



## แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล



เทศบาลเมืองพิชัย  
อำเภอเมืองลำปาง จังหวัดลำปาง  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567

## คำนำ

ปัจจุบันการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เป็นสิ่งที่จำเป็นอย่างมากในการที่จะทำให้องค์กรไปสู่ความสำเร็จในการบริหารงาน ในส่วนเทศบาลมีทรัพยากรมนุษย์ที่สำคัญในการปฏิบัติงาน คือ พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ซึ่งเป็นบุคลากรที่ปฏิบัติงานในส่วนราชการประจำที่นานนโยบายของผู้บริหารไปสู่การปฏิบัติในการแก้ไขปัญหาและความต้องการของประชาชน

ดังนั้น พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง จึงต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงานและจะต้องได้รับการพัฒนาเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี ให้มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการเป็นอย่างดีมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลสูงสุด

เทศบาลเมืองพิชัย จึงได้จัดทำแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล เพื่อใช้เป็นแนวทางที่จะพัฒนาพนักงานเทศบาลและบุคลากรของเทศบาลเมืองพิชัย ให้มีประสิทธิภาพในการบริหารงานและปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น

เทศบาลเมืองพิชัย  
กุมภาพันธ์ 2567

## สารบรรณ

	หน้า
ส่วนที่ 1 บทนำ	
- หลักการและเหตุผล	1
- วัตถุประสงค์ของการบริหารทรัพยากรมนุษย์	2
- วัตถุประสงค์ของการวางแผนทรัพยากรมนุษย์	2
- ลักษณะของแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของเทศบาลเมืองพิชัย	3
- ขั้นตอนในการจัดทำแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล	3
- ความจำเป็นและประโยชน์ของการวางแผนทรัพยากรบุคคล	3
- ประโยชน์ของการวางแผนทรัพยากรมนุษย์	4
ส่วนที่ 2 สภาพทั่วไปและข้อมูลพื้นฐานของเทศบาลเมืองพิชัย	5-13
ส่วนที่ 3 การวิเคราะห์แนวทางในการพัฒนา	
- การวิเคราะห์แนวทางในการพัฒนาบุคลากร	13-14
ส่วนที่ 4 แนวทางการบริหารและพัฒนาบุคลากร	15-16
ส่วนที่ 5 การนำแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลไปสู่การปฏิบัติและติดตามผล	17
ส่วนที่ 6 แผนการดำเนินงานสำหรับการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของเทศบาลเมืองพิชัย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2567	18

## ส่วนที่ 1

### บทนำ

ทรัพยากรบุคคล เป็นองค์ประกอบที่มีความสำคัญมากประการหนึ่งขององค์กรที่จะให้องค์กรอยู่รอด และมีความเจริญเติบโต เมื่อเทียบกับองค์ประกอบอื่น ไม่ว่าจะเป็นเงินทุน ที่ดิน อาคาร สถานที่และวัสดุครุภัณฑ์ต่างๆ ทั้งนี้เพราะการที่องค์กรหนึ่งๆ จะบรรลุเป้าหมายของการดำเนินการได้นั้น จะต้องอาศัยความร่วมมือร่วมใจของบุคลากรภายในองค์กรเป็นสำคัญ กล่าวคือ หากองค์กรต่างๆ มีทรัพยากรหรือทุนด้านอื่นๆ เหมือนกัน แต่มี ผู้ปฏิบัติงานและผู้บริหารต่างกันแล้ว ผลการดำเนินงานย่อมต่างกัน และองค์กรสมัยใหม่ต่างถือกันว่า “ทรัพยากรบุคคล” เป็น “ทุน” (Human Capital) ที่จะสร้างความแตกต่างและสร้างคุณค่า (Value Creation) ให้กับองค์กร สามารถมีผลการดำเนินการได้ตามยุทธศาสตร์ พันธกิจ และเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล อย่างไรก็ตาม ทุนมนุษย์ ก็มีลักษณะคล้ายกับทุนประเภทอื่นประการหนึ่งคือจะต้องมีการปรับปรุงพัฒนาให้ทันต่อสภาวะการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลก และสภาพการแข่งขันด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ การสื่อสาร การพัฒนาทางการเมือง เศรษฐกิจ สังคม ในโลกยุคไร้พรมแดนหรือ โลกาภิวัตน์ (Globalization) เพราะฉะนั้นการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Human Resources Development) จึงเป็นหัวใจสำคัญต่อการเปลี่ยนแปลงทั้งในระดับองค์กรและระดับประเทศ บุคลากรจำเป็นต้องได้รับการพัฒนาตลอดเวลา เพื่อให้มีสมรรถนะที่เหมาะสมสำหรับการปฏิบัติงานทั้งในปัจจุบันและอนาคต มีความคิดริเริ่มและสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ ซึ่งจะทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงขององค์กรในทิศทางที่สอดคล้องกับ กระแสเปลี่ยนแปลงของ สังคมโลก

การกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่นในปัจจุบัน ถือเป็นปรากฏการณ์ระดับโลก คือ เกิดขึ้นทั่วโลกและหลายประเทศได้เปลี่ยนผ่านไปก่อนหน้านี้ ซึ่งประเทศไทยก็อยู่ในช่วงเปลี่ยนผ่านไปสู่การกระจายอำนาจเช่นกัน ดังจะเห็นได้ว่านับแต่ได้มีการประกาศใช้พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 และการมีแผนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2543 ได้กำหนดให้มีการถ่ายโอนภารกิจจากส่วนราชการต่างๆ รวม ๒๔๕ ภารกิจ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจึงนับเป็นหน่วยงานที่มีการภารกิจสำคัญยิ่งทั้งในฐานะเป็นผู้ดำเนินการและสนับสนุนการดำเนินการแก้ไขปัญหาและพัฒนาท้องถิ่น ไม่ว่าจะเป็น การแก้ไขปัญหาความยากจน การจัดสวัสดิการสังคม การพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนในพื้นที่ การแก้ไขปัญหาสิ่งแวดล้อมและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ อีกทั้งยังมีบทบาทในฐานะเป็นสถาบันการเมืองชั้นพื้นฐานในอันที่จะปลูกฝังค่านิยมความเป็นประชาธิปไตยให้กับประชาชน ดังนั้นส่วนราชการต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นการบริหารส่วนกลาง ราชการบริหารส่วนภูมิภาค ราชการบริหารส่วนท้องถิ่น และภาคประชาชน จึงได้มีการปรับบทบาทเข้าหากัน เรียนรู้ร่วมกัน รวมทั้งการปรับกลไกความสัมพันธ์ระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกับส่วนราชการอื่นๆ อย่างกลมกลืน ดังจะเห็นได้จากการปรับปรุงกฎหมายที่เกี่ยวข้อง อันจะทำให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสามารถดำเนินการสาธารณะที่ตอบสนองความต้องการของประชาชนในท้องถิ่นให้ดีขึ้น

## 1. วัตถุประสงค์ของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ (Human Resources)

การบริหารทรัพยากรมนุษย์จะบรรลุความสำเร็จตามความมุ่งหมายได้ก็โดยบรรลุวัตถุประสงค์ซึ่งเป็นเครื่องแสดงถึงการปฏิบัติที่จะต้องได้รับการประเมิน วัตถุประสงค์เหล่านี้ต้องคิดพิจารณาอย่างรอบคอบและเขียนไว้เป็นลายลักษณ์อักษร มีบ่อยครั้งที่วัตถุประสงค์ไม่ได้กล่าวไว้เป็นทางการ ในบางกรณีวัตถุประสงค์บอกถึงหน้าที่ของทรัพยากรมนุษย์ในทางปฏิบัติ จะกระทำเช่นนี้ได้วัตถุประสงค์ต้องได้รับการพิจารณาอย่างดี และสอดคล้องกับสภาพแวดล้อมทางสังคม องค์กร และหน้าที่ ทรัพยากรมนุษย์รวมไปถึงคนที่ได้รับผลกระทบ ความล้มเหลวของการบริหารตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ ย่อมเป็นอันตรายต่อการปฏิบัติงานของหน่วยงานต่อความเจริญก้าวหน้า และแม้แต่ความอยู่รอดขององค์กร วัตถุประสงค์ของการบริหารทรัพยากรมนุษย์แบ่งออกได้เป็น 4 ประการด้วยกัน คือ

