



แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลส่วนท้องถิ่น

พ.ศ. ๒๕๖๗

ของ

เทศบาลตำบลโนนสูงเปลือย

อำเภอศรีบุญเรือง จังหวัดหนองบัวลำภู

สารบัญ

	หน้า
บทที่ ๑ สภาพทั่วไป	๒-๓
บทที่ ๒ การจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลตามกรอบมาตรฐาน ความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard)	๔-๖
บทที่ ๓ การจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ของเทศบาลตำบลโนนสูงเปลือย	๗-๒๓
● แต่งตั้งคณะทำงาน	
● ประชุมเชิงปฏิบัติการ	
● การดำเนินงานตามขั้นตอน	

คำนำ

ด้วยคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นพิจารณาแล้วเห็นว่า เพื่อให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นบริหารทรัพยากรบุคคลให้เป็นไปตามแนวนโยบายภาครัฐ มีความทันสมัย โปร่งใสเป็นธรรม และเป็นมืออาชีพ สามารถพัฒนาท้องถิ่น และประชาชนให้ก้าวหน้าอย่างยั่งยืน จึงมีมติเห็นชอบให้จัดทำยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ ประกอบด้วย ๗ ประเด็นยุทธศาสตร์ ๒๐ กลยุทธ์

เทศบาลตำบลโนนสูงเปลือย จึงได้จัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของเทศบาล เพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อพัฒนาศักยภาพ และสามารถพัฒนาท้องถิ่น ได้อย่างบรรลุเป้าหมาย และมีความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงในอนาคต

งานการเจ้าหน้าที่
เทศบาลตำบลโนนสูงเปลือย
อำเภอศรีบุญเรือง จังหวัดหนองบัวลำภู

สภาพโดยทั่วไปของเทศบาลตำบลโนนสูงเปลือย สภาพทั่วไปและข้อมูลพื้นฐาน

๑.ด้านกายภาพ

๑.๑ ที่ตั้งของเทศบาลตำบลโนนสูงเปลือย

เทศบาลตำบลโนนสูงเปลือย ตั้งอยู่พื้นที่อำเภอศรีบุญเรือง เดิมชื่อ “สุขาภิบาลโนนสูงเปลือย” โดยได้จัดตั้งเป็นสุขาภิบาลโนนสูงเปลือยตามประกาศกระทรวงมหาดไทย และประกาศในราชกิจจานุเบกษา เล่มที่ ๘๓ ตอนที่ ๖๐ ก ลงวันที่ ๑๙ เดือน กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๐๙ ต่อมาได้มีการยกฐานะและเปลี่ยนแปลงฐานะจากสุขาภิบาลเป็นเทศบาลตำบล พร้อมกับสุขาภิบาลอื่นๆ จำนวน ๙๘๐ แห่งตามพระราชบัญญัติเปลี่ยนแปลงฐานะสุขาภิบาลเป็นเทศบาลตำบล พ.ศ.๒๕๔๒ และประกาศในราชกิจจานุเบกษา เล่มที่ ๑๑๓ ตอนที่ ๔๘ ง ลงวันที่ ๑๕ เดือน มิถุนายน พ.ศ.๒๕๔๓ มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๒ เดือน มกราคม พ.ศ. ๒๕๔๓

เทศบาลตำบลโนนสูงเปลือย ตั้งอยู่ในเขตตำบลเมืองใหม่ อำเภอศรีบุญเรือง จังหวัดหนองบัวลำภู มีเนื้อที่อาณาเขตประมาณ ๓.๔ ตารางกิโลเมตร จำนวน ๒,๑๘๐ ไร่ ครอบคลุมพื้นที่ ๗ ชุมชน ได้แก่ ชุมชนโนนสูงเปลือย ชุมชนเมืองใหม่ ชุมชนม่วงแก้ว ชุมชนศรีเมืองใหม่ ชุมชนสันติสุข ชุมชนศรีเจริญ และชุมชนดอนหัน โดยกำหนดเขตของเทศบาลตำบลโนนสูงเปลือย ดังนี้

ด้านทิศเหนือ ตั้งแต่หลักเขตที่ ๑ ซึ่งตั้ง อยู่ริมน้ำมอฝิ่งตะวันตก ห่างจากลำห้วยยาง ตามแนวลำห้วย ๘๐๐ เมตร เส้นเขตเป็นเส้นตรงไปทางทิศตะวันออก ห่างศูนย์กึ่งกลางทางไปจังหวัดหนองบัวลำภู ตามแนวลำห้วย ๙๐๐ เมตร

ด้านทิศตะวันออก จากหลักเขตที่ ๒ ซึ่งตั้งอยู่ริมห้วยน้ำมอ ฝิ่งตะวันออกไปทางทิศใต้ ถึงหลักเขตที่ ๓ ซึ่งอยู่ ห่างจากศูนย์กึ่งกลางทางไปจังหวัดหนองบัวลำภู ตามแนวลำห้วย ๕๐๐ เมตร

ด้านทิศใต้ จากหลักเขตที่ ๓ เลียบไปทางลำห้วยหินฝิ่งใต้ ไปทางทิศตะวันตก ถึงริมห้วยน้ำมอ ฝิ่งตะวันออก แล้วตรงไปทางทิศตะวันตกถึงหลักเขตที่ ๕ ซึ่งตั้งอยู่ห้วยน้ำมอฝิ่งตะวันตก

ด้านทิศตะวันตก จากหลักเขตที่ ๔ เลียบตามริมห้วยน้ำมอตะวันตก ไปทางทิศเหนือบรรจบหลักเขตที่ ๑ ๑.๓ สภาพภูมิประเทศ พื้นที่ของเทศบาลเป็นบริเวณที่อยู่ทางทิศตะวันตกเฉียงใต้หรือค่อนข้างมาทางทิศใต้ของอำเภอศรีบุญเรือง มีลักษณะเป็นที่ราบลุ่ม จรดแนวเขตลำน้ำพอง ซึ่งส่วนใหญ่จะเป็นพื้นที่เกษตรกรรมที่ทำนา เป็นส่วนใหญ่ เทศบาลมีลำน้ำมออยู่ทางตะวันตกลำน้ำห้วยยางอยู่ทางด้านตะวันตกเฉียงเหนือ ห้วยหินอยู่ทางทิศใต้ อันเป็นแนวเขตเทศบาล และเขต ต่อเนื่องกับเทศบาลไปทางทิศใต้ประมาณ ๘ กิโลเมตร จะเป็นลำน้ำพอง

ปัจจุบันนี้เทศบาลตำบลโนนสูงเปลือย มีนายกเทศมนตรีตำบลโนนสูงเปลือย (นางปาลิดา คำพิบูลย์) ตามประกาศคณะกรรมการการเลือกตั้ง เรื่อง ผลการเลือกตั้งนายกเทศมนตรีตำบลโนนสูงเปลือย อำเภอศรีบุญเรือง จังหวัดหนองบัวลำภู เมื่อวันที่ ๑๙ เมษายน ๒๕๖๔ และได้แถลงนโยบายของ นางปาลิดา คำพิบูลย์ นายกเทศมนตรีตำบลโนนสูงเปลือย ต่อที่ประชุมสภาเทศบาลตำบลโนนสูงเปลือย ครั้งแรก ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๑๑ เดือน พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๖๔ ดังนี้

ปัจจุบันสำนักงานเทศบาลตำบลโนนสูงเปลือย ตั้งอยู่เลขที่ ๕๕๕ หมู่ ๑๓ ถนนสนรร่วมมิตร ตำบลเมืองใหม่ อำเภอศรีบุญเรือง จังหวัดหนองบัวลำภู รหัสไปรษณีย์ ๓๙๑๘๐

หมายเลขโทรศัพท์ ๐-๔๒๓๕-๓๙๕๔

หมายเลขโทรสาร ๐-๔๒๓๕-๓๑๐๙

Website www.nsp.go.th

๑.๒ ที่ตั้งและอาณาเขต

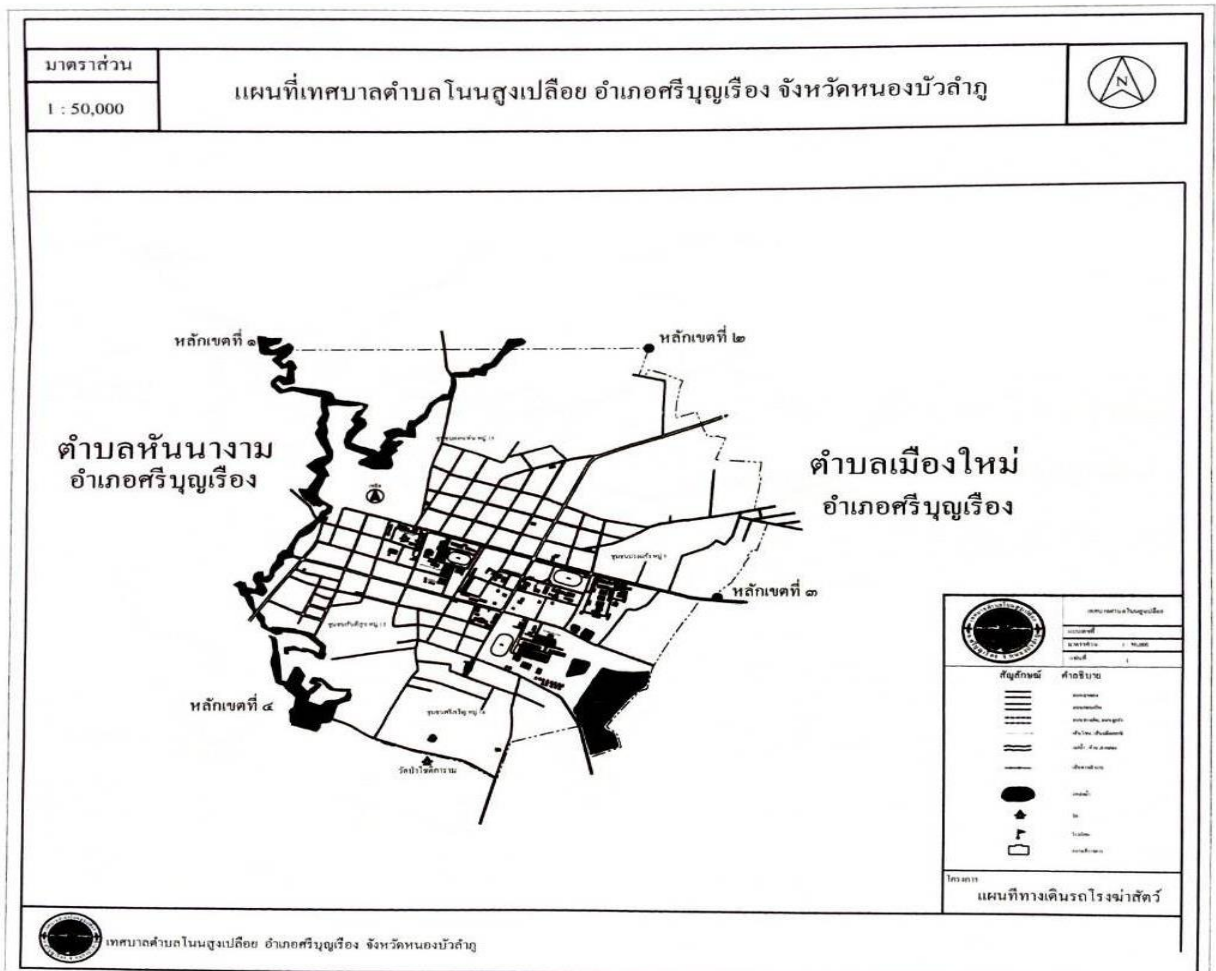
เทศบาลตำบลโนนสูงเปลือย ตั้งอยู่เลขที่ ๕๕๕ หมู่ที่ ๑๓ ตำบลเมืองใหม่ อำเภอศรีบุญเรือง จังหวัดหนองบัวลำภู มีพื้นที่รับผิดชอบ ๓.๔ ตารางกิโลเมตร จำนวน ๒,๑๘๐ ไร่ ครอบคลุมพื้นที่ ๗ ชุมชน ได้แก่ ชุมชนโนนสูงเปลือย ชุมชนเมืองใหม่ ชุมชนม่วงแก้ว ชุมชนศรีเมืองใหม่ ชุมชนสันติสุข ชุมชนศรีเจริญ และชุมชนดอนหัน โดยกำหนดเขตของเทศบาลตำบลโนนสูงเปลือย ดังนี้

ด้านทิศเหนือ ตั้งแต่หลักเขตที่ ๑ ซึ่งตั้ง อยู่ริมน้ำมอฝั่งตะวันตก ห่างจากลำห้วยยาง ตามแนว ลำห้วย ๘๐๐ เมตร เส้นเขตเป็นเส้นตรงไปทางทิศตะวันออก ห่างศูนย์กลางทางไปจังหวัดหนองบัวลำภู ตาม แนวลำห้วย ๙๐๐ เมตร

ด้านทิศตะวันออก จากหลักเขตที่ ๒ ซึ่งตั้งอยู่ริมห้วยน้ำมอ ฝั่งตะวันออกไปทางทิศใต้ ถึงหลักเขตที่ ๓ ซึ่งอยู่ ห่างจากศูนย์กลางทางไปจังหวัดหนองบัวลำภู ตามแนวลำห้วย ๕๐๐ เมตร

ด้านทิศใต้ จากหลักเขตที่ ๓ เลียบไปทางลำห้วยหินผิงใต้ ไปทางทิศตะวันตก ถึงริมห้วยน้ำมอ ฝั่งตะวันออก แล้วตรงไปทางทิศตะวันตกถึงหลักเขตที่ ๕ ซึ่งตั้งอยู่ห้วยน้ำมอฝั่งตะวันตก

ด้านทิศตะวันตก จากหลักเขตที่ ๔ เลียบตามริมห้วยน้ำมอตะวันตก ไปทางทิศเหนือบรรจบ หลักเขตที่ ๑ ๑.๓ สภาพภูมิประเทศ พื้นที่ของเทศบาลเป็นบริเวณที่อยู่ทางทิศตะวันตกเฉียงใต้หรือค่อนข้างมาทาง ทิศใต้ของอำเภอศรีบุญเรือง มีลักษณะเป็นที่ราบลุ่ม จรดแนวเขตลำน้ำพอง ซึ่งส่วนใหญ่จะเป็นพื้นที่เกษตรกรรมที่ ทำนา เป็นส่วนใหญ่ เทศบาลมีลำน้ำมออยู่ทางตะวันตกลำน้ำห้วยยางอยู่ทางด้านตะวันตกเฉียงเหนือ ห้วยหินอยู่ ทางทิศใต้ อันเป็นแนวเขตเทศบาล และเขตต่อเนื่องกับเทศบาลไปทางทิศใต้ประมาณ ๘ กิโลเมตร จะเป็นลำน้ำ พอง



๑.๓ ลักษณะภูมิประเทศ

สภาพภูมิประเทศ พื้นที่ของเทศบาลเป็นบริเวณที่อยู่ทางทิศตะวันตกเฉียงใต้หรือค่อนข้างมาทางทิศใต้ของอำเภอศรีบุญเรืองมีลักษณะเป็นที่ราบลุ่มจะจรดแนวเขตลำน้ำพองซึ่งสวนใหญ่จะเป็นพื้นที่เกษตรกรรมที่ทำนาเป็นสวนใหญ่เทศบาลมีลำน้ำมออยู่ทางตะวันตกลำน้ำห้วยยางอยู่ทางดานตะวันตกเฉียงเหนือห้วยหินอยู่ทางทิศใต้เป็นแนวเขตเทศบาลและเขตต่อเนื่องกับเทศบาลไปทางทิศใต้ประมาณ ๘ กิโลเมตร

๑.๔ ลักษณะภูมิอากาศ

ลักษณะอากาศแบ่งออกเป็น ๓ ฤดูกาล เช่นเดียวกับจังหวัดอื่น ๆ ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ได้แก่ ฤดูร้อน ฤดูฝน ฤดูหนาว สภาพภูมิอากาศโดยทั่วไปขึ้นอยู่กับมรสุมที่พัดผ่านประจำปี จัดอยู่ในประเภทภูมิอากาศแบบพื้นเมืองร้อนเฉพาะฤดู กล่าวคือ จะมีฝนตกเฉพาะในฤดูฝน สลับกับช่วงแห้งแล้งในฤดูหนาวและฤดูร้อน

ฤดูร้อน อยู่ในระหว่างเดือน มีนาคมถึงเมษายน อุณหภูมิสูงสุดเฉลี่ย ๓๔ - ๓๙ องศาเซลเซียส

ฤดูฝน อยู่ในระหว่างเดือน พฤษภาคมถึงตุลาคม และจะตกมากในเดือน สิงหาคม ถึงกันยายน เนื่องจากอิทธิพลพายุดีเปรสชัน

ฤดูหนาว อยู่ในระหว่างเดือน กุมภาพันธ์ อากาศจะหนาวมากในช่วงเดือนธันวาคม ถึงมกราคม โดยมีอุณหภูมิเฉลี่ย ๑๕ - ๑๖ องศาเซลเซียส

๑.๕ ลักษณะของดิน

การใช้ประโยชน์ที่ดินในเขตเทศบาลตำบลโนนสูงเปลือย ดังนี้

การใช้ประโยชน์ที่ดิน

๑. ที่ดินประเภทที่อยู่อาศัย	๒๖๖ ไร่ ๑ งาน ๑ วา (๑๗.๑๖%)
๒. ที่ดินประเภทการเกษตร	๑,๐๔๙ ไร่ ๑ งาน ๑ วา (๖๗.๖๐%)
๓. ที่ดินประเภทรกร้าง/ว่างเปล่า	๑๒๔ ไร่ ๑ งาน ๑ วา (๘.๐๑%)
๔. ที่ดินประเภทอื่นๆ	๘๙ ไร่ ๓ งาน ๓ วา (๕.๗๙%)
๕. ที่ดินประเภทใช้ประโยชน์หลายประเภท	๒๒ ไร่ ๑ งาน ๑ วา (๑.๔๔%)

การใช้ประโยชน์สิ่งปลูกสร้าง (ตร.ม.)

๑. ที่ดินประเภทอยู่อาศัย	๑๐๑,๓๙๕.๙๔ ตร.ม. (๖๑.๑๔%)
๒. ที่ดินประเภทการเกษตร	๔๕๑.๓๐ ตร.ม. (๐.๒๗%)
๓. ที่ดินประเภทอื่นๆ	๖๒,๒๙๕.๕๙ ตร.ม. (๓๗.๕๖%)
๔. ที่ดินรกร้าง/ว่างเปล่า	๑,๖๙๒.๙๒ ตร.ม. (๑.๐๒%)

๑.๖ ลักษณะของแหล่งน้ำ

ปัจจุบันในเขตเทศบาลไม่มีปัญหาน้ำท่วม แต่ในฤดูฝนจะมีน้ำท่วมขังบางบริเวณ เทศบาลฯ แก้ไขปัญหาโดยการขอความร่วมมือกับทางสำนักงานโยธาธิการจังหวัดหนองบัวลำภู ในการออกแบบจัดทำระบบระบายน้ำ สองฟากฝั่งถนนให้ระบายน้ำจากชุมชนไหลลงสู่ลำห้วยสาธารณะ คือ ลำน้ำมอ ลำห้วยหิน ห้วยหมากเฒ่า และบึงโจ้ง โดยเทศบาลฯ ได้มีการเตรียมการจัดสร้างโรงบำบัดน้ำเสียจากชุมชนก่อนระบายน้ำลงสู่ลำห้วยสาธารณะ

๒.ด้านการเมือง/การปกครอง

๒.๑ เขตการปกครอง

เทศบาลตำบลโนนสูงเปลือยมีพื้นที่รับผิดชอบ ๓.๔ ตารางกิโลเมตร ประกอบด้วย ๗ หมู่บ้าน ได้แก่ ชุมชนโนนสูงเปลือย หมู่ที่ ๑ ชุมชนเมืองใหม่ หมู่ที่ ๒ ชุมชนม่วงแก้ว หมู่ที่ ๓ ชุมชนศรีเมืองใหม่ หมู่ที่ ๔ ชุมชนสันติสุข หมู่ที่ ๑๓ ชุมชนศรีเจริญ หมู่ที่ ๑๔ และชุมชนดอนหัน หมู่ที่ ๑๕ และมีอาณาเขตติดต่อดังนี้

ด้านทิศเหนือ ตั้งแต่หลักเขตที่ ๑ ซึ่งตั้ง อยู่ริมน้ำมอฝิ่งตะวันตก ห่างจากลำห้วยยางตามแนวลำห้วย ๘๐๐ เมตร เส้นเขตเป็นเส้นตรงไปทางทิศตะวันออก ห่างศูนย์กกลางทางไปจังหวัดหนองบัวลำภูตามแนวลำห้วย ๙๐๐ เมตร

ด้านทิศตะวันออก จากหลักเขตที่ ๒ ซึ่งตั้งอยู่ริมห้วยน้ำมอ ฝิ่งตะวันออกไปทางทิศใต้ถึงหลักเขตที่ ๓ ซึ่งอยู่ ห่างจากศูนย์กกลางทางไปจังหวัดหนองบัวลำภู ตามแนวลำห้วย ๕๐๐ เมตร

ด้านทิศใต้ จากหลักเขตที่ ๓ เลียบไปทางลำห้วยหินฝิ่งใต้ ไปทางทิศตะวันตก ถึงริมห้วยน้ำมอ ฝิ่งตะวันออก แล้วตรงไปทางทิศตะวันตกถึงหลักเขตที่ ๕ ซึ่งตั้งอยู่ห้วยน้ำมอฝิ่งตะวันตก

ด้านทิศตะวันตก จากหลักเขตที่ ๔ เลียบตามริมห้วยน้ำมอตะวันตก ไปทางทิศเหนือบรรจบหลักเขตที่ ๑ ๑.๓ สภาพภูมิประเทศ พื้นที่ของเทศบาลเป็นบริเวณที่อยู่ทางทิศตะวันตกเฉียงใต้หรือค่อนข้างมาทางทิศใต้ของอำเภอศรีบุญเรือง มีลักษณะเป็นที่ราบลุ่ม จรดแนวเขตลำน้ำพอง ซึ่งส่วนใหญ่จะเป็นพื้นที่เกษตรกรรมที่ทำนาเป็นส่วนใหญ่ เทศบาลมีลำน้ำมออยู่ทางตะวันตกลำน้ำห้วยยางอยู่ทางด้านตะวันตกเฉียงเหนือ ห้วยหินอยู่ทางทิศใต้ อันเป็นแนวเขตเทศบาล และเขตต่อเนื่องกับเทศบาลไปทางทิศใต้ประมาณ ๘ กิโลเมตร จะเป็นลำน้ำพอง

อาณาเขตตามกฎหมายลักษณะปกครองท้องที่ แบ่งออกเป็น ๒ เขต ดังนี้

เขตเลือกตั้งที่ ๑			เขตเลือกตั้งที่ ๒		
หน่วยที่	หมู่ที่	บ้าน	หน่วยที่	หมู่ที่	บ้าน
๑	๒	บ้านเมืองใหม่	๑	๑	บ้านโนนสูงเปลือย
๒	๓	บ้านม่วงแก้ว	๒	๑๓	บ้านสันติสุข
๓	๓	บ้านม่วงแก้ว	๓	๑๓	บ้านสันติสุข
๔	๘	บ้านศรีเมืองใหม่	๔	๑๔	บ้านศรีเจริญ
๕	๑๕	บ้านดอนหัน	๕	๑๔	บ้านศรีเจริญ

๒.๒ การเลือกตั้ง

เทศบาล เป็นการจัดรูปแบบการปกครองท้องถิ่นรูปแบบหนึ่ง ที่ต้องการให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการปกครองและการพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง โดยให้ราษฎรในท้องถิ่นตั้งคณะบุคคลในท้องถิ่นขึ้นมาคณะหนึ่งตามกฎหมายเพื่อเป็นตัวแทนของประชาชนในท้องถิ่นคือ สมาชิกสภาเทศบาล (ส.ท.)

