

# แผนการบริหารและพัฒนา

## ทรัพยากรบุคคล

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙



เทศบาลตำบลหงส์หิน

อำเภอจุน จังหวัดพะเยา

## คำนำ

การบริหารบุคลากรของราชการส่วนท้องถิ่นที่มีภารกิจเกี่ยวข้องกับประชาชน โดยบุคลากรในสังกัดต้องปฏิบัติงานตามนโยบายและแนวคิดของผู้บริหาร รัฐบาล กระทรวง กรม เพื่อขับเคลื่อนนโยบายให้บรรลุเป้าหมาย ซึ่งบางภารกิจต้องอาศัยความรู้ ความชำนาญ และความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านของบุคลากร จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งต้องพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีความทันสมัย คล่องตัว และเสริมสร้างขีดสมรรถนะของบุคลากรในเทศบาลให้มีความรอบรู้ พร้อมทั้งจะสนองต่อภารกิจของเทศบาลในแต่ละด้าน ตามยุทธศาสตร์การพัฒนาของเทศบาลตำบลหงส์หิน ยุทธศาสตร์อำเภอ จังหวัด และยุทธศาสตร์ชาติ

เทศบาลตำบลหงส์หิน ได้จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙ เพื่อให้สอดคล้องกับเป้าหมาย ตัวชี้วัด ยุทธศาสตร์การพัฒนาและแนวทางการพัฒนาของเทศบาลตำบลหงส์หิน ซึ่งแสดงถึงวิสัยทัศน์ พันธกิจ และจุดมุ่งหมายเพื่อการพัฒนาในอนาคต โดยแผนยุทธศาสตร์ที่ได้จัดทำขึ้นจะได้นำไปเป็นแนวทางปฏิบัติพัฒนาบุคลากรของเทศบาลในปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ซึ่งหวังว่าแผนพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลหงส์หิน ได้ร่วมมือร่วมใจจัดทำจนบรรลุผลสำเร็จ จะเป็นจุดเริ่มต้นสำคัญที่จะเสริมสร้างระบบบริหารงานบุคคลให้มีความเข้มแข็งสร้างความพึงพอใจกับบุคลากรของเทศบาล ตลอดจนจะเป็นการพัฒนาสมรรถนะบุคลากร เพื่อตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนได้อย่างแท้จริง ดังนั้น การเตรียมกำลังคนให้พร้อมสำหรับการเปลี่ยนแปลงและแข่งขัน จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่ง โดยเฉพาะการติดอาวุธทางปัญญาให้กับบุคลากร

จึงหวังเป็นอย่างยิ่งว่าแผนพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลหงส์หิน จะได้นำไปใช้ประโยชน์ในการพัฒนาบุคลากรให้มีความก้าวหน้าตลอดจนสามารถสร้างขวัญกำลังใจให้กับบุคลากรของเทศบาลได้อย่างมีประสิทธิภาพต่อไป

เทศบาลตำบลหงส์หิน

## ส่วนที่ ๑ หลักการและเหตุผล

### ๑. หลักการและเหตุผลของการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร

#### ๑.๑ ภาวะการเปลี่ยนแปลง

ภายใต้กระแสแห่งการปฏิรูประบบราชการ และการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยีการบริหารจัดการยุคใหม่ผู้นำหรือผู้บริหารองค์กรต่าง ๆ ต้องมีความตื่นตัวและเกิดความพยายามปรับตัวในรูปแบบต่าง ๆ โดยเฉพาะการเร่งรัดพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์กร การปรับเปลี่ยนวิธีคิด วิธีการทำงาน เพื่อแสวงหารูปแบบใหม่ ๆ และนำระบบมาตรฐานในระดับต่าง ๆ มาพัฒนาองค์กร ซึ่งนำไปสู่แนวความคิดพัฒนาระบบบริหารความรู้ภายในองค์กร เพื่อให้องค์กรสามารถใช้และพัฒนาความรู้ที่มีอยู่ภายในองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ และปรับเปลี่ยนวิทยาการความรู้ใหม่มาใช้กับองค์กรได้อย่างเหมาะสม

#### ๑.๒ พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖

พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ มาตรา ๑๑ ระบุว่า “ ส่วนราชการมีหน้าที่พัฒนาความรู้ในส่วนราชการเพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ โดยต้องรับรู้ข้อมูลข่าวสารและสามารถประมวลผลความรู้ในด้านต่าง ๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้อง รวดเร็วและเหมาะสมต่อสถานการณ์ รวมทั้งต้องส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์และปรับเปลี่ยนทัศนคติของข้าราชการในสังกัด ให้เป็นบุคลากรที่มีประสิทธิภาพและมีการเรียนรู้ร่วมกัน ทั้งนี้เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติราชการของส่วนราชการให้สอดคล้องกับการบริหารราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์”

“ในการบริหารราชการแนวใหม่ ส่วนราชการจะต้องพัฒนาความรู้ความเชี่ยวชาญให้เพียงพอแก่การปฏิบัติงาน ให้สอดคล้องกับสภาพสังคมที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วและสถานการณ์ของต่างประเทศที่มีผลกระทบต่อประเทศไทยโดยตรง ซึ่งในการบริการราชการตามพระราชกฤษฎีกานี้จะต้องเปลี่ยนแปลงทัศนคติเดิมเสียใหม่ จากการที่ยึดแนวความคิดว่าต้องปฏิบัติงานตามระเบียบแบบแผนที่วางไว้ ตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน เน้นการสร้างความคิดใหม่ ๆ ตามวิชาการสมัยใหม่และนำมาปรับใช้กับการปฏิบัติราชการตลอดเวลา ในพระราชกฤษฎีกาฉบับนี้จึงกำหนดเป็นหลักการว่า ส่วนราชการต้องมีการพัฒนาความรู้เพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ โดยมีแนวทางปฏิบัติดังนี้

๑. ต้องสร้างระบบให้สามารถรับรู้ข่าวสารได้อย่างกว้างขวาง
๒. ต้องสามารถประมวลผลความรู้ในด้านต่าง ๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้อง รวดเร็วและเหมาะสมกับสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงไป
๓. ต้องมีการส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์และปรับเปลี่ยนทัศนคติของข้าราชการ เพื่อให้ข้าราชการทุกคนเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถในการวิชาการสมัยใหม่ตลอดเวลา มีความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดและมีคุณธรรม
๔. ต้องมีการสร้างควมมีส่วนร่วมในหมู่ข้าราชการให้เกิดการแลกเปลี่ยนความรู้ซึ่งกันและกัน เพื่อนำมาพัฒนาใช้ในการปฏิบัติราชการร่วมกันให้เกิดประสิทธิภาพ”

