



แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศึกษา
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

เทศบาลตำบลห้วยลาน
อำเภอดอกคำใต้ จังหวัดพะเยา



แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์บริการ
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖

เทศบาลตำบลห้วยลาน
อำเภอดอกคำใต้ จังหวัดพะเยา

คำนำ

ข้าราชการเป็นทรัพยากรบุคคลภาครัฐที่มีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนภารกิจภาครัฐไปสู่เป้าหมายและสนองตอบความต้องการของประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้น ข้าราชการจึงต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะตามที่ทางราชการต้องการ และจากสภาวะการณ์ในโลกปัจจุบันที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ทำให้ระบบราชการมีความจำเป็นที่จะต้องมีการปรับตัว เพื่อให้สามารถบริหารประเทศให้อยู่รอดและเจริญก้าวหน้าได้ การพัฒนาข้าราชการจึงเป็นกลไกสำคัญที่จะสนับสนุนให้ระบบราชการมีบุคลากรที่มีคุณภาพสูงและมีความพร้อมในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์การบริหารประเทศ ท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว นโยบายในการพัฒนาข้าราชการจากเดิมที่เคยเน้นให้มีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน จึงกลายมาเป็นการพัฒนาข้าราชการให้เป็นผู้รอบรู้ สึก เพื่อเป็นแรงผลักดันต่อความสำเร็จขององค์กร เช่นเดียวกับภาคราชการส่วนท้องถิ่นการกระจายอำนาจและการถ่ายโอนอำนาจจากส่วนกลางไปสู่ส่วนท้องถิ่น มีจุดมุ่งหมายที่สำคัญคือเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการภาครัฐให้คล่องตัวมากขึ้น โดยมีข้าราชการส่วนท้องถิ่นเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการที่จะสนับสนุนให้เจตนารมณ์ดังกล่าวบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ซึ่งที่ผ่านมาการพัฒนาข้าราชการส่วนท้องถิ่นเป็นไปในลักษณะต่างคนต่างพัฒนา ยังขาดการบูรณาการและการหล่อหลอมค่านิยม องค์กรความรู้ ทักษะ และสมรรถนะ ที่พึงประสงค์ในภาพรวม

เทศบาลตำบลห้วยลานจึงได้จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณพ.ศ.๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ โดยใช้แผนยุทธศาสตร์การพัฒนากุศลกร ประจำปีงบประมาณพ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๔ ซึ่งใช้แนวทางแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาผู้บริหาร สมาชิกสภา พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ในการเสริมสร้างธรรมาภิบาล เพื่อให้บุคลากรในหน่วยงานให้เป็นบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ สมรรถนะ ทักษะที่ดี เทคโนโลยี คุณธรรมและจริยธรรม สามารถปฏิบัติงานภายใต้หลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี รวมทั้งเสริมสร้างให้บุคลากรในหน่วยงานโดยเน้นให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจภาครัฐ และประโยชน์สุขของประชาชน

งานกาารเจ้าหน้าที่
สำนักปลัดเทศบาล
เทศบาลตำบลห้วยลาน

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
คำนำ	
สารบัญ	
บทที่ ๑ บทนำ	๑
๑.๑ หลักการและเหตุผล	๑
๑.๒ ข้อมูลทั่วไปของเทศบาลตำบลห้วยลาน	๑
๑.๓. โครงสร้างส่วนราชการของเทศบาลตำบลห้วยลาน	๔
๑.๔. ศักยภาพด้านอัตรากำลัง	๕
บทที่ ๒ กรอบแนวคิดการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนากุศลการ	๘
บทที่ ๓ ยุทธศาสตร์และนโยบายที่เกี่ยวข้อง	๑๐
๓.๑ แผนยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐)	๑๐
๓.๒ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒	๑๑
๓.๓ ยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕	๑๒
๓.๔ แผนพัฒนาจังหวัดพะเยา (พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๔)	๑๓
๓.๕ แผนพัฒนาท้องถิ่น ๕ ปี เทศบาลตำบลห้วยลาน	๑๔
๓.๖ ระบบราชการ ๔.๐	๑๕
๓.๗ ค่านิยมหลักของคนไทย ๑๒ ประการ	๑๖
บทที่ ๔ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลประกอบการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนากุศลการ	๑๗
บทที่ ๕ แผนยุทธศาสตร์การพัฒนากุศลการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ของเทศบาลตำบลห้วยลาน อำเภอดอกคำใต้ จังหวัดพะเยา	๑๙
ภาคผนวก	
- คำสั่งแต่งตั้งกรรมการจัดทำแผนพัฒนากุศลการ	

บทที่ ๑
บทนำ

๑.๑ หลักการและเหตุผล

เทศบาลตำบลห้วยลานได้ตระหนักการบ่มเพาะ ปลูกฝัง และเสริมสร้างให้บุคลากรสังกัดเทศบาลตำบลห้วยลาน เป็นบุคลากรมืออาชีพ มีคุณธรรม จริยธรรม และอุดมการณ์ในการปฏิบัติราชการ เพื่อก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคมที่ดีขึ้นอย่างยั่งยืนและเกิดประโยชน์สุขต่อประชาชนสูงสุด

ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดพะเยา เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๒ ธันวาคม ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน หมวด ๔ ส่วนที่ ๔ การพัฒนาพนักงานเทศบาล ๒๙๗ การพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชานั้น ต้องพัฒนาทั้ง ๕ ด้าน ได้แก่

๑. ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานโดยทั่วไป เช่น ระเบียบกฎหมาย นโยบายสำคัญของรัฐบาล สถานที่ โครงสร้าง งานนโยบายต่าง ๆ เป็นต้น

๒. ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ได้แก่ ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานของตำแหน่งหนึ่งตำแหน่งใดโดยเฉพาะ เช่น งานฝึกอบรม งานพิมพ์ดีด งานด้านช่าง

๓. ด้านการบริหาร ได้แก่ รายละเอียดที่เกี่ยวกับการบริหารงานและการบริหารคน เช่น ในเรื่องการวางแผน การมอบหมายงาน การจูงใจ การประสานงาน เป็นต้น

๔. ด้านคุณสมบัติส่วนตัว ได้แก่ การช่วยเสริมบุคลิกที่ดี ส่งเสริมให้สามารถปฏิบัติงานร่วมกับบุคคลอื่นได้อย่างราบรื่น และมีประสิทธิภาพ เช่น มนุษยสัมพันธ์การทำงาน การสื่อสาร การเสริมสร้างสุขภาพอนามัย

การเสริมสร้างสุขภาพอนามัย เป็นต้น

๕. ด้านคุณธรรม และจริยธรรม ได้แก่ การพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมในการปฏิบัติงาน เช่น จริยธรรมในการปฏิบัติงาน การพัฒนาคุณภาพชีวิต เพื่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน การปฏิบัติงานอย่างมีความสุข

เพื่อให้สอดคล้องกับแนวทางดังกล่าว เทศบาลตำบลห้วยลานจึงได้จัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขึ้น เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาพนักงานเทศบาล เป็นเครื่องมือในการบริหารงานด้านบุคลากรของผู้บริหาร อีกทั้งยังเป็นการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะทัศนคติที่ดี เทคโนโลยี คุณธรรมและจริยธรรมของบุคลากรเทศบาลตำบลห้วยลานในการปฏิบัติราชการและการบริการประชาชนอย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล

๑.๒ ข้อมูลทั่วไปของเทศบาลตำบลห้วยลาน

๑.๒.๑ คำขวัญตำบลห้วยลาน

“พระธาตุจอมไคร้ศักดิ์ สิ่งประดิษฐ์ไม้ลือไกล
ถิ่นผ้าไหมงามยิ่ง แม่น้ำอิงแหล่งอาศัย
ถ้าเทพนิมิตน่าชม ชุมชนน่าอยู่”

๑.๒.๒ วิสัยทัศน์ (Vision) ของเทศบาลตำบลห้วยลาน

“บริหารโปร่งใส มุ่งเน้นมาตรฐานและผลงาน
สร้างคุณภาพชีวิตของประชาชนอย่างยั่งยืนและพอเพียง ”

๑.๒.๓ พันธกิจ (Mission) ของเทศบาลตำบลห้วยลาน

๑. ส่งเสริมการจัดการศึกษาที่มีประสิทธิภาพและมีมาตรฐาน
๒. ส่งเสริมและสนับสนุนการประกอบอาชีพ ให้เกิดรายได้ที่เพียงพอต่อการยังชีพ
๓. ส่งเสริมและสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ อนามัย แก้ไขปัญหาสังคม
๔. จัดให้มีการคมนาคมที่สะดวกสบาย มีแหล่งน้ำกินน้ำใช้และน้ำเพื่อการเกษตรพอเพียง
๕. ส่งเสริมการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมรวมทั้งภูมิปัญญาท้องถิ่น
๖. ส่งเสริมให้ประชาชนดำเนินการชีวิตตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

๑.๒.๔ จุดมุ่งหมายของเทศบาลตำบลห้วยลาน

๑. ประชาชนได้รับการศึกษา เพิ่มพูนความรู้ และรายได้ที่พอเพียงต่อการดำรงชีพ
๒. ประชาชนมีสุขภาพอนามัยที่ดีและไม่มีปัญหาสังคม
๓. ประชาชนมีการคมนาคมที่สะดวกสบายและมีแหล่งน้ำกินน้ำใช้ และน้ำเพื่อการเกษตร
๔. ประชาชนมีจิตสำนึกและมีส่วนร่วมในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมทั้งภูมิปัญญาท้องถิ่น
๕. ประชาชนดำเนินชีวิตอย่างพอเพียง

๑.๒.๕ วิสัยทัศน์ยุทธศาสตร์การพัฒนากุศลกรของเทศบาลตำบลห้วยลาน

“รวมใจประสาน มุ่งเน้นการบริการและผลงาน ภายใต้หลักธรรมาภิบาล”

๑.๒.๖ พันธกิจการพัฒนากุศลกรของเทศบาลตำบลห้วยลาน

เสริมสร้างพัฒนากุศลกรในสังกัดเทศบาลตำบลห้วยลานทุกระดับ ไปพร้อมกับการปรับกลไกการบริหารงาน ภายใต้หลักธรรมาภิบาล เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดโดยยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง

๑.๒.๗ เป้าหมายการพัฒนาพนักงานเทศบาล

เป้าหมายเชิงปริมาณ

บุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลห้วยลาน ได้รับการพัฒนาการเพิ่มพูนด้านความรู้ ทักษะ ความสามารถ ทักษะที่ดี เทคโนโลยี คุณธรรมและจริยธรรม ในการปฏิบัติงาน โดยสามารถปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับความจำเป็นในการปฏิบัติภารกิจในปัจจุบัน และเตรียมความพร้อมสำหรับอนาคต ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๕ ของจำนวนบุคลากรทั้งหมด ซึ่งบุคลากรในสังกัด ประกอบด้วย

๑. คณะผู้บริหาร
๒. สมาชิกสภาเทศบาล
๓. พนักงานเทศบาล
๔. ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง

เป้าหมายเชิงคุณภาพ

บุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลห้วยลานทุกคน ที่ได้เข้ารับการพัฒนาเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ความสามารถ ทักษะที่ดี เทคโนโลยี คุณธรรมและจริยธรรม ในการปฏิบัติงาน สามารถนำความรู้ ประสบการณ์ที่ได้รับมาใช้เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติงานได้จริง อย่างเป็นรูปธรรม และสามารถประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ตามแนวทางการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

๑.๒.๘ ที่ตั้งของหมู่บ้านหรือชุมชนหรือตำบล

เทศบาลตำบลห้วยลานตั้งอยู่เลขที่ ๔๙ หมู่ที่ ๘ ตำบลห้วยลาน อำเภอดอกคำใต้ จังหวัดพะเยา ตั้งอยู่ทางทิศตะวันออกของอำเภอดอกคำใต้มีระยะทางห่างจากอำเภอดอกคำใต้ ประมาณ ๒๕ กิโลเมตร การคมนาคมใช้ทางหลวงแผ่นดินหมายเลขที่ ๑๐๒๑ (สายพะเยา - เชียงคำ) มีอาณาเขตติดต่อ ดังนี้

ทิศเหนือ	ติดกับตำบลห้วยแก้ว อำเภอภูกามยาว จังหวัดพะเยา และตำบลสันมะค่า อำเภอป่าแดด จังหวัดเชียงราย
ทิศใต้	ติดกับตำบลป่าซาง อำเภอดอกคำใต้ จังหวัดพะเยา
ทิศตะวันออก	ติดกับตำบลห้วยข้าวก่ำ อำเภอจุน จังหวัดพะเยา
ทิศตะวันตก	ติดกับตำบลห้วยแก้ว อำเภอภูกามยาว จังหวัดพะเยา

เทศบาลตำบลห้วยลานมีเนื้อที่ทั้งหมดประมาณ ๘๘.๘๔๘ ตารางกิโลเมตร หรือ ๕๕,๕๓๐ ไร่ และมีพื้นที่สำหรับการเกษตร จำนวน ๒๗,๕๔๘ ไร่

๑.๒.๙ ลักษณะภูมิประเทศ

สภาพภูมิประเทศโดยทั่วไปของตำบลห้วยลาน มีพื้นที่ราบตอนกลาง และมีภูเขาสูงล้อมรอบทางทิศตะวันออกและทิศใต้ โดยมีแม่น้ำอิงไหลผ่านตรงกลางของตำบล มีอ่างเก็บน้ำห้วยต้นดุ่ม อ่างเก็บน้ำหนองฤ เป็นแหล่งเก็บกักน้ำที่สำคัญในตำบลห้วยลาน มีสถานีสูบน้ำพลังงานไฟฟ้าซึ่งสูบน้ำจากลำน้ำแม่อิง กระจายให้เกษตรกรในพื้นที่ทำการเกษตร จำนวน ๓ สถานี ได้แก่ ๑. สถานีสูบน้ำพลังงานไฟฟ้าบ้านทุ่งต้นศรี ๒. สถานีสูบน้ำพลังงานไฟฟ้าบ้านเนินสมบุรณ์ และ ๓. สถานีสูบน้ำพลังงานไฟฟ้าบ้านวังขอนแดง

๑.๒.๑๐ ข้อมูลเกี่ยวกับจำนวนประชากร

ตำบลห้วยลานมีประชากรทั้งสิ้น ๘,๙๓๖ คน แยกเป็นชาย ๔,๒๗๑ คน หญิง ๔,๖๖๕ คน มีความหนาแน่นเฉลี่ย ๑๐๑ คน/ตารางกิโลเมตร และมีผู้สูงอายุจำนวนทั้งสิ้น ๑,๙๒๔ คน

๑.๒.๑๑ ข้อมูลด้านเศรษฐกิจ

พื้นที่ส่วนใหญ่ของพื้นที่ในเขตตำบลห้วยลาน เป็นพื้นที่เกษตรกรรม ซึ่งไม่สามารถประกอบ การเกษตรได้ตลอดทั้งปี ผลผลิตทางการเกษตรส่วนใหญ่ ได้แก่ ข้าว ข้าวโพด ลำไย มันสำปะหลัง เป็นต้น อีกทั้งยังมีการประมงและปศุสัตว์เป็นรายได้เสริม เช่น การเลี้ยงไก่ เป็ด และวัว ในส่วนของการใช้ประโยชน์พื้นที่ ภาคพาณิชย์กรรม ค้าขาย และบริการส่วนใหญ่อยู่ในเขตชุมชนของแต่ละหมู่บ้าน เช่น ธุรกิจโชห่วย ร้านสะดวกซื้อ ธุรกิจห้องแถว บ้านเช่า ธุรกิจโรงงานฟอรัเจอร์ ธุรกิจเกี่ยวกับอาหาร ธุรกิจสถานีบริการน้ำมัน โรงสีขนาดใหญ่ และลานตากพืชผลทางการเกษตร เป็นต้น

๑.๒.๑๒ ข้อมูลด้านการท่องเที่ยว

ปัจจุบันในตำบลห้วยลาน มีแหล่งท่องเที่ยวทั้งเชิงอนุรักษ์ธรรมชาติและแหล่งท่องเที่ยว ทางศาสนาและวัฒนธรรม ได้แก่ ช่วงอนุรักษ์นกยูงไทย วัดถ้ำเทพนิมิต ถ้ำค้างคาว วัดพระธาตุจอมไคร้ เป็นต้น

๑.๒.๑๓ ข้อมูลด้านการศึกษา

ตำบลห้วยลาน มีศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลห้วยลาน จำนวน ๑ แห่ง มีโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สพฐ.) จำนวน ๔ แห่ง ได้แก่ ๑. โรงเรียนบ้านทุ่งต้นศรี ๒. โรงเรียนชุมชนบ้านห้วยลาน ๓. โรงเรียนบ้านวังขอนแดง ๔. โรงเรียนบ้านเนินสมบุรณ์ และมีโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๓๖ จำนวน ๑ แห่ง ได้แก่ โรงเรียนจำเมืองวิทยาคม

๑.๓. โครงสร้างส่วนราชการของเทศบาลตำบลห้วยลาน

จากสภาพปัญหาของเทศบาลตำบลห้วยลาน ว่ามีภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าวภายใต้พระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ พ.ศ. ๒๕๔๒ และกฎหมายอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง ซึ่งเทศบาลตำบลห้วยลาน ได้กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะดำเนินการดังกล่าว โดยเทศบาลตำบลห้วยลานได้กำหนดตำแหน่งของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ให้ตรงกับภารกิจดังกล่าว และได้การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการที่จะรองรับการดำเนินการตามภารกิจนั้น

๑. สำนักปลัดเทศบาล มีหน้าที่และความรับผิดชอบเกี่ยวกับราชการทั่วไปของเทศบาล และราชการที่มีได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกอง หรือส่วนราชการใด ในเทศบาลโดยเฉพาะรวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในเทศบาลให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทาง และแผนการปฏิบัติราชการของเทศบาล โดยแบ่งส่วนราชการภายในออกเป็น ดังนี้

๑.๑ ฝ่ายอำนวยการ มี ๑๑ งาน ดังนี้

- ๑) งานธุรการ
- ๒) งานการเจ้าหน้าที่
- ๓) งานทะเบียนราษฎร
- ๔) งานนิติการ
- ๕) งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- ๖) งานวิเคราะห์นโยบายและแผน
- ๗) งานบริหารทั่วไป
- ๘) งานพัฒนาชุมชน
- ๙) งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม
- ๑๐) งานสุขาภิบาลและอนามัยสิ่งแวดล้อม
- ๑๑) งานการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรม กีฬา และนันทนาการ

๒. กองคลัง มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานการจ่าย การรับ การนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงิน และเอกสารทางการเงิน การตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกา งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จบำนาญ เงินอื่น ๆ งานเกี่ยวกับการจัดทำงบประมาณฐานะทางการเงิน การจัดสรรเงินต่าง ๆ การจัดทำบัญชีทุกประเภท ทะเบียนคุมเงินรายได้และรายจ่ายต่าง ๆ การควบคุมการเบิกจ่าย งานทำงบทดลองประจำปี เดือน ประจำปี งานเกี่ยวกับการพัสดุของเทศบาลและงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย โดยกำหนดแบ่งส่วนราชการภายในออกเป็น ๒ ฝ่าย คือ

๒.๑ ฝ่ายบริหารงานการคลัง มี ๔ งาน ดังนี้

- ๑) งานการเงินและบัญชี
- ๒) งานทรัพย์สินและพัสดุ
- ๓) งานสถิติการคลัง
- ๔) งานระเบียบการคลัง

๒.๒ ฝ่ายพัฒนาและจัดเก็บรายได้ มี ๔ งาน ดังนี้

- ๑) งานจัดเก็บและพัฒนารายได้
- ๒) งานผลประโยชน์และกิจการพาณิชย์
- ๓) งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน
- ๔) งานบริการข้อมูลแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน

๓. กองช่าง มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการสำรวจ ออกแบบ การจัดทำข้อมูลทางด้านวิศวกรรมการจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ งานออกแบบและเขียนแบบ การตรวจสอบ การก่อสร้าง งานควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย งานแผนการปฏิบัติงานการก่อสร้างและการซ่อมบำรุง การควบคุมการก่อสร้าง และซ่อมบำรุง งานแผนงานด้านวิศวกรรมเครื่องจักรกล การรวบรวมประวัติ ติดตาม ควบคุมการปฏิบัติงานเครื่องจักรกล การควบคุม การบำรุงรักษาเครื่องจักรกลและยานพาหนะ และงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย โดยกำหนดแบ่งส่วนราชการภายในออกเป็น ๒ ฝ่าย คือ

