



นโยบาย กลยุทธ์การบริหาร

...และ...

แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์กลาง
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖



เทศบาลตำบลวังไผ่
อำเภอเมืองชุมพร จังหวัดชุมพร

คำนำ

เทศบาลตำบลวังไผ่ เป็นหน่วยงานของรัฐที่มีภารกิจในการส่งเสริมท้องถิ่นให้มีความเข้มแข็งในทุกด้าน เพื่อสามารถตอบสนองเจตนารมณ์ของประชาชนได้อย่างแท้จริง ซึ่งเป็นภารกิจที่มีความหลากหลายและครอบคลุมการดำเนินการในหลายด้าน โดยเฉพาะการบริหารทรัพยากรบุคคล เป็นมิติอีกหนึ่งที่จะขาดการพัฒนาไม่ได้ และถือเป็นกลไกสำคัญในการผลักดันยุทธศาสตร์และพันธกิจให้ประสบความสำเร็จ และถือเป็นปัจจัยสำคัญที่จะทำให้ภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี ตามวัตถุประสงค์ที่วางเอาไว้

เพื่อให้การบริหารทรัพยากรบุคคลเป็นไปอย่างมีระบบและต่อเนื่อง เทศบาลตำบลวังไผ่ ได้จัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากร โดยได้ดำเนินการตามกรอบมาตรฐานความสำเร็จ ๕ ด้าน ที่สำนักงาน ก.พ. กำหนด ได้แก่

- ๑.ความสอดคล้องเชิงกลยุทธ์
- ๒.ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล
- ๓.ประสิทธิผลของการบริหารทรัพยากรบุคคล
- ๔.ความพร้อมรับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
- ๕.คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน

ดังนั้นเพื่อให้เทศบาลตำบลวังไผ่ มีแผนกลยุทธ์การบริหารงานทรัพยากรบุคคลที่สามารถตอบสนองทิศทางการบริหารงานของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นได้อย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ จึงได้ดำเนินการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล โดยมุ่งเน้นให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคลได้มีส่วนร่วมในการกำหนดแนวทางและประเด็นยุทธศาสตร์ในการพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล

เทศบาลตำบลวังไผ่

ตุลาคม ๒๕๖๓

สารบัญ

หน้า

บทที่ ๑ ข้อมูลของเทศบาลตำบลวังไผ่	
⇒ สภาพทั่วไปและข้อมูลพื้นฐานที่สำคัญของเทศบาลตำบลวังไผ่	๑
บทที่ ๒ วิสัยทัศน์ วัฒนธรรมองค์กร พันธกิจ เป้าหมาย และภารกิจหลัก ในการบริหารงานบุคคล	๑๔
บทที่ ๓ การวิเคราะห์ จุดแข็ง จุดอ่อน ในการบริหารงานบุคคล	๑๕
บทที่ ๔ กลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของเทศบาลตำบลวังไผ่	
* มติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์	๒๐
* มติที่ ๒ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล	๒๐
* มติที่ ๓ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล	๒๑
* มติที่ ๔ ความพร้อมรับมือข้อบ่งชี้ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	๒๑
* มติที่ ๕ คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน	๒๑
แผนงาน/โครงการแผนการพัฒนาบุคลากร ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖	
ประเด็นยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ ตัวชี้วัด แผนงาน/โครงการ	

บทที่ ๑

ข้อมูลของเทศบาลตำบลวังไผ่

ส่วนที่ ๑ สภาพทั่วไปและข้อมูลพื้นฐาน

๑. ด้านกายภาพ

๑.๑ที่ตั้งของหมู่บ้านหรือชุมชนหรือตำบล

เทศบาลตำบลวังไผ่ อำเภอเมืองชุมพร จังหวัดชุมพร เดิม คือ สุขาภิบาลตำบลวังไผ่ ซึ่งได้จัดตั้งตามประกาศกระทรวงมหาดไทย เมื่อวันที่ ๒๕ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๓๑ และได้รับการเปลี่ยนแปลงฐานะเป็นเทศบาล ตาม พ.ร.บ. เปลี่ยนแปลงฐานะของสุขาภิบาล เป็นเทศบาล พ.ศ. ๒๕๔๒ เมื่อวันที่ ๒๕ พฤษภาคม ๒๕๔๒ เทศบาลตำบลวังไผ่ รวมเอาเขตชุมชนในท้องที่ตำบลวังไผ่

ทิศเหนือ ตั้งแต่หลักเขตที่ ๑ ตั้งอยู่ในแนวเขตตั้งฉากกับศูนย์กลางทางหลวงแผ่นดินหมายเลข ๔ ตอนประจวบคีรีขันธ์ - ชุมพร ไปทางทิศตะวันตกเฉียงเหนือ ระยะทาง ๑,๐๐๐ เมตร ตรงจุดที่อยู่ห่างจากศูนย์กลางทางหลวงแผ่นดินหมายเลข ๔ ตอนประจวบคีรีขันธ์ - ชุมพร บรรจบกับถนนวัดดอนเมืองตามแนวทางหลวงแผ่นดินหมายเลข ๔ ตอนประจวบคีรีขันธ์ - ชุมพร ไปทางทิศตะวันออกเฉียงเหนือ ระยะทาง ๕๐๐ เมตร

จากหลักเขตที่ ๑ เป็นเส้นตั้งฉากกับศูนย์กลางทางหลวงแผ่นดินหมายเลข ๔ ตอนประจวบคีรีขันธ์ - ชุมพร ไปทางทิศตะวันออกเฉียงใต้ ผ่านทางหลวงหมายเลข ๔ ตอนประจวบคีรีขันธ์ - ชุมพร ถึงหลักเขตที่ ๒ ซึ่งตั้งอยู่ห่างจากศูนย์กลางทางหลวงหมายเลข ๔ ประจวบคีรีขันธ์ - ชุมพร ตามแนวเส้นตั้งฉากไปทางทิศตะวันออกเฉียงใต้ ระยะทาง ๑,๐๐๐ เมตร

ทิศตะวันออก จากหลักเขตที่ ๒ เป็นเส้นทางขนานกับศูนย์กลางทางหลวงแผ่นดินหมายเลข ๔ ตอนประจวบคีรีขันธ์ - ชุมพร และทางหลวงแผ่นดิน หมายเลข ๓๒๗ แยกทางหลวง หมายเลข ๔ จังหวัดชุมพร ระยะทาง ๑,๐๐๐ เมตร ไปทางทิศตะวันออกเฉียงใต้ ถึงหลักเขตที่ ๓ ซึ่งตั้งอยู่ในแนวเส้นตั้งฉากกับศูนย์กลางทางหลวงหมายเลข ๓๒๗ แยกทางหลวงหมายเลข ๔ ถึง จังหวัดชุมพร ไปทางทิศเหนือระยะทาง ๑,๐๐๐ เมตร ตรงจุดที่เริ่มทางหลวงแผ่นดินหมายเลข ๔ ถึงจังหวัดชุมพร ปากใต้บรรจบกับริมถนนไปวัดพระขวางปากตะวันตก

จากหลักเขตที่ ๓ เป็นเส้นทางตรงไปทางทิศใต้ ผ่านทางหลวงแผ่นดินหมายเลข ๓๒๗ แยกทางหลวงหมายเลข ๔ - จังหวัดชุมพร ถึงหลักเขตที่ ๔ ซึ่งตั้งอยู่ริมทางหลวงแผ่นดินหมายเลข ๓๒๗ แยกทางหลวงแผ่นดินหมายเลข ๔ จังหวัดชุมพร ปากใต้ ตรงจุดที่ริมทางหลวงแผ่นดินหมายเลข ๓๒๗ แยกทางหลวงแผ่นดินหมายเลข ๔ จังหวัดชุมพร ปากใต้บรรจบกับริมถนนไปวัดพระขวาง ทางปากตะวันตก

จากหลักเขตที่ ๔ เป็นเส้นทางเลียบริมถนนไปวัดพระขวาง ปากตะวันตก และปากเหนือไปทางทิศตะวันตกเฉียงใต้ถึงหลักเขตที่ ๕ ซึ่งตั้งอยู่ริมถนนไปวัดพระขวาง ปากตะวันตก ตรงคอสะพานข้ามแม่น้ำชุมพรฝั่งตะวันออก

ทิศใต้ จากหลักเขตที่ ๕ เป็นเส้นเลียบริมแม่น้ำชุมพร ฝั่งตะวันออกและฝั่งเหนือไปทางทิศตะวันตกเฉียงเหนือ ผ่านทางหลวงแผ่นดินหมายเลข ๔๑ ตอนชุมพร - หลังสวน ถึงหลักเขตที่ ๖ ซึ่งตั้งอยู่ริมถนนไปวัดสุวรรณคีรี (เขาปูน) ปากตะวันออก ตรงคอสะพานข้ามแม่น้ำชุมพร - ฝั่งเหนือ

ทิศตะวันออก จากหลักเขตที่ ๖ เป็นเส้นทางเลียบริมถนนไปทางวัดเขาปูน ผ่านทางหลวงแผ่นดิน หมายเลข ๔ ตอนชุมพร - ระนอง ถึงหลักที่ ๗ ซึ่งตั้งอยู่ริมทางหลวงหมายเลข ๔ ตอนชุมพร - ระนองพากเหนือ

จากหลักเขตที่ ๗ เป็นเส้นทางเลียบบนแนวเขตค่ายเขตอุดมศักดิ์ และเส้นทางตรงไปทาง ทิศตะวันตกเฉียงเหนือผ่านถนนไปบ้านวังใหม่ ถึงหลักเขตที่ ๘ ซึ่งตั้งอยู่ริมถนนไปบ้านวังใหม่พากเหนือ

จากหลักเขตที่ ๘ เป็นเส้นทางตรงไปทางทิศตะวันออกเฉียงเหนือ ผ่านถนนไปบ้านถ้ำทอง

๑.๒ ลักษณะภูมิประเทศ

ลักษณะภูมิประเทศของเทศบาลตำบลวังใหม่ เป็นพื้นที่ราบลุ่ม เป็นพื้นที่รับน้ำจากคลองชุมพร ซึ่งไหลจากจังหวัดระนอง ทำให้ประสบกับปัญหาน้ำท่วม

๑.๓ ลักษณะภูมิอากาศ

ภูมิอากาศ (ปี ๒๕๕๔ - ๒๕๕๘)

๑. อุณหภูมิเฉลี่ย

- อุณหภูมิสูงสุด ๓๒.๐๗ องศาเซลเซียส ต่ำสุด ๒๒.๒๗ องศาเซลเซียส

๒. ปริมาณน้ำฝนเฉลี่ย (ปี ๒๕๕๘)

- ปริมาณน้ำฝนเฉลี่ย เดือน มี.ค - มิ.ย ๑๑๔.๑๓ มม.

- ปริมาณน้ำฝนเฉลี่ย เดือน ก.ค. - ต.ค. ๑๔๑.๗๘ มม.

- ปริมาณน้ำฝนเฉลี่ย เดือน พ.ย. - ก.พ ๓๓๖.๒๕ มม.

๓. ปริมาณน้ำฝนระหว่างปี ๒๕๕๗ - ๒๕๕๘ (๖๒ ปี)

- ปริมาณน้ำฝนสูงสุด พ.ศ. ๒๕๐๔ = ๒,๗๕๙ มม.

