



นโยบายและกลยุทธ์
ด้านโครงสร้างการบริหาร
และการพัฒนาทรัพยากรบุคคล
ด้านการสร้างและพัฒนาระบบการบริหาร
จัดการองค์ความรู้ด้านอัตรากำลัง
และการบริหารอัตรากำลัง
ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ของ

เทศบาลตำบลห้วยเหินยว

อำเภอท่ามะกา จังหวัดกาญจนบุรี



ประกาศเทศบาลตำบลห้วยเหนือ
เรื่อง นโยบายและกลยุทธ์
ด้านโครงสร้างการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล
ด้านการสร้างและพัฒนาระบบการบริหารจัดการองค์ความรู้ด้านอัตรากำลัง
ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ -๒๕๖๙

ตามที่ คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดกาญจนบุรี (ก.ท.จ.กาญจนบุรี) ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๑ กันยายน ๒๕๖๖ มีมติเห็นชอบการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ และเพื่อให้เทศบาลตำบลห้วยเหนือ นำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ใช้เป็นเครื่องมือการวางแผนอัตรากำลัง (พนักงาน ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง) ให้บรรลุวัตถุประสงค์ และเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของเทศบาลตำบลห้วยเหนือ นั้น

เพื่อให้เทศบาลตำบลห้วยเหนือ มีแผนกลยุทธ์การบริหารงานทรัพยากรบุคคลที่สามารถตอบสนองทิศทางการบริหารงานของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นได้อย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ จึงได้ดำเนินการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล โดยมุ่งเน้นให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับ การบริหารทรัพยากรบุคคลได้มีส่วนร่วมในการกำหนดแนวทางและประเด็นยุทธศาสตร์ในการพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล เทศบาลตำบลห้วยเหนือ จะนำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้รับการจัดทำเพื่อเป้าหมายสำคัญในการผลักดัน พัฒนาทรัพยากรบุคคลเพื่อเป็นเทศบาลที่มี สมรรถนะสูงในการส่งเสริมท้องถิ่นให้เป็นกลไกในการพัฒนาตำบลอย่างยั่งยืน

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ ประกอบมาตรา ๒๔ วรรคเจ็ด แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ประกอบกับแห่งประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดกาญจนบุรี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของพนักงานเทศบาล ลงวันที่ ๑๑ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ และมติคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดกาญจนบุรี (ก.ท.จ.กาญจนบุรี) ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๑ กันยายน ๒๕๖๖ จึงประกาศนโยบายและกลยุทธ์ ด้านโครงสร้างการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ด้านการสร้างและพัฒนาระบบการบริหารจัดการองค์ความรู้ ด้านอัตรากำลัง ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม พ.ศ.๒๕๖๖ เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๒๙ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๖

(นายประยูร ลิโพบุลย์)

นายกเทศมนตรีตำบลห้วยเหนือ

คำนำ

เทศบาลตำบลห้วยเหนือ เป็นหน่วยงานของรัฐที่มีภารกิจส่งเสริมท้องถิ่นให้มีความ เข้มแข็งใน ทุกด้าน เพื่อสามารถตอบสนองเจตนารมณ์ของประชาชนได้อย่างแท้จริง ซึ่งเป็นภารกิจที่มีความ หลากหลายและ ครอบคลุมการดำเนินการในหลายด้าน โดยเฉพาะการบริหารทรัพยากรบุคคล เป็นอีกด้านหนึ่งที่ จะขาดการ พัฒนาไม่ได้ และถือเป็นกลไกสำคัญในการผลักดันยุทธศาสตร์และพันธกิจให้ประสบความสำเร็จ และ ถือเป็น ปัจจัยสำคัญที่จะทำให้ภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสำเร็จลุล่วงไปด้วยดีตามวัตถุประสงค์ที่วาง ไว้ เพื่อให้การบริหารทรัพยากรบุคคลเป็นไปอย่างมีระบบและต่อเนื่อง เทศบาลตำบลห้วยเหนือ ได้ จัดทำแผนกล ยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของเทศบาลตำบลห้วยเหนือขึ้น โดยได้ดำเนินการตาม กรอบมาตรฐาน ความสำเร็จ ๕ ด้าน ที่สำนักงาน ก.พ. กำหนด

เพื่อให้เทศบาลตำบลห้วยเหนือ มีแผนกลยุทธ์การบริหารงานทรัพยากรบุคคลที่ สามารถ ตอบสนองทิศทางการบริหารงานของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นได้อย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ จึงได้ ดำเนินการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล โดยมุ่งเน้นให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับ การบริหาร ทรัพยากรบุคคลได้มีส่วนร่วมในการกำหนดแนวทางและประเด็นยุทธศาสตร์ในการพัฒนาระบบการ บริหาร ทรัพยากรบุคคล เทศบาลตำบลห้วยเหนือ จะนำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้รับการจัดทำเพื่อ เป้าหมายสำคัญในการผลักดัน พัฒนาทรัพยากรบุคคลเพื่อเป็นเทศบาลที่มี สมรรถนะสูงในการส่งเสริมท้องถิ่นให้ เป็นกลไกในการพัฒนาตำบลอย่างยั่งยืน

คณะกรรมการจัดการความรู้ในองค์กร เทศบาลตำบลห้วยเหนือ

สารบัญ

	หน้า
๑. สภาพทั่วไป และข้อมูลพื้นฐาน	๑
๒. สภาพปัญหา/ความต้องการของประชาชน	๑๕
๓. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลห้วยเหนียว	๑๙
๔. ภารกิจหลัก และภารกิจรองที่เทศบาลตำบลห้วยเหนียวจะดำเนินการ	๒๕
๕. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๒๖
๖. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๓๑
๖.๑ โครงสร้าง	๓๑
๖.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง	๓๒
๗. นโยบายและกลยุทธ์การบริหารงานบุคคล	๓๔
๘. โครงสร้างการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล	๔๕

๑. สภาพทั่วไปและข้อมูลพื้นฐาน

๑. ด้านกายภาพ

๑.๑ ที่ตั้งของหมู่บ้านหรือชุมชน

เทศบาลตำบลห้วยเหนียว ตั้งอยู่ในเขตอำเภอท่ามะกา จังหวัดกาญจนบุรี ได้รับการจัดตั้งเป็นเทศบาลตามพระราชบัญญัติเปลี่ยนแปลงฐานะจากสุขาภิบาลเป็นเทศบาล พ.ศ.๒๕๔๒ เมื่อวันที่ ๒๕ พฤษภาคม ๒๕๔๒ อยู่ห่างจากกรุงเทพมหานครประมาณ ๑๐๑ กิโลเมตร ห่างจากจังหวัดกาญจนบุรีประมาณ ๓๘ กิโลเมตร มีพื้นที่ในเขตปกครองทั้งหมด ๓.๖๓ ตารางกิโลเมตร ครอบคลุมพื้นที่บางส่วนของตำบลห้วยเหนียว จำนวน ๗ หมู่บ้าน

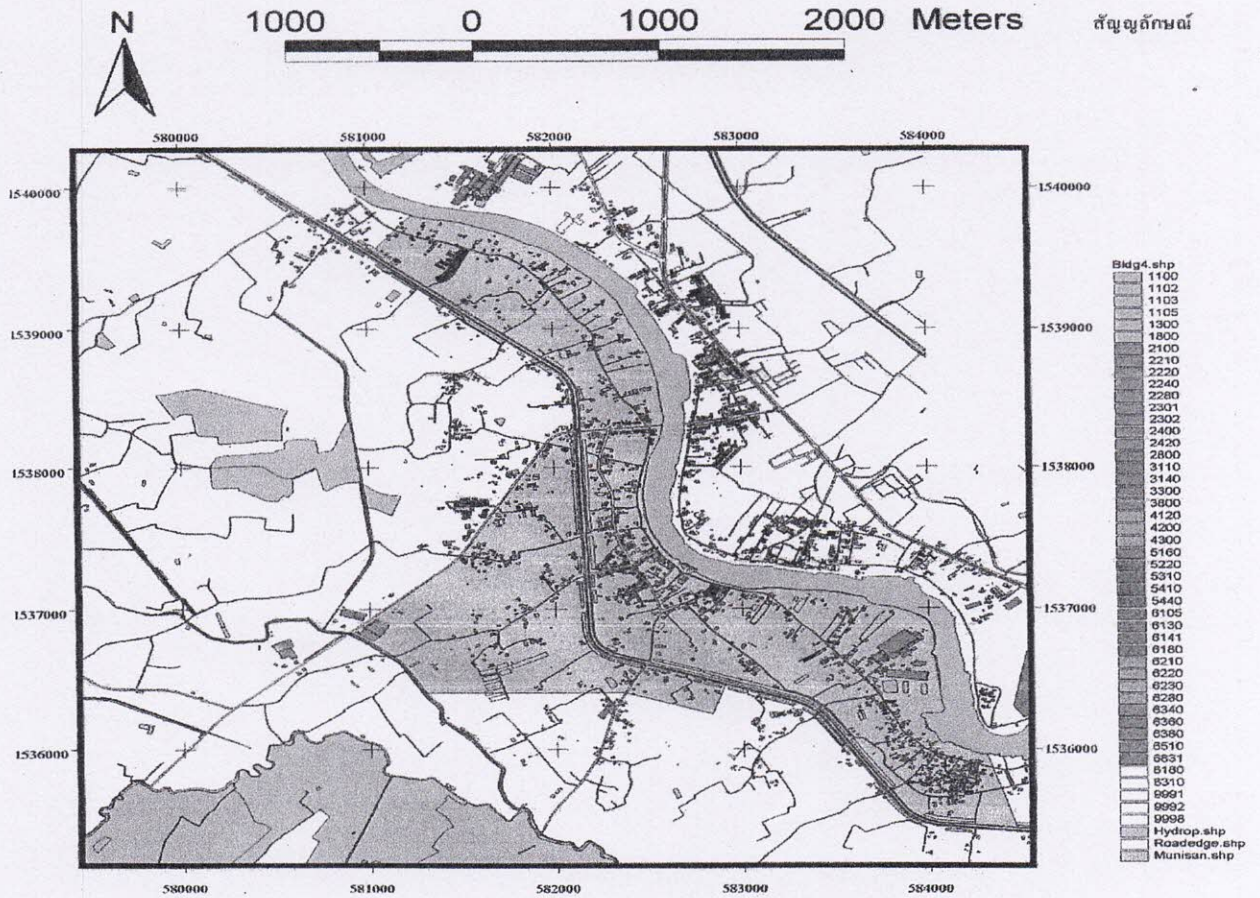
หมู่ที่ ๑	ชุมชนศาลเจ้าตึก
หมู่ที่ ๒	บ้านห้วยเหนียว
หมู่ที่ ๓	ชุมชนอพลโล่
หมู่ที่ ๔	บ้านห้วยเหนียว
หมู่ที่ ๕	บ้านวังทอง
หมู่ที่ ๖	บ้านทับซุง
หมู่ที่ ๗	ชุมชนบ้านวังทอง

อาณาเขตติดต่อ

ทิศเหนือ	ติดต่อกับ	ตำบลแสนตอ
ทิศใต้	ติดต่อกับ	ตำบลเขาสามสืบหาบและตำบลพงตึก
ทิศตะวันออก	ติดต่อกับ	แม่น้ำแม่กลอง

ทิศตะวันตกติดต่อกับ ทางหลวงสายท่ามะกา-ตำบลหนองตากยา

เทศบาลตำบลห้วยเหนียว



๑.๒ ลักษณะภูมิประเทศ

เทศบาลตำบลห้วยเหนียว ตั้งอยู่บนพื้นที่ราบลุ่มแม่น้ำแม่กลอง โดยมีแม่น้ำแม่กลองไหลผ่านทางด้านทิศ ตะวันออกของตำบล สภาพทั่วไปเหมาะสมกับการทำเกษตรกรรม

๑.๓ ลักษณะภูมิอากาศ

สภาพภูมิอากาศร้อนชื้น อยู่ภายใต้อิทธิพลของลมมรสุม แบ่งเป็น ๓ ฤดู คือ

- ฤดูร้อน เริ่มตั้งแต่ เดือนกุมภาพันธ์ - เดือนพฤษภาคม
- ฤดูฝน เริ่มตั้งแต่ เดือนมิถุนายน - เดือนตุลาคม
- ฤดูหนาว เริ่มตั้งแต่ เดือนพฤศจิกายน - เดือนมกราคม

อุณหภูมิสูงสุด ๔๐ องศาเซลเซียส อุณหภูมิต่ำสุด ๑๓ องศาเซลเซียส มีลักษณะภูมิอากาศร้อน

๑.๔ ลักษณะของดิน

สภาพของดินในเขตเทศบาลตำบลห้วยเหนียวเป็นดินที่มีศักยภาพสูงปานกลางถึงสูงมาก ลักษณะของดิน เป็นดินเหนียวและดินร่วนซึ่งเกิดจากการทับถมของดินตะกอน จึงมีความอุดมสมบูรณ์มาก มีการระบายน้ำที่ เร็ว เหมาะแก่การเพาะปลูกข้าว พืช ผัก ผลไม้

๔. สภาพทางสังคม

๔.๑ การศึกษา

ในเขตเทศบาลตำบลห้วยเหนียว มีสถานศึกษาจำนวน ๔ แห่ง คือ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลห้วยเหนียว, โรงเรียนวัดห้วยเหนียว “บุญสิริวิทยา”, โรงเรียนทิพย์พิทยา และ ศูนย์การศึกษานอกกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย

๔.๒ สาธารณสุข

การให้บริการสาธารณสุข มีโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลบ้านห้วยเหนียว ตั้งอยู่บริเวณถนนเทศบาลฯ

ซอย ๖ หมู่ที่ ๔ ตำบลห้วยเหนียว

๔.๓ อาชญากรรม (ข้อมูลสถิติจากสถานีตำรวจภูธรท่ามะกา)

- พ.ศ.๒๕๖๓ จำนวน	๙	ราย
- พ.ศ.๒๕๖๔ จำนวน	๕	ราย
- พ.ศ.๒๕๖๕ จำนวน	๑๐	ราย

๔.๔ ยาเสพติด (ข้อมูลสถิติจากสถานีตำรวจภูธรท่ามะกา)

- พ.ศ.๒๕๖๓ จำนวน	๒๖	ราย
- พ.ศ.๒๕๖๔ จำนวน	๑๒	ราย
- พ.ศ.๒๕๖๕ จำนวน	๑๖	ราย

๔.๕ การสังคมสงเคราะห์

เทศบาลตำบลห้วยเหนียว ได้จัดให้มีการสงเคราะห์ผู้สูงอายุ ผู้ป่วยเอดส์และผู้พิการ โดยกำหนดให้มีการแจกเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ เบี้ยยังชีพผู้พิการ และเบี้ยผู้พิการเป็นประจำทุกเดือน

๕ ระบบบริการพื้นฐาน

๕.๑ การคมนาคมขนส่ง

การคมนาคมในเขตเทศบาลตำบลห้วยเหนียวสามารถติดต่อระหว่างชุมชนได้สะดวก โดยมีเส้นทางคมนาคมสายสำคัญ ดังนี้ - ทางหลวงแผ่นดินหมายเลข ๓๒๓

- ถนนสายท่ามะกา-หนองตากยา
- ถนนเทศบาลสายกลางหอนาฬิกา
- ถนนสายห้วยเหนียว-แสนตอ

สภาพถนนโดยส่วนใหญ่อยู่ในสภาพดี พื้นผิวจราจรเป็นถนนคอนกรีตเสริมเหล็กและมีถนนแอสฟัลท์ติกคอนกรีตเป็นบางสายสามารถใช้ในการเดินทางสัญจรไป-มาและขนส่งสินค้าทางการเกษตรได้อย่างสะดวก

๕.๒ การไฟฟ้า

ได้รับการบริการกระแสไฟฟ้าจากการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดกาญจนบุรี สาขาอำเภอท่ามะกา อย่างทั่วถึงครอบคลุมทุกครัวเรือน และมีการให้บริการไฟฟ้าแสงสว่างสาธารณะตามถนนสายต่างๆในเขตเทศบาล

๕.๓ การประปา

เทศบาลตำบลห้วยเหนียวไม่มีกิจการประปาเทศบาล ประชากรประมาณร้อยละ ๔๐ อาศัยน้ำจากการประปาส่วนภูมิภาคอำเภอท่ามะกา ร้อยละ ๖๐ ใช้น้ำบาดาลที่แต่ละครัวเรือนขุดเจาะเอง และจากประปาหมู่บ้าน หมู่ที่ ๒ หมู่ที่ ๓ หมู่ ๔ และหมู่ที่ ๗ เพื่อใช้สำหรับการอุปโภคและบริโภค

๕.๔ โทรศัพท์

ในเขตเทศบาลไม่มีบริการโทรศัพท์สาธารณะตามแหล่งชุมชนต่างๆ เพราะประชาชนมีโทรศัพท์ตามบ้านและโทรศัพท์มือถือใช้เป็นส่วนใหญ่