๓.๑ ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง มี ๔ งาน ดังนี้

- ๑) งานวิศวกรรม
- ๒) งานสถาปัตยกรรม
- ๓) งานผังเมือง
- ๔) งานธุรการ

๓.๒ ฝ่ายการโยธา มี ๔ งาน ดังนี้

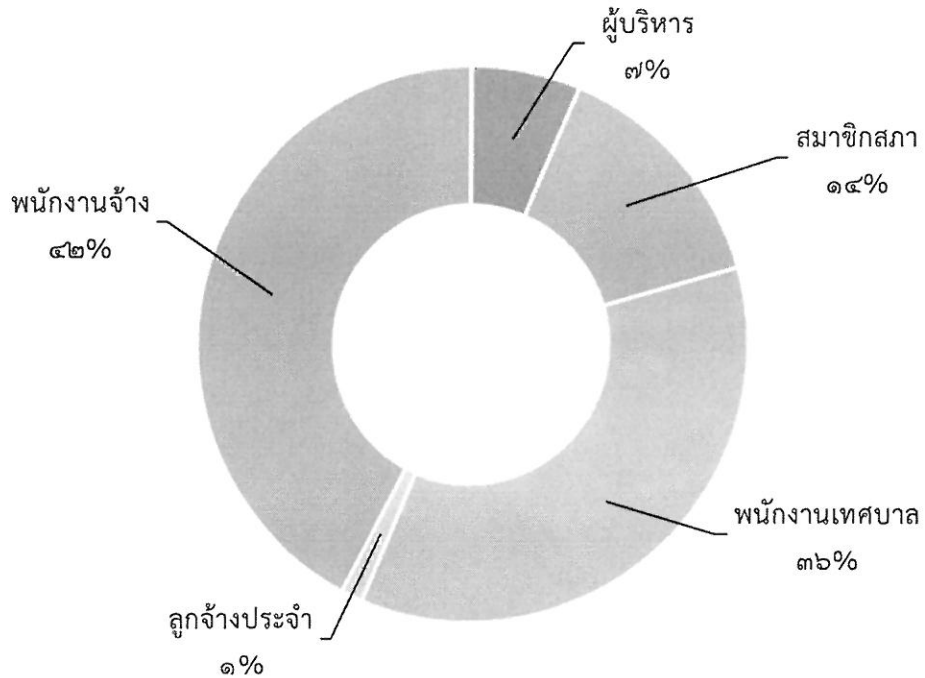
- ๑) งานสาธารณูปโภค
- ๒) งานสวนสาธารณะ
- ๓) งานจัดสถานที่และไฟฟ้าสาธารณะ
- ๔) งานศูนย์เครื่องจักรกล

๑.๔. ศักยภาพด้านอัตรากำลัง

๑.๔.๑ จำนวนบุคลากรเทศบาลตำบลห้วยลาน มีจำนวนทั้งสิ้น ๗๘ คน ดังตารางที่ ๑

ตารางที่ ๑ ตารางแสดงจำนวนบุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลห้วยลาน

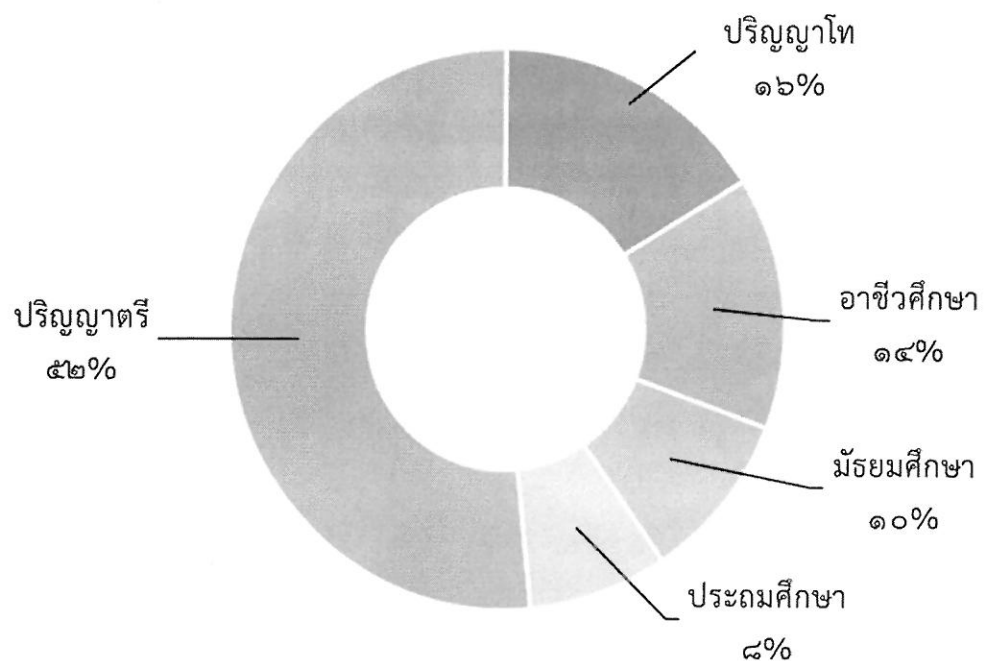
ประเภทบุคลากร	จำนวน (คน)	หมายเหตุ
ผู้บริหารท้องถิ่น	๕	
- นายกเทศมนตรี	๑	
- รองนายกเทศมนตรี	๒	
- เลขานุการนายกเทศมนตรี	๑	
- ที่ปรึกษานายกเทศมนตรี	๑	
สมาชิกสภาเทศบาล	๑๑	
- เขตการเลือกตั้งที่ ๑	๕	
- เขตการเลือกตั้งที่ ๒	๖	
พนักงานเทศบาล	๒๘	
- สายงานบริหารงานท้องถิ่น	๑	- สังกัดสำนักปลัด จำนวน ๑๕ คน
- สายงานอำนวยการท้องถิ่น	๗	- สังกัดกองคลัง จำนวน ๘ คน
- สายงานวิชาการ	๑๕	- สังกัดกองช่าง จำนวน ๔ คน
- สายงานทั่วไป	๕	
ลูกจ้างประจำ	๑	- สังกัดกองช่าง
พนักงานจ้าง	๓๓	
- พนักงานจ้างตามภารกิจ	๒๐	- สังกัดกองคลัง จำนวน ๕ คน
- พนักงานจ้างทั่วไป	๑๓	- สังกัดกองช่าง จำนวน ๑๒ คน



แผนภาพที่ ๑ แผนภาพแสดงจำนวนบุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลห้วยลาน

๑.๔.๒ โครงสร้างการศึกษา

การศึกษาของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างสังกัดเทศบาลตำบลห้วยลาน ส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ ๕๒ รองลงมาคือปริญญาโท คิดเป็นร้อยละ ๑๖ ถัดมาคือระดับอาชีวศึกษา มัธยมศึกษา คิดเป็นร้อยละ ๑๔ และประถมศึกษา คิดเป็นร้อยละ ๑๐ ในขณะที่ระดับประถมศึกษา มีสัดส่วนน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ ๘ ตามลำดับ



แผนภาพที่ ๒ แผนภาพแสดงร้อยละของพนักงานเทศบาลจำแนกตามระดับการศึกษา

๑.๔.๓ โครงสร้างอายุ

เทศบาลตำบลห้วยลาน มีพนักงานช่วงอายุ ๓๕ - ๔๙ ปี ร้อยละ ๖๑ รองลงมาคือช่วงอายุ ๕๐ - ๖๐ ปี ร้อยละ ๑๒ ช่วงอายุ ๒๕ - ๓๔ ปี ร้อยละ ๑๘ และช่วงอายุต่ำกว่า ๒๕ ปี ร้อยละ ๒ และพบว่า มีพนักงานเทศบาลเริ่มจะสูงวัยมากขึ้น ซึ่งอาจส่งผลกระทบต่อการทำงานหากไม่เตรียมความพร้อมของบุคลากรเพื่อรับการถ่ายทอดองค์ความรู้จากพนักงานอาวุโส และทดแทนในตำแหน่งที่ว่างจากการเกษียณอายุ และจากการที่เทศบาลตำบลห้วยลาน เป็นสังคมของผู้สูงวัยย่อมมีผลต่อทัศนคติเดิม และการไม่ยอมรับการเปลี่ยนแปลง ทำให้การบริหารจัดการอาจจะไม่สามารถตอบสนองทันต่อความต้องการของสังคมในปัจจุบัน

ตารางที่ ๔ ตารางแสดงอายุของพนักงานเทศบาล

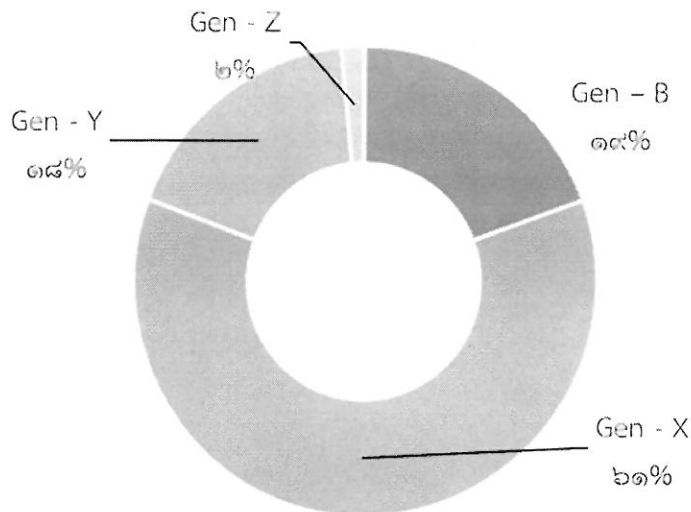
ช่วงอายุ	Generation	จำนวน (คน)	ร้อยละ	อายุเฉลี่ย (ปี)
๕๐ - ๖๐ ปี	Gen - B	๑๒	๑๙	๕๕
๓๕ - ๔๙ ปี	Gen - X	๓๘	๖๑	๔๒
๒๕ - ๓๔ ปี	Gen - Y	๑๑	๑๘	๒๙.๕
ต่ำกว่า ๒๕ ปี	Gen - Z	๑	๒	๒๔
รวม		๖๒	๑๐๐	๓๙

