



แผนการบริหาร
และพัฒนาทรัพยากรบุคลากร
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘
องค์การบริหารส่วนตำบลคลองชนาก
อำเภอวิเศษชัยชาญ
จังหวัดอ่างทอง

คำนำ

องค์การบริหารส่วนตำบลคลองขนาก เป็นหน่วยงานของรัฐที่มีภารกิจในการส่งเสริมท้องถิ่นให้มีความเข้มแข็งในทุกด้าน เพื่อสามารถตอบสนองเจตนารมณ์ของประชาชนได้อย่างแท้จริง ซึ่งเป็นภารกิจที่มีความหลากหลายและครอบคลุมการดำเนินการในหลายด้าน โดยเฉพาะการบริหารทรัพยากรบุคคลเป็นอีกมิติหนึ่งที่จะขาดการพัฒนาไม่ได้ และถือเป็นกลไกสำคัญในการผลักดันยุทธศาสตร์และพันธกิจ ให้ประสบความสำเร็จ และถือเป็นปัจจัยที่สำคัญที่จะทำให้ภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นลุล่วงไปได้ด้วยดีตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้

ดังนั้น เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลคลองขนาก มีแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่สามารถตอบสนองทิศทางการบริหารงานของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นได้อย่างเหมาะสม และมีประสิทธิภาพจึงได้ดำเนินการจัดทำแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ ให้สอดคล้องกับแผนกลยุทธ์ทรัพยากรบุคคล (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) และแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ โดยมุ่งเน้นให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคลได้มีส่วนร่วมในการกำหนดแนวทางและประเด็นยุทธศาสตร์ในการพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล องค์การบริหารส่วนตำบลคลองขนาก จะนำแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่จัดทำเพื่อเป้าหมายสำคัญในการผลักดันพัฒนาทรัพยากรบุคคลเพื่อเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีสมรรถนะสูงในการส่งเสริมท้องถิ่นให้เป็นกลไกในการพัฒนาตำบลได้อย่างยั่งยืน

คณะผู้จัดทำ

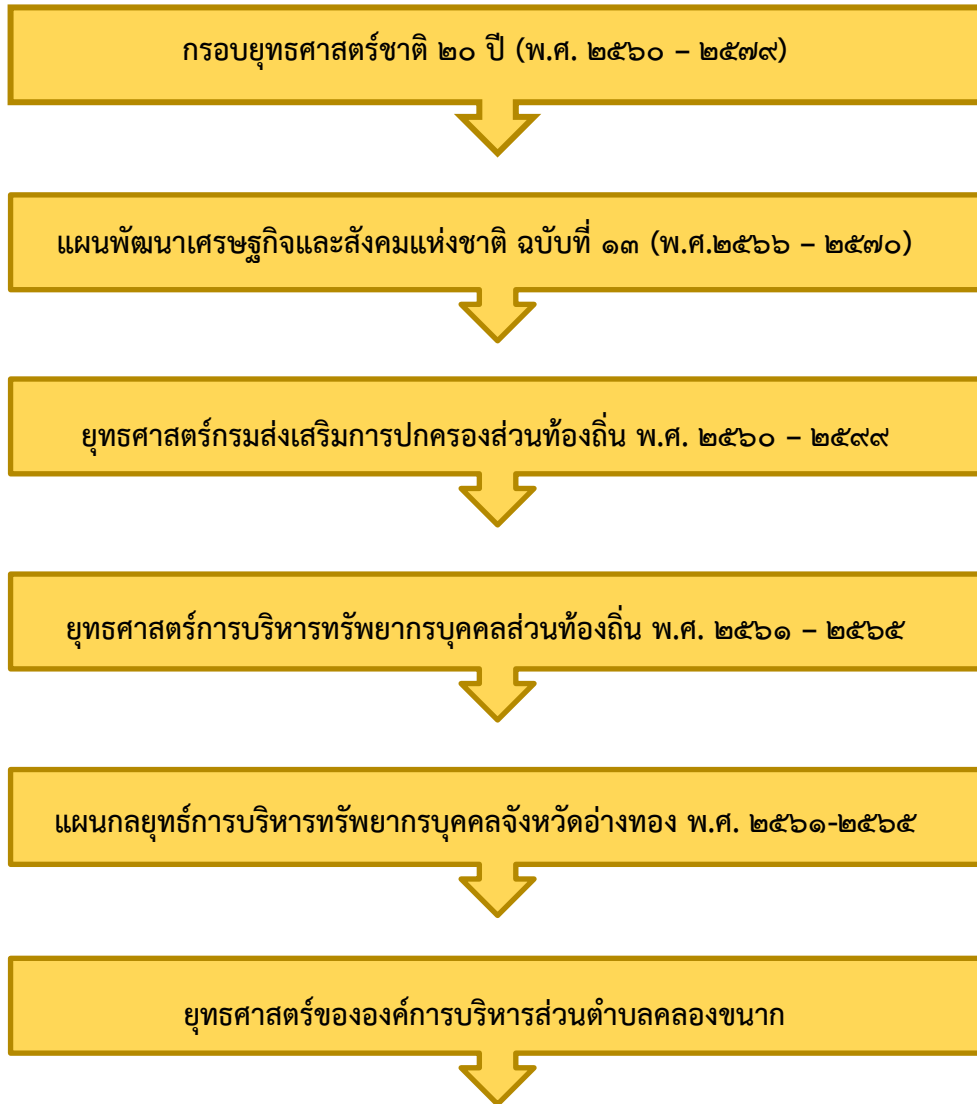
องค์การบริหารส่วนตำบลคลองขนาก

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
บทที่ ๑ บทนำ	
ความเชื่อมโยงยุทธศาสตร์ วิสัยทัศน์ พันธกิจ ข้อมูลทั่วไป	๑
ขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองขนาก	
บทที่ ๒ การจัดทำแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล	๑๘
มาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard)	๑๘
มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์	๑๘
มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล	๑๘
มิติที่ ๓ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล	๑๙
มิติที่ ๔ ความพร้อมรับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	๑๙
มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน	๑๙
และหลักเกณฑ์การพัฒนา	
บทที่ ๓ ขั้นตอนการจัดทำแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล	๒๑
- ประชุมคณะทำงาน	๒๑
- การดำเนินการตามขั้นตอน	๒๒
แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล	๒๒
ภาคผนวก	๑๘
ประกาศใช้แผน	๓๐
รายงานการประชุม	๓๑

บทที่ ๑ บทนำ

๑. ความเชื่อมโยงของยุทธศาสตร์



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

ในการกระจายอำนาจการบริหารของรัฐไปสู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดังกล่าว ตามพระราชบัญญัติ กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ พ.ศ. ๒๕๔๒ ได้กำหนดรายละเอียดเกี่ยวกับ ขั้นตอนและกระบวนการ ในการถ่ายโอนภารกิจ งบประมาณ และอัตรากำลังของราชการส่วนกลางและ ราชการส่วนภูมิภาคให้แก่องค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น โดยมีกำหนดระยะเวลาและเงื่อนไขที่ระบุไว้อย่าง ชัดเจนว่าในอนาคตอันใกล้นี้ องค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่นจะได้รับการจัดสรรงบประมาณในสัดส่วนที่สูงขึ้น มี อัตรากำลังมากขึ้น รวมทั้งมีภารกิจ และหน้าที่ความรับผิดชอบที่เพิ่มขึ้นตามกันไปด้วย

จากผลการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทุกแห่งจะต้องมีการเตรียมการเพื่อรองรับมาตรการในการถ่ายโอนภารกิจงบประมาณและอัตรากำลังจากหน่วยงานส่วนกลาง และส่วนภูมิภาคตามที่กฎหมายกำหนด เพื่อที่จะสามารถปฏิบัติภารกิจตามที่ได้รับมอบหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งหมายความว่า องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะต้องเร่งกำหนดจุดหมายหรือทิศทางในการพัฒนาของตนให้ชัดเจน มีการกำหนดยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนาที่สอดคล้องกับจุดมุ่งหมายในการพัฒนาอย่างเป็นระบบ โดยมีความครอบคลุมภารกิจการพัฒนาใน ทุก ๆ ด้านอันเป็นการแสดงให้เห็นถึงความพร้อม และศักยภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่จะสามารถบริหารงานในความรับผิดชอบตามที่ราชการส่วนกลาง และราชการส่วนภูมิภาคจะถ่ายโอนมาให้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาจึงถือเป็นเครื่องมือสำคัญอย่างยิ่งที่จะช่วยสนับสนุน ในการวิเคราะห์สภาพปัญหา/ความต้องการของอบต. เพื่อนำไปสู่การกำหนดจุดมุ่งหมายในการพัฒนาการกำหนดภารกิจและแนวทางการดำเนินงานเพื่อนำไปสู่จุดมุ่งหมายดังกล่าวอย่างเป็นระบบ ซึ่งจะช่วยให้การกำหนดแผนงาน/โครงการมีทิศทางที่สอดคล้องและประสาน สนับสนุนในจุดมุ่งหมายร่วมกัน ซึ่งนอกจากจะทำให้ปัญหา/ความต้องการได้รับการตอบสนองอย่างเหมาะสมแล้วยังเป็นการบริหารทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดให้เกิดประโยชน์สูงสุดในขณะเดียวกันด้วย

หลักการสำคัญที่ถือเป็นหัวใจของการจัดทำแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลก็คือ การกำหนดจุดมุ่งหมายการพัฒนาและการกำหนดแนวทางการพัฒนาที่จะนำไปสู่การบรรลุผลตามจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้ ทั้งนี้เพราะหากไม่มีจุดมุ่งหมายในการพัฒนาที่ชัดเจนแล้ว การบริหารงานก็จะเป็นการแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้า ไปเรื่อย ๆ เมื่อมีปัญหาอย่างซ้ำซ้อนและไม่มีที่สิ้นสุดแล้วยังอาจทำให้ปัญหามีความรุนแรงมากขึ้นจนเกินศักยภาพและแก้ไขได้ ดังนั้น การจัดทำแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลในครั้งนี้ จึงเป็นโอกาสอันดีที่จะได้กำหนดจุดมุ่งหมายและแนวทางการพัฒนาที่สอดคล้องกับสภาพปัญหาความต้องการ 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 เป็นประเทศพัฒนาแล้วด้วยการพัฒนาตาม ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง”

ยุทธศาสตร์ชาติ : กรอบการพัฒนาระยะยาว เพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์ “ประเทศที่มีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้วด้วยการพัฒนาตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง” การพัฒนาให้คนไทยมีความสุข และตอบสนองต่อการบรรลุ ซึ่งผลประโยชน์แห่งชาติในการที่จะพัฒนาคุณภาพชีวิต สร้างรายได้ระดับสูงเป็น ประเทศพัฒนาแล้ว และสร้างความสุขของคนไทย สังคมมีความมั่นคง เสมอภาค และเป็นธรรมชาติประเทศไทยสามารถ แข่งขันได้ในระบบเศรษฐกิจ ดังนี้

