



แผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖



องค์การบริหารส่วนตำบลหนองปากโลง
อำเภอเมือง จังหวัดนครปฐม

สำนักงานปลัดอบต.
อบต.หนองปากโลง

คำนำ

ในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองปากโลง เป็นแนวทางเพื่อเพิ่มความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ และได้คำนึงถึงภารกิจอำนาจหน้าที่ตามกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้เพื่อพัฒนาให้พนักงานส่วนตำบลรู้ระเบียบแบบแผนของทางราชการ หลักและวิธีการปฏิบัติราชการ บทบาทและหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบล ในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข และแนวทางปฏิบัติตนเพื่อเป็นพนักงานส่วนตำบลที่ดี โดยได้กำหนดหลักสูตรการพัฒนาสำหรับพนักงานแต่ละตำแหน่งให้ได้รับการพัฒนาในหลายๆ มิติ ทั้งในด้านความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ด้านการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหารและด้านคุณธรรมและจริยธรรม เพื่อพัฒนาศักยภาพของพนักงานส่วนตำบล องค์การบริหารส่วนตำบลหนองปากโลง ให้สอดคล้องกับบทบาทและภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองปากโลงต่อไป

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองปากโลง

สารบัญ

เรื่อง

หน้า

ส่วนที่ ๑ หลักการและเหตุผล

๑

ส่วนที่ ๒ วิสัยทัศน์ เป้าหมายในการพัฒนาบุคลากร

๕

ส่วนที่ ๓ เครื่องมือในการสำรวจความต้องการในการพัฒนา

๒๒

ส่วนที่ ๔ วิธีการพัฒนาและระยะเวลาดำเนินการพัฒนา

๒๖

ส่วนที่ ๕ การติดตามและประเมินผล

๕๓

บทสรุป

๕๔

ภาคผนวก

๕๕

ส่วนที่ ๑

บทนำ

๑. หลักการและเหตุผลของการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร

๑.๑ สถานการณ์เปลี่ยนแปลง

ภายใต้กระแสแห่งการปฏิรูประบบราชการ และการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยีการบริหารจัดการยุคใหม่ ผู้นำหรือผู้บริหารองค์กรต่างๆ ต้องมีความตื่นตัวและเกิดความพยายามปรับตัวในรูปแบบต่างๆ โดยเฉพาะการเร่งรัดพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์กร การปรับเปลี่ยนวิธีคิด วิธีการทำงาน เพื่อแสวงหารูปแบบใหม่ ๆ และนำระบบมาตรฐานในระดับต่าง ๆ มาพัฒนาองค์กร ซึ่งนำไปสู่แนวทางการพัฒนาระบบบริหารความรู้ภายในองค์กร เพื่อให้องค์กรสามารถใช้และพัฒนาความรู้ ที่มีอยู่ภายในองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพและปรับเปลี่ยนวิทยาการความรู้ใหม่มาใช้กับองค์กรได้อย่างเหมาะสม

๑.๒ พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖

พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ มาตรา ๑๑ ระบุ ดังนี้

“ส่วนราชการมีหน้าที่พัฒนาความรู้ในส่วนราชการเพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ โดยต้องรับรู้ข้อมูลข่าวสารและสามารถประมวลผลความรู้ในด้านต่าง ๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้อง รวดเร็วและเหมาะสมต่อสถานการณ์ รวมทั้งต้องส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์และปรับเปลี่ยนทัศนคติของข้าราชการในสังกัด ให้เป็นบุคลากรที่มีประสิทธิภาพและมีการเรียนรู้ร่วมกัน ทั้งนี้ เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติราชการของส่วนราชการให้สอดคล้องกับการบริหารราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์”

“ในการบริหารราชการแนวใหม่ ส่วนราชการจะต้องพัฒนาความรู้ความเชี่ยวชาญให้เพียงพอแก่การปฏิบัติงาน ให้สอดคล้องกับสภาพสังคมที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วและสถานการณ์ของต่างประเทศที่มีผลกระทบต่อประเทศไทยโดยตรง ซึ่งในการบริหารราชการตามพระราชกฤษฎีกานี้จะต้องเปลี่ยนแปลงทัศนคติเดิมเสียใหม่ จากการศึกษาแนวความคิดว่าต้องปฏิบัติงานตามระเบียบแบบแผนที่วางไว้ ตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน เน้นการสร้างความคิดใหม่ ๆ ตามวิชาการสมัยใหม่และนำมาปรับใช้กับการปฏิบัติราชการตลอดเวลา ในพระราชกฤษฎีกาฉบับนี้กำหนดเป็นหลักการว่า ส่วนราชการต้องมีการพัฒนาความรู้เพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ โดยมีแนวทางปฏิบัติดังนี้

๑. ต้องสร้างระบบให้สามารถรับรู้ข่าวสารได้อย่างกว้างขวาง
๒. ต้องสามารถประมวลผลความรู้ในด้านต่าง ๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้อง รวดเร็วและเหมาะสมกับสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงไป
๓. ต้องมีการส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์และปรับเปลี่ยนทัศนคติของข้าราชการ เพื่อให้ข้าราชการทุกคนเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถในการวิชาการสมัยใหม่ตลอดเวลา มีความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดและมีคุณธรรม
๔. ต้องมีการสร้างมีส่วนร่วมในหมู่ข้าราชการให้เกิดการแลกเปลี่ยนความรู้ซึ่งกันและกัน เพื่อนำมาพัฒนาใช้ในการปฏิบัติราชการร่วมกันให้เกิดประสิทธิภาพ”

๑.๓ ประกาศ ก.อบต.จังหวัดนครปฐม

ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครปฐม เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๓๑ ตุลาคม ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน ในหมวดที่ ๑๒ ส่วนที่ ๓ การพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ข้อ ๒๖๗ การพัฒนาผู้ได้บังคับบัญชาชั้น ต้องพัฒนาทั้ง ๕ ด้าน ได้แก่

๑. ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน โดยทั่วไปเช่น ระเบียบ กฎหมาย นโยบายสำคัญของรัฐบาล สถานที่ โครงสร้างของนโยบายต่าง ๆ เป็นต้น
๒. ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ได้แก่ ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานของตำแหน่งหนึ่งตำแหน่งใดโดยเฉพาะ เช่น งานฝึกอบรม งานพิมพ์ดีด งานด้านช่าง
๓. ด้านการบริหาร ได้แก่ รายละเอียดเกี่ยวกับการบริหารงานและการบริการประชาชน เช่น ในเรื่องการวางแผน การมอบหมายงาน การจูงใจ การประสานงาน เป็นต้น
๔. ด้านคุณสมบัติส่วนตัว ได้แก่ การช่วยเสริมบุคลิกภาพที่ดี ส่งเสริมให้สามารถปฏิบัติงานร่วมกับบุคคลอื่นได้อย่างราบรื่น และมีประสิทธิภาพ เช่น มนุษย์สัมพันธ์การทำงาน การสื่อสารและสื่อความหมาย การเสริมสร้างสุขภาพอนามัย เป็นต้น
๕. ด้านศีลธรรมคุณธรรม และจริยธรรม ได้แก่ การพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน เช่น จริยธรรมในการปฏิบัติงาน การพัฒนาคุณภาพชีวิต เพื่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและการปฏิบัติงานอย่างมีความสุข

ความหมายของการพัฒนาบุคลากร

การพัฒนาบุคลากร (Development of Personnel) เป็นการแก้ปัญหาเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล เนื่องจากความเจริญของวิทยาการต่าง ๆ ตลอดจนเทคนิคในการทำงานที่เปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ คนที่มีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ในสมัยหนึ่ง ก็อาจกลายเป็นคนที่หย่อนความสามารถไปในอีกสมัยหนึ่งก็ได้ เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่อยู่เสมอ ไม่ว่าวิทยาการและหน้าที่ความรับผิดชอบจะได้เปลี่ยนแปลงไป

ความหมายของการพัฒนาบุคลากร

พนัส หันนาคินทร์ (๒๕๒๖ : ๑๓๓) ได้ให้ข้อคิดเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรว่าประสิทธิผลของโรงเรียนย่อมขึ้นอยู่กับความสามารถของผู้ปฏิบัติงานประสิทธิภาพของผู้ปฏิบัติงานย่อมจะเพิ่มขึ้นจากการที่ระบบโรงเรียนให้โอกาสแก่เขาที่จะพัฒนาวิจัยความสามารถที่มีอยู่ในตัวของเขาแต่ละคนการพัฒนาบุคลากรเป็นกิจกรรมที่จะต้องกระทำตั้งแต่แรกเข้ามาทำงานถึงเวลาที่จะต้องออกจากงานไปตามวาระ

ประชุม รอดประเสริฐ (๒๕๒๘ : ๑๓๒) ได้สรุปแนวคิดของนักวิชาการบริหารต่าง ๆ เกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร หมายถึง กระบวนการที่จะเสริมสร้างให้บุคลากรมีความรู้ความสามารถ ความเข้าใจ ตลอดจนทัศนคติ อันจะเป็นผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น การพัฒนาบุคคลอาจจำแนกออกเป็นประเภทใหญ่ ๆ ได้ ๒ ประเภท คือ การพัฒนาผู้ได้บังคับบัญชาและการพัฒนาตนเอง

สมาน รังสียกฤษฎ์ (๒๕๒๒ : ๘๐) ได้ให้ความหมายของการพัฒนาบุคลากรว่าเป็นการดำเนินงานเกี่ยวกับการส่งเสริมให้บุคคลมีความรู้ความสามารถมีทักษะในการทำงานดีขึ้นตลอดจนมีทัศนคติที่ดีในการทำงานอันจะเป็นผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้นหรืออีกนัยหนึ่ง การพัฒนาบุคลากรเป็นกระบวนการที่จะสร้างเสริมและเปลี่ยนแปลงผู้ปฏิบัติงานในด้านต่าง ๆ เช่น ความรู้ ความสามารถ ทักษะ อุปนิสัย ทัศนคติ และวิธีการในการทำงานอันจะนำไปสู่ประสิทธิภาพในการทำงาน

นพพงษ์ บุญจิตราดุลย์ (๒๕๒๕ : ๒๐๘-๒๐๙) ได้ให้ความหมายของการพัฒนาบุคลากรว่าเป็นกระบวนการเพิ่มพูนความรู้ ความชำนาญ ทักษะ ทักษะ ทักษะ คำนึงความสามารถของบุคคล ตลอดจนการให้แนวความคิดใหม่ในการปฏิบัติงาน เพื่อให้บุคลากรมีคุณภาพที่ดีขึ้น

กล่าวโดยสรุป

การพัฒนาบุคลากร หมายถึง กระบวนการที่มุ่งจะเปลี่ยนแปลงวิธีการทำงาน ความรู้ ความสามารถ ทักษะและทัศนคติของบุคลากรให้เป็นไปทางที่ดีขึ้นเพื่อให้บุคลากรที่ได้รับการพัฒนาแล้วนั้นปฏิบัติงานได้ผลตามวัตถุประสงค์ของหน่วยงานอย่างมีประสิทธิภาพ

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองปากโลง เป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่เป็นหน่วยงานการให้บริการแก่ประชาชน พัฒนาสร้างเสริมความเจริญให้เกิดแก่ชุมชนและท้องถิ่น ซึ่งจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีการพัฒนาการบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพ และมีการปฏิบัติงานเพื่อคุณภาพชีวิตของประชาชนในท้องถิ่น และพัฒนาท้องถิ่น ดังนั้น การที่จะพัฒนาองค์กรให้ดีขึ้นจะต้องพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เพราะคนถือว่าเป็นหัวใจสำคัญของการพัฒนาองค์กรให้เจริญก้าวหน้า ซึ่งถ้ามีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มากขึ้นเท่าใด ก็จะทำให้องค์กรเจริญขึ้นเท่านั้น ดังนั้น เพื่อให้สอดคล้องกับแนวทางดังกล่าวองค์การบริหารส่วนตำบลหนองปากโลงจึงได้จัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ ขึ้นเพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากรและเป็นเครื่องมือในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารอีกทั้งยังเป็นการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ทักษะทัศนคติที่ดีคุณธรรมจริยธรรมของบุคลากร

๑.๔ วัตถุประสงค์ในการพัฒนาบุคลากร

๑. เพื่อให้ผู้เข้ารับการบรรจุแต่งตั้งเข้ารับราชการเป็นพนักงานส่วนตำบลได้เรียนรู้แบบแผนของทางราชการ หลักและวิธีการปฏิบัติราชการ เข้าใจถึงบทบาทและหน้าที่และแนวทางการปฏิบัติตนเป็นข้าราชการที่ดี ตามหลักสูตรที่ ก.อบต.กำหนด

๒. เพื่อใช้เป็นกรอบและแนวทางในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง

๓. เพื่อพัฒนาและยกระดับขีดความสามารถของบุคลากรทุกคน ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต ยุติธรรม เสียสละ โปร่งใส พร้อมรับการตรวจสอบ โดยยึดประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน

๔. เพื่อพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ให้มีสมรรถนะด้านความคิด มุ่งมั่นที่จะเป็นคนดี มีจิตสำนึกในการพัฒนาตนเองเพื่อให้รู้วิธีคิดอย่างมีระบบ รู้วิธีคิดที่ถูกต้อง มีทักษะในการใช้ความคิด (Conceptual Skills) เพื่อการบริหารและการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ

๕. เพื่อพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ให้มีสมรรถนะด้านมนุษย์ มุ่งมั่นที่จะเข้าใจและตระหนักรู้ในคุณค่าของตนเองและคุณค่าของผู้อื่น มีทักษะในการปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น (Human Skills) เพื่อบริหารและปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ

๖. เพื่อพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ให้มีสมรรถนะด้านงาน มุ่งมั่นที่จะเป็นคนเก่ง มีทักษะในการบริหารและปฏิบัติงาน (Technical Skills) โดยเฉพาะสมรรถนะในการบริหารและปฏิบัติงานตามโครงการภายใต้แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองปากโลง และโครงการภายใต้แผนยุทธศาสตร์กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น เพื่อให้มีความพร้อมในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ของกระทรวงและยุทธศาสตร์ของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งการบริหารและปฏิบัติงานตาม

๗. เพื่อให้ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่พัฒนาผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทศนคติที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๘. เพื่อให้ผู้บังคับบัญชาทุกระดับมีหน้าที่รับผิดชอบในการควบคุม ดูแล และการพัฒนา ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาที่อยู่ภายใต้การบังคับบัญชาโดยตรง รวมทั้งผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาที่เพิกย้ายหรือโอนมาดำรงตำแหน่ง ซึ่งอยู่ภายใต้การบังคับบัญชาของตน

๙. เพื่อพัฒนาคณะผู้บริหารและสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล มีความสามารถในการบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพ

ส่วนที่ ๒

วิสัยทัศน์ เป้าหมายในการพัฒนาบุคลากร

๑. วิสัยทัศน์และยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองปากโลง

๑.๑ วิสัยทัศน์

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองปากโลง ได้กำหนดวิสัยทัศน์ (Vision) ซึ่งเป็นจุดมุ่งหมาย ความคาดหวังที่ต้องการให้เกิดขึ้นในอนาคตข้างหน้า ดังนี้-

**“จัดบริการสาธารณะ บริหารจัดการที่ดี พัฒนาสังคมวัฒนธรรมและสิ่งแวดล้อม
เพื่อการพัฒนาพร้อมรองรับการเปลี่ยนแปลง”**

๑.๒ ยุทธศาสตร์

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองปากโลง ได้กำหนดยุทธศาสตร์ไว้ ๖ ด้าน ดังนี้-

๑. ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาระบบสาธารณูปโภค สาธารณูปการ โครงสร้างพื้นฐาน และบริการ
๒. ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาการวางแผนบริหารจัดการองค์กร ตลอดจนส่งเสริมอาชีพ การพาณิชย์ และการท่องเที่ยวในท้องถิ่น
๓. ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาการศึกษาส่งเสริมคุณภาพชีวิตและคุณค่าทางสังคม
๔. ยุทธศาสตร์ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย
๕. ยุทธศาสตร์ ด้านการพัฒนาคุณธรรม จริยธรรมศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น
๖. ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๑.๓ เป้าประสงค์

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองปากโลง ได้กำหนดเป้าประสงค์ (Goal) ดังนี้-

๑. ประชาชนได้รับการบริการด้านโครงสร้างพื้นฐาน สาธารณูปโภค สาธารณูปการ ระบบการบริหารจัดการ และระบบการบริการ ได้มาตรฐาน และเพียงพอต่อความต้องการของประชาชน สามารถรองรับการขยายตัวของเมืองในอนาคต และเศรษฐกิจชุมชน
๒. ระบบการบริหารจัดการ และการปฏิบัติงานของท้องถิ่นมีประสิทธิภาพ ส่งเสริมให้เกิดการมีส่วนร่วม และความร่วมมือในการพัฒนาท้องถิ่น
๓. การพัฒนาด้านการศึกษาให้มีประสิทธิภาพได้มาตรฐาน ประชาชนเกิดการเรียนรู้ เพื่อการพัฒนาท้องถิ่น
๔. การส่งเสริม สนับสนุนจัดสร้างแหล่งการเรียนรู้ เพื่อพัฒนาท้องถิ่น
๕. การจัดการด้านสาธารณสุข กีฬา นันทนาการ สวัสดิการสังคม หรือการสังคมสงเคราะห์ มีประสิทธิภาพ
๖. แหล่งท่องเที่ยว มีศักยภาพ และสร้างรายได้ให้แก่ท้องถิ่น
๗. ส่งเสริมเกษตรกรให้มีความรู้ด้านการเกษตร สามารถพัฒนาผลผลิตทางการเกษตรให้ปลอดภัย มีคุณภาพ เพื่อการบริโภค ประชาชนมีรายได้เพิ่มขึ้น รวมทั้ง ส่งเสริมให้เกษตรกรลดการใช้สารเคมี

๘. สร้างความเข้มแข็งให้ชุมชน โดยประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในกระบวนการพัฒนา และแก้ไขปัญหามุมมองของตนเองได้อย่างมีประสิทธิภาพ เป็นรูปธรรม และมีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

๙. ส่งเสริม และปลูกฝังให้ประชาชนมีจิตสำนึกในการอนุรักษ์จารีตประเพณี ศิลปวัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น

๑๐. ประชาชนมีส่วนร่วมในการดูแลรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมให้มีคุณภาพ และมีส่วนร่วมในการอนุรักษ์ พันธุ์

๑.๔ ตัวชี้วัด

๑. จำนวนโครงสร้างพื้นฐาน ระบบสาธารณูปโภค สาธารณูปการ ระบบการบริหารจัดการ และระบบบริการ ที่ได้มาตรฐานเพิ่มขึ้น

๒. จำนวนโครงการ/กิจกรรมบุคลากรที่ส่งเสริม และพัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพเพิ่มขึ้น

๓. ร้อยละของประชาชนที่มีความพึงพอใจต่อการขอรับบริการขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองปากโลง

๔. ร้อยละของประชาชนที่เข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่น เพื่อสร้างชุมชนเข้มแข็ง

๕. จำนวนโครงการ/กิจกรรมที่ส่งเสริมป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบในการปฏิบัติราชการ

๖. ร้อยละของการจัดเก็บรายได้ที่เพิ่มขึ้น

๗. จำนวนประชาชนที่ได้รับการศึกษา และได้รับการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนให้ดีขึ้น

๘. จำนวนโครงการ/กิจกรรมที่ส่งเสริมให้ครัวเรือน ประชาชน กลุ่มอาชีพ มีอาชีพ มีรายได้เพิ่มขึ้น

๙. จำนวนโครงการ/กิจกรรมที่เป็นการส่งเสริม พัฒนาคุณธรรม จริยธรรม อนุรักษ์จารีตประเพณี ศิลปวัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น

๑๐. จำนวนโครงการ/กิจกรรมในการอนุรักษ์และพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๑.๕ ค่าเป้าหมาย

๑. จัดให้มีโครงสร้างพื้นฐานในด้านต่างๆ เพื่อให้บริการประชาชน อย่างน้อยละปี ๒ โครงการ

๒. จัดให้มีการฝึกอบรม เพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพในการปฏิบัติงานมากขึ้น อย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

๓. จัดให้มีการพัฒนาอาคารสถานที่ที่มีความเหมาะสม และอำนวยความสะดวกให้กับประชาชนที่มาติดต่ออย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

๔. จำนวนประชาชนที่ได้รับการศึกษาที่มีประสิทธิภาพได้มาตรฐาน ประชาชนเกิดการเรียนรู้ เพื่อการพัฒนาท้องถิ่น และมีคุณภาพชีวิตของประชาชนที่ดีขึ้น

๕. จำนวนประชาชนที่ได้รับการส่งเสริม สนับสนุน ให้มีการจัดตั้งกลุ่มอาชีพ มีอาชีพเสริมเพิ่มรายได้

๖. จำนวนผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ป่วยเอดส์ เด็ก สตรี ผู้ด้อยโอกาส และประชาชนโดยทั่วไปที่มีสิทธิลงทะเบียนกับองค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อขอรับสิทธิได้รับบริการด้านสวัสดิการสังคม/การสังคมสงเคราะห์อย่างทั่วถึง ร้อยละ ๑๐๐

๗. ประชาชนในเขตตำบลหนองปากโลง มีความรู้ และเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาด้านการท่องเที่ยว ด้านกีฬาและนันทนาการ ด้านคุณธรรมและจริยธรรม ด้านการอนุรักษ์จารีตประเพณี ศิลปวัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๖๐ ของจำนวนผู้เข้าร่วมโครงการ

๘. ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในกระบวนการพัฒนา แก้ไขปัญหาในชุมชนของตน ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๖๐ ของครัวเรือนทั้งหมด

๙. ประชาชนมีความพึงพอใจต่อการดำเนินการแก้ไขปัญหาความเดือดร้อน ด้านสาธารณภัยต่างๆ ด้านความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ด้านการป้องกันแก้ไขปัญหายาเสพติด ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๖๐ ของครัวเรือนกลุ่มเป้าหมาย

๑๐. ประชาชนมีความพึงพอใจต่อการบริหารจัดการด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๖๐ ของครัวเรือนทั้งหมด

๑.๖ กลยุทธ์

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองปากโลง ได้กำหนดกลยุทธ์ (Strategy) ซึ่งเป็นสิ่งที่หน่วยงานจะดำเนินการเพื่อให้บรรลุเป้าประสงค์ ดังนี้

๑. จัดทำ ปรับปรุง ซ่อมแซมระบบบริการพื้นฐานที่จำเป็นการดำรงชีวิต และความเป็นอยู่ของประชาชน เช่น ถนน ไฟฟ้า ประปา การระบายน้ำ เป็นต้น โดยให้สอดคล้องกับผังเมืองรวมที่กำหนดไว้

๒. พัฒนาแหล่งน้ำคูคลองและระบบชลประทาน เพื่อการอุปโภค-บริโภค การเกษตรและอื่นๆ

๓. พัฒนาการบริหารจัดการ และการวางแผนพัฒนาในองค์กร เช่น ปรับปรุง/พัฒนาการจัดเก็บรายได้ การสนับสนุนการปฏิบัติงานปรับปรุง/พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ เครื่องมือเครื่องใช้อาคารสถานที่ และอื่นๆ

๔. ส่งเสริมธรรมาภิบาล การป้องกันและปราบปรามการทุจริต และประพฤตินิชอบในการปฏิบัติราชการ

๕. ส่งเสริมอาชีพ สร้างรายได้ การพาณิชย์ และการท่องเที่ยวในท้องถิ่น

๖. พัฒนา ส่งเสริมระบบการศึกษาให้มีประสิทธิภาพ พร้อมรองรับการเปลี่ยนแปลง

๗. พัฒนา ส่งเสริมคุณภาพชีวิตให้กับประชาชน กลุ่ม องค์กรในชุมชน ตามแนวทาง

พระราชดำริเศรษฐกิจพอเพียง

๘. ส่งเสริม สนับสนุนงานสวัสดิการสังคม และงานสังคมสงเคราะห์

๙. ส่งเสริม สนับสนุนกีฬา และนันทนาการ

๑๐. ส่งเสริม สนับสนุน งานสาธารณสุข

๑๑. พัฒนาสร้างเสริมประชาธิปไตย และการมีส่วนร่วมของประชาชน

๑๒. เสริมสร้างความเข้มแข็งของครอบครัวและชุมชน

๑๓. การเฝ้าระวัง แก้ไข ป้องกัน ปัญหายาเสพติด

๑๔. ส่งเสริม สนับสนุนการดำเนินงานการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

๑๕. ส่งเสริมการจัดงานเฉลิมพระเกียรติพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวและงานรัฐพิธี

๑๖. สนับสนุน จัดตั้งภูมิปัญญาท้องถิ่น

๑๗. ส่งเสริม สนับสนุนการเผยแพร่ และการปฏิบัติด้านคุณธรรม จริยธรรม ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น

๑๘. พัฒนา ส่งเสริม สนับสนุน ดูแลรักษาทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อม รวมทั้ง
มลภาวะ

๑๙. การดูแลรักษา พัฒนาที่สาธารณะ

๒๐. บำรุงรักษาแม่น้ำลำคลอง แหล่งน้ำต่างๆ และการป้องกันน้ำเน่าเสีย

๑.๗ จุดยืนทางยุทธศาสตร์ (Positioning) ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองปากโลง

๑) พัฒนาชุมชนให้น่าอยู่มีความปลอดภัย โดยได้รับบริการสาธารณะด้านโครงสร้างพื้นฐานที่
จำเป็นเพื่อความสะดวก รวดเร็ว และรองรับการขยายตัวของชุมชนและเศรษฐกิจ

๒) องค์การบริหารส่วนตำบลหนองปากโลง มีการบริหารจัดการภาครัฐที่ดี และมีส่วนร่วมจาก
ทุกภาคส่วน

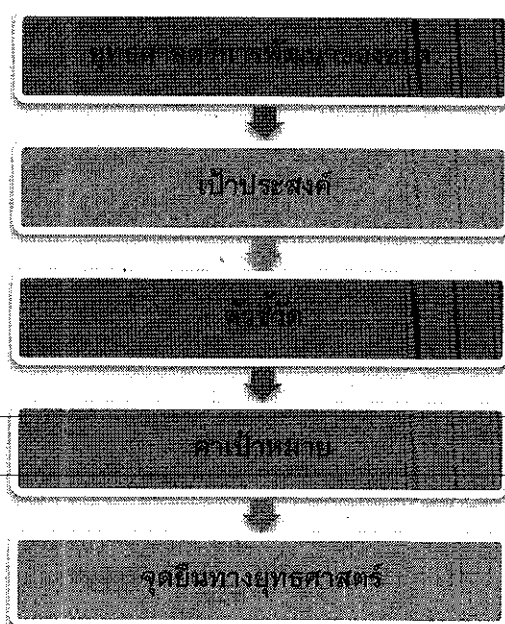
๓) พัฒนาระบบการศึกษา ส่งเสริมและสนับสนุนกิจกรรมสำคัญทางศาสนา อนุรักษ์
ศิลปวัฒนธรรมท้องถิ่นให้คงอยู่สืบไป

๔) ส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพคนและความเข้มแข็งของหมู่บ้านในการพึ่งตนเองตามหลัก
ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

๕) การบริหารจัดการขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล มลภาวะสิ่งแวดล้อมในท้องถิ่นอย่างมีระบบ และ
มีความยั่งยืน

๑.๘ ความเชื่อมโยงของยุทธศาสตร์ในภาพรวม

ในภาพรวมแล้วยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองปากโลง มี ๖ ด้าน
ได้แก่ การพัฒนาระบบสาธารณูปโภค สาธารณูปการ โครงสร้างพื้นฐาน การพัฒนาการวางแผนบริหารจัดการ
องค์กร ตลอดจนส่งเสริมอาชีพ การพาณิชย์ และการท่องเที่ยวในท้องถิ่น การพัฒนาการศึกษาส่งเสริมคุณภาพ
ชีวิตและคุณค่าทางสังคม การจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย การพัฒนาคุณธรรม
จริยธรรมศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น และการพัฒนาการบริหารจัดการ
ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม



๑.๙ วิสัยทัศน์การพัฒนาศูนย์ ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖

“เพิ่มพูนความรู้ ทักษะ พัฒนาการปฏิบัติงาน ภายใต้ความถูกต้อง โปร่งใส
บนพื้นฐานคุณธรรมและจริยธรรม”

เป้าหมาย

“การพัฒนาศูนย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองปากโลง พัฒนาอย่างเป็นระบบ
ครอบคลุมบุคลากรอย่างทั่วถึงสามารถตอบสนองสมรรถนะที่กำหนด”

พันธกิจ

๑. สร้างระบบการพัฒนาศูนย์การจัดองค์ความรู้ให้เป็นมาตรฐาน
๒. ส่งเสริมการบริหารแบบบูรณาการ สร้างความสามัคคี สร้างทีมงานและเครือข่าย
๓. ส่งเสริมและพัฒนาทักษะ กระบวนการเรียนรู้เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ในการบริการ
๔. ยกระดับขีดความสามารถ ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต โปร่งใส ตรวจสอบได้

๒. ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนการพัฒนาศูนย์

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองปากโลง ได้แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนการพัฒนาศูนย์
๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖ ตามคำสั่ง ที่ ๓๕๐/๒๕๖๓ ลงวันที่ ๗ เดือนสิงหาคม พ.ศ.๒๕๖๓
ประกอบด้วย

- | | |
|--|-------------------------|
| ๑. นายกองค์การบริหารส่วนตำบล | เป็นประธานกรรมการ |
| ๒. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล | เป็นกรรมการ |
| ๓. ผู้อำนวยการกองคลัง | เป็นกรรมการ |
| ๔. ผู้อำนวยการกองช่าง | เป็นกรรมการ |
| ๕. ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม | เป็นกรรมการ |
| ๖. หัวหน้าสำนักปลัดอบต. | เป็นกรรมการและเลขานุการ |
| ๗. นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ | เป็นผู้ช่วยเลขานุการ |

โดยคณะกรรมการดังกล่าวข้างต้น ร่วมพิจารณาจัดทำแผนพัฒนาพนักงานองค์การบริหาร
ส่วนตำบล ของบุคลากรในสังกัด ให้ครอบคลุมเนื้อหาครอบคลุมในมิติด้านต่างๆ ดังต่อไปนี้

๑) การกำหนดหลักสูตรการพัฒนาหลักสูตรการพัฒนา วิธีการพัฒนา ระยะเวลาและ
งบประมาณในการ พัฒนาพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล ให้มีความสอดคล้องกับตำแหน่งและระดับ
ตำแหน่งในแต่ละสายงาน ที่ดำรงอยู่ตามกรอบแผน อัตราค่าจ้าง ๓ ปี

๒) ให้บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองปากโลง ต้องได้รับการพัฒนาความรู้
ความสามารถใน หลักสูตรใดหลักสูตรหนึ่ง หรือหลายหลักสูตรอย่างน้อย ปีละ ๑ ครั้งหรือตามที่ผู้บริหาร
ท้องถิ่นเห็นสมควร ดังนี้

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

๓) วิธีการพัฒนาบุคลากร ให้องค์การบริหารส่วนตำบลหนองปากโลง เป็นหน่วยดำเนินการเอง หรือดำเนินการ ร่วมกับ ก.อบต.จังหวัดนครปฐม หรือหน่วยงานอื่นโดยวิธีการพัฒนาวิธีใดวิธีหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ ตามความจำเป็น และความเหมาะสม ดังนี้

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

๔) พิจารณาจัดสรรงบประมาณในการดำเนินการพัฒนา ในแต่ละหลักสูตร หรือแต่ละวิธีการ สำหรับการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลตามแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ให้ครอบคลุมโดยคำนึงถึงความประหยัดคุ้มค่า เพื่อให้การพัฒนาบุคลากรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๕) พิจารณากำหนดแนวทางการพัฒนาให้ครอบคลุมสมรรถนะหลักที่จำเป็นต่อการปฏิบัติราชการ ให้กับบุคลากรในสังกัด อย่างน้อยควรประกอบด้วย

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

๖) พิจารณาจัดการเรียนรู้ในองค์กร KM (Knowledge Management) ในองค์การบริหารส่วนตำบลหนองปากโลง เพื่อให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (learning organization) ในทุกระดับ ทุกโอกาส เพื่อสืบค้นหาความรู้ใหม่ ๆ ในตัวบุคลากร และนำมาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน

ปัญหาและแนวทางในการพัฒนาพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล

การวิเคราะห์สถานะแวดล้อม (SWOT Analysis) เป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์ สำหรับองค์กร ซึ่งช่วยผู้บริหารกำหนด จุดแข็ง และ จุดอ่อน ขององค์กร จากสภาพแวดล้อมภายใน โอกาสและอุปสรรคจากสภาพแวดล้อมภายนอก ตลอดจนผลกระทบจากปัจจัยต่าง ๆ ต่อการทำงานขององค์กร การวิเคราะห์ SWOT Analysis เป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์สถานการณ์ เพื่อให้ผู้บริหารรู้จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคขององค์กร ซึ่งจะช่วยให้ทราบว่าองค์กรได้เดินทางมาถูกทิศและไม่หลงทาง นอกจากนี้ยังบอกได้ว่าองค์กรมีแรงขับเคลื่อน ไปยังเป้าหมายได้ดีหรือไม่ มั่นใจได้อย่างไรว่าระบบการทำงานในองค์กรยังมีประสิทธิภาพอยู่ มีจุดอ่อนที่จะต้องปรับปรุงอย่างไร ซึ่งการวิเคราะห์สถานะแวดล้อม SWOT Analysis มีปัจจัยที่ควรนำมาพิจารณา

การวิเคราะห์ SWOT ของการพัฒนาบุคลากร

ในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรจะต้องมีการรวบรวมและจัดทำฐานข้อมูลข่าวสารให้ครบถ้วน ทันสมัย ซึ่งได้แก่ ข้อมูลเบื้องต้นในด้านการเมืองการปกครอง เศรษฐกิจ สังคม ฯลฯ โดยข้อมูลควรแสดงแนวโน้มที่เปลี่ยนแปลงไป โดยจำเป็นต้องศึกษาและทราบถึงทิศทาง หรือยุทธศาสตร์การพัฒนาข้าราชการส่วนท้องถิ่นในห้วงเวลานั้น และต้องคำนึงถึงบุคลิกลักษณะของบุคลากรแต่ละคน ความต้องการ ความคาดหวัง และความต้องการของบุคลากรในองค์กร การวิเคราะห์ศักยภาพเพื่อประเมินสถานภาพการพัฒนาเป็นการประเมินโดยวิเคราะห์ถึงโอกาส และภาวะคุกคามหรือข้อจำกัด อันเป็นภาวะแวดล้อมภายนอกที่มีผลต่อการพัฒนา รวมทั้งการวิเคราะห์จุดอ่อน จุดแข็งของบุคลากรในองค์กร อันเป็นสภาพแวดล้อมภายในองค์กร ซึ่งทั้งหมดเป็นการประเมินสถานภาพในปัจจุบันโดยเป็นการตอบคำถามว่า ปัจจุบันบุคลากรในองค์กร สถานภาพการพัฒนาอยู่จุดไหน สำหรับใช้เป็นประโยชน์ในการกำหนดการวางแผนพัฒนาบุคลากรในอนาคต

ทั้งนี้ โดยใช้เทคนิค Swot analysis การพิจารณาถึงปัจจัยภายในได้แก่จุดแข็ง(Strength - S) จุดอ่อน(Weak - W)และปัจจัยภายนอกได้แก่โอกาส(Opportunity -O)และอุปสรรค(Threat - T)เป็นเครื่องมือ

ปัจจัยสภาพแวดล้อมภายใน (Internal Environment Scanning)

จุดแข็ง (Strengths : S)

๑. บุคลากรมีความหลากหลาย (สหวิชาชีพ) ซึ่งเอื้อต่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างกัน
๒. หน่วยงานจัดสรรงบประมาณบางส่วนเพื่อการพัฒนาบุคลากรได้แก่หลักสูตรภายนอก
๓. มีเครือข่ายเทคโนโลยีสารสนเทศภายในที่เอื้อต่อการพัฒนาบุคลากร
๔. มีวัสดุอุปกรณ์อย่างเพียงพอในการพัฒนาบุคลากร
๕. ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นในการพัฒนาบุคลากร
๖. วัฒนธรรมองค์กรที่มีการเคารพผู้สูงอายุเอื้อต่อการพัฒนาบุคลากร โดยการสอนงาน และระบบพี่เลี้ยง
๗. ผู้บริหารให้การสนับสนุนและส่งเสริมการพัฒนาดตนเอง
๘. มีเอกสารเพื่อการเรียนรู้และพัฒนาบุคลากรหลายรูปแบบ เช่น เอกสาร แผ่นพับ หนังสือ คู่มือซีดี เว็บไซต์ฯ
๙. ส่งเสริมให้บุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมและพัฒนาร่วมกับหน่วยงานภายนอก อย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง
๑๐. มีช่องทางการเรียนรู้เพื่อการพัฒนาตนเองสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรที่เพียงพอ
๑๑. มีการถ่ายทอดประสบการณ์ ความรู้จากผู้มีประสบการณ์สูงกว่าโดยการทำงานเป็นทีม และการทำงานในรูปแบบคณะกรรมการ
๑๒. มีการส่งเสริมด้านการบริหารจัดการเพื่อพัฒนาบุคลากร
๑๓. มีการดำเนินการตามแผนการติดตามประเมินผลและปรับปรุงด้านการพัฒนาบุคลากร
๑๔. มีการกำหนดแผนกลยุทธ์/ขั้นตอนการปฏิบัติงาน เพื่อเป็นการพัฒนาบุคลากรที่ชัดเจนในทุกระดับ
๑๕. บุคลากรมีความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างกัน ระหว่างผู้บริหารกับผู้ปฏิบัติงาน และระหว่างผู้ปฏิบัติงานด้วยกัน
๑๖. บุคลากรมีความเข้าใจ วิสัยทัศน์ ยุทธศาสตร์ ขององค์การบริหารส่วนตำบลได้เป็นอย่างดี

จุดอ่อน (Weaknesses : W)

๑. งบประมาณไม่เพียงพอที่จะสนับสนุนให้บุคลากรเข้ารับการพัฒนาในหลักสูตรที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน
๒. ไม่มีการนำผลจากการสำรวจความต้องการในการพัฒนาบุคลากรรายบุคคลไปใช้ในการจัดทำหลักสูตรในการพัฒนาอย่างจริงจัง
๓. ขาดการมองเชิงระบบ ความเข้าใจ และทักษะการทำงานแบบบูรณาการ
๔. ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานยังไม่ได้มาตรฐาน
๕. ขาดการเตรียมพร้อมบุคลากร เพื่อรองรับลักษณะงานที่จะต้องไปปฏิบัติ เช่น ข้าราชการบรรจุใหม่ หรือการเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น
๖. บุคลากรในองค์กรขาดแรงจูงใจในการพัฒนาตนเอง
๗. การแข่งขันระหว่างองค์กรมีน้อย
๘. บุคลากรยังขาดความเข้าใจการบริหารทรัพยากรบุคคลแนวใหม่

ปัจจัยสภาพแวดล้อมภายนอก (External Environment Scanning)**โอกาส (Opportunities : O)**

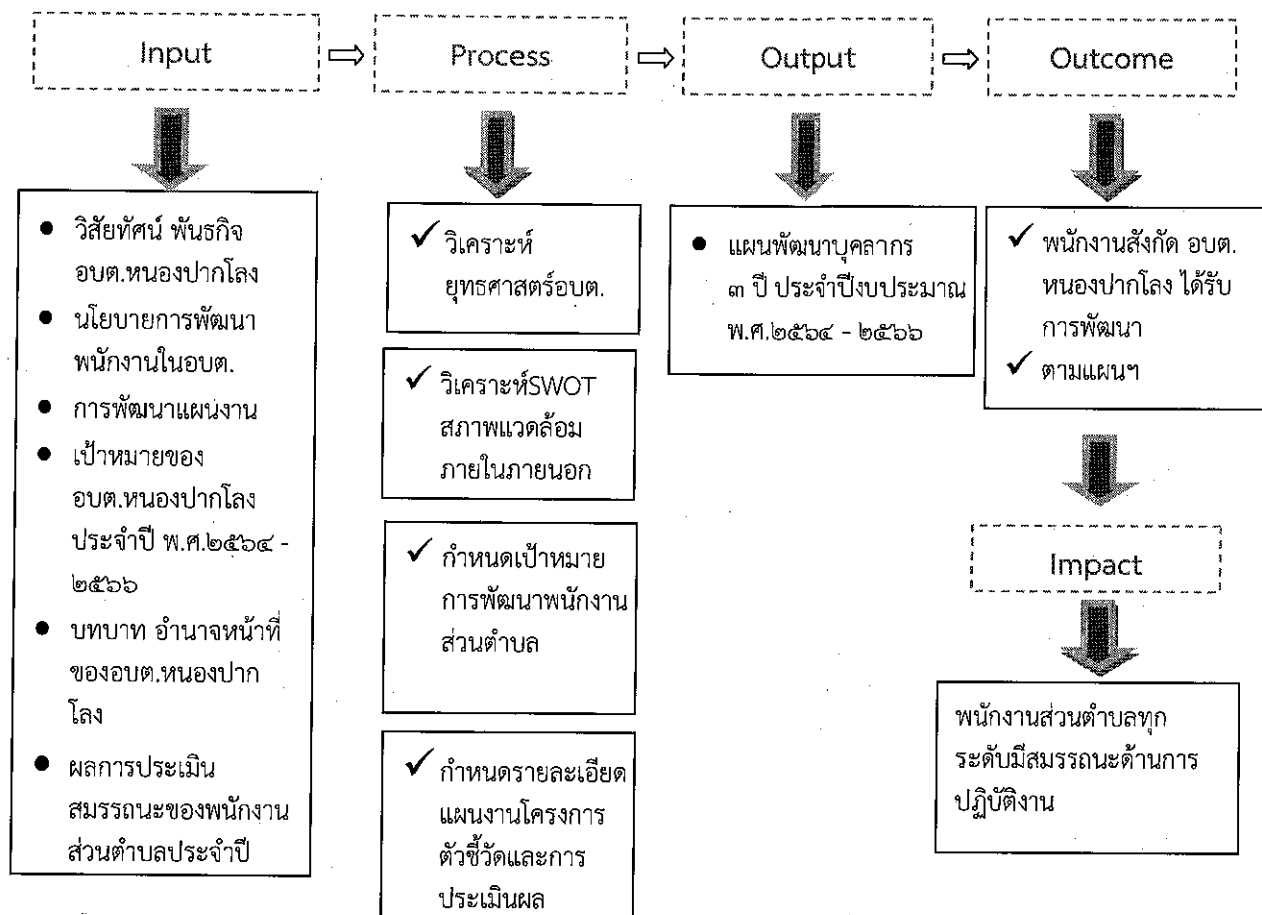
๑. การปฏิรูประบบราชการ ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงการบริหาร ทำให้ต้องเร่งพัฒนาบุคลากร
๒. การเข้าสู่ประชาคมอาเซียน ส่งผลให้ข้าราชการต้องเสริมสร้างแลพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานให้ได้มาตรฐาน
๓. ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่ทันสมัยส่งผลให้การเข้าถึงข้อมูลข่าวสารได้หลายช่องทาง ทำให้เกิดการพัฒนาด้านเองได้ตามที่ต้องการและต่อเนื่อง
๔. กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น มีหลักสูตรการอบรมหลากหลาย ซึ่งครอบคลุมทุกสายงาน
๕. ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากร
๖. นโยบายรัฐบาลส่งเสริมการพัฒนากุศลกรมากขึ้น

อุปสรรคหรือภาวะคุกคาม (Threats)

๑. กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานบางตัวยังไม่ครอบคลุม ไม่สอดคล้องกับความเป็นจริงและไม่ยังไม่ทันกับภาวะเศรษฐกิจสังคมที่เปลี่ยนไป
๒. งบประมาณไม่เพียงพอ
๓. ภาวะเศรษฐกิจของประเทศชะลอตัวส่งผลต่อการจัดสรรงบประมาณลงสู่ท้องถิ่นมีสัดส่วนลดลง
๔. หลักสูตรที่เปิดอบรมบางหลักสูตรไม่สอดคล้องกับความต้องการของผู้อบรม
๕. หลักสูตรที่เปิดอบรมบางหลักสูตรมีค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมสูง

แนวคิดในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร

แนวคิดในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองปากโลง



๓. เป้าหมายในการพัฒนาบุคลากร

๑. การพัฒนาพนักงานส่วนตำบลสายงานผู้บริหาร

๑.๑ ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล , รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน ๒ ราย

ดังนี้

(๑) ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

(๒) รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

๑.๒ หัวหน้าส่วนราชการระดับกอง จำนวน ๔ ราย ดังนี้

(๑) หัวหน้าสำนักปลัดอบต.

(๒) ผู้อำนวยการกองช่าง

(๓) ผู้อำนวยการกองคลัง

(๔) ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

๑.๓ หัวหน้าฝ่าย จำนวน ๘ ราย ดังนี้

(๑) หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป	สังกัด สำนักงานปลัดอบต.
(๒) หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมการศึกษาและวัฒนธรรม	สังกัด สำนักงานปลัดอบต.
(๓) หัวหน้าฝ่ายการเงิน	สังกัด กองคลัง
(๔) หัวหน้าฝ่ายพัฒนาและจัดเก็บรายได้	สังกัด กองคลัง
(๕) หัวหน้าฝ่ายก่อสร้าง	สังกัด กองช่าง
(๖) หัวหน้าฝ่ายออกแบบและควบคุมอาคาร	สังกัด กองช่าง
(๗) หัวหน้าฝ่ายอนามัยและสิ่งแวดล้อม	สังกัด กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม
(๘) หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข	สังกัด กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

๒. การพัฒนาพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลสายงานผู้ปฏิบัติ จำนวน ๑๖ ราย ดังนี้

๒.๑ พนักงานส่วนตำบลสายงานผู้ปฏิบัติ ประเภทวิชาการจำนวน ๗ ราย ดังนี้

สำนักงานปลัดอบต.

(๑) นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ปก/ชก	จำนวน ๑ อัตรา
(๒) นักทรัพยากรบุคคล ปก/ชก	จำนวน ๑ อัตรา
(๓) นักวิชาการศึกษา ปก/ชก	จำนวน ๑ อัตรา
(๔) นักพัฒนาชุมชน ปก/ชก	จำนวน ๑ อัตรา

กองคลัง

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

กองช่าง

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

กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

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

๒.๒ พนักงานส่วนตำบลสายงานผู้ปฏิบัติ ประเภททั่วไป จำนวน ๙ ราย ดังนี้

สำนักงานปลัดอบต.

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

กองคลัง

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

กองช่าง

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

กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

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

๓. การพัฒนาพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน ๑ ราย ดังนี้

๓.๑ ครู อันดับ คศ.๑

จำนวน ๑ ราย

๔. การพัฒนาลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง จำนวน ๒๖ ราย ดังนี้

๔.๑ ลูกจ้างประจำ จำนวน ๒ ราย ดังนี้

(๑) นักวิชาการคลัง

จำนวน ๑ ราย สังกัด กองคลัง

(๒) เจ้าหน้าที่จัดเก็บรายได้

จำนวน ๑ ราย สังกัด กองคลัง

๕. พนักงานจ้าง จำนวน ๒๔ ราย ดังนี้

สำนักงานปลัดอบต.

