

นโยบายและกลยุทธ์การบริหารงาน ทรัพยากรบุคคล



เทศบาลตำบลหนองพลับ
อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์

งานการเจ้าหน้าที่
สำนักปลัด

คำนำ

ในช่วงที่ผ่านมา ระบบราชการไทยมีการเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นมากมายโดยเฉพาะอย่างยิ่งการบริหารทรัพยากรบุคคลแนวใหม่ที่มุ่งเน้นการพัฒนาทรัพยากรบุคคลในองค์กรให้เป็นผู้ที่มีความรู้รอบด้าน มิใช่เพียงรู้ลึกในงานด้านใดด้านหนึ่งเพียงด้านเดียว ประกอบกับกระแสโลกาภิวัตน์ ทำให้เกิดความเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารการพัฒนาสังคมและการเมือง การพัฒนาขีดความสามารถของประเทศ ในการแข่งขันสู่ระดับสากล ส่งผลให้ระบบราชการต้องปรับตัวให้เท่าทัน รองรับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นตลอดเวลา การบริหารทรัพยากรบุคคลในภาครัฐจึงมีสิ่งท้าทายที่ต้องเผชิญ กับสภาวะแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว และทำให้บุคลากรมีความสุขในการทำงาน จำเป็นต้อง อาศัยการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพ

เทศบาลตำบลหนองพลับ จึงได้ดำเนินการจัดทำนโยบายและกลยุทธ์การบริหารงานทรัพยากรบุคคลขึ้น เพื่อสร้างระบบบริหาร และพัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพเพื่อสร้างบุคลากรที่มีคุณธรรม สมรรถนะสูง เพื่อเตรียมความพร้อมรับให้ทันกับสถานการณ์ความเปลี่ยนแปลงให้สอดคล้องกับความคาดหวังของรัฐบาลและการบริการประชาชนตามภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของเทศบาล ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึง(๑๓)(ฉบับที่พ.ศ. ๒๕๕๒ รวมถึงภารกิจต่าง ๆ ตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐและนโยบายผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้อย่างบรรลุเป้าหมายต่อไป

เทศบาลตำบลหนองพลับ

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
๑. ความเป็นมา	๑
๒. วิสัยทัศน์	๘
๓. พันธกิจ	๘
๔. เป้าประสงค์	๘
๕. การวิเคราะห์สถานภาพและสภาพแวดล้อมด้านทรัพยากรบุคคล(SWOT Analysis)	๙
๖. นโยบายและกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของเทศบาลตำบลหนองพลับ	๑๐
๗. นโยบายด้านการสร้างและพัฒนาระบบการบริหารจัดการองค์ความรู้	๑๒
๘. แผนปฏิบัติการ/โครงการ	๑๗

นโยบายและกลยุทธ์การบริหารงานทรัพยากรบุคคล เทศบาลตำบลหนองพลับ อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์

ข้อมูลทั่วไปของเทศบาลตำบลหนองพลับ

๑. ด้านกายภาพ

๑.๑ ด้านกายภาพ

การจัดตั้ง เทศบาลตำบลหนองพลับ ยกฐานะจากสุขาภิบาลมาเป็นเทศบาลตำบล เมื่อวันที่ ๒๕ พฤษภาคม ๒๕๔๒
สถานที่ตั้ง ตั้งอยู่เลขที่ ๔๓๙ หมู่ ๑๐ ตำบลหนองพลับ อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์
ขนาดพื้นที่ มีพื้นที่ ๑๒.๐๙๘ ตารางกิโลเมตร
มีลักษณะทอดยาวตามแนวทางหลวงแผ่นดินหมายเลข ๓๒๑๙ (หัวหิน- วไลย) และทางหลวงแผ่นดินหมายเลข ๓๓๐๑ (หนองพลับ – ยางชุม) ประชาชนส่วนใหญ่ ปลูกบ้านบริเวณริมทางหลวงแผ่นดินกระจัดกระจายไม่หนาแน่น

๑.๒ ลักษณะภูมิประเทศ

ลักษณะภูมิประเทศในเขตเทศบาลส่วนใหญ่เป็นพื้นที่ราบ พื้นที่บางส่วนมีความลาดชัน

๑.๓ ลักษณะภูมิอากาศ

สภาพภูมิอากาศอุณหภูมิโดยทั่วไปของเทศบาลตำบลหนองพลับจะมีอุณหภูมิร้อนและแห้งแล้งในช่วงฤดูร้อน ฤดูฝนจะมีปริมาณฝนตกปานกลาง

๑.๔ ลักษณะของดิน

เนื่องจากสภาพทั่วไปมีพื้นที่เป็นที่ราบ จนมีลูกคลื่นลอนลาดเล็กน้อย เป็นดินร่วนปนทราย มีความสมบูรณ์ต่ำ เนื่องจากเกษตรกรทำการเพาะปลูกพืชไม่หมุนเวียน และใช้ปุ๋ยเคมี การระบายน้ำดีปานกลาง มีความอุดมสมบูรณ์ค่อนข้างต่ำ แต่มีคุณสมบัติทางกายภาพค่อนข้างดี คือ น้ำซึมผ่านได้ดี เหมาะสมที่จะทำการเกษตรโดยเฉพาะพืชไร่และไม้ผลต่าง ๆ เช่น สับปะรด อ้อย มะม่วง มะพร้าว เป็นต้น

๑.๕ ลักษณะของแหล่งน้ำ

ในเขตเทศบาลมีแหล่งน้ำธรรมชาติขนาดเล็ก คือ อ่างเก็บน้ำหนองปลาean ซึ่งไม่เพียงพอในการทำเกษตร ซึ่งปัจจุบันได้เป็นแหล่งน้ำในการผลิตน้ำประปาเทศบาล สำหรับแหล่งน้ำในการเกษตร เกษตรกรมีแหล่งน้ำที่สร้างขึ้น เช่น สระน้ำ ฝาย บ่อบาดาล และน้ำฝนตามธรรมชาติ

- ลำห้วย จำนวน ๒ แห่ง ได้แก่ ลำห้วยไทรงาม,ลำห้วยหนองปลาean
- สระน้ำสาธารณะ จำนวน ๖ แห่ง ได้แก่ สระน้ำสาธารณะบ้านหนองยายอ่วม, สระน้ำสาธารณะบ้านหนองพลับ,สระตาโย,สระยายเม้ย,สระยายเกา และสระตาถม

๑.๖ ลักษณะของไม้และป่าไม้

ในเขตเทศบาลไม่มีป่าสงวนแห่งชาติ มีการจัดการสิ่งแวดล้อมในการอนุรักษ์ และฟื้นฟูทรัพยากรที่มีความเสื่อมโทรม เช่น การปลูกป่าทดแทนในพื้นที่ว่างเปล่า การปลูกหญ้าแฝกป้องกันการพังทลายของผิวดิน รวมทั้งการจัดการเกี่ยวกับภาวะมลพิษ เช่น การกำจัดขยะมูลฝอยอย่างถูกต้องลักษณะ การบำบัดน้ำเสียชุมชน การดำเนินโครงการตามพระราชเสาวนีย์ เป็นต้น

๒. ด้านการเมือง/การปกครอง

๒.๑ เขตการปกครอง

เทศบาลตำบลหนองพลับมีการแบ่งเขตการปกครองจาก ๓ หมู่บ้าน คือ หมู่ที่ ๒ , หมู่ที่ ๔ (ไม่ครอบคลุมทั้งหมู่บ้าน) และหมู่ที่ ๑๐ (ไม่ครอบคลุมทั้งหมู่บ้าน) ออกเป็นชุมชน ๗ ชุมชน ดังนี้