- ปริมาณน้ำฝนต่ำสุด พ.ศ. ๒๕๐๐ = ๑,๓๒๐.๘ มม.

- ค่าเฉลี่ยครบ ๖๘ ปี = ๑,๙๔๘.๗๐ มม.

๔. ทิศทางลมในแต่ละฤดู สามารถแบ่งได้เป็น ๓ ฤดู คือ

- ฤดูร้อน เริ่มประมาณกลางเดือนกุมภาพันธ์ ถึงประมาณกลางเดือน พฤษภาคม ซึ่งเป็นช่วงเปลี่ยนฤดูมรสุม หลังจากมรสุมตะวันออกเฉียงเหนืออ่อนกำลังลง

- ฤดูฝน เริ่มประมาณกลางเดือน พฤษภาคม ถึงกลางเดือน ตุลาคม ซึ่งเป็นช่วงที่มรสุมตะวันออกเฉียงใต้ปกคลุม กับมีช่วงกดอากาศต่ำพาดผ่านภาคใต้ เป็นระยะต่อจากนั้นจนถึงเดือนธันวาคมซึ่งเป็นระยะแรกที่ลมมรสุมตะวันออกเฉียงเหนือพัดมาปกคลุม

- ฤดูหนาว เริ่มประมาณกลางเดือน ตุลาคม ถึงกลางเดือน กุมภาพันธ์ เป็นช่วงที่ลมมรสุมตะวันออกเฉียงเหนือพัดปกคลุมประเทศไทย

๑.๔ ลักษณะของดิน

ลักษณะของดินเป็นดินร่วน การใช้ที่ดิน พื้นที่ส่วนใหญ่ใช้ในการประกอบอาชีพด้านเกษตรกรรม และใช้เป็นที่อยู่อาศัย พื้นที่ซึ่งตัดถนนสายหลักใช้ในการประกอบพาณิชย์กรรม

๑.๕ ลักษณะของแหล่งน้ำ

แหล่งน้ำ

๑. หนอง บึง จำนวน ๔ แห่ง ได้แก่

๑.๑ หนองยายรัตน์ ตั้งอยู่ที่หมู่ ๗ เนื้อที่ประมาณ ๖,๒๕๐ ตร.ม. ประชาชนใช้ประโยชน์ในการเกษตรกรรม และเทศบาลปรับใช้เป็นสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ

๑.๒ หนองน้ำสาธารณะบึงละหาร เนื้อที่ประมาณ ๗ ไร่ ตั้งอยู่ที่หมู่ ๙ เทศบาลได้ปรับภูมิทัศน์เป็นสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ

๑.๓ หนองน้ำสาธารณะตาไก่ ตั้งอยู่หมู่ที่ ๕ ประชาชนใกล้เคียงใช้ประโยชน์เล็กๆ น้อยๆ

๑.๔ บึงค่อม เนื้อที่ประมาณ ๗ ไร่ ตั้งอยู่ที่หมู่ ๙

๒. คลอง ลำธาร ห้วย จำนวน ๔ แห่ง ได้แก่

๒.๑ คลองชุมพรในเขตพื้นที่เทศบาล มีความยาวประมาณ ๕,๕๐๐ เมตร เป็นแนวเขตระหว่างเทศบาลตำบลวังไผ่ กับ อบต.บ้านนา อบต.ขุนกระโทก มีต้นน้ำจากแม่น้ำกระบุรีจังหวัดระนอง

๒.๒ คลองวังทอง ยาวประมาณ ๓,๐๐๐ เมตร

๒.๓ คลองวังคลุ้ม ยาวประมาณ ๓๐๐ เมตร

๒.๔ คลองหนองยาว ยาวประมาณ ๕๐๐ เมตร

๒.๕ ห้วยห้วงหิน ยาวประมาณ ๗๕๐ เมตร

๑.๖ ลักษณะของไม้และป่าไม้

ลักษณะไม้และป่าไม้ในเขตเทศบาลตำบลวังไผ่ จะเป็นไม้เบญจพรรณ

๒. ด้านการเมือง/การปกครอง

๒.๑ เขตการปกครอง

จำนวน ๑๑ หมู่บ้าน คือ พื้นที่เดิมทั้งหมู่บ้าน ได้แก่ หมู่ที่ ๓, หมู่ที่ ๔, หมู่ที่ ๕, หมู่ที่ ๗, หมู่ที่ ๑๓ ตำบลวังไผ่ พื้นที่บางส่วนของหมู่ที่ ๒, หมู่ที่ ๘, หมู่ที่ ๙, หมู่ที่ ๑๑, หมู่ที่ ๑๒ ตำบลวังไผ่ พื้นที่ทั้งหมดจำนวน ๑๐.๘๕ ตารางกิโลเมตร ห่างจากกรุงเทพฯ ประมาณ ๔๖๕ กิโลเมตร ห่างจากที่ว่าการอำเภอเมืองประมาณ ๘ กิโลเมตร ห่างจากศาลากลางจังหวัดประมาณ ๑๐ กิโลเมตร

๒.๒ การเลือกตั้ง

แบ่งเขตเลือกตั้งออกเป็น ๒ เขตจำนวนผู้มีสิทธิเลือกตั้ง ๕,๑๗๓ คน

(ข้อมูลณ วันที่ ๑๕ พ.ย.๕๙)

๓. ประชากร

๓.๑ ข้อมูลเกี่ยวกับจำนวนประชากร

รายการ	ปี ๒๕๕๕	ปี ๒๕๕๖	ปี ๒๕๕๗	ปี ๒๕๕๘	ปี ๒๕๕๙	
ประชากรชาย	๓,๐๑๙	๓,๐๑๘	๓,๐๒๖	๓,๑๐๒	๓,๑๖๘	(คน)
ประชากรหญิง	๓,๓๓๒	๓,๓๔๒	๓,๓๖๕	๓,๔๒๖	๓,๔๙๑	(คน)
รวมประชากร	๖,๓๕๑	๖,๓๖๐	๖,๓๙๑	๖,๕๒๘	๖,๖๕๙	(คน)
ครัวเรือน	๓,๘๒๒	๓,๘๗๖	๓,๙๗๘	๔,๒๓๖	๔,๓๖๐	(ครัวเรือน)

๓.๒ ช่วงอายุและจำนวนประชากร

ช่วงอายุ	ชาย	หญิง	รวม
น้อยกว่า ๑ ปี	๓๖	๓๒	๖๘
๑ ปี	๔๖	๓๕	๘๑
๒ ปี	๓๒	๒๖	๕๘
๓ ปี	๔๔	๓๓	๗๗
๔ ปี	๔๓	๒๗	๗๐
๕ ปี	๓๑	๓๓	๖๔
๖ ปี	๔๑	๔๐	๘๑
๗ ปี	๔๓	๔๕	๘๘
๘ ปี	๓๖	๓๖	๗๒
๙ ปี	๓๐	๓๘	๖๘
๑๐ ปี	๓๗	๓๖	๗๓
๑๑ ปี	๔๔	๒๗	๗๑
๑๒ ปี	๒๙	๓๘	๖๗
๑๓ ปี	๓๕	๓๖	๗๑
๑๔ ปี	๓๖	๓๓	๖๙
๑๕ ปี	๓๔	๓๗	๗๑
๑๖ ปี	๕๐	๓๗	๘๗
๑๗ ปี	๓๒	๔๑	๗๓
๑๘ ปี	๔๘	๕๐	๙๘
๑๙ ปี	๔๒	๔๒	๘๔
๒๐ ปี	๔๗	๓๕	๘๒
๒๑ ปี	๔๕	๔๖	๙๑
๒๒ ปี	๔๕	๔๐	๘๕
๒๓ ปี	๓๗	๔๐	๗๗
๒๔ ปี	๔๑	๓๘	๗๙
๒๕ ปี	๔๙	๓๘	๘๗
๒๖ ปี	๕๖	๔๔	๑๐๐
๒๗ ปี	๕๔	๔๙	๑๐๓
๒๘ ปี	๖๐	๕๕	๑๑๕
๒๙ ปี	๔๘	๕๐	๙๘
๓๐ ปี	๕๐	๕๖	๑๐๖
๓๑ ปี	๖๑	๖๓	๑๒๔
๓๒ ปี	๔๙	๔๒	๙๑
๓๓ ปี	๕๒	๕๖	๑๐๘

ช่วงอายุ	ชาย	หญิง	รวม
๓๔ ปี	๔๗	๕๓	๑๐๐
๓๕ ปี	๔๓	๕๓	๙๖
๓๖ ปี	๕๒	๕๔	๑๐๖
๓๗ ปี	๕๑	๕๔	๑๐๕
๓๘ ปี	๕๕	๕๒	๑๐๗
๓๙ ปี	๕๐	๕๒	๑๐๒
๔๐ ปี	๓๙	๕๘	๙๗
๔๑ ปี	๕๔	๕๕	๑๐๙
๔๒ ปี	๔๙	๕๑	๑๐๐
๔๓ ปี	๔๑	๕๐	๙๑
๔๔ ปี	๔๓	๕๔	๙๗
๔๕ ปี	๕๑	๕๑	๑๐๒
๔๖ ปี	๔๕	๖๓	๑๐๘
๔๗ ปี	๕๖	๔๗	๑๐๓
๔๘ ปี	๕๘	๗๑	๑๒๙
๔๙ ปี	๔๐	๕๒	๙๒
๕๐ ปี	๕๐	๕๖	๑๐๖
๕๑ ปี	๔๔	๕๘	๑๐๒
๕๒ ปี	๔๐	๕๗	๙๗
๕๓ ปี	๔๕	๔๒	๘๗
๕๔ ปี	๔๗	๕๘	๑๐๕
๕๕ ปี	๔๔	๕๐	๙๔
๕๖ ปี	๕๐	๔๗	๙๗
๕๗ ปี	๕๑	๔๙	๑๐๐
๕๘ ปี	๔๗	๖๔	๑๑๑
๕๙ ปี	๓๑	๔๔	๗๕
๖๐ ปี	๓๗	๕๓	๙๐
๖๑ ปี	๓๙	๕๘	๙๗
๖๒ ปี	๓๙	๕๔	๙๓
๖๓ ปี	๒๕	๒๖	๕๑
๖๔ ปี	๒๕	๓๕	๖๐
๖๕ ปี	๑๒	๓๒	๔๔
๖๖ ปี	๒๗	๓๕	๖๒
๖๗ ปี	๑๘	๓๒	๕๐
๖๘ ปี	๒๒	๒๕	๔๗

