



## สารบัญ

หน้า

- ส่วนที่ ๑ ข้อมูลทั่วไปของเทศบาลตำบลมหาไชย  
การวิเคราะห์ปัจจัยภายใน และปัจจัยภายนอกองค์กร (SWOT)  
นโยบายด้านโครงสร้างการบริหาร  
นโยบายเกี่ยวกับผลผลิตหรือประสิทธิภาพของทรัพยากรบุคคล  
นโยบายด้านอัตรากำลังและการบริหารอัตรากำลัง  
นโยบายด้านสวัสดิการและความสัมพันธ์ในองค์กร  
นโยบายด้านการสร้างและพัฒนาระบบบริหารจัดการองค์ความรู้  
วัตถุประสงค์และเป้าหมายการพัฒนาบุคลากร
- ส่วนที่ ๒ แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗
- ส่วนที่ ๓ แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล (แผนงาน/โครงการที่รองรับ)

# คำนำ

ด้วยกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น ได้กำหนดตัวชี้วัดในการปฏิบัติราชการตามคำรับรองการปฏิบัติราชการ กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อสนับสนุนและพัฒนาข้าราชการให้สามารถปฏิบัติงานภายใต้หลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี และระบบบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และผลักดันให้ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรประสบความสำเร็จ

เทศบาลตำบลมหาไชย จึงได้จัดทำนโยบายและกลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรบุคคลของเทศบาลตำบลมหาไชย ตามแนวทาง “การพัฒนาสมรรถนะการบริหารทรัพยากรบุคคล” หรือ HR Scorecard โดยดำเนินการตามกรอบมาตรฐานความสำเร็จ ๕ ด้าน ได้แก่

๑. ความสอดคล้องเชิงกลยุทธ์
๒. ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล
๓. ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล
๔. การพัฒนาบุคลากรทุกระดับเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ
๕. การพัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีประสิทธิภาพเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง

\*\*\*\*\*

## ส่วนที่ ๑

### ข้อมูลทั่วไปของเทศบาลตำบลมหาไชย

#### ๒. ยุทธศาสตร์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

##### ๒.๑ วิสัยทัศน์ในการพัฒนาเทศบาลตำบลมหาไชย

“พัฒนาระบบโครงสร้างพื้นฐานที่มีมาตรฐาน สืบสานวัฒนธรรมประเพณีท้องถิ่น พัฒนาคุณภาพชีวิต

การศึกษา สุขอนามัย ใส่ใจทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม”

##### ๒.๒ ยุทธศาสตร์ ตำบลมหาไชย

**ยุทธศาสตร์การพัฒนาเทศบาลตำบลมหาไชย ประกอบด้วย ๕ ยุทธศาสตร์ คือ**

###### 1. ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน

###### เป้าหมาย

ตำบลมหาไชยเป็นเมืองน่าอยู่ มีสาธารณูปโภคขั้นพื้นฐานที่ดีได้มาตรฐานครอบคลุมทั่วถึง  
ทุกพื้นที่

###### ตัวชี้วัด

จำนวนสิ่งอำนวยความสะดวกด้านโครงสร้างพื้นฐานที่ได้รับการพัฒนาให้มีมาตรฐานและครอบคลุมทั่วถึงมากขึ้น

###### 2. ยุทธศาสตร์ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต

###### เป้าหมาย

ยกระดับคุณภาพชีวิตประชาชนให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น

###### ตัวชี้วัด

จำนวนประชาชนที่ได้รับการพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดีมากขึ้น

###### 3. ยุทธศาสตร์ด้านการจัดระเบียบชุมชนและรักษาความสงบเรียบร้อย

###### เป้าหมาย

สร้างชุมชนให้เข้มแข็งมีความสุขเป็นชุมชนที่น่าอยู่

###### ตัวชี้วัด

จำนวนหมู่บ้านที่มีความสงบเรียบร้อยน่าอยู่เป้าหมายร้อยละ ๑๐๐

###### 4. ยุทธศาสตร์ด้านศิลปะ วัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น

###### เป้าหมาย

ส่งเสริม สนับสนุน รักษา ประเพณี วัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่นให้คงอยู่สืบไป

###### ตัวชี้วัด

จำนวนกิจกรรมด้านศิลปวัฒนธรรม ประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่นที่ได้รับการสืบทอดเพิ่มมากขึ้น

###### 5. ยุทธศาสตร์ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

###### เป้าหมาย

อนุรักษ์ ฟื้นฟู ทรัพยากรธรรมชาติและดูแลสิ่งแวดล้อมภายในตำบลมหาไชย

###### ตัวชี้วัด

ชุมชนมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมมากขึ้น

## ๒.๕ ค่าเป้าหมาย

เทศบาลตำบลมหาไชย ได้กำหนดค่าเป้าหมายในแผนพัฒนาห้าปี พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๕

ดังนี้

ยุทธศาสตร์	เป้าหมาย
๑. ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน	ตำบลมหาไชยเป็นเมืองน่าอยู่ มีสาธารณูปโภคขั้นพื้นฐานที่ดีได้มาตรฐานครอบคลุมทั่วถึงทุกพื้นที่ ถนนคอนกรีต ถนนลูกรัง ร่องระบายน้ำ ฯลฯ เพิ่มขึ้น
๒. ยุทธศาสตร์ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต	ยกระดับคุณภาพชีวิตประชาชนให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น ประชาชนมีรายได้เพิ่มขึ้น จำนวนคนว่างงานลดลง การพัฒนาทางการศึกษาเป็นไปอย่างมีระบบและทั่วถึง
๓. ยุทธศาสตร์ด้านการจัดระเบียบชุมชนและรักษาความสงบเรียบร้อย	สร้างชุมชนให้เข้มแข็งมีความสุขเป็นชุมชนที่น่าอยู่ ประชาชนได้รับการบริการจากรัฐอย่างเท่าเทียม ปัญหาด้านยาเสพติดและอาชญากรรมลดลง
๔. ยุทธศาสตร์ด้านศิลปะ วัฒนธรรม จารีต ประเพณี และ ภูมิปัญญาท้องถิ่น	ส่งเสริม สนับสนุน รักษา ประเพณี วัฒนธรรม และ ภูมิปัญญาท้องถิ่นให้คงอยู่สืบไป อนุรักษ์ประเพณี วัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่นให้คงอยู่
๕. ยุทธศาสตร์ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	อนุรักษ์ ป่าไม้ ทรัพยากรธรรมชาติและดูแลสิ่งแวดล้อมภายในตำบลมหาไชย ให้คงอยู่

## ๒.๖ กลยุทธ์

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน

กลยุทธ์/แนวทางพัฒนา

- ๑.ด้านการคมนาคม
- ๒.ด้านสาธารณูปโภคและสาธารณูปการ
- ๓.ด้านการบริหารจัดการน้ำ

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ การส่งเสริมคุณภาพชีวิต

กลยุทธ์/แนวทางพัฒนา

- ๑.ด้านการส่งเสริมอาชีพ
- ๒.ด้านสวัสดิการสังคม
- ๓.ด้านการศึกษา
- ๔.ด้านการสาธารณสุข
- ๕.ด้านส่งเสริมและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

## ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ การจัดระเบียบชุมชนและรักษาความสงบเรียบร้อย

### กลยุทธ์/แนวทางพัฒนา

- ๑.ด้านการส่งเสริมประชาธิปไตย
- ๒.ด้านป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- ๓.ด้านรักษาความสงบเรียบร้อย

## ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔ ด้านศิลปะ วัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น

### กลยุทธ์/แนวทางพัฒนา

- ๑.ด้านการพัฒนาส่งเสริมอนุรักษ์ วัฒนธรรม จารีตประเพณี และการสืบทอดภูมิ

ปัญญาท้องถิ่น

## ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

### กลยุทธ์/แนวทางพัฒนา

- ๑.ด้านการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

### ๒.๗ จุดยืนทางยุทธศาสตร์

#### จุดยืนทางยุทธศาสตร์ (Positioning) ของเทศบาลตำบลมหาไชย

จากประเด็นความเชื่อมโยงยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ ๑๒ แผนพัฒนาภูมิภาคจังหวัด แผนพัฒนาจังหวัด จะเห็นได้ว่ามีความเชื่อมโยงกันอย่างชัดเจนในการนำมาเป็นแนวทางกำหนดประเด็นยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งการกำหนดประเด็นยุทธศาสตร์การพัฒนาที่ชัดเจนจะเป็นการเตรียมการพัฒนา เป็นการนำภูมิคุ้มกันที่มีอยู่ พร้อมทั้งเร่งสร้างภูมิคุ้มกันในท้องถิ่นให้เข้มแข็งขึ้น เพื่อเตรียมความพร้อมของชุมชนให้สามารถปรับตัวรองรับผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงได้อย่างเหมาะสม โดยให้ความสำคัญกับการพัฒนาคน สังคมเศรษฐกิจภายในชุมชนให้มีคุณภาพ ใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ภายในชุมชนอย่างคุ้มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุด บนพื้นฐานการผลิตและการบริโภคที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาเพื่อประโยชน์สุขที่ยั่งยืนของชุมชนตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง เทศบาลตำบลมหาไชย จึงได้กำหนดจุดยืนทางยุทธศาสตร์ (Positioning) ของตำบลคือ เป็นตำบลน่าอยู่ สาธารณูปโภคขั้นพื้นฐานครอบคลุมทุกพื้นที่ มีภูมิคุ้มกันทางสังคมเพื่อให้ชุมชนมีรากฐานที่เข้มแข็งประกอบไปด้วย ๕ ยุทธศาสตร์การพัฒนาเทศบาลตำบลมหาไชย ดังนี้

ยุทธศาสตร์การพัฒนาเทศบาลตำบลมหาไชย ประกอบด้วย ๕ ยุทธศาสตร์ คือ

1. ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน
  - ถนนคอนกรีต ถนนลูกรัง ร่องระบายน้ำ ฯลฯ เพิ่มขึ้น
2. ยุทธศาสตร์ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต
  - ส่งเสริมให้ประชาชนมีรายได้เพิ่มขึ้น จำนวนคนว่างงานลดลง
3. ยุทธศาสตร์ด้านการจัดระเบียบชุมชนและรักษาความสงบเรียบร้อย
  - ให้ประชาชนได้รับการบริการจากรัฐอย่างเท่าเทียม การพัฒนาด้านการศึกษาเป็นไปอย่างมีระบบ
  - และทั่วถึง ปัญหาด้านยาเสพติดและอาชญากรรมลดลง

#### ๔. ยุทธศาสตร์ด้านศิลปะ วัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น

- ส่งเสริม สนับสนุน อนุรักษ์ประเพณี วัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่นให้คงอยู่สืบไป

#### ๕. ยุทธศาสตร์ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- อนุรักษ์ ปั่นฟู ทรัพยากรธรรมชาติและดูแลสิ่งแวดล้อมภายในตำบลมหาไชย ให้คงอยู่

#### ๒.๘ ความเชื่อมโยงของยุทธศาสตร์ในภาพรวม

ความเชื่อมโยงยุทธศาสตร์การพัฒนาของเทศบาลตำบลมหาไชย ทั้ง ๕ ยุทธศาสตร์ มีความเชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ แผนพัฒนากลุ่มจังหวัด แผนพัฒนาจังหวัดกาฬสินธุ์ จะเห็นได้ว่ายุทธศาสตร์ของเทศบาลตำบลมหาไชย จำนวน ๕ ยุทธศาสตร์ได้ตอบสนองวิสัยทัศน์ คือ “พัฒนาระบบโครงสร้างพื้นฐานที่มีมาตรฐาน สืบสานวัฒนธรรม ประเพณีท้องถิ่น พัฒนาคุณภาพชีวิต การศึกษา สุขอนามัย ใส่ใจทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม” ซึ่งมีความเชื่อมโยงพันธกิจ หรือภารกิจ สิ่งที่ต้องทำตามอำนาจหน้าที่ของ อปท. ซึ่งนำไปสู่การบรรลุวิสัยทัศน์ของเทศบาลตำบลมหาไชยได้ โดยทางเทศบาลตำบลมหาไชย มีเป้าประสงค์ ในการพัฒนาด้านต่างๆ ให้แก่ประชาชนในพื้นที่ ให้สอดคล้องกับบริบทของชุมชนในพื้นที่ อาทิเช่น มีการพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐานให้ได้มาตรฐานและทั่วถึงเพื่อให้ประชาชนได้รับความสะดวกสบายในความเป็นอยู่และการประกอบอาชีพต่างๆ เพื่อเพิ่มรายได้ของประชาชนในพื้นที่ เป็นการส่งเสริมคุณภาพชีวิตให้กับพี่น้องประชาชนให้มีความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น การจัดระเบียบชุมชนให้มีความสงบเรียบร้อย ให้ชุมชนปลอดภัยเสพติดมีความปลอดภัยทั้งในชีวิตและทรัพย์สิน รักษาศิลปะ วัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่นที่ดั้งเดิมให้คงอยู่ตลอดไป รวมถึงการบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม เทศบาลตำบลมหาไชยจึงได้กำหนดแนวทางการพัฒนาด้านต่างๆ ทั้งนี้เพื่อเป็นแนวทางแก้ไขปัญหามาตอบสนองความต้องการของประชาชนและเพื่อให้เกิดการพัฒนาอย่างยั่งยืน ส่งผลต่อการพัฒนาตามยุทธศาสตร์ด้านต่างๆขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอ จังหวัด และในระดับประเทศทั้งในปัจจุบันและในอนาคตอย่างยั่งยืนต่อไป

