

แผนการพัฒนาพนักงานเทศบาล
พนักงานจ้าง ลูกจ้าง
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗



(Training Roadmap)
เทศบาลตำบลสันทรายงาม
อำเภอเทิง จังหวัดเชียงราย

คำนำ

เทศบาลตำบลสันทรายงาม เป็นหน่วยงานของรัฐที่มีภารกิจในการส่งเสริมท้องถิ่นให้มีความเข้มแข็งในทุกด้าน เพื่อสามารถตอบสนองเจตนารมณ์ของประชาชนได้อย่างแท้จริง ซึ่งเป็นภารกิจที่มีความหลากหลายและครอบคลุมการดำเนินการในหลายด้าน โดยเฉพาะการบริหารทรัพยากรบุคคล เป็นมิติอีกหนึ่งที่จะขาดการพัฒนาไม่ได้ และถือเป็นกลไกสำคัญในการผลักดันยุทธศาสตร์และพันธกิจให้ประสบความสำเร็จ และถือเป็นปัจจัยสำคัญที่จะทำให้ภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี ตามวัตถุประสงค์ที่วางเอาไว้

เพื่อให้การบริหารทรัพยากรบุคคลเป็นไปอย่างมีระบบและต่อเนื่อง เทศบาลตำบลสันทรายงาม ได้จัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ของเทศบาลตำบลสันทรายงาม ขึ้น โดยได้ดำเนินการตามกรอบมาตรฐานความสำเร็จ ๕ ด้าน ที่สำนักงาน ก.พ. กำหนด ได้แก่

๑.ความสอดคล้องเชิงกลยุทธ์

๒.ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล

๓.ประสิทธิผลของการบริหารทรัพยากรบุคคล

๔.ความพร้อมรับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

๕.คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน และหลักเกณฑ์การพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (Public sector Management Quality Award : PMQA) และสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ ดังนั้นเพื่อให้เทศบาลตำบลสันทรายงาม มีแผนกลยุทธ์การบริหารงานทรัพยากรบุคคลที่สามารถตอบสนองทิศทางการบริหารงานของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นได้อย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ จึงได้ดำเนินการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล โดยมุ่งเน้นให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคลได้มีส่วนร่วมในการกำหนดแนวทางและประเด็นยุทธศาสตร์ในการพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล

เทศบาลตำบลสันทรายงาม จะนำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้รับการจัดทำ เพื่อเป้าหมายสำคัญในการผลักดัน พัฒนาทรัพยากรบุคคลเพื่อ “บุคลากรเทศบาลตำบลสันทรายงาม เป็นผู้มีสมรรถนะสูง เปี่ยมด้วยจริยธรรม เข้าถึงประชาชน ความเป็นสากลทุ่มเทผลักดันให้ยุทธศาสตร์องค์กรสำเร็จ”

เทศบาลตำบลสันทรายงาม
อำเภอเทิง จังหวัดเชียงราย

บทที่ ๑ บททั่วไป

วิสัยทัศน์ พันธกิจ ประเด็นยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์และกลยุทธ์ของเทศบาลตำบลสันทรายงาม
(ตามแผนพัฒนาท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)

- วิสัยทัศน์

"บริหารโปร่งใส ตั้งใจพัฒนาอย่างยั่งยืน พัฒนาวัฒนธรรมประเพณี สร้างความสามัคคีในชุมชน"

- พันธกิจ

- ๑ พัฒนาตำบลสันทรายงามให้เป็นองค์กรที่มีสมรรถนะสูง
- ๒ ส่งเสริมการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นให้สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ระดับจังหวัดและกรม ส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นตอบสนองความต้องการของประชาชนภายใต้กระบวนการมีส่วนร่วมจากภาคีเครือข่าย
- ๓ บริหารงานบุคคลและเพิ่มขีดความสามารถของบุคลากรท้องถิ่นให้ทำงานอย่างมืออาชีพ
- ๔ ส่งเสริมและพัฒนาระบบบริหารจัดการของเทศบาลตำบลสันทรายงามให้สามารถส่งมอบบริการสาธารณะให้ประชาชนได้อย่างมีมาตรฐาน

- ยุทธศาสตร์เทศบาลตำบลสันทรายงาม

1. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการศึกษา

พันธกิจ

การพัฒนาทางการศึกษาอย่างเป็นระบบ ทำนุบำรุงศาสนาจริยธรรมและอนุรักษ์จารีประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น

เป้าประสงค์

๑. ส่งเสริมสนับสนุนพัฒนาคุณภาพมาตรฐานการศึกษา
๒. ส่งเสริมทำนุบำรุงศาสนาและจริยธรรม
๓. ส่งเสริมอนุรักษ์จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น

ตัวชี้วัดเป้าประสงค์

๑. นักเรียนในเขตรับผิดชอบของเทศบาลได้รับการศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างเป็นระบบและมาตรฐานเดียวกัน

๒. ประชาชนในพื้นที่มีจริยธรรมในการดำรงชีวิต มีศาสนาเป็นที่ยึดเหนี่ยวจิตใจ
๓. ประชาชนในพื้นที่จะได้สืบทอดประเพณีอันดีงามของชุมชนไว้ให้ลูกหลานสืบทอดไป
๔. ประชาชนในพื้นที่ได้รักษาและสืบทอดภูมิปัญญาท้องถิ่นต่อไป

กลยุทธ์

๑. ส่งเสริมสนับสนุนพัฒนาคุณภาพมาตรฐานการศึกษา
๒. ส่งเสริมทำนุบำรุงศาสนาและจริยธรรม
๓. ส่งเสริมอนุรักษ์จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น

ตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์

๑. นักเรียนมีอุปกรณ์และสื่อในการเพิ่มทักษะการเรียนรู้
๒. จัดกิจกรรมวันสำคัญทางศาสนาโดยดูจากผู้เข้าร่วมงาน
๓. จัดกิจกรรมงานประเพณีโดยดูจากผู้เข้าร่วมงาน

หน่วยงานรับผิดชอบหลัก กองการศึกษา เทศบาลตำบลสันทรายงาม อำเภอเทิง จังหวัดเชียงราย

ความเชื่อมโยง

๑. ยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี
 - ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพของคน
๒. แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ (พ.ศ. ๒๕๖๖-๒๕๗๐)
 - มติปจจัยผลักดันการพลิกโฉมประเทศ
 - หมายเหตุที่ ๑๒ ไทยมีกำลังคนสมรรถนะสูง มุ่งเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ตอบโจทย์การพัฒนาแห่งอนาคต โดยเพิ่มกำลังคนคุณภาพรองรับภาคการผลิตเป้าหมาย และพัฒนาระบบนิเวศเพื่อการเรียนรู้ตลอดชีวิต
๓. ยุทธศาสตร์จังหวัดเชียงราย : ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และคุณภาพชีวิตเพื่อให้ประชาชนอยู่เย็นเป็นสุข
๔. ยุทธศาสตร์การพัฒนา ของ อปท. ในเขตจังหวัดเชียงราย : ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาด้านการศึกษา และการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านคุณภาพชีวิต

พันธกิจ

- การพัฒนาด้านคุณภาพชีวิตในชุมชนของเทศบาลตำบลสันทรายงาม

เป้าประสงค์

๑. พัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก เยาวชน สตรี ผู้สูงอายุ คนพิการและผู้ด้อยโอกาส
๒. สนับสนุนด้านการสาธารณสุข
๓. พัฒนาด้านการกีฬาและนันทนาการ
๔. ประชาชนมีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน

ตัวชี้วัดเป้าประสงค์

๑. เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก เยาวชน สตรี ผู้สูงอายุ คนพิการและผู้ด้อยโอกาสในชุมชนมีความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น
๒. เพื่อส่งเสริมสนับสนุนงบประมาณด้านสาธารณสุขของตำบลสันทรายงาม
๓. เพื่อส่งเสริมสนับสนุนด้านกีฬาและนันทนาการของคนในตำบลสันทรายงาม
๔. ประชาชนในพื้นที่มีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

กลยุทธ์

๑. ส่งเสริมสนับสนุนพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก เยาวชน สตรี ผู้สูงอายุ คนพิการและผู้ด้อยโอกาส
๒. ส่งเสริมสนับสนุนด้านการสาธารณสุข
๓. ส่งเสริมด้านการกีฬาและนันทนาการ
๔. ส่งเสริมความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน

ตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์

๑. ผู้สูงอายุ ผู้พิการ ได้รับเบี้ยยังชีพทุกคนและสนับสนุนพัฒนาอาชีพให้กับกลุ่มต่างๆ ของเทศบาลตำบลสันทรายงาม
๒. ส่งเสริมกลุ่ม อสม.ทุกหมู่บ้านในการควบคุมและป้องกันโรค
๓. จัดการแข่งขันกีฬาตำบลสันทรายงามเป็นประจำทุกปี
๔. ผักทบกวน อปพร. ตั้งจุดตรวจช่วงเทศกาลสำคัญ

หน่วยงานรับผิดชอบหลัก สำนักปลัดเทศบาลตำบลสันทรายงาม อำเภอเทิง จังหวัดเชียงราย

ความเชื่อมโยง

๑. ยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี
 - ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพคน
 - ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ด้านการสร้างโอกาสความเสมอภาคและเท่าเทียมกันทางสังคม
๒. แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ (พ.ศ. ๒๕๖๖-๒๕๗๐)
 - หมายเหตุที่ ๙ ไทยมีความยากจนข้ามรุ่นลดลง และมีความคุ้มครองทางสังคมที่เพียงพอ เหมาะสม โดยการสนับสนุนครัวเรือนยากจนให้เข้าถึงการศึกษาและการพัฒนาทักษะอาชีพ ตลอดจนสร้างความคุ้มครองทางสังคมที่เหมาะสมและครอบคลุมคนทุกกลุ่ม
๓. ยุทธศาสตร์จังหวัดเชียงราย
 - ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และคุณภาพชีวิตเพื่อให้ประชาชนอยู่เย็นเป็นสุข
 - ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การรักษาความมั่นคงความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
๔. ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเชียงราย
 - ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาด้านการศึกษาและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการท่องเที่ยว เศรษฐกิจและการท่องเที่ยว

พันธกิจ

- พัฒนาด้านการท่องเที่ยว ส่งเสริมอาชีพพัฒนาเศรษฐกิจและการเกษตร

เป้าประสงค์

๑. ส่งเสริมและ พัฒนาการท่องเที่ยว
๒. การส่งเสริมอาชีพ
๓. การพัฒนาระบบชลประทานในพื้นที่การเกษตร

ตัวชี้วัดเป้าประสงค์

๑. ในชุมชนมีการพัฒนาแหล่งท่องเที่ยว
๒. พัฒนาอาชีพให้กับประชาชนในเขตเทศบาลตำบลสันทรายงาม
๓. ประชาชนมีระบบชลประทานในพื้นที่การเกษตรอย่างทั่วถึง

กลยุทธ์

๑. ส่งเสริมและ พัฒนาการท่องเที่ยว
๒. การส่งเสริมอาชีพ
๓. การพัฒนาระบบชลประทานในพื้นที่การเกษตร

ตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์

๑. มีแหล่งท่องเที่ยวในตำบลสันทรายงาม
๒. จัดทำโครงการให้ความรู้กับกลุ่มอาชีพต่างๆ ในชุมชน
๓. ก่อสร้างคลองส่งน้ำ รางระบายน้ำในพื้นที่การเกษตร

หน่วยงานรับผิดชอบหลัก

-สำนักปลัด, กองช่าง, กองการศึกษาฯ เทศบาลตำบลสันทรายงาม อำเภอเทิง จังหวัดเชียงราย

ความเชื่อมโยง

- ๑.ยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี
 - ยุทธศาสตร์ที่ ๕ ด้านการสร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม
 - ๒.แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ (พ.ศ.๒๕๖๖-๒๕๗๐)
 - มิติภาคการผลิตและบริการเป้าหมาย
 - หมวดหมู่ที่ ๑ ไทยเป็นประเทศชั้นนำ ด้านสินค้าเกษตร และเกษตรแปรรูปมูลค่าสูง มุ่งเน้น ใช้เทคโนโลยีเพื่อยกระดับการผลิตและเพิ่มมูลค่าสินค้าเกษตร
 - หมวดหมู่ที่ ๒ ไทยเป็นจุดหมายของการท่องเที่ยวที่เน้นคุณภาพและความยั่งยืน โดยลดการท่องเที่ยวที่เน้นปริมาณ สร้างการท่องเที่ยวที่มีคุณภาพด้วยเศรษฐกิจสร้างสรรค์
 - มิติโอกาสและความเสมอภาคทางเศรษฐกิจและสังคม
 - หมวดหมู่ที่ ๗ ไทยมี SMEs ที่เข้มแข็ง มีศักยภาพสูง และสามารถแข่งขันได้ โดยสนับสนุนให้ SMEs เข้าถึงเทคโนโลยีและแหล่งเงินทุนที่เหมาะสม สร้างการแข่งขันที่เป็นธรรมระหว่าง SMEs กับรายใหญ่
 - หมวดหมู่ที่ ๘ ไทยมีพื้นที่และเมืองอัจฉริยะที่น่าอยู่ ปลอดภัย เติบโตได้อย่างยั่งยืน โดยการกระจายความเจริญไปสู่ระดับพื้นที่ และสร้างความเข้มแข็งของเศรษฐกิจฐานราก
 - หมวดหมู่ที่ ๙ ไทยมีความยากจนข้ามรุ่นลดลง และมีความคุ้มครองทางสังคมที่เพียงพอเหมาะสม โดยการสนับสนุนครัวเรือนยากจนให้เข้าถึงการศึกษาและการพัฒนาทักษะอาชีพ ตลอดจนสร้างความคุ้มครองทางสังคมที่เหมาะสมและครอบคลุมคนทุกกลุ่ม
 - ๓.ยุทธศาสตร์จังหวัดเชียงราย
 - ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การดำรงฐานวัฒนธรรมล้านนาเพื่อเพิ่มมูลค่าการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรม เชิงนิเวศ และเชิงคุณภาพ
 - ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และคุณภาพชีวิตเพื่อให้ประชาชนอยู่เย็นเป็นสุข
 - ๔.ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเชียงราย
 - ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมให้ดำรงความสมบูรณ์และยั่งยืน
- ๔. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม**
- พันธกิจ
- การพัฒนาด้านอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมให้ยั่งยืน

เป้าประสงค์

๑. อนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๒. การป้องกันตลิ่งพัง

ตัวชี้วัดเป้าประสงค์

๑. ในชุมชนรู้จักอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมที่มีอยู่อย่างจำกัด
๒. ป้องกันแนวตลิ่งที่น้ำกัดเซาะที่ทำกินของคนในชุมชน

กลยุทธ์

๑. ส่งเสริมให้ประชาชนในพื้นที่อนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๒. ประสานหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการป้องกันแนวตลิ่ง

ตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์

๑. มีการจัดกิจกรรมโครงการเกี่ยวกับการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมในชุมชนเนื่องในวันสำคัญต่างๆ
๒. ขอรับการสนับสนุนงบประมาณสำหรับโครงการป้องกันแนวตลิ่งที่เกินศักยภาพของเทศบาล

หน่วยงานรับผิดชอบหลัก

- กองช่าง เทศบาลตำบลสันทรายงาม อำเภอเทิง จังหวัดเชียงราย

ความเชื่อมโยง

๑. ยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี
 - ยุทธศาสตร์ที่ ๕ ด้านการสร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม
๒. แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ (พ.ศ. ๒๕๖๖-๒๕๗๐)
 - มิติความยั่งยืนของทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
 - หมายเหตุที่ ๑๐ ไทยมีเศรษฐกิจหมุนเวียนและสังคมคาร์บอนต่ำ ให้ความสำคัญกับการนำขยะและของเสียมาหมุนเวียนใช้ประโยชน์ รวมถึงเพิ่มการใช้พลังงานสะอาดเพื่อลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจก
 - หมายเหตุที่ ๑๑ ไทยสามารถลดความเสี่ยงและผลกระทบจากภัยธรรมชาติและการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ โดยมุ่งเน้นปรับการใช้ที่ดินให้เหมาะสม จัดทำระบบจัดการน้ำที่สอดคล้องกับภูมิประเทศและภูมิอากาศ พัฒนาการแจ้งเตือนภัยให้แม่นยำและทันเวลา
๓. ยุทธศาสตร์จังหวัดเชียงราย
 - ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมให้สมบูรณ์และยั่งยืน
 - ๔. ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเชียงราย
 - ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมให้สมบูรณ์ยั่งยืน

๕. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

พันธกิจ

- จัดให้มีการพัฒนาเส้นทางคมนาคม ทางระบายน้ำ และการบริการสาธารณูปโภคให้ได้มาตรฐาน

เป้าประสงค์

๑. พัฒนาระบบเส้นทางคมนาคม
๒. พัฒนาระบบระบายน้ำ
๓. พัฒนาระบบการบริการสาธารณูปโภค

ตัวชี้วัดเป้าประสงค์

๑. เส้นทางคมนาคมในชุมชนสะดวกปลอดภัยแก่การสัญจรไป-มา ได้มาตรฐาน
๒. ภายในชุมชนมีทางระบายน้ำที่เกิดจากจากท่วมขัง
๓. ภายในชุมชนมีไฟฟ้าใช้อย่างทั่วถึง และมีน้ำอุปโภค-บริโภคอย่างเพียงพอ

กลยุทธ์

๑. ประชาคมจัดลำดับความต้องการเพื่อพัฒนาเส้นทางคมนาคม
๒. ประชาคมจัดลำดับความต้องการเพื่อพัฒนาระบบระบายน้ำภายในชุมชน
๓. ประชาคมจัดลำดับความต้องการเพื่อพัฒนาระบบการบริการสาธารณูปโภค

ตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์

๑. เส้นทางคมนาคมในชุมชนสะดวก ปลอดภัยแก่การสัญจรไป-มา ได้มาตรฐาน
๒. ภายในชุมชนมีทางระบายน้ำที่เกิดจากการท่วมขัง
๓. ภายในชุมชนมีไฟฟ้าใช้อย่างทั่วถึงและมีน้ำอุปโภค-บริโภคอย่างเพียงพอ

หน่วยงานรับผิดชอบหลัก

- กองช่าง เทศบาลตำบลสันทรายงาม อำเภอเทิง จังหวัดเชียงราย

ความเชื่อมโยง

๑. ยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี
 - ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน
๒. แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ (พ.ศ. ๒๕๖๖-๒๕๗๐)
 - มิติโอกาสและความเสมอภาคทางเศรษฐกิจและสังคม
 - หมายเหตุที่ ๘ ไทยมีพื้นที่และเมืองอัจฉริยะที่น่าอยู่ ปลอดภัย เติบโตได้อย่างยั่งยืน

โดยการกระจายความเจริญไปสู่ระดับพื้นที่ และสร้างความเข้มแข็งของเศรษฐกิจฐานราก
๒. ยุทธศาสตร์จังหวัดเชียงราย
 - ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาขีดความสามารถในการแข่งขันด้านการค้า การลงทุน และบริการโลจิสติกส์ เชื่อมโยงกลุ่มจังหวัด กลุ่มอาเซียน+๖ และ GMS
๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเชียงราย
 - ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและระบบโลจิสติกส์เชื่อมโยงกลุ่มจังหวัดอาเซียน+๖ และ GMS

๖. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการเมืองการบริหาร

พันธกิจ

- การพัฒนาระบบการบริหารจัดการภายในองค์กรและการบริการประชาชน

- เป้าประสงค์
๑. พัฒนาประสิทธิภาพการให้บริการประชาชน
 ๒. การพัฒนาบุคลากรและระบบการบริหารงานภาครัฐ