ช่วงอายุ	ชาย	หญิง	รวม
๖๙ ปี	๑๗	๓๐	๔๗
๗๐ ปี	๑๘	๒๔	๔๒
๗๑ ปี	๑๗	๒๕	๔๒
๗๒ ปี	๑๑	๒๒	๓๓
๗๓ ปี	๑๑	๒๒	๓๓
๗๔ ปี	๑๙	๑๘	๓๗
๗๕ ปี	๑๔	๑๕	๒๙
๗๖ ปี	๑๑	๒๑	๓๒
๗๗ ปี	๑๗	๑๘	๓๕
๗๘ ปี	๙	๒๒	๓๑
๗๙ ปี	๑	๑๘	๑๙
๘๐ ปี	๑๐	๑๙	๒๙
๘๑ ปี	๑๐	๑๕	๒๕
๘๒ ปี	๑๐	๒๕	๓๕
๘๓ ปี	๙	๙	๑๘
๘๔ ปี	๑๑	๑๐	๒๑
๘๕ ปี	๙	๙	๑๘
๘๖ ปี	๒	๑๐	๑๒
๘๗ ปี	๘	๔	๑๒
๘๘ ปี	๕	๕	๑๐
๘๙ ปี	๓	๘	๑๑
๙๐ ปี	๓	๕	๘
๙๑ ปี	๐	๓	๓
๙๒ ปี	๔	๒	๖
๙๓ ปี	๐	๑	๑
๙๔ ปี	๒	๒	๔
๙๕ ปี	๐	๓	๓
๙๖ ปี	๑	๑	๒
๙๗ ปี	๐	๑	๑
๙๘ ปี	๑	๒	๓
๙๙ ปี	๐	๐	๐
๑๐๐ ปี	๐	๐	๐
มากกว่า๑๐๐ ปี	๐	๐	๐

(หมายเหตุ : ข้อมูล ณ วันที่ ๓๑ ตุลาคม ๒๕๕๙ ที่มา : งานทะเบียนฯ)

๔. สภาพทางสังคม

๔.๑ การศึกษา

เทศบาลมีสถานศึกษาอยู่ในเขตเทศบาล ดังนี้

สังกัด	ห้องเรียน	สพฐ.	สช.	กรมสามัญ	กรมอาชีวฯ	รวม
ศูนย์พัฒนาเด็กก่อนวัยเรียน						
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก						
ระดับก่อนศึกษา						
๑. จำนวนโรงเรียน	๑	๒	๑	-	-	๔
๒. จำนวนห้องเรียน	๙	๖	๗	-	-	๒๒
๓. จำนวนนักเรียน	๑๗๖	๙๐	๑๓๕	-	-	๔๐๑
๔. จำนวน ครู อาจารย์	๙	๗	๗	-	-	๒๓
ระดับประถมศึกษา						
๑. จำนวนโรงเรียน	-	๒	๑	-	-	๓
๒. จำนวนห้องเรียน	-	๒๐	๑๐	-	-	๓๐
๓. จำนวนนักเรียน	-	๒๘๓	๑๒๑	-	-	๔๐๔
๔. จำนวน ครู อาจารย์	-	๑๗	๑๐	-	-	๒๗
ระดับมัธยมศึกษา						
๑. จำนวนโรงเรียน	-	๑	-	-	-	๑
๒. จำนวนห้องเรียน	-	๔	-	-	-	๔
๓. จำนวนนักเรียน	-	๑๑๔	-	-	-	๑๑๔
๔. จำนวน ครู อาจารย์	-	๘	-	-	-	๘
ระดับอาชีวศึกษา						
๑. จำนวนโรงเรียน	-	-	-	-	๑	๑
๒. จำนวนห้องเรียน	-	-	-	-	๑๘	๑๘
๓. จำนวนนักเรียน	-	-	-	-	๓๔๔	๓๔๔
๔. จำนวน ครู อาจารย์	-	-	-	-	๓๑	๓๑

(หมายเหตุ : ข้อมูล ณ วันที่ ๑๕ พฤศจิกายน ๒๕๕๙ ที่มา : กองการศึกษาฯ)

๔.๒ สาธารณสุข

๑. โรงพยาบาลในเขตพื้นที่ (ถ้ามี) สังกัด

ท้องถิ่น จำนวน	แห่ง	เตียงคนไข้จำนวน	-	เตียง
เอกชน จำนวน	๑ แห่ง	เตียงคนไข้จำนวน	๕๒	เตียง
รัฐบาล จำนวน	- แห่ง	เตียงคนไข้จำนวน	-	เตียง

๒. ศูนย์บริการสาธารณสุข ๑ แห่ง

๓. คลินิกเอกชน จำนวน ๔ แห่ง

๔. ศูนย์บริการแพทย์ที่ปฏิบัติหน้าที่ในสถานพยาบาลทุกแห่ง ทุกสังกัดในเขตพื้นที่

- แพทย์	จำนวน	๘	คน
- ทันตแพทย์	จำนวน	-	คน
- พยาบาล	จำนวน	๑๗	คน
- เภสัชกร	จำนวน	๗	คน
- เจ้าพนักงานส่งเสริมสุขภาพ	จำนวน	-	คน
- เจ้าพนักงานสาธารณสุขชุมชน	จำนวน	-	คน
- พนักงานอนามัย	จำนวน	-	คน
- นักวิชาการสุขาภิบาล	จำนวน	๑	คน
- อสม.	จำนวน	๑๑๔	คน

๕. ระบบการแพทย์ฉุกเฉิน (กู้ชีพ - กู้ภัย)

๖. สาเหตุการเจ็บป่วยที่เข้ารับการรักษาในโรงพยาบาลและศูนย์บริการสาธารณสุขทุกแห่ง

- อุบัติเหตุ ๑๗๕ ราย / ปี คิดเป็นงบประมาณในการรักษาทั้งสิ้น ๔,๑๕๘,๒๐๐ บาท
- สาเหตุอื่น ๖,๑๑๒ ราย / ปี คิดเป็นงบประมาณในการรักษาทั้งสิ้น ๑๕,๔๑๔,๒๑๑ บาท

๗. ประเภทการเจ็บป่วยที่เข้ารับการรักษาในโรงพยาบาล และศูนย์บริการสาธารณสุขทุกแห่ง

- ก. โรคความดันโลหิตสูง
- ข. โรคไขมันในเลือดสูง
- ค. โรคเบาหวาน
- ง. ปวดกล้ามเนื้อ
- ฉ. โรคไขหวัด
- ช. โรคคออักเสบเฉียบพลัน
- ซ. อาการผื่นแพ้
- ญ. อาการทางระบบรับรู้สีก
- ฉ. ไอ

ที่มา : ศูนย์บริการสาธารณสุขเทศบาลตำบลวังไผ่

๔.๓ อาชญากรรม

ปัญหาอาชญากรรมในเขตเทศบาลตำบลวังไผ่มีอัตราการเกิดที่น้อย เนื่องจากเป็นชุมชนกึ่ง

เมืองกึ่งชนบท

๔.๔ ยาเสพติด

ปัญหายาเสพติดในเขตเทศบาลตำบลวังไผ่ จะเป็นเพียงผู้เสพ เช่น กระท่อม ฯลฯ

๔.๕ การสังคมสงเคราะห์

-ผู้มีสิทธิได้รับเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ	จำนวน	๘๔๘	ราย
-ผู้มีสิทธิได้รับเบี้ยยังชีพผู้พิการ	จำนวน	๑๐๙	ราย
-ผู้มีสิทธิรับเบี้ยยังชีพผู้ป่วยเอดส์	จำนวน	๒	ราย

ที่มา : งานพัฒนาชุมชน ณ วันที่ ๑๕ พ.ย. ๒๕๕๙

๕.ระบบบริการพื้นฐาน

๕.๑ การคมนาคมขนส่ง

การจราจร มีผู้ใช้รถยนต์ทางบก คือ รถยนต์ และรถจักรยานยนต์ในเส้นทางหลัก คือ ถนนเพชรเกษมตลอดเวลา และสายชุมพร - ระนอง การจราจรคับคั่งในช่วงเร่งด่วน แต่สภาพการจราจรยังไม่ติดขัดมีสภาพคล่อง

- การคมนาคม / ขนส่ง ใช้เส้นทางบกโดยใช้ถนนสายชุมพร - ระนอง และถนนเพชรเกษม เป็นเส้นทางหลักในการคมนาคมขนส่ง

- ถนนในซอยเทศบาล มีจำนวน ๖๗ สาย

๕.๒ การไฟฟ้า

- มีครัวเรือนที่ใช้ไฟฟ้า จำนวน ๔,๓๖๐ ครัวเรือน คิดเป็น ๑๐๐%
- หน่วยงานเจ้าของไฟฟ้า คือ การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค
- ไฟฟ้าสาธารณะ จำนวน ๕๒๐ จุด ครอบคลุมถนน ๖๗ สาย

๕.๓ การประปา

- มีครัวเรือนที่ใช้น้ำประปา จำนวน ๒,๔๕๐ ครัวเรือน
- หน่วยงานเจ้าของประปา คือ การประปาส่วนภูมิภาค
- ประปาหมู่บ้านถ้ำทอง จำนวน ๔ จุด(๒๓๐ ครัวเรือน)
- ปริมาณน้ำที่ใช้ ๒,๓๐๐ ลบ.บ. / วัน

๕.๔ โทรศัพท์

มีการให้บริการทั้งโทรศัพท์ประจำประจำที่และโทรศัพท์เคลื่อนที่

๕.๕ ไปรษณีย์หรือการสื่อสารหรือการขนส่ง และวัสดุ ครุภัณฑ์

- ไปรษณีย์ จำนวน ๑ แห่ง
- สถานีวิทยุ จำนวน ๔ แห่ง

๖. ระบบเศรษฐกิจ

๖.๑ การเกษตร

การเกษตรในเขตเทศบาลตำบลวังไผ่ จะเป็นการทำเกษตรรายย่อย

๖.๒ การประมง

การประมงในเขตเทศบาลจะไม่มีทำการประมง เนื่องจากไม่มีพื้นที่ติดทะเล หรือ

๖.๓ การปลูกสัตว์

การปลูกสัตว์ จำนวนครีวเรือนในภาคปลูกสัตว์

- ก. เลี้ยงโค ๕๙ ครีวเรือน
- ข. เลี้ยงกระบือ ๖ ครีวเรือน
- ค. เลี้ยงหมู ๕ ครีวเรือน
- ง. เลี้ยงไก่ ๓๔๑ ครีวเรือน

๖.๔ การบริการ

- การให้บริการในเขตเทศบาลตำบลวังไผ่จะเป็นลักษณะสถานบริการประเภท ที่พัก โรงแรม หรือสถานบริการน้ำมันเชื้อเพลิง/แก๊ส

๖.๕ การท่องเที่ยว

- เป็นเส้นทางผ่านสู่แหล่งท่องเที่ยวอื่นๆ เช่น หาดทรายรี , หาดทุ่งวัวแล่น
- มีหนองน้ำสาธารณะ หนองยายรัตน์ บึงละหาร ใช้เป็นสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ
- มีถ้ำเขาปุก / ถ้ำเขาถล่ม สามารถปรับปรุงให้เป็นสถานที่ท่องเที่ยวได้

๖.๖ อุตสาหกรรม

ลักษณะอุตสาหกรรมในเขตเทศบาลตำบลวังไผ่ จะเป็นการประกอบอุตสาหกรรมขนาดเล็ก เช่น โรงน้ำแข็ง โรงงานผลิตเฟอร์นิเจอร์ ฯลฯ

