



**แผนพัฒนาบุคลากร  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙**

**เทศบาลตำบลสันมะเค็ด  
อำเภอพาน จังหวัดเชียงราย**

## คำนำ

การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ของเทศบาลตำบลสันมะเค็ด มีวัตถุประสงค์เพื่อใช้เป็นแนวทางการพัฒนาความรู้ ทักษะ และความสามารถของบุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลสันมะเค็ด ให้เป็นไปตามระบบบริหารความรู้ภายในองค์กรที่มีลักษณะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ให้เป็นไปตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดเชียงราย เรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๑๓ พฤศจิกายน ๒๕๕๕ ส่วนที่ ๔ การพัฒนาข้าราชการ และประกาศเทศบาลตำบลสันมะเค็ด เรื่อง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)

ในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ได้กำหนดกิจกรรมและโครงการให้มีความสอดคล้องกับหลักสูตรตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งและสายงานของบุคลากร โดยคำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้ เพื่อให้บุคลากรเกิดความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติราชการ บทบาทและหน้าที่ของตนเอง รวมทั้งบทบาทของเทศบาลตำบลสันมะเค็ด โดยได้กำหนดหลักสูตรการพัฒนาสำหรับบุคลากรแต่ละตำแหน่ง ให้ได้รับการพัฒนาในหลาย ๆ มิติ ทั้งในด้านความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ด้านการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร และด้านคุณธรรมและจริยธรรม รวมถึงการสร้างเสริมทัศนคติให้มีแนวความคิดของการมีส่วนร่วมด้านการพัฒนาองค์กร อันจะเป็นประโยชน์กับการปฏิบัติราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์ได้อย่างยั่งยืน เพื่อพัฒนาศักยภาพของบุคลากรให้สอดคล้องกับบทบาทและภารกิจของเทศบาลตำบลสันมะเค็ด แผนพัฒนาบุคลากรเทศบาลตำบลสันมะเค็ด เป็นเครื่องมือในการนำทิศทางการพัฒนาบุคลากรภายใต้การมีวิสัยทัศน์ พันธกิจ จุดมุ่งหมาย เพื่อการพัฒนา ยุทธศาสตร์การพัฒนา หลักสูตร วิธีการพัฒนา งบประมาณ และการติดตามประเมินผล ซึ่งผลของการวางแผนพัฒนาดังกล่าวจะนำไปสู่การปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เกิดประโยชน์ต่อประชาชนอย่างสูงสุดต่อไป

งานกรรณการเจ้าหน้าที่

ฝ่ายอำนวยการ

สำนักปลัดเทศบาล

เทศบาลตำบลสันมะเค็ด

# สารบัญ

| เรื่อง                                                                   | หน้า |
|--------------------------------------------------------------------------|------|
| ส่วนที่ ๑ หลักการและเหตุผล                                               | ๑    |
| ๑.๑ หลักการและเหตุผล                                                     | ๑    |
| ๑.๒ วัตถุประสงค์                                                         | ๒    |
| ๑.๓ ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร                             | ๓    |
| ส่วนที่ ๒ การวิเคราะห์สถานการณ์พัฒนาบุคลากร                              | ๔    |
| ๒.๑ ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น                       | ๔    |
| ๒.๒ ภารกิจหลักและภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ        | ๖    |
| ๒.๓ การวิเคราะห์ความต้องการพัฒนาของบุคลากร                               | ๖    |
| ๒.๔ การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม                                              | ๗    |
| ๒.๕ โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี                      | ๙    |
| ๒.๖ อัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น                                | ๑๐   |
| ๒.๗ การจำแนกระดับคุณวุฒิทางการศึกษาของบุคลากร                            | ๑๔   |
| ๒.๘ สายงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น | ๑๔   |
| ๒.๙ โครงสร้างอายุข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น                        | ๑๕   |
| ๒.๑๐ การสูญเสียกำลังคนจากการเกษียณอายุในระยะ ๓ ปี                        | ๑๕   |
| ส่วนที่ ๓ หลักสูตรการพัฒนาบุคลากร                                        | ๑๖   |
| ๓.๑ เป้าหมายของการพัฒนา                                                  | ๑๖   |
| ๓.๒ หลักสูตรการพัฒนาสำหรับข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น               | ๑๖   |
| ๓.๓ วิธีการพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น                       | ๑๗   |
| ๓.๔ การพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น                           | ๑๙   |
| ๓.๕ ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงาน ลูกจ้าง                 | ๒๐   |
| ๓.๖ การพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามหลักสูตรสายงาน            | ๒๑   |
| ๓.๗ ความต้องการการฝึกอบรมข้าราชการหรือพนักงานเทศบาลตามหลักสูตรสายงาน     | ๒๔   |
| ส่วนที่ ๔ ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร                                      | ๒๗   |
| ๔.๑ วิสัยทัศน์ (Vision)                                                  | ๒๗   |
| ๔.๒ พันธกิจด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Mission)                           | ๒๗   |
| ๔.๓ ค่านิยม                                                              | ๒๗   |
| ๔.๔ เป้าประสงค์                                                          | ๒๘   |
| ๔.๕ ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร                                            | ๒๘   |
| ส่วนที่ ๕ การติดตามประเมินผลการพัฒนาบุคลากร                              | ๓๔   |
| ๕.๑ ความรับผิดชอบ                                                        | ๓๔   |
| ๕.๒ การติดตามและประเมินผล                                                | ๓๔   |
| ๕.๓ บทสรุป                                                               | ๓๕   |
| ภาคผนวก                                                                  |      |
| ๑. บทสรุปสำหรับผู้บริหารการสำรวจข้อมูลความต้องการฝึกอบรมของบุคลากร       |      |
| ๒. สำเนาคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการแผนพัฒนาบุคลากร                          |      |
| ๓. สำเนารายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร                    |      |



## ส่วนที่ ๑ หลักการและเหตุผล

### ๑.๑ หลักการและเหตุผล

บุคลากรท้องถิ่นเป็นทรัพยากรบุคคลภาครัฐที่มีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนภารกิจไปสู่เป้าหมายและสนองตอบความต้องการของประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ และพร้อมรับมือจากสภาวการณ์ในปัจจุบันที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา การพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ถือว่าเป็นหัวใจสำคัญในกระบวนการบริหารงานบุคคลเพื่อให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะและสมรรถนะตามมาตรฐานที่กำหนด การพัฒนาบุคลากรจึงเป็นกลไกสำคัญที่จะสนับสนุนให้การบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีคุณภาพสูงและมีความพร้อมในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติ นโยบายของรัฐและนโยบายสำคัญขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา การพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรที่มีศักยภาพ สามารถแข่งขันได้ทั้งในระดับพื้นที่และระดับสากล เป็นสิ่งที่มีความจำเป็นอย่างยิ่งในปัจจุบัน ซึ่งเป็นยุคแห่งการแข่งขันไร้พรมแดน (Globalization) โดยต้องอาศัยความรู้ความสามารถของบุคลากร องค์ความรู้และการบริหารจัดการที่ดีตามหลักธรรมาภิบาล คือ ปัจจัยสำคัญที่จะช่วยให้องค์กรมีการพัฒนาสู่ความเป็นเลิศได้ ภายใต้กระแสแห่งการปฏิรูประบาราชการและการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยีการบริหารจัดการยุคใหม่ ผู้นำหรือผู้บริหารองค์กรต่างๆ ต้องมีความตื่นตัวและเกิดความพยายามปรับตัวในรูปแบบต่างๆ โดยเฉพาะการเร่งรัดพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์กร การปรับเปลี่ยนวิธีคิด วิธีการทำงาน เพื่อแสวงหารูปแบบใหม่ ๆ และนําระบบมาตรฐานในระดับต่าง ๆ มาพัฒนาองค์กร ซึ่งนำไปสู่แนวคิดการพัฒนากระบวนการความรู้ภายในองค์กร เพื่อให้องค์กรสามารถใช้และพัฒนาความรู้ที่มีอยู่ภายในองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพและปรับเปลี่ยนวิทยาการความรู้ใหม่มาใช้กับองค์กรได้อย่างเหมาะสม

ด้วยเหตุผลนี้ เทศบาลตำบลสันมะเค็ด จึงเห็นความสำคัญที่จะต้องจัดให้มีแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ -๒๕๖๙ ขึ้น ซึ่งเป็นการดำเนินการตามความนัยมาตรา ๑๗(๑๑) มาตรา ๒๔ วรรคเจ็ด และมาตรา ๒๖ วรรคเจ็ด แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ประกาศ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๔๔ และที่แก้ไขเพิ่มเติม เพื่อให้การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรของหน่วยงานให้มีความสมบูรณ์และต่อเนื่อง โดยใช้หลักการและวิธีการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙ ดังนี้

๑) รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย มาตรา ๒๕๘ ข (๔) ได้กำหนดไว้ว่า "ให้มีการปรับปรุงและพัฒนาการบริหารงานบุคคลภาครัฐเพื่อจูงใจให้ผู้มีความรู้ความสามารถอย่างแท้จริงเข้ามาทำงานในหน่วยงานของรัฐ และสามารถเจริญก้าวหน้าได้ตามความสามารถและผลสัมฤทธิ์ของงานของแต่ละบุคคล มีความซื่อสัตย์สุจริต ถ้าตัดสินใจและกระทำในสิ่งที่ถูกต้องโดยคิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว มีความคิดสร้างสรรค์และคิดค้นนวัตกรรมใหม่ ๆ เพื่อให้การปฏิบัติราชการและการบริหารราชการแผ่นดินเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และมีมาตรการคุ้มครองป้องกันบุคลากรภาครัฐจากการใช้อำนาจโดยไม่เป็นธรรมของผู้บังคับบัญชา

๒) พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ กำหนดให้ส่วนราชการมีหน้าที่ พัฒนาความรู้ในส่วนราชการ เพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ โดยต้องรับรู้ข้อมูลข่าวสารและสามารถประมวลผลความรู้ในด้านต่าง ๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้อง รวดเร็วและเหมาะสมต่อสถานการณ์ รวมทั้งต้องส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์และปรับเปลี่ยนทัศนคติของข้าราชการในสังกัดให้เป็นบุคลากรที่มีประสิทธิภาพและ

มีการเรียนรู้ร่วมกัน ทั้งนี้ เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติราชการของส่วนราชการให้สอดคล้องกับการบริหารราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์

๓) ตามประกาศหลักเกณฑ์การจัดทำแผนแม่บทการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และประกาศคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานท้องถิ่น เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หมวดที่ ๑๒ ส่วนที่ ๓ การพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีการพัฒนาผู้ได้รับการบรรจุเข้ารับราชการเป็นข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นก่อนมอบหมายหน้าที่ให้ปฏิบัติเพื่อให้รู้ระเบียบแบบแผนของทางราชการหลักและวิธีปฏิบัติราชการ บทบาทและหน้าที่ของข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข และแนวทางปฏิบัติตนเพื่อเป็นข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ดี โดยองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องดำเนินการพัฒนาให้ครบถ้วน ตามหลักสูตรที่คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ.จ. ก.ท.จ. และ ก.อบต.จังหวัด) กำหนด และกำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จัดทำแผนการพัฒนาศักยภาพเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในการจัดทำแผนการพัฒนาศักยภาพข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ต้องกำหนดตามกรอบของแผนพัฒนาที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต.) กำหนด โดยให้กำหนดเป็นแผนการพัฒนาศักยภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีระยะเวลา " ปี ตามกรอบของแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ. เทศบาล อบต. และเมืองพัทยา) นั้น

๔) สถานการณ์การเปลี่ยนแปลง ภายใต้กระแสแห่งการปฏิรูประบบราชการ และการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยี การบริหารจัดการยุคใหม่ ผู้นำหรือผู้บริหารองค์กรต่าง ๆ ต้องมีความตื่นตัวและเกิดความพยายามปรับตัวในรูปแบบต่าง โดยเฉพาะการเร่งรัดพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์กร การปรับเปลี่ยนวิธีคิดวิธีการทำงาน เพื่อแสวงหารูปแบบใหม่ ๆ และนำระบบมาตรฐานในระดับต่าง ๆ มาพัฒนาองค์กรซึ่งนำไปสู่แนวคิดการพัฒนากระบวนการบริหารความรู้ภายในองค์กร เพื่อให้องค์กรสามารถใช้และพัฒนาความรู้มีอยู่ภายในองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพและปรับเปลี่ยนวิทยาการความรู้ใหม่มาใช้กันอย่างเหมาะสม

เพื่อให้สอดคล้องกับแนวทางดังกล่าวเทศบาลตำบลสันมะเค็ด จึงได้จัดทำแผนการพัฒนาศักยภาพ ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขึ้น เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาข้าราชการ พนักงานเทศบาล พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง เป็นเครื่องมือในการบริหารงานบุคคล อีกทั้งยังเป็นการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี คุณธรรมจริยธรรมของบุคลากรเทศบาลตำบลสันมะเค็ด ในการปฏิบัติราชการและตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

## ๑.๒ วัตถุประสงค์

เทศบาลตำบลสันมะเค็ด โดยคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาศักยภาพ ซึ่งประกอบด้วยนายกเทศมนตรีเป็นประธาน ปลัดเทศบาล รองปลัดเทศบาล ผู้อำนวยการกองคลัง ผู้อำนวยการกองช่าง ผู้อำนวยการกองการศึกษา และหัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล เป็นกรรมการและเลขานุการ นักทรัพยากรบุคคลเป็นผู้ช่วยเลขานุการ มีหน้าที่จัดทำแผนพัฒนาศักยภาพ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙ โดยมีวัตถุประสงค์ดังต่อไปนี้

๑) เพื่อให้เทศบาลตำบลสันมะเค็ดมีการพัฒนาศักยภาพขององค์กรเป็นไปตามหลักสูตรมาตรฐาน กำหนดตำแหน่งและตามที่ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. กำหนด

๒) เพื่อให้เทศบาลตำบลสันมะเค็ด มีเครื่องมือในการส่งเสริมให้บุคลากรของเทศบาล มีรอบรู้ ทักษะ และสมรรถนะ ที่เหมาะสมในการปฏิบัติงานตามมาตรฐานที่คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต.)

๓) เพื่อให้ข้าราชการหรือพนักงานเทศบาล พนักงานครูและพนักงานจ้าง มีการบริหารการเรียนรู้และพัฒนาตนเองโดยการประเมินและวางแผนการพัฒนาของตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพในบริบทที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว

๔) เพื่อให้บุคลากรของเทศบาลตำบลสันมะเค็ด มีความรู้ทั้งในด้านพื้นฐานในการปฏิบัติราชการด้านการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่ ด้านความรู้ความสามารถและทักษะของงานแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหารและด้านคุณธรรมและจริยธรรม

๕) เพื่อให้เทศบาลตำบลสันมะเค็ด มีการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ ที่เอื้อให้บุคลากรเกิดการเรียนรู้และการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เพื่อพัฒนาและปรับปรุงการปฏิบัติราชการ สร้างสรรค์นวัตกรรมทั้งผลผลิตและการให้บริการ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการบรรลุเป้าหมายตามภารกิจหน้าที่

### ๑.๓ ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร

เทศบาลตำบลสันมะเค็ด โดยคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ซึ่งประกอบด้วย นายกเทศมนตรีเป็นประธาน ปลัดเทศบาล รองปลัดเทศบาล ผู้อำนวยการกองคลัง ผู้อำนวยการกองช่าง ผู้อำนวยการกองการศึกษา และหัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล เป็นกรรมการและเลขานุการ นักทรัพยากรบุคคลเป็นผู้ช่วยเลขานุการ มีหน้าที่จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙ โดยมีขอบเขตแนวทาง เนื้อหาครอบคลุมในด้านต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

๑) การกำหนดหลักสูตร การพัฒนาหลักสูตร วิธีการพัฒนา ระยะเวลาและงบประมาณในการพัฒนา พนักงานเทศบาล หรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง ให้มีความสอดคล้องกับตำแหน่งและระดับตำแหน่งในแต่ละสายงาน ที่ดำรงอยู่ตามกรอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๒) ให้บุคลากรของเทศบาลตำบลสันมะเค็ดต้องได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถในหลักสูตรใดหลักสูตรหนึ่ง หรือหลายหลักสูตรอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง หรือตามที่ผู้บริหารท้องถิ่นเห็นสมควร ได้แก่ ๑) หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ๒) หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ ๓) หลักสูตรความรู้ และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ๔) หลักสูตรด้านการบริหาร และ ๕) หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม

๓) วิธีการพัฒนาบุคลากร ให้เทศบาลตำบลสันมะเค็ดเป็นหน่วยดำเนินการเอง หรือดำเนินการร่วมกับ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. หรือ ก.จ.จ. ก.ท.จ. และ ก.อบต.จังหวัด หรือหน่วยงานอื่น โดยวิธีการพัฒนาวิธีใดวิธีหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ ตามความจำเป็นและความเหมาะสมได้แก่ ๑) การปฐมนิเทศ ๒) การฝึกอบรม ๓) การศึกษาหรือดูงาน ๔) การประชุม การประชุมเชิงปฏิบัติการหรือการสัมมนา ๕) การสอนงาน การให้คำปรึกษา หรือวิธีการอื่นที่เหมาะสม และ ๖) การเรียนรู้ผ่านระบบสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning)

๔) งบประมาณในการดำเนินการพัฒนาเทศบาลตำบลสันมะเค็ด ได้จัดสรรงบประมาณสำหรับการพัฒนาบุคลากรตามแผนการพัฒนาบุคลากรอย่างชัดเจนแน่นอน โดยคำนึงถึงความประหยัดคุ้มค่า เพื่อให้การพัฒนาบุคลากรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๕) การติดตามประเมินผล เทศบาลตำบลสันมะเค็ด กำหนดการติดตามประเมินผลการพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับทักษะ ความรู้ และสมรรถนะของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นให้บรรลุผลสัมฤทธิ์ตามแผนพัฒนาบุคลากร และเพื่อให้เป็นประโยชน์การวางแผนอัตรากำลัง การวางแผนบริหารบุคลากร การวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าของบุคลากรซึ่งมีความสำคัญและจำเป็นในการพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและการวางแผนพัฒนาบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ๓ ปีถัดไป

