



แผนการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล



เทศบาลตำบลสันนาเม็ง
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘



แผนการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล
(Human Resource Management) : HRM
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

๑. เหตุผลและความจำเป็น

การบริหารจัดการองค์กรให้เป็นองค์กรที่มีศักยภาพ สามารถตอบสนององความต้องการของประชาชนในพื้นที่เป็นสิ่งที่มีความจำเป็นอย่างยิ่งในปัจจุบัน เนื่องจากในปัจจุบันเป็นยุคแห่งการแข่งขันไร้พรมแดน (Globalization) ต้องอาศัยความรู้ ความสามารถของบุคลากร องค์ความรู้และการบริหารจัดการที่ดีตามหลักธรรมาภิบาล ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่จะช่วยให้องค์กรมีการพัฒนาสู่ความเป็นเลิศได้

ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดเชียงใหม่ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๒๙ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ มีการพัฒนาผู้ได้รับการบรรจุเข้ารับราชการเป็นพนักงานเทศบาล ก่อนมอบหมายหน้าที่ให้ปฏิบัติเพื่อให้รู้ระเบียบแบบแผนของทางราชการ หลักและวิธีปฏิบัติราชการ บทบาท และหน้าที่ของพนักงานเทศบาลในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข และแนวทางปฏิบัติตนเพื่อเป็นพนักงานเทศบาลที่ดี โดยเทศบาล ต้องดำเนินการพัฒนาให้ครบถ้วนตามหลักสูตรที่คณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จังหวัดเชียงใหม่) กำหนด เช่น การพัฒนาด้านความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ให้ใช้วิธีการฝึกอบรมในห้องฝึกอบรม การฝึกอบรมทางไกล หรือการพัฒนาตนเอง ก็ได้ หากเทศบาลมีความประสงค์จะพัฒนาเพิ่มเติม ให้สอดคล้องกับความจำเป็นในการพัฒนาของแต่ละ เทศบาลก็ให้กระทำได้ ทั้งนี้เทศบาลที่จะดำเนินการจะต้องใช้หลักสูตรที่คณะกรรมการ พนักงานเทศบาล กำหนดเป็นหลักสูตรหลักและเพิ่มเติมหลักสูตรตามความจำเป็นที่เทศบาลพิจารณา เห็นว่ามีความเหมาะสม การพัฒนาพนักงานเทศบาลเกี่ยวกับการปฏิบัติงานในหน้าที่ให้เทศบาลสามารถเลือกใช้วิธีการพัฒนาอื่นๆ ได้ และอาจกระทำโดยสำนักงานคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.จังหวัดเชียงใหม่) สำนักงาน คณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จังหวัดเชียงใหม่) เทศบาลต้นสังกัด หรือสำนักงานคณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จังหวัดเชียงใหม่) ร่วมกับเทศบาลต้นสังกัด หรือเทศบาลต้นสังกัด ร่วมกับส่วนราชการอื่นหรือภาคเอกชนก็ได้และตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดเชียงใหม่ ดังกล่าว กำหนดให้เทศบาลจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทศนคติที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ในการจัดทำแผนการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล กำหนดตามกรอบของแผนแม่บทการพัฒนาพนักงานเทศบาล ที่คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาลกำหนด โดยให้กำหนดเป็นแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาล มีระยะเวลา ๓ ปี ตามกรอบของ แผนอัตรากำลังของเทศบาลนั้น ๆ

เพื่อให้สอดคล้องกับแนวทางดังกล่าว เทศบาลตำบลสันนาเม็ง อำเภอสันทราย จังหวัดเชียงใหม่ จึงได้จัดทำแผนการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๘ ขึ้น เพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารจัดการบุคลากรและเป็นเครื่องมือในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร อีกทั้งยังเป็นการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทศนคติที่ดี คุณธรรม จริยธรรมของบุคลากร อีกทางหนึ่งด้วย

๒. วัตถุประสงค์ของการจัดทำแผนการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล

๑. เพื่อให้เทศบาลตำบลสันนาเม็ง มีเครื่องมือพัฒนา และแนวทางการดำเนินการในการบริหารทรัพยากรบุคคล ในสังกัดเป็นไปในทิศทางเดียวกัน

