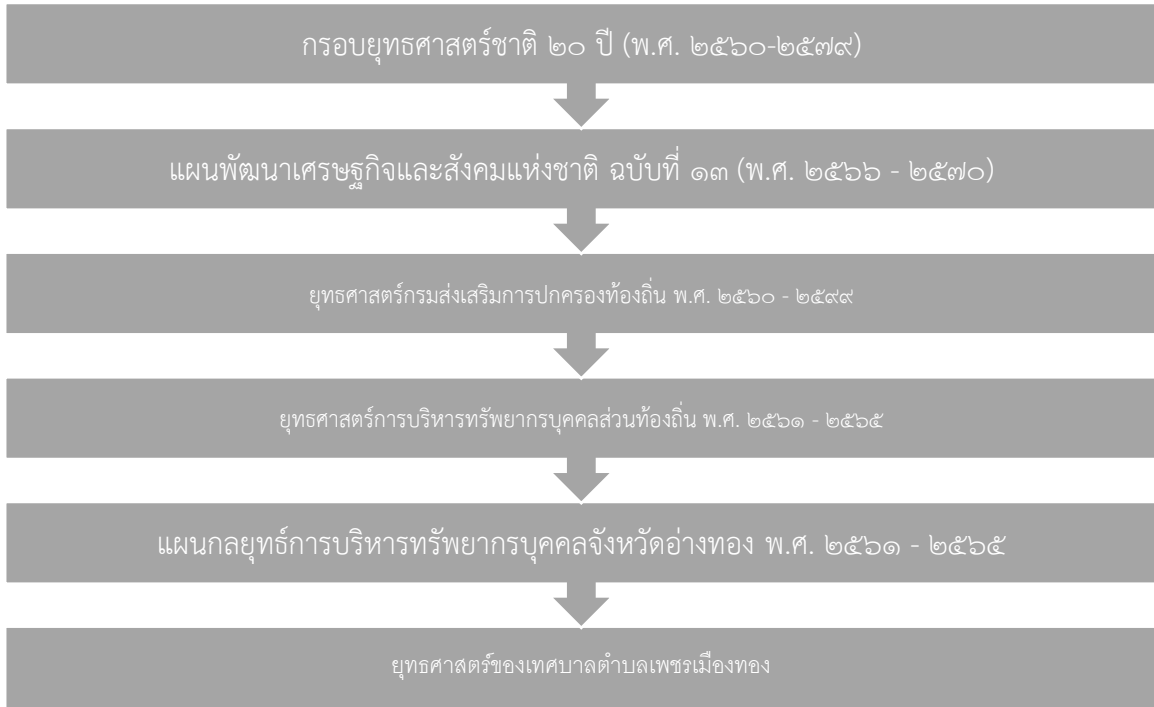
คณะกรรมการจัดทำแผนการบริหาร  
และพัฒนาทรัพยากรบุคคล  
เทศบาลตำบลเพชรเมืองทอง

# สารบัญ

	หน้า
<b>บทที่ ๑ บทนำ</b>	
- ความเชื่อมโยงยุทธศาสตร์ วิสัยทัศน์ พันธกิจ ข้อมูลทั่วไป ของเทศบาลตำบลเพชรเมืองทอง	๑
<b>บทที่ ๒ การจัดทำแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล</b>	
- มาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard)	๒๒
มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์	๒๒
มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล	๒๒
มิติที่ ๓ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล	๒๓
มิติที่ ๔ ความพร้อมรับมือข้อบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	๒๓
มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน และหลักเกณฑ์การพัฒนา	๒๓
<b>บทที่ ๓ ขั้นตอนการจัดทำแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล</b>	
- ประชุมคณะทำงาน	๒๕
- การดำเนินการตามขั้นตอน แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล	๒๕
๑.การบริหารทรัพยากรบุคคล (Human Resources Management) 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)

ในการกระจายอำนาจการบริหารของรัฐไปสู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดังกล่าว ตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ พ.ศ. ๒๕๔๒ ได้กำหนดรายละเอียดเกี่ยวกับขั้นตอนและกระบวนการในการถ่ายโอนภารกิจ งบประมาณ และอัตรากำลังของราชการส่วนกลางและราชการส่วนภูมิภาคให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยมีกำหนดระยะเวลาและเงื่อนไขที่ระบุไว้อย่างชัดเจนว่า ในอนาคตอันใกล้นี้ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะได้รับการจัดสรรงบประมาณในสัดส่วนที่สูงขึ้น มีอัตรากำลังมากขึ้น รวมทั้งมีภารกิจและหน้าที่ความรับผิดชอบที่เพิ่มขึ้นตามกันไปด้วย

จากผลการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทุกแห่งจะต้องมีการเตรียมการเพื่อรองรับมาตรการในการถ่ายโอนภารกิจ งบประมาณและอัตรากำลังจากหน่วยงานส่วนกลางและส่วนภูมิภาคตามที่กฎหมายกำหนด เพื่อที่จะสามารถปฏิบัติภารกิจตามที่ได้รับมอบหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งหมายความว่า องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะต้องเร่งกำหนดจุดหมายหรือทิศทางในการพัฒนาของตนให้ชัดเจน มีการกำหนดยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนาที่สอดคล้องกับจุดมุ่งหมายในการพัฒนาอย่างเป็ระบบ โดยมีความครอบคลุมภารกิจการพัฒนาใน ทุก ๆ ด้าน อันเป็นการแสดงให้เห็นถึงความพร้อมและศักยภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่จะสามารถบริหารงานในความรับผิดชอบตามที่ราชการส่วนกลางและราชการส่วนภูมิภาคจะถ่ายโอนมาให้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาจึงถือเป็นเครื่องมือสำคัญอย่างยิ่งที่จะช่วยสนับสนุนในการวิเคราะห์สภาพปัญหา/ความต้องการของเทศบาล เพื่อนำไปสู่การกำหนดจุดมุ่งหมายในการพัฒนา การกำหนดภารกิจ และแนวทางการดำเนินงานเพื่อนำไปสู่จุดมุ่งหมายดังกล่าวอย่างเป็นระบบ ซึ่งจะช่วยให้การกำหนดแผนงาน/โครงการ มีทิศทางที่สอดคล้องและประสาน สนับสนุนในจุดมุ่งหมายร่วมกัน ซึ่งนอกจากจะทำให้ปัญหา/ความต้องการ ได้รับการตอบสนองอย่างเหมาะสมแล้ว ยังเป็นการบริหารทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดให้เกิดประโยชน์สูงสุดในขณะเดียวกันด้วย

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

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

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

**วิสัยทัศน์ :** “ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้วด้วยการพัฒนาตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง”

**ยุทธศาสตร์ชาติ :** กรอบการพัฒนาระยะยาว เพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์ “ประเทศที่มีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้วด้วยการพัฒนาตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง” การพัฒนาให้คนไทยมีความสุข และตอบสนองต่อการบรรลุ 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 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 เพิ่มขีดความสามารถของชุมชนท้องถิ่นในการพัฒนาการพึ่งตนเองและการจัดการตนเอง เพื่อสร้างสังคมคุณภาพ

