

แผนการพัฒนาบุคลากร

ขององค์การบริหารส่วนตำบลสันติสุข
อำเภอพาน จังหวัดเชียงราย
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 - 2566

คำนำ

การจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลสันติสุขนั้น ได้คำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้ เพื่อให้บุคลากรเกิดความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติราชการ บทบาท และหน้าที่ของตนเอง รวมทั้งบทบาทขององค์การบริหารส่วนตำบลสันติสุข โดยได้กำหนดหลักสูตรการพัฒนา สำหรับบุคลากรแต่ละตำแหน่ง ให้ได้รับการพัฒนาในหลาย ๆ มิติ ทั้งในด้านความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ด้านการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหารและด้านคุณธรรมและจริยธรรม เพื่อพัฒนาศักยภาพของบุคลากรให้สอดคล้องกับบทบาทและ ภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลสันติสุข ต่อไป

องค์การบริหารส่วนตำบลสันติสุข

1 ตุลาคม 2563

สารบัญ

	หน้า
บทที่ 1 : บทนำ	
- หลักการและเหตุผลของการจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร	1
- ข้อมูลด้านโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการและอัตรากำลัง	2
- อัตรากำลังที่มีอยู่จริง	9
บทที่ 2 : วัตถุประสงค์	
- วัตถุประสงค์การพัฒนา	15
บทที่ 3 : กรอบแนวคิดการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร	
- กรอบแนวคิดการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร	16
บทที่ 4 : ผลการวิเคราะห์ข้อมูลประกอบการจัดทำแผนยุทธศาสตร์	
- ผลการวิเคราะห์ข้อมูลประกอบการจัดทำแผนยุทธศาสตร์	18
บทที่ 5 : แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ 2564-2566	
- แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ 2564-2566	21
บทที่ 6 : หลักสูตรการพัฒนา	
- หลักสูตรการพัฒนา	25
- แผนพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลสันติสุข ประจำปีงบประมาณ 2564-2566	30
บทที่ 7 : งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา	
- งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา	39
บทที่ 8 : การติดตามและประเมินผล	
- การติดตามและประเมินผล	42

ภาคผนวก

1. บทสรุปสำหรับผู้บริหารการสำรวจข้อมูลความต้องการฝึกอบรมของบุคลากร
2. ประกาศการจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2564-2566
3. บันทึกข้อความเสนอจัดทำกรการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร
4. คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการแผนพัฒนาพัฒนาบุคลากร
5. หนังสือจัดส่งคำสั่งและขอเชิญประชุม
6. รายชื่อผู้เข้าร่วมประชุม
7. รายงานการประชุมคณะกรรมการพัฒนาบุคลากร
8. รายงานผลการสำรวจความต้องการฝึกอบรมของบุคลากร
9. แบบสอบถามความต้องการฝึกอบรม
10. สำเนาร่างข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายปีงบประมาณ 2564

บทที่ 1

บทนำ

หลักการและเหตุผล

ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเชียงราย เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไข เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ 5 พฤศจิกายน 2545 กำหนดให้ องค์การบริหารส่วนตำบล พัฒนาผู้ได้รับการบรรจุเข้ารับราชการเป็นพนักงานส่วนตำบล ก่อนมอบหมายหน้าที่ ให้ปฏิบัติเพื่อให้รู้ระเบียบแบบแผนของทางราชการ หลักและวิธีปฏิบัติราชการ บทบาท และหน้าที่ของ พนักงานส่วนตำบล ในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข และแนวทางปฏิบัติตน เพื่อเป็นพนักงานส่วนตำบลที่ดี โดยองค์การบริหารส่วนตำบล ต้องดำเนินการพัฒนาให้ครบถ้วนตามหลักสูตร ที่คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) กำหนด เช่น การพัฒนาด้านความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติ ราชการ ให้ใช้วิธีการฝึกอบรมในห้องฝึกอบรม การฝึกอบรมทางไกล หรือการพัฒนาตนเองก็ได้ หากองค์การ บริหารส่วนตำบลมีความประสงค์ จะพัฒนาเพิ่มเติม ให้สอดคล้องกับความจำเป็นในการพัฒนาของแต่ละ องค์การบริหารส่วนตำบลก็ให้กระทำได้ ทั้งนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลที่จะดำเนินการจะต้องใช้หลักสูตรที่ คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล กำหนดเป็นหลักสูตรหลัก และเพิ่มเติมหลักสูตรตามความจำเป็นที่องค์การ บริหารส่วนตำบลพิจารณาเห็นว่ามีความเหมาะสม การพัฒนาพนักงานส่วนตำบลเกี่ยวกับการปฏิบัติงานใน หน้าที่ ให้องค์การบริหารส่วนตำบลสามารถเลือกใช้วิธีการพัฒนาอื่น ๆ ได้ และอาจกระทำได้โดยสำนักงาน คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) สำนักงานคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) ร่วมกับองค์การบริหารส่วนตำบลต้นสังกัด หรือองค์การบริหารส่วนตำบลต้นสังกัดร่วมกับส่วนราชการอื่นหรือ ภาคเอกชนก็ได้ และตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเชียงราย เรื่อง หลักเกณฑ์และ เงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลองค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ 5 พฤศจิกายน 2545 กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล เพื่อเพิ่มพูน ความรู้ ทักษะ ทศนคติที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการ ในตำแหน่งนั้นได้อย่างมี ประสิทธิภาพในการจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ต้องกำหนดตามกรอบของแผนแม่บทการพัฒนา พนักงานส่วนตำบลที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนด โดยให้กำหนดเป็นแผนการ พัฒนาพนักงานส่วนตำบล มีระยะเวลา 3 ปี ตามกรอบของแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล นั้น

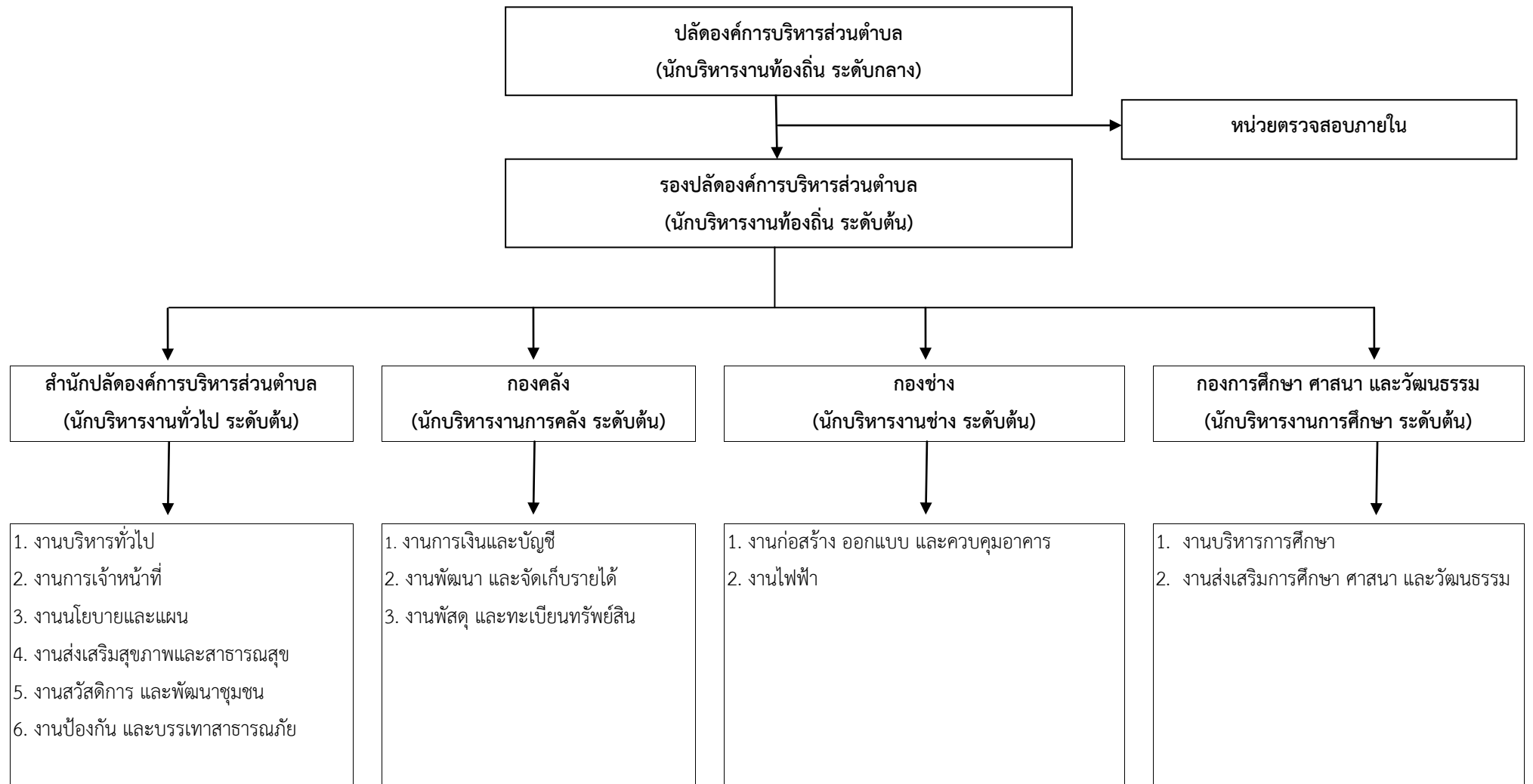
เพื่อให้สอดคล้องกับแนวทางดังกล่าวองค์การบริหารส่วนตำบลสันติสุข อำเภอพาน จังหวัด เชียงราย จึงได้จัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล รอบปีงบประมาณ พ.ศ.2564-2566 ขึ้น เพื่อใช้เป็น แนวทางในการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลสันติสุข เป็นเครื่องมือในการบริหารงานบุคคลของ ผู้บริหาร อีกทั้งยังเป็นการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทศนคติที่ดี คุณธรรม จริยธรรมของบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลสันติสุข ในการปฏิบัติราชการและตอบสนองความต้องการของประชาชนได้ อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

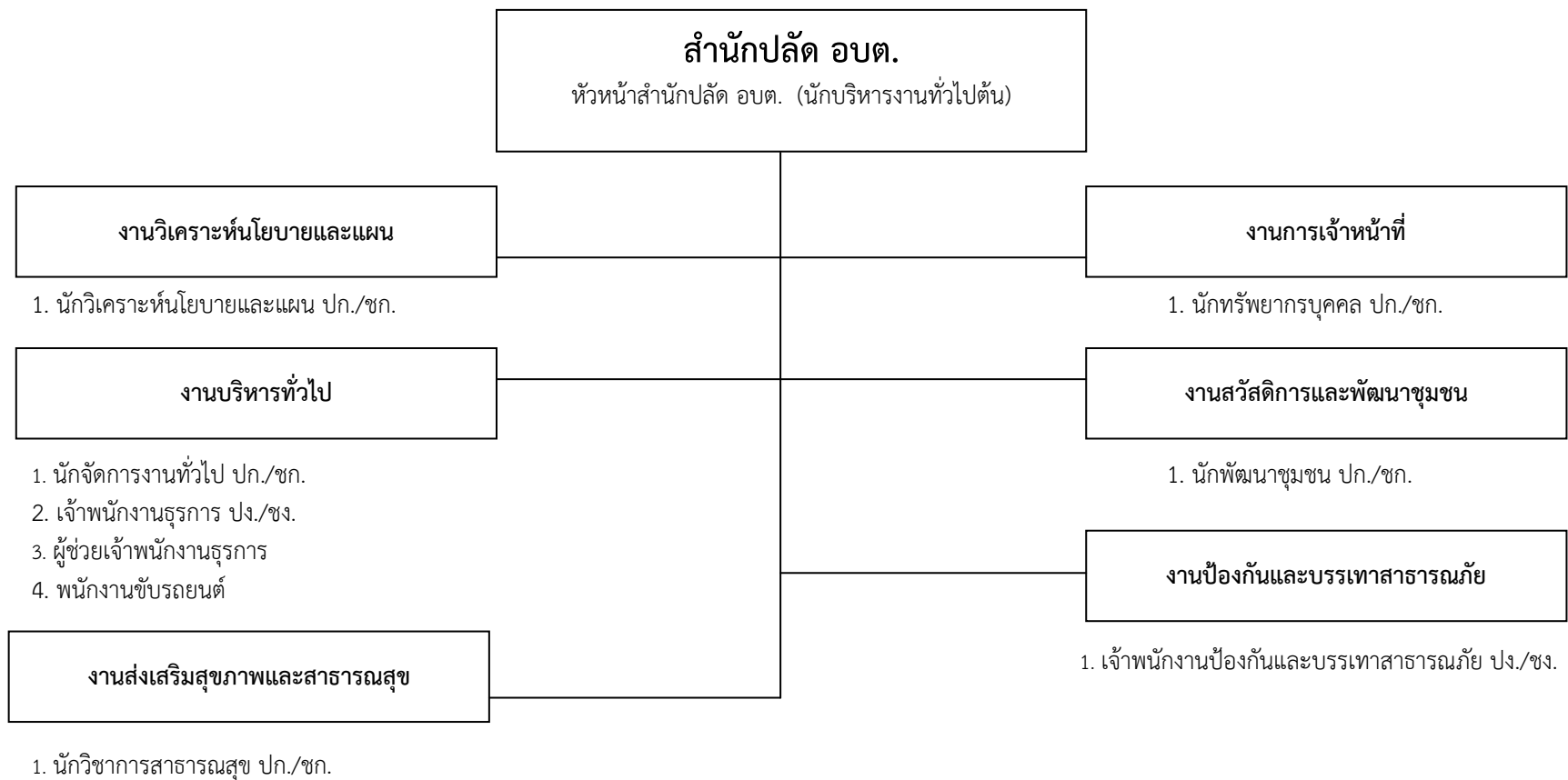
1. ข้อมูลด้านโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการและอัตรากำลัง

แผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ 2564-2566 ไว้ ดังนี้

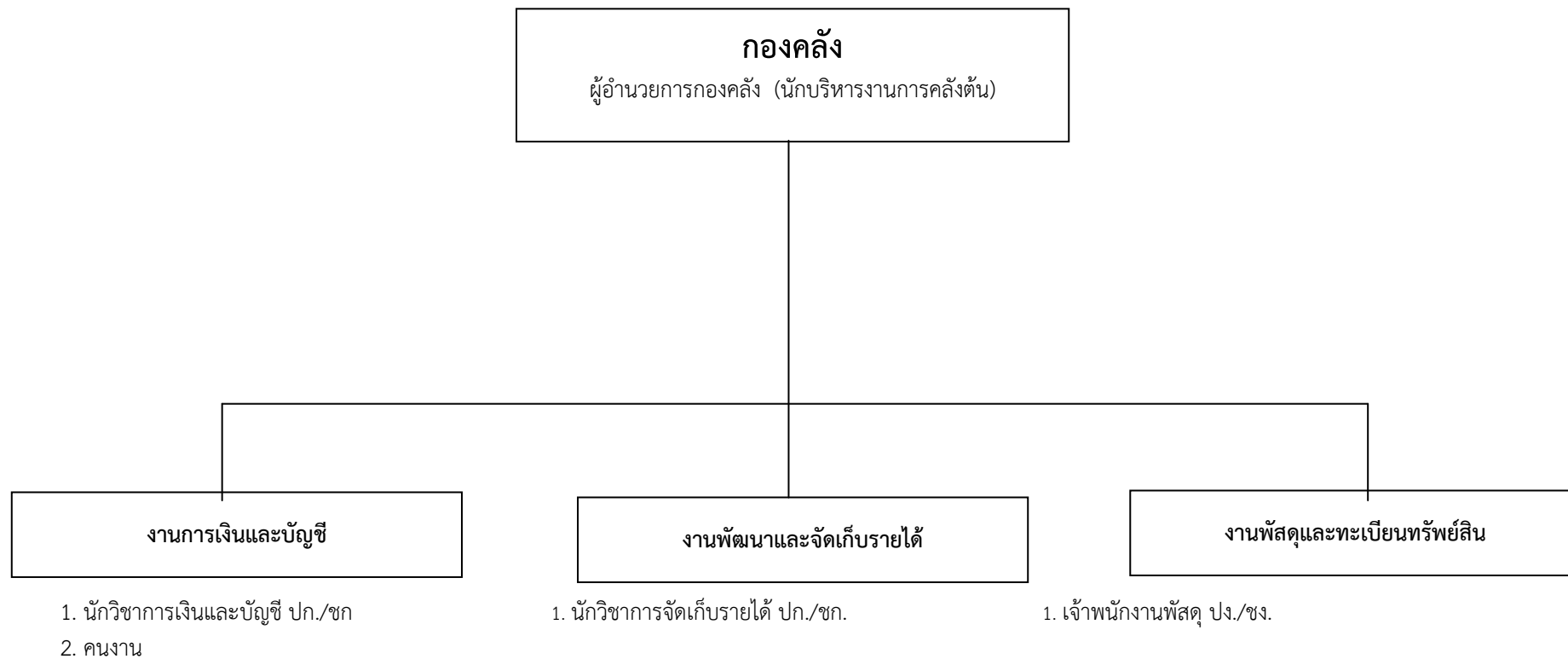
โครงสร้างส่วนราชการ

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่
1. สำนักปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไปต้น) 1.1 งานบริหารทั่วไป 1.2 งานการเจ้าหน้าที่ 1.3 งานนโยบายและแผน 1.4 งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข 1.5 งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน 1.6 งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	1. สำนักปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไปต้น) 1.1 งานบริหารทั่วไป 1.2 งานการเจ้าหน้าที่ 1.3 งานนโยบายและแผน 1.4 งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข 1.5 งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน 1.6 งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
2. กองคลัง (นักบริหารงานการคลังต้น) 2.1 งานการเงินและบัญชี 2.2 งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ 2.3 งานพัสดุและทะเบียนทรัพย์สิน	2. กองคลัง (นักบริหารงานการคลังต้น) 2.1 งานการเงินและบัญชี 2.2 งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ 2.3 งานพัสดุและทะเบียนทรัพย์สิน
3. กองช่าง (นักบริหารงานช่างต้น) 3.1 งานก่อสร้าง ออกแบบ และควบคุมอาคาร 3.2 งานไฟฟ้า	3. กองช่าง (นักบริหารงานช่างต้น) 3.1 งานก่อสร้าง ออกแบบ และควบคุมอาคาร 3.2 งานไฟฟ้า
4. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษาต้น) 4.1 งานบริหารการศึกษา 4.2 งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม	4. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษาต้น) 4.1 งานบริหารการศึกษา 4.2 งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม
5. หน่วยตรวจสอบภายใน 5.1 งานตรวจสอบภายใน	5. หน่วยตรวจสอบภายใน 5.1 งานตรวจสอบภายใน

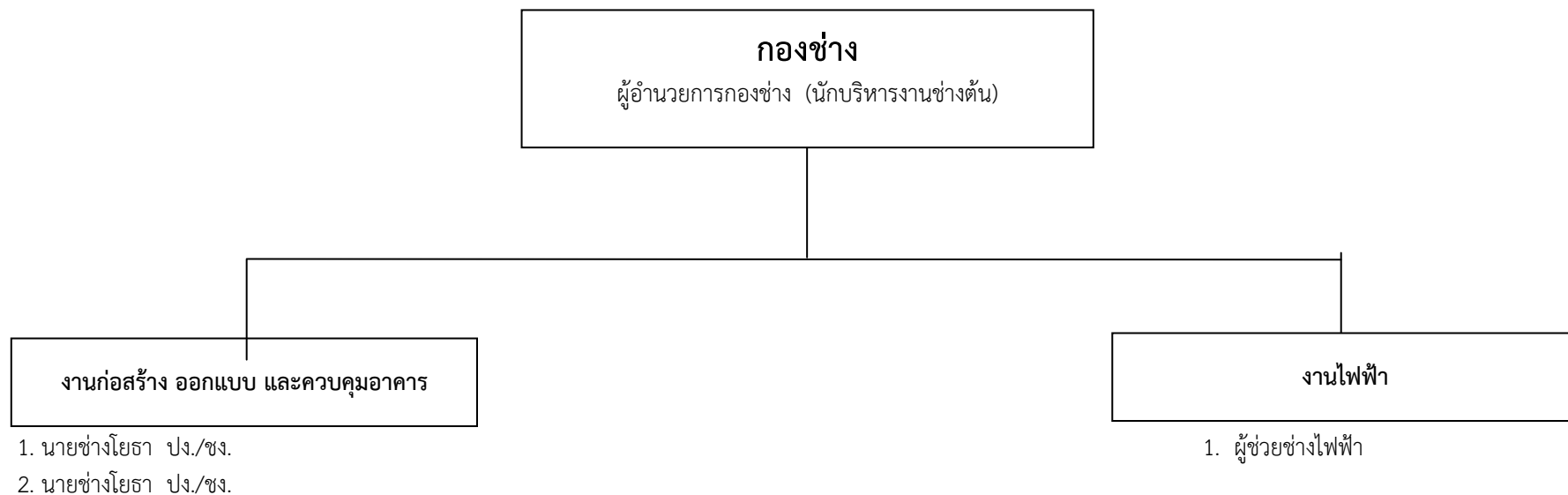




ประเภท	พนักงานส่วนตำบล	พนักงานครู	พนักงานจ้างผู้เชี่ยวชาญพิเศษ	พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ)	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ)	พนักงานจ้างทั่วไป
จำนวน	8	-	-	1	-	1



ประเภท	พนักงานส่วนตำบล	พนักงานครู	พนักงานจ้างผู้เชี่ยวชาญพิเศษ	พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ)	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ)	พนักงานจ้างทั่วไป
จำนวน	4	-	-	-	-	1



ประเภท	พนักงานส่วนตำบล	พนักงานครู	พนักงานจ้างผู้เชี่ยวชาญพิเศษ	พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ)	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ)	พนักงานจ้างทั่วไป
จำนวน	3	-	-	1	-	-

กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษาต้น)

งานบริหารการศึกษา

1. นักวิชาการศึกษา ปก./ชก.
2. เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง.

งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

- โรงเรียน อบต.สันติสุข
 1. ผู้อำนวยการสถานศึกษา
 2. ครู จำนวน 3 อัตรา
 3. ผู้ช่วยครู
 4. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี
 5. ภารโรง
- ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อบต.สันติสุข
 1. ครู
 2. ผู้ดูแลเด็ก

ประเภท	พนักงานส่วนตำบล	พนักงานครู	พนักงานจ้างผู้เชี่ยวชาญพิเศษ	พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ)	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ)	พนักงานจ้างทั่วไป
จำนวน	3	5	-	2	1	1

หน่วยตรวจสอบภายใน

งานตรวจสอบภายใน

1. นักวิชาการตรวจสอบภายใน ปก./ชก.

ประเภท	พนักงานส่วนตำบล	พนักงานครู	พนักงานจ้างผู้เชี่ยวชาญพิเศษ	พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ)	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ)	พนักงานจ้างทั่วไป
จำนวน	1	-	-	-	-	-

กรอบอัตรากำลัง 3 ปี ระหว่างปีงบประมาณ พ.ศ.2564-2566

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา 3 ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		2564	2565	2566	2564	2565	2566	
1. นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง (ปลัด อบต.)	1	1	1	1	-	-	-	
2. นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น (รองปลัด อบต.)	1	1	1	1	-	-	-	
<u>สำนักปลัด อบต.</u>								
3. นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น (หัวหน้าสำนักปลัด)	1	1	1	1	-	-	-	
4. นักจัดการงานทั่วไป ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	1	1	1	1	-	-	-	
5. นักทรัพยากรบุคคล ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม (1 ก.ค. 62)
6. นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม (1 เม.ย. 63)
7. นักวิชาการสาธารณสุข ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	1	1	1	1	-	-	-	
8. นักพัฒนาชุมชน ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	1	1	1	1	-	-	-	
9. เจ้าพนักงานธุรการ ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม (11 มิ.ย. 63)
10. เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	1	1	1	1	-	-	-	
11. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (ผู้มีคุณวุฒิ) พนักงานจ้างตามภารกิจ	1	1	1	1	-	-	-	
12. พนักงานขับรถยนต์	1	1	1	1	-	-	-	
<u>กองคลัง</u>								
13. นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองคลัง)	1	1	1	1	-	-	-	
14. นักวิชาการเงินและบัญชี ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	1	1	1	1	-	-	-	
15. นักวิชาการจัดเก็บรายได้ ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	1	1	1	1	-	-	-	
16. เจ้าพนักงานพัสดุ ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม (15 มิ.ย. 63)
16. คนงาน	1	1	1	1	-	-	-	
<u>กองช่าง</u>								
18. นักบริหารงานช่าง ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองช่าง)	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม (17 เม.ย. 62)
19. นายช่างโยธา ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	2	2	2	2	-	-	-	อยู่ระหว่างการขอ ก.อบต.
20. ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า (ผู้มีคุณวุฒิ) พนักงานจ้างตามภารกิจ	1	1	1	1	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา 3 ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		2564	2565	2566	2564	2565	2566	
<u>กองการศึกษา ศาสนา</u>								
<u>และวัฒนธรรม</u>								
21. นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น (ผู้อำนวยการ กองการศึกษา)	1	1	1	1	-	-	-	
22. นักวิชาการศึกษา ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	1	1	1	1	-	-	-	
23. เจ้าพนักงานธุรการ ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	1	1	1	1	-	-	-	
<u>พนักงานครู อบต.</u>								
ร.ร.อบต.สันติสุข								
24. ผู้บริหารสถานศึกษา คศ.2 (ผู้อำนวยการสถานศึกษา)	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม (1 ต.ค. 60) (เงินอุดหนุน) อยู่ระหว่าง การดำเนินการของ ก.อบต.
25. ครู คศ.2	2	2	2	2	-	-	-	(เงินอุดหนุน)
26. ครู คศ.1	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม (16 ก.ค. 63) (เงินอุดหนุน)
ศพด.อบต.สันติสุข								
27. ครู คศ.1	1	1	1	1	-	-	-	(เงินอุดหนุน)
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>								
ร.ร.อบต.สันติสุข								
28. ผู้ช่วยครู (ผู้มีคุณวุฒิ)	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม (12 มี.ค. 62) (เงินอุดหนุน)
29. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงิน และบัญชี (ผู้มีคุณวุฒิ)	1	1	1	1	-	-	-	
ศพด.อบต.สันติสุข								
30. ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	1	1	1	1	-	-	-	(เงินอุดหนุน)
<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>								
ร.ร.อบต.สันติสุข								
31. ภารโรง	1	1	1	1	-	-	-	(เงินอุดหนุน)
<u>หน่วยตรวจสอบภายใน</u>								
32. นักวิชาการตรวจสอบภายใน ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	1	1	1	1	-	-	-	
รวม	34	34	34	34	-	-	-	

2. อัตรากำลังตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

อัตรากำลังพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลสันติสุข ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564

ที่	ตำแหน่งเลขที่	ชื่อ - สกุล ผู้ดำรงตำแหน่ง	ชื่อตำแหน่งในการบริหารงาน /ชื่อตำแหน่งพนักงานครู	ชื่อตำแหน่งในสายงาน/ ชื่อตำแหน่งพนักงานจ้าง	ตำแหน่งประเภท /ประเภท	ระดับ	หมายเหตุ
1	12-3-00-1101-001	น.ส.พณัฐกมล บุญสูง	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	นักบริหารงานท้องถิ่น	บริหารท้องถิ่น	กลาง	
2	12-3-00-1101-002	น.ส.ธนาภา ถิ่นสุข	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	นักบริหารงานท้องถิ่น	บริหารท้องถิ่น	ต้น	
	สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล						
3	12-3-01-2101-001	น.ส.ปรียาภรณ์ แก้วร่วมวงศ์	หัวหน้าสำนักปลัด	นักบริหารงานทั่วไป	อำนวยการท้องถิ่น	ต้น	
4	12-3-01-3101-001	น.ส.เพ็ญพักตร์ บุญสูง	-	นักจัดการงานทั่วไป	วิชาการ	ชำนาญการ	
5	12-3-01-3102-001	-	-	นักทรัพยากรบุคคล	วิชาการ	ปก./ชก.	ว่าง (กำลังสรรหา)
6	12-3-01-3103-001	น.ส.มนัสชนก ยาวิใจ	-	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	วิชาการ	ชำนาญการ	
7	12-3-01-3601-001	-	-	นักวิชาการสาธารณสุข	วิชาการ	ปก./ชก.	ว่าง (กำลังสรรหา)
8	12-3-01-3801-001	น.ส.วัฒนิดา สุรินทร์ตะ	-	นักพัฒนาชุมชน	วิชาการ	ชำนาญการ	
9	12-3-01-4101-001	นายวีรภัฏศาสตร์ ธนอักษรพงศ์	-	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	ชำนาญงาน	
10	12-3-01-4805-001	นายวิสิทธิ์ หมูหล้า	-	เจ้าพนักงานป้องกันและ บรรเทาสาธารณภัย	ทั่วไป	ปฏิบัติงาน	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภทมีคุณวุฒิ)						
11	-	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ว่าง (ยังมีการกิจที่จะต้อง ดำเนินการถึงปีงบประมาณ 66) คงตำแหน่งไว้