องค์กรเทศบาล ประกอบด้วยคณะผู้บริหารและสภาเทศบาล

คณะผู้บริหาร เทศบาลตำบลโนนสูงเปลือย ซึ่งปัจจุบัน มีนางปาลิดา คำพิบูลย์ เป็นนายกเทศมนตรีตำบลโนนสูงเปลือย ซึ่งมาจากการเลือกตั้งโดยตรงของประชาชนตามกฎหมายว่าด้วยการเลือกตั้งสมาชิกสภาท้องถิ่นหรือผู้บริหารท้องถิ่น และมีระยะการดำรงตำแหน่งคราวละสี่ปีนับแต่วันเลือกตั้ง เมื่อวันที่ ๒๘ มีนาคม ๒๕๖๔

สภาเทศบาล ประกอบด้วยสมาชิกสภาเทศบาลซึ่งมาจากการเลือกตั้งของประชาชนตามกฎหมายว่าด้วยการเลือกตั้งสมาชิกสภาท้องถิ่นหรือผู้บริหารท้องถิ่น และมีระยะการดำรงตำแหน่งคราวละสี่ปี นับแต่วันเลือกตั้ง เมื่อวันที่ ๒๘ มีนาคม ๒๕๖๔ สมาชิกสภาเทศบาลตำบลโนนสูงเปลือย มีจำนวนสมาชิก ๑๒ คน โดยได้แบ่งเป็น ๒ เขตเลือกตั้ง เขตเลือกตั้งละ ๖ คน สมาชิกสภาเทศบาลตำบลโนนสูงเปลือย ประกอบด้วยรายละเอียดดังนี้

บัญชีรายชื่อสมาชิกสภาเทศบาลตำบลโนนสูงเปลือย

ลำดับ	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	หมายเหตุ
๑	นายไพบูลย์ แฝงเมืองคุก	ประธานสภาเทศบาลตำบลโนนสูงเปลือย	
๒	นายถนอม ไตรเสนีย์	รองประธานสภาเทศบาลตำบลโนนสูงเปลือย	
๓	นายคงศักดิ์ มาทอง	สมาชิกสภาเทศบาล เขต ๑	
๔	นายณรินทร์เดช พรหมเมตตา	สมาชิกสภาเทศบาล เขต ๑	
๕	นายคำเป้า อรสี	สมาชิกสภาเทศบาล เขต ๑	
๖	นางบุหงา ศรีอ่อน	สมาชิกสภาเทศบาล เขต ๑	
๗	นายนิกร เชื้ออ่อน	สมาชิกสภาเทศบาล เขต ๑	
๘	นายสุนทร นาใจเย็น	สมาชิกสภาเทศบาล เขต ๒	
๙	นายประกอบ โกศล	สมาชิกสภาเทศบาล เขต ๒	
๑๐	นางเปรมปรี ฝุ่นแก้ว	สมาชิกสภาเทศบาล เขต ๒	
๑๑	นายธวัช พรหมเมตตา	สมาชิกสภาเทศบาล เขต ๒	
๑๒	นายทรงศักดิ์ หาญโสภ	สมาชิกสภาเทศบาล เขต ๒	

แหล่งที่มา : งานธุรการ สำนักปลัดเทศบาล (ข้อมูล ณ วันที่ ๑๙ เมษายน ๒๕๖๔)

ข้าราชการประจำ เทศบาลตำบลโนนสูงเปลือย มีการแบ่งส่วนราชการบริหารงานของเทศบาลเป็น ๖ ส่วนราชการ มีรายละเอียดดังนี้

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

โดยมีอัตรากำลังทั้งหมด ๑๑๔ แยกเป็นพนักงานเทศบาล ๕๑ คน พนักงานจ้างตามภารกิจ ๓๗ คน พนักงานจ้างทั่วไป ๑๓ คน พนักงานครูเทศบาล ๑๔ คน

แหล่งที่มา : งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดเทศบาล (ข้อมูล ตามประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๙ ณ วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖)

๓.ประชากร

ตารางแสดงจำนวนประชากรทั้งหมดภายในเขตเทศบาลตำบลโนนสูงเปลือย แยกตามหมู่บ้าน

หมู่บ้าน	หมู่ที่	ตำบล	จำนวน ครัวเรือน	ประชากรทั้งหมด		
				ชาย	หญิง	รวม
บ้านโนนสูงเปลือย	๑	เมืองใหม่	๒๑๗	๒๗๓	๒๑๙	๔๙๒
บ้านเมืองใหม่	๒	เมืองใหม่	๓๒๓	๒๓๐	๒๕๕	๔๘๕
บ้านม่วงแก้ว	๗	เมืองใหม่	๔๓๕	๔๑๖	๔๕๔	๘๗๐
บ้านศรีเมืองใหม่	๘	เมืองใหม่	๒๗๙	๒๒๐	๒๕๒	๔๗๒
บ้านสันติสุข	๑๓	เมืองใหม่	๙๓๙	๔๘๗	๕๗๒	๑,๐๕๙
บ้านศรีเจริญ	๑๔	เมืองใหม่	๓๖๖	๓๗๔	๔๒๑	๗๙๕
บ้านดอนหัน	๑๕	เมืองใหม่	๑๒๖	๑๖๔	๒๐๗	๓๗๑
รวมทั้งหมด			๒,๖๘๕	๒,๑๖๔	๒,๓๘๐	๔,๕๔๔

หมายเหตุ จำนวนประชากรเป็นจำนวนบุคคลในทะเบียนบ้านปกติ ไม่รวมบุคคลในทะเบียนบ้านกลาง (ข้อมูล ณ วันที่ ๓๑ มกราคม ๒๕๖๗)

แหล่งที่มา : งานทะเบียนราษฎร สำนักทะเบียนท้องถิ่น เทศบาลตำบลโนนสูงเปลือย อำเภอสรีบุญเรือง จังหวัดหนองบัวลำภู

๔. สภาพทางสังคม

๔.๑ การศึกษา

ชื่อสถานศึกษา	สังกัด	ที่ตั้ง	เปิดสอนระดับ	จำนวนครู/บุคลากรทางการศึกษา (คน)	จำนวนนักเรียน (คน)
โรงเรียนเทศบาลตำบลโนนสูงเปลือย	ทต.โนนสูงเปลือย	๔๑๑ หมู่ ๑๓	อนุบาล	๔	๔๕
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลโนนสูงเปลือย	ทต.โนนสูงเปลือย	๔๑๑ หมู่ ๑๓	ปฐมวัย	๖	๖๙
โรงเรียนเมืองใหม่วิทยา	สพป. เขต ๒	๑๕๐ หมู่ ๒	อนุบาล-ม.๓	๔๒	๖๗๘
โรงเรียนศรีบุญเรืองวิทยา	สพป. เขต ๒	๒๐๐ หมู่ ๑๓	ม.ต้น-ม.ปลาย	๑๐๘	๑,๔๑๔
การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย	สพป. เขต ๒				

แหล่งที่มา : จากกองการศึกษา เทศบาลตำบลโนนสูงเปลือย และเว็บไซต์ของโรงเรียนเมืองใหม่วิทยา โรงเรียนศรีบุญเรืองวิทยา (ข้อมูล ณ วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖)

๔.๒ สาธารณสุข

การบริการด้านสาธารณสุข ของเทศบาลตำบลโนนสูงเปลือย ได้มีการให้บริการประชาชนตามภารกิจ ให้สอดคล้องตามมาตรฐานของหน่วยบริการ เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดในการให้บริการประชาชน และเพื่อประโยชน์สูงสุดของประชาชนในเขตเทศบาลตำบลโนนสูงเปลือย ดังนี้

๑. ภารกิจด้านส่งเสริมสุขภาพ

- ๑.๑ การสนับสนุนเงินอุดหนุนเพื่อการพัฒนาพฤติกรรมสุขภาพ
- ๑.๒ การสนับสนุนการพัฒนาศักยภาพเครือข่าย กำลังคนด้านสุขภาพภาคประชาชน
- ๑.๓ การส่งเสริมสุขภาพ กลุ่มสตรีและเด็กปฐมวัย
- ๑.๔ การส่งเสริมสุขภาพเด็ก กลุ่มวัยเรียนและเยาวชน
- ๑.๕ ส่งเสริมสุขภาพกลุ่มวัย ทำงาน

- ๑.๖ การส่งเสริมสุขภาพกลุ่ม ผู้สูงอายุ
- ๑.๗ การส่งเสริมกิจกรรม ทางกายเพื่อสุขภาพ
- ๑.๘ การส่งเสริมสุขภาพจิต
- ๑.๙ การจัดกิจการซึ่งจำเป็นเพื่อการสาธารณสุข
- ๑.๑๐ การส่งเสริมสนับสนุนชุมชนเข้มแข็ง และ การจัดบริการสาธารณสุขปฐมภูมิเชิงรุก

๒. การกิจด้านป้องกันและควบคุมโรคติดต่อและไม่ติดต่อ อุบัติเหตุและอุบัติเหตุ

- ๒.๑ เฝ้าระวังโรค ป้องกัน และควบคุมโรคติดต่อ เช่น โรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา (Covid-๒๐๑๙) โรคอุบัติใหม่
- ๒.๒ ป้องกันและระงับโรคติดต่อในท้องถิ่น
- ๒.๓ การควบคุม ป้องกัน โรคอุบัติใหม่ โรคติดต่อ แหล่งเพาะพันธุ์ยุงและพาหะนำโรค
- ๒.๔ การควบคุม ป้องกันโรค จากสัตว์ที่เป็นโรคติดต่ออันอาจเป็นอันตรายต่อประชาชน (เช่น โรคพิษสุนัขบ้า ไข้หวัดนก เป็นต้น)
- ๒.๕ การป้องกันและลดอุบัติเหตุได้กจมน้ำ
- ๒.๖ การเฝ้าระวังป้องกัน และควบคุมโรคไม่ติดต่อเรื้อรัง

๓ การกิจด้านคุ้มครองผู้บริโภค

- ๓.๑ การผลิตสื่อและหรือ เผยแพร่ประชาสัมพันธ์ ข้อมูลข่าวสารด้านอาหารและยา
- ๓.๑.๑ ผลิตสื่อและ/หรือเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ ข้อมูล ข่าวสารด้านผลิตภัณฑ์สุขภาพ เช่น การเลือกซื้อ/เลือกใช้ ผลิตภัณฑ์เสริม อาหาร เครื่องสำอาง ยา ฯลฯ การรู้เท่า ทนโฆษณาเกินจริง เป็นเท็จ หลอกลวง การดูแล รักษาสุขภาพเบื้องต้น การอ่าน ฉลากผลิตภัณฑ์ผู้บริโภคช่องทางการร้องเรียน เตือนภัยผลิตภัณฑ์อันตราย เป็นต้น

๔.๓ อาชญากรรม

สภาพสังคมไทยในปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วตามกระแสความเจริญของสังคมโลก ในยุคโลกาภิวัตน์ทั้งในแง่เศรษฐกิจ สังคม การเมือง และสิ่งที่ตามมาอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ คือ การเกิดปัญหาความเหลื่อมล้ำทางสังคม ปัญหาตุนิยม จนนำไปสู่ปัญหาอาชญากรรมแย่งชิงเพื่อความอยู่รอด ซึ่งการป้องกันและปราบปรามอาชญากรรมดังกล่าวที่ผ่านมาถือว่าเป็นหน้าที่หลักของเจ้าหน้าที่ตำรวจต้องดำเนินการเพียงหน่วยงานเดียว และเจ้าหน้าที่ต้องรับผิดชอบภารกิจดังกล่าวตลอด ๒๔ ชั่วโมง ทำให้ไม่สามารถให้บริการแก่ประชาชนได้อย่างทั่วถึงในพื้นที่หรือสามารถดำเนินการได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ

ดังนั้น ความร่วมมือร่วมใจของประชาชนที่จะเข้ามาร่วมแก้ไขปัญหาอาชญากรรม จึงเป็นเงื่อนไขที่สำคัญที่สุด ที่เจ้าหน้าที่จะต้องเข้าใจและจะต้องเรียนรู้ถึงสถานภาพของอาชญากรรมที่เกิดขึ้นในพื้นที่เมื่ออาชญากรรมเป็นปัญหาและเป็นภัยต่อสังคม การป้องกันอาชญากรรมจึงต้องเป็นความรับผิดชอบร่วมกันทุกฝ่ายในสังคม ประชาชนจึงมีบทบาทสำคัญเป็นอย่างยิ่งต่อการแก้ไขปัญหาอาชญากรรม ซึ่งความสำเร็จในทางปฏิบัติจะบังเกิดขึ้นได้จะต้องได้รับความร่วมมือจากประชาชนเป็นอันดับแรกและต้องมีพื้นฐานแห่งความเชื่อมั่นศรัทธาเข้าใจซึ่งกันและกันร่วมมือกันตลอดไปเทศบาลตำบลโนนสูงเปลือย เป็นหน่วยงานหนึ่งที่มีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาอาชญากรรมในเขตเทศบาลฯ งานรักษาความสงบ ฝ่ายป้องกันและรักษาความสงบ สำนักปลัดเทศบาลได้ทำโครงการบูรณาการร่วมกับสถานีตำรวจภูธรศรีบุญเรืองออกตรวจความสงบเรียบร้อยและอาชญากรรมในเขตเทศบาลตำบลโนนสูงเปลือย

๔.๔ ยาเสพติด

เนื่องจากเทศบาลตำบลโนนสูงเปลี่ยนเป็นศูนย์กลางในการคมนาคมไปสู่ภูมิภาคต่างๆ ดังนั้น ปัญหาด้านยาเสพติดจึงเป็นลักษณะของเส้นทางผ่านเพื่อไปยังจังหวัดต่าง ๆ โดยยาเสพติดจะมีทั้ง แอมเฟตามีน กัญชา แห้ง-สด กระเทียม สารระเหย และยาไอซ์ โดยมีสถิติเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง

๔.๕ การสังคมสงเคราะห์

การให้การสงเคราะห์ในเขตเทศบาลตำบลโนนสูงเปลี่ยน มี ๓ ลักษณะ ดังนี้ คือ

๑. การป้องกันปัญหา โดยการสนับสนุนและส่งเสริมให้ประชาชนมีการรวมกลุ่มกัน เพื่อให้คำแนะนำปรึกษาและให้การช่วยเหลือซึ่งกันและกัน รวมถึงเป็นอาสาสมัครในการเฝ้าระวังและป้องกันปัญหาทางสังคม เช่น กลุ่มสตรีประจำชุมชน ชมรมผู้สูงอายุประจำชุมชน เป็นต้น

๒. การแก้ไข้ปัญหา โดยให้ความช่วยเหลือผู้ประสบปัญหา ทั้งทางด้านเศรษฐกิจ สังคม อารมณ์และจิตใจในรูปแบบต่าง ๆ ดังนี้

- ให้คำแนะนำปรึกษาโดยนักพัฒนาชุมชน ที่กองสวัสดิการสังคมและทางโทรศัพท์
- ให้การช่วยเหลือในรูปของวัตถุ สิ่งของ และเงินสงเคราะห์ สำหรับผู้ประสบปัญหาทางด้านเศรษฐกิจและสังคม เช่น เครื่องอุปโภค บริโภค เบี้ยยังชีพ เป็นต้น
- ประสานงานการให้ความช่วยเหลือกับหน่วยงานภาคีอื่น ๆ

๓. การฟื้นฟูส่งเสริมและพัฒนาประชาชนผู้ด้อยโอกาส หรือประชาชนทั่วไป โดยการฝึกอาชีพกลุ่มเป้าหมายคุ้มครองสิทธิสตรี เด็ก คนพิการ ผู้สูงอายุ ผู้ป่วยเอดส์ ฯลฯ เพื่อให้สมาชิกมีการดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างปกติสุข

ข้อมูลด้านสังคมสงเคราะห์

ประเภท	ปี ๒๕๖๓	ปี ๒๕๖๔	ปี ๒๕๖๕	ปี ๒๕๖๖
๑. ผู้สูงอายุ	๖๐๘	๖๒๓	๖๕๐	๖๗๒
๒. ผู้พิการ	๑๓๓	๑๓๖	๑๓๐	๑๓๓
๓. ผู้ป่วยเอดส์	๒	๒	๒	๒
รวม	๗๔๓	๗๖๑	๗๘๒	๘๑๑

แหล่งที่มา : จากกองสวัสดิการสังคม เทศบาลตำบลโนนสูงเปลี่ยน (ข้อมูล ณ วันที่ ๑๖ ตุลาคม ๒๕๖๖)

๕.ระบบบริการพื้นฐาน

๕.๑ การคมนาคมขนส่ง

เทศบาลตำบลโนนสูงเปลี่ยน สามารถติดต่อกับชุมชนอื่น ๆ ได้โดยทางรถยนต์ เส้นทางที่สำคัญ ที่ใช้ในการคมนาคม คือ ทางหลวงแผ่นดินหมายเลข ๒๑๐ ซึ่งเชื่อมต่อกับจังหวัดอุดรธานี ทางทิศตะวันออกมีระยะทาง ๗๘ กิโลเมตร และทางหลวงแผ่นดินหมายเลข ๒๒๘ เชื่อมต่อกับจังหวัดหนองบัวลำภู ทางทิศใต้ มีระยะทาง ๓๓ กิโลเมตร ส่วนการคมนาคมขนส่งโดยรถยนต์ โดยสารประจำทางชั้น ๑ มีอยู่ ๓ สาย คือ

-สายกรุงเทพฯ-หนองบัวลำภู วิ่งจากกรุงเทพฯ ผ่านเทศบาลตำบลโนนสูงเปลี่ยนไปสิ้นสุดระยะทางที่จังหวัดหนองบัวลำภู

-สายกรุงเทพฯ-เมืองเลย วิ่งจากกรุงเทพฯ ผ่านเทศบาลตำบลโนนสูงเปลี่ยน ผ่านจังหวัดหนองบัวลำภู ไปสิ้นสุดระยะทางที่จังหวัดเลย

-สายกรุงเทพฯ-ศรีเชียงใหม่ วิ่งจากกรุงเทพฯ ผ่านเทศบาลตำบลโนนสูงเปลี่ยน ผ่านจังหวัดหนองบัวลำภู ไปสิ้นสุดระยะทางที่จังหวัดหนองคาย ส่วนรถยนต์โดยสารประจำทางชั้น ๒ มี ๒ สาย

-สายชัยภูมิ-หนองคาย วิ่งจากจังหวัดชัยภูมิ ผ่านเทศบาลตำบลโนนสูงเปลือย ผ่านจังหวัดหนองบัวลำภู ไปสิ้นสุดระยะทางที่จังหวัดหนองคาย

-สายศรีบุญเรือง-ขอนแก่น วิ่งจากอำเภอศรีบุญเรือง ผ่านอำเภอภูเวียง สิ้นสุดระยะทางที่จังหวัดขอนแก่น ส่วนรถยนต์โดยสารประจำทางธรรมดา มี ๑ สาย คือ