## ๕. ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

๕.๑ อนุรักษ์และรักษาทรัพยากรธรรมชาติสิ่งแวดล้อม และวัฒนธรรมให้คนรุ่นต่อไปได้ใช้อย่างยั่งยืน มีสมดุล

๕.๒ ฟื้นฟูและสร้างใหม่ฐานทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม เพื่อลดผลกระทบทางลบจากการพัฒนาสังคมเศรษฐกิจของประเทศ

๕.๓ ใช้ประโยชน์และสร้างการเติบโต บนฐานทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมให้สมดุลภายในขีดความสามารถของระบบนิเวศ

๕.๔ ยกระดับกระบวนการทัศน์เพื่อกำหนดอนาคตประเทศด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม และวัฒนธรรม บทหลักของการมีส่วนร่วม และเป็นธรรมาภิบาล

## ๖. ยุทธศาสตร์ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ

๖.๑ ภาครัฐมีวัฒนธรรมการทำงานที่มุ่งผลสัมฤทธิ์และผลประโยชน์ส่วนรวม ตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างสะดวก รวดเร็ว โปร่งใส

๖.๒ ภาครัฐมีขนาดที่เล็กลง พร้อมปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง

๖.๓ ภาครัฐมีความโปร่งใส ปลอดการทุจริตและประพฤติมิชอบ

๖.๔ กระบวนการยุติธรรม เป็นไปเพื่อประโยชน์ต่อส่วนรวมของประเทศ

ในการที่บรรลุวิสัยทัศน์และทำให้ประเทศพัฒนาไปสู่อนาคตที่พึงประสงค์นั้น จำเป็นจะต้องมีการวางแผนและกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาในระยะยาว และกำหนดแนวทางการพัฒนาของทุกภาคส่วนให้ขับเคลื่อนไปในทิศทางเดียวกัน ดังนั้นจึงจำเป็นต้องกำหนดยุทธศาสตร์ชาติในระยะยาว เพื่อถ่ายทอดแนวทางการพัฒนาสู่การปฏิบัติในแต่ละช่วงเวลาอย่างต่อเนื่อง และมีบูรณาการ และสร้างความเข้าใจถึงอนาคตของประเทศไทยร่วมกัน และเกิดการรวมพลังของทุกภาคส่วนในสังคมทั้งประชาชน เอกชน ประชาชนสังคม ในการ

ขับเคลื่อนการพัฒนาเพื่อการสร้างและรักษาไว้ซึ่งผลประโยชน์แห่งชาติและบรรลุนิยามทัศน์ “ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน” เพื่อให้ประเทศไทยมีขีดความสามารถในการแข่งขัน 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 และธรรมาภิบาลในการปกครองท้องถิ่นของประเทศไทยให้มีประสิทธิภาพ 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 เน้นคุณธรรมและศักยภาพเป็นเลิศ เพื่อการพัฒนาท้องถิ่นตามนโยบาย Thailand ๔.๐”

## พันธกิจ

๑. ระบบทรัพยากรบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้รับการพัฒนาให้ทันสมัย สอดคล้องกับนโยบายชาติว่าด้วย Thailand ๔.๐ ที่สามารถขับเคลื่อนด้วยเทคโนโลยีและนวัตกรรม หรือนโยบายอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องต่อการพัฒนาท้องถิ่น

๒. บุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ได้รับสิทธิและประโยชน์อย่างเท่าเทียมและเป็นธรรม

๓. บุคลากรได้รับการพัฒนาอย่างครอบคลุม และเป็นมืออาชีพ สามารถเป็นที่พึ่งและสร้างความเชื่อมั่นให้ประชาชนในท้องถิ่นได้อย่างยั่งยืน

## ประเด็นยุทธศาสตร์

**ยุทธศาสตร์ที่ ๑ :** ปรับปรุงโครงสร้างและอัตรากำลังให้เหมาะสมกับประเภทองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

**ยุทธศาสตร์ที่ ๒ :** พัฒนาประสิทธิภาพระบบทรัพยากรบุคคลส่วนท้องถิ่น

**ยุทธศาสตร์ที่ ๓ :** ส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรและผู้บริหารให้มีศักยภาพที่สอดคล้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคลตามแนวทาง 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. ส่งเสริมการผลิตและจำหน่ายสินค้าเกษตรและอาหารปลอดภัย

๓. ยกระดับการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรม

## ตำแหน่งยุทธศาสตร์จังหวัด

๑. เมืองน่าอยู่

๒. แหล่งผลิตสินค้าเกษตรและอาหารปลอดภัย

๓. การท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรม

## เป้าประสงค์รวม

๑. คุณภาพชีวิตที่ดีของประชาชน

๒. แหล่งผลิตสินค้าเกษตรและอาหารปลอดภัยที่ได้มาตรฐาน

๓. รายได้ด้านการท่องเที่ยวที่เพิ่มขึ้น



## ประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

๑. พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของจังหวัดให้สามารถใช้งานได้อย่างมีประสิทธิภาพ
๒. พัฒนาระบบสร้างแรงจูงใจ ส่งเสริมให้บุคลากรมีขวัญ กำลังใจมีความผูกพันในการทำงาน
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

- พัฒนา
- ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาด้านสาธารณูปโภค สาธารณูปการ และโครงสร้างพื้นฐานแนวทางการพัฒนา
- ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ด้านการศึกษา คุณภาพชีวิต และความเข้มแข็งชุมชน
- ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ด้านการพัฒนาส่งเสริมประเพณีและรัฐพิธีที่สำคัญ
- ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ด้านเศรษฐกิจ
- ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนาสิ่งแวดล้อม
- ยุทธศาสตร์ที่ ๖ ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสาธารณสุข
- ยุทธศาสตร์ที่ ๗ ยุทธศาสตร์การบริหารเทศบาล และบริหารกิจการบ้านเมือง

### เป้าประสงค์รวม

- เพื่อให้ประชาชนมีน้ำอุปโภค-บริโภค
- เพื่อให้ประชาชนมีไฟฟ้าใช้
- เพื่อให้ประชาชนมีถนนที่มีมาตรฐานสำหรับใช้ในการสัญจรไปมาและขนส่งสินค้าทางการเกษตรออกสู่ตลาด
- เพื่อให้ประชาชนดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงและมีความสุขอย่างยั่งยืน

