

บทที่ ๑
สภาพทั่วไปและปัญหาของเทศบาลตำบลห้วยยาง

๑. สภาพทั่วไป

๑.๑ ที่ตั้งเทศบาลตำบลห้วยยาง

เทศบาลตำบลห้วยยาง ได้รับการยกฐานะมาจากองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยยาง ตามประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง จัดตั้งองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยยาง อำเภอกระนวน จังหวัดขอนแก่น เป็นเทศบาลตำบลห้วยยาง ประกาศ ณ วันที่ ๒๖ ตุลาคม ๒๕๕๒ มีผลตั้งแต่วันที่ ๒๖ ตุลาคม ๒๕๕๒ ที่ทำการตั้งอยู่ที่ ๑๙๑ หมู่ที่ ๘ บ้านโคกกลาง ตำบลห้วยยาง อำเภอกระนวน จังหวัดขอนแก่น อยู่ทางทิศเหนือของอำเภอกระนวน ห่างจากตัวอำเภอประมาณ ๑๗ กิโลเมตร ตามเส้นทางกระนวนไปอำเภอท่าคันโท จ.กาฬสินธุ์ ห่างจากจังหวัดขอนแก่น ๗๙ กิโลเมตร (หมายเลขโทรศัพท์ติดต่อ ๐-๔๓๓๐-๖๘๘๕-๖) เนื้อที่เทศบาลตำบลห้วยยาง มีเนื้อที่ทั้งหมดประมาณ ๓๓.๓๘ ตารางกิโลเมตร หรือประมาณ ๒๐,๘๖๖ ไร่

อาณาเขต มีอาณาเขตติดต่อกับพื้นที่ใกล้เคียง ดังนี้

ทิศเหนือ จดตำบลท่าลี่ อำเภอกุมภวาปี จังหวัดอุดรธานี

ทิศใต้ จดตำบลนาคู อำเภอกระนวน จังหวัดขอนแก่น

ทิศตะวันตก จดตำบลห้วยน้ำคำ อำเภอกระนวน จังหวัดขอนแก่น

ทิศตะวันออก จดตำบลกุดจิก อำเภอท่าคันโท จังหวัดกาฬสินธุ์

ภูมิประเทศ เป็นที่ราบสูงภูเขาล้อมรอบทางด้านทิศตะวันออกและทิศตะวันตก พื้นที่ทางด้านทิศใต้เป็นที่ราบลุ่มเหมาะแก่การทำนา ลักษณะดินส่วนมากเป็นดินปนทราย

ภูมิอากาศ ลักษณะภูมิอากาศเป็นแบบมรสุม มี ๓ ฤดู

ฤดูร้อน เริ่มตั้งแต่เดือนกุมภาพันธ์ – เดือนเมษายน

ฤดูฝน เริ่มตั้งแต่เดือนพฤษภาคม – เดือนกันยายน

ฤดูหนาว เริ่มตั้งแต่เดือนตุลาคม – เดือนมกราคม

เขตการปกครอง เทศบาลตำบลห้วยยางมีจำนวนหมู่บ้านในเขตเทศบาลเต็มทั้งหมู่บ้าน ๙ หมู่บ้าน ดังนี้

หมู่ที่	หมู่บ้าน	ตำแหน่ง	ชื่อ - สกุล
๑	บ้านห้วยยาง	ผู้ใหญ่บ้าน	นายนิกร ดาวเรือง
๒	บ้านโคกสูง	ผู้ใหญ่บ้าน	นายทองสุข โพธิ์ศรี
๓	บ้านโคกกลาง	ผู้ใหญ่บ้าน	นายไพโรจน์ ยอดสง่า
๔	บ้านโคกสว่าง	ผู้ใหญ่บ้าน	นายสัทยา ปาชนะ
๕	บ้านโคกลำ	กำนัน	นายเนวิน แสงศรีเรือง
๖	บ้านโนนสมบูรณ์	ผู้ใหญ่บ้าน	นางสมคิด จันทะวงษ์

๗	บ้านโคกใหญ่	ผู้ใหญ่บ้าน	นายหนูจันทร์ ภูแหวน
๘	บ้านโคกกลาง	ผู้ใหญ่บ้าน	นายประสิทธิ์ วงษ์โพย
๙	บ้านห้วยยางพัฒนา	ผู้ใหญ่บ้าน	นางพิมพ์พจี ฝ่ายสงค์

๑.๒ จำนวนประชากรในเขตของเทศบาลตำบลห้วยยาง

จำนวนหมู่บ้าน เทศบาลตำบลห้วยยาง มีหมู่บ้านทั้งหมดในเขตเทศบาลเต็มทั้งหมู่บ้าน จำนวน ๙ หมู่บ้าน ได้แก่

หมู่ที่	หมู่บ้าน	ครัวเรือน	ชาย	หญิง	รวม
๑	บ้านห้วยยาง	๑๙๒	๓๐๔	๓๐๘	๖๑๒
๒	บ้านโคกสูง	๒๕๘	๔๐๖	๓๙๙	๘๐๕
๓	บ้านโคกกลาง	๒๒๔	๓๘๐	๓๖๖	๗๔๖
๔	บ้านโคกสว่าง	๙๒	๑๗๕	๑๕๙	๓๓๔
๕	บ้านโคกลำม	๒๕๑	๓๔๔	๓๔๘	๖๙๒
๖	บ้านโนนสมบูรณ์	๒๗๓	๔๙๙	๕๔๕	๑,๐๔๔
๗	บ้านโคกใหญ่	๑๓๘	๒๗๔	๒๒๙	๕๐๓
๘	บ้านโคกกลาง	๒๔๕	๔๔๘	๔๑๘	๘๖๖
๙	บ้านห้วยยางพัฒนา	๑๑๖	๒๓๘	๒๓๕	๔๗๓
รวม		๑,๗๘๙	๓,๐๖๘	๓,๐๐๗	๖,๐๗๕

จำนวนหมู่บ้าน เทศบาลตำบลห้วยยาง มีหมู่บ้านทั้งหมดในเขตเทศบาลเต็มทั้งหมู่บ้าน จำนวน ๙ หมู่บ้าน มีประชากรจำนวน ๖,๐๗๕ คน แยกเป็นชาย ๓,๐๖๘ คน หญิง ๓,๐๐๗ คน ความหนาแน่นเฉลี่ย ๑๘๑.๙๙ คน/ตารางกิโลเมตร

อาชีพของประชากรในเขตเทศบาลตำบลห้วยยาง

ประชากรส่วนใหญ่ในพื้นที่ประกอบอาชีพหลัก คือ การทำนา และรองลงมา คือ การทำไร่ การทำสวน การเลี้ยงสัตว์ การรับจ้าง การค้าขาย พืชเศรษฐกิจที่สำคัญคือ อ้อย และมันสำปะหลัง

๑.๓. การศาสนาและศิลปวัฒนธรรม

ประชากรส่วนใหญ่ในตำบลห้วยยาง นับถือศาสนาพุทธ ประมาณ ๙๙% ศาสนาอื่นประมาณ ๑% โดยมีสถาบันและองค์กรทางศาสนา ประกอบด้วย

- วัด ๖ แห่ง คือ

๑. วัดโนนกลาง	ตั้งอยู่ บ้านห้วยยาง	หมู่ที่ ๑
๒. วัดสว่างแดนดิน	ตั้งอยู่ บ้านโคกกลาง	หมู่ที่ ๓
๓. วัดศรีสุทวาราราม	ตั้งอยู่ บ้านโคกสว่าง	หมู่ที่ ๔
๔. วัดศรีสุพร	ตั้งอยู่ บ้านโคกลำม	หมู่ที่ ๕
๕. วัดบูรพา	ตั้งอยู่ บ้านโคกใหญ่	หมู่ที่ ๗

- วัดป่า ๒ แห่ง คือ

๑. วัดป่าประชาบำรุง	ตั้งอยู่ บ้านโคกสูง	หมู่ที่ ๒
๒. วัดป่าบ่าหลวง	ตั้งอยู่ บ้านโคกลำม	หมู่ที่ ๕

- สำนักสงฆ์ ๑ แห่ง คือ

๑. สำนักสงฆ์เทพนิมิตร	ตั้งอยู่ บ้านโนนสมบูรณ์	หมู่ที่ ๖
-----------------------	-------------------------	-----------

ศิลปวัฒนธรรมและขนบธรรมเนียมประเพณี มีประเพณีประจำท้องถิ่น เช่น ประเพณีสงกรานต์ ปีใหม่ เข้าพรรษา ออกพรรษา บุญบั้งไฟ เป็นต้น

๑.๔ ระบบสาธารณูปโภค

- การโทรคมนาคม

๑. มีตู้โทรศัพท์สาธารณะ	จำนวน ๕ แห่ง
๒. มีโทรศัพท์สาธารณะ	จำนวน ๑ แห่ง

- การไฟฟ้า

มีไฟฟ้าใช้ทั่วถึงทุกหมู่บ้าน แต่ยังไม่ทุกหลังคาเรือนเนื่องจากการขยายบ้านออกไปนอกเขตไฟฟ้า ดังนั้นภาพรวมทั้งตำบล มีไฟฟ้าใช้ประมาณ ๙๘% และมีไฟฟ้าส่องสว่างสาธารณะตามถนนภายในหมู่บ้านทุกหมู่บ้าน ในภาพรวมประมาณ ๙๐% ของพื้นที่หมู่บ้าน

- ระบบประปา

ประชาชนในเขตตำบลห้วยยาง ส่วนใหญ่ได้รับการบริการด้านการประปาจากระบบประปาหมู่บ้านทุกหมู่บ้าน ซึ่งหมู่บ้านห้วยยาง หมู่ที่ ๑ และหมู่บ้านโนนสมบูรณ์ หมู่ที่ ๖ มีระบบประปาผิวดินขนาดใหญ่ ,บ้านโคกสว่าง หมู่ที่ ๔ มีระบบประปาผิวดินขนาดกลาง , บ้านโคกลำม หมู่ที่ ๕ มีระบบประปาบาดาลขนาดกลาง , และบ้านโคกใหญ่ หมู่ที่ ๗ มีระบบประปาบาดาลหมู่บ้าน ซึ่งกรมทรัพยากรน้ำเข้ามาดำเนินการจัดสรรงบประมาณในการก่อสร้าง สำหรับหมู่บ้านโคกกลาง หมู่ที่ ๓ หมู่บ้านโคกกลาง หมู่ที่ ๘ และหมู่บ้านโคกสูง หมู่ที่ ๒ เป็นงบประมาณจัดสรรของกรมอนามัยที่เข้ามาดูแล ซึ่งคุณภาพของน้ำสามารถใช้ในการบริโภคได้

๑.๕ การศึกษา

๔.๑ การศึกษา

การศึกษา มีสถาบันการศึกษาในระดับก่อนวัยเรียน – ประถมศึกษา – มัธยมศึกษา และมีจำนวนเด็กเล็ก นักเรียน และบุคลากรทางการศึกษา ดังนี้

๑. โรงเรียนมัธยมศึกษา ๑ แห่ง

ชื่อโรงเรียน	จำนวนนักเรียน (คน)	จำนวนครู (คน)
๑. โรงเรียนยางคำพิทยาคม	๒๓๒	๑๗

๒. โรงเรียนประถมศึกษา จำนวน ๔ แห่ง

ชื่อโรงเรียน	จำนวนนักเรียน (คน)	จำนวนครู (คน)
๑. โรงเรียนบ้านห้วยยาง	๗๓	๗
๒. โรงเรียนบ้านโคกกกลางวิทยา	๑๕๓	๑๑
๓. โรงเรียนบ้านโนนสมบูรณ์โคกใหญ่	๑๐๗	๖
๔. โรงเรียนบ้านน้ำสามวัง	๖๓	๖

๓. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำนวน ๑ แห่ง

ชื่อศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	เด็กเล็ก (คน)	ครูผู้ดูแลเด็ก (คน)
๑. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านโคกกกลาง	๗๐	๕

๔. ศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียน จำนวน ๑ แห่ง

๔.๒ สาธารณสุข

มีสถานพยาบาลของรัฐคือโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ๒ แห่ง คือ

๑. โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลห้วยยาง

๑. นายเรืองศักดิ์ ตันกันยา	ตำแหน่ง	ผอ.โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลห้วยยาง
๒. นางสาวสาวิตรี วิชัยศึก	ตำแหน่ง	พยาบาลวิชาชีพปฏิบัติการ
๓. นางสาวสุนิษา ทาสะโก	ตำแหน่ง	เจ้าพนักงานสาธารณสุขชุมชน
๔. นางวลี ศรีเชียงสา	ตำแหน่ง	เจ้าพนักงานทันตสาธารณสุข
๕. นางสาวธัญญารัตน์ เอกตาแสง	ตำแหน่ง	พนักงานพิมพ์

๒. โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพบ้านโนนสมบูรณ์

๑. นายรัฐภูมิ ทัดทาน	ตำแหน่ง	ผอ.โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพบ้านโนนสมบูรณ์
๒. นายสุทธิรักษ์ บรรพต	ตำแหน่ง	นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการ
๓. นางผ่องพรรณ การขารี	ตำแหน่ง	พยาบาลวิชาชีพชำนาญการ
๔. นายสุวัฒน์ ศรีชัยทอง	ตำแหน่ง	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่สาธารณสุขชุมชน

๔.๓ การสังคมสงเคราะห์

- ผู้สูงอายุ ในเขตตำบลห้วยยางที่ได้รับเบี้ยยังชีพ มีจำนวน ๘๙๑ คน
- ผู้พิการ ในเขตตำบลห้วยยางที่ได้รับเบี้ยยังชีพ มีจำนวน ๑๘๖ คน

อัตราการมีและใช้ส้วมราดน้ำ

- ประชากรในตำบลห้วยยาง มีอัตราการมีและใช้ส้วมราดน้ำ ๑๐๐%

การประชาสัมพันธ์ข่าวสาร

- ที่ทำการผู้ใหญ่บ้านทุกหมู่บ้านทั้ง ๘ หมู่บ้าน มีหอกระจายข่าวที่ใช้การได้ดีทุกหมู่สามารถประชาสัมพันธ์ข่าวสารต่าง ๆ ได้ครอบคลุม ๑๐๐%