๑. ชุมชนหนองยายอ่วม
๒. ชุมชนเทพสถิตย์
๓. ชุมชนชัยพัฒนา
๔. ชุมชนร่มไทร
๕. ชุมชนร่วมใจสามัคคี
๖. ชุมชนร่มเกล้า
๗. ชุมชนรักสุใจ

อาณาเขต

ทิศเหนือ จดองค์การบริหารส่วนตำบลไร่ไหมพัฒนา

ทิศใต้ จดองค์การบริหารส่วนตำบลหนองพลับ

ทิศตะวันตก จดองค์การบริหารส่วนตำบลหนองพลับ

ทิศตะวันออก จดองค์การบริหารส่วนตำบลหินเหล็กไฟ และองค์การบริหารส่วนตำบลทับใต้

๓. ข้อมูลเกี่ยวกับศักยภาพของท้องถิ่น

โครงสร้างและการบริหารงานบุคคล

การบริหารงานของเทศบาลตำบลหนองพลับ ประกอบด้วย

๑. ฝ่ายนิติบัญญัติ

ประกอบด้วยสมาชิกสภาเทศบาล ซึ่งมาจากการเลือกตั้งโดยตรงของประชาชนจำนวน ๑๒ คน มี ประธานสภาเทศบาล ๑ คน รองประธานสภาเทศบาล ๑ คน

๒. ฝ่ายบริหาร

มีนายกเทศมนตรี ๑ คน ซึ่งมาจากการเลือกตั้งโดยตรงของประชาชนตามกฎหมายว่าด้วยการเลือกตั้งสมาชิกสภาท้องถิ่นหรือผู้บริหารท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๕ และพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๑๒) พ.ศ. ๒๕๔๖ รองนายกเทศมนตรี ๒ คน และที่ปรึกษานายกเทศมนตรี ๑ คน มาจากการแต่งตั้งของนายกเทศมนตรี และฝ่ายปฏิบัติงานประจำมีปลัดเทศบาลเป็นผู้บังคับบัญชาสูงสุด มีการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๗ ส่วน ดังนี้

๑. สำนักปลัดเทศบาล
๒. กองคลัง
๓. กองช่าง

๔. กองสาธารณสุข
๕. กองสวัสดิการสังคม
๕. กองการศึกษา
๖. กองการประปา
๗. หน่วยตรวจสอบภายใน

มีพนักงาน ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ดังนี้

- | | | |
|------------------------|----|----|
| - พนักงานเทศบาลสามัญ | ๒๒ | คน |
| - ครูผู้ดูแลเด็ก | ๒ | คน |
| - ลูกจ้างประจำ | ๖ | คน |
| - พนักงานจ้างตามภารกิจ | ๒๑ | คน |
| - พนักงานจ้างทั่วไป | ๑๗ | คน |

ตารางแสดงจำนวนพนักงาน ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างตามภารกิจ พนักงานจ้างทั่วไป

สำนัก / กอง	พนักงานเทศบาล	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	รวม
สำนักปลัดเทศบาล	๘	๔	๖	๓	๒๑
กองคลัง	๕	-	๑	๒	๘
กองช่าง	๓	-	๓	๒	๘
กองสาธารณสุข	๑	๒	๗	๑	๑๑
กองสวัสดิการฯ	๒	-	๑	๑	๔
กองการศึกษา	๒	-	๒	๓	๗
กองการประปา	๑	-	๑	๕	๗
รวม	๒๒	๖	๒๑	๑๗	๖๖

หมายเหตุ ข้อมูลจากงานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัด เทศบาลตำบลหนองพลับ ณ เดือน กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๒

๔. การกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาล

เทศบาลตำบลหนองพลับ ได้แบ่งองค์การเทศบาล เป็น ๒ ส่วน ดังนี้

๑. สภาเทศบาล ประกอบด้วย สมาชิกซึ่งมีราษฎรเลือกตั้งตามกฎหมาย ว่าด้วยการเลือกตั้งสมาชิกสภาเทศบาล จำนวน ๑๒ คน มีวาระการดำรงตำแหน่งคราวละ ๔ ปี สภาเทศบาลมีประธานสภา ๑ คน และรองประธานสภาเทศบาล ๑ คน ซึ่งผู้ว่าราชการจังหวัดแต่งตั้งจากสมาชิกสภาตามมติของสภาเทศบาล

๒. คณะผู้บริหารเทศบาล ประกอบด้วย นายกเทศมนตรี จำนวน ๑ คน ซึ่งมาจากการเลือกตั้งโดยตรงของประชาชน รองนายกเทศมนตรี ๒ คน จากการแต่งตั้งของนายกเทศมนตรี และมีที่ปรึกษานายกเทศมนตรี จำนวน ๑ คน จากการแต่งตั้งของนายกเทศมนตรี โดยมีนายกเทศมนตรีเป็นผู้ควบคุมและรับผิดชอบในการบริหารกิจการของเทศบาล ตามมาตรา ๔๘ สัตตรส และมีอำนาจหน้าที่ตามมาตรา ๔๘ เตรส แห่งพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ (แก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับที่ ๑๓) พ.ศ. ๒๕๕๒

ได้กำหนดหน้าที่ของเทศบาลตามมาตรา ๕๐ และมาตรา ๕๑ ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ และอำนาจหน้าที่ตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนของการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ดังนี้

ภารกิจอำนาจหน้าที่ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖

๑. ภารกิจอำนาจหน้าที่ที่ต้องทำตาม มาตรา ๕๐ แห่งพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ (รวมที่แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน)

- (๑) รักษาความสงบเรียบร้อย ของประชาชน
- (๒) ให้มีและบำรุงทางบก และทางน้ำ
- (๓) รักษาความสะอาดของถนนหรือทางเดินและที่สาธารณะรวมทั้งการกำจัด ขยะมูลฝอย และสิ่งปฏิกูล
- (๔) ป้องกันและระงับโรคติดต่อ
- (๕) ให้มีเครื่องใช้ในการดับเพลิง
- (๖) ให้ราษฎรได้รับการศึกษาอบรม
- (๗) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุและ ผู้พิการ
- (๘) บำรุงศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
- (๙) หน้าที่อื่นตามที่กฎหมายบัญญัติให้เป็นหน้าที่ของเทศบาล

๒. ภารกิจอำนาจหน้าที่อาจทำได้ ตามมาตรา ๕๑ แห่งพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ (รวมที่แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน)

- (๑) ให้มีน้ำสะอาด หรือ การประปา
- (๒) ให้มีโรงฆ่าสัตว์
- (๓) ให้มีตลาด ท่าเทียบเรือ และ ท่าข้าม
- (๔) ให้มีสุสาน และ ฌาปนสถาน
- (๕) บำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร
- (๖) ให้มีและบำรุงสถานที่ทำการพิทักษ์รักษาคนเจ็บไข้
- (๗) ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น
- (๘) ให้มีและบำรุงทางระบายน้ำ
- (๙) เทศพาณิชย์

ภารกิจอำนาจหน้าที่ในการจัดระบบบริการสาธารณะตามมาตรา ๑๖ แห่งพระราชบัญญัติ กำหนดแผนและขั้นตอน การกระจายอำนาจ พ.ศ. ๒๕๔๒

