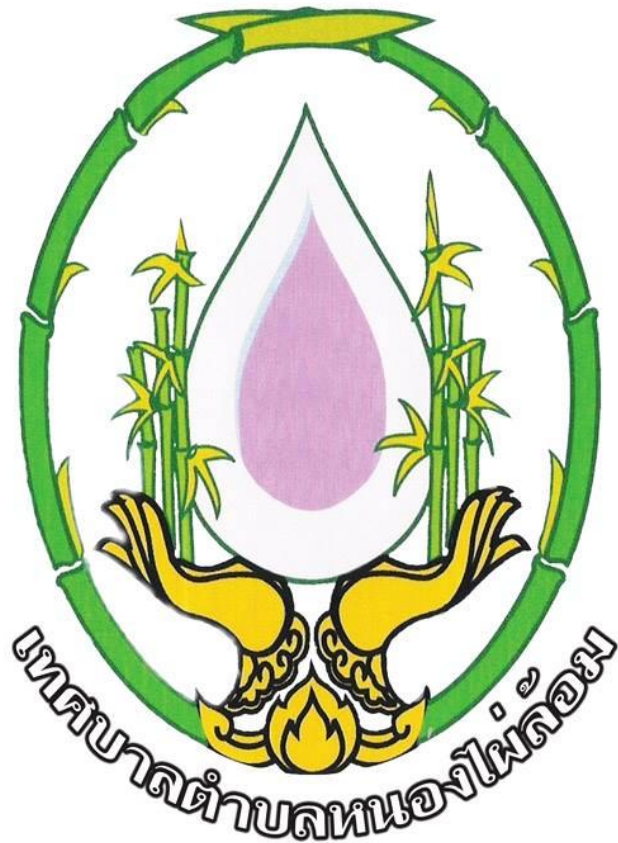


แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙



ของ
เทศบาลตำบลหนองไผ่ล้อม
อำเภอเมืองนครราชสีมา จังหวัดนครราชสีมา

สารบัญ

หน้า

ส่วนที่ ๑	ข้อมูลทั่วไปของเทศบาลตำบลหนองไผ่ล้อม	๑
	วิสัยทัศน์การพัฒนาเทศบาลตำบลหนองไผ่ล้อม	๖
	อำนาจหน้าที่เทศบาล	๗
	ยุทธศาสตร์การพัฒนา	๘
	โครงสร้างส่วนราชการเทศบาลตำบลหนองไผ่ล้อม/กรอบอัตรากำลัง	๑๒
	การวิเคราะห์ปัจจัยภายใน และปัจจัยภายนอกองค์กร (SWOT)	๑๖
ส่วนที่ ๒	แผนการพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙	๑๗
	วิสัยทัศน์การพัฒนาทรัพยากรบุคคล	๑๗
	นโยบายและกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล	๑๗
	- นโยบายด้านการปรับปรุงโครงสร้างระบบงานและการบริหารอัตรากำลัง	๑๗
	- นโยบายด้านการพัฒนาบุคลากร	๑๗
	- นโยบายด้านการพัฒนาระบบสารสนเทศ	๑๘
	- นโยบายด้านสวัสดิการ	๑๘
	- นโยบายด้านการบริหาร	๑๘
	- นโยบายด้านอัตรากำลังและการบริหารอัตรากำลัง	๒๒
	- นโยบายด้านการสร้างและพัฒนาระบบการบริหารจัดการองค์ความรู้	๒๒
	- นโยบายด้านภาระงาน	๒๓
	- นโยบายด้านระบบสารสนเทศ	๒๓
	- นโยบายด้านการมีส่วนร่วมในการบริหาร	๒๔
	- นโยบายด้านคุณธรรมจริยธรรม	๒๔
ส่วนที่ ๓	หลักสูตรการพัฒนาบุคลากร	๒๕
	วัตถุประสงค์การพัฒนาบุคลากร	๒๕
	เป้าหมายการพัฒนาบุคลากร	๒๕
	หลักสูตรการพัฒนาสำหรับข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น	๒๕
	วิธีการพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๒๖
	การพัฒนาความรู้ให้กับบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๒๘
	กลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล	๒๙
ส่วนที่ ๔	แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล (แผนงาน/โครงการที่รองรับ)	๓๑

คำนำ

ด้วยกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ได้กำหนดตัวชี้วัดในการปฏิบัติราชการตามคำรับรองการปฏิบัติราชการ กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อสนับสนุนและพัฒนาข้าราชการให้สามารถปฏิบัติงานภายใต้หลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี และระบบบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และผลักดันให้ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรประสบความสำเร็จ

เทศบาลตำบลหนองไผ่ล้อม จึงได้จัดทำนโยบายและกลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรบุคคล ของเทศบาลตำบลหนองไผ่ล้อม ตามแนวทาง “ การพัฒนาสมรรถนะการบริหารทรัพยากรบุคคล ” หรือ HR Scorecard โดยดำเนินการตามกรอบมาตรฐานความสำเร็จ ๕ ด้าน ได้แก่

๑. ความสอดคล้องเชิงกลยุทธ์
๒. ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล
๓. ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล
๔. การพัฒนาบุคลากรทุกระดับเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ
๕. การพัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีประสิทธิภาพเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง

งานการเจ้าหน้าที่
ฝ่ายอำนวยการ
สำนักปลัดเทศบาล

ส่วนที่ ๑

ข้อมูลทั่วไปของเทศบาลตำบลหนองไผ่ล้อม

๑. ด้านกายภาพ

ลักษณะที่ตั้ง

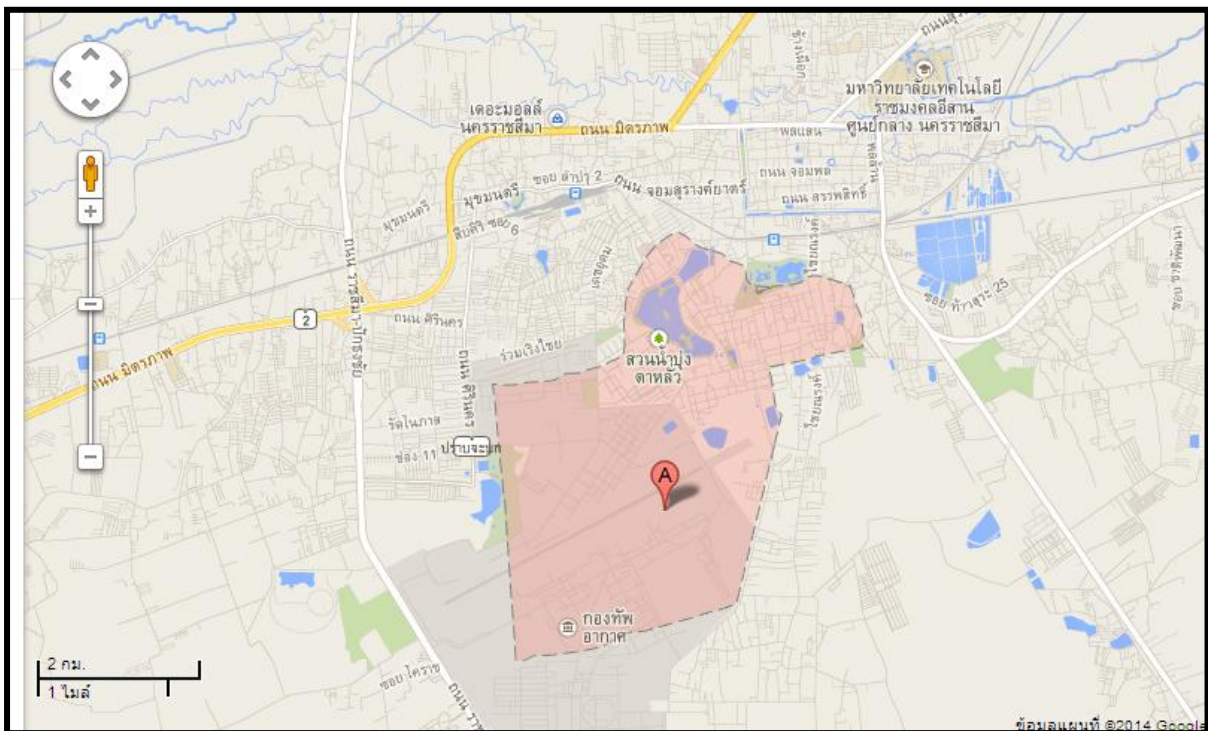
สภาพโดยทั่วไป เป็นพื้นที่ราบลุ่มบริเวณกว้างออกไปทิศใต้และทิศตะวันตก พื้นที่ส่วนใหญ่ร้อยละ ๙๐ เป็นพื้นที่ของราชการทหาร คือ กองทัพภาคที่ ๒ ค่ายสุรนารี และกองบิน ๑ มีแหล่งเก็บกักน้ำบนล่าง ๒ แห่ง คือ บึงตากล้วยตอนบน และบึงตากล้วยตอนล่าง มีเขตการปกครอง ๓ หมู่บ้าน ประกอบด้วย หมู่ที่ ๑ บ้านบึง , หมู่ที่ ๒ บ้านบึงตากล้วย และหมู่ที่ ๗ บ้านหนองนกยูง ประชากรในพื้นที่มีจำนวนมากเป็นลำดับที่ ๓ จาก ๒๖ ตำบลของอำเภอเมืองนครราชสีมา

อาณาเขต

เทศบาลตำบลหนองไผ่ล้อม ตั้งอยู่บริเวณพิกัด ๔๘PO๑๘๗๕๑๙ EUTM๑๖๕๖๑๖๐N มีขนาดพื้นที่ประมาณ ๑๗.๘๙ ตารางกิโลเมตร หรือ ๑๑,๑๘๑ ไร่ คิดเป็นร้อยละ ๒.๓๕ ของเนื้อที่ทั้งอำเภอเมืองนครราชสีมา อยู่ในเขตการปกครองของอำเภอเมืองนครราชสีมา จังหวัดนครราชสีมา ตั้งอยู่ทางด้านทิศตะวันตกเฉียงใต้ของอำเภอเมืองนครราชสีมา อยู่ห่างจากที่ว่าการอำเภอ ประมาณ ๒.๕ กิโลเมตร มีอาณาเขตติดต่อ ดังนี้

- ทิศเหนือ ติดต่อกับเทศบาลนครนครราชสีมา
- ทิศตะวันออก ติดต่อกับเทศบาลนครนครราชสีมา และเทศบาลตำบลโพธิ์กลาง
- ทิศตะวันตก ติดต่อกับเทศบาลนครนครราชสีมา และองค์การบริหารส่วนตำบลหนองจะบก
- ทิศใต้ ติดต่อกับเทศบาลนครนครราชสีมา และเทศบาลตำบลโพธิ์กลาง

แผนที่แสดงพื้นที่ของตำบลหนองไผ่ล้อม อำเภอเมือง จังหวัดนครราชสีมา



๒. ด้านการเมือง/การปกครอง

พื้นที่ของเทศบาลตำบลหนองไผ่ล้อม ได้แบ่งแยกออกเป็นชุมชน จำนวน ๑๐ ชุมชน ดังนี้

๑. ชุมชนบ้านบุง หมู่ ๑
๒. ชุมชนบ้านบุงตาหลั่ว หมู่ ๒
๓. ชุมชนบ้านหนองนกยูง หมู่ ๓
๔. ชุมชนครองฟ้า
๕. ชุมชนอากาศโยธิน
๖. ชุมชนบ้านพักหน้าโรงพยาบาล
๗. ชุมชนปิ่นใหญ่
๘. ชุมชน บชร.ทัพน้อยพัฒนา
๙. ชุมชน บชร.
๑๐. ชุมชนบ้านพักทหาร

๓. ประชากร

ลักษณะด้านประชากรในเทศบาลตำบลหนองไผ่ล้อม

มีจำนวนประชากรทั้งสิ้น ๑๓,๔๘๕ คน แยกเป็น

ชาย ๙,๖๑๒ คน

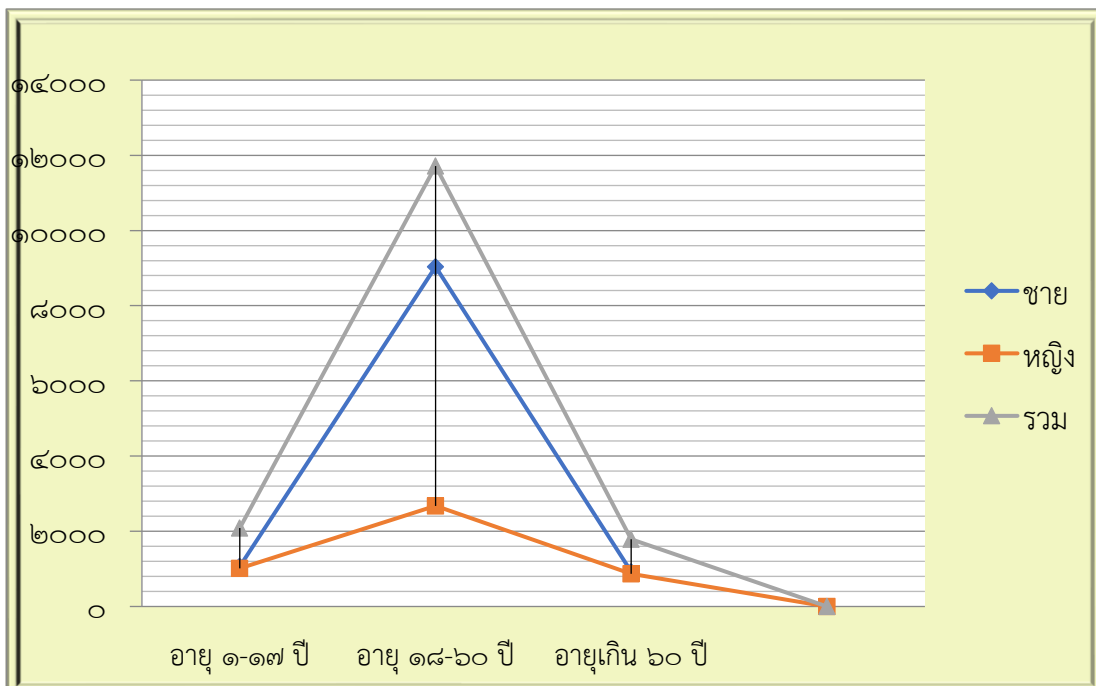
หญิง ๓,๘๗๓ คน

จำนวนครัวเรือนทั้งสิ้น ๑๑,๓๐๗ ครัวเรือน

(ที่มา : ข้อมูล ณ เดือน มกราคม ๒๕๖๙)

ประชากรในเขตเทศบาลตำบลหนองไผ่ล้อม จำแนกตามช่วงอายุ ปี ๒๕๖๙ ที่อาศัยอยู่ในครัวเรือน

โครงสร้างประชากรของ เทศบาลตำบลหนองไผ่ล้อม



- ① อายุ ๑-๑๗ ปี ชาย ๑,๐๖๘ คน/หญิง ๑,๐๑๕ คน รวม ๒,๐๘๓ คน
 - ② อายุ ๑๘-๖๐ ปี ชาย ๖,๙๔๘ คน/หญิง ๒,๖๗๗ คน รวม ๙,๖๒๕ คน
 - ③ อายุ เกิน ๖๐ ปี ชาย ๙๒๒ คน/หญิง ๘๗๐ คน รวม ๑,๗๙๒ คน
- รวมทั้งสิ้น ๑๓,๔๘๕ คน (ที่มา : ข้อมูล ณ เดือน มกราคม ๒๕๖๙)

๔. สภาพทางสังคม

โครงสร้างชุมชน

(๑) รูปร่างชุมชน (URBAN FORM) มีลักษณะเป็นแนวยาวตามถนนสายหลัก และสายรอง บางส่วนของชุมชนกระจุกตัวเป็นกลุ่ม และหนาแน่นมาก