๑.๗ ข้อมูลด้านโครงสร้างพื้นฐาน**- เส้นทางคมนาคม**

การคมนาคม มีถนนสายหลักผ่านตำบล สายระหว่างหมู่บ้าน และภายในหมู่บ้าน ดังนี้ ถนนสายอำเภอกระนวน - อำเภอท่าคันโท เป็นถนนลาดยาง อยู่ในความดูแลของทางหลวงชนบท ซึ่งสามารถใช้สัญจรไป - มา ระหว่างอำเภอและจังหวัดได้ถนนสายระหว่างหมู่บ้าน เป็นถนนลาดยาง และถนนลูกรัง ซึ่งเป็นถนนที่ใช้สัญจรไป - มา ระหว่างหมู่บ้าน ตำบลและไปแหล่งการเกษตร ถนนภายในหมู่บ้านเป็นถนนคอนกรีตเสริมเหล็ก และถนนลูกรัง ซึ่งใช้สัญจรไป - มา ภายในหมู่บ้าน ระหว่างหมู่บ้านและตำบลอื่น และเป็นเส้นทาง การเกษตร ซึ่งมีถนนภายในหมู่บ้าน ดังนี้

หมู่ที่	หมู่บ้าน	ถนนลาดยาง (สาย)	ถนนคอนกรีต เสริมเหล็ก (สาย)	ถนนลูกรัง (สาย)	รวม
๑	บ้านห้วยยาง	๑	๘	๙	๑๘
๒	บ้านโคกสูง	๒	๘	๑๓	๒๓
๓	บ้านโคกกลาง	-	๑๓	๙	๒๒
๔	บ้านโคกสว่าง	-	๖	๔	๑๐
๕	บ้านโคกลำม	๑	๘	๑๔	๒๓
๖	บ้านโนนสมบูรณ์	-	๖	๙	๑๕
๗	บ้านโคกใหญ่	-	๖	๙	๑๕
๘	บ้านโคกกลาง	-	๑๐	๑๘	๒๘
๙	บ้านห้วยยางพัฒนา	-	๖	๙	๑๕
รวม		๔	๗๑	๙๔	๑๖๙

ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน มีป้อมยามตำรวจของสถานีตำรวจภูธรอำเภอกระนวน ๑ แห่ง มีเจ้าหน้าที่ตำรวจประจำป้อมยาม ๒ คน อีกทั้งยังมีอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือนที่ได้รับการฝึกอบรมตามหลักสูตรอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือนจากที่ทำการปกครองอำเภอกระนวน จำนวน ๔๕ คน

ทรัพยากรธรรมชาติ

๑. ป่าไม้ธรรมชาติ
๒. แหล่งน้ำธรรมชาติ
๓. สถานที่ท่องเที่ยวทางธรรมชาติ คือ วนอุทยานน้ำตกบ่าหลวง

๒. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

เพื่อให้การบริการงานมีความครบถ้วน สามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ เทศบาลตำบลห้วยยางได้วิเคราะห์สภาพปัญหาในเขตพื้นที่ของเทศบาลว่ามีปัญหาอะไรและความจำเป็นพื้นฐาน และความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ที่สำคัญ ดังนี้

สภาพปัญหา

๑. ปัญหาโครงสร้างพื้นฐาน

- ๑.๑ การคมนาคมขนส่งระหว่างหมู่บ้านไม่สะดวก
- ๑.๒ ปัญหาการไม่มีโทรศัพท์
- ๑.๓ กระแสไฟฟ้าไม่เพียงพอ (ไฟตก)
- ๑.๔ ไฟฟ้าแรงต่ำยังขยายเขตไม่เพียงพอ
- ๑.๕ ไฟฟ้าส่องทางยังไม่เพียงพอ

๒. ปัญหาการผลิต การตลาด รายได้และการมีงานทำ

- ๒.๑ การประกอบอาชีพในหมู่บ้าน
 - ปัญหาการขาดความรู้โอกาสในการประกอบอาชีพ
 - ปัญหาการไม่เป็นสมาชิกกลุ่ม
- ๒.๒ ประชาชนขาดความรู้เรื่องการพัฒนาการเกษตร

๓. ปัญหาสาธารณสุข และการอนามัย

- ๓.๑ ปัญหาแหล่งข้อมูลข่าวสารด้านสาธารณสุข และอนามัย
- ๓.๒ ปัญหาการรื้อยาเสพติด
- ๓.๓ ปัญหาเรื่องการจัดขยะ
- ๓.๔ ปัญหาการเรืองสุขภาพของผู้สูงอายุ , เด็ก ,สตรี และคนพิการ
- ๓.๕ ปัญหาขี้เถ้า
- ๓.๖ ปัญหาโรคพิษสุนัขบ้า

๔. ปัญหาน้ำกิน - น้ำใช้ เพื่อการเกษตร

- ๔.๑ การวางท่อประปาหมู่บ้าน ไม่เพียงพอ
- ๔.๒ บ่อบาดาลของเดิมชำรุดเสียหาย

๕. ปัญหาขาดความรู้เพื่อการปรับปรุงคุณภาพชีวิต

- ๕.๑ การไปใช้สิทธิเลือกตั้งน้อย
- ๕.๒ ขาดการเรียนรู้ นอกระบบการเรียนการสอน

๖. ปัญหาทรัพยากรธรรมชาติ

- ๖.๑ คลองชลประทาน/คลองธรรมชาติ บางฤดูกาลไม่สามารถนำน้ำมาใช้ อุปโภค - บริโภคได้ (น้ำมีมลพิษ)
- ๖.๒ คลองตื้นเขิน มีวัชพืชขึ้นปกคลุมทำให้การระบายน้ำไม่สะดวก
- ๖.๓ สองข้างถนนยังขาดทัศนียภาพที่สวยงาม

๗. ปัญหาการบริหาร และการจัดการของเทศบาลตำบลห้วยยาง

- ๗.๑ ไม่มีบ้านพักสำหรับพนักงานเทศบาลสามัญ
- ๗.๒ ไม่มีระดับเพลิงในการบริการประชาชน

ความต้องการของประชาชน

๑. ความต้องการด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- ๑.๑ ปรับปรุงผิวถนนลาดยาง หรือถนนคอนกรีตเสริมเหล็ก
- ๑.๒ สร้างสะพาน คสล, วางท่อระบายน้ำ
- ๑.๓ ประสานกับองค์การโทรศัพท์ ขอขยายเลขหมายทั้งหมดหมู่บ้าน
- ๑.๔ ขอขยายเขตไฟฟ้าแรงต่ำ
- ๑.๕ ติดตั้งไฟฟ้าสาธารณะส่องทาง
- ๑.๖ ปรับปรุงซ่อมแซมถนนลูกรังทั้งตำบล

๒. ความต้องการด้านการผลิต การตลาด รายได้ และการมีงานทำ

- ๒.๑ ปรับปรุงโครงสร้าง ระบบการผลิตการเกษตร
- ๒.๒ ต้องการความรู้ ด้านวิชาการ และทัศนศึกษา
- ๒.๓ ต้องการได้รับการฝึกอบรมกลุ่มอาชีพต่างๆ และสนับสนุนเงินทุนพร้อมอุปกรณ์
- ๒.๔ ต้องการพันธุ์ข้าวใหม่ และความรู้ทางการเกษตรที่ทันสมัย

๓. ความต้องการด้านสาธารณสุข และอนามัย

- ๓.๑ ต้องการได้รับการฝึกอบรมทางโภชนาการอนามัยแม่ และเด็ก
- ๓.๒ ต้องการได้รับการเผยแพร่ความรู้ด้านสุขศึกษา
- ๓.๓ ต้องการได้รับความรู้เกี่ยวกับการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด
- ๓.๔ ต้องการดูแลสุขภาพผู้สูงอายุ ,เด็ก , สตรี , และคนพิการ
- ๓.๕ กำจัดขยะให้หมดทั้งหมู่บ้าน
- ๓.๖ จัดโครงการสงเคราะห์ผู้สูงอายุ ทุกหมู่บ้าน
- ๓.๗ จัดทำโครงการรณรงค์โรคพิษสุนัขบ้า

๔. ความต้องการด้านน้ำกิน - น้ำใช้ เพื่อการเกษตร

- ๔.๑ ต้องการขยายการวางท่อประปาหมู่บ้าน
- ๔.๒ ต้องการขุดลอกคลองส่งน้ำ - กำจัดวัชพืช

๕. ความต้องการด้านความรู้ เพื่อการปรับปรุงคุณภาพชีวิต

- ๕.๑ ต้องการได้รับความรู้ด้านอาชีพ
- ๕.๒ ต้องการได้รับความรู้ด้านการศึกษา/การศึกษาแบบเบ็ดเสร็จ (กศน.)
- ๕.๓ ต้องการความรู้ด้านสุขภาพอนามัย(อนามัยแม่และเด็ก/อบรมแม่บ้านโภชนาการและอื่นๆ)
- ๕.๔ ประชาสัมพันธ์ให้เห็นความสำคัญของการศึกษา
- ๕.๕ ความต้องการรณรงค์ให้เห็นความสำคัญของการเลือกตั้ง
- ๕.๖ จัดอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับการป้องกัน และแก้ไขปัญหายาเสพติดต่างๆ
- ๕.๗ จัดการแข่งขันกีฬาตำบล ด้านยาเสพติด
- ๕.๘ ฟื้นฟูและส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น
- ๕.๙ ปรับปรุงทัศนียภาพ ตามแนวนอนทุกสายและทุกคลองในพื้นที่เทศบาล

๖. ความต้องการด้านทรัพยากรธรรมชาติ

- ๖.๑ ต้องการให้มีการรณรงค์ การไม่ปล่อยน้ำเสียลงคลอง
- ๖.๒ ต้องการได้รับความรู้เสริม ด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ๖.๓ ต้องการให้ขุดลอกคลองที่ตื้นเขิน และกำจัดวัชพืช

๗. ความต้องการด้านการบริหาร และจัดการของเทศบาลตำบลห้วยยาง

- ๗.๑ ก่อสร้างบ้านพักสำหรับพนักงานเทศบาลสามัญ
- ๗.๒ จัดซื้อรถดับเพลิงเพื่อบริการประชาชน

๓. การกิจอำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลห้วยยาง

การพัฒนาท้องถิ่นของเทศบาลตำบลห้วยยางนั้น เป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชน ในการร่วมคิด ร่วมแก้ไขปัญหา ร่วมสร้างร่วมจัดทำส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน ในเขตพื้นที่ของเทศบาลตำบลห้วยยาง ให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นในทุกด้าน การพัฒนาเทศบาลตำบลห้วยยาง จะสมบูรณ์ได้ จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชน ในพื้นที่เกิดความตระหนักร่วมกันแก้ไขปัญหาและความเข้าใจในแนวทางแก้ไขปัญหากันอย่างจริงจัง เทศบาลตำบลห้วยยางยังได้เน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาในทุกกลุ่มทุกวัยของประชากร นอกจากนั้นยังได้เน้นการส่งเสริมและสนับสนุนให้การศึกษาเด็กก่อนวัยเรียนและพัฒนาเยาวชนให้พร้อมที่จะเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพโดยยึดกรอบแนวทางในการจัดระเบียบการศึกษา ส่วนด้านพัฒนาอาชีพนั้น จะเน้นพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเองในท้องถิ่นและยังจัดตั้งเศรษฐกิจแบบพอเพียงโดยรวม

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลห้วยยาง ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และรวมกฎหมายอื่นของเทศบาล ใช้เทคนิค Swot เข้ามาช่วย ทั้งนี้ เพื่อให้ทราบว่

เทศบาลมีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภัยคุกคาม ในการดำเนินการตามภารกิจตามหลัก Swot เทศบาลตำบลห้วยยาง กำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนยุทธศาสตร์จังหวัด แผนชุมชน แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาลและนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ทั้งนี้สามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหา ซึ่งภารกิจดังกล่าว ถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๕๔๖ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอน การกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ดังนี้

พระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๕๔๖

มาตรา ๕๐ ภายใต้บังคับแห่งกฎหมาย เทศบาลตำบลมีหน้าที่ที่ต้องทำในเขตเทศบาลต่อไปนี้

- (๑) รักษาความสงบเรียบร้อยของประชาชน
- (๒) ให้มีและบำรุงทางบกและทางน้ำ
- (๓) รักษาความสะอาดของถนนหรือทางเดินและที่สาธารณะ รวมทั้งการกำจัด

ขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล

- (๔) ป้องกันและระงับโรคติดต่อ
- (๕) ให้มีเครื่องใช้ในการดับเพลิง
- (๖) ให้ราษฎรได้รับการศึกษาอบรม
- (๗) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ
- (๘) บำรุงศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่นและวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
- (๙) หน้าที่อื่นตามที่กฎหมายบัญญัติให้เป็นหน้าที่ของเทศบาล

มาตรา ๕๑ ภายใต้การบังคับแห่งกฎหมายเทศบาลตำบลอาจทำกิจการใดๆในเขตเทศบาล

ดังต่อไปนี้

- (๑) ให้มีน้ำสะอาดหรือน้ำประปา
- (๒) ให้มีโรงฆ่าสัตว์
- (๓) ให้มีตลาด ท่าเทียบเรือและท่าข้าม
- (๔) ให้มีสุสานและฌาปนสถาน
- (๕) บำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร
- (๖) ให้มีและบำรุงสถานที่ทำการพิทักษ์รักษาคนเจ็บไข้
- (๗) ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น
- (๘) ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ
- (๙) เทศพาณิชย์

พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

มาตรา ๑๖ ให้เทศบาล เมืองพัทยา และองค์การบริหารส่วนตำบล มีอำนาจและหน้าที่ในการจัดระบบการบริการสาธารณะเพื่อประโยชน์ของประชาชนในถิ่นของตนเอง ดังนี้

- (๑) การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นตนเอง

- (๒) การจัดให้มีและบำรุงรักษาทางบก ทางน้ำและทางระบายน้ำ
- (๓) การจัดให้มีและควบคุมตลาด ท่าเทียบเรือ ท่าข้าม และที่จอดรถ
- (๔) การสาธารณูปโภคและการก่อสร้างอื่น ๆ
- (๕) การสาธารณูปการ
- (๖) การส่งเสริม การฝึกและประกอบอาชีพ
- (๗) การพาณิชย์และการส่งเสริมการลงทุน
- (๘) การส่งเสริมการท่องเที่ยว
- (๙) การจัดการศึกษา
- (๑๐) การสังคมสงเคราะห์และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และ

ผู้ด้อยโอกาส

- (๑๑) การบำรุงรักษาศิลปะ จารีต ประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดี

ของท้องถิ่น

- (๑๒) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย
- (๑๓) การจัดให้มีและบำรุงรักษาสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ
- (๑๔) การส่งเสริมกีฬา
- (๑๕) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน
- (๑๖) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น
- (๑๗) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง
- (๑๘) การกำจัดมูลฝอย สิ่งปฏิกูล และน้ำเสีย
- (๑๙) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัว และการรักษาพยาบาล
- (๒๐) การจัดให้มีและควบคุมสุสานและฌาปนสถาน
- (๒๑) การควบคุมการเลี้ยงสัตว์
- (๒๒) การจัดให้มีและควบคุมการฆ่าสัตว์
- (๒๓) การรักษาความปลอดภัย ความเป็นระเบียบเรียบร้อยและการอนามัย

