



แผนพัฒนา บุคลากร 3 ปี

ของเทศบาลตำบลสันทราย

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.

2570 - 2572



งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดเทศบาล
เทศบาลตำบลสันทราย อำเภอฝาง จังหวัดเชียงใหม่

สารบัญ

หน้า

ส่วนที่ ๑ หลักการและเหตุผล	๑
๑.๑ หลักการและเหตุผล	๑
๑.๒ วัตถุประสงค์	๒
๑.๓ ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร	๒
ส่วนที่ ๒ การวิเคราะห์สถานการณ์พัฒนาบุคลากร	๔
๒.๑ ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๔
๒.๒ ภารกิจหลักและภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ	๕
๒.๓ การวิเคราะห์ความต้องการพัฒนาของบุคลากร	๖
๒.๔ การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม	๗
๒.๕ โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๑๒
๒.๖ กรอบอัตรากำลัง ๓ ปีของเทศบาลตำบลสันทราย	๑๓
๒.๗ การจำแนกระดับคุณวุฒิทางการศึกษาของบุคลากร	๑๘
๒.๘ สายงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นของเทศบาลตำบลสันทราย	๑๙
๒.๙ โครงสร้างอายุข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นจำแนกตามประเภทตำแหน่ง	๑๙
๒.๑๐ ความผูกพันต่อเทศบาลตำบลสันทราย	๒๐
๒.๑๑ การสูญเสียกำลังคนจากการเกษียณอายุในระยะ ๓ ปี	๒๐
ส่วนที่ ๓ หลักสูตรพัฒนาบุคลากร	๒๑
๓.๑ เป้าหมายของการพัฒนา	๒๑
๓.๒ หลักสูตรการพัฒนาสำหรับข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๒๑
๓.๓ วิธีการพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๒๒
๓.๔ การพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๒๔
๓.๕ ประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น	๒๕
๓.๖ การพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามหลักสูตรสายงาน	๒๖
ส่วนที่ ๔ ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร	๒๙
๔.๑ วิสัยทัศน์ (Vision)	๒๙
๔.๒ พันธกิจด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Mission)	๒๙
๔.๓ ค่านิยม	๒๙
๔.๔ เป้าประสงค์	๓๐
๔.๕ ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร	๓๐
ส่วนที่ ๕ การขับเคลื่อนการพัฒนาบุคลากร	๓๗
๕.๑ ความรับผิดชอบ	๓๗
๕.๒ การติดตามและประเมินผล	๓๘
๕.๓ ตัวชี้วัด	๓๘
๕.๓ บทสรุป	๔๐

สารบัญ

หน้า

ภาคผนวก

๔๑

๑. สำเนาประกาศแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี
๒. สำเนาคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการแผนพัฒนาบุคลากร
๓. สำเนารายงานการประชุมคณะกรรมการพัฒนาบุคลากร
๔. สรุปการสำรวจความต้องการพัฒนาบุคลากรและความผูกพัน

ส่วนที่ ๑ หลักการและเหตุผล

๑.๑ หลักการและเหตุผล

๑) รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย มาตรา ๒๕๘ ข (๔) ได้กำหนดไว้ว่า “ให้มีการปรับปรุงและพัฒนาการบริหารงานบุคคลภาครัฐเพื่อจูงใจให้มีความรู้ความสามารถอย่างแท้จริงเข้ามาทำงานในหน่วยงานของรัฐ และสามารถเจริญก้าวหน้าได้ตามความสามารถและผลสัมฤทธิ์ของงานของแต่ละบุคคล มีความซื่อสัตย์สุจริต กล้าตัดสินใจและกระทำในสิ่งที่ถูกต้องโดยคิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว มีความคิดสร้างสรรค์และคิดค้นนวัตกรรมใหม่ ๆ เพื่อให้การปฏิบัติราชการและการบริหารราชการแผ่นดินเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และมีมาตรการคุ้มครองป้องกันบุคลากรภาครัฐจากการใช้อำนาจโดยไม่เป็นธรรมของผู้บังคับบัญชา

๒) พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ กำหนดให้ส่วนราชการมีหน้าที่พัฒนาความรู้ในส่วนราชการ เพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ โดยต้องรับรู้ข้อมูลข่าวสารและสามารถประมวลผลความรู้ในด้านต่าง ๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้อง รวดเร็วและเหมาะสมต่อสถานการณ์ รวมทั้งต้องส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์และปรับเปลี่ยนทัศนคติของข้าราชการในสังกัดให้เป็นบุคลากรที่มีประสิทธิภาพและมีการเรียนรู้ร่วมกัน ทั้งนี้ เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติราชการของส่วนราชการให้สอดคล้องกับการบริหารราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์

๓) ตามประกาศหลักเกณฑ์การจัดทำแผนแม่บทการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และประกาศคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในส่วนของการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ. เทศบาล อบต. และเมืองพัทยา) มีการพัฒนาผู้ได้รับการบรรจุเข้ารับราชการเป็นข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นก่อนมอบหมายหน้าที่ให้ปฏิบัติเพื่อให้รู้ระเบียบแบบแผนของทางราชการ หลักและวิธีปฏิบัติราชการ บทบาท และหน้าที่ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข และแนวทางปฏิบัติตนเพื่อเป็นข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ดี โดยองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ. เทศบาล อบต. และเมืองพัทยา) ต้องดำเนินการพัฒนาให้ครบถ้วน ตามหลักสูตรที่คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ.จ. ก.ท.จ. และ ก.อบต.จังหวัด) กำหนด และกำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ. เทศบาล อบต. และเมืองพัทยา) จัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทัศนคติที่ดี คุณธรรม และจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในการจัดทำแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ต้องกำหนดตามกรอบของแผนพัฒนาที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต.) กำหนด โดยให้กำหนดเป็นแผนการพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีระยะเวลา ๓ ปี ตามกรอบของแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ. เทศบาลอบต. และเมืองพัทยา)

๔) สถานการณ์การเปลี่ยนแปลงในปัจจุบัน ภายใต้กระแสการปฏิรูประบบราชการและความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีดิจิทัล และความผันผวนจากการแพร่ระบาดของโรคอุบัติใหม่และวิกฤตการณ์ทางธรรมชาติ ส่งผลให้หน่วยงานภาครัฐต้องเผชิญกับบริบทการบริหารจัดการที่มีความซับซ้อน รวดเร็ว และไม่แน่นอนมากยิ่งขึ้น รูปแบบการปฏิบัติงานแบบเดิมอาจไม่สามารถตอบสนองต่อสถานการณ์และความต้องการของประชาชนได้อย่างทันท่วงทีและมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องเผชิญกับบริบทใหม่ที่มีความซับซ้อน รวดเร็ว และมีความไม่แน่นอนมากยิ่งขึ้น รูปแบบการบริหารจัดการแบบเดิมที่เน้นขั้นตอนและลำดับขั้นอาจไม่สามารถตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนและสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้น จึงจำเป็นต้องมีความตื่นตัว เปิดรับแนวคิด



การบริหารสมัยใหม่ และปรับตัวทั้งในด้านโครงสร้าง ระบบงาน และกระบวนการทำงาน เพื่อให้สอดคล้องกับแนวทางการบริหารราชการสมัยใหม่ ที่มุ่งเน้นความคล่องตัว ความโปร่งใส และการยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง การพัฒนาทรัพยากรบุคคลจึงเป็นภารกิจสำคัญที่ต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่อง โดยมุ่งปรับเปลี่ยนวิธีคิด และวิธีการปฏิบัติงานจากการทำงานตามหน้าที่ มาเป็นการทำงานเชิงรุกที่มุ่งผลสัมฤทธิ์และประโยชน์สูงสุดแก่ประชาชน ควบคู่กับการนำเทคโนโลยีดิจิทัล ระบบมาตรฐาน และแนวคิดการบริหารจัดการสมัยใหม่ มาประยุกต์ใช้เพื่อยกระดับประสิทธิภาพและคุณภาพการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

เพื่อให้สอดคล้องกับแนวทางดังกล่าว เทศบาลตำบลสันทราย อำเภอฝาง จังหวัดเชียงใหม่ จึงได้จัดทำแผนการพัฒนาศักยภาพองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ตามกรอบของแผนแม่บทการพัฒนาข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต.) กำหนด โดยให้กำหนดเป็นแผนการพัฒนา (ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น) มีระยะเวลา ๓ ปี ตามกรอบของแผนอัตรากำลังของ (อบจ. เทศบาล อบต. และเมืองพัทยา) นั้นขึ้น เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด พนักงานเทศบาล พนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เป็นเครื่องมือในการบริหารงานบุคคล อีกทั้งยังเป็นการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี คุณธรรม จริยธรรมของเทศบาลตำบลสันทราย อำเภอฝาง จังหวัดเชียงใหม่ ในการปฏิบัติราชการและตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๑.๒ วัตถุประสงค์

๑) เพื่อให้เทศบาลตำบลสันทราย มีการพัฒนาศักยภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นไปตามหลักสูตรมาตรฐานกำหนดตำแหน่งและตามที่ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. กำหนด

๒) เพื่อให้เทศบาลตำบลสันทราย มีเครื่องมือในการส่งเสริมให้บุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลสันทราย มีกรอบความรู้ทักษะ และสมรรถนะ ที่เหมาะสมในการปฏิบัติงาน ตามมาตรฐานที่คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต.)

๓) เพื่อให้บุคลากรสังกัดเทศบาลตำบลสันทราย มีการบริหารการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง โดยการประเมินและวางแผนการพัฒนาของตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพในบริบทที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว

๔) เพื่อให้บุคลากรสังกัดเทศบาลตำบลสันทราย มีความรู้ทั้งในด้านพื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ด้านการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่ ด้านความรู้ความสามารถและทักษะของงานแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร และด้านคุณธรรมและจริยธรรม

๕) เพื่อให้บุคลากรสังกัดเทศบาลตำบลสันทราย สร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ ที่เอื้อให้บุคลากรเกิดการเรียนรู้และการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เพื่อพัฒนาและปรับปรุงการปฏิบัติราชการ สร้างสรรค์นวัตกรรมทั้งผลิตผลและการให้บริการ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการบรรลุเป้าหมายตามภารกิจหน้าที่

๑.๓ ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนการพัฒนาศักยภาพ

๑) การกำหนดหลักสูตร การพัฒนาหลักสูตร วิธีการพัฒนา ระยะเวลาและงบประมาณ ในการพัฒนาข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด พนักงานเทศบาล พนักงานส่วนตำบล ข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ให้มีความสอดคล้องกับตำแหน่งและระดับตำแหน่งในแต่ละสายงาน ที่ดำรงอยู่ตามกรอบแผนพัฒนาศักยภาพ ๓ ปี

๒) ให้บุคลากรสังกัดเทศบาลตำบลสันทราย ต้องได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถในหลักสูตรใดหลักสูตรหนึ่ง หรือหลายหลักสูตรอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง หรือตามที่ผู้บริหารท้องถิ่นเห็นสมควร ได้แก่ ๑) หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ๒) หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ



๓) หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะสายงานในแต่ละตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ๔) หลักสูตรด้านการบริหาร และ ๕) หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม

๓) วิธีการพัฒนาบุคลากร ให้เทศบาลตำบลสันทราย เป็นหน่วยดำเนินการเอง หรือดำเนินการร่วมกับ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. หรือ ก.จ.จ. ก.ท.จ. และ ก.อบต.จังหวัด หรือหน่วยงานอื่น โดยวิธีการพัฒนาวิธีใดวิธีหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ ตามความจำเป็นและความเหมาะสม ได้แก่ ๑) การปฐมนิเทศ ๒) การฝึกอบรม ๓) การศึกษาต่อทั้งภายในและต่างประเทศ หรือการศึกษาดูงาน ๔) การประชุม การประชุมเชิงปฏิบัติการ หรือการสัมมนา ๕) การสอนงาน การให้คำปรึกษาหรือวิธีการอื่นที่เหมาะสม และ ๖) การเรียนรู้ผ่านระบบสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning)

๔) งบประมาณในการดำเนินการพัฒนาให้เทศบาลตำบลสันทราย ต้องจัดสรรงบประมาณสำหรับการพัฒนาบุคลากรตามแผนการพัฒนาบุคลากรอย่างชัดเจนแน่นอน โดยคำนึงถึงความประหยัดคุ้มค่า เพื่อให้การพัฒนาบุคลากรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๕) การติดตามประเมินผล ให้เทศบาลตำบลสันทรายกำหนดการติดตามประเมินผลการพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องทักษะ ความรู้ และสมรรถนะของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นให้บรรลุผลสัมฤทธิ์ตามแผนพัฒนาบุคลากร และเพื่อให้เป็นประโยชน์ในการวางแผนอัตรากำลัง การวางแผนบริหารบุคลากร การวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าของบุคลากรซึ่งมีความสำคัญและจำเป็นในการพัฒนาเทศบาลตำบลสันทราย และการวางแผนพัฒนาบุคลากร ของเทศบาลตำบลสันทรายใน ๓ ปีถัดไป



ส่วนที่ ๒ การวิเคราะห์สถานการณ์พัฒนาบุคลากร

๒.๑ การกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

(๑) ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง เช่น

- ๑) การจัดการและดูแลสถานีขนส่งทางบกและทางน้ำ
- ๒) การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
- ๓) การขนส่งมวลชนและการวินาศกรรมจราจร
- ๔) การสาธารณสุข
- ๕) การจัดให้มีและการบำรุงทางน้ำและทางบก
- ๖) การจัดให้มีและการบำรุงทางระบายน้ำ
- ๗) การจัดให้มีน้ำสะอาดหรือการประปา
- ๘) การจัดให้มีตลาด ท่าเทียบเรือและท่าข้าม
- ๙) การจัดให้มีและการบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น

ฯลฯ

(๒) ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง เช่น

- ๑) การจัดการศึกษา
- ๒) การจัดให้มีโรงพยาบาลจังหวัด การรักษายาบาล การป้องกันและการควบคุมโรคติดต่อ
- ๓) การป้องกัน การบำบัดโรค และการจัดตั้งและบำรุงสถานพยาบาล
- ๔) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชราและผู้ด้อยโอกาส
- ๕) การรักษาความสะอาดของถนน ทางเดิน และที่สาธารณะ
- ๖) การจัดให้มีโรงฆ่าสัตว์
- ๗) การจัดให้มีสุสานและฌาปนสถาน
- ๘) การจัดให้มีการบำรุงสถานที่สำหรับนกกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจ สวนสาธารณะ สวนสัตว์ ตลอดจนสถานที่ประชุมอบรมราษฎร
- ๙) การบำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร

ฯลฯ

(๓) ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- ๑) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน
- ๒) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- ๓) การจัดให้ระบบรักษาความสงบเรียบร้อยในจังหวัด
- ๔) การรักษาความสงบเรียบร้อยและศีลธรรมอันดีของประชาชนในเขตท้องถิ่น

ฯลฯ

(๔) ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- ๑) การจัดทำแผนพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และประสานการจัดทำ
- ๒) แผนพัฒนาจังหวัดตามระเบียบที่คณะรัฐมนตรีกำหนด
- ๓) การจัดตั้งและดูแลตลาดกลาง
- ๔) การส่งเสริมการท่องเที่ยว
- ๕) การพาณิชย์ การส่งเสริมการลงทุนและการทำกิจกรรมไม่ว่าจะดำเนินการเอง
- ๖) หรือร่วมกับบุคคลอื่นหรือจากสหการ

ฯลฯ



(๕) ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- ๑) การคุ้มครอง ดูแลและบำรุงรักษาป่าไม้ ที่ดิน สัตว์ป่า
- ๒) การจัดตั้งและการดูแลระบบบำบัดน้ำเสียรวม
- ๓) การกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูลรวม
- ๔) การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ

ฯลฯ

(๖) ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- ๑) การจัดการศึกษา
- ๒) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
- ๓) การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น
- ๔) การจัดให้มีพิพิธภัณฑ์และหอจดหมายเหตุ
- ๕) การศึกษา การทำนุบำรุงศาสนา และการส่งเสริมวัฒนธรรม

ฯลฯ

(๗) ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- ๑) สนับสนุนสภาตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น สนับสนุนหรือช่วยเหลือส่วนราชการหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น
- ๒) ประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ของสภาตำบล และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
- ๓) การแบ่งสรรเงินซึ่งตามกฎหมายจะต้องแบ่งให้แก่สภาตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
- ๔) การให้บริการแก่เอกชน ส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

ฯลฯ

๒.๒ ภารกิจหลักและภารกิจรองที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ

ภารกิจหลัก

๑. การปรับปรุงพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน
๒. การส่งเสริมด้านสาธารณสุข
๓. ส่งเสริมการเกษตรและการประกอบอาชีพทางการเกษตร
๔. การพัฒนาสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติ
๕. การพัฒนาการเมืองและการบริหาร
๖. การดูแลและส่งเสริมคุณภาพชีวิตของประชาชน
๗. การจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย
๘. การส่งเสริมการศึกษา
๙. การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
๑๐. การศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น



ภารกิจรอง

๑. การฟื้นฟูศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น
๒. การสนับสนุนและส่งเสริมอุตสาหกรรมในครัวเรือน
๓. ด้านการวางแผนและส่งเสริมการลงทุนการพัฒนาและปรับปรุงแหล่งท่องเที่ยว

๒.๓ การวิเคราะห์ความต้องการพัฒนาของบุคลากร

เพื่อให้การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลสันทราย มีประสิทธิภาพสอดคล้องกับความต้องการของบุคลากร และภารกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลสันทราย โดยดำเนินการสำรวจความต้องการพัฒนาบุคลากรและความผูกพัน ของเทศบาลตำบลสันทราย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒ โดยกำหนดประเด็นการพัฒนาความรู้ ทักษะ สมรรถนะ และการพัฒนางานของบุคลากร โดยเรียงลำดับตามความสำคัญตามผลการสำรวจสูงสุดของความต้องการของบุคลากรที่ต้องการพัฒนาความรู้ ทักษะ สมรรถนะ และการพัฒนางาน อย่างน้อยด้านละ ๓ ประเด็น ดังนี้

(๑) ความต้องการด้านความรู้

- ๑) ความรู้ที่จำเป็นในงาน
- ๒) ความรู้เรื่องการพัฒนาบุคลากร
- ๓) ความรู้เรื่องการทำงานการเงิน และงบประมาณ

(๒) ความต้องการด้านทักษะ

- ๑) ทักษะในการสื่อสาร การนำเสนอ และถ่ายทอดความรู้
- ๒) ทักษะการใช้คอมพิวเตอร์
- ๓) ทักษะการประสานงาน

(๓) ความต้องการด้านสมรรถนะ

- ๑) การทำงานเป็นทีม
- ๒) การสั่งสมความรู้และความเชี่ยวชาญในสายอาชีพ
- ๓) ความสามารถในการพัฒนาคน
- ๔) การวางแผนและการจัดการ
- ๕) ความเข้าใจในองค์กรและระบบงาน
- ๖) การสร้างให้เกิดการมีส่วนร่วมในทุกภาคส่วน
- ๗) สร้างสรรค์เพื่อประโยชน์ท้องถิ่น

(๔) ความต้องการพัฒนางาน

- ๑) งานบริหารทั่วไป
- ๒) งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
- ๓) งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- ๔) งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม



ด้านความผูกพันต่องานและต่อเทศบาลตำบลสันทราย

ที่	รายการ	ระดับ				
		น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด
	ด้านความผูกพันต่องาน					
๑	รู้สึกมีแรงบันดาลใจและความกระตือรือร้นที่จะทำงานให้สำเร็จ	๐	๐	๘ คน (๑๑.๕๕%)	๓๒ คน (๔๖.๓๘%)	๒๙ คน (๔๑.๐๓%)
๒	ยินดีทุ่มเท พลังกาย พลังใจ และอุทิศเวลาในการทำงานอย่างเต็มความสามารถ	๐	๐	๔ คน (๕.๘๐%)	๓๓ คน (๔๗.๘๓%)	๓๒ คน (๔๖.๓๘%)
๓	ช่วง ๑ ปีที่ผ่านมา ไม่เคยคิดถึง การลาออกหรือโอนย้ายออกจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ตนเองทำงานอยู่	๖ คน (๘.๗๐%)	๓ คน (๔.๓๐%)	๑๑ คน (๑๕.๕๕%)	๓๕ คน (๕๐.๗๒%)	๒๓ คน (๓๓.๓๓%)
๔	มีความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว	๐	๐	๑๑ คน (๑๕.๕๕%)	๓๕ คน (๕๐.๗๒%)	๒๓ คน (๓๓.๓๓%)
๕	รู้สึกภาคภูมิใจในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของตนเอง	๐	๐	๕ คน (๗.๒๐%)	๓๒ คน (๔๖.๓๘%)	๓๒ คน (๔๖.๓๘%)
	ด้านความผูกพันต่อองค์กร					
๖	สามารถพึ่งพาทีมงานได้เมื่อประสบปัญหาในการทำงาน	๐	๑ คน (๑.๔๐%)	๑๐ คน (๑๔.๕๕%)	๓๐ คน (๔๓.๔๘%)	๒๘ คน (๔๐.๕๘%)
๗	เพื่อนร่วมงานใส่ใจสุขภาพและความเป็นอยู่ของเรา	๐	๑ คน (๑.๔๐%)	๑๒ คน (๑๗.๓๓%)	๓๕ คน (๕๐.๗๒%)	๒๑ คน (๓๐.๔๐%)
๘	หัวหน้าส่งเสริมการเรียนรู้และพัฒนาของเรา	๐	๐	๑๔ คน (๒๐.๒๙%)	๓๘ คน (๕๕.๐๗%)	๑๗ คน (๒๔.๖๔%)
๙	ผู้บริหารสามารถสร้างแรงจูงใจ ความมุ่งมั่น และสร้างสภาพแวดล้อมที่ดีให้กับบุคลากร	๐	๐	๗ คน (๑๐.๑๔%)	๓๕ คน (๕๐.๗๒%)	๒๗ คน (๓๙.๑๓%)
๑๐	พอใจกับสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๐	๑ คน (๑.๔๐%)	๗ คน (๑๐.๑๔%)	๔๑ คน (๕๙.๔๒%)	๒๐ คน (๒๘.๙๔%)

๒.๔ การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม (SWOT Analysis)

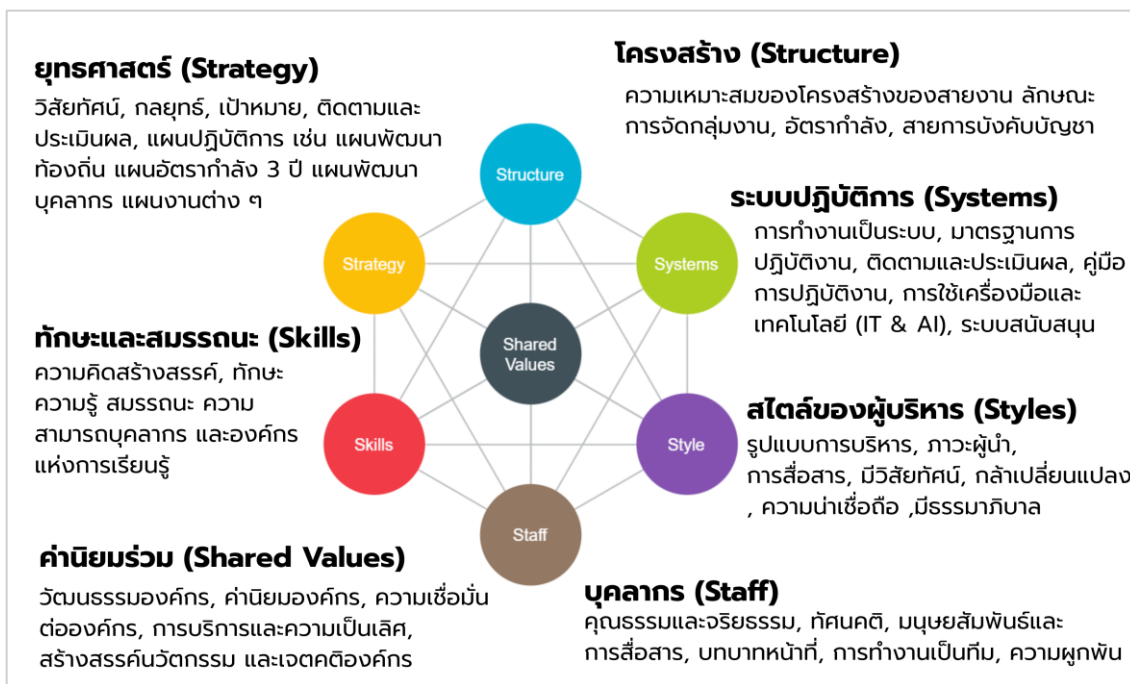
ในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ของเทศบาลตำบลสันทราย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ นั้น เทศบาลตำบลสันทรายได้วิเคราะห์สภาพแวดล้อมทั้งปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอกที่มีผลต่อการบริหารงานบุคคล ซึ่งจะเป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์สำหรับจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ซึ่งจะช่วยทำให้เทศบาลวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคที่มีผลต่อเทศบาลตำบลสันทราย อันจะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาทักษะ ความรู้ และการพัฒนางานของบุคลากร ดังนี้

(๑) การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมปัจจัยภายในของเทศบาลตำบลสันทราย

การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในของเทศบาลตำบลสันทรายด้วยกรอบแนวคิด McKinsey's ๗s Framework ประกอบด้วย องค์ประกอบสำคัญ ๗ ด้าน เป็นเครื่องมือที่ใช้ประเมินความสอดคล้องขององค์ประกอบต่างๆ ภายในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ได้แก่ จุดแข็ง (Strength) และ จุดอ่อน



