

นโยบายและกลยุทธ์ด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล  
ระยะ ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)

ของ  
เทศบาลตำบลสันพระเนตร



เทศบาลตำบลสันพระเนตร อำเภอสันทราย จังหวัดเชียงใหม่

## คำนำ

นโยบายและกลยุทธ์ด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของเทศบาลตำบลสันพระเนตร (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ฉบับนี้จัดทำขึ้นเพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนา การดำเนินงาน ด้านบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบลสันพระเนตรให้มีความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนาของเทศบาลตำบลสันพระเนตร

เทศบาลตำบลสันพระเนตร

# สารบัญ

หน้า

## นโยบายและกลยุทธ์ด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)

### ส่วนที่ ๑ หลักการและเหตุผลของการจัดทำนโยบายและกลยุทธ์ด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

๑.๑ ภาวะการณ์เปลี่ยนแปลง	๑
๑.๒ พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖	๑
๑.๓ ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดเชียงใหม่	๒
๑.๔ การวิเคราะห์บุคลากร	๓
๑.๕ การวิเคราะห์โครงสร้างการพัฒนากุศลกร	๕
๑.๖ วิสัยทัศน์การบริหารงานบุคคล	๖
๑.๗ วัตถุประสงค์	๖
๑.๘ เป้าหมายของการพัฒนา	๖

### ส่วนที่ ๒ ยุทธศาสตร์การพัฒนาเทศบาลตำบลสันพระเนตร และความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์

๒.๑ วิสัยทัศน์	๗
๒.๒ พันธกิจของเทศบาลตำบลสันพระเนตร	๗
๒.๓ ยุทธศาสตร์	๗
๒.๔ การวิเคราะห์กรอบการจัดทำยุทธศาสตร์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๑๐
๒.๕ การประเมินสถานการณ์สภาพแวดล้อมภายนอกที่เกี่ยวข้อง	๑๑
๒.๖ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์	๑๑

### ส่วนที่ ๓ นโยบายและกลยุทธ์ด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

๓.๑ นโยบายด้านการบริหาร	๑๒
๓.๒ นโยบายด้านอัตรากำลังและการบริหารอัตรากำลัง	๑๒
๓.๓ นโยบายด้านการสร้างและพัฒนาระบบการบริหารจัดการองค์ความรู้	๑๒
๓.๔ นโยบายด้านภาระงาน	๑๒
๓.๕ นโยบายด้านระบบสารสนเทศ	๑๓
๓.๖ นโยบายด้านการมีส่วนร่วมในการบริหาร	๑๓
๓.๗ นโยบายด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล	๑๓
๓.๘ นโยบายด้านการเงินและงบประมาณ	๑๓
๓.๙ นโยบายด้านการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม	๑๔

นโยบายและกลยุทธ์ด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

# เทศบาลตำบลสันพระเนตร

(พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)

## ส่วนที่ ๑ หลักการและเหตุผลของการจัดทำนโยบายและกลยุทธ์ด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

### ๑.๑ ภาพการณ์เปลี่ยนแปลง

ภายใต้กระแสแห่งการปฏิรูประบบราชการ และการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยีการบริหารจัดการยุคใหม่ ผู้นำหรือผู้บริหารองค์การต่างๆ ต้องมีความตื่นตัวและเกิดความพยายามปรับตัวในรูปแบบต่างๆ โดยเฉพาะการเร่งรัดพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์การ การปรับเปลี่ยนวิถีคิด วิธีการทำงาน เพื่อแสวงหารูปแบบใหม่ ๆ และนำระบบมาตรฐานในระดับต่าง ๆ มาพัฒนาองค์การ ซึ่งนำไปสู่แนวความคิดพัฒนาระบบบริหารความรู้ภายในองค์การ เพื่อให้องค์การสามารถใช้และพัฒนาความรู้ ที่มีอยู่ภายในองค์การได้อย่างมีประสิทธิภาพและปรับเปลี่ยนวิทยาการความรู้ใหม่มาใช้กับองค์การได้อย่างเหมาะสม

### ๑.๒ พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ.๒๕๔๖

พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ มาตรา ๑๑ ระบุ ดังนี้

“ส่วนราชการมีหน้าที่พัฒนาความรู้ในส่วนราชการเพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ โดยต้องรับรู้ข้อมูลข่าวสารและสามารถประมวลผลความรู้ในด้านต่าง ๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้อง รวดเร็วและเหมาะสมต่อสถานการณ์ รวมทั้งต้องส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์และปรับเปลี่ยนทัศนคติของข้าราชการในสังกัด ให้เป็นบุคลากรที่มีประสิทธิภาพและมีการเรียนรู้ร่วมกัน ทั้งนี้ เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติราชการของส่วนราชการให้สอดคล้องกับการบริหารราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์”

“ในการบริหารราชการแนวใหม่ ส่วนราชการจะต้องพัฒนาความรู้ความเชี่ยวชาญให้เพียงพอแก่การปฏิบัติงาน ให้สอดคล้องกับสภาพสังคมที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วและสถานการณ์ของต่างประเทศที่มีผลกระทบต่อประเทศไทยโดยตรง ซึ่งในการบริหารราชการตามพระราชกฤษฎีกานี้จะต้องเปลี่ยนแปลงทัศนคติเดิมเสียใหม่ จากการศึกษาแนวคิดที่ต้องปฏิบัติงานตามระเบียบแบบแผนที่วางไว้ตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน เน้นการสร้างความคิดใหม่ ๆ ตามวิชาการสมัยใหม่และนำมาปรับใช้กับการปฏิบัติราชการตลอดเวลา ในพระราชกฤษฎีกากำหนดเป็นหลักการว่า ส่วนราชการต้องมีการพัฒนาความรู้เพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ โดยมีแนวทางปฏิบัติดังนี้