๒. เพื่อให้เทศบาลตำบลสันนาเม็ง สามารถบริหารการจัดสรรงบประมาณทรัพยากรบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓. เพื่อพัฒนาพนักงานเทศบาล มีกิจกรรมร่วมกันและมีความรู้พื้นฐานที่เหมาะสมกับบริบทในการปฏิบัติงานในท้องถิ่นได้รับการพัฒนาเกี่ยวกับสมรรถนะหลัก สมรรถนะประจำสายงานในหน้าที่รับผิดชอบ

๔. เพื่อให้พนักงานเทศบาล มีค่านิยมในการปฏิบัติงานที่ ดีร่วมกัน จิตสาธารณะมีคุณธรรมจริยธรรมในการปฏิบัติงาน สามัคคีแบ่งปัน ต่อเพื่อนร่วมงาน มีความรู้ และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง และนำทักษะที่มีไปใช้ในการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ

๓. วิสัยทัศน์ พันธกิจ และยุทธศาสตร์ ของเทศบาลตำบลสันนาเม็ง

วิสัยทัศน์

“สันนาเม็ง สะอาด สะดวก ปลอดภัย โปร่งใส พร้อมให้บริการ”

พันธกิจ

พันธกิจที่ ๑ การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน และด้านสาธารณูปโภค สาธารณูปการให้มีคุณภาพ

พันธกิจที่ ๒ การส่งเสริมให้ประชาชนมีสุขภาพแข็งแรงทั้งร่างกาย จิตใจ และสติปัญญา

พันธกิจที่ ๓ การดูแลรักษาความสงบเรียบร้อย ประชาชนมีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

พันธกิจที่ ๔ การส่งเสริมเศรษฐกิจชุมชนให้ประชาชนมีรายได้เพียงพอต่อการดำรงชีพตามแนวทางปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

พันธกิจที่ ๕ การส่งเสริมให้ตำบลสันนาเม็งเป็นเมืองน่าอยู่ มีสิ่งแวดล้อมที่สะอาดและสวยงาม

พันธกิจที่ ๖ การส่งเสริม อนุรักษ์ ฟื้นฟู ศิลปวัฒนธรรม ประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น

พันธกิจที่ ๗ การส่งเสริมระบบการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีตามหลักธรรมาภิบาล

๔. ยุทธศาสตร์การพัฒนาของเทศบาลตำบลสันนาเม็ง

คณะกรรมการพัฒนาเทศบาลร่วมกับประชาคมท้องถิ่น ส่วนราชการ รัฐวิสาหกิจ รวมทั้งองค์กรต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง ได้กำหนดยุทธศาสตร์ของเทศบาล ๗ ด้าน ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี

เป้าประสงค์ : องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นมีกระบวนการบริหารจัดการภายใต้หลักธรรมาภิบาลพัฒนา
องค์กร และจัดบริการสาธารณะแก่ประชาชนที่มีประสิทธิภาพและเกิดผลสัมฤทธิ์

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและผังเมือง

เป้าประสงค์ : ระบบสาธารณูปโภค การคมนาคมและขนส่ง และโครงสร้างพื้นฐานอื่น ได้รับการพัฒนา/
ปรับปรุง สามารถตอบสนองปัญหาและความต้องการของประชาชนได้อย่างทั่วถึง

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเอง

เป้าประสงค์ : ประชาชนมีความรู้ความเข้าใจ ยึดถือและปฏิบัติตามแนวทางปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง
การส่งเสริมการเกษตร วิสาหกิจในชุมชน การพัฒนาการรวมกลุ่ม พัฒนาผลิตภัณฑ์และการบูรณาการระหว่างกลุ่ม
มีความพร้อมแข่งขัน

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชน

เป้าประสงค์ : ประชาชนมีสุขภาวะที่สมบูรณ์ทั้งร่างกายและจิตใจ ได้รับการส่งเสริมด้านการศึกษา
เกิดการเรียนรู้ตลอดชีวิต ผู้ด้อยโอกาสได้รับการสงเคราะห์อย่างทั่วถึงและเหมาะสม

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การจัดระเบียบชุมชน สังคมและการรักษาความสงบเรียบร้อย