ที่	ตำแหน่งเลขที่	ชื่อ - สกุล ผู้ดำรงตำแหน่ง	ชื่อตำแหน่งในการบริหารงาน /ชื่อตำแหน่งพนักงานครู	ชื่อตำแหน่งในสายงาน/ ชื่อตำแหน่งพนักงานจ้าง	ตำแหน่ง ประเภท /ประเภท	ระดับ	หมายเหตุ
	พนักงานจ้างทั่วไป						
12	-	นายกิตติธัช กันจันนะ	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	สัญญาจ้าง 1 ต.ค. 62 - 30 ก.ย. 63 (ยังมีภารกิจที่จะต้องดำเนินการถึงปีงบประมาณ 66) คงตำแหน่งไว้
	กองคลัง						
13	12-3-04-2102-001	นางกัญจนา มหากันธา	ผู้อำนวยการกองคลัง	นักบริหารงานการคลัง	อำนาจการท้องถิ่น	ต้น	
14	12-3-04-3201-001	น.ส.วลีทิพย์ เลิศทรัพย์ไพศาล	-	นักวิชาการเงินและบัญชี	วิชาการ	ชำนาญการ	
15	12-3-04-3203-001	น.ส.รัตนติกา หอมอบ	-	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	วิชาการ	ปฏิบัติการ	
16	12-3-04-4203-001	-	-	เจ้าพนักงานพัสดุ	ทั่วไป	ปฏิบัติงาน	ว่าง (กำลังสรรหา)
	พนักงานจ้างทั่วไป						
17	-	นายเก่งณรงค์ ศรีรินดีบ	-	คนงาน	-	-	สัญญาจ้าง 1 ต.ค. 62 - 30 ก.ย. 63 (ยังมีภารกิจที่จะต้องดำเนินการถึงปีงบประมาณ 66) คงตำแหน่งไว้
	กองช่าง						
18	12-3-05-2103-001	-	ผู้อำนวยการกองช่าง	นักบริหารงานช่าง	อำนาจการท้องถิ่น	ต้น	ว่าง (ร้องขอให้ กสส. สอบคัดเลือกแทน)
19	12-3-05-4701-001	นายวรพงษ์ แสนขัติ	-	นายช่างโยธา	ทั่วไป	ชำนาญงาน	
20	12-3-05-4701-002	นายกิตติพงษ์ หมั่นเกียง	-	นายช่างโยธา	ทั่วไป	ชำนาญงาน	

ที่	ตำแหน่งเลขที่	ชื่อ - สกุล ผู้ดำรงตำแหน่ง	ชื่อตำแหน่งในการบริหารงาน /ชื่อตำแหน่งพนักงานครู	ชื่อตำแหน่งในสายงาน/ ชื่อตำแหน่งพนักงานจ้าง	ตำแหน่ง ประเภท /ประเภท	ระดับ	หมายเหตุ
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภทผู้มีคุณวุฒิ)						
21	-	นายสุชาติ โปทา	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	-	สัญญาจ้าง 1 ต.ค. 60 - 30 ก.ย. 63 (ยังมีภารกิจที่จะต้องดำเนินการถึงปีงบประมาณ 66) คงตำแหน่งไว้
	กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม						
22	12-3-08-2107-001	น.ส.สกุลนา ใจมิภักดิ์	ผู้อำนวยการกองการศึกษา	นักบริหารงานการศึกษา	อำนาจการท้องถิ่น	ต้น	
23	12-3-08-3803-001	นายประจวบ มาลานัน	-	นักวิชาการศึกษา	วิชาการ	ชำนาญการ	
24	12-3-08-4101-002	น.ส.ปราณี อุดออน	-	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	ปฏิบัติงาน	
	โรงเรียนองค์การบริหารส่วนตำบลสันติสุข						
25	12-3-08-5500-172	-	ผู้อำนวยการสถานศึกษา	นักบริหารสถานศึกษา	พนักงานครู	-	ว่าง (ร้องขอให้ กสท. สอบคัดเลือกแทน)
26	12-3-08-6500-174	น.ส.นุชนาถ เทพนิล	-	ครู	พนักงานครู	คศ.2	
27	12-3-08-6500-175	นางศรีรุ่ง วัชรปัญญาพันธ์	-	ครู	พนักงานครู	คศ.2	
28	12-3-08-6500-176	-	-	ครู	พนักงานครู	คศ.1	ว่าง (กำลังสรรหา)
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภทผู้มีคุณวุฒิ)						
29	-	-	-	ผู้ช่วยครู	-	-	ว่าง (ยังมีภารกิจที่จะต้องดำเนินการถึงปีงบประมาณ 66) คงตำแหน่งไว้

ที่	ตำแหน่งเลขที่	ชื่อ - สกุล ผู้ดำรงตำแหน่ง	ชื่อตำแหน่งในการบริหารงาน /ชื่อตำแหน่งพนักงานครู	ชื่อตำแหน่งในสายงาน/ ชื่อตำแหน่งพนักงานจ้าง	ตำแหน่ง ประเภท /ประเภท	ระดับ	หมายเหตุ
30	3379-5	น.ส.เกษราภรณ์ เชื้อเมืองพาน	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงิน และบัญชี	-	-	สัญญาจ้าง 1 ต.ค. 60 - 30 ก.ย. 63 ยังมีภารกิจที่ จะต้องดำเนินการถึงปีงบ 66) คงตำแหน่งไว้
	พนักงานจ้างทั่วไป						
31	1655-4	นายวีระพล กองคำ	-	ภารโรง	-	-	สัญญาจ้าง 1 ต.ค. 62 - 30 ก.ย. 63 (ยังมีภารกิจ ที่จะต้องดำเนินการถึงปี งบ 66) คงตำแหน่งไว้
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กองค์การบริหารส่วนตำบลสันติสุข						
32	12-3-08-6500-234	น.ส.ศรีทอง ไชมาลา	-	ครู	พนักงานครู	-	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีทักษะ)						
33	-	นางณัฐนา ไชยวิเศษ	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	สัญญาจ้าง 1 ต.ค. 60 - 30 ก.ย. 63 (ยังมีภารกิจ ที่จะต้องดำเนินการถึงปี งบ 66) คงตำแหน่งไว้
	หน่วยตรวจสอบภายใน						
34	12-3-12-3205-001	น.ส.พรรณนิภา เป็ญจวรรณ	-	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	วิชาการ	ชำนาญการ	

บทที่ 2

วัตถุประสงค์และเป้าหมายการพัฒนา

วัตถุประสงค์

1. เพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะด้านความคิด มุ่งมั่นที่จะเป็นคนดี มีจิตสำนึกในการพัฒนาตนเองเพื่อให้รู้วิธีคิดอย่างมีระบบ รู้วิธีคิดที่ถูกต้อง มีทักษะในการใช้ความคิด (Conceptual Skills) เพื่อการบริหารและการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิผล
2. เพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะด้านมนุษยสัมพันธ์ มุ่งมั่นที่จะเข้าใจและตระหนักรู้ในคุณค่าของตนเองและคุณค่าของผู้อื่น มีทักษะในการปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น (Human Skills) เพื่อการบริหารและปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ
3. เพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะด้านงาน มุ่งมั่นที่จะเป็นคนเก่ง มีทักษะในการบริหารและปฏิบัติงาน (Technical Skills) โดยเฉพาะสมรรถนะในการบริหารและปฏิบัติงานตามโครงการภายใต้แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาของเทศบาล และโครงการภายใต้แผนยุทธศาสตร์กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น เพื่อให้มีความพร้อมในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ของเทศบาลและยุทธศาสตร์ของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งการบริหารและปฏิบัติงานตามภารกิจหลักของหน่วยงานต่างๆ ที่ให้ความร่วมมือและประสานงานขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ในส่วนราชการต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

เป้าหมาย

เป้าหมายเชิงปริมาณ

1. บุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลสันติสุข อันประกอบด้วย พนักงานส่วนตำบล พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง ได้รับการพัฒนาการเพิ่มพูนความรู้ มีความสามารถ ทักษะ คุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงานทุกคน
2. ประชาชนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลสันติสุข ได้รับการบริการที่ดี สะดวก รวดเร็ว ไม่น้อยกว่าร้อยละ 80

เป้าหมายเชิงคุณภาพ

1. บุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลสันติสุขทุกคน ที่ได้เข้ารับการพัฒนา เพิ่มพูนความรู้ ทักษะ คุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน สามารถนำความรู้ที่ได้รับมาใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงานเพื่อบริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ ตามแนวทางการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี
2. ประชาชนภายในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลสันติสุข ได้รับการบริการที่ดี มีคุณภาพชีวิต ที่ดีขึ้น

บทที่ 3

กรอบแนวคิดการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์สุขภาพ

การจัดทำยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์สุขภาพ/พนักงานส่วนตำบล มีวัตถุประสงค์เพื่อให้องค์กรมีจุดมุ่งหมาย ทิศทางในการก้าวไปข้างหน้าในเชิงการพัฒนาศูนย์สุขภาพ เพื่อไปตอบสนองต่อยุทธศาสตร์องค์กร มีวิธีการและเครื่องมือในการผลักดันสู่ความสำเร็จรวมทั้งระบบการติดตามผล อีกทั้งเป็นการสร้างความต่อเนื่องในการพัฒนาศูนย์สุขภาพในองค์กร ซึ่งการจัดทำยุทธศาสตร์นั้นคือการกำหนดทิศทางขององค์กร ซึ่งทิศทางนี้จะมีผลครอบคลุมอยู่ในช่วงระยะเวลา 3 ปี

ในการจัดทำยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์สุขภาพของ องค์กรการบริหารส่วนตำบลสันติสุขนั้น ต้องเป็นการจัดทำยุทธศาสตร์ที่มีความเชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์หลักตามแผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น นโยบายของรัฐบาล และนโยบายผู้บริหาร ทั้งนี้ เพื่อให้ยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์สุขภาพนั้นเป็นส่วนที่ช่วยสนับสนุนผลักดันให้ยุทธศาสตร์ของหน่วยงานประสบความสำเร็จผ่านทางบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาให้มีความรู้ สมรรถนะ เป็นผู้นำ เป็นคนดี มีวินัย และมีพลังกายพลังใจในการปฏิบัติภารกิจของตนให้ประสบความสำเร็จอย่างดียิ่ง และเพื่อให้ยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์สุขภาพนั้นมีความเชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์ขององค์กรการบริหารส่วนตำบลสันติสุข ในทุกๆ ยุทธศาสตร์ โดยมีได้เพียงเชื่อมโยงเฉพาะในด้านที่เป็นยุทธศาสตร์ด้านทรัพยากรบุคคลเท่านั้น

เพื่อให้การจัดทำยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์สุขภาพขององค์กรการบริหารส่วนตำบลสันติสุข มีความสอดคล้องและสัมพันธ์กับยุทธศาสตร์หลักตามแผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น นโยบายของรัฐบาล และนโยบายผู้บริหาร จึงได้กำหนดกระบวนการในการจัดทำ ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 กำหนดประเด็นหลักตามยุทธศาสตร์ขององค์กร เพื่อศึกษาแนวนโยบายการพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม แนวนโยบายของจังหวัด อำเภอ และทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์องค์กร

ในการกำหนดประเด็นหลักตามยุทธศาสตร์องค์กร (ยุทธศาสตร์องค์กรการบริหารส่วนตำบล องค์กรการบริหารส่วนตำบลสันติสุข) นั้น เป็นการศึกษาข้อมูลประกอบที่สำคัญในการจัดทำยุทธศาสตร์ ศึกษาตัวชี้วัดในระดับองค์กร เมื่อได้ทำการศึกษาและทบทวนข้อมูลยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้อง ข้อมูลวิสัยทัศน์ พันธกิจ แล้ว จากนั้น จึงดำเนินการกำหนดประเด็นสำคัญในยุทธศาสตร์องค์กร

ขั้นตอนที่ 2 การทำ HR SWOT เพื่อวิเคราะห์จุดอ่อน จุดแข็ง โอกาส อุปสรรค ในเรื่องของ “คน” ที่จะทำให้องค์กรบรรลุ หรือไม่บรรลุตามยุทธศาสตร์ที่วางไว้

ขั้นตอนนี้เป็นขั้นตอนที่จะช่วยในการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยภายใน และปัจจัยภายนอกในด้านทรัพยากรมนุษย์ ที่มีผลต่อความสำเร็จขององค์กร ซึ่งการทำ HR SWOT นั้น

- เป็นการวิเคราะห์จุดอ่อน จุดแข็ง โอกาส อุปสรรค ในเรื่องของ “คน” ที่จะทำให้องค์กรบรรลุหรือไม่บรรลุผลสำเร็จตามยุทธศาสตร์ที่วางไว้

- เป็นการดำเนินการในรูปการประชุม หรือ Workshop เพื่อเป็นการระดมสมอง ซึ่งให้ได้มาซึ่งข้อมูลจำนวนมาก

- เป็นการระดมสมอง โดยที่สิ่งที่ได้จากการระดมสมองนั้นเป็นความเห็นของผู้ที่มาเข้าร่วม

- พิจารณาให้มีความสำคัญกับจุดอ่อน เป็นลำดับแรก ๆ

- เป็นการวิเคราะห์ในทุกๆ ด้านที่เกี่ยวกับการบริหาร และพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ไม่ควรจำกัดเฉพาะในด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพียงอย่างเดียว

ขั้นตอนที่ 3 วิเคราะห์ข้อมูลสำคัญด้านทรัพยากรมนุษย์ เพื่อวิเคราะห์ข้อมูลที่สำคัญ ซึ่งจะช่วยสนับสนุนผลการทำ HR SWOT และเป็นข้อมูลสนับสนุนในการกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาคูคลากรต่อไป

