



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ งานการเจ้าหน้าที่ ฝ่ายอำนวยการ สำนักปลัดเทศบาล เทศบาลตำบลป่าต้นนาคร้ว
ที่ ลป ๕๒๗๐๑/๓ วันที่ ๗ มกราคม ๒๕๖๙
เรื่อง การจัดทำแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙

เรียน นายกเทศมนตรีตำบลป่าต้นนาคร้ว

เรื่องเดิม

ปัจจุบันการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เป็นสิ่งที่จำเป็นอย่างมากในการที่จะทำให้องค์กรไปสู่ความสำเร็จในการบริหารงาน ในส่วนเทศบาลมีทรัพยากรมนุษย์ที่สำคัญในการปฏิบัติงาน คือ พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ซึ่งเป็นบุคลากรที่ปฏิบัติงานในส่วนราชการประจำที่นานนโยบายของผู้บริหารไปสู่การปฏิบัติในการแก้ไขปัญหาและความต้องการของประชาชน

ดังนั้น พนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง จึงต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงานและจะต้องได้รับการพัฒนาเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี ให้มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการเป็นอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลสูงสุด

ข้อเท็จจริง

ในการนี้ งานการเจ้าหน้าที่ ฝ่ายอำนวยการ สำนักปลัดเทศบาล เทศบาลตำบลป่าต้นนาคร้ว จึงได้จัดทำแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ เพื่อใช้เป็นแนวทางพัฒนาพนักงานเทศบาล และบุคลากรของเทศบาลฯให้มีประสิทธิภาพในการบริหารงานและปฏิบัติงาน และบุคลากรได้รับส่งเสริม และพัฒนาเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะ คุณธรรมและจริยธรรม ในการปฏิบัติงานต่อไป

ข้อเสนอเพื่อพิจารณา

- จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ และ เห็นควรประชาสัมพันธ์และเผยแพร่ทางเว็บไซต์เทศบาลต่อไป

(นางสาวพิงควดี แก้ววิรัตน์)
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

ความเห็นของหัวหน้าฝ่ายอำนวยการ

-

(นางเมธินี เมืองมาหล้า)
หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ

/ความเห็นของ...

ความเห็นของหัวหน้าสำนักปลัด



(นายพิรุณ ยานะ)
หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล

ความเห็นของปลัดเทศบาลตำบลป่าตันนาครั้ว



ว่าที่ร.ต. 

(กู้เกียรติ วงศ์พิง)
ปลัดเทศบาลตำบลป่าตันนาครั้ว

ความเห็นของนายกเทศมนตรีตำบลป่าตันนาครั้ว



(นายยุนิติย์ เชื้อคำลือ)
นายกเทศมนตรีตำบลป่าตันนาครั้ว

แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล



เทศบาลตำบลป่าต้นนาคร้าว
อำเภอแม่ทะ จังหวัดลำปาง
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569

คำนำ

ปัจจุบันการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เป็นสิ่งที่จำเป็นอย่างมากในการที่จะทำให้องค์กรไปสู่ความสำเร็จในการบริหารงาน ในส่วนเทศบาลมีทรัพยากรมนุษย์ที่สำคัญในการปฏิบัติงาน คือ พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ซึ่งเป็นบุคลากรที่ปฏิบัติงานในส่วนราชการประจำที่นานนโยบายของผู้บริหารไปสู่การปฏิบัติในการแก้ไขปัญหาและความต้องการของประชาชน

ดังนั้น พนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง จึงต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงานและจะต้องได้รับการพัฒนาเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี ให้มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการเป็นอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลสูงสุด

เทศบาลตำบลป่าตันนาครีว จึงได้จัดทำแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล เพื่อใช้เป็นแนวทางที่จะพัฒนาพนักงานเทศบาลและบุคลากรของเทศบาลตำบลป่าตันนาครีว ให้มีประสิทธิภาพในการบริหารงานและปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น

เทศบาลตำบลป่าตันนาครีว

มกราคม 2569

สารบรรณ

	หน้า
ส่วนที่ 1 บทนำ	
- หลักการและเหตุผล	1
- วัตถุประสงค์ของการบริหารทรัพยากรมนุษย์	2
- วัตถุประสงค์ของการวางแผนทรัพยากรมนุษย์	2
- ลักษณะของแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของเทศบาลตำบลป่าตันนครรั้ว	3
- ขั้นตอนในการจัดทำแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล	3
- ความจำเป็นและประโยชน์ของการวางแผนทรัพยากรบุคคล	3
- ประโยชน์ของการวางแผนทรัพยากรมนุษย์	4
ส่วนที่ 2 สภาพทั่วไปและข้อมูลพื้นฐานของเทศบาลตำบลป่าตันนครรั้ว	5-13
ส่วนที่ 3 การวิเคราะห์แนวทางในการพัฒนา	
- การวิเคราะห์แนวทางในการพัฒนาบุคลากร	13-14
ส่วนที่ 4 แนวทางการบริหารและพัฒนาบุคลากร	15-16
ส่วนที่ 5 การนำแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลไปสู่การปฏิบัติและติดตามผล	17
ส่วนที่ 6 แผนการดำเนินงานสำหรับการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของเทศบาล ตำบลป่าตันนครรั้ว ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2569	18

ส่วนที่ 1

บทนำ

ทรัพยากรบุคคล เป็นองค์ประกอบที่มีความสำคัญมากประการหนึ่งขององค์กรที่จะให้องค์กรอยู่รอด และมีความเจริญเติบโต เมื่อเทียบกับองค์ประกอบอื่น ไม่ว่าจะเป็นเงินทุน ที่ดิน อาคาร สถานที่และวัสดุครุภัณฑ์ต่างๆ ทั้งนี้เพราะการที่องค์กรหนึ่งๆ จะบรรลุเป้าหมายของการดำเนินการได้นั้น จะต้องอาศัยความร่วมมือร่วมใจของบุคลากรภายในองค์กรเป็นสำคัญ กล่าวคือ หากองค์กรต่างๆ มีทรัพยากรหรือทุนด้านอื่นๆ เหมือนกัน แต่มีผู้ปฏิบัติงานและผู้บริหารต่างกันแล้ว 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 ซึ่งจะทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงขององค์กรในทิศทางที่สอดคล้องกับกระแสเปลี่ยนแปลงของ สังคมโลก

การกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่นในปัจจุบัน ถือเป็นปรากฏการณ์ระดับโลก คือ เกิดขึ้นทั่วโลกและหลายประเทศได้เปลี่ยนผ่านไปก่อนหน้านี้ ซึ่งประเทศไทยก็อยู่ในช่วงเปลี่ยนผ่านไปสู่การกระจายอำนาจเช่นกัน ดังจะเห็นได้ว่านับแต่ได้มีการประกาศใช้พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 และการมีแผนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2543 ได้กำหนดให้มีการถ่ายโอนภารกิจจากส่วนราชการต่างๆ รวม ๒๕๕ ภารกิจ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจึงนับเป็นหน่วยงานที่มีภารกิจสำคัญยิ่งทั้งในฐานะเป็นผู้ดำเนินการและสนับสนุนการดำเนินการแก้ไขปัญหาและพัฒนาท้องถิ่น ไม่ว่าจะเป็นการแก้ไขปัญหาความยากจน การจัดสวัสดิการสังคม การพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนในพื้นที่ การแก้ไขปัญหาสิ่งแวดล้อมและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ อีกทั้งยังมีบทบาทในฐานะเป็นสถาบันการเมืองขั้นพื้นฐานในอันที่จะปลูกฝังค่านิยมความเป็นประชาธิปไตยให้กับประชาชน 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 หรือกล่าวง่ายๆ ได้ว่าหน่วยงานทรัพยากรมนุษย์ที่มีอยู่ก็เพื่อรับใช้ส่วนต่างๆ ขององค์กร

1.3 วัตถุประสงค์ทางด้านหน้าที่ (Functional Objective) เพื่อรักษาไว้ซึ่งการทำประโยชน์ของหน่วยงานในระดับที่เหมาะสมกับความต้องการขององค์กร ทรัพยากรอาจสูญเสียไปเมื่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์มีความชำนาญมากหรือน้อยกว่าความต้องการขององค์กรระดับของหน่วยงานที่ให้บริการจะต้องเหมาะสมกับองค์กรนั้น