- (๑) การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง
- (๒) การจัดให้มี และ บำรุงรักษาทางบก ทางน้ำ และทางระบายน้ำ
- (๓) การจัดให้มี และ ควบคุมตลาด ท่าเทียบเรือ ท่าข้ามและที่จอดรถ
- (๔) การสาธารณสุขูปโภคและการก่อสร้างอื่น ๆ
- (๕) การสาธารณสุขการ
- (๖) การส่งเสริม การฝึก และการประกอบอาชีพ
- (๗) การพาณิชย์ และ การส่งเสริมการลงทุน
- (๘) การส่งเสริมการท่องเที่ยว

- (๙) การจัดการศึกษา
- (๑๐) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส
- (๑๑) การบำรุงรักษาศิลปะจารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่นและวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
- (๑๒) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัด และการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย
- (๑๓) การจัดให้มีและบำรุงสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ
- (๑๔) การส่งเสริมกีฬา
- (๑๕) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน
- (๑๖) การส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎร ในการพัฒนาท้องถิ่น
- (๑๗) การรักษาความสะอาด และความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง
- (๑๘) การกำจัดมูลฝอย สิ่งปฏิกูล และน้ำเสีย
- (๑๙) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัว และการรักษาพยาบาล
- (๒๐) การจัดให้มี และควบคุมสุสาน และฌาปนสถาน
- (๒๑) การควบคุมการเลี้ยงสัตว์
- (๒๒) การจัดให้มี และควบคุมการฆ่าสัตว์
- (๒๓) การรักษาความปลอดภัย ความเป็นระเบียบเรียบร้อย และการอนามัยโรงมหรสพและสาธารณสถานอื่น ๆ
- (๒๔) การจัดการ การบำรุงรักษา และการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ ที่ดินทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- (๒๕) การผังเมือง
- (๒๖) การขนส่ง และการวิศวกรรมจราจร
- (๒๗) การดูแลรักษาที่สาธารณะ
- (๒๘) การควบคุมอาหาร
- (๒๙) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- (๓๐) การรักษาความสงบเรียบร้อย การส่งเสริม และสนับสนุนการป้องกันและรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
- (๓๑) กิจการอื่นใดที่เป็นประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นตามที่คณะกรรมการประกาศกำหนด

สรุปการวิเคราะห์ภารกิจของเทศบาล

จำแนกภารกิจของเทศบาลตำบลหนองพลับออกเป็นด้านต่าง ๆ ได้ดังนี้

๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (๑) การจัดให้มีการบำรุงทางบกทางน้ำและทางระบายน้ำ (พ.ร.บ.กำหนดแผนฯ ม.๑๖(๒), พ.ร.บ.เทศบาลฯ ม. ๕๐(๒))
- (๒) การสาธารณสุขโรคและการก่อสร้างอื่นๆ (พ.ร.บ.กำหนดแผนฯ ม.๑๖(๔))
- (๓) การสาธารณสุขการ (พ.ร.บ.กำหนดแผนฯ ม.๑๖(๕))
- (๔) การควบคุมอาคาร (พ.ร.บ. กำหนดแผนฯ ม.๑๖(๒๘))

๒. ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (๑) การจัดการศึกษา (พ.ร.บ. กำหนดแผนฯ ม.๑๖(๙) พ.ร.บ.เทศบาลฯ ม.๕๐(๖))
- (๒) การสังคมสงเคราะห์และพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และด้อยโอกาส (พ.ร.บ.กำหนดแผนฯ ม.๑๖ (๑๐) พ.ร.บ. เทศบาลฯ ม.๕๐ (๗))
- (๓) การจัดให้มีและบำรุงสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ (พ.ร.บ. กำหนดแผนฯ ม. ๑๖ (๑๓)
- (๔) การส่งเสริมกีฬา (พ.ร.บ.กำหนดแผนฯ ม.๑๖ (๑๔))
- (๕) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัว และการรักษาพยาบาล (พ.ร.บ. กำหนดแผนฯ ม.๑๖(๑๙) พ.ร.บ. เทศบาลฯ ม.๕๐ (๔), ม.๕๑ (๖))

๓. ด้านการจัดระเบียบชุมชนสังคมและรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (๑) การรักษาความสงบเรียบร้อยของประชาชน (พ.ร.บ. เทศบาลฯ ม.๕๐(๑) พ.ร.บ. กำหนดแผนฯ ม. ๑๖(๓๐))
- (๒) การจัดให้มีและควบคุมตลาด (พ.ร.บ กำหนดแผนฯ ม. ๑๖(๓))
- (๓) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย (พ.ร.บ. กำหนดแผนฯ ม. ๑๖(๑๒))
- (๔) การรักษาความสะอาด และความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง (พ.ร.บ.เทศบาลฯ ม. ๕๐(๓) พ.ร.บ. กำหนดแผนฯ ม. ๑๖(๑๗))
- (๕) การกำจัดขยะมูลฝอย สิ่งปฏิกูลและน้ำเสีย (พ.ร.บ. เทศบาลฯ ม. ๕๐(๓) พ.ร.บ. กำหนดแผนฯ ม. ๑๖(๑๘))
- (๖) การจัดให้มีและควบคุมสุสานและฌาปนสถาน (พ.ร.บ. เทศบาลฯ ม. ๕๑(๔) พ.ร.บ. กำหนดแผนฯ ม. ๑๖ (๒๐))
- (๗) การควบคุมการเลี้ยงสัตว์ (พ.ร.บ. กำหนดแผนฯ ม.๑๖(๒๑))
- (๘) การจัดให้มีและควบคุมการฆ่าสัตว์ (พ.ร.บ. เทศบาลฯ ม. ๕๑(๒) พ.ร.บ.กำหนดแผนฯ ม.๑๖(๒๒))
- (๙) การรักษาความปลอดภัย ความเป็นระเบียบเรียบร้อยและการอนามัย โรงมหรสพ และอื่น ๆ (พ.ร.บ. กำหนดแผนฯ ม.๑๖ (๒๓))

๔. ด้านการวางแผนการส่งเสริมการลงทุนพาณิชย์กรรมและการท่องเที่ยว

มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (๑) บำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร (พ.ร.บ. เทศบาลฯ ม. ๕๑ (๕) พ.ร.บ.กำหนดแผนฯ ม.๑๖(๖))
- (๒) การพาณิชย์และการส่งเสริมการลงทุน (พ.ร.บ.กำหนดแผนฯ ม. ๑๖ (๗))
- (๓) การส่งเสริมการท่องเที่ยว (พ.ร.บ. กำหนดแผนฯ ม. ๑๖ (๘))

๕. ด้านการบริหารจัดการและอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การจัดการ การบำรุงรักษา และการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (พ.ร.บ. กำหนดแผนฯ ม. ๑๖ (๒๔))

๖. ด้านศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น

มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (๑) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่นและวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น (พ.ร.บ. เทศบาลฯ ม. ๕๐(๘) พ.ร.บ. กำหนดแผนฯ ม.๑๖ (๑๑))

๗. ด้านการบริหารจัดการและสนับสนุนการปฏิบัติงานของส่วนราชการ และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (๑) การบริหารจัดการในการปฏิรูปภารกิจของเทศบาล (พ.ร.บ. เทศบาลฯ ม. ๕๐(๙)
- (๒) การสนับสนุนการปฏิบัติงานของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น (พ.ร.บ. เทศบาลฯ ม.๕๐(๙))

