



แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคลากร  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗

องค์การบริหารส่วนตำบลไม้จำศีล  
อำเภอวิเศษชัยชาญ จังหวัดอ่างทอง

## สารบัญ

เรื่อง	หน้า
<b>บทที่ ๑ หลักการและเหตุผล</b> ความเชื่อมโยงของยุทธศาสตร์ วิสัยทัศน์ พันธกิจ ข้อมูลทั่วไป ขององค์การบริหารส่วนตำบลไผ่จำศีล	๑
<b>บทที่ ๒ การจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard)</b> มาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard) มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล มิติที่ ๓ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล มิติที่ ๔ ความพร้อมรับมือด้านด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน	๒๐
<b>บทที่ ๓ ขั้นตอนการจัดทำแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล</b> กลยุทธ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗	๒๒

## คำนำ

การจัดทำแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคลากร ขององค์การบริหารส่วนตำบล ไผ่จำศีล นั้น ได้คำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้ เพื่อพัฒนาให้บุคลากรรู้ระเบียบแบบแผนของทางราชการ หลักและวิธีปฏิบัติราชการ บทบาทและหน้าที่ของตนเองในระบอบประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข และแนวทางปฏิบัติตนเพื่อเป็นพนักงานส่วนตำบลที่ดี โดยได้กำหนดหลักสูตรการพัฒนาสำหรับบุคลากรแต่ละตำแหน่ง ให้ได้รับการพัฒนาในหลายๆ มิติ ทั้งในด้านความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ด้านการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ ด้านความรู้ และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหารและด้านคุณธรรมและจริยธรรม เพื่อพัฒนาศักยภาพของบุคลากร ให้สอดคล้องกับบทบาทและภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล ต่อไป

องค์การบริหารส่วนตำบลไผ่จำศีล  
อำเภอวิเศษชัยชาญ จังหวัดอ่างทอง

## บทที่ ๑

### หลักการและเหตุผล

#### ๑. หลักการและเหตุผล

๑) รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย มาตรา ๒๕๘ ข (๔) ได้กำหนดไว้ว่า “ให้มีการปรับปรุงและพัฒนาการบริหารงานบุคคลภาครัฐเพื่อจูงใจให้ผู้มีความรู้ความสามารถอย่างแท้จริงเข้ามาทำงานในหน่วยงานของรัฐ และสามารถเจริญก้าวหน้าได้ตามความสามารถและผลสัมฤทธิ์ของงานของแต่ละบุคคล มีความซื่อสัตย์สุจริต กล้าตัดสินใจและกระทำในสิ่งที่ถูกต้องโดยคิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว มีความคิดสร้างสรรค์และคิดค้นนวัตกรรมใหม่ๆ เพื่อให้การปฏิบัติราชการและการบริหารราชการแผ่นดินเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และมีมาตรการคุ้มครองป้องกันบุคลากรภาครัฐจากการใช้อำนาจโดยไม่เป็นธรรมของผู้บังคับบัญชา

๒) พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ กำหนดให้ส่วนราชการมีหน้าที่พัฒนาความรู้ในส่วนราชการเพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ โดยต้องรับรู้ข้อมูลข่าวสารและสามารถประมวลผลความรู้ในด้านต่างๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้อง รวดเร็วและเหมาะสมต่อสถานการณ์ รวมทั้ง ต้องส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์และปรับเปลี่ยนทัศนคติของข้าราชการ ในสังกัดให้เป็นบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ และมีการเรียนรู้ร่วมกัน ทั้งนี้ เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติราชการของส่วนราชการให้สอดคล้องกับการบริหารราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์

๓) ตามประกาศหลักเกณฑ์การจัดทำแผนแม่บทการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และประกาศคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หมวดที่ ๑๒ ส่วนที่ ๓ การพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นกำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ. เทศบาล อบต. และเมืองพัทยา) มีการพัฒนาผู้ได้รับการบรรจุเข้ารับราชการเป็นข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นก่อนมอบหมายหน้าที่ให้ปฏิบัติ เพื่อให้รู้ระบบแบบแผนของทางราชการ หลักและวิธีปฏิบัติราชการ บทบาท และหน้าที่ของข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข และแนวทางปฏิบัติตนเพื่อเป็นข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ดี โดยองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ. เทศบาล อบต. และเมืองพัทยา) ต้องดำเนินการพัฒนาให้ครบถ้วนตามหลักสูตรที่คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ.จ. ก.ท.จ. และ ก.อบต.จังหวัด) กำหนด และกำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ. เทศบาล อบต. และเมืองพัทยา) จัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทัศนคติที่ดี คุณธรรม และจริยธรรม อันจะท าให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในการจัดทำแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ต้องกำหนดตามกรอบของแผนพัฒนาที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต.) กำหนด โดยให้กำหนดเป็นแผนการพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีระยะเวลา ๓ ปี ตามกรอบของแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ. เทศบาล อบต. และเมืองพัทยา) นั้น

๔) สถานการณ์การเปลี่ยนแปลงภายใต้กระแสแห่งการปฏิรูประบบราชการ และการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยีการบริหารจัดการยุคใหม่ ผู้นำหรือผู้บริหารองค์กรต่างๆ ต้องมีความตื่นตัว และเกิดความพยายามปรับตัวในรูปแบบต่างๆ โดยเฉพาะการเร่งรัดพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์การปรับเปลี่ยนวิธีคิด วิธีการทำงาน เพื่อแสวงหารูปแบบใหม่ๆ และนำระบบมาตรฐานในระดับต่างๆ มาพัฒนา องค์กร ซึ่งนำไปสู่แนวความคิดพัฒนาระบบบริหารความรู้ภายในองค์กร เพื่อให้้องค์กรสามารถใช้และพัฒนา ความรู้ ที่มีอยู่ภายในองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพและปรับเปลี่ยนวิทยาการความรู้ใหม่มาใช้กับองค์กรได้ อย่างเหมาะสม

## ๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร

### ๒.๑ แผนยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๗๙)

ในการกระจายอำนาจการบริหารของรัฐไปสู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดังกล่าว ตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ พ.ศ.๒๕๔๒ ได้กำหนดรายละเอียดเกี่ยวกับ ขั้นตอนและกระบวนการในการถ่ายโอนภารกิจ งบประมาณ และอัตรากำลังของราชการส่วนกลางและราชการ ส่วนภูมิภาคให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยมีกำหนดระยะเวลาและเงื่อนไขที่ระบุไว้อย่างชัดเจนว่าใน อนาคตอันใกล้นี้ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะได้รับการจัดสรรงบประมาณในสัดส่วนที่สูงขึ้น มีอัตรากำลัง มากขึ้น รวมทั้งมีภารกิจ และหน้าที่ความรับผิดชอบที่เพิ่มขึ้นตามกันไปด้วย

จากผลการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทุก แห่งจะต้องมีการเตรียมการเพื่อรองรับมาตรการในการถ่ายโอนภารกิจ งบประมาณและอัตรากำลังจาก หน่วยงานส่วนกลาง และส่วนภูมิภาคตามที่กฎหมายกำหนด เพื่อที่จะสามารถปฏิบัติภารกิจตามที่ได้รับ มอบหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งหมายความว่าองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะต้องเร่งกำหนดจุดมุ่งหมายหรือ ทิศทางในการพัฒนาของตนให้ชัดเจน มีการกำหนดยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนาที่สอดคล้องกับ จุดมุ่งหมายในการพัฒนาอย่างเป็นระบบ โดยมีความครอบคลุมภารกิจการพัฒนาในทุกๆ ด้าน อันเป็นการ แสดงให้เห็นถึงความพร้อม และศักยภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่จะสามารถบริหารงานในความ รับผิดชอบตามที่ราชการส่วนกลาง และราชการส่วนภูมิภาคจะถ่ายโอนมาให้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาจึงถือเป็นเครื่องมือสำคัญอย่างยิ่งที่จะช่วยสนับสนุนในการ วิเคราะห์สภาพ ปัญหา/ความต้องการขององค์กรบริหารส่วนตำบล เพื่อนำไปสู่การกำหนดจุดมุ่งหมายในการ พัฒนา การกำหนดภารกิจ และแนวทางการดำเนินงานเพื่อนำไปสู่จุดมุ่งหมายดังกล่าวอย่างเป็นระบบ ซึ่งจะ ช่วยให้การกำหนดแผนงาน/โครงการ มีทิศทางที่สอดคล้องและประสาน สนับสนุนในจุดมุ่งหมายร่วมกัน ซึ่งนอกจากจะทำให้ปัญหา/ความต้องการ ได้รับการตอบสนองอย่างเหมาะสมแล้ว ยังเป็นการบริหารทรัพยากร ที่มีอยู่อย่างจำกัดให้เกิดประโยชน์สูงสุดในขณะเดียวกันด้วย

หลักการสำคัญที่ถือเป็นหัวใจของการจัดทำแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ก็คือ การกำหนด จุดมุ่งหมายการพัฒนาและการกำหนดแนวทางการพัฒนาที่จะนำไปสู่การบรรลุผลตามจุดมุ่งหมาย

