

บทที่ ๒ ข้อมูลทั่วไป

เทศบาลตำบลท่าขอนยางดำเนินการกิจการตามหน้าที่ ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ และแก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน (ฉบับที่ ๑๔) พ.ศ. ๒๕๖๒ พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และที่แก้ไขเพิ่มเติม บัญญัติให้เทศบาลตำบลมีอำนาจและหน้าที่ในการจัดระบบบริการสาธารณะเพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นของตน

นอกจากนี้ยังมีกฎหมายเฉพาะอื่นๆ ที่ได้กำหนดให้เทศบาลตำบลมีอำนาจและหน้าที่ดำเนินการให้ไปเป็นไปตามกฎหมายนั้นเป็นจำนวนมาก ซึ่งการบริหารงานดังกล่าวจำเป็นต้องมีผู้ขับเคลื่อนการดำเนินการและทรัพยากรมนุษย์ถือเป็นกลไกสำคัญที่สุดในการขับเคลื่อนการปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วง

จากแนวทางดังกล่าว เทศบาลตำบลท่าขอนยางจึงได้กำหนดกรอบทิศทางการดำเนินงาน โดยกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ และยุทธศาสตร์การดำเนินงาน ปี ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ดังนี้

ข้อมูลเบื้องต้นเกี่ยวกับเทศบาลตำบลท่าขอนยาง

๑. ด้านกายภาพ

๑.๑ ที่ตั้งของหมู่บ้าน/ชุมชน/ตำบล

เทศบาลตำบลท่าขอนยาง มีพื้นที่ทั้งหมดประมาณ ๓๘ ตารางกิโลเมตร หรือประมาณ ๒๔,๒๖๓ ไร่ เป็นเนื้อที่ทางการเกษตร ประมาณ ๑๗,๕๖๐ ไร่ เป็นที่อยู่อาศัย ประมาณ ๑,๙๑๗ ไร่ เป็นที่สาธารณประโยชน์และอื่นๆ ประมาณ ๔,๗๘๖ ไร่ โดยมี

ทิศเหนือ	ติดเขตพื้นที่ตำบลคันธารราษฎร์	อำเภอกันทรวิชัย
ทิศใต้	ติดเขตพื้นที่ตำบลแก้ง	อำเภอเมืองมหาสารคาม
ทิศตะวันออก	ติดเขตพื้นที่ตำบลขามเฒ่าพัฒนา	อำเภอกันทรวิชัย
ทิศตะวันตก	ติดเขตพื้นที่ตำบลขามเรียง	อำเภอกันทรวิชัย

เทศบาลตำบลท่าขอนยางเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบเทศบาลตำบล ประเภทสามัญ ซึ่งยกฐานะมาจากองค์การบริหารส่วนตำบลท่าขอนยาง เมื่อวันที่ ๑๗ กรกฎาคม ๒๕๕๑ เทศบาลตำบลท่าขอนยางตั้งอยู่ด้านทิศใต้สุดของอำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม และมีแนวเขตติดต่อกับอำเภอเมืองมหาสารคาม โดยมีแม่น้ำชีขวางกั้นเป็นแนวแบ่งเขต มีระยะทางห่างจากตัวอำเภอกันทรวิชัยประมาณ ๑๐ กิโลเมตร และห่างจากตัวเมืองมหาสารคามประมาณ ๖ กิโลเมตร

- เว็บไซต์ของเทศบาลตำบลท่าขอนยาง www.thakonyang.go.th
- เบอร์โทรศัพท์, โทรสาร : ๐ ๔๓๙๙ ๕๖๒๐

๑.๒ ลักษณะภูมิประเทศ

ตำบลท่าขอนยางส่วนใหญ่มีพื้นที่เป็นที่ราบลุ่มเหมาะแก่การเพาะปลูก ไม่มีภูเขา อาณาเขตด้านทิศใต้ติดกับเขตอำเภอเมือง มีแม่น้ำชีซึ่งเป็นแม่น้ำสายหลักของจังหวัดมหาสารคามไหลผ่านกั้นเป็นเขตแดน ประมาณ ๓๐ กิโลเมตร ส่วนพื้นที่ป่าเป็นลักษณะป่าโปร่งตามหัวไร่ปลายนา และป่าสาธารณประโยชน์ ซึ่งมีประมาณร้อยละ ๑๐.๘๕ ของจำนวนเนื้อที่ทั้งหมดของตำบล

๑.๓ ลักษณะภูมิอากาศ

ตำบลท่าขนอยมีลักษณะภูมิอากาศเป็นเขตร้อนชื้น ๓ ฤดู คือ

- ฤดูร้อน อยู่ในช่วงระหว่างเดือนกุมภาพันธ์ - เมษายน ในช่วงนี้จะมีอากาศค่อนข้างร้อนจะมีอุณหภูมิสูงประมาณ ๓๘ - ๔๒ องศาเซลเซียส
- ฤดูฝน อยู่ในช่วงระหว่างเดือนพฤษภาคม - ตุลาคม ในช่วงนี้จะมีฝนตกและฝนตกชุกในช่วงเดือนสิงหาคม - ตุลาคม มีปริมาณน้ำฝนทั้งหมดเฉลี่ยทั้งปี ๑,๑๐๗.๙ มิลลิเมตร
- ฤดูหนาว อยู่ในช่วงระหว่างเดือนพฤศจิกายน - มกราคม ในช่วงนี้จะมีอากาศหนาว อุณหภูมิจะลดลงเหลือประมาณ ๕ - ๑๐ องศาเซลเซียส

๑.๔ ลักษณะของดิน

ตำบลท่าขนอยมีพื้นที่เป็นที่ราบลุ่มดินส่วนใหญ่จึงมีลักษณะดินเหนียวปนทราย ในบางพื้นที่ก็จะมีดินปนกรวดเป็นดินชั้นปนลูกรังปนกรวดที่มีการระบายน้ำได้ปานกลาง และดินนาดี ซึ่งจะอยู่บริเวณลุ่มแม่น้ำชี

๑.๕ ลักษณะของแหล่งน้ำและข้อมูลแหล่งน้ำตามธรรมชาติ

ชื่อแหล่งน้ำ	พื้นที่ไหลผ่าน	การใช้ประโยชน์	ประเภทแหล่งน้ำ
แม่น้ำชี	หมู่ ๓,๒,๔,๖,๑๐,๑๔ และ ๕	อุปโภค-บริโภค-เกษตรกรรม-ประมง	แม่น้ำ
ห้วยสายคอ	หมู่ ๘, ๙, ๑๓ และ ๑๕	เกษตรกรรม	ลำห้วย
ห้วยวังเลิง	หมู่ ๙, ๑๕	"	"
ชีหลงเหนือ	หมู่ ๓	"	"
ชีหลงใต้	หมู่ ๖	"	"
กุดน้ำใส	หมู่ ๔	"	"
-	-	-	บึง
หนองดินบ้าน	หมู่ ๓	-	หนอง

แหล่งน้ำที่สร้างขึ้น

- ฝาย ๖ แห่ง
- บ่อน้ำ ๗๕ บ่อ
- บาดาล ๑๒ บ่อ
- สระ ๒ แห่ง

๑.๖ ลักษณะของไม้/ป่าไม้

ตำบลท่าขนอยมีพื้นที่ป่าเป็นลักษณะป่าโปร่งตามหัวไร่ปลายนา และป่าสาธารณประโยชน์ ซึ่งมีประมาณร้อยละ ๑๐.๘๕ ของจำนวนเนื้อที่ทั้งหมด และมีป่าสงวนแห่งชาติ คือ วนอุทยาน ชีหลง ตั้งอยู่ในพื้นที่ตำบลท่าขนอย อำเภอกันทรวิชัย มีเนื้อที่ ๒๗๙.๑๕๙ ไร่

๒.ด้านการเมือง/การปกครอง

๒.๑ เขตการปกครอง /ข้อมูลประชากร

หมู่ที่	ชื่อหมู่บ้าน	ชื่อกำนัน/ผู้ใหญ่บ้าน	ครัวเรือน	ชาย(คน)	หญิง(คน)
๑	บ้านท่าขอนยาง	นายสุบัน ชุ่มอภัย	๓,๐๔๓	๗๗๒	๘๒๕
๒	บ้านท่าขอนยาง	นางจินดา เนื่องวรรณะ	๗๕	๑๐๔	๑๑๕
๓	บ้านท่าขอนยาง	นายสมยศ ชุ่มอภัย	๗๘๘	๔๑๒	๔๒๐
๔	บ้านท่าขอนยาง	นายวัชร ไซยราช	๔๔๖	๓๓๖	๓๗๔
๕	บ้านกุดร่อง	นางระเบียบ จอดนอก	๔๕	๗๗	๗๘
๖	บ้านวังห้ว	นายทวีศักดิ์ อ้วนมี	๑๒๖	๑๗๙	๑๖๔
๗	บ้านดอนยม	นายทองสุข ชาภูคำ	๓๓๖	๒๓๗	๒๗๒
๘	บ้านดอนเวียงจันทน์	นายรัชชัย เหล่าสมบัติ	๑๙๔	๒๒๘	๒๕๔
๙	บ้านหัวขัว	นายสมศักดิ์ มุ่งคุณคำขาว	๒๒๒	๓๖๖	๓๕๘
๑๐	บ้านไคร่นุ่น	นายสมพงษ์ จันทกร	๑๖๖	๒๖๓	๒๘๙
๑๑	บ้านท่าขอนยาง	นางเสาวนีย์ กรมแสง	๓๓๕	๑๗๒	๑๗๑
๑๒	บ้านดอนสวน	นายสวาท แก้วสม	๔๕๑	๓๒๒	๓๗๕
๑๓	บ้านดอนเวียงจันทน์	นายมนัส วงษ์ละคร	๒๖๐	๒๙๓	๓๓๔
๑๔	บ้านไคร่นุ่น	นายทองคุณ ระพล	๑๔๒	๒๗๘	๒๗๑
๑๕	บ้านหัวขัว	นางสาวมาลี วิลาศ	๑๙๔	๒๔๗	๒๙๑

ที่มา : ข้อมูลประชากรจากสถิติประชากรจากทะเบียนบ้าน เดือน มีนาคม ปี ๒๕๖๖ (จำนวนครัวเรือนอ้างอิงจากสถิติบ้านจากทะเบียนบ้านเดือนมีนาคม ๒๕๖๖

๒.๒ การเลือกตั้ง

เทศบาลตำบลท่าขอนยาง ได้แบ่งเขตการเลือกตั้ง ทั้งหมด ๒ เขตเลือกตั้ง สมาชิกสภา ๑๒ คน มีรายละเอียดดังนี้

ฝ่ายบริหาร

ลำดับ	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง
๑	นางศุจินันท์ บุตรราช	นายกเทศมนตรี
๒	ดาบตำรวจทองดี โสมราช	รองนายกเทศมนตรี (๑)
๓	นางดวงจันทร์ อรุณเรือง	รองนายกเทศมนตรี (๒)
๔	นางสาวนันทวรรณ นิมิตร	เลขานุการนายกเทศมนตรี
๕	นายคาน เนื่องอุดม	ที่ปรึกษานายกเทศมนตรี

ฝ่ายนิติบัญญัติ

ลำดับ	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง
๑	นายถาวร อางนนลา	ประธานสภาเทศบาล
๒	นายเดชา วิมูลอาจ	รองประธานสภาเทศบาล
๓	นายอานันท์ นันทวิจิตร	เลขาธิการประธานสภาเทศบาล
๔	นางทิพวรรณ จำรัสศรี	สมาชิกสภาเทศบาล
๕	นางทองปักษ์ สุปิน	สมาชิกสภาเทศบาล
๖	นายหิรัญ ภาณุตานนท์	สมาชิกสภาเทศบาล
๗	นายสุรพล สุวรรณภักดี	สมาชิกสภาเทศบาล
๘	นายสำเริง เหล่าสมบัติ	สมาชิกสภาเทศบาล
๙	นายจักราวุธ ศรีเทพ	สมาชิกสภาเทศบาล
๑๐	นายบุญศรี พรสุวรรณ	สมาชิกสภาเทศบาล
๑๑	นายมานิตย์ เรืองเจริญ	สมาชิกสภาเทศบาล
๑๒	นายสมาน ศรีหาบุญ	สมาชิกสภาเทศบาล

ประชาชนในเขตเทศบาลตำบลท่าขอนยาง ส่วนใหญ่ให้ความสำคัญและเข้าร่วมกิจกรรมทางการเมืองด้วยดีเสมอมา และประชาชนยังมีส่วนร่วมในการบริหารงาน การช่วยเหลือ เสนอแนะในกิจกรรมของเทศบาลตำบลท่าขอนยาง ในการดำเนินงานต่างๆ เช่น การประชุมประชาคมเพื่อจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นในทุกๆ ครั้ง



๔. สภาพทางสังคม

๔.๑ ด้านการศึกษา

- | | | | | | |
|---------------------------------|---|------|--|---|------|
| - ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก | ๑ | แห่ง | - โรงเรียนมัธยมศึกษา | ๑ | แห่ง |
| - โรงเรียนผู้สูงอายุตำบลท่าขนอย | ๑ | แห่ง | - มหาวิทยาลัย | ๑ | แห่ง |
| - โรงเรียนประถมศึกษา | ๔ | แห่ง | - ศูนย์ข้อมูลข่าวสารของเทศบาลตำบลท่าขนอย | ๑ | แห่ง |

ข้อมูลศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลท่าขนอย ปีการศึกษา ๒๕๖๖ (ที่มา : ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลท่าขนอย)

ลำดับที่	ศูนย์พัฒนาเด็ก เล็กบ้าน	จำนวนเนื้อที่			จำนวนผู้ดูแลเด็ก				รวม	จำนวนนักเรียน			นักเรียน มาจาก ครอบครัว ยากจน	บ้านพัก ครู/ อาจารย์	อาคาร เรียน	โรง อาหาร	ห้องน้ำ /ส้วม	ถังเก็บ น้ำ คสล.	สนาม เด็กเล่น (แห่ง)
		ไร่	งาน	รวม (ไร่)	พนักงานครู		พนักงานจ้าง			ช	ญ	รวม							
					ช	ญ	ช	ญ											
๑	เทศบาลตำบล ท่าขนอย	๑๗	-	๑๗	-	๓	-	๓	๖	๔๐	๓๓	๗๓	-	-	๑	๑	๔	-	๑

