

แผนพัฒนาบุคลากร

ประจำปีงบประมาณ

๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

เทศบาลตำบลเชียงม่วน
อำเภอเชียงม่วน จังหวัดพะเยา



โทร. ๐๕๔-๔๙๕๑๑๐
โทรสาร. ๐๕๔-๔๙๕๑๑๐
เฟชบุ๊ก: เทศบาลตำบลเชียงม่วน
เว็บไซต์: chiangmuan.go.th/
อีเมล: chiangmuan397@gmail.com

คำนำ

การบริหารงานเทศบาลให้ประสบความสำเร็จตามวิสัยทัศน์ พันธกิจและยุทธศาสตร์ที่กำหนดไว้ ตลอดจนนโยบายของนายกเทศมนตรีที่แถลงไว้ต่อสภาเทศบาลได้นั้น บุคลากรถือเป็นส่วนที่มีความสำคัญยิ่งในการบริหารและนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จ จึงได้ให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากร โดยการส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาทุกด้าน เท่าที่กำลังความสามารถของเทศบาลและบุคลากรจะทำได้ เทศบาลตำบลเชียงม่วน จึงได้จัดทำแผนพัฒนาพนักงานเทศบาลขึ้นไว้ เป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากรในสังกัดทุกตำแหน่งทุกสายงาน โดยมีห้วงระยะเวลาของแผน ๓ ปี

เทศบาลตำบลเชียงม่วน หวังเป็นอย่างยิ่งว่า หากได้ดำเนินการตามแผนพัฒนาพนักงานเทศบาลนี้แล้ว บุคลากรของเทศบาล จะเป็นบุคคลที่มีคุณภาพ เป็นที่พึงพอใจของประชาชน สามารถสร้างผลงานที่ดีมีมาตรฐานให้แก่เทศบาลตำบลเชียงม่วน ได้ จึงขอขอบคุณผู้มีส่วนเกี่ยวข้องและจัดทำแผนพัฒนาพนักงานเทศบาลไว้ ณ ที่นี้

สำนักปลัดเทศบาล
ฝ่ายอำนวยการ งานการเจ้าหน้าที่
เทศบาลตำบลเชียงม่วน อำเภอเชียงม่วน จังหวัดพะเยา

สารบัญ

| เรื่อง | หน้า |
|---|------|
| ส่วนที่ ๑ หลักการและเหตุผล | ๑ |
| ๑.๑ หลักการและเหตุผล | ๑ |
| ๑.๒ วัตถุประสงค์ | ๒ |
| ๑.๓ ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร | ๒ |
| ส่วนที่ ๒ การวิเคราะห์สถานการณ์พัฒนาบุคลากร | ๔ |
| ๒.๑ ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น | ๔ |
| ๒.๒ ภารกิจหลักและภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ | ๑๕ |
| ๒.๓ การวิเคราะห์ความต้องการพัฒนาของบุคลากร | ๑๖ |
| ๒.๔ การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม | ๑๖ |
| ๒.๕ โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี | ๑๙ |
| ๒.๖ อัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น | ๒๐ |
| ๒.๗ การจำแนกระดับคุณวุฒิทางการศึกษาของบุคลากร | ๒๔ |
| ๒.๘ สายงานของราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น | ๒๕ |
| ส่วนที่ ๓ หลักสูตรพัฒนาบุคลากร | ๒๕ |
| ส่วนที่ ๔ ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร | ๒๖ |
| ๔.๑ วิสัยทัศน์ (Vision) | ๒๖ |
| ๔.๒ พันธกิจด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Mission) | ๒๖ |
| ๔.๓ ค่านิยม | ๒๗ |
| ๔.๔ เป้าประสงค์ | ๒๗ |
| ๔.๕ ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร | ๒๗ |
| ส่วนที่ ๕ การติดตามประเมินผลการพัฒนาบุคลากร | ๒๘ |
| ๕.๑ ความรับผิดชอบ | ๒๘ |
| ๕.๒ แผนการดำเนินงานสำหรับการบริหารทรัพยากรบุคคล | ๒๙ |
| ๕.๓ การติดตามและประเมินผล | ๓๕ |
| ๕.๔ บทสรุป | ๓๖ |



ส่วนที่ ๑ หลักการและเหตุผล

๑.๑ หลักการและเหตุผล

ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดพะเยา เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไข เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๒ ธันวาคม ๒๕๔๕ (แก้ไขเพิ่มเติม) หมวด ๑๔ ส่วนที่ ๔ การพัฒนาพนักงานเทศบาล ข้อ ๒๘๘-๓๒๖ กำหนดให้เทศบาลมีการพัฒนาผู้ได้รับการบรรจุเข้ารับราชการ เป็นพนักงานเทศบาล ก่อนมอบหมายหน้าที่ให้ปฏิบัติเพื่อให้รู้ระเบียบแบบแผนของทางราชการ หลักและวิธีปฏิบัติราชการ บทบาทและหน้าที่ของพนักงานเทศบาลในระบบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็น ประมุข และแนวทางปฏิบัติตนเพื่อเป็นพนักงานที่ดี โดยเทศบาลต้องดำเนินการพัฒนาให้ครบถ้วนตาม หลักสูตรที่คณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.) กำหนด เช่น การพัฒนาด้านความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติ ราชการ ให้ใช้วิธีการฝึกอบรมในห้องฝึกอบรม การฝึกอบรมทางไกล หรือการพัฒนาตนเองก็ได้ หากเทศบาลมี ความประสงค์จะพัฒนาเพิ่มเติมให้สอดคล้องกับความจำเป็นในการพัฒนาของแต่ละเทศบาล กำหนดเป็น หลักสูตรหลัก และเพิ่มเติมหลักสูตรตามความจำเป็นที่เทศบาลพิจารณาเห็นว่ามีเหมาะสม การพัฒนา พนักงานเทศบาลเกี่ยวกับการปฏิบัติงานในหน้าที่ ให้เทศบาลสามารถเลือกใช้วิธีการพัฒนาอื่น ๆ ได้ และ อาจจะกระทำได้โดยสำนักงานคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) คณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.) เทศบาลต้นสังกัด หรือคณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.) ร่วมกับเทศบาลต้นสังกัด หรือ เทศบาลต้นสังกัดร่วมกับส่วนราชการอื่นหรือภาคเอกชนก็ได้

๑.๒ ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดพะเยา เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไข เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๒ ธันวาคม ๒๕๔๕ ส่วนที่ ๔ การพัฒนาพนักงานเทศบาล ข้อ ๒๘๙ กำหนดให้เทศบาลจัดทำแผนพัฒนาพนักงานเทศบาล เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในการจัดทำ แผนการพัฒนาพนักงานเทศบาล ต้องกำหนดตามกรอบของแผนแม่บทการพัฒนาพนักงานเทศบาล ที่ คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) กำหนด โดยให้กำหนดเป็นแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาล มี ระยะเวลา ๓ ปี ตามกรอบของแผนอัตรากำลังของเทศบาล นั้น

ในการจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาล ต้องกำหนดตามกรอบของแผนแม่บทการพัฒนา พนักงานเทศบาล ที่คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดพะเยา (ก.ท.จ.พะเยา) กำหนด โดยให้กำหนดเป็น แผนการพัฒนาบุคลากร มีระยะเวลา ๓ ปี ตามกรอบของ แผนอัตรากำลังของเทศบาลนั้น ๆ

เพื่อให้สอดคล้องกับแนวทางดังกล่าว เทศบาลตำบลเชียงม่วน อำเภอเชียงม่วน จังหวัดพะเยา จึงได้จัดทำแผนพัฒนาพนักงานเทศบาล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขึ้น เพื่อใช้เป็นแนวทางในการ พัฒนาบุคลากรและเป็นเครื่องมือในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร อีกทั้งยังเป็นการ พัฒนาเพื่อเพิ่มพูน ความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี คุณธรรม จริยธรรมของบุคลากร อีกทางหนึ่งด้วย

๑.๒ 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) โดยเฉพาะสมรรถนะในการบริหารและปฏิบัติงานตามโครงการ ภายใต้แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาของเทศบาลตำบลเชียงม่วน และโครงการภายใต้แผนยุทธศาสตร์กรม ส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น เพื่อให้มีความพร้อมในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ของกระทรวงและยุทธศาสตร์ของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งการบริหารและปฏิบัติงานตามภารกิจหลักของหน่วยงานต่าง ๆ ที่ให้ความร่วมมือและประสานงานขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ในส่วนราชการต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๑.๓ ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร

๑. วิเคราะห์ภารกิจอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของเทศบาลตำบลเชียงม่วน ตามมาตรา ๕๐ แห่งพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ และแก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน (ฉบับที่ ๑๔) พ.ศ. ๒๕๖๒ และตามมาตรา ๑๖ พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล แผนพัฒนาท้องถิ่นของเทศบาลตำบลเชียงม่วน นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหารท้องถิ่น และสภาพปัญหาของเทศบาลตำบลเชียงม่วน
๒. กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของเทศบาลตำบลเชียงม่วน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ
๓. กำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาลในสายงานต่าง ๆ จำนวนอัตราตำแหน่ง และระดับตำแหน่งให้มีความเหมาะสมกับภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงานและคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่าง ๆ
๔. กำหนดความต้องการพนักงานจ้างในเทศบาลตำบลเชียงม่วน โดยให้หัวหน้าส่วนราชการเข้ามามีส่วนร่วมเพื่อกำหนดความจำเป็นและความต้องการในการใช้พนักงานจ้างให้ตรงกับภารกิจและอำนาจหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติอย่างแท้จริงและต้องคำนึงถึงโครงการส่วนราชการและจำนวนข้าราชการ ลูกจ้างประจำในเทศบาลประกอบการกำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้างรองรับปัญหาการขาดแคลนตำแหน่งข้าราชการสายงานผู้ปฏิบัติ



๕. จัดทำกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกิน ร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบการบริหารงาน ส่วนบุคคล พ.ศ. ๒๕๔๒

๖. ให้งานเทศบาล พนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง ทุกคน ได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง (หนึ่งคนต่อหนึ่งหลักสูตร)

❖ ความสำคัญของการกำหนดกรอบอัตรากำลังคน

การวางแผนกำลังคนและการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนมีความสำคัญ เป็นประโยชน์ต่อหน่วยงานและส่งผลกระทบต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวของ เทศบาลตำบลเชียงม่วน การกำหนดอัตรากำลังคนอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องจะช่วยให้เทศบาลตำบลเชียงม่วน สามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วได้อย่างทันทั่วทั้งที่ทำให้การจัดหา การใช้และการพัฒนาทรัพยากรบุคคลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจึงมีความสำคัญและเป็นประโยชน์โดยสรุปได้ ดังนี้

๑) ทำให้เทศบาลตำบลเชียงม่วน สามารถพยากรณ์สิ่งที่จะเกิดขึ้นในอนาคต จากการเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจ การเมือง กฎหมาย และเทคโนโลยีทำให้เทศบาลตำบลเชียงม่วน สามารถวางแผนกำลังคนและเตรียมการรองรับกับเหตุการณ์ดังกล่าวไว้ล่วงหน้า ซึ่งจะช่วยให้ปัญหาที่เทศบาลตำบลเชียงม่วน จะเผชิญในอนาคตเกี่ยวกับทรัพยากรบุคคลลดความรุนแรงลงได้

๒) ทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานทั้งด้านอุปสงค์และอุปทานของทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ในปัจจุบันและในอนาคต เทศบาลตำบลเชียงม่วน จึงสามารถวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับสภาวะแวดล้อมต่างๆ ที่มีการเปลี่ยนแปลงไป

๓) การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะเป็นกิจกรรมเชื่อมโยงระหว่างการจัดการทรัพยากรบุคคลและการวางแผนเชิงกลยุทธ์ของเทศบาลตำบลเชียงม่วน ให้สอดคล้องกันทำให้การดำเนินการของเทศบาลตำบลเชียงม่วน เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพนำไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ

๔) ช่วยลดปัญหาต่างๆ เกี่ยวกับการบริหารกำลังคน เช่น ปัญหาโครงสร้างกำลังคน ปัญหาคนไม่พอกับงานตามภารกิจใหม่ เป็นต้น ซึ่งปัญหาบางอย่างแม้ว่าจะไม่อาจแก้ไขให้หมดสิ้นไปได้ด้วยการวางแผนกำลังคนแต่การที่หน่วยงานได้มีการวางแผนกำลังคนไว้ล่วงหน้าก็จะช่วยลดความรุนแรงของปัญหานั้น ลงได้

๕) ช่วยให้เทศบาลตำบลเชียงม่วน สามารถที่จะจัดจำนวน ประเภท และระดับทักษะของกำลังคนให้เหมาะสมกับงานในระยะเวลาที่เหมาะสม ทำให้กำลังคนสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้ทั้งกำลังคนและเทศบาลตำบลเชียงม่วน บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อันจะส่งผลให้เกิดประโยชน์สูงสุด

๖) การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะทำให้การลงทุนในทรัพยากรบุคคลของเทศบาลตำบลเชียงม่วน เกิดประโยชน์สูงสุดและไม่เกิดความสูญเสียเปล่าอันเนื่องมาจากการลงทุนผลิตและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของหน่วยงานไม่ตรงกับความต้องการ



