

**แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘**



**องค์การบริหารส่วนตำบลสายทอง
อำเภอป่าโมก จังหวัดอ่างทอง**

คำนำ

องค์การบริหารส่วนตำบล เป็นหน่วยงานของรัฐที่มีภารกิจในการส่งเสริมท้องถิ่นให้มีความเข้มแข็งในทุกด้าน เพื่อสามารถตอบสนองเจตนารมณ์ของประชาชนได้อย่างแท้จริง ซึ่งเป็นภารกิจที่มีความหลายหลากและครอบคลุมการดำเนินการในหลายด้าน โดยเฉพาะการบริหารทรัพยากรบุคคล เป็นมิติอีกหนึ่งที่จะขาดการพัฒนาไม่ได้ และถือเป็นกลไกสำคัญในการผลักดันยุทธศาสตร์และพันธกิจให้ประสบความสำเร็จ และถือเป็นปัจจัยสำคัญที่จะทำให้ภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี ตามวัตถุประสงค์ที่วางเอาไว้

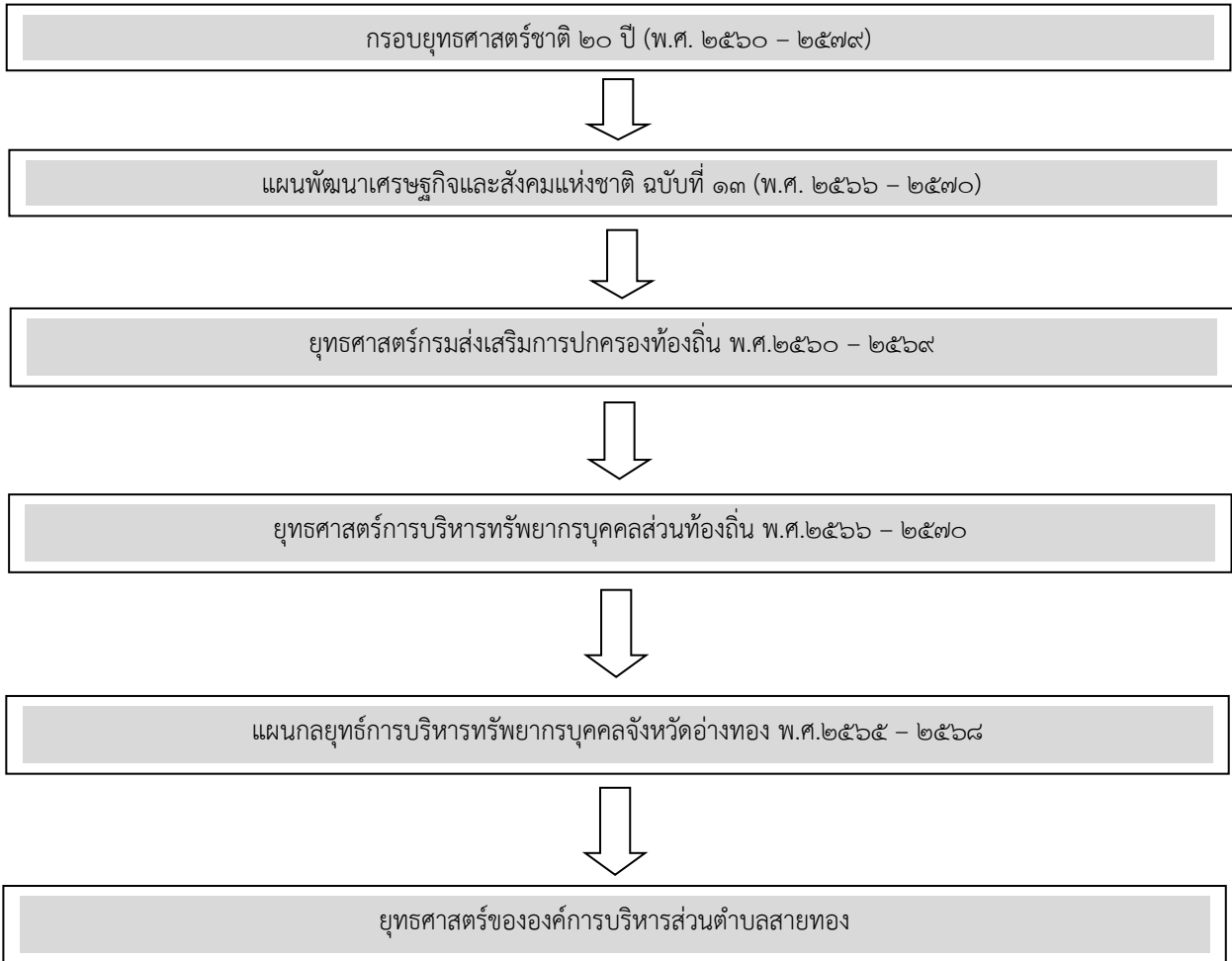
เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลสายทอง มีแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่สามารถตอบสนองทิศทางการบริหารงานของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นได้อย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ จึงได้ดำเนินการจัดทำแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๘ ให้สอดคล้องกับแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล (พ.ศ.๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) และแผนพัฒนาบุคลากร (พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) โดยมุ่งเน้นให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคลได้มีส่วนร่วมในการกำหนดแนวทางและประเด็นยุทธศาสตร์ในการพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล องค์การบริหารส่วนตำบลสายทอง จะนำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้รับการจัดทำ เพื่อเป้าหมายสำคัญในการผลักดัน พัฒนาทรัพยากรบุคคลเพื่อ “เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีสมรรถนะสูงในการส่งเสริมท้องถิ่น ให้เป็นกลไกในการพัฒนาตำบลได้อย่างยั่งยืน

คณะกรรมการจัดทำแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
องค์การบริหารส่วนตำบลสายทอง

บทที่ ๑ บทนำ

๑. ความเชื่อมโยงของยุทธศาสตร์

กรอบการกำหนดยุทธศาสตร์



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

ในการกระจายอำนาจการบริหารของรัฐไปสู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดังกล่าว ตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ พ.ศ. ๒๕๔๒ ได้กำหนดรายละเอียดเกี่ยวกับขั้นตอนและกระบวนการในการถ่ายโอนภารกิจ งบประมาณ และอัตรากำลังของราชการส่วนกลางและราชการส่วนภูมิภาคไปให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยมีกำหนดระยะเวลาและเงื่อนไขที่ระบุไว้อย่างชัดเจนว่า ในอนาคตอันใกล้นี้้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะได้รับการจัดสรรงบประมาณในสัดส่วนที่สูงขึ้น มีอัตรากำลังมากขึ้น รวมทั้งมีภารกิจและหน้าที่ความรับผิดชอบที่เพิ่มขึ้นตามกันไปด้วย

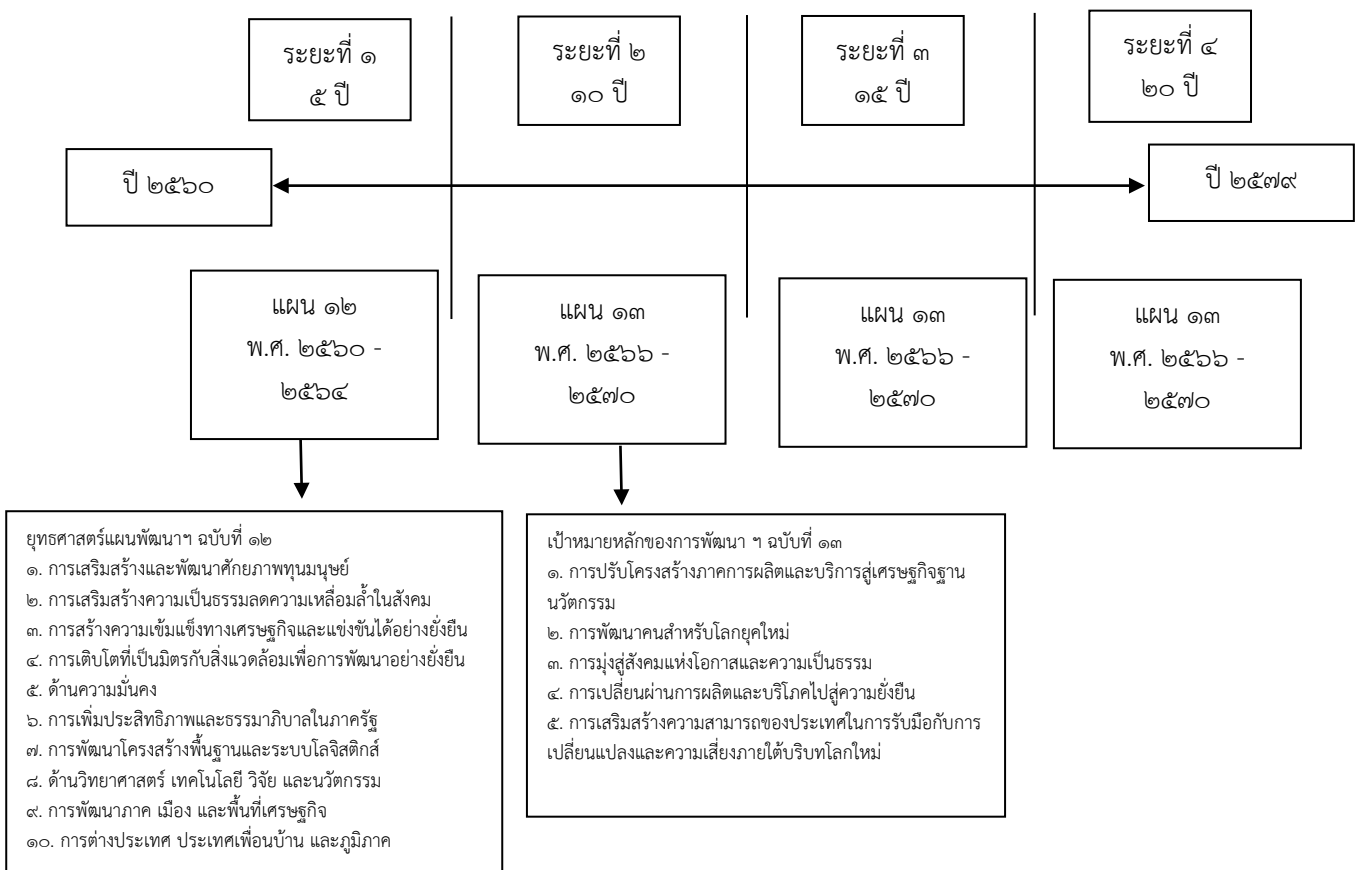
จากผลการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทุกแห่งจะต้องมีการเตรียมการเพื่อรองรับมาตรการในการถ่ายโอนภารกิจ งบประมาณและอัตรากำลังจากหน่วยงานส่วนกลางและส่วนภูมิภาคตามที่กฎหมายกำหนด เพื่อที่จะสามารถปฏิบัติภารกิจตามที่ได้รับมอบหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งหมายความว่า องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะต้องเร่งกำหนดจุดหมายหรือทิศทางในการพัฒนาของตนให้ชัดเจน มีการกำหนดยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนาที่สอดคล้องกับจุดมุ่งหมายในการพัฒนาอย่างเป็นระบบ โดยมีความครอบคลุมภารกิจการพัฒนาในทุกๆ ด้าน อันเป็นการแสดงให้เห็นถึงความพร้อมและศักยภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่จะสามารถบริหารงานในความรับผิดชอบตามที่ราชการส่วนกลางและราชการส่วนภูมิภาคจะถ่ายโอนมาให้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาจึงถือเป็นเครื่องมือสำคัญอย่างยิ่งที่จะช่วยสนับสนุนในการวิเคราะห์สภาพปัญหา/ความต้องการขององค์กรบริหารส่วนตำบล เพื่อนำไปสู่การกำหนดจุดมุ่งหมายในการพัฒนา การกำหนดภารกิจ และแนวทางการดำเนินงานเพื่อนำไปสู่จุดมุ่งหมายดังกล่าวอย่างเป็นระบบ ซึ่งจะช่วยทำให้การกำหนดแผนงาน/โครงการ มีทิศทางที่สอดคล้องและประสาน สนับสนุนในจุดมุ่งหมายร่วมกัน ซึ่งนอกจากจะทำให้ปัญหา/ความต้องการได้รับการตอบสนองอย่างเหมาะสมแล้ว ยังเป็นการบริหารทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดให้เกิดประโยชน์สูงสุดในขณะเดียวกันด้วย