๖.๘ แรงงาน

แรงงานในเขตเทศบาลตำบลวังไผ่ จะมีลักษณะของแรงงานในห้างสรรพสินค้า ห้างร้านต่างๆ

๗. เศรษฐกิจพอเพียงท้องถิ่น (ด้านการเกษตรและแหล่งน้ำ) ข้อมูล ณ วันที่ ๒๔/๐๖/๕๙

๗.๑ ข้อมูลพื้นฐานของหมู่บ้านหรือชุมชน

ชุมชน	ชาย	หญิง	ครีวเรือน	พื้นที่ (ไร่)
ชุมชนบ้านค้ออม	๓๓๘	๓๖๑	๓๙๘	
ชุมชนบ้านต้นท่อนใหญ่	๙๗	๑๐๗	๘๐	
ชุมชนบ้านถ้ำกอง	๑๕๕	๑๖๙	๑๑๗	๑,๓๙๓
ชุมชนบ้านนาด้วน	๒๔๖	๑๑๓	๘๐	๑๒๔
ชุมชนบ้านนาเหนือ	๒๙๒	๓๐๘	๔๖๒	
ชุมชนบ้านวังทอง	๗๓๕	๘๐๙	๑๕๔	
ชุมชนบ้านหูนบ	๓๗๘	๓๙๔	๔๒๗	๘๖๐
ชุมชนบ้านเขาถล่ม	๕๙๒	๖๘๑	๗๒๘	
ชุมชนบ้านเขาปุก	๑๐๙	๑๔๑	๖๖	๗๘๙
ชุมชนปทุมพร	๒๒๘	๒๖๑	๑๕๑	
ชุมชนวัดวังไผ่	๓๕๕	๓๙๗	๖๕๓	๗,๑๒๒
สรุปรวม	๓,๕๒๕	๓,๗๔๑	๓,๓๑๖	๑๐,๒๘๘

๗.๒ ข้อมูลด้านการเกษตร

ทำนา

หมู่บ้าน/ชุมชน	ในเขตชลประทาน			นอกเขตชลประทาน		
	จำนวนครัวเรือน	ต้นทุนเฉลี่ย	ราคาขายเฉลี่ย	จำนวนครัวเรือน	ต้นทุนเฉลี่ย	ราคาขายเฉลี่ย
ชุมชนปทุมพร	-	-	-	-	-	-
ชุมชนวัดวังไผ่	-	-	-	๒	-	-

ทำสวน

หมู่บ้าน/ชุมชน	ทุเรียน		
	จำนวนครัวเรือน	ต้นทุนการผลิตเฉลี่ย	ราคาขายโดยเฉลี่ย
ชุมชนบ้านเขาปุก	-	-	-
ชุมชนบ้านถ้ำกอง	๒	๔,๕๐๐	-
ชุมชนบ้านหูนบ	-	-	-
ชุมชนปทุมพร	-	-	-
ชุมชนวัดวังไผ่	-	-	-

หมู่บ้าน/ชุมชน	ปาล์มน้ำมัน		
	จำนวนครัวเรือน	ต้นทุนการผลิตเฉลี่ย	ราคาขายโดยเฉลี่ย
ชุมชนบ้านเขาปุก	๘	๔,๓๘๐	๑๘,๙๐๐
ชุมชนบ้านถ้ำกอง	๓๑	๑๐,๐๐๐	๘๒,๕๐๐
ชุมชนบ้านหูนบ	๑๕	๕,๐๐๐	๑๙,๐๐๐
ชุมชนปทุมพร	๘	๓,๘๐๐	๑๘,๐๐๐
ชุมชนวัดวังไผ่	๕	๓,๐๐๐	๓,๖๐๐

หมู่บ้าน/ชุมชน	มะพร้าว		
	จำนวนครัวเรือน	ต้นทุนการผลิตเฉลี่ย	ราคาขายโดยเฉลี่ย
ชุมชนบ้านเขาปุก	-	-	-
ชุมชนบ้านถ้ำกอง	๓	๓,๐๐๐	๑๘,๐๐๐
ชุมชนบ้านหูนบ	-	-	-
ชุมชนปทุมพร	-	-	-
ชุมชนวัดวังไผ่	๕	๑๐๐	๓,๐๐๐

หมู่บ้าน/ชุมชน	ยางพารา		
	จำนวนครัวเรือน	ต้นทุนการผลิตเฉลี่ย	ราคาขายโดยเฉลี่ย
ชุมชนบ้านเขาปุก	๒๑	๖,๙๐๐	๒๔,๓๐๐
ชุมชนบ้านถ้ำกอง	๑๘	๒๑,๐๐๐	๘๘,๕๐๐
ชุมชนบ้านหูนบ	๑๑	๙,๘๐๐	๒๕,๐๐๐
ชุมชนปทุมพร	๑๑	๕,๖๐๐	๓๖,๐๐๐
ชุมชนวัดวังไผ่			

๗.๓ ข้อมูลด้านแหล่งน้ำทางการเกษตร

แหล่งน้ำทางการเกษตร (ธรรมชาติ)

แหล่งน้ำธรรมชาติ	เพียงพอ	ไม่เพียงพอ	ทั่วถึง	ไม่ทั่วถึง
แม่น้ำ	๑	-	๑	-
ห้วย/ลำธาร	๔	-	๔	-
คลอง	๖	-	๖	-
หนองน้ำ/บึง	๗	-	๗	-
น้ำตก	๐	-	๐	-

แหล่งน้ำทางการเกษตร (ที่มนุษย์สร้าง)

แหล่งน้ำที่มนุษย์สร้าง	เพียงพอ	ไม่เพียงพอ	ทั่วถึง	ไม่ทั่วถึง
แก้มลิง	-	-	-	-
อ่างเก็บน้ำ	๑	-	๑	-
ฝาย	-	-	-	-
สระ	๙	-	๙	-
คลองชลประทาน	๑	-	๑	-

๗.๔ ข้อมูลด้านแหล่งน้ำกิน น้ำใช้ (หรือน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค)

แหล่งน้ำกิน	ไม่มี	เพียงพอ	ไม่เพียงพอ	ทั่วถึง	ไม่ทั่วถึง
บ่อบาดาลสาธารณะ	-	-	-	-	-
บ่อน้ำตื้นสาธารณะ	-	๑	-	-	-
ประปาหมู่บ้าน (ของ อปท.)	-	๒	-	๒	-
ระบบประปา (การประปาส่วนภูมิภาค)	-	๑๐	-	๑๐	-
แหล่งน้ำธรรมชาติ	-	๖	-	๖	-

๘. ศาสนา ประเพณี วัฒนธรรม

๘.๑ การนับถือศาสนา

- ผู้นับถือศาสนาพุทธ ร้อยละ ๙๙ ของจำนวนประชากรทั้งหมด ในเขตเทศบาลตำบลวังไผ่ มีวัด ๓ วัด , สำนักสงฆ์ ๑ สำนัก

๘.๒ ประเพณีและงานประจำปี

- ประชากรยังคงยึดถือ ประเพณีประจำภาคใต้ เช่น การทำบุญส่งตายาย ฯลฯ นิยมการเล่นกีฬาพื้นเมือง ได้แก่ โกะชน และยังคงนิยมศิลปะการแสดงภาคใต้ เช่น หนังตะลุง และมโนราห์
- งานประจำปีได้แก่ งานขึ้นถ้ำปิดทองพระบรมสารีริกธาตุ (ชุมชนบ้านเขาปุก)
งานวันตรุษไทย (ชุมชนบ้านค้ออม)
งานขึ้นถ้ำปิดทองพระหลักเมือง (ชุมชนบ้านเขาถล่ม)
งานปิดทองปุ่มุก ปุ่มุด (ชุมชนวัดวังไผ่)

๘.๓ ภูมิปัญญาท้องถิ่น ภาษาถิ่น

-ภูมิปัญญาท้องถิ่น

-ภาษาถิ่นของชุมพรใช้ภาษาไทยถิ่นใต้ตะวันตก ได้แก่ ภาษาไทยถิ่นใต้ที่พูดอยู่บริเวณพื้นที่จังหวัดกระบี่ พังงา ภูเก็ต ระนอง สุราษฎร์ธานี และชุมพร ภาษาไทยถิ่นใต้ที่พูดอยู่บริเวณพื้นที่จังหวัดเหล่านี้ จะมีลักษณะเด่นที่คล้ายคลึงกัน เช่นออกเสียงคำว่า แตก เป็น แตะ , ดอกไม้ เป็น เตาะไม้ , สามแยก เป็น สามแยะ ฯลฯ รวมถึงภาษาไทยถิ่นใต้ในเขตอำเภอขนอม นครศรีธรรมราช ซึ่งอยู่ทางทิศตะวันออกของเทือกเขานครศรีธรรมราช (เขาหลวง) และในกลุ่มอำเภอฉวาง พิปูน ถ้าพรณรา และทุ่งสง ซึ่งอยู่ทางทิศตะวันตกของเทือกเขานครศรีธรรมราช (เขาหลวง) ก็จัดอยู่ในกลุ่มนี้ ส่วนจังหวัดชุมพร และจังหวัดสุราษฎร์ธานี แม้จะตั้งอยู่ฝั่งทะเลตะวันออก แต่สำเนียงภาษา ก็ถือเป็นกลุ่มเดียวกับจังหวัดพังงา จังหวัดภูเก็ต คือ ออกเสียงตัวสะกด ก.ไก่ ไม่ได้

๘.๔ สินค้าพื้นเมืองและของที่ระลึก

- สินค้าพื้นเมืองได้แก่ สินค้าจากวิสาหกิจชุมชนบ้านนาด้วน ซึ่งมีการรวมกลุ่มเพื่อผลิตกล้วยฉาบ ทุเรียนทอด ฯลฯ

๙. ทรัพยากรธรรมชาติ

๙.๑ น้ำ

แหล่งน้ำที่ใช้ในพื้นที่เทศบาลวังไผ่ เป็นน้ำจากคลองชุมพร ซึ่งมีต้นกำเนิดจากจังหวัดระนอง ซึ่งมีน้ำไหลตลอดปี ในพื้นที่จะมีห้วย ลำรางสาธารณะ ที่ใช้ในการระบายน้ำในฤดูฝน

๑. หนอง

๑.๑ หนองยายรัตน์ ตั้งอยู่ที่หมู่ ๗ เนื้อที่ประมาณ ๖,๒๕๐ ตร.ม. ประชาชนใช้ประโยชน์ในการเกษตรกรรม และเทศบาลปรับใช้เป็นสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ

๑.๒ หนองน้ำสาธารณะบึงละหาร เนื้อที่ประมาณ ๗ ไร่ ตั้งอยู่ที่หมู่ ๙ เทศบาลได้ปรับภูมิทัศน์เป็นสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ

๑.๓ หนองน้ำสาธารณะตาไก่ ตั้งอยู่ที่หมู่ที่ ๕ ประชาชนใกล้เคียงใช้ประโยชน์เล็กน้อย

๑.๔ บึงคอกอม เนื้อที่ประมาณ ๗ ไร่ ตั้งอยู่ที่หมู่ ๙

๒. คลอง ลำธาร ห้วย จำนวน ๔ แห่ง ได้แก่

๒.๑ คลองชุมพรในเขตพื้นที่เทศบาล มีความยาวประมาณ ๕,๕๐๐ เมตร เป็นแนวเขตระหว่างเทศบาลตำบลวังไผ่ กับ อบต.บ้านนา อบต.ขุนกระโทก มีต้นน้ำจากแม่น้ำกระบุรีจังหวัดระนอง