ขั้นตอนนี้ เป็นขั้นตอนที่จะช่วยสนับสนุนการจัดทำยุทธศาสตร์ ด้วยการวิเคราะห์จากข้อมูลสำคัญด้านทรัพยากรมนุษย์ และยังเป็น การตรวจสอบ ยืนยัน การทำ HR SWOT นอกจากนี้การวิเคราะห์ข้อมูลสำคัญด้านทรัพยากรมนุษย์ ยังช่วยให้การจัดทำยุทธศาสตร์ต่าง ๆ มีความถูกต้องโดยมีข้อมูลตัวเลขสนับสนุน การคิดวิเคราะห์และการจัดทำ

ผลจากการวิเคราะห์ข้อมูลสำคัญด้านทรัพยากรมนุษย์นั้น ทำให้องค์กรเห็นถึงนัยสำคัญที่มีผลต่อการบริหารงานในปัจจุบัน และอนาคตอันใกล้ เช่น การวิเคราะห์จำนวนคนในแต่ละช่วงอายุ ทำให้เห็นถึงกลุ่มประชากรส่วนใหญ่ในองค์กร ด้วยข้อมูลนี้ทำให้การกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนา แผนการพัฒนามีความสอดคล้องกับกลุ่มคนส่วนใหญ่ในองค์กร จำนวนวันที่ใช้ในการพัฒนา แสดงถึงค่าเฉลี่ยจำนวนวันที่บุคลากรได้รับในการพัฒนา และค่าใช้จ่ายในการพัฒนานั้นสะท้อนถึงการบริหารจัดการ ความพยายามในการดำเนินการพัฒนาผ่านการใช้จ่ายเพื่อการพัฒนาซึ่งสามารถนำไปเปรียบเทียบกับหน่วยงานที่เป็นหน่วยงานที่ดีในเรื่องการพัฒนาคน

ขั้นตอนที่ 4 ศึกษาตัวแบบการพัฒนาขององค์กรที่คล้ายคลึงกัน เพื่อศึกษาแนวปฏิบัติที่ดีขององค์กรอื่นซึ่งจะช่วยสนับสนุนการกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาคูคลากรเนื่องด้วยจากความเป็นจริงที่ว่าองค์กรใดองค์กรหนึ่งนั้นไม่ได้เก่งไปทุกเรื่อง ยังมีองค์กรที่เก่งกว่าองค์กรอื่นๆ อย่างมากในบางเรื่อง ดังนั้น การศึกษาจากประสบการณ์ตรงขององค์กรอื่น แล้วนำมาประยุกต์ให้เหมาะสม จะช่วยประหยัดเวลาและลดการดำเนินงานแบบลองผิดลองถูก ทำให้สามารถเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน และเพิ่มศักยภาพในการแข่งขัน

ขั้นตอนที่ 5 จัดทำยุทธศาสตร์การพัฒนาคูคลากร (HRD Strategy) เป็นขั้นตอนการกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาคูคลากรในรายละเอียด พร้อมตัวชี้วัดผลงานที่สำคัญ (KPI) ขั้นตอนนี้ เป็นขั้นตอนในการสร้างยุทธศาสตร์การพัฒนาคูคลากรขององค์กร โดยการนำข้อมูลที่ได้จากขั้นตอนที่ 1 ถึง 4 มาวิเคราะห์ จัดลำดับความสำคัญ จัดกลุ่มประเด็นปัญหา เพื่อจัดทำเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาขึ้น

เมื่อสร้างยุทธศาสตร์การพัฒนาจากขั้นตอนการสร้างยุทธศาสตร์และทำการเชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์หลักขององค์กรบริหารส่วนตำบลสันติสุขแล้ว ลำดับถัดมา ดำเนินการจัดกลุ่ม ปรับปรุง เพื่อคัดเลือกให้เหลือในปริมาณยุทธศาสตร์ที่เหมาะสม จากนั้นนำชื่อยุทธศาสตร์ที่ได้ผ่านการจัดกลุ่ม ปรับปรุงแล้ว มากำหนดตัวชี้วัด พร้อมทั้งชื่อโครงการในแต่ละยุทธศาสตร์ ในการกำหนดตัวชี้วัดควรเป็นการวัดผลลัพธ์หรือผลสัมฤทธิ์ของยุทธศาสตร์ และควรกำหนดตัวชี้วัดที่สอดคล้องและตรงต่อยุทธศาสตร์ที่กำหนดขึ้นมา

ขั้นตอนที่ 6 จัดทำแผนปฏิบัติงาน (Action Plan) เป็นขั้นตอนหนึ่งในการแปลงยุทธศาสตร์มาสู่การปฏิบัติและการกำหนดแผนงาน/โครงการ เป็นการผลักดันให้ยุทธศาสตร์การพัฒนาคูคลากรนั้นประสบความสำเร็จด้วยการจัดทำแผนปฏิบัติงาน (Action Plan) มีวัตถุประสงค์เพื่อให้การดำเนินงานตามยุทธศาสตร์นั้นได้เกิดขึ้นจริง มีกระบวนการ ผู้รับผิดชอบ และขอบเขตเวลาการดำเนินงานที่ชัดเจน นอกจากนี้ยังเป็นการมอบหมายความรับผิดชอบให้ผู้ที่เกี่ยวข้องเพื่อนำไปกำหนดเป็นแผนงานการปฏิบัติงานของตนซึ่งนำไปสู่การประเมินผลงานประจำปีที่มีความชัดเจนในผลงานที่เกิดขึ้น

ขั้นตอนที่ 7 ประเมินผลการพัฒนาตามแผน เป็นการติดตามผลความก้าวหน้า และความสำเร็จ ทั้งนี้เพื่อนำมาปรับแต่งแผนปฏิบัติงานให้ปฏิบัติได้ตามเป้าหมายที่กำหนดขึ้นตอนสุดท้ายของการจัดทำยุทธศาสตร์การพัฒนาคูคลากรนั้น เป็นขั้นตอนการติดตามและประเมินผลความก้าวหน้า ความสำเร็จของยุทธศาสตร์ที่ได้กำหนดไว้ ในการประเมินและติดตามผลตลอดช่วงระยะเวลาของแผนปฏิบัติการ เพื่อองค์กร จะได้ทราบถึงความก้าวหน้าตามแผนงาน และเมื่อเกิดความล่าช้าองค์กรสามารถศึกษาข้อมูลเพิ่มเติมจากผู้รับผิดชอบ เพื่อร่วมกันปรับปรุงการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายในที่สุด

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลประกอบการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาคูคณาจารย์

ในการจัดทำยุทธศาสตร์การพัฒนาคูคณาจารย์นั้น ได้มีการนำข้อมูลในหลาย ๆ ด้านมาสรุปผล และวิเคราะห์เพื่อประกอบในการจัดทำยุทธศาสตร์ ทั้งนี้เพื่อให้ยุทธศาสตร์ที่จัดทำขึ้นนั้นสามารถนำมาใช้ในการพัฒนาแก้ไขในส่วนที่เป็นจุดอ่อนของคณาจารย์ และส่งเสริมสมรรถนะที่จำเป็นในการบรรลุเป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ขององค์การบริหารส่วนตำบลสันติสุข ทั้งนี้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้กำหนดที่มาของข้อมูลเพื่อนำมาวิเคราะห์ได้ 4 ทาง คือ

1. การสัมภาษณ์จากกลุ่มผู้บริหาร
2. การรวบรวมข้อมูลที่สำคัญด้านทรัพยากรบุคคลจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
3. การสรุปจากแบบสอบถามสำรวจความเห็นต่อการพัฒนาคูคณาจารย์
4. การสัมมนาเชิงปฏิบัติการการวิเคราะห์ HR SWOT

ซึ่งสรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากที่มาจากข้อมูลดังกล่าว ได้ดังนี้

สรุปการสัมภาษณ์จากผู้บริหาร

จากการสัมภาษณ์ผู้บริหาร ซึ่งประกอบไปด้วย ผู้บริหารท้องถิ่น ปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หัวหน้าส่วนราชการที่เกี่ยวข้อง เพื่อสอบถามความคาดหวังในเรื่องการพัฒนาคูคณาจารย์ในความเห็นของผู้บริหารระดับสูง สามารถสรุปผลการสัมภาษณ์ได้ดังนี้

1. คณาจารย์ต้องมีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานในปัจจุบันให้ได้เต็มประสิทธิภาพ
2. การนำเทคโนโลยีมาใช้ในสำนักงานเพิ่มขึ้น
3. การสร้างความแข็งแกร่งในการประสาน และบริหารภาคสังคม เพื่อให้บรรลุภารกิจหลัก
4. การพัฒนาทักษะให้เป็น multi skill เพื่อปรับตัวกับนโยบายควบคุมกำลังคนภาครัฐ
5. การเพิ่มทักษะการบริหารจัดการในงาน
6. การเสริมสร้างภาวะผู้นำให้แก่ผู้บังคับบัญชาทุกระดับ โดยเฉพาะเรื่องการพัฒนา

ผู้ใต้บังคับบัญชา

สรุปการวิเคราะห์ข้อมูลสำคัญด้านทรัพยากรบุคคล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลสำคัญด้านทรัพยากรบุคคล ได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลสำคัญ ดังนี้

- โครงสร้างข้าราชการจำแนกแต่ละช่วงอายุ
- อัตราการสูญเสียจำแนกตามช่วงอายุงานและสาเหตุ
- สัดส่วนข้าราชการ ชาย-หญิง
- ข้อมูลค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรต่องบประมาณรวม
- ข้อมูลงบประมาณในการพัฒนาคูคณาจารย์ต่อบุคลากร
- ร้อยละของข้าราชการที่ควรได้รับการพัฒนา

จากการวิเคราะห์ข้อมูลที่สำคัญด้านทรัพยากรบุคคลดังกล่าวข้างต้นนั้น ผลการวิเคราะห์พบว่า ในระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า องค์การบริหารส่วนตำบลสันติสุข จะประสบปัญหาในเรื่องอัตรากำลังคนที่จะหายไปจากการโอน (ย้าย) ซึ่งกำลังคนดังกล่าวเป็นกำลังคนในระดับสายงานผู้ปฏิบัติ ซึ่งอาจส่งผลกระทบต่อเรื่อง การบริหารงานขององค์กร ความพร้อมของกำลังคนที่จะทดแทนกำลังคนที่จะหายไป นอกจากนี้ในเรื่องค่าใช้จ่ายในการพัฒนาและจำนวนวันที่ได้รับการพัฒนาของข้าราชการนั้นยังต่ำกว่าเป้าหมายที่กำหนด

สรุปการวิเคราะห์ HR SWOT

ในการวิเคราะห์ข้อมูลสภาพแวดล้อมภายในและภายนอก /องค์การบริหารส่วนตำบลสันติสุข ได้มีการจัดสัมมนาเชิงปฏิบัติการเพื่อรวบรวมข้อมูล โดยได้เชิญหัวหน้าส่วนราชการทุกหน่วยงานมาร่วมกันทำ HR SWOT เพื่อวิเคราะห์หาจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค โดยเน้นในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับบุคลากร ทั้งนี้สามารถสรุปผลจากวิเคราะห์ได้ดังนี้

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (swot) ของบุคลากรในสังกัด องค์การบริหารส่วนตำบลสันติสุข (ระดับตัวบุคลากร)

<p>จุดแข็ง (Strengths)</p> <ol style="list-style-type: none"> บุคลากรส่วนใหญ่มีภูมิลำเนาอยู่ในพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล และใกล้องค์การบริหารส่วนตำบล บุคลากรส่วนใหญ่อายุเฉลี่ย 25-59 ปี เป็นวัยทำงาน บุคลากรส่วนใหญ่มีความซื่อสัตย์ไม่มีพฤติกรรมเสี่ยงกับการทุจริต บุคลากรมีความสนใจในการพัฒนาศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม บุคลากรเป็นคนในชุมชนสามารถทำงานคล่องตัว 	<p>จุดอ่อน (Weaknesses)</p> <ol style="list-style-type: none"> บุคลากรมีความรู้เกี่ยวกับหน้าที่ภารกิจที่รับผิดชอบแต่ยังไม่มีความรู้กับภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลด้านอื่นที่เพียงพอ ทำงานในลักษณะใช้ความคิดส่วนตัวเป็นหลัก มีภาระหนี้สิน มีใช้ระบบเครือข่ายไม่คำนึงถึงกฎระเบียบของทางราชการ
<p>โอกาส (Opportunities)</p> <ol style="list-style-type: none"> มีความใกล้ชิดคุ้นเคยกับประชาชนทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงานได้ง่าย มีความจริงใจในการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงานของ อบต. ในฐานะตัวแทน 	<p>ข้อจำกัด (Threats)</p> <ol style="list-style-type: none"> ส่วนมากมีเงินเดือน/ ค่าจ้างน้อย รายได้ไม่พอ ภารกิจที่ต้องปฏิบัติมีหลายด้าน บุคลากรมีภาระต้องดูแลครอบครัว และต่อสู้ปัญหาเศรษฐกิจทำให้มีเวลาให้ ชุมชนจำกัด มีความก้าวหน้าในวงแคบ

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (swot)
ขององค์การบริหารส่วนตำบลสันติสุข (ระดับองค์กร)

<p>จุดแข็ง (Strengths)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. บุคลากรมีความรักถิ่นไม่ต้องการย้าย 2. การเดินทางสะดวกทำงานเกินเวลาได้ 3. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงาน และ อบต.ในฐานะตัวแทน 4. มีการส่งเสริมการศึกษาและฝึกอบรมบุคลากร 5. ให้โอกาสในการพัฒนาและส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากรภายในองค์กรอย่างเสมอภาคกัน 6. ส่งเสริมให้มีการนำความรู้และทักษะใหม่ ๆ ที่ได้จากการศึกษาและฝึกอบรมมาใช้ในการปฏิบัติงาน 	<p>จุดอ่อน (Weaknesses)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. ขาดความกระตือรือร้น 2. มีภาระหนี้สินทำให้ทำงานไม่เต็มที่ 3. ขาดบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะทางวิชาชีพ 4. มีภารกิจหลายด้าน ทำให้บางสายงานมีบุคลากรไม่เพียงพอหรือไม่มี เช่น เกษตร สาธารณสุข 5. วัสดุอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ในงานบริการสาธารณะบางประเภทไม่มี/ไม่พอ
<p>โอกาส (Opportunities)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. ประชาชนให้ความร่วมมือในการพัฒนา อบต. เป็นอย่างดี 2. มีความคุ้นเคยกันทุกคน 3. บุคลากรมีถิ่นที่อยู่กระจายทั่วเขต อบต. ทำให้รู้สภาพพื้นที่ ทศนคติของประชาชนได้ดี 4. บุคลากรมีการพัฒนาความรู้ปริญญาดตรี / ปริญญาโทเพิ่มขึ้น 5. ผู้บริหารและผู้บังคับบัญชาตามสายงานมีบทบาทในการช่วยให้บุคลากรบรรลุเป้าประสงค์ 	<p>ข้อจำกัด (Threats)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. มีระบบอุปถัมภ์และกลุ่มพรรคพวกจากความสัมพันธ์แบบเครือญาติในชุมชน การดำเนินการทางวินัยเป็นไปได้ยากมักกระทบญาติพี่น้อง 2. ขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญบางสายงาน ความรู้ที่มีจำกัดทำให้ต้องเพิ่มพูนความรู้ให้หลากหลายจึงจะทำงานได้ ครอบคลุมภารกิจ ของ อบต. 3. งบประมาณน้อยเมื่อเปรียบเทียบกับพื้นที่ จำนวน ประชากร และภารกิจ