ข้อมูลโรงเรียนประถมศึกษา ปีการศึกษา ๒๕๖๖ (ที่มา : โรงเรียนบ้านท่าขนอย/โรงเรียนบ้านดอนเวียงจันทร์/บ้านหัวขัว/บ้านไคร่นุ่น เดือน มีนาคม ๒๕๖๖)

งานกาารเจ้าหน้าที่
เทศบาลตำบลท่าขนอยาง



ที่	ชื่อ โรงเรียน	จำนวนครู/ อาจารย์(คน)			ภารโรง (คน)		จำนวนนักเรียน(คน)																		นักเรียน รวม ทั้งหมด			
							อนุบาล			ประถม ศึกษา ปีที่ ๑			ประถม ศึกษา ปีที่ ๒			ประถม ศึกษา ปีที่ ๓			ประถม ศึกษา ปีที่ ๔			ประถม ศึกษา ปีที่ ๕				ประถม ศึกษา ปีที่ ๖		
		ช	ญ	รวม	ช	รวม	ช	ญ	รวม	ช	ญ	รวม	ช	ญ	รวม	ช	ญ	รวม	ช	ญ	รวม	ช	ญ	รวม				
๑	บ้านท่าขอนยาง	๑	๗	๘	๑	๑	๔	๘	๑๒	๓	๒	๕	๔	๕	๙	๑	๖	๗	๗	๓	๑๐	๓	๒	๕	๖	๔	๑๐	๕๘
๒	บ้านดอนเวียง จันทร์	๒	๗	๙	๑	๑	๙	๖	๑๕	๓	๔	๗	๙	๓	๑๒	-	๗	๗	๑	๔	๕	๓	๕	๑๒	๗	๔	๑๑	๖๙
๓	บ้านหัวขัว	๒	๕	๗	๑	๑	๑๒	๔	๑๖	๓	๑	๔	๒	๘	๑๐	๒	๔	๖	๒	๓	๕	๖	๖	๑๒	๓	๓	๖	๕๙
๔	บ้านไคร่นุ่น	๓	๔	๗	๑	๑	๗	๑๕	๒๒	๖	๖	๑๒	๓	๖	๙	๔	๓	๗	๔	๔	๘	๕	๔	๙	๓	๗	๑๐	๗๗

ชื่อโรงพยาบาล	จำนวนบุคลากรเจ้าหน้าที่			หมู่บ้านที่รับผิดชอบ	จำนวนประชากรที่รับผิดชอบ		
	พยาบาล	เจ้าหน้าที่	พสอ.		ชาย	หญิง	รวม
๑. โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลท่าขอนยาง	๒	๕	๑	๑,๒,๓,๔,๕,๖,๑๐,๑๑,๑๔	๒,๕๔๔	๒,๖๙๗	๕,๒๔๑
๒. โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลบ้านหัวขัว	๒	๔	๑	๗,๘,๙,๑๒,๑๓,๑๕	๑,๓๓๕	๑,๔๙๐	๒,๘๒๕
เจ้าหน้าที่อาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน มีครบทุกหมู่บ้านจำนวน ๑๓๗ คน							
หมายเหตุ พสอ. หมายถึง พนักงานผู้ช่วยเจ้าหน้าที่สถานีอนามัย ที่มา: โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลท่าขอนยาง/โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลบ้านหัวขัว							



ข้อมูล

ลำดับที่	รายการโรค	ปีงบประมาณ ย้อนหลัง ๕ ปี				
		๒๕๖๕	๒๕๖๔	๒๕๖๓	๒๕๖๒	๒๕๖๑
๑	โรคเบาหวาน	๑,๑๖๓	๙๔๗	๘๐๒	๗๐๐	๘๖๕
๒	โรคความดันโลหิตสูง	๗๖๕	๗๑๘	๕๘๖	๕๗๕	๗๖๓
๓	โรคไข้หวัด	๕๗๗	๕๓๖	๔๘๖	๕๒๐	๖๖๐
๔	โรคปวดกล้ามเนื้อ	๒๔๕	๒๗๗	๒๗๐	๒๔๑	๒๘๔
๕	โรคกระเพาะ	๒๒๕	๒๖๒	๒๗๐	๓๑๙	๓๖๕
๖	โรคปวดกล้ามเนื้อ(นวดแพทย์แผนไทย)	๑๗๘	๔๙	๔๑	๙๕	๕๘
๗	โรคจิตเวช	๑๕๓	๑๓๘	๒๐๐	๑๕๒	๗๗
๘	โรคคออักเสบ	๑๒๗	๒๔๙	๓๓๓	๓๐๒	๓๙๗
๙	โรคฟันผุ	๑๒๒	๑๑๓	๘๔	๘๖	๖๑
๑๐	โรคผิวหนัง	๑๑๓	๑๓๑	๑๖๓	๑๘๖	๑๘๓
	รวม	๓,๖๖๘	๓,๔๒๐	๓,๒๓๕	๓,๑๗๖	๓,๗๑๓



๔.๓ อาชญากรรม

ข้อมูลด้านอาชญากรรมในพื้นที่ตำบลท่าขนาย	ปี ๒๕๖๓ (ครั้ง)	ปี ๒๕๖๔ (ครั้ง)	ปี ๒๕๖๕ (ครั้ง)
๑. คดีข้อหาหลักทรัพย์	๑๓	๓	๕
๒. คดีข้อหาการพนันทั่วไป	๒๐	๑๒	๘

ที่มา: สถานีตำรวจภูธรกันทรวิชัย ข้อมูล ณ กรกฎาคม ๒๕๖๒

๔.๔ ยาเสพติด

ข้อมูลด้านยาเสพติดในพื้นที่ตำบลท่าขนาย	ปี ๒๕๖๓ (ครั้ง)	ปี ๒๕๖๔ (ครั้ง)	ปี ๒๕๖๕ (ครั้ง)
๑. จำนวนผู้เสพยาเสพติด(ข้อหาเสพ)	-	๓	-
๒. จำนวนผู้เข้าข่ายยุ่งเกี่ยวกับยาเสพติด (ข้อหาครอบครอง)	๓๔	๓๙	๑๑

ที่มา: สถานีตำรวจภูธรกันทรวิชัย ข้อมูล ณ กรกฎาคม ๒๕๖๒

๔.๕ การสังคมสงเคราะห์

ข้อมูลผู้มีสิทธิได้รับเงินสงเคราะห์เบี้ยยังชีพผู้พิการ , ผู้ป่วยเอดส์ (ข้อมูลเดือน มิถุนายน ๒๕๖๕)

ประเภทเงินสงเคราะห์	จำนวนผู้ได้รับเงินสงเคราะห์ (ราย)	จำนวนเงิน (บาท)	รวมเป็นเงิน (บาท)
สงเคราะห์เบี้ยยังชีพผู้พิการ	๑๕๑	๘๐๐	๑๒๐,๘๐๐
สงเคราะห์เบี้ยยังชีพผู้ป่วยเอดส์	๑๐	๕๐๐	๕,๐๐๐

ข้อมูลผู้มีสิทธิได้รับเงินสงเคราะห์เบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ (ข้อมูลเดือน มิถุนายน ๒๕๖๕)

ช่วง อายุ	จำนวนผู้ได้รับเงินสงเคราะห์(คน)	จำนวนเงิน (บาท)	รวมเป็นเงิน(บาท)
๖๐ - ๖๙ ปี	๕๗๒	๖๐๐	๓๔๓,๒๐๐
๗๐ - ๗๙ ปี	๓๔๔	๗๐๐	๒๔๐,๘๐๐
๘๐ - ๘๙ ปี	๑๑๓	๘๐๐	๙๐,๔๐๐
๙๐ ปีขึ้นไป	๗	๑,๐๐๐	๗,๐๐๐



๔.๖ การรักษาความปลอดภัย

- สถานีตำรวจภูธรกันทรวิชัย (สถานีย่อยท่าขนยาง) ๑ สถานี
- ศูนย์ อปพร.และหน่วยกู้ชีพกู้ภัยเทศบาลตำบลท่าขนยาง ๑ ศูนย์

๕. ระบบบริการพื้นฐาน

๕.๑ การคมนาคมขนส่ง

การคมนาคมทางบกโดยทั่วไปใช้ถนนภายในหมู่บ้าน และถนนเชื่อมระหว่างหมู่บ้าน ซึ่งส่วนใหญ่จะเป็นถนนลูกรัง จะมีถนนคอนกรีต และลาดยางเป็นบางส่วนเท่านั้น การสัญจรไปมาของประชาชนจึงยังไม่มีความสะดวกสบายมากนัก ส่วนการคมนาคมทางน้ำมีเพียง ๑ สาย คือทางลำน้ำชี

ถนนสายหลัก

๑. ทางหลวงแผ่นดิน หมายเลข ๒๑๓ (ถนนถีนานนท์) มหาสารคาม - กาฬสินธุ์
๒. ทางหลวงแผ่นดินสายบ้านท่าขนยาง - บ้านชี (สาย ๒๒๐๒)
๓. ถนนของสำนักงานเร่งรัดพัฒนาชนบทเดิม (ขณะนี้ได้ถ่ายโอนให้เทศบาลตำบลดูแลรักษาบางส่วน)

- ถนนสายบ้านท่าขนยาง - ไคร่นุ่น (ลาดยาง)
- ถนนสายบ้านท่าขนยาง - ดอนหนอง (ลาดยาง)
- ถนนสายบ้านดอนสวน - มะค่า (ลาดยาง)

๔. ถนนของสำนักงานโยธาธิการจังหวัดมหาสารคามเดิม (ปัจจุบันถ่ายโอนให้เทศบาลตำบลท่าขนยางควบคุมดูแลรักษา)

- ถนนสายบ้านท่าขนยาง - บ้านมะกอก (ลาดยาง) ถนนเชื่อมระหว่างหมู่บ้าน
- ถนนสายบ้านท่าขนยาง - ดอนหนอง (ลาดยาง)
- ถนนสายบ้านท่าขนยาง - ดอนเวียงจันทร์ (ถนนคสล.)
- ถนนสายบ้านดอนเวียงจันทร์ - กิโลเมตร ๘ (ถนนลูกรังและถนนคสล.บางส่วน)

๕.๒ การไฟฟ้า ในพื้นที่เทศบาลตำบลท่าขนยาง มีระบบไฟฟ้าส่วนภูมิภาคใช้ครบทุกหมู่บ้านคิดเป็นร้อยละ ๑๐๐ และระบบไฟฟ้าส่องสว่างสาธารณะเข้าถึงทุกหมู่บ้านรวมถึงถนนสายหลัก สายรอง ตรอก ซอก ซอย และจุดเสี่ยงครอบคลุมพื้นที่คิดเป็น ร้อยละ ๙๕

๕.๓ การประปา

ระบบ	ขนาด/ความจุ	สถานที่ตั้ง	ปี พ.ศ.ที่ก่อสร้าง	หมายเหตุ
ประปาผิวดิน		หมู่ที่ ๑		จ่ายน้ำหมู่ ๑, ๒, ๓, ๔, ๑๑
ประปาผิวดิน		หมู่ที่ ๒		
ประปาผิวดิน		หมู่ที่ ๕		
ประปาผิวดิน		หมู่ที่ ๖		
ประปาผิวดิน		หมู่ที่ ๗		
ประปาผิวดิน		หมู่ที่ ๘, ๑๓		
ประปาผิวดิน		หมู่ที่ ๙, ๑๕		
ประปาผิวดิน		หมู่ที่ ๑๐, ๑๔		

(ระบบประปาส่วนภูมิภาคมีใช้เฉพาะบางส่วน เช่น บ้านท่าขนยาง ๕ หมู่บ้าน บ้านดอนยม บ้านดอนสวน บ้านดอนเวียงจันทร์ และบ้านหัวขัว)



๕.๔ โทรศัพท์ ทุกหมู่บ้านในเขตเทศบาลตำบลท่าขอนยางมีระบบโทรศัพท์เข้าถึงครบทั้ง ๑๕ หมู่บ้าน

๕.๕ ไปรษณีย์หรือการสื่อสารหรือการขนส่ง และวัสดุ ครุภัณฑ์

- ตำบลท่าขอนยางมีทำการไปรษณีย์ ๑ แห่ง
- ทุกหมู่บ้านมีระบบกระจายข่าวประจำหมู่บ้านครบทั้ง ๑๕ หมู่บ้าน
- เว็บไซต์ของเทศบาลตำบลท่าขอนยาง www.thakonyang.go.th
- วิทยุสื่อสารงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ย่านความถี่ ๑๔๘๕๓๐ MHZ

๖. ระบบเศรษฐกิจ

๖.๑ การเกษตร การประกอบอาชีพด้านเกษตร

ทำนา	จำนวน	๑,๑๘๑	ราย
ทำไร่	จำนวน	๒	ราย
ทำสวน	จำนวน	๑๐	ราย

ศักยภาพทางด้านการเกษตร

ที่	ชื่อหน่วยงาน/บุคคลากรด้านการเกษตร	จำนวนบุคลากรเจ้าหน้าที่/คน			จำนวนอาคารที่ทำการ (หลัง)	จำนวนสถานีสูบน้ำที่รับผิดชอบ (แห่ง)	จำนวนกลุ่มผู้ใช้น้ำทำการเกษตร		จำนวนพื้นที่การใช้น้ำทำการเกษตร (ไร่)
		ชาย	หญิง	รวม			จำนวนกลุ่ม	จำนวนสมาชิก/คน	
๑.	ศูนย์ปฏิบัติการสูบน้ำด้วยไฟฟ้ามหาสารคาม	๗	-	๗	๑	-	-	-	-
๒.	ศูนย์ถ่ายทอดเทคโนโลยีทางการเกษตรประจำตำบล	๘	๗	๑๕	๑	-	-	-	-
๓.	สถานีสูบน้ำด้วยไฟฟ้า	๓	๑	๔	-	๔	๔	๗๐๐	๖,๗๐๐
๔.	นักวิชาการเกษตรประจำตำบล	-	๑	๑	-	-	-	-	-
๕.	ผช.เจ้าพนักงานการเกษตร	-	๑	๑	-	-	-	-	-