๑. ยุทธศาสตร์ด้านความมั่นคง

๑.๑ ประชาชนอยู่ดีกินดีและมีความสุข

๑.๒ บ้านเมืองมีความมั่นคงในทุกมิติและทุกระดับ

๑.๓ กองทัพ หน่วยงานด้านความมั่นคง ภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาชน มีความพร้อม ในการป้องกันและแก้ไขปัญหาด้านความมั่นคง

๑.๔ ประเทศไทยมีบทบาทด้านความมั่นคงเป็นที่ชื่นชมและได้รับการยอมรับ โดยประชาคม ระหว่างประเทศ

๑.๕ การบริหารจัดการความมั่นคงมีผลสำเร็จที่เป็นรูปธรรมอย่างมีประสิทธิภาพ

๒. ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน

๒.๑ ประเทศไทยเป็นประเทศที่พัฒนาแล้วเศรษฐกิจเติบโตอย่างมีเสถียรภาพและยั่งยืน

๒.๒ ประเทศไทยมีขีดความสามารถในการแข่งขันสูงขึ้น

๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพคน

๓.๑ คนไทยเป็นคนดีคนเก่ง มีคุณภาพ พร้อมสำหรับวิถีชีวิตในศตวรรษที่ ๒๑

๓.๒ สังคมไทยมีสภาพแวดล้อมที่เอื้อและสนับสนุนต่อการพัฒนาคนตลอดช่วงชีวิต

๔. ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างโอกาสความเสมอภาคและเท่าเทียมกันทางสังคม

๔.๑ สร้างความเป็นธรรม และลดความเหลื่อมล้ำในทุกมิติ

๔.๒ กระจายศูนย์กลางความเจริญทางเศรษฐกิจและสังคม เพิ่มโอกาสให้ทุกภาคส่วนเข้ามาเป็นกำลังของการพัฒนาประเทศในทุกระดับ

๔.๓ เพิ่มขีดความสามารถของชุมชนท้องถิ่นในการพัฒนาการพึ่งตนเองและการจัดการตนเอง เพื่อสร้างสังคมคุณภาพ

๕. ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

๕.๑ อนุรักษ์และรักษาทรัพยากรธรรมชาติสิ่งแวดล้อม และวัฒนธรรมให้คนรุ่นต่อไปได้ใช้อย่าง ยั่งยืนมีสมดุล

๕.๒ พัฒนาและสร้างใหม่ฐานทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม เพื่อลดผลกระทบทางลบจากการพัฒนาสังคมเศรษฐกิจของประเทศ

๕.๓ ใช้ประโยชน์และสร้างการเติบโตบนฐานทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมให้สมดุลภายในขีดความสามารถของระบบนิเวศ

๕.๔ ยกย่องระดับกระบวนทัศน์เพื่อกำหนดอนาคตประเทศด้านทรัพยากรธรรมชาติ สิ่งแวดล้อม และวัฒนธรรม บทบาทของการมีส่วนร่วมและเป็นธรรมมาภิบาล

๖. ยุทธศาสตร์ด้านการปรับสมดุลและพัฒนากระบวนการบริหารจัดการภาครัฐ

๖.๑ ภาครัฐมีวัฒนธรรมการทำงานที่มุ่งผลสัมฤทธิ์และผลประโยชน์ส่วนรวม
ตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างสะดวก รวดเร็ว โปร่งใส

๖.๒ ภาครัฐมีขนาดที่เล็กลงพร้อมปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง

๖.๓ ภาครัฐมีความโปร่งใสปลอดการทุจริตและประพฤติมิชอบ

๖.๔ กระบวนการยุติธรรมเป็นไปเพื่อประโยชน์ต่อส่วนรวมของประเทศ

ในการที่บรรลุนิติสัมพันธ์และทำให้ประเทศพัฒนาไปสู่อนาคตที่พึงประสงค์นั้น จำเป็นจะต้องมีการวางแผนและกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาในระยะยาว และกำหนดแนวทางการพัฒนาของทุกภาคส่วนให้ขับเคลื่อนไปในทิศทางเดียวกัน ดังนั้นจึงจำเป็นต้องกำหนดยุทธศาสตร์ชาติในระยะยาว เพื่อถ่ายทอดแนวทางการพัฒนาสู่การปฏิบัติในแต่ละช่วงเวลาอย่างต่อเนื่อง และมีบูรณาการ และสร้างความเข้าใจถึงอนาคตของประเทศไทยร่วมกัน และเกิดการรวมพลังของทุกภาคส่วนในสังคมทั้งประชาชน เอกชน ประชาชน สังคมในการขับเคลื่อนการพัฒนาเพื่อการสร้างและรักษาไว้ซึ่งผลประโยชน์แห่งชาติและบรรลุนิติสัมพันธ์ “ประเทศไทย มีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน” เพื่อให้ประเทศชาติมีขีดความสามารถในการแข่งขันมีรายได้สูงอยู่ในกลุ่มประเทศ พัฒนาแล้วคนไทยมีความสุข อยู่ดี กินดี สังคมมีความมั่นคงความเสมอภาคและเป็นธรรม

๑.๒ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓

วัตถุประสงค์เพื่อพลิกโฉมประเทศไทยสู่ “สังคมก้าวหน้า เศรษฐกิจสร้างมูลค่าอย่างยั่งยืน”

เป้าหมายหลักของการพัฒนา จำนวน ๕ ประการ ประกอบด้วย

๑. การปรับโครงสร้างภาคการผลิตและบริการสู่เศรษฐกิจฐานนวัตกรรม

๒. การพัฒนาคนสำหรับโลกยุคใหม่

๓. การมุ่งสู่สังคมแห่งโอกาสและความเป็นธรรม

๔. การเปลี่ยนผ่านการผลิตและบริการไปสู่ความยั่งยืน

๕. การเสริมสร้างความสามารถของประเทศในการรับมือกับการเปลี่ยนแปลงและความเสี่ยง
ภายใต้บริบทโลกใหม่

๑.๓ ยุทธศาสตร์กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๙๙

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ การเสริมสร้างการปกครองท้องถิ่นให้เข้มแข็งด้วยระบอบการ
ปกครองแบบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุขและหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ กรมส่งเสริมการพัฒนาท้องถิ่นร่วมขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศไทย ๔.๐
สู่ประเทศที่พัฒนาแล้วจากฐานของท้องถิ่น

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาบริหารจัดการภาครัฐ และธรรมาภิบาลในการปกครอง
ท้องถิ่นของประเทศไทยให้มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔ การส่งเสริมและพัฒนาบริการสาธารณะของท้องถิ่นที่มีคุณภาพ
เพื่อคุณภาพชีวิตของประชาชน

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๕ การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกรมส่งเสริมการ
ปกครองท้องถิ่นและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อรองรับภารกิจและทิศทางการพัฒนาของประเทศ

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๖ การพัฒนาองค์กรด้วยฐานคุณธรรม ความรู้ และสมรรถนะสูงเป็น
องค์กรระดับสากลที่สังคมยอมรับ

๑.๔ ยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๔

คณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นได้เล็งเห็นความสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรบุคคลซึ่งมีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนการพัฒนาท้องถิ่นให้ก้าวหน้า และบุคลากรของท้องถิ่นให้เป็นผู้มีศักยภาพสูง จึงมีมติเห็นชอบยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๔ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อพัฒนาศักยภาพและสามารถพัฒนาท้องถิ่นได้อย่างบรรลุเป้าหมายและมีความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงในอนาคต ดังนี้

วิสัยทัศน์

“ข้าราชการส่วนท้องถิ่นมีสมรรถนะสูง เน้นคุณธรรมและศักยภาพเป็นเลิศ เพื่อการพัฒนาท้องถิ่นตาม นโยบาย Thailand ๔.๐”

พันธกิจ

๑. ระบบทรัพยากรบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้รับการพัฒนาให้ทันสมัย สอดคล้องกับนโยบายชาติว่าด้วย Thailand ๔.๐ ที่สามารถขับเคลื่อนด้วยเทคโนโลยีและนวัตกรรม หรือนโยบายอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องต่อการพัฒนาท้องถิ่น

๒. บุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ได้รับสิทธิและประโยชน์อย่างเท่าเทียมและเป็นธรรม

๓. บุคลากรได้รับการพัฒนาอย่างครอบคลุม และเป็นมืออาชีพ สามารถเป็นที่พึ่งและสร้างความเชื่อมั่นให้ประชาชนในท้องถิ่นได้อย่างยั่งยืน

ประเด็นยุทธศาสตร์

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ : ปรับปรุงโครงสร้างและอัตรากำลังให้เหมาะสมกับประเภทองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ : พัฒนาประสิทธิภาพระบบทรัพยากรบุคคลส่วนท้องถิ่น

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ : ส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรและผู้บริหารให้มีศักยภาพที่สอดคล้องกับการบริหาร ทรัพยากรบุคคลตามแนวทาง 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

ตำแหน่งยุทธศาสตร์จังหวัด

๑. เมืองน่าอยู่
๒. แหล่งผลิตสินค้าเกษตรและอาหารปลอดภัย
๓. การท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรม

เป้าประสงค์รวม

๑. คุณภาพชีวิตที่ดีของประชาชน
๒. แหล่งผลิตสินค้าเกษตรและอาหารปลอดภัยที่ได้มาตรฐาน
๓. รายได้ด้านการท่องเที่ยวที่เพิ่มขึ้น

ประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

๑. พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของจังหวัดให้สามารถใช้งานได้อย่างมีประสิทธิภาพ
๒. พัฒนาระบบสร้างแรงจูงใจส่งเสริมให้บุคลากรมีขวัญกำลังใจมีความผูกพันในการทำงาน
๓. พัฒนาสมรรถนะของบุคลากรให้สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ของจังหวัด
๔. พัฒนางานโครงการไปสู่งานโครงการแห่งการเรียนรู้
๕. สร้างวัฒนธรรมค่านิยมของจังหวัดให้บุคลากรมีความตระหนักถึงคุณธรรมจริยธรรม
๖. วางแผนบริหารอัตรากำลังและปรับอัตรากำลังให้เหมาะสมเพียงพอกับการปฏิบัติงาน
๗. พัฒนาระบบการพิจารณาความดีความชอบโดยยึดหลักธรรมาภิบาลและโปร่งใสชัดเจน ตรวจสอบได้
๘. พัฒนาระบบการบูรณาการระหว่างหน่วยงานที่มีภารกิจร่วมกัน

๑.๖ ยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองขนาก

วิสัยทัศน์

“พัฒนางานองค์การบริหารส่วนตำบลคลองขนาก ราษฎร์ รัฐร่วมกันพัฒนา ให้เป็นเมืองน่าอยู่ ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดี ชุมชนเข้มแข็ง ส่งเสริมเศรษฐกิจพอเพียง”