๕.๕ ไปรษณีย์หรือการสื่อสารหรือการขนส่งและวัสดุ ครุภัณฑ์

ในเขตเทศบาลตำบลห้วยเหนียวไม่มีที่ทำการไปรษณีย์ ประชาชนในเขตเทศบาลใช้บริการด้านการสื่อสารจากที่ทำการไปรษณีย์ข้างที่ว่าการอำเภอท่ามะกา และไปรษณีย์เอกชน ซึ่งตั้งอยู่ไม่ไกลนัก การขนส่งและวัสดุ ครุภัณฑ์ สามารถจัดส่งได้ทั้งทางไปรษณีย์, การขนส่งโดยรถประจำทาง และโดยบริษัทขนส่งสินค้าที่ให้บริการจัดส่งสินค้า วัสดุและครุภัณฑ์ต่างๆ

๖. ระบบเศรษฐกิจ

๖.๑ การเกษตร

การเกษตรกรรมเป็นอาชีพหลักที่สำคัญของประชาชนในเขตเทศบาล พืชเศรษฐกิจที่สำคัญ ได้แก่ อ้อย ข้าวโพด ข้าว พืชผักและผลไม้

๖.๒ การประมง

ในเขตเทศบาลตำบลห้วยเหนียวไม่มีการทำอาชีพประมง

๖.๓ การปศุสัตว์

ในเขตเทศบาลตำบลห้วยเหนียวไม่มีฟาร์มปศุสัตว์

๖.๔ การบริการ

มีการทำธุรกิจบริการประเภทอู่ซ่อมรถยนต์และรถจักรยานยนต์ ธุรกิจรับเหมาก่อสร้าง ธุรกิจการขนส่งรถบรรทุก ธุรกิจการค้าวัสดุก่อสร้าง และธุรกิจปั้มน้ำมัน

๖.๕ การท่องเที่ยว

สถานที่ท่องเที่ยวและพักผ่อนหย่อนใจของตำบลห้วยเหนียว คือ “อุทยานมัจฉาวังสังกะวาด” บริเวณทำนน้ำหน้าวัดห้วยเหนียว มีปลาชุกชุมมากประชาชนทั้งภายในเขตเทศบาลและใกล้เคียงมาพักผ่อนและให้อาหารปลาเป็นประจำ

๖.๖ อุตสาหกรรม

ในเขตเทศบาลตำบลห้วยเหนียว มีโรงงานอุตสาหกรรม จำนวน ๖ แห่ง ได้แก่ โรงงานผลิตแผ่นใยไม้อัด, โรงงานเย็บผ้า, โรงงานผลิตท่อลมโลหะ และ โรงงานผลิตปุ๋ย

๖.๗ การพาณิชย์และกลุ่มอาชีพ

- การพาณิชย์ ในเขตเทศบาลมีการทำธุรกิจค้าขายไม่มากนัก ส่วนใหญ่เป็นกิจการประเภทเบ็ดเตล็ด, ของชำ, ขายอาหารและเครื่องดื่ม ซึ่งเป็นสินค้าที่จำเป็นต่อการยังชีพ ปัจจุบันมีร้านค้าในเขตเทศบาล

- กลุ่มอาชีพในเขตเทศบาล ได้แก่ กลุ่มผลิตน้ำดื่มชุมชนพอลโล่ และกลุ่มสตรีแปรรูปสมุนไพรภูมิปัญญาท้องถิ่น

๖.๘ แรงงาน

ในเขตเทศบาลตำบลห้วยเหนียว มีโรงงานอุตสาหกรรมที่ใช้แรงงานคนไทยในพื้นที่และบริเวณใกล้เคียง รวมถึงแรงงานคนต่างชาติ ประกอบด้วย แรงงานประเทศพม่า ประเทศลาวและประเทศกัมพูชา

๗. ศาสนา ประเพณี วัฒนธรรม

๗.๑ การนับถือศาสนา

ประชาชนส่วนใหญ่ นับถือศาสนาพุทธ มีศาสนสถานในเขตเทศบาล คือ วัดห้วยเหนียว และศาลเจ้าตึก

๗.๒ ประเพณีและงานประจำปี

ประเพณีสำคัญ ได้แก่ ประเพณีสงกรานต์ ประเพณีลอยกระทงและประเพณีแห่เทียนพรรษา งานประจำปี ได้แก่ งานเจ้าพ่อช้างพัน ของชุมชนชาวมอญ หมู่ที่ ๗ ตำบลห้วยเหนียว

๗.๓ ภูมิปัญญาท้องถิ่น ภาษาถิ่น

ประชาชนในเขตเทศบาลใช้ภาษาไทยภาคกลางเป็นหลัก มีบางส่วนที่ใช้ภาษามอญในการสื่อสารในกลุ่มชาติพันธุ์ด้วยกัน

๘. ทรัพยากรธรรมชาติ

๘.๑ น้ำ

เทศบาลตำบลห้วยเหนียวมีแม่น้ำแม่กลองไหลผ่านทางทิศตะวันออกของพื้นที่

๘.๒ ป่าไม้

เทศบาลตำบลห้วยเหนียวไม่มีป่าไม้อยู่ในเขตพื้นที่

๘.๓ ภูเขา

เทศบาลตำบลห้วยเหนียวไม่มีภูเขาอยู่ในเขตพื้นที่

๘.๔ ทรัพยากรธรรมชาติที่สำคัญขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

เทศบาลตำบลห้วยเหนียวมีแม่น้ำแม่กลองเป็นทรัพยากรธรรมชาติที่สำคัญ

๙. อื่นๆ (ถ้ามี)

ไม่มี

ความสัมพันธ์ระหว่างแผนพัฒนาระดับมหภาค

แผนยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ.๒๕๖๐ – ๒๕๗๙) ๖ ด้าน

๑. ยุทธศาสตร์ด้านความมั่นคง
๒. ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน
๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพคน
๔. ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างโอกาสความเสมอภาคและเท่าเทียมกันทางสังคม
๕. ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม
๖. ยุทธศาสตร์ด้านการปรับปรุงสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ (พ.ศ.๒๕๖๖ – ๒๕๗๐)

ในการกำหนดทิศทางของแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๓ ให้ประเทศสามารถก้าวข้ามความท้าทายต่าง ๆ เพื่อให้ “ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” ตามเจตนารมณ์ของยุทธศาสตร์ชาติ ได้อาศัยหลักการและแนวคิด ๔ ประการ ดังนี้

๑. หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง โดยสืบสาน รักษา ต่อยอดการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ผ่านการกำหนดทิศทางการพัฒนาประเทศอย่างมีเหตุผล ความพอประมาณ ภูมิคุ้มกัน บนฐานของความรู้ คุณธรรม และความเพียร โดยคำนึงถึงความสอดคล้องกับสถานการณ์และเงื่อนไขระดับประเทศและระดับโลกทั้งในปัจจุบันและอนาคตอันใกล้ และศักยภาพของทุนทางเศรษฐกิจ ทุนทางสังคม และทุนทางทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมของประเทศ ให้มีความสำคัญกับการเสริมสร้างความสมดุล ในมิติต่าง ๆ ทั้งความสมดุลระหว่างการพัฒนาความสามารถในการแข่งขันกับต่างประเทศกับความสามารถ ในการพึ่งตนเองได้อย่างมั่นคง ความสมดุลของการกระจายโอกาสเพื่อลดความเหลื่อมล้ำระหว่างกลุ่มคน และพื้นที่ และความสมดุลทางธรรมชาติเพื่อให้คนอยู่ร่วมกับทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมได้อย่างยั่งยืน รวมถึงการบริหารจัดการองค์ประกอบต่าง ๆ ของประเทศให้พร้อมรับกับความเสี่ยงที่เกิดจากการเปลี่ยนแปลง ทั้งภายในและภายนอกประเทศ นอกจากนี้ในการวางแผนและการขับเคลื่อนแผนไปสู่การปฏิบัติต้องอาศัย องค์ความรู้ทางวิชาการที่รอบด้านและพิจารณาด้วยความรอบคอบ ควบคู่กับการยึดถือผลประโยชน์ ของประชาชนส่วนรวมเป็นที่ตั้ง และมุ่งมั่นผลักดันให้การพัฒนাবรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้

๒. การสร้างความสามารถในการ “ล้มแล้ว ลุกไว” โดยมุ่งเน้นการพัฒนาใน ๓ ระดับ ประกอบด้วย

๑) การพร้อมรับ หรือ ระดับ “อยู่รอด” ในการแก้ไขข้อจำกัดหรือจุดอ่อนที่มีอยู่ ซึ่งเป็นผลให้ประชาชน ประสบความยากลำบากในการดำรงชีวิต หรือทำให้ประเทศมีความเปราะบางต่อการเปลี่ยนแปลงจากภายนอกและภายใน รวมถึงการสร้างความพร้อมในทุกระดับในการรับมือกับสภาวะวิกฤติที่อาจเกิดขึ้น ให้สามารถฟื้นคืนสู่ภาวะปกติได้อย่างรวดเร็ว

๒) การปรับตัว หรือ ระดับ “พอเพียง” ในการปรับเปลี่ยน ปัจจัยที่จำเป็นเพื่อเสริมสร้างความมั่นคงทางเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม ตั้งแต่ในระดับครอบครัว ชุมชน พื้นที่ และประเทศ รวมถึงปรับทิศทางรูปแบบ และแนวทางการพัฒนาให้สอดคล้องกับกระแสการเปลี่ยนแปลง ของโลกยุคใหม่ และ

๓) การเปลี่ยนแปลงเพื่อพร้อมเติบโตอย่างยั่งยืน หรือ ระดับ “ยั่งยืน” ในการผลักดัน ให้เกิดการเปลี่ยนแปลงเชิงโครงสร้างในมิติต่าง ๆ เพื่อเสริมสร้างความสามารถของบุคคลและสังคม ในการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งเพื่อสนับสนุนให้ประเทศสามารถเติบโตได้อย่างมีคุณภาพและยั่งยืน

๓. เป้าหมายการพัฒนาอย่างยั่งยืนของสหประชาชาติ โดยกำหนดทิศทางการพัฒนาที่อยู่ บนพื้นฐานของแนวคิด “ไม่ทิ้งใครไว้ข้างหลัง” มุ่งเสริมสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีให้กับประชาชนทุกกลุ่ม ทั้งในมิติของการมีปัจจัยที่จำเป็นสำหรับการดำรงชีวิตขั้นพื้นฐานที่เพียงพอ การมีสภาพแวดล้อมที่ดี การมีปัจจัยสนับสนุนให้มีสุขภาพที่สมบูรณ์ทั้งทางร่างกายและจิตใจ การมีโอกาที่จะใช้ศักยภาพของตน ในการสร้างความ เป็นอยู่ที่ดี และการมุ่งส่งต่อทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมที่ดีไปยังคนรุ่นต่อไป

๔. การพัฒนาเศรษฐกิจชีวภาพ เศรษฐกิจหมุนเวียน เศรษฐกิจสีเขียว โดยให้ความสำคัญกับ การประยุกต์ใช้องค์ความรู้ทางด้านวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยีสมัยใหม่ และความคิดสร้างสรรค์ เพื่อสร้าง มูลค่าเพิ่มทางเศรษฐกิจควบคู่กับการรักษาความสมดุลระหว่างการอนุรักษ์และการใช้ประโยชน์จากฐาน ทรัพยากรธรรมชาติและหลากหลายทางชีวภาพ รวมถึงการปรับเปลี่ยนรูปแบบการผลิต การให้บริการ และการบริโภคเพื่อลดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม

ทิศทางกรอบแนวทางที่สำคัญของยุทธศาสตร์

ยุทธศาสตร์	กรอบแนวทางที่สำคัญ
๑.ยุทธศาสตร์ ด้านความมั่นคง	<p>(๑) การเสริมสร้างความมั่นคงของสถาบันหลักของชาติและการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข</p> <p>(๒) การปฏิรูปกลไกการบริหารประเทศ</p> <p>(๓) การป้องกันและแก้ไขการก่อความไม่สงบในจังหวัดชายแดนภาคใต้</p> <p>(๔) การบริหารจัดการความมั่นคงชายแดนและชายฝั่งทะเล</p> <p>(๕) การพัฒนาระบบ กลไก มาตรการและความร่วมมือระหว่างประเทศทุกระดับ</p> <p>(๖) การพัฒนาเสริมสร้างศักยภาพการเผชิญภัยป้องกันประเทศและกองทัพ</p> <p>(๗) การพัฒนาระบบการเตรียมพร้อมแห่งชาติ รักษาความมั่นคงของฐานทรัพยากรธรรมชาติ สิ่งแวดล้อม และการปกป้องรักษา ผลประโยชน์แห่งชาติทางทะเล รวมทั้งเสริมสร้างความมั่นคงทางอาหารพลังงาน และน้ำ</p> <p>(๘) การปรับกระบวนการทำงานของกลไกที่เกี่ยวข้องจากแนวตั้งสู่นวราบมากขึ้น</p>
๒.ยุทธศาสตร์ ด้านการสร้าง ความสามารถในการแข่งขัน	<p>(๑) สมรรถนะทางเศรษฐกิจ ได้แก่ รักษาเสถียรภาพทางเศรษฐกิจและสร้างความเชื่อมั่น ส่งเสริมการค้าและการลงทุนทั้งภาครัฐและ เอกชน และพัฒนาประเทศสู่ความเป็นชาติการค้าเพื่อเป็นศูนย์กลางการค้าและได้ประโยชน์จากห่วงโซ่มูลค่าในภูมิภาคเพิ่มขึ้น</p> <p>(๒) การพัฒนาภาคการผลิตและบริการ ภาคเกษตร ได้แก่ เสริมสร้างฐานการผลิตการเกษตรให้เข้มแข็งและยั่งยืน เพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของภาคเกษตร พัฒนาสินค้าเกษตรและอาหารที่มีศักยภาพในการแข่งขัน และส่งเสริมเกษตรกร รายย่อยให้ปรับไปสู่รูปแบบเกษตรยั่งยืนที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมและรวมกลุ่มเกษตรกรในการพัฒนาอาชีพที่เข้มแข็ง ภาคอุตสาหกรรม พัฒนาอุตสาหกรรมศักยภาพ ได้แก่ พัฒนา อุตสาหกรรมส่งออกที่มีศักยภาพสูง สร้างความเข้มแข็งให้กับผู้ประกอบการไทย และพัฒนาอุตสาหกรรมที่มีศักยภาพในอนาคต เป็นต้น และภาค บริการ พัฒนายกระดับผลิตภัณฑ์ การท่องเที่ยว ผลักดันประเทศไทยสู่การเป็นศูนย์กลางการให้บริการสุขภาพ และส่งเสริมธุรกิจบริการที่มี ศักยภาพ</p> <p>(๓) พัฒนาผู้ประกอบการและเศรษฐกิจชุมชน ได้แก่ พัฒนาทักษะและองค์ความรู้ของผู้ประกอบการ ไทยพัฒนาและยกระดับผลิต ภาคแรงงานเพื่อ ส่งเสริมขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ พัฒนาวិสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมสู่สากลยกระดับศักยภาพของสินค้าหนึ่งตำบลหนึ่ง ผลิตภัณฑ์ (OTOP) ไทยให้ก้าวไกลสู่สากล และพัฒนาวิสาหกิจชุมชนและสถาบันเกษตรกร</p> <p>(๔) การพัฒนาพื้นที่เศรษฐกิจพิเศษและเมือง โดยพัฒนาเขตเศรษฐกิจพิเศษชายแดน พัฒนาพื้นที่เศรษฐกิจบริเวณชายฝั่งทะเล ตะวันออก พัฒนา ระบบเมืองศูนย์กลางความเจริญของประเทศ และพัฒนาคลัสเตอร์อุตสาหกรรมและบริการที่มีศักยภาพในการขับเคลื่อนประเทศ</p> <p>(๕) การลงทุนพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานในด้านการขนส่ง ความมั่นคงและพลังงาน ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร และการวิจัยและ พัฒนา</p>

