



แผนกลยุทธ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๘



เทศบาลตำบลป่าแดด
อำเภอป่าแดด จังหวัดเชียงราย



แผนกลยุทธ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๘



เทศบาลตำบลป่าแดด
อำเภอป่าแดด จังหวัดเชียงราย

แผนกลยุทธ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๘

เทศบาลตำบลป่าแดด เป็นหน่วยงานของรัฐที่มีภารกิจในการส่งเสริมท้องถิ่นให้มีความเข้มแข็งในทุกด้าน เพื่อสามารถตอบสนองเจตนารมณ์ของประชาชนได้อย่างแท้จริง ซึ่งเป็นภารกิจที่มีความหลากหลายและครอบคลุมการดำเนินการในหลายด้าน โดยเฉพาะการบริหารทรัพยากรบุคคล เป็นอีกหนึ่งมิติที่จะขาดการพัฒนาไม่ได้ และถือเป็นกลไกสำคัญในการผลักดันยุทธศาสตร์และพันธกิจให้ประสบความสำเร็จ และถือเป็นปัจจัยสำคัญที่จะทำให้ภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี ตามวัตถุประสงค์ที่วางเอาไว้

ดังนั้น เพื่อให้เทศบาลตำบลป่าแดด มีแผนกลยุทธ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ที่สามารถตอบสนองทิศทางการบริหารงานสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ได้อย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ จึงต้องดำเนินการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล โดยมุ่งเน้นให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคลได้มีส่วนร่วมในการกำหนดแนวทางและประเด็นยุทธศาสตร์ในการพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล

วิสัยทัศน์เทศบาลตำบลป่าแดด

“อาชีพมั่นคง ชุมชนร่วมใจ ไร้ปัญหาสิ่งแวดล้อม”

พันธกิจเทศบาลตำบลป่าแดด

- ๑) ส่งเสริมและพัฒนากระบวนการเรียนรู้ของบุคลากรเทศบาลตำบลป่าแดดอย่างเป็นระบบต่อเนื่องและทั่วถึง
- ๒) พัฒนาความรู้ความสามารถ โดยการให้ความรู้ความเข้าใจ ทักษะ และทัศนคติ ในกระบวนการทำงาน ให้เกิดแก่บุคลากรในสังกัด
- ๓) เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม วัฒนธรรมและค่านิยมร่วม เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานและป้องกันการทุจริตประพฤติมิชอบ
- ๔) พัฒนาศักยภาพเทศบาลตำบลป่าแดด ให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความสุข มีความสมดุลของชีวิตและการทำงาน
- ๕) ส่งเสริมการเรียนรู้และการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องด้วยระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและดิจิทัลที่เหมาะสม
- ๖) พัฒนาศักยภาพเทศบาลตำบลป่าแดด ตามเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ
- ๗) พัฒนาทักษะด้านภาวะผู้นำ ทักษะด้านดิจิทัล และทักษะสำหรับผู้ประกอบการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ในเทศบาลตำบลป่าแดด

เป้าหมายเชิงยุทธศาสตร์ของเทศบาลตำบลป่าแดด

- ๑) บุคลากรเทศบาลตำบลป่าแดด มีความสามารถ ทักษะ ความรู้ และสมรรถนะที่หลากหลาย สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมืออาชีพ (Knowledge Worker) สอดคล้องกับการพัฒนาระบบราชการ
- ๒) ระบบการพัฒนาบุคลากรเทศบาลตำบลป่าแดด มีมาตรฐาน สามารถรองรับภารกิจของเทศบาลตำบลป่าแดด ได้อย่างมีประสิทธิภาพ
- ๓) วิชาการและระบบสารสนเทศ มีคุณภาพ ทันสมัย เหมาะสม และเพียงพอ
- ๔) กระบวนการเรียนรู้ของบุคลากรสังกัดเทศบาลตำบลป่าแดด มีความต่อเนื่องสามารถสร้างองค์ความรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ
- ๕) บุคลากรมีจิตสำนึก ประพฤติปฏิบัติตน ตามค่านิยม คุณธรรมจริยธรรม วัฒนธรรมการทำงานร่วมกัน โดยยึดหลักธรรมาภิบาล

ประเด็นยุทธศาสตร์ เทศบาลตำบลป่าแดด

พัฒนาทรัพยากรบุคคลซึ่งมีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนการพัฒนาท้องถิ่นให้ก้าวหน้า และบุคลากรของเทศบาลตำบลป่าแดดให้เป็นผู้มีศักยภาพสูง เพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งให้เทศบาลตำบลป่าแดด ในการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อพัฒนาศักยภาพ และสามารถพัฒนาท้องถิ่นได้อย่างบรรลุเป้าหมาย และมีความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงในอนาคต

กลยุทธ์ของเทศบาลตำบลป่าแดด

๑. การวางแผนอัตรากำลังและปรับอัตรากำลังให้เหมาะสมกับภารกิจ
๒. พัฒนาการบริหารจัดการตามหลักเกณฑ์ คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ
๓. พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความเข้าใจ ทักษะในการปฏิบัติงานเพื่อให้บริการสาธารณะอย่างถูกต้องตามระเบียบ กฎหมาย และมีประสิทธิภาพ
๔. การสร้างการตระหนักถึงคุณธรรม จริยธรรม ในการเรียนรู้และพัฒนาตนเองสู่ความเป็นเลิศ
๕. พัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้
๖. การพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ
๗. การสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง บุคลากรให้เหมาะสมกับหลักสมรรถนะ
๘. การพัฒนาระบบฐานข้อมูลสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
๙. การพัฒนาสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน
๑๐. การพัฒนาระบบสร้างแรงจูงใจเพื่อรักษาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพสูงไว้

อำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลป่าแดด

เทศบาลตำบลป่าแดด กำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ทั้งนี้ สามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหาโดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๕๔๖ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๑๔) พ.ศ. ๒๕๖๒ และ ตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๔๙ ดังนี้

๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

๑.๑ สภาพปัญหา

- ๑.๑.๑ ปัญหาถนนเข้าพื้นที่การเกษตรไม่สะดวก
- ๑.๑.๒ ปัญหาการระบายน้ำ มีไม่เพียงพอครบทุกชุมชน บางแห่งชำรุด,เสียหาย,บางส่วนท่อระบายน้ำอุดตัน/ตันขึ้น
- ๑.๑.๓ ปัญหาไฟฟ้าแสงสว่างไม่เพียงพอ บางซอยไฟกิ่งเสีย
- ๑.๑.๔ ปัญหาการกระจายเสียงประจำหมู่บ้าน/ชุมชน ชำรุด บางแห่งขาดเครื่องขยายเสียงและลำโพง

๑.๒ ความต้องการ

- ๑.๒.๑ ปรับปรุงก่อสร้างถนน ให้ครอบคลุมทั่วพื้นที่
- ๑.๒.๒ ก่อสร้างถนนในพื้นที่การเกษตรเพื่อขนส่งผลผลิตทางการเกษตร
- ๑.๒.๓ ขยายเขตไฟฟ้า ให้ครอบคลุม
- ๑.๒.๔ ก่อสร้างและปรับปรุงรางระบายน้ำ

๒. ด้านเศรษฐกิจ

๒.๑ สภาพปัญหา

- ๒.๑.๑ ปัญหาผลผลิตด้านการเกษตรราคาตกต่ำ
- ๒.๑.๒ ปัญหาขาดเงินทุนหมุนเวียน และไม่มีแหล่งรับซื้อผลผลิตทางการเกษตร
- ๒.๑.๓ ราษฎรส่วนใหญ่ในวัยแรงงานไม่มีงานทำ
- ๒.๑.๔ ปัญหาเรื่องที่ดินทำกิน เกิดการอพยพแรงงาน

๒.๒ ความต้องการ

- ๒.๒.๑ จัดอบรมให้ความรู้แก่ประชาชน
- ๒.๒.๒ ประสานหน่วยงานที่เกี่ยวข้องแก้ไขผลผลิตทางการเกษตรราคาต่ำเพื่อเพิ่มรายได้
- ๒.๒.๓ จัดสรรงบประมาณและเงินทุนหมุนเวียนให้กับประชาชนในพื้นที่ เพื่อเพิ่มช่องทางในการเพิ่มรายได้
- ๒.๒.๔ จัดหาแหล่งรับซื้อผลผลิตทางการเกษตรให้ประชาชนในพื้นที่

๓. ด้านสังคม – การศึกษา

๓.๑ สภาพปัญหา

- ๓.๑.๑ ปัญหาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน
- ๓.๑.๒ การบริหารงานจัดขยะมูลฝอยในเขตเทศบาล
- ๓.๑.๓ กลุ่มอาชีพต่าง ๆ เช่น อาจขาดความรู้ ความชำนาญในการประกอบอาชีพ
- ๓.๑.๔ ปัญหาการว่างงานของประชาชนในวัยทำงาน
- ๓.๑.๕ ปัญหาการแพร่ระบาดของยาเสพติดในพื้นที่
- ๓.๑.๖ ปัญหาความยากจน
- ๓.๑.๗ ประชาชนขาดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับสุขอนามัย

๓.๒ ความต้องการ

- ๓.๒.๑ ประสานหน่วยงานที่เกี่ยวข้องจัดทำแผนป้องกันการแพร่ระบาดของยาเสพติดในพื้นที่
- ๓.๒.๒ จัดฝึกอบรมอาชีพให้ประชาชน
- ๓.๒.๓ จัดระบบการจัดการขยะมูลฝอยในงบประมาณที่มีอยู่ ให้มีประสิทธิภาพ เกิดประโยชน์สูงสุด
- ๓.๒.๔ จัดอบรมให้ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับสุขอนามัย

๔. ด้านการเมืองการบริหาร

๔.๑ สภาพปัญหา

- ๔.๑.๑ อุปกรณ์ เครื่องใช้สำนักงานไม่ทันสมัย
- ๔.๑.๒ ประชาชนในพื้นที่ขาดความรู้ความเข้าใจบทบาทหน้าที่ของเทศบาล
- ๔.๑.๓ บุคลากรของเทศบาล บางท่านยังขาดทักษะความรู้ความสามารถในการทำงาน

๔.๒ ความต้องการ

- ๔.๒.๑ จัดระบบและส่งเสริมบุคลากรของเทศบาล เพื่อเพิ่มทักษะในการปฏิบัติงาน
- ๔.๒.๒ จัดหาอุปกรณ์ เครื่องใช้สำนักงานที่ทันสมัย
- ๔.๒.๓ จัดอบรมให้ประชาชนในพื้นที่มีความรู้ความเข้าใจบทบาทหน้าที่ของเทศบาล

๕. ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๕.๑ สภาพปัญหา

- ๕.๑.๑ ประชาชนขาดจิตสำนึกในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ๕.๑.๒ ไม่มีระบบการจัดการแก้ไขปัญหามลพิษและสิ่งแวดล้อม
- ๕.๑.๓ ขาดการจัดทำทะเบียน ป้ายเขตที่สาธารณะและสิ่งแวดล้อม
- ๕.๑.๔ การใช้สารเคมีในการทำการเกษตรกรรม

๕.๒ ความต้องการ

- ๕.๒.๑ จัดกิจกรรมรณรงค์และให้ความรู้แก่ประชาชนให้มีจิตสำนึกร่วมในการรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ๕.๒.๒ สร้างจิตสำนึกในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ๕.๒.๓ จัดระบบการจัดการแก้ไขมลพิษและสิ่งแวดล้อม
- ๕.๒.๔ จัดทำทะเบียน ป้ายเขตที่สาธารณะและสิ่งแวดล้อม
- ๕.๒.๕ รณรงค์และให้ความรู้แก่ประชาชนไม่ให้ใช้สารเคมีในการทำการเกษตรกรรม

๖.ด้านการสาธารณสุข

๖.๑ สภาพปัญหา

- ๖.๑.๑ ปัญหาการขาดแหล่งข้อมูลข่าวสารด้านสาธารณสุขและอนามัย
- ๖.๑.๒ ปัญหาการขาดการเฝ้าระวัง ป้องกันโรค
- ๖.๑.๓ ปัญหาการแพร่ระบาดของยาเสพติด
- ๖.๑.๔ ปัญหาการให้บริการสุขภาพของผู้สูงอายุ เด็ก สตรี และคนพิการไม่ทั่วถึง

๖.๒ ความต้องการ

- ๖.๒.๑ ส่งเสริมสุขภาพอนามัยประชาชนทุกกลุ่มวัย
- ๖.๒.๒ ควบคุม ป้องกัน และระงับโรคติดต่อ โรคไข้เลือดออก
- ๖.๒.๓ ดูแลความสะอาด และส่งเสริมการสุขาภิบาลในครัวเรือนและชุมชน
- ๖.๒.๔ ควบคุม ป้องกัน และแก้ไขปัญหายาเสพติด

๗.ด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

๗.๑ สภาพปัญหา

- ๗.๑.๑ ปัญหาขาดแคลนทุนทรัพย์ในการศึกษาต่อของประชาชน
- ๗.๑.๒ ปัญหาประชาชนขาดการพัฒนาด้านเทคโนโลยีทางการศึกษา และสื่ออุปกรณ์ต่าง
- ๗.๑.๓ ปัญหาการไม่มีผู้สืบทอดขนบธรรมเนียม ประเพณี วัฒนธรรมท้องถิ่น
- ๗.๑.๔ ปัญหาการขาดแคลนห้องสมุดในเขตพื้นที่