โรงมหรสพและสาธารณสถานอื่นๆ

- (๒๔) การจัดการ การบำรุงรักษา และการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ ที่ดิน

ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- (๒๕) การผังเมือง
- (๒๖) การขนส่งและการวิศวกรรมจราจร
- (๒๗) การดูแลรักษาที่สาธารณะ
- (๒๘) การควบคุมอาคาร
- (๒๙) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- (๓๐) การรักษาความสงบเรียบร้อย การส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและรักษา

ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

(๓๑) กิจกรรมอื่นใดที่เป็นผลประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นตามที่คณะกรรมการประกาศกำหนด

ภารกิจที่กล่าวมาข้างต้นตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจเทศบาล สามารถจะแก้ไขปัญหาของเทศบาลตำบลห้วยยางได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ประกอบด้วยการดำเนินการของเทศบาล จะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนยุทธศาสตร์จังหวัด แผนชุมชน แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายผู้บริหารของเทศบาลเป็นสำคัญ

๓.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง เช่น

- (๑) การจัดการและดูแลสถานียขนส่งทางบกและทางน้ำ
- (๒) การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
- (๓) การขนส่งมวลชนและการวินาศกรรมจราจร
- (๔) การสาธารณสุข
- (๕) การจัดให้มีและการบำรุงทางน้ำและทางบก
- (๖) การจัดให้มีและบำรุงทางระบายน้ำ
- (๗) การจัดให้มีน้ำสะอาดหรือการประปา
- (๘) การจัดให้มีตลาด ท่าเทียบเรือและท่าข้าม
- (๙) การจัดให้มีและการบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น

ฯลฯ

๓.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง เช่น

- (๑) การจัดการศึกษา
- (๒) การจัดให้มีโรงพยาบาลจังหวัด การรักษาพยาบาล การป้องกันและการควบคุมโรคติดต่อ
- (๓) การป้องกัน การบำบัดโรค และการจัดตั้งและบำรุงสถานพยาบาล
- (๔) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชราและผู้ด้อยโอกาส
- (๕) การรักษาความสะอาดของถนน ทางเดิน และที่สาธารณะ
- (๖) การจัดให้มีโรงฆ่าสัตว์
- (๗) การจัดให้มีสุสานและฌาปนสถาน
- (๘) การจัดให้มีการบำรุงสถานที่สำหรับนักกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจ สวนสาธารณะ สวนสัตว์ ตลอดจนสถานที่ประชุมอบรมราษฎร
- (๙) การบำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร

ฯลฯ

๓.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย

มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน
- (๒) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- (๓) การจัดให้ระบบรักษาความสงบเรียบร้อยในจังหวัด
- (๔) การรักษาความสงบเรียบร้อยและศีลธรรมอันดีของประชาชนในเขตสภาตำบล

ฯลฯ

๓.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การจัดทำแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนจังหวัด และประสานการจัดทำแผนพัฒนาจังหวัดตามระเบียบที่คณะรัฐมนตรีกำหนด
- (๒) การจัดตั้งและดูแลตลาดกลาง
- (๓) การส่งเสริมการท่องเที่ยว
- (๔) การพาณิชย์ การส่งเสริมการลงทุนและการทำกิจกรรมไม่ว่าจะดำเนินการเองหรือร่วมกับบุคคลอื่นหรือจากสหการ

ฯลฯ

๓.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การคุ้มครอง ดูแลและบำรุงรักษาป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- (๒) การจัดตั้งและการดูแลระบบบำบัดน้ำเสียรวม
- (๓) การกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูลรวม
- (๔) การกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
- (๕) การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ

ฯลฯ

๓.๖ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การจัดการศึกษา
- (๒) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
- (๓) การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น
- (๔) การจัดให้มีพิพิธภัณฑ์และหอจดหมายเหตุ
- (๕) การศึกษา การทำนุบำรุงศาสนา และการส่งเสริมวัฒนธรรม

ฯลฯ

๓.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติงานของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) สนับสนุนสภาตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่นสนับสนุนหรือช่วยเหลือส่วนราชการหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น
- (๒) ประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ของสภาตำบล และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
- (๓) การแบ่งสรรเงินซึ่งตามกฎหมายจะต้องแบ่งให้แก่สภาตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
- (๔) การให้บริการแก่เอกชน ส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

ฯลฯ

๔. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่เทศบาลตำบลห้วยยางจะดำเนินการ

เทศบาลตำบลห้วยยางนำภารกิจที่ได้วิเคราะห์ตามข้อ ๕ นำมากำหนดภารกิจหลัก และภารกิจรองที่จะดำเนินการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยเทศบาลตำบลห้วยยางวิเคราะห์แล้วพิจารณาเห็นว่าภารกิจหลักและภารกิจรอง ที่ต้องดำเนินการ ดังนี้

๔.๑ ภารกิจหลัก

๑. ด้านการปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน
๒. ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต
๓. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย
๔. ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น

๔.๒ ภารกิจรอง

๑. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว

๒. ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

ภารกิจหลัก

- ๑. ด้านการปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน สร้าง ปรับปรุงและบำรุงสิ่งสาธารณูปโภคที่จำเป็น
- ๒. ด้านการพัฒนาและส่งเสริมอาชีพ สร้างฐานรายได้ที่มั่นคงและยั่งยืน
- ๓. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย
- ๔. ด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย สร้างความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
- ๕. ยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชนทั้งทางด้านการศึกษา สุขภาพอนามัย และความเป็นธรรมจากการรับบริการจากภาครัฐ หรือองค์กรเอกชน
- ๖. พัฒนาศักยภาพของบุคลากรให้มีขีดความสามารถที่จะรองรับภารกิจต่างๆของเทศบาลได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ภารกิจรอง

- ๑. การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณี
- ๒. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน
- ๓. พัฒนาและปรับปรุงแหล่งท่องเที่ยว สร้างทัศนียภาพและภูมิทัศน์ในเขตเทศบาลให้น่าอยู่

ภารกิจหลัก

- ๑. การดูแลคุณภาพชีวิตของประชาชน
- ๒. การพัฒนาสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติ
- ๓. การส่งเสริมการเกษตร

ฯลฯ

ภารกิจรอง

- ๑. การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณีท้องถิ่น
- ๒. การสนับสนุนและส่งเสริมอุตสาหกรรมในครัวเรือน
- ๓. การพัฒนาและปรับปรุงแหล่งท่องเที่ยว
- ๔. การพัฒนาการเมืองและการบริหาร

ฯลฯ

อัตรากำลัง

ลำดับที่	กอง/ฝ่าย	พนักงานเทศบาล	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	รวม
๑	สำนักปลัดเทศบาล	๑๑	-	๓	๑	๑๕
๒	กองคลัง	๒	-	๖	-	๘

๓	กองช่าง	๑	-	๓	-	๔
๔	กองการศึกษา	๔	-	๓	-	๗
รวม		๑๘	-	๑๕	๑	๓๔

ยุทธศาสตร์การพัฒนาเทศบาลตำบลห้วยยาง

- เทศบาลตำบลห้วยยางกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาเทศบาลไว้ ๕ ยุทธศาสตร์ ดังนี้
- ๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาเศรษฐกิจให้มีความมั่นคงและความสามารถในการแข่งขัน
 - ๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาคุณภาพและสังคม
 - ๓. ยุทธศาสตร์การบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมเพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืน
 - ๔. ยุทธศาสตร์การเสริมสร้างความมั่นคง และความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินแนวทางการพัฒนาและมาตรการการพัฒนา
 - ๕. ยุทธศาสตร์การบริหารภาครัฐ

แนวทางการพัฒนาเทศบาลตำบลห้วยยาง

- ๑. ก่อสร้างปรับปรุง บำรุงรักษาดูแล ถนน ทางเท้า ท่อระบายน้ำ
- ๒. พัฒนาระบบจราจร
- ๓. ติดตั้งปรับปรุง ขยายเขตไฟฟ้าสาธารณะ
- ๔. พัฒนาแหล่งน้ำเพื่ออุปโภค บริโภค
- ๕. พัฒนาและส่งเสริมอาชีพแก่ประชาชน
- ๖. จัดตั้งศูนย์กลางจำหน่ายสินค้าให้แก่ประชาชนในราคาถูก
- ๗. เพิ่มช่องทางในการรับรู้ข่าวสารให้แก่ประชาชน
- ๘. ส่งเสริมการศึกษาให้แก่ประชาชน
- ๙. สร้างจิตสำนึกและตระหนักในการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ๑๐. จัดระบบบำบัดน้ำเสีย
- ๑๑. การบำบัดและการจัดการขยะมูลฝอย
- ๑๒. ดูแลรักษา พัฒนา ปรับปรุงภูมิทัศน์และสิ่งแวดล้อม
- ๑๓. ส่งเสริมสนับสนุนให้เกิดความร่วมมือระหว่างประชาชน และหน่วยงานอื่น
- ๑๔. ส่งเสริมสนับสนุนหลักการปกครองในระบอบประชาธิปไตย
- ๑๖. พัฒนาประสิทธิภาพการบริหารจัดการ
- ๑๗. ดำเนินการเพื่อความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน รวมทั้งป้องกันและแก้ไขปัญหาเสพติด
- ๑๘. ป้องกันรักษาและส่งเสริมสุขภาพอนามัยของประชาชน
- ๑๙. ดำเนินการด้านสุขาภิบาลชุมชนและสถานที่
- ๒๐. ส่งเสริมศิลปวัฒนธรรมในชุมชน

๒๑. ส่งเสริมสวัสดิการและนันทนาการแก่ประชาชน
๒๒. พัฒนาฟื้นฟูแหล่งท่องเที่ยวและส่งเสริมการท่องเที่ยว

วิสัยทัศน์

*** “พัฒนาตำบลห้วยยางให้น่าอยู่ มีการบริหารจัดการที่ดีโดยมีชุมชนมีส่วนร่วม และเสริมสร้างความเข้มแข็งให้แก่ชุมชน” ***

คำขวัญของตำบลห้วยยาง

*** “น้ำตกป่าหลวง โชติช่วงประเพณี ดินน้ำอุดมดี มากมีถิ่นพาร์มนม” ***

พันธกิจ (Mission)

๑. ปรับปรุงและพัฒนาระบบสาธารณูปโภคให้ได้มาตรฐานและเพียงพอต่อความต้องการของประชาชน เพื่อรองรับการขยายตัวของเมืองในอนาคตและเศรษฐกิจของท้องถิ่น
๒. ปรับปรุงและพัฒนาระบบการศึกษาและสาธารณสุข ตลอดจนอนุรักษ์และพัฒนาศิลปวัฒนธรรม อันดีงามและภูมิปัญญาของท้องถิ่น
๓. จัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน
๔. ปรับปรุงและพัฒนาระบบการบริหารการจัดการ ตลอดจนความมั่นคงและปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน
๕. ส่งเสริมและสนับสนุนการมีส่วนร่วมและความร่วมมือของหน่วยงานต่างๆ และประชาชน เพื่อการพัฒนาท้องถิ่นที่ยั่งยืน
๖. ส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ
๗. ส่งเสริมการกีฬา และกิจกรรมเยาวชน

เหตุผลในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลห้วยยาง

การพัฒนาองค์กรให้มีศักยภาพ สามารถแข่งขันได้ทั้งในระดับพื้นที่และในระดับสากลเป็นสิ่งที่มีความจำเป็นอย่างยิ่งในปัจจุบันซึ่งเป็นยุคแห่งการแข่งขันไร้พรมแดน (Globalization) เศรษฐกิจฐานความรู้ (Knowledge based economy) ที่ต้องอาศัยทั้งเทคโนโลยี ความสามารถของบุคลากร องค์ความรู้ และการบริหารจัดการองค์กรที่ดี แม้ว่าการพัฒนาองค์กรขึ้นอยู่กับปัจจัยที่สำคัญที่สุดคือ บุคลากร องค์กรที่มีโครงสร้างของบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถย่อมเป็นองค์กรที่มีประสิทธิภาพ

จากบริบทของความเปลี่ยนแปลงทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และแรงกดดันจากกระแสการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลกไปสู่สังคมแห่งความรู้ (Knowledge Based Society) ซึ่งเป็นสังคมที่ แข่งขันด้วยความรู้ทักษะ เทคโนโลยี นวัตกรรม และการบริหารจัดการองค์กรสมัยใหม่ อันเป็นผลให้เทศบาลตำบลห้วยยาง หวนจำเป็นต้องปรับตัวอย่างเร่งด่วนโดยเฉพาะอย่างยิ่งการพัฒนาให้มีศักยภาพ กอปรกับรัฐธรรมนูญแห่ง

ราชอาณาจักรไทย พ.ศ. ๒๕๔๐ ได้เปลี่ยนแปลงบทบาทหน้าที่และอำนาจรัฐอย่างมาก โดยให้ภาคประชาชนและสังคมมีส่วนร่วมในการบริหารประเทศเพิ่มมากขึ้น ดังนั้น จึง จำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องพัฒนาบุคลากรของเทศบาลฯ อย่างทั่วถึงในทุก ๆ ด้านเพื่อให้มีความรู้ มีทักษะ ตามทันเทคโนโลยีและนวัตกรรม ใหม่ ๆ การบริหารจัดการองค์กรสมัยใหม่ มีความรอบรู้ทางด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง การปกครอง และสามารถนำมาใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพแบบมืออาชีพรวมถึงการสร้างจิตสำนึกให้บุคลากรตระหนักในบทบาทภารกิจหน้าที่ และสามารถใช้สิทธิหน้าที่อย่างถูกต้องตามกฎหมาย โดยมีกรอบนโยบายหลักในการพัฒนาเพื่อให้บรรลุเป้าประสงค์ โดยยึดแนวทางการดำเนินงานตามระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑. พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน (ฉบับที่ ๕) พ.ศ. ๒๕๔๕

พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน (ฉบับที่ ๕) พ.ศ. ๒๕๔๕ ได้วางกรอบแนวทางการบริหารราชการแผ่นดินให้ใช้วิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ตามมาตรา ๓/๑ ว่า “การบริหารราชการต้องเป็นไปเพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ ความมีประสิทธิภาพ ความคุ้มค่าในเชิงภารกิจแห่งรัฐ การลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน การลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การกระจายภารกิจและทรัพยากรให้แก่ท้องถิ่น การกระจายอำนาจตัดสินใจ การอำนวยความสะดวกและตอบสนองความต้องการของประชาชน” และเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางการปฏิบัติราชการที่ สอดคล้องกับหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี จึงได้กำหนดกรอบและแนวทางที่ส่วนราชการและ ข้าราชการต้องปฏิบัติไว้ในพระราช-กฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖

๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบราชการไทย (พ.ศ. ๒๕๔๖-๒๕๕๐)

- ยุทธศาสตร์ที่ ๑ “การปรับเปลี่ยนกระบวนการและวิธีการทำงาน”
- ยุทธศาสตร์ที่ ๒ “การปรับปรุงโครงสร้างการบริหารราชการแผ่นดิน”
- ยุทธศาสตร์ที่ ๓ “การปรับรื้อระบบการเงินและการงบประมาณ”
- ยุทธศาสตร์ที่ ๔ “การทบทวนระบบบุคคลและค่าตอบแทนใหม่”
- ยุทธศาสตร์ที่ ๕ “การปรับเปลี่ยนกระบวนการทัศน์ วัฒนธรรม และค่านิยมของระบบราชการ”
- ยุทธศาสตร์ที่ ๖ “การเสริมสร้างความทันสมัย (รัฐบาลอิเล็กทรอนิกส์)”
- ยุทธศาสตร์ที่ ๗ “การเปิดระบบราชการให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วม”

จากยุทธศาสตร์การพัฒนาขั้นต้น รัฐบาลได้กำหนดยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวกับการพัฒนาข้าราชการไว้

๒ ยุทธศาสตร์ คือ

ยุทธศาสตร์ ๔ การสร้างระบบบริหารงานบุคลากรและค่าตอบแทนใหม่

โดยได้กำหนดมาตรการเพิ่มผลิตภาพของข้าราชการ โดยให้มีการจัดทำเป้าหมายการทำงาน ชีตความสามารถ และการประเมินผลสัมฤทธิ์ของแต่ละบุคลากรอย่างเป็นระบบมากขึ้น รวมถึงการเชื่อมโยงให้เข้ากับการสร้างแรงจูงใจและให้แต่ละส่วนราชการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรเชิงยุทธศาสตร์ โดยยึดวิสัยทัศน์ ภารกิจ และวัตถุประสงค์ขององค์กร และขีดความสามารถที่จำเป็น (Competency-based Approach)

ยุทธศาสตร์ ๕ การปรับเปลี่ยนกระบวนการทัศน์ วัฒนธรรม และค่านิยมของข้าราชการ เอื้อต่อการพัฒนาระบบราชการ จำเป็นต้องบริหารให้เกิดการเปลี่ยนแปลงนอกเหนือจากการศึกษา ฝึกอบรม ฯลฯ แล้ว ให้

เป็นในลักษณะของการสร้างการเรียนรู้จากประสบการณ์จริง โดยให้ผู้เรียนเป็นศูนย์กลางสามารถเรียนรู้ และปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ด้วยตนเองด้วยความเต็มใจ ตระหนักว่าการเรียนรู้เป็นเรื่องของผู้เรียนโดยแท้

๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนาข้าราชการพลเรือน

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ วัฒนธรรม และค่านิยมของข้าราชการรองรับราชการยุคใหม่ โดยยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การสร้างนักบริหารให้เป็นผู้นำยุคใหม่มนการบริหารราชการ

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การเสริมสร้างสมรรถนะและทักษะให้แก่ทรัพยากรบุคคลภาครัฐ

๔. รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. ๒๕๔๐ หมวด ๙ ว่าด้วยการปกครองส่วนท้องถิ่น

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๔๐ กำหนดแนวทางการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ดังนี้

มาตรา ๒๘๔ องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นทั้งหลายย่อมมีอิสระในการกำหนดนโยบายการแ่กครองการบริหาร การบริหารงานบุคคล การเงินและการคลังและมีอำนาจหน้าที่ของตนโดยเฉพาะ

มาตรา ๒๘๘ การแต่งตั้งและการให้พนักงานและลูกจ้างขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นพ้นจากตำแหน่ง ต้องเป็นไปตามความต้องการและความเหมาะสมของแต่ละท้องถิ่นและต้องได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการพนักงานส่วนท้องถิ่น ทั้งนี้ ตามที่กฎหมายบัญญัติ

๕. พระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

พ.ร.บ. ระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ กำหนดหลักเกณฑ์การบริหารบุคคลไว้ ดังนี้

๑. กำหนดให้มีคณะกรรมการพนักงานมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (ก.ถ.)
๒. กำหนดให้มีคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง)
๓. กำหนดให้มีคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด)

แนวทางการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลห้วยยาง

เพื่อให้การบริหารงานบุคคลสอดคล้องกับข้อกำหนดและระเบียบดังกล่าวข้างต้นเทศบาลตำบลห้วยยางกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากร ดังนี้

๑. การพัฒนาบุคลากรที่บรรจุใหม่ ดำเนินการ ดังนี้

๑.๑ ปฐมนิเทศ ให้ดำเนินการก่อนมอบหมายหน้าที่ก่อนการบรรจุเข้ารับราชการ

๑.๒ หลักสูตรการพัฒนา ให้เป็นไปตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัด
ขอนแก่นและหลักสูตรที่เหมาะสมกับตำแหน่งงาน

๑.๓ การเลือกวิธีการพัฒนาให้เลือกวิธีการใดวิธีการหนึ่งหรือหลายวิธีการควบคู่กันไปแล้วแต่ความเหมาะสม

- ๑.๔ ประเมินผลและติดตามการพัฒนาโดยประเมินความรู้และทักษะตลอดจนทัศนคติที่ดีของผู้เข้ารับการพัฒนาและติดตามการนำผลไปใช้ในการปฏิบัติงาน
๒. การพัฒนาบุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่อยู่เดิมและผู้โอนย้ายมาอยู่ใหม่ ให้ดำเนินการพัฒนา ๕ ด้าน ดังนี้
 - ๒.๑ ด้านความรู้ทั่วไปการปฏิบัติงาน ได้แก่ ความรู้เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานโดยทั่วไป เช่น สถานที่ โครงสร้างของงาน นโยบาย มาตรการต่าง ๆ
 - ๒.๒ ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ได้แก่ ความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานของตำแหน่งหนึ่งตำแหน่งใด โดยเฉพาะ
 - ๒.๓ ด้านการบริหาร ได้แก่ รายละเอียดที่เกี่ยวกับการบริการงานและการบริหารคน เช่น เรื่อง การวางแผน การมอบหมายงาน การจูงใจ การประสานงาน
 - ๒.๔ ด้านคุณสมบัติส่วนตัว ได้แก่ การส่งเสริมบุคลิกภาพ การส่งเสริมการทำงานร่วมกันคนอื่น ความมีมนุษยสัมพันธ์ การประชาสัมพันธ์ การเสริมสร้างสุขภาพอนามัย
 - ๒.๕ ด้านคุณธรรมและจริยธรรม ได้แก่ การพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน เช่น จริยธรรมในการปฏิบัติงาน การพัฒนาคุณภาพชีวิต เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

บทที่ ๒

การจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพเทศบาลตำบลห้วยยาง

เทศบาลตำบลห้วยยางได้จัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพตามกรอบมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริการทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard) ตามแนวทางที่กรมส่งเสริมการปกครอง ส่วนท้องถิ่นกำหนดไว้ เพื่อให้สอดคล้องกับ การบริหารจัดการที่ดีในการสร้างความเป็นเลิศของระบบราชการไทยโดยยึดหลักประการสำคัญ คือ การบริหารราชการเพื่อประโยชน์สุขของประชาชน โดยต้องใช้วิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีเป็นแนวทางในการพัฒนา

กระบวนการวางแผนพัฒนาศักยภาพเป็นกระบวนการพิจารณาความต้องการทรัพยากรมนุษย์อย่างเป็นระบบ เพื่อให้แน่ใจว่าได้จำนวนบุคลากรที่มีทักษะและมีสมรรถนะเพียงพอที่จะเสริมสร้างความเข้มแข็งทำให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสามารถปรับตัวได้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง และเป็นกลไกสำคัญในการพัฒนาประเทศต่อไป ดังนั้น เทศบาลตำบลห้วยยาง จึงได้กำหนดแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพตามแนวทางที่กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น กำหนดไว้ ประกอบด้วย ๕ มิติ ประกอบด้วย

- มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์
- มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล
- มิติที่ ๓ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล
- มิติที่ ๔ ความพร้อมรับผิดด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน

มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ หมายถึง การที่ส่วนราชการมีแนวทางและวิธีการบริหารทรัพยากรบุคคล ดังต่อไปนี้

๑. มีนโยบาย แผนงานและมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่งมีความสอดคล้องและสนับสนุนให้กรมฯ บรรลุพันธกิจเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้
๒. มีการวางแผนและบริหารกำลังคนทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ กล่าวคือ “กำลังคนมีขนาดและสมรรถนะ” ที่เหมาะสมสอดคล้องกับการบรรลุภารกิจและความจำเป็นของส่วนราชการ ทั้งในปัจจุบันและอนาคต มีการวิเคราะห์สภาพกำลังคน (Workforce Analysis) สามารถระบุช่องว่างด้านความต้องการกำลังคน และมีแผนเพื่อลดช่องว่างดังกล่าว
๓. มีนโยบาย แผนงาน โครงการและมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อดึงดูด ให้ได้มาพัฒนาและรักษาไว้ซึ่งกลุ่มข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานที่มีทักษะหรือสมรรถนะสูง ซึ่งจำเป็นต่อความคงอยู่ และขีดความสามารถในการแข่งขันของส่วนราชการ (Talent Management)
๔. มีแผนการสร้างและพัฒนาผู้บริหารทุกระดับ รวมทั้งมีแผนการสร้างความต่อเนื่องในการบริหารราชการหรือไม่ นอกจากนี้ยังรวมถึงการที่ผู้นำปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีและสร้างแรงบันดาลใจให้กับข้าราชการและผู้ปฏิบัติงาน ทั้งในเรื่องของผลการปฏิบัติงานและพฤติกรรมในการทำงาน

มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Operational Efficiency) หมายถึง กิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ (HR Transactional Activities) มีลักษณะดังต่อไปนี้

๑. กิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ เช่น การสรรหาคัดเลือก การบรรจุแต่งตั้ง การพัฒนา การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง การโยกย้าย และกิจกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลอื่นๆ มีความถูกต้องและทันเวลา (Accuracy and Timeliness)
๒. มีระบบฐานข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีความถูกต้อง เที่ยงตรง ทันสมัย และนำมาใช้ประกอบการตัดสินใจและการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการได้จริง
๓. สัดส่วนค่าใช้จ่ายสำหรับกิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลต่องบประมาณของส่วนราชการมีความเหมาะสม และสะท้อนผลิตภาพของบุคลากร (HR Productivity) ตลอดจนความคุ้มค่า (Value for Money)
๔. มีการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในกิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ เพื่อปรับปรุงการบริหารและการบริการ (HR Automation)

มิติที่ ๓ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล (HRM Program Effectiveness) หมายถึง นโยบาย แผนงาน โครงการ และมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการก่อให้เกิดผลดังต่อไปนี้

๑. มีนโยบาย แผนงาน โครงการ หรือมาตรการในการรักษาไว้ซึ่งข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานซึ่งจำเป็นต่อการบรรลุเป้าหมาย พันธกิจของส่วนราชการ
๒. ความพึงพอใจของข้าราชการและบุคลากรผู้ปฏิบัติงาน ต่อนโยบาย แผนงานโครงการ และมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ
๓. การสนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้และการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งส่งเสริมให้มีการแบ่งปัน แลกเปลี่ยนข้อมูลและความรู้ (Development and Knowledge Management) เพื่อพัฒนาข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานให้มีทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการบรรลุภารกิจและเป้าหมายของส่วนราชการ
๔. มีระบบการบริหารผลงาน (Performance Management) ที่เน้นประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพและความคุ้มค่า มีระบบหรือวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานที่สามารถจำแนกความแตกต่างและจัดลำดับผลการปฏิบัติงานของข้าราชการและบุคลากรผู้ปฏิบัติงานซึ่งเรียกชื่ออื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพหรือไม่ เพียงใด นอกจากนี้

บทที่ ๓

ขั้นตอนการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพบุคลากรเทศบาลตำบลห้วยยาง

เทศบาลตำบลห้วยยาง ดำเนินการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพบุคลากรเทศบาลตำบลห้วยยาง โดยมีขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์

๑. แต่งตั้งคณะทำงาน

เพื่อให้การจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์ ตามแนวทาง HR Scorecard ของเทศบาลตำบลห้วยยาง เป็นรูปธรรมและบรรลุเป้าหมายตัวชี้วัดตามคำรับรองการปฏิบัติราชการของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น จึงได้แต่งตั้งคณะทำงานจัดทำยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์ของเทศบาลตำบลห้วยยางขึ้น โดยมี ปลัดเทศบาล เป็นหัวหน้าคณะทำงาน หัวหน้ากองต่าง ๆ เป็นคณะกรรมการ เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป เป็นเลขานุการ โดยมีหัวหน้างานและเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้อง เป็นคณะทำงาน โดยคณะทำงานดังกล่าวมีหน้าที่ในการศึกษาวิเคราะห์ข้อมูลการพัฒนาศูนย์ เพื่อประกอบการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์ เพื่อให้การดำเนินการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์ของเทศบาลตำบลห้วยยางบรรลุตามวัตถุประสงค์

๒. การจัดกิจกรรมพัฒนาหรือเสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ตามแนวทาง HR Scorecard

เพื่อเป็นการเสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับการพัฒนาระบบการพัฒนาศูนย์ (HR Scorecard) และการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์ เทศบาลตำบลห้วยยาง ได้กำหนดให้มีการจัดกิจกรรมการพัฒนาหรือเสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับ HR Scorecard และการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์ ให้แก่ผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้อง โดยได้จัดประชุมหัวหน้าส่วนราชการ และหัวหน้างานสังกัดสำนักปลัดเทศบาล เพื่อเสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการพัฒนาระบบการพัฒนาศูนย์ (HR Scorecard) และการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์ เมื่อวันที่ ๑๑ กันยายน ๒๕๖๑ เวลา ๐๙.๐๐ - ๑๒.๐๐ น. ณ ห้องประชุมเอนกประสงค์เทศบาลตำบลห้วยยาง