### ๓. การวิเคราะห์เพื่อพัฒนาท้องถิ่น (SWOT)

#### ๓.๑ การวิเคราะห์กรอบการจัดทำยุทธศาสตร์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

แนวทางการพัฒนา	จุดแข็ง/โอกาส	จุดอ่อน/อุปสรรค
ด้านโครงสร้างพื้นฐาน	<p><b>จุดแข็ง</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-มีโครงข่ายการคมนาคมที่สามารถติดต่อได้ตลอดทั้งพื้นที่ท้องถิ่น อำเภอและจังหวัด</li> </ul> <p><b>โอกาส</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-รัฐบาลอุดหนุนงบประมาณเงินอุดหนุนเฉพาะกิจมาให้ท้องถิ่นนำไปพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานได้มากขึ้น</li> </ul>	<p><b>จุดอ่อน</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐานเป็นไปอย่างล่าช้าเพราะมีงบประมาณจำกัดในการนำไปพัฒนา</li> <li>-ขาดแคลนแหล่งน้ำขนาดใหญ่สำหรับนำไปผลิตน้ำประปา และเพื่อการเกษตร</li> </ul> <p><b>อุปสรรค</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-สภาพภูมิอากาศของโลกที่เปลี่ยนแปลง การเกิดภัยธรรมชาติที่รุนแรงมากขึ้นเกิดภัยแล้งรุนแรง ทำให้ขาดแคลนน้ำอุปโภคบริโภคในช่วงฤดูแล้ง</li> </ul>
ด้านเศรษฐกิจ	<p><b>จุดแข็ง</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-มีภูมิประเทศ ภูมิอากาศและสภาวะแวดล้อมที่เหมาะสมแก่การทำการเกษตร</li> <li>-มีสินค้าเศรษฐกิจที่สำคัญของประเทศ เช่น ข้าว อ้อย มันสำปะหลัง ยางพารา ฯลฯ</li> </ul> <p><b>โอกาส</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-จังหวัดมีนโยบายส่งเสริมผลิตภัณฑ์ชุมชนทำให้สามารถเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันได้มากขึ้น</li> </ul>	<p><b>จุดอ่อน</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-ขาดการรวมกลุ่มที่เข้มแข็งเพื่อร่วมกันเป็นกลุ่มผู้ผลิต</li> <li>-ปัญหาหนี้สินของเกษตรกร</li> </ul> <p><b>อุปสรรค</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-สภาวะการณ์ทางเศรษฐกิจในระดับประเทศ ส่งผลต่อการพัฒนาท้องถิ่น</li> </ul>
ด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	<p><b>จุดแข็ง</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-มีวัฒนธรรม ประเพณีท้องถิ่น</li> <li>-มีสถานศึกษาในระดับประถม มัธยมที่มีความพร้อมในการจัดการศึกษา</li> <li>-มีวัดและที่พักสงฆ์จำนวนมากเพื่อดำเนินกิจกรรมทางศาสนา</li> </ul> <p><b>โอกาส</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-พรบ.กระจายอำนาจแก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ให้อำนาจท้องถิ่นมีอำนาจหน้าที่จัดการศึกษา</li> </ul>	<p><b>จุดอ่อน</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-ค่านิยมการยึดติดกับวัตถุนิยมแพร่กระจายเพิ่มมากขึ้น</li> <li>-ค่านิยมในวัฒนธรรมต่างประเทศแพร่ระบาดในกลุ่มคนรุ่นใหม่</li> </ul> <p><b>อุปสรรค</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-สื่อต่างๆมีอิทธิพลทำให้ค่านิยมวัฒนธรรมต่างประเทศรุนแรง ทำลายวิถีชีวิตและวัฒนธรรมดั้งเดิมของชุมชน</li> </ul>

แนวทางการพัฒนา	จุดแข็ง/โอกาส	จุดอ่อน/อุปสรรค
ด้านสาธารณสุข	<p><b>จุดแข็ง</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-มีโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลและอาสาสมัครสาธารณสุข (อสม.) ที่สามารถให้บริการด้านสาธารณสุขแก่ประชาชนได้ในระดับหนึ่ง</li> <li>-มีหน่วยกู้ชีพกู้ภัยของเทศบาลที่มีศักยภาพในการให้บริการประชาชน</li> </ul> <p><b>โอกาส</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-ประชาชนสามารถเข้าถึงบริการด้านสาธารณสุขได้สะดวกและง่ายขึ้น</li> </ul>	<p><b>จุดอ่อน</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-การแพร่ระบาดของโรคติดต่อ เช่น ไข้เลือดออกและโรคเรื้อรังเช่น เบาหวาน ความดันโลหิต สร้างปัญหาด้านสุขภาพแก่คนในพื้นที่</li> </ul>
ด้านสังคม	<p><b>จุดแข็ง</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-มีกลุ่มองค์กรชุมชน เช่น อสม กลุ่มสตรี อบพร. ฯลฯ</li> </ul> <p><b>โอกาส</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-พรบ.กระจายอำนาจองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ให้อำนาจหน้าที่ท้องถิ่นในการจัดการบริการสาธารณะทางด้านสวัสดิการสังคมและพัฒนาชุมชน กว้างขวางมากขึ้น</li> </ul>	<p><b>จุดอ่อน</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-การแพร่ระบาดของยาเสพติดในหมู่บ้าน</li> <li>-กลุ่มองค์กรต่างๆไม่เข้มแข็งเท่าที่ควร</li> </ul>
ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	<p><b>จุดแข็ง</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-มีทรัพยากรธรรมชาติหลากหลายเพราะพื้นที่ส่วนใหญ่ของตำบลอยู่ในเขตอุทยานแห่งชาติ</li> <li>-พื้นที่ไม่ใช่เขตอุตสาหกรรมสภาพแวดล้อมส่วนใหญ่จึงไม่เสื่อมโทรม</li> </ul> <p><b>โอกาส</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-ภาครัฐมีแนวนโยบายให้ความสำคัญกับการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและการป้องกันแก้ไขปัญหาสิ่งแวดล้อม</li> </ul>	<p><b>จุดอ่อน</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-ประชาชนบางส่วนยังขาดจิตสำนึกในการรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม</li> </ul>

### ๓.๒ การประเมินสถานการณ์สภาพแวดล้อมภายนอกที่เกี่ยวข้อง

จากความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี ด้านเครื่องจักรกลการผลิตต่างๆ แหล่งเรียนรู้

อินเทอร์เน็ต

การสื่อสารต่างๆ มีผลทำให้พฤติกรรมและความเป็นอยู่ของคนในชุมชนเปลี่ยนแปลงไป ไม่ว่าจะเป็นทางด้าน

เศรษฐกิจ สังคม ความเป็นอยู่ของคนในตำบลมหาไชยเปลี่ยนแปลงสู่ยุคสังคมบริโภคนิยมมากขึ้น ความนิยมใน

สิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ เช่นรถยนต์ โทรศัพท์มือถือ ฯลฯ ที่มากขึ้น ส่งผลให้ความต้องการสิ่งอำนวยความสะดวก

ด้านโครงสร้างพื้นฐานที่จะมารองรับสิ่งเหล่านั้น เช่น ถนนคอนกรีต ไฟฟ้า น้ำประปา ระบายน้ำ ฯลฯ

มากขึ้น ซึ่งก็คือภาระที่เทศบาลจะต้องจัดหางบประมาณเพิ่มขึ้นเพื่อมาดำเนินการในสิ่งเหล่านี้ และผลกระทบที่