เป้าประสงค์ : ประชาชนมีความสามัคคีและตระหนักในการมีส่วนร่วมในชุมชน การให้ความร่วมมือในการ
เฝ้าระวัง ป้องกันและรับมือกับสาธารณภัยต่าง ๆ อย่างมีประสิทธิภาพ สามารถลดปัญหาอาชญากรรมและความไม่
ปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินในชุมชน

ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

เป้าประสงค์ : ประชาชนมีจิตสำนึกและมีส่วนร่วมในการอนุรักษ์ ป่าไม้ และพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติ
และสิ่งแวดล้อม

ยุทธศาสตร์ที่ ๗ การอนุรักษ์ ป่าไม้และสืบสานศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น

เป้าประสงค์ : ประชาชนมีส่วนร่วมในการอนุรักษ์ สืบสานวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่นอันเป็น
เอกลักษณ์ของท้องถิ่นให้ดำรงอยู่

๕. แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของเทศบาลตำบลสันนาเม็ง ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙

การพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากร							
กลยุทธ์ที่ ๑ พัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน							
ลำดับ	กิจกรรม/โครงการ	ตัวชี้วัดโครงการ	เป้าหมาย	ระยะเวลา/ปีดำเนินการ			หมายเหตุ
				๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๑	การพัฒนาองค์ความรู้ (knowledge Management :KM) จัดส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมในสายงานที่มีในแผนอัตรากำลัง	ร้อยละผู้เข้ารับการอบรม	เชิงปริมาณ - บุคลากรได้รับการพัฒนาในสายงาน ร้อยละ ๙๐ เชิงคุณภาพ - บุคลากรใช้สมรรถนะในการปฏิบัติงาน ร้อยละ ๙๐ เชิงประโยชน์ - หน่วยงานมีบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานในสายงาน ร้อยละ ๙๐	✓	✓	✓	
๒	โครงการปฐมนิเทศบุคลากรใหม่	ร้อยละของพนักงานบรรจุใหม่ เข้ารับการอบรม	เชิงปริมาณ - บุคลากรที่บรรจุใหม่ได้รับการปฐมนิเทศ ร้อยละ ๑๐๐ เชิงคุณภาพ - บุคลากรที่บรรจุใหม่เข้าใจบริบทในการทำงาน ร้อยละ ๙๐ เชิงประโยชน์ - บุคลากรที่มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน ร้อยละ ๙๐	✓	✓	✓	
๓	กิจกรรมสำรวจทักษะด้านดิจิทัล ของพนักงานในสังกัด (Digital Government Skill Self – Assessment)	ร้อยละของผู้ลงทะเบียนร่วม กิจกรรม	เชิงปริมาณ - บุคลากรลงทะเบียนร่วมกิจกรรม ร้อยละ ๙๐ เชิงคุณภาพ - บุคลากรมีทักษะด้านดิจิทัล ผ่านเกณฑ์ ร้อยละ ๙๐ เชิงประโยชน์ - หน่วยงานมีบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถด้านดิจิทัลร้อยละ ๙๐	✓	✓	✓	

การพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากร							
กลยุทธ์ที่ ๒ ส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรเพื่อรองรับความก้าวหน้าในสายงาน							
ลำดับ	กิจกรรม/โครงการ	ตัวชี้วัดโครงการ	เป้าหมาย	ระยะเวลา/ปีดำเนินการ			หมายเหตุ
				๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๑	กิจกรรมให้ความรู้และส่งเสริมความก้าวหน้าให้บุคลากรในสายงาน	ร้อยละผู้เข้าร่วมกิจกรรม	เชิงปริมาณ - บุคลากรเข้าร่วมกิจกรรม ร้อยละ ๙๐ เชิงคุณภาพ - บุคลากรเข้าใจเส้นทางความก้าวหน้าของตน ร้อยละ ๙๐ เชิงประโยชน์ - หน่วยงานมีหลักการบริหารงานบุคคลอย่างมีประสิทธิภาพ	✓	✓	✓	
การพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากร							
กลยุทธ์ที่ ๓ ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากร							
๑	กิจกรรมตรวจสอบสุขภาพประจำปีของบุคลากร	ร้อยละผู้ได้รับการตรวจสุขภาพประจำปี	เชิงปริมาณ - บุคลากรได้รับการตรวจสุขภาพประจำปี ร้อยละ ๙๐ เชิงคุณภาพ - การตรวจสุขภาพของบุคลากรผ่านเกณฑ์ ร้อยละ ๙๐ เชิงประโยชน์ - หน่วยงานมีบุคลากรที่มีสุขภาพดีพร้อมปฏิบัติงาน ร้อยละ ๙๐	✓	✓	✓	
การพัฒนาบุคลากรให้เป็นคนดี							
กลยุทธ์ที่ ๑ พัฒนาบุคลากรให้เป็นคนมีความรู้คู่ความดี							
๑	โครงการฝึกอบรมคุณธรรม จริยธรรม ธรรมาภิบาลในหน่วยงาน ให้กับบุคลากร	ร้อยละผู้เข้ารับการอบรม	เชิงปริมาณ - บุคลากรเข้ารับการพัฒนาด้านคุณธรรมจริยธรรม ร้อยละ ๙๐ เชิงคุณภาพ - บุคลากรมีคุณธรรมจริยธรรมในการปฏิบัติงาน ร้อยละ ๙๐ เชิงประโยชน์ - หน่วยงานมีบุคลากรที่มีคุณธรรมจริยธรรมในการปฏิบัติงาน ร้อยละ ๙๐	✓	✓	✓	

๒	กิจกรรมประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส ในการดำเนินการของหน่วยงานภาครัฐ (ผู้มีส่วนได้เสียภายใน)	ร้อยละผู้เข้ารับการอบรม	เชิงปริมาณ - บุคลากรเข้ารับการพัฒนา ด้านคุณธรรมจริยธรรม ร้อยละ ๙๐ เชิงคุณภาพ - บุคลากรมีคุณธรรมจริยธรรม ในการปฏิบัติงาน ร้อยละ ๙๐ เชิงประโยชน์ - หน่วยงานมีบุคลากรที่มีคุณธรรมจริยธรรมในการปฏิบัติงาน ร้อยละ ๙๐	✓	✓	✓	
๓	จัดทำคู่มือผลประโยชน์ทับซ้อนและ ให้ความรู้เรื่องผลประโยชน์ทับซ้อน ให้กับบุคลากร	จำนวนเล่ม	เชิงปริมาณ - บุคลากรเข้าทดสอบ ร้อยละ ๙๐ เชิงคุณภาพ - บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจในการประเมิน ร้อยละ ๙๐ เชิงประโยชน์ - หน่วยงานมีฐานข้อมูลการประเมินเพื่อใช้ในการบริหารงาน	✓	✓	✓	
๔	กิจกรรมยกย่องบุคคลต้นแบบด้านคุณธรรม	จำนวนคนได้รับใบประกาศ เกียรติคุณยกย่องประจำปี	เชิงปริมาณ - จำนวนบุคลากรที่รับการยกย่องประจำปี เชิงคุณภาพ - บุคลากรที่ได้รับการยกย่องเป็นที่ยอมรับของพนักงานในสังกัด เชิงประโยชน์ - หน่วยงานมีบุคลากรที่เป็นแบบอย่างที่ดี	✓	✓	✓	
การพัฒนาบุคลากรให้เป็นคนดี							
กลยุทธ์ที่ ๒ ส่งเสริมให้บุคลากรมีคุณธรรมจริยธรรมในการปฏิบัติงาน							
๑	จัดทำประกาศเจตจำนงต่อต้านการทุจริตของหน่วยงาน	ร้อยละความสำเร็จ	เชิงปริมาณ - จัดทำประกาศเจตจำนงต่อต้านการทุจริต เชิงคุณภาพ - บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจการต่อต้านการทุจริตร้อยละ ๙๐ เชิงประโยชน์ - หน่วยงานมีประกาศเจตจำนงต่อต้านการทุจริต	✓	✓	✓	