หลักการสำคัญที่ถือเป็นหัวใจของการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาก็คือ การกำหนดจุดมุ่งหมายการพัฒนาและการกำหนดแนวทางการพัฒนาที่จะนำไปสู่การบรรลุผลตามจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้ ทั้งนี้เพราะหากไม่มีจุดมุ่งหมายในการพัฒนาที่ชัดเจนแล้ว การบริหารงานก็จะเป็นการแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าไปเรื่อยๆ เมื่อมีปัญหาอย่างซ้ำซ้อนและไม่มีที่สิ้นสุดแล้ว ยังอาจทำให้ปัญหามีความรุนแรงมากขึ้นจนเกินศักยภาพและแก้ไขได้ ดังนั้นการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนานี้ จึงเป็นโอกาสอันดีที่จะได้กำหนดจุดมุ่งหมายและแนวทางการพัฒนาที่สอดคล้องกับสภาพปัญหา ความต้องการ และศักยภาพอย่างเป็นระบบ ซึ่งนอกจากจะเป็นการพัฒนาประสิทธิภาพในการบริหารจัดการภายใต้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดแล้ว ยังเป็นการเตรียมความพร้อมเพื่อรองรับการถ่ายโอนภารกิจจากหน่วยงานส่วนกลางและส่วนภูมิภาคอีกทางหนึ่งด้วย

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

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



วิสัยทัศน์ : “ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้วด้วยการพัฒนาตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง”

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

๑. ยุทธศาสตร์ด้านความมั่นคง

๑.๑ ประชาชนอยู่ดีกินดีและมีความสุข

๑.๒ บ้านเมืองมีความมั่นคงในทุกมิติและทุกระดับ

๑.๓ กองทัพ หน่วยงานด้านความมั่นคง ภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาชน มีความพร้อมในการป้องกันและแก้ไขปัญหาความมั่นคง

๑.๔ ประเทศไทยมีบทบาทด้านความมั่นคงเป็นที่ชื่นชมและได้รับการยอมรับโดยประชาคมระหว่างประเทศ

๑.๕ การบริหารจัดการความมั่นคงมีผลสำเร็จที่เป็นรูปธรรมอย่างมีประสิทธิภาพ

๒. ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน

๒.๑ ประเทศไทยเป็นประเทศที่พัฒนาแล้วเศรษฐกิจเติบโตอย่างมีเสถียรภาพและยั่งยืน

๒.๒ ประเทศไทยมีขีดความสามารถในการแข่งขันสูงขึ้น

๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพคน

๓.๑ คนไทยเป็นคนดีคนเก่ง มีคุณภาพ พร้อมสำหรับวิถีชีวิตในศตวรรษที่ ๒๑

๓.๒ สังคมไทยมีสภาพแวดล้อมที่เอื้อและสนับสนุนต่อการพัฒนาคนตลอดช่วงชีวิต

๔. ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างโอกาสความเสมอภาคและเท่าเทียมกันทางสังคม

๔.๑ สร้างความเป็นธรรม และลดความเหลื่อมล้ำในทุกมิติ

๔.๒ กระจายศูนย์กลางความเจริญทางเศรษฐกิจและสังคม เพิ่มโอกาสให้ทุกภาคส่วนเข้ามาเป็นกำลังของการพัฒนาประเทศในทุกระดับ

๔.๓ เพิ่มขีดความสามารถของชุมชนท้องถิ่นในการพัฒนา การพึ่งตนเองและการจัดการตนเอง เพื่อสร้างสังคมคุณภาพ

๕. ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

๕.๑ อนุรักษ์และรักษาทรัพยากรธรรมชาติสิ่งแวดล้อม และวัฒนธรรม ให้คนรุ่นต่อไปได้ใช้อย่างยั่งยืน มีสมดุล

๕.๒ ฟื้นฟูและสร้างใหม่ฐานทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม เพื่อลดผลกระทบทางลบจากการพัฒนาสังคมเศรษฐกิจของประเทศ

๕.๓ ใช้ประโยชน์และสร้างการเติบโต บนฐานทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมให้สมดุลภายในขีดความสามารถของระบบนิเวศ

๕.๔ ยกระดับกระบวนการตัดสินใจเพื่อกำหนดอนาคตประเทศด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม และวัฒนธรรม บนหลักของการมีส่วนร่วม และธรรมาภิบาล

๖. ยุทธศาสตร์ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ

๖.๑ ภาครัฐมีวัฒนธรรมการทำงานที่มุ่งผลสัมฤทธิ์และผลประโยชน์ส่วนรวม ตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างสะดวก รวดเร็ว โปร่งใส

๖.๒ ภาครัฐมีขนาดที่เล็กลง พร้อมปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง

๖.๓ ภาครัฐมีความโปร่งใส ปลอดการทุจริตและประพฤติมิชอบ

๖.๔ กระบวนการยุติธรรม เป็นไปเพื่อประโยชน์ต่อส่วนรวมของประเทศ

ในการที่บรรลุวิสัยทัศน์และทำให้ประเทศพัฒนาไปสู่อนาคตที่พึงประสงค์นั้น จำเป็นจะต้องมีการวางแผนและกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาในระยะยาว และกำหนดแนวทางการพัฒนาของทุกภาคส่วนให้ขับเคลื่อนไปในทิศทางเดียวกัน ดังนั้นจึงจำเป็นต้องกำหนดยุทธศาสตร์ชาติในระยะยาว เพื่อถ่ายทอดแนวทางการพัฒนาสู่การปฏิบัติในแต่ละช่วงเวลาอย่างต่อเนื่อง และมีบูรณาการ และสร้างความเข้าใจถึงอนาคตของประเทศไทยร่วมกัน และเกิดการรวมพลังของทุกภาคส่วนในสังคมทั้งประชาชน เอกชน ประชาสังคม ในการขับเคลื่อนการพัฒนาเพื่อการสร้างและรักษาไว้ซึ่งผลประโยชน์แห่งชาติและบรรลุวิสัยทัศน์ “ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน” เพื่อให้ประเทศชาติมีขีดความสามารถในการแข่งขัน มีรายได้สูงอยู่ในกลุ่มประเทศพัฒนาแล้ว คนไทยมีความสุข อยู่ดีกินดี สังคมมีความมั่นคง ความเสมอภาคและเป็นธรรม

๑.๒ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐)

วัตถุประสงค์ เพื่อ พลิกโฉมประเทศไทยสู่ “สังคมก้าวหน้า เศรษฐกิจสร้างมูลค่าอย่างยั่งยืน”

เป้าหมายหลักของการพัฒนา จำนวน ๕ ประการ ประกอบด้วย

๑. การปรับโครงสร้างภาคการผลิตและบริการสู่เศรษฐกิจฐานนวัตกรรม

๒. การพัฒนาคนสำหรับโลกยุคใหม่

๓. การมุ่งสู่สังคมแห่งโอกาสและความเป็นธรรม

๔. การเปลี่ยนผ่านการผลิตและบริโภคไปสู่ความยั่งยืน

๕. การเสริมสร้างความสามารถของประเทศในการรับมือกับการเปลี่ยนแปลงและความเสี่ยงภายใต้บริบทโลกใหม่

๑.๓ ยุทธศาสตร์กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๙

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ การเสริมสร้างการปกครองท้องถิ่นให้เข้มแข็งด้วยระบอบการปกครองแบบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุขและหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ การส่งเสริมและพัฒนาท้องถิ่นร่วมขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศไทย ๔.๐ สู่ประเทศที่พัฒนาแล้วจากฐานของท้องถิ่น

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาบริหารจัดการภาครัฐ และธรรมาภิบาลในการปกครองท้องถิ่นของประเทศไทยให้มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔ การส่งเสริมและพัฒนาบริการสาธารณะของท้องถิ่นที่มีคุณภาพเพื่อคุณภาพชีวิตของประชาชน

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๕ การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อรองรับภารกิจและทิศทางการพัฒนาของประเทศ

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๖ การพัฒนาองค์กรด้วยฐานคุณธรรม ความรู้ และสมรรถนะสูงเป็นองค์กรระดับสากลที่สังคมยอมรับ

๑.๔ ยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐

คณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ได้มีประกาศ เรื่อง ยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ ซึ่งได้กำหนดยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ เพื่อเป็นกรอบทิศทางการดำเนินงานของคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ในการส่งเสริมและพัฒนาให้การบริหารทรัพยากรบุคคลส่วนท้องถิ่นมีประสิทธิภาพ เป็นประโยชน์ต่อบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และเกิดประโยชน์แก่ประชาชนในท้องถิ่นและประโยชน์ของประเทศ รวมทั้ง สามารถรองรับ การกระจายอำนาจให้แก่ท้องถิ่นประกอบด้วย วิสัยทัศน์ เป้าหมาย ประเด็นยุทธศาสตร์ และกลไกการนำยุทธศาสตร์ไปปฏิบัติยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ ดังนี้

- **วิสัยทัศน์**

“พัฒนาระบบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ให้เกิดการยกระดับศักยภาพบุคลากร สู่การเป็น มืออาชีพ และมีคุณธรรมจริยธรรมสูง นำไปสู่การพัฒนาท้องถิ่น และสร้างคุณค่า แก่ประเทศชาติอย่างมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน”

- **เป้าหมาย**

๑. บุคลากรมีความเป็นมืออาชีพและมีคุณธรรมจริยธรรมสูง
๒. เสริมแรงการพัฒนาท้องถิ่นอย่างยั่งยืน
๓. สร้างคุณค่าให้กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

- **ประเด็นยุทธศาสตร์**

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ส่งเสริมศักยภาพความเป็นมืออาชีพและการมีคุณธรรมจริยธรรมสูง
ยุทธศาสตร์ที่ ๒ พัฒนาระบบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นให้มีความคล่องตัว ภายใต้ คุณธรรมและหลักความมีประสิทธิภาพ

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ สร้างการมีส่วนร่วมจากภาคีเครือข่ายและพัฒนาการให้คำปรึกษาของ ก.ถ.