(Weakness) เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนด ซึ่งเชื่อมโยงกันอย่างเป็นระบบ หากส่วนใดส่วนหนึ่งไม่สอดคล้องก็อาจส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพโดยรวมของเทศบาลตำบลสันทรายได้



๑.๑ ยุทธศาสตร์ (Strategy)

ยุทธศาสตร์ เป็นแนวทางหรือแผนการดำเนินงานขององค์กร เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนด วิสัยทัศน์ กลยุทธ์ และเป้าหมาย โดยสะท้อนทิศทางการพัฒนา การจัดสรรทรัพยากร และการตอบสนองต่อสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลง ยุทธศาสตร์ที่ดีควรมีความชัดเจน สอดคล้องกับภารกิจ และสามารถนำไปปฏิบัติได้จริง และแผนปฏิบัติการต่าง ๆ เช่น แผนพัฒนาท้องถิ่น แผนอัตรากำลัง 3 ปี แผนพัฒนาบุคลากร แผนงานต่าง ๆ ในการปฏิบัติงาน

๑.๒ โครงสร้างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (Structure)

โครงสร้างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น คือ การจัดรูปแบบความสัมพันธ์ระหว่างหน่วยงาน ตำแหน่งหน้าที่ อัตรากำลัง จำนวนบุคลากร และสายการบังคับบัญชา เพื่อให้การทำงานเป็นระบบ มีความชัดเจนในบทบาทหน้าที่ และลดความซ้ำซ้อน โครงสร้างที่เหมาะสมจะช่วยให้การตัดสินใจ และการสื่อสารภายในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

๑.๓ ระบบปฏิบัติการ (Systems)

ระบบงาน หมายถึง กระบวนการ ขั้นตอน และเครื่องมือที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใช้ในการดำเนินงานอย่างเป็นระบบ เช่น ระบบการบริหารงานบุคคล ระบบงบประมาณ ระบบสารสนเทศ ระบบติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงาน และคู่มือการปฏิบัติงาน เป็นต้น ระบบที่ดีควรมีความชัดเจน โปร่งใส มีมาตรฐานการปฏิบัติงาน การใช้เครื่องมือและเทคโนโลยี (IT & AI) และสนับสนุนการทำงานให้เกิดผลลัพธ์ตามเป้าหมายที่กำหนด

๑.๔ รูปแบบการบริหารหรือภาวะผู้นำ (Style)

การบริหารหรือภาวะผู้นำ หมายถึง รูปแบบการบริหารจัดการและวัฒนธรรมการทำงานที่ผู้นำองค์กรแสดงออก ไม่ว่าจะเป็นการสั่งการแบบรวมศูนย์ การมีส่วนร่วม หรือการเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็น การมีภาวะผู้นำ มีวิสัยทัศน์ ผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลง ความน่าเชื่อถือ มีธรรมาภิบาล รูปแบบการบริหารมีผลต่อบรรยากาศการทำงาน แรงจูงใจ และประสิทธิภาพการทำงานของเทศบาลตำบลสันทราย



๑.๕ บุคลากร (Staff)

บุคลากรเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุดขององค์กร การพิจารณาด้านบุคลากร ครอบคลุม จำนวนบุคลากร คุณภาพ การจัดสรรกำลังคน การพัฒนา และการสร้างแรงจูงใจ องค์กรที่มีบุคลากรเหมาะสมกับงาน ความผูกพันของบุคลากร คุณธรรมและจริยธรรม ทักษะการทำงาน มนุษยสัมพันธ์และการสื่อสารที่ดี บทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบ ที่จะสามารถขับเคลื่อนภารกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๑.๖ ทักษะและความรู้ ความสามารถ หลักขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (Skills)

ทักษะ ความรู้ ความสามารถ และความเชี่ยวชาญของบุคลากร ความคิดสร้างสรรค์ และนวัตกรรม การสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ ทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ ๒๑ ที่ทำให้เทศบาลตำบลสันทราย มีประสิทธิภาพและบุคลากรได้รับการพัฒนา

๑.๗ ค่านิยมร่วม (Shared Values)

ค่านิยม ความเชื่อ และวัฒนธรรม เจตคติหลักที่บุคลากรในเทศบาลตำบลสันทราย ยึดถือร่วมกัน ถือเป็นศูนย์กลางของโมเดล ๗S เพราะมีอิทธิพลต่อพฤติกรรม การตัดสินใจ และทิศทางการดำเนินงานขององค์กร ค่านิยมที่ชัดเจนและเป็นที่ยอมรับร่วมกัน จะช่วยสร้างเอกภาพและความผูกพันภายในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

(๒) การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมทั้งปัจจัยภายนอกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอกขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นด้วยกรอบแนวคิด PESTEL เป็นเครื่องมือที่ใช้ประเมินปัจจัยภายนอกที่มีผลกระทบต่อการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยเน้นการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมในมิติต่าง ๆ ที่องค์กรไม่สามารถควบคุมได้โดยตรง แต่ต้องปรับตัวให้สอดคล้องขององค์ประกอบต่าง ๆ ภายในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ได้แก่ โอกาส (Opportunities) และอุปสรรค (Threats) เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนด ซึ่งเชื่อมโยงกันอย่างเป็นระบบ



๒.๑ ปัจจัยด้านการเมืองและนโยบายรัฐ (Political)

ปัจจัยด้านการเมืองเกี่ยวข้องกับนโยบายของรัฐบาล ทิศทางการพัฒนาประเทศ การกระจายอำนาจ และความมั่นคงทางการเมือง ซึ่งมีผลต่อบทบาทหน้าที่และงบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เช่น นโยบายการกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่น การกำหนดแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ หรือโครงการสำคัญของรัฐบาลที่ต้องดำเนินการผ่านท้องถิ่น หากนโยบายรัฐมีความต่อเนื่องและชัดเจน จะช่วยให้การดำเนินงานของท้องถิ่นเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ แต่หากมีความเปลี่ยนแปลงบ่อย อาจทำให้การวางแผนระยะยาวมีความยากลำบาก

๒.๒ ปัจจัยด้านเศรษฐกิจ (Economic)

สภาพเศรษฐกิจมีผลโดยตรงต่อรายได้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ทั้งรายได้จากภาษีท้องถิ่น การจัดเก็บค่าธรรมเนียม และเงินอุดหนุนจากรัฐ หากเศรษฐกิจขยายตัว รายได้ของท้องถิ่นก็มีแนวโน้มเพิ่มขึ้น ส่งผลให้สามารถดำเนินโครงการพัฒนาได้มากขึ้น แต่ในช่วงเศรษฐกิจชะลอตัว รายได้อาจลดลง ขณะที่ความต้องการบริการสาธารณะเพิ่มขึ้น ทำให้เกิดความท้าทายด้านการบริหารงบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๒.๓ ปัจจัยด้านสังคมและประชากร (Social)

โครงสร้างประชากร ค่านิยม ความเชื่อ วิถีชีวิต และความต้องการของประชาชน เป็นปัจจัยสำคัญที่กำหนดทิศทางการให้บริการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เช่น การเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ ความหลากหลายทางวัฒนธรรม การย้ายถิ่นฐาน หรือความคาดหวังด้านคุณภาพชีวิตและบริการสาธารณะ การมีส่วนร่วมของประชาชน การเปลี่ยนแปลงทางสังคมเหล่านี้ทำให้องค์กรต้องปรับรูปแบบบริการให้สอดคล้องกับความต้องการของประชาชน

๒.๔ ปัจจัยด้านเทคโนโลยี (Technological)

ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี โดยเฉพาะเทคโนโลยีดิจิทัล AI มีผลต่อรูปแบบการบริหารงานและการให้บริการของท้องถิ่น เช่น การพัฒนาระบบบริการประชาชนออนไลน์ ระบบฐานข้อมูลกลาง ระบบบริหารงานอิเล็กทรอนิกส์ หรือการใช้เทคโนโลยีในการจัดการเมืองอัจฉริยะ (Smart City) หากท้องถิ่นสามารถปรับตัวและนำเทคโนโลยีมาใช้อย่างเหมาะสม จะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานและความโปร่งใสในการให้บริการ

๒.๖ ปัจจัยด้านกฎหมายและระเบียบข้อบังคับ (Legal)

กฎหมายและระเบียบต่าง ๆ เป็นกรอบที่กำหนดอำนาจหน้าที่ วิธีการดำเนินงาน และข้อจำกัดขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เช่น กฎหมายว่าด้วยการกระจายอำนาจ กฎหมายการคลังท้องถิ่น กฎหมายพัสดุ หรือระเบียบเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล การเปลี่ยนแปลงของกฎหมายหรือข้อกำหนดใหม่ ๆ อาจส่งผลต่อขั้นตอนการทำงาน งบประมาณ และรูปแบบการให้บริการของท้องถิ่น

๒.๕ ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม (Environmental)

สภาพแวดล้อมทางธรรมชาติ เช่น ภูมิอากาศ ทรัพยากรธรรมชาติ มลภาวะ หรือภัยพิบัติ มีผลโดยตรงต่อการบริหารจัดการพื้นที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตัวอย่างเช่น ปัญหาน้ำท่วม ภัยแล้ง ขยะมูลฝอย หรือมลพิษทางอากาศ ซึ่งล้วนเป็นภารกิจสำคัญที่ท้องถิ่นต้องรับผิดชอบ การเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศยังทำให้ท้องถิ่นต้องวางแผนรับมือกับความเสี่ยงในระยะยาว

สรุปการวิเคราะห์สภาพแวดล้อม (SWOT Analysis)

๑. จุดแข็ง (Strengths) เป็นการวิเคราะห์ปัจจัยภายในเทศบาลตำบลสันทราย ผ่านกรอบแนวคิด McKinsey's ๗s Framework ว่ามีปัจจัยภายในองค์กรใดที่เป็นข้อได้เปรียบหรือจุดเด่นที่ควรนำมาใช้ในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรของเทศบาลได้ และควรดำรงไว้เพื่อการเสริมสร้างความเข้มแข็งของเทศบาลตำบลสันทราย

๒. จุดอ่อน (Weaknesses) เป็นการวิเคราะห์ปัจจัยภายในเทศบาลตำบลสันทราย ผ่านกรอบแนวคิด McKinsey's ๗s Framework ว่ามีปัจจัยภายในองค์กรใดที่เป็นข้อเสียเปรียบหรือจุดด้อยที่ควรปรับปรุงให้ดีขึ้นในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรของเทศบาลได้และขจัดให้หมดไป อันจะเป็นประโยชน์ต่อเทศบาลตำบลสันทราย

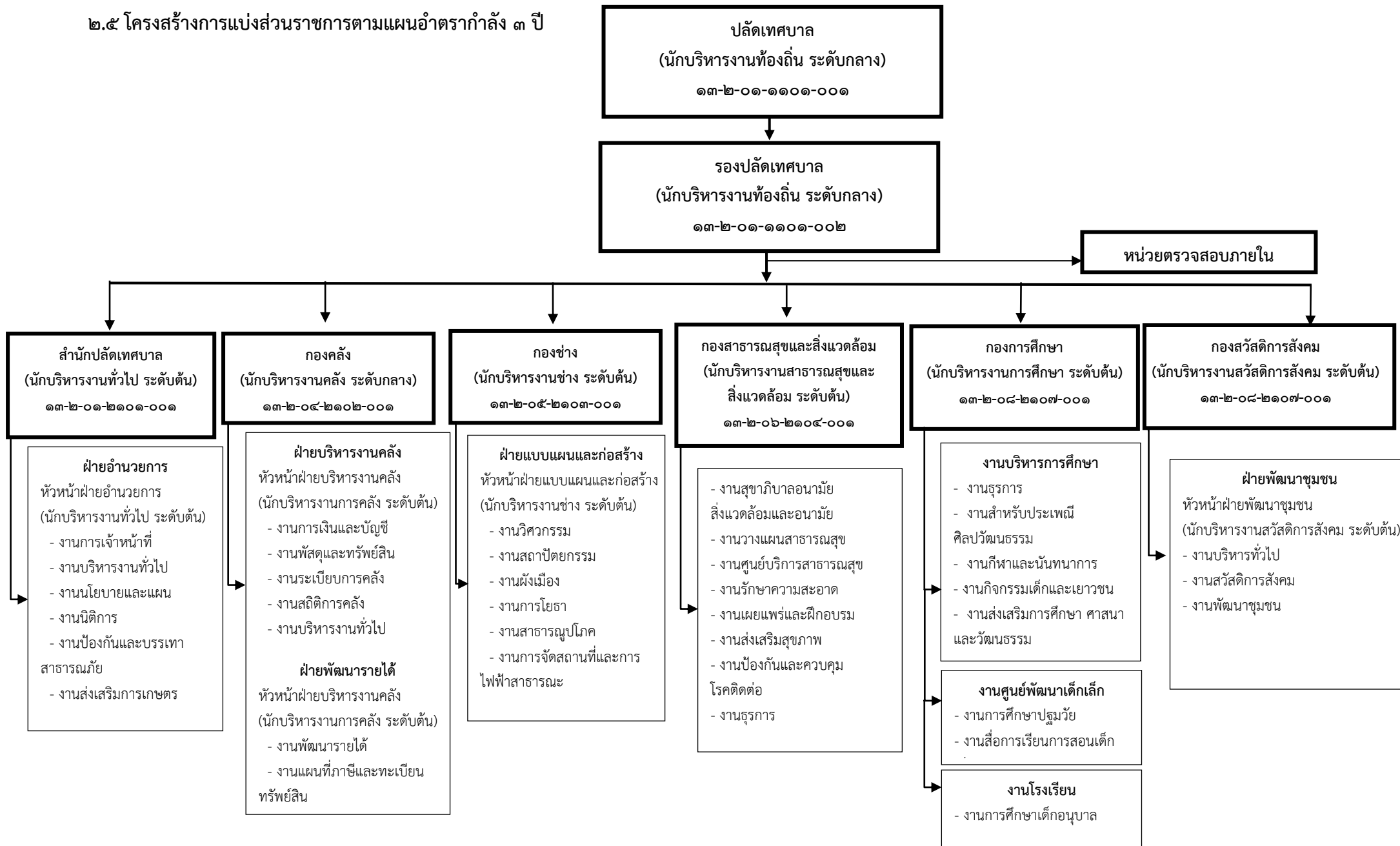
๓. โอกาส (Opportunities) เป็นการวิเคราะห์ปัจจัยภายนอกเทศบาลตำบลสันทราย ผ่านกรอบแนวคิด PESTEL ว่ามีปัจจัยภายนอกองค์กรใดที่สามารถส่งผลกระทบที่เป็นประโยชน์ ทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อการดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลสันทรายได้ และสามารถสร้างเป็นโอกาสหรือนำข้อดีมาเสริมสร้างให้หน่วยงานเข้มแข็ง



๔. อุปสรรค (Threats) เป็นการวิเคราะห์ปัจจัยภายนอกเทศบาลตำบลสันทราย ผ่านกรอบแนวคิด PESTEL ว่ามีปัจจัยภายนอกองค์กรใดที่สามารถส่งผลกระทบเป็นภัยคุกคามก่อให้เกิดผลเสียทั้งทางตรงและทางอ้อมในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรของเทศบาลได้ และจำเป็นต้องปรับกลยุทธ์หรือจัดอุปสรรคหรือภัยคุกคามของเทศบาลตำบลสันทราย

จุดแข็ง (Strengths)	จุดอ่อน (Weaknesses)
๑) มีการจัดสรรงบประมาณที่เหมาะสมสำหรับการพัฒนาบุคลากรไว้ทุกส่วนราชการ ๒) มีอัตรากำลังเป็นไปตามระเบียบเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการ และมีตำแหน่ง ตลอดจนจำนวนอัตรากำลังที่ครอบคลุมต่อการปฏิบัติงานทั่วไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ ๓) บุคลากรมีความรู้ ทักษะและความสามารถเฉพาะตัวเหมาะสมต่อการปฏิบัติงานตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ๔) มีเครื่องมือและอุปกรณ์ที่สนับสนุนต่อการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ เช่น คอมพิวเตอร์ เครื่องปริ้นเตอร์ เครื่องถ่ายเอกสาร รถบรรทุกน้ำ รถบรรทุกท้ายลาด รถกระเช้าไฟฟ้า เป็นต้น ๕) ผู้บริหารมีรูปแบบการบริหาร และการสื่อสารกับบุคลากรที่ชัดเจน ตรงประเด็น พร้อมทั้งให้คำปรึกษาและตัดสินใจเพื่อให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ	๑) สำนักงานมีพื้นที่คับแคบ ยังไม่สามารถเป็นศูนย์รวมของงานทั้งหมดได้ ๒) มีที่ได้รับมอบหมาย ที่ไม่ตรงกับมาตรฐานกำหนดตำแหน่งบางคน บางตำแหน่งต้องปฏิบัติงานเยาะเกินความจำเป็น ๓) จำนวนพนักงานเทศบาลบรรจุแต่งตั้งไม่ครบตามกรอบอัตรากำลัง ปริมาณงานมากกว่าจำนวนบุคลากร ๔) มีการประสานงานและการสื่อสารระหว่างส่วนราชการทำให้เข้าใจคลาดเคลื่อน ทำให้ต้องทำงานซ้ำซ้อนจนขาดประสิทธิภาพ
โอกาส (Opportunities)	อุปสรรค (Threats)
๑) รัฐบาลสนับสนุนงบประมาณสำหรับการบริการสาธารณะของภารกิจถ่ายโอนต่างๆ ตาม พรบ. การกระจายอำนาจ ๒) มีเทคโนโลยีให้ประชาชนสามารถเข้าถึงได้ และเข้ามามีส่วนทำให้การปฏิบัติงานรวดเร็วยิ่งขึ้น ๓) มีเครือข่ายในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกันระหว่างหน่วยงาน	๑) งบประมาณในการพัฒนามุ่งเน้นในด้าน การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน มากกว่าการพัฒนาคน ๒) ระเบียบ/ข้อกฎหมาย มีจำนวนมากและเปลี่ยนแปลงบ่อยครั้ง ตลอดจนแนวทางปฏิบัติยังไม่มี ความชัดเจนเพื่อให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสามารถถือปฏิบัติได้เลย ๓) ภัยธรรมชาติ เช่น อุทกภัย, วาตภัย, ภาวะหมอกควันไฟป่า เป็นต้น ๔) วิกฤตสงครามของประเทศที่มีอำนาจของโลก

๒.๕ โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี



๒.๖ กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ของเทศบาลตำบลสันทราย

ลำดับ	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	กรอบอัตรากำลังตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
๑	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม ๑ อัตรา
๒	รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	สำนักงานปลัดเทศบาล (๐๑)								
๓	หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๖	นักวิชาการเกษตร ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๗	นักทรัพยากรบุคคล ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๘	นักจัดการงานทั่วไป ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๙	นิติกร ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม ๑ อัตรา
๑๐	นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๑	เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม ๑ อัตรา
	พนักงานจ้างตามภารกิจ								
๑๒	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๓	พนักงานวิทยุ	๑	-	-	-	-๑	-	-	ยุบเลิก ๑ อัตรา
๑๔	ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม ๑ อัตรา
๑๕	พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม ๑ อัตรา
๑๖	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและ บรรเทาสาธารณภัย	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๗	คนตักแต่งสวน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๘	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	๑	๑	-	๑	-	กำหนดเพิ่ม
๑๙	ผู้ช่วยนักวิชาการเกษตร	-	-	๑	๑	-	๑	-	กำหนดเพิ่ม
	พนักงานจ้างทั่วไป								
๒๐	คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๑	คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	



ลำดับ	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
๒๒	คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๓	คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๔	คนงานเกษตร	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๕	พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๖	พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๗	พนักงานดับเพลิง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๘	พนักงานดับเพลิง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๙	พนักงานดับเพลิง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๐	พนักงานขับรถยนต์	-	-	-	๑	-	-	๑	กำหนดเพิ่ม
๓๑	พนักงานดับเพลิง	-	-	-	๑	-	-	๑	กำหนดเพิ่ม
๓๒	พนักงานดับเพลิง	-	-	-	๑	-	-	๑	กำหนดเพิ่ม
๓๓	คนงาน	-	-	-	๑	-	-	๑	กำหนดเพิ่ม
๓๔	คนงาน	-	-	-	๑	-	-	๑	กำหนดเพิ่ม
	กองคลัง (๐๔)								
๓๕	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๖	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง (นักบริหารงานคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๗	หัวหน้าฝ่ายพัฒนารายได้ (นักบริหารงานคลัง ระดับต้น)	-	๑	๑	๑	๑	-	-	เพิ่มตาม โครงสร้าง
๓๘	นักวิชาการเงินและบัญชี ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม ๑ อัตรา
๓๙	นักวิชาการเงินและบัญชี ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔๐	นักวิชาการคลัง ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้ ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม ๑ อัตรา
๔๒	นักวิชาการจัดเก็บรายได้ ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔๓	นักวิชาการพัสดุ ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ								
๔๔	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	-	๑	๑	-	๑	-	กำหนดเพิ่ม
	พนักงานจ้างทั่วไป								
๔๕	คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔๖	คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	



ลำดับ	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
๔๗	คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม ๑ อัตรา
๔๘	พนักงานขับรถยนต์	-	-	-	๑	-	-	๑	กำหนดเพิ่ม
๔๙	คนงาน	-	-	-	๑	-	-	๑	กำหนดเพิ่ม
	กองช่าง (๐๕)								
๕๐	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕๑	หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม ๑ อัตรา
๕๒	นักจัดการงานทั่วไป ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕๓	นายช่างโยธา ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม ๑ อัตรา
๕๔	นายช่างโยธา ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม ๑ อัตรา
๕๕	เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม ๑ อัตรา
๕๖	นายช่างเขียนแบบ ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม ๑ อัตรา
	พนักงานจ้างตามภารกิจ								
๕๗	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม ๑ อัตรา
๕๘	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดหนัก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕๙	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๖๐	พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๖๑	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดหนัก	-	-	๑	๑	-	๑	-	กำหนดเพิ่ม
	พนักงานจ้างทั่วไป								
๖๒	พนักงานขับรถบรรทุก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๖๓	พนักงานขับรถบรรทุก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๖๔	พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๖๕	พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๖๖	คนงาน	-	-	-	๑	-	-	๑	กำหนดเพิ่ม
	กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (๐๖)								
๖๗	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม ๑ อัตรา
๖๘	นักวิชาการสาธารณสุข ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	



ลำดับ	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
๖๙	นักวิชาการสาธารณสุข ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม ๑ อัตรา
๗๐	พยาบาลวิชาชีพ ปก./ชก.	๑	-	-	-	-๑	-	-	ยุบเลิก ๑ อัตรา
๗๑	นักกายภาพบำบัด ปก./ชก.	-	-	๑	๑	-	๑	-	กำหนดเพิ่ม
๗๒	เจ้าพนักงานธุรการ ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ								
๗๓	พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๗๔	พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๗๕	พนักงานขับรถกู้ชีพ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้างทั่วไป								
๗๖	คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๗๗	คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๗๘	พนักงานช่วยชีวิตคน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม ๑ อัตรา
๗๙	พนักงานช่วยชีวิตคน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๘๐	พนักงานช่วยชีวิตคน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๘๑	พนักงานช่วยชีวิตคน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๘๒	พนักงานช่วยชีวิตคน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๘๓	พนักงานขับรถบรรทุกเก็บขยะมูลฝอย	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๘๔	คนงาน	-	-	๑	๑	-	๑	-	กำหนดเพิ่ม
๘๕	พนักงานขับรถบรรทุกเก็บขยะมูลฝอย	-	-	-	๑	-	-	๑	กำหนดเพิ่ม
๘๖	พนักงานช่วยชีวิตคน	-	-	-	๑	-	-	๑	กำหนดเพิ่ม
๘๗	พนักงานขับรถยนต์	-	-	-	๑	-	-	๑	กำหนดเพิ่ม
	กองการศึกษา (๐๘)								
๘๘	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานศึกษา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม ๑ อัตรา
๘๙	นักวิชาการศึกษา ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๙๐	เจ้าพนักงานธุรการ ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม ๑ อัตรา
	พนักงานจ้างตามภารกิจ								
๙๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้างทั่วไป								
๙๒	คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	



ลำดับ	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ จะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
๙๓	คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม ๑ อัตรา
๙๔	คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม ๑ อัตรา
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านสันต้นตู่								
๙๕	ผู้อำนวยการสถานศึกษา (นักบริหารงานสถานศึกษา)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	เงินอุดหนุน
		"การสรรหาตำแหน่งดังกล่าวให้กระทำได้ ก็ต่อเมื่อได้รับแจ้งอนุมัติจัดสรรอัตรากำลัง จากกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นแล้ว"							
๙๖	ครู ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	เงินอุดหนุน
	พนักงานจ้างตามภารกิจ								
๙๗	ผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	เงินอุดหนุน
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านห้วยงูกลาง								
๙๘	ผู้อำนวยการสถานศึกษา (นักบริหารงานสถานศึกษา)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	เงินอุดหนุน
		"การสรรหาตำแหน่งดังกล่าวให้กระทำได้ ก็ต่อเมื่อได้รับแจ้งอนุมัติจัดสรรอัตรากำลัง จากกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นแล้ว"							
๙๙	ครู ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	เงินอุดหนุน
๑๐๐	ครู ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	เงินอุดหนุน
	พนักงานจ้างทั่วไป								
๑๐๑	คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	เงินอุดหนุน
	โรงเรียนอนุบาลเทศบาลสันทราย								
๑๐๒	ผู้อำนวยการสถานศึกษา (นักบริหารงานสถานศึกษา)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	เงินอุดหนุน
๑๐๓	ครู ชำนาญการพิเศษ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	เงินอุดหนุน
๑๐๔	ครู ชำนาญการพิเศษ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	เงินอุดหนุน
๑๐๕	ครู ชำนาญการพิเศษ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	เงินอุดหนุน
๑๐๖	ครู	๑	๑	๑	๑	-	-	-	เงินอุดหนุน
๑๐๗	ครู	๑	๑	๑	๑	-	-	-	เงินอุดหนุน
๑๐๘	ครู	๑	๑	๑	๑	-	-	-	เงินอุดหนุน
	พนักงานจ้างตามภารกิจ								
๑๐๙	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	เงินอุดหนุน
	พนักงานจ้างทั่วไป								
๑๑๐	ภารโรง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	เงินอุดหนุน