ที่กำหนดไว้ ทั้งนี้เพราะหากไม่มีจุดมุ่งหมายในการพัฒนาที่ชัดเจนแล้ว การบริหารงานก็จะเป็นการแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าไปเรื่อยๆ เมื่อมีปัญหาอย่างซ้ำซ้อนและไม่มีที่สิ้นสุดแล้ว ยังอาจทำให้ปัญหามีความรุนแรงมากขึ้น จนเกินศักยภาพและแก้ไขได้ ดังนั้น การจัดทำแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลในครั้งนี้ จึงเป็นโอกาสอันดีที่จะได้กำหนดจุดมุ่งหมายและแนวทางการพัฒนาที่สอดคล้องกับสภาพปัญหา ความต้องการ และศักยภาพอย่างเป็นระบบ ซึ่งนอกจากจะเป็นการพัฒนาประสิทธิภาพในการบริหารจัดการภายใต้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดแล้วยังเป็นการเตรียมความพร้อมเพื่อรองรับการถ่ายโอนภารกิจจากหน่วยงานส่วนกลางและส่วนภูมิภาคอีกทางหนึ่งด้วย

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

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

วิสัยทัศน์ : “ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้วด้วยการพัฒนาตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง”

ยุทธศาสตร์ชาติ : กรอบการพัฒนาระยะยาว เพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์ “ประเทศที่มีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้วด้วยการพัฒนาตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง” การพัฒนาให้คนไทยมีความสุข และตอบสนองต่อการบรรลุ ซึ่งผลประโยชน์แห่งชาติในการที่จะพัฒนาคุณภาพชีวิต สร้างรายได้ระดับสูงเป็นประเทศพัฒนาแล้ว และสร้างความสุขของคนไทย สังคมมีความมั่นคง เสมอภาค และเป็นธรรม ประเทศสามารถ แข่งขันได้ในระบบเศรษฐกิจ ดังนี้

#### ๑. ยุทธศาสตร์ด้านความมั่นคง

- ๑.๑ ประชาชนอยู่ดีกินดีและมีความสุข
- ๑.๒ บ้านเมืองมีความมั่นคงในทุกมิติและทุกระดับ
- ๑.๓ กองทัพ หน่วยงานด้านความมั่นคง ภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาชนมีความพร้อม ในการป้องกันและแก้ไขปัญหาความมั่นคง
- ๑.๔ ประเทศไทยมีบทบาทด้านความมั่นคงเป็นที่ชื่นชมและได้รับการยอมรับโดยประชาคม ระหว่างประเทศ
- ๑.๕ การบริหารจัดการความมั่นคงมีผลสำเร็จที่เป็นรูปธรรมอย่างมีประสิทธิภาพ

## ๒. ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน

ยั่งยืน

๒.๑ ประเทศไทยเป็นประเทศที่พัฒนาแล้วเศรษฐกิจเติบโตอย่างมีเสถียรภาพและ

๒.๒ ประเทศไทยมีขีดความสามารถในการแข่งขันสูงขึ้น

## ๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพคน

๓.๑ คนไทยเป็นคนดีคนเก่ง มีคุณภาพ พร้อมสำหรับวิถีชีวิตในศตวรรษที่ ๒๑

๓.๒ สังคมไทยมีสภาพแวดล้อมที่เอื้อและสนับสนุนต่อการพัฒนาคนตลอดช่วงชีวิต

## ๔. ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างโอกาสความเสมอภาคและเท่าเทียมกันทางสังคม

๔.๑ สร้างความเป็นธรรม และลดความเหลื่อมล้ำในทุกมิติ

๔.๒ กระจายศูนย์กลางความเจริญทางเศรษฐกิจและสังคม เพิ่มโอกาสให้ทุกภาคส่วนเข้ามา เป็นกำลังของการพัฒนาประเทศในทุกระดับ

๔.๓ เพิ่มขีดความสามารถของชุมชนท้องถิ่นในการพัฒนาการพึ่งตนเองและการจัดการตนเอง เพื่อสร้างสังคมคุณภาพ

## ๕. ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

๕.๑ อนุรักษ์และรักษาทรัพยากรธรรมชาติสิ่งแวดล้อม และวัฒนธรรมให้คนรุ่นต่อไปได้ใช้อย่าง ยั่งยืน มีสมดุล

๕.๒ พื้นฟูแลสร้างใหม่ฐานทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม เพื่อลดผลกระทบทางลบจากการพัฒนาสังคมเศรษฐกิจของประเทศ

๕.๓ ใช้ประโยชน์และสร้างการเติบโตบนฐานทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมให้สมดุล ภายในขีดความสามารถของระบบนิเวศ

๕.๔ ยกกระดับกระบวนการทัศน์เพื่อกำหนดอนาคตประเทศด้านทรัพยากรธรรมชาติสิ่งแวดล้อม และวัฒนธรรม บทหลักของการมีส่วนร่วม และเป็นธรรมาภิบาล

## ๖. ยุทธศาสตร์ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ

๖.๑ ภาครัฐมีวัฒนธรรมการทำงานที่มุ่งผลสัมฤทธิ์ และผลประโยชน์ส่วนรวมตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างสะดวก รวดเร็ว โปร่งใส

๖.๒ ภาครัฐมีขนาดที่เล็กลง พร้อมปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง

๖.๓ ภาครัฐมีความโปร่งใส ปลอดการทุจริตและประพฤติมิชอบ

๖.๔ กระบวนการยุติธรรม เป็นไปเพื่อประโยชน์ต่อส่วนรวมของประเทศ

ในการที่บรรลุวิสัยทัศน์และทำให้ประเทศพัฒนาไปสู่อนาคตที่พึงประสงค์นั้น จำเป็นจะต้องมีการวางแผนและกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาในระยะยาว และกำหนดแนวทางการพัฒนาของทุกภาคส่วนให้ขับเคลื่อนไปในทิศทางเดียวกัน ดังนั้นจึงจำเป็นต้องกำหนดยุทธศาสตร์ชาติในระยะยาว เพื่อถ่ายทอดแนวทางการพัฒนาสู่การปฏิบัติในแต่ละช่วงเวลาอย่างต่อเนื่อง และมีบูรณาการ และสร้างความเข้าใจถึงอนาคตของประเทศไทยร่วมกัน และเกิดการรวมพลังของทุกภาคส่วนในสังคมทั้งประชาชน เอกชน สังคม

ในการขับเคลื่อนการพัฒนาเพื่อการสร้างและรักษาไว้ซึ่งผลประโยชน์แห่งชาติและบรรลุนิติสัมพันธ์ “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. การเปลี่ยนผ่านการผลิตและบริการไปสู่ความยั่งยืน
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 การส่งเสริมและพัฒนาบริการสาธารณะของท้องถิ่นที่มีคุณภาพ เพื่อคุณภาพชีวิตของประชาชน

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๕ การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อรองรับภารกิจและทิศทางการพัฒนาของประเทศ

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๖ การพัฒนาองค์กรด้วยฐานคุณธรรม ความรู้ และสมรรถนะสูงเป็นองค์กรระดับสากลที่สังคมยอมรับ

## ๑.๔ ยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๔

คณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นได้เล็งเห็นความสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ซึ่งมีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนการพัฒนาท้องถิ่นให้ก้าวหน้า และบุคลากรของท้องถิ่นให้เป็นผู้มีศักยภาพสูง จึงมีมติเห็นชอบยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๖๑ – ๒๕๖๕ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อพัฒนาศักยภาพ และสามารถพัฒนาท้องถิ่นได้อย่างบรรลุเป้าหมายและมีความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงในอนาคต ดังนี้



## วิสัยทัศน์

“ข้าราชการส่วนท้องถิ่นมีสมรรถนะสูง เน้นคุณธรรมและศักยภาพเป็นเลิศ เพื่อการพัฒนาท้องถิ่นตามนโยบาย Thailand ๔.๐”

## พันธกิจ

๑. ระบบทรัพยากรบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้รับการพัฒนาให้ทันสมัย สอดคล้องกับนโยบายชาติว่าด้วย Thailand ๔.๐ ที่สามารถขับเคลื่อนด้วยเทคโนโลยีและนวัตกรรม หรือนโยบายอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องต่อการพัฒนาท้องถิ่น

๒. บุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ได้รับสิทธิและประโยชน์อย่างเท่าเทียมและเป็นธรรม

๓. บุคลากรได้รับการพัฒนาอย่างครอบคลุม และเป็นมืออาชีพ สมรรถนะเป็นที่พึ่งและสร้างความเชื่อมั่นให้ประชาชนในท้องถิ่นได้อย่างยั่งยืน

## ประเด็นยุทธศาสตร์

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ : ปรับปรุงโครงสร้างและอัตรากำลังให้เหมาะสมกับประเภทองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ : พัฒนาประสิทธิภาพระบบทรัพยากรบุคคลส่วนท้องถิ่น

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ : ส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรและผู้บริหารให้มีศักยภาพที่สอดคล้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคลตามแนวทาง Thailand ๔.๐

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ : เน้นความโปร่งใสในระบบบริหารทรัพยากรบุคคลส่วนท้องถิ่นที่ยึดหลักสมรรถนะ และการสร้างเสริมหลักธรรมาภิบาล

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ : ต่อยอดการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีแก่ทรัพยากรบุคคลส่วนท้องถิ่น

ยุทธศาสตร์ที่ ๖ : ขับเคลื่อนระบบทรัพยากรบุคคลส่วนท้องถิ่นด้วยนวัตกรรมและเทคโนโลยี

ยุทธศาสตร์ที่ ๗ : การกำกับติดตาม และประเมินผล

## ๑.๕ แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลจังหวัดอ่างทอง พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๕

### วิสัยทัศน์

“อ่างทองเมืองน่าอยู่ น่าเที่ยว แหล่งผลิตอาหารปลอดภัย”