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. พัฒนางานองค์กรไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้
๕. สร้างวัฒนธรรม ค่านิยมของจังหวัดให้บุคลากรมีความตระหนักถึงคุณธรรม จริยธรรม
๖. วางแผนบริหารอัตรากำลังและปรับอัตรากำลังให้เหมาะสมเพียงพอกับภารกิจ
๗. พัฒนาระบบการพิจารณาความดีความชอบโดยยึดหลักธรรมาภิบาลและโปร่งใส ชัดเจน ตรวจสอบได้
๘. พัฒนาระบบการบูรณาการระหว่างหน่วยงานที่มีภารกิจร่วมกัน

๑.๖ ยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบลสายทอง

วิสัยทัศน์ขององค์การบริหารส่วนตำบลสายทอง

“ร่วมคิดร่วมทำ นำความเจริญสายทอง”

ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลสายทอง

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐานและสาธารณูปโภค

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาด้านการศึกษา สังคม คุณภาพชีวิตและความเข้มแข็งของชุมชน

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และความสงบเรียบร้อย

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาด้านการประกอบอาชีพตามแนวทางปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนาด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การพัฒนาด้านการส่งเสริมอนุรักษ์ศิลปะ วัฒนธรรม ศาสนา จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และส่งเสริมการท่องเที่ยว

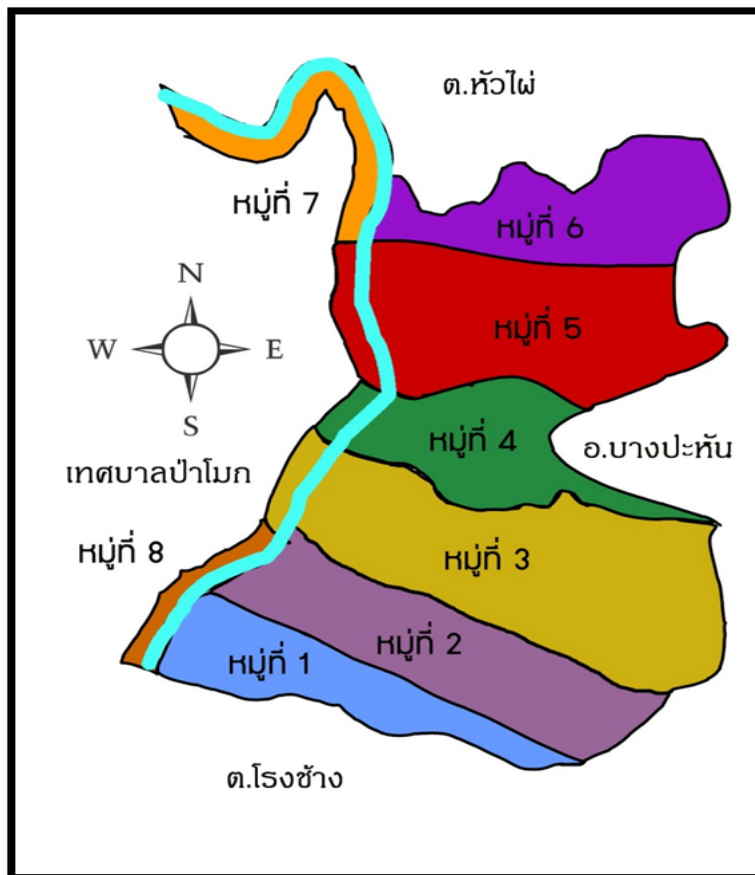
ยุทธศาสตร์ที่ ๗ การพัฒนาองค์กรและการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี

๒. ข้อมูลทั่วไป

1) ที่ตั้งของตำบลสายทอง

ที่ทำการองค์การบริหารส่วนตำบลสายทอง อยู่ทางทิศเหนือ ของที่ว่าการอำเภอป่าโมก ตั้งอยู่ หมู่ที่ 4 ตำบลสายทอง อำเภอป่าโมก จังหวัดอ่างทอง ห่างจากตัวอำเภอป่าโมก ประมาณ 5 กิโลเมตร และห่างจากตัวจังหวัดอ่างทอง ประมาณ 12 กิโลเมตร ตำบลสายทอง มีเนื้อที่ประมาณ 10.63 ตารางกิโลเมตร หรือ 6,641 ไร่ประกอบด้วย

- หมู่ 1 เนื้อที่ ประมาณ 1,556 ไร่
- หมู่ 2 เนื้อที่ ประมาณ 985 ไร่
- หมู่ 3 เนื้อที่ ประมาณ 755 ไร่
- หมู่ 4 เนื้อที่ ประมาณ 757 ไร่
- หมู่ 5 เนื้อที่ ประมาณ 1,087 ไร่
- หมู่ 6 เนื้อที่ ประมาณ 631 ไร่
- หมู่ 7 เนื้อที่ ประมาณ 331 ไร่
- หมู่ 8 เนื้อที่ ประมาณ 539 ไร่



2) ลักษณะภูมิประเทศ

พื้นที่ทางกายภาพเป็นพื้นที่ราบลุ่ม บางส่วนอยู่ใกล้แม่น้ำเจ้าพระยา ทำให้เกิดน้ำท่วมในฤดูน้ำหลาก อาชีพส่วนใหญ่รับจ้างทั่วไป รองลงมาคือทำนา ทำสวน และค้าขาย ตำบลสายทอง มีคลองชลประทานไหลผ่านตลอดด้านหน้าหมู่บ้าน จำนวน 1 สาย

ทิศเหนือ	ติดต่อ	ตำบลโพสะและตำบลหัวไผ่ อำเภอเมือง จังหวัดอ่างทอง
ทิศใต้	ติดต่อ	ตำบลโรงช้าง อำเภอป่าโมก จังหวัดอ่างทอง
ทิศตะวันออก	ติดต่อ	ตำบลบ้านใหม่ อำเภอมหาราช ตำบลหันสังข์ และตำบลทับน้ำ อำเภอบางปะหัน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา
ทิศตะวันตก	ติดต่อ	ตำบลโรงช้างและตำบลบางปลาจอก อำเภอป่าโมก จังหวัดอ่างทอง

3) ลักษณะภูมิอากาศ

จัดอยู่ในโซนร้อนและชุ่มชื้น เป็นแบบฝนเมืองร้อนเฉพาะฤดู โดยได้รับอิทธิพลจากลมมรสุมตะวันออกเฉียงเหนือ ในช่วงเดือนพฤศจิกายนถึงเดือนกุมภาพันธ์ ทำให้อากาศหนาวเย็น และแห้งแล้งในช่วงนี้ และได้รับอิทธิพลจากลมมรสุมตะวันตกเฉียงใต้ในช่วงเดือนพฤษภาคมถึงเดือน กันยายน ทำให้มีเมฆมากและฝนตกชุกในช่วงนี้

4) ลักษณะของดิน

ดินเป็นดินเหนียวปนทราย พื้นที่ส่วนใหญ่เหมาะแก่การปลูกข้าว ทำไร่ ทำนาและทำสวน

(2) ด้านการเมือง/การปกครอง

1) เขตการปกครอง

ตำบลสายทองแบ่งการปกครองออกเป็น 8 หมู่บ้าน ดังนี้

หมู่ที่ 1 บ้านพายทอง

นางสาวอัญชิสา	ชุ่มยิ้ม	เป็นผู้ใหญ่บ้าน
นางเพ็ญชิสา	บัวเล็ก	เป็นผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้าน
นางนวลจันทร์	บุญศรี	เป็นผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้าน
นางปราณี	กล่อมตระกูล	เป็นสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล

พื้นที่ อาณาเขต

ทิศเหนือ	ติดต่อกับ	หมู่ที่ 2 ตำบลสายทอง อำเภอป่าโมก
ทิศใต้	ติดต่อกับ	หมู่ที่ 5 ตำบลโรงช้าง อำเภอป่าโมก
ทิศตะวันออก	ติดต่อกับ	ตำบลทับน้ำ อำเภอบางปะหัน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา
ทิศตะวันตก	ติดต่อกับ	หมู่ที่ 7 ตำบลโรงช้าง ,หมู่ที่ 8 ตำบลสายทอง

ประวัติหมู่บ้าน

หมู่ที่ 1 บ้านพายทอง สันนิษฐานว่าจะตั้งชื่อตามชื่อวัดพายทองที่ตั้งอยู่ในจุดเริ่มต้นของเขตหมู่บ้านด้านทิศใต้ซึ่งเป็นเขตติดต่อกับพื้นที่หมู่ที่ 5 ต.โรงช้าง ประวัตินี้ของวัดพายทองมีเรื่องเล่าจากผู้สูงอายุเล่าให้บุตรหลานฟังกันต่อๆ มาว่า ในสมัยกรุงศรีอยุธยา ได้มีเจ้านายชั้นสูงออกมาเยี่ยมเยียนดูแลทุกข์สุขของราษฎรโดย ทางน้ำพายเรือมา บังเอิญพายหลุดมือตกจมน้ำตรงหน้าวัด ตามเรื่องเล่าว่าเป็น พายทองคำ (สันนิษฐานว่าน่าจะเป็นพายที่เลี่ยมด้วยทองคำเฉพาะบางส่วน) จึงตั้งชื่อวัดว่า “ วัดพายทอง ” ชุมชนที่อยู่ใกล้วัด จึงตั้งชื่อว่า “ชุมชนบ้านพายทอง” ตามชื่อวัด

หมู่ที่ 2 บ้านคลองพุทรา

นางธนาภา จิตรอักษร	เป็นผู้ใหญ่บ้าน
นายปรีชา พุทธิวิชัย	เป็นผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้าน
นายเลิศศักดิ์ แสงศรี	เป็นผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้าน
นายชาญณรงค์ วงษ์อ่อน	เป็นสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล

พื้นที่ อาณาเขต

ทิศเหนือติดต่อกับ	หมู่ที่ 3 ตำบลสายทอง
ทิศใต้ติดต่อกับ	หมู่ที่ 3 ตำบลโรงช้าง
ทิศตะวันออกติดต่อกับ	หมู่ที่ 8 ตำบลสายทอง

ประวัติหมู่บ้าน

ในสมัยโบราณประชาชนในหมู่บ้านส่วนใหญ่ประกอบอาชีพทำนา และเลี้ยงสัตว์ มีน้ำจากแม่น้ำลำคลองเป็นหัวใจสำคัญในการทำเกษตร ในบริเวณ 2 ฝั่งคลองชาวบ้านนิยมปลูกต้นพุทราไว้เป็นจำนวนมาก ชาวบ้านจึงเรียกกันว่า “บ้านคลองพุทรา” เป็นที่ราบลุ่ม ไม่มีแม่น้ำไหลผ่าน นอกจากคลองชลประทานมีน้ำท่วมเป็นบางปี ภูมิอากาศเป็น ๓ ฤดูร้อน ฤดูฝน และฤดูหนาว การการคมนาคมสะดวก มีถนนคอนกรีตถนนลาดยางถึงตลาดและที่ว่าการอำเภอ

หมู่ที่ 3 บ้านท่าควาย

นายยงยศ พยอมแย้ม	เป็นผู้ใหญ่บ้าน
นายสุเทพ ป่าพฤษา	เป็นผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้าน
นางอำนาจ ผลโชค	เป็นผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้าน
นายพินิจ บุญปกครอง	เป็นสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล

ประวัติหมู่บ้าน

บ้านท่าควาย เดิมเป็นหมู่บ้านริมคลอง มีน้ำกินน้ำใช้ตลอดปี เกษตรกรเลี้ยงโค กระบือเป็นจำนวนมากและจะต้องนำมาลงคลองนี้เป็นประจำทุกวัน จึงได้ชื่อว่า “บ้านท่าควาย” จนถึงปัจจุบันนี้

หมู่ที่ 4 บ้านบางหูเชือก

นายฉลอง โภธิสุวรรณ	เป็นผู้ใหญ่บ้าน
นางสุมาลี เฉลิมไทย	เป็นผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้าน
นางสำอางค์ สุขพันธ์	เป็นผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้าน
นายสหเดช แก้วมะณี	เป็นสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล

ประวัติหมู่บ้าน

บ้านบางหูเชือก หมู่ที่ 4 ตำบลสายทอง อำเภอป่าโมก จังหวัดอ่างทอง บ้านบางหูเชือก (หมู่ที่ 4) ตำบลสายทอง อำเภอป่าโมก จังหวัดอ่างทอง เดิมชื่อคลองบางหูเชือก ใช้สัญจรไปมา และการค้าขายระหว่างอำเภอป่าโมก กับ อำเภอบางปะหัน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ซึ่งสมัยก่อนใช้เรือเป็นพาหนะ เป็นลักษณะเรือแจว ซึ่งประกอบด้วยหลักแจว ใบแจว และหูเชือก ซึ่งสมัยนั้นคลองมีกระแสน้ำค่อนข้างแรง อุปกรณ์ที่ใช้กับเรือแจวเสียหายอยู่เป็นประจำ โดยเฉพาะเชือก ด้วยเหตุนี้ ประชาชนจึงใช้ภูมิปัญญาและวัสดุที่มีอยู่ในท้องถิ่น คือพวกกระจา ใช้ฟันเชือกเป็นอุปกรณ์ทำหูเชือกขาย จึงสันนิษฐานว่า ผู้ที่สัญจรไปมาเรียกชื่อหมู่บ้านว่า บางหูเชือก และเรียกติดต่อกันมาจนถึงปัจจุบัน คำว่าคลองหายไปเหลือแต่เพียง “บางหูเชือก”