๓. การประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์

เนื่องจากแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์ เป็นแผนที่ครอบคลุมการพัฒนาศูนย์ของเทศบาลตำบลห้วยยาง ทั้งหมด ดังนั้น ในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ จึงจำเป็นที่จะต้องมีการระดมความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และผู้เกี่ยวข้อง เพื่อร่วมกันประเมินสถานการณ์ภาพการพัฒนาศูนย์ของเทศบาลตำบลห้วยยาง และร่วมกันกำหนดเป้าหมายการพัฒนาศูนย์ของหน่วยงาน เพื่อให้สอดคล้องกับหลักการดังกล่าว เทศบาลตำบลห้วยยาง ได้จัดประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์ ตามแนวทาง HR Scorecard และผู้ปฏิบัติงานมีความเข้าใจถึงความเชื่อมโยงระหว่างผลการปฏิบัติงานส่วนบุคคลและผลงานของทีมงานกับความสำเร็จหรือผลงานของส่วนราชการ

มติที่ ๔ ความพร้อมรับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล หมายถึง การที่ส่วนราชการจะต้อง

๑. รับผิดชอบต่อการตัดสินใจและผลของการตัดสินใจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลตลอดจนการดำเนินการด้านวินัย โดยคำนึงถึงหลักความสามารถและผลงาน หลักคุณธรรม หลักนิติธรรม และหลักสิทธิมนุษยชน

๒. มีความโปร่งใสในทุกกระบวนการของการบริหารทรัพยากรบุคคล ทั้งนี้จะต้องกำหนดให้ ความพร้อมรับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลแทรกอยู่ในทุกกิจกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วน ราชการ

มิตินี้ ๕ คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน หมายถึง การที่ส่วนราชการมี นโยบาย แผนงาน โครงการและมาตรการ ซึ่งจะไปสู่การพัฒนาคุณภาพชีวิตของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐ ดังนี้

๑. ข้าราชการและปฏิบัติงานมีความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานระบบงาน และ บรรยากาศการทำงาน ตลอดจนมีการนำเทคโนโลยีการสื่อสารเข้ามาใช้ในการบริหารราชการและการให้บริการ แก่ประชาชน ซึ่งจะส่งเสริมให้ข้าราชการและปฏิบัติงานได้ใช้ศักยภาพอย่างเต็มที่ โดยไม่สูญเสียรูปแบบการใช้ ชีวิตส่วนตัว

๒. มีการจัดสวัสดิการและสิ่งอำนวยความสะดวกเพิ่มเติมที่ไม่ใช่สวัสดิการภาคบังคับตามกฎหมาย ซึ่งมีความเหมาะสม สอดคล้องกับความต้องการและสภาพของส่วนราชการ

๓. มีการส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างฝ่ายบริหารของส่วนราชการ กับข้าราชการและ บุคลากรปฏิบัติงาน และให้ระหว่างข้าราชการ และปฏิบัติงานด้วยกันเอง และให้กำลังคนมีความพร้อมที่จะ ขับเคลื่อนส่วนราชการให้พัฒนาไปสู่วิสัยทัศน์ที่ต้องการ

มิตีในการประเมินสมรรถนะในการบริหารทรัพยากรบุคคลทั้ง ๕ มิตินี้ เป็นเครื่องมือที่จะช่วยให้เทศบาล ตำบลห้วยยาง ใช้ในการประเมินตนเองว่ามีนโยบาย แผนงาน โครงการ มาตรการดำเนินงานด้านการบริหาร ทรัพยากรบุคคลสอดคล้องกับมิตีในการประเมินดังกล่าวอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลหรือไม่ มากน้อย เพียงใด เพื่อให้สามารถพัฒนาศักยภาพของบุคลากรของเทศบาลตำบลห้วยยาง ให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นต่อไป โดยผู้เข้าร่วมประชุมเชิงปฏิบัติการได้ร่วมกันจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนากุศลกร ตามในขั้นตอนต่าง ๆ ดังนี้

๑.๑ การวิเคราะห์ SWOT Analysis เพื่อหาจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาสและอุปสรรค ของการพัฒนา บุคลากร และการวิเคราะห์ทิศทางความคาดหวังด้านการพัฒนากุศลกรของเทศบาลตำบลห้วยยาง ในระยะ ๑ - ๓ ปีข้างหน้า ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (Stakeholder) ที่เกี่ยวข้องกับการการพัฒนากุศลกรในการระดม ความคิดเห็น ได้แบ่งผู้เข้าประชุม ออกเป็น ๓ กลุ่ม โดยมีสมาชิกกลุ่มละ ๓ - ๔ คน ซึ่งในขั้นตอนนี้ผู้เข้าร่วม ประชุมได้ร่วมกันประเมินสถานภาพปัจจุบันด้านการการพัฒนากุศลกรโดยร่วมกันวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อนของ ระบบการการพัฒนากุศลกรความคาดหวังของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียต่อการการพัฒนากุศลกรโดยร่วมกันแสดง ความคิดเห็น แล้วงานการเจ้าหน้าที่ได้สรุปและนำข้อมูลดังกล่าวมาจัดทำรายงานผลการประเมินสถานภาพ ปัจจุบันด้านการการพัฒนากุศลกรเพื่อนำไปประกอบการดำเนินการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ในขั้นตอนต่อไป

๔. การกำหนดเป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนากุศลกรและตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงานของแต่ละ เป้าประสงค์

หลังจากที่ได้ดำเนินการประชุมเชิงปฏิบัติการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพบุคลากรตามแนวทาง HR Scorecard กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นแล้ว คณะทำงานจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพบุคลากรตามแนวทาง HR Scorecard เทศบาลตำบลห้วยยาง ได้จัดการประชุมขึ้น เมื่อวันที่ ๑๑ กันยายน ๒๕๖๓ เวลา ๐๙.๐๐ – ๑๒.๐๐ น. ณ ห้องประชุมเอนกประสงค์เทศบาลตำบลห้วยยาง เพื่อร่วมกันทบทวนประเด็นยุทธศาสตร์ ซึ่งได้จากการประชุมเชิงปฏิบัติการฯ และจัดทำแผนยุทธศาสตร์ฯ ในขั้นตอนที่เหลือ

หลังจากดำเนินการในขั้นตอนที่ ๔ แล้ว คณะทำงานฯ ได้มอบหมายให้ฝ่ายเลขานุการเพิ่มเติมรายละเอียดต่าง ๆ เพื่อให้แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพบุคลากรต่อผู้บริหารแล้วนำมาจัดทำเป็นแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพเทศบาลตำบลห้วยยาง พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ โดยได้มีการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ให้แก่บุคลากรทุกสำนัก/กอง ทราบ

บทที่ ๔

สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล และการระดมความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร

การวิเคราะห์ SWOT Analysis ด้านการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลห้วยยาง

ในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลห้วยยาง คณะทำงานฯ ได้นำการวิเคราะห์ SWOT Analysis มาเป็นเครื่องมือในการดำเนินงาน เพื่อจะได้ทราบถึงสภาพของเทศบาลตำบลห้วยยาง อันจะทำให้สามารถกำหนดเป้าหมายได้อย่างถูกต้องและประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ซึ่งจะเป็นการวิเคราะห์จากสภาพแวดล้อมภายในและสภาพแวดล้อมภายนอกใน ๔ ประเด็น คือ ปัจจัยภายในวิเคราะห์ จุดแข็ง จุดอ่อน ปัจจัยภายนอก วิเคราะห์โอกาสและอุปสรรคในการพัฒนาบุคลากร

จากการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมด้านการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลห้วยยาง ที่สังกัดหน่วยงานต่าง ๆ ในเทศบาลตำบลห้วยยาง ประกอบไปด้วย ๔ หน่วยงาน ได้แก่ สำนักปลัดเทศบาล กองคลัง กองช่าง กองการศึกษา ได้ร่วมกันระดมสมอง แสดงความคิดเห็นในประเด็นต่าง ๆ สามารถสรุปผลการวิเคราะห์โดยแบ่งเป็นเนื้อหาในการวิเคราะห์เป็น ๔ ด้าน ดังนี้

๑. ด้านกระบวนการ
๒. ด้านบุคลากร
๓. ด้านทรัพยากร (วัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้)
๔. ด้านผู้รับบริการ (ประชาชนที่รับบริการ)

ตารางแสดงผลการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมด้านการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลห้วยยาง

๑. ด้านกระบวนการ

การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายใน	
จุดแข็ง : Strength	จุดอ่อน : Weakness

๑. มีนโยบายที่จะบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามแนวทางที่กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นกำหนด ๒. มีกฎหมายรองรับหน้าที่ตามภารกิจ มีกฎระเบียบที่ชัดเจน ๓. มีนโยบายการพัฒนาบุคลากรตามแนวทางของเทศบาลตำบลห้วยยางอย่างต่อเนื่อง	๑. ขาดแผนการพัฒนาบุคลากรที่ชัดเจน ๒. ไม่มีการเชื่อมโยงการพัฒนาบุคลากรแต่ละตำแหน่งอย่างเป็นระบบ ๓. ไม่มีการประเมินผลการพัฒนาบุคลากร ๔. ไม่มีการวางหลักเกณฑ์ วิธีการการจัดสรรและคัดเลือกผู้เข้ารับการพัฒนาที่เหมาะสม ๕. ขาดการบริหารแผนงานฝึกอบรมในภาพรวม ทำให้เกิดความซ้ำซ้อน
--	---

การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายใน	
จุดแข็ง : Strength	จุดอ่อน : Weakness
๔. มีนโยบายที่จะนำระบบ IT เข้ามาช่วยในการปฏิบัติงานในด้านต่าง ๆ เช่น การเก็บข้อมูล, การฝึกอบรม ฯลฯ ๕. มีการวางระบบ LAN เพื่อเชื่อมโยงและสืบค้นข้อมูล ๖. มีการกระจายอำนาจการบริหารงานในแต่ละระดับ ๗. มีการลดขั้นตอนการกระจายอำนาจการตัดสินใจ ทำให้มีความคล่องตัว รวดเร็ว กระชับ และถูกต้อง	๖. ขาดการวางแผนระบบการสรรหา คัดเลือกและแผนการสร้างความรู้ความก้าวหน้าในอาชีพให้บุคลากรแต่ละตำแหน่ง ๗. ขาดการประชาสัมพันธ์และมีสารสนเทศให้บุคลากรทราบถึงความก้าวหน้าในอาชีพของแต่ละตำแหน่ง

การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมนอก	
โอกาส : Opportunity	อุปสรรค : Treat
๑. เทศบาลตำบลห้วยยาง มีนโยบายที่จะส่งเสริมการบริการงานบุคลากรเพิ่มขึ้น ๒. มีระเบียบ ข้อกฎหมายที่เน้นประสิทธิภาพการพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้เป็น	๑. ระเบียบหลักเกณฑ์และวิธีการปฏิบัติงานของเทศบาลฯ ยังไม่ชัดเจน บางอย่างใช้เกณฑ์ของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น ๒. การพัฒนาเครือข่ายการปฏิบัติงานร่วมกันระหว่าง

หน่วยงานที่มีพื้นฐานการทำงานที่ดี มีวัฒนธรรมการทำงานที่สร้างสรรค์ สามารถเปลี่ยนแปลงองค์กรเพื่อเน้น	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นยังไม่ชัดเจน
๓. เทศบาลตำบลห้วยยาง สนับสนุนให้มีระบบการเสริมสร้างสมรรถนะบุคลากรตามแนวทางของกรม	

๒. ด้านบุคลากร

การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายใน	
จุดแข็ง : Strength	จุดอ่อน : Weakness
๑. บุคลากรมีความรู้ ความสามารถและความชำนาญเฉพาะด้านเป็นของตนเอง ๒. บุคลากรมีความสามัคคีและมุ่งมั่นในการปฏิบัติงาน ๓. บุคลากรมีความกระตือรือร้นที่จะพัฒนางาน ๔. บุคลากรมีความรู้ ความสามารถและความชำนาญเฉพาะด้านเป็นของตนเอง ๕. บุคลากรมีความสามัคคีและมุ่งมั่นในการปฏิบัติงาน ๖. บุคลากรมีความกระตือรือร้นที่จะพัฒนางาน ๗. มีจำนวนบุคลากรเพียงพอ ๘. ผู้บริหารมีนโยบายที่จะสรรหาบุคลากรที่มีความรู้ ความชำนาญแต่ละด้าน ๙. บุคลากรส่วนใหญ่เป็นคนท้องถิ่นทำให้มีความสำนึกรักบ้านเกิด มีความกระตือรือร้นที่จะพัฒนาตนเองให้มีความรู้ ความชำนาญงานมากขึ้น ๑๐. มีนโยบายที่จะสนับสนุนให้บุคลากรได้รับการศึกษาในระดับที่สูงขึ้นทั้งปริญญาตรีและปริญญาโท ๑๑. บุคลากรมีความรู้ ความสามารถมีวุฒิการศึกษา และได้รับการฝึกอบรมและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง	๑. บุคลากรมีความรู้ทางด้าน IT ไม่เพียงพอทำให้ทำงานได้ล่าช้าและขาดสารสนเทศนำเสนอผู้บริหาร ๒. บุคลากรขาดทักษะในการถ่ายทอดเทคนิคสู่ผู้รับบริหาร ๓. บุคลากรขาดการสนับสนุนด้านความคิดสร้างสรรค์ ๔. บุคลากรขาดความรู้ต่างสาขาที่ต้องประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน ๕. บุคลากรขาดการเรียนรู้เรื่องการเปลี่ยนแปลง ๖. บุคลากรขาดทักษะในการถ่ายทอด/เผยแพร่เทคนิควิชาการและงานวิจัย

การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอก	
โอกาส : Opportunity	อุปสรรค : Treat
๑. เทศบาลตำบลห้วยยาง มีนโยบายที่จะสนับสนุนให้บุคลากรศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น ๒. เทศบาลตำบลห้วยยางมีการปรับปรุงหลักสูตรการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาบุคลากรหลากหลายสาขาและ	๑. สถานที่เรียนอยู่ห่างไกลจากบ้านทำให้ผู้เรียนต้องเสียค่าใช้จ่ายเพิ่มขึ้นจึงทำให้ขาดโอกาสในการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น ๒. สาขาที่เปิดสอนยังไม่หลากหลายทำให้บุคลากรที่ต้องการ

มีหลักสูตรเฉพาะด้านแต่ละตำแหน่ง	ความก้าวหน้าในสายงานไม่มีความสนใจศึกษาต่อ
๓. เทศบาลตำบลห้วยยาง สนับสนุนให้มีบุคลากรมีความรู้ความชำนาญทางด้านคอมพิวเตอร์และเทคโนโลยีสารสนเทศมากยิ่งขึ้น	๓. หลักสูตรการฝึกอบรมที่กรมฯ จัดเป็นหลักสูตรเฉพาะด้านของแต่ละตำแหน่งทำให้พนักงานจ้างระดับปฏิบัติสามารถเข้ารับการฝึกอบรมได้ ๔. บุคลากรบางคนขาดความรู้และทักษะด้านการใช้คอมพิวเตอร์และเทคโนโลยีสารสนเทศทำให้ไม่สามารถพัฒนาความรู้ได้เท่าที่ควร