## ส่วนที่ ๒ การวิเคราะห์สถานการณ์พัฒนาบุคลากร

### ๒.๑ การกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

เทศบาลตำบลสันมะเค็ดได้วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ออกเป็นอย่างน้อย ๗ ด้าน โดยพิจารณาพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.๒๕๔๖ และแก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ โดยพิจารณาให้สอดคล้องกับร่างหรือแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

#### (๑) ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง เช่น

- ๑) การจัดการและดูแลสถานีส่งทางบกและทางน้ำ
- ๒) การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
- ๓) การขนส่งมวลชนและการวินาศกรรมจราจร
- ๔) การสาธารณูปการ
- ๕) การจัดให้มีและการบำรุงทางน้ำและทางบก
- ๖) การจัดให้มีและบำรุงทางระบายน้ำ
- ๗) การจัดให้มีน้ำสะอาดหรือการประปา
- ๘) การจัดให้มีตลาด ท่าเทียบเรือและท่าข้าม
- ๙) การจัดให้มีและการบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น

#### (๒) ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง เช่น

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

#### (๓) ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

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

(๔) ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

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

(๕) ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

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

(๖) ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

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

(๗) ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- ๑) สนับสนุนสภาพำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น สนับสนุนหรือช่วยเหลือส่วนราชการหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น
- ๒) ประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ของสภาพำบล และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
- ๓) การแบ่งสรรเงินซึ่งตามกฎหมายจะต้องแบ่งให้แก่สภาพำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
- ๔) การให้บริการแก่เอกชน ส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

## ๒.๒ การกิจหลักและการกิจรองที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ

เทศบาลตำบลสันมะเค็ด ได้นำภารกิจที่ได้วิเคราะห์ตามข้อ ๕ นำมากำหนดภารกิจหลัก และการกิจรอง และได้วิเคราะห์แล้วพิจารณาเห็นว่ามีการกิจหลัก และการกิจรองที่ต้องดำเนินการ ดังนี้

### (๑) การกิจหลัก

๑. การสาธารณสุข การเฝ้าระวังและควบคุมโรคติดต่อ
๒. การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน
๓. การพัฒนาสื่อเทคโนโลยีและนวัตกรรมทางการศึกษา
๔. การพัฒนาและปรับปรุงแหล่งท่องเที่ยว

### (๒) การกิจรอง

๑. การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณีท้องถิ่น
๒. การส่งเสริมการเกษตร
๓. การสนับสนุนและส่งเสริมอาชีพ

## ๒.๓ การวิเคราะห์ความต้องการพัฒนาของบุคลากร

เทศบาลตำบลสันมะเค็ด ได้สำรวจความต้องการของบุคลากร เพื่อนำมาวิเคราะห์และสรุปความต้องการของบุคลากรในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพสอดคล้องกับความต้องการของบุคลากรและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ.เทศบาล อบต. และเมืองพัทยา ในการพัฒนาทักษะ ความรู้ และการพัฒนางานของบุคลากร ควรคำนึงถึงกรอบภารกิจหลักที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกำหนดเป็นสำคัญ เรียงลำดับความสำคัญตามความต้องการของบุคลากร อย่างน้อยด้านละ ๓ ประเด็น ดังนี้

### (๑) ความต้องการด้านทักษะ

- ๑) ทักษะการบริหารโครงการ
- ๒) ทักษะการเขียนหนังสือราชการ
- ๓) ทักษะการใช้คอมพิวเตอร์
- ๔) ทักษะในการสื่อสาร การนำเสนอ และถ่ายทอดความรู้

### (๒) ความต้องการด้านความรู้

- ๑) ความรู้เรื่องกฎหมาย
- ๒) ความรู้เรื่องจัดซื้อจัดจ้างและกฎระเบียบพัสดุ
- ๓) ความรู้เกี่ยวกับเทคโนโลยีสารสนเทศ
- ๔) ความรู้เรื่องงานธุรการและงานสารบรรณ

### (๓) ความต้องการพัฒนางาน

- ๑) งานสาธารณสุข การเฝ้าระวังและควบคุมโรคติดต่อ
- ๒) งานจัดทำงบประมาณ
- ๓) งานด้านช่าง
- ๔) งานธุรการ งานสารบรรณ

## ๒.๔ การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม

เทศบาลตำบลสันมะเค็ด ได้วิเคราะห์สภาพแวดล้อมทั้งปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอกที่มีผลต่อการบริหารงานบุคคล โดยใช้หลักการวิเคราะห์แบบ SWOT ในการวิเคราะห์ข้อมูลสภาพแวดล้อมภายในและภายนอกเทศบาลตำบลสันมะเค็ด ได้มีการรวบรวมข้อมูล โดยได้เชิญหัวหน้าส่วนราชการทุกหน่วยงานมาร่วมกันทำ HR SWOT เพื่อวิเคราะห์หาจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค โดยเน้นในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับบุคลากร ซึ่งจะเป็เครื่องมือในการประเมินสถานการณ์สำหรับจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ที่จะช่วยให้เทศบาลวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคที่มีผลต่อการดำเนินงานของเทศบาลตำบลสันมะเค็ด อันจะเป็นประโยชน์ในการพัฒนาทักษะ ความรู้ และการพัฒนางานของบุคลากรเรียงลำดับความสำคัญ ดังนี้

(๑) จุดแข็ง (Strengths) เป็นการวิเคราะห์ปัจจัยภายในของเทศบาลตำบลสันมะเค็ด ทั้งนี้สามารถสรุปผลจากวิเคราะห์ได้ดังนี้ ดังนี้

- ๑) มีการกำหนดส่วนราชการเหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติ
- ๒) มีเครือข่ายเทคโนโลยีสารสนเทศภายในที่เอื้อต่อการพัฒนาบุคลากร
- ๓) ผู้บริหารมีการส่งเสริมการพัฒนาของบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ
- ๔) มีการใช้ระบบเทคโนโลยีที่ทันสมัยอยู่เสมอ สามารถปฏิบัติงานได้อย่างรวดเร็ว
- ๕) ได้รับการสนับสนุนการพัฒนาทั้งด้านวิชาการและระเบียบ กฎหมายอยู่เสมอ
- ๖) เจ้าหน้าที่มีความรู้ ความสามารถ ศักยภาพในการปฏิบัติหน้าที่ของตนเอง
- ๗) ส่งเสริมให้บุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมและพัฒนาาร่วมกับหน่วยงานภายนอก อย่าง

สม่ำเสมอและต่อเนื่อง

(๒) จุดอ่อน (Weaknesses) เป็นการวิเคราะห์ปัจจัยภายในของเทศบาลว่ามีปัจจัยภายในองค์กรใดที่เป็นข้อเสียเปรียบหรือจุดด้อยที่ควรปรับปรุงให้ดีขึ้นในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ และขจัดให้หมดไป อันจะเป็นประโยชน์ต่อองค์กร ดังนี้

- ๑) การปฏิบัติงานระหว่างส่วนราชการยังขาดการทำงานแบบบูรณาการเชื่อมโยงกัน
- ๒) เจ้าหน้าที่ยังขาดความรู้ที่เป็นระบบและเหมาะสมกับการปฏิบัติงาน
- ๓) เจ้าหน้าที่ยังขาดความตระหนักและรับผิดชอบต่อน้ำที่ของตนเอง
- ๔) ขาดการสร้างวัฒนธรรมที่ดีขององค์กร และคุณธรรม จริยธรรม เพื่อให้เกิดแรงจูงใจ และขวัญกำลังใจ ในการปฏิบัติหน้าที่
- ๕) ข้าราชการยังขาดระเบียบวินัยที่ดีในการทำงาน

(๓) โอกาส (Opportunities) เป็นการวิเคราะห์ปัจจัยภายนอกของเทศบาลตำบลสันมะเค็ดว่ามีปัจจัยภายนอกองค์กรใดที่สามารถส่งผลกระทบที่เป็นประโยชน์ทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อการดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรของเทศบาลได้และเทศบาลสามารถสร้างเป็นโอกาสหรือนำข้อดีมาเสริมสร้างให้หน่วยงานเข้มแข็ง

- ๑) นโยบายของรัฐบาลเอื้อต่อการพัฒนาและการบริหารงานของเทศบาล
- ๒) กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรในหลักสูตรต่างๆ

อย่างต่อเนื่อง

๓) ความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยีสารสนเทศ ทำให้ได้รับข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานอยู่เสมอ

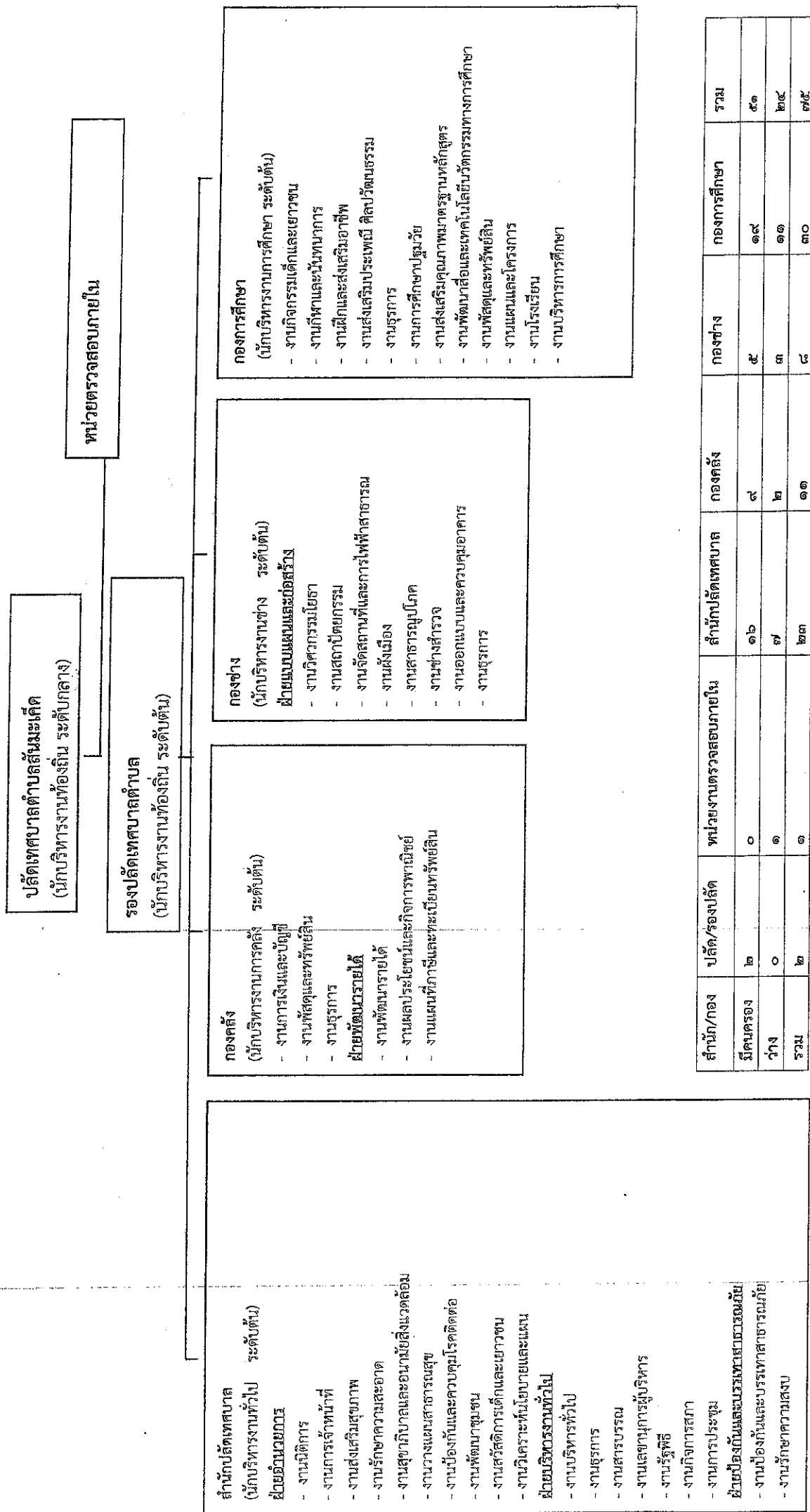
- ๔) ประชาชนมีส่วนร่วมต่อการปฏิบัติงานของเทศบาล
- ๕) รัฐบาลมีการกระจายอำนาจและการกิจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมากขึ้น

(๔) อุปสรรค (Threats) เป็นการวิเคราะห์ปัจจัยภายนอกเทศบาลว่ามีปัจจัยภายนอกองค์กรใดที่สามารถส่งผลกระทบเป็นภัยคุกคามก่อให้เกิดผลเสียทั้งทางตรงและทางอ้อมในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร และจำเป็นต้องรับกลยุทธ์หรือจัดอุปสรรคหรือภัยคุกคามขององค์กร ดังนี้

- ๑) การจัดสรรงบประมาณของรัฐให้กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไม่เพียงพอ
- ๒) ระเบียบกฎหมายมีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา
- ๓) ภัยธรรมชาติที่ส่งผลกระทบต่อการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- ๔) การเปลี่ยนแปลงนโยบายของรัฐบาลมีการเปลี่ยนแปลงบ่อยครั้ง
- ๕) การถ่ายโอนภารกิจบางส่วนจากส่วนกลางไปให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ไม่ได้

ถ่ายโอนบุคลากรและงบประมาณ เป็นต้น

๒.๕ โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙



| สำนัก/กอง | ปลัด/รองปลัด | หน่วยงานตรวจสอบภายใน | สำนักปลัดเทศบาล | กองคลัง | กองช่าง | กองการศึกษา | รวม |
|-----------|--------------|----------------------|-----------------|---------|---------|-------------|-----|
| มีคนครอง  | ๒            | ๐                    | ๑๖              | ๙       | ๕       | ๑๙          | ๕๑  |
| ว่าง      | ๐            | ๑                    | ๗               | ๒       | ๓       | ๑๑          | ๒๔  |
| รวม       | ๒            | ๑                    | ๒๓              | ๑๑      | ๘       | ๓๐          | ๗๕  |

## ๒.๖ กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

เทศบาลตำบลสันมะเค็ด ได้วิเคราะห์ข้อมูลอัตรากำลังที่มีผลต่อการบริหารงานบุคคล ซึ่งเป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์สำหรับจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ซึ่งจะช่วยให้องค์กรวิเคราะห์อัตรากำลังที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน ทั้งกรอบอัตรากำลังและการจำแนกระดับคุณวุฒิทางการศึกษาของบุคลากร สายงานของข้าราชการหรือพนักงานเทศบาล โครงสร้างอายุพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้าง โดยจำแนกตามประเภทตำแหน่ง การสูญเสียกำลังคนจากการเกษียณอายุในระยะเวลา ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ตามตาราง ดังนี้

### กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ของเทศบาลตำบลสันมะเค็ด อำเภอพาน จังหวัดเชียงราย

| ที่                         | ส่วนราชการ/ตำแหน่ง/สายงาน                               | กรอบ<br>อัตรากำลัง<br>เดิม | อัตรากำลังที่คาดว่าจะ<br>ต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓<br>ปี ข้างหน้า |      |      | อัตรากำลังคน<br>เพิ่ม / ลด |      |      | หมายเหตุ                      |
|-----------------------------|---------------------------------------------------------|----------------------------|-----------------------------------------------------------------|------|------|----------------------------|------|------|-------------------------------|
|                             |                                                         |                            | ๒๕๖๗                                                            | ๒๕๖๘ | ๒๕๖๙ | ๒๕๖๗                       | ๒๕๖๘ | ๒๕๖๙ |                               |
| ๑                           | ปลัดเทศบาล<br>(นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)          | ๑                          | ๑                                                               | ๑    | ๑    | -                          | -    | -    |                               |
| ๒                           | รองปลัดเทศบาล<br>(นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)        | ๑                          | ๑                                                               | ๑    | ๑    | -                          | -    | -    |                               |
| รวม                         |                                                         | ๒                          | ๒                                                               | ๒    | ๒    | -                          | -    | -    |                               |
| <b>สำนักปลัดเทศบาล (๐๑)</b> |                                                         |                            |                                                                 |      |      |                            |      |      |                               |
| ๓                           | หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล<br>(นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) | ๑                          | ๑                                                               | ๑    | ๑    | -                          | -    | -    |                               |
| <b>ฝ่ายอำนวยการ</b>         |                                                         |                            |                                                                 |      |      |                            |      |      |                               |
| ๔                           | หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ<br>(นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)    | ๑                          | ๑                                                               | ๑    | ๑    | -                          | -    | -    |                               |
| ๕                           | นักวิเคราะห์นโยบายและแผน<br>(ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)       | ๑                          | ๑                                                               | ๑    | ๑    | -                          | -    | -    | ว่างเดิม เมื่อ<br>๑๖ ม.ค.๒๕๖๖ |
| ๖                           | นักพัฒนาชุมชน<br>(ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)                  | ๑                          | ๑                                                               | ๑    | ๑    | -                          | -    | -    | ว่างเดิม เมื่อ<br>๑๖ พ.ค.๒๕๖๖ |
| ๗                           | นักทรัพยากรบุคคล<br>(ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)               | ๑                          | ๑                                                               | ๑    | ๑    | -                          | -    | -    |                               |
| ๘                           | นักวิชาการสาธารณสุข<br>(ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)            | ๑                          | ๑                                                               | ๑    | ๑    | -                          | -    | -    | ว่างเดิม เมื่อ<br>๓ ต.ค.๒๕๖๕  |
| ๙                           | นิติกร (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)                            | ๑                          | ๑                                                               | ๑    | ๑    | -                          | -    | -    |                               |
| ๑๐                          | ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ<br>(ผู้มีความวุฒิ)             | ๑                          | -                                                               | -    | -    | -๑                         | -    | -    | ยุบเลิก                       |
| ๑๑                          | ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ<br>(ผู้มีความวุฒิ)             | ๑                          | ๑                                                               | ๑    | ๑    | -                          | -    | -    |                               |
| ๑๒                          | พนักงาน                                                 | ๑                          | -                                                               | -    | -    | -๑                         | -    | -    | ยุบเลิก                       |
| ๑๓                          | พนักงาน                                                 | ๑                          | ๑                                                               | ๑    | ๑    | -                          | -    | -    | ว่างเดิม เมื่อ<br>๑ ก.ค.๒๕๖๖  |
| ๑๔                          | พนักงาน                                                 | ๑                          | ๑                                                               | ๑    | ๑    | -                          | -    | -    |                               |