หมายเหตุ : “Gen-B” (Generation B) หรือ Baby Boomers เป็นกลุ่มคนที่เกิดในช่วง พ.ศ. ๒๔๘๙ - ๒๕๐๗

“Gen-X” (Generation X) คนที่เกิดระหว่างปีพ.ศ. ๒๕๐๘ - ๒๕๒๒

“Gen-Y” (Generation Y) คนที่เกิดระหว่างปีพ.ศ. ๒๕๒๓ - ๒๕๔๐

“Gen-Z” (Generation Z) กลุ่มอายุน้อยที่สุดในปัจจุบัน เป็นผู้ที่เกิดในช่วง พ.ศ. ๒๕๔๐ - ปัจจุบัน



แผนภาพที่ ๓ แผนภาพแสดงร้อยละของอายุของพนักงานเทศบาล

บทที่ ๒

กรอบแนวคิดการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาคูคลากร

การจัดทำยุทธศาสตร์การพัฒนาคูคลากรมีวัตถุประสงค์เพื่อให้องค์กรมีจุดมุ่งหมาย ทิศทาง ในการก้าวไปข้างหน้าในเชิงการพัฒนาคูคลากร เพื่อไปตอบสนองต่อยุทธศาสตร์องค์กร มีวิธีการและ เครื่องมือในการผลักดันสู่ความสำเร็จรวมทั้งระบบการติดตามผล อีกทั้งเป็นการสร้างความต่อเนื่องในการ พัฒนาคูคลากรในองค์กร ซึ่งการจัดทำยุทธศาสตร์นั้นคือการกำหนดทิศทางขององค์กร ซึ่งทิศทางนี้จะมีผล ครอบคลุมอยู่ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี

ในการจัดทำยุทธศาสตร์การพัฒนาคูคลากรของเทศบาลตำบลห้วยลานนั้น ต้องเป็นการ จัดทำยุทธศาสตร์ที่มีความเชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์หลักตามแผนยุทธศาสตร์ชาติ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและ สังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น นโยบายของ รัฐบาล และนโยบายผู้บริหาร ทั้งนี้ เพื่อให้ยุทธศาสตร์การพัฒนาคูคลากรนั้นเป็นส่วนที่ช่วยสนับสนุน ผลักดันให้ยุทธศาสตร์ของหน่วยงานประสบความสำเร็จผ่านทางคูคลากรที่ได้รับการพัฒนาให้มีความรู้ สมรรถนะ เป็นผู้นำ เป็นคนดี มีวินัย และมีพลังกายพลังใจในการปฏิบัติภารกิจให้ประสบความสำเร็จอย่างดี ยิ่ง และเพื่อให้ยุทธศาสตร์การพัฒนาคูคลากรนั้นมีความเชื่อมต่อกับยุทธศาสตร์ของเทศบาลตำบลห้วยลาน ในทุก ๆ ยุทธศาสตร์ โดยมีได้เพียงเชื่อมโยงเฉพาะในด้านที่เป็นยุทธศาสตร์ด้านทรัพยากรบุคคลเท่านั้น

เพื่อให้การจัดทำยุทธศาสตร์การพัฒนาคูคลากรของเทศบาลตำบลห้วยลานมีความ สอดคล้องและสัมพันธ์กับยุทธศาสตร์ดังกล่าว จึงได้กำหนดกระบวนการในการจัดทำ ดังนี้

ขั้นตอนที่ ๑ กำหนดประเด็นหลักตามยุทธศาสตร์ขององค์กร เพื่อศึกษาแนวนโยบายแผน ยุทธศาสตร์ชาติ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ การพัฒนาจังหวัด แนวนโยบายของจังหวัด อำเภอ และทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์องค์กร

ในการกำหนดประเด็นหลักตามยุทธศาสตร์เทศบาลตำบลห้วยลานนั้น เป็นการศึกษาข้อมูล ประกอบที่สำคัญในการจัดทำยุทธศาสตร์ ศึกษาตัวชี้วัดในระดับองค์กร เมื่อได้ทำการศึกษาและทบทวน ข้อมูลยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้อง ข้อมูลวิสัยทัศน์ พันธกิจแล้ว จากนั้น จึงดำเนินการกำหนดประเด็นสำคัญใน ยุทธศาสตร์องค์กร

ขั้นตอนที่ ๒ การทำ HR SWOT เพื่อวิเคราะห์จุดอ่อน จุดแข็ง โอกาส อุปสรรค ในเรื่องของ “คน” ที่จะทำให้องค์กรบรรลุ หรือไม่บรรลุตามยุทธศาสตร์ที่วางไว้

ขั้นตอนนี้เป็นขั้นตอนที่จะช่วยในการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยภายใน และปัจจัยภายนอกใน ด้านทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อความสำเร็จขององค์กร ซึ่งการทำ HR SWOT นั้น

- เป็นการวิเคราะห์จุดอ่อน จุดแข็ง โอกาส อุปสรรค ในเรื่องของ “คน” ที่จะทำให้อ องค์กรบรรลุหรือไม่บรรลุผลสำเร็จตามยุทธศาสตร์ที่วางไว้

- เป็นการดำเนินการในรูปการประชุม หรือ Workshop เพื่อเป็นการระดมสมอง ซึ่งให้ได้มาซึ่งข้อมูลจำนวนมาก

- เป็นการระดมสมอง โดยที่สิ่งที่ได้จากการระดมสมองนั้นเป็นความเห็นของผู้ที่เข้าร่วม

- พิจารณาให้มีความสำคัญกับจุดอ่อนเป็นลำดับแรก ๆ

- เป็นการวิเคราะห์ในทุก ๆ ด้านที่เกี่ยวกับการบริหาร และพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

ไม่ควรจำกัดเฉพาะในด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพียงอย่างเดียว

ขั้นตอนที่ ๓ วิเคราะห์ข้อมูลสำคัญด้านทรัพยากรมนุษย์ เพื่อวิเคราะห์ข้อมูลที่สำคัญ ซึ่งจะช่วยสนับสนุนผลการทำ HR SWOT และเป็นข้อมูลสนับสนุนในการกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนากุศลการต่อไป

ขั้นตอนนี้ เป็นขั้นตอนที่จะช่วยสนับสนุนการจัดทำยุทธศาสตร์ ด้วยการวิเคราะห์จากข้อมูลสำคัญด้านทรัพยากรมนุษย์ และยังเป็น การตรวจสอบ ยืนยัน การทำ HR SWOT นอกจากนี้การวิเคราะห์ข้อมูลสำคัญด้านทรัพยากรมนุษย์ ยังช่วยให้การจัดทำยุทธศาสตร์ต่าง ๆ มีความถูกต้องโดยมีข้อมูลตัวเลขสนับสนุนการคิดวิเคราะห์และการจัดทำ

ผลจากการวิเคราะห์ข้อมูลสำคัญด้านทรัพยากรมนุษย์นั้น ทำให้องค์กรเห็นถึงนัยสำคัญที่มีผลต่อการบริหารงานในปัจจุบัน และอนาคตอันใกล้ เช่น การวิเคราะห์จำนวนคนในแต่ละช่วงอายุ ทำให้เห็นถึงกลุ่มประชากรส่วนใหญ่ในองค์กร ด้วยข้อมูลนี้ทำให้การกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนา แผนการพัฒนามีความสอดคล้องกับกลุ่มคนส่วนใหญ่ในองค์กร และค่าใช้จ่ายในการพัฒนานั้นสะท้อนถึงการบริหารจัดการความพยายามในการดำเนินการพัฒนาผ่านการใช้จ่ายเพื่อการพัฒนาซึ่งสามารถนำไปเปรียบเทียบกับหน่วยงานที่เป็นหน่วยงานที่ดีในเรื่องการพัฒนาด้าน

ขั้นตอนที่ ๔ ศึกษาตัวแบบการพัฒนาขององค์กรที่คล้ายคลึงกัน เพื่อศึกษาแนวปฏิบัติที่ดีขององค์กรอื่นซึ่งจะช่วยสนับสนุนการกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนากุศลการเนื่องด้วยจากความเป็นจริงที่ว่าองค์กรใดองค์กรหนึ่งนั้นไม่ได้เก่งไปทุกเรื่อง ยังมีองค์กรที่เก่งกว่าองค์กรอื่น ๆ ในบางเรื่อง ดังนั้น การศึกษาจากประสบการณ์ตรงขององค์กรอื่น แล้วนำมาประยุกต์ให้เหมาะสม จะช่วยประหยัดเวลาและลดการดำเนินงานแบบลองผิดลองถูก ทำให้สามารถเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน และเพิ่มศักยภาพในการแข่งขัน

ขั้นตอนที่ ๕ จัดทำยุทธศาสตร์การพัฒนากุศลการ (HRD Strategy) เป็นขั้นตอนการกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนากุศลการในรายละเอียด พร้อมตัวชี้วัดผลงานที่สำคัญ (KPI) ขั้นตอนนี้ เป็นขั้นตอนในการสร้างยุทธศาสตร์การพัฒนากุศลการขององค์กร โดยการนำข้อมูลที่ได้จากขั้นตอนที่ ๑ ถึง ๔ มาวิเคราะห์ จัดลำดับความสำคัญ จัดกลุ่มประเด็นปัญหา เพื่อจัดทำเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนากุศลการ

เมื่อสร้างยุทธศาสตร์การพัฒนากุศลการจากขั้นตอนการสร้างยุทธศาสตร์และทำการเชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์หลักของเทศบาลตำบลห้วยลานแล้ว ลำดับถัดมาดำเนินการจัดกลุ่ม ปรับปรุง เพื่อคัดเลือกให้เหลือในปริมาณยุทธศาสตร์ที่เหมาะสม จากนั้นนำชื่อยุทธศาสตร์ที่ได้ผ่านการจัดกลุ่ม ปรับปรุงแล้ว มากำหนดตัวชี้วัด พร้อมทั้งชื่อโครงการในแต่ละยุทธศาสตร์ ในการกำหนดตัวชี้วัดควรเป็นการวัดผลลัพธ์หรือผลสัมฤทธิ์ของยุทธศาสตร์ และควรกำหนดตัวชี้วัดที่สอดคล้องและตรงต่อยุทธศาสตร์ที่กำหนดขึ้นมา