ยุทธศาสตร์การพัฒนาเทศบาลตำบลเพชรเมืองทอง

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาด้านสังคมและพัฒนาคุณภาพชีวิต

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนางานโครงการและการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี

เป้าประสงค์รวม

๑. เพื่อมีระบบสาธารณูปโภคและสาธารณูปการครบครันและครอบคลุมพื้นที่
๒. เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตให้ประชาชนกินดีอยู่ดีและเป็นสังคมที่มีคุณภาพ
๓. เพื่อพัฒนาอาชีพ กลุ่มอาชีพ การทำเกษตรกรรม ประชาชนมีอาชีพเสริม เพิ่มรายได้ลดรายจ่ายสามารถพึ่งตนเองได้ตามแนวปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงและเป็นแหล่งผลิตอาหารปลอดภัย

๔. เพื่ออนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติสิ่งแวดล้อมและส่งเสริมการท่องเที่ยว
๕. เพื่อมีระบบการบริหารและการจัดการที่ดี โปร่งใส ตรวจสอบได้ตามหลักธรรมาภิบาล
๖. เพื่อให้บุคลากรและประชาชนมีความรู้ความเข้าใจต่อการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน

จุดยืนทางยุทธศาสตร์ (Positioning) ขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองขนาก

เพื่อให้การบริการสาธารณะแก่ประชาชนในพื้นที่เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล สามารถแก้ไขปัญหาพัฒนาท้องถิ่น ตลอดจนตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างแท้จริง เพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง ของเศรษฐกิจ สังคม ภูมิประเทศ ภูมิอากาศ นโยบายของรัฐบาล

๒. ข้อมูลทั่วไป

๒.๑ ที่ตั้งของหมู่บ้านหรือชุมชนหรือตำบล

ตำบลคลองขนาก เป็นตำบลที่ตั้งอยู่ในเขตการปกครองของอำเภวิเศษชัยชาญ มีจำนวนหมู่บ้านทั้งสิ้น ๗ หมู่บ้าน ได้แก่ หมู่ ๑ บ้านเจ๊ก หมู่ ๒ บ้านบางกะลา หมู่ ๓ บ้านดาบ หมู่ ๔ บ้านบางกะสา หมู่ ๖ โพธิ์ศรี หมู่ ๗ บ้านคลองนมโค หมู่ ๙ บ้านดอนหอยโข่ง

“องค์การบริหารส่วนตำบลคลองขนาก” ตั้งอยู่ในเขตอำเภวิเศษชัยชาญ จังหวัดอ่างทอง ได้รับการยกฐานะจากสภาตำบลเป็นองค์การบริหารส่วนตำบล เมื่อวันที่ ๑๖ ธันวาคม ๒๕๓๔ ตามประกาศกระทรวงมหาดไทย มีเนื้อที่ จำนวน ๔๑,๒๐๐ ไร่ หรือ ๒๕.๗๕ ตารางกิโลเมตร โทร ๐-๓๕๖๖-๙๐๐๐ แฟกซ์ ๐-๓๕๖๖-๙๐๐๐

๑) ที่ตั้งและอาณาเขต

องค์การบริหารส่วนตำบลคลองขนาก มีพื้นที่ห่างจากที่ว่าการอำเภวิเศษชัยชาญ ไปทางทิศเหนือ ประมาณ ๑๐ กิโลเมตร โดยมีอาณาเขตดังนี้

ทิศเหนือ ติดต่อกับ ตำบลท่าช้าง อำเภวิเศษชัยชาญ จังหวัดอ่างทอง

ทิศใต้ ติดต่อกับ ตำบลบางจัก อำเภวิเศษชัยชาญ จังหวัดอ่างทอง

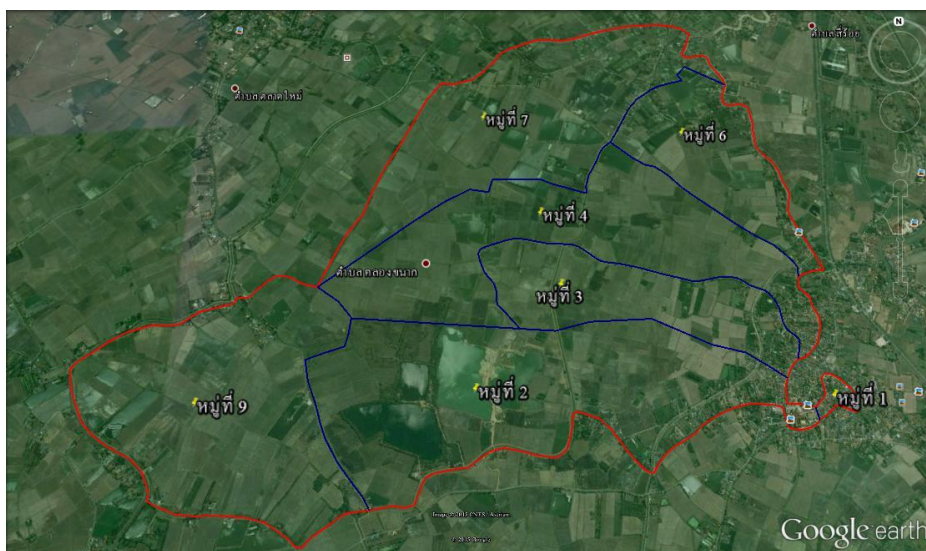
ทิศตะวันออก ติดต่อกับ ตำบลสีร้อย อำเภวิเศษชัยชาญ จังหวัดอ่างทอง

ทิศตะวันตก ติดต่อกับ ตำบลหลักแก้ว อำเภวิเศษชัยชาญ จังหวัดอ่างทอง

๒) เนื้อที่ มีพื้นที่ทั้งหมด ๒๕.๗๕ ตารางกิโลเมตร หรือประมาณ ๔๑,๒๐๐ ไร่

๓) แผนที่ที่ที่ตั้งและอาณาเขตตำบลคลองขนาก

ภาพที่ ๑ แสดงแผนที่ที่ตั้งและอาณาเขตตำบลคลองขนาก



๑.๒ ลักษณะภูมิประเทศ

ตำบลคลองขนาก มีพื้นที่เป็นที่ราบลุ่มไม่มีป่าไม้และภูเขา พื้นที่ส่วนใหญ่เหมาะแก่การปลูกข้าว ทำสวน และเลี้ยงสัตว์

๑.๓ สภาพภูมิอากาศ มี ๓ ฤดู คือ

ฤดูฝน จากเดือนพฤษภาคม ถึงเดือนตุลาคม

ฤดูหนาว จากเดือนพฤศจิกายน ถึงเดือนมกราคม

ฤดูร้อน จากเดือนกุมภาพันธ์ ถึงเดือนเมษายน

๑.๔ ลักษณะของดิน

ลักษณะดินโดยทั่วไปเป็นดินเหนียวหรือดินเหนียวปนทราย สามารถเก็บกักน้ำได้นาน เป็นพื้นที่ปลูกข้าวและไม้ผล

๑.๕ ลักษณะของแหล่งน้ำ

มีแหล่งน้ำธรรมชาติที่ใช้สำหรับการอุปโภคบริโภค และเพื่อการเกษตรกรรม จำนวน ๓ แห่ง ดังนี้

๑. คลองระบายน้ำ จำนวน ๑ แห่ง

๒. คลองส่งน้ำ จำนวน ๒ แห่ง

๑.๕ ลักษณะของไม้และป่าไม้

ในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลคลองขนาก ไม่มีป่าไม้ แต่มีต้นไม้ที่ชาวบ้านปลูกลักษณะของไม้เป็นไม้ยืนต้น ผลัดใบ

๒. ด้านการเมือง/การปกครอง

องค์การบริหารส่วนตำบลคลองขนาก มีทั้งหมด ๗ หมู่บ้าน ประชาชนให้ความร่วมมือด้านการเลือกตั้งเป็นอย่างดี ส่วนปัญหาที่พบ คือการแข่งขันทางการเมืองค่อนข้างสูง การแก้ไขปัญหขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองขนาก คือ ขอความร่วมมือผู้นำ เจ้าหน้าที่ที่มีหน้าที่รับผิดชอบให้ระมัดระวัง สอดส่องพฤติกรรมและให้รายงานอำเภอรอบ การณรงค์ ประชาสัมพันธ์ ให้ข้อมูลที่ถูกต้อง เกี่ยวกับข้อกฎหมายของการเลือกตั้งที่กระทำได้และทำไม่ได้ให้ประชาชนได้รับทราบ ปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองขนาก ก็ได้พยายามแก้ไข โดยเรื่องจากการประชุมประชาคมท้องถิ่นทุกชุมชนในเขตพื้นที่รับผิดชอบในการจัดทำแผนพัฒนาจากผลการประชุมทุกครั้งที่ยังองค์การบริหารส่วนตำบลคลองขนากจัดขึ้น มีประชาชนสนใจเข้าร่วมประชุมรวมทั้งแสดงความคิดเห็นที่หลากหลาย ส่งผลให้การดำเนินงานได้ตามความต้องการของประชาชนและประชาชนได้รับและมีส่วนร่วมในการพัฒนา นอกจากนี้องค์การบริหารส่วนตำบลคลองขนาก ได้จัดโครงการอบรม ศึกษาดูงานของคณะผู้บริหาร สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล อสม. และผู้นำชุมชนชุมชน โครงการอื่นๆ สำหรับประชาชนอีกหลายโครงการ เพื่อนำความรู้และประสบการณ์ ที่ได้รับมาพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลคลองขนาก ให้เจริญเท่าเทียมกับองค์การบริหารส่วนตำบลอื่น ๆ และมีโครงการจัดซื้อเครื่องมือเครื่องใช้ในการปฏิบัติงานให้ทันสมัยและมีประสิทธิภาพโครงการบางโครงการต้องระงับไว้เนื่องจากข้อจำกัดด้านงบประมาณมีอัตรากำลังพนักงานจำกัด ไม่เพียงพอต่อการตอบสนองความต้องการของประชาชนในด้านบริการ โดยองค์การบริหารส่วนตำบลคลองขนาก แบ่งเขตการปกครอง ดังนี้

๒.๑ เขตการปกครอง

“องค์การบริหารส่วนตำบลคลองขนาก” ตั้งอยู่ในเขต อำเภอวิเศษชัยชาญ จังหวัดอ่างทอง ได้รับการยกฐานะจากสภาตำบลเป็นองค์การบริหารส่วนตำบล เมื่อวันที่ ๑๖ ธันวาคม ๒๕๓๔ ตามประกาศกระทรวงมหาดไทย มีเนื้อที่ จำนวน ๔๑,๒๐๐ ไร่ หรือ ๒๕.๗๕ ตารางกิโลเมตร โดยมีอาณาเขตดังนี้

