

แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๘

เทศบาลตำบลสันโป่ง  
งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดเทศบาล

กระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล จะต้องมีความรู้ ความเข้าใจกระบวนการและ กิจกรรมต่าง ๆ ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล และเข้าใจในกฎหมาย ระเบียบ และวิธีปฏิบัติต่าง ๆ ที่ควบคุม และกำกับการดำเนินการเพื่อให้ได้บุคคลที่มีความรู้ ความสามารถเหมาะสมเข้ามาสู่องค์กร โดยยึดหลัก ของคุณธรรมในการดำเนินการ ประกอบกับเป็นการผลักดันให้ผู้บริหารและปฏิบัติงานต้องมอบบทบาทตนเอง เลยออกไปจากกรอบความคิดเดิมไปสู่บทบาทและกระบวนการที่ใหม่ที่จะต้องเสริมสร้างคุณค่า ของความสามารถความสัมฤทธิ์ผลและความเจริญที่มั่นคง ยั่งยืน ให้กับบุคลากรและองค์กร

### เป้าหมายการพัฒนากระบวนการบริหารงานบุคคล

แนวคิดและทิศทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นเป็นไปตามเจตนารมณ์ ของรัฐธรรมนูญและหลักการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เทศบาลตำบลสันทิงจึงกำหนด เป้าหมายของการพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ดังนี้

๑. เทศบาลตำบลสันทิงมีระบบการบริหารงานบุคคล ที่มีความเป็นอิสระตามเจตนารมณ์ของ รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย โดยเป็นระบบที่ยึดหลักการการบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี

๒. เทศบาลตำบลสันทิงมีระบบบริหารงานบุคคลที่มีความทันสมัยและมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลในการบริหารงาน สามารถใช้ทรัพยากรบุคคลในการบริหารและจัดการให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยมีค่าใช้จ่ายด้านบุคคลไม่เกินร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

๓. เทศบาลตำบลสันทิงมีระบบการบริหารงานบุคคลที่ทำให้สามารถปฏิบัติหน้าที่รองรับ การกิจที่ได้รับการถ่ายโอนจากราชการบริหารส่วนกลาง และราชการบริหารส่วนภูมิภาคตามแผนการกระจาย อำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๓ ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๔. ส่งเสริมให้บุคลากรได้รับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาบุคลากรและระบบบริหารงานบุคคล เพื่อตอบสนองนโยบายดังกล่าวในการบริหารทรัพยากรบุคคล จึงมุ่งเน้นที่กระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล ในด้านต่าง ๆ

### วัตถุประสงค์ในการจัดทำแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

๑. เพื่อพัฒนาพนักงานเทศบาล ให้มีสมรรถนะด้านความคิด มุ่งมั่นที่จะเป็นคนดี มีจิตสำนึก ในการพัฒนาตนเองเพื่อให้รู้วิธีคิดอย่างมีระบบ รู้วิธีคิดที่ถูกต้อง มีทักษะในการใช้ความคิด (Conceptual Skills) เพื่อการบริหารและการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิผล

๒. เพื่อพัฒนาพนักงานเทศบาล ให้มีสมรรถนะด้านมนุษย์ มุ่งมั่นที่จะเข้าใจและตระหนักรู้ ในคุณค่าของตนเองและคุณค่าของผู้อื่น มีทักษะในการปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น (Human Skills) เพื่อบริหารและ ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ

๓. เพื่อพัฒนาพนักงานเทศบาล ให้มีสมรรถนะด้านงาน มุ่งมั่นที่จะเป็นคนเก่ง มีทักษะในการ บริหารและปฏิบัติงาน (Technical Skills) โดยเฉพาะสมรรถนะในการบริหารและปฏิบัติงานตามโครงการ ภายใต้แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาของเทศบาลตำบลสันทิง และโครงการภายใต้แผนยุทธศาสตร์กรมส่งเสริม การปกครองท้องถิ่น เพื่อให้มีความพร้อมในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ของกระทรวงและยุทธศาสตร์ ของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งการบริหารและปฏิบัติงานตามภารกิจหลัก ของหน่วยงานต่าง ๆ ที่ให้ความร่วมมือและประสานงานขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ในส่วนราชการต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

## เป้าหมายในการพัฒนา

### ๑. เป้าหมายเชิงปริมาณ

บุคลากรได้รับการพัฒนาการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ทักษะ คุณธรรม และจริยธรรม ในการปฏิบัติงาน ในปี ๒๕๖๗ ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๙๐ ของจำนวนบุคลากรทั้งหมด

