



แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘



เทศบาลตำบลทุ่งผึ้ง
อำเภอแจ้ห่ม จังหวัดลำปาง

แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๘

๑. หลักการและเหตุผล

๑. รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย มาตรา ๒๕๘ ข (๔) ได้กำหนดไว้ว่า “ให้มีการปรับปรุงและพัฒนาการบริหารงานบุคคลภาครัฐเพื่อจูงใจให้ผู้มีความรู้ความสามารถอย่างแท้จริงเข้ามาทำงานในหน่วยงานของรัฐ และสามารถเจริญก้าวหน้าได้ตามความสามารถและผลสัมฤทธิ์ของงานของแต่ละบุคคลมีความซื่อสัตย์สุจริต กล้าตัดสินใจและกระทำในสิ่งที่ถูกต้องโดยคิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว มีความคิดสร้างสรรค์ และคิดค้นนวัตกรรมใหม่ ๆ เพื่อให้การปฏิบัติราชการและการบริหารราชการแผ่นดินเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และมีมาตรการคุ้มครองป้องกันบุคลากรภาครัฐจากการใช้อำนาจโดยไม่เป็นธรรมของผู้บังคับบัญชา

๒. พระราชบัญญัติว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ กำหนดให้ส่วนราชการมีหน้าที่พัฒนาความรู้ในส่วนราชการ เพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ โดยต้องรับรู้ข้อมูลข่าวสารและสามารถประมวลผลความรู้ในด้านต่าง ๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้อง รวดเร็วและเหมาะสมต่อสถานการณ์ รวมทั้งต้องส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์ และปรับเปลี่ยนทัศนคติของข้าราชการในสังกัดให้เป็นบุคลากรที่มีประสิทธิภาพและมีการเรียนรู้ร่วมกัน ทั้งนี้ เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติราชการของส่วนราชการให้สอดคล้องกับการบริหารราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์

๓. สถานการณ์การเปลี่ยนแปลง ภายใต้กระแสแห่งการปฏิรูประบบราชการ และการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยี การบริหารจัดการยุคใหม่ ผู้นำหรือผู้บริหารองค์กรต่าง ๆ ต้องมีความตื่นตัวและเกิดความพยายามปรับตัวในรูปแบบต่าง ๆ โดยเฉพาะการเร่งรัดพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์กร การปรับเปลี่ยนวิธีคิด วิธีการทำงาน เพื่อแสวงหารูปแบบใหม่ ๆ และนำระบบมาตรฐานในระดับต่าง ๆ มาพัฒนาองค์กร ซึ่งนำไปสู่แนวคิดการพัฒนาระบบบริหารความรู้ภายในองค์กร เพื่อให้องค์กรสามารถใช้และพัฒนาความรู้ที่มีอยู่ภายในองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพและปรับเปลี่ยนวิทยาการความรู้ใหม่มาใช้กับองค์กรได้อย่างเหมาะสม

เพื่อให้สอดคล้องกับแนวทางดังกล่าวเทศบาลตำบลทุ่งผึ้ง จึงได้จัดทำแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ ขึ้น เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล และพนักงานจ้าง เป็นเครื่องมือในการบริหารงานบุคคล อีกทั้งยังเป็นการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทัศนคติที่ดี คุณธรรม จริยธรรมของบุคลากรเทศบาลตำบลทุ่งผึ้ง อำเภอแจ้ห่ม จังหวัดลำปาง ในการปฏิบัติราชการและตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๒. วัตถุประสงค์

๑. เพื่อให้เทศบาลตำบลทุ่งผิ้วมีการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลทุ่งผิ้วเป็นไปตามหลักสูตรมาตรฐานกำหนดตำแหน่งและตามที่ ก.ท. กำหนด

๒. เพื่อให้เทศบาลตำบลทุ่งผิ้ว มีเครื่องมือในการส่งเสริมให้บุคลากรเทศบาลตำบลทุ่งผิ้ว มีกรอบความรู้ ทักษะ และสมรรถนะ ที่เหมาะสมในการปฏิบัติงาน ตามมาตรฐานที่คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

๓. เพื่อให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น มีการบริหารการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง โดยการประเมินและวางแผนการพัฒนาของตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพในบริบทที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว

๔. เพื่อให้บุคลากรท้องถิ่นมีความรู้ทั้งในด้านพื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ด้านการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่ ด้านความรู้ความสามารถและทักษะของงานแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหารและด้านคุณธรรมและจริยธรรม

๕. เพื่อให้เทศบาลตำบลทุ่งผิ้ว สร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ ที่เอื้อให้บุคลากรเกิดการเรียนรู้และการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เพื่อพัฒนาและปรับปรุงการปฏิบัติราชการ สร้างสรรค์นวัตกรรมทั้งผลิตผลและการให้บริการ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการบรรลุเป้าหมายตามภารกิจหน้าที่

ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร

๑) การกำหนดหลักสูตร การพัฒนาหลักสูตร วิธีการพัฒนา ระยะเวลาและงบประมาณ ในการพัฒนาข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด พนักงานเทศบาล พนักงานส่วนตำบล ข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ให้มีความสอดคล้องกับตำแหน่งและระดับตำแหน่งในแต่ละสายงาน ที่ดำรงอยู่ตามกรอบแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี

๒) ให้บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลปงดอน ต้องได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถในการหลักสูตรใดหลักสูตรหนึ่ง หรือหลายหลักสูตรอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง หรือตามที่ผู้บริหารท้องถิ่นเห็นสมควร ได้แก่ ๑) หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ๒) หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ ๓) หลักสูตรความรู้ และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ๔) หลักสูตรด้านการบริหาร และ ๕) หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม

๓) วิธีการพัฒนาบุคลากร ให้องค์การบริหารส่วนตำบลปงดอน เป็นหน่วยดำเนินการเอง หรือดำเนินการร่วมกับ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. หรือ ก.จ.จ. ก.ท.จ. และ ก.อบต.จังหวัด หรือหน่วยงานอื่น โดยวิธีการพัฒนาวิธีใดวิธีหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ ตามความจำเป็นและความเหมาะสม ได้แก่ ๑) การปฐมนิเทศ ๒) การฝึกอบรม ๓) การศึกษาหรือดูงาน ๔) การประชุม การประชุมเชิงปฏิบัติการหรือการสัมมนา ๕) การสอนงาน การให้คำปรึกษา หรือวิธีการอื่นที่เหมาะสม และ ๖) การเรียนรู้ผ่านระบบสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning)

๔) งบประมาณในการดำเนินการพัฒนาให้องค์การบริหารส่วนตำบลปงดอน ต้องจัดสรรงบประมาณสำหรับการพัฒนาบุคลากรตามแผนการพัฒนาบุคลากรอย่างชัดเจนแน่นอน โดยคำนึงถึงความประหยัดคุ้มค่า เพื่อให้การพัฒนาบุคลากรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๕) การติดตามประเมินผล ให้องค์การบริหารส่วนตำบลปงดอน กำหนดการติดตามประเมินผลการพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับทักษะ ความรู้ และสมรรถนะของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ให้บรรลุผลสัมฤทธิ์ตามแผนพัฒนาบุคลากร และเพื่อให้เป็นประโยชน์ ในการวางแผนอัตรากำลัง การวางแผนบริหารบุคลากร การวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าของบุคลากรซึ่งมีความสำคัญและจำเป็นในการพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และการวางแผนพัฒนาบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ๓ ปีถัดไป

๓. ยุทธศาสตร์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของเทศบาลตำบลทุ่งผิ้ว ได้กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยม ยุทธศาสตร์ การพัฒนาบุคลากรเพื่อเป็นกรอบแนวทางในการพัฒนา ดังนี้

๓.๑ วิสัยทัศน์ (Vision)

“พัฒนาคน คนพัฒนาองค์กร องค์กรพัฒนาชุมชน ชุมชนพัฒนาชาติ”

๓.๒ พันธกิจด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Mission)

๑. พัฒนาบุคลากรเทศบาลตำบลทุ่งผิ้ว ให้เป็นมืออาชีพและนวัตกรรม มีความรู้ ทักษะ ทักษะที่จำเป็นในการบริหารงานและบูรณาการอย่างเป็นระบบพร้อมปรับตัวสู่ยุคดิจิทัล
๒. เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม วัฒนธรรมและค่านิยมร่วม เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานและป้องกันการทุจริตประทุมิชอบ
๓. พัฒนาบุคลากรเทศบาลตำบลทุ่งผิ้ว ให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความสุข มีความสมดุลของชีวิตและการทำงาน
๔. ส่งเสริมการเรียนรู้และการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องด้วยระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและดิจิทัลที่เหมาะสม
๕. พัฒนาบุคลากรเทศบาลตำบลทุ่งผิ้ว ตามเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ
๖. พัฒนาทักษะด้านภาวะผู้นำ ทักษะด้านดิจิทัล และทักษะสำหรับผู้ประกอบการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ในเทศบาลตำบลทุ่งผิ้ว