ลำดับ	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
	กองสวัสดิการสังคม (๑๑)								
๑๑๑	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๑๒	หัวหน้าฝ่ายพัฒนาชุมชน (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม ๑ อัตรา
๑๑๓	นักพัฒนาชุมชน ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๑๔	เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๑๕	เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม ๑ อัตรา
	พนักงานจ้างตามภารกิจ								
๑๑๖	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้างทั่วไป								
๑๑๗	คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๑๘	คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม ๑ อัตรา
	หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)								
๑๑๙	นักวิชาการตรวจสอบภายใน ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม ๑ อัตรา
	รวม	๑๐๑	๑๐๐	๑๐๖	๑๑๗	+๑/-๒	+๖	+๑๑	

๒.๗ การจำแนกระดับคุณวุฒิทางการศึกษาของบุคลากร

เทศบาลตำบลสันทราย ได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลการจำแนกระดับคุณวุฒิทางการศึกษาของบุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลสันทรายที่มีผลต่อการบริหารงานบุคคล ซึ่งจะเป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์สำหรับจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรที่จะช่วยให้เทศบาลตำบลสันทรายสามารถวางแผนพัฒนาบุคลากรได้อย่างเหมาะสม ตรงตามสายงาน ตำแหน่งหน้าที่ ความรับผิดชอบสอดคล้องกับความรู้ความสามารถของแต่ละบุคคล และความก้าวหน้าในอาชีพ อีกทั้งยังใช้เป็นข้อมูลประกอบการวางแผนอัตรากำลัง การสรรหา และการบริหารทรัพยากรบุคคลให้เกิดประโยชน์สูงสุด ดังนี้

ประเภท	ต่ำกว่า ปวช.	ปวช. หรือ เทียบเท่า	ปวส. หรือ เทียบเท่า	ปริญญาตรี หรือ เทียบเท่า	ปริญญาโท หรือ เทียบเท่า	ปริญญาเอก หรือ เทียบเท่า	รวม
ข้าราชการหรือ พนักงานส่วนท้องถิ่น	-	๑	-	๑๕	๘	-	๒๔
พนักงานครูเทศบาลและ บุคลากรทางการศึกษา	-	-	-	๓	๓	-	๖
พนักงานจ้าง	๖	๙	๑๑	๑๓	-	-	๓๙
รวม	๖	๑๐	๑๑	๓๑	๑๑	-	๖๙
คิดเป็นร้อยละ	๘.๗๐	๑๔.๔๙	๑๕.๙๔	๔๔.๙๓	๑๕.๙๔	๐	๑๐๐.๐๐



๒.๘ สายงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นของเทศบาลตำบลสันทราย

เทศบาลตำบลสันทราย ได้วิเคราะห์สายงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นของเทศบาลตำบลสันทราย เพื่อใช้เป็นฐานข้อมูลสำคัญในการบริหารงานบุคคลและการพัฒนาทรัพยากรบุคคลอย่างเป็นระบบ การวิเคราะห์สายงานดังกล่าวมีวัตถุประสงค์เพื่อให้ทราบโครงสร้างกำลังคนที่แท้จริงของเทศบาลตำบลสันทราย ว่ามีบุคลากรในแต่ละสายงานเพียงพอและสอดคล้องกับภารกิจหรือไม่ ข้อมูลดังกล่าวช่วยให้สามารถวางแผนอัตรากำลัง การบรรจุ แต่งตั้ง โอนย้าย และพัฒนาบุคลากรได้อย่างเหมาะสม

บริหารท้องถิ่น	อำนวยการท้องถิ่น	วิชาการ	ทั่วไป
๑) นักบริหารงานท้องถิ่น	๑) นักบริหารงานทั่วไป ๒) นักบริหารงานการคลัง ๓) นักบริหารงานช่าง ๔) นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ๕) นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ๖) นักบริหารงานการศึกษา	๑) นักจัดการงานทั่วไป ๒) นักทรัพยากรบุคคล ๓) นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ๔) นิติกร ๕) นักวิชาการเงินและบัญชี ๖) นักวิชาการคลัง ๗) นักวิชาการจัดเก็บรายได้ ๘) นักวิชาการพัสดุ ๙) นักวิชาการตรวจสอบภายใน ๑๐) นักวิชาการสาธารณสุข ๑๑) นักพัฒนาชุมชน ๑๒) นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑๓) นักวิชาการเกษตร ๑๔) นักวิชาการศึกษา	๑) เจ้าพนักงานธุรการ ๒) นายช่างโยธา ๓) นายช่างเขียนแบบ ๔) เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน

๒.๙ โครงสร้างอายุข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น จำแนกตามประเภทตำแหน่ง

เทศบาลตำบลสันทราย ได้ดำเนินการวิเคราะห์โครงสร้างอายุพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล ตลอดจนพนักงานจ้าง โดยจำแนกตามประเภทตำแหน่งของเทศบาลตำบลสันทราย ที่มีผลต่อการบริหารงานบุคคล ซึ่งจะเป็นเครื่องมือวิเคราะห์การพัฒนาบุคลากรต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมผู้สูงวัยในเทศบาลตำบลสันทราย และช่องว่างระหว่างวัยที่เกิดขึ้นในเทศบาลตำบลสันทราย ซึ่งข้อมูลดังกล่าวช่วยให้สามารถวางแผนสรรหา พัฒนา และทดแทนบุคลากรได้อย่างเหมาะสม ป้องกันปัญหาการขาดแคลนกำลังคนในตำแหน่งสำคัญ และทำให้การบริหารทรัพยากรบุคคลเป็นไปอย่างต่อเนื่องและมีประสิทธิภาพ มีดังนี้

ประเภท	ช่วงอายุ (ปี)								คน	อายุเฉลี่ย
	<= ๒๔	๒๕ - ๒๙	๓๐ - ๓๔	๓๕ - ๓๙	๔๐ - ๔๔	๔๕ - ๔๙	๕๐ - ๕๔	>= ๕๕		
บริหารท้องถิ่น	-	-	-	-	-	-	-	๒	๒	๕๗.๐๐
อำนวยการท้องถิ่น	-	-	-	-	-	๓	๒	-	๕	๕๐.๐๐
วิชาการ	-	-	๒	๒	๖	๓	-	-	๑๓	๔๓.๒๓
ทั่วไป	-	-	-	๒	-	๑	๑	-	๔	๔๙.๐๐
พนักงานครูเทศบาลและบุคลากรทางการศึกษา	-	-	-	-	๓	๓	-	-	๖	๔๕.๖๗
พนักงานจ้าง	-	๒	๖	๙	๙	๖	๕	๒	๓๙	๔๔.๑๕
รวม	๐	๒	๘	๑๓	๑๖	๑๖	๘	๔	๖๙	๔๘.๑๘
คิดเป็นร้อยละ	๐	๒.๙๐	๑๑.๕๙	๑๘.๘๔	๒๓.๑๙	๒๓.๑๙	๑๑.๕๙	๕.๘๐	๑๐๐	



๒.๑๐ ความผูกพันต่อเทศบาลตำบลสันทราย

เทศบาลตำบลสันทราย ได้ดำเนินการสำรวจ และวิเคราะห์ผลการสำรวจความผูกพันของบุคลากร เพื่อทราบถึงระดับความรู้สึกและทัศนคติของบุคลากรที่มีเทศบาลตำบลสันทราย เป็นเครื่องมือสะท้อนจุดแข็ง และประเด็นที่ควรปรับปรุงด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลช่วยเชื่อมโยงข้อมูลไปสู่การวางแผนพัฒนาบุคลากร และพัฒนาองค์กรอย่างเป็นระบบ ลดความเสี่ยงด้านการลาออก การขาดแรงจูงใจ และประสิทธิภาพการทำงาน

ประเภท	ความผูกพันต่องาน		ความผูกพันต่อองค์กร	
	ระดับ	ร้อยละ	ระดับ	ร้อยละ
บริหารท้องถิ่น	๕.๐๐	๑๐๐	๔.๘๐	๙๖.๐๐
อำนาจการท้องถิ่น	๔.๐๔	๘๐.๘๐	๔.๑๒	๘๒.๔๐
วิชาการ	๔.๐๓	๘๐.๖๐	๔.๐๖	๘๑.๒๐
ทั่วไป	๔.๐๕	๘๑.๐๐	๔.๐๕	๘๑.๐๐
ข้าราชการหรือพนักงานครู และบุคลากรทางการศึกษา	๔.๒๐	๘๔.๐๐	๔.๒๐	๘๔.๐๐
พนักงานจ้าง	๔.๓๔	๘๖.๘๐	๔.๑๘	๘๓.๖๐
เฉลี่ยรวม	๔.๒๘	๘๖.๗๓	๔.๒๔	๘๔.๗๐
สรุปเฉลี่ยรวมต่องานและองค์กร	ระดับ ๔.๒๖		ร้อยละ ๘๕.๗๒	

๒.๑๑ การสูญเสียกำลังคนจากการเกษียณอายุในระยะ ๓ ปี

จากการวิเคราะห์การสูญเสียกำลังคนจากการเกษียณอายุในระยะ ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒) เทศบาลตำบลสันทราย ไม่มีบุคลากรในการเกษียณอายุในระยะ ๓ ปี



ส่วนที่ ๓ หลักสูตรพัฒนาบุคลากร

การกำหนดแนวทางในการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลสันทราย อำเภอดง จังหวัด เชียงใหม่ ได้พิจารณาและให้ความสำคัญกับบุคลากรในทุกระดับ พนักงานเทศบาล พนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา พนักงานจ้างตามภารกิจ พนักงานจ้างทั่วไป เพื่อให้ ได้รับการพัฒนาประสิทธิภาพทั้งทางด้านการปฏิบัติงาน หน้าที่ความรับผิดชอบ ความรู้และทักษะเฉพาะของ งานในแต่ละตำแหน่ง การบริหาร และคุณธรรมและจริยธรรม ดังนี้

๓.๑ เป้าหมายของการพัฒนา

๑) เป้าหมายเชิงปริมาณ

บุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลสันทราย อำเภอดง จังหวัด เชียงใหม่ จำนวน ๖๙ ราย ประกอบด้วย พนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาลและบุคลากรทางการศึกษา พนักงานจ้างตามภารกิจ และ พนักงานจ้างทั่วไป หลักสูตรการพัฒนาสำหรับข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ได้รับการพัฒนา ตามหลักสูตรและส่งเสริมให้ได้รับการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น

๒. เป้าหมายเชิงคุณภาพ

ระดับความสำเร็จของบุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลสันทราย อำเภอดง จังหวัด เชียงใหม่ ที่ได้เข้ารับการพัฒนาศักยภาพ ยกระดับสมรรถนะ ความรู้ ทักษะ และทัศนคติของบุคลากรให้สอดคล้องกับภารกิจและ ยุทธศาสตร์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เสริมสร้างความเป็นมืออาชีพ มีคุณธรรม จริยธรรม และจิตสำนึก ในการให้บริการประชาชนอย่างมีคุณภาพ รวมทั้งพัฒนาบุคลากรให้สามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลง การใช้ เทคโนโลยีและนวัตกรรมในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ อันจะนำไปสู่การบริหารงานที่มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างยั่งยืน

๓.๒ หลักสูตรการพัฒนาสำหรับข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น

หลักสูตรการพัฒนาสำหรับข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น แต่ละตำแหน่งต้องได้รับการพัฒนาอย่างน้อยในหลักสูตรหนึ่งหรือหลายหลักสูตร ระยะเวลาดำเนินการพัฒนาบุคลากร ต้องกำหนดให้ เหมาะสมกับกลุ่มเป้าหมายที่เข้ารับการพัฒนาวิธีการพัฒนา และหลักสูตรการพัฒนาแต่ละหลักสูตร สำหรับ หลักสูตรการพัฒนาสำหรับข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น ประกอบด้วย ดังนี้

(๑) หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ สำหรับข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ทุกระดับ ให้มีความรู้ความเข้าใจพื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ระเบียบและแบบแผนทางราชการ และกฎหมายระเบียบที่ใช้ในการปฏิบัติงาน บทบาทหน้าที่ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น แนวทาง ปฏิบัติเพื่อเป็นพนักงานจ้างและลูกจ้างประจำ หน้าที่ของบุคลากรท้องถิ่นในระบอบประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นพระประมุข และการเป็นข้าราชการที่ดี

(๒) หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ เพื่อพัฒนาบุคลากรท้องถิ่นให้มีความ เข้าใจในการปฏิบัติราชการตามอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ และพัฒนาทักษะที่จำเป็นต่อการ ปฏิบัติงาน ทักษะด้านดิจิทัล เพื่อให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

(๓) หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่งของบุคลากรท้องถิ่น ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง เพื่อให้มีความรู้ ความเข้าใจ และทักษะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงาน ของตามประเภท สายงาน และตำแหน่ง เพื่อให้มีความรู้ความเข้าใจในวิชาชีพ การปฏิบัติหน้าที่ตามมาตรฐาน กำหนดตำแหน่ง และสามารถประยุกต์ความรู้และทักษะ เพื่อปรับใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

(๔) หลักสูตรด้านการบริหาร สำหรับข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เพื่อพัฒนาทักษะและ องค์ความรู้ในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี การกระจาย อำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ความเป็นผู้นำองค์กร ทักษะเฉพาะด้าน การคิดเชิงกลยุทธ์ ทักษะ



การสื่อสาร และการตัดสินใจ รวมทั้งการส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร เพื่อให้สามารถเป็นผู้บริหารที่พร้อมรับมือต่อการเปลี่ยนแปลงได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อทางราชการ

(๕) เพื่อเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับมาตรฐานทางจริยธรรม และส่งเสริมให้บุคลากรท้องถิ่นยึดถือและปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรมอย่างเคร่งครัด มีความประพฤติปฏิบัติที่ตั้งอยู่บนหลักคุณธรรม ยึดถือแนวทางตามประมวลจริยธรรม การรักษาวินัย และหลักธรรมาภิบาล เพื่อให้การปฏิบัติราชการมีประสิทธิภาพ และเกิดประโยชน์สูงสุดต่อทางราชการและประชาชน

๓.๓ วิธีการพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

(๑) การปฐมนิเทศ

สำหรับข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นแรกบรรจุหรืออยู่ระหว่างการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ ให้มีความรู้ความเข้าใจสภาพแวดล้อมของหน่วยงาน วิสัยทัศน์ พันธกิจ โครงสร้างส่วนราชการ ผู้บริหาร วัฒนธรรมขององค์กร หน้าที่ความรับผิดชอบ ความสำคัญของภารกิจที่มีต่อประชาชน สังคม ประเทศชาติ การพัฒนาตนเองของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ความก้าวหน้าในอาชีพราชการ เพื่อให้มีทัศนคติที่ดีและมีแรงจูงใจในการรับราชการ

(๒) การฝึกอบรม

การฝึกอบรมเป็นกระบวนการสำคัญในการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพของบุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ให้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ ความชำนาญ ตลอดจนประสบการณ์ที่เหมาะสมกับการปฏิบัติงาน รวมทั้งส่งเสริมให้เกิดทัศนคติและเจตคติที่ดีต่อการปฏิบัติราชการ อันจะส่งผลให้บุคลากรมีทักษะและสมรรถนะเฉพาะด้านเพิ่มขึ้น สามารถปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ และทำให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีประสิทธิผลและประสิทธิภาพในการดำเนินงานดียิ่งขึ้น

(๓) การศึกษาต่อทั้งภายในและต่างประเทศ หรือการศึกษาดูงาน

การศึกษาต่อทั้งภายในและต่างประเทศ คือ การพัฒนาบุคลากรโดยการส่งเสริม สนับสนุน หรืออนุญาตให้ไปศึกษาเพิ่มเติมในสถาบันการศึกษาภายในประเทศหรือต่างประเทศ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ทักษะ และประสบการณ์ในสาขาวิชาที่เกี่ยวข้องกับหน้าที่ความรับผิดชอบ หรือเป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติราชการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น การศึกษาต่ออาจเป็นการศึกษาในระดับที่สูงขึ้น เช่น ระดับประกาศนียบัตร ปริญญาตรี ปริญญาโท หรือปริญญาเอก รวมถึงการศึกษาเฉพาะทางหรือหลักสูตรวิชาชีพ โดยผู้เข้ารับการศึกษาสามารถศึกษาในสถาบันการศึกษาที่ได้รับการรับรองทั้งในประเทศและต่างประเทศ ตามที่ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. กำหนด

สำหรับการดูงาน คือ กระบวนการพัฒนาบุคลากรโดยการส่งไปศึกษา เรียนรู้ หรือสังเกตการณ์การดำเนินงานของหน่วยงาน องค์กร หรือสถานที่ที่มีแนวปฏิบัติที่ดี มีความเชี่ยวชาญ หรือมีนวัตกรรมในการทำงาน เพื่อนำความรู้ ประสบการณ์ และแนวทางการปฏิบัติงานที่ได้จากการศึกษาดูงานมาประยุกต์ใช้ในการพัฒนางานของตนเองและองค์กร การศึกษาดูงานเป็นการเรียนรู้จากสถานการณ์จริง โดยเน้นการสังเกตกระบวนการทำงาน การแลกเปลี่ยนความคิดเห็น การซักถาม และการรับฟังประสบการณ์จากผู้ปฏิบัติงานในหน่วยงานต้นแบบ ซึ่งช่วยให้ผู้เข้ารับการศึกษาดูงานได้เข้าใจวิธีการดำเนินงาน ปัจจัยแห่งความสำเร็จ ปัญหา อุปสรรค ตลอดจนแนวทางแก้ไขปัญหามาทางปฏิบัติ

(๔) การประชุม การประชุมเชิงปฏิบัติการ หรือการสัมมนา

เป็นรูปแบบการพัฒนาบุคลากรที่มุ่งเน้นการแลกเปลี่ยนความรู้ ความคิดเห็น และประสบการณ์ ตลอดจนการพัฒนาทักษะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน ผ่านกระบวนการมีส่วนร่วมของผู้เข้าร่วมกิจกรรม



การประชุม (Meeting) หมายถึง การรวมตัวของบุคลากรตั้งแต่สองคนขึ้นไป เพื่อหารือ แลกเปลี่ยนความคิดเห็น ชี้แจงนโยบาย หรือพิจารณาเรื่องต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้เกิดความเข้าใจร่วมกัน กำหนดแนวทางการดำเนินงาน หรือแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงาน

การประชุมเชิงปฏิบัติการ (Workshop) หมายถึง การประชุมที่มุ่งเน้นการลงมือปฏิบัติจริง โดยผู้เข้าร่วมจะได้เรียนรู้ผ่านกิจกรรม การฝึกปฏิบัติ การทำงานกลุ่ม การวิเคราะห์กรณีศึกษา หรือการแก้ไขปัญหาเฉพาะด้าน เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้ และความสามารถที่สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างเป็นรูปธรรม

การสัมมนา (Seminar) หมายถึง การจัดกิจกรรมเพื่อให้ความรู้ เสริมสร้างความเข้าใจ หรือ แลกเปลี่ยนความคิดเห็นในประเด็นหรือหัวข้อเฉพาะ โดยมีการบรรยาย อภิปราย หรือเสวนา จากผู้ทรงคุณวุฒิ หรือผู้เชี่ยวชาญ เพื่อให้ผู้เข้าร่วมได้รับความรู้ แนวคิด และมุมมองใหม่ ๆ ที่สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน

(๕) การสอนงาน การให้คำปรึกษาหรือวิธีการอื่นที่เหมาะสม

๑) การสอนงาน (Coaching) การสอนงานถือเป็นหน้าที่ความรับผิดชอบของผู้บังคับบัญชา หรือผู้ที่ได้รับมอบหมายในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยผู้บังคับบัญชา ผู้มีประสบการณ์ หรือผู้ที่มีความเชี่ยวชาญในงาน ทำหน้าที่ให้คำแนะนำ ชี้แนะแนวทางและถ่ายทอดความรู้ ทักษะ ทศนคติ และประสบการณ์ที่จำเป็น เพื่อให้ผู้รับการสอนสามารถปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง มีประสิทธิภาพ และพัฒนาศักยภาพของตนเองอย่างต่อเนื่อง

๒) การฝึกขณะปฏิบัติงาน (On the Job Training) กระบวนการพัฒนาศักยภาพบุคลากรโดยการเรียนรู้และฝึกทักษะจากการปฏิบัติงานจริงในหน้าที่ความรับผิดชอบ ภายใต้การแนะนำ กำกับดูแล หรือถ่ายทอดประสบการณ์จากผู้บังคับบัญชา ผู้มีประสบการณ์ หรือผู้เชี่ยวชาญในงาน เพื่อให้ผู้รับการฝึกสามารถปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง มีประสิทธิภาพ และสอดคล้องกับมาตรฐานการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นการฝึกขณะปฏิบัติงานเป็นรูปแบบการพัฒนาที่เน้นการเรียนรู้จากสถานการณ์จริง ทำให้ผู้รับการฝึกได้เข้าใจขั้นตอน วิธีการ และปัญหาที่อาจเกิดขึ้นในการทำงาน พร้อมทั้งได้รับคำแนะนำและข้อเสนอแนะอย่างใกล้ชิด สามารถนำความรู้และทักษะไปประยุกต์ใช้ได้ทันที

๓) การเป็นพี่เลี้ยง (Mentoring) กระบวนการพัฒนาศักยภาพบุคลากรโดยการให้ผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ หรือประสบการณ์สูงกว่า ทำหน้าที่เป็นพี่เลี้ยง คอยให้คำปรึกษา แนะนำ ถ่ายทอดประสบการณ์ และสนับสนุนการพัฒนาศักยภาพของผู้รับการดูแลอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้สามารถปรับตัวกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน พัฒนาความรู้ ทักษะ และทัศนคติที่เหมาะสม ตลอดจนเติบโตในสายอาชีพได้อย่างมีประสิทธิภาพ การเป็นพี่เลี้ยงมุ่งเน้นความสัมพันธ์เชิงพัฒนาในระยะยาว โดยพี่เลี้ยงจะทำหน้าที่เป็นที่ปรึกษา ผู้ชี้แนะแนวทาง และแบบอย่างที่ดี ทั้งในด้านการปฏิบัติงานและการประพฤติปฏิบัติตนในองค์กร เพื่อเสริมสร้างความมั่นใจ แรงจูงใจ และความพร้อมในการปฏิบัติหน้าที่ของผู้รับการดูแล

๔) การให้คำปรึกษาแนะนำ (Consulting) กระบวนการพัฒนาศักยภาพบุคลากรโดยการให้ผู้มีความรู้ ความเชี่ยวชาญ หรือประสบการณ์ ทำหน้าที่ให้คำปรึกษา ชี้แนะแนวทาง หรือเสนอข้อคิดเห็นเชิงวิชาการ และเชิงปฏิบัติ เพื่อช่วยแก้ไขปัญหา ปรับปรุงกระบวนการทำงาน หรือพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรหรือหน่วยงาน การให้คำปรึกษาแนะนำมุ่งเน้นการวิเคราะห์ปัญหา การประเมินสถานการณ์ และการเสนอแนวทางแก้ไขหรือแนวทางพัฒนาที่เหมาะสมกับบริบทของงาน โดยอาศัยความรู้ ความเชี่ยวชาญ และประสบการณ์ของผู้ให้คำปรึกษา เพื่อให้ผู้รับคำปรึกษาสามารถนำไปปรับใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๕) การหมุนเวียนงาน (Job Rotation) กระบวนการพัฒนาศักยภาพบุคลากรโดยการสับเปลี่ยนหรือมอบหมายให้ปฏิบัติงานในหน้าที่หรือหน่วยงานที่แตกต่างจากงานเดิมเป็นการชั่วคราวหรือเป็นระยะเวลาที่กำหนด เพื่อให้บุคลากรได้รับความรู้ ประสบการณ์ และทักษะที่หลากหลาย สามารถเข้าใจภาพรวมของงานใน



องค์กร และพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานได้อย่างรอบด้าน การหมุนเวียนงานช่วยให้บุคลากรได้เรียนรู้ กระบวนการทำงานในหลายบทบาท ลดความซ้ำซากจำเจของงานเดิม เสริมสร้างความยืดหยุ่นในการปฏิบัติงาน และเตรียมความพร้อมสำหรับการรับผิดชอบงานที่มีความหลากหลายหรือมีความซับซ้อนมากขึ้นในอนาคต