1.4 วัตถุประสงค์ทางด้านบุคคล (Personal Objective) เพื่อช่วยให้พนักงานบรรลุเป้าหมายส่วนบุคคล อย่างน้อยเป้าหมายเหล่านี้สนับสนุนให้แต่ละคนทำประโยชน์ให้แก่องค์กรได้ต่อไป วัตถุประสงค์ส่วนบุคคลของพนักงานต้องบรรลุถ้าพนักงานได้รับการบำรุงรักษา ธารงไว้และได้รับการจูงใจ ไม่เช่นนั้นการปฏิบัติงานและความพึงพอใจของพนักงานอาจลดต่ำลง และพนักงานอาจหาทางออกไปจากองค์กร

2. วัตถุประสงค์ของการวางแผนทรัพยากรมนุษย์

2.1 เพื่อสร้างความแน่นอนในการจ้างงาน เหตุการณ์มีความไม่แน่นอนทางด้านแรงงานจะเกิดขึ้นในกรณีที่ความต้องการทางด้านแรงงานเปลี่ยนแปลงไปอาจทำให้องค์กรต้องเสียค่าใช้จ่ายในการจ้างงานสูงขึ้น

2.2 เพื่อป้องกันพนักงานที่มีความรู้ ความสามารถสูงออกจากงานภายหลังที่ได้รับการอบรมแล้ว

องค์กรมักจะเสียค่าใช้จ่ายสูงในการฝึกอบรมพนักงานที่เข้ามาใหม่ แต่เมื่อจบการอบรมแล้วบุคคลเหล่านี้เห็นว่าโอกาสจะก้าวหน้าในงานน้อยจึงลาออกจากงานไป การวางแผนทรัพยากรมนุษย์จะต้องพิจารณาถึงโอกาสของบุคคลเหล่านี้ด้วย

2.3 เพื่อลดปัญหาในการหาคนมาทดแทนตำแหน่งที่ว่างลงเนื่องจากพนักงานลาออกหรือตาย องค์กรมักจะวางแผนล่วงหน้าหลายๆ ปี ว่าในปีใดพนักงานคนใหม่ต้องออกจากงานเพราะเกษียณอายุราชการหรือหมดสัญญาจ้างงานก็จะได้เตรียมคนไว้ดำรงตำแหน่งแทน

2.4 เพื่อจัดสรรจำนวนเงินไว้เป็นค่าจ้างหรือเงินเดือนให้กับพนักงานสอดคล้อง และเหมาะสมกับตำแหน่งงานหรือประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน การวางแผนทำให้รู้ว่าตำแหน่งงานใดมีความจำเป็นต่องานขององค์กร และงานใดผู้ปฏิบัติงานทำงานมีประสิทธิภาพเหมาะสมกับตำแหน่งงานคุ้มค่ากับค่าตอบแทนที่จ่ายให้กับการทำงานนั้น

3. ลักษณะของแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของเทศบาลตำบลป่าตันนครินทร์

3.1 เป็นแผนตามโครงการเพื่อพัฒนา แก้ไขปัญหา และความต้องการของบุคลากรในองค์กรเพื่อตอบสนองนโยบายและพัฒนาศักยภาพของท้องถิ่น

3.2 เป็นแผนงานโครงการที่สอดคล้องกับแผนพัฒนาพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาลเจ้าประจำ และ พนักงานจ้าง ของเทศบาลเมืองพิชัย

3.3 เป็นโครงการที่เน้นปฏิบัติจริง (Project Oriented) โดยมีการประสานงานขอความร่วมมือกับหน่วยงานอื่นๆ เพื่อการพัฒนาอย่างเป็นระบบ

3.4 แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของเทศบาล เป็นแผนงานที่สามารถนำมาปฏิบัติได้อย่างต่อเนื่องและดำเนินการในองค์กรเพื่อพัฒนาให้เป็นไปตามภารกิจ 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 ในการทำงานมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว หากไม่มีการเตรียมตัวที่ดีองค์กรก็จะประสบปัญหาในด้านต่างๆ โดยเฉพาะปัญหาทางเศรษฐกิจที่ประสบโดยตรงและรวดเร็วต่อความอยู่รอดขององค์กร

5.2 ปัจจุบันองค์กรมีความสลับซับซ้อนยิ่งขึ้นจำเป็นต้องใช้ความเป็นเลิศของผู้ปฏิบัติงาน การหาคนที่มีความรู้ความชำนาญก็จะยิ่งยากมากขึ้น เพราะว่าการที่จะฝึกอบรมคนให้มีความรู้ความชำนาญงานต้องใช้เวลามากขึ้นกว่าเดิม การใช้เวลามากขึ้นนั้นก็ทำให้ต้องมีการวางแผนทางด้านกำลังคนที่ยิ่งยากยิ่งขึ้น

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

5.4 กฎหมายและข้อกำหนดของรัฐ ในปัจจุบันรัฐได้ออกกฎหมายระเบียบปฏิบัติทางด้านแรงงานมากขึ้นโดยเฉพาะเป็นกฎหมายคุ้มครองสิทธิทางด้านแรงงาน ข้อกำหนดของรัฐล้วนมีอิทธิพลต่อการดำเนินงานขององค์กร โดยเฉพาะทางด้านการจำกัดการตัดสินใจทางการบริหาร ผลที่เกิดขึ้นก็คือจะก่อให้เกิดปัญหาการจ้างแรงงาน คือ แทนที่องค์กรจะจ้างงานได้จำนวนตามที่ต้องการแต่จะทำให้จำกัดการจ้างในระดับหนึ่ง

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

เทศบาลตำบลป่าต้นนาคร้ว เดิมมีฐานะเป็น สุขาภิบาลตำบลป่าต้น-นาคร้ว ได้รับการประกาศจัดตั้งเป็นเทศบาลตำบลป่าต้นนาคร้ว ตามพระราชบัญญัติเปลี่ยนแปลงฐานะของสุขาภิบาลเป็นเทศบาล พ.ศ.2542 เมื่อวันที่ 25 พฤษภาคม 2542 ประกาศราชกิจจานุเบกษา เล่มที่ 116 ตอนที่ 9 ก. ลงวันที่ 24 กุมภาพันธ์ 2542 ขณะนั้นมีพื้นที่จำนวน 8.33 ตารางกิโลเมตร ครอบคลุมพื้นที่ทั้งหมด 2 ตำบล คือ ตำบลป่าต้น และตำบลนาคร้ว (บางส่วน 3 หมู่บ้าน)

จากนั้น กระทรวงมหาดไทย ได้มีประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องรวมองค์การบริหารส่วนตำบลกับเทศบาล ลงวันที่ 9 กรกฎาคม พ.ศ.2547 ประกาศในราชกิจจานุเบกษา ตั้งแต่วันที่ 9 กรกฎาคม 2547 ให้องค์การบริหารส่วนตำบลป่าต้น รวมกับ เทศบาลตำบลป่าต้นนาคร้ว ตามเจตนารมณ์ของประชาชนในเขตตำบล จึงมีผลทำให้เทศบาลตำบลป่าต้นนาคร้ว มีพื้นที่รับผิดชอบเพิ่มขึ้นเป็น 22.50 ตารางกิโลเมตร โดยครอบคลุมพื้นที่ตำบลป่าต้น และตำบลนาคร้ว (3 หมู่บ้าน)

เทศบาลตำบลป่าต้นนาคร้วได้เปลี่ยนแปลงขนาดของเทศบาลจากเทศบาลขนาดเล็ก เป็นเทศบาลขนาดกลาง โดยผ่านเกณฑ์การประเมินตามหลักเกณฑ์การเปลี่ยนแปลงขนาดของเทศบาล ตามที่คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล และคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดกำหนด ในมติที่ประชุมคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดลำปาง ครั้งที่ 5/2549 เมื่อวันที่ 24 พฤษภาคม 2549