สรุปภารกิจทั้ง ๗ ด้าน ตามที่เทศบาลตำบลหนองพลับได้กำหนดไว้นี้ ถ้าสามารถดำเนินการได้ครบถ้วนจะเกิดผลดีต่อประชาชน ทำให้เป็นเมืองน่าอยู่ และเทศบาลตำบลหนองพลับยังเป็นเทศบาลที่ ยังต้องพัฒนาในหลายๆด้าน เพื่ออำนวยความสะดวกในการดำรงชีวิต

๕. ภารกิจหลักและภารกิจรองที่เทศบาลจะดำเนินการ

ตามภารกิจที่ได้วิเคราะห์ตามข้อ ๕ เทศบาลตำบลหนองพลับได้กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่ต้องดำเนินการ ดังนี้

๑. ภารกิจหลัก

- (๑) การรักษาความสงบเรียบร้อยของประชาชน
- (๒) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- (๓) การบำรุงรักษาและก่อสร้างถนน ทางเท้าและท่อระบายน้ำ
- (๔) ให้มีน้ำดื่ม น้ำใช้ที่สะอาด ก่อสร้างและบำรุงรักษาระบบประปา
- (๕) ติดตั้งและบำรุงรักษาส่องสว่างตามทางสาธารณะและชุมชน
- (๖) การรักษาความสะอาด และความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง
- (๗) การดูแลรักษาที่สาธารณประโยชน์
- (๘) การจัดการศึกษาปฐมวัย และการศึกษาขั้นพื้นฐาน
- (๙) การสังคมสงเคราะห์ คนชรา สตรี เด็ก และผู้ด้อยโอกาส
- (๑๐) การบำรุงรักษาศิลปะ วัฒนธรรม ประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น
- (๑๑) การส่งเสริมกีฬา
- (๑๒) การจัดให้มีและบำรุงรักษาสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ
- (๑๓) การพัฒนาและส่งเสริมอาชีพ
- (๑๔) การควบคุมอาคาร
- (๑๕) การส่งเสริมสุขภาพอนามัย การรักษาพยาบาล การป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ
- (๑๖) การส่งเสริมการท่องเที่ยว
- (๑๗) การกำจัดขยะ สิ่งปฏิกูล และมูลฝอย
- (๑๘) การจัดให้มี และควบคุมการเลี้ยงสัตว์ และการควบคุมการฆ่าสัตว์

๒. ภารกิจรอง

- (๑) สนับสนุนการปฏิบัติงานของส่วนราชการและองค์กรบริหารส่วนท้องถิ่นอื่น
- (๒) ปรับปรุงและพัฒนากระบวนการบริหารงาน

- (๓) ปรับปรุงเครื่องมือเครื่องใช้ สถานที่ปฏิบัติงาน
- (๔) ส่งเสริมให้ประชาชนมีส่วนร่วมกับเทศบาล
- (๕) การประชาสัมพันธ์กิจการของเทศบาล
- (๖) ส่งเสริมสนับสนุนการปกครองระบอบประชาธิปไตย

๖. วิสัยทัศน์

วิสัยทัศน์ตำบลหนองพลับ อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์

“เทศบาลตำบลหนองพลับเมืองน่าอยู่ คู่ประเพณี ชุมชนเข้มแข็งบนพื้นฐานเศรษฐกิจพอเพียง”

๗. พันธกิจ

- ๑. พัฒนาศักยภาพคน ครอบครัว และชุมชนให้มีความเข้มแข็งสามารถพึ่งตนเองได้
- ๒. ฟื้นฟูและป้องกันรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ๓. ส่งเสริมและจัดกิจกรรมศิลปวัฒนธรรม ภูมิปัญญาท้องถิ่นและประเพณีให้คงอยู่อย่าง

ต่อเนื่องอนุรักษ์

- ๔. พัฒนาระบบการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- ๕. จัดให้มีระบบสาธารณสุขปลอดภัย และสาธารณสุขการ
- ๖. การจัดการด้านสุขอนามัย ด้านกีฬา และนันทนาการ ส่งเสริมให้การสงเคราะห์และพัฒนาอาชีพ พัฒนาการศึกษาศึกษา และเสริมสร้างความสงบเรียบร้อยของสังคม
- ๗. เพิ่มศักยภาพบุคลากร เครื่องมือ เครื่องใช้และอาคารสถานที่

๘. เป้าประสงค์

- ๑. เสริมสร้าง ปรับปรุง พัฒนา โครงสร้างพื้นฐาน และการให้บริการด้านความจำเป็นพื้นฐาน
- ๒. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของชุมชนเพื่อการพัฒนาท้องถิ่นในอนาคต
- ๓. ส่งเสริมและสนับสนุนให้ประชาชนในตำบลได้รับการศึกษาอย่างทั่วถึง
- ๔. บริหารจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อมให้อยู่ในระดับที่มีเหมาะสมกับการดำรงชีวิต
- ๕. ประชาชนในเขตเทศบาลมีความมั่นคงในการดำรงชีวิต และอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข มี

ปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

- ๖. พัฒนาและส่งเสริมคุณภาพชีวิตของประชาชน ป้องกันและควบคุมโรคในชุมชนอย่างทั่วถึง
- ๗. อนุรักษ์ ศิลป วัฒนธรรม ขนบธรรมเนียมประเพณีของท้องถิ่นให้คงอยู่
- ๘. พัฒนาการบริหารงานและทรัพยากรบุคคลของเทศบาลให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

๙. การวิเคราะห์สถานภาพและสภาพแวดล้อมด้านทรัพยากรบุคคล(SWOT Analysis)

๙.๑ การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายใน

(จุดแข็งStrength)

๑. มีบุคลากรที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญเฉพาะทางพอสมควร
๒. บุคลากรมีความมุ่งมั่นตั้งใจในการทำงานให้สำเร็จ
๓. บุคลากรมีการทำงานเป็นทีม
๔. ผู้บริหารให้ความสำคัญในการพัฒนางานและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
๕. มีนโยบายด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากร ให้ความสำคัญ/ให้โอกาสในการพัฒนา
๖. มีสภาพแวดล้อมในการท างานที่ดี (สถานที่,อุปกรณ์)
๗. องค์กรมีขนาดกะทัดรัด

(จุดอ่อนWeakness)

๑. การสื่อสารระบบสารสนเทศในการสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านการบริหารจัดการบุคลากรยังไม่ พร้อม
๒. ขั้นตอนการทำงานซับซ้อนหลายขั้นตอน
๓. บุคลากรยังไม่เชี่ยวชาญด้านการบริหารงานบุคคล
๔. การเปลี่ยนแปลง โอน ย้ายของพนักงานทำให้เกิดความไม่ต่อเนื่อง
๕. ข้อจำกัดด้านงบประมาณ
๖. การกระจายงานไม่สมดุล (คนใช้งานง่ายก็ถูกมอบหมายงาน)

๙.๒ การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอก

โอกาส (Opportunity)

๑. ความก้าวหน้าในสายอาชีพของบุคลากรในหน่วยงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นไปด้วยความรวดเร็วกว่าหน่วยงานราชการส่วนกลาง ส่วนภูมิภาคเนื่องจากเป็นหน่วยงานที่เกิดขึ้นภายหลัง
๒. ระบบการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสามารถทำได้รวดเร็วกว่าหน่วยงานราชการอื่นๆ เนื่องจากเป็นนิติบุคคล
๓. มีแหล่งสนับสนุนการพัฒนาศักยภาพบุคลากรได้แก่สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น
๔. มีหน่วยงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นครอบคลุมทั่วประเทศทำให้มีเครือข่ายในการทำงาน

