

แผนการบริหารและพัฒนา
ทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙



เทศบาลตำบลวิเศษไชยชาญ
อำเภอวิเศษไชยชาญ จังหวัดอ่างทอง

คำนำ

เทศบาลตำบลวิเศษไชยชาญ เป็นหน่วยงานของรัฐที่มีภารกิจในการส่งเสริมท้องถิ่นให้มีความเข้มแข็งในทุกด้าน เพื่อสามารถตอบสนองเจตนารมณ์ของประชาชนได้อย่างแท้จริง ซึ่งเป็นภารกิจที่มีความหลากหลายและครอบคลุมการดำเนินการในหลายด้าน โดยเฉพาะการบริหารทรัพยากรบุคคล เป็นอีกมิติหนึ่งที่จะขาดการพัฒนาไม่ได้ และถือเป็นกลไกสำคัญในการผลักดันยุทธศาสตร์และพันธกิจให้ประสบความสำเร็จ และถือเป็นปัจจัยที่สำคัญที่จะทำให้ภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นลุล่วงไปได้ด้วยดี ตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้

ดังนั้น เพื่อให้เทศบาลตำบลวิเศษไชยชาญ มีแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่สามารถตอบสนองทิศทางการบริหารงานของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นได้อย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ จึงได้ดำเนินการจัดทำแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ ให้สอดคล้องกับแผนกลยุทธ์ทรัพยากรบุคคล (พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙) และแผนพัฒนาพนักงานเทศบาล พ.ศ. ๒๕๖๙ โดยมุ่งเน้นให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคลได้มีส่วนร่วมในการกำหนดแนวทางและประเด็นยุทธศาสตร์ในการพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล เทศบาลตำบลวิเศษไชยชาญ จะนำแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่จัดทำ เพื่อเป้าหมายสำคัญในการผลักดัน พัฒนาทรัพยากรบุคคลเพื่อเป็นเทศบาลตำบลที่มีสมรรถนะสูงในการส่งเสริมท้องถิ่น ให้เป็นกลไกในการพัฒนาตำบลได้อย่างยั่งยืน

คณะกรรมการจัดทำแผนการบริหาร
และพัฒนาทรัพยากรบุคคล
เทศบาลตำบลวิเศษไชยชาญ

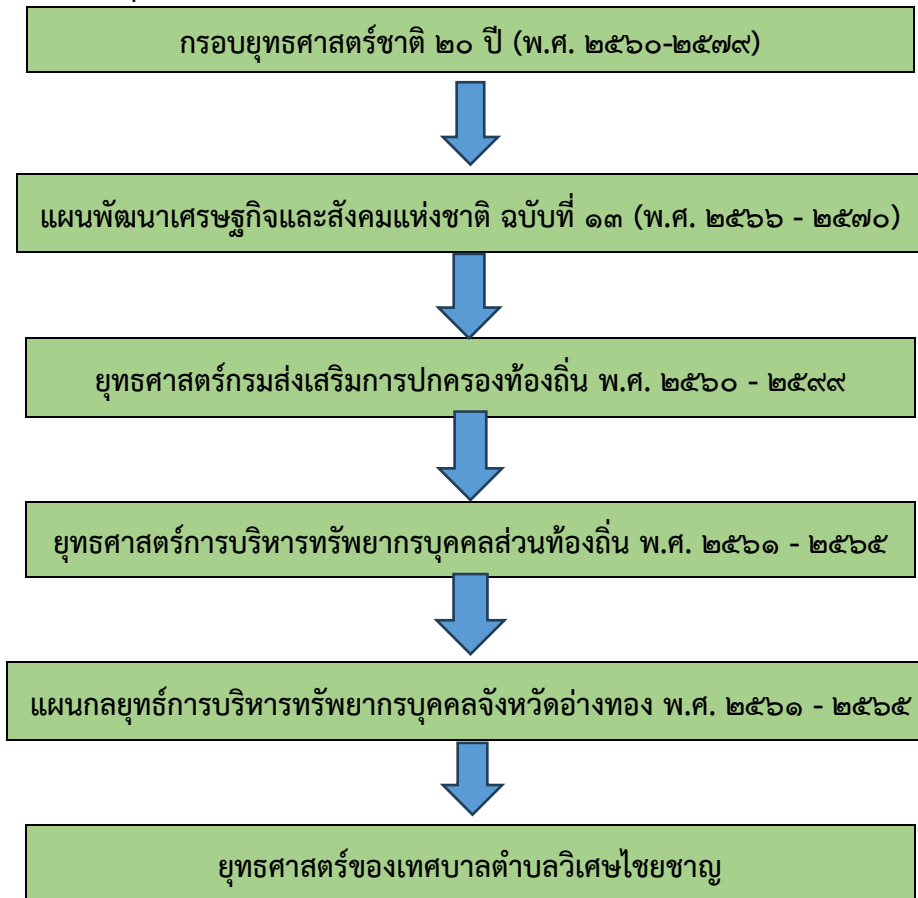
สารบัญ

	หน้า
บทที่ ๑ บทนำ	
- ความเชื่อมโยงยุทธศาสตร์ วิสัยทัศน์ พันธกิจ ข้อมูลทั่วไป ของเทศบาลตำบลวิเศษไชยชาญ	๑
บทที่ ๒ การจัดทำแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล	
- มาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard)	๒๐
มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์	๒๐
มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล	๒๐
มิติที่ ๓ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล	๒๑
มิติที่ ๔ ความพร้อมรับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	๒๑
มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน และหลักเกณฑ์การพัฒนา	๒๑
บทที่ ๓ ขั้นตอนการจัดทำแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล	
- ประชุมคณะทำงาน	๒๓
- การดำเนินการตามขั้นตอน	๒๓
แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล	
๑.การบริหารทรัพยากรบุคคล (Human Resources Management) HRM	๒๔
๒.การพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Human Resources Development) HRD	๒๗
- ภาคผนวก	
ประกาศใช้แผนฯ	
รายงานการประชุม	

บทที่ ๑

บทนำ

๑. ความเชื่อมโยงของยุทธศาสตร์



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

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

จากผลการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทุกแห่งจะต้องมีการเตรียมการเพื่อรองรับมาตรการในการถ่ายโอนภารกิจ งบประมาณและอัตรากำลังจากหน่วยงานส่วนกลางและส่วนภูมิภาคตามที่กฎหมายกำหนด เพื่อที่จะสามารถปฏิบัติภารกิจตามที่ "ได้รับมอบหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ" ซึ่งหมายความว่า องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะต้องเร่งกำหนดจุดมุ่งหมายหรือทิศทางในการพัฒนาของตนให้ชัดเจน มีการกำหนดยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนาที่สอดคล้องกับจุดมุ่งหมายในการพัฒนา อย่างเป็นระบบ โดยมีความครอบคลุมภารกิจการพัฒนาใน ทุก ๆ ด้าน อันเป็นการแสดงให้เห็นถึงความพร้อม และศักยภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่จะสามารถบริหารงานในความรับผิดชอบตามที่ราชการส่วนกลาง และราชการส่วนภูมิภาคจะถ่ายโอนมาให้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาจึงถือเป็นเครื่องมือสำคัญอย่างยิ่งที่จะช่วยสนับสนุนในการวิเคราะห์สภาพปัญหา/ความต้องการของเทศบาล เพื่อนำไปสู่ 'การกำหนดจุดมุ่งหมายในการพัฒนา การกำหนดภารกิจ และ แนวทางการดำเนินงานเพื่อนำไปสู่จุดมุ่งหมายดังกล่าวอย่างเป็นระบบ ซึ่งจะช่วยให้การกำหนดแผนงาน/โครงการ มีทิศทางที่สอดคล้องและประสาน สนับสนุนในจุดมุ่งหมายร่วมกัน ซึ่งนอกจากจะทำให้ปัญหา/ความต้องการ ได้รับความตอบสนองอย่างเหมาะสมแล้ว ยังเป็นการบริหารทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดให้เกิดประโยชน์สูงสุดในขณะเดียวกันด้วย

หลักการสำคัญที่ถือเป็นหัวใจของการจัดทำแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ก็คือการกำหนดจุดมุ่งหมายการพัฒนาและการกำหนดแนวทางการพัฒนาที่จะนำไปสู่ 'การบรรลุผลตามจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้ ทั้งนี้เพราะหากไม่มีจุดมุ่งหมายในการพัฒนาที่ชัดเจนแล้ว การบริหารงานก็จะเป็นการแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้า ไปเรื่อย ๆ เมื่อมีปัญหาอย่างซ้ำซ้อนและไม่มีที่สิ้นสุดแล้ว ยังอาจทำให้ปัญหามีความรุนแรงมากขึ้นจนเกิน ศักยภาพ และแก้ไขได้ ดังนั้น การจัดทำแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลในครั้งนี้จึงเป็นโอกาสอันดี ที่จะได้กำหนดจุดมุ่งหมายและแนวทางการพัฒนาที่สอดคล้องกับสภาพปัญหา ความต้องการ และศักยภาพอย่าง เป็นระบบ ซึ่งนอกจากจะเป็นการพัฒนาประสิทธิภาพในการบริหารจัดการภายใต้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัด แล้ว ยังเป็นการเตรียมความพร้อมเพื่อรองรับการถ่ายโอนภารกิจจากหน่วยงานส่วนกลางและส่วนภูมิภาคอีก ทางหนึ่งด้วย

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 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 เพิ่มโอกาสให้ทุกภาคส่วนเข้ามา เป็นกำลังของการพัฒนาประเทศในทุกระดับ

๔.๓ เพิ่มขีดความสามารถของชุมชนท้องถิ่นในการพัฒนาการพึ่งตนเองและการจัดการตนเอง เพื่อสร้างสังคมคุณภาพ

๕. ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

๕.๑ อนุรักษ์และรักษาทรัพยากรธรรมชาติสิ่งแวดล้อม และวัฒนธรรมให้คนรุ่นต่อไปได้ใช้อย่างยั่งยืน มีสมดุล