๓.๓ ค่านิยม

“พัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากร ให้เป็นคนดี เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง และสร้างวัฒนธรรมในองค์กรให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน”

๓.๔ เป้าประสงค์

๑. บุคลากรมีขีดความสามารถ ทักษะ ความรู้ และสมรรถนะที่หลากหลายในการปฏิบัติงานตามภารกิจเทศบาล
๒. เทศบาลมีการวางแผนพัฒนาบุคลากร การวางแผนพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพให้แก่ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น
๓. บุคลากรมีจิตสำนึก ประพฤติปฏิบัติตน ตามค่านิยม คุณธรรมจริยธรรม วัฒนธรรมการทำงานร่วมกัน โดยยึดหลักธรรมาภิบาล
๔. บุคลากรมีความผูกพันกับเทศบาลมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีและมีความสุขในการทำงาน
๕. พัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพชีวิตและความสุขในวัยหลังเกษียณ

๓.๕ ประเด็นยุทธศาสตร์ เทศบาลตำบลทุ่งผิ้ว

- ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ
- ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีประสิทธิภาพเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง
- ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาและเสริมสร้างการบริหารงานบุคคลและองค์กรแห่งการเรียนรู้
- ยุทธศาสตร์ที่ ๔ เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้บุคลากรมีจิตสาธารณะ คุณธรรม จริยธรรม และการสร้างความสุขในองค์กร

๔. การกิจและอำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลทุ่งผิ๊ง

ภารกิจหลัก

๑. การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน
๒. ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต
๓. การสาธารณสุข การเฝ้าระวังและควบคุมโรคติดต่อ
๔. การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชราและผู้ด้อยโอกาส

ภารกิจรอง

๑. การอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๒. การส่งเสริมการศึกษา
๓. การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณีท้องถิ่น
๔. การสนับสนุนและส่งเสริมศักยภาพกลุ่มอาชีพ
๕. การส่งเสริมการเกษตรและการประกอบอาชีพทางการเกษตร
๖. การวางแผน การส่งเสริมการลงทุน
๗. การพัฒนาการเมืองและการบริหาร
๘. การจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย
๙. การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

อำนาจหน้าที่

๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- ๑.๑ จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก (มาตรา ๖๗ (๑))
- ๑.๒ ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร (มาตรา ๖๘(๑))
- ๑.๓ ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น (มาตรา ๖๘(๒))
- ๑.๔ ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ (มาตรา ๖๘ (๓))
- ๑.๕ การสาธารณสุข โภค และการก่อสร้างอื่นๆ (มาตรา ๑๖(๔))
- ๑.๖ การสาธารณสุขการ (มาตรา ๑๖(๕))

๒. ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- ๒.๑ ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ (มาตรา ๖๗(๖))
- ๒.๒ ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ (มาตรา ๖๗(๓))
- ๒.๓ ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬาการพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ (มาตรา ๖๘(๔))
- ๒.๔ การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส (มาตรา ๑๖(๑๐))
- ๒.๕ การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย (มาตรา ๑๖(๒))
- ๒.๖ การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน (มาตรา ๑๖(๕))
- ๒.๗ การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัวและการรักษาพยาบาล (มาตรา ๑๖(๑๙))

๓. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- ๓.๑ การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (มาตรา ๖๗(๔))
- ๓.๒ การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน (มาตรา ๖๘(๘))
- ๓.๓ การผังเมือง (มาตรา ๖๘(๑๓))
- ๓.๔ จัดให้มีที่จอดรถ (มาตรา ๑๖(๓))
- ๓.๕ การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง (มาตรา ๑๖(๑๗))
- ๓.๖ การควบคุมอาคาร (มาตรา ๑๖(๒๘))

๔. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- ๔.๑ ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว (มาตรา ๖๘(๖))
- ๔.๒ ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกร และกิจการสหกรณ์ (มาตรา ๖๘(๕))
- ๔.๓ บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร (มาตรา ๖๘(๗))
- ๔.๔ ให้มีตลาด (มาตรา ๖๘(๑๐))
- ๔.๕ การท่องเที่ยว (มาตรา ๖๘(๑๒))
- ๔.๖ กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์ (มาตรา ๖๘(๑๑))
- ๔.๗ การส่งเสริม การฝึกและประกอบอาชีพ (มาตรา ๑๖(๖))
- ๔.๘ การพาณิชยกรรมและการส่งเสริมการลงทุน (มาตรา ๑๖(๗))

๕. ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมมีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- ๕.๑ คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (มาตรา ๖๗(๗))
- ๕.๒ รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล (มาตรา ๖๗(๒))
- ๕.๓ การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ (มาตรา ๑๗ (๑๒))

๖. ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- ๖.๑ บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น (มาตรา ๖๗(๘))
- ๖.๒ ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (มาตรา ๖๗(๕))
- ๖.๓ การจัดการศึกษา (มาตรา ๑๖(๙))
- ๖.๔ การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น (มาตรา ๑๗(๑๘))

๗. ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- ๗.๑ สนับสนุนสภาตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น (มาตรา ๔๕(๓))
- ๗.๒ ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร (มาตรา ๖๗(๙))
- ๗.๓ ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎร ในการมีมาตรการป้องกัน(มาตรา ๑๖(๑๖))
- ๗.๔ การประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (มาตรา ๑๗(๓))
- ๗.๕ การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น (มาตรา ๑๗(๑๖))

การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม

(๑) จุดแข็ง (Strengths)

- ๑) การกำหนดส่วนราชการเหมาะสมกับงานและหน้าที่ที่ปฏิบัติชัดเจน
- ๒) ผู้บริหารมีการส่งเสริมการพัฒนาของบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ
- ๓) มีการใช้ระบบเทคโนโลยีที่ทันสมัยอยู่เสมอ สามารถปฏิบัติงานได้อย่างรวดเร็ว
- ๔) ได้รับการสนับสนุนการพัฒนาทั้งด้านวิชาการและระเบียบ กฎหมายอยู่เสมอ
- ๕) เจ้าหน้าที่มีความรู้ ความสามารถ ศักยภาพในการปฏิบัติหน้าที่ของตนเอง

(๒) จุดอ่อน (Weaknesses)

- ๑) การปฏิบัติงานระหว่างส่วนราชการยังขาดการทำงานแบบบูรณาการเชื่อมโยงกัน
- ๒) เจ้าหน้าที่ยังขาดความรู้ที่เป็นระบบและเหมาะสมกับการปฏิบัติงาน
- ๓) เจ้าหน้าที่ยังขาดความตระหนักและรับผิดชอบต่อน้ำที่ของตนเอง
- ๔) ขาดการสร้างวัฒนธรรมที่ดีขององค์กร และคุณธรรม จริยธรรม เพื่อให้เกิดแรงจูงใจ ขวัญและกำลังใจ ในการปฏิบัติหน้าที่
- ๕) ข้าราชการยังขาดระเบียบวินัยที่ดีในการทำงาน
- ๖) บุคลากรไม่เพียงพอกับการกิจที่เพิ่มมากขึ้น
- ๗) งบประมาณไม่เพียงพอในการพัฒนาให้ครบทุกด้าน การบริหารจัดการงบประมาณไปสู่ชุมชนไม่ทั่วถึง และต่อเนื่อง รวมทั้งขาดประสิทธิภาพในการบริหารงบประมาณในการพัฒนา ทำให้การพัฒนาเป็นไปอย่างล่าช้า
- ๘) ระบบโครงสร้างพื้นฐาน สาธารณูปโภคและสาธารณูปการ ยังไม่ทั่วถึง และไม่เพียงพอ
- ๙) เกษตรมีความชำนาญเฉพาะการผลิต แต่ไม่มีประสิทธิภาพ ด้านการตลาด ทำให้เกิดการผูกขาดสินค้าจากพ่อค้าคนกลาง

- ๑๐) การรวมกลุ่มประกอบอาชีพไม่เข้มแข็งไม่ยั่งยืน และขาดแหล่งกักเก็บน้ำเพื่อการเกษตร
- ๑๑) ขาดงบประมาณ และการประชาสัมพันธ์ในการพัฒนาแหล่งท่องเที่ยว

(๓) โอกาส (Opportunities)

- ๑) นโยบายของรัฐบาลเอื้อต่อการพัฒนาและการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- ๒) กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรในหลักสูตรต่าง ๆ อย่างต่อเนื่อง
- ๓) ความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยีสารสนเทศ ทำให้ได้รับข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานอยู่เสมอ
- ๔) ประชาชนมีส่วนร่วมต่อการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- ๕) รัฐบาลมีการกระจายอำนาจและภารกิจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมากขึ้น

(๔) อุปสรรค (Threats)

- ๑) การจัดสรรงบประมาณของรัฐให้กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไม่เพียงพอ
- ๒) ระเบียบกฎหมายมีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา
- ๓) ภัยธรรมชาติที่ส่งผลกระทบต่อการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- ๔) การเปลี่ยนแปลงนโยบายของรัฐบาลมีการเปลี่ยนแปลงบ่อยครั้ง