| ที่ | ส่วนราชการ/ตำแหน่ง/สายงาน                                                 | กรอบ<br>อัตรา<br>กำลัง<br>เดิม | อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ<br>จะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓<br>ปี ข้างหน้า |           |           | อัตรากำลังคน<br>เพิ่ม / ลด |          |          | หมายเหตุ                      |
|-----|---------------------------------------------------------------------------|--------------------------------|---------------------------------------------------------------------|-----------|-----------|----------------------------|----------|----------|-------------------------------|
|     |                                                                           |                                | ๒๕๖๗                                                                | ๒๕๖๘      | ๒๕๖๙      | ๒๕๖๗                       | ๒๕๖๘     | ๒๕๖๙     |                               |
|     | <b>ฝ่ายบริหารงานทั่วไป</b>                                                |                                |                                                                     |           |           |                            |          |          |                               |
| ๑๕  | หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป<br>(นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)               | ๑                              | ๑                                                                   | ๑         | ๑         | -                          | -        | -        |                               |
| ๑๖  | นักจัดการงานทั่วไป<br>(ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)                               | ๐                              | ๑                                                                   | ๑         | ๑         | +๑                         |          |          | กำหนดเพิ่มตาม<br>โครงสร้าง    |
| ๑๗  | เจ้าพนักงานธุรการ (ปฏิบัติงาน/<br>ชำนาญงาน)                               | ๑                              | ๑                                                                   | ๑         | ๑         | -                          | -        | -        |                               |
| ๑๘  | ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ<br>(ผู้มีความรู้)                                | ๑                              | ๑                                                                   | ๑         | ๑         | -                          | -        | -        |                               |
| ๑๙  | คนงาน                                                                     | ๑                              | ๑                                                                   | ๑         | ๑         | -                          | -        | -        | ว่างเดิม เมื่อ<br>๑๖ ก.พ.๒๕๖๖ |
| ๒๐  | คนงาน                                                                     | ๑                              | ๑                                                                   | ๑         | ๑         | -                          | -        | -        |                               |
|     | <b>ฝ่ายป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</b>                                      |                                |                                                                     |           |           |                            |          |          |                               |
| ๒๑  | หัวหน้าฝ่ายป้องกันและบรรเทาสา<br>ธารณภัย<br>(นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) | ๑                              | ๑                                                                   | ๑         | ๑         | -                          | -        | -        |                               |
| ๒๒  | นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย<br>ปฏิบัติการ/ชำนาญการ                       | ๐                              | ๑                                                                   | ๑         | ๑         | +๑                         |          |          | กำหนดเพิ่มตาม<br>โครงสร้าง    |
| ๒๓  | เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทา<br>สาธารณภัย<br>(ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)         | ๑                              | ๑                                                                   | ๑         | ๑         | -                          | -        | -        |                               |
| ๒๔  | ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ<br>(ผู้มีความรู้)                                | ๑                              | ๑                                                                   | ๑         | ๑         | -                          | -        | -        |                               |
| ๒๕  | ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและ<br>บรรเทาสาธารณภัย (ผู้มีความรู้)            | ๑                              | -                                                                   | -         | -         | -๑                         | -        | -        | ยุบเลิก                       |
| ๒๖  | พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา<br>(ผู้มีความรู้)                          | ๑                              | ๑                                                                   | ๑         | ๑         | -                          | -        | -        |                               |
| ๒๗  | คนงาน                                                                     | ๒                              | ๒                                                                   | ๒         | ๒         | -                          | -        | -        |                               |
|     | <b>รวมส่วนนักปลัดเทศบาล</b>                                               | <b>๒๔</b>                      | <b>๒๓</b>                                                           | <b>๒๓</b> | <b>๒๓</b> | <b>-๑</b>                  | <b>-</b> | <b>-</b> |                               |
|     | <b>กองคลัง (๐๔)</b>                                                       |                                |                                                                     |           |           |                            |          |          |                               |
| ๒๘  | ผู้อำนวยการกองคลัง<br>(นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)                      | ๑                              | ๑                                                                   | ๑         | ๑         | -                          | -        | -        |                               |
| ๒๙  | นักวิชาการเงินและบัญชี<br>(ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)                           | ๑                              | ๑                                                                   | ๑         | ๑         | -                          | -        | -        |                               |
| ๓๐  | เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี<br>(ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)                       | ๑                              | ๑                                                                   | ๑         | ๑         | -                          | -        | -        |                               |
| ๓๑  | เจ้าพนักงานพัสดุ<br>(ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)                                 | ๑                              | ๑                                                                   | ๑         | ๑         | -                          | -        | -        |                               |

| ที่ | ส่วนราชการ/ตำแหน่ง/สายงาน                                   | กรอบ<br>อัตรา<br>กำลัง<br>เดิม | อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ<br>ต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓<br>ปี ข้างหน้า |      |      | อัตรากำลังคน<br>เพิ่ม / ลด |      |      | หมายเหตุ                       |
|-----|-------------------------------------------------------------|--------------------------------|-------------------------------------------------------------------|------|------|----------------------------|------|------|--------------------------------|
|     |                                                             |                                | ๒๕๖๗                                                              | ๒๕๖๘ | ๒๕๖๙ | ๒๕๖๗                       | ๒๕๖๘ | ๒๕๖๙ |                                |
| ๓๒  | ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ<br>(ผู้มีคุณวุฒิ)                  | ๑                              | -                                                                 | -    | -    | -๑                         | -    | -    | ยุบเลิก                        |
| ๓๓  | ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี<br>(ผู้มีคุณวุฒิ)         | ๑                              | -                                                                 | -    | -    | -๑                         | -    | -    | ยุบเลิก                        |
| ๓๔  | ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ (ผู้มีคุณวุฒิ)                      | ๒                              | ๒                                                                 | ๒    | ๒    | -                          | -    | -    |                                |
|     | ฝ่ายพัฒนารายได้                                             |                                |                                                                   |      |      |                            |      |      |                                |
| ๓๕  | หัวหน้าฝ่ายพัฒนารายได้<br>(นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)    | ๑                              | ๑                                                                 | ๑    | ๑    | -                          | -    | -    |                                |
| ๓๖  | นักวิชาการจัดเก็บรายได้<br>(ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)            | ๑                              | ๑                                                                 | ๑    | ๑    | -                          | -    | -    | ว่างเดิม เมื่อ<br>๑ ก.พ.๒๕๖๔   |
| ๓๗  | เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้<br>(ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)           | ๑                              | ๑                                                                 | ๑    | ๑    | -                          | -    | -    |                                |
| ๓๘  | ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้<br>(ผู้มีคุณวุฒิ)           | ๑                              | ๑                                                                 | ๑    | ๑    | -                          | -    | -    | ว่างเดิม เมื่อ<br>๒๓ มี.ย.๒๕๖๕ |
| ๓๙  | คนงาน                                                       | ๑                              | ๑                                                                 | ๑    | ๑    | -                          | -    | -    |                                |
|     | รวมกองคลัง                                                  | ๑๓                             | ๑๑                                                                | ๑๑   | ๑๑   | ๒                          | -    | -    |                                |
|     | กองช่าง (๐๕)                                                |                                |                                                                   |      |      |                            |      |      |                                |
| ๔๐  | ผู้อำนวยการกองช่าง<br>(นักบริหารงานการช่าง ระดับต้น)        | ๑                              | ๑                                                                 | ๑    | ๑    | -                          | -    | -    |                                |
|     | ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง                                       |                                |                                                                   |      |      |                            |      |      |                                |
| ๔๑  | หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง<br>(นักบริหารงานช่าง ระดับต้น) | ๑                              | ๑                                                                 | ๑    | ๑    | -                          | -    | -    |                                |
| ๔๒  | วิศวกรโยธา<br>ปฏิบัติการ/ชำนาญการ                           | ๐                              | ๑                                                                 | ๑    | ๑    | +๑                         | -    | -    | กำหนดเพิ่มตาม<br>โครงสร้าง     |
| ๔๓  | นายช่างโยธา<br>(ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)                        | ๑                              | ๑                                                                 | ๑    | ๑    | -                          | -    | -    | ว่างเดิม เมื่อ<br>๓ ต.ค.๒๕๖๕   |
| ๔๔  | นายช่างโยธา<br>(ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)                        | ๑                              | ๑                                                                 | ๑    | ๑    | -                          | -    | -    |                                |
| ๔๕  | ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ<br>(ผู้มีคุณวุฒิ)                  | ๑                              | ๑                                                                 | ๑    | ๑    | -                          | -    | -    |                                |
| ๔๖  | ผู้ช่วยนายช่างโยธา (ผู้มีคุณวุฒิ)                           | ๑                              | ๑                                                                 | ๑    | ๑    | -                          | -    | -    |                                |
| ๔๗  | ผู้ช่วยนายช่างโยธา (ผู้มีคุณวุฒิ)                           | ๑                              | -                                                                 | -    | -    | -๑                         | -    | -    | ยุบเลิก                        |
| ๔๘  | พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาด<br>หนัก                         | ๐                              | ๑                                                                 | ๑    | ๑    | +๑                         | -    | -    | กำหนดเพิ่ม                     |
|     | รวมกองช่าง                                                  | ๗                              | ๘                                                                 | ๘    | ๘    | +๑                         | -    | -    |                                |
|     | กองการศึกษา (๐๘)                                            |                                |                                                                   |      |      |                            |      |      |                                |
| ๔๙  | ผู้อำนวยการกองการศึกษา<br>(นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)   | ๑                              | ๑                                                                 | ๑    | ๑    | -                          | -    | -    |                                |

| ที่ | ส่วนราชการ/ตำแหน่ง/สายงาน                              | กรอบ<br>อัตรา<br>กำลัง<br>เดิม | อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า |      |      | อัตรากำลังคน<br>เพิ่ม / ลด |      |      | หมายเหตุ                                              |
|-----|--------------------------------------------------------|--------------------------------|------------------------------------------------------------|------|------|----------------------------|------|------|-------------------------------------------------------|
|     |                                                        |                                | ๒๕๖๗                                                       | ๒๕๖๘ | ๒๕๖๙ | ๒๕๖๗                       | ๒๕๖๘ | ๒๕๖๙ |                                                       |
| ๕๐  | นักวิชาการศึกษา<br>(ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)               | ๑                              | ๑                                                          | ๑    | ๑    | -                          | -    | -    | ว่างเดิม เมื่อ<br>๓ ต.ค.๒๕๖๕                          |
| ๕๑  | นักสันทนการ<br>ปฏิบัติการ/ชำนาญการ                     | ๐                              | ๑                                                          | ๑    | ๑    | +๑                         | -    | -    | กำหนดเพิ่ม                                            |
| ๕๐  | นักวิชาการศึกษา<br>(ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)               | ๑                              | ๑                                                          | ๑    | ๑    | -                          | -    | -    | ว่างเดิม เมื่อ<br>๓ ต.ค.๒๕๖๕                          |
| ๕๒  | นักวิชาการวัฒนธรรม<br>ปฏิบัติการ/ชำนาญการ              | ๐                              | ๑                                                          | ๑    | ๑    | +๑                         | -    | -    | กำหนดเพิ่ม                                            |
| ๕๓  | เจ้าพนักงานธุรการ<br>(ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)             | ๑                              | ๑                                                          | ๑    | ๑    | -                          | -    | -    |                                                       |
| ๕๔  | เจ้าพนักงานพัสดุ<br>(ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)              | ๑                              | -                                                          | -    | -    | -๑                         | -    | -    | ยุบเลิก                                               |
| ๕๕  | เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี<br>(ปฏิบัติงาน / ชำนาญงาน)  | ๑                              | -                                                          | -    | -    | -๑                         | -    | -    | ยุบเลิก                                               |
| ๕๖  | ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ<br>(ผู้มีคุณวุฒิ)             | ๑                              | ๑                                                          | ๑    | ๑    | -                          | -    | -    |                                                       |
|     | โรงเรียนเทศบาล ๑<br>(ชุมชนสันมะเค็ด)                   |                                |                                                            |      |      |                            |      |      |                                                       |
| ๕๗  | ผู้อำนวยการสถานศึกษา<br>(นักบริหารสถานศึกษา)           | ๑                              | ๑                                                          | ๑    | ๑    | -                          | -    | -    |                                                       |
| ๕๘  | ครูผู้ช่วย                                             | ๑                              | ๑                                                          | ๑    | ๑    | -                          | -    | -    |                                                       |
| ๕๙  | ครูผู้ช่วย                                             | ๒                              | ๒                                                          | ๒    | ๒    | -                          | -    | -    | ว่างเดิม เมื่อ ๑๘ ก.พ<br>๒๕๖๓ ผูกพันบัญชี<br>กับ กสอ. |
| ๖๐  | ครูผู้ช่วย                                             | ๐                              | ๓                                                          | ๓    | ๓    | +๓                         | -    | -    | * กำหนดเพิ่ม                                          |
|     | ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาล<br>ตำบลสันมะเค็ด (บ้านกล้วย)  |                                |                                                            |      |      |                            |      |      |                                                       |
| ๖๑  | ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก                          | ๐                              | ๑                                                          | ๑    | ๑    | +๑                         | -    | -    | **กำหนดเพิ่ม                                          |
| ๖๒  | ครู (อันดับ คศ.๒)                                      | ๑                              | ๑                                                          | ๑    | ๑    | -                          | -    | -    | ว่างเดิม เมื่อ<br>๑ ต.ค.๒๕๖๖                          |
| ๖๓  | ครู (อันดับ คศ.๒)                                      | ๒                              | ๒                                                          | ๒    | ๒    | -                          | -    | -    |                                                       |
| ๖๔  | ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)                               | ๕                              | ๕                                                          | ๕    | ๕    | -                          | -    | -    |                                                       |
|     | ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาล<br>ตำบลสันมะเค็ด (บ้านสันนคร) |                                |                                                            |      |      |                            |      |      |                                                       |
| ๖๕  | ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก                          | ๐                              | ๑                                                          | ๑    | ๑    | +๑                         |      |      | **กำหนดเพิ่ม                                          |
| ๖๖  | ครู (อันดับ คศ.๒)                                      | ๓                              | ๓                                                          | ๓    | ๓    | -                          | -    | -    |                                                       |
| ๖๗  | ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)                               | ๔                              | ๔                                                          | ๔    | ๔    | -                          | -    | -    |                                                       |
|     | รวมกองการศึกษา                                         | ๒๕                             | ๓๐                                                         | ๓๐   | ๓๐   | +๕                         | -    | -    |                                                       |

| ที่ | ส่วนราชการ/ตำแหน่ง/สายงาน                       | กรอบ<br>อัตรา<br>กำลัง<br>เดิม | อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ<br>ต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓<br>ปี ข้างหน้า |      |      | อัตรากำลังคน<br>เพิ่ม / ลด |      |      | หมายเหตุ                     |
|-----|-------------------------------------------------|--------------------------------|-------------------------------------------------------------------|------|------|----------------------------|------|------|------------------------------|
|     |                                                 |                                | ๒๕๖๗                                                              | ๒๕๖๘ | ๒๕๖๙ | ๒๕๖๗                       | ๒๕๖๘ | ๒๕๖๙ |                              |
|     | หน่วยตรวจสอบภายใน                               |                                |                                                                   |      |      |                            |      |      |                              |
| ๖๘  | นักวิชาการตรวจสอบภายใน<br>(ปฏิบัติการ/ชำนาญการ) | ๑                              | ๑                                                                 | ๑    | ๑    | -                          | -    | -    | ว่างเดิม เมื่อ<br>๑ ก.พ.๒๕๖๕ |
|     | รวมหน่วยตรวจสอบภายใน                            | ๑                              | ๑                                                                 | ๑    | ๑    | -                          | -    | -    |                              |
|     | รวมทั้งสิ้น                                     | ๗๒                             | ๗๕                                                                | ๗๕   | ๗๕   | ๘/๑๑๑                      | -    | -    |                              |

## ๒.๗ การจำแนกระดับคุณวุฒิทางการศึกษาของบุคลากร

เทศบาลตำบลสันมะเค็ด ได้วิเคราะห์ข้อมูลการจำแนกระดับคุณวุฒิทางการศึกษาของบุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลสันมะเค็ด ที่มีผลต่อการบริหารงานบุคคล ซึ่งจะเป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์สำหรับจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรที่จะช่วยให้องค์กร สามารถวิเคราะห์คุณวุฒิทางการศึกษาของบุคลากร ที่มีผลต่อเทศบาลตำบลสันมะเค็ด ตามตารางดังนี้

| ประเภท                                           | ต่ำกว่า<br>ปวช. | ปวช.หรือ<br>เทียบเท่า | ปวส.หรือ<br>เทียบเท่า | ปริญญาตรี | ปริญญาโท | ปริญญาเอก | รวม |
|--------------------------------------------------|-----------------|-----------------------|-----------------------|-----------|----------|-----------|-----|
| ข้าราชการหรือพนักงานส่วน<br>ท้องถิ่น             |                 |                       |                       | ๑๐        | ๑๐       |           | ๒๑  |
| ข้าราชการหรือพนักงานครู<br>และบุคลากรทางการศึกษา |                 |                       |                       | ๖         | ๑        |           | ๗   |
| พนักงานจ้างตามภารกิจ                             |                 | ๒                     | ๑                     | ๑๓        | ๒        |           | ๑๘  |
| พนักงานจ้างทั่วไป                                |                 | ๑                     | ๓                     | ๑         |          |           | ๕   |
| รวม                                              |                 | ๓                     | ๔                     | ๓๐        | ๑๔       |           | ๕๑  |
| คิดเป็นร้อยละ                                    |                 | ๕.๘๘                  | ๗.๘๔                  | ๕๘.๘๓     | ๒๗.๔๕    |           | ๑๐๐ |

