



ประกาศเทศบาลตำบลหนองหาร  
เรื่อง นโยบายและกลยุทธ์ด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

\*\*\*\*\*

ด้วย กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ได้กำหนดตัวชี้วัดในการปฏิบัติราชการตามคำรับรองการปฏิบัติราชการ กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดทำนโยบายและกลยุทธ์ด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล เพื่อสนับสนุนและพัฒนาข้าราชการให้สามารถปฏิบัติงานภายใต้หลักการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี และระบบบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และผลักดันให้ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรประสบความสำเร็จ

ดังนั้น เพื่อให้การบริหารทรัพยากรบุคคลของเทศบาลตำบลหนองหาร เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และมีระเบียบขั้นตอน เทศบาลตำบลหนองหารจึงประกาศใช้แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์กรให้มีประสิทธิภาพทางการปฏิบัติงานต่อไป

จึงประกาศมาให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๑ เดือน ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๓

(นางสุพิศ เลียรทิม)

นายกเทศมนตรีตำบลหนองหาร

นโยบายและกลยุทธ์  
ด้านการบริหารและพัฒนา  
ทรัพยากรบุคคล



เทศบาลตำบลหนองหาร  
อำเภอสันทราย จังหวัดเชียงใหม่

## คำนำ

การจัดทำนโยบายและกลยุทธ์ด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของเทศบาลตำบลหนองหาร ได้คำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้ เพื่อพัฒนาให้พนักงานเทศบาล พนักงานจ้างรัฐระเบียบแบบแผนของทางราชการ หลักและวิธีปฏิบัติราชการ บทบาทและหน้าที่ของตนเองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข และแนวทางปฏิบัติตนเพื่อเป็นพนักงานเทศบาลที่ดี โดยได้กำหนดหลักสูตรการพัฒนาสำหรับบุคลากรแต่ละตำแหน่งให้ได้รับการพัฒนาในหลาย ๆ มิติ ทั้งในด้านความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการด้านการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหารและด้านคุณธรรมและจริยธรรม เพื่อพัฒนาศักยภาพของบุคลากรให้สอดคล้องกับบทบาท และภารกิจของเทศบาลตำบลหนองหารต่อไป

# สารบัญ

| เรื่อง                                                             | หน้า |
|--------------------------------------------------------------------|------|
| บทที่ ๑ บททั่วไป                                                   |      |
| - หลักการและเหตุผล                                                 | ๑    |
| - วัตถุประสงค์                                                     | ๑    |
| - เป้าหมาย                                                         | ๑    |
| บทที่ ๒ วิสัยทัศน์ พันธกิจ ประเด็นยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์และกลยุทธ์ |      |
| - วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์                                   | ๒    |
| - ยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนา                                      | ๓    |
| - การวิเคราะห์ swot องค์กร                                         | ๗    |
| - แผนผังการเชื่อมโยงยุทธศาสตร์                                     | ๑๐   |
| - วิสัยทัศน์ด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล                              | ๑๑   |
| - แนวทางการพัฒนาทรัพยากรบุคคล                                      | ๑๑   |
| - ขอบเขตและแนวทางในการวิเคราะห์อัตรากำลัง                          | ๑๒   |
| - การวิเคราะห์ swot อัตรากำลัง                                     | ๑๔   |
| - ความต้องการของผู้บริหาร พนักงาน และประชาชน                       | ๑๕   |
| บทที่ ๓ นโยบายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล                           |      |
| - นโยบายด้านโครงสร้างการบริหาร                                     | ๑๖   |
| - นโยบายด้านอัตรากำลังและการบริหารอัตรากำลัง                       | ๑๖   |
| - นโยบายด้านการสร้างและพัฒนาระบบการบริหารจัดการองค์ความรู้         | ๑๖   |
| - นโยบายด้านการพัฒนาระบบสารสนเทศ                                   | ๑๗   |
| - นโยบายด้านสวัสดิการในองค์กร                                      | ๑๗   |
| บทที่ ๔ การวางแผนอัตรากำลังคนและการกำหนดกรอบอัตรากำลัง             |      |
| - วัตถุประสงค์                                                     | ๑๘   |
| บทที่ ๕ แนวทางการพัฒนาพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้าง                  | ๑๙   |
| บทที่ ๖ การติดตามและประเมินผล                                      | ๒๑   |
| ภาคผนวก                                                            |      |



**นโยบายและกลยุทธ์ด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล  
เทศบาลตำบลหนองหาร  
(พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖)**

**บทที่ ๑  
บททั่วไป**

➤ **หลักการและเหตุผล**

บุคลากรเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าและจำเป็นอย่างยิ่งในการบริหารงานของทุกองค์กร ถ้าขาดการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ จะส่งผลให้การทำงานไม่มีประสิทธิผล ล่าช้า และเกิดความเสียหายต่อองค์กร ดังนั้น องค์กรจำเป็นต้องจัดทำนโยบายและแผนกลยุทธ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล เพื่อสรรหาบุคลากรที่มีความสามารถเข้ามาปฏิบัติงาน และพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ทักษะ ทศนคติที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ และให้บุคลากรมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน

จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว เทศบาลตำบลหนองหาร จึงจัดทำนโยบายและกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖) ขึ้น เพื่อเป็นการกำหนดให้พนักงานเทศบาล และพนักงานจ้างของเทศบาลตำบลหนองหารทุกคนต้องได้รับการพัฒนาทุกตำแหน่ง โดยสอดคล้องกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖) และแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖) ต่อไป

➤ **วัตถุประสงค์**

๑.๑ เพื่อให้บุคลากรของเทศบาลได้รับการเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทศนคติที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๑.๒ เพื่อให้บุคลากรของเทศบาลมีทัศนคติที่ดีต่อการปฏิบัติราชการ

๑.๓ เพื่อให้บุคลากรของเทศบาลได้รับการพัฒนาด้านคุณธรรมและจริยธรรม

๑.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการจัดการพัฒนา และฝึกอบรมบุคลากรในเทศบาล

๑.๕ เพื่อดำรงรักษาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพให้อยู่คู่องค์กรต่อไป

➤ **เป้าหมาย**

๒.๑ บุคลากรที่บรรจุใหม่ได้รับการพัฒนาความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ

๒.๒ บุคลากรได้รับการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่ความรับผิดชอบ

๒.๓ บุคลากรได้รับการพัฒนาทุกตำแหน่งภายในรอบระยะเวลา ๓ ปี

๒.๔ บุคลากรได้รับการฝึกอบรมอย่างน้อยคนละ ๑ หลักสูตรต่อปี

๒.๕ มีการจัดสรรงบประมาณด้านการฝึกอบรม หรือส่งเสริมให้มีการศึกษาต่อ

**บทที่ ๒**  
**วิสัยทัศน์ พันธกิจ ประเด็นยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์และกลยุทธ์**  
**ของเทศบาลตำบลหนองหาร**

.....

-วิสัยทัศน์ (Vision) การพัฒนาของเทศบาลตำบลหนองหาร

**“ เมืองสวยงามน่าอยู่ มุ่งสู่ตำบลแห่งคุณภาพชีวิต เป็นสังคมแห่งการเรียนรู้คู่คุณธรรม ”**

คำขวัญประจำเทศบาลตำบลหนองหาร

- “สมเด็จย่าคุ้มเกล้า ร่มเงาประเพณีล้านนา
- เศรษฐกิจก้าวหน้า การศึกษา กีฬาก้าวหน้า”

-**พันธกิจ (Mission)** (ขอบเขตของบทบาทหน้าที่หลักของ อบท.ที่จำเป็นต่อการบรรลุวิสัยทัศน์)

๑. จัดให้มีสิ่งอำนวยความสะดวกด้านโครงสร้างพื้นฐาน การคมนาคมขนส่ง การสาธารณสุข โภค
- สาธารณสุขการที่มีคุณภาพได้มาตรฐาน และสะดวกครบทุกด้าน
๒. ให้ความสำคัญกับเศรษฐกิจชุมชน การลงทุน การท่องเที่ยว ทั้งระบบ และครบวงจร
๓. มุ่งสร้างความเป็นเลิศทางการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม โดยส่งเสริม และบริหารด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม แก่เด็ก และเยาวชนในพื้นที่ อย่างทั่วถึง
๔. มุ่งเน้นการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๕. ส่งเสริมการพัฒนาคน และสังคม
๖. พัฒนาการป้องกันบรรเทาสาธารณภัย และการจัดระเบียบชุมชน สังคม
๗. เน้นส่งเสริมการพัฒนาการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี
๘. พัฒนาและส่งเสริมการท่องเที่ยวภายในตำบล
๙. ส่งเสริมวิถีชีวิตตามแนวปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง
๑๐. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาตำบล
๑๑. พัฒนาสังคมและส่งเสริมคุณภาพชีวิตของประชาชนทุกกลุ่มสู่ความเข้มแข็งอย่างยั่งยืน

-**เป้าประสงค์ หรือ จุดมุ่งหมายเพื่อการพัฒนาท้องถิ่น (Goals)**

หมายถึง การระบุสภาพการณ์ให้สำเร็จ (ทำเพื่อให้เกิดอะไร ถึงจะบรรลุวิสัยทัศน์) เทศบาลตำบลหนองหาร ได้กำหนดจุดมุ่งหมายเพื่อการพัฒนาไว้ดังนี้

เพื่อให้ตำบลหนองหารเป็นเมืองน่าอยู่ มีสาธารณูปโภคขั้นพื้นฐานที่ครอบคลุมทั่วถึง

๑. มีการจัดการสิ่งแวดล้อมอย่างเหมาะสมและมีความปลอดภัยในการดำเนินชีวิตประจำวัน

๓. ประชาชนในตำบลทุกกลุ่มมีคุณภาพชีวิตที่ดีและสังคมน่าอยู่

๔. เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการการท่องเที่ยวภายในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล

๕. เพื่อส่งเสริม สนับสนุนการศึกษา อนุรักษ์ขนบธรรมเนียม ภูมิปัญญา ประเพณี วัฒนธรรมของ

อันดีของตำบล

๖. ชุมชนมีความเข้มแข็ง ร่วมคิด ร่วมทำ และแก้ไขปัญหาภายในชุมชนของตนเองได้อย่างมีประสิทธิภาพและเป็นรูปธรรม



๗. ทรัพยากรธรรมชาติภายในตำบลหนองหารได้รับการอนุรักษ์ฟื้นฟู

๘. ประชาชนมีความอยู่ดีกินดีพึ่งพาตนเองได้ภายใต้หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

๙. ประสิทธิภาพการบริหารจัดการองค์กรเป็นไปอย่างถูกต้อง รวดเร็ว สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างตรงตามวัตถุประสงค์

- ยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนา เพื่อให้การพัฒนาเทศบาลตำบลหนองหารบรรลุผลตามวิสัยทัศน์ข้างต้น จึงกำหนดให้มียุทธศาสตร์การพัฒนาและกลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา หรือวิธีการดำเนินงานที่จะต้องมุ่งเน้น เพื่อเป็นกรอบชี้แนะในการจัดทำแผนพัฒนาเทศบาลตำบลหนองหารห้าปี โดยแบ่งยุทธศาสตร์เป็น ๗ ด้าน และ ๒๙ แนวทางการพัฒนา ได้แก่

#### # ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน #

๑.๑ การดำเนินการเกี่ยวกับโครงสร้างพื้นฐานด้านการคมนาคมขนส่งทั้งทางบกและทางน้ำ รวมถึงการจัดการจราจรในพื้นที่ให้มีประสิทธิภาพ การพัฒนาและบำรุงรักษาแหล่งน้ำ ระบบประปา ระบบไฟฟ้า การวางและปรับปรุงผังเมือง ควบคุมอาคาร

๑.๑.๑ ก่อสร้าง ปรับปรุง ถนน และรางระบายน้ำ

๑.๑.๒ ติดตั้ง ปรับปรุง พัฒนาระบบจราจร

๑.๑.๓ ก่อสร้าง ปรับปรุง พัฒนาระบบประปา

๑.๑.๔ ติดตั้ง ปรับปรุง พัฒนางานไฟฟ้าสาธารณะ

๑.๑.๕ การวาง และปรับปรุงผังเมือง การควบคุมอาคาร และใช้ที่ดิน

๑.๑.๖ บำรุงรักษา และปรับปรุง ที่ดินและสิ่งก่อสร้าง

๑.๒ พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานทางการเกษตร

การศึกษาและพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานที่จะสามารถเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันทางการเกษตรในท้องถิ่นทั้งในด้านการเพิ่มประสิทธิภาพการผลิตการลดค่าใช้จ่าย การกระจายสินค้า

๑.๒.๑ ก่อสร้าง ปรับปรุง ซ่อมแซม บำรุงรักษา พัฒนาแหล่งกักเก็บน้ำทางการเกษตร

๑.๒.๒ การจัดตั้งตลาดกลาง โรงสีชุมชน โรงปุ๋ยอินทรีย์ โกดัง ห้องเย็น ฯลฯ

๑.๒.๓ พัฒนาลังงานทางเลือก

#### # ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ การลงทุน และการท่องเที่ยว#

๒.๑ พัฒนาเครือข่ายความร่วมมือในการขับเคลื่อนแนวคิดเศรษฐกิจพอเพียง

พัฒนาเครือข่ายความร่วมมือในการขับเคลื่อนแนวคิดเศรษฐกิจพอเพียง เช่น สร้างการมีส่วนร่วม การเรียนรู้ประชาชนตามแนวคิดเศรษฐกิจพอเพียง ส่งเสริมการตลาดสำหรับสินค้าหนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์ของตำบลหนองหาร

๒.๒ พัฒนาการสร้าง และพัฒนาการรวมกลุ่ม (Cluster)

ดำเนินการแบบบูรณาการในลักษณะการรวมกลุ่ม (Cluster) เช่น จัดตั้งกลุ่มอาชีพ กลุ่มเกษตรกร ฯลฯ เพื่อร่วมกันพัฒนาระดับสินค้า/บริการ ทั้งในด้านการท่องเที่ยว การเกษตร ผลิตภัณฑ์ชุมชนตามศักยภาพของพื้นที่ให้ได้มาตรฐาน และมีการใช้เทคโนโลยี ระบบการควบคุมการผลิตที่ช่วยลดต้นทุน เพิ่มคุณภาพ และมูลค่าสินค้า/บริการ รวมถึงการพัฒนาบุคลากร อันจะส่งผลให้สามารถตอบสนองความต้องการของผู้บริโภคได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีการรับประกันคุณภาพสินค้า มีการส่งเสริมการตลาดร่วมกัน และก่อให้เกิดการแสวงหาโอกาสทางการตลาดใหม่

### ๒.๓ สร้างภูมิคุ้มกันของระบบเศรษฐกิจ

การส่งเสริมให้เกิดการออมในทุกระดับ (กลุ่ม/หมู่บ้าน/ตำบล) ส่งเสริมการขยายธุรกิจบนพื้นฐาน และความพร้อมของตนเอง และกลุ่ม เพื่อพัฒนาและสนับสนุนให้เกิดการกระจายผลประโยชน์อย่างทั่วถึงและเป็นธรรม

### ๒.๔ พัฒนา และส่งเสริมศักยภาพผู้ประกอบการ

การพัฒนา และส่งเสริมศักยภาพผู้ประกอบการรายใหม่ และผู้ประกอบการเดิม (SMEs) ให้มีขีดความสามารถในการแข่งขันทางการตลาด และการผลิต แก่ กลุ่มสินค้า และอาชีพ ไม่ว่าจะเป็นสินค้าหัตถกรรม สินค้าทางการเกษตร อาหาร เครื่องดื่ม สมุนไพร ฯลฯ ในพื้นที่

๒.๕ ส่งเสริมพัฒนาประสิทธิภาพการผลิตและการกระจายสินค้าผลิตภัณฑ์ชุมชน การพัฒนาเพิ่มมูลค่าทางการตลาด โดยจัดหาจัดตั้งตลาดสด ร้านค้าชุมชนเพื่อกระจายสินค้าผลิตภัณฑ์ชุมชน

### ๒.๖ สร้างความเข้มแข็งให้กับภาคการเกษตร

ส่งเสริม และสนับสนุนให้เกษตรกรสามารถประกอบอาชีพเกษตรกรรมได้อย่างมีคุณภาพ สามารถแข่งขันได้ในตลาด ป้องกันและแก้ไขปัญหาทางการเกษตรเป็น

๒.๗ การพัฒนา และสร้างมาตรฐานการท่องเที่ยว และสร้างการเรียนรู้ และประสบการณ์ร่วม

สร้างการมีส่วนร่วม และเชื่อมโยงคนในท้องถิ่น พัฒนากิจกรรมใหม่ที่เกี่ยวข้องกับการท่องเที่ยวตลอดถึงการบูรณาการการดำเนินงานระหว่างหน่วยงานภาครัฐ และเอกชนในพื้นที่ เพื่อสร้างประสบการณ์ และการเรียนรู้ร่วมกัน พร้อมสร้างความเข้าใจในเรื่องของการท่องเที่ยว

๒.๘ สร้างภาพลักษณ์ด้านการท่องเที่ยว การประชาสัมพันธ์เชิงรุก และการตลาดพัฒนาการท่องเที่ยวในภาพรวมของตำบลเป็นที่รู้จักมากขึ้นทั้งในระดับจังหวัดและระดับชาติ

๒.๙ พัฒนา และปรับปรุงแหล่งท่องเที่ยว และบริการทางการท่องเที่ยว เน้นพัฒนาการท่องเที่ยวเชิงนิเวศคงเอกลักษณ์เดิมของท้องถิ่น ปันธรรมชาติสวยสะอาด มีมาตรฐาน และคนในพื้นที่มีส่วนร่วม

## # ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม #

### ๓.๑ บริหารและจัดการศึกษาของศูนย์พัฒนาเด็กก่อนวัยเรียน

พัฒนาประสิทธิภาพ และคุณภาพได้มาตรฐานด้านการศึกษา โดยพัฒนาระบบการบริหารศูนย์พัฒนาเด็กก่อนวัยเรียนในเขตเทศบาล กระจายการบริหาร และจัดการศึกษาของศูนย์พัฒนาเด็กก่อนวัยเรียน ให้ครอบคลุมพื้นที่ทั้งตำบล โดยการปรับปรุง และจัดตั้งศูนย์พัฒนาเด็กก่อนวัยเรียนเพิ่มเติมเหมาะสมกับบริบทของตำบลพร้อมจัดการทรัพยากร และสภาพแวดล้อมรวมถึงพัฒนาระบบนิเวศภายในและประกันคุณภาพทางการศึกษา เพื่อรองรับภารกิจถ่ายโอนในอนาคต

### ๓.๒ ส่งเสริมการศึกษา และเรียนรู้ตลอดชีวิต

ส่งเสริมการจัดการศึกษาในระบบ/ นอกระบบ และตามอัธยาศัยที่มีคุณภาพ ส่งเสริมการเรียนรู้ของนักเรียน และประชาชนทั่วไปในพื้นที่ เช่น จัดหาหนังสือพิมพ์รวมถึงปรับปรุงที่อ่านหนังสือพิมพ์ประจำหมู่บ้าน อย่างทั่วถึง เสริมสร้างสภาพแวดล้อม แหล่งแลกเปลี่ยนเรียนรู้และ/ หรือศูนย์เรียนรู้ด้านต่าง ๆ อาทิ ด้านดนตรี ด้านกีฬา ฯลฯ ที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาเรียนรู้ให้เหมาะสม และเพียงพอสำหรับประชาชนทุกระดับ อันเป็นการเสริมสร้างวิถีการเรียนรู้ตลอดชีวิต เพื่อก้าวสู่ชุมชน และสังคมแห่งการเรียนรู้



๓.๓ ขยายโอกาสทางการศึกษาแก่ เด็ก เยาวชน สนับสนุนทุนการศึกษาแก่ เด็ก เยาวชน ที่ด้อยโอกาสทางการศึกษา ให้ได้รับการศึกษาอย่างทั่วถึง เพื่อเสริมสร้างสังคมคุณธรรม ภูมิปัญญา และการเรียนรู้

๓.๔ การจัดการองค์ความรู้ทางศาสนา และวัฒนธรรม แก่ เด็ก เยาวชน และประชาชน ทั่วไป

การจัดการองค์ความรู้ทางวัฒนธรรม และต้นทุนทางสังคม การสร้างแหล่งการเรียนรู้ เพื่อการสืบค้นภูมิปัญญา รวมถึงอัตลักษณ์ของคนในตำบล พัฒนาระบบข้อมูล บุคลากร ปรับปรุง พื้นฟู แหล่งสืบ ทอดศาสนา วัฒนธรรม รวมถึงประวัติศาสตร์ในพื้นที่

๓.๕ การเชื่อมโยงวิถีชุมชนกับศาสนา ประเพณี และวัฒนธรรม แก่ เด็ก เยาวชน และ ประชาชนทั่วไป จัดกิจกรรม/การส่งเสริมสนับสนุนการจัดกิจกรรมของ สภาวัฒนธรรมระดับหมู่บ้าน และ ระดับตำบล คณะกรรมการหมู่บ้านด้านที่เกี่ยวข้องกับวัฒนธรรม ส่งเสริมกิจกรรมด้านคุณธรรม จริยธรรม กิจกรรมทางศาสนา ให้เกิดการพัฒนา และสร้างสรรค์ในด้านต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับวิถีชีวิตของประชาชน เชื่อมโยงกับภูมิปัญญาท้องถิ่น เป็นสังคมที่คุณธรรมนำสังคม