บทที่ 5

ยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์บริการสาธารณสุข ประจำปีงบประมาณ 2564-2566

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลที่สำคัญในด้านต่าง ๆ จากผู้บริหาร บุคลากร รวมทั้งข้อมูลยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบลสันติสุข ได้ถูกนำมาสรุปเพื่อจัดทำยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์บริการสาธารณสุข ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2564-2566 อีกทั้งได้มีปรับปรุงการกำหนดวิสัยทัศน์ และพันธกิจ การพัฒนาศูนย์บริการสาธารณสุข ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2564-2566 ใหม่ และจัดทำเป็นแผนที่ยุทธศาสตร์ เพื่อให้เป็นกรอบกลยุทธ์ในการพัฒนาทรัพยากรบุคคล และเพื่อสื่อสารให้บุคลากรในองค์กรได้มีความเข้าใจในทิศทาง เห็นความชัดเจนของการพัฒนาศูนย์บริการสาธารณสุข โดยมียุทธศาสตร์ดังนี้

วิสัยทัศน์

บุคลากรศูนย์บริการสาธารณสุข มีคุณธรรมจริยธรรม มุ่งพัฒนาตนเองและท้องถิ่น มีความเป็นสากล ผลักดันยุทธศาสตร์ขององค์กรให้มีความสำเร็จ

พันธกิจ

- ส่งเสริมให้บุคลากรได้รับการพัฒนาอย่างทั่วถึงทุกตำแหน่ง และมีการพัฒนาอย่างมีประสิทธิภาพ และทันสมัย
- ส่งเสริมให้บุคลากร มีคุณธรรม จริยธรรม มีวินัย และจิตสาธารณะ
- ส่งเสริมให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดี
- ส่งเสริมการเรียนรู้อย่างยั่งยืน โดยมีการพัฒนาตนเองเป็นหัวใจหลักสำคัญ
- พัฒนาผู้บังคับบัญชา และผู้บริหาร ให้มีทักษะการจัดการ และภาวะผู้นำที่เป็นเลิศ
- เสริมสร้างเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการกับองค์กรต่าง ๆ

จุดมุ่งหมาย

- พัฒนาความรู้ความสามารถของพนักงานส่วนตำบล สู่ความเป็นมืออาชีพ (Knowledge Worker) ในการบริการประชาชน เพื่อส่งมอบบริการที่ดีที่สุดแก่ประชาชนผู้มารับบริการ
- บุคลากรของศูนย์บริการสาธารณสุข ได้รับการพัฒนาทุกตำแหน่งภายในระยะเวลา 3 ปี ครบคลุมตามหลักสูตรตามประกาศ ก.อบต.เชียงใหม่
- บุคลากรในองค์กรสามารถนำนโยบายของผู้บริหารไปปฏิบัติงานได้สำเร็จ
- บุคลากรมีความสามารถในการถ่ายทอดความรู้เกี่ยวกับหลักเกณฑ์ ระเบียบ และวิธีปฏิบัติงานให้แก่บุคลากรของศูนย์บริการสาธารณสุข
- สร้าง และพัฒนาศูนย์บริการ ให้มีความยิ้มแย้มแจ่มใส เต็มใจให้บริการ และประสานประโยชน์ทุกส่วนงาน
- ดำเนินการพัฒนาศักยภาพพนักงานส่วนตำบล ตามสมรรถนะวิชาชีพอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง โดยเน้นพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมควบคู่ไปกับการพัฒนาคุณภาพชีวิต และความภูมิใจให้แก่บุคลากรของศูนย์บริการสาธารณสุข และสามารถประเมินผลการนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานเป็นไปตามเกณฑ์การประเมิน

7. สนับสนุนกระบวนการพัฒนาบุคลากรโดยการจัดฝึกอบรมเอง จัดส่งไปศึกษา ฝึกอบรม ประชุมสัมมนา และศึกษาดูงาน

8. พัฒนาความรู้ความสามารถให้บุคลากรมีความเข้าใจในการนำ IT มาช่วยในการปฏิบัติงาน

9. วิชาการและระบบสารสนเทศการฝึกอบรมมีคุณภาพ ทันสมัย เหมาะสม และเพียงพอ

10. กระบวนการเรียนรู้ของบุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลสันติสุข มีความต่อเนื่อง สามารถสร้างองค์ความรู้และเผยแพร่ต่อสาธารณะได้อย่างมีประสิทธิภาพ

11. เกิดการเสริมสร้างความเข้มแข็งและจิตสำนึกในสิทธิหน้าที่ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลสันติสุข เพื่อให้สามารถดูแลผลประโยชน์ของภาคส่วนต่าง ๆ ให้เกิดความเป็นธรรมในสังคม

ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลสันติสุข ประจำปีงบประมาณ 2564-2566

ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลสันติสุข ได้กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร จำนวน 4 ยุทธศาสตร์ ที่จำเป็นต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงาน และยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบลองค์การบริหารส่วนตำบลสันติสุข ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ 1 ยุทธศาสตร์ด้านการฝึกอบรมพัฒนาสมรรถนะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน

แนวทางการพัฒนา	ตัวชี้วัด
1. ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรได้รับการพัฒนาหรือฝึกอบรมเกี่ยวกับความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติการ	1. พนักงานส่วนตำบล พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ได้รับการพัฒนาหรือฝึกอบรมเกี่ยวกับความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ หรือความรู้เกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ หรือความรู้เกี่ยวกับด้านการบริหารในหลักสูตรใดหลักสูตรหนึ่ง หรือหลายหลักสูตรอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง
2. ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรได้รับการพัฒนาหรือฝึกอบรมเกี่ยวกับความรู้ในหน้าที่รับผิดชอบ	2. พนักงานส่วนตำบล พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบลทุกคน จะต้องได้รับการพัฒนาหรือฝึกอบรมในความรู้และทักษะเฉพาะของงานแต่ละตำแหน่ง (ความรู้ในสายงาน) อย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง
3. ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรได้รับการพัฒนาหรือฝึกอบรมในความรู้และทักษะเฉพาะของงานแต่ละตำแหน่ง	3. มีการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล โดยผู้บังคับบัญชาได้ร่วมกับผู้ใต้บังคับบัญชาทำการวิเคราะห์ผลสำเร็จของงานและพฤติกรรมหรือสมรรถนะในการปฏิบัติ เพื่อหาความจำเป็นในการพัฒนารายบุคคล
4. ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรได้รับการพัฒนาหรือฝึกอบรมในด้านการบริหาร	

ยุทธศาสตร์ที่ 2 ยุทธศาสตร์ด้านการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมและการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาล

แนวทางการพัฒนา	ตัวชี้วัด
<p>1. ส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการบังคับใช้ตามประกาศประมวลจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ตลอดจนกำหนดกรอบแนวทางการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม</p> <p>2. ส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการดำเนินการโครงการ หรือกิจกรรมตามประกาศจริยธรรม</p> <p>3. ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรได้รับการพัฒนาหรือฝึกอบรมในด้านคุณธรรมและจริยธรรม</p> <p>4. ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรได้รับการพัฒนาความรู้และประสบการณ์เกี่ยวกับการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาล</p>	<p>1. พนักงานส่วนตำบล พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล และพนักงานจ้าง รับทราบกรอบแนวทางปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม และสามารถสืบค้นหรือเข้าถึงข้อมูลดังกล่าวได้โดยง่าย</p> <p>2. มีการดำเนินการ หรือกิจกรรมเพื่อส่งเสริมคุณธรรม/จริยธรรม อย่างน้อยปีละ 7 โครงการ/กิจกรรมขึ้นไป</p> <p>3. พนักงานส่วนตำบล พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล และพนักงานจ้างทุกคนจะต้องได้รับการพัฒนาหรือฝึกอบรมในด้านคุณธรรมจริยธรรม อย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง</p> <p>4. พนักงานส่วนตำบล พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล และพนักงานจ้างได้รับการพัฒนาความรู้และประสบการณ์เกี่ยวกับการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาล ด้วยวิธีการใดวิธีการหนึ่ง หรือหลายวิธี เช่น การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การประชุมสัมมนา เอกสารเผยแพร่ หรือวิธีการอื่นที่เหมาะสม</p>

ยุทธศาสตร์ที่ 3 ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างองค์กรเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

แนวทางการพัฒนา	ตัวชี้วัด
<p>1. ส่งเสริมและสนับสนุนให้มีระบบการจัดการความรู้ในองค์กร (Knowledge Management : KM)</p> <p>2. ส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการจัดทำศูนย์รวมความรู้ในองค์การบริหารส่วนตำบลสันติสุข</p> <p>3. ส่งเสริมและสนับสนุนการเรียนรู้ในระบบหรือนอกระบบ</p> <p>4. ส่งเสริมและสนับสนุนการถ่ายทอดความรู้เกี่ยวกับการปฏิบัติงานภายในองค์กร</p>	<p>1. มีการจำแนกความรู้ที่จำเป็นต่อการผลักดันความสำเร็จในงานประจำหรือยุทธศาสตร์การพัฒนาท้องถิ่นขององค์กร</p> <p>2. มีการจัดตั้งศูนย์รวบรวมความรู้ ครอบคลุมด้านที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน</p> <p>3. มีการจัดเก็บรวบรวมความรู้ หมวดยุทธศาสตร์ พนักงานเข้าถึงแหล่งความรู้ได้ง่ายและสะดวก</p> <p>4. บุคลากรได้รับการพัฒนาการเรียนรู้ระบบหรือนอกระบบ</p>

ยุทธศาสตร์ที่ 4 ยุทธศาสตร์ด้านคุณภาพชีวิตและความสมดุลของชีวิตกับการทำงาน

แนวทางการพัฒนา	ตัวชี้วัด
<p>1. ส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการประชุมถ่ายทอดนโยบายแนวทางการปฏิบัติงานระหว่างผู้บริหาร หัวหน้าส่วนราชการ และเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน</p> <p>2. ส่งเสริมและสนับสนุนให้มีโครงการ หรือ กิจกรรมในสร้างความรักความผูกพันในองค์กร</p> <p>3. ส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาสภาพแวดล้อมการทำงาน</p> <p>4. ส่งเสริมและสนับสนุนการสร้างแรงจูงใจ การสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน</p>	<p>1. มีการประชุมร่วมกันระหว่างผู้บริหาร กับหัวหน้าส่วนราชการ และเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน อย่างน้อยเดือนละ 1 ครั้ง</p> <p>2. มีโครงการ หรือกิจกรรมในการสร้างความรักความผูกพันในองค์กร</p> <p>3. มีการจัดสภาพแวดล้อมของที่ทำงานให้เป็นที่ทำงานที่มีสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย และถูกสุขลักษณะ</p> <p>4. มีการประเมินความพึงพอใจและแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรในองค์กร ปีละ 1 ครั้ง</p>

บทที่ 6

หลักสูตรการพัฒนา

การกำหนดแนวทางในการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลสันติสุข ได้พิจารณา และให้ความสำคัญกับบุคลากรในทุกระดับ ทั้งพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล รวมถึงพนักงานจ้าง ทั้งส่วนราชการ เพื่อให้ได้รับการพัฒนาประสิทธิภาพทั้งทางด้านการปฏิบัติงาน หน้าที่ ความรับผิดชอบ ความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง การบริหาร และคุณธรรมและจริยธรรม ดังนี้

สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

ประกอบด้วย

1. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)
2. รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)
3. หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)
4. นักจัดการงานทั่วไป
5. นักทรัพยากรบุคคล
6. นักวิเคราะห์นโยบายและแผน
7. นักวิชาการสาธารณสุข
8. นักพัฒนาชุมชน
9. เจ้าพนักงานธุรการ
10. เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
11. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ
12. พนักงานขับรถยนต์

กองคลัง

ประกอบด้วย

1. ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)
2. นักวิชาการเงินและบัญชี
3. นักวิชาการจัดเก็บรายได้
4. เจ้าพนักงานพัสดุ
5. คนงาน

กองช่าง

ประกอบด้วย

1. ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)
2. นายช่างโยธา
3. ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า

กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

ประกอบด้วย

1. ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)
2. นักวิชาการศึกษา
3. เจ้าพนักงานธุรการ
4. ผู้อำนวยการสถานศึกษา
5. ครู
6. ผู้ช่วยครู
7. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี
8. ภารโรง
9. ผู้ดูแลเด็ก

หน่วยตรวจสอบภายใน

ประกอบด้วย

1. นักวิชาการตรวจสอบภายใน

หลักสูตรการพัฒนา

หลักสูตรการพัฒนา สำหรับพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล และพนักงานจ้าง แต่ละตำแหน่งจะได้รับการพัฒนาน้อยในหลักสูตรหนึ่งหรือหลายหลักสูตร ดังนี้

1. หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ
2. หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ
3. หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง
4. หลักสูตรด้านการบริหาร
5. หลักสูตรด้านคุณธรรม และจริยธรรม

การกำหนดวิธีการพัฒนา

วิธีการพัฒนา พนักงานส่วนตำบล พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล และพนักงานจ้าง องค์การบริหารส่วนตำบลสันติสุข ดำเนินการโดยจัดทำโครงการและหลักสูตรการพัฒนาโดยดำเนินการเอง และการจัดส่งบุคลากรเข้ารับการพัฒนามตามหลักสูตรต่าง ๆ ตามแผนการฝึกอบรมของสถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น และโครงการที่สถาบัน องค์กรต่าง ๆ จัดฝึกอบรม รวมทั้งอาจมีการดำเนินการร่วมกับสำนักงานส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น ส่วนราชการ หรือหน่วยงานอื่น โดยมีวิธีการพัฒนาวิธีใดวิธีหนึ่ง หรือหลายวิธีก็ได้ตามความจำเป็น ความเหมาะสม ดังนี้

