

นโยบาย กลยุทธ์การบริหาร และการพัฒนาทรัพยากรบุคคล



เทศบาลตำบลหางดง
อำเภอหางดง จังหวัดเชียงใหม่

คำนำ

ด้วยกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ได้กำหนดตัวชี้วัดในการปฏิบัติราชการตามคำรับรองการปฏิบัติราชการ กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อสนับสนุนและพัฒนาข้าราชการให้สามารถปฏิบัติงานภายใต้หลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี และระบบบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และผลักดันให้ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรประสบความสำเร็จ

เทศบาลตำบลหางดง จึงได้จัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ของเทศบาลตำบลหางดง ตามแนวทาง “การพัฒนาสมรรถนะการบริหารทรัพยากรบุคคล” หรือ HR Scorecard โดยดำเนินการตามกรอบมาตรฐานความสำเร็จ ๕ ด้าน ที่สำนักงาน ก.พ. กำหนด ได้แก่

๑. ความสอดคล้องเชิงกลยุทธ์
๒. ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล
๓. ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล
๔. ความพร้อมรับผิด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
๕. คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน

สารบัญ

		หน้า
บทที่ ๑	สภาพทั่วไป	๑-๒๐
บทที่ ๒	การจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลตามกรอบมาตรฐาน ความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard)	๒๑-๒๓
บทที่ ๓	การจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ของเทศบาลตำบลหางดง	๒๔-๓๔

บทที่ ๑
สภาพทั่วไปของเทศบาลตำบลหางดง

๑. สภาพทั่วไปของเทศบาลตำบลหางดง

เทศบาลตำบลหางดง ตั้งอยู่บริเวณที่ราบตอนกลางของอำเภอหางดงห่างจากจังหวัดเชียงใหม่ไปทางทิศใต้ตามทางหลวงหมายเลข ๑๐๘ (เชียงใหม่ - ฮอด) เป็นระยะทาง ๑๕ กิโลเมตร สภาพภูมิประเทศโดยทั่วไปภายในชุมชนเทศบาลตำบลหางดงเป็นที่ราบลุ่ม ไม่มีป่าเขา มีลำเหมือง แม่ท่าช้าง ลำเหมืองแม่ซึก และลำเหมืองแม่คำลม ไหลผ่านทางด้านเหนือ ด้านตะวันตก ด้านใต้และด้านตะวันออกของชุมชน และมีอาณาเขตติดต่อกับพื้นที่ใกล้เคียง ดังนี้

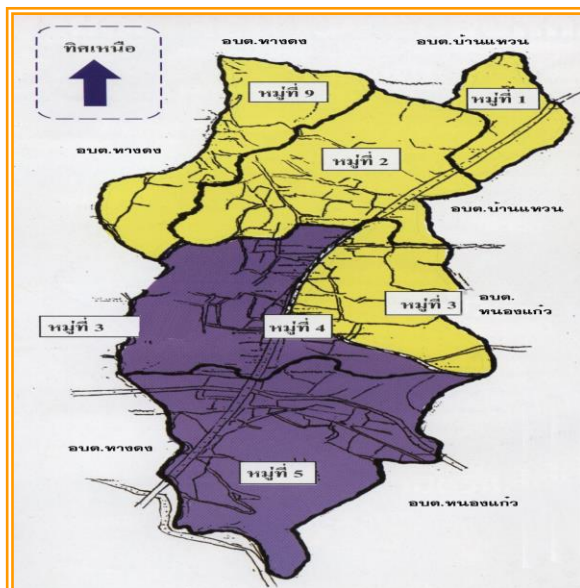
ทิศเหนือ	ติดต่อกับ	เทศบาลตำบลแม่ท่าช้าง และเทศบาลตำบลบ้านแหวน
ทิศใต้	ติดต่อกับ	เทศบาลตำบลแม่ท่าช้าง และเทศบาลตำบลหนองแก้ว
ทิศตะวันออก	ติดต่อกับ	เทศบาลตำบลหนองแก้ว และเทศบาลตำบลบ้านแหวน
ทิศตะวันตก	ติดต่อกับ	เทศบาลตำบลแม่ท่าช้าง

เนื้อที่ ประมาณ ๒.๗๒ ตารางกิโลเมตร หรือประมาณ ๑,๗๐๐ ไร่

จำนวนหมู่บ้าน ๖ หมู่บ้าน ดังนี้

หมู่ที่ ๑ บ้านช่างคำ (บางส่วน) (ชุมชนบ้านช่างคำน้อย)	เนื้อที่	๐.๑๑๘ ตร.กม.
หมู่ที่ ๒ บ้านล้อง (ทั้งหมด)	เนื้อที่	๐.๕๗๒ ตร.กม.
หมู่ที่ ๓ บ้านกำแพงงาม (ทั้งหมด)	เนื้อที่	๐.๖๕๓ ตร.กม.
หมู่ที่ ๔ บ้านทรายมูล (ทั้งหมด)	เนื้อที่	๐.๑๗๔ ตร.กม.
หมู่ที่ ๕ บ้านแม่ซึก (บางส่วน) (ชุมชนบ้านแม่ซึก)	เนื้อที่	๐.๘๕๖ ตร.กม.
หมู่ที่ ๙ บ้านดง (บางส่วน)	เนื้อที่	๐.๓๔๗ ตร.กม.

แผนที่แสดงอาณาเขตการปกครองและขอบเขตชุมชนเทศบาลตำบลหางดง



ประชากร

- ข้อมูลตามทะเบียนบ้าน ณ เดือนกรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๕๗ แยกเป็น
- เพศชาย ๒,๘๕๕ คน
- เพศหญิง ๓,๓๔๗ คน
- รวมจำนวน ๖,๒๐๒ คน จำแนกข้อมูลได้ดังนี้

ประชากร จำแนกตามช่วงอายุ	ชาย	หญิง	รวม
เด็ก (ทารก - ๕ ปี)	๑๓๑	๙๒	๒๒๓
เด็กโต (๖ - ๑๑ ปี)	๑๘๑	๑๗๔	๓๕๕
วัยรุ่น (๑๒ - ๑๗ ปี)	๑๖๒	๑๘๑	๓๔๓
ผู้ใหญ่ (๑๘ - ๖๐ ปี)	๑,๗๒๓	๒,๑๗๗	๓,๙๐๐
คนชรา (๖๑ ปีขึ้นไป)	๓๔๐	๔๖๐	๘๐๐

ครัวเรือน

๓,๒๕๘ ครัวเรือน

ความหนาแน่นของประชากร

๓,๖๐๖ คนต่อตารางกิโลเมตร

- ในเขตเทศบาลตำบลหางดง มี ๒ ชุมชน และ ๔ หมู่บ้าน ดังนี้

ชุมชน / หมู่บ้าน	จำนวนครัวเรือน	จำนวนประชากร
หมู่ ๑ ชุมชนบ้านช่างค้ำน้อย (พื้นที่บางส่วน)	๑๕๒	๒๔๖
หมู่ ๒ บ้านล้อม - สันฟ้างาม	๑,๒๖๘	๒,๒๕๕
หมู่ ๓ บ้านกำแพงงาม	๗๘๓	๑,๗๐๓
หมู่ ๔ บ้านทรายมูล	๒๓๖	๔๙๑
หมู่ที่ ๕ ชุมชนบ้านแม่ขี้ (พื้นที่บางส่วน)	๔๘๒	๙๖๐
หมู่ที่ ๙ บ้านดง (พื้นที่บางส่วน)	๓๓๗	๕๔๗
รวม	๓,๒๕๘	๖,๒๐๒

สภาพปัญหาและความต้องการของประชาชนในเขตเทศบาลตำบลหางดง แบ่งตามด้านต่างๆ ได้ ดังนี้

๑. ปัญหาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

๑.๑. ปัญหาการจราจรติดขัด

๑. ความจุของผิวจราจรไม่เพียงพอ ถนนค่อนข้างคับแคบและสภาพผิวจราจร บางช่วงชำรุดทรุดโทรม

๒. การขาดแคลนสถานที่จอดรถ การจอดรถบนผิวจราจรและการขนถ่ายสินค้าบนผิวจราจร ทำให้เสียพื้นผิวจราจร รถเคลื่อนตัวได้ช้า ทำให้เกิดการจราจรติดขัด

๓. ขาดระเบียบวินัยในการใช้รถใช้ถนน

ก. จากพาหนะที่ไม่ใช้เครื่องยนต์ขับซ้ำกีดขวางการจราจร เช่น สามล้อ จักรยาน ล้อเข็น การจอดรถส่งสินค้า/ผู้โดยสารของรถรับจ้างและการฝ่าฝืนกฎจราจร เช่น การขับซิ่งเร็วกว่ากำหนด แข่งในที่คับขันของผู้ขับเครื่องยนต์ส่วนบุคคลและรถจักรยานยนต์ความเร็วสูง ประมาท ฝ่าฝืนเครื่องหมายจราจรและสัญญาณไฟจราจร

ข. จากกลุ่มคนเดินเท้าถนนไม่มีทางเท้าทำให้ต้องเดินบนไหล่ถนนและทางแยกทางข้ามถนนที่ไม่ปลอดภัย ซึ่งอาจเป็นอันตรายต่อคนเดินเท้าและอุบัติเหตุตามทางแยก

๔. การควบคุมการจราจรไม่ดีพอ

ก. เครื่องหมายจราจรบนพื้นทาง ป้ายจราจรชำรุด ไม่สมบูรณ์ ไม่ได้มาตรฐาน สภาพทางด้านกายภาพบริเวณทางร่วมและทางแยกไม่เหมาะสม ได้แก่ รัศมีเลี้ยวแคบไม่สามารถรองรับยานพาหนะที่มีขนาดใหญ่ได้ เกิดปัญหาการบังคับเลี้ยว ช่องทางการจราจรแคบ เครื่องหมายจราจรบนพื้นทางแยกหลายแห่งไม่มีหรือมีแต่ไม่ชัดเจน

ข. การควบคุมสัญญาณไฟจราจรการควบคุมโดยตำรวจจราจร มีจำนวนตำรวจจราจร เครื่องมือเครื่องใช้ จำนวนรถตำรวจ/เครื่องมือสื่อสารไม่เพียงพอกับปริมาณการใช้ถนน ตลอดจนจำนวนสัญญาณไฟจราจรไม่เพียงพอ ระบบสัญญาณควบคุมการจราจรอัตโนมัติและกึ่งอัตโนมัติยังไม่ดีพอ การจัดจังหวะไฟสัญญาณควบคุมการจราจรและขนาดของเส้นทางการควบคุมโดยใช้เครื่องหมายจราจรบนพื้นถนนสัญญาณไฟจราจรมองไม่ชัดเจน ขาดการบำรุงรักษา ตำแหน่งติดตั้งไม่เหมาะสม

๕. งบประมาณไม่เพียงพอ

- การก่อสร้างปรับปรุงถนน ท่อระบายน้ำ ไม่ได้งบประมาณพร้อมกัน และการทำงานไม่ต่อเนื่องทำให้ต้องใช้ระยะเวลาอันเป็นที่เดือดร้อนแก่ประชาชนในการสัญจรและประชาชนที่อาศัยบริเวณนั้น ได้รับผลกระทบจากฝุ่นละอองและการก่อสร้างปรับปรุงถนน ท่อระบายน้ำไม่มีสัญญาณเตือนอาจเกิดอันตรายได้

๖. ถนนขรุขระ ผิวจราจรและทางเท้าไม่ได้มาตรฐานไม่เพียงพอ ผิวจราจรภายในเขตเทศบาลส่วนใหญ่เป็นผิวจราจรแอสฟัลท์ติกคอนกรีต ลาดยางแอสฟัลท์และคอนกรีตเสริมเหล็ก

๑.๒. ปัญหาน้ำท่วม

๑. รางและท่อระบายน้ำมีไม่เพียงพอและไม่ต่อเนื่อง มีสิ่งกีดขวางอุดตัน หลุมขึ้นรก ขาดการบำรุงรักษาทำให้เป็นอุปสรรคต่อการระบายน้ำ/ระบบระบายน้ำไม่ได้มาตรฐาน

๒. คลองระบายน้ำตื้นเขิน มีสิ่งกีดขวางทำให้เป็นอุปสรรคต่อการระบายของน้ำ
๓. ท่อระบายน้ำเดิมมีขนาดเล็ก บางแห่งอยู่ในสภาพใช้การได้ไม่เพียงพอ การก่อสร้างปรับปรุงท่อระบายน้ำทำได้ลำบากและทำให้การจราจรติดขัด