๑. ต้องสร้างระบบให้สามารถรับรู้ข่าวสารได้อย่างกว้างขวาง
๒. ต้องสามารถประมวลผลความรู้ในด้านต่าง ๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้อง รวดเร็วและเหมาะสมกับสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงไป

๓. ต้องมีการส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์และปรับเปลี่ยนทัศนคติของข้าราชการ เพื่อให้ข้าราชการทุกคนเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถในการสมัยใหม่ตลอดเวลา มีความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดและมีคุณธรรม

๔. ต้องมีการสร้างความมีส่วนร่วมในหมู่ข้าราชการให้เกิดการแลกเปลี่ยนความรู้ซึ่งกันและกัน เพื่อนำมาพัฒนาใช้ในการปฏิบัติราชการร่วมกันให้เกิดประสิทธิภาพ”

**๑.๓ ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดเชียงใหม่** เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ได้กำหนดให้ผู้บังคับบัญชาหน้าที่ พัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อเพิ่มพูนความรู้ทักษะ ทัศนคติที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในการพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาต้องมีการพัฒนาทั้ง ๕ ด้าน ได้แก่

(๑) ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานโดยทั่วไป เช่น ระเบียบกฎหมาย นโยบายสำคัญของรัฐบาล สถานที่ โครงสร้างของงานนโยบายต่าง เป็นต้น

(๒) ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ได้แก่ ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานของตำแหน่งหนึ่งตำแหน่งใด โดยเฉพาะ เช่น งานฝึกอบรม งานพิมพ์ดีด งานด้านช่าง

(๓) ด้านการบริหาร ได้แก่ รายละเอียดที่เกี่ยวกับการบริหารงานและการบริการประชาชน เช่น ในเรื่องการวางแผน การมอบหมายงาน การจูงใจ การประสานงาน เป็นต้น

(๔) ด้านคุณสมบัติส่วนตัว ได้แก่ การช่วยเสริมบุคลิกที่ดี ส่งเสริมให้สามารถปฏิบัติงานร่วมกับบุคคลอื่นได้อย่างราบรื่น และมีประสิทธิภาพ เช่น มนุษยสัมพันธ์การทำงาน การสื่อสารและสื่อความหมาย การเสริมสร้างสุขภาพอนามัย เป็นต้น

(๕) ด้านศีลธรรมคุณธรรม และจริยธรรม ได้แก่ การพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน เช่น จริยธรรมในการปฏิบัติงาน การพัฒนาคุณภาพชีวิต เพื่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน การปฏิบัติงานอย่างมีความสุข

เพื่อให้สอดคล้องกับแนวทางดังกล่าว เทศบาลตำบลสันพระเนตรจึงได้จัดทำนโยบายและกลยุทธ์ด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลเทศบาลตำบลสันพระเนตร รอบปีงบประมาณ (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ขึ้น เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากร เป็นเครื่องมือในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร อีกทั้งยังเป็นการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทัศนคติที่ดี คุณธรรม จริยธรรม ของบุคลากรเทศบาลตำบลสันพระเนตร ในการปฏิบัติงานราชการและบริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

## ๑.๔ การวิเคราะห์บุคคลากร

การวิเคราะห์บุคคลากร (Personal Analysis) ใช้หลักการวิเคราะห์แบบ SWOT ซึ่งเป็น การวิเคราะห์แบบเดียวกับการวางแผนพัฒนาเทศบาลตำบลที่กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น กำหนดไว้ เพื่อให้การอ่านผลการวิเคราะห์เป็นไปในทางเดียวกันและเข้าใจได้ง่าย