ตามมาคือ ปัญหาสังคม พฤติกรรมของคนในสังคม เด็ก เยาวชน ในชุมชนเปลี่ยนแปลงไปในทางลบ การอพยพ

แรงงาน ปัญหาสิ่งแวดล้อม ขยะมีพิษจากของเสียด้านเทคโนโลยีซึ่งเป็นขยะอันตรายเพิ่มมากขึ้น สิ่งเหล่านี้ล้วน

เป็นภาระด้านงบประมาณของเทศบาลที่ต้องเพิ่มขึ้น และจากที่การเมืองของประเทศไม่มั่นคงเปลี่ยนแปลง

ผู้บริหารประเทศบ่อยๆ ทำให้มีการเปลี่ยนแปลงกฎหมาย พระราชบัญญัติ กฎ ระเบียบต่างๆที่เกี่ยวข้องกับ

ท้องถิ่นบ่อยมากส่งผลให้การพัฒนาของท้องถิ่นไม่ต่อเนื่อง ซึ่งท้องถิ่นจะต้องปรับตัวเองให้ทันกับภาวะการณ์การ

เปลี่ยนแปลงที่ไม่เคยหยุดนิ่งนี้ ท้องถิ่นจะต้องก้าวไปให้ทันความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นนี้ให้ได้เพื่อพัฒนาตัวเอง

ให้ทันกับปัญหาที่จะเกิดขึ้นพร้อมกับการเปลี่ยนแปลงต่างๆเหล่านี้ให้ได้

# นโยบายและกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของเทศบาลตำบลมหาชัย

เทศบาลตำบลมหาชัย ถือว่าทรัพยากรบุคคลเป็นปัจจัยที่สำคัญและมีคุณค่ายิ่ง ในการขับเคลื่อน การดำเนินงานขององค์กร จึงกำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลขึ้น สำหรับใช้เป็นกรอบและ แนวทางในการจัดทำแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการใช้ทรัพยากรบุคคลให้การ บริหารงานบุคคลเกิดความเป็นธรรม ตรวจสอบได้ ส่งเสริมบุคลากร ให้มีศักยภาพ จึงได้กำหนดนโยบายและกลยุทธ์ด้านการบริหารงานบุคคล ดังนี้

## ๑. นโยบายด้านโครงสร้างการบริหาร

การจัดแบ่งส่วนราชการและหน้าที่ความรับผิดชอบของเทศบาลตำบลมหาชัย

เทศบาลตำบลมหาชัย เป็นหน่วยงานขนาดเล็ก มีการแบ่งโครงสร้างส่วนราชการออกเป็น ๓ ส่วน ประกอบด้วย สำนักปลัด กองคลัง กองช่าง มีหน้าที่รับผิดชอบดังนี้

### สำนักปลัด

มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับราชการทั่วไป เทศบาลตำบลมหาชัย และราชการที่มีได้ กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกองหรือส่วนราชการใดเทศบาลตำบลมหาชัย โดยเฉพาะรวมทั้งกำกับและเร่งรัด การปฏิบัติราชการของส่วนราชการในเทศบาลตำบลมหาชัยให้เป็นไปตามนโยบายแนวทางและแผนปฏิบัติ ราชการของ สำนักปลัด ประกอบด้วย ๘ งาน ดังนี้

- ๑) งานการเจ้าหน้าที่
- ๒) งานวิเคราะห์นโยบายและแผน
- ๓) งานบริหารงานทั่วไป
- ๔) งานบริหารงานสาธารณสุข
- ๕) งานเกษตร
- ๖) งานบริหารงานการศึกษา
- ๗) งานพัฒนาชุมชน
- ๘) งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

### กองคลัง

ทำหน้าที่เกี่ยวกับการเงิน การเบิกจ่ายเงิน การฝากเงิน การเก็บรักษาเงิน การตรวจเงิน การหักภาษีเงินได้และการนำส่งภาษี งานเกี่ยวกับการตัดโอนเงินเดือน การรายงานเงินคงเหลือประจำวัน งานขออนุมัติเปิดตัดปี การขยายเวลาเบิกจ่าย การจัดทำงบแสดงฐานะการเงิน งบทรัพย์สิน หนี้สิน งบ โครงการ เงินสะสม การจัดทำบัญชีทุกประเภท การจัดสรรเงินต่างๆ งานรายได้และรายจ่ายต่างๆ การ ควบคุม การเบิกจ่ายเงินงานแผนที่ภาษี งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย ประกอบด้วย ๓ งาน ดังนี้

- ๑) งานการเงินและบัญชี
- ๒) งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ
- ๓) งานจัดเก็บรายได้

## กองช่าง

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการสำรวจ ออกแบบ การจัดทำข้อมูล การจัดเก็บ และทดสอบคุณภาพวัสดุ งานออกแบบและเขียนแบบ การตรวจสอบการก่อสร้างอาคารตามระเบียบกฎหมาย งานแผนที่งานก่อสร้างและซ่อมบำรุง การควบคุมก่อสร้าง งานด้านไฟฟ้า งานสาธารณูปโภค งานด้านวิศวกรรมเครื่องจักรกล การรวบรวมประวัติติดตาม ควบคุมการปฏิบัติงานเครื่องจักรกล การบำรุงรักษาเครื่องจักรกลและยานพาหนะ และงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย ประกอบด้วย ๕ งานดังนี้

- ๑) งานแบบแผนและก่อสร้าง
- ๒) งานสาธารณูปโภค
- ๓) งานสำรวจและออกแบบ งานควบคุมอาคาร งานผังเมือง
- ๔) งานไฟฟ้า
- ๕) งานธุรการ

## หน่วยตรวจสอบภายใน

มีหน้าที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงานจัดทำแผนการตรวจสอบภายในประจำปี งานการตรวจสอบความถูกต้องและเชื่อถือได้ของเอกสารการเงิน การบัญชี เอกสารการรับจ่ายเงินทุกประเภท ตรวจสอบการเก็บรักษาหลักฐานการเงิน การบัญชี งานตรวจสอบการสรรหาพัสดุและทรัพย์สิน การเก็บรักษาพัสดุและทรัพย์สิน งานตรวจสอบการทำประโยชน์จากทรัพย์สินของเทศบาล งานตรวจสอบติดตามและการประเมินผลการดำเนินงานตามแผนงานโครงการให้เป็นไปตามนโยบายแบ่งส่วนราชการภายในออกเป็น ๑ งานคือ

- ๑) งานตรวจสอบภายใน

## เป้าประสงค์

มอบอำนาจในการตัดสินใจไปสู่ผู้บริหารระดับต้น เพื่อให้มีความสะดวกรวดเร็วในการบริหารงาน การบริหารประชาชน ลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน และให้มีการจัดทำแผนปฏิบัติงานประจำปีตามภาระหน้าที่ของงาน เพื่อให้เป็นไปตามแผนงาน และเป็นไปตามนโยบายขององค์กรที่วางไว้