๖) การเรียนรู้ด้วยตนเอง (Self-Learning) กระบวนการพัฒนาบุคลากรที่ผู้เรียนเป็นผู้กำหนดเป้าหมาย วิธีการ และรูปแบบการเรียนรู้ด้วยตนเอง ตามความต้องการ ความสนใจ หรือความจำเป็นในการปฏิบัติงาน โดยแสวงหาความรู้จากแหล่งเรียนรู้ต่าง ๆ เช่น หนังสือ เอกสารวิชาการ สื่ออิเล็กทรอนิกส์ หลักสูตรออนไลน์ หรือแหล่งเรียนรู้อื่น ๆ ที่เหมาะสม การเรียนรู้ด้วยตนเองเป็นการส่งเสริมให้บุคลากรมีความรับผิดชอบต่อการพัฒนาคุณภาพของตนเองอย่างต่อเนื่อง สามารถปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงขององค์ความรู้ เทคโนโลยี และสภาพแวดล้อมในการทำงาน รวมทั้งพัฒนาทักษะใหม่ ๆ ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน

๗) การเรียนรู้ผ่านระบบสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning) กระบวนการพัฒนาบุคลากรโดยการเรียนรู้ผ่านระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร เช่น ระบบเครือข่ายอินเทอร์เน็ต คอมพิวเตอร์ หรืออุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์อื่น ๆ โดยผู้เรียนสามารถเข้าถึงเนื้อหาการเรียนรู้ บทเรียนออนไลน์ สื่อมัลติมีเดียแบบทดสอบ และกิจกรรมการเรียนรู้ต่าง ๆ ได้ด้วยตนเอง ตามเวลาและสถานที่ที่เหมาะสม การเรียนรู้ผ่านระบบสื่ออิเล็กทรอนิกส์เป็นรูปแบบการพัฒนาที่ช่วยเพิ่มความยืดหยุ่นในการเรียนรู้ ลดข้อจำกัดด้านเวลาและสถานที่ และเปิดโอกาสให้บุคลากรสามารถเข้าถึงองค์ความรู้ที่หลากหลายและทันสมัย อันเป็นการสนับสนุนการพัฒนาคุณภาพอย่างต่อเนื่อง

การพัฒนาสำหรับบุคลากรท้องถิ่นอาจจะกระทำได้โดยองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น สำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. สำนักงาน ก.จ.จ. ก.ท.จ. และ ก.อบต.จังหวัด หน่วยงานของรัฐ หรือส่วนราชการอื่น หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นร่วมกับหน่วยงานของรัฐหรือส่วนราชการอื่นก็ได้

๓.๔ การพัฒนาความรู้ให้กับบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

(๑) ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติราชการ ได้แก่ ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติราชการ โดยทั่วไป เช่น ระเบียบแบบแผนทางราชการ กฎหมายระเบียบที่ใช้ในการปฏิบัติราชการ บทบาทหน้าที่ ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น แนวทางปฏิบัติเพื่อเป็นพนักงานจ้างและลูกจ้างประจำ และหน้าที่ของบุคลากรท้องถิ่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นพระประมุข และการเป็นข้าราชการที่ดี

(๒) ด้านคุณสมบัติส่วนตัว ได้แก่ การช่วยเสริมบุคลิกภาพที่ดี ส่งเสริมให้สามารถปฏิบัติงานร่วมกับบุคคลอื่นได้อย่างราบรื่นมีประสิทธิภาพ พัฒนาทักษะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน ทักษะด้านดิจิทัล มนุษยสัมพันธ์การทำงาน การสื่อความหมายการเสริมสร้างสุขภาพอนามัย เป็นต้น

(๓) ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ได้แก่ ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานของตำแหน่งหนึ่งตำแหน่งใดโดยเฉพาะ เช่น งานฝึกอบรม งานพิมพ์หนังสือราชการ งานด้านช่าง

(๔) ด้านการบริหาร ได้แก่ รายละเอียดที่เกี่ยวกับการบริหารงานและการบริหารคน เช่น ในเรื่อง การวางแผน การมอบหมายงาน การจูงใจ การประสานงาน ความเป็นผู้นำองค์กร ทักษะเฉพาะด้าน การคิดเชิงกลยุทธ์ ทักษะการสื่อสาร และการตัดสินใจ

(๕) ด้านคุณธรรม และจริยธรรม ได้แก่ การพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน เช่น จริยธรรมในการปฏิบัติงาน มาตรฐานทางจริยธรรม การพัฒนาคุณภาพชีวิต เพื่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน การปฏิบัติงานอย่างมีความสุข

๓.๕ ประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น

(๑) จริยธรรมหลัก

๑) ยึดมั่นในสถาบันหลักของประเทศ อันได้แก่ ชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์และการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข โดยยึดถือผลประโยชน์ของประเทศชาติเป็นสำคัญ ประพฤติ ปฏิบัติตนอยู่ในกรอบศีลธรรมอันดีและเทิดทูนรักษาไว้ซึ่งสถาบันพระมหากษัตริย์

๒) ซื่อสัตย์สุจริต รับผิดชอบหน้าที่ ปฏิบัติหน้าที่อย่างตรงไปตรงมาตามกฎหมายและตามทำนองคลองธรรม โปร่งใส และมีจิตสำนึกที่ดี

๓) กล้าตัดสินใจ และกระทำในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรม และกล้าแสดงความคิดเห็นคัดค้าน หรือเสนอให้มีการลงโทษผู้ที่ทำสิ่งไม่ถูกต้อง

๔) คิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว และมีจิตสาธารณะ

๕) มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงานและการกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๖) ปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นธรรม ปราศจากอคติ และไม่เลือกปฏิบัติ โดยการใช้ความรู้สึก หรือความสัมพันธ์ส่วนตัวหรือเหตุผลของความแตกต่างทางเชื้อชาติ ศาสนา เพศ อายุ สภาพร่างกาย สถานะของบุคคลหรือฐานะทางเศรษฐกิจสังคม

๗) ดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดีและรักษาภาพลักษณ์ของทางราชการ ด้วยการรักษาเกียรติศักดิ์ของความเป็นพนักงานส่วนท้องถิ่น รวมทั้งปฏิบัติตนเป็นพลเมืองดีและดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

(๑) จริยธรรมทั่วไป

๑) ยึดมั่นธรรมาภิบาลและอุทิศตนเพื่อประโยชน์สุขแก่ประชาชน

๒) ดูแลรักษาและใช้ทรัพย์สินของทางราชการอย่างประหยัด คุ่มค่า และระมัดระวัง ไม่ให้เกิดความเสียหาย

๓) ต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความสุภาพ เรียบร้อย และมีอัธยาศัยที่ดี

๔) มุ่งบริการประชาชน และแก้ปัญหาความเดือดร้อนของประชาชน ด้วยความ เป็นธรรม รวดเร็ว เสมอภาค และเคารพศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์

๕) จัดทำบริการสาธารณะ และกิจกรรมสาธารณะ ต้องคำนึงถึงคุณภาพชีวิต ที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม

๖) ให้ข้อมูลข่าวสารตามข้อเท็จจริงแก่ประชาชนอันอยู่ในความรับผิดชอบของตน อย่างถูกต้องครบถ้วนและไม่บิดเบือน

๗) เรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อเพิ่มขีดความสามารถให้กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอย่างยั่งยืน

๘) ไม่กระทำการอันมีลักษณะเป็นการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคล กับประโยชน์ส่วนรวม

๙) ต้องปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมอย่างตรงไปตรงมา และไม่กระทำการเลี่ยงประมวลจริยธรรมนี้

๓.๖ การพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามหลักสูตรสายงาน

เทศบาลตำบลสันทราย ได้ดำเนินการวิเคราะห์และสรุปการพัฒนาพนักงานเทศบาลตามหลักสูตรสายงานของเทศบาลตำบลสันทราย โดยใช้ข้อมูลบุคลากรปัจจุบัน เพื่อส่งเสริมให้พนักงานเทศบาลได้รับการฝึกอบรมหลักสูตรตามสายงานที่กำหนด และส่งเสริมเส้นทางความก้าวหน้าของพนักงานเทศบาล ดังนี้

ที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	ระดับ	คุณวุฒิการศึกษา	ระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง (ปี / เดือน)	การผ่านหลักสูตรสายงาน	แผนการเข้ารับการฝึกอบรมตามหลักสูตรสายงาน			หมายเหตุ
							๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
๑	นายสมนึก เดชโพธิ์	ปลัดเทศบาลตำบลสันทราย (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต	๒๙ ปี ๗ เดือน	หลักสูตรนักบริหารงานท้องถิ่น	-	-	-	
๒	นายวีระศักดิ์ ชุมมวล	รองปลัดเทศบาลตำบลสันทราย (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	รัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต	๑ ปี	หลักสูตรนักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง	-	+๑	-	
สำนักงานปลัดเทศบาล (๐๑)										
๓	นายภาณุพงศ์ บังคมเนตร	หัวหน้าสำนักงานปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต	๑๐ ปี ๖ เดือน	หลักสูตรนักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น	-	-	-	
๔	นางเกษรา ศรีบุญยารัต	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต	๓ ปี ๙ เดือน	หลักสูตรนักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น	+๑	-	-	
๕	นางสาวเพชรแก้ว ชมภู	นักจัดการงานทั่วไป	ชก.	บริหารธุรกิจบัณฑิต	๕ ปี ๒ เดือน	หลักสูตรนักจัดการงานทั่วไป	-	-	-	
๖	นางสาวมธุรีน สมฤทธิ์	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	บริหารธุรกิจบัณฑิต	๒ ปี ๖ เดือน	หลักสูตรนักทรัพยากรบุคคล	+๑	-	-	
๗	นางสาวศิริพร แยมสาหร่าย	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	วิทยาศาสตร์บัณฑิต	๒ ปี ๔ เดือน	หลักสูตรนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	-	-	-	
๘	นางสาวจารุวรรณ หาชัยภูมิ	นักวิชาการเกษตร	ชก.	วิทยาศาสตร์บัณฑิต	๑๐ ปี ๖ เดือน	หลักสูตรนักวิชาการเกษตร	-	-	-	
๙	นายอาคม สองเมือง	นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ชก.	รัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต	๑ ปี ๖ เดือน	หลักสูตรนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	-	-	-	
กองคลัง (๐๔)										
๑๐	นางสาวอรชร รัตนธรรม	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	กลาง	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต	๑๐ ปี ๖ เดือน	หลักสูตรนักบริหารงานการคลัง ระดับต้น	-	-	-	
๑๑	นางจารุวรรณ กาบแก้ว	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต	๑ ปี ๖ เดือน	หลักสูตรนักบริหารงานการคลัง ระดับต้น	-	-	+๑	
๑๒	นางสาวสรินทร์ แซ่อ้อ	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชก.	บริหารธุรกิจบัณฑิต	๔ ปี ๗ เดือน	หลักสูตรนักวิชาการเงินและบัญชี	-	-	-	



ที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	ระดับ	คุณวุฒิการศึกษา	ระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง (ปี / เดือน)	การผ่านหลักสูตรสายงาน	แผนการเข้ารับการฝึกอบรมตามหลักสูตรสายงาน			หมายเหตุ
							๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
๑๓	นางสาวอรพิน ดวงดำ	นักวิชาการคลัง	ชก.	บริหารธุรกิจบัณฑิต	๖ ปี ๒ เดือน	หลักสูตรนักวิชาการคลัง	-	-	-	
๑๔	นางเพ็ญศิริ ธนารัตนกุล	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ชก.	บัญชีบัณฑิต	๕ ปี ๗ เดือน	หลักสูตรนักวิชาการจัดเก็บรายได้	-	-	-	
๑๕	นางสาวบุษบา ขนุนเงิน	นักวิชาการพัสดุ	ชก.	บริหารธุรกิจบัณฑิต	๔ เดือน	หลักสูตรนักวิชาการพัสดุ	+๑	-	-	
กองช่าง (๐๕)										
๑๖	นายวันชัย หงส์อ่อนสา	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	วิศวกรรมบัณฑิต	๔ ปี ๔ เดือน	หลักสูตรนักบริหารงานช่าง	-	-	-	
๑๗	นางสาววรางคณา คำปัญญา	นักจัดการงานทั่วไป	ชก.	วิทยาศาสตร์บัณฑิต	๕ ปี ๖ เดือน	หลักสูตรนักจัดการงานทั่วไป	-	-	-	
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (๐๖)										
๑๘	นางสาวชนิดตา ดวงวาท	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก.	วิทยาศาสตร์บัณฑิต	๓ ปี ๕ เดือน	หลักสูตรนักวิชาการสาธารณสุข	-	-	+๑	
๑๙	นางจิตติมา สิงห์ใจ	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	บริหารธุรกิจบัณฑิต	๒ ปี	หลักสูตรเจ้าพนักงานธุรการ	-	+๑	-	
กองการศึกษา (๐๘)										
๒๐	นายสมชาย วรรณศรี	นักวิชาการศึกษา	ชก.	ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต	๘ ปี	หลักสูตรนักวิชาการศึกษา	-	-	-	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านสันต้นตู										
๒๑	นางสาวณัฐภา รวยธนาดิฐ	ครู	คศ.๒	ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต	๘ ปี ๘ เดือน	-	-	-	-	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านห้วยงูกลาง										
๒๒	นางสาวจิระภา เทพลักษณ์	ครู	คศ.๒	ครุศาสตรบัณฑิต	๖ ปี ๘ เดือน	-	-	-	-	
๒๓	นางณัฐพร ปวนไฟ	ครู	คศ.๒	ครุศาสตรบัณฑิต	๓ ปี ๒ เดือน	-	-	-	-	



ที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	ระดับ	คุณวุฒิการศึกษา	ระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง (ปี /เดือน)	การผ่านหลักสูตรสายงาน	แผนการเข้ารับการฝึกอบรมตามหลักสูตรสายงาน			หมายเหตุ
							๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
	<u>โรงเรียนอนุบาลเทศบาลสันทราย</u>									
๒๔	นางปาริชาติ บังราช	ครู	คศ.๓	ครุศาสตรบัณฑิต	๓ เดือน	-	-	-	-	
๒๕	นางสาววรลักษณ์ ขาวศักดิ์	ครู	คศ.๓	ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต	๓ ปี ๙ เดือน	-	-	-	-	
๒๖	นางสาวนิตยา กุณะจันทร์	ครู	คศ.๓	ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต	๘ เดือน	-	-	-	-	
	<u>กองสวัสดิการสังคม (๑๑)</u>					-	-	-	-	
๒๘	นายวรชัย อินต๊ะแก้ว	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	ต้น	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต	๑ ปี ๑๑ เดือน	-	-	-	-	
๒๙	นายอรรถพล เชิดชัยฤทธิ์	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต	๒ ปี ๔ เดือน	หลักสูตรนักพัฒนาชุมชน	-	-	-	
๓๐	นางหทัยภัทร์ ดาวจร	เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	ปง.	ศิลปศาสตรบัณฑิต	๑๐ ปี ๖ เดือน	หลักสูตรเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	-	-	-	
รวม							๓	๒	๒	



ส่วนที่ ๔ ยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์

การพัฒนาศูนย์ของเทศบาลตำบลสันทราย อำเภอฝาง จังหวัดเชียงใหม่ ได้กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยม ยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์เพื่อเป็นกรอบแนวทางในการพัฒนา ดังนี้

๔.๑ วิสัยทัศน์ (Vision)

“มุ่งพัฒนาศูนย์ให้ก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลง แสวงหาความรู้ควบคู่คุณธรรม สร้างสรรค์ นวัตกรรมบริการ เพื่อพัฒนาองค์กรอย่างยั่งยืน”

๔.๒ พันธกิจด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Mission)

๑) พัฒนาศูนย์ของเทศบาลตำบลสันทราย ให้เป็นมืออาชีพและนวัตกรรม มีความรู้ ทักษะ ทักษะที่จำเป็นในการบริหารงานและบูรณาการอย่างเป็นระบบพร้อมปรับตัวสู่ยุคดิจิทัล

๒) เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม วัฒนธรรมและค่านิยมร่วม เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ การปฏิบัติงานและป้องกันการทุจริตประพฤติมิชอบ

๓) พัฒนาศูนย์ของเทศบาลตำบลสันทราย ให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความสุข มีความสมดุลของ ชีวิตและการทำงาน

๔) ส่งเสริมการเรียนรู้และการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องด้วยระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ และดิจิทัลที่เหมาะสม

๕) พัฒนาศูนย์ของเทศบาลตำบลสันทรายตามเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ

๖) พัฒนาทักษะด้านภาวะผู้นำ ทักษะด้านดิจิทัล และทักษะสำหรับผู้ประกอบการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ ในเทศบาลตำบลสันทราย

๔.๓ ค่านิยม

“บริการด้วยใจ โปร่งใส มีคุณธรรม ทำงานเป็นทีม มุ่งพัฒนาท้องถิ่น เพื่อคุณภาพชีวิตที่ดีของประชาชน”

“ SANSI ” เป็นแนวทางในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลสันทราย โดยมุ่งเน้น การบริการประชาชนด้วยหัวใจของการเป็นผู้ให้ ยึดหลักธรรมาภิบาล ทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ พร้อม พัฒนาการและท้องถิ่นอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชนและสร้างความ เชื่อมั่นต่อองค์กรในระยะยาว ดังนี้

S – Service Mind (บริการด้วยใจ)

ให้บริการประชาชนด้วยความเต็มใจ สุภาพ รวดเร็ว และเป็นธรรม โดยคำนึงถึงประโยชน์และ ความพึงพอใจของประชาชนเป็นสำคัญ

A – Accountability (รับผิดชอบต่อหน้าที่)

ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรับผิดชอบ ยึดมั่นในกฎหมาย ระเบียบ และมาตรฐานของทางราชการ พร้อมรับผิดชอบต่อผลการปฏิบัติงานและสามารถตรวจสอบได้

N – Network & Teamwork (สร้างเครือข่ายและทำงานเป็นทีม)

ส่งเสริมการทำงานร่วมกันทั้งภายในองค์กรและกับทุกภาคส่วน เพื่อสร้างความร่วมมือในการ พัฒนาท้องถิ่นให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล

S – Sustainability (พัฒนาอย่างยั่งยืน)

มุ่งพัฒนาชุมชน เศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อมอย่างสมดุล เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตของ ประชาชนและสร้างความยั่งยืนให้กับท้องถิ่น



A – Adaptability (พร้อมปรับตัวและพัฒนา)

เปิดรับการเปลี่ยนแปลง พัฒนาความรู้ ทักษะ และนวัตกรรมในการทำงาน เพื่อให้การบริหารงานและการบริการประชาชนมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

I – Integrity (ซื่อสัตย์สุจริต โปร่งใส)

ยึดมั่นในคุณธรรม จริยธรรม และความซื่อสัตย์สุจริต ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความโปร่งใสเป็นธรรม และตรวจสอบได้ เพื่อสร้างความเชื่อมั่นให้แก่ประชาชน

๔.๔ เป้าประสงค์

๑) บุคลากรมีสมรรถนะสูง มีทักษะหลากหลายและทักษะดิจิทัล สามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลง นำความรู้และนวัตกรรมมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับภารกิจขององค์กรและความต้องการของประชาชน

๒) เทศบาลตำบลสันทราย มีระบบวางแผนและพัฒนาบุคลากรอย่างเป็นระบบ ครอบคลุมการพัฒนาสมรรถนะ การเรียนรู้ตลอดชีวิต การพัฒนาทักษะอนาคต (Future Skills) และการวางแผนความก้าวหน้าในสายอาชีพอย่างชัดเจนและเป็นธรรม

๓) บุคลากรยึดมั่นค่านิยม คุณธรรม จริยธรรม และหลักธรรมาภิบาล ปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์ โปร่งใส ตรวจสอบได้ มีจิตสาธารณะ และทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ

๔) บุคลากรมีความผูกพันกับองค์กร มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี และสมดุลชีวิตกับการทำงาน ในสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมการเรียนรู้ การมีส่วนร่วม และความสุขในการทำงาน

๕) บุคลากรได้รับการเตรียมความพร้อมสู่ชีวิตหลังเกษียณอย่างมีคุณภาพ ทั้งด้านการเงิน สุขภาพ การพัฒนาทักษะอาชีพเสริม และการใช้ชีวิตอย่างมีคุณค่าและมั่นคง

๔.๕ ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลที่สำคัญในด้านต่างๆ รวมทั้งข้อมูลยุทธศาสตร์ของเทศบาลตำบลสันทราย ได้ถูกนำมาสรุปเพื่อจัดทำยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร ของเทศบาลตำบลสันทราย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ และจัดทำเป็นแผนที่ยุทธศาสตร์ เพื่อให้เป็นกรอบกลยุทธ์ในการพัฒนาทรัพยากรบุคคล และเพื่อสื่อสารให้บุคลากรในองค์กรได้มีความเข้าใจในทิศทาง เห็นความชัดเจนของการพัฒนาบุคลากรร่วมกัน โดยมีรายละเอียด ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาศักยภาพบุคลากรให้มีสมรรถนะสูงสู่ความเป็นมืออาชีพ

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาสมรรถนะบุคลากรเพื่อบริการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาการบริการสู่ความเป็นเลิศ

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การยกระดับระบบบริหารทรัพยากรบุคคลและพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ อย่างยั่งยืน

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การเสริมสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรที่ยึดมั่นคุณธรรม จริยธรรม และการสร้างเสริมความผูกพันของบุคลากร

โดยในแต่ละยุทธศาสตร์การพัฒนานั้นได้กำหนดตัวชี้วัด เพื่อการติดตามและประเมินผลการดำเนินงาน ความก้าวหน้าของการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์ไว้ ดังนี้



ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาศักยภาพบุคลากรให้มีสมรรถนะสูงสู่ความเป็นมืออาชีพ

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายประจำปี			งบประมาณ			วิธีการพัฒนาบุคลากร	หน่วยงานดำเนินการ
			๒๕๗๐ (คน)	๒๕๗๑ (คน)	๒๕๗๒ (คน)	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒		
บุคลากรทุกระดับมีการพัฒนาความรู้ ทักษะ และสมรรถนะให้สอดคล้องกับภารกิจของเทศบาลตำบลสันทราย และได้รับการพัฒนาตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งอย่างต่อเนื่อง	๑) โครงการฝึกอบรมหลักสูตรปฐมนิเทศข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นบรรจุใหม่	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านหลักสูตรปฐมนิเทศข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นบรรจุใหม่ (ร้อยละ ๑๐๐)	๓	๒	๑	๔๖,๕๐๐	๓๑,๐๐๐	๑๕,๕๐๐	การฝึกอบรม	กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
	๒) โครงการฝึกอบรมหลักสูตรตามสายงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ได้แก่ หลักสูตรนักบริหารงานท้องถิ่น หลักสูตรนักบริหารงานทั่วไป หลักสูตรนักบริหารงานการคลัง หลักสูตรนักวิชาการพัสดุ หลักสูตรนักทรัพยากรบุคคล หลักสูตรนักวิชาการสาธารณสุข หลักสูตรเจ้าพนักงานธุรการ	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านฝึกอบรมหลักสูตรตามสายงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ร้อยละ ๑๐๐)	๓	๒	๒	๙๙,๐๐๐	๑๑๕,๐๐๐	๖๘,๐๐๐	การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ	กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
	๓) โครงการฝึกอบรมพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงาน	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านฝึกอบรมหลักสูตรตามสายงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ร้อยละ ๘๐)	๘๐	๘๐	๘๐	๘๐,๐๐๐	๘๐,๐๐๐	๘๐,๐๐๐	การฝึกอบรมและการศึกษาดูงาน	เทศบาลตำบลสันทราย
รวม			๘๖	๘๔	๘๓	๒๒๕,๕๐๐	๒๒๖,๐๐๐	๑๖๓,๕๐๐		



ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาสมรรถนะบุคลากรเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาการบริการสู่ความเป็นเลิศ

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายประจำปี			งบประมาณ			วิธีการพัฒนาบุคลากร	หน่วยงานดำเนินการ
			๒๕๗๐ (คน)	๒๕๗๑ (คน)	๒๕๗๒ (คน)	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒		
๑) บุคลากรทุกระดับมีความรู้ทักษะ สมรรถนะ และทัศนคติที่เหมาะสมต่อการปฏิบัติงานในบริบทที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง	๑) โครงการฝึกอบรมให้ความรู้ ตามระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการประเมินการทดสอบหลังการฝึกอบรม (ร้อยละ ๘๐)	๖๐	๖๐	๖๐	๓๐,๐๐๐	๓๐,๐๐๐	๓๐,๐๐๐	๑) การฝึกอบรม ๒) การฝึกปฏิบัติ	เทศบาลตำบลสันทราย และสถาบันการศึกษาให้บริการวิชาการ
	๒) โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการ “การจัดทำแผนพัฒนาการศึกษา และการปรับปรุงหลักสูตรสถานศึกษา”	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการประเมินการทดสอบหลังการฝึกอบรม (ร้อยละ ๘๐)	๒	๒	๒	๑๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐	๑) การฝึกอบรม ๒) การฝึกปฏิบัติ	สถาบันการศึกษาให้บริการวิชาการ
	๓) โครงการเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินโครงการและการเบิกจ่ายงบประมาณตามโครงการเงินอุดหนุนทั่วไป	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการประเมินการทดสอบหลังการฝึกอบรม (ร้อยละ ๘๐)	๒	๒	๒	๓๐,๐๐๐	๓๐,๐๐๐	๓๐,๐๐๐	๑) การฝึกอบรม ๒) การฝึกปฏิบัติ	เทศบาลตำบลสันทราย และสถาบันการศึกษาให้บริการวิชาการ
๒) บุคลากรมีความรู้ทักษะในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	๑) โครงการฝึกอบรมแนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับงานสภาท้องถิ่นให้แก่ผู้บริหารสมาชิกสภาเทศบาล พนักงานเทศบาล และพนักงานจ้างที่เกี่ยวข้อง	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการประเมินการทดสอบหลังการฝึกอบรม (ร้อยละ ๘๐)	๘๐	๘๐	๘๐	๒๐,๐๐๐	๒๐,๐๐๐	๒๐,๐๐๐	๑) การฝึกอบรม ๒) การฝึกปฏิบัติ	เทศบาลตำบลสันทราย
	๒) การปฏิบัติงานด้านการดำเนินการทางวินัยและละเมิดขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการประเมินการทดสอบหลังการฝึกอบรม (ร้อยละ ๘๐)	๔	๔	๔	๒๐,๐๐๐	๒๐,๐๐๐	๒๐,๐๐๐	๑) การฝึกอบรม ๒) การฝึกปฏิบัติ	สถาบันการศึกษาให้บริการวิชาการ
	๓) โครงการฝึกอบรมการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่น	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการประเมินการทดสอบหลังการฝึกอบรม (ร้อยละ ๘๐)	๒	-	-	๑๐,๐๐๐	-	-	๑) การฝึกอบรม ๒) การฝึกปฏิบัติ	สถาบันการศึกษาให้บริการวิชาการ



วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายประจำปี			งบประมาณ			วิธีการพัฒนาบุคลากร	หน่วยงานดำเนินการ
			๒๕๗๐ (คน)	๒๕๗๑ (คน)	๒๕๗๒ (คน)	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒		
	๔) โครงการประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อเตรียมความพร้อมรับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (ITA)	ร้อยละของผลการประเมิน (ร้อยละ ๘๐)	๑	๑	๑	๒๐,๐๐๐	๒๐,๐๐๐	๒๐,๐๐๐	การฝึกอบรม	กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
๓) บุคลากรทุกระดับมีความรู้ทักษะด้านดิจิทัล พัฒนานวัตกรรมในการปฏิบัติงาน	๑) โครงการอบรมหลักสูตรการบริหารทักษะเพื่อการบริการสาธารณะ (Digital Literacy for Local Government)	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการประเมินการทดสอบหลังการฝึกอบรม (ร้อยละ ๘๐)	-	-	๒	-	-	๑๐,๐๐๐	๑) การฝึกอบรม ๒) การฝึกปฏิบัติ	สถาบันการศึกษา ให้บริการวิชาการ
รวม			๑๕๐	๑๔๘	๑๕๐	๑๔๐,๐๐๐	๑๓๐,๐๐๐	๑๔๐,๐๐๐		



ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การยกระดับระบบบริหารทรัพยากรบุคคลและพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างยั่งยืน

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายประจำปี			งบประมาณ			วิธีการพัฒนาบุคลากร	หน่วยงานดำเนินการ
			๒๕๗๐ (คน)	๒๕๗๑ (คน)	๒๕๗๒ (คน)	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒		
๑) บุคลากรที่รับผิดชอบสามารถดำเนินการบริหารงานบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพ	๑) โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการประเมินการทดสอบหลังการฝึกอบรม (ร้อยละ ๘๐)	๔	๔	๔	๑๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐	๑) การฝึกอบรม ๒) การฝึกปฏิบัติ	สถาบันการศึกษา ให้บริการวิชาการ
	๒) โครงการการเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e - Learning)	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการเรียนรู้ด้วยตนเอง (ร้อยละ ๘๐)	๖๐	๖๐	๖๐	๐	๐	๐	๑) การฝึกอบรม	สถาบันการศึกษา ให้บริการวิชาการ
รวม			๖๔	๖๔	๖๔	๑๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐		



ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การเสริมสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรที่ยึดมั่นคุณธรรม จริยธรรม และการสร้างเสริมความผูกพันของบุคลากร

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายประจำปี			งบประมาณ			วิธีการพัฒนาบุคลากร	หน่วยงานดำเนินการ
			๒๕๖๐ (คน)	๒๕๖๑ (คน)	๒๕๖๒ (คน)	๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒		
๑) บุคลากรทุกระดับมีจิตสาธารณะ คุณธรรม จริยธรรม และเจตคติการเป็นข้าราชการที่ดี	๑) โครงการฝึกอบรมส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการประเมินการทดสอบหลังการฝึกอบรม (ร้อยละ ๘๐)	๘๐	๘๐	๘๐	๒๐,๐๐๐	๒๐,๐๐๐	๒๐,๐๐๐	๑) การฝึกอบรม ๒) การฝึกปฏิบัติ	เทศบาลตำบลสันทราย
	๒) โครงการจิตอาสา เราทำความดีด้วยหัวใจ	ร้อยละของบุคลากรที่เข้าร่วมโครงการ (ร้อยละ ๙๐)	๘๐	๘๐	๘๐	๑๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐	การฝึกขณะปฏิบัติงาน	เทศบาลตำบลสันทราย
	๓) โครงการวันเทศบาล	ร้อยละของบุคลากรที่เข้าร่วมโครงการ (ร้อยละ ๙๐)	๘๐	๘๐	๘๐	๑๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐	การฝึกขณะปฏิบัติงาน	เทศบาลตำบลสันทราย
๒) บุคลากรทุกระดับมีการพัฒนา เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ดีและเสริมสร้างความผูกพันของบุคลากร	๑) กิจกรรม ๕ ส	ร้อยละของบุคลากรที่เข้าร่วมโครงการ (ร้อยละ ๙๐)	๘๐	๘๐	๘๐	๐	๐	๐	การฝึกขณะปฏิบัติงาน	เทศบาลตำบลสันทราย
	๒) กิจกรรมรดน้ำดำหัวผู้บริหารและผู้อาวุโสของเทศบาล เนื่องในวันสงกรานต์	ร้อยละของบุคลากรที่เข้าร่วมโครงการ (ร้อยละ ๙๐)	๘๐	๘๐	๘๐	๐	๐	๐	การเรียนรู้ด้วยตนเอง (Self-Learning)	เทศบาลตำบลสันทราย
รวม			๔๐๐	๔๐๐	๔๐๐	๔๐,๐๐๐	๔๐,๐๐๐	๔๐,๐๐๐		



สรุปจำนวนโครงการตามยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ของเทศบาลตำบลสันทราย
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒

ลำดับ	ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร	จำนวนโครงการ			งบประมาณ			หมายเหตุ
		๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
๑	การพัฒนาศักยภาพบุคลากรให้มีสมรรถนะสูงสู่ความเป็นมืออาชีพ	๓	๓	๓	๒๒๕,๕๐๐	๒๒๖,๐๐๐	๑๖๓,๕๐๐	
๒	การพัฒนาสมรรถนะบุคลากรเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาการบริการสู่ความเป็นเลิศ	๗	๖	๗	๑๔๐,๐๐๐	๑๓๐,๐๐๐	๑๔๐,๐๐๐	
๓	การยกระดับระบบบริหารทรัพยากรบุคคลและพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างยั่งยืน	๒	๒	๒	๑๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐	
๔	การเสริมสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรที่ยึดมั่นคุณธรรมจริยธรรม และการสร้างเสริมความผูกพันของบุคลากร	๕	๕	๕	๔๐,๐๐๐	๔๐,๐๐๐	๔๐,๐๐๐	
รวม		๑๗	๑๖	๑๗	๔๑๕,๕๐๐	๔๐๖,๐๐๐	๓๕๓,๕๐๐	



ส่วนที่ ๕ การขับเคลื่อนการพัฒนาบุคลากร

การดำเนินการตามแผนแม่บทพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ของเทศบาลตำบลสันทราย พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒ จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและบุคลากรทุกฝ่ายอย่างจริงจัง โดยกำหนดให้การเรียนรู้และพัฒนาตนเองเป็นหน้าที่สำคัญของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐทุกคน ซึ่งสามารถนำแนวคิดการพัฒนาบุคลากร Learning Model (๗๐ : ๒๐ : ๑๐) มาใช้เป็นกรอบในการวางแผน และดำเนินการพัฒนา กล่าวคือ ร้อยละ ๗๐ เป็นการเรียนรู้จากประสบการณ์ (Experiential Learning) เช่น การมอบหมายงานที่ท้าทาย การแก้ไขปัญหาจริง การหมุนเวียนงาน การรับผิดชอบโครงการ หรือการเรียนรู้ด้วยตนเอง ซึ่งเป็นรูปแบบการเรียนรู้ที่เกิดขึ้นมากที่สุดและส่งผลต่อการพัฒนาสมรรถนะอย่างแท้จริง ร้อยละ ๒๐ เป็นการเรียนรู้ผ่านปฏิสัมพันธ์ทางสังคม (Social Learning) เป็นการเรียนรู้ผ่านการมีปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่น เช่น การสอนงาน (Coaching) การเป็นพี่เลี้ยง (Mentoring) การแลกเปลี่ยนความรู้ หรือการให้คำปรึกษา และร้อยละ ๑๐ เป็นการเรียนรู้แบบเป็นทางการ (Formal Learning) เช่น การอบรม สัมมนา การเรียนในห้องเรียน การเรียนออนไลน์ต่าง ๆ อย่างไรก็ตาม เพื่อให้การพัฒนาบุคลากรมีความยืดหยุ่น และสอดคล้องกับลักษณะงานของแต่ละตำแหน่ง บุคลากรสามารถปรับสัดส่วนการเรียนรู้ในแต่ละส่วนได้ตามความเหมาะสม โดยหารือร่วมกับผู้บังคับบัญชาหรือผู้กำกับดูแลด้านการพัฒนาของหน่วยงาน เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อการปฏิบัติงาน ตามแนวทางจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan: IDP) อย่างเป็นระบบ เพื่อที่จะมุ่งเน้นการพัฒนาศักยภาพของบุคคลให้สอดคล้องกับบทบาทหน้าที่ ความก้าวหน้าในสายอาชีพ เพื่อพัฒนาความรู้ ทักษะ ความสามารถ และสมรรถนะของบุคลากรให้สอดคล้องกับเป้าหมายงาน เป้าหมายองค์กร และความก้าวหน้าทางสายอาชีพ อันนำไปสู่การเสริมสร้างขีดความสามารถของบุคลากรและการพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

การขับเคลื่อนการพัฒนาบุคลากรท้องถิ่นให้เกิดผลอย่างเป็นรูปธรรม หน่วยงานของรัฐ รวมถึงบุคลากรและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่าย ควรมีบทบาทร่วมกันในการวางแผน ส่งเสริม สนับสนุน ติดตาม และประเมินผลการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้บุคลากรมีสมรรถนะที่เหมาะสม สามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลง และปฏิบัติภารกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพ อันจะนำไปสู่การยกระดับคุณภาพการบริหารภาครัฐ และการให้บริการประชาชนอย่างยั่งยืน

๕.๑ ความรับผิดชอบ

๑. บุคลากรมีหน้าที่เรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เข้าร่วมกิจกรรมพัฒนาตามแผนพัฒนาบุคลากรที่กำหนด แสวงหาโอกาสในการพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ ไม่ว่าจะเป็นการพัฒนาที่เทศบาลดำเนินการให้หรือการพัฒนาตนเองผ่านช่องทางและสื่อต่างๆ และนำความรู้ ทักษะ สมรรถนะให้สามารถทำงานตามบทบาทหน้าที่และระดับตำแหน่งของตนเอง

๒. ผู้บังคับบัญชาทุกระดับ เป็นแบบอย่างในการพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ ส่งเสริมและสนับสนุนให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้รับการเรียนรู้และพัฒนา และมีหน้าที่สร้างสภาพแวดล้อมและระบบการทำงาน ที่เอื้อให้เกิดการเรียนรู้ ให้ทรัพยากรที่จำเป็นต่อการพัฒนา รวมทั้งดูแลติดตามและให้คำแนะนำเกี่ยวกับการทำงานอย่างต่อเนื่องและเหมาะสม

๓. คณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลสันทราย มีหน้าที่กำหนดทิศทางขององค์กรและทิศทางด้านบุคลากรให้มีความชัดเจน ร่วมกับผู้บริหารในการกำหนดทิศทางเชิงยุทธศาสตร์ด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของเทศบาล รวมทั้งให้การสนับสนุนผู้บังคับบัญชาทุกระดับในการทำหน้าที่และรับผิดชอบการเรียนรู้และพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา ดำเนินการจัดกระบวนการเรียนรู้การพัฒนาบุคลากร เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด และสอดคล้องกับความต้องการของบุคลากรและ



ส่วนราชการอย่างทั่วถึง เพื่อนำไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ รวมถึงติดตามและประเมินผลแผนพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลสันทราย กำหนดวิธีการติดตาม ประเมินผล ตลอดจนการดำเนินการอื่นๆ แล้วเสนอผลการติดตามประเมินผลต่อนายกเทศมนตรีตำบลสันทรายทราบ

ให้นายกองคกรปกครองส่วนท้องถิ่น แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประกอบด้วย

- | | |
|---|-------------------------|
| ๑) นายกเทศมนตรีตำบลสันทราย | เป็นประธานกรรมการ |
| ๒) ปลัดเทศบาลตำบลสันทราย | เป็นกรรมการ |
| ๓) รองปลัด/หัวหน้าส่วนราชการ ทุกส่วนราชการ | เป็นกรรมการ |
| ๔) หัวหน้าส่วนราชการที่รับผิดชอบการบริหารงานบุคคล | เป็นกรรมการและเลขานุการ |
| ๕) ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ได้รับมอบหมาย | เป็นผู้ช่วยเลขานุการ |
- ไม่เกิน ๒ คน

๕.๒ การติดตามและประเมินผล

การติดตามและประเมินผลเป็นกระบวนการสำคัญในการตรวจสอบความก้าวหน้าและผลสัมฤทธิ์ ของการดำเนินงานตามแผนพัฒนาบุคลากร เพื่อให้มั่นใจว่าการพัฒนาที่ดำเนินการนั้นสอดคล้องกับเป้าหมายของเทศบาลตำบลสันทราย และสามารถนำความรู้ ทักษะ และสมรรถนะไปใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยสามารถกำหนดแนวทางดำเนินการได้ ดังนี้

๑. กำหนดให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมพัฒนาต้องทำรายงานผลการเข้าอบรมพัฒนา ภายใน ๓๐ วันทำการนับแต่วันกลับจากการอบรมสัมมนา เพื่อเสนอต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับจนถึงนายกเทศมนตรีตำบลสันทราย

๒. ให้ผู้บังคับบัญชาทำหน้าที่ติดตามผลการปฏิบัติงาน โดยพิจารณาเปรียบเทียบผลการปฏิบัติงานก่อนและหลังการพัฒนา ตามข้อ ๑

๓. นำข้อมูลการติดตามผลการปฏิบัติงานมาประกอบการกำหนดหลักสูตรอบรมให้เหมาะสมกับความต้องการของบุคลากรต่อไป

๔. ผู้บังคับบัญชานำผลการประเมินไปพิจารณาในการเลื่อนเงินเดือน เลื่อนระดับตามผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงาน

๕.๓ ตัวชี้วัด

๑. ตัวชี้วัดเชิงปริมาณ

ตัวชี้วัด	ปีงบประมาณ		
	พ.ศ. ๒๕๗๐	พ.ศ. ๒๕๗๑	พ.ศ. ๒๕๗๒
๑. ร้อยละเฉลี่ยของบุคลากรในเทศบาลตำบลสันทรายที่ได้รับการพัฒนาประจำปี	ร้อยละ ๘๐	ร้อยละ ๘๕	ร้อยละ ๙๐
๒. ร้อยละเฉลี่ยของบุคลากรเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านหลักสูตรการเรียนรู้ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning) อย่างน้อย ๑ วิชา / ปี	ร้อยละ ๙๐	ร้อยละ ๙๕	ร้อยละ ๑๐๐
๓. ร้อยละเฉลี่ยของบุคลากรที่ได้รายงานผลการเข้ารับการฝึกอบรมภายใน ๓๐ วัน นับแต่วันกลับจากการฝึกอบรม	ร้อยละ ๑๐๐	ร้อยละ ๑๐๐	ร้อยละ ๑๐๐



ตัวชี้วัด	ปีงบประมาณ		
	พ.ศ. ๒๕๗๐	พ.ศ. ๒๕๗๑	พ.ศ. ๒๕๗๒
๔. ร้อยละของส่วนราชการในเทศบาลตำบลสันทรายที่มีนวัตกรรม คู่มือบริการประชาชน หรือแนวทางปฏิบัติที่ดี (Best Practice)	ร้อยละ ๘๐	ร้อยละ ๙๐	ร้อยละ ๑๐๐
๕. ร้อยละเฉลี่ยของความพึงพอใจของบุคลากรต่อการพัฒนาบุคลากรตามแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี	ร้อยละ ๘๐	ร้อยละ ๘๐	ร้อยละ ๘๐
๖. ร้อยละเฉลี่ยของความผูกพันของบุคลากรในเทศบาลตำบลสันทราย	ร้อยละ ๗๐	ร้อยละ ๗๕	ร้อยละ ๘๐

๒. ตัวชี้วัดเชิงคุณภาพ

ตัวชี้วัดที่ ๑ ระดับความสำเร็จของการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒

ระดับที่ ๑	ศึกษา วิเคราะห์ รวบรวมความต้องการของบุคลากร เพื่อจัด (ร่าง) แผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ของเทศบาลตำบลสันทราย
ระดับที่ ๒	จัดประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี เพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบ แผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ของเทศบาลตำบลสันทราย
ระดับที่ ๓	เสนอ (ร่าง) แผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ของเทศบาลตำบลสันทรายที่ได้รับความเห็นชอบของคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ให้นายกเทศมนตรีตำบลสันทรายพิจารณา
ระดับที่ ๔	เสนอแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ต่อ คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดเชียงใหม่ (ก.ท.จ.) เพื่อให้ความเห็นชอบ ก่อนวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๙
ระดับที่ ๕	ประกาศใช้แผนพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๗๐ -๒๕๗๒ และประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรปฏิบัติตามแผนที่กำหนด

ตัวชี้วัดที่ ๒ ระดับความสำเร็จของการพัฒนาบุคลากรตามแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒

ระดับที่ ๑	สามารถจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๗๐ -๒๕๗๒ ซึ่งมีสาระสำคัญประกอบด้วย ๑) หลักการและเหตุผล ๒) เป้าหมายการพัฒนา ๓) หลักสูตรการพัฒนา ๔) วิธีการพัฒนาและระยะเวลาดำเนินการพัฒนา ๕) งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา และ ๖) การติดตามและประเมินผลการพัฒนา ตามหลักเกณฑ์กำหนด
ระดับที่ ๒	สามารถกำหนด หลักสูตร กิจกรรม และโครงการ สำหรับการพัฒนาบุคลากรตามแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๗๐ -๒๕๗๒ ของเทศบาลตำบลสันทราย
ระดับที่ ๓	สามารถดำเนินการจัดกิจกรรม โครงการ และวิธีการพัฒนาบุคลากรตามแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๗๐ -๒๕๗๒ ของเทศบาลตำบลสันทราย ตามที่กำหนดในแต่ละปี
ระดับที่ ๔	รายงานผลการดำเนินงานตามแผนตามแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ของเทศบาลตำบลสันทรายเสนอนายกเทศมนตรีตำบลสันทราย
ระดับที่ ๕	จัดทำสรุปปัญหาและอุปสรรคการวิธีการพัฒนาบุคลากรตามแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๗๐ -๒๕๗๒ ของเทศบาลตำบลสันทราย เพื่อนำไปวิเคราะห์ในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรครั้งต่อไป



๕.๔ บทสรุป

การบริหารงานบุคคลตามแผนพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลสันทราย มุ่งเน้นการยกระดับศักยภาพของบุคลากรทุกระดับให้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่สอดคล้องกับภารกิจ ยุทธศาสตร์ และทิศทางการพัฒนาของเทศบาลตำบลสันทราย โดยให้ความสำคัญกับการพัฒนาอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง ทั้งด้านความเชี่ยวชาญในสายงาน การใช้เทคโนโลยีดิจิทัล การบริหารจัดการสมัยใหม่ ตลอดจนการเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม และจิตสำนึก ในการให้บริการประชาชน เพื่อให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีอาชีพ โปร่งใส และมีประสิทธิภาพ

นอกจากนี้ แผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ยังมุ่งเตรียมความพร้อมให้บุคลากรสามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจ สังคม และนโยบายของภาครัฐ รวมถึงรองรับภารกิจ ที่อาจเพิ่มขึ้นจากการถ่ายโอนอำนาจสู่ท้องถิ่น โดยเน้นการพัฒนาศักยภาพเฉพาะด้าน การถ่ายทอดองค์ความรู้ และการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ เพื่อให้เกิดความต่อเนื่องในการปฏิบัติงานและลดความเสี่ยงจากการสูญเสียกำลังคน การดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ของเทศบาลตำบลสันทราย จะช่วยให้มีบุคลากรที่มีสมรรถนะสูง มีความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลง และสามารถขับเคลื่อนภารกิจของเทศบาลตำบลสันทรายได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้การให้บริการสาธารณะแก่ประชาชนมีคุณภาพ เกิดความเชื่อมั่น โปร่งใส และนำไปสู่การพัฒนาเทศบาลตำบลสันทรายให้มีความเข้มแข็ง ทนสมัย อย่างยั่งยืน



ภาคผนวก





ประกาศเทศบาลตำบลสันทราย
เรื่อง แผนการพัฒนาศูนย์ ๓ ปี ของเทศบาลตำบลสันทราย
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒

ด้วยเทศบาลตำบลสันทราย ได้จัดทำแผนพัฒนาศูนย์ ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ เพื่อเป็นกรอบในการพัฒนาศูนย์สังกัดให้มีความรู้ ทักษะ สมรรถนะ และคุณธรรม จริยธรรมที่ดีที่เหมาะสมในการปฏิบัติงาน และเป็นการวางแผนการพัฒนาศูนย์อย่างต่อเนื่อง เพื่อให้ การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล บรรลุเป้าหมายตามภารกิจหน้าที่ขององค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น

อาศัยอำนาจตามประกาศหลักเกณฑ์การจัดทำแผนแม่บทการพัฒนาพนักงานเทศบาล ลงวันที่ ๗ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ และประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดเชียงใหม่ เรื่อง หลักเกณฑ์และ เงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล หมวด ๑๔ กิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ส่วนที่ ๔ การพัฒนาพนักงานเทศบาล ลงวันที่ ๒๙ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ ประกอบกับมติคณะกรรมการพนักงาน เทศบาลจังหวัดเชียงใหม่ ครั้งที่ ๑๐ / ๒๕๖๙ เมื่อวันที่ ๒๔ กันยายน ๒๕๖๙ จึงประกาศใช้แผนพัฒนาศูนย์ ๓ ปี ของเทศบาลตำบลสันทราย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๙ เป็นต้นไป

A

(นายศรีทน คำภีระ)

นายกเทศมนตรีตำบลสันทราย



คำสั่งเทศบาลตำบลสันทราย

ที่ ๓๖๒ / ๒๕๖๙

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ของเทศบาลตำบลสันทราย

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒

อาศัยอำนาจตามประกาศหลักเกณฑ์การจัดทำแผนแม่บทการพัฒนาพนักงานเทศบาล ลงวันที่ ๗ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ และประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดเชียงใหม่ เรื่อง หลักเกณฑ์ และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล หมวด ๑๔ กิจกรรมอื่นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ส่วนที่ ๔ การพัฒนาพนักงานเทศบาลจังหวัดเชียงใหม่ ลงวันที่ ๒๙ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ กำหนดให้เทศบาล จัดทำแผนพัฒนาพนักงานเทศบาล ตามกรอบของแผนแม่บทการพัฒนาบุคลากรที่คณะกรรมการกลาง ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นกำหนด โดยให้กำหนดเป็นแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาล มีระยะเวลา ๓ ปี ตามกรอบของแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนจังหวัด จึงขอแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผน การพัฒนาพนักงานเทศบาล ของเทศบาลตำบลสันทราย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ประกอบด้วย

- | | |
|--|---------------------|
| ๑. นายกเทศมนตรีตำบลสันทราย | ประธานกรรมการ |
| ๒. ปลัดเทศบาลตำบลสันทราย | กรรมการ |
| ๓. รองปลัดเทศบาลตำบลสันทราย | กรรมการ |
| ๔. ผู้อำนวยการกองคลัง | กรรมการ |
| ๕. ผู้อำนวยการกองช่าง | กรรมการ |
| ๖. ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม | กรรมการ |
| ๗. ผู้อำนวยการกองการศึกษา | กรรมการ |
| ๘. ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม | กรรมการ |
| ๙. หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล | กรรมการและเลขานุการ |
| ๑๐. นักทรัพยากรบุคคล | ผู้ช่วยเลขานุการ |

โดยให้มีหน้าที่จัดทำแผนแม่บทการพัฒนาพนักงานเทศบาล พิจารณาถึงความจำเป็นในการพัฒนา กลุ่มเป้าหมายที่เข้ารับการพัฒนาลักษณะการพัฒนา วิธีการพัฒนา ระยะเวลาการพัฒนา และงบประมาณที่เทศบาลตำบลสันทรายจัดสรรสำหรับการพัฒนา

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๑ เดือน กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๙

๔

(นายศรีทน คำภีระ)

นายกเทศมนตรีตำบลสันทราย

รายชื่อผู้เข้าร่วมประชุมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ของเทศบาลตำบลสันทราย
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๐ - ๒๕๖๒
วันที่ ๑๓ เดือน กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๙
ณ ห้องประชุมสภาเทศบาลตำบลสันทราย

ผู้มาประชุม

ที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ	หมายเหตุ
๑	นายศรีทน คำภีระ	นายกเทศมนตรีตำบลสันทราย		
๒	นายสมนึก เดชโพธิ์	ปลัดเทศบาลตำบลสันทราย		
๓	นายวีระศักดิ์ ชุมมวล	รองปลัดเทศบาลตำบลสันทราย		
๔	นางสาวอรชร รัตนธรรม	ผู้อำนวยการกองคลัง		
๕	นายภาณุพงศ์ บังคมเนตร	หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล		
๖	นายวันชัย หงษ์อ่อนสา	ผู้อำนวยการกองช่าง		
๗	นายวรชัย อินทะแก้ว	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม		
๘	นางสาวชนิดตา ดวงวาท	นักวิชาการสาธารณสุขปฏิบัติการ รักษาราชการแทน ผู้อำนวยการกอง สาธารณสุขฯ		
๙	นางสาวมธุรีน สมฤทธิ์	นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ		

ผู้เข้าร่วมประชุม

ที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ	หมายเหตุ
๑	นางสาวชนิกานต์ พุทธิธรรม	คนงาน ปฏิบัติงานการเจ้าหน้าที่	ชนิกานต์	

รายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ของเทศบาลตำบลสันทราย

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒

วันที่ ๑๓ เดือน กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๙

ณ ห้องประชุมสภาเทศบาลตำบลสันทราย

เริ่มประชุมเวลา

๑๕.๔๐ น.