-สายชุมแพ-อุดรธานี วิ่งจากอำเภอชุมแพ จังหวัดขอนแก่น ผ่านเทศบาลตำบลโนนสูงเปลือย ผ่านจังหวัดหนองบัวลำภู ไปสิ้นสุดระยะทางที่จังหวัดอุดรธานี

การเดินทาง ทางรถยนต์

โดยมีบริษัทเอกชน และรถร่วมจำนวน ๒ บริษัท ได้แก่

บริษัท นครชัยแอร์-จำกัด โทร. ๐๖๓-๗๓๙๕๗๔๗

บริษัท นครชัยขนส่ง-จำกัด โทร. ๐๘๙-๔๒๒๑๑๔๙

ข้อมูลเส้นทางคมนาคมและสิ่งอำนวยความสะดวก ในเขตเทศบาลตำบลโนนสูงเปลือย

ลำดับที่	รายละเอียด	หน่วยนับ	เส้นทางคมนาคมและสิ่งอำนวยความสะดวก
			๒๕๖๖
๑	ถนน	สาย	๓๘
๒	แหล่งน้ำ	แหล่ง	๕
๓	สะพาน	แห่ง	-

แหล่งที่มา : ระบบ infob๔ เทศบาลตำบลโนนสูงเปลือย (ข้อมูล ณ วันที่ ๑๖ ตุลาคม ๒๕๖๖)

๕.๒ การไฟฟ้า

การบริการด้านไฟฟ้าให้แก่ประชาชนในเขตเทศบาลตำบลโนนสูงเปลือย อยู่ในความควบคุมของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดหนองบัวลำภู สาขาอำเภอศรีบุญเรือง ไฟฟ้าที่นำไปใช้ประโยชน์มีหลายประเภท ได้แก่ บ้านพักอาศัย เพื่อการพาณิชย์ การอุตสาหกรรม ส่วนราชการ สำหรับไฟฟ้าสาธารณะที่เป็น การให้แสงสว่างตามถนนสายต่าง ๆ และที่สาธารณะภายในเขตเทศบาลนั้น เทศบาลมีหน้าที่รับผิดชอบให้มีไฟฟ้าสาธารณะและต้องขยายเขตไฟฟ้าสาธารณะออกไปตามความจำเป็น อีกทั้งต้องมีการบำรุงรักษาโคไฟ หลอดไฟฟ้า และอุปกรณ์เมื่อเกิดการชำรุดเสียหาย ปัจจุบันประชาชนมีในเขตเทศบาลมีไฟฟ้าใช้ คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐

๕.๓ การประปา

การใช้น้ำประปาของประชาชนตลอดจนส่วนราชการในเขตเทศบาล แบ่งเป็นส่วนหนึ่งใช้บริการประปาจากการประปาส่วนภูมิภาค ๑ แห่ง และอีกส่วนหนึ่งใช้บริการน้ำประปาจากประปาหมู่บ้านและน้ำบาดาล คร้วเรือนมีน้ำใช้ตลอดปี จำนวน ๒,๖๘๕ คร้วเรือน แหล่งที่มา : กองสวัสดิการสังคม (ข้อมูล ณ วันที่ ๒๑ สิงหาคม ๒๕๖๖)

๕.๔ โทรศัพท์

เทศบาลตำบลโนนสูงเปลือย มีมีเครือข่ายโทรศัพท์ เคลื่อนที่ของหลายค่ายที่ให้บริการ เช่น ค่ายทรูมูฟ ค่ายดีแทค ค่ายเอไอเอส เป็นต้น ซึ่งมีสัญญาณเครือข่ายโทรศัพท์และสัญญาณอินเทอร์เน็ตระบบ ๓G ๔G ๕G ให้บริการครอบคลุมทุกพื้นที่ในเขตเทศบาลซึ่งประชาชนส่วนใหญ่ ในเขตเทศบาล มีโทรศัพท์มือถือใช้ทุกครัวเรือน นอกจากนี้แต่ละหมู่บ้านยังมีหอกระจายข่าว ซึ่งใช้เผยแพร่ความรู้/ข่าวสารต่างๆ ทุกหมู่บ้านในเขตเทศบาลตำบลโนนสูงเปลือย

๕.๕ ไปรษณีย์/การสื่อสาร/การขนส่งวัสดุ ครุภัณฑ์

ไปรษณีย์ การสื่อสาร การขนส่งวัสดุ ครุภัณฑ์ จะมีการให้บริการของบริษัทไปรษณีย์ไทย จำกัดสาขาศรีบุญเรือง (ปณ.ศรีบุญเรือง) สำหรับการให้บริการต่าง ๆ ของไปรษณีย์จะให้บริการ ดังนี้ บริการไปรษณีย์ บริการการเงิน การสะสมตราไปรษณียากร สินค้าไปรษณีย์สำหรับการสื่อสารมวลชนต่าง ๆ ได้รับความเจริญก้าวหน้ามาก สำหรับบริการขนส่งของเอกชน ประกอบด้วย Kerry Express, Flash Express , J&T ที่ให้บริการในเขตพื้นที่

๖.ระบบเศรษฐกิจ

๖.๑ การเกษตร

เทศบาลมีพื้นที่ทั้งหมด ๓.๔ ตารางกิโลเมตร หรือประมาณ ๒,๑๘๐ ไร่ ปัจจุบันมีหน่วยงานราชการใช้ประโยชน์ในที่ดิน แบ่งออกเป็น ๙ ประเภทหลัก ได้แก่

๓.๗.๑ ที่ดินประเภทที่อยู่อาศัย ประชากรอาศัยอยู่หนาแน่นในบริเวณด้านเหนือ และด้านใต้ของชุมชน ได้แก่ หมู่ที่ ๑ , ๒ และ ๑๓

๓.๗.๒ ที่ดินประเภทพาณิชยกรรมศูนย์กลางพาณิชยกรรมของชุมชนจะอยู่ประมาณตอนกลางค่อนข้างทางทิศตะวันตกของชุมชนโดยมีทางหลวงจังหวัดหมายเลข ๒๒๘ วิ่งผ่านกลางย่านพาณิชยกรรม

๓.๗.๓ ที่ดินประเภทอุตสาหกรรมและคลังสินค้า มีลักษณะเป็นอุตสาหกรรมต่อเนื่องกับการเกษตร โดยมีโรงสีข้าวขนาดเล็กกระจายอยู่ทั่วไป ส่วนอุตสาหกรรมบริการประเภทซ่อมเครื่องจักรเครื่องยนต์จะตั้งอยู่บริเวณ ๒ ฟากของเส้นทางคมนาคมหลักของชุมชน

๓.๗.๔ ที่ดินประเภทชนบทและเกษตรกรรมส่วนใหญ่เป็นนาข้าวไร่อ้อยและไร่มันสำปะหลัง

๓.๗.๕ ที่ดินประเภทที่โล่งเพื่อนันทนาการและการรักษาคุณภาพสิ่งแวดล้อมปัจจุบันใช้สนามหน้าว่าการอำเภอ ที่โล่งภายในในบริเวณวัดและโรงเรียนศรีบุญเรืองวิทยาการโดยเทศบาลมีโครงการที่จะจัดให้มีสถานที่ออกกำลังกายและพักผ่อนหย่อนใจ ได้แก่ สวนสาธารณะเขื่อนบังไฟแสนและสนามกีฬาฟุตบอล

๓.๗.๖ ที่ดินประเภทสถาบันการศึกษาในเขตเทศบาลมีจำนวน ๕ แห่ง ได้แก่ โรงเรียนเมืองใหม่วิทยา โรงเรียนศรีบุญเรืองวิทยาการ โรงเรียนเฉลิมจักรศึกษา ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลโนนสูงเปลือย และวิทยาลัยชุมชนหนองบัวลำภูหน่วยจัด สภ.ศรีบุญเรือง

๓.๗.๗ ที่ดินประเภทสถาบันศาสนา ในเขตเทศบาลมีจำนวน ๒ แห่ง ได้แก่ วัดสว่างอารมณ์ และคริสตจักรศรีบุญเรือง

๓.๗.๘ ที่ดินส่วนราชการ การสาธารณูปโภคและสาธารณูปการ ส่วนใหญ่จะตั้งอยู่ตอนกลาง ของชุมชนริมถนนทางหลวงจังหวัดหมายเลข ๒๒๘ ได้แก่ ที่ว่าการอำเภอศรีบุญเรือง สถานีตำรวจภูธร สำนักงานที่ดิน โรงพยาบาล ชุมสายโทรศัพท์ สำนักงานเกษตรอำเภอ สำนักงานสหกรณ์การเกษตรอำเภอ ธนาคารออมสิน

๓.๗.๙ พื้นที่ถนน เพื่อใช้เป็นเส้นทางคมนาคมติดต่อภายในชุมชน

๖.๒ การปศุสัตว์

ประชาชนภายในเขตเทศบาลฯ จะเลี้ยงสัตว์ควบคู่ไปกับการเพาะปลูกเพื่อบริโภคในครัวเรือน เช่น โค กระบือ สุกร เป็ด ไก่ ปลา เป็นต้น

๖.๓ การบริการ

การให้บริการของเทศบาลตำบลโนนสูงเปลือย มีดังนี้

๑. การรักษาความสงบเรียบร้อยและการบรรเทาสาธารณภัย ประกอบด้วยสถานียป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑ สถานี เจ้าหน้าที่ทั้งหมด คน แบ่งเป็นพนักงานเทศบาล ๕๐ คน พนักงานจ้างตามภารกิจ ๓๗ คน พนักงานจ้างทั่วไป ๑๓ คน พนักงานครูเทศบาล ๑๔ คน จ้างเหมาบริการ ๓๔ คน

๒. เครื่องมือเครื่องใช้ของงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

- ๒.๑ รถยนต์ดับเพลิง จำนวน ๑ คัน
- ๒.๒ รถยนต์บรรทุกน้ำดับเพลิง จำนวน ๒ คัน
- ๒.๓ เครื่องยนต์สูบน้ำ จำนวน ๑ เครื่อง
- ๒.๔ ถังเคมีดับเพลิงสาธารณะ จำนวน ๑๐๐ ถัง
- ๒.๕ วิทยุสื่อสารชนิดมือถือ จำนวน ๙ เครื่อง
- ๒.๖ เรือท้องแบน จำนวน ๑ ลำ

๒. สถานธนาบาลเทศบาลตำบลโนนสูงเปลือย จำนวน ๑ แห่งตั้งอยู่บริเวณด้านหน้าของเทศบาลตำบลโนนสูงเปลือย

๓. โรงฆ่าสัตว์ การให้บริการกิจการสาธารณะของเทศบาลตำบลโนนสูงเปลือย (โรงฆ่าสัตว์) ปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่ของเทศบาลต้องเป็นไปเพื่อประโยชน์สุขของประชาชนโดยใช้วิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี และให้คำนึงถึงการมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดทำแผนพัฒนาเทศบาล การจัดทำงบประมาณ การจัดซื้อจัดจ้าง การตรวจสอบ การประเมินผลการปฏิบัติงาน และการเปิดเผยข้อมูลข่าวสาร

ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับว่าด้วยการนั้น และหลักเกณฑ์และวิธีการที่กระทรวงมหาดไทยกำหนด ภายใต้บังคับแห่งกฎหมาย เทศบาลตำบลอาจจัดทำกิจการใด ๆ ในเขตเทศบาลหนึ่งในงานที่ต้องทำคือให้มีโรงฆ่าสัตว์ และตาม พรบ.การฆ่าและจำหน่ายเนื้อสัตว์ พ.ศ.๒๕๕๙ ได้กำหนดหลักเกณฑ์การตั้งโรงฆ่าสัตว์ ดังต่อไปนี้

๑. กำหนดที่ตั้ง เนื้อที่ แผนผัง และหลักเกณฑ์เกี่ยวกับสิ่งปลูกสร้างและสุขลักษณะของโรงฆ่าสัตว์ โรงพักสัตว์ และการฆ่าสัตว์

๒. กำหนดวัน เวลาเปิด และปิดโรงฆ่าสัตว์ โรงพักสัตว์ และการฆ่าสัตว์

๓. กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการเพื่อให้ผู้ประกอบการปฏิบัติเกี่ยวกับการดูแลรักษาความสะอาดเรียบร้อยภายในโรงฆ่าสัตว์ โรงพักสัตว์ และการฆ่าสัตว์ให้ถูกต้องตามสุขลักษณะและอนามัย การจัดให้มีที่รวบรวมหรือกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล การระบายน้ำทิ้ง การระบายอากาศ การจัดให้มีการป้องกันมิให้เกิดเหตุรำคาญและป้องกันการระบาดของโรคติดต่อ

ระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยการจัดการประโยชน์ในทรัพย์สินขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๓ ข้อ ๖ การให้เช่าอสังหาริมทรัพย์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้ดำเนินการโดยวิธีประมูล

(๑) มีกำหนดไม่เกินสามปี ให้ผู้บริหารท้องถิ่น เป็นผู้มีอำนาจอนุมัติ

(๒) มีกำหนดเกินสามปี ให้สภาท้องถิ่นเป็นผู้อนุมัติ

การให้เช่าตามวรรคหนึ่ง ถ้าที่ความจำเป็นหรือเพื่อประโยชน์ของทางราชการให้ผู้บริหารท้องถิ่นเสนอสภาท้องถิ่นให้ความเห็นชอบดำเนินการเป็นอย่างอื่น โดยไม่ต้องดำเนินการประมูลก็ได้ ทั้งนี้เท่าที่ไม่ขัดหรือแย้งกับกฎหมายข้อ ๗ การให้เช่าที่ดินเพื่อก่อสร้างอาคารหรือสิ่งก่อสร้างที่มีลักษณะถาวรให้มีเงื่อนไขดังต่อไปนี้

(๑) ให้ผู้เช่ายกกรรมสิทธิ์อาคารหรือสิ่งก่อสร้างให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

(๒) ให้ผู้เช่าได้รับสิทธิการเช่าอาคารหรือสิ่งก่อสร้างมีกำหนดไม่เกินสามปีนับแต่วันลงนาม

สัญญาเช่า

(๓) ให้ผู้เช่าประกันอศศิภัยอาคารหรือสิ่งก่อสร้างในอัตราไม่ต่ำกว่าราคาทุนก่อสร้างที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกำหนดในนามขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นผู้เอาประกันและผู้รับประกันตลอดอายุสัญญาเช่า โดยผู้เช่าเป็นผู้ชำระเบี้ยประกันภัยแทนผู้ให้เช่าทั้งสิ้น

(๔) ให้ผู้เช่าชำระค่าภาษีที่ดินและสิ่งปลูกสร้างหรือภาษีอื่นใดตลอดจนค่าธรรมเนียมและค่าใช้จ่ายต่าง ๆ เกี่ยวกับการเช่าแทนผู้ให้เช่าทั้งสิ้นถ้ามีเหตุจำเป็นและเพื่อประโยชน์ของทางราชการ ที่จะให้อาคารหรือสิ่งก่อสร้าง ยังคงเป็นกรรมสิทธิ์ของผู้เช่าและหรือให้ผู้เช่าประกันอศศิภัยหรือสิ่งก่อสร้างในอัตราต่ำกว่าราคาทุนก่อสร้าง ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่จัดหาประโยชน์เสนอคณะกรรมการจัดหาประโยชน์ ตามข้อ ๑๕ วรรคหนึ่ง พิจารณาและให้สภาท้องถิ่นอนุมัติ

งานโรงฆ่าสัตว์เทศบาลตำบลโนนสูงเปลือยมีใบอนุญาตประกอบกิจการฆ่าสัตว์เลขที่ ๓๙๐๐๒ ตั้งอยู่ที่ ๒๑๔ หมู่ที่ ๑๔ ตำบลเมืองใหม่ อำเภอศรีบุญเรือง จังหวัดหนองบัวลำภู งานโรงฆ่าสัตว์ ได้เปิดให้บริการแก่ผู้ประกอบการฆ่าและจำหน่ายเนื้อสัตว์และประชาชนทั่วไป ตั้งแต่ปีงบประมาณ ๒๕๔๙ ให้บริการในการฆ่าและชำแหละเนื้อสัตว์ ตามพระราชบัญญัติควบคุมการฆ่าสัตว์เพื่อการจำหน่ายเนื้อสัตว์ พ.ศ. ๒๕๕๙ กำหนดอัตราค่าอากรสุกร ๑๐ บาท/ตัว

การบริหารจัดการโรงฆ่าสัตว์เทศบาลตำบลโนนสูงเปลือย ปัจจุบันให้เอกชนดำเนินการบริหารจัดการโรงฆ่าสัตว์โดยมีการประมูลโรงฆ่าสัตว์ เพื่อให้การจัดการโรงฆ่าสัตว์มีรายได้จากการดำเนินการและให้บริการกับประชาชนที่ต้องการฆ่าสัตว์เพื่อจำหน่ายและเพื่อบริโภคหรืออื่น ๆ เทศบาลมีรายได้จากโรงฆ่าสัตว์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ดังนี้

๑. ค่าเช่าโรงฆ่าสัตว์เทศบาล	ประมาณ	๕๘๐,๘๐๐ บาทต่อปี
๒. รายได้จากการเก็บอากรฆ่าสัตว์	ประมาณ	๑,๓๑๔,๗๗๐ บาทต่อปี
๓. ค่าธรรมเนียมประทับตรารับรองจำหน่ายเนื้อสัตว์	ประมาณ	๒,๓๖๖,๕๘๖ บาทต่อปี

รวมรายได้จากโรงฆ่าสัตว์ต่อปี

๔,๒๖๒,๐๘๖ บาท

(ข้อมูลจากกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม วันที่ ๒๐ ตุลาคม ๒๕๖๖)

โดยเอกชนจะกำหนดอัตราค่าธรรมเนียมการใช้บริการโรงฆ่าสัตว์ซึ่งจัดเก็บค่าธรรมเนียมดังนี้

สุกรชำแหละ ค่าบริการ/ตัว ๒๐๐ บาท

การให้บริการโรงฆ่าสัตว์ เปิดให้บริการเวลา ๐๔.๐๐ น. - ๒๒.๐๐ น. ผู้ใช้บริการโรงฆ่าสัตว์เทศบาลตำบลโนนสูงเปลือยโดยถัวเฉลี่ยต่อจำนวนสัตว์ชำฆ่า ๑๐,๔๐๐ ตัว/เดือน

ผู้มาใช้บริการโรงฆ่าสัตว์เทศบาลตำบลนากลางมาจากทั้งประชาชนในเขตเทศบาลและนอกเขตเทศบาลเนื่องจากอำเภอศรีบุญเรืองปัจจุบันมีโรงฆ่าสัตว์อยู่ ๑ แห่ง

๑.การจัดการขยะมูลฝอย เทศบาลตำบลโนนสูงเปลือยมีศูนย์การจัดการขยะมูลฝอยรวมโดยศูนย์ดังกล่าว จัดเป็นการบริการสาธารณะรูปแบบหนึ่งที่เทศบาลตำบลโนนสูงเปลือยเป็นผู้ดำเนินการเอง โดยให้บริการในการกำจัดขยะมูลฝอยด้วยวิธีการฝังกลบอย่างถูกหลักสุขาภิบาล ภายใต้สังกัดกองช่าง งานกำจัดขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล เริ่มเปิดดำเนินการ เมื่อวันที่ ๑ พฤษภาคม ๒๕๖๕ มีเนื้อที่ทั้งหมด ๓๖ ไร่ ๒ งาน ๑๐ ตารางวา ปัจจุบันมีปริมาณขยะมูลฝอยเข้าสู่ศูนย์การจัดการฯ โดยเฉลี่ย ๔๒ ตัน/วัน (ข้อมูลเมื่อ กันยายน ๒๕๖๖) ภายในศูนย์การจัดการฯ แบ่งพื้นที่การดำเนินการได้ โดยใช้เครื่องจักร ๓ ชนิดในการทำงาน คือ

- ๑.๑ รถบรรทุก ๖ ล้อ (Dump) ใช้สำหรับการบรรทุกดินไปยังจุดที่ทำการฝังกลบ
- ๑.๒ รถบรรทุก ๑๐ ล้อ (Dump) ใช้สำหรับการบรรทุกดินไปยังจุดที่ทำการฝังกลบ
- ๑.๓ รถแทรกเตอร์ (ดินตะขาบ) (Tractor) ใช้สำหรับการดินและเกลี่ยขยะมูลฝอย
- ๑.๓ รถแทรกเตอร์ (แมคโฮ) (Back Hoe) ใช้สำหรับการขุดดิน ตักและบดอัดขยะมูลฝอย

๒. พื้นที่สำหรับอาคารเครื่องชั่งน้ำหนัก อาคารสำนักงาน โรงจอดรถ ลานล้างรถ และพื้นที่ว่างเปล่า เพื่อใช้ประโยชน์สำหรับการก่อสร้างศูนย์การจัดการขยะมูลฝอยรวม

ศูนย์การจัดการฯ เปิดให้บริการแก่ประชาชน หน่วยงานของรัฐและเอกชน ในการนำขยะมูลฝอยมากำจัด ราคา ๕๐๐ บาทต่อตัน สามารถแบ่งกลุ่มผู้ใช้บริการได้ ๓ ประเภท

๑. เขตเทศบาลตำบลโนนสูงเปลือย

๒. กลุ่มผู้ใช้บริการที่ร่วมทำบันทึกข้อตกลง MOU ในการนำขยะมูลฝอยมากำจัด ณ ศูนย์การจัดการฯ จำนวน ๑๘ แห่ง ได้แก่