๖.๒ การประมง

ตำบลท่าขอนยางมีประชากรประกอบอาชีพ ประมง จำนวน ๑ ราย

๖.๓ การปศุสัตว์

ตำบลท่าขอนยางมีประชากรประกอบอาชีพปศุสัตว์ จำนวน ๒ ราย

๖.๔ การบริการ

- โรงแรม ๘ แห่ง
- บ้านให้เช่า ๔๕ แห่ง
- หอพัก ๓๓๖ หอ
- อาคารพาณิชย์ให้เช่า ๑๑๙ แห่ง
- ร้านสปา/นวดแผนไทย ๔ แห่ง



๖.๕ อุตสาหกรรม

ตำบลท่าขนอยมีโรงงานอุตสาหกรรม จำนวน ๑๙ แห่ง

๖.๖ การพาณิชย์กรรม

- บั้มแก๊ส	๒	แห่ง	- คลินิกรักษาโรค/ทำฟัน	๒	แห่ง
- บั้มน้ำมัน	๒	แห่ง	- ร้านอินเทอร์เน็ต	๒๓	ร้าน
- โรงสีข้าว	๑๒	โรง	- ร้านซักรีด	๒๑	แห่ง
- อยู่ซ่อมรถยนต์	๑๐	แห่ง	- ร้านเสริมสวย	๓๒	แห่ง
- ร้านซ่อมรถจักรยานยนต์	๑๔	แห่ง	- บ้านให้เช่า	๔๕	แห่ง
- ร้านค้า/มินิมาร์ท	๒๙๕	แห่ง	- ร้านทอง	๒	แห่ง
- ร้านอาหาร/อาหารตามสั่ง	๙๐	แห่ง	- คลินิกรักษาสัตว์	๑	
แห่ง					
- หอพัก	๓๓๖	หอ	- ร้านขายยา/เภสัชฯ	๑๕	แห่ง
- ธนาคาร	๔	แห่ง	- โรงแรม	๘	แห่ง
- ร้านสปา/นวดแผนไทย	๔	แห่ง	- โรงงานอุตสาหกรรม	๑๙	แห่ง
- อาคารพาณิชย์ให้เช่า	๑๑๙	แห่ง			

*** (ข้อมูลสำรวจ ณ เดือน มีนาคม ๒๕๖๕)

๖.๗ แรงงานและการประกอบอาชีพ

ประชากรส่วนใหญ่ประกอบอาชีพเกษตรกรรมเป็นอาชีพหลัก เนื่องจากตำบลท่าขนอยมีพื้นที่เป็นที่ราบลุ่มดินเหนียวปนทราย ด้านทิศใต้มีแม่น้ำชีเป็นแม่น้ำสายหลักไหลผ่าน ตั้งแต่บ้านท่าขนอย หมู่ที่ ๓ ผ่านบ้านท่าขนอยหมู่ที่ ๒ และหมู่ที่ ๔ ผ่านบ้านวังหัวหมู่ที่ ๖ บ้านไคร่นุ่นหมู่ที่ ๑๐ หมู่ที่ ๑๔ และลงไปสู่ตท้ายของตำบลท่าขนอยที่บ้านกุดร่องหมู่ที่ ๕ เป็นระยะทางยาวประมาณ ๓๐ กิโลเมตร ทางด้านตะวันออกเฉียงเหนือเป็นพื้นที่บ้านหัวขัวมีลำห้วยสายคอกซึ่งไหลลงสู่ห้วยกุดโดก เป็นระยะทางยาวประมาณ ๑๐ กิโลเมตร ทางด้านตะวันออกเฉียงเหนือเป็นพื้นที่บ้านหัวขัว บ้านดอนยม บ้านไคร่นุ่นและบ้านกุดร่อง มีลำห้วยกุดโดก ไหลผ่านเป็นระยะทางยาวประมาณ ๒ กิโลเมตร นอกจากนั้น ตำบลท่าขนอยยังมีลำห้วยสายสั้นๆ อีกหลายสาย และหนอง บึง อีกหลายแห่ง ตำบลท่าขนอยยังมีศูนย์สูบน้ำชีด้วยพลังไฟฟ้าถึง ๔ แห่ง จ่ายน้ำได้ทั่วถึงกลุ่มพื้นที่ได้ทั้งหมด ๗,๑๐๐ ไร่ ประชาชนในพื้นที่ส่วนใหญ่จึงประกอบอาชีพทางการเกษตร

อาชีพค้าขายเป็นอาชีพรอง เนื่องจากตำบลท่าขนอยมีที่ตั้งติดถนนทางหลวงแผ่นดินหมายเลข ๒๑๓ ถนนถีนานนท์ (มหาสารคาม – กาฬสินธุ์) ประกอบกับทางด้านทิศตะวันตกติดกับเขตพื้นที่ตำบลขามเรียงซึ่งเป็นที่ตั้งของมหาวิทยาลัยมหาสารคาม จึงทำให้ตำบลท่าขนอยโดยเฉพาะบ้านท่าขนอยทั้ง ๕ หมู่บ้าน เป็นประตูแรกเข้าสู่มหาวิทยาลัย จึงมีศักยภาพในด้านพาณิชยกรรมโดยเฉพาะเกิดธุรกิจที่หลากหลาย เช่นร้านค้า ร้านอาหาร และหอพัก ที่รองรับ นิสิตนักศึกษาและคณาจารย์และบุคลากรมหาวิทยาลัย

อาชีพรับราชการ เป็นอีกอาชีพหนึ่งที่มีความสำคัญ เนื่องจากมีการเคลื่อนย้ายถิ่นฐานของประชากรเข้ามาทำมาหากิน ประกอบกับมีมหาวิทยาลัยขนาดใหญ่ตั้งอยู่ในเขตพื้นที่ ทำให้อาชีพรับราชการมีการขยายตัวและมีจำนวนมากขึ้น



อาชีพรับจ้าง เนื่องจากประชาชนชาวตำบลท่าขอนยางอยู่ใกล้กับตัวเมืองและเป็นชุมชนเมืองที่มีการขยายตัวทางด้านเศรษฐกิจ โดยเฉพาะการก่อสร้างและค้าขาย อาชีพรับจ้างในกิจการต่างๆ ทั้งหน่วยงานเอกชนและหน่วยงานของรัฐ จึงเป็นอาชีพหนึ่งที่ประชาชนให้ความสนใจและมีแนวโน้มเพิ่มขึ้น นอกจากนี้ที่กล่าวมาข้างต้นแล้วยังมีการประกอบอาชีพส่วนตัว อาชีพอิสระ และอาชีพอื่นๆ ซึ่งสามารถจำแนกให้เห็นกลุ่มอาชีพที่จำเป็นของประชากรในเขตพื้นที่รับผิดชอบของเทศบาลตำบลท่าขอนยางได้ดังนี้

ตาราง ข้อมูลการประกอบอาชีพของประชากร

อาชีพ	จำนวนเพศชาย (คน)	จำนวนเพศหญิง (คน)	จำนวนรวม (คน)	คิดเป็นร้อยละ
กำลังศึกษา	๗๙๐	๙๐๐	๑,๖๙๐	๒๑.๔๙
ไม่มีอาชีพ	๑๒๑	๒๔๑	๓๖๒	๔.๖๐
เกษตร-ทำนา	๕๔๕	๖๓๖	๑,๑๘๑	๑๕.๐๒
เกษตร-ทำไร่	๑	๑	๒	๐.๐๓
เกษตร-ทำสวน	๕	๕	๑๐	๐.๑๓
เกษตร-ประมง	๑	๐	๑	๐.๐๑
เกษตร-ปศุสัตว์	๑	๒	๓	๐.๐๔
พนักงาน-รับ	๒๔๖	๒๘๔	๕๓๐	๖.๗๔
ราชการ	๒๘	๒๑	๔๙	๐.๖๒
พนักงาน-รัฐวิสาหกิจ	๑,๔๘๔	๑,๓๕๒	๒,๘๓๖	๓๖.๐๗
พนักงานบริษัท	๑๗๙	๓๒๔	๕๐๓	๖.๔๐
รับจ้างทั่วไป	๒๗๖	๒๘๒	๕๕๘	๗.๑๐
ค้าขาย	๕๓	๔๙	๑๐๒	๑.๓๐
ธุรกิจส่วนตัว อื่นๆหรือไม่ระบุ				
รวมทั้งหมด	๓,๗๔๘	๔,๑๑๕	๗,๘๖๓	๑๐๐.๐๐

หมายเหตุ ข้อมูลจากผลสำรวจการจัดเก็บข้อมูล จปฐ ๒ ปี ๒๕๖๓

๗. ศาสนา ประเพณี วัฒนธรรม

๗.๑ การนับถือศาสนา

ประชาชนในตำบลท่าขอนยางโดยส่วนใหญ่นับถือศาสนาพุทธซึ่งเป็นศาสนาประจำชาติไทย

สถาบันและองค์กรทางศาสนา

- สภาองค์กรชุมชนตำบลท่าขอนยาง ๖๐ คน
- สหกรณ์เครดิตยูเนียนเมืองท่าขอนยาง ๑๕๐ คน
- สำนักสงฆ์ ๒ แห่ง
- วัด ๙ แห่ง
- ศาลเจ้า/ดอนปู่ตา ๑๘ แห่ง
- หมอพรหมณ์สูตรขวัญ ๕ คน
- หมอทำพิธีกรรมพื้นบ้าน ๗ คน



๗.๒ ประเพณีและงานประจำปี

งานประเพณีไหลเรือไฟวันออกพรรษา

- งานสักการะสิ่งศักดิ์สิทธิ์พระพุทธรูปชินวร
- งานประเพณีลอยกระทง
- งานประเพณีสงกรานต์และงานวันผู้สูงอายุ
- สักการะศาลเจ้าปู่สิ่งศักดิ์สิทธิ์คู่บ้านคูเมือง, ขุนสำราญ

๗.๓ ภูมิปัญญาท้องถิ่น ภาษาถิ่น

ภูมิปัญญาท้องถิ่น ประชาชนในเขตพื้นที่ได้อนุรักษ์ภูมิปัญญาท้องถิ่น ได้แก่ การทอเสื่อจากต้น

กก สานแห

ภาษาถิ่น ประชาชนตำบลท่าขนอยมีภาษาถิ่นที่ใช้เป็นส่วนใหญ่ คือ ภาษาไทย(กลาง) และภาษาถิ่นอีสาน นอกจากนั้นยังมีภาษาถิ่นที่เป็นวัฒนธรรมของชาวไทญ้ออีกหนึ่งภาษา คือ ภาษาญ้อ

๑๑.๒ ยุทธศาสตร์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

วิสัยทัศน์

๒. ยุทธศาสตร์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๒.๑ วิสัยทัศน์

เทศบาลตำบลท่าขนอยได้กำหนดวิสัยทัศน์ (Vision) เพื่อแสดงสถานการณ์ในอนาคต ซึ่งเป้าหมายหมายความคาดหวังที่ต้องการให้เกิดขึ้นในอนาคตข้างหน้า ซึ่งจะสามารถสะท้อนถึงสภาพการณ์ของท้องถิ่นในอนาคตอย่างรอบด้าน ภายใต้การเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมด้านต่างๆ จึงได้กำหนดวิสัยทัศน์ คาดหวังที่จะให้เกิดขึ้นในอนาคต ดังนี้

“ชุมชนน่าอยู่ เชิดชูวัฒนธรรมภูมิปัญญาท้องถิ่น ส่งเสริมเศรษฐกิจแบบพอเพียง”

๒.๒ ยุทธศาสตร์

คณะกรรมการพัฒนาเทศบาลร่วมกับประชาคมท้องถิ่น ส่วนราชการ รัฐวิสาหกิจ รวมทั้งองค์กรต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง ได้กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาของเทศบาลตำบลท่าขนอยไว้ ๕ ด้าน โดยมีรายละเอียดดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาด้านคุณภาพชีวิตและสร้างความเข้มแข็งของชุมชนตามแนวเศรษฐกิจฐาน

ราก

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาด้านการสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้และศูนย์กลางวัฒนธรรม

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาด้านสาธารณสุขมูลฐานและบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติสิ่งแวดล้อม

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนาด้านการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดีและพัฒนองค์กร

๒.๓ เป้าประสงค์ (จุดหมายที่ อบท. ตั้งไว้ แล้วพยายามทำให้สำเร็จ)

- ๑) พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานให้มีเส้นทางคมนาคมขนส่งที่มีมาตรฐานและปลอดภัย



การเกษตร

๒) พัฒนาสาธารณูปโภค ไฟฟ้า ประปา ขุดลอก คูคลอง ให้ทั่วถึงทุกพื้นที่ชุมชนและพื้นที่

- ๓) เศรษฐกิจชุมชนมีความเข้มแข็ง ประชาชนมีรายได้เพิ่มขึ้น
- ๔) ประชาชนในท้องถิ่นมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นอย่างทั่วถึง
- ๕) การศึกษาในท้องถิ่นมีประสิทธิภาพ ได้มาตรฐาน ประชาชนมีความรู้รอบด้าน
- ๖) จัดการทำนุบำรุงศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น
- ๗) ท้องถิ่นได้รับการด้านสาธารณสุขมูลฐานอย่างทั่วถึง ประชาชนมีสุขภาวะที่ดีและยั่งยืน
- ๘) พื้นฟูและอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมให้คงอยู่อย่างยั่งยืน
- ๙) บริหารจัดการภาครัฐให้เกิดประสิทธิภาพและมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วน
- ๑๐) ส่งเสริมกระบวนการมีส่วนร่วมและความร่วมมือของทุกภาคส่วนในการพัฒนาท้องถิ่น