ยุทธศาสตร์	กรอบแนวทางที่สำคัญ
๒.ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน	(๖) การเชื่อมโยงกับภูมิภาคและเศรษฐกิจโลก สร้างความเป็นหุ้นส่วนการพัฒนา กับประเทศในอนุภูมิภาค ภูมิภาค และนานาชาติ ส่งเสริมให้ประเทศไทยเป็นฐานของการประกอบธุรกิจ ส่งเสริมความร่วมมือกับภูมิภาคและนานาชาติในการสร้างความมั่นคงด้านพลังงาน อาหาร สิ่งแวดล้อม และการบริหารจัดการภัยพิบัติ ส่งเสริมบทบาทการเป็นผู้ประสานประโยชน์ในการ เชื่อมโยงและสร้างความสมดุลของความสัมพันธ์ของประเทศไทยกับกลุ่มอำนาจทางเศรษฐกิจต่างๆ เพิ่มบทบาทและการมีส่วนร่วมของไทยในองค์การระหว่างประเทศในการผลักดันการพัฒนาในอนุภูมิภาคและภูมิภาค สนับสนุนการเปิดการค้าเสรี และสร้างองค์ความรู้ด้านการต่างประเทศต่อส่วนต่างๆ และสาธารณชนไทย
๓.ยุทธศาสตร์การพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพคน	(๑) การพัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิตให้สนับสนุนการเจริญเติบโตของประเทศ โดยพัฒนาเริ่มตั้งแต่ในครรภ์และต่อเนื่องไปตลอดช่วงชีวิต (๒) การยกระดับคุณภาพการศึกษาและการเรียนรู้ให้มีคุณภาพ เท่าเทียมและทั่วถึง (๓) การสร้างเสริมให้คนมีสุขภาวะที่ดี (๔) การสร้างความอยู่ดีมีสุขของครอบครัวไทยให้เอื้อต่อการพัฒนาคน
๔.ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างโอกาสความเสมอภาคและ เท่าเทียมกันทางสังคม	(๑) การสร้างความมั่นคงและการลดความเหลื่อมล้ำทางด้านเศรษฐกิจและสังคม (๒) การพัฒนาระบบบริการและระบบบริหารจัดการสุขภาพ (๓) การสร้างสภาพแวดล้อมและนวัตกรรมที่เอื้อต่อการดำรงชีวิตในสังคมสูงวัย (๔) การสร้างความเข้มแข็งของสถาบันทางสังคมและทุนทางวัฒนธรรมและความเข้มแข็งของชุมชน (๕) การพัฒนาการสื่อสารมวลชนให้เป็นกลไกในการสนับสนุนการพัฒนา
๕.ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิต ที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม	(๑) การจัดระบบอนุรักษ์ พื้นฟูและป้องกันการทำลายทรัพยากรธรรมชาติ (๒) การวางระบบบริหารจัดการน้ำให้มีประสิทธิภาพทั้ง ๒๕ ลุ่มน้ำ เน้นการปรับระบบการบริหารจัดการอุทกภัยอย่างบูรณาการ (๓) การพัฒนาและใช้พลังงานที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมในทุกภาคเศรษฐกิจ (๔) การพัฒนาเมืองอุตสาหกรรมเชิงนิเวศและเมืองที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม (๕) การร่วมลดปัญหาโลกร้อนและปรับตัวให้พร้อมกับการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ (๖) การใช้เครื่องมือทางเศรษฐศาสตร์และนโยบายการคลังเพื่อสิ่งแวดล้อม
๖.ยุทธศาสตร์ด้านการปรับสมดุลและพัฒนา ระบบการบริหารจัดการภาครัฐ	(๑) การปรับปรุงการบริหารจัดการรายได้และรายจ่ายของภาครัฐ (๒) การพัฒนาระบบการให้บริการประชาชนของหน่วยงานภาครัฐ (๓) การปรับปรุงบทบาท ภารกิจ และโครงสร้างของหน่วยงานภาครัฐ ให้มีขนาดที่เหมาะสม (๔) การวางระบบบริหารงานราชการแบบบูรณาการ (๕) การพัฒนาระบบบริหารจัดการกำลังคนและพัฒนาบุคลากรภาครัฐในการปฏิบัติราชการ (๖) การต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ (๗) การปรับปรุงแก้ไขกฎหมาย ระเบียบ และข้อบังคับให้มีความชัดเจน ทันสมัย เป็นธรรม และสอดคล้องกับข้อบังคับสากลหรือข้อตกลงระหว่างประเทศ ตลอดจน พัฒนาหน่วยงานภาครัฐและบุคลากรที่มีหน้าที่เสนอความเห็นทางกฎหมายให้มีศักยภาพ

ยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดกาญจนบุรี ปี ๒๕๖๖

ประเด็นการพัฒนาและแนวทางการพัฒนาจังหวัดกาญจนบุรี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖

ประเด็นการพัฒนาที่ ๑ การพัฒนาคุณภาพชีวิตประชาชนในทุกมิติ

แนวทางการพัฒนา

๑. พัฒนาการให้บริการสาธารณสุขอย่างครบวงจร ทิวถึง และทันต่อสถานการณ์
๒. พัฒนาคุณภาพการศึกษาและทักษะการเรียนรู้
๓. ส่งเสริมการจัดกิจกรรมเชิงสร้างสรรค์แก่กลุ่มเสี่ยงเพื่อลดปัญหายาเสพติด อาชญากรรม และแม่วัยใส
๔. พัฒนาทักษะการประกอบอาชีพให้กับประชาชนทุกกลุ่มและทุกช่วงวัย
๕. พัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุ ผู้พิการ และผู้ด้อยโอกาส
๖. เพิ่มประสิทธิภาพการดูแลความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน

ประเด็นการพัฒนาที่ ๒ การพัฒนาเมืองให้น่าอยู่ เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม

แนวทางการพัฒนา

๑. ส่งเสริมการใช้ประโยชน์จากขยะและการจัดการขยะ
๒. ส่งเสริมการเพิ่มประสิทธิภาพในการดูแลคุณภาพน้ำผิวดิน
๓. เพิ่มประสิทธิภาพการดูแลรักษาป่าและสัตว์ป่าโดยการใช้เทคโนโลยีและสร้างการมีส่วนร่วมของประชาชน
๔. พัฒนาสถานประกอบการสู่อุตสาหกรรมสีเขียว
๕. ส่งเสริมการใช้วัสดุเหลือใช้ทางการเกษตรเป็นพลังงานทดแทน
๖. ส่งเสริมการสร้างกฎระเบียบเพื่อควบคุมและกำจัดสิ่งที่ก่อให้เกิดมลภาวะทุกรูปแบบ

ประเด็นการพัฒนาที่ ๓ การพัฒนาระบบเกษตรกรรมอย่างครบวงจร

แนวทางการพัฒนา

๑. พัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน ปัจจัยการผลิต เพื่อลดต้นทุนและเพิ่มมูลค่าสินค้าเกษตรทั่วไป เกษตรปลอดภัย และเกษตรอินทรีย์
๒. สร้างความเข้มแข็งให้กับสถาบันเกษตรกรและเชื่อมโยงเกษตรกรและสถาบันการเกษตรเข้ากับตลาดและผู้แปรรูปสินค้าเกษตร
๓. พัฒนาระบบตลาดสินค้าเกษตรและแนวทางการบริหารจัดการห่วงโซ่การผลิตด้วยเทคโนโลยีและนวัตกรรม

ประเด็นการพัฒนาที่ ๔ การพัฒนาการท่องเที่ยวอัตลักษณ์คุณค่าสูงและเติบโตอย่างยั่งยืน

แนวทางการพัฒนา

๑. พัฒนาแหล่งท่องเที่ยวทุกด้านให้ได้มาตรฐาน เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม รองรับนักท่องเที่ยวคุณภาพ
๒. พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานทั้งด้านกายภาพและด้านดิจิทัล เพื่อเพิ่มสะดวก สะอาด ปลอดภัย และง่ายต่อการเข้าถึงข้อมูล
๓. พัฒนากิจกรรมการท่องเที่ยว สินค้าของฝาก ผู้ประกอบการ และบุคลากรด้านการท่องเที่ยวให้ได้มาตรฐานสากล

๔. ส่งเสริมการลงทุนของนักลงทุนจากกลุ่มประเทศนักท่องเที่ยวเป้าหมาย

๕. ส่งเสริมการทำตลาดด้านการท่องเที่ยว

ประเด็นการพัฒนาที่ ๕ การพัฒนาการค้า การลงทุน อุตสาหกรรม และเขตเศรษฐกิจพิเศษ

แนวทางการพัฒนา

๑. พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานที่เอื้อต่อการการค้า และการลงทุน

๒. ส่งเสริมการลงทุนในพื้นที่เศรษฐกิจพิเศษและพื้นที่อื่นในจังหวัด

๓. ส่งเสริมให้นักลงทุนในจังหวัดกาญจนบุรีมีการลงทุนในประเทศเพื่อนบ้าน

๔. ส่งเสริมการยกระดับศักยภาพผู้ประกอบการและแรงงานให้สอดคล้องกับเป้าหมายการขยายการค้าและการลงทุนทั้งในจังหวัดและระหว่างประเทศ

๕. ส่งเสริมการพัฒนาการค้าทั้งในประเทศและระหว่างประเทศ

ยุทธศาสตร์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๑. วิสัยทัศน์

ปลูกจิตสำนึกประชาธิปไตย พัฒนารายได้สู่โครงสร้างพื้นฐาน มุ่งมั่นระบบเศรษฐกิจพอเพียง แปลงเปลี่ยนสิ่งแวดล้อมคืนสู่สมดุล สนับสนุนเทคโนโลยีและการศึกษา ใช้ธรรมาภิบาลเป็นหลักบริหาร

๒. ยุทธศาสตร์

๒.๒.๑ ยุทธศาสตร์ด้านพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและผังเมือง

๒.๒.๒ ยุทธศาสตร์ด้านพัฒนาเศรษฐกิจ

๒.๒.๓ ยุทธศาสตร์ด้านพัฒนาสิ่งแวดล้อม

๒.๒.๔ ยุทธศาสตร์ด้านพัฒนาสาธารณสุขและคุณภาพชีวิต

๒.๒.๕ ยุทธศาสตร์ด้านพัฒนาการศึกษาและสังคม

๒.๒.๖ ยุทธศาสตร์ด้านพัฒนาการเมืองการบริหาร

๒.๒.๗ ยุทธศาสตร์ด้านส่งเสริมความเข้มแข็งและการขับเคลื่อนขององค์กรด้านคนพิการและเครือข่าย

๒.๒.๘ ยุทธศาสตร์ด้านพัฒนาเด็กปฐมวัย (แรกเกิดถึงก่อนเข้าประถมศึกษาปีที่ ๑)

๒.๒.๙ ยุทธศาสตร์ด้านการสงเคราะห์เด็ก สตรี คนชรา คนพิการและคนด้อยโอกาส

๓. เป้าประสงค์

๒.๓.๑ เพื่อให้เกิดการพัฒนาเมือง ด้วยการให้บริการพื้นฐานสาธารณูปโภคและสาธารณูปการที่ดี

๒.๓.๒ เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชนในท้องถิ่น

๒.๓.๓ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการด้านการศึกษา ศิลปวัฒนธรรมและสิ่งแวดล้อม

๒.๓.๔ เพื่อสร้างความเข้มแข็งให้ชุมชน โดยการเข้ามามีส่วนร่วมในกระบวนการพัฒนา

๔. ตัวชี้วัด

๒.๔.๑ ร้อยละของประชาชนที่ได้รับการบริการด้านโครงสร้างพื้นฐานที่เพียงพอ

๒.๔.๒ ร้อยละของประชาชนที่มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น

๒.๔.๓ ร้อยละของการพัฒนาระบบการกำจัดขยะมูลฝอยที่ดีขึ้น

๒.๔.๔ ร้อยละของเด็กเยาวชนที่ได้รับการทางการศึกษาที่ดีขึ้น

๒.๔.๕ ร้อยละของประชาชนที่เข้ามามีส่วนร่วมกับเทศบาล

๕. คำเป้าหมาย

- ๒.๕.๑ เพื่อให้เกิดการพัฒนาเมือง ด้วยการให้บริการพื้นฐานสาธารณูปโภคและสาธารณูปการที่ดี
- ๒.๕.๒ เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชนในท้องถิ่น
- ๒.๕.๓ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการด้านการศึกษา ศิลปวัฒนธรรม และสิ่งแวดล้อม
- ๒.๕.๔ เพื่อสร้างความเข้มแข็งให้ชุมชน โดยการเข้ามามีส่วนร่วมในกระบวนการพัฒนา

๖. กลยุทธ์

- ๒.๖.๑ การพัฒนาระบบโครงสร้างพื้นฐาน
- ๒.๖.๒ ส่งเสริมการพัฒนาเศรษฐกิจเพื่อเพิ่มรายได้
- ๒.๖.๓ พัฒนาระบบบริการทางสังคม
- ๒.๖.๔ เสริมสร้างและพัฒนาสุขภาพของประชาชน
- ๒.๖.๕ การปฏิรูปการศึกษาและจิตสำนึกทางวัฒนธรรม
- ๒.๖.๖ พัฒนาระบบบริการทางสังคมและการจัดสวัสดิการ
- ๒.๖.๗ การพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ

๗. จุดยืนทางยุทธศาสตร์

- ๒.๗.๑ การพัฒนาที่ยั่งยืนและมีประสิทธิภาพ
- ๒.๗.๒ ความผาสุกและคุณภาพชีวิตของประชาชนที่ดีขึ้น

๘. ความเชื่อมโยงของยุทธศาสตร์ในภาพรวม

- ๒.๘.๑ อยู่ในเกณฑ์ที่กำหนด

การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอกองค์กร

ด้าน	ปัจจัยที่มีแนวโน้มส่งผลกระทบต่อสำคัญ
การเมือง	รัฐบาลให้ความสำคัญในการกระจายอำนาจ ผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีความรู้ความสามารถแตกต่างกัน ความไม่ชัดเจนในการแบ่งภารกิจระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ปัญหาการประสานงานระหว่างหน่วยงาน
เศรษฐกิจ	ประชาชนมีโอกาสผลิตสินค้าหรือพืชผลการเกษตรได้ดี ไม่มีความชัดเจนในการส่งเสริมการผลิตและการตลาด ไม่มีตลาดรองรับและหน่วยระดับภูมิภาค ไม่เชื่อมบูรณาการอย่างแท้จริง ประชาชนไม่ได้รับความช่วยเหลือ กรณีมีปัญหาเกิดขึ้นเกี่ยวกับการผลิตหรือการตลาด ปัญหาผลิตภัณฑ์ไม่ได้มาตรฐาน การจัดสรรงบประมาณ ไม่เพียงพอต่อการพัฒนาท้องถิ่น และประชาชนบางส่วนมีรายได้น้อย ต้องการมีอาชีพเสริมเพื่อเพิ่มรายได้
สังคมและวัฒนธรรม	เป็นการรวบรวมพลังเพื่อเป็นฐานในการพัฒนา องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จะต้องสร้างการมีส่วนร่วมเพื่อพัฒนางานและพัฒนาสังคม สร้างความเข้มแข็งให้ประชาชนในการตรวจสอบการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
เทคโนโลยี	ระบบคอมพิวเตอร์ช่วยเอื้อให้การทำงานต่างๆ เป็นไปด้วยความรวดเร็ว ระบบอินเทอร์เน็ตช่วยให้การติดต่อและค้นหาข้อมูลเป็นไปด้วยความรวดเร็ว

การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในองค์กร

ด้าน	ปัจจัยที่มีแนวโน้มส่งผลกระทบต่อสำคัญ
บุคลากร	บุคลากรมีไม่เพียงพอกับภาระหน้าที่
เงินหรืองบประมาณ	มีงบประมาณไม่เพียงพอกับภารกิจ
วัสดุ - อุปกรณ์	สามารถกำหนดได้ตามความจำเป็น แต่จำกัดตามงบประมาณ
หลักการบริหาร	สามารถบริหารจัดการให้มีเอกภาพได้ด้วยตนเอง กรอบภารกิจในการปฏิบัติมีมาก สามารถสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมของท้องถิ่นได้เอง

จุดอ่อน (Weakness)

๑. งบประมาณช่วยเหลือ (เงินอุดหนุน) ได้รับการจัดสรรน้อย เนื่องจากใช้จัดสรรตามรายประชาชน ประกอบกับรายได้จัดเก็บเองก็มีจำนวนน้อย เนื่องจากไม่มีการออกเทศบัญญัติหรือระเบียบเทศบาล ที่จะจัดเก็บรายได้ประเภทหรือชนิดใหม่ที่ยังไม่เคยจัดเก็บ

๒. ค่าใช้จ่ายของบุคลากรสูงเนื่องจากนโยบายของรัฐบาลในการปรับอัตราเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน

๓. บุคลากรมีจำนวนจำกัดไม่เพียงพอกับปริมาณงานที่ต้องรับผิดชอบในหลายๆด้าน ทั้งตามอำนาจหน้าที่และตามนโยบายของรัฐบาล จังหวัด และอำเภอ

๔. มีกฎระเบียบบางส่วนไม่เอื้อและเป็นอุปสรรคต่อการปฏิบัติงาน

๕. กลุ่มอาชีพต่างๆ ที่จัดตั้งขึ้น ไม่มีความเข้มแข็ง

๖. องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีงบประมาณค่อนข้างน้อย

๗. ปัญหาขยะมีจำนวนมาก และปัญหาการคัดแยกขยะ

๘. ขาดการวางผังเมืองที่มีประสิทธิภาพ

๙. การมีส่วนร่วมของภาคประชาชนกับการจัดทำแผนพัฒนาค่อนข้างน้อย

๑๐. บุคลากรได้เข้ารับการอบรมสัมมนาอย่างไม่ทั่วถึงทุกส่วนราชการ

๑๑. ไม่มีแหล่งท่องเที่ยวทางธรรมชาติที่สวยงามเป็นที่นิยมและมีชื่อเสียง

๑๒. การประกอบอาชีพทางการเกษตรใช้ต้นทุนการผลิตสูงแต่ผลผลิตน้อย (ทำมากได้น้อย)