อุปสรรค(threats)

๑. ข้อจำกัดของระเบียบกฎหมาย
๒. นโยบายลดจำนวนคนในภาครัฐ
๓. การกำหนดกรอบอัตรากำลัง ต้องอาศัยอยู่ภายใต้วงเงินค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรตามที่ระเบียบกำหนด

๑๐. นโยบายและกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของเทศบาลตำบลหนองพลับ

เทศบาลตำบลหนองพลับถือว่าทรัพยากรบุคคลเป็นปัจจัยที่สำคัญและมีคุณค่ายิ่งในการขับเคลื่อนการดำเนินงานขององค์กร จึงได้กำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลขึ้น สำหรับใช้เป็นกรอบและแนวทางในการจัดทำแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อเพิ่มความคุ้มค่าของการใช้ทรัพยากรบุคคลให้การบริหารทรัพยากรบุคคลเกิดความเป็นธรรม โปร่งใส ตรวจสอบได้ และให้ผู้ปฏิบัติงานมีความสุข ขวัญ กำลังใจดี พึงพอใจในการปฏิบัติงาน และมีศักยภาพเพิ่มขึ้น จึงมีนโยบายด้านต่างๆ ดังนี้

๑.ด้านการปรับปรุงโครงสร้างระบบงานและอัตรากำลัง เป้าประสงค์

วางแผน สนับสนุนและส่งเสริมให้มีโครงสร้าง ระบบงานการจัดกรอบอัตรากำลัง และการบริหารอัตรากำลังให้เหมาะสมกับภารกิจขององค์กรและเพียงพอ มีความคล่องตัวต่อการขับเคลื่อนการดำเนินงานของทุกหน่วยงานในองค์กร รวมทั้งมีระบบการประเมินผลที่มีประสิทธิภาพ เชื่อมโยงกับผลตอบแทน และการกำหนดสมรรถนะและลักษณะที่พึงประสงค์ของพนักงานที่องค์กรคาดหวัง

กลยุทธ์

๑. ทบทวนและปรับปรุงโครงสร้างองค์กร ระบบงาน และกรอบอัตรากำลัง ให้สอดคล้องกับ วิสัยทัศน์ พันธกิจ
๒. จัดทำสมรรถนะ และนำสมรรถนะมาใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ทั้งด้านการสรรหา การเลื่อนขั้นและปรับตำแหน่งการประเมินผลการปฏิบัติงาน การวางแผนการพัฒนาบุคลากรและการบริหารผลตอบแทน
๓. จัดทำสายอาชีพและเส้นทางความก้าวหน้าของสายอาชีพ
๔. จัดทำระบบประเมินผลการปฏิบัติงานตามผลสัมฤทธิ์ของงานและสมรรถนะหลัก
๕. จัดทำแผนการสืบทอดตำแหน่งงานและการบริหารจัดการคนดีและคนเก่งขององค์กร

๒. ด้านการพัฒนาบุคลากร เป้าประสงค์

ส่งเสริมให้มีการพัฒนาอย่างเป็นระบบ ทั้งถึง และต่อเนื่องโดยการเพิ่มพูน ความสามารถ ศักยภาพ และทักษะการทำงาน ที่เหมาะสม สอดคล้องกับสถานการณ์ วิสัยทัศน์ และ ยุทธศาสตร์ขององค์กร เพื่อให้การขับเคลื่อนการดำเนินงานตามพันธกิจขององค์กร เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย รวมทั้งส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมให้กับบุคลากรในองค์กร

กลยุทธ์

๑. จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
๒. จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร
๓. จัดทำแผนความก้าวหน้าในสายอาชีพ

๔. พัฒนาศักยภาพผู้บริหาร และเพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงานให้กับผู้ปฏิบัติระดับ ตามสายอาชีพและตำแหน่งงานอย่างต่อเนื่อง
๕. ส่งเสริมให้บุคลากรยึดมั่นในวัฒนธรรมองค์กรหลักคุณธรรมปฏิบัติตามจริยธรรม เสียสละ และอุทิศตนเพื่อองค์กร
๖. พัฒนางานด้านการจัดการความรู้ เพื่อสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ การถ่ายทอดความรู้ การแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ในการทำงานอย่างต่อเนื่อง

๓. ด้านการพัฒนาระบบสารสนเทศ

เป้าประสงค์ ส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลเพื่อให้ได้ข้อมูลที่ถูกต้อง ครบถ้วน รวดเร็ว ทันสมัยและเป็นปัจจุบัน ช่วยลดขั้นตอนของงาน ปริมาณเอกสาร สามารถนำไปวิเคราะห์เพื่อการวางแผนตัดสินใจในการปฏิบัติงาน และใช้บริหารงานด้าน บุคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

กลยุทธ์

๑. พัฒนาระบบฐานข้อมูลบุคลากร
๒. ปรับปรุงและพัฒนาระบบสารสนเทศด้านการบริหารจัดการบุคลากร
๓. เสริมสร้างความรู้เกี่ยวกับระบบสารสนเทศด้านการบริหารจัดการบุคลากรให้ผู้ปฏิบัติงาน เพื่อรองรับการใช้งานระบบ และเพิ่มขีดความสามารถของบุคลากรเพื่อรองรับการพัฒนาระบบในอนาคต

๔. ด้านการประเมินประสิทธิภาพของทรัพยากรบุคคลและการจัดสวัสดิการ

เป้าประสงค์

เสริมสร้างความมั่นคง ขวัญกำลังใจ คุณภาพชีวิตที่ดี ความผาสุกและพึงพอใจให้ผู้ปฏิบัติงาน เพื่อรักษาคนดี คนเก่งไว้กับองค์กร โดยการส่งเสริมความก้าวหน้าของผู้ปฏิบัติงานที่มีผลงานและสมรรถนะในทุกโอกาส สร้างช่องทางการสื่อสาร ให้สิ่งจูงใจ ผลประโยชน์ตอบแทนพิเศษ จัดสวัสดิการ ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสิ่งแวดล้อมในการทำงานตามความจำเป็นและเหมาะสมเป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด และสนับสนุนการดำเนินกิจกรรมเพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บริหารและพนักงานทุกระดับ

กลยุทธ์

๑. ปรับปรุงระบบการประเมินประสิทธิภาพประสิทธิผลการปฏิบัติราชการให้เหมาะสม เป็นธรรมเป็นที่ยอมรับของบุคลากรในหน่วยงาน
๒. ปรับปรุงระบบแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
๓. ปรับปรุงสภาพความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน
๔. ยกย่องพนักงานที่เป็นคนเก่ง คนดี และทำคุณประโยชน์ให้องค์กร

๔. ปรับปรุงระบบสวัสดิการ ผลตอบแทนพิเศษ

๕. ปรับปรุงช่องทางการสื่อสารด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์

๕. นโยบายด้านการสร้างและพัฒนาระบบการบริหารจัดการองค์ความรู้

๑) สร้างความรู้และความเข้าใจให้กับบุคลากรเกี่ยวกับกระบวนการและคุณค่าของการจัดการความรู้

๒) ส่งเสริมและสนับสนุนวัฒนธรรมขององค์กรที่เอื้อต่อการแบ่งปันและถ่ายทอด

๓) ส่งเสริมให้มีการพัฒนาระบบจัดการความรู้ เพื่อให้บุคลากรสามารถเข้าถึงองค์ความรู้ต่าง ๆ ขององค์กร และเกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