(๒) โครงสร้างของชุมชน (URBAN FRAME) แต่เดิมแล้วส่วนใหญ่จะเกาะตัวอยู่โดยรอบแหล่งน้ำ(บึงตาหลัว) และกระจายตัวตามแนวถนน ในปัจจุบัน

(๓) แนวแกนของชุมชน (URBAN AXIS) บริเวณหน้าโรงงานสุรา (บ้านบุง หมู่ที่๑) ซึ่งเป็นกลุ่มชุมชนดั้งเดิม และเป็นกลุ่มที่มีการพัฒนาของชุมชนอย่างต่อเนื่องต่อการขยายตัวในส่วนที่พักอาศัยและขนาดของชุมชนในปัจจุบัน

(๔) ศูนย์กลางชุมชน (URBAN CENTER) ตามแนวถนนพิบูลละเอียด บ้านหนองนกยูง หมู่ที่ ๗ และบริเวณสี่แยกสวนน้ำเฉลิมพระเกียรติ ร.๙ ศูนย์กลางหลักอันเป็นที่รวมกิจกรรมหลายประเภทและมีผู้มาใช้จำนวนมากที่สุดในเขตชุมชน

(๕) ศูนย์ราชการ (CIVIC CENTER) กองทัพอากาศที่ ๒ ค่ายสุรนารี กองบิน ๑ บ้านบุง หมู่ที่ ๑ เป็นบริเวณที่มีสถานที่ราชการตั้งอยู่

(๖) ศูนย์การศึกษาและวัฒนธรรม (EDUCATIONAL AND CULTURAL) ในพื้นที่ตำบลหนองไผ่ล้อมประกอบไปด้วย

โรงเรียน จำนวน ๒ แห่ง

๑. โรงเรียนโยธินนุกูล
๒. โรงเรียนทหารอากาศบำรุง

ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำนวน ๓ แห่ง

๑. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลหนองไผ่ล้อม
๒. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก บชร.๒
๓. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กค่ายสุรนารี

(๗) ย่านและชุมชนย่อย (DISTRICT AND NEIGHBORHOOD) เป็นเขตที่พักอาศัยและประกอบกิจกรรมทางพาณิชยกรรม (เลี้ยงม้าแข่ง) บริเวณ หมู่ที่ ๒ และหมู่ที่ ๑ เส้นทางสัญจร (MOVEMENTROUTE) เส้นทางสัญจรสายสำคัญในปัจจุบันมี ๒ เส้นทาง คือ ถนนพิบูลละเอียด และถนน ร.พ.ช. สายเดชอุดม-พิบูลละเอียด

๕. ระบบบริการพื้นฐาน

สาธารณูปโภค

๑. การคมนาคม เส้นทางคมนาคมที่สำคัญทางบกคือถนนพิบูลละเอียดและถนน ร.พ.ช. สายเดชอุดม-พิบูลละเอียด และถนนรอบบุง ซึ่งเชื่อมต่อถึงกันจึงสะดวกต่อการคมนาคม ประเภทถนนภายในเขตเทศบาลตำบลหนองไผ่ล้อม ถนนคอนกรีตเสริมเหล็ก และถนนลาดยางเป็นส่วนใหญ่

๒. การจราจรบนถนนสายหลักภายใต้ตำบลหนองไผ่ล้อมการจราจรที่มีความหนาแน่นมากในช่วงเวลาเร่งรีบ (เช้าและเย็น) บนถนนสายพิบูลละเอียด นอกจากราษฎรในพื้นที่ใช้เป็นเส้นทางหลักแล้วราษฎรพื้นที่ข้างเคียงก็ใช้เป็นทางเลี่ยงเมืองในการสู่เขตตำบลในเมืองเพื่อประกอบกิจกรรมต่างๆ และถนนก็คับแคบทำให้เกิดปัญหาการจราจรติดขัดมาก

๓. การเดินทางของประชากรในพื้นที่เทศบาลตำบลหนองไผ่ล้อมมีรถยนต์โดยสารประจำทางวิ่งจากหมู่บ้านสู่หมู่บ้านแต่โดยส่วนใหญ่จะใช้พาหนะส่วนตัว และการเดินเท้า ภายในตำบลจนถึงในตัวตำบลในเมือง และภายในตำบลยังมีรถจักรยานยนต์รับจ้างเพื่อคอยบริการอีกทาง

สำหรับการเดินทางไปต่างจังหวัดโดยรถโดยสารประจำทางก็มีสะดวกเนื่องจากมีสถานีขนส่งนครราชสีมาแห่งที่ ๑ ซึ่งตั้งอยู่ที่ ถ.มิตรภาพ ต.ในเมือง ห่างจากเขตตำบลหนองไผ่ล้อม ประมาณ ๓ กิโลเมตร

๔. เส้นทางรถประจำทาง การขนส่งรถโดยสารประจำทางในเขตตำบลหนองไผ่ล้อมเป็นรถสองแถวขนาดเล็ก จำนวน ๒ สาย ได้แก่ สาย ๑๑ และสาย ข. ๒ จากค่ายสุรนารี ผ่านเข้า-ออกเชื่อมกันระหว่างตำบลในเมืองและตำบลหนองไผ่ล้อมสัมปทานจนเชื่อมเข้าไปยังตัวอำเภอเมืองด้วยความสะดวกรวดเร็ว

ไฟฟ้า

ระบบไฟฟ้าของจังหวัดนครราชสีมาอยู่ในความรับผิดชอบของ ๒ หน่วยงาน คือ การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทยรับผิดชอบในการผลิตและจัดหาพลังงานไฟฟ้าขนาดใหญ่ และจัดส่งเข้าพื้นที่ด้วยสายไฟฟ้าแรงสูงรวมทั้งรับผิดชอบสถานีไฟฟ้าย่อยที่แปลงแรงดันสูงให้เป็นแรงดันปานกลางเพื่อจ่ายกระแสไฟฟ้าให้การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ซึ่งเป็นหน่วยงานที่รับผิดชอบในการจัดจำหน่ายกระแสไฟฟ้าให้ประชาชน

สถานีไฟฟ้าย่อย การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคในจังหวัดนครราชสีมา มีจำนวนรวมทั้งสิ้น ๖ แห่ง ได้แก่

สถานีย่อยนครราชสีมา ๑ ขนาด ๕*๕๐ เมกะโวลต์แอมป์

สถานีไฟฟ้าย่อยนครราชสีมา ๒ ขนาด ๒*๕๐ เมกะโวลต์แอมป์

สถานีย่อยนครราชสีมา ๓ ขนาด ๒*๕๐ เมกะโวลต์แอมป์

สถานีไฟฟ้าย่อยปากช่อง ขนาด ๑*๕๐ เมกะโวลต์แอมป์

สถานีไฟฟ้าย่อยสีคิ้ว ขนาด ๒*๒๕ เมกะโวลต์แอมป์

และสถานีไฟฟ้าย่อยคง ขนาด ๒*๑๒.๕ เมกะโวลต์แอมป์

เทศบาลตำบลหนองไผ่ล้อมมีหน้าที่รับผิดชอบกำกับดูแลในการแก้ไขปัญหาด้านการขยายเขตไฟฟ้าให้กับผู้ที่ยังไม่มีไฟฟ้าใช้และดูแลไฟฟ้าสาธารณะ การติดตั้ง ซ่อมแซม ให้แสงสว่างตามถนนหนทาง ตรอกซอย และพื้นที่สาธารณะต่างๆ เพื่ออำนวยความสะดวกปลอดภัยแก่ประชาชนที่สัญจรไปมาในเวลาากลางคืน

ด้านประปา

ปัจจุบันในเขตเทศบาลตำบลหนองไผ่ล้อม ใช้บริการประปาอยู่ ๓ หน่วยงาน ดังนี้

๑) การประปาเทศบาลนครนครราชสีมา

๒) ประปาของค่ายสุรนารี หมู่ที่ ๑ บ้านบุง

๓) ประปาของกองบิน ๑

โทรศัพท์

สำหรับการให้บริการทางโทรศัพท์ ส่วนใหญ่ผู้ที่ใช้บริการหมายเลขมักเป็นสถานบริการธุรกิจต่างๆ บ้านหรือที่อยู่อาศัยและโทรศัพท์สาธารณะ ปัจจุบันการให้บริการเกี่ยวกับโทรศัพท์ยังไม่ทั่วถึงในเขตเทศบาลตำบลหนองไผ่ล้อม

๖. ระบบเศรษฐกิจ

สภาพทางด้านเศรษฐกิจ

(๑) โครงสร้างทางเศรษฐกิจ/รายได้ประชากรประชาชนส่วนใหญ่ประกอบอาชีพรับราชการทหาร ค้าขาย และรับจ้างดูแลสัตว์เลี้ยง (คอกม้า) ส่วนประชาชนในวัยทำงานจะไปรับจ้างทำงานในโรงงานอุตสาหกรรม บริษัท ห้างร้าน ที่อยู่ในตัวเมือง เป็นต้น

(๒) แรงงานและการจ้างงาน ประชาชนส่วนใหญ่จะมีอาชีพรับราชการ รับจ้างทั่วไป และประกอบการค้าขายภายในพื้นที่ตำบลและพื้นที่ใกล้เคียง

(๓) การคาดการณ์ด้านแรงงานและการจ้างงาน จากลักษณะของพื้นที่ของเทศบาลตำบลหนองไผ่ล้อม เป็นเขตติดต่อกับตัวตำบลในเมืองนครราชสีมา ในอนาคตจำนวนผู้ใช้แรงงานอาจมีการขยายตัวเพิ่มขึ้น เนื่องจากเป็นชุมชนที่อยู่ใกล้เมืองการพัฒนาความเป็นเมืองน่าจะเกิดขึ้นเร็ว เพราะปัจจุบันผู้ที่ทำการส่งผลให้ผู้ที่อยู่ในวัยแรงงานต้องออกจากท้องถิ่นเพื่อหางานทำ โดยการรับจ้างทั่วไปเพื่อการดำรงชีวิต ต่อไป

๗. ศาสนา ประเพณี วัฒนธรรม

ศาสนา

ประชากรในเขตตำบลหนองไผ่ล้อม นับถือศาสนาพุทธร้อยละ ๙๑.๘๐ ศาสนา คริสต์ร้อยละ ๕.๖๐ ศาสนา อิสลามร้อยละ ๑.๑๗ และอื่น ๆ ร้อยละ ๑.๔๓

ประเพณีและวัฒนธรรม

คนในตำบลหนองไผ่ล้อมได้สั่งสมวัฒนธรรมประเพณีสืบทอดมาจากบรรพบุรุษอย่างต่อเนื่อง โดยส่วนใหญ่มีความผูกพันกับพุทธศาสนาและความเชื่อดั้งเดิม ประเพณีที่สำคัญ ได้แก่

ประเพณีสงกรานต์ จัดขึ้นระหว่างวันที่ ๑๓-๑๕ เมษายนของทุกปี เป็นประเพณีที่สำคัญและยิ่งใหญ่ของชาวตำบลหนองไผ่ล้อม แบ่งเป็นวันที่ ๑๓ เป็นวันมหาสงกรานต์ มีขบวนแห่พระ และพิธีสงฆ์น้ำพระ วันที่ ๑๔ เข้าวัดก่อเจดีย์ทราย และวันที่ ๑๕ เมษายน ประเพณีรดน้ำดำหัวผู้ใหญ่ และมีการเล่นสาดน้ำตลอดช่วงเทศกาล

ประเพณีลอยกระทง ประเพณีลอยกระทงนั้นมีมาแต่โบราณ โดยมีคติความเชื่อหลายอย่าง เช่น เชื่อว่าเป็นการบูชาและขอขมาแม่พระคงคา เป็นการบูชาพระเจ้าในศาสนาพราหมณ์ หรือเป็นการบูชารอยพระพุทธรูป เป็นต้น การลอยกระทงนิยมทำกันในวันเพ็ญ เดือน ๑๒ ของทุก ๆ ปี

ประเพณีขึ้นปีใหม่ นับว่าเป็นประเพณีสำคัญของคนไทยไปแล้ว เพราะเป็นวันที่ทุกคนในครอบครัวได้พบหน้ากัน ได้ทำกิจกรรมต่าง ๆ ร่วมกัน แทบทุกคนมักเริ่มต้นทำสิ่งใหม่ ๆ เปลี่ยนแปลงและก้าวเดินในเส้นทางใหม่ที่ทำให้ชีวิตดีขึ้น โดยนับเอาวันนี้เป็นวันฤกษ์ดี เอาฤกษ์เอาชัยให้กับตนเอง

๘. ทรัพยากรธรรมชาติ

น้ำ ที่ใช้ในการอุปโภค-บริโภค เป็นน้ำที่ได้จากน้ำฝน และน้ำดิบจากบึงตาหลั่ว (ตอนบน) ซึ่งจะต้องนำมาผ่านกระบวนการของระบบประปา สำหรับน้ำใต้ดินมีปริมาณน้อย ไม่สามารถนำขึ้นมาใช้ให้พอเพียงได้ และบางแห่งเค็ม ไม่สามารถใช้ดื่มและอุปโภคได้

(๑) การระบายน้ำ

พื้นที่รับน้ำของการระบายน้ำในเขตเทศบาลตำบลหนองไผ่ล้อม มี ๑ เส้นทาง คือ การระบายน้ำร่วมกับท่อระบายน้ำของเทศบาลนครนครราชสีมา

(๒) การบำบัดน้ำเสีย

๑. การใช้น้ำของประชาชนในเขตเทศบาลตำบลหนองไผ่ล้อม ส่วนใหญ่จะใช้น้ำประปาจากเทศบาลนครนครราชสีมา และจากอ่างเก็บน้ำบึงตาหลัวในการอุปโภค-บริโภคควบคู่ไปด้วยปริมาณน้ำที่ใช้จึงมีปริมาณมาก

๒. แหล่งน้ำเสียและปริมาณน้ำเสียส่วนใหญ่เกิดจากโรงเลี้ยงสัตว์ (คอกม้า) และน้ำใช้ภายในอาคารบ้านเรือน ห้องเช่าต่างๆ ระบบบำบัดน้ำเสีย คือ การจัดให้ทุกๆ แห่งที่กล่าวมาข้างต้นจะต้องทำการบำบัดน้ำเสียให้เป็นไปตามระบบของการบำบัดน้ำเสียตาม ขนาด สัดส่วนของแต่ละประเภทการของอาคาร จนเป็นน้ำที่สามารถระบายลงสู่ทางน้ำสาธารณะได้

๓. ปัญหาทางด้านน้ำเสีย และส่งกลิ่นเหม็น สาเหตุเกิดจากการปล่อยน้ำเสียของชาวบ้านที่เห็นแก่ตัวไม่มีการบำบัดน้ำใช้ภายในอาคารของตน ปล่อยน้ำเสียออกมาบริเวณถนนสร้างความเดือดร้อนแก่ประชาชนข้างเคียงและที่ใช้เส้นทางสัญจรไปมา ซึ่งการกำจัดน้ำเสียนั้นสามารถจ้างรถดูดสิ่งปฏิกูลมาได้ แต่เนื่องจากไม่ต้องการเสียค่าใช้จ่ายเพียงเล็กน้อย จึงทำให้ปัญหาน้ำเสียเกิดขึ้นมาในพื้นที่

(๓) การจัดการมูลฝอย

๑. การเก็บขนขยะมูลฝอยโดยรถเก็บขยะจำนวน ๖ คัน/วัน ปริมาณขยะที่ทำการเก็บได้ในแต่ละวันมีจำนวนประมาณ ๒๐ ตัน/วัน

๒. การกำจัดขยะมูลฝอยโดยการเก็บขนขยะไปทิ้งรวมกับที่ทิ้งขยะของเทศบาลนครนครราชสีมา การกำจัดขยะโดยวิธีฝังกลบ ที่ถูกต้องตามหลักสาธารณสุขพร้อมทั้งเสียค่าธรรมเนียมตามอัตราที่กำหนด

