

แผนการพัฒนาพนักงานเทศบาล

(ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)

ของ

เทศบาลตำบลสันทรายงาม

อำเภอเทิง จังหวัดเชียงราย

คำนำ

การจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาล เทศบาลตำบลสันทรายงาม นั้น ได้คำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้ เพื่อให้บุคลากรเกิดความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติราชการ บทบาทและหน้าที่ของตนเอง รวมทั้งบทบาทของเทศบาลตำบลสันทรายงาม โดยได้กำหนดหลักสูตรการพัฒนาสำหรับบุคลากรแต่ละตำแหน่ง ให้ได้รับการพัฒนาในหลายๆ มิติ ทั้งในด้านความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ด้านการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหารและด้านคุณธรรมและจริยธรรม เพื่อพัฒนาศักยภาพของบุคลากรให้สอดคล้องกับ บทบาทและภารกิจของต่อไป

เทศบาลตำบลสันทรายงาม

๑ ตุลาคม ๒๕๖๓

สารบัญ

	หน้า
บทที่ ๑ : หลักการและเหตุผล	
- หลักการและเหตุผลของการจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร	๑
- ข้อมูลด้านโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการและอัตรากำลัง	๒
- อัตรากำลังที่มีอยู่จริง	๓
บทที่ ๒ : วัตถุประสงค์	
- วัตถุประสงค์การพัฒนา	๕
บทที่ ๓ : กรอบแนวคิดการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร	
- กรอบแนวคิดการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร	๖
บทที่ ๔ : ผลการวิเคราะห์ข้อมูลประกอบการจัดทำแผนยุทธศาสตร์	
- ผลการวิเคราะห์ข้อมูลประกอบการจัดทำแผนยุทธศาสตร์	๙
บทที่ ๕ : แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖	
- แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖	๑๒
บทที่ ๖ : หลักสูตรการพัฒนา	
- หลักสูตรการพัฒนา	๑๔
- แผนพัฒนาบุคลากรของเทศบาลประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖	๑๖
บทที่ ๗ : งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา	
- งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา	๓๑
บทที่ ๘ : การติดตามและประเมินผล	
- การติดตามและประเมินผล	๕๒
ภาคผนวก	
๑. ประกาศแผนพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลสันทรายงาม ปี พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖	
๑. บทสรุปสำหรับผู้บริหารการสำรวจข้อมูลความต้องการฝึกอบรมของบุคลากร	
๒. แบบสำรวจความจำเป็นในการฝึกอบรม	
๓. สำเนาคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการแผนพัฒนาฯ	
๔. รายงานการสำรวจความจำเป็นในการอบรม (บทสรุปผู้บริหาร)	
๔. สำเนารายงานการประชุมคณะกรรมการพัฒนาฯ	
๕. ร่างเทศบัญญัติงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ (เฉพาะการตั้งบค่าใช้จ่ายเดินทางไปราชการฯ)	

บทที่ ๑ บทนำ

หลักการและเหตุผล

ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดเชียงราย เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไข เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๑๓ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ กำหนดให้เทศบาล พัฒนาผู้ ได้รับการบรรจุเข้ารับราชการเป็นพนักงานเทศบาล ก่อนมอบหมายหน้าที่ให้ปฏิบัติเพื่อให้รู้ระเบียบแบบแผน ของทางราชการ หลักและวิธีปฏิบัติราชการ บทบาท และหน้าที่ของ พนักงานเทศบาล ในระบอบประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข และแนวทางปฏิบัติตนเพื่อเป็นพนักงานเทศบาล ที่ดี โดยเทศบาล ต้อง ดำเนินการพัฒนาให้ครบถ้วนตามหลักสูตรที่คณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.) กำหนด เช่น การพัฒนา ด้านความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ให้ใช้วิธีการฝึกอบรมในท้องถิ่น การฝึกอบรมทางไกล หรือการพัฒนาตนเองก็ได้ หากเทศบาลมีความประสงค์ จะพัฒนาเพิ่มเติม ให้สอดคล้องกับความจำเป็นในการพัฒนา ของแต่ละเทศบาลก็ให้กระทำได้ ทั้งนี้ เทศบาลที่จะดำเนินการจะต้องใช้หลักสูตรที่คณะกรรมการพนักงาน เทศบาล กำหนดเป็นหลักสูตรหลัก และเพิ่มเติมหลักสูตรตามความจำเป็นที่เทศบาลพิจารณาเห็นว่ามี ความเหมาะสม การพัฒนาพนักงานเทศบาลเกี่ยวกับการปฏิบัติงานในหน้าที่ ให้เทศบาลสามารถเลือก ใช้วิธีการพัฒนา อื่นๆ ได้ และอาจกระทำได้โดยสำนักงานคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) สำนักงานคณะกรรมการ พนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.) ร่วมกับเทศบาลต้นสังกัด หรือเทศบาลต้นสังกัดร่วมกับส่วนราชการอื่นหรือ ภาคเอกชนก็ได้ และตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดเชียงราย เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไข เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๑๓ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ กำหนดให้เทศบาลจัดทำ แผนการพัฒนาพนักงานเทศบาล เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะ ทักษะ ทักษะ ทักษะ ทักษะ อันจะทำให้ ปฏิบัติหน้าที่ราชการ ในตำแหน่งนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพในการจัดทำแผนการพัฒนาต้องกำหนดตามกรอบ ของแผนแม่บทการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลที่คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) โดยให้กำหนดเป็น แผนการพัฒนาพนักงานเทศบาล มีระยะเวลา ๓ ปี ตามกรอบของแผนอัตรากำลังของเทศบาล นั้น

เพื่อให้สอดคล้องกับแนวทางดังกล่าวเทศบาลตำบลสันทรายงาม อำเภอเทิง จังหวัดเชียงราย จึงได้จัดทำแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขึ้น เพื่อใช้เป็นแนวทางในการ พัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลสันทรายงาม เป็นเครื่องมือ ในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร อีกทั้งยังเป็น การพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะ ทักษะ ทักษะ ทักษะ ทักษะ จริยธรรมของบุคลากรเทศบาลตำบลสันทราย งาม ในการปฏิบัติราชการและตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๑. ข้อมูลด้านโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการและอัตรากำลัง

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖ ไว้ ดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p>๑. สำนักปลัดเทศบาล</p> <p>๑.๑ งานบริหารทั่วไป</p> <p>๑.๒ งานการเจ้าหน้าที่</p> <p>๑.๓ งานวิเคราะห์นโยบายและแผน</p> <p>๑.๔ งานนิติการ</p> <p>๑.๕ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</p> <p>๑.๖ งานพัฒนาชุมชน</p> <p>๑.๗ งานธุรการ</p> <p>๑.๘ งานสุขาภิบาลอนามัยสิ่งแวดล้อม</p> <p>๑.๙ งานป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ</p>	<p>๑.สำนักปลัดเทศบาล</p> <p>๑.๑ งานบริหารทั่วไป</p> <p>๑.๒ งานการเจ้าหน้าที่</p> <p>๑.๓ งานวิเคราะห์นโยบายและแผน</p> <p>๑.๔ งานนิติการ</p> <p>๑.๕ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</p> <p>๑.๖ งานพัฒนาชุมชน</p> <p>๑.๗ งานธุรการ</p> <p>๑.๘ งานสุขาภิบาลอนามัยสิ่งแวดล้อม</p> <p>๑.๙ งานป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ</p>	
<p>๒. กองคลัง</p> <p>๒.๑ งานการเงินและบัญชี</p> <p>๒.๒ งานพัฒนารายได้</p> <p>๒.๓ งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน</p> <p>๒.๔ งานพัสดุและทรัพย์สิน</p> <p>๒.๕ งานผลประโยชน์และกิจการพาณิชย์</p> <p>๒.๖ งานระเบียบการคลัง</p>	<p>๒. กองคลัง</p> <p>๒.๑ งานการเงินและบัญชี</p> <p>๒.๒ งานพัฒนารายได้</p> <p>๒.๓ งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน</p> <p>๒.๔ งานพัสดุและทรัพย์สิน</p> <p>๒.๕ งานผลประโยชน์และกิจการพาณิชย์</p> <p>๒.๖ งานระเบียบการคลัง</p>	
<p>๓. กองช่าง</p> <p>๓.๑ งานแบบแผนและก่อสร้าง</p> <p>๓.๒ งานโยธา</p> <p>๓.๓ งานสาธารณูปโภค</p> <p>๓.๔ งานธุรการ</p> <p>๓.๕ งานสถานีสูบน้ำ</p>	<p>๓. กองช่าง</p> <p>๓.๑ งานแบบแผนและก่อสร้าง</p> <p>๓.๒ งานโยธา</p> <p>๓.๓ งานสาธารณูปโภค</p> <p>๓.๔ งานธุรการ</p> <p>๓.๕ งานสถานีสูบน้ำ</p>	
<p>๔. กองการศึกษา</p> <p>๔.๑ บริหารงานการศึกษา</p> <p>๔.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม</p>	<p>๔. กองการศึกษา</p> <p>๔.๑ บริหารงานการศึกษา</p> <p>๔.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม</p>	
<p>๕. หน่วยตรวจสอบภายใน</p> <p>๕.๑ งานตรวจสอบภายใน</p>	<p>๕. หน่วยตรวจสอบภายใน</p> <p>๕.๑ งานตรวจสอบภายใน</p>	

๒. อัตรากำลังตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

อัตรากำลังพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้างของเทศบาลตำบลสหราษฎร์ ประจําปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓

ที่	ตำแหน่งเลขที่	ชื่อ - สกุล ผู้ดำรงตำแหน่ง	ชื่อตำแหน่งในการบริหารงาน /ชื่อตำแหน่งพนักงานครู	ชื่อตำแหน่งในสายงาน/ ชื่อตำแหน่งพนักงานจ้าง	ตำแหน่งประเภท /ประเภท	ระดับ	หมายเหตุ
๑	๑๒-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	-	ปลัดเทศบาล	นักบริหารงานท้องถิ่น	บริหารท้องถิ่น	กลาง	
๒	๑๒-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	จ.ส.ต.ทองสุข เหล่าประเสริฐ	ปลัดเทศบาล	นักบริหารงานท้องถิ่น	บริหารท้องถิ่น	ต้น	
สำนักปลัดเทศบาล							
๓	๑๒-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	นายไพโรจน์ ต้นประเสริฐ	หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล	นักบริหารงานทั่วไป	อำนาจการท้องถิ่น	ต้น	
๔	๑๒-๒-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นางชนกพิมพ์ โชติกิจจิรัฐ	นิติกร	นิติกร	วิชาการ	ปฏิบัติการ	
๕	๑๒-๒-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นางสาวจรียา เกณฑ์ทา	นักทรัพยากรบุคคล	นักทรัพยากรบุคคล	วิชาการ	ชำนาญการ	
๖	๑๒-๒-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นางปานิศา ชิตแก้ว	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	วิชาการ	ชำนาญการ	
๗	๑๒-๒-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	-	นักจัดการงานทั่วไป	นักจัดการงานทั่วไป	วิชาการ	ปก./ชก.	
๘	๑๒-๒-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นางฐานิดา ศรีชัยจันทร์	นักพัฒนาชุมชน	นักพัฒนาชุมชน	วิชาการ	ปฏิบัติการ	
๙	๑๒-๒-๐๑-๔๕๐๑-๐๐๑	จำเอกณัฐวุฒิ จันทะชิน	จพง.ป้องกันและบรรเทา	จพง.ป้องกันและบรรเทา	ทั่วไป	ชำนาญงาน	
พนักงานจ้างตามภารกิจ							
๑๐	-	นางลลิตา ศรีภักดี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	สัญญาจ้าง ๑ ต.ค. ๖๑ - ๓๐ ก.ย. ๖๓
๑๑	-	นายณัยวัฒน์ วงษ์มาขัน	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกัน	-	-	สัญญาจ้าง ๑ เม.ย. ๖๓ - ๓๐ ก.ย. ๖๓
๑๒	-	นายชยุตว์ อวารรณา	-	พนักงานขับเครื่องจักรกล	-	-	สัญญาจ้าง ๑ ต.ค. ๖๑ - ๓๐ ก.ย. ๖๓
๑๓	-	นายประเจ สัตนาโค	-	ขนาดเบา	-	-	สัญญาจ้าง ๑ ต.ค. ๖๑ - ๓๐ ก.ย. ๖๓
๑๔	-	นายเกียรติศักดิ์ พรหมวงศ์	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	สัญญาจ้าง ๑ ก.พ.๖๑ - ๓๐ ก.ย. ๖๓
กองคลัง							
๑๕	๑๒-๒-๐๔-๒๑๐๑-๐๐๑	นางธารมกล เชื้อสุริยา	ผู้อำนวยการกองคลัง	นักบริหารงานการคลัง	อำนาจการท้องถิ่น	ต้น	
๑๖	๑๒-๒-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นางสาวกัญญา ชิตยะ	นักวิชาการเงินและบัญชี	นักวิชาการเงินและบัญชี	วิชาการ	ปฏิบัติการ	
๑๗	๑๒-๒-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นางสาวชัชฎิภา แสงสุชัย	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	วิชาการ	ชำนาญการ	

๑๘	๑๒-๒-๐๕-๔๒๐๓-๐๐๑	นางดุขตี ทลีตัน	เจ้านักงานพัสดุ	เจ้านักงานพัสดุ	ทำไป	ชำนาญงาน	
๑๙	๑๒-๒-๐๕-๔๒๐๑-๐๐๑	นางสาวสิริมาพร หนูจันทร์	เจ้านักงานการเงินและบัญชี	เจ้านักงานการเงินและบัญชี	ทำไป	ปฏิบัติงาน	
พนักงานจ้างตามภารกิจ							
๒๐	-	นางสาวจรรยาพร มหารธรรม์	-	ผช.เจ้าพนักงานพัสดุ	-	-	สัญญาจ้าง ๑ มี.ค. ๖๓ - ๓๐ ก.ย. ๖๓
กองช่าง							
๒๑	๑๒-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	นายชวติต รูปกลม	ผู้อำนวยการกองช่าง	นักบริหารงานช่าง	อำนวยความสะดวก	ต้น	
๒๒	๑๒-๒-๐๕-๔๑๐๑-๐๐๑	นายเอกพล กันธุ์ฉิม	เจ้าพนักงานธุรการ	เจ้าพนักงานธุรการ	ทำไป	ชำนาญงาน	
๒๓	๑๒-๒-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	-	นายช่างโยธา	นายช่างโยธา	ทำไป	ปง/ชง.	
ลูกจ้างประจำ							
๒๔	-	นายศรวิฑู ผางคำ	พนักงานประสานงานชนบท	พนักงานประสานงานชนบท	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ							
๒๕	-	นายอดิศักดิ์ กันต์ดิบ	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	-	
กองการศึกษา							
๒๖	๑๒-๒-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	นางพติยา โอใบอ้อม	ผู้อำนวยการกองการศึกษา	นักบริหารงานการศึกษา	อำนวยความสะดวก	ต้น	
๒๗	๑๒-๒-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	นางอริสรา ทาแก	นักวิชาการศึกษา	นักวิชาการศึกษา	วิชาการ	ปฏิบัติการ	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลสันทรายงาม							
๒๘	๑๒-๒-๐๘-๖๖๐๐-๑๑๙	นางสาวกนกวรรณ ชันชะลี	ครู	ครู	-	คศ.๑	
๒๙	๑๒-๒-๐๘-๖๖๐๐-๑๒๐	นางพรพนา ดู่ดี	ครู	ครู	-	คศ.๑	
๓๐	๑๒-๒-๐๘-๖๖๐๐-๑๒๑	นางบุษบา นามเมืองรักษ์	ครู	ครู	-	คศ.๑	
พนักงานจ้างตามภารกิจ							
๓๑	-	นางสาวกรรณิการ์ คำทา	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	สัญญาจ้าง ๑ ต.ค. ๖๑ - ๓๐ ก.ย. ๖๓
๓๒	-	นางสายทอง สุภี	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	สัญญาจ้าง ๑ ต.ค. ๖๑ - ๓๐ ก.ย. ๖๓