๗) ช่วยทำให้เกิดการจ้างงานที่เท่าเทียมกันอย่างมีประสิทธิภาพ เนื่องจากการกำหนดกรอบอัตรากำลังจะนำไปสู่การวางแผนกำลังคนที่มีประสิทธิภาพ อันจะส่งผลให้การจัดการทรัพยากรบุคคลบรรลุผลสำเร็จ โดยเริ่มตั้งแต่กิจกรรมการสรรหา การคัดเลือก การบรรจุแต่งตั้ง การพัฒนาและฝึกอบรม การประเมินผลการปฏิบัติงาน การวางแผนความก้าวหน้าในสายอาชีพ การวางแผนสืบทอดตำแหน่ง การจ่ายค่าตอบแทน เป็นต้น

ส่วนที่ ๒ การวิเคราะห์สถานการณ์พัฒนาบุคลากร

๒.๑ การกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

เทศบาลตำบลเชียงม่วนมีอำนาจหน้าที่ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๑๓) พ.ศ. ๒๕๕๒ และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง และแนวทางการวิเคราะห์ได้ใช้เทคนิค SWOT เพื่อให้ทราบว่าเทศบาล มีอำนาจหน้าที่ในการดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และปัญหาอุปสรรคในการดำเนินการตามภารกิจตามผลของการวิเคราะห์ SWOT เทศบาลตำบลเชียงม่วน กำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่นทั้งนี้ สามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้ เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.๒๔๙๖ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๑๓) และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ได้กำหนดภารกิจอำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลฝ่ายกว้างว่าจะต้องดำเนินการด้านใดบ้าง ซึ่งเมื่อวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ดังกล่าวแล้ว พบว่าในพื้นที่ตำบลฝ่ายกว้างมีภารกิจและหน้าที่ต้องทำให้สอดคล้องกับพระราชบัญญัติดังกล่าว ดังนี้

๒.๑.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

๑.การจัดให้มีก่อสร้างและปรับปรุงเส้นทางคมนาคม สิ่งอำนวยความสะดวก กิจกรรมสาธารณูปโภคและสาธารณูปการต่าง ๆ ให้ครบถ้วนเพียงพอต่อความต้องการของประชาชนที่อยู่ในเขตของเทศบาลตำบลเชียงม่วน เป็นภารกิจหลักตามมาตรา ๕๐ (๑) จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก

๒. การจัดให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภคและการเกษตร (มาตรา ๕๑ (๑))

๓.การจัดให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น (มาตรา ๕๑ (๗))

๔. การจัดให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ (มาตรา ๕๑ (๘))

๕. การสาธารณูปโภคและการก่อสร้างอื่นๆ (มาตรา ๑๖ (๔))

จุดแข็ง

๑. เทศบาลตำบลเชียงม่วน มีอำนาจหน้าที่ให้สามารถดำเนินการได้ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๕๙๖ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๑๓)พ.ศ.๒๕๕๒ พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ แก้ไขเพิ่มเติมถึง(ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๔๙ และกฎหมายอื่น



๒. เทศบาลตำบลเชียงม่วน มีกองช่าง และมีบุคลากรในสังกัดเป็นผู้รับผิดชอบการดำเนินงาน

ภารกิจดังกล่าวโดยตรง

จุดอ่อน

๑. เทศบาลตำบลเชียงม่วน มีงบประมาณที่จำกัดในการดำเนินการด้านการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน โดยเฉพาะโครงการที่มีขนาดใหญ่ ทำให้ไม่สามารถดำเนินการตามภารกิจและสนองต่อความต้องการของประชาชนในพื้นที่ได้ตามความต้องการ

๒. บุคลากรในสังกัดกองช่าง มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับระเบียบกฎหมาย และหลักทางวิชาการในการดำเนินการภารกิจอยู่จำกัด เนื่องจากภารกิจบางประเภทต้องใช้ความรู้เฉพาะทางและเทคนิคขั้นสูง

๓. บุคลากรในสังกัดกองช่าง มีจำนวนไม่เพียงพอกับปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้นตามอำนาจหน้าที่ในปัจจุบัน

๔. เทศบาลตำบลเชียงม่วน มีภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรค่อนข้างสูง ไม่เอื้อต่อการกำหนดตำแหน่งพนักงานเพิ่มเพื่อรองรับภารกิจที่เพิ่มมากขึ้น

โอกาส

๑. กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น/หน่วยงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง มีการจัดอบรมให้ความรู้แก่บุคลากรทางด้านช่างอยู่เสมอ

๒. กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น/หน่วยงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องให้การสนับสนุนงบประมาณในการดำเนินงานตามภารกิจในบางประเภท เช่น ระบบประปาหมู่บ้าน ชุตลอกคลอง ฯลฯ

ภัยคุกคาม

๑. ระเบียบ ข้อกฎหมายเกี่ยวกับการดำเนินการด้านโครงสร้างพื้นฐานมีการเปลี่ยนแปลง

ตลอดเวลา ทำให้บางภารกิจไม่สามารถกระทำได้ที่ทันทีทันใด

๒. หน่วยงานที่เกี่ยวข้องได้โอนภารกิจให้เทศบาล โดยไม่มีหลักฐาน รวมถึงโอนเฉพาะภารกิจแต่ไม่โอนงบประมาณตามมา อีกทั้งบางภารกิจเป็นประเภทเกินศักยภาพของเทศบาล

๒.๑.๒. ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑. ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ (มาตรา ๕๐(๗))

๒. ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ (มาตรา ๕๐ (๔))

๓. ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬาการพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ

(มาตรา ๕๔ (๑๐))

๔. การสังคมสงเคราะห์และการพัฒนาคุณภาพชีวิต เด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส

(มาตรา ๕๐(๗))

๕. การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย (มาตรา ๕๖ (๕))

๖. การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาคและสิทธิเสรีภาพของประชาชน

(มาตรา ๕๖ (๕))



๗. การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัวและการรักษาพยาบาล (มาตรา ๕๖ (๓))

จุดแข็ง

๑. เทศบาลตำบลเชียงม่วน มีอำนาจหน้าที่ให้สามารถดำเนินการได้ตามพระราชบัญญัติ

เทศบาล พ.ศ. ๒๕๔๖ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๑๓) พ.ศ. ๒๕๕๒ พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๔๙ และกฎหมายอื่น

๒. เทศบาลตำบลเชียงม่วน มีสำนักปลัด งานการศึกษา กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

และกองช่าง มีบุคลากรในสังกัดเป็นผู้รับผิดชอบการดำเนินการกิจดังกล่าวโดยตรง

จุดอ่อน

๑. เทศบาลตำบลเชียงม่วน มีงบประมาณที่จำกัดในการดำเนินการด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต ทำให้ไม่สามารถดำเนินการตามภารกิจและตอบสนองความต้องการของประชาชนในพื้นที่ได้ตามความต้องการ

๒. บุคลากรในสังกัดสำนักปลัด งานการศึกษา กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม และกองช่าง มีความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับระเบียบกฎหมาย และหลักทางวิชาการในการดำเนินการกิจอยู่จำกัด เนื่องจากภารกิจบางประเภทต้องใช้ความรู้เฉพาะทางและเทคนิคขั้นสูง โดยเฉพาะในด้านการสังคมสงเคราะห์และจิตวิทยา

๓. บุคลากรในสังกัดสำนักปลัด งานการศึกษา กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม และกองช่าง มีจำนวนไม่เหมาะสมกับปริมาณงานและคุณภาพงานที่เพิ่มมากขึ้นตามอำนาจหน้าที่ในปัจจุบัน

๔. เทศบาลตำบลเชียงม่วน มีภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรค่อนข้างสูงไม่เอื้อต่อการกำหนดตำแหน่งพนักงานเพิ่มเพื่อรองรับภารกิจที่เพิ่มมากขึ้น

โอกาส

๑. กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น/หน่วยงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง มีการจัดอบรมให้ความรู้แก่บุคลากรทางการส่งเสริมคุณภาพชีวิตอยู่เสมอ

๒. กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น/หน่วยงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง ให้การสนับสนุนงบประมาณในการดำเนินการตามภารกิจในบางประเภท เช่น เบี้ยยังชีพ เงินสงเคราะห์ครอบครัว การอบรมฝึกอาชีพ ตลอดจนการสนับสนุนงบประมาณในการดำเนินกิจกรรมด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส ฯลฯ

ภัยคุกคาม

๑. ระเบียบ ข้อกฎหมายเกี่ยวกับการดำเนินการด้านโครงสร้างพื้นฐานมีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา ทำให้บางภารกิจไม่สามารถกระทำได้ทันทีทันใด

๒. หน่วยงานที่เกี่ยวข้องได้โอนภารกิจให้เทศบาล โดยไม่มีหลักฐาน รวมถึงโอนเฉพาะ



ภารกิจแต่ไม่โอนงบประมาณตามมา อีกทั้งบางภารกิจเป็นประเภทเกินศักยภาพของเทศบาล

๓. ภารกิจที่รัฐโอนลงสู่เทศบาล ไม่สอดคล้องกับจำนวนบุคลากรและงบประมาณที่เทศบาลมีอยู่

๒.๑.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑. การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (มาตรา ๖๗(๔))
๒. การคุ้มครองดูแล และรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน (มาตรา ๖๘(๘))

๓. การผังเมือง (มาตรา ๕๖ (๗))
๔. การจัดให้มีที่จอดรถ (มาตรา ๑๖ (๓))
๕. การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง (มาตรา ๕๐ (๑๗))

๖. การควบคุมอาคาร (มาตรา ๕๖ (๗))
๗. การรักษาความสงบเรียบร้อย การส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและรักษาความปลอดภัยในชีวิตทรัพย์สิน (มาตรา ๕๐ (๑))

จุดแข็ง

๑. เทศบาลตำบลเชียงม่วน มีอำนาจหน้าที่ที่สามารถดำเนินการได้ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๕๔๖ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๑๓)พ.ศ.๒๕๕๒ พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ แก้ไขเพิ่มเติมถึง(ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๔๙ และกฎหมายอื่น

๒. เทศบาลตำบลเชียงม่วน มีสำนักปลัด และกองช่าง มีบุคลากรในสังกัดเป็นผู้รับผิดชอบการดำเนินการกิจดังกล่าวโดยตรง

จุดอ่อน

๑. เทศบาลตำบลเชียงม่วน มีงบประมาณที่จำกัดในการดำเนินการด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย ทำให้ไม่สามารถดำเนินการตามภารกิจและตอบสนองความต้องการของประชาชนในพื้นที่ได้ตามความต้องการ

๒. บุคลากรในสังกัดสำนักปลัด และกองช่าง มีความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับระเบียบกฎหมาย และหลักทางวิชาการในการดำเนินการกิจอยู่จำกัด เนื่องจากภารกิจบางประเภทต้องใช้ความรู้เฉพาะทางและเทคนิคขั้นสูง โดยเฉพาะในด้านการจัดวิทยาชุมชน

๓. บุคลากรในสังกัด กองช่าง มีจำนวนไม่เหมาะสมกับปริมาณงานและคุณภาพงานที่เพิ่มมากขึ้นตามอำนาจหน้าที่ในปัจจุบัน

๔. เทศบาลตำบลเชียงม่วน มีภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรค่อนข้างสูงไม่เอื้อต่อการกำหนดตำแหน่งพนักงานเพิ่มเพื่อรองรับภารกิจที่เพิ่มมากขึ้น

โอกาส

๑. กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น/หน่วยงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง มีการจัดอบรมให้ความรู้แก่บุคลากรทางการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อยอยู่เสมอ

๒. กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น/หน่วยงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง ให้การสนับสนุนงบประมาณหรือวิทยากรในการดำเนินการตามภารกิจในบางประเภท

๓. ในพื้นที่มี กำนัน/ผู้ใหญ่บ้าน และสมาชิก อบพร.ในพื้นที่ให้ความร่วมมือในการดำเนินการกิจ

ภัยคุกคาม

๑. ระเบียบ ข้อกฎหมายเกี่ยวกับการดำเนินการด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา ทำให้บางภารกิจไม่สามารถกระทำได้ตามที่ทันใด

๒. หน่วยงานที่เกี่ยวข้องได้โอนภารกิจให้เทศบาล โดยไม่มีหลักฐาน รวมถึงโอนเฉพาะภารกิจแต่ไม่โอนงบประมาณตามมา อีกทั้งบางภารกิจเป็นประเภทเกินศักยภาพของเทศบาล

๓. ภารกิจที่รัฐโอนลงสู่เทศบาล ไม่สอดคล้องกับจำนวนบุคลากรและงบประมาณที่เทศบาลมีอยู่

๔. การแพร่ระบาดของยาเสพติด และพฤติกรรมหุนหวก ตาบอด เป็นไข้ ของประชาชนที่ไม่ให้ความร่วมมือในการป้องกันและปราบปรามยาเสพติดในพื้นที่อย่างจริงจัง

๒.๑.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑. ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว

๒. ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกรและกิจการสหกรณ์

๓. การส่งเสริม การฝึกอบรม และการประกอบอาชีพ

๔. การส่งเสริมการท่องเที่ยว

๕. กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์

จุดแข็ง

๑. เทศบาลตำบลเชียงม่วน มีอำนาจหน้าที่ให้สามารถดำเนินการได้ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๕๙๖ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๑๓) พ.ศ. ๒๕๕๒ พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๔๙ และกฎหมายอื่น

๒. เทศบาลตำบลเชียงม่วน มีสำนักปลัด มีบุคลากรในสังกัดเป็นผู้รับผิดชอบการดำเนินการกิจดังกล่าวโดยตรง

จุดอ่อน

๑. เทศบาลตำบลเชียงม่วน มีงบประมาณที่จำกัดในการดำเนินการด้านการส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว ทำให้ไม่สามารถดำเนินการตามภารกิจและตอบสนองความต้องการของประชาชนในพื้นที่ได้ตามความต้องการ

๒. บุคลากรในสังกัดสำนักปลัด มีความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับระเบียบ กฎหมาย



และหลักทางวิชาการในการดำเนินการกิจอยู่จำกัด เนื่องจากภารกิจบางประเภทต้องใช้ความรู้เฉพาะทางและเทคนิคขั้นสูง

๓. บุคลากรในสังกัดสำนักปลัด มีจำนวนไม่เหมาะสมกับปริมาณงานและคุณภาพงานที่เพิ่มมากขึ้นตามอำนาจหน้าที่ในปัจจุบัน

๔. เทศบาลตำบลเชียงม่วน มีภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรค่อนข้างสูงไม่เอื้อต่อการกำหนดตำแหน่งพนักงานเพิ่มเพื่อรองรับภารกิจที่เพิ่มมากขึ้น

โอกาส

๑. กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น/หน่วยงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง มีการจัดอบรมให้ความรู้แก่บุคลากรทางด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยวอยู่เสมอ

๒. กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น/หน่วยงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง ให้การสนับสนุนงบประมาณหรือวิทยากรในการดำเนินการตามภารกิจในบางประเภท

๓. กลุ่มอาชีพในพื้นที่ ให้ความร่วมมือในการดำเนินการกิจ

ภัยคุกคาม

๑. ระเบียบ ข้อกฎหมายเกี่ยวกับการดำเนินการด้านการส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา ทำให้บางภารกิจไม่สามารถกระทำได้ตามที่เห็นได้

๒. หน่วยงานที่เกี่ยวข้องได้โอนภารกิจให้เทศบาล โดยไม่มีหลักฐาน รวมถึงโอนเฉพาะภารกิจแต่ไม่โอนงบประมาณตามมา อีกทั้งบางภารกิจเป็นประเภทเกินศักยภาพของเทศบาล

๓. ภารกิจที่รัฐโอนลงสู่เทศบาล ไม่สอดคล้องกับจำนวนบุคลากรและงบประมาณที่เทศบาลมีอยู่

๒.๑.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

๑. คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (มาตรา ๖๗(๗))

๒. การจัดการ การบำรุงรักษา และการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ ที่ดินทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (มาตรา ๕๔(๑๑))

๓. รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล (มาตรา ๕๐ (๓))

๔. การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ (มาตรา ๕๐ (๔))

จุดแข็ง

๑. เทศบาลตำบลเชียงม่วน มีอำนาจหน้าที่ให้สามารถดำเนินการได้ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๕๔๖ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๑๓)พ.ศ.๒๕๕๒ พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ แก้ไขเพิ่มเติมถึง(ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๔๙ และกฎหมายอื่น

๒. เทศบาลตำบลเชียงม่วน มีสำนักปลัด กองช่าง และกองสาธารณสุขสิ่งแวดล้อม มีบุคลากรในสังกัดเป็นผู้รับผิดชอบการดำเนินการกิจดังกล่าวโดยตรง



จุดอ่อน

๑. เทศบาลตำบลเชียงม่วน มีงบประมาณที่จำกัดในการดำเนินการด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ทำให้ไม่สามารถดำเนินการตามภารกิจและตอบสนองความต้องการของประชาชนในพื้นที่ได้ตามความต้องการ

๒. บุคลากรในสังกัดสำนักปลัด กองช่าง และกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม มีความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับระเบียบ กฎหมาย และหลักทางวิชาการในการดำเนินการกิจอยู่จำกัด เนื่องจากภารกิจบางประเภทต้องใช้ความรู้เฉพาะทางและเทคนิคขั้นสูง

๓. บุคลากรในสังกัดสำนักปลัด กองช่าง และกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม มีจำนวนไม่เหมาะสมกับปริมาณงานและคุณภาพงานที่เพิ่มมากขึ้นตามอำนาจหน้าที่ในปัจจุบัน

๔. เทศบาลตำบลเชียงม่วน มีภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรค่อนข้างสูงไม่เอื้อต่อการกำหนดตำแหน่งพนักงานเพิ่มเพื่อรองรับภารกิจที่เพิ่มมากขึ้น

โอกาส

๑. กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น/หน่วยงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง มีการจัดอบรมให้ความรู้แก่บุคลากรทางด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอยู่เสมอ

๒. กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น/หน่วยงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง ให้การสนับสนุนงบประมาณหรือวิทยากรในการดำเนินการตามภารกิจในบางประเภท

ภัยคุกคาม

๑. ระเบียบ ข้อกฎหมายเกี่ยวกับการดำเนินการด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา ทำให้บางภารกิจไม่สามารถกระทำได้ตามที่ทันได้

๒. หน่วยงานที่เกี่ยวข้องได้โอนภารกิจให้เทศบาล โดยไม่มีหลักฐาน รวมถึงโอนเฉพาะภารกิจแต่ไม่โอนงบประมาณตามมา อีกทั้งบางภารกิจเป็นประเภทเกินศักยภาพของเทศบาล

๓. ภารกิจที่รัฐโอนลงสู่เทศบาล ไม่สอดคล้องกับจำนวนบุคลากรและงบประมาณที่เทศบาลมีอยู่

๒.๑.๖ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑. บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่นและวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น (มาตรา ๕๐ (๘))

๒. ส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (มาตรา ๕๐ (๘))

๓. การจัดการศึกษา (มาตรา ๕๐ (๖))

๔. การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น (มาตรา ๕๐ (๘))

จุดแข็ง

๑. เทศบาลตำบลเชียงม่วน มีอำนาจหน้าที่ให้สามารถดำเนินการได้ตามพระราชบัญญัติ



เทศบาล พ.ศ. ๒๕๔๖ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๑๓)พ.ศ.๒๕๕๒ พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ แก้ไขเพิ่มเติมถึง(ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๔๙ และกฎหมายอื่น

๒. เทศบาลตำบลเชียงม่วน มีบุคลากรสำนักปลัดเทศบาล ในสังกัดเป็นผู้รับผิดชอบการดำเนินการกิจดังกล่าวโดยตรง

จุดอ่อน

๑. เทศบาลตำบลเชียงม่วน มีงบประมาณที่จำกัดในการดำเนินการด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น ทำให้ไม่สามารถดำเนินการตามภารกิจและตอบสนองความต้องการของประชาชนในพื้นที่ได้ตามความต้องการ

๒. บุคลากรในสังกัดสำนักปลัด มีความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับระเบียบ กฎหมาย และหลักทางวิชาการในการดำเนินการกิจอยู่จำกัด เนื่องจากภารกิจบางประเภทต้องใช้ความรู้เฉพาะทางและเทคนิคขั้นสูง

๓. บุคลากรในสังกัดสำนักปลัด มีจำนวนไม่เหมาะสมกับปริมาณงานและคุณภาพงานที่เพิ่มมากขึ้นตามอำนาจหน้าที่ในปัจจุบัน

๔. เทศบาลตำบลเชียงม่วน มีภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรค่อนข้างสูงไม่เอื้อต่อการกำหนดตำแหน่งพนักงานเพิ่มเพื่อรองรับภารกิจที่เพิ่มมากขึ้น

โอกาส

๑. กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น/หน่วยงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง มีการจัดอบรมให้ความรู้แก่บุคลากรทางด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่นอยู่เสมอ

๒. กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น/หน่วยงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง ให้การสนับสนุนงบประมาณหรือวิทยากรในการดำเนินการตามภารกิจในบางประเภท

ภัยคุกคาม

๑. ระเบียบ ข้อกฎหมายเกี่ยวกับการดำเนินการด้านการศาสนา จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา ทำให้บางภารกิจไม่สามารถกระทำได้ที่ทันที่ทันใด

๒. หน่วยงานที่เกี่ยวข้องได้โอนภารกิจให้เทศบาล โดยไม่มีหลักฐาน รวมถึงโอนเฉพาะภารกิจแต่ไม่โอนงบประมาณตามมา อีกทั้งบางภารกิจเป็นประเภทเกินศักยภาพของเทศบาล

๓. ภารกิจที่รัฐโอนลงสู่เทศบาล ไม่สอดคล้องกับจำนวนบุคลากรและงบประมาณที่เทศบาลมีอยู่

๒.๑.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑. สนับสนุนสภาเทศบาลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น

๒. ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรตามความจำเป็นและสมควร

๓.การให้บริการแก่เอกชน ส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือองค์กร



๓. การให้บริการแก่เอกชน ส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

จุดแข็ง

๑. เทศบาลตำบลเชียงม่วน มีอำนาจหน้าที่ที่สามารถดำเนินการได้ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๕๔๖ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๑๓) พ.ศ. ๒๕๕๒ พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๔๙ และกฎหมายอื่น

๒. เทศบาลตำบลเชียงม่วน มีสำนักปลัด มีบุคลากรในสังกัดเป็นผู้รับผิดชอบการดำเนินการกิจดังกล่าวโดยตรง

จุดอ่อน

๑. เทศบาลตำบลเชียงม่วน มีงบประมาณที่จำกัดในการดำเนินการด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ทำให้ไม่สามารถดำเนินการตามภารกิจและตอบสนองความต้องการของประชาชนในพื้นที่ได้ตามความต้องการ

๒. บุคลากรในสังกัดสำนักปลัด มีความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับระเบียบ กฎหมาย และหลักทางวิชาการในการดำเนินการกิจอยู่จำกัด เนื่องจากภารกิจบางประเภทต้องใช้ความรู้เฉพาะทางและเทคนิคขั้นสูง

๓. บุคลากรในสังกัดสำนักปลัด มีจำนวนไม่เหมาะสมกับปริมาณงานและคุณภาพงานที่เพิ่มมากขึ้นตามอำนาจหน้าที่ในปัจจุบัน

๔. เทศบาลตำบลเชียงม่วน มีภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรค่อนข้างสูงไม่เอื้อต่อการกำหนดตำแหน่งพนักงานเพิ่มเพื่อรองรับภารกิจที่เพิ่มมากขึ้น

โอกาส

๑. กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น/หน่วยงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง มีการจัดอบรมให้ความรู้แก่บุคลากรทางด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอยู่เสมอ

๒. กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น/หน่วยงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง ให้การสนับสนุนงบประมาณหรือวิทยากรในการดำเนินการตามภารกิจในบางประเภท

ภัยคุกคาม

๑. ระเบียบ ข้อกฎหมายเกี่ยวกับการดำเนินการด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา ทำให้บางภารกิจไม่สามารถกระทำได้ทันทีทันใด

๒. หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ขอรับการสนับสนุนงบประมาณจากเทศบาลโดยบางโครงการไม่สอดคล้องกับภารกิจและอำนาจหน้าที่ของเทศบาล

๒.๑.๘. ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑. บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่นและวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น



๒. ส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (มาตรา ๕๐ (๘))
๓. การจัดการศึกษา (มาตรา ๕๐ (๖))
๔. การส่งเสริมการศึกษา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น (มาตรา ๕๐ (๘))

จุดแข็ง

๓. เทศบาลตำบลเชียงม่วน มีอำนาจหน้าที่ให้สามารถดำเนินการได้ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๕๔๖ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๑๓)พ.ศ.๒๕๕๒ พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ แก้ไขเพิ่มเติมถึง(ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๔๙ และกฎหมายอื่น

๔. เทศบาลตำบลเชียงม่วน มีสำนักปลัด มีบุคลากรในสังกัดเป็นผู้รับผิดชอบการดำเนินการกิจดังกล่าวโดยตรง

จุดอ่อน

๕. เทศบาลตำบลเชียงม่วน มีงบประมาณที่จำกัดในการดำเนินการด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น ทำให้ไม่สามารถดำเนินการตามภารกิจและตอบสนองความต้องการของประชาชนในพื้นที่ได้ตามความต้องการ

๖. บุคลากรในสังกัดสำนักปลัด มีความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับระเบียบ กฎหมาย และหลักทางวิชาการในการดำเนินการกิจอยู่จำกัด เนื่องจากภารกิจบางประเภทต้องใช้ความรู้เฉพาะทางและเทคนิคขั้นสูง

๗. บุคลากรในสังกัดสำนักปลัด มีจำนวนไม่เหมาะสมกับปริมาณงานและคุณภาพงานที่เพิ่มมากขึ้นตามอำนาจหน้าที่ในปัจจุบัน

๘. เทศบาลตำบลเชียงม่วน มีภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรค่อนข้างสูงไม่เอื้อต่อการกำหนดตำแหน่งพนักงานเพิ่มเพื่อรองรับภารกิจที่เพิ่มมากขึ้น

โอกาส

๓. กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น/หน่วยงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง มีการจัดอบรมให้ความรู้แก่บุคลากรทางด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่นอยู่เสมอ

๔. กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น/หน่วยงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง ให้การสนับสนุนงบประมาณหรือวิทยากรในการดำเนินการตามภารกิจในบางประเภท

ภัยคุกคาม

๔. ระเบียบ ข้อกฎหมายเกี่ยวกับการดำเนินการด้านการศาสนา จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา ทำให้บางภารกิจไม่สามารถกระทำได้ที่ทันใด

๕. หน่วยงานที่เกี่ยวข้องได้โอนภารกิจให้เทศบาล โดยไม่มีหลักฐาน รวมถึงโอนเฉพาะภารกิจแต่ไม่โอนงบประมาณตามมา อีกทั้งบางภารกิจเป็นประเภทเกินศักยภาพของเทศบาล

๖. ภารกิจที่รัฐโอนลงสู่เทศบาล ไม่สอดคล้องกับจำนวนบุคลากรและงบประมาณที่เทศบาลมีอยู่

๒.๑.๙ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและ



เทศบาลมีอยู่

๒.๑.๙ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑. สนับสนุนสภาเทศบาลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น
๒. ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรตามความจำเป็นและสมควร
๓. การให้บริการแก่เอกชน ส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

จุดแข็ง

๓. เทศบาลตำบลเชียงม่วน มีอำนาจหน้าที่ให้สามารถดำเนินการได้ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๕๔๖ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๑๓) พ.ศ. ๒๕๕๒ พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๔๙ และกฎหมายอื่น
๔. เทศบาลตำบลเชียงม่วน มีสำนักปลัด มีบุคลากรในสังกัดเป็นผู้รับผิดชอบการดำเนินการกิจดังกล่าวโดยตรง

จุดอ่อน

๕. เทศบาลตำบลเชียงม่วน มีงบประมาณที่จำกัดในการดำเนินการด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ทำให้ไม่สามารถดำเนินการตามภารกิจและตอบสนองความต้องการของประชาชนในพื้นที่ได้ตามความต้องการ
๖. บุคลากรในสังกัดสำนักปลัด มีความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับระเบียบ กฎหมาย และหลักทางวิชาการในการดำเนินการกิจอยู่จำกัด เนื่องจากภารกิจบางประเภทต้องใช้ความรู้เฉพาะทางและเทคนิคขั้นสูง
๗. บุคลากรในสังกัดสำนักปลัด มีจำนวนไม่เหมาะสมกับปริมาณงานและคุณภาพงานที่เพิ่มมากขึ้นตามอำนาจหน้าที่ในปัจจุบัน
๘. เทศบาลตำบลเชียงม่วน มีภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรค่อนข้างสูงไม่เอื้อต่อการกำหนดตำแหน่งพนักงานเพิ่มเพื่อรองรับภารกิจที่เพิ่มมากขึ้น

โอกาส

๓. กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น/หน่วยงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง มีการจัดอบรมให้ความรู้แก่บุคลากรทางด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอยู่เสมอ
๔. กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น/หน่วยงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง ให้การสนับสนุนงบประมาณหรือวิทยากรในการดำเนินการตามภารกิจในบางประเภท

ภัยคุกคาม

๑. ระเบียบ ข้อกฎหมายเกี่ยวกับการดำเนินการด้านการบริหารจัดการและการ



สนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา ทำให้บางภารกิจไม่สามารถกระทำได้ดีทันทีทันใด

๒. หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ขอรับการสนับสนุนงบประมาณจากเทศบาลโดยบางโครงการไม่สอดคล้องกับภารกิจและอำนาจหน้าที่ของเทศบาล ภารกิจทั้ง ๗ ด้านตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจของเทศบาลตำบลเชียงม่วน สามารถจะแก้ไขปัญหาและความต้องการของประชาชน ในเขตพื้นที่ประกอบด้วย การดำเนินการของเทศบาลตำบลเชียงม่วน จะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารเทศบาลตำบลเป็นสำคัญ

ภารกิจทั้ง ๗ ด้านตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจของเทศบาลตำบลเชียงม่วน สามารถจะแก้ไขปัญหาของเทศบาลตำบลเชียงม่วนได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงสภาพปัญหาและความต้องการของประชาชน ในเขตพื้นที่ประกอบด้วย การดำเนินการของเทศบาลตำบลเชียงม่วน จะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารเทศบาลตำบลเป็นสำคัญ

๒.๒ ภารกิจหลักและภารกิจรองที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ

ตามที่เทศบาลตำบลเชียงม่วน ได้รวบรวมประเด็นภารกิจที่เป็นอำนาจหน้าที่ของเทศบาลและวิเคราะห์ภารกิจงานที่จะต้องดำเนินการแล้ว เทศบาลตำบลเชียงม่วนได้พิจารณากำหนดเป็นภารกิจหลักและภารกิจรอง โดยจัดลำดับความสำคัญของภารกิจ ดังนี้

| ภารกิจ | การกำหนดส่วนราชการรองรับกับภารกิจ |
|--|-----------------------------------|
| ภารกิจหลัก | |
| ๑ ด้านการปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน เช่นถนน สะพาน เป็นต้น | ๑. กองช่าง |
| ๒ ด้านการปรับปรุงและพัฒนาสาธารณูปโภค เช่น ไฟฟ้า น้ำประปา เป็นต้น | ๒. กองช่าง |
| ๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย | ๓. สำนักปลัด |
| ๔ ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต | ๔. สำนักปลัด |
| ๕ ด้านการพัฒนาการเมืองและการบริหาร | ๕. สำนักปลัด |
| ๖ ด้านการส่งเสริมการศึกษา | ๖. สำนักปลัด |
| ๗ ด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย | ๗. สำนักปลัด |
| ๘ ด้านส่งเสริมและพัฒนาแหล่งท่องเที่ยว | ๘. สำนักปลัด |
| ๙ ด้านการฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณี | ๙. สำนักปลัด |
| ๑๐ การสนับสนุนและส่งเสริมศักยภาพกลุ่มอาชีพ | ๑๐. สำนักปลัด |
| ๑๑ การส่งเสริมการเกษตรและการประกอบอาชีพทางการเกษตร | ๑๑. สำนักปลัด |
| ๑๒ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน | ๑๒. สำนักปลัด |
| ๑๓ ด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม | ๑๓. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม |



| ภารกิจรอง | |
|---|--------------|
| ๑ การสนับสนุนและส่งเสริมอุตสาหกรรมในครัวเรือน | ๑. สำนักปลัด |
| ๒ สนับสนุนหลักประกันสุขภาพ | ๒. สำนักปลัด |
| ๓ การจัดการ การบำรุงและการใช้ประโยชน์จากที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติ | ๓. สำนักปลัด |
| ๔ การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของ แผ่นดิน | ๔. สำนักปลัด |

๒.๓ การวิเคราะห์ความต้องการพัฒนาของบุคลากร

เทศบาลตำบลเชียงม่วน ได้จัดทำแบบสำรวจความต้องการของบุคลากร เพื่อนำมาวิเคราะห์และสรุปความต้องการของบุคลากรในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพสอดคล้องกับความต้องการของบุคลากรเทศบาลตำบลแม่ใจ ในการพัฒนาทักษะ ความรู้ และการพัฒนางานของบุคลากร ควรคำนึงถึงกรอบภารกิจหลักที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกำหนดเป็นสำคัญ เรียงลำดับความสำคัญตามความต้องการของบุคลากร อย่างน้อยด้านละ ๓ ประเด็น เช่น

(๑) ความต้องการด้านทักษะ

- ๑) ทักษะการบริหารโครงการ
- ๒) ทักษะการเขียนหนังสือราชการ
- ๓) ทักษะการใช้คอมพิวเตอร์
- ๔) ทักษะในการสื่อสาร การนำเสนอ และถ่ายทอดความรู้

(๒) ความต้องการด้านความรู้

- ๑) ความรู้เรื่องกฎหมาย
- ๒) ความรู้เรื่องจัดซื้อจัดจ้างและกฎระเบียบพัสดุ
- ๓) ความรู้เกี่ยวกับเทคโนโลยีสารสนเทศ
- ๔) ความรู้เรื่องงานธุรการและงานสารบรรณ

(๓) ความต้องการพัฒนางาน

- ๑) งานสาธารณสุข การเฝ้าระวังและควบคุมโรคติดต่อ
- ๒) งานจัดทำงบประมาณ
- ๓) งานช่าง
- ๔) งานธุรการ งานสารบรรณ

๒.๔ การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม

การวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม (SWOT Analysis) เป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์สำหรับองค์กร ซึ่งช่วยผู้บริหารกำหนด จุดแข็ง และ จุดอ่อน ขององค์กร จากสภาพแวดล้อมภายใน โอกาส และอุปสรรคจากสภาพแวดล้อมภายนอก ตลอดจนผลกระทบจากปัจจัยต่าง ๆ ต่อการทำงานขององค์กร การวิเคราะห์ SWOT Analysis เป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์สถานการณ์ เพื่อให้ ผู้บริหารรู้จักจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคขององค์กร ซึ่งจะช่วยให้ทราบว่าจะองค์กรได้เดินทางมาถูกทิศและไม่ นอกจากนี้ยังบอกได้



ว่าองค์กรมีแรงขับเคลื่อน ไปยังเป้าหมายได้ดีหรือไม่ มั่นใจได้อย่างไรว่าระบบการทำงานในองค์กรยังมีประสิทธิภาพอยู่ มีจุดอ่อนที่จะต้องปรับปรุงอย่างไร ซึ่งการวิเคราะห์สถานะแวดล้อม SWOT Analysis มีปัจจัยที่ควรนำมาพิจารณา ๒ ส่วน ดังนี้

๑. ปัจจัยภายใน (Internal Environment Analysis) ได้แก่

๑.๑ S มาจาก Strengths

หมายถึง จุดเด่นหรือจุดแข็ง ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็นข้อดีที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในองค์กร เช่น จุดแข็งด้านกำลังคน จุดแข็งด้านการเงิน จุดแข็งด้านการผลิต จุดแข็ง ด้านทรัพยากรบุคคล องค์กรจะต้องใช้ประโยชน์จากจุดแข็งในการกำหนดกลยุทธ์

๑.๒ W มาจาก Weaknesses

หมายถึง จุดด้อยหรือจุดอ่อน ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็น ปัญหาหรือข้อบกพร่องที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในต่างๆ ขององค์กร ซึ่งองค์กรจะต้องหาวิธีในการแก้ปัญหาเหล่านั้น

๒. ปัจจัยภายนอก (External Environment Analysis) ได้แก่

๒.๑ O มาจาก Opportunities

หมายถึง โอกาส เป็นผลจากการที่สภาพแวดล้อม ภายนอกขององค์กรเอื้อประโยชน์หรือส่งเสริมการดำเนินงานขององค์กร โอกาสแตกต่างจากจุดแข็งตรงที่โอกาสนั้น เป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายนอก แต่จุดแข็งนั้นเป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายใน ผู้บริหารที่ดีจะต้องแสวงหาโอกาสอยู่เสมอ และใช้ประโยชน์จากโอกาสนั้น

๒.๒ T มาจาก Threats

หมายถึง อุปสรรค เป็นข้อจำกัดที่เกิดจากสภาพแวดล้อม ภายนอก ซึ่งการบริหารจำเป็นต้องปรับกลยุทธ์ให้สอดคล้องและพยายามขจัดอุปสรรค ต่างๆ ที่เกิดขึ้นให้ได้จริง

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)

ในการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานเทศบาล

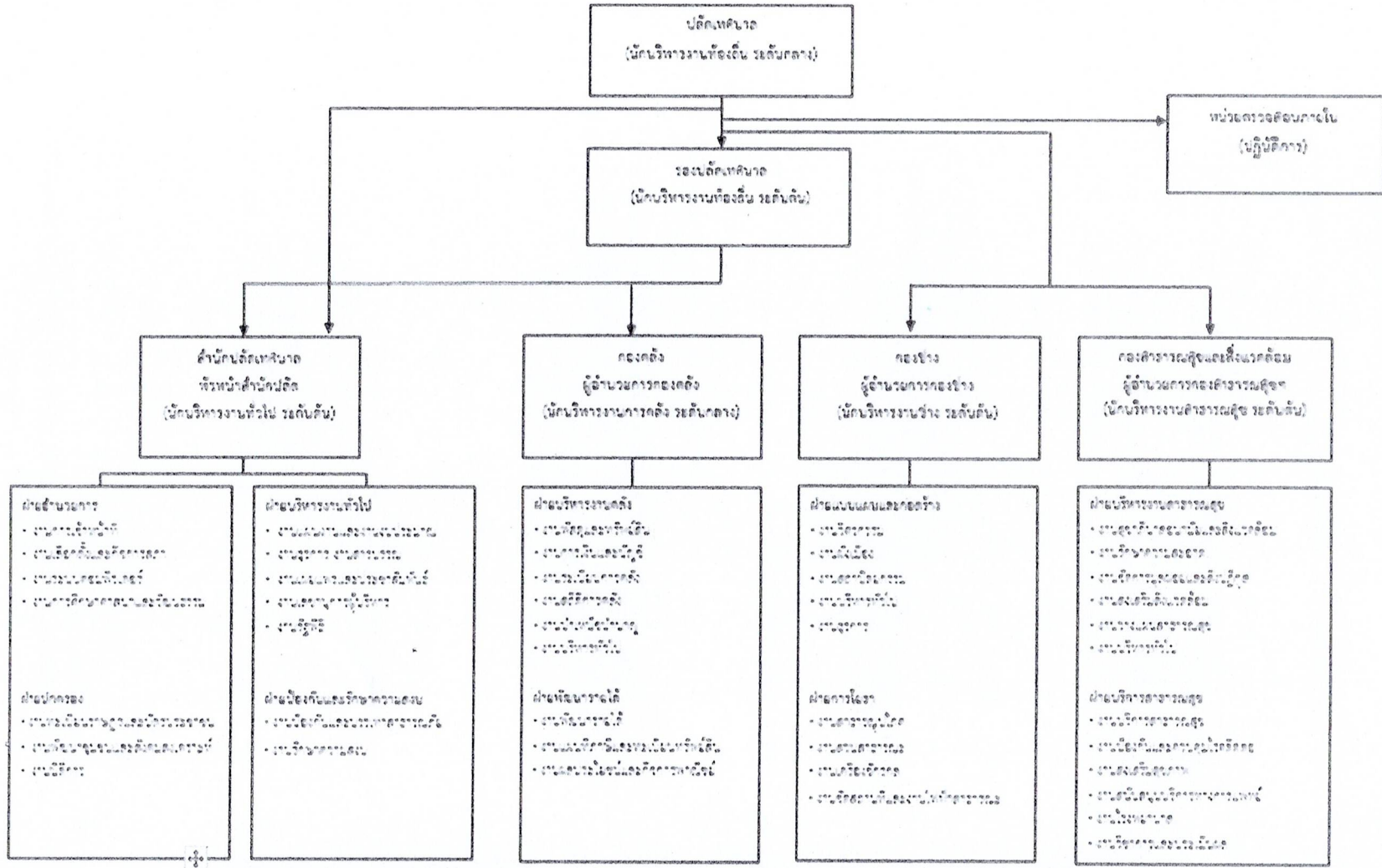
ของเทศบาลตำบลเชียงม่วน อำเภอเชียงม่วน จังหวัดพะเยา

| จุดแข็ง S | จุดอ่อน W |
|---|---|
| ๑. บุคลากรมีการทำงานเป็นทีม และสามัคคีกัน | ๑. ขาดฐานข้อมูลที่ยอมรับน่านับถือ |
| ๒. บุคลากรมีความมุ่งมั่นในการบริการ | ๒. ทำงานแทนกันไม่ได้ในบางตำแหน่ง |
| ๓. บุคลากรมีความสมานฉันท์ภายในองค์กร | ๓. ขาดการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ |
| ๔. สภาพแวดล้อมเหมาะสมและบรรยากาศดี | ๔. บุคลากรขาดทักษะในการทำงาน |
| ๕. รับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน | ๕. ขาดการวางแผนในการพัฒนาองค์กร |
| ๖. บุคลากรรุ่นใหม่ยอมรับการเปลี่ยนแปลง | ๖. ขาดการจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันในองค์กร |
| ๗. มีวิสัยทัศน์ ครุภัณฑ์ อาคารสถานที่ เครื่องอำนวยความสะดวก | ๗. บุคลากรขาดความกระตือรือร้นในการเรียนรู้และพัฒนางาน |
| ๘. ขอบเขตการทำงานมีความชัดเจน | |
| โอกาส O | ข้อจำกัด T |



| | |
|--|--|
| <ol style="list-style-type: none">๑. เทศบาลตำบลเชียงม่วน ให้โอกาสในการพัฒนาตนเองด้านการปฏิบัติงาน๒. มีระบบสารสนเทศที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน๓. มีอิสระในการแสดงความคิดเห็นและเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วม๔. เทศบาลตำบลเชียงม่วน ให้ความสำคัญต่องานการเจ้าหน้าที่๕. ได้รับความร่วมมือจากหน่วยงานนอกอย่างดี | <ol style="list-style-type: none">๑. บุคลากรภายนอกงานการเจ้าหน้าที่ไม่เข้าใจขั้นตอนการปฏิบัติงานของงานการเจ้าหน้าที่๒. นโยบายรัฐ มีการเปลี่ยนแปลงบ่อยครั้ง๓. ระเบียบ กระทรวงมหาดไทยหนังสือชักข้อม ไม่มีความชัดเจน ขาดแนวทางในการดำเนินการที่ถูกต้อง๔. ภัยธรรมชาติที่ส่งผลกระทบต่อการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น๕. การเปลี่ยนแปลงนโยบายของรัฐบาลมีการเปลี่ยนแปลงบ่อยครั้ง๖. การถ่ายโอนภารกิจบางส่วนจากส่วนกลางไปให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ไม่ได้ถ่ายโอนบุคลากรและงบประมาณ |
|--|--|

๒.๕ โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี



| สำนัก/กอง | ปลัด/รองปลัด | หน่วยตรวจสอบภายใน | สำนักปลัด | กองคลัง | กองสาธารณสุข | กองช่าง | รวม |
|-----------|--------------|-------------------|-----------|---------|--------------|---------|-----|
| นักบริหาร | ๑ | ๓ | ๓๕ | ๑๕ | ๓ | ๘ | ๖๕ |
| ช่าง | ๑ | ๑ | ๑๕ | ๑ | ๓ | ๑ | ๒๒ |
| รวม | ๒ | ๔ | ๕๐ | ๑๕ | ๖ | ๑๐ | ๘๗ |



**๒.๖ กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น**

เทศบาลตำบลเชียงม่วน วิเคราะห์ข้อมูลอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีผลต่อการบริหารงานบุคคล ซึ่งจะเป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์สำหรับจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ซึ่งจะช่วยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นวิเคราะห์อัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีผลต่อองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ. เทศบาล อบต.และเมืองพัทยา) ทั้งกรอบอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น การจำแนกระดับคุณวุฒิทางการศึกษาของบุคลากร สายงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โครงสร้างอายุข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น จำแนกตามประเภทตำแหน่ง การสูญเสียกำลังคนจากการเกษียณอายุในระยะ ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙**เทศบาลตำบลเชียงม่วน อำเภอเชียงม่วน จังหวัดพะเยา**

| ส่วนราชการ | กรอบ อัตรากำลัง เดิม | อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า | | | เพิ่ม / ลด | | | หมายเหตุ |
|---|----------------------------|--|------|------|------------|------|------|----------|
| | | ๒๕๖๗ | ๒๕๖๘ | ๒๕๖๙ | ๒๕๖๗ | ๒๕๖๘ | ๒๕๖๙ | |
| ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง/ต้น) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ว่างเดิม |
| สำนักปลัด | | | | | | | | |
| หน.สำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับกลาง) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| หัวหน้าฝ่ายป้องกันและบรรเทา สาธารณภัย (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |



| | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|----|---|----|----------------|
| หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| หัวหน้าฝ่ายปกครอง (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| นักจัดการงานทั่วไป ปก/ชก | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| นักทรัพยากรบุคคล ปก/ชก. | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ปก/ชก. | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| นักจัดการงานทะเบียนและบัตร ปก/ชก | ๒ | ๒ | ๒ | ๒ | - | - | - | |
| นิติกร ปก/ชก | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| นักวิชาการคอมพิวเตอร์ ปก/ชก | ๑ | - | - | - | -๑ | - | - | ยุบเลิก |
| นักพัฒนาชุมชน ปก/ชก. | ๒ | ๒ | ๒ | ๒ | - | - | - | |
| นักวิชาการศึกษา ปก/ชก | ๑ | ๒ | ๒ | ๒ | +๑ | - | - | กำหนดเพิ่ม ๑ |
| นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ปก/ชก. | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| เจ้าพนักงานธุรการ ปง/ชง | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| จพง.ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยปง/ชง | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ว่างเดิม |
| ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก | - | ๑ | ๑ | ๑ | +๑ | - | - | กำหนดเพิ่ม |
| ครู | ๖ | ๖ | ๖ | ๖ | - | - | - | ว่างเดิม ๒ |
| ลูกจ้างประจำ | | | | | | | | |
| พนักงานขับรถยนต์ (ดับเพลิง) | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | -๑ | ว่างให้ยุบเลิก |
| พนักงานจ้างตามภารกิจ | | | | | | | | |
| พนักงานขับรถบรรทุกน้ำ | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |



| | | | | | | | | |
|--|---|---|---|---|----|---|---|------------|
| พนักงานขับรถยนต์ส่วนกลาง | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ) | ๕ | ๕ | ๕ | ๕ | - | - | - | |
| พนักงานจ้างทั่วไป | | | | | | | | |
| ผู้ดูแลเด็ก | ๕ | ๕ | ๕ | ๕ | - | - | - | ว่าง ๔ |
| คนงาน | ๕ | ๕ | ๕ | ๕ | - | - | - | |
| พนักงานปฏิบัติงานคอมพิวเตอร์ | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ว่างเดิม |
| พนักงานขับรถยนต์ | - | ๑ | ๑ | ๑ | +๑ | - | - | กำหนดเพิ่ม |
| กองคลัง | | | | | | | | |
| ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับกลาง) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| หัวหน้าฝ่ายพัฒนารายได้ (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| นักวิชาการเงินและบัญชี ปก/ชก | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| นักวิชาการจัดเก็บรายได้ ปก/ชก | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| นักวิชาการพัสดุ ปก/ชก | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| เจ้าพนักงานธุรการ ปง/ชง | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ปง/ชง | ๒ | ๒ | ๒ | ๒ | - | - | - | |
| เจ้าพนักงานพัสดุ ปง/ชง | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| พนักงานจ้างตามภารกิจ | | | | | | | | |
| ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี | ๒ | ๒ | ๒ | ๒ | - | - | - | |
| พนักงานจ้างทั่วไป | | | | | | | | |
| คนงาน (ทั่วไป) | ๒ | ๒ | ๒ | ๒ | - | - | - | |



| กองช่าง | | | | | | | | |
|--|---|---|---|---|---|---|---|----------|
| ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| หัวหน้าฝ่ายการโยธา (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ว่างเต็ม |
| วิศวกรโยธา ปก/ชก | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ว่างเต็ม |
| นายช่างไฟฟ้า ปง/ชง | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| เจ้าพนักงานธุรการ ปง/ชง | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| พนักงานจ้างตามภารกิจ | | | | | | | | |
| ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| ผู้ช่วยนายช่างโยธา | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ว่างเต็ม |
| พนักงานขับรถยนต์ | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| พนักงานจ้างทั่วไป | | | | | | | | |
| คนงาน (ทั่วไป) | ๒ | ๒ | ๒ | ๒ | - | - | - | ว่าง ๑ |
| กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม | | | | | | | | |
| ผอ.กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุขฯ ระดับต้น) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| หัวหน้าฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข และสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุขฯ ระดับต้น) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ว่างเต็ม |
| หัวหน้าฝ่ายบริการงานสาธารณสุข และสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุขฯ ระดับต้น) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ว่างเต็ม |



| | | | | | | | | |
|------------------------------|-----------|-----------|-----------|-----------|----------|----------|----------|----------|
| นักวิชาการสาธารณสุข ปก/ชก | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| เจ้าพนักงานธุรการ ปง/ชง | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| พนักงานจ้างตามภารกิจ | | | | | | | | |
| ผู้ช่วยนักวิชาการสาธารณสุข | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ว่างเต็ม |
| หน่วยตรวจสอบภายใน | | | | | | | | |
| นักวิชาการตรวจสอบภายใน ปก/ชก | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| รวม | ๗๘ | ๗๙ | ๗๙ | ๗๘ | - | - | - | |

๒.๗ การจำแนกระดับคุณวุฒิทางการศึกษาของบุคลากร

เทศบาลตำบลเชียงม่วนได้ วิเคราะห์ข้อมูลการจำแนกระดับคุณวุฒิทางการศึกษาของบุคลากรในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีผลต่อการบริหารงานบุคคล ซึ่งจะเป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์สำหรับจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรที่จะช่วยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นวิเคราะห์คุณวุฒิทางการศึกษาของบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีผลต่อเทศบาลตำบลเชียงม่วน เช่น

| ประเภท | ต่ำกว่า ปวช. | ปวช. หรือ เทียบเท่า | ปวส. หรือ เทียบเท่า | ปริญญาตรี หรือ เทียบเท่า | ปริญญา โท หรือ เทียบเท่า | ปริญญาเอก หรือ เทียบเท่า | รวม |
|--|-----------------|---------------------------|---------------------------|--------------------------------|--------------------------------|--------------------------------|-----------|
| ข้าราชการหรือ พนักงานส่วนท้องถิ่น | - | - | ๓ | ๑๔ | ๑๙ | - | ๓๖ |
| ข้าราชการหรือพนักงาน ครูและบุคลากรทางการ ศึกษา | - | - | ๑ | ๙ | - | - | ๑๐ |
| ลูกจ้างประจำ | ๑ | - | - | - | - | - | ๑ |
| พนักงานจ้าง | ๓ | ๓ | ๒ | ๖ | - | - | ๑๔ |
| รวม | ๔ | ๓ | ๖ | ๒๙ | ๑๙ | - | ๖๑ |
| คิดเป็นร้อยละ | ๖.๕๕ | ๔.๙๑ | ๙.๘๓ | ๔๑.๕๔ | ๓๑.๑๔ | - | ๑๐๐.๐๐ |

**๒.๘ สายงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น**

เทศบาลตำบลเชียงใหม่ วิเคราะห์สายงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นของเทศบาลตำบลแม่ใจ ที่มีผลต่อการบริหารงานบุคคล ซึ่งจะเป็นเครื่องมือวิเคราะห์การพัฒนาบุคลากรในการพัฒนาตามหลักสูตรที่กำหนดตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง โดยควรมีสัดส่วนในการพัฒนาให้เหมาะสม การคำนึงถึงหลักความอาวุโส ความจำเป็นที่จะนำไปใช้ประกอบเส้นทางความก้าวหน้า และพิจารณาถึงงบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นด้วย เช่น

| บริหารท้องถิ่น | อำนวยการท้องถิ่น | วิชาการ | ทั่วไป |
|-------------------------|--|---|--|
| ๑) นักบริหารงานท้องถิ่น | ๑) นักบริหารงานทั่วไป ๒) นักบริหารงานการคลัง ๓) นักบริหารงานช่าง ๔) นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ๕) นักบริหารงานการศึกษา ๖) นักบริหารงานสวัสดิการสังคม | ๑) นักจัดการงานทั่วไป ๒) นักทรัพยากรบุคคล ๓) นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ๔) นิติกร ๕) นักพัฒนาชุมชน ๖) นักจัดการงานทะเบียนและบัตร ๗) นักวิชาการพัสดุ ๘) นักวิชาการเงินและบัญชี ๙) นักวิชาการตรวจสอบภายใน ๑๐) นักวิชาการสาธารณสุข ๑๑) นักวิชาการศึกษา | ๑) เจ้าพนักงานธุรการ ๒) เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ๓) เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๔) นายช่างโยธา |

ส่วนที่ ๓ หลักสูตรพัฒนาบุคลากร**เป้าหมายและวิธีการพัฒนา**

๓.๑ พนักงานเทศบาลตำแหน่งสายงานบริหารทุกคน จะต้องได้รับการพัฒนาในแต่ละปีอย่างน้อย ๑ หลักสูตร ต่อคน ต่อปี

๓.๒ พนักงานเทศบาลตำแหน่งสายงานผู้ปฏิบัติ จะต้องได้รับการพัฒนาในแต่ละปีอย่างน้อย ๑ หลักสูตร ต่อคน ต่อปี

๓.๓ ลูกจ้างประจำ / พนักงานจ้าง จะต้องได้รับการพัฒนาในแต่ละปีอย่างน้อย ๑ หลักสูตร ต่อคน ต่อปี

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 กำหนดให้ครอบคลุมสมรรถนะหลักที่จำเป็นต่อการปฏิบัติ

ราชการ ให้กับบุคลากรในสังกัด อย่างน้อยประกอบด้วย

- การมุ่งผลสัมฤทธิ์
- การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม
- ความเข้าใจในองค์กรและระบบงาน
- การบริการเป็นเลิศ
- การทำงานเป็นทีม

ส่วนที่ ๔ ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร

การพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลเชียงม่วน ได้กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยม ยุทธศาสตร์ การพัฒนาบุคลากรเพื่อเป็นกรอบแนวทางในการพัฒนา ดังนี้

๔.๑ วิสัยทัศน์ (Vision)

จัดทำวิสัยทัศน์ด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Vision) เพื่อให้การกำหนดทิศทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ของเทศบาลตำบลเชียงม่วน

“พัฒนาเชียงม่วนให้เป็นชุมชนแห่งความสุข ส่งเสริมอัตลักษณ์และการเรียนรู้สู่สากล ประชาชนมีคุณภาพชีวิตและเศรษฐกิจที่ดี”

๔.๒ พันธกิจด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Mission)

จัดทำพันธกิจด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Mission) เพื่อให้การพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ตามวิสัยทัศน์ของการพัฒนาบุคลากร และบรรลุวัตถุประสงค์ของเทศบาลตำบลเชียงม่วน เช่น

๑) พัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลเชียงม่วน ให้เป็นมืออาชีพและนวัตกรรม มีความรู้ ทักษะที่จำเป็นในการบริหารงานและบูรณาการอย่างเป็นระบบพร้อมปรับตัวสู่ยุคดิจิทัล



๒) เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม วัฒนธรรมและค่านิยมร่วม เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ การปฏิบัติงานและป้องกันการทุจริตประพฤติมิชอบ

๓) พัฒนาบุคลากรเทศบาลตำบลเชียงม่วน ให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความสุข มีความ สมดุลของชีวิตและการทำงาน

๔) ส่งเสริมการเรียนรู้และการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องด้วยระบบเทคโนโลยี สารสนเทศและดิจิทัลที่เหมาะสม

๕) พัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลเชียงม่วน ตามเส้นทางความก้าวหน้าในสาย อาชีพ

๖) พัฒนาทักษะด้านภาวะผู้นำ ทักษะด้านดิจิทัล และทักษะสำหรับผู้ประกอบการ เปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ในเทศบาลตำบลดงเจน

๔.๓ ค่านิยม

จัดทำค่านิยมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วน ท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ปฏิบัติตามค่านิยมของเทศบาลตำบลดงเจน

“สืบสานประเพณี สามัคคีมีวัฒนธรรม นำทางสู่ผลสัมฤทธิ์ที่ดี”

๔.๔ เป้าประสงค์

กำหนดเป้าประสงค์ของการจัดแผนพัฒนาบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ๓ ปี เพื่อพัฒนาบุคลากรข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง เช่น

๑) บุคลากรมีขีดความสามารถ ทักษะ ความรู้ และสมรรถนะที่หลากหลายใน การปฏิบัติงานตามภารกิจองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๒) องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีการวางแผนพัฒนาบุคลากร การวางแผน พัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพให้แก่ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

๓) บุคลากรมีจิตสำนึก ประพฤติปฏิบัติตน ตามค่านิยม คุณธรรมจริยธรรม วัฒนธรรมการทำงานร่วมกัน โดยยึดหลักธรรมาภิบาล

๔) บุคลากรมีความผูกพันกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีคุณภาพชีวิตการ ทำงานที่ดีและมีความสุขในการทำงาน

๕) พัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพชีวิตและความสุขในวัยหลังเกษียณ

๔.๕ ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร

กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรของการจัดแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ของเทศบาลตำบล เชียงม่วน เพื่อพัฒนาบุคลากรข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างและพนักงานจ้าง เช่น

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีประสิทธิภาพเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาและเสริมสร้างการบริหารงานบุคคลและองค์กรแห่งการเรียนรู้

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้บุคลากรมีจิตสาธารณะ คุณธรรม จริยธรรม

และการสร้างความสุขในองค์กร



ส่วนที่ ๕ การติดตามประเมินผลการพัฒนาบุคลากร

๕.๑ ความรับผิดชอบ

๑. บุคลากรมีหน้าที่เรียนรู้และพัฒนาตนเองทั้งในด้านกรอบความคิดและทักษะให้สามารถทำงานตามบทบาทหน้าที่และระดับตำแหน่งของตนเอง

๒. ผู้บังคับบัญชาทุกระดับ มีหน้าที่สร้างสภาพแวดล้อมและระบบการทำงานที่เอื้อให้เกิดการเรียนรู้ ให้ทรัพยากรที่จำเป็น รวมทั้ง ดูแลและให้คำแนะนำเกี่ยวกับการทำงาน และการเรียนรู้และพัฒนา แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเหมาะสม

๓. คณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีหน้าที่กำหนดทิศทางขององค์กรและทิศทางด้านบุคลากรให้มีความชัดเจน ร่วมกับผู้บริหารในการกำหนดทิศทางเชิงยุทธศาสตร์ด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งให้การสนับสนุนผู้บังคับบัญชาทุกระดับในการทำหน้าที่และรับผิดชอบการเรียนรู้และพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา ดำเนินการจัดกระบวนการเรียนรู้ การพัฒนาบุคลากร เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด และสอดคล้องกับความต้องการของบุคลากร และส่วนราชการอย่างทั่วถึง เพื่อนำไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ รวมถึงติดตามและประเมินผลแผนพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลเชียงม่วน กำหนดวิธีการติดตามประเมินผล ตลอดจนการดำเนินการอื่น ๆ แล้วเสนอผลการติดตามประเมินผลต่อนายกเทศมนตรีตำบลเชียงม่วน ทราบ

ให้นายกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประกอบด้วย

- | | |
|---|-------------------------|
| ๑) นายกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น | เป็นประธานกรรมการ |
| ๒) ปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น | เป็นกรรมการ |
| ๓) รองปลัด/หัวหน้าส่วนราชการทุกส่วนราชการ | เป็นกรรมการ |
| ๔) หัวหน้าส่วนราชการที่รับผิดชอบการบริหารงานบุคคล | เป็นกรรมการและเลขานุการ |
| ๕) ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ได้รับมอบหมายไม่เกิน ๒ คน | เป็นผู้ช่วยเลขานุการ |
- ทั้งนี้ การออกคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ให้ระบุชื่อ - สกุล และตำแหน่ง หรือระบุเฉพาะตำแหน่งก็ได้ โดยนายกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นผู้ออกคำสั่ง



๕.๒ แผนการดำเนินงานสำหรับการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗

๑. การพัฒนาแผนกำลังคนและระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลของเทศบาลตำบลเชียงใหม่

| กิจกรรมหลัก | กิจกรรมย่อย | งบประมาณที่ได้รับจัดสรร (บาท) | แผนการดำเนินงานและระยะเวลาในการดำเนินงาน | | | |
|--|---|----------------------------------|--|--------------|---------------|-------------|
| | | | ต.ค.-ธ.ค.๖๖ | ม.ค.-มิ.ย.๖๖ | เม.ย.-มิ.ย.๖๗ | ก.ค.-ต.ค.๖๗ |
| ๑. งานแผนอัตรากำลังคนและระบบบริหารทรัพยากรบุคคล ทต.เชียงใหม่ | <ul style="list-style-type: none"> - ปรับปรุงแผนอัตรากำลังที่สอดคล้องกับบทบาทภารกิจของเทศบาลตำบลเชียงใหม่ - บริหารจัดการอัตรากำลังคนของเทศบาลตำบลเชียงใหม่ เช่น การบรรจุ แต่งตั้ง โอนย้าย | - | ↔ | | | |
| | | | ←————→ | | | |
| ๒. งานสวัสดิการและการสร้างสมดุลระหว่างชีวิตการทำงาน | <ul style="list-style-type: none"> - โครงการพนักงานสัมพันธ์ <ul style="list-style-type: none"> - กิจกรรมวันสำคัญต่างๆ - กิจกรรมส่งเสริมสุขภาพ - กิจกรรมเสริมสร้างขวัญ กำลังใจเจ้าหน้าที่ - สำรวจเพื่อปรับปรุงสวัสดิการแก่ข้าราชการเจ้าหน้าที่ | ๓๐,๐๐๐ | ↔ | | | |
| | | | ←————→ | | | |
| | | | ↔ | | | |



๒. ด้านการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างเทศบาลตำบลเชียงม่วน

| วัตถุประสงค์และเป้าหมาย | โครงการ/กิจกรรม | ตัวชี้วัด | ค่าเป้าหมายประจำปี | งบประมาณ | แผนการดำเนินงานและระยะเวลาในการดำเนินงาน | | | | วิธีการพัฒนาบุคลากร | หน่วยงานดำเนินการ | |
|---|--|---|--------------------|----------|--|------------------|-------------------|-----------------|---------------------|-----------------------------------|----------------------------------|
| | | | ๒๕๖๗ (คน) | ๒๕๖๗ | ต.ค.-ธ.ค. ๖๖ | ม.ค.-มี.ค. ๖๖ | เม.ย.-มิ.ย. ๖๖ | ก.ค.-ต.ค. ๖๖ | | | |
| ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ส่งเสริมศักยภาพความเป็นมืออาชีพและการมีคุณธรรมจริยธรรมสูง | | | | | | | | | | | |
| บุคลากรทุกระดับมีความรู้ความสามารถทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานตามเกณฑ์ที่กำหนด | ๑) โครงการฝึกอบรมหลักสูตรปฐมนิเทศข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นบรรจุใหม่ | ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านหลักสูตรปฐมนิเทศข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นบรรจุใหม่ (ร้อยละ ๑๐๐) | ๑ | ๔๑๕,๐๐๐ | - | ←————→ | | | | ๑) การฝึกอบรม ๒) การฝึกปฏิบัติ | กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น |
| | ๒) โครงการฝึกอบรมหลักสูตรตามสายงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น | ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านฝึกอบรมหลักสูตรตามสายงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ร้อยละ ๑๐๐) | ๒๐ | | - | ←————→ | | | | ๑) การฝึกอบรม ๒) การฝึกปฏิบัติ | กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น |



| วัตถุประสงค์และเป้าหมาย | โครงการ/กิจกรรม | ตัวชี้วัด | ค่าเป้าหมายประจำปี | งบประมาณ | แผนการดำเนินงานและระยะเวลาในการดำเนินงาน | | | | วิธีการพัฒนาบุคลากร | หน่วยงานดำเนินการ |
|--|---|---|--------------------|----------|--|------------------|-------------------|-----------------|-----------------------------------|--------------------------|
| | | | ๒๕๖๗ (คน) | ๒๕๖๗ | ต.ค.-ธ.ค. ๖๖ | ม.ค.-มี.ค. ๖๖ | เม.ย.-มิ.ย. ๖๖ | ก.ค.-ต.ค. ๖๖ | | |
| ๑) บุคลากรทุกระดับมีความรู้ทักษะสมรรถนะที่เหมาะสมกับการปฏิบัติงานและพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง | ๑) โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเทศบาลตำบลเชียงม่วน | ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการประเมินการทดสอบหลังการฝึกอบรม (ร้อยละ ๘๐) | ๘๐ | ๒๐๐,๐๐๐ | - | ←————→ | | | ๑) การฝึกอบรม ๒) การฝึกปฏิบัติ | องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น |
| | ๒) โครงการพัฒนาครูผดต. บุคลากรทางการศึกษาและคณะกรรมการสถานศึกษา | ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการประเมินการทดสอบหลังการฝึกอบรม (ร้อยละ ๘๐) | ๑๔ | ๕๐,๐๐๐ | ←————→ | | | | ๑) การฝึกอบรม ๒) การฝึกปฏิบัติ | องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น |



| วัตถุประสงค์และเป้าหมาย | โครงการ/กิจกรรม | ตัวชี้วัด | ค่าเป้าหมายประจำปี | งบประมาณ | แผนการดำเนินงานและระยะเวลาในการดำเนินงาน | | | | วิธีการพัฒนาบุคลากร | หน่วยงานดำเนินการ |
|--|--|---|--------------------|----------------|--|--------------|---------------|-------------|-----------------------------------|--------------------------------|
| | | | ๒๕๖๗ (คน) | ๒๕๖๗ | ค.ค.-ธ.ค.๖๖ | ม.ค.-มี.ค.๖๖ | เม.ย.-มิ.ย.๖๖ | ก.ค.-ต.ค.๖๖ | | |
| | ๓) โครงการอบรมให้ความรู้แนวทางการปฏิบัติการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ | ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการประเมินการทดสอบหลังการฝึกอบรม (ร้อยละ ๘๐) | ๕๐ | ๕๐,๐๐๐ | ←—————→ | | | | ๑) การฝึกอบรม ๒) การฝึกปฏิบัติ | องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น |
| ๒) บุคลากรมีความรู้ทักษะในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ | ๑) โครงการฝึกอบรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี | ระดับความสำเร็จของการจัดทำผลรายงานการฝึกอบรมตามที่กำหนด (ระดับ ๕) | - | ไม่ใช้งบประมาณ | ↔ | | | | ๑) การฝึกอบรม ๒) การฝึกปฏิบัติ | สถาบันการศึกษาให้บริการวิชาการ |
| ๔) บุคลากรที่รับผิดชอบสามารถดำเนินการบริหารงานบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพ | ๑) โครงการเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning) | ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการเรียนรู้ด้วยตนเอง (ร้อยละ ๘๐) | ๘๐ | ไม่ใช้งบประมาณ | ←—————→ | | | | ๑) การฝึกอบรม | สถาบันการศึกษาให้บริการวิชาการ |



| วัตถุประสงค์และเป้าหมาย | โครงการ/กิจกรรม | ตัวชี้วัด | ค่าเป้าหมายประจำปี | งบประมาณ | แผนการดำเนินงานและระยะเวลาในการดำเนินงาน | | | | วิธีการพัฒนาบุคลากร | หน่วยงานดำเนินการ |
|---|--|---|--------------------|----------------|--|------------------|-------------------|-----------------|-----------------------------------|--------------------------|
| | | | ๒๕๖๗ (คน) | ๒๕๖๗ | ต.ค.-ธ.ค. ๖๖ | ม.ค.-มี.ค. ๖๖ | เม.ย.-มิ.ย. ๖๖ | ก.ค.-ต.ค. ๖๖ | | |
| ๔) บุคลากรทุกระดับมีจิตสาธารณะ คุณธรรม จริยธรรม และเจตคติการเป็นข้าราชการที่ดี | ๑) โครงการฝึกอบรมจิตอาสา และคุณธรรม จริยธรรม ประจำปี | ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการประเมินการทดสอบหลังการฝึกอบรม (ร้อยละ ๘๐) | ๕๐ | ไม่ใช้งบประมาณ | | | | | ๑) การฝึกอบรม ๒) การฝึกปฏิบัติ | องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น |
| | ๒) โครงการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล | ร้อยละของบุคลากรที่ประกาศเจตนารมณ์และเข้าร่วมกิจกรรม (ร้อยละ ๑๐๐) | ๕๐ | ๑๐,๐๐๐ | | - | ↔ | - | ๑) การฝึกอบรม | องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น |
| ๕) บุคลากรทุกระดับมีการพัฒนาเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ดี และสร้างความสมัคคีปรองมอด | ๑) โครงการฝึกอบรมและศึกษาดูงานเพื่อเพิ่มศักยภาพการปฏิบัติราชการของผู้บริหาร สมาชิก | ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการประเมินการทดสอบหลังการฝึกอบรม (ร้อยละ ๘๐) | ๘๐ | ๓๐๐,๐๐๐ | | | ↔ | | ๑) การฝึกอบรม ๒) การฝึกปฏิบัติ | องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น |



| วัตถุประสงค์และเป้าหมาย | โครงการ/กิจกรรม | ตัวชี้วัด | ค่าเป้าหมายประจำปี | งบประมาณ | แผนการดำเนินงานและระยะเวลาในการดำเนินงาน | | | | วิธีการพัฒนาบุคลากร | หน่วยงานดำเนินการ |
|-------------------------|-------------------------|-----------|--------------------|----------|--|------------------|-------------------|-----------------|---------------------|-------------------|
| | | | ๒๕๖๗ (คน) | ๒๕๖๗ | ต.ค.-ธ.ค. ๖๖ | ม.ค.-มี.ค. ๖๖ | เม.ย.-มิ.ย. ๖๖ | ก.ค.-ต.ค. ๖๖ | | |
| | พนักงานเทศบาลและลูกจ้าง | | | | | | | | | |

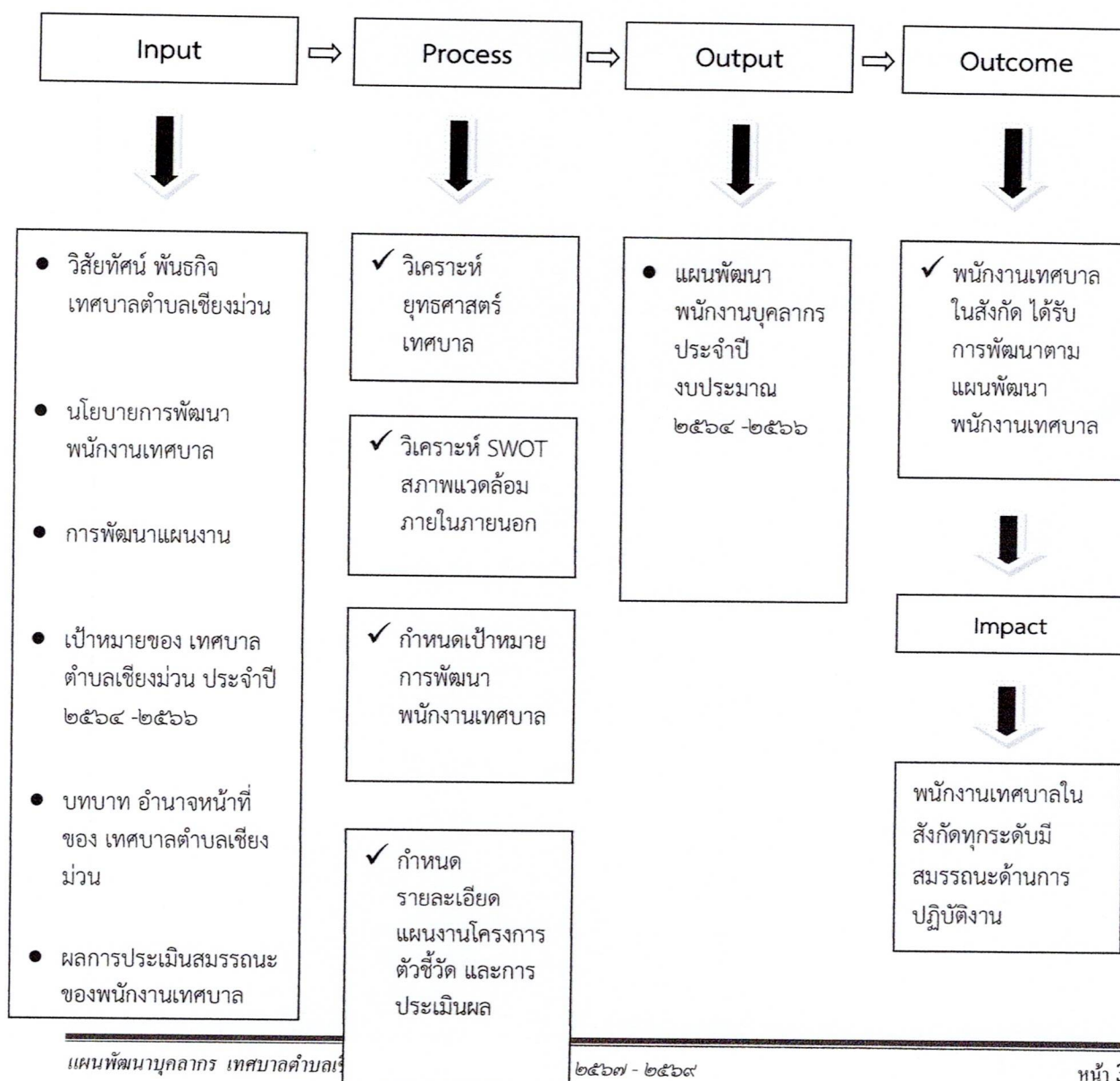
๕.๓. การติดตามและประเมินผล

๑. กำหนดให้ผู้เข้ารับการพัฒนาต้องรายงานผลการเข้ารับการพัฒนาตามแบบที่กำหนด ภายใน ๑๕ วัน นับแต่วันกลับจากการอบรม / สัมมนา / ฝึกปฏิบัติ เพื่อเสนอต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้น จนถึงนายกเทศมนตรีทราบ

๒. แต่งตั้งคณะกรรมการติดตามประเมินผล เพื่อทำหน้าที่ติดตามผลการปฏิบัติงาน ทุกระยะ ๓ เดือน โดยพิจารณาเปรียบเทียบผลการปฏิบัติงานก่อนและหลังการพัฒนาตาม ข้อ ๑

๓. นำผลการติดตามประเมินผลของคณะกรรมการ ใช้เป็นข้อมูลประกอบการกำหนด หลักสูตรวิธีการพัฒนาตามความเหมาะสมและความต้องการของบุคลากรในหน่วยงานต่อไป

แนวคิดในการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานเทศบาล ของเทศบาลตำบลเชียงใหม่





๕.๔ บทสรุป

การบริหารงานบุคคลตามแผนพัฒนาพนักงานเทศบาลของเทศบาล สามารถปรับเปลี่ยนแก้ไข เพิ่มเติมให้เหมาะสมได้กับกฎหมาย ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาล ตลอดจนแนวนโยบายและยุทธศาสตร์ต่าง ๆ ประกอบกับภารกิจตามกฎหมายและการถ่ายโอน อาจเป็นเหตุให้การพัฒนาบุคลากรบางตำแหน่งที่จำเป็นได้รับการพัฒนามากกว่า และภารกิจบางประการที่ไม่มีความจำเป็น อาจต้องทำการยุบ หรือปรับโครงสร้างหน่วยงานใหม่ให้ครอบคลุมภารกิจต่าง ๆ ให้สอดคล้องกับนโยบายถ่ายโอนงานสู่ท้องถิ่นให้มากที่สุด บุคลากรที่มีอยู่จึงต้องปรับตัวให้เหมาะสมกับสถานการณ์อยู่เสมอ

| จุดแข็ง S | จุดอ่อน W | โอกาส O | ข้อจำกัด T |
|--|--|--|--|
| การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมด้านการบริหารจัดการ (Management) | | | |
| -มีระเบียบกฎหมายเฉพาะในการทำงานท้องถิ่น | - มีระบบอุปถัมภ์ในองค์กรยากต่อการบริหารจัดการ | -มีอิสระในการแสดงความคิดเห็นและเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วม | -ระเบียบกฎหมายเปลี่ยนแปลงบ่อยครั้ง เกิดปัญหาในการบริหารจัดการที่ต่อเนื่อง -ระเบียบกระทรวงมหาดไทยหนังสือชักข้อม ไม่มี ความชัดเจน ขาด แนวทางในการดำเนินการที่ถูกต้อง |
| การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมด้านคน (Man) | | | |
| - สามารถเปิดกรอบอัตรากำลังตามภาระงานที่เกิดขึ้นได้ - มีบุคลากรทางสาธารณสุขในสังกัดสะดวกต่อการรับบริการสาธารณสุข - ขอบเขตการทำงานมีความชัดเจนตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง | - บุคลากรมีความรู้ความสามารถที่แตกต่างกัน ทำงานแทนกันไม่ได้ - ขาดการประเมินผลการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ | ให้บริการสาธารณสุขรวดเร็วทั่วถึง | - บุคลากรบางส่วนได้รับการบรรจุแล้วถึงเวลาโอนกลับภูมิลำเนา |
| การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมด้านเงิน (Money) | | | |
| -งบประมาณรายจ่ายประจำปีมีเพียงพอต่อ | งบประมาณที่ใช้ในการพัฒนารายบุคคลได้รับการจัดสรรน้อย | เทศบาลตำบลเชียงม่วนสามารถให้งบประมาณ | |