### พันธกิจ

๑. พัฒนาจังหวัดอ่างทองให้เป็นเมืองน่าอยู่

๒. ส่งเสริมการผลิตและจำหน่ายสินค้าเกษตรและอาหารปลอดภัย

๓. ยกระดับการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรม

### ยุทธศาสตร์จังหวัด

๑. เมืองน่าอยู่

๒. แหล่งผลิตสินค้าเกษตรและอาหารปลอดภัย

๓. การท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรม

## เป้าประสงค์รวม

๑. คุณภาพชีวิตที่ดีของประชาชน
๒. แหล่งผลิตสินค้าเกษตรและอาหารปลอดภัยที่ได้มาตรฐาน
๓. รายได้ด้านการท่องเที่ยวที่เพิ่มขึ้น

## ประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

๑. พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของจังหวัดให้สามารถใช้งานได้อย่างมีประสิทธิภาพ
๒. พัฒนาระบบสร้างแรงจูงใจ ส่งเสริมให้บุคลากรมีขวัญกำลังใจมีความผูกพันในการทำงาน
๓. พัฒนาสมรรถนะของบุคลากรให้สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ของจังหวัด
๔. พัฒนาองค์กรไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้
๕. สร้างวัฒนธรรม ค่านิยมของจังหวัดให้บุคลากรมีความตระหนักถึงคุณธรรม จริยธรรม
๖. วางแผนบริหารอัตรากำลังและปรับอัตรากำลังให้เหมาะสมเพียงพอกับภารกิจ
๗. พัฒนาระบบการพิจารณาความดีความชอบโดยยึดหลักธรรมาภิบาลและโปร่งใส ชัดเจนตรวจสอบได้
๘. พัฒนาระบบการบูรณาการระหว่างหน่วยงานที่มีภารกิจร่วมกัน

## ๑.๖ ยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบลไผ่จำศีล

### วิสัยทัศน์

“ร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมพัฒนา”

### พันธกิจ

๑. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนและองค์กรที่เกี่ยวข้องในการพัฒนาท้องถิ่นและการบริหารจัดการที่ดี พัฒนาไผ่จำศีลเป็นเมืองอัจฉริยะ
๒. จัดทำ ส่งเสริม และพัฒนาด้านสาธารณูปโภคพื้นฐาน ถนน ระบบไฟฟ้า ระบบประปาของหมู่บ้าน ปรับปรุงภูมิทัศน์
๓. พัฒนาปรับปรุง บำรุงรักษาระบบส่งน้ำ แหล่งน้ำ คูคลอง ติดตั้งเครื่องสูบน้ำพลังงานไฟฟ้าเพื่อการเกษตร
๔. ส่งเสริมการศาสนา ประเพณี ศิลปะ วัฒนธรรมท้องถิ่น จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีงามของประชาชนตำบลไผ่จำศีล
๕. ส่งเสริมอาชีพ การค้า การท่องเที่ยว กีฬาและนันทนาการ
๖. ยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชนด้านสาธารณสุขและคุณภาพชีวิต
๗. ให้มีการประสานงานและเครือข่ายการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
๘. อนุรักษ์ รักษา ป่าไม้ การจัดการทรัพยากรธรรมชาติภายใต้สิ่งแวดล้อมที่ดี
๙. ส่งเสริม สนับสนุนการดำเนินการตามแนวทางนโยบายรัฐบาล จังหวัด และแนวนโยบาย

ของรัฐบาล

## ยุทธศาสตร์การพัฒนากิจการบริหารส่วนตำบลไผ่จำศีล

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาสังคมด้านโครงสร้างพื้นฐาน
๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสังคมและคุณภาพชีวิต
๔. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านระบบการบริหารจัดการที่ดี
๕. ยุทธศาสตร์การพัฒนาตามนโยบายรัฐบาลและยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัด

### ๓. ข้อมูลทั่วไป

#### สภาพทั่วไป ที่ตั้งและอาณาเขต

ตำบลไผ่จำศีล ตั้งอยู่ในเขตอำเภอวิเศษชัยชาญ จังหวัดอ่างทอง ห่างจากตัวอำเภอประมาณ ๓ กิโลเมตร มีอาณาเขตติดต่อ ดังนี้

ทิศเหนือ	ติดต่อกับ	ตำบลโพธิ์รังนก อำเภอโพธิ์ทอง จังหวัดอ่างทอง
ทิศใต้	ติดต่อกับ	ตำบลท่าช้าง ตำบลสีร้อย
ทิศตะวันออก	ติดต่อกับ	ตำบลหัวตะพาน
ทิศตะวันตก	ติดต่อกับ	ตำบลศาลเจ้าโรงทอง

เนื้อที่ ตำบลไผ่จำศีล มีเนื้อที่ประมาณ ๘,๘๐๖ ไร่ หรือ ๑๔.๐๘๙ ตร.กม.

เขตการปกครอง ตำบลไผ่จำศีล แบ่งเขตการปกครองออกเป็น ๘ หมู่บ้าน แบ่งเป็น

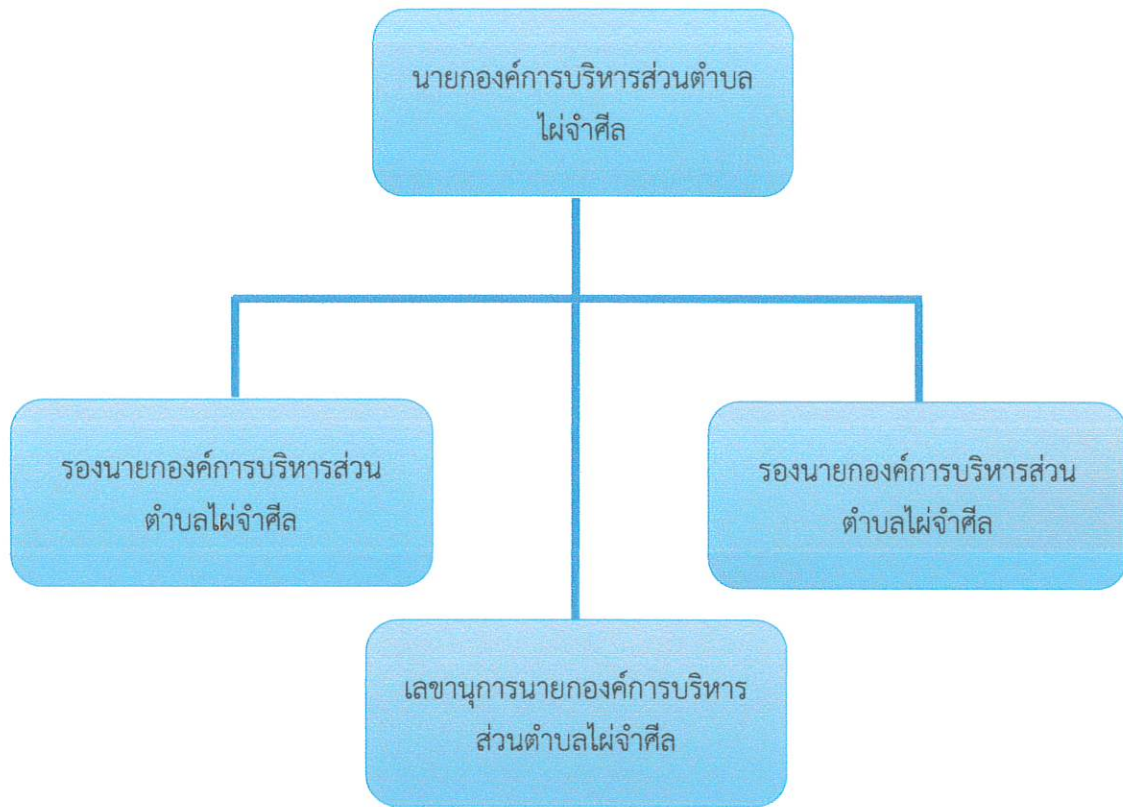
๑. หมู่บ้านที่มีพื้นที่อยู่ในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลไผ่จำศีลทั้งหมด
  - หมู่ที่ ๑ บ้านท่าช้าง
  - หมู่ที่ ๒ บ้านจวน
  - หมู่ที่ ๓ บ้านไผ่จำศีล
  - หมู่ที่ ๔ บ้านดอนปลาสร้อย
๒. หมู่บ้านที่มีพื้นที่อยู่ในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลไผ่จำศีลบางส่วน
  - หมู่ที่ ๕ บ้านมะขาม
  - หมู่ที่ ๖ บ้านวิเศษชัยชาญ
  - หมู่ที่ ๗ บ้านคลองขุน
  - หมู่ที่ ๘ บ้านใหม่

ประชากร ในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลไผ่จำศีล มีทั้งสิ้น ๓,๖๗๕ คน แบ่งเป็น

ชาย ๑,๗๓๐ คน

หญิง ๑,๙๔๕ คน (ข้อมูล ณ วันที่ ๒๑ กรกฎาคม ๒๕๖๖)

โครงสร้างคณะผู้บริหาร



๑. ฝ่ายบริหาร ประกอบด้วย

- ๑.๑ นายกองค์การบริหารส่วนตำบลไม้จำศีล จำนวน ๑ คน  
มาจากการเลือกตั้งโดยตรงจากประชาชน
- ๑.๒ รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบลไม้จำศีล จำนวน ๒ คน  
มาจากการเลือกตั้งจากนายกองค์การบริหารส่วนตำบลไม้จำศีล
- ๑.๓ เลขานุการนายกองค์การบริหารส่วนตำบลไม้จำศีล จำนวน ๑ คน  
มาจากการเลือกตั้งจากนายกองค์การบริหารส่วนตำบลไม้จำศีล