บทที่ ๒

วัตถุประสงค์และเป้าหมายการพัฒนา

วัตถุประสงค์

๑. เพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะด้านความคิด มุ่งมั่นที่จะเป็นคนดี มีจิตสำนึกในการพัฒนาตนเองเพื่อให้รู้วิธีคิดอย่างมีระบบ รู้วิธีคิดที่ถูกต้อง มีทักษะในการใช้ความคิด (Conceptual Skills) เพื่อการบริหารและการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิผล

๒. เพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะด้านมนุษยสัมพันธ์ มุ่งมั่นที่จะเข้าใจและตระหนักในคุณค่าของตนเองและคุณค่าของผู้อื่น มีทักษะในการปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น (Human Skills) เพื่อการบริหารและปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ

๓. เพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะด้านงาน มุ่งมั่นที่จะเป็นคนเก่ง มีทักษะในการบริหารและปฏิบัติงาน (Technical Skills) โดยเฉพาะสมรรถนะในการบริหารและปฏิบัติงานตามโครงการภายใต้แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาของเทศบาล และโครงการภายใต้แผนยุทธศาสตร์กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น เพื่อให้มีความพร้อมในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ของเทศบาลและยุทธศาสตร์ของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งการบริหารและปฏิบัติงานตามภารกิจหลักของหน่วยงานต่างๆ ที่ให้ความร่วมมือและประสานงานขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ในส่วนราชการต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

เป้าหมาย

เป้าหมายเชิงปริมาณ

๑. บุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลสันทรายงาม อันประกอบด้วย พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ได้รับการพัฒนาการเพิ่มพูนความรู้ มีความสามารถ ทักษะ คุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงานทุกคน

๒. ประชาชนในเขตเทศบาลตำบลสันทรายงาม ได้รับการบริการที่ดี สะดวก รวดเร็ว ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๕

เป้าหมายเชิงคุณภาพ

๑. บุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลสันทรายงามทุกคน ที่ได้เข้ารับการพัฒนา เพิ่มพูนความรู้ ทักษะ คุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน สามารถนำความรู้ที่ได้รับมาใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงานเพื่อบริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ ตามแนวทางการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

๒. ประชาชนภายในเขตเทศบาลตำบลสันทรายงาม ได้รับการบริการที่ดี มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น

บทที่ ๓

กรอบแนวคิดการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์สุขภาพ

การจัดทำยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์สุขภาพ มีวัตถุประสงค์เพื่อให้องค์กรมีจุดมุ่งหมาย ทิศทางในการก้าวไปข้างหน้าในเชิงการพัฒนาศูนย์สุขภาพ เพื่อไปตอบสนองต่อยุทธศาสตร์องค์กร มีวิธีการและ เครื่องมือในการผลักดันสู่ความสำเร็จรวมทั้งระบบการติดตามผล อีกทั้งเป็นการสร้างความต่อเนื่องในการพัฒนา ศูนย์สุขภาพขององค์กร ซึ่งการจัดทำยุทธศาสตร์นั้นคือการกำหนดทิศทางขององค์กร ซึ่งทิศทางนี้จะมีผลครอบคลุมอยู่ ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี

ในการจัดทำยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์สุขภาพของเทศบาลนั้น ต้องเป็นการจัดทำยุทธศาสตร์ที่มีความเชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์หลักตามแผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาองค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่น นโยบายของรัฐบาล และนโยบายผู้บริหาร ทั้งนี้ เพื่อให้ยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์สุขภาพนั้นเป็นส่วนที่ ช่วยสนับสนุนผลักดันให้ยุทธศาสตร์ของหน่วยงานประสบความสำเร็จผ่านทางบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาให้มีความรู้ สมรรถนะ เป็นผู้นำ เป็นคนดี มีวินัย และมีพลังกายพลังใจในการปฏิบัติภารกิจของตนให้ประสบความสำเร็จอย่างดียิ่ง และเพื่อให้ยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์สุขภาพนั้นมีความเชื่อมต่อกับยุทธศาสตร์ของเทศบาล ตำบลสันทรายงามในทุกๆ ยุทธศาสตร์ โดยมีได้เพียงเชื่อมโยงเฉพาะในด้านที่เป็นยุทธศาสตร์ด้านทรัพยากร บุคคลเท่านั้น

เพื่อให้การจัดทำยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์สุขภาพของเทศบาลตำบลสันทรายงาม มีความ สอดคล้องและสัมพันธ์กับยุทธศาสตร์หลักตามแผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาองค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น นโยบายของรัฐบาล และนโยบายผู้บริหาร จึงได้กำหนดกระบวนการในการจัดทำ ดังนี้

ขั้นตอนที่ ๑ กำหนดประเด็นหลักตามยุทธศาสตร์ขององค์กร เพื่อศึกษาแนวนโยบายการ พัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม แนวนโยบายของจังหวัด อำเภอ และทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์องค์กร

ในการกำหนดประเด็นหลักตามยุทธศาสตร์องค์กร (ยุทธศาสตร์เทศบาลตำบลสันทรายงาม) นั้น เป็นการศึกษาค้นคว้าข้อมูลประกอบที่สำคัญในการจัดทำยุทธศาสตร์ ศึกษาตัวชี้วัดในระดับองค์กร เมื่อได้ ทำการศึกษาและทบทวนข้อมูลยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้อง ข้อมูลวิสัยทัศน์ พันธกิจ แล้ว จากนั้น จึงดำเนินการ กำหนดประเด็นสำคัญในยุทธศาสตร์องค์กร

ขั้นตอนที่ ๒ การทำ HR SWOT เพื่อวิเคราะห์จุดอ่อน จุดแข็ง โอกาส อุปสรรค ในเรื่องของ “คน” ที่จะทำให้องค์กรบรรลุ หรือไม่บรรลุตามยุทธศาสตร์ที่วางไว้

ขั้นตอนนี้เป็นขั้นตอนที่จะช่วยในการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยภายใน และปัจจัยภายนอกในด้าน ทรัพยากรมนุษย์ ที่มีผลต่อความสำเร็จขององค์กร ซึ่งการทำ HR SWOT นั้น

- เป็นการวิเคราะห์จุดอ่อน จุดแข็ง โอกาส อุปสรรค ในเรื่องของ “คน” ที่จะทำให้องค์กร บรรลุหรือไม่บรรลุผลสำเร็จตามยุทธศาสตร์ที่วางไว้

- เป็นการดำเนินการในรูปการประชุม หรือ Workshop เพื่อเป็นการระดมสมอง ซึ่งให้ได้มาซึ่ง ข้อมูลจำนวนมาก

- เป็นการระดมสมอง โดยที่สิ่งที่ได้จากการระดมสมองนั้นเป็นความเห็นของผู้ที่มาเข้าร่วม
- พิจารณาให้มีความสำคัญกับจุดอ่อน เป็นลำดับแรก ๆ
- เป็นการวิเคราะห์ในทุกๆ ด้านที่เกี่ยวกับการบริหาร และพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ไม่ควร

จำกัดเฉพาะในด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพียงอย่างเดียว

ขั้นตอนที่ ๓ วิเคราะห์ข้อมูลสำคัญด้านทรัพยากรมนุษย์ เพื่อวิเคราะห์ข้อมูลที่สำคัญ ซึ่งจะ
ช่วยสนับสนุนผลการทำ HR SWOT และเป็นข้อมูลสนับสนุนในการกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนากุศลกรต่อไป

ขั้นตอนนี้ เป็นขั้นตอนที่จะช่วยสนับสนุนการจัดทำยุทธศาสตร์ ด้วยการวิเคราะห์จากข้อมูล
สำคัญด้านทรัพยากรมนุษย์ และยังเป็นการตรวจสอบ ยืนยัน การทำ HR SWOT นอกจากนี้การวิเคราะห์ข้อมูล
สำคัญด้านทรัพยากรมนุษย์ ยังช่วยให้การจัดทำยุทธศาสตร์ต่าง ๆ มีความถูกต้องโดยมีข้อมูลตัวเลขสนับสนุน
การคิดวิเคราะห์และการจัดทำ

ผลจากการวิเคราะห์ข้อมูลสำคัญด้านทรัพยากรมนุษย์นั้น ทำให้องค์กรเห็นถึงนัยสำคัญที่มีผล
ต่อการบริหารงานในปัจจุบัน และอนาคตอันใกล้ เช่น การวิเคราะห์จำนวนคนในแต่ละช่วงอายุ ทำให้เห็นถึง
กลุ่มประชากรส่วนใหญ่ในองค์กร ด้วยข้อมูลนี้ทำให้การกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนา แผนการพัฒนามีความ
สอดคล้องกับกลุ่มคนส่วนใหญ่ในองค์กร จำนวนวันที่ใช้ในการพัฒนา แสดงถึงค่าเฉลี่ยจำนวนวันที่บุคลากรได้รับ
ในการพัฒนา และค่าใช้จ่ายในการพัฒนานั้นสะท้อนถึงการบริหารจัดการ ความพยายามในการดำเนินการ
พัฒนาผ่านการใช้จ่ายเพื่อการพัฒนาซึ่งสามารถนำไปเปรียบเทียบกับหน่วยงานที่เป็นหน่วยงานที่ดีในเรื่องการ
พัฒนาคน

ขั้นตอนที่ ๔ ศึกษาตัวแบบการพัฒนาขององค์กรที่คล้ายคลึงกัน เพื่อศึกษาแนวปฏิบัติที่ดีของ
องค์กรอื่นซึ่งจะช่วยสนับสนุนการกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนากุศลกรเนื่องด้วยจากความเป็นจริงที่ว่า องค์กร
ใดองค์กรหนึ่งนั้นไม่ได้เก่งไปทุกเรื่อง ยังมีองค์กรที่เก่งกว่าองค์กรอื่นๆ อย่างมากในบางเรื่อง ดังนั้น การศึกษา
จากประสบการณ์ตรงขององค์กรอื่น แล้วนำมาประยุกต์ให้เหมาะสม จะช่วยประหยัดเวลาและลดการ
ดำเนินงานแบบลองผิดลองถูก ทำให้สามารถเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน และเพิ่มศักยภาพในการแข่งขัน

ขั้นตอนที่ ๕ จัดทำยุทธศาสตร์การพัฒนากุศลกร (HRD Strategy) เป็นขั้นตอนการกำหนด
ยุทธศาสตร์การพัฒนากุศลกรในรายละเอียด พร้อมตัวชี้วัดผลงานที่สำคัญ (KPI) ขั้นตอนนี้ เป็นขั้นตอนในการ
สร้างยุทธศาสตร์การพัฒนากุศลกรขององค์กร โดยการนำข้อมูลที่ได้จากขั้นตอนที่ ๑ ถึง ๔ มาวิเคราะห์
จัดลำดับความสำคัญ จัดกลุ่มประเด็นปัญหา เพื่อจัดทำเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนากุศลกรขึ้น

เมื่อสร้างยุทธศาสตร์การพัฒนากุศลกรจากขั้นตอนการสร้างยุทธศาสตร์และทำการเชื่อมโยงกับ
ยุทธศาสตร์หลักของเทศบาลตำบลสันทรายงามแล้ว ลำดับถัดมา ดำเนินการจัดกลุ่ม ปรับปรุง เพื่อคัดเลือกให้
เหลือในปริมาณยุทธศาสตร์ที่เหมาะสม จากนั้นนำชื่อยุทธศาสตร์ที่ได้ผ่านการจัดกลุ่ม ปรับปรุงแล้ว มากำหนด
ตัวชี้วัด พร้อมทั้งชื่อโครงการในแต่ละยุทธศาสตร์ ในการกำหนดตัวชี้วัดควรเป็นการวัดผลลัพธ์หรือผลสัมฤทธิ์
ของยุทธศาสตร์ และควรกำหนดตัวชี้วัดที่สอดคล้องและตรงต่อยุทธศาสตร์ที่กำหนดขึ้นมา

ขั้นตอนที่ ๖ จัดทำแผนปฏิบัติงาน (Action Plan) เป็นขั้นตอนหนึ่งในการแปลงยุทธศาสตร์
มาสู่การปฏิบัติและการกำหนดแผนงาน/โครงการ เป็นการผลักดันให้ยุทธศาสตร์การพัฒนากุศลกรนั้นประสบ
ผลสำเร็จด้วยการจัดทำแผนปฏิบัติงาน (Action Plan) มีวัตถุประสงค์เพื่อให้การดำเนินงานตามยุทธศาสตร์นั้น
ได้เกิดขึ้นจริง มีกระบวนการ ผู้รับผิดชอบ และขอบเขตเวลาการดำเนินงานที่ชัดเจน นอกจากนี้ยังเป็นการ

มอบหมายความรับผิดชอบให้ผู้ที่เกี่ยวข้องเพื่อนำไปกำหนดเป็นแผนงานการปฏิบัติงานของตนซึ่งนำไปสู่การประเมินผลงานประจำปีที่มีความชัดเจนในผลงานที่เกิดขึ้น

ขั้นตอนที่ ๗ ประเมินผลการพัฒนาตามแผน เป็นการติดตามผลความก้าวหน้า และความสำเร็จ ทั้งนี้เพื่อนำมาปรับแต่งแผนปฏิบัติงานให้ปฏิบัติได้ตามเป้าหมายที่กำหนดขั้นตอนสุดท้ายของการจัดทำยุทธศาสตร์การพัฒนาคลานั้น เป็นขั้นตอนการติดตามและประเมินผลความก้าวหน้า ความสำเร็จของยุทธศาสตร์ที่ได้กำหนดไว้ ในการประเมินและติดตามผลตลอดช่วงระยะเวลาของแผนปฏิบัติการ เพื่อองค์กรจะได้ทราบถึงความก้าวหน้าตามแผนงาน และเมื่อเกิดความล่าช้าองค์กรสามารถศึกษาข้อมูลเพิ่มเติมจากผู้รับผิดชอบ เพื่อร่วมกันปรับปรุงการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายในที่สุด

บทที่ ๔

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลประกอบการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์บุคลากร

ในการจัดทำยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์บุคลากรนั้น ได้มีการนำข้อมูลในหลาย ๆ ด้านมาสรุปผล และวิเคราะห์เพื่อประกอบในการจัดทำยุทธศาสตร์ ทั้งนี้เพื่อให้ยุทธศาสตร์ที่จัดทำขึ้นนั้นสามารถนำมาใช้ในการพัฒนาแก้ไขในส่วนที่เป็นจุดอ่อนของบุคลากร และส่งเสริมสมรรถนะที่จำเป็นในการบรรลุเป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ของกรมชลประทานทั้งนี้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้กำหนดที่มาของข้อมูลเพื่อนำมาวิเคราะห์ได้ ๔ ทาง คือ

๑. การสัมภาษณ์จากกลุ่มผู้บริหาร
๒. การรวบรวมข้อมูลที่สำคัญด้านทรัพยากรบุคคลจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
๓. การสรุปจากแบบสอบถามสำรวจความเห็นต่อการพัฒนาศูนย์บุคลากร
๔. การสัมมนาเชิงปฏิบัติการการวิเคราะห์ HR SWOT ซึ่งสรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากที่มา

ของข้อมูลดังกล่าว ได้ดังนี้

สรุปการสัมภาษณ์จากผู้บริหาร

จากการสัมภาษณ์ผู้บริหาร ซึ่งประกอบไปด้วย ผู้บริหารท้องถิ่น ปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หัวหน้าส่วนราชการที่เกี่ยวข้อง เพื่อสอบถามความคาดหวังในเรื่องการพัฒนาศูนย์บุคลากรในความเห็นของผู้บริหารระดับสูง สามารถสรุปผลการสัมภาษณ์ได้ดังนี้

๑. บุคลากรต้องมีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานในปัจจุบันให้ได้เต็มประสิทธิภาพ
๒. การนำเทคโนโลยีมาใช้ในสำนักงานเพิ่มขึ้น
๓. การสร้างความแข็งแกร่งในการประสาน และบริหารภาคสังคม เพื่อให้บรรลุภารกิจหลัก
๔. การพัฒนาทักษะให้เป็น multi skill เพื่อปรับตัวกับนโยบายควบคุมกำลังคนภาครัฐ
๕. การเพิ่มทักษะการบริหารจัดการในงาน
๖. การเสริมสร้างภาวะผู้นำให้แก่ผู้บังคับบัญชาทุกระดับ โดยเฉพาะเรื่องการพัฒนา