๕) การถ่ายโอนภารกิจบางส่วนจากส่วนกลางไปให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ไม่ได้ถ่ายโอนบุคลากรและงบประมาณ

๖) ภาวะทางเศรษฐกิจทำให้วิถีชีวิตของประชาชนเปลี่ยนแปลง

๗) ผู้นำชุมชนยังขาดความรู้ ความเข้าใจในเรื่องของการพัฒนาท้องถิ่น

๕. แผนการบริหารทรัพยากรบุคคลของเทศบาลตำบลทุ่งผิง

๑. ด้านการวางแผนอัตรากำลัง

เพื่อสนับสนุนให้การบริหารงานขององค์กรมีประสิทธิภาพ โดยการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลังโครงสร้างให้เหมาะสมสอดคล้องกับอำนาจหน้าที่และภารกิจ สามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุแต่งตั้งข้าราชการ และการใช้อัตรากำลังของบุคลากร เพื่อให้การบริหารงานของเทศบาลเกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ และเป็นเครื่องมือในการตรวจสอบการใช้ตำแหน่งให้เป็นไปอย่างคุ้มค่า มีประสิทธิภาพ ตลอดจนเพื่อควบคุมค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล

๒. ด้านการสรรหาบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร

ดำเนินการวางแผนกำลังคน สรรหาบุคลากรที่มีคุณภาพ โดยยึดหลักความรู้ความสามารถ คุณลักษณะสมรรถนะตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง เหมาะสมกับงานควบคู่กับการเป็นคนดี เพื่อปฏิบัติงานตามภารกิจเทศบาล ตามแนวทางปฏิบัติ ดังนี้

๑) การสรรหาบุคลากรสายงานผู้บริหารและสายปฏิบัติที่ว่าง โดยวิธีการบรรจุแต่งตั้ง การรับโอน การย้าย การคัดเลือกฯฯ โดยดำเนินการตามหลักเกณฑ์ ขั้นตอน ที่คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดลำปาง กำหนด

๒) การสรรหาและเลือกสรร ยึดหลักความรู้ ความสามารถ สมรรถนะต่างๆ ความเท่าเทียม ในโอกาสและประโยชน์ของทางราชการเป็นสำคัญ ด้วยกระบวนการที่ได้มาตรฐาน ยุติธรรม โปร่งใสโดยแต่งตั้ง คณะกรรมการในการสรรหาและเลือกสรรเพื่อให้การดำเนินงานสรรหาและเลือกสรรผู้ที่มีความรู้ความสามารถ และเป็นคนดีสอดคล้องตามภารกิจของหน่วยงาน

๓) การสรรหาบุคลากรสายงานผู้ปฏิบัติ ให้ดำเนินการสรรหาให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง

๓. ด้านการพัฒนาบุคลากร

ส่งเสริมให้ ให้บุคลากรได้รับการพัฒนาอย่างทั่วถึง และต่อเนื่องโดยการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ศักยภาพ และทักษะการทำงานที่เหมาะสม และเพื่อเป็นการสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน เป็นการรักษาคณดี คนเก่งไว้ในองค์กร ทำให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างต่อเนื่องและมีประสิทธิภาพประสิทธิผลตามแนวทางปฏิบัติ ดังนี้

๑) จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร เพื่อให้บุคลากรได้มีการพัฒนาความรู้ ความสามารถ ศักยภาพ และทักษะการทำงานที่เหมาะสม สามารถ ขับเคลื่อนการดำเนินงานตามพันธกิจขององค์กรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย

๒) ส่งเสริมให้บุคลากรได้รับการฝึกอบรม พัฒนาให้มีความรู้ความสามารถ ทักษะและสมรรถนะที่จำเป็น เกี่ยวกับงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบเพื่อให้เกิดองค์ความรู้และเพิ่มพูนประสิทธิภาพในการทำงานมากขึ้น มีคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน

๓) ส่งเสริมให้มีการแบ่งปันแลกเปลี่ยนข้อมูลและความรู้ เพื่อพัฒนาผู้ปฏิบัติงานให้บรรลุภารกิจ และเป้าหมายขององค์กร

๔. ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน

มีระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นธรรม ดำเนินการให้เป็นไปตามประกาศและวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล พนักงานครูหรือบุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้างตามแนวทางปฏิบัติ ดังนี้

๑) ควบคุมการประเมินผลการปฏิบัติราชการของพนักงานเทศบาล พนักงานครู ลูกจ้างประจำ และประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานจ้างให้เป็นไปตามหลัก และวิธีการที่คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดลำปางกำหนด

๒) การประเมินผลการปฏิบัติราชการของพนักงานเทศบาล พนักงานครู และประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานจ้างเป็นไปตามผลการปฏิบัติงานจริงและเป็นธรรม

๓) ดำเนินการเลื่อนขั้นเงินเดือนของพนักงานเทศบาล เลื่อนเงินเดือนของพนักงานครู และเลื่อนค่าตอบแทนของพนักงานจ้างตามภารกิจเป็นไปตามช่วงเวลาที่กำหนด

๕. ด้านการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมและรักษาวินัยของบุคลากร

มีการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และเสริมสร้างวินัยของบุคลากร ให้บุคลากรประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี มีคุณธรรม จริยธรรม และยึดหลักธรรมาภิบาลในการปฏิบัติงาน เพื่อเป็นการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบ โดยเน้นการส่งเสริมและป้องกันมากกว่าการลงโทษ และสร้างวัฒนธรรมอันดีขององค์กร ให้เป็นที่ยอมรับและเกิดความเชื่อมั่นในองค์กรตามแนวทางปฏิบัติ ดังนี้

๑) ควบคุม กำกับ ดูแลผู้ใต้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติตามระเบียบวินัย เป็นไปตามประมวลจริยธรรม และมาตรฐานทางคุณธรรมจริยธรรม หากผู้ใต้บังคับบัญชากระทำความผิดให้รายงานต่อผู้บริหารทราบโดยเร็ว

๒) ส่งเสริมให้บุคลากร ปฏิบัติตามมาตรฐานทางคุณธรรมจริยธรรม นโยบายการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบต่างๆ ปฏิบัติตนเป็นคนดี มีคุณธรรม จริยธรรม เสียสละ และอุทิศตนเพื่อองค์กร

๓) จัดให้มีโครงการหรือกิจกรรมด้านการส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมต่างๆ รวมถึงการให้ความรู้เกี่ยวกับวินัยของบุคลากร

๖. ด้านการสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ

เพื่อเป็นการสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน เป็นการรักษาคณดี คนเก่ง ไว้ในองค์กร ทำให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างต่อเนื่องและมีประสิทธิภาพประสิทธิผล ตามแนวทางปฏิบัติ ดังนี้

๑) ประชาสัมพันธ์และเผยแพร่เส้นทางความก้าวหน้าในสายงานตำแหน่ง ให้บุคลากรทราบ

๒) ส่งเสริมให้พนักงานเลื่อนระดับในตำแหน่งที่สูงขึ้นมีความก้าวหน้าในสายอาชีพ

๓) ส่งเสริมให้บุคลากร ได้รับการพัฒนาให้มีความรู้ความสามารถ ทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบเพื่อให้เกิดองค์ความรู้และเพิ่มพูนประสิทธิภาพในการทำงานมากขึ้น

๗. ด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิตและการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

เพื่อเสริมสร้างความมั่นคง ขวัญกำลังใจ คุณภาพชีวิตที่ดี มีความผาสุก และความพึงพอใจให้ผู้ปฏิบัติงาน และเสริมแรงจูงใจในการทำงานเพื่อรักษาคณดี คนเก่งไว้กับองค์กร โดยการจัดให้มีการพัฒนาบุคลากรมีส่วนร่วมในการสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี มีความสะอาด เป็นระเบียบมีอุปกรณ์การทำงานอย่างเพียงพอส่งเสริมสวัสดิการต่างๆ ตามสิทธิที่พึงมี ยกย่องชมเชย ให้สิ่งจูงใจผลประโยชน์ตอบแทนพิเศษสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคลากรในองค์กรตามแนวทางปฏิบัติ ดังนี้

- ๑) จัดให้มีความปลอดภัยในการทำงาน บุคลากรในองค์กรมีส่วนร่วมในการสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี มีความสะอาดเป็นระเบียบเรียบร้อย
- ๒) มีอุปกรณ์การทำงานอย่างเพียงพอตามความจำเป็นและเหมาะสม
- ๓) ส่งเสริมสวัสดิการต่างๆ ตามสิทธิที่พึงมีพึงได้ ให้สิ่งจูงใจ ผลประโยชน์ตอบแทนอื่น
- ๔) พิจารณาความดีความชอบจากการปฏิบัติหน้าที่ราชการประจำปี เพื่อยกย่องชมเชยแก่บุคลากร
- ๕) สนับสนุนการดำเนินการกิจกรรมเพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคลากรในองค์กร