### ๑.๔.๑ การวิเคราะห์องค์กร

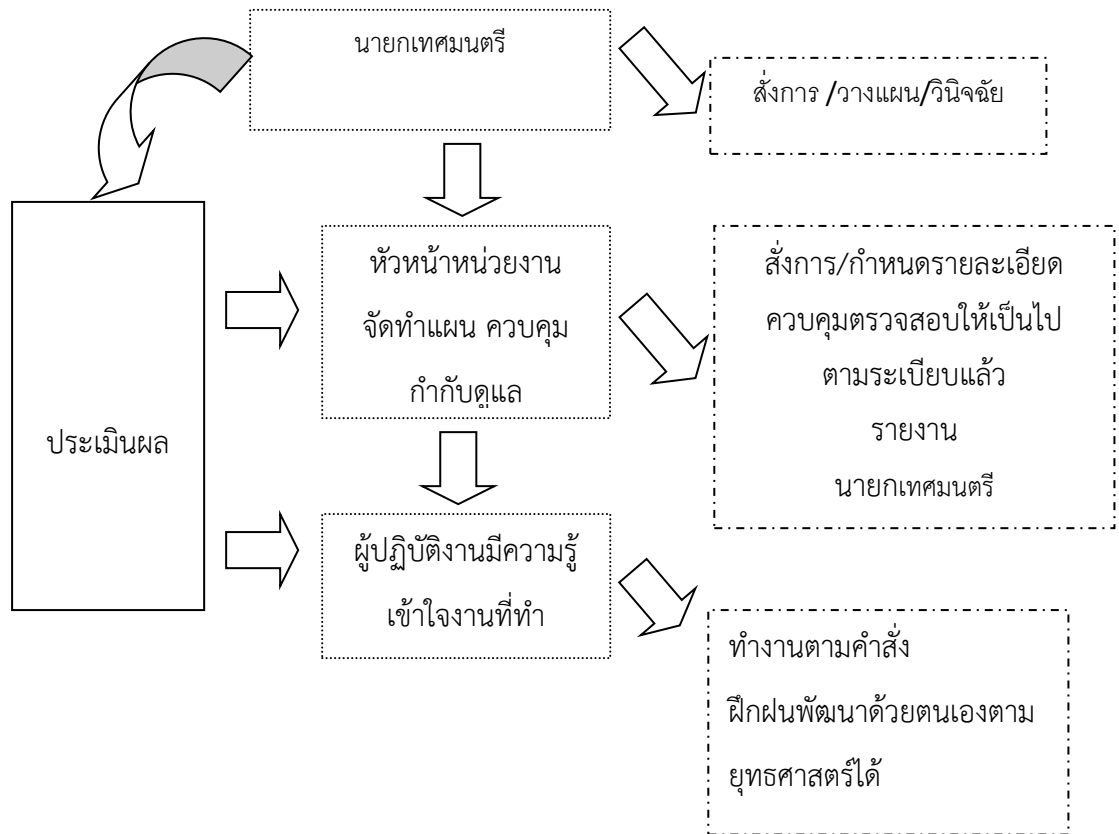
จุดแข็ง (Strengths)	จุดอ่อน (Weaknesses)
<p>๑. พื้นที่ตำบลสันพระเนตรตั้งอยู่ในเขตชานเมืองของ จังหวัดเชียงใหม่ทำให้สามารถรองรับการขยายความ เจริญเติบโตทางด้านเศรษฐกิจ สังคมและการเมืองได้ อย่างรวดเร็ว</p> <p>๒. พื้นที่ขนาดเล็ก และสภาพภูมิศาสตร์เป็นที่ราบ ทำให้สะดวกต่อการคมนาคม ตลอดจนมีความ เหมาะสมในการรองรับการพัฒนารอบด้าน</p>	<p>๑. ชุมชนมีความหลากหลายของประชากรระหว่าง ประชากรพื้นถิ่น และประชากรที่ย้ายเข้ามาใหม่ในชุมชน ทำให้ขาดการมีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรมชุมชน</p> <p>๒. การพัฒนาขาดความต่อเนื่อง เนื่องจากขาดผู้บริหาร เป็นระยะเวลาสั้น จึงทำให้ต้องมีการเริ่มกระบวนการใน การพัฒนาในเรื่องต่าง ๆ ใหม่ เมื่อมีผู้บริหารเข้ามารับ ตำแหน่ง</p>
โอกาส (Opportunities)	อุปสรรค (Threats)
<p>๑. เทศบาลตำบลสันพระเนตรตั้งอยู่ในเขตพื้นที่ ส่งเสริมการพัฒนาในด้านต่างๆ ของจังหวัดเชียงใหม่ (รอยต่อระหว่างเขตเมืองกับชนบท)</p> <p>๒. นโยบายของรัฐบาลในการส่งเสริมการกระจาย อำนาจและเพิ่มอำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่น</p>	<p>๑. การขาดความรู้ความเข้าใจในบริบททางด้านการกระจาย อำนาจสู่ท้องถิ่นอย่างแท้จริง ทั้งในระดับผู้นำการเมือง ผู้นำชุมชน และประชาชนในชุมชน</p> <p>๒. ภาวะเศรษฐกิจที่ขาดความแน่นอนส่งผลกระทบต่อ การดำเนินงานในด้านต่างๆ ขององค์กร</p>

**๑.๔.๒ การวิเคราะห์บุคลากรในองค์กร**

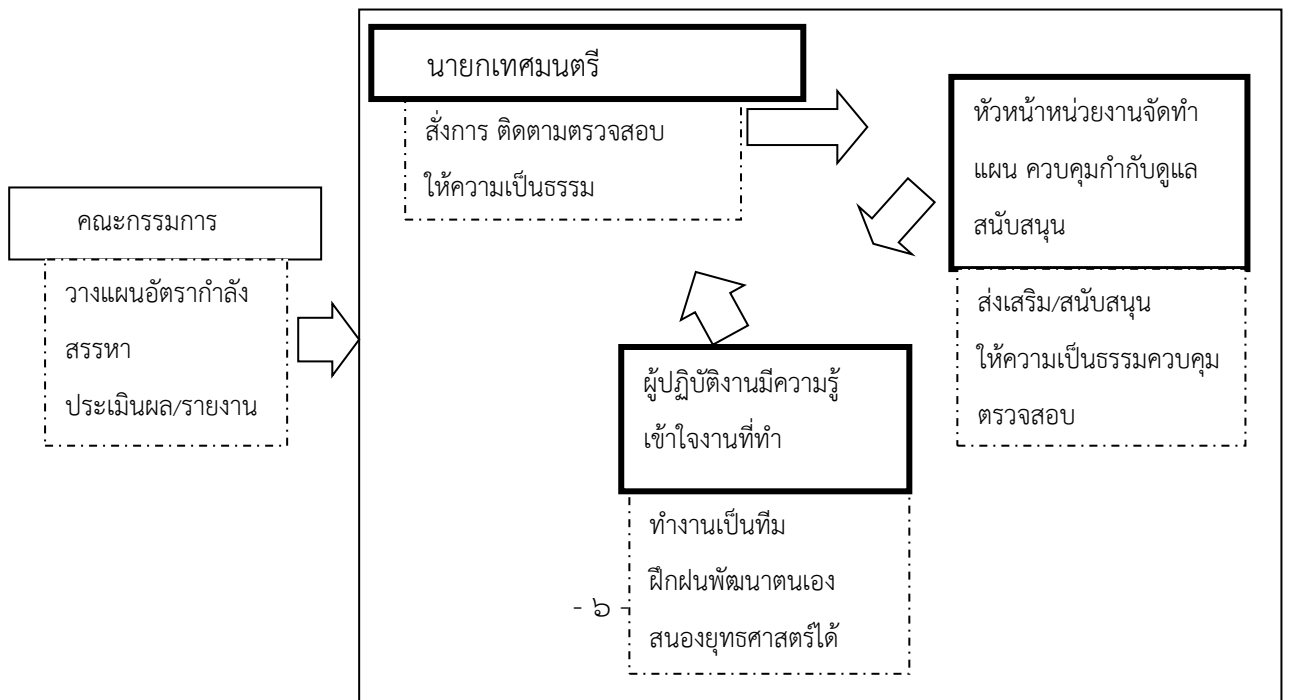
จุดแข็ง (Strengths)	จุดอ่อน (Weaknesses)
<p>๑. ผู้บริหารระดับหน่วยงานมีความเข้าใจในการทำงานสามารถสนองตอบนโยบายได้ดี</p> <p>๒. มีการกำหนดส่วนราชการเหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติ</p> <p>๓. ส่งเสริมให้มีการใช้ระบบสารสนเทศและ IT ให้ทันสมัยอยู่เสมอ</p> <p>๔. การเดินทางสะดวกทำงานเกินเวลาได้</p> <p>๕. มีความรู้เฉลี่ยระดับปริญญาตรี</p> <p>๖. มีการพัฒนาศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม</p>	<p>๑. เจ้าหน้าที่ ๑ คน ต้องรับผิดชอบในการปฏิบัติงานหลายตำแหน่ง ทำให้เกิดความผิดพลาดในการปฏิบัติงานได้ง่าย</p> <p>๒. ขาดบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะทางวิชาชีพ</p> <p>๓. วัสดุอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ในงานบริการสาธารณะบางประเภทไม่มี/ไม่พอ</p> <p>๔. การปฏิบัติงานภายในส่วนราชการและระหว่างภาคส่วนราชการยังขาดความเชื่อมโยงเกี่ยวพันซึ่งกันและกัน</p> <p>๕. เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานยังขาดความรู้ที่เป็นระบบและเหมาะสมกับการปฏิบัติงาน</p> <p>๖. เจ้าหน้าที่ที่มีความตระหนักในหน้าที่และความรับผิดชอบต่องานที่ปฏิบัติค่อนข้างน้อย</p> <p>๗. ทำงานในลักษณะใช้ความคิดส่วนตัวเป็นหลัก</p>
โอกาส (Opportunities)	อุปสรรค (Threats)
<p>๑. มีความคุ้นเคยกันทั้งหมดทุกคน</p> <p>๒. บุคลากรมีถิ่นที่อยู่กระจายทั่วเขตเทศบาล ทำให้รู้สภาพพื้นที่ ทักษะคติของประชาชนได้ดี</p> <p>บุคลากรมีการพัฒนาความรู้ปริญญาตรีปริญญาโทเพิ่มขึ้น</p>	<p>๑. มีระบบอุปถัมภ์และกลุ่มพรรคพวกจากความสัมพันธ์แบบเครือญาติ ในชุมชน การดำเนินการทางวินัยเป็นไปได้ยากมักกระทบกลุ่มญาติพี่น้อง</p> <p>๒. บุคลากรมีภาระต้องดูแลครอบครัว และต่อสู้อุปสรรคเศรษฐกิจ ทำให้มีเวลาให้ชุมชนจำกัด</p>