๒. ปัญหาด้านเศรษฐกิจ

๒.๑. ปัญหาด้านเศรษฐกิจเมือง

๑. ความยากจนในเขตเมือง ค่าจ้างแรงงานต่ำ ผู้มีรายได้น้อย มีโอกาสในการ ทำงานน้อย มีอาชีพไม่มั่นคง
๒. ขาดคุณธรรมและการสร้างสรรค์อุดมการณ์
๓. การบริการด้านสาธารณสุขโภชนาการของรัฐบาลของรัฐไม่ทั่วถึง ทำให้ภาคเอกชนชะงักงันที่จะร่วมลงทุนในกิจการต่าง ๆ ทำให้ไม่มีการจ้างงานในระบบเศรษฐกิจก่อให้เกิดการว่างงานในเขตเทศบาล
๔. เกิดความเหลื่อมล้ำในการถือครองสินทรัพย์ทางเศรษฐกิจ เกิดปัญหาการเอาเปรียบ ขาดความยุติธรรม
๕. การกระจายรายได้มีช่องว่างมากขึ้น
๖. ขาดองค์กรการประสานการปฏิบัติงานด้านเศรษฐกิจ

๒.๒. ปัญหาการจัดการชุมชนผู้มีรายได้น้อยในเขตเมืองยังไม่ครอบคลุมทั่วถึง

๑. ปัญหาเศรษฐกิจ เป็นแรงงานไร้ฝีมือ รายได้ต่ำ ไม่มีความมั่นคง ขาดเงินออม ขาดทักษะในการประกอบอาชีพ ประชาชนในชุมชนมีรายได้น้อยไม่เพียงพอจ่าย ในสภาพเศรษฐกิจปัจจุบัน ประชาชนในชุมชนส่วนมากมีฐานะยากจน นอกจากนี้บางชุมชนยังมีการว่างงานในประชากรวัยแรงงานอยู่ มีปัญหาการทอดทิ้งเด็กและคนชรา
๒. ปัญหาการประสานงานองค์กรที่เกี่ยวข้อง ขาดแผนงานและการชี้หน้าที่ถูกต้องชัดเจน รวมถึงขาดการประสานงานที่ดีระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง องค์กรเอกชนและองค์กรชุมชนกับประชาชนในชุมชน องค์กรในชุมชนยังไม่แข็งแกร่งพอที่จะเป็นแกนกลางในการแก้ไข

๓. ปัญหาการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติ สิ่งแวดล้อม และระบบนิเวศอย่างยั่งยืน

๓.๑. การจัดการขยะมูลฝอยไม่ดีพอ

- ปริมาณขยะมูลฝอยในเขตเทศบาลมีเพิ่มมากขึ้นทุกวัน และยังมีขยะนอกเขตเทศบาลที่มีผู้นำมาทิ้งเพิ่มขึ้นอีก
๑. ปัญหาด้านการเก็บขนขยะมูลฝอย
 - ยานพาหนะที่ใช้ในการเก็บขนขยะส่วนมากมีอายุการใช้งานมานาน ชำรุดต้องซ่อมแซมบ่อยครั้งทำให้การจัดเก็บขยะมูลฝอยตกค้าง ล่าช้า
 - ยานพาหนะขนขยะที่มีประสิทธิภาพสูงและใช้ได้มีน้อยไม่เพียงพอ
 - สภาพพื้นที่ไม่เอื้ออำนวยในการเก็บขน เช่น ซอยมีขนาดเล็ก รถขยะเข้าไปจัดเก็บไม่ได้ ทำให้การจัดเก็บขยะไม่ทั่วถึง
 - บุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่จัดเก็บขยะมีจำนวนจำกัด ในขณะที่สังคมและชุมชนมีการเติบโตอย่างต่อเนื่องทำให้การให้บริการขาดประสิทธิภาพ
 ๒. ปัญหาด้านระบบขนส่งขยะมูลฝอย สภาพยานพาหนะที่บางคันอยู่ในสภาพชำรุดไม่สามารถวิ่งทางไกลได้

๓. ปัญหาด้านการกำจัดขยะ

- ไม่มีพื้นที่ทิ้งกำจัดขยะ เพื่อที่จะสามารถดำเนินการกำจัดขยะได้ถูกหลักเทศบาล และรองรับปริมาณขยะซึ่งเพิ่มมากขึ้น ปัจจุบันจ้างเอกชนนำไปทิ้งและกำจัดขยะ
- ขาดแคลนเครื่องมือเครื่องใช้หรืออุปกรณ์ที่ทันสมัย เช่น เครื่องอัดขยะเป็นก้อน ก่อนนำไปทิ้ง เครื่องคัดแยกขยะก่อนกำจัด หรือเครื่องบดย่อยขยะอินทรีย์ ฯลฯ

๔. ปัญหาด้านความร่วมมือจากประชาชน

ประชาชนทิ้งขยะไม่เป็นที่ ไม่มีการคัดแยกขยะ ไม่เข้าใจในการจัดการขยะมูลฝอยที่ถูกต้อง ประชาชนไม่ค่อยให้ความร่วมมือในการช่วยจัดหาที่รองรับขยะ หรือติดต่อให้เทศบาลเป็นผู้เข้าไปทำการเก็บขยะให้ แต่มักจะนำขยะไปทิ้งบริเวณใกล้เคียงที่อยู่อาศัย เช่น ตามที่รกร้างว่างเปล่าลำเหมือง คูคลอง ริมถนน และการพยายามหลีกเลี่ยงการเสียค่าธรรมเนียมในการเก็บขนขยะมูลฝอย

๕. ปัญหาด้านการประชาสัมพันธ์

- รูปแบบการประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับเรื่องขยะมูลฝอย ยังไม่สามารถทำให้ประชาชนเกิดความรู้ความเข้าใจ มองเห็นความสำคัญของปัญหาที่เกิดขึ้น ซึ่งจะส่งผลกระทบต่อชีวิตความเป็นอยู่ของคน/ส่วนรวม
- ขาดการประสานงานและสนับสนุนทำให้การประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับเรื่องขยะมูลฝอย เป็นไปในลักษณะต่างคนต่างทำ ขาดความต่อเนื่องไม่สามารถทำให้ประชาชนตื่นตัวและให้ความร่วมมือกับทางราชการได้

๖. ปัญหาความไม่เป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง

- ๑) การทิ้งขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูลลงในที่สาธารณะ คูคลองและการบุกรุกที่สาธารณะ
- ๒) การทำลายทรัพย์สินของทางราชการ เช่น สัญญาณไฟจราจร โคมไฟฟ้าแสงสว่าง ต้นไม้ กระจกดอกไม้ประดับ ฯลฯ
- ๓) การติดตั้งป้ายโฆษณาในที่ที่มีได้รับอนุญาต
- ๔) การทำเศษวัสดุ หิน ดิน ทรายเประอะเปื้อนตามถนนหนทางของรถบรรทุกดิน

๗. ปัญหาสวนสาธารณะมีไม่เพียงพอ

- ไม่มีพื้นที่ว่างในการสร้างสวนสาธารณะ

๔. ปัญหาการอนุรักษ์ฟื้นฟูและสืบสานศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น

๔.๑. ปัญหาการอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรม ประเพณี ยังไม่ดีพอ

๑. ขาดการประสานงานกับหน่วยงานอื่นในท้องถิ่น ขาดการประชาสัมพันธ์งานประเพณี ทำให้ประชาชนไม่ทราบข่าวสารต่างๆ และทำให้งานไม่น่าสนใจ

๕. ปัญหาด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชน

๕.๑. ปัญหาด้านการจัดการศึกษายังไม่ครอบคลุมและไม่ทั่วถึง

๑. การขยายโอกาสการศึกษา การจัดการบริการการศึกษาระดับชั้นมัธยมศึกษายังไม่ครบทุกโรงเรียน
๒. การเคลื่อนย้ายครอบครัวมาประกอบอาชีพในเขตเทศบาล เช่น คนต่างด้าว ลูกกรรมกร

๓. การพัฒนาคุณภาพชีวิตของเด็กและเยาวชน กลุ่มผู้ด้อยโอกาสทางเศรษฐกิจสังคม เช่น เด็กที่เคลื่อนย้ายตามผู้ปกครองไม่ได้รับการดูแลเอาใจใส่และให้การศึกษาอย่างทั่วถึง เด็กด้อยโอกาสทางการศึกษาเนื่องจากครอบครัวมีฐานะยากจนทำให้ไม่สามารถเรียนต่อชั้นมัธยมศึกษาได้ เด็กที่มีปัญหาทางสังคมที่ไม่อยู่ในระบบการศึกษา เช่น เด็กเร่ร่อนเพิ่มมากขึ้น

๔. คุณภาพการจัดการศึกษาทั้งในและนอกระบบโรงเรียนยังไม่ได้มาตรฐาน นักเรียนขาดความพร้อมและมีปัญหาทางด้านครอบครัว ขาดครูผู้สอนที่ชำนาญการเฉพาะด้าน ครูผู้สอนต้องรับผิดชอบภาระหน้าที่ด้านอื่นมาก ทำให้กิจกรรมการเรียนการสอนน้อยลง บุคลากรนำผลการประเมินผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและผลการประเมินคุณภาพการศึกษามาใช้น้อย ครูนำวิธีการสอนนวัตกรรมใหม่ๆ มาใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนน้อย วัสดุอุปกรณ์นวัตกรรมทางการศึกษาที่ทันสมัยมีไม่เพียงพอ การนิเทศและการติดตามประเมินผลยังไม่เป็นระบบและไม่ต่อเนื่อง

๕.๒. ปัญหาการส่งเสริมสุขภาพของชุมชน

๑. การจัดกิจกรรมนันทนาการ กีฬา สำหรับเด็กนักเรียนและเยาวชน ทั้งในและนอกระบบและประชาชนทั่วไปยังไม่เป็นระบบ ขาดงบประมาณสนับสนุน

๒. ขาดงบประมาณในการจัดตั้งศูนย์พัฒนาสุขภาพ

๕.๓. ปัญหาการจัดการคุณภาพชีวิตยังไม่ครอบคลุมและไม่ทั่วถึง

๑. การสุขาภิบาลสิ่งแวดล้อมอาคารสถานที่และการกำจัดขยะมูลฝอยไม่ถูกสุขลักษณะ
๒. อัตราการป่วยด้วยโรคติดต่อสูง เช่น โรคอุจจาระร่วง วัณโรค และโรคที่มีสัตว์และแมลงเป็นพาหะ เช่น ยุง หนู แมลงวัน เป็นต้น
๓. ขาดความพร้อมในการให้บริการสาธารณสุข
๔. อัตราการป่วยด้วยโรคติดต่อและโรคไม่ติดต่อเพิ่มขึ้น โดยเฉพาะโรคที่เกิดจากพฤติกรรม การบริโภคไม่ถูกต้อง เช่น โรคเบาหวาน ฯลฯ
๕. งานสาธารณสุขมูลฐานในเขตเมืองยังไม่บรรลุตามเกณฑ์เมืองไทยแข็งแรง
๖. ผู้ป่วยและครอบครัวขาดการดูแลทั้งร่างกาย จิตใจ อย่างต่อเนื่อง และมีประสิทธิภาพ
๗. ปัญหายาเสพติดระบาดในเขตเทศบาล

๖. ปัญหาการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย

๖.๑. ปัญหาความไม่ปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

๑. อัตรากำลังเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานมีไม่เพียงพอและรถยนต์ดับเพลิงและอุปกรณ์เครื่องมือและเครื่องใช้ในการดับเพลิงและการกู้ภัยอื่นๆ ที่มีอยู่ในปัจจุบันไม่เพียงพอและระดับเพลิงมีอายุการใช้เป็นเวลานาน เนื่องจากไม่มีงบประมาณที่จะจ้างเจ้าหน้าที่เพิ่มและจัดซื้ออุปกรณ์ในการดับเพลิงต่างๆ

๒. อุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ในการบรรเทาสาธารณภัยและอุปกรณ์ในการกู้ภัยที่มีอยู่ไม่เพียงพอและล้าสมัย

๓. ประชากรขาดความรู้ความเข้าใจในวิธีการป้องกันระงับอัคคีภัยเบื้องต้นและการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยต่าง ๆ

๔. ขาดอาคารสถานที่และอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ในการฝึกอบรมและส่งเสริมสมรรถนะของเจ้าหน้าที่ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยและประชาชนทั่วไป

๕. ปริมาณของเจ้าหน้าที่ไม่เหมาะสม เนื่องจากผู้ปฏิบัติงานบางคนต้องรับผิดชอบการปฏิบัติงานสูงมาก ในขณะที่เจ้าหน้าที่บางคนมีปริมาณงานน้อย

๗. ปัญหาด้านบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี

๗.๑. ปัญหารายได้ของเทศบาลไม่เพียงพอต่อการพัฒนาท้องถิ่นและอำนาจหน้าที่ของเทศบาลมีจำกัด ขาดกิจกรรมทางการพัฒนาการเมืองการบริหารของเทศบาล

ปัจจุบันเทศบาลไม่มีฐานรายได้ใหม่เพื่อเพิ่มรายได้ให้กับเทศบาล ทั้งนี้ในขณะที่เทศบาลมีอำนาจหน้าที่ต้องจัดทำกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อประชาชน