ผู้ใต้บังคับบัญชา

สรุปการวิเคราะห์ข้อมูลสำคัญด้านทรัพยากรบุคคล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลสำคัญด้านทรัพยากรบุคคล ได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลสำคัญ ดังนี้

- โครงสร้างข้าราชการจำแนกแต่ละช่วงอายุ
- อัตราการสูญเสียจำแนกตามช่วงอายุงานและสาเหตุ
- สัดส่วนข้าราชการ ชาย-หญิง
- ข้อมูลค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรต่องบประมาณรวม
- ข้อมูลงบในการพัฒนาศูนย์บุคลากรต่อบุคลากร
- ร้อยละของข้าราชการที่ควรได้รับการพัฒนา

จากการวิเคราะห์ข้อมูลที่สำคัญด้านทรัพยากรบุคคลดังกล่าวข้างต้นนั้น ผลการวิเคราะห์พบว่า ในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า เทศบาลตำบลสันทรายงาม จะประสบปัญหาในเรื่องอัตรากำลังคนที่จะ

หายไปจากการโอน (ย้าย) ซึ่งกำลังคนดังกล่าวเป็นกำลังคนในระดับสายงานผู้ปฏิบัติ ซึ่งอาจส่งผลกระทบต่อเรื่อง การบริหารงานขององค์กร ความพร้อมของกำลังคนที่ทดแทนกำลังคนที่หายไป นอกจากนี้ในเรื่องค่าใช้จ่าย ในการพัฒนาและจำนวนวันที่ได้รับการพัฒนาของข้าราชการนั้นยังต่ำกว่าเป้าหมายที่กำหนด

สรุปการวิเคราะห์ HR SWOT

ในการวิเคราะห์ข้อมูลสภาพแวดล้อมภายในและภายนอก เทศบาลสันทรายงาม ได้มีการจัด สัมมนาเชิงปฏิบัติการเพื่อรวบรวมข้อมูล โดยได้เชิญหัวหน้าส่วนราชการทุกหน่วยงานมาร่วมกันทำ HR SWOT เพื่อวิเคราะห์หาจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค โดยเน้นในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับบุคลากร ทั้งนี้ สามารถสรุปผลจากวิเคราะห์ได้ดังนี้

๑. จุดแข็ง (Strengths)

- ผู้บริหารให้ความสำคัญต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร
- มีเทคโนโลยีที่ทันสมัย
- บุคลากรมีความสามารถและพร้อมที่จะรับการพัฒนา
- บุคลากรมุ่งถึงผลสัมฤทธิ์ขององค์กร
- บุคลากรมีจิตสำนึกในการให้บริการ
- ผู้บริหารและบุคลากรมีความเอื้ออาทรต่อกัน
- มีผู้นำองค์กรที่เข้มแข็ง
- บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจ เข้าถึงวัฒนธรรมในพื้นที่ การมีส่วนร่วมกับชุมชน

ท้องถิ่น

- มีการติดตาม ประเมินผล และคาดการณ์อย่างเป็นระบบ

ฯลฯ

๒. จุดอ่อน (Weaknesses)

- บุคลากรมีความแตกแยกกันระหว่างกลุ่ม
- ภาระงานของแต่ละฝ่ายไม่ชัดเจน
- การมอบภาระงานยังไม่ตรงตามศักยภาพของบุคลากร
- ขาดการพัฒนาความรู้ด้านเทคโนโลยี ระบบ เครื่องมือใหม่ๆ ในการพัฒนาแหล่งน้ำ
- ขาดทักษะด้านการสื่อสารความ บริหารประชาสัมพันธ์ เพื่อสร้างแรงบันดาลใจ

ประชาชน และทักษะที่จำเป็นในการทำงานเชิงรุก

- การสนับสนุนด้านงบประมาณการพัฒนาไม่เพียงพอ
- ด้านอัตรากำลังยังไม่เพียงพอและไม่เหมาะสมกับปริมาณงาน
- ขาดการสรุปทบทวน องค์กรความรู้ และติดตามประเมินผลเพื่อการแก้ปัญหาอย่าง

จริงจังและต่อเนื่อง

- ขาดการมองเชิงระบบ ความเข้าใจและทักษะการทำงานแบบบูรณาการ
- บุคลากรไม่ยอมรับเทคโนโลยี

ฯลฯ

๓. โอกาส (Opportunities)

ของรัฐ

- องค์กรเป็นที่รู้จักและยอมรับ และมีภาพลักษณ์ที่น่าเชื่อถือ
- มีการสนับสนุน ส่งเสริมทั้งด้านนโยบายและแนวทางการปฏิบัติจากหน่วยงานต่างๆ
- มีกฎหมายที่รองรับและชัดเจน
- เป็นหน่วยงานที่มีภารกิจหลักที่สำคัญต่อประชาชนในพื้นที่

ฯลฯ

๔. ภัยคุกคาม (Threats)

- มุมมองจากบุคคลภายนอกไม่ให้ความสำคัญกับองค์กร
- งบประมาณไม่เพียงพอ
- กฎหมาย/กฎ ระเบียบไม่เอื้ออำนวย ต่อการปฏิบัติงาน
- การแทรกแซงจากฝ่ายการเมือง ในเรื่องการทำงาน และการแต่งตั้งบุคลากร

บทที่ ๕
ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรเทศบาล
ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลที่สำคัญในด้านต่าง ๆ จากผู้บริหาร บุคลากร รวมทั้งข้อมูลยุทธศาสตร์ของเทศบาลตำบลสันทรายงาม ได้ถูกนำมาสรุปเพื่อจัดทำยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรเทศบาลประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖ อีกทั้งได้มีปรับปรุงการกำหนดวิสัยทัศน์ และพันธกิจ การพัฒนาบุคลากรเทศบาลตำบลสันทรายงาม ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑-๒๕๖๓ ใหม่ และจัดทำเป็นแผนที่ยุทธศาสตร์ เพื่อให้เป็นกรอบกลยุทธ์ในการพัฒนาทรัพยากรบุคคล และเพื่อสื่อสารให้บุคลากรในองค์กรได้มีความเข้าใจในทิศทางเห็นความชัดเจนของการพัฒนาบุคลากรร่วมกัน โดยมีรายละเอียดดังนี้

วิสัยทัศน์

บุคลากรเทศบาลตำบลสันทรายงาม เป็นผู้ที่มีสมรรถนะสูง เปี่ยมด้วยจริยธรรม เข้าถึงประชาชน ความเป็นสากล ทุ่มเทพลักดันให้ยุทธศาสตร์องค์กรสำเร็จ

พันธกิจ

๑. พัฒนาบุคลากรให้มีความเชี่ยวชาญในงาน อย่างสูงสุด
๒. สร้างเสริมวัฒนธรรม และพฤติกรรมที่สนับสนุนต่อวิสัยทัศน์ พันธกิจของเทศบาลตำบลสันทรายงาม
๓. ส่งเสริมการเรียนรู้อย่างยั่งยืน โดยมีการพัฒนาตนเองเป็นหัวใจหลักสำคัญ
๔. พัฒนาผู้บังคับบัญชา และผู้บริหาร ให้มีทักษะการจัดการ และภาวะผู้นำที่เป็นเลิศ

ฯลฯ

ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรเทศบาลตำบลสันทรายงาม ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖

๑. พัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพสูงสุด ทันต่อเทคโนโลยีใหม่ๆ ในงาน โดยใช้ระบบสมรรถนะเป็นเครื่องมือหลักในการบริหารจัดการการพัฒนา
 ๒. เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม จิตอาสา การเข้าถึงประชาชนให้แก่ข้าราชการทุกระดับชั้น
 ๓. สร้างภาวะผู้นำ และทักษะด้านการบริหาร “คน” ที่เข้มแข็งให้แก่ผู้บังคับบัญชาเพื่อใช้ในการจูงใจพัฒนาและมอบหมายงานผู้ใต้บังคับบัญชา
 ๔. สร้างวัฒนธรรมการทำงานร่วมกันอย่างมีความสุข
 ๕. ส่งเสริมวัฒนธรรมการเรียนรู้เพื่อมุ่งสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้
- โดยในแต่ละยุทธศาสตร์การพัฒนานั้นได้กำหนดตัวชี้วัด เพื่อการติดตามและประเมินผลการดำเนินงานความก้าวหน้าของการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์ไว้ ดังนี้

ยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์	ตัวชี้วัด
๑. พัฒนาศูนย์ให้มีศักยภาพสูงสุด ทันต่อเทคโนโลยีใหม่ๆ ในงาน โดยใช้ระบบสมรรถนะเป็นเครื่องมือหลักในการบริหารจัดการการพัฒนา	๑. ร้อยละเฉลี่ยของข้าราชการกรมที่ผ่านการประเมินสมรรถนะในระดับที่องค์กรคาดหวัง (% Competency Fit) ๒. จำนวนวันที่ได้รับการพัฒนาเฉลี่ยต่อคนต่อปี
๒. เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม จิตอาสา การเข้าถึงประชาชนให้แก่ข้าราชการทุกระดับชั้น	จำนวนวันที่ต่อคนต่อปีที่บุคลากรได้รับการพัฒนาหรือเข้าร่วมกิจกรรมด้านส่งเสริมคุณธรรม และจิตอาสา ๒. ผลการสำรวจภาพลักษณ์ด้านคุณธรรมจริยธรรมของบุคลากรต่อสังคมภายนอก
๓. สร้างภาวะผู้นำ และทักษะด้านการบริหาร “คน” ที่เข้มแข็งให้แก่ผู้บังคับบัญชาเพื่อใช้ในการจูงใจพัฒนาและมอบหมายงานผู้ใต้บังคับบัญชา	๑. จำนวนวันที่ต่อคนต่อปีที่บุคลากรซึ่งดำรงตำแหน่งผู้บังคับบัญชาที่ได้รับการพัฒนาในเรื่องภาวะผู้นำและการบริหารคน ๒. ผลการประเมินทัศนคติของบุคลากรต่อผู้บังคับบัญชา
๔. สร้างวัฒนธรรมการทำงานร่วมกันอย่างมีความสุข	๑. จำนวนวันที่ต่อคนต่อปีที่บุคลากรเข้าร่วมกิจกรรมพัฒนาความสุขกาย สุขใจ ๒. ร้อยละของความพึงพอใจของบุคลากรต่อการปฏิบัติงาน
๕. ส่งเสริมวัฒนธรรมการเรียนรู้เพื่อมุ่งสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้	๑. จำนวนความรู้/บทความ/นวัตกรรม เฉลี่ยต่อคนต่อบุคลากรบันทึกเข้าระบบ KM ๒. ผลงานนวัตกรรมที่ได้รับการคัดเลือกให้ได้รับรางวัล

บทที่ ๖

หลักสูตรการพัฒนา

การกำหนดแนวทางในการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลสันทรายงาม ได้พิจารณาและให้ความสำคัญกับบุคลากรในทุกๆระดับ ทั้งคณะผู้บริหาร สมาชิกสภาเทศบาล พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ รวมถึงพนักงานจ้างทั้งส่วนราชการ เพื่อให้ได้รับการพัฒนาประสิทธิภาพทั้งทางด้านการปฏิบัติงาน หน้าที่ความรับผิดชอบ ความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง การบริหาร และคุณธรรมและจริยธรรม ดังนี้

สำนักปลัดเทศบาล

ประกอบด้วย

๑. ปลัดเทศบาล
๒. หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล
๓. นิติกร
๔. นักทรัพยากรบุคคล
๕. นักวิเคราะห์นโยบายและแผน
๖. นักพัฒนาชุมชน
๗. เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
๘. พนักงานจ้าง

กองคลัง

ประกอบด้วย

๑. ผู้อำนวยการกองคลัง
๒. นักวิชาการเงินและบัญชี
๓. นักวิชาการจัดเก็บรายได้
๔. เจ้าพนักงานพัสดุ
๕. เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี
๖. พนักงานจ้าง

กองช่าง

ประกอบด้วย

๑. ผู้อำนวยการกองช่าง
๒. นายช่างโยธา
๓. เจ้าพนักงานธุรการ
๔. ลูกจ้างประจำ
๕. พนักงานจ้าง

กองการศึกษา

ประกอบด้วย

๑. ผู้อำนวยการกองการศึกษา
๒. นักวิชาการศึกษา
๓. ครู
๔. พนักงานจ้าง

หน่วยตรวจสอบภายใน

๑. นักวิชาการตรวจสอบภายใน

การกำหนดวิธีการพัฒนา โดยใช้เครื่องมือในการพัฒนาบุคลากรทั้งการพัฒนาในระยะสั้น เช่น การจัดฝึกอบรมโดยเทศบาลดำเนินการเองหรือการส่งเข้าร่วมฝึกอบรมที่หน่วยงานอื่นเป็นผู้จัด และการพัฒนาในระยะยาว เช่น การสอนงานในขณะทำงาน การจัดให้มีพี่เลี้ยงในการทำงาน การมอบหมายงานการหมุนเวียนงาน การให้คำปรึกษาแนะนำ การติดตามและประเมินผลโดยผู้บังคับบัญชา เป็นต้น

การกำหนดตัวชี้วัดแผนงานโครงการพัฒนาบุคลากร

เพื่อให้การติดตามความสำเร็จและความก้าวหน้าในแผนงานโครงการพัฒนาบุคลากรที่ได้กำหนดไว้ในแต่ละยุทธศาสตร์นั้นเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และสอดคล้องสนับสนุนต่อความสำเร็จของยุทธศาสตร์หลักของเทศบาลตำบลสันทรายงาม จึงได้มีการกำหนดตัวชี้วัดในแต่ละแผนงานโครงการไว้ ซึ่งผู้บริหาร ผู้ปฏิบัติงานสามารถใช้เป็นแนวทางในการติดตาม และประเมินผลความสำเร็จได้ ในการกำหนดตัวชี้วัดนั้นต้องมีความชัดเจน สามารถวัดผลได้ และสามารถวัดผลได้จริง สำหรับตัวชี้วัดแผนงานโครงการพัฒนาบุคลากรได้กำหนดตัวชี้วัดในแต่ละแผนงานดังนี้

บทที่ ๗ งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา

เทศบาลตำบลสันทรายงาม จะประมาณการตั้งจ่ายไว้ในงบประมาณรายจ่ายประจำปี ซึ่งปรากฏดังนี้

๑. เทศบัญญัติ/ข้อบัญญัติ งบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔

๑) แผนงานบริหารทั่วไป งานบริหารทั่วไป หมวด ค่าตอบแทนใช้สอยและวัสดุ ค่าธรรมเนียม และค่าลงทะเบียน และรายจ่ายเกี่ยวเนื่องกับการปฏิบัติราชการที่ไม่เข้าลักษณะรายจ่ายหมวดอื่น ตั้งจ่ายไว้ ๒๐๐,๐๐๐ บาท

๒) แผนงานบริหารทั่วไป งานบริหารงานคลัง หมวด ค่าตอบแทนใช้สอยและวัสดุ ค่าธรรมเนียมและค่าลงทะเบียน และรายจ่ายเกี่ยวเนื่องกับการปฏิบัติราชการที่ไม่เข้าลักษณะรายจ่ายหมวดอื่น ตั้งจ่ายไว้ ๗๕,๐๐๐ บาท

๓) แผนงานเคหะและชุมชน งานบริหารทั่วไปเกี่ยวกับเคหะและชุมชน หมวดค่าตอบแทนใช้สอยและวัสดุ ค่าธรรมเนียมและค่าลงทะเบียน และรายจ่ายเกี่ยวเนื่องกับการปฏิบัติราชการที่ไม่เข้าลักษณะรายจ่ายหมวดอื่น ตั้งจ่ายไว้ ๒๐,๐๐๐ บาท

๔) แผนงานการศึกษา งานบริหารงานทั่วไปเกี่ยวกับการศึกษา หมวดค่าตอบแทนใช้สอยและวัสดุ ค่าธรรมเนียมและค่าลงทะเบียน รายจ่ายเกี่ยวเนื่องกับการปฏิบัติราชการที่ไม่เข้าลักษณะรายจ่ายหมวดอื่น ตั้งจ่ายไว้ ๘๐,๐๐๐ บาท

