



แผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี  
ของ  
เทศบาลตำบลสันทรายหลวง  
อำเภอสันทราย จังหวัดเชียงใหม่  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

## คำนำ

การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ของเทศบาลตำบล สันทรายหลวงนั้น ได้คำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้ เพื่อให้บุคลากรเกิด ความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติราชการ บทบาทและหน้าที่ของตนเอง รวมทั้งบทบาทของเทศบาลตำบล สันทรายหลวง โดยได้กำหนดหลักสูตรการพัฒนาสำหรับบุคลากรแต่ละตำแหน่ง ให้ได้รับการพัฒนาใน หลาย ๆ มิติ ทั้งในด้านความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ด้านการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหารและด้านคุณธรรมและจริยธรรม เพื่อพัฒนาศักยภาพของบุคลากรให้สอดคล้องกับบทบาทและภารกิจของเทศบาลตำบลสันทรายหลวง ต่อไป

งานการเจ้าหน้าที่

เทศบาลตำบลสันทรายหลวง

# สารบัญ

เรื่อง	หน้า
๑. ข้อมูลพื้นฐานและข้อมูลบุคลากร	๑
๒. หลักการและเหตุผล	๘
๓. วัตถุประสงค์ เป้าหมายการพัฒนา และขั้นตอนการดำเนินงาน	๑๓
๔. แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์บริการระยะ ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๓-๒๕๖๕)	๑๙
๕. การนำแผนพัฒนาศูนย์บริการสู่การปฏิบัติ	๒๕
๖. หลักสูตรการพัฒนา	๓๓
๗. วิธีการพัฒนา และระยะเวลาดำเนินการพัฒนา	๓๕
๘. แนวทางในการพัฒนาในอนาคต	๓๗

\*\*\*\*\*

## ส่วนที่ ๑

### ข้อมูลพื้นฐานและข้อมูลบุคลากร

#### ๑. ข้อมูลพื้นฐาน

##### ๑.๑ สภาพทั่วไป

๑) ที่ตั้ง เลขที่ ๙ หมู่ ๑ ตำบลสันทรายน้อย อำเภอสันทราย จังหวัดเชียงใหม่

๒) อาณาเขต

มีอาณาเขตติดต่อกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและอำเภอข้างเคียง ดังนี้

- ทิศเหนือ ติดต่อกับ เทศบาลเมืองแม่ใจ และเทศบาลตำบลป่าไผ่
- ทิศใต้ ติดต่อกับ เทศบาลตำบลสันพระเนตรและเทศบาลตำบลหนองป่าครั่ง  
(เขตอำเภอเมืองเชียงใหม่)
- ทิศตะวันออก ติดต่อกับ เทศบาลตำบลเมืองเส้น และเทศบาลตำบลสันนาเม็ง
- ทิศตะวันตก ติดต่อกับ เทศบาลตำบลหนองจ้อม และเทศบาลตำบลฟ้าฮ่าม  
(เขตอำเภอเมืองเชียงใหม่)

๓) จำนวนหมู่บ้าน

เทศบาลตำบลสันทรายหลวง มีเขตพื้นที่ความรับผิดชอบจำนวน ๓๖ ตารางกิโลเมตร ครอบคลุมพื้นที่ ๔ ตำบล มีจำนวนหมู่บ้าน ๒๑ หมู่บ้าน ดังนี้

- |                    |                            |
|--------------------|----------------------------|
| ๑. ตำบลสันทรายหลวง | หมู่ที่ ๑ บ้านทุ่งยาว      |
|                    | หมู่ที่ ๒ บ้านป่าลาน       |
|                    | หมู่ที่ ๓ บ้านข้าวแทน      |
|                    | หมู่ที่ ๔ บ้านสันทรายหลวง  |
|                    | หมู่ที่ ๕ บ้านท้อ          |
|                    | หมู่ที่ ๖ บ้านสันป่าสัก    |
|                    | หมู่ที่ ๗ บ้านต้นซาง       |
|                    | หมู่ที่ ๘ บ้านปิงดก        |
|                    | หมู่ที่ ๙ บ้านสันทรายก้อม  |
| ๒. ตำบลป่าไผ่      | หมู่ที่ ๔ บ้านป่าเหมือด    |
| ๓. ตำบลสันทรายน้อย | หมู่ที่ ๑ บ้านแม่ฮ้อยเหนือ |
|                    | หมู่ที่ ๒ บ้านแม่ฮ้อยใต้   |
|                    | หมู่ที่ ๓ บ้านสันทรายมูล   |
|                    | หมู่ที่ ๔ บ้านสันคะยอม     |
|                    | หมู่ที่ ๕ บ้านใจ           |

- หมู่ที่ ๖ บ้านสันทรายทอง
- หมู่ที่ ๗ บ้านสันคะยอมใต้
- หมู่ที่ ๘ บ้านเด่นสันคะยอม
- หมู่ที่ ๙ บ้านสันทรายน้อย
- หมู่ที่ ๑๐ บ้านสันทรายเงิน
- หมู่ที่ ๒ บ้านแม่คาว

#### ๔. ตำบลสันพระเนตร

##### ๔) การประกอบอาชีพ

ประชาชนในเขตเทศบาลตำบลสันทรายหลวง ส่วนใหญ่ประกอบอาชีพรับจ้าง รองลงมาได้แก่ ค้าขาย และทำนา

### ๑.๒ ข้อมูลด้านโครงสร้างพื้นฐาน

#### ๑) เส้นทางคมนาคม

เทศบาลตำบลสันทรายหลวง มีอาณาเขตติดต่อกับตัวอำเภอเมืองเชียงใหม่ สามารถเดินทางเข้าสู่ตัวอำเภอเมืองเชียงใหม่และอำเภอใกล้เคียงอย่างสะดวกและรวดเร็ว เนื่องจากพื้นที่ส่วนใหญ่เป็นที่ราบลุ่มซึ่งลาดชันจากแนวตะวันออกเฉียงเหนือ ลงไปทางตะวันตกเฉียงใต้ และมีระบบโครงข่ายถนนทั้งในส่วนถนนสายเชียงใหม่ – ดอยสะเก็ด ถนนสายสันทราย (สายเดิม) ถนนวงแหวนรอบกลาง และถนนวงแหวนรอบนอกซึ่งผ่านในเขตเทศบาล

#### ๒) ระบบประปา

เทศบาลตำบลสันทรายหลวง มีประปาหมู่บ้านจำนวน ๒๑ หมู่บ้าน ให้บริการประชาชนในหมู่บ้านทั้ง ๒๑ หมู่บ้าน และในหลายหมู่บ้านยังมีการใช้น้ำจากการประปาส่วนภูมิภาคอีกด้วย

#### ๓) ระบบไฟฟ้า

เทศบาลตำบลสันทรายหลวง มีไฟฟ้าทั่วถึงทุกพื้นที่ ประชากรมีไฟฟ้าใช้โดยทั่วไปทั้งตำบล

### ๑.๓ ข้อมูลด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

#### ๑) แหล่งน้ำธรรมชาติ

##### (๑) ลำน้ำใจ

##### (๒) ลำน้ำแม่คาว

#### ๒) ข้อมูลด้านเศรษฐกิจ

##### การพาณิชย์กรรม

เทศบาลตำบลสันทรายหลวง มีการประกอบกิจการพาณิชย์ จำนวน ๔๑๖ แห่ง ดังนี้

(๑) ร้านค้า/สถานประกอบการ	จำนวน	๑๙๖	แห่ง
(๒) ร้าน/แผงขายอาหาร	จำนวน	๔๓	แห่ง
(๓) สถานีบริการ/สถานที่จัดเก็บน้ำมัน	จำนวน	๑๒	แห่ง
(๔) สำนักงาน	จำนวน	๓	แห่ง

(๕) หอพัก/ห้องเช่า	จำนวน	๑๕๓/	แห่ง
(๖) สถานประกอบการเกี่ยวกับงานบริการ	จำนวน	๕	แห่ง

#### ๑.๔ ข้อมูลพื้นฐานด้านสังคม

##### ๑) จำนวนประชากร

จำนวนครัวเรือนทั้งหมด ๑๔,๙๓๓/ ครัวเรือน ประชากรทั้งหมด ๒๘,๐๓๙ คน

ตำบล	หมู่ที่	ชื่อหมู่บ้าน	จำนวนครัวเรือน	ชาย	หญิง
ป่าไผ่	๔	ป่าเหมือด	๖๑๒ ครัวเรือน	๕๒๕ คน	๖๔๓ คน
สันทรายหลวง	๑	บ้านทุ่งยาว	๒๕๖ ครัวเรือน	๒๔๙ คน	๒๘๓ คน
	๒	บ้านป่าลาน	๓๓/๙ ครัวเรือน	๔๑๖ คน	๔๕๐ คน
	๓	บ้านข้าวแทน	๒๖๐ ครัวเรือน	๒๙๑ คน	๓๒๔ คน
	๔	บ้านสันทรายหลวง	๘๘๖ ครัวเรือน	๘๑๖ คน	๙๙๖ คน
	๕	บ้านท้อ	๕๔๓ ครัวเรือน	๕๖๙ คน	๕๑๓ คน
	๖	บ้านสันป่าสัก	๒๓/๘ ครัวเรือน	๓๑๓ คน	๓๖๖ คน
	๗	บ้านต้นซาง	๓๕๖ ครัวเรือน	๓๑๔ คน	๓๙๙ คน
	๘	บ้านปิ่นดก	๑๓/๑ ครัวเรือน	๒๐๘ คน	๒๓๖ คน
	๙	บ้านสันทรายก้อม	๓๓/๒ ครัวเรือน	๓๖๔ คน	๔๑๑ คน
สันพระเนตร	๒	บ้านแม่คาว	๖๒๙ ครัวเรือน	๕๒๘ คน	๖๐๒ คน
สันทรายน้อย	๑	บ้านแม่ย่อยเหนือ	๘๑๙ ครัวเรือน	๓/๔๐ คน	๘๕๔ คน
	๒	บ้านแม่ย่อยใต้	๘๓๐ ครัวเรือน	๓/๘๒ คน	๙๕๓/ คน
	๓	บ้านสันทรายมูล	๑,๘๔๓/ ครัวเรือน	๑,๔๔๓ คน	๑,๘๑๓/ คน
	๔	บ้านสันคะยอม	๙๐๒ ครัวเรือน	๓๖๑ คน	๙๕๖ คน
	๕	บ้านไจ้	๒,๑๕๙ ครัวเรือน	๑,๕๒๒ คน	๑,๘๕๔ คน
	๖	บ้านสันทรายทอง	๑,๒๐๔ ครัวเรือน	๙๑๑ คน	๑,๐๔๕ คน
	๗	บ้านสันคะยอมใต้	๖๖๖ ครัวเรือน	๖๕๙ คน	๘๐๙ คน
	๘	บ้านเด่นสันคะยอม	๙๐๕ ครัวเรือน	๖๓/๘ คน	๙๑๕ คน
	๙	บ้านสันทรายน้อย	๓๕๓/ ครัวเรือน	๓๕๕ คน	๔๐๒ คน
	๑๐	บ้านสันทรายเงิน	๕๑๖ ครัวเรือน	๓๙๘ คน	๔๘๑ คน

ข้อมูลจากงานทะเบียนราษฎร เทศบาลตำบลสันทรายหลวง ณ วันที่ ๓๐ มิถุนายน ๒๕๖๖

## ๒) สถาบันทางศาสนา

เทศบาลตำบลสันทรายหลวง อำเภอสันทราย จังหวัดเชียงใหม่ มีจำนวน ๑๑ วัด ดังนี้

(๑) วัดป่าเหมือด	ตั้งอยู่	ตำบลป่าไผ่	หมู่ที่ ๔	บ้านป่าเหมือด
(๒) วัดपालาน	ตั้งอยู่	ตำบลสันทรายหลวง	หมู่ที่ ๒	บ้านपालาน
(๓) วัดข้าวแทนน้อย	ตั้งอยู่	ตำบลสันทรายหลวง	หมู่ที่ ๓	บ้านข้าวแทน
(๔) วัดข้าวแทนหลวง	ตั้งอยู่	ตำบลสันทรายหลวง	หมู่ที่ ๓	บ้านข้าวแทน
(๕) วัดสันทรายหลวง	ตั้งอยู่	ตำบลสันทรายหลวง	หมู่ที่ ๔	บ้านสันทรายหลวง
(๖) วัดบ้านท้อ	ตั้งอยู่	ตำบลสันทรายหลวง	หมู่ที่ ๕	บ้านท้อ
(๗) วัดแม่ย่อย	ตั้งอยู่	ตำบลสันทรายน้อย	หมู่ที่ ๑	บ้านแม่ย่อยเหนือ
(๘) วัดสันทรายมูล	ตั้งอยู่	ตำบลสันทรายน้อย	หมู่ที่ ๓	บ้านสันทรายมูล
(๙) วัดสันคะยอม	ตั้งอยู่	ตำบลสันทรายน้อย	หมู่ที่ ๔	บ้านสันคะยอม
(๑๐) อารามบ้านไจ้	ตั้งอยู่	ตำบลสันทรายน้อย	หมู่ที่ ๕	บ้านไจ้
(๑๑) วัดแม่คาว	ตั้งอยู่	ตำบลสันพระเนตร	หมู่ที่ ๒	บ้านแม่คาว