๒.๒ คลองวังทอง ยาวประมาณ ๓,๐๐๐ เมตร

๒.๓ คลองวังคลุ้ม ยาวประมาณ ๓๐๐ เมตร

๒.๔ คลองหนองยาว ยาวประมาณ ๕๐๐ เมตร

๒.๕ ห้วยห้วยหิน ยาวประมาณ ๗๕๐ เมตร

๙.๒ ป่าไม้

ป่าไม้ในเขตเทศบาลตำบลวังไผ่ มีในปริมาณที่น้อยเนื่องจากเป็นชุมชนกึ่งชุมชนเมือง

๙.๓ ภูเขา ภูเขาในเขตเทศบาล มีลักษณะเป็นภูเขาหิน สูงชัน

๙.๔ คุณภาพของทรัพยากรธรรมชาติ ระดับคุณภาพของทรัพยากรธรรมชาติอยู่ในระดับดี

บทที่ ๒

วิสัยทัศน์ วัฒนธรรมองค์กร พันธกิจ เป้าหมาย และภารกิจหลัก
ในการบริหารงานบุคคล

๑. วิสัยทัศน์

งานกรเจ้าหน้าที่ มุ่งมั่นสรรหา พัฒนาและธำรงรักษาบุคลากร ให้มีคุณภาพ
โดยยึดหลักธรรมาภิบาล

๒. วัฒนธรรมองค์กร

“ มีใจให้บริการอย่างเสมอภาค และซื่อตรง เพื่อความสำเร็จขององค์กร ”

ISAN

I = Integrity ความซื่อตรง

S = Service mind มีใจให้บริการ

A = Achievement ความสำเร็จ

N = Nondiscrimination ไม่เลือกปฏิบัติ

๓. พันธกิจ

- ๑) วางแผนและพัฒนาการบริหารงานบุคคล
- ๒) สรรหาบุคลากร
- ๓) พัฒนาบุคลากร
- ๔) ธำรงรักษาบุคลากรที่มีคุณภาพ
- ๕) จัดสวัสดิการให้แก่บุคลากร

๔. เป้าหมาย

- ๑) พัฒนางานบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพ
- ๒) สรรหาบุคลากรที่มีคุณภาพ
- ๓) พัฒนาคุณภาพบุคลากรของเทศบาล
- ๔) ธำรงรักษาบุคลากรที่มีคุณภาพ
- ๕) จัดสวัสดิการและให้บริการอย่างมีคุณภาพ
- ๖) พัฒนา ปรับปรุง แก้ไข ระบบบริหารงานบุคคลให้เอื้อต่อการปฏิบัติงาน

๕. ภารกิจหลัก

- ๑) ดำเนินการงานบริหารงานบุคคล เกี่ยวกับ การสรรหา การบรรจุแต่งตั้ง การกำหนดตำแหน่ง การจัดทำทะเบียนประวัติ การเลื่อนขั้นเงินเดือน การเลื่อนระดับ และสวัสดิการ
- ๒) ดำเนินการเกี่ยวกับอัตราค่าจ้างของเทศบาล
- ๓) ดำเนินการเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร เกี่ยวกับการฝึกอบรม ศึกษาดูงาน
- ๔) ดำเนินการด้านวินัย

บทที่ ๓

การวิเคราะห์ จุดแข็ง จุดอ่อน ในการบริหารงานบุคคล ของเทศบาลตำบลวังไผ่

๑.วิเคราะห์ จุดแข็ง จุดอ่อน การบริหารทรัพยากร

การวิเคราะห์ทิศทางการคาดการณ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของเทศบาลตำบลวังไผ่
ในระยะ ๑ - ๓ ปีข้างหน้า ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคล ดังนี้

๑.๑ เป้าหมายสูงสุดหรือผลสัมฤทธิ์ที่สำคัญที่องค์กรต้องการให้เกิดขึ้นใน ๑ - ๓ ปีข้างหน้า

๑.๑.๑ ด้านกระบวนการ

- นำเอาระบบ IT เข้ามาช่วยในการปฏิบัติงานในด้านต่างๆ เช่น KM การจัดเก็บข้อมูล การฝึกอบรมบุคลากร หรือความรู้เกี่ยวกับการปฏิบัติงานทำให้สามารถทำงานทดแทนกันได้
- ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลางในการทำงานและบูรณาการกับทุกภาคส่วน
- จัดระบบการถ่ายทอดความรู้ทางด้านวิชาการและเทคโนโลยี
- มีระบบฐานข้อมูลในการปฏิบัติงานที่ถูกต้อง ทันสมัย และเพียงพอ
- กระจายอำนาจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีความคล่องตัวในการปฏิบัติงานมากขึ้น
- สร้างเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพข้าราชการที่ชัดเจน
- ลดขั้นตอนการทำงานให้มีความรวดเร็ว กระชับ ถูกต้อง
- กระจายอำนาจในการบริหารงานทรัพยากรบุคคล ให้แก่ผู้บังคับบัญชาในแต่ละระดับมากขึ้น
- มีระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่เที่ยงตรง เชื่อถือได้
- มีระบบการบริหารงานบุคคลที่เน้นระบบคุณธรรม เช่น การคัดเลือกคนเข้ารับการฝึกอบรมในหลักสูตรต่างๆ การคัดเลือกคนเข้าสู่ตำแหน่ง
- กระบวนการมีความชัดเจน และสามารถนำไปปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ
- ข้าราชการเข้าใจบทบาทความเชื่อมโยงกระบวนการของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการของตนเอง
- ปริมาณคนต้องเหมาะสมกับปริมาณงาน
- มีระบบฐานข้อมูลทรัพยากรบุคคลที่ถูกต้องแม่นยำ สามารถนำไปประกอบการตัดสินใจและบริหารราชการได้อย่างชัดเจน รวดเร็ว

๑.๑.๒ ด้านบุคลากร

- บุคลากรต้องมีความรู้ ความชำนาญ และเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน และมีความรู้ครอบคลุม และบุคลากรของเทศบาลตำบลวังไผ่ในทุกระดับจะต้องมีความรู้ ความเข้าใจ ใน การนำ IT เข้ามาช่วยในการปฏิบัติงาน
- บุคลากรมีความสามารถในการถ่ายทอดความรู้เกี่ยวกับหลักเกณฑ์ ระเบียบ และวิธีการปฏิบัติงานให้แก่บุคลากรของเทศบาลตำบลวังไผ่

- การรักษาบุคลากรในองค์กร (Retention) โดยมีสิ่งจูงใจ เช่น การกำหนด Career Path การจัดสวัสดิการต่าง ๆ การตั้งชมรมหรือสมาคมต่าง ๆ
- เพิ่มขวัญกำลังใจให้แก่บุคลากร ในการปฏิบัติงานตามภารกิจ ในด้านต่างๆ เช่น สวัสดิการ แรงจูงใจอื่นๆ ความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน
- จัดหาทรัพยากรในการปฏิบัติงานให้แก่บุคลากรอย่างเพียงพอ
- เพิ่มบุคลากรที่มีทักษะเฉพาะด้าน
- บุคลากรมีการให้บริการที่ดีกับผู้ที่มาติดต่อ และเป็นพี่เลี้ยงให้แก่เทศบาลตำบลวังไผ่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ
- บุคลากรมีความหลากหลายในด้านประสบการณ์ โดยมีการสับเปลี่ยนกับบุคลากรของหน่วยงานอื่น และบุคลากรของเทศบาลตำบลวังไผ่
- มีแผนการฝึกอบรมบุคลากรอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ
- บุคลากรมีสมรรถนะตรงตามภารกิจ
- บุคลากรมีความพร้อมในการบริหารการเปลี่ยนแปลง
- ยึดระบบคุณธรรมเป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน

๑.๑.๓ ด้านทรัพยากร

- มีการพัฒนา IT ที่เหมาะสมต่อการใช้งานได้อย่างรวดเร็ว และมีประสิทธิภาพ
- นำเทคโนโลยีและสารสนเทศมาปรับใช้ในการจัดเก็บข้อมูลและถ่ายทอดความรู้ (KM)
- มีการจัดสรรสนับสนุนทรัพยากรทางการบริหารให้สอดคล้องกับภารกิจอย่างเพียงพอและทันสมัยให้ทั้งระดับจังหวัด อำเภอ โดยคำนึงถึงสภาพพื้นที่ในการปฏิบัติงาน
- สร้างเครือข่ายระบบสารสนเทศให้มีความทันสมัยและทำให้การเข้าถึงสารสนเทศทำได้ง่ายและเท่าเทียมกัน เพื่อประหยัดทรัพยากรและส่งเสริมการเรียนรู้ของบุคลากร (KM)
- นำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้เพื่อลดปริมาณการใช้วัสดุครุภัณฑ์

๑.๑.๔ ด้านผู้ได้รับผลกระทบภายนอกองค์กร

เทศบาลตำบลวังไผ่

- เทศบาลตำบลวังไผ่ ยึดหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี (ธรรมาภิบาล) ในการบริหารงาน
- สามารถให้บริการสาธารณะได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ เป็นประโยชน์ต่อประชาชนอย่างแท้จริง
- บุคลากรเทศบาลตำบลวังไผ่ มีความรู้ความเข้าใจ สามารถนำไปปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผล ประหยัด และคุ้มค่า
- สามารถให้บริการแก่ประชาชนได้อย่างมีมาตรฐานมีคุณภาพและเป็นมืออาชีพ
- เทศบาลตำบลวังไผ่ จะต้องดำเนินการตามระเบียบโดยเคร่งครัด
- มีระบบการเสริมสร้างความรู้ให้แก่ผู้บริหาร/บุคลากรท้องถิ่นให้เป็นผู้ที่มีความเชี่ยวชาญในการพัฒนาท้องถิ่น

- เทศบาลตำบลวังไผ่ รับผิดชอบ และนำความคิดเห็นของประชาชนมาใช้ในการดำเนินงาน
ประชาชน

- ประชาชนให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วม การสร้างจิตสำนึก และการเข้าร่วมในการดำเนินงานของเทศบาลตำบลวังไผ่
- ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมทางการเมืองมากขึ้น ทำให้การปฏิบัติงานของเทศบาลตำบลวังไผ่ทำงานได้สะดวกยิ่งขึ้น
- ประชาชนตระหนักถึงการมีส่วนร่วมในการตรวจสอบการบริหารงานของเทศบาลตำบลวังไผ่

๑.๒ จุดแข็งหรือสิ่งที่ดีที่องค์กรมีอยู่และอยากรักษาไว้ต่อไปหรือมุ่งเน้นให้ดียิ่งๆ ขึ้น