๑๓. ประชาชนมีรายได้น้อย และมีหนี้สินทั้งในระบบและนอกระบบ และค่าครองชีพสูงขึ้น-

โอกาส (Opportunities)

๑. มีทรัพยากรธรรมชาติโดยเฉพาะแหล่งน้ำขนาดใหญ่ (แม่น้ำแม่กลอง) และคูคลอง ลำประโดงจำนวนมากสภาพพื้นที่เป็นร่องสวนน้ำไหลผ่านตลอดปี
๒. มีโบราณสถานเก่าแก่และเป็นแหล่งท่องเที่ยวที่สำคัญของจังหวัด
๓. ประชาชนศรัทธาภาพพร้อมที่จะเรียนรู้ ทั้งภาคทฤษฎี และภาคปฏิบัติ
๔. การคมนาคมสะดวกและไม่ไกลจากจากกรุงเทพฯ มากนัก
๕. มีสถานที่ท่องเที่ยวทางธรรมชาติที่สวยงามของจังหวัด
๖. รัฐบาลมีนโยบายและให้ความสำคัญกับการแก้ไขปัญหาด้านยาเสพติด สิ่งแวดล้อม และเศรษฐกิจในระดับชุมชนมากขึ้น
๗. การถ่ายโอนภารกิจให้ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในการจัดระบบบริการสาธารณะตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒
๘. ได้รับการสนับสนุนส่งเสริมจากหน่วยงานภาครัฐและรัฐบาลอย่างเต็มที่ในการนำโครงการพัฒนา หรืองบประมาณดำเนินการในพื้นที่
๙. โครงการช่วยเหลือต่างจากทางภาครัฐ การแก้ปัญหาเร่งด่วนของรัฐบาล

อุปสรรค/ข้อจำกัด (Threats)

๑. มีความเสี่ยงที่อาจทำให้เกิดมลภาวะทางน้ำเนื่องจากการปล่อยน้ำเสียจากโรงงาน และน้ำเสียจากแหล่งชุมชน
๒. แหล่งท่องเที่ยวยังขาดการพัฒนาให้เป็นสากลทั่วไป
๓. ประชากรในวัยทำงานทิ้งถิ่นฐานไปประกอบอาชีพอื่นต่างถิ่น ส่วนใหญ่ที่อยู่ในพื้นที่จะเป็นผู้สูงวัยอาการป่วยเรื้อรังและเป็นผู้ป่วยติดเตียง ในขณะที่วัยสูงอายุเพิ่มมากขึ้น
๔. ที่ดินส่วนใหญ่เป็นของเอกชนไม่สามารถเข้าไปพัฒนาได้อย่างทั่วถึงเท่าที่ควร
๕. มีข้อจำกัดด้านกฎหมายและการบังคับใช้กฎหมาย
๖. ปัญหาการหลบหนีเข้าเมือง แรงงานต่างด้าว ซึ่งเป็นปัญหาในการปฏิบัติตามกฎหมาย
๗. การขาดแคลนแรงงาน ต้องพึ่งพาแรงงานต่างด้าว
๘. ปัญหาด้านสิ่งแวดล้อม ภัยธรรมชาติ ภาวะวิกฤตโลกร้อน ทำให้อากาศเปลี่ยนแปลง ผลผลิตทางการเกษตรน้อยลง
๙. ภาคการเกษตรไม่ได้รับการพัฒนา ต้นทุนการเกษตรสูง ราคาสินค้าเกษตรตกต่ำ (ทำมากได้น้อย)
๑๐. ปัญหาการแพร่ระบาดของยาเสพติด
๑๑. การแข่งขันทางเศรษฐกิจมีความรุนแรงขึ้นเรื่อยๆ
๑๒. สถานการณ์การผลิตข้าวของโลกคาดการณ์ยาก การแข่งขันสูง
๑๓. ปัญหาค่าครองชีพมีแนวโน้มจะสูงขึ้นตลอดเวลา

เทศบาลตำบลห้วยเหนียวได้สำรวจปัญหา ความต้องการของประชาชนโดยข้อมูลจากการรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากประชาชนในเขตเทศบาล ผ่านการนำเสนอจากกรรมการชุมชน / กรรมการพัฒนาประจำหมู่บ้านและจากการออกรับฟังปัญหาจากราษฎรโดยตรงของคณะเทศมนตรี สมาชิกสภาเทศบาล และเจ้าหน้าที่ของเทศบาล สรุปได้ ดังนี้

๒. สภาพปัญหา/ความต้องการของประชาชน

๒.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน เรียงตามลำดับความสำคัญ ดังนี้

(ก) ศักยภาพของเทศบาล

ด้านโครงสร้างพื้นฐานเทศบาลได้มีแผนงาน/โครงการที่จะพัฒนาให้ครอบคลุมทุกด้านไม่ว่าจะเป็นการพัฒนาแหล่งน้ำอุปโภค จัดทำระบบประปาผิวดิน จัดทำระบบประปาตลอดจนพัฒนาแหล่งน้ำเทศบาลตำบลห้วยเหนียวมีโครงการ/แผนงานที่ต้องจัดเตรียมไว้ ทำให้ภารกิจของเทศบาลมีเพิ่มมากขึ้นและความต้องการอันเร่งด่วนของประชาชน ที่ยังต้องการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานให้ครอบคลุมทั่วถึงอีกเป็นจำนวนมาก เนื่องจากมีแนวโน้มงบประมาณในการพัฒนาท้องถิ่นมากขึ้น โดยเทศบาลตำบลห้วยเหนียวจะจัดทำโครงการที่ประชาชนเดือนร้อนและมีความต้องการจำเป็นเร่งด่วนเป็นหลัก

(ข) ปัญหาความต้องการของประชาชน

ปัญหาความต้องการของประชาชน เรียงลำดับความสำคัญเร่งด่วนได้ดังนี้

๑. ต้องการถนน คสล. ที่ได้มาตรฐาน ให้ครอบคลุมทั่วเขตเทศบาล
๒. ต้องการไฟฟ้าส่องสว่างสาธารณะ ตามถนนทุกสาย
๓. ต้องการวางระบายน้ำที่ได้มาตรฐานให้ครอบคลุมในเขตเทศบาล
๔. ต้องการขุดลอกแหล่งน้ำสาธารณะเพื่อกักน้ำไว้ใช้ให้เพียงพอต่อการอุปโภคบริโภค
๕. ต้องการน้ำประปาที่ได้มาตรฐาน ที่เพียงพอต่อการใช้อุปโภคบริโภค
๖. ต้องการสำนักงานเทศบาลที่ได้มาตรฐานเพื่อให้บริการแก่ประชาชน
๗. ต้องการขยายไฟฟ้าให้ครอบคลุมในเขตเทศบาล
๘. ต้องการสถานีดับเพลิงในชุมชน
๙. ต้องการสวนสาธารณะเพื่อใช้เป็นที่ออกกำลังกายและพักผ่อนหย่อนใจ
๑๐. ต้องการลานกีฬาเพื่อใช้ทำกิจกรรมการกีฬากลางในชุมชน
๑๑. ต้องการให้มีการป้องกันและปราบปรามยาเสพติดอย่างจริงจังและเด็ดขาด
๑๒. ต้องการส่งเสริมอาชีพและเพิ่มรายได้
๑๓. ต้องการให้มีการฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๑๔. ต้องการให้มีการส่งเสริมและพัฒนาแหล่งท่องเที่ยว
๑๕. ต้องการเสริมอาชีพและเพิ่มรายได้
๑๖. ต้องการให้สงเคราะห์คนชราและผู้ด้อยโอกาส
๑๗. ต้องการอนุรักษ์วัฒนธรรมท้องถิ่น
๑๘. ต้องการให้ส่งเสริมสุขภาพอนามัยของประชาชน
๑๙. ต้องการให้ความสำคัญ ส่งเสริม สนับสนุน เด็กและเยาวชน และสตรี

๒.๒ ด้านเศรษฐกิจ

(ก) ศักยภาพของเทศบาล

เทศบาลตำบลห้วยเหนียวเป็นชุมชนกึ่งเมืองกึ่งชนบท ประชาชนส่วนใหญ่มีอาชีพทำนา และทำไร่อ้อย และประกอบอาชีพค้าขายในชนบทไม่มีโรงงานอุตสาหกรรม และร้านค้าขนาดใหญ่ มีไม่เพียงพอ

ต่อ
ความต้องการ มีการจ้างงานในชุมชนเพียงเล็กน้อยเป็นช่วงระยะเวลาสั้น ๆ ส่วนใหญ่ก็จะว่างงานและไม่มีอาชีพเสริมทำให้รายได้ต่อหัวของประชาชนอยู่เกณฑ์ต่ำ เทศบาลมีแผนงาน/โครงการที่จะส่งเสริมอาชีพสร้างความเข้มแข็งของชุมชนในทุก ๆ ด้าน และส่งเสริมให้มีการท่องเที่ยว โดยจัดในรูปของงานประเพณีต่าง ๆ และพัฒนาเทศบาลตำบลห้วยเหนียวเป็นแหล่งท่องเที่ยว

(ข) ปัญหาความต้องการของประชาชน

๑. ต้องการให้ประชาชนมีรายได้ที่เพียงพอต่อการดำรงชีพ
๒. ต้องการให้มีอาชีพเสริมหลังฤดูเก็บเกี่ยว
๓. ต้องการให้มีการจัดงานประเพณีที่ยิ่งใหญ่ และปรับปรุงแหล่งท่องเที่ยวในพื้นที่ให้

อยู่ในสภาพที่ดี

๔. ต้องการให้มีการสร้างอาชีพใหม่ ๆ
๕. ต้องการให้มีร้านค้าชุมชนและสหกรณ์
๖. ต้องการแหล่งเงินทุนเพื่อใช้ในการดำเนินการประกอบอาชีพ
๗. ต้องการให้มีธนาคารพาณิชย์

จากปัญหาความต้องการทางด้านเศรษฐกิจจะเห็นได้ว่าท้องถิ่นมีความต้องการที่จะมีอาชีพเสริมเพื่อเพิ่มรายได้ในครอบครัว ซึ่งจะนำไปสู่การพึ่งตนเองได้อย่างเข้มแข็ง ซึ่งเทศบาลได้บรรจุไว้ในแผนพัฒนาเทศบาล

๒.๓ ด้านสังคม

(ก) ศักยภาพของเทศบาล

เทศบาลตำบลห้วยเหนียวเป็นชุมชนกึ่งเมืองกึ่งชนบท ประชาชนส่วนใหญ่มีอาชีพเกษตรกรรม ทำให้โครงสร้างทางสังคมเป็นลักษณะพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน มีการรักษาจารีตประเพณีอันดีงามของท้องถิ่นเอาไว้ได้ดี

(ข) ปัญหาความต้องการของประชาชน

๑. ต้องการรักษาจารีตประเพณีอันดีงามของท้องถิ่นเอาไว้สืบไป
๒. ต้องการเป็นชุมชนที่เข้มแข็ง ปลอดภัยจากยาเสพติดและมีส่วนร่วมทุกขั้นตอนในการพัฒนา

ชุมชนของตนเอง

๓. ต้องการให้เทศบาลทำงานให้โปร่งใส สามารถตรวจสอบได้ทุกขั้นตอน
๔. ต้องการให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี มีสุขภาพแข็งแรงได้รับการดูแลจากฝ่ายสาธารณสุขโดยเท่า

เทียมกัน

๕. ต้องการให้เป็นชุมชนที่น่าอยู่
๖. ต้องการให้เป็นชุมชนตัวอย่างที่ปลอดภัย

๒.๔ ด้านการเมืองการบริหาร

(ก) ศักยภาพของเทศบาล

เทศบาลตำบลห้วยเหนียวเป็นเทศบาลขนาดกลาง ได้รับ การยกฐานะ จากสุขาภิบาลเป็นเทศบาล เมื่อวันที่ ๒๕ พฤษภาคม ๒๕๔๒ มีบุคลากร ณ วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๖ ดังนี้

๑. สมาชิกสภาเทศบาลจำนวน	๑๒	คน
- ฝ่ายสภาเทศบาล	๑๒	คน
- ฝ่ายบริหาร	๔	คน
๒. พนักงานเทศบาล	๒๑	คน
๓. พนักงานครูเทศบาล	๒	คน
๓. ลูกจ้างประจำ	๗	คน
๔. พนักงานจ้าง	๓๓	คน
-พนักงานจ้างตามภารกิจ	๑	คน
-พนักงานจ้างทั่วไป	๓๒	คน

(ข) ปัญหาความต้องการของประชาชน

๑. ต้องการการทำงานที่โปร่งใสสามารถตรวจสอบได้ทุกขั้นตอน
๒. ต้องการให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการทำงาน,การวางแผน,เพื่อที่จะได้แก้ไขปัญหาให้ตรงจุด
๓. ต้องการการบริการที่รวดเร็ว ถูกต้องแม่นยำและมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี
๔. ต้องการให้เจ้าหน้าที่พนักงานเทศบาล ปฏิบัติตนกับผู้มาติดต่อราชการประดุจญาติมิตรให้ความเป็นกันเอง
๕. ต้องการคำแนะนำปรึกษาหารืออย่างจริงจังจากเจ้าหน้าที่

(๑) ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

ด้านทรัพยากรธรรมชาติ

- ดิน เป็นดินที่มีศักยภาพสูงปานกลางถึงสูงมากและลักษณะทั่วไปเป็นดินเหนียวและดินร่วนซึ่งเกิดจากการทับถมของดินตะกอนพัฒนา จึงมีความอุดมสมบูรณ์มากมีการระบายน้ำที่เร็วเหมาะแก่การเพาะปลูก ข้าว พืช ผัก ผลไม้
- คุณภาพของดินดีเพาะปลูกข้าวและพืชไร่ได้ผลดี
- น้ำ แหล่งน้ำเพียงพอแก่การอุปโภคบริโภคมีแหล่งน้ำสาธารณะขนาดใหญ่ในเขตเทศบาล หน้าฝนจึงทำให้น้ำท่วมขังได้ง่าย และน้ำใต้ดินมีปริมาณเพียงพอ
- ป่าไม้ เนื่องจากพื้นที่ส่วนใหญ่เป็นทุ่งนา ไร่
- อากาศ เนื่องจากไม่มีโรงงานในพื้นที่ ประกอบกับเทศบาลเป็นสังคมกึ่งเมืองกึ่งชนบททำให้มีอากาศบริสุทธิ์ไม่มีมลพิษทางอากาศด้านสิ่งแวดล้อม
- ปัญหาน้ำเสีย ปัจจุบันเทศบาลยังไม่ประสบปัญหาเนื่องจากยังเป็นชุมชนเล็ก ๆ และน้ำยังสามารถระบายกำจัดได้ดี อนาคต เทศบาลได้วางแผนทำรางระบายน้ำและบ่อกำจัดน้ำเสีย เพื่อแก้ปัญหาแล้ว
- ปัญหาเสียรบกวน ปัจจุบันยังไม่ประสบปัญหา เนื่องจากในพื้นที่ยังไม่มีโรงงานอุตสาหกรรมที่ก่อให้เกิดปัญหามลพิษทางเสียงได้

(ข) ปัญหาความต้องการของชุมชน

๑. ต้องการระบบจัดเก็บขยะมูลฝอย และมีระบบทำลายที่ถูกสุขลักษณะเพื่อป้องกันการแพร่ระบาดของ

เชื้อโรคและสุขอนามัยของประชาชน

๒. ต้องการระบบตรวจสอบ / จัดการในด้านมลพิษทางอากาศ เพื่อความปลอดภัยของ ประชาชน
ในอนาคต

๓. ต้องการสถานที่ออกกำลังกายและสถานที่พักผ่อนหย่อนใจชุมชน หรือสนามกีฬาของอำเภอ

๔. ต้องการให้ชุมชนพื้นที่สีเขียวขึ้น โดยให้ชุมชนร่วมกันปลูกไม้ผลในครัวเรือนทุกครัวเรือน

๕. ต้องการระบบกำจัดน้ำเสียที่ได้มาตรฐาน

๖. ต้องการให้มีระบบตรวจสอบ / จัดการเกี่ยวกับมลพิษทางเสียง

๗. ต้องการให้มีการปรับปรุงทัศนียภาพโดยรวมของชุมชนให้น่าอยู่

๓. การกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลห้วยเหนียว

๓.๑ การวิเคราะห์หาจุดแข็ง จุดอ่อนโอกาสและอุปสรรค () ของเทศบาลตำบลห้วยเหนียว การประเมินสภาพแวดล้อมภายใน เพื่อหาจุดแข็งและจุดอ่อนที่เป็นปัจจุบันภายในของเทศบาลตำบลห้วยเหนียว สรุปได้ดังนี้