๓.๖ พัฒนา และส่งเสริมการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรม

สนับสนุนเชื่อมโยงแหล่งท่องเที่ยว แลกเปลี่ยนเรียนรู้เชิงวัฒนธรรมในแต่ละหมู่บ้าน เป็นการนำศิลปวัฒนธรรม วิถีชีวิต ภูมิปัญญาท้องถิ่นมาเป็นจุดขายที่แตกต่าง และยั่งยืน ในขณะเดียวกันยัง เป็นการกระตุ้นให้ชุมชนมีความภูมิใจ และมีส่วนร่วมในการสืบทอดวัฒนธรรม ประเพณี วิถีชีวิต ภูมิปัญญา ท้องถิ่นของตำบลหนองหารสืบไป

#### # ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาด้านอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม #

๔.๑ การปลูกจิตสำนึกในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ส่งเสริม สนับสนุน และฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม เสริมสร้างความเข้าใจจิตสำนึก และความ ตระหนักในคุณค่าของทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม แก่ ชุมชน เพื่อให้ชุมชนปรับเปลี่ยนพฤติกรรมใน การผลิต และบริโภคเพื่อลดผลกระทบที่มีต่อสิ่งแวดล้อม โดยการอบรมให้ความรู้ วัฒนธรรมประชาสัมพันธ ฯลฯ

๔.๒ การบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

พัฒนาระบบการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม การแก้ไขปัญหา สิ่งแวดล้อม เช่น ปัญหามลพิษทางอากาศ อาทิ การก่อสร้างเมรุมาบปกิจศพ ฯลฯ ปัญหาหมอกควัน น้ำเสีย ขยะมูลฝอย การกำหนดบทบัญญัติ ข้อบังคับ และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง เพื่อควบคุมกิจกรรมที่ส่งผลกระทบต่อคุณภาพ ชีวิต และส่งเสริมการจัดตั้งเครือข่ายในการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งมีชีวิต

#### # ยุทธศาสตร์ด้านที่ ๕ การพัฒนาด้านการพัฒนาคน และสังคม #

๕.๑ การสังคมสงเคราะห์ผู้ด้อยโอกาส ผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ป่วยโรคร้ายแรง

ส่งเสริมคุณภาพชีวิต ผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ป่วยโรคเอดส์ ให้ได้รับปัจจัยในการยังชีพ เบี้ยยังชีพอย่างทั่วถึง ตามแนวทางนโยบายแห่งรัฐ

๕.๒ เสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชน และสังคม

การเสริมสร้างการมีส่วนร่วมด้วยการส่งเสริมการร่วมคิด ร่วมทำ ในหลายรูปแบบตาม แนวทางประชาธิปไตย โดยเป็นการจัดกิจกรรมอบรมให้ความรู้ พร้อมส่งเสริมสนับสนุนกิจกรรมด้าน ๆ ต่าง ๆ แก่ชุมชนชุดรักษาความปลอดภัยหมู่บ้าน อาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน คณะกรรมการหมู่บ้าน ฯลฯ ใน การสร้างสังคมให้เข้มแข็ง โดยปลอดภัยจากปัญหายาเสพติด ครอบครัวอบอุ่น และชุมชนน่าอยู่ ตามหลัก ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงในการดำรงชีวิตทำให้ประชาชนในพื้นที่มีชีวิตความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น รวมถึงส่งเสริม

ความสามัคคีปรองดองในสังคม รวมถึงการการจัดสร้างหรือปรับปรุงหอกระจายข่าว หรือระบบเสียงตามสาย ภายในหมู่บ้าน

#### ๕.๓ ส่งเสริมสุขภาวะของชุมชน

พัฒนาให้มีระบบบริการสุขภาพทางด้านสร้างเสริมสุขภาพ ป้องกันโรค รักษาพยาบาล และฟื้นฟูสมรรถภาพที่มีคุณภาพมาตรฐาน ส่งเสริมและสนับสนุนให้ประชาชนมีทักษะในการดูแลสุขภาพของตนเอง รวมถึงกิจกรรมเสริมสร้างความเข้มแข็งทั้งร่างกาย และจิตใจของคนในสังคม เช่น การจัดกิจกรรมด้านการกีฬา ให้สู่ความเป็นเลิศในระดับตำบล /อำเภอ ไปจนถึงระดับจังหวัด

#### ๕.๔ ส่งเสริมศักยภาพของเด็ก และเยาวชน

รณรงค์ / ส่งเสริม สนับสนุนกิจกรรมพัฒนาศักยภาพของเยาวชนให้เป็นผู้หน้าที่ดี ในอนาคต โดยการสร้างจิตสำนึก คุณธรรม จริยธรรม ด้านที่เกี่ยวข้องที่ส่งผลต่อพฤติกรรม ที่ดีในการดำเนินชีวิต อาทิ การเสริมสร้างการมีส่วนร่วมด้วยการส่งเสริมการร่วมคิด ร่วมทำ ในหลายรูปแบบ โดยเป็นการจัดกิจกรรมเวทีแลกเปลี่ยนความคิดเห็น อบรมให้ความรู้ พร้อมส่งเสริมสนับสนุนกิจกรรมด้าน ๆ ของเด็ก และเยาวชนในพื้นที่

### # ยุทธศาสตร์ด้านที่ ๖ การพัฒนาด้านการป้องกันบรรเทาสาธารณภัย และการจัดระเบียบชุมชน สังคม #

#### ๖.๑ ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการป้องกันบรรเทาสาธารณภัย

โดยการสร้างความตระหนักในการมีส่วนร่วม และแสดงความคิดเห็น ความรับผิดชอบต่อส่วนรวม พัฒนาเครือข่ายชุมชน อาสาสมัครเผ่าระวังป้องกันบรรเทาสาธารณภัยที่อาจเกิดขึ้นในพื้นที่ รวมถึงการประชาสัมพันธ์ และรณรงค์ป้องกัน การเกิดสาธารณภัยต่าง ๆ ซึ่งเป็นสาเหตุในภัยที่อาจเกิดขึ้นในพื้นที่

#### ๖.๒ การป้องกัน และบรรเทาสาธารณภัย

ส่งเสริมสนับสนุนการแก้ไขปัญหา อุทกภัย ภัยแล้ง อุบัติภัย รวมถึงสาธารณภัยต่าง ๆ เช่น การก่อสร้างพนัง การขุดลอก คูคลอง ลำน้ำ เพื่อป้องกันน้ำท่วม ฯ รวมถึงตลอดถึงการให้ความช่วยเหลือ บรรเทาสาธารณภัยให้แก่พื้นที่ประสบภัยในพื้นที่

๖.๓ การเสริมสร้าง ปรับปรุง ประสิทธิภาพในการรักษาความสงบปลอดภัย งานป้องกัน และบรรเทาสาธารณภัย

การพัฒนาระบบ และประสิทธิภาพในการรักษาความสงบปลอดภัยในชุมชนอย่างบูรณาการ ทั้งในด้านการพัฒนาบุคลากร การจัดหา/สนับสนุน เครื่องมืออุปกรณ์ เทคโนโลยี และการพัฒนาเครือข่ายในการป้องกัน และเผ่าระวังภัยในรูปแบบต่าง ๆ เช่น กู้ชีพกู้ภัย มีสเตอร์เตือนภัย อาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน ฯลฯ

### # ยุทธศาสตร์ด้านที่ ๗ การพัฒนาด้านการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี#

#### ๗.๑ การสร้างจิตสำนึก และพัฒนาขีดความสามารถบุคลากรภาครัฐ และภาคประชาชน

การพัฒนาโดยเน้นกลยุทธ์ ทักษะคิด วิเคราะห์ วิธีการทำงานของพนักงาน ไปสู่การเป็น “ข้าราชการยุคใหม่” โดนนำหลักธรรมมาภิบาล ๖ ข้อมาปรับใช้ ตลอดจนพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากรภาครัฐอาทิการส่งเสริมความรู้ทางการศึกษาอบรม เพื่อให้มีนวัตกรรมในการบริหารจัดการการทำงานที่จะมุ่งไปสู่ประโยชน์ของประชาชนโดยคู่ไปกับการอบรมให้ความรู้สร้างจิตสำนึก และพัฒนาขีดความสามารถด้านธรรมมาภิบาล แก่บุคลากรภาคประชาชนในพื้นที่ เพื่อให้ได้รับความพึงพอใจ และสามารถสนับสนุนต่อการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ในการพัฒนาเทศบาล



๗.๒ ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนในการบริหารจัดการ และการตรวจสอบควบคุม

โดยเปิดโอกาสให้ทุกภาคส่วนมีโอกาสในการเสนอปัญหา ความต้องการ การกำหนดนโยบาย เสนอแนะ และกำหนดบัญญัติ รวมถึงระเบียบที่เกี่ยวข้อง เพื่อประสานประโยชน์ของประชาชน กับภาคส่วนต่างๆ ให้เสมอภาค และมีความสมดุล ส่งเสริมกิจกรรมในลักษณะพหุภาคีส่งเสริม และจัดให้มีระบบควบคุมภายในองค์กรตามที่กฎหมายกำหนด และส่งเสริมให้มีการตรวจสอบจากทุกภาคส่วน

๗.๓ จัดทำ และสร้างปัจจัยสนับสนุนในการบริหารงานขององค์กร

การพัฒนาโดยมุ่งเน้นความคุ้มค่าในการปฏิบัติการกิจ เช่น การบริหารจัดการทรัพยากรในการปฏิบัติงาน วัสดุ อุปกรณ์ ครุภัณฑ์ ฯลฯ พร้อมปรับปรุงโครงสร้างการบริหารงาน รวมตลอดถึงการดำเนินการก่อสร้าง ปรับปรุงสถานที่ อาคารสำนักงาน อาคารปฏิบัติการต่าง ๆ ขององค์กร พร้อมรับกับภารกิจหน้าที่ตามกฎหมายกำหนด โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนเป็นหลัก ตลอดจนพัฒนาบุคลากรที่เข้มแข็ง และโปร่งใสโดยคำนึงถึงผลประโยชน์ของผู้รับบริการควบคู่ไปกับการปลูกฝังจิตสำนึกข้าราชการให้ยึดหลักคุณธรรม จริยธรรม การรับผิดชอบต่อส่วนรวมการพร้อมรับการตรวจสอบจากประชาชน และปฏิบัติตามกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการเปิดเผยข้อมูลอย่างเคร่งครัดเพื่อให้เป็นองค์กรที่มีความพร้อมสำหรับการให้บริการสาธารณะแก่ประชาชน

### การวิเคราะห์ศักยภาพเพื่อประเมินสถานภาพการพัฒนา

ผลการวิเคราะห์ศักยภาพเพื่อประเมินสถานภาพการพัฒนาในปัจจุบันและโอกาสการพัฒนาในอนาคตด้วยเทคนิค SWOT