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

ก. กรอบแนวทางในการจัดระบบองค์ความรู้ในองค์กร

องค์กรต้องสร้างกระบวนการ การจัดการความรู้ (Knowledge Management) ให้เกิดขึ้น โดยต้องมีการพัฒนาความรู้เพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ โดยมีกระบวนการ ๗ ขั้นตอน ดังนี้

- (๑) การบ่งชี้ความรู้ (Knowledge Identification) เช่น พิจารณาว่า วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย ขององค์กรคืออะไร และเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย เราจำเป็นต้องรู้อะไร โดยขณะนี้เรามีความรู้อะไรบ้าง อยู่ในรูปแบบใด อยู่ที่ใคร ทั้งภายในและภายนอกองค์กร
- (๒) การสร้างและแสวงหาความรู้ (Knowledge Creation and Acquisition) เช่น การสร้างความรู้ใหม่ การแสวงหาความรู้จากภายนอก การรักษาความรู้เก่า การกำจัดความรู้ที่ใช้ไม่ได้แล้ว
- (๓) การจัดความรู้ให้เป็นระบบ (Knowledge Organization) เป็นการวางโครงสร้างความรู้ เพื่อเตรียมพร้อมสำหรับการเก็บความรู้อย่างเป็นระบบในอนาคต
- (๔) การประมวลและกลั่นกรองความรู้ (Knowledge Codification and Refinement) เช่น การปรับปรุงรูปแบบเอกสารให้เป็นมาตรฐาน การใช้ภาษาเดียวกัน การปรับปรุงเนื้อหาให้สมบูรณ์
- (๕) การเข้าถึงความรู้ (Knowledge Access) เป็นการทำให้ผู้ใช้รู้นั้นเข้าถึงความรู้ที่ต้องการได้ ง่ายและสะดวก เช่น ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ Web Board กระดานประชาสัมพันธ์ เป็นต้น
- (๖) การแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้ (Knowledge Sharing) สามารถดำเนินการได้หลายวิธี โดยกรณี เป็น Explicit Knowledge อาจจัดทำเป็นเอกสาร ระบบฐานข้อมูลความรู้ ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ หรือกรณี เป็น Tacit Knowledge อาจจัดทำเป็นระบบกิจกรรมชุมชนแห่งการเรียนรู้ การสับเปลี่ยนงาน การยืมตัว เวที แลกเปลี่ยนเรียนรู้ ทีมข้ามสายงาน เป็นต้น
- (๗) การเรียนรู้ (Learning) ควรทำให้การเรียนรู้เป็นส่วนหนึ่งของงาน เช่น เกิดระบบการเรียนรู้จาก สร้างองค์ความรู้ นำความรู้ไปใช้-เกิดการเรียนรู้และประสบการณ์ใหม่และหมุนเวียนต่อไปอย่างต่อเนื่อง

ข. กรอบแนวทางในการเข้าถึงองค์ความรู้

เพื่อให้องค์กรประสบความสำเร็จตามวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และกลยุทธ์ที่กำหนดไว้ หน่วยงานจำเป็นต้องมีการติดตามและประเมินผลงาน การวิเคราะห์และสร้างองค์ความรู้ในระดับองค์กร ดังนั้น องค์กรต้องมีการเลือกองค์ความรู้ และกำหนดตัวชี้วัดที่เหมาะสมและสอดคล้อง หลังจากนั้นต้องสรุปว่า อะไรคือข้อมูลสารสนเทศ องค์ความรู้ ตัวชี้วัดที่ต้องมี หลังจากนั้น จึงรวบรวมและจัดเก็บในแต่ละขั้นตอนและกระบวนการบริหารงานต้องมีการ กำหนดความถี่ในการจัดเก็บ ผู้รับผิดชอบและวิธีการจัดเก็บ ซึ่งเมื่อได้ข้อมูลสารสนเทศและองค์ความรู้ดังกล่าวข้างต้น จะต้องมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้รวมทั้งถ่ายทอดใช้ในการบริหารงานทั้งระดับองค์กรและระดับกระบวนการเพื่อให้ เป็นไปตามวิสัยทัศน์ เป้าหมายและทิศทางขององค์กร ดังนี้

๑. การบ่งชี้ความรู้และข้อมูล ตัวชี้วัดที่มีผลต่อการบรรลุวิสัยทัศน์ เป้าหมายและกลยุทธ์ขององค์กร ทั้งนี้ จะต้องขอความเห็นจากทุกคน ทุกหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง หรือแม้กระทั่งผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสียจากภายนอก เพื่อให้ ครอบคลุมทุกประเด็น

๒. การสร้างและแสวงหาความรู้ เพื่อรวบรวมองค์ความรู้และผลการวัดและการวิเคราะห์ที่ได้ กำหนด ความต้องการไว้ในข้อ ๑ ทั้งนี้สามารถหาแหล่งความรู้และข้อมูลจากทั้งภายในและภายนอกองค์กร

๓. ดำเนินการจัดทำระบบในการจัดการองค์ความรู้ ข้อมูล และสารสนเทศที่ได้จากข้อ ๒ เพื่อให้พร้อมใช้งานสำหรับผู้ที่เกี่ยวข้องและสามารถอ้างอิงทั้งในปัจจุบันและอนาคต ๔๒ หมวด ๔ การวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้

๔. การประมวลและกลั่นกรองความรู้ องค์กรจะต้องดำเนินการตั้งคณะทำงานที่มีองค์ความรู้ตามที่ กล่าวไว้ในข้อ ๑ เพื่อทำการประเมินและกลั่นกรององค์ความรู้ที่ถูกต้อง แม่นยำ ก่อนที่จะทำการเผยแพร่ทั้งภายใน และภายนอก ซึ่งจะต้องระวังเป็นอย่างมาก เนื่องจากมีผลต่อความเชื่อมั่นขององค์กรต่อสาธารณชน

๕. การเข้าถึงความรู้ ข้อมูล สารสนเทศ องค์ความรู้ทั้งหมดที่เกิดขึ้นในองค์กรจะต้องพร้อมใช้งาน และ

บุคลากรที่เกี่ยวข้องสามารถเข้าถึงได้อย่างสะดวกสบายและมีประสิทธิภาพ อย่างไรก็ตามในเรื่องความปลอดภัยของข้อมูลจะต้องมีการพิจารณาเตรียมความพร้อมไว้เป็นอย่างดี พร้อมทั้งมีแผนฉุกเฉินและแผนสำรองเป็นอย่างดี หากเกิดภัยพิบัติ หรือความไม่สงบในกรณีต่างๆ

๖. การแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้ หลังจากสร้างความพร้อมในเรื่องกระบวนการจัดเก็บและพร้อมใช้งานไปแล้วนั้น องค์กรมีการนำความรู้ไปใช้งานและนำกลับมาแลกเปลี่ยนด้วยวิธีการต่างๆ อาทิ ชุมชนแห่งการเรียนรู้ เวทีสัมมนา การเขียนบทความ การเล่าประสบการณ์ที่ดีและบทเรียนจากการนำไปปฏิบัติ

๗. การเรียนรู้ หลังจากการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในข้อที่ ๖ การนำความรู้ไปปฏิบัติจริง ส่งผลให้การสร้างองค์ความรู้ใหม่และฐานองค์ความรู้ขององค์กรขยายใหญ่ขึ้นและเป็นองค์ความรู้ที่สลับซับซ้อนและทรงคุณค่ามากขึ้น ซึ่งสามารถใช้เป็นดัชนีความสำเร็จของการจัดการความรู้ได้เป็นอย่างดี ทั้งนี้ หากมีการพิจารณาปรับเปลี่ยน วิสัยทัศน์ เป้าหมาย กลยุทธ์ ขององค์กร องค์กรสามารถดำเนินการจัดการความรู้ตั้งแต่ขั้นตอนที่ ๑ จนถึง ๗ ได้ อย่างต่อเนื่อง และพัฒนาองค์ความรู้ใหม่ๆ ให้เกิดขึ้นในองค์กรต่อไป