๒.๑ องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดหนองบัวลำภู	จำนวน ๑๕ แห่ง
(๑) เขตอำเภอศรีบุญเรือง	จำนวน ๖ แห่ง
(๒) เขตอำเภอเมืองหนองบัวลำภู	จำนวน ๘ แห่ง
(๓) เขตอำเภอโนนสัง	จำนวน ๑ แห่ง
๒.๒ องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นนอกเขตจังหวัดหนองบัวลำภู	จำนวน ๑ แห่ง
(๑) เขตอำเภอหนองนาคำ	จำนวน ๑ แห่ง
๒.๓ หน่วยงานเอกชน	จำนวน ๑ แห่ง
(๑) บริษัท CPF (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน)	จำนวน ๑ แห่ง

๓. กลุ่มผู้ใช้บริการที่ไม่ได้ร่วมทำบันทึกข้อตกลง MOU ในการนำขยะมูลฝอยมากำจัด ณ ศูนย์การจัดการฯ ได้แก่

๓.๑ หน่วยงานเอกชน

๓.๒ องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น

๓.๓ ประชาชนในและนอกเขตเทศบาลตำบลศรีบุญเรือง

ขั้นตอนในการใช้บริการ

๑. ชั่งน้ำหนัก (ขาเข้า) บริเวณอาคารเครื่องชั่งน้ำหนัก

๒. เทขยะมูลฝอยที่ต้องการกำจัดบริเวณบ่อฝังกลบ

๓. ชั่งน้ำหนัก (ขาออก) บริเวณอาคารเครื่องชั่งน้ำหนักและจ่ายค่าบริการในอัตราค่าธรรมเนียม ๕๕๐ บาทต่อตัน พร้อมรับใบเสร็จค่าบริการ (ในกรณีกลุ่มผู้ใช้บริการที่ร่วมทำบันทึกข้อตกลง MOU จะจ่ายค่าบริการเป็นรายเดือน และกรณีกลุ่มผู้ใช้บริการที่ไม่ได้ร่วมทำบันทึกข้อตกลง MOU จะต้องจ่ายค่าบริการทุกครั้งเมื่อใช้บริการ)

๔. ล้างรถบรรทุกขยะมูลฝอยก่อนออกภายในบริเวณศูนย์การจัดการฯ

การใช้บริการ

สามารถใช้บริการตามวัน-เวลา ดังนี้

วันจันทร์ – เสาร์ เวลา ๐๘.๓๐ – ๑๖.๓๐ น. และหยุดให้บริการทุกวันอาทิตย์

การดำเนินการของศูนย์การจัดการขยะมูลฝอยรวม เทศบาลตำบลโนนสูงเปลือยโดยการบริการในรูปแบบของการกำจัดขยะมูลฝอยด้วยวิธีการฝังกลบอย่างถูกหลักสุขาภิบาล เป็นการให้บริการสาธารณะด้านสิ่งแวดล้อมรูปแบบหนึ่ง ที่จัดขึ้นเพื่อกำจัดขยะมูลฝอยที่เกิดจากการทำกิจกรรมของประชาชน ทั้งในและนอกเขตพื้นที่ แก้ไขปัญหาการมีสถานที่กำจัดขยะมูลฝอยไม่เพียงพอและการกำจัดขยะมูลฝอยอย่างไม่ถูกต้องตามหลักสุขาภิบาลที่อาจส่งผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมในอนาคต

๖.๔ การท่องเที่ยว

เทศบาลตำบลโนนสูงเปลือย มีโบราณสถานที่สำคัญได้แก่ สวนสาธารณะเขื่อนบังไฟแสน และเจดีย์พระบรมสารีริกธาตุ วัดป่าโชติการาม ตั้งอยู่ หมู่ ๑๔ บ้านศรีเจริญ ตำบลเมืองใหม่ อำเภอศรีบุญเรือง จังหวัดหนองบัวลำภู ส่งเสริมให้เป็นแหล่งท่องเที่ยวต่อไป

๖.๕ อุตสาหกรรม

อุตสาหกรรมในเขตเทศบาล มีลักษณะเป็นอุตสาหกรรมต่อเนื่องจากการเกษตรกรรม ส่วนใหญ่จะเป็นอุตสาหกรรมขนาดกลางและขนาดเล็ก เช่น โรงสีข้าว โรงน้ำแข็ง โรงอัดอิฐ โรงงานประกอบเหล็ก โรงกลึง โรงงานไม้แปรรูป โรงงานทำลูกชิ้น เป็นต้น

๖.๖ การพาณิชย์

เทศบาลตำบลโนนสูงเปลือย มีลักษณะเป็นชุมชนศูนย์กลางบริการทางการเกษตรและสินค้าอุปโภค บริโภค

๖.๗ กลุ่มอาชีพ

กลุ่มอาชีพที่มีอยู่ในเขตเทศบาลตำบลโนนสูงเปลือย มี ๓ กลุ่ม ดังนี้

- | | |
|--------------------------|---------|
| ๑. กลุ่มสานตะกร้าพลาสติก | หมู่ ๒ |
| ๒. กลุ่มแจ่วบอง | หมู่ ๑๕ |
| ๓. กลุ่มทอผ้า | หมู่ ๗ |

แหล่งที่มา : จากกองสวัสดิการสังคม (ข้อมูล ณ วันที่ ๓ ตุลาคม ๒๕๖๖)

๖.๘ แรงงาน

ในเขตเทศบาลตำบลโนนสูงเปลือย ประชากรส่วนใหญ่ ประกอบอาชีพเกษตรกรรม อาชีพค้าขาย อาชีพรับจ้างทั่วไป และอาชีพธุรกิจส่วนตัว โดยประชาชนมีความผูกพันและมีความสัมพันธ์ในลักษณะสังคมเมือง ที่มีความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ ความเกื้อกูล รักและสามัคคีต่อกันดีในชุมชนต่าง ๆ มีประชากรวัยแรงงาน และจำนวนผู้สูงอายุจำนวนมาก ซึ่งประชากรวัยแรงงานสามารถทำงานที่เกี่ยวข้องกับเทคโนโลยีได้เป็นอย่างดี ทั้งนี้ประชากรวัยแรงงานมีแนวโน้มเคลื่อนย้ายออกนอกภาคเกษตรมากขึ้น และบ้านเรือนมีการขยายตัวในลักษณะของชุมชนเมืองอย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะตั้งอยู่ตามแนวเส้นทางคมนาคมในพื้นที่ คือ ทางรถยนต์ ถนนทางสายหลัก และมีการเคลื่อนย้ายแรงงานออกไปต่างถิ่นสูง โดยเฉพาะหลังฤดูการเก็บเกี่ยวค่อนข้างสูง แรงงานมีความรู้ น้อย ไม่ตรงกับความต้องการของตลาดแรงงานในภาคการเกษตร และภาคอุตสาหกรรมอาชีพ ในท้องถิ่นมีน้อยไม่เพียงพอต่อความต้องการของประชากรวัยแรงงานในภาคการเกษตร และภาคอุตสาหกรรมอาชีพ ในท้องถิ่นมีน้อยไม่เพียงพอต่อความต้องการของประชากรวัยแรงงาน

๗. ศาสนา ประเพณี วัฒนธรรม

๗.๑ การนับถือศาสนา

ประชากรทั้งหมดในเขตเทศบาลนับถือศาสนาพุทธ มีวัดที่ได้รับอนุญาตในการตั้งวัดในเขตเทศบาล จำนวน ๑ วัด คือ วัดสว่างอารมณ์ หมู่ ๑ บ้านโนนสูงเปลือย ตำบลเมืองใหม่ อำเภอศรีบุญเรือง จังหวัดหนองบัวลำภู

๗.๒ ประเพณีและงานประจำปี

๑) **ประเพณีวันขึ้นปีใหม่** จัดในห้วงเดือนธันวาคม – มกราคมของทุกปี โดยประชาชนนำอาหารคาวหวานไปทำบุญที่วัด ทำบุญตักบาตรร่วมกัน ฟังเทศน์ฟังธรรม ถวายสังฆทาน และอื่นๆ

๒) **ประเพณีสงกรานต์** จัดในเดือนเมษายน ของทุกปี ถือเป็นวันขึ้นปีใหม่ของไทยมาแต่โบราณ มีการรดน้ำดำหัวผู้หลักผู้ใหญ่ซึ่งเป็นที่เคารพนับถือ เพื่อแสดงความกตัญญูตเวทิตาและขอพรให้เกิดความร่มเย็นเป็นสุข

๓) **ประเพณีบุญบั้งไฟ** จัดในห้วงเดือนพฤษภาคม - มิถุนายนของทุกปี มีกิจกรรมจัดขบวนแห่บั้งไฟ ขบวนพ็อนรำ ขบวนผาแดง-นางไอ่ ที่เป็นตำนานเล่าขานกันมา และอื่นๆ

๔) **ประเพณีทอดเทียนพรรษา** จัดในเดือนกรกฎาคมของทุกปี โดยประชาชนร่วมกันแห่เทียนพรรษา โดยจัดขบวนแห่ประดับรถด้วยดอกไม้ เทียนพรรษาใหญ่ที่ลวดลายสวยงามไปถวายที่วัดและร่วมกันฟังเทศน์

๕) **ประเพณีตักบาตรเทโว** จัดในเดือนตุลาคมของทุกปี โดยมีการจำลองขบวนแห่ มีการทำบุญตักบาตข้าวสาร อาหารแห้ง และอื่น ๆ

๖) **ประเพณีลอยกระทง** จัดในเดือนพฤศจิกายนของทุกปี โดยประชาชนจะทำกระทงเพื่อนำไปลอยลงแม่น้ำลำคลอง เพื่อขอขมาพระแม่คงคา

๗.๓ OTOP สินค้าพื้นเมืองและของที่ระลึก

จำนวนสินค้าพื้นเมืองและของที่ระลึกทั้งหมดในเขตเทศบาลตำบลโนนสูงเปลือย มีรายละเอียด ดังนี้

กลุ่มทอผ้า (ผลิตภัณฑ์ หมู่ ๗ บ้านเมืองใหม่ ตำบลเมืองใหม่ อำเภอศรีบุญเรือง)

กลุ่มสานตะกร้าพลาสติก (ผลิตภัณฑ์ หมู่ ๒ บ้านเมืองใหม่ ตำบลเมืองใหม่ อำเภอศรีบุญเรือง)

กลุ่มแจวบอง (ผลิตภัณฑ์ หมู่ ๑๕ บ้านดอนหัน ตำบลเมืองใหม่ อำเภอศรีบุญเรือง)

จากกองสวัสดิการสังคม (ข้อมูล ณ วันที่ ๓ ตุลาคม ๒๕๖๖)

จัดแบ่งส่วนราชการภายในส่วนราชการและหน้าที่ความรับผิดชอบ ดังนี้

๑. สำนักปลัดเทศบาล (๐๑)

๒. กองคลัง (๐๔)

๓. กองช่าง (๐๕)

๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (๐๖)

๕. กองการศึกษา (๐๘)

๖. กองสวัสดิการสังคม (๐๙)

๗. กองการเจ้าหน้าที่ (๒๙)

๘. หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)

๒. ภาระหน้าที่และความรับผิดชอบ ได้แก่

๒.๑ สำนักปลัดเทศบาล (๐๑) มีหัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) เลขที่ตำแหน่ง ๗๐-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑ เป็นผู้บังคับบัญชาพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างในสังกัด โดยมีหน้าที่ความรับผิดชอบ เกี่ยวกับการควบคุม กำกับ ดูแล งานราชการทั่วไปของเทศบาล และราชการที่มีได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกอง หรือส่วนราชการใดในเทศบาลโดยเฉพาะ รวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในเทศบาล ให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทาง และแผนการปฏิบัติราชการของเทศบาล โดยแบ่งส่วนราชการภายในสำนักปลัดเทศบาล ออกเป็น ๒ ฝ่าย ๑๐ งาน ดังนี้

๒.๑.๒ ฝ่ายบริหารงานทั่วไป มีหัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) เลขที่ตำแหน่ง ๑๐-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๒ เป็นผู้ช่วยหัวหน้าสำนักปลัดในการปฏิบัติหน้าที่ มีหน้าที่ความรับผิดชอบดังนี้

- ๑) งานธุรการ
- ๒) งานวิเคราะห์นโยบายและแผน
- ๓) งานงบประมาณ
- ๔) งานกิจการสภา
- ๕) งานประชาสัมพันธ์

๒.๑.๒ ฝ่ายปกครอง มีหัวหน้าฝ่ายปกครอง (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) เลขที่ตำแหน่ง ๑๐-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๓ เป็นผู้ช่วยหัวหน้าสำนักปลัดในการปฏิบัติหน้าที่ มีหน้าที่ความรับผิดชอบดังนี้

- ๑) งานนิติการ
- ๒) งานเทศกิจ
- ๓) งานทะเบียนราษฎร
- ๔) งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- ๕) งานรักษาความสงบเรียบร้อย

๒.๒ กองคลัง (๐๔) มีผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับกลาง) เลขที่ตำแหน่ง ๗๐-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑ เป็นผู้บังคับบัญชาพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างในสังกัด โดยมีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการควบคุม กำกับ ดูแล งานการจ่าย การรับ การนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงินและเอกสารทางการเงิน การตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกา งานเกี่ยวกับค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จบำนาญ เงินอื่น ๆ งานเกี่ยวกับการจัดทำงบประมาณฐานะทางการเงิน การจัดสรรเงินต่าง ๆ การจัดทำบัญชีทุกประเภท ทะเบียนคุมเงินรายได้และรายจ่ายต่าง ๆ การควบคุมการเบิกจ่าย งานทำงบทดลองประจำปี/ประจำปี งานเกี่ยวกับการพัสดุเทศบาลและงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย โดยแบ่งส่วนราชการภายใน กองคลัง ออกเป็น ๑ ฝ่าย ๑ กลุ่มงาน ๘ งาน ดังนี้

๒.๒.๑ ฝ่ายบริหารงานคลัง มีหัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง (นักบริหารงานคลัง ระดับต้น) เลขที่ตำแหน่ง ๗๐-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๒ เป็นผู้ช่วยผู้อำนวยการกองคลังในการปฏิบัติหน้าที่ความรับผิดชอบดังนี้

- ๑) งานธุรการ
- ๒) งานการเงินและบัญชี
- ๓) งานจัดเก็บรายได้
- ๔) งานผลประโยชน์และกิจการพาณิชย์

๒.๒.๒ กลุ่มงานพัสดุและทรัพย์สิน มีหัวหน้ากลุ่มงาน เป็นผู้ช่วยผู้อำนวยการกองคลังในการปฏิบัติหน้าที่ความรับผิดชอบดังนี้

- ๑) งานเกี่ยวกับการจัดซื้อจัดจ้างจัดหา
- ๒) งานทะเบียนคุม
- ๓) งานจำหน่ายพัสดุ ครุภัณฑ์และทรัพย์สินต่างๆ
- ๔) งานเกี่ยวกับเงินประกันสัญญาทุกประเภท

๒.๓ กองช่าง (๐๕) มีผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น) เลขที่ตำแหน่ง ๗๐-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑ เป็นผู้บังคับบัญชาพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างในสังกัด มีหน้าที่ความรับผิดชอบ เกี่ยวกับการสำรวจ ออกแบบ การจัดทำข้อมูลทางด้านวิศวกรรม การจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ งานออกแบบและเขียนแบบ การตรวจสอบการก่อสร้าง งานการควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย งานแผนการ ปฏิบัติงานการก่อสร้างและซ่อมบำรุง การควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานจัดทำข้อมูล ทางด้าน วิศวกรรม และงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย โดยแบ่งส่วนราชการภายในกองช่าง ออกเป็น ๑ ฝ่าย ๗ งาน ดังนี้

๒.๓.๑ ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง มีหัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น) เลขที่ตำแหน่ง ๗๐-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๒ เป็นผู้ช่วยผู้อำนวยการกองช่างในการ ปฏิบัติหน้าที่ มีหน้าที่ ความรับผิดชอบดังนี้

- ๑) งานธุรการ
- ๒) งานผังเมือง
- ๓) งานสวนสาธารณะ
- ๔) งานสาธารณูปโภค
- ๕) งานวิศวกรรม
- ๖) งานสถาปัตยกรรม
- ๗) งานจัดสถานที่และไฟฟ้า สาธารณะ

๒.๔ กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (๐๖) มีผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุข ระดับต้น) เลขที่ตำแหน่ง ๗๐-๒-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๑ เป็นผู้บังคับบัญชาพนักงาน เทศบาลและพนักงานจ้าง มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ การควบคุม กำกับ ดูแล งานธุรการ งานส่งเสริม สุขภาพ งานสุขาภิบาล อนามัยและสิ่งแวดล้อม งานป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ งานสัตวแพทย์และงานอื่น ๆ เกี่ยวกับการให้บริการ สาธารณสุข โดยกำหนดส่วนราชการภายในกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ออกเป็น ๑ ฝ่าย ๖ งาน ดังนี้

๒.๔.๑ ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข มีหัวหน้าฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข (นักบริหารงาน สาธารณสุข ระดับต้น) เลขที่ตำแหน่ง ๗๐-๒-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๒ เป็นผู้ช่วยผู้อำนวยการ กองสาธารณสุขและ สิ่งแวดล้อม ในการปฏิบัติหน้าที่ มีหน้าที่รับความผิดชอบดังนี้

- ๑) งานธุรการ
- ๒) งานสุขาภิบาลอนามัยและสิ่งแวดล้อม
- ๓) งานรักษาความสะอาด
- ๔) งานส่งเสริมสุขภาพ
- ๕) งานป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ
- ๖) งานสัตวแพทย์

๒.๕ กองการศึกษา (๐๘) มีผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานศึกษา ระดับกลาง) เลขที่ตำแหน่ง ๗๐-๒-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑ เป็นผู้บังคับบัญชาพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างในสังกัด มีหน้าที่ความรับผิดชอบ ปฏิบัติงานมีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับ งานบริหารการศึกษางานพัฒนาการศึกษาทั้งการศึกษาในระบบการศึกษา การศึกษานอกระบบการศึกษา และการศึกษาตามอัธยาศัย เช่น การจัดการศึกษาปฐมวัย อนุบาลศึกษาประถมศึกษา มัธยมศึกษา และอาชีวศึกษางานบริหารงานด้านการศึกษา งานโรงเรียน งานกิจการโรงเรียน งานการศึกษาปฐมวัย งานขยายโอกาสทางการศึกษา งานฝึกและส่งเสริมอาชีพ งานห้องสมุด งานพิพิธภัณฑ์ งานเครือข่ายทางการศึกษา งานศึกษานิเทศก์ งานส่งเสริมคุณภาพและมาตรฐานหลักสูตรงานพัฒนาสื่อสารเทคโนโลยีและนวัตกรรมทางการศึกษา งานการศาสนา งานบำรุงศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่นและวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น งานการกีฬาและนันทนาการ งานกิจกรรมเด็กเยาวชน และการศึกษานอกโรงเรียนงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก งานส่งเสริมสวัสดิการสวัสดิภาพและกองทุนเพื่อการศึกษา งานบริหารงานบุคคลของพนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้างสังกัดสถานศึกษาและศูนย์พัฒนาเด็กเล็กกรณียังไม่จัดตั้งกองการเจ้าหน้าที่ งานบริหารข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ และงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องตามที่ได้รับมอบหมาย โดยแบ่งส่วนราชการภายในกอง การศึกษา ออกเป็น ๑ ฝ่าย ๑ กลุ่มงาน ๗ งาน ดังนี้

๒.๕.๑ ฝ่ายบริหารงานศึกษา ให้มีหัวหน้าฝ่ายบริหารงานศึกษา (นักบริหารงาน ศึกษา ระดับต้น) เลขที่ตำแหน่ง ๗๐-๒-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๒ เป็นผู้ช่วยผู้อำนวยการกองการศึกษาในการปฏิบัติ หน้าที่ มีหน้าที่ความรับผิดชอบดังนี้

- ๑) งานธุรการ
- ๒) งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน
- ๓) งานกีฬาและนันทนาการ

๒.๕.๒ กลุ่มงานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม มีหัวหน้ากลุ่มงาน เป็นผู้ช่วยผู้อำนวยการกองคลังในการปฏิบัติหน้าที่ความรับผิดชอบดังนี้

- ๑) งานส่งเสริมคุณภาพและมาตรฐานหลักสูตร
- ๒) งานการศึกษาปฐมวัย
- ๓) งานพัฒนาสื่อเทคโนโลยีและนวัตกรรมทางการศึกษา
- ๔) งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

๒.๖ กองสวัสดิการสังคม (๑๑) มีผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับกลาง) เลขที่ตำแหน่ง ๗๐-๒-๑๑-๒๑๐๕-๐๐๑ เป็นผู้บังคับบัญชาพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างในสังกัด มีหน้าที่ความรับผิดชอบ การควบคุม กำกับ ดูแล เกี่ยวกับการปฏิบัติงานการสงเคราะห์ การดูแลคุณภาพชีวิตประชาชน เด็ก สตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการ ทุพพลภาพ และผู้ด้อยโอกาส การส่งเสริมสวัสดิการเด็กและเยาวชน การพัฒนาชุมชน การจัดระเบียบชุมชน การจัดให้มีและสนับสนุนกิจกรรม ศูนย์เยาวชน การส่งเสริมงานประเพณีท้องถิ่น และงานสาธารณะ การให้คำปรึกษาแนะนำหรือตรวจสอบเกี่ยวกับงานสวัสดิการสังคม การส่งเสริมอาชีพ สร้างรายได้ การเสนอแนะเกี่ยวกับการส่งเสริมการวิจัย การวางแผนโครงการ การสำรวจจัดเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติ เพื่อนำไปใช้ประกอบการพิจารณา กำหนดนโยบาย แผนงานและแนวทางการปฏิบัติในการจัดสวัสดิการ และปฏิบัติงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมายโดยแบ่งส่วนราชการภายในกองสวัสดิการสังคม ออกเป็น ๑ ฝ่าย ๑ กลุ่มงาน ๕ งาน ดังนี้