๕.๒ ฟื้นฟูและสร้างใหม่ฐานทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม เพื่อลดผลกระทบทางลบจากการพัฒนาสังคมเศรษฐกิจของประเทศ

๕.๓ ใช้ประโยชน์และสร้างการเติบโต บนฐานทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมให้สมดุลภายในขีดความสามารถของระบบนิเวศ

๕.๔ ยกย่องระดับกระบวนทัศน์เพื่อกำหนดอนาคตประเทศด้านทรัพยากรธรรมชาติสิ่งแวดล้อม และวัฒนธรรม บทหลักของการมีส่วนร่วม และเป็นธรรมาภิบาล

๖. ยุทธศาสตร์ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ

๖.๑ ภาครัฐมีวัฒนธรรมการทำงานที่มุ่งผลสัมฤทธิ์และผลประโยชน์ส่วนรวม ตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างสะดวก รวดเร็ว โปร่งใส

๖.๒ ภาครัฐมีขนาดที่เล็กลง พร้อมปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง

๖.๓ ภาครัฐมีความโปร่งใส ปลอดการทุจริตและประพฤติมิชอบ

๖.๔ กระบวนการยุติธรรม เป็นไปเพื่อประโยชน์ต่อส่วนรวมของประเทศ

ในการที่บรรลุวิสัยทัศน์และทำให้ประเทศพัฒนาไปสู่อนาคตที่พึงประสงค์นั้น จำเป็นจะต้องมีการ วางแผน และกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาในระยะยาว และกำหนดแนวทางการพัฒนาของทุกภาคส่วน ให้ขับเคลื่อนไปในทิศทางเดียวกัน ดังนั้นจึงจำเป็นต้องกำหนดยุทธศาสตร์ชาติในระยะยาว เพื่อถ่ายทอดแนวทางการพัฒนาสู่การปฏิบัติในแต่ละช่วงเวลาอย่างต่อเนื่อง และมีบูรณาการ และสร้างความเข้าใจถึงอนาคตของ ประเทศไทยร่วมกัน และเกิดการรวมพลังของทุกภาคส่วนในสังคมทั้งประชาชน เอกชน ประชาชนสังคม ในการขับเคลื่อนการพัฒนา

เพื่อการสร้างและรักษาไว้ซึ่งผลประโยชน์แห่งชาติและบรรลุนิติสัมพันธ์ “ประเทศไทยมีความ มั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน” เพื่อให้ประเทศไทยมีขีดความสามารถในการแข่งขัน มีรายได้สูงอยู่ในกลุ่มประเทศ พัฒนาแล้ว คนไทยมีความสุข อยู่ดี กินดี สังคมมีความมั่นคง ความเสมอภาคและเป็นธรรม

๑.๒ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓

วัตถุประสงค์ เพื่อพลิกโฉมประเทศไทยสู่ “สังคมก้าวหน้า เศรษฐกิจสร้างมูลค่าอย่างยั่งยืน”

เป้าหมายหลักของการพัฒนา จำนวน ๕ ประการ ประกอบด้วย

๑. การปรับโครงสร้างภาคการผลิตและบริการสู่เศรษฐกิจฐานนวัตกรรม
๒. การพัฒนาคนสำหรับโลกยุคใหม่
๓. การมุ่งสู่สังคมแห่งโอกาสและความเป็นธรรม
๔. การเปลี่ยนผ่านการผลิตและบริโภคไปสู่ความยั่งยืน
๕. การเสริมสร้างความสามารถของประเทศในการรับมือกับการเปลี่ยนแปลงและความเสี่ยง

ภายใต้บริบทโลกใหม่

๑.๓ ยุทธศาสตร์กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๙๙

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ การเสริมสร้างการปกครองท้องถิ่นให้เข้มแข็งด้วยระบอบการปกครองแบบ ประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุขและหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ กรมส่งเสริมการพัฒนาท้องถิ่นร่วมขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศไทย ๔.๐ สู่ประเทศที่พัฒนาแล้วจากฐานของท้องถิ่น

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาบริหารจัดการภาครัฐ และธรรมาภิบาลในการปกครองท้องถิ่น ของ ประเทศไทยให้มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔ การส่งเสริมและพัฒนาบริการสาธารณะของท้องถิ่นที่มีคุณภาพเพื่อคุณภาพ ชีวิตของประชาชน

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๕ การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น และ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อรองรับภารกิจและทิศทางการพัฒนาของประเทศ

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๖ การพัฒนาองค์กรด้วยฐานคุณธรรม ความรู้ และสมรรถนะสูงเป็นองค์กรระดับ สากลที่สังคมยอมรับ

๑.๔ ยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๔

คณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นได้เล็งเห็นความสำคัญในการพัฒนาทรัพยากร บุคคลซึ่งมีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนการพัฒนาท้องถิ่นให้ก้าวหน้า และบุคลากรของท้องถิ่นให้เป็นผู้มี ศักยภาพสูง จึงมีมติเห็นชอบยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๕ โดยมี วัตถุประสงค์เพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อพัฒนา ศักยภาพ และสามารถพัฒนาท้องถิ่นได้อย่างบรรลุเป้าหมายและมีความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงในอนาคต ดังนี้

วิสัยทัศน์ “ข้าราชการส่วนท้องถิ่นมีสมรรถนะสูง เน้นคุณธรรมและศักยภาพเป็นเลิศ เพื่อการพัฒนา ท้องถิ่นตามนโยบาย Thailand ๔.๐”

พันธกิจ

๑. ระบบทรัพยากรบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้รับการพัฒนาให้ทันสมัย สอดคล้องกับนโยบายชาติว่าด้วย Thailand ๔.๐ ที่สามารถขับเคลื่อนด้วยเทคโนโลยีและนวัตกรรม หรือนโยบายอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องต่อการพัฒนาท้องถิ่น

๒. บุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ได้รับสิทธิและประโยชน์อย่างเท่าเทียมและเป็นธรรม

๓. บุคลากรได้รับการพัฒนาอย่างครอบคลุม และเป็นมืออาชีพ สามารถเป็นที่พึ่งและสร้างความเชื่อมั่นให้ประชาชนในท้องถิ่นได้อย่างยั่งยืน

ประเด็นยุทธศาสตร์

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ : ปรับปรุงโครงสร้างและอัตรากำลังให้เหมาะสมกับประเภทองค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ : พัฒนาประสิทธิภาพระบบทรัพยากรบุคคลส่วนท้องถิ่น

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ : ส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรและผู้บริหารให้มีศักยภาพที่ สอดคล้องกับการบริหาร

ทรัพยากรบุคคลตามแนวทาง Thailand ๔.๐

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ : เน้นความโปร่งใสในระบบบริหารทรัพยากรบุคคลส่วนท้องถิ่นที่ยึดหลักสมรรถนะ และการสร้างเสริมหลักธรรมาภิบาล

ยุทธศาสตร์ ๕ : ต่อยอดการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีแก่ทรัพยากรบุคคลส่วนท้องถิ่น

ยุทธศาสตร์ ๖ : ขับเคลื่อนระบบทรัพยากรบุคคลส่วนท้องถิ่นด้วยนวัตกรรมและเทคโนโลยี

ยุทธศาสตร์ ๗ : การกำกับติดตาม และประเมินผล

๑.๕ แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลจังหวัดอ่างทอง พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๕

วิสัยทัศน์ อ่างทองเมืองน่าอยู่ น่าเที่ยว แหล่งผลิตอาหารปลอดภัย

พันธกิจ

๑. พัฒนาจังหวัดอ่างทองให้เป็นเมืองน่าอยู่

๒. ส่งเสริมการผลิตและจำหน่ายสินค้าเกษตรและอาหารปลอดภัย

๓. ยกระดับการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรม

ตำแหน่งยุทธศาสตร์จังหวัด

๑. เมืองน่าอยู่

๒. แหล่งผลิตสินค้าเกษตรและอาหารปลอดภัย

๓. การท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรม

เป้าประสงค์รวม

๑. คุณภาพชีวิตที่ดีของประชาชน

๒. แหล่งผลิตสินค้าเกษตรและอาหารปลอดภัยที่ได้มาตรฐาน

๓. รายได้ด้านการท่องเที่ยวที่เพิ่มขึ้น

ประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

๑. พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของจังหวัดให้สามารถใช้งานได้อย่างมีประสิทธิภาพ
๒. พัฒนาระบบสร้างแรงจูงใจ ส่งเสริมให้บุคลากรมีขวัญ กำลังใจมีความผูกพันในการทำงาน
๓. พัฒนาสมรรถนะของบุคลากรให้สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ของจังหวัด
๔. พัฒนานอกระบบไปสู่อุบัติการแห่งการเรียนรู้
๕. สร้างวัฒนธรรม ค่านิยมของจังหวัดให้บุคลากรมีความตระหนักถึงคุณธรรม จริยธรรม
๖. วางแผนบริหารอัตรากำลังและปรับอัตรากำลังให้เหมาะสมเพียงพอกับภารกิจ
๗. พัฒนาระบบการพิจารณาความดีความชอบโดยยึดหลักธรรมาภิบาลและโปร่งใส ชัดเจน ตรวจสอบได้
๘. พัฒนาระบบการบูรณาการระหว่างหน่วยงานที่มีภารกิจร่วมกัน

๑.๖ ยุทธศาสตร์ของเทศบาลตำบลวิเศษไชยชาญ

วิสัยทัศน์

“บ้านเมืองน่าอยู่ เขตชุมชนธรรมล้ำค่าประเพณี เทคโนโลยีก้าวไกล ใส่ใจคุณภาพชีวิต”

ยุทธศาสตร์การพัฒนาเทศบาลตำบลวิเศษไชยชาญ

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

เป้าประสงค์รวม

- เพื่อให้ประชาชนมีน้ำอุปโภค-บริโภค
- เพื่อให้ประชาชนมีไฟฟ้าใช้
- เพื่อให้ประชาชนมีถนนที่มีมาตรฐานสำหรับใช้ในการสัญจรไปมาและขนส่งสินค้าออกสู่ตลาด
- เพื่อให้ประชาชนดำเนินชีวิตตามหลักเศรษฐกิจพอเพียงและมีความสุขอย่างยั่งยืน

