



6

# แผนกลยุทธ์การบริหารและ พัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ 2567



เทศบาลตำบลโพธิ์ทอง อำเภอโพธิ์ทอง จังหวัดอ่างทอง



035-610-611

[WWW.Tambonphothong.go.th](http://WWW.Tambonphothong.go.th)

## คำนำ

เทศบาลตำบลโพธิ์ทอง เป็นหน่วยงานของรัฐที่มีภารกิจในการส่งเสริมท้องถิ่นให้มีความเข้มแข็งในทุกด้าน เพื่อสามารถตอบสนองเจตนารมณ์ของประชาชนได้อย่างแท้จริง ซึ่งเป็นภารกิจที่มีความหลากหลายและครอบคลุมการดำเนินการในหลายด้าน โดยเฉพาะการบริหารทรัพยากรบุคคล เป็นมิติอีกหนึ่งที่จะขาดการพัฒนาไม่ได้ และถือเป็นกลไกสำคัญในการผลักดันยุทธศาสตร์และพันธกิจให้ประสบความสำเร็จ และถือเป็นปัจจัยที่จะทำให้ภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี ตามวัตถุประสงค์ที่วางเอาไว้

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

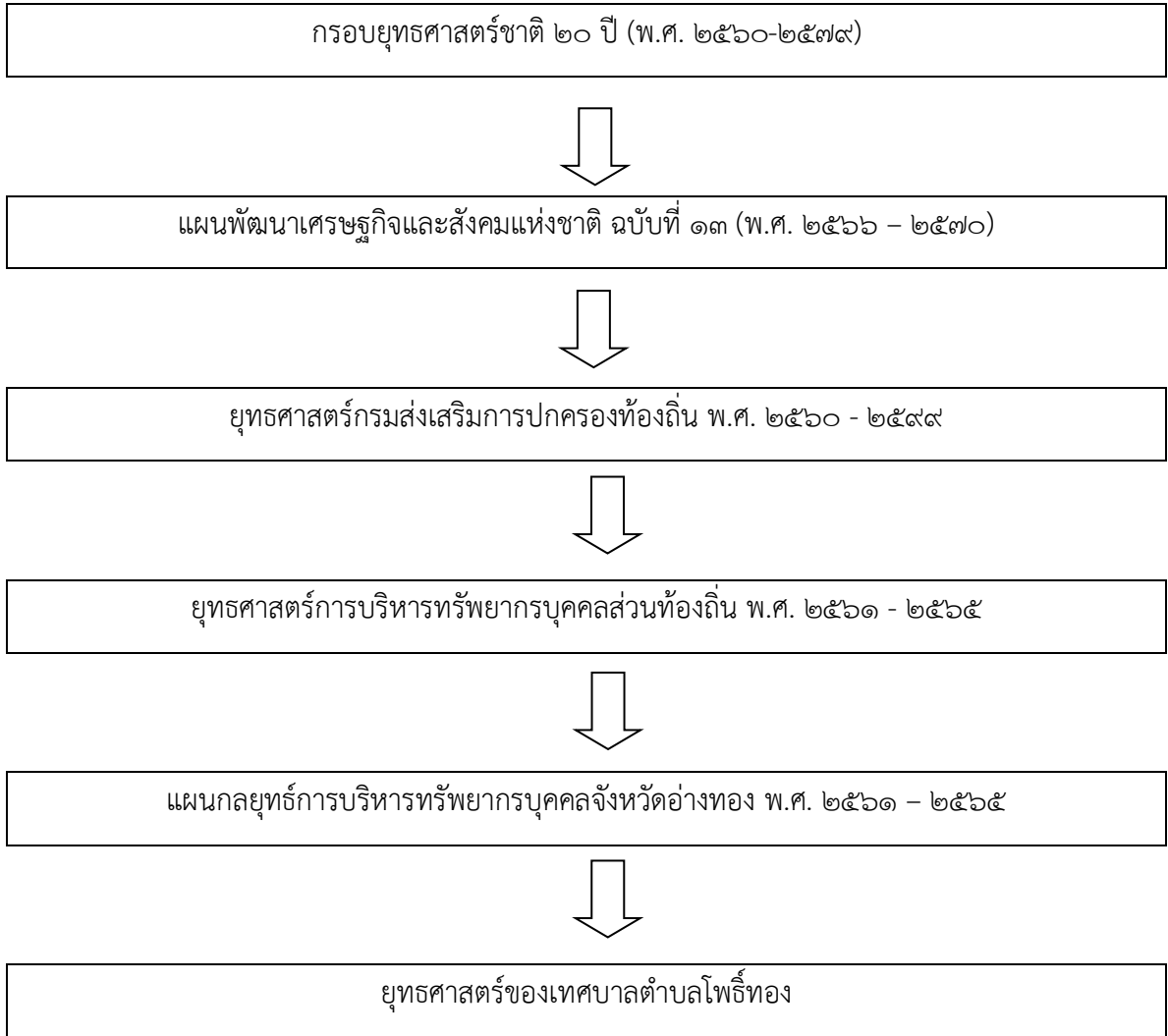
คณะกรรมการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล  
เทศบาลตำบลโพธิ์ทอง

## สารบัญ

	หน้า
<b>บทที่ ๑ บทนำ</b>	
ความเชื่อมโยงยุทธศาสตร์ วิสัยทัศน์ พันธกิจ ข้อมูลทั่วไปของเทศบาลตำบลโพธิ์ทอง	๑
<b>บทที่ ๒ การจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล</b>	๑๗
มาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard)	
- มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์	
- มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล	
- มิติที่ ๓ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล	
- มิติที่ ๔ ความพร้อมรับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	
- มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานและ หลักเกณฑ์การพัฒนา	
แบบแสดงการเชื่อมโยงการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล	
<b>บทที่ ๓ ขั้นตอนการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล</b>	๒๐
ประชุมคณะทำงาน	
การดำเนินงานตามขั้นตอน	
- แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปี	
ภาคผนวก	
- ประกาศใช้แผนฯ	
- รายงานการประชุม	

บทที่ ๑  
บทนำ

๑. ความเชื่อมโยงของยุทธศาสตร์  
กรอบการกำหนดยุทธศาสตร์



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

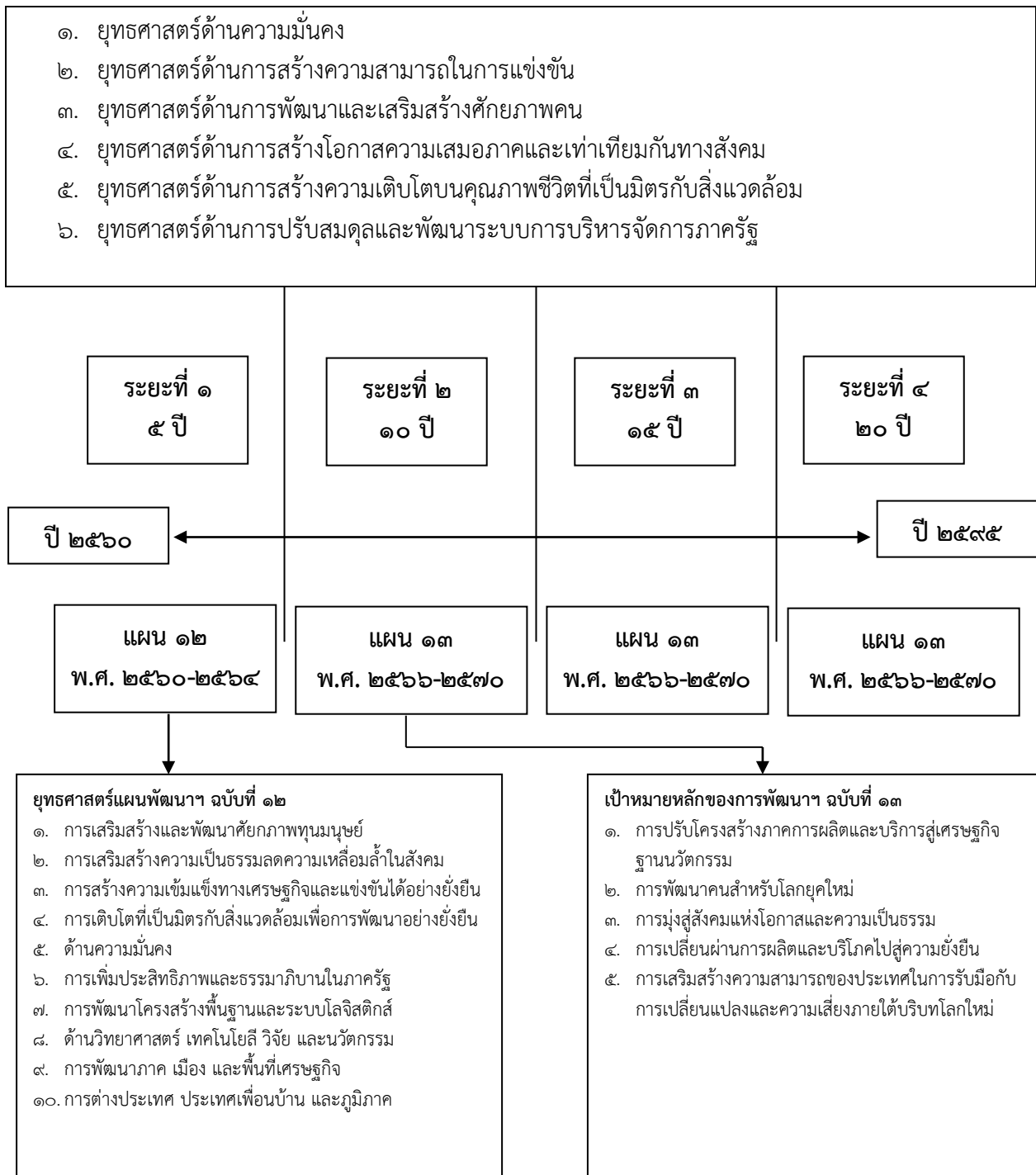
ในการกระจายอำนาจการบริหารของรัฐไปสู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ดังกล่าว ตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ พ.ศ. ๒๕๔๒ ได้กำหนดรายละเอียดเกี่ยวกับขั้นตอนและกระบวนการในการถ่ายโอนภารกิจ งบประมาณ และอัตรากำลังของราชการส่วนกลางและราชการส่วนภูมิภาคไปให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยมีกำหนดระยะเวลาและเงื่อนไขที่ระบุไว้อย่างชัดเจนว่า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

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

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

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

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



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

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

## ๑. ยุทธศาสตร์ด้านความมั่นคง

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

## ๒. ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน

- ๒.๑ ประเทศไทยเป็นประเทศที่พัฒนาแล้วเศรษฐกิจเติบโตอย่างมีเสถียรภาพและยั่งยืน
- ๒.๒ ประเทศไทยมีขีดความสามารถในการแข่งขันสูงขึ้น

## ๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพคน

- ๓.๑ คนไทยเป็นคนดีคนเก่ง มีคุณภาพ พร้อมสำหรับวิถีชีวิตในศตวรรษที่ ๒๑
- ๓.๒ สังคมไทยมีสภาพแวดล้อมที่เอื้อและสนับสนุนต่อการพัฒนาคนตลอดช่วงชีวิต

## ๔. ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างโอกาสความเสมอภาคและเท่าเทียมกันทางสังคม

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

## ๕. ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

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

## ๖. ยุทธศาสตร์ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ

- ๖.๑ ภาครัฐมีวัฒนธรรมการทำงานที่มุ่งผลสัมฤทธิ์และผลประโยชน์ส่วนรวม ตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างสะดวก รวดเร็ว โปร่งใส

- ๖.๒ ภาครัฐมีขนาดที่เล็กลงพร้อมปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง
- ๖.๓ ภาครัฐมีความโปร่งใส ปลอดภัยและประพฤตินิยมชอบ
- ๖.๔ กระบวนการยุติธรรม เป็นไปเพื่อประโยชน์ต่อส่วนรวมของประเทศ

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

### ๑.๒ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓

วัตถุประสงค์เพื่อพลิกโฉมประเทศไทยสู่ “สังคมก้าวหน้า เศรษฐกิจสร้างมูลค่าอย่างยั่งยืน”

เป้าหมายหลักของการพัฒนา จำนวน ๕ ประการ ประกอบด้วย

๑. การปรับโครงสร้างภาคการผลิตและบริการสู่เศรษฐกิจฐานนวัตกรรม
๒. การพัฒนาคนสำหรับโลกยุคใหม่
๓. การมุ่งสู่สังคมแห่งโอกาสและความเป็นธรรม
๔. การเปลี่ยนผ่านการผลิตและบริการไปสู่ความยั่งยืน
๕. การเสริมสร้างความสามารถของประเทศในการรับมือกับการเปลี่ยนแปลงและความเสี่ยงภายใต้บริบทโลกใหม่

### ๑.๓ ยุทธศาสตร์กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๙๙

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ การเสริมสร้างการปกครองท้องถิ่นให้เข้มแข็งด้วยระบอบการปกครองแบบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุขและหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ การส่งเสริมและพัฒนาท้องถิ่นร่วมขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศไทย ๔.๐ สู่ประเทศที่พัฒนาแล้วจากฐานของท้องถิ่น

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาบริหารจัดการภาครัฐ และธรรมาภิบาลในการปกครองท้องถิ่นของประเทศไทยให้มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔ การส่งเสริมและพัฒนาบริการสาธารณะของท้องถิ่นที่มีคุณภาพ เพื่อคุณภาพชีวิตของประชาชน

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๕ การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อรองรับภารกิจและทิศทางการพัฒนาของประเทศ

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๖ การพัฒนาองค์กรด้วยฐานคุณธรรม ความรู้ และสมรรถนะสูงเป็นองค์กรระดับสากลที่สังคมยอมรับ



## ๑.๔ ยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๕

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

### วิสัยทัศน์

“ข้าราชการส่วนท้องถิ่นมีสมรรถนะสูง เน้นคุณธรรมและศักยภาพเป็นเลิศเพื่อการพัฒนาท้องถิ่นตามนโยบาย Thailand ๔.๐”