๒.๖.๑ ฝ่ายพัฒนาชุมชน ให้มีหัวหน้าฝ่ายพัฒนาชุมชน (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น) เลขที่ตำแหน่ง ๗๐-๒-๑๑-๒๑๐๕-๐๐๒ เป็นผู้ช่วยผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคมในการปฏิบัติ หน้าที่ มีหน้าที่ความรับผิดชอบดังนี้

- ๑) งานพัฒนาชุมชน
- ๒) งานสตรีและเด็ก
- ๓) งานสวัสดิการเด็กและเยาวชน ผู้สูงอายุ ผู้ด้อยโอกาส และผู้พิการ

๒.๖.๒ กลุ่มงานสังคมสงเคราะห์ มีหัวหน้ากลุ่มงาน เป็นผู้ช่วยผู้อำนวยการกองคลังในการปฏิบัติหน้าที่ความรับผิดชอบดังนี้

- ๑) งานธุรการ
- ๒) งานสังคมสงเคราะห์

๗. กองการเจ้าหน้าที่(๒๙) มีผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่ (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) เลขที่ตำแหน่ง ๗๐-๒-๒๙-๒๑๐๑-๐๐๑ เป็นผู้บังคับบัญชาพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างในสังกัดมีหน้าที่ความรับผิดชอบ มีหน้าที่เกี่ยวกับการวางแผน บริหารงานระดับอำนาจการ สั่งการ มอบหมาย กำกับ แนะนำ ตรวจสอบ ประเมินผลงาน ตัดสินใจแก้ปัญหาในงานของหน่วยงานที่รับผิดชอบ ซึ่งมี ลักษณะหน้าที่ความรับผิดชอบและคุณภาพของงานสูง และปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย วางแผนการใช้ทรัพยากรและงบประมาณของหน่วยงาน เพื่อให้สอดคล้องกับ นโยบาย พันธกิจ และเป็นไปตามเป้าหมายส่วนราชการ ร่วมหรือวางแผนและประสานกิจกรรมให้มีการใช้ทรัพยากรของหน่วยงานที่ รับผิดชอบ ทั้งด้านงบประมาณ อาคารสถานที่และอุปกรณ์ในการทำงาน เพื่อให้การทำงานเกิดประสิทธิภาพ คัดค้าน และบรรลุเป้าหมาย โดยอาจพิจารณางบประมาณได้รับจัดสรรมาดำเนินการและใช้จ่ายร่วมกัน ติดตาม ตรวจสอบการใช้ทรัพยากรและงบประมาณ เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพ ความคุ้มค่า และเป็นไปตามเป้าหมายและผลสัมฤทธิ์ตามที่กำหนด กำกับ ควบคุม ดูแลและตรวจสอบงานบรรจุแต่งตั้งและอัตรากำลัง งานสรรหาและเลือกสรร งานบุคลากรทางการศึกษา และงานอื่นๆ ที่ได้รับมอบหมาย โดยแบ่งส่วนราชการภายในออกเป็น ๑ ฝ่าย ๗ งาน ดังนี้

๒.๖.๑ ฝ่ายสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง มีหัวหน้าฝ่ายสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) เลขที่ตำแหน่ง ๗๐-๒-๒๙-๒๑๐๑-๐๐๒ เป็นผู้ช่วยผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่ ในการปฏิบัติหน้าที่มีหน้าที่ความรับผิดชอบดังนี้

- ๑) งานการเจ้าหน้าที่
- ๒) งานสิทธิและสวัสดิการ
- ๓) งานสรรหาและเลือกสรร
- ๔) งานบุคลากรทางการศึกษา
- ๕) งานพัฒนาบุคลากร
- ๖) บรรจุแต่งตั้งและอัตรากำลัง
- ๗) งานธุรการ

๘. หน่วยตรวจสอบภายใน(๑๒) มีนักวิชาการตรวจสอบภายใน เลขที่ตำแหน่ง ๗๐-๒-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑ มีอำนาจหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานจัดทำแผนการตรวจสอบภายในประจำปี งานการตรวจสอบความถูกต้องและเชื่อถือได้ของเอกสารการเงิน การบัญชี เอกสารการรับการจ่ายเงินทุกประเภทตรวจสอบการเก็บรักษาหลักฐานการเงิน การบัญชี เอกสารการรับการจ่ายเงินทุกประเภทตรวจสอบการเก็บรักษาหลักฐานการเงิน การบัญชี การตรวจสอบการสรรหาพัสดุและทรัพย์สิน การเก็บรักษา พัก และทรัพย์สิน งานตรวจสอบการทำประโยชน์จากทรัพย์สินขององค์กรการบริหารเทศบาล งานตรวจสอบติดตามและประเมินผลการดำเนินงานตามแผนงานตามแผนงานโครงการให้เป็นไปตามนโยบาย วัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่กำหนดอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและประหยัดงานวิเคราะห์และประเมินความมีประสิทธิภาพ ประหยัด คัดค้าน ในการใช้ทรัพยากรของส่วนราชการต่างๆ งานประเมินการควบคุมภายในของหน่วยรับตรวจ งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางแก้ไข ปรับปรุงการปฏิบัติงานแก่หน่วยรับตรวจและผู้เกี่ยวข้อง รวมถึงงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

การจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลตามกรอบมาตรฐาน ความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard)

เทศบาลตำบลโนนสูงเปลือย ได้จัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลตามกรอบมาตรฐาน ความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard) ที่ สำนักงาน ก.พ.กำหนดไว้ ซึ่งกรอบมาตรฐาน ประกอบด้วย

มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์

มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล

มิติที่ ๓ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล

มิติที่ ๔ ความพร้อมรับมือข้อขัดข้องด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน

มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์

หมายถึง การที่ส่วนราชการมีแนวทางและวิธีการ บริหารทรัพยากรบุคคลดังต่อไปนี้

(ก) ส่วนราชการมีนโยบาย แผนงานและมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่งมี ความสอดคล้องและสนับสนุนให้ส่วนราชการบรรลุพันธกิจ เป้าหมาย และวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

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

(ค) ส่วนราชการมีนโยบาย แผนงาน โครงการและมาตรการด้านการบริหารทรัพยากร บุคคล เพื่อดึงดูดให้ได้มา พัฒนาและรักษาไว้ซึ่งกลุ่มข้าราชการ และผู้ปฏิบัติงานที่มีทักษะหรือสมรรถนะสูง ซึ่ง จำเป็นต่อความคงอยู่และขีดความสามารถในการแข่งขันของส่วนราชการ (Talent Management)

(ง) ส่วนราชการมีแผนการสร้างและแผนการพัฒนาผู้บริหารทุกระดับ รวมทั้งมีแผน สร้างความต่อเนื่องในการบริหารราชการ นอกจากนี้ยังรวมถึงการที่ผู้นำปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีและสร้างแรงบันดาลใจให้กับข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานและพฤติกรรมในการทำงาน

มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Operational Efficiency)

หมายถึง กิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ (HR Transactional Activities) มีลักษณะดังต่อไปนี้

(ก) กิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ เช่น การสรรหา คัดเลือก การบรรจุแต่งตั้ง การพัฒนาการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง การโยกย้าย และกิจกรรมด้านการบริหาร ทรัพยากรบุคคลอื่นๆ มีความถูกต้องและทันเวลา (Accuracy and Timeliness)

(ข) ส่วนราชการมีระบบฐานข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีความถูกต้อง เทียบตรง ทันสมัย และนำมาใช้ประกอบการตัดสินใจและการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการได้จริง

(ค) สัดส่วนค่าใช้จ่ายสำหรับกิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลต่องบประมาณ รายจ่ายของส่วนราชการ มีความเหมาะสม และสะท้อนผลผลิตภาพของบุคลากร (HR Productivity) ตลอดจน ความคุ้มค่า (Value for Money)

(ง) มีการนำเทคโนโลยีและเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการกิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ เพื่อปรับปรุงการบริหารและการบริการ (HR Automation)

มิติที่ ๓ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล (HRM Program Effectiveness)

หมายถึง นโยบาย แผนงาน โครงการ และมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ ก่อให้เกิดผลดังต่อไปนี้

(ก) การรักษาไว้ซึ่งข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานซึ่งจำเป็นต่อการบรรลุเป้าหมายพันธกิจของส่วนราชการ (Retention)

(ข) ความพึงพอใจของข้าราชการและบุคลากร ผู้ปฏิบัติงาน ต่อนโยบาย แผนงานโครงการ และมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ

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

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

มิติที่ ๔ ความพร้อมรับผิด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

หมายถึง การที่ส่วนราชการจะต้อง

(ก) รับผิดชอบต่อการตัดสินใจและผลของการตัดสินใจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ตลอดจนการดำเนินการด้านวินัย โดยคำนึงถึงหลักความสามารถและผลงานหลักคุณธรรม หลักนิติธรรม และหลักสิทธิมนุษยชน

(ข) มีความโปร่งใสในทุกกระบวนการของการบริหารทรัพยากรบุคคล
ทั้งนี้ จะต้องกำหนดให้ความพร้อมรับผิด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลแทรกอยู่ในทุกกิจกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ

มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน

หมายถึง การที่ส่วนราชการมีนโยบาย แผนงาน โครงการ และมาตรการ ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพชีวิตของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐ ดังนี้

(ก) ข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานระบบงานและบรรยากาศการทำงาน ตลอดจนมีการนำเทคโนโลยีการสื่อสารเข้ามาใช้ในการบริหารราชการและการให้บริการแก่ประชาชน ซึ่งจะส่งเสริมให้ข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานได้ใช้ศักยภาพอย่างเต็มที่ โดยไม่สูญเสียรูปแบบการใช้ชีวิตส่วนตัว

(ข) มีการจัดสวัสดิการและสิ่งอำนวยความสะดวกเพิ่มเติมที่ไม่ใช่สวัสดิการภาคบังคับตามกฎหมาย ซึ่งมีความเหมาะสมสอดคล้องกับความต้องการและสภาพของส่วนราชการ

(ค) มีการส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างฝ่ายบริหารของส่วนราชการกับข้าราชการและบุคลากรผู้ปฏิบัติงาน และในระหว่างข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานด้วยตนเอง

มิติในการประเมินสมรรถนะในการบริหารทรัพยากรบุคคลทั้ง ๕ มิติ เป็นเครื่องมือที่จะช่วยให้ส่วนราชการใช้ในการประเมินตนเองว่ามียุทธศาสตร์แผนงานโครงการมาตรการดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลสอดคล้องมิติในการประเมินดังกล่าวอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลหรือไม่ มากน้อยเพียงใด

บทที่ ๓
การจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล
ของเทศบาลตำบลโนนสูงเปลือย

เทศบาลตำบลโนนสูงเปลือยได้ดำเนินการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลเทศบาลตามขั้นตอนการดำเนินงานดังนี้

๑. แต่งตั้งคณะทำงานจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลประกอบด้วย ผู้บริหารเป็นหัวหน้าคณะทำงาน หัวหน้าส่วนราชการระดับกองเป็นคณะทำงาน และหน่วยงานการเจ้าหน้าที่เป็นเลขานุการ โดยคณะทำงานดังกล่าวมีหน้าที่วิเคราะห์ข้อมูลการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้จากการระดมความคิดเห็นของผู้บริหารข้าราชการพนักงานในส่วนต่างๆของเทศบาลเพื่อจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล

๒. จัดประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของเทศบาล ณ ห้องประชุมเทศบาลตำบลโนนสูงเปลือยให้ผู้เข้าประชุมได้รับความรู้ความเข้าใจในการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรของเทศบาล

๓. จากการประชุมเชิงปฏิบัติดังกล่าว ได้ดำเนินการประเมินสถานภาพด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของเทศบาลตำบลโนนสูงเปลือยโดยระดมความคิดเห็นตั้งเป็นประเด็นคำถามดังนี้

๓.๑ เป้าหมายสูงสุดหรือผลสัมฤทธิ์ที่สำคัญที่เทศบาลต้องการให้เกิดขึ้นใน ๑ - ๓ ปี ข้างหน้าคืออะไร

- * งานกระบวนงาน
- * คน
- * ทรัพยากร
- * ผู้รับบริการ

๓.๒ อะไรบ้างที่เป็นจุดแข็งหรือสิ่งที่ดีของเทศบาล และอยากจะให้รักษาไว้ต่อไปหรือมุ่งเน้นให้ดียิ่งขึ้น

๓.๓ อะไรบ้างที่เป็นสิ่งท้าทาย หรือสิ่งที่ต้องปรับปรุงเพื่อให้การบริหารงานของเทศบาลประสบผลสำเร็จเป้าหมายสูงสุดที่คาดหวัง

๓.๔ อะไรบ้างที่หน่วยงานการเจ้าหน้าที่ควรจะทำแต่ไม่ได้ทำในช่วงที่ผ่านมา หรือท่านคาดหวังให้หน่วยงานการเจ้าหน้าที่สนับสนุนสรุปประเด็นคำตอบการดำเนินการประเมินสถานภาพด้านการบริหารทรัพยากรของเทศบาล ๔ ข้อ ได้ดังนี้

๑) เป้าหมายสูงสุดหรือผลสัมฤทธิ์ที่สำคัญที่ตำบลต้องการให้เกิดขึ้นใน ๑ - ๓ ปี ข้างหน้าประกอบด้วย

- * งานกระบวนงาน
- (๑) ลดขั้นตอนและระยะเวลาในการปฏิบัติงาน
- (๒) มีการบริหารงานด้วยความโปร่งใส สามารถตรวจสอบได้
- (๓) มีการบูรณาการร่วมกันระหว่างสำนัก/กอง สามารถประสานงานกันอย่างมีประสิทธิภาพ

(๔) พัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ เป็นธรรม ตามผลการปฏิบัติงานที่แท้จริง

* คน

- (๑) บุคลากรมีจิตสำนึกด้านคุณธรรม จริยธรรม ของการเป็นข้าราชการ
- (๒) มีความเชี่ยวชาญและทักษะของงานที่ตนรับผิดชอบ
- (๓) บุคลากรมีความรู้ ความสามารถในการใช้เทคโนโลยี และสามารถปฏิบัติงานได้ในสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลง
- (๔) จำนวนบุคลากรมีความเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน

* ทรัพยากร

- (๑) มีอุปกรณ์ในการทำงานที่ทันสมัย อย่างพอเพียง
- (๒) นำเทคโนโลยีมาปรับใช้ในการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น
- (๓) มีงบประมาณสนับสนุนด้านการพัฒนาบุคลากรอย่างพอเพียง

* ผู้รับบริการ/ประชาชน

- (๑) ประชาชนได้รับบริการอย่างทั่วถึง มีความสะดวก รวดเร็ว ถูกต้อง
- (๒) ประชาชนมีความพึงพอใจ
- (๓) เปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการดำเนินงานของตำบล

๒) อะไรบ้างที่เป็นจุดแข็งหรือสิ่งที่ดีของตำบล และอยากจะทำให้รักษาไว้ต่อไปหรือมุ่งเน้นให้ดียิ่งขึ้น

- (๑) ผู้บริหารส่งเสริม และสนับสนุนการพัฒนาบุคลากร
- (๒) บุคลากรมีมนุษยสัมพันธ์ ท งามแบบฉันทพี่น้อง
- (๓) บุคลากรมีความรู้ ความเชี่ยวชาญในหน้าที่แต่ละตำแหน่ง
- (๔) สภาพแวดล้อมในการท างานที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร
- (๕) มีการฝึกอบรม เพื่อพัฒนาบุคลากรในแต่ละตำแหน่งอย่างต่อเนื่อง
- (๖) มีสวัสดิการให้บุคลากร

๓) อะไรบ้างที่เป็นสิ่งท้าทาย หรือสิ่งที่ต้องปรับปรุงเพื่อให้การบริหารงานของตำบลประสบผลสำเร็จ เป้าหมายสูงสุดที่คาดหวัง

- (๑) สร้างจิตสำนึกให้ข้าราชการในทุกกระดับ เป็นข้าราชการที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรม
- (๒) สร้างองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้
- (๓) การพัฒนาข้าราชการอย่างสม่ำเสมอเพื่อให้สอดคล้องกับสภาพการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป
- (๔) การกระจายอำนาจการตัดสินใจไปสู่ระดับสำนัก/กองเพื่อให้เกิดความคล่องตัวในการทำงาน

(๕) ผู้ปฏิบัติงานไม่ยอมรับการเปลี่ยนแปลง

๔) อะไรบ้างที่หน่วยงานการเจ้าหน้าที่ควรจะทำ แต่ไม่ได้ทำในช่วงที่ผ่านมา หรือท่านคาดหวังให้หน่วยงานการเจ้าหน้าที่สนับสนุน

- ๑) มีการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรอย่างชัดเจน
- ๒) มีการเผยแพร่ข้อมูล ข่าวสาร ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างสม่ำเสมอ
- ๓) ยึดหลักสมรรถนะและผลสัมฤทธิ์ของงานในการประเมินบุคลากร

๔. กำหนดประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

จากการวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน ประเด็นท้าทาย ความคาดหวังแล้ว จึงได้กำหนดประเด็นยุทธศาสตร์

การบริหารทรัพยากรบุคคล ดังนี้

๑. มีการวางแผนและบริหารกำลังคนสอดคล้องกับภารกิจและความจำเป็นของส่วนราชการ ทั้งในปัจจุบันและอนาคต
๒. การสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้ทำงานแบบมีส่วนร่วมการทำงานเป็นทีมและมีการบูรณาการ ร่วมกัน
๓. มีความโปร่งใสในทุกกระบวนการ ของการบริหารทรัพยากรบุคคล
๔. ส่งเสริมสวัสดิการและสิ่งอำนวยความสะดวกเพิ่มเติมที่ไม่ใช่สวัสดิการภาคบังคับตามกฎหมาย
๕. มีการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในกิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อ ปรับปรุงการบริหารและการบริการ
๖. มีระบบการบริหารผลงานที่เน้นประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และความคุ้มค่า
๗. สนับสนุนให้ข้าราชการ มีการพัฒนาความรู้อย่างต่อเนื่อง มีการแบ่งปันแลกเปลี่ยนข้อมูลความรู้ และพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

๕. คณะทำงานฯ ได้จัดประชุมข้าราชการจำนวน ๒๐ คน เพื่อร่วมกันจัดลำดับความสำคัญของประเด็น ยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล โดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์ส่วนต่าง (Gap Analysis) ซึ่งเป็นการหา ส่วนต่างระหว่างระดับความสำคัญของประเด็นยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลที่คาดหวังให้เกิดขึ้นกับ สถานภาพปัจจุบันว่ามีความแตกต่างกันเพียงไร ซึ่งสรุปผลการวิเคราะห์ได้ดังนี้

สรุปผลการวิเคราะห์ส่วนต่างระหว่างความสำคัญของประเด็นทิศทางการต้องการกับผลการการ
ปฏิบัติงาน
ด้าน HR ในปัจจุบัน (Gap Analysis)

ลำดับ ที่	หัวข้อ	Importance							Current Status							Gap
		๑	๒	๓	๔	๕	Total	AVG๑	๑	๒	๓	๔	๕	Total	AVG๑	
๑	การสร้างวัฒนธรรมองค์กร ให้ทำงานแบบมีส่วนร่วม การทำงานเป็นทีม และ มี การบูรณาการร่วมกัน	๐	๓	๓	๒	๑ ๒	๘๓	๔.๑๕	๔	๔	๕	๗	๐	๕๕	๒.๗๕	๑.๔๐
๒	มีการวางแผนและบริหาร กำลังคนสอดคล้องกับ ภารกิจและความจำเป็นของ ส่วนราชการ ทั้งในปัจจุบัน และอนาคต	๐	๒	๓	๔	๑ ๑	๘๔	๔.๒๐	๑	๕	๘	๕	๑	๖๐	๓.๐๐	๑.๒๐
๓	ส่งเสริมสวัสดิการและสิ่ง อำนวยความสะดวกเพิ่มเติม ที่ไม่ใช่สวัสดิการภาคบังคับ ตามกฎหมาย	๐	๑	๓	๗	๙	๘๔	๔.๒๐	๑	๔	๗	๗	๑	๖๓	๓.๑๕	๑.๐๕
๔	มีระบบการบริหารผลงาน ที่เน้นประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และความคุ้มค่า	๐	๓	๓	๕	๙	๘๐	๔.๐๐	๑	๔	๙			๖๑	๓.๐๕	๐.๙๕
๕	มีความโปร่งใสในทุก กระบวนการ ของการ บริหารทรัพยากรบุคคล	๑	๒	๒	๖	๙	๘๐	๔.๐๐	๒	๓	๖	๖	๓	๖๕	๓.๒๕	๐.๗๕
๖	สนับสนุนให้ข้าราชการ มี การพัฒนาความรู้อย่าง ต่อเนื่อง มีการแบ่งปัน แลกเปลี่ยนข้อมูลความรู้ และพัฒนาองค์กรให้เป็น องค์กรแห่งการเรียนรู้	๒	๐	๔	๕	๙	๗๙	๓.๙๕	๒	๓	๕	๕	๕	๖๘	๓.๔๐	๐.๕๕
๗	มีการนำเทคโนโลยี สารสนเทศมาใช้ในกิจกรรม และกระบวนการบริหาร ทรัพยากรบุคคล เพื่อ ปรับปรุงการบริหารและการ บริการ	๐	๑	๘	๔	๗	๗๗	๓.๘๕	๐	๓	๙	๕	๓	๖๘	๓.๔๐	๐.๔๕