การวิเคราะห์ จุดอ่อน จุดแข็ง อันเป็นสภาวะแวดล้อมภายในท้องถิ่น โดยใช้เทคนิค SWOT Analysis การพิจารณาถึงปัจจัยภายใน ได้แก่ จุดแข็ง (Strength = S) จุดอ่อน (Weakness = W) และปัจจัยภายนอก ได้แก่ โอกาส (Opportunity = O) และอุปสรรค (Threat = T) เป็นเครื่องมือ โดยผ่านกระบวนการประชุมร่วมกันทุกภาคีทั้งภาครัฐและภาคประชาชน โดยสรุป ได้ดังนี้

#### ปัจจัยภายใน

##### จุดแข็ง (Strength = S)

๑. เป็นเทศบาลขนาดกลางที่มีความพร้อมทางด้านการบริการ โครงสร้างพื้นฐานที่ดี มีเครื่องมือวัสดุอุปกรณ์และยานพาหนะต่างๆสำหรับให้บริการประชาชนสามารถให้บริการสาธารณะแก่ประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๒. มีทำเลที่ตั้งทางภูมิศาสตร์เหมาะแก่การเป็นจุดศูนย์กลางเชื่อมโยงการคมนาคมการค้า การคมนาคมสะดวก ใกล้ศูนย์กลางขนส่ง ทำให้มีต้นทุนค่าขนส่งต่ำ

๓. ในเขตเทศบาลตำบลหนองหารมีแหล่งท่องเที่ยวทางศาสนาที่เป็นที่รู้จักกันทั้งในประเทศและต่างประเทศ คือการจัดงานงานบุญทอดกฐินล้านนาหรืองานประเพณีเป็งสันทรายถวายเป็นพุทธบูชา ณ รุดงค์สถานล้านนา หมู่ที่ ๘ บ้านวิเวก ตำบลหนองหาร

๔. ประชาชนมีทัศนคติในการแก้ไขปัญหาและดำเนินการโครงการต่างๆ ผ่านประชาคมหมู่บ้าน ตำบล และคณะกรรมการหมู่บ้าน

๕. เป็นหน่วยงานที่มีความใกล้ชิดกับประชาชนมากที่สุด สามารถแก้ปัญหาและตอบสนองความต้องการของประชาชนได้มากที่สุด

๖. มีอัตลักษณ์เฉพาะด้าน ประเพณี วัฒนธรรมและแหล่งท่องเที่ยวธรรมชาติที่หลากหลายสามารถพัฒนาเพื่อสร้างรายได้ด้านการท่องเที่ยว

๖. อยู่ใกล้มหาวิทยาลัยแม่โจ้ สถานศึกษาชั้นนำที่มีความเป็นเลิศทางการเกษตรในระดับนานาชาติ มีบุคลากรซึ่งเพียบพร้อมไปด้วยองค์ความรู้ทางด้านเกษตรที่สามารถสนับสนุนและส่งเสริมให้มีความรู้กับเกษตรกรในพื้นที่ตำบลหนองหาร

๗. มีแผนพัฒนาเทศบาลที่ชัดเจน มีภูมิวิเวศน์ที่เหมาะสมที่จะเป็นเมืองน่าอยู่ น่าอาศัย น่าท่องเที่ยวทั้งเชิงอนุรักษ์ และเชิงวัฒนธรรม

๘. มีปราชญ์ชาวบ้าน ภูมิปัญญาท้องถิ่นและทรัพยากรบุคคลที่มีคุณภาพในการแข่งขันสูง

๙. มีสายน้ำจากคลองชลประทานจากเขื่อนแม่งัดสมบูรณ์ชล ไหลผ่านตลอดทั้งปี

#### จุดอ่อน (Weakness = W)

๑. ปัญหาการจราจรติดขัดและเกิดอุบัติเหตุบ่อยครั้ง เนื่องจากหนทางแคบและมีไหล่ทางน้อย

๒. บริการด้านโครงสร้างพื้นฐานยังไม่ครอบคลุมทั้งพื้นที่

๓. บุคคลหรือเจ้าหน้าที่ยังไม่เพียงพอในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ

๔. งบประมาณมีจำนวนจำกัด และขาดการสนับสนุนงบประมาณ ในการดำเนินโครงการ

ขนาดใหญ่

๗. ปัญหาการใช้ทรัพยากรธรรมชาติและการทำลายสิ่งแวดล้อมที่เพิ่มมากขึ้น

๘. จำนวนของพนักงานในสังกัดเทศบาลมีจำนวนน้อยเมื่อเทียบกับปริมาณงานและภารกิจของเทศบาลทำให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่เป็นไปตามเป้าหมาย

๙. มีการเคลื่อนไหวเข้าอาศัยเข้าอาศัยของประชากรนอกพื้นที่ในอัตราที่เพิ่มสูงขึ้นอย่างรวดเร็วเนื่องจากการขยายตัวของชุมชนเมือง

๑๐. ปัญหาด้านมลภาวะสิ่งแวดล้อม เนื่องจากมีพื้นที่ที่เกิดไฟไหม้ป่าบ่อย

๑๑. เกษตรกรไม่มีเอกสารสิทธิ์ในที่ดินทำกิน

๑๒. ชุมชนมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการของท้องถิ่นน้อย

๑๓. ปัญหาความแตกแยกของคนในชุมชน

#### ปัจจัยภายนอก

##### โอกาส (Opportunity = O)

๑. การที่ประเทศไทยเข้าสู่การเป็นประชาคมอาเซียนในปี พ.ศ. ๒๕๕๘ เป็นผลให้องค์กรในระดับพื้นที่ต้องมีการเตรียมพร้อม และปรับตัวเพื่อรองรับกับภารกิจในหลายๆ ด้าน

๒. จังหวัดเชียงใหม่เป็นศูนย์กลางความเจริญทางด้านเศรษฐกิจและสังคมของภูมิภาค เป็นทั้งศูนย์กลางเศรษฐกิจ การคมนาคม การศึกษา การท่องเที่ยว และการรักษาพยาบาล อีกทั้งรัฐบาลมีนโยบายพัฒนาจังหวัดเชียงใหม่ให้เป็นศูนย์กลางความเจริญต่อจากกรุงเทพฯ

๓. กระแสความนิยมการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์และเชิงวัฒนธรรม ซึ่งเทศบาลตำบลหนองหารมีพื้นที่อยู่ในเส้นทางกำปั่นจักรยานเพื่อสุขภาพ

๔. กระแสแนวโน้มการบริโภคของผู้บริโภค ให้ความสนใจกับการดูแลสุขภาพมากขึ้น กระแสการบริโภคสินค้าเกษตรอินทรีย์เพื่อการดูแลสุขภาพจึงเป็นที่ต้องการของตลาดทั้งในและต่างประเทศ จึงเป็นโอกาสของเทศบาลตำบลหนองหารในการส่งเสริม พัฒนาเกษตรกร และผู้สนใจ ให้มีความรู้ความเข้าใจในการผลิตสินค้าเกษตรอินทรีย์ และการส่งเสริมให้มีช่องทางการจัดจำหน่ายสินค้าเกษตรอินทรีย์สู่ผู้บริโภค

๕. จังหวัดเชียงใหม่ถูกเสนอให้เป็น Creative City ด้าน Folk and Handicraft ซึ่งจะสร้างโอกาสทางเศรษฐกิจให้กับจังหวัดเชียงใหม่ เทศบาลตำบลหนองหารสามารถส่งเสริมให้ประชาชนในเขตพื้นที่



เทศบาลตำบลหนองหารได้รับการอบรมอาชีพ ทางด้านหัตถกรรม (Folk and Handicraft) และส่งเสริมให้มีสถานที่จำหน่ายสินค้าหัตถกรรม

๖. การพัฒนาด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารที่รวดเร็ว ทำให้มีเทคโนโลยีทางเลือกสำหรับใช้ในการบริหารและบริการประชาชนที่หลากหลายและมีประสิทธิภาพ

๗. พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีอำนาจหน้าที่ในการจัดระบบบริการสาธารณะเพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่น โดยที่หน่วยงานราชการส่วนกลางและส่วนภูมิภาคส่งเสริมและสนับสนุนการถ่ายโอนภารกิจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๘. รัฐบาลสนับสนุนให้แต่ละท้องถิ่นมีบทบาทในการอนุรักษ์ ฟื้นฟู เผยแพร่ และถ่ายทอดวัฒนธรรม ประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่นมากขึ้น

### อุปสรรค (Threat = T)

๑. การเมืองการปกครองของไทยมีปัญหาขาดเสถียรภาพมาหลายปี ส่งผลต่อการดำเนินนโยบายที่ขาดความต่อเนื่อง

๒. การที่ประเทศไทยก้าวเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ โดยประชากรวัยสูงอายุมิแนวโน้มเพิ่มขึ้น ประชากรวัยเด็กและวัยแรงงานมีแนวโน้มลดลง ส่งผลให้เกิดภาวะขาดแคลนแรงงาน และปัญหาสังคมในรูปแบบต่างๆ

๓. การเข้าสู่การเป็นประชาคมอาเซียนส่งผลให้จังหวัดเชียงใหม่โดยเฉพาะเขตเทศบาลตำบลหนองหารเป็นเป้าหมายของผู้อพยพย้ายถิ่นจากต่างจังหวัดและจากประเทศเพื่อนบ้าน ส่งผลให้ประชากรแฝงเพิ่มขึ้น เสี่ยงต่อการเกิดโรคระบาด โรคติดต่อ และอาชญากรรม

๔. การพัฒนาเทคโนโลยีสื่อสารสมัยใหม่เป็นไปอย่างรวดเร็ว โดยเฉพาะปัญหภัยด้าน Social Network ที่เป็นภัยรูปแบบใหม่ที่สามารถเข้าถึงได้ง่ายและยากต่อการกำกับควบคุม ส่งผลให้เด็กและเยาวชนซึ่งเป็นกลุ่มผู้บริโภคกลุ่มหลัก มีพฤติกรรมต่อการเกิดปัญหาสังคมประจำวันมากขึ้นของมากขึ้น ไม่ว่าจะเป็นเด็กติดเกมส์การเสื่อมถอยทางวัฒนธรรม การเสพสื่อลามกอนาจาร การมีพฤติกรรมก้าวร้าว การติดการพนัน ฯลฯ

๕. การเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อม ภูมิอากาศ (Climate Change) หรือ สภาวะโลกร้อน ส่งผลให้เกิดภัยพิบัติธรรมชาติในรูปแบบใหม่มากขึ้น

๖. ปัญหาวิกฤติหมอกควันของภาคเหนือ ส่งผลต่อปัญหาด้านเศรษฐกิจและสังคมในพื้นที่ โดยเฉพาะปัญหาสุขภาพ และปัญหาด้านธุรกิจท่องเที่ยว