๓. ด้านทรัพยากร (วัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้)

การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายใน	
จุดแข็ง : Strength	จุดอ่อน : Weakness
๑. เทศบาลตำบลห้วยยาง จัดสรรงบประมาณอย่างเพียงพอที่จะพัฒนาบุคลากร โดยบรรจุไว้ในเอกสารงบประมาณอย่างชัดเจน ๒. มีความพร้อมด้านเครื่องมือ เครื่องใช้และเทคโนโลยีสารสนเทศ ๓. มีระเบียบ ข้อกฎหมายที่เอื้อต่อการจัดสรรงบประมาณในการพัฒนาบุคลากรครอบคลุมทุกตำแหน่ง ๔. มีการนำเทคโนโลยีสารสนเทศเข้ามาใช้เพื่อลดปริมาณการใช้วัสดุ ครุภัณฑ์ที่ไม่จำเป็น	๑. การใช้งบประมาณไม่เป็นไปตามกำหนดเวลาที่ระบุไว้ในแผนการจัดซื้อจัดจ้าง ๒. เครื่องมือ เครื่องใช้บางอย่างเก่า เสื่อมสภาพทำให้ใช้การไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร และต้องเสียค่าใช้จ่ายในการบำรุงรักษา ๓. ระเบียบ ข้อกฎหมายไม่ชัดเจนทำให้ไม่สามารถจัดซื้อวัสดุ ครุภัณฑ์ที่จำเป็นบางอย่างได้

การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมนอก	
โอกาส : Opportunity	อุปสรรค : Treat
๑. ภาครัฐจัดสรรงบประมาณในการจัดซื้อวัสดุ ครุภัณฑ์ที่ใช้ในการพัฒนาบุคลากรเพิ่มขึ้น ๒. หน่วยงานภาคเอกชนให้ความร่วมมือในการสนับสนุนงบประมาณจัดซื้อวัสดุครุภัณฑ์ ๓. ภาครัฐมีนโยบายที่จะสนับสนุนให้มีการจัดสรรงบประมาณเพื่อนำเทคโนโลยีสารสนเทศใหม่ ๆ	๑. นโยบายภาครัฐมีการเปลี่ยนแปลงไปตามการเมืองทำให้เป็นอุปสรรคต่อการจัดสรรงบประมาณพัฒนาบุคลากร ๒. แนวโน้มด้านเศรษฐกิจของประเทศมีการเปลี่ยนแปลงไปตามความผันผวนทางการเมืองจึงเป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาบุคลากร

มาใช้ในการพัฒนาบุคลากร	๓. การจกักรรงบประมาณของหน่วยงานภาครัฐล่าช้า ทำให้ไม่สามารถพัฒนาบุคลากรได้ตาม วัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้
------------------------	---

๔. ด้านผู้รับบริการ (ประชาชนที่รับบริการ)

การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายใน	
จุดแข็ง : Strength	จุดอ่อน : Weakness
๑. เทศบาลตำบลห้วยยาง มีนโยบายที่จะเพิ่ม ประสิทธิภาพการให้บริการเพื่อให้เกิดความพึงพอใจประชาชนให้มากที่สุด ๒. เทศบาลตำบลห้วยยาง รับฟังความคิดเห็นของประชาชนเพื่อนำมาปรับปรุงการบริหารงาน ๓. บุคลากรส่วนใหญ่มีความกระตือรือร้นที่จะพัฒนา ประสิทธิภาพการให้บริการประชาชน	๑. บุคลากรบางคนขาดความรู้ ความเข้าใจและ ความตระหนักถึงความสำคัญของการให้บริการ ประชาชนให้มีประสิทธิภาพ เกิดประสิทธิผล ประหยัดและคุ้มค่า ๒. ขาดความต่อเนื่องในการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาและ สร้างจิตสำนึกในการให้บริการประชาชน เนื่องจากลักษณะงานบางด้านไม่สามารถเข้ารับ การฝึกอบรมในช่วงระยะเวลาที่กำหนดไว้

การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอก	
โอกาส : Opportunity	อุปสรรค : Treat
๑. ภาครัฐมีนโยบายให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ยึดหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีเป็น แนวทางในการบริการงาน ๒. ภาครัฐสนับสนุนให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น สามารถให้บริการประชาชนได้อย่างมีมาตรฐาน มีคุณภาพและเป็นมืออาชีพ ๓. ภาครัฐมีการประชาสัมพันธ์และสร้างความรู้ความ เข้าใจให้ประชาชนทราบถึงความสำคัญของการมี ส่วนร่วมในการพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในด้านต่าง ๆ	๑. การเมืองไม่มีเสถียรภาพทำให้การสานต่อนโยบาย ไม่ต่อเนื่อง ๒. ประชาชนเกิดความสับสนในบทบาทของตัวเอง เกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในการพัฒนาองค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น ๓. ภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีหลาย ด้านตลอดจนการเปลี่ยนแปลงรัฐบาลบ่อยทำให้ ประชาชนเกิดความสับสนและเปื้อนหายที่จะมี ส่วนร่วมในการพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ความคาดหวังในการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลห้วยยาง

จากการวิเคราะห์ความคาดหวังในการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลห้วยยาง ปรากฏว่ามีความคาดหวังที่จะพัฒนาบุคลากร ดังนี้

๑. เป็นหน่วยงานที่มีพื้นฐานการทำงานที่ดี มีวัฒนธรรมการทำงานที่สร้างสรรค์ สามารถสร้างความเปลี่ยนแปลงให้กับองค์กรได้

๒. มีข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมากกว่าหน่วยงานอื่น

๓. ข้าราชการมีความรู้ ความสามารถที่หลากหลาย สามารถทำงานได้หลายตำแหน่ง

๔. การเป็นองค์กรหลักในการส่งเสริมพัฒนา องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๕. เป็นหน่วยงานค่อนข้างมีความคล่องตัวสูง เป็นองค์กรขนาดเล็กที่ง่ายต่อการปรับเปลี่ยน

๖. มีการนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาเชื่อมโยงเครือข่ายองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร

๗. ผลักดันให้เกิดบรรยากาศการทำงานในลักษณะ Learning Organization โดยใช้ระบบคุณธรรมในการบริหารงานบุคคล

๘. มีการเผยแพร่ข้อมูล ข่าวสาร ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลผ่านช่องทางต่าง ๆ อย่างสม่ำเสมอ และเป็นปัจจุบัน

๙. มีการนิเทศงาน/การอบรมสัมมนา เพื่อเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลสมัยใหม่และแนวโน้มของการบริหารทรัพยากรบุคคลในอนาคต

๑๐. มีการจัดทำฐานข้อมูลบุคคลที่ถูกต้อง ทันสมัยโดยที่ข้าราชการสามารถตรวจสอบข้อมูลได้ด้วยตนเองผ่านเครือข่ายระบบอินเทอร์เน็ต

๑๑. สร้างขวัญกำลังใจ สวัสดิการ ค่าตอบแทน การเลื่อนตำแหน่ง การแต่งตั้ง (ย้าย) การอบรม ศึกษาดูงาน

๑๒. มีการกำหนดเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพอย่างชัดเจน เพื่อสร้างหลักประกันและแรงจูงใจให้แก่บุคลากร

๑๓. สร้างผู้บริหารให้เป็นผู้นำในการบริหารเปลี่ยนแปลง

๑๔. การรักษาคนในองค์กรที่มีประสิทธิภาพให้อยู่กับหน่วยงาน (Retention)

๑๕. มีแผนในการพัฒนาบุคลากรที่สอดคล้องกับหลักสมรรถนะ (competency) อย่างชัดเจนและเพียงพอ

๑๖. กระบวนการในการบริหารทรัพยากรบุคคล มีความโปร่งใส ตรวจสอบได้

สิ่งที่ต้องปรับปรุงเพื่อการพัฒนาบุคลากรประสบผลสำเร็จ

๑. พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้รอบภารกิจของหน่วยงานและสามารถทำงานทดแทนกันได้

๒. สร้างผู้บริหารทุกระดับให้เป็นผู้นำในการบริหารเปลี่ยนแปลง รวมทั้งปรับเปลี่ยนทัศนคติ

๓. วิสัยทัศน์ ของบุคลากรในองค์กรให้พร้อมรับการบริหารการเปลี่ยนแปลง

๔. พัฒนาความรู้เฉพาะด้านอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องการสร้างองค์กรให้ “จีวแต่จีว” เช่นการสร้างบุคลากรที่มีจำกัดให้มีคุณภาพ

๕. การสร้างระบบเครือข่ายสารสนเทศ และระบบฐานข้อมูลให้ครอบคลุมและง่ายต่อการเข้าถึงและสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้ตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

๖. บุคลากรทุกระดับ มีความโปร่งใส ตรวจสอบได้

๗. มีการพัฒนาข้าราชการอย่างสม่ำเสมอเพื่อให้สอดคล้องกับสภาพการณ์ที่เปลี่ยนไปในยุคโลกาภิวัตน์

๘. การสร้าง Service Mind ให้บุคลากร ดังคำขวัญของเทศบาลฯ ว่า “ยิ้มแย้มแจ่มใส เต็มใจบริการ”

๙. สร้างและพัฒนาข้าราชการให้มีความสามารถสูง เป็นมืออาชีพ

๑๐. สร้างจิตสำนึกให้ข้าราชการในทุกระดับเป็นข้าราชการที่ดี มีคุณธรรม จริยธรรม

๑๑. จัดสภาพแวดล้อมการทำงาน และสวัสดิการที่เหมาะสมให้กับบุคลากรเพื่อเป็นแรงจูงใจในการทำงาน

๑๒. บุคลากรมีสมรรถนะที่ตรงตามภารกิจที่ได้รับ

บทที่ ๕

ยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพของเทศบาลตำบลห้วยยาง

วิสัยทัศน์การพัฒนาศักยภาพของเทศบาลตำบลห้วยยาง

“เทศบาลตำบลห้วยยางเป็นบ้านที่น่าอยู่ ทุกคนมีความรู้ ต่อบริการสาธารณะ ชุมชนเข้มแข็ง ร่วมแรง
พัฒนาทุกภาคส่วน”

พันธกิจ

- ปรับปรุงและพัฒนาระบบสาธารณูปโภคให้ได้มาตรฐานและเพียงพอต่อความต้องการของประชาชน
เพื่อรองรับการขยายตัวของเมืองในอนาคตและเศรษฐกิจของท้องถิ่น
- ปรับปรุงและพัฒนาระบบการศึกษาและสาธารณสุข ตลอดจนอนุรักษ์และพัฒนาศิลปวัฒนธรรม
อันดีงามและภูมิปัญญาของท้องถิ่น
- จัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน
- ปรับปรุงและพัฒนาระบบการบริหารการจัดการ ตลอดจนความมั่นคงและปลอดภัยในชีวิตและ
ทรัพย์สินของประชาชน
- ส่งเสริมและสนับสนุนการมีส่วนร่วมและความร่วมมือของหน่วยงานต่างๆ และประชาชน เพื่อการ
พัฒนาท้องถิ่นที่ยั่งยืน
- ส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ
- ส่งเสริมการกีฬา และกิจกรรมเยาวชน

เป้าประสงค์

- มีระบบการพัฒนาศักยภาพที่มีประสิทธิภาพสามารถพัฒนาศักยภาพอย่างเป็นระบบต่อเนื่องและ
ทั่วถึง

- ๒. บุคลากรได้รับการพัฒนาให้มีสมรรถนะ มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการดำเนินงานโดยเน้นความเป็นมืออาชีพ
- ๓. สร้างวัฒนธรรมให้บุคลากรมีการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องเพื่อพัฒนาไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้
- ๔. สร้างระบบฐานข้อมูลและเครือข่ายการพัฒนาบุคลากรให้มีความทันสมัย สามารถให้บริการด้านการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลห้วยยาง ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรเทศบาลตำบลห้วยยาง (พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖)

จากการศึกษาวิเคราะห์สภาพแวดล้อมของเทศบาลตำบลห้วยยาง คณะทำงานจึงได้กำหนดยุทธศาสตร์กรอบแนวคิด และมาตรการ เพื่อพัฒนาบุคลากรตามแนวทางของเทศบาลตำบลห้วยยาง ประกอบด้วย ๗ ยุทธศาสตร์ ดังนี้

- ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ
- ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การวางแผนอัตรากำลังและปรับอัตรากำลังให้เหมาะสมกับภารกิจ
- ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาระบบฐานข้อมูลสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการพัฒนาบุคลากร
- ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาผู้บริหารให้มีภาวะผู้นำ มีวิสัยทัศน์เกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร
- ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การส่งเสริมคุณภาพชีวิตของบุคลากร
- ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การพัฒนาระบบการสร้างแรงจูงใจเพื่อรักษาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพสูงไว้กับหน่วยงาน
- ยุทธศาสตร์ที่ ๗ การเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ

กรอบแนวคิด

“การพัฒนาบุคลากรจำเป็นที่จะต้องส่งเสริมและสนับสนุนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ เพื่อก่อให้เกิดแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองให้มีสมรรถนะในการทำงานเพิ่มมากขึ้น ซึ่งจะส่งผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้นเพื่อเป็นแบบอย่างของสังคม เน้นความเป็นคนเก่ง คนดี”

ยุทธศาสตร์	มาตรการ
การสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ	๑. จัดทำแผนสร้างเส้นทางความก้าวหน้าให้ชัดเจน (Career Path) ๒. มีระบบสร้างแรงจูงใจการทำงานเพื่อสร้างความก้าวหน้าในอาชีพ ๓. มีการประชาสัมพันธ์ เผยแพร่ข้อมูลข่าวสารและระบบสารสนเทศให้บุคลากรทราบถึงความก้าวหน้าในสายอาชีพของตนเอง ๔. จัดทำรายละเอียดเกี่ยวกับความรู้ ทักษะและสมรรถนะในการทำงาน

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การวางแผนอัตรากำลังและปรับอัตรากำลังให้เหมาะสมกับภารกิจ
กรอบแนวคิด

“ผู้บริหารระดับสูงต้องให้ความสำคัญกับการวางแผนอัตรากำลังการปรับอัตรากำลังให้เหมาะสมกับภารกิจเนื่องจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้รับการถ่ายทอดภารกิจหลายด้าน ทำให้มีอัตรากำลังไม่เพียงพอ กับการกิจและปริมาณงานจึงต้องมีการปรับแผนอัตรากำลังให้สอดคล้องกับสภาพการณ์ปัจจุบัน และปรับ กระบวนทัศน์ วัฒนธรรมในการทำงานของบุคลากรให้เหมาะสมสอดคล้องกับการบริหารราชการแนวใหม่”