**1.1 วัตถุประสงค์ทางสังคม (Societal Objective)** เพื่อให้เกิดจริยธรรม คุณธรรม และความรับผิดชอบทางสังคมต่อความต้องการและทำลายของสังคม ในขณะเดียวกันให้เกิดผลกระทบของความต้องการดังกล่าวต่อองค์กรน้อยที่สุด ความล้มเหลวขององค์กรที่จะใช้ทรัพยากรเพื่อให้เกิดประโยชน์แก่สังคมในแนวทางตามจริยธรรมอาจทำให้เกิดข้อจำกัด เช่น สังคมอาจจำกัดการตัดสินใจเกี่ยวกับทรัพยากรมนุษย์โดยอาศัยกฎหมายที่แสดงถึงอาชญากรรม ความปลอดภัย และส่วนอื่นที่เกี่ยวข้องกับสังคม

**1.2 วัตถุประสงค์ทางด้านองค์กร (Organizational Objective)** เพื่อตระหนักว่าการบริหารทรัพยากรมนุษย์ยังคงมีอยู่ที่จะทำให้เกิดประสิทธิผลต่อองค์กร การบริหารทรัพยากรมนุษย์ไม่ใช่เป้าหมายในตัวของมันเอง การบริหารทรัพยากรมนุษย์เป็นเพียงเครื่องมือหรือแนวทางที่จะช่วยองค์กรบรรลุวัตถุประสงค์ขั้นต้น หรือกล่าวง่าย ๆ ได้ว่าหน่วยงานทรัพยากรมนุษย์ที่มีอยู่ก็เพื่อรับใช้ส่วนต่างๆ ขององค์กร

**1.3 วัตถุประสงค์ทางด้านหน้าที่ (Functional Objective)** เพื่อรักษาไว้ซึ่งการทำประโยชน์ของหน่วยงานในระดับที่เหมาะสมกับความต้องการขององค์กร ทรัพยากรอาจสูญเสียไปเมื่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์มีความชำนาญมากหรือน้อยกว่าความต้องการขององค์กรระดับของหน่วยงานที่ให้บริการจะต้องเหมาะสมกับองค์กรนั้น

**1.4 วัตถุประสงค์ทางด้านบุคคล (Personal Objective)** เพื่อช่วยให้พนักงานบรรลุเป้าหมายส่วนบุคคล อย่างน้อยเป้าหมายเหล่านี้สนับสนุนให้แต่ละคนทำประโยชน์ให้แก่องค์กรได้ต่อไป วัตถุประสงค์ส่วนบุคคลของพนักงานต้องบรรลุถ้าพนักงานได้รับการบำรุงรักษา อารมณ์ไว้และได้รับการจูงใจ ไม่เช่นนั้นการปฏิบัติงานและความพึงพอใจของพนักงานอาจลดต่ำลง และพนักงานอาจหาทางออกไปจากองค์กร

## 2. วัตถุประสงค์ของการวางแผนทรัพยากรมนุษย์

2.1 เพื่อสร้างความแน่นอนในการจ้างงาน เหตุการณ์ที่มีความไม่แน่นอนทางด้านแรงงานจะเกิดขึ้นในกรณีที่ความต้องการทางด้านแรงงานเปลี่ยนแปลงไปอาจทำให้องค์กรต้องเสียค่าใช้จ่ายในการจ้างงานสูงขึ้น

2.2 เพื่อป้องกันพนักงานที่มีความรู้ ความสามารถสูงออกจากงานภายหลังที่ได้รับการอบรมแล้ว องค์กรมักจะเสียค่าใช้จ่ายสูงในการฝึกอบรมพนักงานที่เข้ามาใหม่ แต่เมื่อจบการอบรมแล้วบุคคลเหล่านี้เห็นโอกาสจะก้าวหน้าในงานน้อยจึงลาออกจากงานไป การวางแผนทรัพยากรมนุษย์จะต้องพิจารณาถึงโอกาสของบุคคลเหล่านี้ด้วย

2.3 เพื่อลดปัญหาในการหาคนมาทดแทนตำแหน่งที่ว่างลงเนื่องจากพนักงานลาออกหรือตาย องค์กรมักจะวางแผนล่วงหน้าหลายๆ ปี ว่าในปีใดพนักงานคนใหม่ต้องออกจากงานเพราะเกษียณอายุราชการหรือหมดสัญญาจ้างงานก็จะได้เตรียมคนไว้ดำรงตำแหน่งแทน

2.4 เพื่อจัดสรรจำนวนเงินไว้เป็นค่าจ้างหรือเงินเดือนให้กับพนักงานสอดคล้อง และเหมาะสมกับตำแหน่งงานหรือประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน การวางแผนทำให้รู้ว่าตำแหน่งงานใดมีความจำเป็นต่องานขององค์กร และงานใดผู้ปฏิบัติงานทำงานมีประสิทธิภาพเหมาะสมกับตำแหน่งงานคุ้มค่ากับค่าตอบแทนที่จ่ายให้กับการทำงานนั้น

### 3. ลักษณะของแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของเทศบาลเมืองพิชัย

3.1 เป็นแผนตามโครงการเพื่อพัฒนา แก้ไขปัญหา และความต้องการของบุคลากรในองค์กรเพื่อตอบสนองนโยบายและพัฒนาศักยภาพของท้องถิ่น

3.2 เป็นแผนงานโครงการที่สอดคล้องกับแผนพัฒนาพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาลจ้างประจำ และ พนักงานจ้าง ของเทศบาลเมืองพิชัย

3.3 เป็นโครงการที่เน้นปฏิบัติจริง (Project Oriented) โดยมีการประสานงานขอความร่วมมือกับหน่วยงานอื่นๆ เพื่อการพัฒนาอย่างเป็นระบบ

3.4 แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของเทศบาล เป็นแผนงานที่สามารถนำมาปฏิบัติได้อย่างต่อเนื่องและดำเนินการในองค์กรเพื่อพัฒนาให้เป็นที่พอใจตามภารกิจ และอำนาจหน้าที่ของเทศบาล

### 4. ขั้นตอนในการจัดทำแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

4.1 การเตรียมการจัดทำแผน การคัดเลือกกลยุทธ์และแนวทางพัฒนา

4.2 การเก็บรวบรวมข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูล

4.3 การกำหนดวัตถุประสงค์ ประโยชน์ที่ได้รับและแนวทางพัฒนา

4.4 การจัดทำร่างแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

4.5 การอนุมัติ และประกาศใช้แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

### 5. ความจำเป็นและประโยชน์ของการวางแผนทรัพยากรบุคคล

5.1 การบริหารในปัจจุบันจำเป็นต้องมีการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ที่ดีขึ้น เพราะภาวะต่างๆ ในการดำเนินงานมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว หากไม่มีการเตรียมตัวที่องค์กรก็จะประสบปัญหาในด้านต่างๆ โดยเฉพาะปัญหาทางเศรษฐกิจที่ประสบโดยตรงและรวดเร็วต่อความอยู่รอดขององค์กร