๗.๒ ความต้องการ

- ๗.๒.๑ ส่งเสริมให้ความรู้ด้านอาชีพ พัฒนาแหล่งข้อมูลข่าวสาร
- ๗.๒.๒ ส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาทั้งในระบบและนอกระบบ
- ๗.๒.๓ พัฒนาและส่งเสริมศาสนา ศิลปวัฒนธรรมประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น
- ๗.๒.๔ ส่งเสริมให้มีระบบอินเทอร์เน็ตในตำบล

ภารกิจทั้ง ๗ ด้าน ตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจเทศบาลสามารถจะแก้ไขปัญหของเทศบาลตำบลป่าแดดได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ประกอบด้วยการดำเนินการของเทศบาลจะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารของเทศบาลตำบลเป็นสำคัญ

ภารกิจหลักและภารกิจรองที่เทศบาลจะดำเนินการ

เทศบาลตำบลป่าแดด ได้พิจารณาจากภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมาย ศักยภาพและความต้องการของประชาชน นโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ประกอบกับวิสัยทัศน์ ยุทธศาสตร์ แนวทางการพัฒนาของเทศบาล เพื่อให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัดเชียงราย แผนพัฒนาอำเภอ และแผนพัฒนาท้องถิ่น จึงกำหนดภารกิจที่จะดำเนินการ ดังนี้

เทศบาลตำบลป่าแดด มีภารกิจหลัก ที่จะต้องดำเนินการ ดังนี้

๑. การส่งเสริมสุขภาพอนามัย ป้องกันและระงับโรคติดต่อ
๒. การสงเคราะห์ผู้ด้อยโอกาส เด็ก สตรีและคนชรา
๓. การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
๔. ส่งเสริมการศึกษา
๕. การปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน
๖. การส่งเสริมการท่องเที่ยว
๗. การพัฒนาการเมืองการบริหาร
๘. การส่งเสริมอาชีพ การมีรายได้ การจัดให้มีตลาดสำหรับจำหน่ายสินค้า
๙. การส่งเสริมการฝึกและการประกอบอาชีพ
๑๐. การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัว และการรักษาพยาบาล
๑๑. การให้มีและบำรุงไฟฟ้าหรือแสงสว่าง
๑๒. การให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ
๑๓. บริหารจัดการน้ำ
๑๔. การบริหารจัดการขยะ
๑๕. แก้ไขปัญหาไฟป่าและหมอกควัน
๑๖. การควบคุมอาหาร
๑๗. การดูแลรักษาที่สาธารณะ
๑๘. การส่งเสริมอาชีพ การมีรายได้ การจัดให้มีตลาดสำหรับจำหน่ายสินค้า

เทศบาลตำบลป่าแดด มีภารกิจรอง ที่ต้องดำเนินการ ดังนี้

๑. การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณีท้องถิ่น
๒. การส่งเสริมการท่องเที่ยว
๓. การพัฒนาและรักษาสิ่งแวดล้อมทรัพยากรธรรมชาติ
๔. การส่งเสริมและพัฒนาทางด้านกีฬา
๕. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น ในการรักษาความสะอาดเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง
๖. การส่งเสริมการเกษตร และสนับสนุนอุตสาหกรรมในครัวเรือน
๗. การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
๘. การจัดการบำรุงรักษาและการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ ดินและแหล่งน้ำ

แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของเทศบาลตำบลป่าแดด

กลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของเทศบาล มีความสอดคล้องกับประเด็นยุทธศาสตร์ของเทศบาลตำบลป่าแดด ดังนี้

ประเด็นที่ ๑ มีการวางแผนและบริหารกำลังคนสอดคล้องกับภารกิจและความจำเป็นของส่วนราชการ ทั้งในปัจจุบันและอนาคต

๑. วิเคราะห์ให้อัตรากำลังในการจัดทำแผนอัตรากำลังให้เหมาะสมกับภารกิจ
๒. ปรับปรุงโครงสร้างและอัตรากำลังให้เหมาะสมกับภารกิจ
๓. สรรหาข้าราชการ และพนักงานจ้าง ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง หรือทดแทนอัตรากำลังที่ลาออก หรือโอนย้าย

