



แผนการพัฒนาศูนย์ (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)

ของ
เทศบาลตำบลทรายงาม
อำเภอเทิง จังหวัดเชียงราย

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 เพื่อพัฒนาศักยภาพของบุคลากรให้สอดคล้องกับบทบาทและภารกิจของต่อไป

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 (เฉพาะการตั้งงบค่าใช้จ่ายเดินทางไปราชการฯ)

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 และเพิ่มเติมหลักสูตรตามความจำเป็นที่เทศบาลพิจารณาเห็นว่ามีความ เหมาะสม การพัฒนาพนักงานเทศบาลเกี่ยวกับการปฏิบัติงานในหน้าที่ ให้เทศบาลสามารถเลือกใช้วิธีการพัฒนา อื่นๆ ได้ และอาจกระทำได้โดยสำนักงานคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) สำนักงานคณะกรรมการ พนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.) ร่วมกับเทศบาลต้นสังกัด หรือเทศบาลต้นสังกัดร่วมกับส่วนราชการอื่นหรือ ภาคเอกชนก็ได้ และตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดเชียงราย เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไข เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๑๓ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ กำหนดให้เทศบาลจัดทำ แผนการพัฒนาพนักงานเทศบาลเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทศนคติที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม 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 อีกทั้งยังเป็นการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทศนคติที่ดี คุณธรรม 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. อัตราค่าจ้างตามแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี

อัตราค่าจ้างพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้างของเทศบาลตำบลรัตนทรายงาม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓

ที่	ตำแหน่งเลขที่	ชื่อ - สกุล ผู้ดำรงตำแหน่ง	ชื่อตำแหน่งในการบริหารงาน /ชื่อตำแหน่งพนักงานครู	ชื่อตำแหน่งในสายงาน/ ชื่อตำแหน่งพนักงานจ้าง	ตำแหน่งประเภท	ระดับ	หมายเหตุ
๑	๑๒-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	-	ปลัดเทศบาล	นักบริหารงานท้องถิ่น	บริหารท้องถิ่น	กลาง	
๒	๑๒-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	จ.ส.ต.ทองสุข เทสลาประเสริฐ	ปลัดเทศบาล	นักบริหารงานท้องถิ่น	บริหารท้องถิ่น	ต้น	
สำนักงานปลัดเทศบาล							
๓	๑๒-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	นายไพโรจน์ ต้นประเสริฐ	หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล	นักบริหารงานทั่วไป	อำนาจการท้องถิ่น	ต้น	
๔	๑๒-๒-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นางชนกพิมพ์ โชติกะจิรัฐ	นิติกร	นิติกร	วิชาการ	ปฏิบัติการ	
๕	๑๒-๒-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นางสาวจริยา เกณฑ์หา	นักทรัพยากรบุคคล	นักทรัพยากรบุคคล	วิชาการ	ชำนาญการ	
๖	๑๒-๒-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นางปานิศา ชัดแก้ว	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	วิชาการ	ชำนาญการ	
๗	๑๒-๒-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	-	นักจัดการงานทั่วไป	นักจัดการงานทั่วไป	วิชาการ	ป.ก./ช.ก.	
๘	๑๒-๒-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นางฐานิดา ศรีชัยจันทร์	นักพัฒนาชุมชน	นักพัฒนาชุมชน	วิชาการ	ปฏิบัติการ	
๙	๑๒-๒-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	จำเอกณัฐภูมิ จันทร์ชนะจีน	จพง.ป้องกันและบรรเทา	จพง.ป้องกันและบรรเทา	ทั่วไป	ชำนาญงาน	
พนักงานจ้างตามภารกิจ							
๑๐	-	นางลลิตา ศรีภักดิ์	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	สัญญาจ้าง ๑ ต.ค. ๖๑ - ๓๐ ก.ย. ๖๓
๑๑	-	นายศุภณัฐวัฒน์ วงษ์นาชื่น	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันฯ	-	-	สัญญาจ้าง ๑ เม.ย. ๖๓ - ๓๐ ก.ย. ๖๓
๑๒	-	นายชอุทิศ อารรรณา	-	พนักงานขับเครื่องจักรกล ขนาดเบา	-	-	สัญญาจ้าง ๑ ต.ค. ๖๑ - ๓๐ ก.ย. ๖๓
๑๓	-	นายประใจ สัตตนาโค	-	คนสวน	-	-	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	นางธรรมาล เชื้อสุริยา	ผู้อำนวยการกองคลัง	นักบริหารงานการคลัง	อำนาจการท้องถิ่น	ต้น	
๑๖	๑๒-๒-๐๔-๓๑๐๑-๐๐๑	นางสาวกัลยา ชัยยะ	นักวิชาการเงินและบัญชี	นักวิชาการเงินและบัญชี	วิชาการ	ปฏิบัติการ	
๑๗	๑๒-๒-๐๔-๓๑๐๑-๐๐๑	นางสาวโชติกา แสงสุข	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	วิชาการ	ชำนาญการ	

๑๘	๑๒-๒-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	นางดุขตี หลีสัน	เจ้าพนักงานพัสดุ	เจ้าพนักงานพัสดุ	ทั่วไป	จำนวนงาน	
๑๙	๑๒-๒-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑	นางสาวสิริมาพร หนูจันทร์	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ทั่วไป	ปฏิบัติงาน	
พนักงานจ้างตามภารกิจ							
๒๐	-	นางสาวระยพร มหารธรรม์	-	ผ.ช.เจ้าพนักงานพัสดุ	-	-	สัญญาจ้าง ๑ มี.ค. ๖๓ - ๓๐ ก.ย. ๖๓
กองช่าง							
๒๑	๑๒-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	นายชวลิต รูปกลม	ผู้อำนวยการกองช่าง	นักบริหารงานช่าง	อำนวยความสะดวก	ต้น	
๒๒	๑๒-๒-๐๕-๔๑๐๑-๐๐๑	นายเอกพล กันวุฒิ	เจ้าพนักงานธุรการ	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	จำนวนงาน	
๒๓	๑๒-๒-๐๕-๔๑๐๑-๐๐๑	-	นายช่างโยธา	นายช่างโยธา	ทั่วไป	ปง./ชง.	
ลูกจ้างประจำ							
๒๔	-	นายศราวุธ ผงคำ	พนักงานประสานงานชนบท	พนักงานประสานงานชนบท	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ							
๒๕	-	นายอดิศักดิ์ กันต๊ิบ	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	-	
กองการศึกษา							
๒๖	๑๒-๒-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	นางชุตติยา โอบอ้อม	ผู้อำนวยการกองการศึกษา	นักบริหารงานการศึกษา	อำนวยความสะดวก	ต้น	
๒๗	๑๒-๒-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	นางอรสิริสา ทาแกง	นักวิชาการศึกษา	นักวิชาการศึกษา	วิชาการ	ปฏิบัติการ	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลสันทรายงาม							
๒๘	๑๒-๒-๐๘-๖๖๐๐-๑๑๙	นางสาวกนกวรรณ ชันจะลี	ครู	ครู	-	คศ.๑	
๒๙	๑๒-๒-๐๘-๖๖๐๐-๑๒๐	นางพรพนา คูขี้ด	ครู	ครู	-	คศ.๑	
๓๐	๑๒-๒-๐๘-๖๖๐๐-๑๒๑	นางบุษบา นามเมืองรักษ์	ครู	ครู	-	คศ.๑	
พนักงานจ้างตามภารกิจ							
๓๑	-	นางสาวกรณิการ์ คำทา	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	สัญญาจ้าง ๑ ต.ค. ๖๑ - ๓๐ ก.ย. ๖๓
๓๒	-	นางสายทอง สุมิ	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	สัญญาจ้าง ๑ ต.ค. ๖๑ - ๓๐ ก.ย. ๖๓

บทที่ ๒

วัตถุประสงค์และเป้าหมายการพัฒนา

วัตถุประสงค์

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

๒. เพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะด้านมนุษย์ มุ่งมั่นที่จะเข้าใจและตระหนักรู้ในคุณค่าของตนเองและคุณค่าของผู้อื่น มีทักษะในการปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น (Human Skills) เพื่อบริหารและปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ

๓. เพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะด้านงาน มุ่งมั่นที่จะเป็นคนเก่ง มีทักษะในการบริหารและปฏิบัติงาน (Technical Skills) โดยเฉพาะสมรรถนะในการบริหารและปฏิบัติงานตามโครงการภายใต้แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาระดับชาติ 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

กรอบแนวคิดการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาคูคลอง

การจัดทำยุทธศาสตร์การพัฒนาคูคลองเทศบาล มีวัตถุประสงค์เพื่อให้องค์กรมีจุดมุ่งหมายทิศทางในการก้าวไปข้างหน้าในเชิงการพัฒนาคูคลอง เพื่อไปตอบสนองต่อยุทธศาสตร์องค์กร มีวิธีการและเครื่องมือในการผลักดันสู่ความสำเร็จรวมทั้งระบบการติดตามผล อีกทั้งเป็นการสร้างความต่อเนื่องในการพัฒนาคูคลองในองค์กร ซึ่งการจัดทำยุทธศาสตร์นั้นคือการกำหนดทิศทางขององค์กร ซึ่งทิศทางนี้จะมีผลครอบคลุมอยู่ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี

ในการจัดทำยุทธศาสตร์การพัฒนาคูคลองของเทศบาลนั้น ต้องเป็นการจัดทำยุทธศาสตร์ที่มีความเชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์หลักตามแผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น นโยบายของรัฐบาล และนโยบายผู้บริหาร ทั้งนี้ เพื่อให้ยุทธศาสตร์การพัฒนาคูคลองนั้นเป็นส่วนที่ช่วยสนับสนุนผลักดันให้ยุทธศาสตร์ของหน่วยงานประสบความสำเร็จผ่านทางคูคลองที่ได้รับการพัฒนาให้มีความรู้ สมรรถนะ เป็นผู้รู้ เป็นคนดี มีวินัย และมีพลังกายพลังใจในการปฏิบัติภารกิจของตนให้ประสบความสำเร็จอย่างดียิ่ง และเพื่อให้ยุทธศาสตร์การพัฒนาคูคลองนั้นมีความเชื่อมต่อกับยุทธศาสตร์ของเทศบาลตำบลสันทรายงามในทุกๆ ยุทธศาสตร์ โดยมีได้เพียงเชื่อมโยงเฉพาะในด้านที่เป็นยุทธศาสตร์ด้านทรัพยากรบุคคลเท่านั้น

เพื่อให้การจัดทำยุทธศาสตร์การพัฒนาคูคลองของเทศบาลตำบลสันทรายงาม มีความสอดคล้องและสัมพันธ์กับยุทธศาสตร์หลักตามแผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น นโยบายของรัฐบาล และนโยบายผู้บริหาร จึงได้กำหนดกระบวนการในการจัดทำ ดังนี้

ขั้นตอนที่ ๑ กำหนดประเด็นหลักตามยุทธศาสตร์ขององค์กร เพื่อศึกษาแนวนโยบายการพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม แนวนโยบายของจังหวัด อำเภอ และทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจยุทธศาสตร์องค์กร

ในการกำหนดประเด็นหลักตามยุทธศาสตร์องค์กร (ยุทธศาสตร์เทศบาลตำบลสันทรายงาม) นั้น เป็นการศึกษาคูคลองประกอบที่สำคัญในการจัดทำยุทธศาสตร์ ศึกษาตัวชี้วัดในระดับองค์กร เมื่อได้ทำการศึกษาและทบทวนข้อมูลยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้อง ข้อมูลวิสัยทัศน์ พันธกิจ แล้ว จากนั้น จึงดำเนินการกำหนดประเด็นสำคัญในยุทธศาสตร์องค์กร

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

ขั้นตอนนี้เป็นขั้นตอนที่จะช่วยในการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยภายใน และปัจจัยภายนอกในด้านทรัพยากรมนุษย์ ที่มีผลต่อความสำเร็จขององค์กร ซึ่งการทำ HR SWOT นั้น

- เป็นการวิเคราะห์จุดอ่อน จุดแข็ง โอกาส อุปสรรค ในเรื่องของ “คน” ที่จะทำให้องค์กรบรรลุหรือไม่บรรลุผลสำเร็จตามยุทธศาสตร์ที่วางไว้

- เป็นการดำเนินการในรูปการประชุม หรือ Workshop เพื่อเป็นการระดมสมอง ซึ่งให้ได้มาซึ่งข้อมูลจำนวนมาก

- เป็นการระดมสมอง โดยที่สิ่งที่ได้จากการระดมสมองนั้นเป็นความเห็นของผู้ที่มาเข้าร่วม
- พิจารณาให้ความสำคัญกับจุดอ่อน เป็นลำดับแรก ๆ
- เป็นการวิเคราะห์ในทุกๆ ด้านที่เกี่ยวกับการบริหาร และพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ไม่ควรจำกัดเฉพาะในด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพียงอย่างเดียว

ขั้นตอนที่ ๓ วิเคราะห์ข้อมูลสำคัญด้านทรัพยากรมนุษย์ เพื่อวิเคราะห์ข้อมูลที่สำคัญ ซึ่งจะช่วยสนับสนุนผลการทำ HR SWOT และเป็นข้อมูลสนับสนุนในการกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาคูคลากรต่อไป

ขั้นตอนนี้ เป็นขั้นตอนที่จะช่วยสนับสนุนการจัดทำยุทธศาสตร์ ด้วยการวิเคราะห์จากข้อมูลสำคัญด้านทรัพยากรมนุษย์ และยังเป็น การตรวจสอบ ยืนยัน การทำ HR SWOT นอกจากนี้การวิเคราะห์ข้อมูลสำคัญด้านทรัพยากรมนุษย์ ยังช่วยให้การจัดทำยุทธศาสตร์ต่าง ๆ มีความถูกต้องโดยมีข้อมูลตัวเลขสนับสนุน การคิดวิเคราะห์และการจัดทำ

ผลจากการวิเคราะห์ข้อมูลสำคัญด้านทรัพยากรมนุษย์นั้น ทำให้องค์กรเห็นถึงนัยสำคัญที่มีผลต่อการบริหารงานในปัจจุบัน และอนาคตอันใกล้ เช่น การวิเคราะห์จำนวนคนในแต่ละช่วงอายุ ทำให้เห็นถึงกลุ่มประชากรส่วนใหญ่ในองค์กร ด้วยข้อมูลนี้ทำให้การกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนา แผนการพัฒนา มีความสอดคล้องกับกลุ่มคนส่วนใหญ่ในองค์กร จำนวนวันที่ใช้ในการพัฒนา แสดงถึงค่าเฉลี่ยจำนวนวันที่บุคลากรได้รับในการพัฒนา และค่าใช้จ่ายในการพัฒนานั้นสะท้อนถึงการบริหารจัดการ ความพยายามในการดำเนินการพัฒนาผ่านการใช้จ่ายเพื่อการพัฒนาซึ่งสามารถนำไปเปรียบเทียบกับหน่วยงานที่เป็นหน่วยงานที่ดีในเรื่องการพัฒนาคน

ขั้นตอนที่ ๔ ศึกษาตัวแบบการพัฒนาขององค์กรที่คล้ายคลึงกัน เพื่อศึกษาแนวปฏิบัติที่ดีขององค์กรอื่นซึ่งจะช่วยสนับสนุนการกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาคูคลากรเนื่องด้วยจากความเป็นจริงที่ว่า องค์กรใดองค์กรหนึ่งนั้นไม่ได้เก่งไปทุกเรื่อง ยังมีองค์กรที่เก่งกว่าองค์กรอื่นๆ อย่างมากในบางเรื่อง ดังนั้น การศึกษาจากประสบการณ์ตรงขององค์กรอื่น แล้วนำมาประยุกต์ให้เหมาะสม จะช่วยประหยัดเวลาและลดการดำเนินงานแบบลองผิดลองถูก ทำให้สามารถเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน และเพิ่มศักยภาพในการแข่งขัน

ขั้นตอนที่ ๕ จัดทำยุทธศาสตร์การพัฒนาคูคลากร (HRD Strategy) เป็นขั้นตอนการกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาคูคลากรในรายละเอียด พร้อมตัวชี้วัดผลงานที่สำคัญ (KPI) ขั้นตอนนี้ เป็นขั้นตอนในการสร้างยุทธศาสตร์การพัฒนาคูคลากรขององค์กร โดยการนำข้อมูลที่ได้จากขั้นตอนที่ ๑ ถึง ๔ มาวิเคราะห์ จัดลำดับความสำคัญ จัดกลุ่มประเด็นปัญหา เพื่อจัดทำเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาขึ้น