จุดยืนทางยุทธศาสตร์ (Positioning) ของเทศบาลตำบลวิเศษไชยชาญ

เพื่อให้การบริการสาธารณะแก่ประชาชนในพื้นที่เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล สามารถแก้ไขปัญหาพัฒนาท้องถิ่น ตลอดจนตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างแท้จริง เพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง ของเศรษฐกิจ สังคม ภูมิประเทศ ภูมิอากาศ นโยบายของรัฐบาล

๒. ข้อมูลทั่วไป

เทศบาลตำบลวิเศษไชยชาญยกฐานะจากสุขาภิบาลตำบลศาลเจ้าโรงทอง เมื่อวันที่ ๑๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๔๒ ตามพระราชบัญญัติเปลี่ยนแปลงฐานะของสุขาภิบาลเป็นเทศบาล พ.ศ.๒๕๔๒ และเปลี่ยนชื่อเทศบาลตามประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง เปลี่ยนชื่อเทศบาลตำบลศาลเจ้าโรงทอง อำเภอวิเศษชัยชาญ จังหวัดอ่างทอง เป็นเทศบาลตำบลวิเศษไชยชาญ

๒.๑ สภาพทั่วไปและข้อมูลพื้นฐาน

๑. ด้านกายภาพ

๑.๑ ที่ตั้งของหมู่บ้านหรือชุมชนหรือตำบล (แผนที่ประกอบ)

เทศบาลตำบลวิเศษไชยชาญ ตำบลศาลเจ้าโรงทอง อำเภอวิเศษชัยชาญ จังหวัดอ่างทอง มีอาณาเขต ดังนี้

ทิศเหนือ ติดกับ ถนนบ้านกองช่าง ตำบลศาลเจ้าโรงทอง และถนนขุนวิเศษ ตำบลไผ่จำศีล

ทิศใต้ ติดกับ ถนนคอกวัวใหญ่ ตำบลศาลเจ้าโรงทอง และถนนปุดอก - ปู่ทองแก้ว ตำบลไผ่จำศีล

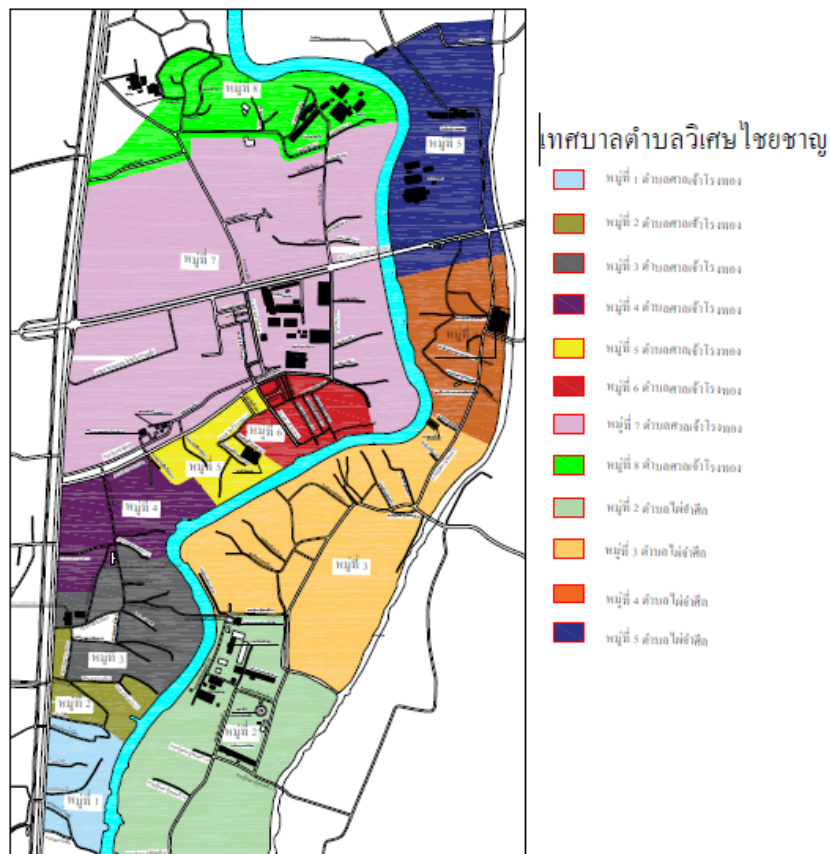
ทิศตะวันออก ติดกับ คลองขุนตลอดแนว ตำบลไผ่จำศีล

ทิศตะวันตก ติดกับ คลองชลประทาน ตำบลศาลเจ้าโรงทอง

เนื้อที่

เทศบาลตำบลวิเศษไชยชาญ มีเนื้อที่ทั้งหมดโดยประมาณ ๒.๕ ตารางกิโลเมตร หรือ คิดเป็น ๑,๕๖๒.๕๐ ไร่ โดยอยู่ห่างจากที่ว่าการอำเภอวิเศษชัยชาญ ประมาณ ๑.๕ กิโลเมตร

แผนที่เทศบาลตำบลวิเศษไชยชาญ



๑.๒ ลักษณะภูมิประเทศ

มีลักษณะภูมิประเทศโดยทั่วไปของเทศบาลตำบลวิเศษไชยชาญเป็นที่ราบลุ่ม มีแม่น้ำน้อยไหลผ่านกลางพื้นที่ตลอดแนว โดยแบ่งออกเป็น ๒ ฝั่ง คือฝั่งตำบลศาลเจ้าโรงทองและฝั่งตำบลไผ่จำศีล พื้นที่ส่วนใหญ่เป็นที่อยู่อาศัยและเป็นพื้นที่พาณิชยกรรมบางส่วนเป็นพื้นที่เกษตรกรรมใช้ในการทำนา ทำสวนพืช ปลูกผักผลไม้ และเลี้ยงสัตว์

๑.๓ ลักษณะภูมิอากาศ

สภาพอากาศร้อนชื้น มี ๓ ฤดู ดังนี้

ฤดูร้อน เริ่มตั้งแต่เดือน เริ่มตั้งแต่เดือน กุมภาพันธ์ – พฤษภาคม

ฤดูฝน เริ่มตั้งแต่เดือน มิถุนายน – กันยายน

ฤดูหนาว เริ่มตั้งแต่เดือน ตุลาคม – มกราคม

๒. ด้านการเมือง/การปกครอง

๒.๑ เขตการปกครอง

แบ่งออกเป็น ๑๒ หมู่บ้าน ที่อยู่ในเขตเทศบาล ประกอบด้วย

๒.๑.๑ หมู่บ้านเต็มพื้นที่อยู่ในเขตเทศบาลตำบลวิเศษไชยชาญ จำนวน ๒ หมู่บ้าน ดังนี้

หมู่ที่ ๕ ตำบลศาลเจ้าโรงทอง

หมู่ที่ ๖ ตำบลศาลเจ้าโรงทอง

๒.๑.๒ หมู่บ้านบางส่วนอยู่ในเขตเทศบาลตำบลวิเศษไชยชาญ จำนวน ๘ หมู่บ้าน ดังนี้

หมู่ที่ ๑ ตำบลศาลเจ้าโรงทอง

หมู่ที่ ๒ ตำบลศาลเจ้าโรงทอง

หมู่ที่ ๓ ตำบลศาลเจ้าโรงทอง

หมู่ที่ ๔ ตำบลศาลเจ้าโรงทอง

หมู่ที่ ๗ ตำบลศาลเจ้าโรงทอง

หมู่ที่ ๘ ตำบลศาลเจ้าโรงทอง

หมู่ที่ ๒ ตำบลไผ่จำศีล

หมู่ที่ ๓ ตำบลไผ่จำศีล

หมู่ที่ ๔ ตำบลไผ่จำศีล

หมู่ที่ ๕ ตำบลไผ่จำศีล

รายชื่อกำนัน - ผู้ใหญ่บ้าน

ตำบล	หมู่บ้าน	ชื่อ - สกุล	หมายเลขโทรศัพท์
ศาลเจ้าโรงทอง	หมู่ที่ ๑	นางบรรจง แสงนาค	๐๘๖-๑๓๕๒๐๐๐
	หมู่ที่ ๒	น.ส.ธีรนุช ทองพันซัง	๐๘๖-๗๖๐๙๒๗๙
	หมู่ที่ ๓	นายบุญเสริม โสนอ่อน	๐๙๓-๔๙๗๖๕๖๐
	หมู่ที่ ๔	นายสุขุม เพ็งแจ่มศรี	๐๙๒-๕๗๖๒๘๑๗
	หมู่ที่ ๕	นางญาดา นุชเสียงเพราะ	๐๘๒-๑๙๘๐๓๒๙
	หมู่ที่ ๖	นายวิสุทธิ ฉัตรเจริญพร	๐๘๑-๘๑๐๐๐๕๔
	หมู่ที่ ๗	นางสาวสุปัญญา ชูวิไล	๐๘๔-๒๓๕๙๒๒๘
	หมู่ที่ ๘	นายวิรัตน์ ตั้งวรารุช	๐๘๑-๘๔๙๒๖๐๔