## ๓) สถานศึกษา

เทศบาลตำบลสันทรายหลวง อำเภอสันทราย จังหวัดเชียงใหม่ มีสถานศึกษาในชุมชน ดังนี้

๑. โรงเรียนสันทรายหลวง	ตั้งอยู่หมู่ที่ ๕	บ้านท้อ
๒. โรงเรียนบ้านป่าเหมือด	ตั้งอยู่หมู่ที่ ๔	บ้านป่าเหมือด
๓. โรงเรียนบ้านแม่ย่อย	ตั้งอยู่หมู่ที่ ๑	บ้านแม่ย่อยเหนือ
๔. โรงเรียนบ้านสันคะยอม	ตั้งอยู่หมู่ที่ ๔	บ้านสันคะยอม
๕. โรงเรียนวัดสันทรายมูล	ตั้งอยู่หมู่ที่ ๓	บ้านสันทรายมูล
๖. โรงเรียนอนุคมวิทย์(เอกชน)	ตั้งอยู่หมู่ที่ ๓	บ้านข้าวแทน
๗. โรงเรียนพงษ์พิบูล(เอกชน)	ตั้งอยู่หมู่ที่ ๔	บ้านสันทรายหลวง
๘. โรงเรียนวิริยา(เอกชน)	ตั้งอยู่หมู่ที่ ๔	บ้านสันทรายหลวง
๙. โรงเรียนวรศิลป์(เอกชน)	ตั้งอยู่หมู่ที่ ๔	บ้านสันทรายหลวง
๑๐. โรงเรียนอนุบาลสันทราย(เอกชน)	ตั้งอยู่หมู่ที่ ๙	บ้านสันทรายน้อย
๑๑. โรงเรียนอนุบาลสวนองุ่น(เอกชน)	ตั้งอยู่หมู่ที่ ๙	บ้านสันทรายน้อย

## ๔) สถานบริการสาธารณสุข

เทศบาลตำบลสันทรายหลวง อำเภอสันทราย จังหวัดเชียงใหม่ มีโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพ

ตำบล ๓ แห่ง

๑. โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล บ้านท้อ ตำบลสันทรายหลวง ตั้งอยู่หมู่ที่ ๕ บ้านท้อ
๒. โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล บ้านสันคะยอม ตำบลสันทรายน้อย ตั้งอยู่หมู่ที่ ๔ บ้านสันคะยอม
๓. โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล บ้านป่าเหมือด ตำบลป่าไผ่ ตั้งอยู่หมู่ที่ ๔ บ้านป่าเหมือด

## ๑.๕ ข้อมูลด้านการเมือง การบริหาร

## ๑) ผู้บริหารท้องถิ่น

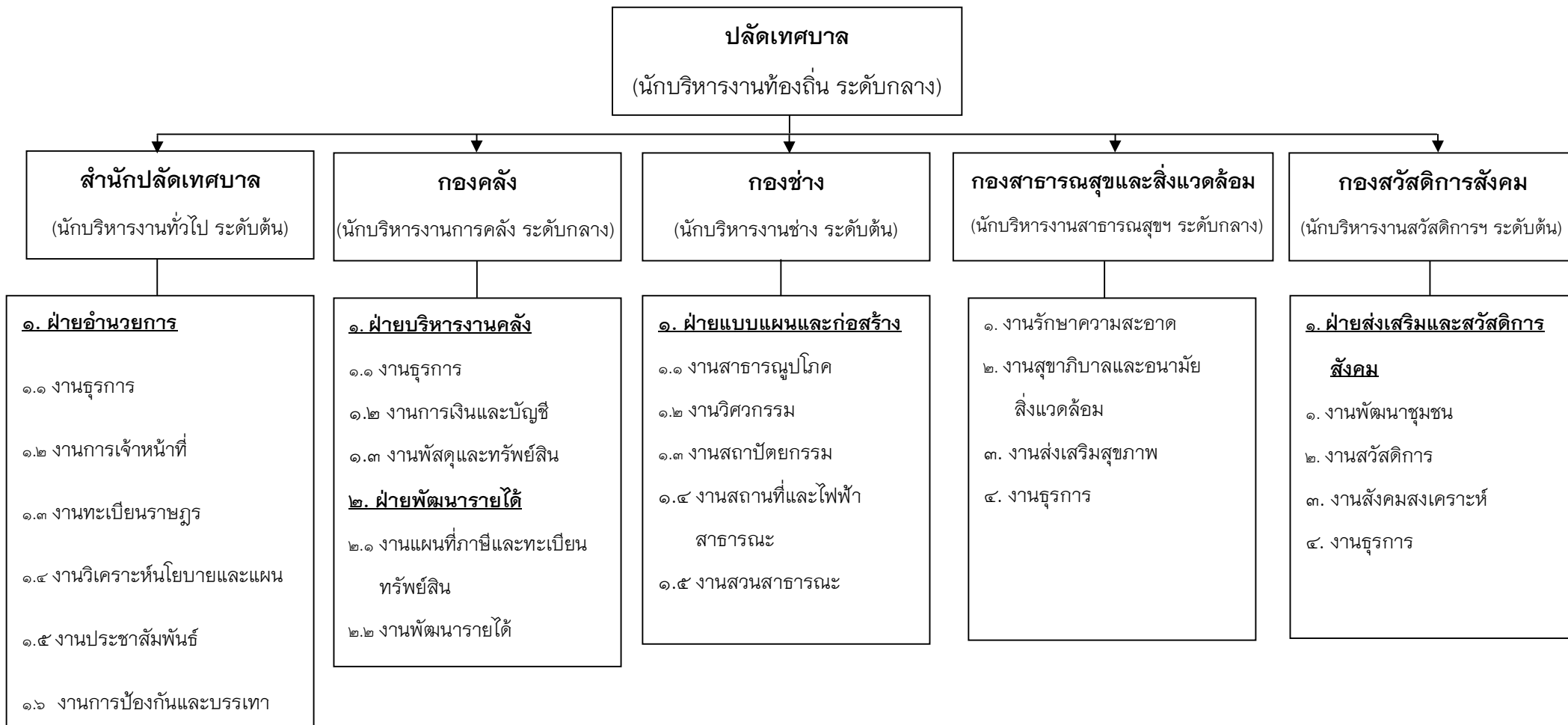
นายนที	ดำรงค์	ตำแหน่ง	นายกเทศมนตรีตำบลสันทรายหลวง
นายเชาว์	หม่องเซย	ตำแหน่ง	รองนายกเทศมนตรีตำบลสันทรายหลวง คนที่ ๑
นายนิคม	หงษ์ผา	ตำแหน่ง	รองนายกเทศมนตรีตำบลสันทรายหลวง คนที่ ๒
นายนรินทร์	นนทวาลี	ตำแหน่ง	ที่ปรึกษานายกเทศมนตรีตำบลสันทรายหลวง
นายผัด	ดำรงค์	ตำแหน่ง	เลขานุการนายกเทศมนตรีตำบลสันทรายหลวง

## ๒) สมาชิกสภาเทศบาลตำบลสันทรายหลวง จำนวน ๑๒ คน

๑. นายสุทัศน์	พิชัย	ตำแหน่ง	ประธานสภาเทศบาล
๒. นายอารักษ์	ศรีพล	ตำแหน่ง	รองประธานสภาเทศบาล
๓. นายถาวร	มอญแสง	ตำแหน่ง	สมาชิกสภาเทศบาล
๔. นายพวง	อินทนนท์	ตำแหน่ง	สมาชิกสภาเทศบาล
๕. นายสังัด	ณ วิชัย	ตำแหน่ง	สมาชิกสภาเทศบาล
๖. นายอินศร	ตุ่นแก้ว	ตำแหน่ง	สมาชิกสภาเทศบาล
๗. นายชูชาติ	พูลทอง	ตำแหน่ง	สมาชิกสภาเทศบาล
๘. นายณัฐชัย	บุญชู	ตำแหน่ง	สมาชิกสภาเทศบาล
๙. นายนิกรณ	จิมปาลี	ตำแหน่ง	สมาชิกสภาเทศบาล
๑๐. นายหล้า	ปั่นพฤกษ์	ตำแหน่ง	สมาชิกสภาเทศบาล
๑๑. นางปฐมา	หงษ์ทอง	ตำแหน่ง	สมาชิกสภาเทศบาล
๑๒. นางเรือนแก้ว	ดวงจันทร์	ตำแหน่ง	สมาชิกสภาเทศบาล



๑.๖ โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ



## ยุทธศาสตร์การพัฒนาของเทศบาลตำบลสันทรายหลวง

### ๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน ประกอบด้วยแนวทางการพัฒนาดังนี้

- (๑) พัฒนาและปรับปรุงเส้นทางคมนาคม
- (๒) พัฒนาระบบไฟฟ้าและแสงสว่าง
- (๓) พัฒนาและปรับปรุงระบบน้ำเพื่อการอุปโภคบริโภคในครัวเรือน
- (๔) การพัฒนาและปรับปรุงสิ่งก่อสร้างภายในหมู่บ้าน

### ๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการเศรษฐกิจ ประกอบด้วยแนวทางการพัฒนาดังนี้

- (๑) การส่งเสริมการสร้างงานและพัฒนารายได้
- (๒) ส่งเสริมการผลิตและพัฒนาสินค้าชุมชน
- (๓) การเพิ่มศักยภาพการผลิตทางการเกษตร
- (๔) การส่งเสริมการท่องเที่ยว
- (๕) การส่งเสริมเศรษฐกิจพอเพียง

### ๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสังคมและคุณภาพชีวิต ประกอบด้วยแนวทางการพัฒนาดังนี้

- (๑) ส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน
- (๒) ส่งเสริมการเรียนรู้ตามอัธยาศัยและการศึกษานอกระบบ
- (๓) ส่งเสริมและสนับสนุนการกีฬาและนันทนาการ
- (๔) สนับสนุนให้การสงเคราะห์แก่เด็ก สตรี คนชรา ผู้พิการ ผู้ติดเชื้อ ผู้ด้อยโอกาส หรือผู้ยากไร้
- (๕) ส่งเสริมการจัดกิจกรรมทางศาสนา พิธีพูนุรักษ์ศีลปวัณธรรม ประเพณีและเอกลักษณ์ท้องถิ่น
- (๖) ส่งเสริมการให้บริการทางสาธารณสุขและสุขภาพอนามัยของประชาชน
- (๗) ควบคุมสถานประกอบการต่างๆ ให้มีมาตรฐาน
- (๘) ป้องกันการแพร่ระบาดของโรคติดต่อและโรคไม่ติดต่อของคนและสัตว์
- (๙) ป้องกันการแพร่ระบาดของยาเสพติด

### ๔. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ประกอบด้วยแนวทางการพัฒนาดังนี้

- (๑) การกำจัดขยะมูลฝอย
- (๒) การอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

### ๕. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการเมือง การบริหาร และชุมชนเข้มแข็ง ประกอบด้วยแนวทางการพัฒนาดังนี้

- (๑) การส่งเสริมความเข้มแข็งและการบริหารงานของชุมชน
- (๒) ปรับปรุง พัฒนาสถานที่และเครื่องมือเครื่องใช้ในการปฏิบัติงาน
- (๓) พัฒนาประสิทธิภาพในการบริหารงาน บุคลากรและการปฏิบัติงาน
- (๔) ประชาสัมพันธ์ข่าวสารและส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนกับเทศบาล

## ส่วนที่ ๒

### หลักการและเหตุผล

#### ๑.๑ ภาพการเปลี่ยนแปลง

ภายใต้กระแสแห่งการปฏิรูประบบราชการ และการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยี การบริหารจัดการยุคใหม่ผู้นำหรือผู้บริหารองค์กรต่าง ๆ ต้องมีความตื่นตัวและเกิดความพยายามปรับตัว ในรูปแบบต่าง ๆ โดยเฉพาะการเร่งรัดพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์การ การปรับเปลี่ยนวิถีคิด วิธีการทำงาน เพื่อแสวงหารูปแบบใหม่ ๆ และนำระบบมาตรฐานในระดับต่าง ๆ มาพัฒนาองค์การ ซึ่งนำไปสู่แนวคิดการพัฒนาระบบบริหารความรู้ภายในองค์กร เพื่อให้องค์กรสามารถใช้และพัฒนาความรู้ที่มีอยู่ ภายในองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ และปรับเปลี่ยนวิทยาการความรู้ใหม่มาใช้กับองค์กรได้อย่างเหมาะสม