๗.๒. ประชาชนยังมีความรู้ความเข้าใจกิจกรรมการปกครองท้องถิ่น ไม่เพียงพอ

ประชาชนในเขตเทศบาลยังขาดความรู้ความเข้าใจและความสำนึกในหน้าที่และความรับผิดชอบของตนที่มีต่อการปกครองท้องถิ่น การเสนอข้อเรียกร้องของตนเพื่อให้ถูกปฏิบัติยังไม่เป็นไปตามกระบวนการและกลไกทางการเมือง ขาดเครื่องมือ เครื่องใช้ในการจัดเก็บข้อมูลการทะเบียนราษฎรซึ่งมีความสำคัญในด้านการวางแผนพัฒนา เช่น ข้อมูลสถิติ ประชากรบ้าน การแยกจำนวนบุคลากรตามกลุ่ม อายุ ฯลฯ ข้อมูลดังกล่าวใช้ในการวางแผนในด้านสาธารณสุข การศึกษา การเมือง การปกครอง ความมั่นคง เป็นต้น

๖. การกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๖.๑ การวิเคราะห์ศักยภาพในการพัฒนาตามหลัก SWOT ของเทศบาลตำบลหางดงแบบองค์รวม มีดังนี้

จุดแข็ง (Strength : S)

๑. เป็นชุมชนและอำเภอรอบในของจังหวัดเชียงใหม่
๒. มีการคมนาคมขนส่งสะดวกทั้งทางบกและทางอากาศ เอื้อต่อการรองรับการเจริญเติบโตของเชียงใหม่ ทั้งด้านที่อยู่อาศัยและอุตสาหกรรม
๓. มีโครงสร้างพื้นฐานค่อนข้างทั่วถึง
๔. มีศูนย์ข้อมูลข่าวสารของทางราชการ ซึ่งตั้งตาม พ.ร.บ.ข้อมูลข่าวสารของทางราชการ พ.ศ.๒๕๔๐
๕. มีสื่อประชาสัมพันธ์ และมีช่องทางการเผยแพร่ข้อมูล ข่าวสารต่างๆ ให้ประชาชนรับทราบหลายช่องทาง เช่น บอร์ดประชาสัมพันธ์ศูนย์ข้อมูลข่าวสาร เสียงตามสายของเทศบาล วิทยุชุมชนวารสารของเทศบาลและเว็บไซต์ของเทศบาล
๖. ผู้บริหารมีภาวะผู้นำสูง มีวิสัยทัศน์ รับฟังความคิดเห็นของประชาชนและสามารถประสานกับหน่วยงาน องค์กรต่างๆ ได้ดี
๗. มีส่วนราชการหลายแห่งตั้งอยู่ในพื้นที่ อาทิเช่น ที่ว่าการอำเภอ สถานีตำรวจ โรงพยาบาล
๘. ประชาชนมีการตื่นตัวและมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นอย่างต่อเนื่อง
๙. มีวัฒนธรรมประเพณีของชาวล้านนาที่สำคัญและเป็นเอกลักษณ์ของท้องถิ่น
๑๐. มีแหล่งท่องเที่ยวด้านศิลปวัฒนธรรมที่มีเอกลักษณ์ของงานแกะสลักไม้

จุดอ่อน (Weak : W)

๑. มีประชาชนอพยพเข้าเมืองมาก เกิดการขยายตัวอย่างรวดเร็วของชุมชน ก่อให้เกิดปัญหาจราจร
๒. ไม่มีมาตรการรองรับการขยายตัวของเมืองอย่างมีประสิทธิภาพ ไม่มีการวางผังเมืองรวม
๓. ขาดการส่งเสริมการลงทุนในภาคอุตสาหกรรม หัตถกรรม โดยเฉพาะการส่งเสริมด้านการตลาด
๔. เกิดปัญหาการว่างงาน อำนาจการซื้อของประชาชนลดลง
๕. ผลกระทบจากภาวะเศรษฐกิจตกต่ำ ก่อให้เกิดปัญหาต่างๆ ทางสังคม อาชญากรรมยาเสพติด
๖. ระบบระบายน้ำและการบำรุงรักษายังไม่ได้มาตรฐานและไม่เพียงพอ
๗. ขาดการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารที่ทันสมัยและทั่วถึง

โอกาส (Opportunity : O)

๑. ถูกกำหนดเป็นเมืองส่งเสริมการท่องเที่ยวของจังหวัดเชียงใหม่และมิจานประจำปีกำหนดในตารางของการท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย
๒. มีโอกาสในการขยายธุรกิจการขนส่งและธุรกิจการบรรจุภัณฑ์ เพื่อการขนส่งทางบกและทางอากาศ
๓. เป็นพื้นที่ที่อยู่ใกล้ตัวเมืองเชียงใหม่ ได้รับผลต่อเนื่องของการพัฒนาและเป็นพื้นที่รองรับการขยายตัวของเมืองเชียงใหม่
๔. เป็นพื้นที่อนุรักษ์แหล่งต้นน้ำและการก่อสร้างระบบบำบัดน้ำเสียรวม
๕. มีการจัดตั้งตลาดสดเทศบาลตำบลหางดง ทำให้ราษฎรในท้องถิ่นมีช่องทางในการประกอบอาชีพมากขึ้น และมีการต่อยอดในการสร้างรายได้ และลดรายจ่ายของประชาชน
๖. ได้รับเงินอุดหนุนจากหน่วยงานต่างๆ ของรัฐ เช่น เงินอุดหนุนจากรัฐบาล ส่วนกลาง หรือราชการส่วนภูมิภาค เป็นต้น
๗. สภาพสังคมยังมีความเป็นกึ่งเมืองกึ่งชนบท แต่ยังทำให้ชุมชนเกิดความอบอุ่น เกื้อกูล ช่วยเหลือกันเหมือนครอบครัวเดียวกัน หรือเหมือนเครือญาติ หรือเหมือนพี่เหมือนน้อง
๘. รัฐบาลให้ความสำคัญในการส่งเสริม และสนับสนุนงบประมาณให้แก่ท้องถิ่นให้มีบทบาท ในการป้องกันและแก้ไขปัญหาสิ่งแวดล้อม และยาเสพติด
๙. รัฐบาลสนับสนุนให้ประชาชน องค์กรต่างๆ และผู้นำชุมชนมีส่วนร่วมในการรวมตัวภายในชุมชนเพื่อรักษาวัฒนธรรม ประเพณี ที่ชุมชนจะต้องทำร่วมกัน ทำให้เกิดความสามัคคีมากขึ้น
๑๐. หน่วยงานภาครัฐ หรือเอกชนในพื้นที่ให้การสนับสนุนและมีส่วนร่วมกับเทศบาลเป็นอย่างดี
๑๑. กำนันและผู้ใหญ่บ้าน รวมกลุ่มสมาชิกชมรมผู้สูงอายุ ชมรมอาสาสมัครสาธารณสุขมูลฐานและกลุ่มแม่บ้านต่างๆ ให้ความร่วมมือและมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมเป็นอย่างดี

อุปสรรค (Threat : T)

๑. ภาวะเศรษฐกิจ สังคม เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว จำเป็นต้องปรับตัวให้เท่าทัน พึ่งพาตนเอง
๒. ไม่มีการสนับสนุนการส่งเสริมการลงทุนอย่างเป็นรูปธรรม
๓. มีประชากรแฝงจำนวนมาก เนื่องจากมีสถานประกอบการและอยู่ใกล้ตัวเมือง ทำให้มีปัญหาด้านการจราจรและสิ่งแวดล้อมตามมา

๔. ค่านิยมต่างชาติของประชาชนในชุมชนเปลี่ยนแปลงไปมาก ทำให้วัฒนธรรม ประเพณี และวิถีชีวิตที่ดีของท้องถิ่นเปลี่ยนแปลงไปมากขึ้น
๕. การเปลี่ยนแปลงจากสังคมชนบทเป็นสังคมกึ่งเมืองกึ่งชนบท หรือเปลี่ยนไปเป็นสังคมเมือง ทำให้โครงสร้างประชากรเปลี่ยนแปลงไปจากเดิมมากขึ้น
๖. ประชาชนได้รับผลกระทบทางด้านเศรษฐกิจจากสินค้าราคาแพง และการขึ้นราคาน้ำมัน ทำให้ประชาชนต้องแบกรับภาระค่าครองชีพเพิ่มมากขึ้น
๗. จำนวนประชาชนและกลุ่มองค์กรทั้งภาครัฐและเอกชนที่ไม่ขอรับบริการมีแนวโน้มเพิ่มจำนวนมากขึ้น เช่น สวัสดิการผู้สูงอายุ การขอความช่วยเหลือด้านสาธารณสุข หรือการร้องเรียน

๖.๒ การวิเคราะห์ศักยภาพการพัฒนาตามหลัก SWOT ของเทศบาลตำบลหางดง เป็นรายด้าน แยกตามยุทธศาสตร์ พบว่า

๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

จุดแข็ง (Strength=s)

๑. เป็นชุมชนและอำเภอรอบในของจังหวัดเชียงใหม่
๒. มีการคมนาคมขนส่งสะดวกทั้งทางบกและทางอากาศ เอื้อต่อการรองรับการเจริญเติบโตของเชียงใหม่ ทั้งด้านที่อยู่อาศัยและอุตสาหกรรม
๓. มีโครงสร้างพื้นฐานค่อนข้างทั่วถึง
๔. มีศูนย์ข้อมูลข่าวสารของทางราชการ ซึ่งตั้งตาม พ.ร.บ.ข้อมูลข่าวสารของทางราชการ พ.ศ.๒๕๔๐
๕. มีสื่อประชาสัมพันธ์ และมีช่องทางการเผยแพร่ข้อมูล ข่าวสารต่างๆ ให้ประชาชนรับทราบหลายช่องทาง เช่น บอร์ดประชาสัมพันธ์ศูนย์ข้อมูลข่าวสาร เสียงตามสายของเทศบาล วิทยุชุมชน วารสารของเทศบาลและเว็บไซต์ของเทศบาล
๖. ประชาชนมีการตื่นตัวและมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นอย่างต่อเนื่อง

จุดอ่อน (Weakness=W)

๑. การจราจรหนาแน่น ถนนค่อนข้างคับแคบและสภาพผิวการจราจรบางช่วงทรุดโทรม
๒. งบประมาณด้านครุภัณฑ์และสิ่งก่อสร้างไม่เพียงพอต่อการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงด้านโครงสร้างพื้นฐาน
๓. ไม่มีมาตรการรองรับการขยายตัวของเมืองอย่างมีประสิทธิภาพ ไม่มีการวางผังเมืองรวม
๔. ระบบระบายน้ำและการบำรุงรักษายังไม่ได้มาตรฐานและไม่เพียงพอ
๕. ขาดการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารที่ทันสมัยและทั่วถึง
๖. รางและท่อระบายน้ำไม่เพียงพอและไม่ต่อเนื่อง มีสิ่งกีดขวางอุดตัน

โอกาส (Opportunity=O)

๑. เป็นพื้นที่ที่อยู่ใกล้ตัวเมืองเชียงใหม่ ได้รับผลต่อเนื่องของการพัฒนาและเป็นพื้นที่รองรับการขยายตัวของเมืองเชียงใหม่
๒. มีการจัดตั้งตลาดสดเทศบาลตำบลหางดง ทำให้ราษฎรในท้องถิ่นมีช่องทางในการประกอบอาชีพมากขึ้น และมีการต่อยอดในการสร้างรายได้ และลดรายจ่ายของประชาชน
๓. เป็นพื้นที่ที่อยู่ใกล้ตัวเมืองเชียงใหม่ ได้รับผลต่อเนื่องของการพัฒนาและเป็นพื้นที่รองรับการขยายตัวของเมืองเชียงใหม่
๔. เป็นพื้นที่อนุรักษ์แหล่งต้นน้ำและการก่อสร้างระบบบำบัดน้ำเสียรวม

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

๑. มีประชากรแฝงจำนวนมาก เนื่องจากมีสถานประกอบการและอยู่ใกล้ตัวเมือง ทำให้มีปัญหาด้านการจราจรและสิ่งแวดล้อมตามมา
๒. จำนวนประชาชนและกลุ่มองค์กรทั้งภาครัฐและเอกชนที่ไม่ขอรับบริการมีแนวโน้มเพิ่มจำนวนมากขึ้น เช่นสวัสดิการผู้สูงอายุ การขอความช่วยเหลือด้านสาธารณสุข หรือ การร้องเรียน

๒. ด้านเศรษฐกิจ

จุดแข็ง (Strength=s)

๑. มีตลาดสดเทศบาลตำบลหางดง ทำให้ประชาชนในเขตเทศบาลและอำเภอใกล้เคียงนำสินค้าและผลิตภัณฑ์มาจำหน่ายและเพิ่มมูลค่าของสินค้า
๒. อยู่ใกล้เคียงกับแหล่งการค้าในการหาสินค้าและผลิตภัณฑ์มาจำหน่ายทำให้ต้นทุนในการขนส่งไม่มากนัก
๓. มีแหล่งผลิตภัณฑ์ชุมชน หรืองานผลิตภัณฑ์ท้องถิ่นอยู่ใกล้เคียงทำให้เป็นที่สนใจของนักท่องเที่ยว
๔. พื้นที่ทางผ่านแหล่งท่องเที่ยวอื่นๆ ทำให้เศรษฐกิจการค้ามีความคล่องตัวสูง

