



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักปลัด เทศบาลตำบลเวียงลอ โทรศัพท์ ๐-๕๔๔๔-๗๑๙๙

ที่ พย ๕๓๓๐๑/

วันที่ ๑๔ มีนาคม ๒๕๖๕

เรื่อง รายงานการจัดทนายโยบายการบริหารทรัพยากรเทศบาลตำบลเวียงลอ

เรียน นายกเทศมนตรีตำบลเวียงลอ

เรื่องเดิม

ด้วยยุทธศาสตร์ชาติว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริต ระยะที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๖๐-๒๕๖๔) ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔ ได้กำหนดให้การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Assessment ITA) เป็นเครื่องมือสำคัญในการป้องกันการทุจริต รวมทั้งสามารถยับยั้งการทุจริตที่อาจเกิดขึ้นได้ อันจะส่งผลต่อการยกระดับดัชนีการรับรู้การทุจริต (Corruption index : CPI) ของประเทศไทยให้ดียิ่งขึ้น ทั้งในระดับชาติและระดับสากล พร้อมทั้งสนองตอบนโยบายรัฐบาลด้านการส่งเสริมการบริหารราชการแผ่นดิน มีธรรมาภิบาลและการป้องกันปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบในภาครัฐ นั้น

ข้อเท็จจริง

สำนักงาน ป.ป.ช. ได้แจ้งแนวทางการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Assessment - ITA) ในปี พ.ศ.๒๕๖๕ ข้อ ๒๕ นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ยังใช้บังคับในหน่วยงานในปี พ.ศ. ๒๕๖๕ แสดงนโยบายหรือแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่มีจุดมุ่งหมายหรือวัตถุประสงค์ เพื่อก่อให้เกิดการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีความโปร่งใสและมีคุณธรรม เป็นนโยบายหรือแผนการบริหารการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของผู้บริหารสูงสุดที่กำหนดในนามของหน่วยงาน

ข้อพิจารณา

๑. เห็นควรพิจารณากำหนดนโยบายและให้ความเห็นชอบรายงานนโยบายการบริหารงานบุคคล
๒. เห็นควรเผยแพร่ผลการดำเนินงานทางเว็บไซต์เทศบาลตำบลเวียงลอ เพื่อประชาสัมพันธ์ให้ประชาชนได้ทราบและแจ้ง ผู้อำนวยการกองคลัง/กองช่าง/กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม/กองการศึกษาและสำนักปลัด ได้ทราบและโปรดแจ้งพนักงานได้ทราบต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาหากเห็นชอบโปรดลงนามในหนังสือที่เสนอมาพร้อม

ลงชื่อ

(นางศศิธร ฝาชัยภูมิ)

นักทรัพยากรบุคคล

ความคิดเห็นของหัวหน้าสำนักปลัด

(นายนิคม หมั่นกิจ)

หัวหน้าฝ่ายอำนวยการรักษาการแทน

หัวหน้าสำนักปลัด

ความคิดเห็นของปลัดเทศบาลตำบลเวียงลอ

.....

ว่าที่ ร้อยตรี



(ณรงค์ กาศสนุก)

ปลัดเทศบาลตำบลเวียงลอ

ความคิดเห็นของนายกเทศมนตรีตำบลเวียงลอ

.....

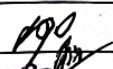
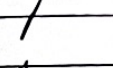
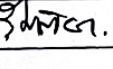
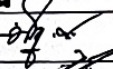
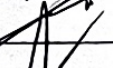
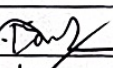
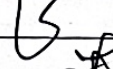
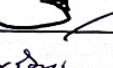
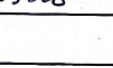
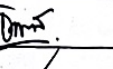
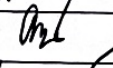
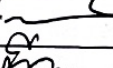
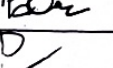
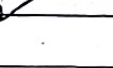
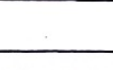
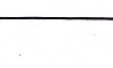
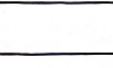


(นายผดุง วงศ์กา)

นายกเทศมนตรีตำบลเวียงลอ

ลงนาม รับทราบ/แจ้งพนักงาน.....ผ.อ.กองช่าง.....ผ.อ.กองคลัง.....หัวหน้าสำนักปลัด
.....ผ.อ.กองศึกษา.....ผ.อ.กองสาธารณสุข

แบบลงนามรับทราบ ประกาศเรื่องนโยบายและกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล
ลงวันที่ ๑๔ มีนาคม ๒๕๖๕

ลำดับที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ
๑	นายผดุง วงศ์กา	นายกเทศมนตรีตำบลเวียงลอ	
๒	นายเดช รุ่งเรือง	รองนายกเทศมนตรีตำบลเวียงลอ	
๓	นายวิจิต จำรัส	รองนายกเทศมนตรีตำบลเวียงลอ	
๔	นายสุพล ปินตามูล	ที่ปรึกษานายกเทศมนตรีตำบลเวียงลอ	
๕	นางสาวรัตติยา เกตุสิงห์แก้ว	เลขานุการนายกเทศมนตรีตำบลเวียงลอ	รัตติยา
๖	ว่าที่ ร.ต. ณรงค์ กาศสนุก	ปลัดเทศบาล	
๗	นายทวี แปงปัน	ผู้อำนวยการกองการศึกษา	
๘	นางอัญเชิญ ทุนแก้ว	ผู้อำนวยการกองคลัง	
๙	นายวินิจฉัย ฉลาดธัญญกิจ	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุข	
๑๐	นายนิคม หมั่นกิจ	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ	
๑๑	จำเริญพนธ์ อ้อยใจ	หัวหน้าฝ่ายปกครอง	
๑๒	นายนิวัฒน์ สะสง	หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและงานก่อสร้าง	
๑๓	นางสาวนันทนัท เชื้อหมอ	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง	
๑๔	นางเบญจมาศ จำรัส	นักจัดการงานทั่วไป	
๑๕	นางศศิธร ฝาชัยภูมิ	นักทรัพยากรบุคคล	
๑๖	นางชนมน อนุศักดิ์กุล	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	
๑๗	นางสาวธัญวรรณ ปัญญาศิริวงศ์	นักจัดการงานทะเบียนและบัตร	
๑๘	นางสาววิญญรัตน์ ไชยบุญเกียรติ	นิติกร	วิญญรัตน์
๑๙	นางสาวศุภรี มาลีทวล	นักพัฒนาชุมชน	
๒๐	จำเริญธรรค์ศักดิ์ เสาร์จันทร์	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	
๒๑	จำเริญวีระชาติ ใจเขียว	นายช่างไฟฟ้า	
๒๒	นางสาวธิดารัตน์ รูปเรือง	นักวิชาการสาธารณสุข	
๒๓	นายวิเชียร คงนาน	นักวิชาการศึกษา	
๒๔	นางสาวจุฬาลักษณ์ ปินตาแก้ว	นักวิชาการพัสดุ	
๒๕	นางสาวเจียรไน แสนปินตา	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	
๒๖	นางสาวชัชฌานันท์ นามมาลา	ครู คศ.๓	
๒๗	นางสาวผุสดี อินทะ	ครู คศ.๒	
๒๘	นางสาวรวิทพรรณ กิจวัฒนาทรัพย์	ครู คศ.๑	
๒๙	นายสถาปัตย์ สมนึก	ครู คศ.๑	
๓๐	นางกิงดาว ใจสี	ครู คศ.๑	
๓๑	นางสาวยุพาพร เรืองชัยชนะ	ครู คศ.๑	
๓๒	นางสาวสิริภา เขมานวงค์	ครูผู้ช่วย	

๓๓	นางดวงใจ บุญเรือน	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	๓๖
๓๔	นางสาวกาญจน์ญาณัท อัคราช	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานทะเบียน	๓๖
๓๕	นายธชัย ชัยมงคล	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกัน	
๓๖	นายชัย กาตสนุก	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๒๕ กค/๒๕๖
๓๗	นางสาวจิราวรรณ รูปเรือง	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๓๖๖๖๖
๓๘	นางสาวอรุณญา สิทธิภา	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานสาธารณสุข	๐๖๖๖๖
๓๙	นางสิริวิมล พันยะการ	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	
๔๐	นางสาวณประวีร์ อินตะ	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๓๖๖๖๖
๔๑	นางสาวจิตินันท์ เตียมทะนะ	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๓๖๖๖๖
๔๒	นางสาวอัมพสุณี เมืองอินทร์	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	
๔๓	นางจันทร์ เกียรติคุณ	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	
๔๔	นางอรุณญา ไชยมงคล	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	
๔๕	นางแสงเทียน มังคลาด	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	
๔๖	นางกานดา บวรนนท์รัตน์	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	
๔๗	นางอุบล สมศักดิ์	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	
๔๘	นางสมใจ เมธีการย์	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	
๔๙	นางแสงคำ คำจำง	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	
๕๐	นายจิรวัดน์ สิทธิยศ	ผู้ช่วยครูปฏิบัติการสอน	
๕๑	นางสาวเบญจรัตน์ กาศิ๊บ	ผู้ช่วยครูปฏิบัติการสอน	
๕๒	นางสาววรรณศิกา ชัดอุโมงค์	ผู้ช่วยครูปฏิบัติการสอน	
๕๓	นางสาวนิตยา สลิคำ	ผู้ช่วยครูปฏิบัติการสอน	
๕๔	นางสาวกมลฉัตร จันทิมา	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๓๖๖๖๖
๕๕	นางสาวจิตติภา ต๊ะปัญญา	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	
๕๖	นายสายันท์ พันยะการ	คณงานทั่วไป สำนักปลัด	๓๖๖๖๖
๕๗	นางสาววัชรภรณ์ มูลคำ	คณงานทั่วไป สำนักปลัด	๓๖๖๖๖
๕๘	นางสาววรภรณ์ ไชยอาสา	คณงานทั่วไป สำนักปลัด	๓๖๖๖๖
๕๙	นางสาวโพนิดา วรรณมณี	คณงานทั่วไป สำนักปลัด	๓๖๖๖๖
๖๐	นางสาวศรัณยกรณ คันระ	คณงานทั่วไป สำนักปลัด	๓๖๖๖๖
๖๑	นางสาววรรณยา ยาสาร	คณงานทั่วไป สำนักปลัด	๓๖๖๖๖
๖๒	นางสาวสุจิตรา นิตสิทธิ	คณงานทั่วไป กองช่าง (ปฏิบัติงานธุรการ)	๓๖๖๖๖
๖๓	นายไกรวิชญ์ ยากรณ์รัตนกุล	คณงานทั่วไป กองช่าง (ปฏิบัติงานช่วยงานโยธา)	
๖๔	นายศราวุธ ภาคภูมิ	คณงานทั่วไป กองช่าง (ปฏิบัติงานขับรถกระบะเข้า)	๓๖๖๖๖
๖๕	นายอัฐกรณ์ ใจมัน	คณงานทั่วไป กองช่าง (ปฏิบัติงานช่วยงานไฟฟ้า)	๓๖๖๖๖

[illegible]



ประกาศเทศบาลตำบลเวียงล่อ
เรื่อง นโยบายและกลยุทธ์การบริหารงานทรัพยากรบุคคล

เพื่อให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๑ พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ.๒๕๕๖ รวมทั้งเพื่อให้สอดคล้องกับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ(interetty TransparencyAssessment :ITA)ซึ่งเทศบาลตำบลเวียงล่อเป็นหน่วยงานของรัฐที่มีภารกิจในการส่งเสริมท้องถิ่นให้มีความเข้มแข็งในทุกด้านเพื่อสามารถบริการและตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างแท้จริง ซึ่งเป็นภารกิจที่มีความหลากหลายและครอบคลุมการดำเนินการหลายด้านโดยเฉพาะด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลเป็นมิติหนึ่งที่จะขาดการพัฒนาไม่ได้และถือเป็นกลไกสำคัญในการผลักดันยุทธศาสตร์และพันธกิจให้ประสบความสำเร็จ และถือเป็นปัจจัยสำคัญ ที่จะทำให้ภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดีตามวัตถุประสงค์ที่วางเอาไว้

ดังนั้น เพื่อให้การบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบลเวียงล่อ เป็นไปด้วยความเรียบร้อยการทำงานอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องอาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๓๕ และมาตรา ๒๓ วรรคท้ายแห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ จึงประกาศนโยบายและกลยุทธ์การบริหารงานทรัพยากรบุคคล ดังรายละเอียดแนบท้ายประกาศฉบับนี้

ประกาศ ณ วันที่ ๑๔ เดือนมีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๕

(นายผดุง วงศ์กา)

นายกเทศมนตรีตำบลเวียงล่อ

นโยบายและกลยุทธ์ การบริหารงานทรัพยากรบุคคล



เทศบาลตำบลเวียงลอ
อำเภอจุน จังหวัดพะเยา

งานการเจ้าหน้าที่
สำนักปลัด

วัตถุประสงค์
นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล
เทศบาลตำบลเวียงลอ อำเภोजุน จังหวัดพะเยา