๗. ปัญหาราคาน้ำมันเชื้อเพลิงมีแนวโน้มสูงขึ้น ส่งผลกระทบต่อค่าครองชีพของประชาชนเพิ่มขึ้นจากการสังเคราะห์ปัจจัยและสภาพแวดล้อมต่างๆ ข้างต้นที่มีผลต่อการกำหนดแนวทางการพัฒนาสามารถจะนำมาซึ่งการกำหนดวิสัยทัศน์การพัฒนาเทศบาลตำบลหนองหาร

๘. วิกฤติโลกร้อน ทำให้สภาพภูมิอากาศเปลี่ยนแปลงไป ส่งผลกระทบต่อการดำรงชีวิตและการประกอบอาชีพด้านเกษตรกรรมที่ต้องพึ่งธรรมชาติ

จากการสังเคราะห์ปัจจัยและสภาพแวดล้อมต่างๆ ข้างต้นที่มีผลต่อการกำหนดแนวทางการพัฒนาสามารถจะนำมาซึ่งการกำหนดวิสัยทัศน์การพัฒนาเทศบาลตำบลหนองหาร



## การเชื่อมโยง

ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น  
Strategy Map

วิสัยทัศน์

เมืองสวยงามน่าอยู่ มุ่งสู่ตำบลแห่งคุณภาพชีวิต  
เป็นสังคมแห่งการเรียนรู้รักวัฒนธรรม

พันธกิจ

๑. จัดให้มีสิ่งอำนวยความสะดวกด้านโครงสร้างพื้นฐาน การคมนาคมขนส่ง การสาธารณสุข โภค สาธารณูปการที่มีคุณภาพได้มาตรฐาน และสะดวกครบทุกด้าน
๒. ให้ความสำคัญกับเศรษฐกิจชุมชน การลงทุน การท่องเที่ยว ทั้งระบบ และครบวงจร
๓. มุ่งสร้างความเป็นเลิศทางการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม โดยส่งเสริม และบริหารด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม แก่เด็ก และเยาวชนในพื้นที่ อย่างทั่วถึง
๔. มุ่งเน้นการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อม
๕. ส่งเสริมการพัฒนาคน และสังคม
๖. พัฒนาการป้องกันบรรเทาสาธารณภัย และการจัดระเบียบชุมชน สังคม
๗. เน้นส่งเสริมการพัฒนาการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี
๘. พัฒนาและส่งเสริมการท่องเที่ยวภายในตำบล
๙. ส่งเสริมวิถีชีวิตตามแนวปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง
๑๐. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาตำบล
๑๑. พัฒนาสังคมและส่งเสริมคุณภาพชีวิตของประชาชนทุกกลุ่มสู่ความเข้มแข็งอย่างยั่งยืน

เป้าประสงค์

๑. เพื่อให้ตำบลหนองหารเป็นเมืองน่าอยู่ มีสาธารณูปโภคขั้นพื้นฐานที่ครอบคลุมทั่วถึง
๒. มีการจัดการสิ่งแวดล้อมอย่างเหมาะสมและมีความปลอดภัยในการดำเนินชีวิตประจำวัน
๓. ประชาชนในตำบลทุกกลุ่มมีคุณภาพชีวิตที่ดีและสังคมน่าอยู่
๔. เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการการท่องเที่ยวภายในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล
๕. เพื่อส่งเสริม สนับสนุนการศึกษา อนุรักษ์ขนบธรรมเนียม ภูมิปัญญา ประเพณี วัฒนธรรมของอันดีของตำบล
๖. ชุมชนมีความเข้มแข็ง ร่วมคิด ร่วมทำ และแก้ไขปัญหาภายในชุมชนของตนเองได้อย่างมีประสิทธิภาพและเป็นรูปธรรม
๗. ทรัพยากรธรรมชาติภายในตำบลหนองหารได้รับการอนุรักษ์ พื้นฟู
๘. ประชาชนมีความอยู่ดีกินดี พึ่งพาตนเองได้ภายใต้หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง
๙. ประสิทธิภาพการบริหารจัดการองค์กรเป็นไปอย่างถูกต้อง รวดเร็ว สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างตรงตามวัตถุประสงค์

ยุทธศาสตร์

๑. ยุทธศาสตร์  
การพัฒนา  
ด้านโครงสร้าง  
พื้นฐาน

๒. ยุทธศาสตร์  
การพัฒนา  
เศรษฐกิจ  
ตามแนวปรัชญา

๓. ยุทธศาสตร์  
การพัฒนาด้าน  
การศึกษา  
ศาสนา

๔. ยุทธศาสตร์การ  
พัฒนาด้านการ  
อนุรักษ์  
ทรัพยากรธรรมชาติ  
และสิ่งแวดล้อม

๕. ยุทธศาสตร์  
การพัฒนาด้าน  
การพัฒนาคน  
และสังคม

๖. ยุทธศาสตร์  
การป้องกัน  
บรรเทาสาธารณ  
ภัยและการจัด  
ระเบียบชุมชน

๗. ยุทธศาสตร์  
การบริหาร  
จัดการ  
บ้านเมืองที่ดี

แนว  
ทางการ  
พัฒนา

๑.๑ พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานด้านการคมนาคมขนส่ง สาธารณูปโภค และสาธารณูปการ  
๑.๑.๑ ก่อสร้าง ปรับปรุงถนน และวางระบายน้ำ  
๑.๑.๒ ติดตั้ง ปรับปรุงพัฒนาระบบจราจร เช่น ไฟสัญญาณเตือนจราจร ป้ายสัญญาณเตือนจราจร ฯลฯ  
๑.๑.๓ ก่อสร้าง ปรับปรุงพัฒนาระบบประปา  
๑.๑.๔ ติดตั้ง ปรับปรุงพัฒนากานไฟฟ้าสาธารณะ  
๑.๑.๕ การวาง และ

๒.๑ พัฒนาเครือข่ายความร่วมมือในการขับเคลื่อนแนวคิดเศรษฐกิจพอเพียง  
๒.๒ พัฒนาการสร้างและพัฒนารวมกลุ่ม (Cluster)  
๒.๓ สร้างภูมิคุ้มกันของระบบเศรษฐกิจ  
๒.๔ พัฒนา และส่งเสริมศักยภาพผู้ประกอบการ  
๒.๕ ส่งเสริมพัฒนาประสิทธิภาพการผลิต และการกระจายสินค้าผลิตภัณฑ์ชุมชน ๒.๖ สร้างความเข้มแข็งให้กับภาคการเกษตร

๓.๑ บริหารและจัดการศึกษาของศูนย์พัฒนาเด็กก่อนวัยเรียน  
๓.๒ ส่งเสริมการศึกษา และเรียนรู้ตลอดชีวิต  
๓.๓ ขยายโอกาสทางการศึกษาแก่เด็ก เยาวชน  
๓.๔ การจัดการองค์ความรู้ทางศาสนา และ

๔.๑ การปลูกจิตสำนึกในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อม  
๔.๒ การบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อม

๕.๑. การสังคมสงเคราะห์ ผู้ด้อยโอกาส ผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ป่วยโรคเรื้อรัง  
๕.๒ เสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชน และสังคม  
๕.๓ ส่งเสริมสุขภาพของชุมชน  
๕.๔ ส่งเสริมศักยภาพของเด็ก และเยาวชน

๖.๑ ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการป้องกันบรรเทาสาธารณภัย  
๖.๒ การป้องกัน และบรรเทาสาธารณภัย  
๖.๓ การเสริมสร้างปรับปรุง

๗.๑ การสร้างจิตสำนึก และพัฒนาขีดความสามารถบุคลากรภาครัฐและภาคประชาชน  
๗.๒ ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนในการบริหารจัดการ และการ

วิสัยทัศน์ด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล เทศบาลตำบลหนองหาร

“ทันสมัย ร่วมใจประสาน บริการเป็นเลิศ เทิดคุณธรรม”

ยุทธศาสตร์และแนวทางในการพัฒนาทรัพยากรบุคคล เทศบาลตำบลหนองหาร

**ยุทธศาสตร์ที่ ๑** ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างระบบการจัดการความรู้และการพัฒนากำลังคน

๑.๑ แผนงานพัฒนาความรู้ในองค์กร

๑.๒ แผนงานการจัดทำระบบแผนและประสานการพัฒนาระบบราชการหน่วยงาน

ต่าง ๆ ในสังกัด เทศบาลตำบลหนองหาร

๑.๓ แผนงานด้านการบริหารงานบุคลากร

๑.๔ แผนงานพัฒนาศูนย์พัฒนาพนักงาน เทศบาลตำบลหนองหาร

๑.๕ แผนงานพัฒนาบุคลากรโดยการศึกษาต่อ ฝึกอบรมทัศนศึกษาดูงานภายใน/  
ภายนอกประเทศ

**ยุทธศาสตร์ที่ ๒** ยุทธศาสตร์ด้านการฝึกอบรม

๒.๑ แผนงานฝึกอบรมบุคลากรตามความจำเป็น (หลักสูตรกลาง)

๒.๒ แผนงานฝึกอบรมบุคลากรในสังกัดหน่วยงานต่าง ๆ (หลักสูตรเฉพาะด้าน)

**ยุทธศาสตร์ที่ ๓** ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้

๓.๑ แผนงานจัดการความรู้เพื่อสนับสนุนประเด็นยุทธศาสตร์และการพัฒนา

กำลังคน

แนวทางการพัฒนาทรัพยากรบุคคล เทศบาลตำบลหนองหาร

(๑) เทศบาลตำบลหนองหาร จัดโครงการอบรมสัมมนา ศึกษา ดูงาน ประจำปีงบประมาณ

พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ ดังนี้

๑.๑ โครงการอบรมเพิ่มประสิทธิภาพการพัฒนาของพนักงานเทศบาล ลูกจ้าง สท. และผู้บริหาร

๑.๒ โครงการอบรมเกี่ยวกับผลประโยชน์ทับซ้อนและการป้องกันการทุจริตของเจ้าหน้าที่ภาครัฐ

๑.๓ โครงการอบรมแผนที่ภาษี

๑.๔ โครงการอบรมคุณธรรม จริยธรรม

๑.๕ โครงการอบรมเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบการจัดทำงบประมาณรายจ่าย

๑.๖ โครงการอบรมการจัดทำแผนที่ภาษี

๑.๗ โครงการอบรมหลักสูตรการจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

(๒) เทศบาลตำบลหนองหาร ดำเนินการจัดส่งบุคลากรในหน่วยงานเข้าร่วมอบรมกับหน่วยงานอื่น

๒.๑ เทศบาลตำบลหนองหาร ดำเนินการจัดส่งบุคลากรในหน่วยงานเข้าร่วมศึกษา และดูงานกับ  
หน่วยงานอื่น ในหลักสูตรต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับตำแหน่ง

๒.๒ เทศบาลตำบลหนองหาร ได้ดำเนินการจัดส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมในหลักสูตรต่าง ๆ  
ที่เกี่ยวข้องตามสายงาน