## กลยุทธ์

- ๑) กระจายอำนาจไปสู่ผู้บริหารระดับหัวหน้างาน ซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชาในระดับต้น
- ๒) มีการกำหนดแผนกลยุทธ์เพื่อเป็นแนวทางในการบริหารงานให้เป็นไปตามแผนงาน และทิศทางที่วางไว้
- ๓) มีการจัดทำแผนปฏิบัติงานประจำปีตามภาระหน้าที่ความรับผิดชอบที่กำหนดไว้
- ๔) มีการบริหารจัดการมุ่งสู่เป้าหมายด้วยความมุ่งมั่น รวดเร็ว ถูกต้อง และมีประสิทธิภาพให้มีความคุ้มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุด
- ๕) มีการติดตามประเมินผลด้วยการประชุมเพื่อติดตามงาน รับทราบปัญหาอุปสรรค

## **๒. นโยบายเกี่ยวกับผลผลิตหรือประสิทธิภาพของทรัพยากรบุคคล**

### **เป้าประสงค์**

ส่งเสริมให้มีการพัฒนาอย่างเป็นระบบ ทัวถึง และต่อเนื่องโดยการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ศักยภาพ และทักษะการทำงานที่เหมาะสมสอดคล้องกับสถานการณ์ วิสัยทัศน์ และ ยุทธศาสตร์ขององค์กร เพื่อให้การขับเคลื่อนการดำเนินงานตามพันธกิจขององค์กรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายรวมทั้งส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมให้กับบุคลากรในองค์กร

### **กลยุทธ์**

๑) จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี และภารกิจอำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลมหาไชยพัฒนาศักยภาพผู้บริหาร และเพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงานให้กับ ผู้ปฏิบัติงานในทุกระดับชั้นตามสายงานและตำแหน่งงานอย่างต่อเนื่อง

๒) ส่งเสริมให้บุคลากรยึดมั่นในวัฒนธรรมองค์กร ปฏิบัติตามหลักคุณธรรม จริยธรรม เสียสละ และอุทิศตนเพื่อองค์กร

๓) ปรับปรุงระบบการประเมินประสิทธิภาพประสิทธิผลการปฏิบัติราชการด้วยความเป็นธรรมและเป็นที่ยอมรับของบุคลากรในหน่วยงาน

๔) นำหลักสมรรถนะมาใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ทั้งด้านการสรรหา การเลื่อนขั้นเงินเดือนและการปรับตำแหน่ง การประเมินผลการปฏิบัติงาน การวางแผนการพัฒนาบุคลากร และการบริหารผลตอบแทน

## **๓. นโยบายด้านอัตรากำลังและบริหารอัตรากำลัง**

**สำนักปลัด** มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับราชการทั่วไป เทศบาลตำบลมหาไชยและ ราชการที่มีได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกองหรือส่วนราชการใด เทศบาลตำบลมหาไชยโดยเฉพาะรวมทั้งกำกับ และเร่งรัดการปฏิบัติราชการของส่วนราชการใน เทศบาลตำบลมหาไชยให้เป็นไปตามนโยบายแนวทางและ แผนปฏิบัติราชการ เทศบาลตำบลมหาไชย ประกอบด้วย ๘ งาน ดังนี้ และมีการกำหนดอัตราตำแหน่ง ตามกรอบอัตรากำลังเดิม ดังนี้

กำหนดตำแหน่ง หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) จำนวน ๑ อัตรา

### ๑) งานการเจ้าหน้าที่

- นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ ๑ อัตรา

### ๒) งานวิเคราะห์นโยบายและแผน

- นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ ๑ อัตรา

### ๓) งานบริหารงานทั่วไป

- นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ ๑ อัตรา

- เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน ๑ อัตรา

- ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป ๑ อัตรา

- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (ภารกิจ) ๑ อัตรา

- พนักงานขับรถยนต์ส่วนกลาง (ภารกิจ) ๑ อัตรา

- คนสวน (พนักงานจ้างทั่วไป) ๑ อัตรา
- พนักงานขับรถดับเพลิง (ภารกิจ) ๑ อัตรา
- คนงาน (ภารกิจ) ๑ อัตรา
- คนงาน (พนักงานจ้างทั่วไป) ๒ อัตรา
- ๔) งานบริหารงานสาธารณสุข
  - ผู้ช่วยเจ้าพนักงานสาธารณสุข ๑ อัตรา
- ๕) งานเกษตร
  - นักวิชาการเกษตรชำนาญการ ๑ อัตรา
- ๖) งานบริหารงานการศึกษา
  - นักวิชาการศึกษาชำนาญการ ๑ อัตรา
  - ครู คศ.๓ ๒ อัตรา
  - ครู คศ.๒ ๓ อัตรา
  - ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) ๔ อัตรา
- ๗) งานพัฒนาชุมชน
  - นักพัฒนาชุมชน ปก./ชก. ๒ อัตรา
- ๘) งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
  - ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑ อัตรา

#### กองคลัง

ทำหน้าที่เกี่ยวกับการเงิน การเบิกจ่ายเงิน การฝากเงิน การเก็บรักษาเงิน การตรวจเงิน การหักภาษีเงินได้และการนำส่งภาษี งานเกี่ยวกับการตัดโอนเงินเดือน การรายงานเงินคงเหลือประจำวัน งานขออนุมัติเบิกตัดปี การขยายเวลาเบิกจ่าย การจัดทำงบแสดงฐานะการเงิน งบทรัพย์สิน หนี้สิน งบโครงการ เงินสะสม การจัดทำบัญชีทุกประเภท การจัดสรรเงินต่างๆ งานรายได้และรายจ่ายต่างๆ การควบคุม การเบิกจ่ายเงินงานแผนที่ภาษี งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย ประกอบด้วย ๓ งาน ดังนี้

กำหนดตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น) จำนวน ๑ อัตรา

- ๑) งานการเงินและบัญชี
  - นักวิชาการเงินและบัญชี ปก./ชก. ๑ อัตรา
  - ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ๑ อัตรา
  - ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการคลัง ๑ อัตรา
- ๒) งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ
  - นักวิชาการพัสดุชำนาญการ ๑ อัตรา
  - ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ ๑ อัตรา
- ๓) งานจัดเก็บรายได้
  - นักวิชาการจัดเก็บรายได้ชำนาญการ ๑ อัตรา
  - ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ๑ อัตรา
  - ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (กองคลัง) ๑ อัตรา

- กองช่าง

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการสำรวจ ออกแบบ การจัดทำข้อมูล การจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ งานออกแบบและเขียนแบบ การตรวจสอบการก่อสร้างอาคารตามระเบียบกฎหมาย งานแผนที่งานก่อสร้างและซ่อมบำรุง การควบคุมก่อสร้าง งานด้านไฟฟ้า งานสาธารณูปโภค งานด้านวิศวกรรมเครื่องจักรกล การรวบรวมประวัติติดตาม ควบคุมการปฏิบัติงานเครื่องจักรกล การบำรุงรักษาเครื่องจักรกลและยานพาหนะ และงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย ประกอบด้วย ๕ งานดังนี้

กำหนดตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น) จำนวน ๑ อัตรา

๖) งานแบบแผนและก่อสร้าง

- นายช่างโยธาชำนาญงาน ๑ อัตรา

๗) งานสาธารณูปโภค

- คนงาน (พนักงานจ้างทั่วไป) ๑ อัตรา

๘) งานสำรวจและออกแบบ งานควบคุมอาคาร งานผังเมือง

- ผู้ช่วยนายช่างสำรวจ (พนักงานจ้างภารกิจ) ๑ อัตรา

๙) งานไฟฟ้า

- ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า (พนักงานจ้างตามภารกิจ) ๑ อัตรา

- พนักงานขับรถกระเช้า (พนักงานจ้างตามภารกิจ) ๑ อัตรา

๑๐) งานธุรการ

- เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน ๑ อัตรา

- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (พนักงานจ้างตามภารกิจ) ๑ อัตรา

**๔. นโยบายด้านสวัสดิการและความสัมพันธ์ในองค์กร**

**เป้าประสงค์**

ส่งเสริมความมั่นคง ขวัญกำลังใจ คุณภาพชีวิตที่ดี ความผาสุกและพึงพอใจให้ ผู้ปฏิบัติงาน เพื่อรักษาคนดี คนเก่งไว้กับองค์กร โดยการส่งเสริมความก้าวหน้าของผู้ปฏิบัติงานที่มีผลงาน และสมรรถนะในทุกโอกาส สร้างช่องทางการสื่อสาร ให้สิ่งจูงใจ ผลประโยชน์ตอบแทนพิเศษ จังหวัด สวัสดิการ ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสิ่งแวดล้อมในการทำงาน ตามความจำเป็นและเหมาะสม เป็นไปตามกฎหมายกำหนดและสนับสนุนการดำเนินกิจกรรมเพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บริหารและ พนักงานทุกระดับ

**กลยุทธ์**

๑. ปรับปรุงระบบแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

๒. ปรับปรุงสภาพความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

๓. ยกย่องพนักงานที่เป็นคนเก่ง คนดี และทำคุณประโยชน์ในองค์กร

๔. ปรับปรุงระบบสวัสดิการ ผลตอบแทนพิเศษ

๕. ปรับปรุงช่องทางการสื่อสารด้านการบริหารงานบุคคล

## ๕. นโยบายด้านการสร้างและพัฒนาระบบการบริหารจัดการองค์ความรู้

### เป้าประสงค์

การส่งเสริมให้มีการพัฒนาระบบการจัดการความรู้อย่างเป็นระบบ เพื่อที่จะนำมาใช้ หรือ ถ่ายทอดกันได้ภายในองค์กร อันจะเกิดประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน ความรู้ที่ได้รับการจัดการอย่างเป็นระบบ นี้จะคงอยู่เป็นความรู้ขององค์กรต่อไป

### กลยุทธ์

๑. สร้างความรู้และความเข้าใจให้กับบุคลากรเกี่ยวกับกระบวนการและคุณค่าของการจัดการความรู้

๒. ส่งเสริมและสนับสนุนวัฒนธรรมขององค์กรที่เอื้อต่อการแบ่งปันและถ่ายทอดความรู้ระหว่างบุคลากรอย่างต่อเนื่อง

๓. ส่งเสริมให้มีการพัฒนาระบบจัดการความรู้ เพื่อให้บุคลากรสามารถเข้าถึงองค์ความรู้ต่างๆ ขององค์กรและเกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

## วัตถุประสงค์และเป้าหมายการพัฒนาบุคลากร

### ๑. วัตถุประสงค์การพัฒนา

๑. เพื่อเป็นการพัฒนาและเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทศนคติที่ดี คุณธรรม จริยธรรมของบุคลากร เทศบาลตำบลมหาไชยในการปฏิบัติงานราชการและบริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๒. เพื่อใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลมหาไชย

๓. เพื่อเป็นแนวทางให้ผู้บริหารใช้เป็นเครื่องมือในการดำเนินงานพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลมหาไชย

### ๒. เป้าหมายการพัฒนา

#### เป้าหมายเชิงปริมาณ

บุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลมหาไชยอันประกอบด้วย ผู้บริหาร สมาชิกสภา พนักงานครู ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างทุกคนได้รับการพัฒนา เพิ่มพูนความรู้ความสามารถ ทักษะ คุณธรรม และจริยธรรมในการปฏิบัติงานอย่างน้อยด้านละ ๑ ครั้งต่อคนต่อปี

#### เป้าหมายเชิงคุณภาพ

บุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลมหาไชยทุกคนที่ได้รับการพัฒนา การเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ คุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน สามารถนำความรู้ที่ได้รับมาใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงาน เพื่อบริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตามแนวทางการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

การศึกษาวิเคราะห์ถึงความจำเป็นที่จะต้องพัฒนาตำแหน่งต่างๆ ทั้งในด้านตัวบุคคลและตามตำแหน่งที่ได้กำหนดไว้ในส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ตลอดจนความจำเป็นในการพัฒนา ด้านความรู้ความสามารถทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้ (Knowledge) และทักษะ (Skill) เฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหารและด้านคุณธรรมจริยธรรม

ดังนั้น ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่พัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ  
ทัศนคติที่ดีตลอดจน คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพ  
ซึ่งการพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชานั้น ต้องทำการพัฒนาในเรื่องที่จำเป็น ๕ ด้าน ดังต่อไปนี้

๑. ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน  
โดยทั่วไป เช่น ระเบียบ กฎหมาย นโยบายสำคัญของรัฐบาล สถานที่ โครงสร้างของงาน นโยบายต่างๆ  
 เป็นต้น

๒. ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ได้แก่ ความรู้  
ความสามารถในการปฏิบัติงานของตำแหน่งหนึ่งตำแหน่งใดโดยเฉพาะ เช่น งานฝึกอบรม งานพิมพ์ดีด งาน  
ด้านช่าง เป็นต้น

๓. ด้านการบริหาร ได้แก่ รายละเอียดเกี่ยวกับการบริหารงานและการบริการ  
ประชาชน เช่น ในเรื่องการวางแผน การมอบหมายงาน การจูงใจ การประสานงาน เป็นต้น

๔. ด้านคุณสมบัติส่วนตัว ได้แก่ การช่วยสร้างเสริมบุคลิกลักษณะที่ดี ที่สามารถ  
ปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่น ได้อย่างมีประสิทธิภาพ เช่น มนุษย์สัมพันธ์ในการทำงาน การสื่อสารและการสื่อ  
ความหมาย การเสริมสร้างสุขภาพอนามัย เป็นต้น

๕. ด้านศีลธรรม คุณธรรมและจริยธรรม ได้แก่ การพัฒนาคุณธรรมและ  
จริยธรรมธรรมในการปฏิบัติงาน เช่น จริยธรรมในการปฏิบัติงาน การพัฒนาคุณภาพชีวิต เพื่อประสิทธิภาพ  
ในการปฏิบัติงานและความสุขในการทำงาน

## ส่วนที่ ๒

### แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

\*\*\*\*\*

#### วิสัยทัศน์

“บุคลากร เทศบาลตำบลมหาไชย มีความเป็นมืออาชีพในการให้บริการประชาชน”