จากการวิเคราะห์ส่วนต่างระหว่างความสำคัญของประเด็น ทิศทางความต้องการกับผลการปฏิบัติงาน ด้าน HR ในปัจจุบัน (Gap Analysis) จึงได้ประเด็นยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล ที่มีส่วนต่างมากที่สุด ๗

ประเด็นยุทธศาสตร์ คือ

๑. การสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้ทำงานแบบมีส่วนร่วม การทำงานเป็นทีม และมีการบูรณาการร่วมกัน

๒. มีการวางแผนและบริหารกำลังคนสอดคล้องกับภารกิจและความจำเป็นของส่วนราชการทั้งในปัจจุบันและอนาคต

๓. ส่งเสริมสวัสดิการและสิ่งอำนวยความสะดวกเพิ่มเติมที่ไม่ใช่สวัสดิการภาคบังคับตามกฎหมาย

๔. มีระบบการบริหารผลงานที่เน้นประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และความคุ้มค่า

๕. มีความโปร่งใสในทุกกระบวนการ ของการบริหารทรัพยากรบุคคล

๖. สนับสนุนให้ข้าราชการ มีการพัฒนาความรู้อย่างต่อเนื่อง มีการแบ่งปันแลกเปลี่ยนข้อมูลความรู้ และพัฒนาองค์ กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

๗. มีการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการกิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อปรับปรุงการบริหารและการบริการ

การวิเคราะห์แรงเสริมแรงต้าน เพื่อมุ่งสู่ผลลัพธ์ที่ต้องการของประเด็นยุทธศาสตร์ และการกำหนด
เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ ปรับปรุงโครงสร้างและอัตรากำลังให้เหมาะสมกับประเภทของเทศบาล

เป้าประสงค์	กลยุทธ์และผลลัพธ์
๑. เพื่อให้มีโครงสร้างและอัตรากำลังที่เหมาะสมกับ บริบทและประเภทของเทศบาล ๒. เพื่อให้เตรียมการด้านกำลังคนรองรับการ เปลี่ยนแปลงสังคมและประชากร	กลยุทธ์ที่ ๑. จัดทำโครงสร้างองค์กรและอัตรากำลัง ให้เหมาะสมกับเทศบาล และลักษณะของเทศบาล ผลลัพธ์ ๑. มีหลักเกณฑ์และมาตรฐานจัดรูปแบบโครงสร้าง องค์กรที่เหมาะสมและคุ้มค่ากับท้องถิ่น และลักษณะของ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท ๒. มีหลักเกณฑ์ แนวทาง และมาตรฐานในการกำหนด อัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงานและสถานการณ์ที่ เปลี่ยนแปลงของแต่ละพื้นที่ รวมถึงเครื่องมือที่สามารถ วิเคราะห์และจัดสรรบุคลากรได้เหมาะสม ๓. มีแนวทางการกำหนดอัตราส่วนของรายจ่ายด้าน บุคลากรที่เหมาะสมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น แต่ ละประเภทให้ก้าวไปสู่องค์กรกะทัดรัดและมีประสิทธิภาพ กลยุทธ์ที่ ๒. จัดระบบธนาคารคลังสมอง (Think Tank) เตรียมรองรับสังคมผู้สูงอายุ (Aging Society) ในบริบท ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผลลัพธ์ ๑. มีกลไก เครื่องมือ และกระบวนการรองรับสังคม ผู้สูงอายุที่เหมาะสมกับบริบทขององค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่น ๒. มีแนวทางในการจ้างผู้เกษียณอายุที่มีประสบการณ์ และความสามารถสูงเข้ามาร่วมพัฒนาองค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ พัฒนาประสิทธิภาพระบบทรัพยากรบุคคลส่วนท้องถิ่น

เป้าประสงค์	กลยุทธ์และผลลัพธ์
๑. เพื่อให้มีต้นแบบสมรรถนะ และการประเมินที่เหมาะสมอันจะสะท้อนผลงาน และสมรรถนะที่นำไปสู่การพัฒนาในระยะยาว ๒. เพื่อให้มีกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ กระชับ ทันเวลา และเหมาะสมกับทิศทางการทำงาน ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ๓. เพื่อให้มีการสื่อสารนโยบายและมาตรฐานการ บริหารทรัพยากรบุคคลตามการเปลี่ยนแปลงได้อย่างมี ประสิทธิภาพ ๔. เพื่อกำหนดเส้นทางก้าวหน้า และค่าตอบแทนที่ เหมาะสม จูงใจให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	กลยุทธ์ที่ ๑. ทบทวนต้นแบบสมรรถนะและพัฒนาการ ประเมินรูปแบบใหม่ที่เหมาะสมกับ Thailand ๔.๐ ผลลัพธ์ ๑. มีการออกแบบ พัฒนา และทบทวนต้นแบบ สมรรถนะประจำตำแหน่งที่เหมาะสม รองรับบริบท ท้องถิ่นและ Thailand ๔.๐ ๒. มีหลักเกณฑ์และวิธีการ หรือมาตรฐานการประเมิน สมรรถนะประจำตำแหน่งที่น่าเชื่อถือ และโปร่งใส สามารถนำผลการประเมินสมรรถนะมาใช้ประกอบการ วางแผนการพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan:IDP) กลยุทธ์ที่ ๒. ปรับกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล ให้มีความยืดหยุ่น คุ่มค่าและเหมาะสมกับทิศทางการ ทำงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผลลัพธ์ ๑. มีข้อเสนอแนวทางในการปรับปรุงระบบทรัพยากร บุคคลที่เหมาะสมกับบริบทที่เปลี่ยนแปลง ๒. มีข้อเสนอในการปรับปรุงมาตรฐานทั่วไป ๓. มีข้อเสนอการลดขั้นตอน และปรับปรุงระบบ ทรัพยากรบุคคลสู่ระบบการบริการจุดเดียว (one Stop Service) หรือเกิดการใช้ออปพลิเคชัน (Application) ๔. มีการทบทวนและกำหนดกลไกในการกระจายอำนาจ ในคณะกรรมการท้องถิ่นจังหวัดที่ทำให้การบริหารงาน บุคคลคุ่มค่าและมีความรวดเร็วมากขึ้น ๕. มีแนวทางการให้ออกจากตำแหน่งก่อนเกษียณ (Early Retire) ที่เหมาะสมกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ พัฒนาประสิทธิภาพระบบทรัพยากรบุคคลส่วนท้องถิ่น

เป้าประสงค์	กลยุทธ์และผลลัพธ์
	กลยุทธ์ที่ ๓. สื่อสารนโยบายและมาตรฐานการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลตามการเปลี่ยนแปลงและแผนปฏิรูปประเทศด้านการบริหารราชการแผ่นดิน ผลลัพธ์ ๑. มีรูปแบบการสื่อสารนโยบายและมาตรฐานการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่มีความชัดเจนมากขึ้น ๒. มีคู่มือการปฏิบัติงานด้านทรัพยากรบุคคลที่ทำให้ผู้ที่เกี่ยวข้องมีความเข้าใจในระบบทรัพยากรบุคคลมากขึ้น และทำให้การปฏิบัติงานได้มาตรฐานที่กำหนด กลยุทธ์ที่ ๔. ส่งเสริม จูงใจและสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและการเป็นองค์กรแห่งความผูกพัน (Engaged Organization) ผลลัพธ์ ๑. ข้าราชการส่วนท้องถิ่นได้รับค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์ที่เหมาะสมและเป็นธรรม โดยมีการทบทวนอย่างน้อยทุกๆ ๒ ปี ๒. มีการสำรวจการเป็นองค์กรแห่งความผูกพัน และไปสู่กิจกรรมกลไกและกระบวนการต่างๆ ที่จะทำให้ข้าราชการส่วนท้องถิ่นมีความสุขมากขึ้น กลยุทธ์ที่ ๕. สร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) ที่ชัดเจน ผลลัพธ์ ๑. มีเส้นทางเดินสายอาชีพของแต่ละสายงานและข้ามสายงาน ดังนี้ ๑.๑ มีหลักเกณฑ์และวิธีการกำหนดตำแหน่งและการประเมินค่างานสู่ระดับชำนาญการพิเศษ หรืออาวุโส หรือเชี่ยวชาญประเภทอำนวยการท้องถิ่นระดับต้นและอำนวยการท้องถิ่นระดับกลาง ๑.๒ มีหลักเกณฑ์และวิธีการในการประเมินการเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นโดยคำนึงถึงหลักวิชาการวัดผลความรู้ ทักษะ ทศนคติ สมรรถนะ และคุณลักษณะอื่น ๆ ที่จำเป็น

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ พัฒนาประสิทธิภาพระบบทรัพยากรบุคคลส่วนท้องถิ่น

เป้าประสงค์	กลยุทธ์และผลลัพธ์
	๒. การจัดทำระบบศูนย์จัดสรรบุคลากรลงตำแหน่ง ดังนี้ ๒.๑ มีแนวทางการโอนกรณีมีความขัดแย้ง หรือเพิ่มประสิทธิภาพ ในระดับศูนย์รับโอนย้ายประจำจังหวัด ๒.๒ มีการกำหนด กลไก หน้าที่และอัตรากำลังของศูนย์จัดสรรบุคลากรเข้าสู่ตำแหน่งรวมถึงกระบวนการและระบบงานที่จะสนับสนุนการทำงานให้รวดเร็วและทันต่อความต้องการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ๓. มีหลักเกณฑ์และวิธีการในการสับเปลี่ยนหมุนเวียน (Rotation Plan) ตำแหน่งประเภทต่าง ๆ ๔. มีแนวทางการพัฒนาเพื่อสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ กลยุทธ์ที่ ๖. ปรับปรุงระบบประเมินผลการปฏิบัติงานราชการประจำปีที่เหมาะสมกับบริบทขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผลลัพธ์ ๑. มีการปรับปรุงระบบประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี และตัวชี้วัดรายบุคคลที่เหมาะสมของแต่ละสายงาน ๒. มีมาตรฐานตัวชี้วัดของแต่ละสายงาน (KPIs Basket) ๓. มีแนวทางให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมกำหนดตัวชี้วัด ในการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ ส่งเสริมการพัฒนาบุคลากร และผู้บริหารให้มีศักยภาพที่สอดคล้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคล ตามแนวทาง Thailand ๔.๐

เป้าประสงค์	กลยุทธ์และผลลัพธ์
๑. เพื่อพัฒนาทรัพยากรบุคคลส่วนท้องถิ่นให้มีศักยภาพและสมรรถนะสูงเอื้อต่อการเปลี่ยนแปลงและสร้างนวัตกรรม ๒. เพื่อส่งเสริมการพัฒนาทรัพยากรบุคคลส่วนท้องถิ่นอย่างต่อเนื่องในบริบทขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ๓. เพื่อให้มีการเตรียมการพัฒนาผู้มีศักยภาพสูงของแต่ละวิชาชีพที่จำเป็นในท้องถิ่น และเตรียมความพร้อมการเข้าสู่ตำแหน่งระดับสูงได้อย่างเหมาะสม	กลยุทธ์ที่ ๑. จัดทำและขับเคลื่อนแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่ตรงกับความจำเป็นของท้องถิ่น และสอดคล้องกับ Thailand ๔.๐ ผลลัพธ์ ๑. มีแผนฝึกอบรมและพัฒนาข้าราชการส่วนท้องถิ่นที่ตรงกับความจำเป็น (Training Needs) และสอดคล้องกับ Thailand ๔.๐ อันจะเป็นแนวทางในการจัดทำหลักสูตรฝึกอบรมและพัฒนาที่เหมาะสมกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละแห่งในการพัฒนาบุคลากรในหน่วยงาน ๒. มีการสร้างเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ประสบความสำเร็จในการดำเนินการต่าง ๆ ในท้องถิ่น รวมถึงจะนำไปสู่การพัฒนาคู่มือและองค์ความรู้ในการปฏิบัติงานส่วนท้องถิ่น (Cooking Book) สำหรับผู้บริหาร และเจ้าหน้าที่ด้านต่าง ๆ ๓. มีมาตรฐาน และแนวทางในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคลสอดคล้องแผนพัฒนาข้าราชการส่วนท้องถิ่น หรือปัญหาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กลยุทธ์ที่ ๒. พัฒนา ดูแลรักษาผู้มีศักยภาพสูง และคนดีสายงานต่าง ๆ ให้สามารถขับเคลื่อนและช่วยเหลือประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผลลัพธ์ ๑. องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีบุคลากรที่มีศักยภาพสูงเพียงพอและสามารถรองรับการพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอย่างเหมาะสมสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ของข้าราชการส่วนท้องถิ่นที่ต้องการในอนาคตนวัตกรรมในการพัฒนาและรักษาบุคลากรที่มีศักยภาพสูงและคนดีตามบริบทขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการเลือกและตัดสินใจให้ออกจากตำแหน่ง หรือการจ่ายค่าตอบแทนที่จูงใจ

เป้าประสงค์	กลยุทธ์และผลลัพธ์
	กลยุทธ์ที่ ๓. จัดทำแผนเตรียมความพร้อมสู่ตำแหน่งระดับสูงในสายงานอำนวยการและบริหาร ผลลัพธ์ ๑. มีการพัฒนาหลักสูตรที่เหมาะสมเพื่อเตรียมความพร้อมบุคลากรก่อนเข้าสู่ตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่นและบริหารท้องถิ่น อันจะทำให้การเข้าสู่ตำแหน่งเป็นไปอย่างเหมาะสม ๒. มีหลักเกณฑ์และแนวทางในการคัดสรรก่อนเข้าสู่ตำแหน่งประเภทบริหารท้องถิ่น (รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล และปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล) ที่ชัดเจนเป็นธรรมและโปร่งใส ๓. มีแผนรองรับหากให้มีการกำหนดวาระการครองตำแหน่งประเภทบริหารท้องถิ่น

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔ เน้นความโปร่งใสในระบบบริหารทรัพยากรบุคคลส่วนท้องถิ่นที่ยึดหลัก
สมรรถนะ และการสร้างเสริมหลักธรรมาภิบาล

เป้าประสงค์	กลยุทธ์และผลลัพธ์
๑. เพื่อให้มีกลไกสร้างความสมดุลระหว่างฝ่ายการเมืองและข้าราชการประจำอันจะทำให้เกิดการตัดสินใจบนหลักคุณธรรมและสร้างความเป็นธรรมแก่ข้าราชการส่วนท้องถิ่น ๒. เพื่อให้มีการส่งเสริมศีลธรรมและจรรยาบรรณของบุคลากรในระยะยาว ๓. เพื่อให้มีกลไก และเครื่องมือการสรรหาที่ใช้หลักสมรรถนะอย่างเหมาะสมอย่างเหมาะสม	กลยุทธ์ที่ ๑. สร้างความสมดุลระหว่างฝ่ายการเมืองและข้าราชการประจำและเกิดการตัดสินใจบนหลักคุณธรรม ผลลัพธ์ ๑. มีข้อเสนอในการสร้างความสมดุลการใช้อำนาจหน้าที่ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลระหว่างฝ่ายการเมืองและข้าราชการประจำ ๒. มีแนวทางและกลไกระบบตรวจสอบจากภาคประชาชน และเครือข่าย เพื่อความโปร่งใสในการทำงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ๓. มีกิจกรรมการสื่อสารและฝึกอบรมหลักคุณธรรม และธรรมาภิบาลของผู้บริหาร ดังนี้ ๓.๑ กฎหมายและระเบียบวินัยที่ควรรู้ ๓.๒ ระบบการป้องกันและปราบปรามการทุจริต ๔. มีเกณฑ์และกิจกรรมการประกวดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและผู้บริหารที่มีคุณธรรมดีเด่น เพื่อเป็นต้นแบบในการจัดการความรู้และแบบอย่างให้กับหน่วยงานอื่น ๆ

เป้าประสงค์	กลยุทธ์และผลลัพธ์
	กลยุทธ์ที่ ๒. ส่งเสริมและสร้างจริยธรรมแก่บุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผลลัพธ์ ๑. มีการส่งเสริมและสร้างจริยธรรมบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ๒. มีกิจกรรมเพื่อสร้างความเข้าใจในเรื่องวินัย และค่านิยมในการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อันจะปลูกฝังให้บุคลากรท้องถิ่นมีคุณธรรม และจริยธรรม รวมถึงสร้างภาพลักษณ์ที่ดีต่อสังคม และประชาชนในการรณรงค์เรื่องคุณธรรมและจริยธรรม กลยุทธ์ที่ ๓. พัฒนาและปรับปรุงเครื่องมือและวิธีการในการบริหารทรัพยากรบุคคลที่เหมาะสมและโปร่งใส ผลลัพธ์ ๑. มีแนวทาง กลไก และเครื่องมือในการสอบแข่งขันที่เหมาะสมกับบริบทขององค์การบริหารส่วนตำบลส่วนท้องถิ่น และแต่ละสายงาน ๒. มีการนำร่องศูนย์การประเมิน(Assessment Center) อันจะทำให้การสรรหาบุคคลมีประสิทธิภาพ ๓. องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้บุคลากรที่มีศักยภาพ และเหมาะสมกับตำแหน่ง

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๕ ต่อยอดการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีแก่ทรัพยากรบุคคลส่วนท้องถิ่น

เป้าประสงค์	กลยุทธ์และผลลัพธ์
๑. เพื่อให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดีและปฏิบัติงานในสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม ๒. เพื่อสร้างสภาพแวดล้อมและสิ่งอำนวยความสะดวกที่ดีต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร ๓. เพื่อให้มีความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคลากรทุกช่วงวัยในแต่ละองค์กรปกครองท้องถิ่น	กลยุทธ์ ที่ ๑. ส่งเสริมความสุขและสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ผลลัพธ์ ๑. มีการสร้างสิ่งแวดล้อมที่เหมาะสมในที่ทำงานอันจะทำให้บุคลากรส่วนท้องถิ่นมีความสุขในการทำงานภายใต้สิ่งแวดล้อมที่เหมาะสม ๒. มีการบริหารงานโดยยึดหลักการพัฒนายั่งยืน (Sustainable Development Goals :SDGs) กลยุทธ์ที่ ๒. สร้างความสัมพันธ์และบริหารความแตกต่างระหว่างช่วงวัยและความหลากหลายของบุคคล ผลลัพธ์ ๑. มีการส่งเสริมโครงการหรือกิจกรรมสร้างสัมพันธ์ระหว่างช่วงวัย และความหลากหลายของบุคคลภายในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ๒. มีการเพิ่มช่องทางในการแสดงความคิดเห็นอันจะทำให้บุคลากรส่วนท้องถิ่นมีความสุขในการปฏิบัติงานภายใต้สิ่งแวดล้อมที่เหมาะสม ๓. มีการบริหารช่องว่างระหว่างวัยและความหลากหลายของบุคคลอันช่วยทำให้บุคลากรในช่วยวัยต่างๆทำงานด้วยกันได้อย่างสามัคคีและมีประสิทธิภาพ

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๖ ขับเคลื่อนระบบทรัพยากรบุคคลส่วนท้องถิ่นด้วยนวัตกรรมและเทคโนโลยี