## ๒.๘ สายงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

เทศบาลตำบลสันมะเค็ด ได้วิเคราะห์สายงานของพนักงานเทศบาล ที่มีผลต่อการบริหารงานบุคคล ซึ่งเป็นเครื่องมือวิเคราะห์การพัฒนาบุคลากรในการพัฒนาตามหลักสูตรที่กำหนดตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง โดยควรมีสัดส่วนในการพัฒนาให้เหมาะสม การคำนึงถึงหลักความอาวุโส ความจำเป็นที่จะนำไปใช้ประกอบเส้นทางความก้าวหน้า และพิจารณาถึงงบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นด้วย ตามตารางดังนี้

| บริหารท้องถิ่น           | อำนวยการท้องถิ่น                                                                                  | วิชาการ                                                                                                                                | ทั่วไป                                                                                                                          |
|--------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| นักบริหารงาน<br>ท้องถิ่น | ๑. นักบริหารงานทั่วไป<br>๒. นักบริหารงานการคลัง<br>๓. นักบริหารงานช่าง<br>๔. นักบริหารงานการศึกษา | ๑. นักทรัพยากรบุคคล<br>๒. นักวิเคราะห์นโยบายและแผน<br>๓. นักวิชาการสาธารณสุข<br>๔. นักพัฒนาชุมชน<br>๕. นิติกร<br>๖. นักจัดการงานทั่วไป | ๑. เจ้าพนักงานธุรการ<br>๒. เจ้าพนักงานป้องกันและ<br>บรรเทาสาธารณภัย<br>๔. เจ้าพนักงานพัสดุ<br>๕. เจ้าพนักงานการเงินและ<br>บัญชี |

| บริหารท้องถิ่น | อำนวยการท้องถิ่น | วิชาการ                                                                                                                                                                                                           | ทั่วไป                                     |
|----------------|------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------|
|                |                  | ๗. นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย<br>๘. นักวิชาการจัดเก็บรายได้<br>๙. นักวิชาการเงินและบัญชี<br>๑๐. นักวิชาการจัดเก็บรายได้<br>๑๑. วิศวกรโยธา<br>๑๒. นักวิชาการศึกษา<br>๑๓. นักสันหนนาการ<br>๑๔. นักวิชาการวัฒนธรรม | ๖. เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้<br>นายช่างโยธา |

## ๒.๙ โครงสร้างอายุพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้าง จำแนกตามประเภทตำแหน่ง

เทศบาลตำบลสันมะเค็ด ได้วิเคราะห์โครงสร้างอายุของพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้าง จำแนกตามประเภทตำแหน่งของเทศบาล ที่มีผลต่อการบริหารงานบุคคล ซึ่งจะเป็นเครื่องมือวิเคราะห์การพัฒนากุศลการต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมผู้สูงวัยและช่องว่างระหว่างวัยที่จะเกิดขึ้นในองค์กร โดยผู้ที่ใกล้เกษียณอายุควรได้รับการพัฒนาในหลักสูตรหรือวิธีการพัฒนาที่เหมาะสม และควรกำหนดให้เป็นผู้ถ่ายทอดความรู้ ประสบการณ์ให้กับบุคลากรในเทศบาลตำบลสันมะเค็ดเพื่อพัฒนาความรู้อย่างต่อเนื่อง ตามตารางดังนี้

| ประเภท                                       | ช่วงอายุ (ปี) |         |         |         |         |         |         |       | คน  | อายุเฉลี่ย |
|----------------------------------------------|---------------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|-------|-----|------------|
|                                              | <= ๒๔         | ๒๕ - ๒๙ | ๓๐ - ๓๔ | ๓๕ - ๓๙ | ๔๐ - ๔๔ | ๔๕ - ๔๙ | ๕๐ - ๕๔ | >= ๕๕ |     |            |
| บริหารท้องถิ่น                               |               |         |         |         |         |         | ๒       |       | ๒   | ๕๒.๐๐      |
| อำนวยการท้องถิ่น                             |               |         |         |         |         | ๔       | ๒       |       | ๙   | ๔๕.๕๖      |
| วิชาการ                                      |               | ๑       |         |         | ๑       | ๑       |         |       | ๓   | ๓๘.๓๓      |
| ทั่วไป                                       |               |         |         |         | ๒       | ๔       | ๑       |       | ๗   | ๔๖.๕๗      |
| ข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา |               |         | ๑       | ๑       | ๒       | ๒       | ๑       |       | ๗   | ๔๒.๕๗      |
| พนักงานจ้าง                                  |               | ๑       | ๒       | ๖       | ๕       | ๒       | ๔       | ๓     | ๒๓  | ๔๓.๔๓      |
| รวม                                          |               | ๒       | ๓       | ๗       | ๑๓      | ๑๓      | ๑๐      | ๓     | ๕๑  | ๔๔.๑๖      |
| คิดเป็นร้อยละ                                |               | ๔.๐๐    | ๕.๘๘    | ๑๓.๗๓   | ๒๕.๔๙   | ๒๕.๔๙   | ๑๙.๖๑   | ๕.๘๘  | ๑๐๐ |            |

## ๒.๑๐ การสูญเสียกำลังคนจากการเกษียณอายุในระยะ ๓ ปี

เทศบาลตำบลสันมะเค็ด ได้วิเคราะห์การสูญเสียกำลังคนจากการเกษียณอายุในระยะ ๓ ปีข้างหน้า ของพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างของเทศบาล ที่มีผลต่อการบริหารงานบุคคล ซึ่งจะเป็นเครื่องมือวิเคราะห์การวางแผนล่วงหน้าในการกำหนดอัตรากำลังและแผนพัฒนากุศลการของเทศบาลตำบลสันมะเค็ด ซึ่งในระยะ ๓ ปีข้างหน้า จะมีพนักงานจ้างที่จะเกษียณอายุ แต่ส่วนของพนักงานเทศบาลยังไม่มีผู้เกษียณอายุในอีก ๓ ปีข้างหน้า แต่อย่างใด ตามตาราง ดังนี้

| ลำดับ | สายงาน         | ปีงบประมาณที่เกษียณอายุ |      |      | รวม |
|-------|----------------|-------------------------|------|------|-----|
|       |                | ๒๕๖๗                    | ๒๕๖๘ | ๒๕๖๙ |     |
| ๑     | ผู้ดูแล(ทักษะ) | -                       | ๑    | -    | ๑   |

### ส่วนที่ ๓ หลักสูตรพัฒนาบุคลากร

การกำหนดแนวทางในการพัฒนาบุคลากรของ เทศบาลตำบลสันมะเค็ด ได้พิจารณาและให้ความสำคัญกับบุคลากรในทุกระดับ พนักงานเทศบาล ข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา รวมถึงพนักงานจ้างทุกส่วนราชการ เพื่อให้ได้รับการพัฒนาประสิทธิภาพทั้งทางด้านการปฏิบัติงาน หน้าที่ความรับผิดชอบ ความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง การบริหาร และคุณธรรมและจริยธรรม ดังนี้

#### ๓.๑ เป้าหมายของการพัฒนา

เทศบาลตำบลสันมะเค็ด ได้กำหนดเป้าหมายของการพัฒนาบุคลากรขององค์กร ทั้งเป้าหมายเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ ดังนี้

##### ๑) เป้าหมายเชิงปริมาณ

จำนวนบุคลากรในเทศบาลตำบลสันมะเค็ด ประกอบด้วย พนักงานเทศบาล ข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา พนักงานจ้างตามภารกิจพนักงานจ้างทั่วไป หลักสูตรการพัฒนาสำหรับ ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ได้รับการพัฒนาตามหลักสูตรและส่งเสริมให้ได้รับการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น

##### ๒) เป้าหมายเชิงคุณภาพ

ระดับความสำเร็จของบุคลากร ที่ได้เข้ารับการพัฒนา การเพิ่มพูนความรู้ ทักษะคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงานสามารถนำความรู้ที่ได้รับมาใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงานเพื่อบริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

#### ๓.๒ หลักสูตรการพัฒนาสำหรับข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น

เทศบาลตำบลสันมะเค็ด ได้กำหนดหลักสูตรการพัฒนาสำหรับข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น ดังนี้

หลักสูตรการพัฒนาสำหรับข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น แต่ละตำแหน่งต้องได้รับการพัฒนาอย่างน้อยในหลักสูตรหนึ่งหรือหลายหลักสูตร ระยะเวลาดำเนินการพัฒนาบุคลากร ต้องกำหนดให้เหมาะสมกับกลุ่มเป้าหมายที่เข้ารับการพัฒนา วิธีการพัฒนา และหลักสูตรการพัฒนาแต่ละหลักสูตร สำหรับหลักสูตรการพัฒนาสำหรับข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น ประกอบด้วย ดังนี้

(๑) หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ สำหรับข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกระดับ ให้มีความรู้ความเข้าใจพื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ระเบียบและแบบแผนทางราชการและกฎหมายระเบียบที่ใช้ในการปฏิบัติงาน บทบาทหน้าที่ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น แนวทางปฏิบัติเพื่อเป็นพนักงานจ้างและลูกจ้างประจำ และหน้าที่ของข้าราชการในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นพระประมุขและการเป็นข้าราชการที่ดี

(๒) หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ เพื่อพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นให้มีความเข้าใจในการปฏิบัติราชการตามอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ และพัฒนาทักษะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน ทักษะด้านดิจิทัล เพื่อให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

(๓) หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งสำหรับข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกระดับ ให้มีความรู้ความเข้าใจและทักษะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภทแต่ละสายงาน เพื่อให้มีความรู้ความเข้าใจในวิชาชีพและงานที่ปฏิบัติ โดยสามารถประยุกต์ความรู้และทักษะ มาใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

(๔) หลักสูตรด้านการบริหาร สำหรับข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นพัฒนาทักษะและองค์ความรู้ในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี การกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ความเป็นผู้นำองค์กร ทักษะเฉพาะด้าน การคิดเชิงกลยุทธ์ ทักษะการสื่อสารและการตัดสินใจ การส่งเสริมสนับสนุนพัฒนาศักยภาพของบุคลากรเพื่อสามารถเป็นผู้บริหารพร้อมรับมือต่อการเปลี่ยนแปลง

(๕) หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม เพื่อเป็นการสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับมาตรฐานทางจริยธรรม และส่งเสริมให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นรักษาริยธรรมตามมาตรฐานทางจริยธรรมมีการประพฤติปฏิบัติอย่างมีคุณธรรม และยึดถือแนวทางปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม วินัยของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และหลักธรรมาภิบาล

### ๓.๓ วิธีการพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

เทศบาลตำบลสันมะเค็ด ได้ให้ความสำคัญกับบุคลากรของเทศบาลตำบลสันมะเค็ดในทุกระดับ ทั้งคณะผู้บริหาร สมาชิกสภาเทศบาล ข้าราชการ พนักงานครูเทศบาล และพนักงานจ้างของเทศบาล เพื่อให้ได้รับการพัฒนาประสิทธิภาพทั้งทางด้านการปฏิบัติงาน หน้าที่ความรับผิดชอบ ความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง การบริหารและคุณธรรมและจริยธรรม ดังนี้

#### (๑) การปฐมนิเทศ

สำหรับข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นบรรจุหรืออยู่ระหว่างการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ ให้มีความรู้ความเข้าใจสภาพแวดล้อมของหน่วยงาน วิสัยทัศน์ พันธกิจ โครงสร้างส่วนราชการ ผู้บริหาร วัฒนธรรมขององค์กร หน้าที่ความรับผิดชอบ ความสำคัญของการปฏิบัติงานที่มีต่อประชาชน สังคมประเทศชาติ การพัฒนาตนเองของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ความก้าวหน้าในอาชีพราชการ เพื่อให้ มีทัศนคติที่ดี และมีแรงจูงใจในการรับราชการ

#### (๒) การฝึกอบรม

การฝึกอบรม เป็นกระบวนการสำคัญที่จะช่วยพัฒนาหรือฝึกฝนบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ให้มีความรู้ความสามารถ ทักษะหรือ ความชำนาญ ตลอดจนประสบการณ์ให้เหมาะสมกับการทำงาน รวมถึงก่อให้เกิดความรู้สึก เช่น ทัศนคติหรือเจตคติที่ดีต่อการปฏิบัติงาน อันจะส่งผลให้บุคลากรแต่ละคนในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีความสามารถเฉพาะตัวสูงขึ้น มีประสิทธิภาพในการทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ดี ทำให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลและประสิทธิภาพที่ดีขึ้น

#### (๓) การศึกษา หรือดูงาน

การพัฒนาบุคลากรโดยการให้ไปศึกษาเพิ่มเติมทั้งในและต่างประเทศ เพื่อการเพิ่มพูนความรู้ ด้วยการเรียนหรือการวิจัยตามหลักสูตรของสถาบันการศึกษาในและต่างประเทศ โดยใช้เวลาในการปฏิบัติราชการ เพื่อให้ได้มาซึ่งปริญญาหรือประกาศนียบัตรวิชาชีพ ซึ่งสาขาวิชาและระดับการศึกษาโดยปกติจะต้องสอดคล้องหรือเป็นประโยชน์กับมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่ดำรงอยู่ตามที่ ก.จ. ก.ท.และ ก.อบต. กำหนดสำหรับการดูงาน คือ การพัฒนาบุคลากรเพื่อเพิ่มพูนความรู้และแสวงหาประสบการณ์ ด้วยการสังเกตการณ์และการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในการดำเนินการใหม่ โดยคาดหวังว่าจะสามารถนำมาประยุกต์ใช้ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หรือปรับปรุงกระบวนการทำงานในบทบาทหน้าที่สำคัญ ของแต่ละบุคคลทั้งปัจจัยความสำเร็จและปัญหา

อุปสรรค ข้อควรระวังจากการเรียนรู้ขององค์กรที่ไปศึกษาดูงาน ทั้งยังเป็นการเปลี่ยนบรรยากาศโดยการไปพบเห็นสิ่งใหม่ ซึ่งสามารถเสริมสร้างแนวคิดใหม่ และนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้น เพื่อช่วยเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ ให้กับบุคลากรอีกทั้งเป็นการเปิด มุมมองที่จะรับการเรียนรู้ในสิ่งใหม่ ๆ สร้างความพร้อมให้แก่ทั้งตัวบุคลากร และสร้างผลสัมฤทธิ์ ให้แก่ทีมงาน ส่วนราชการ และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ที่ดี ผู้ไปศึกษาดูงานต้องใช้ ทักษะการสอบถาม การสังเกต และแลกเปลี่ยนเรียนรู้วิธีการปฏิบัติงานและการแก้ปัญหาในการปฏิบัติงานจากหน่วยงานหรือองค์กรที่ไปศึกษาดูงาน

#### (๔) การประชุม การประชุมเชิงปฏิบัติการ หรือการสัมมนา

การประชุม (Meeting) การประชุมเชิงปฏิบัติการ (Workshop) หรือการสัมมนา (Seminar) เป็นวิธีการพัฒนาบุคลากรอีกรูปแบบหนึ่งเน้นการพัฒนาทักษะในการคิดเชิงนวัตกรรม การแลกเปลี่ยนข้อมูลความรู้และประสบการณ์และทักษะในการแก้ไขปัญหาและการตัดสินใจสามารถนำแนวคิดที่ได้รับจากการประชุมสัมมนาไปปรับใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน ซึ่งเป็นการพัฒนาบุคลากร ที่ร่วมกันเป็นกลุ่มเน้นการฝึกปฏิบัติ โดยมีโครงการ/หลักสูตร และกำหนดระยะเวลาที่แน่นอน ซึ่งอาจจะเป็นการศึกษาร่วมกัน ศึกษา ค้นคว้า ตลอดจนทำความเข้าใจและฝึกปฏิบัติ เพื่อทักษะปฏิบัติงาน ตามวัตถุประสงค์ของการประชุม การประชุมเชิงปฏิบัติการ หรือการสัมมนา นั้นๆ

#### (๕) การสอนงาน การให้คำปรึกษาหรือวิธีการอื่นที่เหมาะสม

๑) การสอนงาน (Coaching) การสอนงานถือเป็นหน้าที่ความรับผิดชอบของผู้บังคับบัญชา หรือผู้ที่ได้รับมอบหมายในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นวิธีการให้ความรู้ (knowledge) สร้างเสริมทักษะ (SKILL) และทัศนคติ (Attitude) ที่ช่วยในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้นได้ในระยะยาวโดยผ่านกระบวนการปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้สอนงานและบุคลากรผู้ถูกสอนงาน การสอนงานสามารถรายบุคคลหรือเป็นกลุ่มเล็กที่ต้องใช้เวลาในการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

๒) การฝึกขณะปฏิบัติงาน (On the Job Training) การฝึกขณะปฏิบัติงานถือเป็นหน้าที่ความรับผิดชอบของผู้บังคับบัญชาหรือผู้ที่ได้รับมอบหมายในหน่วยงานเป็นวิธีการพัฒนาบุคลากรด้วยการฝึกปฏิบัติจริง ณ สถานที่จริงเป็นการให้คำแนะนำ เชิงปฏิบัติในลักษณะตัวต่อตัวหรือเป็นกลุ่มเล็กในสถานที่ทำงานและในช่วงการทำงานปกติ วิธีการนี้เน้นประสิทธิภาพการทำงานในลักษณะการพัฒนาทักษะเป็นพื้นฐานให้แก่บุคลากร เข้าใจและสามารถปฏิบัติงานได้ด้วยตนเอง การฝึกขณะปฏิบัติงานสามารถดำเนินการ โดยผู้บังคับบัญชาหรือมอบหมายผู้ที่มีความเชี่ยวชาญเรื่องนั้นมาใช้สำหรับบุคลากรใหม่ที่เพิ่งเข้าทำงาน สับเปลี่ยนโอนย้ายเลื่อนตำแหน่ง มีการปรับปรุงงานหรือต้องอธิบายงานใหม่ ๆ ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่ฝึกบุคลากร ขณะปฏิบัติงานตามลักษณะงานที่ได้รับมอบหมายเพื่อให้บุคลากรทราบและเรียนรู้เกี่ยวกับขั้นตอนวิธีปฏิบัติงาน พร้อมคู่มือและระเบียบการปฏิบัติงาน ทำให้เกิดการรักษาคำสั่งความรู้และคงไว้ซึ่งมาตรฐานการทำงานแม้ว่าจะเปลี่ยนบุคลากรที่รับผิดชอบงานแต่ยังคงรักษาความมีประสิทธิภาพในการทำงานต่อไปได้

๓) การเป็นพี่เลี้ยง (Mentoring) การเป็นพี่เลี้ยงเป็นอีกวิธีการพัฒนาบุคลากรรายบุคคล วิธีการนี้ต้องใช้ความคิดในการวิเคราะห์รับฟังและนำเสนอทิศทางที่ถูกต้องให้อีกฝ่ายโดยเน้นการมีส่วนร่วม แก้ไขปัญหาและกำหนดเป้าหมายเพื่อให้งานบรรลุผลสำเร็จเป็นกระบวนการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ ระหว่างพี่เลี้ยง (Mentor) และผู้รับคำแนะนำ (Mentee) จากผู้มีความรู้ ความชำนาญให้กับผู้ไม่มีประสบการณ์ หรือมีประสบการณ์ไม่มากนัก ลักษณะสำคัญของการเป็นพี่เลี้ยงคือผู้เป็นพี่เลี้ยงอาจเป็นบุคคลอื่นได้ ไม่จำเป็นต้องเป็นผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้าโดยตรง ทำหน้าที่สนับสนุนให้กำลังใจช่วยเหลือสอนงาน และให้คำปรึกษา แนะนำ ดูแล ทั้งการทำงาน การวางแผนเป้าหมายในอาชีพให้กับบุคลากรเพื่อให้ผู้รับ คำแนะนำมีความสามารถในการปฏิบัติงานที่สูงขึ้นรวมถึงการใช้ชีวิตส่วนตัวที่เหมาะสม