จุดแข็ง	จุดอ่อน
<ul style="list-style-type: none">- เป็นชุมชนที่อยู่ห่างไกลตัวเมือง มีความสัมพันธ์ในลักษณะเครือญาติ เนื่องจากระบบเครือญาติ- บุคลากรของเทศบาล มีความตั้งใจและเสียสละในการทำงานสูง และสามารถพัฒนาศักยภาพเพื่อรองรับภารกิจใหม่ได้- ผู้บริหารของเทศบาลมีการยอมรับระบบคุณธรรมมาใช้ในการบริหารงานบุคคล ทำให้มีปัญหาในการทำงานน้อย- มีการทำงานและการประสานงานกันเป็นอย่างดีระหว่างเทศบาลกับส่วนราชการอื่น ที่เกี่ยวข้อง- เป็นชุมชนที่พึ่งตนเองได้ อยู่ห่างจากตัวจังหวัด เป็นเส้นทางผ่านของหลายอำเภอข้างเคียง- มีการรวมตัวกันของกลุ่มที่เข้มแข็ง สามารถเข้ามามีส่วนร่วมในการสนับสนุนงานของราชการ และสร้างสรรค์ผลิตภัณฑ์ที่ขึ้นชื่อให้แก่ท้องถิ่นได้	<ul style="list-style-type: none">- การใช้อำนาจหน้าที่หลายเรื่องไม่มีความชัดเจน เนื่องจากไม่เข้าใจระบบมีปัญหาในเรื่องการสั่งการว่ากระทำการไม่ตรงตามอำนาจหน้าที่- ระเบียบกฎหมายในหลายเรื่องล้าสมัย ไม่สอดคล้องกับหลักการกระจายอำนาจตามรัฐธรรมนูญแต่ผู้เกี่ยวข้องไม่มีการเสนอแก้ไข ทำให้มีปัญหาในทางปฏิบัติ- จำนวนบุคลากรมีน้อย ไม่สอดคล้องกับปริมาณงานที่รับผิดชอบ การพัฒนาบุคลากร เนื่องจากข้อจำกัดด้านงบประมาณ- เครื่องมือเครื่องใช้ในการปฏิบัติงาน มีจำนวนน้อยไม่เพียงพอกับการทำงาน- การบริหารงานของเทศบาล มีการทำงานในลักษณะของงานประจำ สูง ยังขาดการวางแผนเชิงยุทธศาสตร์ที่มองถึงอนาคตของเทศบาลในระยะยาว- มีการว่างงานหลังฤดูทำนาทำไร่ โดยอพยพเข้าไปทำงานในเมืองและต่างประเทศจำนวนมาก ส่งผลให้สถาบันครอบครัวล่มสลาย มีการแพร่หลายของค่านิยมเกี่ยวกับการแข่งขันกันในด้านวัตถุสูง

๓.๒ การประเมินสภาพแวดล้อมภายนอก เพื่อประเมินโอกาสและอุปสรรค ซึ่งเป็นปัจจัยภายนอก ที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของเทศบาลตำบลห้วยเหนียว สรุปได้ดังนี้

โอกาส	ข้อจำกัดหรืออุปสรรค
<ul style="list-style-type: none">- การกระจายอำนาจเป็นหลักการที่ยังเป็นที่ยอมรับว่าเป็นวิธีการที่ถูกต้องในการแก้ปัญหาการให้บริการของรัฐกับประชาชน - รูปแบบการบริหารงานแบบเทศบาล ยังเป็นที่ยอมรับว่าสามารถให้บริการแก่ประชาชนได้ในระดับดีมีวิวัฒนาการที่ยาวนานพอที่จะสร้างประสบการณ์การเรียนรู้ของประชาชน - มีแผนการกระจายอำนาจที่มีการกำหนดภารกิจและขั้นตอนการถ่ายโอนภารกิจให้เทศบาลอย่างชัดเจน มีการกำหนดสัดส่วนรายได้ที่เทศบาลจะได้รับในสภาพรวมที่ชัดเจน การจัดสรรภาษีและเงินอุดหนุนมีหลักเกณฑ์ที่เป็นธรรมมากขึ้น - เศรษฐกิจของประเทศในภาพรวมเริ่มดีขึ้น ประชาชนสามารถประกอบอาชีพได้ เทศบาลสามารถเก็บรายได้เพิ่มขึ้น	<ul style="list-style-type: none">- นโยบายด้านการกระจายอำนาจในระดับปฏิบัติยังไม่ชัดเจน ขาดแรงสนับสนุนจากนักการเมืองระดับชาติที่มีอำนาจบริหาร - มีภาพลักษณ์ที่ไม่ดีเกี่ยวกับการคอร์ปชั่นและการแสวงหาผลประโยชน์ที่ไม่ถูกต้องของท้องถิ่นทุกรูปแบบ - ประชาชนส่วนใหญ่ยังมีฐานะยากจน มีอัตราการว่างงานตามฤดูกาลในอัตราสูงเนื่องจากการผลิตยังพึ่งพาการเกษตรซึ่งยังขาดการส่งเสริมการแปรรูปและไม่มีตลาดรองรับที่แน่นอน - สังคมโดยทั่วไปมีปัญหาคุณภาพชีวิต ปัญหาเสพติด ปัญหาอาชญากรรมและโรคเอดส์ - การขยายตัวของเขตเมืองเป็นไปอย่างรวดเร็ว การจัดหาบริการพื้นฐานไม่เพียงพอกับความต้องการ

๓.๓ ภารกิจอำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลตามกฎหมาย ประกอบด้วย

๓.๓.๑ อำนาจหน้าที่ตาม พ.ร.บ. เทศบาล พ.ศ. ๒๕๔๖ และที่แก้ไขเพิ่มเติม ซึ่งจำแนกเป็น ดังนี้

ก. หน้าที่บังคับหรือหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติ ประกอบด้วย

๑. รักษาความสงบเรียบร้อยของประชาชน
๒. ให้มีและบำรุงทางบกและทางน้ำ
๓. รักษาความสะอาดของถนนหรือทางเดินและที่สาธารณะรวมทั้งการกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
๔. ป้องกันและระงับโรคติดต่อ
๕. ให้มีเครื่องใช้ในการดับเพลิง
๖. ให้ราษฎรได้รับการศึกษาอบรม
๗. ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ
๘. บำรุงศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
๙. หน้าที่อื่นตามที่กฎหมายบัญญัติให้เป็นหน้าที่ของเทศบาล

ข. หน้าที่อาจเลือกปฏิบัติ ประกอบด้วย

๑. ให้มีน้ำสะอาดหรือการประปา
๒. ให้มีโรงฆ่าสัตว์
๓. ให้มีตลาด ท่าเทียบเรือ และท่าข้าม
๔. ให้มีสุสานและฌาปนสถาน
๕. บำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร
๖. ให้มีการบำรุงสถานที่การพิทักษ์รักษาคนเจ็บไข้
๗. ให้มีการบำรุงไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น
๘. ให้มีและบำรุงทางระบายน้ำ
๙. เทศพาณิชย์
๑๐. การส่งเสริมกีฬา
๑๑. การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน
๑๒. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น
๑๓. การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง
๑๔. การกำจัดมูลฝอย สิ่งปฏิกูล และน้ำเสีย
๑๕. การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัว และการรักษาพยาบาล
๑๖. การจัดให้มีและควบคุมการฆ่าสัตว์
๑๗. การรักษาความปลอดภัย ความเป็นระเบียบเรียบร้อยและการอนามัย โรงมหรสพ และ

สาธารณสถานอื่น ๆ

๑๘. การจัดการ การบำรุงรักษา การใช้ประโยชน์จากป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและ

และสิ่งแวดล้อม

๑๙. การผังเมือง
๒๐. การขนส่งและการวิศวกรรมจราจร
๒๑. การดูแลรักษาที่สาธารณะ
๒๒. การควบคุมอาคาร

๒๓. การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

๒๔. การรักษาความสงบเรียบร้อย การส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินกิจการอื่นใดที่เป็นผลประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นตามที่คณะกรรมการประกาศกำหนด

๓.๓.๒ อำนาจหน้าที่ตาม พ.ร.บ. กำหนดแผนและขั้นตอนกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ดังนี้

๑. การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง
๒. การจัดให้มีการบำรุงรักษาทางบก ทางน้ำ และทางระบายน้ำ
๓. การจัดให้มีและควบคุมตลาด ท่าเทียบเรือ ท่าข้ามท และที่จอดรถ
๔. การสาธารณสุขมูลโรค และการก่อสร้างอื่น ๆ
๕. การสาธารณสุขมูลโรค
๖. การส่งเสริมการฝึก และประกอบอาชีพ
๗. การพาณิชย์ และการส่งเสริมการลงทุน
๘. การส่งเสริมการท่องเที่ยว
๙. การจัดการศึกษา
๑๐. การสังคมสงเคราะห์และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส
๑๑. การบำรุงรักษาศิลปจารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
๑๒. การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย
๑๓. การจัดให้มีและบำรุงรักษาสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ
๑๔. การส่งเสริมกีฬา
๑๕. การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน
๑๖. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น
๑๗. การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง
๑๘. การกำจัดมูลฝอย สิ่งปฏิกูล และน้ำเสีย
๑๙. การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัว และการรักษาพยาบาล
๒๐. การจัดให้มีการควบคุมสุสานและฌาปนกิจ
๒๑. การควบคุมการเลี้ยงสัตว์
๒๒. การจัดให้มีและควบคุมการฆ่าสัตว์
๒๓. การรักษาความปลอดภัย ความเป็นระเบียบเรียบร้อย และการอนามัย โรงมหรสพ และ

สาธารณสุขสถานอื่น ๆ

๒๔. การจัดการการบำรุงรักษา และการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ ที่ดินและทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๒๕. การผังเมือง

๒๖. การขนส่งและการวิศวกรรมจราจร

๒๗. การดูแลรักษาที่สาธารณะ

๒๘. การควบคุมอาคาร

๒๙. การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

๓๐. การรักษาความสงบเรียบร้อย การส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินกิจการอื่นใดที่เป็นผลประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นตามที่คณะกรรมการประกาศกำหนด

๓.๓.๓ ภารกิจของเทศบาลตามแผนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามแผนปฏิบัติการกำหนดขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ได้กำหนดภารกิจการให้บริการสาธารณะที่จะต้องถ่ายโอนให้ท้องถิ่น จำแนกเป็น ๗ ด้าน คือ

๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

๑.๑ การจัดทำให้มีการบำรุงรักษาทางบก ทางน้ำ และทางระบายน้ำ (มาตรา ๑๖ (๒) ของ พรบ. กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ มาตรา ๕๐ (๒) มาตรา ๕๑ (๘) ของพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖)

๑.๒ การสาธารณสุขโรค และการก่อสร้างอื่น ๆ (มาตรา ๑๖ (๔) ของ พ.ร.บ. กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒)

๑.๓ การสาธารณสุขการ (มาตรา ๑๖(๕) ของ พ.ร.บ. กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒)

๑.๔ การควบคุมอากาศ (มาตรา ๑๖ (๒๘) ของ พ.ร.บ. กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒)

๑.๕ การผังเมือง

๑. ด้านงานส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

๑.๑ การจัดการศึกษา (มาตรา ๑๖ (๙) ของ พ.ร.บ. กำหนดและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒)

๑.๒ การส่งเสริมกีฬา (มาตรา ๑๖ (๑๔) ของ พ.ร.บ. กำหนดและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒)

๑.๓ การสาธารณสุข การอนามัย และการรักษาพยาบาล (มาตรา ๑๖ (๑๙) ของ พ.ร.บ. กำหนดและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒)

๑.๔ ส่งเสริมสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ (มาตรา ๕๐ (๗) ของพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖)

๑.๕ การส่งเสริมอาชีพ

๑.๖ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

๑. การส่งเสริมประชาธิปไตย และการรักษาความเป็นระเบียบเรียบร้อย

๒. การส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาท้องถิ่น

๓. การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (มาตรา ๑๖(๒๙) ของ พ.ร.บ. กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น)

๔. การรักษาความสงบเรียบร้อยของประชาชน (มาตรา ๑๖(๓๐) ของพ.ร.บ. กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น) พ.ศ. ๒๕๔๒ มาตรา ๕๐ ของ พระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖

๑.๗ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรม และการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

๑. บำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร (มาตรา ๕๑ (๕) ของพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖)

๒. การส่งเสริม การฝึกและประกอบอาชีพ (มาตรา ๑๖ (๖) ของ พ.ร.บ. กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒)

๑.๘ ด้านการบริการจัดการ และการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจหน้าที่ที่เกี่ยวข้องดังนี้

๑. การจัดการ การบำรุง และการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ ที่ดินทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (มาตรา ๑๖ (๒๔) ของ พ.ร.บ. กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒)

๑.๙ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีงาม มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังต่อไปนี้

๑. การบำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น

(มาตรา ๑๖(๑๑) ของ พ.ร.บ.กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ มาตรา ๕๐ (๘) ของ พระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖)

๔. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่เทศบาลตำบลห้วยเหนียวจะดำเนินการ

อำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลห้วยเหนียวตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.๒๕๔๖ พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ตามกฎหมายอื่น เทศบาลตำบลห้วยเหนียว มีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงตามความต้องการของประชาชน จากการวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจ หน้าที่แล้วสามารถกำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองดังนี้

๑. การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง (มาตรา ๑๖ (๑) ของ พ.ร.บ.กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒) จากภารกิจอำนาจหน้าที่ของเทศบาลดังกล่าวข้างต้น จะเห็นว่าเทศบาลสามารถที่ทำการพัฒนาในเขตเทศบาลครอบคลุมหมดทุกด้าน โดยมีข้อจำกัดก็เพียงงบประมาณในการบริหารจัดการที่ไม่เพียงพอ จากการวิเคราะห์หาจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาสและอุปสรรค, กรอบนโยบายและแผนพัฒนาระดับต่างๆ ตลอดจนภารกิจและอำนาจหน้าที่ของเทศบาล ตามข้อ ๕ เทศบาลตำบลห้วยเหนียวสามารถกำหนดภารกิจและอำนาจหน้าที่ของเทศบาลเพื่อแก้ปัญหาความต้องการของประชาชน ได้ดังนี้

ภารกิจหลัก

การจัดให้มีและบำรุงรักษาทางบก ทางน้ำ และวางระบายน้ำ

การกำจัดมูลฝอย สิ่งปฏิกูลและน้ำเสีย

การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง

ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น

การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

การบำรุงศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น

การส่งเสริมและสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิต เด็ก,สตรี,คนชราและผู้ด้อยโอกาส

การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ

การบำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร

ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น

การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัว และการรักษาพยาบาล

การจัดการและส่งเสริมการจัดการศึกษาทั้งในและนอกระบบ

การควบคุมอาคาร

ภารกิจรอง

การรักษาความสงบเรียบร้อย การส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและรักษาความปลอดภัย

ในชีวิตและทรัพย์สิน

การคุ้มครองดูแล บำรุงรักษา ใช้ประโยชน์จากป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

การดูแลรักษาที่สาธารณะ

การจัดการให้มีการบำรุงรักษาสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ

การส่งเสริมการท่องเที่ยว

การจัดให้มีการควบคุมตลาด ท่าเทียบเรือ ท่าข้าม และที่จอดรถ

การให้มีโรงฆ่าสัตว์และควบคุมโรงฆ่าสัตว์

การผังเมือง

การจัดการดูแลโบราณสถานโบราณวัตถุ

๕. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

ตามแผนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตามมาตรา ๓๐ พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ กำหนดขอบเขตความรับผิดชอบในการให้บริการสาธารณะของรัฐและขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นด้วยกันเองให้ชัดเจน โดยองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใดหรือแห่งใดความพร้อมในการรับโอนอำนาจหน้าที่ในการกิจ ให้ดำเนินการถ่ายโอนภายใน ๔ ปี สำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแห่งใดที่ไม่สามารถที่จะรับการถ่ายโอนอำนาจหน้าที่และภารกิจภายใน ๔ ปี ให้ดำเนินการถ่ายโอนภายใน ๑๐ ปี โดยภารกิจที่ถ่ายโอนประกอบด้วยด้านต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน
๒. ด้านงานส่งเสริมคุณภาพชีวิต
๓. ด้านการจัดระเบียบชุมชน/สังคม
๔. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรม และการท่องเที่ยว
๕. ด้านการบริหารจัดการและอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ สิ่งแวดล้อม
๖. ด้านศิลปะ วัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น

เทศบาลตำบลห้วยเหนียว เป็นเทศบาลที่คณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.) กำหนดให้เป็นเทศบาลสามัญ โดยกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๔ ส่วนราชการ ดังนี้

ปลัดเทศบาล (บริหารท้องถิ่น ระดับกลาง) จำนวน ๑ อัตรာ

๑. สำนักปลัดเทศบาล

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับราชการทั่วไปของเทศบาล และราชการที่มิได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกอง หรือส่วนราชการใดในเทศบาลโดยเฉพาะรวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในเทศบาลให้เป็นไปตามนโยบายแนวทางและแผนการปฏิบัติราชการของเทศบาล มีบุคลากรปฏิบัติงาน ดังนี้

หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) จำนวน ๑ อัตรာ

งานบริหารงานทั่วไป

พนักงานเทศบาล

นักจัดการงานทั่วไป ปก./ชก. จำนวน ๑ อัตรာ /

เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน จำนวน ๑ อัตรာ /

ลูกจ้างประจำ

นักการ จำนวน ๑ อัตรာ /

ภารโรง จำนวน ๑ อัตรာ /

พนักงานจ้างทั่วไป

พนักงานขับรถยนต์ จำนวน ๒ อัตรာ /

คนงาน จำนวน ๔ อัตรာ /

งานการเจ้าหน้าที่

พนักงานเทศบาล

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ จำนวน ๑ อัตรာ /

พนักงานจ้างทั่วไป

คนงาน จำนวน ๑ อัตรာ /

งานแผนและงบประมาณ			
นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ	จำนวน	๑	อัตรา /
งานประชาสัมพันธ์			
พนักงานเทศบาล			
นักประชาสัมพันธ์ชำนาญการ	จำนวน	๑	อัตรา /
พนักงานจ้างทั่วไป			
คนงาน	จำนวน	๑	อัตรา /
งานสวัสดิการสังคม			
พนักงานเทศบาล			
นักพัฒนาชุมชนชำนาญการ	จำนวน	๑	อัตรา /
พนักงานจ้างทั่วไป			
คนงาน	จำนวน	๒	อัตรา /
งานทะเบียนราษฎร			
พนักงานเทศบาล			
นักจัดการงานทะเบียนและบัตรชำนาญการ	จำนวน	๑	อัตรา /
เจ้าพนักงานทะเบียนชำนาญงาน	จำนวน	๑	อัตรา /
งานบริหารการศึกษา			
พนักงานเทศบาล			
ครู	จำนวน	๒	อัตรา /
ลูกจ้างประจำ			
คนงานทั่วไป	จำนวน	๑	อัตรา /
พนักงานจ้างตามภารกิจ			
ผู้ดูแลเด็ก	จำนวน	๑	อัตรา /
งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย			
พนักงานเทศบาล			
เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปง./ชง.)	จำนวน	๑	อัตรา /
ลูกจ้างประจำ			
พนักงานวิทยุ	จำนวน	๑	อัตรา /
พนักงานจ้างทั่วไป			
พนักงานขับรถยนต์	จำนวน	๒	อัตรา /
คนงานประจำรถดับเพลิง	จำนวน	๗	อัตรา /
งานสุขาภิบาลและอนามัยสิ่งแวดล้อม			
พนักงานเทศบาล			
นักวิชาการสุขาภิบาลชำนาญการ	จำนวน	๑	อัตรา /
ลูกจ้างประจำ			
คนงานประจำรถขยะ	จำนวน	๒	อัตรา /
พนักงานจ้างทั่วไป			
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (รถขยะ)	จำนวน	๒	อัตรา /
คนงานประจำรถขยะ	จำนวน	๔	อัตรา /
คนงาน	จำนวน	๑	อัตรา /

๒. กองคลัง

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการจ่าย การรับ การนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงินและเอกสารทางการเงิน การตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกาเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน บำเหน็จ บำนาญ เงินอื่นๆ งานเกี่ยวกับการจัดทำงบประมาณ ฐานะทางการเงิน และการจัดสรรเงินต่างๆ การจัดทำบัญชีทุกประเภท ทะเบียนคุมเงินรายได้และรายจ่ายอื่นๆ การควบคุมการเบิกจ่าย งานทำงบทดลองประจำเดือนประจำปี งานเกี่ยวกับการพัสดุของเทศบาล และงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย มีบุคลากรปฏิบัติงาน ดังนี้

ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	จำนวน	๑	อัตรา
งานบริหารงานทั่วไป			
พนักงานเทศบาล			
เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน	จำนวน	๑	อัตรา /
งานพัสดุและทรัพย์สิน			
พนักงานเทศบาล			
นักวิชาการพัสดุชำนาญการ	จำนวน	๑	อัตรา /
พนักงานจ้างทั่วไป			
คนงาน	จำนวน	๑	อัตรา /
งานการเงินและบัญชี			
พนักงานเทศบาล			
นักวิชาการคลังชำนาญการ	จำนวน	๑	อัตรา /
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชีชำนาญงาน	จำนวน	๑	อัตรา /
งานพัฒนารายได้			
พนักงานเทศบาล			
นักวิชาการจัดเก็บรายได้ชำนาญการ	จำนวน	๑	อัตรา /
พนักงานจ้างทั่วไป			
ลูกมือช่างแผนกที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน	จำนวน	๑	อัตรา /
คนงาน	จำนวน	๑	อัตรา /

๓. กองช่าง

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการสำรวจ ออกแบบ การจัดทำข้อมูลทางด้านวิศวกรรม การจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ งานออกแบบและเขียนแบบ การตรวจสอบการก่อสร้าง งานการควบคุมอาคาร ตามระเบียบกฎหมาย งานแผนการปฏิบัติงานก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานแผนงานด้านวิศวกรรมเครื่องจักรกล การรวบรวมประวัติติดตามควบคุมการปฏิบัติงานเครื่องจักรกล การควบคุม การบำรุงรักษาเครื่องจักรกลและยานพาหนะ งานเกี่ยวกับแผนงาน ควบคุม เก็บรักษา การเบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมัน เชื้อเพลิง และงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย มีบุคลากรปฏิบัติงาน ดังนี้

ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	จำนวน	๑	อัตรา /
งานแบบแผนและก่อสร้าง			
พนักงานเทศบาล			
วิศวกรโยธา ปก./ชก.	จำนวน	๑	อัตรา /
นายช่างโยธาชำนาญงาน	จำนวน	๑	อัตรา /

งานสาธารณูปโภค			
พนักงานเทศบาล			
นายช่างโยธาชำนาญงาน	จำนวน	๑	อัตรา /
ลูกจ้างประจำ			
ผู้ช่วยช่าง	จำนวน	๑	อัตรา /
พนักงานจ้างทั่วไป			
พนักงานขับรถยนต์	จำนวน	๑	อัตรา /
คนงาน	จำนวน	๒	อัตรา /
งานบริหารงานทั่วไป			
พนักงานจ้างทั่วไป			
พนักงานขับรถยนต์	จำนวน	๑	อัตรา /
คนงาน	จำนวน	๑	อัตรา /

๔. หน่วยตรวจสอบภายใน

มีหน้าที่ความรับผิดชอบการตรวจความถูกต้องของข้อมูลและตัวเลขต่างๆ ด้วยเทคนิคการและวิธีการตรวจสอบที่ยอมรับโดยทั่วไปปริมาณมากน้อยตามความจำเป็นและเหมาะสม โดยคำนึงถึงประสิทธิภาพของกระบวนการควบคุมภายในและความสำคัญของเรื่องที่ตรวจสอบ รวมทั้งวิเคราะห์และประเมินผลการบริหารและการปฏิบัติงานของหน่วยรับตรวจ ตรวจสอบการปฏิบัติงานเกี่ยวกับการบริหารงบประมาณ การเงิน การพัสดุ และทรัพย์สิน การบริหารงานด้านต่างๆของเทศบาลให้เป็นไปตามนโยบาย กฎหมาย ระเบียบข้อบังคับ ตรวจสอบระบบการดูแลรักษาความปลอดภัยของทรัพย์สิน และการใช้ทรัพยากรทุกประเภท ประเมินผลการปฏิบัติงานและเสนอแนะวิธีการหรือมาตรการในการปรับปรุง แก้ไข เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปโดยมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและประหยัด เสนอแนะเพื่อป้องกันมิให้เกิดความเสียหายหรือการทุจริตรั่วไหลเกี่ยวกับการเงิน หรือทรัพย์สินต่างๆของเทศบาล สอบทานระบบการปฏิบัติงานตามมาตรฐานและ/หรือระเบียบข้อบังคับ คำสั่งที่ราชการกำหนดเพื่อให้มั่นใจได้ว่าสามารถนำไปสู่การปฏิบัติงานที่ตรงตามวัตถุประสงค์และสอดคล้องกับนโยบาย ติดตามผลการตรวจสอบ เสนอแนะและให้คำปรึกษาแก่ผู้บริหารท้องถิ่น และปลัดเทศบาล เพื่อให้การปรับปรุงแก้ไขของหน่วยรับตรวจถูกต้องตามที่ผู้ตรวจสอบภายในเสนอแนะ สอบทานและประเมินผลระบบการควบคุมภายใน ให้คำปรึกษาแนะนำตอบปัญหาและชี้แจงเรื่องต่างๆเกี่ยวกับงานในหน้าที่และแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงานในหน่วยงานและปฏิบัติงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย

พนักงานเทศบาล

นักวิชาการตรวจสอบภายในชำนาญการ	จำนวน	๑	อัตรา /
--------------------------------	-------	---	---------

ทั้งนี้ได้กำหนดกรอบอัตรากำลังข้าราชการจำนวนทั้งสิ้น ๒๖ อัตรา ลูกจ้างประจำ จำนวน ๗ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๑ อัตรา พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๓๒ อัตรา รวมกำหนดตำแหน่งเกี่ยวกับบุคลากรทั้งสิ้น จำนวน ๖๖ อัตรา ประกอบด้วย ๔ ส่วนราชการ ได้แก่ สำนักปลัดเทศบาล กองคลัง กองช่าง และหน่วยตรวจสอบภายใน

แนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง จากการวิเคราะห์จุดอ่อน หมายถึง จุดด้อยหรือจุดอ่อน ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็นปัญหาหรือข้อบกพร่องที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในต่าง ๆ ของเทศบาลตำบลห้วยเหนือ ดังนี้

๑. ผู้บริหารมีนโยบายไม่แน่ชัด เปลี่ยนแปลงได้ตามสถานการณ์
๒. บุคลากรขาดการอบรมพัฒนาอย่างต่อเนื่อง
๓. การร้องเรียน การบุกรุกเขตพื้นที่สาธารณะ
๔. การบริหารทรัพยากรบุคคลขาดประสิทธิภาพ ขาดการวางแผนที่แน่นอน
๕. ขาดความร่วมมือระหว่างพนักงานด้วยกัน ไม่ใช่ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน
๖. ขาดการบริหารจัดการองค์ความรู้ ขาดการถ่ายทอดงานที่มีประสิทธิภาพ

ทั้งนี้ เทศบาลตำบลห้วยเหนือ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ ออกเป็น ๓ ส่วนราชการ ได้แก่ สำนักปลัดเทศบาล กองคลัง และกองช่าง โดยกำหนดกรอบอัตรากำลัง จำนวนทั้งสิ้น ๖๖ อัตรา พนักงานเทศบาล ๒๖ อัตรา ลูกจ้างประจำ ๗ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ ๑ อัตรา พนักงานจ้างทั่วไป ๓๓ อัตรา และปัจจุบันมีกรอบอัตรากำลังว่าง ๒ ตำแหน่ง คือ ตำแหน่ง นักจัดการบริหารงานทั่วไป ปก./ชก. สำนักปลัดเทศบาล ๑ อัตรา ตำแหน่ง วิศวกรโยธา ปก./ชก. กองช่าง ๑ อัตรา ซึ่งยังคงอยู่ระหว่างดำเนินการสรรหา ทำให้การปฏิบัติงานบริหารงานทั่วไปของสำนักปลัดเทศบาล และงานวิศวกรรม กองช่าง มีความล่าช้า กระทบกับการบริหารงาน และการให้บริการและอำนวยความสะดวกให้ประชาชน ทำให้งานไม่มีประสิทธิภาพ

เนื่องด้วยในครั้งนี้นักยังไม่สามารถที่จะขอความเห็นชอบ ก.ท.จ.กาญจนบุรี กำหนดกรอบอัตรากำลัง ตำแหน่งใด ๆ ได้ จำเป็นให้มีการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ในครั้งถัดไป เพื่อให้ภารกิจและปริมาณงานของเทศบาลตำบลห้วยเหนือ มีความเหมาะสม และเป็นการควบคุมการค่าใช้จ่ายด้านบริหารงานบุคคลไม่ให้เกินร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ด้วย

๖. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

๖.๑ โครงสร้าง

เทศบาลตำบลห้วยเหนือ ได้กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่ดำเนินดังกล่าว โดยเทศบาลตำบลห้วยเหนือได้กำหนดตำแหน่งของพนักงาน ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ให้ตรงกับภารกิจดังกล่าว ซึ่งในระยะแรกการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการที่จะรองรับการดำเนินการตามภารกิจนั้นอาจกำหนดเป็นภารกิจอยู่ในงาน ในระยะต่อไปเมื่อมีการดำเนินการตามภารกิจนั้น และเทศบาลตำบลห้วยเหนือพิจารณาแล้วเห็นว่าภารกิจนั้นมีปริมาณงานมากพอที่จะพิจารณาจัดตั้งเป็นส่วนต่อไป ดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๑. สำนักปลัดเทศบาล ๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป ๑.๒ งานแผนและงบประมาณ ๑.๓ งานการเจ้าหน้าที่ ๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑.๕ งานสวัสดิการสังคม ๑.๖ งานทะเบียนราษฎร ๑.๗ งานบริหารการศึกษา ๑.๘ งานประชาสัมพันธ์ ๑.๙ งานสุขาภิบาลและอนามัยสิ่งแวดล้อม	๑. สำนักปลัดเทศบาล ๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป ๑.๒ งานแผนและงบประมาณ ๑.๓ งานการเจ้าหน้าที่ ๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑.๕ งานสวัสดิการสังคม ๑.๖ งานทะเบียนราษฎร ๑.๗ งานบริหารการศึกษา ๑.๘ งานประชาสัมพันธ์ ๑.๙ งานสุขาภิบาลและอนามัยสิ่งแวดล้อม ๑.๑๐ งานนิติการ	
๒. กองคลัง ๒.๑ งานบริหารงานทั่วไป ๒.๒ งานการเงินและบัญชี ๒.๓ งานพัฒนารายได้ ๒.๔ งานพัสดุและทรัพย์สิน	๒. กองคลัง ๒.๑ งานบริหารงานทั่วไป ๒.๒ งานการเงินและบัญชี ๒.๓ งานพัฒนารายได้ ๒.๔ งานพัสดุและทรัพย์สิน	
๓. กองช่าง ๓.๑ งานบริหารงานทั่วไป ๓.๒ งานแบบแผนและก่อสร้าง ๓.๓ งานสาธารณูปโภค	๓. กองช่าง ๓.๑ งานบริหารงานทั่วไป ๓.๒ งานแบบแผนและก่อสร้าง ๓.๓ งานสาธารณูปโภค	
๔. หน่วยตรวจสอบภายใน ๔.๑ งานตรวจสอบภายใน ๔.๒ งานควบคุมภายใน	๔. หน่วยตรวจสอบภายใน ๔.๑ งานตรวจสอบภายใน ๔.๒ งานควบคุมภายใน	

๖.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

มีวัตถุประสงค์ เพื่อกำหนดตำแหน่ง จำนวนตำแหน่ง และกรอบอัตรากำลังของพนักงาน ข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างที่เหมาะสม ในการปฏิบัติงานตามภารกิจ เพื่อหาทางเลือกที่เหมาะสมกรณีที่มีความจำเป็นทางด้านรายจ่ายด้านบุคคลตามที่กฎหมายกำหนด ซึ่งผลการวิเคราะห์ตามแบบที่กำหนด

เทศบาลตำบลห้วยเหนือ ได้ทำการวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ส่วนราชการในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า ซึ่งเป็นการสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการนั้น จึงจะเหมาะสมกับภารกิจ และปริมาณงาน เพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณ ของเทศบาลตำบลห้วยเหนือ และเพื่อให้การบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมาบันทึกลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

สรุปผลการวิเคราะห์ของแต่ละส่วนราชการของเทศบาลตำบลห้วยเหนือ

๑. สำนักปลัดเทศบาล

๑) งานในความรับผิดชอบทั้งหมด ๙ งาน ได้แก่ งานบริหารงานทั่วไป งานการเจ้าหน้าที่ งานสวัสดิการสังคม งานทะเบียนราษฎร์ งานแผนและงบประมาณ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานสุขาภิบาลและอนามัยสิ่งแวดล้อม งานนิติการ และงานประชาสัมพันธ์ และงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

๒) จำนวนอัตรากำลังสำนักปลัดเทศบาล มีจำนวนทั้งหมด ๒๙ อัตรา ประกอบด้วย

- พนักงานเทศบาล	จำนวน ๑๒ อัตรา
- ลูกจ้างประจำ	จำนวน ๑ อัตรา
- พนักงานจ้างตามภารกิจ	จำนวน ๑ อัตรา
- พนักงานจ้างทั่วไป	จำนวน ๑๕ อัตรา

สรุปผลการวิเคราะห์อัตรากำลัง

สำนักปลัดเทศบาลเป็นหน่วยงานหลัก ที่มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับราชการทั่วไปของเทศบาล และราชการที่มีได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกอง หรือส่วนราชการใดในเทศบาล เมื่อพิจารณาจากจำนวนบุคลากรในสังกัดและเปรียบเทียบกับปริมาณงานแล้ว เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน

๒. กองคลัง

๑) งานในความรับผิดชอบทั้งหมด ๔ งาน ได้แก่ งานธุรการ งานการเงินและบัญชี งานพัสดุ และงานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ และงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

๒) อัตรากำลังกองคลัง มีจำนวนทั้งหมด ๘ อัตรา ประกอบด้วย

- พนักงานเทศบาล	จำนวน ๖ อัตรา
- ลูกจ้างประจำ	จำนวน ๑ อัตรา
- พนักงานจ้างตามภารกิจ	จำนวน ๑ อัตรา
- พนักงานจ้างทั่วไป	จำนวน ๐ อัตรา

สรุปผลการวิเคราะห์อัตรากำลัง

กองคลัง มีงานในความรับผิดชอบทางด้านการบริหารงานคลังหลายด้าน แต่เมื่อพิจารณาจากจำนวนบุคลากรในสังกัดและเปรียบเทียบกับปริมาณงานแล้ว มีความต้องการเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานพัสดุเพิ่ม ๑ อัตรา

๓. กองช่าง

๑) มีงานในความรับผิดชอบทั้งหมด ๔ งาน ได้แก่ งานธุรการ งานสาธารณูปโภค งานแบบแผน และก่อสร้าง และงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

๒) อัตรากำลังกองช่าง มีจำนวนทั้งหมด ๑๗ อัตรา ประกอบด้วย

- พนักงานเทศบาล จำนวน ๔ อัตรา
- ลูกจ้างประจำ จำนวน ๔ อัตรา
- พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน - อัตรา
- พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๙ อัตรา

สรุปผลการวิเคราะห์อัตรากำลัง

กองช่าง มีงานในความรับผิดชอบทางด้านการบริหารงานคลังหลายด้าน เมื่อพิจารณาจากจำนวนบุคลากรในสังกัดและเปรียบเทียบกับปริมาณงานแล้ว งานวิศวกรรม มีความต้องการกำหนดตำแหน่งวิศวกรโยธา ปก./ชก. จำนวน ๑ อัตรา เพื่อรองรับปริมาณงาน และคุณภาพงานที่ย่างยาก ซับซ้อนมากขึ้น

๔. หน่วยตรวจสอบภายใน

๑) งานในความรับผิดชอบทั้งหมด ๒ งาน ได้แก่ งานตรวจสอบภายใน และงานควบคุมภายใน

๒) อัตรากำลังหน่วยตรวจสอบภายใน มีจำนวนทั้งหมด ๑ อัตรา ประกอบด้วย

- พนักงานเทศบาล จำนวน ๑ อัตรา

สรุปผลการวิเคราะห์อัตรากำลัง

หน่วยตรวจสอบภายใน มีงานในความรับผิดชอบทางด้านตรวจสอบภายใน และงานควบคุมภายใน เมื่อพิจารณาจากจำนวนบุคลากรในสังกัดและเปรียบเทียบกับปริมาณงานแล้ว เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน

๕. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

๑) งานในความรับผิดชอบทั้งหมด ๑ งาน ได้แก่ งานบริหารการศึกษา

๒) อัตรากำลังหน่วยตรวจสอบภายใน มีจำนวนทั้งหมด ๔ อัตรา ประกอบด้วย

- พนักงานเทศบาล จำนวน ๒ อัตรา
- ลูกจ้างประจำ จำนวน ๑ อัตรา
- พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๑ อัตรา
- พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน - อัตรา

สรุปผลการวิเคราะห์อัตรากำลัง

ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก มีงานในความรับผิดชอบทางด้านงานบริหารการศึกษา การจัดการเรียนการสอน ดูแลเด็กเล็ก เมื่อพิจารณาจากจำนวนบุคลากรในสังกัดและเปรียบเทียบกับปริมาณงานแล้ว เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน

๗. นโยบายและกลยุทธ์การบริหารงานบุคคล

นโยบายและกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลเทศบาลตำบลห้วยเหนือ บุคลากรถือว่าเป็นทรัพยากรที่เป็นปัจจัยสำคัญและมีค่ายิ่งในการขับเคลื่อนการดำเนินการขององค์กรจึงได้กำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลขึ้น สำหรับใช้เป็นกรอบและแนวทางในการจัดทำแผนการ บริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อเพิ่มความคุ้มค่าของการใช้ทรัพยากรมนุษย์ ให้การบริหารทรัพยากรมนุษย์เกิดความ เป็นธรรม โปร่งใส ตรวจสอบได้และให้การปฏิบัติงานมีความสุข มีขวัญและกำลังใจที่ดี เกิดความพึงพอใจใน การปฏิบัติงาน และมีศักยภาพยิ่งขึ้น เทศบาลตำบลห้วยเหนือ จึงมีนโยบายและกลยุทธ์ด้านต่างๆ ดังนี้

๑. นโยบายด้านการปรับปรุงโครงสร้างระบบงานและการบริหารอัตรากำลัง

เป้าประสงค์ วางแผน สนับสนุนและส่งเสริมให้มีโครงสร้าง ระบบงาน การจัดการอัตรากำลังและ การบริหารอัตรากำลังให้เหมาะสมกับภารกิจขององค์กรและเพียงพอ มีความคล่องตัวต่อการขับเคลื่อนการดำเนินงานของทุกหน่วยงานในองค์กร รวมทั้งมีระบบการประเมินผลที่มีประสิทธิภาพเชื่อมโยงกับผลตอบแทน และมีการกำหนดสมรรถนะและลักษณะที่พึงประสงค์ของพนักงานที่องค์กรคาดหวัง

กลยุทธ์

๑. ทบทวนและปรับปรุงโครงสร้างองค์กร ระบบงานและกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ และแผนการปรับบทบาทและภารกิจของเทศบาลตำบลห้วยเหนือ
๒. จัดทำสมรรถนะ และนำสมรรถนะมาใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารทรัพยากรบุคคล ทั้งด้านการสรรหา การเลื่อนขั้นเงินเดือนและปรับตำแหน่ง การประเมินผลการปฏิบัติงาน การวางแผนการพัฒนาบุคลากรและการบริหารผลตอบแทน
๓. มีเส้นทางความก้าวหน้าของสายอาชีพ
๔. จัดทำระบบประเมินผลการปฏิบัติงานตามผลสัมฤทธิ์ของงานและสมรรถนะหลัก
๕. จัดทำแผนการสืบทอดตำแหน่งงานและการบริหารจัดการคนดี และคนเก่งขององค์กร

๒. นโยบายด้านการพัฒนาบุคลากร

เป้าประสงค์ ส่งเสริมให้มีการพัฒนาอย่างเป็นระบบ ทัวถึง และต่อเนื่อง โดยการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ศักยภาพ และทักษะการทำงานที่เหมาะสม สอดคล้องกับสถานการณ์ วิสัยทัศน์ และ ยุทธศาสตร์ขององค์กร เพื่อให้การขับเคลื่อนการดำเนินงานตามพันธกิจขององค์กรเป็นไป อย่างมีประสิทธิภาพ และประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย รวมทั้งส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมให้กับบุคลากรในองค์กร

กลยุทธ์

๑. จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับบทบาทและภารกิจของเทศบาล
๒. จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรตามตำแหน่งงานและสายอาชีพตามสมรรถนะ แผนการสืบทอดตำแหน่ง และการบริหารจัดการคนดีและคนเก่งขององค์กร
๓. พัฒนาศักยภาพผู้บริหาร และเพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงานให้กับผู้ปฏิบัติงานทุกระดับตามสายอาชีพและตำแหน่งงานอย่างต่อเนื่อง
๔. ส่งเสริมให้บุคลากรยึดมั่นในวัฒนธรรมองค์กร ปฏิบัติตามจรรยาบรรณของเทศบาล
๕. พัฒนางานด้านการจัดการความรู้ องค์กรความรู้ เพื่อสร้างวัฒนธรรมเรียนรู้ การถ่ายทอดความรู้ การแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ในการทำงานอย่างต่อเนื่อง

๓. นโยบายด้านการพัฒนาระบบสารสนเทศ

เป้าประสงค์ ส่งเสริมสนับสนุนให้มีการนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ถูกต้อง ครบถ้วน รวดเร็ว ทันสมัยและเป็นปัจจุบัน ช่วยลดขั้นตอนของงาน ปริมาณเอกสาร สามารถนำไปวิเคราะห์เพื่อการวางแผนตัดสินใจในการปฏิบัติงานและใช้บริหารงานด้านบุคลากร ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

กลยุทธ์

๑. พัฒนาระบบฐานข้อมูลบุคลากร
๒. ปรับปรุงและพัฒนาระบบสารสนเทศด้านการบริหารจัดการบุคลากร
๓. เสริมสร้างความรู้เกี่ยวกับระบบสารสนเทศด้านการบริหารจัดการบุคลากรให้ผู้ปฏิบัติงาน เพื่อรองรับการใช้งานระบบ และเพื่อขีดความสามารถของบุคลากร เพื่อรองรับการพัฒนาแบบในอนาคต

๔. นโยบายด้านสวัสดิการ

เป้าประสงค์ เสริมสร้างความมั่นคง ขวัญกำลังใจ คุณภาพชีวิตที่ดี ความผาสุกและพึงพอใจให้ผู้ปฏิบัติงาน เพื่อรักษาคนดี คนเก่งไว้กับองค์กร โดยการส่งเสริมความก้าวหน้าของผู้ปฏิบัติงานที่มีผลงานและสมรรถนะในทุกโอกาส สร้างช่องทางการสื่อสาร ให้สิ่งจูงใจ ผลประโยชน์ตอบแทนพิเศษ จัดสวัสดิการความปลอดภัย อาชีวปลอดภัย และสิ่งแวดล้อมในการทำงาน ตามความจำเป็นและเหมาะสมเป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด และสนับสนุนการดำเนินกิจกรรมเพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บริหารและพนักงานทุกระดับ

กลยุทธ์

๑. ปรับปรุงระบบแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
๒. ปรับปรุงสภาพความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน
๓. ยกย่องพนักงานที่เป็นคนเก่ง คนดีและคุณประโยชน์ให้องค์กร
๔. ปรับปรุงระบบสวัสดิการ ผลตอบแทนพิเศษ
๕. ปรับปรุงช่องทางการสื่อสารด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์

นโยบายและกลยุทธ์ด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประกอบด้วย

- | | |
|-------------------------------|-------------------|
| ๑. นายกเทศมนตรีตำบลห้วยเหนียว | เป็นประธานกรรมการ |
| ๒. ปลัดเทศบาลตำบลห้วยเหนียว | เป็นกรรมการ |
| ๓. หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล | เป็นกรรมการ |
| ๔. ผู้อำนวยการกองคลัง | เป็นกรรมการ |
| ๕. ผู้อำนวยการกองช่าง | เป็นกรรมการ |
| ๖. นักทรัพยากรบุคคล | เป็นและเลขานุการ |

๕. นโยบายด้านการบริหาร

๑. กระจายอำนาจไปสู่ผู้บริหารระดับหัวหน้างาน ซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชาในระดับต้น
๒. มีการกำหนดแผนกลยุทธ์เพื่อเป็นแนวทางในการบริหารงานให้เป็นไปตามแผนงานและทิศทางที่วางไว้
๓. มีการจัดทำแผนปฏิบัติงานประจำปีตามภาระหน้าที่ความรับผิดชอบที่กำหนดไว้
๔. มีการบริหารจัดการมุ่งสู่คุณภาพด้วยความมุ่งมั่น รวดเร็ว ถูกต้อง และมีประสิทธิภาพให้มี

ความคุ้มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุด

๕. มีการติดตามและประเมินผลด้วยการประชุมประจำเดือนและคณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อรับทราบปัญหาอุปสรรค และปรับปรุงแก้ไขอย่างต่อเนื่อง โดยให้มีโครงสร้างส่วนราชการภายใน เทศบาลตำบลห้วยเหนือ ดังนี้

โครงสร้างส่วนราชการของเทศบาลตำบลห้วยเหนือ แบ่งเป็น ๓ ส่วนราชการ ได้แก่ สำนักงานปลัดเทศบาล กองคลัง กองช่าง

โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

เทศบาลตำบลห้วยเหนือได้กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่ดำเนินดังกล่าว โดยเทศบาลตำบลห้วยเหนือได้กำหนดตำแหน่งของพนักงาน ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ให้ตรงกับภารกิจดังกล่าว ซึ่งในระยะแรกการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการที่จะรองรับการดำเนินการตามภารกิจนั้นอาจกำหนดเป็นภารกิจอยู่ในงาน ในระยะต่อไปเมื่อมีการดำเนินการตามภารกิจนั้น และเทศบาลตำบลห้วยเหนือพิจารณาแล้วเห็นว่า ภารกิจนั้นมีปริมาณงานมากพอที่จะพิจารณาจัดตั้งเป็นส่วนต่อไป ดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๑. สำนักปลัดเทศบาล ๑๑. งานบริหารงานทั่วไป ๑.๒ งานแผนและงบประมาณ ๑.๓ งานการเจ้าหน้าที่ ๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑.๕. งานสวัสดิการสังคม ๑.๖ งานทะเบียนราษฎร ๑.๗ งานบริหารการศึกษา ๑.๘ งานประชาสัมพันธ์ ๑.๙ งานสุขาภิบาลและอนามัยสิ่งแวดล้อม	๑. สำนักปลัดเทศบาล ๑๑. งานบริหารงานทั่วไป ๑.๒ งานแผนและงบประมาณ ๑.๓ งานการเจ้าหน้าที่ ๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑.๕. งานสวัสดิการสังคม ๑.๖ งานทะเบียนราษฎร ๑.๗ งานบริหารการศึกษา ๑.๘ งานประชาสัมพันธ์ ๑.๙ งานสุขาภิบาลและอนามัยสิ่งแวดล้อม ๑.งานนิติการ ๑๐	
๒. กองคลัง ๑.๒ งานบริหารงานทั่วไป ๒.๒ งานการเงินและบัญชี ๒.๓ งานพัฒนารายได้ ๒.๔ งานพัสดุและทรัพย์สิน	๒. กองคลัง ๑.๒ งานบริหารงานทั่วไป ๒.๒ งานการเงินและบัญชี ๒.๓ งานพัฒนารายได้ ๒.๔ งานพัสดุและทรัพย์สิน	
๓. กองช่าง ๑.๓ งานบริหารงานทั่วไป ๓.๒ งานแบบแผนและก่อสร้าง ๓.๓ งานสาธารณูปโภค	๓. กองช่าง ๑.๓ งานบริหารงานทั่วไป ๓.๒ งานแบบแผนและก่อสร้าง ๓.๓ งานสาธารณูปโภค	
๔. หน่วยตรวจสอบภายใน ๔.งานตรวจสอบภายใน ๑ ๔.งานควบคุมภายใน ๒	๔. หน่วยตรวจสอบภายใน ๔.งานตรวจสอบภายใน ๑ ๔.งานควบคุมภายใน ๒	

๖. นโยบายด้านอัตรากำลัง และการบริหารอัตรากำลัง

๑. บริหารกำลังคนให้สอดคล้องกับความจำเป็นตามพันธกิจ
๒. พัฒนาระบบวางแผนและติดตามประเมินผลการใช้กำลังคน
๓. พัฒนาผลิตภาพและความคุ้มค่าของกำลังคน
๔. พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศด้านการบริหารกำลังคน โดยให้มีอัตรากำลังในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ดังนี้

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

เทศบาลตำบลห้วยเหนียว อำเภอท่ามะกา จังหวัดกาญจนบุรี

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ จะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			(+ เพิ่ม / - ลด)			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
		ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	
สำนักปลัดเทศบาล								
หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักจัดการงานทั่วไป (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักทรัพยากรบุคคล (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักจัดการงานทะเบียนและบัตร (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นิติกร (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักประชาสัมพันธ์ (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการสุขาภิบาล (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักพัฒนาชุมชน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานทะเบียน (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ลูกจ้างประจำ								
พนักงานวิทยุ	๑	๑	-	-	-	-๑	-	ว่างยุบเลิก
ภารโรง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงานประจำรถขยะ	๒	๒	๒	๑	-	-	-๑	ว่างยุบเลิก
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงาน	๗	๗	๗	๗	-	-	-	
คนงานประจำรถดับเพลิง	๗	๗	๗	๗	-	-	-	
งานขับรถยนต์	๔	๔	๔	๔	-	-	-	
คนงานประจำรถขยะ	๔	๔	๔	๔	-	-	-	
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (รถขยะ)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก								
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	การสรรหา ตำแหน่งดังกล่าวให้ กระทำได้ก็ต่อเมื่อ ได้รับแจ้งอนุมัติ จัดสรรอัตรากำลัง จากกรมส่งเสริม การปกครอง ท้องถิ่นแล้ว
ครู	๒	๒	๒	๒	-	-	-	งบบุคลากร