#### ๑.๒ พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖

พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ มาตรา ๑๑ ระบุดังนี้ “ส่วนราชการมีหน้าที่พัฒนาความรู้ในส่วนราชการเพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์การแห่ง การเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอโดยต้องรับรู้ข้อมูลข่าวสารและสามารถประมวลผลความรู้ในด้านต่างๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้อง รวดเร็วและเหมาะสมต่อสถานการณ์ รวมทั้งต้อง ส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์และปรับเปลี่ยนทัศนคติของข้าราชการในสังกัด ให้ เป็นบุคลากรที่มีประสิทธิภาพและมีการเรียนรู้ร่วมกันทั้งนี้เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติราชการของส่วน ราชการให้สอดคล้องกับการบริหารราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์”

“ในการบริหารราชการแนวใหม่ ส่วนราชการจะต้องพัฒนาความรู้ความเชี่ยวชาญ ให้เพียงพอแก่การปฏิบัติงาน ให้สอดคล้องกับสภาพสังคมที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วและสถานการณ์ ของต่างประเทศที่มีผลกระทบต่อประเทศไทยโดยตรง ซึ่งในการบริการราชการตามพระราชกฤษฎีกานี้ จะต้องเปลี่ยนแปลงทัศนคติเดิมเสียใหม่ จากการศึกษาแนวความคิดว่าต้องปฏิบัติงานตามระเบียบแบบแผน ที่วางไว้ ตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน เน้นการสร้างความคิดใหม่ ๆ ตามวิชาการสมัยใหม่และนำมาปรับ ใช้กับการปฏิบัติราชการตลอดเวลา ในพระราชกฤษฎีกาฉบับนี้จึงกำหนดเป็นหลักการว่าส่วนราชการต้องม ีการพัฒนาความรู้ เพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอโดยมีแนวทางปฏิบัติดังนี้

๑. ต้องสร้างระบบให้สามารถรับรู้ข่าวสารได้อย่างกว้างขวาง

๒. ต้องสามารถประมวลผลความรู้ในด้านต่าง ๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติ ราชการได้อย่างถูกต้อง รวดเร็วและเหมาะสมกับสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงไป

๓. ต้องมีการส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์และปรับเปลี่ยนทัศนคติของข้าราชการ เพื่อให้ข้าราชการทุกคนเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถในการสมัยใหม่ ตลอดเวลา มีความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดและมีคุณธรรม

๔. ต้องมีการสร้างความมีส่วนร่วมในหมู่ข้าราชการให้เกิดการแลกเปลี่ยนความรู้ซึ่งกันและกันเพื่อการนำมาพัฒนาใช้ในการปฏิบัติราชการร่วมกันให้เกิดประสิทธิภาพ”

### ๑.๓ ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดเชียงใหม่

ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดเชียงใหม่ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการบริหารงานบุคคลของเทศบาล หมวด ๑๔ ส่วนที่ ๔ ข้อ ๒๙๗ การพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชานั้น ต้องพัฒนา ๕ ด้าน ดังนี้

(๑) ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน โดยทั่วไป เช่น ระเบียบ กฎหมาย นโยบายสำคัญของรัฐบาล สถานที่ โครงสร้างของนโยบายต่างๆ เป็นต้น

(๒) ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ได้แก่ ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานของตำแหน่งหนึ่งตำแหน่งใด โดยเฉพาะ เช่น งานฝึกอบรม งานพิมพ์ดีด งานด้านช่าง ฯลฯ

(๓) ด้านการบริหาร ได้แก่ รายละเอียดที่เกี่ยวกับการบริหารงานและการบริการประชาชน เช่น ในเรื่องการวางแผน การมอบหมายงาน การจูงใจ การประสานงาน เป็นต้น

(๔) ด้านคุณสมบัติส่วนตัว ได้แก่ การช่วยเสริมบุคลิกที่ดี ส่งเสริมให้สามารถปฏิบัติงานร่วมกับบุคคลอื่นได้อย่างราบรื่น และมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ เช่น มนุษย์สัมพันธ์การทำงาน การสื่อสารและสื่อความหมาย การเสริมสร้างสุขภาพอนามัย เป็นต้น

(๕) ด้านศีลธรรม คุณธรรม และจริยธรรม ได้แก่ การพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน เช่น จริยธรรมในการปฏิบัติงาน การพัฒนาคุณภาพชีวิต เพื่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและการปฏิบัติงานอย่างมีความสุข

ดังนั้น เพื่อให้สอดคล้องกับแนวทางดังกล่าว เทศบาลตำบลสันทรายหลวง จึงได้จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๓ – ๒๕๖๔ ขึ้น เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากร เป็นเครื่องมือในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร อีกทั้งยังเป็นการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทัศนคติที่ดี คุณธรรม จริยธรรม ของบุคลากรเทศบาลตำบลสันทรายหลวง ในการปฏิบัติงานราชการและบริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรจะต้องมีการรวบรวมและจัดทำฐานข้อมูลข่าวสารให้ครบถ้วน ทันสมัย ซึ่งได้แก่ ข้อมูลเบื้องต้นในด้านการเมืองการปกครอง เศรษฐกิจ สังคม ฯลฯ โดยข้อมูลควรแสดงแนวโน้มที่เปลี่ยนแปลงไป บุคลิกลักษณะของบุคลากรแต่ละคน ความต้องการ ความคาดหวัง และความต้องการของบุคลากรในองค์กร การวิเคราะห์ศักยภาพ เพื่อประเมินสถานภาพการพัฒนาเป็นการประเมินโดยวิเคราะห์ถึงโอกาส และภาวะคุกคามหรือข้อจำกัด

อันเป็นภาวะแวดล้อมภายนอกที่มีผลต่อการพัฒนารวมทั้งการวิเคราะห์จุดอ่อน จุดแข็งของบุคลากรในองค์กร อันเป็นสภาพแวดล้อมภายในองค์กรซึ่งทั้งหมดเป็นการประเมินสถานการณ์ในปัจจุบันโดยเป็นการตอบคำถามว่า ปัจจุบันบุคลากรในองค์กรสถานการณ์การพัฒนาอยู่ จุดไหน สำหรับใช้เป็นประโยชน์ในการกำหนดการวางแผนพัฒนาบุคลากรในอนาคตทั้งนี้ โดยใช้เทคนิค SWOT Analysis การพิจารณาถึงปัจจัยภายใน ได้แก่จุดแข็ง(Strength - S) จุดอ่อน (Weak - W) และปัจจัยภายนอก ได้แก่ โอกาส (Opportunity - O) และอุปสรรค (Threat - T) เป็นเครื่องมือ

### จุดแข็ง

- กำหนดนโยบายการพัฒนาบุคลากรเองภายใต้กฎหมาย
- เป็นองค์กรของรัฐ มีฐานะเป็นนิติบุคคล
- อยู่ใกล้สถาบันฝึกอบรม พัฒนาบุคลากร
- มีบทบาทหน้าที่ตามกฎหมายชัดเจน
- มีความพร้อมในด้านงบประมาณในการพัฒนา
- ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากร

### จุดอ่อน

- บุคลากรในองค์กรขาดแรงจูงใจในการพัฒนาตนเอง
- การแข่งขันระหว่างองค์กรมีน้อย
- บุคลากรไม่เพียงพอ ไม่มีเวลาเข้ารับการศึกษาฝึกอบรม

### โอกาส

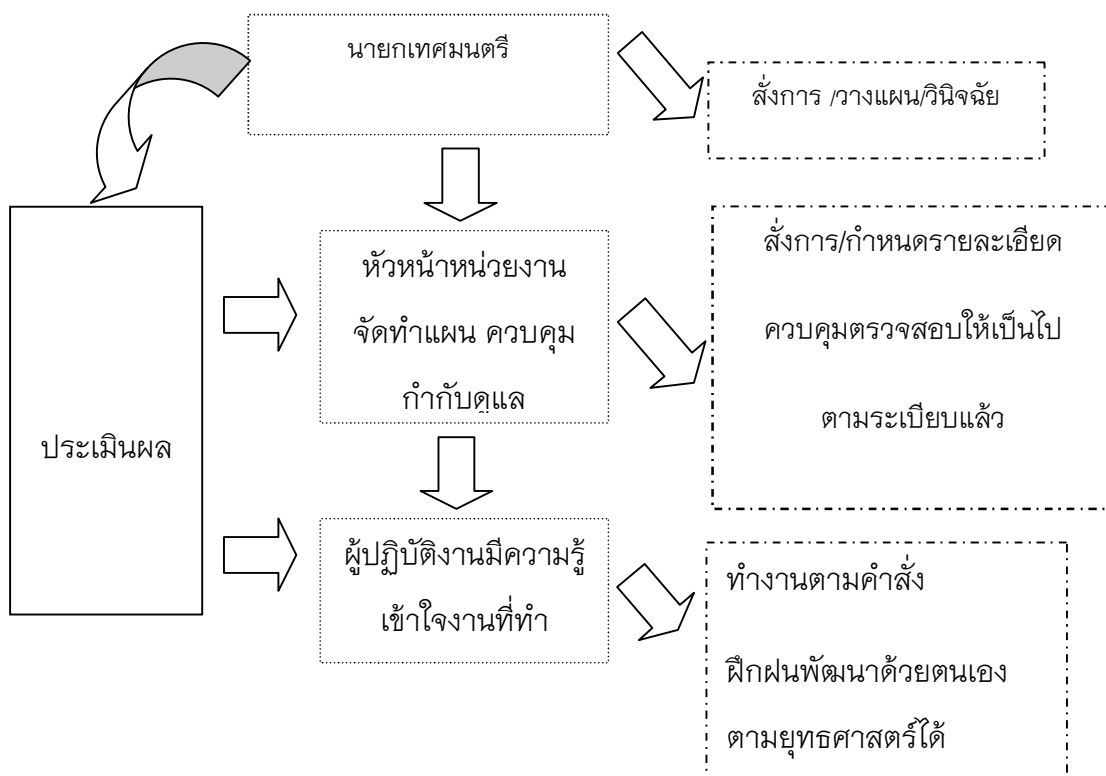
- รัฐบาลส่งเสริมการพัฒนาบุคลากร
- สถาบันพัฒนาบุคลากร มีหลักสูตรในการฝึกอบรมที่หลากหลาย

### อุปสรรค

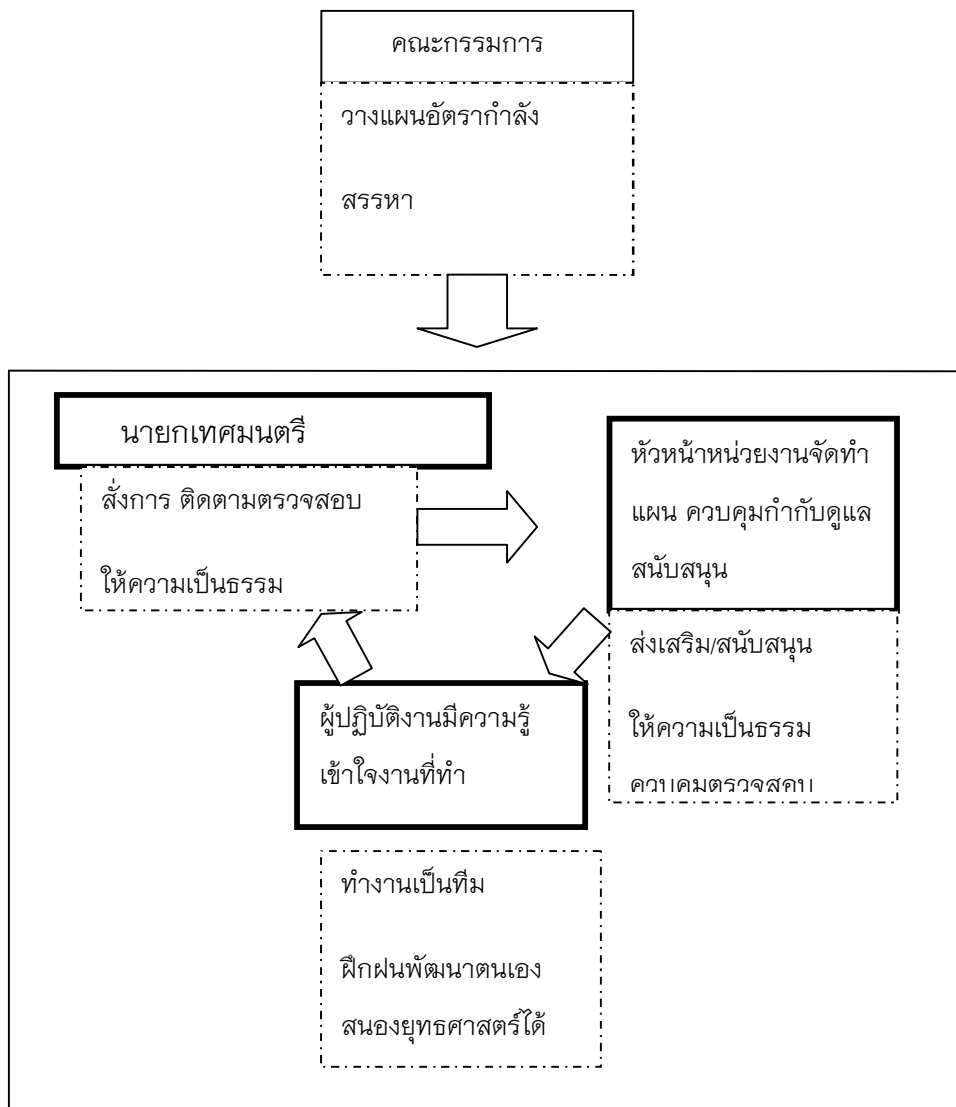
- กฎระเบียบไม่ทันสมัย ปรับไม่ทันกับภาวะเศรษฐกิจและสังคมที่เปลี่ยนแปลงไป
- หลักสูตรที่เปิดอบรมบางหลักสูตรรับผู้เข้าอบรมจำนวนจำกัด
- หลักสูตรที่เปิดอบรมบางหลักสูตรมีค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมสูง

## การวิเคราะห์โครงสร้างการพัฒนาบุคลากร

### โครงสร้างปัจจุบัน



การพัฒนาบุคลากรในโครงสร้างใหม่ของเทศบาลตำบลสันทรายหลวงจะเป็นการพัฒนาโดยให้ประชาชนมีส่วนร่วมและใช้ระบบเปิด โดยบุคลากรสามส่วนที่ต้องสัมพันธ์กันเพื่อให้ได้บุคลากรที่มีคุณภาพ มีคณะกรรมการทำหน้าที่วางแผนอัตรากำลัง สรรหาทั้งการบรรจุแต่งตั้ง การโอนย้าย และประเมินผลเพื่อการเลื่อนระดับตำแหน่ง การพิจารณาความดีความชอบ และการต่อสัญญาจ้าง โครงสร้างการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลสันทรายหลวงจึงเป็นดังนี้



### ๑.๗ วิสัยทัศน์ และยุทธศาสตร์การพัฒนาเทศบาลตำบลสันทรายหลวง

#### วิสัยทัศน์การบริหารงานบุคคล

“มีความก้าวหน้ามั่นคงในชีวิต มีความรู้ความสามารถ มีความชำนาญการในหน้าที่มีอัธยาศัย  
เต็มใจให้บริการประชาชน และประชาชนต้องได้รับความพึงพอใจในการให้บริการของเจ้าหน้าที่ ”

#### วิสัยทัศน์การพัฒนาของเทศบาลตำบลสันทรายหลวง

“ สันทราย สังคมดี สิ่งแวดล้อมดี คุณภาพชีวิตดี ประชาชนมีส่วนร่วม ”

## ส่วนที่ ๓

### วัตถุประสงค์ เป้าหมายการพัฒนา และขั้นตอนการดำเนินงาน

#### วัตถุประสงค์

๑. เพื่อนำความรู้ที่มีอยู่ภายนอกองค์กรมาปรับใช้กับองค์กร
๒. เพื่อให้มีการปรับเปลี่ยนแนวคิดในการทำงาน เน้นสร้างกระบวนการคิดและการพัฒนาตนเอง ให้เกิดขึ้นกับบุคลากรขององค์กร
๓. เพื่อให้บุคลากรปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากที่สุด
๔. เพื่อพัฒนาศักยภาพของบุคลากรท้องถิ่นให้มีทักษะและความรู้ ในการปฏิบัติงานดังนี้
  - ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน
  - ด้านความรู้และทักษะของงานแต่ละตำแหน่ง
  - ด้านการบริหาร
  - ด้านคุณสมบัติส่วนตัว
  - ด้านศีลธรรมคุณธรรม

#### เป้าหมายของการพัฒนา

##### ๑ เป้าหมายเชิงปริมาณ

- การพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น พนักงานเทศบาล
- การพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น พนักงานจ้าง

##### ๒. เป้าหมายเชิงคุณภาพ

๑. บุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลสันทรายหลวงทุกคนที่ได้เข้ารับการพัฒนากการเพิ่มพูนความรู้ ทักษะคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน สามารถนำความรู้ที่ได้รับมาใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงานเพื่อบริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพตามแนวทางการบริหารกิจการมบ้านเมืองที่ดี
๒. ผู้มาติดต่อราชการได้รับการบริการที่ดี สะดวก รวดเร็ว ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๕



## ขั้นตอนการดำเนินงาน

### การเตรียมการและการวางแผน

- ๑) แต่งตั้งคณะทำงานเพื่อดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร
- ๒) พิจารณาเหตุผลและความจำเป็นในการพัฒนาโดยการศึกษาวิเคราะห์ดูว่าผู้ใต้บังคับบัญชาแต่ละคนสมควรจะต้องได้รับการพัฒนาด้านใดบ้าง จึงจะปฏิบัติงานได้สำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และการปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐานที่กำหนดไว้
- ๓) กำหนดประเภทของความจำเป็น ได้แก่ ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัวและด้านคุณธรรม จริยธรรม

### การดำเนินการพัฒนา

- ๑) การเลือกวิธีการพัฒนาผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาที่เหมาะสม เมื่อผู้บังคับบัญชาได้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาจากการหาความจำเป็นในการพัฒนาแล้ว ผู้บังคับบัญชาควรนำข้อมูลเหล่านั้นมาพิจารณากำหนดกลุ่มเป้าหมาย และเรื่องและผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาจำเป็นต้องได้รับการพัฒนา ได้แก่ การคัดเลือกกลุ่มบุคคลที่สมควรจะได้รับการพัฒนา และเลือกประเด็นที่จะให้มีการพัฒนาโดยสามารถเลือกแนวทางหรือวิธีการพัฒนาได้หลายรูปแบบตามความเหมาะสม เช่น การให้ความรู้ การปรับเปลี่ยนหน้าที่ความรับผิดชอบการฝึกอบรม การดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการและการสัมมนา เป็นต้น
- ๒) วิธีการพัฒนาผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา ผู้บังคับบัญชาสามารถพัฒนาผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาโดยเลือกแนวทางการพัฒนาได้หลายอย่าง โดยอาจจัดทำเป็นโครงการเพื่อดำเนินการเองหรือเข้าร่วมสมทบกับหน่วยราชการอื่น หรือเอกชนที่มีความรู้ความชำนาญเฉพาะด้านเป็นผู้ดำเนินการ

### การติดตามและประเมินผล

ให้ผู้บังคับบัญชามั่นติดตามการพัฒนาของบุคลากรอย่างใกล้ชิดและให้มีการประเมินผลการพัฒนาเมื่อผ่านการประเมินผลแล้ว ถือว่าผู้นั้นได้รับการพัฒนาแล้ว

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	แผนงาน/โครงการ	วิธีการ	ระยะเวลาดำเนินการ	งบประมาณ	หมายเหตุ
<p>เพื่อให้พนักงานเทศบาลทุกคนทุกตำแหน่งได้รับการพัฒนาภายในระยะเวลา ๓ ปี</p>	<p><b>การพัฒนาด้านบุคลากร</b></p> <p>๑.ส่งเสริมและให้ความสำคัญกับการฝึกอบรม เพราะการฝึกอบรมจะทำให้เกิดการแลกเปลี่ยนความรู้ ประสบการณ์ และทัศนคติที่ดีมีประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน โดยใช้หลักสูตร ดังนี้</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- ความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ</li> <li>- การพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ</li> <li>- ความรู้และทักษะเฉพาะของงานในตำแหน่ง</li> <li>- ด้านการบริหาร</li> <li>- ด้านคุณธรรม จริยธรรม</li> </ul> <p>๒.ส่งเสริมและสนับสนุนด้านการศึกษาให้มีโอกาสศึกษาต่ออย่างเต็มที่ และส่งเสริมให้เพิ่มพูนความรู้ในการทำงานตลอดเวลา</p> <p>๓.สนับสนุนให้พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้าง สมาชิกสภาเทศบาล ผู้บริหาร และประชาชน ได้มีโอกาสทัศนศึกษาดูงานตามโครงการต่าง ๆ เพื่อให้มีโอกาสแลกเปลี่ยนความคิดเห็น</p>	<p>ดำเนินการเองหรือร่วมกับหน่วยงานอื่นโดยวิธีการ ดังนี้</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- ปฐมนิเทศ</li> <li>- ฝึกอบรม</li> <li>- ศึกษาดูงาน</li> <li>- ประชุมเชิงปฏิบัติการ / สัมมนา</li> <li>- การสอนงาน/ ให้คำปรึกษา และอื่น ๆ</li> </ul>	<p>พ.ศ.๒๕๖๓ - ๒๕๖๔</p>	<p>ตามเทศบัญญัติ ทต.สันทราย หลวง</p>	

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	แผนงาน/โครงการ	วิธีการ	ระยะเวลาดำเนินการ	งบประมาณ	หมายเหตุ
<p>เพื่อให้พนักงานเทศบาลทุกคนทุกตำแหน่งได้รับการพัฒนาภายในระยะเวลา ๓ ปี</p>	<p><b>การพัฒนาด้านจริยธรรม คุณธรรม</b></p> <p>๑. ส่งเสริมจริยธรรมเพื่อให้พนักงานเทศบาล พนักงานจ้าง มีคุณภาพ มีความรู้ มีความสามารถ และมีความรับผิดชอบในการปฏิบัติหน้าที่อย่างเหมาะสม</p> <p>๒. การจัดทำประกาศเผยแพร่มาตรฐานจริยธรรมของพนักงานเทศบาล และพนักงานจ้าง</p> <p>๓. การตรวจสอบและประเมินผลภายหลังจากประกาศเผยแพร่มาตรฐานจริยธรรม</p> <p>๔. มีการพัฒนาจิตสำนึกรับผิดชอบต่อบ้านเมือง ยึดมั่นการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข วางตัวเป็นการทางการเมือง</p>	<p>ดำเนินการเองหรือร่วมกับหน่วยงานอื่นโดยวิธีการดังนี้</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- ปฐมนิเทศ</li> <li>- ฝึกอบรม</li> <li>- ประชุมเชิงปฏิบัติการ / สัมมนา</li> <li>- การสอนงาน/ ให้คำปรึกษา และอื่น ๆ</li> <li>- วางมาตรการจูงใจและลงโทษ</li> </ul>	<p>พ.ศ.๒๕๖๓ - ๒๕๖๔</p>	<p>ตามเทศบัญญัติ ทต.สันทราย หลวง</p>	

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	แผนงาน/โครงการ	วิธีการ	ระยะเวลาดำเนินการ	งบประมาณ	หมายเหตุ
เพื่อให้พนักงานเทศบาลตำบลทุกคนทุกตำแหน่งได้รับการพัฒนาภายในระยะเวลา ๓ ปี	<b>การพัฒนาด้านอื่น ๆ</b> ๑. ส่งเสริมให้มีการพัฒนาให้มีการลดเวลา ลดขั้นตอนในการทำงาน การปรับใช้ข้อมูลให้เป็นปัจจุบัน และสามารถให้บริการประชาชนได้อย่างรวดเร็ว ๒. ให้มีการนำคอมพิวเตอร์มาใช้ในการปฏิบัติงาน และเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาใช้ในการทำงาน ๓. ส่งเสริมให้มีการดำเนินกิจกรรม ๕ ส	ดำเนินการเองหรือร่วมกับหน่วยงานอื่นโดยวิธีการดังนี้ - ปฐมนิเทศ - ฝึกอบรม - ประชุมเชิงปฏิบัติการ / สัมมนา - การสอนงาน/ ให้คำปรึกษา และอื่น ๆ - ปรับปรุงสถานที่ทำงาน และสถานที่บริการประชาชน	พ.ศ.๒๕๖๓ - ๒๕๖๙	ตามเทศบัญญัติ ทต.สันทรายหลวง	

## มาตรการเสริมสร้างขวัญกำลังใจ

๑. มีการมอบรางวัลให้พนักงานเทศบาล และพนักงานจ้าง ดีเด่นเป็นประจำทุกปี โดยมีประกาศเกียรติคุณและเงินหรือของรางวัล โดยมีหลักเกณฑ์ทั่วไป ดังนี้
  - ๑.๑ ความสม่ำเสมอในการปฏิบัติงานราชการ
  - ๑.๒ มนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อประชาชน ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน
  - ๑.๓ การรักษาวินัย ไม่มีข้อร้องเรียนเรื่องทุจริต ประพฤติมิชอบหรือผิดศีลธรรม
  - ๑.๔ การอุทิศตนเสียสละเพื่องานและส่วนรวม
๒. จัดให้มีสมุดลงชื่อเข้าร่วมโครงการพิเศษในวันหยุดราชการ
๓. จัดกิจกรรมที่สนับสนุนให้มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นร่วมกัน ทำงานร่วมกัน เช่น การจัดกิจกรรมพัฒนาที่หน่วยงานต่าง ๆ เป็นเจ้าภาพ การพบปะสังสรรค์ เป็นต้น