ยุทธศาสตร์	มาตรการ
การวางแผนอัตรากำลัง และปรับอัตรากำลังให้เหมาะสมกับภารกิจ	๑. จัดทำและปรับปรุงแผนอัตรากำลังที่สอดคล้องกับความเป็นจริงตามภารกิจหน้าที่ ๒. บริหารอัตรากำลังและปรับอัตรากำลังให้เป็นไปตามกรอบที่กำหนด ๓. เพิ่มอัตรากำลังผู้ปฏิบัติให้เพียงพอต่อภารกิจถ่ายโอน ๔. มีการกำหนดกรอบอัตรากำลังเพื่อสร้างความก้าวหน้าให้บุคลากร เพื่อป้องกันบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถโอนไปสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นหรือหน่วยงานที่มีความก้าวหน้ามากกว่า

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาระบบฐานข้อมูลสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการพัฒนาบุคลากร
กรอบแนวคิด

“การพัฒนาองค์กรให้มีศักยภาพ สามารถแข่งขันได้ทั้งในระดับพื้นที่และในระดับสากลเป็นสิ่ง ที่มีความจำเป็นอย่างยิ่งในปัจจุบันซึ่งเป็นยุคแห่งการแข่งขันไร้พรมแดน (Globalization) เศรษฐกิจฐานความรู้ (Knowledge based economy) ที่ต้องอาศัยทั้งเทคโนโลยี ความสามารถของบุคลากร องค์ความรู้ และการบริหารจัดการองค์กรที่ดี แม้ว่าการพัฒนาองค์กรขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายประการแต่ปัจจัยที่สำคัญที่สุดคือบุคลากร องค์กรที่มีโครงสร้างของบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถย่อมเป็นองค์กรที่มีประสิทธิภาพ ดังนั้นจึงต้องมีการพัฒนาระบบฐานข้อมูลสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะสูงขึ้น”

ยุทธศาสตร์	มาตรการ
การพัฒนาระบบฐานข้อมูลสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการพัฒนาบุคลากร	๑. จัดทำแผนงาน/โครงการเพื่อสนับสนุนและส่งเสริมความต้องการพัฒนาความรู้ด้าน IT ของบุคลากรอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง ๒. ผู้บริหารต้องให้ความสำคัญและผลักดันให้เกิดระบบฐานข้อมูลสารสนเทศที่สามารถนำมาใช้ประโยชน์

	อย่างแท้จริงโดยการสนับสนุนงบประมาณอย่างเพียงพอ ๓. จัดทำมาตรฐานข้อมูลสารสนเทศให้ครอบคลุมทุก ภารกิจของเทศบาลฯ โดยตลอดการพึ่งพาระบบ เทคโนโลยีจากภายนอก ๔. จัดทำฐานข้อมูลกลางในการบริการงานบุคคลเพื่อ สะดวกในการเรียกใช้ข้อมูล โดยกำหนดให้ความรู้ ความสามารถด้านเทคโนโลยีสารสนเทศเป็นส่วน หนึ่งของการเสริมสร้างสมรรถนะของทุกตำแหน่ง
--	--

**ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาผู้บริหารให้มีภาวะผู้นำ มีวิสัยทัศน์เกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร
กรอบแนวคิด**

“จากบริบทของความเปลี่ยนแปลงทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และแรงกดดันจากกระแสการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลกไปสู่สังคมแห่งความรู้ (Knowledge Based Society) ซึ่งเป็นสังคมที่ แข่งขันด้วยความรู้ ทักษะ เทคโนโลยี นวัตกรรม และการบริหารจัดการองค์กรสมัยใหม่ การบริหารงานเทศบาล จำเป็นต้องอาศัยนักบริหารที่เป็นผู้นำมีอาชีพมีขีดความสามารถและศักยภาพสูง มีวิสัยทัศน์กว้างไกลเพื่อเป็นกำลังสำคัญในการผลักดันยุทธศาสตร์ของเทศบาลให้สัมฤทธิ์ผลด้วยการสนับสนุนให้บุคลากรมีการปรับเปลี่ยนให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงทางสังคมและเทคโนโลยี”

ยุทธศาสตร์	มาตรการ
การสร้างนักบริหารให้เป็นผู้นำยุคใหม่ในการบริหารเทศบาล	๑. พัฒนานักบริหารทุกระดับให้ตระหนักและมีพันธะสัญญาในการเรียนรู้และการพัฒนาเพื่อการเปลี่ยนแปลงทั้งระดับบุคคลและองค์กรโดยการเรียนรู้จากประสบการณ์จริง (Action Learning) ๒. นักบริหารทุกระดับต้องเป็นต้นแบบที่ดีของการเปลี่ยนแปลงและสร้างกระแสการเปลี่ยนแปลงให้บุคลากรเพื่อให้เกิดผลการปรับเปลี่ยนที่แท้จริง ๓. กำหนดให้มีกิจกรรมแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ระหว่างนักบริหารเป็นประจำอย่างต่อเนื่องเพื่อให้ทันกับกระแสการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในเรื่องที่มีผลเกี่ยวข้องกับความสำเร็จของหน่วยงาน ๔. พัฒนาระบบการ ฝึกอบรม เสริมสร้างผู้นำให้มีคุณลักษณะของผู้บริหารยุคใหม่ โดยจัดให้มีระบบการประเมินผลการพัฒนาภาวะผู้นำ วิสัยทัศน์อย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง ๕. มีระบบการประเมินผู้บริหารว่ามีศักยภาพเพียงพอโดยจัดทำมาตรฐานการสอนงาน (Coaching) เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำและ ผู้ปฏิบัติงานควบคู่กันไป และจัดการฝึกอบรมให้ตรงกับ competency ที่จำเป็นและต้องการในการเป็นผู้บริหาร ๖. มีระบบการติดตามและประเมินผลการพัฒนาภาวะผู้นำวิสัยทัศน์และ พฤติกรรมของผู้บริหารอย่างเป็นรูปธรรมโดยให้ผู้ที่เกี่ยวข้อง เช่น ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานเป็นผู้ประเมิน

“การบริหารงานบุคคลสมัยใหม่มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ของงานจะต้องให้ความสำคัญเกี่ยวกับการส่งเสริมคุณภาพชีวิตของบุคลากร โดยต้องกำหนดนโยบาย แผนงาน โครงการและมาตรการ ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาบุคลากร หากบุคลากรมีความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน ระบบงาน และบรรยากาศการทำงาน ต่อบอดจนมีการนำเทคโนโลยีการสื่อสารเข้ามามีใช้ในการบริหารราชการและการให้บริการแก่ประชาชน ย่อมจะส่งเสริมให้บุคลากรได้ใช้ศักยภาพอย่างเต็มที่ จึงจะสามารถขับเคลื่อนส่วนราชการให้พัฒนาไปสู่วิสัยทัศน์ที่ต้องการ”

ยุทธศาสตร์	มาตรการ
การส่งเสริมคุณภาพชีวิตของบุคลากร	๑. วางแผนการใช้งบประมาณเพื่อการส่งเสริมคุณภาพชีวิตบุคลากรให้มีความประหยัดและมีประสิทธิภาพ ๒. กำหนดปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงเป็นนโยบายหลักเพื่อสร้างค่านิยมให้บุคลากรนำมาเป็นแนวทางในการดำรงชีวิต ๓. สำรวจความพึงพอใจ/ความต้องการของบุคลากรต่อสวัสดิการต่าง ๆ โดยจัดทำแผนการจัดสวัสดิการให้สอดคล้องกับความต้องการของบุคลากร รวมทั้งมีการประเมินผลเป็นระยะอย่างสม่ำเสมอ ๔. สร้างบรรยากาศและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี ๕. มีการดูแลสุขภาพกายและจิตใจของบุคลากรเป็นประจำและต่อเนื่อง ๖. สนับสนุนให้บุคลากรฝึกอบรมวิชาชีพหารายได้พิเศษเพิ่มเติมเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตให้ดีขึ้น

**ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การพัฒนาระบบการสร้างแรงจูงใจเพื่อรักษาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพสูงไว้กับหน่วยงาน
กรอบแนวคิด**

“ทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource) เป็นทรัพยากรที่มีคุณค่ามหาศาล จึงควรพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลและค่าตอบแทนเพื่อสร้างแรงจูงใจโดยกำหนดวิธีการที่เหมาะสมในการรักษาบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ เพื่อพัฒนาระบบราชการมุ่งเน้นการบริหารจัดการแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ ทำให้ต้องปรับเปลี่ยนวิธีการทำงานในรูปแบบบูรณาการ เทศบาลตำบลห้วยยาง จึงจำเป็นต้องพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ทักษะในวิชาชีพ (Knowledge Worker) ภายใต้หลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี โดยสร้างระบบการพัฒนาและสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการพัฒนาการเรียนรู้ของบุคลากร เพื่อพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากรที่มีอยู่ให้มีสมรรถนะในการทำงานเพิ่มขึ้น ประเมินผลบุคคลให้สามารถปลดบุคคลที่ไม่มีสมรรถภาพออกจากราชการและเปิดโอกาสให้บุคคลผู้มีความสามารถสูงจากภายนอกสามารถเข้าสู่องค์กร เพื่อพัฒนาองค์กรให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น”

ยุทธศาสตร์	มาตรการ
การพัฒนาระบบสร้างแรงจูงใจเพื่อรักษาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพสูงไว้กับหน่วยงาน	๑. จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรโดยยึดวิสัยทัศน์ การกิจวัตถุประสงค์ของเทศบาลและขีดความสามารถที่จำเป็น (Competency-based Approach) ๒. สร้างสภาพแวดล้อมและระบบแรงจูงใจที่ช่วยเหลือหลอมและเอื้อต่อการสร้างกระบวนทัศน์ วัฒนธรรม ค่านิยมใหม่ในการปฏิบัติงาน ๓. จัดสรรงบประมาณเพื่อพัฒนาบุคลากรเป็นรายบุคคลเพื่อสนับสนุนและจูงใจให้บุคลากรได้รับการพัฒนาความรู้ทักษะและประสบการณ์ที่จำเป็นในการปรับปรุงประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ๔. กำหนดระบบการรักษาไว้ซึ่งบุคลากรที่มีสมรรถนะสูง เช่น Talent Management ๕. กำหนดความชัดเจนในความก้าวหน้าของข้าราชการ เช่น การเปลี่ยนสายงาน ระดับตำแหน่งของบุคลากรจัดหลักสูตรในการพัฒนาความรู้ให้ตรงกับสายงานและส่งเสริม สนับสนุนผู้บังคับบัญชาให้มีการพัฒนาตนเองด้วยวิธีที่เหมาะสมอย่างต่อเนื่อง เช่น การฝึกอบรมในห้องการฝึกอบรมทางไกล การฝึกอบรมโดยผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-learning)

ยุทธศาสตร์ที่ ๗ การเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม

กรอบแนวคิด

“ปัจจุบันมีการส่งเสริมให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีการบริหารงานตามหลัก ธรรมาภิบาล ได้แก่ การบริหารงานตามหลักความโปร่งใสและหลักการมีส่วนร่วม มีระบบการควบคุมภายในที่ดี และพัฒนาบุคลากรให้มีคุณธรรม จริยธรรม โดยเน้นทั้งการบริการที่มีความโปร่งใส การใช้ทรัพยากรอย่างประหยัดและคุ้มค่า เพื่อให้เกิดประโยชน์แก่ประชาชนผู้รับบริการมากที่สุด

ยุทธศาสตร์	มาตรการ
การเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม	๑. ปรับปรุงและพัฒนาโครงการด้านคุณธรรม จริยธรรมให้มีประสิทธิภาพและมีความหลากหลายยิ่งขึ้น ๒. จัดทำมาตรฐานคุณธรรม จริยธรรม ส่งเสริมและประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรเข้าใจและปฏิบัติตาม ๓. สร้างมาตรฐานความโปร่งใสในการบริหารงานบุคคล ๔. ปรับเปลี่ยนพฤติกรรม ทักษะและค่านิยมในการทำงานของบุคลากรให้ดีขึ้น ๕. สนับสนุนงบประมาณในการพัฒนาองค์ความรู้ด้านคุณธรรม จริยธรรม ๖. จัดส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมด้านคุณธรรม จริยธรรม อย่างสม่ำเสมอ ๗. มีกระบวนการเสริมสร้างคุณธรรมและจริยธรรม ได้แก่โครงการ การป้องกันและปราบปรามการทุจริต และโครงการส่งเสริม จริยธรรมของบุคลากร

ปัจจัยแห่งความสำเร็จ

ประเด็นยุทธศาสตร์	ปัจจัยแห่งความสำเร็จ	เป้าประสงค์
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ การสร้างความก้าวหน้า ในสายอาชีพ	๑. จัดทำฐานข้อมูลให้เป็นปัจจุบัน ๒. จัดทำแผนสร้างความก้าวหน้า (Career Path) ให้ชัดเจน ๓. มีระบบสร้างแรงจูงใจในการ ทำงานเพื่อสร้างความก้าวหน้าใน อาชีพ	๑. จัดทำฐานข้อมูลบุคคลให้ถูกต้อง เป็นปัจจุบัน ๒. ปรับปรุงโครงสร้างและอัตรากำลัง ให้เหมาะสมกับข้อเท็จจริงใน ปัจจุบัน ๓. จัดทำแผนสร้างความก้าวหน้า (Career Path) ให้ชัดเจน ๔. จัดทำรายละเอียดเกี่ยวกับ ความรู้ ทักษะ สมรรถนะในการทำงาน
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ การวางแผนอัตรากำลัง และปรับอัตรากำลังให้ เหมาะสมกับภารกิจ	๑. เพิ่มอัตรากำลังผู้ปฏิบัติให้เพียงพอ ต่อภารกิจถ่ายโอน ๒. บริหารอัตรากำลังและปรับ อัตรากำลังให้เป็นไปตามกรอบที่ กำหนด ๓. จัดทำและปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ที่สอดคล้องกับความเป็นจริงตาม ภารกิจหน้าที่ ๔. จัดให้มีกระบวนการสร้างและปรับ	๑. ปรับกระบวนการทัศนวัฒนธรรมในการ ทำงานของบุคลากรให้สอดคล้องกับ การบริหารราชการแนวใหม่