กระทรวงมหาดไทยได้มีประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง เปลี่ยนแปลงเขตเทศบาลตำบลป่าต้นนาคร้ว ลงวันที่ 4 สิงหาคม 2554 และได้ประกาศในราชกิจจานุเบกษา ตั้งแต่วันที่ 26 กันยายน 2554 โดยให้เทศบาลตำบลป่าต้นนาคร้วรับรวมพื้นที่บางส่วนของบ้านอ้วน หมู่ที่ 3 และบ้านหนามปุย่า หมู่ที่ 8 ตำบลนาคร้ว ซึ่งเดิมอยู่ในเขตปกครองขององค์การบริหารส่วนตำบลนาคร้ว มารวมกับเทศบาลตำบลป่าต้นนาคร้ว ตามเจตนารมณ์ของประชาชนในท้องถิ่นทั้งสองแห่ง จึงมีผลให้เทศบาลตำบลป่าต้นนาคร้ว มีพื้นที่รับผิดชอบในปัจจุบันเพิ่มขึ้นเป็น 26 ตารางกิโลเมตร โดยครอบคลุมพื้นที่ตำบลป่าต้น (9 หมู่บ้าน) และตำบลนาคร้ว (3 หมู่บ้าน)

ดวงตราสัญลักษณ์เทศบาลตำบลป่าต้นนาคร้ว



ดวงตราสัญลักษณ์ของเทศบาลตำบลป่าต้นนาคร้ว เป็นตราพระเจ้าไม้แก่นจันทน์ หรือ พระจันทร์เจ้า ประดิษฐานอยู่ ณ วัดป่าต้นหลวง บ้านป่าต้น หมู่ที่ 6 ตำบล ป่าต้น อำเภอแม่ทะ จังหวัดลำปาง นับเป็นพระพุทธรูป ที่เป็นที่เคารพนับถือของชาวอำเภอแม่ทะ มีความศักดิ์สิทธิ์ และความสง่างามมาก เมื่อถึงประเพณีสงกรานต์จะมีการอัญเชิญพระเจ้าไม้แก่นจันทน์แห่รอบเมืองลำปาง และจัดให้ชาวอำเภอแม่ทะ ได้สรงน้ำตามประเพณีเสมอ เพื่อเป็นการแสดงความเคารพสักการะ เทศบาลตำบล ป่าต้นนาคร้ว จึงได้อัญเชิญมาเป็นดวงตราประจำเทศบาลตำบลป่าต้นนาคร้ว สืบมาถึงปัจจุบัน

1. ด้านกายภาพ

1.1 ที่ตั้งของหมู่บ้านหรือชุมชนหรือตำบล

เทศบาลตำบลป่าต้นนาคร้ว ตั้งอยู่เลขที่ 111 บ้านหัวฝาย หมู่ที่ 4 ตำบลนาคร้ว อำเภอแม่ทะ จังหวัดลำปาง อยู่ห่างจากที่ว่าการอำเภอแม่ทะ ประมาณ 1 กิโลเมตร อยู่ห่างจากจังหวัดลำปางประมาณ 21 กิโลเมตร

1.2 ลักษณะภูมิประเทศ

สภาพพื้นที่โดยทั่วไปเป็นพื้นที่ราบ และพื้นที่บางส่วนในเขตของตำบลป่าต้นเป็นภูเขา มีพื้นที่รับผิวดิน 26 ตารางกิโลเมตร

อาณาเขต

ทิศเหนือ ติดต่อบ้านนาคร้ว และตำบลน้ำใจ

ทิศใต้ ติดต่อบ้านบ้านกิว

ทิศตะวันออก ติดต่อบ้านนาคร้ว

ทิศตะวันตก ติดต่อบ้านบ้านกิว

1.3 ลักษณะภูมิอากาศ

อากาศอบอ้าวแบบฝนเมืองร้อนเฉพาะฤดู โดยได้รับอิทธิพลจากลมมรสุมตะวันตกเฉียงใต้และลมมรสุมตะวันออกเฉียงเหนือ จึงมีอากาศแตกต่างกันมากตามฤดูกาล ฤดูหนาวค่อนข้างหนาวจัด ฤดูร้อนยาวนาน

1.4 ลักษณะของดิน

ดินมีธาตุอุดมสมบูรณ์พอสมควร ปลูกพืชได้บางชนิด พื้นที่บริเวณนี้ไม่อยู่ในเขตน้ำท่วมขัง เหมาะสำหรับเป็นที่อยู่อาศัยแต่อาจประสบกับการไหลหลากของทางน้ำ

1.5 ลักษณะของแหล่งน้ำ

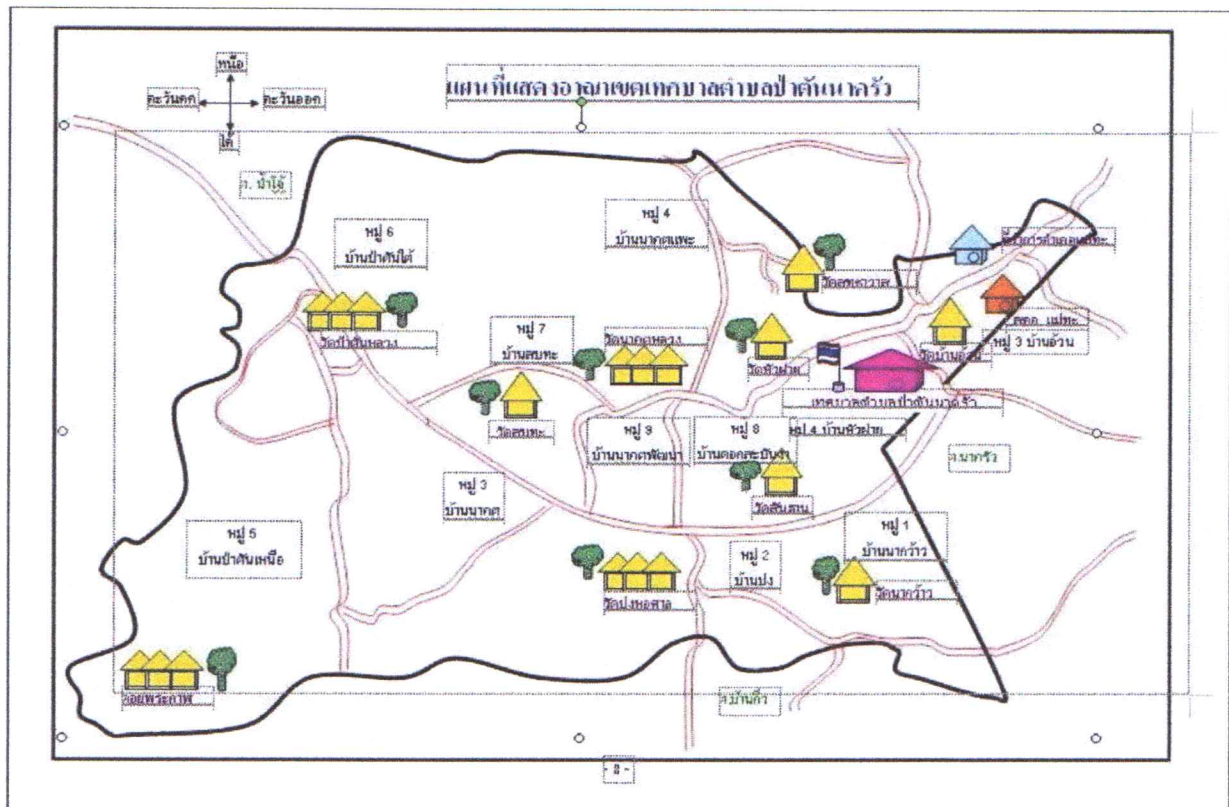
มีแม่น้ำจางเป็นแม่น้ำสายหลักและลำห้วยแม่พวก

1.6 ลักษณะของไม้และป่าไม้

พื้นที่ส่วนมากเป็นป่าเต็งรัง ป่าไผ่ และป่าเบญจพรรณ

2. ด้านการเมือง/การปกครอง

2.1 เขตการปกครอง



เทศบาลตำบลป่าต้นนาคร้ว แบ่งเขตการปกครองออกเป็น 2 ตำบล คือ ตำบลนาคร้ว และตำบลป่าต้น รวมทั้งสิ้น 12 หมู่บ้าน ดังนี้-