### พันธกิจ

สรรหา พัฒนา รักษาไว้และใช้ประโยชน์ทรัพยากรบุคคลที่มีผลงานและศักยภาพในองค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่นอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้เป็นกำลังสำคัญในการบริหารจัดการและพัฒนาท้องถิ่นให้ประสบความสำเร็จ สอดคล้องกับนโยบายและยุทธศาสตร์ของรัฐบาล

### เป้าหมาย

๑. ระบบทรัพยากรบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้รับการพัฒนาให้ทันสมัย สอดคล้องกับนโยบายชาติว่าด้วย Thailand ๔.๐ ที่สามารถขับเคลื่อนด้วยเทคโนโลยีและนวัตกรรม หรือนโยบายอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องต่อการพัฒนาท้องถิ่น

๒. บุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ได้รับสิทธิและประโยชน์อย่างเท่าเทียมและเป็นธรรม

๓. บุคลากรได้รับการพัฒนาอย่างครอบคลุม และเป็นมืออาชีพ สามารถเป็นที่พึ่งและสร้างความเชื่อมั่นให้ประชาชนในท้องถิ่นได้อย่างยั่งยืน

### ประเด็นยุทธศาสตร์

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ : ปรับปรุงโครงสร้างและอัตรากำลังให้เหมาะสมกับประเภทองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ : พัฒนาประสิทธิภาพระบบทรัพยากรบุคคลส่วนท้องถิ่น

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ : ส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรและผู้บริหารให้มีศักยภาพที่สอดคล้องกับการบริหาร

ทรัพยากรบุคคลตามแนวทาง Thailand ๔.๐

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ : เน้นความโปร่งใสในระบบบริหารทรัพยากรบุคคลส่วนท้องถิ่นที่ยึดหลักสมรรถนะและการสร้างเสริมหลักธรรมาภิบาล

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ : ต่อยอดการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีแก่ทรัพยากรบุคคลส่วนท้องถิ่น

ยุทธศาสตร์ที่ ๖ : ขับเคลื่อนระบบทรัพยากรบุคคลส่วนท้องถิ่นด้วยนวัตกรรมและเทคโนโลยี

ยุทธศาสตร์ที่ ๗ : การกำกับติดตาม และประเมินผล

## ๑.๕ แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลจังหวัดอ่างทอง พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๔

### วิสัยทัศน์

“อ่างทองเมืองน่าอยู่ น่าเที่ยว แหล่งผลิตอาหารปลอดภัย”

### พันธกิจ

๑. พัฒนาจังหวัดอ่างทองให้เป็นเมืองน่าอยู่
๒. ส่งเสริมการผลิตและจำหน่ายสินค้าเกษตรและอาหารปลอดภัย
๓. ยกระดับการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรม

### ตำแหน่งยุทธศาสตร์จังหวัด

๑. เมืองน่าอยู่
๒. แหล่งผลิตสินค้าเกษตรและอาหารปลอดภัย
๓. การท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรม

### เป้าประสงค์รวม

๑. คุณภาพชีวิตที่ดีของประชาชน
๒. แหล่งผลิตสินค้าเกษตรและอาหารปลอดภัยที่ได้มาตรฐาน
๓. รายได้ด้านการท่องเที่ยวที่เพิ่มขึ้น

### ประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

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

## ๑.๖ ยุทธศาสตร์ของเทศบาลตำบลโพธิ์ทอง

### วิสัยทัศน์ (Vision)

“บ้านเมืองน่าอยู่ คู่ถิ่นจักสาน พัฒนาการศึกษา”

### พันธกิจ (Mission)

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

## จุดมุ่งหมายในการพัฒนา

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

## เป้าประสงค์รวม

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

## แนวทางการพัฒนาท้องถิ่น

เทศบาลตำบลโพธิ์ทองได้กำหนดยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนาเป็น ๖ ยุทธศาสตร์ ในแผนพัฒนาสี่ปี ได้เรียงลำดับยุทธศาสตร์การพัฒนาและแนวทางการพัฒนาที่สอดคล้องกัน ดังนี้

### ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาการเพิ่มประสิทธิภาพและการบริหารจัดการที่ดีและการมีส่วนร่วมของประชาชน

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

### ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาสุขภาพโภชนาการให้ได้มาตรฐาน ส่งเสริมสุขภาพดีถ้วนหน้า และเพิ่มประสิทธิภาพ ป้องกันการแพร่ระบาดของโรคติดต่อ

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

## ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างมีประสิทธิภาพ

แนวทางการพัฒนาที่ ๑ สร้างจิตสำนึกในการจัดการทรัพยากรธรรมชาติ

แนวทางการพัฒนาที่ ๒ ฝึกระวังและป้องกันทรัพยากรธรรมชาติ

แนวทางการพัฒนาที่ ๓ บำบัดและฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติ

## ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนาคนและสังคมให้สมดุล ส่งเสริมอาชีพและความเข้มแข็งของชุมชน

แนวทางการพัฒนาที่ ๑ สนับสนุนสงเคราะห์และช่วยเหลือคุณภาพชีวิตของคนในสังคมให้สมดุล

แนวทางการพัฒนาที่ ๒ ส่งเสริมอาชีพและความเข้มแข็งของชุมชน

## ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การพัฒนาให้เป็นเลิศทางการศึกษา ศาสนา ศิลปะ ประเพณี และวัฒนธรรม

แนวทางการพัฒนาที่ ๑ พัฒนาความพร้อมแก่เด็กเล็ก ในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ให้มีความพร้อม พัฒนาทั้งร่างกาย

จิตใจ อารมณ์ สติปัญญาอย่างเหมาะสมตามวัย เต็มตามวัย เต็มตามศักยภาพและมาตรฐานการศึกษา

แนวทางการพัฒนาที่ ๒ ส่งเสริมสนับสนุน อนุรักษ์ ศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น เพื่อเสริมสร้างเอกลักษณ์ของชาติให้สอดคล้องกับวิถีชีวิตของท้องถิ่น

แนวทางการพัฒนาที่ ๓ ส่งเสริมสนับสนุน สวัสดิการ การกีฬา นันทนาการ กิจกรรมเด็กเยาวชนและ

ประชาชน เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตและสังคม

### จุดยืนทางยุทธศาสตร์ของเทศบาลตำบลโพธิ์ทอง

เทศบาลตำบลโพธิ์ทอง ลักษณะโดยทั่วไปของเทศบาลตำบลโพธิ์ทองตั้งอยู่ในที่ราบลุ่มริมฝั่งแม่น้ำน้อย ซึ่งไหลผ่านตัวเมืองจากทิศเหนือลงสู่ทิศใต้ เทศบาลตำบลโพธิ์ทองแบ่งพื้นที่ออกเป็น ๒ ฝั่ง ฝั่งตะวันออกเป็นพื้นที่ตำบลอินทประมูล และตำบลบางพลับ ส่วนฝั่งตะวันตกเป็นพื้นที่ตำบลอ่างแก้ว นอกจากนี้เทศบาล ยังมีคลองสำคัญที่ไหลผ่านเขตเทศบาล คือ คลองส่งน้ำชลประทาน (เส้นผ่านวัดป่ามุนี) และคลองสาหร่าย ทำให้วิถีชีวิตของประชาชนมีความสัมพันธ์กับสายน้ำมาโดยตลอด ก่อเกิดเป็นชุมชนที่สำคัญริมแม่น้ำน้อย เช่น ชุมชนตลาดสดโพธิ์ทอง ฯลฯ

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

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

## ๒. ข้อมูลทั่วไป

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

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

**หมายเหตุ** หมู่ที่ ๔ ตำบลอินทประมูล และหมู่ที่ ๒ ตำบลบางพลับ เข้าเขตเดิมหมู่บ้านส่วน หมู่อื่น ๆ เข้าเขตไม่เต็มพื้นที่ทั้งหมด

## ข้อมูลพื้นฐานทั่วไป

### ๒.๑ สภาพทั่วไป

#### อาณาเขตติดต่อ

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

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

**ด้านตะวันออก** จากหลักเขตที่ ๒ เป็นเส้นขนานกับฝั่งตะวันออกของแม่น้ำน้อยไปทางทิศใต้ถึงฝั่งเหนือของคลองตาพุก ซึ่งเป็นหลักเขตที่ ๓

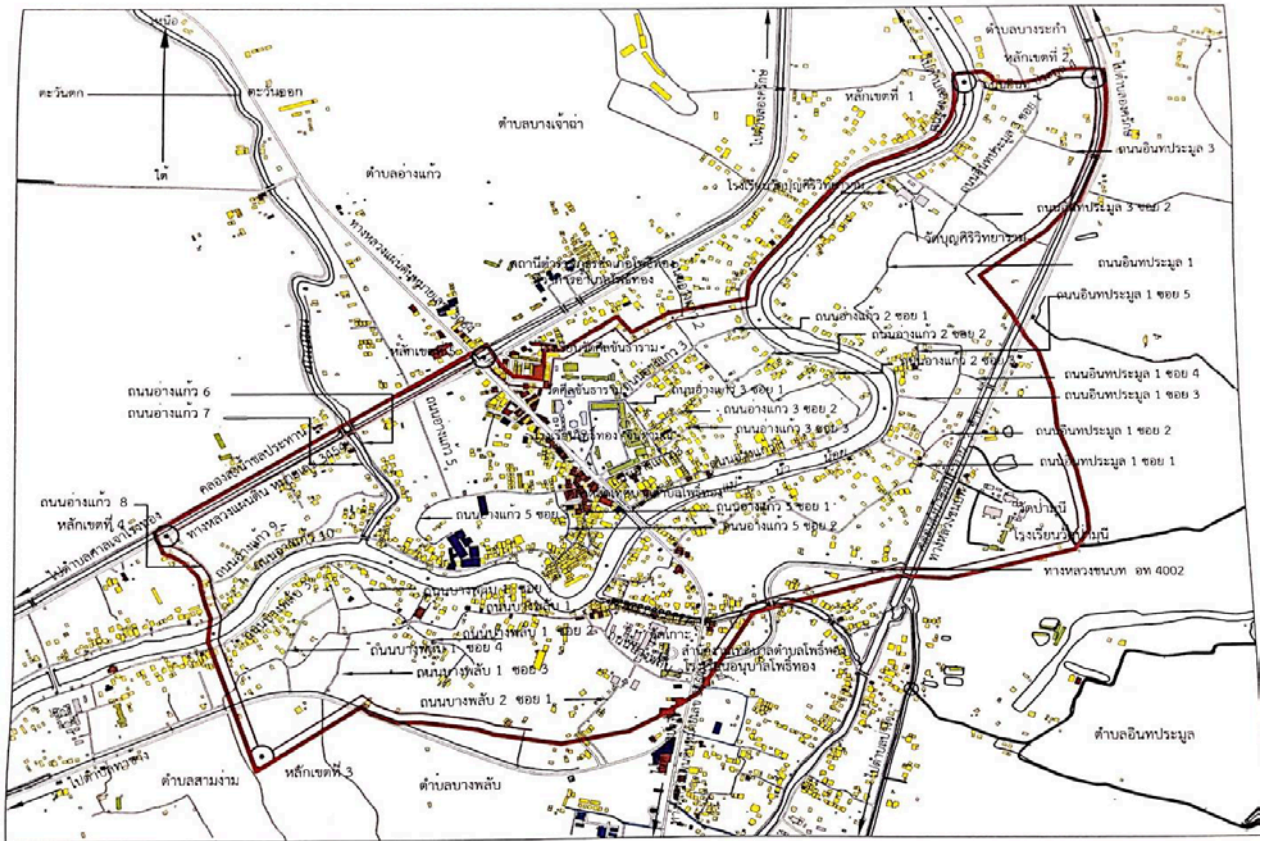
**ด้านใต้** จากหลักเขตที่ ๓ เลียบตามฝั่งเหนือของคลองตาพุกและเป็นเส้นตรงข้ามแม่น้ำน้อย ไปทางทิศตะวันตก ถึงปากคลองมะขามฝั่งเหนือ แล้วเลียบตามฝั่งเหนือของคลองมะขามไปทาง ทิศตะวันตก ถึงจุดซึ่งอยู่ห่างจากปากคลองมะขาม ตรงที่บรรจบกับฝั่งตะวันตกของแม่น้ำน้อยไปทาง ทิศตะวันตก เป็นระยะ ๓๕๐ เมตร ซึ่งเป็นหลักเขตที่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

**ด้านตะวันตก** จากหลักเขตที่ ๔ เป็นเส้นตรงไปทางทิศตะวันออกเฉียงเหนือจนบรรจบกับหลักเขตที่ ๑

### ๒.๓ ลักษณะภูมิประเทศ

ลักษณะภูมิประเทศโดยทั่วไปของเทศบาลตำบลโพธิ์ทองเป็นที่ราบลุ่มมีแม่น้ำไหลผ่าน ๑ สาย คือ แม่น้ำน้อย ประชากรส่วนใหญ่ประกอบอาชีพเกษตรกรรม

แผนที่เทศบาลตำบลโพธิ์ทอง  
อำเภอโพธิ์ทอง จังหวัดอ่างทอง



๒.๑ โครงสร้างและกระบวนการบริหารงานของเทศบาลตำบลโพธิ์ทอง

เทศบาลตำบลโพธิ์ทอง มีฐานะเป็นนิติบุคคล และเป็นราชการบริหารส่วนท้องถิ่นองค์ประกอบ  
แบ่งได้ ๓ ส่วน คือ