เมื่อสร้างยุทธศาสตร์การพัฒนาจากขั้นตอนการสร้างยุทธศาสตร์และทำการเชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์หลักของเทศบาลตำบลสันทรายงามแล้ว ลำดับถัดมา ดำเนินการจัดกลุ่ม ปรับปรุง เพื่อคัดเลือกให้เหลือในปริมาณยุทธศาสตร์ที่เหมาะสม จากนั้นนำชื่อยุทธศาสตร์ที่ได้ผ่านการจัดกลุ่ม ปรับปรุงแล้ว มากำหนดตัวชี้วัด พร้อมทั้งชื่อโครงการในแต่ละยุทธศาสตร์ ในการกำหนดตัวชี้วัดควรเป็นการวัดผลลัพธ์หรือผลสัมฤทธิ์ของยุทธศาสตร์ และควรกำหนดตัวชี้วัดที่สอดคล้องและตรงต่อยุทธศาสตร์ที่กำหนดขึ้นมา

ขั้นตอนที่ ๖ จัดทำแผนปฏิบัติงาน (Action Plan) เป็นขั้นตอนหนึ่งในการแปลงยุทธศาสตร์มาสู่การปฏิบัติและการกำหนดแผนงาน/โครงการ เป็นการผลักดันให้ยุทธศาสตร์การพัฒนาคูคลากรนั้นประสบผลสำเร็จด้วยการจัดทำแผนปฏิบัติงาน (Action Plan) มีวัตถุประสงค์เพื่อให้การดำเนินงานตามยุทธศาสตร์นั้นได้เกิดขึ้นจริง มีกระบวนการ ผู้รับผิดชอบ และขอบเขตเวลาการดำเนินงานที่ชัดเจน นอกจากนี้ยังเป็นการ

มอบหมายความรับผิดชอบให้ผู้ที่เกี่ยวข้องเพื่อนำไปกำหนดเป็นแผนงานการปฏิบัติงานของตนซึ่งนำไปสู่การประเมินผลงานประจำปีที่มีความชัดเจนในผลงานที่เกิดขึ้น

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

บทที่ ๔

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลประกอบการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์สุขภาพ

ในการจัดทำยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์สุขภาพนั้น ได้มีการนำข้อมูลในหลาย ๆ ด้านมาสรุปผล และวิเคราะห์เพื่อประกอบในการจัดทำยุทธศาสตร์ ทั้งนี้เพื่อให้ยุทธศาสตร์ที่จัดทำขึ้นนั้นสามารถนำมาใช้ในการพัฒนาแก้ไขในส่วนที่เป็นจุดอ่อนของบุคลากร และส่งเสริมสมรรถนะที่จำเป็นในการบรรลุเป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ของกรมชลประทานทั้งนี้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้กำหนดที่มาของข้อมูลเพื่อนำมาวิเคราะห์ได้ ๔ ทาง คือ

๑. การสัมภาษณ์จากกลุ่มผู้บริหาร
๒. การรวบรวมข้อมูลที่สำคัญด้านทรัพยากรบุคคลจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
๓. การสรุปจากแบบสอบถามสำรวจความเห็นต่อการพัฒนาศูนย์สุขภาพ
๔. การสัมมนาเชิงปฏิบัติการการวิเคราะห์ HR SWOT ซึ่งสรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากที่มาจากข้อมูลดังกล่าว ได้ดังนี้

สรุปการสัมภาษณ์จากผู้บริหาร

จากการสัมภาษณ์ผู้บริหาร ซึ่งประกอบไปด้วย ผู้บริหารท้องถิ่น ปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หัวหน้าส่วนราชการที่เกี่ยวข้อง เพื่อสอบถามความคาดหวังในเรื่องการพัฒนาศูนย์สุขภาพในความเห็นของผู้บริหารระดับสูง สามารถสรุปผลการสัมภาษณ์ได้ดังนี้

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

สรุปการวิเคราะห์ข้อมูลสำคัญด้านทรัพยากรบุคคล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลสำคัญด้านทรัพยากรบุคคล ได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลสำคัญ ดังนี้

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

จากการวิเคราะห์ข้อมูลที่สำคัญด้านทรัพยากรบุคคลดังกล่าวข้างต้นนั้น ผลการวิเคราะห์พบว่า ในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า เทศบาลตำบลสันทรายงาม จะประสบปัญหาในเรื่องอัตรากำลังคนที่จะ

หายไปจากการโอน (ย้าย) ซึ่งกำลังคนดังกล่าวเป็นกำลังคนในระดับสายงานผู้ปฏิบัติ ซึ่งอาจส่งผลกระทบต่อในเรื่องการบริหารงานขององค์กร ความพร้อมของกำลังคนที่จะทดแทนกำลังคนที่หายไป นอกจากนี้ในเรื่องค่าใช้จ่ายในการพัฒนาและจำนวนวันที่ได้รับการพัฒนาของข้าราชการนั้นยังต่ำกว่าเป้าหมายที่กำหนด

สรุปการวิเคราะห์ HR SWOT

ในการวิเคราะห์ข้อมูลสภาพแวดล้อมภายในและภายนอก เทศบาลสันทรายงาม ได้มีการจัดสัมมนาเชิงปฏิบัติการเพื่อรวบรวมข้อมูล โดยได้เชิญหัวหน้าส่วนราชการทุกหน่วยงานมาร่วมกันทำ HR SWOT เพื่อวิเคราะห์หาจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค โดยเน้นในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับบุคลากร ทั้งนี้สามารถสรุปผลจากวิเคราะห์ได้ดังนี้

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
- ขาดทักษะด้านการสื่อข้อความ บริหารประชาสัมพันธ์ เพื่อสร้างแรงสนับสนุนจากประชาชน และทักษะที่จำเป็นในการทำงานเชิงรุก

จริงจังและต่อเนื่อง

- การสนับสนุนด้านงบประมาณการพัฒนายังไม่เพียงพอ
- ด้านอัตรากำลังยังไม่เพียงพอและไม่เหมาะสมกับปริมาณงาน
- ขาดการสรุปบทเรียน องค์ความรู้ และติดตามประเมินผลเพื่อการแก้ปัญหาอย่าง

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 มีความเป็นสากล พุ่มเทมศักดิ์ให้ยุทธศาสตร์องค์กรสำเร็จ

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 เฉลี่ยต่อคนที่บุคลากรบันทึกเข้าระบบ KM ๒. ผลงานนวัตกรรมที่ได้รับการคัดเลือกให้ได้รับรางวัล

บทที่ ๖

หลักสูตรการพัฒนา

การกำหนดแนวทางในการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลสันทรายงาม ได้พิจารณาและให้ความสำคัญกับบุคลากรในทุกกระดับ 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/หลักสูตรการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลลำต้นทรายงาม

ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

เทศบาลตำบลลำต้นทรายงาม อำเภอเทิง จังหวัดเชียงใหม่

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 ให้มีคุณลักษณะเป็น ข้าราชการยุคใหม่ที่มี คุณธรรมจริยธรรม ๒. เพื่อส่งเสริมและอบรมให้ บุคลากร ทด.ลำทรายงาม ได้มี ความรู้ความเข้าใจด้านวินัย คุณธรรม จริยธรรมและจรรยา ของพนักงานที่บัญญัติไว้ เป็นข้อกฎหมาย กฎระเบียบ	ผู้บริหาร ข้าราชการ ลูกจ้างประจำและ พนักงานจ้างของ ทด.ลำทรายงาม จำนวน ๔๙ คน	๒๐,๐๐๐	๒๐,๐๐๐	๒๐,๐๐๐	๑. ผู้เข้าร่วม โครงการไม่ น้อยกว่า ๙๐% ๒. ผู้เข้าร่วมโครงการ มีความพึงพอใจ ในทุกด้านไม่ น้อยกว่า ๙๐% ๓. ร้อยละของผู้ เข้ารับการอบรม สามารถนำความ รู้ที่ได้จากการ อบรมไปปรับใช้ ในการทำงานให้ มีประสิทธิภาพ มากยิ่งขึ้น	๑. ผู้เข้าร่วมอบรมได้รับการ ส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม และหลักธรรมทางพระพุทธ ศาสนาให้กับพนักงาน พนง. จ้าง และเพิ่มประสิทธิภาพใน การปฏิบัติงาน ในการพัฒนา คุณภาพชีวิตและการทำงาน ให้มีคุณลักษณะเป็นพนักงาน ยุคใหม่ที่มีคุณธรรมจริยธรรม ๒. ผู้เข้ารับการอบรมได้รับการ ส่งเสริมและอบรมให้บุคลากร ทต. ได้มีความรู้ความเข้าใจ ด้านวินัย คุณธรรมจริยธรรม และจรรยาของพนักงานที่ บัญญัติไว้เป็นข้อกฎหมาย กฎระเบียบ และประกาศ	งานการ เจ้าหน้าที่

ที่	โครงการ/หลักสูตร	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย (ผลผลิตของโครงการ)	ความต้องการพัฒนา			ตัวชี้วัด (KPI)	ผลลัพธ์ที่คาดว่าจะได้รับ	หน่วยงานที่รับผิดชอบ
				๒๕๖๔ (คน)	๒๕๖๕ (คน)	๒๕๖๖ (คน)			
		และประสิทธิภาพหลักเกณฑ์ เห็น ความสำคัญและเสริมสร้าง ภาพลักษณ์ของหน่วยงานให้ มีความโปร่งใสและเป็นธรรม ๓. เพื่อให้พนักงานทุกระดับ ลูกจ้างประจำ และพนักงาน จ้าง ได้รับการพัฒนาจิตใจ และพัฒนาตนเองให้มีจิต สาธารณะเกิดความสัมพันธ์ ในการเสริมสร้างสังคมแห่ง คุณธรรมและสมานฉันท์ ประเพณีดีตั้งแต่คนเป็นพลเมืองดี สร้างประโยชน์ให้แก่ครอบครัว ประชาชน และประเทศชาติ สร้างจิตสำนึกในการกระทำ ความดี รู้จักการให้ การเสีย สละ และการบำเพ็ญสาธารณะ ประโยชน์ร่วมกัน					หลักเกณฑ์ เห็นความสำคัญ และเสริมสร้างภาพลักษณ์ ของหน่วยงานให้มีความ โปร่งใสและเป็นธรรม ๓. ผู้เข้ารับการอบรมได้พัฒนา จิตใจ และพัฒนาตนเองให้มี จิตสาธารณะเกิดความสัมพันธ์ รวมในการเสริมสร้างสังคม แห่งคุณธรรมและสมานฉันท์ ประเพณีดี รู้จักการให้ การ พลเมืองดี รู้จักการให้ การ เสียสละ และการบำเพ็ญ สาธารณะประโยชน์ร่วมกัน		

ที่	โครงการ/หลักสูตร	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย (ผลผลิตของโครงการ)	ความต้องการพัฒนา			ตัวชี้วัด (KPI)	ผลลัพธ์ที่คาดว่าจะได้รับ	หน่วยงาน ที่รับผิดชอบ
				๒๕๖๔ (คน)	๒๕๖๕ (คน)	๒๕๖๖ (คน)			
๒	โครงการอบรมหลักสูตร "เสริมสร้างสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากร หต.สันทรายงาม"	๑.เพื่ออบรมให้ความรู้ความเข้าใจแก่บุคลากร หต.สันทรายงาม เกี่ยวกับความรู้ ทักษะ และสมรรถนะ ที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน เพื่อพัฒนาความรู้ ทักษะ และพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน	ข้าราชการและพนักงานจ้างของ หต.สันทรายงาม จำนวน ๓๔ คน	๑๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐	ร้อยละของการอบรมผู้เข้ารับการอบรมสามารถนำความรู้ที่ได้จาก การอบรมไปปรับใช้ในการทำงาน ให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น	๑.ผู้เข้ารับการอบรมมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็น ในการปฏิบัติงาน สามารถพัฒนาความรู้ ทักษะ และพฤติกรรมในการปฏิบัติงานได้ ๒.ผู้เข้ารับการอบรมได้พัฒนา และเสริมทักษะการปฏิบัติหน้าที่ให้ประสบความสำเร็จ ตามนโยบายของนายกเทศมนตรี ตำบลสันทรายงาม	งานการเจ้าหน้าที่
		๒.เพื่อพัฒนาและเสริมทักษะการปฏิบัติหน้าที่ให้ประสบความสำเร็จ ตามนโยบายของนายกเทศมนตรีตำบลสันทรายงาม					ส่งเสริมให้ตระหนักในหน้าที่		
		๓.เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรได้ตระหนักในหน้าที่ความรับผิดชอบ มุ่งมั่นในการทำงานยึดถือประโยชน์ของประเทศชาติเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน ทำในสิ่งที่ถูกต้อง					ส่งเสริมให้ตระหนักในหน้าที่		
		ถูกต้อง เป็นธรรมและถูกกฎหมาย					ความรับผิดชอบ มุ่งมั่นในการทำงาน ยึดถือประโยชน์ของประเทศชาติเหนือกว่าประ- โยชน์ส่วนตน และไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน		
		รวมทั้ง สร้างความร่วมมือร่วมใจในการทำงาน สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล					โยชน์ทับซ้อน ทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรมและถูก กม. รวมทั้งสร้างความร่วมมือร่วมใจทำงาน		

ที่	โครงการ/หลักสูตร	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย (ผลผลิตของโครงการ)	ความต้องการพัฒนา			ตัวชี้วัด (KPI)	ผลลัพธ์ที่คาดว่าจะได้รับ	หน่วยงาน ที่รับผิดชอบ
				๒๕๖๔ (คน)	๒๕๖๕ (คน)	๒๕๖๖ (คน)			
๓	โครงการอบรมหลักสูตร "การอบรมเสริมสร้าง คุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of work life)	๑. เพื่อฝึกอบรมพัฒนาขีด ความสามารถในการบริหาร จัดการตนเองของบุคลากร ทต. สันทราชายงาม ในการปฏิบัติ ราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อ ภารกิจของ ทต. สันทราชายงาม ๒. เพื่อเป็นแนวทางในการ เสริมสร้างความสมดุลระหว่าง ชีวิตและการทำงาน ทำให้ เกิดความสุขในการทำงาน ๓. เพื่อเสริมสร้างความมั่นใจ ต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน งาน ว่ามีสถานที่ทำงานที่ ปลอดภัยเหมาะสม มีการ เตรียมความพร้อมทั้งทาง ด้านสถานที่และการทำงาน ต้นที่เหมาะสมเมื่อเกิดภัย พิบัติต่าง ๆ	ข้าราชการและพนักงาน จ้างของ ทต. สันทราชายงาม จำนวน ๓๔ คน	-	-	-	๑. ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้ พัฒนาขีดความสามารถใน การบริหารจัดการตนเองของ บุคลากร ทต. สันทราชายงาม ใน การปฏิบัติราชการให้เกิดผล สัมฤทธิ์ต่อภารกิจของ ทต. สันทราชายงาม ๒. ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีแนว ทางในการเสริมสร้างความ สมดุลระหว่างชีวิตและการ ทำงาน ทำให้เกิดความสุขใน การทำงาน ๓. ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมี ความมั่นใจต่อสภาพแวดล้อม ในการทำงาน ว่ามีสถานที่ทำงาน ปลอดภัย เหมาะสม มีการเตรียม ความพร้อมทั้งทางด้านสถานที่ และการปฏิบัติตนที่เหมาะสม	งานการ เจ้าหน้าที่	

ที่	โครงการ/หลักสูตร	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย (ผลผลิตของโครงการ)	ความต้องการพัฒนา			ตัวชี้วัด (KPI)	ผลลัพธ์ที่คาดว่าจะ จะได้รับ	หน่วยงาน ที่รับผิดชอบ
				๒๕๖๔ (คน)	๒๕๖๕ (คน)	๒๕๖๖ (คน)			
๔	โครงการเพิ่มประสิทธิภาพ การปฏิบัติงานของบุคลากร ทด.สันทรายงาม	๑. เพื่อฝึกอบรมคณะผู้บริหาร สมาชิกสภา พนักงาน และพนักงานจ้างของ ทด. เชียงราย ให้มีความรู้ความ เข้าใจในการดำเนินงานตาม นโยบายของผู้บริหารในการ บริหารงานของเทศบาล ให้เข้าไปในแนวทางเดียวกัน นโยบายของผู้บริหารในการ บริหารงานของเทศบาล ให้เข้าไปในแนวทางเดียวกัน ประสบการณ์ร่วมกันพร้อม และพนักงานจ้างของเทศบาล งานที่เป็นต้นแบบในการ ทำงานด้านต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง กับการพัฒนา ๒. เพื่อให้ผู้ใช้บริการฝึกอบรม ทราบข้อดีและข้อเสียของการ ดำเนินการของหน่วยงานที่ เข้าศึกษาดูงาน	ผู้บริหาร สมาชิกสภา เทศบาล พนักงานและ พนักงานจ้าง ทด. จำนวน ๔๙ คน	๑๕,๐๐๐ (คน)	๑๕,๐๐๐ (คน)	๑๕,๐๐๐ (คน)	ร้อยละของผู้เข้า รับการฝึกอบรม มีความรู้ความ เข้าใจในการ ดำเนินงานตาม คำมั่นสัญญารายงาน ผู้บริหารในการบริหารงาน ของ ทด.สันทรายงาม เป็นแนว ทางเดียวกัน และได้แลกเปลี่ยน เรียนรู้ประสบการณ์ ร่วมกัน พร้อมทั้งได้เรียนรู้ องค์การต้นแบบในการทำงาน ด้านต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับ พัฒนา ๒. ผู้ใช้บริการฝึกอบรมได้รับ ทราบถึงข้อดีและข้อเสียของ การดำเนินการของหน่วยงาน ที่เข้าศึกษาดูงาน ๓. ผู้ใช้บริการฝึกอบรมมี ประสบการณ์ร่วมกัน และมี ความสัมพันธ์ที่ต่อกัน	งานการ เจ้าหน้าที่	