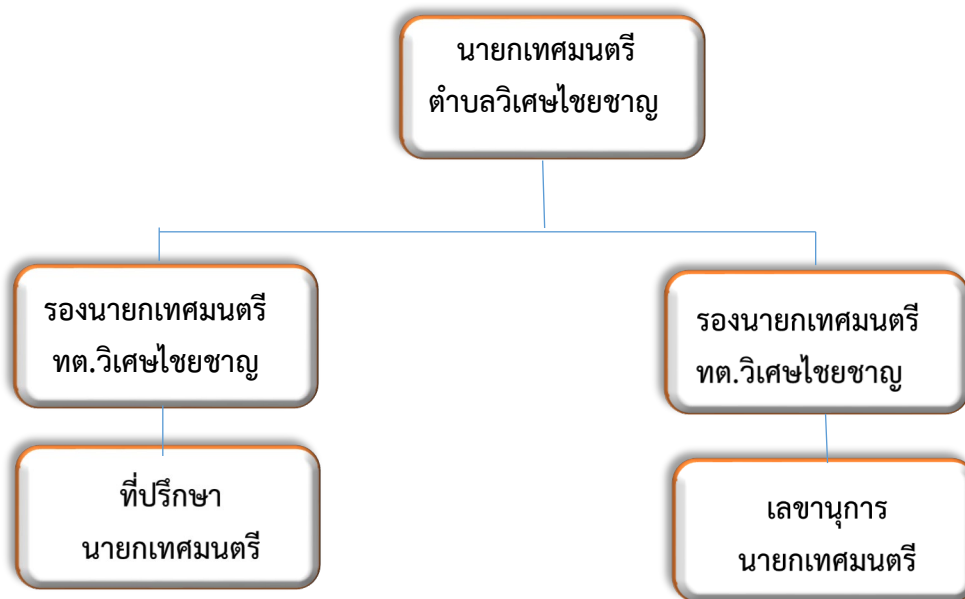
ตำบล	หมู่บ้าน	ชื่อ - สกุล	หมายเลขโทรศัพท์
ไผ่จำศีล	หมู่ที่ ๒	นายเทิดศักดิ์ เพ็ญน้อย	๐๘๒-๓๔๗๓๘๖๔
	หมู่ที่ ๓	นายวิสุทธิ์ ธเนศวรานนท์	๐๘๙-๘๐๕๐๕๗๒
	หมู่ที่ ๔	นายชุมแสง ยินดี	๐๘๓-๐๘๐๖๗๓๙
	หมู่ที่ ๕	นางณัฐพร ชัยกล้าหาญ	๐๘๙-๖๖๗๔๖๗๒

๒.๒ การเลือกตั้ง

เทศบาลตำบลวิเศษไชยชาญ มีการเลือกตั้งสมาชิกสภาและผู้บริหารท้องถิ่น เมื่อวันที่ ๑๑ พฤษภาคม ๒๕๖๘ แบ่งเขตเลือกตั้งออกเป็น ๒ เขต ดังนี้

- (๑) เขตเลือกตั้งที่ ๑ ประกอบด้วย หมู่ที่ ๕, ๖, ๗, ๘ ตำบลศาลเจ้าโรงทอง
- (๒) เขตเลือกตั้งที่ ๒ ประกอบด้วย หมู่ที่ ๑, ๒, ๓, ๔ ตำบลศาลเจ้าโรงทอง หมู่ที่ ๒, ๓, ๔, ๕ ตำบลไผ่จำศีล

โครงสร้างคณะผู้บริหาร



๑. ฝ่ายบริหาร ประกอบด้วย

- | | |
|--|------------|
| ๑.๑ นายกเทศมนตรีตำบลวิเศษไชยชาญ | จำนวน ๑ คน |
| มาจากการเลือกตั้งโดยตรงของประชาชน | |
| ๑.๒ รองนายกเทศมนตรีตำบลวิเศษไชยชาญ | จำนวน ๒ คน |
| มาจากการแต่งตั้งจากนายกเทศมนตรีตำบลวิเศษไชยชาญ | |
| ๑.๓ เลขานุการนายกเทศมนตรีตำบลวิเศษไชยชาญ | จำนวน ๑ คน |
| มาจากการแต่งตั้งจากนายกเทศมนตรีตำบลวิเศษไชยชาญ | |
| ๑.๔ ที่ปรึกษานายกเทศมนตรีตำบลวิเศษไชยชาญ | จำนวน ๑ คน |
| มาจากการแต่งตั้งจากนายกเทศมนตรีตำบลวิเศษไชยชาญ | |

รายชื่อคณะผู้บริหารเทศบาลตำบลวิเศษไชยชาญ

ที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	เบอร์โทรศัพท์
๑	นายศุภโชค ดิยานนท์	นายกเทศมนตรีตำบลวิเศษไชยชาญ	๐๘๖-๑๓๔๕๕๔๔
๒	นายโสภณ เลิศนันท์กุล	รองนายกเทศมนตรีตำบลวิเศษไชยชาญ	๐๙๑-๗๕๑๗๑๔
๓	นางสาวประไพ แสงสลับ	รองนายกเทศมนตรีตำบลวิเศษไชยชาญ	๐๙๗-๑๘๗๙๘๒
๔	นายอำนาจ เอี่ยมยิ้ม	เลขานุการนายกเทศมนตรีตำบลวิเศษไชยชาญ	๐๘๖-๕๐๗๔๓๔๑
๕	นายไพฑูรย์ เทพมังกร	ที่ปรึกษานายกเทศมนตรีตำบลวิเศษไชยชาญ	๐๘๑-๙๔๑๙๑๔๑

๒. ฝ่ายสภาเทศบาลตำบลวิเศษไชยชาญ ประกอบด้วย

สมาชิกสภาเทศบาลตำบลวิเศษไชยชาญ จำนวน ๒ เขต ๆ ละ ๖ คน
จำนวนรวมทั้งสิ้น ๑๒ คน ประกอบด้วย

๒.๑ ประธานสภาเทศบาลตำบลวิเศษไชยชาญ จำนวน ๑ คน
มาจากการเลือกตั้งจากสภาเทศบาลตำบลวิเศษไชยชาญ

๒.๒ รองประธานสภาเทศบาลตำบลวิเศษไชยชาญ จำนวน ๑ คน
มาจากการแต่งตั้งจากประธานสภาเทศบาลตำบลวิเศษไชยชาญ

๒.๓ เลขานุการสภาเทศบาลตำบลวิเศษไชยชาญ จำนวน ๑ คน
มาจากปลัดเทศบาลตำบลวิเศษไชยชาญ

๒.๔ สมาชิกสภาเทศบาลตำบลวิเศษไชยชาญ จำนวน ๑๒ คน

สมาชิกสภาเทศบาลตำบลวิเศษไชยชาญ

ที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	เบอร์โทรศัพท์
๑	นายอุบล นุชเสียงเพราะ	ประธานสภา ทต.วิเศษไชยชาญ สมาชิกสภา ทต.วิเศษไชยชาญ เขต ๒	๐๘๑-๗๙๕๐๗๐๗
๒	นายชนาธิป พิพัฒน์เจริญชัย	รองประธานสภา ทต.วิเศษไชยชาญ สมาชิกสภา ทต.วิเศษไชยชาญ เขต ๑	๐๘๙-๓๔๓๖๘๕๘
๓	นายธีศิษฐ์ ขอบทำดี	สมาชิกสภา ทต.วิเศษไชยชาญ เขต ๑	๐๙๘-๘๓๔๑๔๕๖
๔	นายอารีย์ หนูมาน	สมาชิกสภา ทต.วิเศษไชยชาญ เขต ๑	๐๘๙-๓๔๓๖๘๕๘
๕	นางสาวจิรวุฒน์ อังศุวรพฤกษ์	สมาชิกสภา ทต.วิเศษไชยชาญ เขต ๑	๐๘๔-๔๕๒๐๘๙๙
๖	นายปยุตวิชัย พุทธิศรี	สมาชิกสภา ทต.วิเศษไชยชาญ เขต ๑	๐๘๖-๑๐๖๗๘๘๘
๗	นางอัจฉรา ครองตน	สมาชิกสภา ทต.วิเศษไชยชาญ เขต ๑	๐๘๑-๓๙๙๓๗๐๒
๘	นายสุชาติ เขาวนา	สมาชิกสภา ทต.วิเศษไชยชาญ เขต ๒	๐๘๙-๔๕๐๕๐๙๖
๙	นายธวัชชัย พูลพงษ์	สมาชิกสภา ทต.วิเศษไชยชาญ เขต ๒	๐๘๑-๘๕๑๒๑๖๘
๑๐	นายมนตรี สุขสอาด	สมาชิกสภา ทต.วิเศษไชยชาญ เขต ๒	๐๘๑-๙๓๓๓๗๐๒
๑๑	นายชูชาติ หล่อสุวรรณ	สมาชิกสภา ทต.วิเศษไชยชาญ เขต ๒	๐๘๓-๙๐๘๙๕๒๕
๑๒	นายธัญพร ทองแท้	สมาชิกสภา ทต.วิเศษไชยชาญ เขต ๒	๐๘๕-๔๒๐๐๔๘๘

๓. ประชากร

๓.๑ ข้อมูลเกี่ยวกับจำนวนประชากร (ข้อมูลจากสำนักทะเบียนท้องถิ่นเทศบาลตำบลวิเศษไชยชาญ
ณ เดือน กันยายน ๒๕๖๘)

ประชากรรวมทั้งสิ้น จำนวน ๕,๖๒๙ คน แบ่งเป็น
ชายรวมทั้งสิ้น จำนวน ๒,๕๔๙ คน
หญิงรวมทั้งสิ้น จำนวน ๓,๐๘๐ คน
จำนวนครัวเรือนรวมทั้งสิ้น จำนวน ๓,๐๖๙ ครัวเรือน

๓.๒ ช่วงอายุและจำนวนประชากร

ช่วงอายุต่ำกว่า ๑๘ ปี จำนวน ๘๗๓ คน
ชายรวมทั้งสิ้น จำนวน ๔๒๕ คน
หญิงรวมทั้งสิ้น จำนวน ๔๔๘ คน
ช่วงอายุระหว่าง ๑๘ - ๖๐ ปี จำนวน ๒,๙๕๒ คน
ชายรวมทั้งสิ้น จำนวน ๑,๔๔๓ คน
หญิงรวมทั้งสิ้น จำนวน ๑,๕๐๙ คน
ช่วงอายุ ๖๐ ปีขึ้นไป จำนวน ๑,๖๗๐ คน
ชายรวมทั้งสิ้น จำนวน ๖๑๔ คน
หญิงรวมทั้งสิ้น จำนวน ๑,๐๕๖ คน
รวมทั้งสิ้น จำนวน ๕,๔๙๕ คน

๔. สภาพทางสังคม

๔.๑ การศึกษา

(๑) มีศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดเทศบาลตำบลวิเศษไชยชาญ ๒ แห่ง คือ ศูนย์พัฒนาเด็ก
เล็กเทศบาลตำบลวิเศษไชยชาญ และศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดราชสุภณา รับผิดชอบอายุ ๓ ขวบ