๖. แผนการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของเทศบาลตำบลทุ่งผิง

การกำหนดแนวทางในการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลทุ่งผิง ได้พิจารณาและให้ความสำคัญกับบุคลากรในทุกระดับ พนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล พนักงานจ้างตามภารกิจ และพนักงานจ้างทั่วไป เพื่อให้ได้รับการพัฒนาประสิทธิภาพทั้งทางด้านการปฏิบัติงาน หน้าที่ความรับผิดชอบ ความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง การบริหาร และคุณธรรมและจริยธรรม ดังนี้

๖.๑ เป้าหมายของการพัฒนา

๑) เป้าหมายเชิงปริมาณ

บุคลากร ได้รับการพัฒนาการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ทักษะ คุณธรรมและ จริยธรรมในการปฏิบัติงาน ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๙๐ ของจำนวนบุคลากรทั้งหมด

๒) เป้าหมายเชิงคุณภาพ

บุคลากร มีความรู้ ความชำนาญในการปฏิบัติงาน สามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ เพิ่มขึ้นร้อยละ ๙๐ จากจำนวนพนักงานที่ได้รับการพัฒนา

๖.๒ หลักสูตรการพัฒนาสำหรับข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น

หลักสูตรการพัฒนาสำหรับพนักงานส่วนท้องถิ่น แต่ละตำแหน่งต้องได้รับการพัฒนาอย่างน้อยในหลักสูตรหนึ่งหรือหลายหลักสูตร ระยะเวลาดำเนินการพัฒนาบุคลากร ต้องกำหนดให้เหมาะสมกับกลุ่มเป้าหมายที่เข้ารับการพัฒนา วิธีการพัฒนา และหลักสูตรการพัฒนาแต่ละหลักสูตร สำหรับหลักสูตรการพัฒนาสำหรับข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น ประกอบด้วย ดังนี้

๑. หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ สำหรับพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกระดับ ให้มีความรู้ความเข้าใจพื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ระเบียบและแบบแผนทางราชการ และกฎหมายระเบียบที่ใช้ในการปฏิบัติงาน บทบาทหน้าที่ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น แนวทางปฏิบัติเพื่อเป็นพนักงานจ้างและลูกจ้างประจำ และหน้าที่ของข้าราชการในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นพระประมุขและการเป็นข้าราชการที่ดี

๒. หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ เพื่อพัฒนาพนักงานส่วนท้องถิ่นให้มีความเข้าใจในการปฏิบัติราชการตามอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ และพัฒนาทักษะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน ทักษะด้านดิจิทัล เพื่อให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓. หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งสำหรับพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกระดับ ให้มีความรู้ความเข้าใจและทักษะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภทแต่ละสายงาน เพื่อให้มีความรู้ความเข้าใจในวิชาชีพและงานที่ปฏิบัติ โดยสามารถประยุกต์ความรู้และทักษะ มาใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๔. หลักสูตรด้านการบริหาร พนักงานส่วนท้องถิ่นพัฒนาทักษะและองค์ความรู้ในการบริหารงานของเทศบาล การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี การกระจายอำนาจให้แก่เทศบาล ความเป็นผู้นำองค์กร ทักษะเฉพาะด้านการคิดเชิงกลยุทธ์ ทักษะการสื่อสารและการตัดสินใจ การส่งเสริมสนับสนุนพัฒนาศักยภาพของบุคลากรเพื่อสามารถเป็นผู้บริหารพร้อมรับมือต่อการเปลี่ยนแปลง

๕. หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม เพื่อเป็นการสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับมาตรฐานทางจริยธรรม และส่งเสริมให้พนักงานส่วนท้องถิ่นรักษากฎจริยธรรมตามมาตรฐานทางจริยธรรมมีการประพฤติปฏิบัติอย่างมีคุณธรรม และยึดถือแนวทางปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม วินัยของพนักงานส่วนท้องถิ่น และหลักธรรมาภิบาล

๖.๓ วิธีการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลทุ่งผึ้ง

(๑) การปฐมนิเทศ

สำหรับพนักงานส่วนท้องถิ่นแรกบรรจุหรืออยู่ระหว่างการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ ให้มีความรู้ความเข้าใจสภาพแวดล้อมของหน่วยงาน วิสัยทัศน์ พันธกิจ โครงสร้างส่วนราชการ ผู้บริหาร วัฒนธรรมขององค์กร หน้าที่ความรับผิดชอบ ความสำคัญของภารกิจที่มีต่อประชาชน สังคม ประเทศชาติ การพัฒนาตนเองของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ความก้าวหน้าในอาชีพราชการ เพื่อให้มีทัศนคติที่ดีและมีแรงจูงใจในการรับราชการ

(๒) การฝึกอบรม

การฝึกอบรม เป็นกระบวนการสำคัญที่จะช่วยพัฒนาหรือฝึกฝนบุคลากรของเทศบาลตำบลทุ่งผึ้ง ให้มีความรู้ความสามารถ ทักษะหรือ ความชำนาญ ตลอดจนประสบการณ์ให้เหมาะสมกับการทำงาน รวมถึงก่อให้เกิดความรู้สึก เช่น ทัศนคติหรือเจตคติที่ดีต่อการปฏิบัติงาน อันจะส่งผลให้บุคลากรแต่ละคนในเทศบาลตำบลทุ่งผึ้ง มีความสามารถเฉพาะตัวสูงขึ้น มีประสิทธิภาพในการทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ดีทำให้เทศบาลตำบลทุ่งผึ้งมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลที่ดีขึ้น

(๓) การศึกษา หรือดูงาน

การพัฒนาบุคลากรโดยการให้ไปศึกษาเพิ่มเติมทั้งในและต่างประเทศ เพื่อการเพิ่มพูนความรู้ด้วยการเรียนหรือการวิจัยตามหลักสูตรของสถาบันการศึกษาใน และต่างประเทศโดยใช้เวลาในการปฏิบัติราชการ เพื่อให้ได้มาซึ่งปริญญาหรือประกาศนียบัตรวิชาชีพ ซึ่งสาขาวิชาและระดับการศึกษาโดยปกติจะต้องสอดคล้องหรือเป็นประโยชน์กับมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่ดำรงอยู่ตามที่ ก.ท. กำหนด

สำหรับการดูงาน คือ การพัฒนาบุคลากรเพื่อเพิ่มพูนความรู้และแสวงหาประสบการณ์ด้วยการสังเกตการณ์และการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในการดำเนินการใหม่ ๆ โดยคาดหวังว่าจะสามารถนำมาประยุกต์ใช้ในเทศบาล หรือปรับปรุงกระบวนการทำงานในบทบาทหน้าที่สำคัญของแต่ละบุคคลทั้งปัจจัยความสำเร็จและปัญหาอุปสรรค ข้อควรระวังจากการเรียนรู้ขององค์กรที่ไปศึกษาดูงานทั้งยังเป็นการเปลี่ยนบรรยากาศโดยการไปพบเห็นสิ่งใหม่ซึ่งสามารถเสริมสร้างแนวคิดใหม่ และนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้น เพื่อช่วยเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ ให้กับบุคลากรอีกทั้งเป็นการเปิดมุมมองที่จะรับการเรียนรู้ในสิ่งใหม่ ๆ สร้างความพร้อมให้แก่ทั้งตัวบุคลากร และสร้างผลสัมฤทธิ์ให้แก่ทีมงาน ส่วนราชการ และเทศบาล เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ที่ดี ผู้ไปศึกษาดูงานต้องใช้ทักษะการสอบถาม การสังเกต และแลกเปลี่ยนเรียนรู้วิธีการปฏิบัติงานและการแก้ปัญหาในการปฏิบัติงานจากหน่วยงานหรือองค์กรที่ไปศึกษาดูงาน

(๔) การประชุม การประชุมเชิงปฏิบัติการ หรือการสัมมนา

การประชุม (Meeting) การประชุมเชิงปฏิบัติการ (Workshop) หรือการสัมมนา (Seminar) เป็นวิธีการพัฒนาบุคลากรอีกรูปแบบหนึ่งเน้นการพัฒนาทักษะในการคิดเชิงนวัตกรรมการแลกเปลี่ยนข้อมูลความรู้ และประสบการณ์และทักษะในการแก้ไขปัญหาและการตัดสินใจสามารถนำแนวคิดที่ได้รับจากการประชุมสัมมนา มาปรับใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน ซึ่งเป็นการพัฒนาบุคลากรที่ร่วมกันเป็นกลุ่มเน้นการฝึกปฏิบัติ โดยมี โครงการ/หลักสูตร และกำหนดระยะเวลาที่แน่นอน ซึ่งอาจจะเป็นการศึกษาร่วมกัน ศึกษาค้นคว้า ตลอดจนทำความเข้าใจและฝึกปฏิบัติ เพื่อทักษะปฏิบัติงาน ตามวัตถุประสงค์ของการประชุม การประชุมเชิงปฏิบัติการ หรือการสัมมนานั้นๆ