ตัวชี้วัดเป้าประสงค์

๑. มีการพัฒนาประสิทธิภาพการให้บริการประชาชน
๒. มีการพัฒนาบุคลากรและระบบบริหารงานภาครัฐ

กลยุทธ์

๑. นำข้อบกพร่องในการให้บริการประชาชนมาแก้ไขและพัฒนาให้ดีขึ้น
๒. บุคลากรมีการเข้ารับการฝึกอบรมประจำปี และมีเครื่องมือในการปฏิบัติงานที่

ทันสมัย

ตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์

๑. ประชาชนได้รับบริการที่สะดวกและรวดเร็ว
๒. บุคลากรได้นำความรู้ที่ได้รับการฝึกอบรมมาปฏิบัติงานให้เกิดประโยชน์กับหน่วยงาน

โดยมีเครื่องมือในการปฏิบัติงานที่ทันสมัย

หน่วยงานรับผิดชอบหลัก

-กองการศึกษา กองช่าง กองคลัง สำนักปลัดเทศบาลตำบลสันทรายงาม อำเภอเทิง จังหวัด
เชียงราย

ความเชื่อมโยง

๑.ยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี

-ยุทธศาสตร์ที่ ๖ ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ

๒.แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ (พ.ศ.๒๕๖๖-๒๕๗๐)

มิติปัจจัยผลักดันการพลิกโฉมประเทศ

-หมวดหมายที่ ๑๓ ไทยมีภาครัฐที่ทันสมัย มีประสิทธิภาพ และตอบโจทย์ประชาชน โดย
เปลี่ยนรูปแบบการทำงานของภาครัฐให้เป็นดิจิทัล และปรับโครงสร้างของภาครัฐให้ยืดหยุ่น

๓.ยุทธศาสตร์จังหวัดเชียงราย

-ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และคุณภาพชีวิตเพื่อให้ประชาชนอยู่เย็น

เป็นสุข

๔.ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเชียงราย

-ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การพัฒนาด้านการเมืองการบริหาร

ยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์กลางเทศบาลตำบลสันทรายงาม ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๙

(ตามแผนพัฒนาศูนย์กลาง ๒๕๖๗-๒๕๖๙)

๑. พัฒนาศูนย์กลางให้มีศักยภาพสูงสุด ทันต่อเทคโนโลยีใหม่ๆ ในงาน โดยใช้ระบบ
สมรรถนะเป็นเครื่องมือหลักในการบริหารจัดการการพัฒนา

๒. เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม จิตอาสา การเข้าถึงประชาชนให้แก่ข้าราชการทุกระดับชั้น

๓. สร้างภาวะผู้นำ และทักษะด้านการบริหาร “คน” ที่เข้มแข็งให้แก่ผู้บังคับบัญชาเพื่อ
ใช้ในการจูงใจพัฒนาและมอบหมายงานผู้ใต้บังคับบัญชา

๔. สร้างวัฒนธรรมการทำงานร่วมกันอย่างมีความสุข

๕. ส่งเสริมวัฒนธรรมการเรียนรู้เพื่อมุ่งสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

บทที่ ๒

การจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลตามกรอบมาตรฐานความสำเร็จ ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard)

เทศบาลตำบลสันทรายงาม ได้จัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลตามกรอบมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard) ซึ่งกรอบมาตรฐาน ดังกล่าว ประกอบด้วย

- | | |
|-----------|--|
| มิติที่ ๑ | ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ |
| มิติที่ ๒ | ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล |
| มิติที่ ๓ | ประสิทธิผลของการบริหารทรัพยากรบุคคล |
| มิติที่ ๔ | ความพร้อมรับมือด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล |
| มิติที่ ๕ | คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน |

◆ **มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์** หมายถึง การที่ส่วนราชการมีแนวทางและวิธีการบริหารทรัพยากรบุคคลดังต่อไปนี้

๑) มีนโยบาย แผนงานและมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่งมีความสอดคล้องและสนับสนุนให้เทศบาลตำบลสันทรายงาม บรรลุพันธกิจเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

๒) มีการวางแผนและบริหารกำลังคนทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ กล่าวคือ “กำลังคน มีขนาดและสมรรถนะ” ที่เหมาะสมสอดคล้องกับการบรรลุภารกิจและความจำเป็นของ ส่วนราชการ ทั้งในปัจจุบันและอนาคต มีการวิเคราะห์สภาพกำลังคน (Workforce Analysis) สามารถระบุช่องว่างด้านความต้องการกำลังคนและมีแผนเพื่อลดช่องว่างดังกล่าว

๓) มีนโยบาย แผนงาน โครงการและมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อดึงดูด ให้ได้มาพัฒนาและรักษาไว้ซึ่งกลุ่มข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานที่มีทักษะหรือสมรรถนะสูง ซึ่งจำเป็นต่อความคงอยู่และขีดความสามารถในการแข่งขันของส่วนราชการ (Talent Management)

๔) มีแผนการสร้างและพัฒนาผู้บริหารทุกระดับ รวมทั้งมีแผนการสร้างความต่อเนื่อง ในการบริหารราชการหรือไม่ นอกจากนี้ยังรวมถึงการที่ผู้นำปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีและสร้างแรงบันดาลใจให้กับข้าราชการและผู้ปฏิบัติงาน ทั้งในเรื่องของผลการปฏิบัติงานและพฤติกรรมในการทำงาน

◆ **มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Operational Efficiency)** หมายถึง กิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ (HR Transactional Activities) มีลักษณะดังต่อไปนี้

๑) กิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ เช่น การสรรหาคัดเลือก การบรรจุแต่งตั้ง การพัฒนา การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง การโยกย้าย และกิจกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลอื่นๆ มีความถูกต้องและทันเวลา (Accuracy and Timeliness)

๒) มีระบบฐานข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีความถูกต้อง เที่ยงตรง ทันสมัย และนำมาใช้ประกอบการตัดสินใจและการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการได้จริง

๓) สัดส่วนค่าใช้จ่ายสำหรับกิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลต่องบประมาณรายจ่ายของส่วนราชการมีความเหมาะสม และสะท้อนผลผลิตภาพของบุคลากร (HR Productivity) ตลอดจนความคุ้มค่า (Value for Money)

๔) มีการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการกิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ เพื่อปรับปรุงการบริหารและการบริการ (HR Automation)

❖ **มิติที่ ๓ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล (HRM Program Effectiveness)** หมายถึง นโยบาย แผนงาน โครงการ และมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการก่อให้เกิดผลดังต่อไปนี้

๑) มีนโยบาย แผนงาน โครงการ หรือมาตรการในการรักษาไว้ซึ่งข้าราชการและปฏิบัติงานซึ่งจำเป็นต่อการบรรลุเป้าหมาย พันธกิจของส่วนราชการ

๒) ความพึงพอใจของข้าราชการและบุคลากรผู้ปฏิบัติงาน ต่อนโยบาย แผนงาน โครงการ และมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ

๓) การสนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้และการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งส่งเสริมให้มีการแบ่งปันแลกเปลี่ยนข้อมูลและความรู้ (Development and Knowledge Management) เพื่อพัฒนาข้าราชการและปฏิบัติงานให้มีทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการบรรลุภารกิจ และเป้าหมายของส่วนราชการ

๔) มีระบบการบริหารผลงาน (Performance Management) ที่เน้นประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพและความคุ้มค่า มีระบบหรือวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานที่สามารถจำแนกความแตกต่าง และจัดลำดับผลการปฏิบัติงานของข้าราชการและปฏิบัติงานซึ่งเรียกชื่ออื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพหรือไม่ เพียงใด นอกจากนี้ ข้าราชการและปฏิบัติงานมีความเข้าใจถึงความเชื่อมโยงระหว่างผลการปฏิบัติงาน ส่วนบุคคลและผลงานของทีมงานกับความสำเร็จหรือผลงานของส่วนราชการ

❖ **มิติที่ ๔ ความพร้อมรับผิดด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล** หมายถึง การที่ส่วนราชการจะต้อง

๑) รับผิดชอบต่อการตัดสินใจและผลของการตัดสินใจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ตลอดจนการดำเนินการด้านวินัย โดยคำนึงถึงหลักความสามารถและผลงาน หลักคุณธรรม หลักนิติธรรม และหลักสิทธิมนุษยชน

๒) มีความโปร่งใสในทุกกระบวนการของการบริหารทรัพยากรบุคคล ทั้งนี้จะต้องกำหนดให้ความพร้อมรับผิดด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลแทรกอยู่ในทุกกิจกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ

❖ **มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน** หมายถึง การที่ส่วนราชการมีนโยบาย แผนงาน โครงการและมาตรการ ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพชีวิตของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐ ดังนี้

๑) ข้าราชการและปฏิบัติงานมีความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน ระบบงาน และบรรยากาศการทำงาน ตลอดจนมีการนำเทคโนโลยีการสื่อสารเข้ามาใช้ในการบริหารราชการและการให้บริการแก่ประชาชน ซึ่งจะส่งเสริมให้ข้าราชการและปฏิบัติงานได้ใช้ศักยภาพอย่างเต็มที่ โดยไม่สูญเสียรูปแบบการใช้ชีวิตส่วนตัว

๒) มีการจัดสวัสดิการและสิ่งอำนวยความสะดวกเพิ่มเติมที่ไม่ใช่สวัสดิการภาคบังคับตามกฎหมาย ซึ่งมีความเหมาะสม สอดคล้องกับความต้องการและสภาพของส่วนราชการ

๓) มีการส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างฝ่ายบริหารของส่วนราชการกับข้าราชการและบุคลากรผู้ปฏิบัติงาน และให้ระหว่างข้าราชการ และผู้ปฏิบัติงานด้วยกันเอง และให้กำลังคนมีความพร้อมที่จะขับเคลื่อนส่วนราชการให้พัฒนาไปสู่วิสัยทัศน์ที่ต้องการ

มิติในการประเมินสมรรถนะในการบริหารทรัพยากรบุคคลทั้ง ๕ มิติ เป็นเครื่องมือที่จะช่วยให้ส่วนราชการใช้ในการประเมินตนเองว่ามีนโยบาย แผนงาน โครงการ มาตรการดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลสอดคล้องกับมิติในการประเมินดังกล่าวอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพหรือไม่ มากน้อยเพียงใด หากยังไม่มี การดำเนินการตามมิติการประเมินดังกล่าว หรือมีในระดับน้อยแล้ว ส่วนราชการจะต้องมีการพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับมิติการประเมินดังกล่าว และเป็นการยกระดับประสิทธิภาพและคุณภาพในการปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลได้ตามหลักเกณฑ์และกรอบมาตรฐานความสำเร็จทั้ง ๕ มิติ

บทที่ ๓
ขั้นตอนจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล
เทศบาลตำบลสันทรายงาม

เทศบาลตำบลสันทรายงาม ดำเนินการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ดังนี้
แต่งตั้งคณะทำงาน

เนื่องด้วยเทศบาลตำบลสันทรายงาม ได้แต่งตั้งคณะกรรมการจัดการความรู้ในองค์กร
 ตามคำสั่ง เทศบาลตำบลสันทรายงาม ที่ ๓๘๑/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖ ซึ่งคณะทำงาน
 ประกอบด้วย

ดังนั้นเพื่อให้การดำเนินโครงการบรรลุวัตถุประสงค์จึงขอแต่งตั้ง คณะทำงานดำเนินการ
 จัดการองค์ความรู้ในองค์กร ดังนี้

- | | |
|--|----------------------|
| ๑. นายกเทศมนตรีตำบลสันทรายงาม | ประธานกรรมการ |
| ๒. ปลัดเทศบาลตำบลสันทรายงาม | กรรมการ |
| ๓. หัวหน้าส่วนราชการเทศบาลตำบลสันทรายงาม | กรรมการ |
| ๔. นักทรัพยากรบุคคล | กรรมการ/และเลขานุการ |

คณะทำงานมีหน้าที่ดังนี้

๑. ดำเนินการจัดทำแนวทางการจัดความรู้ในเทศบาลตำบลสันทรายงาม
๒. จัดทำแผนจัดความรู้ในองค์กร
๓. ดำเนินการและติดตามความก้าวหน้าผลการดำเนินงานตามแผนงาน
๔. พัฒนา ปรับปรุงแก้ไข และสนับสนุนการดำเนินกิจกรรม
๕. ประชาสัมพันธ์การจัดความรู้ในองค์กรและดำเนินการอื่น ๆ ในส่วนที่เกี่ยวข้อง

๑.ประชุมคณะทำงาน

แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ครอบคลุมการบริหารทรัพยากรบุคคลของเทศบาล
 ตำบลสันทรายงาม ทั้งหมด ดังนั้นในการปรับปรุงแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล จึงได้มีการ
 ประชุมคณะทำงาน เพื่อทบทวนเป้าหมาย แผนดำเนินการ การปฏิบัติตามแผน การติดตามประเมินผล
 พร้อมสรุปบทเรียนต่าง ๆ ที่ได้จากการดำเนินการตามแผนที่ผ่านมา เพื่อสร้างระบบงาน ระบบการ
 ประเมินผล การสรรหา การสร้างความก้าวหน้าในการทำงาน ส่งเสริมการเรียนรู้ของบุคลากรและสร้าง
 แรงจูงใจ ความผูกพัน ความพึงพอใจของบุคลากร ซึ่งจะเป็นปัจจัยหนึ่งที่จะทำให้บรรลุถึงวิสัยทัศน์
 พันธกิจ ตามที่ได้กำหนดไว้

**๒. คณะทำงานฯ ได้กำหนดขั้นตอนในการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลตาม
 แนวทาง โดยมีข้อสรุปขั้นตอนการทบทวนแผนฯ ดังนี้**

๒.๑การวิเคราะห์ทิศทางทางการบริหารทรัพยากรบุคคล จากวิสัยทัศน์ พันธกิจ ประเด็น
 ยุทธศาสตร์ และศึกษาข้อมูลที่ได้จากการระดมความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้-ส่วนเสียและผู้เกี่ยวข้องการ
 ประเมินสถานภาพและผลการประเมิน จุดแข็ง จุดอ่อน ประเด็นยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล
 ผลการวิเคราะห์ส่วนต่างระหว่างความสำคัญของประเด็นทิศทางความต้องการกับผลการปฏิบัติงานด้าน
 HR และการวิเคราะห์แรงเสริม-แรงต้านของแต่ละประเด็นยุทธศาสตร์ ตามแผนกลยุทธ์การบริหาร
 ทรัพยากรบุคคล

๒.๒ การกำหนดประเด็นยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อให้ครอบคลุมการบรรลุเป้าหมาย และจัดลำดับความสำคัญของประเด็นยุทธศาสตร์

๒.๓ การกำหนดเป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลและตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงานของแต่ละเป้าประสงค์

๒.๔ การจัดทำรายละเอียดแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล และจัดทำแผนงาน/โครงการรองรับ

๒.๕ การขออนุมัติแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลตามแนวทาง ต่อนายกเทศมนตรี

๒.๖ การจัดทำแผนปฏิบัติการ (Action Plan) การบริหารทรัพยากรบุคคลของแผนงาน/โครงการ ให้สอดคล้องเหมาะสมกับช่วงเวลาและงบประมาณ

๓.๗ การดำเนินการตามแผนและประเมินผลการปฏิบัติงานพร้อมสร้างบทเรียนเพื่อให้เกิดการปรับปรุงการดำเนินการครั้งต่อ ๆ ไป

๓. การดำเนินการตามขั้นตอนที่กำหนดไว้

๓.๑ คณะทำงานฯ ได้วิเคราะห์ทิศทางการบริหารทรัพยากรบุคคลจากแผนพัฒนาซึ่งได้กำหนดวิสัยทัศน์ในองค์กรปกครองท้องถิ่นเป็นองค์กรที่มีสมรรถนะสูงในการส่งเสริมองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้เป็นกลไกในการพัฒนาประเทศได้อย่างยั่งยืน และมีพันธกิจประการหนึ่งคือ พัฒนา ให้เป็นองค์กรที่มีสมรรถนะสูง จึงทำให้เห็นทิศทางของการพัฒนาที่จะต้องมีการจัดระบบงานให้มีระบบการบริหารจัดการที่ดี มีระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลที่เป็นธรรม มีการพัฒนาบุคลากรให้ตรงตามความต้องการและสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ของเทศบาล การสร้างให้เทศบาลตำบลสันทรายงาม เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยการนำการจัดการความรู้ (KM) มาใช้ในการพัฒนาองค์กร รวมถึงมีการนำเทคโนโลยีมาใช้สนับสนุนการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นเพื่อให้กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นบรรลุถึงความสำเร็จ จึงต้องมีการจัดระบบการบริหารงานบุคคลให้มีประสิทธิภาพเพื่อรองรับการเป็นองค์กรที่มีความสามารถตามวิสัยทัศน์ดังกล่าว คณะทำงานฯ ได้นำผลการศึกษาการระดมความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้-ส่วนเสีย และผู้เกี่ยวข้อง จากการสัมมนาเชิงปฏิบัติการการจัดทำแผนกลยุทธ์ การบริหารทรัพยากรบุคคลตามแนวทาง เป็นข้อมูลประกอบการปรับปรุงแผนฯ ซึ่งผลการระดมความคิดเห็นดังกล่าวประกอบด้วย

๓.๑.๑ การวิเคราะห์ จุดแข็ง จุดอ่อน ประเด็นท้าทายของการบริหารทรัพยากรบุคคลและการวิเคราะห์ทิศทางความคาดหวังด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของเทศบาลตำบลสันทรายงาม ในภาพภาคหน้า ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (Stakeholder) ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคล ดังนี้

๑. นำเอาระบบ IT เข้ามาช่วยในการปฏิบัติงานในด้านต่างๆ เช่น KM การจัดเก็บข้อมูล การฝึกอบรมบุคลากร หรือความรู้เกี่ยวกับการปฏิบัติงานทำให้สามารถทำงานทดแทนกันได้
๒. มีประมวลคำถาม-คำตอบ แยกตามหมวดหมู่ของประเด็นปัญหาเป็นกรณีศึกษา เพราะจะทำให้เทศบาลตำบลสันทรายงามไม่ต้องเสียเวลาในการตอบปัญหา
๓. การออกระเบียบต้องมีหลักเกณฑ์ที่ชัดเจน วิธีปฏิบัติชัดเจนไม่คลุมเครือ รวมถึงการอบรม ชี้แจงให้สำนักงานท้องถิ่นจังหวัดเข้าถึงหลักระเบียบตามเจตนารมณ์ของผู้ออกระเบียบนั้นๆ อย่างแท้จริง เพื่อที่จะถ่ายทอดให้กับผู้ปฏิบัติได้อย่างแท้จริงด้วย
๔. การออกระเบียบต้องให้มีการระดมสมอง ของหน่วยงานผู้ปฏิบัติไม่คิดคนเดียว ใช้หลักการมีส่วนร่วม
๕. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลางในการทำงานและบูรณาการกับทุกภาคส่วน
๖. จัดระบบการถ่ายทอดความรู้ทางด้านวิชาการและเทคโนโลยี
๗. มีระบบฐานข้อมูลในการปฏิบัติงานที่ถูกต้อง ทันสมัย และเพียงพอ
๘. กระจายอำนาจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีความคล่องตัวในการปฏิบัติงานมากขึ้น
๙. สร้างเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพข้าราชการที่ชัดเจน
๑๐. ลดขั้นตอนการทำงานให้มีความรวดเร็ว กระชับ ถูกต้อง
๑๑. กระจายอำนาจในการบริหารงานทรัพยากรบุคคล ให้แก่ผู้บังคับบัญชาในแต่ละระดับมากขึ้น
๑๒. ส่งเสริมให้พนักงานมีสมรรถนะสูง สามารถเป็นตัวแทนของเทศบาลตำบลสันทรายงาม ได้ในทุกด้าน ทุกกิจกรรม
๑๓. มีระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่เที่ยงตรง เชื่อถือได้
๑๔. มีระบบการบริหารงานบุคคลที่เน้นระบบคุณธรรม เช่น การคัดเลือกคนเข้ารับการฝึกอบรม ในหลักสูตรต่างๆ การคัดเลือกคนเข้าสู่ตำแหน่ง
๑๕. กระบวนการมีความชัดเจน และสามารถนำไปปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ
๑๖. ข้าราชการเข้าใจบทบาทความเชื่อมโยงกระบวนการของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการตนเอง
๑๗. ปริมาณคนต้องเหมาะสมกับปริมาณงาน
๑๘. มีระบบฐานข้อมูลทรัพยากรบุคคลที่ถูกต้องแม่นยำ สามารถนำไปประกอบการตัดสินใจ และบริหารราชการได้อย่างชัดเจน รวดเร็ว