๑.๒.๑ จุดแข็งหรือสิ่งที่ดีที่องค์กรมีอยู่

- บุคลากรมีความรู้ ความเชี่ยวชาญในหน้าที่ในด้านต่าง ๆ เช่น การบริหารงบประมาณ การบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบลวังไผ่ การเงิน การคลัง ระเบียบและ กฎหมาย
- การเป็นหน่วยงานที่ได้รับการยอมรับในบทบาทการส่งเสริมความรู้ด้านการปกครองท้องถิ่นให้แก่เทศบาลตำบลวังไผ่และประชาชน
- มีสถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่นให้ความรู้แก่ข้าราชการ
- มีเครือข่ายการปฏิบัติงานครอบคลุมพื้นที่ทั่วประเทศ
- มีข้อระเบียบกฎหมายในการปฏิบัติหน้าที่ไว้อย่างชัดเจน
- ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากร
- มีการพัฒนาความรู้ของบุคลากรในหลายๆด้าน เช่น การศึกษาอบรมในหลักสูตรต่างๆ การศึกษาดูงาน เป็นต้น
- ข้าราชการมีความรู้ ความสามารถที่หลากหลาย สามารถทำงานได้หลายตำแหน่ง

๑.๒.๒ สิ่งที่มีมุ่งเน้น

- เป็นหน่วยงานที่ค่อนข้างมีความคล่องตัวสูง เป็นองค์กรขนาดเล็กที่ง่ายต่อการปรับเปลี่ยน
- มีการนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาเชื่อมโยงเครือข่ายหน่วยงานย่อย

๑.๓. สิ่งท้าทายหรือสิ่งที่ต้องปรับปรุงเพื่อให้การบริหารงานขององค์กรประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายสูงสุดที่คาดหวัง

- พัฒนาบุคลากรให้มีความรอบรู้ในภารกิจของหน่วยงานและสามารถทำงานทดแทนกันได้
- สร้างผู้บริหารทุกระดับให้เป็นผู้นำในการบริหารเปลี่ยนแปลง รวมทั้งปรับเปลี่ยนทัศนคติ วิสัยทัศน์ ของบุคลากรในองค์กรให้พร้อมรับต่อการบริหารการเปลี่ยนแปลง
- พัฒนาความรู้เฉพาะด้านอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง
- การสร้างองค์กรให้ “จืดแต่แจ๋ว” เช่น การสร้างบุคลากรที่มีอยู่อย่างจำกัดให้มีคุณภาพ
- การสร้างระบบเครือข่ายสารสนเทศและระบบฐานข้อมูลให้ครอบคลุมและง่ายต่อการเข้าถึงและการนำไปใช้ประโยชน์
- บุคลากรทุกระดับ มีความโปร่งใส ตรวจสอบได้

- มีการพัฒนาข้าราชการอย่างสม่ำเสมอเพื่อให้สอดคล้องกับสภาพการณ์ที่เปลี่ยนไปในยุคโลกาภิวัตน์
- สร้างและพัฒนาให้บุคลากร “ยิ้มแย้มแจ่มใส เต็มใจให้บริการ ประสานประโยชน์”
- สร้างและพัฒนาข้าราชการให้มีความสามารถสูง เป็นมืออาชีพ
- สร้างจิตสำนึกให้ข้าราชการในทุกระดับเป็นข้าราชการที่ดี มีคุณธรรม จริยธรรม
- จัดสภาพแวดล้อมการทำงาน และสวัสดิการที่เหมาะสมให้กับบุคลากรเพื่อเป็นแรงจูงใจในการทำงาน
- บุคลากรมีสมรรถนะที่ตรงตามภารกิจที่ได้รับ

๑.๔ สิ่งที่หน่วยงานบริหารทรัพยากรบุคคลควรจะทำ

- ยึดหลักสมรรถนะและผลสัมฤทธิ์ของงานในการประเมินบุคลากร
- ใช้ระบบคุณธรรมในการบริหารงานบุคคล
- มีการเผยแพร่ข้อมูล ข่าวสาร ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลผ่านช่องทางต่างๆ อย่างสม่ำเสมอและเป็นปัจจุบัน
- การกำหนดเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพ ควรมีความชัดเจนโดยกำหนดแผนไว้ล่วงหน้า
- สร้างขวัญกำลังใจ สวัสดิการ ค่าตอบแทน การเลื่อนตำแหน่ง การแต่งตั้ง (ย้าย) การอบรม ศึกษาดูงาน
- มีการกำหนดเส้นทางความก้าวหน้าอย่างชัดเจน เพื่อสร้างหลักประกันและแรงจูงใจให้แก่บุคลากร
- การรักษาคนในองค์กรที่มีประสิทธิภาพให้อยู่กับหน่วยงาน
- การปรับปรุงเรื่องสวัสดิการ เช่น เรื่องเงินโบนัส
- กระบวนการในการบริหารทรัพยากรบุคคล มีความโปร่งใส ตรวจสอบได้

๒. ประเด็นยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล ประกอบด้วย

๑. การสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ
๒. การวางแผนอัตรากำลังและปรับอัตรากำลังให้เหมาะสมกับภารกิจ
๓. การพัฒนาระบบฐานข้อมูลสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
๔. การพัฒนาผู้บริหารให้มีภาวะผู้นำ มีวิสัยทัศน์และพฤติกรรมของผู้บริหารยุคใหม่ที่ให้ความสำคัญกับบุคลากรควบคู่ไปกับประสิทธิภาพของงาน
๕. การส่งเสริมคุณภาพชีวิตของข้าราชการ
๖. การพัฒนาระบบสร้างแรงจูงใจเพื่อรักษาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพสูงไว้
๗. เสริมสร้างคุณธรรมและจริยธรรมให้แก่ข้าราชการเทศบาลตำบลวังไผ่
๘. การบริหารทรัพยากรบุคคลและพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้ตรงกับสมรรถนะประจำตำแหน่ง
๙. พัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้
๑๐. การพัฒนาภาวะผู้นำให้กับข้าราชการ

การวิเคราะห์แนวทางในการพัฒนาพนักงานเทศบาล ด้วยเทคนิค SWOT Analysis

จุดแข็ง (Strengths)

๑. พนักงานเทศบาลมีความรู้ ความสามารถ ทักษะในการปฏิบัติงาน มุ่งสู่ความเจริญก้าวหน้าในสายงาน
๒. ระบบการบริหารมีระเบียบกฎหมายรองรับซึ่งต้องปฏิบัติตามกฎระเบียบกฎหมายต่าง ๆ
๓. มีการกำหนดนโยบายการบริหารงานไว้ชัดเจนและมีการนำความต้องการมาเป็นแนวทางการแก้ไขปัญหา จึงสามารถตอบสนองความต้องการได้
๔. พนักงานเทศบาลตำบลว่างไม่ มีโอกาสเข้าถึงระบบสารสนเทศได้อย่างทั่วถึง มีการติดตั้งระบบอินเทอร์เน็ตภายในสำนักงาน

จุดอ่อน (Weaknesses)

๑. พนักงานเทศบาลขาดการพัฒนาและทักษะในการใช้ Internet และระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ ขาดความชำนาญในการปฏิบัติงาน
๒. จำนวนพนักงานเทศบาลที่บรรจุแต่งตั้ง มีไม่ครบตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เกิดปัญหาปริมาณงานมากกว่าจำนวนคนในสายงาน
๓. โครงสร้างการสั่งงานมีการบังคับบัญชาหลายชั้นทำให้การดำเนินงานเอกสารค่อนข้างล่าช้า
๔. ไม่ได้ใช้ทรัพยากรบุคคลและเทคโนโลยีที่มีอยู่เต็มกำลังสมรรถนะ และขาดการประสานงาน
๕. เครื่องมือเครื่องใช้ในสำนักงานมีอายุการใช้งานมากทำให้เสียค่าบำรุงรักษา

โอกาส (Opportunities)

๑. พนักงานเทศบาลได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ทำให้มีความก้าวหน้าตามสายงาน
๒. การเข้าถึงระบบสารสนเทศ เช่น การค้นหาข้อมูลด้วย Internet
๓. กรมส่งเสริมให้มีความสำคัญต่อการพัฒนาบุคลากร
๔. มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน ระหว่างหน่วยงานด้วยการศึกษาดูงาน
๕. มียุทธศาสตร์ร่วมกันในการพัฒนาบุคลากร เช่น การอบรมร่วมกัน

อุปสรรค (Threat)

๑. งบประมาณในการพัฒนาบุคลากรต้องใช้อย่างจำกัด
๒. กฎหมาย ระเบียบข้อบังคับ ยังไม่เอื้อต่อการพัฒนาบุคลากรอย่างมีประสิทธิภาพ
๓. พนักงานเทศบาลบางราย ขาดความรู้ ความเข้าใจ เรื่องวินัย
- ๔ พนักงานเทศบาลบางราย ยังขาดการพัฒนาตนเอง ไม่เรียนรู้งาน

บทที่ ๔

แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ของเทศบาลตำบลวังไผ่

ตามที่กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น มีนโยบายให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดำเนินการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลตามกรอบ “การพัฒนาสมรรถนะการบริหารทรัพยากรบุคคล” หรือที่เรียกว่า “HR Scorecard” ที่ สำนักงาน ก.พ. โดยสำนักวิจัยและพัฒนาระบบงานบุคคลได้ศึกษาและพัฒนาจากแนวทางของต่างประเทศแล้วนำมาออกแบบให้เหมาะสมกับระบบราชการไทย

ฉะนั้น เทศบาลตำบลวังไผ่ ได้ดำเนินการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากร ประกอบด้วย

⇒ **มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์** หมายถึง การที่เทศบาลตำบลวังไผ่มีแนวทางและวิธีการบริหารทรัพยากรบุคคล ดังต่อไปนี้

๑) มีนโยบาย แผนงานและมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่งมีความสอดคล้องและสนับสนุนให้เทศบาลตำบลวังไผ่ บรรลุพันธกิจเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

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

๓) มีนโยบาย แผนงาน โครงการและมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อดึงดูด ให้ได้มาพัฒนาและรักษาไว้ซึ่งกลุ่มข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานที่มีทักษะหรือสมรรถนะสูง ซึ่งจำเป็นต่อความคงอยู่และขีดความสามารถในการแข่งขันของเทศบาลตำบลวังไผ่

๔) มีแผนการสร้างและพัฒนาผู้บริหารทุกระดับ รวมทั้งมีแผนการสร้างความต่อเนื่องในการบริหารราชการหรือไม่ นอกจากนี้ยังรวมถึงการที่ผู้นำปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีและสร้างแรงบันดาลใจให้กับข้าราชการและผู้ปฏิบัติงาน ทั้งในเรื่องของผลการปฏิบัติงานและพฤติกรรมในการทำงาน

⇒ **มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Operational Efficiency)** หมายถึง กิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลของเทศบาลตำบลวังไผ่ (HR Transactional Activities) มีลักษณะดังต่อไปนี้

๑) กิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลของเทศบาลตำบลวังไผ่ เช่น การสรรหาคัดเลือก การบรรจุแต่งตั้ง การพัฒนา การเลื่อนขั้น เลื่อนระดับ เลื่อนตำแหน่ง การโยกย้าย และกิจกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลอื่นๆ มีความถูกต้องและทันเวลา (Accuracy and Timeliness)

๒) มีระบบฐานข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีความถูกต้อง เทียบตรง ทันสมัย และนำมาใช้ประกอบการตัดสินใจและการบริหารทรัพยากรบุคคลของเทศบาลตำบลวังไผ่ได้จริง

๓) สัดส่วนค่าใช้จ่ายสำหรับกิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลต้องบประมาณ รายจ่ายของเทศบาลตำบลวังไผ่ มีความเหมาะสม และสะท้อนผลผลิตภาพของบุคลากร (HR Productivity) ตลอดจน ความคุ้มค่า (Value for Money)