๒. เทศบัญญัติ/ข้อบัญญัติ งบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

๑) แผนงานบริหารทั่วไป งานบริหารทั่วไป หมวด ค่าตอบแทนใช้สอยและวัสดุ ค่าธรรมเนียม และค่าลงทะเบียน และรายจ่ายเกี่ยวเนื่องกับการปฏิบัติราชการที่ไม่เข้าลักษณะรายจ่ายหมวดอื่น ตั้งจ่ายไว้ ๒๐๐,๐๐๐ บาท

๒) แผนงานบริหารทั่วไป งานบริหารงานคลัง หมวด ค่าตอบแทนใช้สอยและวัสดุ ค่าธรรมเนียมและค่าลงทะเบียน และรายจ่ายเกี่ยวเนื่องกับการปฏิบัติราชการที่ไม่เข้าลักษณะรายจ่ายหมวดอื่น ตั้งจ่ายไว้ ๗๐,๐๐๐ บาท

๓) แผนงานเคหะและชุมชน งานบริหารทั่วไปเกี่ยวกับเคหะและชุมชน หมวดค่าตอบแทนใช้สอยและวัสดุ ค่าธรรมเนียมและค่าลงทะเบียน และรายจ่ายเกี่ยวเนื่องกับการปฏิบัติราชการที่ไม่เข้าลักษณะรายจ่ายหมวดอื่น ตั้งจ่ายไว้ ๒๐,๐๐๐ บาท

๔) แผนงานการศึกษา งานบริหารงานทั่วไปเกี่ยวกับการศึกษา หมวดค่าตอบแทนใช้สอยและวัสดุ ค่าธรรมเนียมและค่าลงทะเบียน รายจ่ายเกี่ยวเนื่องกับการปฏิบัติราชการที่ไม่เข้าลักษณะรายจ่ายหมวดอื่น ตั้งจ่ายไว้ ๖๐,๐๐๐ บาท

๓. เทศบัญญัติ/ข้อบัญญัติ งบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

๑) แผนงานบริหารทั่วไป งานบริหารทั่วไป หมวด ค่าตอบแทนใช้สอยและวัสดุ ค่าธรรมเนียม และค่าลงทะเบียน และรายจ่ายเกี่ยวเนื่องกับการปฏิบัติราชการที่ไม่เข้าลักษณะรายจ่ายหมวดอื่น ตั้งจ่ายไว้ ๒๐๐,๐๐๐ บาท

๒) แผนงานบริหารทั่วไป งานบริหารงานคลัง หมวด ค่าตอบแทนใช้สอยและวัสดุ ค่าธรรมเนียมและค่าลงทะเบียน และรายจ่ายเกี่ยวเนื่องกับการปฏิบัติราชการที่ไม่เข้าลักษณะรายจ่ายหมวดอื่น ตั้งจ่ายไว้ ๗๐,๐๐๐ บาท

๓) แผนงานเคหะและชุมชน งานบริหารทั่วไปเกี่ยวกับเคหะและชุมชน หมวดค่าตอบแทนใช้สอยและวัสดุ ค่าธรรมเนียมและค่าลงทะเบียน และรายจ่ายเกี่ยวเนื่องกับการปฏิบัติราชการที่ไม่เข้าลักษณะรายจ่ายหมวดอื่น ตั้งจ่ายไว้ ๒๐,๐๐๐ บาท

๔) แผนงานการศึกษา งานบริหารงานทั่วไปเกี่ยวกับการศึกษา หมวดค่าตอบแทนใช้สอยและวัสดุ ค่าธรรมเนียมและค่าลงทะเบียน รายจ่ายเกี่ยวเนื่องกับการปฏิบัติราชการที่ไม่เข้าลักษณะรายจ่ายหมวดอื่น ตั้งจ่ายไว้ ๖๐,๐๐๐ บาท

รายละเอียดโครงการ/หลักสูตรการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลสันทรายงาม

ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

เทศบาลตำบลสันทรายงาม อำเภอเทิง จังหวัดเชียงราย

1. หลักสูตรการดำเนินการพัฒนาที่ดำเนินการเอง

ที่	โครงการ/หลักสูตร	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย (ผลผลิตของโครงการ)	ความต้องการพัฒนา			ตัวชี้วัด (KPI)	ผลลัพธ์ที่คาดว่าจะได้รับ	หน่วยงาน ที่รับผิดชอบ
				๒๕๖๔ (คน)	๒๕๖๕ (คน)	๒๕๖๖ (คน)			
๑	โครงการ "อบรมคุณธรรม และจริยธรรม"	๑. เพื่อส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และหลักธรรม ทางพระพุทธศาสนา ให้กับ พนักงานเทศบาล พนักงานจ้าง และเพิ่มประสิทธิภาพใน การปฏิบัติงาน ในการพัฒนา คุณภาพชีวิตและการทำงาน ใหม่คุณลักษณะเป็น ข้าราชการยุคใหม่ที่มี คุณธรรมจริยธรรม	ผู้บริหาร ข้าราชการ ลูกจ้างประจำและ พนักงานจ้างของ เทศบาลทรายงาม จำนวน ๔๙ คน	๒๐,๐๐๐	๒๐,๐๐๐	๒๐,๐๐๐	๑. มีผู้เข้าร่วม โครงการไม่ น้อยกว่า ๙๐% ๒. ผู้เข้าร่วมโครงการ มีความพึงพอใจ ในทุกด้านไม่ น้อยกว่า ๙๐% ๓. ร้อยละของผู้ เข้ารับการอบรม สามารถนำความ รู้ที่ได้จากการ อบรมไปปรับใช้ ในการทำงานให้ มีประสิทธิภาพ มากยิ่งขึ้น	๑. ผู้เข้ารับการอบรมได้รับการ ส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม และหลักธรรมทางพระพุทธ ศาสนาให้กับพนักงาน พนง. จ้าง และเพิ่มประสิทธิภาพใน การปฏิบัติงาน ในการพัฒนา คุณภาพชีวิตและการทำงาน ให้มีคุณลักษณะเป็นพนักงาน ยุคใหม่ที่มีคุณธรรมจริยธรรม ๒. ผู้เข้ารับการอบรมได้รับการ ส่งเสริมและอบรมให้บุคลากร ทต. ได้มีความรู้ความเข้าใจ ด้านวินัย คุณธรรมจริยธรรม และจรรยาของพนักงานที่ บัญญัติไว้ในข้อกฎหมาย กฎระเบียบ และประกาศ	งานการ เจ้าหน้าที่

ที่	โครงการ/หลักสูตร	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย (ผลผลิตของโครงการ)	ความต้องการพัฒนา			ตัวชี้วัด (KPI)	ผลลัพธ์ที่คาดว่าจะได้รับ	หน่วยงาน ที่รับผิดชอบ
				๒๕๖๔ (คน)	๒๕๖๕ (คน)	๒๕๖๖ (คน)			
		วัตถุประสงค์ เห็น และประกาศหลักการเห็น					หลักเกณฑ์ เห็นความสำคัญ		
		ความสำคัญและเสริมสร้าง					และเสริมสร้างภาพลักษณ์		
		ภาพลักษณ์ของหน่วยงานให้					ของหน่วยงานใหม่		
		มีความโปร่งใสและเป็นธรรม					โปร่งใสและเป็นธรรม		
		๓.เพื่อให้พนักงานทุกระดับ					๓.ผู้เข้ารับการอบรมได้พัฒนา		
		ถูกจ้างประจำ และพนักงาน					จิตใจ และพัฒนาตนเองให้มี		
		จ้าง ได้รับการพัฒนาจิตใจ					จิตสาธารณะเกิดความสำนึก		
		และพัฒนาตนเองให้มีจิต					ร่วมในการเสริมสร้างสังคม		
		สาธารณะเกิดความสำนึกร่วม					แห่งคุณธรรมและสมานฉันท์		
		ในการเสริมสร้างสังคมแห่ง					ประพฤติปฏิบัติตนเป็น		
		คุณธรรมและสมานฉันท์					พลเมืองที่ รู้จักการให้ การ		
		ประพฤติตนเป็นพลเมืองดี					เสียสละ และการบำเพ็ญ		
		สร้างประโยชน์ให้แก่ครอบครัว					สาธารณประโยชน์ร่วมกัน		
		ประชาชน และประเทศชาติ							
		สร้างจิตสำนึกในการกระทำ							
		ความดี รู้จักการให้ การเสีย							
		สละ และการบำเพ็ญสาธารณ							
		ประโยชน์ร่วมกัน							

ที่	โครงการ/หลักสูตร	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย (ผลผลิตของโครงการ)	ความต้องการพัฒนา			ตัวชี้วัด (KPI)	ผลลัพธ์ที่คาดว่าจะได้รับ	หน่วยงาน ที่รับผิดชอบ
				๒๕๖๔ (คน)	๒๕๖๕ (คน)	๒๕๖๖ (คน)			
๒	โครงการอบรมหลักสูตร	๑. เพื่ออบรมให้ความรู้ความ	ข้าราชการและพนักงาน	๑๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐	ร้อยละของผู้เข้า	๑. ผู้ได้รับการอบรมมีความรู้	งานการ
	"เสริมสร้างสมรรถนะการ	เข้าใจแก่บุคลากร ทด. สันทรายงาม	จ้างของ ทด. สันทรายงาม				รับการอบรม	ความเข้าใจเกี่ยวกับความรู้	เจ้าหน้าที่
	ปฏิบัติงานของบุคลากร	เกี่ยวกับความรู้ ทักษะ และ	จำนวน ๓๔ คน				สามารถนำ	ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็น	
	ทด. สันทรายงาม	สมรรถนะ ที่จำเป็นในการ					ความรู้ที่ได้จาก	ในการปฏิบัติงาน สามารถ	
		ปฏิบัติงาน เพื่อพัฒนาความรู้					การอบรมไม่ปรับ	พัฒนาความรู้ ทักษะ และ	
		ทักษะ และพฤติกรรมในการ					ใช้ในการทำงาน	พฤติกรรมในการปฏิบัติงานได้	
		ปฏิบัติงาน					ให้มีประสิทธิภาพ	๒. ผู้ได้รับการอบรมได้พัฒนา	
		๒. เพื่อพัฒนาและเสริมทักษะการปฏิบัติ					ภาพมากยิ่งขึ้น	และเสริมทักษะการปฏิบัติ	
		หน้าที่ให้ประสบความสำเร็จ ตามนโยบาย						หน้าที่ให้ประสบความสำเร็จ	
		ของนายพลทศมนตรีตำบลทรายงาม						ตามนโยบายของนายพลทศมนตรี	
		๓. เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรได้ตระหนัก						ตำบลสันทรายงาม	
		ในหน้าที่ความรับผิดชอบ มุ่งมั่นใน						๓. ผู้ได้รับการอบรมได้รับการ	
		การทำงานยึดถือประโยชน์ของประเทศ						ส่งเสริมให้ตระหนักในหน้าที่	
		ชาติเห็นอกว่าประโยชน์ส่วนตน และ						ความรับผิดชอบ มุ่งมั่นในการ	
		ไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน ทำในสิ่งที่						ทำงาน ยึดถือประโยชน์ของ	
		ถูกต้อง เป็นธรรมและถูกกฎหมาย						ประเทศชาติเห็นอกว่าประ-	
		รวมทั้ง สร้างความร่วมมือร่วมใจในการ						โยชน์ส่วนตน และไม่มีผลประโยชน์	
		ทำงาน สามารถปฏิบัติงานได้อย่าง						โยชน์ทับซ้อน ทำในสิ่งที่ถูกต้อง	
		มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล						เป็นธรรมและถูก กม. รวมทั้ง	
								สร้างความร่วมมือร่วมใจทำงาน	

ที่	โครงการ/หลักสูตร	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย (ผลผลิตของโครงการ)	ความต้องการพัฒนา			ตัวชี้วัด (KPI)	ผลลัพธ์ที่คาดว่าจะได้รับ	หน่วยงาน ที่รับผิดชอบ
				๒๕๖๔ (คน)	๒๕๖๕ (คน)	๒๕๖๖ (คน)			
๔	โครงการเพิ่มประสิทธิภาพ การปฏิบัติงานของบุคลากร ทต.สันทรายงาม	๑. เพื่อฝึกอบรมคณะผู้บริหาร สมาชิกสภา พนักงาน และพนักงานจ้างของ ทต. เชียงราย ให้มีความรู้ความ เข้าใจในการดำเนินงานตาม นโยบายของผู้บริหารใน การบริหารงานของเทศบาล ให้เข้าไปเป็นแนวทางเดียวกัน นโยบายของผู้บริหารในการ ปฏิบัติงานของเทศบาล	ผู้บริหาร สมาชิกสภา เทศบาล พนักงานและ พนักงานจ้าง ทต. จำนวน ๔๙ คน	๑๕,๐๐๐	๑๕,๐๐๐	๑๕,๐๐๐	ร้อยละของผู้เข้า รับการฝึกอบรม มีความรู้ความ เข้าใจในการ ดำเนินงานตาม นโยบายของผู้ บริหารในการ ของ ทต.สันทรายงาม เป็นแนว ทางเดียวกัน และได้แลกเปลี่ยน เรียนรู้ประสบการณ์ ร่วมกัน พร้อมทั้งได้เรียนรู้ องค์การต้นแบบในการทำงาน ด้านต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับ พัฒนา	งานการ เจ้าหน้าที่	
		๒. เพื่อให้ผู้ใช้เข้ารับการฝึกอบรม ทราบข้อดีและข้อเสียของการ ดำเนินการพัฒนา ที่ผู้ใช้ศึกษาดูงาน				๒. ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้รับ ทราบถึงข้อดีและข้อเสียของ การดำเนินการของหน่วยงาน ที่เข้าศึกษาดูงาน			
		๓. เพื่อส่งเสริมความสัมพันธ ที่ดีระหว่างบุคลากรในองค์กร				๓. ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมี ประสบการณ์ร่วมกัน และมี ความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน			

ที่	โครงการ/หลักสูตร	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย (ผลผลิตของโครงการ)	ความต้องการพัฒนา			ตัวชี้วัด (KPI)	ผลลัพธ์ที่คาดว่าจะได้รับ	หน่วยงานที่รับผิดชอบ
				๒๕๖๔ (คน)	๒๕๖๕ (คน)	๒๕๖๖ (คน)			
๕	โครงการสร้างองค์กรเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้	วัตถุประสงค์ ๑. ให้บุคลากรของ ทต.สันทรายงาม เกิดความตระหนักถึงความสำคัญของกิจกรรมและมีส่วนร่วมในการจัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ๒. ทต.สันทรายงาม มีการจัดการความรู้ที่เป็นรูปธรรมและ เป็นระบบที่มีความชัดเจน ๓. ให้บุคลากร ทต.สันทรายงาม มีความเข้าใจร่วมกันในบทบาท ขั้นตอน และวิธีการดำเนินงานในทุกๆ ด้าน ๔. ส่งเสริมและสนับสนุนกระบวนการเรียนรู้ภายในองค์กร ให้ทุกส่วนมีความร่วมมือกันในการปฏิบัติงาน ให้สำเร็จตามเป้าหมาย ๕. สร้างแรงจูงใจให้แก่บุคลากรในการทำงานร่วมกัน/ทำงานถูกต้องตามที่ระบุกำหนด	พนักงาน/พนักงานจ้าง เข้าร่วมครั้งละ ๔๙ คน	-	-	๑. ร้อยละ ๘๐ ของบุคลากรที่เข้าร่วมกิจกรรมมีความรู้ ความเข้าใจและ ให้มีความสำคัญใน การจัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ๒. ร้อยละ ๘๐ ของบุคลากรที่เข้าร่วมกิจกรรมมีความพึงพอใจต่อการจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้	๑. บุคลากรในสังกัด ทต.สันทรายงาม มีการเรียนรู้ในรายละเอียดงานอื่น ๆ นอกเหนือจากงานที่รับผิดชอบ ๒. บุคลากรมีการวิเคราะห์และสังเคราะห์งานต่าง ๆ ได้อย่างเข้าใจ และสามารถถ่ายทอดไปยังผู้อื่นได้	งานรับผิดชอบ	