### 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)

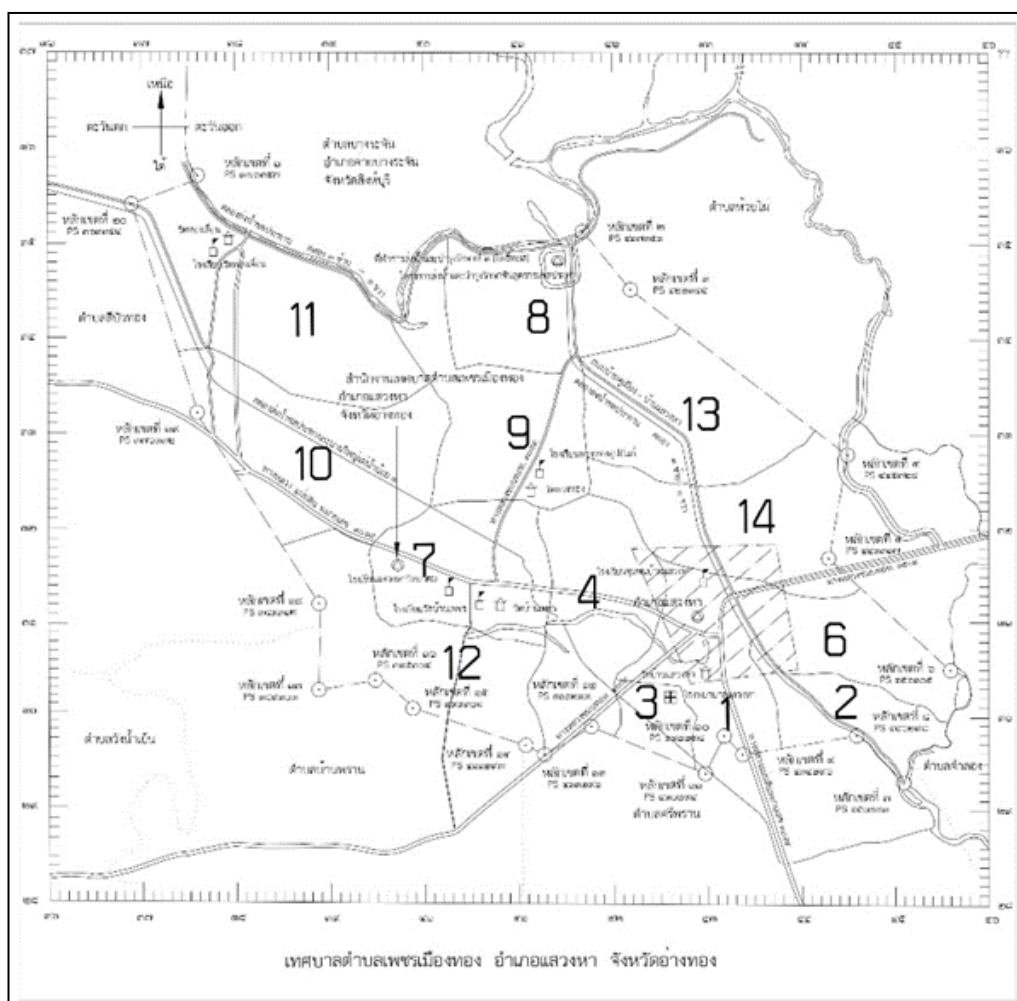
เทศบาลตำบลเพชรเมืองทอง ตำบลแสวงหา อำเภอแสวงหา จังหวัดอ่างทอง มีอาณาเขต ดังนี้

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 ลักษณะภูมิประเทศ

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 ถือว่าเป็นทรัพยากรที่มีค่าและมีความสำคัญต่อการเกษตรกรรม อันเป็นอาชีพส่วนใหญ่ของชาวจังหวัดอ่างทอง ดินในจังหวัดอ่างทองแบ่งได้ ๒ กลุ่ม ดังนี้

(๑) ดินไร่ ลักษณะดินเป็นดินร่วนเหนียวปนทราย เกิดจากการทับถมของตะกอนแม่น้ำหรือลำน้ำ ลักษณะของชั้นดินสลับชั้นซ้อนกัน เฉพาะเนื้อดินที่เป็นดินร่วนเหนียวปนทรายระบายน้ำดี ไม่สามารถเก็บกักน้ำได้ตลอดฤดูกาลเพาะปลูก พบมากบริเวณริมแม่น้ำเจ้าพระยาและแม่น้ำน้อย ซึ่งเป็นพื้นที่ไร่นาสวนผสม และเป็นที่ตั้งบ้านเรือนของราษฎร ส่วนเนื้อดินที่เป็นดินร่วนเหนียวปนทรายหรือดินร่วนเหนียวปนทรายแฉ่ง 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 พบทางตอนใต้ของอำเภอบ้านแพรกปัจจุบันเป็นพื้นที่ปลูกข้าวและสวนผลไม้

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

## 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	บ้านหนองแถม
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

### รายชื่อกำนัน - ผู้ใหญ่บ้าน

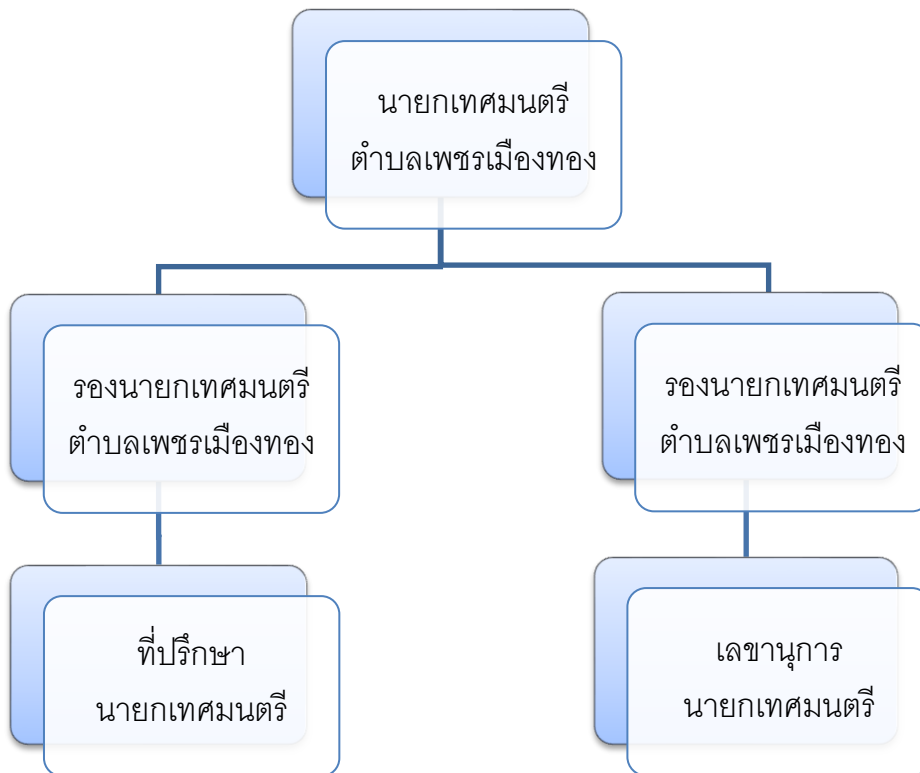
หมู่บ้าน	ผู้ใหญ่บ้าน		หมายเลขโทรศัพท์
กำนันตำบลแสวงหา	นายศรชัย	แจ่มจันทร์	๐๘-๒๓๕๘-๔๑๔๔
หมู่ที่ ๔ บ้านแสวงหา	นางเอื้องผึ้ง	ตั้งประเสริฐ	๐๘๑-๒๙๒-๙๗๙๘
หมู่ที่ ๖ บ้านแสวงหา	นางวิไลจิตร์	สุวรรณประทีป	๐๘-๙๘๑๕-๐๒๐๕
หมู่ที่ ๗ บ้านเพชร	นายอำนาจ	รอดจรรยา	๐๖-๓๑๘๙-๘๗๗๕
หมู่ที่ ๘ บ้านคูเมือง	นางพิวาย	หงษ์ทอง	๐๘-๗๗๖๘-๖๖๓๘
หมู่ที่ ๙ บ้านทุ่งแห้ว	นางน้ำผึ้ง	ปลุกงาม	๐๘-๑๕๖๔-๘๔๓๙
หมู่ที่ ๑๐ บ้านหนองแถม	นายสามารถ	ชื่นบาล	๐๙๒-๖๑๗-๑๘๓๙
หมู่ที่ ๑๑ บ้านทองเลื่อน	นายสมชาย	บุญสันต์	๐๘-๐๔๓๑-๗๓๘๑
หมู่ที่ ๑๒ บ้านหนองถ้ำ	นายปัญญา	ราตรี	๐๘-๖๑๒๕-๑๗๒๑
หมู่ที่ ๑๓ บ้านดอนทอง	นายสวน	ปานทอง	๐๘-๖๗๙๐-๓๙๓๓
หมู่ที่ ๑๔ บ้านแสวงหา	นายนิรุจ	รักดี	๐๘-๑๔๓๓-๙๗๙๒