๔) มีการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในกิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลของ เทศบาลตำบลวังไผ่ เพื่อปรับปรุงการบริหารและการบริการ (HR Automation)

⇒ มิติที่ ๓ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล (HRM Program Effectiveness)

หมายถึง นโยบาย แผนงาน โครงการ และมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของเทศบาลตำบลวังไผ่ ก่อให้เกิดผลดังต่อไปนี้

๑) มีนโยบาย แผนงาน โครงการ หรือมาตรการในการรักษาไว้ซึ่งข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานซึ่ง จำเป็นต่อการบรรลุเป้าหมาย พันธกิจของเทศบาลตำบลวังไผ่

๒) ความพึงพอใจของข้าราชการและบุคลากรผู้ปฏิบัติงาน ต่อนโยบาย แผนงาน โครงการ และมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของเทศบาลตำบลวังไผ่

๓) การสนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้และการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งส่งเสริมให้มีการแบ่งปัน แลกเปลี่ยนข้อมูลและความรู้ (Development and Knowledge Management) เพื่อพัฒนาข้าราชการและ ผู้ปฏิบัติงานให้มีทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการบรรลุภารกิจและเป้าหมายของเทศบาลตำบลวังไผ่

๔) มีระบบการบริหารผลงาน (Performance Management) ที่เน้นประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ และความคุ้มค่า มีระบบหรือวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานที่สามารถจำแนกความแตกต่างและจัดลำดับผลการ ปฏิบัติงานของข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานซึ่งเรียกชื่ออื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพหรือไม่ เพียงใด นอกจากนี้ ข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานมีความเข้าใจถึงความเชื่อมโยงระหว่างผลการปฏิบัติงานส่วนบุคคลและผลงานของ ทีมงานกับความสำเร็จหรือผลงานของเทศบาลตำบลวังไผ่

⇒ มิติที่ ๔ ความพร้อมรับผิดด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

๑) รับผิดชอบต่อการตัดสินใจและผลของการตัดสินใจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ตลอดจน การดำเนินการด้านวินัย โดยคำนึงถึงหลักความสามารถและผลงาน หลักคุณธรรม หลักนิติธรรม และหลักสิทธิ มนุษยชน

๒) มีความโปร่งใสในทุกกระบวนการของการบริหารทรัพยากรบุคคล ทั้งนี้จะต้องกำหนดให้ ความพร้อมรับผิดด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลแทรกอยู่ในทุกกิจกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของ เทศบาลตำบลวังไผ่

⇒ มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน หมายถึงการที่เทศบาล ตำบลวังไผ่ มีนโยบาย แผนงาน โครงการและมาตรการ ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพชีวิตของข้าราชการและ บุคลากรภาครัฐ ดังนี้

๑) ข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานระบบงาน และบรรยากาศการทำงาน ตลอดจนมีการนำเทคโนโลยีการสื่อสารเข้ามาใช้ในการบริหารราชการและการให้บริการแก่ประชาชน ซึ่งจะส่งเสริมให้ข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานได้ใช้ศักยภาพอย่างเต็มที่

๒) มีการจัดสวัสดิการและสิ่งอำนวยความสะดวกเพิ่มเติมที่ไม่ใช่สวัสดิการภาคบังคับตามกฎหมาย ซึ่งมีความเหมาะสม สอดคล้องกับความต้องการและความพร้อมของเทศบาลตำบลวังไผ่

๓) มีการส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างฝ่ายบริหารของเทศบาลตำบลวังไผ่ กับข้าราชการ และบุคลากรผู้ปฏิบัติงาน และให้ระหว่างข้าราชการ และผู้ปฏิบัติงานด้วยตนเอง และให้กำลังคนมีความพร้อมที่จะขับเคลื่อนเทศบาลตำบลวังไผ่ให้พัฒนาไปสู่วิสัยทัศน์ที่ต้องการ

มติในการประเมินสมรรถนะในการบริหารทรัพยากรบุคคลทั้ง ๕ มิติ เป็นเครื่องมือที่จะช่วยทำให้เทศบาลตำบลวังไผ่ นำใช้ในการประเมินตนเองว่า มีนโยบาย แผนงาน โครงการ มาตรการดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลสอดคล้องกับมติในการประเมินดังกล่าวอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพหรือไม่ มากน้อยเพียงใด หากยังไม่มีการดำเนินการตามมติการประเมินดังกล่าว หรือมีในระดับน้อยแล้ว เทศบาลตำบลวังไผ่ จะต้องมีการพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับมติการประเมินดังกล่าว และเป็นการยกระดับประสิทธิภาพและคุณภาพในการปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลได้ตามหลักเกณฑ์และกรอบมาตรฐานความสำเร็จทั้ง ๕ มิติ

แผนงาน/โครงการแผนการพัฒนาบุคลากร ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

แบบฟอร์มรายการแผนงาน/โครงการ					
มิติ	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	แผนงาน/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	การติดตามผล
มิติที่ ๑ ความสอดคล้อง เชิงยุทธศาสตร์	๑. การปรับปรุงโครงสร้างและอัตรากำลังให้เหมาะสมกับข้อเท็จจริงในปัจจุบัน	- ระดับความสำเร็จในการปรับปรุงโครงสร้างและอัตรากำลัง	๑.แผนงานปรับปรุงโครงสร้าง แผนอัตรากำลัง	ปลัดเทศบาล นักทรัพยากรบุคคล	- การประชุมเพื่อติดตามผล ในระดับต่างๆ
	๒. จัดทำแผนสร้างเส้นทางความก้าวหน้าให้ชัดเจน	- ระดับความสำเร็จในการจัดทำแผนสร้างเส้นทางความก้าวหน้า	๑. แผนงานการสร้างเส้นทาง ความก้าวหน้า	ปลัดเทศบาล นักทรัพยากรบุคคล	- การประชุมเพื่อติดตามผล การดำเนินการ
	๓. ประชาสัมพันธ์และจัดอบรมสัมมนาการบริหารทรัพยากรบุคคลรัฐแนวใหม่ ให้บุคลากรในหน่วยงาน	- ประชาสัมพันธ์และจัด อบรมสัมมนาการบริหาร ทรัพยากรบุคคลภาครัฐ แนวใหม่ให้บุคลากรใน หน่วยงาน	๑.โครงการประชาสัมพันธ์การ บริหารทรัพยากรบุคคลแนว ใหม่ ๒.โครงการอบรมการบริหาร ทรัพยากรบุคคลแนวใหม่	ปลัดเทศบาล นักทรัพยากรบุคคล	๑. การประเมินผลโครงการ ๒. การทดสอบความรู้หลังการ อบรมสัมมนา
	๔. มีการฝึกอบรมที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนา ภาวะผู้นำให้กับข้าราชการ	- มีการฝึกอบรมที่เกี่ยวข้องกับ การพัฒนาภาวะผู้นำให้ กับข้าราชการ	๑. แผนการสร้างหลักสูตร การพัฒนาภาวะผู้นำให้กับ ข้าราชการ	ปลัดเทศบาล นักทรัพยากรบุคคล	๑. การนำหลักสูตรไปใช้ฝึก อบรม ๒. การพัฒนาหลักสูตร หลังจากการนำไปใช้

แบบฟอร์มรายการแผนงาน/โครงการ					
มิติ	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	แผนงาน/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	การติดตามผล
	๕. การส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมการพัฒนาภาวะผู้นำให้กับข้าราชการ	- ร้อยละของผู้ผ่านการฝึกอบรมการพัฒนาภาวะผู้นำ	๑. แผนการส่งบุคลากรเข้ารับการอบรม	ปลัดเทศบาล นักทรัพยากรบุคคล	๑. จำนวนผู้เข้ารับการอบรม ๒. จำนวนผู้ผ่านการอบรม
มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพ ของการบริหาร ทรัพยากรบุคคล	๑. จัดทำฐานข้อมูลบุคลากรให้ถูกต้องเป็นปัจจุบัน	- ระดับความสำเร็จในการจัดทำฐานข้อมูลบุคลากร	๑. โครงการจัดทำฐานข้อมูลบุคลากร	ปลัดเทศบาล นักทรัพยากรบุคคล	๑. การประชุมหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ๒. การประเมินผลความถูกต้องของระบบ
	๒. จัดทำฐานข้อมูลสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านบริหารทรัพยากรบุคคล	- ร้อยละของข้อมูลสารสนเทศที่ได้รับการจัดทำเป็นฐานข้อมูลเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	๑. แผนงานจัดทำฐานข้อมูลสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ๒. แผนงานเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	ปลัดเทศบาล นักทรัพยากรบุคคล	๑. การประชุมหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อติดตามผล ๒. การประเมินผลและพัฒนาระบบ

แบบฟอร์มรายการแผนงาน/โครงการ					
มิติ	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	แผนงาน/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	การติดตามผล
มิติที่ ๓ ประสิทธิภาพ ทรัพยากรบุคคล	๓. มีการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งที่สอดคล้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคล แนวใหม่ โดยคำนึงถึงวัฒนธรรมความคิด ของบุคลากร	- ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับ การสรรหาและบรรจุแต่งตั้งที่ สอดคล้องกับการบริหาร ทรัพยากรบุคคลแนวใหม่ โดยคิดของบุคลากรค่านึงถึง วัฒนธรรมความ	๑. แผนงานการสรรหาและ บรรจุแต่งตั้งที่สอดคล้องกับ การบริหารทรัพยากรบุคคล แนวใหม่ โดยคำนึงถึงวัฒนธรรม ความคิดของบุคลากร	ปลัดเทศบาล นักทรัพยากรบุคคล	
	๑. การพัฒนาความรู้และทักษะด้าน IT ของบุคลากรอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง	- ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับ การพัฒนาความรู้และทักษะ ด้าน IT	๑. โครงการฝึกอบรมทักษะ ด้าน IT แก่บุคลากร	ปลัดเทศบาล นักทรัพยากรบุคคล	๑. การประเมินผลโครงการ ฝึกอบรม ๒. การทดสอบสมรรถนะของ บุคลากรหลังจากเสร็จสิ้น การฝึกอบรม
	๒. การพัฒนาผู้บริหารให้มีภาวะผู้นำ มีวิสัยทัศน์ อย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง	- ร้อยละของผู้บริหารที่ได้รับ การพัฒนา	๑. โครงการพัฒนาผู้บริหาร ให้มีภาวะผู้นำ มีวิสัยทัศน์ ๒. โครงการพัฒนาข้าราชการ หลักสูตรนายก เทศบาล สถาบันพัฒนาบุคลากร	ปลัดเทศบาล นักทรัพยากรบุคคล	๑. การประเมินผลผู้บริหาร ที่ได้รับจากการฝึกอบรมเพื่อ พัฒนาวิสัยทัศน์
	๓. จัดให้มีระบบการสอนงาน เพื่อพัฒนาภาวะผู้นำและปฏิบัติงาน ควบคู่กันไป	- จำนวนบุคลากรที่ได้รับการ สอนงาน	๑. แผนงานการสร้างระบบ การสอนงานในหน่วยงาน	ปลัดเทศบาล นักทรัพยากรบุคคล	๑. การติดตามประเมินผล การสอนงาน ๒. การปรับปรุงและพัฒนา ระบบการสอนงาน