หมู่ที่ 5 บ้านคลองกะเขนทร์

นายชุกิจ ชูวงศ์	เป็นผู้ใหญ่บ้าน
นางสมใจ กลิ่นจันทร์	เป็นผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้าน
นางอิศริยา ขวัญเนตร	เป็นผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้าน
นายสมเกียรติ ลี้มประยูร	เป็นสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล

ประวัติหมู่บ้าน

บ้านคลองกะเขนทร์ ประชาชนในหมู่บ้านส่วนใหญ่ทำเกษตรกรรม ทำนา ทำสวน โดยจะทำนาปรังเป็นส่วนใหญ่ มีคลองตัดผ่านกลางหมู่บ้าน จึงเรียกว่า “คลองกะเขนทร์”

หมู่ที่ 6 บ้านคลองยายนวล

นายเสริมชัย ปานพรหม	เป็นผู้ใหญ่บ้าน
นายภานุวัฒน์ แซ่จ้าว	เป็นผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้าน
นายทวีศักดิ์ เฉลิมพรต	เป็นผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้าน
นางสุนิสา อภัยจิต	เป็นสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล

ประวัติหมู่บ้าน

เมื่อสมัยรัชกาลที่ 5 ที่ผ่านมา ชาวบ้านแถวนี้ มีความเป็นอยู่แบบชาวนาชนบท มีการเลี้ยงควาย และวัวเป็นฝูงๆ และก็มีทางควายที่จะเดินออกไปทางทุ่งนา และหนองเจ็ดเส้นแค่ทางเดียวคือทางบ้านของยายนวล ยายนวลเป็นพี่สาวของยายเนย ไม่ปรากฏนามสกุล เมื่อควายเดินบ่อยๆเข้า ทางก็เป็นหลุมลึกทุกๆปี และมีน้ำไหลหลาก จากทางควายข้างบ้านของยายนวล ก็กลายเป็นคลองข้างบ้านของยายนวล ต่อมาคำว่าข้างก็หายไป เหลือแต่คำว่า คลองยายนวล จนมาถึงปัจจุบัน

หมู่ที่ 7 บ้านหัวไผ่

นายเขาวลิต วงค์เงิน	เป็นกำนันตำบลสายทอง
นางสาวสำเนียง นิมนวล	เป็นผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้าน
นางสาวนงนุช ศรีทับทิม	เป็นผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้าน
นายอภิชัย ออมสิน	เป็นสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล

ประวัติหมู่บ้าน

บ้านหัวไผ่ ประชาชนในหมู่บ้านนิยมปลูกต้นไผ่ไว้ใช้งาน เช่น ทำค้ำถั่ว ไม้ค้ำกล้วย ทำสะพานเดินเวลาเกิดน้ำท่วม และพื้นที่ติดกับบ้านหัวไผ่ อำเภอเมือง จังหวัดอ่างทอง คนทั่วไปมักเรียกว่าคน หัวไผ่ จนถึงปัจจุบัน จึงเรียกว่า “บ้านหัวไผ่”

หมู่ที่ 8 บ้านคลองโพธิ์

นายจรัญ นิมพงษ์	เป็นผู้ใหญ่บ้าน
นายกำธร ตั้งสมสุข	เป็นผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้าน
นายนทีธร นิมพงษ์	เป็นผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้าน
นายอุดม ศรีคง	เป็นสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล

ประวัติหมู่บ้าน

ชุมชนหมู่ที่ ๘ บ้านพายทอง สันนิษฐานว่าจะตั้งชื่อตามชื่อวัดพายทองที่ตั้งอยู่ฝั่งตรงข้ามหมู่บ้านด้านทิศใต้ ซึ่งเป็นเขตติดต่อกับพื้นที่หมู่ที่ ๕ ตำบลโรงช้าง ประวัติของวัดพายทอง มีเรื่องเล่าจากผู้สูงอายุเล่าให้บุตรหลานฟังกันต่อ ๆ มาว่า ในสมัยกรุงศรีอยุธยา ได้มีเจ้านายชั้นสูงออกมาเยี่ยมเยือนดูแลทุกข์สุขของราษฎร โดยทางน้ำ เมื่อพายเรือมาบังเอิญพายหลุดมือตกจมน้ำตรงหน้าวัด ตามเรื่องเล่าว่าเป็นพายทองคำ

(สันนิษฐานว่าน่าจะเป็นพายุที่เลียมด้วยทองคำเฉพาะบางส่วน) จึงตั้งชื่อว่า “วัดพายทอง” ชุมชนที่อยู่กลุ่มใกล้วัด จึงตั้งชื่อว่า “ชุมชนวัดพายทอง” ตามชื่อ

2) การเลือกตั้ง

ตำบลสายทอง แบ่งเขตเลือกตั้งเป็น 6 หน่วยเลือกตั้ง ประกอบด้วย

1. หน่วยเลือกตั้งที่ 1 บ้านพายทอง หมู่ที่ 1
2. หน่วยเลือกตั้งที่ 2 บ้านคลองพุทรา หมู่ที่ 2 และ หมู่ที่ 8
3. หน่วยเลือกตั้งที่ 3 บ้านท่าควาย หมู่ที่ 3
4. หน่วยเลือกตั้งที่ 4 บ้านบางหูเชือก หมู่ที่ 4
5. หน่วยเลือกตั้งที่ 5 บ้านคลองกะแซนทร์ หมู่ที่ 5
6. หน่วยเลือกตั้งที่ 6 บ้านคลองยายนวล หมู่ที่ 6 และหมู่ที่ 7

(3) ประชากร

1) ข้อมูลเกี่ยวกับจำนวนประชากร

หมู่ที่	ชื่อบ้าน	ปี 2564			
		ครัวเรือน	ชาย	หญิง	รวม
1	บ้านพายทอง	124	123	137	260
2	บ้านคลองพุทรา	141	201	229	430
3	บ้านท่าควาย	144	187	255	442
4	บ้านหูเชือก	177	209	246	455
5	บ้านคลองกะแซนทร์	232	336	398	734
6	บ้านคลองยายนวล	119	156	164	320
7	บ้านหัวไผ่	108	153	154	307
8	บ้านพายทอง	72	109	126	235
รวม		1,117	1,474	1,709	3,183

2) ช่วงอายุและจำนวนประชากร

ช่วงอายุ	ชาย	หญิง	รวม
0-15 ปี	231	214	445
16-59 ปี	974	1,074	2,048
60 ปีขึ้นไป	270	419	689
รวม	1,601	1,707	3,182

ข้อมูล ณ วันที่ 15 มีนาคม 2564
อ้างอิงจากสำนักทะเบียนอำเภอป่าโมก

(4) สภาพทางสังคม

1) การศึกษา

- ◆โรงเรียนประถมศึกษา 2 แห่ง
 - โรงเรียนชุมชนวัดพายทอง
 - โรงเรียนอนุบาลป่าโมก (วัดโบสถ์สายทอง)
- ◆โรงเรียนมัธยมศึกษา 1 แห่ง
 - โรงเรียนชุมชนวัดพายทอง
- ◆ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กก่อนวัยเรียน 2 แห่ง
 - ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านพายทอง
 - ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กโรงเรียนอนุบาลป่าโมก (วัดโบสถ์สายทอง)

2) สาธารณสุข

- ◆โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลบ้านพายทอง หมู่ที่ 1
- ◆โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลสายทอง หมู่ที่ 5

(5) ระบบเศรษฐกิจ

1) การคมนาคมขนส่ง (ทางบก, ทางน้ำ, ทางราง ฯลฯ)

ใช้คมนาคมทางบกเป็นหลัก มีถนนสายหลักคือถนนลาดยางจำนวน 2 สาย คือ

1.1 ถนนลาดยางทางหลวงชนบท หมายเลข อท 3031 เส้นเลียบบคลองชลทาน ระยะทางประมาณ 8,250 เมตร

1.2 ถนนลาดยาง รพช. เส้นทางหลังหมู่บ้าน หมู่ที่ 1 ถึง 3 ระยะทางประมาณ 2,000 เมตร

2) การไฟฟ้า

2.1 หมู่บ้านที่มีไฟฟ้าใช้จำนวน 8 หมู่บ้าน คริวเรือนที่มีไฟฟ้าใช้จำนวน 1,115 คริวเรือน คิดเป็นร้อยละ 99.80

2.2 คริวเรือนที่ใช้ระบบผลิตกระแสไฟฟ้าด้วยพลังงานแสงอาทิตย์ (โซลาร์เซลล์) 2 คริวเรือน คิดเป็นร้อยละ 0.20

3) การประปา

3.1 มีประปาหมู่บ้าน จำนวน 2 แห่ง คือ ประปาหมู่บ้านหมู่ที่ 1 และหมู่ที่ 4

4) โทรศัพท์

ประชาชนส่วนใหญ่ใช้โทรศัพท์มือถือในการติดต่อสื่อสาร

5) ระบบโลจิสติกส์ (Logistics) หรือการขนส่ง

ใช้การขนส่งทางบกเป็นหลัก

(6) ระบบเศรษฐกิจ

1) การเกษตร

ประชาชนในตำบลสายทองส่วนใหญ่ประกอบอาชีพเกษตรกรรม เช่น ทำนา ทำไร่ ทำสวน เป็นต้น ส่วนอาชีพรองลงมาเป็นอาชีพรับจ้าง

2) การประมง

ไม่มีผู้ประกอบอาชีพทำการประมง

3) การปศุสัตว์

ประชาชนบางส่วนมีการเลี้ยงโค สุกร เป็ด ไก่ และนกกกระทา

4) การบริการ

- ร้านเกมส์ จำนวน 2 ร้าน
- ปั้มน้ำมัน (หยอดเหรียญ) จำนวน 3 แห่ง
- ร้านค้าต่างๆ จำนวน 50 แห่ง
- ร้านเสริมสวย จำนวน 5 แห่ง
- ห้องเช่า จำนวน 6 แห่ง
- ร้านซ่อมรถ จำนวน 4 แห่ง

5) การท่องเที่ยว

ตำบลสายทองมีแหล่งท่องเที่ยวเชิงเกษตร จำนวน 1 แห่ง คือ อุทยานสวรรค์หนองเจ็ดเส้น

6) อุตสาหกรรม

ตำบลสายทองไม่มีอุตสาหกรรมในพื้นที่

7) การพาณิชย์และกลุ่มอาชีพ

- กลุ่มแม่บ้านสายทองพัฒนา หมู่ที่ 4 จำนวน 1 กลุ่ม
- กลุ่มเย็บผ้า หมู่ที่ 5 จำนวน 1 กลุ่ม
- กลุ่มขนมไทย หมู่ที่ 1 จำนวน 1 กลุ่ม

(7) ศาสนา ประเพณี วัฒนธรรม

1) การนับถือศาสนา ประชาชนตำบลสายทองส่วนใหญ่นับถือศาสนาพุทธ

2) ประเพณีและงานประจำปี

- งานประเพณีสงกรานต์แห่ขบวนพุ่มไม้ ซึ่งจัดขึ้นระหว่างเสาร์อาทิตย์แรกหลังประเพณีสงกรานต์