(๑) พนักงานขับรถยนต์

จำนวน ๑ อัตรา

(๒) คนงาน

จำนวน ๔ อัตรา

(๓) ภารโรง

จำนวน ๑ อัตรา

(๔) ยาม

จำนวน ๑ อัตรา

(๕) ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ

จำนวน ๒ อัตรา

(๖) ผู้ดูแลเด็ก

จำนวน ๑ อัตรา

กองคลัง

(๑) ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ

จำนวน ๑ อัตรา

(๒) ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้

จำนวน ๑ อัตรา

กองช่าง

(๑) พนักงานขับจรถมาตรวัดน้ำ

จำนวน ๑ อัตรา

(๒) คนงาน

จำนวน ๔ อัตรา

(๓) ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ

จำนวน ๔ อัตรา

กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

(๑) พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา

จำนวน ๒ อัตรา

(๒) คนงานประจำรถขยะ

จำนวน ๔ อัตรา

๔. ความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นของข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น

ประกาศคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น เรื่อง กำหนดมาตรฐานกลางการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (ฉบับที่ ๔) ลงวันที่ ๒๖ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๕๗ กำหนดความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นของข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่นไว้ ดังนี้

๑. ความรู้ที่จำเป็นในงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

๑.๑ ความรู้ที่จำเป็นในงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น มีจำนวน ๒๑ ด้าน ดังนี้

๑.๑.๑ ความรู้ที่จำเป็นในงาน (ความรู้เฉพาะทางในงานที่ได้รับผิดชอบ)

๑.๑.๒ ความรู้เรื่องกฎหมาย (ความรู้เฉพาะทางในงานที่ได้รับผิดชอบ)

๑.๑.๓ ความรู้เรื่องหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงตามแนวพระราชดำริของ

พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว

๑.๑.๔ ความรู้ทั่วไปเรื่องชุมชน

๑.๑.๕ ความรู้เรื่องการจัดการความรู้

๑.๑.๖ ความรู้เรื่องการจัดทำแผนปฏิบัติการและแผนยุทธศาสตร์

๑.๑.๗ ความรู้เรื่องการติดตามและประเมินผล

๑.๑.๘ ความรู้เรื่องระบบการจัดการองค์กร

๑.๑.๙ ความรู้เรื่องการวิเคราะห์ผลกระทบต่าง ๆ เช่น การประเมินผลกระทบ

สิ่งแวดล้อม (EIA), การประเมินผลกระทบทางสุขภาพ (HIA), ฯลฯ

๑.๑.๑๐ ความรู้เรื่องการทำงานการเงินและงบประมาณ

๑.๑.๑๑ ความรู้เรื่องระบบการบริหารงานการคลังภาครัฐด้วยระบบอิเล็กทรอนิกส์ (GFMIS)

๑.๑.๑๒ ความรู้เรื่องการบริหารความเสี่ยง

๑.๑.๑๓ ความรู้เรื่องบัญชีและระบบบัญชี

๑.๑.๑๔ ความรู้เรื่องจัดซื้อจัดจ้างและกฎระเบียบพัสดุ

๑.๑.๑๕ ความรู้เรื่องการบริหารทรัพยากรบุคคล

๑.๑.๑๖ ความรู้เรื่องการพัฒนาบุคลากร

๑.๑.๑๗ ความรู้เรื่องงานธุรการและงานสารบรรณ

๑.๑.๑๘ ความรู้เรื่องสถานการณ์ภายนอกและผลกระทบต่อเศรษฐกิจและสังคมพื้นที่

๑.๑.๑๙ ความรู้เรื่องสื่อสารสาธารณะ

๑.๑.๒๐ ความรู้เรื่องการบริหารจัดการฮาร์ดแวร์ (Hardware) ซอฟต์แวร์

(Software) และเน็ตเวิร์ก (Network)

๑.๑.๒๑ ความรู้เรื่องบรรณารักษ์

๑.๒ การกำหนดความรู้ที่จำเป็นประจำสายงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นมีดังนี้

๑.๒.๑ สายงานในตำแหน่งประเภทบริหาร ให้กำหนดความรู้ที่จำเป็นประจำสายงานไว้อย่างน้อยสายงานละ ๗ ด้าน

๑.๒.๒ สายงานในตำแหน่งประเภทอำนวยการ ให้กำหนดความรู้ที่จำเป็นประจำสายงานไว้อย่างน้อยสายงานละ ๗ ด้าน

๑.๒.๓ สายงานในตำแหน่งประเภทวิชาการ ให้กำหนดความรู้ที่จำเป็นประจำสายงานไว้อย่างน้อยสายงานละ ๕ ด้าน

๑.๒.๔ สายงานในตำแหน่งประเภททั่วไป ให้กำหนดความรู้ที่จำเป็นประจำสายงานไว้อย่างน้อยสายงานละ ๓ ด้าน

๑.๓ การกำหนดรายละเอียด หลักเกณฑ์ และวิธีปฏิบัติเกี่ยวกับความรู้ที่จำเป็นในงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ให้เป็นไปตามมาตรฐานทั่วไปที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นกำหนด

๒. ทักษะที่จำเป็นในงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

๒.๑ ทักษะที่จำเป็นในงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น มีจำนวน ๙ ด้าน ดังนี้

๒.๑.๑ ทักษะการบริหารข้อมูล

๒.๑.๒ ทักษะการใช้คอมพิวเตอร์

๒.๑.๓ ทักษะการประสานงาน

๒.๑.๔ ทักษะในการสืบสวน

๒.๑.๕ ทักษะการบริหารโครงการ

๒.๑.๖ ทักษะในการสื่อสาร การนำเสนอ และถ่ายทอดความรู้

๒.๑.๗ ทักษะการเขียนรายงานและสรุปรายงาน

๒.๑.๘ ทักษะการเขียนหนังสือราชการ

๒.๑.๙ ทักษะการใช้เครื่องมือและอุปกรณ์ทางวิทยาศาสตร์

๒.๒ การกำหนดทักษะที่จำเป็นประจำสายงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น มีดังนี้

๒.๒.๑ สายงานในตำแหน่งประเภทบริหาร ให้กำหนดทักษะที่จำเป็นประจำสายงานไว้อย่างน้อยสายงานละ ๔ ด้าน

๒.๒.๒ สายงานในตำแหน่งประเภทอำนวยการ ให้กำหนดทักษะที่จำเป็นประจำสายงานไว้อย่างน้อยสายงานละ ๔ ด้าน

๒.๒.๓ สายงานในตำแหน่งประเภทวิชาการ ให้กำหนดทักษะที่จำเป็นประจำสายงานไว้อย่างน้อยสายงานละ ๓ ด้าน

๒.๒.๔ สายงานในตำแหน่งประเภททั่วไป ให้กำหนดทักษะที่จำเป็นประจำสายงานไว้อย่างน้อยสายงานละ ๓ ด้าน

๓. สมรรถนะที่จำเป็นในงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

๓.๑ สมรรถนะที่จำเป็นในงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น จำแนกเป็น ๓ ประเภท ดังนี้

๓.๑.๑ สมรรถนะหลัก หมายถึง สมรรถนะที่ข้าราชการทุกประเภทและระดับตำแหน่งจำเป็นต้องมีเพื่อเป็นการหล่อหลอมให้เกิดพฤติกรรมและค่านิยมที่พึงประสงค์ร่วมกัน ซึ่งจะก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประชาชน สังคม และประเทศชาติ ประกอบด้วย ๕ สมรรถนะ ดังนี้

๓.๑.๑.๑ การมุ่งผลสัมฤทธิ์

๓.๑.๑.๒ การยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรม

๓.๑.๑.๓ ความเข้าใจในองค์กรและระบบงาน

๓.๑.๑.๔ การบริการเป็นเลิศ

๓.๑.๑.๕ การทำงานเป็นทีม

๓.๑.๒ สมรรถนะประจำผู้บริหาร หมายถึง สมรรถนะที่ข้าราชการในตำแหน่งประเภทบริหารและอำนวยการ ซึ่งต้องกำกับดูแลทีมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชาจำเป็นต้องมีในฐานะผู้นำที่มีประสิทธิภาพเพื่อนำทีมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชาให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพและสอดคล้องตามวัตถุประสงค์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประกอบด้วย ๔ สมรรถนะ ดังนี้

๓.๑.๒.๑ การเป็นผู้นำในการเปลี่ยนแปลง

๓.๑.๒.๒ ความสามารถในการเป็นผู้นำ

๓.๑.๒.๓ ความสามารถในการพัฒนาคน

๓.๑.๒.๔ การคิดเชิงกลยุทธ์

๓.๑.๓ สมรรถนะประจำสายงาน หมายถึง สมรรถนะที่กำหนดเฉพาะสำหรับประเภทและระดับตำแหน่งในสายงานต่าง ๆ เพื่อสนับสนุนและส่งเสริมให้ข้าราชการที่ดำรงตำแหน่งในสายงานนั้น สามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประกอบด้วย ๒๒ สมรรถนะ ดังนี้

๓.๑.๓.๑ การกำกับติดตามอย่างสม่ำเสมอ

๓.๑.๓.๒ การแก้ไขปัญหาอย่างมีอาชีพ

๓.๑.๓.๓ การแก้ปัญหาและดำเนินการเชิงรุก

๓.๑.๓.๔ การค้นหาและการบริหารจัดการข้อมูล

๓.๑.๓.๕ การควบคุมและจัดการสถานการณ์อย่างสร้างสรรค์

๓.๑.๓.๖ การคิดวิเคราะห์

๓.๑.๓.๗ การบริหารความเสี่ยง

๓.๑.๓.๘ การบริหารทรัพยากร

๓.๑.๓.๙ การมุ่งความปอดภัยและการระมัดระวัง

๓.๑.๓.๑๐ การยึดมั่นในหลักเกณฑ์

๓.๑.๓.๑๑ การวางแผนและการจัดการ

๓.๑.๓.๑๒ การวิเคราะห์และการบูรณาการ

๓.๑.๓.๑๓ การสร้างให้เกิดการมีส่วนร่วมทุกภาคส่วน

๓.๑.๓.๑๔ การสั่งสมความรู้และการสร้างสายสัมพันธ์

๓.๑.๓.๑๕ การให้ความรู้และการสร้างสายสัมพันธ์

๓.๑.๓.๑๖ ความเข้าใจผู้อื่นและตอบสนองอย่างสร้างสรรค์

๓.๑.๓.๑๗ ความเข้าใจพื้นที่และการเมืองท้องถิ่น

๓.๑.๓.๑๘ ความคิดสร้างสรรค์

๓.๑.๓.๑๙ ความละเอียดรอบคอบและความถูกต้องของงาน

๓.๑.๓.๒๐ จิตสำนึกและรับผิดชอบต่อสิ่งแวดล้อม

๓.๑.๓.๒๑ ศิลปะการโน้มน้าวใจ

๓.๑.๓.๒๒ สร้างสรรค์เพื่อประโยชน์ของท้องถิ่น

๓.๒ การกำหนดสมรรถนะที่จำเป็นประจำสายงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น มีดังนี้

๓.๒.๑ สมรรถนะหลัก ให้กำหนดเป็นสมรรถนะที่จำเป็นประจำสายงานในทุกประเภทและระดับตำแหน่งทั้ง ๕ สมรรถนะ

๓.๒.๒ สมรรถนะประจำผู้บริหาร ให้กำหนดเป็นสมรรถนะที่จำเป็นประจำสายงานในตำแหน่งประเภทบริหารและอำนวยการ ทั้ง ๔ สมรรถนะ

๓.๒.๓ สมรรถนะประจำสายงาน ให้กำหนดเป็นสมรรถนะที่จำเป็นประจำสายงานในทุกประเภทและระดับตำแหน่งไว้อย่างน้อยสายงานละ ๓ สมรรถนะ

๓.๓ การกำหนดรายละเอียด หลักเกณฑ์ และวิธีปฏิบัติเกี่ยวกับสมรรถนะที่จำเป็นในงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ให้เป็นไปตามมาตรฐานทั่วไปที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นกำหนด

๕.วิธีการในการพัฒนาบุคลากร

๑. การฝึกอบรมในห้องเรียน (Classroom Training)
๒. การฝึกขณะปฏิบัติงาน (On the Job Training)
๓. การสอนงาน (Coaching)
๔. การเป็นพี่เลี้ยง(Mentoring)
๕. การให้คำปรึกษาแนะนำ (Consulting)
๖. การหมุนเวียนงาน (Job Rotation) / การให้ปฏิบัติงานในหน่วยงานอื่น
๗. การเข้าร่วมประชุม/สัมมนา (Meeting/Seminar)
๘. การดูงานนอกสถานที่ (Site visit)
๙. การฝึกงานกับผู้เชี่ยวชาญ (Counterpart)
๑๐. การมอบหมายงาน (Job Assignment)
๑๑. การติดตามหัวหน้า (Work shadow)
๑๒. การเรียนรู้ด้วยตนเอง (Self learning)
๑๓. การเป็นวิทยากรภายในหน่วยงาน (In-House Instructor)

โดยมีรายละเอียดการดำเนินการ ดังต่อไปนี้

๕.๑. การฝึกอบรมในห้องเรียน (Classroom training)

เป็นการเน้นการเรียนรู้จากผู้เรียนหลากหลายกลุ่ม/ตำแหน่งงาน โดยมีหน่วยงานทรัพยากรบุคคลหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทำหน้าที่ดำเนินการฝึกอบรม

๕.๒. การฝึกขณะปฏิบัติงาน (On the Job Training)

การฝึกขณะปฏิบัติงาน ถือเป็นหน้าที่ความรับผิดชอบของผู้บังคับบัญชาหรือผู้ที่ได้รับมอบหมายในหน่วยงาน เป็นวิธีการพัฒนาบุคลากรด้วยการฝึกปฏิบัติจริง ณ สถานที่จริง เป็นการให้คำแนะนำเชิงปฏิบัติในลักษณะตัวต่อตัวหรือเป็นกลุ่มเล็กในสถานที่ทำงานและในช่วงการทำงานปกติ วิธีการนี้เน้นประสิทธิภาพในการทำงานในลักษณะการพัฒนาทักษะเป็นพื้นฐานให้แก่บุคลากรเข้าใจและสามารถเข้าใจและสามารถปฏิบัติงานได้ด้วยตนเอง การฝึกขณะปฏิบัติงานสามารถดำเนินงาน โดยผู้บังคับบัญชาหรือมอบหมายผู้ที่มีความเชี่ยวชาญเรื่องนั้น มักใช้สำหรับบุคลากรใหม่ที่เพิ่งเข้าทำงาน สับเปลี่ยน โอนย้าย เลื่อนตำแหน่ง มีการปรับปรุงหรือต้องอธิบายงานใหม่ให้ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่ฝึกบุคลากรขณะปฏิบัติงานตามลักษณะงานที่รับผิดชอบเพื่อให้บุคลากรทราบและเรียนรู้เกี่ยวกับขั้นตอนวิธีปฏิบัติงานพร้อมคู่มือและระเบียบปฏิบัติประกอบ ทำให้เกิดการรักษาองค์ความรู้และคงไว้ซึ่งมาตรฐานการทำงาน แม้ว่าจะเปลี่ยนบุคลากรที่รับผิดชอบงานแต่ยังคงรักษาความมีประสิทธิภาพในการทำงานต่อไปได้

๕.๓. การสอนงาน (Coaching)

การสอนงาน ถือเป็นหน้าที่ความรับผิดชอบของผู้บังคับบัญชาหรือผู้ที่ได้รับมอบหมายในหน่วยงานเป็นวิธีการให้ความรู้(knowledge) สร้างเสริมทักษะ (Skill) และทัศนคติ (Attitude) ที่ช่วยในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้นได้ในระยะยาว โดยผ่านกระบวนการปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้สอนงานและบุคลากรผู้ถูกสอนงาน การสอนงานมักเป็นรายบุคคลหรือกลุ่มเล็ก ต้องใช้เวลาในการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

๕.๔. การเป็นพี่เลี้ยง (Mentoring)

การเป็นพี่เลี้ยง เป็นอีกวิธีการพัฒนาบุคลากรรายบุคคล วิธีการนี้ต้องใช้ความคิดในการวิเคราะห์ รับฟังและนำเสนอทิศทางที่ถูกต้องให้อีกฝ่าย โดยเน้นการมีส่วนร่วมแก้ไขปัญหา และกำหนดเป้าหมายเพื่อให้งานบรรลุผลสำเร็จ เป็นกระบวนการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ระหว่างพี่เลี้ยง (Mentor) และผู้รับคำแนะนำ (Mentee) จากผู้ให้ความรู้ความชำนาญให้กับผู้ไม่มีประสบการณ์หรือมีประสบการณ์ไม่มากนัก

ลักษณะสำคัญของการเป็นพี่เลี้ยง คือ ผู้เป็นพี่เลี้ยงเป็นบุคคลอื่นได้ ไม่จำเป็นต้องเป็นผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้าโดยตรง ทำหน้าที่สนับสนุน ให้กำลังใจ ช่วยเหลือ สอนงาน และให้คำปรึกษาแนะนำ ดูแลทั้งการทำงาน การวางแผนเป้าหมายในอาชีพให้กับบุคลากรเพื่อให้ผู้รับคำแนะนำมีความสามารถในการปฏิบัติงานที่สูงขึ้น รวมถึงการใช้ชีวิตส่วนตัวที่เหมาะสม

๕.๕. การให้คำปรึกษาแนะนำ (Consulting)

การให้คำปรึกษาแนะนำ เป็นวิธีการพัฒนาบุคลากรอีกรูปแบบหนึ่งที่ใช้ในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นกับบุคลากร ด้วยการวิเคราะห์ปัญหาที่เกิดขึ้นในการทำงาน ซึ่งผู้บังคับบัญชากำหนดแนวทางแก้ไขปัญหาที่เหมาะสมร่วมกับผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อให้บุคลากรมีแนวทางแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นกับตนเองได้ ผู้ให้คำปรึกษาแนะนำมักเป็นผู้บังคับบัญชาภายในหน่วยงาน หรืออาจเป็นผู้เชี่ยวชาญที่มีความรู้ ประสบการณ์ และความชำนาญเป็นพิเศษในเรื่องนั้นๆ ที่มีคุณสมบัติเป็นที่ปรึกษาได้จากทั้งภายในหรือภายนอก

๕.๖. การหมุนเวียนงาน (Job Rotation)/ การให้ปฏิบัติงานในหน่วยงานอื่น

การหมุนเวียนงาน เป็นอีกวิธีการหนึ่งในการพัฒนาขีดความสามารถในการทำงานของบุคลากร ถือเป็นวิธีการที่ก่อให้เกิดทักษะการทำงานที่หลากหลาย (Multi-Skill) ที่เน้นการสลับเปลี่ยนงานในหน่วยงานจากงานหนึ่งไปยังอีกงานหนึ่งมากกว่าการเลื่อนตำแหน่งงานที่สูงขึ้น การหมุนเวียนงานเกิดได้ทั้งการเปลี่ยนตำแหน่งงานและการเปลี่ยนหน่วยงานโดยการให้ปฏิบัติงานในหน่วยงานอื่น ภายใต้ระยะเวลาที่กำหนด

๕.๗. การเข้าร่วมประชุม สัมมนา (Meeting/Seminar)

การเข้าร่วมประชุม/สัมมนา เป็นวิธีการพัฒนาบุคลากรอีกรูปแบบหนึ่ง เน้นการพัฒนาทักษะในการคิดเชิงนวัตกรรม การแลกเปลี่ยนข้อมูลความรู้และประสบการณ์ และทักษะ ในการแก้ไขปัญหาและการตัดสินใจสามารถนำแนวคิดที่ได้รับจากการประชุมสัมมนาไปปรับใช้ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน เป็นการมอบหมายจากผู้บังคับบัญชาให้บุคลากรได้เข้าร่วม ในการประชุม/สัมมนาทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน

๕.๘. การดูงานนอกสถานที่ (Site Visit)

การดูงานนอกสถานที่ เป็นวิธีการพัฒนาบุคลากรอีกรูปแบบหนึ่งเน้นดูงานที่มีขอบเขตที่รับผิดชอบเหมือนกันหรือลักษณะงานที่ต้องทำงานร่วมกัน เพื่อให้บุคลากรได้เรียนรู้เฉพาะเรื่องและเห็นประสบการณ์ใหม่รูปแบบการทำงานที่มีวิธีปฏิบัติเป็นเลิศ (Best Practice) สามารถนำแนวคิดที่ได้รับจากการดูงานมาประยุกต์ใช้ปรับปรุงเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานและพัฒนาขีดความสามารถของตน

๕.๙. การฝึกงานกับผู้เชี่ยวชาญ (Counterpart)

การฝึกงานกับผู้เชี่ยวชาญ เป็นวิธีการพัฒนาบุคลากรแบบหนึ่งที่น่าสนใจให้มีความรู้ความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน โดยให้ฝึกงานและทำงานร่วมกับผู้เชี่ยวชาญที่ได้รับมอบหมาย อาจเป็นผู้เชี่ยวชาญในวิชาชีพที่ทำงานอยู่ หรือเป็นผู้เชี่ยวชาญในทักษะหลายด้าน ซึ่งรวมถึงผู้บริหารด้วย

๕.๑๐ การมอบหมายงาน (Job Assignment)

การมอบหมายงาน เป็นอีกวิธีการหนึ่งที่ใช้ในการพัฒนาบุคลากรและเป็นที่ยอมรับ โดยเน้นการกระจายงานในหน้าที่ความรับผิดชอบ และมอบอำนาจการตัดสินใจภายในขอบเขตที่กำหนดให้ผู้อื่นไปปฏิบัติ ซึ่งหากสังเกตจากผู้บริหารระดับหัวหน้าที่มีความมานะทุ่มเททำงานทุกอย่างที่ขวางหน้าแม้กระทั่งงานของลูกน้องก็ตาม อาจมีผู้บริหารตั้งคำถามว่าแล้วจะอย่างไร เมื่องานในความรับผิดชอบมีมากและต้องจัดลำดับความสำคัญ ซึ่งการมอบหมายกระจายอำนาจ ต้องมีความไว้วางใจเป็นส่วนสำคัญ ดังนั้น การมอบหมายงาน นอกจาก เป็นการพัฒนาบุคลากรแล้วยังช่วยแก้ปัญหาทางงานผู้บริหารให้บรรเทาเบาลงได้

๕.๑๑. การติดตามหัวหน้า (Work Shadow)

การติดตามหัวหน้า เป็นอีกวิธีการหนึ่งในการพัฒนาบุคลากร-คนเก่ง-ให้ได้มีโอกาสติดตามผู้บริหารระหว่างปฏิบัติงาน โดยเปิดโอกาสให้บุคลากรได้เรียนรู้ผ่านการติดตาม/สังเกตพฤติกรรมการทำงานจากแม่แบบที่เป็นหัวหน้าในฐานะผู้เชี่ยวชาญงานนั้น เป็นเทคนิคการสร้าง และทำตามแม่แบบ (Role Model) ที่เน้นกิจกรรมการเรียนรู้ระยะสั้นโดยไม่ต้องลงทุนมากนัก เพียงแค่อาศัยแม่แบบที่ดีที่สามารถแสดงตัวอย่างให้บุคลากรผู้ติดตามรับรู้และเลียนแบบได้ในระยะเวลาการทำงานปกติ ใช้ในการพัฒนาบุคลากรที่มีศักยภาพสูงโดยให้เห็นสภาพแวดล้อม ทักษะที่จำเป็น ขอบเขตงานที่รับผิดชอบ การจัดการที่เกิดขึ้นจริง รวมถึง การแสดงออกและทัศนคติของแม่แบบภายในระยะเวลาตั้งแต่หนึ่งวันขึ้นไปจนถึงเป็นเดือนหรือเป็นปีก็ตาม

วิธีการพัฒนาบุคลากรนี้ใช้เพื่อให้บุคลากรมีโอกาสศึกษาวิธีการทำงานของผู้บริหารที่ควรนำมาเป็นแบบอย่าง นอกจากเรียนรู้การทำงานของผู้อื่นเพื่อนำมาปรับปรุงงานของตนเองให้ดีขึ้นแล้ว ยังใช้เป็นเครื่องมือในการพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพของบุคลากร (Career path) อีกด้วย

๕.๑๒. การเรียนรู้ด้วยตนเอง (Self Learning)

การเรียนรู้ด้วยตนเอง เป็นวิธีการพัฒนาบุคลากรขององค์กรที่เน้นให้บุคลากรมีความรับผิดชอบในการเรียนรู้และพัฒนาตนเองโดยไม่จำเป็นต้องใช้ช่วงเวลาในการปฏิบัติงานเท่านั้น บุคลากรสามารถแสวงหาโอกาสเรียนรู้ได้ด้วยตนเองผ่านช่องทางการเรียนรู้และสื่อต่าง ๆ ที่ต้องการได้ ซึ่งวิธีการนี้เหมาะสมกับบุคลากรที่ชอบเรียนรู้และพัฒนาตนเองอยู่เสมอ โดยเฉพาะกับบุคลากรที่มีผลการปฏิบัติงานดีและมีศักยภาพในการทำงานสูง

๕.๑๓. การเป็นวิทยากรภายในหน่วยงาน (In-House Instructor)

การเป็นวิทยากรภายในหน่วยงาน เป็นอีกวิธีการหนึ่งที่ใช้ในการพัฒนาบุคลากร เนื่องด้วยการเป็นวิทยากรได้นั้นต้องมีความรู้ ทักษะ ความชำนาญ รวมทั้งประสบการณ์ในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง และพร้อมที่จะถ่ายทอดให้กับบุคลากรต่าง ๆ ได้ ผู้บังคับบัญชาสามารถมอบหมายให้บุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญหรือมีความชำนาญในเรื่องใดเรื่องหนึ่งที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน ทำหน้าที่เป็นวิทยากรภายในถ่ายทอดความรู้ให้กับบุคลากรในหน่วยงาน โดยมีกระบวนการจัดการเรียนรู้อย่างเป็นระบบ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะและทัศนคติให้กับบุคลากรทั้งนี้ บุคลากรจะได้พัฒนาทักษะตนเองให้มีความเชี่ยวชาญมากยิ่งขึ้น เกิดการถ่ายทอดความรู้ระหว่างบุคลากรด้วยกันเอง ทำให้องค์กรมีบุคลากรที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญในด้านต่าง ๆ ทำให้ความรู้ที่มีอยู่ในตัวบุคลากร คงอยู่กับองค์กรต่อไป อันเป็นการแปลงความรู้ที่อยู่ในตัวบุคคลให้เป็นความรู้ภายนอก มีการจัดทำเป็นสื่อการสอน การทำเอกสารประกอบการบรรยาย ทำให้เกิดการบริหารจัดการความรู้ในองค์กรขึ้น ดังนั้นการเป็นวิทยากรภายใน จึงเป็นการพัฒนาตัวบุคลากรเองและรักษาองค์ความรู้ในองค์กรซึ่งวิทยากรภายในเหล่านี้จะสร้างให้เกิดองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) ต่อไปได้

ส่วนที่ ๓

เครื่องมือในการสำรวจความต้องการในการพัฒนา

๑. หลักสูตรการพัฒนาสำหรับพนักงานส่วนตำบล

ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครปฐม เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๓๑ ตุลาคม ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน ในหมวดที่ ๑๒ ส่วนที่ ๓ การพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ข้อ ๒๖๗ การพัฒนาผู้ได้บังคับบัญชา

๑. หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ

- (๑) หลักสูตร ระเบียบและวิธีปฏิบัติราชการทางปกครอง
- (๒) หลักสูตร วินัยและการอุทธรณ์ร้องทุกข์
- (๓) หลักสูตร สิทธิสวัสดิการข้าราชการ
- (๔) หลักสูตร พระราชบัญญัติ ข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ศ. ๒๕๔๐
- (๕) หลักสูตร คุณภาพชีวิตในการทำงาน

๒. หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ

- (๑) หลักสูตร ระเบียบกระทรวงการคลัง ว่าด้วยการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๐ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน
- (๒) หลักสูตร ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรี ว่าด้วยงานสารบรรณ พ.ศ. ๒๕๒๖ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน
- (๓) หลักสูตร ระเบียบกระทรวงมหาดไทย ว่าด้วยการรับเงิน การเบิกจ่ายเงิน การฝากเงิน การเก็บรักษาเงิน และการตรวจเงินขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- (๔) หลักสูตร การประเมินผลการปฏิบัติงาน
- (๕) หลักสูตรด้านคอมพิวเตอร์และเทคโนโลยีสารสนเทศ
- (๖) การพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลในการปฏิบัติงาน

๓. หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงานแต่ละตำแหน่ง

- (๑) หลักสูตร เจ้าพนักงานธุรการ
- (๒) หลักสูตร การใช้คอมพิวเตอร์เพื่อการปฏิบัติงาน
- (๓) หลักสูตร นักทรัพยากรบุคคล
- (๔) หลักสูตร นักพัฒนาชุมชน
- (๕) หลักสูตร นักวิชาการศึกษา
- (๖) หลักสูตร นักวิเคราะห์นโยบายและแผน
- (๗) หลักสูตร เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- (๘) หลักสูตร นักวิชาการจัดเก็บรายได้
- (๙) หลักสูตร เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้
- (๑๐) หลักสูตร เจ้าพนักงานพัสดุ
- (๑๑) หลักสูตร นายช่างโยธา
- (๑๒) หลักสูตร วิศวกรโยธา

- (๑๓) หลักสูตร นักวิชาการสาธารณสุข
- (๑๔) หลักสูตร เจ้าพนักงานสุขาภิบาล
- (๑๕) หลักสูตร ครู (ผู้ดูแลเด็ก)

๔. หลักสูตรด้านการบริหาร

- (๑) หลักสูตร นักบริหารงานท้องถิ่น
- (๒) หลักสูตร นักบริหารงานทั่วไป
- (๓) หลักสูตร นักบริหารงานคลัง
- (๔) หลักสูตร นักบริหารงานช่าง
- (๕) หลักสูตร นักบริหารงานสาธารณสุข
- (๖) หลักสูตร นักบริหารงานศึกษา

๕. หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม

- (๑) หลักสูตร ธรรมะกับชีวิต
- (๒) หลักสูตร คุณธรรมและจริยธรรมในการทำงาน
- (๓) หลักสูตร การปราบปรามการทุจริตและความโปร่งใสในการปฏิบัติราชการ
- (๔) หลักสูตร การส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมให้แก่เจ้าหน้าที่ของรัฐ

๒. การสำรวจความต้องการการพัฒนาสำหรับบุคลากร

ตามบันทึกข้อความที่ ลงวันที่ ๗ สิงหาคม ๒๕๖๓ สำนักงานปลัด มีการดำเนินการสำรวจความต้องการการพัฒนาของพนักงานในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลหนองปากโลง ตามแบบสำรวจความต้องการการพัฒนาของพนักงาน และแบบสำรวจดังกล่าว ผ่าน google form เพื่อนำข้อมูลดังกล่าวมาวิเคราะห์และนำเสนอที่ประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ ดังนี้

แบบสำรวจความต้องการการพัฒนาของพนักงาน สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลหนองปากโลง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓

แบบสอบถามชุดนี้จัดทำขึ้นโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อสำรวจความต้องการในการพัฒนาของบุคลากร เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการวิเคราะห์หาความต้องการเกี่ยวกับความรู้ ทักษะด้านต่างๆที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน เพื่อนำข้อมูลที่ได้ไปวิเคราะห์ประกอบการจัดทำแผนฝึกอบรมประจำปีให้มีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับความต้องการของบุคลากรและหน่วยงานมากที่สุด เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อการพัฒนาบุคลากร นอกจากนี้เพื่อให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองปากโลง โดยแบบสอบถามชุดนี้แบ่งออกเป็น ๓ ส่วน ประกอบด้วย

- ส่วนที่ ๑ คำถามเกี่ยวกับข้อมูลสำคัญของบุคลากร
- ส่วนที่ ๒ ข้อมูลความต้องการการพัฒนาบุคลากร
- ส่วนที่ ๓ คำถามเกี่ยวกับข้อเสนอแนะ และความคิดเห็นอื่นๆ

ส่วนที่ ๑: ข้อมูลทั่วไป

๑. ชื่อ - สกุล

๒. ประเภทพนักงาน

☐

พนักงานส่วนตำบล

☐

พนักงานจ้างตามภารกิจ

☐

ลูกจ้างประจำ

☐

พนักงานจ้างทั่วไป

☐

ครู

๓. ตำแหน่ง

๔. อัตราเงินเดือน

☐

ต่ำกว่า ๑๐,๐๐๐ บาท

☐

๑๐,๐๐๐ บาท - ๒๐,๐๐๐ บาท

☐

๒๐,๐๐๑ บาท - ๓๐,๐๐๐ บาท

☐

๓๐,๐๐๑ บาท - ๔๐,๐๐๐ บาท

☐

๔๐,๐๐๑ บาท - ๕๐,๐๐๐ บาท

☐

มากกว่า ๕๐,๐๐๐ บาท ขึ้นไป

๕. สังกัด

☐

สำนักงานปลัด

☐

กองคลัง

☐

กองช่าง

☐

กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

ส่วนที่ ๒: ข้อมูลความต้องการการพัฒนาบุคลากร

๑. ประเภทของการพัฒนา

☐

จัดส่งเข้ารับการอบรมกับหน่วยงานอื่น

☐

จัดฝึกอบรมเป็นโครงการ โดยหน่วยงานจัดอบรมเอง

☐

จัดกิจกรรมสอนงานจากผู้บังคับบัญชา/เพื่อนร่วมงาน

☐

ฝึกปฏิบัติงาน

☐

ให้มีเอกสารคู่มือกระบวนการปฏิบัติงาน/ระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานในหน้าที่

๒. หลักสูตรที่ต้องการพัฒนาอบรม

☐

หลักสูตรประจำสายงาน

☐

หลักสูตรงานบุคคล

☐

หลักสูตรการจัดซื้อจัดจ้าง

☐

หลักสูตรระเบียบวิธีงบประมาณ

☐

หลักสูตรทางวินัย

☐

หลักสูตรอื่นๆ (ให้ระบุ)

๓. ช่วงเวลาที่ต้องการพัฒนา/อบรม

- ☐ ทั้งปีงบประมาณ
- ☐ ช่วงไตรมาสแรก
- ☐ ช่วงไตรมาสที่สอง
- ☐ ช่วงไตรมาสที่สาม
- ☐ ช่วงไตรมาสที่สี่
- ☐ อื่นๆ (ระบุ)

ส่วนที่ ๓: ข้อเสนอแนะ (ถ้ามี)

.....

.....

ขอความร่วมมือพนักงานทุกท่านกรอกข้อมูลในแบบสำรวจและผ่านระบบ GOOGLE FORM เพื่อให้สามารถประมวลผลข้อมูลต่อผู้บริหารและผู้ตอบแบบสำรวจทุกคน และใช้ประกอบการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองปากโลง ภายในวันที่ ๑๑ สิงหาคม ๒๕๖๓

ส่วนที่ ๔

วิธีการพัฒนา และระยะเวลาดำเนินการพัฒนา

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ในระยะ ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖)

ยุทธศาสตร์การพัฒนา	กลยุทธ์
ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากร	กลยุทธ์ที่ ๑ พัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับสมรรถนะที่ จำเป็นในการปฏิบัติงาน กลยุทธ์ที่ ๒ ส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาบุคลากร เพื่อรองรับความก้าวหน้าในสายงาน กลยุทธ์ที่ ๓ ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากร ทุกระดับ
ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาบุคลากรให้เป็นคนดี	กลยุทธ์ที่ ๑ พัฒนาบุคลากรให้เป็นคนมีความรู้คู่ความดี กลยุทธ์ที่ ๒ ส่งเสริมให้บุคลากรมีคุณธรรมจริยธรรมใน การปฏิบัติงาน
ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาบุคลากรเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง	กลยุทธ์ที่ ๑ พัฒนาบุคลากร ให้อยอมรับรับการการ เปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นในองค์กร ในอนาคต กลยุทธ์ที่ ๒ ส่งเสริมและพัฒนาให้บุคลากรร่วมมือกับ เครือข่าย หน่วยงานรัฐ เอกชน และภาพ ประชาชน
ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การสร้างวัฒนธรรมในองค์กรให้มีการแลกเปลี่ยน เรียนรู้และร่วมกันพัฒนา	กลยุทธ์ที่ ๑ ส่งเสริมให้บุคลากรยอมรับในผลงานของ คนอื่นและปรับปรุงแก้ไขในผลงานของตน กลยุทธ์ที่ ๒ ส่งเสริมกระบวนการจัดการเรียนรู้ร่วมกัน ภายในองค์กร ทุกวาระ (KM) เพื่อเป็น เครื่องมือในการพัฒนาศักยภาพและ ความสามารถในการปฏิบัติงาน

๒. สรุปผลการตอบแบบสำรวจความต้องการการพัฒนาของพนักงานในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลหนองปากโลง

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓

แบบสอบถามชุดนี้จัดทำขึ้นโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อสำรวจความต้องการในการพัฒนาของบุคลากร เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการวิเคราะห์หาความต้องการเกี่ยวกับความรู้ ทักษะด้านต่างๆที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน เพื่อนำข้อมูลที่ได้ไปวิเคราะห์ประกอบการจัดทำแผนฝึกอบรมประจำปีให้มีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับความต้องการของบุคลากรและหน่วยงานมากที่สุด เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อการพัฒนาบุคลากร นอกจากนี้เพื่อให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองปากโลง โดยแบบสอบถามชุดนี้แบ่งออกเป็น ๓ ส่วน ประกอบด้วย

- ส่วนที่ ๑ คำถามเกี่ยวกับข้อมูลสำคัญของบุคลากร
- ส่วนที่ ๒ ข้อมูลความต้องการการพัฒนาบุคลากร
- ส่วนที่ ๓ คำถามเกี่ยวกับข้อเสนอแนะ และความคิดเห็นอื่นๆ

งานบริหารทั่วไป สำนักงานปลัด ได้ดำเนินการสำรวจความต้องการการพัฒนาของพนักงานในสังกัดเรียบร้อยแล้ว จึงขอสรุปผลการสำรวจความต้องการการพัฒนาของพนักงานในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลหนองปากโลง พ.ศ. ๒๕๖๓ ดังนี้

ส่วนที่ ๑ ข้อมูลทั่วไป

สรุปได้ว่า จากการสำรวจพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีจำนวนทั้งหมด ๔๕ ราย เป็นพนักงานตำบลมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ ๓๗.๘๐ จำนวน ๑๙ ราย โดยส่วนใหญ่ได้รับอัตราเงินเดือนอยู่ในช่วง ๑๐,๐๐๑ - ๒๐,๐๐๐ บาท คิดเป็นร้อยละ ๖๔.๔ จำนวน ๒๘ ราย เป็นตำแหน่งคนงาน มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ ๒๐ จำนวน ๙ ราย และสังกัดสำนักงานปลัดมากที่สุดคิดเป็นร้อยละ ๔๖.๗๐ จำนวน ๒๑ คน (รายละเอียดปรากฏตามรูปภาพ)

๒. สรุปผลการตอบแบบสำรวจความต้องการการพัฒนาของพนักงานในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลหนองปากโลง

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓

แบบสอบถามชุดนี้จัดทำขึ้นโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อสำรวจความต้องการในการพัฒนาของบุคลากร เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการวิเคราะห์หาความต้องการเกี่ยวกับความรู้ ทักษะด้านต่างๆที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน เพื่อนำข้อมูลที่ได้ไปวิเคราะห์ประกอบการจัดทำแผนฝึกอบรมประจำปีให้มีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับความต้องการของบุคลากรและหน่วยงานมากที่สุด เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อการพัฒนาบุคลากร นอกจากนี้เพื่อให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองปากโลง โดยแบบสอบถามชุดนี้แบ่งออกเป็น ๓ ส่วน ประกอบด้วย

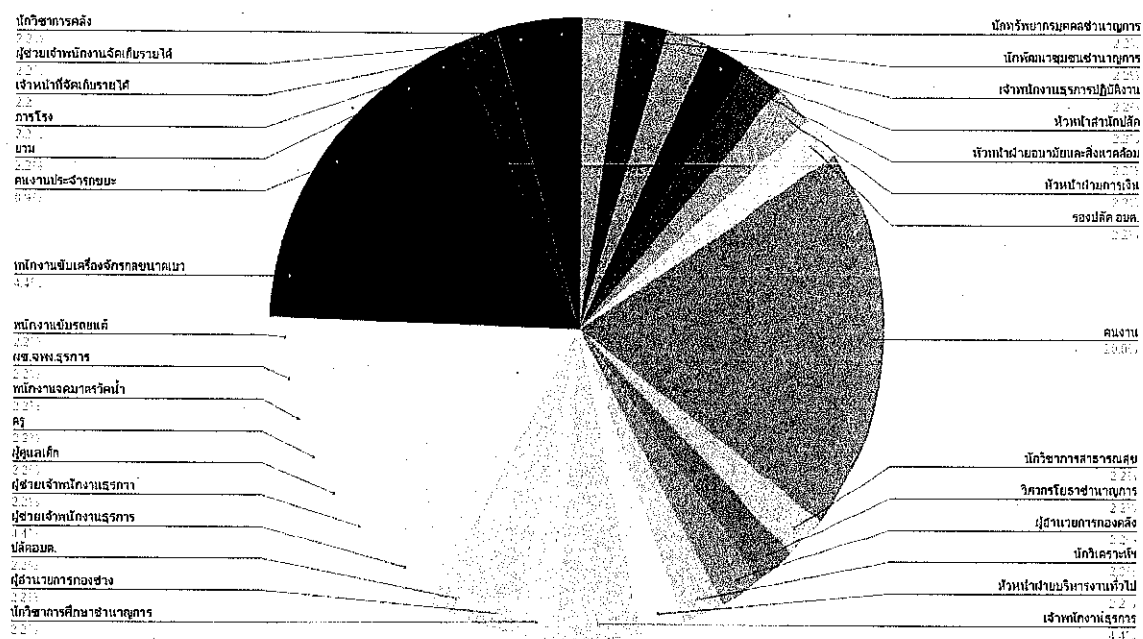
- ส่วนที่ ๑ คำถามเกี่ยวกับข้อมูลสำคัญของบุคลากร
- ส่วนที่ ๒ ข้อมูลความต้องการการพัฒนาบุคลากร
- ส่วนที่ ๓ คำถามเกี่ยวกับข้อเสนอแนะ และความคิดเห็นอื่นๆ

งานบริหารทั่วไป สำนักงานปลัด ได้ดำเนินการสำรวจความต้องการการพัฒนาของพนักงานในสังกัดเรียบร้อยแล้ว จึงขอสรุปผลการสำรวจความต้องการการพัฒนาของพนักงานในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลหนองปากโลง พ.ศ. ๒๕๖๓ ดังนี้

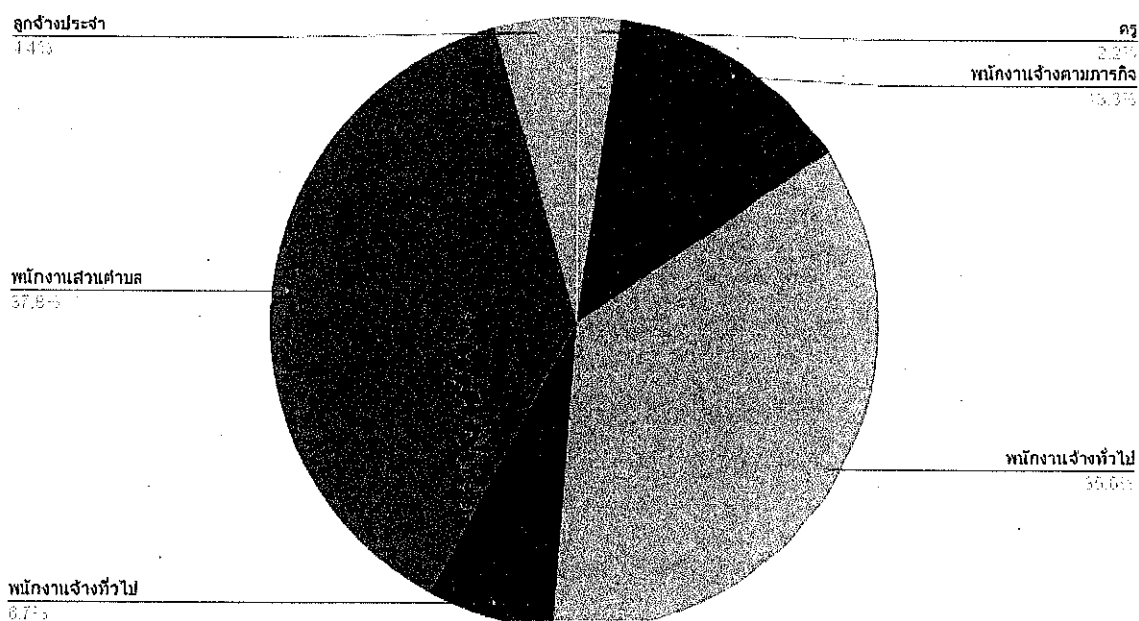
ส่วนที่ ๑ ข้อมูลทั่วไป

สรุปได้ว่า จากการสำรวจพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีจำนวนทั้งหมด ๔๕ ราย เป็นพนักงานตำบลมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ ๓๗.๘๐ จำนวน ๑๙ ราย โดยส่วนใหญ่ได้รับอัตราเงินเดือนอยู่ในช่วง ๑๐,๐๐๑ - ๒๐,๐๐๐ บาท คิดเป็นร้อยละ ๖๔.๔ จำนวน ๒๘ ราย เป็นตำแหน่งคนงาน มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ ๒๐ จำนวน ๙ ราย และสังกัดสำนักงานปลัดมากที่สุดคิดเป็นร้อยละ ๔๖.๗๐ จำนวน ๒๑ คน (รายละเอียดปรากฏตามรูปภาพ)

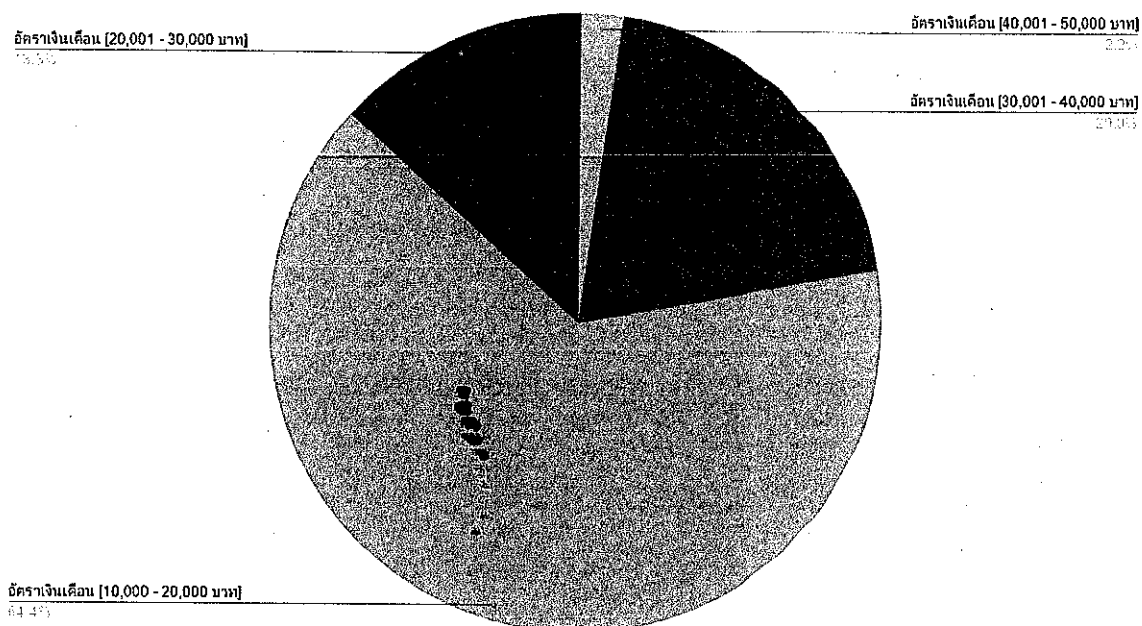
จำนวนของ ตำแหน่ง



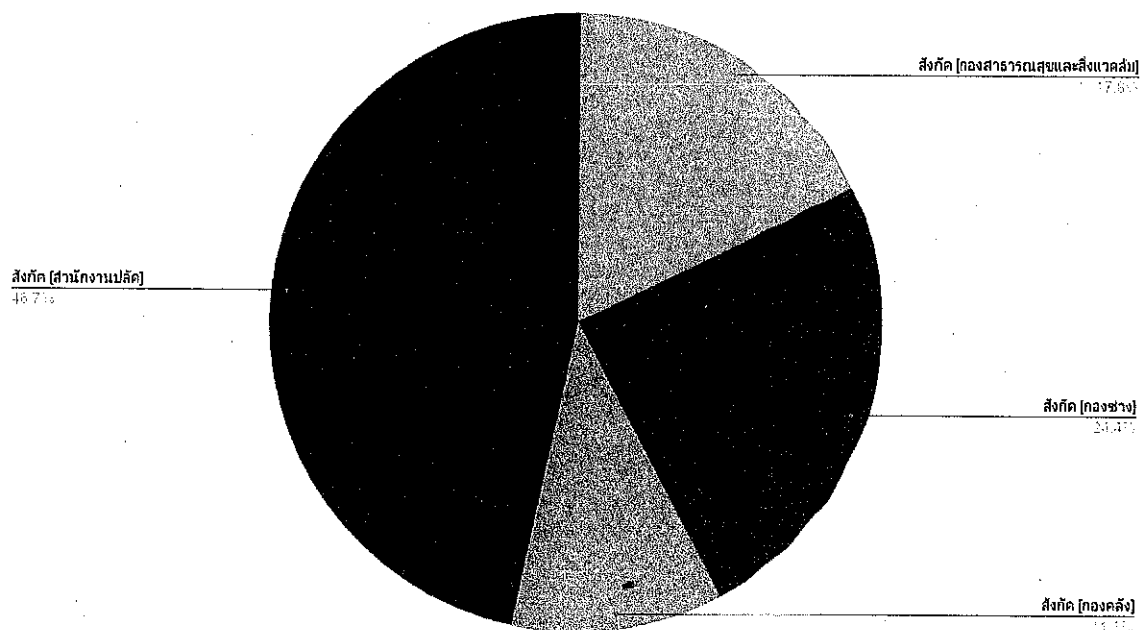
จำนวนของ ประเภท พนักงาน



จำนวนของ อัตราเงินเดือน



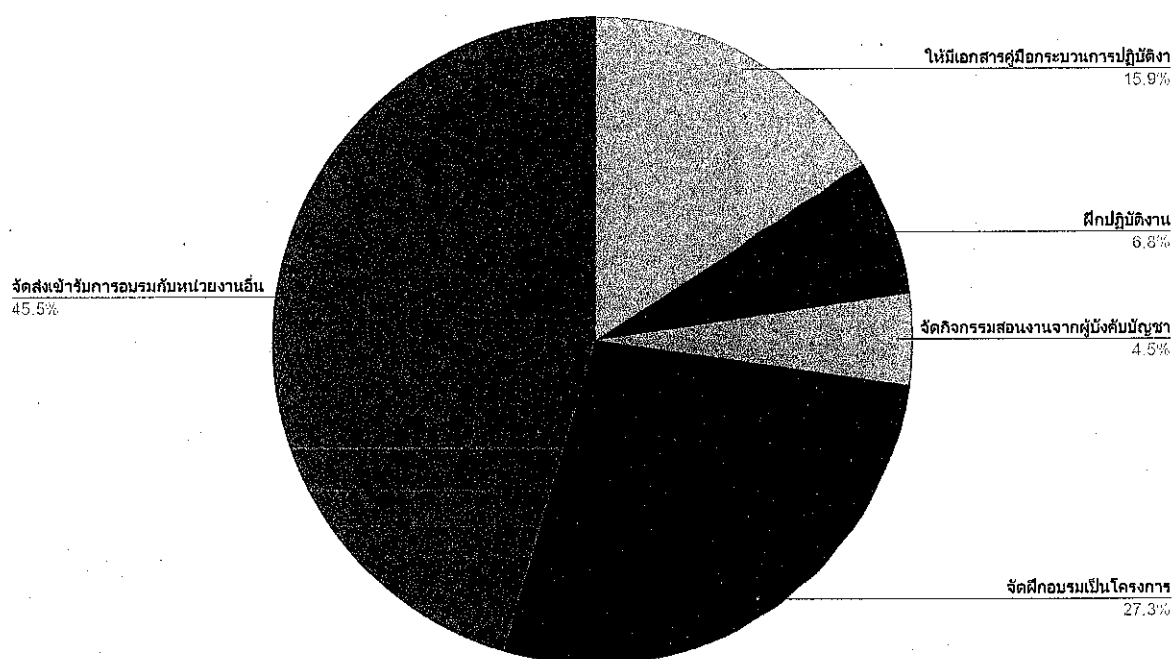
จำนวนของ สังกัด



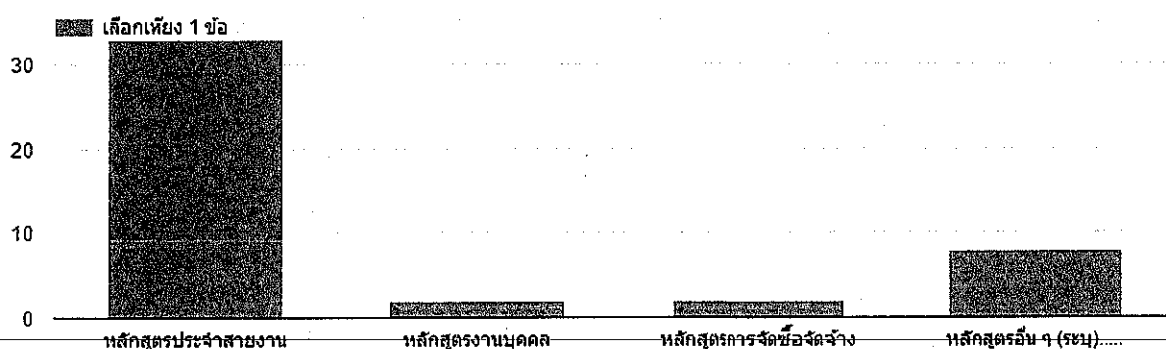
ส่วนที่ ๒ ข้อมูลความต้องการการพัฒนาบุคลากร

สรุปได้ว่า บุคลากรผู้ตอบแบบสอบถามมีความต้องการประเภทการพัฒนาโดยการจัดส่งเข้ารับการอบรมกับหน่วยงานอื่นมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ ๔๕.๕ ทั้งหมดจำนวน ๒๐ ราย ซึ่งมีความต้องการอบรมตามหลักสูตรประจำสายงานมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ ๔๕.๕ จำนวน ๒๐ ราย และช่วงเวลาที่ต้องการพัฒนาอบรมเป็นทั้งปีงบประมาณ คิดเป็นร้อยละ ๗๓.๓๓ จำนวน ๓๓ ราย (รายละเอียดปรากฏตามรูปภาพ)

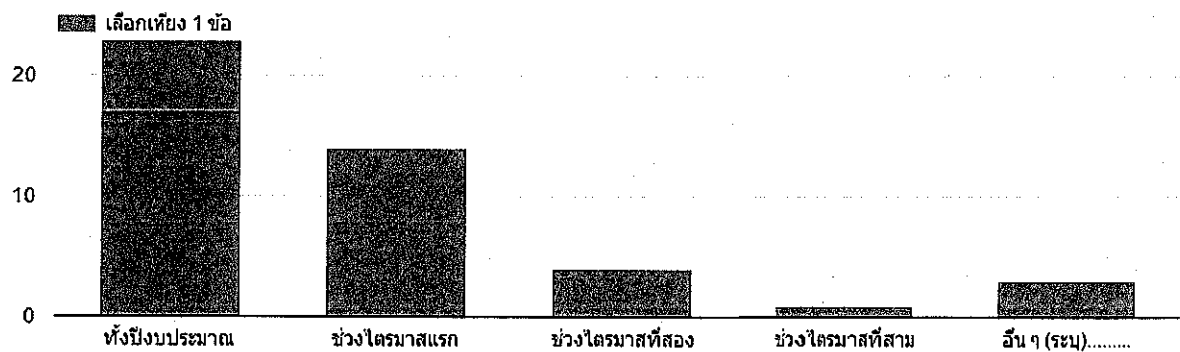
จำนวนของ ประเภทของการพัฒนา



หลักสูตรที่ต้องการพัฒนาอบรม



ช่วงเวลาที่ต้องการพัฒนา/อบรม



ส่วนที่ ๓ ข้อเสนอแนะ

- จัดโดยกรมเองบุคลากรของกรมเองเป็นวิทยากร เพราะกรมเป็นผู้กำหนดตัวชี้วัดหรือคนที่มีประสบการณ์ในการทำงานท้องถิ่นเพราะวิทยากรที่มีความรู้แต่ไม่มีประสบการณ์ในการทำงานท้องถิ่นจะไม่เข้าใจ
- เปิดหลักสูตรให้มีหลายรุ่น เพื่อจะได้สลับกันไปอบรม

หลักสูตรและวิธีการพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖

ตำแหน่ง	ทักษะที่ต้องพัฒนา	วิธีการพัฒนา	ช่วงเวลาพัฒนา
ผู้บริหารท้องถิ่น และสมาชิกสภา อบต.			
นายก อบต.	๑. หลักสูตรนายก อบต. ๒. ภาวะผู้นำกับการบริหารท้องถิ่น ๓. การบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดีตามหลักธรรมาภิบาล ๔. การบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น	ดำเนินการเองหรือร่วมกับหน่วยงานอื่นโดยวิธีการ ดังนี้ - ผูกอบรม - ศึกษาดูงาน - ประชุมเชิงปฏิบัติการ/สัมมนา	ตามแผนและหนังสือให้เข้าร่วมอบรมในแต่ละโอกาส
รองนายก อบต.	๑. หลักสูตรรองนายก อบต. ๒. ภาวะผู้นำกับการบริหารท้องถิ่น ๓. การบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดีตามหลักธรรมาภิบาล ๔. การบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น		
เลขานุการนายก อบต.	๑. หลักสูตรเลขานุการนายก อบต. ๒. ภาวะผู้นำกับการบริหารท้องถิ่น ๓. การบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดีตามหลักธรรมาภิบาล ๔. การบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น		
ประธานสภา อบต.	๑. หลักสูตรประธานสภา อบต.		
รองประธานสภา อบต.	๑. หลักสูตรรองประธานสภา อบต.		
เลขานุการสภา อบต.	๑. หลักสูตรเลขานุการนายก อบต.		
สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล	๑. หลักสูตรเลขานุการนายก อบต. ๒. ภาวะผู้นำกับการบริหารท้องถิ่น ๓. การบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดีตามหลักธรรมาภิบาล ๔. การบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น		
พนักงานส่วนตำบล พนักงานครู อบต. ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง			
ปลัด อบต.	๑. สมรรถนะหลัก ๒. สมรรถนะประจำผู้บริหาร ๓. งานที่จำเป็นในการปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่ง	ดำเนินการเองหรือร่วมกับหน่วยงานอื่นโดยวิธีการ ดังนี้ - ปฐมนิเทศ - ผูกอบรม - ศึกษาดูงาน - ประชุมเชิงปฏิบัติการ / สัมมนา - การสอนงาน/ให้คำปรึกษา และอื่น ๆ	ตามแผนและหนังสือให้เข้าร่วมอบรมในแต่ละโอกาส
รอง ปลัด อบต.	๑. สมรรถนะหลัก ๒. สมรรถนะประจำผู้บริหาร		
	๓. งานที่จำเป็นในการปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่ง		

ตำแหน่ง	ทักษะที่ต้องพัฒนา	วิธีการพัฒนา	ช่วงเวลาพัฒนา
สำนักงานปลัด			
หัวหน้าสำนักงานปลัด	๑. สมรรถนะหลัก ๒. สมรรถนะประจำผู้บริหาร ๓. งานที่จำเป็นในการปฏิบัติหน้าที่	ดำเนินการเองหรือร่วมกับหน่วยงานอื่นโดยวิธีการ ดังนี้ - ปฐมนิเทศ - ฝึกอบรม - ศึกษาดูงาน - ประชุมเชิงปฏิบัติการ / สัมมนา - การสอนงาน/ให้คำปรึกษาและอื่น ๆ ตามหลักสูตร ตามสายงาน	ตามแผนและหนังสือให้เข้าร่วมอบรมในแต่ละโอกาส
หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป	๑. สมรรถนะหลัก ๒. สมรรถนะประจำผู้บริหาร ๓. งานที่จำเป็นในการปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่ง		
หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมการศึกษาและวัฒนธรรม	๑. สมรรถนะหลัก ๒. สมรรถนะประจำผู้บริหาร ๓. งานที่จำเป็นในการปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่ง		
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑. สมรรถนะหลัก ๒. สมรรถนะประจำสายงาน ๓. งานที่จำเป็นในการปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่ง		
นักทรัพยากรบุคคล	๑. สมรรถนะหลัก ๒. สมรรถนะประจำสายงาน ๓. งานที่จำเป็นในการปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่ง		
นักพัฒนาชุมชน	๑. สมรรถนะหลัก ๒. สมรรถนะประจำสายงาน ๓. งานที่จำเป็นในการปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่ง		
นักวิชาการศึกษา	๑. สมรรถนะหลัก ๒. สมรรถนะประจำสายงาน ๓. งานที่จำเป็นในการปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่ง		
ครู	๑. สมรรถนะหลัก ๒. สมรรถนะประจำสายงานการสอน ๓. งานที่จำเป็นในการปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่ง		
เจ้าพนักงานธุรการ	๑. สมรรถนะหลัก ๒. สมรรถนะประจำสายงาน ๓. งานที่จำเป็นในการปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่ง		
เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๑. สมรรถนะหลัก ๒. สมรรถนะประจำสายงาน ๓. งานที่จำเป็นในการปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่ง		