1. การปฐมนิเทศ
2. การฝึกอบรม
3. การศึกษา หรือดูงาน
4. การประชุมเชิงปฏิบัติการ หรือการสัมมนา
5. การสอนงาน การให้คำปรึกษา หรือวิธีการอื่นที่เหมาะสม

การพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง นอกจากจะพัฒนาด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านคุณธรรมและจริยธรรมแล้ว องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องตระหนักถึงการพัฒนาตามนโยบายของรัฐบาล จังหวัด ประกอบด้วย เช่น การพัฒนาไปสู่ Thailand 4.0 ดังนั้น องค์กรบริหารส่วนตำบลสันติสุข จึงจำเป็นต้องพัฒนาระบบราชการส่วนท้องถิ่นไปสู่ยุค 4.0 เช่นกัน โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการทำงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

1. เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน ต้องมีความเปิดเผยโปร่งใส ในการทำงานโดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกัน และกัน และสามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่น ๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคม ได้เข้ามามีส่วนร่วมและโอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่น ๆ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดคล้องกับการทำงานในแนวระนาบในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวตั้ง ขณะเดียวกันก็ยังคงเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอดคล้องประสานกัน ไม่ว่าจะเป็นข้าราชการบริหารส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่นด้วยตนเอง

2. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับตนเองเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการของประชาชน โดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลของทางราชการและระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกโดยมีการเชื่อมโยงกันเองของทุกส่วนราชการเพื่อให้บริการต่าง ๆ สามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ตลอดเวลาตามความต้องการของตนและผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกัน ไม่ว่าจะเป็นมาติดต่อด้วยตนเอง อินเทอร์เน็ต เว็บไซต์ โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชันทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

3. องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย ต้องทำงาน อย่างเตรียมการณไว้ล่วงหน้า มีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามาใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่ามีความยืดหยุ่นและความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างทันเวลาตลอดจนเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการ และปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

4. การกำหนดแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล ถือปฏิบัติตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร 1013.4/42 ลงวันที่ 5 พฤษภาคม 2563 เรื่อง เครื่องมือสำรวจทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐด้วยตนเอง (Digital Government Skill Self-Assessment) โดยองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใช้เป็นแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐเพื่อปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล ตามมติคณะรัฐมนตรีในการประชุมเมื่อวันที่ 26 กันยายน 2560

โดยองค์การบริหารส่วนตำบลสันติสุข ได้กำหนดวิธีการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง ไว้ดังนี้

1. จัดส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมหรือการประชุมสัมมนา หรือการประชุมเชิงตามหน่วยงานต่าง ๆ โดยเฉพาะการฝึกอบรมตามสายงานของตนกับสถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่นกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น การเข้ารับการฝึกอบรมที่หน่วยงานของรัฐหรือสถาบันการศึกษาจัดขึ้น เพื่อพัฒนาทักษะความสามารถของบุคลากรให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล
2. จัดให้มีการฝึกอบรมหรือการประชุมสัมมนาบุคลากรในสังกัด โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบลสันติสุข เป็นผู้จัดอบรมเอง หรือร่วมกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใกล้เคียงเพื่อพัฒนาทักษะความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานเฉพาะด้านหรือเฉพาะสายงานของบุคลากร
3. ส่งเสริมหรือสนับสนุนให้มีการแลกเปลี่ยนความรู้หรือประสบการณ์ในการทำงานระหว่างเจ้าหน้าที่ท้องถิ่นด้วยกันเองหรือผู้ชำนาญงานหรือผู้เชี่ยวชาญจากส่วนราชการอื่น ๆ ตลอดจนถึงการขอรับคำแนะนำปรึกษาจากผู้กำกับดูแล หน่วยงานตรวจสอบอื่น ๆ เช่น สำนักงานตรวจเงินแผ่นดิน เป็นต้น
4. จัดให้มีการศึกษาดูงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น หรือหน่วยงานอื่นทั้งภาครัฐและภาคเอกชนที่เป็นแบบอย่างที่ดีในการบริหารจัดการองค์กรหรือการพัฒนาท้องถิ่นในด้านต่าง ๆ เพื่อให้บุคลากรสามารถนำความรู้และประสบการณ์ที่ได้รับ มาปรับใช้หรือประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานอันจะเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานให้สูงขึ้น
5. ส่งเสริมและสนับสนุนบุคลากรให้ตระหนักถึงการเป็นผู้รับใช้ประชาชนในพื้นที่การให้บริการประชาชนด้วยความรวดเร็ว เสมอภาค และทั่วถึง อำนวยความสะดวกและลดขั้นตอนการให้บริการประชาชน เพื่อให้ประชาชนหรือผู้รับบริการได้รับความพึงพอใจจากการให้บริการของเจ้าหน้าที่
6. ส่งเสริมและสนับสนุนการนำเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารมาใช้ในการปฏิบัติงานมากขึ้น เพื่อลดขั้นตอนและระยะเวลาในการปฏิบัติงานหรือระยะเวลาในการบริการประชาชนลดความซ้ำซ้อนของงานและการใช้ทรัพยากรที่ไม่จำเป็นลง อันจะเป็นการใช้งบประมาณของหน่วยงานให้คุ้มค่ามากขึ้น
7. ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรพัฒนาองค์ความรู้ในวิชาชีพของตนอย่างต่อเนื่องผ่านการศึกษาทันทีในระบบและนอกระบบ รวมถึงการศึกษาตามอัธยาศัย เพื่อให้บุคลากรได้รับความรู้และสามารถประยุกต์ใช้ความรู้ในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลยิ่งขึ้น และส่งเสริมให้หน่วยงานเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ต่อไป
8. ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรนำหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีมาใช้อย่างต่อเนื่องและปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์ดังกล่าวให้สัมฤทธิ์ผลในทุกมิติหรือตัวชี้วัดที่รัฐบาลกำหนด
9. จัดให้มีการประชุมร่วมกันเป็นประจำทุกเดือน เพื่อสร้างเวทีแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและสร้างเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ร่วมกัน พร้อมทั้งเป็นสร้างความผูกพันในองค์กร

ทั้งนี้ในการพัฒนาบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลสันติสุข ตามแนวทางข้างต้นนั้น กำหนดให้ทุกตำแหน่ง ได้มีโอกาสที่จะได้รับการพัฒนา ในช่วงระยะเวลาตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี ซึ่งวิธีการพัฒนา อาจใช้วิธีการใดวิธีการหนึ่ง เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาหรือดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ ฯลฯ ประกอบในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้งานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลบังเกิดผลดีต่อประชาชนและท้องถิ่น ซึ่งการพัฒนาแรกจะเน้นที่การพัฒนาพื้นฐานการปฏิบัติงานพื้นฐานของพนักงานที่จำเป็นต่อการปฏิบัติราชการ เช่น

- การบริหารโครงการ
- การให้บริการ
- การวิจัย
- ทักษะการติดต่อสื่อสาร
- การเขียนหนังสือราชการ
- การใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่ เช่น การใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ต่างๆ เป็นต้น

ส่วนการพัฒนาพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติราชการ องค์การบริหารส่วนตำบลสันติสุข เล็งเห็นว่า มีความสำคัญอย่างยิ่ง เนื่องจากว่า บุคลากรที่มาดำรงตำแหน่ง ในสังกัดนั้น มีที่มาของแต่ละคนไม่เหมือนกันต่างสถานที่ ต่างภาค ต่างภาษาถิ่น ดังนั้นในการพัฒนาพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติราชการ จึงมีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่ง ประกอบกับพฤติกรรมปฏิบัติราชการเป็นคุณลักษณะร่วมของพนักงานส่วนตำบลทุกคนที่พึงมี เป็นการหล่อหลอมให้เกิดพฤติกรรมและค่านิยมพึงประสงค์ร่วมกัน เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับองค์การบริหารส่วนตำบลสันติสุข ประกอบด้วย

- การมุ่งผลสัมฤทธิ์
- การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม
- การเข้าใจในองค์กรและระบบงาน
- การบริการเป็นเลิศ
- การทำงานเป็นทีม

ระยะเวลาดำเนินการพัฒนา

ระยะเวลาในการดำเนินการพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบล จะกำหนดให้เหมาะสมกับกลุ่มเป้าหมายที่เข้ารับการพัฒนา วิธีการพัฒนา และหลักสูตรการพัฒนาแต่ละหลักสูตร

การกำหนดตัวชี้วัดแผนงานโครงการพัฒนาบุคลากร

เพื่อให้การติดตามความสำเร็จและความก้าวหน้าในแผนงานโครงการพัฒนาบุคลากรที่ได้กำหนดไว้ในแต่ละยุทธศาสตร์นั้นเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และสอดคล้องสนับสนุนต่อความสำเร็จของยุทธศาสตร์หลักของ องค์การบริหารส่วนตำบลสันติสุขจึงได้มีการกำหนดตัวชี้วัดในแต่ละแผนงานโครงการไว้ ซึ่งผู้บริหาร ผู้ปฏิบัติงานสามารถใช้เป็นแนวทางในการติดตาม และประเมินผลความสำเร็จได้ ในการกำหนดตัวชี้วัดนั้นต้องมีความชัดเจน สามารถวัดผลได้ และสามารถวัดผลได้จริง สำหรับตัวชี้วัดแผนงานโครงการพัฒนาบุคลากร ได้กำหนดตัวชี้วัดในแต่ละแผนงาน ดังนี้

แผนการพัฒนาศักยภาพ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 - 2566
องค์การบริหารส่วนตำบลสันติสุข อำเภอพาน

1. แผนการพัฒนาศักยภาพตามยุทธศาสตร์

ตัวชี้วัดแผนงานโครงการพัฒนาศักยภาพตามยุทธศาสตร์ที่ 1

ยุทธศาสตร์	ตัวชี้วัด ยุทธศาสตร์	โครงการ	ระยะเวลาที่จะดำเนินการ พัฒนา			งบประมาณ			ตัวชี้วัด โครงการ	วิธี การพัฒนา	ผู้รับผิดชอบ	การ ประเมินผล
			2564	2565	2566	2564	2565	2566				
ด้านการ ฝึกอบรม พัฒนา สมรรถนะที่ จำเป็นต่อการ ปฏิบัติงาน	ร้อยละเฉลี่ยของพนักงาน ส่วนตำบล พนักงานครู องค์การบริหารส่วนตำบล และบุคลากรทางการ ศึกษา และพนักงานจ้าง ที่ผ่านการประเมิน สมรรถนะในระดับที่ องค์กรคาดหวัง (% Competency Fit)	1. ส่งเสริมและสนับสนุนให้ บุคลากรได้รับการพัฒนาหรือ ฝึกอบรมเกี่ยวกับความรู้พื้นฐานใน การปฏิบัติการ / หน้าที่รับผิดชอบ / ความรู้และทักษะเฉพาะของงาน แต่ละตำแหน่ง / ด้านการบริหาร	✓	✓	✓	270,000	270,000	270,000	- ร้อยละของ จำนวนบุคลากร ที่เข้ารับการ ฝึกอบรมตาม เป้าหมาย	การฝึกอบรม (จัดอบรมเอง หรือจัดส่งเข้า รับการอบรม)	ทุกส่วน ราชการ	รายงานผล การ ดำเนินการ อบรม/ รายงานผล การเข้ารับ การอบรม

ตัวชี้วัดแผนงานโครงการพัฒนาบุคลากรตามยุทธศาสตร์ที่ 2

ยุทธศาสตร์	ตัวชี้วัด ยุทธศาสตร์	โครงการ	ระยะเวลาที่จะดำเนินการ พัฒนา			งบประมาณ			ตัวชี้วัด โครงการ	วิธีการ พัฒนา	ผู้รับผิดชอบ	การ ประเมินผล
			2564	2565	2566	2564	2565	2566				
ด้านการ ส่งเสริม คุณธรรม จริยธรรมและ การปฏิบัติงาน ตามหลักธรร มาภิบาล	1. จำนวนโครงการ/ กิจกรรมการส่งเสริม คุณธรรมจริยธรรม และ การปฏิบัติงานตามหลัก ธรรมาภิบาล 2. ผลการสำรวจ ภาพลักษณ์ด้านคุณธรรม จริยธรรม ของบุคลากรต่อสังคม ภายนอก	1. ส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการ บังคับใช้ตามประกาศประมวล จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ตลอดจนกำหนด แนวทางการปฏิบัติตามประมวล จริยธรรม 2. ส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการ ดำเนินการโครงการหรือกิจกรรม ตามประกาศจริยธรรม 3. ส่งเสริมและสนับสนุนให้ บุคลากรได้รับการพัฒนาหรือ ฝึกอบรมในด้านคุณธรรมและ จริยธรรม 4. ส่งเสริมและสนับสนุนให้ บุคลากรได้รับการพัฒนาความรู้ และประสบการณ์เกี่ยวกับการ ปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาล	✓	✓	✓	-	-	-	- ร้อยละของ บุคลากรที่ได้รับ ทราบการบังคับ ใช้ประกาศ ประมวล จริยธรรม - จำนวน โครงการ/ กิจกรรม - อย่างน้อย 1 โครงการ/ หลักสูตร	- การ ปฐมนิเทศ - การ ฝึกอบรม - การประชุม เชิง ปฏิบัติการ - การสอน งาน การให้ คำปรึกษา	งานการ เจ้าหน้าที่ สำนักปลัด	- รายงานผล ดำเนินการให้ ผู้บริหาร ท้องถิ่นทราบ - ไม่มี บุคลากร กระทำการ ผิดคุณธรรม และ จริยธรรม
			✓	✓	✓	-	-	-				
			✓	✓	✓	10,000	10,000	10,000				
			✓	✓	✓	-	-	-	- อย่างน้อย 1 โครงการ/ หลักสูตร			