ทิศเหนือ ติดต่อกับ ตำบลท่าช้าง อำเภอวิเศษชัยชาญ จังหวัดอ่างทอง

ทิศใต้ ติดต่อกับ ตำบลบางจัก อำเภอวิเศษชัยชาญ จังหวัดอ่างทอง

ทิศตะวันออก ติดต่อกับ ตำบลสีร้อย อำเภอวิเศษชัยชาญ จังหวัดอ่างทอง

ทิศตะวันตก ติดต่อกับ ตำบลหลักแก้ว อำเภอวิเศษชัยชาญ จังหวัดอ่างทอง

องค์การบริหารส่วนตำบลคลองขนาก แบ่งเขตการปกครองดังนี้

หมู่ที่ ๑ บ้านเจ็ก

หมู่ที่ ๒ บ้านบางกะลา

หมู่ที่ ๓ บ้านดาบ

หมู่ที่ ๔ บ้านบางกะสา

หมู่ที่ ๖ บ้านโพธิ์ศรี

หมู่ที่ ๗ บ้านคลองนมโค

หมู่ที่ ๙ บ้านดอนหอยโข่ง

๒.๒ การเลือกตั้ง

องค์การบริหารส่วนตำบลคลองขนาก ได้แบ่งเขตการเลือกตั้งนายกองค์การบริหารส่วนตำบล คลองขนาก ทั้งเขตเป็น ๑ เขตเลือกตั้ง ดังนี้

เขตเลือกตั้งที่ ๑ หน่วยเลือกตั้งที่ ๑ หมู่ที่ ๑ บ้านเจ็ก

เขตเลือกตั้งที่ ๑ หน่วยเลือกตั้งที่ ๒ หมู่ที่ ๒ บ้านบางกะลา

เขตเลือกตั้งที่ ๑ หน่วยเลือกตั้งที่ ๓ หมู่ที่ ๓ บ้านดาบ

เขตเลือกตั้งที่ ๑ หน่วยเลือกตั้งที่ ๔ หมู่ที่ ๔ บ้านบางกะสา

เขตเลือกตั้งที่ ๑ หน่วยเลือกตั้งที่ ๖ หมู่ที่ ๖ บ้านโพธิ์ศรี

เขตเลือกตั้งที่ ๑ หน่วยเลือกตั้งที่ ๗ หมู่ที่ ๗ บ้านคลองนมโค

เขตเลือกตั้งที่ ๑ หน่วยเลือกตั้งที่ ๙ หมู่ที่ ๙ บ้านดอนหอยโข่ง

ประชาชนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลคลองขนาก ส่วนใหญ่ร่วมกิจกรรมทางการเมืองเสมอมาและยังมีส่วนร่วมในการบริหารงาน การช่วยเหลือ เสนอแนะในกิจกรรม ในการดำเนินงานต่าง ๆ เช่น การประชุมประชาคมในการจัดแผนพัฒนา และการประชุมประชาคมแก้ไขปัญหาต่างๆ

๓. ประชากร

๓.๑ ข้อมูลเกี่ยวกับจำนวนประชากร

จำนวนประชากรทั้งสิ้น ๒,๙๐๙ คน แยกเป็น ชาย ๑,๔๑๗ คน หญิง ๑,๔๙๒ คน แยกเป็น รายหมู่บ้าน ดังนี้

ตารางที่ ๑ แสดงจำนวนประชากรของตำบลคลองขนาก

หมู่ที่	ชื่อหมู่บ้าน	ชื่อกำนัน/ผู้ใหญ่บ้าน	ประชากร(คน)			จำนวน ครัวเรือน
			ชาย	หญิง	รวม	
๑	บ้านเจ๊ก	นางยุพิน พุฒซ้อน	๑๐๙	๙๗	๒๐๖	๖๙
๒	บ้านบางกะลา	นายพิเชษ ศรีเรือง	๓๑๐	๓๑๓	๖๑๓	๒๑๖
๓	บ้านดาบ	นายสวอง รุ่งเรือง	๑๒๘	๑๔๓	๒๗๑	๙๔
๔	บ้านบางกะสา	นายธรรมจักร มารยาท	๑๗๒	๒๑๗	๓๘๙	๑๔๗
๖	บ้านโพธิ์ศรี	นายอำนวยชัย ทองขาว	๒๐๖	๒๐๐	๔๐๖	๑๔๖
๗	บ้านคลองนมโค	นายสำรวม บุญมาก	๒๙๐	๓๑๓	๖๐๓	๒๐๖
๙	บ้านดอยหอยโข่ง	นายณรงค์ สมบุญทวงศ์	๑๑๔	๑๑๓	๒๒๗	๖๙
รวมทั้งสิ้น			๑,๓๒๙	๑,๓๙๖	๒,๗๒๕	๙๔๗

ข้อมูลจากสำนักทะเบียนอำเภอวิเศษชัยชาญ ณ เดือน กันยายน ๒๕๖๗

๓.๒ ช่วงอายุและจำนวนประชากร

ประชากร	ชาย	หญิง	หมายเหตุ
จำนวนประชากรเยาวชน	๒๑๖	๑๖๖	อายุต่ำกว่า ๑๘ ปี
จำนวนประชากร	๘๒๐	๗๙๙	อายุ ๑๘-๖๐ ปี
จำนวนประชากรผู้สูงอายุ	๒๙๓	๔๓๑	อายุมากกว่า ๖๐ ปี
รวม	๑,๓๒๙	๑,๓๙๖	ทั้งสิ้น ๒,๗๒๕ คน

ข้อมูลจากสำนักทะเบียนอำเภอวิเศษชัยชาญ ณ เดือน กันยายน ๒๕๖๗

๔. สภาพทางสังคม

๔.๑ การศึกษา

ก. โรงเรียนประถมศึกษา ๒ แห่ง ดังนี้

(๑) โรงเรียนวัดนางขำ หมู่ที่ ๒ ตำบลคลองขนาก อำเภอวิเศษชัยชาญ จังหวัดอ่างทอง

(๒) โรงเรียนวัดโพธิ์ศรี หมู่ที่ ๖ ตำบลคลองขนาก อำเภอวิเศษชัยชาญ จังหวัดอ่างทอง

ข. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ๒ แห่ง ดังนี้

(๑) ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดนางขำ หมู่ที่ ๒ ตำบลคลองขนาก อำเภอวิเศษชัยชาญ

จังหวัดอ่างทอง

แหล่งความรู้ของชุมชน

๑) การจัดเวทีชาวบ้าน / ผู้นำชุมชน

๒) การฝึกอบรม / การศึกษาดูงานซึ่งหน่วยงานของรัฐ / เอกชนจัดขึ้น

๓) การเรียนรู้จากกลุ่มอาชีพ / กลุ่มเครือข่ายอาชีพ

๔) หอกระจายข่าวประจำหมู่บ้าน

๕) รายการวิทยุ / โทรทัศน์

๖) เอกสาร / สิ่งพิมพ์ต่างๆที่ทางหน่วยงานของรัฐ / เอกชนส่งให้หมู่บ้าน

๔.๒ สาธารณสุข

ในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลคลองขนาก มีสถานบริการด้านสาธารณสุขประจำตำบลจำนวน ๑ แห่ง คือ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพประจำตำบลคลองขนาก ตั้งอยู่หมู่ที่ ๔ ตำบลคลองขนาก อำเภอวิเศษชัยชาญ จังหวัดอ่างทอง

- อาสาสมัครสาธารณสุขตำบลคลองขนาก (อสม.) จำนวน ๖๙ คน
- ศูนย์สาธารณสุขมูลฐาน ๗ แห่ง ได้แก่

๔.๓ อาชญากรรม

องค์การบริหารส่วนตำบลคลองขนาก ไม่มีเหตุอาชญากรรมเกิดขึ้นแต่มีเหตุการณ์ลักขโมยทรัพย์สินประชาชน ซึ่งก็ได้ดำเนินการป้องกันการเกิดเหตุดังกล่าว และดำเนินการติดตั้งกล้องวงจรปิดในจุดที่เป็นที่สาธารณะติดตั้งสัญญาณไฟกระพริบทางร่วมทางแยก รวมทั้งได้ตั้งจุดตรวจ จุดสกัด จุดบริการ ในช่วงเทศกาล ที่มึวันหยุดหลายวันเพื่ออำนวยความสะดวกให้กับประชาชน

๔.๔ ยาเสพติด

ปัญหาเสพติดในพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองขนาก จากการที่ทางสถานีตำรวจภูธรบางจัก ได้แจ้งให้กับองค์การบริหารส่วนตำบลคลองขนาก ทราบนั้นพบว่าในมีผู้ที่ติดยาเสพติดแต่เมื่อเทียบกับพื้นที่อื่นถือว่าน้อย และยังไม่พบผู้ค้า เหตุผลก็เนื่องมาจากว่าได้รับความร่วมมือกับทางผู้นำประชาชน หน่วยงานต่างๆ ที่ช่วยสอดส่องดูแลอยู่เป็นประจำ การแก้ไขปัญหขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองขนาก สามารถทำได้เฉพาะตามอำนาจหน้าที่เท่านั้น เช่น การณรงค์ การประชาสัมพันธ์ การแจ้งเบาะแส การฝึกอบรมให้ความรู้ ถ้านอกเหนือจากอำนาจหน้าที่ ก็เป็นเรื่องของอำเภอหรือตำรวจแล้วแต่กรณี ทั้งนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลคลองขนาก ก็ได้ให้ความร่วมมือมาโดยตลอด

๔.๕ การสังคมสงเคราะห์

องค์การบริหารส่วนตำบลคลองขนาก ได้ดำเนินการด้านสังคมสงเคราะห์ ดังนี้

๑. ดำเนินการจ่ายเบี้ยยังชีพให้กับผู้สูงอายุ ผู้พิการ และผู้ป่วยเอดส์
๒. รับลงทะเบียนและประสานโครงการเงินอุดหนุนเพื่อการเลี้ยงดูเด็กแรกเกิด
๓. ประสานการทำบัตรผู้พิการ
๔. ตั้งโครงการช่วยเหลือผู้ยากจน ยากไร้ รายได้น้อย และผู้ด้อยโอกาสไร้ที่พึ่ง
๕. ตั้งโครงการปรับปรุงซ่อมแซมบ้านคนจน

๕. ระบบบริการพื้นฐาน

๕.๑ การคมนาคมขนส่ง

การคมนาคมติดต่อระหว่างองค์การบริหารส่วนตำบล – อำเภอ – จังหวัด รวมทั้งการคมนาคมภายในตำบลและหมู่บ้าน รายละเอียดดังนี้

- | | |
|----------------------------|-----------------------|
| ๑. ถนนลาดยาง | จำนวน ๗.๗๕๐ กิโลเมตร |
| ๒. ถนนคอนกรีตภายในหมู่บ้าน | จำนวน ๕.๑๒ กิโลเมตร |
| ๓. ถนนลูกรัง | จำนวน ๑๔.๓๗๑ กิโลเมตร |
| ๔. ท่อลอดข้ามคลองธรรมชาติ | จำนวน ๒ แห่ง |