๒.๔ ตัวชี้วัด

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- ๑) ก่อสร้าง ปรับปรุงการคมนาคมขนส่งทั้งทางบกและทางน้ำ ครอบคลุมทั้งตำบล
- ๒) การพัฒนาระบบจราจรและการคมนาคมให้ครอบคลุมยิ่งขึ้น
- ๓) มีการพัฒนาระบบไฟฟ้า ประปาและระบบสาธารณูปโภคครอบคลุมทั้งตำบล
- ๔) การส่งเสริมสนับสนุนการจัดทำผังเมือง เพื่อป้องกันปัญหาการบุกรุกที่สาธารณะ
- ๕) การพัฒนาแหล่งน้ำ คูคลองและระบบชลประทานครอบคลุมทั้งตำบล

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาด้านคุณภาพชีวิตและสร้างความเข้มแข็งของชุมชนตามแนว

เศรษฐกิจฐานราก

- ๑) ประชาชนมีอาชีพที่สามารถเลี้ยงตนเองและครอบครัวได้
- ๒) ประชาชนได้รับความรู้เพิ่มเติมในการประกอบอาชีพเสริม
- ๓) ประชาชนมีรายได้เพิ่มขึ้นจากอาชีพเสริม
- ๔) เกษตรกรได้รับการส่งเสริมความรู้เกี่ยวกับการประกอบอาชีพเกษตร
- ๕) ครุฑเรือ่นเข้าร่วมโครงการเศรษฐกิจพอเพียง
- ๖) ประชาชนได้รับสวัสดิการเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุวิธีการผู้ป่วยเอดส์
- ๗) ประชาชนที่เข้าร่วมกิจกรรมกีฬา ใช้เวลาว่างให้เกิดประโยชน์ หางไกลยาเสพติด

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาด้านการสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้และศูนย์กลางวัฒนธรรม

- ๑) เด็กเล็กได้รับการเรียน การสอน ตามกำหนดอย่างครบถ้วน
- ๒) เด็กเล็กมีพัฒนาการที่สมวัย
- ๓) ผู้ดูแลเด็กเล็กได้รับการพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
- ๔) เด็กเล็กได้มีความรู้ และมีทักษะเพิ่มขึ้น
- ๕) มีวัสดุ อุปกรณ์ การเรียนการสอนอย่างทั่วถึงและเพียงพอ
- ๖) ประชาชนทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในกิจกรรมทางศาสนา วัฒนธรรม ประเพณีและภูมิปัญญา

ท้องถิ่น

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาด้านสาธารณสุขมูลฐานและบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติสิ่งแวดล้อม



- ๑) ประชาชนได้รับการบริการด้านสาธารณสุขอย่างทั่วถึง
- ๒) ประชาชนเรียนรู้ การจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ๓) กลุ่มสตรี อสม. ได้ทำกิจกรรม ร่วมกัน และสร้างความสามัคคี
- ๔) มีการกำจัดขยะ สิ่งปฏิกูลอย่างถูกวิธี
- ๕) ประชาชนมีสุขภาพที่ดี ปลอดภัยจากโรคภัยต่างๆ

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนาการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดีและพัฒนาองค์กร

- ปฏิบัติงาน
- ๑) ประชาชนในชุมชนมีความรู้ความเข้าใจในการปกครองระบอบประชาธิปไตย
 - ๒) ประชาชนเข้าร่วมกิจกรรมของท้องถิ่น
 - ๓) มีการจัดอบรมให้ความรู้และศึกษาดูงานเพื่อพัฒนาองค์กร
 - ๔) มีการสนับสนุนวัสดุอุปกรณ์และเทคโนโลยีใหม่ๆ มาใช้ในการทำงานขององค์กร
 - ๕) การส่งเสริมให้บุคลากรในหน่วยงานศึกษา/อบรมหลักสูตรต่างๆ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการ
 - ๖) ความมีประสิทธิภาพในการตรวจสอบภายใน
 - ๗) ส่งเสริมการดำเนินงานเพื่อพัฒนาเสริมความมั่นคงของชาติและกระบวนการยุติธรรม การจัดการความขัดแย้งแบบสันติวิธี

๒.๕ ค่าเป้าหมาย

- ๑) ประชาชนได้ใช้เส้นทางคมนาคมที่มีมาตรฐาน ปลอดภัย
- ๒) มีแหล่งน้ำพอเพียงต่อการอุปโภคบริโภคและทำการเกษตร
- ๓) ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น
- ๔) ประชาชนมีศักยภาพ มีรายได้เพียงพอสามารถพึ่งตนเองได้
- ๕) ประชาชนมีทักษะในการประกอบอาชีพด้านเกษตร
- ๖) ประชาชนได้รับการศึกษาที่มีคุณภาพตามมาตรฐาน และเกิดการเรียนรู้ต่อเนื่อง
- ๗) ประชาชนมีความรู้และบำรุงรักษาศิลปวัฒนธรรมอันดีงาม
- ๘) ประชาชนได้ร่วมกิจกรรมส่งเสริมประเพณี วัฒนธรรม กีฬาและนันทนาการของท้องถิ่น
- ๙) ประชาชนเข้าถึงบริการสาธารณสุข มีสุขภาพแข็งแรง ปลอดภัยจากโรคภัย
- ๑๐) มลภาวะและสิ่งแวดล้อมไม่เป็นพิษทำให้ชุมชนน่าอยู่อย่างสงบสุข
- ๑๑) สิ่งแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติได้รับการฟื้นฟูและอนุรักษ์
- ๑๒) มีการบริหารจัดการภาครัฐที่ดีและมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วน
- ๑๓) องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีธรรมาภิบาลดีขึ้น
- (๙) ประชาชนมีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

๒.๖ กลยุทธ์



ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- ๑) ก่อสร้างปรับปรุงระบบสาธารณูปโภค ถนนสะพาน ทางเท้า ท่อระบายน้ำ ระบบกำจัดขยะ และบำบัดน้ำเสีย
- ๒) พัฒนาระบบจราจรและการคมนาคม
- ๓) พัฒนาพัฒนาระบบไฟฟ้า ประปา
- ๔) ส่งเสริมสนับสนุนการจัดการผังเมืองเพื่อป้องกันการบุกรุกที่สาธารณะประโยชน์
- ๕) พัฒนาแหล่งน้ำ คูคลองและระบบชลประทาน เพื่อการอุปโภคบริโภค

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาด้านคุณภาพชีวิตและสร้างความเข้มแข็งของชุมชนตามแนวเศรษฐกิจฐาน

ราก

- ๑) พัฒนาส่งเสริมการฝึกอบรมอาชีพให้แก่ประชาชน
- ๒) ส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาเศรษฐกิจตามแนวพระราชดำริเศรษฐกิจพอเพียง
- ๓) ส่งเสริมสนับสนุนกีฬาและนันทนาการป้องกันและแก้ไขปัญหาเสพติด
- ๔) ส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาสังคมและสวัสดิการ
- ๕) ส่งเสริมความเข้มแข็งของครอบครัวและชุมชน
- ๖) การเสริมสร้างความสมานฉันท์ในสังคมและความสามัคคี

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาด้านการสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้และศูนย์กลางวัฒนธรรม

- ๑) พัฒนาการศึกษและส่งเสริมระบบการศึกษาอย่างยั่งยืน
- ๒) ส่งเสริมการจัดงานเฉลิมพระเกียรติพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวและงานรัฐพิธี
- ๓) ส่งเสริมสนับสนุนแหล่งการเรียนรู้ช่องทางการรับรู้ข่าวสาร
- ๔) ส่งเสริมสนับสนุนการเผยแพร่และการปฏิบัติด้านคุณธรรมทางศาสนาจริยธรรม ศิลปวัฒนธรรมจารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น
- ๕) อนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรมโบราณสถานและศาสนสถาน
- ๖) ส่งเสริมสนับสนุนการเฝ้าระวังวัฒนธรรมในครอบครัวสถานศึกษาและชุมชน

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาด้านสาธารณสุขมูลฐานและบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติสิ่งแวดล้อม

- ๑) ส่งเสริมสนับสนุนกิจกรรมด้านสาธารณสุข
- ๒) พัฒนาส่งเสริมสนับสนุนงานทดแทนและสิ่งแวดล้อม
- ๓) การดูแลรักษาพื้นที่สาธารณะ
- ๔) พัฒนาและส่งเสริมการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมเชิงนิเวศและเชิงสุขภาพ
- ๕) พัฒนาฟื้นฟูและอนุรักษ์ธรรมชาติ สิ่งแวดล้อม แหล่งน้ำ ลุ่มน้ำลำคลองและป่าไม้ให้มีความอุดมสมบูรณ์

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนาด้านการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดีและพัฒนาองค์กร



- ๑) พัฒนาการบริหารจัดการที่ดีในองค์กรส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาท้องถิ่นตามระบอบประชาธิปไตย
- ๒) ปรับปรุงพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากรในองค์กร
- ๓) สนับสนุนการปฏิบัติงานปรับปรุงและพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ
- ๔) ส่งเสริมพัฒนารายได้จัดการทรัพยากรสินของทางราชการให้เกิดประโยชน์สูงสุด
- ๕) การป้องกันและรักษาความสงบเรียบร้อยในบ้านเมืองและความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

๒.๗ จุดยืนทางยุทธศาสตร์

- ๑) การพัฒนาชุมชนให้น่าอยู่มีความเข้มแข็ง โดยได้รับบริการสาธารณะด้านโครงสร้างพื้นฐานที่จำเป็นเพื่อรองรับการขยายตัวของชุมชนและเศรษฐกิจ
- ๒) ส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพของคณในชุมชนและความเข้มแข็งของชุมชนในการพึ่งตนเอง
- ๓) การพัฒนาและส่งเสริมให้ประชาชนเข้าถึงการศึกษาทั้งในระบบและนอกระบบ
- ๔) ประชาชนให้ความสำคัญกับกิจกรรมทางศาสนา วัฒนธรรม ประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น
- ๕) การกำจัตขยะมูลฝอย สิ่งปฏิกูลและมลภาวะสิ่งแวดล้อมที่มีอย่างยั่งยืน
- ๖) ปรับปรุงและพัฒนาสิ่งแวดล้อม ลดภาวะโลกร้อนและบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติ
- ๗) การพัฒนาระบบการบริหารจัดการองค์กรที่ดีและมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วน

๑๑.๓ ข้อมูลด้านทรัพยากรบุคคลของเทศบาลตำบลท่าขนยาง

นายวันชนะ ทวนวิเศษกุล ปลัดเทศบาล เบอร์โทรศัพท์ ๐ ๙๘๐๙ ๐๙๙๗ ๕

นายสุวิทย์ ภูลายยาว รองปลัดเทศบาล เบอร์โทรศัพท์ ๐ ๙๘๐๙ ๐๙๙๗ ๕

สำนักปลัดเทศบาล (๐๑)

นายวันชนะ ทวนวิเศษกุล รักษาการหัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล เบอร์โทรศัพท์ ๐ ๙๘๐๙ ๐๙๙๗

๕

พนักงานเทศบาล	จำนวน ๑๓ ตำแหน่ง
- มีผู้ครองตำแหน่ง	จำนวน ๑๐ ตำแหน่ง
- อัตราว่าง	จำนวน ๓ ตำแหน่ง
พนักงานจ้างตามภารกิจ/ทั่วไป	จำนวน ๙ ตำแหน่ง
- มีผู้ครองตำแหน่ง	จำนวน ๘ ตำแหน่ง
- อัตราว่าง	จำนวน ๑ ตำแหน่ง
พนักงานจ้างเหมาบริการ	จำนวน ๒ ตำแหน่ง

กองคลัง(๐๔)

นางกิ่งแก้ว มหานาม ผู้อำนวยการกองคลัง เบอร์โทรศัพท์ ๐ ๙๘๑๒ ๙๕๘๐ ๑

พนักงานเทศบาล	จำนวน ๑๑ ตำแหน่ง
- มีผู้ครองตำแหน่ง	จำนวน ๖ ตำแหน่ง
- อัตราว่าง	จำนวน ๕ ตำแหน่ง
พนักงานจ้างเหมาบริการ	จำนวน ๖ ตำแหน่ง



กองช่าง(๐๕)

ว่าที่ร้อยตรีอภิชาติ สุราช ผู้อำนวยการกองช่าง เบอร์โทรศัพท์ ๐ ๘๔๓๘ ๙๖๖๕ ๙

พนักงานเทศบาล จำนวน ๘ ตำแหน่ง

- มีผู้ครองตำแหน่ง จำนวน ๓ ตำแหน่ง
- อัตราว่าง จำนวน ๕ ตำแหน่ง

พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๔ ตำแหน่ง

- มีผู้ครองตำแหน่ง จำนวน ๔ ตำแหน่ง
- อัตราว่าง จำนวน - ตำแหน่ง

หน่วยตรวจสอบภายใน(๑๒)

พนักงานส่วนตำบล จำนวน ๑ ตำแหน่ง

- มีผู้ครองตำแหน่ง จำนวน - ตำแหน่ง
- อัตราว่าง จำนวน ๐ ตำแหน่ง

ข้อมูลอัตรากำลังของเทศบาลตำบลท่าขนอย(ข้อมูล ณ ๑ มีนาคม ๒๕๖๖)

พนักงานส่วนตำบล/พนักงานจ้าง

ส่วนราชการ	พนักงานเทศบาล			พนักงานจ้างตามภารกิจ/ทั่วไป			หมายเหตุ
	กรอบ อัตรากำลัง	มีผู้ครอง	อัตราว่าง	กรอบ อัตรากำลัง	มีผู้ครอง	อัตราว่าง	
ปลัดเทศบาล	๑	๑	-	-	-	-	
รองปลัดเทศบาล	๑	๑	-	-	-	-	
สำนักปลัดเทศบาล	๑๓	๑๐	๓	๙	๘	๑	
กองคลัง	๑๑	๖	๕	-	-	-	
กองช่าง	๘	๓	๕	๔	๔	-	
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	๔	๒	๒	๙	๘	๑	
กองการศึกษา	๓	๓	-	๑	๑	-	
กองสวัสดิการสังคม	๓	๓	-	๑	๑	-	
หน่วยตรวจสอบภายใน	๑	-	๑	-	-	-	
รวม	๔๕	๒๙	๑๖	๒๔	๒๒	๒	

ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

ส่วนราชการ	พนักงานเทศบาล			พนักงานจ้างตามภารกิจ/ทั่วไป			หมายเหตุ
	กรอบ อัตรากำลัง	มีผู้ครอง	อัตราว่าง	กรอบ อัตรากำลัง	มีผู้ครอง	อัตราว่าง	
กองการศึกษา	๔	๔	-	๒	๒	-	
รวม	๔	๔	-	๒	๒	-	

๑๑.๔ การกัจของส่วนราชการ เทศบาลท่าขอนยาง

เทศบาลตำบลท่าขอนยาง อำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม เป็นเทศบาลประเภทสามัญ ประกอบด้วยโครงสร้างส่วนราชการ จำนวน ๗ ส่วนราชการ ดังนี้

ก. ส่วนราชการที่เป็นสำนักหรือกอง

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

ข. หน่วยตรวจสอบภายใน ให้ขึ้นตรงต่อปลัดเทศบาล

๑ สำนักปลัดเทศบาล

สำนักปลัดเทศบาล มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับราชการทั่วไปของเทศบาล และราชการ ที่มิได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกอง หรือส่วนราชการใด ในเทศบาลโดยเฉพาะรวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติ ราชการของส่วนราชการในเทศบาลให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทาง และแผนการปฏิบัติราชการของเทศบาล สำนักปลัดเทศบาล จัดแบ่งส่วนงานภายในดังนี้

๑.๑ ฝ่ายปกครอง

- ๑.๑.๑ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- ๑.๑.๒ งานรักษาความสงบ
- ๑.๑.๓ งานนิติการ
- ๑.๑.๔ งานทะเบียนราษฎรและบัตรประจำตัวประชาชน

๑.๒ ฝ่ายอำนวยการ

- ๑.๒.๑ งานกาจหน้าทึ
- ๑.๒.๒ งานบริหารงานทั่วไป
- ๑.๒.๓ งานยุทธศาสตร์และแผนงาน
- ๑.๒.๔ งานสถิติข้อมูลและสารสนเทศ
- ๑.๒.๕ งานกิจการสภา
- ๑.๒.๖ งานส่งเสริมการเกษตร
- ๑.๒.๗ งานป้องกันโรคพืชและสัตว์
- ๑.๒.๘ งานส่งเสริมปศุสัตว์

๒. กองคลัง

กองคลัง มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานกาจจ่าย การรับ การนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงิน และเอกสารทางการเงิน การตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกา งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จ บำนาญ เงินอื่น ๆ งานเกี่ยวกับการจัดหางบประมาณฐานะทางการเงิน การจัดสรรเงินต่าง ๆ การจัดทำบัญชีทุก ประเภท ทะเบียนคุมเงินรายได้และรายจ่ายต่าง ๆ การควบคุมการเบิกจ่าย งานหางบทดลองประจำเดือน ประจำปี งบเกี่ยวกับการพัสดุของเทศบาลและงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย กองคลัง จัดแบ่งส่วน งานภายในดังนี้

๒.๑ ฝ่ายบริหารงานคลัง

๒.๑.๑ งานการเงินและบัญชี

๒.๑.๒ งานบริหารงานทั่วไป

๒.๒ ฝ่ายพัฒนารายได้

๒.๒.๑ งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน

๒.๒.๒ งานเร่งรัดและจัดเก็บรายได้

๒.๓ ฝ่ายพัสดุและทะเบียนทรัพย์สิน

๒.๓.๑ งานจัดหาพัสดุ

๒.๓.๒ งานทะเบียนทรัพย์สิน

๓. กองช่าง

กองช่างมีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการสำรวจ ออกแบบ การจัดข้อมูลทางด้านวิศวกรรม การจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ งานออกแบบและเขียนแบบ การตรวจสอบ การก่อสร้าง งานการควบคุมตามระเบียบกฎหมาย งานแผนการปฏิบัติงานการก่อสร้างและซ่อมบำรุง การควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานแผนงานด้านวิศวกรรมเครื่องกล การรวบรวมประวัติติดตาม ควบคุมการปฏิบัติงานเครื่องกล การควบคุม การบำรุงรักษาเครื่องกลและยานพาหนะ งานเกี่ยวกับแผน ควบคุมการเก็บรักษา การเบิกจ่าย วัสดุ อุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิงและงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและได้รับมอบหมาย กองช่าง จัดแบ่งส่วนงานภายในดังนี้

๓.๑ ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง

๓.๑.๑ งานผังเมือง

๓.๑.๒ งานวิศวกรรม

๓.๑.๓ งานสำรวจและออกแบบ

๓.๑.๔ งานบริหารงานทั่วไป

๓.๒ ฝ่ายการโยธา

๓.๒.๑ งานสาธารณูปโภค

๓.๒.๒ งานช่างสุขาภิบาล

๓.๒.๓ งานก่อสร้างและซ่อมบำรุง

๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับสาธารณสุขชุมชนส่งเสริมสุขภาพและอนามัย งานป้องกันโรคติดต่อ งานสุขาภิบาลสิ่งแวดล้อม การจัดการสิ่งแวดล้อม วัสดุที่ใช้แล้ว(ขยะ) งานการจัดการคุณภาพน้ำ การกวาดล้างทำความสะอาด การเก็บรวบรวมขยะมูลฝอย การขนถ่ายขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล และงานอื่นๆ เกี่ยวกับการให้บริการด้านสาธารณสุข งานสัตวแพทย์ ในกรณีที่ยังไม่ได้ตั้งกองแพทย์ จะมีงานด้านการรักษาพยาบาลในเบื้องต้นเกี่ยวกับศูนย์บริการสาธารณสุขและงานทันตสาธารณสุข และงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องตามที่ได้รับมอบหมาย กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ประกอบด้วย

๔.๑ ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข

๔.๑.๑ งานส่งเสริมสุขภาพสาธารณสุข

๔.๑.๒ งานป้องกันและควบคุมโรค

๔.๑.๓ งานบริการสาธารณสุข

๔.๒.๔ งานบริหารงานทั่วไป

๔.๒ ฝ่ายบริการสาธารณสุข

๔.๒.๑ งานส่งเสริมสิ่งแวดล้อม

๔.๒.๒ งานรักษาความสะอาด

๔.๒.๓ งานสุขาภิบาลชุมชน

๔.๒.๔ งานจัดการขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล

๕. กองการศึกษา

กองการศึกษา มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการบริหารศึกษาและพัฒนาการศึกษา ทั้ง การศึกษาในระบบการศึกษา การศึกษานอกระบบการศึกษา และการศึกษาตามอัธยาศัย เช่น การจัดการศึกษาปฐมวัย อนุบาลศึกษา โดยมีงาน ธุรกิจ งานกาจหน้าทึ งานบริหารวิชาการ งานโรงเรียน งานศึกษานิเทศก์ งานกิจการนักเรียน งานการศึกษาปฐมวัย งานขยายโอกาสทางการศึกษา งานฝึกและส่งเสริมอาชีพ งานห้องสมุด พิพิธภัณฑ์และเครือข่ายทางการศึกษา งานกิจการศาสนา ส่งเสริมประเพณี ศิลปวัฒนธรรม งานกีฬาและนันทนาการ งานกิจกรรมเด็กเยาวชนและการศึกษานอกโรงเรียน และงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องตามที่ได้รับมอบหมาย กองการศึกษา จัดแบ่งส่วนงานภายในดังนี้

๕.๑ ฝ่ายบริหารการศึกษา

๕.๑.๑ งานแผนงานและโครงการ

๕.๑.๒ งานส่งเสริมคุณภาพการศึกษา

๕.๑.๓ งานบริหารงานทั่วไป

๕.๒ ฝ่ายส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

๕.๒.๑ งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

๕.๒.๒ งานส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ

๖. กองสวัสดิการสังคม

กองสวัสดิการสังคม มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการสังคมสงเคราะห์ การส่งเสริมสวัสดิการเด็กและเยาวชน การพัฒนาชุมชน การจัดระเบียบชุมชน ชุมชนหนาแน่น และชุมชนแออัด การจัดให้มีและสนับสนุนกิจกรรมศูนย์เยาวชน การส่งเสริมงานประเพณีท้องถิ่น และงานสาธารณะ การให้คำปรึกษาแนะนำหรือตรวจสอบเกี่ยวกับงานสวัสดิการสังคมและปฏิบัติงานอื่นที่เกี่ยวข้อง กองสวัสดิการสังคม จัดแบ่งส่วนงานภายในดังนี้

๖.๑ ฝ่ายสังคมสงเคราะห์

๖.๑.๑ งานสวัสดิการสังคม

๖.๑.๒ งานสวัสดิภาพเด็กและเยาวชน

๖.๑.๓ งานกิจการสตรีและคนชรา

๖.๑.๔ งานบริหารงานทั่วไป

๖.๒ ฝ่ายพัฒนาชุมชน

๖.๒.๑ งานส่งเสริมพัฒนาชุมชน

๖.๒.๒ งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ



ข้อ ๙. หน่วยงานตรวจสอบภายใน

หน่วยงานตรวจสอบภายใน มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานการตรวจสอบบัญชี เอกสารการเบิกจ่าย เอกสารการรับเงินทุกประเภท ตรวจสอบการเก็บรักษาหลักฐานการบัญชี งานตรวจสอบพัสดุและการเก็บรักษา งานตรวจสอบทรัพย์สินและการทำประโยชน์จากทรัพย์สินเทศบาลและงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

บทที่ ๓ กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานเทศบาล

ในยุคโลกาภิวัตน์นี้ เชื่อกันว่า “คน” หรือ “ทรัพยากรมนุษย์” เป็นกุญแจไขไปสู่ความสำเร็จขององค์กร ซึ่งหากประเทศไทยมีทรัพยากรมนุษย์ที่มีศักยภาพ คุณภาพ และจริยธรรมที่สูง ก็คงก้าวเข้าไปแข่งขันในโลกไร้พรมแดน(Globalization) ได้อย่างไม่ยากเย็นนัก (สุภาพร พิศาลบุตร และยงยุทธ เกษสาคร, ๒๕๔๕) การบริหารทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร จึงไม่เพียงแต่ให้ความสำคัญกับขั้นตอนการสรรหา และคัดเลือกบุคคลให้เข้ามาทำงาน ตลอดจนมีการสลับสับเปลี่ยน โอนย้าย เลื่อนขั้นตำแหน่งบุคคลเหล่านั้น ให้มีความเหมาะสมสอดคล้องกับความสามารถของเขา ดังคำที่ว่า จัดคนให้เหมาะสมกับงาน(“Put the right man in the right job”) เท่านั้น แต่ยังให้ความสำคัญกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร เพื่อให้เป็นบุคคลที่มีคุณภาพ เป็นผู้ที่มีความสามารถพัฒนาตนเอง พัฒนางาน และพัฒนาองค์กรให้มีความเจริญก้าวหน้ารองรับการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง เทคโนโลยี และกระแสการค้าโลกได้อย่างทันท่วงที การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ จึงเป็นการลงทุนที่คุ้มค่ากับการพัฒนาความมั่นคงขององค์กรในอนาคต(จุฑามณี ตระกูลสมทุตา,๒๕๔๔)

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นการเพิ่มพูนทักษะ ความรู้ความสามารถ ตลอดจนการอุทิศตัว บุคลิกภาพการปรับตัว และการคิดริเริ่มของบุคคลในองค์กร ผ่านกระบวนการของการศึกษา การฝึกอบรม และการพัฒนา ซึ่งองค์กรเป็นผู้จัดดำเนินการให้หรือโดยบุคลากรดำเนินการเอง เพื่อให้เกิดการพัฒนาทางด้าน ความคิด ความรู้ จิตใจ บุคลิกภาพและการทำงาน เมื่อได้รับการพัฒนาแล้วสามารถวัดผลงาน หรือความประพฤติของบุคลากรในองค์กรได้ว่ามีการเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางที่องค์กรต้องการหรือไม่(อรุณ รักธรรม ,๒๕๓๗)

Nadler และ Wiggs (๑๙๘๘) ได้อธิบายว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นกระบวนการวางแผนอย่างเป็นระบบเพื่อพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานและปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานขององค์กรให้สูงขึ้น โดยวิธีการฝึกอบรม การให้การศึกษา และการพัฒนา ขอบเขตของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ จึงครอบคลุม ๓ เรื่องด้วยกันคือ

๑.การฝึกอบรม (Training) เป็นกระบวนการที่จัดขึ้นเพื่อการเรียนรู้สำหรับงานปัจจุบัน มุ่งหวังให้ผู้เข้ารับการอบรมสามารถนำความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงานได้ทันทีหรือมีพฤติกรรมการทำงานที่เปลี่ยนไปตามความต้องการขององค์กร การฝึกอบรมมีความเสี่ยงอยู่บ้าง ที่ผู้เข้ารับการฝึกอบรมไม่อาจทำงานได้ตามความมุ่งหวังขององค์กร อาจเป็นเพราะการจัดหลักสูตรยังไม่เหมาะสมกับความเปลี่ยนแปลงต่างๆที่เกิดขึ้น ขั้นตอนการทำงาน เทคโนโลยี เครื่องมือเครื่องใช้ หรือสภาพการแข่งขันผันแปรไปจากที่ได้คาดคะเนไว้

๒.การศึกษา (Education) เป็นกระบวนการที่จัดขึ้น เพื่อเตรียมบุคคลให้มีความพร้อมที่จะทำงานตามความต้องการขององค์กรในอนาคต การศึกษายังต้องเกี่ยวกับการทำงานอยู่ แต่จะแตกต่างไปจากการฝึกอบรม เนื่องจากการเตรียมเรื่องงานในอนาคตที่แตกต่างไปจากงานปัจจุบัน การศึกษาจึงเป็นการเตรียมบุคลากรเพื่อการเลื่อนขั้นตำแหน่ง(Promotion) หรือให้ทำงานในหน้าที่ใหม่