(๒) โรงเรียนระดับประถมศึกษาในเขตพื้นที่เทศบาลตำบลวิเศษไชยชาญ จำนวน ๔ โรงเรียน ดังนี้
โรงเรียนอนุบาลวัดนางโน - โรงเรียนวัดวิเศษไชยชาญ - โรงเรียนวัดราชสุภณา - โรงเรียนอมรวิทยาภูมิ

(๓) โรงเรียนระดับมัธยมศึกษาในเขตพื้นที่เทศบาลตำบลวิเศษไชยชาญ จำนวน ๑
โรงเรียน คือ โรงเรียนวิเศษไชยชาญวิทยาคม

๔.๒ สาธารณสุข

ในเขตพื้นที่เทศบาลตำบลวิเศษไชยชาญ มีโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลไผ่จำศีล และถ้า
ประชาชนเกิดเจ็บป่วย ก็สามารถ ไปโรงพยาบาลประจำอำเภอ คือ โรงพยาบาลวิเศษไชยชาญ ซึ่งมีระยะทาง
ประมาณ ๑ กิโลเมตร และคลินิกรักษาโรคทั่วไป จำนวน ๖ แห่ง

สำนักงานเทศบาลตำบลวิเศษไชยชาญ มีเจ้าพนักงานสาธารณสุข จำนวน ๑ คน ปฏิบัติงาน
เกี่ยวกับสาธารณสุขผสมผสาน ทั้งการรักษาพยาบาลเบื้องต้น การฟื้นฟูสุขภาพ การควบคุม ป้องกันโรค
การส่งเสริมสุขภาพและอนามัย งานอนามัยโรงเรียน งานอนามัยสิ่งแวดล้อม งานโภชนาการ งานเผยแพร่
ให้ความรู้ ด้านสาธารณสุขแก่เจ้าหน้าที่ ผู้นำท้องถิ่น ชุมชน และประชาชน

๔.๓ อาชญากรรม

ป้อมยามตำรวจ ๑ แห่ง

การรักษาความสงบเรียบร้อยในชุมชน

มีงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยของเทศบาล ประกอบด้วย

เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย จำนวน ๑ คน

เจ้าหน้าที่ช่วยปฏิบัติงาน จำนวน ๓ คน

มีวัสดุ-อุปกรณ์ ที่ใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ในการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ประกอบด้วย รถยนต์บรรทุกน้ำขนาดบรรทุกน้ำ ๕,๐๐๐ ลิตร จำนวน ๔ คัน เจ้าหน้าที่ดับเพลิง ๒๐ คน เครื่องสูบน้ำขนาดใหญ่ จำนวน ๕ เครื่อง เครื่องสูบน้ำขนาดเล็ก จำนวน ๔ เครื่อง

หากมีเหตุสาธารณภัยเกิดขึ้น จะมีอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน มูลนิธิร่วมกตัญญู และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใกล้เคียงให้ความช่วยเหลือ

๔.๔ ยาเสพติด

เทศบาลตำบลวิเศษไชยชาญ มีการจัดตั้งสภาเด็กและเยาวชน โดยประธานอยู่ในโรงเรียนวิเศษไชยชาญวิทยาคม ซึ่งเป็นโรงเรียนในพื้นที่เทศบาลตำบลวิเศษไชยชาญ จะมีการขับเคลื่อนการดำเนินงาน ในเรื่อง การป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด และการป้องกันและแก้ไขการตั้งครุฑในวัยรุ่นแก่นักเรียน ดังนั้น ปัญหาเรื่อง ยาเสพติดมักจะเกิดขึ้นกับประชาชนกลุ่มผู้ใช้แรงงาน ซึ่งอำเภอวิเศษไชยชาญ โดยปลัดอำเภอฝ่ายความมั่นคง ร่วมกับสถานีตำรวจภูธรวิเศษไชยชาญ บูรณาการการทำงานร่วมกันป้องกันปราบปราม กันอย่างเต็มศักยภาพ ทำให้ปัญหายาเสพติดในพื้นที่ลดน้อยลง

๔.๕ การสังคมสงเคราะห์

เทศบาลตำบลวิเศษไชยชาญ มีนักพัฒนาชุมชนชำนาญการพิเศษ ปฏิบัติหน้าที่ให้การช่วยเหลือ เกื้อกูล ให้ทุกคนอยู่ในสังคมไทยได้อย่างมีความสุข และให้ทุกคนมีความสามารถพัฒนาสังคม ให้มีความเจริญก้าวหน้า ด้วย ซึ่งปัจจุบันในพื้นที่เทศบาลตำบลวิเศษไชยชาญ ผู้มีสิทธิได้รับ เบี้ยยังชีพ รายละเอียดดังนี้

ผู้สูงอายุรวมทั้งสิ้น จำนวน ๑,๔๘๖ คน

ผู้ป่วยเอดส์รวมทั้งสิ้น จำนวน ๖ คน

ผู้พิการรวมทั้งสิ้น จำนวน ๒๑๒ คน

(ข้อมูล ณ เดือน กันยายน ๒๕๖๘)

๕. ระบบบริการพื้นฐาน

๕.๑ การคมนาคมขนส่ง

ทางบก มีรถโดยสารประจำทาง สายสุพรรณบุรี - อ่างทอง - สระบุรี

มีรถโดยสารประจำทาง สายสุพรรณบุรี - อ่างทอง - กรุงเทพมหานคร

๕.๒ การไฟฟ้า

ประชาชนมีไฟฟ้าใช้ครอบคลุมทั้งพื้นที่ ทุกหลังคาเรือน

๕.๓ การประปา

ประชาชนในเขตเทศบาลตำบลวิเศษไชยชาญ มีการใช้น้ำของการประปาส่วนภูมิภาค และประปาบาดาล ภายในหมู่บ้าน ครอบคลุมทั้งพื้นที่

๕.๔ โทรศัพท์

ประชาชนในพื้นที่ของเทศบาลตำบลวิเศษไชยชาญ มีบริการโทรศัพท์ขององค์การโทรศัพท์ TOT ให้บริการในพื้นที่ เช่น บ้านเรือน ร้านค้า โรงเรียน หน่วยงานราชการ และประชาชนส่วนใหญ่นิยมใช้โทรศัพท์เคลื่อนที่ (มือถือ) ในการติดต่อสื่อสาร

๕.๕ ไปรษณีย์หรือการสื่อสารหรือการขนส่ง และวัสดุ ครุภัณฑ์

ในพื้นที่ของเทศบาลตำบลวิเศษไชยชาญ มีที่ทำการไปรษณีย์โทรเลข สำนักงานไปรษณีย์โทรเลข วิเศษชัยชาญ และมีเจ้าหน้าที่ออกให้บริการประชาชนครอบคลุมทั้งพื้นที่

๖. ระบบเศรษฐกิจ

๖.๑ การเกษตร

- ส่งเสริมการประกอบอาชีพ กองทุนกลุ่มอาชีพเพื่อยกระดับรายได้
- ส่งเสริมกองทุนหมู่บ้าน
- การสร้างเครือข่ายกองทุนทุกกองทุนในระดับตำบล
- การสร้างงานสร้างอาชีพในชุมชน

๖.๒ การบริการ

สถานธนาบาล ๑ แห่ง

สถานีบริการน้ำมัน จำนวน ๒ แห่ง

ร้านสะดวกซื้อ เซเว่น- อีเลฟเว่น จำนวน ๔ แห่ง

ร้านขายก๋วยเตี๋ยวและอาหารตามสั่ง จำนวน ๑๒๐ ร้าน

ร้านขายวัสดุก่อสร้าง จำนวน ๗ ร้าน

ร้านซ่อมแอร์ จำนวน ๔ ร้าน

ร้านขายของชำ จำนวน ๑๒๒ ร้าน

ร้านขายยา จำนวน ๗ ร้าน

ร้านขายเสื้อผ้า จำนวน ๒๕ ร้าน

อู่ซ่อมรถ จำนวน ๖ แห่ง

ร้านขายเครื่องสำอางค์ จำนวน ๘ ร้าน

ธนาคาร จำนวน ๕ แห่ง

ร้านขายปุ๋ย จำนวน ๘ ร้าน

ห้องเช่า จำนวน ๒๕ แห่ง

โรงเรียนเช่า จำนวน ๘๕ ร้าน

ตึกเช่า จำนวน ๒๔ แห่ง

คลินิก จำนวน ๑๐ แห่ง

ร้านเสริมสวย จำนวน ๑๗ ร้าน

โรงงานน้ำดื่ม จำนวน ๕ แห่ง

ร้านตัดผมชาย จำนวน ๘ แห่ง

สมาคมพัฒนากิจสงเคราะห์ จำนวน ๒ แห่ง

เต็นท์รถ จำนวน ๒ แห่ง

คาร์แคร์ จำนวน ๒ แห่ง
 สินเชื่อ จำนวน ๒ แห่ง
 ร้านนวดแผนไทย จำนวน ๑ แห่ง
 ร้านตัดเสื้อผ้า จำนวน ๒๐ ร้าน

๖.๓ การท่องเที่ยว

อนุสาวรีย์นายดอกยายทองแก้ว ประดิษฐานอยู่ที่หน้าโรงเรียนวิเศษชัยชาญวิทยาคม หมู่ที่ ๒ ตำบลไผ่จำศีล ระหว่างกิโลเมตรที่ ๒๖ - ๒๗ ตามเส้นทางสายศรีประจันต์-วิเศษชัยชาญ เป็นอนุสรสถาน ที่ชาววิเศษชัยชาญและชาวอ่างทองร่วมกันสร้างเพื่อรำลึกถึงคุณงามความดีของวีรบุรุษแห่งบ้านโพธิ์ทะเล ปู่ดอก และปู่ทองแก้ว ทั้งสองท่านยอมสละชีวิตอย่างกล้าหาญเพื่อปกป้องแผ่นดินไทยในการสู้รบกับพม่าที่ค่ายบางระจัน ก่อนที่กรุงศรีอยุธยาจะแตก ในปี พ.ศ. ๒๓๑๐