ที่	โครงการ/หลักสูตร	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย (ผลผลิตของโครงการ)	ความต้องการพัฒนา			ตัวชี้วัด (KPI)	ผลลัพธ์ที่คาดว่าจะได้รับ	หน่วยงาน ที่รับผิดชอบ
				๒๕๖๔ (คน)	๒๕๖๕ (คน)	๒๕๖๖ (คน)			
๖	โครงการเชิดชูเกียรติ	๑. เพื่อยกย่องเชิดชูเกียรติ	พนักงานและพนักงาน	-	-	-	พนักงาน	๑. พนักงานและพนักงาน	งานการ
	พนักงานและพนักงาน	พนักงานและ พนง.จ้าง	จ้าง ทต.สันทนาการ				ลูกจ้างประจำ	จ้าง ทต.สันทนาการ มีความ	เจ้าหน้าที่
	ทต.สันทนาการ ผู้มีคุณธรรม	ของ ทต.สันทนาการ ผู้มีคุณธรรม	ทั้งหมดได้รับการคัดเลือก				พนักงานจ้าง	ภาคภูมิใจในการได้รับการบริการ	
	และจริยธรรมในการปฏิบัติ	และจริยธรรมในการปฏิบัติราชการและ	เลือกจำนวนไม่เกิน				มีความพึงพอใจ	เชิดชูเกียรติ	
	ราชการและให้บริการ	ให้บริการประชาชนดีเด่น	๑ คน				ใจต่อผู้ได้รับ	๒. พนักงานและพนักงาน	
	ประชาชนดีเด่น ประจำปี	๒. เพื่อเป็นขวัญกำลังใจ					การคัดเลือก	จ้าง ทต.สันทนาการ มีขวัญและ	
	๒๕๖๔-๒๕๖๖	ในการปฏิบัติราชการ					ไม่น้อยกว่า	กำลังใจในการปฏิบัติราชการ	
		๓. เพื่อเป็นแบบอย่างที่ดีให้					ร้อยละ ๘๐	เพิ่มมากขึ้น	
		กับพนักงานและพนักงาน							
		จ้าง ทต.สันทนาการ							
		๔. เพื่อเป็นเกียรติและ							
		ศักดิ์ศรีให้แก่ตัวเอง และ							
		บุคคลรอบข้าง							
		๕. เพื่อเป็นการส่งเสริม							
		คุณธรรมและจริยธรรมของ							
		พนักงานและ พนง.จ้าง							
		ทต.สันทนาการ							

ที่	โครงการ/หลักสูตร	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย (ผลผลิตของโครงการ)	ความต้องการพัฒนา			ตัวชี้วัด (KPI)	ผลลัพธ์ที่คาดว่าจะได้รับ	หน่วยงาน ที่รับผิดชอบ
				๒๕๖๔ (คน)	๒๕๖๕ (คน)	๒๕๖๖ (คน)			
๗	โครงการฝึกอบรมและ ศึกษาดูงานเพิ่มศักยภาพ พนักงาน พนักงานจ้าง คณะผู้บริหาร สมาชิกสภา ทต.สันทรายงาม	๑.เพื่ออบรมให้ความรู้ความ เข้าใจแก่ พนักงาน พนักงานจ้าง คณะผู้บริหาร สมาชิกสภา ทต. นำความรู้และประสบการณ์ ที่ได้รับจากการศึกษาดูงานมา ประยุกต์ใช้ในการพัฒนาท้องถิ่น	๑.เป้าหมายเชิงปริมาณ พนักงาน พนักงานจ้าง คณะผู้บริหาร ทต. สมาชิกสภา ทต. จำนวน ๔๖ คน ๒.เป้าหมายเชิงคุณภาพ ผู้เข้าร่วมโครงการ สามารถนำความรู้ที่ได้ รับจากการอบรมและ ศึกษาดูงานนำมาปรับใช้ ในการพัฒนาท้องถิ่นได้	-	#####	#####	๑.มีผู้เข้าร่วมโครงการ- การไม่น้อยกว่า ๗๐% ๒.ผู้เข้าร่วมโครงการ- การมีความพึงพอใจ ทุกด้านไม่น้อย กว่า ๗๐% ๓.ร้อยละของผู้เข้า รับการฝึกอบรม สามารถนำความรู้ ความเข้าใจและ ประสบการณ์การ ศึกษาดูงานมา ประยุกต์ใช้ในการ พัฒนาดูงาน เชื่อมโยงจากประชาชนว่าจะ สามารถเป็นผู้ปกป้องผล ประโยชน์ของประชาชน ได้อย่างรวดเร็ว เป็นธรรม และเท่าเทียม	งานการ เจ้าหน้าที่	

๒. จัดส่งเข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตรต่าง ๆ ตามแผนการฝึกอบรมของสถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น และโครงการที่สถาบัน องค์การต่าง ๆ จัดฝึกอบรม

ที่	หลักสูตร	เป้าหมาย	หน่วยงานที่จัด	ความต้องการพัฒนา			ผลที่คาดว่าจะได้รับ	หน่วยงานที่รับผิดชอบ
				๒๕๖๔ (คน)	๒๕๖๕ (คน)	๒๕๖๖ (คน)		
	ค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมและสัมมนา	ผู้บริหาร สท. ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ทด.สัมพรายงาม ได้เข้ารับการฝึกอบรมความรู้ตามสายงาน และเฉพาะข้าราชการได้รับการฝึกอบรม	สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น สถาบันและองค์กรต่าง ๆ ที่จัดฝึกอบรม	๑,๑๕๖,๓๐๐	๑,๑๕๓,๖๐๐	๑,๑๕๓,๔๐๐		
	นักบริหารงานท้องถิ่นระดับสูง	ความรู้ตามสายงานไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ ต่อปีงบประมาณ รองปลัด/ผอ.สำนักงานระดับสูง	สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น (หลักสูตรละ ๑๐๐,๐๐๐ บาท)	๑๐๐,๐๐๐	๑๐๐,๐๐๐	๑๐๐,๐๐๐	เจ้าหน้าที่มีความรู้ความเข้าใจการปฏิบัติงานตามตำแหน่งอย่างมี	งานการ จบท.
	กลยุทธ์การบริหารงานของนักบริหาร	ปลัดเทศบาล และรองปลัดเทศบาล	สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น (หลักสูตรละ ๑๕,๕๐๐ บาท)	๑๕,๕๐๐	๑๕,๕๐๐	๑๕,๕๐๐	เจ้าหน้าที่มีความรู้ความเข้าใจการปฏิบัติงานตามตำแหน่งอย่างมี	งานการ จบท.
	งานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	นักบริหารงานการศึกษา หรือ นักวิชาการศึกษานานาชาติ	สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น (หลักสูตรละ ๔๕,๐๐๐ บาท)	๔๕,๐๐๐	๔๕,๐๐๐	๔๕,๐๐๐	ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความรู้ความ	งานการ จบท.
	นักบริหารงานท้องถิ่น	ปลัด/รองปลัด เทศบาล	สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น (หลักสูตรละ ๓๒,๓๐๐ บาท)	๓๒,๓๐๐	๓๒,๓๐๐	๓๒,๓๐๐	เข้าใจในการปฏิบัติงาน สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	งานการ จบท.
			กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น (หลักสูตรละ ๓๒,๓๐๐ บาท)				เข้าใจในการปฏิบัติงาน สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	

ที่	หลักสูตร	เป้าหมาย	หน่วยงานที่จัด	ความต้องการพัฒนา			ผลที่คาดว่าจะได้รับ	หน่วยงานที่รับผิดชอบ
				๒๕๖๔ (คน)	๒๕๖๕ (คน)	๒๕๖๖ (คน)		
๕	นักบริหารงานการคลัง	นักบริหารงานการคลัง	สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น (หลักสูตรละ ๓๒,๓๐๐ บาท)	๓๒,๓๐๐	๓๒,๓๐๐	๓๒,๓๐๐	เจ้าหน้าที่มีความรู้ความเข้าใจการปฏิบัติงานตามตำแหน่งอย่างมีประสิทธิวิภาพ	งานการ จมท.
๖	นักบริหารงานทั่วไป	นักบริหารงานทั่วไป	สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น (หลักสูตรละ ๓๒,๓๐๐ บาท)	๓๒,๓๐๐	๓๒,๓๐๐	๓๒,๓๐๐	เจ้าหน้าที่มีความรู้ความเข้าใจการปฏิบัติงานตามตำแหน่งอย่างมีประสิทธิวิภาพ	งานการ จมท.
๗	กลยุทธ์การบริหารงานของนักบริหารงานทั่วไป	นักบริหารงานทั่วไป	สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น (หลักสูตรละ ๑๕,๔๐๐ บาท)	๑๕,๔๐๐	๑๕,๔๐๐	๑๕,๔๐๐	เจ้าหน้าที่มีความรู้ความเข้าใจการปฏิบัติงานตามตำแหน่งอย่างมีประสิทธิวิภาพ	งานการ จมท.
๘	นักบริหารงานช่าง	นักบริหารงานช่าง	สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น (หลักสูตรละ ๑๕,๔๐๐ บาท)	๓๒,๓๐๐	๓๒,๓๐๐	๓๒,๓๐๐	เจ้าหน้าที่มีความรู้ความเข้าใจการปฏิบัติงานตามตำแหน่งอย่างมีประสิทธิวิภาพ	งานการ จมท.
๙	กลยุทธ์การบริหารงานของนักบริหารงานช่าง	นักบริหารงานช่าง (๑ คน)	สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น (หลักสูตรละ ๑๕,๔๐๐ บาท)	๓๐,๘๐๐	๓๐,๘๐๐	๓๐,๘๐๐	เจ้าหน้าที่มีความรู้ความเข้าใจการปฏิบัติงานตามตำแหน่งอย่างมีประสิทธิวิภาพ	งานการ จมท.
๑๐	กลยุทธ์การบริหารของนักบริหารงานการคลัง	นักบริหารงานการคลัง	สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น (หลักสูตรละ ๑๕,๔๐๐ บาท)	๑๕,๔๐๐	๑๕,๔๐๐	๑๕,๔๐๐	เจ้าหน้าที่มีความรู้ความเข้าใจการปฏิบัติงานตามตำแหน่งอย่างมีประสิทธิวิภาพ	งานการ จมท.
๑๑	นักพัฒนาชุมชน	นักพัฒนาชุมชน	สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น (หลักสูตรละ ๑๕,๔๐๐ บาท)	๓๒,๓๐๐	๓๒,๓๐๐	๓๒,๓๐๐	เจ้าหน้าที่มีความรู้ความเข้าใจการปฏิบัติงานตามตำแหน่งอย่างมีประสิทธิวิภาพ	งานการ จมท.

ที่	หลักสูตร	เป้าหมาย	หน่วยงานที่จัด	ความต้องการพัฒนา			ผลที่คาดว่าจะได้รับ	หน่วยงานที่รับผิดชอบ
				๒๕๖๔ (คน)	๒๕๖๕ (คน)	๒๕๖๖ (คน)		
๑๒	นักจัดการงานทั่วไป	นักจัดการงานทั่วไป	สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น (หลักสูตรละ ๓๒,๓๐๐ บาท)	๓๒,๓๐๐	๓๒,๓๐๐	๓๒,๓๐๐	เจ้าหน้าที่ที่มีความรู้ความเข้าใจการปฏิบัติงานตามตำแหน่งอย่างมีประสิทธิภาพ	งานการ จมท.
๑๓	การพัฒนาพนักงานกฎหมายท้องถิ่น	นิติกร	สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น (หลักสูตรละ ๔๐,๐๐๐ บาท)	๔๐,๐๐๐	๔๐,๐๐๐	๔๐,๐๐๐	เจ้าหน้าที่ที่มีความรู้ความเข้าใจการปฏิบัติงานตามตำแหน่งอย่างมีประสิทธิภาพ	งานการ จมท.
๑๔	การพัฒนาพนักงานกฎหมายท้องถิ่นระดับกลาง	นิติกร	สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น (หลักสูตรละ ๔๐,๐๐๐ บาท)	๔๒,๐๐๐	๔๒,๐๐๐	๔๒,๐๐๐	เจ้าหน้าที่ที่มีความรู้ความเข้าใจการปฏิบัติงานตามตำแหน่งอย่างมีประสิทธิภาพ	งานการ จมท.
๑๕	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น (หลักสูตรละ ๔๒,๐๐๐ บาท)	๓๒,๓๐๐	๓๒,๓๐๐	๓๒,๓๐๐	เจ้าหน้าที่ที่มีความรู้ความเข้าใจการปฏิบัติงานตามตำแหน่งอย่างมีประสิทธิภาพ	งานการ จมท.
๑๖	นักทรัพยากรบุคคล	นักทรัพยากรบุคคล	สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น (หลักสูตรละ ๓๒,๓๐๐ บาท)	๓๒,๓๐๐	๓๒,๓๐๐	๓๒,๓๐๐	เจ้าหน้าที่ที่มีความรู้ความเข้าใจการปฏิบัติงานตามตำแหน่งอย่างมีประสิทธิภาพ	งานการ จมท.
๑๗	นักวิชาการศึกษา	นักวิชาการศึกษา	สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น (หลักสูตรละ ๓๒,๓๐๐ บาท)	๓๒,๓๐๐	๓๒,๓๐๐	๓๒,๓๐๐	เจ้าหน้าที่ที่มีความรู้ความเข้าใจการปฏิบัติงานตามตำแหน่งอย่างมีประสิทธิภาพ	งานการ จมท.
๑๘	นักวิชาการเงินและบัญชี	นักวิชาการเงินและบัญชี	สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น (หลักสูตรละ ๓๒,๓๐๐ บาท)	๓๒,๓๐๐	๓๒,๓๐๐	๓๒,๓๐๐	เจ้าหน้าที่ที่มีความรู้ความเข้าใจการปฏิบัติงานตามตำแหน่งอย่างมีประสิทธิภาพ	งานการ จมท.

ที่	หลักสูตร	เป้าหมาย	หน่วยงานที่จัด	ความต้องการพัฒนา			ผลที่คาดว่าจะได้รับ	หน่วยงานที่รับผิดชอบ
				๒๕๖๔ (คน)	๒๕๖๕ (คน)	๒๕๖๖ (คน)		
๑๙	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น (หลักสูตรละ ๓๒,๓๐๐ บาท)	๓๒,๓๐๐	๓๒,๓๐๐	๓๒,๓๐๐	เจ้าหน้าที่มีความรู้ความเข้าใจการปฏิบัติงานตามตำแหน่งอย่างมีประสิทธิวิภาพ	งานการ จมท.
๒๐	นายช่างโยธา	นายช่างโยธา	สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น (หลักสูตรละ ๒๓,๕๐๐ บาท)	๒๓,๕๐๐	๒๓,๕๐๐	๒๓,๕๐๐	เจ้าหน้าที่มีความรู้ความเข้าใจการปฏิบัติงานตามตำแหน่งอย่างมีประสิทธิวิภาพ	งานการ จมท.
๒๑	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น (หลักสูตรละ ๒๔,๕๐๐ บาท)	๒๔,๕๐๐	๒๔,๕๐๐	๒๔,๕๐๐	เจ้าหน้าที่มีความรู้ความเข้าใจการปฏิบัติงานตามตำแหน่งอย่างมีประสิทธิวิภาพ	งานการ จมท.
๒๒	เจ้าพนักงานธุรการ	เจ้าพนักงานธุรการ	สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น (หลักสูตรละ ๒๔,๕๐๐ บาท)	๒๔,๕๐๐	๒๔,๕๐๐	๒๔,๕๐๐	เจ้าหน้าที่มีความรู้ความเข้าใจการปฏิบัติงานตามตำแหน่งอย่างมีประสิทธิวิภาพ	งานการ จมท.
๒๓	เจ้าพนักงานพัสดุ	เจ้าพนักงานพัสดุ	สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น (หลักสูตรละ ๒๓,๕๐๐ บาท)	๒๓,๕๐๐	๒๓,๕๐๐	๒๓,๕๐๐	เจ้าหน้าที่มีความรู้ความเข้าใจการปฏิบัติงานตามตำแหน่งอย่างมีประสิทธิวิภาพ	งานการ จมท.
๒๔	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น (หลักสูตรละ ๒๒,๕๐๐ บาท)	๒๒,๕๐๐	๒๒,๕๐๐	๒๒,๕๐๐	เจ้าหน้าที่มีความรู้ความเข้าใจการปฏิบัติงานตามตำแหน่งอย่างมีประสิทธิวิภาพ	งานการ จมท.
๒๕	พัฒนาศักยภาพช่าง/นายช่าง องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	นายช่างโยธา	กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น (หลักสูตรละ ๒๓,๕๐๐ บาท)	๒๓,๕๐๐	๒๓,๕๐๐	๒๓,๕๐๐	เจ้าหน้าที่มีความรู้ความเข้าใจการปฏิบัติงานตามตำแหน่งอย่างมีประสิทธิวิภาพ	งานการ จมท.