๑. เพื่อให้เทศบาลตำบลเวียงลอ มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน
๒. เพื่อให้เทศบาลตำบลเวียงลอ มีการกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลังโครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลเวียงลอ ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๕๔๖ (ฉบับที่ ๑๒) และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจแก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒
๓. เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดพะเยา(ก.ท.จ.พะเยา)สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานเทศบาล ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างว่าถูกต้องเหมาะสม
๔. เพื่อให้เทศบาลตำบลเวียงลอ สามารถวางแผนอัตรากำลัง การสรรหา การคัดเลือกการบรรจุแต่งตั้งการพัฒนาการเลื่อนขั้นเงินเดือนที่เน้นประสิทธิภาพประสิทธิผลเลื่อนตำแหน่งการโอนย้ายและกิจกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลอื่น ๆ มีความถูกต้องและทันเวลา
๕. เพื่อให้การบริหารงานของเทศบาลเกิดประโยชน์ต่อประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อการกิจตามอำนาจหน้าที่ที่มีประสิทธิภาพมีความคุ้มค่าสามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงานและมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่ซึ่งเป็นการปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี
๖. เพื่อให้เทศบาลตำบลเวียงลอสามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนดถูกต้อง
๗. เพื่อใช้เป็นเครื่องมือของผู้บริหารในการติดตามตรวจสอบการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชาได้อย่างในงานแต่ละด้าน
๘. เพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังได้อย่างเหมาะสม ตรงกับความต้องการและรายได้ของท้องถิ่น
๙. เพื่อจัดอัตรากำลังให้สอดคล้องกับนโยบายของรัฐบาลในการปรับปรุงระบบราชการโดยกำหนดอัตรากำลังเพื่อรองรับภารกิจต่างๆ ที่รัฐกำลังจะโอนถ่ายกิจกรรมสาธารณะให้แก่ท้องถิ่น
๑๐. เพื่อให้เทศบาลตำบลเวียงลอบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีความโปร่งใสตรวจสอบคุณธรรมจริยธรรมในการบริหารทรัพยากรบุคคลทุกขั้นตอนส่งเสริมให้บุคลากรประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีมีคุณธรรมจริยธรรมยึดหลักธรรมาภิบาลในการปฏิบัติงาน
๑๑. สนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้และการพัฒนาอย่างต่อเนื่องรวมทั้งส่งเสริมให้มีการแบ่งปันแลกเปลี่ยนข้อมูลความรู้เพื่อพัฒนาผู้ปฏิบัติงานให้มีทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับบรรลุภารกิจและเป้าหมายของเทศบาล
๑๒. ส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างฝ่ายบริหารกับข้าราชการและบุคลากรผู้ปฏิบัติให้มีความพร้อมที่จะขับเคลื่อนองค์กรให้พัฒนาไปสู่เป้าหมายและวิสัยทัศน์การพัฒนา

คำนำ

ในช่วงที่ผ่านมาประเทศไทยมีการเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นมากมาย โดยเฉพาะอย่างยิ่งการบริหารทรัพยากรบุคคลแนวใหม่ที่มุ่งเน้นการพัฒนาทรัพยากรบุคคลในองค์กรให้เป็นผู้ที่มีความรู้รอบด้านมิใช่เพียงรู้สึกในงานด้านใดด้านหนึ่งเพียงด้านเดียว ประกอบกับกระแสโลกาภิวัตน์ ทำให้เกิดความเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร การพัฒนาสังคมและการเมือง การพัฒนาขีดความสามารถของประเทศในการแข่งขันระดับสากล ส่งผลให้ระบบราชการต้องปรับตัวให้เท่าทันและรองรับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นตลอดเวลา การบริหารทรัพยากรบุคคลในภาครัฐจึงมีสิ่งท้าทายที่ต้องเผชิญกับสภาวะแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว และทำให้บุคลากรมีความสุขในการทำงานจำเป็นต้องอาศัยการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพ

เทศบาลตำบลเวียงลอ จึงได้ดำเนินการจัดทำนโยบายการบริหารงานทรัพยากรบุคคลขึ้น เพื่อสร้างระบบบริหารและพัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพ เพื่อสร้างบุคลากรที่มีคุณธรรมสมรรถนะสูงเพื่อเตรียมความพร้อมรับให้ทันกับสถานการณ์ความเปลี่ยนแปลง ให้สอดคล้องกับความคาดหวังของรัฐบาลและการบริการประชาชนตามภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของเทศบาล ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๕๕๖ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๑๔) พ.ศ. ๒๕๖๒ รวมถึงภารกิจต่างๆ ตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๒ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาลและนโยบายผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้อย่างบรรลุเป้าหมายต่อไป

เทศบาลตำบลเวียงลอ

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
๑.ความเป็นมา	๑
๒.วิสัยทัศน์	๑
๓.พันธกิจ	๑
๔.การวิเคราะห์สถานภาพและสภาพแวดล้อมด้านทรัพยากรบุคคล(SWOT Analysis)	๒
๕.นโยบายและกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล	๒
๖.แผนปฏิบัติการ/โครงการ	๔

**นโยบายและกลยุทธ์การบริหารงานทรัพยากรบุคคล
เทศบาลตำบลเวียงลอ อำเภोजุน จังหวัดพะเยา**

๑.ความเป็นมา

เทศบาลตำบลเวียงลอ เป็นหน่วยบริหารราชการส่วนท้องถิ่นและเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ที่ได้ยกฐานะจากตำบลเป็นองค์การบริหารส่วนตำบล เมื่อปี พ.ศ. ๒๕๓๙ ตามประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง จัดตั้งองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และต่อมาในปี พ.ศ. ๒๕๕๑ ได้เปลี่ยนแปลงฐานะและจัดตั้งเป็นเทศบาลตำบลเวียงลอ ตามประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง เปลี่ยนชื่อองค์การบริหารส่วนตำบลสอ เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลเวียงลอ และจัดตั้งเป็นเทศบาลตำบลเวียงลอตั้งแต่วันที่ ๒๑ เมษายน ๒๕๕๔ ประกาศ ณ วันที่ ๓๐ มิถุนายน ๒๕๕๔ โดยมีหมู่บ้านอยู่เขตการปกครอง ๑๑ หมู่บ้าน

ภารกิจหลัก

๑.ด้านการปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน

๒.ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต การจัดสวัสดิการผู้ด้อยโอกาสทางสังคม และการป้องกัน

ปัญหาทางสังคม เช่น ยาเสพติด

๓.ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย

๔.ด้านการพัฒนาการเมืองและการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล

๕.ด้านการส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

๖.ด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

๗.ด้านการพัฒนาแหล่งน้ำเพื่อการเกษตรและน้ำอุปโภคบริโภคอย่างทั่วถึง

๘. ด้านการส่งเสริมอาชีพของประชาชน ตามแนวคิดปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

๙. การส่งเสริมด้านสาธารณสุข การป้องกันควบคุมโรค รวมทั้งด้านสุขอนามัย

ภารกิจรอง

๑. การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น

๒. การสนับสนุนและส่งเสริมศักยภาพกลุ่มอาชีพ

๓. การส่งเสริมการเกษตรและการประกอบอาชีพทางการเกษตร

๔. การส่งเสริมด้านการกีฬาและนันทนาการ

๕. การอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๖. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน

รวมถึงภารกิจต่างๆ ตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบลนโยบายของรัฐบาลนโยบายผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๒. วิสัยทัศน์

วิสัยทัศน์ เทศบาลตำบลเวียงลอ อำเภोजุน จังหวัดพะเยา

“ทุกๆปี ตำบลล่อหน้าอยู่ ก้าวสู่ประชาคมอาเซียน”

๓.พันธกิจ

๑.ปรับปรุงและพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน แหล่งน้ำทางการเกษตร และเส้นทางคมนาคมให้มีความสะดวกและเพียงพอต่อความต้องการของประชาชน

๒.ส่งเสริมการประกอบอาชีพของประชาชน

๓.สนับสนุนแนวคิดตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

๔. ส่งเสริมการศึกษาเพื่อเพิ่มขีดความสามารถของประชาชน

๕. ส่งเสริมการสาธารณสุข สร้างสุขภาพ การป้องกันโรคติดต่อ ป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด
๕. ส่งเสริมศาสนา การกีฬา และอํารงรักษาวฒนธรรมประเพณีอันดีงาม
๔. พัฒนาระบบการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี โปร่งใส โดยการมีส่วนร่วมของประชาชน
๘. อนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๙. ส่งเสริมการพัฒนาทางสังคมโดยการเสริมสร้างโอกาสและการมีส่วนร่วมของประชาชน
๑๐. ส่งเสริมการพัฒนาทางสังคม ครอบคลุม ให้อบอุ่น เอื้ออาทรและช่วยเหลือกัน
๑๑. สนับสนุนช่วยเหลือผู้ด้อยโอกาสในสังคม

๔. การวิเคราะห์สถานภาพและสภาพแวดล้อม ด้านทรัพยากรบุคคล (SWOT Analysis)

๔.๑ การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายใน

จุดแข็ง (Strength)

๑. มีภูมิลำเนาอยู่ในพื้นที่เทศบาล และพื้นที่ใกล้เคียงเทศบาล
๒. มีอายุเฉลี่ย ๒๕ - ๕๐ ปีเป็นวัยทำงาน และมีความพร้อมในการพัฒนางานและตนเอง
๓. มีผู้หญิงมากกว่าผู้ชายทำให้การทำงานละเอียด รอบคอบ และมีความรับผิดชอบต่องานสูง
๔. มีการพัฒนาศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ
๕. เป็นคนในชุมชนสามารถทำงานคล่องตัว โดยใช้ความสัมพันธ์ส่วนตัวได้

จุดอ่อน (Weakness)

๑. บางส่วนมีความรู้ไม่สอดคล้องกับภารกิจของเทศบาล
๒. ทำงานในลักษณะเชื่อความคิดส่วนตัวมากกว่าหลักการและเหตุผลที่ถูกต้องของทางราชการ
๓. มีภาระหนี้สิน
๔. ขาดความคล่องตัวในการปฏิบัติงานให้สำเร็จ เป็นผู้หญิงแต่ไม่สามารถขบถยนต์ได้

๔.๒ การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอก

โอกาส(Opportunity)

๑. มีความใกล้ชิดคุ้นเคยกับประชาชนทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงานง่ายขึ้น
๒. มีความจริงใจในการพัฒนาอุทิศตนได้ตลอดเวลา
๓. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหาร สมาชิกเทศบาล และการทำงานในฐานะตัวแทน

อุปสรรค (threats)

๑. ส่วนมากมีเงินเดือน ค่าจ้างน้อย รายได้ไม่เพียงพอ
๒. ระดับความรู้ไม่เหมาะสมสอดคล้องกับความยากของงาน
๓. พื้นที่กว้างทำให้ใช้เวลาในการปฏิบัติงาน
๔. มีความก้าวหน้าในวงแคบ
๕. มีอัตราว่างตำแหน่งของข้าราชการ
๖. มีการโอนย้ายของข้าราชการทำให้การทำงานไม่ต่อเนื่อง ขาดประสิทธิภาพ

๕. นโยบายและกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของเทศบาลตำบลเวียงลอ

เทศบาลตำบลเวียงลอ ถือว่าทรัพยากรบุคคลเป็นปัจจัยที่สำคัญและมีคุณค่ายิ่งในการขับเคลื่อนการดำเนินงานขององค์กร จึงได้กำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลขึ้น สำหรับใช้เป็นกรอบและแนวทางในการจัดทำแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อเพิ่มความคุ้มค่าของการใช้ทรัพยากรบุคคลให้การบริหารทรัพยากรบุคคลเกิดความเป็นธรรม โปร่งใส ตรวจสอบได้ และให้ผู้ปฏิบัติงานมีความสุขขวัญกำลังใจดี พึงพอใจในการปฏิบัติงาน และมีศักยภาพเพิ่มขึ้น จึงมีนโยบายด้านต่างๆ ดังนี้

๑.ด้านการปรับปรุงโครงสร้างระบบงานและอัตรากำลัง

เป้าประสงค์

วางแผน สนับสนุนและส่งเสริมให้มีโครงสร้าง ระบบงาน การจัดกรอบอัตรากำลัง และการบริหาร อัตรากำลังให้เหมาะสมกับภารกิจขององค์กรและเพียงพอ มีความคล่องตัวต่อการขับเคลื่อนการดำเนินงานของทุก หน่วยงานในองค์กร รวมทั้งมีระบบการประเมินผลที่มีประสิทธิภาพเชื่อมโยงกับผลตอบแทน และการกำหนด สมรรถนะและลักษณะที่พึงประสงค์ของพนักงาน องค์กรคาดหวังกลยุทธ์

๑. ทบทวนและปรับปรุงโครงสร้างองค์กร ระบบงาน และกรอบอัตรากำลัง ให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ

๒. จัดทำสมรรถนะ และสมรรถนะมาใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ทั้งด้านการสรรหา การเลื่อนขั้นและปรับตำแหน่ง การประเมินผลการปฏิบัติงาน การวางแผนการพัฒนาศักยภาพและการบริหาร ผลตอบแทน

๓. จัดทำสายอาชีพและเส้นทางความก้าวหน้าของสายอาชีพ

๔. จัดทำระบบประเมินผลการปฏิบัติงานตามผลสัมฤทธิ์ของงานและสมรรถนะหลัก

๕. จัดทำแผนการสืบทอดตำแหน่งว่าง และการบริหารจัดการคนดีและคนเก่งขององค์กร

๒. ด้านการพัฒนาศักยภาพ

เป้าประสงค์

ส่งเสริมให้มีการพัฒนาอย่างเป็นระบบทั่วถึงและต่อเนื่องโดยการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ ศักยภาพ และทักษะการทำงานที่เหมาะสม สอดคล้องกับสถานการณ์วิสัยทัศน์และยุทธศาสตร์ขององค์กร เพื่อให้การ ขับเคลื่อนการดำเนินงานตามพันธกิจขององค์กร เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย รวมทั้งส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมให้กับบุคลากรในองค์กร

๑. จัดทำแผนพัฒนาศักยภาพให้สอดคล้องกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๒. จัดทำแผนพัฒนาศักยภาพ

๓. จัดทำแผนความก้าวหน้าในสายอาชีพ

๔. พัฒนาศักยภาพผู้บริหาร และเพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงานให้กับผู้ปฏิบัติงาน

ทุกระดับ ตามสายอาชีพและตำแหน่งงานอย่างต่อเนื่อง

๕. ส่งเสริมให้บุคลากรยึดมั่นในวัฒนธรรมองค์กร ปฏิบัติตามหลักคุณธรรม จริยธรรมเสียสละและอุทิศตน เพื่อองค์กร

๖. พัฒนางานด้านการจัดการความรู้ เพื่อสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ การถ่ายทอดความรู้ การแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ในการทำงานอย่างต่อเนื่อง

๓. ด้านการพัฒนาระบบสารสนเทศ

เป้าประสงค์

ส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ถูกต้อง ครบถ้วน รวดเร็ว ทันสมัยและเป็นปัจจุบัน ช่วยลดขั้นตอนของงานปริมาณเอกสาร สามารถนำไปวิเคราะห์เพื่อการวางแผนตัดสินใจในการปฏิบัติงาน และใช้บริหารงานด้านบุคลากรได้อย่างมี ประสิทธิภาพ

กลยุทธ์

๑. พัฒนาระบบฐานข้อมูลบุคลากร

๒. ปรับปรุงและพัฒนาระบบสารสนเทศด้านการบริหารจัดการบุคลากร

๓. เสริมสร้างความรู้เกี่ยวกับระบบสารสนเทศด้านการบริหารจัดการบุคลากรให้ผู้ปฏิบัติงาน

เพื่อรองรับการใช้งานระบบ และเพิ่มขีดความสามารถของบุคลากรเพื่อรองรับการพัฒนาระบบในอนาคต

๔. ด้านการประเมินประสิทธิภาพของทรัพยากรบุคคลและการจัดสวัสดิการ

เป้าประสงค์

เสริมสร้างความมั่นคง ขวัญกำลังใจคุณภาพชีวิตที่ดี ความผาสุกและพึงพอใจให้ผู้ปฏิบัติงาน เพื่อรักษาคณ
ดีคนเก่งไว้กับองค์กร โดยการส่งเสริมความก้าวหน้าของผู้ปฏิบัติงานที่มีผลงานและสมรรถนะในทุกโอกาส สร้าง
ช่องทางการสื่อสารให้สิ่งจูงใจผลประโยชน์ตอบแทนพิเศษ จัดสวัสดิการความปลอดภัย อาชีวอนามัยและ
สิ่งแวดล้อมในการทำงานตามความจำเป็นและเหมาะสมเป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด และสนับสนุนการดำเนิน
กิจกรรมเพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บริหารและพนักงานทุกระดับกลยุทธ์

๑. ปรับปรุงระบบการประเมินประสิทธิภาพประสิทธิผลการปฏิบัติราชการให้เหมาะสมเป็นธรรมเนียมเป็นที่ยอมรับของบุคลากรในหน่วยงาน

๒. ปรับปรุงระบบแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

๓. ปรับปรุงสภาพความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

๔. ยกย่องพนักงานที่เป็นคนเก่ง คนดี และทำคุณประโยชน์ให้องค์กร

๕. ปรับปรุงระบบสวัสดิการ ผลตอบแทนพิเศษ

๖. ปรับปรุงช่องทางการสื่อสารด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์

๕. แผนปฏิบัติการ/โครงการ

แผนปฏิบัติการ โครงการ เพื่อรองรับนโยบายและกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของเทศบาลตำบล
เวียงลอ ให้ดำเนินการจัดทำเป็นแผนดำเนินงานเป็นรายปี

แผนปฏิบัติการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕
เทศบาลตำบลเวียงลอ อำเภอกุน จังหวัดพะเยา

แผนงาน/ กิจกรรม	กลุ่มเป้าหมาย	ตัวชี้วัด	ระยะเวลาดำเนินงาน				งบประมาณ (บาท)	หน่วยงานที่ รับผิดชอบ
			ไตร มาส ๑	ไตร มาส ๒	ไตร มาส ๓	ไตร มาส ๔		
กลยุทธ์ที่ ๑ การกำหนดโครงสร้างองค์กร								
กิจกรรมที่ ๑ กำหนดโครงสร้าง อัตรากำลังและปรับ Job Description ให้สอดคล้องกับการกิจ หน้าที่ของเทศบาล ตำบลเวียงลอ	ผู้ปฏิบัติงาน กอง คลัง กองช่าง สำนักปลัด กอง การศึกษา กอง สาธารณสุขและ สิ่งแวดล้อม	มีการประกาศ ใช้โครงสร้าง อัตรากำลัง ใหม่ที่ได้ผ่าน ความเห็นชอบ จากคณะ กรรมการ พนักงาน						งานทรัพยากรบุคคล
กลยุทธ์ที่ ๒ การพัฒนาและปรับปรุงระบบการบริหารงานบุคคลให้เหมาะสมกับสถานการณ์ปัจจุบัน								
กิจกรรมที่ ๒ ปรับปรุงระเบียบ ข้อบังคับ หลักเกณฑ์ ที่ เกี่ยวข้องกับการ บริหารงานบุคคลให้ มีความเหมาะสมกับ สถานการณ์ปัจจุบัน	ผู้ปฏิบัติงาน กองคลัง กองช่าง สำนักปลัด กองการศึกษา กองสาธารณสุข และ สิ่งแวดล้อม	มีการออก ประกาศ ระเบียบ ข้อบังคับ หลักเกณฑ์ที่ เกี่ยวข้องกับการ บริหาร งานบุคคล ที่ปรับปรุงให้ เหมาะสมกับ สถานการณ์ ปัจจุบันแล้ว						งานทรัพยากรบุคคล/ งานกฎหมาย
กลยุทธ์ที่ ๓ พัฒนาและส่งเสริมศักยภาพให้บุคลากรได้เพิ่มพูนทักษะในการทำงาน								
กิจกรรมที่ ๓ การส่งเสริมให้เกิด ความเข้าใจองค์กร และระบบราชการที่ เกี่ยวข้อง								
๓.๑ จัดกิจกรรม ปฐมนิเทศ ผู้ปฏิบัติงานที่รับเข้า ทำงานใหม่	ผู้ปฏิบัติงาน กองคลัง กองช่าง สำนักปลัด กองการศึกษา กองสาธารณสุข และ สิ่งแวดล้อม	ผู้ปฏิบัติงานที่ เข้าทำงานใหม่ ทุกคนต้องผ่านการ ปฐมนิเทศ/ อบรม	เดือนละ ๑-๒ ครั้ง กรณีที่มี ผู้ปฏิบัติงาน เข้าทำงานใหม่					งานทรัพยากรบุคคล
๓.๒ กิจกรรม สัมมนาเชิง ปฏิบัติการ การ พัฒนากลยุทธ์สร้าง องค์กรสู่ความสำเร็จ	ผู้ปฏิบัติงาน กองคลัง กองช่าง สำนักปลัด กองการศึกษา กองสาธารณสุข และ สิ่งแวดล้อม	จำนวน ๑ ครั้ง	๑ ครั้ง	-	๑ ครั้ง	-	๑๐๐,๐๐๐	งานทรัพยากรบุคคล
กิจกรรมที่ ๔								

การส่งเสริม ผู้ปฏิบัติงานให้มี โอกาสเปิดโลกทัศน์/ เสริมสร้างสมรรถนะ ในการทำงาน								
๔.๑ กิจกรรม ฝึกอบรม เสริมสร้าง ทักษะพื้นฐานใน การทำงาน การ พัฒนาจิตต์ลคอน เทนท์/ระบบ เทคโนโลยีสมัยใหม่ การบริหารจัดการ งาน ๔.๐/การพัฒนา บุคลากรสู่ยุคดิจิทัล การใช้สื่ออย่าง สร้างสรรค์การศึกษา งานจาก หน่วยงาน ภายใน	ผู้ปฏิบัติงาน กอง คลัง กองช่าง สำนักปลัด กอง การศึกษา กอง สาธารณสุขและ สิ่งแวดล้อม	อย่างน้อย ๒ ครั้ง ต่อปี	ตามความต้องการ เหมาะสมในช่วง ระหว่างปี				๑๐๐,๐๐๐	งานทรัพยากรบุคคล
๔.๒ กิจกรรม ฝึกอบรม/ซักซ้อม ความเข้าใจในการ ปฏิบัติตามกฎ ระเบียบข้อบังคับ ของหน่วยงาน ราชการที่เกี่ยวข้อง รับทราบทิศทาง นโยบายการทำงาน ของรัฐบาลในด้าน ต่างๆ การควบคุม ภายใน ความเสี่ยง ฯลฯ	ผู้ปฏิบัติงาน กอง คลัง กองช่าง สำนักปลัด กอง การศึกษา กอง สาธารณสุขและ สิ่งแวดล้อม	อย่างน้อย ๒ ครั้ง ต่อ					๑๐๐,๐๐๐	งานทรัพยากรบุคคล
๔.๓ กิจกรรม ฝึกอบรมหลักสูตร ตามความต้องการ เฉพาะด้าน	ผู้ปฏิบัติงาน กอง คลัง กองช่าง สำนักปลัด กอง การศึกษา กอง สาธารณสุขและ สิ่งแวดล้อม	อย่างน้อย ๒ ครั้ง ต่อ	ตามความต้องการ เหมาะสมในช่วง ระหว่างปี				๑๐๐,๐๐๐	งานทรัพยากรบุคคล
กิจกรรมที่ ๕ การพัฒนาศักยภาพ ผู้ปฏิบัติงาน ระดับสูง/ผู้บริหาร ๕. อบรมหลักสูตร เสริมสร้างสมรรถนะ สำหรับผู้บริหาร เช่น แผนกลยุทธ์การ ดำเนินงานของ องค์กร/ทักษะใน การสอนงานมีความ เป็นผู้นำ/การบริหาร ทรัพยากรบุคคล	ผู้ปฏิบัติงาน กอง คลัง กองช่าง สำนักปลัด กอง การศึกษา กอง สาธารณสุขและ สิ่งแวดล้อม	จำนวน ๑ ครั้ง	-	๑ ครั้ง	๑ ครั้ง	-	-	งานทรัพยากรบุคคล

ปัจจัยความสำเร็จของการพัฒนาบุคลากร

๑. ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากรทุกระดับ และสนับสนุนงบประมาณให้กับ โครงการ/กิจกรรม ต่างๆ เพื่อให้การดำเนินการเป็นไปด้วยความเรียบร้อยตามแผนการดำเนินการที่กำหนดไว้
๒. บุคลากรเข้าใจและตระหนักถึงความสำคัญของการพัฒนาตนเองตามโครงการ/กิจกรรมต่างๆ ตลอดจน ความร่วมมือ ร่วมคิด ร่วมแลกเปลี่ยนความรู้เพื่อให้เกิดทักษะ ความสามารถในการปฏิบัติงาน
๓. มีการปรับปรุงแผน การกำกับติดตาม และประเมินผลแผนอย่างต่อเนื่อง โดยให้ส่วนงานต่างๆรายงานผลการดาเนินงานตามแผนพัฒนาบุคลากรที่ได้ดำเนินการในแต่ละปีงบประมาณ และจะได้นำผลการ ประเมินมาพัฒนาและปรับปรุงแผนการดำเนินงานให้มีความเหมาะสมยิ่งขึ้นต่อไป

ตัวชี้วัด/เป้าหมายการดำเนินงาน

๑. ผู้ปฏิบัติงานไม่น้อยกว่าร้อยละ ๖๐ ได้รับการฝึกอบรม สัมมนา ทั้งในส่วนของหลักสูตรพื้นฐาน หรือหลักสูตร เฉพาะทาง ในปีงบประมาณ ๒๕๖๕ อย่างน้อยคนละ ๑ ครั้ง
๒. ผู้ปฏิบัติงานทุกคนได้เข้าร่วมกิจกรรมในการสร้างทัศนคติที่ดีในการทำงานด้วยความโปร่งใส ปราศจากการ ททุจริต และมีคุณธรรม จริยธรรม ในการทำงานมีความสามัคคีร่วมมือกันขับเคลื่อนองค์กรไปสู่ เป้าหมายการ ทำงานเป็นทีม และหรือได้เพิ่มเติมความรู้ในด้านการบริหารจัดการ อย่างน้อยคนละ ๑ ครั้ง

ผลที่คาดว่าจะได้รับ

๑. เทศบาลตำบลเวียงลอ สามารถบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล ทั้งในเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ ให้สอดคล้อง กับโครงสร้างและบทบาทภารกิจใหม่ขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ
๒. ผู้ปฏิบัติงานของเทศบาลตำบลเวียงลอ ได้รับการฝึกอบรมหรือเข้าร่วมกิจกรรมเสริมสร้างทักษะที่ดี การทำงาน เป็นทีมและสามารถทำงานร่วมกันได้อย่างมีความสุข มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน มีทัศนคติในการทำงานเห็น ความสำคัญของการทำงานด้วยความโปร่งใส ปราศจากการทุจริต และมีคุณธรรม จริยธรรมในการปฏิบัติงานใน หน้าที่
๓. ผู้ปฏิบัติงานระดับบริหารได้มีโอกาสพัฒนาตนเอง และเพิ่มพูนทักษะความเป็นผู้นำการบริหาร การวางกลยุทธ์ การทำงานมีความสามารถการบริหารงานบุคคลอย่างมืออาชีพ เพื่อให้มีทักษะที่เหมาะสมต่อ การก้าวสู่ระดับ บริหารและเป็นผู้นำที่มีคุณธรรมและจริยธรรม และเป็นแบบอย่างที่ดีให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา

๑๗๐
(นายผดุง วงศ์กา)
นายกเทศมนตรีตำบลเวียงลอ



แผนพัฒนาบุคลากร

(รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖)

เทศบาลตำบลเวียงล่อ
อำเภอจุน จังหวัดพะเยา

คำนำ

การบริหารงานเทศบาลให้ประสบความสำเร็จตามวิสัยทัศน์ พันธกิจและยุทธศาสตร์ที่กำหนดไว้ตลอดจนนโยบายของนายกเทศมนตรีที่แถลงไว้ต่อสภาเทศบาลได้นั้น บุคลากรถือเป็นส่วนที่มีความสำคัญยิ่งในการบริหารและนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จ จึงได้ให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากร โดยการส่งเสริม สนับสนุนการพัฒนาทุกด้าน เท่าที่กำลังความสามารถของเทศบาลและบุคลากรจะทำได้ เทศบาลตำบลเวียงลอ จึงได้จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรนี้ขึ้นไว้ เป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากรในสังกัดทุกตำแหน่งทุกสายงาน โดยมีห้วงระยะเวลาของแผน ๓ ปี

เทศบาลตำบลเวียงลอ หวังเป็นอย่างยิ่งว่า หากได้ดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากรนี้แล้ว บุคลากรของเทศบาล จะเป็นบุคคลที่มีคุณภาพ เป็นที่พึงพอใจของประชาชน สามารถสร้างผลงานที่ดีมีมาตรฐานให้แก่เทศบาลตำบลเวียงลอ ได้ จึงขอขอบคุณผู้มีส่วนเกี่ยวข้องและจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรไว้ ณ ที่นี้

สำนักปลัดเทศบาล
ฝ่ายอำนวยการ งานการเจ้าหน้าที่
เทศบาลตำบลเวียงลอ อำเภอจุน จังหวัดพะเยา

สารบัญ

	หน้า
หลักการและเหตุผล	๔
ความหมายของการพัฒนาบุคลากร	๕
วัตถุประสงค์	๘
เป้าหมายและวิธีการพัฒนา	๘
มาตรการเสริมสร้างขวัญกำลังใจ	๙
มาตรการดำเนินการทางวินัย	๙
การติดตามและประเมินผล	๑๐
ปัญหาและแนวทาง	๑๑
บทสรุป	๑๒
โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ	๑๓
- การวิเคราะห์โครงสร้างการพัฒนาบุคลากร	๑๔
รายละเอียดแผนการพัฒนาบุคลากร	๑๖
- การพัฒนาด้านบุคลากร	
- การพัฒนาด้านคุณธรรม จริยธรรม	
- การพัฒนาด้านอื่น ๆ	
ภาคผนวก	๑๙
- ตารางแผนพัฒนาประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖	
- คำสั่งแต่งตั้งกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร	
- รายงานการประชุม	

๑. หลักการและเหตุผล

๑.๑ ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดพะเยา เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๒ ธันวาคม ๒๕๔๕ (แก้ไขเพิ่มเติม) หมวด ๑๔ ส่วนที่ ๔ การพัฒนาพนักงานเทศบาล ข้อ ๒๘๘-๓๒๖ กำหนดให้เทศบาลมีการพัฒนาผู้ได้รับการบรรจุเข้ารับราชการเป็นพนักงานเทศบาล ก่อนมอบหมายหน้าที่ให้ปฏิบัติเพื่อให้รู้ระเบียบแบบแผนของทางราชการ หลักและวิธีปฏิบัติราชการ บทบาทและหน้าที่ของพนักงานเทศบาลในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข และแนวทางปฏิบัติตนเพื่อเป็นพนักงานที่ดี โดยเทศบาลต้องดำเนินการพัฒนาให้ครบถ้วนตามหลักสูตรที่คณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.) กำหนด เช่น การพัฒนาด้านความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ให้ใช้วิธีการฝึกอบรมในห้องฝึกอบรม การฝึกอบรมทางไกล หรือการพัฒนาตนเองก็ได้ หากเทศบาลมีความประสงค์จะพัฒนาเพิ่มเติมให้สอดคล้องกับความจำเป็นในการพัฒนาของแต่ละเทศบาล กำหนดเป็นหลักสูตรหลัก และเพิ่มเติมหลักสูตรตามความจำเป็นที่เทศบาลพิจารณาเห็นว่ามีเหมาะสม การพัฒนาพนักงานเทศบาลเกี่ยวกับการปฏิบัติงานในหน้าที่ ให้เทศบาลสามารถเลือกใช้วิธีการพัฒนาอื่น ๆ ได้ และอาจจะกระทำได้โดยสำนักงานคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) คณะกรรมการพนักงานเทศบาล(ก.ท.จ.) เทศบาลต้นสังกัด หรือคณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.) ร่วมกับเทศบาลต้นสังกัด หรือเทศบาลต้นสังกัดร่วมกับส่วนราชการอื่นหรือภาคเอกชนก็ได้

๑.๒ ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดพะเยา เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๒ ธันวาคม ๒๕๔๕ ส่วนที่ ๔ การพัฒนาพนักงานเทศบาล ข้อ ๒๘๙ กำหนดให้เทศบาลจัดทำแผนพัฒนาพนักงานเทศบาล เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในการจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาล ต้องกำหนดตามกรอบของแผนแม่บทการพัฒนาพนักงานเทศบาล ที่คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) กำหนด โดยให้กำหนดเป็นแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาล มีระยะเวลา ๓ ปี ตามกรอบของแผนอัตรากำลังของเทศบาล นั้น

ในการจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร ต้องกำหนดตามกรอบของแผนแม่บทการพัฒนาพนักงานเทศบาล ที่คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดพะเยา (ก.ท.จ.พะเยา) กำหนด โดยให้กำหนดเป็นแผนการพัฒนาบุคลากร มีระยะเวลา ๓ ปี ตามกรอบของ แผนอัตรากำลังของเทศบาลนั้น ๆ

เพื่อให้สอดคล้องกับแนวทางดังกล่าว เทศบาลตำบลเวียงลอ อำเภोजุน จังหวัดพะเยา จึงได้จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขึ้น เพื่อใช้เป็นแนวทางในการ พัฒนาบุคลากรและเป็นเครื่องมือในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร อีกทั้งยังเป็นการ พัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี คุณธรรม จริยธรรมของบุคลากร อีกทางหนึ่งด้วย

๒. ความหมายของการพัฒนาบุคลากร

๒.๑ การพัฒนาบุคลากร

เป็นการแก้ปัญหาเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล เนื่องจากความเจริญของวิทยาการต่าง ๆ ตลอดจนเทคนิคในการทำงานที่เปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ คนที่มีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ในสมัยหนึ่ง ก็อาจกลายเป็นคนที่หย่อนความสามารถไปในอีกสมัยหนึ่งก็ได้ เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่อยู่เสมอ ไม่ว่าวิทยาการและหน้าที่ความรับผิดชอบจะได้เปลี่ยนแปลงไป

๒.๒ ความหมายของการพัฒนาบุคลากร

การพัฒนาบุคลากร มีความหมายตรงกับคำว่า Development of Personnel

พนัส หันนาคินทร์ (๒๕๒๖ : ๑๓๓) ได้ให้ข้อคิดเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรว่าประสิทธิภาพของโรงเรียนย่อมขึ้นอยู่กับความสามารถของผู้ปฏิบัติงานประสิทธิภาพของผู้ปฏิบัติงานย่อมจะเพิ่มขึ้นจากการที่ระบบโรงเรียนให้โอกาสแก่เขาที่จะพัฒนาวิจัยความสามารถที่มีอยู่ในตัวของเขาแต่ละคนการพัฒนาบุคลากรเป็นกิจกรรมที่จะต้องกระทำตั้งแต่แรกเข้ามาทำงานถึงเวลาที่จะต้องออกจากงานไปตามวาระ

ประชุม รอดประเสริฐ (๒๕๒๘ : ๑๓๒) ได้สรุปแนวคิดของนักวิชาการบริหารต่าง ๆ เกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร หมายถึง กระบวนการที่จะเสริมสร้างให้บุคลากรมีความรู้ความสามารถ ความเข้าใจ ตลอดจนทัศนคติ อันจะเป็นผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น การพัฒนาบุคลากรอาจจำแนกออกเป็นประเภทใหญ่ ๆ ได้ ๒ ประเภท คือ การพัฒนาผู้ได้บังคับบัญชาและการพัฒนาตนเอง

สมาน รังสิโยภักดิ์ (๒๕๒๒ : ๘๐) ได้ให้ความหมายของการพัฒนาบุคลากรว่าเป็นการดำเนินงานเกี่ยวกับการส่งเสริมให้บุคคลมีความรู้ความสามารถมีทักษะในการทำงานดีขึ้นตลอดจนมีทัศนคติที่ดีในการทำงานอันจะเป็นผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้นหรืออีกนัยหนึ่ง การพัฒนาบุคลากรเป็นกระบวนการที่จะสร้างเสริมและเปลี่ยนแปลงผู้ปฏิบัติงานในด้านต่าง ๆ เช่น ความรู้ ความสามารถ ทักษะ อุปนิสัย ทัศนคติ และวิธีการในการทำงานอันจะนำไปสู่ประสิทธิภาพในการทำงาน

นพพงษ์ บุญจิตราตุลย์ (๒๕๒๕ : ๒๐๘-๒๐๙) ได้ให้ความหมายของการพัฒนาบุคลากรว่า เป็นกระบวนการเพิ่มพูนความรู้ ความชำนาญ ทักษะ ทัศนคติ ค่านิยมความสามารถของบุคคล ตลอดจนการให้แนวความคิดใหม่ในการปฏิบัติงาน เพื่อให้บุคลากรมีคุณภาพที่ดีขึ้น

โดยสรุปแล้ว การพัฒนาบุคลากร หมายถึง กระบวนการที่มุ่งจะเปลี่ยนแปลงวิธีการทำงาน ความรู้ ความสามารถ ทักษะและทัศนคติของบุคลากรให้เป็นไปทางที่ดีขึ้นเพื่อให้บุคลากรที่ได้รับการพัฒนาแล้วนั้นปฏิบัติงานได้ผลตามวัตถุประสงค์ของหน่วยงานอย่างมีประสิทธิภาพ

ความสำคัญของการพัฒนาบุคลากร

สมพงศ์ เกษมสิน (๒๕๑๓ : ๕๓๔-๕๓๕) ได้กล่าวถึงความมุ่งหมายของการพัฒนาบุคลากรไว้ ๒ ประการ คือ

๑. ความมุ่งหมายขององค์การ (institutional objectives) เป็นความมุ่งหมายที่เน้นหนักในแง่ของส่วนรวม ได้แก่

- ๑.๑ เพื่อสร้างความสนใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร
- ๑.๒ เพื่อเสนอแนะวิธีปฏิบัติงานที่ดีที่สุด
- ๑.๓ เพื่อพัฒนาการปฏิบัติงานให้ได้ผลสูงสุด
- ๑.๔ เพื่อลดความสิ้นเปลืองและป้องกันอุบัติเหตุในการทำงาน

๑.๕ เพื่อจัดวางมาตรฐานในการทำงาน

๑.๖ เพื่อพัฒนาฝีมือในการทำงานของบุคคล

๑.๗ เพื่อพัฒนาการบริหารโดยเฉพาะการบริหารด้านบุคคลให้มีความพอใจ

๑.๘ ฝึกฝนคนไว้เพื่อความก้าวหน้าของงานและการขยายองค์การ

๑.๙ สนองบริการอันมีประสิทธิภาพแก่สาธารณะและ/หรือผู้มาติดต่อ

๑.๑๐ เพื่อปรับเปลี่ยนองค์การให้เป็นหน่วยงานที่ทันสมัยตามนโยบาย Thailand ๔.๐

๒. ความมุ่งหมายส่วนบุคคล (employee objectives) หมายถึง ความมุ่งหมายของข้าราชการ พนักงานเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติอยู่ในองค์การหรือหน่วยงาน ความมุ่งหมายส่วนบุคคลนี้ ได้แก่

๒.๑ เพื่อความก้าวหน้าในการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง

๒.๒ เพื่อพัฒนาท่าที บุคลิกภาพในการทำงาน

๒.๓ เพื่อพัฒนาฝีมือในการทำงานโดยการทดลองปฏิบัติ

๒.๔ เพื่อฝึกฝนการใช้พินิจจักษุในการตัดสินใจ

๒.๕ เพื่อเรียนรู้งานและลดการเสี่ยงอันตรายในการทำงาน

๒.๖ เพื่อปรับปรุงสภาพการทำงานให้ดีขึ้น

๒.๗ เพื่อส่งเสริมและสร้างขวัญในการทำงาน

๒.๘ เพื่อเข้าใจนโยบายและความมุ่งหมายขององค์การที่ปฏิบัติงานอยู่ให้ดีขึ้น

๒.๙ เพื่อให้มีความพอใจในการปฏิบัติงาน

หลักการพัฒนาบุคลากร จะต้องคำนึงถึงสิ่งต่อไปนี้

๑. ควรตอบสนองความต้องการขององค์การ

๒. ควรมีการวางแผนในการพัฒนาบุคลากร

๓. ควรตอบสนองความต้องการของบุคลากร

๔. ควรสนองความต้องการของชุมชนที่องค์การนั้นตั้งอยู่

การพัฒนาบุคลากร นับเป็นกระบวนการที่มีความจำเป็นมากในการบริหารงานบุคลากรและเป็นกระบวนการที่จะต้องกระทำต่อเนื่องกันไปตลอดระยะเวลาที่องค์การดำเนินอยู่ซึ่งมีวิธีการพัฒนาบุคลากรแตกต่างกันออกไปในแต่ละหน่วยงาน

กระบวนการพัฒนาบุคลากร

กระบวนการพัฒนาบุคลากร การพัฒนาบุคลากรนั้น สามารถแบ่งการดำเนินการเป็นขั้นตอนได้ ๔ ขั้นตอน คือ

๑. การหาความจำเป็นในการพัฒนาบุคคล หรือหาปัญหาที่ต้องแก้โดยวิธีการพัฒนาบุคคล

๒. การวางแผนในการพัฒนาบุคคล

๓. การดำเนินการในการพัฒนาบุคคล

๔. การติดตามและประเมินผลการพัฒนาบุคคล

ซึ่งกระบวนการในการพัฒนาบุคคล และขั้นตอนนี้เป็นกระบวนการดำเนินการที่สำคัญและจำเป็นที่จะต้องดำเนินการ จะขาดเสียมิได้และในการพัฒนาบุคลากรนั้นจะต้องดำเนินการตามกระบวนการดังกล่าวนี้อย่างสอดคล้องต่อเนื่อง และสัมพันธ์กันอย่างครบวงจร โดยเริ่มจากการหาความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร การวางแผนในการพัฒนาบุคลากร การดำเนินการพัฒนาบุคลากร และการติดตามประเมินผล ซึ่งมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

๑. การหาความจำเป็น ในการพัฒนาบุคลากร หรือหาปัญหาที่จะต้องพัฒนาบุคลากร การสำรวจความต้องการบุคลากรนั้น ธีรฤติ ประทุมพรรัตน์ (๒๕๓๙ : ๒๓) ได้เสนอแนะว่า องค์การพึงกระทำเป็นระยะเพื่อทราบระดับความต้องการว่าสูงพอนำไปทำโปรแกรมขึ้นหรือไม่ ที่น่าสนใจคือบุคลากรได้ร่วมในการพัฒนาบุคลากรอยู่ด้วย ซึ่งแนวโน้มจะเกิดความพึงพอใจสูงและมีระดับขวัญสูงในการปฏิบัติงานตามมา

๒. การวางแผน ในการพัฒนาบุคลากรมีกิจกรรมที่ต้องกำหนดในการวางแผนการพัฒนาบุคลากรอยู่หลายประการ เช่น จะจัดโปรแกรมอะไร ด้วยวิธีการอย่างไร เรื่องอะไรควรอยู่ในการวางแผนระยะยาว อะไรเป็นสิ่งที่ต้องรีบทำ สิ่งที่จะก่อให้เกิดปัญหาอุปสรรคในการปฏิบัติตามแผนที่มีอะไรบ้าง ถ้ามีปัญหาเกิดขึ้นจะมีวิธีการจัดการปัญหานั้นอย่างไร ตลอดจนการวางแผนในด้านการจัดสรรทรัพยากรเพื่อการบริหาร การพัฒนาบุคลากรการกำหนดตัวบุคลากรที่จะรับผิดชอบ การวางแผนในการพัฒนาบุคคลนั้นโดยทั่วไปจะดำเนินการ ดังนี้

๒.๑ การกำหนดขอบข่ายของการพัฒนากำลังคน โดยกำหนดว่าจะพัฒนากำลังคนโดยวิธีการใดบ้าง เพื่อที่จะแก้ปัญหาของหน่วยงานโดยกำหนดเป็นงานหรือโครงการ เช่น การฝึกอบรม การส่งบุคคลไปศึกษา ฝึกอบรม ดูงาน การพัฒนาโดยกระบวนการปฏิบัติงาน การพัฒนาด้วยตนเอง การพัฒนาทีมงานหรือพัฒนาองค์การ

๒.๒ การวางแผนดำเนินการพัฒนาบุคคล ในแต่ละวิธีหรือในแต่ละเรื่อง กำหนดวัตถุประสงค์เป้าหมาย ขั้นตอนในการดำเนินงาน และแผนการดำเนินงานในแต่ละขั้นตอนว่าจะดำเนินการเมื่อไร

๒.๓ กำหนดผู้รับผิดชอบว่ามีผู้ได้รับผิดชอบงานใด อย่างไร

๒.๔ กำหนดงบประมาณค่าใช้จ่ายว่า ในการพัฒนาบุคลากรในแต่ละเรื่องหรือแต่ละโครงการจะใช้งบประมาณจากหมวดไหน จำนวนเท่าไร

๒.๕ กำหนดระบบ วิธีการติดตาม และประเมินผล ในการพัฒนาบุคคลว่าจะติดตามผลและประเมินผลอย่างไร

๒.๖ จัดทำโครงการและเสนอผลมีอำนาจเพื่อพิจารณาอนุมัติโครงการ

๓. การดำเนินการพัฒนาบุคคล เป็นการดำเนินการพัฒนาบุคคลตามที่ได้วางแผนไว้ตามระยะเวลา หรือปฏิทินการปฏิบัติงานที่กำหนด

๔. การติดตามและประเมินผล การติดตามและประเมินผลการพัฒนาคนวิธีต่าง ๆ ตามแผนที่กำหนดไว้ว่าได้ดำเนินการไปตามแผนงาน วัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้แค่ไหน การติดตามและประเมินผลงานนั้น อาจดำเนินการได้เป็นสามระยะคือ

๔.๑ การติดตามและประเมินผล ในระหว่างการดำเนินการพัฒนาบุคลากร

๔.๒ ประเมินผล หลังจากการเสร็จสิ้นการพัฒนาบุคลากร หรือหลังจากสิ้นสุดโครงการ

๔.๓ การติดตาม และประเมินผล ภายหลังจากที่บุคคลนั้นเสร็จสิ้นจากการกลับไปปฏิบัติงานในระยะหนึ่ง เพื่อจะได้ทราบว่าผู้นั้นได้นำผลการพัฒนาบุคลากรไปใช้ประโยชน์แก่เขาอย่างไรบ้าง

กล่าวโดยสรุป กระบวนการในการพัฒนาบุคลากรนั้นเป็นไปในลักษณะของกระบวนการบริหารงานบุคคล หรือการบริหารงานด้านต่าง ๆ ทั่วไป แต่ได้มีบางขั้นตอนที่แยกออกมาให้เด่นชัดขึ้น เพื่อจะดำเนินการได้ดียิ่งขึ้น เทศบาลตำบลเวียงลอ ได้เห็นถึงความสำคัญในการพัฒนาบุคลากรในสังกัด ให้ได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถให้เหมาะสมในการนำไปปฏิบัติหน้าที่ราชการเกิดประโยชน์สูงสุดต่อประชาชน ต่อไป

๓. วัตถุประสงค์

- ๓.๑ เพื่อให้พนักงานเทศบาลในสังกัดทุกคนได้รับการพัฒนาในด้านความรู้ ความสามารถ ทักษะ และวิธีการปฏิบัติงานตามลักษณะงานที่รับผิดชอบ
- ๓.๒ เพื่อให้พนักงานเทศบาลในสังกัดทุกคนได้รับการพัฒนาด้านคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาวิชาชีพ
- ๓.๓ เพื่อให้พนักงานเทศบาลในสังกัดสามารถปฏิบัติราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพในสถานการณ์ความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น
- ๓.๔ เพื่อพัฒนาพนักงานเทศบาลในสังกัด ให้มีสมรรถนะด้านความคิด มุ่งมั่นที่จะเป็นคนดี มีจิตสำนึกในการพัฒนาตนเองให้รู้วิธีคิดอย่างมีระบบ รู้วิธีคิดที่ถูกต้อง มีทักษะในการใช้ความคิด (Conceptual Skills) เพื่อการบริหารและการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิผล
- ๓.๕ เพื่อพัฒนาพนักงานเทศบาล ให้มีสมรรถนะด้านงาน มุ่งมั่นที่จะเป็นคนเก่ง มีทักษะในการบริหารและปฏิบัติงาน (Technical Skills) โดยเฉพาะสมรรถนะในการบริหารและปฏิบัติงานตามโครงการภายใต้แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาของเทศบาลตำบลเวียงลอ และโครงการภายใต้แผนยุทธศาสตร์กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น เพื่อให้มีความพร้อมในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ของกระทรวงและยุทธศาสตร์ของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งการบริหารและปฏิบัติงานตามภารกิจหลักของหน่วยงานต่าง ๆ ที่ให้ความร่วมมือและประสานงานขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ในส่วนราชการต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ
- ๓.๖ เพื่อปรับเปลี่ยนองค์การให้เป็นหน่วยงานที่ทันสมัยตามนโยบาย Thailand ๔.๐

๔. เป้าหมายและวิธีการพัฒนา

- ๔.๑ พนักงานเทศบาลตำแหน่งสายงานบริหารทุกคน จะต้องได้รับการพัฒนาในแต่ละปี อย่างน้อย ๑ หลักสูตร ต่อคน ต่อปี
- ๔.๒ พนักงานเทศบาลตำแหน่งสายงานผู้ปฏิบัติ จะต้องได้รับการพัฒนาในแต่ละปี อย่างน้อย ๑ หลักสูตร ต่อคน ต่อปี
- ๔.๓ ลูกจ้างประจำ / พนักงานจ้าง จะต้องได้รับการพัฒนาในแต่ละปีอย่างน้อย ๑ หลักสูตร ต่อคน ต่อปี

หลักสูตรการพัฒนา

๑. สายงานผู้บริหาร ประกอบด้วยหลักสูตร
 - หลักสูตรด้านการบริหาร
 - หลักสูตรด้านคุณธรรม และจริยธรรม
๒. สายงานผู้ปฏิบัติ
 - หลักสูตรความรู้พื้นฐานการปฏิบัติราชการ
 - หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานที่รับผิดชอบ
 - หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะแต่ละตำแหน่ง
 - หลักสูตรด้านคุณธรรม จริยธรรม
๓. สายงานลูกจ้างประจำ / พนักงานจ้าง
 - หลักสูตรความรู้พื้นฐานการปฏิบัติราชการ
 - หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานที่รับผิดชอบ
 - หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะแต่ละตำแหน่ง
 - หลักสูตรด้านคุณธรรม จริยธรรม

วิธีการพัฒนาบุคลากร วิธีใดวิธีหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ ตามความจำเป็นและความเหมาะสม อาจประกอบด้วย

- การปฐมนิเทศ
- การฝึกอบรม
- การศึกษาหรือดูงาน
- การประชุมเชิงปฏิบัติการ หรือการสัมมนา
- การสอนงาน การให้คำปรึกษาหรือวิธีการอื่นที่หน่วยงานเห็นว่าเหมาะสม
- การจัดการเรียนรู้ในองค์กร KM (Knowledge Management)

การกำหนดแนวทางการพัฒนา กำหนดให้ครอบคลุมสมรรถนะหลักที่จำเป็นต่อการปฏิบัติราชการให้กับบุคลากรในสังกัด อย่างน้อยประกอบด้วย

- การมุ่งผลสัมฤทธิ์
- การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม
- ความเข้าใจในองค์กรและระบบงาน
- การบริการเป็นเลิศ
- การทำงานเป็นทีม

๕. มาตรการเสริมสร้างขวัญกำลังใจ

๑. มีการมอบรางวัลพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างดีเด่นเป็นประจำทุกปี โดยมีประกาศเกียรติคุณและเงินหรือของรางวัล โดยมีหลักเกณฑ์ทั่วไป ดังนี้

- ๑.๑ ความสม่ำเสมอในการปฏิบัติงานราชการ
- ๑.๒ มนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อประชาชน ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน
- ๑.๓ การรักษาวินัย ไม่มีข้อร้องเรียนเรื่องทุจริต ประพฤติมิชอบหรือผิดศีลธรรม
- ๑.๔ การอุทิศตนเสียสละเพื่องานและส่วนรวม

๒. จัดให้มีสมุดลงชื่อเข้าร่วมโครงการพิเศษในวันหยุดราชการและกิจกรรมของเทศบาล

๓. จัดกิจกรรมที่สนับสนุนให้มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นร่วมกัน ทำงานร่วมกัน เช่น การจัดกิจกรรมพัฒนาที่หน่วยงานต่าง ๆ เป็นเจ้าภาพ การพบปะสังสรรค์ กิจกรรมสร้างความสัมพันธ์ เป็นต้น

๖. มาตรการดำเนินการทางวินัย

๑. มอบอำนาจให้ผู้บังคับบัญชาขั้นต้นพิจารณาโทษแก่บุคลากรในสังกัดที่กระทำผิดวินัยไม่ร้ายแรงได้ในชั้นว่ากล่าวตักเตือนแล้วเสนอให้ปลัดเทศบาล และนายกเทศมนตรีทราบ

๒. มีมาตรการการรักษาวินัย โดยลดหย่อนโทษให้แก่ระดับสายการบังคับบัญชาละ ๓ ครั้ง ยกเว้นการกระทำผิดวินัยในมาตรการที่ประกาศเป็นกฎเหล็ก คือ

๒.๑ การดื่มสุรา การเล่นการพนันในสถานที่ราชการ

๒.๒ การทุจริตหรือมีพฤติกรรมเรียกร้องผลประโยชน์จากประชาชนที่นอกเหนือจากที่กฎหมาย

หรือระเบียบกำหนด

๒.๓ การขาดเวรยามรักษาสถานที่จนเป็นเหตุให้เกิดความเสียหายกับประชาชนหรือเทศบาล

๒.๔ การทะเลาะวิวาทกันเอง

๗. การติดตามและประเมินผล

๑. กำหนดให้ผู้เข้ารับการพัฒนาดำเนินการตามผลการเข้ารับการพัฒนาดำเนินการตามแบบที่กำหนด ภายใน ๑๕ วัน นับแต่วันกลับจากการอบรม / สัมมนา / ฝึกปฏิบัติ เพื่อเสนอต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้นจนถึงนายกเทศมนตรีทราบ
๒. แต่งตั้งคณะกรรมการติดตามประเมินผล เพื่อทำหน้าที่ติดตามผลการปฏิบัติงาน ทุกระยะ
- ๓ เดือน โดยพิจารณาเปรียบเทียบผลการปฏิบัติงานก่อนและหลังการพัฒนาตามข้อ ๑
๓. นำผลการติดตามประเมินผลของคณะกรรมการ ใช้เป็นข้อมูลประกอบการกำหนดหลักสูตรวิธีการ พัฒนาดำเนินการตามความเหมาะสมและความต้องการของบุคลากรในหน่วยงานต่อไป

๘. ปัญหาและแนวทาง

การวิเคราะห์สถานะแวดล้อม (SWOT Analysis) เป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์ สำหรับองค์กร ซึ่งช่วยผู้บริหารกำหนด จุดแข็ง และ จุดอ่อน ขององค์กร จากสภาพแวดล้อมภายใน โอกาสและอุปสรรคจากสภาพแวดล้อมภายนอก ตลอดจนผลกระทบจากปัจจัย ต่าง ๆ ต่อการทำงานขององค์กร การวิเคราะห์ SWOT Analysis เป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์สถานการณ์ เพื่อให้ ผู้บริหารรู้จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคขององค์กร ซึ่งจะช่วยให้ทราบว่าองค์กรได้เดินทางมาถูกทิศและไม่ว่าอย่างไรก็ยังมีแรงขับเคลื่อน ไปยังเป้าหมายได้ดีหรือไม่ มั่นใจได้อย่างไรว่าระบบการทำงานในองค์กรยังมีประสิทธิภาพอยู่ มีจุดอ่อนที่จะต้องปรับปรุงอย่างไร ซึ่งการวิเคราะห์สถานะแวดล้อม SWOT Analysis มีปัจจัยที่ควรนำมาพิจารณา ๒ ส่วน ดังนี้

๑. ปัจจัยภายใน (Internal Environment Analysis) ได้แก่

๑.๑ S มาจาก Strengths

หมายถึง จุดเด่นหรือจุดแข็ง ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็นข้อดีที่ เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในองค์กร เช่น จุดแข็งด้านกำลังคน จุดแข็งด้านการเงิน จุดแข็งด้านการผลิต จุดแข็ง ด้านทรัพยากรบุคคล องค์กรจะต้องใช้ประโยชน์จากจุดแข็งในการกำหนดกลยุทธ์

๑.๒ W มาจาก Weaknesses

หมายถึง จุดด้อยหรือจุดอ่อน ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็น ปัญหาหรือข้อบกพร่องที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในต่างๆ ขององค์กร ซึ่งองค์กรจะต้องหาวิธีในการแก้ปัญหา

๒. ปัจจัยภายนอก (External Environment Analysis) ได้แก่

๒.๑ O มาจาก Opportunities

หมายถึง โอกาส เป็นผลจากการที่สภาพแวดล้อม ภายนอกขององค์กรเอื้อประโยชน์หรือส่งเสริมการ ดำเนินงานขององค์กร โอกาสแตกต่างจากจุดแข็งตรงที่โอกาสนั้น เป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายนอก แต่จุดแข็งนั้นเป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายใน ผู้บริหารที่ดีจะต้องแสวงหาโอกาสอยู่เสมอ และใช้ประโยชน์จากโอกาสนั้น

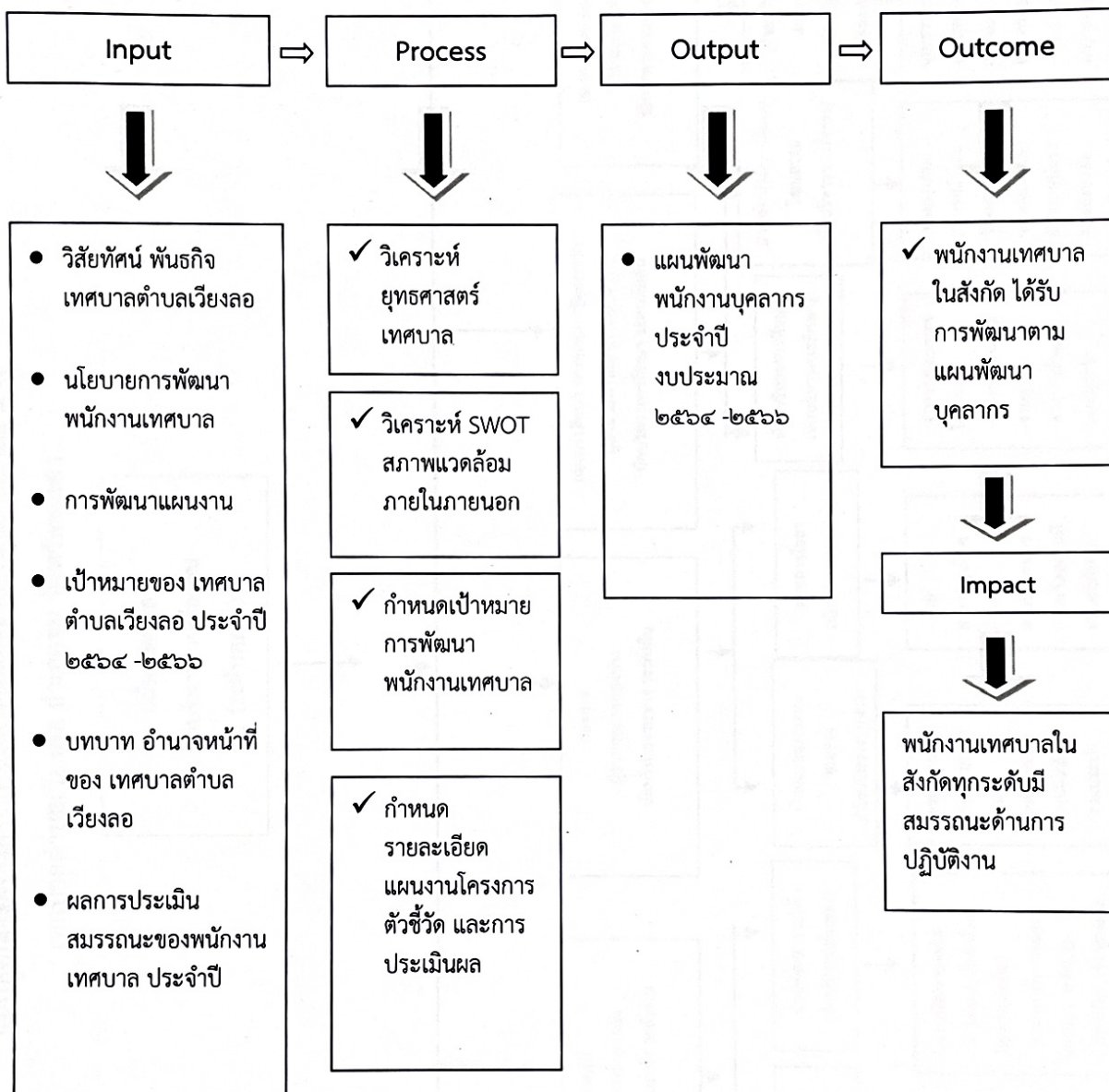
๒.๒ T มาจาก Threats

หมายถึง อุปสรรค เป็นข้อจำกัดที่เกิดจากสภาพแวดล้อม ภายนอก ซึ่งการบริหารจำเป็นต้องปรับกลยุทธ์ให้สอดคล้องและพยายามขจัดอุปสรรค ต่างๆ ที่เกิดขึ้นให้ได้จริง

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)
ในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร
ของเทศบาลตำบลเวียงลอ อำเภอลำดวน จังหวัดพะเยา

จุดแข็ง S	จุดอ่อน W
๑. บุคลากรมีความสามัคคี ทำงานเป็นทีม ๒. บุคลากรมีความมุ่งมั่นในการบริการ ๓. บุคลากรมีความสมานฉันท์ภายในองค์กร ๔. สภาพแวดล้อมเหมาะสมและบรรยากาศดี ๕. มีวัสดุ ครุภัณฑ์ อาคารสถานที่ เครื่องอำนวยความสะดวกทั่วถึง	๑. ขาดการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ ๒. บุคลากรขาดทักษะในการทำงาน ๓. ขาดการวางแผนในการพัฒนาองค์กร ๔. ขาดการจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันในองค์กร ๕. บุคลากรขาดความกระตือรือร้นในการเรียนรู้และพัฒนางาน
โอกาส O	ข้อจำกัด T
๑. มีระบบสารสนเทศที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน ๒. มีอิสระในการแสดงความคิดเห็นและเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วม ๓. ผู้บริหารให้ความสำคัญต่องานการเจ้าหน้าที่ ๔. ได้รับความร่วมมือจากหน่วยงานนอกอย่างดี	๑. บุคลากรภายนอกงานการเจ้าหน้าที่ไม่เข้าใจขั้นตอนการปฏิบัติงานของงานการเจ้าหน้าที่ ๒. นโยบายรัฐ มีการเปลี่ยนแปลงบ่อยครั้ง ๓. ระเบียบ กระทรวงมหาดไทยหนังสือชักข้อม ไม่มีความชัดเจน ขาดแนวทางในการดำเนินการที่ถูกต้อง

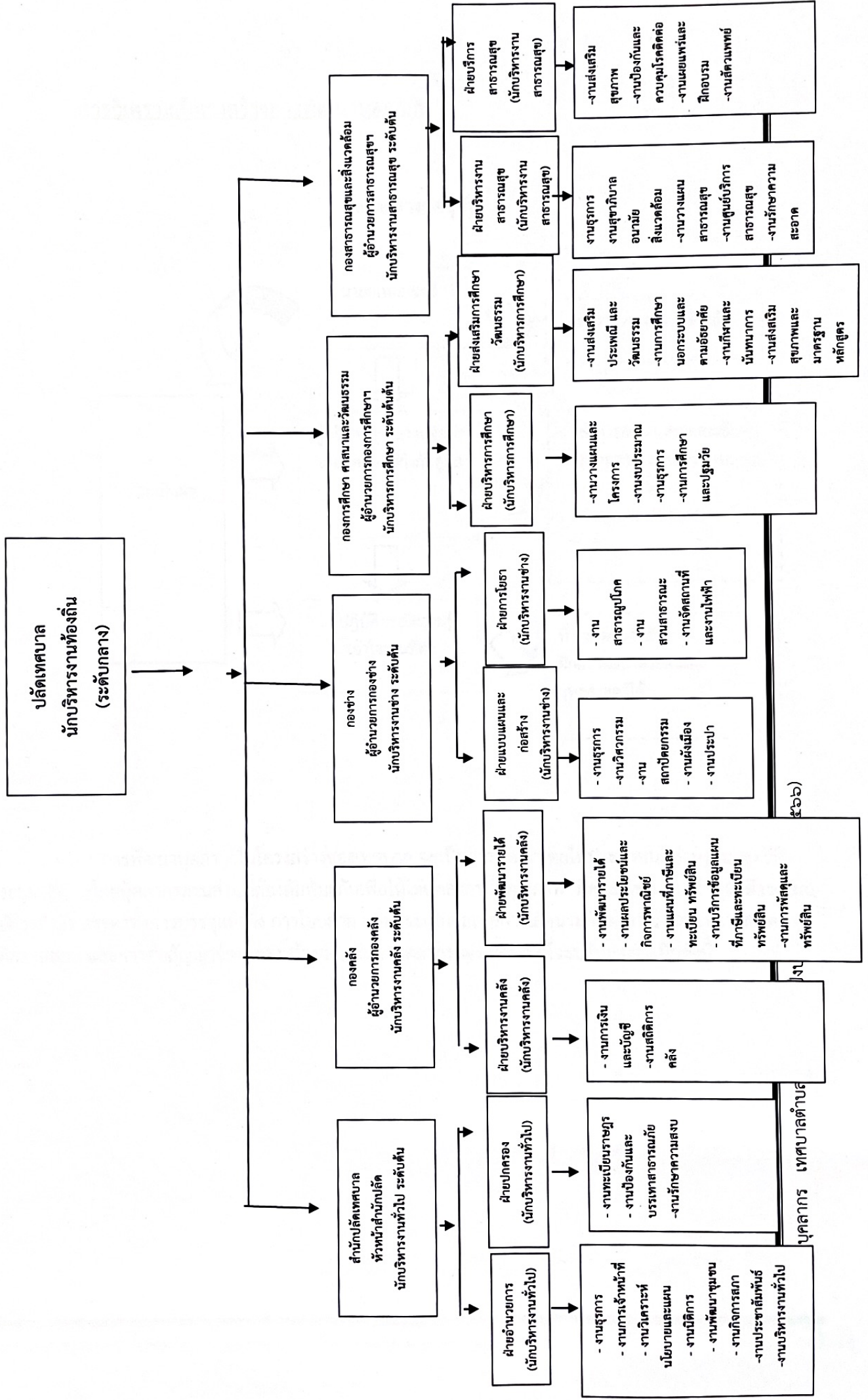
แนวคิดในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ของเทศบาลตำบลเวียงลอ



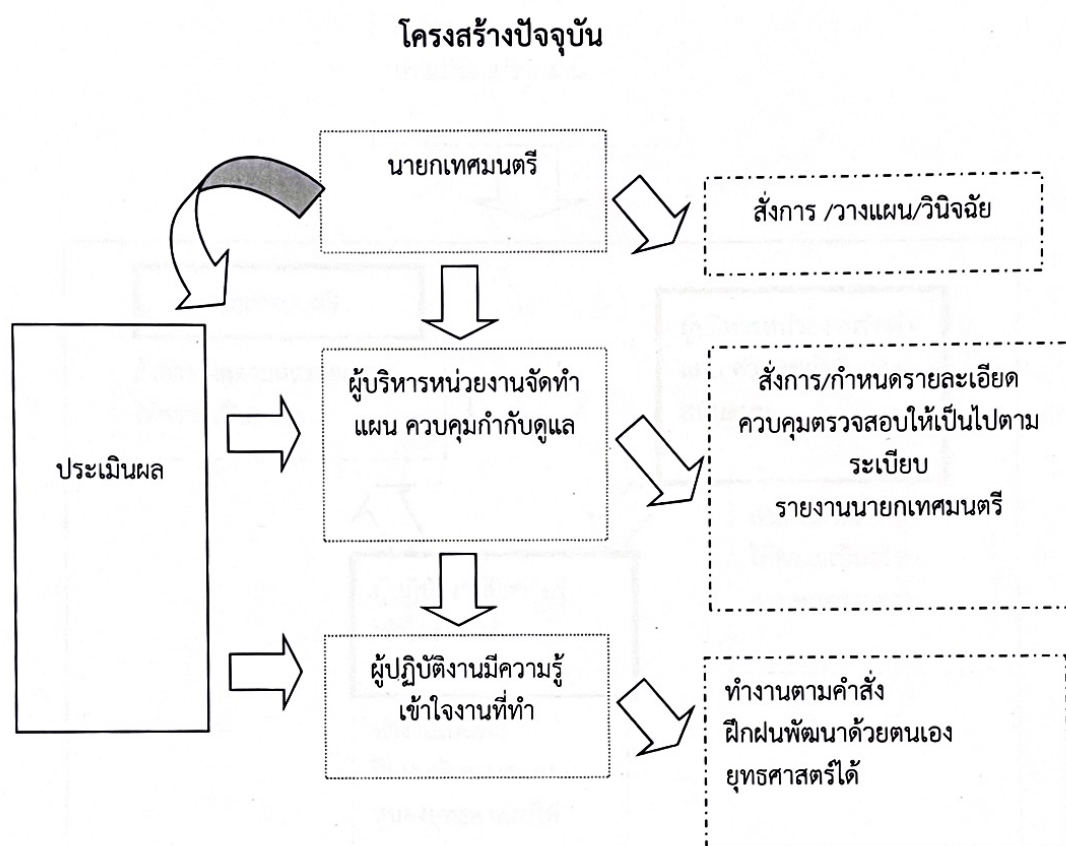
๙. บทสรุป

การบริหารงานบุคคลตามแผนพัฒนาบุคลากรของเทศบาล สามารถปรับเปลี่ยน แก้ไข เพิ่มเติมให้เหมาะสมได้กับกฎหมาย ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาล ตลอดจนแนวนโยบายและยุทธศาสตร์ต่าง ๆ ประกอบกับการปฏิบัติตามกฎหมายและการถ่ายโอน อาจเป็นเหตุให้การพัฒนาบุคลากรบางตำแหน่งที่จำเป็นได้รับการพัฒนามากกว่า และภารกิจบางประการที่ไม่มีความจำเป็น อาจต้องทำการยุบ หรือปรับโครงสร้างหน่วยงานใหม่ให้ครอบคลุมภารกิจต่าง ๆ ให้สอดคล้องกับนโยบายถ่ายโอนงานสู่ท้องถิ่นให้มากที่สุด บุคลากรที่มีอยู่จึงต้องปรับตัวให้เหมาะสมกับสถานการณ์อยู่เสมอ

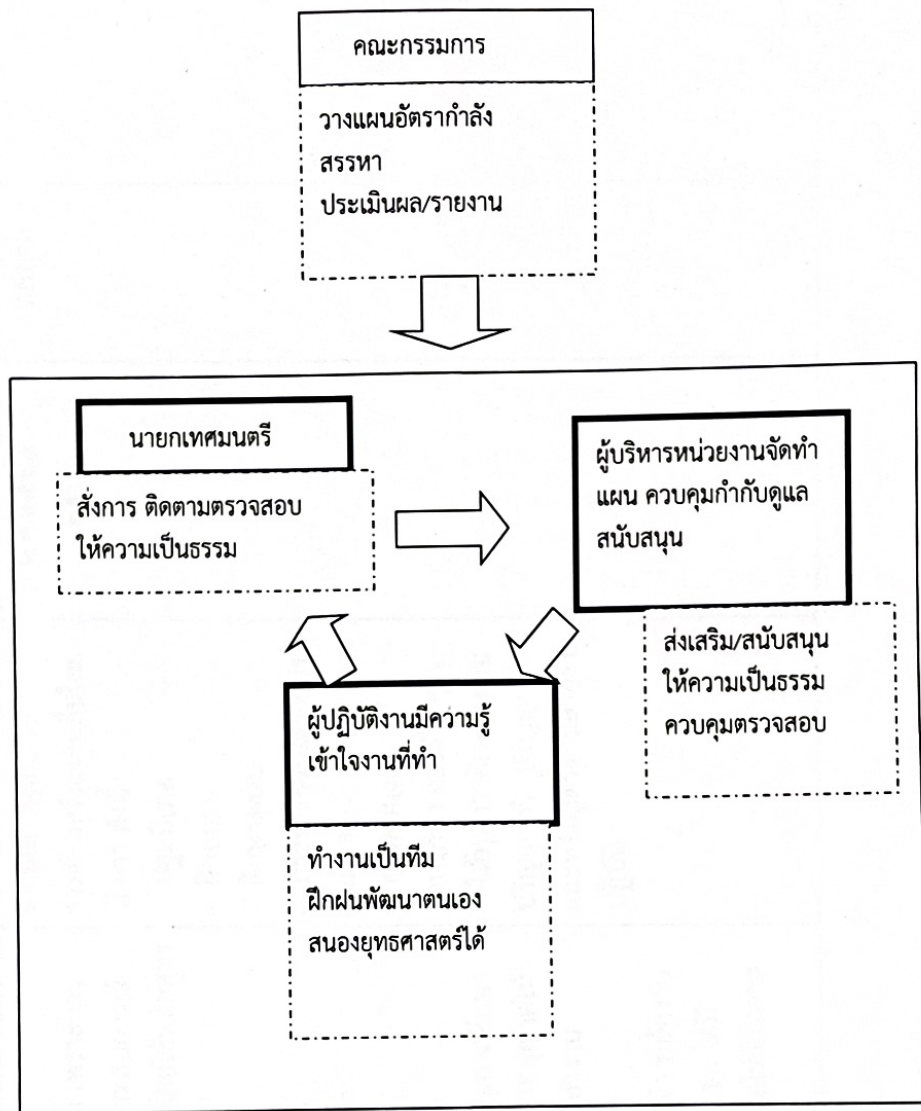
แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
เทศบาลตำบลเวียงลอ อำเภอลำปาง จังหวัดพะเยา



การวิเคราะห์โครงสร้างการพัฒนาศูนย์



การพัฒนาศูนย์ในโครงสร้างของเทศบาล จะเป็นการพัฒนาโดยให้ประชาชนมีส่วนร่วมและใช้ระบบเปิด โดยบุคลากรสามส่วนที่ต้องสัมพันธ์กันเพื่อให้ได้บุคลากรที่มีคุณภาพ มีคณะกรรมการทำหน้าที่วางแผน อัตรากำลัง สรรหาทั้งการบรรจุแต่งตั้ง การโอนย้าย และประเมินผลเพื่อการเลื่อนระดับตำแหน่ง การพิจารณาความดีความชอบ และการต่อสัญญาจ้าง โครงสร้างการพัฒนาศูนย์ของเทศบาลที่จะปรับปรุงจึงเป็นดังนี้



วิสัยทัศน์การบริหารงานบุคคล

“มุ่งมั่นสรรหา พัฒนาและธำรงรักษาบุคลากร ให้มีคุณภาพโดยยึดหลักธรรมาภิบาล ให้บริการประชาชน
อย่างทั่วถึงและเป็นธรรม”

รายละเอียดแผนการพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖
เทศบาลตำบลเวียงลอ อำเภอจุน จังหวัดพะเยา

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	แผนงาน/โครงการ	วิธีการ	ระยะเวลา ดำเนินการ	งบประมาณ	หมายเหตุ
เพื่อให้พนักงานเทศบาลในสังกัดทุกคนทุกตำแหน่งได้รับการพัฒนาภายในระยะเวลา ๓ ปี	การพัฒนาด้านบุคลากร ๑. ส่งเสริมและให้ความสำคัญกับการฝึกอบรม เพราะการฝึกอบรมจะทำให้เกิดการแลกเปลี่ยนความรู้ประสบการณ์ และทัศนคติที่ดีที่มีประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน โดยใช้หลักสูตรดังนี้ - ความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ - การพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ - ความรู้และทักษะเฉพาะของงานในตำแหน่ง - ด้านการบริหาร - ด้านคุณธรรม จริยธรรม ๒. ส่งเสริมและสนับสนุนด้านการศึกษาให้มีโอกาสศึกษาต่ออย่างเต็มที่ โดยให้การทุนการศึกษาหรือการอนุญาตให้ศึกษาต่อ และส่งเสริมให้เพิ่มพูนความรู้ในการทำงานตลอดเวลา ๓. สนับสนุนให้พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้าง สมาชิกสภาเทศบาล ผู้บริหาร และประชาชน ได้มีโอกาสพัฒนาศึกษาตามโครงการต่าง ๆ เพื่อให้มีโอกาสแลกเปลี่ยนความคิดเห็น	ดำเนินการเองหรือร่วมกับหน่วยงานอื่นโดยวิธีการ ดังนี้ - ปฐมนิเทศ - ฝึกอบรม - ศึกษาดูงาน - ประชุมเชิงปฏิบัติการ / สัมมนา - การสอนงาน/ให้คำปรึกษา และอื่น ๆ - ทุนการศึกษาในระดับปริญญาตรี ปริญญาโท และหลักสูตรตามสายงานปฏิบัติ	พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖	เทศบาล	

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	แผนงาน/โครงการ	วิธีการ	ระยะเวลาดำเนินการ	งบประมาณ	หมายเหตุ
เพื่อให้พนักงานเทศบาลทุกคนทุกตำแหน่งได้รับการพัฒนาภายในระยะเวลา ๓ ปี	การพัฒนาด้านจริยธรรม คุณธรรม ๑. ส่งเสริมจริยธรรมเพื่อให้พนักงานเทศบาลลูกจ้างประจำพนักงานจ้างมีคุณภาพ มีความรู้ ความสามารถ และมีความรับผิดชอบในการปฏิบัติหน้าที่อย่างเหมาะสม ๒. การจัดทำประกาศเผยแพร่มาตรฐานจริยธรรมของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ๓. การตรวจสอบและประเมินผลภายหลังจากประกาศเผยแพร่มาตรฐานจริยธรรม ๔. มีการพัฒนาจิตสำนึกรับผิดชอบต่อบ้านเมือง ยึดมั่นการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข วางตัวเป็นกลางทางการเมือง ๕. มีการพัฒนาส่งเสริมให้พนักงานมีคุณธรรมจริยธรรมเพื่อต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชัน ความซื่อสัตย์สุจริตและความโปร่งใสความซื่อสัตย์ต่อการปฏิบัติงาน	ดำเนินการเองหรือร่วมกับหน่วยงานอื่นโดยวิธีการ ดังนี้ - ปฐมนิเทศ - ฝึกอบรม - ประชุมเชิงปฏิบัติการ / สัมมนา - การสอนงาน/ ให้อำนาจ คำปรึกษา และอื่น ๆ - วางมาตรการจูงใจและลงโทษ - ประกาศเจตนารมณ์ ป้องกันและต่อต้านการทุจริต	พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖	เทศบาล	