### ขอบเขตและแนวทางในการวิเคราะห์อัตรากำลังในการบริหารทรัพยากรบุคคล

การจัดทำนโยบายและกลยุทธ์การบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบลหนองหาร ได้กำหนดขอบเขตและแนวทางในการจัดทำ โดยให้มีเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่าง ๆ ดังต่อไปนี้.-

๓.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบของเทศบาลตำบลหนองหาร ตามมาตรา ๕๐ และมาตรา ๕๑ แห่งพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๕๔๖ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๑๔) พ.ศ. ๒๕๖๒ และตามมาตรา ๑๖ แห่งพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๔๙ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล มติคณะรัฐมนตรี นโยบายผู้บริหารและยุทธศาสตร์การพัฒนา รวมถึงสภาพปัญหาของเทศบาลตำบลหนองหาร

๓.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อบริหารกิจการตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของตำบลหนองหารได้อย่างมีประสิทธิภาพและตอบสนองความต้องการของประชาชน ประกอบด้วย

๓.๒.๑ สำนักปลัดเทศบาล

๓.๒.๒ กองคลัง

๓.๒.๓ กองช่าง

๓.๓ กำหนดตำแหน่งในสายงานต่าง ๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่าง ๆ ประกอบด้วย

#### ชื่อตำแหน่ง

#### จำนวน

๑. ปลัดเทศบาล

๑ อัตรา

#### สำนักปลัดเทศบาล

๑. หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล

๑ อัตรา

๒. หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ

๑ อัตรา

๓. นิติกร

๑ อัตรา

๔. นักทรัพยากรบุคคล

๑ อัตรา

๕. นักพัฒนาชุมชน

๑ อัตรา

๖. นักวิเคราะห์นโยบายและแผน

๑ อัตรา

๗. นักวิชาการสาธารณสุข

๑ อัตรา

#### กองคลัง

๑. ผู้อำนวยการกองคลัง

๑ อัตรา

๒. นักวิชาการพัสดุ

๑ อัตรา

๓. เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้

๑ อัตรา

#### กองช่าง

๑. ผู้อำนวยการกองช่าง

๑ อัตรา

๒. หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง

๑ อัตรา

๓. นายช่างโยธา

๑ อัตรา

โดยการกำหนดตำแหน่งของพนักงานเทศบาล ได้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนาของเทศบาลตำบลหนองหาร จำนวน ๗ ยุทธศาสตร์ ประกอบด้วย

โดยการกำหนดตำแหน่งของพนักงานเทศบาล ได้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนาของเทศบาลตำบลหนองหาร จำนวน ๗ ยุทธศาสตร์ ประกอบด้วย

- ๑) ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน สาธารณูปโภค และสาธารณูปการ
- ๒) ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านเศรษฐกิจตามแนวทางปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง
- ๓) ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม
- ๔) ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ๕) ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการพัฒนาคนและสังคม
- ๖) ยุทธศาสตร์การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยและการจัดระเบียบชุมชน
- ๗) ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการบริหารจัดการบริหารเมืองที่ดี

และมีการเก็บสถิติปริมาณงานที่เกิดขึ้นของแต่ละส่วนราชการ มีการเปรียบเทียบปริมาณงานที่เกิดขึ้นกับเวลา ที่ใช้เพื่อประกอบการกำหนดจำนวนข้าราชการที่รับผิดชอบงานนั้น และมีการเปรียบเทียบอัตราค่าจ้างของเทศบาลตำบลหนองหารกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่อยู่ในกลุ่ม/ขนาดเดียวกัน

๓.๔ การกำหนดความต้องการพนักงานจ้างในเทศบาลตำบลหนองหาร โดยให้หัวหน้าส่วนราชการเข้ามามีส่วนร่วม เพื่อกำหนดความจำเป็นและความต้องการในการใช้พนักงานจ้างให้ตรงกับภารกิจและอำนาจหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติอย่างแท้จริง และต้องคำนึงถึงโครงสร้างส่วนราชการ และจำนวนข้าราชการ ในเทศบาลตำบลหนองหารประกอบการกำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้าง เพื่อประโยชน์ในการวิเคราะห์อัตราค่าจ้างในภาพรวม และเป็นเครื่องมือในการตรวจสอบการกำหนดตำแหน่ง การใช้ตำแหน่ง และการสรรหาให้เป็นไปอย่างถูกต้อง

๓.๕ การกำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้าง ต้องให้เหมาะสมกับภารกิจ อำนาจ หน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงานและคุณภาพของงานให้เหมาะสมกับโครงสร้างส่วนราชการของเทศบาลตำบลหนองหาร ประกอบด้วย

| ชื่อตำแหน่ง                                  | จำนวน   |
|----------------------------------------------|---------|
| <u>สำนักปลัดเทศบาล</u>                       |         |
| ๑. เจ้าพนักงานธุรการ (ลูกจ้างประจำ)          | ๑ อัตรา |
| ๒. คนตักแต่งสวน (ภารกิจ)                     | ๑ อัตรา |
| ๓. พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (ภารกิจ ๑) | ๒ อัตรา |
| ๔. คนงาน                                     | ๙ อัตรา |
| ๕. ภารโรง                                    | ๑ อัตรา |
| ๖. พนักงานดับเพลิง                           | ๑ อัตรา |
| ๗. ผู้ดูแลเด็ก                               | ๕ อัตรา |
| <u>กองคลัง</u>                               |         |
| ๑. นักวิชาการเงินและบัญชี (ลูกจ้างประจำ)     | ๑ อัตรา |
| ๒. คนงาน                                     | ๔ อัตรา |
| <u>กองช่าง</u>                               |         |
| ๑. นายช่างโยธา (ลูกจ้างประจำ)                | ๑ อัตรา |
| ๒. ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า (ภารกิจ)              | ๑ อัตรา |
| ๒. คนงาน                                     | ๖ อัตรา |
| ๓. พนักงานขับรถยนต์                          | ๑ อัตรา |

ทั้งนี้ ในการกำหนดตำแหน่งพนักงานจ้างตามภารกิจ ต้องมีโครงการรองรับด้วย



จากการวิเคราะห์วิสัยทัศน์ พันธกิจขององค์กรและวิสัยทัศน์การพัฒนาบุคลากรของเทศบาล ตำบลหนองหาร รวมถึงประเด็นยุทธศาสตร์การพัฒนา ทั้ง ๖ ด้านข้างต้นแล้ว จึงนำไปสู่การวิเคราะห์ปัจจัย ภายใน/ภายนอกให้เชื่อมโยงกับวิสัยทัศน์และพันธกิจด้วยเทคนิค SWOT Analysis ดังนี้.-

#### ● จุดแข็ง

๑. บุคลากรมีความรู้ความสามารถ มีประสบการณ์ในการทำงาน
๒. มีวัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือในการทำงานที่เพียงพอและทันสมัยและปฏิบัติงานได้อย่างรวดเร็วมีคุณภาพสูง
๓. บุคลากรมีความรู้ ความเชี่ยวชาญในหน้าที่ในด้านต่าง ๆ เช่น การบริหารงบประมาณการบริหารงานบุคคล การเงิน การคลัง ระเบียบและกฎหมาย
๔. บุคลากรระดับผู้บริหารมีความรู้ความสามารถ สามารถบริหารจัดการงานต่าง ๆ ได้เป็นอย่างดี ทั้งที่มีบุคลากรไม่เพียงพอ
๕. ข้าราชการมีความรู้ ความสามารถที่หลากหลาย สามารถทำงานได้หลายตำแหน่ง
๖. มีการลดขั้นตอนการปฏิบัติงานและอำนวยความสะดวกเพื่อประชาชน ที่มาติดต่อราชการ โดยมีการกำหนดระยะเวลาแล้วเสร็จของงานให้บริการทุกกระบวนการ ตามข้อเสนอแนะของกระทรวงมหาดไทย จึงทำให้สามารถจัดทำบริการสาธารณะแก่ประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล
๗. มีการบูรณาการร่วมกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น ซึ่งเป็นการดำเนินงานที่สอดคล้องไปในทิศทางเดียวกัน รวมทั้งสร้างกระบวนการมีส่วนร่วมของประชาชนในการบริหารงานท้องถิ่น

#### ● จุดอ่อน

๑. มีงบประมาณไม่เพียงพอต่อการพัฒนาท้องถิ่น ในการปรับปรุงการบริการสาธารณะให้แก่ประชาชนในท้องถิ่น เพื่อรองรับความเจริญที่มีการขยายตัวทางด้านเศรษฐกิจและสังคมเป็นไปอย่างรวดเร็ว ซึ่งส่งผลให้ความต้องการด้านสาธารณูปโภค และสาธารณูปการเพิ่มมากขึ้น
๒. การประสานงานยังไม่ประสบความสำเร็จเท่าที่ควร เนื่องจากขาดการประสานงานระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้องหรือหน่วยงานข้างเคียง
๓. อาคารสำนักงานมีความคับแคบ ไม่เพียงพอในการให้บริการแก่ประชาชนเพียงพอ
๔. มีจำนวนพนักงานบรรจุแต่งตั้งไม่ครบตามกรอบอัตรากำลัง ปริมาณงานมากกว่าจำนวนบุคลากร
๕. พนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างบางส่วนไม่มีความชำนาญในงานที่ปฏิบัติ
๖. การพัฒนาบุคลากรไม่ครอบคลุมทุกระดับ
๗. งบประมาณของเทศบาลที่สนับสนุนและส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรมีไม่เพียงพอ

#### ● โอกาส

๑. กรมส่งเสริมให้ความสำคัญต่อการพัฒนาบุคลากร โดยการจัดโครงการฝึกอบรมของสถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น
๒. การเข้าถึงระบบสารสนเทศ เช่น การค้นหาข้อมูลด้วยอินเทอร์เน็ต เป็นต้น
๓. พนักงานเทศบาลมีความก้าวหน้าตามสายงาน
๔. มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน ระหว่างหน่วยงานด้วยการศึกษาดูงาน
๕. มียุทธศาสตร์ร่วมกันในการพัฒนาบุคลากร เช่น อบรมร่วมกัน
๖. ความก้าวหน้าในสายอาชีพของบุคลากรในหน่วยงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นไปด้วยความรวดเร็ว

๗. ระบบการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสามารถทำได้รวดเร็วกว่าหน่วยงานราชการอื่น ๆ เนื่องจากเป็นนิติบุคคล

● **อุปสรรค**

๑. กฎหมาย ระเบียบข้อบังคับ ยังไม่เอื้อต่อการพัฒนาบุคลากรอย่างมีประสิทธิภาพ
๒. พนักงานบางคนยังขาดการพัฒนาตน ไม่เรียนรู้งาน
๓. พนักงานขาดความรู้ ความเข้าใจ เรื่องวินัย
๔. งบประมาณในการพัฒนาบุคลากรต้องใช้อย่างจำกัด
๕. งบประมาณในการพัฒนามุ่งเน้นในด้านการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน มากกว่าการพัฒนาคน
๖. การกำหนดกรอบอัตรากำลังต้องอยู่ภายใต้วงเงินค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรตามที่ระเบียบกำหนด

จากการวิเคราะห์ปัจจัยภายใน/ภายนอก ของเทศบาลตำบลหนองหารแล้วสามารถกำหนดความต้องการและความคาดหวังในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลได้ดังนี้.-

**ความต้องการ/ความคาดหวังของผู้บริหาร ในการพัฒนาบุคลากร**

๑. ก่อให้เกิดความสามัคคี สร้างกระบวนการมีส่วนร่วมให้เกิดขึ้นในองค์กร
๒. บุคลากรที่ได้รับการพัฒนาแล้วจะนำพาองค์กรก้าวสู่ความเป็นเลิศ
๓. ช่วยเสริมสร้างองค์กรสู่ความสำเร็จ
๔. เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ ซึ่งได้แก่การบริหารเพื่อให้ได้ผลลัพธ์ ตรงตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ โดยมีการบริหารงานแบบมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ และการจัดทำข้อตกลงว่าด้วยผลงาน (performance agreement) ในองค์กร

**ความต้องการ/ความคาดหวังของพนักงาน ในการพัฒนาบุคลากร**

๑. พนักงานเทศบาลต้องได้รับการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้อย่างต่อเนื่อง เพื่อสามารถนำความรู้ที่ได้มาปรับใช้ในการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล บรรลุตามเป้าหมายของเทศบาล
๒. พนักงานมีทักษะและความสามารถในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ
๓. เพิ่มความพึงพอใจในงานและความสำเร็จในชีวิตของพนักงาน
๔. พัฒนาและธำรงรักษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ขององค์กร
๕. ช่วยสื่อวิสัยทัศน์ นโยบาย และกลยุทธ์สู่พนักงานทุกคน
๖. ช่วยธำรงรักษาพฤติกรรมพนักงานให้มีจริยธรรมและความรับผิดชอบทางสังคม
๗. พนักงานเทศบาลได้รับการส่งเสริมให้เรียนรู้ทั้งในและนอกระบบ

**ความต้องการ/ความคาดหวังของประชาชน ในการพัฒนาบุคลากร**

๑. ประชาชนได้รับการบริการที่รวดเร็ว และได้รับความพึงพอใจสูงสุด ลดขั้นตอนการปฏิบัติงานที่เกินความจำเป็น มีกำหนดระยะเวลาในการปฏิบัติงานเพื่อให้การปฏิบัติงานเสร็จสิ้นที่จุดบริการใกล้ตัวประชาชน
๒. เกิดประโยชน์สุขต่อประชาชน การบริหารราชการที่สามารถตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนและพยายามมุ่งให้เกิดผลกระทบในเชิงบวกต่อการพัฒนาชีวิตของประชาชน
๓. บุคลากรต้องมีความรู้เพิ่มมากขึ้น และสามารถแก้ไขปัญหาให้กับประชาชนได้ตรงตามความต้องการของประชาชนในพื้นที่ เพื่อสนองต่อความต้องการขั้นพื้นฐานเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิต



## บทที่ ๓

## นโยบายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

**๑. นโยบายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ของเทศบาลตำบลหนองหาร**

บุคลากรถือว่าเป็นทรัพยากรมนุษย์เป็นปัจจัยที่สำคัญและมีคุณค่ายิ่งในการขับเคลื่อนการดำเนินการขององค์กรและนโยบายของผู้บริหาร ตามวิสัยทัศน์และพันธกิจของเทศบาลตำบลหนองหาร ให้บรรลุตามเป้าหมาย เพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนเป็นสำคัญ เทศบาลตำบลหนองหาร จึงได้กำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลขึ้น สำหรับใช้เป็นกรอบและแนวทางการจัดทำแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อเพิ่มความคุ้มค่าของการใช้ทรัพยากรบุคคล ให้การบริหารทรัพยากรบุคคล เกิดความเป็นธรรม โปร่งใส ตรวจสอบได้ และให้ผู้ปฏิบัติงานมีความสุข มีขวัญและกำลังใจที่ดี เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และมีศักยภาพเพิ่มในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น ดังนี้

**๓.๑ นโยบายด้านโครงสร้างการบริหาร**

๑. มีการกระจายอำนาจหรือการมอบอำนาจหน้าที่จากผู้บริหารลงไปสู่ระดับหัวหน้างานซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชาระดับต้น เพื่อเป็นการลดขั้นตอนการปฏิบัติงานในการให้บริการแก่ประชาชน

๒. การกำหนดแผนกลยุทธ์เพื่อเป็นแนวทางในการบริหารงานให้เป็นไปตามแผนงานและทิศทางที่วางไว้

๓. มีการจัดทำแผนการปฏิบัติงานประจำปีตามภาระหน้าที่ความรับผิดชอบที่กำหนดไว้

๔. มีการบริหารจัดการที่มุ่งสู่คุณภาพด้วยความมุ่งมั่น รวดเร็ว ถูกต้อง และมีประสิทธิภาพและก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด

๕. มีการติดตามและประเมินผลด้วยการประชุมหัวหน้าส่วนราชการเพื่อรับทราบปัญหาอุปสรรคและปรับปรุงแก้ไขอย่างต่อเนื่อง

**๓.๒ นโยบายด้านอัตรากำลังและการบริหารอัตรากำลัง**

๑. ทบทวนและปรับปรุงโครงสร้างองค์กร ระบบงาน และกรอบอัตรากำลัง ให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ และภารกิจของเทศบาลตำบลหนองหาร

๒. จัดทำสมรรถนะ และนำสมรรถนะมาใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารทรัพยากรบุคคล ทั้งในด้านการสรรหา การเลื่อนขั้นค่าตอบแทน เลื่อนระดับตำแหน่ง การประเมินผลการปฏิบัติงาน การวางแผนการพัฒนาบุคลากร และการบริหารผลตอบแทน

๓. มีเส้นทางความก้าวหน้าของสายอาชีพ

๔. จัดทำระบบประเมินผลการปฏิบัติงานตามผลสัมฤทธิ์ของงานและสมรรถนะหลัก

๕. มีการจัดกิจกรรมการคัดเลือกพนักงานดีเด่นของเทศบาล

**๓.๓ นโยบายด้านการสร้างและพัฒนาระบบการจัดการองค์ความรู้**

๑. สร้างความรู้และความเข้าใจให้กับบุคลากรเกี่ยวกับกระบวนการและคุณค่าของการจัดการความรู้

๒. ส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการแบ่งปันและถ่ายทอดความรู้ระหว่างบุคลากรอย่างต่อเนื่อง

๓. ส่งเสริมให้มีการพัฒนาระบบจัดการองค์ความรู้ เพื่อสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ การถ่ายทอด แลกเปลี่ยนความรู้ และประสบการณ์การทำงานอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้บุคลากรสามารถเข้าถึงองค์ความรู้ต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๔. มีการสนับสนุน ส่งเสริมพัฒนาทรัพยากรบุคคลเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง ด้วยการส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมในหลักสูตรต่าง ๆ ที่สอดคล้องกับแผนพัฒนาบุคลากร

๕. สนับสนุนให้บุคลากรได้รับการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น

### ๓.๔ นโยบายด้านการพัฒนาระบบสารสนเทศ (IT)

๑. มีการนำเอาระบบ IT เข้ามาช่วยในการปฏิบัติงานในด้านต่าง ๆ เช่น KM การจัดเก็บข้อมูล
๒. เสริมสร้างความรู้เกี่ยวกับระบบสารสนเทศด้านการบริหารจัดการบุคลากรให้ผู้ปฏิบัติงานเพื่อรองรับการใช้งานระบบ และเพิ่มขีดความสามารถของบุคลากรเพื่อรองรับการพัฒนาในระบบในอนาคต

### ๓.๕ นโยบายด้านสวัสดิการในองค์กร

๑. ปรับปรุงสภาพความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน
๒. มีกิจกรรมยกย่องชมเชยพนักงานดีเด่น ที่ทำคุณประโยชน์ต่อองค์กร
๓. มีระบบสวัสดิการ ผลตอบแทนพิเศษ
๔. มีช่องทางการสื่อสารด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

จากการวิเคราะห์ปัจจัยภายใน/ภายนอก ตลอดจนเชื่อมโยงกับวิสัยทัศน์ พันธกิจของเทศบาลตำบลหนองหารแล้วนั้น จึงได้ประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อความสอดคล้องกับกับแผนยุทธศาสตร์ วิสัยทัศน์และพันธกิจขององค์กร ดังนี้.-

๑. การสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ
๒. การวางแผนอัตรากำลังและปรับอัตรากำลังให้เหมาะสมกับภารกิจขององค์กร
๓. การพัฒนาระบบฐานข้อมูลสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
๔. การพัฒนาผู้บริหารให้มีภาวะผู้นำ มีวิสัยทัศน์และพฤติกรรมของผู้บริหารยุคใหม่ที่ทำให้ความสำคัญกับบุคลากรควบคู่ไปกับประสิทธิภาพของงาน
๕. การส่งเสริมคุณภาพชีวิตของพนักงานเทศบาล
๖. การพัฒนาระบบสร้างแรงจูงใจเพื่อรักษาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพสูงไว้
๗. เสริมสร้างคุณธรรมและจริยธรรมให้แก่พนักงานเทศบาลกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
๘. การบริหารทรัพยากรบุคคลและพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้ตรงกับสมรรถนะประจำตำแหน่ง
๙. พัฒนางค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้
๑๐. การพัฒนาภาวะผู้นำให้กับพนักงานเทศบาล



## บทที่ ๔

### การวางแผนอัตรากำลังคนและการกำหนดกรอบอัตรากำลัง

.....