ที่	หลักสูตร	เป้าหมาย	หน่วยงานที่จัด	ความต้องการพัฒนา			ผลที่คาดว่าจะได้รับ	หน่วยงานที่รับผิดชอบ
				๒๕๖๔ (คน)	๒๕๖๕ (คน)	๒๕๖๖ (คน)		
๒๖	สัมมนาผู้ปฏิบัติงานด้านการเงิน การคลัง บัญชี ทัศนศึกษา และงบประมาณ	ผู้ปฏิบัติงานเกี่ยวข้อง	สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น (หลักสูตร ๖,๘๐๐ บาท)	๑๓,๖๐๐	๑๓,๖๐๐	๑๓,๖๐๐	เจ้าหน้าที่มีความรู้ความเข้าใจการปฏิบัติงานตามตำแหน่งอย่างมีประสิทธิภาพ	งานการ จมท.
๒๗	กรณีศึกษาทางการเงินและการคลัง ในข้อเท็จจริงจาก หน่วยตรวจสอบ และคำวินิจฉัยของศาลปกครอง การจัดทำภาพหรือกราฟิกเพื่อการสื่อสาร (infographics)	ผู้ปฏิบัติงานเกี่ยวข้อง	สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น (หลักสูตร ๖,๘๐๐ บาท)	๒๐,๔๐๐	๒๐,๔๐๐	๒๐,๔๐๐	เจ้าหน้าที่มีความรู้ความเข้าใจการปฏิบัติงานตามตำแหน่งอย่างมีประสิทธิภาพ	งานการ จมท.
๒๘	นักรวบรวมพัฒนาท้องถิ่น	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน และนักพัฒนาชุมชน	สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น (หลักสูตร ๒,๕๐๐ บาท)	๔,๕๐๐	๔,๕๐๐	๔,๕๐๐	เจ้าหน้าที่มีความรู้ความเข้าใจการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	งานการ จมท.
๓๐	ปัดต่อองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น : ประเทศไทย ๔.๐	ปลัดเทศบาล	สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น (หลักสูตร ๒,๕๐๐ บาท)	๒๗,๕๐๐	๒๗,๕๐๐	๒๗,๕๐๐	เจ้าหน้าที่มีความรู้ความเข้าใจการปฏิบัติงานตามตำแหน่งอย่างมีประสิทธิภาพ	งานการ จมท.
๓๑	ผู้บริหารท้องถิ่น : ประเทศไทย ๔.๐	นายกเทศมนตรี	สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น (หลักสูตร ๖๗,๐๐๐ บาท)	๖๗,๐๐๐	๖๗,๐๐๐	๖๗,๐๐๐	สามารถนำความรู้มาเผยแพร่พร้อมเป็นนโยบายสู่การปฏิบัติได้	งานการ จมท.
๓๒	คอมพิวเตอร์เพื่องานเอกสารยุคใหม่	บุคลากรทุกตำแหน่ง	สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น (หลักสูตร ๖๗,๐๐๐ บาท)	๑๗,๐๐๐	๑๗,๐๐๐	๑๗,๐๐๐	เจ้าหน้าที่มีความรู้ความเข้าใจการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	งานการ จมท.

ที่	หลักสูตร	เป้าหมาย	หน่วยงานที่จัด	ความต้องการพัฒนา			ผลที่คาดว่าจะได้รับ	หน่วยงานที่รับผิดชอบ
				๒๕๖๔ (คน)	๒๕๖๕ (คน)	๒๕๖๖ (คน)		
๓๓	คอมพิวเตอร์ Microsoft Excel สำหรับงานช่าง	บุคลากรผู้ปฏิบัติงานด้านช่าง	สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น	๑๗,๐๐๐ (คน)	๑๗,๐๐๐ (คน)	๑๗,๐๐๐ (คน)	เจ้าหน้าที่มีความรู้ความเข้าใจ	งานการ จมท.
			กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น (หลักสูตรละ ๘,๕๐๐ บาท)				ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	
๓๔	การบริหารจัดการด้านสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อมเพื่อเสริมสร้างพัฒนาที่ยั่งยืน	นายก/รองนายก/ปลัด/รองปลัด/ผอ. กองส่งเสริม/ผู้ปฏิบัติงานในตำแหน่งที่เกี่ยวข้อง	สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น	๓๐,๐๐๐ (คน)	๓๐,๐๐๐ (คน)	๓๐,๐๐๐ (คน)	เจ้าหน้าที่มีความรู้ความเข้าใจการปฏิบัติงานตามตำแหน่งอย่างมีประสิทธิภาพ	งานการ จมท.
๓๕	พนักงานดับเพลิงขั้นก้าวหน้า (๑๒ วัน)	เจ้าหน้าที่ผู้เกี่ยวข้อง	วิทยาลัยป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย วิทยาเขตเชียงใหม่	๑๖,๕๐๐ (คน)	๑๖,๕๐๐ (คน)	๑๖,๕๐๐ (คน)	เจ้าหน้าที่มีความรู้ความเข้าใจการปฏิบัติงานตามตำแหน่งอย่างมีประสิทธิภาพ	งานการ จมท.
๓๖	พนักงานดับเพลิง (๖ วัน)	เจ้าหน้าที่ผู้เกี่ยวข้อง	วิทยาลัยป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย วิทยาเขตเชียงใหม่	๗,๐๐๐ (คน)	๗,๐๐๐ (คน)	๗,๐๐๐ (คน)	เจ้าหน้าที่มีความรู้ความเข้าใจการปฏิบัติงานตามตำแหน่งอย่างมีประสิทธิภาพ	งานการ จมท.
๓๗	การช่วยเหลือผู้ประสบภัยทางน้ำเบื้องต้นสำหรับภาคีเครือข่าย (๕ วัน)	เจ้าหน้าที่ผู้เกี่ยวข้อง	วิทยาลัยป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย วิทยาเขตเชียงใหม่	๕,๐๐๐ (คน)	๕,๐๐๐ (คน)	๕,๐๐๐ (คน)	เจ้าหน้าที่มีความรู้ความเข้าใจการปฏิบัติงานตามตำแหน่งอย่างมีประสิทธิภาพ	งานการ จมท.
๓๘	หลักสูตรการใช้เครื่องวิทยุคมนาคมแบบสังเคราะห์ที่ความถี่ (๑ วัน)	เจ้าหน้าที่ผู้เกี่ยวข้อง	วิทยาลัยป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย วิทยาเขตเชียงใหม่	๑,๐๐๐ (คน)	๑,๐๐๐ (คน)	๑,๐๐๐ (คน)	เจ้าหน้าที่มีความรู้ความเข้าใจการปฏิบัติงานตามตำแหน่งอย่างมีประสิทธิภาพ	งานการ จมท.
๓๙	ผู้อำนวยการท้องถิ่น (๗ วัน)	ผู้ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	วิทยาลัยป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย วิทยาเขตเชียงใหม่	๑๒,๐๐๐ (คน)	๑๒,๐๐๐ (คน)	๑๒,๐๐๐ (คน)	เจ้าหน้าที่มีความรู้ความเข้าใจการปฏิบัติงานตามตำแหน่งอย่างมีประสิทธิภาพ	งานการ จมท.

ที่	หลักสูตร	เป้าหมาย	หน่วยงานที่จัด	ความต้องการพัฒนา			ผลที่คาดว่าจะได้รับ	หน่วยงานที่รับผิดชอบ
				๒๕๖๔ (คน)	๒๕๖๕ (คน)	๒๕๖๖ (คน)		
๔๐	การดำเนินการทวงวินัย (๒ วัน)	ข้าราชการทุกตำแหน่งที่ยังไม่ได้เข้ารับการฝึกอบรม	สำนักงานส่งเสริมการปกครอง ท้องถิ่นจังหวัดเชียงราย (คนละ ๒,๖๐๐ บาท)	๕,๒๐๐	๕,๒๐๐	๕,๒๐๐	เจ้าหน้าที่มีความรู้ความเข้าใจ ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	งานการ จมท.
๔๑	การดำเนินการทวงวินัย (๕ วัน)	ข้าราชการทุกตำแหน่งที่ผ่านการฝึกอบรม หลักสูตร ๒ วัน	สำนักงานส่งเสริมการปกครอง ท้องถิ่นจังหวัดเชียงราย (คนละ ๕,๕๐๐ บาท)	๕,๕๐๐	๕,๕๐๐	๑๖,๕๐๐	เจ้าหน้าที่มีความรู้ความเข้าใจ ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	งานการ จมท.
๔๒	เครื่องช่วยคณะกรรมการดำเนินการสอบ สวนทวงวินัย	ผู้ผ่านการอบรมการดำเนินการทวงวินัย	สำนักงานส่งเสริมการปกครอง ท้องถิ่นจังหวัดเชียงราย (คนละ ๕,๕๐๐ บาท)	๕,๐๐๐	๕,๐๐๐	๕,๐๐๐	เจ้าหน้าที่มีความรู้ความเข้าใจ ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	งานการ จมท.
๔๓	โครงการอบรมสัมมนาเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ ภาพผู้บริหารและพนักงานท้องถิ่น	นายกเทศมนตรี/ปลัดเทศบาลหรือผู้ที่ นายกเทศมนตรีมอบหมาย (จัดส่งปีละ ๒ คน)	สำนักงานส่งเสริมการปกครอง ท้องถิ่นจังหวัดเชียงราย (ปีละ ๕ ครั้ง ๆ ละ ๕๐๐ บาท)	๕,๐๐๐	๕,๐๐๐	๕,๐๐๐	สามารถนำความรู้มาเผยแพร่มอบ เป็นนโยบายสู่การปฏิบัติได้	งานการ จมท.
๔๔	โครงการเตรียมความพร้อมการเกษียณ อายุราชการ	ผู้ที่จะเกษียณอายุราชการในแต่ละปี งบประมาณ	คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัย เชียงใหม่ (คนละ ๕,๕๐๐ บาท)	๕,๕๐๐	๕,๕๐๐	๕,๕๐๐	เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตแก่ผู้เกษียณ อายุราชการ	งานการ จมท.
๔๕	โครงการอบรมสัมมนาชี้แจง ข้าราชการ/ พนักงานจ้างผู้ปฏิบัติงานรวบรวมเอกสาร การตรวจประเมินประสิทธิภาพของ อบท. (LPA) ประจำปี	ข้าราชการและพนักงานจ้าง ผู้ทำหน้าที่ รวบรวมเอกสารสำหรับการตรวจประเมิน ประสิทธิภาพของ อบท. (LPA)	สำนักงานส่งเสริมการปกครอง ท้องถิ่นจังหวัดเชียงราย (คนละ ๕๐๐ บาท)	๕,๕๐๐	๕,๕๐๐	๕,๕๐๐	เจ้าหน้าที่มีความรู้ความเข้าใจ ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	งานการ จมท.
๔๖	หลักสูตรอื่น ๆ ที่จำเป็นและเกี่ยวข้อง กับการปฏิบัติงาน (โปรดระบุ.....)	ผู้บริหาร สมาชิกสภาเทศบาล ข้าราชการ และพนักงานจ้างทุกตำแหน่ง	องค์กรต่าง ๆ				เจ้าหน้าที่มีความรู้ความเข้าใจ ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	งานการ จมท.

ที่	หลักสูตร	เป้าหมาย	หน่วยงานที่จัด	ความต้องการพัฒนา			ผลที่คาดว่าจะได้รับ	หน่วยงานที่รับผิดชอบจัดตั้ง
				๒๕๖๔ (คน)	๒๕๖๕ (คน)	๒๕๖๖ (คน)		
	- กฎหมาย ระเบียบ ที่เกี่ยวข้องกับกิจการ	"	"				"	งานการ จมท.
	ปฏิบัติน้ำที่ราชการ สำหรับผู้บริหารฯ							
	- ระบบบัญชี E-LAAS	ผู้บริหาร สมาชิกสภาเทศบาล ข้าราชการ และพนักงานจ้างทุกตำแหน่ง	กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น สถาบันการศึกษา และองค์กรต่าง ๆ				เจ้าหน้าที่ที่มีความรู้ความเข้าใจ ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	งานการ จมท.
	- ระบบจัดซื้อจัดจ้างภาครัฐ E-GP	"	"				"	งานการ จมท.
	- แผนที่ภาษี L-TAX	"	"				"	งานการ จมท.
	- การพัฒนาศักยภาพการบริหารจัดการงบประมาณด้านการศึกษาของ อบท.	"	"				"	งานการ จมท.
	- นักบริหารงานศูนย์พัฒนาเด็กปฐมวัย	"	"				"	งานการ จมท.
	- การจัดทำแผนจัดประสบการณ์สำหรับเด็กปฐมวัย	"	"				"	งานการ จมท.
	- การผลิตสื่อและนวัตกรรมทางการศึกษา	"	"				"	งานการ จมท.
	- การเพิ่มประสิทธิภาพเกี่ยวกับแนวทางการจัดการศึกษา AEC	"	"				"	งานการ จมท.
	- การจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา	"	"				"	งานการ จมท.
	- การบริหารจัดการหลักสูตรสถานศึกษา	"	"				"	งานการ จมท.
	ตามกรอบหลักสูตรการศึกษาปฐมวัย							
	- การจัดทำมาตรฐานสถานศึกษา/มาตรฐานดำเนินงาน	"	"				"	งานการ จมท.

ที่	หลักสูตร	เป้าหมาย	หน่วยงานที่จัด	ความต้องการพัฒนา			ผลที่คาดว่าจะได้รับ	หน่วยงานที่รับผิดชอบ
				๒๕๖๔ (คน)	๒๕๖๕ (คน)	๒๕๖๖ (คน)		
	- การอบรมประกันคุณภาพภายนอก (สมศ.)	ผู้บริหาร สมาชิกสภาเทศบาล ข้าราชการ และพนักงานจ้างทุกตำแหน่ง	กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น สถาบันการศึกษา และองค์กรต่าง ๆ				เจ้าหน้าที่มีความรู้ความเข้าใจ ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	งานการ จบท.
	- การดูแลระบบสารสนเทศ	"	"				"	
	- การจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา	"	"				"	งานการ จบท.
	- การจัดทำเลื่อนชั้นวิทยฐานะ	"	"				"	งานการ จบท.