### ๑.๕ การวิเคราะห์โครงสร้างการพัฒนาบุคลากร

#### โครงสร้างปัจจุบัน



การพัฒนาบุคลากรในโครงสร้างใหม่ของเทศบาลตำบลสันพระเนตร จะเป็นการพัฒนาโดยให้ประชาชนมีส่วนร่วมและใช้ระบบเปิด โดยบุคลากรสามส่วนที่ต้องสัมพันธ์กันเพื่อให้ได้บุคลากรที่มีคุณภาพ มีคณะกรรมการทำหน้าที่วางแผนอัตรากำลัง สรรหาทั้งการบรรจุแต่งตั้ง การโอนย้าย และประเมินผลเพื่อการเลื่อนระดับตำแหน่ง การพิจารณาความดีความชอบ และการต่อสัญญาจ้าง โครงสร้างการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลสันพระเนตรที่จะปรับปรุงจึงเป็นดังนี้





## ๑.๖ วิสัยทัศน์การบริหารงานบุคคล

ภายในรอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ บุคลากรของเทศบาลตำบลสันพระเนตร จะมีความก้าวหน้ามั่นคงในชีวิต มีความรู้ความสามารถ มีความชำนาญการในหน้าที่ มีอภยาศัยเต็มใจให้บริการ ประชาชน และประชาชนต้องได้รับความพึงพอใจในการให้บริการของเจ้าหน้าที่จึงได้กำหนดวิสัยทัศน์การบริหารงานบุคคล ว่า “พนักงานเทศบาลมืออาชีพ”

## ๑.๗ วัตถุประสงค์

๑. เพื่อเป็นการพัฒนาและเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี คุณธรรม จริยธรรมของบุคลากร เทศบาลตำบลสันพระเนตร ในการปฏิบัติงานราชการและบริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล

๒. เพื่อใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการจัดการพัฒนาและฝึกอบรมบุคลากรของ เทศบาลตำบลสันพระเนตร

๓. เพื่อเป็นแนวทางให้ผู้บริหารใช้เป็นเครื่องมือในการดำเนินงานพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลสันพระเนตร

๔. เพื่อเป็นเครื่องมือในการจัดการความรู้ ความสามารถ และทักษะอื่นๆ ที่มีอยู่ในบุคลากร มาบริหารเพื่อเพิ่มคุณค่าของกิจการภายในองค์กร และสามารถนำมาสร้างและพัฒนาให้องค์กร เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

## ๑.๘ เป้าหมายของการพัฒนา

๑. เป้าหมายเชิงปริมาณ การพัฒนาบุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลสันพระเนตร ประกอบด้วย

๑.๑ การพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น คณะผู้บริหาร

๑.๒ การพัฒนาสมาชิกสภาเทศบาลตำบล

๑.๓ การพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น พนักงานเทศบาล

๑.๔ การพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น พนักงานจ้าง

๑.๕ การพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น ในการส่งเสริมให้ได้รับการศึกษาต่อ

ในระดับที่สูงขึ้น

๒. เป้าหมายเชิงคุณภาพ บุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลสันพระเนตรทุกคน ที่ได้เข้ารับการพัฒนา การเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ คุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน สามารถนำความรู้ที่ได้รับมาใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงานเพื่อบริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตามแนวทางการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