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

**บัญชีรายชื่อคณะผู้บริหารเทศบาลตำบลโพธิ์ทอง**

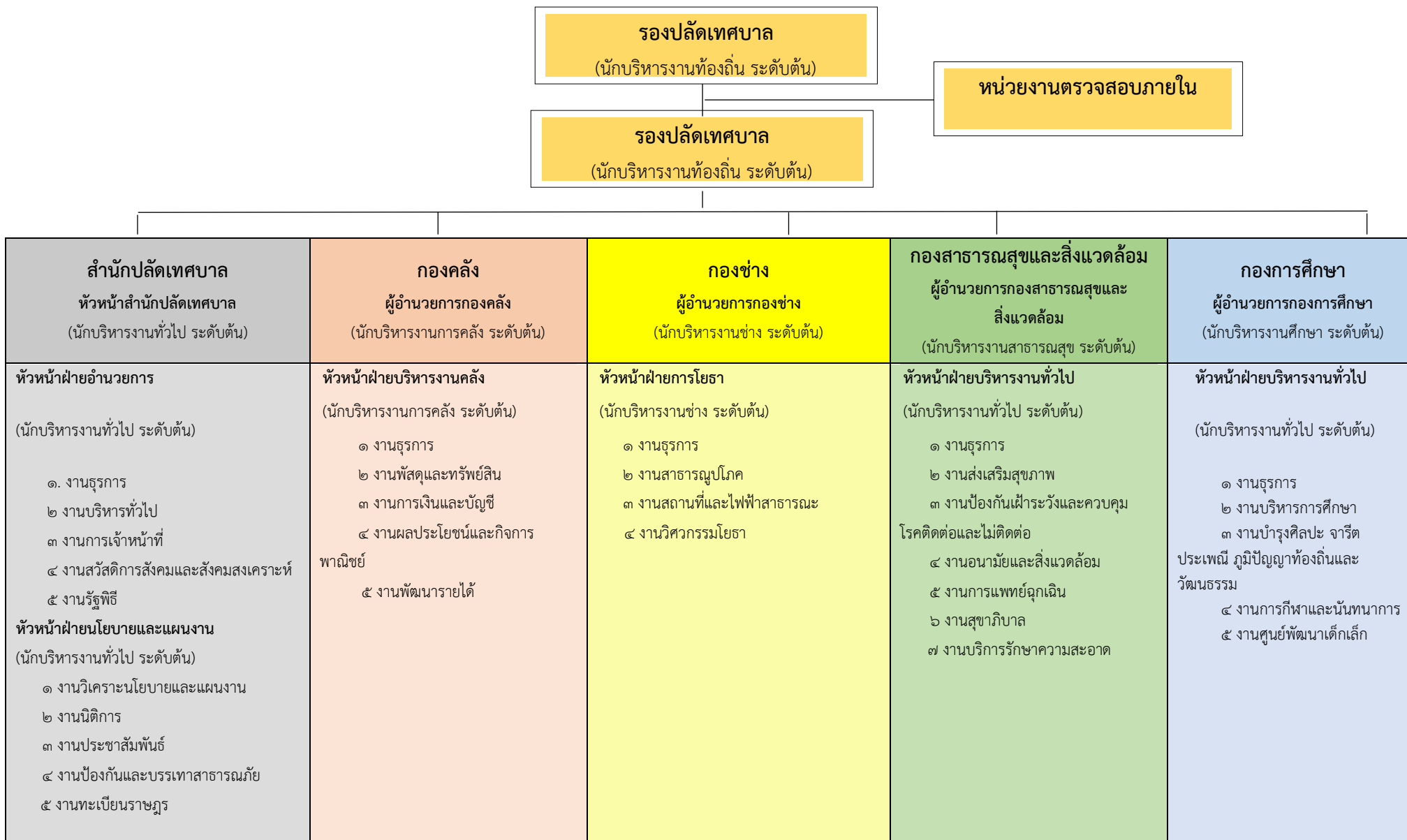
- |                            |                          |
|----------------------------|--------------------------|
| ๑. นางสาวผกามาศ ภูประดิษฐ์ | นายกเทศมนตรีตำบลโพธิ์ทอง |
| ๒. นายจิรศักดิ์ ภูประดิษฐ์ | รองนายกเทศมนตรี          |
| ๓. นายชวณณ ยิมพงษ์         | รองนายกเทศมนตรี          |
| ๔. นายบุญมา เปรมปรี        | เลขานุการนายกเทศมนตรี    |
| ๕. นางชนิษฐา มาลากิจสกุล   | ที่ปรึกษานายกเทศมนตรี    |

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

**บัญชีรายชื่อสมาชิกสภาเทศบาลตำบลโพธิ์ทอง**

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

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





อัตรากำลังเจ้าหน้าที่ เทศบาลตำบลโพธิ์ทอง

สำนัก/ฝ่าย	ครู/พนักงาน เทศบาล (คน)	ลูกจ้างประจำ (คน)	พนักงานจ้าง ตามภารกิจ (คน)	พนักงาน จ้างทั่วไป (คน)	รวม (คน)
สำนักปลัด	๑๐	๓	๑	-	๑๔
กองคลัง	๓	-	-	-	๓
กองช่าง	๒	-	-	-	๒
กองการศึกษา	๔	-	๑	-	๕
กองสาธารณสุข	๒	-	-	-	๒
หน่วยตรวจสอบภายใน	-	-	-	-	-
รวม	๒๑	๓	๒	-	๒๖

๓. การวิเคราะห์เพื่อพัฒนาท้องถิ่น

- การวิเคราะห์ศักยภาพเพื่อประเมินสภาพการพัฒนาในปัจจุบัน และโอกาสในการพัฒนาในอนาคตของเทศบาลตำบล เป็นการประเมินถึงโอกาสและภาวะคุกคามหรือข้อจำกัดอันเป็นสภาวะแวดล้อมภายนอกที่มีผลต่อการพัฒนาท้องถิ่น รวมถึงจุดแข็งและจุดอ่อนของท้องถิ่น อันเป็นสภาวะแวดล้อมภายในขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยใช้เทคนิคการ SWOT analysis เพื่อพิจารณาศักยภาพการพัฒนาท้องถิ่น ดังนี้

**จุดแข็ง (Strength)**

- พื้นที่การปกครองในเขตเทศบาลตำบลโพธิ์ทอง ไม่กว้าง เขตการรับผิดชอบไม่มาก นักทำให้ง่ายแก่การบริหาร
- การติดต่อประสานงานในการทำโครงการและกิจกรรมสะดวกรวดเร็ว
- มีกระบวนการสื่อสารนโยบายการทำงานที่สำคัญให้กับบุคลากร ให้รับรู้และนำไปปฏิบัติตาม
- มีกระบวนการกำกับดูแลด้านการงานและการเงิน สำหรับบุคลากรทุกระดับ ให้ปฏิบัติเป็นไปตามระบบธรรมาภิบาล
- มีกระบวนการแก้ไขผลกระทบทางลบที่เกิดจากการดำเนินงานด้วยมาตรการแก้ไขต่อผู้เกี่ยวข้อง (ผู้เสียหาย) ในสังคมและต่อสิ่งแวดล้อมเพื่อเยียวยาผลกระทบที่เกิดขึ้นได้อย่างเหมาะสม
- มีกระบวนการกำหนดวิธีปฏิบัติงานต่อผู้เกี่ยวข้องอย่างมีจริยธรรมให้กับบุคลากรทุกคน เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้ดีตามหลักจริยธรรม
- มีกระบวนการจัดการระบบสารสนเทศ สำหรับหน่วยงานในองค์กรเพื่อสนับสนุนการดำเนินงานที่ครอบคลุมถูกต้องปลอดภัยและทันสมัย
- มีกระบวนการจัดระบบการสื่อสารภายในสำหรับบุคลากรในองค์กรเพื่อให้รับรู้และมีความเข้าใจที่ถูกต้องและทันสมัย
- มีกระบวนการจัดระบบประเมินผลและระบบการยกย่องชมเชย เพื่อสร้างขวัญกำลังใจที่นำไปสู่การเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการดำเนินงาน

- มีกระบวนการกำหนดคุณลักษณะและทักษะบุคลากรสำหรับองค์กรเพื่อใช้เป็นหลักในการจัดการทรัพยากรบุคคลได้อย่างถูกต้องเหมาะสม

- มีกระบวนการจัดระบบเตรียมบุคลากรทดแทนและระบบความก้าวหน้าในงานสำหรับองค์กรเพื่อใช้เป็นหลักในการจัดการทรัพยากรบุคคลได้อย่างถูกต้องเหมาะสมและทันเหตุการณ์

- ชุมชนมีวัฒนธรรม ประเพณี วิถีชีวิต และภูมิปัญญาท้องถิ่นที่เป็นเอกลักษณ์ของตนเอง

- พื้นที่ตำบลทางพระเป็นที่ราบลุ่มเหมาะที่จะทำการเกษตร ทำนา ทำสวน และเลี้ยงสัตว์

- มีการวางแผนการทำงาน

- มีแผนอัตรากำลัง ๓ ปีสำหรับการเตรียมเรื่องบุคลากร

- มีเครื่องมือ วัสดุอุปกรณ์และเทคโนโลยีที่เหมาะสม

- ผู้บริหารและสมาชิกสภาเทศบาลตำบลสามารถทำงานไปในทิศทางเดียวกันได้ ด้วยดี

- ผู้บริหารให้ความสำคัญในการจัดหาเครื่องมือ วัสดุอุปกรณ์ที่ได้มาตรฐานและเพียงพอต่อ

การทำงาน

- เป็นองค์กรที่สามารถกำหนดแนวทางในการพัฒนาท้องถิ่น นโยบาย การบริหารจัดการ การบริหารงานบุคคล และการเงินการคลังอย่างมีเอกภาพ และสอดคล้องกับปัญหาความต้องการของประชาชนในพื้นที่

#### จุดอ่อน (Weakness)

- เป็นองค์กรที่มีภารกิจหน้าที่ตามกฎหมายมาก

- บุคลากรรับผิดชอบงานที่หลากหลาย ทำให้ผลงานบางส่วนไม่สมบูรณ์

- สภาพพื้นที่เป็นที่ราบลุ่ม น้ำท่วมถึง ในฤดูฝน และขาดแคลนน้ำในหน้าแล้ง

- บุคลากรยังขาดความรู้เกี่ยวกับระเบียบ และแนวทางการปฏิบัติของทางราชการที่ถูกต้อง

- กฎ ระเบียบของทางราชการบางประการมีความซ้ำซ้อนยุ่งยากต่อการปฏิบัติ

#### โอกาส (Opportunities)

- ที่ตั้งเหมาะสมเป็นช่วงเชื่อมต่อระหว่าง ๓ อำเภอ คือ อำเภอเมืองอ่างทอง อำเภอแสวงหา จึงเป็นศูนย์กลางการคมนาคมขนส่งทางรถยนต์ การเดินทางและการขนส่งสินค้าสะดวกสบาย

- มีตั้งอยู่ในเขตรอบลุ่มแม่น้ำเจ้าพระยา มีระบบชลประทานที่ดีครอบคลุมทั้งตำบล จึงทำให้สามารถทำการเกษตรได้ผลเป็นอย่างดี ประชาชนส่วนใหญ่ จึงทำนาปลูกข้าว และทำสวน

- เนื่องจากเทศบาลตำบลโพธิ์ทอง อยู่ใกล้วัดฤดูติบทางการเกษตรและอยู่ในเขตที่มีการคมนาคมขนส่งสะดวกสบาย จึงเหมาะอย่างยิ่งในการลงทุนเห็นได้จากการเพิ่มขึ้นของร้านค้า ร้านอาหาร ร้านตัดต่างๆ

- นโยบายรัฐบาลในการส่งเสริมกระบวนการมีส่วนร่วมของภาคประชาชนในการพัฒนาท้องถิ่น และตรวจสอบการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

- นโยบายการกระจายอำนาจทำให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ต้องปรับบทบาท ภารกิจหน้าที่และพัฒนาระบบบริหารงานของท้องถิ่นรูปแบบต่างๆ ให้มีความเข้มแข็ง และมีระบบบริหารจัดการที่ดี

- นโยบายรัฐบาลในการส่งเสริมการกระจายอำนาจการปกครองสู่ท้องถิ่นโดยสร้างดุลยภาพระหว่างการกำกับดูแลและความเป็นอิสระของท้องถิ่นในการบริหารจัดการงบประมาณและบุคลากรของท้องถิ่น

- นโยบายรัฐบาลสนับสนุนให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีบทบาทในการจัดบริการสาธารณะของท้องถิ่นเพิ่มขึ้น

- นโยบายรัฐบาลในการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการผลิตภัณฑ์ OTOP ให้แต่ละชุมชนสามารถใช้ทรัพยากรภูมิปัญญาท้องถิ่นพัฒนาสินค้าชุมชนสู่สากล
- เทคโนโลยีและระบบการติดต่อสื่อสารในปัจจุบันรวดเร็วและทันสมัย

#### อุปสรรค/ภัยคุกคาม (Threat)

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

#### ๔. การกิจหลักและการกิจรองที่เทศบาลตำบลโพธิ์ทองจะดำเนินการ

การกิจหลัก และการกิจรองตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยเทศบาลตำบลโพธิ์ทอง มีการกิจหลัก และการกิจรองที่ต้องดำเนินการ ดังนี้

##### การกิจหลัก

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

##### การกิจรอง

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

## บทที่ ๒

### การจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลตามกรอบมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard)

เทศบาลตำบลโพธิ์ทอง ได้จัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลตามกรอบมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard) ซึ่งกรอบมาตรฐาน ดังกล่าว ประกอบด้วย

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

◇ มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ หมายถึง การที่ส่วนราชการมีแนวทางและวิธีการบริหารทรัพยากรบุคคลดังต่อไปนี้

๑) มีนโยบาย แผนงานและมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่งมีความสอดคล้องและสนับสนุนให้ อบต. บรรลุพันธกิจเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

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

๓) มีนโยบาย แผนงาน โครงการและมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อดึงดูดให้ได้มาพัฒนาและรักษาไว้ซึ่งกลุ่มข้าราชการและผู้นปฏิบัติงานที่มีทักษะหรือสมรรถนะสูง ซึ่งจำเป็นต่อความคงอยู่และขีดความสามารถในการแข่งขันของส่วนราชการ (Talent Management)