### ๑.๓ ประกาศ ก.ท.จังหวัดพะเยา

ตามประกาศ ก.ท.จังหวัดพะเยา เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๒๒ ธันวาคม ๒๕๔๕ และแก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน หมวดที่ ๑๔ ส่วนที่ ๔ การพัฒนาพนักงานเทศบาล ข้อ ๓๐๔ หลักสูตรการพัฒนาสำหรับพนักงานเทศบาลแต่ละตำแหน่งต้องได้รับการพัฒนาอย่างน้อยในหลักสูตรหนึ่งหรือหลายหลักสูตร ดังนี้

- (๑) หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ
- (๒) หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ
- (๓) หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง
- (๔) หลักสูตรด้านการบริหาร
- (๕) หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม

เพื่อให้เป็นตามประกาศ ก.ท.จังหวัดพะเยา ดังกล่าวข้างต้น จึงได้จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขึ้น โดยจัดทำให้สอดคล้องกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของเทศบาลตำบลหงส์หิน และจัดทำให้ครอบคลุมถึงบุคลากรจากฝ่ายการเมืองและพนักงานจ้าง

## ส่วนที่ ๒ วัตถุประสงค์และเป้าหมายการพัฒนา

### ๒.๑ วัตถุประสงค์การพัฒนา

๑. เพื่อนำความรู้ที่มีอยู่ภายนอกองค์กรมาปรับใช้กับเทศบาลตำบลหงส์หิน
๒. เพื่อให้มีการปรับเปลี่ยนแนวคิดในการทำงาน เน้นสร้างกระบวนการคิด และการพัฒนาตนเอง ให้เกิดขึ้นกับบุคลากรของเทศบาลตำบลหงส์หิน
๓. เพื่อให้บุคลากรของเทศบาลตำบลหงส์หิน ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากที่สุด
๔. เพื่อพัฒนาศักยภาพของบุคลากรท้องถิ่นให้มีทักษะและความรู้ ในการปฏิบัติงานดังนี้
  - (๑) ด้านความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ
  - (๒) ด้านการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ
  - (๓) ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง
  - (๔) ด้านการบริหาร
  - (๕) ด้านคุณธรรมและจริยธรรม

### ๒.๒ เป้าหมายของการพัฒนา

๑. การพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น คณะผู้บริหาร
๒. การพัฒนาสมาชิกท้องถิ่น สภาเทศบาลตำบลหงส์หิน
๓. การพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น พนักงานเทศบาลตำบลหงส์หิน
๔. การพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น ในการส่งเสริมให้ได้รับการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น

### ส่วนที่ ๓

#### ยุทธศาสตร์การพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรของเทศบาลตำบลหงส์หิน

จากการวิเคราะห์ทิศทาง วิสัยทัศน์ ภารกิจ ยุทธศาสตร์ของเทศบาลตำบลหงส์หิน ตลอดจนอำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลหงส์หิน ประกอบกับการวิเคราะห์ SWOT การพัฒนาบุคลากรของเทศบาลโดยเน้นหลักการ วิธีการ เพื่อกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาสมรรถนะบุคลากรของเทศบาลตำบลหงส์หิน เพื่อใช้เป็นกรอบการพัฒนาขีดสมรรถนะและความรู้ของบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ต่อไป

#### วิสัยทัศน์การพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลหงส์หิน

บุคลากรของเทศบาลตำบลหงส์หิน เป็นผู้ใฝ่รู้ ใฝ่เรียน มีค่านิยมสร้างสรรค์ ส่งเสริม มีความรู้ความสามารถในการที่จะพัฒนาสมรรถนะของตนเองให้นำไปสู่ความเป็นเลิศ รวมไปถึงการมุ่งเน้นการให้บริการ และสร้างประโยชน์สุขแก่ประชาชน

#### พันธกิจการพัฒนา

๑. พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถ และมีค่านิยมสร้างสรรค์ในเรื่องการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี
๒. พัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพและความชำนาญในเรื่องเทคโนโลยี
๓. พัฒนาบุคลากรของเทศบาลให้เกิดการเรียนรู้วัฒนธรรมและวิถีชีวิตของชุมชน

#### วัตถุประสงค์

๑. เพื่อกำหนดรูปแบบ แนวทาง เนื้อหาและแนวทางในการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลหงส์หิน ให้สอดคล้องกันอย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพ
๒. เพื่อกำหนดกรอบแนวทางในการเสริมสร้างความสามารถในการเรียนรู้ของบุคลากร เพื่อส่งเสริมการพัฒนาอย่างต่อเนื่องในสมรรถนะการดำเนินงานต่าง ๆ

#### เป้าหมาย

๑. ให้บุคลากรของเทศบาลตำบลหงส์หิน ทุกคนได้รับการพัฒนาน้อย ๑ หลักสูตรต่อปี
๒. มีการกำหนดหลักสูตรการฝึกอบรมต่าง ๆ ตามตำแหน่งหรือตามหน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละบุคคล
๓. มีการจัดสรรงบประมาณที่สนับสนุนการพัฒนาบุคลากรของเทศบาล

### ๓.๑ ยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์กลางของเทศบาลตำบลหงส์หิน

การกำหนดแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์กลางของเทศบาลตำบลหงส์หิน โดยกำหนดขึ้นจากการศึกษาวิเคราะห์ข้อมูลในรอบของวิสัยทัศน์และพันธกิจการพัฒนาบุคลากร ตลอดจนปัจจัยที่เกี่ยวข้องได้ ๔ ยุทธศาสตร์ ดังนี้

๑. พัฒนาหัวหน้าส่วนราชการให้มีคุณภาพ และมีค่านิยมสร้างสรรค์
๒. ปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ วัฒนธรรม ค่านิยมของบุคลากร โดยยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง
๓. ส่งเสริมและพัฒนาศูนย์กลางให้มีสมรรถนะตามบทบาทภารกิจของเทศบาล
๔. ส่งเสริมให้มีการประเมินผลบุคลากรเพื่อสร้างคุณภาพและผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน

#### ยุทธศาสตร์ที่ ๑ พัฒนาหัวหน้าส่วนราชการให้มีคุณภาพและค่านิยมสร้างสรรค์

**วัตถุประสงค์** เพื่อพัฒนาหัวหน้าส่วนราชการให้มีคุณภาพและค่านิยมสร้างสรรค์ สามารถสร้างวัฒนธรรมการทำงานแบบใหม่ และเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงในทิศทางที่ตอบสนองการบริหารงานของเทศบาล

**มาตรการ**

๑. ดำเนินการพัฒนาและฝึกอบรม เพื่อสร้างผู้นำยุคใหม่ที่มีคุณภาพและค่านิยมสร้างสรรค์
๒. ดำเนินการพัฒนานักบริหารเฉพาะทาง ให้มีสมรรถนะสามารถปฏิบัติงานด้านการบริหารเฉพาะทางได้อย่างมีประสิทธิภาพ