๕.๒ การไฟฟ้า

- ไฟฟ้าในครัวเรือน มีไฟฟ้าเข้าถึงทุกหมู่บ้าน จำนวน ๗ หมู่บ้าน ครอบคลุมทุกครัวเรือน ประชากรที่ใช้ไฟฟ้า คิดเป็น ๑๐๐ เปอร์เซ็นต์
- ไฟฟ้าสาธารณะภายในชุมชน จำนวน ๗ หมู่บ้าน

๕.๓ การประปา

ประปาหมู่บ้าน จำนวน ๗ แห่ง หมู่ที่ ๑ – ๙

๕.๔ โทรศัพท์

- จำนวนโทรศัพท์ในพื้นที่ จำนวน ๒ ตู้
- หอกระจายข่าว จำนวน ๙ แห่ง
- ระบบสายโทรศัพท์ครอบคลุมทั้ง ๙ หมู่บ้าน จำนวน ๙ จุด จำนวน ๑ แห่ง
(ที่ทำการองค์การบริหารส่วนตำบลคลองขนาก)

๕.๕ ระบบโลจิสติกส์ (Logistics) หรือการขนส่ง

มีประโยชน์ในตลาดพิเศษชัยชาญ จำนวน ๑ แห่ง ให้บริการ เวลา ๐๘.๐๐ – ๑๖.๐๐ น. ในวันจันทร์ – เสาร์ (วันเสาร์ครึ่งวัน) หยุดวันอาทิตย์ และมีบริษัทของเอกชนอีก ๑ บริษัท

๖. ระบบเศรษฐกิจ

๖.๑ การเกษตร

ประชากรส่วนใหญ่ประกอบอาชีพเกษตรกรรม (ทำนา) เนื่องจากพื้นที่เหมาะสมกับการทำนา เกษตรกรสามารถปลูกข้าวได้ถึงปีละ ๓ ครั้ง มีระบบชลประทานอย่างเพียงพอ เมื่อว่างงานจากฤดูทำนาแล้วมีการปลูกผัก ทำสวน เลี้ยงสัตว์ เป็นอาชีพเสริมรายได้

- อาชีพทำนา	ร้อยละ ๘๐	ของจำนวนประชากรทั้งหมด
- อาชีพสวน	ร้อยละ ๘	ของจำนวนประชากรทั้งหมด
- อาชีพเลี้ยงสัตว์	ร้อยละ ๓	ของจำนวนประชากรทั้งหมด
- อาชีพรับจ้าง	ร้อยละ ๗	ของจำนวนประชากรทั้งหมด
- อาชีพค้าขาย	ร้อยละ ๒	ของจำนวนประชากรทั้งหมด

๖.๒ การประมง

(ในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลคลองขนาก ไม่มีการประมง)

๖.๓ การปศุสัตว์

- เป็นการประกอบอาชีพในลักษณะเลี้ยงในครัวเรือนเป็นอาชีพหลักและอาชีพเสริม เช่น การเลี้ยงไก่ บ่อตะพาบ เลี้ยงปลาในพื้นที่ ดังนี้

๑. เลี้ยงไก่ จำนวน ๒ แห่ง
๒. บ่อตะพาบ จำนวน ๕ แห่ง

๖.๔ การบริการ

- โรงแรม - แห่ง
- ร้านอาหาร - แห่ง
- โรงพยาบาล - แห่ง
- สถานีขนส่ง - แห่ง

๖.๕ การท่องเที่ยว

ในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลคลองชนาก ไม่มีแหล่งท่องเที่ยว แต่ได้ส่งเสริมการท่องเที่ยวให้เกิดขึ้นในชุมชน เช่น การจัดงานประเพณีต่างๆ

๖.๖ อุตสาหกรรม

- จำนวนกิจการอุตสาหกรรมขนาดเล็ก

๑. บ่อทราย	๑	แห่ง
๒. โรงงานอุตสาหกรรม	๑	แห่ง

๖.๗ การพาณิชย์และกลุ่มอาชีพ

การพาณิชย์

ธนาคาร	-	แห่ง	ปั้มน้ำมัน (ปั้มหลอด)	๔	แห่ง
บริษัท	-	แห่ง	ศูนย์การค้า/ห้างสรรพสินค้า	-	แห่ง
ห้างหุ้นส่วนจำกัด	-	แห่ง	ตลาดสด	-	แห่ง
ร้านค้าต่างๆ	๑๖	แห่ง	โรงฆ่าสัตว์	-	แห่ง
ซูเปอร์มาเก็ต	-	แห่ง			

กลุ่มอาชีพ

มีกลุ่มอาชีพ จำนวน ๓ กลุ่ม

๑. กลุ่มผลิตดอกไม้ประดิษฐ์
๒. กลุ่มทำน้ำจากลูกจาก
๓. กลุ่มผลิตตุ๊กตาผ้า

๖.๘ แรงงาน

จากการสำรวจข้อมูลพื้นฐานพบว่า ประชากรที่มีอายุ ๑๕ – ๖๐ ปี อยู่ในกำลังแรงงาน ร้อยละ ๙๕ แต่ค่าแรงในพื้นที่ต่ำกว่า โดยเฉพาะแรงงานด้านการเกษตร ประชากรอายุระหว่าง ๒๕ – ๕๐ ปี บางส่วน ไปรับจ้างทำงานนอกพื้นที่ ปัญหาที่พบคือ ประชากรต้องไปทำงานนอกพื้นที่ในเมืองที่มีโรงงาน อุตสาหกรรม บริษัท ห้างร้านใหญ่ๆ เพราะในพื้นที่ไม่มีโรงงานอุตสาหกรรมที่มีการจ้างแรงงานเยอะ

๗. ศาสนา ประเพณี วัฒนธรรม

๗.๑ การนับถือศาสนา

- ผู้ที่นับถือศาสนาพุทธ ร้อยละ ๙๙
- วัดในพื้นที่มีจำนวน ๒ แห่งได้แก่
๑. วัดนางข่า ตั้งอยู่ที่ หมู่ที่ ๒ ตำบลคลองชนาก อำเภอวิเศษชัยชาญ จังหวัดอ่างทอง
 ๒. วัดโพธิ์ศรี ตั้งอยู่ที่ หมู่ที่ ๖ ตำบลคลองชนาก อำเภอวิเศษชัยชาญ จังหวัดอ่างทอง

๗.๒ ประเพณีและงานประจำปี

- ประเพณีวันขึ้นปีใหม่ ประมาณเดือน มกราคม
- ประเพณีวันสงกรานต์ ประมาณเดือน เมษายน
- ประเพณีลอยกระทง ประมาณเดือน พฤศจิกายน
- ประเพณีวันเข้าพรรษา ประมาณเดือน กรกฎาคม

๗.๓ ภูมิปัญญาท้องถิ่น ภาษาถิ่น

ภูมิปัญญาท้องถิ่น ประชาชนในองค์การบริหารส่วนตำบลคลองชนาก ได้อนุรักษ์ภูมิปัญญาท้องถิ่น ได้แก่ วิธีการทำเครื่องจักสานสำหรับใช้ในครัวเรือน และวิธีการจับปลาธรรมชาติ

ภาษาถิ่น ส่วนมากร้อยละ ๙๙ % พูดภาษากลาง

๗.๔ สินค้าพื้นเมืองและของที่ระลึก

ประชาชนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลคลองชนาก ได้มีกลุ่มอาชีพดังนี้ผลิตดอกไม้ประดิษฐ์ กลุ่มทำผลิตภัณฑ์จากผ้า และกลุ่มทำน้ำลูกจาก

๘. ทรัพยากรธรรมชาติ

๘.๑ น้ำ ที่ใช้ในการอุปโภค – บริโภค เป็นน้ำที่ได้จากน้ำฝน และน้ำบาดาล ซึ่งจะต้องนำมาผ่านกระบวนการของระบบประปา

๘.๒ ป่าไม้ ในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลคลองชนาก ไม่มีป่าไม้

๘.๓ ภูเขา ในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลคลองชนาก ไม่มีภูเขา

๘.๔ คุณภาพของทรัพยากรธรรมชาติ

ในพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองชนาก ส่วนมากเป็นพื้นที่สำหรับเพาะปลูก ที่อยู่อาศัย ร้านค้า สถานประกอบการ ตามลำดับ และมีพื้นที่เพียงเล็กน้อยที่เป็นพื้นที่สาธารณะ ทรัพยากรธรรมชาติในพื้นที่ ก็ได้แก่ ดิน น้ำ ต้นไม้ อากาศที่ไม่มีมลพิษ น้ำในการเกษตรก็ต้องรอฤดูฝน มีแหล่งน้ำใช้ในการเกษตรไม่เพียงพอ ปัญหาคือยังไม่สามารถหาแหล่งน้ำสำหรับการเกษตรได้เพิ่มขึ้น เพราะพื้นที่ส่วนมากเป็นของประชาชน เอกชน ปัญหาด้านขยะ การแก้ไขปัญหาองค์การบริหารส่วนตำบลคลองชนาก ได้จัดทำโครงการเพื่อแก้ปัญหาให้กับประชาชนและเป็นไปตามความต้องการของประชาชน เช่น โครงการจัดหาถังขยะรองรับขยะให้ครอบคลุมทั้งพื้นที่ โครงการรณรงค์คัดแยกขยะ โครงการปลูกต้นไม้ในวันสำคัญต่างๆ ในพื้นที่รวมทั้งปรับปรุงสภาพภูมิทัศน์ให้ร่มรื่นสวยงาม ให้เป็นเมืองน่าอยู่ ฯลฯ

๙. อื่นๆ

การแก้ไขปัญหา

๑) สร้างความเข้มแข็งให้กับชุมชน โดยร่วมมือกับทุกภาคส่วนไม่ว่าจะเป็นอำเภอ ตำรวจ โรงพยาบาล สาธารณสุข ผู้นำชุมชน ร่วมทำกิจกรรมต่างๆ กับชุมชน ให้ประชาชนเกิดความไว้วางใจและได้รับความคุ้มครองทางสังคม มีความเป็นกลาง รับทราบปัญหาและเร่งแก้ไข

๒) อำนวยความสะดวก ประสานงาน ให้ประชาชนมีโอกาสเข้าถึงแหล่งเงินทุน

๓) ร่วมมือกับอำเภอ เกษตรอำเภอ ส่งเสริมให้ประชาชนมีความรู้ในการใช้ประโยชน์จากดิน และน้ำให้เหมาะสมกับพื้นที่ของชุมชน เพื่อพลิกวิกฤตให้เป็นโอกาส