ตำแหน่ง	ทักษะที่ต้องพัฒนา	วิธีการพัฒนา	ช่วงเวลาพัฒนา
พนักงานจ้างตามภารกิจ		ดำเนินการเองหรือร่วมกับหน่วยงานอื่นโดยวิธีการ ดังนี้ - ประชุม - ฝึกอบรม - ศึกษาดูงาน - ประชุมเชิงปฏิบัติการ / สัมมนา - การสอนงาน/ให้คำปรึกษาและอื่น ๆ ตามหลักสูตร ตามสายงาน	ตามแผนและหนังสือให้เข้าร่วมอบรมในแต่ละโอกาส
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑. สมรรถนะหลัก ๒. สมรรถนะประจำสายงาน ๓. งานที่จำเป็นในการปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่ง		
ผู้ดูแลเด็ก	๑. สมรรถนะหลัก ๒. สมรรถนะประจำสายงานการสอน ๓. งานที่จำเป็นในการปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่ง		
พนักงานจ้างทั่วไป			
คนงาน	๑. สมรรถนะหลัก ๒. งานที่จำเป็นในการปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่ง		
ภารโรง	๑. สมรรถนะหลัก ๒. งานที่จำเป็นในการปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่ง		
ยาม	๑. สมรรถนะหลัก ๒. งานที่จำเป็นในการปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่ง		
พนักงานขับรถยนต์	๑. สมรรถนะหลัก ๒. งานที่จำเป็นในการปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่ง		
กองคลัง			
ผู้อำนวยการกองคลัง	๑. สมรรถนะหลัก ๒. สมรรถนะประจำผู้บริหาร ๓. งานที่จำเป็นในการปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่ง		
หัวหน้าฝ่ายการเงิน	๑. สมรรถนะหลัก ๒. สมรรถนะประจำผู้บริหาร ๓. งานที่จำเป็นในการปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่ง		
หัวหน้าฝ่ายพัฒนาและจัดเก็บรายได้	๑. สมรรถนะหลัก ๒. สมรรถนะประจำผู้บริหาร ๓. งานที่จำเป็นในการปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่ง		
นักวิชาการจัดเก็บรายได้	๑. สมรรถนะหลัก ๒. สมรรถนะประจำสายงาน ๓. งานที่จำเป็นในการปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่ง		
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑. สมรรถนะหลัก ๒. สมรรถนะประจำสายงาน ๓. งานที่จำเป็นในการปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่ง		
เจ้าพนักงานพัสดุ	๑. สมรรถนะหลัก ๒. สมรรถนะประจำสายงาน ๓. งานที่จำเป็นในการปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่ง		
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑. สมรรถนะหลัก ๒. สมรรถนะประจำสายงาน ๓. งานที่จำเป็นในการปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่ง		

ตำแหน่ง	ทักษะที่ต้องพัฒนา	วิธีการพัฒนา	ช่วงเวลาพัฒนา
ลูกจ้างประจำ		ดำเนินการเองหรือร่วมกับหน่วยงานอื่น โดยวิธีการ ดังนี้ - ปฐมนิเทศ - ฝึกอบรม - ศึกษาดูงาน - ประชุมเชิงปฏิบัติการ / สัมมนา - การสอนงาน/ให้คำปรึกษาและอื่น ๆ ตามหลักสูตรตามสายงาน	ตามแผนและหนังสือให้เข้าร่วมอบรมในแต่ละโอกาส
นักวิชาการคลัง	๑. สมรรถนะหลัก ๒. สมรรถนะประจำสายงาน ๓. งานที่จำเป็นในการปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่ง		
เจ้าหน้าที่จัดเก็บรายได้	๑. สมรรถนะหลัก ๒. สมรรถนะประจำสายงาน ๓. งานที่จำเป็นในการปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่ง		
พนักงานจ้างตามภารกิจ			
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑. สมรรถนะหลัก ๒. สมรรถนะประจำสายงาน ๓. งานที่จำเป็นในการปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่ง		
ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ธุรการ	๑. สมรรถนะหลัก ๒. สมรรถนะประจำสายงาน ๓. งานที่จำเป็นในการปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่ง		
กองช่าง			
ผู้อำนวยการกองช่าง	๑. สมรรถนะหลัก ๒. สมรรถนะประจำผู้บริหาร ๓. งานที่จำเป็นในการปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่ง		
หัวหน้าฝ่ายก่อสร้าง	๑. สมรรถนะหลัก ๒. สมรรถนะประจำผู้บริหาร ๓. งานที่จำเป็นในการปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่ง		
หัวหน้าฝ่ายออกแบบและควบคุมอาคาร	๑. สมรรถนะหลัก ๒. สมรรถนะประจำผู้บริหาร ๓. งานที่จำเป็นในการปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่ง		
วิศวกรโยธา	๑. สมรรถนะหลัก ๒. สมรรถนะประจำสายงาน ๓. งานที่จำเป็นในการปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่ง		
นายช่างโยธา	๑. สมรรถนะหลัก ๒. สมรรถนะประจำสายงาน ๓. งานที่จำเป็นในการปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่ง		
เจ้าพนักงานธุรการ	๑. สมรรถนะหลัก ๒. สมรรถนะประจำสายงาน ๓. งานที่จำเป็นในการปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่ง		
พนักงานจ้างตามภารกิจ			
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑. สมรรถนะหลัก ๒. สมรรถนะประจำสายงาน ๓. งานที่จำเป็นในการปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่ง		
พนักงานจ้างทั่วไป			
คนงาน	๑. สมรรถนะหลัก ๒. งานที่จำเป็นในการปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่ง		
พนักงานจดมาตรวัดน้ำ	๑. สมรรถนะหลัก ๒. งานที่จำเป็นในการปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่ง		

ตำแหน่ง	ทักษะที่ต้องพัฒนา	วิธีการพัฒนา	ช่วงเวลาพัฒนา
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม			
ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	๑. สมรรถนะหลัก ๒. สมรรถนะประจำผู้บริหาร ๓. งานที่จำเป็นในการปฏิบัติหน้าที่	ดำเนินการเองหรือร่วมกับหน่วยงานอื่น โดยวิธีการ ดังนี้ - ปฐมนิเทศ - ฝึกอบรม - ศึกษาดูงาน - ประชุมเชิงปฏิบัติการ / สัมมนา - การสอนงาน/ ให้คำปรึกษา และอื่น ๆ ตามหลักสูตร ตามสายงาน	ตามแผนและหนังสือให้เข้าร่วมอบรมในแต่ละโอกาส
หัวหน้าฝ่ายอนามัยและสิ่งแวดล้อม	๑. สมรรถนะหลัก ๒. สมรรถนะประจำผู้บริหาร ๓. งานที่จำเป็นในการปฏิบัติหน้าที่		
หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข	๑. สมรรถนะหลัก ๒. สมรรถนะประจำผู้บริหาร ๓. งานที่จำเป็นในการปฏิบัติหน้าที่		
นักวิชาการสาธารณสุข	๑. สมรรถนะหลัก ๒. สมรรถนะประจำสายงาน ๓. งานที่จำเป็นในการปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่ง		
เจ้าพนักงานสุขาภิบาล	๑. สมรรถนะหลัก ๒. สมรรถนะประจำสายงาน ๓. งานที่จำเป็นในการปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่ง		
พนักงานจ้างทั่วไป			
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	๑. สมรรถนะหลัก ๒. งานที่จำเป็นในการปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่ง		
คนงานประจำรถขยะ	๑. สมรรถนะหลัก ๒. งานที่จำเป็นในการปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่ง		
	๑. สมรรถนะหลัก ๒. สมรรถนะประจำสายงาน ๓. งานที่จำเป็นในการปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่ง เช่น กีฬาและนันทนาการ งานออกแบบ พัฒนาโครงการและกิจกรรมนันทนาการ ต่างๆ งานส่งเสริมการออกกำลังกาย ฯลฯ		

โครงการ/กิจกรรมการพัฒนาบุคลากร
ภายใต้ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลหนองปากโลง ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากร		กลยุทธ์ที่ ๑ พัฒนาศักยภาพบุคลากรให้สอดคล้องกับสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน					
ลำดับ	กิจกรรม/โครงการ	ตัวชี้วัดโครงการ	เป้าหมาย	งบ ประมาณ	ระยะเวลา/ปีที่ ดำเนินการ		ผู้รับผิดชอบ
					๒๕๖๔	๒๕๖๕-๒๕๖๖	
๑	โครงการพัฒนาทักษะและความรู้ประจำสายงานของบุคลากร	ร้อยละของผู้เข้ารับการอบรม	เชิงปริมาณ - บุคลากรได้รับการพัฒนาในสายงาน ร้อยละ ๙๐ เชิงคุณภาพ - บุคลากรใช้สมรรถนะในการปฏิบัติงาน ร้อยละ ๙๐ เชิงประโยชน์ - หน่วยงานมีบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานในสายงาน ร้อยละ ๙๐	๒๐๐,๐๐๐	✓	✓	ทุกส่วน ราชการ
๒	โครงการพัฒนาศักยภาพตามสมรรถนะหลักให้กับบุคลากร	ร้อยละของผู้เข้ารับการอบรม	เชิงปริมาณ - บุคลากรได้รับการพัฒนาในสมรรถนะหลัก ร้อยละ ๙๐ เชิงคุณภาพ - บุคลากรใช้สมรรถนะหลักในการปฏิบัติงาน ร้อยละ ๙๐ เชิงประโยชน์ - หน่วยงานมีบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานตามสมรรถนะ ร้อยละ ๙๐	๒๐๐,๐๐๐	✓	✓	ทุกส่วน ราชการ
๓	ส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมเพื่อพัฒนาทักษะในการทำงานของแต่ละสายงาน จากหน่วยงานอื่น	ร้อยละของผู้เข้ารับการอบรม	เชิงปริมาณ - บุคลากรได้รับการพัฒนาทักษะในการทำงาน ร้อยละ ๙๐ เชิงคุณภาพ - บุคลากรปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ ร้อยละ ๙๐ เชิงประโยชน์ - หน่วยงานมีบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานในสายงาน ร้อยละ ๙๐	๓๐๐,๐๐๐	✓	✓	ทุกส่วน ราชการ

ลำดับ	กิจกรรม/โครงการ	ตัวชี้วัดโครงการ	เป้าหมาย	งบประมาณ	ระยะเวลา/ปี ดำเนินการ			ผู้รับผิดชอบ
					๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๔	โครงการฝึกอบรมพัฒนาศักยภาพการทำงาน ของบุคลากรในสังกัด อบต.หนองปากโลง	ร้อยละของผู้เข้ารับการ อบรม	เชิงปริมาณ - บุคลากรทุกคนได้รับการพัฒนาทักษะในการทำงาน ร้อยละ ๙๐ เชิงคุณภาพ - บุคลากรทุกคน ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ ร้อยละ ๙๐ เชิงประโยชน์ - หน่วยงานมีบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถในการ ปฏิบัติงาน ร้อยละ ๙๐	๑๐๐,๐๐๐	✓	✓	✓	ทุกส่วน ราชการ
๕	โครงการพัฒนาศักยภาพการทำงานของครูและ บุคลากรทางการศึกษา	ร้อยละของผู้เข้ารับการ อบรม	เชิงปริมาณ - บุคลากรทางการศึกษาได้รับการพัฒนาทักษะในการ ทำงานร้อยละ ๙๐ เชิงคุณภาพ - บุคลากรทางการศึกษาปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ ร้อยละ ๙๐ เชิงประโยชน์ - หน่วยงานมีบุคลากรทางการศึกษาที่มีความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานในสายงาน ร้อยละ ๙๐	๕๐,๐๐๐	✓	✓	✓	สำนักงานปด

ลำดับ	โครงการ/กิจกรรม/โครงการใหม่	ตัวชี้วัดโครงการ	เป้าหมาย	งบประมาณ	ระยะเวลา/ปี ดำเนินการ			ผู้รับผิดชอบ
					๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๒	โครงการปฐมนิเทศบุคลากรใหม่	ร้อยละของพนักงาน บรรจุใหม่	เชิงปริมาณ - บุคลากรที่บรรจุใหม่ได้รับการปฐมนิเทศ ร้อยละ ๑๐๐ เชิงคุณภาพ - บุคลากรที่บรรจุใหม่เข้าใจบริบทในการทำงานร้อยละ ๙๐ เชิงประโยชน์ - หน่วยงานมีบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถในการ ปฏิบัติงาน ร้อยละ ๙๐	๕๐,๐๐๐	✓	✓	✓	ทุกส่วน ราชการ

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากร						
กลยุทธ์ที่ ๒ ส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรเพื่อรองรับความก้าวหน้าในสายงาน						
ลำดับ	กิจกรรม/โครงการ	ตัวชี้วัดโครงการ	เป้าหมาย	งบประมาณ	ระยะเวลา/ปี ดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
๑	กิจกรรมให้ความรู้และส่งเสริมความก้าวหน้าให้บุคลากรในสายงานของตนเอง	ร้อยละผู้เข้าร่วมกิจกรรม	เชิงปริมาณ - บุคลากรเข้าร่วมกิจกรรม ร้อยละ ๙๐ เชิงคุณภาพ - บุคลากรเข้าใจเส้นทางความก้าวหน้าของตน ร้อยละ ๙๐ เชิงประโยชน์ - หน่วยงานมีบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถเติบโตในสายงาน ร้อยละ ๙๐	๓๐,๐๐๐	๒๕๖๔ ✓ ๒๕๖๕ ✓ ๒๕๖๖ ✓	ทุกส่วน ราชการ
๒	จัดทำฐานข้อมูลการฝึกอบรมของบุคลากร	ร้อยละผู้ได้รับการบันทึกข้อมูลการฝึกอบรม	เชิงปริมาณ - บุคลากรที่ผ่านการอบรมได้รับการบันทึกข้อมูล ร้อยละ ๑๐๐ เชิงคุณภาพ - การบันทึกข้อมูลถูกต้อง สมบูรณ์ ร้อยละ ๙๐ เชิงประโยชน์ - หน่วยงานมีฐานข้อมูลการฝึกอบรม ตรวจสอบได้ ร้อยละ ๙๐	-	✓	สำนักงานปลัด

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากร						
กลยุทธ์ที่ ๓ ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากร						
ลำดับ	กิจกรรม/โครงการ	ตัวชี้วัดโครงการ	เป้าหมาย	งบประมาณ	ระยะเวลา/ปี ดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
๑	กิจกรรมตรวจสอบสุขภาพประจำปีของบุคลากร	ร้อยละผู้ได้รับการตรวจสุขภาพประจำปี	เชิงปริมาณ - บุคลากรได้รับการตรวจสุขภาพประจำปี ร้อยละ ๙๐ เชิงคุณภาพ - การตรวจสุขภาพของบุคลากรผ่านเกณฑ์ ร้อยละ ๙๐ เชิงประโยชน์ - หน่วยงานมีบุคลากรที่มีสุขภาพดีพร้อมปฏิบัติงาน ร้อยละ ๙๐	-	๒๕๖๔ ๒๕๖๕ ๒๕๖๖ ✓ ✓ ✓	กอง สาธารณสุข และ สิ่งแวดล้อม
๒	โครงการซ่อมแซมป้องกันสาธารณภัย	ร้อยละผู้เข้าร่วมซ่อมแซม	เชิงปริมาณ - บุคลากรเข้าร่วมการซ่อมแซมกรณีเกิดเหตุไฟไหม้ ร้อยละ ๙๐ เชิงคุณภาพ - บุคลากรมีความรู้และสามารถทำหน้าที่ของตนเองกรณีเกิดเหตุไฟไหม้ได้ ร้อยละ ๙๐ เชิงประโยชน์ - หน่วยงานมีแผนเตรียมความพร้อมกรณีเกิดเหตุไฟไหม้	๖๐,๐๐๐	๒๕๖๔ ๒๕๖๕ ๒๕๖๖ ✓ ✓ ✓	สำนักงานปัด
๓	กิจกรรม ๕ ส.	ร้อยละผู้เข้าร่วมกิจกรรม	เชิงปริมาณ - บุคลากรเข้าร่วมกิจกรรม ๕ ส. ร้อยละ ๙๐ เชิงคุณภาพ - บุคลากรมีความรู้ และเข้าใจขั้นตอน ๕ ส. ร้อยละ ๙๐ เชิงประโยชน์ - หน่วยงานมีความสะอาดเป็นระเบียบเรียบร้อย เพิ่มขึ้นร้อยละ ๙๐	-	๒๕๖๔ ๒๕๖๕ ๒๕๖๖ ✓ ✓ ✓	ทุกส่วน ราชการ

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาบุคลากรให้เป็นคนดี						
กลยุทธ์ที่ ๑ พัฒนาบุคลากรให้เป็นคนมีความรู้ความดี						
ลำดับ	กิจกรรม/โครงการ	ตัวชี้วัดโครงการ	เป้าหมาย	งบประมาณ ต่อกิจกรรม	ระยะเวลา/ปีที่ ดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
๑	โครงการฝึกอบรมคุณธรรมจริยธรรม ธรรมาภิบาลในหน่วยงาน ให้กับบุคลากร	ร้อยละผู้เข้ารับการอบรม	เชิงปริมาณ - บุคลากรเข้ารับการพัฒนา ด้านคุณธรรมจริยธรรมร้อยละ ๙๐ เชิงคุณภาพ - บุคลากรมีคุณธรรมจริยธรรม ในการปฏิบัติงาน ร้อยละ ๙๐ เชิงประโยชน์ - หน่วยงานมีบุคลากรที่มีคุณธรรมจริยธรรมในการ ปฏิบัติงาน ร้อยละ ๙๐	๑๐๐,๐๐๐	๒๕๖๔ ๒๕๖๕ ๒๕๖๖ ✓ ✓ ✓	สำนักงานปลัด
๒	โครงการอบรมและศึกษาดูงานการต่อต้าน การทุจริต	ร้อยละผู้ได้รับการส่งเสริม การต่อต้านการทุจริต	เชิงปริมาณ - บุคลากรได้รับการส่งเสริมด้านการการทุจริต ร้อยละ ๙๐ เชิงคุณภาพ - บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจการทุจริต ร้อยละ ๙๐ เชิงประโยชน์ - หน่วยงานมีบุคลากรที่ปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริต เพิ่มขึ้นร้อยละ ๙๐	๑๐๐,๐๐๐	✓ ✓	สำนักงานปลัด

ลำดับ	กิจกรรม/โครงการ	ตัวชี้วัดโครงการ	เป้าหมาย	งบประมาณ ต่อกิจกรรม	ระยะเวลา/ปีที่ ดำเนินการ			ผู้รับผิดชอบ
					๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๓	กิจกรรมต่อต้านการทุจริตในพื้นที่ตำบลหนองปากโลง	ร้อยละของผู้เข้าร่วมกิจกรรม	เชิงปริมาณ - บุคลากรเข้าร่วมกิจกรรมต่อต้านการทุจริต ร้อยละ ๙๐ เชิงคุณภาพ - บุคลากรตระหนักรู้การต่อต้านการทุจริต ร้อยละ ๙๐ เชิงประโยชน์ - หน่วยงานมีบุคลากรที่ปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริต เพิ่มขึ้น ร้อยละ ๙๐	-	✓	✓	✓	ทุกส่วน ราชการ
๔	กิจกรรมแอปพลิเคชันกฎหมาย ปพข. มาตรา ๑๐๐ และ ๑๐๓ เพื่อเป็นเครื่องมือในการสร้างเสริมองค์ความรู้เพื่อป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อน	ร้อยละผู้เข้าทดสอบแอปพลิเคชันกฎหมาย ปพข. มาตรา ๑๐๐ และ มาตรา ๑๐๓	เชิงปริมาณ - บุคลากรเข้าทดสอบแอปพลิเคชันกฎหมาย ปพข ร้อยละ ๙๐ เชิงคุณภาพ - บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจในกฎหมาย ปพข. ร้อยละ ๙๐ เชิงประโยชน์ - หน่วยงานมีบุคลากรที่ปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริต เพิ่มขึ้น ร้อยละ ๙๐	-	✓	✓	✓	ทุกส่วน ราชการ
๕	จัดทำคู่มือผลประโยชน์ทับซ้อนและให้ความรู้เรื่องผลประโยชน์ทับซ้อนให้กับบุคลากร	ร้อยละความสำเร็จ	เชิงปริมาณ - จัดทำคู่มือผลประโยชน์ทับซ้อน จำนวน ๑ เล่ม เชิงคุณภาพ - คู่มือผลประโยชน์ทับซ้อน สมบูรณ์ อ่านเข้าใจง่าย ร้อยละ ๙๐ เชิงประโยชน์ - หน่วยงานมีคู่มือผลประโยชน์ทับซ้อนในการปฏิบัติราชการ	-	✓	✓	✓	สำนักงานสถิติ

ลำดับ	กิจกรรม/โครงการ	ตัวชี้วัดโครงการ	เป้าหมาย	งบประมาณ ต่อกิจกรรม	ระยะเวลา/ปีที่ ดำเนินการ			ผู้รับผิดชอบ
					๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๖	โครงการยกย่องเชิดชูเกียรติบุคลากรผู้มี คุณธรรมจริยธรรมและให้บริการประชาชน ดีเด่น	ร้อยละผู้เข้าร่วมโครงการ	เชิงปริมาณ - บุคลากรเข้าร่วมโครงการเชิดชูเกียรติ ร้อยละ ๙๐ เชิงคุณภาพ - บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจในวัตถุประสงค์ของ โครงการ ร้อยละ ๙๐ เชิงประโยชน์ - หน่วยงานมีบุคลากรที่มีคุณธรรมจริยธรรมและเป็น แบบอย่างที่ดี	-	✓	✓	✓	สำนักงานปลัด
๗	จัดทำคู่มือการให้บริการและปรับปรุงศูนย์ ข้อมูลข่าวสาร การเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของ ประชาชน ต่อองค์การบริหารส่วนตำบลหนอง ปากโลง	จำนวนเล่ม	เชิงปริมาณ - จัดทำคู่มือผลการให้บริการ จำนวน ๑ เล่ม เชิงคุณภาพ - คู่มือผลการให้บริการ สมบูรณ์ อ่านเข้าใจง่าย ร้อยละ ๙๐ เชิงประโยชน์ - หน่วยงานมีคู่มือการให้บริการในการปฏิบัติราชการ	-	✓	✓	✓	สำนักงานปลัด

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาบุคลากรให้เป็นคนดี						
กลยุทธ์ที่ ๒ ส่งเสริมให้บุคลากรมีคุณธรรม จริยธรรมในการปฏิบัติงาน						
ลำดับ	กิจกรรม/โครงการ	ตัวชี้วัดโครงการ	เป้าหมาย	งบประมาณ	ระยะเวลา/ปี ดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
๑	จัดทำประกาศเจตจำนงด้านการทุจริตของ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองปากเล้ง	ร้อยละความสำเร็จ	เชิงปริมาณ - จัดทำประกาศเจตจำนงด้านการทุจริต เชิงคุณภาพ - บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจเรื่องการต่อต้านการทุจริต ร้อยละ ๙๐ เชิงประโยชน์ - หน่วยงานมีประกาศ เจตจำนงต่อต้านการทุจริต	-	๒๕๖๔ ๒๕๖๕ ๒๕๖๖ ✓ ✓ ✓	สำนักงานสถิติ
๒	กิจกรรมมาตรฐานการสร้างความโปร่งใสในการ ปฏิบัติงาน ของบุคลากร	ร้อยละความพึงพอใจ	เชิงปริมาณ - จำนวนหนังสือที่ประชาชนหรือหน่วยงานตรวจสอบ ตรวจสอบได้ เชิงคุณภาพ - ความพึงพอใจในการทำงานของหน่วยงานจากประชาชน เชิงประโยชน์ - หน่วยงานบริหารจัดการงานด้วยความโปร่งใส ตรวจสอบได้	-	✓ ✓ ✓	ทุกส่วน ราชการ
๓	โครงการเผยแพร่ข้อมูลด้านการจัดซื้อ-จัดจ้าง	ร้อยละความพึงพอใจ	เชิงปริมาณ - ร้อยละของจำนวนโครงการที่เปิดเผยข้อมูลการจัดซื้อจัดจ้าง เชิงคุณภาพ - ความพึงพอใจในการทำงานของหน่วยงานจากประชาชน เชิงประโยชน์ - หน่วยงานบริหารงานด้วยความโปร่งใส ตรวจสอบได้	-	✓ ✓ ✓	กองคลัง

ลำดับ	กิจกรรม/โครงการ	ตัวชี้วัดโครงการ	เป้าหมาย	งบประมาณ	ระยะเวลา/ปี ดำเนินการ			ผู้รับผิดชอบ
					๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๔	มาตรการยกระดับคุณภาพการให้บริการประชาชน	ร้อยละความพึงพอใจ	เชิงปริมาณ - จำนวนครั้งในการให้บริการกับประชาชน เชิงคุณภาพ - ความพึงพอใจในการทำงานของหน่วยงานจากประชาชน เชิงประโยชน์ - ประชาชนได้รับความสะดวกในการมารับบริการ	๓๐,๐๐๐	✓	✓	✓	สำนักงานปลัด
๕	การพัฒนาพนักงานส่วนตำบลที่อยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติราชการ	ร้อยละผู้เข้ารับการพัฒนา	เชิงปริมาณ - บุคลากรที่บรรจุใหม่ได้รับการพัฒนา ร้อยละ ๑๐๐ เชิงคุณภาพ - บุคลากรที่บรรจุใหม่เข้าใจบริบทในการทำงาน ร้อยละ ๘๐ เชิงประโยชน์ - หน่วยงานมีบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานและเป็นเจ้าหน้าที่รัฐที่ดี	-	✓	✓	✓	ทุกส่วนราชการ
๖	จัดส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมด้านวินัยและรักษาวินัยในการทำงาน	ร้อยละของบุคลากร	เชิงปริมาณ - บุคลากรเข้ารับการอบรม ร้อยละ ๖๐ เชิงคุณภาพ - บุคลากรผ่านการอบรมมีความรู้ ร้อยละ ๘๐ เชิงประโยชน์ - หน่วยงานมีบุคลากรที่ดีในการปฏิบัติงาน	๓๐,๐๐๐	✓	✓	✓	ทุกส่วนราชการ

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง						
กลยุทธ์ที่ ๑ พัฒนาศักยภาพบุคลากรทุกระดับ ให้ยอมรับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในองค์กร ในอนาคต						
ลำดับ	กิจกรรม/โครงการ	ตัวชี้วัดโครงการ	เป้าหมาย	งบประมาณ	ระยะเวลา/ปี ดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
๑	ส่งบุคลากรเข้าร่วมโครงการที่เกี่ยวข้อง ภาวะการเป็นผู้นำ	ร้อยละผู้เข้ารับการอบรม	เชิงปริมาณ - พนักงานส่วนตำบลได้รับการพัฒนาภาวะการเป็นผู้นำ ร้อยละ ๙๐ เชิงคุณภาพ - พนักงานส่วนตำบลสามารถปฏิบัติหน้าที่ความรับผิดชอบ ร้อยละ ๙๐ เชิงประโยชน์ - หน่วยงานมีบุคลากรที่มีภาวะการเป็นผู้นำและบังคับบัญชาได้อย่างมีประสิทธิภาพ	๖๐,๐๐๐	๒๕๖๔ ๒๕๖๕ ๒๕๖๖ ✓ ✓ ✓	สำนักงานปลัด
๒	ส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมในโครงการพัฒนา ศักยภาพการบริหารงาน	ร้อยละผู้เข้ารับการอบรม	เชิงปริมาณ - ปลัด หัวหน้าส่วนราชการ ได้รับการพัฒนาศักยภาพใน การบริหารงาน ร้อยละ ๙๐ เชิงคุณภาพ - ปลัด หัวหน้าส่วนราชการสามารถปฏิบัติหน้าที่อย่างมี ประสิทธิภาพ ร้อยละ ๙๐ เชิงประโยชน์ - หน่วยงานมีสายงานผู้บริหารที่มีภาวะการเป็นผู้นำและ บังคับบัญชาได้อย่างมีประสิทธิภาพ	๖๐,๐๐๐	✓ ✓ ✓	สำนักงานปลัด

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง						
กลยุทธ์ที่ ๑ พัฒนาบุคลากรทุกระดับ ให้ยอมรับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในองค์กร ในอนาคต						
ลำดับ	กิจกรรม/โครงการ	ตัวชี้วัดโครงการ	เป้าหมาย	งบประมาณ	ระยะเวลา/ปี ดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
๓	ส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมโครงการ "ไทยแลนด์ ยุค ๔.๐"	ร้อยละผู้เข้ารับการอบรม	เชิงปริมาณ* - บุคลากรทุกคนได้รับการฝึกอบรม ร้อยละ ๙๐ เชิงคุณภาพ - บุคลากรทุกคนมีความรู้ความเข้าใจต่อการเปลี่ยนแปลงสู่ ยุคไทยแลนด์ ๔.๐ ร้อยละ ๙๐ เชิงประโยชน์ - บุคลากรทุกคนสามารถปรับตัวและดำเนินชีวิตสู่ยุคไทย แลนด์ ๔.๐ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ	๓๐,๐๐๐	๒๕๖๔ ✓ ๒๕๖๕ ✓ ๒๕๖๖ ✓	สำนักงานสถิติ
๔	บุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมโครงการ ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร	ร้อยละผู้เข้ารับการอบรม	เชิงปริมาณ - บุคลากรทุกคนได้รับการฝึกอบรม ร้อยละ ๙๐ เชิงคุณภาพ - บุคลากรทุกคนมีการพัฒนาด้านความรู้ความเข้าใจ ภาษาอังกฤษได้ดียิ่งขึ้น ร้อยละ ๙๐ เชิงประโยชน์ - บุคลากรทุกคนสามารถสื่อสารด้วยภาษาอังกฤษได้อย่าง มีประสิทธิภาพ	๓๐,๐๐๐	✓ ✓ ✓	สำนักงานสถิติ

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง								
กลยุทธ์ที่ ๒ ส่งเสริมและพัฒนาให้บุคลากรร่วมมือกับเครือข่าย หน่วยงานรัฐ เอกชน และภาพประชาชน								
ลำดับ	กิจกรรม/โครงการ	ตัวชี้วัดโครงการ	เป้าหมาย	งบประมาณ	ระยะเวลา/ปีที่ดำเนินการ			ผู้รับผิดชอบ
					๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๑	โครงการปลูกต้นไม้เพื่อเพิ่มพื้นที่สีเขียวลดภาวะโลกร้อนในเขตพื้นที่ตำบลหนองปากโลง	ร้อยละผู้เข้าร่วมโครงการ	เชิงปริมาณ - บุคลากรเข้าร่วมโครงการ ร้อยละ ๙๐ เชิงคุณภาพ - บุคลากรเข้าใจวัตถุประสงค์ของโครงการ ร้อยละ ๙๐ เชิงประโยชน์ - หน่วยงานมีพื้นที่สีเขียวและสภาพแวดล้อมน่าอยู่	-	✓	✓	✓	กอง สาธารณสุข และ สิ่งแวดล้อม และทุกส่วน ราชการ ร่วมกัน
๒	โครงการสร้างภูมิคุ้มกันทางสังคมให้เด็กและเยาวชนองค์กรบริหารส่วนตำบลหนองปากโลง “เด็กไทยโตไปไม่โกง”	ร้อยละผู้เข้าร่วมโครงการ	เชิงปริมาณ - เด็กและเยาวชนเข้าร่วมโครงการ ร้อยละ ๙๐ เชิงคุณภาพ - เด็กและเยาวชนมีความพึงพอใจในโครงการ ร้อยละ ๙๐ เชิงประโยชน์ - ตำบลหนองปากโลง มีเด็กและเยาวชนที่มีคุณภาพ	๓๐๐,๐๐๐	✓	✓	✓	สำนักงานปลัด
๓	โครงการ อบรมเคลื่อนที่ บริการด้วยใจรับใช้ประชาชน	ร้อยละของส่วนราชการไปจัดกิจกรรม	เชิงปริมาณ - ส่วนราชการสังกัด อบต.หนองปากโลงร่วมจัดกิจกรรม ร้อยละ ๙๐ เชิงคุณภาพ - กิจกรรมมีความเรียบร้อยและสมบูรณ์ ร้อยละ ๙๐ เชิงประโยชน์ - ประชาชนได้รับความสะดวกในการติดต่อราชการ	๒๐,๐๐๐	✓	✓	✓	ทุกส่วน ราชการ

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การสร้างวัฒนธรรมในองค์กรให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และร่วมกันพัฒนา						
กลยุทธ์ที่ ๑ ส่งเสริมให้บุคลากรยอมรับในผลงานของคนอื่นและปรับปรุงแก้ไขในผลงานของตน						
ลำดับ	กิจกรรม/โครงการ	ตัวชี้วัดโครงการ	เป้าหมาย	งบประมาณ	ระยะเวลา/ปี ดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
๑	กิจกรรมเทคนิคการออกแบบและสร้างระบบที่ เลี้ยงในองค์กร ทุกงานใน อบต.หนองปากโลง	ร้อยละของผู้มาติดต่อ ราชการงานการเจ้าหน้าที่	เชิงปริมาณ - บุคลากร มาติดต่อราชการงานการเจ้าหน้าที่ร้อยละ ๙๐ เชิงคุณภาพ - ผู้มาติดต่อราชการงานการเจ้าหน้าที่ที่มีความพึงพอใจ ร้อยละ ๙๐ เชิงประโยชน์ - หน่วยงานมีงานการเจ้าหน้าที่ที่มีประสิทธิภาพ	-	✓ ✓ ✓	ทุกส่วน ราชการ
๒	จัดกิจกรรมการสร้างส่วนราชการเป็นองค์กร เรียนรู้ เช่น จัดทำคู่มือการบริหารการ แผนพับ คู่มือการทำงาน กฎระเบียบการ ปฏิบัติราชการในสายงานของตนเพื่อเผยแพร่ ให้กับบุคลากรในสังกัด	ร้อยละบุคลากรในสำนักงาน (เฉพาะพนักงานส่วนตำบล)	เชิงปริมาณ - บุคลากรจัดทำคู่มือการบริหารการ ร้อยละ ๕๐ เชิงคุณภาพ - คู่มือผลการปฏิบัติราชการ สมบูรณ์ อ่านเข้าใจง่าย ร้อยละ ๙๐ เชิงประโยชน์ - หน่วยงานมีคู่มือในการปฏิบัติราชการ	-	✓ ✓	ทุกส่วน ราชการ

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ก่อสร้างวัฒนธรรมในองค์กรให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และร่วมกันพัฒนา						
กลยุทธ์ที่ ๒ ส่งเสริมกระบวนการจัดการเรียนรู้ร่วมกันภายในองค์กร เพื่อเป็นเครื่องมือในการพัฒนาศักยภาพและความสามารถในการปฏิบัติงาน						
ลำดับ	กิจกรรม/โครงการ	ตัวชี้วัดโครงการ	เป้าหมาย	งบประมาณ	ระยะเวลา/ปี ดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
๑	ประชุมประจำเดือน และนำเสนอผลการปฏิบัติงานประจำเดือนของส่วนราชการ	ร้อยละของการเข้าร่วมประชุมประจำเดือน	เชิงปริมาณ - บุคลากรเข้าร่วมประชุมประจำเดือนร้อยละ ๙๐ เชิงคุณภาพ - ส่วนราชการ จัดทำการนำเสนอผลงานประจำเดือนร้อยละ ๙๐ เชิงประโยชน์ - หน่วยงานรู้การเคลื่อนไหวและการดำเนินงานของแต่ละส่วนราชการอย่างต่อเนื่อง	-	๒๕๖๔ ✓ ๒๕๖๕ ✓ ๒๕๖๖ ✓	ทุกส่วน ราชการ
๒	โครงการจัดการความรู้ในองค์กร (Knowledge Management /KM)	ร้อยละความสำเร็จ	เชิงปริมาณ - บุคลากรเข้าร่วมโครงการ การจัดการความรู้ (KM) ของหน่วยงาน ร้อยละ ๙๐ เชิงคุณภาพ - บุคลากรมีความรู้เข้าใจวัตถุประสงค์ของโครงการ ร้อยละ ๘๐ เชิงประโยชน์ - หน่วยงานได้จัดการเรียนรู้ร่วมกันและแลกเปลี่ยนเรียนรู้งานร่วมกัน	๒๐,๐๐๐	✓ ✓ ✓	ทุกส่วน ราชการ

ลำดับ	กิจกรรม/โครงการ	ตัวชี้วัดโครงการ	เป้าหมาย	งบประมาณ	ระยะเวลา/ปี ที่ดำเนินการ			ผู้รับผิดชอบ
					๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๓	โครงการส่งเสริมการทำงานเป็นทีม	ร้อยละความสำเร็จ	เชิงปริมาณ - บุคลากรเข้าร่วมโครงการการทำงานเป็นทีม ร้อยละ ๙๐ เชิงคุณภาพ - บุคลากรมีความพึงพอใจในกิจกรรม ร้อยละ ๙๐ เชิงประโยชน์ - หน่วยงานมีทีมงานที่มีคุณภาพพร้อมขับเคลื่อนงานขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ	๑๐,๐๐๐	✓	✓	✓	สำนักงานสถิติ
๔	กิจกรรมเสริมสร้างความสัมพันธ์อันดีให้กับบุคลากร (กิจกรรมย่อยตามสถานการณ์ ปีละไม่น้อยกว่า ๕ กิจกรรม)	ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๙๐ ของเป้าหมาย	เชิงปริมาณ - ดำเนินกิจกรรม ไม่น้อยกว่า ร้อยละ ๙๐ ของเป้าหมาย เชิงคุณภาพ - บุคลากรมีความพึงพอใจในกิจกรรม ร้อยละ ๙๐ เชิงประโยชน์ - หน่วยงานมีทีมงานที่มีคุณภาพพร้อมขับเคลื่อนงานขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ	-	✓	✓	✓	ทุกส่วนราชการ
๕	โครงการสำรวจความพึงพอใจและแรงจูงใจบุคลากร	ร้อยละบุคลากร	เชิงปริมาณ - บุคลากรตอบแบบสอบถามร้อยละ ๙๐ เชิงคุณภาพ - บุคลากรมีความพึงพอใจในการทำงาน ร้อยละ ๙๐ เชิงประโยชน์ - หน่วยงานรับทราบปัญหาและความต้องการในเบื้องต้นของบุคลากร	-	✓	✓	✓	สำนักงานสถิติ

ส่วนที่ ๕

การติดตามและประเมินผล

๕.๑ การติดตามและประเมินผลการพัฒนา

คณะกรรมการติดตามและประเมินผลการพัฒนาพนักงานตามแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ประกอบด้วย

- | | |
|--|-------------------------|
| ๑. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล | เป็นประธานกรรมการ |
| ๒. ผู้อำนวยการกองคลัง | เป็นกรรมการ |
| ๓. ผู้อำนวยการกองช่าง | เป็นกรรมการ |
| ๔. ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม | เป็นกรรมการ |
| ๕. หัวหน้าสำนักปลัดอบต. | เป็นกรรมการและเลขานุการ |
| ๖. นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ | เป็นผู้ช่วยเลขานุการ |

มีหน้าที่

ให้คณะกรรมการ มีหน้าที่ในการติดตามและประเมินผลแผนพัฒนาบุคลากรของขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองปากโลง อย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง แล้วเสนอผลการติดตามประเมินผลต่อนายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองปากโลงทราบ ดังนี้

๑. ให้มีการติดตามผลจากโครงการที่จัดขึ้นทั้งก่อนและหลังการอบรมตามหลักสูตรต่าง ๆ
๒. ผู้บังคับบัญชาหมั่นติดตามการพัฒนาอย่างใกล้ชิด
๓. ติดตามและประเมินผลโดยคณะกรรมการตรวจรับรองมาตรฐานการปฏิบัติราชการขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น

บทสรุป

การบริหารงานบุคคลตามแผนพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองปากโลงสามารถปรับเปลี่ยนแก้ไข เพิ่มเติมให้เหมาะสมได้ตามระเบียบกฎหมาย และประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล ตลอดจนแนวนโยบายและยุทธศาสตร์ต่าง ๆ ประกอบกับการกิจตามกฎหมายและการถ่ายโอน อาจเป็นเหตุให้การพัฒนาบุคลากรบางตำแหน่งที่จำเป็นได้รับการพัฒนามากกว่า และภารกิจบางประการที่ไม่มีความจำเป็น อาจต้องทำการยุบหรือปรับโครงสร้างหน่วยงานใหม่ให้ครอบคลุมภารกิจต่าง ๆ ให้สอดคล้องกับนโยบายถ่ายโอนงานสู่ท้องถิ่นให้มากที่สุด บุคลากรที่มีอยู่จึงต้องปรับตัวให้เหมาะสมกับสถานการณ์อยู่เสมอ

ภาคผนวก

- บันทึกข้อความ เรื่อง ขออนุมัติแต่งตั้งคณะกรรมการ
- คำสั่ง เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนการพัฒนาศุคลากร ๓
ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖
- บันทึกข้อความ เรื่อง ส่งสำเนาคำสั่งฯ และเชิญประชุมฯ
- รายงานการประชุม



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักงานปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลหนองปากโลง

ที่ นฐ ๗๘๖๐๑/

วันที่ ๗ เดือนสิงหาคม พ.ศ.๒๕๖๓

เรื่อง ขออนุมัติแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖

เรียน นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองปากโลง

ตามพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ.๒๕๕๖ ประกอบกับประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครปฐม เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๓๑ ตุลาคม ๒๕๕๕ หมวด ๑๒ การบริหารงานบุคคล ส่วนที่ ๓ การพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ข้อ ๒๕๘ - ข้อ ๒๕๙ กำหนดให้ทุกหน่วยงานของรัฐต้องมี แผนพัฒนาบุคลากรของหน่วยงาน เพื่อเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพของบุคลากรในการปฏิบัติหน้าที่ ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลหนองปากโลง จึงขอแต่งตั้งคณะกรรมการ ดังนี้

คณะกรรมการจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

- | | |
|--|-------------------------|
| ๑. นายกองค์การบริหารส่วนตำบล | เป็นประธานกรรมการ |
| ๒. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล | เป็นกรรมการ |
| ๓. ผู้อำนวยการกองคลัง | เป็นกรรมการ |
| ๔. ผู้อำนวยการกองช่าง | เป็นกรรมการ |
| ๕. ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม | เป็นกรรมการ |
| ๖. หัวหน้าสำนักปลัดอบต. | เป็นกรรมการและเลขานุการ |
| ๗. นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ | เป็นผู้ช่วยเลขานุการ |

มีหน้าที่

โดยให้คณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร มีหน้าที่จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองปากโลง โดยคำนึงถึงเหตุผลในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล การศึกษาวิเคราะห์ถึงความจำเป็นที่จะต้องพัฒนาพนักงานส่วนตำบลในตำแหน่งต่างๆ ทั้งในฐานะตัวบุคคลและฐานะตำแหน่งตามที่กำหนดในส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตลอดจนทั้งความจำเป็นในด้านความรู้ความสามารถทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้ความสามารถและทักษะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหารและด้านคุณธรรมจริยธรรม ดังนี้

- สำรวจความต้องการในการเสริมสร้างความรู้ ทักษะ และเทคนิคของบุคลากรในองค์กรทุกปี
- รวบรวมความต้องการและสรุปผลความต้องการเพื่อเสนอคณะกรรมการพิจารณาฯ และนำผลพิจารณามาดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรในปีงบประมาณถัดไป
- จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี และรับผิดชอบดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี

- เมื่อสิ้นปีงบประมาณ ให้สรุปผลการดำเนินการตามแผน เพื่อเสนอคณะกรรมการพิจารณาฯ ประเมินผลการดำเนินงาน และนำผลการประเมินกิจกรรมมาปรับปรุงแก้ไขต่อไป

/คณะกรรมการ...

คณะกรรมการติดตามและประเมินผลการพัฒนาพนักงานตามแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

- | | |
|--|-------------------------|
| ๑. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล | เป็นประธานกรรมการ |
| ๒. ผู้อำนวยการกองคลัง | เป็นกรรมการ |
| ๓. ผู้อำนวยการกองช่าง | เป็นกรรมการ |
| ๔. ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม | เป็นกรรมการ |
| ๕. หัวหน้าสำนักปลัดอบต. | เป็นกรรมการและเลขานุการ |
| ๖. นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ | เป็นผู้ช่วยเลขานุการ |

มีหน้าที่

ให้คณะกรรมการ มีหน้าที่ในการติดตามและประเมินผลแผนพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองปากโลง อย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง แล้วเสนอผลการติดตามประเมินผลต่อนายกององค์การบริหารส่วนตำบลหนองปากโลงทราบ ดังนี้

๑. ให้มีการติดตามผลจากโครงการที่จัดขึ้นทั้งก่อนและหลังการอบรมตามหลักสูตรต่าง ๆ
๒. ผู้บังคับบัญชาหมั่นติดตามการพัฒนาอย่างใกล้ชิด
๓. ติดตามและประเมินผลโดยคณะกรรมการตรวจรับรองมาตรฐานการปฏิบัติราชการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและพิจารณา หากเห็นชอบตามที่เสนอ โปรดลงนามในคำสั่งตามที่แนบมาพร้อมหนังสือฉบับนี้



(นางยุติ ทิพย์สินวล)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ



(นายณัฐพล ไตรนาค)

หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป

ความเห็นของหัวหน้าสำนักปลัด.....



(นางสาวกล้วยไม้ คุ่มพะเนียด)

หัวหน้าสำนักปลัด

/ความเห็นของ...

ความเห็นของปลัด อบต.....

สมชาย

2 50

(นายไชยศักดิ์ โกสยวัตร)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลหนองปากโลง

ความเห็นของ นายก อบต.....