จุดอ่อน (Weakness=W)

๑. ประชาชนในเขตเทศบาลตำบลหางดง ส่วนใหญ่ประกอบอาชีพค้าขายซึ่งมีการแข่งขันสูง เนื่องจากอยู่ใกล้ตลาด
๒. ขาดความรู้ความเข้าใจด้านการวางแผนการผลิต ทำให้เกิดผลผลิตมากกว่าความต้องการของตลาด และราคาตกต่ำ
๓. ประชาชนส่วนใหญ่ยังขาดอาชีพเสริมในการเพิ่มรายได้แก่ครอบครัว
๔. ขาดตลาดที่เป็นศูนย์รวมในการจำหน่ายผลผลิตสินค้าหัตถกรรมและอุตสาหกรรม
๕. ประชาชนบางส่วนยังว่างงาน เนื่องจากมีการลงทุนในด้านโรงงานอุตสาหกรรมเพิ่มขึ้น
๖. ค่าครองชีพของประชาชนสูงขึ้น เนื่องจากมีภาระค่าใช้จ่ายเพิ่มมากขึ้นตามภาวะเศรษฐกิจ
๗. ขาดสถานที่ท่องเที่ยวที่เป็นที่สนใจของนักท่องเที่ยว

โอกาส (Opportunity=O)

๑. ถูกกำหนดเป็นเมืองส่งเสริมการท่องเที่ยวของจังหวัดเชียงใหม่และมีงานประจำปีกำหนดในตารางของการท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย
๒. มีโอกาสในการขยายธุรกิจการขนส่งและธุรกิจการบรรจุภัณฑ์ เพื่อการขนส่งทางบกและทางอากาศ
๓. เป็นพื้นที่ที่อยู่ใกล้ตัวเมืองเชียงใหม่ ได้รับผลต่อเนื่องของการพัฒนาและเป็นพื้นที่รองรับการขยายตัวของเมืองเชียงใหม่

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

๑. ภาวะเศรษฐกิจ สังคม เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว จำเป็นต้องปรับตัวให้เท่าทัน พึ่งพาตนเอง
๒. ไม่มีการสนับสนุนการส่งเสริมการลงทุนอย่างเป็นรูปธรรม
๓. ประชาชนได้รับผลกระทบทางด้านเศรษฐกิจจากสินค้าราคาแพง และการขึ้นราคาน้ำมัน ทำให้ประชาชนต้องแบกรับภาระค่าครองชีพเพิ่มมากขึ้น

๓. ด้านการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติ สิ่งแวดล้อม และระบบนิเวศ อย่างยั่งยืน

จุดแข็ง (Strength=s)

๑. มีการจัดวางระบบการเก็บขยะมูลฝอยภายในเขตเทศบาลอย่างเป็นระบบแบบแผนของเทศบาลตำบลหางดง
๒. มีการเพิ่มจำนวนยานพาหนะ จำนวนบุคลากรด้านจัดเก็บขยะมูลฝอย รวมทั้งระบบการซ่อมบำรุงยานพาหนะมีการใช้งานได้นานขึ้น
๓. มีการสนับสนุนและร่วมมือจากประชาชนในเขตเทศบาลในการจัดการสิ่งแวดล้อม อาทิเช่น การจัดการคัดแยกขยะ

จุดอ่อน (Weakness=W)

๑. ปริมาณขยะเพิ่มมากขึ้นตามจำนวนประชากรที่เพิ่มขึ้น และขยะนอกเขตมีปริมาณสูงขึ้น
๒. ยานพาหนะในการจัดเก็บขยะมีอายุการใช้งานมานาน ซ่อมแซมบ่อยครั้ง ทำให้เกิดขยะตกค้าง ล่าช้า
๓. ไม่มีพื้นที่กำจัดขยะ เพื่อที่จะสามารถดำเนินการจัดการขยะได้ถูกหลักเทศบาลและรองรับปริมาณขยะซึ่งเพิ่มมากขึ้น ปัจจุบันจ้างเอกชนนำไปทิ้งและกำจัดขยะ
๔. ขาดแคลนเครื่องมือเครื่องใช้หรืออุปกรณ์ที่ทันสมัย เช่น เครื่องอัดขยะเป็นก้อนก่อนนำไปทิ้ง เครื่องคัดแยกขยะก่อนกำจัด หรือเครื่องย่อยขยะอินทรีย์

โอกาส (Opportunity=O)

๑. ได้รับเงินอุดหนุนจากหน่วยงานต่างๆ ของรัฐ เช่น เงินอุดหนุนจากรัฐบาล ส่วนกลางหรือราชการส่วนภูมิภาค เป็นต้น

๒. รัฐบาลให้ความสำคัญในการส่งเสริม และสนับสนุนงบประมาณให้แก่ท้องถิ่นให้มีบทบาทในการป้องกันและแก้ไขปัญหาสิ่งแวดล้อม และยาเสพติด
๓. ได้รับการสนับสนุนอุปกรณ์ ยานพาหนะจากกรุงเทพมหานคร เพื่อมาเสริมทัพในการบริหารด้านการจัดเก็บขยะมูลฝอย

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

๑. ไม่มีการสนับสนุนการส่งเสริมการลงทุนอย่างเป็นรูปธรรม
๒. มีประชากรแฝงจำนวนมาก เนื่องจากมีสถานประกอบการและอยู่ใกล้ตัวเมือง ทำให้มีปัญหาด้านการจราจรและสิ่งแวดล้อมตามมา

๔. ด้านการอนุรักษ์ฟื้นฟูและสืบสานศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น

จุดแข็ง (Strength=s)

๑. มีวัฒนธรรมประเพณีของชาวล้านนาที่สำคัญและเป็นเอกลักษณ์ของท้องถิ่น
๒. มีแหล่งท่องเที่ยวด้านศิลปหัตถกรรมที่มีเอกลักษณ์ของงานแกะสลักไม้

จุดอ่อน (Weakness=W)

๑. ขาดการประสานงานกับหน่วยงานอื่นในท้องถิ่น ขาดการประชาสัมพันธ์งานประเพณี ทำให้ประชาชนไม่ทราบข่าวสารต่างๆ และทำให้งานไม่น่าสนใจ

โอกาส (Opportunity=O)

๑. รัฐบาลสนับสนุนให้ประชาชน องค์กรต่างๆ และผู้นำชุมชนมีส่วนร่วมในการรวมตัวภายในชุมชนเพื่อรักษาวัฒนธรรม ประเพณี ที่ชุมชนจะต้องทำร่วมกัน ทำให้เกิดความสัมพันธ์ที่แน่นแฟ้น

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

๑. ค่านิยมต่างชาติของประชาชนในชุมชนเปลี่ยนแปลงไปมาก ทำให้วัฒนธรรม ประเพณี และวิถีชีวิตที่ดีของท้องถิ่นเปลี่ยนแปลงไปมากขึ้นทำให้ขาดการอนุรักษ์ฟื้นฟูและสืบสานศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น

๕. ด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชน

จุดแข็ง (Strength=s)

๑. ด้านการบริหารจัดการ ผู้นำ ผู้บริหาร สนับสนุนแนวคิดและกำหนดนโยบายการพัฒนาในด้านสังคมและสาธารณสุขอย่างต่อเนื่อง
๒. บุคลากรเทศบาลตำบลหางดงมีบุคลากรและอัตรากำลัง จำนวนและคุณวุฒิ อยู่ในระดับที่พร้อมที่จะดำเนินการตามนโยบายการบริหารงาน
๓. เทศบาลตำบลหางดงจัดสรรงบประมาณสนับสนุนการดูแลสุขภาพ ของประชาชนอย่างต่อเนื่อง

๔. เทศบาลตำบลหาดงสนับสนุน กิจกรรมกีฬาและนันทนาการของนักเรียน หมู่บ้าน และตำบลอย่างต่อเนื่อง พร้อมทั้งจัดหาสถานที่เพื่อให้ประชาชนใช้ออกกำลังกายใน หมู่บ้าน
๕. เทศบาลตำบลหาดงจัดกิจกรรมส่งเสริมประเพณีวัฒนธรรมในท้องถิ่นอย่างต่อเนื่อง เช่น รดน้ำผู้สูงอายุ แห่เทียนเข้าพรรษา ฯลฯ

จุดอ่อน (Weakness=W)

๑. ระบบฐานข้อมูลด้านสังคมและสาธารณสุขไม่ถูกต้อง ไม่ชัดเจน ประชาชนให้ข้อมูลที่ คลาดเคลื่อน
๒. ประชาชนยังสนใจและมีความจริงจังหรือตั้งใจจริงในโครงการที่รัฐจัดให้ความช่วยเหลือ
๓. หน่วยงานระดับหมู่บ้านที่ทำหน้าที่คัดเลือกผู้รับสวัสดิการจากทางจังหวัดและจาก เทศบาลยังไม่มีกระบวนการคัดเลือกที่เป็นที่ยอมรับของประชาชนอย่างแท้จริง
๔. ผู้นำระดับหมู่บ้านยังไม่เห็นความสำคัญเรื่องการส่งเสริมการออกกำลังกายอย่างจริงจัง
๕. กิจกรรมกีฬา และนันทนาการ สำหรับเด็กนักเรียนและเยาวชนทั้งในและนอกระบบ รวมทั้งประชาชนทั่วไปยังไม่เป็นระบบ ขาดงบประมาณสนับสนุน
๖. การขยายโอกาสทางการศึกษา การจัดบริการทางการศึกษาระดับชั้นมัธยมศึกษายังไม่ ครบทุกโรงเรียน

โอกาส (Opportunity=O)

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสังคมและการสาธารณสุขเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนา ระดับชาติที่รัฐบาลส่งเสริม
๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสังคมเป็นยุทธศาสตร์พัฒนาจังหวัดเชียงใหม่โอกาสที่จะ ได้ขอรับการสนับสนุนงบประมาณมีมาก
๓. เทศบาลมีอำนาจหน้าที่ในการจัดสรรงบประมาณเพื่อดูแลผู้ด้อยโอกาสในเทศบาลได้ โดยใช้กระบวนการคัดเลือกจากคณะกรรมการในหมู่บ้านและตำบล
๔. ได้รับความร่วมมือในด้านการดูแลสุขภาพอนามัยจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเป็นอย่างดี เช่น โรงพยาบาลหาดง
๕. มีการถ่ายโอนอำนาจในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

๑. การแก้ไขปัญหาด้านสังคมและการสาธารณสุข เป็นงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือจาก หลายๆส่วนที่ต้องประสานงานกัน ถึงจะเกิดผลสัมฤทธิ์
๒. ระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ค่อนข้างมากทำให้การดำเนินงานไม่คล่องตัว เกิดความ ล่าช้าในการทำงาน ประชาชนจึงเกิดความเบื่อหน่าย
๓. กระแสวัฒนธรรมตะวันตกและวัตถุนิยม เข้าแทนที่ประเพณีดั้งเดิมของท้องถิ่นและวิถี ชีวิตของประชาชน ทำให้สถาบันครอบครัวอ่อนแอ ผู้ด้อยโอกาสขาดการดูแลจาก ครอบครัว

๔. การป้องกันโรคติดต่อบางชนิดไม่สามารถทำได้ครอบคลุมพื้นที่ทั้งตำบลได้ เช่น โรคเอดส์ โรคไข้เลือดออก

๖. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย

จุดแข็ง (Strength=s)

๑. มีสื่อประชาสัมพันธ์ และมีช่องทางการเผยแพร่ข้อมูล ข่าวสารต่างๆ ให้ประชาชนรับทราบหลายช่องทาง เช่น บอร์ดประชาสัมพันธ์ศูนย์ข้อมูลข่าวสาร เสียงตามสายของเทศบาล วิทยุชุมชน วารสารของเทศบาลและเว็บไซต์ของเทศบาล เพื่อเป็นช่องทางการดำเนินงานด้านชุมชน สังคม และการรักษาความปลอดภัย รวมถึงมีการติดตั้งระบบป้องกันด้วยกล้องวงจรปิดภายในเขตเทศบาล (CCTV)
๒. ผู้บริหารมีภาวะผู้นำสูง มีวิสัยทัศน์ รับฟังความคิดเห็นของประชาชนและสามารถประสานกับหน่วยงาน องค์กรต่างๆ ได้ดี
๓. มีการซักซ้อม และดำเนินการตามแผนงานเพื่อดำเนินการด้านชุมชน สังคม และการรักษาความปลอดภัย

จุดอ่อน (Weakness=W)

๑. อัตรากำลังเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานด้านบรรเทาสาธารณภัยมีไม่เพียงพอ
๒. อุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ในการบรรเทาสาธารณภัยและอุปกรณ์ในการกู้ภัยที่มีอยู่ล้าสมัย
๓. ขาดอาคารสถานที่และอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ในการฝึกอบรมและส่งเสริมสมรรถนะของเจ้าหน้าที่และบรรเทาสาธารณภัย

โอกาส (Opportunity=O)