ประเด็นที่ ๒ สนับสนุนให้บุคลากร มีการพัฒนาความรู้อย่างต่อเนื่อง มีการแบ่งปันแลกเปลี่ยนข้อมูลความรู้ และพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

๑. มีการจัดอบรมหรือส่งบุคลากรเข้ารับการพัฒนาความรู้ ทักษะ อย่างสม่ำเสมอ
๒. มีการเก็บรวบรวม องค์ความรู้ให้เป็นระบบและหมวดหมู่
๓. มีการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการเก็บข้อมูลและถ่ายทอดความรู้ (KM)

ประเด็นที่ ๓ มีการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการกิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อปรับปรุงการบริหารและการบริการ

๑. มีการนำเทคโนโลยีและสารสนเทศมาใช้ในการปฏิบัติงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ
๒. มีการจัดอบรมหรือส่งบุคลากรเข้ารับการพัฒนาความรู้ด้านเทคโนโลยี อย่างสม่ำเสมอ

ประเด็นที่ ๔ การเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม และมีความโปร่งใสในการปฏิบัติงาน

๑. ส่งเสริมให้บุคลากรทุกระดับ ยึดระบบคุณธรรมเป็นแนวทางในการดำเนินงาน
๒. จัดทำโครงการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมให้กับพนักงาน
๓. มีการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารด้านการบริหารงานบุคคลอย่างสม่ำเสมอ

แผนการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของเทศบาลตำบลป่าแดด

การพัฒนาบุคลากรภายในเทศบาลตำบลป่าแดด มีแนวทางการพัฒนาบุคลากร ด้วยหลักการ “ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ” ให้กับบุคลากรเทศบาลตำบลป่าแดด ได้แก่

(๑) การปฐมนิเทศ

สำหรับพนักงานเทศบาลแรกบรรจุหรืออยู่ระหว่างการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ ให้มีความรู้ความเข้าใจสภาพแวดล้อมของหน่วยงาน วิสัยทัศน์ พันธกิจ โครงสร้างส่วนราชการ ผู้บริหาร วัฒนธรรมขององค์กร หน้าที่ความรับผิดชอบ ความสำคัญของการปฏิบัติงานที่มีต่อประชาชน สังคม ประเทศชาติ การพัฒนาตนเองของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ความก้าวหน้าในอาชีพราชการ เพื่อให้มีทัศนคติที่ดี และมีแรงจูงใจในการรับราชการ

(๒) การฝึกอบรม

การฝึกอบรม เป็นกระบวนการสำคัญที่จะช่วยพัฒนาหรือฝึกฝนบุคลากรของเทศบาลตำบลป่าแดด ให้มีความรู้ความสามารถ ทักษะหรือ ความชำนาญ ตลอดจนประสบการณ์ให้เหมาะสมกับการทำงาน รวมถึงก่อให้เกิดความรู้สึก เช่น ทัศนคติหรือเจตคติที่ดีต่อการปฏิบัติงาน อันจะส่งผลให้บุคลากรแต่ละคนในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีความสามารถเฉพาะตัวสูงขึ้น มีประสิทธิภาพในการทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ดีทำให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลที่ดีขึ้น

(๓) การศึกษา หรือดูงาน

การพัฒนาบุคลากรโดยการให้ไปศึกษาเพิ่มเติมทั้งในและต่างประเทศ เพื่อการเพิ่มพูนความรู้ ด้วยการเรียนหรือการวิจัยตามหลักสูตรของสถาบันการศึกษาในและต่างประเทศโดยใช้เวลาในการปฏิบัติราชการ เพื่อให้ได้มาซึ่งปริญญาหรือประกาศนียบัตรวิชาชีพ ซึ่งสาขาวิชาและระดับการศึกษาโดยปกติจะต้องสอดคล้องหรือเป็นประโยชน์กับมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่ดำรงอยู่ตามที่ ก.ท. กำหนด