รายชื่อคณะผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลไม้จำศีล

ลำดับ	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	เบอร์โทรศัพท์
๑	นายสุรกิจ ชัยกล้าหาญ	นายก อบต.ไม้จำศีล	๐๙๑-๙๘๙๒๘๒๔
๒	ผู้ช่วยศาสตราจารย์สมชาย กลางวงษ์	รองนายก อบต.ไม้จำศีล	๐๘๑-๘๒๐๒๐๒๔
๓	นายสัมพันธ์ พงษ์ชุบ	รองนายก อบต.ไม้จำศีล	๐๘๙-๐๘๗๘๔๔๒
๔	นายชูชาติ ภูษี	เลขานุการนายก อบต.ไม้จำศีล	๐๘๖-๐๓๔๗๘๖๐

๒. ฝ่ายสภาองค์การบริหารส่วนตำบลไผ่จำศีล ประกอบด้วย

สมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบลไผ่จำศีล จำนวน ๘ หมู่บ้านๆ ละ ๑ คน และปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลไผ่จำศีล ๑ คน จำนวนรวมทั้งสิ้น ๙ คน ประกอบด้วย

๒.๑ ประธานสภาองค์การบริหารส่วนตำบลไผ่จำศีล จำนวน ๑ คน

มาจากการเลือกโดยตรงจากสภาองค์การบริหารส่วนตำบลไผ่จำศีล

๒.๒ รองประธานสภาองค์การบริหารส่วนตำบลไผ่จำศีล จำนวน ๑ คน

มาจากการเลือกโดยตรงจากสภาองค์การบริหารส่วนตำบลไผ่จำศีล

๒.๓ เลขานุการสภาองค์การบริหารส่วนตำบลไผ่จำศีล จำนวน ๑ คน

มาจากการเลือกโดยตรงจากสภาองค์การบริหารส่วนตำบลไผ่จำศีล

๒.๔ สมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบลไผ่จำศีล จำนวน ๖ คน

รายชื่อคณะสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลไผ่จำศีล

ลำดับ	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	เบอร์โทรศัพท์
๑	นางยุพิน กลางวงษ์	ประธานสภา อบต.ไผ่จำศีล สมาชิกสภา อบต.ไผ่จำศีล หมู่ที่ ๕	๐๘๑-๙๙๑๘๔๕๕
๒	นายประภากร คงการุญ	รองประธานสภา อบต.ไผ่จำศีล สมาชิกสภา อบต.ไผ่จำศีล หมู่ที่ ๖	๐๘๒-๒๑๒๑๔๔๔
๓	ว่าที่ร้อยตรีชนก ศรีสุนทร	เลขานุการสภา อบต.ไผ่จำศีล ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลไผ่จำศีล	๐๘๖-๔๐๗๑๙๒๑
๔	นายธานินทร์ ขวัญยาใจ	สมาชิกสภา อบต.ไผ่จำศีล หมู่ที่ ๑	๐๘๙-๓๐๑๙๙๕๐
๕	นางพรพิมล ทองกฤษ	สมาชิกสภา อบต.ไผ่จำศีล หมู่ที่ ๒	๐๘๙-๐๘๒๘๔๓๙
๖	นายบาศีส อินทรชิต	สมาชิกสภา อบต.ไผ่จำศีล หมู่ที่ ๓	๐๖๕-๖๙๓๓๓๖๙
๗	นางปราณีต ไม้เนียม	สมาชิกสภา อบต.ไผ่จำศีล หมู่ที่ ๔	๐๘๙-๙๐๔๖๙๘๖
๘	นายวินัย สัมแดงฤทธิ์	สมาชิกสภา อบต.ไผ่จำศีล หมู่ที่ ๗	๐๘๓-๔๕๙๓๖๙๙
๙	นายธงไชย ปานพิพัฒน์	สมาชิกสภา อบต.ไผ่จำศีล หมู่ที่ ๘	๐๘๑-๒๙๒๘๖๒๓

## ด้านประชากร

ประชากร ณ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๖ โดยมีรายละเอียดดังนี้

หมู่ที่	ชื่อหมู่บ้าน	จำนวนครัวเรือน	ประชากร		
			ชาย	หญิง	รวม
๑	บ้านท่าช้าง	๗๘	๘๘	๙๖	๑๘๕
๒	บ้านบ้านมะขาม	๑๙๔	๒๔๒	๒๕๐	๕๐๓
๓	บ้านวิเศษชัยชาญ	๑๖๓	๑๔๗	๑๔๓	๒๙๑
๔	บ้านคลองขุน	๓๒๔	๒๓๕	๓๑๐	๕๓๑
๕	บ้านใหม่	๖๐๐	๔๗๒	๕๕๑	๑,๐๑๐
๖	บ้านจวน	๒๓๓	๒๕๒	๒๗๒	๕๑๔
๗	บ้านไผ่จำศีล	๙๓	๑๔๓	๑๔๔	๒๘๑
๘	บ้านดอนปลาสร้อย	๑๖๖	๑๕๑	๑๗๙	๓๓๑
รวม		๑,๘๒๔	๑,๗๓๐	๑,๙๔๕	๓,๖๗๕

ที่มา : สำนักงานบริหารการทะเบียน กรมการปกครอง อำเภอวิเศษชัยชาญ ณ วันที่ ๒๑ กรกฎาคม ๒๕๖๖

## สภาพทางสังคม

### ๑. การศึกษา

การศึกษาในตำบลไผ่จำศีล มีโรงเรียน รวม ๓ แห่ง คือ

- ☞ โรงเรียนในสังกัดสำนักงานประถมศึกษา รวม ๑ แห่ง คือ
  - โรงเรียนวัดชุมทอง
- ☞ โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา รวม ๑ แห่ง คือ
  - การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยตำบลไผ่จำศีล
- ☞ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก รวม ๑ แห่ง คือ
  - ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กองค์การบริหารส่วนตำบลไผ่จำศีล
- ☞ โรงเรียนมัธยมศึกษา รวม ๑ แห่ง คือ
  - โรงเรียนวิเศษชัยชาญ “ตันติวิทยานูมิ”

### ๒. สาธารณสุข

- ☞ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ๑ แห่ง

### ๓. การสังคมสงเคราะห์

#### ☞ ข้อมูลสวัสดิการเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ

จากการสำรวจข้อมูลขององค์การบริหารส่วนตำบลไผ่จำศีล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖

ช่วงอายุ	จำนวนผู้สูงอายุ		
	ชาย	หญิง	รวม
๖๐ - ๖๙ ปี	๑๕๒	๒๔๐	๓๙๒
๗๐ - ๗๙ ปี	๗๙	๑๓๕	๒๑๔
๘๐ - ๘๙ ปี	๔๑	๕๘	๙๙
๙๐ ปีขึ้นไป	๕	๑๐	๑๕
รวม	๒๗๗	๔๔๓	๗๒๐

ที่มา : งานพัฒนาชุมชน องค์การบริหารส่วนตำบลไผ่จำศีล ณ เดือนสิงหาคม ๒๕๖๖

#### ☞ ข้อมูลสวัสดิการเบี้ยยังชีพผู้ป่วยเอดส์

จากการสำรวจข้อมูลขององค์การบริหารส่วนตำบลไผ่จำศีล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖

จำนวนผู้ป่วยเอดส์		
ชาย	หญิง	รวม
๓	๗	๑๐

ที่มา : งานพัฒนาชุมชน องค์การบริหารส่วนตำบลไผ่จำศีล ณ เดือนสิงหาคม ๒๕๖๖

#### ☞ ข้อมูลสวัสดิการเบี้ยยังชีพผู้พิการ

จากการสำรวจข้อมูลขององค์การบริหารส่วนตำบลไผ่จำศีล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖

ประเภทความพิการ	จำนวนผู้สูงอายุ		
	ชาย	หญิง	รวม
การมองเห็น	๓	๓	๖
การได้ยินหรือสื่อความหมาย	๑๐	๘	๑๘
การเคลื่อนไหวหรือทางร่างกาย	๒๓	๒๒	๔๕
จิตใจหรือพฤติกรรม	๔	๓	๗

ประเภทความพิการ	จำนวนผู้สูงอายุ		
	ชาย	หญิง	รวม
การมองเห็น	๓	๓	๖
การได้ยินหรือสื่อความหมาย	๑๐	๘	๑๘
การเคลื่อนไหวหรือทางร่างกาย	๒๓	๒๒	๔๕
จิตใจหรือพฤติกรรม	๔	๓	๗
สติปัญญา	๖	๒	๘
การเรียนรู้	๐	๐	๐
ออทิสติก	๓	๐	๓
การได้ยิน + สติปัญญา	๐	๑	๑
การได้ยิน + จิตใจหรือพฤติกรรม	๑	๐	๑
จิตใจหรือพฤติกรรม + สติปัญญา	๐	๑	๑
สติปัญญา + การเรียนรู้	๒	๐	๒
การมองเห็น + การเคลื่อนไหวหรือทางร่างกาย	๐	๑	๑
การมองเห็น + จิตใจหรือพฤติกรรม + สติปัญญา	๑	๐	๑
การได้ยินหรือสื่อความหมาย + การเคลื่อนไหวหรือทางร่างกาย + สติปัญญา	๑	๐	๑
จิตใจหรือพฤติกรรม + สติปัญญา + การเรียนรู้	๑	๐	๑
การได้ยินหรือสื่อความหมาย + สติปัญญา + การเรียนรู้ + ออทิสติก	๑	๐	๑
<b>รวม</b>	<b>๕๖</b>	<b>๔๑</b>	<b>๙๗</b>