ค. การสร้างเครือข่ายองค์ความรู้

๑. การสร้างทีม (Team Work) ในการสร้างจะต้องชี้แจง Concept KM กับบุคลากรทุกระดับ ผู้ทำหน้าที่มาจากทีมงาน ๒ ส่วน คือ ผู้บริหารด้านจัดการความรู้ในส่วนราชการ (CKO) และผู้มีความรู้และประสบการณ์ด้าน KM การดำเนินการจะถูกถ่ายทอดโดยไม่ให้รู้ตัว แต่จะบูรณาการไปกับงานประจำที่มีอยู่ หลังจากนั้น จึงจัดห้องบรรยายให้ความรู้แก่ผู้ปฏิบัติงานทุกคน หาเครือข่ายเพื่อช่วยขับเคลื่อนทั้งองค์กร โดยใช้บุคลากรที่มีคุณภาพทั้งหมดที่มีอยู่ รวบรวม รายละเอียดทำเป็นเครือข่ายขององค์กร

๒. สร้างเครือข่ายให้กับหน่วยงานภายในองค์กร โดยกระตุ้นให้มีการแลกเปลี่ยน โดยใช้ปัญหาเป็นตัว ตั้งและ นำปัญหาเหล่านั้นมาแก้ปัญหา เช่น จากความเสี่ยง ข้อขัดขัดในการทำงาน หรือความสำเร็จในการทำงาน โดย ให้ทุกคนได้เล่าเรื่องราวแห่งความสำเร็จที่เคยทำ หรือเคยมีประสบการณ์ พร้อมทั้งนำเรื่องราวดีๆ เหล่านั้นไปใช้ใน การปฏิบัติงานและสร้างเวที หรือกระตุ้นให้เกิดเวที เพื่อให้ทุกคนในหน่วยงานได้ร่วมกัน แลกเปลี่ยนเรียนรู้ และหา ข้อตกลงในการแก้ปัญหาร่วมกัน อันจะนำไปสู่ Best Practice ที่ทรงคุณค่า เพื่อเก็บเป็นคลังความรู้และถ่ายทอด ต่อไป สร้างเครือข่ายระหว่างหน่วยงานภายในองค์กร โดยการกระตุ้นให้มีการแลกเปลี่ยน โดยใช้ Best Practice เป็นตัวตั้ง และกระตุ้นให้เกิดการแลกเปลี่ยนในเรื่องที่เกี่ยวข้องหลาย ๆ ทีมงาน และกระตุ้นให้แต่ละทีม กำหนดแผนแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกันอย่างต่อเนื่อง และรวบรวมองค์ความรู้ให้เป็นระบบ โดยดำเนินการจัดทำ ฐานข้อมูลในรูปเอกสารอิเล็กทรอนิกส์ ยกย่องชมเชยและให้รางวัล

ปัจจัยแห่งความสำเร็จ การสร้างเครือข่ายองค์ความรู้จะสำเร็จได้ต้องได้รับการสนับสนุนและความ ร่วมมือจากผู้บริหารทุกระดับ ความพร้อมของทีมงานผู้มีความรู้ในการจัดการความรู้ มีเวทีที่ชัดเจน และสามารถนำไปใช้ในชีวิตประจำวัน โดยเฉพาะอย่างยิ่งจะต้องแทรกซึมไปกับงานประจำ ตลอดจนมีการ เสริมแรงโดย การให้รางวัล จึงจะสำเร็จได้

ง. การบริหารจัดการองค์ความรู้สู่องค์กรตามแนว PMQA หมวด ๔

๑. ส่วนราชการต้องมีระบบฐานข้อมูลผลการดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์และแผนปฏิบัติ รวมทั้งผลการดำเนินงานของตัวชี้วัดตามคำรับรองปฏิบัติราชการที่ครอบคลุม ถูกต้อง และทันสมัย

๒. ส่วนราชการทบทวนฐานข้อมูลเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานของกระบวนการที่สร้างคุณค่าที่จัดทำไว้ใน พ.ศ.๒๕๕๑และต้องมีฐานข้อมูลเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานของกระบวนการที่สร้างคุณค่าเพิ่มเติม อย่าง น้อย ๒ กระบวนการ

๓. ส่วนราชการต้องมีระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อให้ประชาชนสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสาร ได้อย่างเหมาะสม

๔. ส่วนราชการต้องมีระบบการติดตาม เฝ้าระวัง และเตือนภัย (Warning System) เช่น การ กำหนดระบบเตือนภัยแบบสัญญาณไฟจราจร การจัดห้องปฏิบัติการที่บ่งชี้ของการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น

๕. ส่วนราชการต้องมีระบบบริหารความเสี่ยงของระบบฐานข้อมูล และสารสนเทศ

๖. ส่วนราชการต้องจัดทำแผนการจัดการความรู้ และนำไปปฏิบัติ จะต้องแสดงผลการจัดการ ความรู้ KM Action Plan อย่างน้อย ๓ องค์ความรู้ ตามแนวทางที่กำหนด และรายงานผลการดำเนินงานตามแผน โดยดำเนินกิจกรรมตามแผนการจัดการความรู้ได้สำเร็จครบถ้วนทุกกิจกรรม และสามารถดำเนินการที่ครอบคลุม กลุ่มเป้าหมายได้ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ ในทุกกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ที่ระบุไว้

๖. นโยบายด้านภาระงาน

- ๑) มีการกำหนดภาระงานของบุคคลทุกคนอย่างชัดเจน
- ๒) มีการจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานของทุกงาน
- ๓) บุคลากรมีการพัฒนา ศึกษา ทำความเข้าใจถึงภาระงานร่วมกันอย่างสม่ำเสมอโดยทุกงานจะต้อง มีการประชุมบุคลากรภายในเพื่อเป็นการรายงานผลการดำเนินงาน การแก้ไขปัญหาอุปสรรคและปรับปรุง ภาระงานประจำทุกเดือน โดยให้งานการเจ้าหน้าที่ จัดทำคำสั่งการแบ่งงานและกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของส่วนราชการ ในเทศบาลตำบลหนองพลับ แยกเป็นส่วนราชการ และให้มีการทบทวนการปฏิบัติหน้าที่ที่ทุกรอบการประเมิน หรือเมื่อมีภาระงานเปลี่ยนแปลงไปจากเดิม

๗. นโยบายด้านระบบสารสนเทศ

- ๑) ให้ทุกงานในทุกกองใช้ข้อมูลเพื่อวิเคราะห์งานจากแหล่งข้อมูลเดียวกัน
- ๒) ให้ทุกงานจัดทำฐานข้อมูลด้วยระบบคอมพิวเตอร์ในภารกิจของงานนั้น ๆ และหาแนวทางในการเชื่อมโยงข้อมูลเพื่อใช้ร่วมกัน
- ๓) ให้มีการปรับปรุงฐานข้อมูลที่ได้รับผิดชอบให้เป็นปัจจุบันอย่างสม่ำเสมอ โดยให้ปฏิบัติตามแผนแม่บทสารสนเทศของเทศบาลตำบลหนองพลับ งานการเจ้าหน้าที่ต้องมี การประชาสัมพันธ์ผ่านเทคโนโลยีสารสนเทศอย่างต่อเนื่อง