	วัฒนธรรมการทำงานของบุคลากรให้สอดคล้องกับการบริหารราชการแนวใหม่	
--	--	--

ประเด็นยุทธศาสตร์	ปัจจัยแห่งความสำเร็จ	เป้าประสงค์
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาระบบฐานข้อมูลสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	๑. ต้องพัฒนาความรู้ด้าน IT อย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง ๒. ต้องให้การสนับสนุนด้านงบประมาณอย่างเพียงพอ ๓. รัฐบาลต้องมีนโยบายลดการพึ่งพาระบบเทคโนโลยีจากภายนอก ๔. กำหนดให้ความรู้ ความสามารถด้านเทคโนโลยีและสารสนเทศเป็นส่วนหนึ่งของสมรรถนะของทุกตำแหน่ง ๕. จัดทำแผนงาน/โครงการ เพื่อสนับสนุนและส่งเสริมตามความ	๑. พัฒนาความรู้ด้านทักษะ IT ของบุคลากรงานบริหารทั่วไปอย่างเป็นระบบอย่างต่อเนื่อง ๒. จัดทำฐานข้อมูลสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

	ต้องการด้าน IT ของบุคลากร ๖. ผู้บริหารต้องให้ความสำคัญและผลักดันให้เกิดระบบฐานข้อมูลสารสนเทศที่สามารถนำมาใช้ประโยชน์ได้อย่างแท้จริง ๗. จัดทำมาตรฐานของฐานข้อมูลสารสนเทศให้ครอบคลุมทุกภารกิจของกรมฯ ๘. การจัดทำฐานข้อมูลกลางในด้านการบริหารงานบุคคล เพื่อสะดวกในการเรียกใช้ข้อมูล	
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔ พัฒนาผู้บริหารให้มีภาวะผู้นำ มีวิสัยทัศน์ และพฤติกรรมของผู้บริหารยุคใหม่ที่ให้ความสำคัญกับบุคลากรผู้ปฏิบัติงานควบคู่กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน	๑. จัดให้มีระบบการประเมินผล การพัฒนาภาวะผู้นำ วิสัยทัศน์ อย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง ๒. จัดทำมาตรฐานการสอนงาน (Coaching) เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้ปฏิบัติงานควบคู่กันไป ๓. จัดการฝึกอบรมให้ตรงกับ Competency ที่จำเป็นและต้องการในการเป็นผู้บริหาร	๑. การพัฒนาผู้บริหารให้มีภาวะผู้นำมีวิสัยทัศน์ อย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง ๒. จัดทำมาตรฐานการสอนงาน (Coaching) เพื่อพัฒนาภาวะผู้นำและผู้ปฏิบัติงานควบคู่กันไป

ประเด็นยุทธศาสตร์	ปัจจัยแห่งความสำเร็จ	เป้าประสงค์
	๔. พัฒนาระบบงานการ วิธีการเสริมสร้างผู้นำให้มีคุณลักษณะของผู้บริหารยุคใหม่ ๕. มีระบบการประเมินผลผู้บริหารที่เข้ารับการฝึกอบรมว่ามีศักยภาพเพิ่มมากขึ้นเพียงใด ๖. มีระบบการประเมินผู้บริหาร โดยให้ผู้ที่เกี่ยวข้อง เช่น ผู้ใต้บังคับบัญชา	

	เพื่อนร่วมงาน เป็นผู้ประเมิน	
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๕ การส่งเสริมคุณภาพ ชีวิตของบุคลากรเทศบาล ตำบลห้วยยาง	๑. วางแผนงานใช้งบประมาณเพื่อการส่งเสริมคุณภาพชีวิตข้าราชการอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพ ๒. สร้างค่านิยมให้ข้าราชการ โดยนำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้เป็นแนวทางการดำรงชีวิต ๓. สำรวจความพึงพอใจ/ความต้องการของข้าราชการต่อการจัดสวัสดิการต่าง ๆ ๔. จัดทำแผนสวัสดิการของข้าราชการให้สอดคล้องกับความต้องการของข้าราชการ รวมทั้งมีการประเมินผลเป็นระยะอย่างสม่ำเสมอ ๕. สนับสนุนงบประมาณเพิ่มมากขึ้น ๖. กำหนดให้ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงเป็นนโยบายเน้นหนักให้ไปปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม ๗. คณะทำงานด้านสวัสดิการข้าราชการของเทศบาลตำบลห้วยยางควรมีตัวแทนจากทุกฝ่าย เช่น ผู้บริหารระดับสูงผู้บริหารสำนัก/กอง	๑. การจัดทำแผนการจัดสวัสดิการของข้าราชการให้สอดคล้องกับความต้องการของข้าราชการ ๒. การส่งเสริมและสนับสนุนให้นำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการทำงานและดำรงชีวิต

ประเด็นยุทธศาสตร์	ปัจจัยแห่งความสำเร็จ	เป้าประสงค์
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๖ การพัฒนาระบบสร้าง	๑. มีการจัดทำแผนอัตรากำลังที่ต่อเนื่องชัดเจนและเกิดผลในทางปฏิบัติ	๑. มีระบบการรักษาไว้ซึ่งข้าราชการที่มีสมรรถนะสูง เช่น

แรงจูงใจเพื่อรักษาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพสูงไว้กับหน่วยงาน	๒. มีการจัดงบประมาณและสร้างแรงจูงใจอื่น เกี่ยวกับสวัสดิการให้มีความเหมาะสมเท่าเทียม ๓. จัดหลักสูตรในการพัฒนาความรู้ให้ตรงกับสายงานและการบริหารงานภาครัฐแนวใหม่อย่างต่อเนื่อง ๔. นโยบายของผู้บริหารระดับสูงต้องมีความต่อเนื่องชัดเจน ๕. สร้างระบบสร้างแรงจูงใจให้มีความชัดเจนและเป็นรูปธรรมมากยิ่งขึ้น	Talent Management ๒. มีระบบสร้างแรงจูงใจให้มีความชัดเจนและเป็นรูปธรรม
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๗ การเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมให้แก่ข้าราชการเทศบาลตำบลห้วยยาง	๑. ปรับเปลี่ยนพฤติกรรม ทศนคติ ของบุคคลในการทำงาน ๒. จัดให้มีระบบการประเมินผลด้านการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม อย่างเป็นรูปธรรม ๓. จัดทำรายละเอียดมาตรฐานจริยธรรมของบุคลากร ๔. ปรับปรุงและพัฒนาโครงการด้านคุณธรรม จริยธรรม ให้มีประสิทธิภาพและมีความหลากหลายยิ่งขึ้น ๕. ส่งเสริมและประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรเข้าใจและปฏิบัติตามค่านิยมของเทศบาลตำบลห้วยยาง	๑. มีการสร้างมาตรฐานความโปร่งใสในการบริหารงานบุคคล ๒. มีรายละเอียดมาตรฐานจริยธรรมบุคลากรเทศบาลตำบลห้วยยาง ๓. ส่งเสริมและประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรเข้าใจและปฏิบัติตามค่านิยมของเทศบาลตำบลห้วยยาง

แผนพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลห้วยยาง
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖

ที่	โครงการ/หลักสูตรการพัฒนา	หลักการและเหตุผล	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย คน	วิธีการพัฒนา	งบประมาณ	ระยะเวลา การดำเนินงาน	การติดตาม การประเมินผล
๑	อบรมสัมมนาผู้บริหาร พนักงานและสมาชิกสภาเทศบาล ตลอดจนผู้นำชุมชน	ผู้บริหาร พนักงานสมาชิกสภาเทศบาลและผู้นำ เข้าใจบทบาทและหน้าที่ยังไม่เพียงพอ	เพื่อรับทราบปัญหาอุปสรรคต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานและแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในด้านต่าง ๆ เพื่อนำมาปรับปรุงการดำเนินงานของเทศบาลให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น	เท่ากับจำนวนบุคลากรที่เข้ารับการอบรม	การศึกษาดูงาน	เป็นไปตามรายจ่ายของแต่ละโครงการ	ภายในปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖	ทดสอบตามแบบที่กำหนด
๒	ประชุมประจำเดือนผู้บริหารและพนักงานเทศบาล	พนักงานเทศบาลยังเข้าใจระเบียบและการปฏิบัติไม่ชัดเจน	ซักซ้อมการปฏิบัติงานในรอบเดือนที่ผ่านมาและแนวทางการปฏิบัติที่ถูกต้อง	เท่ากับจำนวนบุคลากรที่เข้าร่วมประชุม	ประชุม	-	ภายในปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖	ติดตามการทำงานที่ผ่านมา
๓	โครงการฝึกอบรมผู้บริหารตามแผนการดำเนินการฝึกอบรมบุคลากรท้องถิ่น	เป็นการเพิ่มพูนความรู้ในการปฏิบัติหน้าที่	เพื่อพัฒนาความรู้และวิสัยทัศน์ในการทำงานของผู้บริหาร	เท่ากับจำนวนบุคลากรที่เข้ารับการอบรม	การฝึกอบรม	เป็นไปตามรายจ่ายของแต่ละหลักสูตร	ภายในปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖	ทดสอบตามแบบที่กำหนด
๔	โครงการฝึกอบรมผู้ปฏิบัติการตามแผนการดำเนินการฝึกอบรมบุคลากรท้องถิ่น	เป็นการเพิ่มพูนความรู้ในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานเทศบาล	เพื่อพัฒนาความรู้ในการปฏิบัติงานในหน้าที่	เท่ากับจำนวนบุคลากรที่เข้ารับการอบรม	การฝึกอบรม	เป็นไปตามรายจ่ายของแต่ละหลักสูตร	ภายในปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖	ทดสอบตามแบบที่กำหนด
๕	โครงการพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรม	เป็นการเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมให้กับบุคลากร	เพื่อพัฒนาและเสริมสร้างคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงานของบุคลากร	เท่ากับจำนวนบุคลากรที่เข้ารับการอบรม	การฝึกอบรม	เป็นไปตามรายจ่ายของแต่ละโครงการ	ภายในปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖	ทดสอบตามแบบที่กำหนด

ที่	โครงการ/หลักสูตรการพัฒนา	หลักการและเหตุผล	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย คน	วิธีการพัฒนา	งบประมาณ	ระยะเวลา การดำเนินงาน	การติดตาม การประเมินผล
๖	โครงการปฐมนิเทศบุคลากรใหม่	เป็นการสร้างความรู้ความเข้าใจ ในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงาน เทศบาล	เพื่อเสริมสร้างความรู้ในด้านการ ทำงานของพนักงานเทศบาล	บุคลากรใหม่	ปฐมนิเทศงาน โดย ผู้บังคับบัญชา	-	ภายใน ปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖	ทดสอบตาม แบบที่กำหนด
๗	โครงการศึกษาดูงานของบุคลากร สังกัดเทศบาลตำบลห้วยยาง	เป็นการเพิ่มพูนทักษะ ความรู้ ประสบการณ์และขีดความสามารถ ในการปฏิบัติงานที่สูงขึ้น	เพื่อนำความรู้ที่ได้มาประยุกต์ใช้ใน การปฏิบัติงาน	เท่ากับจำนวน บุคลากรที่เข้า ศึกษาดูงาน	การศึกษาหรือ ดูงาน	เป็นไปตาม รายจ่ายของ แต่ละโครงการ	ภายใน ปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖	ทดสอบตาม แบบที่กำหนด
๘	โครงการสัมมนา/ประชุมเชิง ปฏิบัติการ	เป็นการเพิ่มพูนความรู้ในการ ปฏิบัติหน้าที่ของพนักงาน เทศบาล	เพื่อพัฒนาความรู้และวิสัยทัศน์ใน การทำงาน of พนักงานเทศบาล	เท่ากับจำนวน บุคลากรที่เข้า รับการอบรม	ประชุมเชิง ปฏิบัติการหรือ การสัมมนา	เป็นไปตาม รายจ่ายของ แต่ละหลักสูตร	ภายใน ปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖	ทดสอบตาม แบบที่กำหนด
๙	โครงการประชุมเชิงปฏิบัติการ/การ บริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี	เป็นการเพิ่มพูนความรู้ด้านการ บริหารจัดการองค์กรให้กับ บุคลากร	เพื่อพัฒนาความรู้ของบุคลากรในการ บริหารจัดการองค์กร	เท่ากับจำนวน บุคลากรที่เข้า รับการอบรม	ประชุมเชิง ปฏิบัติการหรือ การสัมมนา	เป็นไปตาม รายจ่ายของ แต่ละหลักสูตร	ภายใน ปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖	ทดสอบตาม แบบที่กำหนด
๑๐	โครงการประชุมเชิงปฏิบัติการ/ สัมมนาเพิ่มประสิทธิภาพบุคลากรใน สำนักปลัดเทศบาล	เป็นการเพิ่มพูนความรู้ในการ ปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรในสำนัก ปลัดเทศบาล	เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน	๑๑	ประชุมเชิง ปฏิบัติการหรือ การสัมมนา	เป็นไปตาม รายจ่ายของ แต่ละหลักสูตร	ภายใน ปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖	ทดสอบตาม แบบ ที่กำหนด

--	--	--	--	--	--	--	--	--

ที่	โครงการ/หลักสูตรการพัฒนา	หลักการและเหตุผล	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย คน	วิธีการพัฒนา	งบประมาณ	ระยะเวลา การดำเนินงาน	การติดตาม การประเมินผล
๑๑	โครงการประชุมเชิงปฏิบัติการ/ สัมมนาเพิ่มประสิทธิภาพบุคลากรใน กองคลัง	เป็นการเพิ่มพูนความรู้ในการ ปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรในกอง คลัง	เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน	๒	ประชุมเชิง ปฏิบัติการหรือ การสัมมนา	เป็นไปตาม รายจ่ายของ แต่ละหลักสูตร	ภายใน ปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖	ทดสอบตาม แบบ ที่กำหนด
๑๒	โครงการประชุมเชิงปฏิบัติการ/ สัมมนาเพิ่มประสิทธิภาพบุคลากรใน กองช่าง	เป็นการเพิ่มพูนความรู้ในการ ปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรในกอง ช่าง	เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน	๑	ประชุมเชิง ปฏิบัติการหรือ การสัมมนา	เป็นไปตาม รายจ่ายของ แต่ละหลักสูตร	ภายใน ปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖	ทดสอบตาม แบบ ที่กำหนด
๑๓	โครงการประชุมเชิงปฏิบัติการ/ สัมมนาเพิ่มประสิทธิภาพบุคลากรใน กองการศึกษา	เป็นการเพิ่มพูนความรู้ในการ ปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรในกอง การศึกษา	เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน	๔	ประชุมเชิง ปฏิบัติการหรือ การสัมมนา	เป็นไปตาม รายจ่ายของ แต่ละหลักสูตร	ภายใน ปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖	ทดสอบตาม แบบ ที่กำหนด
๑๔	โครงการอื่น ๆ ที่สามารถกำหนด ภายหลังตามความจำเป็นและ สถานการณ์	-	-	-	-	-	ภายใน ปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖	