๑. ได้รับเงินอุดหนุนจากหน่วยงานต่างๆ ของรัฐ เช่น เงินอุดหนุนจากรัฐบาล ส่วนกลางหรือราชการส่วนภูมิภาค เป็นต้น
๒. สภาพสังคมยังมีความเป็นกึ่งเมืองกึ่งชนบท แต่ยังทำให้ชุมชนเกิดความอบอุ่น เกื้อกูลช่วยเหลือกันเหมือนครอบครัวเดียวกัน หรือเหมือนเครือญาติ หรือเหมือนพี่เหมือนน้อง
๓. รัฐบาลให้ความสำคัญในการส่งเสริม และสนับสนุนงบประมาณให้แก่ท้องถิ่นให้มีบทบาทในการป้องกันและแก้ไขปัญหาสิ่งแวดล้อม และยาเสพติด
๔. รัฐบาลสนับสนุนให้ประชาชน องค์กรต่างๆ และผู้นำชุมชนมีส่วนร่วมในการรวมตัวภายในชุมชนเพื่อรักษาวัฒนธรรม ประเพณี ที่ชุมชนจะต้องทำร่วมกัน ทำให้เกิดความสามัคคีมากขึ้น

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

๑. มีประชากรแฝงจำนวนมาก เนื่องจากมีสถานประกอบการและอยู่ใกล้ตัวเมือง ทำให้มีปัญหาด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อยตามมา

๒. ค่านิยมต่างชาติของประชาชนในชุมชนเปลี่ยนแปลงไปมาก ทำให้วัฒนธรรม ประเพณี และวิถีชีวิตที่ดีของท้องถิ่นเปลี่ยนแปลงไปมากขึ้น
๓. การเปลี่ยนแปลงจากสังคมชนบทเป็นสังคมกึ่งเมืองกึ่งชนบท หรือเปลี่ยนไปเป็นสังคมเมือง ทำให้โครงสร้างประชากรเปลี่ยนแปลงไปจากเดิมมากขึ้น
๔. จำนวนประชาชนและกลุ่มองค์กรทั้งภาครัฐและเอกชนที่ไม่ขอรับบริการมีแนวโน้มเพิ่มจำนวนมากขึ้น เช่น สวัสดิการผู้สูงอายุ การขอความช่วยเหลือด้านสาธารณสุข หรือ การร้องเรียน

๗. ด้านบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี

จุดแข็ง (Strength=s)

๑. เทศบาลมีนโยบายในการสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ
๒. เทศบาลพัฒนาระบบบริหารจัดการและจัดหาอุปกรณ์เทคโนโลยีมาใช้ในการบริหาร
๓. เทศบาลส่งเสริมกระบวนการมีส่วนร่วมของประชาชนทุกภาคส่วน

จุดอ่อน (Weakness=W)

๑. ประชาชนยังขาดความสนใจในเรื่องการเมืองการปกครอง
๒. ประชาชนยังไม่เข้าใจบทบาทของตนเองในการพัฒนาท้องถิ่น
๓. การจัดหาอุปกรณ์เทคโนโลยีในการบริหารและบริการประชาชนยังมีไม่เพียงพอ
๔. ประชาชนเห็นความสำคัญของการมีส่วนร่วมในการบริหารงานของเทศบาลในเกณฑ์ต่ำ

โอกาส (Opportunity=O)

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการเมือง การบริหารราชการที่ดี เป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาระดับชาติที่รัฐบาลส่งเสริม
๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้าน การเมือง การบริหารราชการที่ดี เป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดเชียงใหม่ มีโอกาสได้รับการสนับสนุนมาก
๓. กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น มีนโยบายให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใช้เทคโนโลยีในการทำงาน เช่น อินเทอร์เน็ต ระบบฐานข้อมูล
๔. กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น จัดอบรมการใช้คอมพิวเตอร์ให้กับบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในสายงานที่เกี่ยวข้องครอบคลุมทุกตำแหน่ง

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

๑. การพัฒนาด้านการเมือง การบริหาร เป็นงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลายๆส่วนที่ต้องประสานงานกัน ถึงจะเกิดผลสัมฤทธิ์
๒. การพัฒนาด้านการเมือง การบริหาร เป็นงานที่ต้องอาศัยจิตสำนึก เกี่ยวกับการใช้ดุลพินิจส่วนบุคคล จึงเป็นงานที่ค่อนข้างจะคาดเดาผลงานได้ยาก
๓. ระเบียบต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานของเทศบาลกำหนดให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการบริหารงานของเทศบาลในหลายงาน เช่น การจัดทำแผนพัฒนาเทศบาล การจัดซื้อจัดจ้าง ฯลฯ

๗. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ

เทศบาลตำบลหาดวงวิเคราะห์แล้วพิจารณาเห็นว่าภารกิจหลัก และภารกิจรองที่ต้องดำเนินการ เช่น ภารกิจหลัก

๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- ก่อสร้างและปรับปรุงเส้นทางการคมนาคม สิ่งอำนวยความสะดวก กิจกรรม สาธารณูปโภคและสาธารณูปการต่าง ๆ ให้ครบถ้วนเพียงพอต่อความต้องการของประชาชนที่อยู่ในเขตของเทศบาลตำบลหาดวง
- จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก
- ให้น้ำเพื่อการอุปโภค บริโภคและการเกษตร
- ให้น้ำและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น
- ให้น้ำและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ
- การสาธารณูปโภคและการก่อสร้างอื่นๆ
- การสาธารณูปการ

๒. ด้านเศรษฐกิจ มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว
- ให้น้ำและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกรและกิจการสหกรณ์
- บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร
- ให้น้ำตลาด
- การส่งเสริม การฝึกอบรม และการประกอบอาชีพ
- การส่งเสริมการท่องเที่ยว
- กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์
- การพาณิชย์กรรมและการส่งเสริมการลงทุน

๓. ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- คัดกรอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- การจัดการ การบำรุงรักษา และการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและ สิ่งแวดล้อม
- รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้ง กำจัดมูลฝอยและสิ่ง ปฏิกูล
- การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ

๔. ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี

และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่นและวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
- ส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

- การจัดการศึกษา
- การส่งเสริมการศึกษา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น

๕. ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ
- ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ
- ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬาการพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ
- การสังคมสงเคราะห์และการพัฒนาคุณภาพชีวิต เด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส
- การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย
- การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาคและสิทธิเสรีภาพของประชาชน
- การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัวและการรักษาพยาบาล

๖. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- การคุ้มครองดูแล และรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน
- การผังเมือง
- จัดให้มีที่จอดรถ
- การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง
- การควบคุมอาคาร
- การรักษาความสงบเรียบร้อย การส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและรักษาความปลอดภัยในชีวิตทรัพย์สิน

๗. ด้านการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- สนับสนุนสภาเทศบาลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น
- ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรตามความจำเป็นและสมควร
- ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการมีมาตรการป้องกัน
- การประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

ภารกิจรอง

๑. การส่งเสริมเรื่องการลงทุนด้านอุตสาหกรรมขนาดย่อม
๒. ส่งเสริมและการลงทุนด้านหัตถกรรม

ภารกิจทั้ง ๗ ด้านตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจเทศบาลสามารถจะแก้ไขปัญหาของเทศบาลตำบลหาดงได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ประกอบด้วย การดำเนินการของเทศบาลจะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายของผู้บริหารเทศบาลและยุทธศาสตร์ท้องถิ่นเป็นสำคัญ

แนวทางการพัฒนาองค์กรตามแผนยุทธศาสตร์การพัฒนา

วิสัยทัศน์ การกำหนดวิสัยทัศน์ของเทศบาลตำบลหาดง จัดทำขึ้นโดยคณะกรรมการพัฒนาเทศบาลและประชาคมเทศบาล ร่วมแสดงความคิดเห็นพิจารณาจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และข้อจำกัดของเทศบาลตามลำดับความสำคัญและวิเคราะห์ กำหนดวิสัยทัศน์ ดังนี้

“สังคมน่าอยู่อาศัย ก้าวไกลทางเศรษฐกิจ”

พันธกิจ

- พันธกิจที่ ๑ การพัฒนาเทศบาลตำบลหาดงให้เป็นชุมชนที่น่าอยู่อาศัย
- พันธกิจที่ ๒ การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ
- พันธกิจที่ ๓ นโยบายด้านการบริหารงาน

โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

จากสภาพปัญหา วิสัยทัศน์ และพันธกิจขององค์กร เทศบาลตำบลหาดงมีภารกิจอำนาจหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการ ภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.๒๕๖๖ พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ เพื่อให้มีบุคลากรเพียงพอต่อการดำเนินงานให้เป็นไปตามเป้าประสงค์ขององค์กร จึงกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลัง
๑. สำนักปลัดเทศบาล
๑.๑ ฝ่ายอำนวยการ
๑.๑.๑ งานบริหารทั่วไป
๑.๑.๒ งานการเจ้าหน้าที่
๑.๑.๓ งานงานทะเบียนราษฎร
๑.๑.๔ งานวิเคราะห์นโยบายและแผน
๑.๑.๕ งานนิติการ

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลัง
๑.๒ ฝ่ายธุรการ
๑.๒.๑ งานธุรการ
๑.๒.๒ งานประชาสัมพันธ์
๒. กองคลัง
๒.๑ ฝ่ายบริหารงานคลัง
๒.๑.๑ งานการเงินและบัญชี
๒.๑.๒ งานพัสดุและทรัพย์สิน
๒.๒ ฝ่ายพัฒนารายได้
๒.๒.๑ งานพัฒนารายได้
๒.๒.๒ งานผลประโยชน์และกิจการพาณิชย์
๓. กองช่าง
๓.๑. ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง
๓.๑.๑ งานวิศวกรรม
๓.๑.๒ งานสาธารณูปโภค
๓.๑.๓ งานสถานที่และไฟฟ้าสาธารณะ
๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม
๔.๑ ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข
๔.๑.๑ งานสุขาภิบาลอนามัยและสิ่งแวดล้อม
๔.๑.๒ งานรักษาความสะอาด
๕. กองการศึกษา
๕.๑ งานบริหารการศึกษา
๕.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
๖. กองสวัสดิการสังคม
๖.๑ ฝ่ายพัฒนาชุมชน
๖.๑.๑ งานพัฒนาชุมชน
๖.๑.๒ งานสังคมสงเคราะห์

วิสัยทัศน์การพัฒนาข้าราชการ พนักงานส่วนท้องถิ่น

จากบทบาทอำนาจหน้าที่ของเทศบาล และ โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการ บริหารงาน และการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล ในเทศบาลตำบลหางดง จึงกำหนดวิสัยทัศน์ ยุทธศาสตร์การพัฒนา ข้าราชการ พนักงานส่วนท้องถิ่น ให้สอดคล้อง กับอำนาจหน้าที่ที่กฎหมายกำหนด

“ภายในปี ๒๕๕๙ บุคลากรของเทศบาลตำบลหางดง จะมีความก้าวหน้ามั่นคงในชีวิต มีความรู้ ความสามารถ มีความชำนาญในหน้าที่ มีอัธยาศัยเต็มใจให้บริการประชาชน และประชาชนต้องได้รับความพึงพอใจในการให้บริการของเจ้าหน้าที่”

พันธกิจ

๑. บริหารงานบุคคลด้วยระบบคุณธรรม โดยยึดหลัก ความสามารถ ความเสมอภาค ความมั่นคง และความเป็นกลางทางการเมือง เป็นพื้นฐาน
๒. พัฒนาบุคลากรในส่วนราชการต่างๆ ให้มีภาวะความเป็นผู้นำสูงในการปฏิบัติงานอย่างมีคุณภาพ
๓. ส่งเสริม/สนับสนุน ให้พนักงานเทศบาล ลูกจ้าง และพนักงานจ้างของเทศบาลเป็นคนดี มีคุณธรรม และจริยธรรมเป็นที่ยอมรับของสังคมและชุมชน
๔. ส่งเสริม/สนับสนุน ให้พนักงานเทศบาล ลูกจ้าง และพนักงานจ้างของเทศบาลเป็นผู้มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ
๕. ส่งเสริม/สนับสนุน ให้พนักงานเทศบาล ลูกจ้าง และพนักงานจ้างของเทศบาลเป็นผู้มีความรับผิดชอบในการปฏิบัติหน้าที่ของตนเอง

เป้าหมายเชิงกลยุทธ์

- บุคลากรของเทศบาลตำบลหาดงสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมืออาชีพ (Knowledge Worker) สอดคล้องกับการพัฒนาระบบราชการ
- กระบวนการเรียนรู้ของบุคลากรของเทศบาลตำบลหาดงมีความต่อเนื่อง สามารถสร้างองค์ความรู้อย่างมีประสิทธิภาพ

การจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลตามกรอบมาตรฐาน
ความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard)

.....