### ๒. เป้าหมายเชิงคุณภาพ

บุคลากร มีความรู้ ความชำนาญในการปฏิบัติงาน สามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในปี ๒๕๖๗ เพิ่มขึ้นร้อยละ ๙๐ จากจำนวนพนักงานที่ได้รับการพัฒนา

### ๓. เป้าหมายเชิงประโยชน์

เทศบาลตำบลสันโป่ง มีบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานและผลักดันให้การ บริหารงานของเทศบาลตำบลสันโป่งบรรลุตามเป้าหมาย

## วิสัยทัศน์ (Vision)

“พัฒนาระบบบริหารงานบุคคล ให้เกิดการยกระดับศักยภาพบุคลากรสู่การเป็นมืออาชีพและมีคุณธรรมจริยธรรมสูง นำไปสู่การพัฒนาท้องถิ่น และสร้างคุณค่าแก่ท้องถิ่นอย่างมั่นคง และยั่งยืน”

## ปัญหาและแนวทางในการพัฒนาพนักงานเทศบาล

การวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม (SWOT Analysis) เป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์ สำหรับองค์กรซึ่งช่วยผู้บริหารกำหนดจุดแข็ง และจุดอ่อนขององค์กร จากสภาพแวดล้อมภายใน และจากสภาพแวดล้อมภายนอก ตลอดจนผลกระทบจากปัจจัยต่างๆ ต่อการทำงานขององค์กร การวิเคราะห์ SWOT Analysis เป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์สถานการณ์ เพื่อให้ผู้บริหารรู้จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และ อุปสรรคขององค์กร ซึ่งจะช่วยให้ทราบว่าองค์กรได้เดินทางมาถูกทิศและไม่หลงทาง นอกจากนี้ยังบอกได้ว่า องค์กรมีแรงขับเคลื่อนไปยังเป้าหมายได้ดีหรือไม่ มั่นใจได้อย่างไรว่าระบบการทำงานในองค์กรยังมี ประสิทธิภาพอยู่ มีจุดอ่อนที่จะต้องปรับปรุงอย่างไร ซึ่งการวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม SWOT Analysis มีปัจจัย ที่ควรนำมาพิจารณา ๒ ส่วน ดังนี้

### ๑. ปัจจัยภายใน (Internal Environment Analysis) ได้แก่

#### ๑.๑ S มาจาก Strengths

หมายถึง จุดเด่นหรือจุดแข็ง ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็นข้อดีที่เกิดจาก สภาพแวดล้อมภายในองค์กร เช่น จุดแข็งด้านกำลังคน จุดแข็งด้านการเงิน จุดแข็งด้านการผลิต จุดแข็งด้าน ทรัพยากรบุคคล องค์กรจะต้องใช้ประโยชน์จากจุดแข็งในการกำหนดกลยุทธ์

#### ๑.๒ W มาจาก Weaknesses

หมายถึง จุดด้อยหรือจุดอ่อน ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็นปัญหาหรือ ข้อบกพร่องที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในต่างๆ ขององค์กร ซึ่งองค์กรจะต้องหาวิธีในการแก้ปัญหานั้น

### ๒. ปัจจัยภายนอก (External Environment Analysis) ได้แก่

#### ๒.๑ O มาจาก Opportunities

หมายถึง โอกาส เป็นผลจากการที่สภาพแวดล้อมภายนอกขององค์กร เอื้อประโยชน์หรือส่งเสริมการดำเนินงานขององค์กร โอกาสแตกต่างจากจุดแข็งตรงที่โอกาสนั้น เป็นผลมาจาก สภาพแวดล้อมภายนอก แต่จุดแข็งนั้นเป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายใน ผู้บริหารที่จะต้องเสาะแสวงหา โอกาสอยู่เสมอ และใช้ประโยชน์จากโอกาสนั้น

#### ๒.๒ T มาจาก Threats

หมายถึง อุปสรรค เป็นข้อจำกัดที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายนอก ซึ่งการบริหารจำเป็นต้องปรับกลยุทธ์ ให้สอดคล้องและพยายามขจัดอุปสรรคต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นให้ได้จริง