**ระยะเวลา** พ.ศ.๒๕๖๗ – ๒๕๖๙

**ตัวชี้วัด**

๑. หัวหน้าส่วนราชการปฏิบัติหน้าที่อย่างมีคุณภาพ และค่านิยมสร้างสรรค์ โดยยึดหลักสมรรถนะการปฏิบัติงานด้านการบริหารเพิ่มขึ้น
๒. มีนักบริหารเฉพาะทางที่มีคุณภาพเพิ่มขึ้นครบทุกสาขา

#### ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ วัฒนธรรมและค่านิยมสร้างสรรค์ของบุคลากร เพื่อรองรับวัฒนธรรมใหม่ การทำงานของบุคลากร โดยยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง

**วัตถุประสงค์** เพื่อสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ ในส่วนราชการและยกระดับคุณภาพของบุคลากร ให้เป็นผู้ปฏิบัติงานบนพื้นฐานขององค์ความรู้ ควบคู่กับค่านิยมสร้างสรรค์ และปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์สุขของประชาชน

**มาตรการ**

๑. ดำเนินการเพื่อส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม ให้แก่บุคลากร โดยอาศัยโครงการตามรอยพระยุคลบาทเพื่อราชการใสสะอาด และประโยชน์สุขของประชาชน
๒. พัฒนาเพื่อให้เกิดการเรียนรู้โดยอาศัยการฝึกอบรมทางไกลประกอบกับการอบรมในห้องเรียน
๓. พัฒนาการเรียนรู้ ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ การสร้างชุดการเรียนรู้ด้วยสื่ออิเล็กทรอนิกส์ และการวางระบบการเรียนรู้แบบ Online

๔. การปรับเปลี่ยนทัศนคติและวิธีปฏิบัติงานของข้าราชการ โดยมุ่งเน้นที่การพัฒนาคุณภาพ การให้บริหารของเจ้าหน้าที่ทุกส่วนราชการ

ระยะเวลา พ.ศ.๒๕๖๗ – ๒๕๖๙

- ตัวชี้วัด
๑. จำนวนบุคลากรที่มีค่านิยมสร้างสรรค์ของเทศบาลตำบลหงส์หินเพิ่มขึ้น
  ๒. จำนวนบุคลากรที่มีวัฒนธรรมค่านิยมในการเรียนรู้ด้วยตนเอง พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เพิ่มขึ้น
  ๓. จำนวนบุคลากรที่มีจิตสำนึกและวิธีการทำงานที่มุ่งให้บริการประชาชน

เป้าหมาย บุคลากรของเทศบาลตำบลหงส์หินทุกคน

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะตามบทบาทและภารกิจของเทศบาล

วัตถุประสงค์ เพื่อเสริมสร้างและพัฒนาบุคลากรของหน่วยงาน ให้มีสมรรถนะที่สอดคล้องกับภารกิจที่เป็น หน้าที่และความสามารถที่กำหนดตามกลุ่มงาน เพื่อสามารถปฏิบัติงานตามภารกิจได้อย่างมี ประสิทธิภาพ

- มาตรการ
๑. จัดทำแผนการพัฒนาบุคลากรของเทศบาล โดยยึดหลักตามความสามารถ (Competency Based) สำหรับบุคลากรแต่ละกลุ่มงาน
  ๒. สร้างและพัฒนาหลักสูตรหรือชุดฝึกอบรมเพื่อสร้างขีดความสามารถของบุคลากรแต่ละกลุ่ม งาน
  ๓. ดำเนินการฝึกอบรม พัฒนาสมรรถนะของบุคลากรเฉพาะทาง และมีการประเมินผลติดตาม ผลอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง
  ๔. ติดตามวิเคราะห์วิจัย กระบวนการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพต่อ งานราชการและประชาชน

ระยะเวลา พ.ศ.๒๕๖๗ – ๒๕๖๙

- ตัวชี้วัด
๑. จำนวนบุคลากรอย่างน้อยร้อยละ ๘๐ ได้รับการพัฒนามีสมรรถนะที่สอดคล้องตามบทบาท ภารกิจงานเพิ่มขึ้น
  ๒. มีหลักสูตรหรือชุดอบรมพัฒนาสมรรถนะของข้าราชการที่ได้มาตรฐานทุกส่วนราชการ
  ๓. ผู้บริหารและประชาชนมีความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรเพิ่มขึ้นจากเดิม

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ส่งเสริมให้มีการประเมินบุคลากรเพื่อสร้างคุณภาพและผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน

วัตถุประสงค์ เพื่อพัฒนาผู้มีส่วนเกี่ยวข้องซึ่งกับกระบวนการประเมินพนักงานให้สามารถปฏิบัติงานตามภารกิจได้ อย่างมีประสิทธิภาพ

- มาตรการ
๑. พัฒนาผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในกระบวนการและวิธีการประเมินพนักงาน
  ๒. พัฒนาผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการประชาสัมพันธ์กระบวนการประเมินพนักงานที่มีคุณภาพ



- ตัวชี้วัด**
๑. มีแผนงาน/โครงการ ที่สามารถดำเนินการประเมินทั้งระบบที่มีประสิทธิภาพโปร่งใสและเป็นธรรม
  ๒. จำนวนพนักงานทุกระดับที่มีความเข้าใจและพึงพอใจในกระบวนการประเมินพนักงาน

**ปัจจัยความสำเร็จ**

๑. รัฐบาลให้ความสำคัญในการพัฒนาบุคลากร และผู้บริหารของเทศบาลตำบลหงส์หิน ให้การสนับสนุนทุกด้านเพื่อให้การพัฒนาบุคลากรบรรลุเป้าประสงค์และมีความต่อเนื่อง
๒. ผู้บริหาร/หัวหน้าส่วนราชการต้องเป็นแบบอย่างที่ดี มีค่านิยมสร้างสรรค์ เน้นคุณธรรม ประจําใจ และมีวัฒนธรรมการทำงานแบบใหม่ มีบทบาทในการสนับสนุนและผลักดันการทำงานของพนักงานอย่างจริงจัง
๓. พนักงานทุกคนได้ตระหนักถึงความจําเป็นในการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องจริงจัง
๔. ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรเป็นโครงการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลที่เน้นการสร้างการมีส่วนร่วมในการกำหนดทิศทาง หรือกรอบการพัฒนาอย่างเป็นระบบชัดเจน
๕. ทุกส่วนราชการให้ความร่วมมือในการให้ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาบุคลากร

**การวิเคราะห์ SWOT ของการพัฒนาบุคลากร**

เพื่อเป็นกรอบในการจัดทำแผนการพัฒนาสมรรถนะการบริหารทรัพยากรบุคคล จำเป็นต้องศึกษาทราบถึงทิศทาง หรือยุทธศาสตร์การพัฒนาของเทศบาลตำบลหงส์หินโดยสังเขป รวมทั้งปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอก เพื่อนำมาเป็นข้อมูลในการกำหนดระบบการพัฒนาบุคลากรของจังหวัดอย่างทั่วถึง ตรงตามเป้าหมายการพัฒนาเพื่อเพิ่มขีดความสามารถการปฏิบัติงานของข้าราชการ อย่างมีคุณภาพเพิ่มขึ้น

**การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายใน-ภายนอก**

**จุดแข็ง**

ลำดับ	ประเด็น
๑	บุคลากรมีความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานตามภารกิจของตน
๒	บุคลากรปฏิบัติงานโดยมุ่งเน้นผลสำเร็จ
๓	บุคลากรทำงานเป็นทีมได้ดี
๔	บุคลากรมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติราชการ
๕	การประเมินผลการปฏิบัติราชการมีความเป็นธรรม
๖	ระบบการประเมินผลการปฏิบัติราชการมีมาตรฐานและเป็นที่ยอมรับของบุคลากร
๗	บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้ถูกต้องและใช้เวลาเหมาะสม
๘	ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมีความทันสมัยและสามารถใช้งานได้มีประสิทธิภาพ
๙	สภาพแวดล้อมเอื้อต่อการปฏิบัติงาน
๑๐	มีการจัดสิ่งจูงใจที่ส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติงานให้บรรลุประสิทธิผล
๑๑	บุคลากรในเทศบาลมีความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างกันทั้งผู้บริหารกับผู้ปฏิบัติงาน และระหว่างผู้ปฏิบัติงานด้วยกันเอง
๑๒	บุคลากรมีความเข้าใจ วิสัยทัศน์ ยุทธศาสตร์ของเทศบาลเป็นอย่างดี

**จุดอ่อน**

ลำดับ	ประเด็น
๑	บุคลากรขาดการพัฒนาด้านจริยธรรม คุณธรรม ขาดจิตสำนึกที่ดีในการรับผิดชอบหน้าที่
๒	การสรรหา คัดเลือก บรรจุแต่งตั้งยังมีการใช้ระบบอุปถัมภ์
๓	การดำเนินการทางวินัยต่อบุคลากรที่มีผลการปฏิบัติงานต่ำหรือมีศักยภาพน้อยยังไม่จริงจัง
๔	การพัฒนาบุคลากรไม่ครอบคลุมทุกระดับ
๕	บุคลากรขาดการทำงานเชิงบูรณาการ
๖	ระบบฐานข้อมูลบุคลากรยังไม่สมบูรณ์ และขาดการพัฒนาให้มีประสิทธิภาพ
๗	ขาดการสร้างแรงจูงใจในการส่งเสริมให้บุคลากรเกิดความรักและผูกพันในการปฏิบัติราชการ
๘	บุคลากรในสังกัดมีการโอนย้ายบ่อย
๙	วัฒนธรรมองค์กรไม่เอื้อต่อการปฏิบัติงานเชิงรุกและไม่ให้ความสำคัญกับการปฏิบัติต่อบุคลากรอย่างเท่าเทียมกัน
๑๐	บุคลากรขาดการเรียนรู้และการสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ
๑๑	ผู้บริหารยังได้รับการพัฒนาน้อย
๑๒	เทศบาลให้การสนับสนุนและส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรไม่มากพอ
๑๓	ไม่มีการวางแผนกำลังคนที่เป็นระบบ เพื่อทดแทนกำลังคนที่ขาดแคลน
๑๔	บุคลากรยังมีสมรรถนะในการปฏิบัติงานต่ำกว่าเกณฑ์มาตรฐาน
๑๕	ขาดการสร้างและส่งเสริมบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถสูง

ส่วนที่ ๔  
หลักสูตรการพัฒนา

๔.๑ หลักสูตรในการพัฒนา (พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)

๑. หลักสูตรนายกเทศมนตรี
๒. หลักสูตรรองนายกเทศมนตรี
๓. หลักสูตรเลขานุการนายกเทศมนตรี
๔. หลักสูตรประธานสภาเทศบาล
๕. หลักสูตรรองประธานสภาเทศบาล
๖. หลักสูตรเลขานุการสภาเทศบาล
๗. หลักสูตรสมาชิกสภาเทศบาล
๘. หลักสูตรนักบริหารงานเทศบาล
๙. หลักสูตรนักบริหารงานทั่วไป
๑๐. หลักสูตรนักวิเคราะห์นโยบายและแผน
๑๑. หลักสูตรนักทรัพยากรบุคคล
๑๒. หลักสูตรนักพัฒนาชุมชน
๑๓. หลักสูตรนักจัดการงานทั่วไป
๑๔. หลักสูตรนักจัดการงานทะเบียนและบัตร
๑๕. หลักสูตรนักวิชาการศึกษา
๑๖. หลักสูตรเจ้าพนักงานธุรการ
๑๗. หลักสูตรเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
๑๘. หลักสูตรครู
๑๙. หลักสูตรนักวิชาการสุขาภิบาล
๒๐. หลักสูตรนักบริหารงานคลัง
๒๑. หลักสูตรนักวิชาการพัสดุ
๒๒. หลักสูตรนักวิชาการเงินและบัญชี
๒๓. หลักสูตรเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้
๒๔. หลักสูตรเจ้าพนักงานพัสดุ
๒๕. หลักสูตรเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี
๒๖. หลักสูตรนักบริหารงานช่าง
๒๗. หลักสูตรนายช่างโยธา
๒๘. หลักสูตรช่างไฟฟ้า
๒๙. หลักสูตรวิศวกรโยธา
๓๐. หลักสูตรนักบริหารงานสาธารณสุข
๓๑. หลักสูตรพนักงานจ้างทุกตำแหน่ง

ส่วนที่ ๕ วิธีการพัฒนาและระยะเวลาการดำเนินการพัฒนา  
(แผนพัฒนาบุคลากร พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ )  
เทศบาลตำบลหงส์หิน อำเภอจุน จังหวัดพะเยา