ขั้นตอนที่ ๖ จัดทำแผนปฏิบัติงาน (Action Plan) เป็นขั้นตอนหนึ่งในการแปลงยุทธศาสตร์มาสู่การปฏิบัติและการกำหนดแผนงาน/โครงการ เป็นการผลักดันให้ยุทธศาสตร์การพัฒนากุศลการนั้น ประสบผลสำเร็จด้วยการจัดทำแผนปฏิบัติงานมีวัตถุประสงค์เพื่อให้การดำเนินงานตามยุทธศาสตร์นั้นได้เกิดขึ้นจริง มีกระบวนการ ผู้รับผิดชอบ และขอบเขตเวลาการดำเนินงานที่ชัดเจน นอกจากนี้ยังเป็นการมอบหมายความรับผิดชอบให้ผู้ที่เกี่ยวข้องเพื่อนำไปกำหนดเป็นแผนงานการปฏิบัติงานของตนซึ่งนำไปสู่การประเมินผลงานประจำปีที่มีความชัดเจนในผลงานที่เกิดขึ้น

ขั้นตอนที่ ๗ ประเมินผลการพัฒนาตามแผน เป็นการติดตามผลความก้าวหน้า และความสำเร็จ ทั้งนี้เพื่อนำมาปรับแต่งแผนปฏิบัติงานให้ปฏิบัติได้ตามเป้าหมายที่กำหนดขึ้นตอนสุดท้ายของการจัดทำยุทธศาสตร์การพัฒนากุศลการนั้น เป็นขั้นตอนการติดตามและประเมินผลความก้าวหน้าความสำเร็จของยุทธศาสตร์ที่ได้กำหนดไว้ ในการประเมินและติดตามผลตลอดช่วงระยะเวลาของแผนปฏิบัติการ เพื่อองค์กร จะได้ทราบถึงความก้าวหน้าตามแผนงาน และเมื่อเกิดความล่าช้าองค์กรสามารถศึกษาข้อมูลเพิ่มเติมจากผู้รับผิดชอบ เพื่อร่วมกันปรับปรุงการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายในที่สุด

บทที่ ๓ ยุทธศาสตร์และนโยบายที่เกี่ยวข้อง

๓.๑ แผนยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐)

มีวิสัยทัศน์คือ “ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” เพื่อประสานความร่วมมือระหว่างภาครัฐ เอกชน และประชาชนเพื่อประโยชน์ส่วนรวม คือ หัวใจสำคัญในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี ที่มุ่งยกระดับรายได้ และคุณภาพชีวิตของประชาชนอย่างต่อเนื่อง พร้อมสร้างความสุขอย่างยั่งยืนตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ยึดหลักคุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาล โดยประกอบด้วย ๖ ยุทธศาสตร์ ดังนี้

๑. ยุทธศาสตร์ชาติด้านความมั่นคง มีกรอบแนวทางที่สำคัญ ดังนี้

(๑) เสริมสร้างความมั่นคงของสถาบันหลักและการปกครองระบบประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข (๒) ปฏิรูปกลไกการบริหารประเทศและพัฒนาความมั่นคงทางการเมือง ขจัดคอร์รัปชัน สร้างความเชื่อมั่นในกระบวนการยุติธรรม (๓) การรักษาความมั่นคงภายในและความสงบเรียบร้อยภายใน ตลอดจนการบริหารจัดการความมั่นคงชายแดนและชายฝั่งทะเล (๔) การพัฒนาระบบกลไก มาตรการและความร่วมมือระหว่าง ประเทศทุกระดับ และรักษาคุณภาพความสัมพันธ์กับประเทศมหาอำนาจ เพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาความมั่นคงรูปแบบใหม่ (๕) การพัฒนาเสริมสร้างศักยภาพการป้องกันภัยคุกคามข้ามชาติ การรักษาความสงบเรียบร้อยภายในประเทศ (๖) การพัฒนาระบบการเตรียมพร้อมแห่งชาติและระบบบริหารจัดการภัยพิบัติ รักษาความมั่นคงของฐานทรัพยากรธรรมชาติ สิ่งแวดล้อม (๗) การปรับปรุงกระบวนการทำงานของกลไกที่เกี่ยวข้องจากแนวตั้งสู่ แนวระนาบมากขึ้น

๒. ยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน มีกรอบแนวทาง ที่สำคัญ ดังนี้

(๑) การพัฒนาสมรรถนะทางเศรษฐกิจ ส่งเสริมการค้า การลงทุน พัฒนาสู่ชาติการค้า (๒) การพัฒนาภาคการผลิตและบริการ เสริมสร้างฐานการผลิตเข้มแข็ง ยั่งยืน และส่งเสริมเกษตรกรรายย่อยสู่เกษตรยั่งยืนเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม (๓) การพัฒนาผู้ประกอบการและเศรษฐกิจชุมชน พัฒนาทักษะ ผู้ประกอบการยกระดับผลิตภาพแรงงานและพัฒนา SMEs สู่อุตสาหกรรม (๔) การพัฒนาพื้นที่เศรษฐกิจพิเศษและเมือง พัฒนาเขตเศรษฐกิจพิเศษชายแดน พัฒนาระบบเมืองศูนย์กลางความเจริญ (๕) การลงทุนพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน ด้านการขนส่ง ความมั่นคงและพลังงาน ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ และการวิจัยและพัฒนา (๖) การเชื่อมโยงกับภูมิภาคและเศรษฐกิจโลก สร้างความเป็นหุ้นส่วน การพัฒนากับนานาชาติ ประเทศ ส่งเสริมให้ไทยเป็นฐานของการประกอบธุรกิจ ฯลฯ

๓. ยุทธศาสตร์ชาติด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ มีกรอบแนวทางที่สำคัญ ดังนี้

(๑) พัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต (๒) การยกระดับการศึกษาและการเรียนรู้ ให้มีคุณภาพเท่าเทียมและทั่วถึง (๓) ปลุกฝังระเบียบวินัย คุณธรรม จริยธรรม ค่านิยมที่พึงประสงค์ (๔) การสร้างเสริมให้คนมีสุขภาวะที่ดี (๕) การสร้างความอยู่ดีมีสุขของครอบครัวไทย

๔. ยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคม มีกรอบแนวทางที่สำคัญ ดังนี้

(๑) สร้างความมั่นคงและการลดความเหลื่อมล้ำทางเศรษฐกิจและสังคม (๒) พัฒนาระบบบริการและระบบบริหารจัดการสุขภาพ (๓) มีสภาพแวดล้อมและนวัตกรรมที่เอื้อต่อการดำรงชีวิตในสังคมสูงวัย (๔) สร้างความเข้มแข็งของสถาบันทางสังคม พูนทางวัฒนธรรมและความเข้มแข็งของชุมชน (๕) พัฒนาการสื่อสารมวลชนให้เป็นกลไกในการสนับสนุนการพัฒนา

๕. ยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม มีกรอบแนวทางที่สำคัญ ดังนี้

(๑) จัดระบบอนุรักษ์ พื้ฟู และป้องกันการทำลายทรัพยากรธรรมชาติ (๒) วางระบบบริหารจัดการน้ำให้มีประสิทธิภาพทั้ง ๒๕ ลุ่มน้ำ เน้นการปรับระบบการบริหารจัดการอุทกภัยอย่างบูรณาการ (๓) การพัฒนาและใช้พลังงานที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม (๔) การพัฒนาเมืองอุตสาหกรรมเชิงนิเวศและเมืองเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม (๕) การร่วมลดปัญหาโลกร้อนและปรับตัวให้พร้อมกับการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ (๖) การใช้เครื่องมือทางเศรษฐศาสตร์และนโยบายการคลังเพื่อสิ่งแวดล้อม

๖. ยุทธศาสตร์ชาติด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ มีกรอบแนวทางที่สำคัญ ดังนี้

(๑) การปรับปรุงโครงสร้าง บทบาท ภารกิจของหน่วยงาน ภาครัฐให้มีขนาดที่เหมาะสม (๒) การวางระบบบริหารราชการแบบบูรณาการ (๓) การพัฒนาระบบบริหารจัดการกำลังคนและพัฒนาศักยภาพภาครัฐ (๔) การต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ (๕) การปรับปรุงกฎหมายและระเบียบต่าง ๆ ให้ทันสมัยเป็นธรรมและเป็นสากล (๖) พัฒนาระบบการให้บริการประชาชนของหน่วยงานภาครัฐ (๗) ปรับปรุงการบริหารจัดการรายได้และรายจ่ายของภาครัฐ

๓.๒ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒

เป็นแผนพัฒนาประเทศระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔) ที่มุ่งสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม โดยยึดคนเป็นศูนย์กลางการพัฒนาอย่างมีส่วนร่วม ยึดหลักสมดุล ยั่งยืน มุ่งการเตรียมความพร้อม และวางรากฐานในการยกระดับประเทศไทย และนำไปสู่การบรรลุวิสัยทัศน์ระยะยาว “มั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน” ซึ่งยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาบุคลากรนั้น คือ ประเด็นยุทธศาสตร์ ที่ ๖ การบริหารจัดการในภาครัฐ การป้องกันการทุจริตประพฤติมิชอบ และธรรมาภิบาลในสังคมไทย มีรายละเอียดดังนี้

ระบบการบริหารจัดการในภาครัฐที่ขาดประสิทธิภาพเป็นอุปสรรคที่สำคัญต่อการพัฒนาประเทศมาอย่างต่อเนื่อง ทั้งการให้บริการประชาชนยังไม่ได้มาตรฐานสากล การบังคับใช้กฎหมายที่ขาดประสิทธิภาพ การบริหารจัดการและการให้บริการของท้องถิ่นขาดความโปร่งใส ระบบและกระบวนการยุติธรรมไม่สามารถอำนวยความสะดวกได้อย่างเสมอภาคและเป็นธรรม รวมทั้งการทุจริตประพฤติมิชอบ

การพัฒนาระยะต่อไปจึงต้องเร่งปฏิรูปการบริหารจัดการภาครัฐให้เกิดผลสัมฤทธิ์อย่างจริงจัง โดยมุ่งเน้นในเรื่องการลดสัดส่วนค่าใช้จ่ายด้านบุคลากร และเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการและการให้บริการของภาครัฐ รวมทั้งประสิทธิภาพการประกอบธุรกิจของประเทศ การเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการที่ดีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น การปรับคะแนนดัชนีการรับรู้การทุจริตให้อยู่ในระดับที่ดีขึ้น และการลดจำนวนการดำเนินคดีกับผู้มิได้กระทำความผิด