แบบฟอร์มรายการแผนงาน/โครงการ						
มิติ	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	แผนงาน/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	การติดตามผล	
มิติที่ ๔ ความพร้อมรับผิด ด้านการบริหาร ทรัพยากรบุคคล	๔. มีระบบการรักษาบุคลากรที่มีสมรรถนะสูง	- ร้อยละของบุคลากรที่มีสมรรถนะสูงที่เทศบาลสามารถรักษาไว้ได้	๑. โครงการส่งข้าราชการเข้าศึกษาอบรมในหลักสูตรของสถาบัน หน่วยงานภายนอก ๒. โครงการพัฒนาและติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการบรรจุใหม่ และรับโอน	ปลัดเทศบาล นักทรัพยากรบุคคล	๑. การประเมินผลโครงการ	
	๕. หน่วยงานมีแผนการจัดการความรู้	- ระดับความสำเร็จของจัดทำแผนการจัดการความรู้	๑. แผนการจัดการความรู้	ปลัดเทศบาล นักทรัพยากรบุคคล	๑. การประชุมเพื่อติดตามความก้าวหน้าของการทำงาน	
	๑. มีการสร้างมาตรฐานความโปร่งใสในการปฏิบัติงาน	- ระดับความสำเร็จในการจัดทำกระบวนการในการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีความโปร่งใส	๑. โครงการรณรงค์เพื่อกระตุ้นให้ประชาชนแจ้งเบาะแสผู้กระทำความผิดและประพฤติมิชอบ	๑. แผนงานการจัดทำมาตรฐานจริยธรรมของบุคลากรเทศบาลจังหวัดแม่ฮ่องสอน	ปลัดเทศบาล นักทรัพยากรบุคคล	๑. การประเมินผลโครงการ
	๒. มีการจัดทำรายละเอียดมาตรฐานจริยธรรมของบุคลากร เทศบาลตำบลวังใหม่ และการดำเนินงาน	- ระดับความสำเร็จในการจัดทำมาตรฐานจริยธรรมของบุคลากร เทศบาลตำบลวังใหม่ และระดับความสำเร็จของโครงการ	๑. แผนงานการจัดทำมาตรฐานจริยธรรมของบุคลากรเทศบาลจังหวัดแม่ฮ่องสอน	๑. โครงการพัฒนาจิตด้วยคุณธรรมและจริยธรรม	ปลัดเทศบาล นักทรัพยากรบุคคล	๑. การประเมินและปรับปรุงมาตรฐานจริยธรรมของบุคลากรเทศบาลตำบลวังใหม่
			๒. โครงการพัฒนาจิตด้วยคุณธรรมและจริยธรรม			๑. การประเมินผลโครงการ

แบบฟอร์มรายการแผนงาน/โครงการ					
มิติ	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	แผนงาน/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	การติดตามผล
มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตและ ความสมดุล ระหว่างชีวิต กับการทำงาน	๑.การส่งเสริมและสนับสนุนให้นำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการทำงานและดำรงชีวิต	ระดับความสำเร็จในการส่งเสริมและสนับสนุนปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการทำงานและดำรงชีวิต	๑.โครงการส่งเสริมและสนับสนุนให้นำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการทำงานและดำรงชีวิต	ปลัดเทศบาล นักทรัพยากรบุคคล	๑. การประเมินผลโครงการส่งเสริมสนับสนุนให้นำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการทำงานและดำรงชีวิต
	๒.การพัฒนาคุณภาพชีวิตและสร้างแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร	ระดับความสำเร็จในการพัฒนาคุณภาพชีวิตและสร้างแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร	๑.โครงการพัฒนาคุณภาพชีวิตและสร้างแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร	ปลัดเทศบาล นักทรัพยากรบุคคล	๑.การประเมินผลโครงการพัฒนาคุณภาพชีวิตและสร้างแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร

ประเด็นยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ ตัวชี้วัด และแผนงาน/โครงการ

มิติที่	ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด
1. ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์	1. การสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ	1.1 การปรับปรุงโครงสร้างและอัตรา กำลังให้เหมาะสมกับข้อเท็จจริงในปัจจุบัน 1.2 จัดทำแผนสร้างเส้นทางความก้าวหน้า (Career Path) ให้ชัดเจน	1.1 ระดับความสำเร็จในการปรับปรุงโครงสร้างและอัตรากำลัง 1.2 ระดับความสำเร็จในการจัดทำแผนสร้างเส้นทางความก้าวหน้า
	2. การบริหารทรัพยากรบุคคลและพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้ตรงกับสมรรถนะประจำตำแหน่ง	2.1 จัดทำรายละเอียดของสมรรถนะหลักและสมรรถนะประจำตำแหน่ง ที่สอดคล้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐแนวใหม่ 2.2 ปรับปรุงแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรบุคคล สถ.	2.1 ระดับความสำเร็จในการจัดทำสมรรถนะหลักและสมรรถนะประจำตำแหน่งที่สอดคล้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐแนวใหม่ 2.2 ระดับของความสำเร็จในการปรับปรุงแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรบุคคล สถ.
	3. การพัฒนาภาวะผู้นำให้กับข้าราชการ	3.1 มีการฝึกอบรมที่เกี่ยวกับการพัฒนาภาวะผู้นำให้กับข้าราชการ 3.2 มีการส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมการพัฒนาภาวะผู้นำให้กับข้าราชการ	3.1.1 มีการฝึกอบรมที่เกี่ยวกับการพัฒนาภาวะผู้นำให้กับข้าราชการ อย่างน้อย 1 โครงการ 3.2.1 ร้อยละของผู้ผ่านการฝึกอบรมการพัฒนาภาวะผู้นำ
2. ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล	1. การสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ	1.1 จัดทำฐานข้อมูลบุคลากรให้ถูกต้องเป็นปัจจุบัน 1.2 จัดทำฐานข้อมูลสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	1.1.1 ระดับความสำเร็จในการจัดฐานข้อมูลบุคลากร 1.2.1 ร้อยละของข้อมูลสารสนเทศที่ได้รับการจัดทำเป็นฐานข้อมูลเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
	2. การพัฒนาระบบฐานข้อมูลสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล		

มิติที่	ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด
<p>๓. ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล</p>	<p>๑. การสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ</p>	<p>๑.๑ จัดทำรายละเอียดเกี่ยวกับความรู้ ทักษะ สมรรถนะในการทำงาน</p>	<p>๑.๑.๑ ร้อยละความสำเร็จของการจัดทำสมรรถนะประจำตำแหน่ง</p>
	<p>๒. การวางแผนอัตรากำลังและปรับอัตรากำลังให้เหมาะสมกับภารกิจ</p>	<p>๒.๑ การสร้างและปรับกระบวนการบริหารราชการแนวใหม่ของบุคลากรให้สอดคล้องกับการบริหารราชการแนวใหม่และเหมาะสมกับภารกิจ</p>	<p>๒.๑.๑ ระดับความสำเร็จในการสร้างและปรับเปลี่ยนแปลงระบบที่ต้น คำนิยม และวัฒนธรรมในการทำงานให้เหมาะสมกับภารกิจ</p>
	<p>๓. การพัฒนาระบบฐานข้อมูลสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล</p>	<p>๓.๑ การพัฒนาความรู้ และทักษะด้าน IT ของบุคลากรกองการเจ้าหน้าที่ อย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง</p>	<p>๓.๑.๑ ร้อยละของบุคลากรกองการเจ้าหน้าที่ที่ได้รับการพัฒนาความรู้และทักษะด้าน IT</p>
	<p>๔. การพัฒนาผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำ มีวิสัยทัศน์ และพฤติกรรมของผู้บริหารยุคใหม่ที่เหมาะสมสำคัญกับบุคลากรควบคู่ไปกับประสิทธิภาพของงาน</p>	<p>๔.๑ การพัฒนาผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำ มีวิสัยทัศน์ อย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง</p>	<p>๔.๑.๑ ร้อยละของผู้บริหารที่ได้รับการพัฒนา</p>
	<p>๕. การพัฒนาระบบสร้างแรงจูงใจเพื่อรักษาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพสูงไว้</p>	<p>๕.๒ จัดให้มีระบบการเลื่อนงาน (Coaching) เพื่อพัฒนาภาวะผู้นำและปฏิบัติงานควบคู่กันไป</p>	<p>๕.๒.๑ จำนวนบุคลากรกองการเจ้าหน้าที่ที่ได้รับการเลื่อนงาน</p>
	<p>๖. พัฒนาการให้ป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้</p>	<p>๕.๑ มีระบบการรักษาบุคลากรที่มีสมรรถนะสูง เช่น Talent Management</p>	<p>๕.๑.๑ ร้อยละของบุคลากรที่มีสมรรถนะสูงที่กรมสามารถรักษาไว้ได้</p>
<p>๔. ความพร้อมรับผิดด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล</p>	<p>๑. เสริมสร้างคุณธรรมและจริยธรรมให้แก่ข้าราชการส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น</p>	<p>๖.๑ หน่วยงานมีแผน การจัดการความรู้</p>	<p>๖.๑.๑ ระดับความสำเร็จของจัดทำ แผนการจัดการความรู้</p>
	<p>๒. เสริมสร้างเสริมการปกครองท้องถิ่น</p>	<p>๖.๒ องค์ความรู้ที่กระจัดกระจายอยู่ได้รับการรวบรวม</p> <p>๖.๓ มีการเผยแพร่องค์ความรู้ที่ได้รับรวบรวมแล้วให้กับบุคลากรอื่นได้เรียนรู้ด้วย</p>	<p>๖.๒.๑ จำนวนองค์ความรู้ที่ได้รับการรวบรวม</p> <p>๖.๓.๑ ระดับความสำเร็จของการเผยแพร่องค์ความรู้</p>

มิติที่	ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด
๕. คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน	๑. การส่งเสริมคุณภาพชีวิตของข้าราชการ	<p>๑.๓ ส่งเสริมและประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรเข้าใจและปฏิบัติตามค่านิยมของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น</p> <p>๑.๑ การจัดทำแผนการจัดสวัสดิการของบุคลากรให้สอดคล้องกับความต้องการของบุคลากร รวมทั้งมีการประเมินผลเป็นระยะอย่างสม่ำเสมอ</p> <p>๑.๒ การส่งเสริมและสนับสนุนให้นำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการทำงานและดำรงชีวิต</p> <p>๑.๓ การพัฒนาคุณภาพชีวิตและสร้างแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร</p>	<p>๑.๓.๑ ร้อยละของบุคลากรที่เข้าใจและปฏิบัติตามค่านิยมของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น</p> <p>๑.๑.๑ ระดับความสำเร็จในการจัดทำแผนสวัสดิการของบุคลากร กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น</p> <p>๑.๒.๑ ระดับความสำเร็จในการส่งเสริมและสนับสนุนปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการทำงานและดำรงชีวิต</p> <p>๑.๓.๑ ระดับความสำเร็จในการพัฒนาคุณภาพชีวิตและสร้างแรงจูงใจในการทำงาน</p>