5.2 ปัจจุบันองค์กรมีความสลับซับซ้อนยิ่งขึ้นจำเป็นต้องใช้ความเป็นเลิศของผู้ปฏิบัติงาน การหาคนที่มีความรู้ความชำนาญก็จะยิ่งยากมากขึ้น เพราะว่าการที่จะฝึกอบรมคนให้มีความรู้ความชำนาญงานต้องใช้เวลาที่มากกว่าเดิม การใช้เวลามากขึ้นนั้นก็ทำให้ต้องมีการวางแผนทางด้านกำลังคนที่ยุ่งยากยิ่งขึ้น

5.3 การเปลี่ยนแปลงทางด้านเทคโนโลยีเกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว ในปัจจุบันได้มีการเปลี่ยนแปลงไปสู่เทคโนโลยีใหม่ๆ จนแทบจะตามไม่ทันในทุกๆ ด้าน งานบางอย่างที่เคยใช้เวลาทำงาน หลายๆ ด้าน งานบางอย่างที่เคยใช้เวลาเพียงไม่กี่ชั่วโมง อันเนื่องมาจากการคิดค้นสิ่งประดิษฐ์ใหม่ เช่น เครื่องคอมพิวเตอร์ คนที่มีความเชี่ยวชาญในการใช้เทคโนโลยีใหม่ๆ ย่อมเป็นสิ่งที่ต้องการขององค์กร

5.4 กฎหมายและข้อกำหนดของรัฐ ในปัจจุบันรัฐได้ออกกฎหมายระเบียบปฏิบัติทางด้านแรงงานมากขึ้นโดยเฉพาะเป็นกฎหมายคุ้มครองสิทธิทางด้านแรงงาน ข้อกำหนดของรัฐล้วนมีอิทธิพลต่อการดำเนินงานขององค์กร โดยเฉพาะทางด้านการจำกัดการตัดสินใจทางการบริหาร ผลที่เกิดขึ้นก็คือจะก่อให้เกิดปัญหาการจ้างแรงงาน คือ แทนที่องค์กรจะจ้างงานได้ตามจำนวนที่ต้องการแต่จะทำให้จำกัดการจ้างในระดับหนึ่ง

5.5 การสร้างความเท่าเทียมกันในการจ้างงาน เมื่อมีปัญหาแรงงานโดยคนงานร้องเรียนต่อ กรมแรงงานว่าองค์กรไม่ได้ให้ความเท่าเทียมกันต่อผู้สมัครงาน องค์กรจะต้องแสดงหลักฐานการวางแผนทรัพยากรมนุษย์เกี่ยวกับการจ้าง การบรรจุแต่งตั้ง การฝึกอบรม การเลื่อนตำแหน่ง หรือการจ่ายค่าตอบแทนเป็นไปตามหลักเกณฑ์และไม่ก่อให้เกิดความไม่เป็นธรรมในการจ้างงาน

5.6 การวางแผนทรัพยากรมนุษย์เป็นส่วนหนึ่งของการวางแผนกลยุทธ์ ปัจจุบันการแข่งขันทางธุรกิจดำเนินไปอย่างรุนแรงจนองค์กรทุกแห่งต้องกำหนดกลยุทธ์ขององค์กรนั้นขึ้นมาเพื่อให้สามารถแข่งขันกับองค์กรอื่นได้ การวางแผนทรัพยากรมนุษย์ก็เป็นแผนอย่างหนึ่งขององค์กรและเป็นส่วนประกอบส่วนหนึ่งของแผนกลยุทธ์ขององค์กร

## 6. ประโยชน์ของการวางแผนทรัพยากรมนุษย์

- 6.1 สามารถปรับปรุงการใช้ประโยชน์จากทรัพยากรมนุษย์
- 6.2 ช่วยบูรณาการกิจกรรมทรัพยากรมนุษย์กับวัตถุประสงค์ขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ
- 6.3 ทำให้บรรลุผลสำเร็จของการประหยัดในการจ้างพนักงานใหม่
- 6.4 ช่วยขยายฐานข้อมูลทรัพยากรมนุษย์เพื่อช่วยในกิจกรรมด้านอื่น ๆ ของทรัพยากรมนุษย์และเป็นประโยชน์แก่หน่วยงานอื่นในองค์กร
- 6.5 ช่วยให้บรรลุความต้องการในตลาดแรงงาน
- 6.6 ช่วยประสานโครงการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ต่างกันกล่าวคือ ช่วยให้แผนปฏิบัติการได้ผลตามความต้องการในการจ้างงาน

## ส่วนที่ 2

### สภาพทั่วไปและข้อมูลพื้นฐาน

#### 1. ด้านกายภาพ

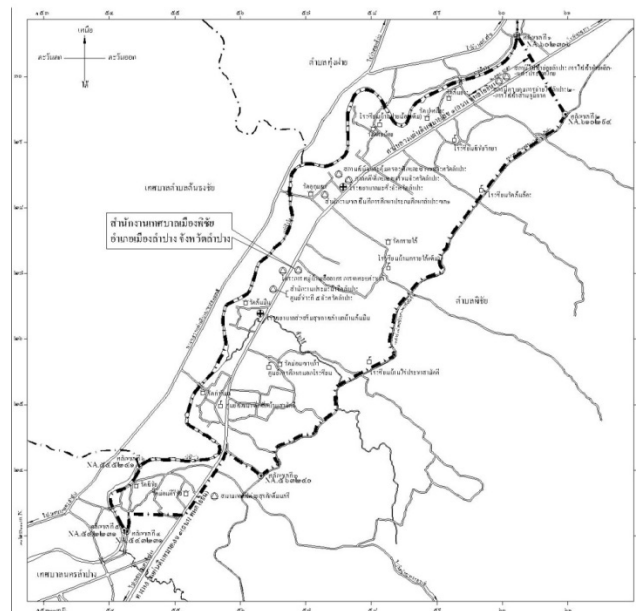
##### 1.1 ที่ตั้งของหมู่บ้านหรือชุมชนหรือตำบล

ตำบลพิชัย มีลักษณะเป็นชุมชน ชนบทกึ่งเมือง เทศบาลเมืองพิชัยมีสำนักงาน ตั้งอยู่เลขที่ 999 บ้านต้นมื่น หมู่ที่ 14 ถนนลำปาง-งาว ตำบลพิชัย อำเภอเมืองลำปาง จังหวัดลำปาง มีพื้นที่รับผิดชอบทั้งหมด 16.5 ตารางกิโลเมตร ตั้งอยู่ทางทิศตะวันออกของอำเภอเมืองลำปาง อยู่ห่างจากตัวอำเภอประมาณ 8 กิโลเมตร ลักษณะพื้นที่ส่วนใหญ่เป็นที่ราบเชิงเขา มีแม่น้ำวังไหลผ่านทางทิศตะวันตกตามแนวเขตของตำบลจากทิศเหนือไปยังทิศใต้ ซึ่งเกษตรกรได้อาศัยแหล่งน้ำทำการเกษตร

##### อาณาเขต

เทศบาลเมืองพิชัยมีอาณาเขตติดต่อกับตำบลและอำเภอข้างเคียงดังนี้

ทิศเหนือ	ติดต่อกับ	ตำบลบ้านเสด็จ
ทิศใต้	ติดต่อกับ	ห้วยแม่กะต๊ับ ตำบลพิชัย
ทิศตะวันออก	ติดต่อกับ	องค์การบริหารส่วนตำบลพิชัย
ทิศตะวันตก	ติดต่อกับ	เทศบาลตำบลต้นธงชัย