๔) ร่วมมือกับสาธารณสุข โรงพยาบาล โรงเรียน ส่งเสริม รณรงค์ป้องกันสุขภาพและอนามัยของประชาชน ส่งเสริม จัดกิจกรรมการกีฬาในชุมชน

๕) ส่งเสริม สนับสนุน เปิดโอกาสให้เด็กได้รับการศึกษา จัดกิจกรรมให้ความรู้ต่างๆ

๓. การกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองขนาก

องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และกำหนดภารกิจตามยุทธศาสตร์การ พัฒนาแผนพัฒนาในช่วงระยะ ๓ ปี ข้างหน้า ตามกฎหมายจัดตั้งองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่น ให้สอดคล้องกับกรอบยุทธศาสตร์ชาติระยะ ๒๐ ปี (๒๕๖๐-๒๕๗๙) แผนพัฒนา เศรษฐกิจ และสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น นโยบายของรัฐบาล นโยบายของผู้บริหารและสภาพปัญหาภายในเขตพื้นที่องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นนั้น โดย แบ่งออกเป็นด้าน ๆ ตามความเหมาะสม เช่น ด้านโครงสร้างพื้นฐาน ด้านเศรษฐกิจ ด้านสังคม ด้านการเมือง ด้านการบริหารด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม เป็นต้น

๔. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

๑. สำนักปลัด มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานราชการทั่วไปของ อบต. งาน อื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

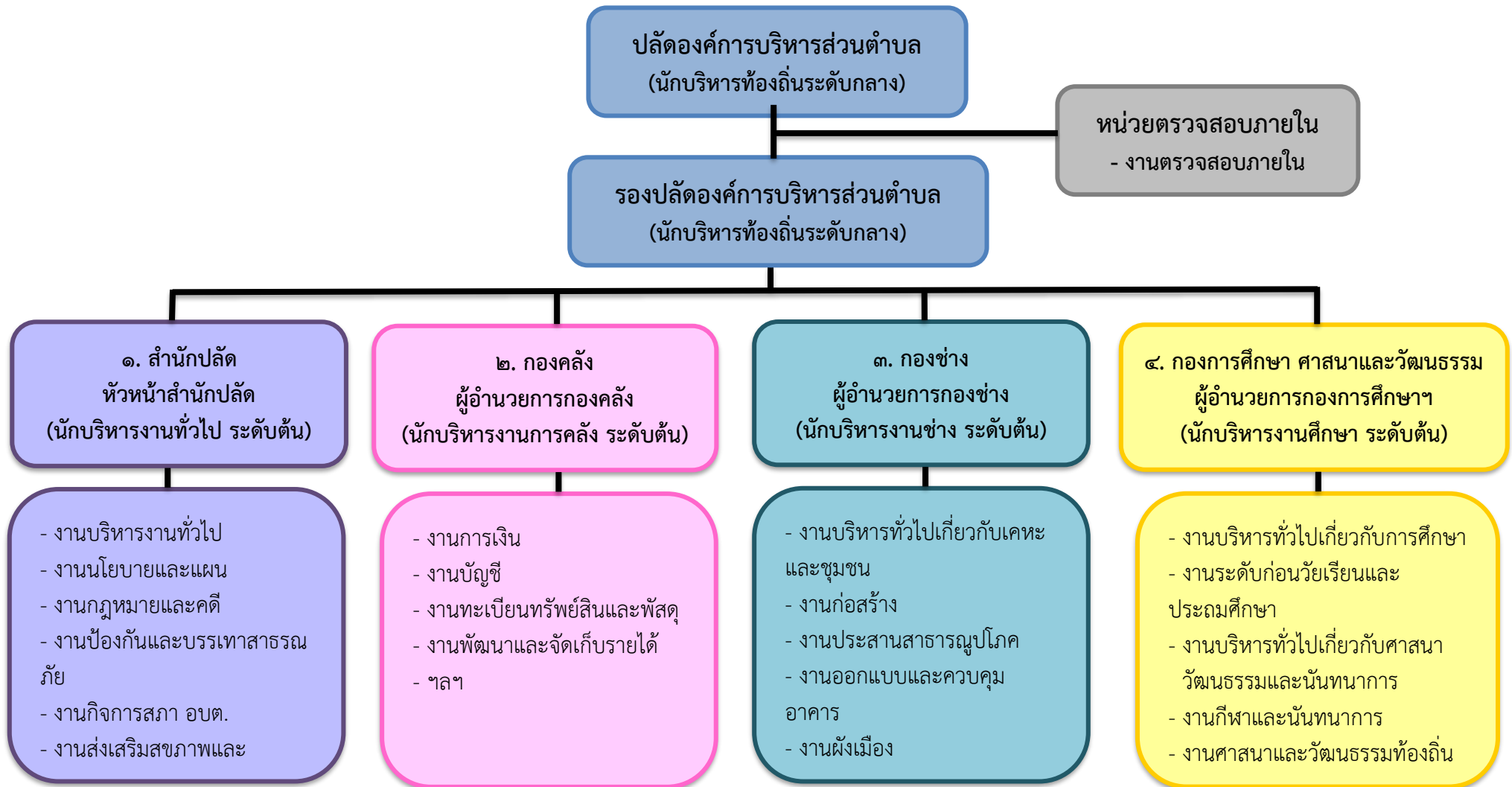
๒. กองคลัง หรือกองคลัง มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานการจ่ายเงิน การรับเงิน การ จัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม และการพัฒนารายได้ งานสรุปผล สถิติการจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม งานนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงินและเอกสารทางการเงิน งานการตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกาทุกประเภท งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง และที่ได้รับมอบหมาย

๓. กองช่าง มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานสำรวจ งานออกแบบและเขียนแบบ งาน ประมาณราคา งานจัดทำราคากลาง งานจัดทำข้อมูลทางด้านวิศวกรรมต่าง ๆ งานจัดเก็บและทดสอบ คุณภาพ วัสดุ งานจัดทำทะเบียนประวัติโครงสร้างพื้นฐาน อาคาร สะพาน คลอง แหล่งน้ำ งานอื่น ๆ ที่ เกี่ยวข้องและที่ ได้รับมอบหมาย

๔. กองการศึกษา มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานบริหารการศึกษา งานพัฒนา การศึกษา การศึกษาตามอัธยาศัย เช่น การจัดการศึกษาปฐมวัย งานพัฒนาสื่อเทคโนโลยีและนวัตกรรมทาง การศึกษางาน การศาสนา งานบำรุงศิลปะ จารีตประเพณีภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ ได้รับมอบหมาย

๕. หน่วยตรวจสอบภายใน มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานจัดทำแผนการตรวจสอบ ภายในประจำปี งานการตรวจสอบความถูกต้องและเชื่อถือได้ของเอกสารการเงิน การบัญชี เอกสารการรับ การ จ่ายเงิน ทุกประเภท ช่วยเหลือให้คำแนะนำ แนวทางแก้ไข ปรับปรุงการปฏิบัติงานแก่หน่วยตรวจรับและ ผู้เกี่ยวข้องงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ ได้รับมอบหมาย

โครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองขนาก



(๑) การกิจหลัก

๑. การสาธารณสุข การเฝ้าระวังและควบคุมโรคติดต่อ
๒. การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน
๓. การพัฒนาสื่อเทคโนโลยีและนวัตกรรมทางการศึกษา
๔. การพัฒนาและปรับปรุงแหล่งท่องเที่ยว ฯลฯ

(๒) การกิจรอง

๑. การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณีท้องถิ่น
๒. การส่งเสริมการเกษตร
๓. การสนับสนุนและส่งเสริมอาชีพ

๖. การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม

(๑) จุดแข็ง (Strengths)

- ๑) การกำหนดส่วนราชการเหมาะสมกับงานและหน้าที่ที่ปฏิบัติชัดเจน
- ๒) ผู้บริหารมีการส่งเสริมการพัฒนาของบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ
- ๓) มีการใช้ระบบเทคโนโลยีที่ทันสมัยอยู่เสมอ สามารถปฏิบัติงานได้อย่างรวดเร็ว
- ๔) ได้รับการสนับสนุนการพัฒนาทั้งด้านวิชาการและระเบียบ กฎหมายอยู่เสมอ
- ๕) เจ้าหน้าที่มีความรู้ ความสามารถ ศักยภาพในการปฏิบัติหน้าที่ของตนเอง

(๒) จุดอ่อน (Weaknesses)

- ๑) การปฏิบัติงานระหว่างส่วนราชการยังขาดการทำงานแบบบูรณาการเชื่อมโยงกัน
- ๒) เจ้าหน้าที่ยังขาดความรู้ที่เป็นระบบและเหมาะสมกับการปฏิบัติงาน
- ๓) เจ้าหน้าที่ยังขาดความตระหนักและรับผิดชอบต่อนหน้าที่ของตนเอง
- ๔) ขาดการสร้างวัฒนธรรมที่ดีขององค์กร และคุณธรรม จริยธรรม เพื่อให้เกิดแรงจูงใจ ขวัญ และกำลังใจ ในการปฏิบัติหน้าที่
- ๕) ข้าราชการยังขาดระเบียบวินัยที่ดีในการทำงาน

(๓) โอกาส (Opportunities)

- ๑) นโยบายของรัฐบาลเอื้อต่อการพัฒนาและการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองขนาก
- ๒) กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นสนับสนุนการพัฒนาศาสนาในหลักสูตรต่าง ๆ อย่างต่อเนื่อง
- ๓) ความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยีสารสนเทศ ทำให้ได้รับข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานอยู่เสมอ
- ๔) ประชาชนมีส่วนร่วมต่อการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองขนาก
- ๕) รัฐบาลมีการกระจายอำนาจและภารกิจให้องค์การบริหารส่วนตำบลคลองขนากมากขึ้น

(๔) อุปสรรค (Threats)

- ๑) การจัดสรรงบประมาณของรัฐให้กับองค์การบริหารส่วนตำบลคลองขนากไม่เพียงพอ
- ๒) ระเบียบกฎหมายมีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา
- ๓) ภัยธรรมชาติที่ส่งผลกระทบต่อการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- ๔) การเปลี่ยนแปลงนโยบายของรัฐบาลมีการเปลี่ยนแปลงบ่อยครั้ง
- ๕) การถ่ายโอนภารกิจบางส่วนจากส่วนกลางไปให้องค์การบริหารส่วนตำบลคลองขนากไม่ได้ถ่ายโอนบุคลากรและงบประมาณ

บทที่ ๒

การจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard)

องค์การบริหารส่วนตำบลคลองขนาก ได้จัดทำแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลตามกรอบ มาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารงานทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard) ที่สำนักงาน ก.พ. กำหนดไว้ ซึ่งกรอบมาตรฐาน ประกอบด้วย

มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์

มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล

มิติที่ ๓ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล

มิติที่ ๔ ความพร้อมรับผิดด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน

มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ หมายถึง การที่ส่วนราชการมีแนวทางและวิธีการบริหารทรัพยากรบุคคล ดังต่อไปนี้

