

แผนพัฒนาบุคลากร

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓



ของเทศบาลตำบลสันทรายมหาวงศ์
อำเภอสารภี จังหวัดเชียงใหม่

คำนำ

การพัฒนาบุคลากร เป็นการเพิ่มประสิทธิภาพด้านทักษะ ความชำนาญในการทำงาน ตลอดจนปรับเปลี่ยนทัศนคติของบุคลากรทุกระดับให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน ซึ่งการเพิ่มประสิทธิภาพบุคลากรสามารถทำได้หลายวิธี เช่น การจัดส่งให้เข้าร่วมโครงการหรือเข้ารับการอบรมในหลักสูตรต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับงานที่ปฏิบัติ ซึ่งหน่วยงานอาจจัดขึ้นเอง หรือโดยหน่วยงานอื่นๆ ตลอดจนการให้ศึกษาต่อเพื่อนำความรู้กลับมาใช้ในการปฏิบัติงาน การไปศึกษาดูงาน ร่วมสัมมนาทั้งในและนอกสถานที่ เป็นต้น

การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร จึงเป็นการวางแผนและกำหนดเป้าหมาย วัตถุประสงค์ของกระบวนการพัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพ ทันต่อการเปลี่ยนแปลงในยุคเทคโนโลยี โดยอาศัยความรู้และประสบการณ์ในการทำงานเป็นข้อมูลเบื้องต้น ตลอดจนปัญหาที่เกิดขึ้นภายในองค์กร นำมาวิเคราะห์หาสาเหตุของปัญหา เพื่อนำมาประกอบการพิจารณาวางแผนพัฒนาบุคลากร พร้อมทั้งเสริมสร้างความสามารถด้วยการฝึกอบรม ปรับเปลี่ยนพฤติกรรม และทัศนคติของบุคลากร เพื่อให้ปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น อันจะส่งผลสำเร็จต่อเป้าหมายของหน่วยงาน

เทศบาลตำบลสันทรายมหารวงศ์ จึงได้จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปี ๒๕๖๑-๒๕๖๓ ขึ้นเพื่อใช้เป็นแนวทางปฏิบัติด้านการพัฒนาบุคลากร เพื่อให้บุคลากรในหน่วยงานเป็นทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพ และให้พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างได้ทราบและถือปฏิบัติเป็นแนวทางเดียวกัน

งานการเจ้าหน้าที่

เทศบาลตำบลสันทรายมหารวงศ์

อำเภอสารภี จังหวัดเชียงใหม่

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
๑. หลักการและเหตุผลในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร	๑
๒. วัตถุประสงค์และเป้าหมายในการพัฒนา	๒
๓. หน่วยงานที่จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรและการติดตามประเมินผล	๓
๔. ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร	๔
๕. การวิเคราะห์ SWOT ของการพัฒนาบุคลากร	๕
๖. หลักสูตรการพัฒนา	๗
๗. วิธีการพัฒนาพนักงานเทศบาล	๙
๘. แผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓ (โครงการตาม- เทศบัญญัติประจำปี)	๑๑
๙. ภาคผนวก	

.....

หลักการและเหตุผลในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร

ตามที่พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ.๒๕๔๖ มาตรา ๑๑ กำหนดให้ส่วนราชการมีหน้าที่พัฒนาความรู้ในส่วนราชการเพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ อย่างสม่ำเสมอ โดยต้องรับรู้ข้อมูลข่าวสารและสามารถประมวลผลความรู้ในด้านต่าง ๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้อง รวดเร็วและเหมาะสมต่อสถานการณ์ รวมทั้งต้องส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์ และปรับเปลี่ยนทัศนคติของข้าราชการในสังกัด ให้เป็นบุคลากรที่มีประสิทธิภาพและมีการเรียนรู้ร่วมกัน เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติราชการของส่วนราชการให้สอดคล้องกับการบริหารราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์ และประกาศคณะกรรมการ พนักงานเทศบาล จังหวัดเชียงใหม่ เรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๒๙ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ ส่วนที่ ๔ การพัฒนาพนักงานเทศบาล โดยให้จัดทำแผนพัฒนาพนักงานเทศบาล เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทัศนคติที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ

เทศบาลตำบลสันทรายมawangค์จึงได้จัดทำแผนพัฒนาพนักงานเทศบาล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑-๒๕๖๓ ของเทศบาลตำบลสันทรายมawangค์ ขึ้น เพื่อพัฒนาให้บุคลากรมีความรู้เกี่ยวกับระเบียบและ ข้อกฎหมายที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงาน พัฒนาให้บุคลากรนำความรู้และความสามารถมาปรับใช้กับเทศบาลตำบลสันทรายมawangค์ เพื่อพัฒนาให้บุคลากรมีการปรับเปลี่ยนแนวคิดในการทำงาน เน้นสร้างกระบวนการคิด และการพัฒนาตนเอง ให้เกิดขึ้นกับบุคลากรของเทศบาล ตลอดจนเพื่อให้บุคลากร ของเทศบาลตำบลสันทรายมawangค์ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและ ประสิทธิภาพมากที่สุด

วัตถุประสงค์และเป้าหมายในการพัฒนา

วัตถุประสงค์

๑. เพื่อพัฒนาให้บุคลากรมีความรู้เกี่ยวกับระเบียบและข้อกำหนดที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงาน
๒. เพื่อพัฒนาให้บุคลากรนำความรู้และความสามารถมาปรับใช้กับเทศบาลตำบลสันทรายมawangค์
๓. เพื่อพัฒนาให้บุคลากรมีการปรับเปลี่ยนแนวคิดในการทำงาน เน้นสร้างกระบวนการคิด และการพัฒนาตนเอง ให้เกิดขึ้นกับบุคลากรของเทศบาลตำบลสันทรายมawangค์
๔. เพื่อให้บุคลากรของเทศบาลตำบลสันทรายมawangค์ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากที่สุด

เป้าหมายในการพัฒนา

เทศบาลตำบลสันทรายมawangค์ กำหนดเป้าหมายในการพัฒนาบุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลสันทรายมawangค์ โดยมุ่งเน้นผู้ปฏิบัติงานทั้งนักการเมือง ผู้บริหาร และผู้ปฏิบัติงานทั้งพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ทั้งนี้เพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถ การสร้างวิสัยทัศน์และปรับเปลี่ยนทัศนคติของข้าราชการในสังกัด ให้เป็นบุคลากรที่มีประสิทธิภาพและมีการเรียนรู้ร่วมกัน เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติราชการของส่วนราชการให้สอดคล้องกับนโยบายการปฏิบัติงานของเทศบาลตำบลสันทรายมawangค์ โดยให้เข้ารับการพัฒนาตามหลักสูตรและตามโครงการที่เทศบาลกำหนด ไม่ว่าจะเป็นหน่วยงานของจังหวัด กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ให้เข้ารับการพัฒนาหลักสูตรอย่างครบถ้วน

หน่วยงานที่จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรและการติดตามประเมินผล

หน่วยงานที่จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร

- สำนักปลัดเทศบาล
- กองคลัง
- กองช่าง
- กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

การติดตามประเมินผล

หัวหน้าสำนัก/ผู้อำนวยการกองทุกกอง และงานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดเทศบาล ร่วมกันประชุมเพื่อติดตามผลภายในเดือนกันยายนของทุกปี โดยนำผลการประเมินการปฏิบัติงานประจำปีงบประมาณมาใช้เป็นตัวชี้วัดในการปฏิบัติงาน

วิธีการติดตามและประเมินผล

การติดตามประเมินผลการดำเนินงานตามแผน : งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดเทศบาล ดำเนินการติดตามประเมินผลปีละ ๑ ครั้ง โดยการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร เพื่อให้หัวหน้าสำนัก/ผู้อำนวยการกองทุกกองรายงานผลการดำเนินงานตามแผนพัฒนาบุคลากรของแต่ละกองให้คณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรทราบ และร่วมกันวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้ดำเนินการในปีงบประมาณที่ผ่านมา และนำผลการประเมินไปปรับปรุงเพื่อกำหนดเป็นแผนพัฒนาบุคลากรประจำปีถัดไป และเพื่อให้สอดคล้องกับเทศบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี

ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร

การพัฒนาทรัพยากรบุคคลของเทศบาลตำบลสันทรายมหาราช ได้กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรให้มีความสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจของเทศบาลตำบลสันทรายมหาราช และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ซึ่งมียุทธศาสตร์ในการพัฒนาบุคลากรดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาบุคลากรในองค์กรให้เป็นผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ ความเชี่ยวชาญในวิชาชีพเฉพาะด้าน
วัตถุประสงค์ บุคลากรที่มีอยู่เป็นผู้ที่มีคุณภาพต่อการปฏิบัติงานในหน้าที่ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลต่อองค์กร

วิธีการ ๑. ดำเนินการพัฒนาและฝึกอบรม เพื่อสร้างบุคลากรยุคใหม่ที่เปี่ยมไปด้วยประสิทธิภาพและความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

๒. ดำเนินการพัฒนานักบริหารเฉพาะทาง ให้มีสมรรถนะด้านการบริหารงานเฉพาะทางได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ตัวชี้วัด ๑. ผู้ปฏิบัติงานทุกคนปฏิบัติหน้าที่อย่างมีคุณภาพ และค่านิยมสร้างสรรค์ โดยมีข้อผิดพลาดจากการทำงานน้อยลง หรือไม่มีข้อผิดพลาดจากการทำงานเลย

๒. มีนักบริหารเฉพาะทางที่มีคุณภาพเพิ่มขึ้นครบทุกสาขา

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การสร้างจิตสำนึกในงานบริการโดยยึดประชาชนเป็นหลักและเสริมสร้างคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน

วัตถุประสงค์ บุคลากรในองค์กรเป็นผู้ปฏิบัติงานบนพื้นฐานขององค์ความรู้ ควบคู่กับค่านิยมร่วมในเรื่องคุณธรรม จริยธรรม การทำงานเป็นทีม มุ่งประโยชน์องค์กรมากกว่าส่วนตน และปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์สุขของประชาชน

วิธีการ ๑. ดำเนินการเพื่อส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม ให้แก่ข้าราชการ โดยจัดทำโครงการส่งเสริมด้านคุณธรรม และจริยธรรม

๒. ประชุมระหว่างผู้ปฏิบัติงานและผู้บริหารเพื่อชี้แจง แจ้งข่าวสาร ปัญหา อุปสรรค ร่วมรับฟังข้อคิดเห็น ร่วมกันแก้ไขปัญหาต่าง ๆ เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปในทิศทางเดียวกัน

ตัวชี้วัด ๑. ผู้ปฏิบัติงานทุกคนให้บริการแก่ผู้มาติดต่องานด้วยความเต็มใจ มีอัธยาศัยที่ดีต่อผู้มารับบริการ

๒. ร้อยละของความพึงพอใจต่อการเข้ารับบริการของประชาชนมีมากกว่าร้อยละ ๗๐ ของแบบประเมินความพึงพอใจ

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาบุคลากรให้มีความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีและระบบสารสนเทศ

วัตถุประสงค์ บุคลากรทุกคนสามารถปฏิบัติงานด้วยการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

วิธีการ ๑. ส่งบุคลากรฝึกอบรมหลักสูตร การปฏิบัติงานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ

๒. การถ่ายทอดความรู้จากผู้มีประสบการณ์สู่ผู้ปฏิบัติงานใหม่

ตัวชี้วัด ๑. ผู้ปฏิบัติงานทุกคนปฏิบัติหน้าที่ด้วยการใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่เข้ามาช่วยในการปฏิบัติงาน

๒. ลดระยะเวลาในการค้นเอกสาร การปฏิบัติงานใช้เวลาน้อยลง

การวิเคราะห์ SWOT ของการพัฒนาบุคลากร

การกำหนดหลักสูตรการจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร เพื่อให้แผนพัฒนาบุคลากรประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑-๒๕๖๓ เป็นไปตามความต้องการที่แท้จริงของบุคลากรในองค์กร และเป็นการแก้ไขปัญหาด้านบุคลากรที่ตรงกับสภาพปัญหาที่แท้จริง ที่องค์กรประสบปัญหาอยู่ในปัจจุบัน จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องมีการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมขององค์กรทั้งภายนอกและภายในที่มีผลกระทบต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยใช้แนวคิด Swot Analysis เพื่อประเมินสถานการณ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของเทศบาลตำบลสันทรายมawangค์ สรุปได้ดังนี้

จุดแข็ง (Strength)