**หลักเขตที่ 1** ซึ่งตั้งอยู่ตรงแนวเส้นแบ่งเขตระหว่างตำบลพิชัยกับตำบลทุ่งผาย อำเภอเมืองลำปาง ตามแนวเส้นตั้งฉากกับศูนย์กลางทางหลวงแผ่นดินหมายเลข 1 (ถนนพหลโยธิน) ตรงจุดที่ห่างจาก จุดศูนย์กลางที่ถนนเข้าศาลาประชาคมบ้านใหม่ บรรจบกับทางหลวงแผ่นดินหมายเลข 1 (ถนนพหลโยธิน) ตามแนวทางหลวงแผ่นดินหมายเลข 1 (ถนนพหลโยธิน) ไปทางทิศตะวันออกเฉียงเหนือ ระยะ 1,100 เมตร บริเวณ พิกัด (NA 602306)

#### **ด้านเหนือ**

จากหลักเขตที่ 1 เป็นเส้นตั้งฉากกับศูนย์กลางทางหลวงแผ่นดินหมายเลข 1 (ถนนพหลโยธิน) ไปทาง ทิศตะวันออกเฉียงใต้ ผ่านทางหลวงแผ่นดินหมายเลข 1 (ถนนพหลโยธิน) ถึงหลักเขตที่ 2 ซึ่งตั้งอยู่ตามแนวเส้นขนาน กับเหมืองชลประทานแม่วังฝิ่งซ้าย ฝิ่งตะวันตก ระยะ 40 เมตร บริเวณพิกัด NA 610294 รวมระยะประมาณ 1,407 เมตร

#### **ด้านตะวันออก**

จากหลักเขตที่ 2 เป็นเส้นขนานกับเหมืองชลประทานแม่วังฝิ่งซ้าย ฝิ่งตะวันตก ระยะ 40 เมตร ไปทาง ทิศตะวันตกเฉียงใต้ ถึงหลักเขตที่ 3 ซึ่งตั้งอยู่ตามแนวเส้นขนานกับเหมืองชลประทานแม่วังฝิ่งซ้าย ฝิ่งตะวันตก ระยะ 40 เมตร ตรงจุดที่บรรจบกับเส้นแนวเขตทหาร บริเวณพิกัด NA 563240 รวมระยะประมาณ 7,883 เมตร

#### **ด้านใต้**

จากหลักเขตที่ 3 เป็นเส้นเลียบบเส้นแนวเขตทหาร ไปทางทิศตะวันตกเฉียงเหนือ ทิศตะวันตกเฉียงใต้ ทิศตะวันตก และทิศใต้ ถึงหลักเขตที่ 4 ซึ่งตั้งอยู่ริมถนนเจ้าแม่สุชาดา ฟากตะวันออก ตรงจุดที่อยู่ห่างจากริมสะพาน ข้ามห้วยแม่กะดืบ ฝิ่งเหนือ ตามแนวถนนเจ้าแม่สุชาดา ไปทางทิศเหนือ ระยะ 300 เมตร บริเวณพิกัด NA 54321 รวมระยะประมาณ 2,992 เมตร

จากหลักเขตที่ 4 เป็นเส้นตั้งฉากกับศูนย์กลางถนนเจ้าแม่สุชาดา ไปทางทิศตะวันออก ผ่านถนนเจ้าแม่สุชาดา ถึงหลักเขตที่ 5 ซึ่งตั้งอยู่ริมแม่น้ำวัง ฝิ่งตะวันออก บริเวณพิกัด NA 542231 รวมระยะ ประมาณ 46 เมตร

#### **ด้านตะวันตก**

จากหลักเขตที่ 5 เป็นเส้นเลียบบตามแนวเส้นแบ่งเขตของเทศบาลนครลำปาง ไปทาง ทิศตะวันตกเฉียงเหนือ และทิศตะวันออกเฉียงเหนือ ถึงหลักเขตที่ 6 ซึ่งตั้งอยู่ตรงจุดตัดเส้นแบ่งเขตระหว่างตำบลพิชัย กับตำบลต้นธงชัย อำเภอเมืองลำปาง บริเวณพิกัด NA 545241 รวมระยะประมาณ 1,235 เมตร

จากหลักเขตที่ 6 เป็นเส้นเลียบบตามแนวเส้นแบ่งเขตระหว่างตำบลพิชัยกับตำบลต้นธงชัย และตำบล ทุ่งผาย อำเภอเมืองลำปาง ไปทางทิศตะวันออกเฉียงเหนือ จนบรรจบกับหลักเขตที่ 1 รวมระยะประมาณ 11,627 เมตร

สำหรับดวงตราของเทศบาลเมืองพิชัยนั้น เป็นสัญลักษณ์รูป “วัดม่อนพระยาแช่” ซึ่งเป็นสถานที่ในการปฏิบัติธรรมที่สำคัญแห่งหนึ่งที่ตั้งอยู่ในเขตเทศบาลเมืองพิชัย และได้ใช้เป็นสัญลักษณ์ เทศบาลเมืองพิชัย



## 2. ด้านการเมืองและการปกครอง

เทศบาลเมืองพิชัยเดิมมีฐานะเป็นสุขาภิบาลพิชัยตามประกาศกระทรวงมหาดไทยที่จัดตั้งเป็นสุขาภิบาลเมื่อวันที่ 15 มกราคม 2535 ประกาศในราชกิจจานุเบกษา เล่มที่ 109 ตอนที่ 129 เมื่อวันที่ 30 กันยายน พ.ศ.2535 และมีฐานะการคลังเพียงพอที่จะบริหารงานประจำของสุขาภิบาลได้ตามประกาศในราชกิจจานุเบกษา ประกาศทั่วไป ตอน 114 พิเศษ 45 ง. เมื่อวันที่ 16 มิถุนายน 2540 ต่อมาได้รับการเปลี่ยนแปลงฐานะเป็นเทศบาลตำบลพิชัย ตามพระราชบัญญัติเปลี่ยนแปลงฐานะของสุขาภิบาลเป็นเทศบาลตำบล เมื่อวันที่ 25 พฤษภาคม พ.ศ.2542 (ประกาศในราชกิจจานุเบกษา เล่มที่ 116 ตอนที่ 9 ก. วันที่ 24 กุมภาพันธ์ พ.ศ.2542) และได้ยกฐานะเป็นเทศบาลเมืองพิชัยตามประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง เปลี่ยนแปลงฐานะเทศบาลตำบลพิชัยเป็นเทศบาลเมืองพิชัย ลงวันที่ 31 พฤษภาคม 2556 มีผลตั้งแต่วันที่ 13 มิถุนายน 2556

### 2.1 เขตการปกครอง

เทศบาลเมืองพิชัยมีเขตการปกครอง 1 ตำบล คือ ตำบลพิชัย มีหมู่บ้าน/ชุมชนอยู่ในเขตเทศบาลเมืองพิชัย จำนวน 11 หมู่บ้าน

หมู่บ้าน/ชุมชน ที่มีพื้นที่อยู่ในเขตเทศบาลเมืองพิชัยเต็มพื้นที่ จำนวน 6 หมู่บ้าน/ชุมชน ได้แก่

หมู่ที่ 3	บ้านม่อนเขาแก้ว, บ้านบ้านทุ่งกู่
หมู่ที่ 4	บ้านต้นยาง
หมู่ที่ 9	บ้านฝายน้อย
หมู่ที่ 12	บ้านท่าเตือ
หมู่ที่ 14	บ้านต้นมีน
หมู่ที่ 15	บ้านสันติสุข แยกจาก หมู่ที่ 2 บ้านสามัคคี

หมู่บ้าน/ชุมชน ที่มีพื้นที่อยู่ในเขตเทศบาลเมืองพิชัยบางส่วนจำนวน 5 หมู่บ้าน/ชุมชน ได้แก่