สมชาย

2 50

(นายไชยศักดิ์ โกสยวัตร)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ปฏิบัติหน้าที่
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองปากโลง

ประกาศ

คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครปฐม

เรื่อง

หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล

ของ

องค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ 31 ตุลาคม 2545

และแก้ไขเพิ่มเติมถึงวันที่ 31 ตุลาคม 2550



ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล
จังหวัดนครปฐม
เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล
ขององค์การบริหารส่วนตำบล

ด้วยรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยได้บัญญัติให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
มีความเป็นอิสระในการบริหารงานบุคคลตามความต้องการและความเหมาะสมของท้องถิ่น ประกอบ
กับพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 บัญญัติให้คณะกรรมการ
พนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) กำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล
สำหรับพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบล ให้เหมาะสมกับลักษณะการบริหาร
และอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล และจะต้องอยู่ภายใต้มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการบริหาร
งานบุคคลสำหรับพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบล ที่คณะกรรมการกลาง
พนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนด

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา 13 และมาตรา 14 ประกอบมาตรา 25 แห่ง
พระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 ประกอบกับมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับ
การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.)
กำหนด คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครปฐม ในการประชุมครั้งที่ 5/2545 เมื่อวันที่ 14
พฤษภาคม 2545 ได้มีมติประกาศกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลสำหรับ
พนักงานส่วนตำบลและลูกจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบล ไว้ดังต่อไปนี้

ข้อ 1 ประกาศนี้เรียกว่า "ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล จังหวัด
นครปฐม เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล"

ข้อ 2 ประกาศนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันที่ 24 ตุลาคม 2545 เป็นต้นไป

ข้อ 3 ภายใต้บทกำหนดในมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลสำหรับ
พนักงานส่วนตำบลและลูกจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล
กำหนด บรรดากฎ ระเบียบ ข้อบังคับ ประกาศ หรือคำสั่งอื่นใด ที่เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของ

ผู้รักษาการในตำแหน่งตามวรรคหนึ่ง ให้มีอำนาจหน้าที่ตามตำแหน่งที่รักษาการนั้น ในกรณีที่มีกฎหมายอื่น กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ มติคณะรัฐมนตรี มติคณะกรรมการตามกฎหมาย หรือ คำสั่งผู้บังคับบัญชาแต่งตั้งให้ผู้ดำรงตำแหน่งนั้น เป็นกรรมการ หรือให้มีอำนาจหน้าที่ใด ก็ให้ผู้รักษาการ ในตำแหน่งทำหน้าที่กรรมการหรือมีอำนาจหน้าที่อย่างนั้น ในระหว่างที่รักษาการในตำแหน่ง แล้วแต่กรณี

หมวด 12

การบริหารงานบุคคล

ส่วนที่ 1

การส่งพนักงานส่วนตำบลประจำองค์การบริหารส่วนตำบล

ข้อ 249 ให้ประธานกรรมการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบลโดยความเห็นชอบจาก คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) มีอำนาจส่งพนักงานส่วนตำบลให้ประจำองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นการชั่วคราว โดยให้พ้นจากตำแหน่งหน้าที่เดิมได้ ในกรณีที่มีเหตุผลความจำเป็น ดังต่อไปนี้

(1) เมื่อพนักงานส่วนตำบลมีกรณีถูกกล่าวหาหรือมีกรณีเป็นที่สงสัยว่ากระทำผิดวินัย อย่างร้ายแรง หรือถูกฟ้องคดีอาญา หรือต้องหาว่ากระทำความผิดอาญา เว้นแต่เป็นความผิดที่ได้กระทำ โดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ หรือกรณีที่ถูกฟ้องนั้น พนักงานอัยการรับเป็นทนายแก้ต่างให้และถ้าให้ ผู้นั้นคงอยู่ในตำแหน่งหน้าที่เดิมต่อไปจะเป็นอุปสรรคต่อการสืบสวนสอบสวน หรืออาจเกิดการเสียหายแก่ ราชการ

เมื่อพนักงานส่วนตำบลกระทำหรือละเว้นกระทำการใดจนต้องคำพิพากษา ถึงที่สุดว่าเป็นผู้กระทำความผิดอาญา และผู้มีอำนาจดังกล่าวพิจารณาเห็นว่าข้อเท็จจริงที่ปรากฏตาม คำพิพากษาดังกล่าวนั้นได้ความประจักษ์ชัดอยู่แล้วว่าการกระทำหรือละเว้นกระทำการนั้นเป็นความผิดวินัย ร้ายแรง

(3) เมื่อพนักงานส่วนตำบลละทิ้งหรือทอดทิ้งหน้าที่ราชการ และผู้บังคับบัญชาได้ ดำเนินการสืบสวนแล้วเห็นว่าไม่มีเหตุผลอันสมควร และการละทิ้งหรือทอดทิ้งหน้าที่ราชการนั้นเป็นเหตุให้ เสียหายแก่ราชการอย่างร้ายแรง

(4) เมื่อพนักงานส่วนตำบลกระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรงและได้รับสารภาพเป็นหนังสือ ต่อผู้บังคับบัญชา หรือให้อัยการรับสารภาพต่อผู้มีหน้าที่สืบสวนหรือคณะกรรมการสอบสวนตาม มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับวินัย การรักษาวินัยและการดำเนินการทางวินัยและได้มีการบันทึกอัยการรับ สารภาพเป็นหนังสือ

ข้อ 257 การขอยืมตัวข้าราชการ พนักงานหรือลูกจ้างของหน่วยราชการ
หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือหน่วยการบริหารราชการส่วนท้องถิ่นมาช่วยปฏิบัติราชการในองค์การ
บริหารส่วนตำบล ให้เป็นไปตามที่กำหนดไว้ในกฎหมายว่าด้วยสภาพตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล

ส่วนที่ 3 -

การพัฒนาพนักงานส่วนตำบล

ข้อ 258 ให้องค์การบริหารส่วนตำบลมีการพัฒนาผู้ได้รับการบรรจุเข้ารับราชการ เป็น
พนักงานส่วนตำบลก่อนมอบหมายหน้าที่ให้ปฏิบัติเพื่อให้รู้ระเบียบแบบแผนของทางราชการ หลักและวิธี
ปฏิบัติราชการ บทบาท และหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบลในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์
ทรงเป็นประมุขและแนวทางปฏิบัติตนเพื่อเป็นพนักงานส่วนตำบลที่ดี

ข้อ 259 การพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ตามข้อ 258 ต้องดำเนินการพัฒนาให้
ครบถ้วนตามหลักสูตรที่คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) กำหนด เช่นการพัฒนา
ด้านความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ให้ใช้วิธีการฝึกอบรมในท้องถิ่น การฝึกอบรมทางไกล หรือ
การพัฒนาตนเองก็ได้

หากองค์การบริหารส่วนตำบลมีความประสงค์จะพัฒนาเพิ่มเติมให้สอดคล้องกับ
จำเป็นในการพัฒนาของแต่ละองค์การบริหารส่วนตำบลก็ให้กระทำได้ ทั้งนี้ องค์การบริหารส่วนตำบล
ที่จะดำเนินการจะต้องใช้หลักสูตรที่คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) กำหนดเป็น
หลักสูตรหลัก และเพิ่มเติมหลักสูตรตามความจำเป็นที่องค์การบริหารส่วนตำบลพิจารณาเห็นว่า
ความเหมาะสมต่อไป

ข้อ 260 การพัฒนาพนักงานส่วนตำบลเกี่ยวกับการปฏิบัติงานในหน้าที่ ให้องค์การ
บริหารส่วนตำบลสามารถเลือกใช้วิธีการพัฒนาอื่น ๆ ได้ เช่น การพัฒนาโดยผู้บังคับบัญชา และการฝึก
ภาคสนาม

ข้อ 261 การพัฒนาพนักงานส่วนตำบลนี้ อาจกระทำได้โดยสำนักงานคณะกรรมการ
กลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) สำนักงานคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด)
องค์การบริหารส่วนตำบลต้นสังกัด หรือสำนักงานคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด)
ร่วมกับองค์การบริหารส่วนตำบลต้นสังกัด หรือองค์การบริหารส่วนตำบลต้นสังกัดร่วมกับส่วนราชการอื่น
หรือภาคเอกชนก็ได้

ข้อ 267 การพัฒนาผู้ได้บังคับบัญชานั้น ต้องพัฒนาทั้ง 5 ด้าน ได้แก่

(1) ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน โดยทั่วไป เช่น ระเบียบกฎหมาย นโยบายสำคัญของรัฐบาล สถานที่ โครงสร้างของงาน นโยบายต่าง ๆ เป็นต้น

(2) ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ได้แก่ ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานของตำแหน่งหนึ่งตำแหน่งใดโดยเฉพาะ เช่น งานฝึกอบรม งานพิมพ์ดีด งานด้านช่าง

(3) ด้านการบริหาร ได้แก่ รายละเอียดที่เกี่ยวกับการบริหารงานและการบริการประชาชน เช่น ในเรื่องการวางแผน การมอบหมายงาน การจูงใจ การประสานงาน เป็นต้น

(4) ด้านคุณสมบัติส่วนตัว ได้แก่ การช่วยเสริมบุคลิกภาพที่ดี ส่งเสริมให้สามารถปฏิบัติงานร่วมกับบุคคลอื่นได้อย่างราบรื่น และมีประสิทธิภาพ เช่น มนุษยสัมพันธ์การทำงาน การสื่อสาร และสื่อความหมาย การเสริมสร้างสุขภาพอนามัย เป็นต้น

(5) ด้านศีลธรรมคุณธรรม และจริยธรรม ได้แก่ การพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน เช่น จริยธรรมในการปฏิบัติงาน การพัฒนาคุณภาพชีวิต เพื่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน การปฏิบัติงานอย่างมีความสุข

ข้อ 268 ขั้นตอนการพัฒนาผู้อยู่ได้บังคับบัญชา แบ่งได้ดังนี้

(1) การเตรียมการและการวางแผน ให้กระทำดังนี้

(ก) การหาความจำเป็นในการพัฒนาผู้อยู่ได้บังคับบัญชาแต่ละคน หมายถึง การศึกษาวิเคราะห์ดูว่า ผู้ได้บังคับบัญชาแต่ละคนสมควรจะต้องได้รับการพัฒนาด้านใดบ้าง จึงจะปฏิบัติงานได้สำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพและปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐานที่กำหนดไว้

(ข) ประเภทของความจำเป็น ได้แก่ ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านคุณธรรมและจริยธรรม

(2) การดำเนินการพัฒนา ให้กระทำดังนี้

(ก) การเลือกวิธีพัฒนาผู้อยู่ได้บังคับบัญชาที่เหมาะสม เมื่อผู้บังคับบัญชาได้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาผู้อยู่ได้บังคับบัญชาจากการหาความจำเป็นในการพัฒนาแล้ว ผู้บังคับบัญชาควรนำข้อมูลเหล่านั้นมาพิจารณากำหนดกลุ่มเป้าหมาย และเรื่องที่อยู่ได้บังคับบัญชาจำเป็นต้อง ได้รับการพัฒนา ได้แก่ การคัดเลือกกลุ่มบุคคลที่สมควรจะได้รับการพัฒนา และเลือกประเด็นที่จะให้มีการพัฒนาโดยสามารถเลือกแนวทางหรือวิธีการพัฒนาได้หลายรูปแบบตามความ

เหมาะสม เช่น การให้ความรู้ การปรับเปลี่ยนหน้าที่ความรับผิดชอบ การฝึกอบรม การดูงาน การประชุม
เชิงปฏิบัติการ และการสัมมนา เป็นต้น

วิธีการพัฒนาผู้อยู่ได้บังคับบัญชา ผู้บังคับบัญชาสามารถพัฒนาผู้อยู่ได้บังคับ
บัญชา โดยเลือกแนวทางการพัฒนาได้หลายอย่าง โดยอาจจัดทำเป็นโครงการเพื่อดำเนินการเองหรือเข้า
ร่วมสมทบกับหน่วยราชการอื่น หรือว่าจ้างองค์กรเอกชนที่มีความรู้ความชำนาญเฉพาะด้านเป็น
ผู้ดำเนินการ

(3) การติดตามและประเมินผล ให้ผู้บังคับบัญชาหมั่นติดตามการพัฒนาอย่างใกล้ชิด
และให้มีการประเมินผลการพัฒนา เมื่อผ่านการประเมินผลแล้ว ถือว่าผู้นั้นได้รับการพัฒนาแล้ว

ข้อ 269 ให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล เพื่อ
เพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่ง
นั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ในการจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลตามวรรคหนึ่ง ต้องกำหนดตามกรอบของ
แผนแม่บทการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนด โดย
ให้กำหนดเป็นแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลมีระยะเวลา 3 ปี ตามกรอบของแผนอัตรากำลังของ
องค์การบริหารส่วนตำบลนั้น

ข้อ 270 ในการจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ให้องค์การบริหารส่วนตำบล
แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ประกอบด้วย

นายกองค์การบริหารส่วนตำบล	เป็นประธานกรรมการ
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	เป็นกรรมการ
ผู้อำนวยการกอง และหัวหน้าส่วนราชการอื่น	เป็นกรรมการ
หัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	เป็นกรรมการและเลขานุการ

ข้อ 271 แผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล อย่างน้อยต้องประกอบด้วย

- (1) หลักการและเหตุผล
- (2) วัตถุประสงค์และเป้าหมายการพัฒนา
- (3) หลักสูตรการพัฒนา
- (4) วิธีการพัฒนาและระยะเวลาดำเนินการพัฒนา
- (5) งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา
- (6) การติดตามและประเมินผล

ข้อ 272 หลักการและเหตุผลในการจัดทำแผนการพัฒนา เป็นการหาความจำเป็นในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล การศึกษาวิเคราะห์ถึงความจำเป็นที่จะต้องพัฒนาพนักงานส่วนตำบลตำแหน่งต่างๆ ทั้งในฐานะตัวบุคคล และฐานะตำแหน่งตามที่กำหนดในส่วนราชการตามแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล ตลอดจนความจำเป็นในด้านความรู้ความสามารถทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้ความสามารถและทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร และด้านคุณธรรมและจริยธรรม

ข้อ 273 เป้าหมายในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ต้องกำหนดให้มีความชัดเจน และครอบคลุมพนักงานส่วนตำบลทุกคน และตำแหน่งตามแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลทุกตำแหน่ง โดยกำหนดให้พนักงานส่วนตำบลต้องได้รับการพัฒนาทุกตำแหน่งภายในรอบระยะเวลา 3 ปี ของแผนแม่บทการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล

ข้อ 274 หลักสูตรการพัฒนาสำหรับพนักงานส่วนตำบลแต่ละตำแหน่งต้องได้รับการพัฒนาอย่างน้อยในหลักสูตรหนึ่งหรือหลายหลักสูตร ดังนี้

- (1) หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ
- (2) หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ
- (3) หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง
- (4) หลักสูตรด้านการบริหาร
- (5) หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม

ข้อ 275 วิธีการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต. จังหวัด) ดำเนินการเอง หรืออาจมอบให้องค์การบริหารส่วนตำบลหรือผู้ที่เหมาะสมดำเนินการ หรือดำเนินการร่วมกับสำนักงานคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) ส่วนราชการ หรือหน่วยงานอื่น โดยวิธีการพัฒนาวิธีใดวิธีหนึ่ง หรือหลายวิธีก็ได้ ตามความจำเป็น ความเหมาะสม ดังนี้

- (1) การปฐมนิเทศ
- (2) การฝึกอบรม
- (3) การศึกษา หรือดูงาน
- (4) การประชุมเชิงปฏิบัติการ หรือการสัมมนา
- (5) การสอนงาน การให้คำปรึกษาหรือวิธีการอื่นที่เหมาะสม

ระยะเวลาดำเนินการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ต้องกำหนดให้เหมาะสมกับกลุ่มเป้าหมายที่เข้ารับการพัฒนา วิธีการพัฒนา และหลักสูตรการพัฒนาแต่ละหลักสูตร

ข้อ 276 งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา องค์การบริหารส่วนตำบลต้องจัดสรรงบประมาณสำหรับการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ตามแผนแม่บทการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลอย่างชัดเจน แน่นนอน เพื่อให้การพัฒนาเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

ข้อ 277 การติดตามและประเมินผลการพัฒนา องค์การบริหารส่วนตำบลต้องจัดให้มีระบบการตรวจสอบ ติดตามและประเมินผลการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้ทราบถึงความสำเร็จของการพัฒนา ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน และผลการปฏิบัติงานของผู้เข้ารับการพัฒนา

ข้อ 278 ให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลตามข้อ 271 แล้วเสนอให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ

ในการพิจารณาของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) ตามวรรคหนึ่ง ให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) พิจารณาถึงความจำเป็นในการพัฒนา กลุ่มเป้าหมายที่เข้ารับการพัฒนา หลักสูตรการพัฒนา วิธีการพัฒนาและระยะเวลาการพัฒนา งบประมาณที่องค์การบริหารส่วนตำบลจัดสรรสำหรับการพัฒนา เมื่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) พิจารณามีมติเห็นชอบแล้วให้องค์การบริหารส่วนตำบลประกาศใช้บังคับเป็นแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลต่อไป

เมื่อครบกำหนดรอบระยะเวลาการใช้แผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล 3 ปี แล้ว ให้องค์การบริหารส่วนตำบลดำเนินการจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลตาม ข้อ 271 เป็นระยะเวลา 3 ปี ในรอบถัดไป ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามระยะเวลาของแผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบลด้วย

ข้อ 279 ในการพิจารณาของ คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) ตามข้อ 278 หากคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) เห็นว่าแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลยังไม่เหมาะสม ให้องค์การบริหารส่วนตำบลดำเนินการปรับปรุง แผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลดังกล่าวตามความเห็นของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) หากองค์การบริหารส่วนตำบลมีความเห็นว่าแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลมีความเหมาะสมแล้ว และได้แจ้งยืนยันแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลต่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) ให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) เสนอเรื่องพร้อมความเห็นให้คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) พิจารณา

ผลการพิจารณาของคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) ตามวรรคหนึ่ง เป็นประการใด ให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) และองค์การบริหารส่วนตำบล ดำเนินการตามความเห็นของคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.)

ข้อ 280 ให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) ตรวจสอบและกำกับดูแลให้องค์การบริหารส่วนตำบลดำเนินการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ตามแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลที่ได้ประกาศใช้บังคับ ทั้งนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลต้องจัดสรรงบประมาณเพื่อให้สามารถดำเนินการตามแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลดังกล่าวได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ข้อ 281 การพัฒนาพนักงานส่วนตำบลโดยการให้ไปศึกษาเพิ่มเติมในประเทศ หมายถึง การเพิ่มพูนความรู้ ด้วยการเรียนหรือการวิจัยตามหลักสูตรของสถาบันการศึกษาในประเทศ โดยใช้เวลาในการปฏิบัติราชการ เพื่อให้ได้มาซึ่งปริญญาหรือประกาศนียบัตรวิชาชีพ

ข้อ 282 ผู้บังคับบัญชาผู้มีอำนาจอนุมัติให้พนักงานส่วนตำบลไปศึกษาเพิ่มเติมในประเทศ ให้นายกองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นผู้มีอำนาจอนุมัติ

การให้พนักงานส่วนตำบลไปศึกษาเพิ่มเติมในประเทศ ตามวรรคหนึ่ง ให้ประธานกรรมการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบลพิจารณาถึงอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบลที่มีอยู่ โดยให้มีผู้ปฏิบัติงานเพียงพอ ไม่ให้เสียหายแก่ราชการและไม่ต้องตั้งอัตรากำลังเพิ่ม

ข้อ 283 พนักงานส่วนตำบลที่จะไปศึกษาเพิ่มเติมในประเทศ ต้องมีคุณสมบัติดังนี้

เป็นผู้ที่พ้นกำหนดเวลาทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการแล้ว

ผู้ไปศึกษาชั้นต่ำกว่าปริญญาตรี ต้องมีอายุไม่เกิน 35 ปี ผู้ไปศึกษาชั้นปริญญาตรีต้องมีอายุไม่เกิน 40 ปี ผู้ไปศึกษาชั้นที่สูงกว่าปริญญาตรี ต้องมีอายุไม่เกิน 45 ปี นับถึงวันเริ่มต้นเปิดภาคการศึกษา เว้นแต่จะได้รับอนุมัติจากคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) เป็นกรณีพิเศษเฉพาะราย

เป็นผู้ที่ผู้บังคับบัญชาดังแต่ผู้อำนวยการกองหรือเทียบเท่าขึ้นไปรับรองว่าเป็นผู้ที่มีความประพฤติดี และตั้งใจปฏิบัติหน้าที่ราชการ

เป็นผู้ที่ไม่อยู่ในระหว่างถูกตั้งกรรมการสอบสวนทางวินัยหรือถูกฟ้องคดีอาญา เว้นแต่กรณีถูกฟ้องคดีอาญาในความผิดที่ไม่อยู่ในข่ายต้องรอการเลื่อนขึ้นเงินเดือนตามประกาศกำหนดการเลื่อนขึ้นเงินเดือนสำหรับพนักงานส่วนตำบล

สำหรับผู้ที่เคยได้รับอนุมัติไปศึกษาตามประกาศนี้ หรือระเบียบอื่นมาแล้วจะ
ต้องกลับมาปฏิบัติราชการภายหลังจากสำเร็จการศึกษามาแล้วไม่น้อยกว่า 1 ปี

ข้อ 284 การให้พนักงานส่วนตำบลไปศึกษาเพิ่มเติมในประเทศ ให้พิจารณาตามแนวทางดังต่อไปนี้

สาขาวิชาและระดับการศึกษา โดยปกติจะต้องสอดคล้องหรือเป็นประโยชน์ กับมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่ดำรงอยู่ตามที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนด เว้นแต่พนักงานส่วนตำบลต้องการไปศึกษาเพื่อพัฒนาตนเอง และประธานกรรมการบริหารองค์การบริหาร ส่วนตำบลเห็นชอบด้วย

จะต้องไปศึกษาในสถาบันการศึกษาที่ทบวงมหาวิทยาลัย หรือกระทรวง ศึกษาธิการให้การรับรองมาตรฐานหลักสูตรแล้ว

ข้อ 285. พนักงานส่วนตำบลที่จะไปศึกษาเพิ่มเติมในประเทศ จะต้องยื่นเอกสาร ดังต่อไปนี้ประกอบการพิจารณาด้วย

บันทึกแสดงผลและความจำเป็นที่จะไปศึกษาเพิ่มเติม

หลักสูตรหรือแนวการศึกษาของสถาบันการศึกษาที่จะไปศึกษา พร้อมหนังสือตอบรับ จากสถาบันการศึกษานั้น ๆ

หลักฐานการศึกษาของผู้ที่จะไปศึกษา

คำรับรองของผู้บังคับบัญชาตามข้อ 283 (3)

ข้อ 286. พนักงานส่วนตำบลที่ได้รับอนุมัติให้ไปศึกษาเพิ่มเติมในประเทศจะต้องศึกษา ให้สำเร็จภายในระยะเวลาที่สถาบันการศึกษานั้น ๆ กำหนดไว้ในแต่ละหลักสูตรการศึกษา

หากศึกษาไม่สำเร็จภายในระยะเวลาตามวรรคหนึ่ง นายกองค์การบริหารส่วนตำบล อาจ พิจารณายายเวลาการศึกษาได้ตามเหตุผลความจำเป็นเฉพาะกรณีครั้งละ 1 ภาคการศึกษา รวมแล้วไม่ เกิน 2 ครั้งหรือไม่เกิน 1 ปีการศึกษา และเมื่อครบกำหนดเวลาที่ขยายดังกล่าวแล้วหากมีเหตุผลความ จำเป็น อาจขยายเวลาการศึกษาได้อีกโดยความเห็นชอบของ คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต. จังหวัด)

ข้อ 287. พนักงานส่วนตำบลที่ได้รับอนุมัติให้ไปศึกษาเพิ่มเติมในประเทศจะต้อง รายงานผลการศึกษาให้ผู้บังคับบัญชาระดับผู้อำนวยการกองหรือเทียบเท่าขึ้นไปทราบทุกภาค การศึกษา

หากพนักงานส่วนตำบลไม่รายงานผลการศึกษาโดยไม่มีเหตุอันสมควร ประธาน กรรมการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบลอาจพิจารณาให้ยุติการศึกษา หรือดำเนินการอย่างใดอย่างหนึ่ง ตามควรแก่กรณีก็ได้

ข้อ 288. ให้องค์การบริหารส่วนตำบล ทำสัญญาให้พนักงานส่วนตำบลที่ไปศึกษา เพิ่มเติมในประเทศกลับมาปฏิบัติราชการ เป็นเวลาไม่น้อยกว่าระยะเวลาที่ใช้ในการศึกษา

พนักงานส่วนตำบลผู้ใดไม่กลับมาปฏิบัติราชการตามสัญญา ต้องชดใช้เงินเดือน ทูที่ ได้รับระหว่างศึกษาและเงินที่ทางราชการจ่ายช่วยเหลือ กับให้ใช้เงินอีกจำนวนหนึ่งเท่ากับจำนวนเงินเดือน ทู และเงินที่ทางราชการจ่ายช่วยเหลือดังกล่าวให้เป็นเบี้ยปรับแก้ทางราชการอีกด้วย

ในกรณีที่ผู้ไปศึกษาเพิ่มเติมในประเทศกลับมาปฏิบัติราชการไม่ครบกำหนดตามสัญญา ก็ให้ลดจำนวนเงินที่จะต้องชดใช้ลงตามส่วน

การทำสัญญาให้เป็นไปตามแบบและวิธีการที่กระทรวงการคลังกำหนด ตามระเบียบ ว่าด้วยการให้ข้าราชการไปศึกษา ฝึกอบรม ปฏิบัติการวิจัย และดูงาน ณ ต่างประเทศ โดยอนุโลม

ข้อ 289 พนักงานส่วนตำบลที่ได้รับอนุมัติให้ไปศึกษาเพิ่มเติมในประเทศ เมื่อครบ กำหนดเวลาที่ได้รับอนุมัติหรือเสร็จจากการศึกษาแล้ว จะต้องรับรายงานตัวกลับเข้าปฏิบัติราชการโดยเร็ว ทั้งนี้ ต้องไม่เกิน 7 วัน นับตั้งแต่วันถัดจากวันที่สำเร็จการศึกษา หรือวันที่ครบกำหนดเวลาที่ได้รับอนุมัติ แล้วแต่กรณี

สำหรับผู้สำเร็จการศึกษาในชั้นที่สูงกว่าปริญญาตรี จะต้องมอบวิทยานิพนธ์หรือ ผลงานวิจัยให้องค์การบริหารส่วนตำบลต้นสังกัดด้วย

ข้อ 290 เมื่อองค์การบริหารส่วนตำบลต้นสังกัดมีความจำเป็นที่จะต้องให้พนักงานส่วน ตำบลที่ไปศึกษาเพิ่มเติมในประเทศกลับเข้าปฏิบัติราชการก่อนครบกำหนดเวลาที่ได้รับอนุมัติไม่ว่าในกรณี ไต ๆ ให้พนักงานส่วนตำบลผู้นั้นกลับเข้าปฏิบัติราชการตามคำสั่งทันที

ข้อ 291 การรับเงินเดือนของพนักงานส่วนตำบลที่ได้รับอนุมัติไปศึกษา เพิ่มเติมใน ประเทศให้เป็นไปตามกฎหมายที่กำหนดไว้สำหรับข้าราชการพลเรือนมาใช้นับด้วยโดยอนุโลม

ข้อ 292 พนักงานส่วนตำบลผู้ใดได้รับอนุมัติให้ไปศึกษาเพิ่มเติมในประเทศก่อนวันใช้ บังคับตามประกาศนี้ ให้เป็นอันใช้ได้และให้ถือว่าพนักงานส่วนตำบลผู้นั้นได้รับอนุมัติให้ไปศึกษาเพิ่มเติม ตามประกาศนี้

ข้อ 293 การพัฒนาพนักงานส่วนตำบลโดยให้ไปศึกษา ฝึกอบรม ดูงาน หรือปฏิบัติการ วิจัยในต่างประเทศ ให้เป็นไปตามระเบียบว่าด้วยการให้ข้าราชการไปศึกษา ฝึกอบรม และดูงานใน ต่างประเทศที่คณะรัฐมนตรีกำหนด โดยกำหนดให้ส่วนราชการที่เป็นกรมที่กำหนดไว้ในระเบียบดังกล่าว ให้ความหมายถึงองค์การบริหารส่วนตำบลด้วย

ข้อ 294 ผู้บังคับบัญชาผู้มีอำนาจการอนุมัติให้พนักงานส่วนตำบล ไปศึกษา ฝึกอบรม หรือปฏิบัติการวิจัยในต่างประเทศ ให้เป็นอำนาจของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นผู้มีอำนาจอนุมัติ

ข้อ 295 การอนุมัติให้พนักงานส่วนตำบลผู้ใดไปศึกษา ฝึกอบรม หรือดูงานในต่างประเทศก่อนวันประกาศนี้ใช้บังคับ หากเป็นไปโดยถูกต้องตามระเบียบวิธีการที่ใช้อยู่ในขณะนั้น ก็ให้เป็นอันใช้ได้ และให้ดำเนินการเรื่องการอยู่ศึกษา ฝึกอบรม หรือดูงานต่อพนักงานส่วนตำบลผู้นั้นตามระเบียบวิธีการนั้นต่อไป แต่ทั้งนี้ สำหรับกรณีศึกษาและฝึกอบรม ต้องอยู่ในจำนวนอัตราร้อยละตามที่กำหนดในระเบียบว่าด้วยการให้ข้าราชการไปศึกษา ฝึกอบรม และดูงาน ณ ต่างประเทศ ที่คณะรัฐมนตรีกำหนด

ส่วนที่ 4

การประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงาน

ข้อ 296 การประเมินผลการปฏิบัติงาน ให้ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่ประเมินผลการปฏิบัติราชการของผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อประกอบการพิจารณาแต่งตั้ง เลื่อนขั้นเงินเดือน พัฒนาพนักงานส่วนตำบล เพิ่มพูนประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ และมีหน้าที่เสริมสร้างแรงจูงใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติตน ให้เหมาะสมกับการเป็นพนักงานส่วนตำบล และปฏิบัติราชการมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล

การประเมินผลการปฏิบัติงาน ให้คำนึงถึงคุณภาพและปริมาณงาน ประสิทธิภาพ และประสิทธิผลของงานที่ได้ปฏิบัติมา ความสามารถและความอดทนในการปฏิบัติงาน ความมีคุณธรรมและจริยธรรม ตลอดจนการรักษาวินัยที่เหมาะสมกับการเป็นพนักงานส่วนตำบล โดยจัดทำ การประเมินอย่างน้อยปีละ 2 ครั้ง และเปิดโอกาสให้ผู้ถูกประเมินชี้แจง หรือขอคำปรึกษาด้วย

ข้อ 297 การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลตามประกาศนี้ มีหลักการที่จะประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานบนพื้นฐานของผลสำเร็จและผลสัมฤทธิ์ของงานเป็นหลัก

ข้อ 298 การประเมินผลการปฏิบัติงานนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อให้ผู้บังคับบัญชาใช้เป็นเครื่องมือในการปรับปรุงประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล และนำผลการประเมินไปใช้เป็นข้อมูลประกอบการพิจารณาในเรื่องต่าง ๆ ดังนี้

(1) การเลื่อนขั้นเงินเดือน การให้รางวัลประจำปี และค่าตอบแทนอื่น ๆ

ข้อ 416 การเปลี่ยนอัตราค่าจ้างลูกจ้างประจำรายวันเป็นอัตราค่าจ้างรายเดือนให้เอา
ยี่สิบหกวันทำการคูณด้วยอัตราค่าจ้างรายวันที่ลูกจ้างผู้นั้นได้รับในปัจจุบัน โดยพิเศษขึ้นเป็น เกณฑ์
พิจารณาแต่ต้องไม่เกินกว่าอัตราค่าจ้างขั้นสูงของตำแหน่งนั้น

ข้อ 417 ให้ลูกจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลปฏิบัติตามแนวทางการปฏิบัติ
ราชการ และการปฏิบัติตนตามประกาศกำหนดมาตรฐานคุณธรรมและจริยธรรมที่กำหนดไว้สำหรับ
พนักงานส่วนตำบล ตามที่องค์การบริหารส่วนตำบลกำหนด

บทเฉพาะกาล

ข้อ 418 ผู้ใดเป็นพนักงานส่วนตำบล และได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในสายงานใด
อยู่ก่อนวันที่ประกาศนี้มีผลใช้บังคับ ให้ผู้นั้นเป็นพนักงานส่วนตำบล และดำรงตำแหน่งในสายงานนั้นตาม
ประกาศนี้ต่อไป โดยให้ได้รับเงินเดือนและสิทธิประโยชน์เช่นเดิม

ข้อ 419 ผู้ใดเป็นลูกจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบล และได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง
อยู่ก่อนวันที่ประกาศนี้มีผลใช้บังคับ ให้ผู้นั้นเป็นลูกจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลและ ดำรงตำแหน่ง
นั้นตามประกาศนี้ต่อไป โดยให้ได้รับค่าจ้าง สิทธิและประโยชน์ ตลอดจนระยะเวลาการจ้าง เช่นเดิม

ข้อ 420 การใดที่เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลที่อยู่
ระหว่างการดำเนินการตามพระราชกฤษฎีการะเบียบพนักงานส่วนตำบล พ.ศ. 2539. ซึ่งใช้บังคับอยู่ก่อน
ที่ประกาศนี้มีผลใช้บังคับ ให้ดำเนินการต่อไปตามที่ คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต. จังหวัด)
กำหนด ทั้งนี้ ต้องไม่ขัดหรือแย้งกับมาตรฐานทั่วไปที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.)
กำหนด

ข้อ 421 การใดที่เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของลูกจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบล
ที่มีได้กำหนดไว้ในประกาศนี้ ให้นำแนวทาง หลักเกณฑ์และเงื่อนไข หรือวิธีการที่กำหนดสำหรับ
พนักงานส่วนตำบล มาใช้บังคับโดยอนุโลม

ประกาศ ณ วันที่ 31 ตุลาคม พ.ศ. 2545

นารีน ชันธิรัฐ

(นายนารีน ชันธิรัฐ)

ผู้ว่าราชการจังหวัดนครปฐม

ประธานกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครปฐม

ประกาศคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น

เรื่อง กำหนดมาตรฐานกลางการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น

(ฉบับที่ ๔)

โดยที่คณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นเห็นสมควรให้มีการปรับปรุงระบบจำแนกตำแหน่งของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๓๓ (๑) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ คณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น มีมติในการประชุมครั้งที่ ๑๑/๒๕๕๗ เมื่อวันที่ ๒๖ ธันวาคม ๒๕๕๗ ให้แก้ไขเพิ่มเติมประกาศคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น เรื่อง กำหนดมาตรฐานกลางการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ฉบับลงวันที่ ๒๕ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๔๔ ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ประกาศนี้ ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑ มกราคม ๒๕๕๘ เป็นต้นไป

ข้อ ๒ ให้เพิ่มความดังต่อไปนี้ เป็นข้อ ๓/๑ ของประกาศคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น เรื่อง กำหนดมาตรฐานกลางการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ฉบับลงวันที่ ๒๕ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๔๔

“ข้อ ๓/๑ การสรรหาบุคคล การแต่งตั้งและการให้พ้นจากตำแหน่ง การเพิ่มพูนประสิทธิภาพ และเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติราชการ และการเลื่อนขั้นเงินเดือน ให้พิจารณาโดยคำนึงถึงความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นตามบัญชีความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นท้ายประกาศนี้”

ข้อ ๓ ให้เพิ่มความดังต่อไปนี้เป็นข้อ ๔/๑ และข้อ ๔/๒ ของประกาศคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น เรื่อง กำหนดมาตรฐานกลางการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ฉบับลงวันที่ ๒๕ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๔๔

“ข้อ ๔/๑ การกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนท้องถิ่นให้มี ๔ ประเภท ดังต่อไปนี้

(๑) ตำแหน่งประเภทบริหาร ได้แก่ ตำแหน่งปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและรองปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หรือตำแหน่งที่เรียกชื่ออย่างอื่น ตามที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นกำหนด

(๒) ตำแหน่งประเภทอำนวยการ ได้แก่ ตำแหน่งหัวหน้าหน่วยงานระดับฝ่าย ระดับส่วน ระดับกอง ระดับสำนักในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หรือตำแหน่งระดับที่เรียกชื่ออย่างอื่น ตามที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นกำหนด

(๓) ตำแหน่งประเภทวิชาการ ได้แก่ ตำแหน่งที่จำเป็นต้องใช้ผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญา ตามมาตรฐานทั่วไปที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นกำหนด เพื่อปฏิบัติงานในหน้าที่ของตำแหน่งนั้น

(๔) ตำแหน่งประเภททั่วไป ได้แก่ ตำแหน่งที่ไม่ใช่ตำแหน่งประเภทบริหาร ตำแหน่งประเภทอำนวยการ และตำแหน่งประเภทวิชาการ ตามมาตรฐานทั่วไปที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นกำหนด เพื่อปฏิบัติงานในหน้าที่ของตำแหน่งนั้น”

“ข้อ ๔/๒ ตำแหน่งพนักงานส่วนท้องถิ่น ให้มีระดับ ดังต่อไปนี้

(๑) ตำแหน่งประเภทบริหาร

(ก) ระดับต้น

(ข) ระดับกลาง

(ค) ระดับสูง

(๒) ตำแหน่งประเภทอำนวยการ

(ก) ระดับต้น

(ข) ระดับกลาง

(ค) ระดับสูง

(๓) ตำแหน่งประเภทวิชาการ

(ก) ระดับปฏิบัติการ

(ข) ระดับชำนาญการ

(ค) ระดับชำนาญการพิเศษ

(ง) ระดับเชี่ยวชาญ

(๔) ตำแหน่งประเภททั่วไป

(ก) ระดับปฏิบัติงาน

(ข) ระดับชำนาญงาน

(ค) ระดับอาวุโส

การจัดพนักงานส่วนท้องถิ่นเข้าสู่ประเภทตำแหน่งและระดับตำแหน่ง ให้เป็นไปตามมาตรฐานทั่วไปที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นกำหนด”

ข้อ ๔ ให้ยกเลิกความในข้อ ๕ ของประกาศคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น เรื่อง กำหนดมาตรฐานกลางการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ฉบับลงวันที่ ๒๕ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๔๔ และให้ใช้ความดังต่อไปนี้แทน

“ข้อ ๕ การกำหนดมาตรฐานของตำแหน่งและอัตราตำแหน่ง ให้จำแนกตำแหน่งเป็นประเภทและสายงานตามลักษณะงาน และจัดตำแหน่งในประเภทเดียวกันและสายงานเดียวกันที่คุณภาพของงานอยู่ในระดับเดียวกันโดยประมาณเป็นกลุ่มเดียวกันและระดับเดียวกัน โดยคำนึงถึงลักษณะหน้าที่ความรับผิดชอบและคุณภาพของงาน ความก้าวหน้าในสายงานของพนักงานส่วนท้องถิ่นประกอบกับลักษณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นซึ่งมีขนาดแตกต่างกันด้วย ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามมาตรฐานทั่วไปที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นกำหนด

มาตรฐานทั่วไปตามวรรคหนึ่ง ให้ระบุชื่อตำแหน่งในสายงาน หน้าที่ความรับผิดชอบหลัก คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง ความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นตามบัญชีความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นท้ายประกาศนี้”

ข้อ ๕ ให้ยกเลิกความในข้อ ๗ ของประกาศคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น เรื่อง กำหนดมาตรฐานกลางการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ฉบับลงวันที่ ๒๕ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๔๔ และให้ใช้ความดังต่อไปนี้แทน

“ข้อ ๗ ให้มีการจัดประโยชน์ตอบแทนอื่นแก่พนักงานส่วนท้องถิ่น เพื่อเป็นการเสริมสร้างความมั่นคง สร้างขวัญและแรงจูงใจให้กับพนักงานส่วนท้องถิ่น ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามมาตรฐานทั่วไปที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นกำหนด”

ข้อ ๖ ให้ยกเลิกความในวรรคหนึ่งของข้อ ๑๔ ของประกาศคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น เรื่อง กำหนดมาตรฐานกลางการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ฉบับลงวันที่ ๒๕ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๔๔ และให้ใช้ความดังต่อไปนี้แทน

“ข้อ ๑๔ การเลื่อนพนักงานส่วนท้องถิ่นขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นให้พิจารณาจากคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง ผลงาน ความรู้ ความสามารถ ความประพฤติ คุณธรรมและจริยธรรม ประวัติการปฏิบัติราชการ และการผ่านหลักสูตรอบรมตามที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นกำหนด โดยให้คำนึงถึงประโยชน์ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นพึงจะได้รับ”

ข้อ ๗ ให้ยกเลิกความในวรรคสองของข้อ ๑๘ ของประกาศคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น เรื่อง กำหนดมาตรฐานกลางการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ฉบับลงวันที่ ๒๕ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๔๔ และให้ใช้ความดังต่อไปนี้แทน

“การเลื่อนขึ้นเงินเดือนพนักงานส่วนท้องถิ่นที่อยู่ในหลักเกณฑ์ให้มีคณะกรรมการขึ้นพิจารณาโดยใช้หลักเกณฑ์และวิธีการในการเลื่อนขึ้นเงินเดือนตามมาตรฐานทั่วไปที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นกำหนด”

ข้อ ๘ ให้ยกเลิกความในวรรคสองของข้อ ๒๐ ของประกาศคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น เรื่อง กำหนดมาตรฐานกลางการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ฉบับลงวันที่ ๒๕ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๔๔ และให้ใช้ความดังต่อไปนี้แทน

“การประเมินผลการปฏิบัติงานให้คำนึงถึงระบบการบริหารผลงานที่เชื่อมโยงผลการปฏิบัติงานรายบุคคลไปสู่ผลการปฏิบัติงานระดับองค์กร คุณภาพและปริมาณงาน ประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานที่ได้ปฏิบัติมา ความสามารถและความอดสาหะในการปฏิบัติงาน ความมีคุณธรรมและจริยธรรม ตลอดจนการรักษาวินัยที่เหมาะสมกับการเป็นพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยจัดทำการประเมินอย่างน้อยปีละ ๒ ครั้ง และเปิดโอกาสให้ผู้ถูกประเมินชี้แจงหรือขอคำปรึกษาด้วย”

ข้อ ๙ ในระหว่างที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ยังมิได้จัดทำมาตรฐานทั่วไปตามประกาศนี้ ให้บรรดามาตรฐานทั่วไปที่ใช้บังคับอยู่ก่อนวันที่ประกาศนี้ใช้บังคับ ให้คงมีผลบังคับใช้ต่อไป จนกว่าจะมีการแก้ไขให้เป็นไปตามประกาศนี้

ให้คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นดำเนินการจัดทำมาตรฐานทั่วไปตามวรรคหนึ่งให้แล้วเสร็จภายในหนึ่งปี นับแต่วันที่ประกาศนี้ใช้บังคับ

ประกาศ ณ วันที่ ๒๖ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๕๗

ปริญญา นาคฉัตรีย์

ประธานกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น

บัญชีความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็น
แนบท้ายประกาศคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น
เรื่อง กำหนดมาตรฐานกลางการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (ฉบับที่ ๔) ลงวันที่ ๒๖ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๕๗

๑. ความรู้ที่จำเป็นในงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

๑.๑ ความรู้ที่จำเป็นในงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น มีจำนวน ๒๑ ด้าน ดังนี้

- ๑.๑.๑ ความรู้ที่จำเป็นในงาน (ความรู้เฉพาะทางในงานที่รับผิดชอบ)
- ๑.๑.๒ ความรู้เรื่องกฎหมาย (ความรู้เฉพาะทางในงานที่รับผิดชอบ)
- ๑.๑.๓ ความรู้เรื่องหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงตามแนวพระราชดำริของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว
- ๑.๑.๔ ความรู้ทั่วไปเรื่องชุมชน
- ๑.๑.๕ ความรู้เรื่องการจัดการความรู้
- ๑.๑.๖ ความรู้เรื่องการจัดทำแผนปฏิบัติการและแผนยุทธศาสตร์
- ๑.๑.๗ ความรู้เรื่องการติดตามและประเมินผล
- ๑.๑.๘ ความรู้เรื่องระบบการจัดการองค์กร
- ๑.๑.๙ ความรู้เรื่องการวิเคราะห์ผลกระทบต่างๆ เช่น การประเมินผลกระทบสิ่งแวดล้อม (EIA), การประเมินผลกระทบทางสุขภาพ (HIA), ฯลฯ
- ๑.๑.๑๐ ความรู้เรื่องการทำงานการเงินและงบประมาณ
- ๑.๑.๑๑ ความรู้เรื่องระบบการบริหารงานการคลังภาครัฐด้วยระบบอิเล็กทรอนิกส์ (GFMIS)
- ๑.๑.๑๒ ความรู้เรื่องการบริหารความเสี่ยง
- ๑.๑.๑๓ ความรู้เรื่องบัญชีและระบบบัญชี
- ๑.๑.๑๔ ความรู้เรื่องจัดซื้อจัดจ้างและกฎระเบียบพัสดุ
- ๑.๑.๑๕ ความรู้เรื่องการบริหารทรัพยากรบุคคล
- ๑.๑.๑๖ ความรู้เรื่องการพัฒนาบุคลากร
- ๑.๑.๑๗ ความรู้เรื่องงานธุรการและงานสารบรรณ
- ๑.๑.๑๘ ความรู้เรื่องสถานการณ์ภายนอกและผลกระทบต่อเศรษฐกิจและสังคมพื้นที่
- ๑.๑.๑๙ ความรู้เรื่องสื่อสารสาธารณะ
- ๑.๑.๒๐ ความรู้เรื่องการบริหารจัดการฮาร์ดแวร์ (Hardware) ซอฟต์แวร์ (Software) และเน็ตเวิร์ก (Network)
- ๑.๑.๒๑ ความรู้เรื่องบรรณารักษ์

๑.๒ การกำหนดความรู้ที่จำเป็นประจำสายงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น มีดังนี้

๑.๒.๑ สายงานในตำแหน่งประเภทบริหาร ให้กำหนดความรู้ที่จำเป็นประจำสายงานไว้อย่างน้อยสายงานละ ๗ ด้าน

๑.๒.๒ สายงานในตำแหน่งประเภทอำนวยการ ให้กำหนดความรู้ที่จำเป็นประจำสายงานไว้อย่างน้อยสายงานละ ๗ ด้าน

๑.๒.๓ สายงานในตำแหน่งประเภทวิชาการ ให้กำหนดความรู้ที่จำเป็นประจำสายงานไว้อย่างน้อยสายงานละ ๕ ด้าน

๑.๒.๔ สายงานในตำแหน่งประเภททั่วไป ให้กำหนดความรู้ที่จำเป็นประจำสายงานไว้อย่างน้อยสายงานละ ๓ ด้าน

๑.๓ การกำหนดรายละเอียด หลักเกณฑ์ และวิธีปฏิบัติเกี่ยวกับความรู้ที่จำเป็นในงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ให้เป็นไปตามมาตรฐานทั่วไปที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นกำหนด

๒. ทักษะที่จำเป็นในงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

๒.๑ ทักษะที่จำเป็นในงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น มีจำนวน ๙ ด้าน ดังนี้

- ๒.๑.๑ ทักษะการบริหารข้อมูล
- ๒.๑.๒ ทักษะการใช้คอมพิวเตอร์
- ๒.๑.๓ ทักษะการประสานงาน
- ๒.๑.๔ ทักษะในการสืบสวน
- ๒.๑.๕ ทักษะการบริหารโครงการ
- ๒.๑.๖ ทักษะในการสื่อสาร การนำเสนอ และถ่ายทอดความรู้
- ๒.๑.๗ ทักษะการเขียนรายงานและสรุปรายงาน
- ๒.๑.๘ ทักษะการเขียนหนังสือราชการ
- ๒.๑.๙ ทักษะการใช้เครื่องมือและอุปกรณ์ทางวิทยาศาสตร์

๒.๒ การกำหนดทักษะที่จำเป็นประจำสายงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น มีดังนี้

๒.๒.๑ สายงานในตำแหน่งประเภทบริหาร ให้กำหนดทักษะที่จำเป็นประจำสายงานไว้ อย่างน้อยสายงานละ ๔ ด้าน

๒.๒.๒ สายงานในตำแหน่งประเภทอำนวยการ ให้กำหนดทักษะที่จำเป็นประจำสายงานไว้ อย่างน้อยสายงานละ ๔ ด้าน

๒.๒.๓ สายงานในตำแหน่งประเภทวิชาการ ให้กำหนดทักษะที่จำเป็นประจำสายงานไว้ อย่างน้อยสายงานละ ๓ ด้าน

๒.๒.๔ สายงานในตำแหน่งประเภททั่วไป ให้กำหนดทักษะที่จำเป็นประจำสายงานไว้ อย่างน้อยสายงานละ ๓ ด้าน

๒.๓ การกำหนดรายละเอียด หลักเกณฑ์ และวิธีปฏิบัติเกี่ยวกับทักษะที่จำเป็นในงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ให้เป็นไปตามมาตรฐานทั่วไปที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นกำหนด

๓. สมรรถนะที่จำเป็นในงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

๓.๑ สมรรถนะที่จำเป็นในงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น จำแนกเป็น ๓ ประเภท ดังนี้

๓.๑.๑ สมรรถนะหลัก หมายถึง สมรรถนะที่ข้าราชการทุกประเภทและระดับตำแหน่งจำเป็นต้องมี เพื่อเป็นการหล่อหลอมให้เกิดพฤติกรรมและค่านิยมที่พึงประสงค์ร่วมกัน ซึ่งจะก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประชาชน สังคม และประเทศชาติ ประกอบด้วย ๕ สมรรถนะ ดังนี้

- ๓.๑.๑.๑ การมุ่งผลสัมฤทธิ์
- ๓.๑.๑.๒ การยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรม
- ๓.๑.๑.๓ ความเข้าใจในองค์กรและระบบงาน
- ๓.๑.๑.๔ การบริการเป็นเลิศ
- ๓.๑.๑.๕ การทำงานเป็นทีม

๓.๑.๒ สมรรถนะประจำผู้บริหาร หมายถึง สมรรถนะที่ข้าราชการในตำแหน่งประเภทบริหาร และอำนวยการ ซึ่งต้องกำกับดูแลทีมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชาจำเป็นต้องมีในฐานะผู้นำที่มีประสิทธิภาพ เพื่อนำทีมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชาให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพและสอดคล้องตามวัตถุประสงค์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประกอบด้วย ๔ สมรรถนะ ดังนี้

- ๓.๑.๒.๑ การเป็นผู้นำในการเปลี่ยนแปลง
- ๓.๑.๒.๒ ความสามารถในการเป็นผู้นำ
- ๓.๑.๒.๓ ความสามารถในการพัฒนาคน
- ๓.๑.๒.๔ การคิดเชิงกลยุทธ์

๓.๑.๓ **สมรรถนะประจำสายงาน** หมายถึง สมรรถนะที่กำหนดเฉพาะสำหรับประเภทและระดับตำแหน่งในสายงานต่างๆ เพื่อสนับสนุนและส่งเสริมให้ข้าราชการที่ดำรงตำแหน่งในสายงานนั้น สามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประกอบด้วย ๒๒ สมรรถนะ ดังนี้

- ๓.๑.๓.๑ การกำกับติดตามอย่างสม่ำเสมอ
- ๓.๑.๓.๒ การแก้ไขปัญหาอย่างมืออาชีพ
- ๓.๑.๓.๓ การแก้ปัญหาและดำเนินการเชิงรุก
- ๓.๑.๓.๔ การค้นหาและการบริหารจัดการข้อมูล
- ๓.๑.๓.๕ การควบคุมและจัดการสถานการณ์อย่างสร้างสรรค์
- ๓.๑.๓.๖ การคิดวิเคราะห์
- ๓.๑.๓.๗ การบริหารความเสี่ยง
- ๓.๑.๓.๘ การบริหารทรัพยากร
- ๓.๑.๓.๙ การมุ่งความปลอดภัยและการระงับภัย
- ๓.๑.๓.๑๐ การยึดมั่นในหลักเกณฑ์
- ๓.๑.๓.๑๑ การวางแผนและการจัดการ
- ๓.๑.๓.๑๒ การวิเคราะห์และการบูรณาการ
- ๓.๑.๓.๑๓ การสร้างให้เกิดการมีส่วนร่วมทุกภาคส่วน
- ๓.๑.๓.๑๔ การสั่งสมความรู้และความเชี่ยวชาญในสายอาชีพ
- ๓.๑.๓.๑๕ การให้ความรู้และการสร้างสายสัมพันธ์
- ๓.๑.๓.๑๖ ความเข้าใจผู้อื่นและตอบสนองอย่างสร้างสรรค์
- ๓.๑.๓.๑๗ ความเข้าใจพื้นที่และการเมืองท้องถิ่น
- ๓.๑.๓.๑๘ ความคิดสร้างสรรค์
- ๓.๑.๓.๑๙ ความละเอียดรอบคอบและความถูกต้องของงาน
- ๓.๑.๓.๒๐ จิตสำนึกและรับผิดชอบต่อสิ่งแวดล้อม
- ๓.๑.๓.๒๑ ศิลปะการโน้มน้าวใจ
- ๓.๑.๓.๒๒ สร้างสรรค์เพื่อประโยชน์ของท้องถิ่น

๓.๒ การกำหนดสมรรถนะที่จำเป็นประจำสายงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น มีดังนี้

๓.๒.๑ สมรรถนะหลัก ให้กำหนดเป็นสมรรถนะที่จำเป็นประจำสายงานในทุกประเภทและระดับตำแหน่ง
ทั้ง ๕ สมรรถนะ

๓.๒.๒ สมรรถนะประจำผู้บริหาร ให้กำหนดเป็นสมรรถนะที่จำเป็นประจำสายงานในตำแหน่งประเภทบริหารและอำนวยการ ทั้ง ๔ สมรรถนะ

๓.๒.๓ สมรรถนะประจำสายงาน ให้กำหนดเป็นสมรรถนะที่จำเป็นประจำสายงานในทุกประเภทและระดับตำแหน่งไว้อย่างน้อยสายงานละ ๓ สมรรถนะ

๓.๓ การกำหนดรายละเอียด หลักเกณฑ์ และวิธีปฏิบัติเกี่ยวกับสมรรถนะที่จำเป็นในงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ให้เป็นไปตามมาตรฐานทั่วไปที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นกำหนด



คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลหนองปากโลง

ที่ ๓๕๐/๒๕๖๓

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

เพื่อให้การจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖ ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองปากโลง เป็นไปด้วยความถูกต้องเรียบร้อย และเป็นไปตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครปฐม เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ข้อ ๒๗๐ และใช้แผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลเป็นกรอบในการพัฒนาและส่งเสริมการบุคลากรภายในองค์การบริหารส่วนตำบลหนองปากโลง เพื่อเป็นการส่งเสริมความรู้ ทักษะ ทักษะ ทักษะ คุณธรรม จริยธรรมอันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งต่างๆของพนักงานส่วนตำบลมีประสิทธิภาพและก่อให้เกิดประสิทธิผลต่อการบริหารจัดการและการให้บริการประชาชน

อาศัยอำนาจตามความนัย ข้อ ๒๗๐ แห่งประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครปฐม เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล จึงขอแต่งตั้งบุคคลดังต่อไปนี้เป็นคณะกรรมการ ดังต่อไปนี้

คณะกรรมการจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

- | | |
|--|-------------------------|
| ๑. นายกองการบริหารส่วนตำบล | เป็นประธานกรรมการ |
| ๒. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล | เป็นกรรมการ |
| ๓. ผู้อำนวยการกองคลัง | เป็นกรรมการ |
| ๔. ผู้อำนวยการกองช่าง | เป็นกรรมการ |
| ๕. ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม | เป็นกรรมการ |
| ๖. หัวหน้าสำนักปลัดอบต. | เป็นกรรมการและเลขานุการ |
| ๗. นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ | เป็นผู้ช่วยเลขานุการ |

มีหน้าที่

เพื่อให้คณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร มีหน้าที่จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองปากโลง โดยคำนึงถึงเหตุผลในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล การศึกษาวิเคราะห์ถึงความจำเป็นที่จะต้องพัฒนาพนักงานส่วนตำบลในตำแหน่งต่างๆ ทั้งในฐานะตัวบุคคลและฐานะตำแหน่งตามที่กำหนดในส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตลอดจนทั้งความจำเป็นในด้านความรู้ความสามารถทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้ความสามารถและทักษะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหารและด้านคุณธรรมจริยธรรม ดังนี้

- สรรวจความต้องการในการเสริมสร้างความรู้ ทักษะ และเทคนิคของบุคลากรในองค์กรทุกปี
- รวบรวมความต้องการและสรุปผลความต้องการเพื่อเสนอคณะกรรมการพิจารณาฯ และนำผลพิจารณามาดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรในปีงบประมาณถัดไป

/- จัดทำแผน...

- จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี และรับผิดชอบดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี
- เมื่อสิ้นปีงบประมาณ ให้สรุปผลการดำเนินการตามแผน เพื่อเสนอคณะกรรมการพิจารณาประเมินผลการดำเนินงาน และนำผลการประเมินกิจกรรมมาปรับปรุงแก้ไขต่อไป

คณะกรรมการติดตามและประเมินผลการพัฒนาพนักงานตามแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

- | | |
|--|-------------------------|
| ๑. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล | เป็นประธานกรรมการ |
| ๒. ผู้อำนวยการกองคลัง | เป็นกรรมการ |
| ๓. ผู้อำนวยการกองช่าง | เป็นกรรมการ |
| ๔. ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม | เป็นกรรมการ |
| ๕. หัวหน้าสำนักปลัดอบต. | เป็นกรรมการและเลขานุการ |
| ๖. นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ | เป็นผู้ช่วยเลขานุการ |

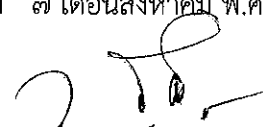
มีหน้าที่

ให้คณะกรรมการ มีหน้าที่ในการติดตามและประเมินผลแผนพัฒนาบุคลากรของขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองปากโลง อย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง แล้วเสนอผลการติดตามประเมินผลต่อนายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองปากโลงทราบ ดังนี้

๑. ให้มีการติดตามผลจากโครงการที่จัดขึ้นทั้งก่อนและหลังการอบรมตามหลักสูตรต่าง ๆ
๒. ผู้บังคับบัญชาหมั่นติดตามการพัฒนาอย่างใกล้ชิด
๓. ติดตามและประเมินผลโดยคณะกรรมการตรวจรับรองมาตรฐานการปฏิบัติราชการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๗ เดือนสิงหาคม พ.ศ.๒๕๖๓



(นายไชยศักดิ์ โกสยวัตร)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ปฏิบัติหน้าที่
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองปากโลง



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักงานปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลหนองปากโลง

ที่ นฐ ๗๘๖๐๑๑ วันที่ ๑๐ เดือนสิงหาคม พ.ศ.๒๕๖๓

เรื่อง ขอสั่งสำเนาคำสั่งแต่งตั้ง และเชิญประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖

เรียน คณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖ ทุกท่าน

สิ่งที่ส่งมาด้วย คำสั่ง อบต.หนองปากโลง ที่ ๓๕๐/๒๕๖๓ ลงวันที่ ๗ เดือนสิงหาคม พ.ศ.๒๕๖๓ จำนวน ๑ ฉบับ

ด้วยองค์การบริหารส่วนตำบลหนองปากโลง ได้มีคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖ เพื่อเพิ่มทักษะความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ นั้น

เพื่อให้การดำเนินการดังกล่าวเป็นไปด้วยความเรียบร้อย จึงเชิญคณะกรรมการฯ ทุกท่านร่วมประชุมเพื่อการดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖ ในวันที่ ๑๔ เดือนสิงหาคม พ.ศ.๒๕๖๓ เวลา ๑๐.๐๐ น. ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลหนองปากโลง

จึงเรียนมาเพื่อทราบ และเข้าร่วมประชุมโดยพร้อมเพรียงกัน

(นายไชยศักดิ์ โกสยวัตร)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ปฏิบัติหน้าที่
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองปากโลง

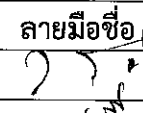
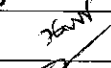
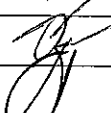
รายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

วันที่ ๑๔ เดือนสิงหาคม พ.ศ.๒๕๖๓ เวลา ๑๐.๐๐ น.

ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลหนองปากโลง

ผู้มาประชุม

ลำดับที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ	หมายเหตุ
๑	นายไชยศักดิ์ โกสยวัตร	ประธานกรรมการ		
๒	นางนฤมล ชัยยะ	กรรมการ		
๓	นางยุวดี แสงทอง	กรรมการ		
๔	นายประพนธ์ เฟื่องฟู	กรรมการ		
๕	นางสาวกล้วยไม้ คุ่มพะเนียด	กรรมการ/เลขานุการ		
๖	นางยุวดี ทิพย์สินวล	ผู้ช่วยเลขานุการ		

ผู้ไม่มาประชุม

-ไม่มี-

เริ่มประชุมเวลา ๑๐.๐๐ น.