๖.๔ อุตสาหกรรม

โรงงานทำขนมจีน ตั้งอยู่หมู่ที่ ๗ ตำบลศาลเจ้าโรงทอง
 โรงทำน้ำดื่ม ตั้งอยู่หมู่ที่ ๓ ตำบลไผ่จำศีล
 โรงงานเส้นก๋วยเตี๋ยว ตั้งอยู่หมู่ที่ ๗ ตำบลศาลเจ้าโรงทอง
 โรงงานแปง ตั้งอยู่หมู่ที่ ๔ ตำบลไผ่จำศีล

๖.๗ การพาณิชย์และกลุ่มอาชีพ

กลุ่มดอกไม้ประดิษฐ์
 กลุ่มขนมหวานของฝาก
 กลุ่มไม้มุงค

๖.๕ แรงงาน

แรงงานต่างด้าว ๓ สัญชาติ ลาว พม่า กัมพูชา ซึ่งมีการขึ้นทะเบียนถูกต้อง
 ทำงานในร้านอาหาร ร้านค้า และ โรงงานต่างๆ

๗. ศาสนา ประเพณี วัฒนธรรม

๗.๑ การนับถือศาสนา

ประชาชนในเขตเทศบาลตำบลวิเศษไชยชาญ ร้อยละ ๙๘ นับถือศาสนาพุทธ

๗.๒ ประเพณีและงานประจำปี

วันขึ้นปีใหม่
 วันสงกรานต์
 วันเข้าพรรษา
 วันออกพรรษา
 วันอาสาฬหบูชา
 ประเพณีลอยกระทง
 งานสวดดีวีรชนแขวงเมืองวิเศษไชยชาญ

๓. การกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลวิเศษไชยชาญ

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และกำหนดภารกิจตามยุทธศาสตร์การ พัฒนา แผนพัฒนาในช่วงระยะ ๓ ปี ข้างหน้า ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจน กฎหมายอื่น ให้สอดคล้องกับกรอบยุทธศาสตร์ชาติระยะ ๒๐ ปี (๒๕๖๐-๒๕๗๙) แผนพัฒนาเศรษฐกิจ และสังคม แห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น นโยบายของ รัฐบาล นโยบายของผู้บริหารและสภาพปัญหาภายในเขตพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้น โดยแบ่งออกเป็น ด้าน ๆ ตามความเหมาะสม เช่น ด้านโครงสร้างพื้นฐาน ด้านเศรษฐกิจ ด้านสังคม ด้านการเมือง ด้านการบริหาร ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม เป็นต้น

๔. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

๑. สำนักปลัดเทศบาล มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานราชการทั่วไปของเทศบาล งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

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

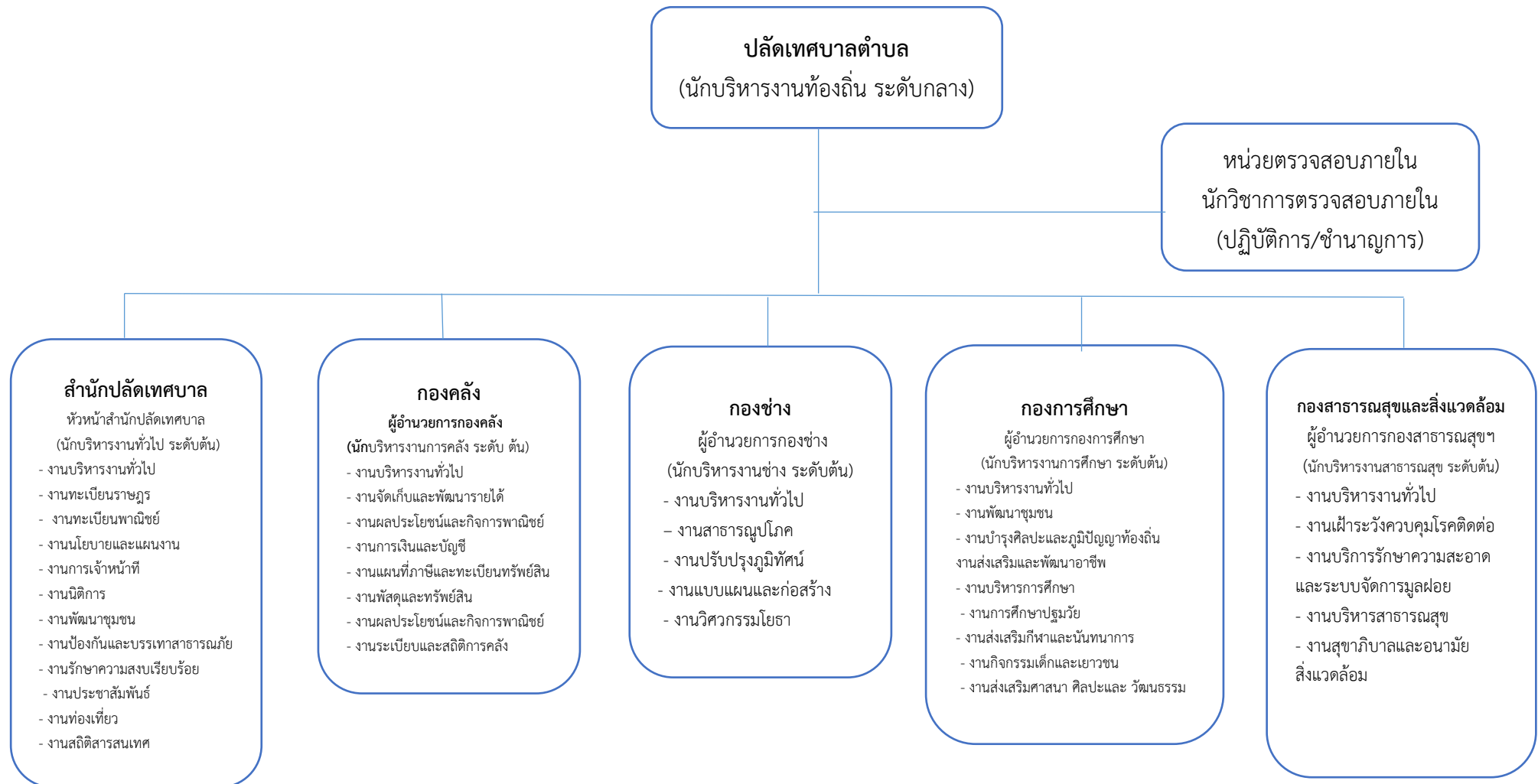
๓. กองช่าง มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานสำรวจ งานออกแบบและเขียนแบบ งาน ประเมินราคา งานจัดทำราคากลาง งานจัดทำข้อมูลทางด้านวิศวกรรมต่าง ๆ งานจัดเก็บและทดสอบคุณภาพ วัสดุ งานจัดทำทะเบียนประวัติโครงสร้างพื้นฐาน อาคาร สะพาน คลอง แหล่งน้ำ งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ ได้รับมอบหมาย

๔. กองการศึกษา มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานบริหารการศึกษา งานพัฒนาการศึกษา การศึกษาตามอัธยาศัย เช่น การจัดการศึกษาปฐมวัย งานพัฒนาสื่อเทคโนโลยีและนวัตกรรมทางการศึกษา งาน การศาสนา งานบำรุงศิลปะ จารีตประเพณีภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง และที่ได้รับมอบหมาย

๕. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยว กับงานบริหารงานทั่วไป งานเฝ้าระวังควบคุมโรคติดต่อ งานบริการรักษาความสะอาดและระบบจัดการมูลฝอย งานบริหารสาธารณสุข งานสุขาภิบาลและอนามัยสิ่งแวดล้อม

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

โครงสร้างส่วนราชการของเทศบาลตำบลวิเศษไชยชาญ



๕. ภารกิจหลักและภารกิจรองที่เทศบาลจะดำเนินการ

(๑) ภารกิจหลัก

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

(๒) ภารกิจรอง

- ๒.๑ การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณี
- ๒.๒ การสนับสนุนและส่งเสริมศักยภาพกลุ่มอาชีพ
- ๒.๓ การส่งเสริมเกษตรและการประกอบอาชีพทางการพาณิชย์
- ๒.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน

๖. การวิเคราะห์ความต้องการพัฒนาของบุคลากร

(๑) ความต้องการด้านทักษะ

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

(๒) ความต้องการด้านความรู้

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

(๓) ความต้องการพัฒนางาน

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

๗. การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม

การวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม (SWOT Analysis) เป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์สำหรับ องค์กร ซึ่งช่วยผู้บริหารกำหนด จุดแข็งและจุดอ่อน ขององค์กร จากสภาพแวดล้อมภายใน โอกาสและอุปสรรค จากสภาพแวดล้อมภายนอก ตลอดจนผลกระทบจากปัจจัยต่าง ๆ ต่อการทำงานขององค์กร การวิเคราะห์ SWOT Analysis เป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์สถานการณ์ เพื่อให้ ผู้บริหารรู้จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และ อุปสรรคขององค์กร ซึ่งจะช่วยให้ทราบว่าองค์กรได้เดินทางมาถูกทิศและไม่ หลงทาง นอกจากนี้ยังบอกได้ว่า องค์กรมีแรงขับเคลื่อนไปยังเป้าหมายได้ดีหรือไม่ มั่นใจได้อย่างไรว่าระบบการ ทำงานในองค์กรยังมี ประสิทธิภาพ อยู่ มีจุดอ่อนที่จะต้องปรับปรุงอย่างไร ซึ่งการวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม SWOT Analysis ดังนี้

๑. ปัจจัยภายใน (Internal Environment Analysis) ได้แก่

๑.๑ S มาจาก Strengths หมายถึงจุดเด่นหรือจุดแข็ง ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็น ข้อดีที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในองค์กร เช่น จุดแข็งด้านกำลังคน จุดแข็งด้านการเงิน จุดแข็ง ด้านการผลิต จุดแข็ง ด้านทรัพยากรบุคคล องค์กรจะต้องใช้ประโยชน์จากจุด แข็งในการกำหนดกลยุทธ์

๑.๒ W มาจาก Weaknesses หมายถึง จุดด้อยหรือจุดอ่อน ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัย ภายในเป็นปัญหาหรือข้อบกพร่องที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในต่างๆ ขององค์กร ซึ่งองค์กรจะต้องหาวิธีในการ แก้ปัญหานั้น