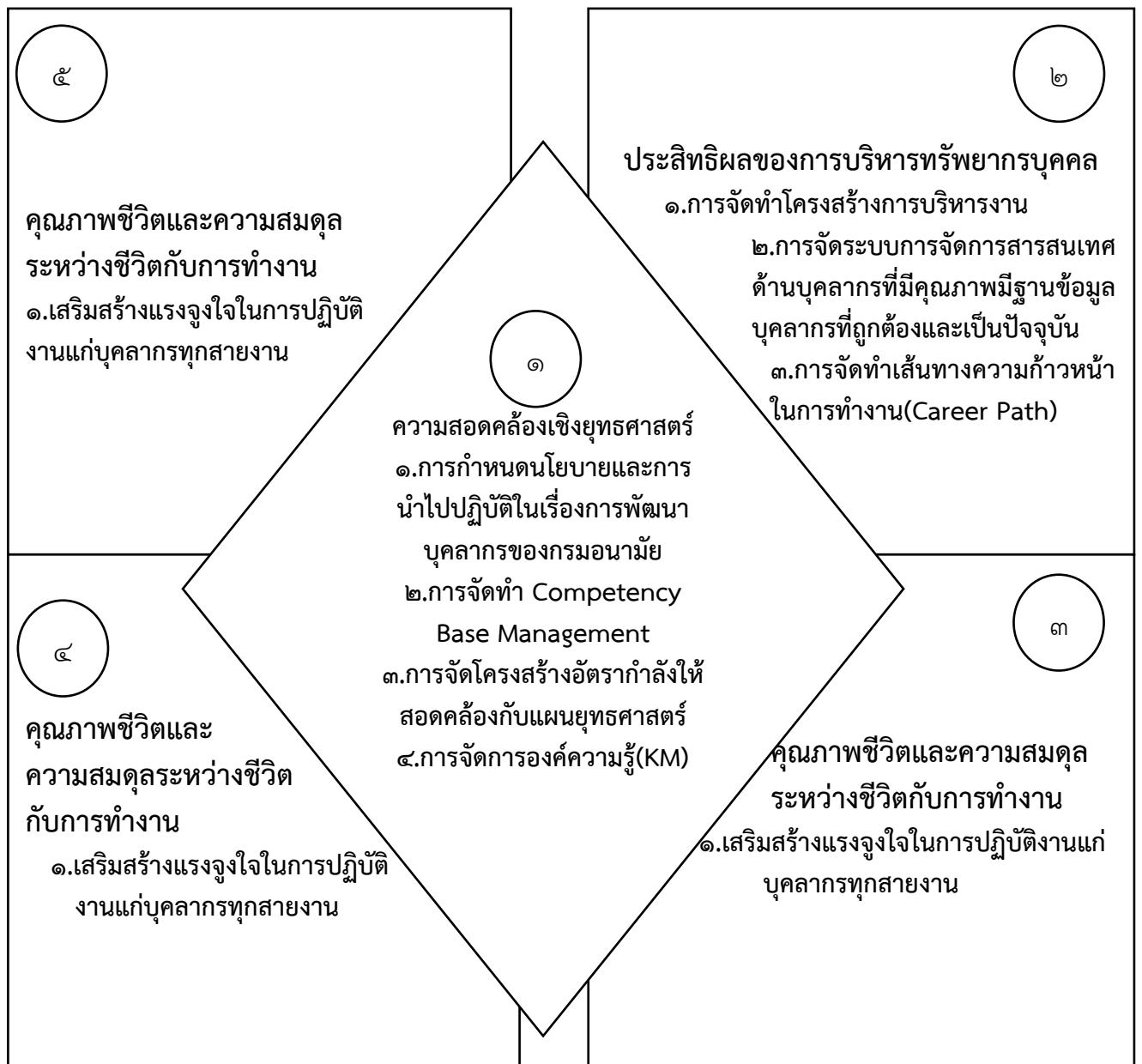
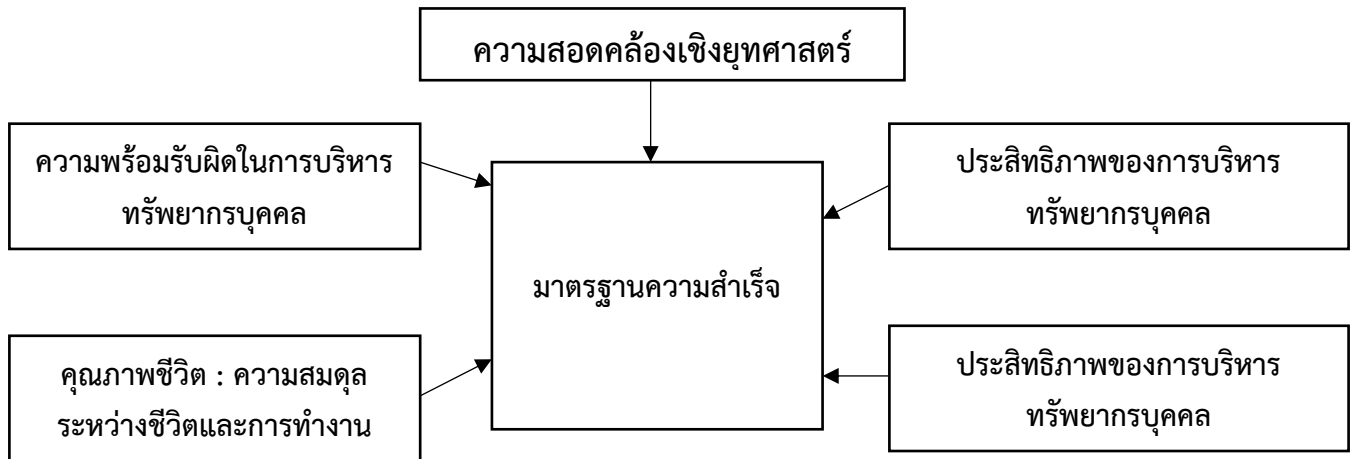
เป้าประสงค์	กลยุทธ์และผลลัพธ์
๑. เพื่อให้มีการปรับปรุงระบบข้อมูลสารสนเทศที่เชื่อมโยงข้อมูลทรัพยากรบุคคลของแต่ละองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ๒. เพื่อให้มีการสร้างนวัตกรรมด้านทรัพยากรบุคคลส่วนท้องถิ่นที่เหมาะสมกับบริบทขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละแห่ง	กลยุทธ์ที่ ๑. พัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศเพื่อการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและเชื่อมโยงข้อมูลทรัพยากรบุคคลของทุกหน่วยงาน ผลลัพธ์ ๑. มีการจัดทำโปรแกรมข้อมูลสารสนเทศด้านทรัพยากรบุคคลที่บูรณาการร่วมกัน ๒. มีนวัตกรรมระบบข้อมูลสารสนเทศที่ทันสมัยและเหมาะสมกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ๓. มีฐานข้อมูลกลางที่เกี่ยวข้องสามารถเข้าไปใช้ในการปฏิบัติงานเพื่อให้การวิเคราะห์ข้อมูลด้านทรัพยากรบุคคลมีความรวดเร็วประหยัดและถูกต้อง กลยุทธ์ที่ ๒. การนำเทคโนโลยีข้อมูลสารสนเทศมาใช้งานทรัพยากรบุคคล ผลลัพธ์ ๑. มีการปรับปรุงเทคโนโลยีด้านการจัดการทรัพยากรบุคคลที่เหมาะสมกับการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ๒. มีการฝึกอบรมและเรียนรู้ทางระบบออนไลน์ ๓. มีการสร้างเทคโนโลยีสร้างสรรค์เพื่อทรัพยากรบุคคล กลยุทธ์ที่ ๓. การส่งเสริมนวัตกรรมด้านทรัพยากรบุคคล ผลลัพธ์ ๑. มีนวัตกรรมด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ๒. มีรูปแบบการจูงใจแก่ข้าราชการส่วนท้องถิ่นที่มีผลงานสร้างนวัตกรรมแก่องค์กร ๓. มีระบบทรัพยากรบุคคลที่มีการพัฒนาและเป็นรูปแบบพิเศษที่เหมาะสมกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและรองรับ Thailand ๔.๐ ๔. มีการนำหลักการ Ecosystems มาประยุกต์ใช้กับการสร้างนวัตกรรมด้านทรัพยากรบุคคลส่วนท้องถิ่นอย่างเหมาะสมกับการบริการสาธารณะหรือการดำเนินการอื่นๆ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

เป้าประสงค์	กลยุทธ์และผลลัพธ์
	กลยุทธ์ที่ ๓. การส่งเสริมวัฒนธรรมด้านทรัพยากรบุคคล ผลลัพธ์ ๕. มีนวัตกรรมด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ๖. มีรูปแบบการจูงใจแก่ข้าราชการส่วนท้องถิ่นที่มีผลงานสร้างนวัตกรรมแก่องค์กร ๗. มีระบบทรัพยากรบุคคลที่มีการพัฒนาและเป็นรูปแบบพิเศษที่เหมาะสมกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและรองรับ Thailand ๔.๐ ๘. มีการนำหลักการ Ecosystems มาประยุกต์ใช้กับการสร้างนวัตกรรมด้านทรัพยากรบุคคลส่วนท้องถิ่นอย่างเหมาะสมกับการบริการสาธารณะหรือการดำเนินการอื่นๆ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๗ การกำกับติดตาม และประเมินผล

เป้าประสงค์	กลยุทธ์และผลลัพธ์
เพื่อเป็นหลักประกันว่ายุทธศาสตร์ทั้ง ๖ ยุทธศาสตร์มีการนำไปปฏิบัติอย่างมีประสิทธิภาพ	กลยุทธ์ที่ จัดให้มีหลักเกณฑ์ รูปแบบเครื่องมือ และตัวชี้วัดสำหรับใช้กำกับ ติดตาม และประเมินผล ผลลัพธ์ ๑. ยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ ได้มีการนำไปปฏิบัติจริงอย่างเป็นรูปธรรม และมีผลสำเร็จตามที่กำหนด ๒. ทรัพยากรบุคคลส่วนท้องถิ่นได้รับการพัฒนาโดยได้รับประโยชน์และสิทธิอย่างเท่าเทียม โปร่งใสเป็นธรรม ตลอดจนมีความเป็นมืออาชีพสามารถเป็นที่พึ่งและสร้างความเชื่อมั่นให้กับประชาชนในท้องถิ่นได้อย่างยั่งยืน ๓. มีผลลัพธ์จากการกำกับ ติดตาม และประเมินผล สำหรับใช้ศึกษาวิเคราะห์และถอดบทเรียนเพื่อปรับปรุงพัฒนาการบริหารทรัพยากรบุคคลส่วนท้องถิ่นให้มีความเหมาะสม ๔. มีการรายงานผลการปฏิบัติงานตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลส่วนท้องถิ่น ประจำปี อย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

กรอบมาตรฐานความสำเร็จด้านHR



การจัดการงานบุคคล (Prosonal Management)

๑. การจัดการงานบุคคลประกอบด้วยเป้าหมายของการจัดการงานบุคคล คือ

๑. จัดสรรงบประมาณให้อยู่ในตำแหน่งที่เหมาะสม
๒. ส่งเสริมบุคคลให้ทำงานได้เต็มตามศักยภาพ

๒. การจัดสรรบุคคลให้อยู่ในตำแหน่งที่เหมาะสม เพื่อให้บุคคลทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ ต้องพิจารณาคุณสมบัติและคุณลักษณะของบุคคลว่า ตรงกับตำแหน่งหน้าที่การงานหรือไม่นอกจากจะพิจารณาจากตำแหน่ง/หน้าที่แล้วการจัดการงานบุคคลต้องจัดทำรายละเอียดของหน้าที่การงานและความรับผิดชอบ (Job Descriptions) ประสิทธิภาพการจัดสรรบุคคลขึ้นอยู่กับรายละเอียดของ Job Descriptions การจัดการงานบุคคล ต้องมีแผนงานสำคัญ ๕ แผนคือ

๑. แผนอัตรากำลัง
๒. แผนการจ้างประจำปี
๓. แผนการฝึกอบรม
๔. แผนบริหารค่าตอบแทน
๕. แผนแรงงานสัมพันธ์

๓. การพิจารณาบุคคล เพื่อคัดเลือกเข้าสู่ตำแหน่งหน้าที่การงานตามรายละเอียดของ Job Descriptions ต้องพิจารณาองค์ประกอบหลัก๔ข้อต่อไปนี้

๑. พื้นฐานการศึกษา ระดับการศึกษาสาขาวิชาที่เรียน ตรงกับหน้าที่การงานหรือพื้นฐานการพัฒนา/ฝึกอบรมให้มีความสามารถในการทำงานในหน้าที่
๒. การผ่านการฝึกอบรมบุคคลที่เคยผ่านการฝึกอบรมหลักสูตรระยะสั้นที่เป็นประโยชน์กับหน้าที่ทำให้องค์กรได้ประโยชน์มากขึ้นเช่นหลักสูตรความปลอดภัยในการทำงาน หลักสูตรความเป็นผู้นำ เป็นต้น
๓. ความสามารถในการเชิงปฏิบัติการ หรือทักษะความสามารถใช้ระบบคอมพิวเตอร์ได้ก็โปรแกรมเช่น ขับรถประเภทใด พิมพ์คอมพิวเตอร์ได้นาทีละกี่คำ หรือพูดภาษาต่างประเทศได้
๔. ประสบการณ์การทำงานที่เคยผ่านมาก่อนเคยปฏิบัติงานเป็นพนักงานดูแลความปลอดภัยในเช่น โรงงาน ฝึกงานกับฝ่ายซ่อมบำรุงมาแล้ว ๒ เดือน

๔. การส่งเสริมบุคคลให้ทำงานเต็มศักยภาพ ที่เขามีอยู่ ฝ่ายบริหารงานบุคคลต้องดำเนินการ ดังนี้

๑. จัดการฝึกอบรมและพัฒนาอย่างต่อเนื่องตั้งแต่รับเข้ามาทำงานใหม่และพัฒนาต่อไปเมื่อฝึกอบรมต้องมีการปรับปรุงการทำงาน
๒. มอบหมายหน้าที่ที่มีความชัดเจนและเหมาะสม
๓. พนักงานรู้เกณฑ์การประเมินตนเอง และประเมินผลงานคุณภาพของหน่วยงานเพื่อให้พนักงานเกิด
๔. มีรางวัลตอบแทนให้แก่ผู้สร้างผลงานคุณภาพ
๕. เปิดโอกาสให้พนักงานแสดงความสามารถหรือเสนอแนะปรับปรุงงาน หรือสร้างวิธีการใหม่ ๆ เทคโนโลยีใหม่ๆมาใช้ในการปรับปรุงงาน
๖. ให้พนักงานมีโอกาสก้าวหน้าและมีความมั่นคงในงานอาชีพ

๕. การฝึกอบรม (Training) มีความสำคัญต่อการปรับปรุงงานอย่างดี ไม่ว่าการปรับปรุงงานจะเกิดเนื่องจากความต้องการของฝ่ายบริหารหรือของพนักงานการปรับปรุงงานก็ต้องมีการปรับเปลี่ยนวิธีการทำงานการใช้เทคโนโลยีหรือเปลี่ยนหน้าที่ ทำให้ต้องมีการฝึกอบรม ซึ่งมีแนวทางปฏิบัติดังนี้

๑. จัดทำหลักสูตรและแผนการฝึกอบรมให้เหมาะสมกับการพัฒนางาน
๒. จัดหาวิทยากรที่มีความสามารถตรงกับเป้าหมายการฝึกอบรม
๓. ประเมินผลการฝึกอบรมเป็นระยะ คือ ก่อนการฝึกอบรม หลังการฝึกอบรมและได้ทำงานแล้ว

๖. สร้างความตระหนัก(Awareness) ต่อการทำงานเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์คุณภาพขององค์กรโดยฝ่ายบริหารงาน บุคคลต้องให้พนักงานรับรู้เข้าใจและทำตามดังต่อไปนี้

๑. วิสัยทัศน์ขององค์กร

๒. นโยบายคุณภาพ

๓. วัตถุประสงค์คุณภาพ

๔. ระบบการบริหารงานคุณภาพการสร้าง ความตระหนัก ทำได้โดยการฝึกอบรมและการจัดกิจกรรมกลุ่มคุณภาพ

๗. การประเมินผลงานบุคคลมีหลักการประเมินดังนี้

๑. ประเมินผลสำเร็จของงานตามที่มอบหมาย

๒. ความรับผิดชอบต่อหน้าที่ที่มอบหมาย

๓. ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ผลงานเพื่อองค์กร

๔. ความเป็นผู้นำ

๕. การแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในการทำงานหรืออื่นๆที่แต่ละองค์กรจะให้ความสำคัญ

๘. การจ่ายค่าตอบแทนที่เป็นธรรมโดยยึดหลักการพิจารณาดังต่อไปนี้

๑. ตำแหน่งหน้าที่ของงาน

๒. ขอบข่ายความรับผิดชอบ

๓. ความยากง่ายของงานที่ปฏิบัติ

๔. ช่วงเวลาการทำงาน

๕. ความเสี่ยงภัยหรืออื่นที่แต่ละองค์กรเห็นว่าควรนำมาพิจารณา

๙. การส่งเสริมระบบแรงงานสัมพันธ์โดยใช้หลักการดังนี้

๑. ข้าราชการและพนักงานมีส่วนร่วมด้วยการแสดงออกซึ่งความคิดเห็น

๒. ข้าราชการและพนักงานมีความสามัคคีร่วมมือกัน

๓. ข้าราชการและพนักงานมีความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างกัน

๔. ข้าราชการและพนักงานมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อฝ่ายบริหาร

๕. ฝ่ายบริหาร ข้าราชการและพนักงานต่างให้เกียรติและยอมรับซึ่งกันและกัน

การจัดการด้านโครงสร้างพื้นฐาน(Infrastructure Management)

๑. ขอบข่ายของโครงสร้างพื้นฐาน (Infrastructure) ได้แก่

๑.๑ อาคาร สถานที่ และอุปกรณ์ประกอบ เช่น ระบบน้ำ ระบบไฟฟ้า ระบบปรับอากาศ

๑.๒ เครื่องจักรอุปกรณ์สำนักงาน และอุปกรณ์ประกอบอาคาร

๑.๓ ระบบอำนวยความสะดวก เช่นระบบการสื่อสาร การขนส่ง

๒. หลักการจัดการด้านโครงสร้างพื้นฐานได้แก่

๒.๑ การจัดหาหรือจัดสร้างโครงสร้างพื้นฐาน มีความจำเป็นต่อการปฏิบัติงานทำให้การปฏิบัติงานเป็นไปตามเป้าหมายของระบบบริหารงานคุณภาพ

๒.๒ การบำรุงรักษาให้โครงสร้างพื้นฐานมีอายุการใช้งานได้มีประสิทธิภาพและมีความพอเพียง กับการใช้โครงสร้างพื้นฐานไม่ว่าจะเป็นอาคารสถานที่เครื่องจักรอุปกรณ์หรือระบบอำนวยความสะดวกต้องการระบบการดูแลและบำรุงรักษาอย่างถูกต้อง ดังนั้นการจัดการด้านโครงสร้างพื้นฐานต้องนำระบบ"การบำรุงรักษาแบบมีส่วนร่วม"มาใช้เพื่อให้การบำรุงรักษามีประสิทธิภาพมากพอกับการอำนวยความสะดวก ให้การทำงานเกิดคุณภาพ

๒.๓ การจัดสรรพื้นที่การใช้งานและการติดตั้งอุปกรณ์ต่าง ๆ ต้องคำนึงถึงเรื่องต่อไปนี้

๑. ความต่อเนื่องของการทำงาน

๒. การติดตั้งเครื่องจักรหรืออุปกรณ์การทำงานต้องคำนึงถึงหลักการยุทธศาสตร์ที่ใช้ก็คือการออกแบบและติดตั้งเครื่องจักรอุปกรณ์ให้มีความเหมาะสมกับสมรรถนะของแรงงานและสภาพแวดล้อมทางกายภาพโดยคำนึงถึง

ก. ความสมดุลระหว่างเครื่องจักรกับร่างกายของผู้ใช้เครื่อง การขาดความสมดุลทำให้เกิดผลเสีย ดังนี้

- เกิดความไม่สะดวก
- เกิดความเมื่อยล้า
- เป็นต้นเหตุของอุบัติเหตุ

ข. ความสามารถรับรู้ระบบการทำงานของเครื่องจักร

ค. ความสามารถในการประมวลผลข้อมูลจากเครื่องจักร หรือสามารถวิเคราะห์ได้ว่าเครื่องจักรมีประสิทธิภาพอย่างไร มีการขัดข้องส่วนใดหรือความเร็วของเครื่องจักรเป็นไปตามมาตรฐานหรือไม่

๒.๔ มีการบริการที่ประทับใจข้าราชการและพนักงานได้แก่

๑. บริการรักษาความสะอาดอาคารและพื้นที่ส่วนกลาง
๒. บริการขนส่งเคลื่อนย้ายภายในองค์กร
๓. บริการด้านข้อมูลข่าวสาร
๔. บริการด้านนันทนาการ
๕. การต้อนรับบุคคลภายนอก

การจัดการด้านสภาพแวดล้อมของการทำงาน(Work environment Management)

๑. ขอบข่ายของสภาพแวดล้อมของการทำงานได้แก่

๑.๑ สภาพแวดล้อมทางกายภาพ

- เครื่องจักรกลหรืออุปกรณ์
- ระบบความปลอดภัย
- ระบบอาชีวอนามัย
- ระบบการระบายอากาศ อุณหภูมิและความชื้นระบบแสงสว่าง

๑.๒ สภาพแวดล้อมด้านสังคมประกอบด้วย

- ระบบความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารราชการและพนักงาน
- ระบบความสัมพันธ์ระหว่างข้าราชการ / พนักงานกับผู้บริหาร
- รายได้ ผลตอบแทนและสวัสดิการที่ข้าราชการและพนักงานได้รับ
- การสร้างแรงจูงใจขององค์กร

๒. หลักการจัดการด้านสภาพแวดล้อมของการทำงาน

๒.๑ หลักการจัดการด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพ ประกอบด้วย

๑. หลักการแห่งความปลอดภัยต้องย้อนกลับไปที่การจัดทรัพยากรและการจัดการด้านโครงสร้าง พื้นฐานการจัดการทั้งสองส่วน ต้องสร้างสภาพแวดล้อมของการทำงานให้เกิดความปลอดภัย

๒. หลักการรักษาอาชีวอนามัยคือการคำนึงถึงคุณภาพสุขภาพอนามัยของข้าราชการและ

- เวลาการทำงาน
- ระบบการระบายอากาศ อุณหภูมิและความชื้น
- หลักการอำนวยความสะดวกในการทำงานการจัดสภาพแวดล้อมของการทำงานที่ดี

จากความปลอดภัยและอาชีวอนามัยแล้วพนักงานก็มีความสุขและมีกำลังใจในการทำงาน

๒.๒ หลักการจัดการด้านสภาพแวดล้อมทางสังคม ประกอบด้วย

๑. ทัศนคติของข้าราชการและพนักงานต่อองค์กร
๒. มีระบบป้องกันและแก้ไขความขัดแย้งภายในองค์กร
๓. ตอบแทนคุณภาพการทำงานเมื่อพนักงานปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ
๔. บริหารงานบุคคลด้วยความโปร่งใสยุติธรรม
๕. มีผู้นำที่เข้มแข็ง สามารถและเป็นธรรมฉลาด