๔) การให้คำปรึกษาแนะนำ (Consulting) การให้คำปรึกษาแนะนำเป็นวิธีการพัฒนาบุคลากรอีกรูปแบบหนึ่งที่มีใช้ในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นกับบุคลากรด้วยการวิเคราะห์ปัญหาที่เกิดขึ้นในการทำงานซึ่งผู้บังคับบัญชากำหนดแนวทางแก้ไขปัญหาที่เหมาะสมกับผู้บังคับบัญชาเพื่อให้บุคลากรมีแนวทางแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นกับตนเองได้ ผู้ให้คำปรึกษาแนะนำมักเป็นผู้บังคับบัญชาภายในหน่วยงานหรืออาจเป็นผู้เชี่ยวชาญที่มีความรู้ประสบการณ์และความชำนาญเป็นพิเศษในเรื่องนั้นๆที่มีคุณสมบัติเป็นที่ปรึกษาได้จากทั้งภายในหรือภายนอกองค์กร

๕) การหมุนเวียนงาน (Job Rotation) การหมุนเวียนงานเป็นอีกวิธีการหนึ่งในการพัฒนาขีดความสามารถในการทำงานของบุคลากรถือเป็นวิธีการที่ก่อให้เกิดทักษะการทำงานที่หลากหลาย (Multi-Skill) ที่เน้นการสลับเปลี่ยนงานในแนวนอนจากงานหนึ่งไปยังอีกงานหนึ่งมากกว่าการเลื่อนตำแหน่งงานที่สูงขึ้น การหมุนเวียนงานเกิดได้ทั้งการเปลี่ยนตำแหน่งงานและการเปลี่ยนหน่วยงานโดยการให้ปฏิบัติงานในหน่วยงานอื่นภายใต้ระยะเวลาที่กำหนด

๖) การเรียนรู้ด้วยตนเอง (Self-Learning) การเรียนรู้ด้วยตนเองเป็นวิธีการพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่เน้นให้บุคลากรมีความรับผิดชอบในการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง โดยไม่จำเป็นต้องใช้ช่วงเวลาในการปฏิบัติงานเท่านั้น บุคลากรสามารถแสวงหาโอกาสเรียนรู้ได้ด้วยตนเอง ผ่านช่องทางการเรียนรู้และสื่อต่าง ๆ ที่ต้องการได้ซึ่งวิธีการนี้เหมาะสมกับบุคลากรที่ชอบเรียนรู้และพัฒนาตนเองอยู่เสมอ โดยเฉพาะกับบุคลากรที่มีผลการปฏิบัติงานดีและมีศักยภาพในการทำงานสูง

๗) การเรียนรู้ผ่านระบบสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning) การเรียนรู้ด้วยตนเองเป็นวิธีการพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่เน้นให้บุคลากรมีความรับผิดชอบในการเรียนรู้ และพัฒนาตนเอง ซึ่งเป็นหลักสูตรอบรมออนไลน์ที่เป็นความต้องการร่วมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อเพิ่มศักยภาพของข้าราชการให้สามารถปฏิบัติงานภายใต้ระบบบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

การพัฒนาสำหรับบุคลากรท้องถิ่นอาจจะกระทำได้โดยองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. สำนักงาน ก.จ.จ. ก.ท.จ. และ ก.อบต.จังหวัด หน่วยงานของรัฐหรือส่วนราชการอื่น หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นร่วมกับหน่วยงานของรัฐหรือส่วนราชการอื่นก็ได้

### ๓.๔ การพัฒนาความรู้ให้กับบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

เทศบาลตำบลสันมะเค็ด ได้กำหนดพัฒนาความรู้ให้กับบุคลากรของเทศบาล ดังนี้

(๑) ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติราชการ ได้แก่ ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติราชการ โดยทั่วไป เช่น ระเบียบแบบแผนทางราชการ กฎหมายระเบียบที่ในการปฏิบัติราชการ บทบาทหน้าที่ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น แนวทางปฏิบัติเพื่อเป็นพนักงานจ้างและลูกจ้างประจำ และหน้าที่ของบุคลากรท้องถิ่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นพระประมุข และการเป็นข้าราชการที่ดี

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

(๓) ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ได้แก่ ความรู้ความสามารถ ในการปฏิบัติงานของตำแหน่งหนึ่งตำแหน่งใดโดยเฉพาะ เช่น งานฝึกอบรม งานพิมพ์หนังสือราชการงานด้านช่าง

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

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

### ๓.๕ ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง

เทศบาลตำบลสันมะเค็ด ได้จัดทำประกาศคุณธรรมจริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง เพื่อให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ยึดถือเป็นแนวปฏิบัติตามที่กฎหมายกำหนด โดยกำหนดให้ข้าราชการ พนักงานเทศบาล พนักงานครู และพนักงานจ้างของเทศบาล มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชน ตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรมดังนี้

๑. การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
๒. การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบ
๓. การยึดถือประโยชน์ของประเทศไทยเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีผลประโยชน์

ทับซ้อน

๔. การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และถูกกฎหมาย

๕. การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง

๖. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพโปร่งใส และตรวจสอบได้

๗. การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

๘. การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย

### ๓.๖ การพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานเทศบาลตามหลักสูตรสายงาน

เทศบาลตำบลสันมะเตี๊ยะ ได้วิเคราะห์และสรุปการพัฒนาข้าราชการ หรือพนักงานเทศบาล และข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา ตามหลักสูตรสายงานของพนักงานเทศบาล โดยใช้ข้อมูลบุคลากรปัจจุบัน เพื่อส่งเสริมให้ข้าราชการ พนักงานเทศบาลและพนักงานครูให้ได้รับการฝึกอบรมหลักสูตรตามสายงานที่กำหนด และส่งเสริมเส้นทางความก้าวหน้าของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ดังนี้

| ที่ | ชื่อ-สกุล                     | ตำแหน่ง                                                   | ระดับ | คุณวุฒิการศึกษา          | ระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง (ปี/เดือน) | การผ่านฝึกอบรมตามหลักสูตรสายงาน        | แผนการเข้ารับการศึกษา |      |      | หมายเหตุ |
|-----|-------------------------------|-----------------------------------------------------------|-------|--------------------------|-----------------------------------|----------------------------------------|-----------------------|------|------|----------|
|     |                               |                                                           |       |                          |                                   |                                        | ๒๕๖๗                  | ๒๕๖๘ | ๒๕๖๙ |          |
| ๑   | จำเริญเกษมเกียรติ พินิจอักษร  | ปลัดเทศบาล                                                | กลาง  | รัฐศาสตรบัณฑิต           | ๗ ปี ๘ เดือน                      | หลักสูตรนักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง | -                     | -    | -    |          |
| ๒   | ว่าที่ร้อยตรีชูศักดิ์ แสนอวัง | รองปลัดเทศบาล                                             | ต้น   | รัฐศาสตรมหาบัณฑิต        | ๗ ปี ๘ เดือน                      | หลักสูตรนักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น  | -                     | -    | -    |          |
|     | อำนัณภักดีเทศบาล              |                                                           |       |                          |                                   |                                        |                       |      |      |          |
| ๓   | นายวัชรพล คำลือ               | หัวหน้าสำนักงานเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป)                | ต้น   | นิติศาสตรมหาบัณฑิต       | ๓ ปี ๒ เดือน                      | หลักสูตรนักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น    | -                     | -    | -    |          |
| ๔   | นายปรีชา ชุมภู                | หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป)                  | ต้น   | รัฐศาสตรบัณฑิต           | ๗ ปี ๘ เดือน                      | หลักสูตรนักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น    | -                     | -    | -    |          |
| ๕   | นายรัชชัย แก้วประภา           | หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป (นักบริหารงานทั่วไป)           | ต้น   | รัฐศาสตรมหาบัณฑิต        | - ปี ๑๑ เดือน                     | -                                      | -                     | -    | +๑   |          |
| ๖   | นายดิเรก ตีระกนิณ             | หัวหน้าฝ่ายป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (นักบริหารงานทั่วไป) | ต้น   | รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต | - ปี ๑๑ เดือน                     | -                                      | -                     | +๑   | -    |          |
| ๗   | นางสาวศรีไพ ชัยประเสริฐ       | นักทรัพยากรบุคคล                                          | ชก.   | รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต | ๗ ปี ๘ เดือน                      | -                                      | -                     | -    | +๑   |          |
| ๘   | นางสาวชนิภา ศักดิ์ไธญมิ       | นิติกร                                                    | ปก.   | นิติศาสตรบัณฑิต          | ๑ ปี - เดือน                      | หลักสูตรนิติกร                         | -                     | -    | -    |          |
| ๙   | นางสาวกล่ออ เต็มคำ            | เจ้าพนักงานธุรการ                                         | ชง.   | ปวส.การบัญชี             | ๗ ปี ๘ เดือน                      | หลักสูตรเจ้าพนักงานธุรการ              | -                     | -    | -    |          |

| ที่ | ชื่อ-สกุล               | ตำแหน่ง                                         | ระดับ | คุณวุฒิการศึกษา                         | ระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง (ปี/เดือน) | การผ่านฝึกอบรมตามหลักสูตรสายงาน              | แผนการเข้ารับการฝึกอบรมตามหลักสูตรสายงาน |      |      | หมายเหตุ |
|-----|-------------------------|-------------------------------------------------|-------|-----------------------------------------|-----------------------------------|----------------------------------------------|------------------------------------------|------|------|----------|
|     |                         |                                                 |       |                                         |                                   |                                              | ๒๕๖๗                                     | ๒๕๖๘ | ๒๕๖๙ |          |
| ๑๐  | นายทศพล ไชยวงศ์         | เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย            | พง.   | ปวส. (สาขาช่างยนต์)                     | ๗ ปี ๘ เดือน                      | หลักสูตรเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย | -                                        | -    | -    |          |
|     | กองคลัง                 |                                                 |       |                                         |                                   |                                              |                                          |      |      |          |
| ๑๑  | นางสาวสุพัฒน์ตรา มะโนสด | ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)        | ต้น   | บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต                   | ๗ ปี ๘ เดือน                      | หลักสูตรนักบริหารงานการคลังระดับต้น          | -                                        | -    | -    |          |
| ๑๒  | นางสาวนงนุช คำจันทร์    | หัวหน้าฝ่ายพัฒนารายได้ (นักบริหารงานการคลัง)    | ต้น   | ศิลปศาสตรบัณฑิต (การบัญชี)              | - ปี ๑๑ เดือน                     | -                                            | -                                        | -    | +๑   |          |
| ๑๓  | นางอัญญาณี โพธิ์คำ      | นักวิชาการเงินและบัญชี                          | ชก.   | บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต                   | ๗ ปี ๘ เดือน                      | หลักสูตรนักวิชาการเงินและบัญชี               | -                                        | -    | -    |          |
| ๑๔  | นางฐิติพร เมืองมาหล้า   | เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี                      | ชง.   | บริหารธุรกิจบัณฑิต (การบัญชี)           | ๗ ปี ๘ เดือน                      | หลักสูตรเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี           | -                                        | -    | -    |          |
| ๑๕  | นายอภิรักษ์ วีรนนท์ภูธร | เจ้าพนักงานพัสดุ                                | ชง.   | ปวส. (สาขาช่างอิเล็กทรอนิกส์)           | ๗ ปี ๘ เดือน                      | หลักสูตรเจ้าพนักงานพัสดุ                     | -                                        | -    | -    |          |
| ๑๖  | นางภาณุจิรา ญ สุนทร     | เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้                        | ชง.   | ปวท. (บัญชี)                            | ๒ ปี - เดือน                      | -                                            | +๑                                       | -    | -    |          |
|     | กองช่าง                 |                                                 |       |                                         |                                   |                                              |                                          |      |      |          |
| ๑๗  | นางสนธยา ศรีกุลณะ       | ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)           | ต้น   | ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต                      | ๗ ปี ๘ เดือน                      | หลักสูตรนักบริหารงานช่างระดับต้น             | -                                        | -    | -    |          |
| ๑๘  | นายณัฐพงษ์ จินาเดช      | หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง (นักบริหารงานช่าง) | ต้น   | วิทยาศาสตร์บัณฑิต (เทคโนโลยีก่อสร้าง)   | - ปี ๑๑ เดือน                     | -                                            | -                                        | +๑   | -    |          |
| ๑๙  | นายชัชวาล ใจเป็ย        | นายช่างโยธา                                     | ปง.   | วิทยาศาสตร์บัณฑิต (เทคโนโลยีก่อสร้าง)   | ๗ ปี ๘ เดือน                      | หลักสูตรนายช่างโยธา                          | -                                        | -    | -    |          |
|     | กองการศึกษา             |                                                 |       |                                         |                                   |                                              |                                          |      |      |          |
| ๒๐  | นายมีชัย ลือใจ          | ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)   | ต้น   | ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา) | ๗ ปี ๘ เดือน                      | หลักสูตรนักบริหารงานการศึกษา                 | -                                        | -    | -    |          |
| ๒๑  | นายสุภาพ คำปุก          | เจ้าพนักงานธุรการ                               | ชง.   | อนุปริญญาวิทยาศาสตร                     | - ปี ๑๐ เดือน                     | -                                            | +๑                                       | -    | -    |          |

| ที่ | ชื่อ-สกุล                | ตำแหน่ง                                   | ระดับ | คุณวุฒิการศึกษา                      | ระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง (ปี/เดือน) | การผ่านฝึกอบรมตามหลักสูตรสายงาน           | แผนการเข้ารับการฝึกอบรมตามหลักสูตรสายงาน |      |      | หมายเหตุ |
|-----|--------------------------|-------------------------------------------|-------|--------------------------------------|-----------------------------------|-------------------------------------------|------------------------------------------|------|------|----------|
|     |                          |                                           |       |                                      |                                   |                                           | ๒๕๖๗                                     | ๒๕๖๘ | ๒๕๖๙ |          |
| ๒๒  | นางสาวฐิติรัตน์ ดวงเกิด  | ผู้อำนวยการสถานศึกษา (นักบริหารสถานศึกษา) | ศศ.๓  | การศึกษามหาบัณฑิต สาขาบริหารการศึกษา | ๑ ปี ๕ เดือน                      | ผู้บริหารสถานศึกษา                        | -                                        | -    | -    |          |
| ๒๓  | นางสาวจิตติภา ต๊ะปัญญา   | ครูผู้ช่วย                                | คผศ.  | คุรุศาสตรบัณฑิต (วิชาเอกสังคม)       | ๑ ปี ๒ เดือน                      | หลักสูตรครูผู้ช่วย                        | -                                        | -    | -    |          |
| ๒๔  | นางสาวพวงผกา เทพพรมวงศ์  | ครู                                       | ศศ.๒  | คุรุศาสตรบัณฑิต (ปฐมวัย)             | ๒ ปี ๑๐ เดือน                     | -                                         | +๑                                       | -    | -    |          |
| ๒๕  | นางสาวกนกพิชญ์ ดั่งวิเศษ | ครู                                       | ศศ.๒  | คุรุศาสตรบัณฑิต (ปฐมวัย)             | ๒ ปี ๑๐ เดือน                     | -                                         | -                                        | +๑   | -    |          |
| ๒๖  | นางวารุณี พรหมมิน        | ครู                                       | ศศ.๒  | คุรุศาสตรบัณฑิต (ปฐมวัย)             | ๒ ปี ๑๐ เดือน                     | หลักสูตรนักบริหารงาน ศูนย์พัฒนาเด็กปฐมวัย | -                                        | -    | -    |          |
| ๒๗  | นางสาวรุ่งรอง บุนนาค     | ครู                                       | ศศ.๒  | คุรุศาสตรบัณฑิต (ปฐมวัย)             | ๒ ปี ๑๐ เดือน                     | -                                         | -                                        | +๑   | -    |          |
| ๒๘  | นางสาววันเพ็ญ ตะมาแก้ว   | ครู                                       | ศศ.๒  | คุรุศาสตรบัณฑิต (ปฐมวัย)             | ๒ ปี ๑๐ เดือน                     | -                                         | -                                        | -    | +๑   |          |
| รวม |                          |                                           |       |                                      |                                   |                                           | ๓                                        | ๔    | ๔    |          |