ที่	โครงการ/หลักสูตร	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย (ผลผลิตของโครงการ)	ความต้องการพัฒนา			ตัวชี้วัด (KPI)	ผลลัพธ์ที่คาดว่าจะได้รับ	หน่วยงานที่รับผิดชอบ
				๒๕๖๔ (คน)	๒๕๖๕ (คน)	๒๕๖๖ (คน)			
๕	โครงการสร้างองค์กรเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้	วัตถุประสงค์ ๑. ให้บุคลากรของ ทต.สันทรายงาม ทด.สันทรายงาม เกิดความตระหนักถึงความสำคัญของกิจกรรมและมีส่วนร่วมในการจัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ๒. ทต.สันทรายงาม มีการจัดการความรู้ที่เป็นรูปธรรมและเป็นระบบที่มีความชัดเจน ๓. ให้บุคลากร ทต.สันทรายงาม มีความเข้าใจร่วมกันในบทบาท ขั้นตอน และวิธีการดำเนินงานในทุกๆ ด้าน ๔. ส่งเสริมและสนับสนุน กระบวนการเรียนรู้ภายในองค์กร ให้ทุกส่วนมีความร่วมมือกันในการปฏิบัติงาน ให้สำเร็จตามเป้าหมาย ๕. สร้างแรงจูงใจให้แก่บุคลากรในการทำงานร่วมกัน/ทำงานถูกต้องตามที่ระบุเป้าหมาย	พนักงาน/พนักงานจ้าง เข้าร่วมครั้งละ ๕๙ คน	-	-	๑. ร้อยละ ๘๐ ของบุคลากรที่เข้าร่วมกิจกรรมมีความรู้ ความเข้าใจ และให้ความสำเร็จใน การจัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ๒. ร้อยละ ๘๐ ของบุคลากรที่เข้าร่วมกิจกรรมมีความพึงพอใจต่อการจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้	๑. บุคลากรในสังกัด ทต.สันทรายงาม มีการเรียนรู้ในรายละเอียดงานอื่น ๆ นอกเหนือจากงานที่รับผิดชอบ ๒. บุคลากรมีการวิเคราะห์ และสังเคราะห์งานต่าง ๆ ได้อย่างเข้าใจ และสามารถถ่ายทอดไปยังผู้อื่นได้	หน่วยงานที่รับผิดชอบ	

ที่	โครงการ/หลักสูตร	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย (ผลผลิตของโครงการ)	ความต้องการพัฒนา			ตัวชี้วัด (KPI)	ผลลัพธ์ที่คาดว่าจะได้รับ	หน่วยงานที่รับผิดชอบ
				๒๕๖๔ (คน)	๒๕๖๕ (คน)	๒๕๖๖ (คน)			
๖	โครงการเชิดชูเกียรติ พนักงานและพนักงานจ้าง	๑. เพื่อยกย่องเชิดชูเกียรติ พนักงานและ พนักงานจ้าง	พนักงานและพนักงานจ้าง	-	-	-	พนักงาน	๑. พนักงานและพนักงานจ้าง	งานการ
	พนักงานและพนักงานจ้าง	พนักงานและ พนักงานจ้าง	จ้าง ทต.สันทรายงาม				ลูกค้าประจำ	จ้าง ทต.สันทรายงาม มีความ	เจ้าหน้าที่
	ทต.สันทรายงาม ผู้มีคุณธรรม และจริยธรรมในการปฏิบัติ	และจริยธรรมในการปฏิบัติราชการและ ให้บริการประชาชนดีเด่น	ทั้งหมดได้รับการคัดเลือกจำนวนไม่เกิน ๑ คน				พนักงานจ้าง	ภาคภูมิใจในการได้รับการ	
	ราชการและให้บริการ ประชาชนดีเด่น ประจำปี ๒๕๖๔-๒๕๖๖	ในการปฏิบัติราชการ					มีความพึงพอใจต่อผู้ได้รับ	เชิดชูเกียรติ	
		๓. เพื่อเป็นแบบอย่างที่ดีให้					การคัดเลือก	๒. พนักงานและพนักงานจ้าง	
		กับพนักงานและพนักงาน					ไม่น้อยกว่า	จ้าง ทต.สันทรายงาม มีขวัญและ	
		จ้าง ทต.สันทรายงาม					ร้อยละ ๘๐	กำลังใจในการปฏิบัติราชการ	
		๔. เพื่อเป็นเกียรติและ						เพิ่มมากขึ้น	
		ศักดิ์ศรีให้แก่ตัวเอง และ							
		บุคคลรอบข้าง							
		๕. เพื่อเป็นการส่งเสริม							
		คุณธรรมและจริยธรรมของ							
		พนักงานและ พนักงานจ้าง							
		ทต.สันทรายงาม							

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	วัตถุประสงค์ ๑.เพื่ออบรมให้ความรู้ความ เข้าใจแก่พนักงาน พนักงานจ้าง คณะผู้บริหาร สมาชิกสภา ทต. นำความรู้และประสบการณ์ ที่ได้รับจากการศึกษาดูงานมา ประยุกต์ใช้ในการพัฒนาท้องถิ่น	เป้าหมาย (ผลผลิตของโครงการ) ๑.เป้าหมายเชิงปริมาณ พนักงาน พนักงานจ้าง คณะผู้บริหาร ทต. สมาชิกสภา ทต. จำนวน ๔๖ คน ๒.เป้าหมายเชิงคุณภาพ ผู้เข้าร่วมโครงการ สามารถนำความรู้ที่ได้ รับจากการอบรมและ ศึกษาดูงานนำมาปรับใช้ ในการพัฒนาท้องถิ่นได้	-	#####	#####	๑.มีผู้เข้าร่วมโครงการ ไม่น้อยกว่า ๗๐% ๒.ผู้เข้าร่วมโครงการ- การมีความพึงพอใจ ใจทุกด้านไม่น้อย กว่า ๗๐% ๓.ร้อยละของผู้เข้า รับการฝึกอบรม สามารถนำความรู้ ความเข้าใจและ ประสบการณ์มา ปรับใช้ในการ พัฒนาท้องถิ่น ๓.การบริหารงานของ ทต. มีมาตรฐานจริยธรรม คุณธรรม และโปร่งใส ตรวจสอบ ได้ ได้รับความไว้วางใจ เชื่อมั่นจากประชาชนว่าจะ สามารถเป็นผู้ปกป้องผล ประโยชน์ของประชาชน ได้อย่างรวดเร็ว เป็นธรรม และเท่าเทียม	งานการ เจ้าหน้าที่	

๒. จัดส่งเข้ารับการศึกษาฝึกอบรมหลักสูตรต่าง ๆ ตามแผนการศึกษาฝึกอบรมของสถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น 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. สันทรายงาม ได้	สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น	๑,๑๕๖,๗๐๐	๑,๑๕๓,๖๐๐	๑,๑๕๗,๕๐๐		
		เข้ารับการศึกษาอบรมความรู้ตามสายงาน	กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น					
		และเฉพาะข้าราชการได้รับการฝึกอบรม	สถาบันและองค์กรต่าง ๆ ที่จัดฝึกอบรม					
		ความรู้ตามสายงานไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ ต่อปีงบประมาณ						
๑	นักบริหารงานท้องถิ่นระดับสูง	รองปลัด/ผอ.สำนักระดับสูง	สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น	๑๐๐,๐๐๐	๑๐๐,๐๐๐	๑๐๐,๐๐๐	เจ้าหน้าที่มีความรู้ความเข้าใจการปฏิบัติงานตามตำแหน่งอย่างมี	งานการ จมท.
			กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น (หลักสูตรละ ๑๐๐,๐๐๐ บาท)				ประสิทธิภาพ	
๒	กลยุทธ์การบริหารงานของนักบริหารงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	ปลัดเทศบาล และรองปลัดเทศบาล	สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น	๑๕,๔๐๐	๑๕,๔๐๐	๑๕,๔๐๐	เจ้าหน้าที่มีความรู้ความเข้าใจการปฏิบัติงานตามตำแหน่งอย่างมี	งานการ จมท.
			กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น (หลักสูตรละ ๑๕,๔๐๐ บาท)				ประสิทธิภาพ	
๓	นักบริหารงานศึกษา	นักบริหารงานการศึกษา หรือ นักวิชาการศึกษาชำนาญการ	สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น	๔๙,๐๐๐	๔๙,๐๐๐	๔๙,๐๐๐	ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงาน สามารถ	งานการ จมท.
			กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น (หลักสูตรละ ๔๙,๐๐๐ บาท)				ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	
๔	นักบริหารงานท้องถิ่น	ปลัด/รองปลัด เทศบาล	สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น	๓๒,๓๐๐	๓๒,๓๐๐	๓๒,๓๐๐	ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงาน สามารถ	งานการ จมท.
			กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น (หลักสูตรละ ๓๒,๓๐๐ บาท)				ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	

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	เจ้าหน้าที่ที่มีความรู้ความเข้าใจการปฏิบัติงานตามตำแหน่งอย่างมีประสิทธิภาพ	งานการ จมท.
๖	นักบริหารงานทั่วไป	นักบริหารงานทั่วไป	สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น (หลักสูตรละ ๓๒,๓๐๐ บาท)	๓๒,๓๐๐	๓๒,๓๐๐	๓๒,๓๐๐	เจ้าหน้าที่ที่มีความรู้ความเข้าใจการปฏิบัติงานตามตำแหน่งอย่างมีประสิทธิภาพ	งานการ จมท.
๗	กลยุทธ์การบริหารงานของนักบริหารงานทั่วไป	นักบริหารงานทั่วไป	สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น (หลักสูตรละ ๑๕,๔๐๐ บาท)	๑๕,๔๐๐	๑๕,๔๐๐	๑๕,๔๐๐	เจ้าหน้าที่ที่มีความรู้ความเข้าใจการปฏิบัติงานตามตำแหน่งอย่างมีประสิทธิภาพ	งานการ จมท.
๘	นักบริหารงานช่าง	นักบริหารงานช่าง	สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น (หลักสูตรละ ๓๒,๓๐๐ บาท)	๓๒,๓๐๐	๓๒,๓๐๐	๓๒,๓๐๐	เจ้าหน้าที่ที่มีความรู้ความเข้าใจการปฏิบัติงานตามตำแหน่งอย่างมีประสิทธิภาพ	งานการ จมท.
๙	กลยุทธ์การบริหารงานของนักบริหารงานช่าง	นักบริหารงานช่าง (๑ คน)	สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น (หลักสูตรละ ๑๕,๔๐๐ บาท)	๑๕,๔๐๐	๑๕,๔๐๐	๑๕,๔๐๐	เจ้าหน้าที่ที่มีความรู้ความเข้าใจการปฏิบัติงานตามตำแหน่งอย่างมีประสิทธิภาพ	งานการ จมท.
๑๐	กลยุทธ์การบริหารของนักบริหารงานการคลัง	นักบริหารงานการคลัง	สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น (หลักสูตรละ ๑๕,๔๐๐ บาท)	๑๕,๔๐๐	๑๕,๔๐๐	๑๕,๔๐๐	เจ้าหน้าที่ที่มีความรู้ความเข้าใจการปฏิบัติงานตามตำแหน่งอย่างมีประสิทธิภาพ	งานการ จมท.
๑๑	นักพัฒนาชุมชน	นักพัฒนาชุมชน	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)		
๑๒	นักจัดการงานทั่วไป	นักจัดการงานทั่วไป	สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น (หลักสูตรละ ๓๒,๓๐๐ บาท)	๓๒,๓๐๐	๓๒,๓๐๐	๓๒,๓๐๐	เจ้าหน้าที่ที่มีความรู้ความเข้าใจการปฏิบัติงานตามตำแหน่งอย่างมีประสิทธิภาพ	งานการ จมท.
๑๓	การพัฒนาวิทยากรท้องถิ่น	นิติกร	สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น (หลักสูตรละ ๔๐,๐๐๐ บาท)	๔๐,๐๐๐	๔๐,๐๐๐	๔๐,๐๐๐	เจ้าหน้าที่ที่มีความรู้ความเข้าใจการปฏิบัติงานตามตำแหน่งอย่างมีประสิทธิภาพ	งานการ จมท.
๑๔	การพัฒนาวิทยากรท้องถิ่นระดับกลาง	นิติกร	สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น (หลักสูตรละ ๔๒,๐๐๐ 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	กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น (หลักสูตรละ ๓๒,๓๐๐ บาท)	๓๒,๓๐๐	๓๒,๓๐๐	๓๒,๓๐๐	เจ้าหน้าที่ที่มีความรู้ความเข้าใจการปฏิบัติงานตามตำแหน่งอย่างมีประสิทธิภาพ	งานการ จมท.
๑๗	นักวิชาการศึกษา	นักวิชาการศึกษา	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	เจ้าหน้าที่ที่มีความรู้ความเข้าใจการปฏิบัติงานตามตำแหน่งอย่างมีประสิทธิภาพ	งานการ จมท.
๒๐	นายช่างโยธา	นายช่างโยธา	สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น (หลักสูตรละ ๒๓,๕๐๐ บาท)	๒๓,๕๐๐	๒๓,๕๐๐	๒๓,๕๐๐	เจ้าหน้าที่ที่มีความรู้ความเข้าใจการปฏิบัติงานตามตำแหน่งอย่างมีประสิทธิภาพ	งานการ จมท.
๒๑	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น (หลักสูตรละ ๒๓,๕๐๐ บาท)	๒๓,๕๐๐	๒๓,๕๐๐	๒๓,๕๐๐	เจ้าหน้าที่ที่มีความรู้ความเข้าใจการปฏิบัติงานตามตำแหน่งอย่างมีประสิทธิภาพ	งานการ จมท.
๒๒	เจ้าพนักงานธุรการ	เจ้าพนักงานธุรการ	สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น (หลักสูตรละ ๒๓,๕๐๐ บาท)	๒๓,๕๐๐	๒๓,๕๐๐	๒๓,๕๐๐	เจ้าหน้าที่ที่มีความรู้ความเข้าใจการปฏิบัติงานตามตำแหน่งอย่างมีประสิทธิภาพ	งานการ จมท.
๒๓	เจ้าพนักงานพัสดุ	เจ้าพนักงานพัสดุ	สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น (หลักสูตรละ ๒๓,๕๐๐ บาท)	๒๓,๕๐๐	๒๓,๕๐๐	๒๓,๕๐๐	เจ้าหน้าที่ที่มีความรู้ความเข้าใจการปฏิบัติงานตามตำแหน่งอย่างมีประสิทธิภาพ	งานการ จมท.
๒๔	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น (หลักสูตรละ ๒๒,๕๐๐ บาท)	๒๓,๕๐๐	๒๓,๕๐๐	๒๓,๕๐๐	เจ้าหน้าที่ที่มีความรู้ความเข้าใจการปฏิบัติงานตามตำแหน่งอย่างมีประสิทธิภาพ	งานการ จมท.
๒๕	พัฒนาศักยภาพช่าง/นายช่าง องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	นายช่างโยธา	กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น (หลักสูตรละ ๒๓,๕๐๐ บาท)	๒๓,๕๐๐	๒๓,๕๐๐	๒๓,๕๐๐	เจ้าหน้าที่ที่มีความรู้ความเข้าใจการปฏิบัติงานตามตำแหน่งอย่างมีประสิทธิภาพ	งานการ จมท.