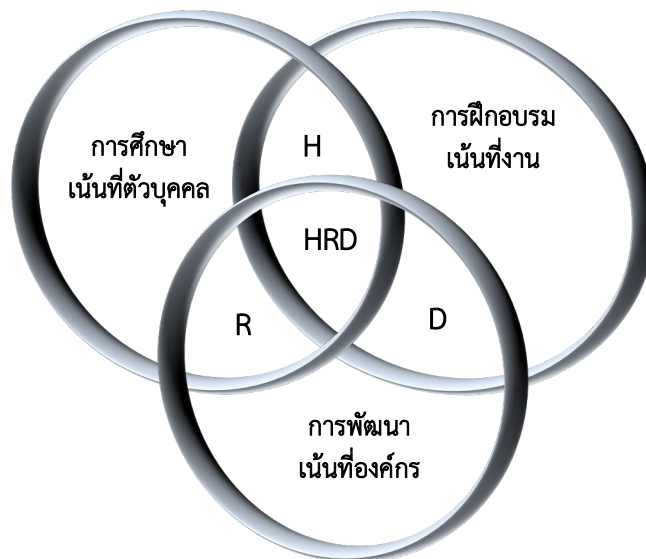
๓.การพัฒนา (Development) เป็นกระบวนการที่จัดขึ้นเพื่อให้เกิดการเรียนรู้และประสบการณ์แก่บุคลากรขององค์กร เป็นการช่วยเตรียมความพร้อมของบุคลากรสำหรับการเรียนรู้สิ่งต่างๆ ที่อาจเกิดขึ้นในอนาคตและจุดมุ่งหมายที่เกี่ยวข้องกับบุคลากรขององค์กร ช่วยให้ผู้บุคลากรขององค์กรได้เพิ่มพูนความรู้ ได้แสดงขีดความสามารถของตน ได้แสดงความคิดเห็น รวมทั้งเป็นการเปิดโอกาสให้บุคลากรได้แสดงความสามารถ ศักยภาพที่ซ่อนเร้นอยู่ภายในออกมา

दनัย เทียนพุด(๒๕๓๗) มีความเห็นสอดคล้องกับ Nadler และ Wiggs ว่าขอบเขตของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรจะครอบคลุมด้วยองค์ประกอบ ๓ ด้าน คือ การฝึกอบรม การศึกษา และการพัฒนา ซึ่งขอบเขตของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และจุดเน้น มีรายละเอียดดังนี้

หมายเหตุ

H ย่อมาจาก Human
R ย่อมาจาก Resource
D ย่อมาจาก Development
HRD ย่อมาจาก Human Resource Development

ที่มา : ดนัย เทียนพุด(๒๕๓๗) กลยุทธ์การพัฒนาคคน : สิ่งท้าทายความสำเร็จของธุรกิจ กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย หน้า ๒๒



การฝึกอบรม การศึกษา และการพัฒนา มีความหมายและความสัมพันธ์ที่ใกล้เคียงกันมาก และเพื่อให้เห็นความหมายที่เด่นชัดของแต่ละความหมาย จึงได้แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างการฝึกอบรม การศึกษา และการพัฒนา ดังนี้

รายละเอียด	จุดเน้น	การพิจารณาเชิงเศรษฐกิจ	การประเมินผล	อัตราความเสี่ยง
การฝึกอบรม	งานปัจจุบันของผู้ดำรงตำแหน่ง	เป็นค่าใช้จ่าย	จากการปฏิบัติงาน	ต่ำ
การศึกษา	ในอนาคตที่แต่ละคนต้องเตรียมศึกษาไว้	เป็นการลงทุน (ระยะสั้น)	จากการปฏิบัติงานที่จะต้องทำในอนาคต	ปานกลาง
การพัฒนา	คน และ งาน หรือ กิจกรรมขององค์กรในอนาคต	เป็นการลงทุน (ระยะยาว)	ทำได้ยากมาก	สูง

ที่มา : สุภาพร พิศาลบุตร และยงยุทธ เกษสาคร(๒๕๔๕) การพัฒนาบุคคลและการฝึกอบรม พิมพ์ครั้งที่ ๓
กรุงเทพฯ : ห้างหุ้นส่วนจำกัด วี.เจ.พรินต์ติ้ง หน้า ๑๑

การพัฒนาบุคลากรเป็นหน้าที่หรือภารกิจที่สำคัญอย่างหนึ่งที้องค์กรต้องปฏิบัติมากบ้างน้อยบ้าง ตามนโยบายของแต่ละองค์กร แต่ในระยะเริ่มแรกทีมีการพัฒนาบุคลากรนั้น มีแนวคิดเกี่ยวกับเรื่องนีที่แตกต่างตรงกันข้าม ๒ แนวคิด (พีไลวรรณ อินทรักษา, ๒๕๕๐) คือ

๑. แนวคิดแบบดั้งเดิม เป็นแนวคิดทีมีมาแต่คงเดิมว่า การพัฒนาบุคลากรเป็นสิ่งที่ไมจำเป็นสำหรับองค์กรและมีใช่เป็นหน้าที่องค์กรทีจะต้องจัดการให้มีการพัฒนาบุคลากรแต่อย่างใด องค์กรมีหน้าที่เฉพาะเพียงแต่บังคับบัญชาควบคุมให้พนักงาน แต่ละคนปฏิบัติตามหน้าที่หรือคำสั่งหรือตามทีได้รับมอบหมาย ถ้าหากบุคลากรต้องการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถของต่นจะต้องดิ้นรนชวนขายกันเองโดยลำพัง นอกจากนี้แนวคิดแบบนี้ไมเชื่อว่าการพัฒนาบุคลากรก่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรคุ้มกับเวลาและค่าใช้จ่ายทีต้องสูญเสียไป ในทางตรงกันข้าม แนวคิดนีเชื่อว่าหากองค์กรสามารถได้บุคคลทีมีความรู้ความสามารถแต่แรกเข้ามาอยู่กบองค์กร บุคลากรนั้นย่อมจะสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างตลอดไป โดยไมจำเป็นต้องเข้ารับการพัฒนาฝึกอบรมใดๆ ดังนั้น องค์กรทีมีพื้นฐานความเชื่อนี จึงมุ่งเน้นทีการสรรหาและการคัดเลือกบุคลากรให้ได้ผู้ทีมีความรู้ความสามารถสูงสุดมากกว่าทีจะดำเนินการพัฒนาบุคลากรของต่น และ

๒. แนวความคิดแบบสมัยใหม่ เป็นแนวคิดทีมีลักษณะตรงกันข้ามกับแนวความคิดแรกกล่าวคือ เป็นแนวคิดทีเชื่อว่าการพัฒนาบุคลากรเป็นหน้าที่ทีสำคัญและจำเป็นที้องค์กรทุกองค์กรต้องกระทำอย่างสม่ำเสมอ ถึงแม้ว่าจะต้องสูญเสียเวลาและค่าใช้จ่ายในการดำเนินการ แต่ต้องค์กรจะได้ประโยชน์มากกว่า มีเหตุผลทีสนับสนุนความเชื่อนี้อยู่อย่างน้อย ๒ ประการ

๒.๑ ถึงแม้ว่าองค์กรจะมีระบบการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรทีดีและสามารถได้ผู้ทีมีความรู้และความสามารถเพียงใดก็ตาม แต่ก็มีได้เป็นหลักประกันได้ว่าบุคคลนั้นจะสามารถปฏิบัติหน้าที่ทีได้รับมอบหมายได้ในทันทีและตลอดไป โดยปราศจากการพัฒนา ปรับปรุงต่นเองอยู่อย่างสม่ำเสมอ โดยเฉพาะอย่างยิ่งเมื่อได้รับการเลื่อนตำแหน่งหรือโอนย้ายไปปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งอื่นย่อมมีความจำเป็นต้องได้รับการพัฒนาเป็นอย่งดีเสียก่อน

๒.๒ เนื่องจากในปัจจุบันนี้ได้มีการคิดค้น และนำเอาวิทยาการบริหารสมัยใหม่มาใช้ในการบริหารด้านต่างๆ อยู่ตลอดเวลาและอย่างแพร่หลาย จึงจำเป็นทีบุคลากรทุกคนจะต้องปรับปรุงต่นเองให้เป็นผู้ทีมีความรู้ ความคิดทีทันสมัย ก้าวทันโลกอยู่เสมอถึงจะไม่เสียเปรียบหรือล้าหลังกว่าผู้อื่นโดยเฉพาะอย่างยิ่งใน องค์กรทีต้องดำเนินงานแข่งขันกับผู้อื่น ย่อมมีความจำเป็นอย่งยิ่งทีจะต้องพัฒนาบุคลากรของต่นเองให้มีความรู้ความสามารถทีสูงขึ้นอยู่เสมอ เพื่อความอยู่รอดและความเจริญก้าวหน้าขององค์กร

สุริยา มนตรีภักดี(๒๕๕๐ : ๗๒) ให้ความหมายการพัฒนาบุคลากรในองค์กรไว้ว่า การพัฒนาบุคลากร หมายถึง การดำเนินการเกี่ยวกับการส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้ความสามารถ มีทักษะในการทำงานดี ขึ้น ตลอดจนมีทัศนคติทีดีในการทำงาน อันจะเป็นผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น หรืออีกนัยหนึ่ง การพัฒนาบุคลากรเป็นกระบวนการทีจะส่งเสริมเปลี่ยนแปลงผู้ปฏิบัติงานในด้านต่างๆ เช่น ความรู้ ความสามารถ ทักษะ อุปนิสัย และวิธีการในการทำงานอันจะนำไปสู่ประสิทธิภาพในการทำงาน

สรุปความสำคัญและความจำเป็นของการพัฒนาบุคลากรว่า การพัฒนาบุคลากรเป็นสิ่งที่จำเป็นอย่งยิ่งต่อในงาน เพราะทำให้บุคคลได้เพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ทักษะ และเจตคติในการปฏิบัติงานปรับตัวให้ทันกับวิทยาการ เทคโนโลยีและสิ่งแวดล้อมทีเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว นอกจากนี้ ยังช่วยให้ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ทั้งยังทำให้หน่วยงานได้รับผลผลิตเพิ่มขึ้นและลดความสิ้นเปลือง เมื่อ

ได้รับการพัฒนาแล้ว ความสามารถและความประพฤติดของบุคลากรจะเปลี่ยนแปลงไปในทิศทาง ที่หน่วยงาน ต้องการ(คะนึ่งนิต กองผาทา,หน้า ๑๓)

ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดมหาสารคาม เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไข เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๑๙ พฤศจิกายน ๒๕๕๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม กำหนดให้ เทศบาลจัดทำแผนพัฒนาพนักงานเทศบาล เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทศนคิตที่ดี คุณธรรม และจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบลแต่งตั้ง คณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานเทศบาล ประกอบด้วย นายกเทศมนตรี เป็นประธานกรรมการ ปลัดเทศบาล ผู้อำนวยการกองและหัวหน้าส่วนราชการอื่น เป็นกรรมการ และหัวหน้าส่วนราชการที่รับผิดชอบ การบริหารงานบุคคลหรือผู้ที่ได้รับมอบหมาย เป็นกรรมการและเลขานุการ

โดยกำหนดให้แผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบลอย่างน้อยประกอบไปด้วย

- ๑.หลักการและเหตุผล
- ๒.วัตถุประสงค์และเป้าหมาย
- ๓.หลักสูตรการพัฒนา
- ๔.วิธีการพัฒนาและระยะเวลาดำเนินการพัฒนา
- ๕.งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา

๖.การติดตามและประเมินผล

เทศบาลตำบลท่าขอนยาง ตระหนักถึงความสำคัญของการพัฒนาบุคลากรเพื่อให้มีความรู้ ทักษะในการ ปฏิบัติงานที่สนับสนุนการดำเนินงานของเทศบาลตำบลท่าขอนยาง โดยมุ่งพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรให้มี ความพร้อมในด้านต่างๆ เทศบาลตำบลท่าขอนยาง จึงได้กำหนดแนวทางการพัฒนาพนักงานเทศบาล และ พนักงานจ้าง ทุกประเภทตำแหน่ง ทุกสายงาน และทุกระดับ ให้ได้มีโอกาสได้รับการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทศนคิตที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยจัดทำแผนพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามที่กฎหมายกำหนด มีระยะเวลา ๓ ปี สอดคล้องกับระยะเวลาของแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ซึ่งการพัฒนาบุคลากรดังกล่าว นอกจากจะพัฒนาด้านความรู้ ทัวไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติ ส่วนตัว และด้านคุณธรรมและจริยธรรมแล้ว เทศบาลตำบลท่าขอนยางยังได้ตระหนักถึงการพัฒนามนุษยภาพ ของรัฐ โดยเฉพาะการพัฒนาาระบบราชการ ไปสู่ยุค ๔.๐ และกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริม การทำงาน โดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑.เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน ต้องมีความเปิดเผย โปร่งใสในการทำงาน โดยบุคคลภายนอก สามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน และสามารถเข้ามาตรวจสอบ การทำงานได้ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่นๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคมได้เข้ามามีส่วนร่วม และโอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่อีกภาคส่วนอื่นๆ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดคล้องกับการทำงานในแนวระนาบในลักษณะของเครือข่าย มากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวตั้ง ขณะเดียวกันก็ยั้งต้องเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเองให้ มีเอกภาพและสอดคล้องประสานกัน ไม่ว่าจะเป็นราชการบริหารส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่นด้วยกัน เอง

๒.ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ต้องทวนในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับตนเองเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไขปัญหาคความต้อการและตอบสนองความต้องการของประชาชนโดยไม่ต้องรอให้ ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งใช้ ประโยชน์จากข้อมูลของทางราชการและระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงกับ

ความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกโดยมีการเชื่อมโยงกันเองของทุกส่วนราชการ เพื่อให้บริการต่างๆ สามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ได้ตลอดเวลาตามความต้องการของตน และผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกัน ไม่ว่าจะเป็นติดต่อด้วยตนเอง อินเทอร์เน็ต เว็บไซต์ โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชันทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