## มาตรการดำเนินการทางวินัย

๑. มอบอำนาจให้ผู้บังคับบัญชาชั้นต้นพิจารณาโทษแก่บุคลากรในสังกัดที่กระทำผิดวินัยไม่ร้ายแรงได้ในชั้น ว่ากล่าวตักเตือนแล้วเสนอให้ปลดเทศบาล และนายกเทศมนตรีตำบลสันทรายหลวงทราบ
๒. มีมาตรการการรักษาวินัย โดยลดหย่อนโทษให้แต่ละระดับสายการบังคับบัญชาละ ๓ ครั้ง ยกเว้นการกระทำผิดวินัยในมาตรการที่ประกาศเป็นกฎเหล็ก คือ
  - ๒.๑ การดื่มสุรา การเล่นการพนันในสถานที่ราชการ
  - ๒.๒ การทุจริตหรือมีพฤติกรรมเรียกร้องผลประโยชน์จากประชาชนที่นอกเหนือ จากที่กฎหมายหรือระเบียบกำหนด
  - ๒.๓ การขาดเวรยามรักษาสถานที่จนเป็นเหตุให้เกิดความเสียหายกับประชาชนหรือเทศบาล
  - ๒.๔ การทะเลาะวิวาทกันเอง

## ส่วนที่ ๔

### แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์บริการสุขภาพระยะ ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖)

ตามทิศทางการพัฒนาศูนย์บริการสุขภาพของเทศบาลตำบลสันทรายหลวง มุ่งการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรโดยใช้เครื่องมือบริหารจัดการยุคใหม่ การจัดการทรัพยากรที่มีอยู่จัดให้เกิดประโยชน์สูงสุด ประกอบการประเมินสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกเทศบาลตำบลสันทรายหลวง โดยวิเคราะห์ SWOT เพื่อให้ทราบสถานะที่แท้จริงเป้าหมายที่จะบรรลุผลตามที่เทศบาลต้องการ ซึ่งในส่วนของการบริหารงานบุคคลพบว่า สิ่งที่เทศบาลตำบลสันทรายหลวงควรเร่งดำเนินการ ได้แก่ การกำหนดอัตรากำลังรองรับในแต่ละส่วนราชการ การพัฒนาองค์ความรู้และศักยภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่จำเป็นในแต่ละตำแหน่งงานรวมทั้งการส่งเสริมเรื่องขวัญและกำลังใจแก่บุคลากร โดยนำแนวคิดเรื่องระบบสมรรถนะ(Competency System) เป็นเครื่องมือแปลงยุทธศาสตร์ของเทศบาลไปสู่การปฏิบัติและมีการติดตามประเมินผล เพื่อสามารถบ่งชี้ความสำเร็จ ความล้มเหลวและปัญหาอุปสรรคในการดำเนินงานตามแผน ดังนั้นเพื่อให้การจัดทำแผนพัฒนาศูนย์บริการสุขภาพระยะ ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๕๘ - ๒๕๖๐) บรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เทศบาลตำบลสันทรายหลวงมีแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์บริการ ดังนี้

#### ๑. การวางแผนอัตรากำลังและระบบการสรรหาบุคลากร

จากการวิเคราะห์สถานการณ์ด้านบุคลากรของเทศบาลตำบลสันทรายหลวงพบว่ายังมีจำนวนบุคลากรไม่เพียงพอต่อการบริหารจัดการ ให้เป็นไปตามยุทธศาสตร์การพัฒนาเทศบาลตำบลสันทรายหลวง เนื่องจากเทศบาลมีภารกิจเพิ่มมากขึ้น ซึ่งขณะนี้อยู่ในระหว่างการขอจัดสรรอัตรากำลังเพิ่มเติม ดังนั้น เทศบาลตำบลสันทรายหลวง จึงได้กำหนดเป้าประสงค์ ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย และมาตรการวางแผนอัตรากำลังและระบบการสรรหาบุคลากร ดังนี้

**ยุทธศาสตร์ :** การวางแผนอัตรากำลังและระบบการสรรหาบุคลากร

**เป้าประสงค์**

๑. มีแผนความต้องการกำลังคน
๒. มีระบบการสรรหาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพสูง

**ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย**

๑. มีแผนความต้องการอัตรากำลังคน
๒. สรรหาบุคลากรได้ตามคุณลักษณะที่ต้องการไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐

**มาตรการ** ๑. มีการวางแผนกำลังคน ในเชิงรุกทั้งด้านปริมาณและคุณภาพที่เหมาะสมสอดคล้องกับเป้าหมายการวางตำแหน่งของเทศบาลตำบลสันทรายหลวงในระยะ ๓ ปีข้างหน้า ตลอดจนการวิเคราะห์สภาพกำลังคนให้เหมาะสมกับภาระงานที่มีอยู่ตามโครงสร้างของเทศบาลตำบลสันทรายหลวง

๒. มีนโยบาย แผนงาน และมาตรการด้านการบริหารงานบุคคล เพื่อให้ได้มาซึ่งบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามยุทธศาสตร์การพัฒนาเทศบาลตำบลสันทรายหลวง

โดยมีแผนปฏิบัติการ (Action Plan) และแผนความต้องการบุคลากรที่จะดำเนินการ เพื่อเพิ่มอัตรากำลังรองรับภารกิจที่เพิ่มขึ้น และการลาออกกลางคันของบุคลากรการสรรหาบุคลากรดังนี้

**๑.๑ โครงการ / กิจกรรมการวางแผนอัตรากำลังและระบบการสรรหาบุคลากร**

โครงการ / กิจกรรม	ระยะเวลาดำเนินการ			ผู้รับผิดชอบ
	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๑. การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรระยะ ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)	←→			ผู้บริหารและหัวหน้าส่วนราชการ
๒. กำหนดกรอบอัตราจ้างบุคลากรระยะ ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)	←→			ผู้บริหารและหัวหน้าส่วนราชการ
๓. ทบทวนแผนอัตราจ้างและแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี	←→		→	ผู้บริหารและหัวหน้าส่วนราชการ
๔. ทบทวนกระบวนการสรรหาบุคลากรให้เอื้อต่อการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ และโปร่งใส	←→			ผู้บริหารและหัวหน้าส่วนราชการ
๕. กำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานและดัชนีชี้วัดผลการปฏิบัติงานของบุคลากร	←→			ผู้บริหารและหัวหน้าส่วนราชการ

## ๒. การพัฒนาศักยภาพ สมรรถนะ และความก้าวหน้าในสายอาชีพของบุคลากร

ตามแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาเทศบาลตำบลสันทรายหลวง ได้กำหนดประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการเมือง การบริหาร เป็นการบริหารจัดการเชิงรุกอย่างมีประสิทธิภาพ โดยระบุเป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ว่าบุคลากรมีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน โดยระบุตัวชี้วัดเป็นร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนา ซึ่งการพัฒนาทุกรูปแบบนั้นควรครอบคลุมถึงเรื่องของทักษะและสมรรถนะในการปฏิบัติงานตามภารกิจต่าง ๆ เทศบาลตำบลสันทรายหลวงจึงกำหนดเป้าประสงค์ ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย และมาตรการพัฒนาศักยภาพ สมรรถนะและความก้าวหน้าในสายอาชีพของบุคลากรไว้ดังนี้

**ยุทธศาสตร์ :** การพัฒนาศักยภาพ สมรรถนะ และความก้าวหน้าในสายอาชีพของบุคลากร

### เป้าประสงค์

๑. บุคลากรมีแผนการพัฒนาตนเอง
๒. บุคลากรมีความรู้ ความสามารถและสมรรถนะในการทำงานเพิ่มขึ้น

### ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย

๑. บุคลากรทุกคนมีแผนการพัฒนาตนเอง
๒. บุคลากรร้อยละ ๘๐ ได้รับการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มทักษะและสมรรถนะในการปฏิบัติงานอย่างน้อย ๑ ครั้ง / คน / ปี

### มาตรการ

๑. วางแนวทางปฏิบัติในการเริ่มต้นงานของบุคลากร เพื่อสร้างความพร้อมในการเป็นสมาชิกใหม่และสามารถวางแผนพัฒนาการปฏิบัติได้ด้วยตนเองในลำดับต่อไป
  ๒. กำหนดให้บุคลากรจัดทำแผนพัฒนาตนเอง (Individual Development Plan) และให้ระบบติดตามการดำเนินงานตามแผนเพื่อพัฒนาตนเอง
  ๓. ส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาคุณวุฒิและตำแหน่งในสายงาน
  ๔. กำหนดสมรรถนะที่พึงประสงค์ของบุคลากรแต่ละตำแหน่งเพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ
  ๕. ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมสัมมนาเพื่อพัฒนาทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงาน
- โดยมีแผนปฏิบัติการ (Action Plan) แผนพัฒนาบุคลากรด้านการศึกษาต่อ แผนพัฒนาตำแหน่งและแผนการฝึกอบรม/สัมมนา/ศึกษาดูงานเพื่อพัฒนาคุณภาพ และสมรรถนะของบุคลากร ดังนี้



### ๒.๑ โครงการ/กิจกรรมการพัฒนาศักยภาพ สมรรถนะ และความก้าวหน้าในสายอาชีพของบุคลากร

โครงการ/กิจกรรม	ระยะเวลาดำเนินการ			ผู้รับผิดชอบ
	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๑. การจัดทำแผนพัฒนาตนเองสำหรับบุคลากรทุกคน	←		→	บุคลากรทุกคน
๒. สนับสนุนการศึกษาต่อแก่บุคลากรทุกคน	←		→	ผู้บริหารและหัวหน้าส่วนราชการ
๓. ส่งบุคลากรเข้าอบรม สัมมนา เพื่อพัฒนาทักษะวิชาชีพ และสมรรถนะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน	←		→	ผู้บริหารและหัวหน้าส่วนราชการ
๔. จัดทำรายละเอียดงานในทุกตำแหน่งงาน(Job Description) ให้มีความชัดเจน	←		→	ผู้บริหารและหัวหน้าส่วนราชการ

### ๒.๒ แผนพัฒนาบุคลากร (ฝึกอบรม / สัมมนา) ปีงบประมาณ ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖

ปีงบประมาณ	พัฒนาคุณภาพงานและสมรรถนะ (ร้อยละ)	พัฒนาการบริหารจัดการ (ร้อยละ)	รวม (ร้อยละ)
๒๕๖๔	๓๐	๑๐	๔๐
๒๕๖๕	๓๐	๑๐	๔๐
๒๕๖๖	๓๐	๑๐	๔๐

### ๓. การพัฒนาคุณภาพและความมั่นคงในชีวิตของบุคลากร

การบริหารจัดการด้านงานบุคลากรมีวัตถุประสงค์หลักเพื่อสรรหา พัฒนา และธำรงรักษาบุคลากร ที่มีคุณภาพให้คงอยู่กับองค์กรตลอดไป จึงจำเป็นต้องอาศัยมาตรการในการจูงใจ เพื่อรักษาไว้ซึ่งบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ โดยผ่านกระบวนการพัฒนาคุณภาพและความมั่นคงในชีวิตของบุคลากร ที่ความสามารถแข่งขันกับองค์กรภายนอกได้ นอกจากนั้น ยังต้องมีระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน จากผลสำเร็จของงานอย่างโปร่งใส และเป็นระบบเพื่อสร้างขวัญและกำลังใจ ตลอดจนสร้างบรรยากาศในการทำงานที่ช่วยส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรมีความรู้ความสามารถ ได้รับการยกย่อง ให้เกียรติเป็นที่ยอมรับในคุณค่าและความสามารถ ทั้งนี้ในด้านการมีส่วนร่วม ความก้าวหน้า และความมั่นคงในการทำงาน ซึ่งจะช่วยเพิ่มคุณภาพชีวิตที่ดีให้แก่บุคลากรได้อย่างเป็นรูปธรรม โดยเทศบาลตำบลสันทรายหลวง ได้กำหนดเป้าประสงค์ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย และมาตรการการพัฒนาคุณภาพและความมั่นคงในชีวิตของบุคลากรไว้ดังนี้

**ยุทธศาสตร์ :** การพัฒนาคุณภาพและความมั่นคงในชีวิตของบุคลากร

- เป้าประสงค์**
๑. มีระบบสวัสดิการเสริมสร้างสุขภาพที่ดีให้แก่บุคลากรอย่างเหมาะสม
  ๒. มีระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่โปร่งใสและเป็นธรรม
  ๓. บุคลากรมีคุณภาพที่ดี

**ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย** บุคลากรไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ มีความพึงพอใจต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน

- มาตรการ**
๑. กำหนดนโยบาย แผนงาน และแนวทางการจัดสวัสดิการและสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ที่เหมาะสมเพิ่มเติมในส่วนที่ไม่ใช่สวัสดิการภาคบังคับตามกฎหมาย โดยพิจารณาให้สอดคล้องกับความต้องการของบุคลากรและสถานภาพของเทศบาล
  ๒. สร้างระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานจากผลสำเร็จของงานอย่างโปร่งใส เป็นธรรม
  ๓. จัดให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานในทุกด้าน ตามระบบการประเมินที่กำหนดไว้ พร้อมทั้งมีการนำผลการประเมินไปใช้จริงเพื่อการพัฒนาบุคลากร การให้ผลตอบแทนที่ยุติธรรมและการสร้างความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่งานของบุคลากรแต่ละคน โดยมีแผนปฏิบัติการ (Action Plan) เพื่อพัฒนาคุณภาพที่ดีของบุคลากรดังนี้

### ๓.๑ โครงการ / กิจกรรมการพัฒนาคุณภาพและความมั่นคงในชีวิตของบุคลากร

โครงการ/กิจกรรม	ระยะเวลาการดำเนินการ			ผู้รับผิดชอบ
	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๑. จัดทำหลักเกณฑ์ภาระงานขั้นต่ำให้สอดคล้องกับเป้าหมายของงาน	↔			ผู้บริหารและหัวหน้าส่วนราชการ
๒. กำหนดแนวทางและเกณฑ์การประเมินบุคลากร	↔			ผู้บริหารและหัวหน้าส่วนราชการ
๓. จัดกิจกรรมนันทนาการเพื่อสร้างความรักสามัคคีของบุคลากร	↔		→	บุคลากรทุกคน

### ๔. การพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณของบุคลากร

เทศบาลตำบลสันทรายหลวง มีความมุ่งมั่นที่จะพัฒนาบุคลากรในสังกัดให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ให้เต็มศักยภาพ มีคุณธรรม จริยธรรม จงรักภักดี ซื่อสัตย์ต่อองค์กร และสามารถปรับตัวให้เหมาะสมกับสถานการณ์ทั้งในปัจจุบันและอนาคตบนพื้นฐานของจิตสำนึกแห่งจรรยาบรรณ ตามที่เทศบาลกำหนดไว้ เป็นกรอบแนวทางการปฏิบัติ ดังนั้น เทศบาลตำบลสันทรายหลวง จึงได้กำหนดเป้าประสงค์ ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย และมาตรการการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรม และจรรยาบรรณของบุคลากร

**ยุทธศาสตร์ :** การพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณของบุคลากร ดังนี้

- เป้าประสงค์**
๑. ส่งเสริมให้บุคลากรในสังกัดเป็นผู้มีความประพฤติดี มีระเบียบวินัย สำนึกในหน้าที่สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ
  ๒. เสริมสร้างชื่อเสียง เกียรติคุณ และเกียรติภูมิของตนเอง ให้เป็นที่เลื่อมใสศรัทธาและได้รับการยกย่องจากบุคคลทั่วไป

**ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย**

๑. บุคลากรในสังกัดรับทราบและปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมของข้าราชการ
๒. การรายงานผู้กระทำผิดหรือไม่ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมไม่เกินร้อยละ ๕

**มาตรการ**

๑. ดำเนินการส่งเสริมและกำกับดูแลให้บุคลากรปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมตามที่เทศบาลกำหนด

โดยมีแผนปฏิบัติการ (Action Plan) เพื่อส่งเสริมบุคลากรให้ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมของข้าราชการในสังกัด ดังนี้

**๔.๑ โครงการ / กิจกรรม การพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณของบุคลากร**

โครงการ/กิจกรรม	ระยะเวลาการดำเนินการ			ผู้รับผิดชอบ
	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๑. เผยแพร่ประกาศเรื่องจริยธรรมของข้าราชการให้บุคลากรทั้งเก่าและใหม่ได้รับทราบ	←		→	งานการเจ้าหน้าที่
๒. คัดเลือกบุคลากรผู้ปฏิบัติงานดีเด่นตามโครงการของเทศบาล	←		→	ผู้บริหารและหัวหน้าส่วนราชการ

## ส่วนที่ ๕

### การนำแผนพัฒนาบุคลากรสู่การปฏิบัติ

การนำแผนพัฒนาบุคลากรไปดำเนินการให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดถือเป็นขั้นตอนสำคัญซึ่งต้องเกิดจากความร่วมมือจากบุคลากรทุกคนในเทศบาลสันทรายหลวง ดังนั้น เพื่อให้แผนพัฒนาบุคลากรมีความสอดคล้องกันในระดับนโยบายจนถึงระดับปฏิบัติการ ตลอดจนมีแนวทางการดำเนินงานที่สนับสนุนซึ่งกันและกัน ความดำเนินการดังนี้

#### ๑. การบริหาร

๑.๑ ระดับนโยบาย มีคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร เพื่อทำหน้าที่กำกับดูแลนโยบายที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลสันทรายหลวง พิจารณากำหนดนโยบายเสนอความเห็นก่อนนำเสนอนายกเทศมนตรี เพื่อให้เกิดผลในทางปฏิบัติ

๑.๒ ระดับขับเคลื่อนแผน มีหัวหน้าส่วนราชการที่ทำหน้าที่ในการนำนโยบายที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมและพัฒนาบุคลากร รวมทั้งติดตามความก้าวหน้าและนำเสนอข้อเสนอแนะ รวมทั้งปัญหาอุปสรรคในการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติเสนอต่อคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร

๑.๓ ระดับปฏิบัติการ ประกอบด้วย บุคลากรของเทศบาลตำบลสันทรายหลวงทุกคน จะต้องรับทราบนโยบายการส่งเสริมและพัฒนาบุคลากร และนำไปปฏิบัติในส่วนที่ตนมีความเกี่ยวข้อง

#### ๒. การขับเคลื่อนแผนพัฒนาบุคลากร

๒.๑ ระดับกอง เพื่อให้การบูรณาการแผนพัฒนาบุคลากร (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) กับแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาเทศบาลตำบลสันทรายหลวง และใช้เป็นกรอบและแนวทางในการพิจารณาจัดสรรงบประมาณ และดูแลรับผิดชอบโครงการ/กิจกรรมในการส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรในภาพรวม เพื่อให้เกิดผลเป็นรูปธรรม

๒.๒ ระดับฝ่าย/งาน เพื่อให้มีการขับเคลื่อนแผนไปสู่การปฏิบัติในระดับฝ่าย / งาน โดยผลักดันให้นโยบายการส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรเป็นส่วนหนึ่งของงานประจำ รวมทั้งเป้าหมาย มาตรการ และแนวทางไปดำเนินการจัดทำโครงการ/กิจกรรมเพื่อให้เกิดผลเป็นรูปธรรม และการมีส่วนร่วมในโครงการ/กิจกรรมที่เทศบาลตำบลสันทรายหลวงดำเนินการในภาพรวม

๒.๓ ระดับบุคคล ให้ฝ่าย/งานนำตัวชี้วัดของแผนพัฒนาบุคลากรที่เกี่ยวกับตัวบุคคลไปกำหนดในกรอบการประเมินผลระดับบุคคล เพื่อวัดผลงานและนำไปสู่การเป็นส่วนหนึ่งของการพิจารณาความดีความชอบระดับบุคคล หรือการต่อสัญญาจ้างต่อไป

### ๓. งบประมาณ

ใช้งบประมาณของเทศบาลตำบลสันทรายหลวง อำเภอสันทราย จังหวัดเชียงใหม่ ปรากฏในเทศบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ ดังนี้

๑. แผนงานบริหารงานทั่วไป งานบริหารทั่วไป งบดำเนินการ หมวดค่าใช้สอย ๑.รายจ่ายเพื่อให้ได้มาซึ่งบริการ (เพื่อจ่ายเป็นค่าธรรมเนียมต่าง ๆ) ตั้งจ่ายไว้ ๑,๕๐๐,๐๐๐ บาท

๒. แผนงานบริหารงานทั่วไป งานบริหารทั่วไป งบดำเนินการ หมวดค่าใช้สอย ๓.รายจ่ายเกี่ยวเนื่องกับการปฏิบัติราชการที่ไม่เข้าลักษณะรายจ่ายหมวดอื่น ๆ (๒) ค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมและสัมมนาเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานตั้งไว้ ๒๐๐,๐๐๐ บาท

๓. แผนงานบริหารงานทั่วไป งานบริหารทั่วไป งบดำเนินการ หมวดค่าใช้สอย ๓.รายจ่ายเกี่ยวเนื่องกับการปฏิบัติราชการที่ไม่เข้าลักษณะรายจ่ายหมวดอื่น ๆ (๓) ค่าใช้จ่ายในการจัดกิจกรรมเชื่อมโยงระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตั้งไว้ ๑๕๐,๐๐๐ บาท

๔. แผนงานบริหารงานทั่วไป งานบริหารงานคลัง งบดำเนินการ หมวดค่าใช้สอย ๑.รายจ่ายเพื่อให้ได้มาซึ่งบริการ (เพื่อจ่ายเป็นค่าธรรมเนียมต่าง ๆ) ตั้งจ่ายไว้ ๔๐๐,๐๐๐ บาท

๕. แผนงานสาธารณสุข งานบริหารงานทั่วไปเกี่ยวกับสาธารณสุข งบดำเนินการ หมวดค่าใช้สอย ๑.รายจ่ายเพื่อให้ได้มาซึ่งบริการ (เพื่อจ่ายเป็นค่าธรรมเนียมต่าง ๆ) ตั้งจ่ายไว้ ๒,๐๐๐,๐๐๐ บาท

๖. แผนงานสร้างความเข้มแข็งของชุมชน งานบริหารทั่วไปเกี่ยวกับการสร้างความเข้มแข็ง ๑.รายจ่ายเพื่อให้ได้มาซึ่งบริการ(เพื่อจ่ายเป็นค่าธรรมเนียมต่าง ๆ) ตั้งจ่ายไว้ ๒๐๐,๐๐๐ บาท

๗. แผนงานเคหะและชุมชน งานบริหารงานทั่วไปเกี่ยวกับเคหะและชุมชน งบดำเนินการ หมวดค่าใช้สอย ๑.รายจ่ายเพื่อให้ได้มาซึ่งบริการ (เพื่อจ่ายเป็นค่าธรรมเนียมต่าง ๆ)ตั้งจ่ายไว้ ๑,๐๐๐,๐๐๐ บาท

### ๕. แนวทางการติดตามประเมินผล

๕.๑ คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ทำหน้าที่กำกับติดตามการดำเนินงานตามแผน

ยุทธศาสตร์ประจำปี

๕.๒ มีการประเมินผลตามเป้าหมายรายยุทธศาสตร์ของแผนพัฒนาบุคลากร

๕.๓ นำตัวชี้วัดในแผนพัฒนาบุคลากรไปกำหนดเป็นส่วนหนึ่งในการประเมินรายบุคคล

๕.๔ ทบทวนแผนพัฒนาบุคลากร เพื่อติดตามความก้าวหน้าในการดำเนินงานและปรับปรุงแผน ฯ

แผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙  
เทศบาลตำบลสันทรายหลวง อำเภอสันทราย จังหวัดเชียงใหม่  
ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗

\*\*\*\*\*

ที่	โครงการ / หลักสูตรการพัฒนา	หลักการและเหตุผล	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย (คน)	วิธีการพัฒนา	งบประมาณ	ระยะเวลาการดำเนินงาน	การติดตามการประเมินผล
๑	อบรมสัมมนาผู้บริหารและสมาชิกสภาเทศบาล พนักงานเทศบาล	- เพื่อพูนความรู้ในการปฏิบัติหน้าที่ของผู้บริหารสมาชิกสภาเทศบาล พนักงานเทศบาล นำนวัตกรรมจากการศึกษาดูงานมาปรับปรุงงานของเทศบาล	-เพื่อรับทราบปัญหาอุปสรรคต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานและแลกเปลี่ยนความคิดเห็นด้านต่าง ๆ เพื่อนำมาปรับปรุงดำเนินงานของเทศบาล ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น	๕๐	อบรม สัมมนาและ ศึกษาดูงาน	๓๐๐,๐๐๐	ต.ค.๖๖ - ก.ย.๖๗	ทดสอบตาม แบบที่กำหนด
๒	ประชุมประจำเดือน	- พนักงานเทศบาลยังเข้าใจระเบียบและการปฏิบัติงานไม่ชัดเจน	- ชักซ้อมการปฏิบัติงานในรอบเดือนที่ผ่านมาและแนวทางการปฏิบัติที่ถูกต้อง	๑๖	ประชุม	-	ต.ค.๖๖ - ก.ย.๖๗	ติดตามการ ทำงานที่กำหนด
๓	อบรมสัมมนาผู้นำชุมชน กลุ่มอาชีพ กลุ่ม อสม. กลุ่ม อปพร. และประชาคมหมู่บ้าน	- ผู้นำชุมชน กลุ่มอาชีพ กลุ่ม อสม. กลุ่ม อปพร. และประชาคมหมู่บ้าน เข้าใจบทบาทและหน้าที่ยังไม่เพียงพอ	-เพื่อรับทราบปัญหาอุปสรรคต่างๆ ในการปฏิบัติงานและแลกเปลี่ยนความคิดเห็นด้านต่าง ๆ เพื่อนำมาปรับปรุงการดำเนินงาน ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น	๒๐๐	อบรม สัมมนาและ ศึกษาดูงาน	๕๐๐,๐๐๐	ต.ค.๖๖ - ก.ย.๖๗	ติดตามการ ทำงานที่กำหนด