1) ตำบลนาคร้ว ประกอบด้วย 3 หมู่บ้าน

หมู่ที่ 3 บ้านอ้วน

หมู่ที่ 4 บ้านหัวฝาย

หมู่ที่ 8 บ้านหนามปุย่า

2) ตำบลป่าต้น ประกอบด้วย 9 หมู่บ้าน

หมู่ที่ 1 บ้านนาแก้ว

หมู่ที่ 2 บ้านปง

หมู่ที่ 3 บ้านนาคต

หมู่ที่ 4 บ้านนาคตแพะ

หมู่ที่ 5 บ้านป่าต้นเหนือ

หมู่ที่ 6 บ้านป่าต้นใต้

หมู่ที่ 7 บ้านสบทะ

หมู่ที่ 8 บ้านดอกสะบันงา

หมู่ที่ 9 บ้านนาคตพัฒนา

2.2 การเลือกตั้ง

เทศบาลตำบลป่าต้นนาคร้ว เป็นเทศบาลขนาดกลาง มีการบริหารงาน ประกอบด้วย 2 ฝ่าย คือ

1. ฝ่ายบริหาร ประกอบด้วย นายกเทศมนตรี 1 คน มาจากการเลือกตั้งโดยตรงจากประชาชน รองนายกเทศมนตรี 2 คน เลขานุการ 1 คน และที่ปรึกษา 1 คน มาจากการแต่งตั้งของนายกเทศมนตรี

2. ฝ่ายสภาเทศบาล ประกอบด้วย สมาชิกสภาเทศบาล จำนวน 12 คน มาจากการเลือกตั้งของประชาชน แบ่งออกเป็น 2 เขต เขตเลือกตั้งเขตละ 6 คน

๓. ประชากร

๓.๑ ข้อมูลเกี่ยวกับจำนวนประชากร

๓.๑.๑ ข้อมูลประชากร ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖ มีดังนี้ ประชากรในเขตเทศบาลตำบลป่าต้นนาคร้ว มีจำนวนทั้งสิ้น ๗,๖๖๓ คน แยกเป็น ชาย ๓,๗๑๓ คน หญิง ๓,๙๕๐ คน ดังนี้.- (ข้อมูลจากสำนักงานทะเบียนเทศบาลตำบลป่าต้นนาคร้ว ณ เดือน กรกฎาคม ๒๕๖๖)

ตำบลนาคร้ว

หมู่ที่	รายชื่อหมู่บ้าน	ชาย(คน)	หญิง(คน)	รวม(คน)
๓	บ้านอ้วน	๔๐๔	๔๓๘	๘๔๒
๔	บ้านหัวฝาย	๑๔๔	๑๗๙	๓๒๓
๘	บ้านหนามปุย่า	๓๑๙	๓๖๘	๖๘๗
รวม		๘๖๗	๙๘๕	๑,๘๕๒

ตำบลป่าต้น

หมู่ที่	รายชื่อหมู่บ้าน	ชาย(คน)	หญิง(คน)	รวม(คน)
๑	บ้านนากว้าว	๓๐๐	๒๘๘	๕๘๘
๒	บ้านปง	๔๔๑	๔๕๙	๙๐๐
๓	บ้านนาคต	๒๘๐	๓๑๙	๕๙๙
๔	บ้านนาคตแพะ	๒๑๔	๒๑๕	๔๒๙
๕	บ้านป่าต้นเหนือ	๔๔๐	๔๓๓	๘๗๓
๖	บ้านป่าต้นใต้	๖๐๙	๖๓๙	๑,๒๔๘
๗	บ้านสบทะ	๑๖๑	๑๗๗	๓๓๘
๘	บ้านดอกสะบันงา	๒๐๖	๒๑๓	๔๑๙
๙	บ้านนาคตพัฒนา	๑๙๕	๒๒๒	๔๑๗
รวม		๒,๘๑๖	๒,๙๖๕	๕,๗๘๑

เทศบาลตำบลป่าตันนคริ้ว มีจำนวนครัวเรือนทั้งสิ้น ๓,๐๒๐ ครัวเรือน ดังนี้.-

ตำบลนาคริ้ว

หมู่ที่	รายชื่อหมู่บ้าน	จำนวน (ครัวเรือน)
๓	บ้านอ้วน	๔๐๐
๔	บ้านหัวฝาย	๙๙
๘	บ้านหนามปู่ย่า	๒๖๘
รวม		๗๖๗

ตำบลป่าตัน

หมู่ที่	รายชื่อหมู่บ้าน	จำนวน (ครัวเรือน)
๑	บ้านนาแก้ว	๒๑๗
๒	บ้านปง	๓๑๒
๓	บ้านนาคต	๒๘๑
๔	บ้านนาคตแพะ	๑๗๕
๕	บ้านป่าตันเหนือ	๓๖๘
๖	บ้านป่าตันใต้	๔๘๗
๗	บ้านสบทะ	๑๒๗
๘	บ้านดอกสะบันงา	๑๓๑
๙	บ้านนาคตพัฒนา	๑๕๕
รวม		๒,๒๕๓

๔. สภาพทางสังคม

๔.๑ การศึกษา

- | | | |
|---------------------------|---|------|
| - โรงเรียนระดับมัธยมศึกษา | ๓ | แห่ง |
| - โรงเรียนระดับประถมศึกษา | ๕ | แห่ง |
| - โรงเรียนพระปริยัติธรรม | ๒ | แห่ง |
| - ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก | ๒ | แห่ง |

๔.๒ สาธารณสุข

- ศูนย์บริการสาธารณสุข	๑	แห่ง
- โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล	๒	แห่ง
- เจ้าพนักงานสาธารณสุขชุมชน	๕	คน
- อสม.	๒๗๕	คน
- ศูนย์สาธารณสุขมูลฐานระดับหมู่บ้าน	๑๒	แห่ง

๔.๓ อาชญากรรม

- ปัญหาอาชญากรรมที่เกิดขึ้นในพื้นที่ ส่วนใหญ่จะเป็นจำพวกลักทรัพย์เล็กน้อย

๔.๔ ยาเสพติด

- ปัญหายาเสพติดในพื้นที่ มีปัญหาเรื่องยาเสพติดบ้างแต่ไม่มากนัก ส่วนใหญ่ปัญหายาเสพติดจะเป็นการเสพ เป็นต้น

๔.๕ การสังคมสงเคราะห์ การสงเคราะห์เบี้ยยังชีพ

- ผู้สูงอายุ	๒,๒๘๑	คน
- ผู้พิการ	๕๖๙	คน
- ผู้ป่วยเอดส์	๒๕	คน

เทศบาลตำบลป่าตันนาคร้ว ได้ให้การสนับสนุนพื้นที่โรงเรียนบ้านปาง หมู่ที่ ๒ ตำบลป่าตัน อำเภอแม่ทะ จังหวัดลำปาง ให้แก่ศูนย์การศึกษาพิเศษประจำจังหวัดลำปาง จัดตั้งเป็นศูนย์การเรียนเฉพาะความพิการอำเภอแม่ทะ เพื่อเป็นการขยายโอกาสทางการศึกษาให้แก่ผู้พิการในชุมชนแบบมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนตามหลักธรรมาภิบาล โดยมีการจัดการเรียนการสอนในการพัฒนาฟื้นฟูเด็กพิการในพื้นที่ด้วยวิธีการที่หลากหลาย เพื่อพัฒนาเด็กพิการทักษะกล้ามเนื้อมัดใหญ่ ทักษะกล้ามเนื้อมัดเล็ก ทักษะวิชาการและการเตรียมความพร้อมทางวิชาการ ทักษะสังคม ทักษะการพูดและการใช้ภาษา ทักษะการช่วยเหลือตนเอง และทักษะเฉพาะความพิการของเด็กพิการ แต่ละประเภท

๕. ระบบบริการพื้นฐาน

๕.๑ การคมนาคมขนส่ง

- การเดินทางเข้าสู่พื้นที่ได้โดยทางรถยนต์

๕.๒ การไฟฟ้า

- จำนวนครัวเรือนที่ใช้ไฟฟ้า	๓,๐๒๐	ครัวเรือน
- พื้นที่ที่ได้รับบริการไฟฟ้า	๑๐๐	%
- จำนวนไฟฟ้าสาธารณะ	๑,๓๓๐	จุด