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

- มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์
- มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล
- มิติที่ ๓ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล
- มิติที่ ๔ ความพร้อมรับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
- มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน

มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ หมายถึง การที่ส่วนราชการมีแนวทางและวิธีการ
บริการทรัพยากรบุคคลดังต่อไปนี้

(ก) ส่วนราชการมีนโยบาย แผนงานและมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่ง
มีความสอดคล้องและสนับสนุนให้ส่วนราชการบรรลุพันธกิจ เป้าหมาย และวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

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

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

(ง) ส่วนราชการมีแผนการสร้างและแผนการพัฒนาผู้บริหารทุกระดับ รวมทั้งมีแผน
สร้างความต่อเนื่องในการบริหารราชการ นอกจากนี้ยังรวมถึงการที่ผู้นำปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีและสร้างแรงบันดาลใจให้กับข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานและพฤติกรรมในการทำงาน

มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Operational Efficiency)

หมายถึง กิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ
(HR Transactional Activities) มีลักษณะดังต่อไปนี้

(ก) กิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ เช่น
การสรรหาคัดเลือก การบรรจุแต่งตั้ง การพัฒนาการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง การโยกย้าย และกิจกรรมด้าน
การบริหารทรัพยากรบุคคลอื่นๆ มีความถูกต้องและทันเวลา (Accuracy and Timeliness)

(ข) ส่วนราชการมีระบบฐานข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีความถูกต้อง
เที่ยงตรง ทันสมัย และนำมาใช้ประกอบการตัดสินใจและการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการได้จริง

(ค) สัดส่วนค่าใช้จ่ายสำหรับกิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล ต่องบประมาณรายจ่ายของส่วนราชการ มีความเหมาะสม และสะท้อนผลผลิตภาพของบุคลากร (HR Productivity) ตลอดจนความคุ้มค่า (Value for Money)

(ง) มีการนำเทคโนโลยีและเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในกิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ เพื่อปรับปรุงการบริหารและการบริการ (HR Automation)

มิติที่ ๓ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล (HRM Program Effectiveness)

หมายถึง นโยบาย แผนงาน โครงการ และมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ ก่อให้เกิดผลดังต่อไปนี้

(ก) การรักษาไว้ซึ่งข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานซึ่งจำเป็นต่อการบรรลุเป้าหมายพันธกิจของส่วนราชการ (Retention)

(ข) ความพึงพอใจของข้าราชการและบุคลากร ผู้ปฏิบัติงาน ต่อนโยบาย แผนงาน โครงการ และมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ

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

(ง) การมีระบบการบริหารผลงาน (Performance Management) ที่เน้นประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ และความคุ้มค่า มีระบบหรือวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานที่สามารถจำแนกความแตกต่างและจัดลำดับผลการปฏิบัติงานของข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานซึ่งเรียกชื่ออื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานมีความเข้าใจถึงความเชื่อมโยงระหว่างผลการปฏิบัติงานส่วนบุคคลและผลงานของทีมงานกับความสำเร็จหรือผลงานของส่วนราชการ

มิติที่ ๔ ความพร้อมรับผิด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

หมายถึง การที่ส่วนราชการจะต้อง

(ก) รับผิดชอบต่อการตัดสินใจและผลของการตัดสินใจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ตลอดจนการดำเนินการด้านวินัย โดยคำนึงถึงหลักความสามารถและผลงานหลักคุณธรรม หลักนิติธรรม และหลักสิทธิมนุษยชน

(ข) มีความโปร่งใสในทุกกระบวนการของการบริหารทรัพยากรบุคคล
ทั้งนี้ จะต้องกำหนดให้ความพร้อมรับผิด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลแทรกอยู่ในทุกกิจกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ

มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน

หมายถึง การที่ส่วนราชการมีนโยบาย แผนงาน โครงการ และมาตรการ ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพชีวิตของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐ ดังนี้

(ก) ข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน ระบบงานและบรรยากาศการทำงาน ตลอดจนมีการนำเทคโนโลยีการสื่อสารเข้ามาใช้ในการบริหารราชการและการให้บริการแก่ประชาชน ซึ่งจะส่งเสริมให้ข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานได้ใช้ศักยภาพอย่างเต็มที่ โดยไม่สูญเสียรูปแบบการใช้ชีวิตส่วนตัว

- (ข) มีการจัดสวัสดิการและสิ่งอำนวยความสะดวกเพิ่มเติมที่ไม่ใช่สวัสดิการภาคบังคับตามกฎหมาย ซึ่งมีความเหมาะสมสอดคล้องกับความต้องการและสภาพของส่วนราชการ
- (ค) มีการส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างฝ่ายบริหารของส่วนราชการกับข้าราชการและบุคลากรผู้ปฏิบัติงาน และในระหว่างข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานด้วยตนเอง

มติในการประเมินสมรรถนะในการบริหารทรัพยากรบุคคลทั้ง ๕ มติ เป็นเครื่องมือที่จะช่วยทำให้ส่วนราชการใช้ในการประเมินตนเองว่ามีนโยบาย แผนงาน โครงการ มาตรการดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลสอดคล้องมติในการประเมินดังกล่าวอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลหรือไม่ มากน้อยเพียงใด

การจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล
ของเทศบาลตำบลหางดง

เทศบาลตำบลหางดง ได้ดำเนินการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลเทศบาลตำบลหางดงตามขั้นตอนการดำเนินงานดังนี้

๑. แต่งตั้งคณะทำงานจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลประกอบด้วย

ผู้บริหารเป็นหัวหน้าคณะทำงาน

หัวหน้าส่วนราชการระดับกองเป็นคณะทำงาน

หน่วยงานการเจ้าหน้าที่เป็นเลขานุการ

โดยคณะทำงานดังกล่าวมีหน้าที่วิเคราะห์ข้อมูลการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้จากการระดมความคิดเห็นของผู้บริหารข้าราชการ พนักงานในส่วนต่างๆของเทศบาล เพื่อจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล

๒. จัดประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของเทศบาล ณ ห้องประชุมชั้น ๒ สำนักงานเทศบาลตำบลหางดง ทำให้ผู้เข้าประชุมได้รับความรู้ ความเข้าใจในการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรของเทศบาล

๓. จากการประชุมเชิงปฏิบัติดังกล่าว ได้ดำเนินการประเมินสถานภาพด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของเทศบาลตำบลคลองขลุง โดยระดมความคิดเห็นตั้งเป็นประเด็นคำถามดังนี้

๓.๑ เป้าหมายสูงสุดหรือผลสัมฤทธิ์ที่สำคัญที่เทศบาลต้องการให้เกิดขึ้นใน ๑-๓ ปี ข้างหน้าคืออะไร

* งานกระบวนงาน

* คน

* ทรัพยากร

* ผู้รับบริการ

๓.๒ อะไรบ้างที่เป็นจุดแข็งหรือสิ่งที่ดีของเทศบาล และอยากจะทำให้รักษาไว้ต่อไปหรือมุ่งเน้นให้ดียิ่งขึ้น

๓.๓ อะไรบ้างที่เป็นสิ่งท้าทาย หรือสิ่งที่ต้องปรับปรุงเพื่อให้การบริหารงานของเทศบาลประสบผลสำเร็จ เป้าหมายสูงสุดที่คาดหวัง

๓.๔ อะไรบ้างที่หน่วยงานการเจ้าหน้าที่ควรจะทำ แต่ไม่ได้ทำในช่วงที่ผ่านมา หรือท่านคาดหวังให้หน่วยงานการเจ้าหน้าที่สนับสนุน

สรุปประเด็นคำตอบการดำเนินการประเมินสถานภาพด้านการบริหารทรัพยากรของเทศบาล ๔ ข้อได้ดังนี้

๑) เป้าหมายสูงสุดหรือผลสัมฤทธิ์ที่สำคัญที่เทศบาลต้องการให้เกิดขึ้นใน ๑-๓ ปี ข้างหน้าประกอบด้วย

* งานกระบวนงาน

(๑) ลดขั้นตอนและระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

(๒) มีการบริหารงานด้วยความโปร่งใส สามารถตรวจสอบได้

(๓) มีการบูรณาการร่วมกันระหว่างสำนัก/กอง สามารถประสานงานกันได้อย่าง

ประสิทธิภาพ

(๔) พัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ เป็นธรรม ตามผลการปฏิบัติงานที่แท้จริง

* คน

(๑) บุคลากรมีจิตสำนึกด้านคุณธรรม จริยธรรม ของการเป็นข้าราชการ

(๒) มีความเชี่ยวชาญและทักษะของงานที่ตนรับผิดชอบ

(๓) บุคลากรมีความรู้ ความสามารถในการใช้เทคโนโลยี และสามารถปฏิบัติงานได้

ในสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลง

(๔) จำนวนบุคลากรมีความเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน

* ทรัพยากร

(๑) มีอุปกรณ์ในการทำงานที่ทันสมัย อย่างพอเพียง

(๒) นำเทคโนโลยีมาปรับใช้ในการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น

(๓) มีงบประมาณสนับสนุนด้านการพัฒนาบุคลากรอย่างพอเพียง

* ผู้รับบริการ/ประชาชน

(๑) ประชาชนได้รับบริการอย่างทั่วถึง มีความสะดวก รวดเร็ว ถูกต้อง

(๒) ประชาชนมีความพึงพอใจ

(๓) เปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการดำเนินงานของเทศบาล

๒) อะไรบ้างที่เป็นจุดแข็งหรือสิ่งที่ดีของเทศบาล และอยากจะทำให้รักษาไว้ต่อไปหรือมุ่งเน้นให้ดียิ่งขึ้น

(๑) ผู้บริหารส่งเสริม และสนับสนุนการพัฒนาบุคลากร

(๒) บุคลากรมีมนุษยสัมพันธ์ ทำงานแบบฉันทะพิน้อง

(๓) บุคลากรมีความรู้ ความเชี่ยวชาญในหน้าที่แต่ละตำแหน่ง

(๔) สภาพแวดล้อมในการทำงานที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร

(๕) มีการฝึกอบรม เพื่อพัฒนาบุคลากรในแต่ละตำแหน่งอย่างต่อเนื่อง

(๖) มีสวัสดิการให้บุคลากร

๓) อะไรบ้างที่เป็นสิ่งท้าทาย หรือสิ่งที่ต้องปรับปรุงเพื่อให้การบริหารงานของเทศบาลประสบผลสำเร็จ เป้าหมายสูงสุดที่คาดหวัง

(๑) สร้างจิตสำนึกให้ข้าราชการในทุกกระดับ เป็นข้าราชการที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรม

(๒) สร้างองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

(๓) การพัฒนาข้าราชการอย่างสม่ำเสมอเพื่อให้สอดคล้องกับสภาพการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป

(๔) การกระจายอำนาจการตัดสินใจไปสู่ระดับสำนัก/กอง เพื่อให้เกิดความคล่องตัวในการ

ทำงาน

(๕) ผู้ปฏิบัติงานไม่ยอมรับการเปลี่ยนแปลง

๔) อะไรบ้างที่หน่วยงานการเจ้าหน้าที่ควรจะทำ แต่ไม่ได้ทำในช่วงที่ผ่านมา หรือท่านคาดหวังให้หน่วยงานการเจ้าหน้าที่สนับสนุน

๑) มีการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรอย่างชัดเจน

๒) มีการเผยแพร่ข้อมูล ข่าวสาร ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างสม่ำเสมอ

๓) ยึดหลักสมรรถนะและผลสัมฤทธิ์ของงานในการประเมินบุคลากร

๔. กำหนดประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

จากการวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน ประเด็นท้าทาย ความคาดหวังแล้ว จึงได้กำหนดประเด็นยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล ดังนี้

๑. การสร้างการตระหนักถึงคุณธรรม จริยธรรม ในการเรียนรู้และพัฒนาตนเองสู่ความเป็นเลิศ
๒. การพัฒนาสภาพแวดล้อมการทำงานที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน จัดหาสิ่งอำนวยความสะดวก พัฒนาระบบการทำงาน และสร้างบรรยากาศของการทำอย่างมีความสุข และงานบรรลุผล
๓. การพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้
๔. การส่งเสริมคุณภาพชีวิตข้าราชการ
๕. การสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง บุคลากรให้เหมาะสมกับหลักสมรรถนะ
๖. การสร้างความก้าวหน้าในสายงานอาชีพ
๗. การวางแผนอัตรากำลังและปรับอัตรากำลังให้เหมาะสมกับภารกิจ มีการวางแผนและบริหารกำลังคนสอดคล้องกับภารกิจและความจำเป็นของส่วนราชการทั้งในปัจจุบันและอนาคต
๘. การพัฒนาระบบสร้างแรงจูงใจเพื่อรักษาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพสูงไว้
๙. การพัฒนาภาวะผู้นำให้กับข้าราชการ
๑๐. การสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้ทำงานแบบมีส่วนร่วม การทำงานเป็นทีม และมีการบูรณาการร่วมกัน
๑๑. ส่งเสริมสวัสดิการและสิ่งอำนวยความสะดวกเพิ่มเติมที่ไม่ใช่สวัสดิการภาคบังคับตามกฎหมาย
๑๒. มีการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในกิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อปรับปรุงการบริหารและการบริการ
๑๓. สนับสนุนให้ข้าราชการ มีการพัฒนาความรู้อย่างต่อเนื่อง มีการแบ่งปันแลกเปลี่ยนข้อมูลความรู้ และพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