๓.องค์การที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย ต้องทำงานอย่างเตรียมการณ้ไว้ล่วงหน้า มีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามาใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่า มีความยืดหยุ่นและความสามารถตอบสนองกับสถานการณ์ต่างๆ ได้อย่างทันเวลา ตลอดจนเป็นองค์การที่มีขีดสมรรถนะสูงและปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติงาน และปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

๔.การกำหนดแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล ให้ถือปฏิบัติตามหนังสือสำนักงาน ก.พ.ที่ นร ๑๐๑๓/๔๒ ลงวันที่ ๕ พฤษภาคม ๒๕๖๓ เรื่อง เครื่องมือสำรวจทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐด้วยตนเอง(Digital Government skill Self-Assesment) โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใช้เป็นแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐ เพื่อปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัลตามมติคณะรัฐมนตรี ในการประชุมเมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๐

บทที่ ๔ การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมด้านการบริหารงานบุคคล

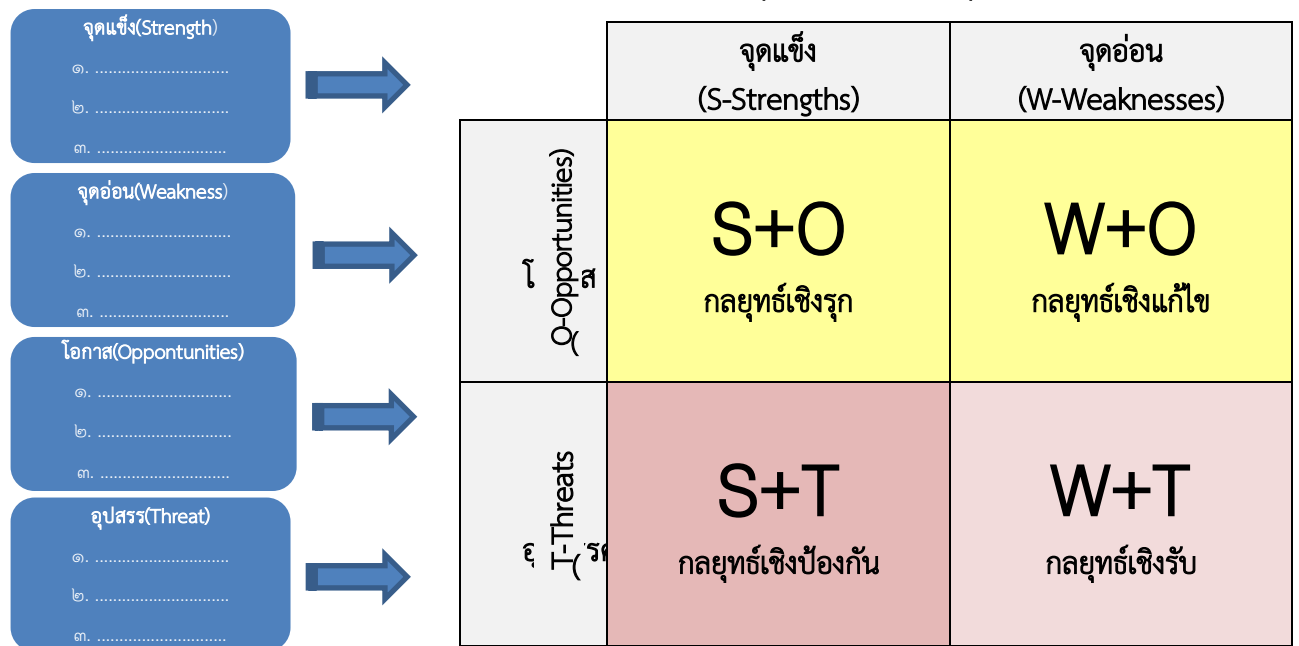
เทศบาลตำบลท่าขอนยาง ดำเนินการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมเพื่อค้นหาปัจจัยภายในและภายนอก ประกอบด้วย จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค ที่ส่งผลต่อการดำเนินการบริหารทรัพยากรบุคคล(HR) แล้วนำเครื่องมือ TOWS MATRIX มาวิเคราะห์หาความได้เปรียบเชิงกลยุทธ์(Strategic Advantage) และความท้าทายเชิงกลยุทธ์(Strategic Challenge) ของการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙ รายละเอียดการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายใน(IFAS : Internal Factor Analysis Summary) การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอก(EFAS : External Factor Analysis Summary) และผลการวิเคราะห์ TOWS Matrix เพื่อใช้ในการกำหนดยุทธศาสตร์ในแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙ โดยมีรายละเอียดการวิเคราะห์ดังนี้

การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมองค์กร(SWOT Analysis)

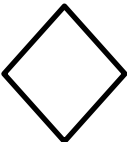
จุดแข็ง(S-Strengths)		จุดอ่อน(W-Weaknesses)	
S๑	บุคลากรที่ปฏิบัติงานตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ความรับผิดชอบได้อย่างดี	W๑	การปฏิบัติงานในส่วนราชการส่วนใหญ่ยังขาดการเชื่อมโยงและประสานการปฏิบัติงาน รวมถึงระหว่างภาคส่วนราชการ ยังขาดการเชื่อมโยงเกี่ยวพันซึ่งกันและกัน
S๒	การแบ่งส่วนราชการภายในมีความเหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติ	W๒	บุคลากรผู้ปฏิบัติงานยังไม่เข้าใจระบบงานของหน่วยงาน และขาดทักษะ ความรู้ที่เป็นระบบและเหมาะสมกับการปฏิบัติงานในหน้าที่ของตน
S๓	มีการส่งเสริมการนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและ IT ที่ทันสมัยมาใช้ในการปฏิบัติงานอยู่เสมอ	W๓	บุคลากรยังขาดความตระหนักในหน้าที่และความรับผิดชอบต่องานของตนเอง
S๔	ผู้บริหารท้องถิ่นให้ความสำคัญในการส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรทุกตำแหน่ง ทุกประเภท ทุกระดับ	W๔	บุคลากรบางส่วนไม่ให้ความสำคัญและขาดความตระหนักในการทำงานเป็นทีม การสร้างวัฒนธรรมการพัฒนาแนวคิด คุณธรรมและจริยธรรมในการทำงาน เพื่อให้เกิดสิ่งจูงใจและช่วยผลักดันให้บุคลากรมีความทุ่มเทแรงกาย แรงใจ และความคิดในการทำงาน การมีส่วนร่วมหรือแสดงความคิดเห็นในการทำงาน เพื่อปรับปรุงพัฒนาการปฏิบัติงานขององค์กรให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น
S๕	มีงบประมาณสนับสนุนในการพัฒนาบุคลากรและองค์กรอย่างเพียงพอ	W๕	บุคลากรในบางสายงานยังขาดความรู้และทักษะความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านในการปฏิบัติงาน เช่น งานการเงิน พัสดุ การจัดเก็บรายได้ เป็นต้น
S๖	บุคลากรให้ความสำคัญและกระตือรือร้นในการพัฒนาความรู้ ความสามารถ ทักษะในการปฏิบัติงานตามสายงานของตนเองอย่างสม่ำเสมอ	W๖	ขาดระบบการถ่ายทอดความรู้ ทักษะในการปฏิบัติงาน การสอนงานให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน
S๗	บุคลากรส่วนใหญ่มีความพร้อมที่จะเรียนรู้งานเทคโนโลยี และพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน		
โอกาส(O-Opportunities)		อุปสรรค(T-Threats)	
O๑	การนำเทคโนโลยีสารสนเทศ ระบบ IT รูปแบบใหม่มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน ระบบการทำงานแบบเครือข่าย ลดการใช้ทรัพยากรและลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน ทำให้ระบบการให้บริการที่รวดเร็วยิ่งขึ้น	T๑	แนวโน้มการเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุในอนาคต ส่งผลให้เกิดข้อจำกัดในการปฏิบัติงาน เช่น ความล่าช้าในการให้บริการ ขาดความคล่องตัว ปรับตัวไม่ทันกับเทคโนโลยีสมัยใหม่
		T๒	ความคาดหวังของประชาชนต่อการเข้ารับบริการจากบุคลากรและหน่วยงานของรัฐ

โอกาส(O-Opportunities)		อุปสรรค(T-Threats)	
O๒	การนำระบบเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้ในการปฏิบัติงานทำให้การสื่อสารและการประชาสัมพันธ์มีความรวดเร็ว แพร่หลาย ครอบคลุมทุกกลุ่มเป้าหมายอย่างรวดเร็ว	T๓	ระเบียบกฎหมาย หนังสือสั่งการที่มีจำนวนมาก และมีการปรับปรุงอยู่บ่อยครั้ง
O๓	รัฐบาลกำหนดนโยบายไทยแลนด์ ๔.๐ มุ่งเน้นการปรับตัวสู่การบริหารทรัพยากรบุคคลแบบดิจิทัล		
O๔	แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ รวมทั้งกระแสโลกที่มีการมุ่งเน้นพัฒนาคนและเทคโนโลยีควบคู่กัน		

การวิเคราะห์ TOWS MATRIX เพื่อกำหนดยุทธศาสตร์และกลยุทธ์



ผลการวิเคราะห์ TOWS Matrix เพื่อใช้ในการกำหนดกลยุทธ์ในแผนพัฒนาพนักงานเทศบาล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

			จุดแข็ง(S-Strengths)		จุดอ่อน(W-Weaknesses)		
	S๑	บุคลากรที่ปฏิบัติงานตามมาตรฐานกำหนด	W๑	การปฏิบัติงานในส่วนราชการส่วนใหญ่ยัง			
		ตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ความ		ขาดการเชื่อมโยงและประสานการ			
		รับผิดชอบได้อย่างดีการปฏิบัติหน้าที่รวดเร็ว		ปฏิบัติงานรวมถึงระหว่างภาคส่วนราชการ			
		ทันต่อเหตุการณ์		ยังขาดการเชื่อมโยงเกื้อหนุนซึ่งกันและกัน			
	S๒	การแบ่งส่วนราชการภายในมีความเหมาะสม	W๒	บุคลากรผู้ปฏิบัติงานยังไม่เข้าใจระบบงาน			
		กับงานที่ปฏิบัติ		ของหน่วยงาน และขาดทักษะ ความรู้			
	S๓	มีการส่งเสริมการนำระบบเทคโนโลยี		ที่เป็นระบบและเหมาะสมกับการปฏิบัติงาน			
		สารสนเทศและ IT ที่ทันสมัยมาใช้ในการ		ในหน้าที่ของตน			
		ปฏิบัติงานอยู่เสมอ	W๓	บุคลากรยังขาดความตระหนักในหน้าที่			
	S๔	ผู้บริหารท้องถิ่นให้ความสำคัญในการ		และความรับผิดชอบต่องานของตนเอง			
		ส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรทุกตำแหน่ง	W๔	บุคลากรบางส่วนไม่ให้ความสำคัญและ			
		ทุกประเภท ทุกระดับ		ขาดความตระหนักในการทำงานเป็นทีม			
	S๕	มีงบประมาณสนับสนุนในการพัฒนา		การสร้างวัฒนธรรม การพัฒนาแนวคิด			
		บุคลากรและองค์การอย่างเพียงพอ		คุณธรรมและจริยธรรมในการทำงาน			
	S๖	บุคลากรให้ความสำคัญและกระตือรือร้น		เพื่อให้เกิดสิ่งจูงใจและช่วยกำลังใจที่จะทำ			
		ในการพัฒนาความรู้ ความสามารถ ทักษะ		บุคลากรมีความทุ่มเทแรงกาย แรงใจ			
		ในการปฏิบัติงานตามสายงานของตนเอง		และความคิดในการทำงานการมีส่วนร่วม			
	อย่างสม่ำเสมอ		หรือแสดงความคิดเห็นในการทำงาน				
S๗	บุคลากรส่วนใหญ่มีความพร้อมที่จะ		เพื่อปรับปรุงพัฒนาการปฏิบัติงานของ				
	เรียนรู้งาน เทคโนโลยี และพร้อมรับการ		องค์กรให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น				
	เปลี่ยนแปลงต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการ	W๕	บุคลากรในบางสายงานยังขาดความรู้				
	ปฏิบัติงาน		และทักษะ ความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน				
			ในการปฏิบัติงาน เช่นงานการเงิน พัสดุ				
			การจัดเก็บรายได้ เป็นต้น				
		W๖	ขาดระบบการถ่ายทอดความรู้ ทักษะใน				
			การปฏิบัติงาน การสอนงานให้แก่				
			ผู้ปฏิบัติงาน				
โอกาส(O-Opportunities)			SO		WO		
O๑	การนำเทคโนโลยีสารสนเทศ ระบบ IT รูปแบบ	S๖S๓O๑O๒O๔ พัฒนาระบบการทรัพยากรบุคคลอย่างมีประสิทธิภาพ	W๕O๑O๔ การส่งเสริมและพัฒนาความรู้เพิ่มขีดความสามารถ ในการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ				
	ใหม่มาประยุกต์ใช้ในการ ปฏิบัติงาน ระบบ						
	การทำงานแบบเครือข่าย ลดการใช้ทรัพยากร						
	และลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน ทำให้ระบบ						
	การให้บริการที่รวดเร็วขึ้น						
O๒	การนำระบบเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้ในการ						
	ปฏิบัติงานทำให้การสื่อสารและการประชาสัมพันธ์						
	มีความรวดเร็วแพร่หลาย ครอบคลุมทุก						
	กลุ่มเป้าหมายอย่างรวดเร็ว						
O๓	รัฐบาลกำหนดนโยบายไทยแลนด์ ๔.๐ มุ่งเน้น						
	การปรับตัวสู่การบริหารทรัพยากรบุคคลแบบดิจิทัล						
O๔	แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓	S๖S๓O๓O๔ ส่งเสริมบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถสู่ระดับ บริหาร	W๔T๓ ส่งเสริมและพัฒนาการทำงานแบบหลากหลาย หรือ เรียนรู้รอบด้าน				
	รวมทั้งกระแสโลกที่มีการ มุ่งเน้นพัฒนาคนและ						
	เทคโนโลยีควบคู่กัน						
อุปสรรค(T-Threats)				ST		WT	
T๑	แนวโน้มการเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุในอนาคต ส่งผล			S๖S๔T๑T๒ พัฒนาบุคลากรเพื่อรองรับความเปลี่ยนแปลงใน อนาคต	W๔T๓ ส่งเสริมและพัฒนาการทำงานแบบหลากหลาย หรือ เรียนรู้รอบด้าน		
	ให้เกิดข้อจำกัดในการปฏิบัติงาน เช่น ความล่าช้า						
	ในการให้บริการ ขาดความคล่องตัว ปรับตัวไม่ทัน						
	กับเทคโนโลยีสมัยใหม่						
T๒	ความคาดหวังของประชาชนต่อการเข้ารับบริการ						
	จากบุคลากรและหน่วยงานของรัฐ						
T๓	ระเบียบกฎหมาย หนังสือสั่งการที่มีจำนวนมาก						
	และมีการปรับปรุงอยู่บ่อยครั้ง						