๒. ปัจจัยภายนอก (External Environment Analysis) ได้แก่

๒.๑ O มาจาก Opportunities หมายถึง โอกาส เป็นผลจากการที่สภาพแวดล้อม ภายนอกขององค์กรเอื้อประโยชน์หรือส่งเสริมการดำเนินงานขององค์กร โอกาสแตกต่างจากจุดแข็งตรงที่โอกาสนั้น เป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายนอก แต่จุดแข็งนั้นเป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายใน ผู้บริหารที่ดี จะต้อง เสาะแสวงหาโอกาสอยู่เสมอ และใช้ประโยชน์จากโอกาสนั้น

๒.๒ T มาจาก Threats หมายถึง อุปสรรค เป็นข้อจำกัดที่เกิดจากสภาพแวดล้อม ภายนอก ซึ่งการบริหารจำเป็นต้องปรับกลยุทธ์ให้สอดคล้องและพยายามขจัดอุปสรรคต่างๆ ที่เกิดขึ้นให้ได้จริง

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก โอกาส และข้อจำกัด (SWOT)

จุดแข็ง (Strengths)

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

จุดอ่อน (Weaknesses)

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

โอกาส (Opportunities)

๑. นโยบายของรัฐเอื้อต่อการพัฒนาและการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
๒. กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรในหลักสูตรต่าง ๆ อย่างต่อเนื่อง
๓. ความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยีสารสนเทศ ทำให้ได้รับข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานอยู่เสมอ
๔. ประชาชนมีส่วนร่วมต่อการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
๕. รัฐบาลมีการกระจายอำนาจและภารกิจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมากขึ้น

อุปสรรค (Threats)

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

บทที่ ๒

การจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard)

เทศบาลตำบลวิเศษไชยชาญ ได้จัดทำแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลตามกรอบมาตรฐาน ความสำเร็จด้านการบริหารงานทรัพยากรบุคคล (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 “กำลังคนมี ขนาดและสมรรถนะ” ที่เหมาะสมสอดคล้องกับการบรรลุภารกิจและความจำเป็นของส่วนราชการ ทั้งในปัจจุบัน และอนาคต มีการวิเคราะห์สภาพกำลังคน (Workforce Analysis) สามารถระบุช่องว่างด้านความต้องการกำลังคน และมีแผนเพื่อลดช่องว่างดังกล่าว

๓) มีนโยบาย แผนงาน โครงการและมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อดึงดูดให้ได้มาพัฒนาและรักษาไว้ซึ่งกลุ่มข้าราชการและปฏิบัติงานที่มีทักษะหรือสมรรถนะสูง ซึ่งจำเป็นต่อความคงอยู่และขีดความสามารถในการแข่งขันของส่วนราชการ (Talent Management)

๔) มีแผนการสร้างและพัฒนาผู้บริหารทุกระดับ รวมทั้งมีแผนการสร้างต่อเนื่องในการบริหารราชการหรือไม่ นอกจากนี้ยังรวมถึงการที่ผู้นำปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี และสร้างแรงบันดาลใจให้กับข้าราชการผู้ปฏิบัติงาน ทั้งในเรื่องของผลการปฏิบัติงานและพฤติกรรมในการทำงาน

มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Operational Efficiency) หมายถึง กิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ (Hr Transactional Activities) มี ลักษณะดังต่อไปนี้

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

๒) มีระบบฐานข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีความถูกต้อง เพียงตรง ทันสมัย และนำมาใช้ประกอบการตัดสินใจและการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการได้จริง

๓) สัดส่วนค่าใช้จ่ายสำหรับกิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลต้องประมาณ รายจ่ายของส่วนราชการมีความเหมาะสม และสะท้อนผลิตภาพของบุคลากร (HR Productivity) ตลอดจน ความคุ้มค่า (Value for Money)

๔) มีการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในกิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ เพื่อปรับปรุงการบริหารและการบริการ (HR Automation)

มิติที่ ๓ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล (HRM Program Effectiveness) หมายถึง นโยบาย แผนงาน โครงการ และมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการก่อให้เกิดผล ดังต่อไปนี้

๑) นโยบาย แผนงาน โครงการ หรือมาตรการในการรักษาไว้ซึ่งข้าราชการและปฏิบัติงานซึ่งจำเป็นต่อการบรรลุเป้าหมาย พันธกิจของส่วนราชการ

๒) ความพึงพอใจของข้าราชการและบุคลากรผู้ปฏิบัติงาน ต่อนโยบาย แผนงาน โครงการ และมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ

๓) การสนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้และการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งส่งเสริมให้มีการแบ่งปัน แลกเปลี่ยนข้อมูลและความรู้ (Development and Knowledge Management) เพื่อพัฒนาข้าราชการและปฏิบัติงานให้มีทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการบรรลุภารกิจและเป้าหมายของส่วนราชการ

๔) มีระบบการบริหารผลงาน (Performance Management) ที่เน้นประสิทธิภาพประสิทธิผลและความคุ้มค่า มีระบบหรือวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานที่สามารถจำแนกความแตกต่างและ จัดลำดับผลการปฏิบัติงานของข้าราชการและปฏิบัติงานซึ่งเรียกชื่ออื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพหรือไม่ เพียงใด นอกจากนี้ ข้าราชการและปฏิบัติงานมีความเข้าใจถึงความเชื่อมโยงระหว่างผลการปฏิบัติงานส่วนบุคคลและ ผลงานของทีมงานกับความสำเร็จหรือผลงานของส่วนราชการ

มิติที่ ๔ ความพร้อมรับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล หมายถึง การที่ส่วนราชการจะต้อง

๑) รับผิดชอบต่อการตัดสินใจและผลของการตัดสินใจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ตลอดจนการดำเนินการด้านวินัย โดยคำนึงถึงหลักความสามารถและผลงาน หลักคุณธรรม หลักนิติธรรม และ หลักสิทธิมนุษยชน

๒) มีความโปร่งใสในทุกกระบวนการของการบริหารทรัพยากรบุคคล ทั้งนี้จะต้องกำหนดให้ความพร้อมรับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลแทรกอยู่ในทุกกิจกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ

มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน หมายถึง การมีส่วนราชการที่มีนโยบาย แผนงาน โครงการและมาตรการ ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพชีวิตของข้าราชการและบุคลากร ภาครัฐ ดังนี้

๑) ข้าราชการและปฏิบัติงานมีความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน ระบบงานและบรรยากาศการทำงาน ตลอดจนมีการนำเทคโนโลยีการสื่อสารเข้ามาใช้ในการบริหารราชการและการ ให้บริการแก่ประชาชน ซึ่งจะส่งเสริมให้ข้าราชการและปฏิบัติงานได้ใช้ศักยภาพอย่างเต็มที่ โดยไม่สูญเสีย รูปแบบการใช้ชีวิตส่วนตัว

๒) มีการจัดสวัสดิการและสิ่งอำนวยความสะดวกเพิ่มเติมที่ไม่ใช่สวัสดิการภาคบังคับตามกฎหมาย ซึ่งมีความเหมาะสม สอดคล้องกับความต้องการและสภาพของส่วนราชการ

๓) มีการส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างฝ่ายบริหารของส่วนราชการกับข้าราชการและบุคลากรผู้ปฏิบัติงาน และให้ระหว่างข้าราชการ และผู้ปฏิบัติงานด้วยกันเอง และให้กำลังคนมีความพร้อมที่จะขับเคลื่อนส่วนราชการให้พัฒนาไปสู่วิสัยทัศน์ที่ต้องการ

มิติในการประเมินสมรรถนะในการบริหารทรัพยากรบุคคลทั้ง ๕ มิติ เป็นเครื่องมือที่จะช่วยทำให้ส่วนราชการใช้ในการประเมินตนเองว่ามีนโยบาย แผนงาน โครงการ มาตรการดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลสอดคล้องกับมิติในการประเมินดังกล่าวอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลหรือไม่ มากน้อยเพียงใด หากยังไม่มี การดำเนินการตามมติการประเมินดังกล่าว หรือมีในระดับน้อยแล้ว ส่วนราชการจะต้องมีการพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับมติการประเมินดังกล่าว และเป็นการยกระดับประสิทธิภาพและคุณภาพ ในการปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลได้ตามหลักเกณฑ์และกรอบมาตรฐานความสำเร็จทั้ง ๕ มิติ

บทที่ ๓

ขั้นตอนการจัดทำแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

เทศบาลตำบลวิเศษไชยชาญ ดำเนินการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ดังนี้

๑. ประชุมคณะทำงาน

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

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

๑. กำหนดเป้าหมายในการพัฒนาครอบคลุมพนักงานเทศบาลตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

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

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

๔. กำหนดงบประมาณรวมถึงจัดสรรงบประมาณสำหรับการพัฒนาพนักงานเทศบาล ตามแผนแม่บทการพัฒนาพนักงานเทศบาลอย่างชัดเจน แน่นนอน เพื่อให้การพัฒนาเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

๕. ติดตามประเมินผลและตรวจสอบ ผลการพัฒนาพนักงานเทศบาล เพื่อให้ทราบถึงความสำเร็จของการพัฒนา ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน และผลการปฏิบัติงานของผู้เข้ารับการพัฒนา

