

แผนพัฒนาบุคลากร
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖



เทศบาลตำบลสันป่าตอง
อำเภอสันป่าตอง จังหวัดเชียงใหม่

แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร ของเทศบาลตำบลสันป่าตอง

บทที่ ๑ ข้อมูลของเทศบาลตำบล

ประวัติความเป็นมา

เทศบาลตำบลสันป่าตอง เดิมได้รับการจัดตั้งเป็นสุขาภิบาลยู่หว่า อำเภอสันป่าตอง จังหวัดเชียงใหม่ เมื่อวันที่ ๓๑ สิงหาคม ๒๔๙๘ ตามประกาศราชกิจจานุเบกษา ฉบับพิเศษ เล่ม ๗๒ หน้า ๗๔ ลงวันที่ ๑๗ กันยายน ๒๔๙๘

ได้รับการยกฐานะให้เป็นสุขาภิบาลที่มีฐานะการคลังเพียงพอที่จะบริหารงานประจำ ได้ตามประกาศกระทรวงมหาดไทย ฉบับลงวันที่ ๑๐ มิถุนายน ๒๕๓๗ ประกาศในราชกิจจานุเบกษา ฉบับประกาศทั่วไป เล่ม ๑๑๑ ตอนที่ ๕๔ง ลงวันที่ ๗ กรกฎาคม พ.ศ.๒๕๓๗

ได้รับการเปลี่ยนแปลงฐานะจากสุขาภิบาลให้เป็นเทศบาล ตามพระราชบัญญัติเปลี่ยนแปลงฐานะของสุขาภิบาลเป็นเทศบาล พ.ศ.๒๕๔๒ ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๒๕ พฤษภาคม ๒๕๔๒ ตามประกาศราชกิจจานุเบกษา ฉบับกฤษฎีกา เล่ม ๑๑๖ ตอนที่ ๙ก ลงวันที่ ๒๔ กุมภาพันธ์ พ.ศ.๒๕๔๒

ได้มีพระราชกฤษฎีกาเปลี่ยนชื่อเทศบาลตำบลยู่หว่า เป็นเทศบาลตำบลสันป่าตอง ตามประกาศราชกิจจานุเบกษา ฉบับกฤษฎีกา เล่ม ๑๑๗ ตอนที่ ๘๔ ก ลงวันที่ ๑๑ กันยายน พ.ศ.๒๕๔๓ มีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑๒ กันยายน พ.ศ.๒๕๔๓

ความหมายของตราประจำเทศบาลตำบลสันป่าตอง

พระธาตุเจดีย์ หมายความว่า พระธาตุดอยสุเทพ ซึ่งเป็นสิ่งที่ประชาชนชาวจังหวัดเชียงใหม่เคารพนับถือ เป็น



สถานที่บรรจุพระบรมสารีริกธาตุขององค์สมเด็จพระสัมมาสัมพุทธเจ้า

รวงข้าว

หมายความว่า ข้าวเหนียวสันป่าตอง ที่มีชื่อเสียงโด่งดังเป็นที่รู้จักของคนทั่วประเทศ และความอุดมสมบูรณ์ด้านเกษตรกรรมของท้องถิ่น

พระอาทิตย์

หมายความว่า แสงสว่างแห่งสติปัญญา ความสามารถในการแก้ไขปัญหา มีวิสัยทัศน์ และความรอบรู้ต่าง ๆ ที่จะนำมาพัฒนาสร้างความเจริญก้าวหน้าให้กับท้องถิ่น

รั้งฉัตร หมายความว่าถึง การดูแลให้ความกินดีอยู่ดีในด้านการสาธารณสุขต่อประชาชน

รั้งกำแพง หมายความว่าถึง การปกป้อง ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน

๑. สภาพทั่วไป

๑.๑ ลักษณะที่ตั้งและอาณาเขต

เทศบาลตำบลสันป่าตอง ตั้งอยู่ทางทิศใต้ของจังหวัดเชียงใหม่ ห่างจากตัวจังหวัดระยะทาง ๒๒ กิโลเมตร และห่างจากกรุงเทพมหานคร ๖๙๖ กิโลเมตร มีอาณาเขตตามประกาศในราชกิจจานุเบกษา ดังนี้

ด้านเหนือ ตั้งแต่หลักเขตที่ ๑ ซึ่งตั้งอยู่ที่สะพานข้ามลำเหมืองแม่กุ่มฝั่งใต้ ตรงหลัก กม.ที่ ๒๑.๓๐ ของทางหลวงแผ่นดินสาย ๑๐๘ (เชียงใหม่-ฮอด)

จากหลักเขตที่ ๑ เลียบทางฝั่งใต้ของเหมืองแม่กุ่มไปทางทิศตะวันออกเฉียงใต้เชิงสะพานป่าลาน ด้านตะวันออกเป็นระยะทาง ๙๕๐ เมตร ซึ่งเป็นหลักเขตที่ ๒

ด้านทิศตะวันออก จากหลักเขตที่ ๒ เป็นเส้นตรงไปทางทิศใต้ถึงปากตะวันออกของทางหลวงชนบทไปตำบลทุ่งต้อมและตำบลมะขามหลวงตรงสามแยกและอยู่ห่างโบสถ์วัดศรีอรุณไปทางทิศตะวันออก ๒๒๐ เมตร ซึ่งเป็นหลักเขตที่ ๓

จากหลักเขตที่ ๓ เป็นเส้นตรงไปทางทิศตะวันตกเฉียงใต้ถึงหลัก กม.ที่ ๒๔.๑๕๖ ของทางหลวงแผ่นดินสาย ๑๐๘ (เชียงใหม่-ฮอด) ซึ่งเป็นหลักเขตที่ ๔

ด้านทิศใต้ จากหลักเขตที่ ๔ เป็นเส้นตรงไปทิศตะวันตกเฉียงเหนือถึงปากตะวันตกของทางหลวงชนบทเข้าบ้านสันป่าตอง ตำบลยุหว่า ตอนที่อยู่ห่างจากสะพานข้ามเหมืองไปทางทิศใต้ ๑๐๐ เมตร และ อยู่ห่างจากที่ทำการ สหกรณ์การเกษตรไปทางทิศตะวันตกเฉียงใต้ ๔๐๐ เมตร ซึ่งเป็นหลักเขตที่ ๕

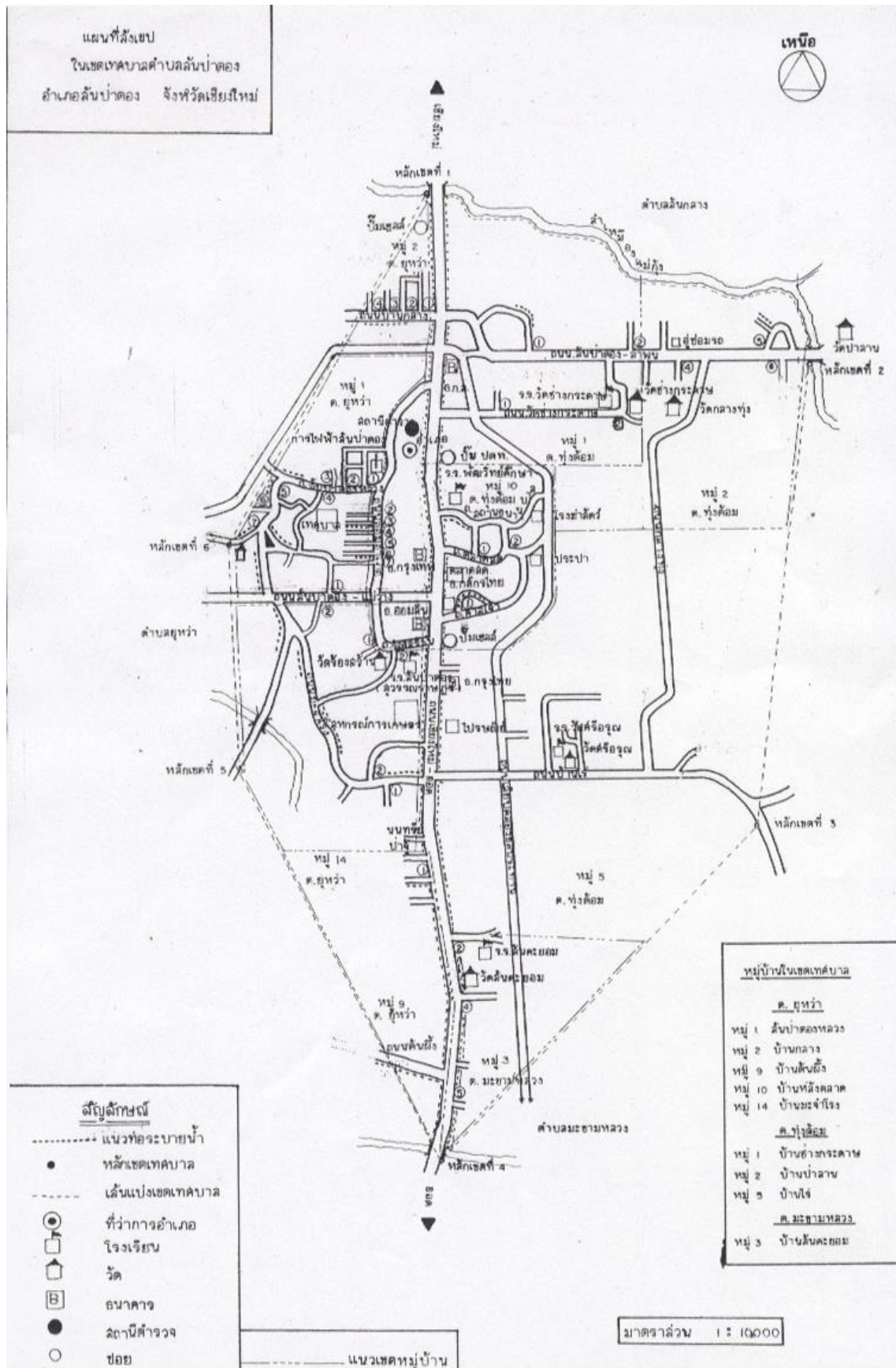
ด้านทิศตะวันตก จากหลักเขตที่ ๕ เป็นเส้นตรงไปทางทิศเหนือ ผ่านทางหลวงสายสันป่าตอง-แม่วาง ถึงปากเหนือของทางหลวงชนบทเข้าบ้านสันป่าตอง ตำบลยุหว่า ตอนที่อยู่ห่างจากโบสถ์ วัดสันป่าตองไปทางทิศเหนือระยะ ๑๐๐ เมตร ซึ่งเป็นหลักเขตที่ ๖

จากหลักเขตที่ ๖ เป็นเส้นตรงไปทางทิศตะวันออกเฉียงเหนือ จนบรรจบหลักเขตที่ ๑

พื้นที่ เทศบาลตำบลสันป่าตอง มีพื้นที่ ๓.๕๐๗๗๘ ตารางกิโลเมตร ประกอบด้วย ๓ ตำบล ๙ หมู่บ้าน คือ

รายชื่อหมู่บ้านและตำบลในเขตเทศบาลตำบลสันป่าตอง

ลำดับที่	หมู่ที่	ชื่อหมู่บ้าน	ตำบล	หมายเหตุ
๑.	๑	บ้านสันป่าตอง	ยุหว่า	พื้นที่บางส่วน
๒.	๒	บ้านกลาง	ยุหว่า	พื้นที่บางส่วน
๓.	๙	บ้านต้นผึ้ง	ยุหว่า	พื้นที่บางส่วน
๔.	๑๐	บ้านร่องสร้าน	ยุหว่า	พื้นที่ทั้งหมด
๕.	๑๔	บ้านมะจำโรง	ยุหว่า	พื้นที่บางส่วน
๖.	๑	บ้านช่างกระดาศ	ทุ่งต้อม	พื้นที่ทั้งหมด
๗.	๒	บ้านป่าลาน	ทุ่งต้อม	พื้นที่บางส่วน
๘.	๕	บ้านไร่	ทุ่งต้อม	พื้นที่บางส่วน
๙.	๓	บ้านสันคะยอม	มะขามหลวง	พื้นที่บางส่วน



๓.๒ ประชากร

เทศบาลตำบลสันป่าตองมีประชากร ณ เดือน ๓๐ เมษายน ๒๕๕๖ จำนวน ๔,๗๕๖ คน แยกเป็น ชาย ๒,๒๑๙ คน หญิง ๒,๕๓๗ คน มีจำนวนครัวเรือนทั้งสิ้น ๒,๔๘๙ ครัวเรือน ความหนาแน่นของประชากร ๑,๗๕๐ คน/ตารางกิโลเมตร