๓.๗ ความต้องการฝึกอบรมข้าราชการหรือพนักงานเทศบาลตามหลักสูตรสายงาน

เทศบาลตำบลสันมะเค็ด ได้ทำการสำรวจข้อมูลความต้องการฝึกอบรมของบุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลสันมะเค็ด เพื่อนำข้อมูลไปวิเคราะห์และประกอบการศึกษาพิจารณาในการจัดทำแผนฝึกอบรมประจำปีให้มีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับความต้องการของบุคลากรและหน่วยงาน นอกจากนี้เพื่อให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลสันมะเค็ด จากผลการสำรวจข้อมูลสามารถสรุปได้ ดังนี้

| ที่ | ชื่อ-สกุล                      | ตำแหน่ง                                                   | ระดับ | คุณวุฒิการศึกษา          | ระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง (ปี/เดือน) | ความต้องการฝึกอบรมตามหลักสูตรสายงาน                              | ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร  | หมายเหตุ |
|-----|--------------------------------|-----------------------------------------------------------|-------|--------------------------|-----------------------------------|------------------------------------------------------------------|----------------------------|----------|
| ๑   | จำเอนสมเกียรติ พินิจอักษร      | ปลัดเทศบาล                                                | กลาง  | รัฐศาสตรบัณฑิต           | ๗ ปี ๘ เดือน                      | หลักสูตรปลัดเทศบาลในนิติการบริหารงานพัฒนาเมือง แบบมืออาชีพ       | สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ที่ ๓ |          |
| ๒   | ว่าที่ร้อยตรีชูศักดิ์ แสนธิวัง | รองปลัดเทศบาล                                             | ต้น   | รัฐศาสตรมหาบัณฑิต        | ๗ ปี ๘ เดือน                      | หลักสูตรนักบริหารงานท้องถิ่นมืออาชีพ                             | สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ที่ ๒ |          |
| ๓   | สำนักปลัดเทศบาล                |                                                           |       |                          |                                   |                                                                  |                            |          |
| ๔   | นายวัชรพล คำลือ                | หัวหน้าสำนักงานเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป)                | ต้น   | นิติศาสตรมหาบัณฑิต       | ๓ ปี ๒ เดือน                      | หลักสูตรเกี่ยวกับนักบริหารงานทั่วไปหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง | สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ที่ ๑ |          |
| ๕   | นายปรีชา ขุมภู                 | หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป)                  | ต้น   | รัฐศาสตรบัณฑิต           | ๗ ปี ๘ เดือน                      | หลักสูตรเกี่ยวกับนักบริหารงานทั่วไปหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง | สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ที่ ๑ |          |
| ๖   | นายธวัชชัย แก้วประภา           | หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป (นักบริหารงานทั่วไป)           | ต้น   | รัฐศาสตรมหาบัณฑิต        | - ปี ๑๑ เดือน                     | หลักสูตรนักบริหารงานทั่วไประดับต้น                               | สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ที่ ๑ |          |
| ๗   | นายดิเรก ดิเรกนิม              | หัวหน้าฝ่ายป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (นักบริหารงานทั่วไป) | ต้น   | รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต | - ปี ๑๑ เดือน                     | หลักสูตรนักบริหารงานทั่วไประดับต้น                               | สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ที่ ๑ |          |
| ๘   | นางสาวศรีโพ ขัยประเสริฐ        | นักทรัพยากรบุคคล                                          | ชก.   | รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต | ๗ ปี ๘ เดือน                      | หลักสูตรนักทรัพยากรบุคคล                                         | สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ที่ ๑ |          |
| ๙   | นางสาวนิภา ศักดิ์โชติภูมิ      | นิติกร                                                    | ปก.   | นิติศาสตรบัณฑิต          | ๑ ปี - เดือน                      | หลักสูตรการพัฒนาบุคลากรด้านการดำเนินการทางวินัย                  | สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ที่ ๑ |          |

| ที่ | ชื่อ-สกุล                | ตำแหน่ง                                         | ระดับ | คุณวุฒิการศึกษา                       | ระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง (ปี/เดือน) | ความต้องการฝึกอบรมตามหลักสูตรสายงาน                                                      | ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร  | หมายเหตุ |
|-----|--------------------------|-------------------------------------------------|-------|---------------------------------------|-----------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------|----------|
| ๙   | นางสาวกัลยา เต็มคำ       | เจ้าพนักงานธุรการ                               | ขง.   | ปวส.การบัญชี                          | ๗ ปี ๘ เดือน                      | หลักสูตร “เทคนิคการบริหารจัดการงาน สำหรับพนักงานธุรการ มืออาชีพ”                         | สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ที่ ๒ |          |
| ๑๐  | นายทศพล ไชยวงศ์          | เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย            | ขง.   | ปวส. (สาขาช่างยนต์)                   | ๗ ปี ๘ เดือน                      | หลักสูตรระดับเพลิงขั้นก้าวหน้า                                                           | สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ที่ ๒ |          |
|     | กองคลัง                  |                                                 |       |                                       |                                   |                                                                                          |                            |          |
| ๑๑  | นางสาวสุพัฒน์ตรา มะโนสด  | ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)        | ต้น   | บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต                 | ๗ ปี ๘ เดือน                      | หลักสูตรนักบริหารงานการคลังมืออาชีพ                                                      | สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ที่ ๑ |          |
| ๑๒  | นางสาวนงนุช คำจันทร์     | หัวหน้าฝ่ายพัฒนารายได้ (นักบริหารงานการคลัง)    | ต้น   | ศิลปศาสตรบัณฑิต (การบัญชี)            | - ปี ๑๑ เดือน                     | หลักสูตรนักบริหารงานการคลัง                                                              |                            |          |
| ๑๓  | นางอัญญาณี โพธิ์คำ       | นักวิชาการเงินและบัญชี                          | ขก.   | บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต                 | ๗ ปี ๘ เดือน                      | หลักสูตรเพิ่มศักยภาพด้านบัญชีบริหารเพื่อก้าวไปเป็นผู้บริหารระดับสูงของสายบัญชีและการเงิน | สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ที่ ๒ |          |
| ๑๔  | นางจิตติพร เมื่อมาหล้า   | เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี                      | ขง.   | บริหารธุรกิจบัณฑิต (การบัญชี)         | ๗ ปี ๘ เดือน                      | หลักสูตรเพิ่มศักยภาพด้านบัญชีบริหารเพื่อก้าวไปเป็นผู้บริหารระดับสูงของสายบัญชีและการเงิน | สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ที่ ๒ |          |
| ๑๕  | นายอภิวัชร วีรนนท์ภูภัทร | เจ้าพนักงานพัสดุ                                | ขง.   | ปวส. (สาขาช่างอิเล็กทรอนิกส์)         | ๗ ปี ๘ เดือน                      | หลักสูตรเพิ่มประสิทธิภาพทักษะการปฏิบัติงานด้านพัสดุอย่างมืออาชีพ                         | สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ที่ ๑ |          |
| ๑๖  | นางกาญจนา ณ สุบุตร       | เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้                        | ขง.   | ปวท. (บัญชี)                          | ๒ ปี - เดือน                      | หลักสูตรเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้                                                         | สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ที่ ๑ |          |
|     | กองช่าง                  |                                                 |       |                                       |                                   |                                                                                          |                            |          |
| ๑๗  | นางสนธยา ศรีกุลนะ        | ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)           | ต้น   | ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต                    | ๗ ปี ๘ เดือน                      | หลักสูตรเกี่ยวกับ ผอ.กองช่างหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง                                |                            |          |
| ๑๘  | นายณัฐพงษ์ จินาเดช       | หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง (นักบริหารงานช่าง) | ต้น   | วิทยาศาสตร์บัณฑิต (เทคโนโลยีก่อสร้าง) | - ปี ๑๑ เดือน                     | หลักสูตรนักบริหารงานช่างระดับต้น                                                         | สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ที่ ๑ |          |

| ที่ | ชื่อ-สกุล                | ตำแหน่ง                                       | ระดับ | คุณวุฒิการศึกษา                                                  | ระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง (ปี/เดือน) | ความต้องการการฝึกอบรมตามหลักสูตรสายงาน                    | ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร  | หมายเหตุ |
|-----|--------------------------|-----------------------------------------------|-------|------------------------------------------------------------------|-----------------------------------|-----------------------------------------------------------|----------------------------|----------|
| ๑๙  | นายชัชวาล ใจเป็ย         | นายช่างโยธา                                   | ปจ.   | วิทยาศาสตร์บัณฑิต (เทคโนโลยีก่อสร้าง)                            | ๗ ปี ๘ เดือน                      | หลักสูตรเกี่ยวกับนายช่างโยธาหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง | สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ที่ ๑ |          |
| ๒๐  | นางอภิวรรณ สร้อยใจ       | ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา) | ต้น   | ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา)                          | ๗ ปี ๘ เดือน                      | หลักสูตรเกี่ยวกับการส่งเสริมระบบคุณธรรมจริยธรรม           | สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ที่ ๔ |          |
| ๒๑  | นายสุภาพ คำปุก           | เจ้าพนักงานธุรการ                             | ชง.   | อนุปริญญาวิทยาศาสตรบัณฑิต (การศึกษามหาบัณฑิต สาขาบริหารการศึกษา) | ๑ ปี ๑๐ เดือน                     | หลักสูตรเจ้าพนักงานธุรการ                                 | สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ที่ ๑ |          |
| ๒๒  | นางสาวจิตติรัตน์ ดวงเกิด | ผู้อำนวยการสถานศึกษา (นักบริหารสถานศึกษา)     | คศ.๓  | ครุศาสตรบัณฑิต (วิชาเอกสังคม)                                    | ๑ ปี ๕ เดือน                      | หลักสูตรเตรียมความพร้อมกับการเลื่อนวิทยฐานะใหม่ ว.ปา      | สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ที่ ๒ |          |
| ๒๓  | นางสาวจิตภา ต๊ะปัญญา     | ครูผู้ช่วย                                    | คศ.๒  | ครุศาสตรบัณฑิต (ปฐมวัย)                                          | ๑ ปี ๒ เดือน                      | หลักสูตร ว.ปา การพัฒนาบุคลากรครูและบุคลากรทางการศึกษา     | สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ที่ ๒ |          |
| ๒๔  | นางสาวพวงผกา เทพพรมงคล   | ครู                                           | คศ.๒  | ครุศาสตรบัณฑิต (ปฐมวัย)                                          | ๒ ปี ๑๐ เดือน                     | หลักสูตร ว.ปา การพัฒนาบุคลากรครูและบุคลากรทางการศึกษา     | สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ที่ ๒ |          |
| ๒๕  | นางสาวกนกพัชรี ดั่งวิเศษ | ครู                                           | คศ.๒  | ครุศาสตรบัณฑิต (ปฐมวัย)                                          | ๒ ปี ๑๐ เดือน                     | หลักสูตร ว.ปา การพัฒนาบุคลากรครูและบุคลากรทางการศึกษา     | สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ที่ ๒ |          |
| ๒๖  | นางวารุณี พรหมมิน        | ครู                                           | คศ.๒  | ครุศาสตรบัณฑิต (ปฐมวัย)                                          | ๒ ปี ๑๐ เดือน                     | หลักสูตร ว.ปา การพัฒนาบุคลากรครูและบุคลากรทางการศึกษา     | สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ที่ ๒ |          |
| ๒๗  | นางสาวรังรอง บุณนาค      | ครู                                           | คศ.๒  | ครุศาสตรบัณฑิต (ปฐมวัย)                                          | ๒ ปี ๑๐ เดือน                     | หลักสูตร ว.ปา การพัฒนาบุคลากรครูและบุคลากรทางการศึกษา     | สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ที่ ๒ |          |
| ๒๘  | นางสาววันเพ็ญ ตะมาแก้ว   | ครู                                           | คศ.๒  | ครุศาสตรบัณฑิต (ปฐมวัย)                                          | ๒ ปี ๑๐ เดือน                     | หลักสูตร ว.ปา การพัฒนาบุคลากรครูและบุคลากรทางการศึกษา     | สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ที่ ๒ |          |

## ส่วนที่ ๔ ยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์

การพัฒนาศูนย์ของเทศบาลตำบลสันมะเค็ด ได้กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยม ยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์เพื่อเป็นกรอบแนวทางในการพัฒนาศูนย์สังกัดเทศบาลตำบลสันมะเค็ด ดังนี้

### ๔.๑ วิสัยทัศน์ (Vision)

เทศบาลตำบลสันมะเค็ด ได้จัดทำวิสัยทัศน์ด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Vision) เพื่อให้การกำหนดทิศทางการพัฒนาข้าราชการ หรือพนักงานเทศบาล พนักงานครูและพนักงานจ้างของเทศบาลตำบลสันมะเค็ด "บุคลากรเทศบาลตำบลสันมะเค็ด เป็นผู้ที่มีสมรรถนะสูง เปี่ยมด้วยคุณธรรมและเข้าถึงประชาชน มีความเป็นสากล ทุ่มแหล่งักตุนเพื่อการพัฒนาท้องถิ่นที่ยั่งยืน"

### ๔.๒ พันธกิจด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Mission)

เทศบาลตำบลสันมะเค็ด ได้กำหนดพันธกิจด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Mission) เพื่อให้การพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างและพนักงานจ้าง ตามวิสัยทัศน์ของการพัฒนาศูนย์เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร ดังนี้

๑) สร้างระบบการพัฒนาศูนย์ ให้เป็นมืออาชีพและนวัตกรรม มีความรู้ ทักษะที่จำเป็นในการบริหารงานและบูรณาการอย่างเป็นระบบพร้อมปรับตัวสู่ยุคดิจิทัล

๒) เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม วัฒนธรรมและค่านิยมร่วม เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานและป้องกันการทุจริตประพฤติมิชอบ

๓) พัฒนาศูนย์ให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความสุข มีความสมดุลของชีวิตและการทำงาน

๔) ส่งเสริมการเรียนรู้และการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องด้วยระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและดิจิทัลที่เหมาะสม

๕) พัฒนาศูนย์ตามเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ

๖) พัฒนาทักษะด้านภาวะผู้นำ ทักษะด้านดิจิทัล และทักษะสำหรับผู้ประกอบการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ในองค์กร

### ๔.๓ ค่านิยม

เทศบาลตำบลสันมะเค็ด ได้จัดทำค่านิยมของเทศบาลตำบลสันมะเค็ด เพื่อให้ข้าราชการหรือพนักงานเทศบาล พนักงานครู และพนักงานจ้างได้ปฏิบัติตามค่านิยมของเทศบาลตำบลสันมะเค็ด ดังนี้

๑. กล้ายืนหยัดทำสิ่งที่ถูกต้อง

๒. ซื่อสัตย์ สุจริต โปร่งใส ตรวจสอบได้

๓. มีความรับผิดชอบ

๔. บริการอย่างเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ

๕. ทำงานเป็นทีม (ร่วมคิด ร่วมทำ)

๖. รู้รักสามัคคี

๗. มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน

#### ๔.๔ เป้าประสงค์

เทศบาลตำบลสันมะเค็ด ได้กำหนดเป้าประสงค์ของการจัดแผนพัฒนาบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ๓ ปี เพื่อพัฒนาข้าราชการ พนักงานเทศบาล พนักงานครู และพนักงานจ้าง ตามเป้าประสงค์ ดังนี้

๑) บุคลากรมีขีดความสามารถ ทักษะ ความรู้ และสมรรถนะที่หลากหลายในการปฏิบัติงานตามภารกิจองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๒) เทศบาลตำบลสันมะเค็ดมีการวางแผนพัฒนาบุคลากร การวางแผนพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพให้แก่ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

๓) บุคลากรมีจิตสำนึก ประพฤติปฏิบัติตน ตามค่านิยม คุณธรรมจริยธรรม วัฒนธรรมการทำงานร่วมกัน โดยยึดหลักธรรมาภิบาล

๔) บุคลากรมีความผูกพันกับองค์กร มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีและมีความสุขในการทำงาน

๕) พัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพชีวิตและความสุขในวัยหลังเกษียณ

#### ๔.๕ ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร

เทศบาลตำบลสันมะเค็ด ได้กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรในการจัดแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ของเทศบาล เพื่อพัฒนาบุคลากรข้าราชการหรือพนักงานเทศบาล พนักงานครู และพนักงานจ้างตามยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีประสิทธิภาพเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาและเสริมสร้างการบริหารงานบุคคลและองค์กรแห่งการเรียนรู้

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้บุคลากรมีจิตสาธารณะ คุณธรรม จริยธรรมและการสร้างความสุขในองค์กร

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ

| วัตถุประสงค์และเป้าหมาย                                                                   | โครงการ/กิจกรรม                                                            | ตัวชี้วัด                                                                                     | ค่าเป้าหมายประจำปี |           |           | งบประมาณ |        |        | วิธีการพัฒนา             | หน่วยงานดำเนินการ                |
|-------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------|-----------|-----------|----------|--------|--------|--------------------------|----------------------------------|
|                                                                                           |                                                                            |                                                                                               | ๒๕๖๗ (คน)          | ๒๕๖๘ (คน) | ๒๕๖๙ (คน) | ๒๕๖๗     | ๒๕๖๘   | ๒๕๖๙   |                          |                                  |
| บุคลากรทุกระดับมีความรู้ความสามารถทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานตามเกณฑ์ที่กำหนด | ๑. โครงการฝึกอบรมหลักสูตรปฐมนิเทศข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นบรรจุใหม่ | ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านหลักสูตรปฐมนิเทศข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นบรรจุใหม่ (ร้อยละ ๑๐๐) | ๒                  | ๒         | ๒         | ๔๐,๐๐๐   | ๔๐,๐๐๐ | ๔๐,๐๐๐ | การฝึกอบรม               | กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น |
|                                                                                           | ๒. โครงการฝึกอบรมหลักสูตรตามสายงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น      | ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านหลักสูตรตามสายงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ร้อยละ ๑๐๐)      | ๑                  | ๑         | ๒         | ๔๐,๐๐๐   | ๔๐,๐๐๐ | ๔๐,๐๐๐ | การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ | กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น |
| รวม                                                                                       |                                                                            |                                                                                               | ๓                  | ๓         | ๔         | ๘๐,๐๐๐   | ๘๐,๐๐๐ | ๘๐,๐๐๐ |                          |                                  |

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีประสิทธิภาพเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง

| วัตถุประสงค์และเป้าหมาย                                                                     | โครงการ/กิจกรรม                                                                                                                                  | ตัวชี้วัด                                                                                                                             | ค่าเป้าหมายประจำปี |           |           | งบประมาณ |        |         | วิธีการพัฒนา                      | หน่วยงานดำเนินการ              |
|---------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------|-----------|-----------|----------|--------|---------|-----------------------------------|--------------------------------|
|                                                                                             |                                                                                                                                                  |                                                                                                                                       | ๒๕๖๗ (คน)          | ๒๕๖๘ (คน) | ๒๕๖๙ (คน) | ๒๕๖๗     | ๒๕๖๘   | ๒๕๖๙    |                                   |                                |
| ๑.) บุคลากรทุกระดับมีความรู้ทักษะสมรรถนะที่เหมาะสมกับการปฏิบัติงานและพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง | ๑) โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น                                                   | ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการประเมินการทดสอบหลังการฝึกอบรม (ร้อยละ ๘๐)                                                                   | ๓                  | ๔         | ๖         | ๑๕,๐๐๐   | ๒๐,๐๐๐ | ๓๐,๐๐๐  | ๑) การฝึกอบรม<br>๒) การฝึกปฏิบัติ | เทศบาลตำบลสันมะเค็ด            |
| ๒) บุคลากรมีความรู้ทักษะในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ                                | ๑) โครงการฝึกอบรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี                                                                                                    | ระดับความสำเร็จของการจัดทำผลรายงานการฝึกอบรมตามที่กำหนด(ระดับ ๕)                                                                      | ๒                  | ๒         | ๒         | ๑๐,๐๐๐   | ๑๐,๐๐๐ | ๑๐,๐๐๐  | ๑) การฝึกอบรม<br>๒) การฝึกปฏิบัติ | สถาบันการศึกษาให้บริการวิชาการ |
| ๓) บุคลากรทุกระดับมีความรู้ทักษะด้านดิจิทัลพัฒนานวัตกรรมในการปฏิบัติงาน                     | ๑) โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อเพิ่มทักษะด้านดิจิทัลและการพัฒนานวัตกรรมในยุครีจิทัล<br>๒) โครงการประกวดการจัดทำนวัตกรรมของส่วนราชการประจำปี | ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการประเมินการทดสอบการฝึกอบรม (ร้อยละ ๘๐)<br>จำนวนนวัตกรรมที่เกิดขึ้นจากการพัฒนาของบุคลากร (๑ ผลงาน/ส่วนราชการ) | ๑๐                 | ๑๓        | ๑๕        | ๒๐,๐๐๐   | ๓๐,๐๐๐ | ๔๐,๐๐๐  | ๑) การฝึกอบรม<br>๒) การฝึกปฏิบัติ | เทศบาลตำบลสันมะเค็ด            |
| รวม                                                                                         |                                                                                                                                                  |                                                                                                                                       | ๒๐                 | ๒๗        | ๓๕        | ๖๕,๐๐๐   | ๙๐,๐๐๐ | ๑๒๐,๐๐๐ |                                   |                                |