(๕) การสอนงาน การให้คำปรึกษาหรือวิธีการอื่นที่เหมาะสม

๑. การสอนงาน (Coaching) การสอนงานถือเป็นหน้าที่ความรับผิดชอบของผู้บังคับบัญชา หรือผู้ที่ได้รับมอบหมายในเทศบาลตำบลทุ่งผิง เป็นวิธีการให้ความรู้ (knowledge) สร้างเสริมทักษะ (Skill) และทัศนคติ (Attitude) ที่ช่วยในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้นได้ในระยะยาวโดยผ่านกระบวนการปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้สอนงานและบุคลากรผู้ถูกสอนงาน การสอนงานสามารถดำเนินการรายบุคคลหรือเป็นกลุ่มเล็กที่ต้องใช้เวลาในการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

๒. การฝึกขณะปฏิบัติงาน (On the Job Training) การฝึกขณะปฏิบัติงานถือเป็นหน้าที่ความรับผิดชอบของผู้บังคับบัญชาหรือผู้ที่ได้รับมอบหมายในหน่วยงานเป็นวิธีการพัฒนาบุคลากรด้วยการฝึกปฏิบัติจริง ณ สถานที่จริงเป็นการให้คำแนะนำ เชิงปฏิบัติในลักษณะตัวต่อตัวหรือเป็นกลุ่มเล็กในสถานที่ทำงาน และในช่วงการทำงานปกติ วิธีการนี้เน้นประสิทธิภาพการทำงานในลักษณะการพัฒนาทักษะเป็นพื้นฐานให้แก่บุคลากรเข้าใจและสามารถปฏิบัติงานได้ด้วยตนเอง การฝึกขณะปฏิบัติงานสามารถดำเนินการโดยผู้บังคับบัญชาหรือมอบหมายผู้ที่มีความเชี่ยวชาญเรื่องนั้นๆ มักใช้สำหรับบุคลากรใหม่ที่เพิ่งเข้าทำงานสับเปลี่ยนโอนย้ายเลื่อนตำแหน่งมีการปรับปรุงงานหรือต้องอธิบายงานใหม่ ๆ ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่ฝึกบุคลากรขณะปฏิบัติงานตามลักษณะงานที่รับผิดชอบเพื่อให้บุคลากรทราบและเรียนรู้เกี่ยวกับขั้นตอนวิธีปฏิบัติงานพร้อมคู่มือและระเบียบการปฏิบัติงาน ทำให้เกิดการรักษาองค์ความรู้และคงไว้ซึ่งมาตรฐานการทำงานแม้ว่าจะเปลี่ยนบุคลากรที่รับผิดชอบงานแต่ยังคงรักษาความมีประสิทธิภาพในการทำงานต่อไปได้

๓. การเป็นพี่เลี้ยง (Mentoring) การเป็นพี่เลี้ยงเป็นอีกวิธีการพัฒนาบุคลากรรายบุคคลวิธีการนี้ต้องใช้ความคิดในการวิเคราะห์รับฟังและนำเสนอทิศทางที่ถูกต้องให้อีกฝ่ายโดยเน้นการมีส่วนร่วมแก้ไขปัญหา และกำหนดเป้าหมายเพื่อให้งานบรรลุผลสำเร็จเป็นกระบวนการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ระหว่างพี่เลี้ยง (Mentor) และผู้รับคำแนะนำ (Mentee) จากผู้มีความรู้ความชำนาญให้กับผู้ไม่มีประสบการณ์หรือมีประสบการณ์ไม่มากนัก ลักษณะสำคัญของการเป็นพี่เลี้ยงคือผู้เป็นพี่เลี้ยงอาจเป็นบุคคลอื่นได้ไม่จำเป็นต้องเป็นผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้าโดยตรง ทำหน้าที่สนับสนุนให้กำลังใจช่วยเหลือสอนงาน และให้คำปรึกษา แนะนำ ดูแลทั้งการทำงาน การวางแผนเป้าหมายในอาชีพให้กับบุคลากรเพื่อให้ผู้รับคำแนะนำมีความสามารถในการปฏิบัติงานที่สูงขึ้นรวมถึงการใช้ชีวิตส่วนตัวที่เหมาะสม

๔. การให้คำปรึกษาแนะนำ (Consulting) การให้คำปรึกษาแนะนำเป็นวิธีการพัฒนาบุคลากรอีกรูปแบบหนึ่งที่ใช้มากในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นกับบุคลากรด้วยการวิเคราะห์ปัญหาที่เกิดขึ้นในการทำงานซึ่งผู้บังคับบัญชากำหนดแนวทางแก้ไขปัญหาที่เหมาะสมร่วมกับผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อให้บุคลากรมีแนวทางแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นกับตนเองได้ ผู้ให้คำปรึกษาแนะนำมักเป็นผู้บังคับบัญชาภายในหน่วยงานหรืออาจเป็นผู้เชี่ยวชาญที่มีความรู้ประสบการณ์และความชำนาญเป็นพิเศษในเรื่องนั้นๆ ที่มีคุณสมบัติเป็นที่ปรึกษาได้จากทั้งภายในหรือภายนอกองค์กร

๕. การหมุนเวียนงาน (Job Rotation) การหมุนเวียนงานเป็นอีกวิธีการหนึ่งในการพัฒนาขีดความสามารถในการทำงานของบุคลากรถือเป็นวิธีการที่ก่อให้เกิดทักษะการทำงานที่หลากหลาย (Multi-Skill) ที่เน้นการสลับเปลี่ยนงานในแนวนอนจากงานหนึ่งไปยังอีกงานหนึ่งมากกว่าการเลื่อนตำแหน่งงานที่สูงขึ้น การหมุนเวียนงานเกิดได้ทั้งการเปลี่ยนตำแหน่งงานและการเปลี่ยนหน่วยงานโดยการให้ปฏิบัติงานในหน่วยงานอื่นภายใต้ระยะเวลาที่กำหนด

๖. การเรียนรู้ด้วยตนเอง (Self-Learning) การเรียนรู้ด้วยตนเองเป็นวิธีการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลทุ่งผิงที่เน้นให้บุคลากรมีความรับผิดชอบในการเรียนรู้และพัฒนาตนเองโดยไม่จำเป็นต้องใช้ช่วงเวลาในการปฏิบัติงานเท่านั้น บุคลากรสามารถแสวงหาโอกาสเรียนรู้ได้ด้วยตนเองผ่านช่องทางการเรียนรู้และสื่อต่าง ๆ ที่ต้องการได้ซึ่งวิธีการนี้เหมาะสมกับบุคลากรที่ชอบเรียนรู้และพัฒนาตนเองอยู่เสมอโดยเฉพาะกับบุคลากรที่มีผลการปฏิบัติงานดีและมีศักยภาพในการทำงานสูง

๗. การเรียนรู้ผ่านระบบสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning) การเรียนรู้ด้วยตนเองเป็นวิธีการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลทุ่งผิงที่เน้นให้บุคลากรมีความรับผิดชอบในการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง ซึ่งเป็นหลักสูตรอบรมออนไลน์ที่เป็นความต้องการร่วมของเทศบาลตำบลทุ่งผิงเพื่อเพิ่มศักยภาพของข้าราชการให้สามารถปฏิบัติงานภายใต้ระบบบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

การพัฒนาสำหรับบุคลากรท้องถิ่นอาจจะกระทำได้โดยเทศบาลตำบลทุ่งผิง สำนักงาน ก.ท. และ สำนักงาน ก.ท.จังหวัด หน่วยงานของรัฐหรือส่วนราชการอื่น หรือเทศบาลตำบลทุ่งผิงร่วมกับหน่วยงานของรัฐหรือส่วนราชการอื่นก็ได้

๖.๔ การพัฒนาความรู้ให้กับบุคลากรของเทศบาลตำบลทุ่งผิง

๑. ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติราชการ ได้แก่ ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติราชการโดยทั่วไป เช่น ระเบียบแบบแผนทางราชการ กฎหมายระเบียบที่ใช้ในการปฏิบัติราชการ บทบาทหน้าที่ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น แนวทางปฏิบัติเพื่อเป็นพนักงานจ้างและลูกจ้างประจำ และหน้าที่ของบุคลากรท้องถิ่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นพระประมุข และการเป็นข้าราชการที่ดี

๒. ด้านคุณสมบัติส่วนตัว ได้แก่ การช่วยเสริมบุคลิกภาพที่ดี ส่งเสริมให้สามารถปฏิบัติงานร่วมกับบุคคลอื่นได้อย่างราบรื่นมีประสิทธิภาพ พัฒนาทักษะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน ทักษะด้านดิจิทัลมนุษยสัมพันธ์การทำงาน การสื่อความหมายการเสริมสร้างสุขภาพอนามัย เป็นต้น

๓. ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ได้แก่ ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานของตำแหน่งหนึ่งตำแหน่งใดโดยเฉพาะ เช่น งานฝึกอบรม งานพิมพ์หนังสือราชการ งานด้านช่าง