ที่	หลักสูตร	เป้าหมาย	หน่วยงานที่จัด	ความต้องการพัฒนา			ผลที่คาดว่าจะได้รับ	หน่วยงานที่รับผิดชอบ
				๒๕๖๔ (คน)	๒๕๖๕ (คน)	๒๕๖๖ (คน)		
๒๖	สัมมนาผู้ปฏิบัติงานด้านการเงิน การคลัง บัญชี ผลิต และงบประมาณ	ผู้ปฏิบัติงานเกี่ยวข้อง	สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น (หลักสูตร ๖,๕๐๐ บาท)	๑๓,๖๐๐	๑๓,๖๐๐	๑๓,๖๐๐	เจ้าหน้าที่ที่มีความรู้ความเข้าใจการปฏิบัติงานตามตำแหน่งอย่างมีประสิทธิภาพ	งานการ จมท.
๒๗	กรณีศึกษาทางการเงินและการคลัง	ผู้ปฏิบัติงานเกี่ยวข้อง	สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น (หลักสูตร ๖,๕๐๐ บาท)	๒๐,๔๐๐	๒๐,๔๐๐	๒๐,๔๐๐	เจ้าหน้าที่ที่มีความรู้ความเข้าใจการปฏิบัติงานตามตำแหน่งอย่างมีประสิทธิภาพ	งานการ จมท.
๒๘	ในข้อเท็จจริงจาก หน่วยตรวจสอบ และคำวินิจฉัยของศาลปกครอง	ผู้ปฏิบัติงานเกี่ยวข้อง	สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น (หลักสูตร ๖,๕๐๐ บาท)	๔,๕๐๐	๔,๕๐๐	๔,๕๐๐	เจ้าหน้าที่ที่มีความรู้ความเข้าใจการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	งานการ จมท.
๒๙	นักวางแผนพัฒนาท้องถิ่น	พัฒนาชุมชน	สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น (หลักสูตร ๔,๕๐๐ บาท)	๒๕,๕๐๐	๒๕,๕๐๐	๒๕,๕๐๐	เจ้าหน้าที่ที่มีความรู้ความเข้าใจการปฏิบัติงานตามตำแหน่งอย่างมีประสิทธิภาพ	งานการ จมท.
๓๐	ปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น : ประเทศไทย ๔.๐	ปลัดเทศบาล	กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น (หลักสูตร ๒๕,๕๐๐ บาท)	๖๗,๐๐๐	๖๗,๐๐๐	๖๗,๐๐๐	สามารถนำความรู้มาเผยแพร่มอบ เป็นนโยบายสู่การปฏิบัติได้	งานการ จมท.
๓๑	ผู้บริหารท้องถิ่น : ประเทศไทย ๔.๐	นายกเทศมนตรี	กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น (หลักสูตร ๖๗,๐๐๐ บาท)	๖๗,๐๐๐	๖๗,๐๐๐	๖๗,๐๐๐	สามารถนำความรู้มาเผยแพร่มอบ เป็นนโยบายสู่การปฏิบัติได้	งานการ จมท.
๓๒	คอมพิวเตอร์เพื่องานเอกสารยุคใหม่	บุคลากรทุกตำแหน่ง	กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น (หลักสูตร ๖๗,๐๐๐ บาท)	๑๗,๐๐๐	๑๗,๐๐๐	๑๗,๐๐๐	เจ้าหน้าที่ที่มีความรู้ความเข้าใจการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	งานการ จมท.

ที่	หลักสูตร	เป้าหมาย	หน่วยงานที่จัด	ความต้องการพัฒนา			ผลที่คาดว่าจะได้รับ	หน่วยงานที่รับผิดชอบ
				๒๕๖๔ (คน)	๒๕๖๕ (คน)	๒๕๖๖ (คน)		
๓๓	คอมพิวเตอร์ Microsofe Excel สำหรับงานช่าง	บุคลากรผู้ปฏิบัติงานด้านช่าง	สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น (หลักสูตรละ ๘,๕๐๐ บาท)	๑๗,๐๐๐	๑๗,๐๐๐	๑๗,๐๐๐	เจ้าหน้าที่ที่มีความรู้ความเข้าใจ ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	งานการ จมท.
๓๔	การบริหารจัดการด้านสาธารณสุขและ สิ่งแวดล้อมเพื่อเสริมสร้างพัฒนาตักย- ภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	นายก/รองนายก/ปลัด/รองปลัด/ผอ. กองส่งเสริมฯ/ผู้ปฏิบัติงานในตำแหน่ง ที่เกี่ยวข้อง เจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้อง	สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น (หลักสูตรละ ๓๐,๐๐๐ บาท) วิทยาลัยป้องกันและบรรเทา สาธารณภัย วิทยาเขตเชียงใหม่ (หลักสูตรละ ๑๖,๕๐๐ บาท)	๓๐,๐๐๐	๓๐,๐๐๐	๓๐,๐๐๐	เจ้าหน้าที่ที่มีความรู้ความเข้าใจการ ปฏิบัติงานตามตำแหน่งอย่างมี ประสิทธิภาพ	งานการ จมท.
๓๕	พนักงานดับเพลิงขั้นก้าวหน้า (๑๒ วัน)	เจ้าหน้าที่ผู้เกี่ยวข้อง	วิทยาลัยป้องกันและบรรเทา สาธารณภัย วิทยาเขตเชียงใหม่ (หลักสูตรละ ๑๖,๕๐๐ บาท)	๑๖,๕๐๐	๑๖,๕๐๐		เจ้าหน้าที่ที่มีความรู้ความเข้าใจการ ปฏิบัติงานตามตำแหน่งอย่างมี ประสิทธิภาพ	งานการ จมท.
๓๖	พนักงานดับเพลิง (๖ วัน)	เจ้าหน้าที่ผู้เกี่ยวข้อง	วิทยาลัยป้องกันและบรรเทา สาธารณภัย วิทยาเขตเชียงใหม่ (หลักสูตรละ ๗,๐๐๐ บาท)	๗,๐๐๐	๗,๐๐๐	๗,๐๐๐	เจ้าหน้าที่ที่มีความรู้ความเข้าใจการ ปฏิบัติงานตามตำแหน่งอย่างมี ประสิทธิภาพ	งานการ จมท.
๓๗	การช่วยเหลือผู้ประสบภัยทางน้ำเบื้องต้น ต้นลำหรับภาคใต้เครือข่าย (๕ วัน)	เจ้าหน้าที่ผู้เกี่ยวข้อง	วิทยาลัยป้องกันและบรรเทา สาธารณภัย วิทยาเขตเชียงใหม่ (หลักสูตรละ ๕,๐๐๐ บาท)	๕,๐๐๐	๕,๐๐๐	๕,๐๐๐	เจ้าหน้าที่ที่มีความรู้ความเข้าใจการ ปฏิบัติงานตามตำแหน่งอย่างมี ประสิทธิภาพ	งานการ จมท.
๓๘	หลักสูตรการใช้เครื่องวิทยุคมนาคม แบบสังเคราะห์ความถี่ (๑ วัน)	เจ้าหน้าที่ผู้เกี่ยวข้อง	วิทยาลัยป้องกันและบรรเทา สาธารณภัย วิทยาเขตเชียงใหม่ (หลักสูตรละ ๑,๐๐๐ บาท)	๑,๐๐๐	๑,๐๐๐	๑,๐๐๐	เจ้าหน้าที่ที่มีความรู้ความเข้าใจการ ปฏิบัติงานตามตำแหน่งอย่างมี ประสิทธิภาพ	งานการ จมท.
๓๙	ผู้อำนวยการท้องถิ่น (๗ วัน)	ผู้ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับการป้องกัน และบรรเทาสาธารณภัย	วิทยาลัยป้องกันและบรรเทา สาธารณภัย วิทยาเขตเชียงใหม่ (หลักสูตรละ ๑,๐๐๐ บาท)	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	เจ้าหน้าที่ที่มีความรู้ความเข้าใจการ ปฏิบัติงานตามตำแหน่งอย่างมี ประสิทธิภาพ	งานการ จมท.

ที่	หลักสูตร	เป้าหมาย	หน่วยงานที่จัด	ความต้องการพัฒนา			ผลที่คาดว่าจะได้รับ	หน่วยงานที่รับผิดชอบ
				๒๕๖๔ (คน)	๒๕๖๕ (คน)	๒๕๖๖ (คน)		
๔๐	การดำเนินการทวงวินัย (๒ วัน)	ข้าราชการทุกตำแหน่งที่ยังไม่ได้เข้ารับการฝึกอบรม	สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดเชียงใหม่ (คนละ ๒,๖๐๐ บาท)	๕,๒๐๐	๕,๒๐๐	๕,๒๐๐	เจ้าหน้าที่มีความรู้ความเข้าใจ ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	งานการ จมท.
๔๑	การดำเนินการทวงวินัย (๕ วัน)	ข้าราชการทุกตำแหน่งที่ผ่านการฝึกอบรม	สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดเชียงใหม่ (คนละ ๕,๕๐๐ บาท)	๕,๕๐๐	๕,๕๐๐	๑๖,๕๐๐	เจ้าหน้าที่มีความรู้ความเข้าใจ ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	งานการ จมท.
๔๒	เครือข่ายคณะกรรมการดำเนินการสอบสวนวินัย	ผู้ผ่านการอบรมการดำเนินการทวงวินัย	สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดเชียงใหม่ (คนละ ๙,๕๐๐ บาท)	๙๐๐	๙๐๐	๙๐๐	เจ้าหน้าที่มีความรู้ความเข้าใจ ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	งานการ จมท.
๔๓	โครงการอบรมสัมมนาเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพผู้บริหารและพนักงานท้องถิ่น	นายกเทศมนตรี/ปลัดเทศบาลหรือผู้ที่ (จัดส่งปีละ ๒ คน)	สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดเชียงใหม่ (ปีละ ๕ ครั้ง ๆ ละ ๙๐๐ บาท)	๙,๐๐๐	๙,๐๐๐	๙,๐๐๐	สามารถนำความรู้มาเผยแพร่มอบ เป็นนโยบายสู่การปฏิบัติได้	งานการ จมท.
๔๔	โครงการเตรียมความพร้อมการเกี่ยณ	ผู้ที่จะเกษียณอายุราชการในแต่ละปี	คณะกรรมการส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดเชียงใหม่ (คนละ ๙,๘๐๐ บาท)	๙,๘๐๐	๙,๘๐๐	๙,๘๐๐	เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตแก่ผู้เกษียณ	งานการ จมท.
๔๕	โครงการอบรมสัมมนาชี้แจง ข้าราชการ/พนักงานจ้างผู้ปฏิบัติงานรวบรวมเอกสาร	ข้าราชการและพนักงานจ้าง ผู้ทำหน้าที่รวบรวมเอกสารสำหรับการตรวจประเมิน	เชียงใหม่ (คนละ ๙,๘๐๐ บาท)	๔,๕๐๐	๔,๕๐๐	๔,๕๐๐	เจ้าหน้าที่มีความรู้ความเข้าใจ ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	งานการ จมท.
๔๖	หลักการปฏิบัติงาน (โปรดระบุ.....)	ผู้บริหาร สมาชิกสภาเทศบาล ข้าราชการ และพนักงานจ้างทุกตำแหน่ง	กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น สถาบันการศึกษา และองค์กรต่าง ๆ				เจ้าหน้าที่มีความรู้ความเข้าใจ ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	งานการ จมท.

ที่	หลักสูตร	เป้าหมาย	หน่วยงานที่จัด	ความต้องการพัฒนา			ผลที่คาดว่าจะได้รับ	หน่วยงานที่รับผิดชอบ
				๒๕๖๔ (คน)	๒๕๖๕ (คน)	๒๕๖๖ (คน)		
	- กฎหมาย ระเบียบ ที่เกี่ยวข้องกับกร	"	"				"	งานการ จมท.
	ปฏิบัติหน้าที่ราชการ สำหรับผู้บริหารฯ							
	- ระบบบัญชี E-LAAS	ผู้บริหาร สมาชิกสภาเทศบาล ชำนาญการ และพนักงานจ้างทุกตำแหน่ง	กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น สถาบันการศึกษา และองค์กรต่าง ๆ				เจ้าหน้าที่ที่มีความรู้ความเข้าใจ	งานการ จมท.
							ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	
	- ระบบจัดซื้อจัดจ้างภาครัฐ E-GP	"	"				"	งานการ จมท.
	- แผนที่ภาษี L-TAX	"	"				"	งานการ จมท.
	- การพัฒนาศักยภาพการบริหารจัดการงบประมาณด้านการศึกษาของ อปท.	"	"				"	งานการ จมท.
	- นักบริหารงานศูนย์พัฒนาเด็กปฐมวัย	"	"				"	งานการ จมท.
	- การจัดทำแผนจัดประสบการณ์สำหรับเด็กปฐมวัย	"	"				"	งานการ จมท.
	- การผลิตสื่อและนวัตกรรมทางการศึกษา	"	"				"	งานการ จมท.
	- การเพิ่มประสิทธิภาพเกี่ยวกับแนวทาง	"	"				"	งานการ จมท.
	การจัดการศึกษา AEC						"	งานการ จมท.
	- การจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา	"	"				"	งานการ จมท.
	- การบริหารจัดการหลักสูตรสถานศึกษา	"	"				"	งานการ จมท.
	ตามกรอบหลักสูตรการศึกษาปฐมวัย						"	งานการ จมท.
	- 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 จมท.
	- การดูแลระบบสารสนเทศ	"	"				"	
	- การจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา	"	"				"	งานการ จมท.
	- การจัดทำเลื่อนชั้นวิทยฐานะ	"	"				"	งานการ จมท.

หมายเหตุ - วิธีการพัฒนาพนักงานเทศบาล ตามความเหมาะสม ดังนี้ การประชุมในเทศ การฝึกอบรม การศึกษา หรือดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ หรือการสัมมนา การสอนงาน

การให้คำปรึกษาหรือวิธีการอื่นที่เหมาะสม

- การประเมินผล ทดสอบตามแบบที่กำหนด

รายละเอียดโครงการ/หลักสูตรการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลลำไทรยางม

ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

เทศบาลตำบลลำไทรยางม อำเภอเทิง จังหวัดเชียงราย

1. หลักสูตรการดำเนินการพัฒนาที่ดำเนินการเอง

ที่	โครงการ/หลักสูตร	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย (ผลผลิตของโครงการ)	ความต้องการพัฒนา			หมายเหตุ
				๒๕๖๔ (คน)	๒๕๖๕ (คน)	๒๕๖๖ (คน)	
๑	โครงการ "อบรมคุณธรรมและจริยธรรม"	เพื่ออบรมข้าราชการทุกระดับ ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง ในการนำหลักคุณธรรมจริยธรรม และหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาประยุกต์ใช้เป็น ยุทธศาสตร์ในการพัฒนาหน่วยงานได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทภารกิจ เพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน พัฒนาคุณภาพชีวิต และการทำงานให้เป็นข้าราชการยุคใหม่ที่มีคุณธรรม จริยธรรม	ผู้บริหาร ข้าราชการ ลูกจ้างประจำและ พนักงานจ้างของ ทต.ลำไทรยางม จำนวน ๕๑ คน	๕๑	๕๑	๕๑	เป็นหลักสูตรที่ควรส่งเสริมให้บุคลากรในสังกัดเข้ารับการฝึกอบรม(ถ้าไม่ได้ภารกิจ) (เกี่ยวข้องกับ LPA ในการเสริมสร้างและพัฒนา ให้ข้าราชการรักษาวินัย, การจัดทำโครงการด้านมาตรฐานคุณธรรมจริยธรรม, การดำเนินกิจกรรมด้านมาตรฐานคุณธรรมจริยธรรม)