๒	โครงการเผยแพร่ให้ความรู้ข้อมูล ด้านการจัดซื้อ-จัดจ้าง ผู้มีส่วนได้เสีย การสร้างจิตสำนึก ทางสื่อ สังคมออนไลน์ (Facebook Line website ฯลฯ ขององค์กร)	ร้อยละการเข้าร่วมกิจกรรม	เชิงปริมาณ - พนักงานเข้าร่วมกิจกรรมร้อยละ ๙๐ เชิงคุณภาพ - ผู้เข้าร่วมกิจกรรมมีความรู้ความเข้าใจ ร้อยละ ๘๐ เชิงประโยชน์ - หน่วยงานบริหารงานด้วยความโปร่งใสตรวจสอบได้	✓	✓	✓	
๓	การมีส่วนร่วมในกิจกรรมด้าน ศาสนา และวัฒนธรรมที่สำคัญของชาติ และการบำเพ็ญตนที่เป็น ประโยชน์	ร้อยละของบุคลากรเข้าร่วม กิจกรรม	เชิงปริมาณ - บุคลากรเข้าร่วมกิจกรรมสำคัญ ร้อยละ ๘๐ เชิงคุณภาพ - บุคลากร มีความพึงพอใจในกิจกรรม ร้อยละ ๘๐ เชิงประโยชน์ - บุคลากรได้ดำเนินกิจกรรมร่วมกัน	✓	✓	✓	
๔	จัดส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมด้านวินัยและรักษาวินัยในการทำงาน	ร้อยละของบุคลากรที่มีหน้าที่ ด้านวินัยเข้ารับการอบรม	เชิงปริมาณ - บุคลากรเข้ารับการอบรม ร้อยละ ๖๐ เชิงคุณภาพ - บุคลากรผ่านการอบรมมีความรู้ ร้อยละ ๘๐ เชิงประโยชน์ - หน่วยงานมีบุคลากรที่ดีในการปฏิบัติงาน	✓	✓	✓	
การพัฒนาบุคลากรทุกระดับเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง							
กลยุทธ์ที่ ๑ พัฒนาบุคลากรทุกระดับ ให้ยอมรับการการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นในองค์กร ในอนาคต							
๑	ส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมในโครงการพัฒนาศักยภาพการบริหารงาน	ร้อยละผู้เข้ารับการอบรม	เชิงปริมาณ - บุคลากรได้รับการพัฒนาศักยภาพในการบริหารงาน ร้อยละ ๙๐ เชิงคุณภาพ - บุคลากรมีศักยภาพในการบริหารงาน ร้อยละ ๙๐ เชิงประโยชน์ - หน่วยงานมีบุคลากรที่มีประสิทธิภาพในการบริหารงาน	✓	✓	✓	

การพัฒนาบุคลากรทุกระดับเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง							
กลยุทธ์ที่ ๒ ส่งเสริมและพัฒนาให้บุคลากรร่วมมือกับเครือข่าย หน่วยงานรัฐ เอกชน และภาพประชาชน							
๑	โครงการ เทศบาลเคลื่อนที่ บริการ ด้วยใจรับใช้ประชาชน	ร้อยละของส่วนราชการไปจัดกิจกรรม	เชิงปริมาณ - ส่วนราชการสังกัด ทต.สันนาเม็งร่วมจัดกิจกรรม ร้อยละ ๙๐ เชิงคุณภาพ - กิจกรรมมีความเรียบร้อยและสมบูรณ์ ร้อยละ ๙๐ เชิงประโยชน์ - ประชาชนได้รับความสะดวกในการติดต่อราชการ	✓	✓	✓	
๒	กิจกรรมการมีส่วนร่วมในการ ป้องกันการทุจริตของหน่วยงาน ราชการ	จำนวนครั้งที่หน่วยงานเข้าร่วมกิจกรรม	เชิงปริมาณ - จำนวนครั้งที่หน่วยงานส่งบุคลากรเข้าร่วมกิจกรรมด้านการป้องกันการทุจริต เชิงคุณภาพ - บุคลากรที่มีจิตสำนึกในการต่อต้านการทุจริต เชิงประโยชน์ - หน่วยงานมีบุคลากรที่เป็นแบบอย่างที่ดี	✓	✓	✓	
การสร้างวัฒนธรรมในองค์กรให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และร่วมกันพัฒนา							
กลยุทธ์ที่ ๑ ส่งเสริมให้บุคลากรยอมรับในผลงานของคนอื่นและปรับปรุงแก้ไขในผลงานของตน							
๑	จัดกิจกรรมการสร้างส่วนราชการ เป็นองค์กรเรียนรู้ เช่น จัดทำคู่มือ การปฏิบัติราชการ แผ่นพับ คู่มือ การทำงาน เผยแพร่ให้กับบุคลากร ในสังกัด (การจัดการความรู้ใน องค์กร knowledge Management :KM)	ร้อยละบุคลากรที่เผยแพร่ งานของตนเอง	เชิงปริมาณ - บุคลากรจัดทำคู่มือปฏิบัติราชการ ร้อยละ ๕๐ เชิงคุณภาพ - คู่มือผลการปฏิบัติราชการ สมบูรณ์ อ่านเข้าใจง่าย ร้อยละ ๙๐ เชิงประโยชน์ - หน่วยงานมีคู่มือในการปฏิบัติราชการ	✓	✓	✓	