#### พันธกิจ

๑. พัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะ ทักษะ ความรู้ความสามารถและความเชี่ยวชาญในงาน
๒. ส่งเสริมการเรียนรู้อย่างยั่งยืน เน้นการพัฒนาตนเองและเสริมสร้างองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการ  
เรียนรู้
๓. เสริมสร้างค่านิยมวัฒนธรรมองค์กรและพฤติกรรมที่พึงประสงค์

## นโยบายด้านการบริหารงานบุคคล

๑. การสร้างการตระหนักรู้ถึงคุณธรรม จริยธรรม ในการเรียนรู้และพัฒนาตนเองสู่ความเป็นเลิศ
๒. การพัฒนาสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน
๓. พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี
๔. พัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้
๕. การพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ
๖. การส่งเสริมคุณภาพชีวิตข้าราชการ
๗. การสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง บุคลากรให้เหมาะสมกับหลักสมรรถนะ
๘. การพัฒนาระบบฐานข้อมูลสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
๙. การพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านเศรษฐกิจฐานรากและการจัดการสิ่งแวดล้อม อย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง
๑๐. การสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ
๑๑. การวางแผนอัตรากำลังและปรับอัตรากำลังให้เหมาะสมกับภารกิจ
๑๒. การพัฒนาระบบสร้างแรงจูงใจเพื่อรักษาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพสูงไว้
๑๓. กำหนดระเบียบ หลักเกณฑ์ วิธีปฏิบัติแนวทางในการดำเนินงานให้ชัดเจน
๑๔. บูรณาการแผนงาน/โครงการ และระบบการทำงานขององค์กรโดยเน้นการทำงานเป็นทีม

เทศบาลตำบลมหาไชย ได้จัดทำกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลตามกรอบมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard) ที่สำนักงาน ก.พ. กำหนดไว้ ซึ่งกรอบมาตรฐานประกอบด้วย

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

**มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์** หมายถึง การที่ส่วนราชการมีแนวทางและวิธีการบริหารทรัพยากรบุคคลดังต่อไปนี้

(ก) ส่วนราชการมีนโยบาย แผนงานและมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลซึ่งมีความสอดคล้องและสนับสนุนให้ส่วนราชการบรรลุพันธกิจ เป้าหมาย และวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

(ข) ส่วนราชการมีการวางแผนและบริหารกำลังคนทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ กล่าวคือ “กำลังคนมีขนาดและสมรรถนะ” ที่เหมาะสมสอดคล้องกับการบรรลุภารกิจและความจำเป็นของส่วนราชการ ทั้งในปัจจุบันและอนาคต มีการวิเคราะห์สภาพกำลัง (Workforce Analysis) สามารถระบุช่องว่างด้านความต้องการกำลังคนและมีแผนเพื่อลดช่องว่างดังกล่าว

(ค) ส่วนราชการมีนโยบาย แผนงาน โครงการและมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อดึงดูดให้ได้มา พัฒนาและรักษาไว้ซึ่งกลุ่มข้าราชการ และผู้ปฏิบัติงานที่มีทักษะหรือสมรรถนะสูง ซึ่งจำเป็นต่อความคงอยู่และขีดความสามารถในการแข่งขันของส่วนราชการ (Talent Management)

(ง) ส่วนราชการมีแผนการสร้างและแผนการพัฒนาผู้บริหารทุกระดับ รวมทั้งมีแผนสร้างความต่อเนื่องในการบริหารราชการ นอกจากนี้ยังรวมถึงการที่ผู้นำปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีและสร้างแรงบันดาลใจให้กับข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานและพฤติกรรมในการทำงาน

### **มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Operational Efficiency)**

หมายถึง กิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ (HR Transactional Activities) มีลักษณะดังต่อไปนี้

(ก) กิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ เช่น การสรรหาคัดเลือก การบรรจุแต่งตั้ง การพัฒนาการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง การโยกย้าย และกิจกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลอื่น ๆ มีความถูกต้องและทันเวลา (Accuracy and Timeliness)

(ข) ส่วนราชการมีระบบฐานข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีความถูกต้องเที่ยงตรง ทันสมัย และนำมาใช้ประกอบการตัดสินใจและการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการได้จริง

(ค) สัดส่วนค่าใช้จ่ายสำหรับกิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล ต่องบประมาณรายจ่ายของส่วนราชการ มีความเหมาะสม และสะท้อนผลผลิตภาพของบุคคล (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 มีระบบหรือวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานที่สามารถจำแนกความแตกต่าง และจัดลำดับผลการปฏิบัติงานของข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานซึ่งเรียกชื่ออื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ ข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานมีความเข้าใจถึงความเชื่อมโยงระหว่างผลการปฏิบัติงานส่วนบุคคลและผลงานของ ทีมงานกับความสำเร็จหรือผลงานของส่วนราชการ

#### **มติที่ ๔ ความพร้อมรับผิดด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล**

หมายถึง การที่ส่วนราชการจะต้อง

(ก) รับผิดชอบต่อการตัดสินใจและผลของการตัดสินใจด้านการบริหารทรัพยากร บุคคลตลอดจนการดำเนินการด้านวินัย โดยคำนึงถึงหลักความสามารถและผลงานหลักคุณธรรม หลักนิติ ธรรมและหลักสิทธิมนุษยชน

(ข) มีความโปร่งใสในทุกกระบวนการของการบริหารทรัพยากรบุคคล ทั้งนี้ จะต้อง กำหนดให้ความพร้อมรับผิดด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลแทรกอยู่ในทุกกิจกรรมด้านการบริหารทรัพยากร บุคคลของส่วนราชการ

#### **มติที่ ๔ คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน**

หมายถึง การที่ส่วนราชการมีนโยบาย แผนงาน โครงการ และมาตรการ ซึ่งจะ นำไปสู่ การพัฒนาคุณภาพชีวิตของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐ ดังนี้

(ก) ข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน ระบบงานและบรรยากาศการทำงาน ตลอดจนมีการนำเทคโนโลยีการสื่อสารเข้ามาใช้ในการบริหารราชการ และการให้บริการแก่ประชาชน ซึ่งจะส่งเสริมให้ข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานได้ใช้ศักยภาพอย่างเต็มที่ โดยไม่ สูญเสียรูปแบบการใช้ชีวิตส่วนตัว

(ข) มีการจัดสวัสดิการและสิ่งอำนวยความสะดวกเพิ่มเติมที่ไม่ใช่สวัสดิการ ภาค บังคับตามกฎหมาย ซึ่งมีความเหมาะสมสอดคล้องกับความต้องการและสภาพของส่วนราชการ

(ค) มีการส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างฝ่ายบริหารของส่วนราชการกับ ข้าราชการและบุคลากรผู้ปฏิบัติงาน และในระหว่างข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานด้วยตนเอง

มติในการประเมินสมรรถนะในการบริหารทรัพยากรบุคคลทั้ง ๕ มติ เป็น เครื่องมือที่จะช่วยทำให้ส่วนราชการใช้ในการประเมินตนเองว่ามีนโยบาย แผนงาน โครงการ มาตรการ ดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลสอดคล้องมติในการประเมินดังกล่าวอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพหรือไม่ มากน้อยเพียงใด

การบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘  
 เทศบาลตำบลมหาไชย อำเภอสมเด็จ จังหวัดกาฬสินธุ์

ด้านการบริหารงานบุคคล

ลำดับ	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลาในการดำเนินการ				หน่วยงานที่ รับผิดชอบ
				ไตรมาส ๑	ไตรมาส ๒	ไตรมาส ๓	ไตรมาส ๔	
๑	การปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	อัตรากำลังของบุคลากรที่สอดคล้องกับค่างานและปริมาณงานที่เกิดขึ้นจริงในปีงบประมาณ ๒๕๖๘	ไม่ใช้งบประมาณ	←————→				สำนักปลัด ทต.
๒	การสรรหา บุคลากรตามกรอบอัตรากำลัง เช่น การบรรจุแต่งตั้ง การรับโอน การโอนย้าย รวมถึงการสรรหาพนักงานจ้าง	มีผู้ครองตำแหน่ง ร้อยละ ๘๐ ของอัตรากำลัง พนักงานเทศบาลและพนักงานจ้าง	ไม่ใช้งบประมาณ	←————→				สำนักปลัด ทต.
๓	การประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงาน	พนักงานเทศบาลพนักงานจ้างได้รับการประเมินผลการปฏิบัติร้อยละ ๑๐๐	ไม่ใช้งบประมาณ	←————→				ทุกสำนัก/ทุกกอง
๔	ระบบการบริหารอัตรากำลังในระบบบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติ (LHR)	ระดับความสำเร็จในการบันทึกข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติ (LHR)	ไม่ใช้งบประมาณ	←————→				สำนักปลัด ทต.

ด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ลำดับ	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลาในการดำเนินการ				หน่วยงานที่ รับผิดชอบ
				ไตรมาส ๑	ไตรมาส ๒	ไตรมาส ๓	ไตรมาส ๔	
๑	จัดส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	ร้อยละของบุคลากรที่ เข้ารับการฝึกอบรม	ไม่ใช้งบประมาณ	←	→			ทุกสำนัก/ทุกกอง
๒	การเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์/สื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e - leaning)	ร้อยละของบุคลากรที่รับการฝึกอบรม	ไม่ใช้งบประมาณ	←	→			ทุกสำนัก/ทุกกอง
๓	โครงการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ประจำปี พ.ศ.	ร้อยละของบุคลากรที่เข้าร่วมโครงการ	ไม่ใช้งบประมาณ	←	→			สำนักปลัด ทต.
๔	โครงการเพิ่มศักยภาพบุคลากรท้องถิ่น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘	ร้อยละของบุคลากรที่เข้าร่วมโครงการ	ไม่ใช้งบประมาณ	←	→			สำนักปลัด ทต.
๕	โครงการจัดกิจกรรมต่อต้านการทุจริต คอร์รัปชั่น	ร้อยละของบุคลากรที่เข้าร่วมโครงการ	ไม่ใช้งบประมาณ	←	→			สำนักปลัด ทต.
๖	กิจกรรมจิตอาสาพระราชทาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘	ร้อยละของบุคลากรที่เข้าร่วมโครงการ	ไม่ใช้งบประมาณ	←	→			สำนักปลัด ทต.
๗	ส่งเสริมและพัฒนาองค์กรมุ่งสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้	คู่มือการปฏิบัติงาน ๑ คู่มือ/ส่วนราชการ	ไม่ใช้งบประมาณ	←	→			ทุกสำนัก/ทุกกอง
๘	จัดกิจกรรมสร้างความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน เช่น กิจกรรมการแข่งขันกีฬา กิจกรรมวันสำคัญต่างๆ	ร้อยละของบุคลากรที่เข้าร่วมโครงการ	ไม่ใช้งบประมาณ	←	→			ทุกสำนัก/ทุกกอง
๙	ส่งเสริมให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน เช่น สถานที่ทำงาน เช่นสถานที่ทำงานเป็นระเบียบเรียบร้อย มีอุปกรณ์เครื่องมือที่ทันสมัยและรวดเร็วในการปฏิบัติงาน	ร้อยละของบุคลากรที่เข้าร่วมโครงการ	ไม่ใช้งบประมาณ	←	→			ทุกสำนัก/ทุกกอง

ส่วนที่ ๓

แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล (แผนงาน/โครงการที่รับรอง)  
ของเทศบาลตำบลมหาชัย  
แผนงาน/โครงการที่รองรับแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล)

มิติ	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	แผนงาน/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	งบประมาณ	ระยะเวลา	การติดตามผล
มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์	๑. ปรับปรุงโครงสร้างและอัตรากำลังให้เหมาะสมภารกิจ	๑. จำนวนครั้งในการปรับแผนอัตรากำลัง	๑. การจัดทำคู่มือเส้นทางความก้าวหน้าให้กับพนักงาน	สำนักปลัด	ไม่ใช้งบประมาณ	ไตรมาส ๑-๔	ผู้บังคับบัญชาติดตามผลการดำเนินงานตามแผนงาน/โครงการ
มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล	๑. มีการพัฒนาความรู้ด้าน IT ของบุคลากรอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ ๒. นำเทคโนโลยีมาใช้เพื่อลดปริมาณการใช้วัสดุครุภัณฑ์	ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับอบรมหรือพัฒนาความรู้ด้านเทคโนโลยีปริมาณการใช้วัสดุครุภัณฑ์ลดลง	แผนงานจัดทำบันทึกทะเบียนประวัติด้วยคอมพิวเตอร์ แผนงานการเผยแพร่ข้อมูลทางเว็บไซต์	สำนักปลัด	ไม่ใช้งบประมาณ	ไตรมาส ๑-๔	ผู้บังคับบัญชาติดตามผลการดำเนินงานตามแผนงาน/โครงการ
มิติที่ ๓ ประสิทธิผลของการบริหารทรัพยากรบุคคล (ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑)	๑. มีระบบการประเมินผลงานที่เที่ยงตรง เชื่อถือได้ ๒. มีการติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องและเป็นรูปธรรม	แผนงานการสำรวจความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน	แผนการสำรวจความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน	สำนักปลัด	ไม่ใช้งบประมาณ	ไตรมาส ๑-๔	ผู้บังคับบัญชาติดตามผลการดำเนินงานตามแผนงาน/โครงการ
มิติที่ ๔ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ	๑. บุคลากรทุกระดับมีความรู้ความสามารถทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานตามเกณฑ์ที่กำหนด	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านฝึกอบรมหลักสูตรตามสายงานของข้าราชการพนักงานเทศบาล	โครงการเชิงปฏิบัติการเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น - โครงการฝึกอบรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น สถาบันศึกษาให้บริการ	ไม่ใช้งบประมาณ ๑๐,๐๐๐	ไตรมาส ๑-๔ ไตรมาส ๑-๔	ผู้บังคับบัญชาติดตามผลการดำเนินงานตามแผนงาน/โครงการ ผู้บังคับบัญชาติดตามผลการดำเนินงานตามแผนงาน/โครงการ