ระเบียบวาระที่ ๑

ประธานคณะกรรมการฯ

เรื่องที่ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

ตามคำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลหนองปากโลง ที่ ๓๕๐/๒๕๖๓ ลงวันที่ ๗ เดือนสิงหาคม พ.ศ.๒๕๖๓ แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๓ ดังนี้

๑. นายกองค์การบริหารส่วนตำบล เป็นประธานกรรมการ
 ๒. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล เป็นกรรมการ
 ๓. ผู้อำนวยการกองคลัง เป็นกรรมการ
 ๔. ผู้อำนวยการกองช่าง เป็นกรรมการ
 ๕. ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม เป็นกรรมการ
 ๖. หัวหน้าสำนักปลัดอบต. เป็นกรรมการและเลขานุการ
 ๗. นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ เป็นผู้ช่วยเลขานุการ
- คณะกรรมการมีหน้าที่ ดังนี้

เลขานุการ

โดยให้คณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร มีหน้าที่จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองปากโลง โดยคำนึงถึงเหตุผลในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล การศึกษาวิเคราะห์ถึงความจำเป็นที่จะต้องพัฒนาพนักงานส่วนตำบลในตำแหน่งต่างๆ ทั้งในฐานะตัวบุคคลและฐานะตำแหน่งตามที่กำหนดในส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตลอดจนทั้งความจำเป็นในด้านความรู้ความสามารถทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้ความสามารถและทักษะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหารและด้านคุณธรรมจริยธรรม ดังนี้

- สำรวจความต้องการในการเสริมสร้างความรู้ ทักษะ และเทคนิคของบุคลากรในองค์กรทุกปี
- รวบรวมความต้องการและสรุปผลความต้องการเพื่อเสนอคณะกรรมการพิจารณาฯ และนำผลพิจารณามาดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรในปีงบประมาณถัดไป
- จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี และรับผิดชอบดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี
- เมื่อสิ้นปีงบประมาณ ให้สรุปผลการดำเนินการตามแผน เพื่อเสนอคณะกรรมการพิจารณาฯ ประเมินผลการดำเนินกิจกรรม และนำผลการประเมินกิจกรรมมาปรับปรุงแก้ไขต่อไป

ที่ประชุม

รับทราบ

ระเบียบวาระที่ ๒

รับรองรายงานการประชุมครั้งที่ผ่านมา

- ไม่มี

ระเบียบวาระที่ ๓

เรื่องเสนอเพื่อพิจารณาจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕ - ๒๕๖๖

ประธานคณะกรรมการฯ

- เมื่อที่ประชุมพร้อม นายไชยศักดิ์ โกสยวัตร ปลัดอบต.ปฏิบัติหน้าที่นายก อบต.หนองปากโลง ประธานที่ประชุม ได้กล่าวเปิดประชุมและดำเนินการประชุม ตามที่องค์การบริหารส่วนตำบลหนองปากโลงได้จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕ - ๒๕๖๖ นั้น เพื่อให้การดำเนินการดังกล่าวเป็นไปตามแผนและมีการพัฒนาบุคลากรภายในองค์กร จึงได้แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรขึ้น เพื่อให้สอดคล้องกับการพัฒนาบุคลากรขององค์กร ดังนั้นเพื่อให้การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรมีประสิทธิภาพ ให้นักทรัพยากรบุคคล เลขาฯ เป็นผู้เสนอรายละเอียดการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ให้แก่คณะกรรมการจัดทำแผนทราบเพื่อพิจารณา

เลขานุการ

- ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครปฐม เรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๓๑ ตุลาคม ๒๕๕๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน ในหมวดที่ ๑๒ ส่วนที่ ๓ การพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ข้อ ๒๖๙ กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในการจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร ต้องกำหนดตามกรอบของแผนแม่บทการพัฒนาบุคลากร ที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนด โดยให้กำหนดเป็นแผนการพัฒนาบุคลากร มีระยะเวลา ๓ ปี ตามกรอบของแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล ประกอบด้วย ๓ หลักสูตรการพัฒนา คือ สายงาน

ผู้บริหาร สายงานผู้ปฏิบัติ สายงานพนักงานจ้าง และวิธีการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ได้แก่

๑. การปฐมนิเทศ
๒. การฝึกอบรม
๓. การให้ทุนการศึกษา
๔. การประชุมสัมมนา
๕. การสอนงานและให้คำปรึกษา

ซึ่งการพัฒนาบุคลากรดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลอาจดำเนินการเอง หรืออาจดำเนินการร่วมกับคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัด นครปฐม หรือส่งบุคลากรไปอบรมกับหน่วยงานภาครัฐและเอกชน หรือหน่วยงานราชการอื่นที่เกี่ยวข้อง โดยใช้งบประมาณตามที่ได้กำหนดไว้ในข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี และมีการติดตามประเมินผลหลังจากผู้เข้ารับการพัฒนากายใน ๗ วัน นับแต่วันที่กลับมาจาก อบรม/สัมมนาฯ และประเมินผลทุกระยะเวลา ๖ เดือน และนำผลการประเมินผลของคณะกรรมการ เป็นข้อมูลเพื่อกำหนดหลักสูตรวิธีการพัฒนาบุคลากรให้หน่วยงานต่อไป และในการวางแผนพัฒนาบุคลากรในทุกหลักสูตรยกเว้นการศึกษาต่อให้เว้นช่วงระยะเวลาการฝึกอบรมในระหว่างการประเมินเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปี ทั้ง ๒ ครั้ง เพื่อเกิดความเป็นธรรมและโปร่งใสในการประเมินเลื่อนขั้น ทั้ง ๒ ครั้ง คือ ครั้งที่ ๑ ปลายเดือน มีนาคม-ต้นเดือนเมษายน และ ครั้งที่ ๒ ปลายเดือนกันยายน - ต้นเดือน ตุลาคม ยกเว้นกรณีจำเป็นเร่งด่วนจึงจะสามารถอนุมัติให้เดินทางไปฝึกอบรมได้ จึงขอมติที่ประชุมในการจัดทำแผนฯ เพื่อส่งไปยังคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครปฐม เพื่อขอมติอนุมัติต่อไป

การสำรวจความต้องการการพัฒนาสำหรับบุคลากร

ตามบันทึกข้อความที่ ลงวันที่ ๗ สิงหาคม ๒๕๖๓ สำนักงานปลัด มีการดำเนินการสำรวจความต้องการการพัฒนาของพนักงานในสังกัด องค์การบริหารส่วนตำบลหนองปากโลง ตามแบบสำรวจความต้องการการพัฒนาของพนักงาน และแบบสำรวจดังกล่าว ผ่าน google form เพื่อนำข้อมูลดังกล่าวมาวิเคราะห์และนำเสนอที่ประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖

สรุปผลการตอบแบบสำรวจความต้องการการพัฒนาของพนักงานในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลหนองปากโลง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.

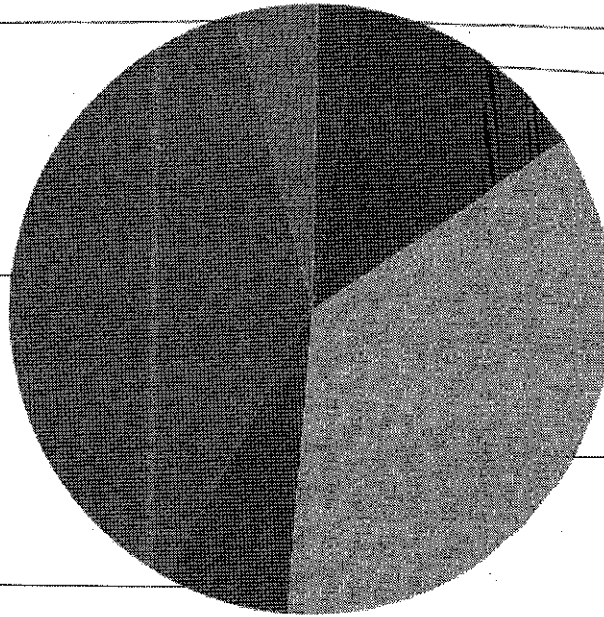
๒๕๖๓

จำนวนของ ประเภท พนักงาน

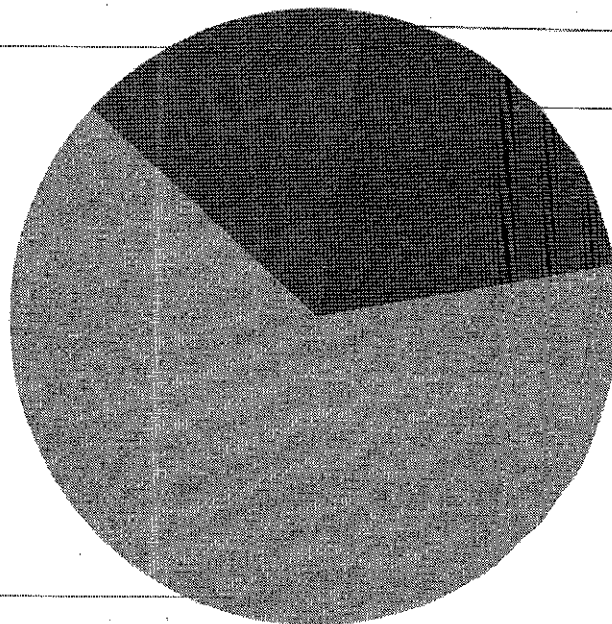
ลูกจ้างประจำ
4.4%

ครู

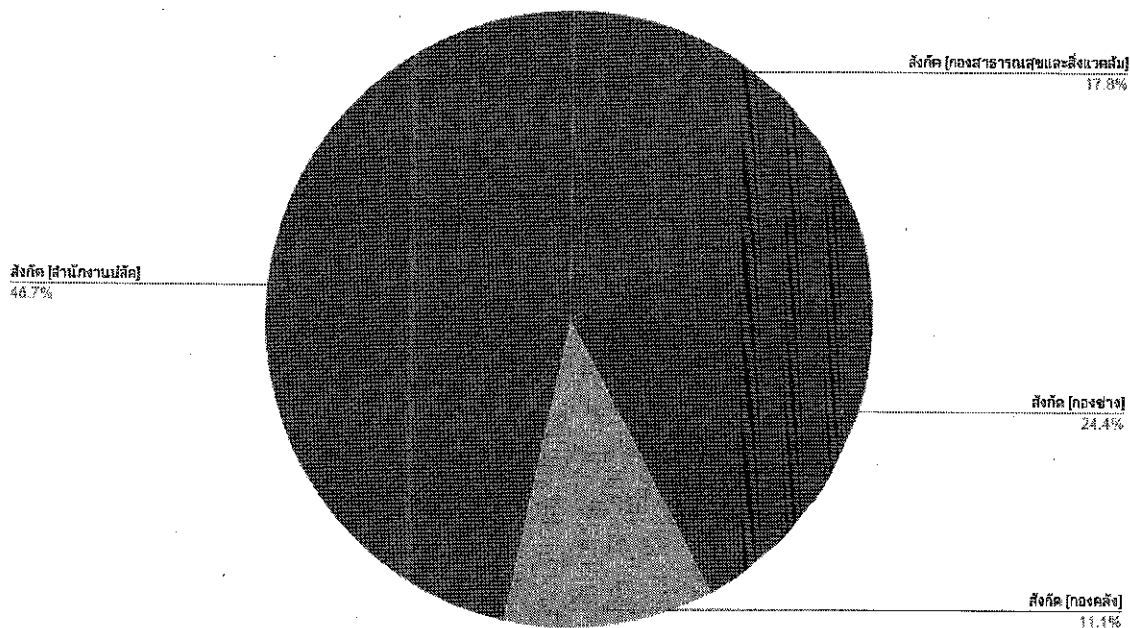
2.2%

พนักงานจ้างตามภารกิจ
13.3%พนักงานส่วนตำบล
37.8%พนักงานจ้างทั่วไป
35.6%พนักงานจ้างทั่วไป
6.7%

จำนวนของ อัตราเงินเดือน

อัตราเงินเดือน (20,001 - 30,000 บาท)
13.3%อัตราเงินเดือน (40,001 - 50,000 บาท)
2.2%อัตราเงินเดือน (30,001 - 40,000 บาท)
20.0%อัตราเงินเดือน (10,000 - 20,000 บาท)
64.4%

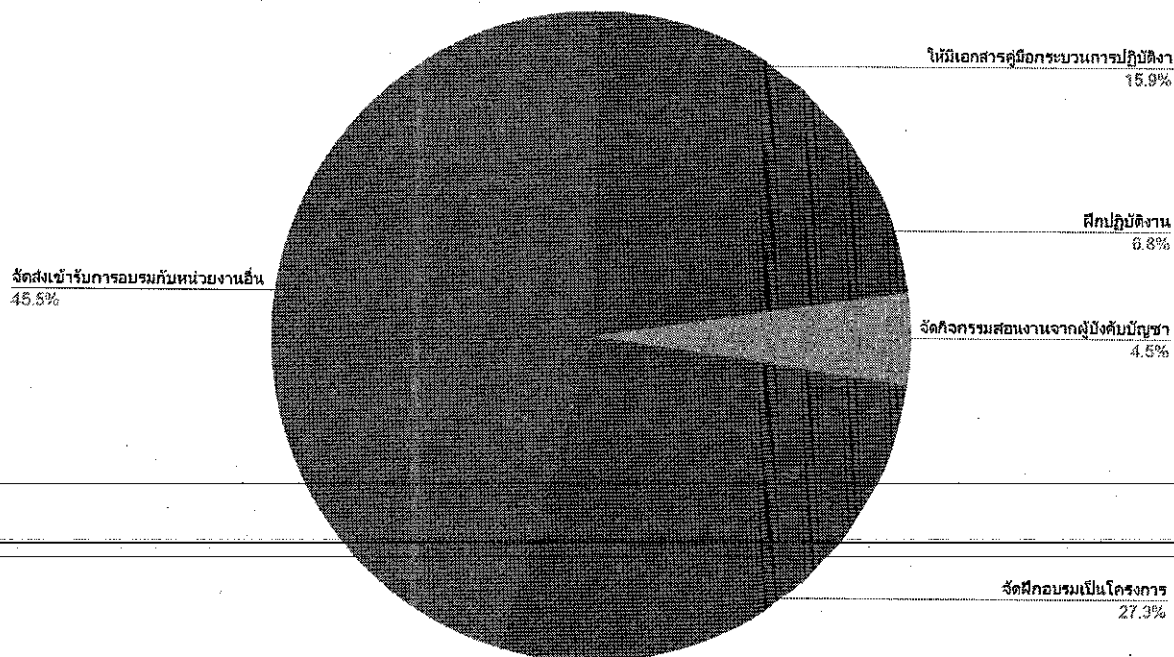
จำนวนของ สังกัด



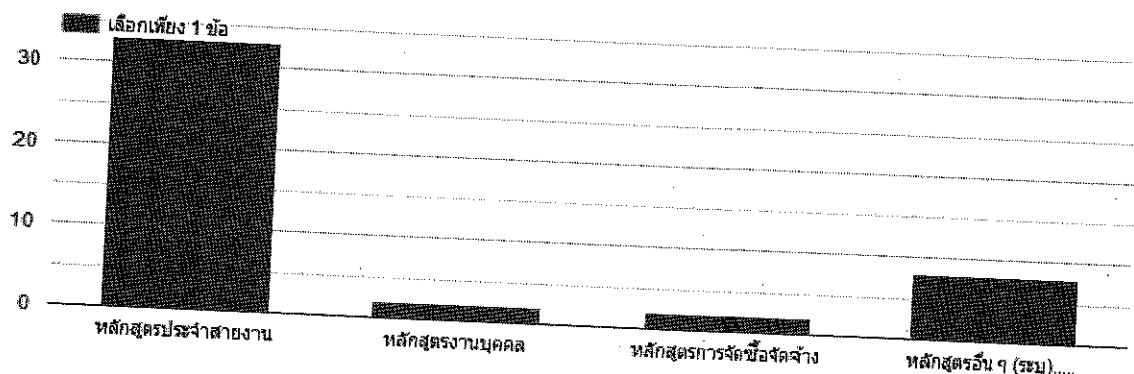
ส่วนที่ ๒ ข้อมูลความต้องการการพัฒนาบุคลากร

สรุปได้ว่า บุคลากรผู้ตอบแบบสอบถามมีความต้องการประเภทการพัฒนาโดยการจัดส่งเข้ารับการอบรมกับหน่วยงานอื่นมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ ๔๕.๕ ทั้งหมดจำนวน ๒๐ ราย ซึ่งมีความต้องการอบรมตามหลักสูตรประจำสายงานมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ ๔๕.๕ จำนวน ๒๐ ราย และช่วงเวลาที่ต้องการพัฒนาอบรมเป็นทั้งปีงบประมาณ คิดเป็นร้อยละ ๗๓.๓๓ จำนวน ๓๓ ราย (รายละเอียดปรากฏตามรูปภาพ)

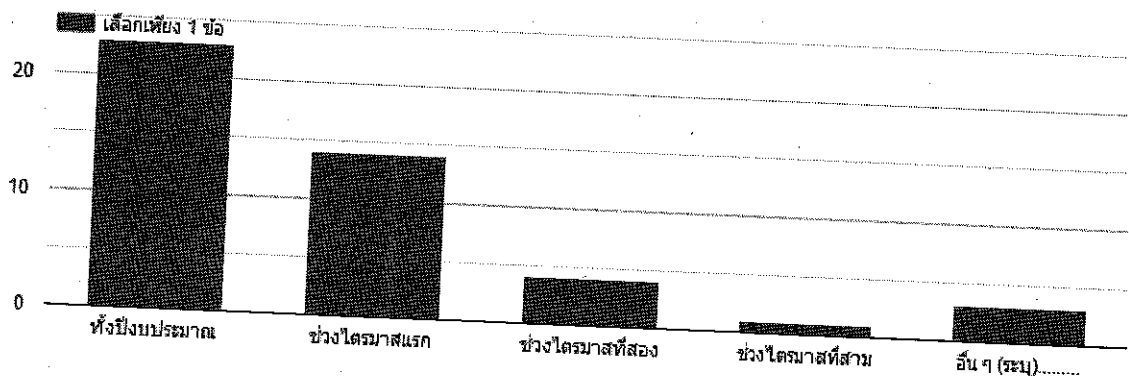
จำนวนของ ประเภทของการพัฒนา



หลักสูตรที่ต้องการพัฒนาอบรม



ช่วงเวลาที่ต้องการพัฒนา/อบรม



ส่วนที่ ๓ ข้อเสนอแนะ

- จัดโดยกรมเองบุคลากรของกรมเองเป็นวิทยากร เพราะกรมเป็นผู้กำหนดตัวชี้วัดหรือคนที่มีประสบการณ์ในการทำงานท้องถิ่นเพราะวิทยากรที่มีความรู้แต่ไม่มีประสบการณ์ในการทำงานท้องถิ่นจะไม่เข้าใจ
- เปิดหลักสูตรให้มีหลายรุ่น เพื่อจะได้สลับกันไปอบรม

คณะกรรมการฯ

มติที่ประชุม

ประธานคณะกรรมการฯ

คณะกรรมการได้พิจารณาตามที่เสนอ และขอมติที่ประชุม

คณะกรรมการทุกคน มีมติเห็นชอบ

- การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ในหน่วยงานราชการ เป็นส่วนหนึ่งที่จะกำหนดทิศทางการพัฒนาบุคลากรในสังกัดให้มีความรู้ความเข้าใจ ในสายงานของตนเองเพื่อเพิ่มพูน ประสิทธิภาพ ที่มีอยู่ให้ยิ่งขึ้นกว่าเดิม และสร้างความชำนาญในการปฏิบัติหน้าที่ราชการ ดังนั้น ในวันนั้นเพื่อเป็นการกำหนดทิศทางการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองปากโลงให้มีความชัดเจน จึงได้เชิญคณะกรรมการที่ได้รับการแต่งตั้งเป็นคณะกรรมการ ซึ่งได้แก่ ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลและหัวหน้าส่วนราชการ มาร่วมพิจารณาในการวางแผนและยุทธศาสตร์การพัฒนากันในวันนี้ สำหรับการกำหนดทิศทางการพัฒนา ขอให้แต่ละท่านได้เสนอแนวทางการพัฒนาครับ

รองปลัดตอบ.

หัวหน้าสำนักปลัด

- การพัฒนาบุคลากรเพื่อให้มีความรู้ความสามารถเฉพาะตำแหน่ง และมีความชำนาญในการปฏิบัติหน้าที่ เห็นควรให้จัดทำแผนการฝึกอบรมทุกสายงาน ในแผนพัฒนาบุคลากร เพราะทุกตำแหน่งมีความสำคัญที่จะต้องพัฒนาความรู้ด้านระเบียบปฏิบัติให้ทันกับกฎหมายที่แก้ไขเพิ่มเติมตลอด

- ในส่วนของสำนักงานปลัด นักทรัพยากรบุคคล เป็นผู้ช่วยเลขานุการ เป็นผู้รับผิดชอบโดยหน้าที่อยู่แล้ว และมีความรู้ความสามารถที่จะตอบคำถามและเสนอแนะ ในเรื่องดังกล่าวได้ เป็นอย่างดี ประกอบกับ ร่างแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ดิฉันได้ให้ผู้รับผิดชอบงานบุคคลตรวจทาน ในเบื้องต้นเพื่อความครอบคลุมด้วยแล้ว ครั้น ส่วนแผนพัฒนาบุคลากร ได้แนบมาพร้อมกับวาระแล้ว ให้ทุกท่านพิจารณาพร้อมๆ ตามข้อดังนี้เลยครับ

- หลักการและเหตุผล
- ความหมายของการพัฒนาบุคลากร
- วัตถุประสงค์ในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร
- เป้าหมายในการพัฒนา
- ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร
- ขั้นตอนการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร
- ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร
- ปัญหาและแนวทางการพัฒนาบุคลากร
- การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล
- โครงการและกิจกรรมการพัฒนาบุคลากร

แผนพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองปากโลง ได้กำหนดแผนงานและโครงการและกิจกรรมตามยุทธศาสตร์ ๔ ยุทธศาสตร์ ๙ กลยุทธ์ เพื่อตอบเจตยยุทธศาสตร์ ดังนี้ค่ะ

ยุทธศาสตร์การพัฒนา	กลยุทธ์
ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากร	กลยุทธ์ที่ ๑ พัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน กลยุทธ์ที่ ๒ ส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรเพื่อรองรับความก้าวหน้าในสายงาน กลยุทธ์ที่ ๓ ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากรทุกระดับ
ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาบุคลากรให้เป็นคนดี	กลยุทธ์ที่ ๑ พัฒนาบุคลากรให้เป็นคนมีความรู้คู่ความดี กลยุทธ์ที่ ๒ ส่งเสริมให้บุคลากรมีคุณธรรมจริยธรรมในการปฏิบัติงาน
ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาบุคลากรเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง	กลยุทธ์ที่ ๑ พัฒนาบุคลากร ให้อยอมรับรับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นในองค์กร ในอนาคต กลยุทธ์ที่ ๒ ส่งเสริมและพัฒนาให้บุคลากรร่วมมือกับเครือข่าย
ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การสร้างวัฒนธรรมในองค์กรให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และร่วมกันพัฒนา	หน่วยงานรัฐ เอกชน และภาพประชาชน กลยุทธ์ที่ ๑ ส่งเสริมให้บุคลากรยอมรับในผลงานของคนอื่นและปรับปรุงแก้ไขในผลงานของตน กลยุทธ์ที่ ๒ ส่งเสริมกระบวนการจัดการเรียนรู้ร่วมกันภายในองค์กร ทุกวาระ (KM) เพื่อเป็นเครื่องมือในการพัฒนาศักยภาพและความสามารถในการปฏิบัติงาน

โครงการ/กิจกรรมการพัฒนาศูนย์
ภายใต้ยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองปากโลง
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากร
กลยุทธ์ที่ ๑ พัฒนาศูนย์ให้สอดคล้องกับสมรรถนะที่จำเป็นในการ
ปฏิบัติงาน

ลำดับ	กิจกรรม/โครงการ	ระยะเวลา/ปีดำเนินการ			ผู้รับผิดชอบ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๑	โครงการพัฒนาทักษะและความรู้ประจำสายงานของบุคลากร	✓	✓	✓	ทุกส่วนราชการ
๒	โครงการพัฒนาศักยภาพตามสมรรถนะหลักให้กับบุคลากร	✓	✓	✓	ทุกส่วนราชการ
๓	ส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมเพื่อพัฒนาทักษะในการทำงานของแต่ละสายงานจากหน่วยงานอื่น	✓	✓	✓	ทุกส่วนราชการ
๔	โครงการฝึกอบรมพัฒนาศักยภาพการทำงานของบุคลากรในสังกัด อบต.หนองปากโลง	✓	✓	✓	ทุกส่วนราชการ
๕	โครงการพัฒนาศักยภาพการทำงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา	✓	✓	✓	สำนักงานปลัด
๖	โครงการปฐมนิเทศบุคลากรใหม่	✓	✓	✓	ทุกส่วนราชการ

กลยุทธ์ที่ ๒ ส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาศูนย์เพื่อรองรับความก้าวหน้าในสายงาน

ลำดับ	กิจกรรม/โครงการ	ระยะเวลา/ปีดำเนินการ			ผู้รับผิดชอบ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๑	กิจกรรมให้ความรู้และส่งเสริมความก้าวหน้าให้บุคลากรในสายงานของตนเอง	✓	✓	✓	ทุกส่วนราชการ
๒	จัดทำฐานข้อมูลการฝึกอบรมของบุคลากร	✓	✓	✓	สำนักงานปลัด

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากร

กลยุทธ์ที่ ๓ ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากร

ลำดับ	กิจกรรม/โครงการ	ระยะเวลา/ปีดำเนินการ			ผู้รับผิดชอบ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๑	กิจกรรมตรวจสอบสุขภาพประจำปีของบุคลากร	✓	✓	✓	กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม
๒	โครงการซ่อมแซมป้องกันสาธารณภัย	✓	✓	✓	สำนักงานปลัด
๓	กิจกรรม ๕ ส.	✓	✓	✓	ทุกส่วนราชการ

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาบุคลากรให้เป็นคนดี
กลยุทธ์ที่ ๑ พัฒนาบุคลากรให้เป็นคนมีความรู้คู่ความดี

ลำดับ	กิจกรรม/โครงการ	ระยะเวลา/ปี ที่ดำเนินการ			ผู้รับผิดชอบ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๑	โครงการฝึกอบรมคุณธรรมจริยธรรม ธรรมาภิบาลในหน่วยงาน ให้กับบุคลากร	✓	✓	✓	สำนักงานปลัด
๒	โครงการอบรมและศึกษาดูงานด้านการต่อต้าน การทุจริต	✓	✓	✓	สำนักงานปลัด
๓	กิจกรรมต่อต้านการทุจริตในพื้นที่ตำบล หนองปากโลง	✓	✓	✓	ทุกส่วนราชการ
๔	กิจกรรมอพยพลีเคชันกฎหมาย ปพช. มาตรา ๑๐๐ และ ๑๐๓ เพื่อเป็นเครื่องมือ ในการสร้างเสริมองค์ความรู้เพื่อป้องกัน ผลประโยชน์ทับซ้อน	✓	✓	✓	ทุกส่วนราชการ
๕	จัดทำคู่มือผลประโยชน์ทับซ้อนและให้ ความรู้เรื่องผลประโยชน์ทับซ้อนให้กับ บุคลากร	✓	✓	✓	สำนักงานปลัด
๖	โครงการยกย่องเชิดชูเกียรติบุคลากรผู้มี คุณธรรมจริยธรรมและให้บริการประชาชน ดีเด่น	✓	✓	✓	สำนักงานปลัด
๗	จัดทำคู่มือการให้บริการและปรับปรุงศูนย์ ข้อมูลข่าวสาร การเข้าถึงข้อมูลข่าวสาร ของประชาชน ต่อองค์การบริหารส่วน ตำบลหนองปากโลง	✓	✓	✓	สำนักงานปลัด

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาบุคลากรให้เป็นคนดี

กลยุทธ์ที่ ๒ ส่งเสริมให้บุคลากรมีคุณธรรมจริยธรรมในการปฏิบัติงาน

ลำดับ	กิจกรรม/โครงการ	ระยะเวลา/ปี ที่ดำเนินการ			ผู้รับผิดชอบ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๑	จัดทำประกาศเจตจำนงต่อต้านการทุจริต ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองปากโลง	✓	✓	✓	สำนักงานปลัด
๒	กิจกรรมมาตรการสร้างความโปร่งใสในการ ปฏิบัติงาน ของบุคลากร	✓	✓	✓	ทุกส่วนราชการ
๓	โครงการเผยแพร่ข้อมูลด้านการจัดซื้อ-จัดจ้าง	✓	✓	✓	กองคลัง
๔	มาตรการยกระดับการคุณภาพการให้บริการ ประชาชน	✓	✓	✓	สำนักงานปลัด
๕	การพัฒนาพนักงานส่วนตำบลที่อยู่ระหว่าง ทดลองปฏิบัติราชการ	✓	✓	✓	ทุกส่วนราชการ
๖	จัดส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมด้านวินัยและ รักษาวินัยในการทำงาน	✓	✓	✓	ทุกส่วนราชการ

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง
กลยุทธ์ที่ ๑ พัฒนาบุคลากรทุกระดับ เตรียมพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงที่
จะเกิดขึ้นกับองค์กรในอนาคต

ลำดับ	กิจกรรม/โครงการ	ระยะเวลา/ปีที่ผ่านมา			ผู้รับผิดชอบ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๑	ส่งบุคลากรเข้าร่วมโครงการที่เกี่ยวกับ ภาวะการเป็นผู้นำ	✓	✓	✓	สำนักงานปลัด
๒	ส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมในโครงการ พัฒนาศักยภาพการบริหารงาน	✓	✓	✓	สำนักงานปลัด
๓	ส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมโครงการ ไทยแลนด์ ยุค ๔.๐	✓	✓	✓	สำนักงานปลัด
๔	บุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมโครงการ ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร	✓	✓	✓	สำนักงานปลัด

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง
กลยุทธ์ที่ ๒ ส่งเสริมและพัฒนาให้บุคลากรในองค์กรบูรณาการร่วมกับ
หน่วยงานอื่น ทั้งภาครัฐ เอกชน และประชาชน

ลำดับ	กิจกรรม/โครงการ	ระยะเวลา/ปีที่ผ่านมา			ผู้รับผิดชอบ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๑	โครงการปลูกต้นไม้เพื่อเพิ่มพื้นที่สีเขียว ลดภาวะโลกร้อนในเขตพื้นที่ตำบลหนองปากโลง	✓	✓	✓	กองสาธารณสุขและ สิ่งแวดล้อม และทุกส่วนราชการร่วมกัน
๒	โครงการสร้างภูมิคุ้มกันทางสังคมให้เด็กและ เยาวชนของค์การบริหารส่วนตำบลหนองปากโลง “เด็กไทยโตไปไม่โกง”	✓	✓	✓	สำนักงานปลัด
๓	โครงการ อบต.เคลื่อนที่ บริการด้วยใจรับใช้ ประชาชน	✓	✓	✓	ทุกส่วนราชการ

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การสร้างวัฒนธรรมในองค์กรให้มีการแลกเปลี่ยน
เรียนรู้ และร่วมกันพัฒนา

กลยุทธ์ที่ ๑ ส่งเสริมให้บุคลากรยอมรับในผลงานของคนอื่นและปรับปรุง
แก้ไขในผลงานของตน

ลำดับ	กิจกรรม/โครงการ	ระยะเวลา/ปีที่ผ่านมา			ผู้รับผิดชอบ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๑	กิจกรรมเทคนิคการสอนงานและสร้างระบบพี่เลี้ยง ในองค์กร ทุกงานใน อบต.หนองปากโลง	✓	✓	✓	ทุกส่วน ราชการ
๒	จัดกิจกรรมการสร้างส่วนราชการเป็นองค์กรเรียนรู้ เช่น จัดทำคู่มือการปฏิบัติราชการ แผ่นพับ คู่มือ การทำงาน กฎระเบียบการปฏิบัติราชการในสาย งานของตนเพื่อเผยแพร่ให้กับบุคลากรในสังกัด	✓	✓	✓	ทุกส่วน ราชการ

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การสร้างวัฒนธรรมในองค์กรให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้
และร่วมกันพัฒนา

กลยุทธ์ที่ ๒ ส่งเสริมกระบวนการจัดการเรียนรู้ร่วมกันภายในองค์กร เพื่อ
เป็นเครื่องมือในการพัฒนาศักยภาพและความสามารถในการปฏิบัติงาน

ลำดับ	กิจกรรม/โครงการ	ระยะเวลา/ปีดำเนินการ			ผู้รับผิดชอบ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๑	ประชุมประจำเดือน และนำเสนอผลการปฏิบัติงาน ประจำเดือนของส่วนราชการ	✓	✓	✓	ทุกส่วน ราชการ
๒	โครงการจัดการความรู้ในองค์กร (knowledge Management /KM)	✓	✓	✓	ทุกส่วน ราชการ
๓	โครงการส่งเสริมการทำงานเป็นทีม	✓	✓	✓	สำนักงานปลัด
๔	กิจกรรมเสริมสร้างความสัมพันธ์ในอันติให้กับ บุคลากร (กิจกรรมย่อยตามสถานการณ์ ปีละไม่ น้อยกว่า ๕ กิจกรรม)	✓	✓	✓	ทุกส่วนราชการ
๕	โครงการสำรวจความพึงพอใจและแรงจูงใจบุคลากร	✓	✓	✓	สำนักงานปลัด

โครงการ หรือ กิจกรรมที่ ฝ่ายเลขานุการได้บรรจุลงในแผนนั้น ได้ดำเนินการให้หัวหน้าส่วน
ราชการประชุมผู้ได้บังคับบัญชา เพื่อเสนอความต้องการพัฒนารายบุคคล ว่าแต่ละคนมี
ทักษะ ระดับใด และมีความต้องการพัฒนาทักษะในด้านใด โดยออกแบบสอบถามเป็น
รายบุคคล และเมื่อได้ปัญหาและความต้องการในเบื้องต้นของบุคลากรแล้ว นำมา
รวบรวมเพื่อพิจารณาจัดทำเป็นโครงการ งาน หรือ กิจกรรมที่บรรจุในแผนครับ

- การแสดงเจตจำนงเพื่อเข้ารับการอบรมเป็นรายกรณี หลังจากที่มี
แผนพัฒนาออกไปแล้ว และมีหนังสือให้เข้ารับการอบรม หรือต้องการเข้ารับการอบรม
ตามโครงการหนึ่ง ซึ่งบุคลากรต้องจัดทำระบบรายละเอียดเพื่อประกอบการพิจารณา
โดยระบุถึงเหตุผลและความจำเป็นในการที่จะเข้ารับการอบรมในโครงการ นั้น ๆ ครับ

- การรายงานผลหลังจากที่กลับมาจากอบรม ซึ่งเมื่อแผนพัฒนาบุคลากรได้
ประกาศใช้แล้ว บุคลากรที่เข้ารับการอบรม หรือหน่วยงานของเราเองจัดการอบรมต้อง
รายงานผลการอบรม ให้กับผู้บริหารทราบ ซึ่งก็คือ การงานตามลำดับขั้นถึงนายตนเอง
ค่ะ

- การรายงานผลการดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากร หมายถึง การ
รายงานผลเมื่อดำเนินการตามแผนนี้ ซึ่งเป็นหน้าที่ของคณะกรรมการที่จะรายงานผลให้
ผู้บริหารทราบ ดังนั้นแล้ว ในการรายงานผลการดำเนินการตามแผน จึงมีความสัมพันธ์
กันทางเอกสาร เช่น หากผู้เข้ารับการอบรมไปอบรมเรียบร้อยแล้ว ไม่รายงานต่อ
คณะกรรมการย่อมไม่มีเอกสารรายงานสรุปประจำปี หรือรายไตรมาส ให้นายกทราบได้

ประธานกรรมการฯ

- ให้คณะกรรมการพิจารณารายละเอียดเลยครับ

ผู้อำนวยการกองช่าง

- ผมว่าแผนที่บรรจุในแผนพัฒนาบุคลากรครอบคลุมแล้วครับ

ผู้อำนวยการกองคลัง

- ดิฉันเห็นด้วยค่ะ

รองปลัดอบต./
รชก.ผอ.กองสาธารณสุข

- เห็นด้วยค่ะ

มติที่ประชุม

- เห็นชอบ แผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖
เพื่อให้ใช้ประกอบในการพัฒนาบุคลากรในสังกัดต่อไป

ระเบียบวาระที่ ๓

เรื่องอื่น ๆ

- ไม่มี

ประธานคณะกรรมการฯ

เมื่อไม่มีคณะกรรมการฯ ท่านใดเสนอเพิ่มเติมจึงขอปิดการประชุม

ปิดประชุมเวลา

๑๑.๓๐ น.

(ลงชื่อ)



(นางยุวดี ทิพย์สินวล)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

ผู้บันทึกรายงานการประชุม

(ลงชื่อ)



(นายไชยศักดิ์ โกสยวัตร)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลหนองปากโลง

ผู้ตรวจรายงานการประชุม



ที่ นฐ ๐๐๒๓.๒/ว.๑๓๕ ๒๒

สำนักงาน ก.อบต.จังหวัดนครปฐม
ศาลากลางจังหวัดนครปฐม
ถนนศูนย์ราชการ นฐ ๗๓๐๐๐

๒๕ กันยายน ๒๕๖๓

เรื่อง แจ้งมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครปฐม ครั้งที่ ๙/๒๕๖๓

เรียน นายอำเภอ ทุกอำเภอ

ด้วยคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครปฐม (ก.อบต.จังหวัดนครปฐม) ในคราวการประชุม ครั้งที่ ๙/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๓ กันยายน ๒๕๖๓ โดยมีมติในเรื่องต่างๆ ที่เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของ พนักงานส่วนตำบล เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลที่เกี่ยวข้องถือปฏิบัติต่อไป รายละเอียดปรากฏ ตามมติที่ประชุม ก.อบต.จังหวัดนครปฐม ซึ่งสามารถดาวน์โหลดได้ที่ www.nptlocal.go.th ในหัวข้อเอกสาร ดาวน์โหลด เรื่อง มติ ก.อบต.จังหวัดนครปฐม (ครั้งที่ ๙/๖๓)

จึงเรียนมาเพื่อแจ้งให้องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่รับผิดชอบทราบ และดำเนินการ ในส่วนที่เกี่ยวข้องต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

ร้อยตรี

(พงษ์ธร ศิริสาคร)

รองผู้ว่าราชการจังหวัด ปฏิบัติราชการแทน
ผู้ว่าราชการจังหวัดนครปฐม

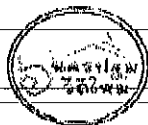
ประธาน ก.อบต.จังหวัดนครปฐม

สำนักงานเลขาธิการ ก.อบต.จังหวัด

ฝ่ายเลขานุการ ก.อบต.จังหวัด

โทร. ๐-๓๕๓๕-๐๐๒๗ ต่อ ๒๑, ๒๓

โทรสาร ๐-๓๕๓๕-๐๐๔๗



อยู่ห่างไว้ ใส่แมสก์กัน หมั่นล้างมือ ถือหลักสะอาด ปราศจากแออัด เคร่งครัดไทยชนะ

รายงานการประชุม
คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครปฐม
ครั้งที่ ๙/๒๕๖๓

วันที่ ๒๓ กันยายน ๒๕๖๓ เวลา ๑๐.๐๐ น. เป็นต้นไป

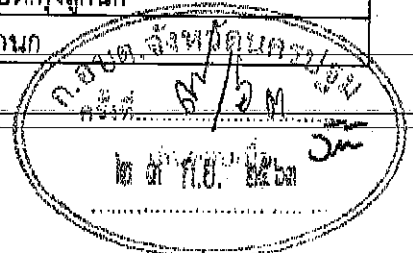
ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลนคราภิรมย์
องค์การบริหารส่วนตำบลนคราภิรมย์ อำเภอบางเลน จังหวัดนครปฐม

ผู้เข้าประชุม

ที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง
๑	ร้อยตรีพิงศร ศิริสาคร	รองผู้ว่าราชการจังหวัดนครปฐม (ประธาน)
๒	นายสมพงษ์ พวงเงิน	(แทน) ปลัดจังหวัดนครปฐม
๓	นายประจักษ์ ชังแพง	(แทน) นายอำเภอเมืองนครปฐม
๔	นางสาวณัฐกานต์ สังแสง	(แทน) นายอำเภอนครชัยศรี
๕	นายวินัย เมฆดำ	ปฏิรูปที่ดินจังหวัดนครปฐม
๖	นายเกื้อกูล มัลลิกาพิพัฒน์	(แทน) โยธาธิการและผังเมืองจังหวัดนครปฐม
๗	นายเฉลิมยศ ชัยคุณแสง	(รท.) เกษตรจังหวัดนครปฐม
๘	นายพงศ์สุธี สุขศิริ	พาณิชย์จังหวัดนครปฐม
๙	นายจรรยา บุญฤทธิ์	(รท.) พัฒนาการจังหวัดนครปฐม
๑๐	นายวัชร ไม้ชัยมงคล	นายก อบต. ห้วยหมอนทอง
๑๑	นายเจริญศักดิ์ กุหลาบทอง	ผู้ทรงคุณวุฒิ
๑๒	นายศักดิ์ชัย สวัสดิ์ผล	ผู้ทรงคุณวุฒิ
๑๓	นายณนารัตน์ น้อยพิทักษ์	ผู้ทรงคุณวุฒิ
๑๔	นายเอนก แสงจันทร์	ผู้ทรงคุณวุฒิ
๑๕	นายเชิดชาย ปิ่นเพชร	ผู้ทรงคุณวุฒิ
๑๖	นายอานันท์ จันทรสุทธิ	ผู้ทรงคุณวุฒิ
๑๗	นายไอศุระย์ ดีรัตน์	เลขานุการ ก.อบต.จังหวัด
๑๘	นายวันชัย ธรรมนิตยงกูร	ผช.เลขานุการ ก.อบต. จังหวัด (๑)
๑๙	นายไพบุลย์ ระวัง	ผช.เลขานุการ ก.อบต. จังหวัด (๒)

ผู้ไม่มาประชุม

ที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง
๑	นายสำเริง เกิดปิ่น	นายก อบต.สระกระเทียม
๒	นายสหพันธ์ ปฐมวัฒนารักษ์	ผู้ทรงคุณวุฒิ
๓	นายปัญญา สุวณีย์	ประธานสภา อบต.นครชัยศรี
๔	นายพัฒนเกษม ช้างใหญ่	ประธานสภา อบต.บางหลวง
๕	นายเอกทัศน์ วัฒนกิจรุ่งโรจน์	ประธานสภา อบต.ทุ่งลูกนก
๖	นายสุชาติ บัวงาม	ปลัด อบต.ทุ่งลูกนก



ผู้เข้าร่วมประชุม

ที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง
๑	นางสาวขลิตรณ บัวจอม	นักส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นชำนาญการ
๒	นางสาวพรรณวิภา พูลสวัสดิ์	นักส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นชำนาญการ
๓	นางสาวสมฤทัย ยุ่นสมาน	นิติกรปฏิบัติการ
๔	นายศรีศักดิ์ มีรักษา	นักส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นปฏิบัติการ

เริ่มประชุม เวลา ๑๐.๐๐ น.

ระเบียบวาระที่ ๑ เรื่องที่ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

มติที่ประชุม ไม่มี

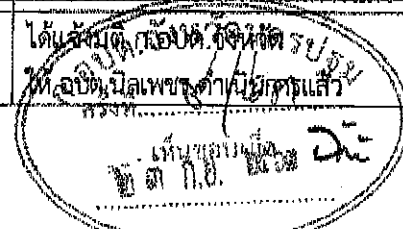
ระเบียบวาระที่ ๒ เรื่อง รับรองรายงานการประชุม ครั้งที่ ๘/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๔ สิงหาคม ๒๕๖๓

มติที่ประชุม รับรองรายงานการประชุม

ระเบียบวาระที่ ๓ เรื่อง สืบเนื่องจากการประชุมครั้งที่แล้ว
ผลการดำเนินการตามมติ ก.อบต.จังหวัดนครปฐม ครั้งที่ ๘/๒๕๖๓
เมื่อวันที่ ๒๔ สิงหาคม ๒๕๖๓

ผช.เลขานุการ (๑) ฝ่ายเลขานุการ ก.อบต.จังหวัดนครปฐม ขอรายงานผลการดำเนินการตามมติ ก.อบต.จังหวัดนครปฐม
ครั้งที่ ๘/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๔ สิงหาคม ๒๕๖๓ ดังนี้

วาระที่	รายการ	ผลการดำเนินการ
๔.๑	ขอความเห็นชอบให้พนักงานจ้างทั่วไปลาออกจากราชการ จำนวน ๑๓ ราย	ได้แจ้งมติ ก.อบต.จังหวัด ให้ อบต.ที่เกี่ยวข้อง ดำเนินการแล้ว
๔.๒	ขอความเห็นชอบให้พนักงานส่วนตำบลลาออกจากราชการ	ได้แจ้งมติ ก.อบต.จังหวัด ให้ อบต.สวนป่า ดำเนินการแล้ว
๔.๓	ขอความเห็นชอบจ้างพนักงานจ้างทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน ๒๓ ราย	ได้แจ้งมติ ก.อบต.จังหวัด ให้ อบต.ที่เกี่ยวข้อง ดำเนินการแล้ว
๔.๔	ขอความเห็นชอบจ้างพนักงานจ้างตามภารกิจขององค์การบริหาร- ส่วนตำบล จำนวน ๑๐ ราย	ได้แจ้งมติ ก.อบต.จังหวัด ให้ อบต.ที่เกี่ยวข้อง ดำเนินการแล้ว
๔.๕	ขอความเห็นชอบการโอน (ย้าย) พนักงานส่วนตำบล จำนวน ๒๐ ราย	ได้แจ้งมติ ก.อบต.จังหวัด ให้ อบต.ที่เกี่ยวข้อง ดำเนินการแล้ว
๔.๖	ขอความเห็นชอบแต่งตั้งพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้มีหรือ เลื่อนวิทยฐานะชำนาญการ จำนวน ๑ ราย	ได้แจ้งมติ ก.อบต.จังหวัด ให้ อบต.แหลมบัว ดำเนินการแล้ว
๔.๗	ขอความเห็นชอบให้ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลปฏิบัติหน้าที่ด้านการ บริหารงานบุคคลในกรณีที่ยังไม่มีผู้ดำรงตำแหน่งนายกองค์การบริหาร ส่วนตำบล	ได้แจ้งมติ ก.อบต.จังหวัด ให้ อบต.ที่เกี่ยวข้อง ดำเนินการแล้ว
๔.๘	ขอความเห็นชอบย้ายพนักงานส่วนตำบลไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในสาย งานและประเภทเดิม	ได้แจ้งมติ ก.อบต.จังหวัด ให้ อบต.ที่เกี่ยวข้อง ดำเนินการแล้ว
๔.๙	ขอนำคุณสมบัติปริญญาโทมาเทียบเป็นประสบการณ์การบริหารเพื่อลด ระยะเวลาการดำรงตำแหน่งบริหาร	ได้แจ้งมติ ก.อบต.จังหวัด ให้ อบต.ที่เกี่ยวข้อง ดำเนินการแล้ว



ระเบียบวาระ ๔.๑๐ ขอความเห็นชอบ (ร่าง) แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)
ขององค์การบริหารส่วนตำบล

ผ.ช.เลขานุการ (๑) ต้นเรื่อง

๑. สำนักงาน ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต. ได้แจ้งแนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นทุกแห่ง โดยให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ มีผลบังคับใช้ในวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ โดยมีสาระสำคัญดังนี้

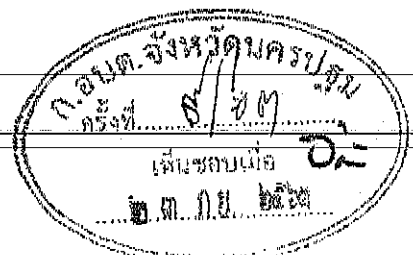
(๑) ให้องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นทุกแห่งจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖ ตามประกาศคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล หมวด ๒ เรื่อง การกำหนดประเภท จำนวน และอัตราตำแหน่ง และดำเนินการตามคู่มือการจัดทำแผนอัตรากำลังฯ

(๒) ให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยมีผลบังคับใช้ในวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ โดยให้คำนึงถึงปริมาณงาน คุณภาพงาน และภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ทั้งนี้ ให้องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นพิจารณากำหนดตำแหน่งเพิ่มเติมเท่าที่จำเป็นและต้องมีการสรรหาบุคคลมาบรรจุและแต่งตั้งในตำแหน่งที่กำหนด โดยเคร่งครัด

(๓) กรณีตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานท้องถิ่นสายงานผู้ปฏิบัติและตำแหน่งพนักงานจ้างที่เป็นตำแหน่งว่างแล้วไม่ดำเนินการสรรหาภายในระยะเวลา ๑ ปี ให้ ก.จังหวัด ตรวจสอบและพิจารณายุบเลิกยกเว้นเป็นตำแหน่งที่รายงานให้ กสท. ดำเนินการสรรหาหรืออยู่ระหว่างขอใช้บัญชีผู้สอบแข่งขันได้ของ กสท.

ข้อเท็จจริง

๑. องค์การบริหารส่วนตำบลบางเตย อำเภอสามพราน องค์การบริหารส่วนตำบลศรีมหาโพธิ์ อำเภอนครชัยศรี และองค์การบริหารส่วนตำบลรางพิบูล อำเภอกำแพงแสน รวมจำนวน ๓ แห่ง รายงานขอความเห็นชอบยุบและปรับปรุงตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) และฝ่ายเลขานุการ ก.อบต. จังหวัดได้พิจารณาแล้วเห็นว่าเป็นกรณีที่มีเหตุผลความจำเป็น



๓. อบต.รางพิบูล อำเภอกำแพงแสน จังหวัดนครปฐม

เพิ่ม/ปรับเกลีย/ปรับปรุง (ตำแหน่ง/โครงสร้างส่วนราชการ)	ลด/ตัดโอน (ตำแหน่ง/โครงสร้างส่วน ราชการ)	หมายเหตุ
<u>กองช่าง</u> งานประสานสาธารณูปโภค <u>ขอปรับปรุงตำแหน่งโดยเปลี่ยนตำแหน่งสาย</u> <u>งาน จำนวน ๑ อัตรา ดังนี้</u> <u>จาก</u> - พนักงานขับรถยนต์ จำนวน ๑ อัตรา (พนักงานจ้างทั่วไป) (ตำแหน่งว่าง) (ว่างเมื่อ ๓ ส.ค.๖๓) <u>เป็น</u> - คนงาน จำนวน ๑ อัตรา (พนักงานจ้างทั่วไป)		<u>แผนอัตรากำลัง ๒๕๖๔-๒๕๖๖</u> - เมื่อปรับปรุงครั้งนี้ จำนวนบุคลากร เป็น ๔๕ อัตรา - มีค่าใช้จ่ายบุคลากร ปีงบประมาณ ๒๕๖๔ เท่ากับ ร้อยละ ๓๒.๔๗ เหตุผลความจำเป็น : เป็นการขอยุบ และปรับปรุงตำแหน่งเพื่อปรับลด ภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงาน บุคคล

มติคณะอนุกรรมการฯ เมื่อวันที่ ๑๘ กันยายน ๒๕๖๓ ควรให้ความเห็นชอบ

ข้อระเบียบ ๑. ประกาศ ก.อบต.จังหวัดนครปฐม เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล
ของ อบต. ลงวันที่ ๓๑ ตุลาคม ๒๕๕๕ และแก้ไขเพิ่มเติม ข้อ ๒๑, ๓๐, ๓๒, ๓๕ และ ๔๑๑

๒. หนังสือสำนักงาน ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว๗๐ ลงวันที่ ๑๙ มิถุนายน ๒๕๖๓
เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖

จึงเสนอที่ประชุม ก.อบต.จังหวัดนครปฐม เพื่อโปรดพิจารณา

มติที่ประชุม เห็นชอบ

ข้อเท็จจริง (ต่อ)

๒. คณะอนุกรรมการโครงสร้างและอัตรากำลังส่วนราชการของ อบต. ได้พิจารณาร่างแผน
อัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน ๔๐ แห่ง และการขอยุบและปรับปรุงตำแหน่งองค์การบริหารส่วนตำบล
จำนวน ๓ แห่ง ดังกล่าวข้างต้น ในการประชุมครั้งที่ ๖/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๑๘ กันยายน ๒๕๖๓ ตั้งแต่เวลา ๑๓.๐๐ น.
ณ ห้องประชุมสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัด ชั้น ๓ ศาลากลางจังหวัดนครปฐม ดังนี้

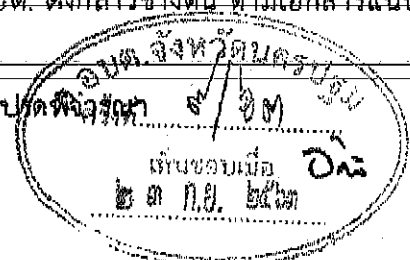
ข้อพิจารณา

ฝ่ายเลขานุการ ก.อบต.จังหวัดนครปฐม ได้ตรวจสอบแล้ว อบต. จำนวน ๔๐ แห่ง
ได้จัดทำ (ร่าง) แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ เป็นไปตามหนังสือสำนักงาน ก.จ., ก.ท.
และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว๗๐ ลงวันที่ ๑๙ มิถุนายน ๒๕๖๓ เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปี
งบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖

ดังนั้น จึงรายงาน ก.อบต.จังหวัดนครปฐม เพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบ(ร่าง)
แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ของ อบต. ดังกล่าวข้างต้น ตามเอกสารแนบท้าย
โดยมีผลบังคับใช้ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ เป็นต้นไป

มติที่ประชุม เห็นชอบ

จึงเสนอที่ประชุม ก.อบต.จังหวัดนครปฐม เพื่อโปรดพิจารณา



ระเบียบวาระที่ ๕

การดำเนินการทางวินัยของพนักงานส่วนตำบล

(นำเสนอ/และเอกสาร โดยกลุ่มงานกฎหมาย ระเบียบและเรื่องร้องทุกข์)

รายงานการประชุม เนื่องจากเป็นชั้นความลับ จึงรวบรวมไว้ที่กลุ่มงานกฎหมาย ระเบียบและเรื่องร้องทุกข์

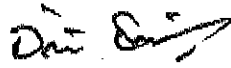
ระเบียบวาระที่ ๖

เรื่องอื่นๆ

เลิกประชุม

เวลา ๑๒.๓๐ น.