ระเบียบวาระที่ ๑

เรื่องที่ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

นายกเทศมนตรีฯ

นายศรีทน คำภีระ นายกเทศมนตรีตำบลสันทราย

๑.๑ คำสั่งเทศบาลตำบลสันทราย ที่ ๓๖๒/๒๕๖๙ ลงวันที่ ๑ กรกฎาคม ๒๕๖๙

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร (พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒)

ตามคำสั่งเทศบาลตำบลสันทราย ที่ ๓๖๒ / ๒๕๖๙ ลงวันที่ ๑ กรกฎาคม ๒๕๖๙ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร (พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒) ประกอบด้วย

- | | |
|--|-------------------|
| ๑. นายกเทศมนตรีตำบลสันทราย | ประธานกรรมการ |
| ๒. ปลัดเทศบาลตำบลสันทราย | กรรมการ |
| ๓. รองปลัดเทศบาลตำบลสันทราย | กรรมการ |
| ๔. ผู้อำนวยการกองคลัง | กรรมการ |
| ๕. ผู้อำนวยการกองช่าง | กรรมการ |
| ๖. ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม | กรรมการ |
| ๗. ผู้อำนวยการกองการศึกษา | กรรมการ |
| ๘. ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม | กรรมการ |
| ๙. หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล | กรรมการ/เลขานุการ |
| ๑๐. นักทรัพยากรบุคคล | ผู้ช่วยเลขานุการ |

โดยมีหน้าที่จัดทำและปรับปรุงแผนแม่บทการพัฒนาพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล และพนักงานจ้าง พิจารณาถึงความจำเป็นในการพัฒนา กลุ่มเป้าหมายที่เข้ารับการพัฒนา หลักสูตรการพัฒนา วิธีการพัฒนา ระยะเวลาการ พัฒนา และงบประมาณที่เทศบาลจัดสรรสำหรับการพัฒนา พร้อมกำหนดวิธีการ ติดตามประเมินผล ตลอดจนการดำเนินการอื่นๆ แล้วเสนอผลการติดตามประเมินผล ต่อนายกเทศมนตรีตำบลสันทรายทราบ

ระเบียบวาระที่ ๒

เรื่องเพื่อพิจารณา

นายกเทศมนตรีฯ

๒.๑ การพิจารณาจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๗๐- ๒๕๗๒)

นายศรีทน คำภีระ นายกเทศมนตรีตำบลสันทราย

แผนพัฒนาบุคลากรที่ผ่านมา เทศบาลตำบลสันทรายได้ตั้งงบประมาณ เพื่อดำเนินการจัดโครงการเพื่อดำเนินการเองและทั้งที่ส่งบุคลากรไปอบรม เพื่อพัฒนาความรู้ในสายงานอาชีพของแต่ละตำแหน่ง เพื่อนำความรู้มาพัฒนาองค์กร ให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นไป ซึ่งแผนพัฒนาบุคลากรดังกล่าวจะสิ้นสุดลงในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๙ จึงต้องพิจารณาจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ (พ.ศ.๒๕๗๐ - ๒๕๗๒) โดยให้มีผลบังคับใช้ในวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๙

/ ดังนั้น...

งานการเจ้าหน้าที่

ดังนั้น ให้งานการเจ้าหน้าที่ชี้แจงเกี่ยวกับระเบียบในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปี พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ให้แก่คณะกรรมการฯ ทราบ ต่อไป
นางสาวมธุรีนิ สมฤทธิ์ นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ

ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดเชียงใหม่ เรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๒๕ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม หมวดกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ส่วนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้อ ๒๙๙ ให้เทศบาลจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร และให้มีการประเมินการพัฒนา เมื่อผ่านการประเมินแล้วถือว่าผู้นั้นได้รับการพัฒนาแล้วในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ต้องกำหนดตามกรอบของแผนแม่บทการพัฒนาพนักงานเทศบาลที่คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาลกำหนด โดยให้กำหนดเป็นแผนการพัฒนาบุคลากรที่มีระยะเวลา ๓ ปี ตามกรอบของแผนอัตรากำลังของเทศบาลนั้น
ข้อ ๓๐๐ ในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรให้เทศบาลแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประกอบด้วย

- ๑) นายกเทศมนตรี เป็นประธานกรรมการ
- ๒) ปลัดเทศบาล เป็นกรรมการ
- ๓) ผู้อำนวยการสำนัก ผู้อำนวยการกอง หรือหัวหน้าราชการอื่น เป็นกรรมการ
- ๔) หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาลหรือผู้ที่ได้รับมอบหมาย เป็นกรรมการและเลขานุการ

ข้อ ๓๐๑ แผนการพัฒนาพนักงานเทศบาล อย่างน้อยต้องประกอบด้วย

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

ข้อ ๓๐๒ หลักการและเหตุผลในการจัดทำแผนพัฒนา เป็นการหาความจำเป็นในการพัฒนาพนักงานเทศบาล การศึกษาวิเคราะห์ถึงความจำเป็นที่จะต้องพัฒนาพนักงานเทศบาล ตำแหน่งต่างๆในฐานะตัวบุคคล และฐานะตำแหน่งตามที่กำหนดในส่วนราชการตามแผนอัตรากำลังของเทศบาล ตลอดทั้งความจำเป็นในด้านความรู้ความสามารถทั่วไปในการปฏิบัติงานด้านความรู้ความสามารถและทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร และด้านคุณธรรมและจริยธรรม
ข้อ ๓๐๓ เป้าหมายในการพัฒนาพนักงานเทศบาลต้องกำหนดให้มีความชัดเจนและครอบคลุมพนักงานเทศบาลทุกคน และตำแหน่งตามแผนอัตรากำลังของเทศบาลทุกตำแหน่ง โดยกำหนดให้พนักงานเทศบาลต้องได้รับการพัฒนาทุกตำแหน่ง ภายในรอบระยะ ๓ ปี ของแผนแม่บทการพัฒนาบุคคล

ข้อ ๓๐๔ หลักสูตรการพัฒนาสำหรับพนักงานเทศบาลแต่ละตำแหน่ง ต้องได้รับการพัฒนาอย่างน้อยในหลักสูตรหนึ่งหรือหลายหลักสูตร ดังนี้

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

ข้อ ๓๐๕ วิธีการพัฒนาพนักงานเทศบาลให้ คณะกรรมการพนักงานเทศบาล ดำเนินการเอง หรืออาจมอบอำนาจให้เทศบาลที่เหมาะสมดำเนินการหรือดำเนินการ ร่วมกับสำนักงานคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล หรือหน่วยงานอื่น โดยวิธีการพัฒนาวิธีใดวิธีหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ ตามความจำเป็น ความเหมาะสม ดังนี้

- ๑) การปฐมนิเทศ
- ๒) การฝึกอบรม
- ๓) การศึกษาดูงาน
- ๔) การประชุมเชิงปฏิบัติการ หรือสัมมนา
- ๕) การสอนงาน การให้คำปรึกษาหรือวิธีการอื่นที่เหมาะสม

ระยะเวลาดำเนินการพัฒนาพนักงานเทศบาล ต้องกำหนดให้เหมาะสมกับกลุ่มเป้าหมายที่เข้ารับการพัฒนา วิธีการพัฒนา และหลักสูตรการพัฒนาแต่ละหลักสูตร

ข้อ ๓๐๖ งบประมาณในการดำเนินการพัฒนาเทศบาลต้องจัดสรรงบประมาณสำหรับการพัฒนาพนักงานเทศบาล ตามแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาลอย่างชัดเจนแน่นอน เพื่อให้การพัฒนาเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

ข้อ ๓๐๗ การติดตามและประเมินผลการพัฒนาเทศบาลต้องจัดให้มีระบบการตรวจสอบติดตามและประเมินผลการพัฒนาพนักงานเทศบาล เพื่อให้ทราบถึงความสำเร็จของการพัฒนา ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน และผลการปฏิบัติงานของผู้เข้ารับการพัฒนา

ข้อ ๓๐๘ ให้เทศบาลจัดทำแผนการพัฒนารุคกลาง ตามข้อ ๒๙๙ แล้วเสนอให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ

ประกอบกับหนังสือจังหวัดเชียงใหม่ ที่ ชม ๐๐๒๓.๒/ว ๒๑๑๐๙ ลงวันที่ ๑๘ มิถุนายน ๒๕๖๙ เรื่อง การจัดทำแผนพัฒนารุคกลาง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทุกแห่งจัดทำแผนพัฒนารุคกลาง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ และตามแผนแม่บทการพัฒนา รุคกลาง ๓ ปี ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พร้อมทั้งเร่งรัดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดทำแผนพัฒนารุคกลาง ๓ ปี และให้นำเสนอคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดเชียงใหม่พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยให้มีผลบังคับใช้ใน

วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๙ และขอให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร อย่างน้อยต้องประกอบด้วย ๑) หลักการและเหตุผล ๒) เป้าหมายการพัฒนา ๓) หลักสูตรการพัฒนา ๔) วิธีการพัฒนาและระยะเวลาดำเนินการพัฒนา ๕) งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา และ ๖) การติดตามและประเมินผล การพัฒนา

และกำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จัดส่งร่างประกาศแผนอัตรากำลัง ๓ ปี และแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ต่อคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดเชียงใหม่ ภายในวันที่ ๓ สิงหาคม ๒๕๖๙

ปลัดเทศบาลฯ

นายสมนึก เดชโพธิ์ ปลัดเทศบาลตำบลสันทราย

ตามระเบียบดังกล่าวข้างต้น เทศบาลตำบลสันทรายได้มีการสนับสนุนพนักงานตามความเหมาะสมอยู่แล้ว และเพื่อให้เป็นไปตามระเบียบฯ เทศบาลตำบลสันทรายต้องดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ปี พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ให้แล้วเสร็จ และจัดส่งแผนฯ ดังกล่าว ให้กับคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดเชียงใหม่ อนุมัติ เพื่อให้การสนับสนุนและพัฒนาความรู้ความสามารถของพนักงานต่อไป

งานการเจ้าหน้าที่

นางสาวมธุรีน สมฤทธิ์ นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ

งานการเจ้าหน้าที่ ได้ดำเนินการสำรวจความต้องการในการพัฒนาบุคลากร และความผูกพัน เทศบาลตำบลสันทราย ผ่านช่องทาง Google form “แบบสำรวจความต้องการพัฒนาบุคลากรและความผูกพัน ของเทศบาลตำบลสันทราย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒” โดยมีผู้ตอบแบบสอบถามจำนวนทั้งสิ้น ๖๙ คน ครอบคลุมประเภทบุคลากรและตำแหน่ง พร้อมรายละเอียดความต้องการพัฒนาบุคลากร ได้แก่

๑. ความต้องการพัฒนาความรู้สำหรับบุคลากรท้องถิ่น
๒. ความต้องการพัฒนาทักษะสำหรับบุคลากรท้องถิ่น
๓. ความต้องการพัฒนาสมรรถนะสำหรับบุคลากรท้องถิ่น
๔. ความต้องการพัฒนางานสำหรับบุคลากรท้องถิ่น

ตลอดจนความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ที่แยกประเด็นคำถามเกี่ยวกับความผูกพันต่องานและความผูกพันต่อองค์กร โดยพบว่าบุคลากรแต่ละคนจะมีความต้องการพัฒนาความรู้ ทักษะ สมรรถนะ งาน ตลอดจนความผูกพันต่องานและต่อองค์กรแตกต่างกันออกไป อย่างไรก็ตามการพัฒนาในปัจจุบันไม่จำเป็นต้องเป็นการส่งคนเข้ารับการฝึกอบรมจากองค์กรภายนอกเพียงอย่างเดียว สามารถจัดโครงการฝึกอบรมในหน่วยงานได้เอง การพัฒนาบางอย่างไม่ต้องมีการฝึกอบรม ใช้เพียงการจัดกิจกรรมเพื่อให้บุคลากรเข้ามามีส่วนร่วม

/ ถือเป็น...

ถือเป็นการพัฒนาบุคลากรได้เช่นกัน และข้อมูลดังกล่าวสามารถนำมาวิเคราะห์ SWOT ด้านการบริหารงานบุคคลขององค์กรได้ จากนั้นก็จะสามารถกำหนด ยุทธศาสตร์การพัฒนาที่สอดคล้องกับ SWOT ที่ได้ จึงขอให้ที่ประชุมร่วมกัน วิเคราะห์เรื่อง จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคในการบริหารงานบุคคล

จุดแข็ง (Strengths)	จุดอ่อน (Weaknesses)
๑) บุคลากรมีความรู้ ทักษะ ความสามารถ และความสามารถตรงตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ทำให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ๒) มีเครื่องมือ อุปกรณ์ และยานพาหนะสนับสนุนการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ เช่น ระบบคอมพิวเตอร์ อุปกรณ์สำนักงาน รถบรรทุกน้ำ รถบรรทุกท้ายลาด และรถกระเช้าไฟฟ้า เป็นต้น ๓) ผู้บังคับบัญชามีรูปแบบการบริหารและการสื่อสารที่ชัดเจน ตรงประเด็น พร้อมทั้งให้คำปรึกษาและตัดสินใจในการแก้ปัญหาได้อย่างมีประสิทธิภาพ	๑) พื้นที่ปฏิบัติงานของสำนักงานมีขนาดคับแคบ ไม่สามารถรองรับการรวมศูนย์ปฏิบัติงานของทุกส่วนราชการได้อย่างสมบูรณ์ ๒) การบรรจุแต่งตั้งพนักงานเทศบาลยังไม่ครบตามกรอบอัตราที่กำหนด ส่งผลให้ปริมาณงานมากกว่าจำนวนของบุคลากรที่มีอยู่ ๓) ระบบการประสานงานและการสื่อสารระหว่างส่วนราชการยังขาดความชัดเจน ส่งผลให้เกิดความเข้าใจคลาดเคลื่อนและการทำงานซ้ำซ้อน ๔) มีข้อจำกัดในการควบคุมงบประมาณค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรและรายจ่ายประจำให้อยู่ภายใต้กรอบงบประมาณที่กำหนด ๕) โครงสร้างของส่วนราชการบางส่วนยังไม่สอดคล้องกับงบประมาณขององค์กร
โอกาส (Opportunities)	อุปสรรค (Threats)
๑) รัฐบาลให้การสนับสนุนงบประมาณในการจัดทำบริการสาธารณะและการกิจถ่ายโอนตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ๒) การนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ ช่วยให้ประชาชนเข้าถึงบริการได้สะดวกยิ่งขึ้น และเพิ่มความรวดเร็วในการปฏิบัติราชการ ๓) มีเครือข่ายความร่วมมือในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และบูรณาการการทำงานร่วมกันระหว่างหน่วยงานภาครัฐและองค์กรอื่น	๑) การจัดสรรงบประมาณในภาพรวมยังมุ่งเน้นการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานมากกว่าการพัฒนาศักยภาพของทรัพยากรบุคคล ๒) กฎหมาย ระเบียบ และข้อบังคับมีการปรับปรุงแก้ไขอย่างต่อเนื่องและมีจำนวนมาก ทำให้บุคลากรต้องใช้เวลาศึกษาเพิ่มขึ้น ๓) ความเสี่ยงจากภัยธรรมชาติ เช่น อุทกภัย วาตภัย และปัญหาภาวะหมอกควันไฟป่า ซึ่งส่งผลกระทบต่อชีวิตความเป็นอยู่ของประชาชนและต้องใช้วงเงินงบประมาณฉุกเฉินในการแก้ไขปัญหา ๔) ความผันผวนของสถานการณ์มหาดำเนินการและข้อขัดแย้งในระดับสากล ส่งผลกระทบต่อภาวะเศรษฐกิจ

นายกเทศมนตรีฯ

นายศรีทน คำภีระ นายกเทศมนตรีตำบลสันทราย

ตามที่คณะกรรมการฯ ได้ร่วมกันวิเคราะห์ วิเคราะห์เรื่อง จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคในการบริหารงานบุคคล SWOT แล้วนั้น ให้เสนอหลักสูตรและแนวทางการพัฒนาพนักงานเพื่อเพิ่มพูนความรู้ และตรวจสอบงบประมาณในเทศบัญญัติงบประมาณรายจ่ายว่ามีเพียงพอหรือไม่ ตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ เป็นต้นไป และสนับสนุนให้พนักงานทุกคนเข้ารับการฝึกอบรมเพื่อนำความรู้มาพัฒนาตำบลสันทราย ต่อไป ทั้งนี้ ให้คำนึงถึงประโยชน์ของหน่วยงานราชการ ความจำเป็น และความคุ้มค่าด้วย

/ หัวหน้าสำนัก...

หัวหน้าสำนักปลัดฯ	นายภาณุพงศ์ บังคมเนตร หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล งานการเจ้าหน้าที่ได้รวบรวมโครงการ / หลักสูตรอบรม การพัฒนาพนักงาน ทุกส่วนราชการไว้ในเล่มเดียวกันให้คณะกรรมการได้พิจารณาและตรวจสอบ โดยแต่ละกองสามารถ เพิ่มเติมหรือลด โครงการ / หลักสูตรอบรม ได้
นายกเทศมนตรีฯ	นายศรีทน คำภีระ นายกเทศมนตรีตำบลสันทราย จากที่คณะกรรมการฯ ได้ตรวจสอบโครงการ/งาน/กิจกรรม และหลักสูตร อบรมตามเอกสารแนบท้ายการประชุม มีใครจะเพิ่มเติมหรือมีข้อเสนอแนะหรือไม่
ที่ประชุม ปลัดเทศบาลฯ	ไม่มี นายสมนึก เดชโพธิ์ ปลัดเทศบาลตำบลสันทราย การติดตามและประเมินผลของการดำเนินการเป็นเรื่องที่สำคัญในการทราบ ผลการดำเนินการเป็นไปตามแผนหรือไม่ และแผนที่ดำเนินการมีประสิทธิภาพและ ประสิทธิผลอย่างไร ดังนั้น ต้องมีตัวชี้วัดในการติดตามและประเมินผลให้มี ประสิทธิภาพ โดยวิธีการดังนี้ ๑. กำหนดให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมพัฒนาต้องทำรายงานผลการเข้าอบรมพัฒนา ภายใน ๓๐ วันทำการนับแต่วันกลับจากการอบรมสัมมนา เพื่อเสนอต่อ ผู้บังคับบัญชาตามลำดับ ๒. ให้ผู้บังคับบัญชาทำหน้าที่ติดตามผลการปฏิบัติงาน โดยพิจารณาเปรียบเทียบผล การปฏิบัติงานก่อนและหลังการพัฒนา ตามข้อ ๑ ๓. นำข้อมูลการติดตามผลการปฏิบัติงานมาประกอบการกำหนดหลักสูตรอบรมให้ เหมาะสมกับความต้องการของบุคลากรต่อไป ๔. ผู้บังคับบัญชานำผลการประเมินไปพิจารณาในการเลื่อนเงินเดือน เลื่อนระดับ ตามผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงาน
นายกเทศมนตรีฯ	นายศรีทน คำภีระ นายกเทศมนตรีตำบลสันทราย เห็นด้วยกับปลัดเทศบาลตำบลสันทราย เพื่อให้การพัฒนาศักยภาพของ พนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล และพนักงานจ้าง ของเทศบาลตำบลสันทราย เกิดประโยชน์จริงเห็นควรดำเนินการตามตัวชี้วัดดังกล่าวต่อไป
ที่ประชุม	รับทราบ
นายกเทศมนตรีฯ	นายศรีทน คำภีระ นายกเทศมนตรีตำบลสันทราย มีคณะกรรมการท่านใดจะเสนอความคิดเห็นเพิ่มเติมหรือไม่ หากไม่มี ขอมติเห็นชอบการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ของเทศบาลตำบล สันทราย ประจำปีงบประมาณ (พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒) ต่อไป
ที่ประชุม	เห็นชอบเป็นเอกฉันท์
นายกเทศมนตรีฯ	นายศรีทน คำภีระ นายกเทศมนตรีตำบลสันทราย มอบหมายให้งานการเจ้าหน้าที่ ดำเนินการจัดทำรูปแบบแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ของเทศบาลตำบลสันทราย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ เพื่อเสนอต่อคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดเชียงใหม่ตามกำหนด ต่อไป

งานการเจ้าหน้าที่

นางสาวมธุริน สมฤทธิ์ นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ
รับทราบ

ระเบียบวาระที่ ๓

เรื่องอื่น ๆ

นายกเทศมนตรีฯ

นายศรีทน คำภีระ นายกเทศมนตรีตำบลสันทราย

มีคณะกรรมการท่านใดจะเสนอความคิดเห็นเพิ่มเติมหรือไม่

หากไม่มีคณะกรรมการฯ ท่านใดมีข้อเสนอเพิ่มเติม จึงขอปิดการประชุม

ปิดประชุมเวลา

๑๖.๓๐ น.

(ลงชื่อ).....ผู้บันทึกรายงานการประชุม

(นางสาวมธุริน สมฤทธิ์)
นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ
ผู้ช่วยเลขานุการ

(ลงชื่อ).....ผู้ตรวจสอบรายงานการประชุม

(นายภาณุพงศ์ บังคมเนตร)
หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล
กรรมการและเลขานุการ

(ลงชื่อ).....ผู้รับรองรายงานการประชุม

(นายศรีทน คำภีระ)
นายกเทศมนตรีตำบลสันทราย
ประธานกรรมการ



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดเทศบาล เทศบาลตำบลสันทราย

ที่ ขม ๖๒๘๐๑.๖ / ๙๒

วันที่ ๖ กรกฎาคม ๒๕๖๙

เรื่อง ขออนุมัติสำรวจความต้องการพัฒนาบุคลากรและความผูกพัน ของเทศบาลตำบลสันทราย
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒

เรียน นายกเทศมนตรีตำบลสันทราย

เรื่องเดิม

ตามหนังสือจังหวัดเชียงใหม่ ที่ ขม ๐๐๒๓.๒ / ว ๒๑๑๐๙ ลงวันที่ ๑๘ มิถุนายน ๒๕๖๙ เรื่อง การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ประกอบกับแผนพัฒนาบุคลากร ของเทศบาลตำบลสันทราย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ จะสิ้นสุดลงในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๙ จึงต้องมีการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ให้สอดคล้องกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒

ข้อเท็จจริง

เทศบาลตำบลสันทราย ได้มีคำสั่ง ที่ ๓๖๒ / ๒๕๖๙ ลงวันที่ ๑ กรกฎาคม ๒๕๖๙ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร (พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒) ได้แต่งตั้งคณะกรรมการฯ โดยให้คณะกรรมการดำเนินการจัดทำและปรับปรุงแผนแม่บทการพัฒนาพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล และพนักงานจ้าง พิจารณาถึงความจำเป็นในการพัฒนา กลุ่มเป้าหมายที่เข้ารับการพัฒนา หลักสูตร การพัฒนา วิธีการพัฒนา ระยะเวลาการพัฒนา และงบประมาณที่เทศบาลจัดสรรสำหรับการพัฒนา พร้อมกำหนดวิธีการติดตามประเมินผล ตลอดจนการดำเนินการอื่นๆ แล้วเสนอผลการติดตามประเมินผลต่อ นายกเทศมนตรีตำบลสันทรายทราบ

ข้อเสนอเพื่อพิจารณา

เพื่อให้การดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ของเทศบาลตำบลสันทราย เป็นไปด้วยความเรียบร้อย จึงขออนุมัติดำเนินการสำรวจความต้องการพัฒนาบุคลากรและความผูกพัน ของเทศบาลตำบลสันทราย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ แจ้งให้พนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล พนักงานจ้างตามภารกิจ และพนักงานจ้างทั่วไป ทำแบบสำรวจฯ ผ่านช่องทาง Google form “แบบสำรวจความต้องการพัฒนาบุคลากรและความผูกพัน ของเทศบาลตำบลสันทราย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒” (สามารถสแกน QR Code ท้ายบันทึกข้อความฉบับนี้) และให้ดำเนินการกรอกข้อมูลให้แล้วเสร็จภายในวันที่ ๑๓ กรกฎาคม ๒๕๖๙ เพื่อให้ได้ข้อมูลสำหรับใช้จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา



(นางสาวชนิกานต์ พุทธิธรรม)

คนงาน ปฏิบัติงานการเจ้าหน้าที่



(นางสาวมธุรีน สมฤทธิ์)

นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ

/ ความเห็นของ...