สำหรับการดูงาน คือ การพัฒนาบุคลากรเพื่อเพิ่มพูนความรู้และแสวงหาประสบการณ์ ด้วยการสังเกตการณ์และการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในการดำเนินการใหม่ ๆ โดยคาดหวังว่าจะสามารถนำมาประยุกต์ใช้ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หรือปรับปรุงกระบวนการทำงานในบทบาทหน้าที่สำคัญของแต่ละบุคคลทั้งปัจจัยความสำเร็จและปัญหาอุปสรรค ข้อควรระวังจากการเรียนรู้ขององค์กรที่ไปศึกษาดูงาน ทั้งยังเป็นการเปลี่ยนบรรยากาศโดยการไปพบเห็นสิ่งใหม่ซึ่งสามารถเสริมสร้างแนวคิดใหม่ และนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้น เพื่อช่วยเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ ให้กับบุคลากรอีกทั้งเป็นการเปิดมุมมองที่จะรับการเรียนรู้ในสิ่งใหม่ๆ สร้างความพร้อมให้แก่ทั้งตัวบุคลากร และสร้างผลสัมฤทธิ์ให้แก่ทีมงาน ส่วนราชการ และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ที่ดี ผู้ไปศึกษาดูงานต้องใช้ทักษะการสอบถาม การสังเกต และแลกเปลี่ยนเรียนรู้วิธีการปฏิบัติงานและการแก้ปัญหาในการปฏิบัติงานจากหน่วยงานหรือองค์กรที่ไปศึกษาดูงาน

(๔) การประชุม การประชุมเชิงปฏิบัติการ หรือการสัมมนา

การประชุม (Meeting) การประชุมเชิงปฏิบัติการ (Workshop) หรือการสัมมนา (Seminar) เป็นวิธีการพัฒนาบุคลากรอีกรูปแบบหนึ่ง เน้นการพัฒนาทักษะในการคิดเชิงนวัตกรรม การแลกเปลี่ยนข้อมูลความรู้และประสบการณ์และทักษะในการแก้ไขปัญหาและการตัดสินใจสามารถนำแนวคิดที่ได้รับจากการประชุมสัมมนามาปรับใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน ซึ่งเป็นการพัฒนาบุคลากรที่ร่วมกันเป็นกลุ่มเน้นการฝึกปฏิบัติ โดยมีโครงการ/หลักสูตร และกำหนดระยะเวลาที่แน่นอน ซึ่งอาจจะเป็น การศึกษาร่วมกัน ศึกษาค้นคว้า ตลอดจนทำความเข้าใจและฝึกปฏิบัติ เพื่อทักษะปฏิบัติงาน ตามวัตถุประสงค์ ของการประชุม การประชุมเชิงปฏิบัติการ หรือการสัมมนา นั้นๆ

(๕) การสอนงาน การให้คำปรึกษาหรือวิธีการอื่นที่เหมาะสม

๑) การสอนงาน (Coaching) การสอนงานถือเป็นหน้าที่ความรับผิดชอบของผู้บังคับบัญชา หรือผู้ที่ได้รับมอบหมายในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นวิธีการให้ความรู้ (knowledge) สร้างเสริมทักษะ (Skill) และทัศนคติ (Attitude) ที่ช่วยในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้นได้ในระยะยาว โดยผ่านกระบวนการปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้สอนงานและบุคลากรผู้ถูกสอนงาน การสอนงานสามารถดำเนินการ รายบุคคลหรือเป็นกลุ่มเล็กที่ต้องใช้เวลาในการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

๒) การฝึกขณะปฏิบัติงาน (On the Job Training) การฝึกขณะปฏิบัติงานถือเป็นหน้าที่ ความรับผิดชอบของผู้บังคับบัญชาหรือผู้ที่ได้รับมอบหมายในหน่วยงานเป็นวิธีการพัฒนาบุคลากรด้วยการฝึก ปฏิบัติจริง ณ สถานที่จริงเป็นการให้คำแนะนำ เชิงปฏิบัติในลักษณะตัวต่อตัวหรือเป็นกลุ่มเล็กในสถานที่ทำงาน และในช่วงการทำงานปกติ วิธีการนี้เน้นประสิทธิภาพการทำงานในลักษณะการพัฒนาทักษะเป็นพื้นฐานให้แก่ บุคลากรเข้าใจและสามารถปฏิบัติงานได้ด้วยตนเอง การฝึกขณะปฏิบัติงานสามารถดำเนินการ โดยผู้บังคับบัญชาหรือมอบหมายผู้ที่มีความเชี่ยวชาญเรื่องนั้นมักใช้สำหรับบุคลากรใหม่ที่เพิ่งเข้าทำงาน สับเปลี่ยนโอนย้ายเลื่อนตำแหน่งมีการปรับปรุงงานหรือต้องอธิบายงานใหม่ ๆ ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่ฝึกบุคลากร ขณะปฏิบัติงานตามลักษณะงานที่รับผิดชอบเพื่อให้บุคลากรทราบและเรียนรู้เกี่ยวกับขั้นตอนวิธีปฏิบัติงาน พร้อมคู่มือและระเบียบการปฏิบัติงาน ทำให้เกิดการรักษาร่องรอยความรู้และคงไว้ซึ่งมาตรฐานการทำงาน แม้ว่า จะเปลี่ยนบุคลากรที่รับผิดชอบงานแต่ยังคงรักษาความมีประสิทธิภาพในการทำงานต่อไปได้