๔) มีแผนการสร้างและพัฒนาผู้บริหารทุกระดับ รวมทั้งมีแผนการสร้างความต่อเนื่องในการบริหารราชการหรือไม่ นอกจากนี้ยังรวมถึงการที่ผู้นำปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีและสร้างแรงบันดาลใจให้กับข้าราชการและผู้นปฏิบัติงาน ทั้งในเรื่องของผลการปฏิบัติงานและพฤติกรรมในการทำงาน

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

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

๒) มีระบบฐานข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีความถูกต้อง เทียบตรง ทันสมัย และนำมาใช้ประกอบการตัดสินใจและการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการได้จริง

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

๔) มีการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในกิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ เพื่อปรับปรุงการบริหารและการบริการ (HR Automation)

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

๑) มีนโยบาย แผนงาน โครงการ หรือมาตรการในการรักษาไว้ซึ่งข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานซึ่งจำเป็นต่อการบรรลุเป้าหมาย พันธกิจของส่วนราชการ

๒) ความพึงพอใจของข้าราชการและบุคลากรผู้ปฏิบัติงาน ต่อนโยบาย แผนงาน โครงการ และมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ

๓) การสนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้และการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งส่งเสริมให้มีการแบ่งปันแลกเปลี่ยนข้อมูลและความรู้ (Development and Knowledge Management) เพื่อพัฒนาข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานให้มีทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการบรรลุภารกิจและเป้าหมายของส่วนราชการ

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

◇ **มติที่ ๔ ความพร้อมรับผิด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล** หมายถึง การที่ส่วนราชการจะต้อง

๑) รับผิดชอบต่อการตัดสินใจและผลของการตัดสินใจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ตลอดจนการดำเนินการด้านวินัย โดยคำนึงถึงหลักความสามารถและผลงาน หลักคุณธรรม หลักกษัตริย์ธรรม และหลักสิทธิมนุษยชน

๒) มีความโปร่งใสในทุกกระบวนการของการบริหารทรัพยากรบุคคล ทั้งนี้จะต้องกำหนดให้ความพร้อมรับผิด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลแทรกอยู่ในทุกกิจกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ

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

๑) ข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานระบบงาน และบรรยากาศการทำงาน ตลอดจนมีการนำเทคโนโลยีการสื่อสารเข้ามาใช้ในการบริหารราชการและการให้บริการแก่ประชาชน ซึ่งจะส่งเสริมให้ข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานได้ใช้ศักยภาพอย่างเต็มที่ โดยไม่สูญเสียรูปแบบการใช้ชีวิตส่วนตัว

๒) มีการจัดสวัสดิการและสิ่งอำนวยความสะดวกเพิ่มเติมที่ไม่ใช่สวัสดิการภาคบังคับตามกฎหมาย ซึ่งมีความเหมาะสม สอดคล้องกับความต้องการและสภาพของส่วนราชการ

๓) มีการส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างฝ่ายบริหารของส่วนราชการ กับข้าราชการ และบุคลากรผู้ปฏิบัติงาน และให้ระหว่างข้าราชการ และผู้ปฏิบัติงานด้วยตนเอง และให้กำลังคนมีความพร้อมที่จะขับเคลื่อนส่วนราชการให้พัฒนาไปสู่วิสัยทัศน์ที่ต้องการ

มติในการประเมินสมรรถนะในการบริหารทรัพยากรบุคคลทั้ง ๕ มิติ เป็นเครื่องมือที่จะช่วยให้ส่วนราชการใช้ในการประเมินตนเองว่ามีนโยบาย แผนงาน โครงการมาตรการดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลสอดคล้องกับมติในการประเมินดังกล่าวอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพหรือไม่ มากน้อยเพียงใด หากยังไม่มีการดำเนินการตามมติการประเมินดังกล่าว หรือมีในระดับน้อยแล้ว ส่วนราชการจะต้องมีการพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับมติการประเมินดังกล่าว และเป็นการยกระดับประสิทธิภาพและคุณภาพในการปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลได้ตามหลักเกณฑ์และกรอบมาตรฐานความสำเร็จทั้ง ๕ มิติ

**บทที่ ๓**  
**ขั้นตอนจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล**  
**ของเทศบาลตำบลโพธิ์ทอง**

เทศบาลตำบลโพธิ์ทอง ดำเนินการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ดังนี้

**๑. แต่งตั้งคณะกรรมการ**

เนื่องด้วยเทศบาลตำบลโพธิ์ทอง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) ตามคำสั่งเทศบาลตำบลโพธิ์ทอง ที่ ๕๔๖/๒๕๖๕ เมื่อวันที่ ๒๘ กันยายน ๒๕๖๕ ซึ่งคณะกรรมการประกอบด้วย

ตั้งนั้นเพื่อให้การดำเนินโครงการบรรลุวัตถุประสงค์จึงขอแต่งตั้ง คณะทำงานดำเนินการจัดการองค์ความรู้ในองค์กร ดังนี้

๑. ปลัดเทศบาล	ประธานกรรมการ
๒. ผู้อำนวยการกองคลัง	กรรมการ
๓. ผู้อำนวยการกองช่าง	กรรมการ
๔. ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	กรรมการ
๕. ผู้อำนวยการกองการศึกษา	กรรมการ
๖. หัวหน้าสำนักปลัด	กรรมการ/เลขานุการ
๗. นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ	ผู้ช่วยเลขานุการ

**คณะทำงานมีหน้าที่ดังนี้**

จัดทำแผนคณะกรรมการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล โดยให้คำนึงถึงภารกิจอำนาจหน้าที่ตามกฎหมายกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยสภาตำบลและเทศบาลตำบล ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงานของส่วนราชการต่างๆ ในเทศบาลตำบล ตลอดจนเสนอแนะปัญหา การปรับปรุงแนวทางแก้ไข เกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของเทศบาลตำบลโพธิ์ทอง

แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ครอบคลุมการบริหารทรัพยากรบุคคลของเทศบาลตำบลโพธิ์ทอง ทั้งหมด ตั้งนั้นในการปรับปรุงแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล จึงได้มีการประชุมคณะกรรมการ เพื่อทบทวนเป้าหมาย แผนดำเนินการ การปฏิบัติตามแผน การติดตามประเมินผล พร้อมสรุปบทเรียนต่างๆ ที่ได้จากการดำเนินการตามแผนที่ผ่านมา เพื่อสร้างระบบงาน ระบบการประเมินผล การสรรหา การสร้างความก้าวหน้าในการทำงาน ส่งเสริมการเรียนรู้ของบุคลากรและสร้างแรงจูงใจ ความผูกพัน ความพึงพอใจของบุคลากร ซึ่งจะเป็นปัจจัยหนึ่งที่จะทำให้บรรลุถึงวิสัยทัศน์ พันธกิจตามที่ได้กำหนดไว้

**๒. คณะทำงานฯ ได้กำหนดขั้นตอนในการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ตามแนวทาง ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๗**

**๓. ประกาศใช้แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปี ๒๕๖๗**

แผนกลยุทธ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล  
เทศบาลตำบลโพธิ์ทอง อำเภอโพธิ์ทอง จังหวัดอ่างทอง  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗



แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม แผนงาน/โครงการ ตามแผนกลยุทธ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล  
ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ ของเทศบาลตำบลโพธิ์ทอง

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

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม แผนงาน/โครงการ ตามแผนกลยุทธ์การบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล  
ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ ของเทศบาลตำบลโพธิ์ทอง

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

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม แผนงาน/โครงการ ตามแผนกลยุทธ์การบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล  
ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ ของเทศบาลตำบลโพธิ์ทอง

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

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม แผนงาน/โครงการ ตามแผนกลยุทธ์การบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล  
ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ ของเทศบาลตำบลโพธิ์ทอง

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

**แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม แผนงาน/โครงการ ตามแผนกลยุทธ์การบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล  
ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ ของเทศบาลตำบลโพธิ์ทอง**

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

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม แผนงาน/โครงการ ตามแผนกลยุทธ์การบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล  
ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ ของเทศบาลตำบลโพธิ์ทอง

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

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม แผนงาน/โครงการ ตามแผนกลยุทธ์การบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล  
ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ ของเทศบาลตำบลโพธิ์ทอง

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

ภาคผนวก





ประกาศเทศบาลตำบลโพธิ์ทอง  
เรื่อง ประกาศใช้แผนกลยุทธ์การบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗  
ของเทศบาลตำบลโพธิ์ทอง

ตามพระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ศ. ๒๕๔๐ พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ และการรับรองภารกิจตามแผนการปฏิรูปประเทศและยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๘๐) รวมทั้ง เพื่อให้สอดคล้องกับการประเมินคุณธรรมจริยธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) จึงกำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคลของเทศบาลตำบลโพธิ์ทอง

ดังนั้นเพื่อให้การบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบลโพธิ์ทอง เป็นไปด้วยความเรียบร้อย ประกอบกับการบริหารทรัพยากรบุคคล ของเทศบาลตำบลโพธิ์ทอง มีการทำงานอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง จึงอาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ และมาตรา ๒๕ วรรคท้าย แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ จึงประกาศใช้แผนกลยุทธ์การบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ เพื่อเป็นนโยบายการบริหารงานด้านทรัพยากรบุคคล ของเทศบาลตำบลโพธิ์ทอง ตั้งแต่นี้เป็นต้นไป

จึงประกาศมาเพื่อทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๙ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๖

(ลงชื่อ)

(นางสาวภกามาศ ภูประดิษฐ์)  
นายกเทศมนตรีตำบลโพธิ์ทอง

**รายงานการประชุม**  
**คณะกรรมการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐)**  
**ของเทศบาลตำบลโพธิ์ทอง**  
**อำเภอโพธิ์ทอง จังหวัดอ่างทอง**  
**วันที่ ๙ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๖ เวลา ๑๑.๐๐ น.**  
**ณ ห้องประชุมสภาเทศบาลตำบลโพธิ์ทอง**

.....

ผู้เข้าประชุม

ลำดับ	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ	หมายเหตุ
๑	นายญาณเวทย์ สอนสม	ประธานกรรมการ	ญาณเวทย์ สอนสม	
๒	นางอรุณศรี ทิวานุกรักษ์	กรรมการ	อรุณศรี ทิวานุกรักษ์	
๓	นายบัณฑิต ขวัญเมือง	กรรมการ	บัณฑิต ขวัญเมือง	
๔	นางสาววีรสุดา สุขชี	กรรมการ	วีรสุดา สุขชี	
๕	นางณัฐปภัสร เอี่ยมสำอางค์	กรรมการ	ณัฐปภัสร เอี่ยมสำอางค์	
๖	นางพเยาว์ ขำประไพ	กรรมการ/เลขานุการ	พเยาว์ ขำประไพ	
๗	นางสาวหทัยกาญจน์ ทศแก้ว	ผู้ช่วยเลขานุการ	หทัยกาญจน์ ทศแก้ว	

เริ่มประชุมเวลา ๑๑.๐๐ น.

**ระเบียบวาระที่ ๑**  
ประธานกรรมการ

**เรื่องที่ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ**

-ประธานคณะกรรมการฯ กล่าวเปิดประชุม และดำเนินการประชุมครั้งนี้ด้วยเทศบาลตำบลโพธิ์ทอง ได้แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) ตามคำสั่งที่ ๕๔๖/๒๕๖๕ ลงวันที่ ๒๘ กันยายน ๒๕๖๕ ดังนี้

๑. แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐)

- |  |                  |
|--|------------------|
| ๑. ปลัดเทศบาล                            | ประธานกรรมการ    |
| ๒. ผู้อำนวยการกองคลัง                    | กรรมการ          |
| ๓. ผู้อำนวยการกองช่าง                    | กรรมการ          |
| ๔. ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม | กรรมการ          |
| ๕. ผู้อำนวยการกองการศึกษา                | กรรมการ          |
| ๖. หัวหน้าสำนักปลัด                      | กรรมการ/เลขาฯ    |
| ๗. นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ              | ผู้ช่วยเลขานุการ |

๒. คณะกรรมการมีหน้าที่จัดทำแผนคณะกรรมการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล โดยให้คำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงานและปริมาณของส่วนราชการต่างๆ ในเทศบาลตำบล

- ตลอดจนเสนอแนะปัญหา การปรับปรุง แนวทางแก้ไข เกี่ยวกับการบริหาร  
ทรัพยากรบุคคลของเทศบาลตำบลโพธิ์ทอง
- ที่ประชุม -แต่เนื่องจากเริ่มปีงบประมาณใหม่ ๒๕๖๗ อาจมีการเปลี่ยนแปลง ปรับปรุง  
โครงการ/แผนงาน/กิจกรรม ในแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล (พ.ศ.  
๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) จึงขอเชิญคณะกรรมการเข้าร่วมประชุมในครั้งนี้  
-รับทราบ
- ระเบียบวาระที่ ๒  
ที่ประชุม **รับรองรายงานการประชุมครั้งที่ผ่านมา**  
-เมื่อวันที่ ๒๘ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๕  
-รับรองรายงานการประชุม
- ระเบียบวาระที่ ๓  
ประธาน **เรื่องสืบเนื่องจากการประชุมครั้งที่ผ่านมา**  
ที่ประชุม -ตามที่ได้แจ้งไว้ในการประชุมครั้งที่แล้ว ในปีงบประมาณถัดไปให้มีการประชุม  
คณะกรรมการเพื่อปรับปรุง เพิ่มเติม โครงการในปีถัดไป  
-รับทราบ
- ระเบียบวาระที่ ๔  
ประธาน **เรื่องเสนอเพื่อพิจารณา**  
เลขานุการฯ -ตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) ของ  
เทศบาลตำบลโพธิ์ทอง ได้ประกาศใช้ไปแล้วเมื่อวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๕ ซึ่ง  
ผ่านไปแล้ว ๑ ปี จึงขอให้คณะกรรมการได้รับการแต่งตั้ง นำโครงการ/แผนงาน/  
กิจกรรม ในปีที่ผ่านมา ปรับปรุง แก้ไข เพิ่มเติม ปรับลด เปลี่ยนแปลง หรืออาจ  
คงเดิมไว้ในบางโครงการ ที่เกี่ยวข้องกับงานส่วนราชการของท่าน และให้นำไป  
ขับเคลื่อนอย่างเป็นรูปธรรมจริงๆ ในส่วนของรายละเอียดการจัดทำแผนฯ ขอให้  
เลขานุการชี้แจงให้คณะกรรมการรับทราบร่วมกัน  
-ขอทบทวนยุทธศาสตร์ โครงการ/แผนงาน/กิจกรรม และประเด็นยุทธศาสตร์  
เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ ตัวชี้วัด และแผนงาน/โครงการ ตามแผนกลยุทธ์การ  
บริหารทรัพยากรบุคคล (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) ของเทศบาลตำบลโพธิ์ทอง /  
แผนพัฒนาบุคลากร (พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙) ตามรายละเอียดที่แจกให้ และ  
ร่วมกันพิจารณา แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ที่จะนำมาใช้ใน  
ปีงบประมาณ ๒๕๖๗