ที่มา : งานพัฒนาชุมชน องค์การบริหารส่วนตำบลไผ่จำศีล ณ เดือนสิงหาคม ๒๕๖๖



#### ๔. ระบบบริการสาธารณะ

##### ๔.๑ การคมนาคมขนส่ง

มีถนนลาดยางแอสฟัลท์ ถนนคอนกรีตเสริมเหล็กและถนนลูกรัง

หมู่ที่	จำนวน สายทางรวม (สาย)	ถนนลาดยา งแอสฟัลท์ (สาย)	ถนนคอนกรีต เสริมเหล็ก (สาย)	ถนนลูกรัง (สาย)	ทางล้าลอง (สาย)
๑	๓	๑	๒	-	-
๒	๗	๒	๔	๑	-
๓	๕	๔	๑	-	-
๔	๔	-	๔	-	-
๕	๖	๒	๓	๑	-
๖	๕	๒	๒	๑	-
๗	๓	๑	๒	-	-
๘	๕	๒	๓	-	-
รวม	๓๘	๑๔	๒๑	๓	-
ถนนเชื่อมระหว่าง ตำบล		๗	๑๕	๓	-
ถนนในการรับผิดชอบ ของหน่วยงานอื่น		๗	๖	-	-

##### ๔.๒ การไฟฟ้า

☞ มีกระแสไฟฟ้าปัจจุบันประมาณร้อยละ ๙๙ ของครัวเรือน

##### ๔.๓ การประปา

☞ มีระบบประปาส่วนภูมิภาค และประปาหมู่บ้านประมาณร้อยละ ๙๙ ของ  
ครัวเรือน

##### ๔.๔ โทรศัพท์

☞ ปัจจุบันทุกหมู่บ้าน ใช้โทรศัพท์เคลื่อนที่เป็นส่วนใหญ่

##### ๔.๕ ไปรษณีย์หรือการสื่อสารหรือการขนส่ง และวัสดุครุภัณฑ์

☞ ที่ทำการไปรษณีย์ที่ใกล้ที่สุด ได้แก่ ไปรษณีย์วิเศษชัยชาญ ตั้งอยู่ ตำบลศาลเจ้า  
โรงทองอำเภวิเศษชัยชาญ จังหวัดอ่างทอง ห่างจากตำบลไผ่จำศีล อำเภวิเศษชัยชาญ จังหวัดอ่างทอง ไป  
ทางทิศตะวันตก ประมาณ ๑.๕ กิโลเมตร

## ๕. ระบบเศรษฐกิจ

### ๕.๑ การเกษตร

☞ ราษฎรส่วนใหญ่ประมาณร้อยละ ๘๐ ประกอบอาชีพทำการเกษตรกรรม ได้แก่ ทำนาปลูกข้าว ที่เหลือประกอบอาชีพส่วนตัวและรับจ้าง

### ๕.๒ การปศุสัตว์ ตำบลไผ่จำศีล มีการปศุสัตว์ คือ

- ☞ การเลี้ยงโคเนื้อ ในหมู่ที่ ๘
- ☞ การเลี้ยงสุกร ในหมู่ที่ ๘
- ☞ การเลี้ยงไก่ ในหมู่ที่ ๔

### ๕.๓ การบริการ

- ☞ ร้านบริการทำผม เสริมสวย พื้นที่หมู่ที่ ๕
- ☞ ที่พัก/รีสอร์ท/โฮมสเตย์ พื้นที่หมู่ที่ ๖, ๘

### ๕.๔ การท่องเที่ยว

- ☞ อนุสาวรีย์นายดอก นายทองแก้ว
- ☞ อุโบสถแกะสลักหินทรายร่วมสมัยขอมรัตนโกสินทร์ ทรงเรือสำเภาแห่งเดียวและแห่งแรกใน จ.อ่างทอง และยังมีต้นตะเคียนอายุ ๑,๐๐๐ ปี ต้นโพธิ์เป็นรูปคล้ายช้าง และในวิหารยังมีระศรีอริยมตไตรย อายุราว ๒๐๐-๓๐๐ ปี เป็นพระพุทธรูปเนื้อทองสำริด ตั้งอยู่ริมแม่น้ำน้อย หมู่ที่ ๗ ตำบลไผ่จำศีล
- ☞ ศูนย์ประวัติศาสตร์ วัดชุมทอง หมู่ที่ ๖
- ☞ วัดม่วง หมู่ที่ ๘ ตำบลไผ่จำศีล

### ๕.๕ การพาณิชย์และกลุ่มอาชีพ

- ☞ กลุ่มเกษตร หมู่ที่ ๑
- ☞ กลุ่มขนมไทย หมู่ที่ ๒ , ๔
- ☞ กลุ่มพัฒนาอาชีพค้าขาย หมู่ที่ ๔
- ☞ กลุ่มกลุ่มค้าขาย หมู่ที่ ๖, ๗
- ☞ กลุ่มเกษตรกร หมู่ที่ ๖
- ☞ กลุ่มส่งเสริมอาชีพค้าขาย หมู่ที่ ๘
- ☞ กลุ่มเกษตรกรเลี้ยงสัตว์ (โค) หมู่ที่ ๘

### ๕.๖ แรงงาน

☞ ราษฎรส่วนใหญ่ประมาณร้อยละ ๘๐ ประกอบอาชีพทำการเกษตรกรรม ได้แก่ ทำนา ปลูกข้าว ที่เหลือประกอบอาชีพส่วนตัวและรับจ้าง

### ๕.๗ ประเพณีและงานประจำปี

- ☞ ประเพณี

- งานวีรชนแขวงเมืองวิเศษไชยชาญ ระหว่างวันที่ ๒๓ - ๒๖ มีนาคมของทุกปี

## ๕.๘ ภูมิปัญญาท้องถิ่น

☞ ขนมหไทย เช่น ขนมงก กล้วยแผ่นอบม้วน ขนมเทียน ข้าวต้มห่อ ขนมตาลพับ  
ขนมดอกลำเจียก ข้าวเกรียบ ถั่วทอด กลุ่มสตรีทำขนมไทย หมู่ที่ ๘

☞ น้ำพริก เช่น น้ำพริกปลาย่าง น้ำพริกเผาโบราณ น้ำพริกปลาย่าง กลุ่มแม่บ้าน  
เกษตรกรบ้านมะขาม หมู่ที่ ๒

☞ นวดแผนไทย รพ.สต.ไผ่จำศีล

## ๕.๙ สินค้าพื้นเมืองและของที่ระลึก

☞ ขนมหไทย เช่น ขนมงก กล้วยแผ่นอบม้วน ขนมเทียน ข้าวต้มห่อ ขนมตาลพับ  
ขนมดอกลำเจียก ข้าวเกรียบ ถั่วทอด (หมู่ที่ ๘)

☞ น้ำพริก เช่น น้ำพริกปลาย่าง น้ำพริกเผาโบราณ น้ำพริกปลาย่าง กลุ่มแม่บ้าน  
เกษตรกรบ้านมะขาม (หมู่ที่ ๒)

## ๖. ทรัพยากรธรรมชาติ

### ๖.๑ น้ำ

☞ แม่น้ำน้อยไหลผ่านพื้นที่ด้านทิศตะวันตกของตำบล มีคลองขุนเป็นคลอง  
ธรรมชาติ แยกจากแม่น้ำน้อยบริเวณ หมู่ที่ ๗ ไหลผ่านตำบลและบรรจบกับแม่น้ำน้อยบริเวณ หมู่ที่ ๑ และ  
มีคลองชลประทานไหลผ่าน

### ๖.๒ ป่าไม้

☞ ตำบลไผ่จำศีลเป็นพื้นที่ราบลุ่มไม่มีป่าไม้

### ๖.๓ ภูเขา

☞ ตำบลไผ่จำศีลเป็นพื้นที่ราบลุ่มจึงไม่มีภูเขา

### ๖.๔ คุณภาพของทรัพยากรธรรมชาติ

☞ ลักษณะของดินของตำบลไผ่จำศีลโดยทั่วไป เป็นดินร่วนปนทราย เหมาะแก่  
การประกอบอาชีพด้านเกษตรกรรม

## ๗. อื่น ๆ

### ๗.๑ หน่วยงานราชการในพื้นที่

☞ การประปาส่วนภูมิภาค หมู่ที่ ๕

### ๗.๒ สถานที่ประชาคม

☞ ศาลาอเนกประสงค์ จำนวน ๘ แห่ง

#### ๔. การกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลไผ่จำศีล

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และกำหนดภารกิจตามยุทธศาสตร์ การพัฒนาแผนพัฒนาในช่วงระยะ ๓ ปี ข้างหน้า ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่น ให้สอดคล้องกับกรอบยุทธศาสตร์ชาติระยะ ๒๐ ปี (๒๕๖๐-๒๕๗๙) แผนพัฒนา เศรษฐกิจ และสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น นโยบายของ รัฐบาล นโยบายของผู้บริหารและสภาพปัญหาภายในเขตพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้น โดยแบ่งออกเป็นด้านๆ ตามความเหมาะสม เช่น ด้านโครงสร้างพื้นฐาน ด้านเศรษฐกิจ ด้านสังคม ด้านการเมือง ด้านการบริหาร ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม เป็นต้น

#### ๕. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

๑. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ ราชการทั่วไป ขององค์การบริหารส่วนตำบล และราชการที่มีได้กำหนดเป็นหน้าที่ของกองหรือส่วนราชการใดในองค์การบริหารส่วนตำบลโดยเฉพาะ รวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในองค์การบริหารส่วน ตำบลให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทางและแผนการปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล และงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง และที่ได้รับมอบหมาย