หมู่ที่ 1	บ้านพิชัย
หมู่ที่ 2	บ้านสามัคคี
หมู่ที่ 5	บ้านต้นตอง
หมู่ที่ 8	บ้านทรายใต้
หมู่ที่ 13	บ้านใหม่พัฒนา-บ้านเด่นพัฒนา

### 3. ประชากร

#### 3.1 ข้อมูลเกี่ยวกับประชากร

จำนวนประชากรเขตเทศบาลเมืองพิชัย เมื่อเปรียบเทียบย้อนหลังตั้งแต่ปี พ.ศ. 2562-2566 พบว่าจำนวนประชากรในเขตเทศบาลเมืองพิชัย มีจำนวนลดลงเล็กน้อยในทุกปี ดังตารางเปรียบเทียบจำนวนประชากรนี้

หมู่ที่	ชื่อหมู่บ้าน	จำนวนประชากร (คน)					การคาดการณ์ในอนาคต
		2562	2563	2564	2565	2566	
1	บ้านพิชัย	2,355	2,328	2,306	2,296	2,286	2,290
2	บ้านสามัคคี	945	921	929	938	942	940
3	บ้านม่อนเขาแก้ว-ทุ่งกู่	1,151	1,153	1,168	1,161	1,164	1,160
4	บ้านต้นยาง	859	861	853	833	839	850
5	บ้านต้นตอง	813	840	868	880	887	890
8	บ้านทรายใต้	923	918	932	942	944	945
9	บ้านฝายน้อย	872	853	832	823	813	810
12	บ้านท่าเตื่อ	883	871	873	876	874	875
13	บ้านใหม่พัฒนา-เด่นฯ	967	974	996	995	991	990
14	บ้านต้นมัน	1,630	1,675	1,662	1,648	1,652	1,670
15	บ้านสันติสุข	1,728	1,752	1,761	1,777	1,781	1,790
รวม		13,126	13,146	13,180	13,169	13,173	13,210

\*ข้อมูล ณ วันที่ 31 มีนาคม 2566 จากงานทะเบียนราษฎร เทศบาลเมืองพิชัย

### 3.2 ช่วงอายุและจำนวนประชากร

จำนวนประชากรเขตเทศบาลเมืองพิชัย แยกตามช่วงอายุ ได้ดังนี้

ช่วงอายุและจำนวนประชากร	จำนวนประชากร (คน)		
	ชาย	หญิง	รวม
เยาวชน (อายุต่ำกว่า 18 ปี)	967	889	1,856
ประชาชน (อายุ 18 – 60 ปี)	3,798	4,404	8,202
ประชากรผู้สูงอายุ (อายุมากกว่า 60 ปี)	1,426	1,723	3,149
<b>รวม</b>	<b>6,191</b>	<b>7,016</b>	<b>13,207</b>

\*ข้อมูล ณ เดือนมีนาคม 2566 จากงานทะเบียนราษฎร เทศบาลเมืองพิชัย

จากสถิติข้อมูลประชากร 5 ปีย้อนหลัง (พ.ศ. 2562-2566) ในเขตพื้นที่เทศบาลเมืองพิชัย อำเภอเมืองลำปาง จังหวัดลำปาง จากงานทะเบียนราษฎร สำนักปลัดเทศบาล เทศบาลเมืองพิชัย พบว่า ในระยะ 5 ปีที่ผ่านมาอัตราประชากรในพื้นที่ซึ่งเป็นหมู่บ้านดั้งเดิมจะลดลงสลับเพิ่มขึ้นเล็กน้อย กรณีหมู่บ้านจัดสรรจะมีจำนวนเพิ่มขึ้นทุกปี

## 4. สภาพทางสังคม

### 4.1 การศึกษา

ในเขตเทศบาลเมืองพิชัย มีศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในสังกัดเทศบาลเมืองพิชัย จำนวน 1 แห่ง และสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สพฐ.) ในเขตพื้นที่ จำนวน 1 แห่ง คือ โรงเรียนพิชัยวิทยา

### 4.2 สาธารณสุข

- โรงพยาบาลมะเร็งลำปาง
- โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพประจำตำบลบ้านต้นมีน
- ศูนย์ส่งเสริมสุขภาพเทศบาลเมืองพิชัย
- ศูนย์กีฬาและนันทนาการเทศบาลเมืองพิชัย

## 5. ศาสนา ประเพณีและวัฒนธรรม

### 5.1 การนับถือศาสนา

ในเขตเทศบาลเมืองพิชัย มีผู้นับถือศาสนาพุทธ คิดเป็นร้อยละ 98 เป็นผู้นับถือศาสนาอื่นๆ เช่น ศาสนาคริสต์ ศาสนาอิสลาม ศาสนา/องค์การศาสนาและความเชื่ออื่นๆ คิดเป็นร้อยละ 2

## 5.2 ประเพณีและงานประเพณีท้องถิ่น

วัฒนธรรมของชุมชน (ความเชื่อ ประเพณี) ชาวบ้านม่อนเขาแก้วใช้ชีวิตอย่างเรียบง่ายท่ามกลางธรรมชาติและมีภูมิปัญญาการทำเครื่องปั้นดินเผาที่สั่งสมมาแต่รุ่นบรรพบุรุษ ชาวบ้านส่วนใหญ่ดำรงตนเป็นพุทธมามกะ โดยมีวัดเขาแก้วเป็นสิ่งศักดิ์สิทธิ์คู่บ้านคู่เมืองมาตั้งแต่ครั้งโบราณกาล ชาวบ้านประกอบศาสนาพิธีเป็นประจำอย่างต่อเนื่อง เช่น การทำสลากภัต การสร่งน้ำพระธาตุวัดเขาแก้ว ผสมผสานด้วยความเชื่อแบบพราหมณ์และผีในการประกอบพิธีกรรมต่างๆ เช่น การบวงสรวงปู่เจ้าบ้าน การเอาขวัญข้าว การสืบชะตา การพ้อนผี และในงานพิธีสำคัญต่างๆ จะมีการแสดงพ้อนเจิง พ้อนดาบ และพ้อนเล็บ ซึ่งนับว่าเป็นนาฏศิลป์เด่นของบ้านม่อนเขาแก้ว ที่ดึงดูดให้นักท่องเที่ยวเข้ามาจำนวนมาก

นอกจากนั้นยังมีการบูชาพระฤๅษีเป็นประจำทุกปี ในการบูชาจะมีเครื่องหลวงในการไหว้บูชา ไม่จะเป็นต้นผึ้ง ต้นเทียน หมากสุ่ม หมากเป้ง บายศรี และชุดอาหารต่างๆ ซึ่งจัดเป็นพิธีใหญ่

## 5.3 ข้อมูลเกี่ยวกับศักยภาพของท้องถิ่น

### การบริหาร

เทศบาลเมืองพิชัยเป็นหน่วยงานบริหารราชการส่วนท้องถิ่นที่มีภาระและหน้าที่พัฒนาเทศบาลในด้านเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม ภายใต้บังคับแห่งกฎหมายเทศบาลตำบล ดังนี้

- 1) รักษาความสงบเรียบร้อยของประชาชน
- 2) ให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก
- 3) รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน ที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
- 4) ป้องกันและระงับโรคติดต่อ
- 5) ให้มีเครื่องใช้ในการดับเพลิง
- 6) ให้ราษฎรได้รับการศึกษาอบรม
- 7) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ
- 8) บำรุงรักษาศิลปประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
- 9) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่กฎหมายบัญญัติให้เป็นหน้าที่ของเทศบาล
- 10) ภายใต้บังคับแห่งกฎหมาย เทศบาลตำบลอาจจัดทำกิจกรรมในเขตเทศบาลดังต่อไปนี้
- 11) ให้มีน้ำสะอาดหรือการประปา
- 12) ให้มีโรงฆ่าสัตว์
- 13) ให้มีตลาด ท่าเทียบเรือและทางข้าม
- 14) ให้มีสุสานและฌาปนสถาน
- 15) บำรุงและส่งเสริมการทามาหากินของราษฎร
- 16) ให้มีและบำรุงสถานที่ทำการพิทักษ์รักษาคนเจ็บไข้
- 17) ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น
- 18) ให้มีและบำรุงทางระบายน้ำ
- 19) เทศพาณิชย์

