

๗.๒ ข้อมูลด้านการเกษตร

ทำนา

หมู่บ้าน/ชุมชน	ในเขตชลประทาน			นอกเขตชลประทาน		
	จำนวน ครัวเรือน	ต้นทุนเฉลี่ย	ราคาขายเฉลี่ย	จำนวน ครัวเรือน	ต้นทุนเฉลี่ย	ราคาขายเฉลี่ย
ชุมชนปทุมพร	-	-	-	-	-	-
ชุมชนวัดวังไผ่	-	-	-	๒	-	-

ทำสวน

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

หมู่บ้าน/ชุมชน	ปาล์มน้ำมัน		
	จำนวนครัวเรือน	ต้นทุนการผลิตเฉลี่ย	ราคาขายโดยเฉลี่ย
ชุมชนบ้านเขาปุก	๘	๔,๓๘๐	๑๘,๙๐๐
ชุมชนบ้านถ้ำก่อง	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	-	-	-
ชุมชนบ้านถ้ำก่อง	๓	๓,๐๐๐	๑๘,๐๐๐
ชุมชนบ้านหูนบ	-	-	-
ชุมชนปทุมพร	-	-	-
ชุมชนวัดวังไผ่	๕	๑๐๐	๓,๐๐๐

หมู่บ้าน/ชุมชน	ยางพารา		
	จำนวนครัวเรือน	ต้นทุนการผลิตเฉลี่ย	ราคาขายโดยเฉลี่ย
ชุมชนบ้านเขาปุก	๒๑	๖,๙๐๐	๒๔,๓๐๐
ชุมชนบ้านถ้ำก่อง	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 โกวชน และยังคงนิยมศิลปะการแสดงภาคใต้ เช่น หนังตะลุง และมโนราห์
- งานประจำได้แก่ งานขึ้นถ้ำปิดทองพระบรมสารีริกธาตุ (ชุมชนบ้านเขาปุก) งานวันตรุษไทย (ชุมชนบ้านค้ออม) งานขึ้นถ้ำปิดทองพระหลักเมือง (ชุมชนบ้านเขาถล่ม) งานปิดทองปู้มุก ปู้ผุด (ชุมชนวัดวังไผ่)

๘.๓ ภูมิปัญญาท้องถิ่น ภาษาถิ่น

-ภูมิปัญญาท้องถิ่น

-ภาษาถิ่นของชุมพรใช้ภาษาไทยถิ่นใต้ตะวันตก ได้แก่ ภาษาไทยถิ่นใต้ที่พูดอยู่บริเวณพื้นที่จังหวัดกระบี่ พังงา ภูเก็ต ระนอง สุราษฎร์ธานี และชุมพร ภาษาไทยถิ่นใต้ที่พูดอยู่บริเวณพื้นที่จังหวัดเหล่านี้ จะมีลักษณะเด่นที่คล้ายคลึงกัน เช่นออกเสียงคำว่า แดก เป็น แตะ , ดอกไม้ เป็น เดอะไม้ , สามแยก เป็น สามแยะ ฯลฯ รวมถึงภาษาไทยถิ่นใต้ในเขตอำเภอขนอม นครศรีธรรมราช ซึ่งอยู่ทางทิศตะวันออกของเทือกเขานครศรีธรรมราช (เขาหลวง) และในกลุ่มอำเภอฉวาง พิปูน ถ้าพระนรา 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 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.ขุนกระโทง 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

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

งานการเจ้าหน้าที่ 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) ดำเนินการเกี่ยวกับอัตรากำลังของเทศบาล
- ๓) ดำเนินการเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร เกี่ยวกับการฝึกอบรม ศึกษาดูงาน
- ๔) ดำเนินการด้านวินัย