จำนวนประชากรแยกตามช่วงอายุ

(ข้อมูล ณ วันที่ ๓๑ กรกฎาคม ๒๕๖๓ จากสำนักทะเบียนเทศบาลตำบลสันป่าตอง)

ลำดับ ที่	ช่วงอายุ (ปี)	ชาย (คน)	หญิง (คน)	รวม (คน)
๑	ต่ำกว่า ๑๑ ปี	๑๖๘	๑๓๙	๓๐๗
๒	๑๑ - ๒๐ ปี	๑๘๗	๑๗๓	๓๖๐
๓	๒๑ - ๓๐ ปี	๒๖๗	๒๗๘	๕๔๕
๔	๓๑ - ๔๐ ปี	๓๑๓	๓๕๔	๖๖๗
๕	๔๑ - ๕๐ ปี	๒๘๓	๒๗๑	๕๕๔
๖	๕๑ - ๖๐ ปี	๓๐๘	๔๒๙	๗๓๗
๗	๖๑ - ๗๐ ปี	๓๕๐	๔๖๘	๘๑๘
๘	๗๑ - ๘๐ ปี	๑๖๐	๒๑๗	๓๗๗
๙	๘๑ - ๙๐ ปี	๕๔	๑๐๘	๑๖๒
๑๐	๙๑ ปีขึ้นไป	๑๓	๑๕	๒๘
	รวม	๒,๑๐๓	๒,๕๕๒	๔,๕๕๕

๔. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

๔.๑ การคมนาคม การจราจร

สภาพถนนส่วนใหญ่เป็นถนนคอนกรีตเสริมเหล็ก และถนนลาดยางแอสฟัลต์ติก สามารถใช้งานได้

ทุกฤดูกาล แยกเป็น

ทางหลวงแผ่นดิน

- ก. ทางหลวงหมายเลข ๑๐๘ สายเชียงใหม่ - ฮอด
- ข. ทางหลวงหมายเลข ๑๐๑๓ สายสันป่าตอง - แม่วาง
- ค. ทางหลวงหมายเลข ๑๐๑๕ สายสันป่าตอง - ลำพูน
- ง. ทางหลวงชนบทหมายเลข ชม ๓๐๓๖ สายคลองชลประทาน

๒. ถนนกรมชลประทาน จำนวน ๑ สาย

๓. ถนนที่อยู่ในความรับผิดชอบของเทศบาล มีทั้งสิ้นจำนวน ๒๒ สาย ประกอบด้วย

- ถนนคอนกรีต จำนวน ๒๐ สาย ระยะทาง ๑๐,๙๗๕ เมตร
- ถนนลาดยาง จำนวน ๒ สาย ระยะทาง ๒๐๐ เมตร
- ถนนลูกรัง จำนวน ๑ สาย ระยะทาง ๙๖๓ เมตร

๔.๒ การประปา

ส่วนมากใช้น้ำประปาหมู่บ้านที่เทศบาลจัดสร้างให้ จำนวน ๕ แห่ง ได้แก่

๑. ประปาหลังอำเภอ
๒. ประปาบ้านมะจำโรง
๓. ประปาบ้านช่างกระดาศ
๔. ประปาบ้านไร่
๕. ประปาบ้านสันป่าตอง

บางส่วนใช้น้ำประปาของการประปาส่วนภูมิภาค จำนวน ๑ แห่ง นอกจากนั้นใช้บ่อน้ำตื้น บ่อบาดาล เป็นต้น

๔.๓ การไฟฟ้า

การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคอำเภอสันป่าตอง ให้บริการไฟฟ้าทุกครัวเรือนในเขตเทศบาลและติดตั้งไฟฟ้าสาธารณะเกือบทุกสายแต่ยังไม่สมบูรณ์ ตั้งอยู่เลขที่ ๔๓๒ หมู่ ๑๐ ตำบลยุหว่า อำเภอสันป่าตอง จังหวัดเชียงใหม่ ๕๐๑๒๐

๔.๔ การสื่อสารและโทรคมนาคม

๑. ระบบเสียงตามสายของเทศบาลตำบลสันป่าตองให้บริการได้เต็มพื้นที่
๒. ที่ทำการไปรษณีย์โทรเลขของการสื่อสารแห่งประเทศไทย ๑ แห่ง คือ ที่ทำการไปรษณีย์-สันป่าตอง เลขที่ ๑๙๒ ถ.เชียงใหม่ - ฮอด ต.ทุ่งต้อม
๓. สำนักงานบริการโทรศัพท์สันป่าตอง จำนวน ๑ แห่ง ตั้งอยู่ตำบลทุ่งต้อม อ.สันป่าตอง
๔. โทรศัพท์มือถือซึ่งประชาชนส่วนใหญ่ใช้ในการติดต่อสื่อสารในปัจจุบัน

๔.๕ ลักษณะการใช้ที่ดิน

ลักษณะการใช้ที่ดินของประชาชนในเขตเทศบาล ส่วนใหญ่มักนำที่นามาจัดสรรแบ่งขายที่ดิน บางแห่งปล่อยให้

รกร้างว่างเปล่ามิได้ทำประโยชน์ตามสมควรเนื่องจากขาดแคลนน้ำ และบางแห่งที่มีศักยภาพในการพัฒนาปรับปรุงพื้นที่ให้ทำการเกษตรกรรมได้ แต่ไม่ได้ดำเนินการเนื่องจากเจ้าของที่ดินไม่ได้อาศัยอยู่ในพื้นที่

๕. ด้านเศรษฐกิจ

๕.๑ อาชีพรายได้ประชากร

ลักษณะของการประกอบอาชีพหลักของประชาชนในท้องถิ่นส่วนใหญ่ประกอบอาชีพธุรกิจการค้าและพาณิชย์ รับราชการ รับจ้างและเกษตรกรรม รายได้เฉลี่ยของประชากรในเขตเทศบาล ๓๙,๐๖๗ บาท/คน/ปี

๕.๒ ด้านเกษตรกรรม

พืชเศรษฐกิจที่สำคัญทางการเกษตรที่สำคัญและมีชื่อเสียง คือ ข้าว ลำไย ถั่วเหลืองและหอมหัวใหญ่
หน่วยงานที่สำคัญ คือ ศูนย์วิจัยข้าวเชียงใหม่ (สถานีทดลองข้าวอำเภอสันป่าตอง) ตั้งอยู่เลขที่ ๑๗๖ หมู่ที่ ๓ ต.มะขามหลวง อ.สันป่าตอง จ.เชียงใหม่ ประเภทพันธ์ข้าวที่มีจำหน่าย ได้แก่ กข ๖ ข้าวหอมมะลิ ๑๐๕ ข้าวเหนียวสันป่าตอง ข้าวสุพรรณบุรี ๑

๖. การพาณิชย์กรรมและบริการ

๖.๑ สถานประกอบการด้านพาณิชย์กรรม

- | | | |
|----------------------|-----|------|
| ๑) สถานีบริการน้ำมัน | ๓ | แห่ง |
| ๒) ตลาดสด | ๒ | แห่ง |
| ๓) ร้านค้าทั่วไป | ๗๓๕ | แห่ง |
| ๔) ท่าข้าวสิริชัย | ๑ | แห่ง |

๖.๒ สถานประกอบการเทศพาณิชย์

- | | | |
|----------------|---|------|
| ๑) สถานธนาบาล | ๑ | แห่ง |
| ๒) โรงฆ่าสัตว์ | ๑ | แห่ง |

๖.๓ สถานประกอบการด้านการเงิน

- ๑) ธนาคาร จำนวน ๖ แห่ง คือ

ธนาคารของรัฐบาล

๑. ธนาคารออมสินสาขาสิ้นป่าตอง
๒. ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตรสิ้นป่าตอง

ธนาคารพาณิชย์ของรัฐ

๑. ธนาคารกรุงไทยจำกัด (มหาชน) สาขาสิ้นป่าตอง

ธนาคารพาณิชย์

๑. ธนาคารกสิกรไทยจำกัด (มหาชน) สาขาสิ้นป่าตอง
 ๒. ธนาคารกรุงเทพจำกัด (มหาชน) สาขาสิ้นป่าตอง
 ๓. ธนาคารไทยพาณิชย์จำกัด (มหาชน) สาขาสิ้นป่าตอง
- ๒) สถาบันสินเชื่อ อื่น ๆ
- (๑) สหกรณ์การเกษตรสิ้นป่าตอง
 - (๒) บริษัท ห้างหุ้นส่วนจำกัด และแหล่ง เงินทุนอื่น ๆ

๗. การอุตสาหกรรม

การประกอบอุตสาหกรรมในเขตเทศบาลมี ดังนี้

๑. โรงสีข้าวเชียงใหม่ พลสุริยะ

๘. การท่องเที่ยว

ในเขตเทศบาลไม่มีจุดเด่นในด้านแหล่งท่องเที่ยวทางธรรมชาติ เนื่องจากสถานที่แสดงถึงวัฒนธรรมสำคัญต่าง ๆ มีน้อยและเป็นเส้นทางผ่านระหว่างอำเภอกับจังหวัด ส่วนมากจะเป็นวัด ประเพณี รวมถึงวิถีการดำเนินชีวิตของบุคคลในแต่ละชุมชน

๙ การปลูกสัตว์

มีการเลี้ยงสัตว์ เช่นโคเนื้อ (เล็กน้อย) มีการเลี้ยงเป็ด ไก่พื้นเมือง ภายในครอบครัว เท่านั้น

๕ ด้านสังคม

๕.๑ ชุมชน

ในพื้นที่เขตเทศบาลแบ่งออกเป็น ๑๐ ชุมชน จำนวนบ้าน ๒,๔๙๘ หลังคาเรือน จำนวนประชากรในชุมชนรวม ๔,๗๘๖ คน รายละเอียด ดังนี้

- | | | |
|--|---|---------------------|
| ๑. ชุมชนสันป่าตอง หมู่ที่ ๑ ตำบลยุหว่า | } | จำนวน ๓๖๑ ครัวเรือน |
| ๒. ชุมชนบ้านหย่อนอารมณ์ หมู่ที่ ๑ ตำบลยุหว่า | | |
| ๓. ชุมชนบ้านต้นผึ้ง-สันคะยอม หมู่ที่ ๙ ตำบลยุหว่า | | จำนวน ๑๒๙ ครัวเรือน |
| และหมู่ที่ ๓ ต. มะขามหลวง จำนวน ๕๐ ครัวเรือน รวม ๑๘๒ ครัวเรือน | | |
| ๔. ชุมชนบ้านหลังอำเภอ หมู่ที่ ๒ ตำบลยุหว่า | | จำนวน ๗๕ ครัวเรือน |
| ๕. ชุมชนบ้านหลังตลาด หมู่ที่ ๑๐ ตำบลยุหว่า | | จำนวน ๖๐๘ ครัวเรือน |
| | | จำนวน ๗๑๔ ครัวเรือน |
| ๖. ชุมชนบ้านมะจำโรง หมู่ที่ ๑๔ ตำบลยุหว่า | } | จำนวน ๕๓๙ ครัวเรือน |
| ๗. ชุมชนบ้านพักป่าไม้ หมู่ที่ ๑๔ ตำบลยุหว่า | | |
| ๘. ชุมชนบ้านช่างกระดาศ หมู่ที่ ๑ ตำบลทุ่งต้อม | | จำนวน ๔๑๒ ครัวเรือน |
| ๙. ชุมชนบ้านป่าลาน หมู่ที่ ๒ ตำบลทุ่งต้อม | | จำนวน ๔๒ ครัวเรือน |
| ๑๐. ชุมชนบ้านไร่ หมู่ที่ ๕ ตำบลทุ่งต้อม | | จำนวน ๓๗๑ ครัวเรือน |

๕.๒ ศาสนา

ประชาชนส่วนใหญ่นับถือศาสนาพุทธ บางส่วนนับถือศาสนาอิสลามและคริสต์ มีวัดในเขตเทศบาล จำนวน ๖ แห่ง ดังนี้

๑. วัดสันป่าตอง
๒. วัดร่องสร้าน
๓. วัดศรีอรุณ
๔. วัดช่างกระดาศ
๕. วัดสันคะยอม
๖. วัดกลางทุ่ง

๕.๓ ประเพณีวัฒนธรรม

ประชาชนส่วนใหญ่ยังคงรักษาวัฒนธรรมประเพณีของล้านนาไว้คงเดิม โดยมีประเพณีที่สำคัญ คือ ประเพณียี่เป็ง (ลอยกระทง) ประเพณีปีใหม่เมือง (สงกรานต์) ประเพณีแห่เทียนพรรษา ประเพณีแห่ไม้ค้ำโพธิ์ รดน้ำดำหัวผู้สูงอายุ เป็นต้น