**แบบฟอร์มการจัดทำแผนกลยุทธ์ด้านการบริหารงานบุคคล**

วิสัยทัศน์	ประเด็นยุทธศาสตร์
มุ่งพัฒนาเพื่อ “เป็นเทศบาล ตำบล ที่มีสมรรถนะสูงใน การส่งเสริมท้องถิ่น ให้เป็น กลไกในการพัฒนา ตำบลได้ อย่างยั่งยืน”	๑. การสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ ๒. การวางแผนอัตรากำลังและปรับอัตรากำลัง ให้เหมาะสมกับภารกิจ ๓. การพัฒนาระบบฐานข้อมูลสารสนเทศเพื่อ สนับสนุนการปฏิบัติงานด้านการบริหาร ทรัพยากรบุคคล

พันธกิจ	ประเด็นยุทธศาสตร์
๑. พัฒนา เทศบาลให้เป็นองค์กรที่มีสมรรถนะสูง	๑. การสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ
๒. ส่งเสริมการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นให้สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ระดับจังหวัดและตอบสนองความต้องการของประชาชน ภายใต้กระบวนการมีส่วนร่วมจากภาคีเครือข่ายตอบสนองความต้องการของประชาชนภายใต้กระบวนการมีส่วนร่วมจากภาคีเครือข่าย	๒. การวางแผนอัตรากำลังและปรับอัตรากำลังให้เหมาะสมกับภารกิจ
๓. พัฒนาระบบการบริหารงานบุคคลและเพิ่มขีดความสามารถของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้สามารถทำงานแบบมืออาชีพโดยยึดหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี	๓. การพัฒนาระบบฐานข้อมูลสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
๔. พัฒนาระบบการบริหารงบประมาณและการคลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้มีประสิทธิภาพ	๔. พัฒนาผู้บริหารให้มีภาวะผู้นำ มีวิสัยทัศน์ และพฤติกรรมของผู้บริหารยุคใหม่ที่ให้ความสำคัญกับบุคลากรผู้ปฏิบัติงานควบคู่ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน
๕. ส่งเสริมและพัฒนาระบบบริหารจัดการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้มีศักยภาพในการจัดบริการสาธารณะภายใต้ หลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี	๕. การส่งเสริมคุณภาพชีวิตของบุคลากร
๖. พัฒนามาตรฐานการปฏิบัติงานและระบบ การติดตามประเมินผลการพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้มีประสิทธิภาพ	๖. การพัฒนาระบบสร้างแรงจูงใจเพื่อรักษาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพสูงไว้กับหน่วยงาน
๗. ส่งเสริมให้ เทศบาลตำบล มีศักยภาพในการพัฒนาคุณภาพ คนได้รับการพัฒนาในทุกมิติ ทั้งทาง ร่างกาย จิตใจ ความรู้ ความสามารถทักษะ ประกอบอาชีพและความมั่นคงในการดำรงชีวิตเพื่อนำไปสู่ความเข้มแข็งของครอบครัว	๗. การเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมให้แก่บุคลากร
๘. ส่งเสริมให้บุคลากรนำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการดำรงชีวิต	๘. การบริหารทรัพยากรบุคคลและพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้ตรงกับสมรรถนะประจำตำแหน่ง
	๙. พัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้
	๑๐. การพัฒนาภาวะผู้นำให้กับข้าราชการ



แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม ที่รองรับแผนกลยุทธ์

แบบฟอร์มรายการแผนงาน/โครงการ/กิจกรรม

มิติ	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ	การติดตามผล
<b>มิติที่ ๑</b> ความ สอดคล้อง เชิง ยุทธศาสตร์	๑. การปรับปรุงโครงสร้าง และอัตรากำลัง ให้เหมาะสม กับข้อเท็จจริงในปัจจุบัน	ระดับความสำเร็จในการปรับปรุง โครงสร้างและ อัตรากำลัง	๑. แผนงานปรับปรุง โครงสร้างและ อัตรากำลัง	งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัด	๑. การประชุมเพื่อติดตาม ผลในระดับ ต่างๆ ๒. การประสานงานกับ หน่วยงานที่ เกี่ยวข้องเพื่อ รับทราบผลการ ดำเนินการ หรือปัญหาต่างๆ
	๒. จัดทำแผนสร้างเส้นทาง ความก้าวหน้า ให้ชัดเจน (Career Path)	ระดับความสำเร็จในการจัดทำแผนสร้าง เส้นทาง ความก้าวหน้า (Career Path)	๒. แผนงานการสร้างเส้นทาง ความก้าวหน้า (Career Path) ๓. แผนพัฒนาบุคลากร	งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัด	๑. การประชุมเพื่อติดตาม ผลการ ดำเนินการ ๒. การเก็บรวบรวมข้อมูลจากหน่วยงาน ที่เกี่ยวข้องทั้งในกรมและหน่วยงาน ภายนอก
	๓. จัดทำรายละเอียดของ สมรรถนะหลัก และ สมรรถนะประจำตำแหน่งที่ สอดคล้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคล ภาครัฐแนวใหม่	ระดับความสำเร็จในการจัดทำสมรรถนะ หลักและ สมรรถนะประจำตำแหน่งที่ สอดคล้องกับการบริหาร ทรัพยากร บุคคลภาครัฐแนวใหม่	๔. โครงการจัดทำ พจนานุกรม สมรรถนะหลัก และสมรรถนะประจำ ตำแหน่งที่สอดคล้องกับการ บริหาร ทรัพยากรบุคคล ภาครัฐแนวใหม่	งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัด	๑. การประชุมเพื่อติดตาม ความก้าวหน้าของการ ดำเนินการ ๒. การประเมินผลการจัดทำสมรรถนะ
	๔. จัดอบรม/ประชาสัมพันธ์ สัมมนาการ บริหารทรัพยากร บุคคลภาครัฐแนวใหม่ให้ บุคลากรในหน่วยงาน	ระดับความสำเร็จของการอบรม/ ประชาสัมพันธ์การบริหารทรัพยากร บุคคลแนวใหม่	๕. โครงการอบรม/ ประชาสัมพันธ์การ บริหารทรัพยากรบุคคลแนวใหม่	งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัด	๑. การประเมินผล โครงการ ๒. การทดสอบความรู้หลังการอบรม สัมมนา
	๕. มีการฝึกอบรมที่เกี่ยวกับการพัฒนา ภาวะผู้นำให้กับข้าราชการ	มีการฝึกอบรมที่เกี่ยวกับการพัฒนา ภาวะผู้นำให้กับ ข้าราชการ อย่างน้อย ๑ โครงการ	๖. แผนการสร้างหลักสูตรการพัฒนา ภาวะผู้นำให้กับข้าราชการ	งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัด	๑. การนำหลักสูตรไปใช้ ฝึกอบรม ๒. การพัฒนาหลักสูตรหลังจากการ นำไปใช้
	๖. การส่งบุคลากรเข้ารับการพัฒนาภาวะผู้นำให้กับข้าราชการ	ร้อยละของผู้ผ่านการฝึกอบรมการ พัฒนาภาวะผู้นำ	๗. แผนการส่งบุคลากรเข้ารับการพัฒนา	งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัด	๑. จำนวนผู้เข้ารับการพัฒนา ๒. จำนวนผู้ผ่านการอบรม

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม ที่รองรับแผนกลยุทธ์

แบบฟอร์มรายการแผนงาน/โครงการ/กิจกรรม

มิติ	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ	การติดตามผล
<b>มิติที่ ๒</b> ประสิทธิภาพ ของการ บริหาร ทรัพยากร บุคคล	๑. จัดทำฐานข้อมูลบุคลากร ให้ถูกต้องเป็นปัจจุบัน	ระดับความสำเร็จในการจัดทำ ฐานข้อมูลบุคลากร LHR	๑. กิจกรรมบันทึก ข้อมูล ทะเบียน ประวัติของบุคลากร เข้าสู่ระบบ LHR	งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัด	๑. รายงานผลความสำเร็จ ในการจัดทำฐานข้อมูล บุคลากร LHR
	๒. จัดทำฐานข้อมูลสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านบริหาร ทรัพยากรบุคคล	ร้อยละของข้อมูลสารสนเทศที่ ได้รับการจัดทำเป็นฐานข้อมูลเพื่อ สนับสนุนการปฏิบัติงานด้านการ บริหารทรัพยากรบุคคล	๒. โครงการขับเคลื่อนการ พัฒนา ท้องถิ่นดิจิทัล ๓. โครงการจัดทำคู่มือการ ปฏิบัติงานของบุคลากร	งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัด	๑. การประชุมหน่วยงานที่ เกี่ยวข้องเพื่อติดตามผล ๒. การประเมินผลและพัฒนา ระบบ
	๓. มีการสรรหาและบรรจุ แต่งตั้งที่ สอดคล้องกับการบริหารทรัพยากร บุคคลแนวใหม่ โดยคำนึงถึง วัฒนธรรมความคิดของบุคลากร	ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการสรรหาและบรรจุ แต่งตั้งที่สอดคล้อง กับการบริหารทรัพยากรบุคคล แนวใหม่ โดยคำนึงถึงวัฒนธรรม ความคิดของ บุคลากร	๓. แผนงานการสรรหาและ บรรจุ แต่งตั้งที่สอดคล้องกับการบริหาร ทรัพยากรบุคคล แนวใหม่ โดย คำนึงถึง วัฒนธรรมความคิดของ บุคลากร	งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัด	

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม ที่รองรับแผนกลยุทธ์

แบบฟอร์มรายการแผนงาน/โครงการ/กิจกรรม

มิติ	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ	การติดตามผล
<b>มิติที่ ๓</b> ประสิทธิภาพ ของการ บริหาร ทรัพยากร บุคคล	๑. จัดทำรายละเอียดเกี่ยวกับความรู้ ทักษะ สมรรถนะในการทำงาน	ร้อยละความสำเร็จของการจัดทำ สมรรถนะประจำตำแหน่ง	๑. คู่มือมาตรฐานกำหนด ตำแหน่ง ประจำสายงาน ๒. การศึกษาและวิเคราะห์หน้าที่ งาน (Jobdescription) ๓.โครงการพัฒนาสมรรถนะการ บริหารงานบุคคลของ ทต.โพธิ์ทอง	งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัด	๑. การประชุมหน่วยงานที่ เกี่ยวข้องเพื่อติดตามผลการ ดำเนินการ ๒. การสัมภาษณ์ความคิดเห็นของ ผู้ที่เกี่ยวข้องเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูล ๓. การนิเทศงาน
	๒. การสร้างและปรับกระบวนการ วัฒนธรรมในการทำงานของบุคลากร ให้ สอดคล้องกับการบริหาร ราชการ แนวใหม่และ เหมาะสมกับภารกิจ	ระดับความสำเร็จในการสร้างและ ปรับเปลี่ยน กระบวนทัศน์ ค่านิยม และวัฒนธรรมในการทำงาน ให้ เหมาะสมกับภารกิจ	๑. โครงการสร้างและ ปรับเปลี่ยน กระบวนทัศน์วัฒนธรรมในการ ทำงานของบุคลากรให้สอดคล้อง กับการ บริหารราชการแนวใหม่ และ เหมาะสมกับภารกิจ	งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัด	๑. การจัดโครงการ ฝึกอบรมให้แก่ บุคลากร ๒. การส่งบุคลากรไปอบรมกับ หน่วยงานอื่นๆ ๓. การประชุมเพื่อติดตามผล
	๓. การพัฒนาความรู้และ ทักษะด้าน IT ของบุคลากร ทต.โพธิ์ทอง อย่าง เป็นระบบ และต่อเนื่อง	ร้อยละของบุคลากรกองการ เจ้าหน้าที่ที่ได้รับการพัฒนาความรู้ และทักษะด้าน IT	๑ โครงการฝึกอบรม ทักษะด้าน IT แก่บุคลากร ทต.โพธิ์ทอง ๒. แผนแม่บทเทคโนโลยี สารสนเทศ	งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัด	๑. การประเมินผลโครงการ ฝึกอบรม ๒. การทดสอบสมรรถนะของ บุคลากรหลังจากเสร็จสิ้นการ ฝึกอบรม
	๔.การพัฒนาผู้บริหารให้มีภาวะผู้นำ มีวิสัยทัศน์ อย่างเป็นระบบและ ต่อเนื่อง	ร้อยละของผู้บริหารที่ได้รับการ พัฒนา	๑.โครงการพัฒนา/ส่งเสริม/อบรม ผู้บริหารให้มีภาวะผู้นำ มีวิสัยทัศน์ ฯลฯ	งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัด	๑.การประเมินผลผู้บริหารที่ได้รับ การฝึกอบรมเพื่อพัฒนาวิสัยทัศน์ ๒.การประชุมเพื่อติดตาม ความก้าวหน้าของการดำเนิน โครงการ



แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม ที่รองรับแผนกลยุทธ์

แบบฟอร์มรายการแผนงาน/โครงการ/กิจกรรม

มิติ	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ	การติดตามผล
มิติที่ ๔ ความพร้อม รับผิดชอบด้าน การบริหาร ทรัพยากร	๑. มีการสร้างมาตรฐานความโปร่งใส ในการปฏิบัติงาน	ระดับความสำเร็จในการจัดทำ กระบวนการในการบริหาร ทรัพยากรบุคคลให้มีความ โปร่งใส	๑.แผนปฏิบัติการป้องกันและการ ทุจริตเพื่อยกระดับคุณธรรมและ ความโปร่งใส ๒.กิจกรรมประกาศการแสดง เจตจำนงสุจริต เสริมสร้างคุณธรรม และความโปร่งใสในการบริหารงาน ๓.กิจกรรมมาตรการส่งเสริมคุณธรรม และความโปร่งใสในหน่วยงาน ๔.กิจกรรมคู่มือการพัฒนาและ ส่งเสริมการปฏิบัติงานเพื่อป้องกัน ผลประโยชน์ทับซ้อน	งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัด	๑.การประเมินและปรับปรุง มาตรฐานความโปร่งใสในการ บริหารงานบุคคล ๒.การประเมินผล
	๒.มีการจัดทำรายละเอียดมาตรฐาน จริยธรรมของบุคลากร ทต.โพธิ์ทอง	ระดับความสำเร็จในการจัดทำ มาตรฐานจริยธรรมของบุคลากร ทต.โพธิ์ทอง	๑.แผนงานการจัดทำมาตรฐาน จริยธรรมของบุคลากร ทต.โพธิ์ทอง ๒.กิจกรรมการจัดทำข้อบังคับว่า ด้วยจรรยาข้าราชการส่วนท้องถิ่น ทต.โพธิ์ทอง	งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัด	๑.การประเมินและปรับปรุง มาตรฐานจริยธรรมของบุคลากร ทต.โพธิ์ทอง
	๓.ส่งเสริมและประชาสัมพันธ์ให้ บุคลากรเข้าใจและปฏิบัติตามค่านิยม ของ ทต.โพธิ์ทอง	ร้อยละของบุคลากรที่เข้าใจและ ปฏิบัติตามค่านิยมของ ทต.โพธิ์ ทอง	๑.โครงการส่งเสริมและประชาสัมพันธ์ ให้บุคลากรเข้าใจและปฏิบัติตาม ค่านิยมของ ทต.โพธิ์ทอง	งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัด	๑.การประเมินผลโครงการส่งเสริม และประชาสัมพันธ์ให้บุคลากร เข้าใจและปฏิบัติตามค่านิยมของ ทต.โพธิ์ทอง

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม ที่รองรับแผนกลยุทธ์

แบบฟอร์มรายการแผนงาน/โครงการ/กิจกรรม

มิติ	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ	การติดตามผล
มิติที่ ๕ คุณภาพ ชีวิตและ ความสมดุล ระหว่าง ชีวิตกับการ ทำงาน	๑. การจัดทำแผนการสร้างคุณภาพ ความสุขและความพึงพอใจในการ ปฏิบัติงานของบุคลากรของ ทต.โพธิ์ทอง	ระดับความสำเร็จในการจัดทำ แผนการสร้างคุณภาพและความ พึงพอใจในการปฏิบัติงานของ บุคลากร ของ ทต.โพธิ์ทอง	๑.โครงการจัดทำแผนจัดทำ แผนการสร้างคุณภาพและ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ของบุคลากร ทต.โพธิ์ทอง	งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัด	๑.การประเมินผลและพัฒนาแผนฯ
	๒.การส่งเสริมและสนับสนุนให้นำ หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ ในการทำงานและดำรงชีวิต	ระดับความสำเร็จในการส่งเสริม และสนับสนุนปรัชญาเศรษฐกิจ พอเพียงมาใช้ในการทำงานและ ดำรงชีวิต	๑.โครงการส่งเสริมสนับสนุนให้นำ หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมา ใช้ในการทำงานและดำรงชีวิต	งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัด	๑.การประเมินผลโครงการส่งเสริม สนับสนุนให้นำหลักปรัชญา เศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการ ทำงานและดำรงชีวิต
	๓.การพัฒนาคุณภาพชีวิตและสร้าง แรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร	ระดับความสำเร็จในการพัฒนา คุณภาพชีวิตและสร้างแรงจูงใจใน การทำงานของบุคลากร	๑.กิจกรรม ๕ ส. (Big Cleaning Day) ๒.กิจกรรมปลูกจิตสำนึกให้ ข้าราชการมีระเบียบวินัย	งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัด	๑.การประเมินผลโครงการพัฒนา คุณภาพชีวิตและสร้างแรงจูงใจใน การทำงานของบุคลากร

ประเด็นยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ ตัวชี้วัด และแผนงาน/โครงการ

มิติที่	ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด
๑. ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์	๑.การวางแผนอัตรากำลังและปรับอัตรากำลังให้เหมาะสมกับภารกิจ	๑.๑ การปรับปรุงโครงสร้างและอัตรากำลังให้เหมาะสมกับข้อเท็จจริงในปัจจุบัน	๑.๑.๑ ระดับความสำเร็จในการปรับปรุงโครงสร้างและอัตรากำลัง
	๒.การสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ	๒.๑ จัดทำแผนสร้างเส้นทางความก้าวหน้า (Career path) ให้ชัดเจน	๒.๑.๑ ระดับความสำเร็จในการจัดทำแผนสร้างเส้นทางความก้าวหน้า
	๓.การบริหารทรัพยากรบุคคลและพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้ตรงกับสมรรถนะประจำตำแหน่ง	๓.๑ จัดทำรายละเอียดของสมรรถนะหลักและสมรรถนะประจำตำแหน่ง ที่สอดคล้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐแนวใหม่ ๓.๒ จัดอบรมสัมมนาหรือการประชุมสัมมนาการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐแนวใหม่ให้บุคลากรในหน่วยงาน	๓.๑.๑ ระดับความสำเร็จในการจัดทำสมรรถนะหลักและสมรรถนะประจำตำแหน่งที่สอดคล้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐแนวใหม่
	๔.การพัฒนาภาวะผู้นำให้กับข้าราชการ	๔.๑ มีการฝึกอบรมที่เกี่ยวกับการพัฒนาภาวะผู้นำให้กับข้าราชการ	๔.๑.๑ ฝึกอบรมที่เกี่ยวกับการพัฒนาภาวะผู้นำให้กับข้าราชการ อย่างน้อย ๑ โครงการ
๔.๒ มีการส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมการพัฒนาภาวะผู้นำให้กับข้าราชการ		๔.๒.๑ ร้อยละของผู้ผ่านการฝึกอบรมการพัฒนาภาวะผู้นำ	
๒.ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล	๑.การสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ	๑.๑ จัดทำฐานข้อมูลบุคลากรให้ถูกต้องเป็นปัจจุบัน (LHR)	๑.๑.๑ ระดับความสำเร็จในการจัดฐานข้อมูลบุคลากร
	๒.การพัฒนากระบวนการข้อมูลสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	๒.๑ จัดทำฐานข้อมูลสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	๒.๑.๑ ร้อยละของข้อมูลสารสนเทศที่ได้รับการจัดทำเป็นฐานข้อมูลเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

ประเด็นยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ ตัวชี้วัด และแผนงาน/โครงการ

มิติที่	ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด
๓.ประสิทธิผลของการบริหารทรัพยากรบุคคล	๑.การสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ	๑.๑ จัดทำรายละเอียดเกี่ยวกับความรู้ ทักษะ สมรรถนะในการทำงาน	๑.๑.๑ ร้อยละความสำเร็จของการจัดทำสมรรถนะประจำตำแหน่ง
	๒.การส่งเสริมคุณภาพชีวิตของบุคลากร	๒.๑ การสร้างและปรับกระบวนการทัศน วัฒนธรรมในการทำงานของบุคลากรให้สอดคล้องกับการบริหารราชการแนวใหม่และเหมาะสมกับภารกิจ	๒.๑.๑ ระดับความสำเร็จในการสร้างและปรับเปลี่ยน กระบวนการทัศน ค่านิยม และวัฒนธรรมในการทำงานให้ เหมาะสมกับภารกิจ
	๓.การพัฒนากระบวนการข้อมูลสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	๓.๑ การพัฒนาความรู้ และทักษะด้าน IT ของบุคลากร กองการเจ้าหน้าที่ อย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง	๓.๑.๑ ร้อยละของบุคลากรกองการเจ้าหน้าที่ที่ได้รับการพัฒนาความรู้และทักษะด้าน IT
	๔.การพัฒนาผู้บริหารให้มีภาวะผู้นำ มีวิสัยทัศน์และพฤติกรรมของผู้บริหารยุคใหม่ที่ให้ความสำคัญกับบุคลากรควบคู่ไปกับประสิทธิภาพของงาน	๔.๑การพัฒนาผู้บริหารให้มีภาวะผู้นำ มีวิสัยทัศน์ อย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง	๔.๑.๑ ร้อยละของผู้บริหารที่ได้รับการพัฒนา
		๔.๒ จัดให้มีระบบการสอนงาน เพื่อพัฒนาภาวะผู้นำและผู้ปฏิบัติงานควบคู่กันไป	๔.๒.๑ จำนวนบุคลากรกองการเจ้าหน้าที่ที่ได้รับการสอนงาน
	๕.การพัฒนากระบวนการสร้างแรงจูงใจเพื่อรักษาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพสูงไว้	๕.๑ มีระบบการรักษาบุคลากรที่มีสมรรถนะสูง เช่น Talent Management	๕.๑.๑ ร้อยละของบุคลากรที่มีสมรรถนะสูงที่กรมฯ สามารถรักษาไว้ได้
	๖.พัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้	๖.๑ หน่วยงานมีแผน การจัดการความรู้	๖.๑.๑ ระดับความสำเร็จของจัดทำแผนการจัดการความรู้
		๖.๒ องค์กรความรู้ที่กระจัดกระจายอยู่ได้รับการรวบรวม	๖.๒.๑ จำนวนองค์กรความรู้ที่ได้รับการรวบรวม
	๖.๓ มีการเผยแพร่องค์ความรู้ที่ได้รวบรวมแล้ว ให้กับบุคลากรอื่นได้เรียนรู้ด้วย	๖.๓.๑ ระดับความสำเร็จของการเผยแพร่องค์ความรู้	

ประเด็นยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ ตัวชี้วัด และแผนงาน/โครงการ

มิติที่	ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด
๔.ความพร้อมรับผิด้าน การบริหารทรัพยากร บุคคล	๑.เสริมสร้างคุณธรรมและจริยธรรมให้แก่ ข้าราชการ ทต.โพธิ์ทอง	๑.๑ มีการสร้างมาตรฐานความโปร่งใสในการ ปฏิบัติงาน	๑.๑.๑ ระดับความสำเร็จในการจัดทำกระบวนการ ในการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีความโปร่งใส
	๒.การส่งเสริมคุณภาพชีวิตของบุคลากร	๑.๒ มีการจัดทำรายละเอียดมาตรฐานจริยธรรมของ บุคลากร ทต.โพธิ์ทอง	๑.๒.๑ ระดับความสำเร็จในการจัดทำมาตรฐาน จริยธรรมของบุคลากร ทต.โพธิ์ทอง
	๓.การพัฒนากระบวนการข้อมูลสารสนเทศ เพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านการ บริหารทรัพยากรบุคคล	๓.๑ การพัฒนาความรู้ และทักษะด้าน IT ของ บุคลากร กองการเจ้าหน้าที่ อย่างเป็นระบบและ ต่อเนื่อง	๑.๓.๑ ร้อยละของบุคลากรที่เข้าใจและปฏิบัติตาม ค่านิยมของ ทต.โพธิ์ทอง
๕.คุณภาพชีวิตและความ สมดุลระหว่างชีวิตกับ การทำงาน	๑.การส่งเสริมคุณภาพชีวิตของข้าราชการ	๑.๑ การจัดทำแผนการสร้างความสุขและความ พึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ทต.โพธิ์ ทอง	๑.๑.๑ ระดับความสำเร็จในการจัดทำแผนการ สร้างความสุขและความพึงพอใจในการ ปฏิบัติงาน
		๑.๒ การส่งเสริมและสนับสนุนให้นำหลักปรัชญา เศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการทำงานและดำรงชีวิต	๑.๒.๑ ระดับความสำเร็จในการส่งเสริมและ สนับสนุนปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการ ทำงานและดำรงชีวิต
		๑.๓ การพัฒนาคุณภาพชีวิตและสร้างแรงจูงใจใน การทำงานของบุคลากร	๑.๓.๑ระดับความสำเร็จในการพัฒนาคุณภาพชีวิต และสร้างแรงจูงใจในการทำงาน

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม ตามแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)

ของเทศบาลตำบลโพธิ์ทอง

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ

เทศบาลตำบลโพธิ์ทอง วิเคราะห์และสรุปการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามหลักสูตรสายงานของเทศบาล โดยใช้ข้อมูลบุคลากรปัจจุบัน เพื่อส่งเสริม ให้ข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่นได้รับการฝึกอบรมหลักสูตรตามสายงานที่กำหนด และส่งเสริมเส้นทางความก้าวหน้าของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ดังนี้

ที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ระดับ	คุณวุฒิการศึกษา	ระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง (ปี/เดือน)	การผ่านฝึกอบรมตามหลักสูตรสายงาน	แผนการเข้ารับการศึกษาฝึกอบรมตามหลักสูตรสายงาน			หมายเหตุ
							๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
<b>สำนักปลัดเทศบาล (๐๑)</b>										
๑	นายบุญเลิศ ผลทิพย์	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ชง.	มัธยมปลาย	๑๙ ปี ๖ เดือน	หลักสูตรเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	-	+๑	-	
๒	นายเจษฎา สุขสวย	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ชง.	ปริญญาตรี	๑๘ ปี ๗ เดือน	หลักสูตรเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	+๑	-	-	
<b>กองคลัง (๐๔)</b>										
๓	นางสาวสุรีย์ ผู้แสนสะอาด	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง.	ปวส.	๑ ปี ๒ เดือน	หลักสูตรเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	+๑	-	
<b>กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (๐๖)</b>										
๔	นางสาวริศา ทรัพย์มากมี	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ชง.	ปริญญาตรี	๑๖ ปี ๘ เดือน	หลักสูตรเจ้าพนักงานสาธารณสุข	-	-	+๑	

ค่านิยมที่สอดคล้องยุทธศาสตร์ การพัฒนาท้องถิ่น	กลยุทธ์	งบประมาณ				
		สำนักปลัด	กองคลัง	กองช่าง	กอง การศึกษา	กอง สาธารณสุขฯ
การพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากร	กลยุทธ์ที่ ๑ พัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับสมรรถนะที่จำเป็น ในการปฏิบัติงาน กลยุทธ์ที่ ๒ ส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรเพื่อรองรับ ความก้าวหน้าในสายงาน กลยุทธ์ที่ ๓ ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากรทุกระดับ	๕๖,๓๔๗	๓๔,๐๐๐	๑๕,๕๐๐	๑๕,๕๐๐	๑๕,๕๐๐
การพัฒนาบุคลากรให้เป็นคนดี	กลยุทธ์ที่ ๑ พัฒนาบุคลากรให้เป็นคนมีความรู้คู่ความดี กลยุทธ์ที่ ๒ ส่งเสริมให้บุคลากรมีคุณธรรมจริยธรรมในการ ปฏิบัติงาน	-	-	-	-	-
การพัฒนาบุคลากรเป็นผู้นำการ เปลี่ยนแปลง	กลยุทธ์ที่ ๑ พัฒนาบุคลากร ให้ยอมรับการการเปลี่ยนแปลงที่จะ เกิดขึ้นในองค์กร ในอนาคต กลยุทธ์ที่ ๒ ส่งเสริมและพัฒนาให้บุคลากรร่วมมือกับเครือข่าย หน่วยงานรัฐ เอกชน และภาพประชาชน	-	-	-	-	-
การสร้างวัฒนธรรมในองค์กรให้ มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และ ร่วมกันพัฒนา	กลยุทธ์ที่ ๑ ส่งเสริมให้บุคลากรยอมรับในผลงานของคนอื่นและ ปรับปรุงแก้ไขในผลงานของตน กลยุทธ์ที่ ๒ ส่งเสริมกระบวนการจัดการเรียนรู้ร่วมกันในการ ปฏิบัติงานภายในองค์กร (KM)	-	-	-	-	-
รวมงบประมาณที่ใช้ในการพัฒนา		๕๖,๓๔๗	๓๔,๐๐๐	๑๕,๕๐๐	๑๕,๕๐๐	๑๕,๕๐๐

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายประจำปี			งบประมาณ			วิธีการพัฒนาบุคลากร	หน่วยงานดำเนินการ
			๒๕๖๗ (คน)	๒๕๖๘ (คน)	๒๕๖๙ (คน)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙		
บุคลากรทุกระดับมีความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะ ที่จำเป็นในการปฏิบัติงานตามเกณฑ์ที่กำหนด	๑) โครงการฝึกอบรมหลักสูตรปฐมนิเทศพนักงานเทศบาลบรรจุใหม่	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านหลักสูตรปฐมนิเทศพนักงานเทศบาล (ร้อยละ ๑๐๐)	๑	๑	๑	๑๕,๐๐๐	๑๕,๐๐๐	๑๕,๐๐๐	การฝึกอบรม	ท้องถิ่นจังหวัด อ่างทอง
	๒) โครงการฝึกอบรมหลักสูตรตามสายงานของพนักงานเทศบาล พนักงานครู ตามแผนอัตรากำลัง	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านฝึกอบรมหลักสูตรตามสายงานของพนักงานเทศบาล และพนักงานครู ตามแผนอัตรากำลัง (ร้อยละ ๕๐)	๑	๑	๑	๒๐,๐๐๐	๒๐,๐๐๐	๒๐,๐๐๐	การฝึกอบรม เชิง ปฏิบัติการ	กรมส่งเสริมการ ปกครองท้องถิ่น
	๓) โครงการฝึกอบรมพัฒนาภาวะผู้นำให้กับพนักงานเทศบาล	ร้อยละของบุคลากรสายงานบริหารที่ผ่านอบรม (ร้อยละ ๑๐๐)	๑	๑	๑	๒๐,๐๐๐	๒๐,๐๐๐	๒๐,๐๐๐	การฝึกอบรม	สถาบันการศึกษา ให้บริการ วิชาการ
	๔) โครงการพัฒนาสมรรถนะการบริหารงานบุคคล	ร้อยละของพนักงานที่ผ่านการพัฒนาสมรรถนะ (ร้อยละ ๗๐)	๑๐	๑๐	๑๐	๒๐,๐๐๐	๒๐,๐๐๐	๒๐,๐๐๐	การฝึกอบรม	สถาบันการศึกษา ให้บริการ วิชาการ/อปท.
	๕) โครงการพัฒนาและติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลบรรจุใหม่และติดตามประเมินผล (ร้อยละ ๑๐๐)	ร้อยละของพนักงานเทศบาลบรรจุใหม่และติดตามประเมินผล (ร้อยละ ๑๐๐)	๑	๑	๑	๑๕,๐๐๐	๑๕,๐๐๐	๑๕,๐๐๐	การฝึกอบรม	อปท.
			๑๔	๑๔	๑๔	๙๐,๐๐๐	๙๐,๐๐๐	๙๐,๐๐๐		



แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม ตามแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)

ของเทศบาลตำบลโพธิ์ทอง

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีประสิทธิภาพเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายประจำปี			งบประมาณ			วิธีการพัฒนาบุคลากร	หน่วยงานดำเนินการ
			๒๕๖๗ (คน)	๒๕๖๘ (คน)	๒๕๖๙ (คน)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙		
๑)บุคลากรทุกระดับมีความรู้ทักษะสมรรถนะที่เหมาะสมกับการปฏิบัติงานและพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง	๑) โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของ อปท.	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการประเมินการทดสอบหลักการฝึกอบรม (ร้อยละ ๘๐)	๑๐	๑๐	๑๐	๑๕,๐๐๐	๑๕,๐๐๐	๑๕,๐๐๐	การฝึกอบรม การฝึกปฏิบัติ	ท้องถิ่นจังหวัด อ่างทอง
๒)บุคลากรทุกระดับมีความรู้ทักษะด้านดิจิทัลพัฒนาวัตกรรมในการปฏิบัติงาน	๑)โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อเพิ่มทักษะด้านดิจิทัลและการพัฒนานวัตกรรมในยุคดิจิทัล	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการประเมินการทดสอบการฝึกอบรม (ร้อยละ ๘๐)	๑๐	๑๐	๑๐	๑๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐	การฝึกอบรม การฝึกปฏิบัติ	สถาบันการศึกษา/ อปท
	๒)โครงการขับเคลื่อนการพัฒนาท้องถิ่นดิจิทัล	จำนวนนวัตกรรมที่เกิดขึ้นจากการพัฒนาของบุคลากร (๑ ผลงาน/หน่วยงาน)	๑	๑	๑	๕,๐๐๐	๕,๐๐๐	๕,๐๐๐	การพัฒนา ตนเอง การสัมมนา	สถาบันการศึกษา/ อปท
	๓)กิจกรรมประเมินทักษะด้านดิจิทัลจากแหล่งเรียนรู้ด้วยตนเองในรูปแบบออนไลน์ E-Learning	ร้อยละของบุคลากรที่เข้ารับการประเมินทักษะ (ร้อยละ ๕๐)	๑๐	๑๐	๑๐	๐	๐	๐	การพัฒนา ตนเอง	E-Learning E-Learning TDGA
	รวม		๓๑	๓๑	๓๑	๓๐,๐๐๐	๓๐,๐๐๐	๓๐,๐๐๐		

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม ตามแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)  
ของเทศบาลตำบลโพธิ์ทอง

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาและเสริมสร้างการบริหารงานบุคคลและองค์กรแห่งการเรียนรู้

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายประจำปี			งบประมาณ			วิธีการพัฒนาบุคลากร	หน่วยงานดำเนินการ
			๒๕๖๗ (คน)	๒๕๖๘ (คน)	๒๕๖๙ (คน)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙		
๑)บุคลากรที่ รับผิดชอบ สามารถ ดำเนินการ บริหารงานบุคคล ได้อย่างมี ประสิทธิภาพ	๑) โครงการฝึกอบรมเชิง ปฏิบัติการการบริหารงานบุคคล ของ อปท	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่าน การประเมินการทดสอบ หลังการฝึกอบรม (ร้อยละ ๘๐)	๑๐	๑๐	๑๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	การฝึกอบรม การฝึก ปฏิบัติ	ท้องถิ่นจังหวัด อ่างทอง
	๒)โครงการเรียนรู้ด้วยตนเอง ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่าน การเรียนรู้ด้วยตนเอง (ร้อย ละ ๘๐)	๑๐	๑๐	๑๐	-	-	-		
๒)บุคลากรทุกระดับมีความรู้ ทักษะด้าน ดิจิทัลพัฒ นวัตกรรมในการ ปฏิบัติงาน	๑)กิจกรรมจัดทำคู่มือการ ปฏิบัติงานของบุคลากร	ร้อยละของพนักงาน เทศบาล มีการจัดทำคู่มือ การปฏิบัติงานและคู่มือ การให้บริการประชาชน (๑ คู่มือ/ตำแหน่ง)	๑๐	๑๐	๑๐	-	-	-	การฝึกอบรม การฝึก ปฏิบัติ	สถาบันการศึกษา/ อปท
	รวม		๓๓	๓๓	๓๓	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐		

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม ตามแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)  
ของเทศบาลตำบลโพธิ์ทอง

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้บุคลากรมีจิตสาธารณะ คุณธรรม จริยธรรม และการสร้างความสุขในองค์กร

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายประจำปี			งบประมาณ			วิธีการพัฒนาบุคลากร	หน่วยงานดำเนินการ
			๒๕๖๗ (คน)	๒๕๖๘ (คน)	๒๕๖๙ (คน)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙		
๑)บุคลากรทุกระดับมีจิตสาธารณะ คุณธรรม จริยธรรม และเจตคติการเป็นข้าราชการที่ดี	๑) โครงการฝึกอบรมจิตอาสา และคุณธรรมจริยธรรม ประจำปี	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการประเมินการทดสอบหลักการฝึกอบรม (ร้อยละ ๘๐)	๑๐	๑๐	๑๐	๕,๐๐๐	๕,๐๐๐	๕,๐๐๐	การฝึกอบรม การฝึกปฏิบัติ	อปท.
	๒)โครงการจัดกิจกรรมการต้านทุจริตคอร์รัปชัน ใน อปท.	ร้อยละของผู้ประกาศเจตนารมณ์ (ร้อยละ ๘๐)	๑๐	๑๐	๑๐	-	-	-	การฝึกอบรม การฝึกปฏิบัติ	อปท.
	๓)กิจกรรมการสร้างมาตรฐานความโปร่งใสในการปฏิบัติ	ร้อยละของบุคลากรที่เข้าร่วมกิจกรรม (ร้อยละ ๘๐)	๑๐	๑๐	๑๐	-	-	-	การฝึกอบรม การฝึกปฏิบัติ	อปท.
	๔)กิจกรรมเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมของบุคลากร	ร้อยละของบุคลากรที่เข้าร่วมกิจกรรม (ร้อยละ ๘๐)	๑๐	๑๐	๑๐	-	-	-	การฝึกอบรม การฝึกปฏิบัติ	อปท.
๒)บุคลากรทุกระดับมีการพัฒนาคุณภาพระหว่างชีวิตเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ดี และสร้างความสัมพันธ์สมานสามัคคีในองค์กร	๑)กิจกรรมจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานของบุคลากร	ร้อยละของพนักงานเทศบาล มีการจัดทำคู่มือการปฏิบัติงาน และคู่มือการให้บริการประชาชน (๑ คู่มือ/ตำแหน่ง)	๑๐	๑๐	๑๐	-	-	-	การฝึกอบรม การฝึกปฏิบัติ	สถาบันการศึกษา/ อปท
	รวม		๕๐	๕๐	๕๐	๕,๐๐๐	๕,๐๐๐	๕,๐๐๐		

สรุปยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์ ๓ ปี ของเทศบาลตำบลโพธิ์ทอง  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ลำดับ	ยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์	จำนวนโครงการ			งบประมาณ			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๑	การพัฒนาศูนย์ทุกระดับเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ	๕	๕	๕	๙๐,๐๐๐	๙๐,๐๐๐	๙๐,๐๐๐	
๒	การพัฒนาศูนย์ทุกระดับให้มีประสิทธิภาพเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง	๔	๔	๔	๓๐,๐๐๐	๓๐,๐๐๐	๓๐,๐๐๐	
๓	การพัฒนาและเสริมสร้างการบริหารงานบุคคลและองค์กรแห่งการเรียนรู้	๓	๓	๓	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	
๔	เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้บุคลากรมีจิตสาธารณะ คุณธรรม จริยธรรม และการสร้างความสุขในองค์กร	๕	๕	๕	๕,๐๐๐	๕,๐๐๐	๕,๐๐๐	
	รวม	๑๗	๑๗	๑๗	๑๓๗,๐๐๐	๑๓๗,๐๐๐	๑๓๗,๐๐๐	

**ร่าง แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม ตามแผนกลยุทธ์การบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล  
ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ ของเทศบาลตำบลโพธิ์ทอง**