ตัวชี้วัดแผนงานโครงการพัฒนาบุคลากรตามยุทธศาสตร์ที่ 3

ยุทธศาสตร์	ตัวชี้วัด ยุทธศาสตร์	โครงการ	ระยะเวลาที่จะดำเนินการ พัฒนา			งบประมาณ			ตัวชี้วัด โครงการ	วิธีการ พัฒนา	ผู้รับผิดชอบ	การ ประเมินผล
			2564	2565	2566	2564	2565	2566				
ด้านการสร้าง องค์กรเป็น องค์กรแห่งการ เรียนรู้	- กิจกรรมด้านการสร้าง องค์กรเป็นองค์กรแห่งการ เรียนรู้	1. ส่งเสริมและสนับสนุนให้มีระบบ การจัดการความรู้ในองค์กร (Knowledge Management : KM) 2. ส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการ จัดทำศูนย์รวมความรู้ในองค์กร บริหารส่วนตำบล 3. ส่งเสริมและสนับสนุนการเรียนรู้ ในระบบและนอกระบบ 4. ส่งเสริมและสนับสนุนการ ถ่ายทอดความรู้เกี่ยวกับการ ปฏิบัติงานภายในองค์กร	✓	✓	✓	-	-	-	- ร้อยละ ความสำเร็จในการ จัดทำระบบ - จำนวนของแหล่ง รวมความรู้	- การ ฝึกอบรม - การประชุม - การสอน งาน การให้ คำปรึกษา	ทุกส่วน ราชการ	ทดสอบตาม แบบ ที่กำหนด
			✓	✓	✓	10,000	10,000	10,000	- จำนวนบุคลากรที่ ได้รับการการ ส่งเสริม			
			✓	✓	✓	-	-	-	- จำนวนครั้งที่มีการ ถ่ายทอด			
			✓	✓	✓	-	-	-				

ตัวชี้วัดแผนงานโครงการพัฒนาบุคลากรตามยุทธศาสตร์ที่ 4

ยุทธศาสตร์	ตัวชี้วัด ยุทธศาสตร์	โครงการ	ระยะเวลาที่จะดำเนินการ พัฒนา			งบประมาณ			ตัวชี้วัด โครงการ	วิธีการ พัฒนา	ผู้รับผิดชอบ	การ ประเมินผล
			2564	2565	2566	2564	2565	2566				
ด้านคุณภาพ ชีวิตและความ สมดุลของชีวิต กับการทำงาน	ร้อยละความพึงพอใจต่อ สภาพการทำงานของ บุคลากร	1. ส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการ ประชุมถ่ายทอดนโยบายและแนว ทางการปฏิบัติงานระหว่าง ผู้บริหารหัวหน้าส่วนราชการ และ เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน 2. ส่งเสริมและสนับสนุนให้มี โครงการหรือกิจกรรมในการสร้าง ความรักความผูกพันในองค์กร 3. ส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนา สภาพแวดล้อมการทำงาน 4. ส่งเสริมและสนับสนุนการสร้าง แรงจูงใจการสร้างขวัญและกำลังใจ ในการปฏิบัติงาน	✓	✓	✓	-	-	-	- จำนวนครั้งของ การประชุม - จำนวนกิจกรรมที่ ดำเนินการ - จำนวนกิจกรรมที่ ดำเนินการ - จำนวนกิจกรรมที่ ดำเนินการ	- การ ปฐมนิเทศ - การประชุม - การสอน งาน การให้ คำปรึกษา	งานการ เจ้าหน้าที่ สำนักปลัด	สำรวจความ พึงพอใจตาม แบบที่ กำหนด

2. แผนการพัฒนาบุคลากรตามผลการสำรวจความต้องการฝึกอบรม

ลำดับ ที่	ชื่อ - สกุล	ความต้องการเข้ารับการอบรม หลักสูตรตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง และหลักสูตรอื่นที่ เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติหน้าที่	งบประมาณ			ระยะเวลาที่จะดำเนินการ พัฒนา		
			ปี 2564	ปี 2565	ปี 2566	ปี 2564	ปี 2565	ปี 2566
1	นางสาวพนัญจกมล บุญสูง นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง (ปลัด อบต.)	- หลักสูตรนักบริหารงานท้องถิ่น - หลักสูตรนักบริหารงานการศึกษา - หลักสูตรนักบริหารสถานศึกษา - ระเบียบ กฎหมาย ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงาน - ระเบียบ กฎหมาย ที่เกี่ยวข้องด้านการคลัง พัสดุ	105,000			✓	✓	✓
2	นางสาวธนาภา ถิ่นสุข นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น (รองปลัด อบต.)	- หลักสูตรนักบริหารงานท้องถิ่น	34,000			✓	✓	✓
3	นางสาวปรียาภรณ์ แก้วร่วมวงศ์ นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น (หัวหน้าสำนักปลัด)	- หลักสูตรนักบริหารงานทั่วไป - ด้านกฎหมายระเบียบข้าราชการ - พรบ.การจัดซื้อจัดจ้าง	34,000			✓	✓	✓
4	นางกัญจนา มหากันธา นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองคลัง)	- หลักสูตรนักบริหารงานการคลัง - การจัดทำบัญชีแบบใหม่รองรับการเปลี่ยนแปลงแบบบัญชีปี 2564	34,000			✓	✓	✓
5	-ว่าง- นักบริหารงานช่าง ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองช่าง)	- หลักสูตรนักบริหารงานช่าง	34,000			✓	✓	✓

ลำดับ ที่	ชื่อ - สกุล	ความต้องการเข้ารับการอบรม หลักสูตรตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง และหลักสูตรอื่นที่ เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติหน้าที่	งบประมาณ			ระยะเวลาที่จะดำเนินการ พัฒนา		
			ปี 2564	ปี 2565	ปี 2566	ปี 2564	ปี 2565	ปี 2566
6	นางสาวสกุลนา ใจมิกดิ์ นักบริหารงานการศึกษา ระดับกลาง (ผู้อำนวยการกองการศึกษา)	- หลักสูตรนักบริหารงานการศึกษา - คอมพิวเตอร์เพื่องานเอกสารยุคใหม่ - การปฏิบัติงานด้านการดำเนินการทางวินัย และละเมิด	45,000	45,000	45,000	✓	✓	✓
7	นางสาวเพ็ญพักตร์ บุญสูง นักจัดการงานทั่วไป ระดับชำนาญการ	- หลักสูตรนักจัดการงานทั่วไป - การใช้คอมพิวเตอร์สำนักงาน - หลักสูตรเกี่ยวกับข้อกฏการปฏิบัติหน้าที่รับผิดชอบ - หลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับงานที่ได้รับมอบหมาย	34,000	34,000	34,000	✓	✓	✓
8	-ว่าง- นักทรัพยากรบุคคล ระดับปฏิบัติการ/ชำนาญการ	- หลักสูตรนักทรัพยากรบุคคล	33,000	33,000	33,000	✓	✓	✓
9	นางสาวมนัสชนก ยาวีใจ นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ระดับชำนาญการ	- หลักสูตรนักวิเคราะห์นโยบายและแผน - หลักสูตรการจัดทำแผน - หลักสูตรการจัดทำงบประมาณ	34,000	34,000	34,000	✓	✓	✓
10	นางสาววัฒนิดา สุรินทร์ตะ นักพัฒนาชุมชน ระดับชำนาญการ	- หลักสูตรนักพัฒนาชุมชน - การจัดทำราคากลาง ร่างขอบเขตงานโครงการ การจัดซื้อจัดจ้าง	39,500	39,500	39,500	✓	✓	✓
11	-ว่าง- นักวิชาการสาธารณสุข ระดับปฏิบัติการ/ชำนาญการ	- หลักสูตรนักวิชาการสาธารณสุข	33,000	33,000	33,000	✓	✓	✓

ลำดับ ที่	ชื่อ - สกุล	ความต้องการเข้ารับการอบรม หลักสูตรตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง และหลักสูตรอื่นที่ เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติหน้าที่	งบประมาณ			ระยะเวลาที่จะดำเนินการ พัฒนา		
			ปี 2564	ปี 2565	ปี 2566	ปี 2564	ปี 2565	ปี 2566
12	นางสาววลีทิพย์ เลิศทรัพย์ไพศาล นักวิชาการเงินและบัญชี ระดับชำนาญการ	- หลักสูตรนักวิชาการเงินและบัญชี	34,000	34,000	34,000	✓	✓	✓
13	นางสาวรัตนต์กมล หอมอบ นักวิชาการจัดเก็บรายได้ ระดับปฏิบัติการ	- หลักสูตรนักวิชาการจัดเก็บรายได้ - หลักสูตรประเด็นกฎหมายและขั้นตอนการดำเนินการจัดเก็บภาษี ที่ดินและสิ่งปลูกสร้าง - เทคนิคการสำรวจข้อมูลและการจัดทำแผนที่ภาษีและทะเบียน ทรัพย์สิน	34,000	34,000	34,000	✓	✓	✓
14	นายประจวบ มาลานัน นักวิชาการศึกษา ระดับชำนาญการ	- หลักสูตรนักวิชาการศึกษา - คอมพิวเตอร์เพื่องานเอกสารยุคใหม่ - การปฏิบัติงานด้านการดำเนินการทางวินัย และละเมิด	34,000	34,000	34,000	✓	✓	✓
15	นางสาวพรรณณิภา เบ็ญจวรรณ นักวิชาการตรวจสอบภายใน ระดับชำนาญการ	- หลักสูตรนักวิชาการตรวจสอบภายใน - หลักสูตรนักวิชาการพัสดุ - หลักสูตรนักวิชาการคลัง - หลักสูตรการจัดการบริหารความเสี่ยง	40,000	40,000	40,000	✓	✓	✓
16	นายวีรภัฏศาสตร์ ธนอัคราพงษ์ เจ้าพนักงานธุรการ ระดับชำนาญงาน	- หลักสูตรเจ้าพนักงานธุรการ - งานกิจการสภา	24,000	24,000	24,000	✓	✓	✓
17	นางสาวปราณี อุดออน เจ้าพนักงานธุรการ ระดับปฏิบัติงาน	- หลักสูตรเจ้าพนักงานธุรการ - คอมพิวเตอร์เพื่องานเอกสารยุคใหม่	24,000	24,000	24,000	✓	✓	✓

ลำดับ ที่	ชื่อ - สกุล	ความต้องการเข้ารับการอบรม หลักสูตรตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง และหลักสูตรอื่นที่ เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติหน้าที่	งบประมาณ			ระยะเวลาที่จะดำเนินการ พัฒนา		
			ปี 2564	ปี 2565	ปี 2566	ปี 2564	ปี 2565	ปี 2566
18	นายวิสิทธิ์ หมูหล้า เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสา ธารณภัย ระดับปฏิบัติงาน	- หลักสูตรเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทา สาธารณภัย - หลักสูตรเกี่ยวกับการจัดซื้อจัดจ้างต่าง ๆ ราคาากลาง - หลักสูตรด้านงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	24,000	24,000	24,000	✓	✓	✓
19	-ว่าง- เจ้าพนักงานพัสดุ ระดับปฏิบัติการ	- หลักสูตรเจ้าพนักงานพัสดุ	20,000	20,000	20,000	✓	✓	✓
20	นายวรพงษ์ แสนชาติ นายช่างโยธา ระดับชำนาญงาน	- หลักสูตรนายช่างโยธา	24,000	24,000	24,000	✓	✓	✓
21	นายกิตติพงษ์ หมั่นเกียง นายช่างโยธา ระดับชำนาญงาน	- หลักสูตรนายช่างโยธา - การจัดทำราคาากลาง ร่างขอบเขตงานโครงการ การจัดซื้อจัดจ้าง	24,000	24,000	24,000	✓	✓	✓
22	-ว่าง- นักบริหารสถานศึกษา (ผู้บริหารสถานศึกษา)	- หลักสูตรนักบริหารสถานศึกษา	50,000	50,000	50,000	✓	✓	✓
23	นางสาวนุชนาด เทพนิล ครู ร.ร.อบต.สันติสุข อันดับ คศ.2	- หลักสูตรครูสังกัดโรงเรียน	20,000	20,000	20,000	✓	✓	✓
24	นางศรีรุ่ง วัชรปัญญาพันธ์ ครู ร.ร.อบต.สันติสุข อันดับ คศ.2	- หลักสูตรครูสังกัดโรงเรียน	20,000	20,000	20,000	✓	✓	✓

ลำดับ ที่	ชื่อ - สกุล	ความต้องการเข้ารับการอบรม หลักสูตรตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง และหลักสูตรอื่นที่ เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติหน้าที่	งบประมาณ			ระยะเวลาที่จะดำเนินการ พัฒนา		
			ปี 2564	ปี 2565	ปี 2566	ปี 2564	ปี 2565	ปี 2566
25	-ว่าง- ครู ร.ร.อบต.สันติสุข อันดับ คศ.1	-	20,000	20,000	20,000	✓	✓	✓
26	นางสาวศรีทอง ไชยมาลา ครู ศพต.อบต.สันติสุข อันดับ คศ.1	- หลักสูตรครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	20,000	20,000	20,000	✓	✓	✓
27	-ว่าง- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	- หลักสูตรเกี่ยวกับการปฏิบัติงานธุรการ	5,000	5,000	5,000	✓	✓	✓
28	นายสุชาติ โปทา ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	- หลักสูตรพลังงานแสงอาทิตย์	5,000	5,000	5,000	✓	✓	✓
29	-ว่าง- ผู้ช่วยครู	- หลักสูตรเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอน	5,000	5,000	5,000	✓	✓	✓
30	นางสาวเกษราภรณ์ เชื้อเมืองพาน ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	- หลักสูตรเกี่ยวกับการเงินและบัญชี	5,000	5,000	5,000	✓	✓	✓
31	นางณัฐนา ไชยวิเศษ ผู้ดูแลเด็ก	- หลักสูตรเกี่ยวกับการดูแลเด็ก	5,000	5,000	5,000	✓	✓	✓
32	นายกิตติธัช กันจันะ พนักงานขับรถยนต์	- หลักสูตรขับขี้อย่างปลอดภัยและวินัยจราจร	5,000	5,000	5,000	✓	✓	✓
33	นายเก่งณรงค์ ศรีรินดีบ คนงาน	- หลักสูตรเกี่ยวกับงานที่ได้รับผิดชอบและได้รับมอบหมาย	5,000	5,000	5,000	✓	✓	✓
34	นายวีระพล กองคำ ภารโรง	- หลักสูตรเกี่ยวกับงานที่ได้รับผิดชอบและได้รับมอบหมาย	5,000	5,000	5,000	✓	✓	✓

บทที่ 7

งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา

องค์การบริหารส่วนตำบลสันติสุข อำเภอพาน จังหวัดเชียงราย จะประมาณการตั้งจ่ายไว้ในงบประมาณรายจ่ายประจำปี ซึ่งปรากฏดังนี้