๓. แนวโน้มการเกิดปัญหาขยะมูลฝอยในอนาคต คือ ปัญหาทางด้านขยะมูลฝอย มีปริมาณมาก และการกำจัดขยะที่ไม่ถูกสุขลักษณะ สาเหตุเกิดจากในเขตเทศบาลตำบลหนองไผ่ล้อมเป็นชุมชนที่มีผู้อยู่อาศัยหนาแน่นเป็นกระจุกในเขตติดต่อกับเทศบาลเมืองนครราชสีมา ซึ่งบริเวณดังกล่าว มีโรงเลี้ยงสัตว์ ห้องแถว ตึกแถว ห้องเช่าจำนวนมาก ทำให้ปริมาณขยะมูลฝอยเพิ่มปริมาณมากขึ้นเรื่อยๆ จึงทำให้เกิดปัญหาขยะล้นตามมา

วิสัยทัศน์การพัฒนาของเทศบาลตำบลหนองไผ่ล้อม

“ หนองไผ่ล้อมสีเขียว สังคมมีคุณธรรม การศึกษาก้าวไกล บริหารโปร่งใส มุ่งมั่นพัฒนา อย่างยั่งยืน ”

พันธกิจ

เพื่อให้การพัฒนาประเทศในระยะแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๓ มุ่งสู่ “ สังคมอยู่เย็นเป็นสุขร่วมกัน ” ภายใต้แนวปฏิบัติของ “ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” ดังนี้

(๑) พัฒนาคอนให้มีคุณภาพ คุณธรรม นำความรู้อย่างเท่าทัน มีสุขภาวะที่ดีอยู่ในครอบครัวที่อบอุ่น ชุมชนที่เข้มแข็ง พึ่งตนเองได้ มีความมั่นคงในการดำรงชีวิตอย่างมีศักดิ์ศรีภายใต้คุณภาพของความหลากหลายทางวัฒนธรรม ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

(๒) เสริมสร้างเศรษฐกิจให้มีคุณภาพ เสถียรภาพ และเป็นธรรม มุ่งปรับโครงสร้างเศรษฐกิจชุมชนให้สามารถแข่งขันได้ มีภูมิคุ้มกันความเสี่ยงจากความผันผวนของสภาพแวดล้อม บนพื้นฐานการบริการเศรษฐกิจส่วนรวมอย่างมีประสิทธิภาพ มีระดับการออมที่พอเพียง

(๓) ดำรงความหลากหลายทางชีวภาพ และสร้างความมั่นคงของฐานทรัพยากรธรรมชาติและคุณภาพสิ่งแวดล้อม สร้างความสมดุลระหว่างการอนุรักษ์และการใช้ประโยชน์อย่างยั่งยืน เป็นธรรม และมีการสร้างสรรค์คุณค่า สนับสนุนให้ชุมชนมีองค์ความรู้และสร้างภูมิคุ้มกันเพื่อคุ้มครองฐานทรัพยากรธรรมชาติ

(๔) พัฒนาระบบบริหารจัดการประเทศให้เกิดธรรมาภิบาลภายใต้ระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข มุ่งสร้างกลไกกฎระเบียบที่เอื้อต่อการกระจายผลประโยชน์จากการพัฒนา

สู่ทุกภาคี ควบคู่กับการเสริมสร้างความโปร่งใส สุจริต ยุติธรรม

อำนาจหน้าที่ของเทศบาล

แบ่งออกเป็น ๒ ลักษณะใหญ่ๆ คือ อำนาจหน้าที่ตามที่กำหนดไว้ในเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ และอำนาจหน้าที่ตามที่กำหนดไว้ในกฎหมายเฉพาะอื่นๆ ที่ให้เทศบาลดำเนินการได้อำนาจหน้าที่ตามที่กำหนดไว้ใน พ.ร.บ. เทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ : กำหนดหน้าที่ให้เทศบาลดำเนินการได้ตามฐานะของเทศบาลว่าเทศบาลตำบล, เทศบาลเมือง, และเทศบาลนครมีหน้าที่ต้องทำอะไรบ้างและมีหน้าที่อาจจัดทำอะไรบ้าง

เทศบาลตำบล

หน้าที่ต้องทำ	หน้าที่อาจจัดทำ
๑. รักษาความสงบเรียบร้อยของประชาชน	๑. ให้มีน้ำสะอาดหรือการประปา
๒. ให้มีและบำรุงทางบกและทางน้ำ	๒. ให้มีโรงฆ่าสัตว์
๓. รักษาความสะอาดของถนนหรือทางเดินและที่สาธารณะ รวมทั้งการกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล	๓. ให้มีตลาดท่าเทียบเรือและท่าข้าม
๔. ป้องกันและระงับโรคติดต่อ	๔. ให้มีสุสานและฌาปนสถาน
๕. ให้มีเครื่องใช้ในการดับเพลิง	๕. บำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร
๖. ให้ราษฎรได้รับการศึกษาด้านอบรม	๖. ให้และบำรุงสถานที่ทำการพิทักษ์รักษาคนเจ็บไข้
๗. ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุและผู้พิการ	๗. ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น
๘. บำรุงศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่นและวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น	๘. ให้มีและบำรุงทางระบายน้ำ
๙. หน้าที่อื่นตามที่กฎหมายบัญญัติให้เป็นหน้าที่ของเทศบาล	

๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การจัดให้มีและบำรุงรักษาดูแลสถานีนขนส่งทางบกและทางน้ำ และทางระบายน้ำ
- (๒) การสร้างสาธารณูปโภคและการก่อสร้างอื่น
- (๓) การสาธารณูปการ
- (๔) การผังเมือง
- (๕) การขนส่งและการวิศวกรรมจราจร
- (๖) การควบคุมอาคาร
- (๗) ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น

๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การจัดการศึกษา
- (๒) การส่งเสริมกีฬา
- (๓) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัว และการรักษาพยาบาล
- (๔) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชราและผู้ด้อยโอกาส
- (๕) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย

๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อยมีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การรักษาความสงบเรียบร้อยของประชาชน
- (๒) การรักษาความปลอดภัย ความเป็นระเบียบเรียบร้อยและการอนามัยโรงมหรสพและสาธารณสถานอื่นๆ
- (๓) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

(๔) การรักษาความสงบเรียบร้อย การส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยวที่มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) บำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร
- (๒) การส่งเสริม การฝึก และประกอบอาชีพ
- (๓) การพาณิชย์ และส่งเสริมการลงทุน
- (๔) การส่งเสริมการท่องเที่ยว

๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมที่มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การจัดการการบำรุงรักษาและการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- (๒) การจัดให้มีและบำรุงรักษาสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ

๖ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่นที่มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น

๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน
- (๒) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น

ภารกิจทั้ง ๗ ด้านตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจเทศบาลให้วิเคราะห์ว่า ภารกิจดังกล่าวสามารถจะแก้ไขปัญหาของเทศบาลตำบลหนองไผ่ล้อมได้อย่างไร ทั้งนี้ ให้พิจารณาถึงความต้องการของประชาชนในพื้นที่ด้วย การดำเนินการของเทศบาลควรให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาจังหวัด นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารเทศบาล

ยุทธศาสตร์การพัฒนา

คณะกรรมการพัฒนาเทศบาลร่วมกับประชาคมท้องถิ่น ส่วนราชการ รัฐวิสาหกิจ รวมทั้งองค์กรต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง ได้กำหนดยุทธศาสตร์ของเทศบาล ๖ ด้าน ดังนี้

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน
๒. ยุทธศาสตร์เสริมสร้างความสามารถทางเศรษฐกิจและบรรเทาปัญหาความยากจน
๓. ยุทธศาสตร์สร้างสังคมให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีและอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข
๔. ยุทธศาสตร์การอนุรักษ์และพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมให้เกิดความสมดุลอย่างยั่งยืน
๕. ยุทธศาสตร์การบริหารราชการตามหลักการบริหารบ้านเมืองที่ดี
๖. ยุทธศาสตร์พัฒนาการการท่องเที่ยว

๑) ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

เป้าหมาย

เพื่อก่อสร้างและซ่อมบำรุงโครงสร้างพื้นฐาน ในเขตเทศบาลให้มีความสะดวกและมาตรฐาน เพื่อสนับสนุนยุทธศาสตร์ด้านอื่นๆ ให้ประสบความสำเร็จ โดยเฉพาะอย่างยิ่งด้านคมนาคมขนส่ง ด้านความสงบเรียบร้อย และความสงบสุขของประชาชนและด้านเศรษฐกิจ

แนวทางการพัฒนา

ก่อสร้างโครงสร้างพื้นฐานทางด้านเศรษฐกิจ ให้ประชาชนได้รับการบริการสาธารณะให้ความสะดวก และรวดเร็วขึ้น โดยเน้นการมีมาตรฐานและเกิดความยุติธรรม ดังนี้

๑. การจัดให้มีและบำรุงรักษาทางบก ทางน้ำ และทางระบายน้ำและการปรับปรุง บำรุงรักษาในเขตชุมชนและท้องถิ่น

๒. การสาธารณสุขปโภคและการก่อสร้างอื่นๆ

๓. การก่อสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

อื่น

๔. การจัดการและดูแลสถานีขนส่งทั้งทางบกและทางน้ำ

๕. การขนส่งและการวิศวกรรมจราจร

๖. การสาธารณสุขปโภค – สาธารณูปการ

๗. การผังเมืองของท้องถิ่นและผังเมืองรวมของจังหวัด

ตัวชี้วัด

๑. จำนวนการก่อสร้างและปรับปรุงถนนทางระบายน้ำ

๒. จำนวนปริมาณการขยายเขตไฟฟ้าและไฟฟ้าสาธารณะให้ครบทุกครัวเรือน

๓. จำนวนปริมาณการขยายเขตการให้บริการน้ำดื่มอุปโภคและบริโภคอย่างเพียงพอ

๒) ยุทธศาสตร์เสริมสร้างความสามารถทางเศรษฐกิจและบรรเทาปัญหาความยากจน

เป้าหมาย

เพื่อสร้างความเข้มแข็งทางเศรษฐกิจในระดับบุคคล ครอบครัว ชุมชน ท้องถิ่น ให้มีความสามารถในการแข่งขันทางเศรษฐกิจ มีความเชี่ยวชาญและมีทักษะในการพัฒนาฝีมือแรงงานในการผลิตเพิ่มพูนมูลค่าของสินค้า และสามารถขยายการตลาดไปสู่ภูมิภาคและทั่วโลกได้อย่างมีประสิทธิภาพ

แนวทางการพัฒนา

๑. ส่งเสริมกิจการพาณิชย์และลงทุน / ตลาดเพื่อการพาณิชย์

๒. เสริมสร้างเศรษฐกิจพอเพียงตามแนวพระราชดำริ

๓. ส่งเสริมอาชีพ / พัฒนาสินค้าชุมชน / ตลาดชุมชน / ร้านค้าชุมชน

๔. สร้างความเข้มแข็งด้านการเกษตรกรรม / สินค้าชุมชน

๕. เสริมสร้างภูมิปัญญาท้องถิ่น

๖. การสร้างเครือข่ายสินค้าชุมชน / ศูนย์ประสานสินค้าชุมชน

๗. พัฒนาและส่งเสริมการค้าของชุมชนในเชิงพาณิชย์อิเล็กทรอนิกส์

ตัวชี้วัด

๑. จัดตั้งศูนย์การพัฒนาเพื่อการผลิตการแปรรูปและส่งออก

๒. เกษตรกรมีศักยภาพในการผลิตสูงขึ้น โดยไม่เพิ่มพื้นที่

๓. ผู้ประกอบการมีศักยภาพในการแปรรูปและส่งออก

๔. มีระบบจัดมาตรฐานผลิตภัณฑ์สินค้า

๕. ลดการสูญเสียในกระบวนการผลิตและให้ประโยชน์จากวัตถุดิบเหลือใช้และของเสีย

๓) ยุทธศาสตร์สร้างสังคมให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีและอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข

เป้าหมาย

เพื่อเสริมสร้างทักษะของคนภายในชุมชนทั้งทางด้านจิตใจ ด้านการศึกษา ด้านสุขภาพอนามัย ด้านสวัสดิการและสังคม ด้านกีฬา ให้มีคุณภาพและพึ่งพาตนเองได้ ซึ่งเป็นไปตามแนวทางแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ ๑๓ (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐)

แนวทางการพัฒนา

๑. การจัดการศึกษา

๑.๑ ส่งเสริมสนับสนุนการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญโดยบูรณาการกับการศึกษาศาสนาวัฒนธรรมท้องถิ่น

๑.๒ ส่งเสริมสนับสนุนการจัดการศึกษาให้มีความพร้อมทั้งทางกายและใช้เทคโนโลยีเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน

๑.๓ ส่งเสริมและพัฒนาครูและบุคลากรให้เป็นมืออาชีพ และยกวิทยฐานะให้สูงขึ้น

๑.๔ พัฒนาระบบบริหารจัดการศึกษาตามหลักการบริหาร โดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน

๑.๕ ส่งเสริมสนับสนุนให้มีการพัฒนาด้านเศรษฐกิจ และอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๒. การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิต เด็ก สตรี คนชรา ผู้ด้อยโอกาส และผู้ติดเชื้อ HIV จัดให้มีและเพิ่มศักยภาพศูนย์พัฒนาเด็ก

๓. การสนับสนุนส่งเสริมความเป็นเลิศด้านกีฬา กีฬาแห่งชาติ และการสนับสนุนส่งเสริมกีฬานานาชาติ

๔. การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย /ลดอุบัติเหตุทางบก / ทางน้ำ

๕. การสาธารณสุข การสร้างสุขภาพ การรักษาพยาบาลการป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ / โรคระบาดและโรคไม่ติดต่อ การฟื้นฟูสุขภาพของประชาชน

๖. การป้องกัน และแก้ไขการแพร่ระบาดของปัญหายาเสพติด

๗. การรณรงค์และประชาสัมพันธ์เพื่อปลูกจิตสำนึกด้านคุณธรรม / จริยธรรม แก่ประชาชนในท้องถิ่น

๘. การสนับสนุนและส่งเสริมให้ประชาชนในท้องถิ่นจัดกิจกรรมในวันสำคัญของไทย กิจกรรมทางพุทธศาสนา วัฒนธรรมและประเพณีของไทย

๙. การสนับสนุนและส่งเสริมการจัดตั้งศูนย์การสร้างความสุขอย่างยั่งยืน

ตัวชี้วัด

๑. จำนวนชุมชนที่มีความสงบสุขพึงปรารถนาร่วมกัน

๒. จำนวนประชาชนที่ได้รับการศึกษาและศึกษาเพิ่มขึ้น

๓. จำนวนประชาชนผู้มีสุขภาพและสุขภาพจิตดี

๔. จำนวนประชาชนมีความเป็นอยู่ที่ดีและมีความสุข

๔) ยุทธศาสตร์การอนุรักษ์และพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมให้เกิดความสมดุลอย่างยั่งยืน

เป้าหมาย

เพื่อฟื้นฟูพื้นที่และอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ไม่ให้ถูกบุกรุกทำลายไปมากกว่าที่มีอยู่ในปัจจุบัน และให้ได้ตามระวางพื้นที่ที่กำหนดเป็นเขตอนุรักษ์ เพิ่มพื้นที่สวนสาธารณะให้ได้มาตรฐาน และเพิ่มพื้นที่ที่บริการน้ำชลประทานให้แก่ภาคเกษตรกรรมอย่างทั่วถึง ตลอดจนการรักษาคุณภาพแหล่งน้ำ อากาศ และความดังของเสียงให้ได้มาตรฐาน