บทที่ ๓

การวิเคราะห์ จุดแข็ง จุดอ่อน ในการบริหารงานบุคคล ของเทศบาลตำบลวังไผ่

๑.วิเคราะห์ จุดแข็ง จุดอ่อน การบริหารทรัพยากร

การวิเคราะห์ทิศทางความคาดหวังด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของเทศบาลตำบลวังไผ่
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 ความเข้าใจใน 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 ประสิทธิผล เป็นประโยชน์ต่อประชาชนอย่างแท้จริง
- บุคลากรเทศบาลตำบลวังไผ่ มีความรู้ความเข้าใจ สามารถนำไปปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผล ประหยัด และคุ้มค่า
- สามารถให้บริการแก่ประชาชนได้อย่างมีมาตรฐานมีคุณภาพและเป็นมืออาชีพ
- เทศบาลตำบลวังไผ่ จะต้องดำเนินการตามระเบียบโดยเคร่งครัด
- มีระบบการเสริมสร้างความรู้ให้แก่ผู้บริหาร/บุคลากรท้องถิ่นให้เป็นผู้ที่มีความเชี่ยวชาญในการพัฒนาท้องถิ่น

- เทศบาลตำบลวังไผ่ รับฟัง และนำความคิดเห็นของประชาชนมาใช้ในการดำเนินงาน

ประชาชน

- ประชาชนให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วม การสร้างจิตสำนึก และการเข้าร่วมในการดำเนินงานของเทศบาลตำบลวังไผ่
- ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมทางการเมืองมากขึ้น ทำให้การปฏิบัติงานของเทศบาลตำบลวังไผ่ ทำงานได้สะดวกยิ่งขึ้น
- ประชาชนตระหนักถึงการมีส่วนร่วมในการตรวจสอบการบริหารงานของเทศบาลตำบลวังไผ่

๑.๒ จุดแข็งหรือสิ่งที่ดีที่องค์กรมีอยู่และอยากรักษาไว้ต่อไปหรือมุ่งเน้นให้ดียิ่งๆ ขึ้น

๑.๒.๑ จุดแข็งหรือสิ่งที่ดีที่องค์กรมีอยู่

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

๑.๒.๒ สิ่งที่มีมุ่งเน้น

- เป็นหน่วยงานที่ค่อนข้างมีความคล่องตัวสูง เป็นองค์กรขนาดเล็กที่ง่ายต่อการปรับเปลี่ยน
- มีการนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาเชื่อมโยงเครือข่ายหน่วยงานย่อย

๑.๓. สิ่งท้าทายหรือสิ่งที่จะต้องปรับปรุงเพื่อให้การบริหารงานขององค์กรประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย

สูงสุดที่คาดหวัง

- พัฒนาบุคลากรให้มีความรอบรู้ในภารกิจของหน่วยงานและสามารถทำงานทดแทนกันได้
- สร้างผู้บริหารทุกระดับให้เป็นผู้ดำเนินการบริหารเปลี่ยนแปลง รวมทั้งปรับเปลี่ยนทัศนคติ วิสัยทัศน์ ของบุคลากรในองค์กรให้พร้อมรับต่อการบริหารการเปลี่ยนแปลง
- พัฒนาความรู้เฉพาะด้านอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง
- การสร้างองค์กรให้ “จิวแต่แจ้ว” เช่น การสร้างบุคลากรที่มีอยู่อย่างจำกัดให้มีคุณภาพ
- การสร้างระบบเครือข่ายสารสนเทศและระบบฐานข้อมูลให้ครอบคลุมและง่ายต่อการเข้าถึงและการนำไปใช้ประโยชน์
- บุคลากรทุกระดับ มีความโปร่งใส ตรวจสอบได้