๕.๓ การประปา

- จำนวนครัวเรือนที่ใช้ประปา	๑,๘๗๑	ครัวเรือน
- จำนวนน้ำประปาที่ผลิตได้	๑,๐๐๐	ลบ.ม. / วัน
- จำนวนแหล่งน้ำดิบที่ใช้ผลิตน้ำประปา	๑	แห่ง

๕.๔ โทรศัพท

- | | | |
|------------------------------------|----|--------|
| - จำนวนโทรศัพท์สาธารณะในเขตพื้นที่ | ๕ | แห่ง |
| - จำนวนชุมสายโทรศัพท์ในเขตพื้นที่ | ๑ | ชุมสาย |
| - จำนวนสถานีวิทยุ / วิทยุชุมชน | ๒ | แห่ง |
| - จำนวนเสียงตามสาย | ๑๒ | แห่ง |

๕.๕ ไปรษณีย์หรือการสื่อสารหรือการขนส่ง และวัสดุ ครุภัณฑ์

- | | | |
|-----------------|---|------|
| - ไปรษณีย์แม่ทะ | ๑ | แห่ง |
|-----------------|---|------|

๖. ระบบเศรษฐกิจ

๖.๑ การเกษตร

- การเพาะปลูก เช่น ข้าว ข้าวโพดถั่วลิสง พริก แตงโม มะเขือเทศโรงงาน ถั่วเหลือง กระเทียม หอมแดง และทำสวนไม้ผลต่างๆ

๖.๒ การประมง

- การประมงส่วนใหญ่เป็นการประมงตามแหล่งน้ำธรรมชาติ ห้วย หนอง คลอง บึง เพื่อเป็นอาหารและจำหน่ายในชุมชน

๖.๓ การปศุสัตว์

- การเลี้ยงสัตว์ เช่น สุกร ไก่ โค ปลาในกระชังกบ ฯลฯ

๖.๔ การบริการ

- | | | |
|-------------------------|----|------|
| - ตลาดสด | ๓ | แห่ง |
| - ร้านค้า/ร้านขายของชำ | ๗๖ | แห่ง |
| - ร้านอาหาร | ๓๓ | แห่ง |
| - เกสท์เฮ้าส์ / รีสอร์ท | ๑ | แห่ง |
| - ปั้มน้ำมันขนาดใหญ่ | ๕ | แห่ง |
| - ปั้มน้ำมันหยอดเหรียญ | ๖ | แห่ง |
| - ธนาคาร | ๓ | แห่ง |

๖.๕ การท่องเที่ยว

☆ โบราณวัตถุ



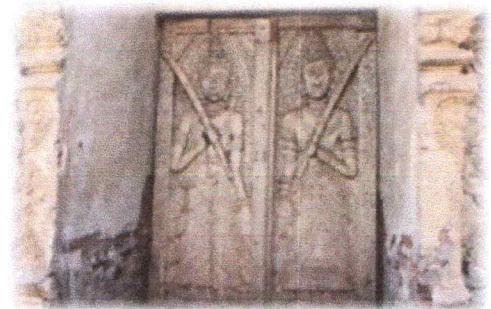
พระพุทธรูปพระเจ้าไม้แก่นจันทน์ ประดิษฐานมณฑปปราสาท ณ วัดป่าต้นหลวง หมู่ที่ ๒ บ้านป่าต้น อำเภอแม่ทะ จังหวัดลำปาง เป็นพระพุทธรูปที่เก่าแก่ มีประวัติความเป็นมาอันยาวนานนับพันปี เป็นพระคู่บ้านคู่เมือง และเป็นที่ยึดเหนี่ยวศรัทธาของชาวอำเภอแม่ทะ และชาวลำปางมายาวนาน

☆ โบราณสถาน

วัดนาคตหลวง ตั้งอยู่ ณ บ้านนาคตพัฒนา หมู่ที่ ๙ ตำบลป่าต้น อำเภอแม่ทะ จังหวัดลำปาง สร้างขึ้นประมาณปี พ.ศ.๒๓๕๙ โดยได้รับพระราชทานวิสุงคามสีมา เมื่อวันที่ ๒ เดือนกันยายน พ.ศ.๒๔๘๐ มีโบราณสถานที่สำคัญ คือ วิหารโบราณ ๑ หลัง สร้างเมื่อพุทธศักราช ๒๔๐๑ บูรณะครั้งใหญ่เมื่อ พ.ศ.๒๔๗๒ โดยมีรูปทรงพื้นเมือง มีแบบแผนทางสถาปัตยกรรมของล้านนา ได้รับการประกาศขึ้นทะเบียนและกำหนดเขตในราชกิจจานุเบกษา เล่มที่ ๙๗ ตอนที่ ๑๖๓ ลงวันที่ ๒๑เดือนตุลาคม พ.ศ.๒๕๒๓



วัดป่าต้นหลวง ตั้งอยู่ที่บ้านป่าต้นตำบลป่าต้น อำเภอแม่ทะ จังหวัดลำปาง เป็นวัดเก่าแก่สร้างขึ้นในสมัยเจ้าแม่จามเทวี โดยมีพระพุทธรูปเจ้าไม้แก่นจันทน์ เป็นพระคู่บ้านคู่เมือง ประดิษฐาน ณ มณฑปปราสาท วัดป่าต้นหลวง เป็นพระพุทธรูปที่เก่าแก่มีประวัติความเป็นมาอันยาวนานนับพันปี ซึ่งเป็นที่ยึดเหนี่ยวศรัทธาของชาวอำเภอแม่ทะ และชาวลำปาง นอกจากนี้ ยังมีโบราณวัตถุโบราณสถานอันล้ำค่ามากมาย อาทิเช่น แผ่นศิลาจารึก พระธาตุ ชุ่ม ประตู่โขงที่มีบานประตูแกะสลักโบราณมีลักษณะคล้ายกับ ประตูทางเข้าพระวิหารวัดพระธาตุลำปางหลวง





วัดพระธาตุดอยพระผาน ตั้งอยู่บริเวณแนวภูเขาทางทิศตะวันตกเฉียงใต้ของเทศบาลตำบลป่าต้นนาคร้ว อยู่ในเขตพื้นที่ หมู่ ๕ ตำบลป่าต้น อำเภอแม่ทะ จังหวัดลำปาง ซึ่งมีเขตติดต่อระหว่างอำเภอแม่ทะ อำเภอเกาะคา และอำเภอสบปราบ บริเวณโดยรอบมีทัศนียภาพที่สวยงามสงบร่มเย็น ซึ่งในแต่ละปีจะจัดให้มีงานประเพณีสงกรานต์น้ำพระธาตุดอยพระผาน ตรงกับวันขึ้น ๘ ค่ำ เดือน ๗ (ประมาณเดือนมิถุนายนของทุกปี)

<https://www.facebook.com/WatDoiPrajhana>

๖.๖ อุตสาหกรรม

- โรงงานเซรามิค

๔ แห่ง

การอุตสาหกรรมครัวเรือน

- การเย็บกระเป๋าเอกสาร กระเป๋าถือสตรี กระเป๋าเดินทาง หมวก

- การถนอมอาหาร เช่น การถั่วอบสมุนไพร ทำแคบหมู ทำข้าวแต๋น ทำแหนม ทำน้ำพริก

- งานฝีมือ เช่น การทำดอกไม้ประดิษฐ์ การจักสาน ของที่ระลึกดินสอจากไม้มะขาม

การทำพวงหรีด การทำไม้กวาดดอกหญ้า การฉลุไม้

๖.๗ การพาณิชย์และกลุ่มอาชีพ

- สถานีบริการน้ำมันขนาดใหญ่

๕ แห่ง

- ปั้มน้ำมันหยอดเหรียญ

๖ แห่ง

- ตลาดสด

๓ แห่ง

- ร้านค้าทั่วไป

๗๖ แห่ง

- สถานธนาบาล

- แห่ง

- โรงฆ่าสัตว์

๑ แห่ง

๖.๘ แรงงาน

จำนวนแรงงานในสถานประกอบการ

๒๔ คน

(โรงงานเซรามิค จำนวน ๕ โรงงาน)