เทศบาลเมืองพิชัย ได้แบ่งส่วนการบริหารงานออกเป็น 5 ส่วน ดังนี้

1. **สำนักปลัดเทศบาล** ทำหน้าที่เกี่ยวกับงานบริหารงานทั่วไป งานธุรการ งานการเจ้าหน้าที่ งานบริหารการศึกษา งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานแผนและงบประมาณ งานส่งเสริมและสวัสดิการสังคมงานนิติการ งานเทศกิจ งานบริการและเผยแพร่วิชาการ งานทะเบียนราษฎร งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย
2. **กองคลัง** ทำหน้าที่เกี่ยวกับงานธุรการ งานการเงินและบัญชี งานพัสดุและทรัพย์สิน งานจัดเก็บและพัฒนารายได้ งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย
3. **กองช่าง** ทำหน้าที่เกี่ยวกับงานธุรการงานวิศวกรรม งานสาธารณสุขโรค งานจัดสถานที่และสาธารณณะ งานที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย
4. **กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม** ทำหน้าที่เกี่ยวกับงานธุรการ งานสุขาภิบาลและอนามัย สิ่งแวดล้อม งานรักษาความสะอาด งานสัตวแพทย์ งานส่งเสริมสุขภาพ และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง
5. **กองการศึกษา** ทำหน้าที่เกี่ยวกับงานธุรการ งานบริหารการศึกษา งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม และงานส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ
6. **หน่วยตรวจสอบภายใน** มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการตรวจสอบบัญชี เอกสาร การเบิกจ่ายการรับเงินทุกประเภท ตรวจสอบการเก็บรักษาหลักฐานทางบัญชี การตรวจสอบพัสดุและการเก็บรักษา การตรวจสอบทรัพย์สินและการทำประโยชน์จากทรัพย์สินของเทศบาลและปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง

เทศบาลเมืองพิชัยมีจำนวนบุคลากร จำนวน 111 คน เทศบาลเมืองพิชัย มีหัวหน้าฝ่ายประจำเพื่อทำหน้าที่กำกับดูแลการปฏิบัติราชการของพนักงานเทศบาลตลอดทั้งพนักงานจ้าง โดยมี นายยุทธนา ศรีสมบูรณ์ ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง) ซึ่งมีกองฝ่าย ดังนี้

**ปลัดเทศบาล** จำนวน 1 คน

**รองปลัดเทศบาล** จำนวน 1 คน

**สำนักปลัดเทศบาล** จำนวน 40 คน

- ข้าราชการ 16 คน
- ลูกจ้างประจำ 2 คน
- พนักงานจ้างตามภารกิจ 6 คน
- พนักงานจ้างทั่วไป 16 คน

**กองคลัง** จำนวน 19 คน

- ข้าราชการ 12 คน
- ลูกจ้างประจำ - คน
- พนักงานจ้างตามภารกิจ 3 คน
- พนักงานจ้างทั่วไป 5 คน

**กองช่าง** จำนวน 15 คน

- ข้าราชการ 7 คน
- ลูกจ้างประจำ 3 คน
- พนักงานจ้างทั่วไป 4 คน

**กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม จำนวน 24 คน**

- ข้าราชการ 5 คน
- ลูกจ้างประจำ 2 คน
- พนักงานจ้างทั่วไป 17 คน

**กองการศึกษา จำนวน 22 คน**

- ข้าราชการ 5 คน
- ลูกจ้างประจำ 1 คน
- พนักงานจ้างตามภารกิจ 1 คน
- พนักงานจ้างทั่วไป 4 คน

**หน่วยตรวจสอบภายใน จำนวน 1 คน**

ปัจจุบันเทศบาลเมืองพิชัยมีการบริหารราชการท้องถิ่นให้เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาลบริหารจัดการที่ดีทั้งด้านโครงสร้างพื้นฐาน ด้านสังคม ตลอดทั้งการพัฒนาองค์กรให้เข้มแข็งให้ปรากฏแก่สาธารณชนไม่ว่าจะเป็นอาคารสำนักงานเทศบาลที่จะรองรับบุคลากรและสนองตอบต่อการให้บริการประชาชนในเขตเทศบาลและพื้นที่ใกล้เคียง รวมทั้งการจัดการเรียนการสอนในระดับปฐมวัยของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กก่อนวัยเรียนเทศบาลเมืองพิชัย รวมไปถึงการพัฒนาศักยภาพของเทศบาลให้ครบทุกด้าน ปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐานและสาธารณูปโภคให้มีความสะดวกทั่วถึง ภูมิทัศน์เรียบร้อยสวยงาม พัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชน ส่งเสริมการศึกษาและสนับสนุนการเรียนรู้ตลอดชีวิตส่งเสริมการพัฒนาสังคม สร้างความเข้มแข็งให้แก่ประชาชนเป็นพลังชุมชนมีการสร้างความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน รักษาความสงบเรียบร้อยในชุมชนบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมให้มีความสมดุล ส่งเสริมการท่องเที่ยว บำรุงรักษาฟื้นฟูศิลปะประเพณีวัฒนธรรมและภูมิปัญญาชาวบ้าน ที่แสดงถึงอัตลักษณ์ของท้องถิ่นเพื่อพัฒนาให้เป็นเทศบาลที่น่าอยู่อย่างยั่งยืน

## ส่วนที่ 3

### การวิเคราะห์แนวทางในการพัฒนา

#### การวิเคราะห์แนวทางในการพัฒนาบุคลากร

จากภารกิจและอำนาจหน้าที่ของเทศบาลและการปฏิบัติงานตามหน้าที่ของส่วนราชการต่างๆ ที่เทศบาลกำหนดขึ้นจะเห็นได้ว่า พนักงานเทศบาลและบุคลากรของเทศบาลจะต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ ความสามารถและความเข้าใจในการปฏิบัติงาน ทั้งในทางระเบียบกฎหมายตามหน้าที่และเทคนิคทักษะที่จะนำมาใช้ในการปฏิบัติงาน หากพนักงานเทศบาลและบุคลากรของเทศบาลไม่มีความรู้ความเข้าใจ ไม่มีคุณธรรมจริยธรรมและทักษะในการปฏิบัติงานก็ยากที่จะบริหารงาน และปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพแก่องค์กรและประชาชนผู้มารับบริการ ซึ่งเทศบาลเมืองพิชัย ได้วิเคราะห์ในส่วนของผู้พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดังนี้

#### วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT) ของบุคลากรในสังกัดเทศบาลเมืองพิชัย (ระดับตัวบุคลากร)

##### จุดแข็ง

1. บุคลากรส่วนใหญ่เป็นคนในพื้นที่เทศบาลเมืองพิชัย และใกล้เคียงจึงสามารถเข้าใจบริบทขององค์กรได้ดี
2. อายุเฉลี่ยของบุคลากรในเทศบาลเมืองพิชัย 25-45 ปี เป็นช่วงวัยที่สามารถพัฒนาได้ดี
3. บุคลากรส่วนใหญ่มีการศึกษาสูง และได้รับการอบรมพัฒนาความรู้ และทักษะในการทำงานอย่างต่อเนื่อง
4. จำนวนบุคลากรในแต่ละภารกิจมีครบตามโครงสร้าง
5. บุคลากรในระดับผู้บังคับบัญชา มีภาวะผู้นำ มีวิสัยทัศน์และการพัฒนาองค์กร