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			(+ เพิ่ม / - ลด)			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	งบอุดหนุน
กองคลัง								
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการคลัง (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการจัดเก็บรายได้ (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการพัสดุ (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
งานจ้างทั่วไป								
คนงาน	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
ลูกมือช่างแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองช่าง								
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
วิศวกรโยธา (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ขอใช้บัญชี กสธ.
นายช่างโยธา (ปง./ชง.)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
ลูกจ้างประจำ								
ผู้ช่วยช่าง	๑	๑	๑	-	-	-	-๑	ว่างยุบเลิก
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงาน	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
ตรวจสอบภายใน								
นักวิชาการตรวจสอบภายใน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๖๖	๖๗	๖๖	๖๔	+๑	-๑	-๒	

	รวมเงินอุดหนุน	ไม่รวมเงินอุดหนุน	
งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๗	๔๕,๖๗๕,๐๐๐	๒๔,๙๘๑,๖๐๐	บาท
ค่าใช้จ่ายด้านบุคลากร	๑๖,๙๙๒,๙๗๕	๑๖,๙๙๒,๙๗๕	บาท
คิดเป็นร้อยละ	๓๗.๒๐	๖๕.๔๓	

๗. นโยบายด้านการสร้างและพัฒนาระบบการบริหารจัดการองค์ความรู้

๑. สร้างความรู้และความเข้าใจให้กับบุคลากรเกี่ยวกับกระบวนการและคุณค่าของการจัดการ

๒. ส่งเสริมและสนับสนุนวัฒนธรรมขององค์กรที่เอื้อต่อการแบ่งปันและถ่ายทอด

๓. ส่งเสริมให้มีการพัฒนาระบบจัดการความรู้ เพื่อให้บุคลากรสามารถเข้าถึงองค์ความรู้ต่างๆ ขององค์กร และเกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

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

กระบวนการจัดการความรู้ (Knowledge Management Process) เป็นกระบวนการที่จะ ช่วยให้เกิดพัฒนาการของความรู้หรือการจัดการความรู้ที่จะเกิดขึ้นภายในองค์กรมีทั้งหมด ๗ ขั้นตอน คือ

๑) การบ่งชี้ความรู้เป็นการพิจารณาว่าองค์กรมีวิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์ เป้าหมายคืออะไร และเพื่อให้บรรลุเป้าหมายเราจำเป็นต้องใช้อะไรขณะนี้เรามีความรู้อะไรบ้างอยู่ในรูปแบบใดอยู่ที่ใคร

๒) การสร้างและแสวงหาความรู้ เช่น การสร้างความรู้ใหม่ แสวงหาความรู้จากภายนอก รักษาความรู้เก่า กำจัดความรู้ที่ใช้ไม่ได้แล้ว

๓) การจัดการความรู้ให้เป็นระบบเป็นการวางโครงสร้างความรู้เพื่อเตรียมพร้อมสำหรับการเก็บความรู้อย่างเป็นระบบในอนาคต

๔) การประมวลและกลั่นกรองความรู้ เช่น ปรับปรุงรูปแบบเอกสารให้เป็นมาตรฐาน ใช้ภาษา เดียวกัน ปรับปรุงเนื้อหาให้สมบูรณ์

๕) การเข้าถึงความรู้เป็นการทำให้ผู้ใช้ความรู้เข้าถึงความรู้ที่ต้องการได้ง่ายและสะดวก เช่น ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ (IT) Web board บอร์ดประชาสัมพันธ์ เป็นต้น

๖) การแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้ทำได้หลายวิธีการโดยกรณีเป็น Explicit Knowledge อาจจัดทำเป็นเอกสารฐานความรู้เทคโนโลยีสารสนเทศหรือกรณีเป็น Tacit Knowledge จัดทำเป็นระบบทีมข้ามสายงานกิจกรรมกลุ่มคุณภาพและนวัตกรรมชุมชนแห่งการเรียนรู้ ระบบพี่เลี้ยง การสับเปลี่ยนงาน การยืมตัว เวทีแลกเปลี่ยนความรู้ เป็นต้น

๗) การเรียนรู้ควรทำให้การเรียนรู้เป็นส่วนหนึ่งของงาน เช่น เกิดระบบการเรียนรู้จากสร้างองค์ความรู้ การนำความรู้ไปใช้เกิดการเรียนรู้และประสบการณ์ใหม่และหมุนเวียนต่อไปอย่างต่อเนื่อง

กระบวนการบริหารจัดการการเปลี่ยนแปลง (Change Management Process)

เป็นกรอบความคิดแบบหนึ่งเพื่อให้องค์กรที่ต้องการจัดการความรู้ภายในองค์กรได้ มุ่งเน้นถึง ปัจจัยแวดล้อมภายในองค์กรที่จะมีผลกระทบต่อจัดการความรู้ ประกอบด้วย ๖ องค์ประกอบ ดังนี้

๑) การเตรียมการและปรับเปลี่ยนพฤติกรรม เช่น กิจกรรมการมีส่วนร่วมและสนับสนุนจาก ผู้บริหาร (ที่ทุกคนมองเห็น) โครงสร้างพื้นฐานขององค์กร ทีม/หน่วยงานที่รับผิดชอบ มีระบบการติดตามและ ประเมินผล กำหนดปัจจัยแห่งความสำเร็จชัดเจน

๒) การสื่อสาร เช่น กิจกรรมที่ทำให้ทุกคนเข้าใจถึงสิ่งที่องค์กรจะทำ ประโยชน์ที่จะเกิดขึ้นกับทุกคน แต่ละคนจะมีส่วนร่วมได้อย่างไร

๓) กระบวนการและเครื่องมือ ช่วยให้การค้นหาเข้าถึงถ่ายทอดและแลกเปลี่ยนความรู้สะดวก รวดเร็วขึ้น โดยการเลือกใช้กระบวนการและเครื่องมือขึ้นกับชนิดของความรู้ ลักษณะขององค์กร (ขนาด สถานที่ตั้ง ฯลฯ) ลักษณะการทำงาน วัฒนธรรมองค์กร ทรัพยากร

๔) การเรียนรู้ เพื่อสร้างความเข้าใจและตระหนักถึงความสำคัญและหลักการของการจัดการความรู้โดยการเรียนรู้ต้องพิจารณาถึงเนื้อหา กลุ่มเป้าหมาย วิธีการ การประเมินผลและปรับปรุง

๕) การวัดผล เพื่อให้ทราบว่าการดำเนินการได้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้หรือไม่ มีการนำผลของการวัดมาใช้ในการปรับปรุงแผนและการดำเนินการให้ดีขึ้น มีการนำผลการวัดมาใช้ในการสื่อสารกับบุคลากรในทุกระดับให้เห็นประโยชน์ของการจัดการความรู้และการวัดผลต้องพิจารณาด้วยว่าจะวัดผลที่ขั้นตอนไหน ได้แก่ วัดระบบ (System) วัดที่ผลลัพธ์ (Out put) หรือวัดที่ประโยชน์ที่จะได้รับ (Out come)

๖) การยกย่องชมเชยและให้รางวัล เป็นการสร้างแรงจูงใจให้เกิดการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมและการมีส่วนร่วมของบุคลากรในทุกระดับโดยข้อควรพิจารณาได้แก่ ค้นหาความต้องการของบุคลากร แรงจูงใจ ระยะสั้นและระยะยาว บูรณาการกับระบบที่มีอยู่ ปรับเปลี่ยนให้เข้ากับกิจกรรมที่ทำในแต่ละช่วงเวลา

การจัดการความรู้

มีผู้รู้ได้กล่าวถึง KM หลายแง่หลายมุมที่อาจรวบรวมมาซึ่งคำตอบว่าหัวใจของ KM อยู่ที่ไหน ได้ โดยอาจกล่าวเป็นลำดับขั้นหัวใจของ KM เหมือนกับลำดับขั้นของความต้องการ (Hierarchy of needs) ของ McGregor ได้โดยเริ่มจากข้อสมมติฐานแรกที่เป็นสากลที่ยอมรับทั่วไปว่าความรู้คือพลัง (DOPA KM Team) Knowledge is Power : ความรู้คือพลัง Successful knowledge transfer involves neither computers nor documents but rather in interactions between people. (Thomas H Davenport) : ความสำเร็จของการถ่ายทอด ความรู้ไม่ใช่อยู่ที่คอมพิวเตอร์หรือเอกสารแต่อยู่ที่การมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างคนด้วยกัน The great end of knowledge is not knowledge but action : จุดหมาย ปลายทางสำคัญของความรู้มิใช่ที่ตัวความรู้แต่อยู่ที่การนำไปปฏิบัติ Now the definition of a manager is somebody who makes knowledge productive : นิยามใหม่ของผู้จัดการคือผู้ซึ่งทำให้ความรู้ผลิดอกออกผล

๘. นโยบายด้านภาระงาน

๑. มีการกำหนดภาระงานของบุคคลทุกคนอย่างชัดเจน

๒. มีการจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานของทุกคน

๓. บุคลากรมีการพัฒนา ศึกษา ทำความเข้าใจถึงภาระงานร่วมกันอย่างสม่ำเสมอโดยทุกคนจะต้องมีการประชุมบุคลากรภายในเพื่อเป็นการรายงานผลการดำเนินงาน การแก้ไขปัญหาอุปสรรคและปรับปรุงภาระงานประจำทุกเดือน โดยให้งานการเจ้าหน้าที่จัดทำคำสั่งการแบ่งงานและกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของส่วนราชการในเทศบาลตำบลห้วยเหนือ แยกเป็นส่วนราชการ และให้มีการทบทวนการปฏิบัติหน้าที่ ทุกรอบการประเมิน หรือเมื่อมีภาระงานเปลี่ยนแปลงไปจากเดิม

๙. นโยบายด้านระบบสารสนเทศ

๑. ให้ทุกงานในทุกกองใช้ข้อมูลเพื่อวิเคราะห์งานจากแหล่งข้อมูลเดียวกัน
๒. ให้ทุกงานจัดทำฐานข้อมูลด้วยระบบคอมพิวเตอร์ในภารกิจของงานนั้นๆ และหาแนวทางในการเชื่อมโยงข้อมูลเพื่อใช้ร่วมกัน
๓. ให้มีการปรับปรุงฐานข้อมูลที่ได้รับผิดชอบให้เป็นปัจจุบันอย่างสม่ำเสมอ โดยให้ปฏิบัติตามแผนแม่บทสารสนเทศของเทศบาลตำบลห้วยเหนือ งานการเจ้าหน้าที่ต้องมีการประชาสัมพันธ์ผ่าน เทคโนโลยีสารสนเทศอย่างต่อเนื่อง

๑๐. นโยบายด้านการมีส่วนร่วมในการบริหาร

๑. มีการประชุมหัวหน้างานกับผู้อำนวยการกองเพื่อเป็นการรายงานผลติดตาม และร่วมแก้ไขปัญหา อุปสรรค ตลอดจนร่วมให้ข้อเสนอแนะต่อการบริหารของหน่วยงานเป็นประจำ
๒. ทุกงานมีการประชุมงาน เพื่อให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการพัฒนาและปรับปรุงการปฏิบัติงานร่วมกัน
๓. สนับสนุนและส่งเสริมให้บุคลากรมีส่วนร่วมในกิจกรรม
๔. ส่งเสริมมาตรการการมีส่วนร่วมในการใช้ทรัพยากรร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ
๕. ส่งเสริมและสนับสนุนการสร้างและใช้องค์ความรู้ในกระบวนการทำงาน เพื่อให้บุคลากรพัฒนาทักษะและความชำนาญในการปฏิบัติงานให้บรรลุผลตามพันธกิจขององค์กรให้เกิดประโยชน์ประสิทธิภาพ สูงสุด และมีศักยภาพในการพัฒนาตนเอง

๑๑. นโยบายด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

๑. มีการสนับสนุนส่งเสริมพัฒนาทรัพยากรบุคคลเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องด้วยการส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมในหลักสูตรต่างๆ ที่สอดคล้องกับแผนพัฒนาบุคลากร
๒. สนับสนุนให้บุคลากรได้รับการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น
๓. มีการติดตามประเมินผลการพัฒนาบุคลากรทั้งด้านทักษะวิชาการและการรอบรู้และนำผลมา เป็นแนวทางในการปรับปรุงการพัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่อง โดยให้งานการเจ้าหน้าที่จัดทำ แผนพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙)

๑๒. นโยบายด้านการเงินและงบประมาณ

๑. มีการจัดทำแผนการใช้เงินงบประมาณทั้งงบประมาณแผ่นดินและเงินรายได้ให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์และสอดคล้องกับภารกิจของกอง และเป็นไปตามแผนปฏิบัติงานประจำปี
๒. มีการจัดทำสรุปรายงานการใช้จ่ายงบประมาณทั้งงบประมาณแผ่นดินและเงินรายได้ ประจำเดือน เวียนให้บุคลากร และประชาชนทั่วไปได้ทราบทุกเดือน
๓. มีการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการบริหารจัดการเพื่อให้การดำเนินงานเป็นระบบการบริหารและจัดการตามระบบบัญชีมาใช้
๔. มีการมอบหมายให้บุคลากรมีส่วนร่วมรับผิดชอบและปฏิบัติงานด้วยความโปร่งใส โดยให้ กองคลัง ดำเนินการจัดทำรายงานสรุปผลการดำเนินงานแล้วประชาสัมพันธ์ให้ทุกกองและประชาชนทั่วไปได้รับ ทราบเป็นประจำทุกเดือน

๑๓. นโยบายด้านการทำนุบำรุง ศิลปวัฒนธรรม

๑. สนับสนุนและส่งเสริมให้บุคลากรมีส่วนร่วมในกิจกรรมด้านการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมของ
ท้องถิ่น ศิลปวัฒนธรรม

๒. จัดทำแผน/กิจกรรม/โครงการที่เป็นประโยชน์สอดคล้องกับแผนงานด้านทำนุบำรุง

๓. ดำเนินการให้ผู้บริหารและบุคลากรตระหนักในกิจกรรมด้านการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมที่
นำไปสู่การสร้างสรรค์ รวมทั้งการอนุรักษ์ ฟื้นฟู สืบสานประเพณีและวัฒนธรรม

๑๔. นโยบายด้านคุณธรรมจริยธรรมเทศบาลตำบลห้วยเหนือ

อนุสนธิจากคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (ก.ถ.) ได้กำหนด
มาตรฐานทางคุณธรรมจริยธรรมของข้าราชการ พนักงาน และลูกจ้างประจำขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งได้
ประมวลขึ้นจากข้อเสนอแนะของผู้บริหารท้องถิ่นและประชาชนผู้รับบริการจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยมี
วัตถุประสงค์เพื่อใช้เป็นหลักการและแนวทางปฏิบัติให้ข้าราชการหรือ พนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้างของ องค์กร
ปกครองส่วนท้องถิ่นโดยทั่วไปใช้ยึดถือปฏิบัติเป็นเครื่องกำกับความประพฤติ ได้แก่

๑. พึงดำรงตนให้ตั้งมั่นอยู่ในศีลธรรม ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต เสียสละ และมี
ความรับผิดชอบ

๒. พึงปฏิบัติหน้าที่อย่างเปิดเผย โปร่งใส พร้อมให้ตรวจสอบ

๓. พึงให้บริการด้วยความเสมอภาค สะดวก รวดเร็ว มีอัธยาศัยไมตรีโดยยึดประโยชน์ของ
ประชาชนเป็นหลัก

๔. พึงปฏิบัติหน้าที่โดยยึดผลสัมฤทธิ์ของงานอย่างคุ้มค่า

๕. พึงพัฒนาทักษะ ความรู้ ความสามารถ และตนเองให้ทันสมัยอยู่เสมอ

๘. โครงสร้างการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล
ด้านการสร้างและพัฒนาระบบการบริหารจัดการองค์ความรู้
ด้านอัตรากำลัง และการบริหารอัตรากำลัง ระยะ ๓ ปี
(ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)

เทศบาลตำบลห้วยเหนียว ได้กำหนดวิธีการติดตามและประเมินผลนโยบาย กลยุทธ์ ด้านโครงสร้างการ
บริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ด้านการสร้างและพัฒนาระบบการบริหารจัดการองค์ความรู้ ด้าน
อัตรากำลังและการบริหารอัตรากำลัง ระยะ ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ประกอบด้วย

- | | |
|---|---------------|
| ๑. ปลัดเทศบาลตำบลห้วยเหนียว | เป็นประธาน |
| ๒. หัวหน้าส่วนราชการทุกส่วน | เป็นกรรมการ |
| ๓. เจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบงานบริหารงานบุคคล | เป็นเลขานุการ |

โดยให้มีหน้าที่ติดตามและประเมินผลการพัฒนาพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล ลูกจ้างประจำและ
พนักงานจ้าง เป็นประจำทุกปี พร้อมทั้งสรุปรายงานผลและข้อเสนอแนะใน การติดตามประเมินผลเสนอ
นายกเทศมนตรีตำบลห้วยเหนียวรับทราบเพื่อพิจารณา