๗. ศาสนา ประเพณี วัฒนธรรม

๗.๑ การนับถือศาสนา

จำนวนผู้นับถือศาสนาพุทธ ร้อยละ ๑๐๐% ของประชากรทั้งหมด

- วัด ๑๓ แห่ง
- สำนักสงฆ์ ๒ แห่ง

๗.๒ งานประเพณีและงานประจำปี



ประเพณีตานก๋วยสลากภัตตรหลวง เป็นประเพณีท้องถิ่นของชาวอำเภอแม่ทะ เพื่อระลึกถึงบรรพบุรุษ ญาติมิตรผู้ล่วงลับ ด้วยการทำบุญอุทิศส่วนกุศลไปให้ โดยผ่านสิ่งที่เรียกว่า ก๋วยสลาก โดยก๋วยสลาก จะสานจากไม้ไผ่เป็นรูปทรงกระบอก (ชะลอม) กรุด้านข้างด้วยใบตอง สำหรับบรรจุข้าวสาร อาหารแห้ง และของใช้จำเป็น ดอกไม้ธูปเทียน โดยชาวบ้านจะนำก๋วยสลากของแต่ละคนไปรวมกันที่วัด เพื่อทำพิธีทางศาสนา โดยประเพณีนี้จะจัดขึ้นในช่วงเดือน ๑๒ เหนือ ถึงเดือนยี่เหนือ หรือ ตั้งแต่เดือนกันยายน ถึงเดือนตุลาคมของทุกปี

ประเพณีสงฆ์น้ำพระธาตุดอยพระผาน เป็นประเพณีดั้งเดิมสืบทอดกันมายาวนานตรงกับวันขึ้น ๘ ค่ำ เดือน ๗ (ประมาณเดือนมิถุนายนของทุกปี) โดยชาวตำบลป่าตัน จะสงฆ์น้ำพระธาตุดอยพระผาน เพื่อเป็นการสักการะพระธาตุ ซึ่งเป็นปูชนียสถาน อันเก่าแก่และเป็นทีเคารพนับถือของชาวตำบลป่าตันที่มีมาช้านาน โดยจะมีการจุดธูปเทียนบูชาพระธาตุ การแสดงตีกลองหลวง ฟ้อนพื้นเมือง แห่ครัวทานเพื่อนมัสการและสักการะพระธาตุดอยพระผาน อีกด้วย



- ประชาชนชาวบ้าน : หมอเมือง หมอ

ดิน เป็นต้น

- ภาษาถิ่น : จะใช้ภาษาถิ่น (ภาษาล้านนา) เป็นส่วนใหญ่และจะใช้ภาษากลางในบางพื้นที่



๗.๔ สินค้าพื้นเมืองและของที่ระลึก

- | | | |
|---|------------------|--------------|
| - ไม้แกะสลัก /พรมเช็ดเท้าและเบาะรองนั่ง | บ้านหัวฝาย | ม.๔ ต.นาคร้ว |
| - ไม้ดินสอ | บ้านนาคต (เหล่า) | ม.๓ ต.ป่าตัน |
| - ถ้วยสมุนไพโร/ ไม้กวาด | บ้านนาคว้าว | ม.๑ ต.ป่าตัน |

๘. ทรัพยากรธรรมชาติ

๘.๑ น้ำ

- มีน้ำแม่จางไหลผ่านบริเวณตำบลป่าตัน ซึ่งราษฎรที่อยู่ใกล้แหล่งน้ำสามารถใช้น้ำในการเกษตรได้ตลอดปี ส่วนในพื้นที่ห่างไกลแหล่งน้ำจะอาศัยน้ำในการทำเกษตร จากการสูบน้ำด้วยพลังไฟฟ้าซึ่งมีสถานีสูบน้ำด้วยพลังงานไฟฟ้าทั้งหมด ๔ แห่งคือ โรงสูบน้ำด้วยไฟฟ้าบ้านสบหะบ้านป่าตัน บ้านนาคว้าว และบ้านน้ำไทรง

๘.๒ ป่าไม้

- ป่าไม้ในเขตพื้นที่เทศบาลตำบลป่าตันนาคร้ว ได้แก่ ป่าเต็งรัง ป่าไผ่ และป่าเบญจพรรณป่าผืนนี้จึงเป็นแหล่งอาหารและแหล่งสมุนไพโร ของราษฎรและยังมีความอุดมสมบูรณ์

๘.๓ ภูเขา

- พื้นที่ของเทศบาลตำบลป่าตันนาคร้วส่วนใหญ่เป็นที่ราบ และมีบางพื้นที่ในเขตของตำบลป่าตันเป็นภูเขา ซึ่งยังมีความอุดมสมบูรณ์ของป่าไม้

๘.๔ คุณภาพของทรัพยากรธรรมชาติ

- ทรัพยากรในเขตเทศบาล อยู่ในเกณฑ์ที่ดี มีดินไม้ที่สมบูรณ์ในเขตป่าชุมชน และในพื้นที่การเกษตรและพื้นที่บ้านเรือนมีการปลูกต้นไม้เพื่อเพิ่มพื้นที่สีเขียว

เทศบาลตำบลป่าตันนาคร้ว ได้แบ่งส่วนการบริหารงานออกเป็น 8 ส่วน ดังนี้

1. สำนักปลัดเทศบาล ทำหน้าที่เกี่ยวกับงานบริหารงานทั่วไป งานธุรการ งานการเจ้าหน้าที่ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานพัฒนาชุมชน งานนิติการ งานทะเบียนราษฎร งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย
2. กองคลัง ทำหน้าที่เกี่ยวกับงานธุรการ งานการเงินและบัญชี งานพัสดุและทรัพย์สิน งานจัดเก็บและพัฒนารายได้ งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย
3. กองช่าง ทำหน้าที่เกี่ยวกับงานธุรการ งานวิศวกรรม งานสาธารณสุขภิบาล งานจัดสถานที่และสาธารณะ งานที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย
4. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ทำหน้าที่เกี่ยวกับงานธุรการ งานสุขาภิบาลและอนามัย สิ่งแวดล้อม งานรักษาความสะอาด งานสัตวแพทย์ งานส่งเสริมสุขภาพ และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง
5. กองยุทธศาสตร์และงบประมาณ ทำหน้าที่เกี่ยวกับงานธุรการ งานบริการและเผยแพร่วิชาการ งานประชาสัมพันธ์ และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง

6. **กองการศึกษา** ทำหน้าที่เกี่ยวกับงานธุรการ งานบริหารการศึกษา งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม งานโรงเรียน และงานส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ

7. **กองการประปา** ทำหน้าที่เกี่ยวกับงานผลิตและบริการ งานการเงินและบัญชีและปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง

8. **หน่วยตรวจสอบภายใน** มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการตรวจสอบบัญชี เอกสาร การเบิกจ่ายการรับเงินทุกประเภท ตรวจสอบการเก็บรักษาหลักฐานทางบัญชี การตรวจสอบพัสดุและการเก็บรักษา การตรวจสอบทรัพย์สินและการทำประโยชน์จากทรัพย์สินของเทศบาลและปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง

เทศบาลตำบลป่าตันนาครีว มีจำนวนบุคลากร จำนวน 124 อัตรา เทศบาลตำบลป่าตันนาครีว มีหัวหน้าฝ่ายประจำเพื่อทำหน้าที่กำกับดูแลการปฏิบัติราชการของพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล ลูกจ้างประจำ ตลอดทั้งพนักงานจ้าง โดยมี ว่าที่ร้อยตรีภูเกียรติ วงศ์พิทักษ์ ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่นระดับกลาง) ซึ่งมีกองฝ่าย ดังนี้