ของทุกปี

3) ภูมิปัญญาท้องถิ่น ภาษาถิ่น ประชาชนส่วนใหญ่ใช้ภาษากลางเป็นภาษาประจำถิ่น

(8) ทรัพยากรธรรมชาติ

1) น้ำ : ตำบลสายทองมีแหล่งน้ำ ห้วย หนอง คลอง บึง ซึ่งเป็นแหล่งน้ำที่มนุษย์สร้างขึ้น

2) ป่าไม้ : ตำบลสายทองไม่มีพื้นที่ป่าไม้

3) ภูเขา : ตำบลสายทองไม่มีพื้นที่ที่เป็นภูเขา

ข้อมูลพื้นฐานทั่วไป

ประชากร

ตำบลสายทองมีประชากรทั้งหมดจำนวน ๓,๒๔๔ คน แยกเป็น ชาย ๑,๕๓๔ คน หญิง ๑,๗๑๐ คน จำนวนหลังคาเรือน ๑,๒๐๓ หลัง มีการปลูกสร้างบ้านเรือนในที่ดินของตนเองที่เป็นบ้านดั้งเดิมตั้งแต่ปู่ย่าตายาย การดำรงชีวิตที่ช่วยเหลือเกื้อกูลกัน คุณภาพชีวิตของประชากรผ่านเกณฑ์การจัดเก็บข้อมูลความจำเป็นพื้นฐาน ระดับหมู่บ้าน (จปฐ.๒) ทุกด้าน

หมู่ที่	ชาย	หญิง	รวม	จำนวนหลังคาเรือน
๑	๒๕๐	๒๗๕	๕๒๕	๒๗๗
๒	๑๓๑	๑๕๔	๒๘๕	๘๗
๓	๑๕๙	๑๖๘	๓๒๗	๑๓๒
๔	๑๙๘	๒๐๒	๔๐๐	๑๓๗
๕	๑๓๖	๑๗๑	๓๐๗	๑๐๒
๖	๑๔๖	๑๓๔	๒๘๐	๑๒๐
๗	๑๗๒	๒๒๕	๓๙๗	๑๒๙
๘	๓๔๐	๓๘๑	๗๒๑	๒๑๙
รวม	๑,๕๓๔	๑,๗๑๐	๓,๒๔๔	๑,๒๐๓

หมายเหตุ ข้อมูลจากสำนักบริหารการทะเบียน กรมการปกครอง ณ เดือนสิงหาคม ๒๕๖๖

๒.๑ โครงสร้างและกระบวนการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล

องค์การบริหารส่วนตำบลสายทองมีฐานะเป็นนิติบุคคล และเป็นราชการบริหารส่วนท้องถิ่น องค์ประกอบแบ่งได้ ๓ ส่วน คือ

- ฝ่ายบริหาร ทำหน้าที่บริหารกิจการขององค์การบริหารส่วนตำบลตามกฎหมาย ประกอบด้วย นายกองค์การบริหารส่วนตำบล ๑ คน รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบล ๒ คน และเลขานุการนายกองค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน ๑ คน ซึ่งนายกองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นผู้แต่งตั้ง

บัญชีรายชื่อคณะผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลสายทอง

ลำดับ	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง
๑	นายสมศักดิ์ นิมพงษ์	นายกองค์การบริหารส่วนตำบล
๒	นายเยื้อง มาประเสริฐ	รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบล
๓	นางสาวอุบล เฉลิมจักร์	รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบล
๔	นางสมหมาย สุภาพ	เลขานุการนายกองค์การบริหารส่วนตำบล

- **สภาองค์การบริหารส่วนตำบล** ทำหน้าที่นิติบัญญัติ และควบคุมฝ่ายบริหาร ประกอบด้วย สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล ที่มาจากการเลือกตั้งจากประชาชนในหมู่บ้าน จำนวน ๘ คน หมู่บ้านละ ๑ คน อยู่ในตำแหน่งคราวละ ๔ ปี สภาองค์การบริหารส่วนตำบล มีประธานสภา ๑ คน รองประธานสภา ๑ คน ซึ่งนายอำเภอแต่งตั้งจากสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล ตามมติของสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล

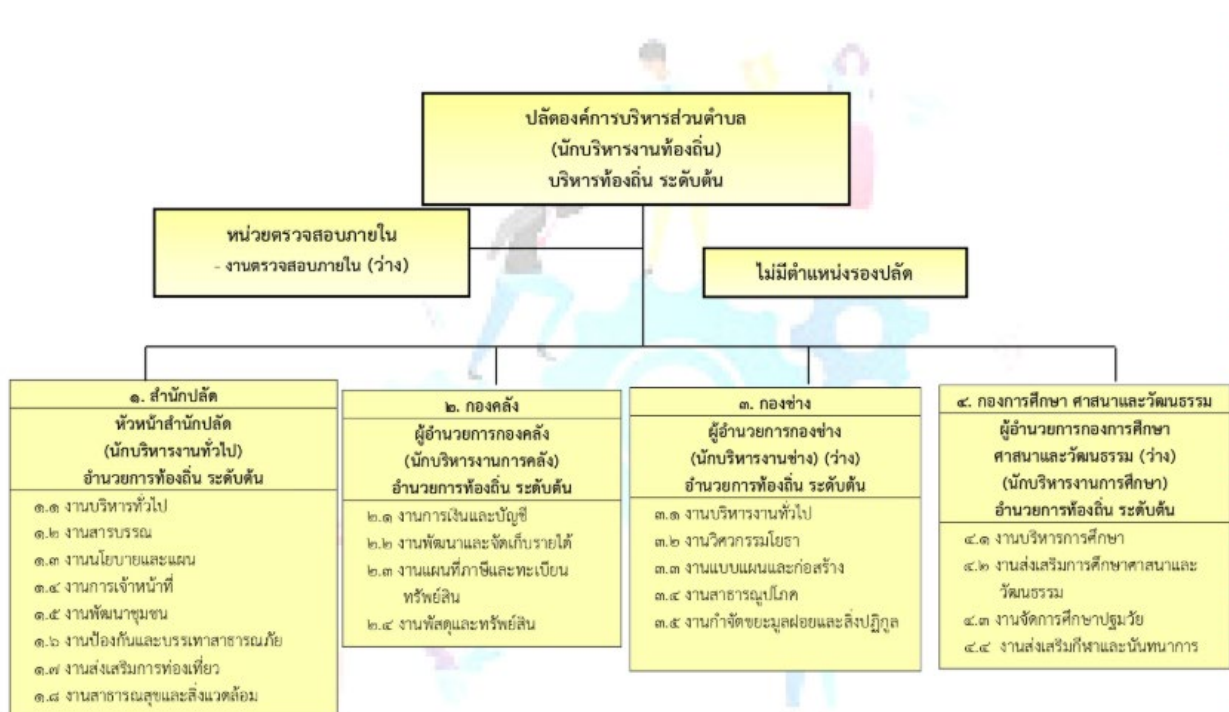
รายชื่อสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลสายทอง

ลำดับ	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง
๑	นางสุนิสา อภัยจิต	ประธานสภา อบต.
๒	นายอุดม ศรีคง	รองประธานสภา อบต.
๓	นางปราณี กล่อตระกูล	เลขานุการสภา อบต.
๔	นายชาญณรงค์ วงศ์อ่อน	สมาชิกสภา อบต. หมู่ที่ ๒
๕	นายพินิจ บุญปกครอง	สมาชิกสภา อบต. หมู่ที่ ๓
๖	นายสหเดช แก้วมะณี	สมาชิกสภา อบต. หมู่ที่ ๔
๗	นายสมเกียรติ ลิ้มประยูร	สมาชิกสภา อบต. หมู่ที่ ๕
๘	นายอภิชัย ออมสิน	สมาชิกสภา อบต. หมู่ที่ ๗

- **ฝ่ายราชการประจำ** การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลสายทอง มีปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นผู้บังคับบัญชาของพนักงานและเจ้าหน้าที่ที่รับผิดชอบงานประจำทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยแบ่งส่วนการบริหารงาน ออกเป็น ๔ กอง ๑ สำนัก โดยมีหัวหน้าส่วนราชการ เรียกว่า ผู้อำนวยการกองเป็นผู้บังคับบัญชาของส่วนราชการภายใน มีลักษณะโครงสร้างการบริหารงานองค์การบริหารส่วนตำบลสายทอง

โครงสร้างการบริหารงานฝ่ายราชการประจำองค์การบริหารส่วนตำบลสายทอง

อัตรากำลังของเจ้าหน้าที่ องค์การบริหารส่วนตำบลสายทอง



สำนัก/ฝ่าย	พนักงานส่วนตำบล / พนักงานครู (คน)	ลูกจ้างประจำ (คน)	พนักงานจ้าง ตามภารกิจ (คน)	พนักงานจ้าง ทั่วไป (คน)	รวม (คน)
๑. สำนักปลัด	๕	-	๔	๔	๑๓
๒. กองคลัง	๒	๑	-	๑	๔
๓. กองช่าง	-	-	-	๑๒	๑๒
๕. กองการศึกษาฯ	๒	-	๓	๑	๖
รวม	๙	๑	๗	๑๘	๓๕

๓. การวิเคราะห์เพื่อพัฒนาท้องถิ่น

การวิเคราะห์ศักยภาพเพื่อประเมินสภาพการพัฒนาในปัจจุบัน และโอกาสในการพัฒนาในอนาคตขององค์การบริหารส่วนตำบล เป็นการประเมินถึงโอกาสและภาวะคุกคามหรือข้อจำกัดอันเป็นสภาวะแวดล้อมภายนอกที่มีผลต่อการพัฒนาท้องถิ่น รวมถึงจุดแข็งและจุดอ่อนของท้องถิ่น อันเป็นสภาวะแวดล้อมภายในขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยใช้เทคนิคการ SWOT analysis เพื่อพิจารณาศักยภาพการพัฒนาท้องถิ่น ดังนี้

จุดแข็ง (Strength)

- ด้านการบริหารจัดการและความต้องการ ประชาชนมีความต้องการ ผู้นำ ผู้บริหาร สนับสนุนแนวคิดและกำหนดนโยบายการพัฒนาในด้านโครงสร้างพื้นฐานอย่างต่อเนื่อง
- ด้านการบริหารจัดการ ผู้นำ ผู้บริหาร สนับสนุนแนวคิดและกำหนดนโยบายการพัฒนาในด้านสังคมและการศึกษา สาธารณสุขอย่างต่อเนื่อง
- มีศูนย์บริหารจัดการ ผู้นำ ผู้บริหาร สนับสนุนแนวคิดและกำหนดนโยบายการพัฒนาในด้านการท่องเที่ยวและการจัดการทรัพยากรธรรมชาติ สิ่งแวดล้อม
- มีศูนย์บริการประชาชน สายตรวจตำบล เจ้าหน้าที่ด้านความมั่นคงและมีการจัดตั้งอาสาสมัครป้องกันตนเองทุกหมู่บ้าน เพื่อดูแลความสงบเรียบร้อยในตำบล
- มีการบริหารจัดการที่ยึดหลักธรรมาภิบาล
- มีทรัพยากรธรรมชาติที่เอื้อต่อการพัฒนาเป็นแหล่งท่องเที่ยว ทำให้มีรายได้จากการท่องเที่ยว
- มีขนบธรรมเนียมประเพณีและวัฒนธรรมที่น่าท่องเที่ยวให้ความสนใจในระดับประเทศ
- มีผลิตภัณฑ์เครื่องจักสานที่ได้รับการยกย่องให้เป็นหนึ่งตำบล หนึ่งผลิตภัณฑ์ระดับ ๕ ดาวของประเทศ
- มีพิพิธภัณฑ์จักสานไม้ไผ่เป็นแหล่งเรียนรู้ในความเป็นมาของตำบล
- มีศูนย์แสดงสินค้า OTOP ในจังหวัดอ่างทองของ อบจ. ตั้งอยู่ในพื้นที่

จุดอ่อน (Weakness)