1. ข้อบัญญัติ งบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564

- 1) แผนงานบริหารทั่วไป งานบริหารทั่วไป หมวดค่าตอบแทนใช้สอยและวัสดุ (ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการ) ตั้งจ่ายไว้ 150,000.00 บาท
- 2) แผนงานบริหารทั่วไป งานบริหารทั่วไป หมวด ค่าตอบแทนใช้สอยและวัสดุ (โครงการให้ความรู้ตามพระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสาร) ตั้งจ่ายไว้ 10,000.00 บาท
- 3) แผนงานบริหารทั่วไป งานบริหารทั่วไป หมวด ค่าตอบแทนใช้สอยและวัสดุ (โครงการอบรมคุณธรรม จริยธรรม) ตั้งจ่ายไว้ 10,000.00 บาท
- 4) แผนงานบริหารทั่วไป งานบริหารงานคลัง (ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการ) ตั้งจ่ายไว้ 50,000.00 บาท
- 5) แผนงานเคหะและชุมชน งานบริหารทั่วไปเกี่ยวกับเคหะและชุมชน หมวดค่าตอบแทนใช้สอยและวัสดุ (ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการ) ตั้งจ่ายไว้ 30,000.00 บาท
- 6) แผนงานการศึกษา งานบริหารทั่วไปเกี่ยวกับการศึกษา หมวดค่าตอบแทนใช้สอยและวัสดุ (ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการ) ตั้งจ่ายไว้ 40,000.00 บาท
- 7) แผนงานการศึกษา งานระดับก่อนวัยเรียนและประถมศึกษา หมวดค่าตอบแทนใช้สอยและวัสดุ (ค่าใช้จ่ายในการพัฒนาข้าราชการครูของโรงเรียนในสังกัด อปท.) ตั้งจ่ายไว้ 20,000.00 บาท

2. ข้อบัญญัติ งบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565

- 1) แผนงานบริหารทั่วไป งานบริหารทั่วไป หมวดค่าตอบแทนใช้สอยและวัสดุ (ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการ) ตั้งจ่ายไว้ 150,000.00 บาท
- 2) แผนงานบริหารทั่วไป งานบริหารทั่วไป หมวด ค่าตอบแทนใช้สอยและวัสดุ (โครงการให้ความรู้ตามพระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสาร) ตั้งจ่ายไว้ 10,000.00 บาท
- 3) แผนงานบริหารทั่วไป งานบริหารทั่วไป หมวด ค่าตอบแทนใช้สอยและวัสดุ (โครงการอบรมคุณธรรม จริยธรรม) ตั้งจ่ายไว้ 10,000.00 บาท
- 4) แผนงานบริหารทั่วไป งานบริหารงานคลัง (ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการ) ตั้งจ่ายไว้ 50,000.00 บาท
- 5) แผนงานเคหะและชุมชน งานบริหารทั่วไปเกี่ยวกับเคหะและชุมชน หมวดค่าตอบแทนใช้สอยและวัสดุ (ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการ) ตั้งจ่ายไว้ 30,000.00 บาท
- 6) แผนงานการศึกษา งานบริหารทั่วไปเกี่ยวกับการศึกษา หมวดค่าตอบแทนใช้สอยและวัสดุ (ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการ) ตั้งจ่ายไว้ 40,000.00 บาท
- 7) แผนงานการศึกษา งานระดับก่อนวัยเรียนและประถมศึกษา หมวดค่าตอบแทนใช้สอยและวัสดุ (ค่าใช้จ่ายในการพัฒนาข้าราชการครูของโรงเรียนในสังกัด อปท.) ตั้งจ่ายไว้ 20,000.00 บาท

3. ข้อบัญญัติ งบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566

- 1) แผนงานบริหารทั่วไป งานบริหารทั่วไป หมวดค่าตอบแทนใช้สอยและวัสดุ (ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการ) ตั้งจ่ายไว้ 150,000.00 บาท
- 2) แผนงานบริหารทั่วไป งานบริหารทั่วไป หมวด ค่าตอบแทนใช้สอยและวัสดุ (โครงการให้ความรู้ตามพระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสาร) ตั้งจ่ายไว้ 10,000.00 บาท
- 3) แผนงานบริหารทั่วไป งานบริหารทั่วไป หมวด ค่าตอบแทนใช้สอยและวัสดุ (โครงการอบรมคุณธรรม จริยธรรม) ตั้งจ่ายไว้ 10,000.00 บาท
- 4) แผนงานบริหารทั่วไป งานบริหารงานคลัง (ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการ) ตั้งจ่ายไว้ 50,000.00 บาท
- 5) แผนงานเคหะและชุมชน งานบริหารทั่วไปเกี่ยวกับเคหะและชุมชน หมวดค่าตอบแทนใช้สอยและวัสดุ (ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการ) ตั้งจ่ายไว้ 30,000.00 บาท
- 6) แผนงานการศึกษา งานบริหารทั่วไปเกี่ยวกับการศึกษา หมวดค่าตอบแทนใช้สอยและวัสดุ (ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการ) ตั้งจ่ายไว้ 40,000.00 บาท
- 7) แผนงานการศึกษา งานระดับก่อนวัยเรียนและประถมศึกษา หมวดค่าตอบแทนใช้สอยและวัสดุ (ค่าใช้จ่ายในการพัฒนาข้าราชการครูของโรงเรียนในสังกัด อปท.) ตั้งจ่ายไว้ 20,000.00 บาท

บทที่ 8

การติดตามและประเมินผล

การติดตามและประเมินผล เป็นกลไกสำคัญที่จะสะท้อนให้เห็นถึงประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการดำเนินงาน ซึ่งการประเมินผลบุคลากรเป็นการสะท้อนถึงผลการดำเนินงานของผู้ปฏิบัติงาน ทั้งในด้านความสำเร็จและความล้มเหลวในการปฏิบัติงาน ที่ผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่ายควรรับทราบ เพื่อนำผลการประเมินไปใช้ประโยชน์ในด้านการพัฒนา การเสริมสร้างขวัญและกำลังใจ และการตัดสินใจในการบริหารจัดการในภาพรวมขององค์กร

องค์การบริหารส่วนตำบลสันติสุข ตระหนักถึงคุณค่าของการประเมินผลบุคลากร จึงได้กำหนดแนวทางในการประเมินผลบุคลากร 2 รูปแบบ ดังนี้

- 1) การประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี
- 2) การพิจารณาความดีความชอบประจำปี

รูปแบบที่ 1 การประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี

เพื่อประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรทุกคนในแต่ละปีงบประมาณ ซึ่งถือเป็นหัวใจสำคัญในการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร เป็นสิ่งที่จะทำให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จตามเป้าหมายที่องค์การบริหารส่วนตำบลสันติสุขต้องการ ผลการประเมินในส่วนนี้สามารถนำไปใช้ประโยชน์เพื่อการวางแผนพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลสันติสุข ให้มีคุณลักษณะตามที่ต้องการบริหารส่วนตำบลต้องการ โดยแบ่งสมรรถนะเป็น 2 กลุ่ม คือ

1. ความสามารถเชิงสมรรถนะหลัก
2. สมรรถนะตามภาระงาน

1) ความสามารถเชิงสมรรถนะหลัก (Core Competency)

เป็น Competency ที่บุคลากรทุกตำแหน่งภายในมหาวิทยาลัยต้องมี ซึ่งจะเป็น Competency ที่ช่วยสนับสนุนวิสัยทัศน์ พันธกิจ และความสามารถหลักขององค์การบริหารส่วนตำบลสันติสุข ประกอบด้วย

1.1) การมุ่งเน้นที่ผู้รับบริการ ความตั้งใจและความพยายามของบุคลากรในการให้บริการ เพื่อตอบสนองความต้องการและความพึงพอใจของผู้รับบริการด้วยความเต็มใจได้อย่างรวดเร็วซึ่งผู้รับบริการอาจเป็นได้ทั้งนักศึกษา บุคคลทั่วไป และบุคลากรภายในของสถาบัน

1.2) ความซื่อสัตย์ คุณธรรมและจริยธรรม การปฏิบัติหน้าที่ที่แสดงออกถึงความซื่อสัตย์สุจริตในการทำงาน โดยประพฤติตนตามจรรยาบรรณแห่งวิชาชีพ ได้แก่การประพฤติปฏิบัติถูกต้องเหมาะสม ทั้งตามหลักกฎหมายคุณธรรม จริยธรรม ตลอดจนหลักแนวทางในวิชาชีพของตน โดยมุ่งประโยชน์ของสถาบันมากกว่าประโยชน์ส่วนตน

1.3) การมุ่งมั่นเพื่อบรรลุความสำเร็จ (Achievement Motivation): ความมุ่งมั่นจะปฏิบัติงานให้ดีหรือให้เกินกว่ามาตรฐานที่มีอยู่โดยมาตรฐานนี้อาจเป็นผลการปฏิบัติงานที่ผ่านมาของตนเองหรือเกณฑ์วัดผลสัมฤทธิ์ที่มหาวิทยาลัยกำหนดขึ้น อีกทั้งยังรวมถึงการสร้างสรรค์พัฒนาผลงานหรือกระบวนการปฏิบัติงานตามเป้าหมายที่ยาก โดดเด่น และท้าทาย

1.4) ใฝ่เรียนรู้และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง การพัฒนาตนเองในด้านความรู้ ทักษะความสามารถ บุคลิกภาพและอื่น ๆ รวมทั้งการแสวงหาความรู้อย่างต่อเนื่องเพื่อปรับปรุงตนเองและประสิทธิภาพในการทำงาน เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อตนเอง และหน่วยงาน

1.5) การทำงานเป็นทีม ความตั้งใจที่จะทำงานร่วมกับผู้อื่น เป็นส่วนหนึ่งในทีมงาน หน่วยงาน หรือสถาบันโดยผู้ปฏิบัติมีฐานะเป็นสมาชิกในทีม มีใจในฐานะหัวหน้าทีม และมีความสามารถในการ สร้างและดำรงรักษาสัมพันธภาพที่ดีกับสมาชิกในทีม

2) สมรรถนะตามภาระงาน (Functional Competency)

เป็น Competency ที่ใช้เฉพาะตำแหน่งงานตามโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการองค์การบริหารส่วนตำบลสันติสุข เพื่อให้มั่นใจว่าบุคลากรมีความรู้ ทักษะความสามารถเพียงพอ และมีพฤติกรรมที่เหมาะสมต่อการปฏิบัติงานตามภาระงานที่รับผิดชอบประกอบด้วย

2.1) ความรู้และความเข้าใจในงานที่รับผิดชอบ มีความรู้และความเข้าใจในระบบและขั้นตอนการทำงาน รวมทั้งสามารถประยุกต์ใช้ความรู้ และทักษะต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานให้เกิดผลสำเร็จได้

2.2) ทักษะที่เกี่ยวข้องกับงานที่รับผิดชอบ ทักษะความชำนาญที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานในงานที่รับผิดชอบ

2.3) พฤติกรรมและความมีวินัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงาน การแสดงด้วยการกระทำหรือคุณลักษณะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานในงานที่รับผิดชอบและการปฏิบัติตามกฎระเบียบ ข้อบังคับ หรือหลักเกณฑ์ขององค์การบริหารส่วนตำบล/องค์การบริหารส่วนตำบล

2.4) การใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า ประหยัดและมีประสิทธิภาพ แสดงถึงการบริหารจัดการโดยคำนึงถึงการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างคุ้มค่า ประหยัด และได้ประโยชน์สูงสุด

รูปแบบที่ 2 การพิจารณาความดีความชอบประจำปี

การพิจารณาความดีความชอบประจำปีบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลสันติสุข อิงตามผลการประเมินการปฏิบัติงานประจำปี โดยเกณฑ์ในการพิจารณาความดีความชอบในแต่ละปีงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล เป็นสำคัญ

ภาคผนวก

บทสรุปสำหรับผู้บริหาร

การสำรวจข้อมูลความต้องการฝึกอบรมของบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลสันติสุข

.....

การสำรวจข้อมูลความต้องการฝึกอบรมของบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลสันติสุข วัตถุประสงค์เพื่อนำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามไปวิเคราะห์ประกอบการจัดทำแผนฝึกอบรมประจำปีให้มีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับความต้องการของบุคลากรและหน่วยงานมากที่สุด เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อการพัฒนาบุคลากร นอกจากนี้เพื่อให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลสันติสุขจากผลการสำรวจข้อมูลสามารถสรุปได้ ดังนี้

ข้อมูลทั่วไป

ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด 26 คน จากทั้งหมด 5 ส่วนราชการ (คิดเป็นร้อยละ 100) มีการกระจายข้อมูลอย่างทั่วถึงทั้งเพศ อายุ การศึกษา ประสบการณ์ และหน้าที่ความรับผิดชอบของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง

ผู้ตอบแบบสอบถามดังกล่าว เป็นพนักงานส่วนตำบล ร้อยละ 65.38 พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา ร้อยละ 11.54 พนักงานจ้างตามภารกิจ ร้อยละ 11.54 และพนักงานจ้างทั่วไปร้อยละ 11.54

ระดับการศึกษาของผู้ตอบแบบสอบถามเป็นผู้จบปริญญาโท ร้อยละ 42.31 ระดับปริญญาตรี ร้อยละ 46.15 และระดับต่ำกว่าปริญญาตรีร้อยละ 11.54

เมื่อพิจารณาจากประสบการณ์ในการทำงานพบว่าอายุงานระหว่าง 1-10 ปี ร้อยละ 42.31 อายุงานระหว่าง 50.00 มีอายุงานมากกว่า 20 ปี ร้อยละ 7.69

หลักสูตรความต้องการของบุคลากร

หลักสูตรที่มีความต้องการมากที่สุดตามลำดับจากมากไปหาน้อย คือ

ลำดับ	หลักสูตร	ร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม
1	หลักสูตรด้านความรู้และทักษะของงานในแต่ละตำแหน่ง	100.00
2	หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ	42.31
3	หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ	42.31
4	หลักสูตรด้านการบริหาร	19.23
5	หลักสูตรด้านคุณธรรม และจริยธรรม	7.70

ผลที่คาดว่าจะได้รับ

จากผลการสำรวจความต้องการฝึกอบรมของบุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลสันติสุข จะเป็นข้อมูลให้ได้ทราบความต้องการในการเข้ารับการพัฒนาศักยภาพ เพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ของบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลสันติสุขทุกระดับ เป็นการสร้างการมีส่วนร่วมเพื่อนำข้อมูลที่เป็นจริงมาประกอบการวางแผนเชิงกลยุทธ์ในการพัฒนาบุคลากร ตลอดจนงบประมาณค่าใช้จ่าย การประเมินติดตามผลการฝึกอบรม เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรเพื่อประโยชน์ต่อองค์การบริหารส่วนตำบล

.....