แนวทางการพัฒนาสำคัญ ประกอบด้วย (๑) ปรับปรุงโครงสร้างหน่วยงาน บทบาท ภารกิจ และคุณภาพบุคลากรภาครัฐ ให้มีความโปร่งใส ทันสมัย คล่องตัว มีขนาดที่เหมาะสม เกิดความคุ้มค่า (๒) ปรับปรุงกระบวนการงบประมาณ และสร้างกลไกในการติดตามตรวจสอบการเงินการคลังภาครัฐ เพื่อให้การจัดสรรและการใช้จ่ายมีประสิทธิภาพ (๓) เพิ่มประสิทธิภาพและยกระดับการให้บริการสาธารณะให้ได้มาตรฐานสากล เพื่อให้ประชาชนและภาคธุรกิจได้รับบริการที่มีคุณภาพ ได้มาตรฐาน และอำนวยความสะดวกตรงตามความต้องการ (๔) เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อให้ประชาชนได้รับการบริการอย่างมีประสิทธิภาพและทั่วถึง (๕) ป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ เพื่อให้สังคมไทยมีวินัย โปร่งใส และยุติธรรม และ (๖) ปฏิรูปกฎหมายและกระบวนการยุติธรรมให้มีความทันสมัย เป็นธรรม และสอดคล้องกับข้อบังคับสากลหรือข้อตกลงระหว่างประเทศ

๓.๓ ยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕

ยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕ มีวัตถุประสงค์เพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อพัฒนาศักยภาพ และสามารถพัฒนาท้องถิ่นได้อย่างบรรลุเป้าหมายและมีความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงในอนาคต ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ปรับปรุงโครงสร้างและอัตรากำลังให้เหมาะสมกับประเภทองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีกลยุทธ์ดังนี้

กลยุทธ์ที่ ๑ จัดทำโครงสร้างองค์และอัตรากำลังให้เหมาะสมกับท้องถิ่นและลักษณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

กลยุทธ์ที่ ๒ จัดระบบธนาคารคลังสมอง (Think Tank) เตรียมรองรับสังคมผู้สูงอายุ (Aging Society) ในบริบทขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ พัฒนาประสิทธิภาพระบบทรัพยากร มีกลยุทธ์ดังนี้

กลยุทธ์ที่ ๑ ทบทวนต้นแบบสมรรถนะและพัฒนาประเมินรูปแบบใหม่ที่เหมาะสมกับ Thailand ๔.๐

กลยุทธ์ที่ ๒ ปรับกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีความยืดหยุ่น คุ่มค่าและเหมาะสมกับทิศทางการทำงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

กลยุทธ์ที่ ๓ สื่อสารนโยบายและมาตรฐานการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลตามการเปลี่ยนแปลงและแผนปฏิรูปประเทศด้านการบริหารราชการแผ่นดิน

กลยุทธ์ที่ ๔ ส่งเสริม จูงใจและสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและการเป็นองค์กรแห่งความผูกพัน (Engaged Organization)

กลยุทธ์ที่ ๕ สร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพที่ชัดเจน

กลยุทธ์ที่ ๖ ปรับปรุงระบบประเมินผลการปฏิบัติราชการประจำปีที่เหมาะสมกับบริบทขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรและผู้บริหารให้มีศักยภาพที่สอดคล้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคลตามแนวทาง Thailand ๔.๐ มีกลยุทธ์ดังนี้

กลยุทธ์ที่ ๑ จัดทำและขับเคลื่อนแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่ตรงกับความจำเป็นของท้องถิ่น และสอดคล้องกับ Thailand ๔.๐

กลยุทธ์ที่ ๒ พัฒนา ดูแลรักษาผู้มีศักยภาพสูงและคนดีในสายงานต่าง ๆ ให้สามารถขับเคลื่อนและช่วยเหลือประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

กลยุทธ์ที่ ๓ จัดทำแผนเตรียมความพร้อมสู่ตำแหน่งระดับสูงในสายงานอำนวยการและสายงานบริหาร

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ เน้นความโปร่งใสในระบบบริหารทรัพยากรบุคคลส่วนท้องถิ่นที่ยึดสมรรถนะและการสร้างเสริมหลักธรรมาภิบาล มีกลยุทธ์ดังนี้

กลยุทธ์ที่ ๑ สร้างความสมดุลระหว่างฝ่ายการเมืองและข้าราชการประจำและเกิดการตัดสินใจบนหลักคุณธรรม

กลยุทธ์ที่ ๒ ส่งเสริมและสร้างจริยธรรมแก่บุคลากรส่วนท้องถิ่น

กลยุทธ์ที่ ๓ พัฒนาและปรับปรุงเครื่องมือและวิธีการในการบริหารทรัพยากรบุคคลที่เหมาะสมและโปร่งใส

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ ต่อยอดเสริมสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีแก่ทรัพยากรบุคคลส่วนท้องถิ่น มีกลยุทธ์
ดังนี้

กลยุทธ์ที่ ๑ ส่งเสริมความสุขและสภาวะแวดล้อมในการปฏิบัติงาน
กลยุทธ์ที่ ๒ สร้างความสัมพันธ์และบริหารความแตกต่างระหว่างช่วงวัยและความ
หลากหลายของบุคคล

ยุทธศาสตร์ที่ ๖ ขับเคลื่อนระบบทรัพยากรบุคคลส่วนท้องถิ่นด้วยนวัตกรรมและเทคโนโลยี
มีกลยุทธ์ดังนี้

กลยุทธ์ที่ ๑ พัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศเพื่อการบริหารทรัพยากรบุคคลของ
องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและเชื่อมโยงข้อมูลทรัพยากรบุคคลของทุกหน่วยงาน

กลยุทธ์ที่ ๒ การนำเทคโนโลยีข้อมูลสารสนเทศมาใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

กลยุทธ์ที่ ๓ การส่งเสริมนวัตกรรมด้านทรัพยากรบุคคล

ยุทธศาสตร์ที่ ๗ การกำกับ ติดตาม และประเมินผล มีกลยุทธ์ดังนี้
จัดให้มีหลักเกณฑ์ รูปแบบ เครื่องมือ และตัวชี้วัด สำหรับใช้กำกับ ติดตาม และ
ประเมินผล

๓.๔ แผนพัฒนาจังหวัดพะเยา (พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๔)

วิสัยทัศน์ : แหล่งผลิตเกษตรกรปลอดภัย สังคมเข้มแข็งภายใต้การเป็นประชาคมอาเซียน

จังหวัดมีพื้นที่เกษตรปลอดภัย มีช่องทางการตลาด ผลผลิตเกษตรกรปลอดภัยมีการขยายตัว ประชาชน
มีรายได้ มีความเป็นอยู่ที่ดี มีมูลค่า การค้า การลงทุน การท่องเที่ยว การค้าชายแดน มีความมั่นคงปลอดภัย
ชุมชนเข้มแข็งมากขึ้น มีทรัพยากรธรรมชาติที่ยั่งยืน ภายใต้การอยู่ร่วมกันเป็นประชาคมอาเซียน

ยุทธศาสตร์ ๑ ส่งเสริมเกษตรกรปลอดภัยและการค้าการลงทุนเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการ
แข่งขัน มีกลยุทธ์ดังนี้

- ๑) พัฒนาการเกษตรสู่ระบบเกษตรปลอดภัย/อินทรีย์
- ๒) ขับเคลื่อนและขยายผลโครงการตามแนวพระราชดำริ
- ๓) พัฒนาศักยภาพสถาบันเกษตรกรและผู้ประกอบการเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน
- ๔) พัฒนาการค้า การลงทุน

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ส่งเสริมและพัฒนากองทุนเชิงอนุรักษ์เรียนรู้วิถีชุมชนในแนวทาง
เศรษฐกิจสร้างสรรค์ มีกลยุทธ์ดังนี้

- ๑) พัฒนาแหล่งท่องเที่ยวสินค้าและบริการ
- ๒) พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและสิ่งอำนวยความสะดวก
- ๓) การพัฒนามาตรฐานและบุคลากร
- ๔) การบริหารจัดการ
- ๕) การประชาสัมพันธ์และการตลาด

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ พัฒนาเมืองและโครงสร้างพื้นฐาน มีกลยุทธ์ดังนี้

- ๑) พัฒนาเมือง
- ๒.) พัฒนาระบบสาธารณูปโภค
- ๓) พัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ สร้างคุณค่าและพัฒนาคุณภาพชีวิตประชาชน มีกลยุทธ์ดังนี้

- ๑) พัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนทุกกลุ่มวัย
- ๒) สร้างสังคมเอื้ออาทรภายใต้อัตลักษณ์คุณค่าทางประวัติศาสตร์วัฒนธรรมและอาเซียน

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ พัฒนาและอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน มีกลยุทธ์ดังนี้

- ๑) ส่งเสริมการอนุรักษ์ฟื้นฟูและเพิ่มพื้นที่สีเขียวสร้างความสมบูรณ์ในทุกพื้นที่
- ๒) ส่งเสริมการอนุรักษ์ทรัพยากรดินและน้ำ
- ๓) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ๔) ส่งเสริมให้คนอยู่ร่วมกับป่าอย่างยั่งยืน
- ๕) ส่งเสริมสนับสนุนการอนุรักษ์พลังงานและการใช้พลังงานทดแทน

ยุทธศาสตร์ที่ ๖ ส่งเสริมความมั่นคงภายในและตามแนวชายแดน มีกลยุทธ์ดังนี้

- ๑) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการพิทักษ์ รักษาสถาบันหลักของชาติ
- ๒) ป้องกัน ปราบปราม และบำบัดยาเสพติดภายใต้กลไกประชารัฐ
- ๓) พัฒนากลไกอำนวยความสะดวกที่มีประสิทธิภาพ
- ๔) เพิ่มศักยภาพด้านความมั่นคงภายในและตามแนวชายแดนของจังหวัด

๓.๕ แผนพัฒนาท้องถิ่น ๕ ปี เทศบาลตำบลห้วยลาน

๓.๑ วิสัยทัศน์ (Vision)

“บริหารโปร่งใส มุ่งเน้นมาตรฐานและผลงาน
สร้างคุณภาพชีวิตของประชาชนอย่างยั่งยืนและพอเพียง”