- โครงการขนาดใหญ่ต้องใช้งบประมาณสูง องค์การบริหารส่วนตำบลไม่สามารถดำเนินโครงการได้
- มีจำนวนโครงการที่ต้องการมากและไม่ทั่วถึง
- ระบบฐานข้อมูลด้านเศรษฐกิจและความยากจนไม่ถูกต้อง ไม่ชัดเจนประชาชนให้ข้อมูลคาดเคลื่อน
- ประชาชนยังสนใจ และมีความจริงจัง หรือตั้งใจจริงในโครงการที่รัฐจัดให้ความช่วยเหลือ
- ประชาชนยังไม่เข้าใจบทบาทของตนเองในการพัฒนาท้องถิ่น
- ประชาชนยังขาดความสนใจในเรื่องการจัดการทรัพยากรธรรมชาติประชาชนยังขาดความสนใจในเรื่องการรับผิดชอบร่วมมือในการบริหาร

โอกาส (Opportunities)

- รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ.๒๕๕๐ ให้การสนับสนุนการดำเนินงานของท้องถิ่น ไม่ว่าจะเป็นด้านเศรษฐกิจท้องถิ่น ระบบสาธารณสุข ภูมิภาค สาธารณูปการ เป็นต้น
- พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีหน้าที่ในการจัดระบบบริการสาธารณะ เพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่น โดยที่หน่วยงานส่วนกลางและส่วนภูมิภาค ส่งเสริมและสนับสนุนการถ่ายโอนภารกิจให้แก่ อบต.
- การแก้ไขปัญหาความยากจนเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาในระดับชาติที่รัฐบาลส่งเสริม ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการท่องเที่ยวและการจัดการทรัพยากรธรรมชาติ สิ่งแวดล้อม เป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาในระดับชาติที่รัฐบาลส่งเสริม

อุปสรรค/ภัยคุกคาม (Threat)

- งบประมาณที่ได้รับการอุดหนุนไม่เพียงพอ การแก้ไขปัญหาด้านเศรษฐกิจและความยากจนเป็นงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลายๆ ส่วนที่ต้องประสานกัน ถึงจะเกิดผลสัมฤทธิ์
- ระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ค่อนข้างมากทำให้การดำเนินงานไม่คล่องตัวเกิดความล่าช้าในการทำงาน ประชาชนจึงเกิดความเบื่อหน่าย
- การแก้ไขปัญหาด้านสังคมและการสาธารณสุขเป็นงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลายๆ ส่วนที่ต้องประสานงานกัน ถึงจะเกิดผลสัมฤทธิ์การพัฒนาด้านการเมือง การบริหาร เป็นงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลายๆ ส่วนที่ต้องประสานงานกัน ถึงจะเกิดผลสัมฤทธิ์
- การพัฒนาด้านการเมือง การบริหารเป็นงานที่ต้องอาศัยจิตสำนึก เกี่ยวกับการใช้ดุลยพินิจส่วนบุคคลจึงเป็นงานที่ค่อนข้างจะคาดเดาผลงานได้ยาก ขาดการบูรณาการและการประสานงานที่ดีในหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
- ระดับจังหวัดยังขาดการเชื่อมโยงด้านการท่องเที่ยว และการกระจายผลประโยชน์ด้านการท่องเที่ยวยังไม่ทั่วถึง

๔. ภารกิจหลักและภารกิจรองที่องค์การบริหารส่วนตำบลจะดำเนินการ

โดยองค์การบริหารส่วนตำบลสายทอง อำเภอป่าโมก จังหวัดอ่างทอง มีภารกิจหลักและภารกิจรองที่ต้องดำเนินการ ดังนี้

ภารกิจหลัก

๑. ส่งเสริมการศึกษา
๒. การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
๓. การอนุรักษ์และรักษาสิ่งแวดล้อมทรัพยากรธรรมชาติ
๔. การปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน
๕. การส่งเสริม พัฒนาและปรับปรุงแหล่งท่องเที่ยว
๖. การสงเคราะห์ผู้ด้อยโอกาส เด็ก สตรี และคนชรา
๗. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น ในการรักษาความสะอาด ความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง
๘. การส่งเสริมการเกษตร และสนับสนุนอุตสาหกรรมในครัวเรือน

ภารกิจรอง

๑. การส่งเสริมสุขภาพอนามัย ป้องกันและระงับโรคติดต่อ
๒. การส่งเสริมและพัฒนาทางด้านกีฬา
๓. การสนับสนุนและส่งเสริมศักยภาพกลุ่มอาชีพ การจัดให้มีตลาดสำหรับจำหน่ายสินค้า
๔. การฟื้นฟูวัฒนธรรม และส่งเสริมประเพณีท้องถิ่น
๕. การพัฒนาการเมืองการบริหาร

๕. การวิเคราะห์ความต้องการพัฒนาของบุคลากร

องค์การบริหารส่วนตำบลสายทองได้ดำเนินการสำรวจความต้องการในการฝึกอบรมของบุคลากร เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการวิเคราะห์ความต้องการเกี่ยวกับความรู้ ทักษะด้านต่างๆ ที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน และนำข้อมูลที่ได้ไปวิเคราะห์ประกอบการจัดทำแผนฝึกอบรมประจำปีให้มีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับความต้องการของบุคลากรและหน่วยงานมากที่สุด เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อการพัฒนาบุคลากร ดังนี้

(๑) ความต้องการด้านทักษะ

๑. ทักษะการบริหารโครงการ
๒. ทักษะการเขียนหนังสือราชการ
๓. ทักษะการใช้คอมพิวเตอร์

(๒) ความต้องการด้านความรู้

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

(๓) ความต้องการพัฒนางาน

๑. งานสาธารณสุข การเฝ้าระวังและควบคุมโรคติดต่อ
๒. งานจัดทำงบประมาณ
๓. งานธุรการ งานสารบรรณ

การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม

การวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม (SWOT Analysis) เป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์สำหรับองค์กร ซึ่งช่วยผู้บริหารกำหนด จุดแข็งและจุดอ่อนขององค์กรจากสภาพแวดล้อมภายในโอกาสและอุปสรรคจากสภาพแวดล้อมภายนอก ตลอดจนผลกระทบจากปัจจัยต่างๆ ต่อการทำงานขององค์กร การวิเคราะห์ SWOT Analysis จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาสและอุปสรรคขององค์กร เพื่อให้ผู้บริหาร เป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์สถานการณ์ ซึ่งจะช่วยให้ทราบว่าองค์กรได้เดินทางมาถูกทิศและไม่หลงทาง นอกจากนี้ยังบอกได้ว่าองค์กรมีแรงขับเคลื่อนไปยังเป้าหมายได้ดีหรือไม่ มั่นใจอย่างไรว่าระบบการทำงานในองค์กรยังมีประสิทธิภาพอยู่มีจุดอ่อนที่จะต้องปรับปรุงอย่างไร ซึ่งการวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม SWOT Analysis มีปัจจัยที่ควรนำมาพิจารณา ๒ ส่วน ดังนี้

๑. ปัจจัยภายใน (Internal Environment Analysis) ได้แก่

๑.๑ S มาจาก Strengths หมายถึง จุดเด่นหรือจุดแข็ง ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็นข้อดีที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในองค์กร เช่น จุดแข็งด้านส่วนประสม จุดแข็งด้านการเงิน จุดแข็งด้านการผลิต จุดแข็งด้านทรัพยากรบุคคล องค์กรจะต้องใช้ประโยชน์จากจุดแข็งในการกำหนดกลยุทธ์

๑.๒ W มาจาก Weaknesses หมายถึง จุดด้อยหรือจุดอ่อน ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็นปัญหาหรือข้อบกพร่องที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในต่างๆขององค์กร ซึ่งองค์กรจะต้องหาวิธีในการแก้ปัญหาเหล่านั้น

๒. ปัจจัยภายนอก (External Environment Analysis) ได้แก่

๒.๑ O มาจาก Opportunities หมายถึง โอกาส เป็นผลจากการที่สภาพแวดล้อม ภายนอกขององค์กรเอื้อประโยชน์หรือส่งเสริมการดำเนินงานขององค์กร โอกาสแตกต่างจากจุดแข็งตรงที่โอกาสนั้น เป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายนอก แต่จุดแข็งนั้นเป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายใน ผู้บริหารที่จะต้องแสวงหาโอกาสอยู่เสมอ และใช้ประโยชน์จากโอกาสนั้น

๒.๒ T มาจาก Threats หมายถึง อุปสรรค เป็นข้อจำกัดที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายนอก ซึ่งการบริหารจำเป็นต้องปรับกลยุทธ์ให้สอดคล้องและพยายามขจัดอุปสรรคต่างๆ ที่เกิดขึ้นให้ได้จริง

การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT) ขององค์การบริหารส่วนตำบลสายทอง

การวิเคราะห์ปัจจัยภายใน (Internal Environment Scanning)

จุดแข็ง (Strengths : S)

- ๑) มีการกำหนดส่วนราชการเหมาะสมกับงานและหน้าที่ที่ปฏิบัติชัดเจน
- ๒) ผู้บริหารให้การสนับสนุนและส่งเสริมการพัฒนาตนเอง
- ๓) บุคลากรมีความรู้ ความสามารถ ศักยภาพในการปฏิบัติงานตามภารกิจของตน
- ๔) มีการถ่ายทอดประสบการณ์ ความรู้จากผู้มีประสบการณ์สูงกว่าโดยการทำงานเป็นทีม และการทำงานในรูปแบบคณะกรรมการ
- ๕) บุคลากรมีความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างกัน ทั้งระหว่างผู้บริหารกับผู้ปฏิบัติงาน และระหว่างผู้ปฏิบัติงานด้วยกัน
- ๖) มีระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่มีความทันสมัยและสามารถใช้งานได้อย่างมีประสิทธิภาพ
- ๗) ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ ความเป็นผู้นำและความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์ในการพัฒนาองค์กร

จุดอ่อน (Weaknesses)

- ๑) งบประมาณไม่เพียงพอที่จะสนับสนุนให้บุคลากรเข้ารับการพัฒนาในหลักสูตรที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน
- ๒) บุคลากรในองค์กรขาดแรงจูงใจในการพัฒนาตนเอง
- ๓) บุคลากรได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่ไม่ตรงกับตำแหน่งทำให้ขาดทักษะประสบการณ์ และไม่มีแรงจูงใจที่จะเข้ารับการพัฒนาเพิ่ม
- ๔) บุคลากรยังขาดความตระหนักและรับผิดชอบต่อนหน้าที่ของตนเอง
- ๕) บุคลากรยังขาดระเบียบวินัยที่ดีในการทำงาน
- ๖) การปฏิบัติงานภายในส่วนราชการและระหว่างส่วนราชการยังขาดความเชื่อมโยงเกี่ยวพันซึ่งกันและกัน
- ๗) ขาดการสร้างแรงจูงใจในการส่งเสริมให้บุคลากรเกิดความรักและผูกพันในการปฏิบัติราชการ
- ๘) ขาดการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ
- ๙) บุคลากรยังขาดทักษะในการใช้เครื่องมือเทคโนโลยีที่มีในการทำงาน

โอกาส (Opportunities)

- ๑) กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นให้ความสำคัญต่อการพัฒนาบุคลากร โดยมีการจัดทำหลักสูตรการฝึกอบรมที่มีความหลากหลาย ครอบคลุมทุกสายงาน
- ๒) มีหน่วยงานซึ่งเป็นพี่เลี้ยงในการให้คำปรึกษาเกี่ยวกับระเบียบ แนวทางปฏิบัติราชการ
- ๓) ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่ทันสมัยส่งผลให้การเข้าถึงข้อมูลข่าวสารได้หลายช่องทาง ทำให้เกิดการพัฒนาตนเองได้ตามที่ต้องการและต่อเนื่อง
- ๔) รัฐบาลมีการกระจายอำนาจและภารกิจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- ๕) ประชาชนมีส่วนร่วมต่อการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- ๖) การปรับระบบโครงสร้างตำแหน่งใหม่เป็นโอกาสในการสร้างความก้าวหน้าในอาชีพให้แก่ บุคลากรและทำให้บุคลากรทำงานได้ตรงกับความรู้ความสามารถของตน