ความเห็นของหัวหน้าฝ่ายอำนวยการ

เพื่อโปรดพิจารณาอนุมัติ และแจ้งผู้เกี่ยวข้องดำเนินการต่อไป.



(นางเกษรา ศรีบุญยกริต)
หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ

ความเห็นของหัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล

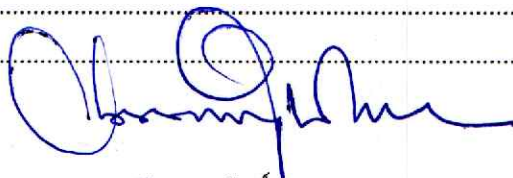
ขอความเห็นชอบในหลักการ



(นายกาญจน์ บังคมเนตร)
หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล

ความเห็นของปลัดเทศบาลเทศบาลตำบลสันทราย

เห็นชอบในหลักการ



(นายสมนึก เดชโพธิ์)
ปลัดเทศบาลตำบลสันทราย

ความเห็นของนายกเทศมนตรี

อนุมัติ



(นายศรีทน คำภีระ)
นายกเทศมนตรีตำบลสันทราย



แบบสำรวจฯ

**แบบสำรวจความต้องการพัฒนาบุคลากรและความผูกพัน
ของเทศบาลตำบลสันทราย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๒**

คำชี้แจง : แบบสำรวจความต้องการพัฒนาบุคลากรและความผูกพันบุคลากรต่อองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีวัตถุประสงค์เพื่อเป็นข้อมูลเพื่อพัฒนาบุคลากรและสร้างความผูกพันขอบุคลากรต่อองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โปรดทำเครื่องหมาย / ลงในช่องที่ต้องการความเห็นของท่าน

ตอนที่ ๑ ข้อมูลทั่วไป

๑.๑ เพศ ☐ ชาย ☐ หญิง

๑.๒ อายุ ปี

๑.๓ ช่วงอายุ ☐ ต่ำกว่า ๒๔ ปี ☐ ๒๕ - ๒๙ ปี ☐ ๓๐ - ๓๔ ปี ☐ ๓๕ - ๓๙ ปี
☐ ๔๐ - ๔๔ ปี ☐ ๔๕ - ๔๙ ปี ☐ ๕๐ - ๕๔ ปี ☐ ๕๕ ปี ขึ้นไป

๑.๔ การศึกษา ☐ ต่ำกว่า ปวช. ☐ ปวช. ☐ ปวส. ☐ ป.ตรี ☐ ป.โท ☐ ป.เอก

๑.๕ ประเภทบุคลากร

- ☐ ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น
- ☐ ข้าราชการหรือพนักงานครูส่วนท้องถิ่น
- ☐ ลูกจ้างประจำ
- ☐ พนักงานจ้าง

๑.๖ ประเภท (ตอบเฉพาะสำหรับข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น)

- ☐ บริหารท้องถิ่น
- ☐ อำนวยการท้องถิ่น
- ☐ วิชาการ
- ☐ ทั่วไป
- ☐ ข้าราชการหรือพนักงานครู

๑.๗ สายงาน

ตอนที่ ๒ ความต้องการพัฒนาบุคลากร

๑. ความต้องการพัฒนาความรู้สำหรับบุคลากรท้องถิ่น (เลือกได้ไม่เกิน ๓ ความรู้)

- ☐ ความรู้ที่จำเป็นในงาน
- ☐ ความรู้เรื่องกฎหมาย
- ☐ ความรู้เรื่องเศรษฐกิจพอเพียง
- ☐ ความรู้ทั่วไปเรื่องชุมชน
- ☐ ความรู้เรื่องการจัดการความรู้
- ☐ ความรู้เรื่องการจัดทำแผนปฏิบัติการและแผนยุทธศาสตร์
- ☐ ความรู้เรื่องการติดตามและประเมินผล
- ☐ ความรู้เรื่องระบบการจัดการองค์กร
- ☐ ความรู้เรื่องการวิเคราะห์ผลกระทบต่างๆ เช่น ผลกระทบสิ่งแวดล้อม
- ☐ ความรู้เรื่องการทำงานการเงิน และงบประมาณ
- ☐ ความรู้เรื่องระบบบริหารงานการคลัง
- ☐ ความรู้เรื่องการบริหารความเสี่ยง
- ☐ ความรู้เรื่องบัญชีและระบบบัญชี

- ☐ ความรู้เรื่องจัดซื้อจัดจ้างและกฎระเบียบพัสดุ
- ☐ ความรู้เรื่องการบริหารทรัพยากรบุคคล
- ☐ ความรู้เรื่องการพัฒนาบุคลากร
- ☐ ความรู้เรื่องงานธุรการและงานสารบรรณ
- ☐ ความรู้เรื่องสถานการณ์ภายนอกและผลกระทบต่อเศรษฐกิจและสังคมพื้นที่
- ☐ ความรู้เรื่องสื่อสารสาธารณะ
- ☐ ความรู้เรื่องการบริหารจัดการ Hardware Software และ Network
- ☐ ความรู้เรื่องบรรณารักษ์

๒. ความต้องการพัฒนาทักษะสำหรับบุคลากรท้องถิ่น (เลือกได้ไม่เกิน ๓ ทักษะ)

- ☐ ทักษะการบริหารข้อมูล
- ☐ ทักษะการใช้คอมพิวเตอร์
- ☐ ทักษะการประสานงาน
- ☐ ทักษะในการสืบสวน
- ☐ ทักษะการบริหารโครงการ
- ☐ ทักษะในการสื่อสาร การนำเสนอ และถ่ายทอดความรู้
- ☐ ทักษะการเขียนรายงานและสรุปรายงาน
- ☐ ทักษะการเขียนหนังสือราชการ
- ☐ ทักษะการใช้เครื่องมือและอุปกรณ์ทางวิทยาศาสตร์

๓. ความต้องการพัฒนาสมรรถนะสำหรับบุคลากรท้องถิ่น (เลือกได้ไม่เกิน ๕ สมรรถนะ)

- ☐ มุ่งผลสัมฤทธิ์
- ☐ การยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรม
- ☐ ความเข้าใจในองค์กรและระบบงาน
- ☐ การบริการเป็นเลิศ
- ☐ การทำงานเป็นทีม
- ☐ การเป็นผู้นำในการเปลี่ยนแปลง
- ☐ ความสามารถในการเป็นผู้นำ
- ☐ ความสามารถในการพัฒนาคน
- ☐ การคิดเชิงกลยุทธ์
- ☐ การกำกับติดตามอย่างสม่ำเสมอ
- ☐ การแก้ไขปัญหาอย่างมืออาชีพ
- ☐ การแก้ไขปัญหาและการดำเนินการเชิงรุก
- ☐ การค้นหาและการบริหารจัดการข้อมูล
- ☐ การควบคุมและจัดการสถานการณ์อย่างสร้างสรรค์
- ☐ การคิดวิเคราะห์
- ☐ การบริหารความเสี่ยง
- ☐ การบริหารทรัพยากร
- ☐ การมุ่งความปลอดภัยและการระมัดระวัง
- ☐ การยึดมั่นในหลักเกณฑ์
- ☐ การวางแผนและการจัดการ
- ☐ การวิเคราะห์และบูรณาการ
- ☐ การสร้างให้เกิดการมีส่วนร่วมในทุกภาคส่วน

- ☐ การสั่งสมความรู้และความเชี่ยวชาญในสายอาชีพ
- ☐ การให้ความรู้และการสร้างสายสัมพันธ์
- ☐ ความเข้าใจผู้อื่นและตอบสนองอย่างสร้างสรรค์
- ☐ ความเข้าใจพื้นที่และการเมืองท้องถิ่น
- ☐ ความคิดสร้างสรรค์
- ☐ ความละเอียดรอบคอบและความถูกต้องของงาน
- ☐ จิตสำนึกและความรับผิดชอบต่อสิ่งแวดล้อม
- ☐ ศิลปะโน้มน้าวใจ
- ☐ สร้างสรรค์เพื่อประโยชน์ท้องถิ่น

๔. ความต้องการพัฒนางานสำหรับบุคลากรท้องถิ่น (ตอบอย่างน้อย ๓ งาน)

๑)

๒)

๓)

๔)

๕. ช่วงระยะเวลาเดือนเหมาะสมและสะดวกฝึกอบรม

- ☐ เดือนตุลาคม - เดือนธันวาคม
- ☐ เดือนมกราคม - เดือนมีนาคม
- ☐ เดือนเมษายน - เดือนมิถุนายน
- ☐ เดือนกรกฎาคม - เดือนกันยายน

๖. ระยะเวลาในการฝึกอบรมที่สามารถเข้าร่วมได้

- ☐ ๓ ชั่วโมง
- ☐ ๖ ชั่วโมง
- ☐ ๑๒ ชั่วโมง
- ☐ ๑๘ ชั่วโมง

๗. ควรมีการจัดการฝึกอบรมให้บุคลากรทุกคนอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

- ☐ เห็นด้วย
- ☐ ไม่เห็นด้วย

๘. ข้อเสนอแนะต่อการพัฒนาบุคลากร (ถ้ามี)

.....

.....

.....

ตอนที่ ๓ ความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ตัวชี้วัด	ระดับคะแนน				
	มากที่สุด (๕)	มาก (๔)	ปานกลาง (๓)	น้อย (๒)	น้อยที่สุด (๑)
ด้านความผูกพันต่องาน					
๑. รู้สึกมีแรงบันดาลใจและความกระตือรือร้นที่จะทำงานให้สำเร็จ					

ตัวชี้วัด	ระดับคะแนน				
	มากที่สุด (๕)	มาก (๔)	ปานกลาง (๓)	น้อย (๒)	น้อยที่สุด (๑)
๒. ยินดีทุ่มเทพลังงาน พลังใจ และอุทิศเวลา ในการทำงานอย่างเต็มความสามารถ					
๓. ช่วง ๑ ปีที่ผ่านมา ไม่เคยคิดถึงการลาออก หรือโอนย้ายออกจากองค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่นที่ตนทำงานอยู่					
๔. มีความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิต ส่วนตัว					
๕. รู้สึกภาคภูมิใจในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ของตนเอง					
ด้านความผูกพันต่อองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น					
๖. สามารถพึ่งพาทีมงานได้เมื่อประสบปัญหาใน การทำงาน					
๗. เพื่อนร่วมงานใส่ใจสุขภาพและความเป็นอยู่ ของเรา					
๘. หัวหน้าส่งเสริมการเรียนรู้และพัฒนาของ ตัวเรา					
๙. ผู้บริหารสามารถสร้างแรงจูงใจ ความมุ่งมั่น และสร้างสภาพแวดล้อมที่ดีให้กับบุคลากร					
๑๐. พอใจกับสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น					

๒. ข้อเสนอแนะต่อความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (ถ้ามี)

.....

.....

.....

ตอนที่ ๔ ความพึงพอใจการพัฒนาบุคลากรตามแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ที่ผ่านมา

☐ มากที่สุด (๕) ☐ มาก (๔) ☐ ปานกลาง (๓) ☐ น้อย (๒) ☐ น้อยที่สุด (๑)

*** ขอขอบคุณทุกท่านที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสำรวจนี้ ***



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดเทศบาล เทศบาลตำบลสันทราย

ที่ ชม ๖๒๘๐๑.๖ / ๙๕

วันที่ ๑๔ กรกฎาคม ๒๕๖๙

เรื่อง รายงานผลการสำรวจความต้องการพัฒนาบุคลากรและความผูกพัน ของเทศบาลตำบลสันทราย
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒

เรียน นายกเทศมนตรีตำบลสันทราย

เรื่องเดิม

ตามบันทึกข้อความ งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดเทศบาล ที่ ชม ๖๒๘๐๑.๖ / ๙๒ ลงวันที่ ๖ กรกฎาคม ๒๕๖๙ เรื่อง ขออนุมัติสำรวจความต้องการพัฒนาบุคลากรและความผูกพัน ของเทศบาลตำบลสันทราย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ให้พนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล พนักงานจ้างตามภารกิจ และพนักงานจ้างทั่วไป ทำแบบสำรวจฯ ผ่านช่องทาง Google form “แบบสำรวจความต้องการพัฒนาบุคลากรและความผูกพัน ของเทศบาลตำบลสันทราย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒” และให้ดำเนินการกรอกข้อมูลให้แล้วเสร็จภายในวันที่ ๑๓ กรกฎาคม ๒๕๖๙ นั้น

ข้อเท็จจริง

งานการเจ้าหน้าที่ ได้ดำเนินการสำรวจข้างต้นเสร็จเรียบร้อยแล้ว และได้สรุปผลการสำรวจความต้องการพัฒนาบุคลากรและความผูกพัน ของเทศบาลตำบลสันทราย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ดังนี้

๑. ข้อมูลทั่วไป ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด ๖๙ คน (คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐)

๑.๑ เพศชาย ๓๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๙.๓๐ เพศหญิง ๓๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๕๐.๗๐

๑.๒ ช่วงอายุ	ต่ำกว่า ๒๔ ปี	๐ คน	คิดเป็นร้อยละ ๐
	๒๕ - ๒๙ ปี	๒ คน	คิดเป็นร้อยละ ๒.๙๐
	๓๐ - ๓๔ ปี	๘ คน	คิดเป็นร้อยละ ๑๑.๖๐
	๓๕ - ๓๙ ปี	๑๓ คน	คิดเป็นร้อยละ ๑๘.๘๐
	๔๐ - ๔๔ ปี	๑๘ คน	คิดเป็นร้อยละ ๒๖.๑๐
	๔๕ - ๔๙ ปี	๑๖ คน	คิดเป็นร้อยละ ๒๓.๒๐
	๕๐ - ๕๔ ปี	๘ คน	คิดเป็นร้อยละ ๑๑.๖๐
	๕๕ ปีขึ้นไป	๔ คน	คิดเป็นร้อยละ ๕.๘๐
๑.๓ การศึกษา	ต่ำกว่า ปวช.	๗ คน	คิดเป็นร้อยละ ๑๐.๑๐
	ปวช.	๙ คน	คิดเป็นร้อยละ ๑๓.๐๐
	ปวส.	๑๐ คน	คิดเป็นร้อยละ ๑๔.๕๐
	ปริญญาตรี	๓๒ คน	คิดเป็นร้อยละ ๔๖.๔๐
	ปริญญาโท	๑๑ คน	คิดเป็นร้อยละ ๑๕.๙๐
	ปริญญาเอก	๐ คน	คิดเป็นร้อยละ ๐

๑.๔ ประเภทบุคลากร พนักงานเทศบาล ๒๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๔.๘๐
พนักงานครูเทศบาล ๖ คน คิดเป็นร้อยละ ๘.๗๐
พนักงานจ้างตามภารกิจ ๑๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๗.๔๐
พนักงานจ้างทั่วไป ๒๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๙.๑๐

/ ๑.๕ ประเภท...

๑.๕ ประเภท (โดยเฉพาะสำหรับข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น)

บริหารท้องถิ่น	๒ คน	คิดเป็นร้อยละ ๖.๖๗
อำนวยการท้องถิ่น	๕ คน	คิดเป็นร้อยละ ๑๖.๖๗
วิชาการ	๑๔ คน	คิดเป็นร้อยละ ๔๖.๖๗
ทั่วไป	๓ คน	คิดเป็นร้อยละ ๑๐.๐๐

พนักงานครูเทศบาลหรือบุคลากรทางการศึกษา ๖ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๐.๐๐

๒. ความต้องการพัฒนาบุคลากร

๒.๑ ความต้องการพัฒนาความรู้สำหรับบุคลากรท้องถิ่น (ไม่เกิน ๓ ความรู้ / คน)

ความรู้ที่จำเป็นในงาน	๒๓ คน	คิดเป็นร้อยละ ๓๓.๓๐
ความรู้เรื่องกฎหมาย	๑๖ คน	คิดเป็นร้อยละ ๒๓.๒๐
ความรู้เรื่องเศรษฐกิจพอเพียง	๗ คน	คิดเป็นร้อยละ ๑๐.๑๐
ความรู้ทั่วไปเรื่องชุมชน	๑๕ คน	คิดเป็นร้อยละ ๒๑.๗๐
ความรู้เรื่องการจัดการความรู้	๘ คน	คิดเป็นร้อยละ ๑๑.๖๐
ความรู้เรื่องการจัดทำแผนปฏิบัติการ	๕ คน	คิดเป็นร้อยละ ๗.๒๐
ความรู้เรื่องการติดตามและประเมินผล	๓ คน	คิดเป็นร้อยละ ๔.๓๐
ความรู้เรื่องระบบการจัดการองค์กร	๗ คน	คิดเป็นร้อยละ ๑๐.๑๐
ความรู้เรื่องการวิเคราะห์ผลกระทบต่างๆ	๕ คน	คิดเป็นร้อยละ ๗.๒๐
ความรู้เรื่องการทำงานการเงินและงบประมาณ	๑๗ คน	คิดเป็นร้อยละ ๒๔.๖๐
ความรู้เรื่องระบบบริหารงานการคลัง	๕ คน	คิดเป็นร้อยละ ๗.๒๐
ความรู้เรื่องการบริหารความเสี่ยง	๑๐ คน	คิดเป็นร้อยละ ๑๔.๕๐
ความรู้เรื่องบัญชีและระบบบัญชี	๓ คน	คิดเป็นร้อยละ ๔.๓๐
ความรู้เรื่องจัดซื้อจัดจ้างและกฎระเบียบพัสดุ	๑๖ คน	คิดเป็นร้อยละ ๒๓.๒๐
ความรู้เรื่องการบริหารทรัพยากรบุคคล	๘ คน	คิดเป็นร้อยละ ๑๑.๖๐
ความรู้เรื่องการพัฒนาบุคลากร	๒๐ คน	คิดเป็นร้อยละ ๒๙.๐๐
ความรู้เรื่องงานธุรการและงานสารบรรณ	๑๐ คน	คิดเป็นร้อยละ ๑๔.๕๐
ความรู้เรื่องสถานการณ์ภายนอก	๔ คน	คิดเป็นร้อยละ ๕.๘๐
ความรู้เรื่องสื่อสารสาธารณะ	๓ คน	คิดเป็นร้อยละ ๔.๓๐
ความรู้เรื่องการบริหารจัดการ Hardware	๓ คน	คิดเป็นร้อยละ ๔.๓๐
ความรู้เรื่องบรรณารักษ์	๑ คน	คิดเป็นร้อยละ ๑.๔๐

๒.๒ ความต้องการพัฒนาทักษะสำหรับบุคลากรท้องถิ่น (ไม่เกิน ๓ ทักษะ/คน)

ทักษะการบริหารข้อมูล	๒๑ คน	คิดเป็นร้อยละ ๓๐.๔๐
ทักษะการใช้คอมพิวเตอร์	๒๖ คน	คิดเป็นร้อยละ ๓๗.๗๐
ทักษะการประสานงาน	๒๔ คน	คิดเป็นร้อยละ ๓๕.๘๐
ทักษะในการสืบสวน	๑๐ คน	คิดเป็นร้อยละ ๑๔.๕๐
ทักษะการบริหารโครงการ	๒๒ คน	คิดเป็นร้อยละ ๓๑.๙๐
ทักษะในการสื่อสาร การนำเสนอ	๓๕ คน	คิดเป็นร้อยละ ๕๐.๗๐
ทักษะการเขียนรายงานและสรุปรายงาน	๑๘ คน	คิดเป็นร้อยละ ๒๖.๑๐
ทักษะการเขียนหนังสือราชการ	๑๙ คน	คิดเป็นร้อยละ ๒๗.๕๐
ทักษะการใช้เครื่องมือและอุปกรณ์วิทยาศาสตร์	๓ คน	คิดเป็นร้อยละ ๔.๓๐

๒.๓ ความต้องการพัฒนาสมรรถนะสำหรับบุคลากรท้องถิ่น (ไม่เกิน ๕ สมรรถนะ / คน)

มุ่งผลสัมฤทธิ์	๓ คน	คิดเป็นร้อยละ ๔.๓๐
การยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรม	๑๑ คน	คิดเป็นร้อยละ ๑๕.๙๐
ความเข้าใจในองค์กรและระบบงาน	๑๔ คน	คิดเป็นร้อยละ ๒๐.๓๐
การบริการเป็นเลิศ	๓ คน	คิดเป็นร้อยละ ๔.๓๐
การทำงานเป็นทีม	๒๓ คน	คิดเป็นร้อยละ ๓๓.๓๐
การเป็นผู้นำในการเปลี่ยนแปลง	๗ คน	คิดเป็นร้อยละ ๑๐.๑๐
ความสามารถในการเป็นผู้นำ	๗ คน	คิดเป็นร้อยละ ๑๐.๑๐
ความสามารถในการพัฒนาคน	๑๕ คน	คิดเป็นร้อยละ ๒๑.๗๐
การคิดเชิงกลยุทธ์	๓ คน	คิดเป็นร้อยละ ๔.๓๐
การกำกับติดตามอย่างสม่ำเสมอ	๕ คน	คิดเป็นร้อยละ ๗.๒๐
การแก้ไขปัญหาอย่างมืออาชีพ	๑๑ คน	คิดเป็นร้อยละ ๑๕.๙๐
การแก้ไขปัญหาและการดำเนินการเชิงรุก	๙ คน	คิดเป็นร้อยละ ๑๓.๐๐
การค้นหาและการบริหารจัดการข้อมูล	๗ คน	คิดเป็นร้อยละ ๑๐.๑๐
การควบคุมและจัดการสถานการณ์อย่างสร้างสรรค์	๑๐ คน	คิดเป็นร้อยละ ๑๔.๕๐
การคิดวิเคราะห์	๘ คน	คิดเป็นร้อยละ ๑๑.๖๐
การบริหารความเสี่ยง	๑๐ คน	คิดเป็นร้อยละ ๑๔.๕๐
การบริหารทรัพยากร	๘ คน	คิดเป็นร้อยละ ๑๑.๖๐
การมุ่งความปลอดภัยและการระมัดระวัง	๕ คน	คิดเป็นร้อยละ ๗.๒๐
การยึดมั่นในหลักเกณฑ์	๑๑ คน	คิดเป็นร้อยละ ๑๕.๙๐
การวางแผนและการจัดการ	๑๕ คน	คิดเป็นร้อยละ ๒๑.๗๐
การวิเคราะห์และบูรณาการ	๔ คน	คิดเป็นร้อยละ ๕.๘๐
การสร้างให้เกิดการมีส่วนร่วมในทุกภาคส่วน	๑๔ คน	คิดเป็นร้อยละ ๒๐.๓๐
การส่งเสริมความรู้และความเชี่ยวชาญในสายอาชีพ	๑๘ คน	คิดเป็นร้อยละ ๒๖.๑๐
การให้ความรู้และการสร้างสายสัมพันธ์	๘ คน	คิดเป็นร้อยละ ๑๑.๖๐
ความเข้าใจผู้อื่นและตอบสนองอย่างสร้างสรรค์	๑๑ คน	คิดเป็นร้อยละ ๑๕.๙๐
ความเข้าใจพื้นที่และการเมืองท้องถิ่น	๔ คน	คิดเป็นร้อยละ ๕.๘๐
ความคิดสร้างสรรค์	๘ คน	คิดเป็นร้อยละ ๑๑.๖๐
ความละเอียดรอบคอบและความถูกต้องของงาน	๙ คน	คิดเป็นร้อยละ ๑๓.๐๐
จิตสำนึกและความรับผิดชอบต่อสิ่งแวดล้อม	๑๒ คน	คิดเป็นร้อยละ ๑๗.๔๐
ศิลปะโน้มน้าวใจ	๓ คน	คิดเป็นร้อยละ ๔.๓๐
สร้างสรรค์เพื่อประโยชน์ท้องถิ่น	๑๓ คน	คิดเป็นร้อยละ ๑๘.๘๐

๒.๔ ความต้องการพัฒนางานสำหรับบุคลากรท้องถิ่น (ไม่เกิน ๓ งาน / คน)

งานบริหารทั่วไป	๓๗ คน	คิดเป็นร้อยละ ๕๓.๖๐
งานยุทธศาสตร์และงบประมาณ	๑๔ คน	คิดเป็นร้อยละ ๒๐.๓๐
งานนิติการ	๖ คน	คิดเป็นร้อยละ ๘.๗๐
งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๑๙ คน	คิดเป็นร้อยละ ๒๗.๕๐

/ งานการเจ้าหน้าที่...