๓) การเป็นพี่เลี้ยง (Mentoring) การเป็นพี่เลี้ยงเป็นอีกวิธีการพัฒนาบุคลากรรายบุคคล วิธีการนี้ต้องใช้ความคิดในการวิเคราะห์รับฟังและนำเสนอทิศทางที่ถูกต้องให้อีกฝ่ายโดยเน้นการมีส่วนร่วม แก้ไขปัญหาและกำหนดเป้าหมายเพื่อให้งานบรรลุผลสำเร็จเป็นกระบวนการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ ระหว่างพี่เลี้ยง (Mentor) และผู้รับคำแนะนำ (Mentee) จากผู้มีความรู้ความชำนาญให้กับผู้ไม่มีประสบการณ์ หรือมีประสบการณ์ไม่มากนัก ลักษณะสำคัญของการเป็นพี่เลี้ยงคือผู้เป็นพี่เลี้ยงอาจเป็นบุคคลอื่นได้ ไม่จำเป็นต้องเป็นผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้าโดยตรง ทำหน้าที่สนับสนุนให้กำลังใจช่วยเหลือสอนงาน และให้คำปรึกษา แนะนำ ดูแลทั้งการทำงาน การวางแผนเป้าหมายในอาชีพให้กับบุคลากรเพื่อให้ผู้รับ คำแนะนำมีความสามารถในการปฏิบัติงานที่สูงขึ้นรวมถึงการใช้ชีวิตส่วนตัวที่เหมาะสม

๔) การให้คำปรึกษาแนะนำ (Consulting) การให้คำปรึกษาแนะนำเป็นวิธีการพัฒนาบุคลากรอีกรูปแบบหนึ่งที่ใช้ในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นกับบุคลากรด้วยการวิเคราะห์ปัญหาที่เกิดขึ้นในการทำงานซึ่งผู้บังคับบัญชากำหนดแนวทางแก้ไขปัญหาที่เหมาะสมร่วมกับผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อให้บุคลากรมีแนวทางแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นกับตนเองได้ ผู้ให้คำปรึกษาแนะนำมักเป็นผู้บังคับบัญชาภายในหน่วยงานหรืออาจเป็นผู้เชี่ยวชาญที่มีความรู้ประสบการณ์และความชำนาญเป็นพิเศษในเรื่องนั้นๆที่มีคุณสมบัติเป็นที่ปรึกษาได้จากทั้งภายในหรือภายนอกองค์กร

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

๖) การเรียนรู้ด้วยตนเอง (Self-Learning) การเรียนรู้ด้วยตนเองเป็นวิธีการพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่เน้นให้บุคลากรมีความรับผิดชอบในการเรียนรู้และพัฒนาตนเองโดยไม่จำเป็นต้องใช้ช่วงเวลาในการปฏิบัติงานเท่านั้น บุคลากรสามารถแสวงหาโอกาสเรียนรู้ได้ด้วยตนเองผ่านช่องทางการเรียนรู้และสื่อต่างๆ ที่ต้องการได้ซึ่งวิธีการนี้เหมาะสมกับบุคลากรที่ชอบเรียนรู้และพัฒนาตนเองอยู่เสมอโดยเฉพาะกับบุคลากรที่มีผลการปฏิบัติงานดีและมีศักยภาพในการทำงานสูง

๗) การเรียนรู้ผ่านระบบสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning) การเรียนรู้ด้วยตนเองเป็นวิธีการพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่เน้นให้บุคลากรมีความรับผิดชอบในการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง ซึ่งเป็นหลักสูตรอบรมออนไลน์ที่เป็นความต้องการร่วมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อเพิ่มศักยภาพของข้าราชการให้สามารถปฏิบัติงานภายใต้ระบบบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

แผนการดำเนินงาน

แผนการดำเนินงานสำหรับการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของเทศบาลตำบลป่าแดด ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘
มีรายละเอียดดังนี้