๒	กิจกรรมประชุมถ่ายทอดนโยบาย การบริหารงานระหว่าง ผู้บังคับบัญชากับเจ้าหน้าที่ ผู้ปฏิบัติงาน)	จำนวนครั้งการประชุมประจำปี	เชิงปริมาณ - มีการประชุมทุกเดือน (๑๒ เดือน) เชิงคุณภาพ - มีการถ่ายทอดงานและติดตามงานที่ปฏิบัติ เชิงประโยชน์ - พนักงานมีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน	✓	✓	✓	
การสร้างวัฒนธรรมในองค์กรให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และร่วมกันพัฒนา							
กลยุทธ์ที่ ๒ ส่งเสริมกระบวนการจัดการเรียนรู้ร่วมกันภายในองค์กร เพื่อเป็นเครื่องมือในการพัฒนาศักยภาพและความสามารถในการปฏิบัติงาน							
๑	การพัฒนาองค์กร (knowledge Management :KM) การรายงาน ผลการฝึกอบรม และประชาสัมพันธ์ ผลการฝึกอบรมให้เพื่อนร่วมงาน ทราบ	ร้อยละของผู้รายงานผลการ ฝึกอบรม	เชิงปริมาณ - บุคลากรกลับจากฝึกอบรมรายงานผล ร้อยละ ๙๐ เชิงคุณภาพ - การรายงานผลถูกต้อง เรียบร้อย สมบูรณ์ ร้อยละ ๙๐ เชิงประโยชน์ - บุคลากรได้นำความรู้จากการฝึกอบรมไปพัฒนาการทำงาน	✓	✓	✓	
๒	ส่งเสริมกิจกรรมหรือการทำงานเป็นทีม กิจกรรมจิตอาสา กิจกรรม บำเพ็ญตนต่อสาธารณะ ฯลฯ การจัดการความรู้ในองค์กร (knowledge Management:KM) การทำงานร่วมกัน การแลกเปลี่ยน เรียนรู้ร่วมกัน การถ่ายทอดความรู้ ระหว่างเพื่อนร่วมงาน	ร้อยละความสำเร็จ	เชิงปริมาณ - บุคลากรเข้าร่วมโครงการการทำงานเป็นทีม ร้อยละ ๙๐ เชิงคุณภาพ - บุคลากรมีความพึงพอใจในกิจกรรม ร้อยละ ๙๐ เชิงประโยชน์ - หน่วยงานมีทีมงานที่มีคุณภาพในการขับเคลื่อนงานขององค์กร	✓	✓	✓	
๓	สำรวจความต้องการฝึกอบรม หรือสภาพปัญหาความต้องการพัฒนา ของพนักงานเทศบาล	ร้อยละบุคลากรตอบแบบสำรวจ	เชิงปริมาณ - บุคลากรตอบแบบสำรวจ ร้อยละ ๙๐ เชิงคุณภาพ - บุคลากรมีความเข้าใจในแบบสำรวจ ร้อยละ ๙๐ เชิงประโยชน์ - หน่วยงานรับรู้ปัญหาและความต้องการในเบื้องต้นของบุคลากร	✓	✓	✓	