๑. แนวทางการพัฒนาบุคลากรคณะผู้บริหารและสมาชิกสภาเทศบาล

ที่	โครงการ/หลักสูตรการพัฒนา	วัตถุประสงค์	การดำเนินการ	เป้าหมายแต่ละปีงบประมาณ			ลักษณะการฝึกอบรม	
				ปี ๒๕๖๗ (จำนวนคน)	ปี ๒๕๖๘ (จำนวนคน)	ปี ๒๕๖๙ (จำนวนคน)	เทศบาล ดำเนินการเอง	ส่งฝึกอบรมกับ หน่วยงานอื่น
๑.	หลักสูตรเกี่ยวกับนายกเทศมนตรีหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาระบบการบริหารงานของนายกเทศมนตรีให้มีทักษะความรู้และความเข้าใจในการบริหารงานมากยิ่งขึ้น	นายกเทศมนตรีได้รับการฝึกอบรม/พัฒนาความรู้ ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑	/	/
๒.	หลักสูตรเกี่ยวกับรองนายกเทศมนตรีหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาระบบการบริหารงานของรองนายกเทศมนตรีให้มีทักษะความรู้และความเข้าใจในการบริหารงานมากยิ่งขึ้น	รองนายกเทศมนตรีได้รับการฝึกอบรม/พัฒนาความรู้ ๑ ครั้ง/ปี	๒	๒	๒	/	/
๓.	หลักสูตรเกี่ยวกับเลขานุการนายกเทศมนตรีหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาระบบการบริหารงานของเลขานุการนายกเทศมนตรีให้มีทักษะความรู้และความเข้าใจในการบริหารงานมากยิ่งขึ้น	เลขานุการนายกเทศมนตรีได้รับการฝึกอบรม/พัฒนาความรู้ ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑	/	/
๔.	หลักสูตรเกี่ยวกับประธานสภาเทศบาล หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาระบบการบริหารงานของประธานสภาให้มีทักษะความรู้และความเข้าใจในการบริหารงานมากยิ่งขึ้น	ประธานสภาได้รับการฝึกอบรม/พัฒนาความรู้ ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑	/	/

ที่	โครงการ/หลักสูตรการพัฒนา	วัตถุประสงค์	การดำเนินการ	เป้าหมายแต่ละปีงบประมาณ			ลักษณะการฝึกอบรม	
				ปี ๒๕๖๗ (จำนวนคน)	ปี ๒๕๖๘ (จำนวนคน)	ปี ๒๕๖๙ (จำนวนคน)	เทศบาล ดำเนินการเอง	ส่งฝึกอบรมกับ หน่วยงานอื่น
๕.	หลักสูตรเกี่ยวกับรองประธานสภาเทศบาล หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาระบบการบริหารงานของรองประธานสภาให้มีทักษะความรู้และความเข้าใจในการบริหารงานมากยิ่งขึ้น	รองประธานสภาได้รับการฝึกอบรม/พัฒนาความรู้ ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑	/	/
๖.	หลักสูตรเกี่ยวกับสมาชิกสภาเทศบาล หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาระบบการบริหารงานของสมาชิกสภาเทศบาลให้มีทักษะความรู้และความเข้าใจในการบริหารงานมากยิ่งขึ้น	สมาชิกสภาเทศบาลได้รับการฝึกอบรม/พัฒนาความรู้ ๑ ครั้ง/ปี	๑๐	๑๐	๑๐	/	/
๗.	หลักสูตรเกี่ยวกับเลขานุการสภาเทศบาล หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาระบบการบริหารงานของเลขานุการสภาเทศบาลให้มีทักษะความรู้และความเข้าใจในการบริหารงานมากยิ่งขึ้น	เลขานุการสภาเทศบาลได้รับการฝึกอบรม/พัฒนาความรู้ ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑	/	/

ส่วนที่ ๕ วิธีการพัฒนาและระยะเวลาการดำเนินการพัฒนา  
(แผนพัฒนาบุคลากร พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)  
เทศบาลตำบลหงส์หิน อำเภอจุน จังหวัดพะเยา

๒. แนวทางการพัฒนาบุคลากรพนักงานเทศบาล พนักงานจ้าง

ที่	โครงการ/หลักสูตรการพัฒนา	วัตถุประสงค์	การดำเนินการ	เป้าหมายแต่ละปีงบประมาณ			ลักษณะการฝึกอบรม	
				ปี ๒๕๖๗ (จำนวนคน)	ปี ๒๕๖๘ (จำนวนคน)	ปี ๒๕๖๙ (จำนวนคน)	เทศบาล ดำเนินการเอง	ส่งฝึกอบรมกับ หน่วยงานอื่น
๑.	หลักสูตรเกี่ยวกับนักบริหารงานเทศบาล หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาระบบการบริหารงานของปลัดเทศบาลให้มีทักษะความรู้และความเข้าใจในการบริหารงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบมากยิ่งขึ้น	นักบริหารงานเทศบาล (ปลัดเทศบาล) ได้รับการฝึกอบรม/พัฒนาความรู้ ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑	/	/
๒.	หลักสูตรเกี่ยวกับนักบริหารงานทั่วไป หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาระบบการบริหารงานของหัวหน้าสำนักปลัดเทศบาลให้มีทักษะความรู้และความเข้าใจในการบริหารงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบมากยิ่งขึ้น	นักบริหารงานทั่วไป (หัวหน้าสำนัก-ปลัดเทศบาล) ได้รับการฝึกอบรม/พัฒนาความรู้ ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑	/	/
๓.	หลักสูตรเกี่ยวกับนักวิเคราะห์ หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะความรู้และความเข้าใจในการปฏิบัติงานของพนักงานให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	พนักงานเทศบาลได้รับการฝึกอบรม/พัฒนาความรู้ ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑	/	/

ที่	โครงการ/หลักสูตรการพัฒนา	วัตถุประสงค์	การดำเนินการ	เป้าหมายแต่ละปีงบประมาณ			ลักษณะการฝึกอบรม	
				ปี ๒๕๖๗ (จำนวนคน)	ปี ๒๕๖๘ (จำนวนคน)	ปี ๒๕๖๙ (จำนวนคน)	เทศบาล ดำเนินการเอง	ส่งฝึกอบรมกับ หน่วยงานอื่น
๔.	หลักสูตรเกี่ยวกับนักทรัพยากรบุคคล หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะความรู้และความเข้าใจในการปฏิบัติงานของพนักงานให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	พนักงานเทศบาลได้รับการฝึกอบรม/พัฒนาความรู้ ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑	/	/
๕.	หลักสูตรเกี่ยวกับนักพัฒนาชุมชน หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะความรู้และความเข้าใจในการปฏิบัติงานของพนักงานให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	พนักงานเทศบาลได้รับการฝึกอบรม/พัฒนาความรู้ ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑	/	/
๖.	หลักสูตรเกี่ยวกับนักจัดการงานทั่วไป หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะความรู้และความเข้าใจในการปฏิบัติงานของพนักงานให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	พนักงานเทศบาลได้รับการฝึกอบรม/พัฒนาความรู้ ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑	/	/
๗.	หลักสูตรเกี่ยวกับนักจัดการงานทะเบียนและบัตร หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะความรู้และความเข้าใจในการปฏิบัติงานของพนักงานให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	พนักงานเทศบาลได้รับการฝึกอบรม/พัฒนาความรู้ ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑	/	/
๘.	หลักสูตรเกี่ยวกับนักวิชาการศึกษา หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะความรู้และความเข้าใจในการปฏิบัติงานของพนักงานให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	พนักงานเทศบาลได้รับการฝึกอบรม/พัฒนาความรู้ ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑	/	/