๑.แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๘

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	งบประมาณ	ระยะเวลาในการ ดำเนินการ
๑. นโยบายการ วางแผนกำลังคน	กิจกรรมปรับปรุงการจัดทำ แผนอัตรากำลัง ๓ ปี เทศบาล ตำบลสันโป่ง ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙	๑. เพื่อให้เทศบาลตำบลสันโป่ง มี โครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่ เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน ๒. เพื่อให้เทศบาลตำบลสันโป่ง มีการ กำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ ของเทศบาล ตามกฎหมายจัดตั้ง องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละ ประเภท และตามพระราชบัญญัติ กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจาย อำนาจให้องค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ๓. เพื่อให้คณะกรรมการพนักงาน เทศบาลจังหวัดเชียงใหม่ (ก.ท.จ. เชียงใหม่) พิจารณาเห็นชอบ ๔. เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการ วางแผนการใช้อัตรากำลัง การพัฒนา บุคลากรของเทศบาลตำบลสันโป่ง ต่อไปในอนาคต	๑. ใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปีของเทศบาล ตำบลสันโป่งในการวิเคราะห์ อัตรากำลัง เพื่อจัดทำกรอบอัตรากำลัง พนักงานเทศบาลตำบลสันโป่งในแต่ละ ส่วนราชการ และนำไปสู่การกำหนด จำนวน ประเภทและระดับตำแหน่ง เสนอ คณะกรรมการจัดทำแผน อัตรากำลัง ๓ ปีของเทศบาลพิจารณา ๒. มีการติดตาม ประเมินผลและ ปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปีอย่าง ต่อเนื่อง และนำไปสู่การกำหนด จำนวน/ตำแหน่ง เพิ่มหรือลดจำนวน ตำแหน่งเสนอคณะกรรมการพนักงาน เทศบาลจังหวัดเชียงใหม่ (ก.ท.จ. เชียงใหม่ เช่น การปรับปรุงตำแหน่ง พนักงานเทศบาลให้ดำรงตำแหน่งที่ สูงขึ้น การขอเพิ่มอัตรากำลัง ๓ ปี การ จ้างพนักงานจ้าง การปรับเปลี่ยน พนักงานจ้างทั่วไปเป็นภารกิจ เป็นต้น	๐	๑ ต.ค. ๖๗ - ๓๐ ก.ย.๖๘

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	งบประมาณ	ระยะเวลาในการ ดำเนินการ
๒. นโยบายการสรรหา คนดีคนเก่งเพื่อ ปฏิบัติงานตามภารกิจ ของหน่วยงาน	กิจกรรมการดำเนินการ ประชาสัมพันธ์รับโอนย้าย พนักงานเทศบาลเพื่อมาดำรง ตำแหน่งตามสายงานที่ว่าง	เพื่อสรรหาคณบดีคนเก่งมาปฏิบัติงาน ตามภารกิจขององค์กร	ผู้ที่ได้รับการคัดเลือกเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ และเป็นคนเก่ง	๐	๑ ต.ค. ๖๗ – ๓๐ ก.ย. ๖๘
๓. นโยบายการบรรจุ และแต่งตั้งบุคลากร	๑. ประกาศรับสมัครบุคคล เพื่อแต่งตั้งเป็นพนักงานจ้าง ตามภารกิจ แทนตำแหน่งที่ ว่างประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ ๒. ร้องขอให้กรมส่งเสริมการ ปกครองท้องถิ่นสอบแข่งขัน เพื่อบรรจุแต่งตั้งบุคคลเป็น พนักงานเทศบาลเนื่องจาก เป็นตำแหน่งว่างเกิน ระยะเวลาที่เทศบาลจะ ดำเนินการสรรหาเอง	เพื่อให้มีอัตรากำลังเพียงพอต่อการ ปฏิบัติงานของเทศบาลตำบลสันโป่ง และเป็นไปตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี  เพื่อให้มีอัตรากำลังเพียงพอต่อการ ปฏิบัติงานของเทศบาลตำบลสันโป่ง และเป็นไปตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	พนักงานจ้างได้รับการบรรจุและ แต่งตั้งตามมติคณะกรรมการพนักงาน เทศบาลจังหวัดเชียงใหม่ (ก.ท.จ. เชียงใหม่) ร้อยละ ๑๐๐  พนักงานเทศบาลได้รับการบรรจุและ แต่งตั้งตามมติคณะกรรมการพนักงาน เทศบาลจังหวัดเชียงใหม่ (ก.ท.จ. เชียงใหม่) ร้อยละ ๑๐๐	๐  ๐	๑ ต.ค. ๖๗ – ๓๐ ก.ย. ๖๘  ๑ ต.ค. ๖๗ – ๓๐ ก.ย. ๖๘
๔. นโยบายการ ประเมินผลการ ปฏิบัติงาน	การประเมินผลการปฏิบัติ ราชการ	๑. เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจ ในการ ปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ๒. เพื่อปรับปรุงประสิทธิภาพในการ ปฏิบัติงาน	ผลการประเมินการปฏิบัติงานให้ เป็นไปตามประกาศหลักเกณฑ์ที่ กำหนด	๐	๑ ต.ค. ๖๗ – ๓๐ ก.ย. ๖๘

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	งบประมาณ	ระยะเวลาในการ ดำเนินการ
๕. นโยบายด้านการ ส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมและรักษา วินัย	๑. จัดทำนโยบายด้านการ ส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม และรักษาวินัย  ๒. การแสดงเจตจำนงสุจริต และเสริมสร้างคุณธรรมและ ความโปร่งใสในการ บริหารงานด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต	เพื่อประกาศใช้นโยบายด้านคุณธรรม จริยธรรมเทศบาลตำบลสันโป่ง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘  เพื่อประกาศการไม่รับของขวัญและ ของกำนัลทุกชนิดจากการปฏิบัติหน้าที่ (No Gift policy)	บุคลากรของเทศบาลปฏิบัติตาม นโยบายด้านคุณธรรม จริยธรรม เทศบาลตำบลสันโป่ง ประจำปี งบประมาณ พ.ศ๒๕๖๘ ร้อยละ ๑๐๐  บุคลากรของเทศบาลตำบลสันโป่ง ไม่รับของขวัญและของกำนัลทุกชนิด จากการปฏิบัติหน้าที่ (No Gift policy) ร้อยละ ๑๐๐	๐  ๐	๑ ต.ค. ๖๗ – ๓๐ ก.ย.๖๘  ๑ ต.ค. ๖๗ – ๓๐ ก.ย.๖๘

๒.แผนการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๘

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	งบประมาณ	ระยะเวลาในการ ดำเนินการ
๑. นโยบายการพัฒนาบุคลากร	ประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรในสังกัดเข้าอบรมในระบบออนไลน์ในหลักสูตรที่กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจัดขึ้น	๑. เพื่อให้พนักงานเทศบาลได้เข้ารับการอบรมผ่านหลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติงาน ๒. เพื่อให้เทศบาลได้เข้ารับการฝึกอบรมในหลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงานแต่ละตำแหน่ง ๓. เพื่อให้พนักงานเทศบาลได้เข้ารับการฝึกอบรมในหลักสูตรพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ	พนักงานเทศบาลได้รับการอนุมัติให้เข้ารับการอบรมร้อยละ ๘๐	๐	๑ ต.ค. ๖๗ – ๓๐ ก.ย.๖๘
๒. นโยบายการสร้าง ความก้าวหน้าในสายอาชีพ	การคัดเลือกพนักงานเทศบาลให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น	๑. เพื่อส่งเสริมและสนับสนุนให้พนักงานเทศบาลมีความเจริญก้าวหน้าในอาชีพ ๒. เพื่อส่งเสริมและสนับสนุนให้พนักงานเทศบาลได้ดำรงตำแหน่งในสายงานผู้บริหารและเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งที่สูงขึ้น	๑. พนักงานเทศบาลได้รับการประเมินผลงานและได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น ๒.พนักงานเทศบาลได้รับการคัดเลือกหรือสอบคัดเลือกให้ดำรงตำแหน่งในสายงานผู้บริหาร	๓๐,๐๐๐.-	๑ ต.ค. ๖๗ – ๓๐ ก.ย.๖๘
๓. นโยบายการพัฒนาคุณภาพชีวิต	การกำหนดให้บุคลากรได้รับผลตอบแทนสิทธิประโยชน์และสวัสดิการต่าง ๆ เช่น ค่าเช่าบ้าน ค่าเช่าซื้อบ้าน ค่าเล่าเรียนบุตร ค่ารักษาพยาบาล เป็นต้น	เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตของพนักงานในองค์กร	จัดให้มีการพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดีบุคลากร ในด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ด้านความปลอดภัยในการทำงาน ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงาน	๐	๑ ต.ค. ๖๗ – ๓๐ ก.ย.๖๘