ที่	โครงการ / หลักสูตร การพัฒนา	หลักการและเหตุผล	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย (คน)	วิธีการ พัฒนา	งบประมาณ	ระยะเวลาการ ดำเนินงาน	การติดตาม การ ประเมินผล
	<b>อบรมบุคลากรของกรม ส่งเสริมการปกครอง ส่วนท้องถิ่น จัดโดย สถาบันพัฒนาบุคลากร ท้องถิ่น</b>							
๔	อบรมหลักสูตรนัก บริหารงานเทศบาล	-เพิ่มพูนความรู้ในการ ปฏิบัติหน้าที่ของพนักงาน เทศบาล	-เพื่อให้ทราบและเข้าใจการ ปฏิบัติหน้าที่ระเบียบกฎหมายที่ เปลี่ยนแปลง	๑	การฝึกอบรม	๑๕,๐๐๐	ต.ค.๖๖ - ก.ย.๖๗	
๕	อบรมพนักงานเทศบาล สายงานผู้บริหาร	-เพิ่มพูนความรู้ในการ ปฏิบัติหน้าที่ของพนักงาน เทศบาล	เพื่อให้ทราบและเข้าใจการปฏิบัติ หน้าที่ระเบียบกฎหมายที่ เปลี่ยนแปลง	๑๐	การฝึกอบรม	๓๐,๐๐๐	ต.ค.๖๖ - ก.ย.๖๗	
๖	อบรมพนักงานเทศบาล สายงานผู้ปฏิบัติ	- เพิ่มพูนความรู้ในการ ปฏิบัติหน้าที่ของพนักงาน เทศบาล	-เพื่อเสริมสร้างความรู้ความ เข้าใจในการปฏิบัติหน้าที่ของ พนักงานเทศบาล	๙	การฝึกอบรม	๑๕,๐๐๐	ต.ค.๖๖ - ก.ย.๖๗	
๗	อบรมพนักงานจ้างหรือ หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ต่างๆ	- เพิ่มพูนความรู้ในการ ปฏิบัติหน้าที่ของพนักงาน เทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง	- เพื่อเสริมสร้างความรู้ในการ ปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง ทุกตำแหน่ง	๕๐	การฝึกอบรม สัมมนาและ ศึกษาดูงาน	๒๐๐,๐๐๐	ต.ค.๖๖ - ก.ย.๖๗	

แผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙  
 เทศบาลตำบลสันทรายหลวง อำเภอสันทราย จังหวัดเชียงใหม่  
 ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๘

\*\*\*\*\*

ที่	โครงการ / หลักสูตรการ พัฒนา	หลักการและเหตุผล	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย (คน)	วิธีการ พัฒนา	งบประมาณ	ระยะเวลา การ ดำเนินงาน	การติดตาม การประเมินผล
๑	อบรมสัมมนาผู้บริหารและ สมาชิกสภาเทศบาล พนักงานเทศบาล	- เพื่อพูนความรู้ในการ ปฏิบัติหน้าที่ของผู้บริหาร สมาชิกสภาเทศบาล พนักงานเทศบาล นำ นวัตกรรมจากการศึกษาดู งานมาปรับปรุงงานเทศบาล	-เพื่อรับทราบปัญหาอุปสรรค ต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานและ แลกเปลี่ยนความคิดเห็นด้านต่าง ๆ เพื่อนำมาปรับปรุงดำเนินงาน ของเทศบาลให้มีประสิทธิภาพ มากยิ่งขึ้น	๕๐	อบรม สัมมนาและ ศึกษาดูงาน	๓๐๐,๐๐๐	ต.ค.๖๗ - ก.ย.๖๘	ทดสอบตาม แบบที่กำหนด
๒	-ประชุมประจำเดือน	- พนักงานเทศบาลยัง เข้าใจระเบียบและการ ปฏิบัติงานไม่ชัดเจน	- ชักซ้อมการปฏิบัติงานในรอบ เดือนที่ผ่านมาและแนวทางการ ปฏิบัติที่ถูกต้อง	๑๖	ประชุม	-	ต.ค.๖๗ - ก.ย.๖๘	ติดตามการ ทำงานที่กำหนด
๓	อบรมสัมมนาผู้นำชุมชน กลุ่มอาชีพ กลุ่ม อสม. กลุ่ม อปพร. และประชาคม หมู่บ้าน	- ผู้นำชุมชน กลุ่มอาชีพ กลุ่ม อสม. กลุ่ม อปพร. และประชาคมหมู่บ้าน เข้าใจบทบาทและหน้าที่ ยังไม่เพียงพอ	-เพื่อรับทราบปัญหาอุปสรรค ต่างๆ ในการปฏิบัติงานและ แลกเปลี่ยนความคิดเห็นด้านต่าง ๆ เพื่อนำมาปรับปรุงการ ดำเนินงาน ให้มีประสิทธิภาพมาก ยิ่งขึ้น	๒๐๐	อบรม สัมมนาและ ศึกษาดูงาน	๕๐๐,๐๐๐	ต.ค.๖๗ - ก.ย.๖๘	ติดตามการ ทำงานที่กำหนด



ที่	โครงการ / หลักยุทธการ พัฒนา	หลักการและเหตุผล	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย (คน)	วิธีการ พัฒนา	งบประมาณ	ระยะเวลา การ ดำเนินงาน	การติดตาม การประเมินผล
	<b>อบรมบุคลากรของกรม ส่งเสริมการปกครองส่วน ท้องถิ่น จัดโดยสถาบัน พัฒนาบุคลากรท้องถิ่น</b>							
๔	อบรมหลักสูตรนัก บริหารงานเทศบาล	-เพิ่มพูนความรู้ในการ ปฏิบัติหน้าที่ของพนักงาน เทศบาล	-เพื่อให้ทราบและเข้าใจการ ปฏิบัติหน้าที่ระเบียบกฎหมายที่ เปลี่ยนแปลง	๑	การฝึกอบรม	๑๕,๐๐๐	ต.ค.๖๓/ - ก.ย.๖๔	
๕	อบรมพนักงานเทศบาลสาย งานผู้บริหาร	-เพิ่มพูนความรู้ในการ ปฏิบัติหน้าที่ของพนักงาน เทศบาล	เพื่อให้ทราบและเข้าใจการปฏิบัติ หน้าที่ระเบียบกฎหมายที่ เปลี่ยนแปลง	๑๐	การฝึกอบรม	๓๐,๐๐๐	ต.ค.๖๓/ - ก.ย.๖๔	
๖	อบรมพนักงานเทศบาล สายงานผู้ปฏิบัติ	- เพิ่มพูนความรู้ในการ ปฏิบัติหน้าที่ของพนักงาน เทศบาล	-เพื่อเสริมสร้างความรู้ความ เข้าใจในการปฏิบัติหน้าที่ของ พนักงานเทศบาล	๙	การฝึกอบรม	๑๕,๐๐๐	ต.ค.๖๓/ - ก.ย.๖๔	
๓	อบรมพนักงานจ้างหรือ หน่วยงานที่เกี่ยวข้องต่าง ๆ	- เพิ่มพูนความรู้ในการ ปฏิบัติหน้าที่ของพนักงาน เทศบาล ลูกจ้างประจำและ พนักงานจ้าง	- เพื่อเสริมสร้างความรู้ในการ ปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง ทุกตำแหน่ง	๕๐	การฝึกอบรม สัมมนาและ ศึกษาดูงาน	๒๐๐,๐๐๐	ต.ค.๖๓/ - ก.ย.๖๔	

แผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙  
 เทศบาลตำบลสันทรายหลวง อำเภอสันทราย จังหวัดเชียงใหม่  
 ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗

\*\*\*\*\*

ที่	โครงการ / หลักสูตรการ พัฒนา	หลักการและเหตุผล	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย (คน)	วิธีการ พัฒนา	งบประมาณ	ระยะเวลา การ ดำเนินงาน	การติดตาม การประเมินผล
๑	อบรมสัมมนาผู้บริหารและ สมาชิกสภาเทศบาล พนักงานเทศบาล	- เพื่อพูนความรู้ในการ ปฏิบัติหน้าที่ของผู้บริหาร สมาชิกสภาเทศบาล พนักงานเทศบาล นำ นวัตกรรมจากการศึกษาดู งานมาปรับปรุงงานเทศบาล	-เพื่อรับทราบปัญหาอุปสรรค ต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานและ แลกเปลี่ยนความคิดเห็นด้านต่าง ๆ เพื่อนำมาปรับปรุงดำเนินงาน ของเทศบาลให้มีประสิทธิภาพ มากยิ่งขึ้น	๕๐	อบรม สัมมนาและ ศึกษาดูงาน	๓๐๐,๐๐๐	ต.ค.๖๘ - ก.ย.๖๙	ทดสอบตาม แบบที่กำหนด
๒	ประชุมประจำเดือน	- พนักงานเทศบาลยัง เข้าใจระเบียบและการ ปฏิบัติงานไม่ชัดเจน	- ชักซ้อมการปฏิบัติงานในรอบ เดือนที่ผ่านมาและแนวทางการ ปฏิบัติที่ถูกต้อง	๑๖	ประชุม	-	ต.ค.๖๘ - ก.ย.๖๙	ติดตามการ ทำงานที่กำหนด
๓	อบรมสัมมนาผู้นำชุมชน กลุ่มอาชีพ กลุ่ม อสม. กลุ่ม อปพร. และประชาคม หมู่บ้าน	- ผู้นำชุมชน กลุ่มอาชีพ กลุ่ม อสม. กลุ่ม อปพร. และประชาคมหมู่บ้าน เข้าใจบทบาทและหน้าที่ ยังไม่เพียงพอ	-เพื่อรับทราบปัญหาอุปสรรค ต่างๆ ในการปฏิบัติงานและ แลกเปลี่ยนความคิดเห็นด้านต่าง ๆ เพื่อนำมาปรับปรุงการ ดำเนินงาน ให้มีประสิทธิภาพมาก ยิ่งขึ้น	๒๐๐	อบรม สัมมนาและ ศึกษาดูงาน	๕๐๐,๐๐๐	ต.ค.๖๘ - ก.ย.๖๙	ติดตามการ ทำงานที่กำหนด

ที่	โครงการ / หลักยุทธการ พัฒนา	หลักการและเหตุผล	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย (คน)	วิธีการ พัฒนา	งบประมาณ	ระยะเวลา การ ดำเนินงาน	การติดตาม การประเมินผล
	<b>อบรมบุคลากรของกรม ส่งเสริมการปกครองส่วน ท้องถิ่น จัดโดยสถาบัน พัฒนาบุคลากรท้องถิ่น</b>							
๔	อบรมหลักสูตรนัก บริหารงานเทศบาล	-เพิ่มพูนความรู้ในการ ปฏิบัติหน้าที่ของพนักงาน เทศบาล	-เพื่อให้ทราบและเข้าใจการ ปฏิบัติหน้าที่ระเบียบกฎหมายที่ เปลี่ยนแปลง	๑	การฝึกอบรม	๑๕,๐๐๐	ต.ค.๖๔ - ก.ย.๖๕	
๕	อบรมพนักงานเทศบาลสาย งานผู้บริหาร	-เพิ่มพูนความรู้ในการ ปฏิบัติหน้าที่ของพนักงาน เทศบาล	เพื่อให้ทราบและเข้าใจการปฏิบัติ หน้าที่ระเบียบกฎหมายที่ เปลี่ยนแปลง	๑๐	การฝึกอบรม	๓๐,๐๐๐	ต.ค.๖๔ - ก.ย.๖๕	
๖	อบรมพนักงานเทศบาล สายงานผู้ปฏิบัติ	- เพิ่มพูนความรู้ในการ ปฏิบัติหน้าที่ของพนักงาน เทศบาล	-เพื่อเสริมสร้างความรู้ความ เข้าใจในการปฏิบัติหน้าที่ของ พนักงานเทศบาล	๙	การฝึกอบรม	๑๕,๐๐๐	ต.ค.๖๔ - ก.ย.๖๕	
๗	อบรมพนักงานจ้างหรือ หน่วยงานที่เกี่ยวข้องต่าง ๆ	- เพิ่มพูนความรู้ในการ ปฏิบัติหน้าที่ของพนักงาน เทศบาล ลูกจ้างประจำและ พนักงานจ้าง	- เพื่อเสริมสร้างความรู้ในการ ปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง ทุกตำแหน่ง	๕๐	การฝึกอบรม สัมมนาและ ศึกษาดูงาน	๒๐๐,๐๐๐	ต.ค.๖๔ - ก.ย.๖๕	