๔. ด้านการบริหาร ได้แก่ รายละเอียดที่เกี่ยวกับการบริหารงานและการบริหารคน เช่น ในเรื่องการวางแผน การมอบหมายงาน การจูงใจ การประสานงาน ความเป็นผู้นำองค์กร ทักษะเฉพาะด้าน การคิดเชิงกลยุทธ์ ทักษะการสื่อสาร และการตัดสินใจ

๕. ด้านคุณธรรม และจริยธรรม ได้แก่ การพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน เช่น จริยธรรมในการปฏิบัติงาน มาตรฐานทางจริยธรรม การพัฒนาคุณภาพชีวิต เพื่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน การปฏิบัติงานอย่างมีความสุข

๖.๕ ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของพนักงานส่วนท้องถิ่น และพนักงานจ้าง

เทศบาลตำบลทุ่งผึ้ง ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และพนักงานจ้าง เพื่อให้พนักงานส่วนท้องถิ่น และพนักงานจ้าง ยึดถือเป็นแนวปฏิบัติตามที่กฎหมายกำหนด พนักงานเทศบาล พนักงานครู และพนักงานจ้างของเทศบาลตำบลทุ่งผึ้ง มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

๑. การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม

๒. การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบ

๓. การยึดถือประโยชน์ของประเทศไทยเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน

๔. การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และถูกกฎหมาย

๕. การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง

๖. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพโปร่งใส และตรวจสอบได้

๗. การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

๘. การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย

**แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล
ของเทศบาลตำบลทุ่งผิ้ว ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๘**

ประเด็นตาม นโยบาย/กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	งบประมาณ	ระยะเวลาใน การดำเนินการ	ตัวชี้วัดผลการปฏิบัติ ตามแผนฯ	ค่าเป้าหมาย ตัวชี้วัด
๑. ด้านโครงสร้าง ระบบงานและการ บริหารอัตรากำลัง	๑.๑ แผนอัตรากำลัง ๓ ปี เทศบาล ตำบลทุ่งผิ้ว ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙	เพื่อใช้ในการกำหนดโครงสร้าง และกรอบ อัตรากำลังที่รองรับภารกิจของเทศบาลตำบลทุ่งผิ้ว	ไม่ใช้งบประมาณ	๓ ต.ค.๖๗ – ๓๐ ก.ย. ๖๘	จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เทศบาล หรือมีการปรับปรุง	ปีละ ๑ ครั้ง
	๑.๒ กำหนดสมรรถนะหลัก, สมรรถนะสายผู้บริหาร และ สมรรถนะประจำสายงาน มาใช้ เป็นเครื่องมือในการบริหาร ทรัพยากรบุคคล	เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารทรัพยากรบุคคล ทั้งด้านการสรรหา การเลื่อนขั้นเงินเดือนและปรับ ตำแหน่ง การประเมินผลการปฏิบัติงานและการวาง แผนการพัฒนาศักยภาพและการบริหารผลตอบแทน	ไม่ใช้งบประมาณ	๓ ต.ค.๖๗ – ๓๐ ก.ย. ๖๘	นำสมรรถนะหลัก,สมรรถนะ สายผู้บริหาร และสมรรถนะ ประจำสายงาน ไปประกอบใน การบริหารทรัพยากรบุคคล	ครบถ้วนทุกด้าน ของการบริหาร ทรัพยากรบุคคล
๒.ด้านการสรรหา, บรรจุแต่งตั้ง และ เลื่อนตำแหน่ง	๒.๑ สรรหาพนักงานเทศบาล และ พนักงานจ้าง	เพื่อทดแทนอัตรากำลังที่ลาออก หรือเกษียณ พนักงานเทศบาล และพนักงานจ้าง หรือโอนย้าย ของพนักงานเทศบาล	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ต.ค. ๖๗ – ๓๐ ก.ย. ๖๘	ดำเนินการสรรหาพนักงาน เทศบาล และพนักงานจ้าง เพียงพอ และรองรับภารกิจ ของเทศบาลฯ	ไม่มีอัตรารว่างของ พนักงานเทศบาล และพนักงานจ้าง
	๒.๒ แต่งตั้งคณะกรรมการในการ สรรหาและเลือกสรร	เพื่อสร้างความเป็นธรรม เสมอภาค ในกระบวนการ สรรหาและเลือกสรร	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ต.ค. ๖๗ – ๓๐ ก.ย. ๖๘	มีการแต่งตั้งคณะกรรมการ ในการสรรหาและเลือกสรร ทุกครั้ง	แต่งตั้ง คณะกรรมการใน การสรรหาและ เลือกสรรทุกครั้ง
	๒.๓ เลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรง ตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นของนัก งานเทศบาลประเภททั่วไป และ ประเภทวิชาการ	เพื่อส่งเสริม และสนับสนุนความก้าวหน้าในสาย อาชีพของพนักงานเทศบาล	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ต.ค. ๖๗ – ๓๐ ก.ย. ๖๘	ดำเนินการ และติดตามให้ ดำเนินการเลื่อนและแต่งตั้งให้ ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูง ประเภททั่วไป และประเภท วิชาการ	ดำเนินการเลื่อน และแต่งตั้งให้ ดำรงตำแหน่งใน ระดับที่สูงประเภท ทั่วไป และ ประเภทวิชาการ ครบทุกราย

ประเด็นตาม นโยบาย/กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	งบประมาณ	ระยะเวลาใน การดำเนินการ	ตัวชี้วัดผลการปฏิบัติ ตามแผนฯ	ค่าเป้าหมาย ตัวชี้วัด
๓.ด้านการประเมินผล การปฏิบัติงาน	๓.๑ จัดให้มีกระบวนการประเมิน ผลการปฏิบัติงานเป็นธรรม เสมอ ภาค และสามารถตรวจสอบได้	เพื่อสร้างความเป็นธรรม เสมอภาค ในกระบวนการ ประเมินผลการปฏิบัติงาน	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ต.ค. ๖๗ – ๓๐ ก.ย. ๖๘	แต่งตั้งคณะกรรมการ กลั่นกรอง การประเมินผลการ ปฏิบัติงาน	จำนวน ๒ รอบ การประเมินผล การปฏิบัติงาน
๔. ด้านการให้คุณ ให้โทษและการสร้าง ขวัญกำลังใจ	๔.๑ โครงการยกย่อง เชิดชูเกียรติ ผู้มีความซื่อสัตย์ สุจริต มีคุณธรรม และจริยธรรมในการปฏิบัติงาน ภายในและภายนอกองค์กร	เพื่อยกย่องเชิดชูเกียรติพนักงานเทศบาล พนักงาน จ้างของเทศบาลตำบลทุ่งผึ่ง ผู้มีคุณธรรมและ จริยธรรมในการปฏิบัติราชการ และเพื่อเป็นขวัญ กำลังใจในการปฏิบัติราชการแก่พนักงานเทศบาล และพนักงานจ้าง	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ต.ค. ๖๗ – ๓๐ ก.ย. ๖๘	แต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณา คัดเลือกบุคคลภายนอกผู้เป็น บุคคลต้นแบบ พนักงาน เทศบาล และพนักงานจ้าง ตามภารกิจหรือพนักงานจ้าง ทั่วไป ที่ได้รับรางวัล	บุคคลภายนอก พนักงานเทศบาล และพนักงานจ้าง ของเทศบาลตำบล ทุ่งผึ่ง ผู้มีคุณธรรม และจริยธรรมใน การปฏิบัติราชการ และให้บริการ ประชาชนดีเด่น และให้เกิดความ ภาคภูมิใจ เป็น ขวัญและกำลังใจ ในการปฏิบัติ ราชการ

**แผนการพัฒนาทรัพยากรบุคคล
ของเทศบาลตำบลทุ่งผึ้ง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๘**

ประเด็นตาม นโยบาย/กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	งบประมาณ	ระยะเวลาใน การดำเนินการ	ตัวชี้วัดผลการปฏิบัติ ตามแผนฯ	ค่าเป้าหมาย ตัวชี้วัด
๑.ด้านการพัฒนาบุคลากร	๑.๑ จัดโครงการฝึกอบรมพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล และพนักงานจ้าง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๘ จำนวน ๘ โครงการดังนี้ ๑.๑.๑ โครงการพัฒนาเทศบาลเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้	เพื่อเพิ่มพูนความรู้ให้กับพนักงานในสังกัดเทศบาล -จัดการฝึกอบรมให้ความรู้ด้านกฎหมาย กฎระเบียบ ข้อบังคับ มติ ครม. และหนังสือสั่งการที่เกี่ยวข้อง และเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจในการบริหาร/ปฏิบัติราชการ การสร้างธรรมาภิบาล และการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการปฏิบัติงาน รวมทั้งการเสริมสร้างทักษะและนวัตกรรม โดยศึกษาดูงาน ส่วนราชการหน่วยงาน กลุ่มองค์กรต้นแบบที่ได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติ ระดับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นหรือเป็นต้นแบบที่ได้รับรางวัล หรือมีนวัตกรรม หรือประสบความสำเร็จในการดำเนินงาน	๘๐,๐๐๐ บาท	เดือน ต.ค. ๖๗ – ก.ย. ๖๘	- ร้อยละ ๘๐ ของกลุ่มเป้าหมาย ผ่านประเมิน/การทดสอบ และได้เข้าร่วมการศึกษาดูงาน	เป้าหมายที่เข้ารับการอบรมจำนวน ๔๕ คน
	๑.๑.๒ โครงการพัฒนาศักยภาพสำหรับคณะผู้บริหาร สมาชิกสภาเทศบาล พนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล และพนักงานจ้าง ในสังกัดเทศบาลตำบลทุ่งผึ้ง	-เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมได้มีความรู้ ความเข้าใจ ได้รับการเพิ่มพูนความรู้ พัฒนาทักษะ ความสามารถ ประสิทธิภาพ และประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน ภายใต้ระเบียบ ข้อกฎหมายที่กำหนด	๑๕,๐๐๐ บาท	ก.ค. – ก.ย. ๖๘	- ร้อยละ ๘๐ ของกลุ่มเป้าหมาย ผ่านการประเมิน/การทดสอบการฝึกอบรม	เป้าหมายที่เข้ารับการอบรมจำนวน ๔๕ คน