##### จุดอ่อน

1. บุคลากรยึดติดงาน ไม่แบ่งงานให้ผู้อื่น ขาดความรู้ ความเข้าใจหลักการบริหารทำให้งานล่าช้า
2. บุคลากรบางรายไม่ยอมรับการพัฒนาความรู้ กฎหมาย ระเบียบฯ ใหม่ๆ ทำให้เป็นอุปสรรคต่อการทำงานร่วมกับผู้อื่นในการตีความด้านกฎหมาย ระเบียบฯ ต่าง ๆ
3. ขาดความสามัคคีในภาพรวมองค์กร มีความแตกแยก แบ่งพรรคพวก ด้วยเหตุอคติส่วนตัว
4. ขาดวัฒนธรรมองค์กรที่ดี ที่จะยึดเหนี่ยวจิตใจของบุคลากร
5. ระบบอุปถัมภ์ในการรับบุคลากรเข้าทำงาน ทำให้การจัดระเบียบ วินัยองค์กรทำได้ยาก

##### โอกาส

1. มีสถาบันการศึกษาที่หลากหลายจัดอบรมให้ความรู้เพื่อพัฒนาบุคลากรได้ตามความประสงค์
2. การจัดทำหลักสูตรอบรมออนไลน์ของหน่วยงานรัฐต่างๆ ช่วยให้บุคลากรเข้าถึงความรู้ได้สะดวก
3. ประชาชนตื่นตัวในการขอใช้บริการทางสื่ออิเล็กทรอนิกส์ ผ่านระบบดิจิทัล ทำให้องค์กรต้องพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้และทักษะให้เท่าทัน สามารถให้บริการสาธารณะแก่ประชาชนได้
4. การพัฒนาจังหวัดสู่เมืองอัจฉริยะ (Smart City) ส่งผลให้องค์กรได้รับการส่งเสริมการพัฒนาบุคลากร

ด้วย



### อุปสรรค

1. การกระจายอำนาจของรัฐบาล มอบภารกิจให้ท้องถิ่นมากเกินไป จนบุคลากรไม่สามารถปฏิบัติงานได้อย่างละเอียด เนื่องจากต้องมีความรู้เฉพาะด้านที่เหมาะสม
2. การเปลี่ยนแปลงผู้นำประเทศ ทำให้นโยบายจากรัฐบาลไม่ต่อเนื่อง กระทบต่อการจ้างงานบุคลากรในบางตำแหน่งที่สนองต่อนโยบายรัฐบาล เช่น อาสาสมัครบริหารท้องถิ่น
3. การปรับปรุงระเบียบ กฎหมาย หนังสือสั่งการ บ่อยครั้ง ทำให้เป็นภาระงานแก่เจ้าหน้าที่ เช่น การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่น
4. การเกิดสาธารณภัย ภัยพิบัติทางธรรมชาติที่รุนแรงขึ้น ทำให้กำลังบุคลากรไม่เพียงพอในการเผชิญเหตุ และให้การช่วยเหลือประชาชนอย่างทันที่

### **วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT) ของเทศบาลเมืองพิชัย (ระดับองค์กร)**

#### จุดแข็ง

1. โครงสร้างขององค์กรกำหนดตำแหน่งไว้เหมาะสมกับภารกิจ
2. มีบุคลากรตามตำแหน่งชัดเจนในการปฏิบัติงาน
3. ผู้บริหารให้ความสำคัญและสนับสนุนให้มีการพัฒนาความรู้อย่างสม่ำเสมอ
4. มีอุปกรณ์ที่ทันสมัยเอื้อประโยชน์ต่อผู้ปฏิบัติงาน
5. มีโครงการและงบประมาณสำหรับการสร้างแรงจูงใจและขวัญกำลังใจแก่บุคลากร

#### จุดอ่อน

1. การปฏิบัติงานแต่ละกองขาดการประสานงานที่ดี
2. บุคลากรส่วนใหญ่ยึดติดหน้าที่ตนไม่ช่วยเหลือผู้อื่น
3. ขาดค่านิยมร่วมวัฒนธรรมองค์กรที่ดี
4. นโยบายด้านการพัฒนาไม่มีการแบ่งกลุ่มเป้าหมายชัดเจน ทำให้การพัฒนาเป็นแบบภาพรวม
5. ขาดการพัฒนาทักษะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติในยุคปัจจุบัน

#### โอกาส

1. หน่วยงานมีที่ตั้งอยู่ในเขตเมือง ซึ่งใกล้กับสถาบันการศึกษาหรือองค์กรที่จัดทำภารกิจในการพัฒนาบุคลากรได้สะดวก
2. นโยบายรัฐบาลพัฒนาระบบราชการไปสู่ Thailand 4.0
3. การส่งเสริมการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติงานยุคดิจิทัล
4. ประชาชนสามารถติดต่อ ขอใช้บริการสาธารณะได้อย่างสะดวก รวดเร็ว

### อุปสรรค

1. การสรรหาบุคลากรจากส่วนกลางทำให้องค์กรไม่สามารถคัดเลือกบุคลากรมาปฏิบัติงานได้
2. ข้อจำกัดของระเบียบ และกฎหมาย เป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาบุคลากร
3. การตรวจสอบของหน่วยตรวจสอบและหน่วยกำกับดูแลที่เข้มงวดทำให้บุคลากรไม่กล้าดำเนินการสนองความต้องการของประชาชน
4. การประเมินองค์กรจากเอกสารหลักฐานทำให้บุคลากรเน้นเป้าหมายการทำงานด้านเอกสารมากกว่าผลลัพธ์และผลสัมฤทธิ์ที่เกิดขึ้นในชุมชน

## ส่วนที่ ๔

### แนวทางการบริหารและพัฒนาบุคลากร

#### 1. วิสัยทัศน์การบริหารงานบุคคล

“เพิ่มพูนความรู้ ปฏิบัติงานด้วยความถูกต้อง โปร่งใส เป็นธรรม ภายใต้จรรยาวิชาชีพ คุณธรรมและจริยธรรม”

#### 2. พันธกิจด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Mission)

เทศบาลเมืองพิชัย ได้จัดทำพันธกิจด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Mission) เพื่อให้การพัฒนาพนักงานเทศบาล พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ตามวิสัยทัศน์ของการพัฒนาบุคลากร และบรรลุมิติวัตถุประสงค์ของเทศบาลเมืองพิชัย ดังนี้

1. พัฒนาบุคลากรเทศบาลเมืองพิชัย ให้เป็นมืออาชีพและนวัตกรรม มีความรู้ ทักษะ ที่จำเป็นในการบริหารงานและบูรณาการอย่างเป็นระบบพร้อมปรับตัวสู่ยุคดิจิทัล
2. เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม วัฒนธรรมและค่านิยมร่วม เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานและป้องกันการทุจริตประพฤติมิชอบ
3. พัฒนาบุคลากรเทศบาลเมืองพิชัย ให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความสุข มีความสมดุลของชีวิตและการทำงาน
4. ส่งเสริมการเรียนรู้และการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องด้วยระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและดิจิทัลที่เหมาะสม
5. พัฒนาบุคลากรเทศบาลเมืองพิชัย ตามเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ
6. พัฒนาทักษะด้านภาวะผู้นำ ทักษะด้านดิจิทัล และทักษะสำหรับผู้ประกอบการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ในเทศบาลเมืองพิชัย
7. พัฒนาบุคลากรให้มีบุคลิกภาพที่ดี มีความรักความสามัคคี และมีการทำงานเป็นทีมแบบมีส่วนร่วม