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาและการเสริมสร้างการบริหารงานบุคคลและองค์กรแห่งการเรียนรู้

| วัตถุประสงค์และเป้าหมาย                                                   | โครงการ/กิจกรรม                                                          | ตัวชี้วัด                                                                                       | ค่าเป้าหมายประจำปี |           |           | งบประมาณ |        |        | วิธีการพัฒนา                      | หน่วยงานดำเนินการ                  |
|---------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------|-----------|-----------|----------|--------|--------|-----------------------------------|------------------------------------|
|                                                                           |                                                                          |                                                                                                 | ๒๕๖๗ (คน)          | ๒๕๖๘ (คน) | ๒๕๖๙ (คน) | ๒๕๖๗     | ๒๕๖๘   | ๒๕๖๙   |                                   |                                    |
| ๑.) บุคลากรที่รับผิดชอบสามารถดำเนินการบริหารงานบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพ | ๑) โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น | ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการประเมินการทดสอบการทดสอบหลังการฝึกอบรม(ร้อยละ๘๐)                       | ๓                  | ๖         | ๖         | ๑๕,๐๐๐   | ๓๐,๐๐๐ | ๓๐,๐๐๐ | ๑) การฝึกอบรม<br>๒) การฝึกปฏิบัติ | สถาบันการศึกษา<br>ให้บริการวิชาการ |
|                                                                           | ๒) โครงการการเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์(e-Learning)         | ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการเรียนรู้ด้วยตนเอง (ร้อยละ๘๐)                                          | ๒๐                 | ๒๒        | ๒๕        | -        | -      | -      | ๑) การฝึกอบรม                     | สถาบันการศึกษา<br>ให้บริการวิชาการ |
| ๒) ส่วนราชการมีการจัดการความรู้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น                | ๑) โครงการประกวดการจัดการความรู้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น              | ร้อยละของส่วนราชการมีการจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานและคู่มือให้บริการประชาชน (๑ คู่มือ/ส่วนราชการ) | ๘                  | ๑๒        | ๑๕        | ๒๐,๐๐๐   | ๓๐,๐๐๐ | ๔๐,๐๐๐ | ๑) การฝึกอบรม<br>๒) การฝึกปฏิบัติ | เทศบาลตำบล<br>สันมะเตีต            |
|                                                                           | รวม                                                                      |                                                                                                 | ๓๑                 | ๔๐        | ๔๖        | ๓๕,๐๐๐   | ๖๐,๐๐๐ | ๗๐,๐๐๐ |                                   |                                    |

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้บุคลากรมีจิตสาธารณะ คุณธรรม จริยธรรม และการสร้างความสุขในองค์กร

| วัตถุประสงค์และเป้าหมาย                                                                      | โครงการ/กิจกรรม                                                       | ตัวชี้วัด                                                                 | ค่าเป้าหมายประจำปี |           |           | งบประมาณ |        |        | วิธีการพัฒนา                      | หน่วยงานดำเนินการ                                             |
|----------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------|--------------------|-----------|-----------|----------|--------|--------|-----------------------------------|---------------------------------------------------------------|
|                                                                                              |                                                                       |                                                                           | ๒๕๖๗ (คน)          | ๒๕๖๘ (คน) | ๒๕๖๙ (คน) | ๒๕๖๗     | ๒๕๖๘   | ๒๕๖๙   |                                   |                                                               |
| ๑.) บุคลากรทุกระดับมีจิตสาธารณะ คุณธรรม จริยธรรมและเจตคติการเป็นข้าราชการที่ดี               | ๑) โครงการฝึกอบรมจิตอาสาและคุณธรรม จริยธรรม ประจำปี                   | ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการประเมินการทดสอบการทดสอบหลังการฝึกอบรม(ร้อยละ๘๐) | ๕                  | ๕         | ๕         | ๑๕,๐๐๐   | ๑๕,๐๐๐ | ๑๕,๐๐๐ | ๑) การฝึกอบรม<br>๒) การฝึกปฏิบัติ | สถาบันการศึกษา<br>ให้บริการวิชาการ                            |
|                                                                                              | ๒) โครงการจัดกิจกรรมการต้านทุจริตคอร์รัปชันในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น | ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการเรียนรู้ด้วยตนเอง (ร้อยละ๑๐๐)                   | ๒๐                 | ๒๐        | ๒๐        | -        | -      | -      | ๑) การฝึกอบรม                     | สถาบันการศึกษา<br>ให้บริการวิชาการ<br>เทศบาลตำบล<br>สันมะเค็ด |
| ๒) บุคลากรทุกระดับมีการพัฒนา เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ดีและสร้างความสมัคคีรสามัคคีในองค์กร | ๑) โครงการจัดกีฬาของบุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลสันมะเค็ด ประจำปี        | ร้อยละที่เข้าร่วมกิจกรรมกีฬา (ร้อยละ๘๐)                                   | ๘๕                 | ๘๕        | ๘๕        | ๒๐,๐๐๐   | ๒๕,๐๐๐ | ๓๐,๐๐๐ | ๑) การฝึกอบรม<br>๒) การฝึกปฏิบัติ | เทศบาลตำบล<br>สันมะเค็ด                                       |
|                                                                                              | ๒) โครงการสัมมนาและ การศึกษาดูงานของเทศบาลตำบลสันมะเค็ด               | ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการประเมินการทดสอบหลังการฝึกอบรม(ร้อยละ๘๐)         | ๘๕                 | ๘๕        | ๘๕        | ๔๐,๐๐๐   | ๔๐,๐๐๐ | ๔๐,๐๐๐ | ๑) การฝึกอบรม<br>๒) การฝึกปฏิบัติ |                                                               |
| รวม                                                                                          |                                                                       |                                                                           | ๑๙๕                | ๑๙๕       | ๑๙๕       | ๙๕,๐๐๐   | ๘๐,๐๐๐ | ๘๕,๐๐๐ |                                   |                                                               |

สรุปยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ของเทศบาลตำบลสันมะเค็ด  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

| ลำดับ | สรุปยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร                                                                  | จำนวนโครงการ |      |      | งบประมาณ |         |         | หมายเหตุ |
|-------|------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------|------|------|----------|---------|---------|----------|
|       |                                                                                                | ๒๕๖๗         | ๒๕๖๘ | ๒๕๖๙ | ๒๕๖๗     | ๒๕๖๘    | ๒๕๖๙    |          |
| ๑     | การพัฒนาบุคลากรทุกระดับเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ                                          | ๒            | ๒    | ๒    | ๘๐,๐๐๐   | ๘๐,๐๐๐  | ๑๒๐,๐๐๐ |          |
| ๒     | การพัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีประสิทธิภาพเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง                               | ๔            | ๔    | ๔    | ๖๕,๐๐๐   | ๙๐,๐๐๐  | ๑๒๐,๐๐๐ |          |
| ๓     | การพัฒนาและการเสริมสร้างการบริหารงานบุคคลและองค์กรแห่งการเรียนรู้                              | ๓            | ๓    | ๓    | ๓๕,๐๐๐   | ๖๐,๐๐๐  | ๗๐,๐๐๐  |          |
| ๔     | เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้บุคลากรมีจิตสำนึกและ คุณธรรม จริยธรรม และการสร้างความสำเร็จในองค์กร | ๔            | ๔    | ๔    | ๗๕,๐๐๐   | ๘๐,๐๐๐  | ๘๕,๐๐๐  |          |
|       | รวม                                                                                            | ๑๓           | ๑๓   | ๑๓   | ๒๕๕,๐๐๐  | ๓๑๐,๐๐๐ | ๓๙๕,๐๐๐ |          |

## ส่วนที่ ๕ การติดตามประเมินผลการพัฒนาบุคลากร

### ๕.๑ ความรับผิดชอบ

๑. บุคลากรมีหน้าที่เรียนรู้และพัฒนาตนเองทั้งในด้านกรอบความคิดและทักษะให้สามารถทำงานตามบทบาทหน้าที่และระดับตำแหน่งของตนเอง

๒. ผู้บังคับบัญชาทุกระดับ มีหน้าที่สร้างสภาพแวดล้อมและระบบการทำงานที่เอื้อให้เกิดการเรียนรู้ให้ทรัพยากรที่จำเป็น รวมทั้ง ดูแลและให้คำแนะนำเกี่ยวกับการทำงาน และการเรียนรู้และพัฒนา แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเหมาะสม

๓. คณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีหน้าที่กำหนดทิศทางขององค์กรและทิศทางด้านบุคลากรให้มีความชัดเจน ร่วมกับผู้บริหารในการกำหนดทิศทางเชิงยุทธศาสตร์ด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งให้การสนับสนุนผู้บังคับบัญชาทุกระดับในการทำหน้าที่และรับผิดชอบการเรียนรู้และพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา ดำเนินการจัดกระบวนการเรียนรู้การพัฒนาบุคลากร เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด และสอดคล้องกับความต้องการของบุคลากร และส่วนราชการอย่างทั่วถึง เพื่อนำไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ รวมถึงติดตามและประเมินผลแผนพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลสันมะเค็ด กำหนดวิธีการติดตามประเมินผล ตลอดจนการดำเนินการอื่นๆ แล้วเสนอผลการติดตามประเมินผลต่อนายกเทศมนตรีตำบลสันมะเค็ด ทราบ

ให้นายกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประกอบด้วย

- |                                                                 |                         |
|-----------------------------------------------------------------|-------------------------|
| ๑) นายกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น                                 | เป็นประธานกรรมการ       |
| ๒) ปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น                                 | เป็นกรรมการ             |
| ๓) รองปลัด/หัวหน้าส่วนราชการทุกส่วนราชการ                       | เป็นกรรมการ             |
| ๔) หัวหน้าส่วนราชการที่รับผิดชอบการบริหารงานบุคคล               | เป็นกรรมการและเลขานุการ |
| ๕) ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ได้รับมอบหมายไม่เกิน ๒ คน | เป็นผู้ช่วยเลขานุการ    |
- ทั้งนี้ การออกคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ให้ระบุชื่อ - สกุล

และตำแหน่ง หรือระบุเฉพาะตำแหน่งก็ได้ โดยนายกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นผู้ออกคำสั่ง

### ๕.๒ การติดตามและประเมินผล

๑. กำหนดให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมพัฒนาต้องทำรายงานผลการเข้าอบรมพัฒนา ภายใน ๗ วันทำการนับแต่วันกลับจากการอบรมสัมมนา เพื่อเสนอต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับจนถึงนายกเทศมนตรีตำบลสันมะเค็ด

๒. ให้ผู้บังคับบัญชาทำหน้าที่ติดตามผลการปฏิบัติงาน โดยพิจารณาเปรียบเทียบผลการปฏิบัติงานก่อนและหลังการพัฒนา ตามข้อ ๑

๓. นำข้อมูลการติดตามผลการปฏิบัติงานมาประกอบการกำหนดหลักสูตรอบรมให้เหมาะสมกับความต้องการของข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่นต่อไป

๔. ผู้บังคับบัญชานำผลการประเมินไปพิจารณาในการเลื่อนขั้นเงินเดือน เลื่อนระดับตามผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงาน

๕. ผลการตรวจประเมินประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (Local Performance Assessment : LPA) ตัวชี้วัด ร้อยละของบุคลากรในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ได้รับการพัฒนาประจำปี (เป้าหมายต้องได้ร้อยละ ๘๐)

๖. กำหนดให้บุคลากรทุกระดับ ทุกคน ต้องได้รับการพัฒนาน้อยปีละ ๑ ครั้ง
๗. กำหนดให้บุคลากรเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านหลักสูตรการเรียนรู้ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning) อย่างน้อย ๑ วิชาต่อปี
๘. ระดับความสำเร็จของแผนพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น ๓ ปี (ระดับ ๕)

#### ๕.๓ บทสรุป

การบริหารงานบุคคลตามแผนพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลสันมะเค็ด สามารถปรับเปลี่ยนแก้ไข เพิ่มเติมให้เหมาะสมตามระเบียบกฎหมาย หรือตามประกาศคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น จังหวัดตลอดจนแนวนโยบายและยุทธศาสตร์ต่าง ๆ ประกอบกับการปฏิบัติตามกฎหมายและการถ่ายโอน อาจเป็นเหตุให้การพัฒนาบุคลากรบางตำแหน่งที่จำเป็นต้องได้รับการพัฒนามากกว่า และภารกิจบางประการที่ไม่มี ความจำเป็นอาจต้องทำการยุบหรือปรับโครงสร้างหน่วยงานใหม่ให้ครอบคลุมภารกิจต่าง ๆ ให้สอดคล้องกับ นโยบายการถ่ายโอนภารกิจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้อง ปรับตัวให้เหมาะสมกับสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา

# ภาคผนวก

**บทสรุปสำหรับผู้บริหาร**  
**การสำรวจข้อมูลความต้องการฝึกอบรมของบุคลากรในสังกัด เทศบาลตำบลสันมะเค็ด**

การสำรวจข้อมูลความต้องการฝึกอบรมของบุคลากรในสังกัด เทศบาลตำบลสันมะเค็ด วัตถุประสงค์เพื่อนำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามไปวิเคราะห์ประกอบการจัดทำแผนฝึกอบรมประจำปีให้มีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับความต้องการของบุคลากรและหน่วยงานมากที่สุด เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อการพัฒนาบุคลากร นอกจากนี้เพื่อให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลสันมะเค็ด จากผลการสำรวจข้อมูลสามารถสรุปได้ ดังนี้

**ข้อมูลทั่วไป**

ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด ๓๐ คน จากทั้งหมด ๔ ส่วนราชการ (คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐) มีการกระจายข้อมูลอย่างทั่วถึงทั้งเพศ อายุ การศึกษา ประสบการณ์ และหน้าที่ความรับผิดชอบของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง ดังนี้

- เพศ แยกเป็น ชาย จำนวน ๑๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๓.๓๓ หญิง จำนวน ๒๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๖๖.๖๗

- อายุ อยู่ระหว่าง ๒๑-๓๐ ปี คิดเป็นร้อยละ ๓.๓๓ อายุ ๓๑-๔๐ ปี คิดเป็นร้อยละ ๔๖.๖๗ อายุ ๔๑-๕๐ ปี คิดเป็นร้อยละ ๔๖.๖๗ และอายุ มากกว่า ๕๐ ปี คิดเป็นร้อยละ ๓.๓๓

- ระดับการศึกษาของผู้ตอบแบบสอบถามเป็นผู้จบ ระดับอนุปริญญาปวส. คิดเป็นร้อยละ ๑๓.๓๓ ระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ ๔๖.๖๗ และระดับสูงกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ ๔๐.๐๐

- ประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า อายุงานทำงาน ตั้งแต่ ๑-๓ ปี คิดเป็นร้อยละ ๑๓.๓๓ ร้อยละ ๔๖.๖๗

- สถานภาพการรับราชการ/ทำงาน เป็นพนักงานเทศบาล จำนวน ๑๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๕๐.๐๐ ครู ๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๓.๓๓ พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๙ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๐.๐๐ และพนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๖.๖๗

- ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ประเภทบริหารท้องถิ่น ๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๖.๖๗ , ประเภทอำนวยการท้องถิ่น ๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๖.๖๗ , ประเภทวิชาการ ๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๖.๖๖ , ประเภททั่วไป ๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๐.๐๐ , สายการสอน ๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๓.๓๓ , พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๙ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๐.๐๐ และพนักงานจ้างทั่วไป ๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๖.๖๗

หลักสูตรความต้องการของบุคลากร

| ลำดับ | หลักสูตร                                                                                   | ความต้องการพัฒนา |       |       |
|-------|--------------------------------------------------------------------------------------------|------------------|-------|-------|
|       |                                                                                            | ๒๕๖๗             | ๒๕๖๘  | ๒๕๖๙  |
| ๑     | หลักสูตรด้านความรู้และทักษะของงานในแต่ละตำแหน่ง                                            | ๒๙.๕๕            | ๒๗.๒๗ | ๒๗.๒๗ |
| ๒     | หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ                                                   | ๖.๘๒             | ๔.๕๔  | ๔.๕๔  |
| ๓     | หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ                                             | ๑๑.๓๖            | ๒๒.๗๓ | ๒๒.๗๓ |
| ๔     | หลักสูตรด้านการบริหาร                                                                      | ๖.๘๒             | ๔.๕๔  | ๔.๕๔  |
| ๕     | หลักสูตรด้านคุณธรรม และจริยธรรม                                                            | ๖.๘๒             | ๔.๕๕  | ๔.๕๕  |
| ๖     | อบรมพัฒนาศักยภาพบุคลากรประจำปีเกี่ยวกับความรู้ กฎหมาย ระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน | ๖.๘๒             | ๔.๕๕  | ๔.๕๕  |
| ๗     | ความรู้เกี่ยวกับงานด้านการบริหารงานบุคคล                                                   | ๑๕.๙๑            | ๒๐.๔๕ | ๒๐.๔๕ |
| ๘     | ความรู้เกี่ยวกับการก้าวเข้าสู่ประเทศไทย ๔.๐                                                | ๔.๕๔             | ๒.๒๗  | ๒.๒๗  |
| ๙     | การจัดทำแผนพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น                                                | ๖.๘๒             | ๔.๕๕  | ๔.๕๕  |
| ๑๐    | การจัดทำเทศบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี                                                   | ๕.๕๔             | ๔.๕๕  | ๔.๕๕  |