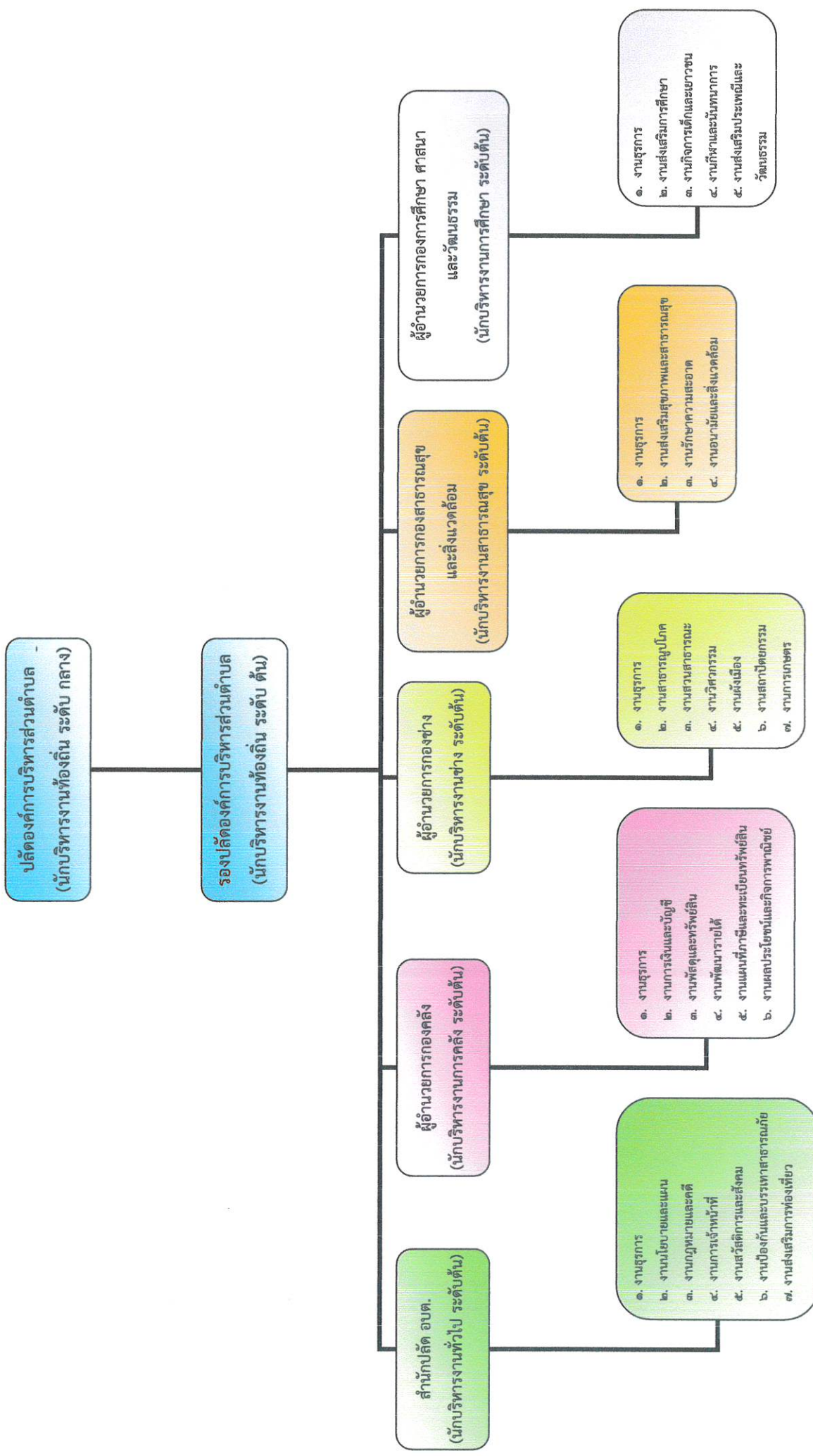
๒. กองคลัง มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานการจ่ายเงิน การรับเงิน การ จัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม และการพัฒนารายได้ งานสรุปผล สถิติการจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม งานนำส่งเงิน การเก็บ รักษาเงินและเอกสารทางการเงิน งานการตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกาทุกประเภท งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง และ ที่ได้รับมอบหมาย

๓. กองช่าง มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานสำรวจ งานออกแบบและเขียนแบบ งานประมาณราคา งานจัดทำราคากลาง งานจัดทำข้อมูลทางด้านวิศวกรรมต่างๆ งานจัดเก็บและทดสอบ คุณภาพ วัสดุ งานจัดทำทะเบียนประวัติโครงสร้างพื้นฐาน อาคาร สะพาน คลอง แหล่งน้ำ งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง และที่ได้รับมอบหมาย

๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานบริหาร การศึกษา งานพัฒนาการศึกษา การศึกษาตามอัธยาศัย เช่น การจัดการศึกษาปฐมวัย งานพัฒนาสื่อเทคโนโลยี และนวัตกรรมทางการศึกษา งานการศาสนา งานบำรุงศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรม อันดีของท้องถิ่น งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

๕. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานการวางแผนการ สาธารณสุขอนามัย และสิ่งแวดล้อม การควบคุมบำบัดน้ำเสีย งานตรวจสอบและอนุญาตตามข้อบังคับตำบล ซึ่งออกตามพระราชบัญญัติการสาธารณสุข การวางแผนควบคุมการปฏิบัติงาน และงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและ งานที่ได้รับมอบหมาย

๖. หน่วยตรวจสอบภายใน มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานจัดทำแผนการตรวจสอบ ภายในประจำปี งานการตรวจสอบความถูกต้องและเชื่อถือได้ของเอกสารการเงิน การบัญชี เอกสารการรับ การ จ่ายเงิน ทุกประเภท ช่วยเหลือให้คำแนะนำ แนวทางแก้ไข ปรับปรุงการปฏิบัติงานแก่หน่วยตรวจรับและ ผู้เกี่ยวข้องงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย



ประเภทตำแหน่ง	บริหารท้องถิ่น			อำนาจท้องถิ่น			วิชาการ			ทั่วไป			พนักงานจ้าง		
	สูง	กลาง	ต้น	สูง	กลาง	ต้น	ปฏิบัติกร	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส	ภารกิจ	ทั่วไป
จำนวน	-	๑	-	-	-	๓	๑	๓	-	-	๕	๑	-	๔	๔

๖. การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)  
ของบุคลากรในสังกัด องค์การบริหารส่วนตำบลไผ่จำศีล (ระดับตัวบุคลากร)

<p><b>จุดแข็ง S</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>มีภูมิลำเนาอยู่ในพื้นที่ อบต. และพื้นที่ใกล้ อบต.</li> <li>มีอายุเฉลี่ย ๓๐ - ๕๐ ปี เป็นวัยทำงาน</li> <li>มีผู้หญิงมากกว่าผู้ชายทำให้การทำงานละเอียดรอบคอบไม่มีพฤติกรรมเสี่ยงต่อการทุจริต</li> <li>มีการพัฒนาศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ</li> <li>เป็นคนในชุมชนสามารถทำงานคล่องตัว โดยใช้ความสัมพันธ์ส่วนตัวได้</li> </ol>	<p><b>จุดอ่อน W</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>บางส่วนมีความรู้ไม่สอดคล้องกับภารกิจของ อบต.</li> <li>ทำงานในลักษณะเชื่อความคิดส่วนตัวมากกว่าหลักการและเหตุผลที่ถูกต้องของทางราชการ</li> <li>มีภาระหนี้สิน</li> </ol>
<p><b>โอกาส O</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>มีความใกล้ชิดคุ้นเคยกับประชาชนทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงานง่ายขึ้น</li> <li>มีความจริงใจในการพัฒนาอุทิศตนได้ตลอดเวลา</li> <li>ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงาน และ อบต.ในฐานะตัวแทน</li> </ol>	<p><b>ข้อจำกัด T</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>ส่วนมากมีเงินเดือน/ค่าจ้างน้อย รายได้ไม่เพียงพอ</li> <li>ระดับความรู้ไม่เหมาะสมสอดคล้องกับความยากของงาน</li> <li>มีความก้าวหน้าในวงแคบ</li> </ol>

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)  
ขององค์การบริหารส่วนตำบลไผ่จำศีล (ระดับองค์กร)

<p><b>จุดแข็ง S</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>บุคลากรมีความรักถิ่นไม่ต้องการย้าย</li> <li>การเดินทางสะดวกทำงานเกินเวลาได้</li> <li>ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงาน และ อบต.ในฐานะตัวแทน</li> <li>มีการส่งเสริมการศึกษาและฝึกอบรมบุคลากร</li> <li>ให้โอกาสในการพัฒนาและส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากรภายในองค์กรอย่างเสมอภาคกัน</li> <li>ส่งเสริมให้มีการนำความรู้และทักษะใหม่ๆ ที่ได้จากการศึกษาและฝึกอบรมมาใช้ในการปฏิบัติงาน</li> </ol>	<p><b>จุดอ่อน W</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>ขาดบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะด้านทางวิชาชีพ</li> <li>บุคลากรยังขาดความรักในหน้าที่</li> </ol>
<p><b>โอกาส O</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>ประชาชนให้ความร่วมมือในการพัฒนา อบต.เป็นอย่างดี</li> <li>มีความคุ้นเคยกันทุกคน</li> <li>บุคลากรมีถิ่นที่อยู่กระจายทั่วเขต อบต. ทำให้รู้ สภาพพื้นที่ ทิศนคติของประชาชนได้ดี</li> <li>บุคลากรมีการพัฒนาความรู้เพิ่มขึ้น</li> <li>ผู้บริหารและผู้บังคับบัญชาตามสายงานมีบทบาทในการช่วยให้บุคลากรบรรลุเป้าประสงค์</li> </ol>	<p><b>ข้อจำกัด T</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>มีระบบอุปถัมภ์และกลุ่มพรรคพวกจาก ความสัมพันธ์แบบเครือญาติในชุมชน การ ดำเนินการทางวินัย เป็นไปได้ยากมักกระทบญาติ พี่น้อง</li> <li>ขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญบางสายงานความรู้ที่มีจำกัดทำให้ต้องเพิ่มพูนความรู้ให้หลากหลายจึงจะทำงานได้ ครอบคลุมภารกิจ ของ อบต.</li> <li>งบประมาณน้อยเมื่อเปรียบเทียบกับพื้นที่ จำนวนประชากร และภารกิจ</li> </ol>