๔	กิจกรรมส่งเสริมความปลอดภัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน (Quality of work life) หรือ กิจกรรม ๕ ส. ในสำนักงาน	ร้อยละผู้เข้าร่วมกิจกรรม	เชิงปริมาณ - บุคลากรเข้าร่วมกิจกรรม ร้อยละ ๙๐ เชิงคุณภาพ - บุคลากรมีความรู้ความพึงพอใจ ร้อยละ ๙๐ เชิงประโยชน์ - หน่วยงานมีความสะอาดเป็นระเบียบเรียบร้อย	✓	✓	✓	
๕	กิจกรรมสำรวจความพึงพอใจในองค์กร	ร้อยละของบุคลากรตอบแบบสอบถาม	เชิงปริมาณ - บุคลากรตอบแบบสอบถาม ร้อยละ ๙๐ เชิงคุณภาพ - การดำเนินการตอบแบบสอบถาม เรียบร้อยสมบูรณ์ ร้อยละ ๙๐ เชิงประโยชน์ - หน่วยงานรับรู้ปัญหาพนักงานเพื่อใช้ในการพัฒนาในอนาคต	✓	✓	✓	

๖. แผนด้านการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล (Human Resource Management) : HRM ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

ลำดับที่	โครงการ/กิจกรรม	รายละเอียดโครงการ/กิจกรรม	งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลา ดำเนินการ
ด้านการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลภายในองค์กร (Human Resource Management) : HRM				
๑	การวางแผนกำลังคน	๑. วิเคราะห์ รวบรวมข้อมูล ปริมาณงาน ในแต่ละส่วนงาน ๒. คำนวณปริมาณงานต่ออัตรากำลังที่มีอยู่ในปัจจุบัน ๓. แต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ๔. ทบทวนปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยคำนึงถึงความ จำเป็นเหมาะสม เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ราชการ และเกิดผลดีต่อประชาชน และคำนึงถึงภาระค่าใช้จ่ายด้าน บุคลากร ต้องไม่เกิน ร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณประจำปี งบประมาณ ๕. จัดทำเล่มแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ๖ ขอความเห็นชอบปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ๗. ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ต.ค. ๖๗ – ๒๙ ก.พ. ๖๘
๒	การบรรจุแต่งตั้งบุคลากร	๑. ดำเนินการสรรหาบุคลากรตามกรอบอัตรากำลัง เช่น การ ประชาสัมพันธ์ตำแหน่งว่างทางช่องทางต่างๆ การบรรจุ แต่งตั้งการรับโอนรวมถึง การสรรหาพนักงานจ้างให้ทันต่อ การเปลี่ยนแปลงหรือทดแทนอัตรากำลังที่ลาออก โดยมุ่งเน้น ให้มีอัตรากำลังว่างไม่เกินร้อยละ ๑๐ ของอัตรากำลังทั้งหมด ๒. ประสานการดำเนินการกับองค์กร หน่วยงานอื่นต่างๆ ตามระเบียบหรือข้อกำหนด ๓. ขอความเห็นชอบ ก.ท.จ.เชียงใหม่ ๔. ดำเนินการออกคำสั่งบรรจุแต่งตั้ง	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ต.ค. ๖๗ – ๓๐ ก.ย. ๖๘