ปลัดเทศบาล จำนวน 1 อัตรา

รองปลัดเทศบาล จำนวน 1 อัตรา

สำนักปลัดเทศบาล จำนวน 22 อัตรา

- ข้าราชการ 10 อัตรา

- ลูกจ้างประจำ 1 อัตรา

- พนักงานจ้าง 11 อัตรา

กองคลัง จำนวน 18 อัตรา

- ข้าราชการ 8 อัตรา

- พนักงานจ้าง 10 อัตรา

กองช่าง จำนวน 17 อัตรา

- ข้าราชการ 6 อัตรา

- พนักงานจ้าง 11 อัตรา

กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม จำนวน 22 อัตรา

- ข้าราชการ 3 อัตรา

- พนักงานจ้าง 19 อัตรา

กองยุทธศาสตร์และงบประมาณ จำนวน 6 อัตรา

- ข้าราชการ 4 อัตรา

- พนักงานจ้าง 2 อัตรา

กองการศึกษา จำนวน 30 อัตรา

- ข้าราชการ 4 อัตรา
- พนักงานครูเทศบาล 16 อัตรา
- พนักงานจ้าง 10 อัตรา

กองการประปา จำนวน 6 อัตรา

- ข้าราชการ 2 อัตรา
- พนักงานจ้าง 4 อัตรา

หน่วยตรวจสอบภายใน จำนวน 1 อัตรา

ปัจจุบันเทศบาลตำบลป่าต้นนาคร้ว มีการบริหารราชการท้องถิ่นให้เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล บริหารจัดการที่ดีทั้งด้านโครงสร้างพื้นฐาน ด้านสังคม ตลอดจนการพัฒนาองค์กรให้เข้มแข็งให้ปรากฏแก่สาธารณชน ไม่ว่าจะเป็นอาคารสำนักงานเทศบาลที่จะรองรับบุคลากรและสนองตอบต่อการให้บริการประชาชนในเขตเทศบาล และพื้นที่ใกล้เคียง รวมทั้งการจัดการเรียนการสอนในระดับปฐมวัยของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กก่อนวัยเรียนเทศบาลตำบลป่าต้นนาคร้ว รวมไปถึงการพัฒนาศักยภาพของเทศบาลให้ครบทุกด้าน ปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐานและสาธารณูปโภค ให้มีความสะดวกทั่วถึง ภูมิทัศน์เรียบร้อยสวยงาม พัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชน ส่งเสริมการศึกษาและสนับสนุน การเรียนรู้ตลอดชีวิตส่งเสริมการพัฒนาสังคม สร้างความเข้มแข็งให้แก่ประชาชนเป็นพลังชุมชนมีการสร้างความ ปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน รักษาความสงบเรียบร้อยในชุมชนบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมให้ มีความสมดุลส่งเสริมการท่องเที่ยว บำรุงรักษาฟื้นฟูศิลปะประเพณีวัฒนธรรมและภูมิปัญญาชาวบ้าน ที่แสดงถึง อัตลักษณ์ของท้องถิ่นเพื่อพัฒนาให้เป็นเทศบาลที่น่าอยู่อย่างยั่งยืน

ส่วนที่ 3

การวิเคราะห์แนวทางในการพัฒนา

การวิเคราะห์แนวทางในการพัฒนาบุคลากร

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

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)ของบุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลป่าต้นนาครีว (ระดับตัวบุคลากร)

จุดแข็ง

1. บุคลากรส่วนใหญ่เป็นคนในพื้นที่เทศบาลตำบลป่าต้นนาครีว และใกล้เคียงจึงสามารถเข้าใจบริบทขององค์กรได้ดี
2. บุคลากรส่วนใหญ่มีการศึกษาสูง และได้รับการอบรมพัฒนาความรู้ และทักษะในการทำงานอย่างต่อเนื่อง
3. จำนวนบุคลากรในแต่ละภารกิจมีครบตามโครงสร้าง
4. บุคลากรในระดับผู้บังคับบัญชา มีภาวะผู้นำ มีวิสัยทัศน์และการพัฒนาองค์กร

จุดอ่อน

1. บุคลากรยึดติดงาน ไม่แบ่งงานให้ผู้อื่น ขาดความรู้ ความเข้าใจหลักการบริหารทำงานล่าช้า
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) ส่งผลให้องค์กรได้รับการส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรด้วย

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) ของเทศบาลตำบลปาดันนาครีว (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. นโยบายรัฐบาลพัฒนาระบบราชการไปสู่ Thailand 4.0
2. การส่งเสริมการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติงานยุคดิจิทัล
3. ประชาชนสามารถติดต่อ ขอใช้บริการสาธารณะได้อย่างสะดวก รวดเร็ว

อุปสรรค

1. การสรรหาบุคลากรจากส่วนกลางทำให้องค์กรไม่สามารถคัดเลือกบุคลากรมาปฏิบัติงานได้
2. ข้อจำกัดของระเบียบ และกฎหมาย เป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาบุคลากร
3. การตรวจสอบของหน่วยตรวจสอบและหน่วยกำกับดูแลที่เข้มงวดทำให้บุคลากรไม่กล้าดำเนินการ

สนองความต้องการของประชาชน

4. การประเมินองค์กรจากเอกสารหลักฐานทำให้บุคลากรเน้นเป้าหมายการทำงานด้านเอกสารมากกว่าผลลัพธ์และผลสัมฤทธิ์ที่เกิดขึ้นในชุมชน

ส่วนที่ ๔

แนวทางการบริหารและพัฒนาบุคลากร

1. วิสัยทัศน์การบริหารงานบุคคล

“เพิ่มพูนความรู้ ทักษะ พัฒนาการปฏิบัติงาน ภายใต้ความถูกต้อง โปร่งใส บนพื้นฐานคุณธรรมและจริยธรรม”

2. พันธกิจด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Mission)

เทศบาลตำบลป่าต้นนาคร้ว ได้จัดทำพันธกิจด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Mission) เพื่อให้การพัฒนาพนักงานเทศบาล พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ตามวิสัยทัศน์ของการพัฒนาบุคลากร และบรรลุวัตถุประสงค์ของเทศบาลตำบลป่าต้นนาคร้ว ดังนี้

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

3. ค่านิยม

เทศบาลตำบลป่าต้นนาคร้ว ได้จัดทำค่านิยมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อให้พนักงานเทศบาล พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ปฏิบัติตามค่านิยมของเทศบาลตำบลป่าต้นนาคร้ว ดังนี้

“การพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลป่าต้นนาคร้ว พัฒนาอย่างเป็นระบบ
ครอบคลุมบุคลากรอย่างทั่วถึง สามารถตอบสนองสมรรถนะที่กำหนด”

4. เป้าประสงค์

เทศบาลตำบลป่าตันนาครีว ได้กำหนดเป้าประสงค์ของการจัดแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2569 เพื่อพัฒนาพนักงานเทศบาล พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และ พนักงานจ้าง ดังนี้

1. บุคลากรมีขีดความสามารถ ทักษะ ความรู้ และสมรรถนะที่หลากหลายในการปฏิบัติงานตามภารกิจเทศบาลตำบลป่าตันนาครีว
2. เทศบาลตำบลป่าตันนาครีว มีการวางแผนพัฒนาบุคลากร การวางแผนพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพให้แก่พนักงานเทศบาล
3. บุคลากรมีจิตสำนึก ประพฤติปฏิบัติตน ตามค่านิยม คุณธรรมจริยธรรม วัฒนธรรมการทำงานร่วมกัน โดยยึดหลักธรรมาภิบาล
4. บุคลากรมีความผูกพันกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีและมีความสุขในการทำงาน
5. พัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพชีวิตและมีความสุขในวัยหลังเกษียณ
6. บุคลากรมีความรัก ความสามัคคี ในการทำงานร่วมกัน

5. ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร

เทศบาลตำบลป่าตันนาครีว ได้กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรของการจัดแผนพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลป่าตันนาครีว เพื่อพัฒนา พนักงานเทศบาล พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ 1 ยุทธศาสตร์การเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน

: เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน เพิ่มทักษะ ความรู้ และสมรรถนะในการปฏิบัติงาน

: เป็นการวางแผนพัฒนาบุคลากร การวางแผนพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพให้แก่ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

ยุทธศาสตร์ที่ 2 ยุทธศาสตร์การขับเคลื่อนกระบวนการทำงานโดยองค์กร

: เพื่อให้บุคลากรมีจิตสำนึก ประพฤติปฏิบัติตน ตามค่านิยม คุณธรรมจริยธรรม

วัฒนธรรมการทำงานร่วมกัน โดยยึดหลักธรรมาภิบาล

ยุทธศาสตร์ที่ 3 ยุทธศาสตร์การสร้างขวัญและกำลังใจ

: เพื่อให้บุคลากรมีความผูกพันกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี และมีความสุขในการทำงาน