(ลงชื่อ)



ผู้จัดรายงานการประชุม (ยกเว้นระเบียบวาระที่ ๖)

(นายวันชัย ธรรมนิยงกูร)

ผู้อำนวยการกลุ่มงานมาตรฐานการบริหารงานบุคคลท้องถิ่น

ผู้ช่วยเลขานุการ ก.อบต.จังหวัดนครปฐม (๑)

(ลงชื่อ)



ผู้จัดรายงานการประชุม (เฉพาะระเบียบวาระที่ ๖)

(นายไพบุลย์ ระวัง)

ผู้อำนวยการกลุ่มงานกฎหมายและเรื่องร้องทุกข์

(แทน) ผู้ช่วยเลขานุการ ก.อบต. จังหวัดนครปฐม (๒)

(ลงชื่อ)

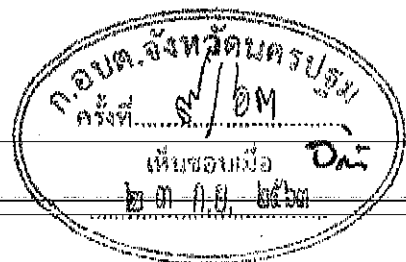


ผู้ตรวจรายงานการประชุม

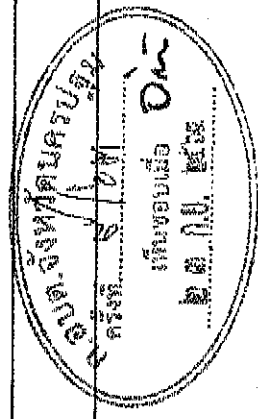
(นายไอศุรีย์ ตีรัตน์)

ท้องถิ่นจังหวัดนครปฐม

เลขานุการ ก.อบต.จังหวัดนครปฐม (๑)



ที่	อบต./อำเภอ	ประเภท	จำนวน ส่วนราชการ (สำนัก/กอง/ หน่วย)	ปลัด	รองปลัด	จำนวน บุคลากรที่ขึ้น บัญชี (๒๕๖๔)	ค่าใช้จ่ายส่วนบุคลากร และประโยชน์ตอบแทนอื่น (ร้อยละ)			หมายเหตุ
							๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๑๑	อบต. หอนงปากโคง	สามัญ	๔	๑ (ตามโครงสร้าง)	๑ (เต็ม/ครอง)	๕๗	๒๘.๗๕	๒๘.๑๗	๒๗.๖๐	
๑๒	อบต. ห้วยหลวง	สามัญ	๕	๑ (ตามโครงสร้าง)	๑ (เต็ม/ครอง)	๘๑	๒๖.๔๕	๒๕.๙๓	๒๕.๔๒	
๑๓	อบต. สระกะเทียม	สามัญ	๕	๑ (ตามโครงสร้าง)	๑ (เต็ม/ครอง)	๔๖	๒๕.๔๒	๒๔.๘๙	๒๔.๓๖	
๑๔	อบต. ห้วยน้อย	สามัญ	๔	๑ (ตามโครงสร้าง)	๑ (เต็ม/ครอง)	๓๔	๒๖.๓๔	๒๕.๘๖	๒๕.๓๐	
๑๕	อบต. วังเย็น	สามัญ	๓	๑ (ตามโครงสร้าง)	-	๓๒	๓๓.๗๙	๓๓.๕๓	๓๒.๘๘	
๑๖	อบต. สวนป่า	สามัญ	๓	๑ (ตามโครงสร้าง)	-	๔๐	๓๓.๒๕	๓๒.๕๑	๓๑.๗๘	
๑๗	อบต. วังตะกู	สามัญ	๖	๑ (ตามโครงสร้าง)	๑ (เต็ม/ครอง)	๖๐	๒๗.๔๑	๒๖.๔๒	๒๕.๘๔	
๑๘	อบต. ธรรมศาลา	สามัญ	๓	๑ (ตามโครงสร้าง)	๑ (เต็ม/ครอง)	๔๔	๓๔.๗๖	๓๔.๑๕	๓๓.๕๓	
๑๙	อบต. ไทรงามเตี	สามัญ	๕	๑ (ตามโครงสร้าง)	-	๘๖	๓๐.๓๕	๓๐.๓๘	๒๗.๘๐	



- บันทึกข้อความ เรื่อง สำรองความต้องการการพัฒนาฯ
- บันทึกข้อความ เรื่อง สรุปผลการสำรองความต้องการการพัฒนาฯ



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลหนองปากโลง
เรื่อง ประกาศใช้แผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ และมาตรา ๒๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ประกอบกับประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล จังหวัดนครปฐม เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๓๑ ตุลาคม ๒๕๔๕ ส่วนที่ ๓ การพัฒนาพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล ข้อ ๒๖๙ ให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทศนคติที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประกอบกับมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครปฐม ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๕ กันยายน ๒๕๖๓ จึงขอประกาศใช้แผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ เพื่อให้สอดคล้องกับการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองปากโลง และเพื่อเป็นกรอบแนวทางในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองปากโลง ต่อไป

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๑ เดือนตุลาคม พ.ศ.๒๕๖๓

(นายไชยศักดิ์ โกสัยวัตร)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ปฏิบัติหน้าที่
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองปากโลง



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองปากโลง

ที่ นฐ.๗๘๖๐๑/..... วันที่ ๗ เดือนสิงหาคม พ.ศ.๒๕๖๓

เรื่อง สำรองความต้องการการพัฒนาของพนักงานในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลหนองปากโลง

เพื่อนำข้อมูลดังกล่าวมาวิเคราะห์และนำเสนอที่ประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

เรียน พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างองค์การบริหารส่วนตำบลหนองปากโลง ทุกท่าน

ด้วยองค์การบริหารส่วนตำบลหนองปากโลง จะดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ โดยมีวัตถุประสงค์ ดังนี้

๑. เพื่อให้ผู้เข้ารับการบรรจุแต่งตั้งเข้ารับราชการเป็นพนักงานส่วนตำบลได้เรียนรู้แบบแผนของ
ทางราชการ หลักและวิธีการปฏิบัติราชการ เข้าใจถึงบทบาทและหน้าที่และแนวทางการปฏิบัติงานเป็นข้าราชการที่
ดี ตามหลักสูตรที่ ก.อบต.กำหนด

๒. เพื่อใช้เป็นกรอบและแนวทางในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง

๓. เพื่อพัฒนาและยกระดับขีดความสามารถของบุคลากรทุกคน ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์
สุจริต ยุติธรรม เสียสละ โปร่งใส พร้อมรับการตรวจสอบ โดยยึดประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน

๔. เพื่อพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ให้มีสมรรถนะด้านความคิด มุ่งมั่นที่จะเป็นคนดี มีจิตสำนึกใน
การพัฒนาตนเองเพื่อให้รู้วิธีคิดอย่างมีระบบ รู้วิธีคิดที่ถูกต้อง มีทักษะในการใช้ความคิด (Conceptual Skills) เพื่อ
การบริหารและการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ

๕. เพื่อพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ให้มีสมรรถนะด้านมนุษย์ มุ่งมั่นที่จะเข้าใจและตระหนักรู้ใน
คุณค่าของตนเองและคุณค่าของผู้อื่น มีทักษะในการปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น (Human Skills) เพื่อบริหารและ
ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ

๖. เพื่อพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ให้มีสมรรถนะด้านงาน มุ่งมั่นที่จะเป็นคนเก่ง มีทักษะในการ
บริหารและปฏิบัติงาน (Technical Skills) โดยเฉพาะสมรรถนะในการบริหารและปฏิบัติงานตามโครงการภายใต้
แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองปากโลง และโครงการภายใต้แผนยุทธศาสตร์กรม
ส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น เพื่อให้มีความพร้อมในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ของกระทรวงและยุทธศาสตร์ของกรม
ส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งการบริหารและปฏิบัติงานตามภารกิจหลักของหน่วยงาน
ต่าง ๆ ที่ให้ความร่วมมือและประสานงานขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ในส่วนราชการต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๗. เพื่อให้ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่พัฒนาผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทศนคติที่ดี
คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๘. เพื่อให้ผู้บังคับบัญชาทุกระดับมีหน้าที่รับผิดชอบในการควบคุม ดูแล และการพัฒนา ผู้อยู่ใต้
บังคับบัญชาที่อยู่ภายใต้การบังคับบัญชาโดยตรง รวมทั้งผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาที่เพิกย้ายหรือโอนมาดำรงตำแหน่ง ซึ่ง
อยู่ภายใต้การบังคับบัญชาของตน

๙. เพื่อพัฒนาคณะผู้บริหารและสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล มีความสามารถในการ
บริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพ

/เพื่อให้การ...

เพื่อให้การดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ บรรลุตามวัตถุประสงค์ จึงประชาสัมพันธ์ให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง สำนวความ ต้องการการพัฒนาของพนักงานในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลหนองปากโลง ผ่านระบบ GOOGLE FORM เพื่อนำข้อมูลดังกล่าวมาวิเคราะห์และนำเสนอที่ประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อทราบ และดำเนินการต่อไป



(นายไชยศักดิ์ โกสยวัตร)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ปฏิบัติหน้าที่
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองปากโลง

GOOGLE FORM

https://docs.google.com/forms/d/e/๑FAIpOLSD๗hX_tUmrj๗๐๓W_qMFO๕๐ursUARKRaaTcrZVrvaduufXLFA/viewform



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองปากโลง

ที่ นฐ ๗๘๖๐๑/ วันที่ ๑๑ เดือนสิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๓

เรื่อง สรุปผลการสำรวจความต้องการการพัฒนาของพนักงานในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลหนองปากโลง เพื่อนำข้อมูลดังกล่าวมาวิเคราะห์และนำเสนอที่ประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

เรียน นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองปากโลง

ตามบันทึกข้อความที่ ลงวันที่ ๗ สิงหาคม ๒๕๖๓ สำนักงานปลัด มีการดำเนินการสำรวจความต้องการการพัฒนาของพนักงานในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลหนองปากโลง ตามแบบสำรวจความต้องการการพัฒนาของพนักงาน และแบบสำรวจดังกล่าว ผ่าน google form เพื่อนำข้อมูลดังกล่าวมาวิเคราะห์และนำเสนอที่ประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ สรุปผลการสำรวจความต้องการฯ ดังนี้

สรุปผลการตอบแบบสำรวจความต้องการการพัฒนาของพนักงานใน

สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลหนองปากโลงประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓

แบบสอบถามชุดนี้จัดทำขึ้นโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อสำรวจความต้องการในการพัฒนาของบุคลากร เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการวิเคราะห์หาความต้องการเกี่ยวกับความรู้ ทักษะด้านต่างๆที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน เพื่อนำข้อมูลที่ได้ไปวิเคราะห์ประกอบการจัดทำแผนฝึกอบรมประจำปีให้มีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับความต้องการของบุคลากรและหน่วยงานมากที่สุด เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อการพัฒนาบุคลากร นอกจากนี้เพื่อให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองปากโลง โดยแบบสอบถามชุดนี้แบ่งออกเป็น ๓ ส่วน ประกอบด้วย

ส่วนที่ ๑ คำถามเกี่ยวกับข้อมูลสำคัญของบุคลากร

ส่วนที่ ๒ ข้อมูลความต้องการการพัฒนาบุคลากร

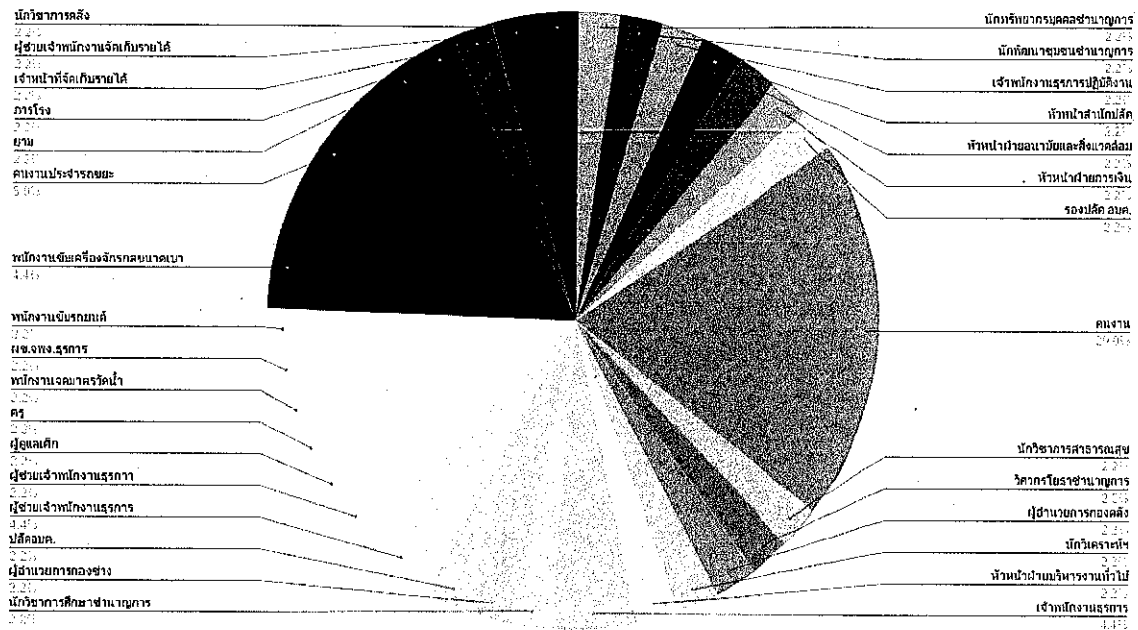
ส่วนที่ ๓ คำถามเกี่ยวกับข้อเสนอแนะ และความคิดเห็นอื่นๆ

งานบริหารทั่วไป สำนักงานปลัด ได้ดำเนินการสำรวจความต้องการการพัฒนาของพนักงานในสังกัดเรียบร้อยแล้ว จึงขอสรุปผลการสำรวจความต้องการการพัฒนาของพนักงานในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลหนองปากโลง พ.ศ. ๒๕๖๓ ดังนี้

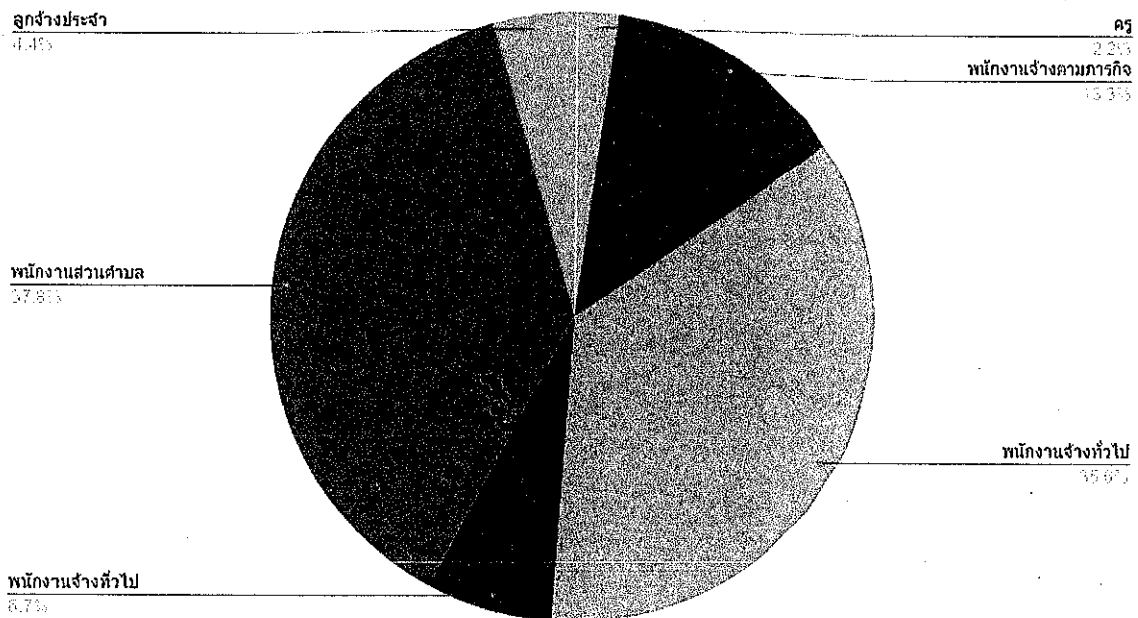
ส่วนที่ ๑ ข้อมูลทั่วไป

สรุปได้ว่า จากการสำรวจพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีจำนวนทั้งหมด ๔๕ ราย เป็นพนักงานตำบลมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ ๓๗.๘๐ จำนวน ๑๙ ราย โดยส่วนใหญ่ได้รับอัตราเงินเดือนอยู่ในช่วง ๑๐,๐๐๑ - ๒๐,๐๐๐ บาท คิดเป็นร้อยละ ๖๔.๔ จำนวน ๒๘ ราย เป็นตำแหน่งคนงาน มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ ๒๐ จำนวน ๙ ราย และสังกัดสำนักงานปลัดมากที่สุดคิดเป็นร้อยละ ๔๖.๗๐ จำนวน ๒๑ คน(รายละเอียดปรากฏตามรูปภาพ)

จำนวนของ ตำแหน่ง



จำนวนของ ประเภท พนักงาน



จำนวนของ อัตราเงินเดือน

อัตราเงินเดือน (20,001 - 30,000 บาท)

13.3%

อัตราเงินเดือน (40,001 - 50,000 บาท)

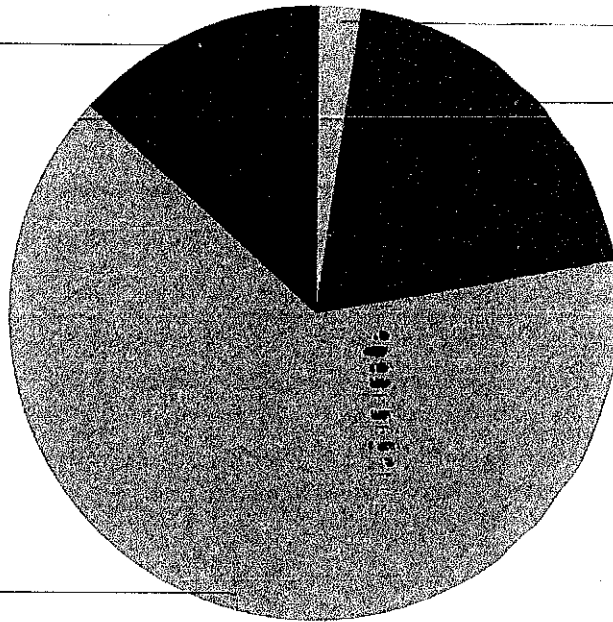
22%

อัตราเงินเดือน (30,001 - 40,000 บาท)

20.4%

อัตราเงินเดือน (10,000 - 20,000 บาท)

64.4%



จำนวนของ สังกัด

สังกัด (ส่วนงานปกติ)

46.7%

สังกัด (กองสารวัตรสุขและสิ่งแวดล้อม)

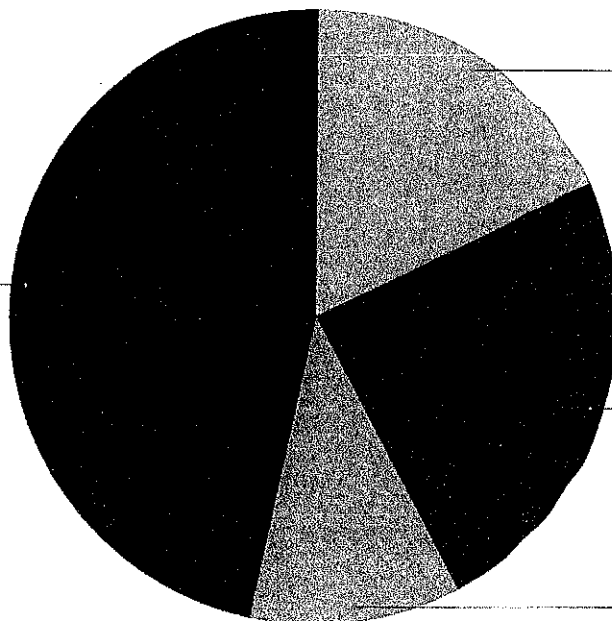
17.9%

สังกัด (กองช่าง)

24.4%

สังกัด (กองคลัง)

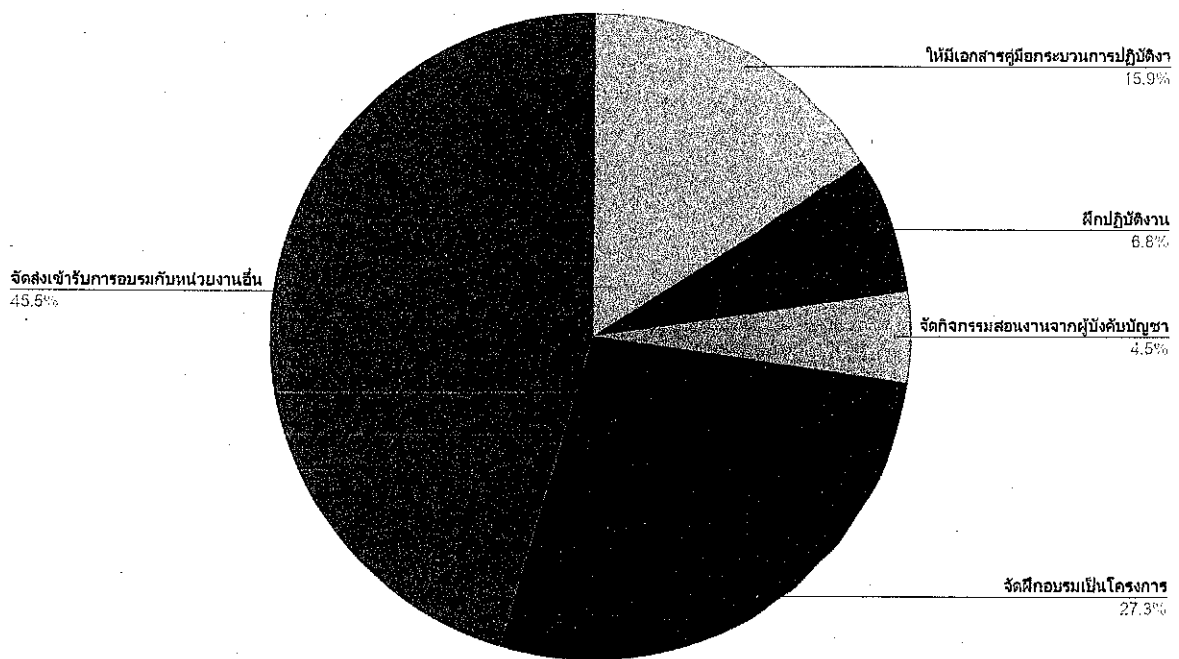
11.1%



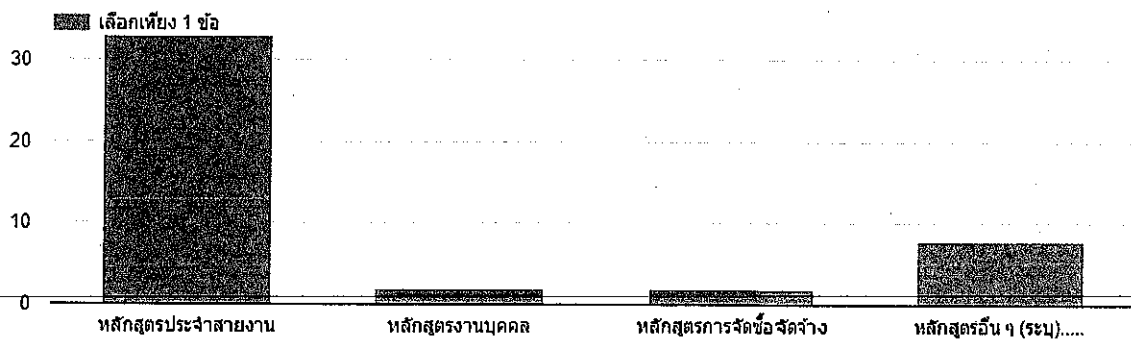
ส่วนที่ ๒ ข้อมูลความต้องการการพัฒนาบุคลากร

สรุปได้ว่า บุคลากรผู้ตอบแบบสอบถามมีความต้องการประเภทการพัฒนาโดยการจัดส่งเข้ารับการอบรมกับหน่วยงานอื่นมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ ๔๕.๕ ทั้งหมดจำนวน ๒๐ ราย ซึ่งมีความต้องการอบรมตามหลักสูตรประจำสายงานมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ ๔๕.๕ จำนวน ๒๐ ราย และช่วงเวลาที่ต้องการพัฒนาอบรมเป็นทั้งปีงบประมาณ คิดเป็นร้อยละ ๗๓.๓๓ จำนวน ๓๓ ราย (รายละเอียดปรากฏตามรูปภาพ)

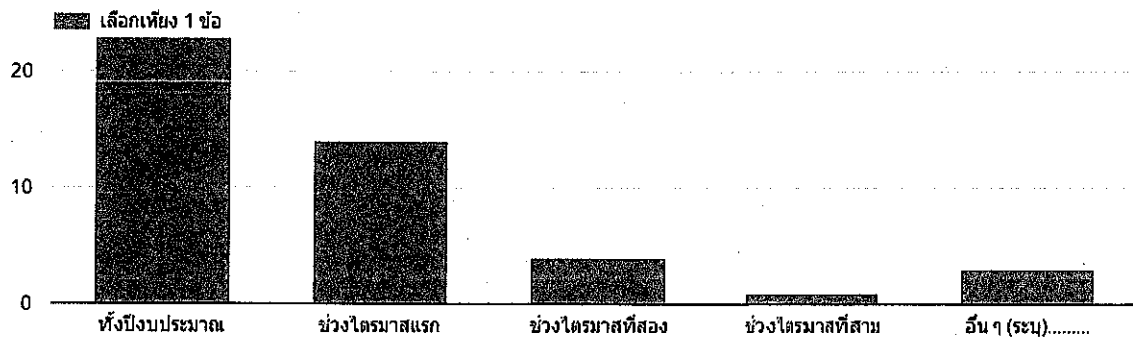
จำนวนของ ประเภทของการพัฒนา



หลักสูตรที่ต้องการพัฒนาอบรม



ช่วงเวลาที่ต้องการพัฒนา/อบรม



ส่วนที่ ๓ ข้อเสนอแนะ

- จัดโดยกรมเองบุคลากรของกรมเองเป็นวิทยากร เพราะกรมเป็นผู้กำหนดตัวชี้วัดหรือคนที่มีประสบการณ์ในการทำงานท้องถิ่นเพราะวิทยากรที่มีความรู้แต่ไม่มีประสบการณ์ในการทำงานท้องถิ่นจะไม่เข้าใจ
- เปิดหลักสูตรให้มีหลายรุ่น เพื่อจะได้สลับกันไปอบรม

เพื่อให้การดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ บรรลุตามวัตถุประสงค์ เห็นควรนำข้อมูลดังกล่าวมาวิเคราะห์และนำเสนอที่ประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อทราบ และดำเนินการต่อไป

(นายไชยศักดิ์ โกสยวัตร์)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ปฏิบัติหน้าที่
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองปากโลง

แบบสำรวจความต้องการการพัฒนาของ พนักงาน สังกัด องค์การบริหารส่วนตำบล หนองปากโลง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2563

การตอบกลับ 45 รายการ

ชื่อ-สกุล

คำตอบ 44 ข้อ

สุรินทร์พร ศรีสุวรรณ

ภัทรศยา ฉิมเชื้อ

เปรมฤดี มีหนู

น.สสภัฏญา พึ่งพันธ์

นายนิยม อรุณแสง

วิมลมาศ เขยกิจวงศ์

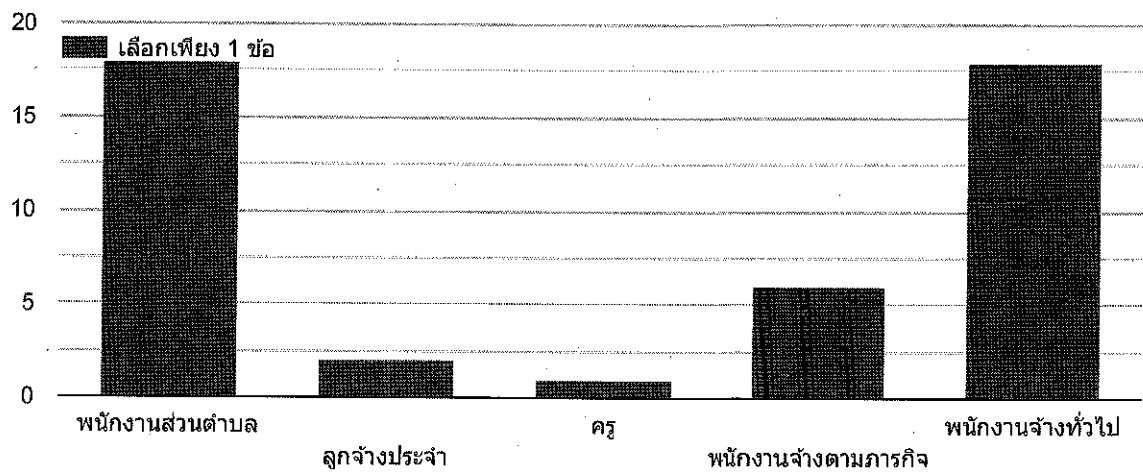
นส วนิดา ลบแย้ม

อนรรฆ แซ่อื้อ

นายจักรกฤษ ยังอยู่

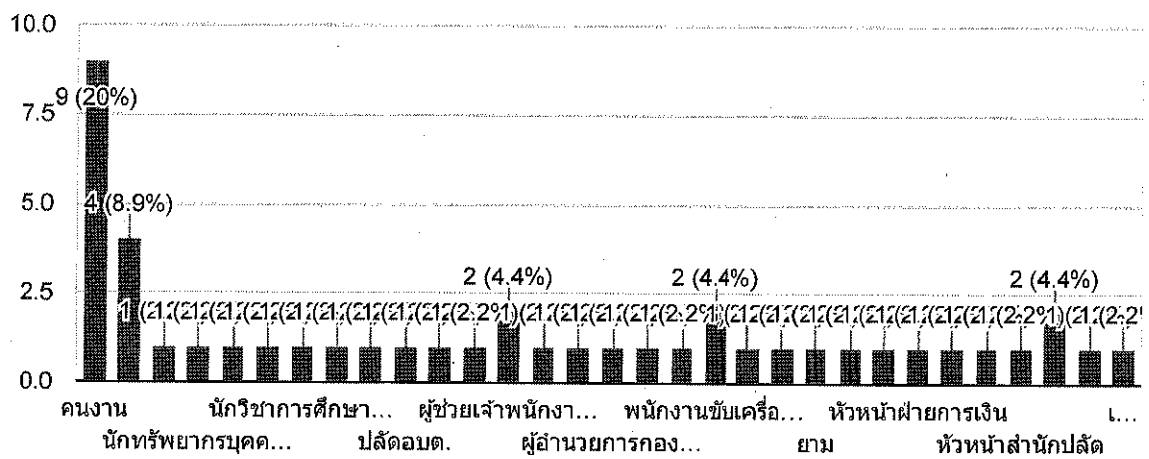


ประเภท พนักงาน

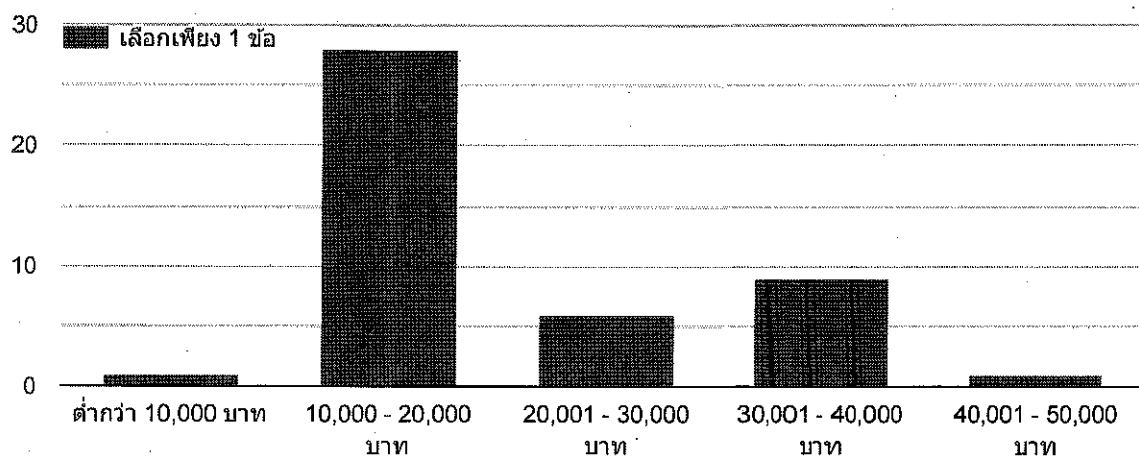


ตำแหน่ง

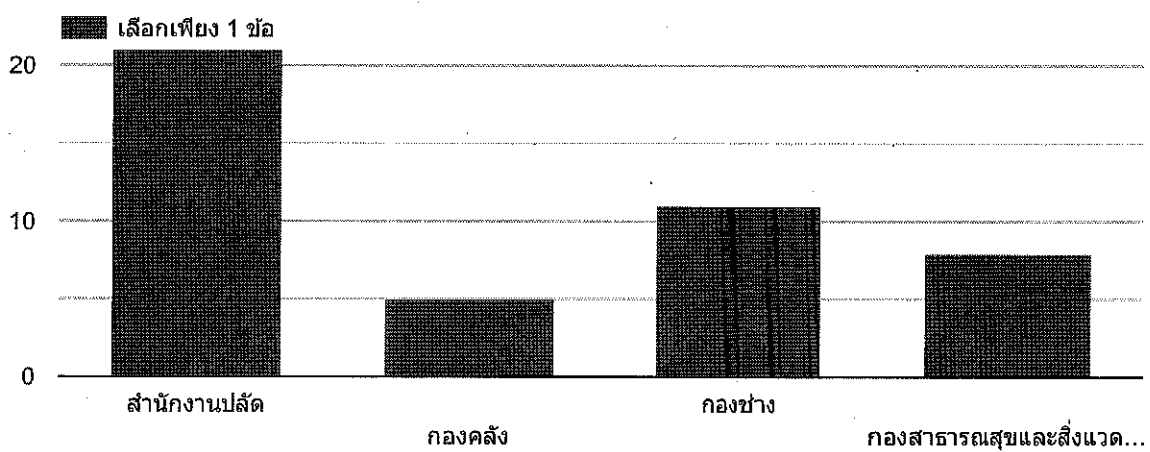
คำตอบ 45 ข้อ



อัตราเงินเดือน



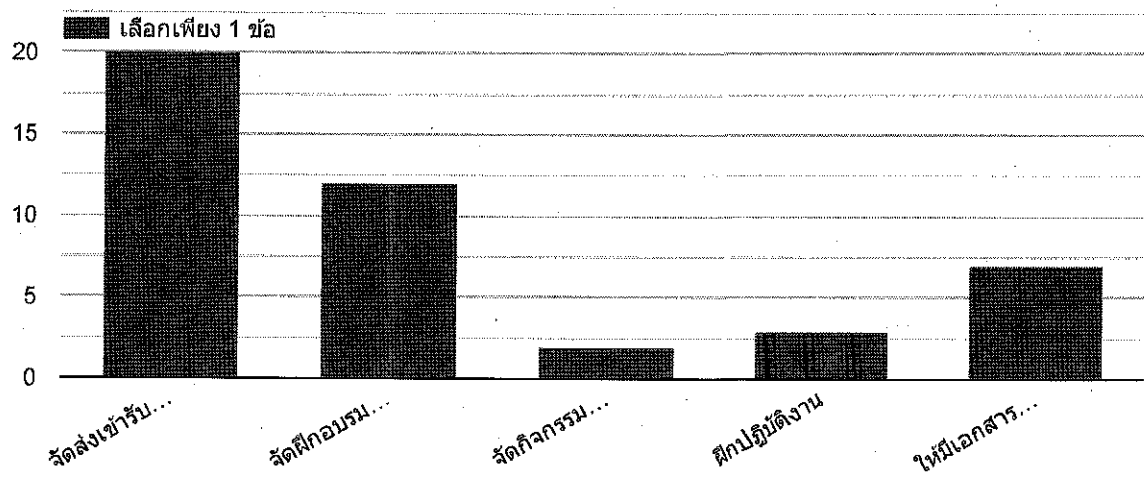
สังกัด



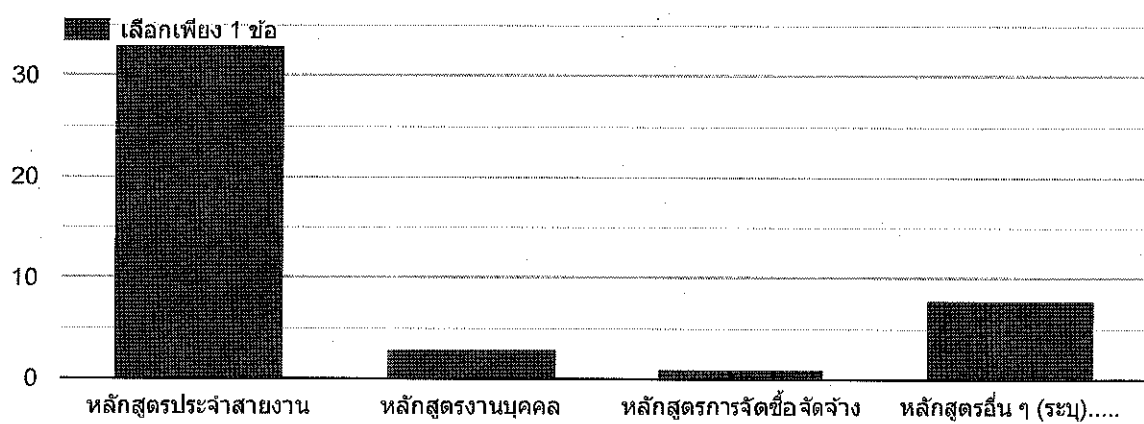
ข้อมูลความต้องการการพัฒนาบุคลากร



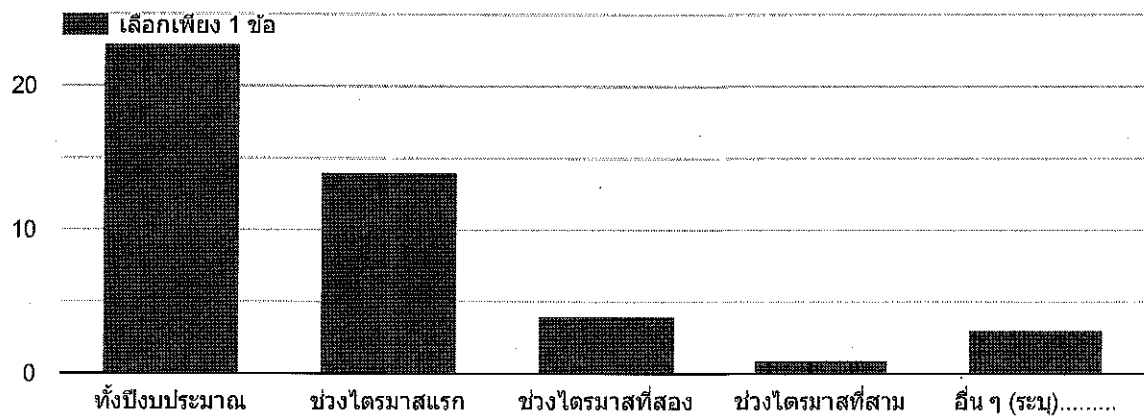
ประเภทของการพัฒนา



หลักสูตรที่ต้องการพัฒนาอบรม



ช่วงเวลาที่ต้องการพัฒนา/อบรม



ข้อเสนอแนะ (ถ้ามี)

ข้อเสนอแนะ (ถ้ามี)

คำตอบ 2 ข้อ

จัดโดยกรมเองบุคลากรของกรมเองเป็นวิทยากร เพราะกรมเป็นผู้กำหนดตัวชี้วัดหรือคนที่มีประสบการณ์ในการทำงานท้องถิ่นเพราะวิทยากรที่มีความรู้แต่ไม่มีประสบการณ์ในการทำงานท้องถิ่นจะไม่เข้าใจ

เปิดหลักสูตรให้มีหลายรุ่น เพื่อจะได้สลับกันไปอบรม

เนื้อหานี้ไม่ได้ถูกสร้างขึ้นหรือรับรองโดย Google รายงานการละเมิด - ข้อจำกัดในการให้บริการ - นโยบายความเป็นส่วนตัว

Google ฟอรัม



แบบสำรวจความต้องการการพัฒนาของพนักงาน สังกัด องค์การบริหารส่วนตำบลหนองปากโลง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2563

การสำรวจความต้องการการพัฒนาของพนักงานในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลหนองปากโลง เพื่อนำ
ข้อมูลดังกล่าวมาวิเคราะห์และนำเสนอที่ประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร 3 ปี ประจำปีงบ
ประมาณ พ.ศ. 2564 - 2566

ชื่อ-สกุล

นางยุวดี ทิพย์สินวล

ประเภท พนักงาน

เลือกเพียง 1 ข้อ

พนักงานส่วนตำบล



ลูกจ้างประจำ



ครู



พนักงานจ้างตามภารกิจ



พนักงานจ้างทั่วไป



ตำแหน่ง *

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

อัตราเงินเดือน

เลือกเพียง 1 ข้อ

ต่ำกว่า 10,000 บาท

☐

10,000 - 20,000 บาท

☐

20,001 - 30,000 บาท

☒

30,001 - 40,000 บาท

☐

40,001 - 50,000 บาท

☐

มากกว่า 50,000 บาท ขึ้นไป

☐

สังกัด

เลือกเพียง 1 ข้อ

สำนักงานปลัด

☒

กองคลัง

☐

กองช่าง

☐

กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

☐

ข้อมูลความต้องการการพัฒนาบุคลากร

ประเภทของการพัฒนา

เลือกเพียง 1 ข้อ

จัดส่งเข้ารับการอบรมกับหน่วยงานอื่น

☒

จัดฝึกอบรมเป็นโครงการ โดยหน่วยงานจัดอบรมเอง

☐

จัดกิจกรรมสอนงานจากผู้บังคับบัญชา/เพื่อนร่วมงาน

☐

ฝึกปฏิบัติงาน

☐ให้มีเอกสารคู่มือกระบวนการปฏิบัติงาน/ระเบียบที่
เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานในหน้าที่☐

หลักสูตรที่ต้องการพัฒนาอบรม

เลือกเพียง 1 ข้อ

หลักสูตรประจำสายงาน

☐

หลักสูตรงานบุคคล

☒

หลักสูตรการจัดซื้อจัดจ้าง

☐

หลักสูตรระเบียบวิธีงบประมาณ

☐

หลักสูตรอื่น ๆ (ระบุ).....

☐

ช่วงเวลาที่ต้องการพัฒนา/อบรม

เลือกเพียง 1 ข้อ

ทั้งปีงบประมาณ

☒

ช่วงไตรมาสแรก

☐

ช่วงไตรมาสที่สอง

☐

ช่วงไตรมาสที่สาม

☐

ช่วงไตรมาสที่สี่

☐

อื่น ๆ (ระบุ).....

☐

ข้อเสนอแนะ (ถ้ามี)

ข้อเสนอแนะ (ถ้ามี)

เนื้อหานี้ได้ถูกสร้างขึ้นหรือรับรองโดย Google

Google ฟอรัม

แบบสำรวจความต้องการการพัฒนาของพนักงาน สังกัด องค์การบริหารส่วนตำบลหนองปากโลง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2563

การสำรวจความต้องการการพัฒนาของพนักงานในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลหนองปากโลง เพื่อนำ
ข้อมูลดังกล่าวมาวิเคราะห์และนำเสนอที่ประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร 3 ปี ประจำปีงบ
ประมาณ พ.ศ. 2564 – 2566

ชื่อ-สกุล

นางชนิดา มีนาลุ่ม

ประเภท พนักงาน

เลือกเพียง 1 ข้อ

พนักงานส่วนตำบล

☐

ลูกจ้างประจำ

☐

ครู

☐

พนักงานจ้างตามภารกิจ

☒

พนักงานจ้างทั่วไป

☐

ตำแหน่ง *

ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ

อัตราเงินเดือน

เลือกเพียง 1 ข้อ

ต่ำกว่า 10,000 บาท

☐

10,000 - 20,000 บาท

☒

20,001 - 30,000 บาท

☐

30,001 - 40,000 บาท

☐

40,001 - 50,000 บาท

☐

มากกว่า 50,000 บาท ขึ้นไป

☐

สังกัด

เลือกเพียง 1 ข้อ

สำนักงานปลัด

☐

กองคลัง

☐

กองช่าง

☒

กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

☐

ข้อมูลความต้องการการพัฒนาบุคลากร

ประเภทของการพัฒนา

เลือกเพียง 1 ข้อ

จัดส่งเข้ารับการอบรมกับหน่วยงานอื่น

☐

จัดฝึกอบรมเป็นโครงการ โดยหน่วยงานจัดอบรมเอง

☐

จัดกิจกรรมสอนงานจากผู้บังคับบัญชา/เพื่อนร่วมงาน

☒

ฝึกปฏิบัติงาน

☐ให้มีเอกสารคู่มือกระบวนการปฏิบัติงาน/ระเบียบที่
เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานในหน้าที่☐

หลักสูตรที่ต้องการพัฒนาอบรม

เลือกเพียง 1 ข้อ

หลักสูตรประจำสายงาน

☐

หลักสูตรงานบุคคล

☒

หลักสูตรการจัดซื้อจัดจ้าง

☐

หลักสูตรระเบียบวิธีงบประมาณ

☐

หลักสูตรอื่น ๆ (ระบุ).....

☐

ช่วงเวลาที่ต้องการพัฒนา/อบรม

เลือกเพียง 1 ข้อ

ทั้งปีงบประมาณ



ช่วงไตรมาสแรก



ช่วงไตรมาสที่สอง



ช่วงไตรมาสที่สาม



ช่วงไตรมาสที่สี่



อื่น ๆ (ระบุ).....



ข้อเสนอแนะ (ถ้ามี)

ข้อเสนอแนะ (ถ้ามี)

เนื้อหานี้ได้ถูกสร้างขึ้นหรือรับรองโดย Google

Google ฟอรัม

แบบสำรวจความต้องการการพัฒนาของพนักงาน สังกัด องค์การบริหารส่วนตำบลหนองปากโลง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2563

การสำรวจความต้องการการพัฒนาของพนักงานในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลหนองปากโลง เพื่อนำ
ข้อมูลดังกล่าวมาวิเคราะห์และนำเสนอที่ประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร 3 ปี ประจำปีงบ
ประมาณ พ.ศ. 2564 – 2566

ชื่อ-สกุล

สรารัตน์ ทำกินรวย

ประเภท พนักงาน

เลือกเพียง 1 ข้อ

พนักงานส่วนตำบล

☐

ลูกจ้างประจำ

☐

ครู

☐

พนักงานจ้างตามภารกิจ

☒

พนักงานจ้างทั่วไป

☐

ตำแหน่ง *

ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ

อัตราเงินเดือน

เลือกเพียง 1 ข้อ

ต่ำกว่า 10,000 บาท

☐

10,000 - 20,000 บาท

☒

20,001 - 30,000 บาท

☐

30,001 - 40,000 บาท

☐

40,001 - 50,000 บาท

☐

มากกว่า 50,000 บาท ขึ้นไป

☐

สังกัด

เลือกเพียง 1 ข้อ

สำนักงานปลัด

☒

กองคลัง

☐

กองช่าง

☐

กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

☐

ข้อมูลความต้องการการพัฒนาบุคลากร

ประเภทของการพัฒนา

เลือกเพียง 1 ข้อ

จัดส่งเข้ารับการอบรมกับหน่วยงานอื่น

☐

จัดฝึกอบรมเป็นโครงการ โดยหน่วยงานจัดอบรมเอง

☐

จัดกิจกรรมสอนงานจากผู้บังคับบัญชา/เพื่อนร่วมงาน

☐

ฝึกปฏิบัติงาน

☐ให้มีเอกสารคู่มือกระบวนการปฏิบัติงาน/ระเบียบที่
เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานในหน้าที่☒

หลักสูตรที่ต้องการพัฒนาอบรม

เลือกเพียง 1 ข้อ

หลักสูตรประจำสายงาน

☒

หลักสูตรงานบุคคล

☐

หลักสูตรการจัดซื้อจัดจ้าง

☐

หลักสูตรระเบียบวิธีงบประมาณ

☐

หลักสูตรอื่น ๆ (ระบุ).....

☐

ช่วงเวลาที่ต้องการพัฒนา/อบรม

เลือกเพียง 1 ข้อ

ทั้งปีงบประมาณ

☐

ช่วงไตรมาสแรก

☒

ช่วงไตรมาสที่สอง

☐

ช่วงไตรมาสที่สาม

☐

ช่วงไตรมาสที่สี่

☐

อื่น ๆ (ระบุ).....

☐

ข้อเสนอแนะ (ถ้ามี)

ข้อเสนอแนะ (ถ้ามี)

เนื้อหานี้ได้ถูกสร้างขึ้นหรือรับรองโดย Google

Google ฟลอร์ม

แบบสำรวจความต้องการการพัฒนาของพนักงาน สังกัด องค์การบริหารส่วนตำบลหนองปากโลง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2563

การสำรวจความต้องการการพัฒนาของพนักงานในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลหนองปากโลง เพื่อนำ
ข้อมูลดังกล่าวมาวิเคราะห์และนำเสนอที่ประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร 3 ปี ประจำปีงบ
ประมาณ พ.ศ. 2564 - 2566

ชื่อ-สกุล

ชัยวัฒน์ เขยกรวิวงศ์

ประเภท พนักงาน

เลือกเพียง 1 ข้อ

พนักงานส่วนตำบล

☐

ลูกจ้างประจำ

☐

ครู

☐

พนักงานจ้างตามภารกิจ

☐

พนักงานจ้างทั่วไป

☒

ตำแหน่ง *

คนงาน

อัตราเงินเดือน

เลือกเพียง 1 ข้อ

ต่ำกว่า 10,000 บาท

☐

10,000 - 20,000 บาท

☒

20,001 - 30,000 บาท

☐

30,001 - 40,000 บาท

☐

40,001 - 50,000 บาท

☐

มากกว่า 50,000 บาท ขึ้นไป

☐

สังกัด

เลือกเพียง 1 ข้อ

สำนักงานปลัด

☐

กองคลัง

☐

กองช่าง

☒

กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

☐

ข้อมูลความต้องการการพัฒนาบุคลากร

ประเภทของการพัฒนา

เลือกเพียง 1 ข้อ

จัดส่งเข้ารับการอบรมกับหน่วยงานอื่น

☐

จัดฝึกอบรมเป็นโครงการ โดยหน่วยงานจัดอบรมเอง

☐

จัดกิจกรรมสอนงานจากผู้บังคับบัญชา/เพื่อนร่วมงาน

☐

ฝึกปฏิบัติงาน

☐ให้มีเอกสารคู่มือกระบวนการปฏิบัติงาน/ระเบียบที่
เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานในหน้าที่☒

หลักสูตรที่ต้องการพัฒนาอบรม

เลือกเพียง 1 ข้อ

หลักสูตรประจำสายงาน

☒

หลักสูตรงานบุคคล

☐

หลักสูตรการจัดซื้อจัดจ้าง

☐

หลักสูตรระเบียบวิธีงบประมาณ

☐

หลักสูตรอื่น ๆ (ระบุ).....

☐

ช่วงเวลาที่ต้องการพัฒนา/อบรม

เลือกเพียง 1 ข้อ

ทั้งปีงบประมาณ

☐

ช่วงไตรมาสแรก

☒

ช่วงไตรมาสที่สอง

☐

ช่วงไตรมาสที่สาม

☐

ช่วงไตรมาสที่สี่

☐

อื่น ๆ (ระบุ).....

☐

ข้อเสนอแนะ (ถ้ามี)

ข้อเสนอแนะ (ถ้ามี)

เนื้อหานี้ได้ถูกสร้างขึ้นหรือรับรองโดย Google

Google ฟอรม

แบบสำรวจความต้องการการพัฒนาของพนักงาน สังกัด องค์การบริหารส่วนตำบลหนองปากโลง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2563

การสำรวจความต้องการการพัฒนาของพนักงานในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลหนองปากโลง เพื่อนำ
ข้อมูลดังกล่าวมาวิเคราะห์และนำเสนอที่ประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร 3 ปี ประจำปีงบ
ประมาณ พ.ศ. 2564 – 2566

ชื่อ-สกุล

นางอัญชลี บันหลวง

ประเภท พนักงาน

เลือกเพียง 1 ข้อ

พนักงานส่วนตำบล

☐

ลูกจ้างประจำ

☐

ครู

☐

พนักงานจ้างตามภารกิจ

☒

พนักงานจ้างทั่วไป

☐

ตำแหน่ง *

ผู้ดูแลเด็ก

อัตราเงินเดือน

เลือกเพียง 1 ข้อ

ต่ำกว่า 10,000 บาท

☐

10,000 - 20,000 บาท

☒

20,001 - 30,000 บาท

☐

30,001 - 40,000 บาท

☐

40,001 - 50,000 บาท

☐

มากกว่า 50,000 บาท ขึ้นไป

☐

สังกัด

เลือกเพียง 1 ข้อ

สำนักงานปลัด

☒

กองคลัง

☐

กองช่าง

☐

กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

☐

ข้อมูลความต้องการการพัฒนาบุคลากร

ประเภทของการพัฒนา

เลือกเพียง 1 ข้อ

จัดส่งเข้ารับการอบรมกับหน่วยงานอื่น

☒

จัดฝึกอบรมเป็นโครงการ โดยหน่วยงานจัดอบรมเอง

☐

จัดกิจกรรมสอนงานจากผู้บังคับบัญชา/เพื่อนร่วมงาน

☐

ฝึกปฏิบัติงาน

☐ให้มีเอกสารคู่มือกระบวนการปฏิบัติงาน/ระเบียบที่
เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานในหน้าที่☐

หลักสูตรที่ต้องการพัฒนาอบรม

เลือกเพียง 1 ข้อ

หลักสูตรประจำสายงาน

☒

หลักสูตรงานบุคคล

☐

หลักสูตรการจัดซื้อจัดจ้าง

☐

หลักสูตรระเบียบวิธีงบประมาณ

☐

หลักสูตรอื่น ๆ (ระบุ).....