ที่	โครงการ/หลักสูตรการพัฒนา	วัตถุประสงค์	การดำเนินการ	เป้าหมายแต่ละปีงบประมาณ			ลักษณะการฝึกอบรม	
				ปี ๒๕๖๗ (จำนวนคน)	ปี ๒๕๖๘ (จำนวนคน)	ปี ๒๕๖๙ (จำนวนคน)	เทศบาล ดำเนินการเอง	ส่งฝึกอบรมกับ หน่วยงานอื่น
๙.	หลักสูตรเกี่ยวกับเจ้าพนักงาน ธุรการ หรือหลักสูตรอื่นที่ เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะความรู้และ ความเข้าใจในการปฏิบัติงาน ของพนักงานให้สามารถ ปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	พนักงานเทศบาลได้รับการ ฝึกอบรม/พัฒนาความรู้ ๑ ครั้ง/ปี	๓	๓	๓	/	/
๑๐.	หลักสูตรเกี่ยวกับเจ้าพนักงาน ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะความรู้และ ความเข้าใจในการปฏิบัติงาน ของพนักงานให้สามารถ ปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	พนักงานเทศบาลได้รับการ ฝึกอบรม/พัฒนาความรู้ ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑	/	/
๑๑.	หลักสูตรเกี่ยวกับนักบริหารงาน คลัง หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาระบบการบริหารงาน ของหัวหน้ากองคลังให้มีทักษะ ความรู้และความเข้าใจในการ บริหารงานในหน้าที่ที่ รับผิดชอบมากยิ่งขึ้น	นักบริหารงานคลัง (หัวหน้ากองคลัง) ได้รับ การฝึกอบรม/พัฒนา ความรู้ ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑	/	/



ที่	โครงการ/หลักสูตรการพัฒนา	วัตถุประสงค์	การดำเนินการ	เป้าหมายแต่ละปีงบประมาณ			ลักษณะการฝึกอบรม	
				ปี ๒๕๖๗ (จำนวนคน)	ปี ๒๕๖๘ (จำนวนคน)	ปี ๒๕๖๙ (จำนวนคน)	เทศบาล ดำเนินการเอง	ส่งฝึกอบรมกับ หน่วยงานอื่น
๑๒.	หลักสูตรเกี่ยวกับนักวิชาการพัสดุ หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะความรู้และ ความเข้าใจในการปฏิบัติงาน ของพนักงานให้สามารถ ปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	พนักงานเทศบาลได้รับการ ฝึกอบรม/พัฒนาความรู้ ๑ ครั้ง/ปี	-	๑	๑	/	/
๑๓.	หลักสูตรเกี่ยวกับนักวิชาการเงิน และบัญชี หรือหลักสูตรอื่นที่ เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะความรู้และ ความเข้าใจในการปฏิบัติงาน ของพนักงานให้สามารถ ปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	พนักงานเทศบาลได้รับการ ฝึกอบรม/พัฒนาความรู้ ๑ ครั้ง/ปี	-	๑	๑	/	/
๑๔.	หลักสูตรเกี่ยวกับเจ้าพนักงาน จัดเก็บรายได้ หรือหลักสูตรอื่นที่ เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะความรู้และ ความเข้าใจในการปฏิบัติงาน ของพนักงานให้สามารถ ปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	พนักงานเทศบาลได้รับการ ฝึกอบรม/พัฒนาความรู้ ๑ ครั้ง/ปี	-	๑	๑	/	/
๑๕.	หลักสูตรเกี่ยวกับเจ้าพนักงาน พัสดุ หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะความรู้และ ความเข้าใจในการปฏิบัติงาน ของพนักงานให้สามารถ ปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	พนักงานเทศบาลได้รับการ ฝึกอบรม/พัฒนาความรู้ ๑ ครั้ง/ปี	-	๑	๑	/	/
๑๖.	หลักสูตรเกี่ยวกับเจ้าพนักงาน การเงินและบัญชี หรือหลักสูตร อื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะความรู้และ ความเข้าใจในการปฏิบัติงาน ของพนักงานให้สามารถ ปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	พนักงานเทศบาลได้รับการ ฝึกอบรม/พัฒนาความรู้ ๑ ครั้ง/ปี	-	๑	๑	/	/

ที่	โครงการ/หลักสูตรการพัฒนา	วัตถุประสงค์	การดำเนินการ	เป้าหมายแต่ละปีงบประมาณ			ลักษณะการฝึกอบรม	
				ปี ๒๕๖๗ (จำนวนคน)	ปี ๒๕๖๘ (จำนวนคน)	ปี ๒๕๖๙ (จำนวนคน)	เทศบาล ดำเนินการเอง	ส่งฝึกอบรมกับ หน่วยงานอื่น
๑๗.	หลักสูตรเกี่ยวกับนักบริหารงานช่าง หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาระบบการบริหารงานของหัวหน้ากองช่างให้มีทักษะความรู้และความเข้าใจในการบริหารงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบมากยิ่งขึ้น	นักบริหารงานช่าง (หัวหน้ากองช่าง) ได้รับการฝึกอบรม/พัฒนาความรู้ ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑	/	/
๑๘.	หลักสูตรเกี่ยวกับนายช่างโยธา หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะความรู้และความเข้าใจในการปฏิบัติงานของพนักงานให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	พนักงานเทศบาลได้รับการฝึกอบรม/พัฒนาความรู้ ๑ ครั้ง/ปี	-	๒	๒	/	/
๑๙.	หลักสูตรเกี่ยวกับช่างไฟฟ้า หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะความรู้และความเข้าใจในการปฏิบัติงานของพนักงานให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	พนักงานเทศบาลได้รับการฝึกอบรม/พัฒนาความรู้ ๑ ครั้ง/ปี	-	๑	๑	/	/
๒๐.	หลักสูตรเกี่ยวกับวิศวกรโยธา หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะความรู้และความเข้าใจในการปฏิบัติงานของพนักงานให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	พนักงานเทศบาลได้รับการฝึกอบรม/พัฒนาความรู้ ๑ ครั้ง/ปี	-	-	๑	/	/