ที่	โครงการ/หลักสูตร	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย (ผลผลิตของโครงการ)	ความต้องการพัฒนา			หมายเหตุ
				๒๕๖๔ (คน)	๒๕๖๕ (คน)	๒๕๖๖ (คน)	
๒	โครงการอบรมหลักสูตร "เสริมสร้างสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากร ทด.สันทรายงาม"	เพื่ออบรมให้ความรู้ความเข้าใจแก่บุคลากร ทด.สันทรายงามเกี่ยวกับความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน เพื่อพัฒนาความรู้ ทักษะ และพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน เสริมทักษะ	ข้าราชการและพนักงาน จำนวน ๓๔ คน	๓๔	๓๔	๓๔	เป็นหลักสูตรที่ควรส่งเสริมให้บุคลากรในสังกัดเข้ารับการฝึกอบรม(ถ้าไม่ติดภารกิจ) เนื่องจากมีความเกี่ยวข้องกับภารกิจกรมในการปฏิบัติงานตามหลักสมรรถนะในแบบประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการและพนักงานจ้างทุกคน
๓	โครงการอบรมหลักสูตร "การอบรมเสริมสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of work life)"	เพื่อฝึกอบรมและฝึกซ้อมแผนภัยพิบัติต่าง ๆ ให้กับผู้บริหาร สท. ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ในการเพิ่มทักษะ ปรับปรุงกลไก และส่งเสริมให้สามารถจัดการสถานการณ์ภัยได้และเป็นการเตรียมความพร้อมให้มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตตนเอง เช่น เช่น การบริหารจัดการ การเงิน การบริหาร ระยะเวลา พัฒนาทักษะเพื่ออาชีพ เสริม การสร้างความสุขในการทำงาน	ข้าราชการและพนักงาน จำนวน ๓๔ คน	๓๔	๓๔	๓๔	เป็นหลักสูตรที่ควรส่งเสริมให้บุคลากรในสังกัดเข้ารับการฝึกอบรม(ถ้าไม่ติดภารกิจ) (เกี่ยวข้องกับ LPA หมวดที่ ๓ คุณภาพชีวิตและความสมดุลของชีวิตกับการทำงาน)

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

ที่	โครงการ/หลักสูตร	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย (ผลผลิตของโครงการ)	ความต้องการพัฒนา			หมายเหตุ
				๒๕๖๔ (คน)	๒๕๖๕ (คน)	๒๕๖๖ (คน)	
๖	โครงการเชิดชูเกียรติ ข้าราชการและพนักงานจ้าง ทด.สันทนาการผู้มีคุณธรรม และจริยธรรมในการปฏิบัติ ราชการและให้บริการ ประชาชนดีเด่น ประจำปี	เพื่อส่งเสริมให้บุคลากร ทด.สันทนาการ ทด.สันทนาการ จริยธรรมในการปฏิบัติราชการ เป็นการสร้างขวัญกำลังใจ เป็นแบบอย่างแก่คนอื่น ได้เป็นต้นแบบในการประพฤติปฏิบัติตน	ข้าราชการและพนักงาน จ้าง ทด.สันทนาการ ทั้งหมดได้รับการคิด เลือกจำนวน ๑ คน	๑	๑	๑	เป็นการจัดสูงบุคลากรเข้าร่วมรับการพิจารณา คัดเลือกต่อคณะกรรมการพิจารณา เพื่อรับรางวัล ผู้มีคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติราชการ ประจำปีงบประมาณ (เกี่ยวข้องกับ LPA ในการเสริมสร้างและพัฒนา ให้ข้าราชการรักษาวินัย, การจัดทำโครงการด้าน มาตรฐานคุณธรรมจริยธรรม, การดำเนินกิจกรรม ด้านมาตรฐานคุณธรรมจริยธรรม)
๗	โครงการฝึกอบรมและศึกษา งานเพื่อเพิ่มพูนประสิทธิภาพ การทำงานของ ทด.สันทนาการ	๑. เพื่ออบรมให้ความรู้ความเข้าใจแก่ คณะผู้บริหาร สมาชิกสภาเทศบาล พนักงาน ลูกจ้างประจำ และพนักงาน จ้างเทศบาล นำความรู้และประสบการณ์ ที่ได้รับจากการศึกษาดูงานมาประยุกต์ ใช้ในการพัฒนาท้องถิ่น	คณะผู้บริหาร สมาชิกสภา เทศบาล พนักงาน ลูกจ้าง ประจำ และพนักงานจ้าง จำนวน ๔๙ คน	๔๙	๔๙	๔๙	เพื่อนำความรู้และประสบการณ์ที่ได้รับจากการฝึกอบรม และศึกษาดูงานมาประยุกต์ใช้ในการพัฒนาท้องถิ่น

๒. จัดส่งเข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตรต่าง ๆ ตามแผนแผนการฝึกอบรมของสถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น และโครงการที่สถาบัน องค์การต่าง ๆ จัดฝึกอบรม

ที่	หลักสูตร	เป้าหมาย	หน่วยงานที่จัด	ความต้องการพัฒนา			หมายเหตุ
				๒๕๖๔ (คน)	๒๕๖๕ (คน)	๒๕๖๖ (คน)	
	ค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมและสัมมนา	ผู้บริหาร สท. ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ทด.สันทรายงาม ได้	สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น				แผนพัฒนาท้องถิ่นห้าปี (พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๕)
		เข้ารับการฝึกอบรมความรู้ตามสายงาน	และเฉพาะข้าราชการได้รับการฝึกอบรม	สถาบันและองค์กรต่าง ๆ ที่จัดฝึกอบรม			ทด.สันทรายงาม หน้า ๑๓๙-๑๔๔ งบประมาณ
		ความรู้ตามสายงานไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ ต่อปีงบประมาณ					ตั้งจ่าย ปีละ ๖๘๐,๐๐๐.- บาท
							ควรพิจารณาจัดส่งข้าราชการเข้ารับการฝึกอบรม
							อบรมความรู้ในสายงานให้ครบทุกสายงาน
							(ดูตามรายละเอียดประวัติการฝึกอบรมตาม
							ตำแหน่งข้าราชการ ทด.สันทรายงาม ประกอบ
							การพิจารณา) ซึ่งจะเกี่ยวข้องกับภารกิจประเมิน
							LPA การพัฒนาบุคลากรทุกสายงานของ
							อปท. ตามสายงานที่มีแผนอัตรากำลัง
๑	นักบริหารงานท้องถิ่นระดับสูง	รองปลัด./ผอ.สำนักงานระดับสูง	สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น	๑	๑	๑	
			กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น (หลักสูตรละ ๑๐๐,๐๐๐ บาท)				
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 นักวิชาการศึกษาชำนาญการ	สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น (หลักสูตรละ ๔๙,๐๐๐ 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	กลยุทธ์การบริหารงานของนักบริหาร งานช่าง	นักบริหารงานช่าง (๑ คน)	สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น (หลักสูตรละ ๑๕,๕๐๐ บาท)	๒	๒	๒	
๑๐	กลยุทธ์การบริหารของนักบริหาร งานการคลัง	นักบริหารงานการคลัง	กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น (หลักสูตรละ ๑๕,๕๐๐ บาท)	๑	๒	๒	
๑๑	นักพัฒนาชุมชน	นักพัฒนาชุมชน	สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น (หลักสูตรละ ๓๒,๓๐๐ บาท)	๑	๑	๑	
๑๒	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น (หลักสูตรละ ๓๒,๓๐๐ บาท)	๑	๑	๑	
๑๓	การพัฒนาวิทยากรท้องถิ่น	นิติกร	สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น (หลักสูตรละ ๔๐,๐๐๐ บาท)	๑	๑	๑	
๑๔	การพัฒนาวิทยากรท้องถิ่น ระดับกลาง	นิติกร	กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น (หลักสูตรละ ๔๒,๐๐๐ บาท)	๑	๑	๑	
๑๕	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น (หลักสูตรละ ๓๒,๓๐๐ บาท)	๑	๑	๑	

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 ๒๓,๕๐๐ บาท)				
๒๑	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น	๑	๑	๑	
			กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น (หลักสูตรละ ๒๔,๕๐๐ บาท)				
๒๒	เจ้าพนักงานธุรการ	เจ้าพนักงานธุรการ	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 (หลักสูตร ๒๒,๕๐๐ บาท)				
๒๔	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น	๑	๑	๑	
			กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น (หลักสูตร ๒๓,๕๐๐ บาท)				
๒๕	พัฒนาศักยภาพช่าง/นายช่าง	นายช่างโยธา	สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น	๑	๑	๑	
	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น		กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น (หลักสูตร ๒๓,๕๐๐ บาท)				
๒๖	สัมมนาผู้ปฏิบัติงานด้านการเงิน การคลัง บัญชี พัสดุ และงบประมาณ	ผู้ปฏิบัติงานเกี่ยวข้อง	สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น	๒	๒	๒	
			กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น (หลักสูตร ๖,๘๐๐ บาท)				
๒๗	กรณีศึกษาทางการเงินและการคลัง	ผู้ปฏิบัติงานเกี่ยวข้อง	สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น	๓	๓	๓	
	ในข้อที่ทั้งจาก หน่วยตรวจสอบ และคำวินิจฉัยของศาลปกครอง		กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น (หลักสูตร ๖,๘๐๐ บาท)				
๒๘	การจัดทำภาพหรือกราฟิกเพื่อการสื่อสาร (infographics)	ผู้ปฏิบัติงานเกี่ยวข้อง	สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น	๑	๑	๑	
			กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น (หลักสูตร ๔,๕๐๐ บาท)				
๒๙	นักวางแผนพัฒนาท้องถิ่น	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน และนักพัฒนาชุมชน	สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น	๑	๑	๑	
			กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น (หลักสูตร ๒๙,๕๐๐ บาท)				

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

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

ที่	หลักสูตร	เป้าหมาย	หน่วยงานที่จัด	ความต้องการพัฒนา			หมายเหตุ
				๒๕๖๔ (คน)	๒๕๖๕ (คน)	๒๕๖๖ (คน)	
	- ระบบจัดซื้อจัดจ้างภาครัฐ E-GP	"	"	๑	๑	๒	
	- แผนภาษี L-TAX	"	"	๑	๑	๑	
	- การพัฒนาศักยภาพการบริหารจัดการงบประมาณด้านการศึกษาของ อบท.	"	"	๑	๒	๒	
	- นักบริหารงานศูนย์พัฒนาเด็กปฐมวัย	"	"	๑	๑	๑	
	- การจัดทำแผนจัดประสบการณ์สำหรับเด็กปฐมวัย	"	"	๒	๑	๑	
	- การผลิตสื่อและนวัตกรรมทางการศึกษา	"	"	๕	๕	๕	
	- การเพิ่มประสิทธิภาพเกี่ยวกับแนวทางการจัดการศึกษา AEC	"	"	๕	๕	๕	
	- การจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา	"	"	๔	๑	๑	
	- การบริหารจัดการหลักสูตรสถานศึกษา	"	"	๑	๒	๒	
	- การจัดทำมาตรฐานสถานศึกษา/	"	"	๒	๒	๑	
	- การอบรมพัฒนาศักยภาพภายนอก (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 การประชุมในเขต 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) การประเมินผลการทำงานประจำปี
- ๒) การพิจารณาความดีความชอบประจำปี

รูปแบบที่ ๑ การประเมินผลการทำงานประจำปี

เพื่อประเมินผลการทำงานของบุคลากรทุกคนในแต่ละปีงบประมาณ ซึ่งถือเป็นหัวใจสำคัญในการประเมินผลการทำงานของบุคลากร 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 โดยมุ่งประโยชน์ของสถาบันมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว

๑.๓) การมุ่งมั่นเพื่อบรรลุความสำเร็จ (Achievement Motivation): ความมุ่งมั่นจะปฏิบัติงานให้ดีหรือให้เกินกว่ามาตรฐานที่มีอยู่โดยมาตรฐานนี้อาจเป็นผลการปฏิบัติงานที่ผ่านมาของตนเอง หรือเกณฑ์วัดผลสัมฤทธิ์ที่มหาวิทยาลัยกำหนดขึ้น อีกทั้งยังรวมถึงการสร้างสรรค์พัฒนาผลงานหรือกระบวนการปฏิบัติงานตามเป้าหมายที่ยาก โดดเด่น และท้าทาย

๑.๔) ใฝ่เรียนรู้และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง การพัฒนาตนเองในด้านความรู้ ทักษะความสามารถ บุคลิกภาพและอื่น ๆ รวมทั้งการแสวงหาความรู้อย่างต่อเนื่องเพื่อปรับปรุงตนเองและประสิทธิภาพในการทำงาน เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อตนเอง และหน่วยงาน

๑.๕) การทำงานเป็นทีม ความตั้งใจที่จะทำงานร่วมกับผู้อื่น เป็นส่วนหนึ่งในทีมงานหน่วยงาน หรือ สถาบันโดยผู้ปฏิบัติมีฐานะเป็นสมาชิกในทีม 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)

(นายภาณุศักดิ์ ยอดพั่งเทียม)
นายกเทศมนตรีตำบลสันทรายงาม



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ งานกรเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดเทศบาล

ที่ ขร ๕๖๒๐๑/

วันที่ ๑๔ กรกฎาคม ๒๕๖๓

เรื่อง การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรเทศบาลตำบลสันทรายงาม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖
เรียน นายกเทศมนตรีตำบลสันทรายงาม

๑. ต้นเรื่อง/เรื่องเดิม

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดเชียงราย เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๑๓ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๕๕

๑.๒ ประกาศเทศบาลตำบลสันทรายงาม เรื่อง ให้ใช้แผนพัฒนาบุคลากร (พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๖) ของเทศบาลตำบลสันทรายงาม ลงวันที่ ๓๐ มีนาคม ๒๕๖๑

๒. ข้อเท็จจริง

ขณะนี้แผนพัฒนาบุคลากรเทศบาลตำบลสันทรายงาม ประจำปี ๒๕๖๑-๒๕๖๖ จะสิ้นสุดลงในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๓ เทศบาลตำบลสันทรายงามต้องดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรเทศบาลตำบลสันทรายงาม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ มีระยะเวลา ๓ ปี ตามรอบของแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของเทศบาลตำบลสันทรายงาม ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

๓. ข้อระเบียบ/ข้อกฎหมาย/หนังสือสั่งการ

๓.๑ ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดเชียงราย เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๑๓ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๕๕

ข้อ ๒๙๙ ให้เทศบาล จัดทำแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาล เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทศนคติที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ข้อ ๓๐๐ ในการจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาล ให้เทศบาลแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานเทศบาล ประกอบด้วย

- | | |
|-----------------------------------------------------------------|-------------------------|
| (๑) นายกเทศมนตรี | เป็นประธานกรรมการ |
| (๒) ปลัดเทศบาล | เป็นกรรมการ |
| (๓) ผู้อำนวยการสำนัก ผู้อำนวยการกอง
และหัวหน้าส่วนราชการอื่น | เป็นกรรมการ |
| (๔) หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล
หรือผู้ที่ได้รับมอบหมาย | เป็นกรรมการและเลขานุการ |

๓.๒ ประกาศ คสช. ที่ ๘๕/๒๕๕๗ ลงวันที่ ๑๐ กรกฎาคม ๒๕๕๗ เรื่อง การได้มาซึ่งสมาชิกสภาท้องถิ่นเป็นการชั่วคราว

/ข้อ ๑๑ ...

ข้อ ๑๑ ในกรณีที่ผู้บริหารท้องถิ่นควรวาระหรือว่างลง ให้ปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นปฏิบัติหน้าที่นายกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ในกรณีที่กฎหมายกำหนดให้การบริหารงานบุคคล เรื่องใดเป็นอำนาจหน้าที่ของผู้บริหารท้องถิ่น ปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะทำหน้าที่ตามวรรคหนึ่งได้ต่อเมื่อได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด คณะกรรมการพนักงานเทศบาลหรือคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล แล้วแต่กรณีก่อน

๓.๓ แบบประเมินประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (LPA) ประจำปี ๒๕๖๓

หน่วยที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์

ข้อ ๒๖ การพัฒนาองค์ความรู้ (Knowledge Management) โดยการอบรมหรือฝึกอบรมบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

- ตามหลักเกณฑ์ ก.จังหวัดกำหนดให้การฝึกอบรมจะต้องดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากรโดยมีการวิเคราะห์ข้อมูลการประเมินความต้องการอบรมหรือฝึกอบรม เพื่อประกอบการจัดทำโครงการพัฒนาองค์ความรู้

- การอบรมหรือการฝึกอบรม หมายถึง การอบรมหรือการฝึกอบรมให้แก่ข้าราชการพนักงานเทศบาล/พนักงานส่วนตำบล/ลูกจ้างประจำ

- การสำรวจข้อมูลสภาพปัญหา และความต้องการของบุคลากรนั้น ต้องมีหลักฐานว่าดำเนินการครบทุกส่วนราชการ

ข้อ ๒๗ การพัฒนาองค์ความรู้ (Knowledge Management) โดยการส่งบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เข้ารับการอบรมหรือฝึกอบรม

- ตำแหน่งผู้เข้ารับการอบรมหรือฝึกอบรมกับโครงการที่อบรมหรือฝึกอบรมต้องมีลักษณะงานที่สัมพันธ์กับหน้าที่ในความรับผิดชอบ

- การพัฒนาองค์ความรู้ ต้องเป็นไปตามกรอบอำนาจ หน้าที่ของ อปท. ที่มีลักษณะต้องดำเนินการจริง หรือนำมาเป็นกรอบแนวทางในการปฏิบัติงานได้ เช่น การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่น การจัดทำงบประมาณรายจ่าย การพัสดุ และการจัดเก็บรายได้ เป็นต้น

- หน่วยงานที่จัดพัฒนาองค์ความรู้ อาจเป็นหน่วยงานราชการ รัฐวิสาหกิจ มหาวิทยาลัย วิทยาลัย โรงเรียน องค์การมหาชน สมาคมมูลนิธิ องค์กรภาคประชาสังคม เป็นต้น

ข้อ ๒๘ การพัฒนาองค์ความรู้ (Knowledge Management) บุคลากรทุกสายงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในสายงานเฉลี่ยร้อยละ ของสายงานที่มีในแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

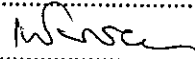
อปท. ส่งเสริมพัฒนาความรู้ความสามารถให้แก่ผู้บริหาร, สมาชิกสภาท้องถิ่น, ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

๑) อปท.ส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมที่มีเนื้อหาสอดคล้องกับตำแหน่งหรือมาตรฐานกำหนดตำแหน่งหรือจัดการฝึกอบรมเอง และจัดทำเอกสารสรุปผลการฝึกอบรม

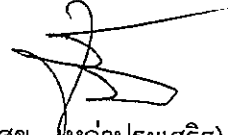
/๔) นำความรู้...