## ส่วนที่ ๖

### หลักสูตรการพัฒนา

#### ๓.๑ หลักสูตรในการพัฒนา (พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๙)

เทศบาลตำบลสันทรายหลวง กำหนดหลักสูตรการพัฒนาสำหรับบุคลากรในแต่ละตำแหน่ง ต้องได้รับการพัฒนาอย่างน้อยในหลักสูตรหนึ่งหรือหลายหลักสูตร ดังนี้

#### ๑. หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ได้แก่ความรู้เกี่ยวกับ

- ๑.๑ รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. ๒๕๖๐
- ๑.๒ พระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับที่ ๑๔ พ.ศ. ๒๕๖๒
- ๑.๓ พระราชบัญญัติกำหนดแผนกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒
- ๑.๔ พระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒
- ๑.๕ พระราชบัญญัติความรับผิดทางละเมิดของเจ้าหน้าที่ พ.ศ. ๒๕๓๙
- ๑.๖ พระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ศ. ๒๕๔๐
- ๑.๗ พระราชบัญญัติวิธีปฏิบัติราชการทางปกครอง พ.ศ. ๒๕๓๙
- ๑.๘ กฎหมายต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง
- ๑.๙ ความรู้เกี่ยวกับเศรษฐกิจ สังคม การเมืองการปกครอง และการบริหารราชการแผ่นดิน

#### ๒. หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ ได้แก่ความรู้เกี่ยวกับ

- ๒.๑ พระราชบัญญัติภาษีที่ดินและสิ่งปลูกสร้าง พ.ศ. ๒๕๖๒
- ๒.๒ พระราชบัญญัติภาษีป้าย พ.ศ. ๒๕๑๐
- ๒.๔ พระราชบัญญัติควบคุมอาคาร พ.ศ. ๒๕๒๒ และฉบับแก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน
- ๒.๕ พระราชบัญญัติซุดดินและถมดิน พ.ศ. ๒๕๔๓
- ๒.๖ ระเบียบกฎหมายและแนวทางในการปฏิบัติงานของเทศบาลตามหน้าที่และ

ความรับผิดชอบในแต่ละตำแหน่ง เช่น ระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยวิธีการงบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และฉบับแก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน

### ๓. หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง

๑. หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบ
๒. หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ
๓. หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง
๔. หลักสูตรด้านการบริหาร
๕. หลักสูตรพนักงานจ้างทุกตำแหน่ง
๖. การส่งเสริมการศึกษาระดับปริญญาตรี
๗. การส่งเสริมการศึกษาระดับปริญญาโท
๘. การส่งเสริมระบบคุณธรรมจริยธรรม
๙. พัฒนาระบบ IT ให้มีประสิทธิภาพ
๑๐. เทคนิคการบริหารงานสมัยใหม่
๑๑. มนุษย์สัมพันธ์ในองค์กร
๑๒. หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม
  - ๑๒.๑ การปฏิบัติตนตามประมวลจริยธรรมของข้าราชการ
  - ๑๒.๒ การพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน
๑๓. จัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลเพื่อการทำงานที่มีประสิทธิภาพ

### ๔. ประเด็นที่ต้องพัฒนา

- ๔.๑ ควรให้มีการปรับปรุงกระบวนการทำงานพร้อมเน้นกระบวนการสารสนเทศมาใช้งาน
- ๔.๒ ควรมีการพัฒนาองค์ความรู้เพื่อสร้างข้าราชการให้เป็นมืออาชีพ
- ๔.๓ บริหารจัดการฐานข้อมูลให้เชื่อมโยงทุกส่วนราชการ
- ๔.๔ พัฒนาระบบบริการประชาชนให้มีประสิทธิภาพได้มาตรฐาน
- ๔.๕ พัฒนาระบบประเมินผลการปฏิบัติงานข้าราชการ
- ๔.๖ วางแผนบริหารอัตรากำลังและปรับอัตรากำลังให้เหมาะสม
- ๔.๗ พัฒนาการกระจายอำนาจ
- ๔.๘ พัฒนาระบบตอบแทนและแรงจูงใจ

## ส่วนที่ ๗

### วิธีการพัฒนา และระยะเวลาดำเนินการพัฒนา

#### วิธีการพัฒนา

วิธีการพัฒนาพนักงานเทศบาล พนักงานจ้าง และบุคลากร ของเทศบาลตำบลสันทรายหลวง กำหนดวิธีการพัฒนา ตามความจำเป็นและความเหมาะสมในการดำเนินการ โดยใช้วิธีดังนี้

#### ๑. วิธีการดำเนินการ

- ๑.๑ การประชุมนิเทศ
- ๑.๒ การฝึกอบรม
- ๑.๓ การศึกษาหรือดูงาน
- ๑.๔ การประชุมเชิงปฏิบัติการ หรือการสัมมนา รวมถึงการประชุมประจำเดือนของเทศบาลตำบลสันทรายหลวงในการถ่ายทอดความรู้ในการปฏิบัติงาน
- ๑.๕ การสอนงาน การให้คำปรึกษา
- ๑.๖ การมอบหมายงาน
- ๑.๗ การให้การศึกษา

#### ๒. แนวทางการดำเนินการ

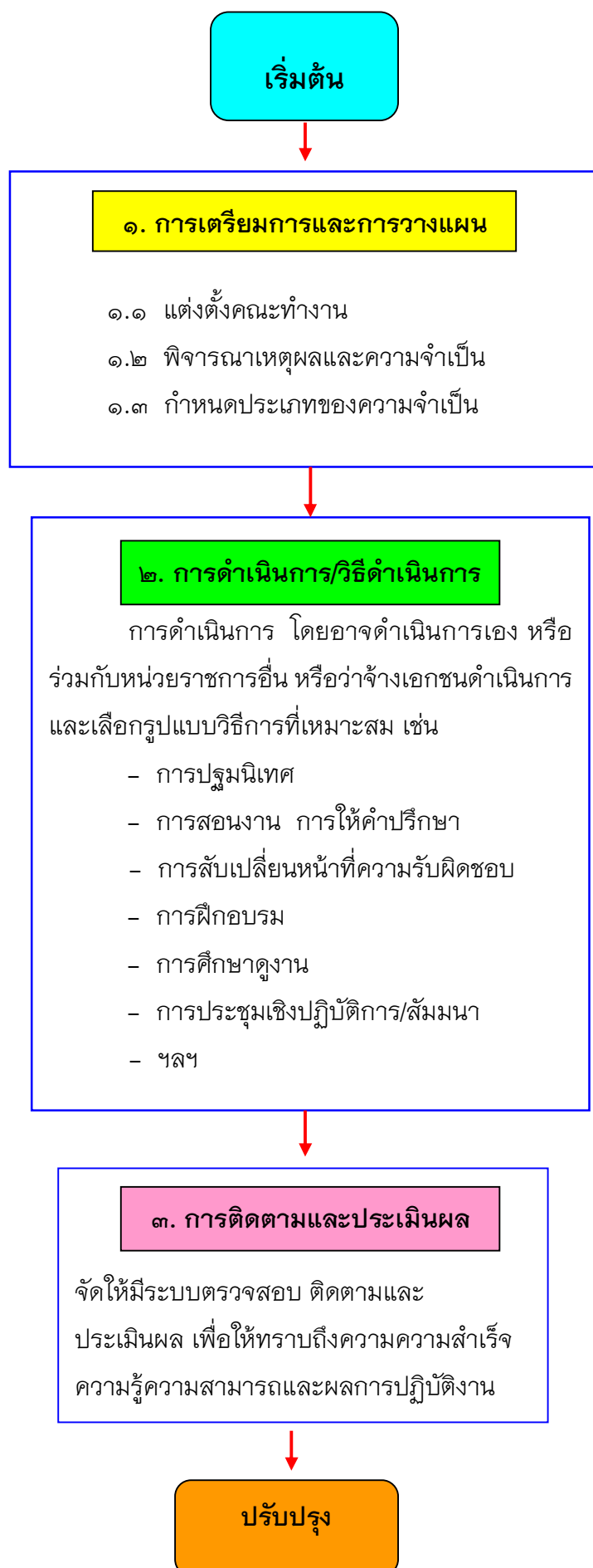
การดำเนินการพัฒนาพนักงานเทศบาล พนักงานจ้าง และบุคลากรของเทศบาลตำบลสันทรายหลวง นอกจากมีวิธีการดำเนินการตาม ข้อ ๑ แล้ว แนวทางในการดำเนินการได้กำหนดแนวทางการดำเนินการไว้ ๓ แนวทาง ดังนี้

- ๒.๑ เทศบาลดำเนินการเอง
- ๒.๒ สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น เป็นผู้ดำเนินการโดยเทศบาลตำบลสันทรายหลวงจัดส่งพนักงานเข้ารับการอบรม
- ๒.๓ ส่วนราชการหรือหน่วยงานอื่นๆ ดำเนินการสอดคล้องกับแผนพัฒนา พนักงานเทศบาลตำบลสันทรายหลวงเป็นผู้ดำเนินการ

#### ๓. ระยะเวลาในการดำเนินการพัฒนา

- ๓.๑ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๗
- ๓.๒ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘
- ๓.๓ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๘ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๙

## แผนภาพแสดงขั้นตอนการดำเนินงานการพัฒนาบุคลากร



## ส่วนที่ ๔

### แนวทางในการพัฒนาในอนาคต

การพัฒนาบุคลากรเป็นเรื่องที่มีความสำคัญ การบริหารงานของเทศบาลจะพัฒนาอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้นเพียงใดนั้น ต้องอาศัยบุคลากรภายในเป็นกุญแจไขสู่ความสำเร็จ เรื่องนี้จึงนับเป็นสิ่งสำคัญที่ผู้เกี่ยวข้องทุกคนพึงตระหนักและร่วมกันพัฒนาบุคลากรในทุกกระดับ เพื่อความเจริญก้าวหน้าและความเจริญเติบโตอย่างยั่งยืนขององค์กร และเพื่อเพิ่มศักยภาพของบุคลากรให้ประสบความสำเร็จในชีวิตการทำงาน สามารถดำรงตนในสังคมได้อย่างมีความสุข โดยการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรให้ประสบความสำเร็จมีความสำคัญกับการพัฒนาแรงขับภายในตัวบุคคลเช่น ทักษะ ทักษะ ค่านิยม แรงจูงใจ และอุปนิสัย เป็นการพัฒนาจากจิตใจเพื่อให้บุคลากรปรับเปลี่ยนวิธีคิด ค่านิยม ความเชื่อ รู้จักค้นคว้าศึกษาหาความรู้และพัฒนาทักษะด้วยตนเอง เพื่อนำไปสู่การปรับเปลี่ยนพฤติกรรมที่พึงประสงค์ได้อย่างถาวรและเกิดการพัฒนาที่ยั่งยืนต่อไปซึ่งแนวทางในการพัฒนาในอนาคต มีดังนี้

๑) การสื่อสารที่ดี เป็นการทำงานร่วมกันระหว่างผู้บริหารและบุคลากรทุกระดับ ดังนั้นในการทำงานทุกคนต้องมุ่งไปที่เป้าหมายเดียวกันโดยเฉพาะอย่างยิ่ง การถ่ายทอดวิสัยทัศน์ นโยบาย ยุทธศาสตร์ เพื่อแปลงไปสู่แผนงาน โครงการ ถึงผู้ปฏิบัติงานทุกระดับ จึงจะทำให้ทุกคนรวมพลังกันผลักดันเป้าหมายของเทศบาลให้บรรลุผลสำเร็จได้

๒) การเปิดโอกาสให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการทำงานส่งเสริมการทำงานเป็นทีม เพื่อให้บุคลากรได้มีโอกาสแลกเปลี่ยนความคิดเห็นช่วยกันแก้ไขปัญหา สร้างสัมพันธภาพและมีทัศนคติที่ดีต่อเทศบาล บุคลากรทุกคนมีความสุขในการทำงาน

๓) คุณภาพชีวิตการทำงานโดยคำนึงถึง ปัจจัย เช่น การจัดสภาพแวดล้อมในการทำงานให้มีความสะอาด สะดวก ปลอดภัย การเปิดโอกาสให้บุคลากรได้พัฒนาความรู้ความสามารถและสร้างโอกาสความก้าวหน้าและความมั่นคงในอาชีพ ฯลฯ

๔) การสร้างวัฒนธรรมที่ดีภายในองค์กร ช่วยหล่อหลอมบุคลากรภายในเทศบาลให้เข้าใจกฎกติกาในการอยู่ร่วมกัน วัฒนธรรมที่เข้มแข็ง ซึ่งมีส่วนช่วยทำให้บุคลากรเกิดความผูกพันกับองค์กรได้มากยิ่งขึ้น