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	แผนงาน/โครงการ	วิธีการ	ระยะเวลาดำเนินการ	งบประมาณ	หมายเหตุ
เพื่อให้พนักงานเทศบาลทุกคนทุกตำแหน่งได้รับการพัฒนาภายในระยะเวลา ๓ ปี	การพัฒนาด้านอื่น ๆ ๑. ส่งเสริมให้มีการพัฒนาให้มีการลดเวลา ลดขั้นตอนในการทำงาน การปรับใช้ข้อมูลให้เป็นปัจจุบัน และสามารถให้บริการประชาชนได้อย่างรวดเร็ว ๒. ให้มีการนำคอมพิวเตอร์มาใช้ในการปฏิบัติงาน และเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาใช้ในการทำงาน ๓. ส่งเสริมให้มีการดำเนินงานกิจกรรม ๕ ส ๔. กิจกรรมมาตรการสร้างความโปร่งใสในการปฏิบัติราชการ ๕. กิจกรรมต่อต้านการป้องกันและปราบปรามการทุจริต	ดำเนินการเองหรือร่วมกับหน่วยงานอื่นโดยวิธีการ ดังนี้ - ปฐมนิเทศ - ฝึกอบรม - ประชุมเชิงปฏิบัติการ / สัมมนา - การสอนงาน/ ให้คำปรึกษา และอื่น ๆ - ปรับปรุงสถานที่ทำงาน และสถานที่บริการประชาชน	พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖	เทศบาล	

ภาคผนวก

ตารางแผนพัฒนาพนักงานเทศบาลตำบลเวียงลอ อำเภอจุน จังหวัดพะเยา
ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔

หลักสูตรการพัฒนา	วิธีดำเนินการ	หน่วยงานดำเนินการ	ระยะเวลาดำเนินการ												กลุ่มเป้าหมาย	
			ต.ค	พ.ย	ธ.ค	ม.ค	ก.พ	มี.ค	เม.ย	พ.ค	มิ.ย	ก.ค	ส.ค	ก.ย		
๑. หลักสูตรความรู้พื้นฐานการปฏิบัติงานราชการ	๑. การปฐมนิเทศ ๒. การสอนงาน ๓. การฝึกอบรม ๔. การประชุม	เทศบาลดำเนินการ ก.ท.จ. สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น หน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง	→													☑ ตำแหน่งสายงานผู้ปฏิบัติ ☑ พนักงานจ้าง
๒. หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานที่รับผิดชอบ	๑. การฝึกอบรม ๒. การประชุมเชิงปฏิบัติการ ๓. การศึกษาดูงาน	เทศบาลดำเนินการ ก.ท.จ. สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น หน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง	→													☑ ตำแหน่งสายงานบริหาร ☑ ตำแหน่งสายงานผู้ปฏิบัติ ☑ พนักงานจ้าง
๓. หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะ	๑. การฝึกอบรม ๒. การประชุมเชิงปฏิบัติการ ๓. การศึกษาดูงาน	เทศบาลดำเนินการ ก.ท.จ. สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น หน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง	→													☑ ตำแหน่งสายงานบริหาร ☑ ตำแหน่งสายงานผู้ปฏิบัติ ☑ พนักงานจ้าง
๔. หลักสูตรด้านการบริหาร	๑. การฝึกอบรม ๒. การประชุมเชิงปฏิบัติการ ๓. การศึกษาดูงาน	เทศบาลดำเนินการ ก.ท.จ. สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น หน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง	→													☑ ตำแหน่งสายงานบริหาร
๕. หลักสูตรด้านคุณธรรม จริยธรรม	๑. การฝึกอบรม ๒. การประชุมเชิงปฏิบัติการ ๓. การศึกษาดูงาน	เทศบาลดำเนินการ ก.ท.จ. สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น หน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง	→													☑ ตำแหน่งสายงานบริหาร ☑ ตำแหน่งสายงานผู้ปฏิบัติ ☑ พนักงานจ้าง

ตารางแผนพัฒนาพนักงานเทศบาลตำบลเวียงลอ อำเภอจุน จังหวัดพะเยา
ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔

หลักสูตรการพัฒนา	วิธีดำเนินการ	หน่วยงานดำเนินการ	ระยะเวลาดำเนินการ												กลุ่มเป้าหมาย
			ต.ค	พ.ย	ธ.ค	ม.ค	ก.พ	มี.ค	เม.ย	พ.ค	มิ.ย	ก.ค	ส.ค	ก.ย	
๖. การส่งเสริมสนับสนุนการศึกษาต่อระดับปริญญาตรี	ศึกษาในสถาบันการศึกษา ของรู้รัฐ หรือ สถาบันเอกชนที่ สามารถเบิกจ่ายตามระเบียบ กระทรวงมหาดไทยได้	- สถาบันการศึกษา													☒ ตำแหน่งสาย งานบริหาร ☒ ตำแหน่งสาย งานผู้ปฏิบัติ ☒ พนักงานจ้าง
๗. การส่งเสริมสนับสนุนการศึกษาต่อระดับปริญญาโท	ศึกษาในสถาบันการศึกษา ของรัฐ หรือ สถาบันเอกชนที่ สามารถเบิกจ่ายตามระเบียบ กระทรวงมหาดไทยได้	- สถาบันการศึกษา													☒ ตำแหน่งสาย งานบริหาร ☒ ตำแหน่งสาย งานผู้ปฏิบัติ ☒ พนักงานจ้าง

ตารางแผนพัฒนาพนักงานเทศบาลตำบลเวียงลอ อำเภอจุน จังหวัดพะเยา
ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕

หลักสูตรการพัฒนา		วิธีดำเนินการ	หน่วยงานดำเนินการ	ระยะเวลาดำเนินการ												กลุ่มเป้าหมาย	
				ต.ค	พ.ย	ธ.ค	ม.ค	ก.พ	มี.ค	เม.ย	พ.ค	มิ.ย	ก.ค	ส.ค	ก.ย		
๑. หลักสูตรความรู้พื้นฐานการปฏิบัติงานราชการ		๑. การปฐมนิเทศ ๒. การสอนงาน ๓. การฝึกอบรม ๔. การประชุม	เทศบาลดำเนินการ ก.ท.จ. สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น หน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง														☒ ตำแหน่งสายงานผู้ปฏิบัติ ☒ พนักงานจ้าง
๒. หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานที่รับผิดชอบ		๑. การฝึกอบรม ๒. การประชุมเชิงปฏิบัติการ ๓. การศึกษาดูงาน	เทศบาลดำเนินการ ก.ท.จ. สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น หน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง														☒ ตำแหน่งสายงานบริหาร ☒ ตำแหน่งสายงานผู้ปฏิบัติ ☒ พนักงานจ้าง
๓. หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะ		๑. การฝึกอบรม ๒. การประชุมเชิงปฏิบัติการ ๓. การศึกษาดูงาน	เทศบาลดำเนินการ ก.ท.จ. สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น หน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง														☒ ตำแหน่งสายงานบริหาร ☒ ตำแหน่งสายงานผู้ปฏิบัติ ☒ พนักงานจ้าง
๔. หลักสูตรด้านการบริหาร		๑. การฝึกอบรม ๒. การประชุมเชิงปฏิบัติการ ๓. การศึกษาดูงาน	เทศบาลดำเนินการ ก.ท.จ. สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น หน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง														☒ ตำแหน่งสายงานบริหาร
๕. หลักสูตรด้านคุณธรรม จริยธรรม		๑. การฝึกอบรม ๒. การประชุมเชิงปฏิบัติการ ๓. การศึกษาดูงาน	เทศบาลดำเนินการ ก.ท.จ. สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น หน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง														☒ ตำแหน่งสายงานบริหาร ☒ ตำแหน่งสายงานผู้ปฏิบัติ ☒ พนักงานจ้าง

ตารางแผนพัฒนาพนักงานเทศบาลตำบลเวียงลอ อำเภอจุน จังหวัดพะเยา
ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕

หลักสูตรการพัฒนา	วิธีดำเนินการ	หน่วยงานดำเนินการ	ระยะเวลาดำเนินการ												กลุ่มเป้าหมาย
			ต.ค	พ.ย	ธ.ค	ม.ค	ก.พ	มี.ค	เม.ย	พ.ค	มิ.ย	ก.ค	ส.ค	ก.ย	
๖. การส่งเสริมสนับสนุนการศึกษาต่อระดับปริญญาตรี	ศึกษาในสถาบันการศึกษาของรัฐ หรือ สถาบันเอกชนที่สามารถเบิกจ่ายตามระเบียบกระทรวงมหาดไทยได้	- สถาบันการศึกษา	←												☒ ตำแหน่งสายงานบริหาร ☒ ตำแหน่งสายงานผู้ปฏิบัติ ☒ พนักงานจ้าง
๗. การส่งเสริมสนับสนุนการศึกษาต่อระดับปริญญาโท	ศึกษาในสถาบันการศึกษาของรัฐ หรือ สถาบันเอกชนที่สามารถเบิกจ่ายตามระเบียบกระทรวงมหาดไทยได้	- สถาบันการศึกษา	←												☒ ตำแหน่งสายงานบริหาร ☒ ตำแหน่งสายงานผู้ปฏิบัติ ☒ พนักงานจ้าง

ตารางแผนพัฒนาพนักงานเทศบาลตำบลเวียงลอ อำเภอจุน จังหวัดพะเยา
ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖

หลักสูตรการพัฒนา	วิธีดำเนินการ	หน่วยงานดำเนินการ	ระยะเวลาดำเนินการ												กลุ่มเป้าหมาย
			ค.ค	พ.ย	ธ.ค	ม.ค	ก.พ	มี.ค	เม.ย	พ.ค	มิ.ย	ก.ค	ส.ค	ก.ย	
๑. หลักสูตรความรู้พื้นฐานการปฏิบัติราชการ	๑. การปฐมนิเทศ ๒. การสอนงาน ๓. การฝึกอบรม ๔. การประชุม	เทศบาลตำบลเวียงลอ ก.ท.จ. สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น หน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง	→												☒ ตำแหน่งสายงานผู้บริหาร ☒ ตำแหน่งสายงานปฏิบัติ ☒ พนักงานจ้าง
๒. หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานที่ได้รับมอบ	๑. การฝึกอบรม ๒. การประชุมเชิงปฏิบัติการ ๓. การศึกษาดูงาน	เทศบาลตำบลเวียงลอ ก.ท.จ. สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น หน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	☒ ตำแหน่งสายงานบริหาร ☒ ตำแหน่งสายงานปฏิบัติ ☒ พนักงานจ้าง
๓. หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะ	๑. การฝึกอบรม ๒. การประชุมเชิงปฏิบัติการ ๓. การศึกษาดูงาน	เทศบาลตำบลเวียงลอ ก.ท.จ. สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น หน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	☒ ตำแหน่งสายงานบริหาร ☒ ตำแหน่งสายงานปฏิบัติ ☒ พนักงานจ้าง
๔. หลักสูตรด้านการบริหาร	๑. การฝึกอบรม ๒. การประชุมเชิงปฏิบัติการ ๓. การศึกษาดูงาน	เทศบาลตำบลเวียงลอ ก.ท.จ. สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น หน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	☒ ตำแหน่งสายงานบริหาร
๕. หลักสูตรด้านคุณธรรม จริยธรรม	๑. การฝึกอบรม ๒. การประชุมเชิงปฏิบัติการ ๓. การศึกษาดูงาน	เทศบาลตำบลเวียงลอ ก.ท.จ. สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น หน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	☒ ตำแหน่งสายงานบริหาร ☒ ตำแหน่งสายงานปฏิบัติ ☒ พนักงานจ้าง

ตารางแผนพัฒนาพนักงานเทศบาลตำบลเวียงลอ อำเภอจุน จังหวัดพะเยา
ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖

หลักสูตรการพัฒนา	วิธีดำเนินการ	หน่วยงานดำเนินการ	ระยะเวลาดำเนินการ												กลุ่มเป้าหมาย
			ต.ค	พ.ย	ธ.ค	ม.ค	ก.พ	มี.ค	เม.ย	พ.ค	มิ.ย	ก.ค	ส.ค	ก.ย	
๖. การส่งเสริมสนับสนุนการศึกษาต่อระดับปริญญาตรี	ศึกษาในสถาบันการศึกษาของรัฐ หรือ สถาบันเอกชนที่สามารถเบิกจ่ายตามระเบียบกระทรวงมหาดไทยได้	- สถาบันการศึกษา	→												☒ ตำแหน่งสายงานบริหาร ☒ ตำแหน่งสายงานผู้ปฏิบัติ ☒ พนักงานจ้าง
๗. การส่งเสริมสนับสนุนการศึกษาต่อระดับปริญญาโท	ศึกษาในสถาบันการศึกษาของรัฐ หรือ สถาบันเอกชนที่สามารถเบิกจ่ายตามระเบียบกระทรวงมหาดไทยได้	- สถาบันการศึกษา	→												☒ ตำแหน่งสายงานบริหาร ☒ ตำแหน่งสายงานผู้ปฏิบัติ ☒ พนักงานจ้าง