ที่	โครงการ/หลักสูตรการพัฒนา	วัตถุประสงค์	การดำเนินการ	เป้าหมายแต่ละปีงบประมาณ			ลักษณะการฝึกอบรม	
				ปี ๒๕๖๗ (จำนวนคน)	ปี ๒๕๖๘ (จำนวนคน)	ปี ๒๕๖๙ (จำนวนคน)	เทศบาล ดำเนินการเอง	ส่งฝึกอบรมกับ หน่วยงานอื่น
๒๑.	หลักสูตรเกี่ยวกับนักบริหารงาน สาธารณสุข หรือหลักสูตรอื่นที่ เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาระบบการบริหารงาน ของหัวหน้ากองสาธารณสุขให้มี ทักษะความรู้และความเข้าใจใน การบริหารงานในหน้าที่ที่ รับผิดชอบมากยิ่งขึ้น	นักบริหารงานสาธารณสุข (หัวหน้ากองสาธารณสุข) ได้รับการฝึกอบรม/พัฒนา ความรู้ ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑	/	/
๒๒.	หลักสูตรเกี่ยวกับนักวิชาการ สุขภาพ หรือหลักสูตรอื่นที่ เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะความรู้และ ความเข้าใจในการปฏิบัติงาน ของพนักงานให้สามารถ ปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	พนักงานเทศบาลได้รับการ ฝึกอบรม/พัฒนาความรู้ ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑	/	/
๒๓.	หลักสูตรเกี่ยวกับครู หรือ หลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะความรู้และ ความเข้าใจในการปฏิบัติงาน ของพนักงานให้สามารถ ปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	พนักงานเทศบาลได้รับการ ฝึกอบรม/พัฒนาความรู้ ๑ ครั้ง/ปี	๒	๒	๒	/	/
๒๔.	หลักสูตรเกี่ยวกับพนักงานจ้างแต่ ละตำแหน่ง หรือหลักสูตรอื่นที่ เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะความรู้และ ความเข้าใจในการปฏิบัติงาน ของพนักงานจ้างในแต่ละ ตำแหน่งให้สามารถปฏิบัติงาน ได้ดียิ่งขึ้น	พนักงานจ้างของเทศบาล ได้รับการฝึกอบรม/พัฒนา ความรู้ ๑ ครั้ง/ปี	๑๕	๑๕	๑๕	/	/

ส่วนที่ ๖ งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา  
(แผนพัฒนาบุคลากร พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ )  
เทศบาลตำบลหงส์หิน อำเภอจุน จังหวัดพะเยา

๑. แนวทางการพัฒนาบุคลากรคณะผู้บริหารและสมาชิกสภาเทศบาล

ที่	โครงการ/หลักสูตรการพัฒนา	งบประมาณ (บาท)			ที่มาของ งบประมาณ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๑	หลักสูตรเกี่ยวกับนายกเทศมนตรีหรือ หลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๓๐,๐๐๐	๓๐,๐๐๐	๓๐,๐๐๐	สำนักปลัด ทต.หงส์หิน
๒	หลักสูตรเกี่ยวกับรองนายกเทศมนตรีหรือ หลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๔๐,๐๐๐	๔๐,๐๐๐	๔๐,๐๐๐	สำนักปลัด ทต.หงส์หิน
๓	หลักสูตรเกี่ยวกับเลขานุการ นายกเทศมนตรีหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๑๕,๐๐๐	๑๕,๐๐๐	๑๕,๐๐๐	สำนักปลัด ทต.หงส์หิน
๔	หลักสูตรเกี่ยวกับประธานสภาเทศบาล หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๒๐,๐๐๐	๒๐,๐๐๐	๒๐,๐๐๐	สำนักปลัด ทต.หงส์หิน
๕	หลักสูตรเกี่ยวกับรองประธานสภาเทศบาล หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๒๐,๐๐๐	๒๐,๐๐๐	๒๐,๐๐๐	สำนักปลัด ทต.หงส์หิน
๖	หลักสูตรเกี่ยวกับสมาชิกสภาเทศบาล หรือ หลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๕๐,๐๐๐	๕๐,๐๐๐	๕๐,๐๐๐	สำนักปลัด ทต.หงส์หิน
๗	หลักสูตรเกี่ยวกับเลขานุการสภาเทศบาล หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	สำนักปลัด ทต.หงส์หิน
	รวม	๑๘๗,๐๐๐	๑๘๗,๐๐๐	๑๘๗,๐๐๐	

หมายเหตุ ที่มาของงบประมาณตามเทศบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี

ส่วนที่ ๖ งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา  
(แผนพัฒนาบุคลากร พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ )  
เทศบาลตำบลหงส์หิน อำเภอจุน จังหวัดพะเยา

๒. แนวทางการพัฒนาบุคลากรของพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้าง

ที่	โครงการ/หลักสูตรการพัฒนา	งบประมาณ (บาท)			ที่มาของ งบประมาณ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๑	หลักสูตรเกี่ยวกับนักบริหารงานเทศบาล หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๓๐,๐๐๐	๓๐,๐๐๐	๓๐,๐๐๐	สำนักปลัด ทต.หงส์หิน
๒	หลักสูตรเกี่ยวกับนักบริหารงานทั่วไป หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๓๕,๐๐๐	๓๕,๐๐๐	๓๕,๐๐๐	สำนักปลัด ทต.หงส์หิน
๓	หลักสูตรเกี่ยวกับนักวิเคราะห์ฯ หรือ หลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๒๕,๐๐๐	๒๕,๐๐๐	๒๕,๐๐๐	สำนักปลัด ทต.หงส์หิน
๔	หลักสูตรเกี่ยวกับนักทรัพยากรบุคคล หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๒๐,๐๐๐	๒๐,๐๐๐	๒๐,๐๐๐	สำนักปลัด ทต.หงส์หิน
๕	หลักสูตรเกี่ยวกับนักพัฒนาชุมชน หรือ หลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๒๐,๐๐๐	๒๐,๐๐๐	๒๐,๐๐๐	สำนักปลัด ทต.หงส์หิน
๖	หลักสูตรเกี่ยวกับนักจัดการงานทั่วไป หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๒๐,๐๐๐	๒๐,๐๐๐	๒๐,๐๐๐	สำนักปลัด ทต.หงส์หิน
๗	หลักสูตรเกี่ยวกับนักจัดการงานทะเบียน และบัตร หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๒๐,๐๐๐	๒๐,๐๐๐	๒๐,๐๐๐	สำนักปลัด ทต.หงส์หิน
๘	หลักสูตรเกี่ยวกับนักวิชาการศึกษา หรือ หลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๒๐,๐๐๐	๒๐,๐๐๐	๒๐,๐๐๐	สำนักปลัด ทต.หงส์หิน
๙	หลักสูตรเกี่ยวกับเจ้าพนักงานธุรการ หรือ หลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๓๐,๐๐๐	๓๐,๐๐๐	๓๐,๐๐๐	สำนักปลัด,คลัง, ช่าง ทต.หงส์หิน
๑๐	หลักสูตรเกี่ยวกับเจ้าพนักงานป้องกันและ บรรเทาสาธารณภัย หรือหลักสูตรอื่นที่ เกี่ยวข้อง	๒๐,๐๐๐	๒๐,๐๐๐	๒๐,๐๐๐	สำนักปลัด ทต.หงส์หิน
๑๑	หลักสูตรเกี่ยวกับนักบริหารงานคลัง หรือ หลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๓๕,๐๐๐	๓๕,๐๐๐	๓๕,๐๐๐	กองคลัง ทต.หงส์หิน