หมายเหตุ - วิธีการพัฒนาพนักงานเทศบาล ตามความเหมาะสม ดังนี้ การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษา หรือดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ หรือการสัมมนา การสอนงาน การให้คำปรึกษาหรือวิธีการอื่นที่เหมาะสม

- การประเมินผล ทดสอบตามแบบที่กำหนด

ที่	โครงการ/หลักสูตร	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย (ผลผลิตของโครงการ)	ความต้องการพัฒนา			หมายเหตุ
				๒๕๖๔ (คน)	๒๕๖๕ (คน)	๒๕๖๖ (คน)	
๒	โครงการอบรมหลักสูตร "เสริมสร้างสมรรถนะการ ปฏิบัติงานของบุคลากร ทต.สิ้นทรายงาม พัฒนาความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่ จำเป็นในการปฏิบัติงาน เพื่อ พัฒนาความรู้ ทักษะ และพฤติกรรม ในการปฏิบัติงาน เสริมทักษะ การปฏิบัติงานหน้าที่ให้ประสบ ผลสำเร็จตามนโยบายของ นายกฤษฎาพนธ์ดิษฐ์ สิ้นทรายงาม เพื่อฝึกอบรมและมีกลุ่มแผนก ปฏิบัติงาน ๆ ให้กับผู้บริหาร สท. ชำราช การ ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ในการเพิ่มทักษะ ปรับปรุงกลไก และ และองค์ประกอบให้ สามารถจัดการ สาธารณภัยได้และเป็นภาคีเตรียมความ พร้อมให้มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับ การพัฒนาคุณภาพ ชีวิตตนเอง เช่น เช่น การบริหารจัดการ การเงิน การบริหาร จัดการเวลา พัฒนาทักษะเพื่ออาชีพ เสริม การสร้างความสุขในการทำงาน	๓๔	๓๔	๓๔	เป็นหลักสูตรที่ควรส่งเสริมให้บุคลากรในสังกัดเข้า รับการฝึกอบรม(ถ้าไม่ติดภารกิจ) เนื่องจากมีความ เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติการรวมในการปฏิบัติงาน ตามหลักสมรรถนะในแบบประเมินผลการปฏิบัติ ราชการของข้าราชการและพนักงานจ้างทุกคน		
๓	โครงการอบรมหลักสูตร "การอบรมเสริมสร้าง คุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of work life)		ข้าราชการและพนักงาน จ้างของ ทต.สิ้นทรายงาม จำนวน ๓๔ คน	๓๔	๓๔	๓๔	เป็นหลักสูตรที่ควรส่งเสริมให้บุคลากรในสังกัดเข้า รับการฝึกอบรม(ถ้าไม่ติดภารกิจ) (เกี่ยวข้อง กับ LPA หมวดที่ ๓ คุณภาพชีวิตและ ความสมดุลของชีวิตกับการทำงาน)

ที่	โครงการ/หลักสูตร	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย (ผลผลิตของโครงการ)	ความต้องการพัฒนา			หมายเหตุ
				๒๕๖๔ (คน)	๒๕๖๕ (คน)	๒๕๖๖ (คน)	
๔	โครงการเพิ่มประสิทธิภาพ การปฏิบัติงานของบุคลากร พต.สันทรายงาม	สท. ข้าราชการและพนักงานจ้าง พต.สันทรายงาม ให้ความสำคัญ ใจในการดำเนินงานตามนโยบายของ ผู้บริหารในการบริหารงานของเทศบาล สันทรายงามให้เป็นไปในแนวทางเดียว และได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์ ร่วมกัน พร้อมทั้งศึกษาดูงานองค์กรหรือ หน่วยงานที่เป็นต้นแบบต้นแบบในการ ทำงานด้านต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับ พัฒนา	ข้าราชการและพนักงาน จ้างของ พต.สันทรายงาม จำนวน ๓๔ คน	๓๔	๔๓๔	๓๔	ควรพิจารณาส่งเสริมในกลุ่มข้าราชการเป็นลำดับ แรก เนื่องจากเป็นการฝึกอบรมและศึกษาดูงาน ในหน่วยงานต่าง ๆ ที่จะนำมาใช้ปรับเข้ากับการ ปฏิบัติงานของ อบจ. เชียงราย เช่น การศึกษาดูงาน อบจ.อื่น ๆ เพื่อพบปะแลกเปลี่ยนเรียนรู้การทำงาน ระหว่างกันเป็นการสร้างเครือข่ายการทำงานร่วม กันต่อไปในอนาคต
๕	โครงการสร้างองค์กรเป็น องค์กรแห่งการเรียนรู้และ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ระหว่างบุคลากร	ให้บุคลากรเทศบาลตำบลสันทรายงาม มีความตระหนักถึงความสำคัญของ กิจกรรมและมีส่วนร่วมในการจัดเวที แลกเปลี่ยนเรียนรู้	บุคลากรในสังกัด ทต.สัน สันทรายงาม เข้าร่วม ครั้งละ ๓๔ คน	๓๔	๓๔	๓๔	- เป็นการจัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ โดยการจำแนก ความรู้ที่จำเป็นต่อการผลักดันความสำเร็จในงาน ได้แก่ ความรู้ด้านแผนงาน การบริหารงานบุคคล การงบประมาณ การคลัง หรืออื่น ๆ โดยการรวบรวม ความรู้และประสบการณ์ภายในองค์กร - ควรจัดส่งอย่างน้อย ๕ คนต่อครั้ง (จัดประมาณ ปีละ ๓ ครั้งตามแผนการจัดการความรู้) (เกี่ยวข้องกับ LPA การสร้างส่วนราชการเป็นองค์กร เรียนรู้ และการจัดองค์ความรู้ในองค์กร)

ที่	โครงการ/หลักสูตร	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย (ผลิตภัณฑ์โครงการ)	ความต้องการพัฒนา			หมายเหตุ
				๒๕๖๔ (คน)	๒๕๖๕ (คน)	๒๕๖๖ (คน)	
๖	โครงการเชิญเกียรติ ข้าราชการและพนักงานจ้าง ทต.สันทรายงาม ผู้มีคุณธรรม และจริยธรรมในการปฏิบัติ ราชการและให้บริการ ประชาชนดีเด่น ประจำปี	เพื่อส่งเสริมให้บุคลากร ทต.สันทรายงาม เป็นผู้มีคุณธรรม จริยธรรมในการ ปฏิบัติราชการ เป็นการสร้างขวัญ กำลังใจ เป็นแบบอย่างแก่คนอื่น ได้เป็นต้นแบบในการประพฤติ ปฏิบัติตน	ข้าราชการและพนักงาน จ้าง ทต.สันทรายงาม ทั้งหมดได้รับการคัดเลือกจำนวน ๑ คน	๑	๑	๑	เป็นการจัดสิ่งบุคลากรเข้าร่วมรับการพิจารณา คัดเลือกต่อคณะกรรมการพิจารณา เพื่อรับรางวัล ผู้มีคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติราชการ ประจำปีงบประมาณ (เกี่ยวข้องกับ LPA ในการเสริมสร้างและพัฒนา ให้ข้าราชการรักษาวินัย, การจัดทำโครงการด้าน มาตรฐานคุณธรรมจริยธรรม, การดำเนินกิจกรรม ด้านมาตรฐานคุณธรรมจริยธรรม)
๗	โครงการฝึกอบรมและศึกษาดู งานเพื่อเพิ่มพูนประสิทธิภาพ การทำงานของ ทต.สันทรายงาม	๑. เพื่ออบรมให้ความรู้ความเข้าใจแก่ คณะผู้บริหาร สมาชิกสภาเทศบาล พนักงาน ลูกจ้างประจำ และพนักงาน จ้างเทศบาล นำความรู้และประสบการณ์ ที่ได้รับจากการศึกษาดูงานมาประยุกต์ ใช้ในการพัฒนาท้องถิ่น	คณะผู้บริหาร สมาชิกสภา เทศบาล พนักงาน ลูกจ้าง ประจำ และพนักงานจ้าง จำนวน ๔๙ คน	๔๙	๔๙	๔๙	เพื่อนำความรู้และประสบการณ์ที่ได้รับจากการศึกษาฝึกอบรม และศึกษาดูงานมาประยุกต์ใช้ในการพัฒนาท้องถิ่น

๒. จัดส่งเข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตรต่าง ๆ ตามแผนการฝึกอบรมของสถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น และโครงการที่สถาบัน องค์การต่าง ๆ จัดฝึกอบรม

ที่	หลักสูตร	เป้าหมาย	หน่วยงานที่จัด	ความต้องการพัฒนา			หมายเหตุ
				๒๕๖๔ (คน)	๒๕๖๕ (คน)	๒๕๖๖ (คน)	
	ค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมและสัมมนา	ผู้บริหาร สท. ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ทด.สิ้นทรายงาม ได้เข้ารับการฝึกอบรมความรู้ตามสายงาน และเฉพาะข้าราชการได้รับการฝึกอบรมความรู้ตามสายงานไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ ต่อปีงบประมาณ	สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น สถาบันและองค์กรต่าง ๆ ที่จัดฝึกอบรม				แผนพัฒนาท้องถิ่นห้าปี (พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๕) ทด.สิ้นทรายงาม หน้า ๑๓๙-๑๔๔ งบประมาณ ตั้งจ่าย ปีละ ๖๘๐,๐๐๐.- บาท ควรพิจารณาจัดส่งข้าราชการเข้ารับการศึกษาอบรมความรู้ในสายงานให้ครบทุกสายงาน (ดูตามรายละเอียดประวัติการฝึกอบรมตามตำแหน่งข้าราชการ ทด.สิ้นทรายงาม ประกอบการพิจารณา) ซึ่งจะเกี่ยวข้องกับภารกิจประเมิน LPA การพัฒนาบุคลากรทุกสายงานของ อบท. ตามสายงานที่มีในแผนอัตรากำลัง
๑	นักบริหารงานท้องถิ่นระดับสูง	รองปลัด/ผอ.สำนักกระต้อสูง	สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น (หลักสูตรละ ๑๐๐,๐๐๐ บาท)	๑	๑	๑	
๒	กลยุทธ์การบริหารงานของนักบริหารงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	ปลัดเทศบาล และรองปลัดเทศบาล	สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น (หลักสูตรละ ๑๕,๕๐๐ บาท)	๑	๑	๑	

ที่	หลักสูตร	เป้าหมาย	หน่วยงานที่จัด	ความต้องการพัฒนา			หมายเหตุ
				๒๕๖๔ (คน)	๒๕๖๕ (คน)	๒๕๖๖ (คน)	
๓	นักบริหารงานศึกษา	นักบริหารงานการศึกษา หรือ นักวิชาการศึกษาด้านวิชาการ	สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น (หลักสูตรละ ๔๕,๐๐๐ บาท)	๑	๑	๑	
๔	นักบริหารงานท้องถิ่น	ปลัด/รองปลัด เทศบาล	สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น (หลักสูตรละ ๓๒,๓๐๐ บาท)	๑	๑	๑	
๕	นักบริหารงานการคลัง	นักบริหารงานการคลัง	สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น (หลักสูตรละ ๓๒,๓๐๐ บาท)	๑	๑	๑	
๖	นักบริหารงานทั่วไป	นักบริหารงานทั่วไป	สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น (หลักสูตรละ ๓๒,๓๐๐ บาท)	๑	๑	๑	
๗	กลยุทธ์การบริหารงานของนักบริหารงานทั่วไป	นักบริหารงานทั่วไป	สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น (หลักสูตรละ ๓๒,๓๐๐ บาท)	๑	๑	๑	
๘	นักบริหารงานช่าง	นักบริหารงานช่าง	สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น (หลักสูตรละ ๑๕,๔๐๐ บาท)	๑	๑	๑	

ที่	หลักสูตร	เป้าหมาย	หน่วยงานที่จัด	ความต้องการพัฒนา			หมายเหตุ
				๒๕๖๔ (คน)	๒๕๖๕ (คน)	๒๕๖๖ (คน)	
๙	กลยุทธ์การบริหารงานของนักบริหารงานช่าง	นักบริหารงานช่าง (๑ คน)	สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น (หลักสูตรละ ๑๕,๕๐๐ บาท)	๒	๒	๒	
๑๐	กลยุทธ์การบริหารของนักบริหารงานการคลัง	นักบริหารงานการคลัง	สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น (หลักสูตรละ ๑๕,๕๐๐ บาท)	๑	๒	๒	
๑๑	นักพัฒนาชุมชน	นักพัฒนาชุมชน	สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น (หลักสูตรละ ๑๕,๕๐๐ บาท)	๑	๑	๑	
๑๒	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น (หลักสูตรละ ๓๒,๓๐๐ บาท)	๑	๑	๑	
๑๓	การพัฒนาบัณฑิตกฎหมายท้องถิ่น	บัณฑิตกร	สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น (หลักสูตรละ ๓๒,๓๐๐ บาท)	๑	๑	๑	
๑๔	การพัฒนาบัณฑิตกฎหมายท้องถิ่นระดับกลาง	นิติกร	สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น (หลักสูตรละ ๔๐,๐๐๐ บาท)	๑	๑	๑	
๑๕	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น (หลักสูตรละ ๔๒,๐๐๐ บาท)	๑	๑	๑	
			กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น (หลักสูตรละ ๓๒,๓๐๐ บาท)				

ที่	หลักสูตร	เป้าหมาย	หน่วยงานที่จัด	ความต้องการพัฒนา			หมายเหตุ
				๒๕๖๔ (คน)	๒๕๖๕ (คน)	๒๕๖๖ (คน)	
๑๖	นักทรัพยากรบุคคล	นักทรัพยากรบุคคล	สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น	๑	๑	๑	
			กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น (หลักสูตรละ ๓๒,๓๐๐ บาท)				
			กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น (หลักสูตรละ ๓๒,๓๐๐ บาท)				
๑๘	นักวิชาการเงินและบัญชี	นักวิชาการเงินและบัญชี	สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น	๑	๑	๑	
			กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น (หลักสูตรละ ๓๒,๓๐๐ บาท)				
๑๙	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น	๑	๑	๑	
			กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น (หลักสูตรละ ๓๒,๓๐๐ บาท)				
๒๐	นายช่างโยธา	นายช่างโยธา	สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น	๑	๑	๑	
			กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น (หลักสูตรละ ๓๒,๓๐๐ บาท)				
๒๑	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น	๑	๑	๑	
			กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น (หลักสูตรละ ๒๓,๕๐๐ บาท)				
๒๒	เจ้าพนักงานธุรการ	เจ้าพนักงานธุรการ	สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น	๑	๑	๑	
			กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น (หลักสูตรละ ๒๔,๕๐๐ บาท)				
			สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น	๑	๑	๑	
			กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น (หลักสูตรละ ๒๓,๕๐๐ บาท)				

ที่	หลักสูตร	เป้าหมาย	หน่วยงานที่จัด	ความต้องการพัฒนา			หมายเหตุ
				๒๕๖๔ (คน)	๒๕๖๕ (คน)	๒๕๖๖ (คน)	
๒๓	เจ้าพนักงานพัสดุ	เจ้าพนักงานพัสดุ	สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น	๑	๑	๑	
			กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น (หลักสูตรละ ๒๒,๕๐๐ บาท)				
๒๔	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น	๑	๑	๑	
			กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น (หลักสูตรละ ๒๓,๕๐๐ บาท)				
๒๕	พัฒนาศักยภาพช่าง/นายช่าง องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	นายช่างโยธา	สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น	๑	๑	๑	
			กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น (หลักสูตรละ ๒๓,๕๐๐ บาท)				
๒๖	สัมมนาผู้ปฏิบัติงานด้านการเงิน การคลัง บัญชี พัสดุ และงบประมาณ	ผู้ปฏิบัติงานเกี่ยวข้อง	สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น	๒	๒	๒	
			กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น (หลักสูตรละ ๖,๘๐๐ บาท)				
๒๗	กรณีศึกษาทางการเงินและการคลัง ในข้อเท็จจริงจาก หน่วยตรวจสอบ และคำวินิจฉัยของศาลปกครอง	ผู้ปฏิบัติงานเกี่ยวข้อง	สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น	๓	๓	๓	
๒๘	การจัดทำภาพหรือกราฟิกเพื่อการสื่อสาร (infographics)	ผู้ปฏิบัติงานเกี่ยวข้อง	สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น	๑	๑	๑	
			กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น (หลักสูตรละ ๔,๕๐๐ บาท)				
๒๙	นักวางแผนพัฒนาท้องถิ่น	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน และนักพัฒนาชุมชน	สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น	๑	๑	๑	
			กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น (หลักสูตรละ ๒๙,๕๐๐ บาท)				