- ๑ บุคลากรส่วนใหญ่มีความสามารถในการปฏิบัติงานได้หลายด้าน
- ๒ ข้าราชการในองค์กรส่วนใหญ่ร้อยละ ๙๗ เป็นผู้ที่มีจิตสำนึกต่ออาชีพ และมีความรับผิดชอบในหน้าที่
- ๓ พนักงานจ้างส่วนใหญ่ร้อยละ ๙๕ เป็นผู้ที่มีความชำนาญงานและมีความรับผิดชอบต่อหน้าที่ของตนเอง
- ๒ การประชุมร่วมกันระหว่างผู้บริหารและบุคลากรในองค์กรเป็นประจำทุกเดือนทำให้เกิดความรู้สึกเป็นกันเอง เนื่องจากผู้บริหารและหัวหน้างานมีการรับทราบปัญหาและมีการแก้ไขปัญหาาร่วมกันกับผู้บังคับบัญชา
- ๓ บุคลากรในองค์กรสามารถทำงานร่วมกันเป็นทีมได้ดี จึงทำให้งานประสบความสำเร็จตามคาดหมาย
- ๔ ผู้บริหารและหัวหน้างานมีความรู้ความสามารถในการบริหารส่งผลให้ผู้บังคับบัญชาเกิดความเชื่อถือ
- ๕ หัวหน้างานมีการประเมินผลการปฏิบัติราชการด้วยความเป็นธรรม
- ๖ บุคลากรในองค์กรส่วนใหญ่ล้วนเป็นผู้มีคุณธรรม จริยธรรม มีน้ำใจเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่
- ๗ งานบริหารบุคคลในองค์กรปฏิบัติงานได้ถูกต้องตามระเบียบทำให้สามารถวางแผนกำลังคนหรือการพัฒนาบุคลากรในองค์กรเป็นไปตามห้วงระยะเวลาและเป็นไปตามแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี

จุดอ่อน (Weakness)

- ๑ บุคลากรบางกลุ่มขาดจิตสำนึกที่ดีในการรับผิดชอบต่อหน้าที่
- ๒ พนักงานจ้างบางกลุ่มที่ทำงานเป็นเวลานานเกิดความรู้สึกเป็นเจ้าถิ่น จึงทำให้ขาดความเคารพเชื่อฟังผู้บังคับบัญชาและบางครั้งแสดงอาการก้าวร้าว
- ๓ ไม่มีการดำเนินการทางวินัยอย่างจริงจัง จึงส่งผลให้พนักงานจ้างบางกลุ่มไม่เกรงกลัวและไม่ยอมปรับเปลี่ยนพฤติกรรมในการทำงานและพฤติกรรมที่แสดงอาการก้าวร้าว
- ๔ พนักงานจ้างบางกลุ่มอาศัยอิทธิพลทางการเมืองมาแอบอ้าง จึงทำให้เกิดความกระด้างกระเดื่องต่อผู้บังคับบัญชา และไม่เคารพเชื่อฟังผู้บังคับบัญชา
- ๕ บุคลากรมีจำนวนน้อย ปริมาณงานมีเพิ่มมากขึ้น ทำให้ต้องมีการกระจายงานโดยบางตำแหน่งอาจได้รับงานหลายงานและเป็นงานที่ไม่ตรงกับมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง

โอกาส (Opportunity)

๑. การพัฒนาบุคลากรเป็นไปอย่างต่อเนื่อง เนื่องจากผู้บริหารให้ความสำคัญในแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี
๒. ผู้บริหารมีการตั้งงบประมาณสำหรับการพัฒนาบุคลากรในองค์กร
๓. การบริหารงานเชิงบูรณาการ ทำให้ฝ่ายบริหารเห็นความสำคัญของทรัพยากรบุคคล
๔. ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี เป็นส่วนช่วยให้บุคลากรมีความต้องการใฝ่เรียนรู้ทำให้การปฏิบัติงานมีความรวดเร็ว และช่วยลดระยะเวลาในการปฏิบัติงานได้ดี
๕. หน่วยงานมีการส่งเสริมให้บุคลากรเข้ารับการอบรมหรือศึกษาต่อ ทำให้บุคลากรต้องมีความเชี่ยวชาญมากขึ้น

อุปสรรค (Threat)