ความเห็นปลัดเทศบาลตำบลสันทรายงาม

.....



(ลงชื่อ) จ.ส.ต.

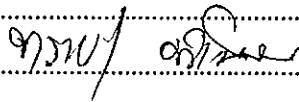


(ทองสุข เหล่าประเสริฐ)

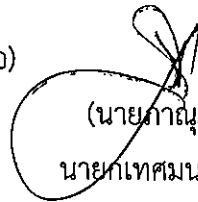
ปลัดเทศบาลตำบลสันทรายงาม

ความเห็นนายกเทศมนตรีตำบลสันทรายงาม

.....



(ลงชื่อ)



(นายภาณุภาค ยอดพั่งเทียม)

นายกเทศมนตรีตำบลสันทรายงาม

สำเนาฉบับ



คำสั่งเทศบาลตำบลสันทรายงาม

ที่ ๒๖๕/๒๕๖๓

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรเทศบาลตำบลสันทรายงาม

ตามที่แผนพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลสันทรายงาม (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) ได้สิ้นสุดลง เมื่อวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๓ นั้น เพื่อให้การพัฒนาบุคลากรของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และ พนักงานจ้าง เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ จึงจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลสันทรายงาม (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) และใช้เป็นกรอบในการพัฒนาบุคลากรของหน่วยงาน

ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดเชียงราย เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไข เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๑๓ พฤศจิกายน ๒๕๕๕ ข้อ ๓๐๐ จึงแต่งตั้งบุคคลใน ตำแหน่งดังต่อไปนี้เป็นคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลสันทรายงาม

- | | |
|--------------------------------|-------------------------|
| (๑) นายกเทศมนตรีตำบลสันทรายงาม | เป็นประธานกรรมการ |
| (๒) ปลัดเทศบาลตำบลสันทรายงาม | เป็นกรรมการ |
| (๓) หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล | เป็นกรรมการ |
| (๔) ผู้อำนวยการกองคลัง | เป็นกรรมการ |
| (๕) ผู้อำนวยการกองช่าง | เป็นกรรมการ |
| (๖) ผู้อำนวยการกองการศึกษา | เป็นกรรมการ |
| (๗) นักทรัพยากรบุคคล | เป็นกรรมการและเลขานุการ |

ให้คณะกรรมการดังกล่าวมีหน้าที่จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรเทศบาลตำบลสันทรายงาม พร้อมการ ดำเนินการตามขั้นตอนต่างๆ ให้เป็นไปตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดเชียงราย เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๑๓ พฤศจิกายน ๒๕๕๕ ข้อ ๓๐๑ - ๓๑๖ โดยจัดทำให้ครอบคลุมถึงบุคลากรจากฝ่ายบริหาร ฝ่ายการเมือง ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างของ เทศบาลตำบลสันทรายงาม

ทั้งนี้ตั้งแต่วันที่ ๑๔ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๓ เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๑๔ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๓

(ลงชื่อ)

(นายภาณุภาค ยอดพั่งเทียม)

นายกเทศมนตรีตำบลสันทรายงาม

..... ปลัดเทศบาล
..... นายก
..... พนักงาน
..... รองนายก



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดเทศบาล

ที่ ขร ๕๑๐๑๐/

วันที่ ๑๕ กรกฎาคม ๒๕๖๓

เรื่อง การสอบถามข้อมูลเพื่อประกอบการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

เรียน นายกเทศมนตรีตำบลสันทรายงาม

๑. เรื่องเดิม

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาล เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๑๓ พฤศจิกายน ๒๕๕๕

๑.๒ ประกาศเทศบาลตำบลสันทรายงาม เรื่อง ให้ใช้แผนพัฒนาบุคลากร (พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๓) ของเทศบาลตำบลสันทรายงาม

๒. ข้อเท็จจริง

๒.๑ แผนพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลสันทรายงาม (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) จะสิ้นสุดลงในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๓ เทศบาลตำบลสันทรายงามจะต้องดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรเทศบาลตำบลสันทรายงามประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ มีระยะเวลา ๓ ปี ตามรอบของแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของเทศบาลตำบลสันทรายงาม ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

๒.๒ งานการเจ้าหน้าที่ ได้จัดทำรายละเอียดประวัติการอบรมตามตำแหน่งของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง และรายละเอียดประวัติการฝึกอบรมของสมาชิกสภาเทศบาลตำบลสันทรายงาม เพื่อเป็นข้อมูลเบื้องต้นประกอบการพิจารณาให้แก่สำนัก/กองต่างๆ (รายละเอียดตามที่แนบ)

๓. ข้อระเบียบ/หนังสือสั่งการ

แบบประเมินประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (LPA) ประจำปี ๒๕๖๓

หน่วยที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์

ข้อ ๒๖ การพัฒนาองค์ความรู้ (Knowledge Management) โดยการอบรมหรือฝึกอบรมบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

- ตามหลักเกณฑ์ ก.จังหวัดกำหนดให้การฝึกอบรมจะต้องดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากรโดยมีการวิเคราะห์ข้อมูลการประเมินความต้องการอบรมหรือฝึกอบรม เพื่อประกอบการจัดทำโครงการพัฒนาองค์ความรู้

- การอบรมหรือการฝึกอบรม หมายถึง การอบรมหรือการฝึกอบรมให้แก่ราชการพนักงานเทศบาล/พนักงานส่วนตำบล/ลูกจ้างประจำ

- การสำรวจข้อมูลสภาพปัญหา และความต้องการของบุคลากรนั้น ต้องมีหลักฐานว่าดำเนินการครบทุกส่วนราชการ

/ข้อ ๒๗ การพัฒนา...

ข้อ ๒๗ การพัฒนาองค์ความรู้ (Knowledge Management) โดยการส่งบุคลากร
องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เข้ารับการอบรมหรือฝึกอบรม

- ตำแหน่งผู้เข้ารับการอบรมหรือฝึกอบรมกับโครงการที่อบรมหรือฝึกอบรม
ต้องมีลักษณะงานที่สัมพันธ์กับหน้าที่ในความรับผิดชอบ

- การพัฒนาองค์ความรู้ ต้องเป็นไปตามกรอบอำนาจ หน้าที่ของ อปท. ที่มี
ลักษณะต้องดำเนินการจริง หรือนำมาเป็นกรอบแนวทางในการปฏิบัติงานได้ เช่น การจัดทำแผนพัฒนา
ท้องถิ่น การจัดทำงบประมาณรายจ่าย การพัสดุ และการจัดเก็บรายได้ เป็นต้น

- หน่วยงานที่จัดพัฒนาองค์ความรู้ อาจเป็นหน่วยงานราชการ รัฐวิสาหกิจ
มหาวิทยาลัย วิทยาลัย โรงเรียน องค์กรมหาชน สมาคมมูลนิธิ องค์กรภาคประชาสังคม เป็นต้น

ข้อ ๒๘ การพัฒนาองค์ความรู้ (Knowledge Management) บุคลากรทุกสายงาน
ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในสายงานเฉลี่ยร้อยละ ของสายงานที่มีในแผนอัตรากำลังขององค์กร
ปกครองส่วนท้องถิ่น

อปท. ส่งเสริมพัฒนาความรู้ความสามารถให้แก่ผู้บริหาร, สมาชิกสภาท้องถิ่น,
ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

๑) อปท. ส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมที่มีเนื้อหาสอดคล้องกับตำแหน่ง
หรือมาตรฐานกำหนดตำแหน่งหรือจัดการฝึกอบรมเอง และจัดทำเอกสารสรุปผลการฝึกอบรม

๔) นำความรู้ที่ได้รับจากการอบรมไปประยุกต์ใช้เพื่อปรับปรุง พัฒนาการ
ปฏิบัติงานตามมาตรฐานหรือมีนวัตกรรม/โครงการเพื่อเน้นประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่เป็นรูปธรรม

ข้อ ๒๙ การจัดทำมาตรฐานคุณธรรมและจริยธรรมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

อปท. มีการจัดทำและดำเนินการโครงการด้านคุณธรรมและจริยธรรมที่มี
ลักษณะเป็นการสร้างจิตสำนึกในการปฏิบัติหน้าที่หรือกิจกรรมที่ทำให้ประชาชนได้รับบริการที่ดีตลอดจนการ
จัดทำโครงการบำเพ็ญประโยชน์ที่ดำเนินการโดยข้าราชการ/พนักงานเทศบาล/พนักงานส่วนตำบล/
ลูกจ้างประจำ/และพนักงานจ้าง ของ อปท.

๔. ข้อพิจารณา

เพื่อให้การดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลสันทรายงาม เป็นไป
ด้วยความเรียบร้อย และการดำเนินการพัฒนาบุคลากรเป็นไปตามแนวทางการประเมินประสิทธิภาพของ
องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เห็นควรสอบถามข้อมูลความต้องการฝึกอบรมของบุคลากรไป ยังทุกส่วนราชการ
ในสังกัดเทศบาลตำบลสันทรายงาม ตามแบบฟอร์มที่แนบเสนอมาพร้อมนี้

๕. ข้อเสนอ

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หากเห็นชอบจะได้ดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้องต่อไป

/(ลงชื่อ)...

(ลงชื่อ)



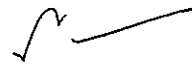
(นางสาวจริยา เกณฑ์ทา)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

ความเห็นหัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล

เห็นชอบ/เห็นด้วย/เห็นสมควร

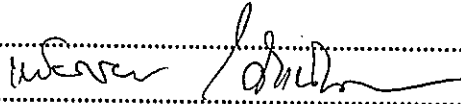
(ลงชื่อ)



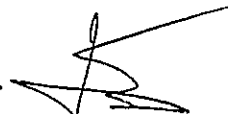
(นายไพโรจน์ ต้นประเสริฐ)

หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล

ความเห็นปลัดเทศบาลตำบลสันทรายงาม



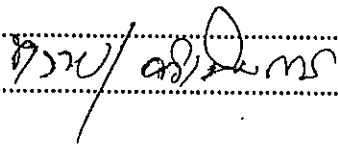
(ลงชื่อ) จ.ส.ต.



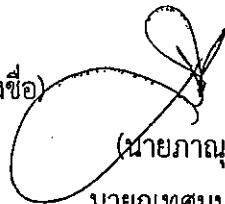
(ทองสุข เหล่าประเสริฐ)

ปลัดเทศบาลตำบลสันทรายงาม

ความเห็นนายกเทศมนตรีตำบลสันทรายงาม



(ลงชื่อ)



(นายภาณุภาค ยอดพั่งเทียม)

นายกเทศมนตรีตำบลสันทรายงาม



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดเทศบาล

ที่ ขร ๕๖๒๐๑/๓๓๒

วันที่ ๑๕ กรกฎาคม ๒๕๖๓

เรื่อง สอบถามข้อมูลเพื่อประกอบการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

เรียน หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล/ผู้อำนวยการกองช่าง/ผู้อำนวยการกองการศึกษา/ผู้อำนวยการกองคลัง

ด้วยงานการเจ้าหน้าที่ จะดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรเทศบาลตำบลสันทรายงาม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ โดยให้มีความสอดคล้องกับแผนอัตรากำลังสามปี ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

ดังนั้น จึงขอความร่วมมือมายังสำนัก/กอง เพื่อจัดส่งข้อมูลตามแบบสอบถามความต้องการฝึกอบรมของบุคลากรในสังกัดของท่าน ซึ่งการฝึกอบรมแยกเป็น ๒ ส่วน ดังนี้

๑. หลักสูตรการพัฒนาที่เทศบาลตำบลสันทรายงามดำเนินการเอง
๒. การจัดส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมตามหลักสูตรของสถาบันพัฒนาบุคลากร สถาบัน และองค์กรต่าง ๆ เป็นผู้จัด

รายละเอียดตามแบบสอบถามที่แนบมาพร้อมนี้ และจัดส่งให้งานการเจ้าหน้าที่ ภายในวันที่ ๑๗ กรกฎาคม ๒๕๖๓ เพื่อจะได้รวบรวมข้อมูลนำเสนอต่อคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรเทศบาลตำบลสันทรายงามต่อไป โดยในการงานการเจ้าหน้าที่ได้ทำการรวบรวมรายละเอียดประวัติการฝึกอบรมตามตำแหน่งของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง รายละเอียดที่แนบมาพร้อมนี้เพื่อใช้ประกอบการพิจารณาในเบื้องต้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

(ลงชื่อ)

(นางสาวจิริยา เกณฑ์ทา)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

ทราบ 21/7
ทชว 2/7/2563
ทชช 9/7/2563
ทสรบ ✓



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักปลัดเทศบาล โทร ๐-๕๓๑๘-๘๐๕๙

ที่ ชร ๕๖๒๐๑/ วันที่ ๑๗ กรกฎาคม ๒๕๖๓

เรื่อง แจ้งข้อมูลเพื่อประกอบการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

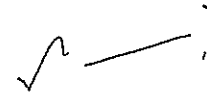
แจ้ง งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดเทศบาล

ตามบันทึกข้อความ ที่ ชร ๕๖๒๐๑/๓๓๒ ลงวันที่ ๑๕ กรกฎาคม ๒๕๖๓ เรื่อง สอบถามข้อมูลเพื่อประกอบการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ และจัดส่งคืนให้งานการเจ้าหน้าที่ ภายในวันที่ ๑๗ กรกฎาคม ๒๕๖๓ นั้น

บัดนี้ สำนักปลัดเทศบาล เทศบาลตำบลสันทรายงาม ได้รวบรวมข้อมูลการจัดส่งบุคลากรภายในกองเพื่อเข้ารับการอบรมในแต่ละหลักสูตรเรียบร้อยแล้ว ทั้งในส่วนของหลักสูตรที่เทศบาลตำบลสันทรายงามจัดอบรมเอง และหลักสูตรที่หน่วยงานอื่นเป็นผู้จัดอบรม จึงขอแจ้งส่งข้อมูลให้งานการเจ้าหน้าที่ ตามเอกสารที่แนบมาพร้อมบันทึกข้อความนี้

จึงเรียนมาเพื่อทราบ และพิจารณาดำเนินการต่อไป

(ลงชื่อ)


(นายไพโรจน์ ต้นประเสริฐ)

หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ กองคลัง

โทร ๐-๕๓๑๘-๘๑๗๘

ที่ ขร ๕๖๒๐๒/

วันที่ ๑๗ กรกฎาคม ๒๕๖๓

เรื่อง แจ้งข้อมูลเพื่อประกอบการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

แจ้ง งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดเทศบาล

ตามบันทึกข้อความ ที่ ขร ๕๖๒๐๑/๓๓๒ ลงวันที่ ๑๕ กรกฎาคม ๒๕๖๓ เรื่อง สอบถามข้อมูลเพื่อประกอบการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ และจัดส่งคืนให้งานการเจ้าหน้าที่ ภายในวันที่ ๑๗ กรกฎาคม ๒๕๖๓ นั้น

บัดนี้ กองคลัง เทศบาลตำบลสันทรายงาม ได้รวบรวมข้อมูลการจัดส่งบุคลากรภายในกอง เพื่อเข้ารับการอบรมในแต่ละหลักสูตรเรียบร้อยแล้ว ทั้งในส่วนของหลักสูตรที่เทศบาลตำบลสันทรายงามจัดอบรมเอง และหลักสูตรที่หน่วยงานอื่นเป็นผู้จัดอบรม จึงขอแจ้งส่งข้อมูลให้งานการเจ้าหน้าที่ ตามเอกสารที่แนบมาพร้อมบันทึกข้อความนี้