งานกาชาดหน้าที่	๑๕ คน	คิดเป็นร้อยละ ๒๑.๗๐
งานกิจการสภา	๓ คน	คิดเป็นร้อยละ ๔.๓๐
งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	๒๐ คน	คิดเป็นร้อยละ ๒๙.๐๐
งานส่งเสริมการเกษตร	๖ คน	คิดเป็นร้อยละ ๘.๗๐
งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	๑๙ คน	คิดเป็นร้อยละ ๒๗.๕๐
งานส่งเสริมการท่องเที่ยวและกิจกรรมกีฬา	๑๓ คน	คิดเป็นร้อยละ ๑๘.๘๐
งานการเงินและบัญชี	๑๑ คน	คิดเป็นร้อยละ ๑๕.๙๐
งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้	๗ คน	คิดเป็นร้อยละ ๑๐.๑๐
งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ	๑๐ คน	คิดเป็นร้อยละ ๑๔.๕๐
งานออกแบบและควบคุมอาคาร	๑ คน	คิดเป็นร้อยละ ๑.๔๐
งานก่อสร้าง	๓ คน	คิดเป็นร้อยละ ๔.๓๐
งานผังเมือง	๑ คน	คิดเป็นร้อยละ ๑.๔๐
งานสารานุกรม	๔ คน	คิดเป็นร้อยละ ๕.๘๐
งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน	๑๑ คน	คิดเป็นร้อยละ ๑๕.๙๐
งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี	๖ คน	คิดเป็นร้อยละ ๘.๗๐
งานตรวจสอบภายใน	๗ คน	คิดเป็นร้อยละ ๑๐.๑๐

๒.๕ ช่วงระยะเวลาเดือนเหมาะสมและสะดวกฝึกอบรม

เดือนตุลาคม - เดือนธันวาคม	๓๑ คน	คิดเป็นร้อยละ ๔๔.๙๐
เดือนมกราคม - เดือนมีนาคม	๓๓ คน	คิดเป็นร้อยละ ๓๓.๓๐
เดือนเมษายน - เดือนมิถุนายน	๑๐ คน	คิดเป็นร้อยละ ๑๔.๕๐
เดือนกรกฎาคม - เดือนกันยายน	๕ คน	คิดเป็นร้อยละ ๗.๒๐

๒.๖ ระยะเวลาในการฝึกอบรมที่สามารถเข้าร่วมได้

๓ ชั่วโมง	๒๘ คน	คิดเป็นร้อยละ ๔๐.๖๐
๖ ชั่วโมง	๒๙ คน	คิดเป็นร้อยละ ๔๒.๐๐
๑๒ ชั่วโมง	๕ คน	คิดเป็นร้อยละ ๗.๒๐
๑๘ ชั่วโมง	๗ คน	คิดเป็นร้อยละ ๑๐.๑๐

๒.๗ ควรมีการจัดการฝึกอบรมให้บุคลากรทุกคนอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

เห็นด้วย	๖๙ คน	คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐.๐๐
ไม่เห็นด้วย	๐ คน	คิดเป็นร้อยละ ๐

๒.๘ ข้อเสนอแนะต่อการพัฒนาบุคลากร

การจัดอบรมให้มีความหลากหลาย เน้นกิจกรรมที่ทำร่วมกัน เพื่อเชื่อมความสัมพันธ์ในองค์กร และการทำงานร่วมกันในองค์กร , อัปเดตข้อมูลอย่างสม่ำเสมอ , ควรจัดให้มีการอบรมไม่ใช่จัดอบรมออนไลน์การทำงานไปด้วยนั่งฟังผ่านระบบออนไลน์ไปด้วยทำให้ได้ความรู้ไม่เต็มร้อย , ควรมีการอบรมให้ความรู้แก่บุคลากรอย่างต่อเนื่อง , ควรส่งพนักงานฝึกอบรมเพื่อเพิ่มทักษะในสายงานนั้นๆ , ควรมีโครงการตรวจสอบสภาพจิตพนักงาน , การพัฒนาด้านจิตวิญญาณโดยใช้สมาธิ

๓. ความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๓.๑ ด้านความผูกพันต่องานและต่อองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (ด้านความผูกพันต่องาน)

ที่	รายการ	ระดับ				
		น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด
๑	รู้สึกมีแรงบันดาลใจและความกระตือรือร้นที่จะทำงานให้สำเร็จ	๐	๐	๘ คน (๑๑.๕๕%)	๓๒ คน (๔๖.๓๘%)	๒๙ คน (๔๒.๐๓%)
๒	ยินดีทุ่มเท พลังกาย พลังใจ และอุทิศเวลาในการทำงานอย่างเต็มความสามารถ	๐	๐	๔ คน (๕.๘๐%)	๓๓ คน (๔๗.๘๓%)	๓๒ คน (๔๖.๓๘%)
๓	ช่วง ๑ ปีที่ผ่านมา ไม่เคยคิดถึงการลาออกหรือโอนย้ายออกจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ตนเองทำงานอยู่	๖ คน (๘.๗๐%)	๓ คน (๔.๓๐%)	๑๑ คน (๑๕.๕๕%)	๓๕ คน (๕๐.๗๒%)	๒๓ คน (๓๓.๓๓%)
๔	มีความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว	๐	๐	๑๑ คน (๑๕.๕๕%)	๓๕ คน (๕๐.๗๒%)	๒๓ คน (๓๓.๓๓%)
๕	รู้สึกภาคภูมิใจในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของตนเอง	๐	๐	๕ คน (๗.๒๐%)	๓๒ คน (๔๖.๓๘%)	๓๒ คน (๔๖.๓๘%)
๖	สามารถพึ่งพาทีมงานได้เมื่อประสบปัญหาในการทำงาน	๐	๑ คน (๑.๔๐%)	๑๐ คน (๑๔.๕๕%)	๓๐ คน (๔๓.๔๘%)	๒๘ คน (๔๐.๕๕%)
๗	เพื่อนร่วมงานใส่ใจสุขภาพและความเป็นอยู่ของเรา	๐	๑ คน (๑.๔๐%)	๑๒ คน (๑๗.๓๓%)	๓๕ คน (๕๐.๗๒%)	๒๑ คน (๓๐.๔๐%)
๘	หัวหน้าส่งเสริมการเรียนรู้และพัฒนาของเรา	๐	๐	๑๔ คน (๒๐.๒๗%)	๓๘ คน (๕๕.๐๗%)	๑๗ คน (๒๔.๖๕%)
๙	ผู้บริหารสามารถสร้างแรงจูงใจ ความมุ่งมั่น และสร้างสภาพแวดล้อมที่ดีให้กับบุคลากร	๐	๐	๗ คน (๑๐.๑๔%)	๓๕ คน (๕๐.๗๒%)	๒๗ คน (๓๙.๑๓%)
๑๐	พอใจกับสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๐	๑ คน (๑.๔๐%)	๗ คน (๑๐.๑๔%)	๔๑ คน (๕๙.๕๒%)	๒๐ คน (๒๘.๙๔%)

๓.๒ ข้อเสนอแนะต่อความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ควรสนับสนุนบุคลากรทุกระดับให้มีความก้าวหน้าในสายอาชีพของตนเอง, ควรปรับตำแหน่งพนักงานจ้างทั่วไปเป็นพนักงานจ้างตามภารกิจเพื่อเพิ่มความมั่นคงในหน้าที่การงาน, ควรมีการจัดกิจกรรมที่ต้องทำร่วมกันบ่อยขึ้น หรือการละลายพฤติกรรมบ่อยขึ้น

๔. ความพึงพอใจการพัฒนาบุคลากรตามแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ที่ผ่านมา

รายการ	ระดับ				
	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด
ความพึงพอใจการพัฒนาบุคลากรตามแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ที่ผ่านมา	๑ (๑.๑๔%)	๐	๑๒ คน (๑๗.๔๐%)	๓๖ คน (๕๒.๒๐%)	๒๐ คน (๒๘.๐๐%)

/ ข้อเสนอ...

ข้อเสนอเพื่อพิจารณา

เพื่อให้การดำเนินการเป็นไปด้วยความเรียบร้อย เห็นควรนำข้อมูลที่ได้จากการสำรวจดังกล่าว มาใช้เป็นข้อมูลในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ของเทศบาลตำบลสันทราย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ เพื่อให้สามารถจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับความต้องการของ บุคลากรอย่างแท้จริงต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา



(นางสาวชนิกานต์ พุทธิธรรม)

คณงาน ปฏิบัติงานการเจ้าหน้าที่



(นางสาวมธุรีน สมฤทธิ์)

นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ

ความเห็นของหัวหน้าฝ่ายอำนวยการ

.....

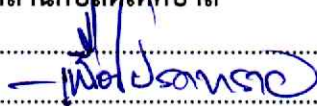


(นางเกษรา ศรีบุญยกรัต)

หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ

ความเห็นของหัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล

.....



(นายภาณุพงศ์ บังคมเนตร)

หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล

ความเห็นของปลัดเทศบาลเทศบาลตำบลสันทราย

.....

.....

(นายสมนึก เดชโพธิ์)

ปลัดเทศบาลตำบลสันทราย

ความเห็นของนายกเทศมนตรี

.....

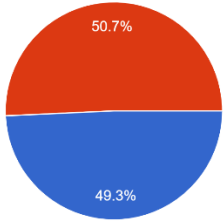


(นายศรีทน คำภีระ)

นายกเทศมนตรีตำบลสันทราย

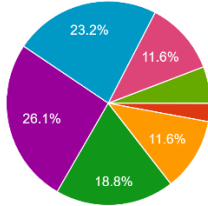
รายงานแบบสำรวจความต้องการพัฒนาบุคลากรและความผูกพัน ของเทศบาลตำบลสันทราย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๒

1.1 เพศ
คำตอบ 69 ข้อ



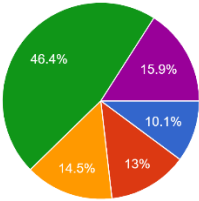
1.2 ช่วงอายุ
คำตอบ 69 ข้อ

ชาย
หญิง



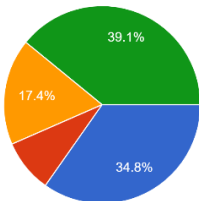
ต่ำกว่า 24 ปี
25 - 29 ปี
30 - 34 ปี
35 - 39 ปี
40 - 44 ปี
45 - 49 ปี
50 - 54 ปี
55 ปี ขึ้นไป

1.3 การศึกษา
คำตอบ 69 ข้อ



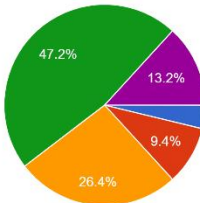
ต่ำกว่า ปวช.
ปวช.
ปวส.
ป.ตรี
ป.โท
ป.เอก

1.4 ประเภทบุคลากร
คำตอบ 69 ข้อ



พนักงานเทศบาล
พนักงานครูเทศบาล
พนักงานจ้างตามภารกิจ
พนักงานจ้างทั่วไป

1.5 ประเภท (ตอบเฉพาะสำหรับพนักงานเทศบาล และพนักงานครูเทศบาล)
คำตอบ 53 ข้อ

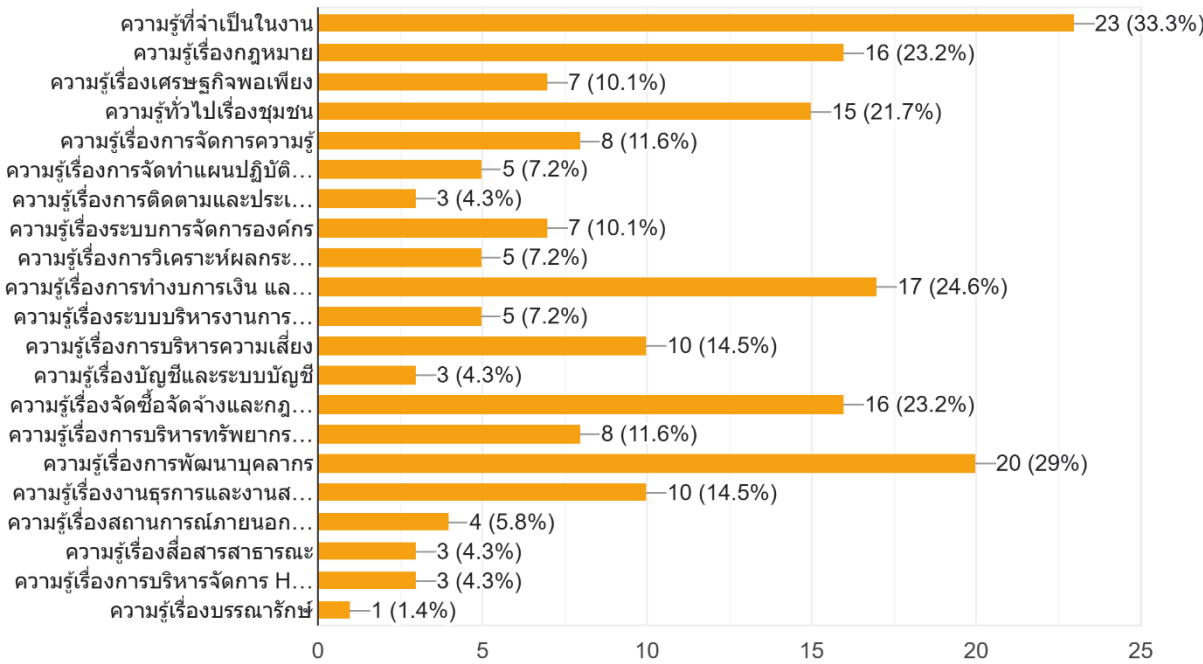


บริหารท้องถิ่น
ส่วนราชการท้องถิ่น
วิชาการ
ทั่วไป
พนักงานครูเทศบาลหรือบุคลากรทางการศึกษา

หมายเหตุ ข้อ ๑.๕ อาจจะมีตัวเลขคลาดเคลื่อน เนื่องจากมีพนักงานจ้างตามภารกิจและพนักงานจ้างทั่วไปตอบแบบสอบถามข้อนี้

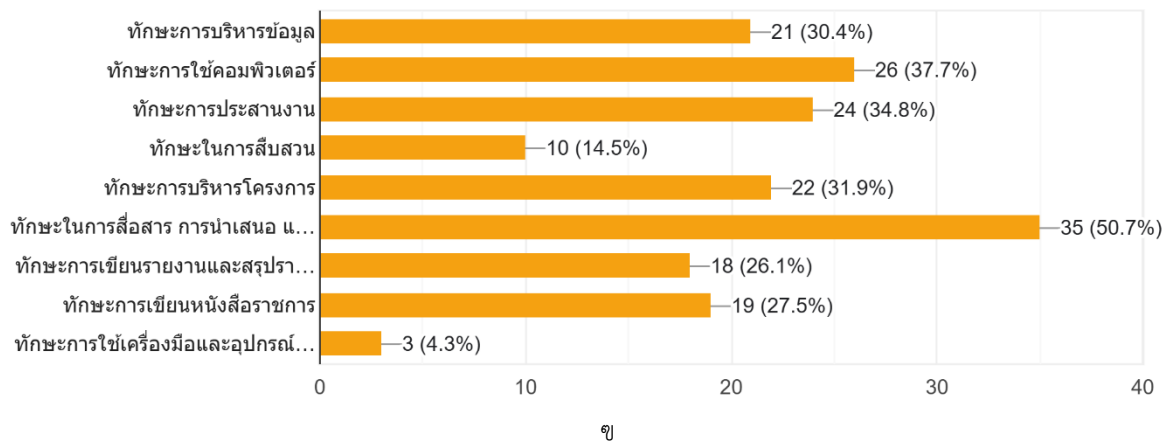
2.1 ความต้องการพัฒนาความรู้สำหรับบุคลากรท้องถิ่น (เลือกได้ไม่เกิน 3 ความรู้)

คำตอบ 69 ข้อ



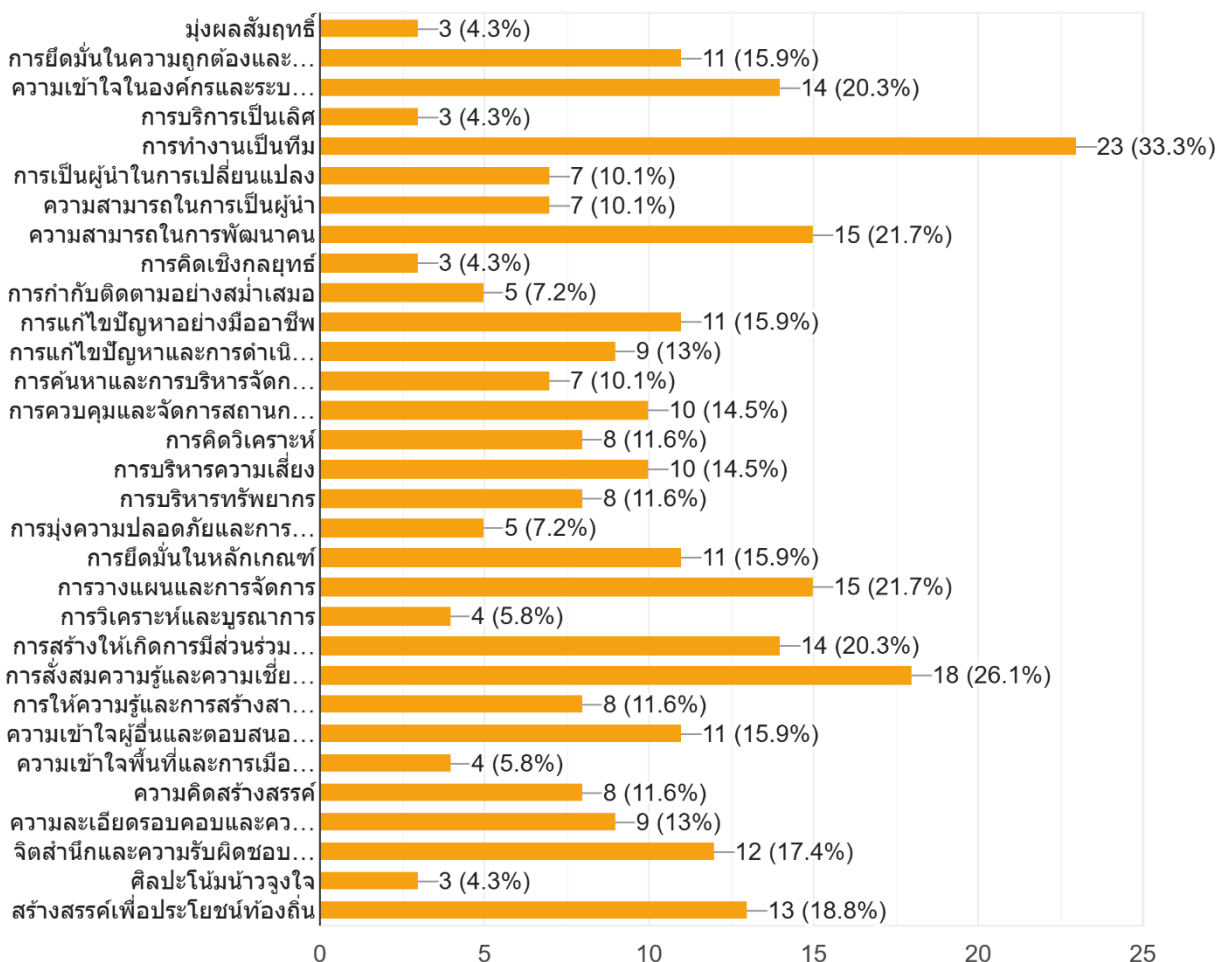
2.2 ความต้องการพัฒนาทักษะสำหรับบุคลากรท้องถิ่น (เลือกได้ไม่เกิน 3 ทักษะ)

คำตอบ 69 ข้อ



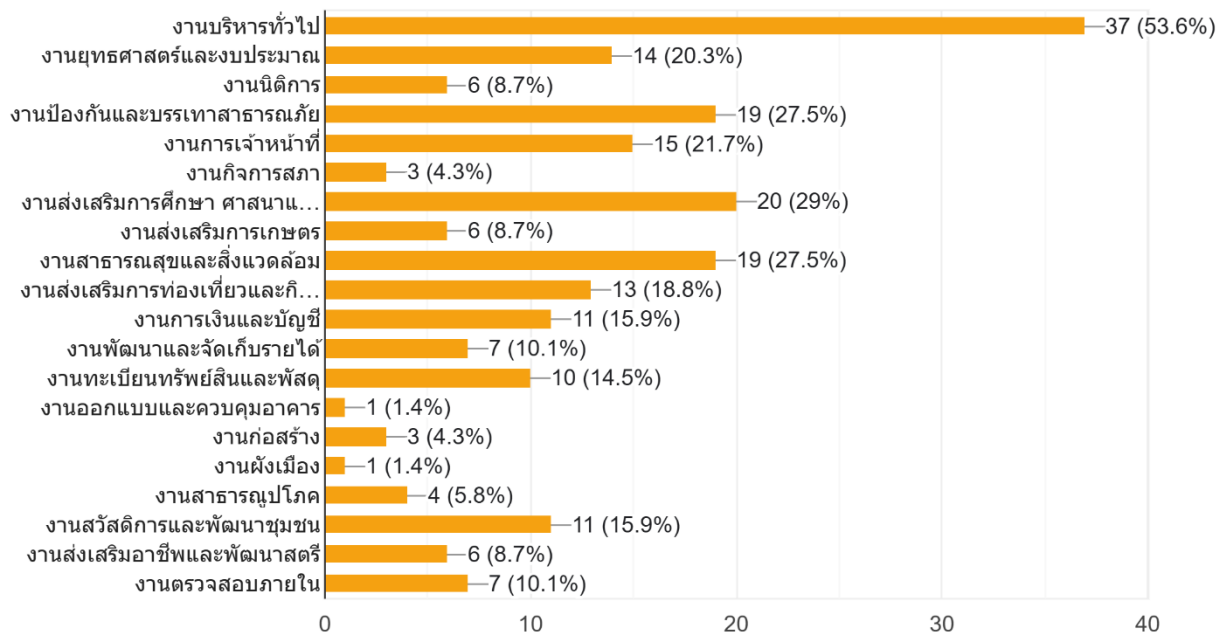
2.3 ความต้องการพัฒนาสมรรถนะสำหรับบุคลากรท้องถิ่น (เลือกได้ไม่เกิน 5 สมรรถนะ)

คำตอบ 69 ข้อ



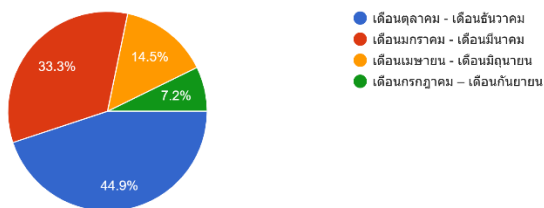
2.4 ความต้องการพัฒนางานสำหรับบุคลากรท้องถิ่น (ตอบอย่างน้อย 3 งาน)

คำตอบ 69 ข้อ



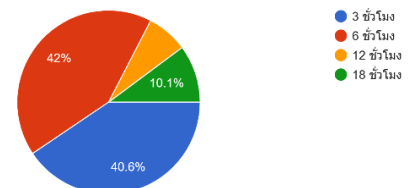
2.5 ช่วงระยะเวลาที่เหมาะสมและสะดวกฝึกอบรม

คำตอบ 69 ข้อ



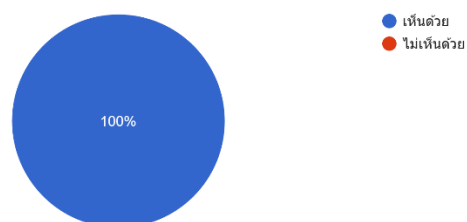
2.6 ระยะเวลาในการฝึกอบรมที่สามารถเข้าร่วมได้

คำตอบ 69 ข้อ



2.7 ควรมีการจัดการฝึกอบรมให้บุคลากรทุกคนอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

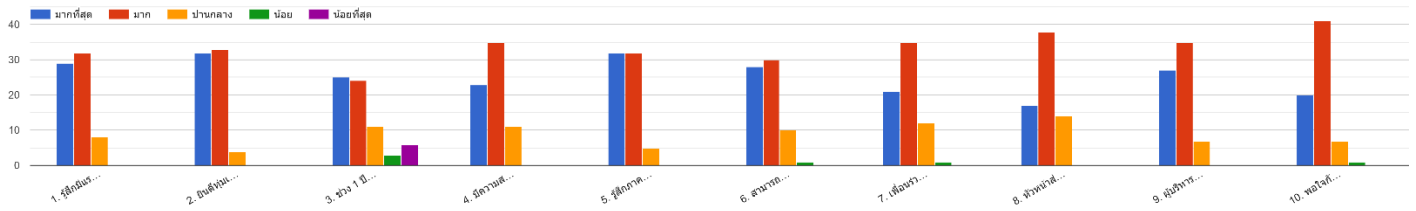
คำตอบ 69 ข้อ



๒.๘ ข้อเสนอแนะต่อการพัฒนาบุคลากร (ถ้ามี)

- การจัดอบรมให้มีความหลากหลาย เน้นกิจกรรมที่ทำร่วมกัน เพื่อเชื่อมความสัมพันธ์ในองค์กร และการทำงานร่วมกันในองค์กร
- อัปเดตข้อมูลอย่างสม่ำเสมอ
- ควรจัดให้มีการอบรมไม่ใช้จัดอบรมออนไลน์การทำงานไปด้วยนั่งฟังผ่านระบบออนไลน์ไปด้วยทำให้ได้ความรู้ไม่เต็มร้อย
- ควรมีการอบรมให้ความรู้แก่บุคลากรอย่างต่อเนื่อง
- ควรส่งพนักงานฝึกอบรมเพื่อเพิ่มทักษะในสายงานนั้นๆ
- ควรมีโครงการตรวจสอบสุขภาพจิตพนักงาน
- การพัฒนาด้านจิตวิญญาณโดยใช้สมาธิ

3.1 ด้านความผูกพันต่องานและต้ององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น



๓.๒ ข้อเสนอแนะต่อความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (ถ้ามี)

- ถ้าหน่วยงานให้ความสำคัญและคอยส่งเสริมบุคลากรให้มีประสิทธิภาพก็จะช่วยพัฒนาและยกระดับหน่วยงานได้
- อยากให้เลื่อนตำแหน่งให้เหมาะสมกับอายุงานด้วย
- การจัดสวัสดิการควรให้รวดเร็ว เช่นการโอนเงินเดือน

ความพึงพอใจในการพัฒนาบุคลากรตามแผนพัฒนาบุคลากร 3 ปี ที่ผ่านมา

คำตอบ 69 ข้อ