๕.๔ การศึกษา

ในพื้นที่เขตเทศบาลตำบลสันป่าตอง มีโรงเรียนระดับประถมศึกษา จำนวน ๓ โรงเรียน ศูนย์บริการการศึกษาออกโรงเรียน จำนวน ๑ แห่ง รายละเอียด ดังนี้

โรงเรียนสังกัด สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

โรงเรียนสันป่าตอง (สุวรรณราษฎร์วิทยาคาร)

ปี ๒๕๖๐			ปี ๒๕๖๑			ปี ๒๕๖๒			หมายเหตุ
จำนวนนักเรียน	จำนวนครู	จำนวนห้องเรียน	จำนวนนักเรียน	จำนวนครู	จำนวนห้องเรียน	จำนวนนักเรียน	จำนวนครู	จำนวนห้องเรียน	
๑,๑๓๕	๔๖	๓๔	๑,๑๖๔	๔๗	๓๕	๑,๒๐๓	๔๘	๓๕	

๒. โรงเรียนวัดช่างกระดาษ

ปี ๒๕๖๐			ปี ๒๕๖๑			ปี ๒๕๖๒			หมายเหตุ
จำนวนนักเรียน	จำนวนครู	จำนวนห้องเรียน	จำนวนนักเรียน	จำนวนครู	จำนวนห้องเรียน	จำนวนนักเรียน	จำนวนครู	จำนวนห้องเรียน	
๗๔	๑๔	๘	๕๙	๙	๖	๓๘	๙	๖	

โรงเรียนเอกชน

โรงเรียนพัฒนวิทย์ศึกษา (ข้อมูล ณ เดือน เมษายน ๒๕๖๓)

ปี ๒๕๖๐			ปี ๒๕๖๑			ปี ๒๕๖๒			หมายเหตุ
จำนวนนักเรียน	จำนวนครู	จำนวนห้องเรียน	จำนวนนักเรียน	จำนวนครู	จำนวนห้องเรียน	จำนวนนักเรียน	จำนวนครู	จำนวนห้องเรียน	
๑,๐๖๗	๖๗	๓๗	๙๗๔	๖๕	๓๔	๘๘๕	๖๑	๓๑	

ศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียน

ศูนย์การเรียนรู้ชุมชนเทศบาลตำบลสันป่าตอง (ข้อมูลปีการศึกษา ๒๕๖๒ เทอม ๑ ตั้งแต่ ๑ ตุลาคม

๒๕๖๑ - ๓๐ มีนาคม ๒๕๖๒)

จำนวนห้องเรียนศูนย์ กศน. ตำบล ๑๕ ห้อง

จำนวนครูตำบลละ ๑ คน ๑๑ คน

จำนวนนักเรียน แยกเป็น

- ระดับประถม จำนวน ๑๐๒ คน
- ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น จำนวน ๒๑๑ คน
- ระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย จำนวน ๓๒๐ คน

ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

๑. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลสันป่าตอง ๑ แห่ง
- | | | |
|---------------------|----|------|
| จำนวนห้องเรียน | ๑ | ห้อง |
| จำนวนครูผู้ดูแลเด็ก | ๓ | คน |
| จำนวนนักเรียน | ๒๖ | คน |

๔.๕ กีฬา นันทนาการ

- ๑) สนามกีฬาอเนกประสงค์ จำนวน ๑ แห่ง (สำนักงานเทศบาล)
- ๒) ห้องสมุดประชาชนอำเภอสันป่าตอง จำนวน ๑ แห่ง
- ๓) ลานอเนกประสงค์ จำนวน ๖ แห่ง ดังนี้
- | | | |
|--|------------|---------------|
| (๑) ลานอเนกประสงค์หน้าวัดสันป่าตอง | หมู่ที่ ๑ | ตำบลยู่หว่า |
| (๒) ลานอเนกประสงค์หน้าวัดร่องสร้าน | หมู่ที่ ๑๐ | ตำบลยู่หว่า |
| (๓) ลานอเนกประสงค์หน้าวัดศรีอรุณ | หมู่ที่ ๕ | ตำบลทุ่งต้อม |
| (๔) ลานอเนกประสงค์หน้าโรงเรียนวัดศรีอรุณ | หมู่ที่ ๕ | ตำบลทุ่งต้อม |
| (๕) ลานอเนกประสงค์หน้าวัดกลางทุ่ง | หมู่ที่ ๒ | ตำบลทุ่งต้อม |
| (๖) ลานอเนกประสงค์หน้าวัดสันคะยอม | หมู่ที่ ๓ | ตำบลมะขามหลวง |

๔.๖ การสาธารณสุข

- ๑) ศูนย์บริการสาธารณสุขเทศบาล ฯ จำนวน ๑ แห่ง
- ๒) คลินิกเอกชน จำนวน ๑๑ แห่ง
- ๓) ร้านขายยา จำนวน ๗ แห่ง
- ๔) ห้องน้ำสาธารณะ จำนวน ๕ แห่ง คือ
- | | |
|---|---|
| ๑. วัดสันคะยอม หมู่ที่ ๓ ต.มะขามหลวง | ๒. ป่าช้าสันคะยอม หมู่ที่ ๓ ต.มะขามหลวง |
| ๓. หลัง ร.ร.วัดศรีอรุณ หมู่ ๕ ต.บ้านไร่ | ๔. กาดสะหลีบัวตอง หมู่ที่ ๑๐ |
| ๕. ในบริเวณสำนักงานเทศบาล หมู่ที่ ๑ ต.ยู่หว่า | |

อัตราการป่วย ๕ อันดับแรกในปี ๒๕๖๓ (สาธารณสุขอำเภอสันป่าตอง)

- | | |
|--|----------------|
| ๑. โรคระบบไหลเวียนเลือด | จำนวน ๑,๖๑๖ คน |
| ๒. โรคระบบหายใจ | จำนวน ๑,๒๔๑ คน |
| ๓. โรคต่อมหลังภายในโภชนาการเมตะบอลิซึม | จำนวน ๖๒๗ คน |
| ๔. โรคติดเชื้อและปรสิต | จำนวน ๒๑๘ คน |
| ๕. โรคระบบประสาท | จำนวน ๑๕๑ คน |

อัตราการตาย ๕ อันดับแรกในปี ๒๕๖๓ (โรงพยาบาลสันป่าตอง)

- | |
|-----------------------------------|
| ๑. โรคหัวใจล้มเหลว |
| ๒. โรคไตวายเฉียบพลัน |
| ๓. โรคมะเร็งตับในท่อน้ำดี |
| ๔. โรคมะเร็งหลอดลมและปอด |
| ๕. โรคกล้ามเนื้อหัวใจวายเฉียบพลัน |

๔.๗ การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

๑) สถิติเพลิงไหม้ในรอบปี จำนวน ๕ ครั้ง (ปี)

ในเขตเทศบาลตำบลสันป่าตอง

- เพลิงไหม้บ้านเรือน นอกเขตเทศบาล จำนวน ๓ ครั้ง
- เพลิงไหม้หญ้า ในเขตเทศบาล จำนวน ๙ ครั้ง นอกเขตฯ จำนวน ๒๒ ครั้ง
- บริการน้ำดื่ม/ใช้/ล้างในเขตเทศบาล จำนวน ๔๙ ครั้ง นอกเขตฯ จำนวน ๒๐๕ ครั้ง

๒) พนักงานดับเพลิง จำนวน ๑๐ คน

๓) รถดับเพลิง จำนวน ๒ คัน

๔) รถบรรทุกน้ำดับเพลิง จำนวน ๓ คัน แยกเป็น

คันที่ ๑ จุมน้ำได้ไม่น้อยกว่า ๕,๐๐๐ ลิตร

คันที่ ๒ จุมน้ำได้ไม่น้อยกว่า ๑๐,๐๐๐ ลิตร

๔.๘ ความมั่นคงและปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

๑. การรักษาความสงบเรียบร้อยและประชาชน

- สถานีตำรวจ ๑ แห่ง

สถิติคดีอาญาทั่วไปและคดีจราจรในเขตพื้นที่อำเภอสันป่าตอง (ข้อมูลจากสถานีตำรวจภูธรอำเภอสันป่าตอง)

ลำดับ	รายการ	ปี พ.ศ. ๒๕๖๑	ปี พ.ศ. ๒๕๖๒	ปี พ.ศ. ๒๕๖๓	หมายเหตุ
๑	คดีอาญาทั่วไป	๖๑๔	๑๓๕	๑๑๓	ข้อมูลปี ๒๕๖๓
๒	คดีจราจร	๕๕	๑๒	๓๒	ณ วันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๓

๒. อาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน (อปพร.)

- ศูนย์อำนวยการอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน (อปพร.) ๑ แห่ง มีสมาชิก จำนวน ๗๖ คน

๕. สิ่งแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติ

๕.๑ ภูมิอากาศ

ลักษณะภูมิอากาศ มี ๓ ฤดู คือ

ฤดูร้อน เดือน มีนาคม – พฤษภาคม อุณหภูมิเฉลี่ย ๓๗.๗°

ฤดูฝน เดือน มิถุนายน – ตุลาคม อุณหภูมิเฉลี่ย ๒๘.๗°

ฤดูหนาว เดือน พฤศจิกายน – กุมภาพันธ์ อุณหภูมิเฉลี่ย ๒๒.๗°

๕.๒ ขยะ

๑) ปริมาณขยะ ๔๑๖ ตัน/วัน

๒) รถยนต์ที่ใช้จัดเก็บขยะ รวม ๓ คัน แยกเป็น

- ก. รถยนต์คันที่ ๑ รถเก็บขนขยะ ขนาดความจุ ๑๐ ลบ.หลา ซื้อเมื่อ พ.ศ. ๒๕๓๖

- ข. รถยนต์คันที่ ๒ รถเก๋งเบนซ์ ขนาดความจุ ๑๒ สป.ทล. ชื่อเมื่อ พ.ศ. ๒๕๔๐
 ค. รถยนต์คันที่ ๓ รถเก๋งเบนซ์ ขนาดความจุ ๑๒ สป.ทล. ชื่อเมื่อ พ.ศ. ๒๕๕๘
 ๓) ขยะที่เก็บขนได้ จำนวน ๔๑๖ ตัน/วัน
 ๔) ขยะที่กำจัดได้ จำนวน ๔๑๖ ตัน/วัน
 เทศบาลตำบลสันป่าตองกำจัดขยะโดยวิธีการจ้างเอกชนนำไปกำจัด

๕.๓ **สวนสาธารณะ** จำนวน ๕ แห่ง

- ๕.๓.๑ สวนสุขภาพเฉลิมพระเกียรติฯ ริมคลองชลประทาน หมู่ที่ ๑๐ ต.ยูหว่า และหมู่ที่ ๕ ต.ทุ่งด้อม
 รวมพื้นที่ ๗ ไร่ (๒,๘๐๐ ตร.ว.)
 ๕.๓.๒ สวนสาธารณะบริเวณศาลเจ้าชะลิวบัวตอง หมู่ที่ ๑๐ ต.ยูหว่า พื้นที่ ๒๘ ตารางวา
 ๕.๓.๓ สวนสาธารณะบริเวณริมคลองชลประทาน(ถนนคนเดิน) หมู่ที่ ๑ ต.ยูหว่า พื้นที่ ๑๗๕ ตารางวา
 ๕.๓.๔ สวนสาธารณะบริเวณสำนักงานเทศบาล หมู่ที่ ๑ ต.ยูหว่า พื้นที่ ๖๒๕ ตารางวา
 ๕.๓.๕ สวนหย่อมเกาะกลางถนนบริเวณสะพานแม่กุ่ม หมู่ที่ ๒ ต.ทุ่งด้อม พื้นที่ ๖๐ ตารางวา

๕.๔ **ที่ดิน** เพื่อใช้ในการพัฒนาคุณภาพชีวิต จำนวน ๑๙ ไร่ มีวัตถุประสงค์ให้เป็นศูนย์รวมการพัฒนา คุณภาพชีวิตของประชาชนสามวัยในเขตเทศบาล ประกอบด้วย

๑. โครงการก่อสร้างสนามกีฬาเพื่อเป็นสถานที่ออกกำลังกาย
๒. ก่อสร้างสะพาน คสล.
๓. ก่อสร้างระบบประปาผิวดินขนาดใหญ่
๔. ก่อสร้างอาคารศูนย์สามวัย
๕. ก่อสร้างรางระบายน้ำ คสล.
๖. ก่อสร้างอาคารศูนย์ถ่ายทอดภูมิปัญญาท้องถิ่น
๗. ก่อสร้างลานเอนกประสงค์
๘. ปรับปรุงภูมิทัศน์สวนสาธารณะ
๙. ก่อสร้างนั่งกันดินพร้อมรั้ว คสล.
๑๐. หอนาฬิกา
๑๑. ก่อสร้างห้องสมุดประชาชน

ฯลฯ

๒. ข้อมูลด้านบุคลากร

๒.๑ โครงสร้างของเทศบาลตำบลสันป่าตอง

เทศบาลตำบลสันป่าตอง เป็นเทศบาลที่คณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.เดิม) กำหนดให้เป็นเทศบาลขนาดสามัญ โดยกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการเพื่อให้สอดคล้องกับ นโยบายการบริหารควบคุมภาระค่าใช้จ่ายในการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด โดยสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชน ให้มีประสิทธิภาพสูงสุดได้ ซึ่งจะต้องมีการบริหารจัดการเพื่อให้ได้ประโยชน์ในการใช้อัตรากำลังได้อย่างคุ้มค่าสูงสุด ออกเป็น ๑ สำนัก ๔ กอง ได้แก่

๑. สำนักปลัดเทศบาล
๒. กองคลัง
๓. กองช่าง
๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม
๕. กองการศึกษา

ทั้งนี้ ได้กำหนดกรอบอัตรากำลังข้าราชการจำนวนทั้งสิ้น ๓๖ อัตรา ลูกจ้างประจำ จำนวน ๖.. อัตรา พนักงานจ้างผู้เชี่ยวชาญพิเศษ จำนวน....อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ(โดยให้แยกประเภทด้วย) จำนวน. ๑๖.อัตรา พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน.๑๘.อัตรา รวมกำหนดตำแหน่งเกี่ยวกับบุคลากรทั้งสิ้น จำนวน ๗๙ อัตรา แต่เนื่องจากที่ผ่านมามีการปกครองส่วนท้องถิ่นมีภารกิจและปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้นจำนวนมากในส่วนราชการ และจำนวนบุคลากรที่มีอยู่ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติภารกิจให้สำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล ดังนั้น จึงมีความจำเป็นต้องขอกำหนดตำแหน่งขึ้นใหม่ โดยเป็นข้าราชการ จำนวน.๗.อัตรา พนักงานจ้าง จำนวน ..๔.อัตรา เพื่อรองรับปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น และแก้ไขปัญหาการบริหารงานภายในส่วนราชการ ของเทศบาลตำบล สันป่าตอง ต่อไป

จากสภาพปัญหาของเทศบาลตำบลสันป่าตองดังกล่าว เทศบาลตำบลสันป่าตองมีภารกิจอำนาจหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าวภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.๒๕๔๘ พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๕๒ โดยมีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ดังนี้

๔.๑ โครงสร้างของส่วนราชการ

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p>๑. สำนักปลัดเทศบาล ฝ่ายอำนวยการ</p> <p>๑.๑ งานทะเบียนราษฎร ๑.๒ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑.๓ งานการเจ้าหน้าที่ ๑.๔ งานนิติการ</p> <p>ฝ่ายธุรการ</p> <p>๑.๖ งานธุรการ ๑.๗ งานเลขานุการสภา</p> <p>ฝ่ายแผนงานและงบประมาณ</p> <p>๑.๘ งานวิเคราะห์นโยบายและแผน ๑.๙ งานพัฒนาชุมชน ๑.๑๐งานส่งเสริมการเกษตร</p>	<p>๑. สำนักปลัดเทศบาล ฝ่ายอำนวยการ</p> <p>๑.๑ งานทะเบียนราษฎร ๑.๒ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑.๓ งานการเจ้าหน้าที่ ๑.๔ งานนิติการ</p> <p>ฝ่ายธุรการ</p> <p>๑.๖ งานธุรการ ๑.๗ งานเลขานุการสภา</p> <p>ฝ่ายแผนงานและงบประมาณ</p> <p>๑.๘ งานวิเคราะห์นโยบายและแผน ๑.๙ งานพัฒนาชุมชน ๑.๑๐งานส่งเสริมการเกษตร</p>	

โครงสร้างตาม แผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p><u>๒. กองคลัง</u></p> <p><u>ฝ่ายบริหารงานคลัง</u></p> <p>๒.๑ งานธุรการ</p> <p>๒.๒ งานการเงินและบัญชี</p> <p>๒.๓ งานพัสดุและทรัพย์สิน</p> <p><u>ฝ่ายพัฒนารายได้</u></p> <p>๒.๔ งานผลประโยชน์</p> <p>๒.๔ งานแผนที่ภาษี</p> <p><u>๓. กองช่าง</u></p> <p><u>ฝ่ายบริหารงานช่าง</u></p> <p>๓.๑ งานธุรการ</p> <p>๓.๒ งานวิศวกรรม</p> <p>๓.๓ งานผังเมือง</p> <p><u>ฝ่ายการโยธา</u></p> <p>๓.๔ งานสาธารณูปโภค</p> <p>๓.๕ งานสวนสาธารณะ</p> <p>๓.๖ งานไฟฟ้าและสถานที่</p>	<p><u>๒. กองคลัง</u></p> <p><u>ฝ่ายบริหารงานคลัง</u></p> <p>๒.๑ งานธุรการ</p> <p>๒.๒ งานการเงินและบัญชี</p> <p>๒.๓ งานพัสดุและทรัพย์สิน</p> <p><u>ฝ่ายพัฒนารายได้</u></p> <p>๒.๔ งานผลประโยชน์</p> <p>๒.๔ งานแผนที่ภาษี</p> <p><u>๓. กองช่าง</u></p> <p><u>ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง</u></p> <p>๓.๑ งานธุรการ</p> <p>๓.๒ งานวิศวกรรม</p> <p>๓.๓ งานผังเมือง</p> <p><u>ฝ่ายการโยธา</u></p> <p>๓.๔ งานสาธารณูปโภค</p> <p>๓.๕ งานสวนสาธารณะ</p> <p>๓.๖ งานไฟฟ้าและสถานที่</p>	

โครงสร้างตาม แผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p><u>๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</u> <u>ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข</u></p> <p>๔.๑ งานธุรการ</p> <p>๔.๒ งานสุขาภิบาลและอนามัย สิ่งแวดล้อม</p> <p>๔.๓ งานบริการสาธารณสุข</p> <p><u>๕.กองการศึกษา</u></p> <p>๕.๑ งานบริหารวิชาการ</p> <p>๕.๒ งานธุรการ</p> <p>๕.๓ งานกีฬาและนันทนาการ</p> <p>๕.๔ งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก</p>	<p><u>๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</u> <u>ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข</u></p> <p>๔.๑ งานธุรการ</p> <p>๔.๒ งานสุขาภิบาลและอนามัย สิ่งแวดล้อม</p> <p>๔.๓ งานบริการสาธารณสุข</p> <p>๔.๔. งานการแพทย์ฉุกเฉิน</p> <p><u>๕.กองการศึกษา</u></p> <p>๕.๑ งานบริหารวิชาการ</p> <p>๕.๒ งานธุรการ</p> <p>๕.๓ งานกีฬาและนันทนาการ</p> <p>๕.๔ งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก</p>	

บทที่ ๒ วิสัยทัศน์และพันธกิจการบริหารงานบุคคล

๑. วิสัยทัศน์

มุ่งพัฒนาระบบการบริหารงานบุคคล เพื่อเพิ่มขีดความสามารถของบุคลากร ให้สามารถทำงานแบบมืออาชีพ ยึดหลักคุณธรรม และยึดหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

๒. พันธกิจ

๑. พัฒนาเทศบาลตำบลสันป่าตองให้เป็นองค์กรที่มีสมรรถนะสูง
๒. ส่งเสริมการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นให้สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ระดับชาติ ระดับจังหวัดและตอบสนองความต้องการของประชาชนภายใต้กระบวนการมีส่วนร่วมจากภาคีเครือข่าย
๓. พัฒนาระบบการบริหารงานบุคคลและเพิ่มขีดความสามารถของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลสันป่าตองให้สามารถทำงานแบบมืออาชีพโดยยึดหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี
๔. พัฒนาระบบการบริหารงบประมาณและการคลังของเทศบาลตำบลสันป่าตองให้มีประสิทธิภาพ
๕. ส่งเสริมและพัฒนาระบบบริหารจัดการของเทศบาลตำบลสันป่าตองให้มีศักยภาพในการจัดบริการสาธารณะภายใต้หลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี
๖. พัฒนามาตรฐานการปฏิบัติงานและระบบการติดตามประเมินผลการพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลสันป่าตองให้มีประสิทธิภาพ
๗. ส่งเสริมให้เทศบาลตำบลสันป่าตอง มีศักยภาพในการพัฒนาคุณภาพคน ให้คนไทย ทุกคน ได้รับการพัฒนาในทุกมิติ ทั้งทางร่างกาย จิตใจ ความรู้ ความสามารถ ทักษะประกอบอาชีพและความมั่นคงในการดำรงชีวิต เพื่อนำไปสู่ความเข้มแข็งของครอบครัว ชุมชนและสังคมไทย
๘. ส่งเสริมให้เทศบาลตำบลสันป่าตองนำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาเป็นแนวทางในการพัฒนาการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับทิศทางการพัฒนาประเทศได้อย่างยั่งยืน

บทที่ 3

แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพบุคลากร ของเทศบาลตำบลสันป่าตอง

ตามที่กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น มีนโยบายให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดำเนินการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลตามกรอบ “การพัฒนาสมรรถนะการบริหารทรัพยากรบุคคล” หรือที่เรียกว่า “HR Scorecard” ที่สำนักงาน ก.พ. โดยสำนักวิจัยและพัฒนาระบบงานบุคคลได้ศึกษาและพัฒนาจากแนวทางของต่างประเทศแล้วนำมาออกแบบให้เหมาะสมกับระบบราชการไทย

ฉะนั้น เทศบาลตำบลสันป่าตอง ได้ดำเนินการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาศักยภาพ ประกอบด้วย

❖ **มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์** หมายถึง การที่องค์การบริหารส่วนตำบลสันป่าตอง มีแนวทางและวิธีการบริหารทรัพยากรบุคคลดังต่อไปนี้

- ๑) มีนโยบาย แผนงานและมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่งมีความสอดคล้องและสนับสนุนให้เทศบาลตำบลสันป่าตอง บรรลุพันธกิจเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้
- ๒) มีการวางแผนและบริหารกำลังคนทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ กล่าวคือ “กำลังคนมีขนาดและสมรรถนะ” ที่เหมาะสมสอดคล้องกับการบรรลุภารกิจและความจำเป็นของเทศบาลตำบลสันป่าตอง ทั้งในปัจจุบันและอนาคต มีการวิเคราะห์สภาพกำลังคน (Workforce Analysis) สามารถระบุช่องว่างด้านความต้องการกำลังคนและมีแผนเพื่อลดช่องว่างดังกล่าว
- ๓) มีนโยบาย แผนงาน โครงการและมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อดึงดูด ใ้ได้มาพัฒนาและรักษาไว้ซึ่งกลุ่มข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานที่มีทักษะหรือสมรรถนะสูง ซึ่งจำเป็นต่อความคงอยู่และขีดความสามารถในการแข่งขันของเทศบาลตำบลสันป่าตอง (Talent Management)
- ๔) มีแผนการสร้างและพัฒนาผู้บริหารทุกระดับ รวมทั้งมีแผนการสร้างความต่อเนื่องในการบริหารราชการหรือไม่ นอกจากนี้ยังรวมถึงการที่ผู้นำปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีและสร้างแรงบันดาลใจให้กับข้าราชการและผู้ปฏิบัติงาน ทั้งในเรื่องของผลการปฏิบัติงานและพฤติกรรมในการทำงาน

❖ **มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Operational Efficiency)** หมายถึง กิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลสันป่าตอง (HR Transactional Activities) มีลักษณะดังต่อไปนี้

- ๑) กิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลสันป่าตอง เช่น การสรรหาคัดเลือก การบรรจุแต่งตั้ง การพัฒนา การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง การโยกย้าย และกิจกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลอื่นๆ มีความถูกต้องและทันเวลา (Accuracy and Timeliness)
- ๒) มีระบบฐานข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีความถูกต้อง เพียงตรง ทันสมัย และนำมาใช้ประกอบการตัดสินใจและการบริหารทรัพยากรบุคคลของเทศบาลตำบลสันป่าตองได้จริง
- ๓) สัดส่วนค่าใช้จ่ายสำหรับกิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลต่องบประมาณรายจ่ายของเทศบาลตำบลสันป่าตอง มีความเหมาะสม และสะท้อนผลผลิตภาพของบุคลากร (HR Productivity) ตลอดจนความคุ้มค่า (Value for Money)
- ๔) มีการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในกิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลของเทศบาลตำบลสันป่าตอง เพื่อปรับปรุงการบริหารและการบริการ (HR Automation)

◇ มิติที่ ๓ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล (HRM Program Effectiveness)

หมายถึง นโยบาย แผนงาน โครงการ และมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของเทศบาลตำบลสันป่าตอง ก่อให้เกิดผลดังต่อไปนี้

- ๑) มีนโยบาย แผนงาน โครงการ หรือมาตรการในการรักษาไว้ซึ่งข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานซึ่งจำเป็นต่อการบรรลุเป้าหมาย พันธกิจของเทศบาลตำบลสันป่าตอง
- ๒) ความพึงพอใจของข้าราชการและบุคลากรผู้ปฏิบัติงาน ต่อนโยบาย แผนงาน โครงการ และมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของเทศบาลตำบลสันป่าตอง
- ๓) การสนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้และการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งส่งเสริมให้มีการแบ่งปัน แลกเปลี่ยนข้อมูลและความรู้ (Development and Knowledge Management) เพื่อพัฒนาข้าราชการและ ผู้ปฏิบัติงานให้มีทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการบรรลุภารกิจและเป้าหมายของเทศบาลตำบลสันป่าตอง
- ๔) มีระบบการบริหารผลงาน (Performance Management) ที่เน้นประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ และความคุ้มค่า มีระบบหรือวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานที่สามารถจำแนกความแตกต่างและจัดลำดับผลการปฏิบัติงานของข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานซึ่งเรียกชื่ออื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพหรือไม่ เพียงใด นอกจากนี้ ข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานมีความเข้าใจถึงความเชื่อมโยงระหว่างผลการปฏิบัติงานส่วนบุคคลและผลงานของ ทีมงานกับความสำเร็จหรือผลงานของเทศบาลตำบลสันป่าตอง

◇ มิติที่ ๔ ความพร้อมรับผิดด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล หมายถึง การที่เทศบาลตำบลสันป่าตอง จะต้อง

- ๑) รับผิดชอบต่อการตัดสินใจและผลของการตัดสินใจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ตลอดจน การดำเนินการด้านวินัย โดยคำนึงถึงหลักความสามารถและผลงาน หลักคุณธรรม หลักนิติธรรม และหลักสิทธิมนุษยชน
- ๒) มีความโปร่งใสในทุกกระบวนการของการบริหารทรัพยากรบุคคล ทั้งนี้จะต้องกำหนดให้ ความพร้อมรับผิดด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลแทรกอยู่ในทุกกิจกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของ เทศบาลตำบลสันป่าตอง

◇ มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน หมายถึง การที่เทศบาลตำบลสันป่าตอง มีนโยบาย แผนงาน โครงการและมาตรการ ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพชีวิต ของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐ ดังนี้

- ๑) ข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานระบบงาน และบรรยากาศการทำงาน ตลอดจนมีการนำเทคโนโลยีการสื่อสารเข้ามาใช้ในการบริหารราชการและการให้บริการแก่ ประชาชน ซึ่งจะส่งเสริมให้ข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานได้ใช้ศักยภาพอย่างเต็มที่ โดยไม่สูญเสียรูปแบบการใช้ชีวิต ส่วนตัว
- ๒) มีการจัดสวัสดิการและสิ่งอำนวยความสะดวกเพิ่มเติมที่ไม่ใช่สวัสดิการภาคบังคับตามกฎหมาย ซึ่งมีความเหมาะสม สอดคล้องกับความต้องการและสภาพของเทศบาลตำบลสันป่าตอง
- ๓) มีการส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างฝ่ายบริหารขององค์การบริหารส่วนตำบล สันป่าตอง กับข้าราชการและบุคลากรผู้ปฏิบัติงาน และให้ระหว่างข้าราชการ และผู้ปฏิบัติงานด้วยตนเอง และให้ กำลังคนมีความพร้อมที่จะขับเคลื่อนเทศบาลตำบลสันป่าตอง ให้พัฒนาไปสู่วิสัยทัศน์ที่ต้องการ

มิติในการประเมินสมรรถนะในการบริหารทรัพยากรบุคคลทั้ง ๕ มิติ เป็นเครื่องมือที่จะช่วยทำให้เทศบาลตำบลสันป่าตอง ใช้ในการประเมินตนเองว่า มีนโยบาย แผนงาน โครงการ มาตรการดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลสอดคล้องกับมิติในการประเมินดังกล่าวอย่างมีประสิทธิภาพ

ประสิทธิผลหรือไม่ มากน้อยเพียงใด หากยังไม่มี การดำเนินการตามมติการประเมินดังกล่าว หรือมีในระดับน้อยแล้ว เทศบาลตำบลสันป่าตอง จะต้องมีการพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับมติการประเมินดังกล่าว และเป็นการยกระดับประสิทธิภาพและคุณภาพในการปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลได้ตามหลักเกณฑ์และกรอบมาตรฐานความสำเร็จทั้ง ๕ มิติ

๑.วิเคราะห์ จุดแข็ง จุดอ่อน การบริหารทรัพยากร

การวิเคราะห์ทิศทางการพัฒนาความคาดหวังด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของเทศบาลตำบลสันป่าตองในระยะ ๑ - ๓ ปีข้างหน้า ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคล ดังนี้

๑.๑ เป้าหมายสูงสุดหรือผลสัมฤทธิ์ที่สำคัญที่องค์กรต้องการให้เกิดขึ้นใน ๑- ๓ ปีข้างหน้า

๑.๑.๑ ด้านกระบวนการ

- นำเอาระบบ IT เข้ามาช่วยในการปฏิบัติงานในด้านต่างๆ เช่น KM การจัดเก็บข้อมูล การฝึกอบรมบุคลากร หรือความรู้เกี่ยวกับการปฏิบัติงานทำให้สามารถทำงานทดแทนกันได้
- ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลางในการทำงานและบูรณาการกับทุกภาคส่วน
- จัดระบบการถ่ายทอดความรู้ทางด้านวิชาการและเทคโนโลยี
- มีระบบฐานข้อมูลในการปฏิบัติงานที่ถูกต้อง ทันสมัย และเพียงพอ
- กระจายอำนาจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีความคล่องตัวในการปฏิบัติงานมากขึ้น
- สร้างเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพข้าราชการที่ชัดเจน
- ลดขั้นตอนการทำงานให้มีความรวดเร็ว กระชับ ถูกต้อง
- กระจายอำนาจในการบริหารงานทรัพยากรบุคคล ให้แก่ผู้บังคับบัญชาในแต่ละระดับมากขึ้น
- มีระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่เที่ยงตรง เชื่อถือได้
- มีระบบการบริหารงานบุคคลที่เน้นระบบคุณธรรม เช่น การคัดเลือกคนเข้ารับการฝึกอบรมในหลักสูตรต่างๆ การคัดเลือกคนเข้าสู่ตำแหน่ง
- กระบวนการมีความชัดเจน และสามารถนำไปปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ
- ข้าราชการเข้าใจบทบาทความเชื่อมโยงกระบวนการของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการของตนเอง
- ปริมาณคนต้องเหมาะสมกับปริมาณงานเพื่อลดค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล
- มีระบบฐานข้อมูลทรัพยากรบุคคลที่ถูกต้องแม่นยำ สามารถนำไปประกอบการตัดสินใจและบริหารราชการได้อย่างชัดเจน รวดเร็ว

๑.๑.๒ ด้านบุคลากร

- บุคลากรต้องมีความรู้ ความชำนาญ และเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน และมีความรู้ครอบคลุม และบุคลากรของเทศบาลตำบลสันป่าตองในทุกๆระดับจะต้องมีความรู้ ความเข้าใจในการนำ IT เข้ามาช่วยในการปฏิบัติงาน
- บุคลากรมีความสามารถในการถ่ายทอดความรู้เกี่ยวกับหลักเกณฑ์ ระเบียบ และวิธีการปฏิบัติงานให้แก่บุคลากรของเทศบาลตำบลสันป่าตอง
- การรักษาบุคลากรในองค์กร (Retention) โดยมีส่วนจูงใจ เช่น การกำหนด Career Path การจัดสวัสดิการต่าง ๆ การตั้งชมรมหรือสมาคมต่าง ๆ
- เพิ่มขวัญกำลังใจให้แก่บุคลากร ในการปฏิบัติงานตามภารกิจ ในด้านต่างๆ เช่น สวัสดิการ แรงจูงใจอื่นๆ ความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน
- จัดหาทรัพยากรในการปฏิบัติงานให้แก่บุคลากรอย่างเพียงพอ
- เพิ่มบุคลากรที่มีทักษะเฉพาะด้าน

- บุคลากรมีการให้บริการที่ดีกับผู้ที่มาติดต่อ และเป็นพี่เลี้ยงให้แก่องค์การบริหารส่วนตำบล สันป่าตองได้อย่างมีประสิทธิภาพ
- บุคลากรมีความหลากหลายในด้านประสบการณ์ โดยมีการสับเปลี่ยนกับบุคลากรของหน่วยงานอื่น และบุคลากรของเทศบาลตำบลสันป่าตอง
- มีแผนการฝึกอบรมบุคลากรอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ
- บุคลากรมีสมรรถนะตรงตามภารกิจ
- บุคลากรมีความพร้อมในการบริหารการเปลี่ยนแปลง
- ยึดระบบคุณธรรมเป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน

๑.๑.๓ ด้านทรัพยากร

- มีการพัฒนา IT ที่เหมาะสมต่อการใช้งานได้อย่างรวดเร็ว และมีประสิทธิภาพ
- นำเทคโนโลยีและสารสนเทศมาปรับใช้ในการจัดเก็บข้อมูลและถ่ายทอดความรู้ (KM)
- มีการจัดสรรสนับสนุนทรัพยากรทางการบริหารให้สอดคล้องกับภารกิจอย่างเพียงพอและทันสมัยให้ทั้งระดับจังหวัด อำเภอ โดยคำนึงถึงสภาพพื้นที่ในการปฏิบัติงาน
- สร้างเครือข่ายระบบสารสนเทศให้มีความทันสมัยและทำให้การเข้าถึงสารสนเทศทำได้ง่ายและเท่าเทียมกัน เพื่อประหยัดทรัพยากรและส่งเสริมการเรียนรู้ของบุคลากร (KM)
- นำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้เพื่อลดปริมาณการใช้วัสดุครุภัณฑ์

๑.๑.๔ ด้านผู้ได้รับผลกระทบภายนอกองค์กร

เทศบาลตำบลสันป่าตอง

- เทศบาลตำบลสันป่าตองยึดหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี (ธรรมาภิบาล) ในการบริหารงาน
- สามารถให้บริการสาธารณะได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ เป็นประโยชน์ต่อประชาชนอย่างแท้จริง
- บุคลากรเทศบาลตำบลสันป่าตอง มีความรู้ความเข้าใจ สามารถนำไปปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผล ประหยัด และคุ้มค่า
- สามารถให้บริการแก่ประชาชนได้อย่างมีมาตรฐานมีคุณภาพและเป็นมืออาชีพ
- เทศบาลตำบลสันป่าตองจะต้องดำเนินการตามระเบียบโดยเคร่งครัด
- มีระบบการเสริมสร้างความรู้ให้แก่ผู้บริหาร/บุคลากรท้องถิ่นให้เป็นผู้ที่มีความเชี่ยวชาญในการพัฒนาท้องถิ่น
- เทศบาลตำบลสันป่าตอง รับฟัง และนำความคิดเห็นของประชาชนมาใช้ในการดำเนินงาน

ประชาชน

- ประชาชนให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วม การสร้างจิตสำนึก และการเข้าร่วมในการดำเนินงานของเทศบาลตำบลสันป่าตอง
- ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมทางการเมืองมากขึ้น ทำให้การปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลสันป่าตองทำงานได้สะดวกยิ่งขึ้น
- ประชาชนตระหนักถึงการมีส่วนร่วมในการตรวจสอบการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลสันป่าตอง

๑.๒ จุดแข็งหรือสิ่งที่ดีที่องค์กรมีอยู่และอยากรักษาไว้ต่อไปหรือมุ่งเน้นให้ดียิ่งๆ ขึ้น

๑.๒.๑ จุดแข็งหรือสิ่งที่ดีที่องค์กรมีอยู่

- บุคลากรมีความรู้ ความเชี่ยวชาญในหน้าที่ในด้านต่าง ๆ เช่น การบริหารงบประมาณ การบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบลสันป่าตอง การเงิน การคลัง ระเบียบและกฎหมาย การนิเทศงาน
- การเป็นหน่วยงานที่ได้รับการยอมรับในบทบาทการส่งเสริมความรู้ด้านการปกครองท้องถิ่นให้แก่เทศบาลตำบลสันป่าตองและประชาชน
- มีสถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่นให้ความรู้แก่ข้าราชการ
- มีเครือข่ายการปฏิบัติงานครอบคลุมพื้นที่ทั่วประเทศ
- มีข้อระเบียบกฎหมายในการปฏิบัติหน้าที่ไว้อย่างชัดเจน
- ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากร
- มีการพัฒนาความรู้ของบุคลากรในหลายๆด้าน เช่น การศึกษาอบรมในหลักสูตรต่างๆ การให้ทุนการศึกษาระดับปริญญาตรี/โท การศึกษาดูงาน
- ข้าราชการมีความรู้ ความสามารถที่หลากหลาย สามารถทำงานได้หลายตำแหน่ง

๑.๒.๒ สิ่งที่มีมุ่งเน้น

- เป็นหน่วยงานที่ค่อนข้างมีความคล่องตัวสูง เป็นองค์กรขนาดเล็กที่ง่ายต่อการปรับเปลี่ยน
- มีการนำระบบIT มาเชื่อมโยงเครือข่ายหน่วยงานย่อย

๑.๓. สิ่งท้าทายหรือสิ่งที่จะต้องปรับปรุงเพื่อให้การบริหารงานขององค์กรประสบผลสำเร็จตาม

เป้าหมายสูงสุดที่คาดหวัง

- พัฒนาบุคลากรให้มีความรอบรู้ในภารกิจของหน่วยงานและสามารถทำงานทดแทนกันได้
- สร้างผู้บริหารทุกระดับให้เป็นผู้ดำเนินการบริหารเปลี่ยนแปลง รวมทั้งปรับเปลี่ยนทัศนคติ วิสัยทัศน์ ของบุคลากรในองค์กรให้พร้อมรับต่อการบริหารการเปลี่ยนแปลง
- พัฒนาความรู้เฉพาะด้านอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง
- การสร้างองค์กรให้ “จืดแต่แจ่ว” เช่น การสร้างบุคลากรที่มีอยู่อย่างจำกัดให้มีคุณภาพ
- การสร้างระบบเครือข่ายสารสนเทศและระบบฐานข้อมูลให้ครอบคลุมและง่ายต่อการเข้าถึงและการนำไปใช้ประโยชน์
- บุคลากรทุกระดับ มีความโปร่งใส ตรวจสอบได้
- มีการพัฒนาข้าราชการอย่างสม่ำเสมอเพื่อให้สอดคล้องกับสภาพการณ์ที่เปลี่ยนไปในยุคโลกาภิวัตน์
- สร้างและพัฒนาให้บุคลากร “ยิ้มแย้มแจ่มใส เต็มใจให้บริการ ประสานประโยชน์”
- สร้างและพัฒนาข้าราชการให้มีความสามารถสูง เป็นมืออาชีพ
- สร้างจิตสำนึกให้ข้าราชการในทุกระดับเป็นข้าราชการที่ดี มีคุณธรรม จริยธรรม
- จัดสภาพแวดล้อมการทำงาน และสวัสดิการที่เหมาะสมให้กับบุคลากรเพื่อเป็นแรงจูงใจในการทำงาน
- บุคลากรมีสมรรถนะที่ตรงตามภารกิจที่ได้รับ

๑.๔ สิ่งที่หน่วยงานบริหารทรัพยากรบุคคลควรจะทำ

- ยึดหลักสมรรถนะและผลสัมฤทธิ์ของงานในการประเมินบุคลากร
- ใช้ระบบคุณธรรมในการบริหารงานบุคคล
- มีการเผยแพร่ข้อมูล ข่าวสาร ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลผ่านช่องทางต่างๆ อย่างสม่ำเสมอและเป็นปัจจุบัน
- การกำหนดเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพ ควรมีความชัดเจนโดยกำหนดแผนไว้ล่วงหน้า
- สร้างขวัญกำลังใจ สวัสดิการ ค่าตอบแทน การเลื่อนตำแหน่ง การแต่งตั้ง (ย้าย) การอบรม ศึกษาดูงาน
 - มีการกำหนดเส้นทางความก้าวหน้าอย่างชัดเจน เพื่อสร้างหลักประกันและแรงจูงใจให้แก่บุคลากร
- การรักษาคนในองค์กรที่มีประสิทธิภาพให้อยู่กับหน่วยงาน
- การปรับปรุงเรื่องสวัสดิการ เช่น เรื่องเงินโบนัส
- กระบวนการในการบริหารทรัพยากรบุคคล มีความโปร่งใส ตรวจสอบได้

๒. ประเด็นยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล ประกอบด้วย

๑. การสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ
๒. การวางแผนอัตรากำลังและปรับอัตรากำลังให้เหมาะสมกับภารกิจ
๓. การพัฒนาระบบฐานข้อมูลสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
๔. การพัฒนาผู้บริหารให้มีภาวะผู้นำ มีวิสัยทัศน์และพฤติกรรมของผู้บริหารยุคใหม่ที่สำคัญกับบุคลากรควบคู่ไปกับประสิทธิภาพของงาน
๕. การส่งเสริมคุณภาพชีวิตของข้าราชการ
๖. การพัฒนาระบบสร้างแรงจูงใจเพื่อรักษาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพสูงไว้
๗. เสริมสร้างคุณธรรมและจริยธรรมให้แก่ข้าราชการเทศบาลตำบลสันป่าตอง
๘. การบริหารทรัพยากรบุคคลและพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้ตรงกับสมรรถนะประจำตำแหน่ง
๙. พัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้
๑๐. การพัฒนาภาวะผู้นำให้กับข้าราชการ

แผนงาน/โครงการแผนการพัฒนาบุคลากร ปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖

แบบฟอร์มรายการแผนงาน/โครงการ					
มิติ	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	แผนงาน/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	การติดตามผล
มิติที่ ๑ ความ สอดคล้อง เชิงยุทธศาสตร์	๑. การปรับปรุงโครงสร้างและอัตรากำลังให้เหมาะสมกับข้อเท็จจริงในปัจจุบัน	-ระดับความสำเร็จในการปรับปรุงโครงสร้างและอัตรากำลัง	๑.แผนงานปรับปรุงโครงสร้างและอัตรากำลัง	ปลัด เทศบาล นักทรัพยากรฯ	-การประชุมเพื่อติดตามผลในระดับต่างๆ
	๒.จัดทำแผนสร้างเส้นทางความก้าวหน้าให้ชัดเจน	-ระดับความสำเร็จในการจัดทำแผนสร้างเส้นทางความก้าวหน้า	๑. แผนงานการสร้างเส้นทางความก้าวหน้า ๒. โครงการการให้ทุนการศึกษาแก่ข้าราชการ	ปลัด เทศบาล นักทรัพยากรฯ	-การประชุมเพื่อติดตามผลการดำเนินการ
	๓.ประชาสัมพันธ์และจัดอบรมสัมมนาการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐแนวใหม่ให้บุคลากรในหน่วยงาน	-ประชาสัมพันธ์และจัดอบรมสัมมนาการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐแนวใหม่ให้บุคลากรในหน่วยงาน	๑.โครงการประชาสัมพันธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลแนวใหม่ ๒.โครงการอบรมการบริหารทรัพยากรบุคคลแนวใหม่	ปลัด เทศบาล นักทรัพยากรฯ	๑.การประเมินผลโครงการ ๒.การทดสอบความรู้หลังการอบรมสัมมนา
	๔.มีการฝึกอบรมที่เกี่ยวกับการพัฒนาภาวะผู้นำให้กับข้าราชการ	-มีการฝึกอบรมที่เกี่ยวกับการพัฒนาภาวะผู้นำให้กับข้าราชการ	๑.แผนการสร้างหลักสูตรการพัฒนาภาวะผู้นำให้กับข้าราชการ	ปลัด เทศบาล นักทรัพยากรฯ	๑.การนำหลักสูตรไปใช้ฝึกอบรม ๒.การพัฒนาหลักสูตรหลังจากการนำไปใช้

แบบฟอร์มรายการแผนงาน/โครงการ					
มิติ	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	แผนงาน/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	การติดตามผล
	๕. การส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมการพัฒนาภาวะผู้นำให้กับข้าราชการ	-ร้อยละของผู้ผ่านการฝึกอบรมการพัฒนาภาวะผู้นำ	๑. แผนการส่งบุคลากรเข้ารับการอบรม	ปลัด เทศบาล นักทรัพยากรฯ	๑. จำนวนผู้เข้ารับการอบรม ๒. จำนวนผู้ผ่านการอบรม
มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพ ของการบริหาร ทรัพยากรบุคคล	๑. จัดทำฐานข้อมูลบุคลากรให้ถูกต้องเป็นปัจจุบัน	-ระดับความสำเร็จในการจัดทำฐานข้อมูลบุคลากร	๑. โครงการจัดทำฐานข้อมูลบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลสันป่าตอง	ปลัด เทศบาล นักทรัพยากรฯ	๑. การประชุมหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ๒. การประเมินผลความถูกต้องของระบบ
	๒. จัดทำฐานข้อมูลสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านบริหารทรัพยากรบุคคล	-ร้อยละของข้อมูลสารสนเทศที่ได้รับการจัดทำเป็นฐานข้อมูลเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	๑. แผนงานจัดทำฐานข้อมูลสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ๒. แผนงานเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลผ่านช่องทางที่หลากหลาย เช่น การโทรศัพท์แจ้งข้อมูลข่าวสารการเผยแพร่ข้อมูลผ่านทางเว็บไซต์	ปลัด เทศบาล นักทรัพยากรฯ	๑. การประชุมหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อติดตามผล ๒. การประเมินผลและพัฒนา ระบบ

แบบฟอร์มรายการแผนงาน/โครงการ					
มิติ	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	แผนงาน/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	การติดตามผล
	๓.มีการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งที่สอดคล้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคลแนวใหม่ โดยคำนึงถึงวัฒนธรรมความคิดของบุคลากร	-ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับ การสรรหาและบรรจุแต่งตั้งที่ สอดคล้องกับการบริหาร ทรัพยากรบุคคลแนวใหม่ โดยคำนึงถึงวัฒนธรรมความ คิดของบุคลากร	๑. แผนงานการสรรหาและ บรรจุแต่งตั้งที่สอดคล้องกับ การบริหารทรัพยากรบุคคล แนวใหม่ โดยคำนึงถึงวัฒน ธรรมความคิดของบุคลากร	ปลัด เทศบาล นักทรัพยากรฯ	
มิติที่ ๓ ประสิทธิผลของ การบริหาร ทรัพยากรบุคคล	๑. การพัฒนาความรู้และทักษะด้าน IT ของบุคลากรอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง	-ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับ การพัฒนาความรู้และทักษะ ด้านIT	๑. โครงการฝึกอบรมทักษะ ด้าน IT แก่บุคลากร	ปลัด เทศบาล นักทรัพยากรฯ	๑. การประเมินผลโครงการ ฝึกอบรม ๒. การทดสอบสมรรถนะของ บุคลากรหลังจากเสร็จสิ้น การฝึกอบรม
	๒. การพัฒนาผู้บริหารให้มีภาวะผู้นำ มีวิสัยทัศน์ อย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง	-ร้อยละของผู้บริหารที่ได้รับ การพัฒนา	๑. โครงการพัฒนาผู้บริหาร ให้มีภาวะผู้นำ มีวิสัยทัศน์ ๒. โครงการพัฒนาข้าราชการ หลักสูตรนายก เทศบาล สถาบันพัฒนาบุคลากร	ปลัด เทศบาล นักทรัพยากรฯ	๑.การประเมินผลผู้บริหาร ที่ได้รับการฝึกอบรมเพื่อ พัฒนาวิสัยทัศน์
	๓.จัดให้มีระบบการสอนงาน เพื่อพัฒนาภาวะผู้นำและผู้ปฏิบัติงาน ควบคู่กันไป	-จำนวนบุคลากรที่ได้รับการ สอนงาน	๑. แผนงานการสร้างระบบ การสอนงานในหน่วยงาน	ปลัด เทศบาล นักทรัพยากรฯ	๑. การติดตามประเมินผล การสอนงาน ๒.การปรับปรุงและพัฒนา ระบบการสอนงาน

แบบฟอร์มรายการแผนงาน/โครงการ					
มิติ	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	แผนงาน/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	การติดตามผล
	๔. มีระบบการรักษาบุคลากรที่มีสมรรถนะสูง	-ร้อยละของบุคลากรที่มีสมรรถนะสูงที่เทศบาลสามารถรักษาไว้ได้	๑.โครงการส่งข้าราชการเข้าศึกษาอบรมในหลักสูตรของสถาบัน หน่วยงานภายนอก ๒.โครงการพัฒนาและติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการบรรจุใหม่และรับโอน	กองงานที่เกี่ยวข้อง	๑.การประเมินผลโครงการ
	๕. หน่วยงานมีแผนการจัดการความรู้	-ระดับความสำเร็จของจัดทำแผนการจัดการความรู้	๑. แผนการจัดการความรู้	กองงานที่เกี่ยวข้อง	๑. การประชุมเพื่อติดตามความก้าวหน้าของการดำเนินการ
มิติที่ ๔ ความพร้อมรับผิด ด้านการบริหาร ทรัพยากรบุคคล	๑. มีการสร้างมาตรฐานความโปร่งใสในการปฏิบัติงาน	-ระดับความสำเร็จในการจัดทำกระบวนการในการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีความโปร่งใส	๑. โครงการรณรงค์เพื่อกระตุ้นให้ประชาชนแจ้งเบาะแสเฝ้าระวังทุจริตและประพฤติมิชอบ	กองงานที่เกี่ยวข้อง	๑.การประเมินผลโครงการ
	๒. มีการจัดทำรายละเอียดมาตรฐานจริยธรรมของบุคลากร เทศบาลสันป่าตอง และการดำเนินงาน	-ระดับความสำเร็จในการจัดทำมาตรฐานจริยธรรมของบุคลากร เทศบาลสันป่าตอง และระดับความสำเร็จของโครงการ	๑. แผนงานการจัดทำมาตรฐานจริยธรรมของบุคลากร เทศบาลสันป่าตอง ๒.โครงการพัฒนาจิตด้วยคุณธรรมและจริยธรรม	กองงานที่เกี่ยวข้อง	๑. การประเมินและปรับปรุงมาตรฐานจริยธรรมของบุคลากร เทศบาลสันป่าตอง ๑.การประเมินผลโครงการ

แบบฟอร์มรายการแผนงาน/โครงการ					
มิติ	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	แผนงาน/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	การติดตามผล
มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตและ ความสมดุล ระหว่างชีวิตกับ การทำงาน	๑.การส่งเสริมและสนับสนุนให้นำหลัก ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการ ทำงานและดำรงชีวิต	ระดับความสำเร็จในการ ส่งเสริมและสนับสนุนปรัชญา เศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการ ทำงานและดำรงชีวิต	๑.โครงการส่งเสริมและ สนับสนุนให้นำหลักปรัชญา เศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ ในการทำงานและดำรงชีวิต	กองงานที่เกี่ยวข้อง	๑. การประเมินผลโครงการส่งเสริมสนับสนุนให้นำหลัก ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ ในการทำงานและดำรงชีวิต
	๒.การพัฒนาคุณภาพชีวิตและการ กำหนดปัจจัย การบริหารงานบุคคล	ระดับความสำเร็จในการพัฒนา คุณภาพชีวิตและสร้างแรงจูงใจ ในการทำงานของบุคลากร จาก การกำหนดปัจจัยการ บริหารงานบุคคล	แผนงาน/โครงการ การ กำหนดปัจจัยบริหารงาน บุคคล	กองงานที่เกี่ยวข้อง	๑.การประเมินผลโครงการ แผนงาน/ การกำหนด ปัจจัยบริหารงานบุคคล

การกำหนดปัจจัยการบริหารงานบุคคล ปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖

๑. ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

กลยุทธ์ที่ ๑ การสร้างสภาพแวดล้อมที่สะอาดเหมาะสม

กลยุทธ์ที่ ๒ การสร้างความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของบุคลากร

ปัจจัย	กลยุทธ์	แผนงาน/กิจกรรม/โครงการ	วัตถุประสงค์	งบประมาณ ดำเนินการ	ระยะเวลา ดำเนินการ	ตัวชี้วัด (KPI)	ผลที่คาดว่าจะได้รับ	หน่วยงาน ที่รับผิดชอบ
๑.ด้าน สภาพ แวดล้อม ในการ ทำงาน	- การสร้าง ความ ปลอดภัยใน ชีวิตและ ทรัพย์สิน ของบุคลากร	๑.ออกประกาศนโยบายความ ปลอดภัย อาชีวอนามัยและ สภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยไม่ต่ำกว่ามาตรฐานที่ กฎหมายกำหนด	เพื่อให้บุคลากรยึดถือเป็น แนวทางในการปฏิบัติงานให้ มีความปลอดภัย	-	ต.ค.-มิ.ย.	จำนวน ๑ ครั้ง/ปี	บุคลากรมีความ ปลอดภัยในการทำงานมากยิ่งขึ้น	สำนักปลัด กองสาธารณสุข
		๒.จัดหา/ติดตั้ง/ตรวจสอบกล่อง วงจรปิดหรือถังดับเพลิง ทั้ง ภายในและภายนอกอาคาร สำนักงาน	เพื่อให้บุคลากรมีความมั่นใจ ในความปลอดภัยในชีวิต และทรัพย์สินของตนเอง และหน่วยงาน	งบประมาณ เป็นไปตามเทศ บัญญัติ งบประมาณ	ม.ค.-ส.ค.	-จำนวนกล่อง วงจรปิดทั้งหมด -จำนวนถัง ดับเพลิงทั้งหมด	บุคลากรมีความรู้สึก ถึงความปลอดภัยใน ชีวิตและทรัพย์สิน มากยิ่งขึ้น	สำนักปลัด /กองช่าง
		๓.การฝึกซ้อมดับเพลิงและการ หนีไฟเมื่อเกิดเหตุอัคคีภัยใน สถานที่ทำงาน	เพื่อสร้างความปลอดภัยและ การเอาตัวรอดหากผจญเหตุ เมื่อเกิดเพลิงไหม้	งบประมาณ เป็นไปตามเทศ บัญญัติ งบประมาณ	มิ.ย.-ก.ย.	จำนวน ๑ ครั้ง/ปี	บุคลากรมีความรู้สึก ถึงความปลอดภัยใน ชีวิตและทรัพย์สิน มากยิ่งขึ้น	สำนักปลัด

๒. ปัจจัยด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในอาชีพ

กลยุทธ์ที่ ๑ การพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถและทักษะในการปฏิบัติงาน

กลยุทธ์ที่ ๒ การสร้างความก้าวหน้าในอาชีพ

ปัจจัย	กลยุทธ์	แผนงาน/กิจกรรม/โครงการ	วัตถุประสงค์	งบประมาณ ดำเนินการ	ระยะเวลา ดำเนินการ	ตัวชี้วัด (KPI)	ผลที่คาดว่าจะ ได้รับ	หน่วยงาน ที่รับผิดชอบ
๒. ด้าน ความก้าว หน้าและ ความ มั่นคงใน อาชีพ	- การพัฒนา บุคลากรให้ เป็นผู้มี ความรู้ ความสามาร ถและมีทักษะ ในการ ปฏิบัติงาน	๑.จัดส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมใน หลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับการ ปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง	เพื่อพัฒนาบุคลากรให้เป็น ผู้มีความรู้ ความสามารถ และมีทักษะในการ ปฏิบัติงาน	รายจ่ายเป็นตาม หลักสูตรที่กำหนด	ต.ค.-ก.ย.	จำนวนบุคลากร (ข้าราชการ) เข้ารับ การอบรมอย่างน้อย ๑ หลักสูตรต่อปี	การปฏิบัติงานของ บุคลากรมี ประสิทธิภาพมาก ยิ่งขึ้น	ทุกส่วน ราชการ
		๒.โครงการฝึกอบรมให้ความรู้แก่ บุคลากรของเทศบาลตำบล สันป่าตอง ที่เกี่ยวข้องกับการ ปฏิบัติงาน	เพื่อพัฒนาบุคลากรให้เป็น ผู้มีความรู้ ความสามารถ และมีทักษะในการ ปฏิบัติงาน	งบประมาณเป็นไป ตามเทศบัญญัติ งบประมาณ	ต.ค.-ก.ย.	จำนวนบุคลากรเข้ารับ การอบรมไม่น้อยกว่า ร้อยละ ๘๐	การปฏิบัติงานของ บุคลากรมี ประสิทธิภาพมาก ยิ่งขึ้น	สำนักปลัด
	- การสร้าง ความก้าวหน้า ในอาชีพ	๑.การปรับปรุงการกำหนดตำแหน่ง เพิ่ม/การขยายระดับ/การโอน/การ ย้ายเพื่อความก้าวหน้า	เพื่อเป็นขวัญกำลังใจให้กับ บุคลากรที่ปฏิบัติงาน	-	ต.ค.-ก.ย.	จำนวนบุคลากรที่มี การปรับเปลี่ยน/โอน หรือย้ายไปตำแหน่งที่ สูงขึ้นหรือมี ความก้าวหน้าขึ้น	บุคลากรมีความพึง พอใจในความก้าวหน้า ของตนเอง	สำนักปลัด
		๒.การประเมินผลการปฏิบัติงานใน เชิงประจักษ์	เพื่อนำผลประกอบการ พิจารณาความดีความชอบ และการเลื่อนขั้นเงินเดือน อย่างเป็นธรรม	-	เม.ย.และ ต.ค.	จำนวน ๒ ครั้งต่อปี	บุคลากรมีขวัญกำลังใจ ในการปฏิบัติงานให้มี ประสิทธิภาพมาก ยิ่งขึ้น	สำนักปลัด
		๓.การจัดทำสมุดรายงานการ ปฏิบัติงานประจำวันของบุคลากรใน สำนักปลัด	เพื่อนำมาใช้ในการ ประเมินผลการปฏิบัติงาน ของบุคลากรในสังกัด สำนักปลัด	-	ต.ค.-ก.ย.	จำนวนบุคลากรที่ จัดทำสมุดรายงาน	การประเมินผลการ ปฏิบัติของบุคลากร สำนักปลัดเป็นไปอย่าง ถูกต้องเป็นธรรม	สำนักปลัด

๓. ปัจจัยด้านการสื่อสารภายในองค์กร และการทำงานเป็นทีม
 กลยุทธ์ที่ ๑ การสร้างช่องทางการสื่อสารและการร้องทุกข์ภายในองค์กร
 กลยุทธ์ที่ ๒ การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีให้เกิดขึ้นในองค์กร

ปัจจัย	กลยุทธ์	แผนงาน/กิจกรรม/โครงการ	วัตถุประสงค์	งบประมาณ ณ ดำเนินการ	ระยะเวลา ดำเนินการ	ตัวชี้วัด (KPI)	ผลที่คาดว่าจะ ได้รับ	หน่วยงาน ที่รับผิดชอบ
๓. ด้าน การ สื่อสาร ภายใน องค์กร และ การ ทำงาน เป็น ทีม	- การสร้าง ช่องทางการ สื่อสารและ การร้องทุกข์ ภายใน องค์กร	๑.การประชุมพนักงานประจำเดือน	- เพื่อจัดประชุมชี้แจงระเบียบ แนวทางปฏิบัติในการทำงาน - เพื่อเป็นการแลกเปลี่ยนข้อมูล ข่าวสาร - เพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ ระหว่างผู้บริหารและพนักงาน	-	ต.ค.-ก.ย.	จำนวน ๑๒ ครั้ง/ปี	การปฏิบัติงานของบุคลากร มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น	ทุกส่วน ราชการ
		๒.จัดให้มีการสำรวจความพึงพอใจ ความพึงพอใจและแรงจูงใจในการ ปฏิบัติงาน	- เพื่อสำรวจระดับความพึง พอใจและแรงจูงใจใน การทำงาน of พนักงาน - เพื่อเป็นข้อมูลในการจัดทำ แผนปฏิบัติการเสริมสร้างความ ผาสุกฯ	-	มิ.ย.	จำนวน ๑ ครั้ง/ปี	ผู้บริหารและผู้บังคับบัญชา ได้รับรู้ถึงระดับความพึง พอใจของบุคลากรเพื่อหาทาง แก้ไขปัญหาและส่งเสริม ต่อไป	สำนักปลัด
		๓.จัดทำแผนปฏิบัติการเสริมสร้าง ความพึงพอใจและ แรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร เทศบาลตำบลสันป่าตอง	- เพื่อให้มีแผนปฏิบัติการ เสริมสร้างความพึง พอใจและแรงจูงใจใน การทำงาน of บุคลากรเทศบาล ตำบลสันป่าตอง	-	ต.ค.-ก.ย.	จำนวน ๑ ครั้ง/ปี	มีแผนปฏิบัติการเสริมสร้าง ความพึงพอใจ และแรงจูงใจในการทำงาน ของบุคลากรเทศบาลตำบล สันป่าตอง	สำนักปลัด