จึงเรียนมาเพื่อทราบ และพิจารณาดำเนินการต่อไป

(ลงชื่อ)

(นางธารกมล เชื้อสุริยา)

ผู้อำนวยการกองคลัง



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ กองการศึกษา โทร ๐-๕๓๑๘-๘๐๕๙

ที่ ชร ๕๖๒๐๔/ วันที่ ๑๗ กรกฎาคม ๒๕๖๓

เรื่อง แจ้งข้อมูลเพื่อประกอบการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

แจ้ง งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดเทศบาล

ตามบันทึกข้อความ ที่ ชร ๕๖๒๐๑/๓๓๒ ลงวันที่ ๑๕ กรกฎาคม ๒๕๖๓ เรื่อง สอบถามข้อมูลเพื่อประกอบการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ และจัดส่งคืนให้งานการเจ้าหน้าที่ ภายในวันที่ ๑๗ กรกฎาคม ๒๕๖๓ นั้น

บัดนี้ กองการศึกษา เทศบาลตำบลสันทรายงาม ได้รวบรวมข้อมูลการจัดส่งบุคลากร ภายในกองเพื่อเข้ารับการอบรมในแต่ละหลักสูตรเรียบร้อยแล้ว ทั้งในส่วนของหลักสูตรที่เทศบาลตำบลสันทรายงามจัดอบรมเอง และหลักสูตรที่หน่วยงานอื่นเป็นผู้จัดอบรม จึงขอแจ้งส่งข้อมูลให้งานการเจ้าหน้าที่ ตามเอกสารที่แนบมาพร้อมบันทึกข้อความนี้

จึงเรียนมาเพื่อทราบ และพิจารณาดำเนินการต่อไป

(ลงชื่อ)

(นางทุดิยา โอบอ้อม)

ผู้อำนวยการกองการศึกษา



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ กองช่าง โทร ๐-๕๓๑๘-๘๐๕๙

ที่ ขร ๕๖๒๐๓/ วันที่ ๑๗ กรกฎาคม ๒๕๖๓

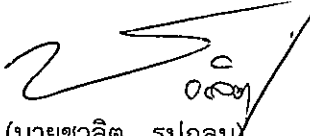
เรื่อง แจ้งข้อมูลเพื่อประกอบการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖
แจ้ง งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดเทศบาล

ตามบันทึกข้อความ ที่ ขร ๕๖๒๐๑/๓๓๒ ลงวันที่ ๑๕ กรกฎาคม ๒๕๖๓ เรื่อง
สอบถามข้อมูลเพื่อประกอบการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ และจัดส่ง
สำเนาให้งานการเจ้าหน้าที่ ภายในวันที่ ๑๗ กรกฎาคม ๒๕๖๓ นั้น

บัดนี้ กองช่าง เทศบาลตำบลสินทรายงาม ได้รวบรวมข้อมูลการจัดส่งบุคลากรภายในกอง
เพื่อเข้ารับการอบรมในแต่ละหลักสูตรเรียบร้อยแล้ว ทั้งในส่วนของหลักสูตรที่เทศบาลตำบลสินทรายงามจัด
อบรมเอง และหลักสูตรที่หน่วยงานอื่นเป็นผู้จัดอบรม จึงขอแจ้งส่งข้อมูลให้งานการเจ้าหน้าที่ ตามเอกสารที่
แนบมาพร้อมบันทึกข้อความนี้

จึงเรียนมาเพื่อทราบ และพิจารณาดำเนินการต่อไป

(ลงชื่อ)


(นายชวลิต รูปกลม)
ผู้อำนวยการกองช่าง



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดเทศบาล

ที่ ขร ๕๑๐๑๐/

วันที่ ๑๗ กรกฎาคม ๒๕๖๓

เรื่อง รายงานการสำรวจความจำเป็นในการฝึกอบรม เพื่อประกอบการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร
งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

เรียน นายกเทศมนตรีตำบลสินทรายงาม

๑. เรื่องเดิม

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาล เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับ
บริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๑๓ พฤศจิกายน ๒๕๕๕

๑.๒ ประกาศเทศบาลตำบลสินทรายงาม เรื่อง ให้ใช้แผนพัฒนาบุคลากร (พ.ศ. ๒๕๖๑-
๒๕๖๓) ของเทศบาลตำบลสินทรายงาม

๒. ข้อเท็จจริง

ตามที่งานการเจ้าหน้าที่ ได้เก็บแบบสำรวจความจำเป็นในการฝึกอบรม เพื่อปรับปรุง
และพัฒนาการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น บัดนี้ได้เก็บแบบสำรวจดังกล่าวเรียบร้อยแล้ว นั้น

๓. ข้อยุทธ/หนังสือสั่งการ

แบบประเมินประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (LPA) ประจำปี ๒๕๖๓

หน่วยที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์

ข้อ ๒๖ การพัฒนาองค์ความรู้ (Knowledge Management) โดยการอบรมหรือ
ฝึกอบรมบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

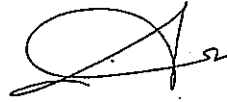
๔. ข้อพิจารณา

เพื่อให้การดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลสินทรายงาม เป็นไป
ด้วยความเรียบร้อย และการดำเนินการพัฒนาบุคลากรเป็นไปตามแนวทางการประเมินประสิทธิภาพของ
องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น งานการเจ้าหน้าที่ได้สรุปสำหรับผู้บริหาร ของการเก็บแบบสำรวจข้อมูลความ
ต้องการการฝึกอบรมของบุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลสินทรายงาม ดังรายละเอียดแนบท้ายบันทึกข้อความ
นี้

๕. ข้อเสนอ

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

(ลงชื่อ)

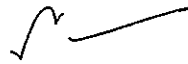


(นางสาวจิริยา เกษมธำทา)
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

ความเห็นหัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล

จ.ส.ต.

(ลงชื่อ)

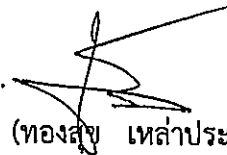


(นายไพโรจน์ ต้นประเสริฐ)
หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล

ความเห็นปลัดเทศบาลตำบลสันทรายงาม

จ.ส.ต.

(ลงชื่อ) จ.ส.ต.

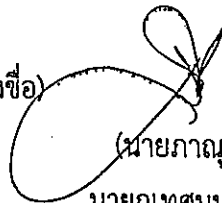


(ทองสุข เหล่าประเสริฐ)
ปลัดเทศบาลตำบลสันทรายงาม

ความเห็นนายกเทศมนตรีตำบลสันทรายงาม

จ.ส.ต.

(ลงชื่อ)



(นายภาณุภาค ยอดฟังเทียม)
นายกเทศมนตรีตำบลสันทรายงาม

บทสรุปสำหรับผู้บริหาร

การสำรวจข้อมูลความต้องการฝึกอบรมของบุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลสันทรายงาม

การสำรวจข้อมูลความต้องการฝึกอบรมของบุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลสันทรายงาม วัตถุประสงค์เพื่อนำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามไปวิเคราะห์ประกอบการจัดทำแผนฝึกอบรมประจำปีให้มีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับความต้องการของบุคลากรและหน่วยงานมากที่สุด เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อการพัฒนาบุคลากร นอกจากนี้เพื่อให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรของเทศบาล จากผลการสำรวจข้อมูลสามารถสรุปได้ดังนี้

ข้อมูลทั่วไป

ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด ๒๙ คน จากทั้งหมด ๔ ส่วนราชการ (คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐) มีการกระจายข้อมูลอย่างทั่วถึงทั้งเพศ อายุ การศึกษา ประสบการณ์ และหน้าที่ความรับผิดชอบของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง

ผู้ตอบแบบสอบถามดังกล่าว เป็นพนักงานเทศบาล ร้อยละ ๖๘.๙๗ ลูกจ้างประจำร้อยละ ๓.๔๕ พนักงานจ้างตามภารกิจ ร้อยละ ๒๗.๕๙ และพนักงานจ้างทั่วไปร้อยละ ๐

ระดับการศึกษาของผู้ตอบแบบสอบถามเป็นผู้จบปริญญาโท ร้อยละ ๑๗.๒๕ ระดับปริญญาตรีร้อยละ ๕๑.๗๓ และระดับต่ำกว่าปริญญาตรีร้อยละ ๓๑.๐๔

เมื่อพิจารณาจากประสบการณ์ในการทำงานพบว่าร้อยละ ๑๐.๓๕ อายุงานไม่เกิน ๕ ปี ร้อยละ ๑๗.๒๕ มีอายุงานระหว่าง ๖-๑๐ ปี ร้อยละ ๖๘.๙๗ มีอายุงานมากกว่า ๑๐ ปี

หลักสูตรความต้องการของบุคลากร

หลักสูตรที่มีความต้องการมากที่สุดตามลำดับจากมากไปหาน้อย คือ

ลำดับ	หลักสูตร	ร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม
๑	หลักสูตรด้านความรู้และทักษะของงานในแต่ละตำแหน่ง	๘๖.๒๑
๒	หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ	๖๒.๐๗
๓	หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ	๖๘.๙๗
๔	หลักสูตรด้านการบริหาร	๖.๙๐
๕	หลักสูตรด้านคุณธรรม และจริยธรรม	๒๗.๕๙

ระยะเวลาการฝึกอบรม

ส่วนใหญ่ของผู้ตอบแบบสอบถาม ร้อยละ ๓๐ พอใจที่จะเข้ารับการฝึกอบรมในหลักสูตรที่มีระยะเวลาการฝึกอบรม ร้อยละ ๒๐ พอใจในระยะเวลาการฝึกอบรม ๕ - ๗ วัน ร้อยละ ๕ พอใจในหลักสูตรที่มีระยะเวลาการฝึกอบรมมากกว่า ๑๕ วันขึ้นไป ทั้งนี้ ผู้ตอบแบบสอบถามได้เลือกตอบมากกว่าหนึ่งทางเลือก

สถานที่ฝึกอบรม

ผู้ตอบแบบสอบถามร้อยละ ๗๐ เห็นว่าควรจัดให้มีการฝึกอบรมที่จังหวัดเชียงรายร้อยละ๓๐ เห็นว่าควรจัดให้มีการฝึกอบรมต่างจังหวัด

ผลที่คาดว่าจะได้รับ

จากผลการสำรวจความต้องการฝึกอบรมของบุคลากรสังกัดเทศบาลตำบลสันทรายงาม จะเป็นข้อมูลให้ได้ทราบความต้องการในการเข้ารับการพัฒนาศักยภาพ เพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ของบุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลสันทรายงามทุกระดับ เป็นการสร้างการมีส่วนร่วมเพื่อนำข้อมูลที่เป็นจริงมาประกอบการวางแผนเชิงกลยุทธ์ในการพัฒนาบุคลากร ตลอดจนงบประมาณค่าใช้จ่าย การประเมินติดตามผลการฝึกอบรม เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรเพื่อประโยชน์ต่อเทศบาล

.....

แบบสำรวจความจำเป็นในการฝึกอบรม

แบบสำรวจนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อหาความจำเป็นในการฝึกอบรม เพื่อปรับปรุงและพัฒนาการปฏิบัติงาน ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

1 ข้อมูลส่วนตัว

1.1 ชื่อ-นามสกุล.....ตำแหน่ง.....
หน่วยงาน.....กลุ่มงาน/ฝ่าย/งาน.....
อายุ.....ปี อายุราชการ.....ปี วุฒิการศึกษาสูงสุด.....

1.2 สถานภาพการรับราชการ

ข้าราชการ พนักงานราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้าง

1.3 สถานภาพการปฏิบัติงาน

ผู้ปฏิบัติงาน หัวหน้าสำนัก/ผู้อำนวยการกอง/หัวหน้า อื่นๆ

1.4 ลักษณะงานที่ปฏิบัติ (ตอบได้มากกว่า ๑ ข้อ)

งานบริหาร งานบริการ งานวิชาการ งานสนับสนุน

2. ท่านต้องการพัฒนางานของท่านในเรื่องใดบ้าง

ลำดับ ที่	ความรู้ หรือทักษะความชำนาญ ที่สามารถพัฒนาด้วยการอบรม	ระดับความเร่งรีบ		
		รอได้	ปานกลาง	มาก
1	หลักสูตรด้านความรู้และทักษะของงานในแต่ละตำแหน่ง			
2	หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ			
3	หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ			
4	หลักสูตรด้านการบริหาร			
5	หลักสูตรด้านคุณธรรม และจริยธรรม			

3. ข้อเสนอแนะอื่นๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อการวางแผนการอบรม

3.1.....
3.2.....
3.3.....
3.4.....
3.5.....

ขอขอบคุณในความร่วมมือของท่านมา ณ โอกาสนี้

รายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร
ของเทศบาลตำบลสันทรายงาม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖
วันที่ ๒๒ กรกฎาคม ๒๕๖๓
ณ ห้องประชุมสภาเทศบาลตำบลสันทรายงาม

รายชื่อผู้มาประชุม

ลำดับที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ
๑	นายภาณุภาค ยอดพึ่งเทียม	ประธานคณะกรรมการ	ภาณุภาค ยอดพึ่งเทียม
๒	จ.ส.ต.ทองสุข เหล่าประเสริฐ	กรรมการ	ทองสุข เหล่าประเสริฐ
๓	นายไพโรจน์ ต้นประเสริฐ	กรรมการ	ไพโรจน์ ต้นประเสริฐ
๔	นางธารกมล เชื้อสุริยา	กรรมการ	ธารกมล เชื้อสุริยา
๕	นายชวลิต รูปกลม	กรรมการ	ชวลิต รูปกลม
๖	นางหุติยา โอบอ้อม	กรรมการ	หุติยา โอบอ้อม
๗	นางสาวจรียา เกณฑ์ทา	กรรมการ/ เลขานุการฯ	จรียา เกณฑ์ทา

เริ่มประชุมเวลา ๑๓.๐๐ น.

ที่ประชุม โดยมี นายภาณุภาค ยอดพึ่งเทียม นายกเทศมนตรีตำบลสันทรายงาม ทำหน้าที่ประธานที่ประชุม และมี นางสาวจรียา เกณฑ์ทา ทำหน้าที่เลขานุการคณะกรรมการ มีคณะกรรมการจัดทำแผนฯ / เลขฯ / ผู้เข้าร่วมประชุม รวม ๗ คน

ประธานที่ประชุม เมื่อครบองค์ประชุมแล้ว ข้าพเจ้าจึงขอเปิดประชุมการพิจารณาจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลสันทรายงาม

ระเบียบวาระการประชุมที่ ๑ เรื่อง ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

ประธานฯ

- เนื่องจากแผนพัฒนาบุคลากร ของเทศบาลตำบลสันทรายงามเดิม (รอบประจำปี ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) ครบรอบระยะเวลาที่ได้จัดทำไว้ ดังนั้นเพื่อให้การบริหารงานบุคคลเป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการกลางข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) กำหนดจึงต้องมีการแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรเทศบาลตำบลสันทรายงาม ตามคำสั่งที่ ๒๖๕/๒๕๖๓ ลงวันที่ ๑๔ กรกฎาคม ๒๕๖๓ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลสันทรายงาม ขึ้นเพื่อการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถในทักษะของงานในแต่ละตำแหน่ง ความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ การพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ และการพัฒนาในด้านคุณธรรม และจริยธรรม โดยให้บุคลากรเป็นผู้รับผิดชอบจัดทำเอกสารในการจัดทำแล้วเสนอตามขั้นตอนต่อไป และคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ได้แต่งตั้ง

จากหัวหน้าส่วนทุกส่วน/ทุกกอง จึงขอให้ทุกท่านพิจารณาถึงความจำเป็นในการเสนอเพื่อจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร

ระเบียบวาระการประชุมที่ ๒ เรื่อง รับรองรายงานการประชุมครั้งที่ผ่านมา

- ไม่มี

ระเบียบวาระการประชุมที่ ๓ เรื่อง พิจารณาจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร (รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖)

ประธานฯ

- วาระที่ ๓ จะเป็นการพิจารณาจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร จึงขอให้คณะกรรมการทุกท่านเสนอที่ประชุมเพื่อเป็นร่างในการจัดทำแผนฯ ต่อไป

ตามที่เทศบาลตำบลสันทรายงาม ได้มีคำสั่งที่ ๒๖๕/๒๕๖๓ ลงวันที่ ๑๔ กรกฎาคม ๒๕๖๓ แต่งตั้งท่านเป็นคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลสันทรายงาม ดังนั้น จึงขอให้หัวหน้าส่วนราชการได้เสนอภารกิจของแต่ละกองว่าสมควรที่จะกำหนดกรอบในการพัฒนาบุคลากรในสังกัด เพื่อเป็นการวางแผนในการส่งบุคลากรเข้าฝึกอบรม

ปลัดเทศบาล

ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดเชียงราย เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๑๓ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ ข้อ ๓๐๑ แผนการพัฒนาพนักงานเทศบาล อย่างน้อยต้องประกอบด้วย

- ๑) หลักการและเหตุผล
- ๒) เป้าหมายการพัฒนา
- ๓) หลักสูตรการพัฒนา
- ๔) วิธีการพัฒนาและระยะเวลาดำเนินการพัฒนา
- ๕) งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา
- ๖) การติดตามและประเมินผล

ข้อ ๓๐๔ หลักสูตรการพัฒนา สำหรับพนักงานเทศบาลแต่ละตำแหน่งต้องได้รับการพัฒนาอย่างน้อยในหลักสูตรหนึ่งหรือหลายหลักสูตร ดังนี้

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

เลขานุการฯ

ด้านเลขานุการ ได้บันทึกข้อความถึง หัวหน้าส่วนทุกส่วน/กอง ตามบันทึกข้อความ เรื่อง สอบถามข้อมูลเพื่อประกอบการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ลงวันที่ ๑๕ กรกฎาคม ๒๕๖๓ นั้น ซึ่งทางเลขานุฯ ได้รวบรวม หลักสูตร ที่หัวหน้าส่วน/กอง ได้เสนอหลักสูตรการอบรมบรรจุไว้ในแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ตามรายละเอียดที่แจกในที่ประชุม และ หากจะเพิ่มหลักสูตรใด สามารถแจ้งที่ประชุมได้

ที่ประชุม

ได้อ่านรายละเอียดตามที่แจกในห้องประชุมเป็นระยะเวลาพอสมควร และมีมติเห็นชอบ

ประธานฯ

การเสนอเรื่อง การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ไว้เพียงเท่านี้ ขอให้นักทรัพยากรบุคคล ดำเนินการตามขั้นตอน และ ขอขอบคุณทุกท่านที่เข้าร่วมประชุมในวันนี้

เลิกประชุม

๑๕.๑๐ น.