ภาคผนวก

๑. สำเนาคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการแผนพัฒนาบุคลากร
๒. สำเนาประกาศใช้แผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี
๓. มติคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดพะเยา
๔. เอกสารอื่นที่เกี่ยวข้องในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร



คำสั่งเทศบาลตำบลเชียงใหม่
ที่ ๓๓๖/๒๕๖๖

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานเทศบาล

ตามที่แผนพัฒนาพนักงานเทศบาล (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ของเทศบาลตำบลเชียงใหม่จะครบกำหนดใช้บังคับในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖ และจะต้องจัดทำแผนพัฒนาพนักงานเทศบาล (พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ให้แล้วเสร็จก่อนแผนพัฒนาพนักงานเทศบาลฉบับเดิมครบกำหนด ทั้งนี้ เพื่อให้พนักงานเทศบาลได้รับการพัฒนาทุกระดับตำแหน่งให้มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานและทักษะเฉพาะสำหรับตำแหน่งภายในระยะเวลา ๓ ปี เพื่อรองรับปริมาณงานตามภารกิจถ่ายโอนที่เพิ่มขึ้น เทศบาลตำบลเชียงใหม่จึงจัดทำแผนพัฒนาพนักงานเทศบาล (พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ให้แล้วเสร็จและนำเสนอคณะกรรมการพนักงานเทศบาลพิจารณาให้ความเห็นชอบโดยให้มีผลบังคับใช้ในวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ นั้น

อาศัยอำนาจตามความในข้อ ๓๐๐ แห่งประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดพะเยา เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๒๒ ธันวาคม ๒๕๔๕ และแก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน จึงแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานเทศบาล (พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ประกอบด้วย

- | | |
|------------------------------|-------------------|
| ๑. นายกเทศมนตรีตำบลเชียงใหม่ | ประธานกรรมการ |
| ๒. ปลัดเทศบาลตำบลเชียงใหม่ | กรรมการ |
| ๓. ผู้อำนวยการกองคลัง | กรรมการ |
| ๔. ผู้อำนวยการกองช่าง | กรรมการ |
| ๕. ผู้อำนวยการกองสาธารณสุข | กรรมการ |
| ๖. หัวหน้าสำนักปลัด | กรรมการ/เลขานุการ |
| ๗. หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ | ผู้ช่วยเลขานุการ |
| ๘. นักทรัพยากรบุคคล | ผู้ช่วยเลขานุการ |

ให้มีหน้าที่ กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนากุศลกร ในด้านต่าง ๆ ประกอบด้วย ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านศีลธรรมคุณธรรม จริยธรรม จัดทำแผนการพัฒนากุศลกร ตรวจสอบ กำกับดูแล และติดตามประเมินผลการดำเนินการพัฒนากุศลกร พร้อมทั้งพิจารณาจัดสรรงบประมาณเพื่อให้สามารถดำเนินการตามแผนการพัฒนากุศลกรได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดำเนินการด้านอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาและส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้ความสามารถ ในการพัฒนาองค์กรต่อไปในอนาคต และยั่งยืน

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๒๑ เดือน กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๓

(นายสุเมธี คำลือ)

นายกเทศมนตรีตำบลเชียงใหม่



ประกาศเทศบาลตำบลเชียงใหม่
เรื่อง ประกาศใช้แผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)

ด้วย เทศบาลตำบลเชียงใหม่ อำเภอเชียงใหม่ จังหวัดพะเยา ได้ดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙) เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากรในสังกัดทุกตำแหน่งทุกสายงาน ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดพะเยา เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๒๒ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๕๕ (แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน) ส่วนที่ ๔ การพัฒนาพนักงานเทศบาล ข้อ ๒๙๙

บัดนี้ คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดพะเยา ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๖ มีมติเห็นชอบแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙) เทศบาลตำบลเชียงใหม่ อำเภอเชียงใหม่ จังหวัดพะเยา จึงประกาศใช้แผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙) ต่อไป

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๖ เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๒ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๖

(นายสุเมธิ คำลือ)

นายกเทศมนตรีตำบลเชียงใหม่



ที่ พย ๐๐๒๓.๒/ว ๕๒๐

สำนักงาน ก.ท.จ.พะเยา
ศาลากลางจังหวัดพะเยา
ถนนพหลโยธิน พย ๕๖๐๐๐

๒๘ กันยายน ๒๕๖๖

เรื่อง แจ้งมติที่ประชุมคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดพะเยา ครั้งที่ ๙/๒๕๖๖

เรียน ท้องถิ่นอำเภอ ทุกอำเภอ นายกเทศมนตรีตำบล ทุกแห่ง นายกเทศมนตรีเมืองพะเยา
และนายกเทศมนตรีเมืองดอกคำใต้

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. บัญชีสรุปมติที่ประชุม ก.ท.จ.พะเยา ครั้งที่ ๙/๒๕๖๖ จำนวน แผ่น
๒. สรุปข้อเสนอแนะการโอนและรับโอน จำนวน ๑ ชุด

ด้วยคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดพะเยา (ก.ท.จ.พะเยา) ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๖ ได้มีมติในเรื่องเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ดังรายละเอียดตามบัญชีสรุปมติการประชุมฯ ที่ส่งมาพร้อมนี้ ดังนั้น จึงให้เทศบาลถือปฏิบัติตามมติ ก.ท.จ.พะเยา และดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้อง ดังต่อไปนี้

๑) การโอน และการรับโอน ให้เทศบาลดำเนินการออกคำสั่งแต่งตั้งหรือให้พ้นจากตำแหน่งเป็นวันเดียวกัน ตามมติ ก.ท.จ. กำหนด ทั้งนี้ ให้รายงานเปลี่ยนแปลงทะเบียนประวัติพนักงานเทศบาลให้สำนักงาน ก.ท. และ ก.ท.จ.พะเยาทราบภายใน ๕ วัน นับตั้งแต่วันที่ออกคำสั่ง

๒) กรณีการโอนไปดำรงตำแหน่งต่างจังหวัด ให้จัดส่งสำเนาคำสั่งพร้อมสำเนาบัตรประวัติ (ฉบับที่เก็บรักษาไว้ที่เทศบาล) ถึงสำนักงานเลขานุการ ก.ท.จ.พะเยา เพื่อดำเนินการตรวจสอบบัตรประวัติ (ฉบับที่เก็บไว้สำนักงานเลข ก.ท.จ.พะเยา) อย่างน้อย ๕ วัน ก่อนมาขอรับบัตรประวัติฯ เพื่อนำไปรายงานตัวต่อต้นสังกัดใหม่ หากไม่สามารถมารับบัตรประวัติฯ (ฉบับที่เก็บไว้สำนักงานเลข ก.ท.จ.พะเยา) สำนักงานเลขานุการ ก.ท.จ.พะเยา จะดำเนินการจัดส่งให้สำนักงาน ก.จังหวัด สังกัดใหม่ เพื่อพิจารณาดำเนินการต่อไป

๓) การอุทธรณ์ หรือร้องทุกข์ อันเนื่องมาจากคำสั่งทางปกครองที่กระทบสิทธิ ซึ่งออกตามมติที่ประชุม ก.ท.จ.พะเยา ให้ยื่นอุทธรณ์หรือคำร้องทุกข์ต่อประธาน ก.ท.จ.พะเยา ตามกฎหมายที่กำหนดไว้เป็นการเฉพาะสำหรับเรื่องนั้น กรณีที่ไม่มีกฎหมายกำหนดเป็นการเฉพาะสำหรับเรื่องนั้น ให้ดำเนินการตามนัยมาตรา ๔๔ แห่งพระราชบัญญัติวิธีปฏิบัติราชการทางปกครอง พ.ศ. ๒๕๓๙

๔) การโอนและการรับโอนขอให้เทศบาลดำเนินการตามสิ่งที่ส่งมาด้วย ๒.

จึงเรียนมาเพื่อทราบ และพิจารณาดำเนินการ สำหรับอำเภอให้แจ้งเทศบาลตำบลในพื้นที่ทราบ และพิจารณาดำเนินการ ทั้งนี้ สามารถดาวน์โหลดสรุปมติที่ประชุม ก.ท.จ.พะเยา ได้ที่ www.Phayaolocal.go.th

ขอแสดงความนับถือ

(นางสาวธิดา ไกรนรา)

ท้องถิ่นจังหวัดพะเยา
เลขานุการ ก.ท.จ.พะเยา

กลุ่มงานมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น

โทร. ๐๕๔-๔๔๙-๖๒๓-๔ ต่อ ๑๙ โทรสาร ต่อ ๑๘

บัญชีให้ความเห็นชอบแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙

การประชุม ก.ท.จ.พะเยา ครั้งที่ ๙/๒๕๖๖ วันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๖

| ลำดับ | เทศบาล | อำเภอ | หลักเกณฑ์ | มติ ก.ท.จ. |
|-------|----------------|-----------------|--|------------|
| ๑ | ทม.พะเยา | อำเภอเมืองพะเยา | ให้เทศบาลจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙ | เห็นชอบ |
| ๒ | ทต.ท่าวังทอง | อำเภอเมืองพะเยา | เพื่อเพิ่มพูน ความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ | เห็นชอบ |
| ๓ | ทต.บ้านด้อม | อำเภอเมืองพะเยา | ราชการ ในตำแหน่งนั้น ได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยแผนการพัฒนาบุคลากรมีระยะเวลา ๓ ปี | เห็นชอบ |
| ๔ | ทต.บ้านด้า | อำเภอเมืองพะเยา | ตามกรอบแผนอัตรากำลังของพนักงานเทศบาล และปรากฏองค์ประกอบตามที่ | เห็นชอบ |
| ๕ | ทต.แม่กา | อำเภอเมืองพะเยา | ก.ท. กำหนด ดังนี้ | เห็นชอบ |
| ๖ | ทต.แม่ปืม | อำเภอเมืองพะเยา | ๑.) หลักการและเหตุผล | เห็นชอบ |
| ๗ | ทต.สันป่าม่วง | อำเภอเมืองพะเยา | ๒.) เป้าหมายการพัฒนา | เห็นชอบ |
| ๘ | ทต.บ้านใหม่ | อำเภอเมืองพะเยา | ๓.) หลักสูตรการพัฒนา | เห็นชอบ |
| ๙ | ทต.ท่าจำปี | อำเภอเมืองพะเยา | ๔.) วิธีการพัฒนาและระยะเวลาดำเนินการพัฒนา | เห็นชอบ |
| ๑๐ | ทต.บ้านสาาง | อำเภอเมืองพะเยา | ๕.) งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา | เห็นชอบ |
| ๑๑ | ทต.เชียงคำ | อำเภอเชียงคำ | ๖.) การติดตามและประเมินผล | เห็นชอบ |
| ๑๒ | ทต.เวียง | อำเภอเชียงคำ | | เห็นชอบ |
| ๑๓ | ทต.ฝายกวาง | อำเภอเชียงคำ | | เห็นชอบ |
| ๑๔ | ทต.ห้วยวน | อำเภอเชียงคำ | | เห็นชอบ |
| ๑๕ | ทม.ดอกคำใต้ | อำเภอดอกคำใต้ | | เห็นชอบ |
| ๑๖ | ทต.บ้านถ้ำ | อำเภอดอกคำใต้ | | เห็นชอบ |
| ๑๗ | ทต.ห้วยลาน | อำเภอดอกคำใต้ | | เห็นชอบ |
| ๑๘ | ทต.หนองหล่ม | อำเภอดอกคำใต้ | | เห็นชอบ |
| ๑๙ | ทต.ห้วยข้าวก่ำ | อำเภอจุน | | เห็นชอบ |
| ๒๐ | ทต.เวียงล่อ | อำเภอจุน | | เห็นชอบ |
| ๒๑ | ทต.หงส์หิน | อำเภอจุน | | เห็นชอบ |
| ๒๒ | ทต.จุน | อำเภอจุน | | เห็นชอบ |
| ๒๓ | ทต.ทุ่งรวงทอง | อำเภอจุน | | เห็นชอบ |
| ๒๔ | ทต.แม่ใจ | อำเภอแม่ใจ | | เห็นชอบ |
| ๒๕ | ทต.บ้านเหล่า | อำเภอแม่ใจ | | เห็นชอบ |
| ๒๖ | ทต.รวมใจพัฒนา | อำเภอแม่ใจ | | เห็นชอบ |
| ๒๗ | ทต.ป่าแฝก | อำเภอแม่ใจ | | เห็นชอบ |
| ๒๘ | ทต.เจริญราษฎร์ | อำเภอแม่ใจ | | เห็นชอบ |
| ๒๙ | ทต.ศรีถ้อย | อำเภอแม่ใจ | | เห็นชอบ |
| ๓๐ | ทต.ปง | อำเภอปง | | เห็นชอบ |
| ๓๑ | ทต.งิม | อำเภอปง | | เห็นชอบ |
| ๓๒ | ทต.แม่ยม | อำเภอปง | | เห็นชอบ |
| ๓๓ | ทต.เชียงม่วน | อำเภอเชียงม่วน | | เห็นชอบ |
| ๓๔ | ทต.สบบง | อำเภอภูซาง | | เห็นชอบ |
| ๓๕ | ทต.ดงเจน | อำเภอภูกามยาว | | เห็นชอบ |