**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

**โครงสร้างคณะผู้บริหาร**



**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

**รายชื่อคณะผู้บริหารเทศบาลตำบลเพชรเมืองทอง**

ที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	เบอร์โทรศัพท์
๑	นายกชเดชา กลุ่มใหม่	นายก ทต.เพชรเมืองทอง	๐๘-๙๒๔๓-๔๖๓๒
๒	นายจำลอง สุขประเสริฐ	รองนายก ทต.เพชรเมืองทอง	๐๘-๙๐๑๔-๔๒๗๒
๓	นายนิรันดร์ รักดี	รองนายก ทต.เพชรเมืองทอง	๐๘-๙๘๐๙-๙๙๕๗
๔	นายสยาม สีทับทิม	เลขานุการนายก ทต.เพชรเมืองทอง	๐๖-๒๔๗๑-๙๒๖๓
๕	นางสาวเกษราภรณ์ เอี่ยมวิไล	ที่ปรึกษานายก ทต.เพชรเมืองทอง	๐๘-๑๔๙๒-๕๐๒๑

**๒. ฝ่ายสภาเทศบาลตำบลเพชรเมืองทอง ประกอบด้วย**

สมาชิกสภาเทศบาลตำบลเพชรเมืองทอง จำนวน ๒ เขต ๑ละ 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

**สมาชิกสภาเทศบาลตำบลเพชรเมืองทอง**

ที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	เบอร์โทรศัพท์
๑	นายอนุชา สิ้นธุสุวรรณ	ประธานสภา ทต.เพชรเมืองทอง สมาชิกสภา ทต.เพชรเมืองทอง เขต ๑	๐๘-๕๔๒๑-๔๖๓๕
๒	นายอภิรมย์ เพชรรัตน์	รองประธานสภา ทต.เพชรเมืองทอง สมาชิกสภา ทต.เพชรเมืองทอง เขต ๑	๐๘-๒๒๓๙-๖๙๘๒
๓	นายเอก วุฒิ	เลขานุการสภา ทต.เพชรเมืองทอง สมาชิกสภา ทต.เพชรเมืองทอง เขต ๑	๐๖-๕๓๒๘-๒๔๓๙

ที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	เบอร์โทรศัพท์
๔	นายสมชาย สิ้นธุสุวรรณ	สมาชิกสภา ทต.เพชรเมืองทอง เขต ๑	๐๘-๑๔๓๙-๑๔๘๕
๕	นางพลอยชนก หมู่ทหาร	สมาชิกสภา ทต.เพชรเมืองทอง เขต ๑	๐๘-๔๑๑๘-๖๐๖๖
๖	นายประจวบ รอดจรรยา	สมาชิกสภา ทต.เพชรเมืองทอง เขต ๒	๐๙-๒๕๓๕-๓๙๐๔
๗	นายกิตติ ปลุกงาม	สมาชิกสภา ทต.เพชรเมืองทอง เขต ๒	๐๘-๙๘๐๙-๘๖๕๑
๘	นายสมหมาย นุ่มทอง	สมาชิกสภา ทต.เพชรเมืองทอง เขต ๒	๐๘-๙๒๓๙-๔๒๔๘
๙	นายจรินทร์ ศรีผ่อง	สมาชิกสภา ทต.เพชรเมืองทอง เขต ๒	๐๘-๙๐๗๒-๓๘๖๒
๑๐	นายกมลสัณฐ์ 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 เดือน กันยายน ๒๕๖๗)

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

#### ๓.๒ ช่วงอายุและจำนวนประชากร

<b>ช่วงอายุต่ำกว่า ๑๘ ปี</b>	<b>จำนวน ๙๙๔ คน</b>
ชายรวมทั้งสิ้น	จำนวน ๔๘๕ คน
หญิงรวมทั้งสิ้น	จำนวน ๕๐๙ คน
<b>ช่วงอายุระหว่าง ๑๘ - ๖๐ ปี</b>	<b>จำนวน ๓,๒๗๑ คน</b>
ชายรวมทั้งสิ้น	จำนวน ๑,๖๔๕ คน
หญิงรวมทั้งสิ้น	จำนวน ๑,๖๒๖ คน
<b>ช่วงอายุ ๖๐ ปีขึ้นไป</b>	<b>จำนวน ๑,๐๓๗ คน</b>
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 ในเรื่อง การป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด และการป้องกันและแก้ไขการตั้งครุฑในวัยรุ่นแก่นักเรียน ดังนั้น ปัญหาเรื่องยาเสพติดมักจะเกิดขึ้นกับประชาชนกลุ่มผู้ใช้แรงงาน ซึ่งอำเภอแสวงหา โดยปลัดอำเภอฝ่ายความมั่นคง ร่วมกับ



สถานีตำรวจภูธรแสวงหา และสี่บัวทอง บูรณาการการทำงานร่วมกันป้องกัน ปราบปราม กันอย่างเต็มศักยภาพ ทำให้ปัญหาเสพติดในพื้นที่ลดน้อยลง

#### ๔.๕ การสังคมสงเคราะห์

เทศบาลตำบลเพชรเมืองทอง มีนักพัฒนาชุมชน ปฏิบัติหน้าที่ให้การช่วยเหลือเกื้อกูล ให้ทุกคนอยู่ในสังคมไทยได้อย่างมีความสุข และให้ทุกคนมีความสามารถพัฒนาสังคม ให้มีความเจริญก้าวหน้า ด้วย 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

ทางบก มีรถโดยสารประจำทาง สายอ่างทอง - แสวงหา - สี่บัวทอง

#### ๕.๒ การไฟฟ้า

ประชาชนมีไฟฟ้าใช้ยังไม่ครอบคลุมทั้งพื้นที่ ทั้งนี้ เทศบาลฯได้ประสานงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคอำเภอค่ายบางระจัน และอำเภอโพธิ์ทอง ในการประมาณการค่าใช้จ่ายในการขยายเขตไฟฟ้า เพื่อให้ประชาชนในเขตพื้นที่มีไฟฟ้าใช้ทุกหลังคาเรือน