ที่	หลักสูตร	เป้าหมาย	หน่วยงานที่จัด	ความต้องการพัฒนา			หมายเหตุ
				๒๕๖๔ (คน)	๒๕๖๕ (คน)	๒๕๖๖ (คน)	
๓๐	ปลัดองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น : ประเทศไทย ๔.๐	ปลัดเทศบาล	สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น	๑	๑	๑	
			กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น (หลักสูตรละ ๖๗,๐๐๐ บาท)				
๓๑	ผู้บริหารท้องถิ่น : ประเทศไทย ๔.๐	นายกเทศมนตรี	สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น	๑	๑	๑	
			กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น (หลักสูตรละ ๖๗,๐๐๐ บาท)				
๓๒	คอมพิวเตอร์เพื่องานเอกสารยุคใหม่	บุคลากรทุกตำแหน่ง	สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น	๒	๑	๒	
			กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น (หลักสูตรละ ๘,๕๐๐ บาท)				
๓๓	คอมพิวเตอร์ Microsofe Excel	บุคลากรผู้ปฏิบัติงานด้านช่าง	สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น	๒	๒	๒	
	สำหรับช่าง		กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น (หลักสูตรละ ๘,๕๐๐ บาท)				
๓๔	การบริหารจัดการด้านสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อมเพื่อเสริมสร้างพัฒนาศักยภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	นายก/รองนายก/ปลัด/รองปลัด/ผอ. กองส่งเสริมฯ/ผู้ปฏิบัติงานในตำแหน่งที่เกี่ยวข้อง	สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น	๑	๑	๑	
			กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น (หลักสูตรละ ๓๐,๐๐๐ บาท)				
๓๕	พนักงานดับเพลิงขั้นก้าวหน้า (๑๒ วัน)	เจ้าหน้าที่ผู้เกี่ยวข้อง	วิทยาลัยป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย วิทยาเขตเชียงใหม่	๑	๑	๑	
			วิทยาลัยป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย วิทยาเขตเชียงใหม่ (หลักสูตรละ ๑๖,๕๐๐ บาท)				
๓๖	พนักงานดับเพลิง (๖ วัน)	เจ้าหน้าที่ผู้เกี่ยวข้อง	วิทยาลัยป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย วิทยาเขตเชียงใหม่	๑	๑	๑	
			(หลักสูตรละ ๗,๐๐๐ บาท)				

ที่	หลักสูตร	เป้าหมาย	หน่วยงานที่จัด	ความต้องการพัฒนา			หมายเหตุ
				๒๕๖๔ (คน)	๒๕๖๕ (คน)	๒๕๖๖ (คน)	
๓๗	การช่วยเหลือผู้ประกอบการนำเงินเบื้องต้นสำหรับภาคีเครือข่าย (๕ วัน)	เจ้าหน้าที่ผู้เกี่ยวข้อง	วิทยาลัยป้องกันและบรรเทา	๑	๑	๑	
			สาธารณสุข วิทยาลัยเชียงใหม่ (หลักสูตร ๕,๐๐๐ บาท)				
๓๘	หลักสูตรการใช้เครื่องวิทยุคมนาคมแบบสังเคราะห์ความถี่ (๑ วัน)	เจ้าหน้าที่ผู้เกี่ยวข้อง	วิทยาลัยป้องกันและบรรเทา	๑	๑	๑	
			สาธารณสุข วิทยาลัยเชียงใหม่ (หลักสูตร ๑,๐๐๐ บาท)				
๓๙	ผู้อำนวยความสะดวกท้องถิ่น (๗ วัน)	ผู้ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับการป้องกันและบรรเทาสาธารณสุข	วิทยาลัยป้องกันและบรรเทา	๑	๑	๑	
			สาธารณสุข วิทยาลัยเชียงใหม่ (หลักสูตร ๑๒,๐๐๐ บาท)				
๔๐	การดำเนินการทางวินัย (๒ วัน)	ข้าราชการทุกตำแหน่งที่ยังไม่ได้เข้ารับการฝึกอบรม	สำนักงานส่งเสริมการปกครอง	๒	๒	๒	
			ท้องถิ่นจังหวัดเชียงราย (คนละ ๒,๖๐๐ บาท)				
๔๑	การดำเนินการทางวินัย (๕ วัน)	ข้าราชการทุกตำแหน่งที่ผ่านการฝึกอบรม	สำนักงานส่งเสริมการปกครอง	๑	๑	๑	
			ท้องถิ่นจังหวัดเชียงราย (คนละ ๕,๕๐๐ บาท)				
๔๒	เครือข่ายคณะกรรมการดำเนินการสอบสวนทางวินัย	ผู้ผ่านการอบรมการดำเนินการทางวินัย	สำนักงานส่งเสริมการปกครอง	๑	๑	๑	
			ท้องถิ่นจังหวัดเชียงราย (คนละ ๙๐๐ บาท)				

ที่	หลักสูตร	เป้าหมาย	หน่วยงานที่จัด	ความต้องการพัฒนา			หมายเหตุ
				๒๕๖๔ (คน)	๒๕๖๕ (คน)	๒๕๖๖ (คน)	
๔๓	โครงการอบรมสัมมนาเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพผู้บริหารและพนักงานท้องถิ่น	นายกเทศมนตรี/ปลัดเทศบาลหรือผู้ที่ นายกเทศมนตรีมอบหมาย (จัดส่งปีละ ๒ คน)	สำนักงานส่งเสริมการปกครอง ท้องถิ่นจังหวัดเชียงราย (ปีละ ๕ ครั้ง ๆ ละ ๕๐๐ บาท)	๒	๒	๒	
๔๔	โครงการเตรียมความพร้อมการเกษียณอายุราชการ	ผู้ที่จะเกษียณอายุราชการในแต่ละปี งบประมาณ	คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัย เชียงใหม่ (คนละ ๙,๕๐๐ บาท)	๑	๑	๑	
๔๕	โครงการอบรมสัมมนาชี้แจง ข้าราชการ/ พนักงานจ้างผู้ปฏิบัติงานรวบรวมเอกสาร การตรวจประเมินประสิทธิภาพของ อบท. (LPA) ประจำปี	ข้าราชการและพนักงานจ้าง ผู้ทำหน้าที่ รวบรวมเอกสารสำหรับการตรวจประเมิน ประสิทธิภาพของ อบท. (LPA)	สำนักงานส่งเสริมการปกครอง ท้องถิ่นจังหวัดเชียงราย (คนละ ๙๐๐ บาท)	๕	๕	๕	
๔๖	หลักสูตรอื่น ๆ ที่จำเป็นและเกี่ยวข้อง กับการปฏิบัติงาน (โปรดระบุ.....)	ผู้บริหาร สมาชิกสภาเทศบาล ข้าราชการ และพนักงานจ้างทุกตำแหน่ง	กรมส่งเสริมการปกครองส่วน ท้องถิ่น สถาบันการศึกษา และ องค์กรต่าง ๆ	๖	๖	๖	
	- กฎหมาย ระเบียบ ที่เกี่ยวข้องกับ การปฏิบัติงาน	"	"	๑	๑	๑	
	- ระบบบัญชี E-LAAS	ผู้บริหาร สมาชิกสภาเทศบาล ข้าราชการ และพนักงานจ้างทุกตำแหน่ง	กรมส่งเสริมการปกครองส่วน ท้องถิ่น สถาบันการศึกษา และ องค์กรต่าง ๆ	๒	๒	๒	

ที่	หลักสูตร	เป้าหมาย	หน่วยงานที่จัด	ความต้องการพัฒนา			หมายเหตุ
				๒๕๖๔ (คน)	๒๕๖๕ (คน)	๒๕๖๖ (คน)	
	- ระบบจัดซื้อจัดจ้างภาครัฐ E-GP	"	"	๑	๑	๒	
	- แผนที่ภาษี L-TAX	"	"	๑	๑	๑	
	- การพัฒนาศักยภาพการบริหารจัดการงบประมาณด้านการศึกษาของ อปท.	"	"	๑	๒	๒	
	- นักบริหารงานศูนย์พัฒนาเด็กปฐมวัย	"	"	๑	๑	๑	
	- การจัดทำแผนจัดประสบการณ์สำหรับเด็กปฐมวัย	"	"	๒	๑	๑	
	- การผลิตสื่อและนวัตกรรมทางการศึกษา	"	"	๕	๕	๕	
	- การเพิ่มประสิทธิภาพเกี่ยวกับแนวทางการจัดการศึกษา AEC	"	"	๕	๕	๕	
	- การจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา	"	"	๔	๑	๑	
	- การบริหารจัดการหลักสูตรสถานศึกษาตามกรอบหลักสูตรการศึกษาปฐมวัย	"	"	๑	๒	๒	
	- การจัดทำมาตรฐานสถานศึกษา/มาตรฐานดำเนินงาน	"	"	๒	๒	๑	
	- การอบรมประเมินคุณภาพภายนอก (สมศ.)	ผู้บริหาร สมาชิกสภาเทศบาล ข้าราชการ และพนักงานจ้างทุกตำแหน่ง	กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น สถาบันการศึกษา และองค์กรต่าง ๆ	๑	๑	๑	

ที่	หลักสูตร	เป้าหมาย	หน่วยงานที่จัด	ความต้องการการพัฒนา			หมายเหตุ
				๒๕๖๔ (คน)	๒๕๖๕ (คน)	๒๕๖๖ (คน)	
	- การดูแลระบบสารสนเทศ	"	"	๒	๒	๓	
	- การจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา	"	"	๑	๒	๑	
	- การจัดทำเลื่อนชั้นวิทยฐานะ	"	"	๑	๑	๑	

หมายเหตุ - วิธีการพัฒนาพนักงานเทศบาล ตามความเหมาะสม ดังนี้ การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษา หรือดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ หรือการสัมมนา การสอนงาน
 การให้คำปรึกษาหรือวิธีการอื่นที่เหมาะสม
 - การประเมินผล ทดสอบตามแบบที่กำหนด

บทที่ ๘

การติดตามและประเมินผล

การติดตามและประเมินผล เป็นกลไกสำคัญที่จะสะท้อนให้เห็นถึงประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการดำเนินงาน ซึ่งการประเมินผลบุคลากรเป็นการสะท้อนถึงผลการดำเนินงานของผู้ปฏิบัติงาน ทั้งในด้านความสำเร็จและความล้มเหลวในการปฏิบัติงาน ที่ผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่ายควรรับทราบ เพื่อนำผลการประเมินไปใช้ประโยชน์ในการพัฒนา การเสริมสร้างขวัญและกำลังใจ และการตัดสินใจในการบริหารจัดการในภาพรวมขององค์การ

เทศบาลตำบลสันทรายงาม ตระหนักถึงคุณค่าของการประเมินผลบุคลากร จึงได้กำหนดแนวทางในการประเมินผลบุคลากร ๓ รูปแบบ ดังนี้

๑) การประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี

๒) การพิจารณาความดีความชอบประจำปี

รูปแบบที่ ๑ การประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี

เพื่อประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรทุกคนในแต่ละปีงบประมาณ ซึ่งถือเป็นหัวใจสำคัญในการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร เป็นสิ่งที่จะทำให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จตามเป้าหมายที่เทศบาลตำบลสันทรายงามต้องการ ผลการประเมินในส่วนนี้สามารถนำไปใช้ประโยชน์เพื่อการวางแผนพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลสันทรายงาม ให้มีคุณลักษณะตามที่เทศบาลต้องการ โดยแบ่งสมรรถนะเป็น ๒ กลุ่ม คือ

๑. ความสามารถเชิงสมรรถนะหลัก

๒. สมรรถนะตามภาระงาน

๑) ความสามารถเชิงสมรรถนะหลัก (Core Competency)

เป็น Competency ที่บุคลากรทุกตำแหน่งภายในมหาวิทยาลัยต้องมี ซึ่งจะเป็น Competency ที่ช่วยสนับสนุนวิสัยทัศน์ พันธกิจ และความสามารถหลักของเทศบาลตำบลสันทรายงาม ประกอบด้วย

๑.๑) การมุ่งเน้นที่ผู้รับบริการ ความตั้งใจและความพยายามของบุคลากรในการให้บริการเพื่อตอบสนองความต้องการและความพึงพอใจของผู้รับบริการด้วยความเต็มใจได้อย่างรวดเร็วซึ่งผู้รับบริการอาจเป็นได้ทั้งนักศึกษา บุคคลทั่วไป และบุคลากรภายในของสถาบัน

๑.๒) ความซื่อสัตย์ คุณธรรมและจริยธรรม การปฏิบัติหน้าที่ที่แสดงออกถึงความซื่อสัตย์ สุจริตในการทำงาน โดยประพฤติตนตามจรรยาบรรณแห่งวิชาชีพ ได้แก่การประพฤติปฏิบัติถูกต้องเหมาะสมทั้งตามหลักกฎหมายคุณธรรม จริยธรรม ตลอดจนหลักแนวทางในวิชาชีพของตน โดยมุ่งประโยชน์ของสถาบันมากกว่าประโยชน์ส่วนตน

๑.๓) การมุ่งมั่นเพื่อบรรลุความสำเร็จ (Achievement Motivation): ความมุ่งมั่นจะปฏิบัติงานให้ดี หรือให้เกินกว่ามาตรฐานที่มีอยู่โดยมาตรฐานนี้อาจเป็นผลการปฏิบัติงานที่ผ่านมาของตนเอง หรือเกณฑ์วัดผลสัมฤทธิ์ที่มหาวิทยาลัยกำหนดขึ้น อีกทั้งยังรวมถึงการสร้างสรรค์พัฒนาผลงานหรือกระบวนการปฏิบัติงานตามเป้าหมายที่ยาก โดดเด่น และท้าทาย

๑.๔) ใฝ่เรียนรู้และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง การพัฒนาตนเองในด้านความรู้ ทักษะความสามารถ บุคลิกภาพและอื่น ๆ รวมทั้งการแสวงหาความรู้อย่างต่อเนื่องเพื่อปรับปรุงตนเองและประสิทธิภาพในการทำงาน เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อตนเอง และหน่วยงาน

๑.๕) การทำงานเป็นทีม ความตั้งใจที่จะทำงานร่วมกับผู้อื่น เป็นส่วนหนึ่งในทีมงานหน่วยงาน หรือสถาบันโดยผู้ปฏิบัติมีฐานะเป็นสมาชิกในทีม มีใจในฐานะหัวหน้าทีม และมีความสามารถในการสร้างและดำรงรักษา สัมพันธภาพที่ดีกับสมาชิกในทีม

๒) สมรรถนะตามภาระงาน (Functional Competency)

เป็น Competency ที่ใช้เฉพาะตำแหน่งงานตามโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการเทศบาลตำบลสันทรายงาม เพื่อให้มั่นใจว่าบุคลากรมีความรู้ ทักษะความสามารถเพียงพอ และมีพฤติกรรมที่เหมาะสมต่อการปฏิบัติงานตามภาระงานที่รับผิดชอบประกอบด้วย

๒.๑) ความรู้และความเข้าใจในงานที่รับผิดชอบ มีความรู้และความเข้าใจในระบบและขั้นตอนการทำงาน รวมทั้งสามารถประยุกต์ใช้ความรู้ และทักษะต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานให้เกิดผลสำเร็จได้

๒.๒) ทักษะที่เกี่ยวข้องกับงานที่รับผิดชอบ ทักษะความชำนาญที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานในงานที่รับผิดชอบ

๒.๓) พฤติกรรมและความมีวินัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงาน การแสดงด้วยการกระทำหรือคุณลักษณะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานในงานที่รับผิดชอบและการปฏิบัติตามกฎระเบียบ ข้อบังคับ หรือหลักเกณฑ์ของเทศบาล/องค์การบริหารส่วนตำบล

๒.๔) การใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า ประหยัดและมีประสิทธิภาพ แสดงถึงการบริหารจัดการโดยคำนึงถึงการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างคุ้มค่า ประหยัด และได้ประโยชน์สูงสุด

รูปแบบที่ ๒ การพิจารณาความดีความชอบประจำปี

การพิจารณาความดีความชอบประจำปีบุคลากรของเทศบาลตำบลสันทรายงาม อิงตามผลการประเมินการปฏิบัติงานประจำปี โดยเกณฑ์ในการพิจารณาความดีความชอบในแต่ละปีงบประมาณของเทศบาล เป็นสำคัญ

ภาคผนวก



ประกาศเทศบาลตำบลสันทรายงาม

เรื่อง แผนพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลสันทรายงาม ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๓ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ประกอบกับข้อ ๒๙๙ และข้อ ๓๐๘ ของประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดเชียงราย เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๑๓ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ และมติที่ประชุมคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดเชียงราย ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๓ กันยายน ๒๕๖๓ จึงประกาศให้ใช้แผนพัฒนาบุคลากรเทศบาลตำบลสันทรายงาม ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลสันทรายงาม ต่อไป

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๖ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๓

(ลงชื่อ)

(นายภาณุตาค ยอดพั่งเทียม)
นายกเทศมนตรีตำบลสันทรายงาม