คณะทำงานฯ ได้ร่วมกันจัดลำดับความสำคัญของประเด็นยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล จึงได้ประเด็นยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล ที่มีส่วนต่างมากที่สุด ๗ ประเด็นยุทธศาสตร์ คือ

๑. การสร้างความก้าวหน้าในสายงานอาชีพ
๒. การสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้ทำงานแบบมีส่วนร่วม การทำงานเป็นทีม และมีการบูรณาการร่วมกัน
๓. มีการวางแผนและบริหารกำลังคนสอดคล้องกับภารกิจและความจำเป็นของส่วนราชการทั้งในปัจจุบันและอนาคต
๔. ส่งเสริมสวัสดิการและสิ่งอำนวยความสะดวกเพิ่มเติมที่ไม่ใช่สวัสดิการภาคบังคับตามกฎหมาย
๕. การพัฒนาสร้างแรงจูงใจเพื่อรักษาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพสูงไว้กับหน่วยงาน
๖. มีระบบการบริหารผลงานที่เน้นประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ และความคุ้มค่า
๕. มีความโปร่งใสในทุกกระบวนการ ของการบริหารทรัพยากรบุคคล
๖. สนับสนุนให้ข้าราชการ มีการพัฒนาความรู้อย่างต่อเนื่อง มีการแบ่งปันแลกเปลี่ยนข้อมูลความรู้ และพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้
๗. มีการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในกิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อปรับปรุงการบริหารและการบริการ

การวิเคราะห์แรงเสริมแรงต้าน เพื่อมุ่งสู่ผลลัพธ์ที่ต้องการของประเด็นยุทธศาสตร์ และการกำหนด เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ การสร้างความก้าวหน้าในสายงานอาชีพ

แรงเสริม/สิ่งสนับสนุน	แรงต้าน/อุปสรรค
๑. ผู้บังคับบัญชาให้ความหวังและสนับสนุน ๒. แนวทางการบริหารงานบุคคลแนวใหม่ ๓. นโยบายรัฐบาล	๑. ข้อจำกัดงบประมาณด้านการบริหารงานบุคคล ๒. ระเบียบกฎหมายไม่เอื้ออำนวยในการสร้างความก้าวหน้า ๓. มาตรการจำกัดกำลังคนภาครัฐ

สิ่งที่ต้องทำเพื่อลดแรงต้าน	สิ่งที่ต้องทำเพื่อเพิ่มแรงเสริม
๑. จัดทำฐานข้อมูลอัตรากำลังให้เป็นปัจจุบัน	๑. จัดทำแผนสร้างเส้นทางความก้าวหน้าให้ชัดเจน ๒. มีระบบสร้างแรงจูงใจในการทำงานเพื่อสร้างความก้าวหน้าในอาชีพ

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด
๑. จัดทำแผนสร้างเส้นทางความก้าวหน้า ๒. ปรับปรุงโครงสร้างและอัตรากำลังให้เหมาะสมกับข้อเท็จจริงในปัจจุบัน ๓. จัดทำแผนสร้างเส้นทางความก้าวหน้าให้ชัดเจน ๔. จัดทำรายละเอียดเกี่ยวกับความรู้ ทักษะ สมรรถนะในการทำงาน	๑. ระดับความสำเร็จในการจัดทำฐานข้อมูลบุคลากร ๒. ระดับความสำเร็จในการปรับปรุงโครงสร้างและอัตรากำลัง ๓. ระดับความสำเร็จในการจัดทำแผนสร้างเส้นทางความก้าวหน้า ๔. ระดับความสำเร็จของการจัดทำสมรรถนะประจำตำแหน่ง

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ การสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้ทำงานแบบมีส่วนร่วม การทำงานเป็นทีม และมีการบูรณาการร่วมกัน

แรงเสริม/สิ่งสนับสนุน	แรงต้าน/อุปสรรค
๑. จัดประชุมเพื่อการรับฟังความคิดเห็นของข้าราชการในทุกระดับสม่ำเสมอ ๒. สร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน ๓. ส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา ในทุกส่วนราชการ	๑. ค่านิยมในการทำงานของผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา ๒. ระเบียบปฏิบัติในบางเรื่องไม่ชัดเจน ๓. ขาดการเผยแพร่ ข้อมูลข่าวสาร

สิ่งที่ต้องทำเพื่อลดแรงต้าน	สิ่งที่ต้องทำเพื่อเพิ่มแรงเสริม
๑. พัฒนา/ปรับเปลี่ยนทัศนคติบุคลากรให้มีวิสัยทัศน์และเข้าใจในระบบบริหารราชการยุคใหม่ ๒. กำหนดระเบียบ หลักเกณฑ์ในการปฏิบัติที่ชัดเจน ๓. มีการเผยแพร่ ข่าวสารประชาสัมพันธ์อย่างสม่ำเสมอ	๑. ผู้บริหารและพนักงานให้ความสำคัญ ๒. ปรับเปลี่ยนค่านิยมในการทำงานของผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา ๓. มีการติดตามและประเมินผลการดำเนินงาน

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด
๑. พัฒนา/ปรับเปลี่ยนทัศนคติบุคลากรให้มีวิสัยทัศน์ และเข้าใจในระบบบริหารราชการยุคใหม่ ๒. จัดประชุมเพื่อการรับฟังความคิดเห็นของข้าราชการในทุกระดับสม่ำเสมอ	๑. ระดับความสำเร็จของการทำงานแบบมีส่วนร่วม งานบรรลุผลตามเป้าหมาย ทำงานมีความสุข ๒. จำนวนครั้งในการประชุม

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ มีการวางแผนและบริหารกำลังคนสอดคล้องกับภารกิจและความจำเป็นของส่วนราชการ ทั้งในปัจจุบันและอนาคต

แรงเสริม/สิ่งสนับสนุน	แรงต้าน/อุปสรรค
๑. ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการวางแผนอัตรากำลังและปรับอัตรากำลังให้เหมาะสมกับภารกิจ ๒. บุคลากรมีความพร้อมที่จะยอมรับการเปลี่ยนแปลง	๑. ข้อจำกัดงบประมาณด้านการบริหารงานบุคคล ๒. ข้อจำกัดด้านอัตรากำลังจากส่วนกลาง ๓. มีภารกิจเพิ่มขึ้นมากจากนโยบายการถ่ายโอนภารกิจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ๔. บุคลากรที่มีความรู้ความสามารถย้ายไปอยู่หน่วยงานที่มีความก้าวหน้ามากกว่า ๕. อัตรากำลังไม่เพียงพอต่อภารกิจหน้าที่

สิ่งที่ต้องทำเพื่อลดแรงต้าน	สิ่งที่ต้องทำเพื่อเพิ่มแรงเสริม
๑. ปรับปรุงโครงสร้างและอัตรากำลังให้เหมาะสมกับภารกิจ	๑. จัดทำและปรับปรุงแผนอัตรากำลังที่สอดคล้องกับความเป็นจริงตามภารกิจหน้าที่ ๒. จัดให้มีกระบวนการสร้างและปรับวัฒนธรรมการทำงานของบุคลากรให้สอดคล้องกับการบริหารราชการใหม่

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด
๑. สร้างและปรับกระบวนการทัศน์ วัฒนธรรมในการทำงานของบุคลากรให้สอดคล้องกับการบริหารราชการแนวใหม่ ๒. มีการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งที่สอดคล้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคลแนวใหม่ โดยคำนึงถึง วัฒนธรรมความคิดของบุคลากร	๑. ระดับความสำเร็จในการสร้างและปรับเปลี่ยน กระบวนทัศน์ วัฒนธรรมในการทำงานให้เหมาะสมกับภารกิจ ๒. ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งที่สอดคล้องกับการบริหาร ทรัพยากรบุคคลแนวใหม่ โดยคำนึงถึง วัฒนธรรมความคิดของบุคคล

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔ ส่งเสริมสวัสดิการและสิ่งอำนวยความสะดวกเพิ่มเติมที่ไม่ใช่สวัสดิการภาค บังคับตามกฎหมาย

แรงเสริม/สิ่งสนับสนุน	แรงต้าน/อุปสรรค
๑. ผู้บริหารให้ความสำคัญ	๑. ข้อจำกัดด้านระเบียบกฎหมาย ๒. ปัญหาหนี้สินของพนักงาน ๓. ขาดงบประมาณ

สิ่งที่ต้องทำเพื่อลดแรงต้าน	สิ่งที่ต้องทำเพื่อเพิ่มแรงเสริม
๑. สร้างค่านิยมให้ข้าราชการโดยนำหลักปรัชญา เศรษฐกิจพอเพียงมาใช้เป็นแนวทางในการ ดำเนินชีวิต ๒. สำรวจความพึงพอใจ ความต้องการของ ข้าราชการต่อการจัดสวัสดิการต่างๆ	๑. กำหนดให้ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงเป็น นโยบายเน้นหนักให้นำไปปฏิบัติอย่างเป็น รูปธรรม ๒. จัดหาสวัสดิการอื่นๆ ที่มีงบประมาณจาก ราชการ

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด
๑. ส่งเสริมและสนับสนุนหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง มาใช้ในการทำงานและในชีวิตประจำวัน ๒. จัดสวัสดิการให้กับบุคลากรเพื่อเป็นแรงจูงใจในการ ทำงาน	๑. จำนวนสวัสดิการนอกเหนือจากสิ่งที่กฎหมาย กำหนด ๒. ระดับความพึงพอใจของบุคลากรต่อการ จัดสวัสดิการนอกเหนือจากสิ่งที่กฎหมายกำหนด

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนาระบบสร้างแรงจูงใจเพื่อรักษาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพสูงไว้กับหน่วยงาน

แรงเสริม/สิ่งสนับสนุน	แรงต้าน/อุปสรรค
๑. นโยบายของผู้บริหาร ๒. มีระบบสร้างแรงจูงใจให้กับบุคลากรทำงานกับหน่วยงาน	๑. ความไม่ชัดเจนในความก้าวหน้าของข้าราชการ เช่น การเปลี่ยนสายงาน ระดับตำแหน่งของบุคลากร ๒. การจัดสวัสดิการยังไม่เท่าเทียมและเหมาะสม ๓. ทักษะเพิ่มเติมของข้าราชการเกี่ยวกับค่าตอบแทนน้อย ไม่เหมาะสม จึงทำให้ย้ายไปสู่หน่วยงานที่ค่าตอบแทนดีกว่า

สิ่งที่ต้องทำเพื่อลดแรงต้าน	สิ่งที่ต้องทำเพื่อเพิ่มแรงเสริม
๑. จัดอบรมเพื่อเพิ่มทักษะและสมรรถนะให้กับบุคลากร ๒. มีการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องและเป็นรูปธรรม	๑. ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการประเมินผลการปฏิบัติงาน

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด
๑. มีระบบการประเมินผลงานที่เที่ยงตรง เชื่อถือได้ ๒. มีการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องและเป็นรูปธรรม ๓. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลางในการทำงานและบริการ	๑. ระดับความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน ๒. ระดับความพึงพอใจของประชาชนที่มีต่อผลการปฏิบัติงานของหน่วยงาน

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๕ มีความโปร่งใสในทุกกระบวนการ ของการบริหารทรัพยากรบุคคล

แรงเสริม/สิ่งสนับสนุน	แรงต้าน/อุปสรรค
๑. บุคลากรทุกระดับ ยึดระบบคุณธรรมเป็นแนวทางในการดำเนินงาน ๒. จัดทำโครงการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมให้กับพนักงาน	๑. ระเบียบวิธีการ วิธีปฏิบัติ/แนวทางการดำเนินงานไม่ชัดเจน

สิ่งที่ต้องทำเพื่อลดแรงต้าน	สิ่งที่ต้องทำเพื่อเพิ่มแรงเสริม
๑. กำหนดระเบียบวิธีการ วิธีปฏิบัติ/แนวทางการดำเนินงานให้ชัดเจน	๑. ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างโปร่งใส ตรวจสอบได้ ๒. มีการเผยแพร่ ข้อมูลข่าวสารด้านการบริหารงานบุคคลอย่างสม่ำเสมอ

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด
๑. ส่งเสริมให้บุคลากรทุกระดับ ยึดระบบคุณธรรม เป็นแนวทางในการดำเนินงาน ๒. จัดทำโครงการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมให้กับพนักงาน ๒. มีการเผยแพร่ ข้อมูลข่าวสารด้านการบริหารงานบุคคลอย่างสม่ำเสมอ	๑. มีการประกาศหลักเกณฑ์การตัดสินใจหรือการใช้ดุลพินิจของผู้บริหารหน่วยงานในเรื่องการบริหารทรัพยากรบุคคล ๒. มีการจัดเก็บหลักฐานหรือรายงานเกี่ยวกับด้านการบริหารงานบุคคลไว้เพื่อการตรวจสอบ ๓. มีการจัดโครงการ/กิจกรรมด้านคุณธรรมจริยธรรม ๔. จำนวนเรื่องร้องเรียนเกี่ยวกับความไม่โปร่งใสด้านการบริหารงานบุคคล