#### ๕.๓ การประปา

ประชาชนในเขตเทศบาลตำบลเพชรเมืองทอง มีการใช้น้ำของการประปาส่วนภูมิภาค และประปาบาดาล ภายในหมู่บ้าน แต่ยังไม่ครอบคลุมทั้งพื้นที่ ทั้งนี้ เทศบาลฯกำหนดให้มีการขยายเขตประปา เพื่อให้ประชาชนมีน้ำใช้อย่างทั่วถึง

#### 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 จึงไม่มีรายได้จากการทำ

## การประมง

## ๖.๓ การปศุสัตว์

เนื่องจากในพื้นที่เทศบาลตำบลเพชรเมืองทอง มีโรงฆ่าสัตว์ จำนวน ๒ โรง ประชาชน จำนวนร้อยละประมาณ 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
ร้านขายเครื่องสำอางภัณฑ์	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
เต็นท์รถ	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 และแหล่งเรียนรู้ทางประวัติศาสตร์พิพิธภัณฑสถานบ้านคูเมือง 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
- กลุ่มไม้มุงค

## ๖.๘ แรงงาน

แรงงานจากประเทศพม่าซึ่งมีการขึ้นทะเบียนถูกต้อง ทำงานในร้านอาหาร และ

โรงงานต่างๆ

## ๗. ศาสนา ประเพณี วัฒนธรรม

## ๗.๑ การนับถือศาสนา

ประชาชนในเขตเทศบาลตำบลเพชรเมืองทอง ร้อยละ ๙๘ นับถือศาสนาพุทธ

## ๗.๒ ประเพณีและงานประจำปี

วันขึ้นปีใหม่

วันสงกรานต์

วันเข้าพรรษา

วันออกพรรษา

วันอาสาฬหบูชา

ประเพณีลอยกระทง

งานสวดดีวีรชนคนแสวงหา

## ๗.๓ ภูมิปัญญาท้องถิ่น ภาษาถิ่น

มีหมอนวดแผนไทย ตั้งอยู่หมู่ที่ ๗ บ้านเพชร ภาษาที่ใช้ในพื้นที่ คือภาษาไทย

ภาคกลาง

## ๗.๔ สินค้าพื้นเมืองและของที่ระลึก

ดอกไม้ประดิษฐ์ , ตะกร้าหวาย , ไม้มุงค

## ๘. ทรัพยากรธรรมชาติ

## ๘.๑ น้ำ

ในพื้นที่ของเทศบาลตำบลเพชรเมืองทอง ไม่มีแม่น้ำไหลผ่าน ประชาชนใช้น้ำจากคู

คลองชลประทาน

## ๘.๒ ป่าไม้

ในพื้นที่ของเทศบาลตำบลเพชรเมืองทอง ประชาชนส่วนใหญ่เป็นเจ้าของที่ดิน ไม่มีพื้นที่ที่เป็นป่าสงวนจึงไม่มีป่าไม้แต่อย่างใด

๘.๓ ภูเขา

ในพื้นที่ของเทศบาลตำบลเพชรเมืองทอง เป็นที่ราบลุ่ม ไม่มีภูเขา

๘.๔ ทรัพยากรธรรมชาติที่สำคัญขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

แร่ดินเหนียว, ทราย

### ๓. การกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลเพชรเมืองทอง

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และกำหนดภารกิจตามยุทธศาสตร์การ พัฒนาแผนพัฒนาในช่วงระยะ ๓ ปี ข้างหน้า ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่น ให้สอดคล้องกับกรอบยุทธศาสตร์ชาติระยะ ๒๐ ปี (๒๕๖๐-๒๕๗๙) แผนพัฒนาเศรษฐกิจ และสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น นโยบายของ รัฐบาล นโยบายของผู้บริหารและสภาพปัญหาภายในเขตพื้นที่ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้น โดยแบ่งออกเป็น ด้าน ๆ ตามความเหมาะสม เช่น ด้านโครงสร้างพื้นฐาน ด้านเศรษฐกิจ ด้านสังคม ด้านการเมือง ด้านการบริหาร ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม เป็นต้น

### ๔. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

๑. สำนักปลัดเทศบาล มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานราชการทั่วไปของเทศบาล งาน อื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

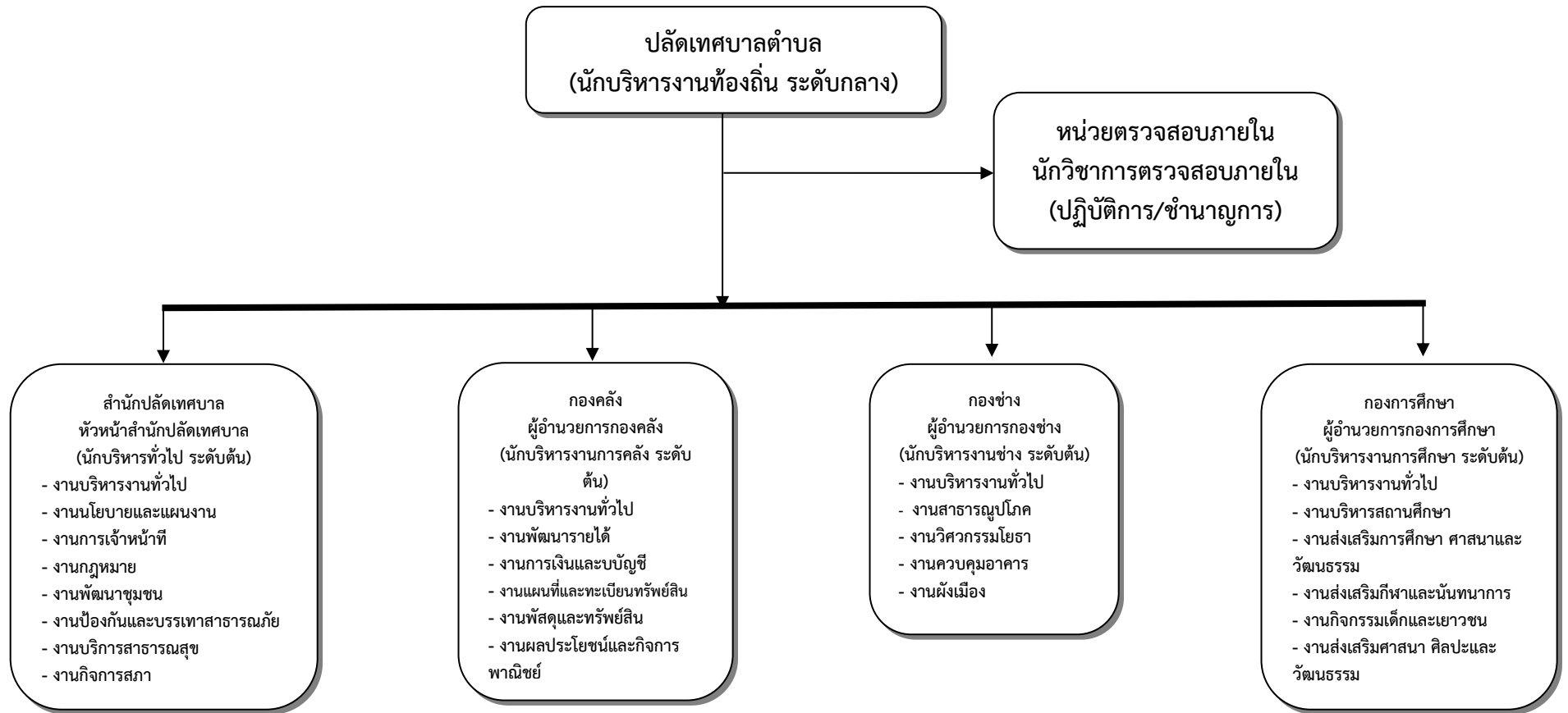
๒. กองคลัง หรือกองคลัง มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานการจ่ายเงิน การรับเงิน การ จัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม และการพัฒนารายได้ งานสรุปผล สถิติการจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม งานนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงินและเอกสารทางการเงิน งานการตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกาทุกประเภท งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง และที่ได้รับมอบหมาย