๓. การติดตั้งเครื่องจักรหรืออุปกรณ์การทำงานต้องคำนึงถึงหลักการยุทธศาสตร์ที่ใช้ก็คือการออกแบบและติดตั้งเครื่องจักร / อุปกรณ์ ให้มีความเหมาะสมกับสมรรถนะของคนงานและสภาพแวดล้อม ทางกายภาพ โดยคำนึงถึง

ก. ความสมดุลระหว่างเครื่องจักรกับร่างกายของผู้ใช้เครื่อง การขาดความสมทำให้เกิดผลเสีย ดังนี้

- เกิดความไม่สะดวก
- เกิดความเมื่อยล้า
- เป็นต้นเหตุของอุบัติเหตุ

ข. ความสามารถรับรู้ระบบการทำงานของเครื่องจักร

๓.๑ ความสามารถในการประมวลผลข้อมูลจากเครื่องจักร หรือสามารถวิเคราะห์ได้ว่าเครื่องจักรมีประสิทธิภาพอย่างไร มีการขัดข้องส่วนใด หรือเร็วของเครื่องจักรเป็นไปตามมาตรฐานหรือไม่

๓.๒ มีการบริการที่ประทับใจข้าราชการและพนักงานได้แก่

๑. บริการรักษาความสะอาดอาคารและพื้นที่ส่วนกลาง
๒. บริการขนส่งเคลื่อนย้ายภายในองค์กร
๓. บริการด้านข้อมูลข่าวสาร
๔. บริการด้านนันทนาการ
๕. การต้อนรับบุคคลภายนอก

๔. การติดตั้งเครื่องจักรหรืออุปกรณ์การทำงานต้องคำนึงถึงหลักการยุทธศาสตร์ที่ใช้ก็คือการออกแบบและติดตั้งเครื่องจักร/อุปกรณ์ให้มีความเหมาะสมกับสมรรถนะของคนงานและสภาพแวดล้อมทางกายภาพโดยคำนึงถึง

๔.๑ ความสมดุลระหว่างเครื่องจักรกับร่างกายของผู้ใช้เครื่อง การขาดความสมทำให้เกิดผลเสียดังนี้

- ๔.๑.๑ เกิดความไม่สะดวก
- ๔.๑.๒ เกิดความเมื่อยล้า
- ๔.๑.๓ เป็นต้นเหตุของอุบัติเหตุ

๔.๒ ความสามารถรับรู้ระบบการทำงานของเครื่องจักร

๔.๓ ความสามารถในการประมวลผลข้อมูลจากเครื่องจักร หรือสามารถวิเคราะห์ได้ว่าเครื่องจักร

มีประสิทธิภาพอย่างไร มีการขัดข้องส่วนใด หรือความเร็วของเครื่องจักรเป็นไปตามมาตรฐานหรือไม่

๔.๔ มีการบริการที่ประทับใจข้าราชการและพนักงานได้แก่

- ๔.๔.๑ บริการรักษาความสะอาดอาคารและพื้นที่ส่วนกลาง
- ๔.๔.๒ บริการขนส่งเคลื่อนย้ายภายในองค์กร
- ๔.๔.๓ บริการด้านข้อมูลข่าวสาร

๔.๔.๔ บริการด้านนันทนาการ

๔.๔.๕ การต้อนรับบุคคลภายนอก

การจัดการด้านสภาพแวดล้อมของการทำงาน (Work environment Management)

๑. ขอบข่ายของสภาพแวดล้อมของการทำงานได้แก่

๑.๑ สภาพแวดล้อมทางกายภาพ

- เครื่องจักรกลหรืออุปกรณ์
- ระบบความปลอดภัย
- ระบบอาชีวอนามัย
- ระบบการระบายอากาศ อุณหภูมิและความชื้น
- ระบบแสงสว่าง

๑.๒ สภาพแวดล้อมด้านสังคมประกอบด้วย

- ระบบความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารราชการและพนักงาน
- ระบบความสัมพันธ์ระหว่างข้าราชการ / พนักงานกับผู้บริหาร
- รายได้ ผลตอบแทนและสวัสดิการที่ข้าราชการและพนักงานได้รับ
- การสร้างแรงจูงใจขององค์กร
- การสร้างทัศนคติที่ดีต่อองค์กร

๒. หลักการจัดการด้านสภาพแวดล้อมของการทำงาน

๒.๑ หลักการจัดการด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพ ประกอบด้วย

๑. หลักการแห่งความปลอดภัยต้องย้อนกลับไปที่การจัดทรัพยากรและการจัดการด้านโครงสร้างพื้นฐานการจัดการทั้งสองส่วน ต้องสร้างสภาพแวดล้อมของการทำงานให้เกิดความปลอดภัย

๒. หลักการรักษอาชีวอนามัยคือการคำนึงถึงคุณภาพสุขภาพอนามัยของข้าราชการและพนักงาน ในขณะที่ปฏิบัติงานซึ่งสุขภาพอนามัยของพนักงานมักจะเกี่ยวข้องกับเรื่องต่อไปนี้

- เวลาการทำงาน
- ระบบการระบายอากาศ อุณหภูมิและความชื้น
- หลักการอำนวยความสะดวกในการทำงานการจัดสภาพแวดล้อมของการทำงานที่ดีนอกจากความปลอดภัยและอาชีวอนามัยแล้วพนักงานก็มีความสุขและมีกำลังใจในการทำงาน

๒.๒ หลักการจัดการด้านสภาพแวดล้อมทางสังคม ประกอบด้วย

๑. ทัศนคติของข้าราชการและพนักงานต่อองค์กร
๒. มีระบบป้องกันและแก้ไขความขัดแย้งภายในองค์กร
๓. ตอบแทนคุณภาพการทำงานเมื่อพนักงานปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ
๔. บริหารงานบุคคลด้วยความโปร่งใสยุติธรรม
๕. มีผู้นำที่เข้มแข็ง สามารถและเป็นธรรมฉลาด

สรุปประเด็นยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ ตัวชี้วัด
ความสอดคล้องกับกรอบมาตรฐานความสำเร็จด้าน HR และระยะเวลาที่จะดำเนินการ

ที่	ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	ความ สอดคล้อง กรอบ HR	ระยะเวลา ดำเนินการ
๑	ปรับปรุงโครงสร้างและอัตรากำลังให้เหมาะสมประเภทเทศบาล	๑.เพื่อให้มีโครงสร้างและอัตรากำลังที่เหมาะสมกับบริบทและประเภทของเทศบาล ๒.เพื่อให้เตรียมการด้านกำลังคนรองรับการเปลี่ยนแปลงสังคมและประชากร	๑.จัดทำโครงสร้างองค์กรและอัตรากำลังให้เหมาะสมกับเทศบาลและลักษณะของเทศบาล ๒.จัดระบบธนาคารคลังสมอง (Think Tank) เตรียมรองรับสังคมผู้สูงอายุ (Aging Society)		
๒	พัฒนาประสิทธิภาพระบบทรัพยากรบุคคลส่วนท้องถิ่น	๑.เพื่อให้มีต้นแบบสมรรถนะและการประเมินที่เหมาะสมอันจะสะท้อนผลงานและสมรรถนะที่นำไปสู่การพัฒนาในระยะยาว ๒.เพื่อให้มีกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ กระชับ ทันเวลา และเหมาะสมกับทิศทางการทำงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ๓.เพื่อให้มีการสื่อสารนโยบายและมาตรฐานการบริหารทรัพยากรบุคคลตามการเปลี่ยนแปลงได้อย่างมีประสิทธิภาพ ๔.เพื่อกำหนดเส้นทางก้าวหน้าและ ค่าตอบแทนที่เหมาะสม มุ่งให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	๑. ทบทวนต้นแบบสมรรถนะและพัฒนาการประเมินรูปแบบใหม่ที่เหมาะสมกับThailand ๔.๐ ๒.ปรับกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีความยืดหยุ่น คุ่มค่าและเหมาะสมกับทิศทางการทำงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ๓.สื่อสารนโยบายและมาตรฐานการบริหาร และพัฒนาทรัพยากรบุคคลตามการเปลี่ยนแปลง และแผนปฏิรูปประเทศด้านการบริหารราชการแผ่นดิน ๔.ส่งเสริม จูงใจและสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและการเป็นองค์กรแห่งความผูกพัน (Engaged Organization) ๕.สร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) ๖.ปรับปรุงระบบประเมินผลการปฏิบัติราชการประจำปีที่เหมาะสมกับบริบทขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น		

ที่	ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	ความ สอดคล้อง กรอบ HR	ระยะเวลา ดำเนินการ
๓	ส่งเสริมการพัฒนาบุคลากร และผู้บริหารให้มีศักยภาพที่สอดคล้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคลตามแนวทาง Thailand ๔.๐	๑. เพื่อพัฒนาทรัพยากรบุคคลส่วน ท้องถิ่นให้มีศักยภาพ และสมรรถนะสูงเอื้อต่อการเปลี่ยนแปลงและสร้างนวัตกรรม ๒. เพื่อส่งเสริมการพัฒนาทรัพยากรบุคคลส่วนท้องถิ่นอย่างต่อเนื่องในบริบทขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ๓. เพื่อให้มีการเตรียมการพัฒนาผู้มีศักยภาพสูงของแต่ละวิชาชีพที่จำเป็นใน ท้องถิ่น และเตรียมความพร้อมการเข้าสู่ตำแหน่งระดับสูงได้อย่างเหมาะสม	๑. จัดทำและขับเคลื่อนแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่ตรงกับความจำเป็นของท้องถิ่น และสอดคล้องกับThailand ๔.๐ ๒. พัฒนาดูแลรักษาผู้มีศักยภาพสูง และคนดีสายงาน ต่าง ๆ ให้สามารถขับเคลื่อนและช่วยเหลือประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ๓. จัดทำแผนเตรียมความพร้อมสู่ตำแหน่งระดับสูงในสายงานอำนวยการและบริหาร		
๔	เน้นความโปร่งใสในระบบบริหารทรัพยากรบุคคลส่วนท้องถิ่นที่ยึดหลักสมรรถนะและการสร้างเสริมหลักธรรมาภิบาล	๑. สร้างความสมดุลระหว่างฝ่ายการเมืองและข้าราชการประจำและเกิดการตัดสินใจบนหลักคุณธรรม และสร้างความเป็นธรรมแก่ข้าราชการส่วน ท้องถิ่น ๒. เพื่อให้มีการส่งเสริมศีลธรรมและจรรยาบรรณของบุคลากรในระยะยาว ๓. เพื่อให้มีกลไก และเครื่องมือการสรรหาที่ใช้หลักสมรรถนะอย่างเหมาะสม	๑. สร้างความสมดุลระหว่างฝ่ายการเมืองและข้าราชการประจำและเกิดการตัดสินใจบนหลักคุณธรรม ๒. ส่งเสริมและสร้างจริยธรรมแก่บุคลากรเทศบาล ๓. พัฒนาและปรับปรุงเครื่องมือและวิธีการในการบริหารทรัพยากรบุคคลที่เหมาะสมและโปร่งใส		
๕	ต่อยอดการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีแก่ทรัพยากรบุคคลส่วนท้องถิ่น	๑. เพื่อให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดี และปฏิบัติงานในสภาพแวดล้อมที่ดี ๒. เพื่อสร้างสภาพแวดล้อมและสิ่งอำนวยความสะดวกที่ดีต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร ๓. เพื่อให้มีความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคลากรทุกช่วงวัยในแต่ละองค์กรปกครองท้องถิ่น	๑. ส่งเสริมความสุขและสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ๒. สร้างความสัมพันธ์และบริหารความแตกต่างระหว่างช่วงวัยและความหลากหลายของบุคคล		

ที่	ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	ความ สอดคล้อง กรอบ HR	ระยะเวลา ดำเนินการ
๖	ขับเคลื่อนระบบ ทรัพยากรบุคคล ส่วนท้องถิ่นด้วย นวัตกรรมและ เทคโนโลยี	๑. เพื่อให้มีการปรับปรุงระบบ ข้อมูลสารสนเทศที่เชื่อมโยง ข้อมูลทรัพยากรบุคคลของแต่ละ องค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่น ๒. เพื่อให้มีการสร้างนวัตกรรม ด้านทรัพยากรบุคคลส่วน ท้องถิ่นที่เหมาะสมกับบริบทของ องค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่นแต่ ละแห่ง	๑. พัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศเพื่อการ บริหารทรัพยากรบุคคลขององค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น และเชื่อมโยงข้อมูล ทรัพยากรบุคคลของทุกหน่วยงาน ๒. การนำเทคโนโลยีข้อมูลสารสนเทศมา ใช้ในงานทรัพยากรบุคคล ๓. การส่งเสริมนวัตกรรมด้านทรัพยากร บุคคล		
๗	การกำกับติดตาม และ ประเมินผล	๑. เพื่อเป็นหลักประกันว่า ยุทธศาสตร์ทั้ง ๕ ยุทธศาสตร์มี การนำไปปฏิบัติอย่างมี ประสิทธิภาพ	๑. จัดให้มีหลักเกณฑ์ รูปแบบ เครื่องมือ และตัวชี้วัด สำหรับใช้กำกับ ติดตาม และ ประเมินผล		

**จัดทำรายละเอียดแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล เสนอต่อฝ่ายบริหารเพื่อให้เห็นชอบ
และจัดทำแผนงาน/โครงการรองรับ**

รายงานแผนงาน/โครงการที่รองรับแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล

มิติ	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	แผนงาน/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	การติดตามผล
มิติที่ ๑ ความ สอดคล้อง เชิง ยุทธศาสตร์	๑. ปรับปรุงโครงสร้างและอัตรากำลังให้เหมาะสม กับภารกิจ ๒. จัดทำแผนผังเส้นทางความก้าวหน้าให้กับพนักงาน	๑. จำนวนครั้งในการปรับแผนอัตรากำลัง ๒. ระดับความสำเร็จในการจัดทำแผนผังเส้นทางความก้าวหน้าให้กับพนักงาน	๑. แผนงานจัดทำแผนผังเส้นทางความก้าวหน้าให้กับพนักงาน	งานเจ้าหน้าที่สำนักงาน ปลัดเทศบาล	ผู้บังคับบัญชาติดตามผลการดำเนินงานตามแผนงาน/โครงการ
มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพ ของการ บริหาร ทรัพยากร บุคคล	๑. มีการนำเทคโนโลยีและสารสนเทศมาใช้ในการปฏิบัติงาน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ ๒. มีการพัฒนาความรู้ด้าน IT ของบุคลากรอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ ๓. นำเทคโนโลยีมาใช้เพื่อลดปริมาณการใช้วัสดุครุภัณฑ์	๑. จำนวนกิจกรรมด้านการบริหารงานบุคลากรที่ใช้เทคโนโลยีและสารสนเทศมาใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลและให้บริการ ๒. ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับอบรมหรือพัฒนาความรู้ด้านเทคโนโลยี ๓. ปริมาณการใช้วัสดุครุภัณฑ์ลดลง	๑. แผนงานส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมพัฒนาความรู้ด้าน IT จากหน่วยงานภายนอก ๒. แผนงานการจัดทำบันทึกทะเบียนประวัติด้วยคอมพิวเตอร์ ๓. แผนงานการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารทางเว็บไซต์	งานเจ้าหน้าที่สำนักงาน ปลัดเทศบาล	ผู้บังคับบัญชาติดตามผลการดำเนินงานตามแผนงาน/โครงการ
มิติที่ ๓ ประสิทธิผล ของการ บริหาร ทรัพยากร บุคคล	๑. มีระบบการประเมินผลงานที่เที่ยงตรง เชื่อถือได้ ๒. มีการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องและเป็นรูปธรรม ๓. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลางในการทำงาน และบริการ	๑. ระดับความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน ๒. ระดับความพึงพอใจของประชาชนที่มีต่อผลการปฏิบัติงานของหน่วยงาน	๑. แผนงานการสำรวจความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน ๒. แผนงานการสำรวจความพึงพอใจของประชาชนที่มีต่อผลการปฏิบัติงานของหน่วยงาน	งานเจ้าหน้าที่สำนักงาน ปลัดเทศบาล	ผู้บังคับบัญชาติดตามผลการดำเนินงานตามแผนงาน/โครงการ

มิติ	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	แผนงาน/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	การติดตามผล
	๑. มีการจัดอบรมหรือส่งบุคลากรเข้ารับการพัฒนารู้ ทักษะอย่างสม่ำเสมอ ๒. มีการเผยแพร่ และประชาสัมพันธ์องค์ความรู้ให้กับบุคลากรอื่นได้เรียนรู้ด้วย ๓. มีการเก็บรวบรวมองค์ความรู้ให้เป็นระบบและหมวดหมู่ ๔. มีการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร	๑. ระดับความสำเร็จในการเผยแพร่องค์ความรู้ ๒. จำนวนองค์ความรู้ที่ได้รับการรวบรวม ๓. ร้อยละของบุคลากรที่มีการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร	๑. โครงการอบรมสัมมนาผู้บริหาร สมาชิกสภาเทศบาล พนักงานเทศบาลและพนักงานจ้าง ๒. แผนงานการเผยแพร่องค์ความรู้ในองค์กร ๓. แผนงานการจัดเก็บรวบรวมความรู้ในองค์กร ๔. แผนงานการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร	งานเจ้าหน้าที่สำนักปลัดเทศบาล	ผู้บังคับบัญชาติดตามผลการดำเนินงานตามแผนงาน/โครงการ
มิติที่ ๔ ความพร้อม รับผิดชอบด้าน การบริหารงาน บุคคล	๑. ส่งเสริมให้บุคลากรทุกระดับ ยึดระบบคุณธรรมเป็นแนวทางในการดำเนินงาน ๒. จัดทำโครงการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมให้กับพนักงาน ๒. มีการเผยแพร่ ข้อมูลข่าวสารด้านการบริหารงาน บุคคลอย่างสม่ำเสมอ	๑. มีการประกาศหลักเกณฑ์การตัดสินใจหรือการใช้ดุลพินิจของผู้บริหารหน่วยงานในเรื่องการบริหารทรัพยากรบุคคล ๒. มีการจัดเก็บหลักฐานหรือรายงานเกี่ยวกับด้านการบริหารงานบุคคลไว้เพื่อการตรวจสอบ ๓. มีการจัดโครงการ/กิจกรรมด้านคุณธรรมจริยธรรม ๔. จำนวนเรื่องร้องเรียนเกี่ยวกับความไม่โปร่งใสด้านการบริหารงานบุคคล	๑.. แผนงานการจัดเก็บหลักฐานการตัดสินใจหรือการใช้ดุลพินิจและรายงานเกี่ยวกับด้านการบริหารงานบุคคล ๒.โครงการอบรมคุณธรรมจริยธรรมพนักงานเทศบาล	งานเจ้าหน้าที่สำนักปลัดเทศบาล	ผู้บังคับบัญชาติดตามผลการดำเนินงานตามแผนงาน/โครงการ

มิติ	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	แผนงาน/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	การติดตามผล
มิติที่ ๔ คุณภาพชีวิต และความ สมดุล ระหว่างชีวิต กับการ ทำงาน	๑. ให้พนักงานนำหลัก ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง มาใช้ในการทำงานและใน ชีวิตประจำวัน ๒. จัดสภาพแวดล้อมการ ทำงาน และสวัสดิการ ให้กับบุคลากรเพื่อเป็น แรงจูงใจในการทำงาน	๑. จำนวนสวัสดิการ นอกเหนือจากสิ่งที่ กฎหมายกำหนด ๒. ระดับความพึงพอใจ ของบุคลากรต่อการจัด สวัสดิการ	๑. โครงการพัฒนา คุณภาพชีวิต ๒. แผนงานสำรวจความ พึงพอใจของบุคลากรต่อ การจัดสวัสดิการ ๓. โครงการส่งเสริม สนับสนุนเพื่อดำเนินการ ตามแนวทางปรัชญา เศรษฐกิจพอเพียง	งานเจ้าหน้าที่ สำนัก ปลัดเทศบาล	ผู้บังคับบัญชา ติดตามผลการ ดำเนินงานตาม แผนงาน/ โครงการ
	๑. พัฒนา/ปรับเปลี่ยน ทัศนคติบุคลากรให้มี วิสัยทัศน์ และเข้าใจใน ระบบบริหารราชการยุค ใหม่ ๒. จัดประชุมเพื่อการรับ ฟังความคิดเห็นของ ข้าราชการในทุกระดับ สม่ำเสมอ	๑. ระดับความสำเร็จของ การทำงานแบบมีส่วน ร่วม งานบรรลุผลตาม เป้าหมาย ทำงานมี ความสุข ๒. จำนวนครั้งในการ ประชุม	๑. แผนงานการติดตาม ประเมินผลการ ปฏิบัติงาน ตามเป้าหมาย ๒. แผนงานการประชุม เพื่อรับฟังความคิดเห็น ระหว่างผู้บริหารและ พนักงาน	สำนัก ปลัดเทศบาล	ผู้บังคับบัญชา ติดตามผลการ ดำเนินงานตาม แผนงาน/ โครงการ

ผลที่คาดว่าจะหน่วยงานจะได้รับ

๑. การบริหารทรัพยากรบุคคลของเทศบาล มีความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ ประสิทธิภาพ ประสิทธิผล ความพร้อมรับผิด และคุณภาพชีวิตของพนักงาน
๒. สอดคล้องกับนโยบายของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น จังหวัด และอำเภอ
๓. ผู้บริหารนำเป็นเครื่องมือในการบริหาร/ปรับปรุงและพัฒนาขีดความสามารถของเทศบาล เพื่อ บรรลุภารกิจ เป้าหมายที่วางไว้