๓. ปัจจัยด้านการสื่อสารภายในองค์กร และการทำงานเป็นทีม (ต่อ)
 กลยุทธ์ที่ ๑ การสร้างช่องทางการสื่อสารและการร้องทุกข์ภายในองค์กร
 กลยุทธ์ที่ ๒ การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีให้เกิดขึ้นในองค์กร

ปัจจัย	กลยุทธ์	แผนงาน/กิจกรรม/โครงการ	วัตถุประสงค์	งบประมาณ ดำเนินการ	ระยะเวลา ดำเนินการ	ตัวชี้วัด (KPI)	ผลที่คาดว่าจะได้รับ	หน่วยงาน ที่รับผิดชอบ
๓.ด้าน การ สื่อสาร ภายใน องค์กร และ การ ทำงาน เป็น ทีม (ต่อ)		๔.ประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารนำรู้ และการฝึกอบรมผ่านช่องทางและ สื่อต่างๆ อย่างทั่วถึง	- เพื่อจัดประชุมชี้แจงระเบียบ แนวทางปฏิบัติในการทำงาน - เพื่อเป็นการแลกเปลี่ยนข้อมูล ข่าวสาร - เพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ ระหว่างผู้บริหารและพนักงาน	-	ต.ค.-ก.ย.	มีการ ประชาสัมพันธ์ ผ่านช่องทาง ต่างๆ อย่างน้อย ๒ ช่องทาง	พนักงานได้รับทราบข้อมูล ข่าวสารอย่างสม่ำเสมอและ เป็นปัจจุบัน	สำนักปลัด
		๕.เพิ่มช่องทางในการร้องเรียนร้อง ทุกข์/การติดต่อสื่อสาร เช่น สาย ด่วนผู้บริหาร/แอปพลิเคชัน ไลน์/ Facebook หรือเว็บบอร์ดของ เทศบาลตำบลสันป่าตอง เป็นต้น	- เพื่อให้มีแผนปฏิบัติการ เสริมสร้างความผาสุก ความพึง พอใจและแรงจูงใจในการ ทำงานของบุคลากรเทศบาล ตำบล สันป่าตอง	-	ต.ค.-ก.ย.	มีช่องทางการ สื่อสารที่สะดวก รวดเร็วอย่างน้อย ๒ ช่องทางขึ้นไป	บุคลากรสามารถ ติดต่อสื่อสารระหว่างกันได้ สะดวก รวดเร็วมากยิ่งขึ้น	ทุกส่วน ราชการ
	๒.การสร้าง สัมพันธ์ที่ดีให้ เกิดขึ้นใน องค์กร	๑.โครงการอบรมให้ความรู้แก่ บุคลากรในเทศบาลตำบลสันป่าตอง “หลักสูตรการสร้างความสัมพันธ์ที่ ให้เกิดขึ้นในองค์กร”	- เพื่อให้บุคลากรมีความสัมพันธ์ ที่ดีต่อกัน	งบประมาณ เป็นไปตาม เทศบัญญัติ งบประมาณ	ส.ค.	จำนวนบุคลากร ที่เข้ารับการ อบรมไม่น้อยกว่า ร้อยละ ๘๐	บุคลากรมีความสัมพันธ์ที่ดี ต่อกัน	สำนักปลัด
	๒.จัดกิจกรรมการออกกำลังกายทุกวัน พุธเพื่อสุขภาพและสร้าง สามัคคี	- เพื่อให้บุคลากรมีสุขภาพที่ แข็งแรงและมีการสร้างความรัก สามัคคีให้เกิดขึ้นในองค์กร	-	ต.ค.-ก.ย.	จำนวนบุคลากร ที่เข้าร่วม กิจกรรม	บุคลากรมีร่างกายที่แข็งแรง และมีความรักสามัคคี มากยิ่งขึ้น	ทุกส่วน ราชการ	

๓. ปัจจัยด้านการสื่อสารภายในองค์กร และการทำงานเป็นทีม
 กลยุทธ์ที่ ๑ การสร้างช่องทางการสื่อสารและการร้องทุกข์ภายในองค์กร
 กลยุทธ์ที่ ๒ การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีที่เกิดขึ้นในองค์กร

ปัจจัย	กลยุทธ์	แผนงาน/กิจกรรม/โครงการ	วัตถุประสงค์	งบประมาณ ณ ดำเนินการ	ระยะเวลา ดำเนินการ	ตัวชี้วัด (KPI)	ผลที่คาดว่าจะได้รับ	หน่วยงาน ที่รับผิดชอบ
๓. ด้าน การ สื่อสาร ภายใน องค์กร และการทำงาน เป็นทีม (ต่อ)	๒.การสร้าง สัมพันธ์ที่ดี ให้เกิดขึ้นใน องค์กร	๓.การจัดงานเลี้ยงสังสรรค์ ประจำปี (ส่งท้ายปีเก่าต้อนรับปี ใหม่)	- เพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ดีให้ เกิดขึ้นและเป็นการสร้างขวัญ กำลังใจในการปฏิบัติงานของ บุคลากร	-	ธ.ค.-ม.ค.	จำนวน ๑ ครั้ง/ปี	บุคลากรมีขวัญกำลังใจใน การทำงานมากขึ้น	ทุกส่วน ราชการ
		๔.จัดกิจกรรมรดน้ำดำหัวขอพร คณะผู้บริหารและหัวหน้าส่วน ราชการทุกส่วนในช่วงเทศกาลวัน สงกรานต์	- เพื่อให้เป็นการสร้าง ความสัมพันธ์ที่ดีระหว่าง ผู้บริหาร ผู้บังคับบัญชาและ ผู้ใต้บังคับบัญชา	-	เม.ย.	จำนวน ๑ ครั้ง/ปี	บุคลากรมีขวัญกำลังใจที่ดี และเป็นการสร้าง ความสัมพันธ์ที่ดีระหว่าง ผู้บังคับบัญชาและ ผู้ใต้บังคับบัญชามากยิ่งขึ้น	ทุกส่วน ราชการ
		๕.จัดกิจกรรมจิตอาสา บำเพ็ญ ประโยชน์สาธารณะ	- เพื่อส่งเสริมให้บุคลากร ร่วมกันสร้างพลังในการรักษา ความสะอาดและสิ่งแวดล้อม ในสถานที่สำคัญและที่ สาธารณะ	-	ต.ค.-ก.ย.	จำนวน ๓ ครั้ง/ปี	สถานที่สำคัญและที่ สาธารณะมีสภาพแวดล้อม ที่ดีขึ้นและบุคลากรมี ความสัมพันธ์ที่ดีร่วมแรง ร่วมใจกันทำงานเพื่อ สาธารณะ	ทุกส่วน ราชการ
		๖. กิจกรรมเนื่องในวันเกิด/เยี่ยม (กรณีป่วย/คลอดบุตร)	- เพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ดีให้ เกิดขึ้นและเป็นการสร้างขวัญ กำลังใจในการปฏิบัติงานของ บุคลากร	-	ต.ค.-ก.ย.	ร้อยละ ๑๐๐ ของจำนวน เหตุการณ์ที่ เกิดขึ้นตลอดทั้งปี	บุคลากรมีขวัญกำลังใจที่ดี และเป็นการสร้าง ความสัมพันธ์ที่ดีใน หน่วยงาน	ทุกส่วน ราชการ

๔. ปัจจัยด้านการบริการและสิทธิสวัสดิการ
 กลยุทธ์ที่ ๑ การจัดหาสวัสดิการและบริการเพิ่มเติม
 กลยุทธ์ที่ ๒ การส่งเสริมสุขภาพอนามัย

ปัจจัย	กลยุทธ์	แผนงาน/กิจกรรม/โครงการ	วัตถุประสงค์	งบประมาณ ณ ดำเนินการ	ระยะเวลา ดำเนินการ	ตัวชี้วัด (KPI)	ผลที่คาดว่าจะ ได้รับ	หน่วยงาน ที่ รับผิดชอบ
๔.ด้าน การ บริการ และสิทธิ สวัสดิกา ร	๑.จัดหา สวัสดิการ และ บริการ เพิ่มเติม	๑.การประกาศเกียรติคุณผู้ที่ ปฏิบัติงานดีหรือมีความ ประพฤติดี	เพื่อยกย่องและให้กำลังใจ แก่ผู้ปฏิบัติงานหรือผู้ที่มี ความประพฤติดี	-	เม.ย./ต.ค.	จำนวน ๒ ครั้ง/ปี	บุคลากรมีขวัญกำลังใจในการ ปฏิบัติงานและมีแบบอย่างที่ดีให้ ดำเนินรอยตาม	สำนักปลัด
		๒.จัดทำสื่อประชาสัมพันธ์	เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจ ในการทำงานและความเป็น อันหนึ่งอันเดียวกัน	-	ต.ค.-ก.ย.	จำนวน บุคลากรของ หน่วยงาน	บุคลากรมีขวัญกำลังใจที่ดีมีความเป็น อันหนึ่งอันเดียวกัน	ทุกส่วน ราชการ
		๓.การจัดหาพวงหรีดและการ เป็นเจ้าภาพงานศพ	เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจ ในการทำงานและให้ กำลังใจต่อเพื่อนร่วมงาน	-	ต.ค.-ก.ย.	ร้อยละ ๑๐๐ ของจำนวน งานศพที่ เกิดขึ้นตลอด ทั้งปี	บุคลากรมีขวัญกำลังใจที่ดีมีความเป็น อันหนึ่งอันเดียวกันและมีความเอื้อ อาทรต่อกัน	สำนักปลัด
		๔.กลุ่มฌาปนกิจศพ สงเคราะห์เทศบาลตำบลสัน ป่าตอง	เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจ ในการทำงานและให้ กำลังใจต่อเพื่อนร่วมงาน	-	ต.ค.-ก.ย.	ร้อยละ ๑๐๐ ของจำนวน งานศพที่ เกิดขึ้นตลอด ทั้งปี	บุคลากรมีขวัญกำลังใจที่ดีมีความเป็น อันหนึ่งอันเดียวกันและมีความเอื้อ อาทรต่อกัน	สำนักปลัด

๑. ปัจจัยด้านการบริการและสิทธิสวัสดิการ (ต่อ)
 กลยุทธ์ที่ ๑ การจัดหาสวัสดิการและบริการเพิ่มเติม
 กลยุทธ์ที่ ๒ การส่งเสริมสุขภาพอนามัย

ปัจจัย	กลยุทธ์	แผนงาน/กิจกรรม/โครงการ	วัตถุประสงค์	งบประมาณ ณ ดำเนินการ	ระยะเวลา ดำเนินการ	ตัวชี้วัด (KPI)	ผลที่คาดว่าจะได้รับ	หน่วยงาน ที่รับผิดชอบ
๔.ด้านการ บริการ และสิทธิ สวัสดิการ	๒.การ ส่งเสริม สุขภาพ อนามัย	๑.การตรวจสุขภาพประจำปี	เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรมีสุขภาพที่ดีและเข้ารับการรักษาได้ทันทั่วทั้งที่	-	ต.ค.-ก.ย.	จำนวน ๑ ครั้ง/ปี	บุคลากรได้ทราบถึงสุขภาพของตนเองและระวังเกี่ยวกับสุขภาพหากตรวจสอบพบสิ่งผิดปกติจะได้รับการรักษาได้ทันทั่วทั้งที่	กอง สาธารณสุข และ สิ่งแวดล้อม
		๒.จัดหาวัสดุและอุปกรณ์กีฬาสำหรับให้บุคลากรได้เล่นกีฬาช่วงหลังเลิกงาน	เพื่อให้บุคลากรมีสุขภาพแข็งแรง	-	ต.ค.-ก.ย.	จำนวน ๑ ครั้ง/ปี	บุคลากรมีร่างกายที่แข็งแรง	กอง การศึกษา
		๓.จัดกิจกรรมสวดมนต์ทุกวันพระใหญ่หรือวันสำคัญทางศาสนา	เพื่อกล่อมเกล่าจิตใจ ปลุกจิตสำนึกของบุคลากรให้มีหลักธรรมในการปฏิบัติงาน มีคุณธรรมจริยธรรม	-	ต.ค.-ก.ย.	ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ ของจำนวนพระใหญ่หรือวันสำคัญทางศาสนาที่จัดหรือเข้าร่วม	บุคลากรมีสุขภาพจิตใจที่ดี มีคุณธรรม จริยธรรม เพื่อเป็นการสร้างเสริมภูมิคุ้มกันต่อปัญหาทุจริต	กอง การศึกษา