๓. กองช่าง มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานสำรวจ งานออกแบบและเขียนแบบ งาน ประมาณราคา งานจัดทำราคากลาง งานจัดทำข้อมูลทางด้านวิศวกรรมต่าง ๆ งานจัดเก็บและทดสอบคุณภาพ วัสดุ งานจัดทำทะเบียนประวัติโครงสร้างพื้นฐาน อาคาร สะพาน คลอง แหล่งน้ำ งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ ได้รับมอบหมาย

๔. กองการศึกษา มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานบริหารการศึกษา งานพัฒนาการศึกษา การศึกษาตามอัธยาศัย เช่น การจัดการศึกษาปฐมวัย งานพัฒนาสื่อเทคโนโลยีและนวัตกรรมทางการศึกษา งาน การศาสนา งานบำรุงศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

๕. หน่วยตรวจสอบภายใน มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานจัดทำแผนการตรวจสอบ ภายในประจำปี งานการตรวจสอบความถูกต้องและเชื่อถือได้ของเอกสารการเงิน การบัญชี เอกสารการรับ การ จ่ายเงิน ทุกประเภท ช่วยเหลือให้คำแนะนำ แนวทางแก้ไข ปรับปรุงการปฏิบัติงานแก่หน่วยตรวจรับและ ผู้เกี่ยวข้องงานอื่น 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. งานสาธารณสุขุ การเฝ้าระวังและควบคุมโรคติดต่อ
๒. งานจัดทำงบประมาณ
๓. งานช่าง
๔. งานธุรการ งานสารบรรณ

## ๗. การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม

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

องค์กรมีแรงขับเคลื่อนไปยังเป้าหมายได้ดีหรือไม่ มั่นใจได้อย่างไรว่าระบบการทำงานในองค์กรยังมีประสิทธิภาพอยู่ มีจุดอ่อนที่จะต้องปรับปรุงอย่างไร ซึ่งการวิเคราะห์สถานะแวดล้อม 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 ซึ่งองค์กรจะต้องหาวิธีในการแก้ปัญหาเหล่านั้น

### ๒. ปัจจัยภายนอก (External Environment Analysis) ได้แก่

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

๒.๒ T 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 ศักยภาพในการปฏิบัติหน้าที่ของตนเอง

#### 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 Scorecard) ที่สำนักงาน ก.พ. กำหนดไว้ซึ่งกรอบมาตรฐานประกอบด้วย

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

**มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์** หมายถึง การที่ส่วนราชการมีแนวทางและวิธีการบริหารทรัพยากรบุคคล ดังต่อไปนี้

๑) มีนโยบาย แผนงานและมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่งมีความสอดคล้องและสนับสนุนให้เทศบาลบรรลุพันธกิจ เป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

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

๓) มีนโยบาย แผนงาน โครงการและมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อดึงดูดให้ได้มาพัฒนาและรักษาไว้ซึ่งกลุ่มข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานที่มีทักษะหรือสมรรถนะสูง ซึ่งจำเป็นต่อความคงอยู่และขีดความสามารถในการแข่งขันของส่วนราชการ (Talent Management)

๔) มีแผนการสร้างและพัฒนาผู้บริหารทุกระดับ รวมทั้งมีแผนการสร้างความต่อเนื่องในการบริหารราชการหรือไม่ นอกจากนี้ยังรวมถึงการที่ผู้นำปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี และสร้างแรงบันดาลใจให้กับข้าราชการผู้ปฏิบัติงาน ทั้งในเรื่องของผลการปฏิบัติงานและพฤติกรรมในการทำงาน

**มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Operational Efficiency)** หมายถึง กิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ (Hr Transactional Activities) มีลักษณะ ดังต่อไปนี้

๑) กิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ เช่น การสรรหา คัดเลือก การบรรจุแต่งตั้ง การพัฒนา การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง การโยกย้าย และกิจกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลอื่น ๆ มีความถูกต้องและทันเวลา (Accuracy and Timeliness)

๒) มีระบบฐานข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีความถูกต้อง เที่ยงตรง ทันสมัย และนำมาใช้ประกอบการตัดสินใจและการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการได้จริง

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

๔) มีการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในกิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ เพื่อปรับปรุงการบริหารและการบริการ (HR Automation)

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

๑) มีนโยบาย แผนงาน โครงการ หรือมาตรการในการรักษาไว้ซึ่งข้าราชการและปฏิบัติงานซึ่งจำเป็นต่อการบรรลุเป้าหมาย พันธกิจของส่วนราชการ

๒) ความพึงพอใจของข้าราชการและบุคลากรผู้ปฏิบัติงาน ต่อนโยบาย แผนงาน โครงการ และมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ

๓) การสนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้และการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งส่งเสริมให้มีการแบ่งปันแลกเปลี่ยนข้อมูลและความรู้ (Development and Knowledge Management) เพื่อพัฒนาข้าราชการและปฏิบัติงานให้มีทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการบรรลุภารกิจและเป้าหมายของส่วนราชการ

๔) มีระบบการบริหารผลงาน (Performance Management) ที่เน้นประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ และความคุ้มค่า มีระบบหรือวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานที่สามารถจำแนกความแตกต่างและจัดลำดับผลการปฏิบัติงานของข้าราชการและปฏิบัติงานซึ่งเรียกชื่ออื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพหรือไม่ เพียงใด นอกจากนี้ ข้าราชการและปฏิบัติงานมีความเข้าใจถึงความเชื่อมโยงระหว่างผลการปฏิบัติงานส่วนบุคคลและผลงานของทีมงานกับความสำเร็จหรือผลงานของส่วนราชการ

**มิติที่ ๔ ความพร้อมรับผิดด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล** หมายถึง การที่ส่วนราชการจะต้อง

๑) รับผิดชอบต่อการตัดสินใจและผลของการตัดสินใจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ตลอดจนการดำเนินการด้านวินัย โดยคำนึงถึงหลักความสามารถและผลงาน หลักคุณธรรม หลักนิติธรรม และหลักสิทธิมนุษยชน

๒) มีความโปร่งใสในทุกกระบวนการของการบริหารทรัพยากรบุคคล ทั้งนี้จะต้องกำหนดให้ความพร้อมรับผิดด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลแทรกอยู่ในทุกกิจกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ

**มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน** หมายถึง การมีส่วนราชการที่มีนโยบาย แผนงาน โครงการและมาตรการ ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพชีวิตของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐ ดังนี้

๑) ข้าราชการและปฏิบัติงานมีความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน ระบบงานและบรรยากาศการทำงาน ตลอดจนมีการนำเทคโนโลยีการสื่อสารเข้ามาใช้ในการบริหารราชการและการให้บริการแก่ประชาชน ซึ่งจะส่งเสริมให้ข้าราชการและปฏิบัติงานได้ใช้ศักยภาพอย่างเต็มที่ โดยไม่สูญเสียรูปแบบการใช้ชีวิตส่วนตัว

๒) มีการจัดสวัสดิการและสิ่งอำนวยความสะดวกเพิ่มเติมที่ไม่ใช่สวัสดิการภาคบังคับตามกฎหมาย ซึ่งมีความเหมาะสม สอดคล้องกับความต้องการและสภาพของส่วนราชการ

๓) มีการส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างฝ่ายบริหารของส่วนราชการ กับข้าราชการและบุคลากรผู้ปฏิบัติงาน และให้ระหว่างข้าราชการ และปฏิบัติงานด้วยกันเอง และให้กำลังคนมีความพร้อมที่จะขับเคลื่อนส่วนราชการให้พัฒนาไปสู่วิสัยทัศน์ที่ต้องการ

มิติในการประเมินสมรรถนะในการบริหารทรัพยากรบุคคลทั้ง ๕ มิติ เป็นเครื่องมือที่จะช่วยทำให้ส่วนราชการใช้ในการประเมินตนเองว่ามีนโยบาย แผนงาน โครงการ มาตรการดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลสอดคล้องกับมิติในการประเมินดังกล่าวอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลหรือไม่ มากน้อยเพียงใด หากยังไม่มีการดำเนินการตามมิติการประเมินดังกล่าว 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 กับผู้เข้ารับการพัฒนาระยะเวลาการพัฒนา และหลักสูตรการพัฒนาแต่ละหลักสูตร เช่น การปฐมนิเทศการฝึกอบรม การศึกษา หรือดูงานการประชุมเชิงปฏิบัติการ หรือการสัมมนาการสอนงาน การให้คำปรึกษาหรือวิธีการอื่นที่เหมาะสม

๔. กำหนดงบประมาณรวมถึงจัดสรรงบประมาณสำหรับการพัฒนาพนักงานเทศบาลตามแผนแม่บทการพัฒนาพนักงานเทศบาลอย่างชัดเจน แน่นนอน เพื่อให้การพัฒนาเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

๕. ติดตามประเมินผลและตรวจสอบ ผลการพัฒนาพนักงานเทศบาล เพื่อให้ทราบถึงความสำเร็จของการพัฒนา ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน และผลการปฏิบัติงานของผู้เข้ารับการพัฒน

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม แผนงาน/โครงการ ตามแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ ของเทศบาลตำบลเพชรเมืองทอง

การบริหารทรัพยากรบุคคล (Human Resources Management) HRM

ประเด็นนโยบายแผนการดำเนินงาน/ยุทธศาสตร์	แผนงาน/กิจกรรม/โครงการ	วัตถุประสงค์	งบประมาณดำเนินการ	ระยะเวลาดำเนินการ	ตัวชี้วัด (KPI)	ผลที่คาดว่าจะได้รับ	หน่วยงานที่รับผิดชอบ
๑) ด้านการวางแผนอัตรากำลัง สรรหา บรรจุ และแต่งตั้ง	๑. จัดทำและปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙ ให้เป็นปัจจุบัน ๒. ดำเนินการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง รับโอน และจัดคนลงสู่ตำแหน่งที่ว่างให้เป็นปัจจุบันตามกรอบอัตรากำลัง	- เพื่อวางแผนอัตรากำลังและปรับอัตรากำลังให้เหมาะสมกับภารกิจ  - เพื่อให้ตำแหน่งว่างตามกรอบอัตรากำลังลดลง	ไม่ใช้งบประมาณ  ไม่ใช้งบประมาณ	ตุลาคม ๒๕๖๖ ถึง กันยายน ๒๕๖๙	จำนวน ๑ เล่ม และปรับปรุงอัตรากำลังตามความจำเป็น ตำแหน่งว่ามีปริมาณลดลง	- องค์กรมีอัตรากำลังที่เหมาะสมและควบคุมภาระค่าใช้จ่าย - มีบุคลากรเพียงพอ เหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน	สำนักปลัด งานเจ้าหน้าที่
๒) ด้านการกำหนดกลยุทธ์ของการบริหารทรัพยากรบุคคล	๑. จัดทำแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘	- เพื่อเป็นแนวทางในการบริหารงานและพัฒนาทรัพยากรบุคคล	ไม่ใช้งบประมาณ	ตุลาคม ๒๕๖๗ ถึง กันยายน ๒๕๖๘	จำนวน ๑ เล่ม	- องค์กรมีแนวทางในการบริหารงานและพัฒนาทรัพยากรบุคคล	สำนักปลัด งานเจ้าหน้าที่

**แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม แผนงาน/โครงการ ตามแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ 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 ๒๕๖๗ ถึง กันยายน ๒๕๖๘	จำนวน ๑ เล่ม	- บุคลากรได้ทราบหลักเกณฑ์และวิธีการประเมิน - บุคลากรได้ทราบถึงหน้าที่และความรับผิดชอบของตนเอง	สำนักปลัดงานการเจ้าหน้าที่
๔) ด้านการสนับสนุนและสร้างแรงจูงใจขององค์กร	๑. จัดทำและเผยแพร่แผนงานการสร้างเส้นทางความก้าวหน้า ๒. จัดทำและเผยแพร่คู่มือสวัสดิการและผลประโยชน์ต่างของพนักงานเทศบาล เช่น การลาของพนักงาน	- เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจให้กับบุคลากร - เพื่อให้บุคลากรได้ทราบสิทธิประโยชน์ของตนเอง	ไม่ใช้งบประมาณ	ตุลาคม ๒๕๖๗ ถึง กันยายน ๒๕๖๘	จำนวน ๑ เล่ม	- บุคลากรได้ทราบเส้นทางความก้าวหน้า - บุคลากรได้ทราบถึงสิทธิประโยชน์ของตนเอง	สำนักปลัดงานการเจ้าหน้าที่

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม แผนงาน/โครงการ ตามแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ ของเทศบาลตำบลเพชรเมืองทอง  
การบริหารทรัพยากรบุคคล (Human Resources Management) HRM

ประเด็นนโยบายแผนการดำเนินงาน/ยุทธศาสตร์	แผนงาน/กิจกรรม/โครงการ	วัตถุประสงค์	งบประมาณดำเนินการ	ระยะเวลาดำเนินการ	ตัวชี้วัด (KPI)	ผลที่คาดว่าจะได้รับ	หน่วยงานที่รับผิดชอบ
๕) ด้านระบบข้อมูลของพนักงาน	๑. ปรับปรุงฐานข้อมูลสารเทศของบุคลากรในหน่วยงาน ๒. บันทึกลงและปรับปรุงข้อมูลทะเบียนประวัติของบุคลากรในระบบ LHR ให้เป็นปัจจุบัน	- เพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านข้อมูลของบุคลากรในหน่วยงาน - เพื่อปรับปรุงข้อมูลบุคลากรให้ถูกต้องเป็นปัจจุบัน	ไม่ใช้งบประมาณ	ตุลาคม ๒๕๖๗ ถึง กันยายน ๒๕๖๘	จำนวน ๑ เล่ม	- ข้อมูลที่ถูกต้องในระบบ และเป็นปัจจุบัน	สำนักปลัดงานการเจ้าหน้าที่
๖) ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต	๑. กิจกรรม ๕ ส (Big Cleaning Day) ๒. การประเมินความพึงพอใจในการปฏิบัติงานบุคคลประจำปี ๒๕๖๘	- เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรรวมพลังในการรักษาความสะอาดและดูแลรักษาสิ่งแวดล้อม - เพื่อให้เกิดการพัฒนางานอย่างต่อเนื่องอยู่เสมอ	ไม่ใช้งบประมาณ	ภายในเดือนตุลาคม ๒๕๖๘	๑ ครั้ง/ปี	- องค์กรมีสุขลักษณะที่ดีในการทำกิจกรรมร่วมกัน - มีการปรับปรุงและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง	สำนักปลัดงานการเจ้าหน้าที่
๔) ด้านการสนับสนุนและสร้างแรงจูงใจขององค์กร	๑. จัดทำและเผยแพร่แผนงานการสร้างเส้นทางความก้าวหน้า ๒. จัดทำและเผยแพร่คู่มือสวัสดิการและผลประโยชน์ต่างของพนักงานเทศบาล เช่น การลาของพนักงาน	- เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจให้กับบุคลากร - เพื่อให้บุคลากรได้ทราบสิทธิประโยชน์ของตนเอง	ไม่ใช้งบประมาณ	ตุลาคม ๒๕๖๗ ถึง กันยายน ๒๕๖๘	จำนวน ๑ เล่ม	- บุคลากรได้ทราบเส้นทางความก้าวหน้า - บุคลากรได้ทราบถึงสิทธิประโยชน์ของตนเอง	สำนักปลัดงานการเจ้าหน้าที่

**แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม แผนงาน/โครงการ ตามแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ 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 ๒๕๖๗ ถึง กันยายน ๒๕๖๘	จำนวน ๑ เล่ม	- ข้อมูลที่ถูกต้องในระบบ และเป็นปัจจุบัน	สำนักปลัด งานการเจ้าหน้าที่
๖) ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต	๑. กิจกรรม ๕ ส (Big Cleaning Day) ๒. การประเมินความพึงพอใจในการปฏิบัติงานบุคคลประจำปี ๒๕๖๘	- เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรร่วมพลังในการรักษาความสะอาดและดูแลรักษาสิ่งแวดล้อม - เพื่อให้เกิดการพัฒนางานอย่างต่อเนื่องอยู่เสมอ	ไม่ใช้งบประมาณ	ภายในเดือนตุลาคม ๒๕๖๘	๑ ครั้ง/ปี	- องค์กรมีสุขลักษณะที่ดีใน การทำกิจกรรมร่วมกัน - มีการปรับปรุงและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง	สำนักปลัด งานการเจ้าหน้าที่



แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม แผนงาน/โครงการ ตามแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ ของเทศบาลตำบลเพชรเมืองทอง

การพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Human Resources Development) HRD

แผนงาน/กิจกรรม/โครงการ	วัตถุประสงค์	งบประมาณ ดำเนินการ	ระยะเวลาดำเนินการ	ตัวชี้วัด (KPI)	ผลที่คาดว่าจะได้รับ	หน่วยงานที่ รับผิดชอบ
๑. จัดทำแผนพัฒนาพนักงานเทศบาล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙	- เพื่อพัฒนาบุคลากรทุก ระดับมีความรู้และทักษะที่ เหมาะสมในการปฏิบัติงาน	ไม่ใช้งบประมาณ	ตุลาคม ๒๕๖๖ ถึง กันยายน ๒๕๖๗	จำนวน ๑ เล่ม	- บุคลากรพัฒนา ตามแผนพัฒนา พนักงานเทศบาล	สำนักปลัด งานการเจ้าหน้าที่
๒. ส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมในหลักสูตร ต่าง ๆ	- เพื่อพัฒนาบุคลากรทุก ระดับมีความรู้และทักษะที่ เหมาะสมในการปฏิบัติงาน	ตั้งไว้ ๒๗๕,๐๐๐.- บาท	ตุลาคม ๒๕๖๖ ถึง กันยายน ๒๕๖๗	บุคลากรเข้ารับการ อบรมไม่น้อยกว่า ๘๐%	- บุคลากรนำความรู้ ที่ได้รับการอบรมมา พัฒนางาน	ทุกส่วนราชการ
๓. โครงการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร เทศบาล	- เพื่อเพิ่มพูนความรู้และ ประสบการณ์	ตั้งไว้ ๒๕๐,๐๐๐.- บาท	ตุลาคม ๒๕๖๗ ถึง กันยายน ๒๕๖๘	บุคลากรเข้าร่วม โครงการ ไม่น้อยกว่า ๘๐%	- บุคลากรได้รับ ความรู้ เพื่อนำมา พัฒนางาน	สำนักปลัด งานการเจ้าหน้าที่

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม แผนงาน/โครงการ ตามแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ของเทศบาลตำบลเพชรเมืองทอง

การพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Human Resources Development) HRD

แผนงาน/กิจกรรม/โครงการ	วัตถุประสงค์	งบประมาณ ดำเนินการ	ระยะเวลาดำเนินการ	ตัวชี้วัด (KPI)	ผลที่คาดว่าจะได้รับ	หน่วยงานที่ รับผิดชอบ
๑. จัดทำมาตรฐานจริยธรรม ของบุคลากร	- เพื่อให้บุคลากรมีแนวทาง ในการเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม	ไม่ใช้งบประมาณ	ตุลาคม ๒๕๖๗ ถึง กันยายน ๒๕๖๘	๑ เล่ม	- เพื่อเป็นแนวทาง ปฏิบัติ	สำนักปลัด งานกาเจ้าหน้าที่
๒. เผยแพร่ประมวล จริยธรรม	- เพื่อให้บุคลากรมี คุณธรรมจริยธรรม	ไม่ใช้งบประมาณ	ตุลาคม ๒๕๖๗ ถึง กันยายน ๒๕๖๘	เผยแพร่ลงใน Website	- บุคลากรมี คุณธรรม จริยธรรม ในการปฏิบัติตน	สำนักปลัด งานกาเจ้าหน้าที่
๓. โครงการอบรมให้ความรู้ ตามหลักธรรมาภิบาล	- เพื่อให้บุคลากรมี คุณธรรมจริยธรรม รู้รัก สามัคคี	งไว้ ๒๐,๐๐๐.- บาท	ตุลาคม ๒๕๖๗ ถึง กันยายน ๒๕๖๘	บุคลากรเข้าร่วม โครงการ ไม่น้อยกว่า ๘๐%	- เกิดความรัก ความ สามัคคีในองค์กร เพื่อพัฒนางาน เสริมสร้างองค์กร และสังคม	สำนักปลัด งานกาเจ้าหน้าที่