ส่วนที่ 5

การนำแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลไปสู่การปฏิบัติและติดตามแผน

เทศบาลตำบลป่าตันนคร้าว ได้ติดตามการดำเนินการตามโครงการว่า ได้ดำเนินการแล้วเสร็จตามระยะเวลาที่ได้กำหนดไว้หรือไม่ และใช้งบประมาณเป็นไปตามที่ตั้งไว้หรือไม่ จะมีการพิจารณาว่า โครงการในแผนการบริหารทรัพยากรบุคคลได้นำมาปฏิบัติในงบประมาณนั้นมากน้อยเพียงใด และกลุ่มเป้าหมายได้รับประโยชน์จากการดำเนินการตามโครงการ ตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้หรือไม่ ในการปฏิบัติตามโครงการมีปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงานตามแผนหรือไม่ เพื่อจะได้แก้ไขและปรับปรุงให้ถูกต้องเหมาะสมกับสถานการณ์และเป็นปัจจุบันอยู่เสมอ ถึงแม้ว่าเทศบาลจะมีแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่ดีเพียงใดก็ตาม หากไม่สามารถบังคับซึ่งผลการดำเนินงานที่เกิดขึ้นได้ ก็จะไม่สามารถบ่งบอกถึงความสำเร็จของแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลได้

ดังนั้น ระบบการติดตามจึงเป็นเครื่องมือสำคัญ และมีความจำเป็นในการปรับปรุงประสิทธิภาพของโครงการที่กำลังดำเนินการอยู่ หากไม่มีการติดตามการดำเนินการตามโครงการ ย่อมส่งผลให้เกิดความล่าช้าในการดำเนินงานค่าใช้จ่ายอาจสูงกว่าที่กำหนดไว้ กลุ่มเป้าหมายหลักของโครงการจะไม่ได้ประโยชน์หรือได้รับประโยชน์น้อยกว่าที่ควรจะเป็น และจะเกิดปัญหาในการควบคุมคุณภาพของการดำเนินงาน เสียเวลาในการตรวจสอบและอาจเกิดความขัดแย้งในการปฏิบัติงานภายในหน่วยงาน หรือระหว่างหน่วยงาน

ซึ่งในทางตรงกันข้าม หากโครงการมีระบบการติดตามที่ดี ก็จะก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการดำเนินงานและปัญหาที่กล่าวมาข้างต้นก็จะไม่เกิดขึ้นหรืออาจจะเกิดแต่เพียงเล็กน้อย แต่ก็สามารถหาวิธีการแก้ไขปรับปรุงได้ทันทั่วทั้ง

การประเมินผลก็เป็นสิ่งสำคัญ เพราะผลที่ได้จากการประเมินจะนำไปใช้ในการปรับปรุงแก้ไข การขยายขอบเขต หรือการยุติการดำเนินงาน ซึ่งทั้งนี้ขึ้นอยู่กับวัตถุประสงค์ของการประเมินผลแผนงานของโครงการ จึงเป็นสิ่งบ่งชี้ว่าแผนงาน/โครงการที่กำหนดไว้ได้มีการกำหนดไว้หรือไม่

การติดตามประเมินผลยังเป็นการตรวจสอบดูว่ามีความสอดคล้องกับการใช้งบประมาณเพียงใด ซึ่งผลที่ได้จากการติดตามและประเมินผล ถือว่าเป็นข้อมูลย้อนกลับ ที่สามารถนำไปใช้ในการปรับปรุง และการตัดสินใจต่อไป

แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ของเทศบาลตำบลป่าต้นนาคร้ว ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙
ของเทศบาลตำบลป่าต้นนาคร้ว

ประเด็นตามนโยบาย/กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม	งบประมาณ	ระยะเวลา ในการดำเนินการ
๑. การสรรหาและการคัดเลือก	๑.๑ การปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการและอัตรากำลังให้สอดคล้องกับบทบาทและภารกิจอำนาจหน้าที่	ไม่ใช้งบประมาณ	ตลอดปีงบประมาณ
	๑.๒ การรับโอน(ย้าย)พนักงานเทศบาล หรือข้าราชการประเภทอื่น มาแทนตำแหน่งที่ว่างสายงานบริหารและสายงานผู้ปฏิบัติ	ไม่ใช้งบประมาณ	ตลอดปีงบประมาณ
	๑.๓ การต่อสัญญาจ้างพนักงานจ้างตามภารกิจและพนักงานจ้างทั่วไปที่ครบกำหนดสัญญาจ้าง	ไม่ใช้งบประมาณ	ตลอดปีงบประมาณ
	๑.๔ การสรรหาและคัดเลือกบุคคลมาบรรจุแต่งตั้งเป็นพนักงานจ้าง	ไม่ใช้งบประมาณ	ตลอดปีงบประมาณ
๒. การบรรจุและแต่งตั้ง	๒.๑ การเลื่อนวิทยฐานะของพนักงานครูเทศบาล	ไม่ใช้งบประมาณ	ตลอดปีงบประมาณ
	๒.๒ การเลื่อนระดับพนักงานเทศบาล	ไม่ใช้งบประมาณ	ตลอดปีงบประมาณ
๓. การประเมินผลการปฏิบัติงาน	๓.๑ มีกระบวนการประเมินผลปฏิบัติงานที่โปร่งใส เป็นธรรม สามารถตรวจสอบได้	ไม่ใช้งบประมาณ	ตลอดปีงบประมาณ
๔. การให้คุณให้โทษ และการสร้างขวัญกำลังใจ	๔.๑ จัดสวัสดิการความปลอดภัยในการทำงาน ปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงานให้เหมาะสม	ไม่ใช้งบประมาณ	ตลอดปีงบประมาณ
	๔.๒ การให้เงินรางวัลประจำปี(โบนัส)	ไม่ใช้งบประมาณ	ปีงบประมาณ๒๕๖๙
๕. การฝึกอบรมและพัฒนา	๕.๑ โครงการอบรมให้ความรู้ทางกฎหมาย	๒๐,๐๐๐.-	ตลอดปีงบประมาณ
	๕.๒ โครงการฝึกอบรมหลักสูตรตามสายงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	ไม่ใช้งบประมาณ	ตลอดปีงบประมาณ
	๕.๓ การเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์	ไม่ใช้งบประมาณ	ตลอดปีงบประมาณ

ประเด็นตามนโยบาย/กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม	งบประมาณ	ระยะเวลา ในการดำเนินการ
๖.ด้านคุณธรรมและจริยธรรม	๖.๑ โครงการอบรมให้ความรู้ทางกฎหมาย	๒๐,๐๐๐.-	ตลอดปีงบประมาณ
	๖.๒ การจัดกิจกรรมจิตอาสาประจำเดือน	ไม่ใช้งบประมาณ	ตลอดปีงบประมาณ
	๖.๓ การจัดกิจกรรมด้านการต่อต้านทุจริตคอร์รัปชันในองค์กร	ไม่ใช้งบประมาณ	ตลอดปีงบประมาณ
	๖.๔ การประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรในองค์กรทราบถึงประมวลจริยธรรมพนักงานเทศบาล	ไม่ใช้งบประมาณ	ตลอดปีงบประมาณ

แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ของเทศบาลตำบลป่าต้นนาคร้ว ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙
 ของเทศบาลตำบลป่าต้นนาคร้ว

ลำดับ ที่	โครงการ/กิจกรรม	งบประมาณ	ระยะเวลาดำเนินการ
๑	โครงการอบรมให้ความรู้ทางกฎหมาย	๒๐,๐๐๐	๑ ต.ค. ๒๕๖๘-๓๐ก.ย.๒๕๖๘
๒	การจัดส่งบุคลากรเข้ารับการอบรม		๑ ต.ค. ๒๕๖๘-๓๐ก.ย.๒๕๖๘
	- สำนักปลัดเทศบาล	๒๓๐,๐๐๐	
	- กองคลัง	๕๐,๐๐๐	
	- กองช่าง	๒๐,๐๐๐	
	- กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	๒๐,๐๐๐	
	- กองยุทธศาสตร์และงบประมาณ	๒๐,๐๐๐	
	- กองการศึกษา	๑๓๐,๐๐๐	
	- กองการประปา	๑๕,๐๐๐	