ที่	โครงการ/หลักสูตรการพัฒนา	งบประมาณ (บาท)			ที่มาของ งบประมาณ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๑๒	หลักสูตรเกี่ยวกับนักวิชาการพัสดุ หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	-	๒๐,๐๐๐	๒๐,๐๐๐	กองคลัง ทต.หงส์หิน
๑๓	หลักสูตรเกี่ยวกับนักวิชาการเงินและบัญชี หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	-	๒๐,๐๐๐	๒๐,๐๐๐	กองคลัง ทต.หงส์หิน
๑๔	หลักสูตรเกี่ยวกับเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	-	๒๐,๐๐๐	๒๐,๐๐๐	กองคลัง ทต.หงส์หิน
๑๕	หลักสูตรเกี่ยวกับเจ้าพนักงานพัสดุ หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	-	๒๐,๐๐๐	๒๐,๐๐๐	กองคลัง ทต.หงส์หิน
๑๖	หลักสูตรเกี่ยวกับเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	-	๒๐,๐๐๐	๒๐,๐๐๐	กองคลัง ทต.หงส์หิน
๑๗	หลักสูตรเกี่ยวกับนักบริหารงานช่างหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๓๐,๐๐๐	๓๐,๐๐๐	๓๐,๐๐๐	กองช่าง ทต.หงส์หิน
๑๘	หลักสูตรเกี่ยวกับนายช่างโยธา หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	-	๒๐,๐๐๐	๒๐,๐๐๐	กองช่าง ทต.หงส์หิน
๑๙	หลักสูตรเกี่ยวกับช่างไฟฟ้า หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	-	๑๕,๐๐๐	๑๕,๐๐๐	กองช่าง ทต.หงส์หิน
๒๐	หลักสูตรเกี่ยวกับวิศวกรโยธา หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	-	-	๒๐,๐๐๐	กองช่าง ทต.หงส์หิน
๒๑	หลักสูตรเกี่ยวกับนักบริหารงานสาธารณสุข หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๓๐,๐๐๐	๓๐,๐๐๐	๓๐,๐๐๐	กองสาธารณสุขฯ ทต.หงส์หิน
๒๒	หลักสูตรเกี่ยวกับนักวิชาการสุขาภิบาลหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๒๐,๐๐๐	๒๐,๐๐๐	๒๐,๐๐๐	กองสาธารณสุขฯ ทต.หงส์หิน
๒๓	หลักสูตรเกี่ยวกับครู หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๔๐,๐๐๐	๔๐,๐๐๐	๔๐,๐๐๐	สำนักปลัด ทต.หงส์หิน
๒๔	หลักสูตรเกี่ยวกับพนักงานจ้างแต่ละตำแหน่ง หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๓๐,๐๐๐	๓๐,๐๐๐	๓๐,๐๐๐	สำนักปลัด,คลัง, ช่าง ทต.หงส์หิน
	<b>รวม</b>	<b>๔๒๕,๐๐๐</b>	<b>๕๖๐,๐๐๐</b>	<b>๕๘๐,๐๐๐</b>	

หมายเหตุ ที่มาของงบประมาณตามเทศบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี

ส่วนที่ ๗  
การติดตามประเมินผล

๑. การติดตามประเมินผลแผนพัฒนาบุคลากร

ให้มีคณะกรรมการติดตามประเมินผลแผนพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลหงส์หิน ประกอบด้วย

๑. นายกเทศมนตรีตำบลหงส์หิน	ประธานกรรมการ
๒. ปลัดเทศบาลตำบลหงส์หิน	กรรมการ
๓. นักบริหารงานทั่วไป (หัวหน้าสำนักปลัด)	กรรมการ
๔. นักบริหารงานคลัง (ผอ.กองคลัง)	กรรมการ
๕. นักบริหารงานช่าง (ผอ.กองช่าง)	กรรมการ
๖. นักบริหารงานสาธารณสุข (ผอ.กองสาธารณสุขฯ)	กรรมการ
๗. นักทรัพยากรบุคคล	กรรมการ/เลขานุการ

ให้คณะกรรมการ มีหน้าที่ในการติดตามและประเมินผลแผนพัฒนาบุคลากร กำหนดวิธีการติดตามประเมินผล ตลอดจนการดำเนินการด้านอื่นที่เกี่ยวข้อง อย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง แล้วเสนอผลการติดตามประเมินผลต่อนายกเทศมนตรีตำบลหงส์หิน



คำสั่งเทศบาลตำบลหงส์หิน

ที่ ๓๖๑/๒๕๖๖

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

\*\*\*\*\*

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๓ ประกอบมาตรา ๒๓ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ประกอบมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาลที่คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาลกำหนด , คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดพะเยา ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๔๕ เมื่อวันที่ ๒๕ กันยายน ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน ได้มีมติประกาศกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลสำหรับพนักงานเทศบาลและลูกจ้าง จึงแต่งตั้งบุคคลตามรายชื่อและตำแหน่งดังต่อไปนี้ เป็นคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ดังนี้

- |  |                    |
|--|--------------------|
| ๑. ปลัดเทศบาลตำบลหงส์หิน                 | เป็น ประธานกรรมการ |
| ๒. หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล                | เป็น กรรมการ       |
| ๓. ผู้อำนวยการกองคลัง                    | เป็น กรรมการ       |
| ๔. ผู้อำนวยการกองช่าง                    | เป็น กรรมการ       |
| ๕. ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม | เป็น กรรมการ       |
| ๖. นักทรัพยากรบุคคล                      | เป็น เลขานุการฯ    |

**ให้มีหน้าที่** จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ของเทศบาลตำบลหงส์หิน โดยคำนึงถึงความประหยัดคุ้มค่า เพื่อให้การพัฒนาพนักงานและลูกจ้างเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล สามารถนำความรู้ความสามารถที่ได้รับมาพัฒนาองค์กรต่อไป

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๑๖ เดือน มิถุนายน พ.ศ.๒๕๖๖

(นายสามารถ ชื่นเมือง)  
นายกเทศมนตรีตำบลหงส์หิน