๑) มีนโยบาย แผนงานและมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่งมีความ สอดคล้องและสนับสนุนให้เทศบาลบรรลุพันธกิจ เป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

๒) มีการวางแผนและบริหารกำลังคนทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ กล่าวคือ “กำลังคนมีขนาดและสมรรถนะ” ที่เหมาะสมสอดคล้องกับการบรรลุภารกิจและความจำเป็นของส่วน ราชการ ทั้งในปัจจุบันและอนาคต มีการวิเคราะห์สภาพกำลังคน (Workforce Analysis) สามารถระบุช่องว่างด้านความต้องการกำลังคน และมีแผนเพื่อลดช่องว่างดังกล่าว

๓) มีนโยบาย แผนงาน โครงการและมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อดึงดูด ให้ได้มาพัฒนาและรักษาไว้ซึ่งกลุ่มข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานที่มีทักษะหรือสมรรถนะสูง ซึ่ง จำเป็นต่อความคงอยู่ และขีดความสามารถในการแข่งขันของส่วนราชการ (Talent Management)

๔) มีแผนการสร้างและพัฒนาผู้บริหารทุกระดับ รวมทั้งมีแผนการสร้าง ความ ต่อเนื่องในการบริหารราชการหรือไม่ นอกจากนี้ยังรวมถึงการที่ผู้นำปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี และสร้างแรงบันดาลใจให้กับข้าราชการผู้ปฏิบัติงาน ทั้งในเรื่องของผลการปฏิบัติงานและพฤติกรรม ในการทำงาน

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

๑) กิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ เช่น การ สรรหา คัดเลือก การบรรจุแต่งตั้ง การพัฒนา การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง การโยกย้าย และ กิจกรรมด้านการบริหาร ทรัพยากรบุคคลอื่น ๆ มีความถูกต้องและทันเวลา (Accuracy and Timeliness)

๒) มีระบบฐานข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีความถูกต้อง เทียบตรง ทันสมัย และ นำมาใช้ประกอบการตัดสินใจและการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการได้จริง

๓) สัดส่วนค่าใช้จ่ายสำหรับกิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลต่อ งบประมาณ รายจ่ายของส่วนราชการมีความเหมาะสม และสะท้อนผลผลิตภาพของบุคลากร (HR Productivity) ตลอดจนความ คุ่มค่า (Value for Money)

๔) มีการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในกิจกรรมและกระบวนการบริหาร ทรัพยากรบุคคล ของส่วนราชการ เพื่อปรับปรุงการบริหารและการบริการ (HR Automation)

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

๑) มีนโยบาย แผนงาน โครงการ หรือมาตรการในการรักษาไว้ซึ่งข้าราชการและ ผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งจำเป็นต่อการบรรลุเป้าหมาย พันธกิจของส่วนราชการ

๒) ความพึงพอใจของข้าราชการและบุคลากรผู้ปฏิบัติงาน ต่อนโยบาย แผนงาน โครงการและ มาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ

๓) การสนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้และการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งส่งเสริมให้มี การแบ่งปัน แลกเปลี่ยนข้อมูลและความรู้ (Development and Knowledge Management) เพื่อพัฒนาข้าราชการและ ผู้ปฏิบัติงานให้มีทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการบรรลุภารกิจ และเป้าหมายของส่วนราชการ

๔) มีระบบการบริหารผลงาน (Performance Management) ที่เน้นประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ และความคุ้มค่า มีระบบหรือวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานที่สามารถจำแนกความ แตกต่างและจัดลำดับผลการปฏิบัติงานของข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานซึ่งเรียกชื่ออื่นได้อย่างมี ประสิทธิภาพหรือไม่ เพียงใด นอกจากนี้ ข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานมีความเข้าใจถึงความเชื่อมโยง ระหว่างผลการปฏิบัติงานส่วนบุคคลและผลงานของ ทีมงานกับความสำเร็จหรือผลงานของส่วนราชการ

มิติที่ ๔ ความพร้อมรับผิดด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล หมายถึง การที่ส่วนราชการ จะต้อง

๑) รับผิดชอบต่อการตัดสินใจและผลของการตัดสินใจด้านการบริหารทรัพยากร บุคคล ตลอดจนการดำเนินการด้านวินัย โดยคำนึงถึงหลักความสามารถและผลงาน หลักคุณธรรม หลักนิติธรรม และ หลักสิทธิมนุษยชน ๒๓

๒) มีความโปร่งใสในทุกกระบวนการของการบริหารทรัพยากรบุคคล ทั้งนี้จะต้อง กำหนดให้ ความพร้อมรับผิดด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลแทรกอยู่ในทุกกิจกรรมด้านการบริหาร ทรัพยากรบุคคลของ ส่วนราชการ

มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน หมายถึง การมีส่วน ราชการที่มีนโยบาย แผนงาน โครงการและมาตรการ ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพชีวิตของ ข้าราชการและ บุคลากรภาครัฐ ดังนี้

๑) ข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน ระบบงานและ บรรยากาศการทำงาน ตลอดจนมีการนำเทคโนโลยีการสื่อสารเข้ามาใช้ในการ บริหารราชการและการให้บริการ แก่ประชาชน ซึ่งจะส่งเสริมให้ข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานได้ใช้ ศักยภาพอย่างเต็มที่ โดยไม่สูญเสียรูปแบบการใช้ ชีวิตส่วนตัว

๒) มีการจัดสวัสดิการและสิ่งอำนวยความสะดวกเพิ่มเติมที่ไม่ใช่สวัสดิการภาคบังคับ ตาม กฎหมาย ซึ่งมีความเหมาะสม สอดคล้องกับความต้องการและสภาพของส่วนราชการ

๓) มีการส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างฝ่ายบริหารของส่วนราชการ กับ ข้าราชการและ บุคลากรผู้ปฏิบัติงาน และให้ระหว่างข้าราชการ และผู้ปฏิบัติงานด้วยกันเอง และให้ กำลังคนมีความพร้อมที่จะ ขับเคลื่อนส่วนราชการให้พัฒนาไปสู่วิสัยทัศน์ที่ต้องการ

มติในการประเมินสมรรถนะในการบริหารทรัพยากรบุคคลทั้ง ๕ มิติ เป็นเครื่องมือที่จะ ช่วยทำให้ส่วนราชการใช้ในการประเมินตนเองว่า มีนโยบาย แผนงาน โครงการ มาตรการดำเนินงาน ด้านการบริหาร ทรัพยากรบุคคลสอดคล้องกับมติในการประเมินดังกล่าวอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลหรือไม่ มากน้อยเพียงใด หากยังไม่มี การดำเนินการตามมติการประเมินดังกล่าว หรือมี ในระดับน้อยแล้ว ส่วนราชการจะต้องมีการพัฒนา ระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับ มติการประเมินดังกล่าว และเป็นการยกระดับประสิทธิภาพ และคุณภาพในการปฏิบัติงานด้านการ บริหารทรัพยากรบุคคลได้ตามหลักเกณฑ์และกรอบมาตรฐานความสำเร็จ ทั้ง ๕ มิติ

บทที่ ๓

ขั้นตอนการจัดทำแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

องค์การบริหารส่วนตำบลคลองขนาก ดำเนินการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ดังนี้

๑. ประชุมคณะทำงาน เนื่องด้วยองค์การบริหารส่วนตำบลคลองขนาก ได้แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙) ตามคำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลคลองขนาก ที่ ๘๙/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๗ กรกฎาคม ๒๕๖๖ คณะกรรมการมีหน้าที่ วิเคราะห์และกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนา ตามแผนแม่บทการพัฒนา พนักงานส่วนตำบล รวมถึง เสนอแนะ แก้ไข ปรับปรุงแผนพัฒนาพนักงานเทศบาลรายปี รวมถึงจัดทำแผนพัฒนา พนักงานส่วนตำบล ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ให้สอดคล้องตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยร่วม พิจารณารายงานน้อยครอบคลุมหัวข้อดังนี้

๑. กำหนดเป้าหมายในการพัฒนาครอบคลุมพนักงานส่วนตำบลตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๒. กำหนดหลักสูตรการพัฒนา สำหรับพนักงานส่วนตำบลแต่ละประเภท ระดับตำแหน่ง โดย ต้องได้รับการพัฒนาอย่างน้อยในหลักสูตรหนึ่งหรือหลายหลักสูตร เช่น หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติ ราชการ หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงาน ในแต่ละตำแหน่ง หลักสูตรด้านการบริหาร หรือ หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม

๓. กำหนดวิธีการพัฒนา โดยเลือกใช้วิธีใดวิธีหนึ่งให้เหมาะสม ตามความจำเป็น กับผู้เข้ารับ การพัฒนา ระยะเวลาการพัฒนา และหลักสูตรการพัฒนาแต่ละหลักสูตร เช่น การปฐมนิเทศการฝึกอบรม การศึกษา หรือดูงานการประชุมเชิงปฏิบัติการ หรือการสัมมนาการสอนงาน การให้คำปรึกษาหรือวิธีการอื่น ที่เหมาะสม

๔. กำหนดงบประมาณรวมถึงจัดสรรงบประมาณสำหรับการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ตามแผนแม่บทการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลอย่างชัดเจนแน่นอน เพื่อให้การพัฒนาเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

๕. ติดตามประเมินผลและตรวจสอบ ผลการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้ทราบถึง ความสำเร็จของการพัฒนา ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน และผลการปฏิบัติงานของผู้เข้ารับการพัฒนา



กลยุทธ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

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

ประเด็นนโยบาย แผนการดำเนินงาน/ ยุทธศาสตร์	แผนงาน/กิจกรรม/โครงการ	วัตถุประสงค์	งบประมาณ ดำเนินการ	ระยะเวลาดำเนินการ	ตัวชี้วัด (KPL)	ผลที่คาดว่าจะ ได้รับ	หน่วยงานที่ รับผิดชอบ
๑. การบริหารทรัพยากรบุคคล (Human Resources Management)							
๑) ด้านการวางแผนอัตรา กำลัง สรรหา บรรจุ และ แต่งตั้ง	๑. จัดทำและปรับปรุงแผน อัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ให้เป็นปัจจุบัน ๒. ดำเนินการสรรหาและบรรจุ แต่งตั้ง รับโอน และจัดคนลงสู่ ตำแหน่งที่ว่างให้เป็นปัจจุบัน ตามกรอบอัตรากำลัง	- เพื่อวางแผน อัตรากำลังและปรับ อัตรากำลังให้ เหมาะสมกับการกิจ - เพื่อให้ตำแหน่ง ว่างตามกรอบ อัตรากำลังลดลง	ไม่ใช้ งบประมาณ ไม่ใช้ งบประมาณ	ตุลาคม ๒๕๖๖ ถึง กันยายน ๒๕๖๙	จำนวน ๑ เล่ม และปรับปรุง อัตรากำลังตาม ความจำเป็น ตำแหน่งว่ามี ปริมาณลดลง	- องค์กรมีอัตรา กำลังที่เหมาะสม และควบคุมภาระ ค่าใช้จ่าย - มีบุคลากร เพียงพอ เหมาะสม ต่อการปฏิบัติงาน	สำนักปลัด งานธุรการ
๒) ด้านการกำหนด กลยุทธ์ของการบริหาร ทรัพยากรบุคคล	๑. จัดทำแผนการบริหารและ พัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๘	- เพื่อเป็นแนวทาง ในการบริหารงาน และพัฒนา ทรัพยากรบุคคล	ไม่ใช้ งบประมาณ	ตุลาคม ๒๕๖๗ ถึง กันยายน ๒๕๖๘	จำนวน ๑ เล่ม	- องค์กรมีแนวทาง ในการบริหารงาน และพัฒนา ทรัพยากรบุคคล	สำนักปลัด งานธุรการ