ประเด็นตาม นโยบาย/กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	งบประมาณ	ระยะเวลาใน การดำเนินการ	ตัวชี้วัดผลการปฏิบัติ ตามแผนฯ	ค่าเป้าหมาย ตัวชี้วัด
๑. ด้านการพัฒนา บุคลากร (ต่อ)	๑.๑.๓ โครงการเสริมสร้างวินัย และการรักษาวินัยให้แก่พนักงาน เทศบาลตำบลทุ่งผิ่	-เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมมีความรู้ความเข้าใจและ รักษาวินัยอย่างถูกต้อง อันจะส่งผลทำให้ลดปัญหาการ ร้องเรียนและความเสียหายที่จะเกิดขึ้นแก่ราชการ อีกทั้งยังเป็นการเพิ่ม ประสิทธิภาพ ประสิทธิผลในการ ปฏิบัติราชการและสร้างมาตรฐานการปฏิบัติงานที่ ถูกต้องตามกฎหมายและระเบียบทางราชการ	๑๐,๐๐๐ บาท	ม.ค. – ก.ย. ๖๘	-ร้อยละ ๘๐ ของ กลุ่มเป้าหมายผ่านการ ประเมิน/การทดสอบการ ฝึกอบรม	เป้าหมายที่เข้า รับการอบรม จำนวน ๓๐ คน
	๑.๑.๔ โครงการเสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการบริหาร จัดการความเสี่ยงองค์กร เทศบาล ตำบลทุ่งผิ่	-เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับ การบริหารความเสี่ยงองค์กร เพื่อใช้เป็นแนวทางใน การปฏิบัติงานตามมาตรฐานและหลักเกณฑ์ ที่กระทรวงการคลังกำหนดได้อย่างถูกต้อง	๑๐,๐๐๐ บาท	ม.ค. - มี.ค. ๖๘	-ร้อยละ ๘๐ ของ กลุ่มเป้าหมายผ่านการ ประเมิน/การทดสอบการ ฝึกอบรม	เป้าหมายที่เข้า รับการอบรม จำนวน ๓๐ คน
	๑.๑.๕ โครงการเพิ่มทักษะการ ปฏิบัติงานระเบียบงานสารบรรณ และการเขียนหนังสือราชการ ของ บุคลากรเทศบาลตำบลทุ่งผิ่	-เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรม มีความรู้ทักษะการ ปฏิบัติงานระเบียบงานสารบรรณและการเขียนหนังสือ ราชการและสามารถนำไปปรับใช้ในการปฏิบัติงานได้ อย่างถูกต้อง	๑๐,๐๐๐ บาท	<u>กิจกรรมที่ ๑</u> ม.ค. - มี.ค. ๖๘ <u>กิจกรรมที่ ๒</u> มิ.ย. – ก.ค. ๖๘	-ร้อยละ ๘๐ ของ กลุ่มเป้าหมายผ่านการ ประเมิน/การทดสอบการ ฝึกอบรม	เป้าหมายที่เข้า รับการอบรม จำนวน ๔๐ คน
	๑.๑.๖ โครงการเสริมสร้างความรู้ เข้าใจการจัดทำแบบประเมินผล การปฏิบัติงาน	-เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมมีความรู้การเสริมสร้างความ เข้าใจการจัดทำแบบประเมินผลการปฏิบัติงาน ของ พนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล และพนักงาน จ้าง รวมถึงวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของ ข้าราชการส่วนท้องถิ่น การกำหนดตัวชี้วัดรายบุคคล และค่าเป้าหมายด้วยวิธีการต่างๆและสมรรถนะที่ จำเป็นสำหรับข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ตามระเบียบ หนังสือและหลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้อง	๕,๐๐๐ บาท	มี.ค. - เม.ย. ๖๘	-ร้อยละ ๘๐ ของ กลุ่มเป้าหมายผ่านการ ประเมิน/การทดสอบการ ฝึกอบรม	เป้าหมายที่เข้า รับการอบรม จำนวน ๔๐ คน

ประเด็นตาม นโยบาย/กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	งบประมาณ	ระยะเวลาใน การดำเนินการ	ตัวชี้วัดผลการปฏิบัติ ตามแผนฯ	ค่าเป้าหมาย ตัวชี้วัด
๑. ด้านการพัฒนา บุคลากร (ต่อ)	๑.๑.๗ โครงการอบรมให้ความรู้ การจำแนกแผนงานตามรูปแบบ งบประมาณขององค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น	-เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรม สามารถปฏิบัติงานในการ จำแนกแผนงานตามรูปแบบงบประมาณขององค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น และเพื่อเป็นแนวทางในการ จัดทำข้อปฏิบัติงานงบประมาณรายจ่ายประจำปี ในปีงบประมาณต่อไป โดยเป็นไปตามความถูกต้อง ตามกฎหมาย ระเบียบ และหนังสือสั่งการที่เกี่ยวข้อง	๒๕,๐๐๐ บาท	ม.ค. - มี.ค. ๖๘	-ร้อยละ ๘๐ ของ กลุ่มเป้าหมายผ่านการ ประเมิน/การทดสอบการ ฝึกอบรม	เป้าหมายที่เข้า รับการอบรม จำนวน ๔๐ คน
	๑.๑.๘ โครงการปฐมนิเทศ พนักงานใหม่ ในสังกัดเทศบาล ตำบลทุ่งผึ่ง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘	-เพื่อปลูกฝังการเป็นข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของรัฐ ที่ดี ความรู้ในระเบียบแบบแผนของทางราชการ ความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติหน้าที่ สมรรถนะหลักและ ทักษะที่จำเป็นตามสายงาน คุณธรรมจริยธรรม รวมทั้งวินัยและการรักษาวินัย ของพนักงานท้องถิ่น ให้กับพนักงานเทศบาลที่บรรจุใหม่ หรือโอน(ย้าย) เข้ามาใหม่ และพนักงานจ้างที่จัดจ้างใหม่	๓๕,๐๐๐ บาท	๑ ต.ค. ๖๗ – ๓๐ ก.ย. ๖๘	-ร้อยละ ๘๐ ของ กลุ่มเป้าหมายผ่านการ ประเมิน/การทดสอบการ ฝึกอบรม	เป้าหมายที่เข้า รับการอบรม จำนวน ๑๐ คน
	๑.๒ การส่งเสริมให้พนักงาน สามารถพัฒนาตนเอง โดยการ เรียนรู้ด้วยตนเองผ่านระบบสื่อ อิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning) ซึ่ง เป็นหลักสูตรอบรมออนไลน์	เพื่อเพิ่มศักยภาพของพนักงานให้สามารถปฏิบัติงาน ภายใต้ระบบบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ได้อย่างมี ประสิทธิภาพ	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ต.ค. ๖๗ – ๓๐ ก.ย. ๖๘	ประชาสัมพันธ์แจ้งเวียนให้ทุก ส่วนราชการให้ความสำคัญใน การพัฒนาตนเองโดยเฉพาะ พนักงานที่มีข้อจำกัดไม่ สามารถเข้าร่วมการอบรมที่ เทศบาลจัดขึ้น	รายงานผลการ เข้ารับการอบรม ออนไลน์/เกียรติ บัตร
	๑.๓ ดำเนินนำผลคะแนนการ ประเมินผลการปฏิบัติงานและ ข้อเสนอแนะในส่วนที่ ๔ ของแบบ ประเมินผลการปฏิบัติงาน ของ พนักงานในสังกัดเทศบาลตำบล ทุ่งผึ่ง มาวิเคราะห์เพื่อส่งเข้ารับ การฝึกอบรม	เพื่อส่งเสริมทักษะในส่วนที่ต้องให้ความรู้ และต้อง ปรับปรุง จากแบบประเมินผลการปฏิบัติงาน	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ต.ค. ๖๗ – ๓๐ ก.ย. ๖๘	ส่งพนักงานเข้ารับการอบรมให้ ความรู้ และทักษะตาม ข้อเสนอแนะในแบบ ประเมินผลการปฏิบัติงาน	ร้อยละ ๔๐ ของพนักงาน เทศบาลทั้งหมด ที่ได้รับการ อบรมจาก หน่วยงานอื่น