อุปสรรค (Threats)

- ๑) การจัดสรรงบประมาณของรัฐให้กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไม่เพียงพอ
- ๒) ระเบียบกฎหมายมีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา
- ๓) การเปลี่ยนแปลงนโยบายของรัฐบาลมีการเปลี่ยนแปลงบ่อยครั้ง
- ๔) มีการถ่ายโอนภารกิจบางส่วนจากส่วนกลางไปให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น แต่ไม่มีบุคลากรที่มีความรู้และเชี่ยวชาญโดยตรงมารับภารกิจที่เพิ่มขึ้น
- ๕) ส่วนราชการต่างๆ ให้ความสำคัญต่อการพัฒนาบุคลากรแตกต่างกัน ทำให้ศักยภาพของบุคลากร ไม่เท่าเทียมกัน ยากแก่การทำงานร่วมกันหลักสูตรที่เปิดอบรมบางหลักสูตรมีค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมสูง

บทที่ ๒

การจัดทำแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard)

องค์การบริหารส่วนตำบลสายทอง ได้จัดทำแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลตามกรอบมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารงานทรัพยากรบุคคล (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 การที่ส่วนราชการมีแนวทางและวิธีการบริหารทรัพยากรบุคคลดังต่อไปนี้

๑) มีนโยบาย แผนงานและมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่งมีความสอดคล้องและสนับสนุนให้ อบต. บรรลุพันธกิจเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

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

๓) มีนโยบาย แผนงาน โครงการและมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อดึงดูด ให้ได้มาพัฒนาและรักษาไว้ซึ่งกลุ่มข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานที่มีทักษะหรือสมรรถนะสูง ซึ่งจำเป็นต่อความคงอยู่และขีดความสามารถในการแข่งขันของส่วนราชการ (Talent Management)

๔) มีแผนการสร้างและพัฒนาผู้บริหารทุกระดับ รวมทั้งมีแผนการสร้างความต่อเนื่องในการบริหารราชการหรือไม่ นอกจากนี้ยังรวมถึงการที่ผู้นำปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีและสร้างแรงบันดาลใจให้กับข้าราชการและผู้ปฏิบัติงาน ทั้งในเรื่องของผลการปฏิบัติงานและพฤติกรรมในการทำงาน

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

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

๒) มีระบบฐานข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีความถูกต้อง เทียบตรง ทันสมัย และนำมาใช้ประกอบการตัดสินใจและการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการได้จริง

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

๔) มีการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในกิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ เพื่อปรับปรุงการบริหารและการบริการ (HR Automation)

◇ มิติที่ ๓ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล (HRM Program Effectiveness)

หมายถึง นโยบาย แผนงาน โครงการ และมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการก่อให้เกิดผลดังต่อไปนี้

- ๑) มีนโยบาย แผนงาน โครงการ หรือมาตรการในการรักษาไว้ซึ่งข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานซึ่งจำเป็นต่อการบรรลุเป้าหมาย พันธกิจของส่วนราชการ
- ๒) ความพึงพอใจของข้าราชการและบุคลากรผู้ปฏิบัติงาน ต่อนโยบาย แผนงาน โครงการ และมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ
- ๓) การสนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้และการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งส่งเสริมให้มีการแข่งขัน แลกเปลี่ยนข้อมูลและความรู้ (Development and Knowledge Management) เพื่อพัฒนาข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานให้มีทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการบรรลุภารกิจและเป้าหมายของส่วนราชการ
- ๔) มีระบบการบริหารผลงาน (Performance Management) ที่เน้นประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ และความคุ้มค่า มีระบบหรือวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานที่สามารถจำแนกความแตกต่างและจัดลำดับผลการปฏิบัติงานของข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานซึ่งเรียกชื่ออื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพหรือไม่ เพียงใด นอกจากนี้ ข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานมีความเข้าใจถึงความเชื่อมโยงระหว่างผลการปฏิบัติงานส่วนบุคคลและผลงานของทีมงานกับความสำเร็จหรือผลงานของส่วนราชการ

◇ มิติที่ ๔ ความพร้อมรับผิด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล หมายถึง การที่ส่วนราชการจะต้อง

- ๑) รับผิดชอบต่อการตัดสินใจและผลของการตัดสินใจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ตลอดจนการดำเนินการด้านวินัย โดยคำนึงถึงหลักความสามารถและผลงาน หลักคุณธรรม หลักนิติธรรม และหลักสิทธิมนุษยชน
- ๒) มีความโปร่งใสในทุกกระบวนการของการบริหารทรัพยากรบุคคล ทั้งนี้จะต้องกำหนดให้ความพร้อมรับผิด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลแทรกอยู่ในทุกกิจกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ

◇ มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน หมายถึง

การที่ส่วนราชการมีนโยบาย แผนงาน โครงการและมาตรการ ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพชีวิตของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐ ดังนี้

- ๑) ข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานระบบงาน และบรรยากาศการทำงาน ตลอดจนมีการนำเทคโนโลยีการสื่อสารเข้ามาใช้ในการบริหารราชการและการให้บริการแก่ประชาชน ซึ่งจะส่งเสริมให้ข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานได้ใช้ศักยภาพอย่างเต็มที่ โดยไม่สูญเสียรูปแบบการใช้ชีวิตส่วนตัว
- ๒) มีการจัดสวัสดิการและสิ่งอำนวยความสะดวกเพิ่มเติมที่ไม่ใช่สวัสดิการภาคบังคับตามกฎหมาย ซึ่งมีความเหมาะสม สอดคล้องกับความต้องการและสภาพของส่วนราชการ
- ๓) มีการส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างฝ่ายบริหารของส่วนราชการ กับข้าราชการและบุคลากรผู้ปฏิบัติงาน และให้ระหว่างข้าราชการ และผู้ปฏิบัติงานด้วยกันเอง และให้กำลังคนมีความพร้อมที่จะขับเคลื่อนส่วนราชการให้พัฒนาไปสู่วิสัยทัศน์ที่ต้องการ

มติในการประเมินสมรรถนะในการบริหารทรัพยากรบุคคลทั้ง ๕ มิติ เป็นเครื่องมือที่จะช่วยให้ส่วนราชการใช้ในการประเมินตนเองว่ามีนโยบาย แผนงาน โครงการ มาตรการดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลสอดคล้องกับมติในการประเมินดังกล่าวอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลหรือไม่มากนักหรือไม่เพียงใด หากยังไม่มีการดำเนินการตามมติการประเมินดังกล่าว หรือมีในระดับน้อยแล้ว ส่วนราชการจะต้องมีการพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับมติการประเมินดังกล่าว และเป็นการยกระดับประสิทธิภาพและคุณภาพในการปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลได้ตามหลักเกณฑ์และกรอบมาตรฐานความสำเร็จทั้ง ๕ มิติ

บทที่ ๓
ขั้นตอนจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล
ขององค์การบริหารส่วนตำบลสายทอง

องค์การบริหารส่วนตำบลสายทอง ดำเนินการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ดังนี้

๑. ประชุมคณะทำงาน

เนื่องด้วยองค์การบริหารส่วนตำบลสายทอง ได้แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ ตามคำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลสายทอง ที่ ๓๓๙ /๒๕๖๗ เมื่อวันที่ ๒๘ ตุลาคม ๒๕๖๗ ซึ่งคณะกรรมการประกอบด้วย

- | | |
|--|-------------------|
| ๑. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลสายทอง | เป็นประธานกรรมการ |
| ๒. รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลสายทอง | เป็นกรรมการ |
| ๓. หัวหน้าสำนักปลัด | เป็นกรรมการ |
| ๔. ผู้อำนวยการกองคลัง | เป็นกรรมการ |
| ๕. ผู้อำนวยการกองช่าง | เป็นกรรมการ |
| ๖. ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม | เป็นกรรมการ |
| ๗. ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล | เป็นเลขานุการ |

คณะกรรมการมีหน้าที่ดังนี้ คณะกรรมการมีหน้าที่จัดทำแผนคณะกรรมการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล โดยให้คำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงานของส่วนราชการต่าง ๆ ในองค์การบริหารส่วนตำบล ตลอดจนเสนอแนะปัญหา การปรับปรุง แนวทางแก้ไข เกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลสายทอง

แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ครอบคลุมการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลสายทอง ทั้งหมด ดังนั้นในการปรับปรุงแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล จึงได้มีการประชุมประจำปีของคณะกรรมการฯ เพื่อทบทวนเป้าหมายกำหนดแผนงาน/โครงการ/กิจกรรมในแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ ซึ่งจะเป็นปัจจัยหนึ่งที่จะทำให้บรรลุถึงวิสัยทัศน์ พันธกิจ ตามที่ได้กำหนดไว้

๒. คณะกรรมการฯ ได้กำหนดแผนงาน/โครงการ/กิจกรรม ในแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

๓. ประกาศใช้แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๘
ของ
องค์การบริหารส่วนตำบลสายทอง
อำเภอป่าโมก จังหวัดอ่างทอง

**แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม ตามแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ ขององค์การบริหารส่วนตำบลสายทอง**

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน/ ยุทธศาสตร์	แผนงาน/กิจกรรม/โครงการ	วัตถุประสงค์	งบประมาณ ดำเนินการ	ระยะเวลา ดำเนินการ	ตัวชี้วัด (KPI)	ผลที่คาดว่าจะ ได้รับ	หน่วยงานที่ รับผิดชอบ
๑. การบริหารทรัพยากรบุคคล (Humana Resources Management) HRM							
๑) ด้านการวางแผน อัตรากำลัง สรรหา บรรจุ และแต่งตั้ง	๑. จัดทำและปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๗-๒๕๖๙) ให้เป็นปัจจุบัน ๒. ดำเนินการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง รั บโอน และจัดคนลงสู่ตำแหน่งที่ว่างให้เป็น ปัจจุบันตามกรอบอัตรากำลัง	-เพื่อวางแผนอัตรากำลังและ ปรับอัตรากำลังให้เหมาะสมกับ ภารกิจ -เพื่อให้ตำแหน่งว่างตามกรอบ อัตรากำลังลดลง	ไม่ใช่ งบประมาณ	ต.ค.๖๗ – ก.ย.๖๘	๑ เล่ม และ ปรับปรุงอย่าง น้อย ๑ ครั้ง/ปี ตำแหน่งว่าง ลดลง ๑ อัตร	-องค์กรมีอัตรากำลังที่ เหมาะสมและควบคุมภาวะ ค่าใช้จ่าย -มีบุคลากรเพียงพอและ เหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน	งานกาารเจ้าหน้าที่ งานกาารเจ้าหน้าที่
๒) ด้านการกำหนด กลยุทธ์ของการ บริหารทรัพยากร บุคคล	๑. จัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารบุคคล (๒๕๖๗ – ๒๕๖๙)	-เพื่อเป็นแนวทางในการ บริหารงานและพัฒนา ทรัพยากรบุคคล	ไม่ใช่ งบประมาณ	ต.ค.๖๗ – ก.ย.๖๘	จำนวน ๑ เล่ม	-องค์กรมีแนวทางในการ บริหารงานและพัฒนา ทรัพยากรบุคคล	งานกาารเจ้าหน้าที่
๓) ด้านการ ประเมินผลการ ปฏิบัติงาน	๑. จัดทำคู่มือและเผยแพร่การประเมินผล การปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลและ พนักงานจ้าง ๒. จัดทำและเผยแพร่รายละเอียดคู่มือ มาตรฐานกำหนดตำแหน่งประจำสายงาน ๓. จัดทำและเผยแพร่พจนานุกรม สมรรถนะหลักและสมรรถนะประจำ ตำแหน่ง	-เพื่อให้เป็นเกณฑ์มาตรฐานต่อ การปฏิบัติงาน -เพื่อให้ทราบความรับผิดชอบ ต่อตำแหน่งหน้าที่ตนเอง -เพื่อให้บุคลากร ได้ทราบระดับ สมรรถนะของแต่ละตำแหน่ง	ไม่ใช่ งบประมาณ	ต.ค.๖๗ – ก.ย.๖๘	๒ เล่ม ๑ เล่ม ๑ เล่ม	-บุคลากรได้ทราบ ขั้นตอน และวิธีการประเมินผลการ ปฏิบัติงาน -บุคลากรทราบความ รับผิดชอบต่อตำแหน่งหน้าที่ -บุคลากรได้ทราบระดับ สมรรถนะของแต่ละตำแหน่ง	งานกาารเจ้าหน้าที่ งานกาารเจ้าหน้าที่ งานกาารเจ้าหน้าที่

**แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม ตามแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ ขององค์การบริหารส่วนตำบลสายทอง**

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน/ ยุทธศาสตร์	แผนงาน/กิจกรรม/โครงการ	วัตถุประสงค์	งบประมาณ ดำเนินการ	ระยะเวลา ดำเนินการ	ตัวชี้วัด (KPI)	ผลที่คาดว่าจะ ได้รับ	หน่วยงานที่ รับผิดชอบ
๔) ด้านการสนับสนุน และสร้างแรงจูงใจ ขององค์กร	๑. จัดทำและเผยแพร่ แผนงานการ สร้างเส้นทางความก้าวหน้า (Career Path)	-เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจ ให้กับบุคลากร	ไม่ใช่ งบประมาณ	ต.ค.๖๗ – ก.ย.๖๘	๑ เล่ม	-บุคลากรได้ทราบเส้นทาง ความก้าวหน้า	งานการเจ้าหน้าที่
	๒. จัดทำและเผยแพร่คู่มือสวัสดิการ และผลประโยชน์ต่างๆของพนักงาน ส่วนตำบล และพนักงานจ้าง	-เพื่อให้บุคลากรได้ทราบถึงสิทธิ ประโยชน์ของตนเอง	ไม่ใช่ งบประมาณ	ต.ค.๖๗ – ก.ย.๖๘	๑ เล่ม	-บุคลากรได้ทราบถึงสิทธิ ประโยชน์ต่างๆของตนเอง	งานการเจ้าหน้าที่
	๓.จัดทำแผนพักการลาของพนักงาน	-เพื่อให้บุคลากรได้ทราบถึงสิทธิ การลาของตนเอง	ไม่ใช่ งบประมาณ	ต.ค.๖๗ – ก.ย.๖๘	๑ ฉบับ	-บุคลากรได้ทราบถึงสิทธิการ ลาของตนเอง	งานการเจ้าหน้าที่
๕) ด้านระบบข้อมูล ของพนักงาน	๑. ปรับปรุงฐานข้อมูลสารสนเทศของ บุคลากรในหน่วยงาน	-เพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงาน ด้านข้อมูลของบุคลากรใน หน่วยงาน	ไม่ใช่ งบประมาณ	ต.ค.๖๗ – ก.ย.๖๘	ข้อมูลเป็น ปัจจุบัน	-อบต.สายทอง สามารถ ทราบข้อมูลบุคลากรใน หน่วยงานได้ตลอดเวลา	งานการเจ้าหน้าที่
	๒. บันทึกและปรับปรุง ข้อมูล ทะเบียนประวัติของบุคลากรเข้า ระบบ LHR ให้เป็นปัจจุบัน	-เพื่อรวบรวมข้อมูลบุคลากรให้ ถูกต้องเป็นปัจจุบัน	ไม่ใช่ งบประมาณ	ต.ค.๖๗ – ก.ย.๖๘	ข้อมูลเป็น ปัจจุบัน	-อบต.สายทอง มีข้อมูล บุคลากรออนไลน์ที่เป็น ปัจจุบัน	งานการเจ้าหน้าที่
๖) ด้านการส่งเสริม คุณภาพชีวิต	๑. กิจกรรม ๕ ส. (Big Cleaning Day)	-เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรร่วม พลังในการรักษาความสะอาด และดูแลรักษาสิ่งแวดล้อม สถานที่สาธารณะ	ไม่ใช่ งบประมาณ	ภายในเดือน ต.ค.๖๗	๒ ครั้ง/ปี	-องค์กรมีสุขลักษณะที่ดี บุคลากรได้ทำกิจกรรม ร่วมกัน	ทุกส่วนราชการ
	๒. แผนปฏิบัติการเสริมสร้างความ ผาสุก ความพึงพอใจ ในการ ปฏิบัติงานของบุคลากร ประจำปี ๒๕๖๘	-เพื่อให้มีแผนปฏิบัติการ เสริมสร้างความผาสุกความพึง พอใจและแรงจูงใจในการ ทำงานของพนักงาน	ไม่ใช่ งบประมาณ	ต.ค.๖๗ – ๓๑ ธ.ค.๖๗	๑ เล่ม	-มีแผนปฏิบัติการฯ และเป็น แนวทางในการจัดกิจกรรม โครงการต่าง ๆ ได้อย่างตรง ประเด็น	งานการเจ้าหน้าที่

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

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน/ ยุทธศาสตร์	แผนงาน/กิจกรรม/โครงการ	วัตถุประสงค์	งบประมาณ ดำเนินการ	ระยะเวลา ดำเนินการ	ตัวชี้วัด (KPI)	ผลที่คาดว่าจะ ได้รับ	หน่วยงานที่ รับผิดชอบ
๗) ด้านการพัฒนา บุคลากร	๑. ส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมใน หลักสูตรต่างๆ หน่วยงานภายนอก	-เพื่อพัฒนาบุคลากรทุกระดับมี ความรู้ทักษะสมรรถนะที่ เหมาะสมกับการปฏิบัติงาน -เพื่อพัฒนาบุคลากรทุกระดับมี ความรู้ทักษะสมรรถนะที่ เหมาะสมกับการปฏิบัติงาน	๓๐,๐๐๐.-	ต.ค.๖๗ – ก.ย.๖๘	บุคลากรเข้ารับ การอบรม ๕๐%	-บุคลากรได้รับการพัฒนา ความรู้ทักษะสมรรถนะที่ เหมาะสมกับการปฏิบัติงาน	ทุกส่วนราชการ

**แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม ตามแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ ขององค์การบริหารส่วนตำบลสายทอง**

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน/ ยุทธศาสตร์	แผนงาน/กิจกรรม/โครงการ	วัตถุประสงค์	งบประมาณ ดำเนินการ	ระยะเวลา ดำเนินการ	ตัวชี้วัด (KPI)	ผลที่คาดว่าจะ ได้รับ	หน่วยงานที่ รับผิดชอบ
๒. การพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Human Resources Development) HRD							
๑) ด้านการพัฒนาบุคลากรให้มีทักษะและความรู้ในสายอาชีพ	๑. โครงการพัฒนาสมรรถนะการบริหารงานบุคคลของอบต. สายทอง โดยข้าราชการทั้งหมด ๙ ราย เข้ารับการพัฒนาคความรู้หลักสูตร e-Learning จัดโดยกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นครบร้อยละ ๑๐๐	-เพื่อพัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีความรู้ทักษะด้านดิจิทัล พัฒนานวัตกรรมในการปฏิบัติงาน	ไม่ใช่ งบประมาณ	ต.ค.๖๗ – ก.ย.๖๘	ร้อยละของบุคลากรที่เข้ารับการประเมินทักษะ (ร้อยละ ๕๐)	-บุคลากรทุกระดับมีความรู้ทักษะด้านดิจิทัลพัฒนา นวัตกรรมในการปฏิบัติงาน	สำนักปลัด/ งานกาจหน้าท่
๒) ด้านการเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม	๑. จัดทำมาตรฐานจริยธรรมของบุคลากร อบต.สายทอง	-เพื่อให้บุคลากรมีแนวทางในการเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม	ไม่ใช่ งบประมาณ	ต.ค.๖๗ – ก.ย.๖๘	๑ เล่ม	-บุคลากรมีแนวทางในการเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม -องค์กรมีแผนการเสริมสร้างวินัยคุณธรรมฯ ประจำปี	งานกาจหน้าท่
	๒. แผนการเสริมสร้างวินัย คุณธรรม จริยธรรม และป้องกันการทุจริต ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๘	-เพื่อเสริมสร้างให้บุคลากรมีวินัย คุณธรรม จริยธรรม	ไม่ใช่ งบประมาณ	ต.ค.๖๗ – ก.ย.๖๘	๑ เล่ม		งานกาจหน้าท่
	๓. เผยแพร่ประมวลจริยธรรม ๓ ฝ่าย (ผู้บริหารท้องถิ่น สภาท้องถิ่น พนักงานส่วนท้องถิ่น)	-เพื่อให้บุคลากรได้ทราบประมวลจริยธรรม	ไม่ใช่ งบประมาณ	ต.ค.๖๗ – ก.ย.๖๘	เผยแพร่website ๓ ฝ่าย	-บุคลากรได้ทราบกฎหมายการประมวลจริยธรรม	งานกาจหน้าท่
	๔.โครงการขับเคลื่อนการเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ โดยมีกิจกรรมดังนี้	-เพื่อให้บุคลากรได้เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม	ไม่ใช่ งบประมาณ	ต.ค.๖๗ – ก.ย.๖๘	ดำเนินการทั้ง ๓ กิจกรรม	-บุคลากรได้รับการ พัฒนาจิตใจ มีจิตสาธารณะ สร้างประโยชน์ต่อสังคม เห็นคุณค่าของการเสริมสร้างสังคมแห่งความดีมีคุณธรรม อยู่ร่วมกันในสังคมอย่างผาสุก	งานกาจหน้าท่/ สำนักปลัด/ กองการศึกษา ฯ

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

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน/ ยุทธศาสตร์	แผนงาน/กิจกรรม/โครงการ	วัตถุประสงค์	งบประมาณ ดำเนินการ	ระยะเวลา ดำเนินการ	ตัวชี้วัด (KPI)	ผลที่คาดว่าจะ ได้รับ	หน่วยงานที่ รับผิดชอบ
	<p>๔.๑ กิจกรรมบรรยายให้ความรู้ เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม ให้แก่ พนักงานเจ้าหน้าที่ในสังกัด</p> <p>๔.๒ กิจกรรมบำเพ็ญประโยชน์ ณ วัดต่างๆ และนอกสถานที่</p> <p>๔.๓ กิจกรรมปลูกจิตสำนึก ให้ พนักงานมีระเบียบวินัยและรักษา ความสงบสุข โดยการเคารพ ธงชาติ สวดมนต์ไหว้พระ ทุกวันจันทร์</p>						
๓) ด้านการเสริมสร้าง ความสัมพันธ์ใน องค์กร	กิจกรรมรดน้ำ ขอพรคณะผู้บริหาร และหัวหน้าส่วนราชการในช่วง เทศกาลสงกรานต์	-เพื่อให้บุคลากรในหน่วยงานได้ เสริมสร้างความสัมพันธ์ร่วมกัน	ไม่ใช่ งบประมาณ	เม.ย. ๖๘	บุคลากรได้เข้า ร่วมกิจกรรม	-บุคลากรในได้เสริมสร้าง ความสัมพันธ์ร่วมกันเกิด ความรักความสามัคคีใน องค์กร	ทุกส่วนราชการ