๑. งบประมาณในการบริหารงานบุคคลไม่เพียงพอต่อการพัฒนาบุคลากรที่มีอยู่
๒. งบประมาณด้านการสรรหาบุคลากรมีจำกัด จึงไม่สามารถเพิ่มจำนวนบุคลากรให้เพียงพอต่องานที่มีอยู่ได้
๓. ระเบียบบริหารงานบุคคลบางฉบับมีข้อจำกัดเรื่องงบประมาณในการบริหารงานบุคคลซึ่งทำให้ไม่สามารถจ้างคนปฏิบัติงานให้เพียงพอต่อปริมาณงานที่เพิ่มขึ้นได้

จากการวิเคราะห์จุดอ่อน จุดแข็ง โอกาส และอุปสรรค ดังกล่าวข้างต้น จะทำให้เห็นว่าสิ่งเหล่านี้จะเป็นผลกระทบต่อการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลสันทรายมหารวงศ์ ซึ่งสิ่งเหล่านี้จะนำมาเป็นตัวกำหนดหลักสูตรการพัฒนาและวิธีการพัฒนาบุคลากรในเทศบาลตำบลสันทรายมหารวงศ์ต่อไป

หลักสูตรการพัฒนา

หลักสูตรการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลสันทรายมหาราช ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๓ มีหลักสูตรที่ต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถ ดังต่อไปนี้

๑. หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ซึ่งมีความสอดคล้องกับระเบียบดังต่อไปนี้

- พ.ร.บ.เทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖
- พ.ร.บ.กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒
- พ.ร.บ.ระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒
- ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยงานสารบรรณ พ.ศ.๒๕๒๖ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๔๘

๒. หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่ความรับผิดชอบ ซึ่งมีความสอดคล้องกับระเบียบดังต่อไปนี้

- พระราชบัญญัติความรับผิดทางละเมิดของเจ้าหน้าที่ พ.ศ. ๒๕๓๙
- พระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสาร พ.ศ. ๒๕๔๐
- พระราชบัญญัติวิธีปฏิบัติราชการทางปกครอง พ.ศ. ๒๕๓๙
- พระราชบัญญัติภาษีป้าย พ.ศ. ๒๕๑๐
- พระราชบัญญัติภาษีโรงเรือนและที่ดิน พ.ศ. ๒๔๗๕
- พระราชบัญญัติภาษีบำรุงท้องที่ พ.ศ. ๒๕๐๘
- พระราชบัญญัติควบคุมอาคาร พ.ศ.๒๕๒๒ และฉบับแก้ไขเพิ่มเติม
- พระราชบัญญัติที่ดินและถมดิน พ.ศ. ๒๕๔๓
- พระราชบัญญัติการผังเมือง พ.ศ. ๒๕๑๘
- ระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยการจัดทำแผนพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๘
- ระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยการพัสดุของหน่วยการบริหารราชการส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๓๕ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๙) พ.ศ.๒๕๕๓
- ระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยการใช้และรักษารถยนต์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๘
- ระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยการรับเงิน การเบิกจ่ายเงิน การฝากเงิน การเก็บรักษาเงิน และการตรวจเงินขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๗
- ระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยวิธีการงบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๑
- ระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยเงินสวัสดิการเกี่ยวกับการรักษาพยาบาลของพนักงานส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๑
- ระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยค่าเช่าบ้านของข้าราชการส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๒๘ และเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๗) พ.ศ. ๒๕๔๑
- ระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการของเจ้าหน้าที่ท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๒๖ (แก้ไขเพิ่มเติมถึง ฉบับที่ ๖ พ.ศ. ๒๕๔๘)
- ระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๙

- ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยงานสารบรรณ พ.ศ.๒๕๒๖ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒)

พ.ศ.๒๕๔๘

- ระเบียบกรมประชาสัมพันธ์ว่าด้วยการสงเคราะห์ผู้มีรายได้น้อยและไร้ที่พึ่ง พ.ศ. ๒๕๒๙ (แก้ไขเพิ่มเติม

๒๕๔๗)

- ระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยการจ่ายเงินสงเคราะห์เพื่อการยังชีพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.