ประเด็นตาม นโยบาย/กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	งบประมาณ	ระยะเวลาใน การดำเนินการ	ตัวชี้วัดผลการปฏิบัติ ตามแผนฯ	ค่าเป้าหมาย ตัวชี้วัด
๒.ด้านการพัฒนาระบบสารสนเทศ	๒.๑ ดำเนินการบันทึก แก้ไขปรับปรุง ข้อมูลบุคลากรในระบบศูนย์ข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติ	เพื่อให้ข้อมูลบุคลากรในระบบศูนย์ข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติ ให้ถูกต้อง ครบถ้วน และเป็นปัจจุบัน	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ต.ค. ๖๗ – ๓๐ ก.ย. ๖๘	ข้อมูลถูกต้อง ครบถ้วน และเป็นปัจจุบัน	ข้อมูลถูกต้อง ครบถ้วน และเป็นปัจจุบัน ๑๐๐ %
๓.ด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิตและสวัสดิการ	๓.๑ สวัสดิการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสิ่งแวดล้อมในการทำงาน	เพื่อสร้างความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสิ่งแวดล้อมในการทำงานของพนักงานในสังกัด	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ต.ค. ๖๗ – ๓๐ ก.ย. ๖๘	มีการดำเนินการอุปกรณ์ สถานที่ และสุขอนามัยในสถานที่ทำงาน	มีการเนินการตามตัวชี้วัด
	๓.๒ กิจกรรมยกย่องพนักงานที่เป็นคนเก่ง คนดีและคุณประโยชน์เทศบาล	เพื่อสนับสนุนพนักงานที่ เก่ง เป็นคนดี และส่งเสริมให้เป็นบุคคลต้นแบบ	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ต.ค. ๖๗ – ๓๐ ก.ย. ๖๘	มีการจัดโครงการ/กิจกรรมยกย่องพนักงานที่เป็นคนเก่ง คนดีและคุณประโยชน์เทศบาล	๑ โครงการ / กิจกรรม
๔.ด้านคุณธรรมจริยธรรมของพนักงานในสังกัดเทศบาลตำบลทุ่งผิ่	๔.๑ ประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรในสังกัดรับทราบถึงประมวลจริยธรรมพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล และพนักงานจ้างและข้อบังคับว่าด้วยจรรยาบรรณ พนักงานเทศบาล, ข้อกำหนดจริยธรรมของเทศบาลตำบลทุ่งผิ่	เพื่อให้พนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล และพนักงานจ้าง เทศบาลตำบลทุ่งผิ่ ยึดถือปฏิบัติตามข้อกำหนดจริยธรรม	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ต.ค. ๖๗ – ๓๐ ก.ย. ๖๘	ช่องทางในการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์	พนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล และ พนักงานจ้าง ทราบถึงข้อกำหนดจริยธรรม
	๔.๒ โครงการอบรมคุณธรรมจริยธรรม สำหรับคณะผู้บริหาร สมาชิกสภาเทศบาล พนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล และพนักงานจ้าง ในสังกัดเทศบาลตำบลทุ่งผิ่	-เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมได้มีความรู้ ความเข้าใจในหลักคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน สามารถนำหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาใช้ในการปฏิบัติงานและอยู่ร่วมกันได้อย่างมีความสุข	๑๕,๐๐๐ บาท	ก.ค. - ก.ย. ๖๘	มีการจัดโครงการ/กิจกรรม	๑ โครงการ/กิจกรรม

๗. การติดตามและประเมินผล

๗.๑ ความรับผิดชอบ

๑. บุคลากรมีหน้าที่เรียนรู้และพัฒนาตนเองทั้งในด้านกรอบความคิดและทักษะให้สามารถทำงานตามบทบาทหน้าที่และระดับตำแหน่งของตนเอง

๒. ผู้บังคับบัญชาทุกระดับ มีหน้าที่สร้างสภาพแวดล้อมและระบบการทำงานที่เอื้อให้เกิดการเรียนรู้ ให้ทรัพยากรที่จำเป็น รวมทั้ง ดูแลและให้คำแนะนำเกี่ยวกับการทำงาน และการเรียนรู้และพัฒนาแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเหมาะสม

๓. คณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ของเทศบาลตำบลทุ่งผิง มีหน้าที่กำหนดทิศทางขององค์กรและทิศทางด้านบุคลากรให้มีความชัดเจน ร่วมกับผู้บริหารในการกำหนดทิศทางเชิงยุทธศาสตร์ด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของเทศบาลตำบลทุ่งผิง รวมทั้งให้การสนับสนุนผู้บังคับบัญชาทุกระดับในการทำหน้าที่และรับผิดชอบการเรียนรู้และพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา ดำเนินการจัดกระบวนการเรียนรู้ การพัฒนาบุคลากร เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด และสอดคล้องกับความต้องการของบุคลากร และส่วนราชการอย่างทั่วถึง เพื่อนำไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ รวมถึงติดตามและประเมินผลแผนพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลทุ่งผิง กำหนดวิธีการติดตามประเมินผล ตลอดจนการดำเนินการอื่น ๆ แล้วเสนอผลการติดตามประเมินผลต่อนายกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ทราบ

ให้นายกเทศมนตรี แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประกอบด้วย

- | | |
|---|-------------------------|
| ๑. นายกเทศมนตรี | เป็นประธานกรรมการ |
| ๒. ปลัดปลัดเทศบาล | เป็นกรรมการ |
| ๓. หัวหน้าส่วนราชการทุกส่วนราชการ | เป็นกรรมการ |
| ๔. หัวหน้าส่วนราชการที่รับผิดชอบการบริหารงานบุคคล | เป็นกรรมการและเลขานุการ |
| ๕. ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ได้รับมอบหมายไม่เกิน ๒ คน | เป็นผู้ช่วยเลขานุการ |
- ทั้งนี้ การออกคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ให้ระบุชื่อ – สกุล และตำแหน่ง หรือระบุเฉพาะตำแหน่งก็ได้ โดยนายกองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นผู้ออกคำสั่ง

๗.๒ การติดตามและประเมินผล

๑. กำหนดให้ผู้เข้ารับการพัฒนาต้องทำรายงานผลการเข้าอบรมพัฒนา ภายใน ๗ วันทำการ นับแต่วันกลับจากการอบรมสัมมนา เพื่อเสนอต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับจนถึงนายกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๒. ให้ผู้บังคับบัญชาทำหน้าที่ติดตามผลการปฏิบัติงาน โดยพิจารณาเปรียบเทียบผลการปฏิบัติงานก่อนและหลังการพัฒนา ตามข้อ ๑

๓. นำข้อมูลการติดตามผลการปฏิบัติงานมาประกอบการกำหนดหลักสูตรอบรมให้เหมาะสมกับความต้องการของข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่นต่อไป

๔. ผู้บังคับบัญชานำผลการประเมินไปพิจารณาในการเลื่อนขั้นเงินเดือน เลื่อนระดับตามผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงาน

๕. ผลการตรวจประเมินประสิทธิภาพของเทศบาล (Local Performance Assessment : LPA) ตัวชี้วัด ร้อยละของบุคลากรในสังกัดเทศบาลที่ได้รับการพัฒนาประจำปี (เป้าหมายต้องได้ร้อยละ ๘๐)

๖. กำหนดให้บุคลากรทุกระดับ ทุกคน ต้องได้รับการพัฒนาน้อยปีละ ๑ ครั้ง

๗. กำหนดให้บุคลากรเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านหลักสูตรการเรียนรู้ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning) อย่างน้อย ๑ วิชาต่อปี

๘. ระดับความสำเร็จของแผนพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น ๓ ปี (ระดับ ๕)

๗.๓ บทสรุป

การบริหารงานบุคคลตามแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของเทศบาลตำบลทุ่งผึ้งสามารถปรับเปลี่ยน แก้ไข เพิ่มเติมให้เหมาะสมตามระเบียบกฎหมาย หรือตามประกาศคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น จังหวัดลำปาง ตลอดจนแนวนโยบายและยุทธศาสตร์ต่าง ๆ ประกอบกับการกิจตามกฎหมายและการถ่ายโอน อาจเป็นเหตุให้การพัฒนาบุคลากรบางตำแหน่งที่จำเป็นได้รับการพัฒนามากกว่า และภารกิจบางประการที่ไม่มีความจำเป็นอาจต้องทำการยุบหรือปรับโครงสร้างหน่วยงานใหม่ให้ครอบคลุมภารกิจต่าง ๆ ให้สอดคล้องกับนโยบายการถ่ายโอนภารกิจให้แก่เทศบาล และบุคลากรของเทศบาลตำบลทุ่งผึ้ง