ลงชื่อ จริญญา เกณฑ์ทา ผู้บันทึกประชุม
(นางสาวจริญญา เกณฑ์ทา)
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

ลงชื่อ ภาณุภาค ยอดฟังเทียม ผู้ตรวจรายงานการประชุม
(นายภาณุภาค ยอดฟังเทียม)
นายกเทศมนตรีตำบลสันทรายงาม



-ร่าง-

เทศบัญญัติ
งบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ
พ.ศ. 2564

ของ

เทศบาลตำบลสันทรายงาม
อำเภอเทิง จังหวัดเชียงราย

ค่าแถมงบประมาณ

ประกอบงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564

รายจ่าย	รายจ่ายจริง ปี 2562	ประมาณการ ปี 2563	ประมาณการ ปี 2564
จ่ายจากงบประมาณ			
งบกลาง	7,781,083.65	8,561,501.00	8,991,389.00
งบบุคลากร	10,099,602.00	11,318,922.00	11,490,348.00
งบดำเนินงาน	4,350,432.86	6,094,677.00	6,261,763.00
งบลงทุน	2,862,050.00	3,227,900.00	3,184,500.00
งบรายจ่ายอื่น	11,000.00	11,000.00	11,000.00
งบเงินอุดหนุน	1,182,220.00	1,041,000.00	1,211,000.00
รวมจ่ายจากงบประมาณ	26,286,388.51	30,255,000.00	31,150,000.00
รวม	26,286,388.51	30,255,000.00	31,150,000.00

รายจ่ายเกี่ยวกับการรับรองและพิธีการ

จำนวน

20,000 บาท

- 1) ค่ารับรอง จำนวน 5,000 บาท
 เพื่อจ่ายเป็นค่าใช้จ่ายในการรับรองหรือเลี้ยงรับรองขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
 เป็นไปตามระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยการเบิกค่าใช้จ่ายในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2562
- 2) ค่าใช้จ่ายในการจัดประชุมราชการของ อปท.
 จำนวน 5,000 บาท
 เพื่อจ่ายเป็นค่าจัดประชุมสภาท้องถิ่นหรือคณะกรรมการหรือคณะอนุกรรมการที่ได้รับแต่งตั้งตามกฎหมายหรือตามระเบียบหนังสือด่วนมากที่สุด มท 0808.4/ว 2382 ลงวันที่ 28 กรกฎาคม 2548
 เป็นไปตามระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยการเบิกค่าใช้จ่ายในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2562
- 3) ค่าใช้จ่ายในงานรัฐพิธีและราชพิธี จำนวน 10,000 บาท
 เพื่อจ่ายเป็นค่าใช้จ่ายในการจัดงานรัฐพิธี ราชพิธีและวันสำคัญต่าง ๆ เช่น พุ่มเงิน พุ่มทอง กรวยดอกไม้สด ฯลฯ
 เป็นไปตามระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยการเบิกค่าใช้จ่ายในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2562

รายจ่ายเกี่ยวเนื่องกับการปฏิบัติราชการที่ไม่เข้าลักษณะรายจ่ายหมวดอื่นๆ

ค่าใช้จ่ายโครงการคุณธรรม จริยธรรมพนักงานเทศบาล

จำนวน

20,000 บาท

- เพื่อเป็นค่าใช้จ่ายในการดำเนินโครงการคุณธรรม จริยธรรมพนักงานเทศบาล โดยมีค่าใช้จ่ายประกอบด้วย ค่าสมนาคุณวิทยากร ค่าอาหารกลางวัน ค่าอาหารว่างและเครื่องดื่ม ค่าป้าย ค่าวัสดุอุปกรณ์ ฯลฯ
 เป็นไปตามระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมและการเข้ารับการศึกษาอบรมของเจ้าหน้าที่ท้องถิ่น พ.ศ. 2557
 เป็นไปตามแผนพัฒนาท้องถิ่น (พ.ศ. 2561-2565) หน้า 141 ลำดับที่ 8

รายจ่ายเกี่ยวเนื่องกับการปฏิบัติราชการที่ไม่เข้าลักษณะรายจ่ายหมวด
อื่นๆ

ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการในราชอาณาจักรและนอกราช อาณาจักร	จำนวน	30,000 บาท
<p>เพื่อจ่ายเป็นค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการของ พนักงาน พนักงานจ้าง รวมทั้งผู้ที่ได้รับคำสั่งจากผู้บริหารห้อง ถื่น ให้ปฏิบัติหน้าที่เพื่อประโยชน์ของเทศบาล โดยจ่ายเป็นค่าเบี้ย เลี้ยงเดินทาง ค่าพาหนะ ค่าเช่าที่พัก ค่าลงทะเบียน ฯลฯ เป็นไปตามระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยค่าใช้จ่ายในการ เดินทางไปราชการของเจ้าหน้าที่ท้องถิ่น พ.ศ. 2555 แก้ไขเพิ่ม เติมถึง (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2561 เป็นไปตามแผนพัฒนาท้องถิ่น (พ.ศ.2561-2565) หน้า 139 ลำดับที่ 3</p>		
ค่าบำรุงรักษาและซ่อมแซม	จำนวน	10,000 บาท
<p>เพื่อจ่ายเป็นค่าซ่อมแซมบำรุงรักษาทรัพย์สินเพื่อให้สามารถใ้ งานได้ตามปกติ เป็นไปตามหนังสือกระทรวงมหาดไทย ที่ มท 0808.2/ว 1536 ลง วันที่ 19 มีนาคม 2561 เป็นไปตามแผนพัฒนาท้องถิ่น (พ.ศ.2561-2565) หน้า 139 ลำดับที่ 1</p>		
ค่าวัสดุ	รวม	120,000 บาท
วัสดุสำนักงาน	จำนวน	50,000 บาท
<p>เพื่อจ่ายเป็นค่าจัดซื้อวัสดุสำนักงาน ได้แก่ วัสดุคงทน วัสดุสิ้น เปลืองวัสดุอุปกรณ์ประกอบและ อไหล่ เช่น กระดาษ ปากกา แฟ้ม แม็ก ฯลฯ เป็นไปตามหนังสือกระทรวงมหาดไทยด่วนที่สุด ที่ มท 0808.2/ว 1248 ลงวันที่ 27 มิถุนายน 2559</p>		
วัสดุงานบ้านงานครัว	จำนวน	30,000 บาท
<p>เพื่อจ่ายเป็นค่าจัดซื้อวัสดุงานบ้านงานครัว ได้แก่ วัสดุคงทน วัสดุ สิ้นเปลือง วัสดุอุปกรณ์ประกอบอไหล่ เช่น ถ้วย ชาม ช้อน แก้ว น้ำ น้ำดื่ม ผ้าปูโต๊ะ ฯลฯ เป็นไปตามหนังสือกระทรวงมหาดไทย ด่วนที่สุด ที่ มท 0808.2/ว 1248 ลงวันที่ 27 มิถุนายน 2559</p>		

ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการในราชอาณาจักรและนอกราชอาณาจักร	จำนวน	60,000 บาท
<p>เพื่อจ่ายเป็นค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการของพนักงาน พนักงานจ้าง รวมทั้งผู้ที่ได้รับคำสั่งจากผู้บริหารท้องถิ่น ให้ปฏิบัติหน้าที่เพื่อประโยชน์ของเทศบาล โดยจ่ายเป็นค่าเบี้ยเลี้ยงเดินทาง ค่าพาหนะ ค่าเช่าที่พัก ค่าลงทะเบียน ฯลฯ</p> <p>เป็นไปตามระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการของเจ้าหน้าที่ท้องถิ่น พ.ศ. 2555 แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2561</p> <p>เป็นไปตามแผนพัฒนาท้องถิ่น (พ.ศ.2561-2565) หน้า 143 ลำดับที่ 2</p>		
ค่าบำรุงรักษาและซ่อมแซม	จำนวน	50,000 บาท
<p>เพื่อจ่ายเป็นค่าซ่อมแซมบำรุงรักษาทรัพย์สินเพื่อให้สามารถใช้งานได้ตามปกติ</p> <p>เป็นไปตามหนังสือกระทรวงมหาดไทย ที่ มท 0808.2/ว 1536 ลงวันที่ 19 มีนาคม 2561</p> <p>เป็นไปตามแผนพัฒนาท้องถิ่น (พ.ศ. 2561-2565) หน้า 143 ลำดับที่ 1</p>		
ค่าวัสดุ	รวม	80,000 บาท
วัสดุสำนักงาน	จำนวน	30,000 บาท
<p>เพื่อจ่ายเป็นค่าจัดซื้อวัสดุสำนักงาน ได้แก่ วัสดุคงทน วัสดุสิ้นเปลือง วัสดุอุปกรณ์ประกอบและอะไหล่ เช่น กระดาษ ปากกา แฟ้ม แม็ก ฯลฯ</p> <p>เป็นไปตามหนังสือกระทรวงมหาดไทยด่วนที่สุด ที่ มท 0808.2/ว 1248 ลงวันที่ 27 มิถุนายน 2559</p>		
วัสดุงานบ้านงานครัว	จำนวน	20,000 บาท
<p>เพื่อจ่ายเป็นค่าจัดซื้อวัสดุงานบ้านงานครัว ได้แก่ วัสดุคงทน วัสดุสิ้นเปลือง วัสดุอุปกรณ์ประกอบและอะไหล่ เช่น ถ้วย ชาม ช้อน แก้วน้ำ น้ำดื่ม ผ้าปูโต๊ะ ฯลฯ</p> <p>เป็นไปตามหนังสือกระทรวงมหาดไทยด่วนที่สุด ที่ มท 0808.2/ว 1248 ลงวันที่ 27 มิถุนายน 2559</p>		

เงินช่วยเหลือการศึกษาบุตร	จำนวน	37,300 บาท
<p>เพื่อจ่ายเป็นเงินช่วยเหลือการศึกษาบุตรของพนักงานเทศบาล เป็นไปตามพระราชกฤษฎีกาเงินสวัสดิการเกี่ยวกับการศึกษาของ บุตร พ.ศ. 2562</p>		
ค่าใช้จ่ายสอย	รวม	348,000 บาท
<p>รายจ่ายเพื่อให้ได้มาซึ่งบริการ</p>		
ค่าจ้างเหมาบริการ	จำนวน	308,000 บาท
<p>เพื่อจ่ายเป็นค่าจ้างเหมาบริการ เช่น งานรักษาความ ปลอดภัย งานทำความสะอาด งานดูแลต้นไม้ สนามหญ้าและสวน หย่อม งานพาหนะ งานศึกษาวิจัย งานติดตามประเมินผล งานจัด ทำคำแปล งานผลิตและพิมพ์เอกสาร งานผลิตสื่อการประชาสัมพันธ์ สัมพันธ งานสถิติข้อมูลสารสนเทศ งานพัฒนาระบบข้อมูล สารสนเทศ งานบันทึกข้อมูล งานสำรวจออกแบบและควบคุมการ ก่อสร้าง งานซ่อมบำรุงยานพาหนะ งานพัฒนาบุคคล งานตรวจ สอบและรับรองมาตรฐานและงานเทคนิคต่างๆ ที่เอกชนมีความ ชำนาญมากกว่า</p> <p>เป็นไปตามหนังสือกระทรวงมหาดไทย ที่ มท 0808.2/ว 4044 ลง วันที่ 10 กรกฎาคม 2563 เรื่องหลักเกณฑ์การดำเนินการจ้าง เอกชนและการเบิกจ่ายเงินค่าจ้างเหมาบริการขององค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น</p>		
<p>รายจ่ายเกี่ยวเนื่องกับการปฏิบัติราชการที่ไม่เข้าลักษณะรายจ่ายหมวด อื่นๆ</p>		
ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการในราชอาณาจักรและนอกราช อาณาจักร	จำนวน	20,000 บาท
<p>เพื่อจ่ายเป็นค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการของ พนักงาน พนักงานจ้าง รวมทั้งผู้ที่ได้รับคำสั่งจากผู้บริหารท้องถิ่น ให้ปฏิบัติหน้าที่เพื่อประโยชน์ของเทศบาล โดยจ่ายเป็นค่าเบี้ย เลี้ยงเดินทาง ค่าพาหนะ ค่าเช่าที่พัก ค่าลงทะเบียน ฯลฯ</p> <p>เป็นไปตามระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยค่าใช้จ่ายในการ เดินทางไปราชการของเจ้าหน้าที่ท้องถิ่น พ.ศ. 2555 แก้ไขเพิ่ม เติมถึง (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2561</p> <p>เป็นไปตามแผนพัฒนาท้องถิ่น (พ.ศ. 2561-2565) หน้า 144 ลำดับที่ 2</p>		

สรุปการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2564 - 2566

เทศบาลตำบลทรายงาม อำเภอเทิง จังหวัดเชียงราย

ที่	อำเภอ	เทศบาล	หัวข้อที่จะต้องมีแผนพัฒนาบุคลากร 3 ปี (พ.ศ.2564 - 2566)				บทรูปสำหรับ		มีงบประมาณการ พัฒนาบุคลากรใน ร่างศบัญญัติ ปี พ.ศ.2564	มีการสำรวจข้อมูล สภาพปัญหาและ ความต้องการของ บุคลากร		มีการรายงานผล จากการสำรวจ ข้อมูล ให้ผู้บริหารสั่งการ		คณะกรรมการ จัดทำ แผนพัฒนา บุคลากร ประชุม(ว.ค.ป.)	
			หลักการและ เหตุผล	วัตถุประสงค์ และ เป้าหมาย การพัฒนา	วิธีการพัฒนา และระยะเวลา ดำเนินการ พัฒนา	งบประมาณใน การ ดำเนินการ พัฒนา	การติดตาม และ ประเมินผล	ผู้บริหารในการ วิเคราะห์ความ ต้องการ		มี	ไม่มี	มี	ไม่มี		มี
1	เทิง	ทต.สันทรายงาม	มี	ไม่มี	มี	ไม่มี	มี	ไม่มี	มี	ไม่มี	มี	ไม่มี	มี	ไม่มี	22-ก.ค.-63

(ลงชื่อ)  (นางสาวจริยา เกษนัททา)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

(ลงชื่อ) จ.ส.ต.  (ทองสุข เหล่าประเสริฐ)

ปลัดเทศบาล

(ลงชื่อ)  (นายภาณุภาค ยอดพึ่งเทียม)

นายกเทศมนตรีตำบลสันทรายงาม

ผู้รับรองข้อมูล

ผู้รับรองข้อมูล