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน/ ยุทธศาสตร์	แผนงาน/กิจกรรม/โครงการ	วัตถุประสงค์	งบประมาณ ดำเนินการ	ระยะเวลา ดำเนินการ	ตัวชี้วัด (KPI)	ผลที่คาดว่าจะได้รับ	หน่วยงานที่ รับผิดชอบ
<b>๑.การบริหารทรัพยากรบุคคล (Humana Resources Management) HRM</b>							
๑) ด้านการวางแผน อัตรากำลัง สรรหา บรรจุ และแต่งตั้ง	๑. จัดทำและปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๗-๒๕๖๙) ให้เป็นปัจจุบัน	-เพื่อวางแผนอัตรากำลังและ ปรับอัตรากำลังให้เหมาะสม กับภารกิจ	-	ต.ค.๖๖-ก.ย.๖๗	๑ เล่ม และปรับปรุง อย่างน้อย ๑ ครั้ง/ปี	-องค์กรมีอัตรากำลังที่ เหมาะสมและควบคุมภาระ ค่าใช้จ่าย	งานกาารเจ้าหน้าที่
	๒. ดำเนินการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง รับโอน และจัดคนลงสู่ตำแหน่งที่ว่าง ให้เป็นปัจจุบันตามกรอบอัตรากำลัง	-เพื่อให้ตำแหน่งว่างตาม กรอบอัตรากำลังลดลง	-	ต.ค.๖๖-ก.ย.๖๗		-มีบุคลากรเพียงพอและ เหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน	งานกาารเจ้าหน้าที่
๒)ด้านการกำหนดกล ยุทธ์ของการบริหาร ทรัพยากรบุคคล	๑.จัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารบุคคล (๒๕๖๖-๒๕๗๐)	-เพื่อเป็นแนวทางในการ บริหารงานและพัฒนา ทรัพยากรบุคคล	-	ต.ค.๖๖ – ก.ย. ๖๗	จำนวน ๑ เล่ม	-องค์กรมีแนวทางในการ บริหารงานและพัฒนา ทรัพยากรบุคคล	งานกาารเจ้าหน้าที่
๓)ด้านการประเมินผล การปฏิบัติงาน	๑.จัดทำคู่มือและเผยแพร่การ ประเมินผลการปฏิบัติงานของ พนักงานเทศบาลและพนักงานจ้าง	-เพื่อให้เป็นเกณฑ์มาตรฐาน ต่อการปฏิบัติงาน	-	ต.ค.๖๖ – ก.ย. ๖๗	จำนวน ๒ เล่ม	-บุคลากรได้ทราบ ขั้นตอน และวิธีการประเมินผลการ ปฏิบัติงาน	งานกาารเจ้าหน้าที่
	๒.จัดทำและเผยแพร่รายละเอียดคู่มือ มาตรฐานกำหนดตำแหน่งประจำสาย งาน	-เพื่อให้ทราบความ รับผิดชอบต่อตำแหน่งหน้าที่ ตนเอง	-	ต.ค.๖๖ – ก.ย. ๖๗	จำนวน ๑ เล่ม	-บุคลากรทราบความ รับผิดชอบต่อตำแหน่งหน้าที่ -บุคลากรได้ทราบระดับ สมรรถนะของแต่ละตำแหน่ง	งานกาารเจ้าหน้าที่
	๓.จัดทำและเผยแพร่พจนานุกรม สมรรถนะหลักและสมรรถนะประจำ ตำแหน่ง	-เพื่อให้บุคลากร ได้ทราบ ระดับสมรรถนะของแต่ละ ตำแหน่ง	-	ต.ค.๖๖ – ก.ย. ๖๗	จำนวน ๑ เล่ม		

ประเด็นนโยบาย/ แผนการ ดำเนินงาน/ยุทธ ศาสตร์	แผนงาน/กิจกรรม/โครงการ	วัตถุประสงค์	งบประมาณ ดำเนินการ	ระยะเวลา ดำเนินการ	ตัวชี้วัด (KPI)	ผลที่คาดว่าจะได้รับ	หน่วยงานที่ รับผิดชอบ
<b>๑.การบริหารทรัพยากรบุคคล (Humana Resources Management) HRM</b>							
๔)ด้านการ สนับสนุนและ สร้างแรงจูงใจของ องค์กร	๑.จัดทำและเผยแพร่ แผนงานการ สร้างเส้นทางความก้าวหน้า (Career Path)	-เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจให้กับ บุคลากร	-	ต.ค.๖๖-ก.ย.๖๗	จำนวน ๑ เล่ม	-บุคลากรได้ทราบเส้นทาง ความก้าวหน้า	งานการเจ้าหน้าที่
	๒.จัดทำและเผยแพร่คู่มือสวัสดิการ และผลประโยชน์ต่างๆ ของพนักงาน เทศบาลและพนักงานจ้าง	-เพื่อให้บุคลากรได้ทราบถึงสิทธิ ประโยชน์ของตนเอง	-	ต.ค.๖๖-ก.ย.๖๗	จำนวน ๑ เล่ม	-บุคลากรได้ทราบถึงสิทธิประโยชน์ ต่างๆของตนเอง	งานการเจ้าหน้าที่
	๓.จัดทำแผ่นพับการลาของพนักงาน	-เพื่อให้บุคลากรได้ทราบถึงสิทธิการ ลาของตนเอง	-	ต.ค.๖๖ – ก.ย. ๖๗	จำนวน ๑ เล่ม	-บุคลากรได้ทราบถึงสิทธิการลา ของตนเอง	งานการเจ้าหน้าที่
๕)ด้านการ สนับสนุนและ สร้างแรงจูงใจของ องค์กร	๑.ปรับปรุงข้อมูลสารสนเทศของ บุคลากรในหน่วยงาน	-เพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานด้าน ข้อมูลของบุคลากรในหน่วยงาน	-	ต.ค.๖๖ – ก.ย. ๖๗	ข้อมูลเป็น ปัจจุบัน	-เทศบาลตำบลโพธิ์ทองสามารถ ทราบข้อมูลบุคลากรในหน่วยงาน ได้ตลอดเวลา	งานการเจ้าหน้าที่
	๒.บันทึกและปรับปรุง ข้อมูลทะเบียน ประวัติของบุคลากรเข้าระบบ LHR ให้เป็นปัจจุบัน	-เพื่อรวบรวมข้อมูลบุคลากรให้ ถูกต้องเป็นปัจจุบัน	-	ต.ค.๖๖ – ก.ย. ๖๗	ข้อมูลเป็น ปัจจุบัน	-เทศบาลตำบลโพธิ์ทอง มีข้อมูล บุคลากรออนไลน์ที่เป็นปัจจุบัน	งานการเจ้าหน้าที่
๖)ด้านการส่งเสริม คุณภาพชีวิต	๑.กิจกรรม ๕ ส	-ส่งเสริมให้บุคลากรร่วมพลังในการ รักษาความสะอาด	-	ต.ค.๖๖ – ก.ย. ๖๗	๒ ครั้ง/ปี ๑ เล่ม	องค์กรมีสุขลักษณะที่ดี	งานการเจ้าหน้าที่
	๒.แผนปฏิบัติการเสริมสร้างความ ผูกพันความพึงพอใจ ในการปฏิบัติงาน	มีแผนปฏิบัติการเสริมสร้างความ ผูกพันแรงจูงใจ	-	ต.ค.๖๖ – ก.ย. ๖๗		เป็นแนวทางในการจัดกิจกรรม โครงการ	งานการเจ้าหน้าที่

ประเด็นนโยบาย/ แผนการ ดำเนินงาน/ยุทธ ศาสตร์	แผนงาน/กิจกรรม/โครงการ	วัตถุประสงค์	งบประมาณ ดำเนินการ	ระยะเวลา ดำเนินการ	ตัวชี้วัด (KPI)	ผลที่คาดว่าจะได้รับ	หน่วยงานที่ รับผิดชอบ
<b>๒.การพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Human Resources Development) HRD</b>							
๑)ด้านการพัฒนาบุคลากรให้มีทักษะและความรู้ในสายอาชีพ	๑.โครงการพัฒนาสมรรถนะการบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบล โดยข้าราชการทั้งหมด ๑๑ ราย เข้ารับการพัฒนาความรู้หลักสูตร e-Learning จัดโดย กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นร้อยละ ๑๐๐	-เพื่อพัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีความรู้ทักษะด้านดิจิทัลพัฒนานวัตกรรมในการปฏิบัติงาน	-	ต.ค.๖๖ – ก.ย. ๖๗	ร้อยละของบุคลากรที่เข้ารับการประเมินทักษะ (ร้อยละ ๕๐)	-บุคลากรทุกระดับมีความรู้ทักษะด้านดิจิทัลพัฒนานวัตกรรมในการปฏิบัติงาน	สำนักปลัด/งานกา เจ้าหน้าที่
๒)ด้านการเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรม	๑.จัดทำมาตรฐานจริยธรรมของบุคลากรเทศบาล ๒.แผนการเสริมสร้างวินัย คุณธรรม จริยธรรม และป้องกันการทุจริต ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ๓.เผยแพร่ประมวลจริยธรรม ๓ ฝ่าย (ผู้บริหารท้องถิ่น สมาชิกสภาท้องถิ่น พนักงานส่วนท้องถิ่น) ๔. โครงการขับเคลื่อนการเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ โดยมีกิจกรรมดังนี้	-เพื่อให้บุคลากรมีแนวทางในการเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม -เพื่อเสริมสร้างให้บุคลากรมีวินัย คุณธรรม จริยธรรม -เพื่อให้บุคลากรได้ทราบประมวลจริยธรรม -เพื่อให้บุคลากรได้เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม	- - - ๕,๐๐๐	ต.ค.๖๖ – ก.ย. ๖๗ ต.ค.๖๖ – ก.ย. ๖๗ ต.ค.๖๖ – ก.ย. ๖๗ ต.ค.๖๖ – ก.ย. ๖๗	๑ เล่ม ๑ เล่ม เผยแพร่ใน Website ๓ ฝ่าย ดำเนินการทั้ง ๕ กิจกรรม	-บุคลากรมีแนวทางในการเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม -องค์กรมีแผนการเสริมสร้างวินัย คุณธรรมฯ ประจำปี -บุคลากรได้ทราบกฎหมายการประมวลจริยธรรม -บุคลากรได้รับการ พัฒนาจิตใจ มีจิตสาธารณะ สร้างประโยชน์ต่อสังคม เห็นคุณค่าของการเสริมสร้างสังคมแห่งความดีมีคุณธรรมอยู่ร่วมกันในสังคมอย่างผาสุก	งานกาเจ้าหน้าที่ งานกาเจ้าหน้าที่ งานกาเจ้าหน้าที่ งานกาเจ้าหน้าที่/ สำนักปลัด /กอง การศึกษา

ประเด็นนโยบาย/ แผนการ ดำเนินงาน/ยุทธ ศาสตร์	แผนงาน/กิจกรรม/โครงการ	วัตถุประสงค์	งบประมาณ ดำเนินการ	ระยะเวลา ดำเนินการ	ตัวชี้วัด (KPI)	ผลที่คาดว่าจะได้รับ	หน่วยงานที่ รับผิดชอบ
<b>๒.การพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Human Resources Development) HRD</b>							
	<p>๔.๑ กิจกรรมบรรยายให้ความรู้ เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรมให้แก่ พนักงานเทศบาล และเจ้าหน้าที่ในสังกัด</p> <p>๔.๒ กิจกรรมสัญจรให้ความรู้ อสม. นักเรียน และประชาชนในพื้นที่ สู่ เครือข่ายคุณธรรม</p> <p>๔.๓ กิจกรรมบำเพ็ญประโยชน์ ณ วัด ต่างๆ และนอกสถานที่</p> <p>๔.๔ กิจกรรมปลูกจิตสำนึก ให้ พนักงานมีระเบียบวินัยและรักษา ความสงบสุข โดยการเคารพธงชาติ สวดมนต์ไหว้พระ ทุกวันพุธ</p> <p>๔.๕ กิจกรรมทำบุญ ถวายเครื่องไทย ธรรม ในวันที่สำคัญทางศาสนา</p>						
๓)ด้านการ เสริมสร้าง ความสัมพันธ์ใน องค์กร	๑.กิจกรรมรดน้ำ ขอพรคณะผู้บริหาร และหัวหน้าส่วนราชการทุกส่วน ในช่วงเทศกาลวันสงกรานต์	-เพื่อให้บุคลากรในหน่วยงานได้ เสริมสร้างความสัมพันธ์ร่วมกัน		๑๑ เม.ย. ๖๗	บุคลากรได้เข้า ร่วมกิจกรรม	-บุคลากรในองค์กรได้เสริมสร้าง ความสัมพันธ์ร่วมกันเกิดความรัก ความสามัคคีในองค์กร	งานเจ้าหน้าที่/ สำนักปลัด /กอง การศึกษา



ประธาน -ขอให้คณะกรรมการฯ ร่วมกันพิจารณา ร่างแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ของเทศบาลตำบลโพธิ์ทอง ตามที่เลขาฯ ได้เสนอ หากไม่มีท่านใดแก้ไข ขอมติที่ประชุม

มติที่ประชุม -มีมติเห็นชอบแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ของเทศบาลตำบลโพธิ์ทอง

ประธาน -มอบเลขานุการฯ จัดทำประกาศฯ ต่อไป

ระเบียบวาระที่ ๕ เรื่องอื่นๆ  
ประธาน มีท่านใดเสนอเรื่องอะไรบ้างในวาระนี้บ้างถ้าไม่มีขอปิดประชุม

ปิดประชุม เวลา ๑๒.๐๐ น.

(ลงชื่อ) เพียวร์ ข้าประไพ ผู้จัดรายงานการประชุม  
(นางเพียวร์ ข้าประไพ)  
กรรมการ/เลขานุการฯ

(ลงชื่อ) ญาณเวทย์ สอนสม รับรองรายงานการประชุม  
(นายญาณเวทย์ สอนสม)  
ประธานกรรมการ