๘. นโยบายด้านการมีส่วนร่วมในการบริหาร

- ๑) มีการประชุมหัวหน้างานกับผู้อำนวยการกองเพื่อเป็นการรายงานผลติดตาม และร่วมแก้ไขปัญหาอุปสรรค ตลอดจนร่วมให้ข้อเสนอแนะต่อการบริหารของหน่วยงานเป็นประจำ
- ๒) ทุกงานมีการประชุมงาน เพื่อให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการพัฒนาและปรับปรุงการปฏิบัติงาน ร่วมกัน
- ๓) สนับสนุนและส่งเสริมให้บุคลากรมีส่วนร่วมในกิจกรรม
- ๔) ส่งเสริมมาตรการการมีส่วนร่วมในการใช้ทรัพยากรร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ
- ๕) ส่งเสริมและสนับสนุนการสร้างและใช้องค์ความรู้ในกระบวนการทำงาน เพื่อให้บุคลากรพัฒนาทักษะและความชำนาญในการปฏิบัติงานให้บรรลุผลตามพันธกิจขององค์กรให้เกิดประโยชน์ประสิทธิภาพ สูงสุด และมีศักยภาพในการพัฒนาตนเอง

๙. นโยบายด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

- ๑) มีการสนับสนุนส่งเสริมพัฒนาทรัพยากรบุคคลเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องด้วยการส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมในหลักสูตรต่าง ๆ ที่สอดคล้องกับแผนพัฒนาบุคลากร
 - ๒) สนับสนุนให้บุคลากรได้รับการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น
 - ๓) มีการติดตามประเมินผลการพัฒนาบุคลากรทั้งด้านทักษะวิชาการและการรอบรู้และนำผลมาเป็น แนวในการปรับปรุงการพัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่อง
- โดยให้งานเจ้าหน้าที่ จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑๐. นโยบายด้านการเงินและงบประมาณ

- ๑) มีการจัดทำแผนการใช้เงินงบประมาณทั้งงบประมาณแผ่นดินและเงินรายได้ ให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์และสอดคล้องกับภารกิจของกอง และให้เป็นไปตามแผนปฏิบัติงานประจำปี
- ๒) มีการจัดทำสรุปรายงานการใช้จ่ายงบประมาณทั้งงบประมาณแผ่นดินและเงินรายได้ประจำเดือน เวียนให้บุคลากร และประชาชนทั่วไปได้ทราบทุกเดือน
- ๓) มีการนเทคโนโลยีมาใช้ในการบริหารจัดการเพื่อให้การดำเนินงานเป็นระบบการบริหารและ จัดการตามระบบบัญชีมาใช้
- ๔) มีการมอบหมายให้บุคลากรมีส่วนร่วมรับผิดชอบและปฏิบัติงานด้วยความโปร่งใส โดยให้กองคลัง ดำเนินการจัดทำรายงานสรุปผลการดำเนินงานแล้วประชาสัมพันธ์ให้ทุกฝ่ายและ ประชาชนทั่วไปได้รับทราบเป็นประจำทุกเดือน

๑๑. นโยบายด้านการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม

- ๑) สนับสนุนและส่งเสริมให้บุคลากรมีส่วนร่วมในกิจกรรมด้านการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมของ ท้องถิ่น
- ๒) จัดทำแผน/กิจกรรม/โครงการที่เป็นประโยชน์สอดคล้องกับแผนงานด้านทำนุบำรุง ศิลปวัฒนธรรม
- ๓) ดำเนินการให้ผู้บริหารและบุคลากรตระหนักในกิจกรรมด้านการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมที่ นำไปสู่ การสร้างสรรค์ รวมทั้งการอนุรักษ์ พื้นฟู สืบสานประเพณีและวัฒนธรรม

๑๒. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานและลูกจ้างของเทศบาล

เทศบาลตำบลหนองพลับได้ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานและลูกจ้างเทศบาล เพื่อให้ พนักงานและลูกจ้างเทศบาล ถือเป็นแนวทางปฏิบัติ ดังนี้.-

๑. พนักงานและลูกจ้างเทศบาล ต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต และเที่ยงธรรม ละเว้นการใช้ อำนาจหน้าที่ในทางมิชอบ ไม่แสวงหาประโยชน์อื่นใดจากทางราชการ และผู้มาขอใช้บริการใด ๆ
๒. พนักงานและลูกจ้างเทศบาล ต้องตั้งใจปฏิบัติงานหน้าที่ราชการให้เกิดผลดี หรือความก้าวหน้าแก่ ราชการ หมั่นศึกษาหาความรู้ และพัฒนาตนเองอยู่เสมอ
๓. พนักงานและลูกจ้างเทศบาล ต้องปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความอดุสาหะ เอาใจใส่ระมัดระวัง รักษา ผลประโยชน์ของทางราชการ และอำนวยความสะดวกแก่ประชาชน ผู้มาขอรับบริการด้วยความเต็มใจ หลีกเลี่ยง

การใช้อารมณ์ที่ไม่สุภาพหรือได้เถียง แสดงความฉุนเฉียวกับประชาชน ผู้ไม่รู้หรือเข้าใจผิดเกี่ยวกับระเบียบ กฎหมาย หรือขั้นตอนการปฏิบัติงาน

๔. พนักงานและลูกจ้างเทศบาล ต้องปฏิบัติหน้าที่ราชการให้เป็นไปตามระเบียบ กฎหมายของราชการ การใช้ช่องว่างของระเบียบ กฎหมาย เพื่อแสวงหาผลประโยชน์สำหรับตนเองหรือผู้อื่น ถือเป็นการกระทำที่ผิดกฎหมาย และทุจริตต่อหน้าที่

๕. พนักงานและลูกจ้างเทศบาล ต้องรักษาความลับของทางราชการ

๖. พนักงานและลูกจ้างเทศบาล จะต้องปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชา ซึ่งสั่งชอบด้วยกฎหมาย

๗. พนักงานและลูกจ้างเทศบาล ต้องปฏิบัติตามการโดยมิให้เป็นการข้ามชั้นผู้บังคับบัญชาเหนือตน

๘. พนักงานและลูกจ้างเทศบาล ต้องไม่รายงานเท็จต่อผู้บังคับบัญชา

๙. พนักงานและลูกจ้างเทศบาล ต้องอุทิศเวลาของตนให้แก่ราชการ จะละทิ้งหรือทอดทิ้งหน้าที่ราชการมิได้

๑๐. พนักงานและลูกจ้างเทศบาล ต้องสุภาพเรียบร้อย รักษาความสามัคคี และกระทำการอย่างหนึ่งอย่างใด ที่เป็นการกลั่นแกล้งกัน และต้องช่วยเหลือกันในการปฏิบัติราชการ

๑๑. พนักงานและลูกจ้างเทศบาล ต้องต้อนรับให้ความสะดวก ให้ความเป็นธรรม และให้การสงเคราะห์แก่ประชาชนผู้มาติดต่อราชการ

๑๒. พนักงานและลูกจ้างเทศบาล ต้องวางตนเป็นกลางทางการเมือง

๑๓. แผนปฏิบัติการ/โครงการ

แผนปฏิบัติการ/โครงการ เพื่อรองรับนโยบายและกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของเทศบาลตำบลหนองพลับให้ดำเนินการจัดทำเป็นแผนดำเนินงานเป็นรายปี

.....