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

ประเด็นนโยบาย แผนการดำเนินงาน/ ยุทธศาสตร์	แผนงาน/กิจกรรม/โครงการ	วัตถุประสงค์	งบประมาณ ดำเนินการ	ระยะเวลาดำเนินการ	ตัวชี้วัด (KPL)	ผลที่คาดว่าจะ ได้รับ	หน่วยงานที่ รับผิดชอบ
๑. การบริหารทรัพยากรบุคคล (Human Resources Management) HRM							
๓) ด้านการประเมินผล การปฏิบัติงาน	๑. จัดทำคู่มือและเผยแพร่การ ประเมินผลการปฏิบัติงานของ พนักงาน ๒. จัดทำและเผยแพร่ รายละเอียดคู่มือ มาตรฐาน กำหนดตำแหน่งประจำสาย งาน และพจนานุกรม สมรรถนะ	- เพื่อให้เป็นเกณฑ์ มาตรฐานต่อการ ปฏิบัติหน้าที่ - เพื่อให้ทราบความ รับผิดชอบใน ตำแหน่งหน้าที่ของ ตนเองสมรรถนะ ของแต่ละตำแหน่ง	ไม่ใช้ งบประมาณ ไม่ใช้ งบประมาณ	ตุลาคม ๒๕๖๗ ถึง กันยายน ๒๕๖๘	จำนวน ๑ เล่ม	- บุคลากรได้ทราบ หลักเกณฑ์และ วิธีการประเมิน - บุคลากรได้ทราบ ถึงหน้าที่และความ รับผิดชอบของ ตนเอง	สำนักปลัด งานธุรการ
๔) ด้านการสนับสนุนและ สร้างแรงจูงใจขององค์กร	๑. จัดทำและเผยแพร่แผนงาน การสร้างเส้นทาง ความก้าวหน้า ๒. จัดทำและเผยแพร่คู่มือ สวัสดิการและผลประโยชน์ต่าง ของพนักงานส่วนตำบล เช่น การลาของพนักงาน	- เพื่อสร้างขวัญและ กำลังใจให้กับ บุคลากร - เพื่อให้บุคลากรได้ ทราบสิทธิประโยชน์ ของตนเอง	ไม่ใช้ งบประมาณ ไม่ใช้ งบประมาณ	ตุลาคม ๒๕๖๖ ถึง กันยายน ๒๕๖๗	จำนวน ๑ เล่ม	- บุคลากรได้ทราบ เส้นทาง ความก้าวหน้า - บุคลากรได้ทราบ ถึงสิทธิประโยชน์ ของตนเอง	สำนักปลัด งานธุรการ

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

ประเด็นนโยบาย แผนการดำเนินงาน/ ยุทธศาสตร์	แผนงาน/กิจกรรม/โครงการ	วัตถุประสงค์	งบประมาณ ดำเนินการ	ระยะเวลาดำเนินการ	ตัวชี้วัด (KPL)	ผลที่คาดว่าจะ ได้รับ	หน่วยงานที่ รับผิดชอบ
๑. การบริหารทรัพยากรบุคคล (Human Resources Management) HRM							
๕) ด้านระบบข้อมูลของ พนักงาน	๑. ปรับปรุงฐานข้อมูล สารสนเทศของบุคลากรใน หน่วยงาน ๒. บันทึกและปรับปรุงข้อมูล ทะเบียนประวัติของบุคลากร ในระบบ LHR ให้เป็นปัจจุบัน	- เพื่อสนับสนุนการ ปฏิบัติงานด้าน ข้อมูลของบุคลากร ในหน่วยงาน - เพื่อปรับปรุง ข้อมูลบุคลากรให้ ถูกต้องเป็นปัจจุบัน	ไม่ใช้ งบประมาณ ไม่ใช้ งบประมาณ	ตุลาคม ๒๕๖๖ ถึง กันยายน ๒๕๖๙	จำนวน ๑ เล่ม	- ข้อมูลถูกต้องใน ระบบ และเป็น ปัจจุบัน	สำนักปลัด งานธุรการ
๖) ด้านส่งเสริมคุณภาพ ชีวิต	๑. กิจกรรม ๕ส (Big Cleaning Day) ๒. การประเมินความพึงพอใจ ในการปฏิบัติงานบุคคล ประจำปี ๒๕๖๘	- เพื่อส่งเสริมให้ บุคลากรรวมพลัง การรักษาความ สะอาดและดูแล รักษาสิ่งแวดล้อม - เพื่อให้เกิดการ พัฒนางานอย่าง ต่อเนื่องอยู่เสมอ	ไม่ใช้ งบประมาณ ไม่ใช้ งบประมาณ	ภายในเดือน ตุลาคม ๒๕๖๘	๑ ปี/ครั้ง	- องค์กรมี สุขลักษณะที่ดีใน การทำกิจกรรม ร่วมกัน - มีการปรับปรุงและ พัฒนางานอย่าง ต่อเนื่อง	สำนักปลัด งานธุรการ

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

ประเด็นนโยบาย แผนการดำเนินงาน/ ยุทธศาสตร์	แผนงาน/กิจกรรม/โครงการ	วัตถุประสงค์	งบประมาณ ดำเนินการ	ระยะเวลาดำเนินการ	ตัวชี้วัด (KPL)	ผลที่คาดว่าจะ ได้รับ	หน่วยงานที่ รับผิดชอบ
๑. การบริหารทรัพยากรบุคคล (Human Resources Management) HRM							
๗) ด้านการสนับสนุนและ สร้างแรงจูงใจขององค์กร	๑. จัดทำและเผยแพร่แผนงาน การสร้างเส้นทาง ความก้าวหน้า ๒. จัดทำและเผยแพร่คู่มือ สวัสดิการและผลประโยชน์ต่าง ของพนักงานส่วนตำบล เช่น การลาของพนักงาน	- เพื่อสร้างขวัญ กำลังใจให้กับ บุคลากร - เพื่อให้บุคลากรได้ ทราบสิทธิประโยชน์ ของตนเอง	ไม่ใช้ งบประมาณ ไม่ใช้ งบประมาณ	ตุลาคม ๒๕๖๖ ถึง กันยายน ๒๕๖๙	จำนวน ๑ เล่ม	- บุคลากรได้ทราบ เส้นทาง ความก้าวหน้า - บุคลากรได้ทราบ ถึงสิทธิประโยชน์ ของตนเอง	สำนักปลัด งานธุรการ
๘) ด้านการพัฒนา บุคลากร	๑. จัดทำแผนพัฒนาพนักงาน ส่วนตำบล ประจำปี งบประมาณ ๒๕๖๘ ๒. ส่งบุคลากรเข้ารับการอบรม ในหลักสูตรต่าง ๆ	- เพื่อพัฒนา บุคลากรทุกระดับมี ความรู้และทักษะที่ เหมาะสมในการ ปฏิบัติงาน	ไม่ใช้ งบประมาณ ตั้งไว้ ๒๐๐,๐๐๐ บาท	ตุลาคม ๒๕๖๗ ถึง กันยายน ๒๕๖๘	จำนวน ๑ เล่ม บุคลากรเข้ารับ การฝึกอบรมไม่ น้อยกว่า ๘๐ %	- บุคลากรพัฒนา ตามแผนพัฒนา พนักงานส่วนตำบล - บุคลากรนำ ความรู้ที่ได้รับจาก การอบรมมาพัฒนา องค์กร	สำนักปลัด งานธุรการ ทุกส่วน ราชการ

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

ประเด็นนโยบาย แผนการดำเนินงาน/ ยุทธศาสตร์	แผนงาน/กิจกรรม/โครงการ	วัตถุประสงค์	งบประมาณ ดำเนินการ	ระยะเวลา ดำเนินการ	ตัวชี้วัด (KPL)	ผลที่คาดว่าจะ ได้รับ	หน่วยงานที่ รับผิดชอบ
๑. การพัฒนาศักยภาพบุคคล (Human Resources Development) HRD							
๑) ด้านการพัฒนา ศักยภาพของบุคลากร	โครงการพัฒนาศักยภาพของ บุคลากรองค์การบริหารส่วน ตำบล	- เพื่อพูนความรู้ และประสบการณ์	ตั้งไว้ ๒๐๐,๐๐๐ บาท	ตุลาคม ๒๕๖๗ ถึง กันยายน ๒๕๖๘	บุคลากรเข้าร่วม โครงการ ไม่ น้อยกว่า ๘๐ %	- บุคลากรได้รับ ความรู้ เพื่อนำมา พัฒนางาน	สำนักปลัด งานธุรการ
๒) ด้านการเสริมสร้าง คุณธรรม จริยธรรม	๑. จัดทำมาตรฐานจริยธรรม ของบุคลากร	- เพื่อให้บุคลากรมี แนวทางในการ เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม	ไม่ใช่ งบประมาณ	ตุลาคม ๒๕๖๗ ถึง กันยายน ๒๕๖๘	จำนวน ๑ เล่ม	- บุคลากรพัฒนา ตามแผนพัฒนา พนักงานส่วนตำบล	สำนักปลัด งานธุรการ
	๒. เผยแพร่ประมวลจริยธรรม	- เพื่อให้บุคลากรมี คุณธรรมจริยธรรม	ไม่ใช่ งบประมาณ		เผยแพร่ลงใน Website	- บุคลากรมี คุณธรรม จริยธรรม ในการปฏิบัติตน	
	๓. โครงการอบรมให้ความรู้ตาม หลักธรรมภิบาล	- เพื่อให้บุคลากรมี คุณธรรม จริยธรรม รู้จักความสามัคคี	ตั้งไว้ ๒๐,๐๐๐ บาท		บุคลากรเข้าร่วม โครงการ ไม่ น้อยกว่า ๘๐ %	- เกิดความสามัคคี ในองค์กรในองค์กร เพื่อพัฒนางาน	