๓.๒ คำขวัญตำบลห้วยลาน

“พระธาตุจอมไคร้ศักดิ์ สิ่งประดิษฐ์ไม่ลือไกล
ถิ่นผ้าไหมงามยิ่ง แม่น้ำอิงแหล่งชีวิต
ถ้าเทพนิมิตน่าชม ชุมชนน่าอยู่”

๓.๓ พันธกิจเทศบาลตำบลห้วยลาน

๑. ส่งเสริมการจัดการศึกษาที่มีประสิทธิภาพและมีมาตรฐาน
๒. ส่งเสริมและสนับสนุนการประกอบอาชีพ ให้เกิดรายได้ที่เพียงพอต่อการยังชีพ
๓. ส่งเสริมและสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ อนามัย แก้ไขปัญหาสังคม
๔. จัดให้มีการคมนาคมที่สะดวก มีแหล่งน้ำกินน้ำใช้และน้ำเพื่อการเกษตรพอเพียง
๕. ส่งเสริมการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมรวมทั้งภูมิปัญญาท้องถิ่น
๖. ส่งเสริมให้ประชาชนดำเนินการชีวิตตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

๓.๔ ยุทธศาสตร์การพัฒนา ประกอบด้วย ๕ ยุทธศาสตร์ ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ พัฒนาเศรษฐกิจ ประกอบด้วย

- ๑) ประชาชนมีรายได้เพียงพอต่อการดำรงชีวิตอย่างมีคุณภาพและยั่งยืน ผลิตรัณฑ์สินค้ามีคุณภาพ
- ๒) หมู่บ้านชุมชนมีโครงการสร้างพื้นฐาน ประชาชนได้รับความสะดวก ปลอดภัย ในการดำรงชีวิต แหล่งท่องเที่ยวและภาคบริการ มีการบริหารจัดการที่ดี มีคุณภาพ

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ พัฒนาสังคม การศึกษา การสาธารณสุข ศาสนา และวัฒนธรรม ประกอบด้วย

- ๑) ประชาชนได้รับการศึกษาทั้งในและนอกระบบทั่วถึง เสมอภาคและมีคุณภาพ
- ๒) ประชาชนมีสุขอนามัยที่ดีทั้งร่างกายและจิตใจ
- ๓) ประชาชนสามารถดำรงชีวิตอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข เป็นธรรม และเสมอภาค
- ๔) ศาสนา ศิลปวัฒนธรรม ประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น ได้รับการอนุรักษ์ สืบสาน

ทำนุบำรุง

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ บริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ประกอบด้วย

๑) ทรัพยากรธรรมชาติได้รับการอนุรักษ์ ฟื้นฟู เพื่อให้ประชาชนสามารถนำไปใช้ประโยชน์สูงสุด มีการบริหารจัดการด้านคุณภาพสิ่งแวดล้อมในหมู่บ้าน/ชุมชน มีประสิทธิภาพโดยประชาชนมีส่วนร่วม

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ความมั่นคงและการรักษาความสงบเรียบร้อย ประกอบด้วย

- ๑) ประชาชน/ชุมชน เติบโตสถาบันพระมหากษัตริย์
- ๒) สร้างความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
- ๓) เสริมสร้างความเป็นธรรม
- ๔) ป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ ส่งเสริมการบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพ ประกอบด้วย

- ๑) การบริหารจัดการองค์กรตามหลักธรรมาภิบาล
- ๒) การส่งเสริมการพัฒนาความรู้ ของบุคลากร เพื่อรองรับการปฏิบัติงาน
- ๓) การพัฒนาสมรรถนะขององค์กรและบุคลากรเพื่อการบริหารจัดการที่ดี
- ๔) ส่งเสริมสนับสนุนสร้างเวทีเรียนรู้ และการพัฒนาศักยภาพขององค์กร

๓.๖ ระบบราชการ ๔.๐

ระบบราชการ เพื่อรองรับต่อยุทธศาสตร์ประเทศไทย ๔.๐ ภาครัฐหรือระบบราชการจะต้องทำงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาลของการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีเพื่อประโยชน์สุขของประชาชน (Better Governance, Happier Citizens) หมายความว่า ระบบราชการต้องปรับเปลี่ยนแนวคิดและวิธีการทำงานใหม่เพื่อพลิกโฉม (transform) ให้สามารถเป็นที่เชื่อถือไว้วางใจและเป็นพึงของประชาชนได้อย่างแท้จริง (Credible and Trusted Government) ดังนี้

๑. เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน (Open & Connected Government)

ต้องมีความเปิดเผยโปร่งใสในการทำงาน โดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการ หรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน และสามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่น ๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคมได้เข้ามามีส่วนร่วม และโอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่น ๆ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดคล้องกับการทำงานแนวระนาบ ในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวตั้ง ขณะเดียวกันก็ต้องเชื่อมโยงการทำงานในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอดคล้องประสานกัน ไม่ว่าจะเป็นราชการบริหารส่วนกลางส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่น

๒. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง (Citizen-Centric Government)

ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับตนเองเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไขปัญหาและตอบสนองความต้องการของประชาชน โดยไม่ต้องรอให้เข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากทางราชการ (Proactive Public Services) รวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลภาครัฐ (Big Government Data) และระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชน (Personalized หรือ Tailored Services) พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกโดยมีการเชื่อมโยงกันเองของทางราชการเพื่อให้บริการได้เสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการของทางราชการได้ตลอดเวลาตามความต้องการของตนและผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกันทั้งการติดต่อมาด้วยตนเอง เว็บไซต์โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชันทางโทรศัพท์มือถือ

๓. มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย (Smart & High Performance Government)

ต้องทำงานอย่างเตรียมการณ้ไว้ล่วงหน้า มีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามาใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่า มีความยืดหยุ่นและความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างทันเวลาตลอดจนเป็นองค์การที่มีขีดสมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้ข้าราชการมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการและปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

๓.๗ ค่านิยมหลักของคนไทย ๑๒ ประการ

๑. มีความรักชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ ซึ่งเป็นสถาบันหลักของชาติในปัจจุบัน
๒. ซื่อสัตย์ เสียสละ อดทน มีอุดมการณ์ในสิ่งที่ดีงามเพื่อส่วนรวม
๓. กตัญญู ต่อพ่อแม่ ผู้ปกครอง ครูบาอาจารย์
๔. ใฝ่หาความรู้ หมั่นศึกษา เล่าเรียน ทั้งทางตรงและทางอ้อม
๕. รักษาวัฒนธรรมประเพณีไทยอันงดงาม
๖. มีศีลธรรม รักษาความสัตย์ หวังดีต่อผู้อื่น เพื่อแม่และแบ่งปัน
๗. เข้าใจ เรียนรู้ การเป็นประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุขที่ถูกต้อง
๘. มีระเบียบวินัย เคารพกฎหมาย ผู้น้อยรู้จักการเคารพผู้ใหญ่
๙. มีสติ รู้ตัว รู้คิด รู้ทำ รู้ปฏิบัติ ตามพระราชดำรัสของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว
๑๐. รู้จักตนเองอยู่ได้โดยใช้หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงตามพระราชดำรัสของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว รู้จักอดออมไว้ใช้เมื่อยามจำเป็น มีไว้พอกินพอใช้ ถ้าเหลือก็แจกจ่าย จำหน่าย และขยายกิจการ เมื่อมีความพร้อม โดยมีภูมิคุ้มกันที่ดี
๑๑. มีความเข้มแข็งทั้งร่างกายและจิตใจ ไม่ยอมแพ้ต่ออำนาจฝ่ายต่าง ๆ หรือกิเลส มีความละเอียด เกรง กลัวต่อบาป ตามหลักของศาสนา
๑๒. คำนึงถึงผลประโยชน์ของส่วนรวม และต่อชาติ มากกว่าผลประโยชน์ของตนเอง

บทที่ ๔

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลประกอบการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์สุขภาพ

ในการจัดทำยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์สุขภาพนั้น ได้มีการนำข้อมูลในหลาย ๆ ด้านมาสรุปผลและวิเคราะห์เพื่อประกอบในการจัดทำยุทธศาสตร์ ทั้งนี้เพื่อให้ยุทธศาสตร์ที่จัดทำขึ้นนั้นสามารถนำมาใช้ในการพัฒนาแก้ไขในส่วนที่เป็นจุดอ่อนของบุคลากร และส่งเสริมสมรรถนะที่จำเป็นในการบรรลุเป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ของกรมชลประทานทั้งนี้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้กำหนดที่มาของข้อมูลเพื่อนำมาวิเคราะห์ได้ ๔ ทาง คือ

๑. การสัมภาษณ์จากกลุ่มผู้บริหาร
๒. การรวบรวมข้อมูลที่สำคัญด้านทรัพยากรบุคคลจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
๓. การสรุปจากแบบสอบถามสำรวจความเห็นต่อการพัฒนาศูนย์สุขภาพ
๔. การสัมมนาเชิงปฏิบัติการการวิเคราะห์ HR SWOT ซึ่งสรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากที่มาของข้อมูลดังกล่าว ได้ดังนี้

๑. สรุปการสัมภาษณ์จากผู้บริหาร

จากการสัมภาษณ์ผู้บริหาร ซึ่งประกอบไปด้วย ผู้บริหาร ปลัดเทศบาล หัวหน้าส่วนราชการที่เกี่ยวข้อง เพื่อสอบถามความคาดหวังในเรื่องการพัฒนาศูนย์สุขภาพในความเห็นของผู้บริหารระดับสูง สามารถสรุปผลการสัมภาษณ์ได้ดังนี้

๑. บุคลากรต้องมีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานในปัจจุบันให้ได้เต็มประสิทธิภาพ
๒. การนำเทคโนโลยีมาใช้ในสำนักงานเพิ่มขึ้น
๓. การสร้างความแข็งแกร่งในการประสาน และบริหารภาคสังคม เพื่อให้บรรลุภารกิจหลัก
๔. การพัฒนาทักษะให้เป็น multi skill เพื่อปรับตัวกับนโยบายควบคุมกำลังคนภาครัฐ
๕. การเพิ่มทักษะการบริหารจัดการในงาน
๖. การเสริมสร้างภาวะผู้นำให้แก่ผู้บังคับบัญชาทุกระดับ โดยเฉพาะเรื่องการพัฒนาผู้บังคับบัญชา