กิจกรรมหลัก	กิจกรรมย่อย	งบประมาณ ที่ได้รับจัดสรร (บาท)	แผนการดำเนินงาน/งบประมาณ (บาท)			
			ไตรมาสที่ ๑	ไตรมาสที่ ๒	ไตรมาสที่ ๓	ไตรมาสที่ ๔
๑. การพัฒนาแผนกำลังคนและระบบบริหารทรัพยากรบุคคลของเทศบาลตำบลป่าแดด						
๑.๑ การวางแผนและบริหารอัตรากำลัง	- จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ - ทบทวน ปรับปรุง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ - บริหารจัดการอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล เช่น การสรรหา บรรจุแต่งตั้ง รับโอน เลื่อนระดับ เป็นต้น - จัดทำแผนความก้าวหน้าในสายอาชีพ	ไม่ใช้งบประมาณ				
๑.๒ งานสวัสดิการและการสร้างสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน	- กิจกรรมวันสำคัญต่างๆ - กิจกรรมการออกกำลังกาย - กิจกรรมเสริมสร้างขวัญ กำลังใจให้แก่บุคลากร	ไม่ใช้งบประมาณ				

กิจกรรมหลัก	กิจกรรมย่อย	งบประมาณที่ได้รับจัดสรร (บาท)	แผนการดำเนินงาน/งบประมาณ (บาท)			
			ไตรมาสที่ ๑	ไตรมาสที่ ๒	ไตรมาสที่ ๓	ไตรมาสที่ ๔
๑.๓ การส่งเสริมและพัฒนาสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ และมีส่วนร่วม	๑.๓.๑ กิจกรรมสร้างองค์กรเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้	ไม่มีใช้งบประมาณ				
	๑.๓.๒ การจัดประชุมผู้บริหารและพนักงานประจำเดือน เพื่อมอบนโยบาย มอบหมายงาน ติดตามงาน และแลกเปลี่ยนความรู้	ไม่มีใช้งบประมาณ				
๑.๔ การพัฒนาบุคลากรให้มีคุณธรรม จริยธรรม จิตสาธารณะ และธรรมาภิบาล	๑.๔.๑ โครงการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม	๓๐,๐๐๐				
	๑.๔.๒ โครงการอบรมให้ความรู้การป้องกันการทุจริต ในองค์กร	๒๐,๐๐๐				
	๑.๔.๓ โครงการยกระดับการปฏิบัติราชการโดยใช้หลัก ๕ ส	ไม่มีใช้งบประมาณ				

กิจกรรมหลัก	กิจกรรมย่อย	งบประมาณ ที่ได้รับจัดสรร (บาท)	แผนการดำเนินงาน/งบประมาณ (บาท)			
			ไตรมาสที่ ๑	ไตรมาสที่ ๒	ไตรมาสที่ ๓	ไตรมาสที่ ๔
๒. การพัฒนาพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้าง	๒.๑ การพัฒนาศักยภาพ สมรรถนะ และความก้าวหน้า ในสายอาชีพ					
		๒.๑.๑ โครงการฝึกอบรมหลักสูตรปฐมนิเทศ ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นบรรจุใหม่	๓๐,๐๐๐			
		๒.๑.๒ โครงการฝึกอบรมหลักสูตรตามสายงาน ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๑๕๐,๐๐๐			
	๒.๒ การพัฒนาบุคลากรทุก ระดับให้มีประสิทธิภาพเพื่อ รองรับการเปลี่ยนแปลง	๒.๑.๓ โครงการอบรมหลักสูตรอื่นๆ ที่เกี่ยวกับการ พัฒนางานในหน้าที่ความรับผิดชอบ/ กฎหมาย ระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน ของ ทุกตำแหน่ง	๒๐๐,๐๐๐			
		๒.๒.๑ โครงการอบรมสัมมนาชี้แจงผู้ปฏิบัติงาน รวบรวมเอกสารการตรวจประเมิน ประสิทธิภาพของ อบท.(LPA) ประจำปี	๕๐,๐๐๐			
		๒.๒.๒ โครงการฝึกอบรมเพิ่มประสิทธิภาพการ ปฏิบัติงานของบุคลากร เทศบาลตำบลป่าแดด	๕๐,๐๐๐			
	๒.๒.๓ โครงการฝึกอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับการ ดำเนินการทางวินัยและกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้องกับ การปฏิบัติงานแก่พนักงานส่วนราชการ	๒๐,๐๐๐				
	๒.๒.๔ โครงการศึกษาดูงานข้าราชการครูและ บุคลากรทางการศึกษา	๕,๐๐๐				
	๒.๒.๕ โครงการการเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านสื่อ อิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning)	ไม่ใช้งบประมาณ				