๒๕๔๘

๓. หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง

- นักบริหารงานเทศบาล
- นักบริหารงานทั่วไป
- เจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน
- นิติกร
- นักวิชาการเกษตร
- นักจัดการงานทั่วไป
- นักพัฒนาชุมชน
- นักทรัพยากรบุคคล
- เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- เจ้าพนักงานธุรการ
- นักบริหารงานคลัง
- นักวิชาการจัดเก็บรายได้
- นักวิชาการการเงินและบัญชี
- นักวิชาการจัดเก็บรายได้
- นักวิชาการพัสดุ
- นักวิชาการคลัง
- นักบริหารงานช่าง
- นายช่างโยธา
- นักวิชาการศึกษา
- ครูผู้ดูแลเด็ก

วิธีการพัฒนาพนักงานเทศบาลและระยะเวลาดำเนินการพัฒนา

วิธีการพัฒนาพนักงานเทศบาลของเทศบาลตำบลสันทรายมทาวงศ์ มีดังนี้

๑. การปฐมนิเทศ
๒. การฝึกอบรม (หน่วยงานจัดเอง หรือ หน่วยงานภายนอก)
๓. การศึกษาหรือดูงาน
๔. การประชุมเชิงปฏิบัติการ หรือการสัมมนา
๕. การสอนงาน การให้คำปรึกษาหรือวิธีการอื่นที่เหมาะสม
๖. ประชุมประจำเดือนระหว่างผู้บริหาร หัวหน้าส่วนราชการ/กอง พนักงาน และลูกจ้าง

เทศบาลตำบลสันทรายมทาวงศ์ จึงได้จัดทำโครงการครอบคลุมตามหลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่ความรับผิดชอบ หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ของแต่ละส่วนราชการ ดังต่อไปนี้

๑. การประชุมภายในส่วนราชการ
๒. การประชุมประจำเดือนของทุกส่วนราชการ
๓. การฝึกอบรมด้านการวางแผนพัฒนา
๔. การฝึกอบรมด้านการจัดทำงบประมาณ
๕. การฝึกอบรมด้านการจัดทำข้อมูลสารสนเทศ
๖. การฝึกอบรมด้านงานธุรการ
๗. การฝึกอบรมและพัฒนาทักษะด้านคอมพิวเตอร์
๘. การฝึกอบรมด้านกฎหมาย และระเบียบปฏิบัติ
๙. การพัฒนางานด้านการประชาสัมพันธ์ทาง Internet
๑๐. การฝึกอบรมด้านบริหารงานบุคคลท้องถิ่น
๑๑. การพัฒนาองค์ความรู้ด้านการให้บริการแก่ประชาชน
๑๒. การพัฒนาความรู้ด้านการเงินและการคลัง
๑๓. การฝึกอบรมการพัฒนาการจัดเก็บรายได้
๑๔. การฝึกอบรมด้านแผนที่ภาษี
๑๕. การฝึกอบรมด้านระบบคอมพิวเตอร์เพื่องานภาษี
๑๖. การพัฒนาความรู้ด้านการให้บริการ
๑๗. การพัฒนาความรู้ด้านงานพัสดุ
๑๘. การฝึกอบรมด้านการเขียนโปรแกรมและการคำนวณราคาก่อสร้าง
๑๙. การฝึกอบรมด้านงานก่อสร้าง
๒๐. การฝึกอบรมด้านงานวิศวกรรมโยธา
๒๑. การพัฒนาความรู้ด้านการจัดการเรียนการสอนในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก
๒๒. การฝึกอบรมด้านการให้ความรู้ด้านสุขภาพเด็กเล็ก
๒๓. การเพิ่มพูนความรู้ด้านการจัดทำสื่อการเรียนการสอน
๒๔. การอบรมด้านวินัย
๒๕. การประชุมประจำเดือนของบุคลากรศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก
๒๖. โครงการส่งเสริมศิลปะ วัฒนธรรม และประเพณีประจำปี
๒๗. หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม

ระยะเวลาการดำเนินการพัฒนา

๑. ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๐ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๑
๒. ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๒ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๑ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๒
๓. ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๓ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๒ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๓

หมายเหตุ: งบประมาณในการดำเนินโครงการเป็นไปตามเทศบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี
ซึ่งอาจมีการปรับปรุงแผนพัฒนาบุคลากรเพื่อให้สอดคล้องกับสถานการณ์และความจำเป็น