๑.๒ ด้านบุคลากร

๑. พัฒนาให้บุคลากรมีคุณสมบัติ ๓ ประการ = เก่ง ดี สุข
 - เก่ง = มีความรู้เป็นที่ยอมรับขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและส่วนราชการอื่น มีความสามารถ มีทักษะ ศิลปะในการประสานงานเป็นที่ยอมรับขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและส่วนราชการอื่น
 - ดี = มีคุณธรรม จริยธรรม โปร่งใส รับผิดชอบ
 - สุข = ใช้ชีวิตอย่างพอเพียงเป็นตัวอย่างแก่บุคคลอื่น ๆ ในสำนักงาน
๒. บุคลากรต้องมีความรู้ ความชำนาญ และเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน และมีความรู้ครอบคลุม และบุคลากร ในทุกระดับจะต้องมีความรู้ ความเข้าใจในการนำ IT เข้ามาช่วยในการปฏิบัติงาน
๓. บุคลากรมีความสามารถในการถ่ายทอดความรู้เกี่ยวกับหลักเกณฑ์ ระเบียบ และวิธีการปฏิบัติงานให้แก่บุคคลอื่น ๆ ได้
๔. การรักษาบุคลากรในองค์กร (Retention) โดยมีสิ่งจูงใจ เช่น การกำหนด Career Path การจัดสวัสดิการต่าง ๆ
๕. เพิ่มขวัญกำลังใจให้แก่บุคลากร ในการปฏิบัติงานตามภารกิจ ในด้านต่างๆ เช่น สวัสดิการ แรงจูงใจอื่นๆ ความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน
๖. จัดหาทรัพยากรในการปฏิบัติงานให้แก่บุคลากรอย่างเพียงพอ
๗. เพิ่มบุคลากรที่มีทักษะเฉพาะด้าน
๘. บุคลากรมีการให้บริการที่ดีกับผู้ที่มาติดต่อ และเป็นพี่เลี้ยงให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ได้อย่างมีประสิทธิภาพ
๙. บุคลากรมีความหลากหลายในด้านประสบการณ์
๑๐. มีแผนการฝึกอบรมบุคลากรอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ
๑๑. บุคลากรมีสมรรถนะตรงตามภารกิจ
๑๒. บุคลากรมีความพร้อมในการบริหารการเปลี่ยนแปลง
๑๓. ยึดระบบคุณธรรมเป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน

๑.๓ ด้านทรัพยากร

๑. มีการพัฒนา IT ที่เหมาะสมต่อการใช้งานได้อย่างรวดเร็ว และมีประสิทธิภาพ
๒. นำเทคโนโลยีและสารสนเทศมาปรับใช้ในการจัดเก็บข้อมูลและถ่ายทอดความรู้ (KM)
๓. มีการจัดสรรสนับสนุนทรัพยากรทางการบริหารให้สอดคล้องกับภารกิจอย่างเพียงพอและทันสมัย ให้ทั้งระดับจังหวัด อำเภอ โดยคำนึงถึงสภาพพื้นที่ในการปฏิบัติงาน
๔. สร้างเครือข่ายระบบสารสนเทศให้มีความทันสมัยและทำให้การเข้าถึงสารสนเทศทำได้ง่ายและเท่าเทียมกัน เพื่อประหยัดทรัพยากรและส่งเสริมการเรียนรู้ของบุคลากร (KM)
๕. นำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้เพื่อลดปริมาณการใช้วัสดุครุภัณฑ์

๑.๔ ด้านลูกค้า/ผู้รับบริการหรือผู้ได้รับผลกระทบภายนอกองค์กร

● เทศบาลตำบลสันทรายงาม

๑. เทศบาลตำบลสันทรายงาม ยึดหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี (ธรรมาภิบาล) ในการบริหารงาน
๒. สามารถให้บริการสาธารณะได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ เป็นประโยชน์ต่อประชาชนอย่างแท้จริง
๓. บุคลากรเทศบาลตำบลสันทรายงาม มีความรู้ความเข้าใจ สามารถนำไปปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผล ประหยัด และคุ้มค่า
๔. สามารถให้บริการแก่ประชาชนได้อย่างมีมาตรฐานมีคุณภาพและเป็นมืออาชีพ
๕. เทศบาลตำบลสันทรายงาม จะต้องดำเนินการตามระเบียบโดยเคร่งครัด
๖. มีระบบการเสริมสร้างความรู้ให้แก่ผู้บริหาร/บุคลากรท้องถิ่นให้เป็นผู้ที่มีความเชี่ยวชาญในการพัฒนาตำบลสันทรายงาม
๗. เทศบาลตำบลสันทรายงาม รับฟัง และนำความคิดเห็นของประชาชนมาใช้ในการดำเนินงาน

● ประชาชน

๑. ประชาชนให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วม การสร้างจิตสำนึก และการเข้าร่วมในการดำเนินงานของเทศบาลตำบลสันทรายงาม
๒. ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมทางการเมืองมากขึ้น ทำให้การปฏิบัติงานของเทศบาลตำบลสันทรายงามทำงานได้สะดวกยิ่งขึ้น
๓. ประชาชนตระหนักถึงการมีส่วนร่วมในการตรวจสอบการบริหารงานของเทศบาลตำบลสันทรายงาม

๒. อะไรบ้างที่เป็นจุดแข็งหรือสิ่งที่ดีที่องค์กรมีอยู่และอยากรักษาไว้ต่อไปหรือมุ่งเน้นให้ดียิ่งๆ ขึ้น

จุดแข็งหรือสิ่งที่ดีที่องค์กรมีอยู่

๑. บุคลากรมีความรู้ ความเชี่ยวชาญในหน้าที่ในด้านต่าง ๆ เช่น การบริหารงบประมาณ การบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบลสันทรายงาม การเงิน การคลัง ระเบียบและกฎหมาย การนิเทศงาน
๒. การเป็นหน่วยงานที่ได้รับการยอมรับในบทบาทการส่งเสริมความรู้ด้านการปกครองท้องถิ่น ให้แก่ประชาชน
๓. มีสถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่นให้ความรู้แก่ข้าราชการและพนักงานท้องถิ่น และเป็นที่ยอมรับจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
๔. มีเครือข่ายการปฏิบัติงานครอบคลุมพื้นที่ทั่วประเทศ
๕. มีข้อระเบียบกฎหมายในการปฏิบัติหน้าที่ไว้อย่างชัดเจน
๖. ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากร
๗. มีการพัฒนาความรู้ของบุคลากรในหลายๆด้าน เช่น การศึกษาอบรมในหลักสูตรต่างๆ การให้ทุนการศึกษา ระดับปริญญาตรี/โท การศึกษาดูงาน
๘. เป็นหน่วยงานที่มีพื้นฐานการทำงานที่ดี มีวัฒนธรรมการทำงานที่สร้างสรรค์ สามารถสร้างความเปลี่ยนแปลงให้กับองค์กรได้

๙. มีข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมากกว่าหน่วยงานอื่น
๑๐. ข้าราชการมีความรู้ ความสามารถที่หลากหลาย สามารถทำงานได้หลายตำแหน่ง

สิ่งที่มุ่งเน้น

๑. การเป็นองค์กรหลักในการส่งเสริมพัฒนาตำบลสันทรายงาม
๒. เป็นหน่วยงานที่ค่อนข้างมีความคล่องตัวสูง เป็นองค์กรขนาดเล็กที่ง่ายต่อการปรับเปลี่ยน
๓. มีการนำระบบไอทีมาเชื่อมโยงเครือข่ายในการปฏิบัติงาน

๓. อะไรบ้างที่เป็นสิ่งท้าทายหรือสิ่งที่จะต้องปรับปรุงเพื่อให้การบริหารงานขององค์กรประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายสูงสุดที่คาดหวัง

๑. การส่งเสริมการจัดการความรู้ขององค์กร
๒. พัฒนาบุคลากรให้มีความรอบรู้ในภารกิจของหน่วยงานและสามารถทำงานทดแทนกันได้
๓. สร้างผู้บริหารทุกระดับให้เป็นผู้นำในการบริหารเปลี่ยนแปลง รวมทั้งปรับเปลี่ยนทัศนคติ วิสัยทัศน์ ของบุคลากรในองค์กรให้พร้อมรับต่อการบริหารการเปลี่ยนแปลง
๔. พัฒนาความรู้เฉพาะด้านอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง
๕. การสร้างองค์กรให้ “จืดแต่แจ่ว” เช่น การสร้างบุคลากรที่มีอยู่อย่างจำกัดให้มีคุณภาพ
๖. การสร้างระบบเครือข่ายสารสนเทศและระบบฐานข้อมูลให้ครอบคลุมและง่ายต่อการเข้าถึงและการนำไปใช้ประโยชน์
๗. บุคลากรทุกระดับ มีความโปร่งใส ตรวจสอบได้
๘. มีการพัฒนาข้าราชการอย่างสม่ำเสมอเพื่อให้สอดคล้องกับสภาพการณ์ที่เปลี่ยนไปในยุคโลกาภิวัตน์
๙. การสร้าง Service Mind ให้บุคลากร “ยิ้มแย้มแจ่มใส เต็มใจให้บริการ ประสานประโยชน์”
๑๐. สร้างและพัฒนาข้าราชการให้มีความสามารถสูง เป็นมืออาชีพ
๑๑. สร้างจิตสำนึกให้ข้าราชการในทุกระดับเป็นข้าราชการที่ดี มีคุณธรรม จริยธรรม
๑๒. จัดสภาพแวดล้อมการทำงาน และสวัสดิการที่เหมาะสมให้กับบุคลากรเพื่อเป็นแรงจูงใจในการทำงาน
๑๓. บุคลากรมีสมรรถนะที่ตรงตามภารกิจที่ได้รับ

๔. อะไรที่หน่วยงานบริหารทรัพยากรบุคคลควรจะทำ แต่ไม่ได้ทำในช่วงที่ผ่านมาหรือท่าน
คาดหวังให้หน่วยบริหารทรัพยากรบุคคลสนับสนุน

๑. ยึดหลักสมรรถนะและผลสัมฤทธิ์ของงานในการประเมินบุคลากร
๒. พัฒนาศักยภาพของผู้บริหารอย่างต่อเนื่องเพื่อให้มีการปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมการทำงาน
๓. ผลักดันให้เกิดบรรยากาศการทำงานในลักษณะ Learning Organization โดยใช้ระบบคุณธรรมในการบริหารงานบุคคล
๔. มีการเผยแพร่ข้อมูล ข่าวสาร ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลผ่านช่องทางต่างๆ อย่างสม่ำเสมอและเป็นปัจจุบัน
๕. มีการนิเทศงาน/การอบรมสัมมนา เพื่อเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลสมัยใหม่ ที่สอดคล้องกับแนวโน้มของการบริหารทรัพยากรบุคคลในอนาคต
๖. มีการจัดทำฐานข้อมูลบุคคลที่ถูกต้อง ทันสมัย โดยที่ข้าราชการสามารถตรวจสอบข้อมูลได้ด้วยตนเองผ่านเครือข่ายระบบอินเทอร์เน็ต
๗. การกำหนดเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพ ควรมีความชัดเจนโดยกำหนดแผนไว้ล่วงหน้า
๘. สร้างขวัญกำลังใจ สวัสดิการ ค่าตอบแทน การเลื่อนตำแหน่ง การแต่งตั้ง (ย้าย) การอบรมศึกษาดูงาน
๙. มีการกำหนดเส้นทางความก้าวหน้าอย่างชัดเจน เพื่อสร้างหลักประกันและแรงจูงใจให้แก่บุคลากร
๑๐. สร้างผู้บริหารให้เป็นผู้นำในการบริหารเปลี่ยนแปลง
๑๑. การรักษาคนในองค์กรที่มีประสิทธิภาพให้อยู่กับหน่วยงาน (Retention)
๑๒. การปรับปรุงเรื่องสวัสดิการ เช่น เรื่องเงินโบนัส
๑๓. มีแผนในการพัฒนาบุคลากรที่สอดคล้องกับหลักสมรรถนะ (competency) อย่างชัดเจนและเพียงพอ
๑๔. กระบวนการในการบริหารทรัพยากรบุคคล มีความโปร่งใส ตรวจสอบได้

๓.๑.๒ จากการวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน ประเด็นท้าทาย ความคาดหวังแล้วจึงได้กำหนดประเด็นยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล ดังนี้

ลำดับ

ประเด็นยุทธศาสตร์

๑. การสร้างการตระหนักถึงคุณธรรม จริยธรรม ในการเรียนรู้และพัฒนาตนเองสู่ความเป็นเลิศ
๒. การพัฒนาสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน
๓. พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี
๔. พัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้
๕. การพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ
๖. การส่งเสริมคุณภาพชีวิตข้าราชการ
๗. การสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง บุคลากรให้เหมาะสมกับหลักสมรรถนะ
๘. การพัฒนาระบบฐานข้อมูลสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
๙. การพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านเศรษฐกิจฐานรากและการจัดการสิ่งแวดล้อม อย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง
๑๐. การสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ
๑๑. การพัฒนาศูนย์ช่วยเหลือวิชาการให้เป็นศูนย์การบริหารจัดการความรู้

ลำดับ**ประเด็นยุทธศาสตร์**

๑๒. การวางแผนอัตรากำลังและปรับอัตรากำลังให้เหมาะสมกับภารกิจ
๑๓. การพัฒนาระบบสร้างแรงจูงใจเพื่อรักษาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพสูงไว้
๑๔. การพัฒนาภาวะผู้นำให้กับข้าราชการ
๑๕. การบริหารทรัพยากรบุคคลและพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้ตรงกับสมรรถนะประจำตำแหน่ง
๑๖. พัฒนาระบบสร้างแรงจูงใจและสร้างความตระหนักถึงคุณธรรม จริยธรรม ความจำเป็นในการเรียนรู้ และพัฒนาตนเองสู่ความเป็นเลิศ
๑๗. กำหนดระเบียบ หลักเกณฑ์ วิธีปฏิบัติแนวทางในการดำเนินงานให้ชัดเจน
๑๘. บูรณาการแผนงาน/โครงการ และระบบการทำงานขององค์กรโดยเน้นการทำงานเป็นทีม และการเป็นหุ้นส่วนทางยุทธศาสตร์กับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
๑๙. พัฒนาระบบการบริหารงานบุคคลให้บุคลากรมีสมรรถนะตรงกับภารกิจ
๒๐. พัฒนาระบบเครือข่ายเทคโนโลยีสารสนเทศ
๒๑. สร้างระบบ Logistic เพื่อให้การบริหารจัดการทรัพยากรมีประสิทธิภาพสูงสุด
๒๒. สนับสนุนให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ดำเนินการตามมาตรฐานการจัดบริการสาธารณะ
๒๓. พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความเข้าใจ ในระบบการบริหารราชการของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น และระบบบริหารราชการแนวใหม่ให้มีสมรรถนะตรงกับงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบและงานภารกิจอย่างมืออาชีพ
๒๔. พัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานทั้งในส่วน of เครื่องมือ วิธีการ และ ผู้ประเมิน เพื่อให้สามารถให้สิ่งตอบแทนตามผลการปฏิบัติงานอย่างแท้จริง
๒๕. กำหนด วิธีการ วิธีปฏิบัติ แนวทางในการดำเนินงานให้ชัดเจน
๒๖. สร้างสภาพแวดล้อมต่อการปฏิบัติงาน จัดหาสิ่งอำนวยความสะดวก พัฒนาระบบการทำงาน และบรรยากาศของการทำงานแบบมีส่วนร่วม การทำงานเป็นทีม การทำงานอย่างมีความสุข และงานบรรลุผล
๒๗. พัฒนาหน่วยงานให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ บริหารจัดการความรู้ (KM) คลังข้อมูลความรู้และนำเทคโนโลยีมาใช้สร้างเครือข่ายแห่งการเรียนรู้
๒๘. การเพิ่มสวัสดิการแรงจูงใจให้เหมาะสม
๒๙. การสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้ทำงานแบบมีส่วนร่วม

ประกอบกับข้อมูลที่งานการเจ้าหน้าที่ ได้ดำเนินการระดมความคิดเห็นจากผู้บริหาร พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ในการประชุมประจำเดือน ซึ่งผลการระดมความคิดเห็นมีประเด็นที่คล้ายคลึงกับการระดมความคิดเห็นข้างต้น

การวิเคราะห์แรงเสริมแรงต้าน เพื่อมุ่งสู่ผลลัพธ์ที่ต้องการของ
ประเด็นยุทธศาสตร์ และการกำหนดเป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์

ประเด็นยุทธศาสตร์ ๑: การพัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพสูงสุด ทันต่อเทคโนโลยีใหม่ๆ ในงาน โดยใช้ระบบสมรรถนะเป็นเครื่องมือหลักในการบริหารจัดการการพัฒนา

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด
๑. สร้างและปรับกระบวนการทัศน์ วัฒนธรรมในการทำงานของข้าราชการแนวใหม่และเหมาะสมกับภารกิจ ของหน่วย	๑. ระดับความสำเร็จในการสร้างและปรับเปลี่ยนกระบวนการทัศน์ วัฒนธรรมในการทำงานให้เหมาะสมกับภารกิจ
๒. มีแผนการส่งเสริมการอบรมทางเทคโนโลยี	ร้อยละของบุคลากร
๓. สนับสนุนอุปกรณ์การทำงาน ด้านไอที	งบประมาณรายจ่ายประจำปี
แรงเสริม/สิ่งสนับสนุน	แรงต้าน/อุปสรรค
๑. ผู้บังคับบัญชาให้ความหวังและสนับสนุน	๑. การจำกัดงบประมาณด้านการบริหารงานบุคคล
๒. แนวทางการบริหารงานบุคคลแนวใหม่	๒. ระเบียบกฎหมายไม่เอื้ออำนวยในการสร้างความก้าวหน้า
๓. นโยบายรัฐบาล	๓. โครงสร้างการบริหารงานของ สก.
	๔. มาตรการจำกัดกำลังคนภาครัฐ
	๕. ขาดรายละเอียดเกี่ยวกับความรู้ทักษะสมรรถนะเฉพาะตำแหน่ง
	๖. ขาดฐานข้อมูลอัตรากำลังที่เป็นปัจจุบัน

สิ่งที่ต้องทำเพื่อลดแรงต้าน	สิ่งที่ต้องทำเพื่อเพิ่มแรงเสริม
๑. จัดทำฐานข้อมูลอัตรากำลังให้เป็นปัจจุบัน	๑. จัดทำแผนสร้างเส้นทางความก้าวหน้าให้ชัดเจน (Career Path)
	๒. มีระบบสร้างแรงจูงใจในการทำงานเพื่อสร้างความก้าวหน้าในอาชีพ
๑. จัดทำฐานข้อมูลบุคคลให้ถูกต้อง เป็นปัจจุบัน	๑. ระดับความสำเร็จในการจัดทำฐานข้อมูลบุคลากร
๒. ปรับปรุงโครงสร้างและอัตรากำลังให้เหมาะสมกับข้อเท็จจริงในปัจจุบัน	๒. ระดับความสำเร็จในการปรับปรุงโครงสร้างและอัตรากำลัง
๓. จัดทำแผนสร้างเส้นทางความก้าวหน้าให้ชัดเจน (Career Path)	๓. ระดับความสำเร็จในการจัดทำแผนสร้างเส้นทางความก้าวหน้า
๔. จัดทำรายละเอียดเกี่ยวกับความรู้ ทักษะสมรรถนะในการทำงาน	๔. ร้อยละความสำเร็จของการจัดทำสมรรถนะประจำตำแหน่ง

แรงเสริม/สิ่งสนับสนุน	แรงต้าน/อุปสรรค
๑. ผู้บริหารระดับสูงให้ความสำคัญกับการวางแผนอัตรากำลังและการปรับอัตรากำลังให้เหมาะสมกับการกิจ	๑. ถูกจำกัดด้านอัตรากำลังจากการระเบียบ/กฎหมาย
๒. บุคลากรมีความพร้อมที่จะยอมรับการเปลี่ยนแปลง	๒. มีภารกิจเพิ่มขึ้นมากจากนโยบายการถ่ายโอนภารกิจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
	๓. บุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ โอน (ย้าย) ไปอยู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นหรือหน่วยงานที่มีความก้าวหน้ามากกว่า
	๔. อัตรากำลังไม่เพียงพอกับภารกิจและปริมาณงานที่ได้รับมอบหมาย

สิ่งที่ต้องทำเพื่อลดแรงต้าน	สิ่งที่ต้องทำเพื่อเพิ่มแรงเสริม
๑. เพิ่มอัตรากำลังผู้ปฏิบัติงานตามภารกิจการถ่ายโอน	๑. จัดทำและปรับปรุงแผนอัตรากำลังที่สอดคล้องกับความเป็นจริงตามภารกิจหน้าที่
๒. บริหารอัตรากำลังและปรับอัตรากำลังให้เป็นไปตามกรอบที่กำหนด	๒. จัดให้มีกระบวนการสร้างและปรับวัฒนธรรมการทำงานของบุคลากรให้สอดคล้องกับการบริหารราชการแนวใหม่

ประเด็นยุทธศาสตร์ ๒: เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม จิตอาสา การเข้าถึงประชาชนให้แก่ข้าราชการทุกระดับชั้น

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด
๑. สร้างและปรับกระบวนการทัศน์ วัฒนธรรมในการทำงานของบุคลากรให้สอดคล้องกับการบริหารราชการแนวใหม่และเหมาะสมกับการกิจ โดยใช้หลักสมรรถนะ คุณธรรม ในการคิดสรร บรรจุ แต่งตั้ง	๑. ระดับความสำเร็จในการสร้างและปรับเปลี่ยนกระบวนการทัศน์ วัฒนธรรมในการทำงานให้เหมาะสมกับการกิจ
๒. มีการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งที่สอดคล้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคลแนวใหม่ โดยคำนึงถึงวัฒนธรรมความคิดของบุคลากร	๒. ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งที่สอดคล้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคลแนวใหม่ โดยคำนึงถึง วัฒนธรรมความคิดของบุคลากร
๓. มีการสร้างมาตรฐานความโปร่งใสในการบริหารงานบุคคล	๓. ระดับความสำเร็จในการจัดทำกระบวนการในการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีความโปร่งใส
๔. มีรายละเอียดมาตรฐานจริยธรรมของบุคลากรของหน่วยงาน	๔. ร้อยละของบุคลากรที่เข้าใจและปฏิบัติตาม ค่านิยมมาตรฐานจริยธรรมของหน่วยงาน

แรงเสริม/สิ่งสนับสนุน	แรงต้าน/อุปสรรค
๑. กรมส่งเสริมฯ นำระบบสารสนเทศมาใช้ในการบริหารพัฒนาบุคลากร	๑. บุคลากรขาดความรู้และทักษะในการนำไปใช้ในการปฏิบัติงาน
๒. มีการบริหารงานโดยใช้ข้อมูลสารสนเทศเป็นเครื่องมือในการตัดสินใจ	๒. ขาดการสนับสนุนด้านงบประมาณอย่างเพียงพอ
	๓. ต้องพึ่งพาระบบเทคโนโลยีจากภายนอก

สิ่งที่ต้องทำเพื่อลดแรงต้าน	สิ่งที่ต้องทำเพื่อเพิ่มแรงเสริม
๑. ต้องพัฒนาความรู้ทักษะด้าน IT อย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง	๑. จัดทำแผนงาน/โครงการเพื่อสนับสนุนและส่งเสริมตามความต้องการด้าน IT ของบุคลากร
๒. ต้องให้การสนับสนุนด้านงบประมาณอย่างเพียงพอ	๒. ผู้บริหารต้องให้ความสำคัญและผลักดันให้เกิดระบบฐานข้อมูลสารสนเทศที่สามารถนำมาใช้ประโยชน์ได้อย่างแท้จริง
๓. รัฐบาลต้องมีนโยบายลดการพึ่งพาระบบเทคโนโลยีจากภายนอก	๓. จัดทำมาตรฐานของฐานข้อมูลสารสนเทศให้ครอบคลุมทุกภารกิจของ สด.
๔. กำหนดให้ความรู้ ความสามารถด้านเทคโนโลยีและสารสนเทศเป็นส่วนหนึ่งของสมรรถนะของทุกตำแหน่ง	๔. การจัดทำฐานข้อมูลกลางในด้านการบริหารงานบุคคล เพื่อสะดวกในการเรียกใช้ข้อมูล

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓. สร้างภาวะผู้นำ และทักษะด้านการบริหาร “คน” ที่เข้มแข็งให้แก่ผู้บังคับบัญชา เพื่อใช้ในการจูงใจพัฒนาและมอบหมายงานผู้ใต้บังคับบัญชา

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด
๑. การพัฒนาผู้บริหารให้มีภาวะผู้นำ มีวิสัยทัศน์ อย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง	ร้อยละของผู้บริหารที่ได้รับการพัฒนา
๒. จัดให้มีระบบการสอนงาน (Coaching) เพื่อพัฒนาภาวะผู้นำและผู้ปฏิบัติงานควบคู่กันไป	ร้อยละของผู้ที่ได้รับการสอนงาน (Coaching)
สิ่งที่ต้องทำเพื่อลดแรงต้าน	สิ่งที่ต้องทำเพื่อเพิ่มแรงเสริม
๑. จัดให้มีระบบการประเมินผลการพัฒนาภาวะผู้นำการพัฒนาภาวะผู้นำ วิสัยทัศน์ อย่างเป็น	๑. พัฒนาระบบการ วิธีการเสริมสร้างผู้นำให้มีคุณลักษณะของผู้บริหารยุคใหม่
๒. จัดทำมาตรฐานการสอนงาน (Coaching) เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำและผู้ปฏิบัติงานควบคู่กันไป	๒. มีระบบประเมินผลผู้บริหารที่เข้ารับการฝึกอบรมว่ามีศักยภาพเพิ่มมากขึ้นเพียงใด
๓. จัดการฝึกอบรมให้ตรงกับ Competency ที่จำเป็นและต้องการในการเป็นผู้บริหาร	๓. มีระบบการประเมินผู้บริหาร โดยให้ผู้ที่เกี่ยวข้อง เช่น ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานเป็นผู้ประเมิน

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔. สร้างวัฒนธรรมการทำงานร่วมกันอย่างมีความสุข

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด
๑. จัดทำแผนการจัดสวัสดิการของบุคลากรให้สอดคล้องกับความต้องการของบุคลากร รวมทั้งมีการประเมินผลเป็นระยะอย่างสม่ำเสมอ	๑. ระดับความสำเร็จในการจัดทำแผนสวัสดิการบุคลากรกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
๒. การส่งเสริมและสนับสนุนให้นาหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการทำงานและดำรงชีวิต	๒. ระดับความสำเร็จในการส่งเสริมและสนับสนุนให้นาหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการทำงานและดำรงชีวิต
แรงเสริม/สิ่งสนับสนุน	แรงต้าน/อุปสรรค
๑. นโยบายของของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นให้การสนับสนุนความก้าวหน้าตามสายงาน	๑. ความไม่ชัดเจนในความก้าวหน้าของข้าราชการ เช่น การเปลี่ยนสายงาน ระดับตำแหน่งของบุคลากร
๒. มีระบบสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรทำงานกับหน่วยงาน	๑. การจัดสวัสดิการยังไม่เท่าเทียมและเหมาะสม ๒. ทักษะเดิมๆ ของข้าราชการที่ว่างงานราชการมีค่าตอบแทนน้อย ไม่เหมาะสม จึงทำให้อยากย้ายไปสู่หน่วยงานที่ค่าตอบแทนดีกว่า

สิ่งที่ต้องทำเพื่อลดแรงต้าน	สิ่งที่ต้องทำเพื่อเพิ่มแรงเสริม
๑. มีการจัดทำแผนอัตรากำลังที่ต่อเนื่องชัดเจน และเกิดผลในทางปฏิบัติ	๑. นโยบายของผู้บริหารระดับสูงต้องมีความต่อเนื่องชัดเจน
๒. การจัดงบประมาณและสร้างแรงจูงใจอื่นเกี่ยวกับสวัสดิการให้มีความเหมาะสมเท่าเทียม	๒. ทำระบบสร้างแรงจูงใจให้มีความชัดเจน และเป็นรูปธรรมมากยิ่งขึ้น
๓. จัดหลักสูตรในการพัฒนาความรู้ให้ตรงกับสายงานและการบริหารงานภาครัฐแนวใหม่อย่างต่อเนื่อง	
๔. มีระบบการรักษาไว้ซึ่งข้าราชการที่มีสมรรถนะสูง เช่น Talent Management	๑. ร้อยละของบุคลากรที่มีสมรรถนะสูงที่กรมฯ สามารถรักษาไว้ได้
๕. มีระบบสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้มีความชัดเจนและเป็นรูปธรรม	๒. ระดับความสำเร็จของการสร้างระบบสร้างแรงจูงใจในการทำงาน

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๕. ส่งเสริมวัฒนธรรมการเรียนรู้เพื่อมุ่งสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด
๑. มีการฝึกอบรมที่เกี่ยวกับการพัฒนาภาวะผู้นำให้กับข้าราชการ	๑. มีการฝึกอบรมที่เกี่ยวกับการพัฒนาภาวะผู้นำให้กับข้าราชการ อย่างน้อย ๑ โครงการ
๒. การส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมการพัฒนาภาวะผู้นำให้กับข้าราชการ	๒. ร้อยละของผู้ผ่านการฝึกอบรมการพัฒนาภาวะผู้นำ

แรงเสริม/สิ่งสนับสนุน	แรงต้าน/อุปสรรค
๑. ผู้บริหารและบุคลากรให้ความสำคัญ	๑. บุคลากรต่อต้านการเปลี่ยนแปลง
๒. มีโครงการด้านการส่งเสริมพัฒนาบุคลากรและโครงการด้านการส่งเสริมจริยธรรมของข้าราชการ	๒. กระบวนการในการเสริมสร้างคุณธรรมยังใช้วิธีการเดิมๆ ทำให้ไม่น่าสนใจ
๓. มีการจัดส่งข้าราชการเข้าร่วมการอบรมกับหน่วยงานอื่นอย่างสม่ำเสมอ	๓. ขาดการสนับสนุนงบประมาณในการพัฒนาองค์ความรู้ขององค์กร
๔. มีการประกาศค่านิยมการปฏิบัติงานของบุคลากรของเทศบาลตำบลสันทรายงาม	๔. ขาดรายละเอียดและแรงจูงใจในการปฏิบัติอย่างชัดเจน
๕. จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร	๕. ค่านิยมในการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชา
๖. มีแผนพัฒนาตามสายงานของสถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น	๖. ค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมค่อนข้างสูง

สิ่งที่ต้องทำเพื่อลดแรงต้าน	สิ่งที่ต้องทำเพื่อเพิ่มแรงเสริม
๑. ปรับเปลี่ยนพฤติกรรม ทักษะคติ ของบุคคลในการทำงาน	๑. ปรับปรุงและพัฒนาโครงการด้านคุณธรรมจริยธรรม ให้มีประสิทธิภาพและมีความหลากหลายยิ่งขึ้น
๒. จัดให้มีระบบการประเมินผลด้านการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม อย่างเป็นรูปธรรม	๒. ส่งเสริมและประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรเข้าใจและปฏิบัติตามค่านิยมของกรม
๓. จัดทำรายละเอียดมาตรฐานจริยธรรมของบุคลากร	๓. ประชุมชี้แจงละเอียดมาตรฐานจริยธรรมของหน่วยงานแก่บุคลากร

แรงเสริม/สิ่งสนับสนุน	แรงต้าน/อุปสรรค
๑. ระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐแนวใหม่เปิดโอกาสให้ดำเนินการได้	๑. ยังไม่ได้ดำเนินการจัดทำสมรรถนะหลัก (Core Competency) ของ สก. และสมรรถนะประจำตำแหน่ง (Function Competency) ตามการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐแนวใหม่
๒. ผู้บังคับบัญชาและบุคลากรในหน่วยงานให้ความสำคัญกับการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐแนวใหม่	๑. บุคลากรในหน่วยงานยังไม่เข้าใจระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐแนวใหม่ เช่น การประเมินสมรรถนะ การประเมินผลการปฏิบัติงาน เป็นต้น

สิ่งที่ต้องทำเพื่อลดแรงต้าน	สิ่งที่ต้องทำเพื่อเพิ่มแรงเสริม
๑. ทำแผนการจัดการความรู้เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้	๑. สนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้ของบุคลากรทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ
๒. เก็บรวบรวมองค์ความรู้ที่กระจัดกระจายอยู่ตามสำนัก/กอง และบุคคลให้เป็นระบบเป็นหมวดหมู่	๒. แต่งตั้งเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบ นำเทคโนโลยีในการจัดเก็บข้อมูล
๓. ประชาสัมพันธ์องค์ความรู้และช่องทางการเข้าถึงองค์ความรู้	๑. ประชาสัมพันธ์ช่องทางในการรับทราบข้อมูลข่าวสาร

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด
๑. หน่วยงานมีแผนการจัดการความรู้	๑. ระดับความสำเร็จของจัดทำแผนการจัดการความรู้
๒. องค์ความรู้ที่กระจัดกระจายอยู่ได้รับการรวบรวม	๒. จำนวนองค์ความรู้ที่ได้รับการรวบรวม
๓. มีการเผยแพร่องค์ความรู้ที่รวบรวมแล้วให้กับบุคลากรอื่นได้เรียนรู้ด้วย	๓. ระดับความสำเร็จของการเผยแพร่องค์ความรู้

แรงเสริม/สิ่งสนับสนุน	แรงต้าน/อุปสรรค
๑. มีบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ	๑. บุคลากรขาดความมั่นใจในการตัดสินใจ
๒. ผู้บริหารให้ความสนใจและสนับสนุน	๒. อำนาจการตัดสินใจยังอยู่ที่ระดับผู้บริหารเป็นส่วนใหญ่
	๓. มีหลักสูตรการฝึกอบรมที่เกี่ยวข้องกับการสร้างภาวะผู้นำไม่เพียงพอและไม่ทั่วถึงบุคลากรทุกกลุ่ม

สิ่งที่ต้องทำเพื่อลดแรงต้าน	สิ่งที่ต้องทำเพื่อเพิ่มแรงเสริม
๑. มีระบบการกระจายอำนาจในการตัดสินใจ	๑. มีการมอบหมายภารกิจเพื่อให้บุคลากรได้แสดงออกและกล้าตัดสินใจ
๒. สร้างหลักสูตรการฝึกอบรมที่เกี่ยวกับการพัฒนาภาวะผู้นำให้กับข้าราชการ	๒. สนับสนุนงบประมาณในการฝึกอบรม

สรุปปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จเพื่อกำหนดเป็นเป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์

ประเด็นยุทธศาสตร์	ปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จ	เป้าประสงค์
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑	๑. ต้องพัฒนาความรู้ด้าน IT อย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง ๒. ต้องให้การสนับสนุนด้านงบประมาณอย่างเพียงพอ ๓. รัฐบาลต้องมีนโยบายลดการพึ่งพาระบบเทคโนโลยีจากภายนอก ๔. กำหนดให้ความรู้ ความสามารถ ด้านเทคโนโลยีและสารสนเทศเป็นส่วนหนึ่งของสมรรถนะของทุกตำแหน่ง ๕. จัดทำแผนงาน/โครงการ เพื่อสนับสนุนและส่งเสริมตามความต้องการด้าน IT ของบุคลากร ๖. ผู้บริหารต้องให้ความสำคัญและผลักดันให้เกิดระบบฐานข้อมูลสารสนเทศที่สามารถนำมาใช้ประโยชน์ได้อย่างแท้จริง ๗. จัดทำมาตรฐานของฐานข้อมูลสารสนเทศให้ครอบคลุมทุกภารกิจของกรมฯ ๘. การจัดทำฐานข้อมูลกลางในด้านการบริหารงานบุคคล เพื่อสะดวกในการเรียกใช้ข้อมูล	๑. พัฒนาความรู้ด้านทักษะ IT ของบุคลากรกองการเจ้าหน้าที่อย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง ๒. จัดทำฐานข้อมูลสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
	๑. มีการจัดทำสมรรถนะหลักและสมรรถนะประจำตำแหน่ง ๒. บุคลากรในหน่วยงานยอมรับในระบบการประเมินสมรรถนะการประเมินผลการปฏิบัติงาน	๑. มีการจัดทำรายละเอียดของสมรรถนะหลักและสมรรถนะประจำตำแหน่งที่สอดคล้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐแนวใหม่ ๒. มีการปรับปรุงแผนยุทธศาสตร์ การพัฒนาทรัพยากรบุคคล ของเทศบาล ๓. มีการประชาสัมพันธ์และจัดอบรมสัมมนาการบริหารทรัพยากรบุคคล ภาครัฐแนวใหม่ให้บุคลากรในหน่วยงาน

ประเด็นยุทธศาสตร์	ปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จ	เป้าประสงค์
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒	๑. ปรับเปลี่ยนพฤติกรรม ทักษะ ทศนคติ ของบุคคลในการทำงาน ๒. จัดให้มีระบบการประเมินผลด้านการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม อย่างเป็นรูปธรรม ๓. จัดทำรายละเอียดมาตรฐานจริยธรรมของบุคลากร ๔. ปรับปรุงและพัฒนาโครงการด้านคุณธรรม จริยธรรม ให้มีประสิทธิภาพและมีความหลากหลายยิ่งขึ้น ๕. ส่งเสริมและประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรเข้าใจและปฏิบัติตามค่านิยมขององค์กร	๑. มีการสร้างมาตรฐานความโปร่งใสในการบริหารงานบุคคล ๒. มีรายละเอียดมาตรฐานจริยธรรมของบุคลากรของเทศบาล ๓. ส่งเสริมและประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรเข้าใจและปฏิบัติตามค่านิยมของเทศบาล

ประเด็นยุทธศาสตร์	ปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จ
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓	๑. จัดให้มีระบบการประเมินผล การพัฒนาภาวะผู้นำ วิสัยทัศน์ อย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง ๒. จัดทำมาตรฐานการสอนงาน (Coaching) เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำ และผู้ปฏิบัติงานควบคู่กันไป ๓. จัดการฝึกอบรมให้ตรงกับ Competency ที่จำเป็นและต้องการในการเป็นผู้บริหาร ๔. พัฒนาระบบการ วิธีการเสริมสร้างผู้นำให้มีคุณลักษณะของผู้บริหารยุคใหม่ ๕. มีระบบการประเมินผลผู้บริหารที่เข้ารับการฝึกอบรมว่ามีศักยภาพเพิ่มมากขึ้นเพียงใด ๖. มีระบบการประเมินผู้บริหาร โดยให้ผู้ที่เกี่ยวข้อง เช่น ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน เป็นผู้ประเมิน

ประเด็นยุทธศาสตร์	ปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จ
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔	๑. จัดให้มีระบบการประเมินผล การพัฒนาแก่นักงานเทศบาลอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องและเป็นธรรม ๒. จัดทำมาตรฐานการสอนงานแก่นักงานที่บรรจุใหม่ (Coaching) เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนางานแก่ผู้ปฏิบัติงาน ๓. มีอุปกรณ์การปฏิบัติงานที่ทันสมัย ๔. มีสวัสดิการทั้งในระบบราชการและสวัสดิการอื่นๆ

ประเด็นยุทธศาสตร์	ปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จ
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๕	๑. จัดให้มีระบบการจัดเก็บองค์ความรู้อย่างเป็นระบบ ๒. การนำเทคโนโลยีมาใช้ในการบริหารจัดการองค์ความรู้ ๓. มีการส่งเสริมพัฒนาพนักงานเทศบาลตามสายงานอย่างต่อเนื่อง

มิติที่สอดคล้องกับประเด็นยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ ตัวชี้วัด และแผนงาน/โครงการ

มิติที่	ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด
๑. ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์	๑. การสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ	๑.๑ การปรับปรุงโครงสร้างและอัตรา กำลังให้เหมาะสมกับข้อเท็จจริงในปัจจุบัน	๑.๑.๑ ระดับความสำเร็จในการปรับปรุงโครงสร้างและอัตรากำลัง
		๑.๒ จัดทำแผนสร้างเส้นทางความก้าวหน้า (Career Path) ให้ชัดเจน	๑.๑.๒ ระดับความสำเร็จในการจัดทำแผนสร้างเส้นทางความก้าวหน้า
		๒.๑ จัดทำรายละเอียดของสมรรถนะหลักและสมรรถนะประจำตำแหน่ง ที่สอดคล้องกับการบริหารทรัพยากร บุคคลภาครัฐแนวใหม่	๒.๑.๑ ระดับความสำเร็จในการจัดทำสมรรถนะหลักและสมรรถนะประจำตำแหน่งที่สอดคล้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐแนวใหม่
	๒. การบริหารทรัพยากรบุคคลและพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้ตรงกับสมรรถนะประจำตำแหน่ง	๒.๒ ปรับปรุงแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรบุคคล สถ.	๒.๒.๑ ระดับความสำเร็จในการปรับปรุงแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรบุคคล สถ.
		๒.๓ ประชาสัมพันธ์และจัดอบรมสัมมนาการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐแนวใหม่ให้บุคลากรในหน่วยงาน	๒.๓.๑ ระดับความสำเร็จของการประชาสัมพันธ์และจัดอบรมการบริหารทรัพยากรบุคคลแนวใหม่
	๓. การพัฒนาภาวะผู้นำให้กับข้าราชการ	๓.๑ มีการฝึกอบรมที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาภาวะผู้นำให้กับข้าราชการ	๓.๑.๑ มีการฝึกอบรมที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาภาวะผู้นำให้กับข้าราชการ อย่างน้อย ๑ โครงการ
		๓.๒ มีการส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมการพัฒนาภาวะผู้นำให้กับข้าราชการ	๓.๒.๑ ร้อยละของผู้ผ่านการฝึกอบรมการพัฒนาภาวะผู้นำ

๒. ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล	๑. การสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ	๑.๑ จัดทำฐานข้อมูลบุคลากรให้ถูกต้องเป็นปัจจุบัน	๑.๑ ระดับความสำเร็จในการจัดฐานข้อมูลบุคลากร
	๒. การพัฒนาระบบฐานข้อมูลสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	๒.๑ จัดทำฐานข้อมูลสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	๒.๑ ร้อยละของข้อมูลสารสนเทศที่ได้รับการจัดทำเป็นฐานข้อมูลเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
๓. ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล	ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด
	๑. การสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ	๑.๑ จัดทำรายละเอียดเกี่ยวกับความรู้ ทักษะ สมรรถนะในการทำงาน	๑.๑ ร้อยละความสำเร็จของการจัดทำสมรรถนะประจำตำแหน่ง
	๒. การวางแผนอัตรากำลังและปรับอัตราค่าจ้างให้เหมาะสมกับภารกิจ	๒.๑ การสร้างและปรับกระบวนการพัฒนาวัฒนธรรมในการทำงานของบุคลากรให้สอดคล้องกับการบริหารราชการแนวใหม่และเหมาะสมกับภารกิจ	๒.๑ ระดับความสำเร็จในการสร้างและปรับเปลี่ยนกระบวนการวัฒนธรรมและวัฒนธรรมในการทำงานให้เหมาะสมกับภารกิจ
	๓. การพัฒนาระบบฐานข้อมูลสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	๓.๑ การพัฒนาความรู้ และทักษะด้าน IT ของบุคลากรกองการเจ้าหน้าที่ อย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง	๓.๑ ร้อยละของบุคลากรกองการเจ้าหน้าที่ที่ได้รับการพัฒนาความรู้และทักษะด้าน IT
	๔. การพัฒนาผู้บริหารให้มีภาวะผู้นำ มีวิสัยทัศน์ และพัฒนาระบบและต่อเนื่อง	๔.๑ การพัฒนาผู้บริหารให้มีภาวะผู้นำ มีวิสัยทัศน์ อย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง	๔.๑ ร้อยละของผู้บริหารที่ได้รับการพัฒนา
	๕. การพัฒนาระบบสร้างแรงจูงใจเพื่อรักษาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพสูงไว้	๕.๒ จัดให้มีระบบการ Coaching เพื่อพัฒนาภาวะผู้นำและผู้นับถือปฏิบัติงานควบคู่กันไป	๕.๑ จำนวนบุคลากรกองการเจ้าหน้าที่ที่ได้รับการสอนงาน
	๕. การพัฒนาระบบสร้างแรงจูงใจเพื่อรักษาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพสูงไว้	๕.๑ มีระบบการรักษาบุคลากรที่มีสมรรถนะสูง เช่น Talent Management	๕.๑ ร้อยละของบุคลากรที่มีสมรรถนะสูงที่กรมฯ สามารถรักษาไว้ได้
	๖. พัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้	๖.๑ หน่วยงานมีแผน การจัดการความรู้	๖.๑ ระดับความสำเร็จของจัดทำ แผนการจัดการความรู้

		๖.๒ องค์ความรู้ที่กระจัดกระจายอยู่ได้รับการรวบรวม ๖.๓ มีการเผยแพร่องค์ความรู้ที่รวบรวมแล้วให้กับบุคลากรอื่นได้เรียนรู้ด้วย	๖.๒ จำนวนองค์ความรู้ที่ได้รับการรวบรวม ๖.๓ ระดับความสำเร็จของการเผยแพร่องค์ความรู้
มิติที่	ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด
๔. ความพร้อมรับผิดด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	๑. เสริมสร้างคุณธรรมและจริยธรรมให้แก่ข้าราชการกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น	๑.๑ มีการสร้างมาตรฐานความโปร่งใสในการปฏิบัติงาน	๑.๑.๑ ระดับความสำเร็จในการจัดทำกระบวนการในการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีความโปร่งใส
		๑.๒ มีการจัดทำรายละเอียดมาตรฐานจริยธรรมของบุคลากรกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น	๑.๒.๑ ระดับความสำเร็จในการจัดทำมาตรฐานจริยธรรมของบุคลากรกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
		๑.๓ ส่งเสริมและประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรเข้าใจและปฏิบัติตามค่านิยมของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น	๑.๓.๑ ร้อยละของบุคลากรที่เข้าใจและปฏิบัติตามค่านิยมของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
๕. คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน	๑. การส่งเสริมคุณภาพชีวิตของข้าราชการ	๑.๑ การจัดทำแผนการจัดสวัสดิการของบุคลากรให้สอดคล้องกับความต้องการของบุคลากร รวมทั้งมีการประเมินผลเป็นระยะอย่างสม่ำเสมอ	๑.๑.๑ ระดับความสำเร็จในการจัดทำแผนสวัสดิการของบุคลากรกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
		๑.๒ การส่งเสริมและสนับสนุนให้นำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการทำงานและดำรงชีวิต	๑.๒.๑ ระดับความสำเร็จในการส่งเสริมและสนับสนุนปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการทำงานและดำรงชีวิต
		๑.๓ การพัฒนาคุณภาพชีวิตและสร้างแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร	๑.๓.๑ ระดับความสำเร็จในการพัฒนาคุณภาพชีวิตและสร้างแรงจูงใจในการทำงาน

แผนการดำเนินงานการบริหารงานบุคคล (HRM : Human Resource Management)

ของเทศบาลตำบลสันทรายงาม อำเภอเทิง จังหวัดเชียงราย

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

กิจกรรมหลัก	กิจกรรมย่อย	งบประมาณที่ได้รับจัดสรร(บาท)	แผนการดำเนินงาน/งบประมาณ (บาท)													
			ไตรมาสที่ ๑			ไตรมาสที่ ๒			ไตรมาสที่ ๓				ไตรมาสที่ ๔			
			๒๕๖๖			๒๕๖๗										
๑.งานการเจ้าหน้าที่			๑.๑	๑.๒	๑.๓	๑.๔	๑.๕	๑.๖	๑.๗	๑.๘	๑.๙	๑.๑๐	๑.๑๑	๑.๑๒	๑.๑๓	
๑.๑ งานสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง	-จัดทำแผนอัตรากำลัง พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๘	ไม่ใช้งบประมาณ	↕													
๑.๒ งานสรรหาและเลือกสรร	-ประกาศสอบและรับโอน	ไม่ใช้งบประมาณ	↓													↑
๑.๓ งานบรรจุแต่งตั้งและอัตรากำลัง	-ประกาศรับโอน/โอนย้ายตามกรอบแผนอัตรากำลัง พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๘	ไม่ใช้งบประมาณ	↓													↑

[illegible]



ประกาศเทศบาลตำบลสันทรายงาม
เรื่อง การบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล
ของเทศบาลตำบลสันทรายงาม

.....

เทศบาลตำบลเป็นหน่วยงานของรัฐที่มีภารกิจในการส่งเสริมท้องถิ่นให้มีความเข้มแข็งในทุกด้าน เพื่อสามารถตอบสนองเจตนารมณ์ของประชาชนได้อย่างแท้จริง ซึ่งเป็นภารกิจที่มีความหลากหลายและครอบคลุมการดำเนินการในหลายด้าน โดยเฉพาะการบริหารทรัพยากรบุคคลเป็นมิติอีกหนึ่งที่จะขาดการพัฒนาไม่ได้ และถือเป็นกลไกสำคัญในการผลักดันยุทธศาสตร์และพันธกิจให้ประสบความสำเร็จ และถือเป็นปัจจัยสำคัญที่จะทำให้ภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี ตามวัตถุประสงค์ที่วางเอาไว้

ดังนั้นเพื่อให้การบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบลสันทรายงาม เป็นไปด้วยความเรียบร้อย ประกอบกับการบริหารบุคคลของเทศบาล มีการทำงานอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ และมาตรา ๒๕ วรรคท้าย แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ประกาศนโยบายการบริหารงานด้านทรัพยากรบุคคล ของเทศบาลตำบลสันทรายงาม ดังรายละเอียดแนบท้ายประกาศฉบับนี้

จึงประกาศมาเพื่อทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๓ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๖

(นายประสิทธิ์ พิลาวุฒิ)

นายกเทศมนตรีตำบลสันทรายงาม

ของเทศบาลตำบลสันทรายงาม อำเภอเทิง จังหวัดเชียงราย

[illegible]

๒. จัดส่งเข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตรต่าง ๆ ตามแผนการฝึกอบรมของสถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น และโครงการท้องถิ่น องค์การต่าง ๆ จัดฝึกอบรม

ที่	หลักสูตร	เป้าหมาย	หน่วยงานที่จัด	ความต้องการพัฒนา			หมายเหตุ
				2567 (คน)	2568 (คน)	2569 (คน)	
	ค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมและสัมมนา	ผู้บริหาร สท. ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ทด. สันทราชยาม ได้ เข้ารับการฝึกอบรมความรู้ตามสายงาน และเฉพาะข้าราชการได้รับการฝึกอบรม ความรู้ตามสายงานไม่น้อยกว่าร้อยละ 80 ต่อปีงบประมาณ ที่ปรึกษานายกเทศมนตรี	สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น สถาบันและองค์กรต่าง ๆ ที่จัดฝึกอบรม				แผนพัฒนาท้องถิ่นสี่ปี (พ.ศ.2566-2570) ทด. สันทราชยาม งบประมาณ
							ตั้งจ่าย ปีละ 300,000.- บาท
							ควรพิจารณาจัดส่งข้าราชการเข้ารับการฝึก
							อบรมความรู้ในสายงานให้ครบทุกสายงาน
							(ดูตามรายละเอียดประวัติการฝึกอบรมตาม
1	ที่ปรึกษานายกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น		สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น (หลักสูตร 15,400 บาท)				ตำแหน่งของข้าราชการ ทด. สันทราชยาม
							ประกอบอาชีพการ (ซึ่งจะเกี่ยวข้องกับ
							การประเมิน LPA การพัฒนาบุคลากรทุก
2	เลขานุการนายกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	เลขานุการนายกเทศมนตรี	สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น (หลักสูตร 15,400 บาท)		1		สายงานของ อบท. ตามสายงานที่มีในแผน
							อัตรากำลัง
3	ประธานสภา/รองประธานสภา เทศบาล	ประธาน/รองประธานสภาเทศบาล	สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น (หลักสูตร 24,000 บาท)		1	1	
4	เลขานุการสภา อบท.	เลขานุการสภาเทศบาล	สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น (หลักสูตร 15,400 บาท)		1		
5	สมาชิกสภาเทศบาล	สมาชิกสภาเทศบาล (12 คน)	สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น (หลักสูตร 15,400 บาท)	3	5	4	

ที่	หลักสูตร	เป้าหมาย	หน่วยงานที่จัด	ความต้องการพัฒนา			หมายเหตุ
				2567 (คน)	2568 (คน)	2569 (คน)	
6	นักบริหารงานท้องถิ่นระดับสูง	รองปลัด./ผอ.สำนักงานระดับสูง	สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น				
			กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น				
			(หลักสูตร ๑๐๐,๐๐๐ บาท)				
7	กลยุทธ์การบริหารงานของนักบริหาร	ปลัดเทศบาล และรองปลัดเทศบาล	สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น	1			
	งานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น		กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น				
			(หลักสูตร 15,400 บาท)				
8	นักบริหารงานศึกษา	นักบริหารงานการศึกษา หรือ	สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น		1		
		นักวิชาการศึกษาด้านวิชาการ	กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น				
			(หลักสูตร 49,000 บาท)				
9	นักบริหารงานท้องถิ่น	ปลัด/รองปลัด เทศบาล	สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น		1		
			กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น				
			(หลักสูตร 32,300 บาท)				
10	นักบริหารงานการคลัง	นักบริหารงานการคลัง	สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น			1	
			กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น				
			(หลักสูตร 32,300 บาท)				
11	นักบริหารงานทั่วไป	นักบริหารงานทั่วไป	สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น		1		
			กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น				
			(หลักสูตร 32,300 บาท)				
12	กลยุทธ์การบริหารงานของนักบริหาร	นักบริหารงานทั่วไป	สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น			1	
	งานทั่วไป		กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น				
			(หลักสูตร 15,400 บาท)				
13	นักบริหารงานช่าง	นักบริหารงานช่าง	สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น		1		

ที่	หลักสูตร	เป้าหมาย	หน่วยงานที่จัด	ความต้องการพัฒนา			หมายเหตุ
				2567 (คน)	2568 (คน)	2569 (คน)	
			กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น (หลักสูตรละ 32,300 บาท)				
			สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น			1	
14	กลยุทธ์การบริหารงานของนักบริหาร งานช่าง	นักบริหารงานช่าง (1 คน)	กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น (หลักสูตรละ 15,400 บาท)				
			สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น	1			
15	กลยุทธ์การบริหารของนักบริหาร งานการคลัง	นักบริหารงานการคลัง	กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น (หลักสูตรละ 15,400 บาท)				
			สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น			1	
16	นักพัฒนาชุมชน	นักพัฒนาชุมชน	กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น (หลักสูตรละ 32,300 บาท)				
17	นักจัดการงานทั่วไป	นักจัดการงานทั่วไป	สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น		1		
			กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น (หลักสูตรละ 32,300 บาท)				
			สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น	1			
18	การพัฒนาพนักงานกฎหมายท้องถิ่น	นิติกร	กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น (หลักสูตรละ 40,000 บาท)				
			สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น			1	
19	การพัฒนาพนักงานกฎหมายท้องถิ่น ระดับกลาง	นิติกร	กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น (หลักสูตรละ 42,000 บาท)				
			สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น			1	
20	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น				

ที่	หลักสูตร	เป้าหมาย	หน่วยงานที่จัด	ความต้องการพัฒนา			หมายเหตุ
				2567 (คน)	2568 (คน)	2569 (คน)	
			(หลักสูตรละ 32,300 บาท)				
21	นักทรัพยากรบุคคล	นักทรัพยากรบุคคล	สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น		1		
			(หลักสูตรละ 32,300 บาท)				
22	นักวิชาการศึกษา	นักวิชาการศึกษา	สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น	1			
			(หลักสูตรละ 32,300 บาท)				
23	นักวิชาการเงินและบัญชี	นักวิชาการเงินและบัญชี	สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น			1	
			(หลักสูตรละ 32,300 บาท)				
24	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น	1			
			(หลักสูตรละ 32,300 บาท)				
25	นายช่างโยธา	นายช่างโยธา	สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น		1	1	
			(หลักสูตรละ 23,500 บาท)				
26	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทา สาธารณภัย	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทา สาธารณภัย	สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น			1	
			(หลักสูตรละ 24,500 บาท)				
27	เจ้าพนักงานธุรการ	เจ้าพนักงานธุรการ	สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น		1		
			(หลักสูตรละ 23,500 บาท)				

ที่	หลักสูตร	เป้าหมาย	หน่วยงานที่จัด	ความต้องการพัฒนา			หมายเหตุ
				2567 (คน)	2568 (คน)	2569 (คน)	
28	เจ้าพนักงานพัสดุ	เจ้าพนักงานพัสดุ	สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น			1	
			กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น				
			(หลักสูตรละ 22,500 บาท)				
29	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น	1			
			กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น				
			(หลักสูตรละ 23,500 บาท)				
30	พัฒนาศักยภาพช่าง/นายช่าง องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	นายช่างโยธา	สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น		1		
			กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น				
			(หลักสูตรละ 23,500 บาท)				
31	สัมมนาผู้ปฏิบัติงานด้านการเงิน การ คลัง บัญชี พัสดุ และงบประมาณ	ผู้ปฏิบัติงานเกี่ยวข้อง	สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น	5	3	3	
			กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น				
			(หลักสูตรละ 6,800 บาท)				
32	กรณีศึกษาทางการเงินและการคลัง ในข้อเท็จจริงจาก หน่วยตรวจสอบ และคำวินิจฉัยของศาลปกครอง	ผู้ปฏิบัติงานเกี่ยวข้อง	สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น	5	5	5	
			กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น				
			(หลักสูตรละ 6,800 บาท)				
33	การจัดทำภาพหรือกราฟิกเพื่อการ สื่อสาร (infographics)	ผู้ปฏิบัติงานเกี่ยวข้อง	สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น	1	2	2	
			กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น				
			(หลักสูตรละ 4,500 บาท)				
34	นักวางแผนพัฒนาท้องถิ่น	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน และนัก พัฒนาชุมชน	สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น	2			
			กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น				
			(หลักสูตรละ 29,500 บาท)				

ที่	หลักสูตร	เป้าหมาย	หน่วยงานที่จัด	ความต้องการพัฒนา			หมายเหตุ
				2567 (คน)	2568 (คน)	2569 (คน)	
35	ปฐมนิเทศการปกครองส่วนท้องถิ่น : ประเทศไทย 4.0	ปลัดเทศบาล	สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น		1		
			กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น (หลักสูตร 67,000 บาท)				
36	ผู้บริหารท้องถิ่น : ประเทศไทย 4.0	นายกเทศมนตรี	สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น	1			
			กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น (หลักสูตร 67,000 บาท)				
37	คอมพิวเตอร์เพื่องานเอกสารยุคใหม่	บุคลากรทุกตำแหน่ง	สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น	2	1	1	
			กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น (หลักสูตร 8,500 บาท)				
38	คอมพิวเตอร์ Microsoft Excel สำหรับงานช่าง	บุคลากรผู้ปฏิบัติงานด้านช่าง	สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น		1	1	
			กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น (หลักสูตร 8,500 บาท)				
39	การบริหารจัดการด้านสาธารณสุขและ สิ่งแวดล้อมเพื่อเสริมสร้างพัฒนาศักยภาพ ภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	นายก/รองนายก/ปลัด/รองปลัด/ผอ. กองส่งเสริมฯ/ผู้ปฏิบัติงานในตำแหน่ง ที่เกี่ยวข้อง	สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น		1	1	
40	พนักงานดับเพลิงขั้นก้าวหน้า (๑๒ วัน)	เจ้าหน้าที่ผู้เกี่ยวข้อง	กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น (หลักสูตร 30,000 บาท)				
			วิทยาลัยป้องกันและบรรเทา สาธารณภัย วิทยาเขตเชียงใหม่ (หลักสูตร 16,500 บาท)			1	
41	พนักงานดับเพลิง (6 วัน)	เจ้าหน้าที่ผู้เกี่ยวข้อง	วิทยาลัยป้องกันและบรรเทา สาธารณภัย วิทยาเขตเชียงใหม่ (หลักสูตร 7,000 บาท)		1		

ที่	หลักสูตร	เป้าหมาย	หน่วยงานที่จัด	ความต้องการพัฒนา			หมายเหตุ
				2567 (คน)	2568 (คน)	2569 (คน)	
42	การช่วยเหลือผู้ประสบภัยทางน้ำเบื้องต้นสำหรับภาคีเครือข่าย (5 วัน)	เจ้าหน้าที่ผู้เกี่ยวข้อง	วิทยาลัยป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย วิทยาเขตเชียงใหม่ (หลักสูตร 5,000 บาท)	1		1	
43	หลักสูตรการใช้เครื่องวิทยุคมนาคมแบบสังเคราะห์ความถี่ (1 วัน)	เจ้าหน้าที่ผู้เกี่ยวข้อง	วิทยาลัยป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย วิทยาเขตเชียงใหม่ (หลักสูตร 1,000 บาท)				
44	ผู้อำนวยวยการท้องถิ่น (7 วัน)	ผู้ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	วิทยาลัยป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย วิทยาเขตเชียงใหม่ (หลักสูตร 12,000 บาท)			1	
45	การดำเนินการทางวินัย (2 วัน)	ข้าราชการทุกตำแหน่งที่ยังไม่ได้เข้ารับการศึกษาอบรม	สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดเชียงใหม่ (คนละ 2,600 บาท)	5	5	3	
46	การดำเนินการทางวินัย (5 วัน)	ข้าราชการทุกตำแหน่งที่ผ่านการฝึกอบรมหลักสูตร 2 วัน	สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดเชียงใหม่ (คนละ 5,500 บาท)		1	2	
47	เครือข่ายคณะกรรมการดำเนินการสอบสวนทางวินัย	ผู้ผ่านการอบรมการดำเนินการทางวินัย	สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดเชียงใหม่ (คนละ 900 บาท)	2	3	2	
48	โครงการอบรมสัมมนาเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพผู้บริหารและพนักงานท้องถิ่น	นายกเทศมนตรี/ปลัดเทศบาลหรือผู้ที่นายกเทศมนตรีมอบหมาย (จัดส่งปีละ 2 คน)	สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดเชียงใหม่ (ปีละ 5 ครั้ง ๆ ละ 900 บาท)	2	2	2	
49	โครงการเตรียมความพร้อมการเกษียณ	ผู้ที่จะเกษียณอายุราชการในแต่ละปี	คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัย			1	

ที่	หลักสูตร	เป้าหมาย	หน่วยงานที่จัด	ความต้องการพัฒนา			หมายเหตุ
				2567 (คน)	2568 (คน)	2569 (คน)	
	อายุราชการ	งบประมาณ	เชียงใหม่ (คนละ 9,800 บาท)				
50	โครงการอบรมสัมมนาชี้แจง ข้าราชการ/ พนักงานจ้างผู้ปฏิบัติงานรวบรวมเอกสาร การตรวจประเมินประสิทธิภาพของ อปท. (LPA) ประจำปี	ข้าราชการและพนักงานจ้าง ผู้ทำหน้าที่ รวบรวมเอกสารสำหรับการตรวจประเมิน ประสิทธิภาพของ อปท. (LPA)	สำนักงานส่งเสริมการปกครอง ท้องถิ่นจังหวัดเชียงใหม่ (คนละ 900 บาท)	5	5	5	
51	หลักสูตรอื่น ๆ ที่จำเป็นและเกี่ยวข้อง กับการปฏิบัติงาน (โปรดระบุ.....)	ผู้บริหาร สมาชิกสภาเทศบาล ข้าราชการ และพนักงานจ้างทุกตำแหน่ง	กรมส่งเสริมการปกครองส่วน ท้องถิ่น สถาบันการศึกษา และ องค์กรต่าง ๆ				
	- กฎหมาย ระเบียบ ที่เกี่ยวข้องกับการ ปฏิบัติหน้าที่ราชการ สำหรับผู้บริหารฯ	"	"				

	- ระบบบัญชี E-LAAS	"	"				
	- ระบบจัดซื้อจัดจ้างภาครัฐ E-GP	"	"				
	- แผนภาษี L-TAX	"	"				
	- การพัฒนาศักยภาพการบริหารจัดการ งบประมาณด้านการศึกษาของ อปท. - นักบริหารงานศูนย์พัฒนาเด็กปฐมวัย - การจัดทำแผนจัดประสบการณ์สำหรับ เด็กปฐมวัย - การผลิตสื่อและนวัตกรรมทางการ ศึกษา - การเพิ่มประสิทธิภาพเกี่ยวกับแนวทาง	"	"				

ที่	หลักสูตร	เป้าหมาย	หน่วยงานที่จัด	ความต้องการการพัฒนา			หมายเหตุ
				2567 (คน)	2568 (คน)	2569 (คน)	
	การจัดการศึกษา AEC						
	- การจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา	"	"				
	- การบริหารจัดการหลักสูตรสถานศึกษา	"	"				
	ตามกรอบหลักสูตรการศึกษาปฐมวัย						
	- การจัดทำมาตรฐานสถานศึกษา/	"	"				
	มาตรฐานดำเนินงาน						
	- การดูแลระบบสารสนเทศ	"	"				
	- การอบรมประกันคุณภาพภายนอก	"	"				
	(สุมศ.)						
	- การจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา	"	"				
	- การจัดทำเลื่อนชั้นวิทยฐานะ	"	"				

๒. จัดส่งเข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตรต่าง ๆ ตามแผนการฝึกอบรมของสถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น และโครงการที่สถาบัน องค์การต่าง ๆ จัดฝึกอบรม

ที่	หลักสูตร	เป้าหมาย	หน่วยงานที่จัด	ความต้องการพัฒนา			ผลที่คาดว่าจะได้รับ	หน่วยงานที่รับผิดชอบจัดส่ง
				๒๕๖๗ (บาท)	๒๕๖๘ (บาท)	๒๕๖๙ (บาท)		
	ค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมและสัมมนา	ผู้บริหาร สมาชิกสภา. ข้าราชการ ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ทด.สันทรายงาม ได้เข้ารับการฝึกอบรมความรู้ตามสายงาน และเฉพาะข้าราชการได้รับการฝึกอบรมความรู้ตามสายงานไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ ต่อปีงบประมาณ	สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น สถาบันและองค์กรต่าง ๆ ที่จัดฝึกอบรม	๑,๔๖,๗๐๐	๑,๔๖,๖๐๐	๑,๔๖,๘๐๐		งานการจหน.
๑	นักบริหารงานท้องถิ่นระดับสูง	รองปลัด/ผอ.สำนักกระตึบสูง	สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น (หลักสูตรละ ๑๐๐,๐๐๐ บาท)	๑๐๐,๐๐๐	๑๐๐,๐๐๐	๑๐๐,๐๐๐	เจ้าหน้าที่มีความรู้ความเข้าใจการปฏิบัติงานตามตำแหน่งอย่างมีประสิทธิภาพ	งานการ จหน.
๒	กลยุทธ์การบริหารงานของนักบริหารงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	ปลัดเทศบาล และรองปลัดเทศบาล	สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น (หลักสูตรละ ๑๕,๔๐๐ บาท)	๑๕,๔๐๐	๑๕,๔๐๐	๑๕,๔๐๐	เจ้าหน้าที่มีความรู้ความเข้าใจการปฏิบัติงานตามตำแหน่งอย่างมีประสิทธิภาพ	งานการ จหน.
๓	นักบริหารงานศึกษา	นักบริหารงานการศึกษา หรือ นักวิชาการศึกษำำนายการ	สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น (หลักสูตรละ ๔๙,๐๐๐ บาท)	๔๙,๐๐๐	๔๙,๐๐๐	๔๙,๐๐๐	ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงาน สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	งานการ จหน.
๔	นักบริหารงานท้องถิ่น	ปลัด/รองปลัด เทศบาล	สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น (หลักสูตรละ ๓๒,๓๐๐ บาท)	๓๒,๓๐๐	๓๒,๓๐๐	๓๒,๓๐๐	ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงาน สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	งานการ จหน.
๕	นักบริหารงานการคลัง	นักบริหารงานการคลัง	สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น (หลักสูตรละ ๓๒,๓๐๐ บาท)	๓๒,๓๐๐	๓๒,๓๐๐	๓๒,๓๐๐	เจ้าหน้าที่มีความรู้ความเข้าใจการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	งานการ จหน.

ที่	หลักสูตร	เป้าหมาย	หน่วยงานที่จัด	ความต้องการพัฒนา			ผลที่คาดว่าจะได้รับ	หน่วยงานที่รับผิดชอบจัดส่ง
				๒๕๖๗ (บาท)	๒๕๖๘ (บาท)	๒๕๖๙ (บาท)		
๑๓	การพัฒนาพนักงานกฎหมายท้องถิ่น	นิติกร	สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น (หลักสูตรละ ๔๐,๐๐๐ บาท)	๔๐,๐๐๐	๔๐,๐๐๐	๔๐,๐๐๐	เจ้าหน้าที่มีความรู้ความเข้าใจการปฏิบัติงานตามตำแหน่งอย่างมีประสิทธิภาพ	งานการ จนท.
๑๔	การพัฒนาพนักงานกฎหมายท้องถิ่นระดับกลาง	นิติกร	สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น (หลักสูตรละ ๔๒,๐๐๐ บาท)	๔๒,๐๐๐	๔๒,๐๐๐	๔๒,๐๐๐	เจ้าหน้าที่มีความรู้ความเข้าใจการปฏิบัติงานตามตำแหน่งอย่างมีประสิทธิภาพ	งานการ จนท.
๑๕	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น (หลักสูตรละ ๓๒,๓๐๐ บาท)	๓๒,๓๐๐	๓๒,๓๐๐	๓๒,๓๐๐	เจ้าหน้าที่มีความรู้ความเข้าใจการปฏิบัติงานตามตำแหน่งอย่างมีประสิทธิภาพ	งานการ จนท.
๑๖	นักทรัพยากรบุคคล	นักทรัพยากรบุคคล	สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น (หลักสูตรละ ๓๒,๓๐๐ บาท)	๓๒,๓๐๐	๓๒,๓๐๐	๓๒,๓๐๐	เจ้าหน้าที่มีความรู้ความเข้าใจการปฏิบัติงานตามตำแหน่งอย่างมีประสิทธิภาพ	งานการ จนท.
๑๗	นักวิชาการศึกษา	นักวิชาการศึกษา	สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น (หลักสูตรละ ๓๒,๓๐๐ บาท)	๓๒,๓๐๐	๓๒,๓๐๐	๓๒,๓๐๐	เจ้าหน้าที่มีความรู้ความเข้าใจการปฏิบัติงานตามตำแหน่งอย่างมีประสิทธิภาพ	งานการ จนท.
๑๘	นักวิชาการเงินและบัญชี	นักวิชาการเงินและบัญชี	สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น (หลักสูตรละ ๓๒,๓๐๐ บาท)	๓๒,๓๐๐	๓๒,๓๐๐	๓๒,๓๐๐	เจ้าหน้าที่มีความรู้ความเข้าใจการปฏิบัติงานตามตำแหน่งอย่างมีประสิทธิภาพ	งานการ จนท.
๑๙	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น (หลักสูตรละ ๓๒,๓๐๐ บาท)	๓๒,๓๐๐	๓๒,๓๐๐	๓๒,๓๐๐	เจ้าหน้าที่มีความรู้ความเข้าใจการปฏิบัติงานตามตำแหน่งอย่างมีประสิทธิภาพ	งานการ จนท.
๒๐	นายช่างโยธา	นายช่างโยธา	สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น (หลักสูตรละ ๓๒,๓๐๐ บาท)	๓๒,๓๐๐	๓๒,๓๐๐	๓๒,๓๐๐	เจ้าหน้าที่มีความรู้ความเข้าใจการปฏิบัติงานตามตำแหน่งอย่างมีประสิทธิภาพ	งานการ จนท.

ที่	หลักสูตร	เป้าหมาย	หน่วยงานที่จัด	ความต้องการพัฒนา			ผลที่คาดว่าจะได้รับ	หน่วยงานที่รับผิดชอบ
				๒๕๖๗ (บาท)	๒๕๖๘ (บาท)	๒๕๖๙ (บาท)		
			(หลักสูตรละ ๒๓,๕๐๐ บาท)				ประสิทธิภาพ	
๒๑	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น (หลักสูตรละ ๒๔,๕๐๐ บาท)	๒๔,๕๐๐	๒๔,๕๐๐	๒๔,๕๐๐	เจ้าหน้าที่มีความรู้ความเข้าใจการปฏิบัติงานตามตำแหน่งอย่างมีประสิทธิภาพ	งานการ จบท.
๒๒	เจ้าพนักงานธุรการ	เจ้าพนักงานธุรการ	สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น (หลักสูตรละ ๒๓,๕๐๐ บาท)	๒๓,๕๐๐	๒๓,๕๐๐	๒๓,๕๐๐	เจ้าหน้าที่มีความรู้ความเข้าใจการปฏิบัติงานตามตำแหน่งอย่างมีประสิทธิภาพ	งานการ จบท.
๒๓	เจ้าพนักงานพัสดุ	เจ้าพนักงานพัสดุ	สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น (หลักสูตรละ ๒๒,๕๐๐ บาท)	๒๒,๕๐๐	๒๒,๕๐๐	๒๒,๕๐๐	เจ้าหน้าที่มีความรู้ความเข้าใจการปฏิบัติงานตามตำแหน่งอย่างมีประสิทธิภาพ	งานการ จบท.
๒๔	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น (หลักสูตรละ ๒๓,๕๐๐ บาท)	๒๓,๕๐๐	๒๓,๕๐๐	๒๓,๕๐๐	เจ้าหน้าที่มีความรู้ความเข้าใจการปฏิบัติงานตามตำแหน่งอย่างมีประสิทธิภาพ	งานการ จบท.
๒๕	พัฒนาศักยภาพช่าง/นายช่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	นายช่างโยธา	(หลักสูตรละ ๒๓,๕๐๐ บาท)				ประสิทธิภาพ	
๒๖	สัมมนาผู้ปฏิบัติงานด้านการเงิน การคลัง บัญชี พัสดุ และงบประมาณ	ผู้ปฏิบัติงานเกี่ยวข้อง	สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น (หลักสูตรละ ๖,๘๐๐ บาท)	๑๓,๖๐๐	๑๓,๖๐๐	๑๓,๖๐๐	เจ้าหน้าที่มีความรู้ความเข้าใจการปฏิบัติงานตามตำแหน่งอย่างมีประสิทธิภาพ	งานการ จบท.
๒๗	กรณีศึกษาทางการเงินและการคลังในข้อเท็จจริงจาก หน่วยตรวจสอบและคำวินิจฉัยของศาลปกครอง	ผู้ปฏิบัติงานเกี่ยวข้อง	สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น (หลักสูตรละ ๖,๘๐๐ บาท)	๒๐,๔๐๐	๒๐,๔๐๐	๒๐,๔๐๐	เจ้าหน้าที่มีความรู้ความเข้าใจการปฏิบัติงานตามตำแหน่งอย่างมีประสิทธิภาพ	งานการ จบท.
๒๘	การจัดทำภาพพหุโครงการเพื่อการ	ผู้ปฏิบัติงานเกี่ยวข้อง	สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น	๔,๕๐๐	๔,๕๐๐	๔,๕๐๐	เจ้าหน้าที่มีความรู้ความเข้าใจ	งานการ จบท.

ที่	หลักสูตร	เป้าหมาย	หน่วยงานที่จัด	ความต้องการพัฒนา			ผลที่คาดว่าจะได้รับ	หน่วยงานที่รับผิดชอบจัดสิ่ง
				๒๕๖๗ (บาท)	๒๕๖๘ (บาท)	๒๕๖๙ (บาท)		
	สื่อสาร (infographics)		กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น (หลักสูตรละ ๔,๕๐๐ บาท)				ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	
๒๙	นวัตกรรมการพัฒนาท้องถิ่น	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน และนักพัฒนาชุมชน	สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น (หลักสูตรละ ๒๙,๕๐๐ บาท)	๒๙,๕๐๐	๒๙,๕๐๐	๒๙,๕๐๐	เจ้าหน้าที่มีความรู้ความเข้าใจการปฏิบัติงานตามตำแหน่งอย่างมีประสิทธิภาพ	งานการ จนท.
๓๐	ผลิตภัณฑ์การปกครองส่วนท้องถิ่น : ประเทศไทย ๔.๐	ปลัดเทศบาล	กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น (หลักสูตรละ ๒๙,๕๐๐ บาท)	๒๙,๕๐๐	๒๙,๕๐๐	๒๙,๕๐๐	สามารถนำความรู้มาเผยแพร่แลกเปลี่ยนเรียนรู้กับผู้อื่น	งานการ จนท.
๓๑	ผู้บริหารท้องถิ่น : ประเทศไทย ๔.๐	นายกเทศมนตรี	สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น (หลักสูตรละ ๒๙,๕๐๐ บาท)	๒๙,๕๐๐	๒๙,๕๐๐	๒๙,๕๐๐	เป็นนโยบายสู่การปฏิบัติได้	งานการ จนท.
๓๒	คอมพิวเตอร์เพื่องานเอกสารยุคใหม่	บุคลากรทุกตำแหน่ง	กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น (หลักสูตรละ ๒๙,๕๐๐ บาท)	๒๙,๕๐๐	๒๙,๕๐๐	๒๙,๕๐๐	สามารถนำความรู้มาเผยแพร่แลกเปลี่ยนเรียนรู้กับผู้อื่น	งานการ จนท.
			กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น (หลักสูตรละ ๒๙,๕๐๐ บาท)	๒๙,๕๐๐	๒๙,๕๐๐	๒๙,๕๐๐	เป็นนโยบายสู่การปฏิบัติได้	งานการ จนท.
๓๓	คอมพิวเตอร์ Microsoft Excel สำหรับงานช่าง	บุคลากรผู้ปฏิบัติงานด้านช่าง	กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น (หลักสูตรละ ๒๙,๕๐๐ บาท)	๒๙,๕๐๐	๒๙,๕๐๐	๒๙,๕๐๐	เจ้าหน้าที่มีความรู้ความเข้าใจการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	งานการ จนท.
๓๔	การบริหารจัดการด้านสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อมเพื่อเสริมสร้างพัฒนาที่ยั่งยืน	นายก/รองนายก/ปลัด/รองปลัด/ผอ.กองส่งเสริมฯ/ผู้ปฏิบัติงานในตำแหน่งที่เกี่ยวข้อง	กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น (หลักสูตรละ ๓๐,๐๐๐ บาท)	๓๐,๐๐๐	๓๐,๐๐๐	๓๐,๐๐๐	เจ้าหน้าที่มีความรู้ความเข้าใจการปฏิบัติงานตามตำแหน่งอย่างมีประสิทธิภาพ	งานการ จนท.
๓๕	พนักงานดับเพลิงขั้นก้าวหน้า (๑๒ วัน)	เจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้อง	วิทยาลัยป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย วิทยาเขตเชียงใหม่ (หลักสูตรละ ๑๖,๕๐๐ บาท)	๑๖,๕๐๐	๑๖,๕๐๐	๑๖,๕๐๐	เจ้าหน้าที่มีความรู้ความเข้าใจการปฏิบัติงานตามตำแหน่งอย่างมีประสิทธิภาพ	งานการ จนท.

ที่	หลักสูตร	เป้าหมาย	หน่วยงานที่จัด	ความต้องการพัฒนา			ผลที่คาดว่าจะได้รับ	หน่วยงานที่รับผิดชอบจัดตั้ง
				๒๕๖๗ (บาท)	๒๕๖๘ (บาท)	๒๕๖๙ (บาท)		
๓๖	พนักงานดับเพลิง (๖ วัน)	เจ้าหน้าที่ผู้เกี่ยวข้อง	วิทยาลัยป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย วิทยาเขตเชียงใหม่ (หลักสูตรละ ๗,๐๐๐ บาท)	๗,๐๐๐	๗,๐๐๐	๗,๐๐๐	เจ้าหน้าที่มีความรู้ความเข้าใจการปฏิบัติงานตามตำแหน่งอย่างมีประสิทธิภาพ	งานการ จนท.
๓๗	การช่วยเหลือผู้ประสบภัยทางน้ำเบื้องต้นสำหรับภาคีเครือข่าย (๕ วัน)	เจ้าหน้าที่ผู้เกี่ยวข้อง	วิทยาลัยป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย วิทยาเขตเชียงใหม่ (หลักสูตรละ ๕,๐๐๐ บาท)	๕,๐๐๐	๕,๐๐๐	๕,๐๐๐	เจ้าหน้าที่มีความรู้ความเข้าใจการปฏิบัติงานตามตำแหน่งอย่างมีประสิทธิภาพ	งานการ จนท.
๓๘	หลักสูตรการใช้เครื่องวิทยุคมนาคมแบบสังเคราะห์ความถี่ (๑ วัน)	เจ้าหน้าที่ผู้เกี่ยวข้อง	วิทยาลัยป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย วิทยาเขตเชียงใหม่ (หลักสูตรละ ๕,๐๐๐ บาท)	๑,๐๐๐	๑,๐๐๐	๑,๐๐๐	เจ้าหน้าที่มีความรู้ความเข้าใจการปฏิบัติงานตามตำแหน่งอย่างมีประสิทธิภาพ	งานการ จนท.
๓๙	ผู้อำนวยการท้องถิ่น (๗ วัน)	ผู้ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	วิทยาลัยป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย วิทยาเขตเชียงใหม่ (หลักสูตรละ ๑,๐๐๐ บาท)	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	เจ้าหน้าที่มีความรู้ความเข้าใจการปฏิบัติงานตามตำแหน่งอย่างมีประสิทธิภาพ	งานการ จนท.
๔๐	การดำเนินการทางวินัย (๒ วัน)	ข้าราชการทุกตำแหน่งที่ยังไม่ได้เข้ารับการฝึกอบรม	สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดเชียงราย (คนละ ๒,๖๐๐ บาท)	๕,๒๐๐	๕,๒๐๐	๕,๒๐๐	เจ้าหน้าที่มีความรู้ความเข้าใจการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	งานการ จนท.
๔๑	การดำเนินการทางวินัย (๕ วัน)	ข้าราชการทุกตำแหน่งที่ผ่านการฝึกอบรมหลักสูตร ๒ วัน	สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดเชียงราย (คนละ ๕,๕๐๐ บาท)	๕,๕๐๐	๕,๕๐๐	๑๖,๕๐๐	เจ้าหน้าที่มีความรู้ความเข้าใจการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	งานการ จนท.
๔๒	เครือข่ายคณะกรรมการดำเนินการสอบสวนทางวินัย	ผู้ผ่านการอบรมการดำเนินการทางวินัย	สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดเชียงราย (คนละ ๙๐๐ บาท)	๙๐๐	๙๐๐	๙๐๐	เจ้าหน้าที่มีความรู้ความเข้าใจการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	งานการ จนท.
๔๓	โครงการอบรมสัมมนาเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพผู้บริหารและพนักงานท้องถิ่น	นายกเทศมนตรี/ปลัดเทศบาลหรือผู้ที่	สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดเชียงราย (คนละ ๙,๐๐๐ บาท)	๙,๐๐๐	๙,๐๐๐	๙,๐๐๐	สามารถนำความรู้มาเผยแพร่มอบเป็นนโยบายสู่การปฏิบัติได้	งานการ จนท.

ที่	หลักสูตร	เป้าหมาย	หน่วยงานที่จัด	ความต้องการพัฒนา			ผลที่คาดว่าจะได้รับ	หน่วยงานที่รับผิดชอบจัดส่ง
				๒๕๖๗ (บาท)	๒๕๖๘ (บาท)	๒๕๖๙ (บาท)		
		(จัดส่งปีละ ๒ คน)	(ปีละ ๕ ครั้ง ๆ ละ ๔๐๐ บาท)					
๔๔	โครงการเตรียมความพร้อมการเกษียณอายุราชการ	ผู้ที่จะเกษียณอายุราชการในแต่ละปี	คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัย	๙,๘๐๐	๙,๘๐๐	๙,๘๐๐	เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตแก่ผู้เกษียณ	งานการ จมท.
	อายุราชการ	งบประมาณ	เชียงใหม่ (คนละ ๙,๘๐๐ บาท)				อายุราชการ	
๔๕	โครงการอบรมสัมมนาชี้แจง ข้าราชการ/พนักงานจ้างปฏิบัติงานรวบรวมเอกสาร	ข้าราชการและพนักงานจ้าง ผู้ทำหน้าที่รวบรวมเอกสารสำหรับการตรวจประเมิน	สำนักงานส่งเสริมการปกครอง	๔,๕๐๐	๔,๕๐๐	๔,๕๐๐	เจ้าหน้าที่ที่มีความรู้ความเข้าใจ	งานการ จมท.
	การตรวจประเมินประสิทธิภาพของ อปท. (LPA) ประจำปี	ประสิทธิภาพของ อปท. (LPA)	ท้องถิ่นจังหวัดเชียงราย				ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	
๔๖	หลักสูตรอื่น ๆ ที่จำเป็นและเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน (โปรดระบุ.....)	ผู้บริหาร สมาชิกสภาเทศบาล ข้าราชการ และพนักงานจ้างทุกตำแหน่ง	กรมส่งเสริมการปกครองส่วน				เจ้าหน้าที่ที่มีความรู้ความเข้าใจ	งานการ จมท.
	- กฎหมาย ระเบียบ ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติหน้าที่ราชการ สำหรับผู้บริหารฯ	"	ท้องถิ่น สถาบันการศึกษา และองค์กรต่าง ๆ				ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	
	- ระบบบัญชี E-LAAS	"	"				"	งานการ จมท.
	- ระบบจัดซื้อจัดจ้างภาครัฐ E-GP	"	"				"	งานการ จมท.
	- แผนภาษี L-TAX	"	"				"	งานการ จมท.
	- การพัฒนาศักยภาพการบริหารจัดการงบประมาณด้านการศึกษาของ อปท.	"	"				"	งานการ จมท.
	- นักบริหารงานศูนย์พัฒนาเด็กปฐมวัย	"	"				"	งานการ จมท.
	- การจัดทำแผนจัดประสบการณ์สำหรับเด็กปฐมวัย	"	"				"	งานการ จมท.
	- การผลิตสื่อและนวัตกรรมทางการ	"	"				"	งานการ จมท.

ที่	หลักสูตร	เป้าหมาย	หน่วยงานที่จัด	ความต้องการพัฒนา			ผลที่คาดว่าจะได้รับ	หน่วยงานที่รับผิดชอบจัดส่ง
				๒๕๖๗ (บาท)	๒๕๖๘ (บาท)	๒๕๖๙ (บาท)		
	ศึกษา							
	- การเพิ่มประสิทธิภาพเกี่ยวกับแนวทาง	"	"				"	งานการ จนท.
	การจัดการศึกษา AEC							
	- การจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา	"	"				"	งานการ จนท.
	- การบริหารจัดการหลักสูตรสถานศึกษา	"	"				"	งานการ จนท.
	ตามกรอบหลักสูตรการศึกษาปฐมวัย							
	- การจัดทำมาตรฐานสถานศึกษา/	"	"				"	งานการ จนท.
	มาตรฐานดำเนินงาน							
	- การอบรมประกันคุณภาพภายนอก	ผู้บริหาร สมาชิกสภาเทศบาล ข้าราชการ	กรมส่งเสริมการปกครองส่วน				เจ้าหน้าที่ที่มีความรู้ความเข้าใจ	งานการ จนท.
	(สมศ.)	และพนักงานจ้างทุกตำแหน่ง	ท้องถิ่น สถาบันการศึกษา และ				ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	
			องค์กรต่าง ๆ					
	- การดูแลระบบสารสนเทศ	"	"				"	
	- การจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา	"	"				"	งานการ จนท.
	- การจัดทำเลื่อนชั้นวิทยฐานะ	"	"				"	งานการ จนท.

หมายเหตุ - วิธีการพัฒนางานเทศบาล ตามความเหมาะสม ดังนี้ การประชุม การฝึกอบรม การศึกษา หรือดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ หรือการสัมมนา การสอนงาน การให้คำปรึกษาหรือวิธีการอื่นที่เหมาะสม

- การประเมินผล ทดสอบตามแบบที่กำหนด

รายละเอียดโครงการ/หลักสูตรการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลทรายงาม

ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

เทศบาลตำบลทรายงาม อำเภอเทิง จังหวัดเชียงราย

1. หลักสูตรการดำเนินการพัฒนาที่ดำเนินการเอง

ที่	โครงการ/หลักสูตร	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย (ผลผลิตของโครงการ)	ความต้องการพัฒนา			ตัวชี้วัด (KPI)	ผลลัพธ์ที่คาดว่าจะได้รับ	หน่วยงาน ที่รับผิดชอบ
				๒๕๖๗ (บาท)	๒๕๖๘ (บาท)	๒๕๖๙ (บาท)			
๑	โครงการ "อบรมคุณธรรม และจริยธรรม"	๑. เพื่อส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และหลักธรรม ทางพระพุทธศาสนา ให้กับ พนักงานเทศบาล พนักงานจ้าง และเพิ่มประสิทธิภาพใน การปฏิบัติงาน ในการพัฒนา คุณภาพชีวิตและการทำงาน ให้มีคุณลักษณะเป็น ข้าราชการยุคใหม่ที่มี คุณธรรมจริยธรรม	ผู้บริหาร ข้าราชการ ลูกจ้างประจำและ พนักงานจ้างของ ทต. ทรายงาม จำนวน ๕๕ คน	๒๐,๐๐๐	๒๐,๐๐๐	๒๐,๐๐๐	๑. มีผู้เข้าร่วม โครงการไม่ น้อยกว่า ๘๐% ๒. ผู้เข้าร่วมโครงการ มีความพึงพอใจ ในทุกด้านไม่ น้อยกว่า ๘๐% ๓. ร้อยละของผู้ เข้ารับการอบรม สามารถนำความ รู้ที่ได้จากการ อบรมไปปรับใช้ ในการทำงานให้ มีประสิทธิภาพ มากยิ่งขึ้น	๑. ผู้ได้รับการอบรมได้รับ ส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม และหลักธรรมทางพระพุทธ ศาสนาให้กับพนักงาน พนง. จ้าง และเพิ่มประสิทธิภาพใน การปฏิบัติงาน ในการพัฒนา คุณภาพชีวิตและการทำงาน ให้มีคุณลักษณะเป็นพนักงาน ยุคใหม่ที่มีคุณธรรมจริยธรรม ๒. ผู้เข้ารับการอบรมได้รับการ ส่งเสริมและบรให้บุคลากร ทต. ได้มีความรู้ความเข้าใจ ด้านวินัย คุณธรรมจริยธรรม และจรรยาของพนักงานฯ ที่ บัญญัติไว้ในข้อกฎหมาย กฎระเบียบ และประกาศ	งานการ เจ้าหน้าที่
		๒. เพื่อส่งเสริมและอบรมให้ บุคลากร ทต. ทรายงาม ได้มี ความรู้ความเข้าใจด้านวินัย คุณธรรม จริยธรรมและจรรยา ของพนักงานที่บัญญัติไว้ เป็นข้อกฎหมาย กฎระเบียบ และประกาศหลักเกณฑ์ เห็น ความสำคัญและเสริมสร้าง ภาพลักษณ์ของหน่วยงานให้ มีความโปร่งใสและเป็นธรรม						หลักเกณฑ์ เห็นความสำคัญ และเสริมสร้างภาพลักษณ์ ของหน่วยงานให้มีความ โปร่งใสและเป็นธรรม	

ที่	โครงการ/หลักสูตร	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย (ผลผลิตของโครงการ)	ความต้องการพัฒนา			ตัวชี้วัด (KPI)	ผลลัพธ์ที่คาดว่าจะได้รับ	หน่วยงาน รับผิดชอบ
				๒๕๖๗ (บาท)	๒๕๖๘ (บาท)	๒๕๖๙ (บาท)			
		๓.เพื่อให้พนักงานทุกระดับ						๓.ผู้เข้าร่วมโครงการอบรมได้พัฒนา	
		ถูกจ้างประจำ และพนักงาน						จิตใจ และพัฒนาตนเองให้มี	
		จ้าง ได้รับการพัฒนาจิตใจ						จิตสาธารณะเกิดความสัมพันธ์	
		และพัฒนาตนเองให้มีจิต						ร่วมในการเสริมสร้างสังคม	
		สาธารณะเกิดความสัมพันธ์						แห่งคุณธรรมและสมานฉันท์	
		ในการเสริมสร้างสังคมแห่ง						ประพฤติปฏิบัติตนเป็น	
		คุณธรรมและสมานฉันท์						พลเมืองดี รู้จักการให้ การ	
		ประพฤติตนเป็นพลเมืองดี						เสียสละ และการบำเพ็ญ	
		สร้างประโยชน์ให้แก่ครอบครัว						สาธารณะประโยชน์ร่วมกัน	
		ประชาชน และประเทศชาติ							
		สร้างจิตสำนึกในการกระทำ							
		ความดี รู้จักการให้ การเสีย							
		สละ และการบำเพ็ญสาธารณ							
		ประโยชน์ร่วมกัน							
๒	โครงการอบรมหลักสูตร	๑.เพื่ออบรมให้ความรู้ความ	ข้าราชการและพนักงาน	๑๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐	ร้อยละของผู้เข้า	๑.ผู้เข้ารับการอบรมมีความรู้	งานการ
	"เสริมสร้างสมรรถนะการ	เข้าใจแก่บุคลากร ทด.สันทรายงาม	จ้างของ ทด.สันทรายงาม				รับการอบรม	ความเข้าใจเกี่ยวกับความรู้	เจ้าหน้าที่
	ปฏิบัติงานของบุคลากร	เกี่ยวกับความรู้ ทักษะ และ	จำนวน ๓๘ คน				สามารถนำ	ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็น	
	ทด.สันทรายงาม	สมรรถนะ ที่จำเป็นในการ					ความรู้ที่ได้จาก	ในการปฏิบัติงาน สามารถ	
		ปฏิบัติงาน เพื่อพัฒนาความรู้					การอบรมไปปรับ	พัฒนาความรู้ ทักษะ และ	
		ทักษะ และพฤติกรรมในการ					ใช้ในการทำงาน	พฤติกรรมในการปฏิบัติงานได้	
		ปฏิบัติงาน					ให้มีประสิทธิภาพ	๒.ผู้เข้ารับการอบรมได้พัฒนา	
		๒.เพื่อพัฒนาและเสริมทักษะการปฏิบัติ					ภาพมากยิ่งขึ้น	และเสริมทักษะการปฏิบัติ	

ที่	โครงการ/หลักสูตร	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย (ผลผลิตของโครงการ)	ความต้องการพัฒนา			ตัวชี้วัด (KPI)	ผลลัพธ์ที่คาดว่าจะ จะได้รับ	หน่วยงาน ที่รับผิดชอบ
				๒๕๖๗ (บาท)	๒๕๖๘ (บาท)	๒๕๖๙ (บาท)			
		วัตถุประสงค์							
		หน้าที่ให้ประสบผลสำเร็จ ตามนโยบาย ของนายกเทศมนตรีตำบลสันทรายงาม						หน้าที่ให้ประสบผลสำเร็จ	
		๓.เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรได้ตระหนัก ในหน้าที่ความรับผิดชอบ มุ่งมั่นใน การทำงานยึดถือประโยชน์ของประเทศ						ตามนโยบายของนายกเทศมนตรี	
		ชาติเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน และ ไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน ทำในสิ่งที่ ถูกต้อง เป็นธรรมและถูกกฎหมาย						ตำบลสันทรายงาม	
		รวมทั้ง สร้างความร่วมมือร่วมใจในการ ทำงาน สามารถปฏิบัติงานได้อย่าง มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล						๓.ผู้เข้ารับการอบรมได้รับการ ส่งเสริมให้ตระหนักในหน้าที่	
								ความรับผิดชอบ มุ่งมั่นในการ ทำงาน ยึดถือประโยชน์ของ	
								ประเทศชาติเหนือกว่าประ- โยชน์ส่วนตน และไม่มีผลประ-	
								โยชน์ทับซ้อน ทำในสิ่งที่ถูกต้อง	
								เป็นธรรมและถูก กม. รวมทั้ง	
								สร้างความร่วมมือร่วมใจทำงาน	
๓	โครงการอบรมหลักสูตร	๑.เพื่อฝึกอบรมพัฒนาขีด	ข้าราชการและพนักงาน	-	-	-	๑.มีผู้เข้าร่วม	๑.ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้	งานการ
	"การอบรมเสริมสร้าง	ความสามารถในการบริหาร	จ้างของ ทต.สันทรายงาม				โครงการไม่	พัฒนาขีดความสามารถใน	เจ้าหน้าที่
	คุณภาพชีวิตในการทำงาน	จัดการตนเองของบุคลากร	จำนวน ๓๘ คน				น้อยกว่า ๘๐%	การบริหารจัดการตนเองของ	
	(Quality of work life)	ทต.สันทรายงาม ในการปฏิบัติ					๒.ผู้เข้าร่วม	บุคลากร ทต.สันทรายงาม ใน	
		ราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อ					โครงการมี	การปฏิบัติราชการให้เกิดผล	
		ภารกิจของ ทต.สันทรายงาม					ความพึงพอใจ	สัมฤทธิ์ต่อภารกิจของ	
		๒.เพื่อเป็นแนวทางในการ					ทุกด้าน ๖๐%	ทต.สันทรายงาม	
		เสริมสร้างความสมดุลระหว่าง						๒.ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีแนว	
		ชีวิตและการทำงาน ทำให้						ทางในการเสริมสร้างความ	
		เกิดความสุขในการทำงาน						สมดุลระหว่างชีวิตและการ	
		๓.เพื่อเสริมสร้างความมั่ง						ทำงาน ทำให้เกิดความสุ	
		ต่อสภาพแวดล้อมในการทำ						การทำงาน	

ที่	โครงการ/หลักสูตร	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย (ผลผลิตของโครงการ)	ความต้องการพัฒนา			ตัวชี้วัด (KPI)	ผลลัพธ์ที่คาดว่าจะได้รับ	หน่วยงาน ที่รับผิดชอบ
				๒๕๖๗ (บาท)	๒๕๖๘ (บาท)	๒๕๖๙ (บาท)			
			งาน ว่ามีสถานที่ทำงานที่					๓. ผู้ใช้บริการฝึกอบรมมีความมั่นใจต่อสภาพแวดล้อม	
			ปลอดภัยเหมาะสม มีการ					ในการทำงาน ว่ามีสถานที่ทำงาน	
			เตรียมความพร้อมทั้งทาง					ปลอดภัย เหมาะสม มีการเตรียม	
			ด้านสถานที่และการปฏิบัติ					ความพร้อมทั้งทางด้านสถานที่	
			คนที่เหมาะสมเมื่อเกิดภัย					และการปฏิบัติงานที่เหมาะสม	
			พิบัติต่าง ๆ						
๔	โครงการเพิ่มประสิทธิภาพ การปฏิบัติงานของบุคลากร ทต.สันทรายงาม	๑. เพื่อฝึกอบรมคณะผู้บริหาร สมาชิกสภา พนักงาน และพนักงานจ้าง ทต. เชียงราย ให้มีความรู้ความ เข้าใจในการดำเนินงานตาม นโยบายของผู้บริหารในการ บริหารงานของเทศบาล ให้เป็นไปในแนวทางเดียวกัน นโยบายของผู้บริหารในการ ประสานการณ์ร่วมกันพร้อม และพนักงานจ้างของเทศบาล งานที่เป็นต้นแบบในการ ทำงานด้านต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง กับการพัฒนา	ผู้บริหาร สมาชิกสภา เทศบาล พนักงานจ้าง และ พนักงานจ้าง ทต. จำนวน ๔๙ คน	๑๕,๐๐๐	๑๕,๐๐๐	๑๕,๐๐๐	ร้อยละของผู้เข้า รับการฝึกอบรม มีความรู้ความ เข้าใจในการ ดำเนินงานตาม นโยบายของผู้ บริหารในการ บริหารงานของ องค์กรให้เป็นไป ในแนวทางเดียว กัน และสามารถ นำความรู้ความ เข้าใจและประ- สิทธิภาพที่ได้มา ใช้ในการพัฒนา ๒. เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรม ทราบข้อดีและข้อเสียของการ	๑. ผู้ใช้บริการฝึกอบรมมีความรู้ความ เข้าใจในการ ดำเนินงานตามนโยบายของ ผู้บริหารในการบริหารงาน ของ ทต.สันทรายงาม เป็นแนว ทางเดียวกัน และได้แลกเปลี่ยน เรียนรู้ประสบการณ์ ร่วมกัน พร้อมทั้งได้เรียนรู้ องค์กรต้นแบบในการทำงาน ด้านต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการ พัฒนา ๒. ผู้ใช้บริการฝึกอบรมได้รับ ทราบถึงข้อดีและข้อเสียของ การดำเนินการของหน่วยงาน ที่เข้าศึกษาดูงาน ๓. ผู้ใช้บริการฝึกอบรมมี	งานการ เจ้าหน้าที่

ที่	โครงการ/หลักสูตร	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย (ผลผลิตของโครงการ)	ความต้องการพัฒนา			ตัวชี้วัด (KPI)	ผลลัพธ์ที่คาดว่าจะได้รับ	หน่วยงาน ที่รับผิดชอบ
				๒๕๖๗ (บาท)	๒๕๖๘ (บาท)	๒๕๖๙ (บาท)			
		ดำเนินการของหน่วยงานที่ เข้าศึกษาดูงาน					มีประสิทธิภาพ มากยิ่งขึ้น	ประสบการณ์ร่วมกัน และมี ความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน	
		๓. เพื่อส่งเสริมความสัมพันธ์ ที่ดีระหว่างบุคลากรในองค์กร							
๕	โครงการสร้างองค์กรเป็น องค์กรแห่งการเรียนรู้	๑. ให้บุคลากรของ ทต.สันทรายงาม เกิดความตระหนักถึงความ สำคัญของกิจกรรมและมี ส่วนร่วมในการจัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้	พนักงาน/พนักงานจ้าง เข้าร่วมครั้งละ ๕๕ คน	-	-	-	๑. ร้อยละ ๘๐ ของ บุคลากรที่เข้าร่วม กิจกรรมมีความรู้ ความเข้าใจและ ให้ความสำคัญใน การจัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้	๑. บุคลากรในสังกัด ทต.สันทราย งาม มีการเรียนรู้ในรายละเอียดงานอื่น ๆ นอกเหนือ จากงานที่รับผิดชอบ	งานการ เจ้าหน้าที่
		๒. ทต.สันทรายงาม มีการจัดการ ความรู้ที่เป็นรูปธรรมและ เป็นระบบที่มีความชัดเจน					๒. บุคลากรมีการวิเคราะห์ และสังเคราะห์งานต่าง ๆ ได้อย่างเข้าใจ และสามารถ ถ่ายทอดไปยังผู้อื่นได้		
		๓. ให้บุคลากร ทต.สันทรายงาม มี ความเข้าใจร่วมกันในบทบาท ขั้นตอน และวิธีการดำเนินงานในทุกๆ ด้าน					๒. ร้อยละ ๘๐ ของ บุคลากรที่เข้าร่วม กิจกรรมมีความพึง พอใจต่อการจัด กิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้		
		๔. ส่งเสริมและสนับสนุน กระบวนการเรียนรู้ภายใน องค์กร ให้ทุกส่วนมีความ ร่วมมือกันในการปฏิบัติงาน ให้สำเร็จตามเป้าหมาย							
		๕. สร้างแรงจูงใจให้แก่บุคลากร ในการทำงานร่วมกัน/ทำงาน ถูกต้องตามที่ระเบียบกำหนด							

ที่	โครงการ/หลักสูตร	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย (ผลผลิตของโครงการ)	ความต้องการพัฒนา			ตัวชี้วัด (KPI)	ผลลัพธ์ที่คาดว่าจะได้รับ	หน่วยงาน ที่รับผิดชอบ
				๒๕๖๗ (บาท)	๒๕๖๘ (บาท)	๒๕๖๙ (บาท)			
๖	โครงการเชิดชูเกียรติ พนักงานและพนักงานจ้าง ทด. สันทรายงาม ผู้มีคุณธรรม และจริยธรรมในการปฏิบัติ ราชการและให้บริการ ประชาชนดีเด่น ประจำปี ๒๕๖๔-๒๕๖๖	๑. เพื่อยกย่องเชิดชูเกียรติ พนักงานและ พนง. จ้าง ทด. สันทรายงาม ผู้มีคุณธรรม และจริยธรรมในการปฏิบัติราชการและ ให้บริการประชาชนดีเด่น ๒. เพื่อเป็นขวัญกำลังใจ ในการปฏิบัติราชการ ๓. เพื่อเป็นแบบอย่างที่ดีให้ กับพนักงานและพนักงาน จ้าง ทด. สันทรายงาม ๔. เพื่อเป็นเกียรติและ ศักดิ์ศรีให้แก่ตัวเอง และ บุคคลรอบข้าง ๕. เพื่อเป็นการส่งเสริม คุณธรรมและจริยธรรมของ พนักงานและ พนง. จ้าง ทด. สันทรายงาม	พนักงานและพนักงาน จ้าง ทด. สันทรายงาม ทั้งหมดได้รับการคัดเลือกจำนวนไม่เกิน ๑ คน	-	-	-	พนักงาน ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้าง มีความพึงพอใจต่อผู้ได้รับ การคัดเลือก ไม่น้อยกว่า ร้อยละ ๘๐	๑. พนักงานและพนักงาน จ้าง ทด. สันทรายงาม มีความ ภาคภูมิใจในการได้รับการ เชิดชูเกียรติ ๒. พนักงานและพนักงาน จ้าง ทด. สันทรายงาม มีขวัญและ กำลังใจในการปฏิบัติราชการ เพิ่มมากขึ้น	งานการ เจ้าหน้าที่
๗	โครงการฝึกอบรมและ ศึกษาดูงานเพิ่มศักยภาพ พนักงาน พนักงานจ้าง คณะผู้บริหาร สมาชิกสภา นำความรู้และประสบการณ์	๑. เพื่ออบรมให้ความรู้ความ เข้าใจแก่ พนักงาน พนักงานจ้าง คณะผู้บริหาร สมาชิกสภา ทด. นำความรู้และประสบการณ์	๑. เป้าหมายเชิงปริมาณ พนักงาน พนักงานจ้าง คณะผู้บริหาร ทด. สมาชิกสภา ทด.	-	๒๐๐,๐๐๐	๒๕๐,๐๐๐	๑. มีผู้เข้าร่วมโครงการ ไม่น้อยกว่า ๗๐% ๒. มีผู้เข้าร่วมโครงการ	๑. บุคลากร ทด. สันทรายงาม มีประสิทธิภาพใน การบริหารจัดการด้านการ พัฒนาเมืองและท้องถิ่น	งานการ เจ้าหน้าที่

ประจําปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๘

1. หลักสูตรการดำเนินการพัฒนาที่ดำเนินการเอง

๒	โครงการอบรมหลักสูตร	เพื่ออบรมให้ความรู้ความเข้าใจแก่บุคลากร ทต.สันทรายงามเกี่ยวกับ	ข้าราชการและพนักงาน	๓๘	๓๘	๓๘	เป็นหลักสูตรที่ควรส่งเสริมให้บุคลากรในสังกัดเข้ารับการฝึกอบรม(ถ้าไม่ติดภารกิจ) เนื่องจากมีความ
	"เสริมสร้างสมรรถนะการ	ความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่	จำนวน ๓๔ คน				เกี่ยวข้องกับการปรับพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน
	ปฏิบัติงานของบุคลากร	จำเป็นในการปฏิบัติงาน เพื่อ					ตามหลักสมรรถนะในแบบประเมินผลการปฏิบัติ
	ทต.สันทรายงาม						

ที่	โครงการ/หลักสูตร	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย (ผลผลิตของโครงการ)	ความต้องการพัฒนา			หมายเหตุ
				๒๕๖๗ (คน)	๒๕๖๘ (คน)	๒๕๖๙ (คน)	
		พัฒนาความรู้ ทักษะ และพฤติกรรม ในการปฏิบัติงาน เสริมทักษะ การปฏิบัติหน้าที่ให้ประสบ ผลสำเร็จตามนโยบายของ นายกเทศมนตรีตำบลสันทรายงาม					ราชการของข้าราชการและพนักงานจ้างทุกคน
๓	โครงการอบรมหลักสูตร "การอบรมเสริมสร้าง คุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of work life)	เพื่อฝึกอบรมและฝึกซ้อมแผนภัย พิบัติต่าง ๆ ให้กับผู้บริหาร สท. ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ในการเพิ่มทักษะ ปรับปรุงกลไก และ และองค์ประกอบให้ สามารถจัดการ สาธารณภัยได้และเป็นการเตรียมความ พร้อมให้มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับ การพัฒนาคุณภาพ ชีวิตตนเอง เช่น เช่น การบริหารจัดการ การเงิน การบริหาร จัดการเวลา พัฒนาทักษะเพื่ออาชีพ เสริม การสร้างความสุขในการทำงาน	ข้าราชการและพนักงาน จ้างของ ทต.สันทรายงาม จำนวน ๓๔ คน	๓๘	๓๘	๓๘	เป็นหลักหลักสูตรที่ควรส่งเสริมให้บุคลากรในสังกัดเข้า รับการฝึกอบรม(ถ้าไม่ติดภารกิจ) (เกี่ยวข้อง กับ LPA หมวดที่ ๓ คุณภาพชีวิตและ ความสมดุลของชีวิตกับการทำงาน)
๔	โครงการเพิ่มประสิทธิภาพ การปฏิบัติงานของบุคลากร ทต.สันทรายงาม	สท. ข้าราชการและพนักงานจ้าง ทต.สันทรายงาม ให้มีความรู้ความเข้าใจ ในการดำเนินงานตามนโยบายของ ผู้บริหารในการบริหารงานของเทศบาล สันทรายงามให้เป็นไปในแนวทางเดียว และได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์ ร่วมกัน พร้อมศึกษาดูงานองค์กรหรือ หน่วยงานที่เป็นต้นแบบในการ	ข้าราชการและพนักงาน จ้างของ ทต.สันทรายงาม จำนวน ๓๔ คน	๓๘	๓๘	๓๘	ควรพิจารณาส่งเสริมในกลุ่มข้าราชการเป็นลำดับ แรก เนื่องจากเป็นการฝึกอบรมและศึกษาดูงาน ในหน่วยงานต่าง ๆ ที่จะนำมาใช้ปรับเข้ากับการ ปฏิบัติงานของ อบจ.เชียงราย เช่น การศึกษาดูงาน อบจ.อื่น ๆ เพื่อพบปะแลกเปลี่ยนเรียนรู้การทำงาน ระหว่างกันเป็นการสร้างเครือข่ายการทำงานร่วม กันต่อไปในอนาคต

ที่	โครงการ/หลักสูตร	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย (ผลผลิตของโครงการ)	ความต้องการพัฒนา			หมายเหตุ
				๒๕๖๗ (คน)	๒๕๖๘ (คน)	๒๕๖๙ (คน)	
		ทำงานด้านต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนา					
๕	โครงการสร้างองค์กรเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้	ให้บุคลากรเทศบาลตำบลสันทรายงาม มีความตระหนักถึงความสำคัญของกิจกรรมและมีส่วนร่วมในการจัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้	บุคลากรในสังกัด ทต.สันทรายงาม เข้าร่วม ครั้งละ ๓๔ คน	๓๘	๓๘	๓๘	- เป็นการจัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ โดยการจำแนกความรู้ที่จำเป็นต่อการผลักดันความสำเร็จในงาน ได้แก่ ความรู้ด้านแผนงาน การบริหารงานบุคคล การงบประมาณ การคลัง หรืออื่น ๆ โดยการรวบรวมเป็นเอกสารและถ่ายทอดความรู้โดยบุคคลที่มีความรู้และประสบการณ์ภายในองค์กร
	ระหว่างบุคลากร						- ควรจัดส่งอย่างน้อย ๕ คนต่อครั้ง (จัดประมาณปีละ ๓ ครั้งตามแผนการจัดการความรู้)
	เทศบาลตำบลสันทรายงาม						(เกี่ยวข้อง กับ LPA การสร้างส่วนราชการเป็นองค์กรเรียนรู้ และการจัดองค์ความรู้ในองค์กร)
	ประจำปี ๒๕๖๗-๒๕๖๙						
๖	โครงการเชิญเกียรติข้าราชการและพนักงานจ้าง ทต.สันทรายงาม ผู้มีคุณธรรม และจริยธรรมในการปฏิบัติราชการและให้บริการประชาชนดีเด่น ประจำปี	เพื่อส่งเสริมให้บุคลากร ทต.สันทรายงาม เป็นผู้มีคุณธรรม จริยธรรมในการปฏิบัติราชการ เป็นการสร้างขวัญกำลังใจ เป็นแบบอย่างแก่คนอื่นได้เป็นต้นแบบในการประพฤติปฏิบัติตน	ข้าราชการและพนักงานจ้าง ทต.สันทรายงาม ทั้งหมดได้รับการคัดเลือกจำนวน ๑ คน	๑	๑	๑	เป็นการจัดส่งบุคลากรเข้าร่วมรับการพิจารณา คัดเลือกต่อคณะกรรมการพิจารณา เพื่อรับรางวัล ผู้มีคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติราชการ ประจำปีงบประมาณ
	ราชการและให้บริการประชาชนดีเด่น ประจำปี						(เกี่ยวข้อง กับ LPA ในการเสริมสร้างและพัฒนาให้ข้าราชการรักษาวิสัย, การจัดทำโครงการด้านมาตรฐานคุณธรรมจริยธรรม, การดำเนินกิจกรรมด้านมาตรฐานคุณธรรมจริยธรรม)
๗	โครงการฝึกอบรมและศึกษาดูงานเพื่อเพิ่มพูนประสิทธิภาพการทำงานของ	๑. เพื่ออบรมให้ความรู้ความเข้าใจแก่ คณะผู้บริหาร สมาชิกสภาเทศบาล พนักงาน ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างเทศบาล นำความรู้และประสบการณ์	คณะผู้บริหาร สมาชิกสภาเทศบาล พนักงาน ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง จำนวน ๔๙ คน	๕๕	๕๕	๕๕	เพื่อนำความรู้และประสบการณ์ที่ได้รับจากการฝึกอบรม และศึกษาดูงานมาประยุกต์ใช้ในการพัฒนาท้องถิ่น
	ทต.สันทรายงาม						

ปี	โครงการ/หลักสูตร	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย (ผลผลิตของโครงการ)	ความต้องการพัฒนา			หมายเหตุ
				๒๕๖๗ (คน)	๒๕๖๘ (คน)	๒๕๖๙ (คน)	
		ที่ได้รับจากการศึกษาดูงานมาประยุกต์					
		ใช้ในการพัฒนาท้องถิ่น					