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

๑.๔ สิ่งที่หน่วยงานบริหารทรัพยากรบุคคลควรจะทำ

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

๒. ประเด็นยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล ประกอบด้วย

๑. การสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ
๒. การวางแผนอัตรากำลังและปรับอัตรากำลังให้เหมาะสมกับภารกิจ
๓. การพัฒนาระบบฐานข้อมูลสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
๔. การพัฒนาผู้บริหารให้มีภาวะผู้นำ มีวิสัยทัศน์และพฤติกรรมของผู้บริหารยุคใหม่ที่ทำให้ความสำคัญกับบุคลากรควบคู่ไปกับประสิทธิภาพของงาน
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. มีการกำหนดนโยบายการบริหารงานไว้ชัดเจนและมีการนำความต้องการมาเป็นแนวทางการแก้ไข ปัญหา จึงสามารถตอบสนองความต้องการได้
๔. พนักงานเทศบาลตำบลวังไผ่ มีโอกาสเข้าถึงระบบสารสนเทศได้อย่างทั่วถึง มีการติดตั้งระบบ อินเทอร์เน็ตภายในสำนักงาน

จุดอ่อน (Weaknesses)

๑. พนักงานเทศบาลขาดการพัฒนาและทักษะในการใช้ Internet และระบบเทคโนโลยี สารสนเทศ ขาดความชำนาญในการปฏิบัติงาน
๒. จำนวนพนักงานเทศบาลที่บรรจุแต่งตั้ง มิไม่ครบตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เกิดปัญหาปริมาณ งานมากกว่าจำนวนคนในสายงาน
๓. โครงสร้างการสั่งงานมีการบังคับบัญชาหลายชั้นทำให้การดำเนินงานด้านเอกสารค่อนข้างล่าช้า
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 การสรรหา คัดเลือก การบรรจุแต่งตั้ง การพัฒนา การเลื่อนขั้น เลื่อนระดับ เลื่อนตำแหน่ง การโยกย้าย และกิจกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลอื่นๆ มีความถูกต้องและทันเวลา (Accuracy and Timeliness)

๒) มีระบบฐานข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีความถูกต้อง เทียบตรง ทันสมัย และนำมาใช้ประกอบการตัดสินใจและการบริหารทรัพยากรบุคคลของเทศบาลตำบลวังไผ่ได้จริง

๓) สัดส่วนค่าใช้จ่ายสำหรับกิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลต่องบประมาณรายจ่ายของเทศบาลตำบลวังไผ่ มีความเหมาะสม และสะท้อนผลผลิตภาพของบุคลากร (HR Productivity) ตลอดจนความคุ้มค่า (Value for Money)

๔) มีการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในกิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลของเทศบาลตำบลวังไผ่ เพื่อปรับปรุงการบริหารและการบริการ (HR Automation)

⇒ มิติที่ ๓ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล (HRM Program Effectiveness)

หมายถึง นโยบาย แผนงาน โครงการ และมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของเทศบาลตำบลวังไผ่ ก่อให้เกิดผลดังต่อไปนี้

๑) มีนโยบาย แผนงาน โครงการ หรือมาตรการในการรักษาไว้ซึ่งข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานซึ่งจำเป็นต่อการบรรลุเป้าหมาย พันธกิจของเทศบาลตำบลวังไผ่

๒) ความพึงพอใจของข้าราชการและบุคลากรผู้ปฏิบัติงาน ต่อนโยบาย แผนงาน โครงการ และมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของเทศบาลตำบลวังไผ่

๓) การสนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้และการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งส่งเสริมให้มีการแบ่งปันแลกเปลี่ยนข้อมูลและความรู้ (Development and Knowledge Management) เพื่อพัฒนาข้าราชการและบุคลากรผู้ปฏิบัติงานให้มีทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการบรรลุภารกิจและเป้าหมายของเทศบาลตำบลวังไผ่

๔) มีระบบการบริหารผลงาน (Performance Management) ที่เน้นประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ และความคุ้มค่า มีระบบหรือวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานที่สามารถจำแนกความแตกต่างและจัดลำดับผลการปฏิบัติงานของข้าราชการและบุคลากรผู้ปฏิบัติงานซึ่งเรียกชื่ออื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพหรือไม่ เพียงใด นอกจากนี้ ข้าราชการและบุคลากรผู้ปฏิบัติงานมีความเข้าใจถึงความเชื่อมโยงระหว่างผลการปฏิบัติงานส่วนบุคคลและผลงานของทีมงานกับความสำเร็จหรือผลงานของเทศบาลตำบลวังไผ่

⇒ มิติที่ ๔ ความพร้อมรับผิดด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

๑) รับผิดชอบต่อการตัดสินใจและผลของการตัดสินใจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ตลอดจนการดำเนินการด้านวินัย โดยคำนึงถึงหลักความสามารถและผลงาน หลักคุณธรรม หลักนิติธรรม และหลักสิทธิมนุษยชน

๒) มีความโปร่งใสในทุกกระบวนการของการบริหารทรัพยากรบุคคล ทั้งนี้จะต้องกำหนดให้ความพร้อมรับผิดด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลแทรกอยู่ในทุกกิจกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของเทศบาลตำบลวังไผ่

⇒ มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน หมายถึงการที่เทศบาลตำบลวังไผ่ มีนโยบาย แผนงาน โครงการและมาตรการ ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพชีวิตของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐ ดังนี้

๑) ข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานระบบงาน และบรรยากาศการทำงาน ตลอดจนมีการนำเทคโนโลยีการสื่อสารเข้ามาใช้ในการบริหารราชการและการให้บริการแก่ประชาชน ซึ่งจะส่งเสริมให้ข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานได้ใช้ศักยภาพอย่างเต็มที่

๒) มีการจัดสวัสดิการและสิ่งอำนวยความสะดวกเพิ่มเติมที่ไม่ใช่สวัสดิการภาคบังคับตามกฎหมาย ซึ่งมีความเหมาะสม สอดคล้องกับความต้องการและความพร้อมของเทศบาลตำบลวังไผ่

๓) มีการส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างฝ่ายบริหารของเทศบาลตำบลวังไผ่ กับข้าราชการและบุคลากรผู้ปฏิบัติงาน และให้ระหว่างข้าราชการ และผู้ปฏิบัติงานด้วยตนเอง และให้กำลังคนมีความพร้อมที่จะขับเคลื่อนเทศบาลตำบลวังไผ่ให้พัฒนาไปสู่วิสัยทัศน์ที่ต้องการ

มิติในการประเมินสมรรถนะในการบริหารทรัพยากรบุคคลทั้ง ๕ มิติ เป็นเครื่องมือที่จะช่วยทำให้เทศบาลตำบลวังไผ่ นำใช้ในการประเมินตนเองว่ามีนโยบาย แผนงาน โครงการ มาตรการดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลสอดคล้องกับมิติในการประเมินดังกล่าวอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลหรือไม่ มากน้อยเพียงใด หากยังไม่มีมีการดำเนินการตามมิติการประเมินดังกล่าว หรือมีในระดับน้อยแล้ว เทศบาลตำบลวังไผ่ จะต้องมีการพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับมิติการประเมินดังกล่าว และเป็นการยกระดับประสิทธิภาพและคุณภาพในการปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลได้ตามหลักเกณฑ์และกรอบมาตรฐานความสำเร็จทั้ง ๕ มิติ

แผนงาน/โครงการแผนการพัฒนาบุคลากร ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓

แบบฟอร์มรายการแผนงาน/โครงการ						
มิติ	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	แผนงาน/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	การติดตามผล	
มิติที่ ๑ ความสอดคล้อง เชิงยุทธศาสตร์	๑. การปรับปรุงโครงสร้างและอัตรากำลังให้เหมาะสมกับข้อเท็จจริงในปัจจุบัน	- ระดับความสำเร็จในการปรับปรุงโครงสร้างและอัตรากำลัง	๑. แผนงานปรับปรุงโครงสร้างแผนอัตรากำลัง	ปลัดเทศบาล นักทรัพยากรบุคคล	- การประชุมเพื่อติดตามผลในระดับต่างๆ	
	๒. จัดทำแผนสร้างเส้นทางความก้าวหน้าให้ชัดเจน	- ระดับความสำเร็จในการจัดทำแผนสร้างเส้นทางความก้าวหน้า	๑. แผนงานการสร้างเส้นทางความก้าวหน้า	ปลัดเทศบาล นักทรัพยากรบุคคล	- การประชุมเพื่อติดตามผล การดำเนินการ	
	๓. ประชาสัมพันธ์และจัดอบรมสัมมนาการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐแนวใหม่ ให้บุคลากรในหน่วยงาน	- ประชาสัมพันธ์และจัดอบรมสัมมนาการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐแนวใหม่ให้บุคลากรในหน่วยงาน	๑. โครงการประชาสัมพันธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลแนวใหม่ ๒. โครงการอบรมการบริหารทรัพยากรบุคคลแนวใหม่	๑. โครงการประชาสัมพันธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลแนวใหม่ ๒. โครงการอบรมการบริหารทรัพยากรบุคคลแนวใหม่	ปลัดเทศบาล นักทรัพยากรบุคคล	๑. การประเมินผลโครงการ ๒. การทดสอบความรู้หลังการอบรมสัมมนา
	๔. มีการฝึกอบรมที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาภาวะผู้นำให้กับข้าราชการ	- มีการฝึกอบรมที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาภาวะผู้นำให้กับข้าราชการ	๑. แผนการสร้างหลักสูตรการพัฒนาภาวะผู้นำให้กับข้าราชการ	๑. แผนการสร้างหลักสูตรการพัฒนาภาวะผู้นำให้กับข้าราชการ	ปลัดเทศบาล นักทรัพยากรบุคคล	๑. การนำหลักสูตรไปใช้ฝึกอบรม 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 ๒. จัดทำฐานข้อมูลสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านบริหารทรัพยากรบุคคล	- ระดับความสำเร็จในการจัดทำฐานข้อมูลบุคลากร - ร้อยละของข้อมูลสารสนเทศที่ได้รับการจัดทำเป็นฐานข้อมูลเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านบริหารทรัพยากรบุคคล	๑. โครงการจัดทำฐานข้อมูลบุคลากร ๑. แผนงานจัดทำฐานข้อมูลสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านบริหารทรัพยากรบุคคล ๒. แผนงานเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลผ่านช่องทางที่หลากหลาย เช่น การโทรศัพท์แจ้งข้อมูลข่าวสารการเผยแพร่ข้อมูลผ่านทางเว็บไซต์	ปลัดเทศบาล นักทรัพยากรบุคคล ปลัดเทศบาล นักทรัพยากรบุคคล	๑. การประชุมหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ๒. การประเมินผลความถูกต้องของระบบ ๑. การประชุมหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อติดตามผล ๒. การประเมินผลและพัฒนาระบบ

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

แบบฟอร์มรายการแผนงาน/โครงการ					
มิติ	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	แผนงาน/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	การติดตามผล
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 ดำเนินการ
มิติที่ ๔ ความพร้อมรับผิด ด้านการบริหาร ทรัพยากรบุคคล	๑. มีการสร้างมาตรฐานความโปร่งใสในการปฏิบัติงาน	- ระดับความสำเร็จในการจัดทำกระบวนการงานในการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีความโปร่งใส	๑. โครงการณรงค์เพื่อกระตุ้นให้ประชาชนแจ้งเบาะแสเฝ้าระวังทุจริตและประพฤติมิชอบ	ปลัดเทศบาล นักทรัพยากรบุคคล	๑. การประเมินผลโครงการ
	๒. มีการจัดทำรายละเอียดมาตรฐานจริยธรรมของบุคลากร เทศบาลตำบลวังไผ่ และการดำเนินงาน	- ระดับความสำเร็จในการจัดทำมาตรฐานจริยธรรมของบุคลากร เทศบาลบางจะเกร็ง และระดับความสำเร็จของโครงการ	๑. แผนงานการจัดทำมาตรฐานจริยธรรมของบุคลากร เทศบาลบางจะเกร็ง ๒. โครงการพัฒนาจิตด้วยคุณธรรมและจริยธรรม	๑. แผนงานการจัดทำมาตรฐานจริยธรรมของบุคลากร เทศบาลบางจะเกร็ง	ปลัดเทศบาล นักทรัพยากรบุคคล

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
๑. ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์	<p>๑. การสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ</p> <p>๒. การบริหารทรัพยากรบุคคลและพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้ตรงกับสมรรถนะประจำตำแหน่ง</p> <p>๓. การพัฒนาภาวะผู้นำให้กับข้าราชการ</p>	<p>๑.๑ การปรับปรุงโครงสร้างและอัตราฯ กำลังให้เหมาะสมกับข้อเท็จจริงในปัจจุบัน</p> <p>๑.๒ จัดทำแผนสร้างเส้นทางความก้าวหน้า (Career Path) ให้ชัดเจน</p> <p>๒.๑ จัดทำรายละเอียดของสมรรถนะหลักและสมรรถนะประจำตำแหน่ง ที่สอดคล้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐแนวใหม่</p> <p>๒.๒ ปรับปรุงแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรบุคคล</p> <p>๒.๓ ประชาสัมพันธ์และจัดอบรมสัมมนาการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐแนวใหม่ให้บุคลากรในหน่วยงาน</p> <p>๓.๑ มีการฝึกอบรมที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาภาวะผู้นำให้กับข้าราชการ</p> <p>๓.๒ มีการส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมการพัฒนาภาวะผู้นำให้กับข้าราชการ</p>	<p>๑.๑.๑ ระดับความสำเร็จในการปรับปรุงโครงสร้างและอัตราฯ กำลัง</p> <p>๑.๒.๑ ระดับความสำเร็จในการจัดทำแผนสร้างเส้นทางความก้าวหน้า</p> <p>๒.๑.๑ ระดับความสำเร็จในการจัดทำสมรรถนะหลักและสมรรถนะประจำตำแหน่งที่สอดคล้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐแนวใหม่</p> <p>๒.๒.๑ ระดับความสำเร็จในการปรับปรุงแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรบุคคล</p> <p>๒.๓.๑ ระดับความสำเร็จของการประชาสัมพันธ์และการจัดอบรมการบริหารทรัพยากรบุคคลแนวใหม่</p> <p>๓.๑.๑ มีการฝึกอบรมที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาภาวะผู้นำให้กับข้าราชการ อย่างน้อย ๑ โครงการ</p> <p>๓.๒.๑ ร้อยละของผู้ผ่านการฝึกอบรมการพัฒนาภาวะผู้นำ</p>
๒. ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล	<p>๑. การสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ</p> <p>๒. การพัฒนาภาวะผู้นำให้กับข้าราชการ</p>	<p>๑.๑ จัดทำฐานข้อมูลการให้ถูกต้องเป็นปัจจุบัน</p> <p>๒.๑ จัดทำฐานข้อมูลสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล</p>	<p>๑.๑.๑ ระดับความสำเร็จในการจัดฐานข้อมูลบุคลากร</p> <p>๒.๑.๑ ร้อยละของข้อมูลสารสนเทศที่ได้รับการจัดทำเป็นฐานข้อมูลเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล</p>

มิติที่	ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด
๓. ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล	<p>๑. การสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ</p> <p>๒. การวางแผนอัตรากำลังและปรับอัตรากำลังให้เหมาะสมกับภารกิจ</p> <p>๓. การพัฒนาระบบฐานข้อมูลสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานการบริหารทรัพยากรบุคคล</p> <p>๔. การพัฒนาผู้บริหารให้มีภาวะผู้นำ มีวิสัยทัศน์ และพฤติกรรมการบริหารยุคใหม่ที่ให้ความสำคัญกับบุคลากรควบคู่ไปกับประสิทธิภาพของงาน</p> <p>๕. การพัฒนาระบบสร้างแรงจูงใจเพื่อรักษาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพสูงไว้</p> <p>๖. พัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้</p>	<p>๑.๑ จัดทำรายละเอียดเกี่ยวกับความรู้ ทักษะ สมรรถนะในการทำงาน</p> <p>๒.๑ การสร้างและปรับปรุงระบบทัศน์ วัฒนธรรมในการทำงานของบุคลากรให้สอดคล้องกับการบริหารราชการแนวใหม่และเหมาะสมกับภารกิจ</p> <p>๓.๑ การพัฒนาความรู้ และทักษะด้าน IT ของบุคลากรกองการเจ้าหน้าที่ อย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง</p> <p>๔.๑ การพัฒนาผู้บริหารให้ภาวะผู้นำ มีวิสัยทัศน์ อย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง</p> <p>๔.๒ จัดให้มีระบบการสอนงาน (Coaching) เพื่อพัฒนาภาวะผู้นำและผู้ปฏิบัติงานควบคู่กันไป</p> <p>๕.๑ มีระบบการรักษาบุคลากรที่มีสมรรถนะสูง เช่น Talent Management</p> <p>๖.๑ หน่วยงานมีแผน การจัดการความรู้</p> <p>๖.๒ องค์กรความรู้ที่กระจัดกระจายอยู่ได้รับการรวบรวม</p> <p>๖.๓ มีการเผยแพร่องค์ความรู้ที่ได้รับรวบรวมแล้วให้กับบุคลากรอื่นได้เรียนรู้ด้วย</p> <p>๑.๑ มีการสร้างมาตรฐานความโปร่งใสในการปฏิบัติงาน</p> <p>๑.๒ มีการจัดทำรายละเอียดมาตรฐานจริยธรรมของบุคลากรส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น</p>	<p>๑.๑.๑ ร้อยละความสำเร็จของการจัดทำสมรรถนะประจำตำแหน่ง</p> <p>๒.๑.๑ ระดับความสำเร็จในการสร้างและปรับปรุงเปลี่ยนระบบทัศน์ ค่านิยม และวัฒนธรรมในการทำงานให้เหมาะสมกับภารกิจ</p> <p>๓.๑.๑ ร้อยละของบุคลากรกองการเจ้าหน้าที่ที่ได้รับการพัฒนาความรู้และทักษะด้าน IT</p> <p>๔.๑.๑ ร้อยละของผู้บริหารที่ได้รับการพัฒนา</p> <p>๔.๒.๑ จำนวนบุคลากรกองการเจ้าหน้าที่ที่ได้รับการสอนงาน</p> <p>๕.๑.๑ ร้อยละของบุคลากรที่มีสมรรถนะสูงที่สามารถสมัครใจได้</p> <p>๖.๑.๑ ระดับความสำเร็จของจัดทำ แผนการจัดการความรู้</p> <p>๖.๒.๑ จำนวนองค์ความรู้ที่ได้รับการรวบรวม</p> <p>๖.๓.๑ ระดับความสำเร็จของการเผยแพร่องค์ความรู้</p> <p>๑.๑.๑ ระดับความสำเร็จในการจัดทำกระบวนการงานในการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีความโปร่งใส</p> <p>๑.๒.๑ ระดับความสำเร็จในการจัดทำมาตรฐานจริยธรรมของบุคลากรส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น</p>
๔. ความพร้อมรับผลิตด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	<p>๑. เสริมสร้างคุณธรรมและจริยธรรมให้แก่ข้าราชการกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น</p>		

มิติที่	ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด
๕. คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน	๑. การส่งเสริมคุณภาพชีวิตของข้าราชการ	<p>๑.๓ ส่งเสริมและประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรเข้าใจและปฏิบัติตามค่านิยมของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น</p> <p>๑.๑ การจัดทำแผนการจัดสวัสดิการของบุคลากรให้สอดคล้องกับความต้องการของบุคลากร รวมทั้งมีการประเมินผลเป็นระยะอย่างสม่ำเสมอ</p> <p>๑.๒ การส่งเสริมและสนับสนุนให้หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการทำงานและดำรงชีวิต</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>