ภาคผนวก

แผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓
เทศบาลตำบลสันทรายมawangค์ อำเภอสารภี จังหวัดเชียงใหม่

ลำดับที่	ส่วนราชการ	รายการปฏิบัติ	ปี พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๓											งบประมาณ			
			ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.		ก.ย.		
๑.	สำนักปลัดเทศบาล	๑.การประชุมภายในส่วนราชการ													→	ตามเทศบัญญัติ	
		๒.การประชุมประจำเดือนของทุกส่วนราชการ													→	ตามเทศบัญญัติ	
		๓.การฝึกอบรมด้านการวางแผนพัฒนา															ตามเทศบัญญัติ
		๔.การฝึกอบรมด้านการจัดทำงบประมาณ														→	ตามเทศบัญญัติ
		๕.การฝึกอบรมด้านการจัดทำข้อมูลสารสนเทศ															ตามเทศบัญญัติ
		๖.การฝึกอบรมด้านงานธุรการ														→	ตามเทศบัญญัติ
		๗.การฝึกอบรมและพัฒนาทักษะด้านคอมพิวเตอร์														→	ตามเทศบัญญัติ
		๘.การฝึกอบรมด้านกฎหมาย และระเบียบปฏิบัติ														→	ตามเทศบัญญัติ
		๙.การพัฒนางานด้านการประชาสัมพันธ์ทาง Internet														→	ตามเทศบัญญัติ
		๑๐.การพัฒนาองค์ความรู้ด้านการให้บริการแก่ประชาชน														→	ตามเทศบัญญัติ
		๑๑. การฝึกอบรมด้านบริหารงานบุคคลท้องถิ่น														→	ตามเทศบัญญัติ
๒.	กองคลัง	๑.การพัฒนาความรู้ด้านการเงินและการคลัง														ตามเทศบัญญัติ	
		๒.การฝึกอบรมการพัฒนาการจัดเก็บรายได้														ตามเทศบัญญัติ	
		๓.การฝึกอบรมด้านแผนที่ภาษี														ตามเทศบัญญัติ	
		๔.การฝึกอบรมด้านระบบคอมพิวเตอร์เพื่องานภาษี														ตามเทศบัญญัติ	
		๕.การพัฒนาความรู้ด้านการให้บริการ														ตามเทศบัญญัติ	
		๖.การพัฒนาความรู้ด้านงานพัสดุ														ตามเทศบัญญัติ	
๓.	กองช่าง	๑.การฝึกอบรมด้านการเขียนโปรแกรมและการคำนวณราคาก่อสร้าง													ตามเทศบัญญัติ		
		๒.การฝึกอบรมด้านงานก่อสร้าง													ตามเทศบัญญัติ		
		๓.การฝึกอบรมด้านความรู้เรื่องคอมพิวเตอร์													ตามเทศบัญญัติ		
		๔.การฝึกอบรมด้านงานวิศวกรรมโยธา													ตามเทศบัญญัติ		
		๕.การพัฒนาความรู้ด้านการให้บริการ													ตามเทศบัญญัติ		
๔.	กองการศึกษา	๑.การพัฒนาความรู้ด้านการจัดการเรียนการสอนแก่ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก													ตามเทศบัญญัติ		
		๒.การฝึกอบรมด้านการให้ความรู้ด้านสุขภาพเด็กเล็ก													ตามเทศบัญญัติ		
		๓.การเพิ่มพูนความรู้ด้านการจัดทำสื่อการเรียนการสอน													ตามเทศบัญญัติ		
		๔.การอบรมด้านวินัย													ตามเทศบัญญัติ		
		๕.การเพิ่มพูนความรู้ด้านคอมพิวเตอร์													ตามเทศบัญญัติ		

แผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓
เทศบาลตำบลสันทรายมawangศ์ อำเภอสารภี จังหวัดเชียงใหม่

ลำดับที่	ส่วนราชการ	รายการปฏิบัติ	ปี พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๓											งบประมาณ	
			ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.		ก.ย.
	กองการศึกษา	๖.การประชุมประจำเดือนของบุคลากรศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก												▶	ตามเทศบัญญัติ
		๗.โครงการส่งเสริมศิลปะ วัฒนธรรม และประเพณีประจำปี												▶	ตามเทศบัญญัติ
		๘. หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม												▶	ตามเทศบัญญัติ