## บทที่ ๒

### การจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard)

องค์การบริหารส่วนตำบลไผ่จำศีล ได้จัดทำแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ตามกรอบมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารงานทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard) ที่สำนักงาน ก.พ. กำหนดไว้ซึ่งกรอบมาตรฐาน ประกอบด้วย

มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์

มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล

มิติที่ ๓ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล

มิติที่ ๔ ความพร้อมรับมือด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

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 โครงการและมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อดึงดูด ให้ได้มาพัฒนาและรักษาไว้ซึ่งกลุ่มข้าราชการและผูู้ปฏิบัติงานที่มีทักษะหรือสมรรถนะสูง ซึ่งจำเป็นต่อความคงอยู่ และขีดความสามารถในการแข่งขันของส่วนราชการ (Talent Management)

๔) มีแผนการสร้างและพัฒนาผู้บริหารทุกระดับ รวมทั้งมีแผนการสร้างความต่อเนื่องในการบริหารราชการหรือไม่ นอกจากนี้ยังรวมถึงการที่ผู้นำปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี และสร้างแรงบันดาลใจให้กับข้าราชการผู้ปฏิบัติงาน ทั้งในเรื่องของผลการปฏิบัติงานและพฤติกรรมในการทำงาน

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

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

๒) มีระบบฐานข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีความถูกต้อง เทียบตรง ทันสมัย และนำมาใช้ประกอบการตัดสินใจและการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการได้จริง

๓) สัดส่วนค่าใช้จ่ายสำหรับกิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลต่อ งบประมาณรายจ่ายของส่วนราชการมีความเหมาะสม และสะท้อนผลิตภาพของบุคลากร (HR Productivity) ตลอดจนความคุ้มค่า (Value for Money)

๔) มีการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในกิจกรรมและกระบวนการบริหาร ทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ เพื่อปรับปรุงการบริหารและการบริการ (HR Automation)

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

๑) มีนโยบาย แผนงาน โครงการ หรือมาตรการในการรักษาไว้ซึ่งข้าราชการและ ผู้ปฏิบัติงานซึ่งจำเป็นต่อการบรรลุเป้าหมาย พันธกิจของส่วนราชการ

๒) ความพึงพอใจของข้าราชการและบุคลากรผู้ปฏิบัติงาน ต่อนโยบาย แผนงาน โครงการ และมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ

๓) การสนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้และการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งส่งเสริมให้มีการแบ่งปันแลกเปลี่ยนข้อมูลและความรู้ (Development and Knowledge Management) เพื่อพัฒนาข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานให้มีทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการบรรลุภารกิจ และเป้าหมายของส่วนราชการ

๔) มีระบบการบริหารผลงาน (Performance Management) ที่เน้นประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ และความคุ้มค่า มีระบบหรือวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานที่สามารถจำแนกความ แตกต่างและจัดลำดับผลการปฏิบัติงานของข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานซึ่งเรียกชื่ออื่นได้อย่างมี ประสิทธิภาพหรือไม่เพียงใด นอกจากนี้ ข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานมีความเข้าใจถึงความเชื่อมโยงระหว่างผลการปฏิบัติงานส่วนบุคคลและผลงานของทีมงานกับความสำเร็จหรือผลงานของส่วนราชการ

**มิติที่ ๔ ความพร้อมรับผิดด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล** หมายถึง การที่ส่วนราชการจะต้อง

๑) รับผิดชอบต่อการตัดสินใจและผลของการตัดสินใจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ตลอดจนการดำเนินการด้านวินัย โดยคำนึงถึงหลักความสามารถและผลงาน หลักคุณธรรม หลักนิติธรรม และหลักสิทธิมนุษยชน

๒) มีความโปร่งใสในทุกกระบวนการของการบริหารทรัพยากรบุคคล ทั้งนี้จะต้องกำหนดให้ความพร้อมรับผิดด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลแทรกอยู่ในทุกกิจกรรมด้านการบริหาร ทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ

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



๑) ข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน ระบบงาน และบรรยากาศการทำงาน ตลอดจนมีการนำเทคโนโลยีการสื่อสารเข้ามาใช้ในการ บริหารราชการและการ ให้บริการแก่ประชาชน ซึ่งจะส่งเสริมให้ข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานได้ใช้ ศักยภาพอย่างเต็มที่ โดยไม่สูญเสีย รูปแบบการใช้ชีวิตส่วนตัว

๒) มีการจัดสวัสดิการและสิ่งอำนวยความสะดวกเพิ่มเติมที่ไม่ใช่สวัสดิการภาคบังคับตามกฎหมาย ซึ่งมีความเหมาะสม สอดคล้องกับความต้องการและสภาพของส่วนราชการ

๓) มีการส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างฝ่ายบริหารของส่วนราชการ กับข้าราชการและ บุคลากรผู้ปฏิบัติงาน และให้ระหว่างข้าราชการ และผู้ปฏิบัติงานด้วยกันเอง และให้ กำลังคนมีความพร้อมที่จะ ขับเคลื่อนส่วนราชการให้พัฒนาไปสู่วิสัยทัศน์ที่ต้องการ

มิติในการประเมินสมรรถนะในการบริหารทรัพยากรบุคคลทั้ง ๕ มิติ เป็นเครื่องมือที่จะช่วย ทำให้ส่วนราชการใช้ในการประเมินตนเองว่ามีนโยบาย แผนงาน โครงการ มาตรการดำเนินงานด้านการบริหาร ทรัพยากรบุคคลสอดคล้องกับมิติในการประเมินดังกล่าวอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลหรือไม่ มากน้อย เพียงใด หากยังไม่มี การดำเนินการตามมิติการประเมินดังกล่าว หรือมี ในระดับน้อยแล้ว ส่วนราชการจะต้องมี การพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับ มิติการประเมินดังกล่าว และเป็นการยกระดับ ประสิทธิภาพและคุณภาพในการปฏิบัติงานด้านการ บริหารทรัพยากรบุคคลได้ตามหลักเกณฑ์และกรอบ มาตรฐานความสำเร็จทั้ง ๕ มิติ

## บทที่ ๓

### ขั้นตอนการจัดทำแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

องค์การบริหารส่วนตำบลไผ่จำศีล ดำเนินการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล  
ดังนี้

#### ๑. ประชุมคณะทำงาน

เนืองด้วยองค์การบริหารส่วนตำบลไผ่จำศีล ได้แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนา  
บุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ตามคำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลไผ่จำศีล  
ที่ ๔๒๑/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๗ กรกฎาคม ๒๕๖๖

คณะกรรมการ มีหน้าที่ วิเคราะห์และกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนา ตามแผนแม่บท  
การพัฒนา พนักงานส่วนตำบล รวมถึง เสนอแนะ แก้ไข ปรับปรุง แผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบลรายปี รวมถึง  
จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ให้สอดคล้องตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี  
โดยร่วม พิจารณาย่างน้อยครอบคลุมหัวข้อดังนี้

๑. กำหนดเป้าหมายในการพัฒนาครอบคลุมพนักงานส่วนตำบลตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๒. กำหนดหลักสูตรการพัฒนา สำหรับพนักงานส่วนตำบลแต่ละประเภท ระดับ ตำแหน่ง  
โดยต้องได้รับการพัฒนาอย่างน้อยในหลักสูตรหนึ่งหรือหลายหลักสูตร เช่น หลักสูตรความรู้พื้นฐานใน  
การปฏิบัติราชการ หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะ  
ของงานในแต่ละตำแหน่ง หลักสูตรด้านการบริหาร หรือ หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม

๓. กำหนดวิธีการพัฒนา โดยเลือกใช้วิธีใดวิธีหนึ่งให้เหมาะสม ตามความจำเป็นกับผู้เข้ารับ  
การพัฒนา ระยะเวลาการพัฒนา และหลักสูตรการพัฒนาแต่ละหลักสูตร เช่น การปฐมนิเทศการฝึกอบรม  
การศึกษา หรือดูงานการประชุมเชิงปฏิบัติการ หรือการสัมมนาการสอนงาน การให้คำปรึกษาหรือวิธีการอื่นที่  
เหมาะสม

๔. กำหนดงบประมาณรวมถึงจัดสรรงบประมาณสำหรับการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล  
ตามแผนแม่บทการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลอย่างชัดเจน แน่นนอน เพื่อให้การพัฒนาเป็นไปอย่างมี  
ประสิทธิภาพ

๕. ติดตามประเมินผลและตรวจสอบ ผลการพัฒนาพนักงานเทศบาล เพื่อให้ทราบถึง  
ความสำเร็จของการพัฒนา ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน และผลการปฏิบัติงานของผู้เข้ารับการพัฒนา