๒. สรุปการวิเคราะห์ข้อมูลสำคัญด้านทรัพยากรบุคคล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลสำคัญด้านทรัพยากรบุคคล ได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลสำคัญ ดังนี้

- โครงสร้างข้าราชการจำแนกแต่ละช่วงอายุ
- อัตราการสูญเสียจำแนกตามช่วงอายุงานและสาเหตุ
- สัดส่วนบุคลากร ชาย-หญิง
- ข้อมูลค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรต้องบประมาณรวม
- ข้อมูลงบในการพัฒนาศูนย์สุขภาพต่อบุคลากร
- ร้อยละของบุคลากรในสังกัดที่ควรได้รับการพัฒนา

จากการวิเคราะห์ข้อมูลที่สำคัญด้านทรัพยากรบุคคลดังกล่าวข้างต้นนั้น ผลการวิเคราะห์พบว่า ในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า เทศบาลตำบลห้วยลานจะประสบปัญหาในเรื่องอัตราการกำลังคนที่จะหายไปจากการโอน (ย้าย) ซึ่งกำลังคนดังกล่าวเป็นกำลังคนในระดับสายงานผู้ปฏิบัติ ซึ่งอาจส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพขององค์กร ความพร้อมของกำลังคนที่จะทดแทนกำลังคนที่หายไป นอกจากนี้ในเรื่องค่าใช้จ่ายในการพัฒนาและจำนวนวันที่ได้รับการพัฒนาของพนักงานเทศบาลนั้นยังต่ำกว่าเป้าหมายที่กำหนด

๓. สรุปการวิเคราะห์ HR SWOT

ในการวิเคราะห์ข้อมูลสภาพแวดล้อมภายในและภายนอก เทศบาลตำบลห้วยลาน ได้มีการจัดประชุมเพื่อรวบรวมข้อมูล โดยได้เชิญหัวหน้าส่วนราชการทุกหน่วยงานมาร่วมกันทำ HR SWOT เพื่อวิเคราะห์หาจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค โดยเน้นในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับบุคลากร ทั้งนี้สามารถสรุปผลจากวิเคราะห์ที่ได้ดังนี้

๑. จุดแข็ง (Strengths)

- ผู้บริหารให้ความสำคัญต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร
- มีเทคโนโลยีที่ทันสมัย
- บุคลากรมีความสามารถและพร้อมที่จะรับการพัฒนา
- บุคลากรมุ่งถึงผลสัมฤทธิ์ขององค์กร
- บุคลากรมีจิตสำนึกในการให้บริการ
- ผู้บริหารและบุคลากรมีความเอื้ออาทรต่อกัน
- มีผู้นำองค์กรที่เข้มแข็ง
- บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจ เข้าถึงวัฒนธรรมในพื้นที่ การมีส่วนร่วมกับชุมชนท้องถิ่น
- มีการติดตาม ประเมินผล และคาดการณ์อย่างเป็นระบบ

๒. จุดอ่อน (Weaknesses)

- บุคลากรมีความแตกแยกกันระหว่างกลุ่ม
- ภาระงานของแต่ละฝ่ายไม่ชัดเจน
- การมอบภาระงานยังไม่ตรงตามศักยภาพของบุคลากร
- ขาดการพัฒนาความรู้ด้านเทคโนโลยี ระบบ เครื่องมือใหม่ๆ ในการพัฒนาแหล่งน้ำ
- ขาดทักษะด้านการสื่อสารข้อความ บริหารประชาสัมพันธ์ เพื่อสร้างแรงบันดาลใจจากประชาชน

และทักษะที่จำเป็นในการทำงานเชิงรุก

- การสนับสนุนด้านงบประมาณการพัฒนายังไม่เพียงพอ
- ด้านอัตรากำลังยังไม่เพียงพอและไม่เหมาะสมกับปริมาณงาน
- ขาดการสรุปบทเรียน องค์กรความรู้ และติดตามประเมินผลเพื่อการแก้ปัญหาอย่างจริงจัง

และต่อเนื่อง

- ขาดการมองเชิงระบบ ความเข้าใจและทักษะการทำงานแบบบูรณาการ
- บุคลากรไม่ยอมรับเทคโนโลยี

๓. โอกาส (Opportunities)

- องค์กรเป็นที่รู้จักและยอมรับ และมีภาพลักษณ์ที่น่าเชื่อถือ
- มีการสนับสนุน ส่งเสริมทั้งด้านนโยบายและแนวทางการปฏิบัติจากหน่วยงานต่างๆของรัฐ
- มีกฎหมายที่รองรับและชัดเจน
- เป็นหน่วยงานที่มีภารกิจหลักที่สำคัญต่อประชาชนในพื้นที่

๔. ภัยคุกคาม (Threats)

- มุมมองจากบุคคลภายนอกไม่ให้ความสำคัญกับองค์กร
- งบประมาณไม่เพียงพอ
- กฎหมาย/กฎ ระเบียบไม่เอื้ออำนวย ต่อการปฏิบัติงาน
- การแทรกแซงจากฝ่ายการเมือง ในเรื่องการปฏิบัติงาน และการแต่งตั้งบุคลากร

บทที่ ๕

แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์การเรียนรู้ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ของเทศบาลตำบลห้วยลาน อำเภอดอกคำใต้ จังหวัดพะเยา

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลที่สำคัญในด้านต่าง ๆ รวมทั้งข้อมูลยุทธศาสตร์ของเทศบาลตำบลห้วยลาน ได้ถูกนำมาสรุปเพื่อจัดทำยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์การเรียนรู้ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ และจัดทำเป็นแผนที่ยุทธศาสตร์ เพื่อให้เป็นกรอบกลยุทธ์ในการพัฒนาทรัพยากรบุคคล โดยมีรายละเอียดดังนี้

ยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์การเรียนรู้ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

เทศบาลตำบลห้วยลานได้กำหนดยุทธศาสตร์ จำนวน ๕ ยุทธศาสตร์ โดยในแต่ละยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์การเรียนรู้ได้กำหนดตัวชี้วัด เพื่อการติดตามและประเมินผลการดำเนินงานความก้าวหน้าของการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์ไว้ ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ พัฒนาศูนย์การเรียนรู้ให้มีศักยภาพสูงสุด ทันต่อเทคโนโลยี โดยใช้ระบบสมรรถนะ เป็นเครื่องมือหลักในการบริหารจัดการการพัฒนา มีตัวชี้วัดดังนี้

๑. ร้อยละเฉลี่ยของพนักงานเทศบาลที่ผ่านการประเมินสมรรถนะในระดับที่องค์กรคาดหวัง
๒. จำนวนวันที่ได้รับการพัฒนาเฉลี่ยต่อคนต่อปี

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม การปฏิบัติงานภายใต้หลักธรรมาภิบาล ให้แก่บุคลากรทุกระดับ มีตัวชี้วัดดังนี้

๑. จำนวนวันต่อคนต่อปีที่บุคลากรได้รับการพัฒนาหรือเข้าร่วมกิจกรรมด้านส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และจิตอาสา
๒. ผลการสำรวจภาพลักษณ์ด้านคุณธรรมจริยธรรมของบุคลากรต่อสังคมภายนอก

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ สร้างภาวะผู้นำ และทักษะด้านการบริหารคน ที่เข้มแข็งให้แก่ผู้บังคับบัญชา เพื่อใช้ในการจูงใจพัฒนาและมอบหมายงานผู้ใต้บังคับบัญชา มีตัวชี้วัดดังนี้

๑. จำนวนวันต่อคนต่อปีที่บุคลากรซึ่งดำรงตำแหน่งผู้บังคับบัญชาที่ได้รับการพัฒนาในเรื่องภาวะผู้นำและการบริหารคน
๒. ผลการประเมินทัศนคติของบุคลากรต่อผู้บังคับบัญชา

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ สร้างวัฒนธรรมองค์กรให้ทำงานแบบมีส่วนร่วม มีการบูรณาการร่วมกัน อย่างมีความสุข มีตัวชี้วัดดังนี้

๑. จำนวนวันต่อคนต่อปีที่บุคลากรเข้าร่วมกิจกรรมพัฒนาความสุภาพ สุขใจ
๒. ร้อยละของความพึงพอใจของบุคลากรต่อการปฏิบัติงาน
๓. ระดับความสำเร็จของการทำงานแบบมีส่วนร่วม และงานบรรลุตามเป้าหมาย

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ ส่งเสริมวัฒนธรรมการเรียนรู้เพื่อมุ่งสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) มีตัวชี้วัดดังนี้

๑. จำนวนความรู้/บทความ/นวัตกรรม เฉลี่ยต่อคนต่อบุคลากรบันทึกเข้าระบบ KM
๒. ผลงานนวัตกรรมที่ได้รับการคัดเลือกให้ได้รับรางวัล

ภาคผนวก



คำสั่งเทศบาลตำบลห้วยลาน

ที่ ๒๐๓ /๒๕๖๓

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาพนักงานเทศบาล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

อำนาจตามความในมาตรา ๑๕ และมาตรา ๒๓ วรรคท้าย แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ประกอบกับประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดพะเยา เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานของเทศบาล ลงวันที่ ๒ ธันวาคม ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน ส่วนที่ ๔ การพัฒนาพนักงานเทศบาล

เพื่อให้การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรเทศบาลตำบลห้วยลาน เป็นไปตามยุทธศาสตร์การพัฒนา จึงขอแต่งตั้งบุคคลดังต่อไปนี้ เป็นคณะกรรมการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาพนักงานเทศบาล ดังนี้

- | | |
|---------------------------|---------------------|
| ๑. นายเทศมนตรีตำบลห้วยลาน | ประธานกรรมการ |
| ๒. ปลัดเทศบาลตำบลห้วยลาน | กรรมการ |
| ๓. ผู้อำนวยการกองคลัง | กรรมการ |
| ๔. ผู้อำนวยการกองช่าง | กรรมการ |
| ๕. หัวหน้าสำนักปลัด | กรรมการและเลขานุการ |

ให้คณะกรรมการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาพนักงานเทศบาล ดำเนินถึง อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบในการปฏิบัติหน้าที่ที่จะพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับภารกิจอย่างมีประสิทธิภาพ

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๑๓ เดือน กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๓

(นายสนั่น ไชยเจริญ)

นายกเทศมนตรีตำบลห้วยลาน