☐

ช่วงเวลาที่ต้องการพัฒนา/อบรม

เลือกเพียง 1 ข้อ

ทั้งปีงบประมาณ



ช่วงไตรมาสแรก



ช่วงไตรมาสที่สอง



ช่วงไตรมาสที่สาม



ช่วงไตรมาสที่สี่



อื่น ๆ (ระบุ).....



ข้อเสนอแนะ (ถ้ามี)

ข้อเสนอแนะ (ถ้ามี)

เนื้อหานี้ได้ถูกสร้างขึ้นหรือรับรองโดย Google

Google ฟอรัม

แบบสำรวจความต้องการการพัฒนาของพนักงาน สังกัด องค์การบริหารส่วนตำบลหนองปากโลง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2563

การสำรวจความต้องการการพัฒนาของพนักงานในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลหนองปากโลง เพื่อนำ
ข้อมูลดังกล่าวมาวิเคราะห์และนำเสนอที่ประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร 3 ปี ประจำปีงบ
ประมาณ พ.ศ. 2564 – 2566

ชื่อ-สกุล

น.สศักัญญา พิงพันธ์

ประเภท พนักงาน

เลือกเพียง 1 ข้อ

พนักงานส่วนตำบล

☐

ลูกจ้างประจำ

☐

ครู

☒

พนักงานจ้างตามภารกิจ

☐

พนักงานจ้างทั่วไป

☐

ตำแหน่ง *

ครู

อัตราเงินเดือน

เลือกเพียง 1 ข้อ

ต่ำกว่า 10,000 บาท

☐

10,000 - 20,000 บาท

☐

20,001 - 30,000 บาท

☒

30,001 - 40,000 บาท

☐

40,001 - 50,000 บาท

☐

มากกว่า 50,000 บาท ขึ้นไป

☐

สังกัด

เลือกเพียง 1 ข้อ

สำนักงานปลัด

☒

กองคลัง

☐

กองช่าง

☐

กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

☐

ข้อมูลความต้องการการพัฒนาบุคลากร

ประเภทของการพัฒนา

เลือกเพียง 1 ข้อ

จัดส่งเข้ารับการอบรมกับหน่วยงานอื่น

☒

จัดฝึกอบรมเป็นโครงการ โดยหน่วยงานจัดอบรมเอง

☐

จัดกิจกรรมสอนงานจากผู้บังคับบัญชา/เพื่อนร่วมงาน

☐

ฝึกปฏิบัติงาน

☐ให้มีเอกสารคู่มือกระบวนการปฏิบัติงาน/ระเบียบที่
เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานในหน้าที่☐

หลักสูตรที่ต้องการพัฒนาอบรม

เลือกเพียง 1 ข้อ

หลักสูตรประจำสายงาน

☒

หลักสูตรงานบุคคล

☐

หลักสูตรการจัดซื้อจัดจ้าง

☐

หลักสูตรระเบียบวิธีงบประมาณ

☐

หลักสูตรอื่น ๆ (ระบุ).....

☐

ช่วงเวลาที่ต้องการพัฒนา/อบรม

เลือกเพียง 1 ข้อ

ทั้งปีงบประมาณ



ช่วงไตรมาสแรก



ช่วงไตรมาสที่สอง



ช่วงไตรมาสที่สาม



ช่วงไตรมาสที่สี่



อื่น ๆ (ระบุ).....



ข้อเสนอแนะ (ถ้ามี)

ข้อเสนอแนะ (ถ้ามี)

เนื้อหานี้ได้ถูกสร้างขึ้นหรือรับรองโดย Google

Google ฟอรม

แบบสำรวจความต้องการการพัฒนาของพนักงาน สังกัด องค์การบริหารส่วนตำบลหนองปากโลง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2563

การสำรวจความต้องการการพัฒนาของพนักงานในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลหนองปากโลง เพื่อนำ
ข้อมูลดังกล่าวมาวิเคราะห์และนำเสนอที่ประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร 3 ปี ประจำปีงบ
ประมาณ พ.ศ. 2564 – 2566

ชื่อ-สกุล

วรุฒิ อินทร์รุ่ง

ประเภท พนักงาน

เลือกเพียง 1 ข้อ

พนักงานส่วนตำบล

☐

ลูกจ้างประจำ

☐

ครู

☐

พนักงานจ้างตามภารกิจ

☐

พนักงานจ้างทั่วไป

☒

ตำแหน่ง *

พนักงานจดมาตรวัดน้ำ

อัตราเงินเดือน

เลือกเพียง 1 ข้อ

ต่ำกว่า 10,000 บาท

☐

10,000 - 20,000 บาท

☒

20,001 - 30,000 บาท

☐

30,001 - 40,000 บาท

☐

40,001 - 50,000 บาท

☐

มากกว่า 50,000 บาท ขึ้นไป

☐

สังกัด

เลือกเพียง 1 ข้อ

สำนักงานปลัด

☐

กองคลัง

☐

กองช่าง

☒

กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

☐

ข้อมูลความต้องการการพัฒนาบุคลากร

ประเภทของการพัฒนา

เลือกเพียง 1 ข้อ

จัดส่งเข้ารับการอบรมกับหน่วยงานอื่น

☐

จัดฝึกอบรมเป็นโครงการ โดยหน่วยงานจัดอบรมเอง

☒

จัดกิจกรรมสอนงานจากผู้บังคับบัญชา/เพื่อนร่วมงาน

☐

ฝึกปฏิบัติงาน

☐

ให้มีเอกสารคู่มือกระบวนการปฏิบัติงาน/ระเบียบที่
เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานในหน้าที่

☐

หลักสูตรที่ต้องการพัฒนาอบรม

เลือกเพียง 1 ข้อ

หลักสูตรประจำสายงาน

☒

หลักสูตรงานบุคคล

☐

หลักสูตรการจัดซื้อจัดจ้าง

☐

หลักสูตรระเบียบวิธีงบประมาณ

☐

หลักสูตรอื่น ๆ (ระบุ).....

☐

ช่วงเวลาที่ต้องการพัฒนา/อบรม

เลือกเพียง 1 ข้อ

ทั้งปีงบประมาณ

☐

ช่วงไตรมาสแรก

☒

ช่วงไตรมาสที่สอง

☐

ช่วงไตรมาสที่สาม

☐

ช่วงไตรมาสที่สี่

☐

อื่น ๆ (ระบุ).....

☐

ข้อเสนอแนะ (ถ้ามี)

ข้อเสนอแนะ (ถ้ามี)

เนื้อหานี้ได้ถูกสร้างขึ้นหรือรับรองโดย Google

Google ฟอรม

แบบสำรวจความต้องการการพัฒนาของพนักงาน สังกัด องค์การบริหารส่วนตำบลหนองปากโลง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2563

การสำรวจความต้องการการพัฒนาของพนักงานในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลหนองปากโลง เพื่อนำ
ข้อมูลดังกล่าวมาวิเคราะห์และนำเสนอที่ประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร 3 ปี ประจำปีงบ
ประมาณ พ.ศ. 2564 - 2566

ชื่อ-สกุล

เปรมฤดี มีหนู

ประเภท พนักงาน

เลือกเพียง 1 ข้อ

พนักงานส่วนตำบล



ลูกจ้างประจำ



ครู



พนักงานจ้างตามภารกิจ



พนักงานจ้างทั่วไป



ตำแหน่ง *

นักพัฒนาชุมชนชำนาญการ

อัตราเงินเดือน

เลือกเพียง 1 ข้อ

ต่ำกว่า 10,000 บาท

☐

10,000 - 20,000 บาท

☐

20,001 - 30,000 บาท

☒

30,001 - 40,000 บาท

☐

40,001 - 50,000 บาท

☐

มากกว่า 50,000 บาท ขึ้นไป

☐

สังกัด

เลือกเพียง 1 ข้อ

สำนักงานปลัด

☒

กองคลัง

☐

กองช่าง

☐

กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

☐

ข้อมูลความต้องการการพัฒนาบุคลากร

ประเภทของการพัฒนา

เลือกเพียง 1 ข้อ

จัดส่งเข้ารับการอบรมกับหน่วยงานอื่น

☐

จัดฝึกอบรมเป็นโครงการ โดยหน่วยงานจัดอบรมเอง

☐

จัดกิจกรรมสอนงานจากผู้บังคับบัญชา/เพื่อนร่วมงาน

☐

ฝึกปฏิบัติงาน

☐ให้มีเอกสารคู่มือกระบวนการปฏิบัติงาน/ระเบียบที่
เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานในหน้าที่☒

หลักสูตรที่ต้องการพัฒนาอบรม

เลือกเพียง 1 ข้อ

หลักสูตรประจำสายงาน

☒

หลักสูตรงานบุคคล

☐

หลักสูตรการจัดซื้อจัดจ้าง

☐

หลักสูตรระเบียบวิธีงบประมาณ

☐

หลักสูตรอื่น ๆ (ระบุ).....

☐

ช่วงเวลาที่ต้องการพัฒนา/อบรม

เลือกเพียง 1 ข้อ

ทั้งปีงบประมาณ



ช่วงไตรมาสแรก



ช่วงไตรมาสที่สอง



ช่วงไตรมาสที่สาม



ช่วงไตรมาสที่สี่



อื่น ๆ (ระบุ).....



ข้อเสนอแนะ (ถ้ามี)

ข้อเสนอแนะ (ถ้ามี)

เนื้อหานี้ได้ถูกสร้างขึ้นหรือรับรองโดย Google

Google ฟอรัม

แบบสำรวจความต้องการการพัฒนาของพนักงาน สังกัด องค์การบริหารส่วนตำบลหนองปากโลง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2563

การสำรวจความต้องการการพัฒนาของพนักงานในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลหนองปากโลง เพื่อนำ
ข้อมูลดังกล่าวมาวิเคราะห์และนำเสนอที่ประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร 3 ปี ประจำปีงบ
ประมาณ พ.ศ. 2564 - 2566

ชื่อ-สกุล

ราชัน อิ่มใจ

ประเภท พนักงาน

เลือกเพียง 1 ข้อ

พนักงานส่วนตำบล

☐

ลูกจ้างประจำ

☐

ครู

☐

พนักงานจ้างตามภารกิจ

☐

พนักงานจ้างทั่วไป

☒

ตำแหน่ง *

คนงาน

อัตราเงินเดือน

เลือกเพียง 1 ข้อ

ต่ำกว่า 10,000 บาท

☒

10,000 - 20,000 บาท

☐

20,001 - 30,000 บาท

☐

30,001 - 40,000 บาท

☐

40,001 - 50,000 บาท

☐

มากกว่า 50,000 บาท ขึ้นไป

☐

สังกัด

เลือกเพียง 1 ข้อ

สำนักงานปลัด

☒

กองคลัง

☐

กองช่าง

☐

กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

☐

ข้อมูลความต้องการการพัฒนาบุคลากร

ประเภทของการพัฒนา

เลือกเพียง 1 ข้อ

จัดส่งเข้ารับการอบรมกับหน่วยงานอื่น

☐

จัดฝึกอบรมเป็นโครงการ โดยหน่วยงานจัดอบรมเอง

☐

จัดกิจกรรมสอนงานจากผู้บังคับบัญชา/เพื่อนร่วมงาน

☐

ฝึกปฏิบัติงาน

☒ให้มีเอกสารคู่มือกระบวนการปฏิบัติงาน/ระเบียบที่
เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานในหน้าที่☐

หลักสูตรที่ต้องการพัฒนาอบรม

เลือกเพียง 1 ข้อ

หลักสูตรประจำสายงาน

☒

หลักสูตรงานบุคคล

☐

หลักสูตรการจัดซื้อจัดจ้าง

☐

หลักสูตรระเบียบวิธีงบประมาณ

☐

หลักสูตรอื่น ๆ (ระบุ).....

☐

ช่วงเวลาที่ต้องการพัฒนา/อบรม

เลือกเพียง 1 ข้อ

ทั้งปีงบประมาณ



ช่วงไตรมาสแรก



ช่วงไตรมาสที่สอง



ช่วงไตรมาสที่สาม



ช่วงไตรมาสที่สี่



อื่น ๆ (ระบุ).....



ข้อเสนอแนะ (ถ้ามี)

ข้อเสนอแนะ (ถ้ามี)

เนื้อหานี้มีได้ถูกสร้างขึ้นหรือรับรองโดย Google

Google ฟอรัม

แบบสำรวจความต้องการการพัฒนาของพนักงาน สังกัด องค์การบริหารส่วนตำบลหนองปากโลง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2563

การสำรวจความต้องการการพัฒนาของพนักงานในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลหนองปากโลง เพื่อนำ
ข้อมูลดังกล่าวมาวิเคราะห์และนำเสนอที่ประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร 3 ปี ประจำปีงบ
ประมาณ พ.ศ. 2564 – 2566

ชื่อ-สกุล

อนรรฆ แผล้อ

ประเภท พนักงาน

เลือกเพียง 1 ข้อ

พนักงานส่วนตำบล

☐

ลูกจ้างประจำ

☐

ครู

☐

พนักงานจ้างตามภารกิจ

☐

พนักงานจ้างทั่วไป

☒

ตำแหน่ง *

คนงาน

อัตราเงินเดือน

เลือกเพียง 1 ข้อ

ต่ำกว่า 10,000 บาท

☐

10,000 - 20,000 บาท

☒

20,001 - 30,000 บาท

☐

30,001 - 40,000 บาท

☐

40,001 - 50,000 บาท

☐

มากกว่า 50,000 บาท ขึ้นไป

☐

สังกัด

เลือกเพียง 1 ข้อ

สำนักงานปลัด

☐

กองคลัง

☐

กองช่าง

☒

กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

☐

ข้อมูลความต้องการการพัฒนาบุคลากร

ประเภทของการพัฒนา

เลือกเพียง 1 ข้อ

จัดส่งเข้ารับการอบรมกับหน่วยงานอื่น

☐

จัดฝึกอบรมเป็นโครงการ โดยหน่วยงานจัดอบรมเอง

☒

จัดกิจกรรมสอนงานจากผู้บังคับบัญชา/เพื่อนร่วมงาน

☐

ฝึกปฏิบัติงาน

☐ให้มีเอกสารคู่มือกระบวนการปฏิบัติงาน/ระเบียบที่
เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานในหน้าที่☐

หลักสูตรที่ต้องการพัฒนาอบรม

เลือกเพียง 1 ข้อ

หลักสูตรประจำสายงาน

☒

หลักสูตรงานบุคคล

☐

หลักสูตรการจัดซื้อจัดจ้าง

☐

หลักสูตรระเบียบวิธีงบประมาณ

☐

หลักสูตรอื่น ๆ (ระบุ).....

☐

ช่วงเวลาที่ต้องการพัฒนา/อบรม

เลือกเพียง 1 ข้อ

ทั้งปีงบประมาณ



ช่วงไตรมาสแรก



ช่วงไตรมาสที่สอง



ช่วงไตรมาสที่สาม



ช่วงไตรมาสที่สี่



อื่น ๆ (ระบุ).....



ข้อเสนอแนะ (ถ้ามี)

ข้อเสนอแนะ (ถ้ามี)

เนื้อหานี้ได้ถูกสร้างขึ้นหรือรับรองโดย Google

Google ฟอรัม

แบบสำรวจความต้องการการพัฒนาของพนักงาน สังกัด องค์การบริหารส่วนตำบลหนองปากโลง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2563

การสำรวจความต้องการการพัฒนาของพนักงานในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลหนองปากโลง เพื่อนำ
ข้อมูลดังกล่าวมาวิเคราะห์และนำเสนอที่ประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร 3 ปี ประจำปีงบ
ประมาณ พ.ศ. 2564 – 2566

ชื่อ-สกุล

ประเภท พนักงาน

เลือกเพียง 1 ข้อ

พนักงานส่วนตำบล

☐

ลูกจ้างประจำ

☐

ครู

☐

พนักงานจ้างตามภารกิจ

☐

พนักงานจ้างทั่วไป

☒

ตำแหน่ง *

คนงาน

อัตราเงินเดือน

เลือกเพียง 1 ข้อ

ต่ำกว่า 10,000 บาท

☐

10,000 - 20,000 บาท

☒

20,001 - 30,000 บาท

☐

30,001 - 40,000 บาท

☐

40,001 - 50,000 บาท

☐

มากกว่า 50,000 บาท ขึ้นไป

☐

สังกัด

เลือกเพียง 1 ข้อ

สำนักงานปลัด

☒

กองคลัง

☐

กองช่าง

☐

กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

☐

ข้อมูลความต้องการการพัฒนาบุคลากร

ประเภทของการพัฒนา

เลือกเพียง 1 ข้อ

จัดส่งเข้ารับการอบรมกับหน่วยงานอื่น

☐

จัดฝึกอบรมเป็นโครงการ โดยหน่วยงานจัดอบรมเอง

☐

จัดกิจกรรมสอนงานจากผู้บังคับบัญชา/เพื่อนร่วมงาน

☐

ฝึกปฏิบัติงาน

☐ให้มีเอกสารคู่มือกระบวนการปฏิบัติงาน/ระเบียบที่
เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานในหน้าที่☐

หลักสูตรที่ต้องการพัฒนาอบรม

เลือกเพียง 1 ข้อ

หลักสูตรประจำสายงาน

☒

หลักสูตรงานบุคคล

☐

หลักสูตรการจัดซื้อจัดจ้าง

☐

หลักสูตรระเบียบวิธีงบประมาณ

☐

หลักสูตรอื่น ๆ (ระบุ).....

☐

ช่วงเวลาที่ต้องการพัฒนา/อบรม

เลือกเพียง 1 ข้อ

ทั้งปีงบประมาณ



ช่วงไตรมาสแรก



ช่วงไตรมาสที่สอง



ช่วงไตรมาสที่สาม



ช่วงไตรมาสที่สี่



อื่น ๆ (ระบุ).....



ข้อเสนอแนะ (ถ้ามี)

ข้อเสนอแนะ (ถ้ามี)

เนื้อหานี้ได้ถูกสร้างขึ้นหรือรับรองโดย Google

Google ฟอรัม

แบบสำรวจความต้องการการพัฒนาของพนักงาน สังกัด องค์การบริหารส่วนตำบลหนองปากโลง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2563

การสำรวจความต้องการการพัฒนาของพนักงานในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลหนองปากโลง เพื่อนำ
ข้อมูลดังกล่าวมาวิเคราะห์และนำเสนอที่ประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร 3 ปี ประจำปีงบ
ประมาณ พ.ศ. 2564 – 2566

ชื่อ-สกุล

นายเจริญ อินทร์บำรุง

ประเภท พนักงาน

เลือกเพียง 1 ข้อ

พนักงานส่วนตำบล

☐

ลูกจ้างประจำ

☐

ครู

☐

พนักงานจ้างตามภารกิจ

☐

พนักงานจ้างทั่วไป

☒

ตำแหน่ง *

คนงาน

อัตราเงินเดือน

เลือกเพียง 1 ข้อ

ต่ำกว่า 10,000 บาท

☐

10,000 - 20,000 บาท

☒

20,001 - 30,000 บาท

☐

30,001 - 40,000 บาท

☐

40,001 - 50,000 บาท

☐

มากกว่า 50,000 บาท ขึ้นไป

☐

สังกัด

เลือกเพียง 1 ข้อ

สำนักงานปลัด

☐

กองคลัง

☐

กองช่าง

☒

กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

☐

ข้อมูลความต้องการการพัฒนาบุคลากร

ประเภทของการพัฒนา

เลือกเพียง 1 ข้อ

จัดส่งเข้ารับการอบรมกับหน่วยงานอื่น

☐

จัดฝึกอบรมเป็นโครงการ โดยหน่วยงานจัดอบรมเอง

☐

จัดกิจกรรมสอนงานจากผู้บังคับบัญชา/เพื่อนร่วมงาน

☐

ฝึกปฏิบัติงาน

☐ให้มีเอกสารคู่มือกระบวนการปฏิบัติงาน/ระเบียบที่
เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานในหน้าที่☒

หลักสูตรที่ต้องการพัฒนาอบรม

เลือกเพียง 1 ข้อ

หลักสูตรประจำสายงาน

☐

หลักสูตรงานบุคคล

☐

หลักสูตรการจัดซื้อจัดจ้าง

☐

หลักสูตรระเบียบวิธีงบประมาณ

☐

หลักสูตรอื่น ๆ (ระบุ).....

☒

ช่วงเวลาที่ต้องการพัฒนา/อบรม

เลือกเพียง 1 ข้อ

ทั้งปีงบประมาณ

☐

ช่วงไตรมาสแรก

☒

ช่วงไตรมาสที่สอง

☐

ช่วงไตรมาสที่สาม

☐

ช่วงไตรมาสที่สี่

☐

อื่น ๆ (ระบุ).....

☐

ข้อเสนอแนะ (ถ้ามี)

ข้อเสนอแนะ (ถ้ามี)

เนื้อหานี้มีได้ถูกสร้างขึ้นหรือรับรองโดย Google

Google ฟอรม

แบบสำรวจความต้องการการพัฒนาของพนักงาน สังกัด องค์การบริหารส่วนตำบลหนองปากโลง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2563

การสำรวจความต้องการการพัฒนาของพนักงานในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลหนองปากโลง เพื่อนำ
ข้อมูลดังกล่าวมาวิเคราะห์และนำเสนอที่ประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร 3 ปี ประจำปีงบ
ประมาณ พ.ศ. 2564 – 2566

ชื่อ-สกุล

นายทนต์ โพธิ์ทอง

ประเภท พนักงาน

เลือกเพียง 1 ข้อ

พนักงานส่วนตำบล

☐

ลูกจ้างประจำ

☐

ครู

☐

พนักงานจ้างตามภารกิจ

☐

พนักงานจ้างทั่วไป

☒

ตำแหน่ง *

คนงาน

อัตราเงินเดือน

เลือกเพียง 1 ข้อ

ต่ำกว่า 10,000 บาท

☐

10,000 - 20,000 บาท

☒

20,001 - 30,000 บาท

☐

30,001 - 40,000 บาท

☐

40,001 - 50,000 บาท

☐

มากกว่า 50,000 บาท ขึ้นไป

☐

สังกัด

เลือกเพียง 1 ข้อ

สำนักงานปลัด

☐

กองคลัง

☐

กองช่าง

☒

กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

☐

ข้อมูลความต้องการการพัฒนาบุคลากร

ประเภทของการพัฒนา

เลือกเพียง 1 ข้อ

จัดส่งเข้ารับการอบรมกับหน่วยงานอื่น

☐

จัดฝึกอบรมเป็นโครงการ โดยหน่วยงานจัดอบรมเอง

☐

จัดกิจกรรมสอนงานจากผู้บังคับบัญชา/เพื่อนร่วมงาน

☐

ฝึกปฏิบัติงาน

☒ให้มีเอกสารคู่มือกระบวนการปฏิบัติงาน/ระเบียบที่
เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานในหน้าที่☐

หลักสูตรที่ต้องการพัฒนาอบรม

เลือกเพียง 1 ข้อ

หลักสูตรประจำสายงาน

☒

หลักสูตรงานบุคคล

☐

หลักสูตรการจัดซื้อจัดจ้าง

☐

หลักสูตรระเบียบวิธีงบประมาณ

☐

หลักสูตรอื่น ๆ (ระบุ).....

☐

ช่วงเวลาที่ต้องการพัฒนา/อบรม

เลือกเพียง 1 ข้อ

ทั้งปีงบประมาณ

☐

ช่วงไตรมาสแรก

☒

ช่วงไตรมาสที่สอง

☐

ช่วงไตรมาสที่สาม

☐

ช่วงไตรมาสที่สี่

☐

อื่น ๆ (ระบุ).....

☐

ข้อเสนอแนะ (ถ้ามี)

ข้อเสนอแนะ (ถ้ามี)

เนื้อหานี้ได้ถูกสร้างขึ้นหรือรับรองโดย Google

Google ฟอรัม

แบบสำรวจความต้องการการพัฒนาของพนักงาน สังกัด องค์การบริหารส่วนตำบลหนองปากโลง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2563

การสำรวจความต้องการการพัฒนาของพนักงานในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลหนองปากโลง เพื่อนำ
ข้อมูลดังกล่าวมาวิเคราะห์และนำเสนอที่ประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร 3 ปี ประจำปีงบ
ประมาณ พ.ศ. 2564 – 2566

ชื่อ-สกุล

นายนิพนธ์ บุญรอด

ประเภท พนักงาน

เลือกเพียง 1 ข้อ

พนักงานส่วนตำบล

☐

ลูกจ้างประจำ

☐

ครู

☐

พนักงานจ้างตามภารกิจ

☐

พนักงานจ้างทั่วไป

☒

ตำแหน่ง *

คนงาน

อัตราเงินเดือน

เลือกเพียง 1 ข้อ

ต่ำกว่า 10,000 บาท

☐

10,000 - 20,000 บาท

☒

20,001 - 30,000 บาท

☐

30,001 - 40,000 บาท

☐

40,001 - 50,000 บาท

☐

มากกว่า 50,000 บาท ขึ้นไป

☐

สังกัด

เลือกเพียง 1 ข้อ

สำนักงานปลัด

☒

กองคลัง

☐

กองช่าง

☐

กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

☐

ข้อมูลความต้องการการพัฒนาบุคลากร

ประเภทของการพัฒนา

เลือกเพียง 1 ข้อ

จัดส่งเข้ารับการอบรมกับหน่วยงานอื่น

☐

จัดฝึกอบรมเป็นโครงการ โดยหน่วยงานจัดอบรมเอง

☐

จัดกิจกรรมสอนงานจากผู้บังคับบัญชา/เพื่อนร่วมงาน

☐

ฝึกปฏิบัติงาน

☒ให้มีเอกสารคู่มือกระบวนการปฏิบัติงาน/ระเบียบที่
เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานในหน้าที่☐

หลักสูตรที่ต้องการพัฒนาอบรม

เลือกเพียง 1 ข้อ

หลักสูตรประจำสายงาน

☐

หลักสูตรงานบุคคล

☐

หลักสูตรการจัดซื้อจัดจ้าง

☐

หลักสูตรระเบียบวิธีงบประมาณ

☐

หลักสูตรอื่น ๆ (ระบุ).....

☒

ช่วงเวลาที่ต้องการพัฒนา/อบรม

เลือกเพียง 1 ข้อ

ทั้งปีงบประมาณ

☐

ช่วงไตรมาสแรก

☒

ช่วงไตรมาสที่สอง

☐

ช่วงไตรมาสที่สาม

☐

ช่วงไตรมาสที่สี่

☐

อื่น ๆ (ระบุ).....

☐

ข้อเสนอแนะ (ถ้ามี)

ข้อเสนอแนะ (ถ้ามี)

เนื้อหานี้ได้ถูกสร้างขึ้นหรือรับรองโดย Google

Google ฟอรัม

แบบสำรวจความต้องการการพัฒนาของพนักงาน สังกัด องค์การบริหารส่วนตำบลหนองปากโลง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2563

การสำรวจความต้องการการพัฒนาของพนักงานในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลหนองปากโลง เพื่อนำ
ข้อมูลดังกล่าวมาวิเคราะห์และนำเสนอที่ประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร 3 ปี ประจำปีงบ
ประมาณ พ.ศ. 2564 – 2566

ชื่อ-สกุล

อรันท์ ยิ้มอาจ

ประเภท พนักงาน

เลือกเพียง 1 ข้อ

พนักงานส่วนตำบล

☐

ลูกจ้างประจำ

☐

ครู

☐

พนักงานจ้างตามภารกิจ

☒

พนักงานจ้างทั่วไป

☐

ตำแหน่ง *

ผข.จพง.ธุรการ

อัตราเงินเดือน

เลือกเพียง 1 ข้อ

ต่ำกว่า 10,000 บาท

☐

10,000 - 20,000 บาท

☒

20,001 - 30,000 บาท

☐

30,001 - 40,000 บาท

☐

40,001 - 50,000 บาท

☐

มากกว่า 50,000 บาท ขึ้นไป

☐

สังกัด

เลือกเพียง 1 ข้อ

สำนักงานปลัด

☒

กองคลัง

☐

กองช่าง

☐

กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

☐

ข้อมูลความต้องการการพัฒนาบุคลากร

ประเภทของการพัฒนา

เลือกเพียง 1 ข้อ

จัดส่งเข้ารับการอบรมกับหน่วยงานอื่น

☒

จัดฝึกอบรมเป็นโครงการ โดยหน่วยงานจัดอบรมเอง

☐

จัดกิจกรรมสอนงานจากผู้บังคับบัญชา/เพื่อนร่วมงาน

☐

ฝึกปฏิบัติงาน

☐ให้มีเอกสารคู่มือกระบวนการปฏิบัติงาน/ระเบียบที่
เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานในหน้าที่☐

หลักสูตรที่ต้องการพัฒนาอบรม

เลือกเพียง 1 ข้อ

หลักสูตรประจำสายงาน

☒

หลักสูตรงานบุคคล

☐

หลักสูตรการจัดซื้อจัดจ้าง

☐

หลักสูตรระเบียบวิธีงบประมาณ

☐

หลักสูตรอื่น ๆ (ระบุ).....

☐

ช่วงเวลาที่ต้องการพัฒนา/อบรม

เลือกเพียง 1 ข้อ

ทั้งปีงบประมาณ

☐

ช่วงไตรมาสแรก

☐

ช่วงไตรมาสที่สอง

☒

ช่วงไตรมาสที่สาม

☐

ช่วงไตรมาสที่สี่

☐

อื่น ๆ (ระบุ).....

☐

ข้อเสนอแนะ (ถ้ามี)

ข้อเสนอแนะ (ถ้ามี)

เนื้อหานี้ได้ถูกสร้างขึ้นหรือรับรองโดย Google

Google ฟอรัม

แบบสำรวจความต้องการการพัฒนาของพนักงาน สังกัด องค์การบริหารส่วนตำบลหนองปากโลง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2563

การสำรวจความต้องการการพัฒนาของพนักงานในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลหนองปากโลง เพื่อนำ
ข้อมูลดังกล่าวมาวิเคราะห์และนำเสนอที่ประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร 3 ปี ประจำปีงบ
ประมาณ พ.ศ. 2564 – 2566

ชื่อ-สกุล

นายจักรกฤษ ยังอยู่

ประเภท พนักงาน

เลือกเพียง 1 ข้อ

พนักงานส่วนตำบล

☐

ลูกจ้างประจำ

☐

ครู

☐

พนักงานจ้างตามภารกิจ

☐

พนักงานจ้างทั่วไป

☒

ตำแหน่ง *

พนักงานขับรถยนต์

อัตราเงินเดือน

เลือกเพียง 1 ข้อ

ต่ำกว่า 10,000 บาท

☐

10,000 - 20,000 บาท

☒

20,001 - 30,000 บาท

☐

30,001 - 40,000 บาท

☐

40,001 - 50,000 บาท

☐

มากกว่า 50,000 บาท ขึ้นไป

☐

สังกัด

เลือกเพียง 1 ข้อ

สำนักงานปลัด

☒

กองคลัง

☐

กองช่าง

☐

กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

☐

ข้อมูลความต้องการการพัฒนาบุคลากร

ประเภทของการพัฒนา

เลือกเพียง 1 ข้อ

จัดส่งเข้ารับการอบรมกับหน่วยงานอื่น

☐

จัดฝึกอบรมเป็นโครงการ โดยหน่วยงานจัดอบรมเอง

☒

จัดกิจกรรมสอนงานจากผู้บังคับบัญชา/เพื่อนร่วมงาน

☐

ฝึกปฏิบัติงาน

☐

ให้มีเอกสารคู่มือกระบวนการปฏิบัติงาน/ระเบียบที่
เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานในหน้าที่

☐

หลักสูตรที่ต้องการพัฒนาอบรม

เลือกเพียง 1 ข้อ

หลักสูตรประจำสายงาน

☒

หลักสูตรงานบุคคล

☐

หลักสูตรการจัดซื้อจัดจ้าง

☐

หลักสูตรระเบียบวิธีงบประมาณ

☐

หลักสูตรอื่น ๆ (ระบุ).....

☐

ช่วงเวลาที่ต้องการพัฒนา/อบรม

เลือกเพียง 1 ข้อ

ทั้งปีงบประมาณ

☐

ช่วงไตรมาสแรก

☐

ช่วงไตรมาสที่สอง

☐

ช่วงไตรมาสที่สาม

☒

ช่วงไตรมาสที่สี่

☐

อื่น ๆ (ระบุ).....

☐

ข้อเสนอแนะ (ถ้ามี)

ข้อเสนอแนะ (ถ้ามี)

เนื้อหานี้ได้ถูกสร้างขึ้นหรือรับรองโดย Google

Google ฟอรัม

แบบสำรวจความต้องการการพัฒนาของพนักงาน สังกัด องค์การบริหารส่วนตำบลหนองปากโลง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2563

การสำรวจความต้องการการพัฒนาของพนักงานในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลหนองปากโลง เพื่อนำ
ข้อมูลดังกล่าวมาวิเคราะห์และนำเสนอที่ประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร 3 ปี ประจำปีงบ
ประมาณ พ.ศ. 2564 – 2566

ชื่อ-สกุล

รัชชสิทธิ์ ขวัญเมือง

ประเภท พนักงาน

เลือกเพียง 1 ข้อ

พนักงานส่วนตำบล

☒

ลูกจ้างประจำ

☐

ครู

☐

พนักงานจ้างตามภารกิจ

☐

พนักงานจ้างทั่วไป

☐

ตำแหน่ง *

เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน

อัตราเงินเดือน

เลือกเพียง 1 ข้อ

ต่ำกว่า 10,000 บาท

☐

10,000 - 20,000 บาท

☒

20,001 - 30,000 บาท

☐

30,001 - 40,000 บาท

☐

40,001 - 50,000 บาท

☐

มากกว่า 50,000 บาท ขึ้นไป

☐

สังกัด

เลือกเพียง 1 ข้อ

สำนักงานปลัด

☐

กองคลัง

☐

กองช่าง

☒

กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

☐

ข้อมูลความต้องการการพัฒนาบุคลากร

ประเภทของการพัฒนา

เลือกเพียง 1 ข้อ

จัดส่งเข้ารับการอบรมกับหน่วยงานอื่น



จัดฝึกอบรมเป็นโครงการ โดยหน่วยงานจัดอบรมเอง



จัดกิจกรรมสอนงานจากผู้บังคับบัญชา/เพื่อนร่วมงาน



ฝึกปฏิบัติงาน



ให้มีเอกสารคู่มือกระบวนการปฏิบัติงาน/ระเบียบที่
เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานในหน้าที่



หลักสูตรที่ต้องการพัฒนาอบรม

เลือกเพียง 1 ข้อ

หลักสูตรประจำสายงาน



หลักสูตรงานบุคคล



หลักสูตรการจัดซื้อจัดจ้าง



หลักสูตรระเบียบวิธีงบประมาณ



หลักสูตรอื่น ๆ (ระบุ).....



ช่วงเวลาที่ต้องการพัฒนา/อบรม

เลือกเพียง 1 ข้อ

ทั้งปีงบประมาณ



ช่วงไตรมาสแรก



ช่วงไตรมาสที่สอง



ช่วงไตรมาสที่สาม



ช่วงไตรมาสที่สี่



อื่น ๆ (ระบุ).....



ข้อเสนอแนะ (ถ้ามี)

ข้อเสนอแนะ (ถ้ามี)

เนื้อหานี้ได้ถูกสร้างขึ้นหรือรับรองโดย Google

Google ฟอรัม

แบบสำรวจความต้องการการพัฒนาของพนักงาน สังกัด องค์การบริหารส่วนตำบลหนองปากโลง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2563

การสำรวจความต้องการการพัฒนาของพนักงานในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลหนองปากโลง เพื่อนำ
ข้อมูลดังกล่าวมาวิเคราะห์และนำเสนอที่ประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร 3 ปี ประจำปีงบ
ประมาณ พ.ศ. 2564 – 2566

ชื่อ-สกุล

กล้วยไม้ คัมพะเนียด

ประเภท พนักงาน

เลือกเพียง 1 ข้อ

พนักงานส่วนตำบล



ลูกจ้างประจำ



ครู



พนักงานจ้างตามภารกิจ



พนักงานจ้างทั่วไป



ตำแหน่ง *

หัวหน้าสำนักปลัด

อัตราเงินเดือน

เลือกเพียง 1 ข้อ

ต่ำกว่า 10,000 บาท

☐

10,000 - 20,000 บาท

☐

20,001 - 30,000 บาท

☐

30,001 - 40,000 บาท

☒

40,001 - 50,000 บาท

☐

มากกว่า 50,000 บาท ขึ้นไป

☐

สังกัด

เลือกเพียง 1 ข้อ

สำนักงานปลัด

☒

กองคลัง

☐

กองช่าง

☐

กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

☐

ข้อมูลความต้องการการพัฒนาบุคลากร

ประเภทของการพัฒนา

เลือกเพียง 1 ข้อ

จัดส่งเข้ารับการอบรมกับหน่วยงานอื่น

☒

จัดฝึกอบรมเป็นโครงการ โดยหน่วยงานจัดอบรมเอง

☐

จัดกิจกรรมสอนงานจากผู้บังคับบัญชา/เพื่อนร่วมงาน

☐

ฝึกปฏิบัติงาน

☐

ให้มีเอกสารคู่มือกระบวนการปฏิบัติงาน/ระเบียบที่
เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานในหน้าที่

☐

หลักสูตรที่ต้องการพัฒนาอบรม

เลือกเพียง 1 ข้อ

หลักสูตรประจำสายงาน

☒

หลักสูตรงานบุคคล

☐

หลักสูตรการจัดซื้อจัดจ้าง

☐

หลักสูตรระเบียบวิธีงบประมาณ

☐

หลักสูตรอื่น ๆ (ระบุ).....

☐

ช่วงเวลาที่ต้องการพัฒนา/อบรม

เลือกเพียง 1 ข้อ

ทั้งปีงบประมาณ



ช่วงไตรมาสแรก



ช่วงไตรมาสที่สอง



ช่วงไตรมาสที่สาม



ช่วงไตรมาสที่สี่



อื่น ๆ (ระบุ).....



ข้อเสนอแนะ (ถ้ามี)

ข้อเสนอแนะ (ถ้ามี)

เนื้อหานี้ได้ถูกสร้างขึ้นหรือรับรองโดย Google

Google ฟอรัม

แบบสำรวจความต้องการการพัฒนาของพนักงาน สังกัด องค์การบริหารส่วนตำบลหนองปากโลง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2563

การสำรวจความต้องการการพัฒนาของพนักงานในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลหนองปากโลง เพื่อนำ
ข้อมูลดังกล่าวมาวิเคราะห์และนำเสนอที่ประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร 3 ปี ประจำปีงบ
ประมาณ พ.ศ. 2564 – 2566

ชื่อ-สกุล

นายวัชรพัฒน์ ดันเสียงสม

ประเภท พนักงาน

เลือกเพียง 1 ข้อ

พนักงานส่วนตำบล



ลูกจ้างประจำ



ครู



พนักงานจ้างตามภารกิจ



พนักงานจ้างทั่วไป



ตำแหน่ง *

หัวหน้าฝ่ายอนามัยและสิ่งแวดล้อม

อัตราเงินเดือน

เลือกเพียง 1 ข้อ

ต่ำกว่า 10,000 บาท

☐

10,000 - 20,000 บาท

☐

20,001 - 30,000 บาท

☐

30,001 - 40,000 บาท

☒

40,001 - 50,000 บาท

☐

มากกว่า 50,000 บาท ขึ้นไป

☐

สังกัด

เลือกเพียง 1 ข้อ

สำนักงานปลัด

☐

กองคลัง

☐

กองช่าง

☐

กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

☒

ข้อมูลความต้องการการพัฒนาบุคลากร

ประเภทของการพัฒนา

เลือกเพียง 1 ข้อ

จัดส่งเข้ารับการอบรมกับหน่วยงานอื่น



จัดฝึกอบรมเป็นโครงการ โดยหน่วยงานจัดอบรมเอง



จัดกิจกรรมสอนงานจากผู้บังคับบัญชา/เพื่อนร่วมงาน



ฝึกปฏิบัติงาน

ให้มีเอกสารคู่มือกระบวนการปฏิบัติงาน/ระเบียบที่
เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานในหน้าที่

หลักสูตรที่ต้องการพัฒนาอบรม

เลือกเพียง 1 ข้อ

หลักสูตรประจำสายงาน



หลักสูตรงานบุคคล



หลักสูตรการจัดซื้อจัดจ้าง



หลักสูตรระเบียบวิธีงบประมาณ



หลักสูตรอื่น ๆ (ระบุ).....



ช่วงเวลาที่ต้องการพัฒนา/อบรม

เลือกเพียง 1 ข้อ

ทั้งปีงบประมาณ



ช่วงไตรมาสแรก



ช่วงไตรมาสที่สอง



ช่วงไตรมาสที่สาม



ช่วงไตรมาสที่สี่



อื่น ๆ (ระบุ).....



ข้อเสนอแนะ (ถ้ามี)

ข้อเสนอแนะ (ถ้ามี)

เนื้อหานี้ได้ถูกสร้างขึ้นหรือรับรองโดย Google

Google ฟอรม

แบบสำรวจความต้องการการพัฒนาของพนักงาน สังกัด องค์การบริหารส่วนตำบลหนองปากโลง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2563

การสำรวจความต้องการการพัฒนาของพนักงานในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลหนองปากโลง เพื่อนำ
ข้อมูลดังกล่าวมาวิเคราะห์และนำเสนอที่ประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร 3 ปี ประจำปีงบ
ประมาณ พ.ศ. 2564 – 2566

ชื่อ-สกุล

พิลาวรรณ บุตรมัน

ประเภท พนักงาน

เลือกเพียง 1 ข้อ

พนักงานส่วนตำบล



ลูกจ้างประจำ



ครู



พนักงานจ้างตามภารกิจ



พนักงานจ้างทั่วไป



ตำแหน่ง *

หัวหน้าฝ่ายการเงิน

อัตราเงินเดือน

เลือกเพียง 1 ข้อ

ต่ำกว่า 10,000 บาท

☐

10,000 - 20,000 บาท

☐

20,001 - 30,000 บาท

☐

30,001 - 40,000 บาท

☒

40,001 - 50,000 บาท

☐

มากกว่า 50,000 บาท ขึ้นไป

☐

สังกัด

เลือกเพียง 1 ข้อ

สำนักงานปลัด

☐

กองคลัง

☒

กองช่าง

☐

กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

☐

ข้อมูลความต้องการการพัฒนาบุคลากร

ประเภทของการพัฒนา

เลือกเพียง 1 ข้อ

จัดส่งเข้ารับการอบรมกับหน่วยงานอื่น

☒

จัดฝึกอบรมเป็นโครงการ โดยหน่วยงานจัดอบรมเอง

☐

จัดกิจกรรมสอนงานจากผู้บังคับบัญชา/เพื่อนร่วมงาน

☐

ฝึกปฏิบัติงาน

☐ให้มีเอกสารคู่มือกระบวนการปฏิบัติงาน/ระเบียบที่
เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานในหน้าที่☐

หลักสูตรที่ต้องการพัฒนาอบรม

เลือกเพียง 1 ข้อ

หลักสูตรประจำสายงาน

☐

หลักสูตรงานบุคคล

☐

หลักสูตรการจัดซื้อจัดจ้าง

☐

หลักสูตรระเบียบวิธีงบประมาณ

☐

หลักสูตรอื่น ๆ (ระบุ).....

☒

ช่วงเวลาที่ต้องการพัฒนา/อบรม

เลือกเพียง 1 ข้อ

ทั้งปีงบประมาณ



ช่วงไตรมาสแรก



ช่วงไตรมาสที่สอง



ช่วงไตรมาสที่สาม



ช่วงไตรมาสที่สี่



อื่น ๆ (ระบุ).....



ข้อเสนอแนะ (ถ้ามี)

ข้อเสนอแนะ (ถ้ามี)

เนื้อหานี้ได้ถูกสร้างขึ้นหรือรับรองโดย Google

Google ฟอรัม

แบบสำรวจความต้องการการพัฒนาของพนักงาน สังกัด องค์การบริหารส่วนตำบลหนองปากโลง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2563

การสำรวจความต้องการการพัฒนาของพนักงานในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลหนองปากโลง เพื่อนำ
ข้อมูลดังกล่าวมาวิเคราะห์และนำเสนอที่ประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร 3 ปี ประจำปีงบ
ประมาณ พ.ศ. 2564 - 2566

ชื่อ-สกุล

นฤมล ชัยยะ

ประเภท พนักงาน

เลือกเพียง 1 ข้อ

พนักงานส่วนตำบล



ลูกจ้างประจำ



ครู



พนักงานจ้างตามภารกิจ



พนักงานจ้างทั่วไป



ตำแหน่ง *

รองปลัด อบต.

อัตราเงินเดือน

เลือกเพียง 1 ข้อ

ต่ำกว่า 10,000 บาท

☐

10,000 - 20,000 บาท

☐

20,001 - 30,000 บาท

☐

30,001 - 40,000 บาท

☒

40,001 - 50,000 บาท

☐

มากกว่า 50,000 บาท ขึ้นไป

☐

สังกัด

เลือกเพียง 1 ข้อ

สำนักงานปลัด

☒

กองคลัง

☐

กองช่าง

☐

กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

☐

ข้อมูลความต้องการการพัฒนาบุคลากร

ประเภทของการพัฒนา

เลือกเพียง 1 ข้อ

จัดส่งเข้ารับการอบรมกับหน่วยงานอื่น



จัดฝึกอบรมเป็นโครงการ โดยหน่วยงานจัดอบรมเอง



จัดกิจกรรมสอนงานจากผู้บังคับบัญชา/เพื่อนร่วมงาน



ฝึกปฏิบัติงาน



ให้มีเอกสารคู่มือกระบวนการปฏิบัติงาน/ระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานในหน้าที่



หลักสูตรที่ต้องการพัฒนาอบรม

เลือกเพียง 1 ข้อ

หลักสูตรประจำสายงาน



หลักสูตรงานบุคคล



หลักสูตรการจัดซื้อจัดจ้าง



หลักสูตรระเบียบวิธีงบประมาณ



หลักสูตรอื่น ๆ (ระบุ).....



ช่วงเวลาที่ต้องการพัฒนา/อบรม

เลือกเพียง 1 ข้อ

ทั้งปีงบประมาณ



ช่วงไตรมาสแรก



ช่วงไตรมาสที่สอง



ช่วงไตรมาสที่สาม



ช่วงไตรมาสที่สี่



อื่น ๆ (ระบุ).....



ข้อเสนอแนะ (ถ้ามี)

ข้อเสนอแนะ (ถ้ามี)

เนื้อหานี้ได้ถูกสร้างขึ้นหรือรับรองโดย Google

Google ฟอรม

แบบสำรวจความต้องการการพัฒนาของพนักงาน สังกัด องค์การบริหารส่วนตำบลหนองปากโลง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2563

การสำรวจความต้องการการพัฒนาของพนักงานในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลหนองปากโลง เพื่อนำ
ข้อมูลดังกล่าวมาวิเคราะห์และนำเสนอที่ประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร 3 ปี ประจำปีงบ
ประมาณ พ.ศ. 2564 – 2566

ชื่อ-สกุล

นายแสนศักดิ์ ว่องไว

ประเภท พนักงาน

เลือกเพียง 1 ข้อ

พนักงานส่วนตำบล

☐

ลูกจ้างประจำ

☐

ครู

☐

พนักงานจ้างตามภารกิจ

☐

พนักงานจ้างทั่วไป

☒

ตำแหน่ง *

พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา

อัตราเงินเดือน

เลือกเพียง 1 ข้อ

ต่ำกว่า 10,000 บาท

☐

10,000 - 20,000 บาท

☒

20,001 - 30,000 บาท

☐

30,001 - 40,000 บาท

☐

40,001 - 50,000 บาท

☐

มากกว่า 50,000 บาท ขึ้นไป

☐

สังกัด

เลือกเพียง 1 ข้อ

สำนักงานปลัด

☐

กองคลัง

☐

กองช่าง

☐

กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

☒

ข้อมูลความต้องการการพัฒนาบุคลากร

ประเภทของการพัฒนา

เลือกเพียง 1 ข้อ

จัดส่งเข้ารับการอบรมกับหน่วยงานอื่น

☐

จัดฝึกอบรมเป็นโครงการ โดยหน่วยงานจัดอบรมเอง

☒

จัดกิจกรรมสอนงานจากผู้บังคับบัญชา/เพื่อนร่วมงาน

☐

ฝึกปฏิบัติงาน

☐ให้มีเอกสารคู่มือกระบวนการปฏิบัติงาน/ระเบียบที่
เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานในหน้าที่☐

หลักสูตรที่ต้องการพัฒนาอบรม

เลือกเพียง 1 ข้อ

หลักสูตรประจำสายงาน

☒

หลักสูตรงานบุคคล

☐

หลักสูตรการจัดซื้อจัดจ้าง

☐

หลักสูตรระเบียบวิธีงบประมาณ

☐

หลักสูตรอื่น ๆ (ระบุ).....

☐

ช่วงเวลาที่ต้องการพัฒนา/อบรม

เลือกเพียง 1 ข้อ

ทั้งปีงบประมาณ

☐

ช่วงไตรมาสแรก

☒

ช่วงไตรมาสที่สอง

☐

ช่วงไตรมาสที่สาม

☐

ช่วงไตรมาสที่สี่

☐

อื่น ๆ (ระบุ).....

☐

ข้อเสนอแนะ (ถ้ามี)

ข้อเสนอแนะ (ถ้ามี)

เนื้อหานี้ได้ถูกสร้างขึ้นหรือรับรองโดย Google

Google ฟอรม

แบบสำรวจความต้องการการพัฒนาของพนักงาน สังกัด องค์การบริหารส่วนตำบลหนองปากโลง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2563

การสำรวจความต้องการการพัฒนาของพนักงานในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลหนองปากโลง เพื่อนำ
ข้อมูลดังกล่าวมาวิเคราะห์และนำเสนอที่ประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร 3 ปี ประจำปีงบ
ประมาณ พ.ศ. 2564 – 2566

ชื่อ-สกุล

นายไสว แสงผาด

ประเภท พนักงาน

เลือกเพียง 1 ข้อ

พนักงานส่วนตำบล

☐

ลูกจ้างประจำ

☐

ครู

☐

พนักงานจ้างตามภารกิจ

☐

พนักงานจ้างทั่วไป

☒

ตำแหน่ง *

คนงานประจำรถขยะ

อัตราเงินเดือน

เลือกเพียง 1 ข้อ

ต่ำกว่า 10,000 บาท

☐

10,000 - 20,000 บาท

☒

20,001 - 30,000 บาท

☐

30,001 - 40,000 บาท

☐

40,001 - 50,000 บาท

☐

มากกว่า 50,000 บาท ขึ้นไป

☐

สังกัด

เลือกเพียง 1 ข้อ

สำนักงานปลัด

☐

กองคลัง

☐

กองช่าง

☐

กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

☒

ข้อมูลความต้องการการพัฒนาบุคลากร

ประเภทของการพัฒนา

เลือกเพียง 1 ข้อ

จัดส่งเข้ารับการอบรมกับหน่วยงานอื่น

☐

จัดฝึกอบรมเป็นโครงการ โดยหน่วยงานจัดอบรมเอง

☒

จัดกิจกรรมสอนงานจากผู้บังคับบัญชา/เพื่อนร่วมงาน

☐

ฝึกปฏิบัติงาน

☐ให้มีเอกสารคู่มือกระบวนการปฏิบัติงาน/ระเบียบที่
เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานในหน้าที่☐

หลักสูตรที่ต้องการพัฒนาอบรม

เลือกเพียง 1 ข้อ

หลักสูตรประจำสายงาน

☒

หลักสูตรงานบุคคล

☐

หลักสูตรการจัดซื้อจัดจ้าง

☐

หลักสูตรระเบียบวิธีงบประมาณ

☐

หลักสูตรอื่น ๆ (ระบุ).....

☐

ช่วงเวลาที่ต้องการพัฒนา/อบรม

เลือกเพียง 1 ข้อ

ทั้งปีงบประมาณ

☐

ช่วงไตรมาสแรก

☒

ช่วงไตรมาสที่สอง

☐

ช่วงไตรมาสที่สาม

☐

ช่วงไตรมาสที่สี่

☐

อื่น ๆ (ระบุ).....

☐

ข้อเสนอแนะ (ถ้ามี)

ข้อเสนอแนะ (ถ้ามี)

เนื้อหานี้ได้ถูกสร้างขึ้นหรือรับรองโดย Google

Google ฟอรัม

แบบสำรวจความต้องการการพัฒนาของพนักงาน สังกัด องค์การบริหารส่วนตำบลหนองปากโลง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2563

การสำรวจความต้องการการพัฒนาของพนักงานในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลหนองปากโลง เพื่อนำ
ข้อมูลดังกล่าวมาวิเคราะห์และนำเสนอที่ประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร 3 ปี ประจำปีงบ
ประมาณ พ.ศ. 2564 – 2566

ชื่อ-สกุล

นายปรีชา ศรีเต่า

ประเภท พนักงาน

เลือกเพียง 1 ข้อ

พนักงานส่วนตำบล

☐

ลูกจ้างประจำ

☐

ครู

☐

พนักงานจ้างตามภารกิจ

☐

พนักงานจ้างทั่วไป

☒

ตำแหน่ง *

คณงานประจำถยะ

อัตราเงินเดือน

เลือกเพียง 1 ข้อ

ต่ำกว่า 10,000 บาท

☐

10,000 - 20,000 บาท

☒

20,001 - 30,000 บาท

☐

30,001 - 40,000 บาท

☐

40,001 - 50,000 บาท

☐

มากกว่า 50,000 บาท ขึ้นไป

☐

สังกัด

เลือกเพียง 1 ข้อ

สำนักงานปลัด

☐

กองคลัง

☐

กองช่าง

☐

กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

☒

ข้อมูลความต้องการการพัฒนานุคลากร

ประเภทของการพัฒนา

เลือกเพียง 1 ข้อ

จัดส่งเข้ารับการอบรมกับหน่วยงานอื่น

☐

จัดฝึกอบรมเป็นโครงการ โดยหน่วยงานจัดอบรมเอง

☒

จัดกิจกรรมสอนงานจากผู้บังคับบัญชา/เพื่อนร่วมงาน

☐

ฝึกปฏิบัติงาน

☐

ให้มีเอกสารคู่มือกระบวนการปฏิบัติงาน/ระเบียบที่
เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานในหน้าที่

☐

หลักสูตรที่ต้องการพัฒนาอบรม

เลือกเพียง 1 ข้อ

หลักสูตรประจำสายงาน

☒

หลักสูตรงานบุคคล

☐

หลักสูตรการจัดซื้อจัดจ้าง

☐

หลักสูตรระเบียบวิธีงบประมาณ

☐

หลักสูตรอื่น ๆ (ระบุ).....