เทศบาลตำบลหนองหารได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในอนาคต ซึ่งเป็นตัวสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการใด จึงจะเหมาะสมกับภารกิจ และปริมาณงาน และเพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณของเทศบาล และเพื่อให้การบริหารงานของเทศบาลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพประสิทธิผล โดยได้กำหนดเป็นนโยบายการบริหารงานบุคคลได้เป็นดังนี้.-

#### ๑. วัตถุประสงค์

๑.๑ เพื่อให้เทศบาลตำบลหนองหารมีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงาน ระบบการจ้างที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อนอันจะเป็นการประหยัดงบประมาณรายจ่ายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๑.๒ เพื่อให้เทศบาลตำบลหนองหารมีการกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบล ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๕๕๖ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๑๔) พ.ศ. ๒๕๖๒ และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๔ และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

๑.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดเชียงใหม่ (ก.จังหวัดเชียงใหม่) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๑.๔ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดเชียงใหม่ (ก.จังหวัดเชียงใหม่) สามารถตรวจสอบการกำหนดประเภทตำแหน่งและการสรรหาและเลือกสรรตำแหน่งพนักงานจ้างว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๑.๕ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลหนองหาร

๑.๖ เพื่อให้เทศบาลตำบลหนองหารสามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุแต่งตั้งข้าราชการ และการใช้อัตรากำลังของบุคลากรเพื่อให้การบริหารงานของเทศบาลตำบลหนองหาร เกิดประโยชน์ต่อประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพมีความคุ้มค่าสามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงานและมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็นการปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๑.๗ เพื่อให้เทศบาลตำบลหนองหารดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังบุคลากรให้เหมาะสมการพัฒนาบุคลากรได้อย่างต่อเนื่องมีประสิทธิภาพ และสามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๑.๘ เพื่อให้เทศบาลตำบลหนองหารมีการกำหนดตำแหน่งอัตรากำลังของบุคลากรที่สามารถตอบสนองการปฏิบัติงานของเทศบาลตำบลหนองหารที่มีความจำเป็นเร่งด่วน และสนองนโยบายของรัฐบาลหรือมติคณะรัฐมนตรี หรือนโยบายของเทศบาลตำบลหนองหาร

## บทที่ ๕

### แนวทางการพัฒนาพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้าง

.....

ในการบริหารงานขององค์กรต่าง ๆ ทรัพยากรทางการบริหารที่สำคัญที่สุดขององค์กรก็คือ ทรัพยากรมนุษย์ขององค์กร เนื่องจากทรัพยากรมนุษย์เป็นผู้ใช้ทรัพยากรทางการบริหารอื่น ๆ ขององค์กรในการดำเนินงานให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล นอกจากนี้ ปริมาณและคุณภาพของบุคลากรก็เป็นปัจจัยสำคัญต่อความสำเร็จขององค์กร ซึ่งการที่องค์กรจะสามารถรักษาความสมดุลระหว่างปริมาณคนกับปริมาณงานและคุณภาพของบุคลากรให้เหมาะสมได้อย่างต่อเนื่อง องค์กรจะต้องมีการวางแผนการใช้กำลังคนอย่างเหมาะสม และมีการพัฒนาบุคลากรในทุกระดับขององค์กรให้มีศักยภาพอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ

เทศบาลตำบลหนองหาร ได้เล็งเห็นถึงความสำคัญของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานในองค์กร อันได้แก่ ข้าราชการ และพนักงานจ้างในสังกัด ซึ่งจะเป็นผู้ขับเคลื่อนภารกิจและยุทธศาสตร์ของหน่วยงาน ให้สำเร็จผลตามจุดมุ่งหมายของการพัฒนาที่กำหนดไว้ จึงได้กำหนดแนวทางในการพัฒนาบุคลากรของหน่วยงานไว้ ดังนี้

(๑) จัดส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรม หรือการประชุมสัมมนา หรือการประชุมเชิงปฏิบัติการตามหน่วยงานต่าง ๆ โดยเฉพาะการฝึกอบรมตามสายงานของตนกับสถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น การเข้ารับการฝึกอบรมที่หน่วยงานของรัฐหรือสถาบันการศึกษาจัดขึ้น เพื่อพัฒนาทักษะความสามารถของบุคลากรให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

(๒) จัดให้มีการฝึกอบรมหรือการประชุมสัมมนานักวิชาการในสังกัด โดยเทศบาลตำบลหนองหารเป็นผู้จัดอบรมเอง หรือร่วมกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น หรือหน่วยงานอื่น เพื่อพัฒนาทักษะความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานเฉพาะด้านหรือเฉพาะสายงานของบุคลากร

(๓) ส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการแลกเปลี่ยนความรู้ หรือประสบการณ์ในการทำงานระหว่างเจ้าหน้าที่ท้องถิ่นด้วยกันเอง หรือผู้ชำนาญงาน หรือผู้เชี่ยวชาญจากส่วนราชการอื่น ๆ ตลอดจนถึง การขอรับคำแนะนำ/ปรึกษาจากผู้กำกับดูแล หน่วยงานตรวจสอบอื่น ๆ เช่น สำนักงานตรวจเงินแผ่นดิน เป็นต้น

(๔) จัดให้มีการศึกษาดูงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น หรือหน่วยงานอื่น ทั้งภาครัฐและภาคเอกชนที่เป็นแบบอย่างที่ดีในการบริหารจัดการองค์กรหรือการพัฒนาท้องถิ่นในด้านต่าง ๆ เพื่อให้บุคลากรสามารถนำความรู้และประสบการณ์ที่ได้รับ มาปรับใช้หรือประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน อันจะเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานให้สูงขึ้น

(๕) ส่งเสริมและสนับสนุนบุคลากรให้ตระหนักถึงการเป็นผู้รับใช้ประชาชนในพื้นที่ การให้บริการประชาชนด้วยความรวดเร็ว เสมอภาคและทั่วถึง อำนวยความสะดวกและลดขั้นตอนการให้บริการประชาชน เพื่อให้ประชาชนหรือผู้รับบริการได้รับความพึงพอใจจากการให้บริการของเจ้าหน้าที่

(๖) ส่งเสริมและสนับสนุนการนำเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารมาใช้ในการปฏิบัติงานมากขึ้น เพื่อลดขั้นตอนและระยะเวลาในการปฏิบัติงานหรือระยะเวลาในการให้บริการประชาชนลดลง ความซ้ำซ้อนของงานและการใช้ทรัพยากรที่ไม่จำเป็นลง อันจะเป็นการใช้งบประมาณของหน่วยงานให้คุ้มค่ามากขึ้น



(๗) ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรพัฒนาองค์ความรู้ในวิชาชีพของตนอย่างต่อเนื่อง ผ่านการศึกษาทั้งในระบบและนอกระบบ รวมถึงการศึกษาตามอัธยาศัย เพื่อให้บุคลากรได้รับความรู้และสามารถประยุกต์ใช้ความรู้ในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลยิ่งขึ้น และส่งเสริมให้หน่วยงานเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ต่อไป

(๘) ส่งเสริม และสนับสนุนให้บุคลากรนำหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี มาใช้อย่างต่อเนื่องและปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์ดังกล่าวให้สัมฤทธิ์ผลในทุกมิติหรือตัวชี้วัดที่รัฐบาลกำหนด

### หลักสูตรการพัฒนา

| ลำดับ | หลักสูตรการพัฒนา                               | รายละเอียดการพัฒนา                                                                                                                                   |
|-------|------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| ๑     | หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ       | การพัฒนาความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน โดยทั่วไป เช่น ระเบียบกฎหมาย นโยบายที่สำคัญของ รัฐบาล สถานที่ โครงสร้างของงาน นโยบายต่าง ๆ เป็นต้น      |
| ๒     | หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ | การพัฒนาความรู้ ความเข้าใจ และความสามารถ ในการปฏิบัติงานในหน้าที่รับผิดชอบให้มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลยิ่งขึ้น                                     |
| ๓     | ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง   | การพัฒนาความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานของ ตำแหน่งหนึ่งตำแหน่งใดโดยเฉพาะ                                                                            |
| ๔     | ด้านการบริหาร                                  | การพัฒนาในรายละเอียดที่เกี่ยวกับการบริหารและ การบริการประชาชน เช่น ในเรื่องการวางแผน การมอบหมายงาน การจูงใจ การประสานงาน เป็นต้น                     |
| ๕     | ด้านคุณธรรม และจริยธรรม                        | การพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติ เช่น จริยธรรมในการปฏิบัติงาน การพัฒนาคุณภาพชีวิต เพื่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน การปฏิบัติงาน อย่างมีความสุข |

หมายเหตุ : ๑. หลักสูตรต่าง ๆ ให้รวมถึงหลักสูตรที่ส่วนราชการหรือหน่วยงานต่าง ๆ จัดขึ้น และมีเนื้อหา สอดคล้องกับแนวทางดังกล่าวข้างต้น

๒. หลักสูตรในแต่ละด้านสามารถจัดรวมไว้ในโครงการพัฒนาพนักงานเทศบาลโครงการเดียวกันได้

## บทที่ ๖

### การติดตามและประเมินผล

.....

เทศบาลตำบลหนองหารได้กำหนดวิธีการติดตามและประเมินผลนโยบายและกลยุทธ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของเทศบาล โดยแต่งตั้งผู้รับผิดชอบในการประเมินผลการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ดังนี้

คณะกรรมการติดตามและประเมินผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประกอบด้วย

- |                             |                     |
|-----------------------------|---------------------|
| ๑. นายกเทศมนตรีตำบลหนองหาร  | ประธานกรรมการ       |
| ๒. ปลัดเทศบาลตำบลหนองหาร    | กรรมการ             |
| ๓. หัวหน้าส่วนราชการทุกส่วน | กรรมการ             |
| ๔. นักทรัพยากรบุคคล         | กรรมการและเลขานุการ |

ให้คณะกรรมการฯ มีหน้าที่ในการติดตามและประเมินผลการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของเทศบาล กำหนดวิธีการติดตามและประเมินผล ตลอดจนการดำเนินการด้านอื่นที่เกี่ยวข้องอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง แล้วเสนอผลการติดตามประเมินผลต่อนายกเทศมนตรีตำบลหนองหาร

#### ตัวชี้วัดและข้อเสนอระดับเป้าหมาย

๑. ระดับความสำเร็จของการบริหารและพัฒนาบุคลากร (พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖) ในการเสริมสร้างด้านธรรมาภิบาล
๒. ระดับความโปร่งใสในภาพรวมของเทศบาลดีขึ้นอย่างน้อยร้อยละ ๒๐ ในปี พ.ศ. ๒๕๖๔ เทียบกับปี พ.ศ. ๒๕๖๓
๓. ระดับความเชื่อมั่นของประชาชนต่อการทำงานของเทศบาลสูงขึ้นมากกว่าร้อยละ ๘๐ หรือไม่น้อยกว่าเป้าหมายที่ผ่านมา
๔. ระดับความพึงพอใจของผู้รับบริการต่อการให้บริการที่โปร่งใสและเป็นธรรมของเทศบาลเพิ่มสูงขึ้นมากกว่าร้อยละ ๘๐ หรือไม่น้อยกว่าเป้าหมายที่ผ่านมา
๕. ร้อยละของบุคลากรในเทศบาลที่เข้าใจและประยุกต์หลักคุณธรรม จริยธรรม ธรรมาภิบาล และจรรยาบรรณในการปฏิบัติราชการ มากกว่าร้อยละ ๖๐ ของจำนวนประชากรที่สุ่มทดสอบ
๖. ระดับความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงานต่อความเป็นธรรมในการบริหารงานที่เพิ่มสูงขึ้นมากกว่าร้อยละ ๖๐ หรือไม่น้อยกว่าเป้าหมายที่ผ่านมา

---