กลยุทธ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

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

ประเด็นนโยบาย แผนการดำเนินงาน/ ยุทธศาสตร์	แผนงาน/กิจกรรม/ โครงการ	วัตถุประสงค์	งบประมาณ ดำเนินการ	ระยะเวลา ดำเนินการ	ตัวชี้วัด (KPI)	ผลที่คาดว่าจะได้รับ	หน่วยงานที่ รับผิดชอบ
<b>๑. การบริหารทรัพยากรบุคคล (Human Resources Management) HRM</b>							
๑) ด้านการวางแผน อัตรากำลัง สรรหา บรรจุ และแต่งตั้ง	๑. จัดทำและปรับปรุงแผน อัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ให้เป็นปัจจุบัน ๒. ดำเนินการสรรหาและ บรรจุแต่งตั้ง รับโอน และ จัดคนลงสู่ตำแหน่งที่ว่างให้ เป็นปัจจุบันตามกรอบ อัตรากำลัง	- เพื่อวางแผนอัตรากำลัง และปรับอัตรากำลังให้ เหมาะสมกับภารกิจ - เพื่อให้ตำแหน่งว่างตาม กรอบอัตรากำลังลดลง	-  -	ตุลาคม ๒๕๖๖ ถึง กันยายน ๒๕๖๗	จำนวน ๑ เล่ม และ ปรับปรุงอัตรากำลังตาม ความจำเป็น ตำแหน่งว่างมี ปริมาณลดลง	- องค์กรมีอัตรากำลังที่ เหมาะสมและควบคุม ภาระค่าใช้จ่าย - มีบุคลากรเพียงพอ เหมาะสมต่อการ ปฏิบัติงาน	สำนักปลัด งานการเจ้าหน้าที่
๒) ด้านการประเมินผล การปฏิบัติงาน	๑. จัดทำคู่มือและเผยแพร่ การประเมินผล การ ปฏิบัติงานของพนักงาน ๒. จัดทำและเผยแพร่ รายละเอียดคู่มือ มาตรฐาน กำหนดตำแหน่งประจำ สายงาน และพจนานุกรม สมรรถนะ	- เพื่อให้เป็นเกณฑ์ มาตรฐานต่อการ ปฏิบัติงาน - เพื่อให้ทราบความ รับผิดชอบในตำแหน่ง หน้าที่ของตนเอง สมรรถนะของแต่ละ ตำแหน่ง	-  -	ตุลาคม ๒๕๖๖ ถึง กันยายน ๒๕๖๗	จำนวน ๑ เล่ม	- บุคลากรได้ทราบ หลักเกณฑ์และวิธีการ ประเมิน - บุคลากรได้ทราบถึง หน้าที่และความ รับผิดชอบของตนเอง	สำนักปลัด งานการเจ้าหน้าที่

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

ประเด็นนโยบาย แผนการดำเนินงาน/ ยุทธศาสตร์	แผนงาน/กิจกรรม/ โครงการ	วัตถุประสงค์	งบประมาณ ดำเนินการ	ระยะเวลา ดำเนินการ	ตัวชี้วัด (KPI)	ผลที่คาดว่าจะได้รับ	หน่วยงานที่ รับผิดชอบ
<b>๑. การบริหารทรัพยากรบุคคล (Human Resources Management) HRM</b>							
๓) ด้านการกำหนด กลยุทธ์ของการบริหาร ทรัพยากรบุคคล	๑. จัดทำแผนการบริหาร และพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗	- เพื่อเป็นแนวทางการ บริหารงานและพัฒนา ทรัพยากรบุคคล	-	ตุลาคม ๒๕๖๖ ถึง กันยายน ๒๕๖๗	จำนวน ๑ เล่ม	- องค์การมีแนวทางใน การบริหารงาน และ พัฒนาทรัพยากรบุคคล	สำนักปลัด งานการเจ้าหน้าที่
๔) ด้านการสนับสนุน และสร้างแรงจูงใจของ องค์กร	๑. จัดทำและเผยแพร่ แผนงานการสร้างเส้นทาง ความก้าวหน้า ๒. จัดทำและเผยแพร่คู่มือ สวัสดิการและผลประโยชน์ ต่างของพนักงานส่วนตำบล เช่น การลาของพนักงาน	- เพื่อสร้างขวัญและ กำลังใจให้กับบุคลากร - เพื่อให้บุคลากรได้ทราบ สิทธิประโยชน์ของตนเอง	-	ตุลาคม ๒๕๖๖ ถึง กันยายน ๒๕๖๗	จำนวน ๑ เล่ม	- บุคลากรได้ทราบ เส้นทาง ความก้าวหน้า - บุคลากรได้ทราบถึง สิทธิประโยชน์ของ ตนเอง	สำนักปลัด งานการเจ้าหน้าที่
๕) ด้านระบบข้อมูลของ พนักงาน	๑. ปรับปรุงฐานข้อมูล สารสนเทศของบุคลากรใน หน่วยงาน ๒. บันทึกและปรับปรุงข้อมูล ทะเบียนประวัติของบุคลากร ในระบบ LHR ให้เป็น ปัจจุบัน	- เพื่อสนับสนุนการ ปฏิบัติงานด้านข้อมูลของ บุคลากรในหน่วยงาน - เพื่อปรับปรุงข้อมูล บุคลากรให้ถูกต้องเป็น ปัจจุบัน	-	ตุลาคม ๒๕๖๖ ถึง กันยายน ๒๕๖๗	จำนวน ๑ เล่ม	- ข้อมูลที่ถูกต้องใน ระบบ และเป็นปัจจุบัน	สำนักปลัด งานการเจ้าหน้าที่

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

ประเด็นนโยบาย แผนการดำเนินงาน/ ยุทธศาสตร์	แผนงาน/กิจกรรม/ โครงการ	วัตถุประสงค์	งบประมาณ ดำเนินการ	ระยะเวลา ดำเนินการ	ตัวชี้วัด (KPI)	ผลที่คาดว่าจะได้รับ	หน่วยงานที่ รับผิดชอบ
<b>๑. การบริหารทรัพยากรบุคคล (Human Resources Management) HRM</b>							
๖) ด้านการส่งเสริม คุณภาพชีวิต	๑. กิจกรรม ๕ ส (Big Cleaning Day) ๒. การประเมินความพึง พอใจในการปฏิบัติงาน บุคคล ประจำปี ๒๕๖๗	- เพื่อส่งเสริมให้บุคลากร รวมพลังในการรักษาความ สะอาดและดูแลรักษา สิ่งแวดล้อม - เพื่อให้เกิดการพัฒนา งานอย่างต่อเนื่องอยู่เสมอ	- -	ภายในเดือน ตุลาคม ๒๕๖๗	๑ ครั้ง/ปี	-องค์กรมี สุขลักษณะที่ ดีใน การทำกิจกรรม ร่วมกัน - มีการปรับปรุง และ พัฒนา งาน อย่าง ต่อเนื่อง	สำนักปลัด งานการเจ้าหน้าที่
๗) ด้านการพัฒนา บุคลากร	๑. จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ๒. ส่งบุคลากรเข้ารับการฝึก อบรมในหลักสูตรต่างๆ	- เพื่อพัฒนาบุคลากรทุก ระดับมีความรู้และทักษะที่ เหมาะสมใน การ ปฏิบัติงาน	- ๕๑๐,๐๐๐.- บาท ตั้งไว้	ตุลาคม ๒๕๖๖ ถึง กันยายน ๒๕๖๗	จำนวน ๑ เล่ม บุคลากรเข้ารับการ อบรม ไม่น้อยกว่า ๘๐%	- บุคลากรพัฒนา ตาม แผนพัฒนา พนักงาน เทศบาล - บุคลากรนำความรู้ที่ ได้รับการอบรมมา พัฒนางาน	สำนักปลัด งานการเจ้าหน้าที่

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

ประเด็นนโยบาย แผนการดำเนินงาน/ ยุทธศาสตร์	แผนงาน/กิจกรรม/ โครงการ	วัตถุประสงค์	งบประมาณ ดำเนินการ	ระยะเวลา ดำเนินการ	ตัวชี้วัด (KPI)	ผลที่คาดว่าจะได้รับ	หน่วยงานที่ รับผิดชอบ
<b>๒. การพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Human Resources Development) HRD</b>							
๑) ด้านการพัฒนา ศักยภาพของบุคลากร	โครงการพัฒนาศักยภาพของ บุคลากรองค์การบริหารส่วน ตำบล	- เพื่อเพิ่มพูนความรู้และ ประสบการณ์	ตั้งไว้ ๑๐,๐๐๐.- บาท	ตุลาคม ๒๕๖๖ ถึง กันยายน ๒๕๖๗	บุคลากรเข้าร่วม โครงการ ไม่น้อยกว่า ๘๐%	- บุคลากรได้รับความรู้ เพื่อนำมาพัฒนางาน	สำนักปลัด งานการเจ้าหน้าที่
๒) ด้านการเสริมสร้าง คุณธรรม จริยธรรม	๑. จัดทำมาตรฐานจริยธรรม ของบุคลากร ๒. เผยแพร่ ประมวล จริยธรรม ๓. โครงการอบรมให้ความรู้ ตามหลักธรรมาภิบาล	- เพื่อให้บุคลากรมี แนวทางในการเสริมสร้าง คุณธรรม จริยธรรม - เพื่อให้บุคลากรมี คุณธรรมจริยธรรม - เพื่อให้บุคลากรมี คุณธรรม จริยธรรม รู้รักสามัคคี	-  ตั้งไว้ ๑๐,๐๐๐.- บาท	ตุลาคม ๒๕๖๖ ถึง กันยายน ๒๕๖๗	จำนวน ๑ เล่ม  เผยแพร่ลงใน Website  บุคลากรเข้าร่วม โครงการ ไม่น้อยกว่า ๘๐%	- เพื่อเป็นแนวทาง ปฏิบัติ - บุคลากรมี คุณธรรม จริยธรรม ใน การปฏิบัติตน - เกิดความรัก ความ สามัคคีในองค์กร เพื่อ พัฒนางาน เสริมสร้าง องค์กร และสังคม	สำนักปลัด งานการเจ้าหน้าที่