แนวทางการพัฒนา

๑. การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ ในท้องถิ่นและชุมชน

๒. การกำจัดมูลฝอยรวมและสิ่งปฏิกูล และการจัดตั้งศูนย์กำจัดขยะระดับอำเภอ

๓. การกำจัดมูลฝอย สิ่งปฏิกูลและน้ำเสีย ในชุมชนและท้องถิ่น

๔. การจัดการ การบำรุงรักษา และการเพิ่มพื้นที่ป่าไม้ การใช้ประโยชน์จากป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๕. การสนับสนุนและรณรงค์ประชาสัมพันธ์ให้ท้องถิ่นรักษาสีสิ่งแวดล้อมและการประหยัดพลังงาน
๖. การปลูกจิตสำนึกและค่านิยมให้ประชาชนในท้องถิ่นมีความรู้และความเข้าใจในการอนุรักษ์และส่งเสริมการค้นหาล้างอื่น ๆ ในท้องถิ่นไปทดแทนพลังงาน

๗. การเผยแพร่/ ประชาสัมพันธ์/ อนุรักษ์มรดกทางธรรมชาติ ทั้งระดับชาติและระดับสากล

ตัวชี้วัด

๑. จำนวนของการอนุรักษ์ทรัพยากรน้ำและสิ่งแวดล้อมให้เกิดประโยชน์สูงสุด
๒. จำนวนผู้ประกอบการและผู้บริโภคได้ให้ความร่วมมือ
๓. จำนวนปริมาณขยะมูลฝอยที่ให้การบริการลดน้อยลง

๕) ยุทธศาสตร์การบริหารราชการตามหลักการบริหารบ้านเมืองที่ดี

เป้าหมาย

เพื่อสนับสนุนประชาชนทุกภาคส่วนให้มีส่วนร่วมในการพัฒนา และตรวจสอบการทำงานของภาครัฐและให้บรรลุแนวทางการดำเนินงานของจังหวัดนครราชสีมา ประชาชนมีสิทธิได้รับการปฏิบัติที่เท่าเทียมกันตามกฎหมายและรัฐกับประชาชนมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันนำไปสู่สังคมที่ดีส่งผลต่อการอยู่อาศัยมีสุข ตามยุทธศาสตร์การบริหารราชการให้เป็นไปตามหลักการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี

แนวทางการพัฒนา

๑. ส่งเสริมศักยภาพของท้องถิ่นในทุกๆ ด้าน ตามหลักการบริหารจัดการที่ดี
๒. ส่งเสริมการกระจายอำนาจถ่ายโอนภารกิจและบุคลากรภาครัฐลงสู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
๓. การพัฒนาเทคโนโลยีและบุคลากรให้มีความเหมาะสมสอดคล้อง
๔. ส่งเสริมการจัดการบริการประชาชนสู่มาตรฐานสากล (PSO)
๕. ความพึงพอใจของประชาชนผู้ใช้บริการ

ตัวชี้วัด

๑. จำนวนบุคลากรที่ได้รับการอบรมเพิ่มศักยภาพ
๒. มีเครื่องมือเครื่องใช้ที่ทันสมัย รวมเร็วแก่การให้บริการประชาชน
๓. ประชาชนได้รับความสะดวกและรวดเร็วในการติดต่อราชการ

๖) ยุทธศาสตร์พัฒนาการการท่องเที่ยว

เป้าหมาย

เพื่อสนับสนุนนโยบายการท่องเที่ยวให้สอดคล้องกับ ยุทธศาสตร์ เพิ่มศักยภาพในการแข่งขันของประเทศและสอดคล้องรับกับยุทธศาสตร์ของกลุ่มจังหวัด ซึ่งจังหวัดมีที่ตั้งเหมาะสม เป็นจุดเชื่อมต่อการคมนาคมทางบก เป็นเส้นทางผ่านของนักท่องเที่ยวทางรถยนต์เป็นส่วนใหญ่ มีแหล่งท่องเที่ยวทางอารยธรรม วัฒนธรรม และธรรมชาติที่หลากหลาย สามารถสร้างเรื่องราวเชื่อมโยงเป็นตำนานต่อเนื่องในกลุ่มจังหวัดและเชื่อมต่อกับประเทศเพื่อนบ้าน โดยให้หยุดแวะพักที่จังหวัดนครราชสีมา และใช้ทรัพยากรด้านการท่องเที่ยวอันหลากหลายของจังหวัดเป็นปัจจัยดึงดูดนักท่องเที่ยว

แนวทางการพัฒนา

๑. พัฒนารายได้จากการจัดกิจกรรมท่องเที่ยวเชิงนิเวศน์ ศิลปวัฒนธรรม ประเพณีท้องถิ่น ภูมิปัญญาท้องถิ่น วัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น การเป็นศูนย์กลางฝึกอบรมสัมมนา กีฬาเพื่อการท่องเที่ยวและนันทนาการ
๒. สนับสนุนและส่งเสริมให้มีการปรับปรุงและพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวด้านศาสนา โบราณสถาน โบราณวัตถุ ศิลปวัฒนธรรมและแหล่งท่องเที่ยวเชิงนิเวศน์
๓. ค้นหาและพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวใหม่

๔. พัฒนาสาธารณูปโภค สาธารณูปการเข้าแหล่งท่องเที่ยวและป้ายบอกทาง
๕. การเพิ่มศักยภาพสินค้าและบริการ/การประชาสัมพันธ์แหล่งท่องเที่ยว
๖. การพัฒนาผู้มีส่วนร่วมในการท่องเที่ยวและการเพิ่มมัคคุเทศก์ท้องถิ่น
๗. สร้างเครือข่ายการท่องเที่ยว/ ศูนย์ประสานการท่องเที่ยว

ตัวชี้วัด

๑. จำนวนนักท่องเที่ยวเพิ่มขึ้น
๒. รายได้จากการท่องเที่ยวเพิ่มขึ้น
๓. ธุรกิจและบุคลากรด้านการท่องเที่ยวมีคุณภาพและจำนวนเพิ่มขึ้น

โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

เทศบาลตำบลหนองไผ่ล้อมมีภารกิจอำนาจหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าวภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๕๙๖ พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ โดยมีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ดังนี้ โครงสร้างส่วนราชการของเทศบาลตำบลหนองไผ่ล้อม (มีฐานะเป็นกอง จำนวน ๖ กอง ๑ หน่วย)

๑. สำนักปลัดเทศบาล
 ๒. กองคลัง
 ๓. กองช่าง
 ๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม
 ๕. กองการศึกษา
 ๖. กองสวัสดิการสังคม
- และหน่วยตรวจสอบภายใน

กรอบอัตรากำลัง

พนักงานเทศบาลและพนักงานจ้าง ปัจจุบันที่มีคนครอง จำนวน ๑๐๕ คน และส่วนราชการ ๖ กอง ๑ หน่วย ตรวจสอบภายใน ดังนี้

หน่วยงาน	ข้าราชการ	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	รวม
๑. สำนักปลัดเทศบาล	๑๖	๑	๗	๘	๓๒
๒. กองคลัง	๖	-	๓	๑	๑๐
๓. กองช่าง	๕	-	๗	๒	๑๔
๔. กองสาธารณสุขฯ	๖	-	๑	๒๐	๒๗
๕. กองการศึกษา	๓	-	๕	๕	๑๓
๖. กองสวัสดิการสังคม	๖	-	๒	-	๘
๗. หน่วยตรวจสอบภายใน	๑	-	-	-	๑
					๑๐๕

(ที่มา : ข้อมูล ณ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘)

เทศบาลตำบลหนองไผ่ล้อมวิเคราะห์ปัจจัยภายในและภายนอกเพื่อประเมินสถานภาพการพัฒนาบุคลากรและโอกาสการพัฒนาบุคลากรในอนาคต โดยการวิเคราะห์ที่ใช้หลัก SWOT ดังนี้

เทศบาลตำบลหนองไผ่ล้อมวิเคราะห์สภาพแวดล้อมทั้งปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอกที่มีผลต่อการบริหารงานบุคคล ซึ่งจะเป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์สำหรับจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ซึ่งจะช่วยให้เทศบาลตำบลหนองไผ่ล้อมวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคที่มีผลต่อเทศบาลตำบลหนองไผ่ล้อม อันจะเป็นประโยชน์ในการพัฒนาทักษะ ความรู้ และการพัฒนางานของบุคลากร ดังนี้

จุดแข็ง (Strengths) เป็นการวิเคราะห์ปัจจัยภายในเทศบาลตำบลหนองไผ่ล้อม

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

จุดอ่อน (Weaknesses) เป็นการวิเคราะห์ปัจจัยภายในเทศบาลตำบลหนองไผ่ล้อม

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

โอกาส (Opportunities) เป็นการวิเคราะห์ปัจจัยภายนอกเทศบาลตำบลหนองไผ่ล้อม

- ๑) นโยบายของรัฐบาลเอื้อต่อการพัฒนาและการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- ๒) กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรในหลักสูตรต่าง ๆ อย่างต่อเนื่อง
- ๓) ความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยีสารสนเทศ ทำให้ได้รับข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานอยู่เสมอ
- ๔) ประชาชนมีส่วนร่วมต่อการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- ๕) รัฐบาลมีการกระจายอำนาจและภารกิจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมากขึ้น

อุปสรรค (Threats) เป็นการวิเคราะห์ปัจจัยภายนอกเทศบาลตำบลหนองไผ่ล้อม

- ๑) การจัดสรรงบประมาณของรัฐให้กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไม่เพียงพอ
- ๒) ระเบียบกฎหมายมีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา
- ๓) การเปลี่ยนแปลงนโยบายของรัฐบาลมีการเปลี่ยนแปลงบ่อยครั้ง
- ๔) การถ่ายโอนภารกิจบางส่วนจากส่วนกลางไปให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ไม่ได้ถ่ายโอนบุคลากรและงบประมาณ

ส่วนที่ ๒

แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙

วิสัยทัศน์การพัฒนาทรัพยากรบุคคล

“บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดี ก้าวทันเทคโนโลยี ร่วมใจพัฒนา และยึดประโยชน์สุขของประชาชน”

พันธกิจ

๑. พัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะ ทักษะ ความรู้ความสามารถและความเชี่ยวชาญในงาน
๒. ส่งเสริมการเรียนรู้อย่างยั่งยืน เน้นการพัฒนาตนเองและเสริมสร้างองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้
๓. เสริมสร้างค่านิยม วัฒนธรรมองค์กรและพฤติกรรมที่พึงประสงค์

นโยบายและกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของเทศบาลตำบลหนองไผ่ล้อม

๑. นโยบายด้านการปรับปรุงโครงสร้างระบบงานและการบริหารอัตรากำลัง

เป้าประสงค์ วางแผน สนับสนุนและส่งเสริมให้มีโครงสร้าง ระบบงาน การจัดการอัตรากำลัง และการบริหารอัตรากำลังให้เหมาะสมกับภารกิจขององค์กรและเพียงพอ มีความคล่องตัวต่อการขับเคลื่อนการดำเนินงานของทุกหน่วยงานในองค์กร รวมทั้งมีระบบการประเมินผลที่มีประสิทธิภาพเชื่อมโยงกับผลตอบแทน และมีการกำหนดสมรรถนะและลักษณะที่พึงประสงค์ของพนักงานที่องค์กรคาดหวัง

กลยุทธ์

๑. ทบทวนและปรับปรุงโครงสร้างองค์กร ระบบงานและกรอบอัตรากำลัง ให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ และแผนการปรับบทบาทและภารกิจของเทศบาลตำบลหนองไผ่ล้อม
๒. จัดทำสมรรถนะ และนำสมรรถนะมาใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารทรัพยากรบุคคล ทั้งด้านการสรรหา การเลื่อนขั้นเงินเดือนและปรับตำแหน่ง การประเมินผลการปฏิบัติงาน การวางแผนการพัฒนาบุคลากรและการบริหารผลตอบแทน
๓. มีเส้นทางความก้าวหน้าของสายอาชีพ
๔. จัดทำระบบประเมินผลการปฏิบัติงานตามผลสัมฤทธิ์ของงานและสมรรถนะหลัก
๕. จัดทำแผนการสืบทอดตำแหน่งงานและการบริหารจัดการคนดี และคนเก่งขององค์กร

๒. นโยบายด้านการพัฒนาบุคลากร

เป้าประสงค์ ส่งเสริมให้มีการพัฒนาอย่างเป็นระบบ ทัวถึง และต่อเนื่อง โดยการเพิ่มพูน ความรู้ ความสามารถ ศักยภาพ และทักษะการทำงานที่เหมาะสม สอดคล้องกับสถานการณ์ วิสัยทัศน์ และยุทธศาสตร์ขององค์กร เพื่อให้การขับเคลื่อนการดำเนินงานตามพันธกิจขององค์กรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และประสพผลสำเร็จตามเป้าหมาย รวมทั้งส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมให้กับบุคลากรในองค์กร

กลยุทธ์

๑. จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับบทบาทและภารกิจของเทศบาล
๒. จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรตามตำแหน่งงานและสายอาชีพตามสมรรถนะ แผนการสืบทอดตำแหน่งและการบริหารจัดการคนดีและคนเก่งขององค์กร
๓. พัฒนาศักยภาพผู้บริหาร และเพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงานให้กับผู้ปฏิบัติงานทุกระดับตามสายอาชีพและตำแหน่งงานอย่างต่อเนื่อง
๔. ส่งเสริมให้บุคลากรยึดมั่นในวัฒนธรรมองค์กร ปฏิบัติตามจรรยาบรรณของเทศบาลตำบลหนองไผ่ล้อม
๕. พัฒนางานด้านการจัดการความรู้ องค์กรความรู้ เพื่อสร้างวัฒนธรรมเรียนรู้ การถ่ายทอดความรู้ การแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ในการทำงานอย่างต่อเนื่อง

๓. นโยบายด้านการพัฒนาระบบสารสนเทศ

เป้าประสงค์ ส่งเสริมสนับสนุนให้มีการนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ต้องการ ครบถ้วน รวดเร็ว ทันสมัยและเป็นปัจจุบัน ช่วยลดขั้นตอนของงาน ปริมาณเอกสาร สามารถนำไปวิเคราะห์เพื่อการวางแผนตัดสินใจในการปฏิบัติงานและใช้บริหารงานด้วยบุคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

กลยุทธ์

๑. พัฒนาระบบฐานข้อมูลบุคลากร
๒. ปรับปรุงและพัฒนาระบบสารสนเทศด้านการบริหารจัดการบุคลากร
๓. เสริมสร้างความรู้เกี่ยวกับระบบสารสนเทศด้านการบริหารจัดการบุคลากรให้ผู้ปฏิบัติงาน เพื่อรองรับการใช้งานระบบ และเพื่อขีดความสามารถของบุคลากร เพื่อรองรับการพัฒนาระบบในอนาคต

๔. นโยบายด้านสวัสดิการ

เป้าประสงค์ เสริมสร้างความมั่นคง ขวัญกำลังใจ คุณภาพชีวิตที่ดี ความผาสุกและพึงพอใจให้ผู้ปฏิบัติงาน เพื่อรักษาคนดี คนเก่งไว้กับองค์กร โดยการส่งเสริมความก้าวหน้าของผู้ปฏิบัติงานที่มีผลงานและสมรรถนะในทุกโอกาส สร้างช่องทางการสื่อสาร ให้สิ่งจูงใจ ผลประโยชน์ตอบแทนพิเศษ จัดจัดสวัสดิการความปลอดภัย อาชีวปลอดภัย และสิ่งแวดล้อมในการทำงาน ตามความจำเป็นและเหมาะสมเป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด และสนับสนุนการดำเนินกิจกรรมเพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดี ระหว่างผู้บริหารและพนักงานทุกระดับ