## ส่วนที่ ๒ ยุทธศาสตร์การพัฒนาเทศบาลตำบลสันพระเนตร และความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์

### ยุทธศาสตร์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

#### ๒.๑ วิสัยทัศน์

เทศบาลตำบลสันพระเนตร ได้กำหนดวิสัยทัศน์ (Vision) เพื่อแสดงสถานการณ์ในอนาคต ซึ่งเป็นจุดมุ่งหมายความคาดหวังที่ต้องการให้เกิดขึ้นในอนาคตข้างหน้า ซึ่งจะสามารถสะท้อนถึงสภาพการณ์ของท้องถิ่นในอนาคตอย่างรอบด้าน ภายใต้การเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมด้านต่างๆ จึงได้กำหนดวิสัยทัศน์ความหวังที่จะให้เกิดขึ้นในอนาคต ดังนี้

#### “สันพระเนตร เมืองงาม”

#### ๒.๒ พันธกิจของเทศบาลตำบลสันพระเนตร

๑. ปรับปรุงและพัฒนาระบบสาธารณูปโภค และสาธารณูปการให้ได้มาตรฐานและเพียงพอต่อความต้องการของประชาชน
๒. พัฒนาคุณภาพชีวิต เศรษฐกิจ และสังคมให้ประชาชนมีการศึกษาดี สุขภาพอนามัยดี ชุมชนเข้มแข็ง มีความสุข และสามารถพึ่งตนเองได้
๓. พัฒนาให้เป็นเมืองน่าอยู่ ภูมิทัศน์สวยงาม และการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน
๔. ปรับปรุง พัฒนาเทคโนโลยีเพื่อการบริหารและสร้างระบบการบริหารจัดการที่ดีโดยให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การวางแผนพัฒนา การตรวจสอบเพื่อให้มีความโปร่งใส ในการบริหาร การปกครอง ลดขั้นตอน และระยะเวลาการปฏิบัติงาน เพื่อบริการประชาชนให้ได้รับความสะดวก รวดเร็ว และเป็นธรรม

๒.๓ ยุทธศาสตร์ เทศบาลตำบลสันพระเนตรได้กำหนดยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนา ยุทธศาสตร์ไว้ ๗ ยุทธศาสตร์ ดังนี้

#### ๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

๑. ก่อสร้าง ปรับปรุงถนน ซ่อมแซมสิ่งก่อสร้างพื้นฐาน ถนน ผิวจราจรทางเท้า สะพาน และระบบการระบายน้ำ
๒. ระบบไฟฟ้า และแสงสว่าง
๓. ระบบการประปา
๔. ปรับปรุงภูมิทัศน์ และระบบการจราจร

#### ๒. ด้านการส่งเสริมเศรษฐกิจชุมชน

๑. ส่งเสริมการพัฒนาอบรมฝีมือแรงงานแก่ชาวบ้านเพื่อสร้างเสริมอาชีพ
๒. ส่งเสริมโครงการผลิตภัณฑชุมชน ร้านค้าชุมชน ตลาดชุมชน
๓. พัฒนาเครือข่ายความร่วมมือในการขับเคลื่อนแนวคิดเศรษฐกิจพอเพียง
๔. ส่งเสริมการเกษตรทฤษฎีใหม่

### ๓. ด้านการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติ สิ่งแวดล้อม และระบบนิเวศอย่างยั่งยืน

๑. การปลูกจิตสำนึกในการอนุรักษ์ฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๒. การพัฒนาระบบการจัดเก็บขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูลอย่างมีประสิทธิภาพ และส่งเสริมการจัดการขยะ คัดแยกขยะ
๓. ป้องกันและแก้ไขปัญหามลพิษต่างๆ
๔. ส่งเสริมการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์

### ๔. ด้านศาสนา ศิลปวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น

๑. ส่งเสริมการจัดกิจกรรมทางศาสนา ฟื้นฟูอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรม ประเพณีและเอกลักษณ์ท้องถิ่น
๒. ส่งเสริมและสนับสนุนความรู้ และภูมิปัญญาท้องถิ่น

### ๕. ด้านการศึกษา และพัฒนาคุณภาพชีวิต

๑. ส่งเสริมเด็กและเยาวชนให้ได้รับการพัฒนาศักยภาพทางการศึกษา
๒. ส่งเสริมสนับสนุนการกีฬาและนันทนาการ
๓. ส่งเสริมความเข้มแข็งของครอบครัวและชุมชน
๔. สนับสนุนการให้การสงเคราะห์ ผู้ด้อยโอกาส ผู้พิการ และผู้สูงอายุ มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น
๕. ส่งเสริมการให้บริการทางสาธารณสุข และสุขภาพอนามัยของประชาชน
๖. ป้องกันการแพร่ระบาดของยาเสพติด โรคติดต่อและโรคไม่ติดต่อของคนและสัตว์
๗. ควบคุมโรงฆ่าสัตว์ ร้านอาหาร ตลาด แผงลอย และสถานประกอบการต่างๆ ให้มีมาตรฐาน
๘. ส่งเสริมการเรียนรู้ให้กับประชาชน

### ๖. ด้านป้องกันบรรเทาสาธารณภัย และการจัดระเบียบชุมชน สังคม

๑. ส่งเสริมพัฒนางานป้องกัน และบรรเทาสาธารณภัย
๒. จัดหา/สนับสนุน อุปกรณ์เครื่องมือ ให้มีความพร้อมในการปฏิบัติหน้าที่
๓. กระตุ้นการมีส่วนร่วมของประชาชนในการป้องกันบรรเทาสาธารณภัย และจัดระเบียบชุมชน
๔. การป้องกัน แก้ไข ปัญหาอาชญากรรมและปัญหาสาธารณภัย
๕. ส่งเสริมศูนย์อาสาสมัครป้องกันภัยพลเรือน และดำเนินการจัดฝึกอบรมอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน

### ๗. ด้านพัฒนาการบริหารจัดการบริหารบ้านเมืองที่ดี

๑. การสร้างจิตสำนึกและพัฒนาขีดความสามารถบุคลากรภาครัฐ
๒. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนในการบริหารจัดการและการตรวจสอบควบคุมการทำงาน
๓. เสริมสร้างประสิทธิภาพและธรรมาภิบาลในการบริหารจัดการ
๔. จัดหา/สนับสนุน/ปรับปรุง สถานที่ และเครื่องมือ เครื่องใช้ วัสดุ อุปกรณ์ ในการปฏิบัติงานให้เพียงพอ

ยุทธศาสตร์การพัฒนา	แนวทางการพัฒนา
๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน	๑.๑ ก่อสร้าง ปรับปรุงถนน ซ่อมแซมสิ่งก่อสร้างพื้นฐาน ถนน ผิวการจราจร ทางเท้า สะพาน และระบบการระบายน้ำ ๑.๒ ระบบไฟฟ้า และแสงสว่าง ๑.๓ ระบบประปา ๑.๔ ปรับปรุงภูมิทัศน์ และระบบการจราจร
๒. ด้านการส่งเสริมเศรษฐกิจชุมชน	๒.๑ ส่งเสริมการพัฒนาอบรมฝีมือแรงงานแก่ชาวบ้านเพื่อ สร้างเสริมอาชีพ ๒.๒ ส่งเสริมโครงการผลิตภัณฑชุมชน ร้านค้าชุมชน ตลาดชุมชน ๒.๓ พัฒนาเครือข่ายความร่วมมือในการขับเคลื่อนแนวคิด เศรษฐกิจพอเพียง ๒.๔ ส่งเสริมการเกษตรทฤษฎีใหม่
๓. ด้านการบริหารจัดการทรัพยากร ธรรมชาติ สิ่งแวดล้อม และระบบนิเวศน์อย่าง ยั่งยืน	๓.๑ การปลูกจิตสำนึกในการอนุรักษ์ฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและ สิ่งแวดล้อม ๓.๒ การพัฒนาระบบการจัดเก็บขยะมูลฝอยและ สิ่งปฏิกูลอย่างมีประสิทธิภาพ และส่งเสริมการจัด การขยะ คัดแยกขยะ ๓.๓ ป้องกันและแก้ไขปัญหาลพิษต่าง ๆ ๓.๔ ส่งเสริมการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์
๔. ด้านศาสนา ศิลปวัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น	๔.๑ ส่งเสริมการจัดกิจกรรมทางศาสนา ฟื้นฟูอนุรักษ์ ศิลปวัฒนธรรม ประเพณีและเอกลักษณ์ท้องถิ่น ๔.๒ ส่งเสริมและสนับสนุนความรู้ และภูมิปัญญาท้องถิ่น
๕. ด้านการศึกษา และพัฒนา คุณภาพชีวิต	๕.๑ ส่งเสริมเด็กและเยาวชนให้ได้รับการพัฒนาศักยภาพทาง การศึกษา ๕.๒ ส่งเสริม สนับสนุนการกีฬาและนันทนาการ ๕.๓ ส่งเสริมความเข้มแข็งของครอบครัวและชุมชน ๕.๔ สนับสนุนการให้การสงเคราะห์ ผู้ด้อยโอกาส ผู้พิการ และผู้สูงอายุ มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น ๕.๕ ส่งเสริมการให้บริการทางสาธารณสุข และสุขภาพอนามัย ของประชาชน ๕.๖ ป้องกันการแพร่ระบาดของยาเสพติด โรคติดต่อ และโรค ไม่ติดต่อของคนและสัตว์ ๕.๗ ควบคุมโรงฆ่าสัตว์ ร้านอาหาร ตลาด แผงลอย และสถานประกอบการต่าง ๆ ให้มีมาตรฐาน ๕.๘ ส่งเสริมการเรียนรู้ให้กับประชาชน

ยุทธศาสตร์การพัฒนา	แนวทางการพัฒนา
<b>๖. ด้านการป้องกันบรรเทาสาธารณภัย และ การจัดระเบียบชุมชน สังคม</b>	๖.๑ ส่งเสริมพัฒนางานป้องกัน และบรรเทาสาธารณภัย ๖.๒ จัดทำ/สนับสนุน อุปกรณ์เครื่องมือ ให้มีความพร้อมใน การปฏิบัติหน้าที่ ๖.๓ กระตุ้นการมีส่วนร่วมของประชาชนในการป้องกัน บรรเทาสาธารณภัย และจัดระเบียบชุมชน ๖.๔ การป้องกัน แก้ไข ปัญหาอาชญากรรมและปัญหา สาธารณภัย ๖.๕ ส่งเสริมศูนย์อาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน และ ดำเนินการจัดฝึกอบรมอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน
<b>๗. ด้านพัฒนาการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี</b>	๗.๑ การสร้างจิตสำนึกและพัฒนาขีดความสามารถบุคลากร ภาครัฐ ๗.๒ ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนในการบริหาร จัดการและการตรวจสอบควบคุมการทำงาน ๗.๓ เสริมสร้างประสิทธิภาพและธรรมาภิบาลในการบริหาร จัดการ ๗.๔ จัดทำ/สนับสนุน/ปรับปรุงสถานที่ และเครื่องมือเครื่องใช้ วัสดุ อุปกรณ์ ในการปฏิบัติงานให้เพียงพอ

#### ๒.๔ การวิเคราะห์กรอบการจัดทำยุทธศาสตร์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ใช้เทคนิคการวิเคราะห์การดำเนินงานโครงการ โดยทำการวิเคราะห์ จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค (SWOT Analysis) ในการวิเคราะห์และสรุปสถานการณ์การพัฒนาของเทศบาลตำบลสันพระเนตร ซึ่งประกอบด้วย