บทที่ ๕

ยุทธศาสตร์การพัฒนาพนักงานเทศบาล พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

วิสัยทัศน์

“บุคลากรมีความรู้คู่คุณธรรม ยึดมั่นหลักธรรมาภิบาล รู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลง ร่วมแรงขับเคลื่อนการพัฒนาองค์กรอย่างยั่งยืน”

พันธกิจ : การพัฒนาบุคลากร

- ๑) พัฒนาและส่งเสริมบุคลากรให้มีความรู้สู่การให้บริการอย่างมืออาชีพ สอดรับกับการเปลี่ยนแปลงและการปฏิบัติงานในยุคดิจิทัล
- ๒) ส่งเสริมให้บุคลากรมีคุณธรรมจริยธรรม ซื่อสัตย์ สุจริต ปฏิบัติงานด้วยความโปร่งใสภายใต้หลักธรรมาภิบาล
- ๓) ส่งเสริมและพัฒนาองค์กรสู่การบริการอย่างเป็นระบบและมีการพัฒนาที่ยั่งยืน
- ๔) ยกกระดับคุณภาพชีวิต สร้างสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน

ประเด็นยุทธศาสตร์ : การพัฒนาบุคลากร

- | | |
|--------------------------------|--|
| ประเด็นยุทธศาสตร์การพัฒนาที่ ๑ | การพัฒนาความรู้ ทักษะ เพิ่มขีดความสามารถและความเชี่ยวชาญตามสายอาชีพแก่บุคลากรทุกระดับ เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงในอนาคต |
| ประเด็นยุทธศาสตร์การพัฒนาที่ ๒ | การส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และค่านิยมที่พึงามแก่ข้าราชการ |
| ประเด็นยุทธศาสตร์การพัฒนาที่ ๓ | การพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศในการให้บริการและการพัฒนาที่ยั่งยืน |
| ประเด็นยุทธศาสตร์การพัฒนาที่ ๔ | การสร้างสมดุลระหว่างการดำรงชีวิตกับการปฏิบัติงานของบุคลากร |

นิยามศัพท์

พนักงานเทศบาล หมายความว่า พนักงานเทศบาลซึ่งได้รับบรรจุและแต่งตั้งตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดมหาสารคาม ลงวันที่ ๑๐ มกราคม ๒๕๔๖

ประเด็นยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านที่ ๑ การพัฒนาความรู้ ทักษะ เพิ่มขีดความสามารถและความเชี่ยวชาญตามสายอาชีพแก่บุคลากรทุกระดับเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงในอนาคต

เป้าประสงค์

- ๑) บุคลากรมีความรู้ ทักษะ มีความสามารถและความเชี่ยวชาญตามสายอาชีพ

กลยุทธ์

- ๑) ส่งเสริมและพัฒนาความรู้ ทักษะ และความสามารถในการปฏิบัติงานแก่บุคลากรทุกระดับ
- ๒) เสริมสร้างและพัฒนาขีดความสามารถและความเชี่ยวชาญในสายอาชีพเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง

ในอนาคต

โครงการ

- ๑) โครงการจัดส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมเฉพาะตำแหน่ง
- ๒) โครงการอบรมทัศนศึกษาดูงานเพื่อเพิ่มพูนวิสัยทัศน์และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานร่วมกันของบุคลากร เทศบาลตำบลท่าขอนยาง และคณะกรรมการผู้มีส่วนร่วมในการพัฒนาตำบล

ประเด็นยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านที่ ๒ การส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และค่านิยมที่พึงงามแก่ข้าราชการ

เป้าประสงค์

- ๑) บุคลากรยึดมั่นในหลักคุณธรรมจริยธรรม ความโปร่งใส และค่านิยมที่พึงงามของข้าราชการ
- ๒) องค์การบริหารส่วนตำบลมีผลคะแนนการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสอยู่ในระดับผ่าน

เกณฑ์

กลยุทธ์

- ๑) ส่งเสริมให้บุคลากรยึดมั่นในหลักคุณธรรมจริยธรรม ปฏิบัติตนตามประมวลจริยธรรมข้าราชการ
- ๒) ส่งเสริมบุคลากรให้ปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์ โปร่งใส ผ่านเกณฑ์การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส

โครงการ

- ๑) โครงการส่งเสริมจิตสำนึกด้านคุณธรรมจริยธรรมสำหรับบุคลากรของเทศบาลตำบลท่าขอนยาง
- ๒) โครงการพนักงานดีเด่น

ประเด็นยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านที่ ๓ การพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศในการให้บริการและการพัฒนาที่ยั่งยืน

เป้าประสงค์

- ๑) บริหารองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพสู่ความเป็นเลิศในการให้บริการและการพัฒนาที่ยั่งยืน

กลยุทธ์

- ๑) ส่งเสริมและพัฒนาการทำงานโดยประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการทำงาน ส่งเสริมให้บริการสะดวก รวดเร็ว ครอบคลุมเข้าถึงกลุ่มเป้าหมาย

โครงการ

- ๑) โครงการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้
- ๒) โครงการส่งเสริมการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติงานและการให้บริการประชาชน

**ประเด็นยุทธศาสตร์การพัฒนาที่ ๔ การสร้างความสมดุลระหว่างการดำรงชีวิตกับการปฏิบัติงานของบุคลากร
เป้าประสงค์**

- ๑) บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดีสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน
- ๒) บุคลากรมีความสุข และมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและมีความผูกพันกับองค์กร

กลยุทธ์

- ๑) ยกระดับคุณภาพชีวิตและความปลอดภัยของบุคลากร
- ๒) พัฒนาคุณภาพชีวิตเพื่อสร้างความสมดุลระหว่างชีวิตกับการปฏิบัติงาน

โครงการ

- ๑) โครงการสำรวจความพึงพอใจและความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์การบริหารส่วนตำบลอู่ป่าด
- ๒) โครงการกิจกรรม ๕ ส. เสริมสร้างความปลอดภัยในการปฏิบัติงานของบุคลากร



ประเด็นยุทธศาสตร์การพัฒนาที่ ๑ การพัฒนาความรู้ ทักษะ เพิ่มขีดความสามารถและความเชี่ยวชาญตามสายอาชีพแก่บุคลากรทุกระดับเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงในอนาคต									
เป้าประสงค์	กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	ปีงบประมาณ			รวม งบประมาณ (บาท)	ผู้รับผิดชอบ
					๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙		
บุคลากรมีความรู้ ทักษะ มีความสามารถและความเชี่ยวชาญตามสายอาชีพ	๑) ส่งเสริมและพัฒนาความรู้ ทักษะ และความสามารถในการปฏิบัติงานแก่บุคลากรทุกระดับ ๒) เสริมสร้างและพัฒนาขีดความสามารถและความเชี่ยวชาญในสายอาชีพเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงในอนาคต	๑) โครงการจัดส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมเฉพาะตำแหน่ง	บุคลากรทุกตำแหน่ง ทุกประเภท ทุกระดับได้รับการส่งเสริมและพัฒนาความรู้ ทักษะ ความสามารถ มีความเชี่ยวชาญในสายงาน	ร้อยละ ๘๐ ของบุคลากร ได้รับการส่งเสริมและพัฒนาให้มีความรู้ ทักษะ ความสามารถในการปฏิบัติงาน มีความเชี่ยวชาญในสายงาน	✓	✓	✓	๓๙๐,๐๐๐	ทุกสำนัก/กอง
		๒) โครงการอบรมทัศนศึกษาดูงานเพื่อเพิ่มพูนวิสัยทัศน์และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานร่วมกันของบุคลากร อบต.อียิปต์ และคณะกรรมการผู้มีส่วนร่วมในการพัฒนาเทศบาล	ผู้เข้าร่วมโครงการนำความรู้และประสบการณ์ที่ได้รับจากการเข้าร่วมโครงการมาปรับใช้ในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ	ร้อยละ ๘๐ ของผู้เข้าร่วมโครงการมีความรู้และนำความรู้ที่ได้รับมาปรับใช้ในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ	✓	✓	✓	๒๐๐,๐๐๐	สำนักปลัด



ประเด็นยุทธศาสตร์การพัฒนาที่ ๒ การส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และค่านิยมที่พึงามแก่ข้าราชการ									
เป้าประสงค์	กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	ปีงบประมาณ			รวม งบประมาณ (บาท)	ผู้รับผิดชอบ
					๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙		
๑)บุคลากรยึดมั่นในหลักคุณธรรมจริยธรรม ความโปร่งใส และค่านิยมที่ดีงามของข้าราชการ ๒) เทศบาลตำบลท่าขนอย มีผลคะแนนการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสอยู่ในระดับผ่านเกณฑ์	๑) ส่งเสริมให้บุคลากรยึดมั่นในหลักคุณธรรมจริยธรรม ปฏิบัติตนตามประมวลจริยธรรมข้าราชการ ๒) ส่งเสริมบุคลากรให้ปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์ โปร่งใส ผ่านเกณฑ์ การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส	๑) โครงการส่งเสริมจิตสำนึกด้านคุณธรรมจริยธรรมสำหรับบุคลากร เทศบาลตำบลท่าขนอย	ระดับความสำเร็จของผู้เข้าร่วมโครงการสามารถนำความรู้และประการที่ได้รับมาปรับใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	๑) ร้อยละ ๘๐ ของบุคลากรที่เข้าร่วมโครงการสามารถนำความรู้และประสบการณ์ที่ได้รับมาปรับใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ๒) องค์การบริหารส่วนตำบลอืปาดผ่านเกณฑ์ประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส	✓	✓	✓	๒๗,๐๐๐	สำนักปลัด
		๒) โครงการพนักงานดีเด่น	มี บุ ค ล า ก ร ที่ เป็นแบบอย่างที่ดีของการเป็นผู้นมีคุณธรรมจริยธรรมและมีความตั้งใจในการปฏิบัติงาน	๑) บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลอืปาดมีคุณธรรมจริยธรรม ไม่มีเรื่องร้องเรียนเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ ๒) ผ่านประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส	✓	✓	✓	-	สำนักปลัด



ประเด็นยุทธศาสตร์การพัฒนาที่ ๓ การพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศในการให้บริการและการพัฒนาที่ยั่งยืน									
เป้าประสงค์	กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	ปีงบประมาณ			รวม งบประมาณ (บาท)	ผู้รับผิดชอบ
					๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙		
บริหารองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพสู่ความเป็นเลิศในการให้บริการและการพัฒนาที่ยั่งยืน	ส่งเสริมและพัฒนาการทำงานโดยประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการทำงาน สู่การให้บริการสะดวก รวดเร็ว ครบถ้วน เข้าถึงกลุ่มเป้าหมาย	๑) โครงการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้	รวบรวมองค์ความรู้ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน	จำนวนองค์ความรู้ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานอย่างน้อย ๒ องค์ความรู้	✓	✓	✓	๐	ทุกสำนัก/กอง
		๒) โครงการส่งเสริมการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติงานและการให้บริการประชาชน	นำระบบเทคโนโลยี IT มาใช้ในการปฏิบัติและการให้บริการประชาชน	๑) การให้บริการผ่านระบบอินเทอร์เน็ตอย่างน้อย ๒ ช่องทาง คือ การรับเรื่องร้องเรียนร้องทุกข์ , การชำระภาษีผ่านระบบออนไลน์	✓	✓	✓	๐	ทุกสำนัก/กอง



ประเด็นยุทธศาสตร์การพัฒนาที่ ๔ การสร้างความสมดุลระหว่างการดำรงชีวิตกับการปฏิบัติงานของบุคลากร									
เป้าประสงค์	กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	ปีงบประมาณ			รวม งบประมาณ (บาท)	ผู้รับผิดชอบ
					๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙		
๑) บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดีสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ๒) บุคลากรมีความสุขและมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและมีความผูกพันกับองค์กร	๑) ยกระดับคุณภาพชีวิตและความปลอดภัยของบุคลากร ๒) พัฒนาคุณภาพชีวิตเพื่อสร้างความสมดุลระหว่างชีวิตกับการปฏิบัติงาน	๑) โครงการสำรวจความพึงพอใจและความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อเทศบาลตำบลท่าขนอย	ระดับความพึงพอใจและความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กร	ความพึงพอใจและความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับดี	✓	✓	✓	๐	ทุกสำนัก/กอง
		๒) โครงการกิจกรรม ๕ ส. เสริมสร้างความปลอดภัยในการปฏิบัติงานของบุคลากร	ระดับความพึงพอใจของบุคลากรเกี่ยวกับการจัดโครงการกิจกรรม ๕ ส. เพื่อสร้างความปลอดภัยในการปฏิบัติงานของบุคลากร	บุคลากรมีความพึงพอใจในระดับดี เกี่ยวกับการจัดโครงการกิจกรรม ๕ ส. เสริมสร้างความปลอดภัยในการปฏิบัติงานของบุคลากร	✓	✓	✓	๐	ทุกสำนัก/กอง