กลยุทธ์

๑. ปรับปรุงระบบแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
๒. ปรับปรุงสภาพความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน
๓. ยกย่องพนักงานที่เป็นคนเก่ง คนดีและคุณประโยชน์ให้องค์กร
๔. ปรับปรุงระบบสวัสดิการ ผลตอบแทนพิเศษ
๕. ปรับปรุงช่องทางการสื่อสารด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์

๕. นโยบายด้านการบริหาร

กลยุทธ์

๑. กระจายอำนาจไปสู่ผู้บริหารระดับหัวหน้างาน ซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชาในระดับต้น
๒. มีการกำหนดแผนกลยุทธ์เพื่อเป็นแนวทางในการบริหารงานให้เป็นไปตามแผนงาน และทิศทางที่วางไว้
๓. มีการจัดทำแผนปฏิบัติงานประจำปีตามภาระหน้าที่ความรับผิดชอบที่กำหนดไว้
๔. มีการบริหารจัดการมุ่งสู่คุณภาพด้วยความมุ่งมั่น รวดเร็ว ถูกต้อง และมีประสิทธิภาพให้มีความคุ้มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุด
๕. มีการติดตามและประเมินผลด้วยการประชุมประจำเดือนและคณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อรับทราบปัญหาอุปสรรค และปรับปรุงแก้ไขอย่างต่อเนื่อง โดยให้มีโครงสร้างส่วนราชการภายในเทศบาลตำบลหนองไผ่ล้อม ดังนี้

โครงสร้างส่วนราชการของเทศบาลตำบลหนองไผ่ล้อม (มีฐานะเป็นกอง)

๑. สำนักปลัดเทศบาล
๒. กองคลัง
๓. กองช่าง
๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม
๕. กองการศึกษา
๖. กองสวัสดิการสังคม และหน่วยตรวจสอบภายใน

๑. สำนักปลัดเทศบาล มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานราชการทั่วไปของเทศบาล งานเลขานุการของนายกเทศมนตรี รองนายกเทศมนตรี ที่ปรึกษานายกเทศมนตรี และเลขานุการนายกเทศมนตรี งานกิจการสภาเทศบาล งานบริหารงานบุคคลของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง งานส่งเสริมการท่องเที่ยว งานการพาณิชย์ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานนิติการ งานทะเบียนราษฎร และราชการที่มีได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกอง สำนัก หรือ ส่วนราชการใดในเทศบาลเป็นการเฉพาะ รวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการของเทศบาลให้เป็นไปตาม นโยบาย แนวทาง และแผนการปฏิบัติราชการของเทศบาล งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทาง วิชาการ งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย โดยแบ่งส่วนราชการภายใน ดังนี้

๑. ฝ่ายอำนวยการ

- งานบริหารงานทั่วไป
- งานการเจ้าหน้าที่
- งานส่งเสริมการท่องเที่ยว
- งานยุทธศาสตร์และงบประมาณ

๒. ฝ่ายปกครอง

- งานทะเบียนราษฎร
- งานนิติการและการพาณิชย์

๓. ฝ่ายป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

- งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

๒. กองคลัง มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานการจ่ายเงิน การรับเงิน การจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม และการพัฒนารายได้ งานสรุปผล สถิติการจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม งานนำส่งเงิน การเก็บรักษา เงินและเอกสารทางการเงิน งานการตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกาทุกประเภท งานการจัดทำบัญชี งานตรวจสอบบัญชี ทุกประเภท งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จ บำนาญ และเงินอื่นๆ งานจัดทำหรือช่วยจัดทำ งบประมาณและเงินนอกงบประมาณ งานเกี่ยวกับสถานะการเงินการคลัง งานการจัดสรรเงินต่างๆ งานทะเบียนคุม เงินรายได้และรายจ่ายต่างๆ งานควบคุมการเบิกจ่ายเงิน งานทำงบทดลองประจำเดือนและประจำปี งานเกี่ยวกับการ จัดซื้อ จัดจ้าง จัดหา งานทะเบียนคุม งานการจำหน่าย พัสดุ ครุภัณฑ์ และทรัพย์สินต่างๆ งานเกี่ยวกับเงิน ประกันสัญญาทุกประเภท งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการด้านการเงินการคลัง การบัญชี การพัสดุและทรัพย์สิน งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย โดยแบ่งส่วนราชการภายใน ดังนี้

๑. ฝ่ายบริหารงานคลัง

- งานบริหารงานทั่วไป
- งานการเงินและบัญชี
- งานพัสดุและทรัพย์สิน
- งานเร่งรัดและจัดเก็บรายได้
- งานแผนที่และทะเบียนทรัพย์สิน

๓. กองช่าง มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานสำรวจ งานออกแบบและเขียนแบบ งานประมาณราคา งานจัดทำราคากลาง งานจัดทำข้อมูลทางด้านวิศวกรรมต่าง ๆ งานจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ งานจัดทำทะเบียนประวัติโครงสร้างพื้นฐาน อาคาร สะพาน คลอง แหล่งน้ำ งานติดตั้งซ่อมบำรุงระบบไฟส่องสว่างและไฟสัญญาณจราจร งานปรับปรุงภูมิทัศน์ งานผังเมืองตามพระราชบัญญัติการผังเมือง งานการควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย งานตรวจสอบการก่อสร้าง งานจัดทำแผนปฏิบัติงานการก่อสร้างและ

ซ่อมบำรุงประจำปี งานควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานจัดทำประวัติ ติดตาม ควบคุมการปฏิบัติงาน เครื่องจักรกล งานช่วยเหลือสนับสนุนการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานช่วยเหลือและสนับสนุนด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม งานจัดทำทะเบียนควบคุมการจัดซื้อ เก็บรักษา การเบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิง งานบริการข้อมูล สถิติช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการด้านวิศวกรรมต่างๆ รวมถึงงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย โดยแบ่งส่วนราชการภายใน ดังนี้

๑. ฝ่ายการโยธา

- งานสาธารณูปโภค
- งานติดตั้งซ่อมบำรุงระบบไฟฟ้าส่องสว่างและไฟสัญญาณจราจร

๒. ฝ่ายแบบแผนและการก่อสร้าง

- งานบริหารงานทั่วไป
- งานผังเมือง
- งานวิศวกรรม

๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานการศึกษา ค้นคว้า วิจัย วิเคราะห์และจัดทำแผนงานด้านสาธารณสุข งานส่งเสริมสุขภาพ งานป้องกันเฝ้าระวังและควบคุมโรคติดต่อ และโรคไม่ติดต่อ งานสุขาภิบาลในสถานประกอบการ งานสุขาภิบาลชุมชน งานอนามัยสิ่งแวดล้อม งานคุ้มครอง ผู้บริโภค งานให้บริการด้านสาธารณสุข งานการแพทย์ฉุกเฉิน งานบริหารสาธารณสุข งานส่งเสริมป้องกัน ควบคุมโรค งานบริการรักษาความสะอาด งานบริการและพัฒนาระบบจัดการมูลฝอย งานบริหารจัดการสิ่งปฏิกูล งานป้องกันและบำบัดการติดสารเสพติด งานศึกษา ค้นคว้า วิจัย วิเคราะห์ กำหนดมาตรการและแผนดำเนินงานด้านสิ่งแวดล้อม การประเมินผลกระทบด้านสิ่งแวดล้อม การเฝ้าระวังและตรวจสอบคุณภาพสิ่งแวดล้อม งานส่งเสริมสนับสนุนด้านสิ่งแวดล้อม งานจัดทำและพัฒนาระบบฐานข้อมูลด้านการจัดการสิ่งแวดล้อม งานรณรงค์และการฝึกอบรมสร้างจิตสำนึกด้านสิ่งแวดล้อม งานวางแผนและจัดทำแผนดำเนินงานด้านการเฝ้าระวัง ควบคุมมลพิษทางน้ำ อากาศ และเสียง งานเฝ้าระวัง บำบัด ตรวจสอบคุณภาพน้ำ อากาศ ของเสียและสาร อันตรายต่างๆ งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ รวมถึงงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับ มอบหมาย โดยแบ่งส่วนราชการภายใน ดังนี้

๑. ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข

- งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม
- งานรักษาความสะอาด

๒. ฝ่ายบริการสาธารณสุข

- งานวางแผนสาธารณสุข
- งานส่งเสริมสุขภาพ

๓. ฝ่ายบริหารงานทั่วไป

- งานบริหารงานทั่วไป

๕. กองการศึกษา มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานบริหารการศึกษา งานพัฒนาการศึกษา ทั้งการศึกษาในระบบการศึกษา การศึกษานอกระบบการศึกษา และการศึกษาตามอัธยาศัย เช่น การจัดการศึกษา ปฐมวัย งานบริหารวิชาการด้านการศึกษา งานการศึกษาปฐมวัย งานฝึกและส่งเสริมอาชีพ งานเครือข่ายทาง การศึกษา งานส่งเสริมคุณภาพและมาตรฐานหลักสูตร งานพัฒนาสื่อเทคโนโลยีและนวัตกรรมทางการศึกษา งานการศาสนา งานบำรุงศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น งานการกีฬา และนันทนาการ งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน และการศึกษานอกโรงเรียน งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก งานส่งเสริมสวัสดิการสวัสดิภาพและกองทุนเพื่อการศึกษา งานบริหารงานบุคคลของพนักงานครู บุคลากรทางการ

ศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง สังกัดสถานศึกษาและศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก กรณียังไม่จัดตั้งกองการเจ้าหน้าที่ งานบริการ ข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ รวมถึงงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย โดยแบ่งส่วน ราชการภายใน ดังนี้

๑. ฝ่ายบริหารการศึกษา

- งานบริหารงานทั่วไป
- งานการเจ้าหน้าที่
- งานส่งเสริมสุขภาพการศึกษา

๒. ฝ่ายส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

- โรงเรียนโยธินนุกูล
- ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

๖. กองสวัสดิการสังคม มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานจัดทำแผนงานด้านการพัฒนา สังคม ด้านสวัสดิการสังคม และด้านสังคมสงเคราะห์ งานพัฒนาระบบ รูปแบบมาตรการ และวิธีการพัฒนาสังคม การจัดสวัสดิการสังคม และการสังคมสงเคราะห์ที่สอดคล้องกับสภาพปัญหาและความต้องการของประชาชน งานพัฒนาชุมชน งานสำรวจและจัดตั้งคณะกรรมการชุมชน สนับสนุนการจัดสวัสดิการสังคม งานจัดระเบียบชุมชน งานส่งเสริม แก่เด็ก สตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการ และผู้ด้อยโอกาส งานฝึกอบรมและเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาชุมชน งานสังคมสงเคราะห์เด็ก สตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการ ทูพพลภาพ ผู้ด้อยโอกาส ผู้ไร้ที่พึ่ง ผู้ประสบภัยพิบัติต่างๆ งานสงเคราะห์เด็กและเยาวชน ผู้พิการทางร่างกายและสมอง งานสงเคราะห์เด็กและเยาวชนผู้ถูกทอดทิ้ง เร่ร่อน ไร้ที่พึ่ง ถูกทำร้ายร่างกาย งานส่งเสริมสวัสดิภาพเด็กและเยาวชนที่ประพฤตินไม่เหมาะสมแก่วัย งานสงเคราะห์ครอบครัวที่ประสบปัญหาความเดือดร้อนและเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับการดำเนินชีวิตในครอบครัว งานด้านจิตวิทยา งานจ่ายเงินเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ ผู้พิการ การส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ ฯลฯ งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย โดยแบ่ง ส่วนราชการภายใน ดังนี้

๑. ฝ่ายสังคมสงเคราะห์

- งานสังคมสงเคราะห์
- งานสวัสดิภาพเด็กและเยาวชน
- งานกิจการสตรีและคนชรา

๒. ฝ่ายพัฒนาชุมชน

- งานพัฒนาชุมชน
- งานส่งเสริมพัฒนาชุมชน
- งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ
- งานบริหารงานทั่วไป

๗. หน่วยตรวจสอบภายใน มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานจัดทำแผนการตรวจสอบ ภายในประจำปี งานการตรวจสอบความถูกต้องและเชื่อถือได้ของเอกสารการเงิน การบัญชี เอกสารการรับการ จ่ายเงิน ทุกประเภท ตรวจสอบการเก็บรักษาหลักฐานการเงิน การบัญชี งานตรวจสอบการสรรหาพัสดุและ ทรัพย์สิน การเก็บรักษาพัสดุและทรัพย์สิน งานตรวจสอบการทำประโยชน์จากทรัพย์สินของเทศบาล งานตรวจสอบ ติดตามและ การประเมินผลการดำเนินงานตามแผนงานโครงการให้เป็นไปตามนโยบาย วัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่กำหนด อย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและประหยัด งานวิเคราะห์และประเมินความมี ประสิทธิภาพ ประหยัด คุ่มค่า ในการใช้ทรัพยากรของส่วนราชการต่างๆ งานประเมินการควบคุมภายในของหน่วย รับผิดชอบ งานรายงานผลการ

ตรวจสอบภายใน งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำแนวทางแก้ไข ปรับปรุงการปฏิบัติงานแก่หน่วย
รับตรวจและผู้เกี่ยวข้อง รวมถึงงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

๖.นโยบายด้านอัตรากำลังและการบริหารอัตรากำลัง

กลยุทธ์

- ๑.บริหารกำลังคนให้สอดคล้องกับความต้องการจำเป็นตามพันธกิจ
- ๒.พัฒนาระบบวางแผนและติดตามประเมินผลการใช้กำลังคน
- ๓.พัฒนาผลิตภาพและความคุ้มค่าของกำลังคน
- ๔.พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศด้านการบริหารกำลังคน โดยให้มีอัตรากำลังในแผน

อัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙)

๗.นโยบายด้านการสร้างและพัฒนาระบบการบริหารจัดการองค์ความรู้

กลยุทธ์

๑.สร้างความรู้และความเข้าใจให้กับบุคลากรเกี่ยวกับกระบวนการและคุณค่าของการจัดการ
ความรู้

๒.ส่งเสริมและสนับสนุนวัฒนธรรมขององค์กรที่เอื้อต่อการแบ่งปันและถ่ายทอด

๓.ส่งเสริมให้มีการพัฒนาระบบจัดการความรู้ เพื่อให้บุคลากรสามารถเข้าถึงองค์ความรู้ต่างๆ
ขององค์กร และเกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๔.จัดทำ “แผนการจัดการความรู้ (KM Action Plan)” โดยมีแนวทางการดำเนินการ ดังนี้

กระบวนการจัดการความรู้ (Knowledge Management Process) เป็นกระบวนการที่จะ
ช่วยให้เกิดพัฒนาการของความรู้หรือการจัดการความรู้ที่จะเกิดขึ้นภายในองค์กรมีทั้งหมด ๗ ขั้นตอนคือ

๑). การบ่งชี้ความรู้เป็นการพิจารณาว่าองค์กรมีวิสัยทัศน์พันธกิจยุทธศาสตร์เป้าหมายคือ
อะไรและเพื่อให้บรรลุเป้าหมายเราจำเป็นต้องใช้อะไรขณะนี้เรามีความรู้อะไรบ้างอยู่ในรูปแบบใดอยู่ที่ใคร

๒). การสร้างและแสวงหาความรู้เช่นการสร้างความรู้ใหม่แสวงหาความรู้จากภายนอกรักษา
ความรู้เก่ากำจัดความรู้ที่ใช้ไม่ได้แล้ว

๓). การจัดความรู้ให้เป็นระบบเป็นการวางโครงสร้างความรู้เพื่อเตรียมพร้อมสำหรับการเก็บ
ความรู้อย่างเป็นระบบในอนาคต

๔). การประมวลและกลั่นกรองความรู้เช่นปรับปรุงรูปแบบเอกสารให้เป็นมาตรฐานใช้ภาษา
เดียวกันปรับปรุงเนื้อหาให้สมบูรณ์

๕). การเข้าถึงความรู้เป็นการทำให้ผู้ใช้ความรู้เข้าถึงความรู้ที่ต้องการได้ง่ายและสะดวกเช่น
ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ (IT) Web board บอร์ดประชาสัมพันธ์ เป็นต้น

๖). การแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้ทำได้หลายวิธีการโดยกรณีเป็น Explicit Knowledge
อาจจัดทำเป็นเอกสารฐานความรู้เทคโนโลยีสารสนเทศหรือกรณีเป็น Tacit Knowledge จัดทำเป็นระบบทีมข้าม
สายงานกิจกรรมกลุ่มคุณภาพและนวัตกรรมชุมชนแห่งการเรียนรู้ระบบพี่เลี้ยงการสับเปลี่ยนงานการยืมตัวเวที
แลกเปลี่ยนความรู้ เป็นต้น

๗). การเรียนรู้ควรทำให้การเรียนรู้เป็นส่วนหนึ่งของงานเช่นเกิดระบบการเรียนรู้จากสร้าง
องค์ความรู้การนำความรู้ไปใช้เกิดการเรียนรู้และประสบการณ์ใหม่และหมุนเวียนต่อไปอย่างต่อเนื่อง

กระบวนการบริหารจัดการการเปลี่ยนแปลง (Change Management Process)

เป็นกรอบความคิดแบบหนึ่งเพื่อให้องค์กรที่ต้องการจัดการความรู้ภายในองค์กรได้มุ่งเน้นถึงปัจจัยแวดล้อมภายในองค์กรที่จะมีผลกระทบต่อจัดการความรู้ประกอบด้วย ๖ องค์ประกอบดังนี้

๑). การเตรียมการและปรับเปลี่ยนพฤติกรรม - เช่นกิจกรรมการมีส่วนร่วมและสนับสนุนจากผู้บริหาร (ที่ทุกคนมองเห็น), โครงสร้างพื้นฐานขององค์กร, ทีม/หน่วยงานที่รับผิดชอบ, มีระบบการติดตามและประเมินผล, กำหนดปัจจัยแห่งความสำเร็จชัดเจน

๒). การสื่อสาร

- กิจกรรมที่ทำให้ทุกคนเข้าใจถึงสิ่งที่องค์กรจะทำ, ประโยชน์ที่จะเกิดขึ้นกับทุกคน, แต่ละคนจะมีส่วนร่วมได้อย่างไร

๓). กระบวนการและเครื่องมือ

- ช่วยให้การค้นหาเข้าถึงถ่ายทอดและแลกเปลี่ยนความรู้สะดวกเร็วขึ้นโดยการเลือกใช้กระบวนการและเครื่องมือขึ้นกับชนิดของความรู้, ลักษณะขององค์กร (ขนาด, สถานที่ตั้ง ฯลฯ), ลักษณะการทำงาน, วัฒนธรรมองค์กร, ทรัพยากร

๔). การเรียนรู้

- เพื่อสร้างความเข้าใจและตระหนักถึงความสำคัญและหลักการของการจัดการความรู้ โดยการเรียนรู้ต้องพิจารณาถึงเนื้อหา, กลุ่มเป้าหมาย, วิธีการ, การประเมินผลและปรับปรุง

๕). การวัดผล

- เพื่อให้ทราบว่าการดำเนินการได้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้หรือไม่, มีการนำผลของการวัดมาใช้ในการปรับปรุงแผนและการดำเนินการให้ดีขึ้น, มีการนำผลการวัดมาใช้ในการสื่อสารกับบุคลากรในระดับให้เห็นประโยชน์ของการจัดการความรู้และการวัดผลต้องพิจารณาด้วยว่าจะวัดผลที่ขั้นตอนไหนได้แก่วัดระบบ (System), วัดที่ผลลัพธ์ (Out put) หรือวัดที่ประโยชน์ที่จะได้รับ (Out come)

๖). การยกย่องชมเชยและให้รางวัล

- เป็นการสร้างแรงจูงใจให้เกิดการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมและการมีส่วนร่วมของบุคลากรในทุกระดับโดยข้อควรพิจารณาได้แก่ค้นหาความต้องการของบุคลากร, แรงจูงใจระยะสั้นและระยะยาว, บูรณาการกับระบบที่มีอยู่, เปลี่ยนให้เข้ากับกิจกรรมที่ทำในแต่ละช่วงเวลา

๘. นโยบายด้านภาระงาน

กลยุทธ์

๑. มีการกำหนดภาระงานของบุคคลทุกคนอย่างชัดเจน

๒. มีการจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานของทุกงาน

๓. บุคลากรมีการพัฒนา ศึกษา ทำความเข้าใจถึงภาระงานร่วมกันอย่างสม่ำเสมอโดยทุกงานจะต้อง มีการประชุมบุคลากรภายในเพื่อเป็นการรายงานผลการดำเนินงาน การแก้ไขปัญหาอุปสรรคและปรับปรุงภาระงานประจำทุกเดือน โดยให้งานการเจ้าหน้าที่ จัดทำคำสั่งการแบ่งงานและกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของส่วนราชการ ในเทศบาลตำบลหนองไผ่ล้อมแยกเป็นส่วนราชการ และให้มีการทบทวนการปฏิบัติหน้าที่ที่ทุกกรอบการประเมิน หรือเมื่อมีภาระงานเปลี่ยนแปลงไปจากเดิม

๙. นโยบายด้านระบบสารสนเทศ

กลยุทธ์

๑. ให้ทุกงานในทุกกองใช้ข้อมูลเพื่อวิเคราะห์งานจากแหล่งข้อมูลเดียวกัน

๒. ให้ทุกงานจัดทำฐานข้อมูลด้วยระบบคอมพิวเตอร์ในภารกิจของงานนั้นๆ และหาแนวทางในการเชื่อมโยงข้อมูลเพื่อใช้ร่วมกัน

๓. ให้มีการปรับปรุงฐานข้อมูลที่ได้รับผิดชอบให้เป็นปัจจุบันอย่างสม่ำเสมอ โดยให้ปฏิบัติตามแผนแม่บทสารสนเทศของเทศบาลตำบลหนองไผ่ล้อมงานการเจ้าหน้าที่ต้องมี การประชาสัมพันธ์ผ่านเทคโนโลยีสารสนเทศอย่างต่อเนื่อง

๑๐. นโยบายด้านการมีส่วนร่วมในการบริหาร

กลยุทธ์

๑. มีการประชุมหัวหน้างานกับผู้อำนวยการกองเพื่อเป็นการรายงานผลติดตาม และร่วมแก้ไขปัญหา อุปสรรค ตลอดจนร่วมให้ข้อเสนอแนะต่อการบริหารของหน่วยงานเป็นประจำ

๒. ทุกงานมีการประชุมงาน เพื่อให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการพัฒนาและปรับปรุงการปฏิบัติงานร่วมกัน

๓. สนับสนุนและส่งเสริมให้บุคลากรมีส่วนร่วมในกิจกรรม

๔. ส่งเสริมมาตรการการมีส่วนร่วมในการใช้ทรัพยากรร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ

๕. ส่งเสริมและสนับสนุนการสร้างและใช้องค์ความรู้ในกระบวนการทำงาน เพื่อให้บุคลากรพัฒนา ทักษะและความชำนาญในการปฏิบัติงานให้บรรลุผลตามพันธกิจขององค์กรให้เกิดประโยชน์ประสิทธิภาพสูงสุดและมีศักยภาพในการพัฒนาตนเอง

๖. มีการมอบหมายให้บุคลากรมีส่วนร่วมรับผิดชอบและปฏิบัติงานด้วยความโปร่งใส โดยให้กองคลัง ดำเนินการจัดทำรายงานสรุปผลการดำเนินงานแล้วประชาสัมพันธ์ให้ทุกกองและประชาชนทั่วไปได้รับทราบเป็นประจำทุกเดือน

๑๑. นโยบายด้านคุณธรรมจริยธรรมเทศบาลตำบลหนองไผ่ล้อม

อนุสนธิจากคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (ก.ถ.) ได้กำหนดมาตรฐานทางคุณธรรมจริยธรรมของข้าราชการ พนักงาน และลูกจ้างประจำขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งได้ประมวลขึ้นจากข้อเสนอแนะของผู้บริหารท้องถิ่นและประชาชนผู้รับบริการ จากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อใช้เป็นหลักการและแนวทางปฏิบัติให้ข้าราชการหรือ พนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นโดยทั่วไปใช้ยึดถือปฏิบัติเป็นเครื่องกำกับความประพฤติ ได้แก่

๑. พึงดำรงตนให้ตั้งมั่นอยู่ในศีลธรรม ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต เสียสละ และมีความรับผิดชอบ

๒. พึงปฏิบัติหน้าที่อย่างเปิดเผย โปร่งใส พร้อมให้ตรวจสอบ

๓. พึงให้บริการด้วยความเสมอภาคสะดวก รวดเร็ว มีอัธยาศัยไมตรีโดยยึดประโยชน์ของประชาชนเป็นหลัก

๔. พึงปฏิบัติหน้าที่โดยยึดผลสัมฤทธิ์ของงานอย่างคุ้มค่า

๕. พึงพัฒนาทักษะ ความรู้ ความสามารถ และตนเองให้ทันสมัยอยู่เสมอ

ส่วนที่ ๓

หลักสูตรการพัฒนาบุคลากร

วัตถุประสงค์และเป้าหมายการพัฒนาบุคลากร

๑. วัตถุประสงค์การพัฒนา

๑. เพื่อเป็นการพัฒนาและเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทศนคติที่ดี คุณธรรม จริยธรรมของบุคลากรเทศบาลตำบลหนองไผ่ล้อมในการปฏิบัติงานราชการและบริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล
๒. เพื่อใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลหนองไผ่ล้อม
๓. เพื่อเป็นแนวทางให้ผู้บริหารใช้เป็นเครื่องมือในการดำเนินงานพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลหนองไผ่ล้อม

การกำหนดแนวทางในการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลหนองไผ่ล้อม ได้พิจารณาและให้ความสำคัญกับบุคลากรในทุกระดับ พนักงานเทศบาล หรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง ประจำ พนักงานจ้างตามภารกิจ พนักงานจ้างทั่วไป เพื่อให้ได้รับการพัฒนาประสิทธิภาพทั้งทางด้านการปฏิบัติงาน หน้าที่ ความรับผิดชอบ ความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่งการบริหาร และคุณธรรมและจริยธรรม ดังนี้

๒. เป้าหมายของการพัฒนา

๒.๑ เป้าหมายเชิงปริมาณ

จำนวนบุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลหนองไผ่ล้อม ๑๗๐ ราย ประกอบด้วย พนักงานเทศบาล หรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างตามภารกิจ พนักงานจ้างทั่วไป หลักสูตรการพัฒนาสำหรับข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ได้รับการพัฒนาตามหลักสูตรและส่งเสริมให้ได้รับการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น

๒.๒ เป้าหมายเชิงคุณภาพ

ระดับความสำเร็จของบุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลหนองไผ่ล้อม ที่ได้เข้ารับการพัฒนาการเพิ่มพูนความรู้ ทักษะคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน สามารถนำความรู้ที่ได้รับมาใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงานเพื่อบริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓. หลักสูตรการพัฒนาสำหรับข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น

หลักสูตรการพัฒนาสำหรับข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น แต่ละตำแหน่งต้องได้รับการพัฒนาอย่างน้อยในหลักสูตรหนึ่งหรือหลายหลักสูตร ระยะเวลาดำเนินการพัฒนาบุคลากร ต้องกำหนดให้เหมาะสมกับกลุ่ม เป้าหมายที่เข้ารับการพัฒนา วิธีการพัฒนา และหลักสูตรการพัฒนาแต่ละหลักสูตร สำหรับหลักสูตรการพัฒนาสำหรับข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น ประกอบด้วย ดังนี้

(๑) **หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ** สำหรับข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ทุกระดับ ให้มีความรู้ความเข้าใจพื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ระเบียบและแบบแผนทางราชการและกฎหมายระเบียบที่ใช้ในการปฏิบัติงาน บทบาทหน้าที่ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น แนวทางปฏิบัติเพื่อเป็นพนักงานจ้างและลูกจ้างประจำ และหน้าที่ของข้าราชการในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นพระประมุขและการเป็นข้าราชการที่ดี

(๒) **หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ** เพื่อพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นให้มีความเข้าใจในการปฏิบัติราชการตามอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ และพัฒนาทักษะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน ทักษะด้านดิจิทัล เพื่อให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

(๓) **หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง** ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งสำหรับข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกระดับ ให้มีความรู้ความเข้าใจและทักษะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภทแต่ละสายงาน เพื่อให้มีความรู้ความเข้าใจในวิชาชีพและงานที่ปฏิบัติ โดยสามารถประยุกต์ความรู้และทักษะ มาใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

(๔) **หลักสูตรด้านการบริหาร** สำหรับข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นพัฒนาทักษะและองค์ความรู้ในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี การกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ความเป็นผู้นำองค์กร ทักษะเฉพาะด้าน การคิดเชิงกลยุทธ์ ทักษะการสื่อสารและการตัดสินใจ การส่งเสริมสนับสนุนพัฒนาศักยภาพของบุคลากรเพื่อสามารถเป็นผู้บริหารพร้อมรับมือต่อการเปลี่ยนแปลง

(๕) **หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม** เพื่อเป็นการสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับมาตรฐานทางจริยธรรม และส่งเสริมให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นรักษาจริยธรรมตามมาตรฐานทางจริยธรรมมีการประพฤติปฏิบัติอย่างมีคุณธรรม และยึดถือแนวทางปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม วินัยของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และหลักธรรมาภิบาล

๔. **วิธีการพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น**

(๑) **การปฐมนิเทศ**

สำหรับข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นแรกบรรจุหรืออยู่ระหว่างการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ ให้มีความรู้ความเข้าใจสภาพแวดล้อมของหน่วยงาน วิสัยทัศน์ พันธกิจ โครงสร้างส่วนราชการ ผู้บริหาร วัฒนธรรมขององค์กร หน้าที่ความรับผิดชอบ ความสำคัญของภารกิจที่มีต่อประชาชน สังคม ประเทศชาติ การพัฒนาตนเองของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ความก้าวหน้าในอาชีพราชการ เพื่อให้มีทัศนคติที่ดีและมีแรงจูงใจในการรับราชการ

(๒) **การฝึกอบรม**

การฝึกอบรม เป็นกระบวนการสำคัญที่จะช่วยพัฒนาหรือฝึกฝนบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ให้มีความรู้ความสามารถ ทักษะหรือ ความชำนาญ ตลอดจนประสบการณ์ให้เหมาะสมกับการทำงาน รวมถึงก่อให้เกิดความรู้สึก เช่น ทัศนคติหรือเจตคติที่ดีต่อการปฏิบัติงาน อันจะส่งผลให้บุคลากรแต่ละคนในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีความสามารถเฉพาะตัวสูงขึ้น มีประสิทธิภาพในการทำงานร่วมกับผู้อื่น ได้ดีทำให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลที่ดีขึ้น

(๓) **การศึกษา หรือดูงาน**

การพัฒนาบุคลากรโดยการให้ไปศึกษาเพิ่มเติมทั้งในและต่างประเทศ เพื่อการเพิ่มพูนความรู้ ด้วยการเรียนหรือการวิจัยตามหลักสูตรของสถาบันการศึกษาในและต่างประเทศโดยใช้เวลาในการปฏิบัติราชการ เพื่อให้ได้มาซึ่งปริญญาหรือประกาศนียบัตรวิชาชีพ ซึ่งสาขาวิชาและระดับการศึกษาโดยปกติจะต้องสอดคล้องหรือเป็นประโยชน์กับมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่ดำรงอยู่ตามที่ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. กำหนด

สำหรับการดูงาน คือ การพัฒนาบุคลากรเพื่อเพิ่มพูนความรู้และแสวงหาประสบการณ์ ด้วยการสังเกตการณ์และการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในการดำเนินการใหม่ ๆ โดยคาดหวังว่าจะสามารถนำมาประยุกต์ใช้ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หรือปรับปรุงกระบวนการทำงานในบทบาทหน้าที่สำคัญของแต่ละบุคคลทั้งปัจจัยความสำเร็จและปัญหาอุปสรรค ข้อควรระวังจากการเรียนรู้ขององค์กรที่ไปศึกษาดูงาน ทั้งยังเป็นการเปลี่ยนบรรยากาศโดยการไปพบเห็นสิ่งใหม่ซึ่งสามารถเสริมสร้างแนวคิดใหม่ และนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้น เพื่อช่วยเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ ให้กับบุคลากรอีกทั้งเป็นการเปิดมุมมองที่จะรับการเรียนรู้ในสิ่งใหม่ ๆ สร้างความพร้อมให้แก่ทั้งตัวบุคลากร และสร้างผลสัมฤทธิ์ให้แก่ทีมงาน ส่วนราชการ และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ที่ดี ผู้ไปศึกษาดูงานต้องใช้ทักษะการสอบถาม การสังเกต และแลกเปลี่ยนเรียนรู้วิธีการปฏิบัติงานและการแก้ปัญหาในการปฏิบัติงานจากหน่วยงานหรือองค์กรที่ไปศึกษาดูงาน

(๔) การประชุม การประชุมเชิงปฏิบัติการ หรือการสัมมนา

การประชุม (Meeting) การประชุมเชิงปฏิบัติการ (Workshop) หรือการสัมมนา (Seminar) เป็นวิธีการพัฒนาบุคลากรอีกรูปแบบหนึ่งเน้นการพัฒนาทักษะในการคิดเชิงนวัตกรรม การแลกเปลี่ยนข้อมูลความรู้และประสบการณ์และทักษะในการแก้ไขปัญหาและการตัดสินใจสามารถนำแนวคิดที่ได้รับจากการประชุมสัมมนาไปปรับใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน ซึ่งเป็นการพัฒนาบุคลากรที่ร่วมกันเป็นกลุ่มเน้นการฝึกปฏิบัติ โดยมีโครงการ/หลักสูตร และกำหนดระยะเวลาที่แน่นอน ซึ่งอาจจะเป็นการศึกษาร่วมกัน ศึกษาค้นคว้า ตลอดจนทำความเข้าใจและฝึกปฏิบัติ เพื่อทักษะปฏิบัติงาน ตามวัตถุประสงค์ของการประชุม การประชุมเชิงปฏิบัติการ หรือการสัมมนา นั้นๆ

(๕) การสอนงาน การให้คำปรึกษาหรือวิธีการอื่นที่เหมาะสม

๑) การสอนงาน (Coaching) การสอนงานถือเป็นหน้าที่ความรับผิดชอบของผู้บังคับบัญชา หรือผู้ที่ได้รับมอบหมายในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นวิธีการให้ความรู้ (knowledge) สร้างเสริมทักษะ (Skill) และทัศนคติ (Attitude) ที่ช่วยในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้นได้ในระยะยาว โดยผ่านกระบวนการปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้สอนงานและบุคลากรผู้ถูกสอนงาน การสอนงานสามารถดำเนินการรายบุคคลหรือเป็นกลุ่มเล็กที่ต้องใช้เวลาในการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

๒) การฝึกขณะปฏิบัติงาน (On the Job Training) การฝึกขณะปฏิบัติงานถือเป็นหน้าที่ความรับผิดชอบของผู้บังคับบัญชาหรือผู้ที่ได้รับมอบหมายในหน่วยงานเป็นวิธีการพัฒนาบุคลากรด้วยการฝึกปฏิบัติจริง ณ สถานที่จริงเป็นการให้คำแนะนำ ฝึกปฏิบัติในลักษณะตัวต่อตัวหรือเป็นกลุ่มเล็กในสถานที่ทำงานและในช่วงการทำงานปกติ วิธีการนี้เน้นประสิทธิภาพการทำงานในลักษณะการพัฒนาทักษะเป็นพื้นฐานให้แก่บุคลากรเข้าใจและสามารถปฏิบัติงานได้ด้วยตนเอง การฝึกขณะปฏิบัติงานสามารถดำเนินการโดยผู้บังคับบัญชาหรือมอบหมายผู้ที่มีความเชี่ยวชาญเรื่องนั้นมาใช้สำหรับบุคลากรใหม่ที่เพิ่งเข้าทำงานสับเปลี่ยนโอนย้ายเลื่อนตำแหน่งมีการปรับปรุงงานหรือต้องอธิบายงานใหม่ ๆ ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่ฝึกบุคลากรขณะปฏิบัติงานตามลักษณะงานที่รับผิดชอบเพื่อให้บุคลากรทราบและเรียนรู้เกี่ยวกับขั้นตอนวิธีปฏิบัติงานพร้อมคู่มือและระเบียบการปฏิบัติงาน ทำให้เกิดการรักษาร่องความรู้และคงไว้ซึ่งมาตรฐานการทำงานแม้ว่าจะเปลี่ยนบุคลากรที่รับผิดชอบงานแต่ยังคงรักษาความมีประสิทธิภาพในการทำงานต่อไปได้

๓) การเป็นพี่เลี้ยง (Mentoring) การเป็นพี่เลี้ยงเป็นอีกวิธีการพัฒนาบุคลากรรายบุคคลวิธีการนี้ต้องใช้ความคิดในการวิเคราะห์รับฟังและนำเสนอทิศทางที่ถูกต้องให้อีกฝ่ายโดยเน้นการมีส่วนร่วมแก้ไขปัญหา และกำหนดเป้าหมายเพื่อให้งานบรรลุผลสำเร็จเป็นกระบวนการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ระหว่างพี่เลี้ยง (Mentor) และผู้รับคำแนะนำ (Mentee) จากผู้มีความรู้ความชำนาญให้กับผู้ไม่มีประสบการณ์หรือมีประสบการณ์ไม่มากนัก ลักษณะสำคัญของการเป็นพี่เลี้ยงคือผู้เป็นพี่เลี้ยงอาจเป็นบุคคลอื่นได้ ไม่จำเป็นต้องเป็นผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้าโดยตรง ทำหน้าที่สนับสนุนให้กำลังใจช่วยเหลือสอนงาน และให้คำปรึกษา แนะนำ ดูแลทั้งการทำงาน การวางแผนเป้าหมายในอนาคตให้กับบุคลากรเพื่อให้ผู้รับคำแนะนำมีความสามารถในการปฏิบัติงานที่สูงขึ้นรวมถึงการใช้ชีวิตส่วนตัวที่เหมาะสม

๔) การให้คำปรึกษาแนะนำ (Consulting) การให้คำปรึกษาแนะนำเป็นวิธีการพัฒนาบุคลากรอีกรูปแบบหนึ่งที่มักใช้ในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นกับบุคลากรด้วยการวิเคราะห์ปัญหาที่เกิดขึ้นในการทำงานซึ่งผู้บังคับบัญชากำหนดแนวทางแก้ไขปัญหาที่เหมาะสมร่วมกับผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อให้บุคลากรมีแนวทางแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นกับตนเองได้ ผู้ให้คำปรึกษาแนะนำมักเป็นผู้บังคับบัญชาภายในหน่วยงานหรืออาจเป็นผู้เชี่ยวชาญที่มีความรู้ประสบการณ์และความชำนาญเป็นพิเศษในเรื่องนั้นๆที่มีคุณสมบัติเป็นที่ปรึกษาได้จากทั้งภายในหรือภายนอกองค์กร

๕) การหมุนเวียนงาน (Job Rotation) การหมุนเวียนงานเป็นอีกวิธีการหนึ่งในการพัฒนาขีดความสามารถในการทำงานของบุคลากรถือเป็นวิธีการที่ก่อให้เกิดทักษะการทำงานที่หลากหลาย (Multi-Skill) ที่เน้นการสลับเปลี่ยนงานในแนวนอนจากงานหนึ่งไปยังอีกงานหนึ่งมากกว่าการเลื่อนตำแหน่งงานที่สูงขึ้น การหมุนเวียนงานเกิดได้ทั้งการเปลี่ยนตำแหน่งงานและการเปลี่ยนหน่วยงานโดยการให้ปฏิบัติงานในหน่วยงานอื่นภายใต้ระยะเวลาที่กำหนด

๖) การเรียนรู้ด้วยตนเอง (Self-Learning) การเรียนรู้ด้วยตนเองเป็นวิธีการพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่เน้นให้บุคลากรมีความรับผิดชอบในการเรียนรู้และพัฒนาตนเองโดยไม่จำเป็นต้องใช้ช่วงเวลาในการปฏิบัติงานเท่านั้น บุคลากรสามารถแสวงหาโอกาสเรียนรู้ได้ด้วยตนเองผ่านช่องทางการเรียนรู้และสื่อต่าง ๆ ที่ต้องการได้ซึ่งวิธีการนี้เหมาะสมกับบุคลากรที่ชอบเรียนรู้และพัฒนาตนเองอยู่เสมอโดยเฉพาะกับบุคลากรที่มีผลการปฏิบัติงานดีและมีศักยภาพในการทำงานสูง

๗) การเรียนรู้ผ่านระบบสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning) การเรียนรู้ด้วยตนเองเป็นวิธีการพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่เน้นให้บุคลากรมีความรับผิดชอบในการเรียนรู้และพัฒนาตนเองซึ่งเป็นหลักสูตรอบรมออนไลน์ที่เป็นความต้องการร่วมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อเพิ่มศักยภาพของข้าราชการให้สามารถปฏิบัติงานภายใต้ระบบบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

การพัฒนาสำหรับบุคลากรท้องถิ่นอาจจะกระทำได้โดยองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น สำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. สำนักงาน ก.จ.จ. ก.ท.จ. และ ก.อบต.จังหวัด หน่วยงานของรัฐหรือส่วนราชการอื่น หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นร่วมกับหน่วยงานของรัฐหรือส่วนราชการอื่นก็ได้

๕. การพัฒนาความรู้ให้กับบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

(๑) ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติราชการ ได้แก่ ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติราชการ โดยทั่วไป เช่น ระเบียบแบบแผนทางราชการ กฎหมายระเบียบที่ใช้ในการปฏิบัติราชการ บทบาทหน้าที่ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น แนวทางปฏิบัติเพื่อเป็นพนักงานจ้างและลูกจ้างประจำ และหน้าที่ของบุคลากรท้องถิ่นในระบบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นพระประมุข และการเป็นข้าราชการที่ดี

(๒) ด้านคุณสมบัติส่วนตัว ได้แก่ การช่วยเสริมบุคลิกภาพที่ดี ส่งเสริมให้สามารถปฏิบัติงานร่วมกับบุคคลอื่นได้อย่างราบรื่นมีประสิทธิภาพ พัฒนาทักษะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน ทักษะด้านดิจิทัล มนุษยสัมพันธ์การทำงาน การสื่อความหมายการเสริมสร้างสุขภาพอนามัย เป็นต้น

(๓) ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ได้แก่ ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานของตำแหน่งหนึ่งตำแหน่งใดโดยเฉพาะ เช่น งานฝึกอบรม งานพิมพ์หนังสือราชการ งานด้านช่าง

(๔) ด้านการบริหาร ได้แก่ รายละเอียดที่เกี่ยวกับการบริหารงานและการบริหารคน เช่น ในเรื่องการวางแผน การมอบหมายงาน การจูงใจ การประสานงาน ความเป็นผู้นำองค์กร ทักษะเฉพาะด้าน การคิดเชิงกลยุทธ์ ทักษะการสื่อสาร และการตัดสินใจ

(๕) ด้านคุณธรรม และจริยธรรม ได้แก่ การพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน เช่น จริยธรรมในการปฏิบัติงาน มาตรฐานทางจริยธรรม การพัฒนาคุณภาพชีวิต เพื่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน การปฏิบัติงานอย่างมีความสุข

เทศบาลตำบลหนองไผ่ล้อมได้จัดทำกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลตามกรอบมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard) ที่ สำนักงาน ก.พ.กำหนดไว้ ซึ่งกรอบมาตรฐานประกอบด้วย

มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์

มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล

มิติที่ ๓ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล

มิติที่ ๔ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ

มิติที่ ๕ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีประสิทธิภาพเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง

มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ หมายถึง การที่ส่วนราชการมีแนวทางและวิธีการบริหารทรัพยากรบุคคลดังต่อไปนี้

(ก) ส่วนราชการมีนโยบาย แผนงานและมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่งมีความสอดคล้องและสนับสนุนให้ส่วนราชการบรรลุพันธกิจ เป้าหมาย และวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

(ข) ส่วนราชการมีการวางแผนและบริหารกำลังคนทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ กล่าวคือ “กำลังคนมีขนาดและสมรรถนะ” ที่เหมาะสมสอดคล้องกับการบรรลุภารกิจและความจำเป็นของส่วนราชการทั้งในปัจจุบันและอนาคต มีการวิเคราะห์สภาพกำลัง (Workforce Analysis) สามารถระบุช่องว่างด้านความต้องการกำลังคนและมีแผนเพื่อลดช่องว่างดังกล่าว

(ค) ส่วนราชการมีนโยบาย แผนงาน โครงการและมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อดึงดูดให้ได้มา พัฒนาและรักษาไว้ซึ่งกลุ่มข้าราชการ และผู้ปฏิบัติงานที่มีทักษะหรือสมรรถนะสูง ซึ่งจำเป็นต่อความคงอยู่และขีดความสามารถในการแข่งขันของส่วนราชการ (Talent Management)

(ง) ส่วนราชการมีแผนการสร้างและแผนการพัฒนาผู้บริหารทุกระดับ รวมทั้งมีแผนสร้างความต่อเนื่องในการบริหารราชการ นอกจากนี้ยังรวมถึงการที่ผู้นำปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีและสร้างแรงบันดาลใจให้กับข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานและพฤติกรรมในการทำงาน

มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Operational Efficiency)

หมายถึง กิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ (HR Transactional Activities) มีลักษณะดังต่อไปนี้

(ก) กิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ เช่น การสรรหาคัดเลือก การบรรจุแต่งตั้ง การพัฒนาการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง การโยกย้าย และกิจกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลอื่นๆ มีความถูกต้องและทันเวลา (Accuracy and Timeliness)

(ข) ส่วนราชการมีระบบฐานข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีความถูกต้องเที่ยงตรง ทันสมัย และนำมาใช้ประกอบการตัดสินใจและการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการได้จริง

(ค) สัดส่วนค่าใช้จ่ายสำหรับกิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล ต่องบประมาณรายจ่ายของส่วนราชการ มีความเหมาะสม และสะท้อนผลผลิตภาพของบุคลากร (HR Productivity) ตลอดจนความคุ้มค่า (Value for Money)

(ง) มีการนำเทคโนโลยีและเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในกิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ เพื่อปรับปรุงการบริหารและการบริการ (HR Automation)

มิติที่ ๓ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล (HRM Program Effectiveness)

หมายถึง นโยบาย แผนงาน โครงการ และมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ของส่วนราชการ ก่อให้เกิดผลดังต่อไปนี้

(ก) การรักษาไว้ซึ่งข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานซึ่งจำเป็นต่อการบรรลุเป้าหมายพันธกิจของส่วนราชการ (Retention)

(ข) ความพึงพอใจของข้าราชการและบุคลากร ผู้ปฏิบัติงาน ต่อนโยบาย แผนงาน

โครงการ และมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ

(ค) การสนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้และการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งส่งเสริมให้มีการแบ่งปันแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารและความรู้ (Development and Knowledge Management) เพื่อพัฒนาข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานให้มีทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการบรรลุภารกิจและเป้าหมายของส่วนราชการ

(ง) การมีระบบการบริหารผลงาน (Performance Management) ที่เน้นประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และความคุ้มค่า มีระบบหรือวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานที่สามารถจำแนกความแตกต่างและจัดลำดับผลการปฏิบัติงานของข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานซึ่งเรียกชื่ออื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ ข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานมีความเข้าใจถึงความเชื่อมโยงระหว่างผลการปฏิบัติงานส่วนบุคคลและผลงานของทีมงานกับความสำเร็จหรือผลงานของส่วนราชการ

มติที่ ๔ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ หมายถึง การที่ส่วนราชการจะต้อง

(ก) รับผิดชอบต่อการตัดสินใจและผลของการตัดสินใจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ตลอดจนการดำเนินการด้านวินัย โดยคำนึงถึงหลักความสามารถและผลงานหลักคุณธรรม หลักนิติธรรม และหลักสิทธิมนุษยชน

(ข) มีความโปร่งใสในทุกกระบวนการของการบริหารทรัพยากรบุคคล
ทั้งนี้ จะต้องกำหนดให้ความพร้อมรับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลแทรกอยู่ในทุกกิจกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ

มติที่ ๕ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีประสิทธิภาพเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง หมายถึง การที่ส่วนราชการมีนโยบาย แผนงาน โครงการ และมาตรการ ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพชีวิตของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐ ดังนี้

(ก) ข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน ระบบงานและบรรยากาศการทำงาน ตลอดจนมีการนำเทคโนโลยีการสื่อสารเข้ามาใช้ในการบริหารราชการและการให้บริการแก่ประชาชน ซึ่งจะส่งเสริมให้ข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานได้ใช้ศักยภาพอย่างเต็มที่ โดยไม่สูญเสียรูปแบบการใช้ชีวิตส่วนตัว

(ข) มีการจัดสวัสดิการและสิ่งอำนวยความสะดวกเพิ่มเติมที่ไม่ใช่สวัสดิการภาคบังคับตามกฎหมาย ซึ่งมีความเหมาะสมสอดคล้องกับความต้องการและสภาพของส่วนราชการ

(ค) มีการส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างฝ่ายบริหารของส่วนราชการกับข้าราชการและบุคลากรผู้ปฏิบัติงาน และในระหว่างข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานด้วยตนเอง

มติในการประเมินสมรรถนะในการบริหารทรัพยากรบุคคลทั้ง ๕ มติ เป็นเครื่องมือที่จะช่วยทำให้ส่วนราชการใช้ในการประเมินตนเองว่ามีนโยบาย แผนงาน โครงการ มาตรการดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลสอดคล้องมติในการประเมินดังกล่าวอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลหรือไม่ มากน้อยเพียงใด

ส่วนที่ ๔

แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลเทศบาลตำบลหนองไผ่ล้อม

มิติ	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	รายการ/กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ	งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลา	การติดตามผล
มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิง ยุทธศาสตร์	๑. ปรับปรุงโครงสร้างและ อัตรากำลังให้เหมาะสม กับภารกิจ ๒. จัดทำแผนผังเส้นทาง ความก้าวหน้าให้กับ พนักงาน	๑. จำนวนครั้งในการ ปรับแผนอัตรากำลัง ๒. ระดับความสำเร็จใน การจัดทำแผนผัง เส้นทางความก้าวหน้า ให้กับพนักงาน	๑. การจัดทำคู่มือเส้นทาง ความก้าวหน้าให้กับพนักงาน	สำนักปลัด	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ต.ค. ๖๘ ถึง ๓๐ ก.ย. ๖๙	ผู้บังคับบัญชาติดตามผล การดำเนินงานตาม แผนงาน/โครงการ
มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของ การบริหาร ทรัพยากรบุคคล	๑. มีการนำเทคโนโลยี และสารสนเทศมาใช้ใน การปฏิบัติงาน เพื่อเพิ่ม ประสิทธิภาพ ๒. มีการพัฒนาความรู้ ด้าน IT ของบุคลากร อย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ ๓. นำเทคโนโลยีมาใช้ เพื่อลดปริมาณการใช้วัสดุ ครุภัณฑ์	๑. จำนวนกิจกรรมด้าน การบริหารงานบุคลากร ที่ใช้เทคโนโลยีและ สารสนเทศมาใช้ในการ เก็บรวบรวมข้อมูลและ ให้บริการ ๒. ร้อยละของบุคลากร ที่ได้รับอบรมหรือพัฒนา ความรู้ด้านเทคโนโลยี ๓. ปริมาณการใช้วัสดุ ครุภัณฑ์ลดลง	๑. แผนงานส่งบุคลากร เข้ารับการอบรมพัฒนาความรู้ ด้าน IT จากหน่วยงานภายนอก ๒. แผนงานการจัดทำบันทึก ทะเบียนประวัติ ด้วยคอมพิวเตอร์ ๓. แผนงานการเผยแพร่ข้อมูล ข่าวสารทางเว็บไซต์	สำนักปลัด	๓๕,๐๐๐.-	๑ ต.ค. ๖๘ ถึง ๓๐ ก.ย. ๖๙	ผู้บังคับบัญชาติดตามผล การดำเนินงานตาม แผนงาน/โครงการ

แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลเทศบาลตำบลหนองไผ่ล้อม

มติ	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	รายการ/กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ	งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลา	การติดตามผล
มติที่ ๓ ประสิทธิผลของ การบริหาร ทรัพยากรบุคคล (ประเด็นยุทธศาสตร์ ที่ ๑)	๑. มีระบบการประเมินผล งานที่เที่ยงตรง เชื่อถือได้ ๒. มีการติดตามและ ประเมินผลการปฏิบัติงาน อย่างต่อเนื่องและเป็น รูปธรรม ๓. ยึดประชาชนเป็นศูนย์ กลางในการทำงาน และ บริการ	๑. ระดับความพึงพอใจ ของบุคลากรที่มีต่อ ระบบการประเมินผล การปฏิบัติงาน ๒. ระดับความพึงพอใจ ของประชาชนที่มีต่อผล การปฏิบัติงานของ หน่วยงาน	๑. แผนงานการสำรวจความพึง พอใจของบุคลากรที่มีต่อระบบ การประเมินผลการปฏิบัติงาน ๒. แผนงานการสำรวจความพึง พอใจของประชาชนที่มีต่อผล การปฏิบัติงานของหน่วยงาน	สำนักปลัด	ไม่ใช้งบประมาณ ๒๐,๐๐๐.-	๑ ต.ค. ๖๘ ถึง ๓๐ ก.ย. ๖๙ มิ.ย. ๖๙ ถึง ก.ค. ๖๙	ผู้บังคับบัญชาติดตามผล การดำเนินงานตาม แผนงาน/โครงการ
(ประเด็นยุทธศาสตร์ ที่ ๒)	๑. มีการจัดอบรมหรือส่ง บุคลากรเข้ารับการพัฒนา ความรู้ ทักษะ อย่าง สม่ำเสมอ ๒. มีการเผยแพร่ และ ประชาสัมพันธ์องค์ความรู้ ให้กับบุคลากร ๓. มีการเก็บรวบรวม องค์ความรู้ให้เป็นระบบ และหมวดหมู่ ๔. มีการจัดทำแผนพัฒนา บุคลากร	๑. ระดับความสำเร็จใน การเผยแพร่องค์ความรู้ ๒. จำนวนองค์ความรู้ที่ ได้รับการรวบรวม ๓. ร้อยละของบุคลากร ที่มีการจัดทำแผนพัฒนา บุคลากร	๑. โครงการอบรมสัมมนา ผู้บริหาร สมาชิกสภาฯ พนักงาน เทศบาล และพนักงานจ้าง ๒. แผนงานการเผยแพร่องค์ ความรู้ในองค์กร ๓. แผนงานการจัดเก็บรวบรวม ความรู้ในองค์กร ๔. แผนงานการจัดทำแผน พัฒนาบุคลากร	สำนักปลัด	๒๐๐,๐๐๐.-	๑ ต.ค. ๖๘ ถึง ๓๐ ก.ย. ๖๙	ผู้บังคับบัญชาติดตามผล การดำเนินงานตาม แผนงาน/โครงการ

แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลเทศบาลตำบลหนองไผ่ล้อม

มิติ	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	รายการ/กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ	งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลา	การติดตามผล
มิติที่ ๔ การพัฒนา บุคลากรทุกระดับ เพื่อก้าวไปสู่ความ เป็นมืออาชีพ	บุคลากรทุกระดับมี ความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่ จำเป็นในการปฏิบัติงาน ตามเกณฑ์ที่กำหนด	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่าน หลักสูตรปฐมนิเทศ ข้าราชการหรือพนักงานส่วน ท้องถิ่นบรรจุใหม่	๑. โครงการฝึกอบรมหลักสูตร ปฐมนิเทศข้าราชการหรือ พนักงานส่วนท้องถิ่นบรรจุใหม่	กรมส่งเสริม การปกครอง ส่วนท้องถิ่น	๑๔,๔๐๐.-	๑ ต.ค. ๖๘ ถึง ๓๐ ก.ย. ๖๙	ผู้บังคับบัญชาติดตามผล การดำเนินงานตาม แผนงาน/โครงการ
			๒. โครงการฝึกอบรมหลักสูตร ตามสายงานของข้าราชการหรือ พนักงานส่วนท้องถิ่น ได้แก่ - หลักสูตรนักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง - หลักสูตรนักบริหารงานทั่วไป - หลักสูตรนักบริหารงานการ คลัง - หลักสูตรนักบริหารงานช่าง - หลักสูตรนักบริหารงาน สาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม - หลักสูตรนักบริหารงาน สวัสดิการสังคม - หลักสูตรนักบริหารงาน การศึกษา - หลักสูตรนักทรัพยากรบุคคล	กรมส่งเสริม การปกครอง ส่วนท้องถิ่น	๘๐,๐๐๐.-	๑ ต.ค. ๖๘ ถึง ๓๐ ก.ย. ๖๙	ผู้บังคับบัญชาติดตามผล การดำเนินงานตาม แผนงาน/โครงการ

แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลเทศบาลตำบลหนองไผ่ล้อม

มิติ	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	รายการ/กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ	งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลา	การติดตามผล
มิติที่ ๔ การพัฒนาบุคลากร ทุกระดับเพื่อก้าวไปสู่ ความเป็นมืออาชีพ	บุคลากรทุกระดับมีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และ สมรรถนะที่จำเป็นในการ ปฏิบัติงานตามเกณฑ์ที่ กำหนด	(ต่อ) ๒. ร้อยละของ บุคลากรที่ผ่านฝึกอบรม หลักสูตรตามสายงาน ของข้าราชการหรือ พนักงานส่วนท้องถิ่น (ร้อยละ ๘๐)	(ต่อ) ๒. โครงการฝึกอบรม หลักสูตรตามสายงานของ ข้าราชการหรือพนักงานส่วน ท้องถิ่น ได้แก่ -หลักสูตรนักวิเคราะห์นโยบาย และแผน -หลักสูตรนิติกร -หลักสูตรนักประชาสัมพันธ์ -หลักสูตรนักป้องกันและ บรรเทาสาธารณภัย -หลักสูตรนักวิชาการตรวจสอบ ภายใน -หลักสูตรนักวิชาการงานพัสดุ -หลักสูตรนักวิชาการเงินและ บัญชี -หลักสูตรวิศวกรโยธา -หลักสูตรนายช่างโยธา -หลักสูตรนายช่างไฟฟ้า -หลักสูตรนักวิชาการศึกษา -หลักสูตรนักพัฒนาชุมชน -หลักสูตรนักวิชาการ สาธารณสุข -หลักสูตรนักวิชาการสุขภาพ	กรมส่งเสริม การปกครอง ส่วนท้องถิ่น	๘๐,๐๐๐	๑ ต.ค. ๖๘ ถึง ๓๐ ก.ย. ๖๙	ผู้บังคับบัญชาติดตามผล การดำเนินงานตาม แผนงาน/โครงการ

แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลเทศบาลตำบลหนองไผ่ล้อม

มิติ	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	รายการ/กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ	งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลา	การติดตามผล
มิติที่ ๔ การพัฒนาบุคลากร ทุกระดับเพื่อก้าว ไปสู่ความเป็นมือ อาชีพ	บุคลากรทุกระดับมี ความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่ จำเป็นในการปฏิบัติงาน ตามเกณฑ์ที่กำหนด	(ต่อ) ๒. ร้อยละของ บุคลากรที่ผ่าน ฝึกอบรมหลักสูตรตาม สายงานของ ข้าราชการหรือ พนักงานส่วนท้องถิ่น จำนวน ๓๖ ราย (ร้อยละ ๘๐)	(ต่อ) ๒. โครงการฝึกอบรม หลักสูตรตามสายงานของ ข้าราชการหรือพนักงานส่วน ท้องถิ่น ได้แก่ -หลักสูตรเจ้าพนักงาน ป้องกันและบรรเทาสาธารณ ภัย -หลักสูตรเจ้าพนักงาน ทะเบียน - หลักสูตรเจ้าพนักงาน ธุรการ - หลักสูตรเจ้าพนักงาน การเงินและบัญชี - หลักสูตรเจ้าพนักงานพัสดุ - หลักสูตรเจ้าพนักงาน สาธารณสุข	กรมส่งเสริมการ ปกครองส่วนท้องถิ่น	๘๐,๐๐๐	๑ ต.ค. ๖๘ ถึง ๓๐ ก.ย. ๖๙	ผู้บังคับบัญชาติดตามผล การดำเนินงานตาม แผนงาน/โครงการ ผู้บังคับบัญชาติดตามผล การดำเนินงานตาม แผนงาน/โครงการ

แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลเทศบาลตำบลหนองไผ่ล้อม

มิติ	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	รายการ/กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ	งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลา	การติดตามผล
มิติที่ ๕ การพัฒนาบุคลากร ทุกระดับให้มี ประสิทธิภาพเพื่อ รองรับการ เปลี่ยนแปลง	๑. บุคลากรทุกระดับมีความรู้ ทักษะ สมรรถนะที่เหมาะสมกับการปฏิบัติงานและพร้อมกับการเปลี่ยนแปลง	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการประเมินการทดสอบหลังการฝึกอบรม (ร้อยละ ๘๐)	๑. โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๒๐,๐๐๐.-	๑ ต.ค. ๖๘ ถึง ๓๐ ก.ย. ๖๙	ผู้บังคับบัญชาติดตามผลการดำเนินงานตามแผนงาน/โครงการ
	๒. บุคลากรมีความรู้ ทักษะ ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	ระดับความสำเร็จของการจัดทำผลรายงานการฝึกอบรมตามที่กำหนด (ระดับ ๕)	๒.โครงการฝึกอบรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี	สถาบันการศึกษา ให้บริการวิชาการ	๒๕,๐๐๐.-	๑ ต.ค. ๖๘ ถึง ๓๐ ก.ย. ๖๙	ผู้บังคับบัญชาติดตามผลการดำเนินงานตามแผนงาน/โครงการ
	๓. บุคลากรทุกระดับมีความรู้ทักษะด้านดิจิทัลพัฒนาวัตกรรมในการปฏิบัติงาน	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการประเมินการทดสอบการฝึกอบรม (ร้อยละ ๘๐)	๓. โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อเพิ่มทักษะด้านดิจิทัลและการพัฒนานวัตกรรมในยุคดิจิทัล	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๕๐,๐๐๐	๑ ต.ค. ๖๘ ถึง ๓๐ ก.ย. ๖๙	ผู้บังคับบัญชาติดตามผลการดำเนินงานตามแผนงาน/โครงการ