##### จุดแข็ง (Strength)

๑. พื้นที่ตำบลสันพระเนตรตั้งอยู่ในเขตชานเมืองของจังหวัดเชียงใหม่ทำให้สามารถรองรับการขยายความเจริญเติบโตทางด้านเศรษฐกิจ สังคมและการเมืองได้อย่างรวดเร็ว
๒. พื้นที่ขนาดเล็ก และสภาพภูมิศาสตร์เป็นที่ราบ ทำให้สะดวกต่อการคมนาคม ตลอดจนมีความเหมาะสมในการรองรับการพัฒนาทางด้าน

##### จุดอ่อน (Weakness)

๑. ชุมชนมีความหลากหลายของประชากรระหว่างประชากรพื้นถิ่น และประชากรที่ย้ายเข้ามาใหม่ในชุมชน ทำให้ขาดการมีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรมชุมชน
๒. การพัฒนาขาดความต่อเนื่อง จึงทำให้ต้องมีการเริ่มกระบวนการในการพัฒนาในเรื่องต่าง ๆ ใหม่ เมื่อมีผู้บริหารเข้ามารับตำแหน่ง

## โอกาส (Opportunity)

๑. เทศบาลตำบลสันพระเนตรตั้งอยู่ในเขตพื้นที่ส่งเสริมการพัฒนาในด้านต่างๆ ของจังหวัดเชียงใหม่ (รอยต่อระหว่างเขตเมืองกับชนบท)
๒. นโยบายของรัฐบาลในการส่งเสริมการกระจายอำนาจและเพิ่มอำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

## อุปสรรค (Threats)

๑. การขาดความรู้ความเข้าใจในบริบททางด้านการกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่นอย่างแท้จริง ทั้งในระดับผู้นำการเมือง ผู้นำชุมชน และประชาชนในชุมชน
๒. ภาวะเศรษฐกิจที่ขาดความแน่นอนส่งผลกระทบต่อการทำงานในด้านต่างๆ ขององค์กร

## ๒.๕ การประเมินสถานการณ์สภาพแวดล้อมภายนอกที่เกี่ยวข้อง

### ๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

๑.๑ ขาดแคลนแหล่งน้ำในการเกษตรและน้ำประปาสำหรับอุปโภค-บริโภคยังไม่พอเพียง และยังไม่ได้มาตรฐาน

๑.๒ ไฟฟ้าส่องสว่างทางและที่สาธารณะยังไม่สามารถดำเนินการครอบคลุมพื้นที่ได้ทั้งหมด

๑.๓ ชุมชนขยายมากขึ้นระบบระบายน้ำยังไม่เพียงพอ เกิดการอุดตัน ส่งกลิ่นเหม็นก่อความ

รำคาญ

### ๒. ด้านการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติ สิ่งแวดล้อม และระบบนิเวศน์อย่างยั่งยืน

๒.๑ มีปัญหาเรื่องขยะและน้ำเสียเพิ่มมากขึ้นส่งกลิ่นเหม็นรำคาญ

๒.๒ ปริมาณขยะและน้ำเสียเพิ่มมากขึ้น

### ๓. ด้านการศึกษา และพัฒนาคุณภาพชีวิต

- มีการระบาดของโรคอุบัติใหม่ โรคระบาด โรคติดต่อ

### ๔. ด้านการป้องกัน และบรรเทาสาธารณภัย และการจัดระเบียบชุมชน สังคม

- การจราจรบนถนนมีเพิ่มมากขึ้นอาจทำให้เกิดอุบัติเหตุขึ้นได้

**๒.๖ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์** หมายถึง การที่ส่วนราชการมีแนวทางและวิธีการบริหารทรัพยากรบุคคลดังต่อไปนี้

๑) มีนโยบาย แผนงานและมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่งมีความสอดคล้องและสนับสนุนให้เทศบาลตำบลสันพระเนตร บรรลุพันธกิจ เป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

๒) มีการวางแผนและบริหารกำลังคนทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ กล่าวคือ “กำลังคนมีขนาดและสมรรถนะ” ที่เหมาะสมสอดคล้องกับการบรรลุภารกิจและความจำเป็นของส่วนราชการ ทั้งในปัจจุบันและอนาคต มีการวิเคราะห์สภาพกำลังคน (Workforce Analysis) สามารถระบุช่องว่างด้านความต้องการกำลังคนและมีแผนเพื่อลดช่องว่างดังกล่าว

๓) มีนโยบาย แผนงาน โครงการและมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อดึงดูด ให้ได้มาพัฒนาและรักษาไว้ซึ่งกลุ่มข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานที่มีทักษะหรือสมรรถนะสูง ซึ่งจำเป็นต่อความคงอยู่ และขีดความสามารถในการแข่งขันของส่วนราชการ (Talent Management)

๔) มีแผนการสร้างและพัฒนาผู้บริหารทุกระดับ รวมทั้งมีแผนการสร้างความต่อเนื่องในการบริหารราชการหรือไม่ นอกจากนี้ยังรวมถึงการที่ผู้นำปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีและสร้างแรงบันดาลใจให้กับข้าราชการและผู้ปฏิบัติงาน ทั้งในเรื่องของผลการปฏิบัติงานและพฤติกรรมในการทำงาน

## ส่วนที่ ๓ นโยบายและกลยุทธ์ด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

### ๓.๑ นโยบายด้านการบริหาร

- ๑) กระจายอำนาจไปสู่ผู้บริหารระดับหัวหน้างาน ซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชาในระดับต้น
- ๒) มีการกำหนดแผนกลยุทธ์เพื่อเป็นแนวทางในการบริหารงานให้เป็นไปตามแผนงาน และทิศทางที่วางไว้
- ๓) มีการจัดทำแผนปฏิบัติงานประจำปีตามภาระหน้าที่ความรับผิดชอบที่กำหนดไว้
- ๔) มีการบริหารจัดการมุ่งสู่คุณภาพด้วยความมุ่งมั่น รวดเร็ว ถูกต้อง และมีประสิทธิภาพ ให้มีความคุ้มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุด
- ๕) มีการติดตามและประเมินผลด้วยการประชุมคณะกรรมการกองเพื่อรับทราบปัญหา/อุปสรรคและปรับปรุงแก้ไขอย่างต่อเนื่อง