#### 3. ค่านิยม

เทศบาลเมืองพิชัย ได้จัดทำค่านิยมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อให้พนักงานเทศบาล พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ปฏิบัติตามค่านิยมของเทศบาลเมืองพิชัย ดังนี้

“มุ่งมั่น คิดสร้างสรรค์ ยึดหลักธรรมาภิบาล เต็มใจบริการเพื่อประชาชน”

#### 4. เป้าประสงค์

เทศบาลเมืองพิชัย ได้กำหนดเป้าประสงค์ของการจัดแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2567 เพื่อพัฒนาพนักงานเทศบาล พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และ พนักงานจ้าง ดังนี้

1. บุคลากรมีขีดความสามารถ ทักษะ ความรู้ และสมรรถนะที่หลากหลายในการปฏิบัติงานตามภารกิจเทศบาลเมืองพิชัย

2. เทศบาลเมืองพิชัย มีการวางแผนพัฒนาบุคลากร การวางแผนพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพให้แก่พนักงานเทศบาล
3. บุคลากรมีจิตสำนึก ประพฤติปฏิบัติตน ตามค่านิยม คุณธรรมจริยธรรม วัฒนธรรมการทำงานร่วมกัน โดยยึดหลักธรรมาภิบาล
4. บุคลากรมีความผูกพันกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีและมีความสุขในการทำงาน
5. พัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพชีวิตและความสุขในวัยหลังเกษียณ
6. บุคลากรมีความรัก ความสามัคคี ในการทำงานร่วมกัน

#### 5. ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร

เทศบาลเมืองพิชัยได้กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรของการจัดแผนพัฒนาบุคลากร ของเทศบาลเมืองพิชัย เพื่อพัฒนา พนักงานเทศบาล พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดังนี้

- ยุทธศาสตร์ที่ 1 การพัฒนาบุคลากรทุกระดับเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ
- ยุทธศาสตร์ที่ 2 การพัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีประสิทธิภาพเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง
- ยุทธศาสตร์ที่ 3 การพัฒนาและเสริมสร้างการบริหารงานบุคคลและองค์กรแห่งการเรียนรู้
- ยุทธศาสตร์ที่ 4 เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้บุคลากรมีจิตสาธารณะ คุณธรรม จริยธรรม และการสร้างความสุขในองค์กร

## ส่วนที่ 5

### การนำแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลไปสู่การปฏิบัติและติดตามแผน

เทศบาลเมืองพิชัย ได้ติดตามการดำเนินการตามโครงการว่า ได้ดำเนินการแล้วเสร็จตามระยะเวลาที่กำหนดไว้หรือไม่ และใช้งบประมาณเป็นไปตามที่ตั้งไว้หรือไม่ จะมีการพิจารณาว่า โครงการในแผนการบริหารทรัพยากรบุคคลได้นำมาปฏิบัติในปีงบประมาณนั้นมากน้อยเพียงใด และกลุ่มเป้าหมายได้รับประโยชน์จากการดำเนินการตามโครงการ ตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้หรือไม่ ในการปฏิบัติการตามโครงการมีปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงานตามแผนหรือไม่ เพื่อจะได้แก้ไขและปรับปรุงให้ถูกต้องเหมาะสมกับสถานการณ์และเป็นปัจจุบันอยู่เสมอ ถึงแม้ว่าเทศบาลจะมีแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่ดีเพียงใดก็ตาม หากไม่สามารถบ่งชี้ถึงผลการดำเนินงานที่เกิดขึ้นได้ ก็จะไม่สามารถบ่งบอกถึงความสำเร็จของแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลได้

ดังนั้น ระบบการติดตามจึงเป็นเครื่องมือสำคัญ และมีความจำเป็นในการปรับปรุงประสิทธิภาพของโครงการที่กำลังดำเนินการอยู่ หากไม่มีการติดตามการดำเนินการตามโครงการ ย่อมส่งผลให้เกิดความล่าช้าในการดำเนินงานค่าใช้จ่ายอาจสูงกว่าที่กำหนดไว้ กลุ่มเป้าหมายหลักของโครงการจะไม่ได้ประโยชน์หรือได้รับประโยชน์น้อยกว่าที่ควรจะเป็น และจะเกิดปัญหาในการควบคุมคุณภาพของการดำเนินงาน เสียเวลาในการตรวจสอบและอาจเกิดความขัดแย้งในการปฏิบัติงานภายในหน่วยงาน หรือระหว่างหน่วยงาน

ซึ่งในทางตรงกันข้าม หากโครงการมีระบบการติดตามที่ดี ก็จะก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการดำเนินงานและปัญหาที่กล่าวมาข้างต้นก็จะไม่เกิดขึ้นหรืออาจจะเกิดแต่เพียงเล็กน้อย แต่ก็สามารถหาวิธีการแก้ไขปรับปรุงได้ทันที่

การประเมินผลก็เป็นสิ่งสำคัญ เพราะผลที่ได้จากการประเมินจะนำไปใช้ในการปรับปรุงแก้ไข การขยายขอบเขต หรือการยุติการดำเนินงาน ซึ่งทั้งนี้ก็ขึ้นอยู่กับวัตถุประสงค์ของการประเมินผลแผนงานของโครงการ จึงเป็นสิ่งบ่งชี้ว่าแผนงาน/โครงการที่กำหนดไว้ได้มีการกำหนดไว้หรือไม่

การติดตามประเมินผลยังเป็นการตรวจสอบว่ามีความสอดคล้องกับการใช้งบประมาณเพียงใด ซึ่งผลที่ได้จากการติดตามและประเมินผล ถือว่าเป็นข้อมูลย้อนกลับ ที่สามารถนำไปใช้ในการปรับปรุง และการตัดสินใจต่อไป

แผนการดำเนินงานสำหรับการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของเทศบาลเมืองพิชัย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2567

โครงการ/กิจกรรม	งบประมาณ	ช่วงเวลาที่ยังดำเนินการประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2567											
		ต.ค. 66	พ.ย. 66	ธ.ค. 66	ม.ค. 67	ก.พ. 67	มี.ค. 67	เม.ย. 67	พ.ค. 67	มิ.ย. 67	ก.ค. 67	ส.ค. 67	ก.ย. 67
<b>1. การพัฒนาแผนกำลังคนและระบบบริหารทรัพยากรบุคคลของเทศบาลเมืองพิชัย</b>													
1.1 ทบทวน และ ปรับปรุงแผนอัตรากำลังโครงสร้างส่วนราชการ ระบบงาน ให้สอดคล้องกับ วิสัยทัศน์ พันธกิจ และภารกิจของเทศบาลเมืองพิชัย	ไม่ใช้งบประมาณ	←	→			←	→			←	→		
1.2 มีการสรรหาบุคลากรตามกรอบอัตรากำลัง เช่น การบรรจุแต่งตั้ง การโอน การรับโอน การบรรจุกลับเข้ารับราชการ รวมถึงการสรรหาพนักงานจ้าง	ไม่ใช้งบประมาณ	←											→
1.3 การประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง	ไม่ใช้งบประมาณ	←	→					←	→				
<b>2. การพัฒนาบุคลากรของเทศบาลเมืองพิชัย</b>													
2.1 การจัดฝึกอบรม และจัดส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมตามความเหมาะสมและตำแหน่งหน้าที่การงานที่รับผิดชอบ หรือตามผู้บังคับบัญชา มอบหมาย ปีงบประมาณ พ.ศ.2567	500,000 บาท	←											→
2.2 การพัฒนาบุคลากรด้านคุณธรรม จริยธรรม	30,000 บาท	←											→
2.3 การให้ทุนให้โทษ และการสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน	ไม่ใช้งบประมาณ	←											→