#### ระยะเวลาการฝึกอบรม (สำหรับลำดับที่ ๑-๕)

ส่วนใหญ่ของผู้ตอบแบบสอบถาม ร้อยละ ๘๗.๘๘ พอใจที่จะเข้ารับการฝึกอบรมในหลักสูตรที่มีระยะเวลาการฝึกอบรม ๒ สัปดาห์ พอใจในระยะเวลาการฝึกอบรม ๓ สัปดาห์ ร้อยละ ๙.๐๙ พอใจในระยะเวลาการฝึกอบรม ๔ สัปดาห์ ร้อยละ ๓.๐๓ และพอใจในหลักสูตรที่มีระยะเวลาการฝึกอบรม มากกว่า ๔ สัปดาห์ขึ้นไป ร้อยละ ๐.๐๐

#### ระยะเวลาการฝึกอบรม (สำหรับลำดับที่ ๖-๑๐)

ส่วนใหญ่ของผู้ตอบแบบสอบถาม ร้อยละ ๗๕.๗๖ พอใจที่จะเข้ารับการฝึกอบรมในหลักสูตรที่มีระยะเวลาการฝึกอบรม ๑-๓ วัน พอใจในระยะเวลาการฝึกอบรม ๔-๖ วัน ร้อยละ ๑๕.๑๕ พอใจในระยะเวลาการฝึกอบรม ๕ - ๗ วัน ร้อยละ ๙.๐๙ และพอใจในหลักสูตรที่มีระยะเวลาการฝึกอบรม ๘-๑๐ วัน ร้อยละ ๐.๐๐

#### สถานที่ฝึกอบรม

ผู้ตอบแบบสอบถามร้อยละ ๓๗.๘๘ เห็นว่าควรจัดให้มีการฝึกอบรมที่จังหวัดเชียงรายร้อยละ ๓๐.๓๐ เห็นว่าควรจัดให้มีการฝึกอบรมจังหวัดเชียงใหม่ และร้อยละ ๓๑.๘๒ เห็นว่าควรจัดฝึกอบรมในกรุงเทพมหานคร

#### ผลที่คาดว่าจะได้รับ

จากผลการสำรวจความต้องการฝึกอบรมของบุคลากรสังกัด เทศบาลตำบลสันมะเค็ดจะเป็นข้อมูลให้ได้ทราบความต้องการในการเข้ารับการพัฒนาศักยภาพ เพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ประสิทธิภาพของบุคลากรในสังกัด เทศบาลตำบลสันมะเค็ดทุกระดับ เป็นการสร้างการมีส่วนร่วมเพื่อนำข้อมูลที่เป็นจริงมาประกอบการวางแผนเชิงกลยุทธ์ในการพัฒนาบุคลากร ตลอดจนงบประมาณค่าใช้จ่าย การประเมินติดตามผลการฝึกอบรม เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรเพื่อประโยชน์ต่อเทศบาล

.....



คำสั่งเทศบาลตำบลสันมะเค็ด

ที่ ๖๓๖/๒๕๖๖

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ด้วย เทศบาลตำบลสันมะเค็ด ได้จัดทำแผนพัฒนาพนักงานเทศบาล ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดเชียงราย เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๑๓ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๕๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน โดยให้เทศบาลมีการพัฒนาความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน เพื่อพัฒนาความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง พร้อมทั้งส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้คุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน ส่งเสริมบุคลิกภาพที่ดีสามารถปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างราบรื่น รวมถึงหลักการวิธีปฏิบัติราชการ บทบาทหน้าที่ของข้าราชการในระบบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุขและแนวทางการปฏิบัติตนเพื่อเป็นข้าราชการที่ดี

ดังนั้นเพื่อให้การดำเนินงานด้านการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลสันมะเค็ด เป็นไปด้วยความเรียบร้อย จึงอาศัยอำนาจตามความใน ข้อ ๓๐๐ แห่งประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาล จังหวัดเชียงราย เรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๑๓ พฤศจิกายน ๒๕๕๕ และแก้ไขเพิ่มเติมจึงแต่งตั้งบุคคลดังต่อไปนี้ เป็นคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ของเทศบาลตำบลสันมะเค็ด ประกอบด้วย

- |                               |                    |
|-------------------------------|--------------------|
| ๑. นายกเทศมนตรีตำบลสันมะเค็ด  | ประธานกรรมการ      |
| ๒. ปลัดเทศบาลตำบลสันมะเค็ด    | กรรมการ            |
| ๓. รองปลัดเทศบาลตำบลสันมะเค็ด | กรรมการ            |
| ๔. ผู้อำนวยการกองคลัง         | กรรมการ            |
| ๕. ผู้อำนวยการกองช่าง         | กรรมการ            |
| ๖. ผู้อำนวยการกองการศึกษา     | กรรมการ            |
| ๗. หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล     | กรรมการ/ เลขานุการ |
| ๘. นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ   | ผู้ช่วยเลขานุการ   |

คณะกรรมการมีหน้าที่ จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ให้มีความรอบรู้เกี่ยวกับงานในหน้าที่ตามตำแหน่งที่รับผิดชอบ การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี หลักธรรมาภิบาล เป็นต้น รวมทั้งกระตุ้นและส่งเสริมให้เกิดค่านิยมด้านคุณธรรม จริยธรรม และความซื่อสัตย์สุจริต โดยพัฒนาให้ครบถ้วนตามหลักสูตรที่ ก.ท. กำหนด ตามความจำเป็นและเหมาะสมกับการปฏิบัติงานและสถานการณ์คลัง โดยกำหนดเป็นแผนพัฒนาพนักงานเทศบาลในระยะเวลา ๓ ปี

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่นี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๒ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๖๖

4

(นายธนวิธ อรุณรัตน์)

นายกเทศมนตรีตำบลสันมะเค็ด

บันทึกการรายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนการพัฒนานุเคราะห์

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๘

เทศบาลตำบลสันมะเค็ด อำเภอพาน จังหวัดเชียงราย

วันที่ ๗ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๖๖ เวลา ๑๓.๓๐ น.

ณ ห้องประชุมเทศบาลตำบลสันมะเค็ด

ผู้เข้าประชุม

|                                   |                            |                    |
|-----------------------------------|----------------------------|--------------------|
| ๑. นายคณวิธ อรุณรัตน์             | นายกเทศมนตรีตำบลสันมะเค็ด  | ประธานกรรมการ      |
| ๒. จำเอยสมเกียรติ พินิจอักษร      | ปลัดเทศบาลตำบลสันมะเค็ด    | กรรมการ            |
| ๓. ว่าที่ร้อยตรีชูศักดิ์ แสนธิวัง | รองปลัดเทศบาลตำบลสันมะเค็ด | กรรมการ            |
| ๔. นางสาวสุพัฒน์ตรา มะโนส         | ผู้อำนวยการกองคลัง         | กรรมการ            |
| ๕. นางสนธยา ศรีกุลณะ              | ผู้อำนวยการกองช่าง         | กรรมการ            |
| ๖. นายมีชัย ลือใจ                 | ผู้อำนวยการกองการศึกษา     | กรรมการ            |
| ๗. นายวชิรพล คำลือ                | หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล     | กรรมการ/ เลขานุการ |
| ๘. นางสาวศรีไพ ชัยประเสริฐ        | นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ   | ผู้ช่วยเลขานุการ   |

ผู้เข้าร่วมประชุม

|                            |                          |                  |
|----------------------------|--------------------------|------------------|
| ๑. นางสาวศรีไพ ชัยประเสริฐ | นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ | ผู้ช่วยเลขานุการ |
|----------------------------|--------------------------|------------------|

เริ่มประชุมเวลา ๑๓.๓๐ น. เมื่อที่ประชุมพร้อมแล้ว ประธานในที่ประชุมได้เริ่มประชุมตาม

วาระการประชุม ดังนี้

ระเบียบวาระการประชุมที่ ๑ เรื่องที่ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

-ไม่มี-

ระเบียบวาระการประชุมที่ ๒ เรื่องรับรองรายงานการประชุมครั้งที่แล้ว (ถ้ามี)

สำเนารายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนา

บุคลากรประจำปี พ.ศ.๒๕๖๗ – ๒๕๖๘

ระเบียบวาระการประชุมที่ ๓ เรื่องการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานเทศบาล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ – ๒๕๖๘

นายคณวิธ อรุณรัตน์ ตำแหน่ง นายกเทศมนตรีตำบลสันมะเค็ด กล่าวทักทายผู้เข้าร่วมประชุม และ  
ขอเชิญเลขานุการชี้แจงรายละเอียด จัดทำแผนการพัฒนานักงานเทศบาล

นางสาวศรีไพ ชัยประเสริฐ นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ (เลขานุการ) ได้ชี้แจงต่อที่ประชุม  
ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดเชียงราย เรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการ  
บริหารงานบุคคล ลงวันที่ ๗ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๖๖ ข้อ ๒๘๙ กำหนดให้เทศบาลจัดทำแผนการพัฒนานัก  
งานบุคลากร เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทศนคติที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการ  
ในตำแหน่งนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยการจัดทำแผนการพัฒนานักงานเทศบาล ต้องกำหนดตามกรอบ  
ของแผนแม่บทการพัฒนานักงานเทศบาลที่ ก.ท.กำหนด โดยให้กำหนดเป็นแผนการพัฒนานักบุคลากรมี  
ระยะเวลา ๓ ปี ตามรอบของแผนอัตรากำลังของพนักงานเทศบาล โดยแผนการพัฒนานักบุคลากรต้อง  
ประกอบด้วยข้อมูล ดังต่อไปนี้

/๑.หลักการ...

๒๕๖๗-๒๕๖๙ โดยให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งแผนการพัฒนาศักยภาพอย่างน้อยต้องมีข้อมูล ประกอบด้วย

**ส่วนที่ ๑ หลักการและเหตุผล**

๑.๑ หลักการและเหตุผล

๑.๒ วัตถุประสงค์

**ส่วนที่ ๒ การวิเคราะห์สถานการณ์พัฒนาบุคลากร**

๒.๑ ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๒.๒ ภารกิจหลักและการกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ

๒.๓ การวิเคราะห์ความต้องการพัฒนาของบุคลากร

๒.๔ การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม

๒.๕ โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๒.๖ อัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๒.๗ การจำแนกระดับคุณวุฒิทางการศึกษาของบุคลากร

๒.๘ สายงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๒.๙ โครงสร้างอายุข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

๒.๑๐ การสูญเสียกำลังคนจากการเกษียณอายุในระยยะ ๓ ปี

**ส่วนที่ ๓ หลักสูตรการพัฒนาบุคลากร**

๓.๑ เป้าหมายของการพัฒนา

๓.๒ หลักสูตรการพัฒนาสำหรับข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

๓.๓ วิธีการพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๓.๔ การพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๓.๕ ประภาศคุณธรรมจริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงาน ลูกจ้าง

๓.๖ การพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามหลักสูตรสายงาน

**ส่วนที่ ๔ ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร**

๔.๑ วิสัยทัศน์ (Vision)

๔.๒ พันธกิจด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Mission)

๔.๓ ค่านิยม

๔.๔ เป้าประสงค์

๔.๕ ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร

**ส่วนที่ ๕ การติดตามประเมินผลการพัฒนาบุคลากร**

๕.๑ ความรับผิดชอบ

๕.๒ การติดตามและประเมินผล

๕.๓ บทสรุป

**ภาคผนวก**

๑. บทสรุปสำหรับผู้บริหารการสำรวจข้อมูลความต้องการฝึกอบรมของบุคลากร

๒. สำเนาคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการแผนพัฒนาบุคลากร

๓. สำเนารายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร

เพื่อให้การจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากรเป็นไปด้วยความเรียบร้อย งานการเจ้าหน้าที่สำนักปลัดเทศบาล ได้จัดทำข้อมูลประกอบการจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร ได้แก่

๑. สรุปผลความต้องการ / ความคาดหวังประกอบการจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร

๒. การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายใน และ ภายนอกที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาบุคลากร

(เอกสารแนบประกอบการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร) ทั้งนี้ งานการเจ้าหน้าที่ได้

ดำเนินการจัดทำร่างแผนการพัฒนาบุคลากร จึงขอให้ที่ประชุมร่วมกันพิจารณาแผนการพัฒนาพนักงาน

บุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ เพื่อเสนอให้ความเห็นชอบต่อไป ประกอบด้วยข้อมูลดังนี้

#### วิสัยทัศน์การพัฒนาบุคลากร

"บุคลากรเทศบาลตำบลสันมะเค็ด เป็นผู้มีความสมรรถนะสูง มีคุณภาพ คุณธรรม จริยธรรม มุ่งเน้นการปฏิบัติราชการ ให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจภาครัฐ และ ประโยชน์สูงสุดต่อประชาชน"

#### พันธกิจ

๑. พัฒนาบุคลากรให้มีความเชี่ยวชาญในงาน อย่างสูงสุด

๒. สร้างเสริมวัฒนธรรม และพฤติกรรมที่สนับสนุนต่อวิสัยทัศน์ พันธกิจของเทศบาลตำบลสันมะเค็ด

๓. ส่งเสริมการเรียนรู้อย่างยั่งยืน โดยมีการพัฒนาตนเองเป็นหัวใจหลักสำคัญ

๔. พัฒนาผู้บังคับบัญชา และผู้บริหาร ให้มีทักษะการจัดการ และภาวะผู้นำที่เป็นเลิศ

#### เป้าหมายการพัฒนา

๑) มีระบบการพัฒนาบุคลากรที่มีผลสัมฤทธิ์สามารถพัฒนาบุคลากรอย่างเป็นระบบต่อเนื่อง และทั่วถึง

๒) บุคลากรของเทศบาลตำบลสันมะเค็ดได้รับการพัฒนาให้มีความรู้ ทักษะในการทำงาน สร้างวัฒนธรรมองค์กรให้บุคลากรมีการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง เพื่อพัฒนาไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้

ในการจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาลควรกำหนดให้พนักงานเทศบาลทุกคนต้องได้รับการพัฒนาอย่างน้อย ๑ หลักสูตร/ปี ดังนี้

๑. หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ

๒. หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบ

๓. หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง

๔. หลักสูตรด้านการบริหาร

๕. หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม

โดยในแต่ละหลักสูตรอาจมีวิธีการพัฒนา ดังนี้

๑. การปฐมนิเทศ

๒. การสอนงาน

๓. การมอบหมายงาน/การสับเปลี่ยนหน้าที่ความรับผิดชอบ

๔. การฝึกอบรม

๕. การดูงาน

๖. การประชุมเชิงปฏิบัติการ/การสัมมนา

นางสนธยา ศรีกุลณะ กรรมการ - ดิฉันอยากให้เพิ่มเติมความรู้เกี่ยวกับการจัดทำแบบประเมินผลการปฏิบัติงาน ซึ่งพนักงานของเราบางรายยังไม่เข้าใจในการจัดทำแบบประเมิน ตลอดจนความก้าวหน้าของสายงานในระบบแห่งโดยให้มีแผนการอบรมตามตำแหน่งงานของทุกกองงานบรรจุไว้ในแผนนี้ด้วยค่ะ

นายมีชัย ลือใจ กรรมการ - กระผมเห็นด้วยกับท่าน ผอ.กองช่าง อยากให้มีการอบรมในทุกตำแหน่งในแต่ละกองโดยเฉลี่ยการอบรมภายในระยะเวลา ๓ ปี ให้ครอบคลุมทุกตำแหน่ง เพื่อเป็นการเพิ่มพูนความรู้ให้แก่พนักงาน และในส่วนของแต่ละกองฝ่าย จะมีผอ.กองและหัวหน้าฝ่าย ซึ่ง ผอ.กองบางท่านก็ได้เข้ารับการอบรมในหลักสูตรสายบริหารบ้างแล้ว อยากให้ทางผอ.กองดูด้วยครับว่าหลักสูตรที่จะให้หัวหน้าฝ่ายไปนั้นต้องไม่ซ้ำซ้อนกับหลักสูตรที่ ผอ.กองแต่ละกองได้เข้ารับการอบรมมา เนื่องจากจะเสียงบประมาณโดยเปล่าประโยชน์แล้ว ยังทำให้เสียเวลาในการเดินทางไปอบรม อยากฝากท่าน ผอ.กองด้วยค่ะ เมื่อหัวหน้าฝ่ายจะเข้ารับการฝึกอบรมควรจะดูหลักสูตรด้วยว่าระเบียบ กฎหมายที่เกี่ยวข้องนั้น เป็นเรื่องใหม่หรือไม่อย่างไร เพราะจะได้นำมาพัฒนาในองค์กรของเราด้วยครับ

ประธานกรรมการ - ให้กรรมการ ร่วมกันพิจารณาวางแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๘

มติที่ประชุม - เห็นชอบร่างแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๘

ว่าที่ร้อยตรีชูศักดิ์ แสนธิวัจ กรรมการ กระผมขอเสนอให้ งานการเจ้าหน้าที่ จัดทำสรุปรายละเอียดโครงการที่จะดำเนินการในแต่ละระยะการพัฒนา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๘ ประกอบในแผนพัฒนาบุคลากรและให้มีการดำเนินการประเมินผลแผนงาน/โครงการเสนอรายงานต่อคณะผู้บริหารเพื่อให้เป็นข้อมูลในตัดสินใจปรับปรุง พัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลสันมะเค็ดต่อไป

ระเบียบวาระการประชุมที่ ๔ เรื่องอื่นๆ

ประธานกรรมการ - มีกรรมการท่านใดมีเรื่องอื่นๆ เสนอ อีกหรือไม่  
เมื่อไม่มีขอปิดการประชุม

เลิกประชุมเวลา ๑๕.๔๕ น.

ลงชื่อ

  
(นางสาวศิริเพ็ญ ชัยประเสริฐ)  
ผู้ช่วยเลขานุการ

ผู้บันทึกรายงานการประชุม

  
(นายวิชาญพล คำลือ)  
หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล

ผู้ตรวจรายงานการประชุม

~ ๕ ~

จำเอก

(จำเอกสมเกียรติ พินิจอักษร)  
ปลัดเทศบาลตำบลสันมะเค็ด

ผู้ตรวจรายงานการประชุม

ลงชื่อ

(นายต๋นวัส อรุณรัตน์)  
นายกเทศมนตรีตำบลสันมะเค็ด

ผู้ตรวจรายงานการประชุม