### ๓.๒ นโยบายด้านอัตรากำลังและการบริหารอัตรากำลัง

- ๑) การบริหารกำลังคนให้สอดคล้องกับความจำเป็นตามพันธกิจ
- ๒) การพัฒนาระบบวางแผนและติดตามประเมินผลการใช้กำลังคน
- ๓) การพัฒนาผลิตภาพและความคุ้มค่าของกำลังคน
- ๔) การพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศด้านการบริหารกำลังคน

### ๓.๓ นโยบายด้านการสร้างและพัฒนาระบบการบริหารจัดการองค์ความรู้

- ๑) สร้างความรู้และความเข้าใจให้กับบุคลากรเกี่ยวกับกระบวนการและคุณค่าของการจัดการความรู้
- ๒) ส่งเสริมและสนับสนุนวัฒนธรรมขององค์กรที่เอื้อต่อการแบ่งปันและถ่ายทอดความรู้ระหว่างบุคลากรอย่างต่อเนื่อง
- ๓) ส่งเสริมให้มีการพัฒนาระบบจัดการความรู้ เพื่อให้บุคลากรสามารถเข้าถึงองค์ความรู้ต่างๆ ขององค์กรและเกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

### ๓.๔ นโยบายด้านภาระงาน

- ๑) มีการกำหนดภาระงานของบุคลากรทุกคนอย่างชัดเจน
- ๒) มีการจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานของทุกงาน
- ๓) บุคลากรมีการพัฒนา ศึกษา ทำความเข้าใจถึงภาระงานร่วมกันอย่างสม่ำเสมอโดยทุกงานจะต้องมีการประชุมบุคลากรภายในเพื่อเป็นการรายงานผลการดำเนินงาน การแก้ไขปัญหาอุปสรรคและปรับปรุงภาระงานประจำทุกเดือน



### ๓.๕ นโยบายด้านระบบสารสนเทศ

- ๑) ให้ทุกงานในกองใช้ข้อมูลเพื่อวิเคราะห์งานจากแหล่งข้อมูลเดียวกัน
- ๒) ให้ทุกงานจัดทำฐานข้อมูลด้วยระบบคอมพิวเตอร์ในภารกิจของงานนั้นๆ และหาแนวทางในการเชื่อมโยงข้อมูลเพื่อใช้ร่วมกัน
- ๓) ให้มีการปรับปรุงฐานข้อมูลที่ได้รับผิดชอบให้เป็นปัจจุบันอย่างสม่ำเสมอ

### ๓.๖ นโยบายด้านการมีส่วนร่วมในการบริหาร

- ๑) มีการประชุมหัวหน้างานกับผู้อำนวยการกองเพื่อเป็นการรายงานผลติดตาม และร่วมแก้ไขปัญหาอุปสรรค ตลอดจนร่วมให้ข้อเสนอแนะต่อการบริหารของหน่วยงานเป็นประจำ
- ๒) ทุกงานมีการประชุมงาน เพื่อให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการพัฒนาและปรับปรุงการปฏิบัติงานร่วมกัน
- ๓) สนับสนุนและส่งเสริมให้บุคลากรมีส่วนร่วมในกิจกรรม
- ๔) ส่งเสริมมาตรการการมีส่วนร่วมในการใช้ทรัพยากรร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ
- ๕) ส่งเสริมและสนับสนุนการสร้างและใช้องค์ความรู้ในกระบวนการทำงาน เพื่อบุคลากรพัฒนาทักษะและความชำนาญในการปฏิบัติงานให้บรรลุผลตามพันธกิจขององค์กรให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด และมีศักยภาพในการพัฒนาตนเอง

### ๓.๗ นโยบายด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

- ๑) มีการสนับสนุนส่งเสริมพัฒนาทรัพยากรบุคคลเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องด้วยการส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมในหลักสูตรต่างๆ ที่สอดคล้องกับแผนพัฒนาบุคลากร
- ๒) สนับสนุนให้บุคลากรได้รับการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น
- ๓) มีการติดตามประเมินผลการพัฒนาบุคลากรทั้งด้านทักษะวิชาการและการรอบรู้และนำผลมาเป็นแนวในการปรับปรุงการพัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่อง

### ๓.๘ นโยบายด้านการเงินและงบประมาณ

- ๑) มีการจัดทำแผนการใช้เงินงบประมาณทั้งงบประมาณแผ่นดินและเงินรายได้ ให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์และสอดคล้องกับภารกิจของกอง และให้เป็นไปตามแผนปฏิบัติงานประจำปี
- ๒) มีการจัดทำสรุปรายงานการใช้จ่ายงบประมาณทั้งงบประมาณแผ่นดินและเงินรายได้ ประจำเดือนเวียนให้บุคลากรได้ทราบทุกเดือน
- ๓) มีการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการบริหารจัดการเพื่อให้การดำเนินงานเป็นไประบบการบริหารและจัดการตามระบบบัญชีมาใช้
- ๔) มีการมอบหมายให้บุคลากรมีส่วนร่วมรับผิดชอบและปฏิบัติงานด้วยความโปร่งใส

### ๓.๙ นโยบายด้านการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม

- ๑) สนับสนุนและส่งเสริมให้บุคลากรมีส่วนร่วมในกิจกรรมด้านการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมของท้องถิ่น
- ๒) จัดทำแผนกิจกรรม/โครงการที่เป็นประโยชน์สอดคล้องกับแผนงานด้านทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม
- ๓) ดำเนินการให้ผู้บริหารและบุคลากรตระหนักในกิจกรรมด้านการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมที่นำไปสู่การสร้างสรรค์ รวมทั้งการอนุรักษ์ ฟื้นฟู สืบสานประเพณีและวัฒนธรรม