ลำดับที่	โครงการ/กิจกรรม	รายละเอียดโครงการ/กิจกรรม	งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลา ดำเนินการ
๓	การประเมิน ประสิทธิภาพและ ประสิทธิผลการ ปฏิบัติงาน เป็นไปตามหลักเกณฑ์ เป็นธรรม และมีความโปร่งใส	๑. ประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผล การปฏิบัติงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ ๒. ผู้บริหารประชุมชี้แจงมอบนโยบายและ วางเป้าหมายการ ปฏิบัติงาน ประจำปีให้แก่บุคลากรทุกส่วนราชการ ๓. แต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองการประเมินผลการ ปฏิบัติงาน เป็นไปตามประกาศ หลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้องและ คณะกรรมการมีการ ประชุม ๔. ผู้ประเมินได้ประเมินผลการปฏิบัติงานตามแบบประเมินฯ ที่ กำหนดตั้งแต่เริ่มต้นการประเมินและแจ้งผลการประเมิน ให้ผู้รับ การประเมินทราบเป็นลายลักษณ์อักษร	ไม่ใช้งบประมาณ	ครั้งที่ ๑ วันที่ ๑ ต.ค. ๖๗ – ๓๑ มี.ค. ๖๘ ครั้งที่ ๒ วันที่ ๑ เม.ย. ๖๘ – ๓๐ ก.ย. ๖๘
๔	โครงการพัฒนาคน พัฒนางาน พัฒนาองค์กรสู่การปฏิบัติงานที่ เป็นเลิศหลักสูตร “คุณธรรม จริยธรรม ตามศาสตร์พระราชา เพื่อการพัฒนาท้องถิ่น”	๑. อบรมให้ความรู้เรื่อง “แนวคิดในการทำงาน หัวข้อ วันดีๆ ไม่ได้มีทุกวัน แต่ทัศนคติที่ดีนั้น จะทำให้ทุกๆวันเป็นวันที่ดี” ๒. อบรมการให้ความรู้ หัวข้อ “ศาสตร์พระราชากับการ พัฒนาในการทำงาน” ๓. อบรมการให้ความรู้ หัวข้อ “ธรรมวินัยเพื่อใช้ในการ ปฏิบัติงาน” ๔. อบรมการให้ความรู้ แนวคิดในการทำงาน หัวข้อ “รักใน สิ่งที่ทำ จำทุกความผิดพลาด ขอบคุณในทุกโอกาส คือเคล็ด ลับสู่ความสำเร็จ”	๑๐,๐๐๐.- บาท	๑ ต.ค. ๖๗ - ๓๐ ก.ย. ๖๘

๗. การติดตามและประเมินผล

การติดตามและประเมินผลแผนการบริหารทรัพยากรบุคคลของเทศบาลตำบลสันนาเม็ง เป็นกิจกรรมสำคัญที่ใช้ในการประเมินว่ามีการนำแผนไปสู่การปฏิบัติอย่างแท้จริงเพียงใด และได้ผลเป็นอย่างไร สามารถวัดความสัมฤทธิ์ผลของแผนและในขณะเดียวกันก็สามารถเก็บรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลทั้งเชิง ปริมาณและเชิงคุณภาพ เพื่อสรุปผลและเสนอต่อผู้บริหาร และสามารถนำผลประเมินมาใช้เป็นแนวทางในการวางแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลของเทศบาลตำบลสันนาเม็งต่อไป

วัตถุประสงค์

๑. เพื่อศึกษา วิเคราะห์ และประเมินผลการปฏิบัติงานตามแผนการบริหารทรัพยากรบุคคลของเทศบาลตำบลสันนาเม็ง โดยพิจารณาจากผลการดำเนินงานตามเป้าหมายเชิงปริมาณเชิงคุณภาพและเชิงเวลาของโครงการ/กิจกรรม ในแต่ละยุทธศาสตร์ เพื่อวัดความสำเร็จของการดำเนินการตามแผน

๒. เพื่อประเมินปัญหา อุปสรรคในการดำเนินการตามแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลเป็นระยะและให้ข้อเสนอแนะเชิงพัฒนาในการทบทวน ปรับปรุงแผนทรัพยากรบุคคลของเทศบาลตำบลสันนาเม็ง

ระยะเวลาการติดตาม

หน่วยงานผู้รับผิดชอบโครงการ/กิจกรรม รวบรวม วิเคราะห์ ประเมิน จัดส่งรายงานผลการดำเนินโครงการ/กิจกรรม ตามแบบรายงานการประเมินผลโครงการหลังจากเสร็จสิ้นโครงการ และสรุปผล เสนอต่อนายกเทศมนตรีตำบลสันนาเม็ง

การประเมินผล

ดำเนินการสรุปผลการดำเนินโครงการ/กิจกรรม เสนอผลสัมฤทธิ์ด้านการใช้จ่ายงบประมาณ และผลสัมฤทธิ์ ของโครงการ/กิจกรรมในภาพรวมตามตัวชี้วัดของแผนระดับกลยุทธ์รวมถึงการจัดทำรายงานเผยแพร่ผลการปฏิบัติราชการและผลสัมฤทธิ์ของโครงการ/กิจกรรมที่มีต่อการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของเทศบาลตำบลสันนาเม็ง