



แผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี
ของเทศบาลตำบลสันโป่ง
อำเภอแม่ออน จังหวัดเชียงใหม่
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

คำนำ

การจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาล ของเทศบาลตำบลสันโป่ง นั้น ได้คำนึงถึงภารกิจ อำนาจ หน้าที่ตามกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้ เพื่อพัฒนาให้บุคลากรรู้ระเบียบแบบแผนของทางราชการหลักและ วิธีปฏิบัติราชการ บทบาทและหน้าที่ของตนเองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข และแนวทางปฏิบัติตน เพื่อเป็นพนักงานเทศบาลที่ดี โดยได้กำหนดหลักสูตรการพัฒนาสำหรับบุคลากรแต่ละ ตำแหน่ง ให้ได้รับการพัฒนาใน หลายๆ มิติ ทั้งในด้านความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ด้านการพัฒนา เกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ ด้านความรู้ และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหารและ ด้านคุณธรรมและจริยธรรม เพื่อพัฒนาศักยภาพของ บุคลากรให้สอดคล้องกับบทบาทและภารกิจของเทศบาล ตำบลสันโป่ง ต่อไป

เทศบาลตำบลสันโป่ง
อำเภอแมริม จังหวัดเชียงใหม่

สารบัญ

	หน้า
บทที่ ๑ ข้อมูลทั่วไป	
๑.๑ วิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์	๑
บทที่ ๒ ข้อมูลและสถิติพนักงานเทศบาลตำบลสันโป่ง	
๒.๑ ประเภทและจำนวนปัจจุบันด้านบุคลากร	๗
๒.๒ การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมของการบริหารงานด้านบุคลากร	๑๐
บทที่ ๓ แผนการพัฒนาพนักงานเทศบาลตำบลสันโป่ง พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙	
๓.๑ เหตุผลและความจำเป็น	๑๒
๓.๒ วัตถุประสงค์ของการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานเทศบาล	๑๓
๓.๓ เป้าหมายการพัฒนา	๑๓
๓.๔ ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานเทศบาล	๑๓
๓.๖ ขั้นตอนในการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานเทศบาล	๑๔
๓.๗ แนวคิดในการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานเทศบาล	๑๖
๓.๘ ขั้นตอนการขอเข้ารับการฝึกอบรมรายบุคคล	๒๑
บทที่ ๔ การติดตามประเมินผลการพัฒนาพนักงานเทศบาล	
๔.๑ คณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานเทศบาล	๒๒
๔.๒ หน้าที่คณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานเทศบาล	๒๒
๔.๓ วิธีการติดตามและประเมินผล	๒๒

บทที่ ๑

๑. วิสัยทัศน์ พันธกิจ และยุทธศาสตร์ ของเทศบาลตำบลสันโป่ง

เทศบาลตำบลสันโป่ง ได้กำหนดวิสัยทัศน์ (Vision) ซึ่งเป็นจุดมุ่งหมายความคาดหวังที่ต้องการให้เกิดขึ้นในอนาคตข้างหน้า ดังนี้

“พัฒนาอย่างสมดุล ชุมชนน่าอยู่ ฟื้นฟูวัฒนธรรม น้อมนำประชาธิปไตย ภายใต้ธรรมมาภิบาล”

๑.๒ ยุทธศาสตร์

เทศบาลตำบลสันโป่ง ได้กำหนดยุทธศาสตร์ไว้ ๗ ด้าน ดังนี้

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน
๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาเศรษฐกิจท้องถิ่นในด้านการค้า การลงทุน
อุตสาหกรรม เกษตรกรรม หัตถกรรมสินค้า OTOP และการท่องเที่ยว
๓. ยุทธศาสตร์การอนุรักษ์ ฟื้นฟู และบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติ
สิ่งแวดล้อม ระบบนิเวศและการพลังงานอย่างยั่งยืน
๔. ยุทธศาสตร์การอนุรักษ์ การถ่ายทอดวัฒนธรรม จารีตประเพณี ส่งเสริมวิถี
ชีวิต ภูมิปัญญาท้องถิ่น และการพัฒนาคุณธรรม จริยธรรมของประชาชน
๕. ยุทธศาสตร์การพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนอย่างทั่วถึงทั้งในด้านการ
การศึกษา สุขภาวะชีวิตความเป็นอยู่ และการสร้างจิตสำนึกในการดำเนินชีวิตของประชาชน
๖. ยุทธศาสตร์การพัฒนาการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี
๗. ยุทธศาสตร์การเสริมสร้างความสงบสุขปลอดภัยแก่ชุมชน และเปิดโอกาส
ให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นบนพื้นฐานของประชาธิปไตย

๑.๓ เป้าประสงค์

เทศบาลตำบลสันโป่ง ได้กำหนดเป้าประสงค์ (Goal) ดังนี้

๑. จัดให้มีการบำรุงรักษาทางน้ำ และทางบก
๒. จัดให้มีน้ำอุปโภค บริโภค และน้ำใช้เพื่อการเกษตร
๓. จัดให้มีการดูแลรักษา สภาพแม่น้ำ ลำคลอง อาคารบ้านเรือน ถนน
สถานที่ราชการ สวนสาธารณะต่าง ๆ ภายในตำบลอย่างทั่วถึง และสม่ำเสมอ
๔. ส่งเสริมการประกอบอาชีพของประชาชน
๕. ส่งเสริมผลิตภัณฑ์ตามภูมิปัญญาท้องถิ่นโดยการ คัดสรรผลิตภัณฑ์ของแต่ละ
หมู่บ้านที่เป็นเอกลักษณ์โดดเด่นเป็นสินค้าหนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์ (OTOP)
๖. ส่งเสริมด้านการจัดการศึกษาให้กับเยาวชน
๗. จัดให้กลุ่มผู้สูงอายุ เยาวชน และประชาชนในชุมชน เข้ารับการฝึกอบรม
คุณธรรม และจริยธรรมอย่างสม่ำเสมอ
๘. ดูแลรักษาสิ่งแวดล้อม และกำจัดขยะมูลฝอย สิ่งปฏิกูล
๙. ส่งเสริม และอนุรักษ์วัฒนธรรม ประเพณี
๑๐. ส่งเสริมให้ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดี

๑.๔ ตัวชี้วัด

๑. ประชาชนมีความสุขภาวะที่ดีเข้าถึงบริการสาธารณสุขที่มีคุณภาพ ไม่น้อยกว่า ร้อยละ ๘๐
๒. ชุมชนมีความเข้มแข็งปราศจากยาเสพติด และมีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
๓. ประชาชนได้รับการสงเคราะห์และพัฒนาคุณภาพชีวิตอย่างทั่วถึงและเป็นธรรม
๔. ประชาชนร้อยละ ๙๐ ได้อบรมรักษาระบบนิเวศและวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น
๕. ร้อยละ ๙๐ ได้รับการพัฒนาด้านการศึกษาทั้งในระบบและนอกระบบให้มีคุณภาพ
๖. กลุ่มเกษตรกรและกลุ่มอาชีพมีความมั่นคงและเข้มแข็ง ร้อยละ ๘๐
๗. ประชาชนสามารถดำเนินชีวิตตามแนวทางปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ร้อยละ ๙๐
๘. ประชาชนได้รับความรู้เพิ่มขึ้นร้อยละ ๘๐ ในการประกอบอาชีพ
๙. การคมนาคม ระบบสาธารณสุขโรคและโครงสร้างพื้นฐานต่างๆได้รับการพัฒนาและปรับปรุง เพิ่มขึ้นร้อยละ ๑๐
๑๐. ประชาชนมีทางสัญจรไปมาสะดวกขึ้น
๑๑. ประชาชนมีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
๑๒. ประชาชนทุกคนครัวเรือนมีน้ำอุปโภค บริโภคที่สะอาดและปลอดภัย
๑๓. เกษตรกรมีน้ำใช้ทางการเกษตรอย่างเพียงพอและทั่วถึง
๑๔. ชุมชนมีการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลร้อยละ ๘๐
๑๕. ประชาชนร้อยละ ๙๐ มีส่วนร่วมในการเสนอแนวทางแก้ไขปัญหาในท้องถิ่น
๑๖. ประชาชนร้อยละ ๙๕ มีความปรองดองสมานสามัคคี
๑๗. ประชาชนร้อยละ ๙๐ เกิดจิตสำนึกร่วมในการรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๑๘. ชุมชนมีการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างเหมาะสม ร้อยละ ๘๕
๑๙. พื้นที่หมู่บ้านสะอาดปราศจากขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล ร้อยละ ๘๐

๑.๕ คำเป้าหมาย

๑.๕.๑ ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

เป้าหมาย การดำเนินการเกี่ยวกับโครงสร้างพื้นฐานจัดให้มีระบบสาธารณสุขอุปโภค สาธารณูปการ และการบริการสาธารณสุข ที่มีประสิทธิภาพ ครอบคลุมสมบูรณ์สามารถตอบสนอง และเพียงพอ ต่อความต้องการของประชาชน การดำเนินการด้านการคมนาคมขนส่ง การพัฒนาปรับปรุงเส้นทางคมนาคมขนส่ง ระบบการจราจร ระบบสาธารณสุขอุปโภค สาธารณูปการ ชั้นพื้นฐาน เช่น ระบบไฟฟ้า ระบบประปา ตลอดจนการพัฒนา และบำรุงรักษาแหล่งน้ำทางธรรมชาติ ในพื้นที่ให้มีประสิทธิภาพ

๑.๕.๒ ยุทธศาสตร์การพัฒนาเศรษฐกิจท้องถิ่นในด้านการค้า การลงทุน อุตสาหกรรม เกษตรกรรม หัตถกรรมสินค้า OTOP และการท่องเที่ยว

เป้าหมาย มุ่งเน้นการพัฒนาเศรษฐกิจฐานรากของชุมชนให้เข้มแข็ง เกิดความสมดุล ชุมชนสามารถพึ่งตนเองได้ ส่งเสริมเศรษฐกิจระดับฐานรากอย่างเป็นระบบครบวงจร ทั้งในด้านการผลิต การแปรรูป การตลาด แหล่งเงินทุนในการประกอบการ รวมทั้งการสร้างเครือข่ายอันจะเป็นแกนประสาน ระหว่างภาคประชาสังคม และภาคเอกชน เพื่อระดมการมีส่วนร่วม ในการพัฒนากิจกรรมทางเศรษฐกิจ การ

พัฒนาคุณภาพผลผลิต ผลิตภัณฑ์ ตลอดจนระบบการบริการให้มีคุณภาพได้มาตรฐาน มีเอกลักษณ์เฉพาะเป็นที่ยอมรับ การส่งเสริมภูมิปัญญาท้องถิ่นมาใช้ในการพัฒนา โดยมีการผสมผสานความรู้ และเทคโนโลยีสมัยใหม่ ตลอดจนการส่งเสริม และพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ภายในชุมชน

๑.๕.๓ ยุทธศาสตร์การอนุรักษ์ ฟื้นฟู และบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติ สิ่งแวดล้อมระบบนิเวศน์และการพลังงานอย่างยั่งยืน

เป้าหมาย เพื่อให้ชุมชนมีสภาพแวดล้อมทางกายภาพที่ดี เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิต วิถีชีวิตของคนในชุมชน ส่งเสริมการสร้างเครือข่ายชุมชน เพื่อการรณรงค์ การสร้างจิตสำนึกสาธารณะให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการเฝ้าระวัง ฟื้นฟู รักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม และมีบทบาทร่วมกันในการต่อต้านการทำลาย ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ทั้งในด้านการกำจัดขยะ และการลดมลภาวะทางอากาศ

๑.๕.๔ ยุทธศาสตร์การอนุรักษ์ การถ่ายทอดวัฒนธรรม จารีตประเพณี ส่งเสริมวิถีชีวิต ภูมิปัญญาท้องถิ่น และการพัฒนาคุณธรรม จริยธรรมของประชาชน

เป้าหมาย มุ่งเน้นการส่งเสริมการสร้างการเรียนรู้ในชุมชน การจัดการองค์ความรู้ทางวัฒนธรรม ภูมิปัญญาท้องถิ่น การอนุรักษ์ สืบสาน ศิลปวัฒนธรรม ประเพณี วิถีชีวิต และภูมิปัญญาท้องถิ่น ให้สอดคล้องกับ สภาวะการณ์ทางสังคม การบูรณะฟื้นฟูแหล่งโบราณสถานแหล่งประวัติศาสตร์ที่สำคัญ

๑.๕.๕ ยุทธศาสตร์การพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนอย่างทั่วถึงทั้งในด้านศึกษา สุขภาวะชีวิตความเป็นอยู่ และการสร้างจิตสำนึกในการดำเนินชีวิตของประชาชน

เป้าหมาย การส่งเสริมการจัดการศึกษาทั้งในระบบและนอกระบบที่มีคุณภาพ เพื่อพัฒนาสู่สังคมแห่งการเรียนรู้ การพัฒนาระบบการสร้างเสริมสุขภาพ การส่งเสริมและสนับสนุน ให้ประชาชนมีทักษะในการดูแลสุขภาพของตนเอง การเสริมสร้างให้ประชาชนมีค่านิยมในการดำเนินชีวิต ตามแนวทางพระราชดำริเศรษฐกิจพอเพียง มุ่งเน้นการใช้ทรัพยากรภายในท้องถิ่น เพื่อการพัฒนาคุณภาพชีวิต และความเป็นอยู่ของประชาชน ตลอดจนการมอบสวัสดิการ และการดำเนินการด้านการสังคมสงเคราะห์

๑.๕.๖ ยุทธศาสตร์การพัฒนาการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี

เป้าหมาย มุ่งเน้นการบริหารจัดการชุมชนตามหลักธรรมาภิบาลส่งเสริมการสร้างเครือข่ายองค์ความรู้ ในการสร้างจิตสำนึกความรับผิดชอบไปพร้อมกับการสร้างระบบการบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพ ตลอดจนการสร้างระบบการควบคุม ตรวจสอบ ติดตาม ผลการปฏิบัติงาน เพื่อความโปร่งใส ตลอดจนการมุ่งเน้นการพัฒนาทักษะ ศักยภาพ และจิตสำนึกของบุคลากร เพื่อการพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน อันจะนำไปสู่ผลสัมฤทธิ์สูงสุดขององค์กร

๑.๕.๗ ยุทธศาสตร์การเสริมสร้างความสงบสุขปลอดภัยแก่ชุมชน และเปิดโอกาสให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นบนพื้นฐานของประชาธิปไตย

เป้าหมาย มุ่งเน้นการสร้างกระบวนการพัฒนาชุมชนในระดับฐานราก ผ่านเครือข่ายการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วนควบคู่ไปกับการสร้างให้เป็นชุมชนน่าอยู่ในกระบวนการการพัฒนาที่เป็นองค์รวม มุ่งให้เกิดความสงบ ปลอดภัย ความมีระเบียบวินัยในชุมชน ประชาชนมีคุณภาพชีวิต วิถีชีวิตที่ดี มีระบบการบริหารจัดการของชุมชนแบบมีส่วนร่วม ส่งเสริมการมีส่วนร่วมอย่างเป็นระบบและสร้างสรรค์ การเข้าถึงข้อมูลด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ และข้อมูลข่าวสารที่ทันสมัย ทันเหตุการณ์ที่ถูกต้อง

๑.๖ กลยุทธ์

๑.๖.๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

(๑) การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานด้านการก่อสร้าง ปรับปรุง ซ่อมแซมเส้นทางคมนาคม สะพาน รางระบายน้ำ

(๒) การพัฒนาระบบ

(๓) การบริการสาธารณะด้านสาธารณสุขปโภค สาธารณูปการขั้นพื้นฐาน

(๔) การพัฒนาแหล่งน้ำสำหรับการอุปโภค บริโภค การเกษตรกรรม การพัฒนา และบำรุงรักษาแหล่งน้ำทางธรรมชาติ

๑.๖.๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาเศรษฐกิจท้องถิ่นในด้านการค้า การลงทุน อุตสาหกรรม เกษตรกรรม หัตถกรรมสินค้า OTOP และการท่องเที่ยว

(๑) การส่งเสริมแนวทางในการประกอบอาชีพ

(๒) การพัฒนาทักษะในการประกอบการและการเพิ่มประสิทธิภาพการผลิต

(๓) การส่งเสริมการค้า การลงทุน ลงทุน อุตสาหกรรม เกษตรกรรม หัตถกรรม

สินค้า OTOP

(๔) การส่งเสริมการท่องเที่ยว

๑.๖.๓. ยุทธศาสตร์การอนุรักษ์ ฟื้นฟู และบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ระบบนิเวศน์และการพลังงานอย่างยั่งยืน

(๑) การบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

(๒) การสร้างจิตสำนึกและส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

และสิ่งแวดล้อม

๑.๖.๔. ยุทธศาสตร์การอนุรักษ์ การถ่ายทอดวัฒนธรรม จารีตประเพณี ส่งเสริมวิถีชีวิต ภูมิปัญญาท้องถิ่น และการพัฒนาคุณธรรม จริยธรรมของประชาชน

การส่งเสริมกิจกรรมด้านการอนุรักษ์ สืบสานวัฒนธรรม จารีตประเพณี การส่งเสริมวิถีชีวิต ภูมิปัญญาท้องถิ่น

๑.๖.๕. ยุทธศาสตร์การพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนอย่างทั่วถึงทั้งในด้านการศึกษา สุขภาวะชีวิตความเป็นอยู่ และการสร้างจิตสำนึกในการดำเนินชีวิตของประชาชน

(๑) การพัฒนาประสิทธิภาพการศึกษา การส่งเสริมการเรียนรู้

(๒) การส่งเสริมสุขภาวะของชุมชน

(๓) ด้านการสังคมสงเคราะห์

(๔) การส่งเสริมกิจกรรมด้านการกีฬา และนันทนาการ

๑.๖.๖. ยุทธศาสตร์การพัฒนาการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี

(๑) การสร้างจิตสำนึก และพัฒนาขีดความสามารถบุคลากรภาครัฐ

๑.๑) ส่งเสริมและให้ความสำคัญกับการฝึกอบรม เพราะการฝึกอบรมจะทำให้เกิดการแลกเปลี่ยนความรู้ประสบการณ์ และทัศนคติที่ดีมีประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานโดยใช้หลักสูตร ดังนี้

- ความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ
- การพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ
- ความรู้และทักษะเฉพาะของงานในตำแหน่ง
- ด้านการบริหาร
- ด้านคุณธรรม จริยธรรม

๑.๒) ระบบตรวจสอบ และส่งเสริมการมีส่วนร่วม

- ส่งเสริมจริยธรรมเพื่อให้พนักงานเทศบาล พนักงานจ้าง มีคุณภาพ มีความรู้ความสามารถ และมีความรับผิดชอบในการปฏิบัติหน้าที่อย่างเหมาะสม

- การจัดทำประกาศเผยแพร่มาตรฐานจริยธรรมของพนักงานเทศบาล

ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง

- การตรวจสอบและประเมินผลภายหลังจากประกาศเผยแพร่มาตรฐาน
จริยธรรม

- มีการพัฒนาจิตสำนึกรับผิดชอบต่อบ้านเมือง ยึดมั่นการปกครองระบอบ
ประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข วางตัวเป็นการทางการเมือง

๑.๓) การปรับปรุงกฎระเบียบ วิธีการทำงาน และการสร้างแรงจูงใจ

- การสร้างความมั่นใจต่อการทำงาน สถานที่ทำงานมีความปลอดภัย ทั้ง
ด้านอาคารสถานที่เครื่องจักร เครื่องมือ และสภาพแวดล้อมในการทำงานอันจะส่งผลให้คนทำงานเกิดความ
เชื่อมั่น และไม่มีความวิตกกังวลในระหว่างการทำงาน รวมถึงมีการกำหนดกฎระเบียบและขั้นตอนการทำงานที่
ปลอดภัย

- การสร้างสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี ด้วยการจัดการป้องกัน และมี
มาตรการลดผลกระทบจากสิ่งแวดล้อม ทั้งด้านมลพิษทางเสียง ฝุ่นละออง ความสั่นสะเทือนสารเคมี น้ำเสีย
และมูลฝอย รวมถึงการจัดพื้นที่สีเขียวให้แก่พนักงาน การจัดห้องหรือบริเวณที่ทำงานมีการระบายอากาศที่
เพียงพอ อุณหภูมิเหมาะสม

- จัดให้มีอุปกรณ์ป้องกันอันตรายส่วนบุคคลที่ถูกต้องเหมาะสม และเพียงพอ

- ปรับปรุงภูมิทัศน์ของอาคารที่ทำงานและสถานที่โดยรอบเป็นระเบียบ

เรียบร้อย

- การจัดหาวัสดุ อุปกรณ์ ครุภัณฑ์ที่มีความทันสมัยรองรับการทำงานในแต่
ละงานอย่างครบถ้วน เพียงพอ

- มีการตรวจสอบ บำรุงรักษา ซ่อมแซมวัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ใน
การทำงานให้มีสภาพพร้อมใช้งานอยู่เสมอ

๑.๔) ระบบวิธีการประเมินผล

- และเผยแพร่ผลงานความสำเร็จขององค์กร และบุคลากรภาครัฐ เช่น
การเลื่อนขั้นเงินเดือน การให้รางวัลประโยชน์ตอบแทนอื่น การจัดกิจกรรมพนักงานดีเด่น

๑.๕) การบูรณาการตามยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดร่วมกับหน่วยงาน

ที่เกี่ยวข้อง

- ส่งเสริมให้กิจกรรมการบูรณาการร่วมกับหน่วยงานอื่นในการทำงาน
เพื่อให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ของเทศบาล และยุทธศาสตร์จังหวัดเชียงใหม่ ตามนโยบายของหน่วยงานและ
ของรัฐเช่น กิจกรรมจิตอาสา กิจกรรมที่แสดงถึงความจงรักภักดีต่อสถาบันพระมหากษัตริย์ เป็นต้น

๑.๗ จุดยืนทางยุทธศาสตร์ (Positioning) ของเทศบาลตำบลสันโป่ง

๑) ประชาชนได้รับการสาธารณสุขอย่างครอบคลุม ทัวถึง และได้มาตรฐาน

๒) การพัฒนาระบบการศึกษาอย่างเป็นระบบและส่งเสริมศิลปวัฒนธรรมท้องถิ่นให้

คงอยู่

๓) ส่งเสริมและพัฒนาชุมชนให้เป็นชุมชนเข้มแข็งและพึ่งพาตนเอง

๔) พัฒนาระบบเศรษฐกิจฐานรากด้วยหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงโดยใช้ทุน

ของชุมชน และภูมิปัญญาท้องถิ่น

๕) การบริหารจัดการด้านสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน

๖) การพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐที่ดีและการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วน

๗) เพิ่มศักยภาพและความสามารถของบุคลากรของหน่วยงานให้สามารถบริการ

สาธารณสุขแก่ประชาชนได้ครอบคลุมและทั่วถึง

๘) พัฒนาระบบธรรมาภิบาลในการบริหารงานขององค์กร

๑.๘ ความเชื่อมโยงของยุทธศาสตร์ในภาพรวม

ในภาพรวมแล้วยุทธศาสตร์การพัฒนาของเทศบาลตำบลสันโป่ง มี ๕ ด้าน ได้แก่ การพัฒนา
ด้านโครงสร้างพื้นฐานการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมการพัฒนาสังคม/ชุมชนและการรักษา
ความสงบเรียบร้อย การพัฒนาเศรษฐกิจ และการบริหารและการพัฒนาองค์กร



๑.๙ วิสัยทัศน์การพัฒนากุศลการของเทศบาลตำบลสันโป่ง ประจำปีงบประมาณ

พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

“เพิ่มพูนความรู้ ทักษะ พัฒนาการปฏิบัติงาน ภายใต้ความถูกต้อง โปร่งใส บนพื้นฐาน
คุณธรรมและจริยธรรม”

เป้าหมาย

“การพัฒนากุศลการของเทศบาลตำบลสันโป่ง พัฒนาอย่างเป็นระบบ ครอบคลุมกุศลการ
อย่างทั่วถึงสามารถตอบสนองสมรรถนะที่กำหนด”

พันธกิจ

๑. สร้างระบบการพัฒนากุศลการการจ้ต้องค้ความรู้ให้เป็นมาตรฐาน
๒. ส่งเสริมการบริหารแบบบูรณาการ สร้างความสามัคคี สร้างทีมงานและเครือข่าย
๓. ส่งเสริมและพัฒนาทักษะ กระบวนการเรียนรู้เพื่อให้เกิดความเป็นเลิศในการบริการ
๔. ยกระดับขีดความสามารถ ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต โปร่งใส ตรวจสอบได้

บทที่ ๒

๑. ข้อมูลและสถิติพนักงานเทศบาลตำบลสันโป่ง

พนักงานเทศบาล : ปฏิบัติงานในภารกิจหลัก ลักษณะงานที่เน้นการใช้ความรู้ความสามารถและทักษะเชิงเทคนิค หรือเป็นงานวิชาการ งานที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดนโยบายหรือลักษณะงานที่มีความต่อเนื่องในการทำงาน มีอำนาจหน้าที่ในการสั่งการบังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชาตามลำดับชั้น ซึ่งกำหนดตำแหน่งแต่ละประเภทของพนักงานเทศบาลไว้ ดังนี้

- สายงานบริหารท้องถิ่น ได้แก่ ปลัดเทศบาล รองปลัดปลัดเทศบาล
- สายงานอำนวยการท้องถิ่น ได้แก่ หัวหน้าสำนักปลัด ผู้อำนวยการกอง หัวหน้าฝ่าย
- สายงานวิชาการ ได้แก่ สายงานที่บรรจุเริ่มต้นด้วยคุณวุฒิปริญญาตรี
- สายงานทั่วไป ได้แก่ สายงานที่บรรจุเริ่มต้นมีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี

พนักงานจ้าง : ปฏิบัติงานเสริมในภารกิจรอง ภารกิจสนับสนุน งานที่มีกำหนดระยะเวลาการปฏิบัติงานเริ่มต้นและสิ้นสุดที่แน่นอนตามโครงการหรือภารกิจในระยะสั้น หลักเกณฑ์การกำหนดพนักงานจ้างจะมี ๓ ประเภท แต่เทศบาลตำบลสันโป่งเป็นเทศบาลประเภทสามัญด้วยบริบท ขนาด และปัจจัยหลายอย่าง จึงกำหนดจ้างพนักงานจ้าง เพียง ๒ ประเภท ดังนี้

- พนักงานจ้างตามภารกิจ
- พนักงานจ้างทั่วไป

๑. ประเภทและจำนวนปัจจุบันด้านบุคลากรของเทศบาลตำบลสันโป่ง

๑.๑ ปลัดเทศบาล และรองปลัดเทศบาล รวมจำนวน ๒ ราย

๑.๒ หัวหน้าส่วนราชการระดับกอง จำนวน ๖ ราย ดังนี้

- หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล
- ผู้อำนวยการกองคลัง
- ผู้อำนวยการกองช่าง
- ผู้อำนวยการกองการศึกษา
- ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม
- ผู้อำนวยการกองยุทธศาสตร์และงบประมาณ

๑.๓ หัวหน้าฝ่าย จำนวน ๖ ราย

- หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ
- หัวหน้าฝ่ายปกครอง
- หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง
- หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง
- หัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา
- หัวหน้าฝ่ายบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

๒. การพัฒนาพนักงานเทศบาลสายงานผู้ปฏิบัติ จำนวน ๒๔ ราย ดังนี้

๒.๑ พนักงานเทศบาลสายงานผู้ปฏิบัติ ประเภทวิชาการจำนวน ๑๔ ราย ดังนี้

สำนักปลัดเทศบาล

- | | |
|----------------------------|---------------|
| (๑) นักจัดการงานทั่วไป | จำนวน ๑ อัตรา |
| (๒) นักทรัพยากรบุคคล ปก/ชก | จำนวน ๑ อัตรา |

(๓) นิติกร ปก/ชก	จำนวน ๑ อัตรา
(๔) นักวิชาการเกษตร ปก/ชก	จำนวน ๑ อัตรา
(๕) นักพัฒนาชุมชน ปก/ชก	จำนวน ๑ อัตรา
(๖) นักป้องกันบรรเทาสาธารณภัย ปก/ชก	จำนวน ๑ อัตรา

กองคลัง

(๑) นักวิชาการเงินและบัญชี ปก/ชก	จำนวน ๑ อัตรา
(๒) นักวิชาการพัสดุ ปก/ชก	จำนวน ๑ อัตรา

กองช่าง

(๑) นักจัดการงานทั่วไป ปก/ชก	จำนวน ๑ อัตรา
------------------------------	---------------

กองการศึกษา

(๑) นักวิชาการศึกษา ปก/ชก	จำนวน ๑ อัตรา
---------------------------	---------------

กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

(๑) นักวิชาการสาธารณสุข ปก/ชก	จำนวน ๑ อัตรา
-------------------------------	---------------

กองยุทธศาสตร์และงบประมาณ

(๑) นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ปก/ชก	จำนวน ๑ อัตรา
(๒) นักประชาสัมพันธ์ ปก/ชก	จำนวน ๑ อัตรา

หน่วยตรวจสอบภายใน

นักวิชาการตรวจสอบภายใน ปก./ชก.	จำนวน ๑ อัตรา
--------------------------------	---------------

๓.๒.๒ พนักงานเทศบาลสายงานผู้ปฏิบัติ ประเภททั่วไป จำนวน ๑๐ ราย ดังนี้

สำนักปลัดเทศบาล

(๑) เจ้าพนักงานธุรการ ปง/ชง	จำนวน ๑ อัตรา
(๒) เจ้าพนักงานเทคนิค ปง/ชง	จำนวน ๑ อัตรา

กองคลัง

(๑) เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ปง/ชง	จำนวน ๑ อัตรา
(๒) เจ้าพนักงานพัสดุ ปง/ชง	จำนวน ๑ อัตรา

กองช่าง

(๑) นายช่างโยธา ปง/ชง	จำนวน ๒ อัตรา
(๒) นายไฟฟ้า ปง/ชง	จำนวน ๑ อัตรา

กองการศึกษา

(๑) เจ้าพนักงานธุรการ ปง/ชง	จำนวน ๑ อัตรา
-----------------------------	---------------

กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

(๑) เจ้าพนักงานธุรการ ปง/ชง	จำนวน ๑ อัตรา
-----------------------------	---------------

กองยุทธศาสตร์และงบประมาณ

(๑) เจ้าพนักงานธุรการ ปง/ชง	จำนวน ๑ อัตรา
-----------------------------	---------------

๓. การพัฒนาพนักงานครูเทศบาล จำนวน ๘ ราย ดังนี้

๓.๑ ผู้อำนวยการสถานศึกษาวิทยฐานะผู้อำนวยการชำนาญการ	จำนวน ๑ ราย
๓.๒ ครู วิทยฐานะชำนาญการ	จำนวน ๒ ราย
๓.๓ ครู	จำนวน ๕ ราย

๔. พนักงานจ้าง จำนวน ๔๘ ราย ดังนี้

สำนักปลัดเทศบาล

(๑) ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป	จำนวน ๑ อัตรา
(๒) ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	จำนวน ๑ อัตรา
(๓) ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	จำนวน ๑ อัตรา
(๔) พนักงานขับรถยนต์	จำนวน ๓ อัตรา
(๕) พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	จำนวน ๑ อัตรา
(๖) ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	จำนวน ๑ อัตรา
(๗) พนักงานดับเพลิง	จำนวน ๑ อัตรา
(๘) คนงานทั่วไป	จำนวน ๘ อัตรา
(๙) แม่ครัว	จำนวน ๑ อัตรา

กองคลัง

(๑) ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	จำนวน ๑ อัตรา
(๒) คนงานทั่วไป	จำนวน ๓ อัตรา

กองช่าง

(๑) ผู้ช่วยนายช่างโยธา	จำนวน ๒ อัตรา
(๒) พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดกลาง	จำนวน ๑ อัตรา
(๓) คนงานทั่วไป	จำนวน ๕ อัตรา

กองการศึกษา

(๑) ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	จำนวน ๑ อัตรา
(๒) ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	จำนวน ๑ อัตรา
(๓) บุคลากรสนับสนุนการสอน	จำนวน ๑ อัตรา
(๔) ผู้ช่วยครู	จำนวน ๒ อัตรา
(๕) คนงานทั่วไป	จำนวน ๓ อัตรา
(๖) ภารโรง	จำนวน ๑ อัตรา

กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

(๑) พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	จำนวน ๑ อัตรา
(๒) คนงานทั่วไป	จำนวน ๗ อัตรา

กองยุทธศาสตร์และงบประมาณ

(๑) ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์	จำนวน ๑ อัตรา
-------------------------------------	---------------

จำนวนบุคลากร จำแนกตามประเภทตำแหน่ง

ประเภทตำแหน่ง	บริหาร ท้องถิ่น	อำนาจการ ท้องถิ่น	วิชาการ	ทั่วไป	พนักงานครู	พนักงานจ้าง
จำนวน	๒	๑๒	๑๔	๑๐	๘	๔๘

๒. การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมของการบริหารงานด้านบุคลากร

การวิเคราะห์บุคลากร (Personal Analysis) ใช้หลักการวิเคราะห์แบบ SWOT ซึ่งเป็นการวิเคราะห์แบบเดียวกับการวางแผนพัฒนาเทศบาลที่กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นกำหนดไว้ เพื่อให้การอ่านผลการวิเคราะห์เป็นไปในทางเดียวกันและเข้าใจได้ง่าย

๒.๑ การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในของการบริหารงานบุคคลเทศบาลตำบลสันโป่ง

- จุดแข็ง

ด้านการบริหารจัดการเมืองตามหลักธรรมาภิบาล

๑) ความเป็นอิสระในการบริหารงานบุคคลทำให้การบริหารจัดการภายในเป็นไปอย่างคล่องตัว

๒) มีการพัฒนาระบบการบริหารงานบุคคลให้มีประสิทธิภาพและเป็นไปตามหลักคุณธรรม

๓) มีการปรับโครงสร้างอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภารกิจในปัจจุบันและอนาคต

๔) มีการจัดปรับปรุงระบบงานลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน

ด้านการบริหารจัดการภายใน

๑) สามารถเบิกจ่ายงบประมาณได้ตามแผนและลดค่าใช้จ่ายที่ไม่จำเป็นได้

๒) การบริหารจัดการมีความโปร่งใส

๓) โดยเฉลี่ยบุคลากรในสังกัด มีความรู้ความสามารถเฉพาะด้าน และมีการพัฒนาศักยภาพ

อย่างต่อเนื่อง

๔) บุคลากรส่วนใหญ่โดยเฉพาะพนักงานจ้างเป็นคนในพื้นที่ ทำให้การประสานงานกับประชาชนได้ง่าย

๕) บุคลากรมีความสัมพันธ์ และความสามัคคีกัน ส่งผลดีต่อองค์กร

- จุดอ่อน

ด้านการบริหารจัดการเมืองตามหลักธรรมาภิบาล

๑) บุคลากรบางส่วนยังขาดความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่

ด้านการบริหารจัดการภายใน

๑) อุปกรณ์ เครื่องมือ และระบบเทคโนโลยีสารสนเทศไม่เพียงพอ

๒) การอบรม ฝึกฝน ไม่เพียงพอ เนื่องจากงบประมาณมีจำนวนจำกัด

๒.๒ การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมนอกของการบริหารงานบุคคลเทศบาลตำบลสันโป่ง

- โอกาส

ด้านผลกระทบจากนโยบายรัฐบาล กฎหมาย การเมือง

๑) มีการถ่ายโอนภารกิจจากภาครัฐให้แก่ เทศบาลส่งผลให้มีการปรับโครงสร้างหน่วยงาน

๒) เทศบาลสามารถดำเนินการกำหนดและปรับปรุงแผนอัตรากำลังได้โดยอยู่ภายใต้เงื่อนไข

ระเบียบประกาศที่ค่อนข้างปรับและทำได้ง่าย

๓) พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ.๒๕๔๖ มุ่ง

ให้มีการปรับปรุงระบบงานลดขั้นตอนการทำงาน จัดกลุ่มภารกิจและมีการประเมินผลการปฏิบัติราชการ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติราชการของหน่วยงานภาครัฐ

ด้านการเปลี่ยนแปลงด้านสังคม ประชากรศาสตร์

๑) ประชาชนให้ความสนใจและมีส่วนร่วมในการบริหารราชการของเทศบาลและกิจกรรมต่าง ๆ และร่วมตรวจสอบการทำงานของข้าราชการ

ด้านการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีภายนอกที่เกี่ยวข้อง

- ๑) สื่อ อุปกรณ์สารสนเทศ ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการด้านบุคลากรในปัจจุบันมีจำนวนมากขึ้น และมีการนำเทคโนโลยีใหม่ๆ มาใช้ในการทำงานมากขึ้น
- ๒) มีการนำเทคโนโลยีและอินเทอร์เน็ต ผ่านแอปพลิเคชันต่างๆ ที่ทำให้งานมีความสะดวกในการให้บริการประชาชนมากขึ้น

- อุปสรรค

ด้านการเปลี่ยนแปลงด้านเศรษฐกิจเชิงมหภาค

- ๑) ค่าตอบแทนของข้าราชการไม่สอดคล้องกับค่าครองชีพปริมาณงาน คุณภาพงาน ควรกำหนดค่าตอบแทนหรือ สิ่งจูงใจอื่น ๆ ให้มีความเหมาะสมเพื่อสร้างขวัญและกำลังใจ
- ๒) รายได้ของไม่สามารถจัดเก็บได้ตามเป้าหมาย
- ๓) ปัญหาจากโรคติดต่อ Covid-๑๙ ที่เป็นปัญหาระดับโลก ทำให้การดำเนินการในหลายด้าน โดยเฉพาะด้านเศรษฐกิจชะงักงัน แต่ยังไม่ได้รับการเยียวยาและแก้ไขให้ดีขึ้น

ด้านการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีภายนอกที่เกี่ยวข้อง

- ๑) การสนับสนุนนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการบริหารและการปฏิบัติราชการ ยังไม่ครอบคลุมทั่วถึง

บทที่ ๓

แผนพัฒนาพนักงาน เทศบาลตำบลสันโป่ง พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙

๑. เหตุผลและความจำเป็น

การพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรที่มีศักยภาพ สามารถแข่งขันได้ ทั้งในระดับพื้นที่ และระดับสากล เป็นสิ่งที่มีความจำเป็นอย่างยิ่งในปัจจุบัน ซึ่งเป็นยุคแห่งการแข่งขันไร้พรมแดน (Globalization) โดยต้องอาศัยความรู้ ความสามารถของบุคลากร องค์ความรู้ และการบริหารจัดการที่ดีตามหลักธรรมาภิบาล ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่จะช่วยให้องค์กรมีการพัฒนาสู่ความเป็นเลิศได้

ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดเชียงใหม่ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๒๗ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน กำหนดให้เทศบาล มีการพัฒนาผู้ได้รับการบรรจุเข้ารับราชการเป็นพนักงานเทศบาล ก่อนมอบหมายหน้าที่ให้ปฏิบัติเพื่อให้รู้ระเบียบแบบแผนของทางราชการ หลักและวิธีปฏิบัติราชการ บทบาท และหน้าที่ของพนักงานเทศบาลในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข และแนวทางปฏิบัติตนเพื่อเป็นพนักงานเทศบาลที่ดี โดยเทศบาล ต้องดำเนินการพัฒนาให้ครบถ้วนตามหลักสูตรที่คณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.เทศบาลจังหวัด) กำหนด เช่น การพัฒนาด้านความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ให้ใช้วิธีการฝึกอบรมในห้องฝึกอบรม การฝึกอบรมทางไกล หรือการพัฒนาตนเอง ก็ได้ หากเทศบาลมีความประสงค์จะพัฒนาเพิ่มเติมให้สอดคล้องกับความจำเป็นในการพัฒนาของแต่ละ เทศบาลก็ให้กระทำได้ ทั้งนี้ เทศบาลที่จะดำเนินการจะต้องใช้หลักสูตรที่คณะกรรมการ พนักงานเทศบาล กำหนดเป็นหลักสูตรหลักและเพิ่มเติมหลักสูตรตามความจำเป็นที่เทศบาลพิจารณา เห็นว่ามีความเหมาะสม การพัฒนาพนักงานเทศบาลเกี่ยวกับการปฏิบัติงานในหน้าที่ให้เทศบาลสามารถ เลือกใช้วิธีการพัฒนาอื่นๆ ได้ และอาจกระทำได้โดยสำนักงานคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.เทศบาล) สำนักงาน คณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.เทศบาลจังหวัด) เทศบาลต้นสังกัด หรือสำนักงานคณะกรรมการ พนักงานเทศบาล (ก.เทศบาลจังหวัด) ร่วมกับเทศบาลต้นสังกัด หรือเทศบาลต้นสังกัด ร่วมกับส่วนราชการอื่นหรือภาคเอกชนก็ได้และตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดเชียงใหม่ ดังกล่าว กำหนดให้เทศบาลจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ในการจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาล ต้องกำหนดตามกรอบของแผนแม่บทการพัฒนาพนักงานเทศบาล ที่คณะกรรมการกลางพนักงาน ส่วนตำบล (ก.เทศบาล) กำหนด โดยให้กำหนดเป็นแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาล มีระยะเวลา ๓ ปี ตามกรอบของ แผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้น ๆ

เพื่อให้สอดคล้องกับแนวทางดังกล่าว เทศบาลตำบลสันโป่ง อำเภอแมริม จังหวัดเชียงใหม่ จึงได้จัดทำแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ขึ้น เพื่อใช้เป็นแนวทางในการ พัฒนาบุคลากรและเป็นเครื่องมือในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร อีกทั้งยังเป็นการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี คุณธรรม จริยธรรมของบุคลากร อีกทางหนึ่งด้วย

๒. วัตถุประสงค์ของการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานเทศบาล

๑. เพื่อให้เทศบาลตำบลสันโป่ง มีเครื่องมือพัฒนา และหลักสูตรในการพัฒนาพนักงานเทศบาลในสังกัดเป็นไปในทิศทางเดียวกัน

๒. เพื่อให้เทศบาลตำบลสันโป่ง สามารถจัดสรรงบประมาณในการพัฒนาได้ตรงตามความต้องการของผู้รับการพัฒนา

๓. เพื่อพัฒนาพนักงานเทศบาล มีกิจกรรมร่วมกันและมีความรู้พื้นฐานที่เหมาะสมกับบริบทในการปฏิบัติงานในท้องถิ่นได้รับการพัฒนาเกี่ยวกับสมรรถนะหลัก สมรรถนะประจำสายงานในหน้าที่รับผิดชอบ

๔. เพื่อให้พนักงานเทศบาล มีค่านิยมในการปฏิบัติงานที่ตีร่วมกัน จิตสาธารณะ มีคุณธรรมจริยธรรมในการปฏิบัติงาน สามัคคีแบ่งปัน ต่อเพื่อนร่วมงาน มีความรู้ และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง และนำทักษะที่มีไปใช้ในการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ

๓. เป้าหมายในการพัฒนา

๑. เป้าหมายเชิงปริมาณ

บุคลากร ได้รับการพัฒนาการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ทักษะ คุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน ในปี ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๙๐ ของจำนวนบุคลากรทั้งหมด

๒. เป้าหมายเชิงคุณภาพ

บุคลากร มีความรู้ ความชำนาญในการปฏิบัติงาน สามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ เพิ่มขึ้นร้อยละ ๙๐ จากจำนวนพนักงานที่ได้รับการพัฒนา

๓. เป้าหมายเชิงประโยชน์

เทศบาลตำบลสันโป่ง มีบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน และผลักดันให้การบริหารงานของเทศบาลตำบลสันโป่งบรรลุตามเป้าหมาย

๔. ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาล

เทศบาลตำบลสันโป่ง ได้แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานเทศบาล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ตามคำสั่ง เทศบาลตำบลสันโป่ง ที่ ๑๓๙/๒๕๖๖ ลงวันที่ ๒๕ เมษายน ๒๕๖๖ ประกอบด้วย

- นายกเทศมนตรีตำบลสันโป่ง	ประธานกรรมการ
- ปลัด เทศบาลตำบลสันโป่ง	กรรมการ
- รองปลัดเทศบาล	กรรมการ
- หัวหน้าส่วนราชการ	กรรมการ
- หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล	กรรมการและเลขานุการ
- นักทรัพยากรบุคคล	ผู้ช่วยเลขานุการ

โดยคณะกรรมการดังกล่าวข้างต้น ร่วมพิจารณาจัดทำแผนพัฒนาพนักงานเทศบาลของบุคลากรในสังกัด ให้ครอบคลุม ดังนี้

๑. กำหนดหลักสูตรการพัฒนาหลักสูตรการพัฒนา วิธีการพัฒนา ระยะเวลาและงบประมาณในการ พัฒนาพนักงานเทศบาล ให้มีความสอดคล้องกับตำแหน่งและระดับตำแหน่งในแต่ละสายงาน ที่ดำรงอยู่ตามกรอบแผน อัตรากำลัง ๓ ปี

๒. พิจารณาหลักสูตร ที่บุคลากรในสังกัด ต้องได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถในหลักสูตรใดหลักสูตรหนึ่ง หรือหลายหลักสูตรอย่างน้อย ปีละ ๑ ครั้ง หรือตามที่ผู้บริหารท้องถิ่นเห็นสมควร อาจประกอบด้วย

- (๑) หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ
- (๒) หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ
- (๓) หลักสูตรความรู้ และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง
- (๔) หลักสูตรด้านการบริหาร
- (๕) หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม

๓. พิจารณาหาวิธีการพัฒนาบุคลากร วิธีใดวิธีหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ ตามความจำเป็น และความเหมาะสม อาจประกอบด้วย

- (๑) การปฐมนิเทศ
- (๒) การฝึกอบรม
- (๓) การศึกษาหรือดูงาน
- (๔) การประชุมเชิงปฏิบัติการ หรือการสัมมนา
- (๕) การสอนงาน การให้คำปรึกษาหรือวิธีการอื่นที่เหมาะสม

๔. พิจารณาจัดสรรงบประมาณในการดำเนินการพัฒนา ในแต่ละหลักสูตร หรือแต่ละวิธีการ สำหรับการพัฒนาพนักงานเทศบาลตามแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาล ให้ครอบคลุมโดยคำนึงถึงความประหยัดคุ้มค่า เพื่อให้การพัฒนาบุคลากรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๕. พิจารณากำหนดแนวทางการพัฒนาให้ครอบคลุมสมรรถนะหลักที่จำเป็นต่อการปฏิบัติราชการให้กับบุคลากรในสังกัดอย่างน้อยควรประกอบด้วย

- (๑) การมุ่งผลสัมฤทธิ์
- (๒) การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม
- (๓) ความเข้าใจในองค์กรและระบบงาน
- (๔) การบริการเป็นเลิศ
- (๕) การทำงานเป็นทีม

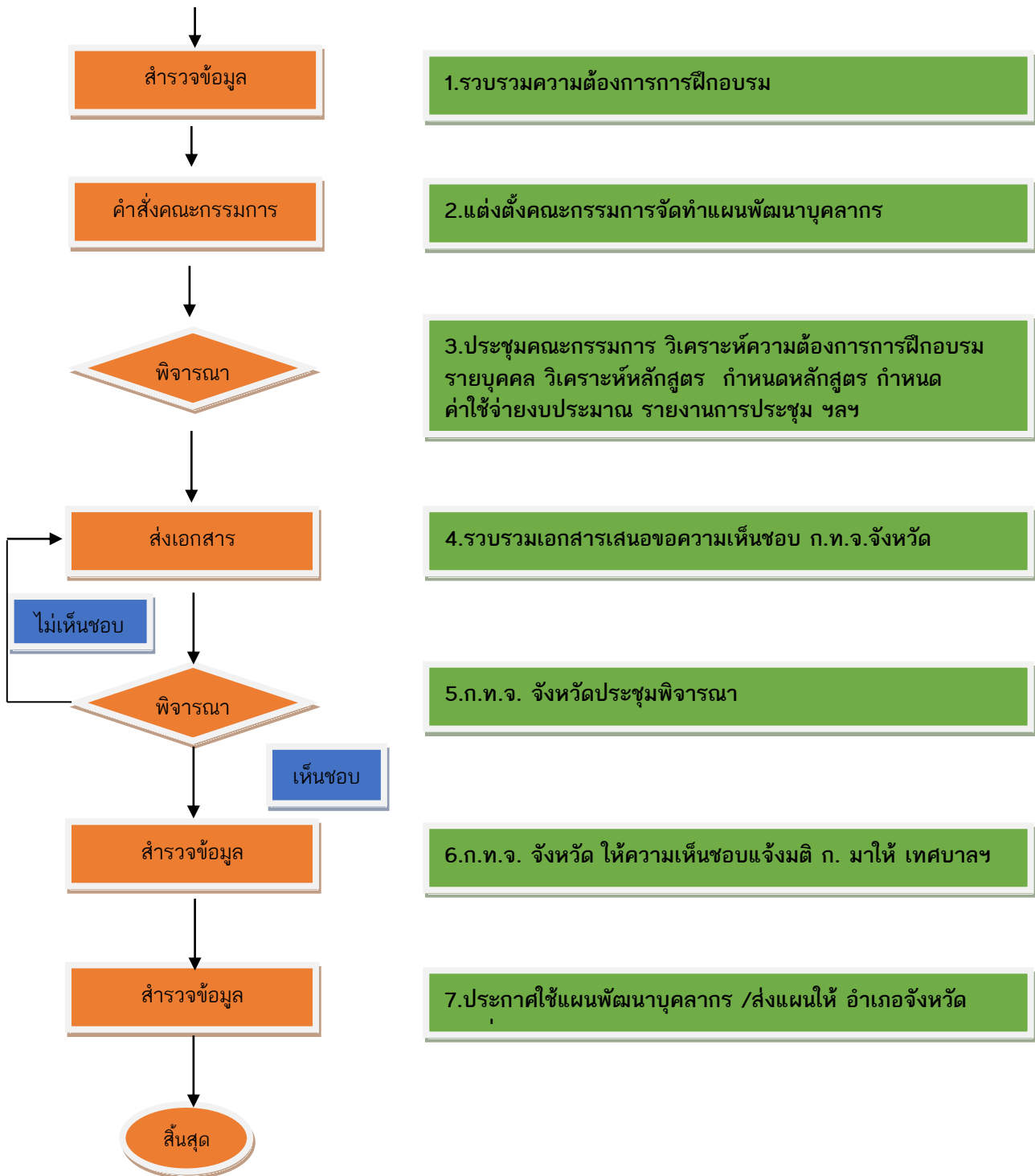
๖. พิจารณาจัดการเรียนรู้ในองค์กร KM (Knowledge Management) ในเทศบาลตำบล สันโป่ง เพื่อให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (learning organization) ในทุกละดับ ทุกโอกาส เพื่อสืบค้นหาความรู้ใหม่ ๆ ในตัวบุคลากร และนำมาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน

๕. ขั้นตอน ในการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานเทศบาล

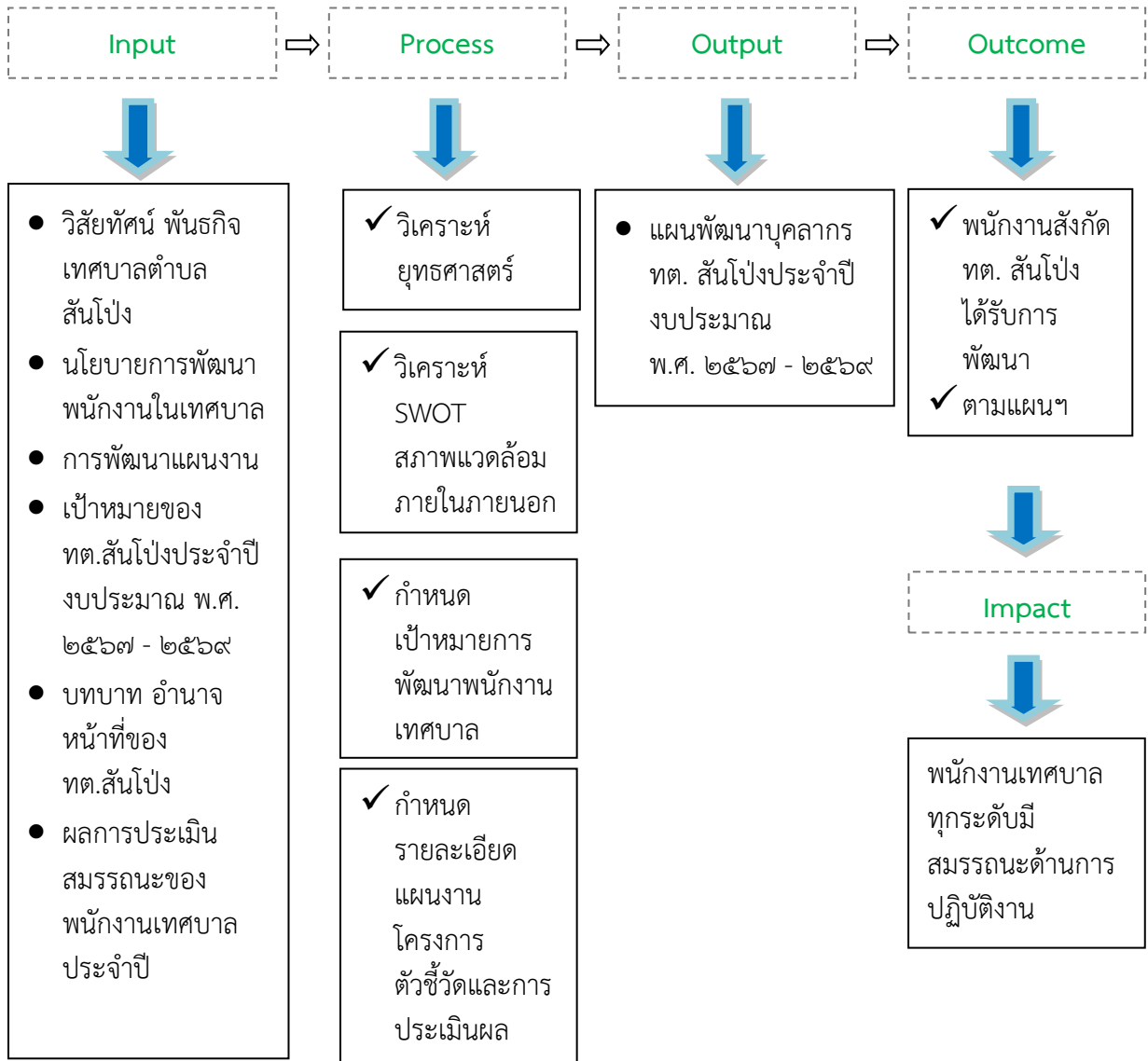
๑. แต่งตั้งคณะกรรมการเพื่อดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานเทศบาล
๒. ประชุมคณะกรรมการ ทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจและยุทธศาสตร์ กำหนดเป้าหมาย แนวทางในการพัฒนาบุคลากรในสังกัด ของเทศบาลตำบลสันโป่ง
๓. เพื่อจัดทำร่างแผนพัฒนาพนักงานเทศบาล ของเทศบาลสันโป่ง และส่งคณะกรรมการเพื่อพิจารณาปรับแต่งร่างแผนพัฒนาพนักงานเทศบาล
๔. จัดส่งแผนพัฒนาพนักงานเทศบาล ขอความเห็นชอบคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดเชียงใหม่ ให้ความเป็นชอบ พร้อมแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
๕. ประกาศใช้แผนพัฒนาพนักงานเทศบาล และจัดส่งแผน ให้อำเภอ และจังหวัด และส่วนราชการในสังกัด

ลำดับขั้นตอนการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานเทศบาล เทศบาลตำบลสันโป่ง (Flowchart)





แนวคิดในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร
แนวคิดในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลสันป่า



สรุปวิธีการพัฒนาและระยะเวลาดำเนินการพัฒนาในรอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

การเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน

ที่	โครงการ/หลักสูตรการพัฒนา	วิธีการพัฒนา	การดำเนินการ	ปีงบประมาณ			ลักษณะการฝึกอบรม/ พัฒนา	
				ปี ๒๕๖๗ (จำนวนคน)	ปี๒๕๖๘ (จำนวนคน)	ปี๒๕๖๙ (จำนวนคน)	เทศบาล ดำเนินการ เอง	ส่งฝึกอบรม กับ หน่วยงาน อื่น
๑	หลักสูตรนักบริหารงานท้องถิ่น	การฝึกอบรม	-ปลัดเทศบาล	๑	๑	๑		√
			-รองปลัดเทศบาล	๑	๑	๑		
๒	หลักสูตรนักบริหารงานทั่วไป	การฝึกอบรม	-หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล	๑	๑	๑		√
			-หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ	๑	๑	๑		
			-หัวหน้าฝ่ายปกครอง	๑	๑	๑		
๓	หลักสูตรนักบริหารงานการคลัง	การฝึกอบรม	-ผู้อำนวยการกองคลัง	๑	๑	๑		√
			-หัวหน้าฝ่ายบริหารงานการเงิน	๑	๑	๑		
๔	หลักสูตรนักบริหารงานช่าง	การฝึกอบรม	-ผู้อำนวยการกองช่าง	๑	๑	๑		√
			-หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง	๑	๑	๑		
๕	หลักสูตรนักบริหารการศึกษา	การฝึกอบรม	-ผู้อำนวยการกองการศึกษา	๑	๑	๑		√
			-หัวหน้าฝ่ายบริหารงานการศึกษา	๑	๑	๑		
๖	หลักสูตรนักบริหารงาน สาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	การฝึกอบรม	-ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและ สิ่งแวดล้อม	๑	๑	๑		√
			-หัวหน้าฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข และสิ่งแวดล้อม	๑	๑	๑		

๗	หลักสูตรผู้บริหารสถานศึกษา	การฝึกอบรม	-ผู้บริหารสถานศึกษา	๑	๑	๑	✓
๘	หลักสูตรนักจัดการงานทั่วไป	การฝึกอบรม	-นักจัดการงานทั่วไป	๒	๒	๒	✓
๙	หลักสูตรเจ้าพนักงานธุรการ	การฝึกอบรม	-เจ้าพนักงานธุรการ	๔	๔	๔	✓
๑๐	หลักสูตรเจ้าพนักงานเทศกิจ	การฝึกอบรม	-เจ้าพนักงานเทศกิจ	๑	๑	๑	✓
๑๑	หลักสูตรนักทรัพยากรบุคคล	การฝึกอบรม	-นักทรัพยากรบุคคล	๑	๑	๑	✓
๑๒	หลักสูตรนักประชาสัมพันธ์	การฝึกอบรม	-นักประชาสัมพันธ์	๑	๑	๑	✓
๑๓	หลักสูตรนักวิเคราะห์นโยบาย และแผน	การฝึกอบรม	-นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑	๑	๑	✓
๑๔	หลักสูตรนักป้องกันบรรเทาสา ธารณภัย	การฝึกอบรม	-นักป้องกันและบรรเทาสาธารณ ภัย	๑	๑	๑	✓
๑๕	หลักสูตรนักพัฒนาชุมชน	การฝึกอบรม	-นักพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	✓
๑๖	หลักสูตรนักวิชาการเกษตร	การฝึกอบรม	-นักวิชาการเกษตร	๑	๑	๑	✓
๑๗	หลักสูตรนิติกร	การฝึกอบรม	-นิติกร	๑	๑	๑	✓
๑๘	หลักสูตรนักวิชาการเงินและ บัญชี	การฝึกอบรม	-นักวิชาการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	✓
๑๙	หลักสูตรนักวิชาการพัสดุ	การฝึกอบรม	-นักวิชาพัสดุ	๑	๑	๑	✓
๒๐	หลักสูตรเจ้าพนักงานพัสดุ	การฝึกอบรม	-เจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	✓
๒๑	หลักสูตรเจ้าพนักงานจัดเก็บ รายได้	การฝึกอบรม	-เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	✓
๒๒	หลักสูตรนายช่างโยธา	การฝึกอบรม	-นายช่างโยธา	๒	๒	๒	✓
๒๓	หลักสูตรนายช่างไฟฟ้า	การฝึกอบรม	-นายช่างไฟฟ้า	๑	๑	๑	✓
๒๔	หลักสูตรนักวิชาการศึกษา	การฝึกอบรม	-นักวิชาการศึกษา	๑	๑	๑	✓
๒๕	หลักสูตรนักวิชาการสาธารณสุข	การฝึกอบรม	-นักวิชาการสาธารณสุข	๑	๑	๑	✓

การขับเคลื่อนกระบวนการทำงานโดยองค์กร

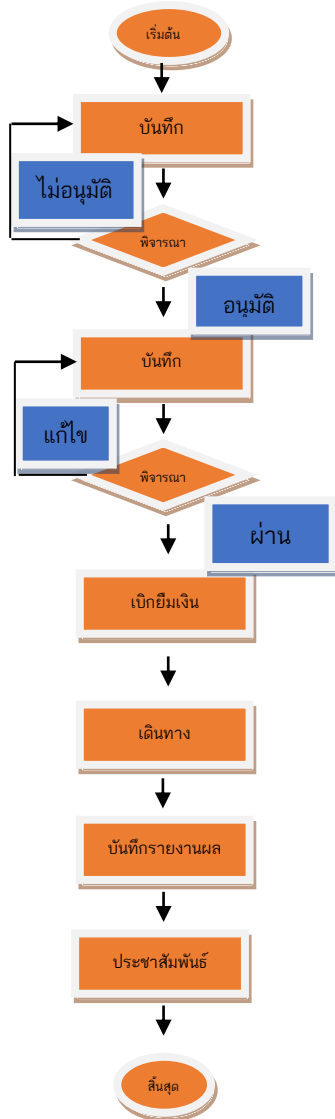
ที่	โครงการ/หลักสูตรการพัฒนา	วิธีการพัฒนา	งบประมาณ (บาท)	ปีงบประมาณ			ลักษณะการฝึกอบรม/พัฒนา	
				ปี ๒๕๖๗ (จำนวนคน)	ปี ๒๕๖๘ (จำนวนคน)	ปี ๒๕๖๙ (จำนวนคน)	เทศบาล ดำเนินการ เอง	ส่งฝึกอบรม กับหน่วยงาน อื่น
๑	โครงการอบรมคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานเทศบาล พนักงานจ้าง ผู้บริหารและ สมาชิกสภาเทศบาลตำบลสันโป่ง	จัดการอบรมเอง ณ เทศบาลตำบลสันโป่ง	๒๐,๐๐๐	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐	√	
๒	โครงการอบรมสัมมนา ทัศนศึกษาดูงานพัฒนาศักยภาพ พนักงานเทศบาล พนักงานจ้าง ผู้บริหารและสมาชิกสภาเทศบาล ตำบลสันโป่ง	จัดการอบรมเอง เทศบาลกำหนดสถานที่ และรูปแบบเอง	๕๐,๐๐๐	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐	√	
๓	โครงการอบรมให้ความรู้แก่คณะ ผู้บริหาร สมาชิกสภา	จัดการอบรมเอง ณ เทศบาลตำบลสันโป่ง	๒๐,๐๐๐	๑๗	๑๗	๑๗	√	
๔	โครงการฝึกการซ้อมแผนการ ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	จัดการอบรมเอง ณ เทศบาลตำบลสันโป่ง	๑๕,๐๐๐	๕๐	๕๐	๕๐	√	
๕	โครงการพัฒนาครูและบุคลากร ทางการศึกษา	จัดการอบรมเอง ณ เทศบาลตำบลสันโป่ง	๒๐,๐๐๐	๑๕	๑๕	๑๕	√	

การสร้างขวัญและกำลังใจ

ที่	โครงการ/หลักสูตรการ พัฒนา	วิธีการพัฒนา	งบประมาณ (บาท)	ปีงบประมาณ			ลักษณะการฝึกอบรม/พัฒนา	
				ปี ๒๕๖๗ (จำนวนคน)	ปี๒๕๖๘ (จำนวนคน)	ปี๒๕๖๙ (จำนวนคน)	เทศบาล ดำเนินการ เอง	ส่งฝึกอบรม กับหน่วยงาน อื่น
๑	โครงการพนักงานดีเด่น	จัดเอง ณ เทศบาลตำบลสันโป่ง	ไม่ใช้ งบประมาณ	๓	๓	๓	√	
๒	โครงการตรวจสุขภาพ ประจำปี	ประสานกับสถานพยาบาลที่ สามารถใช้สิทธิในการเบิกตรง	ไม่ใช้ งบประมาณ	๔๐	๔๐	๔๐	√	

ขั้นตอนการขอรับการฝึกอบรมรายบุคคล

เทศบาลตำบลสันโป่ง เปิดโอกาสให้พนักงานในสังกัด เสนอความต้องการเข้ารับการฝึกอบรมตามหลักสูตรที่ส่วนราชการคัดเลือกความเหมาะสม จากหลาย ๆ หน่วยงาน ก่อนอันดับแรกเช่น จากกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัด อำเภอ มหาลัยต่าง ๆ ที่จัดการฝึกอบรมในความรู้ที่ตรงตามมาตรฐาน กำหนดตำแหน่ง แต่ละสายงาน โดยแสดงความต้องการพัฒนาและเสนอแบบแสดงเจตจำนงเข้ารับการฝึกอบรมเพื่อให้ผู้บังคับบัญชาได้พิจารณาหลักสูตร โดยมีลำดับขั้นตอนการขอเข้ารับการฝึกอบรมดังนี้



๑. พนักงานสำรวจหลักสูตรการอบรมที่ต้องการฝึกอบรมตามมาตรฐานกำหนด

๒. จัดทำบันทึกเสนอหลักสูตรการอบรมให้ผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้นพิจารณา

๓. ผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้นพิจารณา

๔. จัดทำบันทึกและคำสั่ง ขออนุมัติเดินทางไปฝึกอบรมเสนอผู้บังคับบัญชา

๕. ผู้บังคับบัญชาพิจารณาพิจารณาวันเวลาในการเดินทาง ความเร่งด่วนของที่

๖. ส่งเอกสารให้ส่วนราชการเกี่ยวข้อง ในการเบิกยืมค่าลงทะเบียน ฯลฯ

๗. เดินทางไปเข้ารับการฝึกอบรมตามวันเวลา

๘. รายงานผลการฝึกอบรมและผลักใช้เงินยืม

๙. ประชาสัมพันธ์เอกสารการฝึกอบรมให้พนักงานในสังกัดได้ศึกษาแลกเปลี่ยนเรียนรู้

๑๐. จัดเก็บเอกสารการฝึกอบรมสำหรับตรวจสอบ

บทที่ ๔

การติดตามประเมินผลการพัฒนาพนักงานเทศบาล

๑. คณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานเทศบาล ประจำปีงบประมาณ

๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ดังนี้

๑.๑	นายกเทศมนตรีตำบลสันโป่ง	ประธานคณะกรรมการ
๑.๒	ปลัดเทศบาลตำบลสันโป่ง	คณะกรรมการ
๑.๓	รองปลัดเทศบาล	คณะกรรมการ
๑.๔	ผู้อำนวยการกองคลัง	คณะกรรมการ
๑.๕	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	คณะกรรมการ
๑.๖	ผู้อำนวยการกองช่าง	คณะกรรมการ
๑.๗	ผู้อำนวยการกองการศึกษา	คณะกรรมการ
๑.๘	ผู้อำนวยการกองยุทธศาสตร์และงบประมาณ	คณะกรรมการ
๑.๙	หัวหน้าสำนักปลัด	กรรมการและเลขานุการ
๑.๑๐	นักทรัพยากรบุคคล	ผู้ช่วยเลขานุการ

๒. คณะกรรมการมีหน้าที่ วิเคราะห์และกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนา ตามแผนแม่บทการพัฒนาพนักงานเทศบาล รวมถึง เสนอแนะ แก้ไข ปรับปรุง แผนพัฒนาพนักงานเทศบาลรายปี รวมถึงจัดทำแผนพัฒนาพนักงานเทศบาล ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ให้สอดคล้องตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยร่วมพิจารณาอย่างน้อยครอบคลุมหัวข้อดังนี้

๒.๑ กำหนดเป้าหมายในการพัฒนาครอบคลุมพนักงานตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๒.๒ กำหนดหลักสูตรการพัฒนา สำหรับพนักงานเทศบาลแต่ละประเภท ระดับ ตำแหน่ง โดยต้องได้รับการพัฒนาอย่างน้อยในหลักสูตรหนึ่งหรือหลายหลักสูตร เช่น หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง หลักสูตรด้านการบริหาร หรือหลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม

๒.๓ กำหนดวิธีการพัฒนา โดยเลือกใช้วิธีใดวิธีหนึ่งให้เหมาะสม ตามความจำเป็นกับผู้เข้ารับการพัฒนา ระยะเวลาการพัฒนา และหลักสูตรการพัฒนาแต่ละหลักสูตร เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษา หรือดูงานการประชุมเชิงปฏิบัติการ หรือการสัมมนาการสอนงาน การให้คำปรึกษาหรือวิธีการอื่นที่เหมาะสม

๒.๔ กำหนดงบประมาณรวมถึงจัดสรรงบประมาณสำหรับการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ตามแผนแม่บทการพัฒนาพนักงานเทศบาลอย่างชัดเจนและแน่นอนเพื่อให้การพัฒนาเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

๒.๕ ติดตามประเมินผลและตรวจสอบ ผลการพัฒนาพนักงานเทศบาล เพื่อให้ทราบถึงความสำเร็จของการพัฒนา ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน และผลการปฏิบัติงานของผู้เข้ารับการพัฒนา

๓. วิธีในการติดตามและประเมินผล

คณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานเทศบาล กำหนดเครื่องมือที่ใช้ในการติดตามและประเมินผลแผนพัฒนาพนักงานเทศบาล ในการติดตามและประเมินผลการพัฒนาประจำปี โดยคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานเทศบาล เทศบาลตำบลสันโป่งใช้เครื่องมือ วิธีการในการติดตามและประเมินผล ดังนี้

๑. การรายงานการฝึกอบรมของผู้ที่กลับจากฝึกอบรม รายบุคคล
๒. การรายงานผลการเข้ารับการฝึกอบรม ให้ผู้บังคับบัญชาทราบ ทุก ๓ เดือน และสรุปผล
รายงานผลประจำปีเมื่อสิ้นปีงบประมาณ
๓. การสัมภาษณ์ แบบสอบถาม รายบุคคล
๔. การสังเกตหรือการสนทนากลุ่ม จากคณะกรรมการ หรือหัวหน้าส่วนราชการ
ผู้บังคับบัญชา ในการนำความรู้ที่ได้รับจากการฝึกอบรมไปใช้ในการปฏิบัติงานจริง
๕. การติดตามประเมินผล ตามแบบรายงานของผู้เข้ารับการฝึกอบรมและผู้บังคับบัญชา

แบบรายงานการประเมินตนเอง (ก่อนการฝึกอบรม)
ความคาดหวังในการนำความรู้จากการฝึกอบรมมาใช้ประโยชน์

ชื่อหลักสูตร.....ระหว่าง.....

๑. ท่านคาดการณ์ว่าการฝึกอบรมหลักสูตรดังกล่าวสามารถทำให้ท่านได้รับความรู้ ความเข้าใจ มีทักษะและสมรรถนะเบื้องต้นของการเป็นผู้นำและเตรียมความพร้อมสู่การเป็นหัวหน้างานที่มีประสิทธิภาพ ได้นำความรู้จากการอบรมไปใช้ในการแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงานและเสริมสร้างให้ท่านมีคุณธรรมและจริยธรรม และเป็นแบบอย่างที่ดีของการปฏิบัติงานราชการ ได้อย่างไร

.....

๒. ท่านคาดการณ์ว่าประโยชน์ที่ได้รับจากการฝึกอบรม/การนำความรู้และทักษะที่ได้รับจากการฝึกอบรมไปปรับใช้ในการปฏิบัติงานอย่างเป็นรูปธรรม

ต่อตนเอง ได้แก่

.....

ต่อหน่วยงาน ได้แก่

.....

๓. ท่านคาดการณ์ว่าแนวทางในการนำความรู้ ทักษะที่ได้รับจากการฝึกอบรมครั้งนี้ ไปปรับใช้ให้เกิดประโยชน์แก่หน่วยงาน มีดังนี้

.....

๔. โปรดยกตัวอย่างงาน/โครงการ/กิจกรรม ที่ท่านสามารถนำมาประยุกต์ใช้กับโครงการ หรือหลักสูตรนี้

.....

.....

(ลงชื่อ).....(ผู้เข้ารับการอบรม)

(.....)

ตำแหน่ง.....

แบบรายงานการติดตามประเมินผลการฝึกอบรม (หลังการฝึกอบรม)

การนำความรู้หลังการฝึกอบรมไปใช้ประโยชน์อย่างเป็นรูปธรรม

ชื่อหลักสูตร.....ระหว่าง.....

๑. การฝึกอบรมหลักสูตรดังกล่าวสามารถทำให้ท่านได้รับความรู้ ความเข้าใจ มีทักษะและสมรรถนะเบื้องต้นของการเป็นผู้นำและเตรียมความพร้อมสู่การเป็นหัวหน้างานที่มีประสิทธิภาพ ได้นำความรู้จากการอบรมไปใช้ในการแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงานและเสริมสร้างให้ท่านมีคุณธรรมและจริยธรรม และเป็นแบบอย่างที่ดีของการปฏิบัติงานราชการ ได้อย่างไร

.....

๒. ประโยชน์ที่ได้รับจากการฝึกอบรม/การนำความรู้และทักษะที่ได้รับจากการฝึกอบรมไปปรับใช้ในการปฏิบัติงานอย่างเป็นรูปธรรม (พร้อมแนบเอกสารหลักฐานประกอบ)

ต่อตนเอง ได้แก่

.....

ต่อหน่วยงาน ได้แก่

.....

๓. แนวทางในการนำความรู้ ทักษะที่ได้รับจากการฝึกอบรมครั้งนี้ ไปปรับใช้ให้เกิดประโยชน์แก่หน่วยงาน มีดังนี้

.....

๔. โปรดยกตัวอย่างงาน/โครงการ/กิจกรรม ที่ท่านได้นำความรู้จากการเข้าร่วมโครงการนี้มาใช้และผลที่เกิดขึ้น

.....

๕. ความต้องการการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา เพื่อส่งเสริมให้สามารถนำความรู้และทักษะที่ได้รับไปปรับใช้ในการปฏิบัติงานให้สัมฤทธิ์ผล ได้แก่

.....

(ลงชื่อ).....(ผู้เข้ารับการอบรม)

(.....)

ตำแหน่ง.....

แบบรายงานการติดตามประเมินผลการฝึกอบรม
การนำความรู้หลังการฝึกอบรมไปใช้อย่างเป็นรูปธรรม

หลักสูตร.....

วันที่อบรม.....สถานที่.....

คำชี้แจง

ตามที่ได้บังคับบัญชาของท่านได้เข้ารับการฝึกอบรมในหลักสูตรดังกล่าวข้างต้น เทศบาลตำบลสันโป่ง มีความประสงค์ขอติดตามผล/การนำความรู้ที่ได้รับจากการฝึกอบรมไปใช้ประโยชน์อย่างเป็นรูปธรรม เพื่อเป็นประโยชน์และเป็นข้อมูลนำเข้าในการพัฒนาพนักงานเทศบาลในสังกัดต่อไป

ประเด็น	ระดับประโยชน์/การนำไปใช้				
	มากที่สุด (๕)	มาก (๔)	ปานกลาง (๓)	น้อย (๒)	น้อยที่สุด (๑)
๑. ผู้ได้บังคับบัญชามีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการทำงาน					
๒. ผู้ได้บังคับบัญชามีการถ่ายทอดความรู้ให้กับบุคลากรในหน่วยงาน					
๓. ผู้ได้บังคับบัญชามีการเสนอแนะปรึกษาหากมีปัญหาเกี่ยวกับเรื่องที่ฝึกอบรม					
๔. ผู้ได้บังคับบัญชามีความสามารถในการพัฒนางานที่รับผิดชอบ					
๕. ผู้ได้บังคับบัญชานำผลการฝึกอบรมไปประยุกต์ใช้กับการปฏิบัติงานจริง					

๖. ผู้ได้บังคับบัญชาของท่านสามารถนำความรู้ที่ได้รับไปใช้ในการปฏิบัติงาน

ได้ ไม่ได้ เพราะ

๗. หลังจากเข้ารับการฝึกอบรม ความรู้ที่ได้รับสามารถช่วยทำให้ผู้ได้บังคับบัญชาปฏิบัติงานดีขึ้นหรือไม่

ดีขึ้น ไม่ดีขึ้น เพราะ

๘. โปรดยกตัวอย่าง งาน/โครงการ ที่ผู้ได้บังคับบัญชาได้นำความรู้ไปถ่ายทอด หรือนำไปใช้และผลที่เกิดขึ้น

.....
.....

๙. ผลที่เกิดขึ้นกับหน่วยงาน หลังจากนำความรู้ที่ได้รับไปปรับใช้ในการปฏิบัติงาน

.....
.....

๑๐. ท่านต้องการส่งเสริมให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรม พัฒนางาน/ความรู้ เพิ่มเติมในด้านใด

.....
.....

ลงชื่อ..... (ผู้บังคับบัญชา)

(.....)

ตำแหน่ง.....