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

การบริหารทรัพยากรบุคคล (Human Resources Management) HRM

ประเด็นนโยบาย แผนการ ดำเนินงาน/ ยุทธศาสตร์	แผนงาน/กิจกรรม/ โครงการ	วัตถุประสงค์	งบประมาณ ดำเนินการ	ระยะเวลา ดำเนินการ	ตัวชี้วัด (KPI)	ผลที่คาดว่าจะ ได้รับ	หน่วยงานที่ รับผิดชอบ
๑) ด้านการวางแผน อัตรากำลัง สรรหา บรรจุ และแต่งตั้ง	๑. จัดทำและปรับปรุงแผน อัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ให้เป็นปัจจุบัน ๒. ดำเนินการสรรหาและ บรรจุแต่งตั้ง รับโอน และ จัดคนลงสู่ตำแหน่งที่ว่าง ให้เป็นปัจจุบันตามกรอบ อัตรากำลัง	- เพื่อวางแผน อัตรากำลัง และปรับ อัตรากำลังให้ เหมาะสมกับภารกิจ - เพื่อให้ตำแหน่งว่าง ตาม กรอบอัตรากำลัง ลดลง	ไม่ใช้งบประมาณ	ตุลาคม ๒๕๖๗ ถึง กันยายน ๒๕๖๙	จำนวน ๑ เล่ม และปรับปรุง อัตรากำลังตาม ความจำเป็น ตำแหน่งว่างมี ปริมาณลดลง	- องค์กรมี อัตรากำลังที่ เหมาะสมและ ควบคุมภาระ ค่าใช้จ่าย - มีบุคลากร เพียงพอ เหมาะสม ต่อการ ปฏิบัติงาน	สำนักปลัด งานเจ้าหน้าที่
๒) ด้านการกำหนด กลยุทธ์ ของการ บริหารทรัพยากร บุคคล	๑. จัดทำแผนการบริหาร และพัฒนาทรัพยากร บุคคลประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙	- เพื่อเป็นแนวทางใน การบริหารงาน และพัฒนา ทรัพยากรบุคคล	ไม่ใช้งบประมาณ	ตุลาคม ๒๕๖๘ ถึง กันยายน ๒๕๖๙	จำนวน ๑ เล่ม	- องค์กรมี แนวทาง ในการ บริหารงาน และ พัฒนา ทรัพยากร บุคคล	สำนักปลัด งานเจ้าหน้าที่

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

การบริหารทรัพยากรบุคคล (Human Resources Management) HRM

ประเด็นนโยบาย แผนการ ดำเนินงาน/ ยุทธศาสตร์	แผนงาน/กิจกรรม/ โครงการ	วัตถุประสงค์	งบประมาณ ดำเนินการ	ระยะเวลา ดำเนินการ	ตัวชี้วัด (KPI)	ผลที่คาดว่าจะ ได้รับ	หน่วยงานที่ รับผิดชอบ
๓) ด้านการ ประเมินผล การปฏิบัติงาน	๑. จัดทำคู่มือและเผยแพร่ การประเมินผลการ ปฏิบัติงานของพนักงาน ๒. จัดทำและเผยแพร่ รายละเอียดคู่มือ มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ประจำสายงาน และ พจนานุกรม สมรรถนะ	- เพื่อให้เป็นเกณฑ์ มาตรฐานต่อการ ปฏิบัติงาน - เพื่อให้ทราบความ รับผิดชอบในตำแหน่ง หน้าที่ของตนเอง สมรรถนะของแต่ละ ตำแหน่ง	ไม่ใช้งบประมาณ	ตุลาคม ๒๕๖๖ ถึง กันยายน ๒๕๖๙	จำนวน ๑ เล่ม	- บุคลากรได้ ทราบ หลักเกณฑ์ และ วิธีการ ประเมิน - บุคลากรได้ ทราบถึงหน้าที่ และความ รับผิดชอบ ของตนเอง	สำนักปลัด งานการเจ้าหน้าที่
๔) ด้านการสนับสนุน และสร้างแรงจูงใจ ขององค์กร	๑. จัดทำและเผยแพร่ แผนงานการสร้างเส้นทาง ความก้าวหน้า ๒. จัดทำและเผยแพร่คู่มือ สวัสดิการและ ผลประโยชน์ต่างๆ ของ พนักงานเทศบาล เช่น การลาของพนักงาน	- เพื่อสร้างขวัญและ กำลังใจให้กับบุคลากร - เพื่อให้บุคลากรได้ ทราบสิทธิประโยชน์ ของตนเอง	ไม่ใช้งบประมาณ	ตุลาคม ๒๕๖๘ ถึง กันยายน ๒๕๖๙	จำนวน ๑ เล่ม	- บุคลากรได้ ทราบเส้นทาง ความก้าวหน้า - บุคลากรได้ ทราบถึงสิทธิ ประโยชน์ ของตนเอง	สำนักปลัด งานการเจ้าหน้าที่

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

การบริหารทรัพยากรบุคคล (Human Resources Management) HRM

ประเด็นนโยบาย แผนการดำเนินงาน/ ยุทธศาสตร์	แผนงาน/กิจกรรม/ โครงการ	วัตถุประสงค์	งบประมาณ ดำเนินการ	ระยะเวลา ดำเนินการ	ตัวชี้วัด (KPI)	ผลที่คาดว่าจะ ได้รับ	หน่วยงานที่ รับผิดชอบ
๕) ด้านระบบข้อมูล ของพนักงาน	๑. ปรับปรุงฐานข้อมูลสาร สนเทศของบุคลากรใน หน่วยงาน ๒. บันทึกและปรับปรุง ข้อมูลทะเบียนประวัติของ บุคลากร ในระบบ LHR ให้เป็นปัจจุบัน	- เพื่อสนับสนุนการ ปฏิบัติงานด้านข้อมูล ของบุคลากรใน หน่วยงาน - เพื่อปรับปรุงข้อมูล บุคลากรให้ถูกต้องเป็น ปัจจุบัน	ไม่ใช้งบประมาณ	ตุลาคม ๒๕๖๖ ถึง กันยายน ๒๕๖๙	จำนวน ๑ เล่ม	- ข้อมูลที่ถูกต้อง ในระบบ และเป็นปัจจุบัน	สำนักปลัด งานการเจ้าหน้าที่
๖) ด้านการส่งเสริม คุณภาพชีวิต	๑. กิจกรรม ๕ ส (Big Cleaning Day) ๒. การประเมินความพึง พอใจในการปฏิบัติงาน บุคคล ประจำปี ๒๕๖๙	- เพื่อส่งเสริมให้ บุคลากรรวมพลังใน การรักษาความ สะอาดและดูแลรักษา สิ่งแวดล้อม - เพื่อให้เกิดการพัฒนา งานอย่างต่อเนื่องอยู่ เสมอ	ไม่ใช้งบประมาณ	ภายในเดือน ตุลาคม ๒๕๖๙	๑ ครั้ง/ปี	- องค์กรมี สุขลักษณะที่ดีใน การทำกิจกรรม ร่วมกัน - มีการปรับปรุง และพัฒนางาน อย่างต่อเนื่อง	สำนักปลัด งานการเจ้าหน้าที่

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

การพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Human Resources Development) HRD

แผนงาน/กิจกรรม/โครงการ	วัตถุประสงค์	งบประมาณ ดำเนินการ	ระยะเวลา ดำเนินการ	ตัวชี้วัด (KPI)	ผลที่คาดว่าจะได้รับ	หน่วยงานที่ รับผิดชอบ
๑. จัดทำแผนพัฒนาพนักงานเทศบาล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙	- เพื่อพัฒนาบุคลากรทุกระดับมีความรู้และทักษะที่เหมาะสมในการปฏิบัติงาน	ไม่ใช้งบประมาณ	ตุลาคม ๒๕๖๖ ถึง กันยายน ๒๕๖๙	จำนวน ๑ เล่ม	- บุคลากรพัฒนาตามแผนพัฒนาพนักงานเทศบาล	สำนักปลัด งานการเจ้าหน้าที่
๒. ส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมในหลักสูตรต่าง ๆ	- เพื่อพัฒนาบุคลากรทุกระดับมีความรู้และทักษะที่เหมาะสมในการปฏิบัติงาน	ตั้งไว้ ๑๕๐,๐๐๐.- บาท	ตุลาคม ๒๕๖๘ ถึง กันยายน ๒๕๖๙	- บุคลากรเข้ารับการอบรมไม่น้อยกว่า ๘๐%	- บุคลากรนำความรู้ที่ได้รับการอบรมมาพัฒนางาน	ทุกส่วนราชการ
๓. โครงการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรเทศบาล	- เพื่อเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์	ตั้งไว้ ๒๐๐,๐๐๐.- บาท	ตุลาคม ๒๕๖๘ ถึง กันยายน ๒๕๖๙	- บุคลากรเข้าร่วมโครงการ ไม่น้อยกว่า ๘๐%	- บุคลากรได้รับความรู้ เพื่อนำมาพัฒนางาน	สำนักปลัด งานการเจ้าหน้าที่

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

การพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Human Resources Development) HRD

แผนงาน/กิจกรรม/โครงการ	วัตถุประสงค์	งบประมาณ ดำเนินการ	ระยะเวลา ดำเนินการ	ตัวชี้วัด (KPI)	ผลที่คาดว่าจะได้รับ	หน่วยงานที่ รับผิดชอบ
๑. จัดทำมาตรฐานจริยธรรม ของบุคลากร	- เพื่อให้บุคลากรมี แนวทางในการ เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม	ไม่ใช้งบประมาณ	ตุลาคม ๒๕๖๘ ถึง กันยายน ๒๕๖๙	จำนวน ๑ เล่ม	- เพื่อเป็นแนวทาง ปฏิบัติ	สำนักปลัด งานการเจ้าหน้าที่
๒. เผยแพร่ประมวล จริยธรรม	- เพื่อให้บุคลากร มีคุณธรรมจริยธรรม	ไม่ใช้งบประมาณ	ตุลาคม ๒๕๖๘ ถึง กันยายน ๒๕๖๙	เผยแพร่ลงใน Website	- บุคลากรมีคุณธรรม จริยธรรม ในการ ปฏิบัติตน	สำนักปลัด งานการเจ้าหน้าที่
๓. โครงการอบรมให้ความรู้ ตามหลักธรรมาภิบาล	- เพื่อให้บุคลากรมี คุณธรรมจริยธรรม รู้รัก สามัคคี	ตั้งไว้ ๒๐,๐๐๐.- บาท	ตุลาคม ๒๕๖๘ ถึง กันยายน ๒๕๖๙	- บุคลากรเข้าร่วม โครงการ ไม่น้อย กว่า ๘๐%	- เกิดความรัก ความ สามัคคีในองค์กร เพื่อ พัฒนางาน เสริมสร้าง องค์กร และสังคม	สำนักปลัด งานการเจ้าหน้าที่