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๖ สนับสนุนให้ข้าราชการ มีการพัฒนาความรู้อย่างต่อเนื่อง มีการแบ่งปันแลกเปลี่ยนข้อมูลความรู้ และพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

แรงเสริม/สิ่งสนับสนุน	แรงต้าน/อุปสรรค
๑. สนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้ของบุคลากรทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ ๒. มีการจัดอบรมหรือส่งบุคลากรเข้ารับการพัฒนาความรู้ ทักษะ อย่างสม่ำเสมอ	๑. ขาดแนวทางในการพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ๒. ขาดการเผยแพร่และประชาสัมพันธ์ องค์กรความรู้ ๓. บุคลากรขาดความสนใจ

สิ่งที่ต้องทำเพื่อลดแรงต้าน	สิ่งที่ต้องทำเพื่อเพิ่มแรงเสริม
๑. มีการเผยแพร่ และประชาสัมพันธ์องค์ความรู้ให้กับบุคลากรอื่นได้เรียนรู้ด้วย ๒. มีการเก็บรวบรวม องค์ความรู้ให้เป็นระบบและหมวดหมู่	๑. ผู้บริหารให้การสนับสนุน ๒. มีการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด
๑. มีการจัดอบรมหรือส่งบุคลากรเข้ารับการพัฒนาความรู้ ทักษะ อย่างสม่ำเสมอ ๒. มีการเผยแพร่ และประชาสัมพันธ์องค์ความรู้ให้กับบุคลากรอื่นได้เรียนรู้ด้วย ๓. มีการเก็บรวบรวม องค์ความรู้ให้เป็นระบบและหมวดหมู่ ๔. มีการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร	๑. ระดับความสำเร็จในการเผยแพร่องค์ความรู้ ๒. จำนวนองค์ความรู้ที่ได้รับการรวบรวม ๓. ร้อยละของบุคลากรที่มีการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๗ มีการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในกิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อปรับปรุงการบริหารและการบริการ

แรงเสริม/สิ่งสนับสนุน	แรงต้าน/อุปสรรค
๑. มีการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการเก็บข้อมูลและถ่ายทอดความรู้ (KM) ๒. มีการจัดอบรมหรือส่งบุคลากรเข้ารับการพัฒนาความรู้ด้านเทคโนโลยี อย่างสม่ำเสมอ	๑. ข้อจำกัดด้านงบประมาณ

สิ่งที่ต้องทำเพื่อลดแรงต้าน	สิ่งที่ต้องทำเพื่อเพิ่มแรงเสริม
๑. นำเทคโนโลยีมาใช้เพื่อลดปริมาณการใช้วัสดุครุภัณฑ์	๑. ผู้บริหารให้การสนับสนุน

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด
๑. มีการนำเทคโนโลยีและสารสนเทศมาใช้ในการปฏิบัติงาน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ ๒. มีการพัฒนาความรู้ด้าน IT ของบุคลากรอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ ๓. นำเทคโนโลยีมาใช้เพื่อลดปริมาณการใช้วัสดุครุภัณฑ์	๑. จำนวนกิจกรรมด้านการบริหารงานบุคลากรที่ใช้เทคโนโลยีและสารสนเทศมาใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลและให้บริการ ๒. ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับอบรมหรือพัฒนาความรู้ด้านเทคโนโลยี ๓. ปริมาณการใช้วัสดุครุภัณฑ์ลดลง

รายงานแผนงาน/โครงการที่รองรับแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล

มิติที่	ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	แผนงาน/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	การติดตามผล
มิติที่ ๑ ความสอดคล้อง เชิงยุทธศาสตร์	ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การสร้างความก้าวหน้าใน สายงานอาชีพ	๑. ปรับปรุงโครงสร้างและอัตรากำลังให้ เหมาะสมกับข้อเท็จจริงในปัจจุบัน ๒. จัดทำแผนสร้างเส้นทางความก้าวหน้าให้ ชัดเจน ๓. จัดทำรายละเอียดเกี่ยวกับความรู้ ทักษะ สมรรถนะในการทำงาน	๑. ระดับความสำเร็จในการจัดทำ ฐานข้อมูลบุคลากร ๒. ระดับความสำเร็จในการปรับปรุง โครงสร้างและอัตรากำลัง ๓. ระดับความสำเร็จในการจัดทำ แผนสร้างเส้นทางความก้าวหน้า ๔. ระดับความสำเร็จของการจัดทำ สมรรถนะประจำตำแหน่ง	๑. ปรับปรุงโครงสร้างและ อัตรากำลัง ๒. จัดทำแผนสร้าง เส้นทางความก้าวหน้า ๓. จัดทำรายละเอียด เกี่ยวกับความรู้ ทักษะ สมรรถนะในการ ทำงาน	สำนักปลัดเทศบาล	ผู้บังคับบัญชา ติดตามผล การดำเนินงาน ตามแผนงาน/ โครงการ
มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตและ ความสมดุล ระหว่างชีวิตกับ การทำงาน	ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การสร้างวัฒนธรรมองค์กร ให้ทำงานแบบมีส่วนร่วม การทำงานเป็นทีม และมี การ บูรณาการร่วมกัน	๑. พัฒนา/ปรับเปลี่ยนทัศนคติบุคลากรให้มี วิสัยทัศน์ และเข้าใจในระบบบริหาร ราชการยุคใหม่ ๒. จัดประชุมเพื่อการรับฟังความคิดเห็นของ ข้าราชการในทุกระดับสม่ำเสมอ	๑. ระดับความสำเร็จของการทำงาน แบบมีส่วนร่วม งานบรรลุผลตาม เป้าหมาย ทำงานมีความสุข ๒. จำนวนครั้งในการประชุม	๑. แผนงานพัฒนา/ ปรับเปลี่ยนทัศนคติ บุคลากรให้มีวิสัยทัศน์ และเข้าใจในระบบ บริหารราชการยุคใหม่ ๒. จัดประชุมเพื่อการรับ ฟังความคิดเห็นของ ข้าราชการในทุกระดับ	สำนักปลัดเทศบาล	ผู้บังคับบัญชา ติดตามผล การดำเนินงาน ตามแผนงาน/ โครงการ
มิติที่ ๑ ความสอดคล้อง เชิงยุทธศาสตร์	ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การวางแผนและบริหาร กำลังคน สอดคล้องกับ ภารกิจและความจำเป็นของ ส่วนราชการ ทั้งในปัจจุบัน และอนาคต	๑. สร้างและปรับกระบวนการทัศน์ วัฒนธรรมใน การทำงานของบุคลากรให้สอดคล้องกับ การบริหารราชการแนวใหม่ ๒. มีการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งที่สอดคล้องกับ การบริหารทรัพยากรบุคคลแนวใหม่	๑. ระดับความสำเร็จในการสร้างและ ปรับเปลี่ยนกระบวนการทัศน์ วัฒนธรรมในการทำงานให้ เหมาะสมกับภารกิจ ๒. ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการสรร หาและบรรจุแต่งตั้งที่สอดคล้องกับ การบริหารทรัพยากรบุคคลแนวใหม่	๑. แผนงานการสรรหา และบรรจุแต่งตั้ง	สำนักปลัดเทศบาล	ผู้บังคับบัญชา ติดตามผล การดำเนินงาน ตามแผนงาน/ โครงการ

มิติที่	ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	แผนงาน/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	การติดตามผล
มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน	ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ส่งเสริมสวัสดิการและสิ่งอำนวยความสะดวกเพิ่มเติมที่ไม่ใช่สวัสดิการการบังคับตามกฎหมาย	๑. มีระบบการประเมินผลงานที่เที่ยงตรง เชื่อถือได้ ๒. มีการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องและเป็นรูปธรรม ๓. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลางในการทำงานและบริการ	๑. จำนวนสวัสดิการนอกเหนือจากสิ่งที่กฎหมายกำหนด ๒. ระดับความพึงพอใจของบุคลากรต่อการ ๓. จัดสวัสดิการนอกเหนือจากสิ่งที่กฎหมายกำหนด	๑. แผนงานจัดสวัสดิการที่นอกเหนือจากกฎหมายกำหนด	สำนักปลัดเทศบาล	ผู้บังคับบัญชาติดตามผล การดำเนินงานตามแผนงาน/โครงการ
มิติที่ ๓ ประสิทธิผลของการบริหารทรัพยากรบุคคล	ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนาระบบสร้างแรงจูงใจเพื่อรักษาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพสูงไว้กับหน่วยงาน	๑. มีระบบการประเมินผลงานที่เที่ยงตรง เชื่อถือได้ ๒. มีการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องและเป็นรูปธรรม ๓. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลางในการทำงานและบริการ	๑. ระดับความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน ๒. ระดับความพึงพอใจของประชาชนที่มีต่อผลการปฏิบัติงานของหน่วยงาน	๑. แผนงานการประเมินผลงานที่เที่ยงตรงเชื่อถือได้	สำนักปลัดเทศบาล	ผู้บังคับบัญชาติดตามผล การดำเนินงานตามแผนงาน/โครงการ
มิติที่ ๓ ประสิทธิผลของการบริหารทรัพยากรบุคคล	ยุทธศาสตร์ที่ ๖ สนับสนุนให้ข้าราชการมีการพัฒนาความรู้อย่างต่อเนื่อง มีการแบ่งปันแลกเปลี่ยนข้อมูลความรู้และพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้	๑. มีการจัดอบรมหรือส่งบุคลากรเข้ารับการพัฒนาคความรู้ ทักษะ อย่างสม่ำเสมอ ๒. มีการเผยแพร่ และประชาสัมพันธ์องค์ความรู้ให้กับบุคลากรอื่นได้เรียนรู้ด้วย ๓. มีการเก็บรวบรวม องค์ความรู้ให้เป็นระบบและหมวดหมู่ ๔. มีการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร	๑. ระดับความสำเร็จในการเผยแพร่องค์ความรู้ ๒. จำนวนองค์ความรู้ที่ได้รับการอบรม ๓. ร้อยละของบุคลากรที่มีการจัดทำแผนพัฒนา บุคลากร	๑. แผนงานพัฒนาบุคลากร ๒. แผนงานสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Knowledge Management)	สำนักปลัดเทศบาล	ผู้บังคับบัญชาติดตามผล การดำเนินงานตามแผนงาน/โครงการ
มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล	ยุทธศาสตร์ที่ ๗ มีการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในกิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อปรับปรุงการบริหารและการบริการ	๑. มีการนำเทคโนโลยีและสารสนเทศมาใช้ในการ ปฏิบัติงาน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ ๒. มีการพัฒนาความรู้ด้าน IT ของ บุคลากรอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ ๓. นำเทคโนโลยีมาใช้เพื่อลดปริมาณการใช้วัสดุครุภัณฑ์	๑. จำนวนกิจกรรมด้านการบริหารงานบุคลากรที่ใช้ เทคโนโลยีและสารสนเทศมาใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลและให้บริการ ๒. ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับอบรมหรือพัฒนาความรู้ด้านเทคโนโลยี ๓. ปริมาณการใช้วัสดุครุภัณฑ์ลดลง	๑. แผนงานสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Knowledge Management)	สำนักปลัดเทศบาล	ผู้บังคับบัญชาติดตามผล การดำเนินงานตามแผนงาน/โครงการ



ประกาศเทศบาลตำบลหางดง
เรื่อง นโยบาย กลยุทธ์การบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล
ของเทศบาลตำบลหางดง

เทศบาลตำบลหางดง เป็นหน่วยงานของรัฐที่มีภารกิจในการส่งเสริมท้องถิ่นให้มีความเข้มแข็งในทุกด้าน เพื่อสามารถตอบสนองเจตนารมณ์ของประชาชนได้อย่างแท้จริง ซึ่งเป็นภารกิจที่มีความหลากหลายและครอบคลุมการดำเนินการในหลายด้าน โดยเฉพาะการบริหารทรัพยากรบุคคลเป็นอีกมิติหนึ่งที่จะขาดการพัฒนาไม่ได้ และถือเป็นกลไกสำคัญในการผลักดันยุทธศาสตร์และพันธกิจขององค์กรให้ประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้

เทศบาลตำบลหางดง จึงจัดทำนโยบาย กลยุทธ์การบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของเทศบาลตำบลหางดงขึ้น ทั้งนี้เพื่อให้การบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบลหางดงเป็นไปด้วยความเรียบร้อย มีการทำงานอย่างเป็นระบบอย่างต่อเนื่อง จึงขอประกาศนโยบายกลยุทธ์การบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของเทศบาลตำบลหางดง รายละเอียดปรากฏตามแนบท้ายประกาศนี้

จึงประกาศมาเพื่อทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๑๒ เดือน มกราคม พ.ศ. ๒๕๕๙

(นายจำรูญ เร่งถนอมทรัพย์)
นายกเทศมนตรีตำบลหางดง