☐

ช่วงเวลาที่ต้องการพัฒนา/อบรม

เลือกเพียง 1 ข้อ

ทั้งปีงบประมาณ

☐

ช่วงไตรมาสแรก

☒

ช่วงไตรมาสที่สอง

☐

ช่วงไตรมาสที่สาม

☐

ช่วงไตรมาสที่สี่

☐

อื่น ๆ (ระบุ).....

☐

ข้อเสนอแนะ (ถ้ามี)

ข้อเสนอแนะ (ถ้ามี)

เนื้อหานี้ได้ถูกสร้างขึ้นหรือรับรองโดย Google

Google ฟอรัม

แบบสำรวจความต้องการการพัฒนาของพนักงาน สังกัด องค์การบริหารส่วนตำบลหนองปากโลง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2563

การสำรวจความต้องการการพัฒนาของพนักงานในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลหนองปากโลง เพื่อนำ
ข้อมูลดังกล่าวมาวิเคราะห์และนำเสนอที่ประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร 3 ปี ประจำปีงบ
ประมาณ พ.ศ. 2564 – 2566

ชื่อ-สกุล

นายนิยม อรุณแสง

ประเภท พนักงาน

เลือกเพียง 1 ข้อ

พนักงานส่วนตำบล

☐

ลูกจ้างประจำ

☐

ครู

☐

พนักงานจ้างตามภารกิจ

☐

พนักงานจ้างทั่วไป

☒

ตำแหน่ง *

คณงานประจำถยยะ

อัตราเงินเดือน

เลือกเพียง 1 ข้อ

ต่ำกว่า 10,000 บาท

☐

10,000 - 20,000 บาท

☒

20,001 - 30,000 บาท

☐

30,001 - 40,000 บาท

☐

40,001 - 50,000 บาท

☐

มากกว่า 50,000 บาท ขึ้นไป

☐

สังกัด

เลือกเพียง 1 ข้อ

สำนักงานปลัด

☐

กองคลัง

☐

กองช่าง

☐

กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

☒

ข้อมูลความต้องการการพัฒนาบุคลากร

ประเภทของการพัฒนา

เลือกเพียง 1 ข้อ

จัดส่งเข้ารับการอบรมกับหน่วยงานอื่น

☐

จัดฝึกอบรมเป็นโครงการ โดยหน่วยงานจัดอบรมเอง

☒

จัดกิจกรรมสอนงานจากผู้บังคับบัญชา/เพื่อนร่วมงาน

☐

ฝึกปฏิบัติงาน

☐ให้มีเอกสารคู่มือกระบวนการปฏิบัติงาน/ระเบียบที่
เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานในหน้าที่☐

หลักสูตรที่ต้องการพัฒนาอบรม

เลือกเพียง 1 ข้อ

หลักสูตรประจำสายงาน

☒

หลักสูตรงานบุคคล

☐

หลักสูตรการจัดซื้อจัดจ้าง

☐

หลักสูตรระเบียบวิธีงบประมาณ

☐

หลักสูตรอื่น ๆ (ระบุ).....

☐

ช่วงเวลาที่ต้องการพัฒนา/อบรม

เลือกเพียง 1 ข้อ

ทั้งปีงบประมาณ

☐

ช่วงไตรมาสแรก

☒

ช่วงไตรมาสที่สอง

☐

ช่วงไตรมาสที่สาม

☐

ช่วงไตรมาสที่สี่

☐

อื่น ๆ (ระบุ).....

☐

ข้อเสนอแนะ (ถ้ามี)

ข้อเสนอแนะ (ถ้ามี)

เนื้อหานี้ได้ถูกสร้างขึ้นหรือรับรองโดย Google

Google ฟอรัม

แบบสำรวจความต้องการการพัฒนาของพนักงาน สังกัด องค์การบริหารส่วนตำบลหนองปากโลง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2563

การสำรวจความต้องการการพัฒนาของพนักงานในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลหนองปากโลง เพื่อนำ
ข้อมูลดังกล่าวมาวิเคราะห์และนำเสนอที่ประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร 3 ปี ประจำปีงบ
ประมาณ พ.ศ. 2564 – 2566

ชื่อ-สกุล

นายป๋อสง แซ่ลี้

ประเภท พนักงาน

เลือกเพียง 1 ข้อ

พนักงานส่วนตำบล

☐

ลูกจ้างประจำ

☐

ครู

☐

พนักงานจ้างตามภารกิจ

☐

พนักงานจ้างทั่วไป

☒

ตำแหน่ง *

คณงานประจำถขยะ

อัตราเงินเดือน

เลือกเพียง 1 ข้อ

ต่ำกว่า 10,000 บาท

☐

10,000 - 20,000 บาท

☒

20,001 - 30,000 บาท

☐

30,001 - 40,000 บาท

☐

40,001 - 50,000 บาท

☐

มากกว่า 50,000 บาท ขึ้นไป

☐

สังกัด

เลือกเพียง 1 ข้อ

สำนักงานปลัด

☐

กองคลัง

☐

กองช่าง

☐

กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

☒

ข้อมูลความต้องการการพัฒนาบุคลากร

ประเภทของการพัฒนา

เลือกเพียง 1 ข้อ

จัดส่งเข้ารับการอบรมกับหน่วยงานอื่น

☐

จัดฝึกอบรมเป็นโครงการ โดยหน่วยงานจัดอบรมเอง

☒

จัดกิจกรรมสอนงานจากผู้บังคับบัญชา/เพื่อนร่วมงาน

☐

ฝึกปฏิบัติงาน

☐ให้มีเอกสารคู่มือกระบวนการปฏิบัติงาน/ระเบียบที่
เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานในหน้าที่☐

หลักสูตรที่ต้องการพัฒนาอบรม

เลือกเพียง 1 ข้อ

หลักสูตรประจำสายงาน

☒

หลักสูตรงานบุคคล

☐

หลักสูตรการจัดซื้อจัดจ้าง

☐

หลักสูตรระเบียบวิธีงบประมาณ

☐

หลักสูตรอื่น ๆ (ระบุ).....

☐

ช่วงเวลาที่ต้องการพัฒนา/อบรม

เลือกเพียง 1 ข้อ

ทั้งปีงบประมาณ

☐

ช่วงไตรมาสแรก

☒

ช่วงไตรมาสที่สอง

☐

ช่วงไตรมาสที่สาม

☐

ช่วงไตรมาสที่สี่

☐

อื่น ๆ (ระบุ).....

☐

ข้อเสนอแนะ (ถ้ามี)

ข้อเสนอแนะ (ถ้ามี)

เนื้อหานี้ได้ถูกสร้างขึ้นหรือรับรองโดย Google

Google ฟอรม

แบบสำรวจความต้องการการพัฒนาของพนักงาน สังกัด องค์การบริหารส่วนตำบลหนองปากโลง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2563

การสำรวจความต้องการการพัฒนาของพนักงานในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลหนองปากโลง เพื่อนำ
ข้อมูลดังกล่าวมาวิเคราะห์และนำเสนอที่ประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนามูลาคร 3 ปี ประจำปีงบ
ประมาณ พ.ศ. 2564 – 2566

ชื่อ-สกุล

นายวิเชียร เขาวสกุ

ประเภท พนักงาน

เลือกเพียง 1 ข้อ

พนักงานส่วนตำบล

☐

ลูกจ้างประจำ

☐

ครู

☐

พนักงานจ้างตามภารกิจ

☐

พนักงานจ้างทั่วไป

☒

ตำแหน่ง *

พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา

อัตราเงินเดือน

เลือกเพียง 1 ข้อ

ต่ำกว่า 10,000 บาท

☐

10,000 - 20,000 บาท

☒

20,001 - 30,000 บาท

☐

30,001 - 40,000 บาท

☐

40,001 - 50,000 บาท

☐

มากกว่า 50,000 บาท ขึ้นไป

☐

สังกัด

เลือกเพียง 1 ข้อ

สำนักงานปลัด

☐

กองคลัง

☐

กองช่าง

☐

กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

☒

ข้อมูลความต้องการการพัฒนาบุคลากร

ประเภทของการพัฒนา

เลือกเพียง 1 ข้อ

จัดส่งเข้ารับการอบรมกับหน่วยงานอื่น

☐

จัดฝึกอบรมเป็นโครงการ โดยหน่วยงานจัดอบรมเอง

☒

จัดกิจกรรมสอนงานจากผู้บังคับบัญชา/เพื่อนร่วมงาน

☐

ฝึกปฏิบัติงาน

☐ให้มีเอกสารคู่มือกระบวนการปฏิบัติงาน/ระเบียบที่
เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานในหน้าที่☐

หลักสูตรที่ต้องการพัฒนาอบรม

เลือกเพียง 1 ข้อ

หลักสูตรประจำสายงาน

☒

หลักสูตรงานบุคคล

☐

หลักสูตรการจัดซื้อจัดจ้าง

☐

หลักสูตรระเบียบวิธีงบประมาณ

☐

หลักสูตรอื่น ๆ (ระบุ).....

☐

ช่วงเวลาที่ต้องการพัฒนา/อบรม

เลือกเพียง 1 ข้อ

ทั้งปีงบประมาณ

☐

ช่วงไตรมาสแรก

☒

ช่วงไตรมาสที่สอง

☐

ช่วงไตรมาสที่สาม

☐

ช่วงไตรมาสที่สี่

☐

อื่น ๆ (ระบุ).....

☐

ข้อเสนอแนะ (ถ้ามี)

ข้อเสนอแนะ (ถ้ามี)

เนื้อหานี้ได้ถูกสร้างขึ้นหรือรับรองโดย Google

Google ฟลอร์ม

แบบสำรวจความต้องการการพัฒนาของพนักงาน สังกัด องค์การบริหารส่วนตำบลหนองปากโลง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2563

การสำรวจความต้องการการพัฒนาของพนักงานในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลหนองปากโลง เพื่อนำ
ข้อมูลดังกล่าวมาวิเคราะห์และนำเสนอที่ประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร 3 ปี ประจำปีงบ
ประมาณ พ.ศ. 2564 – 2566

ชื่อ-สกุล

นส วนิดา ลบรัมย์

ประเภท พนักงาน

เลือกเพียง 1 ข้อ

พนักงานส่วนตำบล

☒

ลูกจ้างประจำ

☐

ครู

☐

พนักงานจ้างตามภารกิจ

☐

พนักงานจ้างทั่วไป

☐

ตำแหน่ง *

คนงาน

อัตราเงินเดือน

เลือกเพียง 1 ข้อ

ต่ำกว่า 10,000 บาท

☐

10,000 - 20,000 บาท

☒

20,001 - 30,000 บาท

☐

30,001 - 40,000 บาท

☐

40,001 - 50,000 บาท

☐

มากกว่า 50,000 บาท ขึ้นไป

☐

สังกัด

เลือกเพียง 1 ข้อ

สำนักงานปลัด

☒

กองคลัง

☐

กองช่าง

☐

กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

☐

ข้อมูลความต้องการการพัฒนาบุคลากร

ประเภทของการพัฒนา

เลือกเพียง 1 ข้อ

จัดส่งเข้ารับการอบรมกับหน่วยงานอื่น

☐

จัดฝึกอบรมเป็นโครงการ โดยหน่วยงานจัดอบรมเอง

☐

จัดกิจกรรมสอนงานจากผู้บังคับบัญชา/เพื่อนร่วมงาน

☐

ฝึกปฏิบัติงาน

☐

ให้มีเอกสารคู่มือกระบวนการปฏิบัติงาน/ระเบียบที่
เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานในหน้าที่

☒

หลักสูตรที่ต้องการพัฒนาอบรม

เลือกเพียง 1 ข้อ

หลักสูตรประจำสายงาน

☒

หลักสูตรงานบุคคล

☐

หลักสูตรการจัดซื้อจัดจ้าง

☐

หลักสูตรระเบียบวิธีงบประมาณ

☐

หลักสูตรอื่น ๆ (ระบุ).....

☐

ช่วงเวลาที่ต้องการพัฒนา/อบรม

เลือกเพียง 1 ข้อ

ทั้งปีงบประมาณ



ช่วงไตรมาสแรก



ช่วงไตรมาสที่สอง



ช่วงไตรมาสที่สาม



ช่วงไตรมาสที่สี่



อื่น ๆ (ระบุ).....



ข้อเสนอแนะ (ถ้ามี)

ข้อเสนอแนะ (ถ้ามี)

เนื้อหานี้ได้ถูกสร้างขึ้นหรือรับรองโดย Google

Google ฟอรม

แบบสำรวจความต้องการการพัฒนาของพนักงาน สังกัด องค์การบริหารส่วนตำบลหนองปากโลง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2563

การสำรวจความต้องการการพัฒนาของพนักงานในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลหนองปากโลง เพื่อนำ
ข้อมูลดังกล่าวมาวิเคราะห์และนำเสนอที่ประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร 3 ปี ประจำปีงบ
ประมาณ พ.ศ. 2564 – 2566

ชื่อ-สกุล

กษมา แสนใจธรรม

ประเภท พนักงาน

เลือกเพียง 1 ข้อ

พนักงานส่วนตำบล



ลูกจ้างประจำ



ครู



พนักงานจ้างตามภารกิจ



พนักงานจ้างทั่วไป



ตำแหน่ง *

นักวิชาการสาธารณสุข

อัตราเงินเดือน

เลือกเพียง 1 ข้อ

ต่ำกว่า 10,000 บาท

☐

10,000 - 20,000 บาท

☐

20,001 - 30,000 บาท

☐

30,001 - 40,000 บาท

☐

40,001 - 50,000 บาท

☒

มากกว่า 50,000 บาท ขึ้นไป

☐

สังกัด

เลือกเพียง 1 ข้อ

สำนักงานปลัด

☐

กองคลัง

☐

กองช่าง

☐

กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

☒

ข้อมูลความต้องการการพัฒนาบุคลากร

ประเภทของการพัฒนา

เลือกเพียง 1 ข้อ

จัดส่งเข้ารับการอบรมกับหน่วยงานอื่น

☐

จัดฝึกอบรมเป็นโครงการ โดยหน่วยงานจัดอบรมเอง

☒

จัดกิจกรรมสอนงานจากผู้บังคับบัญชา/เพื่อนร่วมงาน

☐

ฝึกปฏิบัติงาน

☐

ให้มีเอกสารคู่มือกระบวนการปฏิบัติงาน/ระเบียบที่
เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานในหน้าที่

☐

หลักสูตรที่ต้องการพัฒนาอบรม

เลือกเพียง 1 ข้อ

หลักสูตรประจำสายงาน

☒

หลักสูตรงานบุคคล

☐

หลักสูตรการจัดซื้อจัดจ้าง

☐

หลักสูตรระเบียบวิธีงบประมาณ

☐

หลักสูตรอื่น ๆ (ระบุ).....

☐

ช่วงเวลาที่ต้องการพัฒนา/อบรม

เลือกเพียง 1 ข้อ

ทั้งปีงบประมาณ

☐

ช่วงไตรมาสแรก

☐

ช่วงไตรมาสที่สอง

☒

ช่วงไตรมาสที่สาม

☐

ช่วงไตรมาสที่สี่

☐

อื่น ๆ (ระบุ).....

☐

ข้อเสนอแนะ (ถ้ามี)

ข้อเสนอแนะ (ถ้ามี)

จัดโดยกรมเองบุคลากรของกรมเองเป็นวิทยากร เพราะกรมเป็นผู้กำหนดตัวชี้วัดหรือคนที่มีประสบการณ์ในการทำงานท้องถิ่นเพราะวิทยากรที่มีความรู้แต่ไม่มีประสบการณ์ในการทำงานท้องถิ่นจะไม่เข้าใจ

เนื้อหานี้ได้ถูกสร้างขึ้นหรือรับรองโดย Google

Google ฟอรัม

แบบสำรวจความต้องการการพัฒนาของพนักงาน สังกัด องค์การบริหารส่วนตำบลหนองปากโลง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2563

การสำรวจความต้องการการพัฒนาของพนักงานในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลหนองปากโลง เพื่อนำ
ข้อมูลดังกล่าวมาวิเคราะห์และนำเสนอที่ประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร 3 ปี ประจำปีงบ
ประมาณ พ.ศ. 2564 – 2566

ชื่อ-สกุล

ธวัชชัย ทุงศรีแก้ว

ประเภท พนักงาน

เลือกเพียง 1 ข้อ

พนักงานส่วนตำบล

☐

ลูกจ้างประจำ

☐

ครู

☐

พนักงานจ้างตามภารกิจ

☐

พนักงานจ้างทั่วไป

☒

ตำแหน่ง *

ยาม

อัตราเงินเดือน

เลือกเพียง 1 ข้อ

ต่ำกว่า 10,000 บาท

☐

10,000 - 20,000 บาท

☒

20,001 - 30,000 บาท

☐

30,001 - 40,000 บาท

☐

40,001 - 50,000 บาท

☐

มากกว่า 50,000 บาท ขึ้นไป

☐

สังกัด

เลือกเพียง 1 ข้อ

สำนักงานปลัด

☒

กองคลัง

☐

กองช่าง

☐

กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

☐

ข้อมูลความต้องการการพัฒนาบุคลากร

ประเภทของการพัฒนา

เลือกเพียง 1 ข้อ

จัดส่งเข้ารับการอบรมกับหน่วยงานอื่น

☐

จัดฝึกอบรมเป็นโครงการ โดยหน่วยงานจัดอบรมเอง

☒

จัดกิจกรรมสอนงานจากผู้บังคับบัญชา/เพื่อนร่วมงาน

☐

ฝึกปฏิบัติงาน

☐ให้มีเอกสารคู่มือกระบวนการปฏิบัติงาน/ระเบียบที่
เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานในหน้าที่☐

หลักสูตรที่ต้องการพัฒนาอบรม

เลือกเพียง 1 ข้อ

หลักสูตรประจำสายงาน

☒

หลักสูตรงานบุคคล

☐

หลักสูตรการจัดซื้อจัดจ้าง

☐

หลักสูตรระเบียบวิธีงบประมาณ

☐

หลักสูตรอื่น ๆ (ระบุ).....

☐

ช่วงเวลาที่ต้องการพัฒนา/อบรม

เลือกเพียง 1 ข้อ

ทั้งปีงบประมาณ

☐

ช่วงไตรมาสแรก

☐

ช่วงไตรมาสที่สอง

☒

ช่วงไตรมาสที่สาม

☐

ช่วงไตรมาสที่สี่

☐

อื่น ๆ (ระบุ).....

☐

ข้อเสนอแนะ (ถ้ามี)

ข้อเสนอแนะ (ถ้ามี)

เนื้อหานี้ได้ถูกสร้างขึ้นหรือรับรองโดย Google

Google ฟอรัม

แบบสำรวจความต้องการการพัฒนาของพนักงาน สังกัด องค์การบริหารส่วนตำบลหนองปากโลง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2563

การสำรวจความต้องการการพัฒนาของพนักงานในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลหนองปากโลง เพื่อนำ
ข้อมูลดังกล่าวมาวิเคราะห์และนำเสนอที่ประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร 3 ปี ประจำปีงบ
ประมาณ พ.ศ. 2564 – 2566

ชื่อ-สกุล

นายพรชัย กิตติคุณ

ประเภท พนักงาน

เลือกเพียง 1 ข้อ

พนักงานส่วนตำบล



ลูกจ้างประจำ



ครู



พนักงานจ้างตามภารกิจ



พนักงานจ้างทั่วไป



ตำแหน่ง *

วิศวกรโยธาชำนาญการ

อัตราเงินเดือน

เลือกเพียง 1 ข้อ

ต่ำกว่า 10,000 บาท

☐

10,000 - 20,000 บาท

☐

20,001 - 30,000 บาท

☒

30,001 - 40,000 บาท

☐

40,001 - 50,000 บาท

☐

มากกว่า 50,000 บาท ขึ้นไป

☐

สังกัด

เลือกเพียง 1 ข้อ

สำนักงานปลัด

☐

กองคลัง

☐

กองช่าง

☒

กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

☐

ข้อมูลความต้องการการพัฒนามูลากร

ประเภทของการพัฒนา

เลือกเพียง 1 ข้อ

จัดส่งเข้ารับการอบรมกับหน่วยงานอื่น



จัดฝึกอบรมเป็นโครงการ โดยหน่วยงานจัดอบรมเอง



จัดกิจกรรมสอนงานจากผู้บังคับบัญชา/เพื่อนร่วมงาน



ฝึกปฏิบัติงาน

ให้มีเอกสารคู่มือกระบวนการปฏิบัติงาน/ระเบียบที่
เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานในหน้าที่

หลักสูตรที่ต้องการพัฒนาอบรม

เลือกเพียง 1 ข้อ

หลักสูตรประจำสายงาน



หลักสูตรงานบุคคล



หลักสูตรการจัดซื้อจัดจ้าง



หลักสูตรระเบียบวิธีงบประมาณ



หลักสูตรอื่น ๆ (ระบุ).....



ช่วงเวลาที่ต้องการพัฒนา/อบรม

เลือกเพียง 1 ข้อ

ทั้งปีงบประมาณ

☐

ช่วงไตรมาสแรก

☐

ช่วงไตรมาสที่สอง

☒

ช่วงไตรมาสที่สาม

☐

ช่วงไตรมาสที่สี่

☐

อื่น ๆ (ระบุ).....

☐

ข้อเสนอแนะ (ถ้ามี)

ข้อเสนอแนะ (ถ้ามี)

เปิดหลักสูตรให้มีหลายรุ่น เพื่อจะได้สลับกันไปอบรม

เนื้อหานี้มีได้ถูกสร้างขึ้นหรือรับรองโดย Google

Google ฟอรัม

แบบสำรวจความต้องการการพัฒนาของพนักงาน สังกัด องค์การบริหารส่วนตำบลหนองปากโลง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2563

การสำรวจความต้องการการพัฒนาของพนักงานในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลหนองปากโลง เพื่อนำ
ข้อมูลดังกล่าวมาวิเคราะห์และนำเสนอที่ประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร 3 ปี ประจำปีงบ
ประมาณ พ.ศ. 2564 – 2566

ชื่อ-สกุล

ยุวดี แสงทอง

ประเภท พนักงาน

เลือกเพียง 1 ข้อ

พนักงานส่วนตำบล

☒

ลูกจ้างประจำ

☐

ครู

☐

พนักงานจ้างตามภารกิจ

☐

พนักงานจ้างทั่วไป

☐

ตำแหน่ง *

ผู้อำนวยการกองคลัง

อัตราเงินเดือน

เลือกเพียง 1 ข้อ

ต่ำกว่า 10,000 บาท

☐

10,000 - 20,000 บาท

☐

20,001 - 30,000 บาท

☐

30,001 - 40,000 บาท

☒

40,001 - 50,000 บาท

☐

มากกว่า 50,000 บาท ขึ้นไป

☐

สังกัด

เลือกเพียง 1 ข้อ

สำนักงานปลัด

☐

กองคลัง

☒

กองช่าง

☐

กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

☐

ข้อมูลความต้องการการพัฒนาบุคลากร

ประเภทของการพัฒนา

เลือกเพียง 1 ข้อ

จัดส่งเข้ารับการอบรมกับหน่วยงานอื่น

☒

จัดฝึกอบรมเป็นโครงการ โดยหน่วยงานจัดอบรมเอง

☐

จัดกิจกรรมสอนงานจากผู้บังคับบัญชา/เพื่อนร่วมงาน

☐

ฝึกปฏิบัติงาน

☐ให้มีเอกสารคู่มือกระบวนการปฏิบัติงาน/ระเบียบที่
เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานในหน้าที่☐

หลักสูตรที่ต้องการพัฒนาอบรม

เลือกเพียง 1 ข้อ

หลักสูตรประจำสายงาน

☒

หลักสูตรงานบุคคล

☐

หลักสูตรการจัดซื้อจัดจ้าง

☐

หลักสูตรระเบียบวิธีงบประมาณ

☐

หลักสูตรอื่น ๆ (ระบุ).....

☐

ช่วงเวลาที่ต้องการพัฒนา/อบรม

เลือกเพียง 1 ข้อ

ทั้งปีงบประมาณ



ช่วงไตรมาสแรก



ช่วงไตรมาสที่สอง



ช่วงไตรมาสที่สาม



ช่วงไตรมาสที่สี่



อื่น ๆ (ระบุ).....



ข้อเสนอแนะ (ถ้ามี)

ข้อเสนอแนะ (ถ้ามี)

เนื้อหานี้ได้ถูกสร้างขึ้นหรือรับรองโดย Google

Google ฟอรม

แบบสำรวจความต้องการการพัฒนาของพนักงาน สังกัด องค์การบริหารส่วนตำบลหนองปากโลง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2563

การสำรวจความต้องการการพัฒนาของพนักงานในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลหนองปากโลง เพื่อนำ
ข้อมูลดังกล่าวมาวิเคราะห์และนำเสนอที่ประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร 3 ปี ประจำปีงบ
ประมาณ พ.ศ. 2564 - 2566

ชื่อ-สกุล

สุรินทร์พร ศรีสุวรรณ

ประเภท พนักงาน

เลือกเพียง 1 ข้อ

พนักงานส่วนตำบล

☐

ลูกจ้างประจำ

☐

ครู

☐

พนักงานจ้างตามภารกิจ

☒

พนักงานจ้างทั่วไป

☐

ตำแหน่ง *

ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ

อัตราเงินเดือน

เลือกเพียง 1 ข้อ

ต่ำกว่า 10,000 บาท

☐

10,000 - 20,000 บาท

☒

20,001 - 30,000 บาท

☐

30,001 - 40,000 บาท

☐

40,001 - 50,000 บาท

☐

มากกว่า 50,000 บาท ขึ้นไป

☐

สังกัด

เลือกเพียง 1 ข้อ

สำนักงานปลัด

☐

กองคลัง

☒

กองช่าง

☐

กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

☐

ข้อมูลความต้องการการพัฒนาบุคลากร

ประเภทของการพัฒนา

เลือกเพียง 1 ข้อ

จัดส่งเข้ารับการอบรมกับหน่วยงานอื่น

☒

จัดฝึกอบรมเป็นโครงการ โดยหน่วยงานจัดอบรมเอง

☐

จัดกิจกรรมสอนงานจากผู้บังคับบัญชา/เพื่อนร่วมงาน

☐

ฝึกปฏิบัติงาน

☐ให้มีเอกสารคู่มือกระบวนการปฏิบัติงาน/ระเบียบที่
เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานในหน้าที่☐

หลักสูตรที่ต้องการพัฒนาอบรม

เลือกเพียง 1 ข้อ

หลักสูตรประจำสายงาน

☐

หลักสูตรงานบุคคล

☐

หลักสูตรการจัดซื้อจัดจ้าง

☐

หลักสูตรระเบียบวิธีงบประมาณ

☐

หลักสูตรอื่น ๆ (ระบุ).....

☒

ช่วงเวลาที่ต้องการพัฒนา/อบรม

เลือกเพียง 1 ข้อ

ทั้งปีงบประมาณ

☐

ช่วงไตรมาสแรก

☐

ช่วงไตรมาสที่สอง

☐

ช่วงไตรมาสที่สาม

☐

ช่วงไตรมาสที่สี่

☐

อื่น ๆ (ระบุ).....

☒

ข้อเสนอแนะ (ถ้ามี)

ข้อเสนอแนะ (ถ้ามี)

เนื้อหานี้ได้ถูกสร้างขึ้นหรือรับรองโดย Google

Google ฟอรม

แบบสำรวจความต้องการการพัฒนาของพนักงาน สังกัด องค์การบริหารส่วนตำบลหนองปากโลง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2563

การสำรวจความต้องการการพัฒนาของพนักงานในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลหนองปากโลง เพื่อนำ
ข้อมูลดังกล่าวมาวิเคราะห์และนำเสนอที่ประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร 3 ปี ประจำปีงบ
ประมาณ พ.ศ. 2564 – 2566

ชื่อ-สกุล

ภาสินี ดีอินทร์

ประเภท พนักงาน

เลือกเพียง 1 ข้อ

พนักงานส่วนตำบล

☐

ลูกจ้างประจำ

☐

ครู

☐

พนักงานจ้างตามภารกิจ

☐

พนักงานจ้างทั่วไป

☒

ตำแหน่ง *

การโรง

อัตราเงินเดือน

เลือกเพียง 1 ข้อ

ต่ำกว่า 10,000 บาท

☐

10,000 - 20,000 บาท

☒

20,001 - 30,000 บาท

☐

30,001 - 40,000 บาท

☐

40,001 - 50,000 บาท

☐

มากกว่า 50,000 บาท ขึ้นไป

☐

สังกัด

เลือกเพียง 1 ข้อ

สำนักงานปลัด

☒

กองคลัง

☐

กองช่าง

☐

กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

☐

ข้อมูลความต้องการการพัฒนาบุคลากร

ประเภทของการพัฒนา

เลือกเพียง 1 ข้อ

จัดส่งเข้ารับการอบรมกับหน่วยงานอื่น



จัดฝึกอบรมเป็นโครงการ โดยหน่วยงานจัดอบรมเอง



จัดกิจกรรมสอนงานจากผู้บังคับบัญชา/เพื่อนร่วมงาน



ฝึกปฏิบัติงาน

ให้มีเอกสารคู่มือกระบวนการปฏิบัติงาน/ระเบียบที่
เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานในหน้าที่

หลักสูตรที่ต้องการพัฒนาอบรม

เลือกเพียง 1 ข้อ

หลักสูตรประจำสายงาน



หลักสูตรงานบุคคล



หลักสูตรการจัดซื้อจัดจ้าง



หลักสูตรระเบียบวิธีงบประมาณ



หลักสูตรอื่น ๆ (ระบุ).....



ช่วงเวลาที่ต้องการพัฒนา/อบรม

เลือกเพียง 1 ข้อ

ทั้งปีงบประมาณ

☐

ช่วงไตรมาสแรก

☐

ช่วงไตรมาสที่สอง

☐

ช่วงไตรมาสที่สาม

☐

ช่วงไตรมาสที่สี่

☐

อื่น ๆ (ระบุ).....

☒

ข้อเสนอแนะ (ถ้ามี)

ข้อเสนอแนะ (ถ้ามี)

เนื้อหานี้มีได้ถูกสร้างขึ้นหรือรับรองโดย Google

Google ฟอรัม

แบบสำรวจความต้องการการพัฒนาของพนักงาน สังกัด องค์การบริหารส่วนตำบลหนองปากโลง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2563

การสำรวจความต้องการการพัฒนาของพนักงานในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลหนองปากโลง เพื่อนำ
ข้อมูลดังกล่าวมาวิเคราะห์และนำเสนอที่ประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร 3 ปี ประจำปีงบ
ประมาณ พ.ศ. 2564 – 2566

ชื่อ-สกุล

นาย. สมเด็จ เหล่าสิม

ประเภท พนักงาน

เลือกเพียง 1 ข้อ

พนักงานส่วนตำบล

☐

ลูกจ้างประจำ

☐

ครู

☐

พนักงานจ้างตามภารกิจ

☐

พนักงานจ้างทั่วไป

☒

ตำแหน่ง *

คนงาน

อัตราเงินเดือน

เลือกเพียง 1 ข้อ

ต่ำกว่า 10,000 บาท

☐

10,000 - 20,000 บาท

☒

20,001 - 30,000 บาท

☐

30,001 - 40,000 บาท

☐

40,001 - 50,000 บาท

☐

มากกว่า 50,000 บาท ขึ้นไป

☐

สังกัด

เลือกเพียง 1 ข้อ

สำนักงานปลัด

☐

กองคลัง

☐

กองช่าง

☒

กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

☐

ข้อมูลความต้องการการพัฒนาบุคลากร

ประเภทของการพัฒนา

เลือกเพียง 1 ข้อ

จัดส่งเข้ารับการอบรมกับหน่วยงานอื่น

☐

จัดฝึกอบรมเป็นโครงการ โดยหน่วยงานจัดอบรมเอง

☒

จัดกิจกรรมสอนงานจากผู้บังคับบัญชา/เพื่อนร่วมงาน

☐

ฝึกปฏิบัติงาน

☐ให้มีเอกสารคู่มือกระบวนการปฏิบัติงาน/ระเบียบที่
เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานในหน้าที่☐

หลักสูตรที่ต้องการพัฒนาอบรม

เลือกเพียง 1 ข้อ

หลักสูตรประจำสายงาน

☒

หลักสูตรงานบุคคล

☐

หลักสูตรการจัดซื้อจัดจ้าง

☐

หลักสูตรระเบียบวิธีงบประมาณ

☐

หลักสูตรอื่น ๆ (ระบุ).....

☐

ช่วงเวลาที่ต้องการพัฒนา/อบรม

เลือกเพียง 1 ข้อ

ทั้งปีงบประมาณ

☐

ช่วงไตรมาสแรก

☒

ช่วงไตรมาสที่สอง

☐

ช่วงไตรมาสที่สาม

☐

ช่วงไตรมาสที่สี่

☐

อื่น ๆ (ระบุ).....

☐

ข้อเสนอแนะ (ถ้ามี)

ข้อเสนอแนะ (ถ้ามี)

เนื้อหานี้มีได้ถูกสร้างขึ้นหรือรับรองโดย Google

Google ฟอรม

แบบสำรวจความต้องการการพัฒนาของพนักงาน สังกัด องค์การบริหารส่วนตำบลหนองปากโลง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2563

การสำรวจความต้องการการพัฒนาของพนักงานในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลหนองปากโลง เพื่อนำ
ข้อมูลดังกล่าวมาวิเคราะห์และนำเสนอที่ประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร 3 ปี ประจำปีงบ
ประมาณ พ.ศ. 2564 - 2566

ชื่อ-สกุล

วิมลมาศ เขยกิจวงศ์

ประเภท พนักงาน

เลือกเพียง 1 ข้อ

พนักงานส่วนตำบล

☒

ลูกจ้างประจำ

☐

ครู

☐

พนักงานจ้างตามภารกิจ

☐

พนักงานจ้างทั่วไป

☐

ตำแหน่ง *

นักวิเคราะห์

อัตราเงินเดือน

เลือกเพียง 1 ข้อ

ต่ำกว่า 10,000 บาท

☐

10,000 - 20,000 บาท

☐

20,001 - 30,000 บาท

☐

30,001 - 40,000 บาท

☒

40,001 - 50,000 บาท

☐

มากกว่า 50,000 บาท ขึ้นไป

☐

สังกัด

เลือกเพียง 1 ข้อ

สำนักงานปลัด

☒

กองคลัง

☐

กองช่าง

☐

กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

☐

ข้อมูลความต้องการการพัฒนาบุคลากร

ประเภทของการพัฒนา

เลือกเพียง 1 ข้อ

จัดส่งเข้ารับการอบรมกับหน่วยงานอื่น



จัดฝึกอบรมเป็นโครงการ โดยหน่วยงานจัดอบรมเอง



จัดกิจกรรมสอนงานจากผู้บังคับบัญชา/เพื่อนร่วมงาน



ฝึกปฏิบัติงาน

ให้มีเอกสารคู่มือกระบวนการปฏิบัติงาน/ระเบียบที่
เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานในหน้าที่

หลักสูตรที่ต้องการพัฒนาอบรม

เลือกเพียง 1 ข้อ

หลักสูตรประจำสายงาน



หลักสูตรงานบุคคล



หลักสูตรการจัดซื้อจัดจ้าง



หลักสูตรระเบียบวิธีงบประมาณ



หลักสูตรอื่น ๆ (ระบุ).....



ช่วงเวลาที่ต้องการพัฒนา/อบรม

เลือกเพียง 1 ข้อ

ทั้งปีงบประมาณ



ช่วงไตรมาสแรก



ช่วงไตรมาสที่สอง



ช่วงไตรมาสที่สาม



ช่วงไตรมาสที่สี่



อื่น ๆ (ระบุ).....



ข้อเสนอแนะ (ถ้ามี)

ข้อเสนอแนะ (ถ้ามี)

เนื้อหานี้ได้ถูกสร้างขึ้นหรือรับรองโดย Google

Google ฟอรัม

แบบสำรวจความต้องการการพัฒนาของพนักงาน สังกัด องค์การบริหารส่วนตำบลหนองปากโลง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2563

การสำรวจความต้องการการพัฒนาของพนักงานในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลหนองปากโลง เพื่อนำ
ข้อมูลดังกล่าวมาวิเคราะห์และนำเสนอที่ประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร 3 ปี ประจำปีงบ
ประมาณ พ.ศ. 2564 – 2566

ชื่อ-สกุล

นางสาวศิริรัตน์ เจริญชัยสมบัติ

ประเภท พนักงาน

เลือกเพียง 1 ข้อ

พนักงานส่วนตำบล

☐

ลูกจ้างประจำ

☒

ครู

☐

พนักงานจ้างตามภารกิจ

☐

พนักงานจ้างทั่วไป

☐

ตำแหน่ง *

เจ้าหน้าที่จัดเก็บรายได้

อัตราเงินเดือน

เลือกเพียง 1 ข้อ

ต่ำกว่า 10,000 บาท

☐

10,000 - 20,000 บาท

☒

20,001 - 30,000 บาท

☐

30,001 - 40,000 บาท

☐

40,001 - 50,000 บาท

☐

มากกว่า 50,000 บาท ขึ้นไป

☐

สังกัด

เลือกเพียง 1 ข้อ

สำนักงานปลัด

☐

กองคลัง

☒

กองช่าง

☐

กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

☐

ข้อมูลความต้องการการพัฒนาบุคลากร

ประเภทของการพัฒนา

เลือกเพียง 1 ข้อ

จัดส่งเข้ารับการอบรมกับหน่วยงานอื่น

☒

จัดฝึกอบรมเป็นโครงการ โดยหน่วยงานจัดอบรมเอง

☐

จัดกิจกรรมสอนงานจากผู้บังคับบัญชา/เพื่อนร่วมงาน

☐

ฝึกปฏิบัติงาน

☐ให้มีเอกสารคู่มือกระบวนการปฏิบัติงาน/ระเบียบที่
เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานในหน้าที่☐

หลักสูตรที่ต้องการพัฒนาอบรม

เลือกเพียง 1 ข้อ

หลักสูตรประจำสายงาน

☒

หลักสูตรงานบุคคล

☐

หลักสูตรการจัดซื้อจัดจ้าง

☐

หลักสูตรระเบียบวิธีงบประมาณ

☐

หลักสูตรอื่น ๆ (ระบุ).....

☐

ช่วงเวลาที่ต้องการพัฒนา/อบรม

เลือกเพียง 1 ข้อ

ทั้งปีงบประมาณ



ช่วงไตรมาสแรก



ช่วงไตรมาสที่สอง



ช่วงไตรมาสที่สาม



ช่วงไตรมาสที่สี่



อื่น ๆ (ระบุ).....



ข้อเสนอแนะ (ถ้ามี)

ข้อเสนอแนะ (ถ้ามี)

เนื้อหานี้ได้ถูกสร้างขึ้นหรือรับรองโดย Google

Google ฟอรม

แบบสำรวจความต้องการการพัฒนาของพนักงาน สังกัด องค์การบริหารส่วนตำบลหนองปากโลง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2563

การสำรวจความต้องการการพัฒนาของพนักงานในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลหนองปากโลง เพื่อนำ
ข้อมูลดังกล่าวมาวิเคราะห์และนำเสนอที่ประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร 3 ปี ประจำปีงบ
ประมาณ พ.ศ. 2564 - 2566

ชื่อ-สกุล

ณัฐพล

ประเภท พนักงาน

เลือกเพียง 1 ข้อ

พนักงานส่วนตำบล



ลูกจ้างประจำ



ครู



พนักงานจ้างตามภารกิจ



พนักงานจ้างทั่วไป



ตำแหน่ง *

หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป

อัตราเงินเดือน

เลือกเพียง 1 ข้อ

ต่ำกว่า 10,000 บาท

☐

10,000 - 20,000 บาท

☐

20,001 - 30,000 บาท

☐

30,001 - 40,000 บาท

☒

40,001 - 50,000 บาท

☐

มากกว่า 50,000 บาท ขึ้นไป

☐

สังกัด

เลือกเพียง 1 ข้อ

สำนักงานปลัด

☒

กองคลัง

☐

กองช่าง

☐

กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

☐

ข้อมูลความต้องการการพัฒนานุคลากร

ประเภทของการพัฒนา

เลือกเพียง 1 ข้อ

จัดส่งเข้ารับการอบรมกับหน่วยงานอื่น



จัดฝึกอบรมเป็นโครงการ โดยหน่วยงานจัดอบรมเอง



จัดกิจกรรมสอนงานจากผู้บังคับบัญชา/เพื่อนร่วมงาน



ฝึกปฏิบัติงาน

ให้มีเอกสารคู่มือกระบวนการปฏิบัติงาน/ระเบียบที่
เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานในหน้าที่

หลักสูตรที่ต้องการพัฒนาอบรม

เลือกเพียง 1 ข้อ

หลักสูตรประจำสายงาน



หลักสูตรงานบุคคล



หลักสูตรการจัดซื้อจัดจ้าง



หลักสูตรระเบียบวิธีงบประมาณ



หลักสูตรอื่น ๆ (ระบุ).....



ช่วงเวลาที่ต้องการพัฒนา/อบรม

เลือกเพียง 1 ข้อ

ทั้งปีงบประมาณ



ช่วงไตรมาสแรก



ช่วงไตรมาสที่สอง



ช่วงไตรมาสที่สาม



ช่วงไตรมาสที่สี่



อื่น ๆ (ระบุ).....



ข้อเสนอแนะ (ถ้ามี)

ข้อเสนอแนะ (ถ้ามี)

เนื้อหานี้มีได้ถูกสร้างขึ้นหรือรับรองโดย Google

Google ฟอรม

แบบสำรวจความต้องการการพัฒนาของพนักงาน สังกัด องค์การบริหารส่วนตำบลหนองปากโลง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2563

การสำรวจความต้องการการพัฒนาของพนักงานในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลหนองปากโลง เพื่อนำ
ข้อมูลดังกล่าวมาวิเคราะห์และนำเสนอที่ประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร 3 ปี ประจำปีงบ
ประมาณ พ.ศ. 2564 - 2566

ชื่อ-สกุล

สรวรยา สุขะโส

ประเภท พนักงาน

เลือกเพียง 1 ข้อ

พนักงานส่วนตำบล



ลูกจ้างประจำ



ครู



พนักงานจ้างตามภารกิจ



พนักงานจ้างทั่วไป



ตำแหน่ง *

เจ้าพนักงานธุรการ

อัตราเงินเดือน

เลือกเพียง 1 ข้อ

ต่ำกว่า 10,000 บาท

☐

10,000 - 20,000 บาท

☒

20,001 - 30,000 บาท

☐

30,001 - 40,000 บาท

☐

40,001 - 50,000 บาท

☐

มากกว่า 50,000 บาท ขึ้นไป

☐

สังกัด

เลือกเพียง 1 ข้อ

สำนักงานปลัด

☒

กองคลัง

☐

กองช่าง

☐

กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

☐

ข้อมูลความต้องการการพัฒนาบุคลากร

ประเภทของการพัฒนา

เลือกเพียง 1 ข้อ

จัดส่งเข้ารับการอบรมกับหน่วยงานอื่น

☐

จัดฝึกอบรมเป็นโครงการ โดยหน่วยงานจัดอบรมเอง

☐

จัดกิจกรรมสอนงานจากผู้บังคับบัญชา/เพื่อนร่วมงาน

☐

ฝึกปฏิบัติงาน

☐

ให้มีเอกสารคู่มือกระบวนการปฏิบัติงาน/ระเบียบที่
เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานในหน้าที่

☒

หลักสูตรที่ต้องการพัฒนาอบรม

เลือกเพียง 1 ข้อ

หลักสูตรประจำสายงาน

☒

หลักสูตรงานบุคคล

☐

หลักสูตรการจัดซื้อจัดจ้าง

☐

หลักสูตรระเบียบวิธีงบประมาณ

☐

หลักสูตรอื่น ๆ (ระบุ).....

☐

ช่วงเวลาที่ต้องการพัฒนา/อบรม

เลือกเพียง 1 ข้อ

ทั้งปีงบประมาณ

☐

ช่วงไตรมาสแรก

☐

ช่วงไตรมาสที่สอง

☐

ช่วงไตรมาสที่สาม

☐

ช่วงไตรมาสที่สี่

☐

อื่น ๆ (ระบุ).....

☒

ข้อเสนอแนะ (ถ้ามี)

ข้อเสนอแนะ (ถ้ามี)

เนื้อหานี้ได้ถูกสร้างขึ้นหรือรับรองโดย Google

Google ฟอรัม

แบบสำรวจความต้องการการพัฒนาของพนักงาน สังกัด องค์การบริหารส่วนตำบลหนองปากโลง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2563

การสำรวจความต้องการการพัฒนาของพนักงานในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลหนองปากโลง เพื่อนำ
ข้อมูลดังกล่าวมาวิเคราะห์และนำเสนอที่ประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร 3 ปี ประจำปีงบ
ประมาณ พ.ศ. 2564 – 2566

ชื่อ-สกุล

นางกาญจนา ทองสุก

ประเภท พนักงาน

เลือกเพียง 1 ข้อ

พนักงานส่วนตำบล

☐

ลูกจ้างประจำ

☐

ครู

☐

พนักงานจ้างตามภารกิจ

☒

พนักงานจ้างทั่วไป

☐

ตำแหน่ง *

ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้

อัตราเงินเดือน

เลือกเพียง 1 ข้อ

ต่ำกว่า 10,000 บาท

☐

10,000 - 20,000 บาท

☒

20,001 - 30,000 บาท

☐

30,001 - 40,000 บาท

☐

40,001 - 50,000 บาท

☐

มากกว่า 50,000 บาท ขึ้นไป

☐

สังกัด

เลือกเพียง 1 ข้อ

สำนักงานปลัด

☐

กองคลัง

☐

กองช่าง

☒

กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

☐

ข้อมูลความต้องการการพัฒนาบุคลากร

ประเภทของการพัฒนา

เลือกเพียง 1 ข้อ

จัดส่งเข้ารับการอบรมกับหน่วยงานอื่น

☐

จัดฝึกอบรมเป็นโครงการ โดยหน่วยงานจัดอบรมเอง

☐

จัดกิจกรรมสอนงานจากผู้บังคับบัญชา/เพื่อนร่วมงาน

☐

ฝึกปฏิบัติงาน

☐ให้มีเอกสารคู่มือกระบวนการปฏิบัติงาน/ระเบียบที่
เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานในหน้าที่☒

หลักสูตรที่ต้องการพัฒนาอบรม

เลือกเพียง 1 ข้อ

หลักสูตรประจำสายงาน

☒

หลักสูตรงานบุคคล

☐

หลักสูตรการจัดซื้อจัดจ้าง

☐

หลักสูตรระเบียบวิธีงบประมาณ

☐

หลักสูตรอื่น ๆ (ระบุ).....

☐

ช่วงเวลาที่ต้องการพัฒนา/อบรม

เลือกเพียง 1 ข้อ

ทั้งปีงบประมาณ

☐

ช่วงไตรมาสแรก

☒

ช่วงไตรมาสที่สอง

☐

ช่วงไตรมาสที่สาม

☐

ช่วงไตรมาสที่สี่

☐

อื่น ๆ (ระบุ).....

☐

ข้อเสนอแนะ (ถ้ามี)

ข้อเสนอแนะ (ถ้ามี)

เนื้อหานี้ได้ถูกสร้างขึ้นหรือรับรองโดย Google

Google ฟอรัม

แบบสำรวจความต้องการการพัฒนาของพนักงาน สังกัด องค์การบริหารส่วนตำบลหนองปากโลง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2563

การสำรวจความต้องการการพัฒนาของพนักงานในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลหนองปากโลง เพื่อนำ
ข้อมูลดังกล่าวมาวิเคราะห์และนำเสนอที่ประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร 3 ปี ประจำปีงบ
ประมาณ พ.ศ. 2564 – 2566

ชื่อ-สกุล

นายอรรถพล เทศวิรัช

ประเภท พนักงาน

เลือกเพียง 1 ข้อ

พนักงานส่วนตำบล



ลูกจ้างประจำ



ครู



พนักงานจ้างตามภารกิจ



พนักงานจ้างทั่วไป



ตำแหน่ง *

นักวิชาการศึกษานำนาญการ

อัตราเงินเดือน

เลือกเพียง 1 ข้อ

ต่ำกว่า 10,000 บาท

☐

10,000 - 20,000 บาท

☐

20,001 - 30,000 บาท

☒

30,001 - 40,000 บาท

☐

40,001 - 50,000 บาท

☐

มากกว่า 50,000 บาท ขึ้นไป

☐

สังกัด

เลือกเพียง 1 ข้อ

สำนักงานปลัด

☒

กองคลัง

☐

กองช่าง

☐

กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

☐

ข้อมูลความต้องการการพัฒนาบุคลากร

ประเภทของการพัฒนา

เลือกเพียง 1 ข้อ

จัดส่งเข้ารับการอบรมกับหน่วยงานอื่น

☐

จัดฝึกอบรมเป็นโครงการ โดยหน่วยงานจัดอบรมเอง

☐

จัดกิจกรรมสอนงานจากผู้บังคับบัญชา/เพื่อนร่วมงาน

☒

ฝึกปฏิบัติงาน

☐

ให้มีเอกสารคู่มือกระบวนการปฏิบัติงาน/ระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานในหน้าที่

☐

หลักสูตรที่ต้องการพัฒนาอบรม

เลือกเพียง 1 ข้อ

หลักสูตรประจำสายงาน

☐

หลักสูตรงานบุคคล

☐

หลักสูตรการจัดซื้อจัดจ้าง

☐

หลักสูตรระเบียบวิธีงบประมาณ

☐

หลักสูตรอื่น ๆ (ระบุ).....

☒

ช่วงเวลาที่ต้องการพัฒนา/อบรม

เลือกเพียง 1 ข้อ

ทั้งปีงบประมาณ



ช่วงไตรมาสแรก



ช่วงไตรมาสที่สอง



ช่วงไตรมาสที่สาม



ช่วงไตรมาสที่สี่



อื่น ๆ (ระบุ).....



ข้อเสนอแนะ (ถ้ามี)

ข้อเสนอแนะ (ถ้ามี)

เนื้อหานี้มีได้ถูกสร้างขึ้นหรือรับรองโดย Google

Google ฟอรัม

แบบสำรวจความต้องการการพัฒนาของพนักงาน สังกัด องค์การบริหารส่วนตำบลหนองปากโลง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2563

การสำรวจความต้องการการพัฒนาของพนักงานในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลหนองปากโลง เพื่อนำ
ข้อมูลดังกล่าวมาวิเคราะห์และนำเสนอที่ประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร 3 ปี ประจำปีงบ
ประมาณ พ.ศ. 2564 - 2566

ชื่อ-สกุล

นางสาวมาลี สกุลมา

ประเภท พนักงาน

เลือกเพียง 1 ข้อ

พนักงานส่วนตำบล

☐

ลูกจ้างประจำ

☒

ครู

☐

พนักงานจ้างตามภารกิจ

☐

พนักงานจ้างทั่วไป

☐

ตำแหน่ง *

นักวิชาการคลัง

อัตราเงินเดือน

เลือกเพียง 1 ข้อ

ต่ำกว่า 10,000 บาท

☐

10,000 - 20,000 บาท

☐

20,001 - 30,000 บาท

☒

30,001 - 40,000 บาท

☐

40,001 - 50,000 บาท

☐

มากกว่า 50,000 บาท ขึ้นไป

☐

สังกัด

เลือกเพียง 1 ข้อ

สำนักงานปลัด

☐

กองคลัง

☒

กองช่าง

☐

กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

☐

ข้อมูลความต้องการการพัฒนาบุคลากร

ประเภทของการพัฒนา

เลือกเพียง 1 ข้อ

จัดส่งเข้ารับการอบรมกับหน่วยงานอื่น



จัดฝึกอบรมเป็นโครงการ โดยหน่วยงานจัดอบรมเอง



จัดกิจกรรมสอนงานจากผู้บังคับบัญชา/เพื่อนร่วมงาน



ฝึกปฏิบัติงาน

ให้มีเอกสารคู่มือกระบวนการปฏิบัติงาน/ระเบียบที่
เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานในหน้าที่

หลักสูตรที่ต้องการพัฒนาอบรม

เลือกเพียง 1 ข้อ

หลักสูตรประจำสายงาน



หลักสูตรงานบุคคล



หลักสูตรการจัดซื้อจัดจ้าง



หลักสูตรระเบียบวิธีงบประมาณ



หลักสูตรอื่น ๆ (ระบุ).....



ช่วงเวลาที่ต้องการพัฒนา/อบรม

เลือกเพียง 1 ข้อ

ทั้งปีงบประมาณ



ช่วงไตรมาสแรก



ช่วงไตรมาสที่สอง



ช่วงไตรมาสที่สาม



ช่วงไตรมาสที่สี่



อื่น ๆ (ระบุ).....



ข้อเสนอแนะ (ถ้ามี)

ข้อเสนอแนะ (ถ้ามี)

เนื้อหานี้มีได้ถูกสร้างขึ้นหรือรับรองโดย Google

Google ฟอรัม

แบบสำรวจความต้องการการพัฒนาของพนักงาน สังกัด องค์การบริหารส่วนตำบลหนองปากโลง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2563

การสำรวจความต้องการการพัฒนาของพนักงานในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลหนองปากโลง เพื่อนำ
ข้อมูลดังกล่าวมาวิเคราะห์และนำเสนอที่ประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร 3 ปี ประจำปีงบ
ประมาณ พ.ศ. 2564 – 2566

ชื่อ-สกุล

นายประพนธ์ เฟื่องฟู

ประเภท พนักงาน

เลือกเพียง 1 ข้อ

พนักงานส่วนตำบล



ลูกจ้างประจำ



ครู



พนักงานจ้างตามภารกิจ



พนักงานจ้างทั่วไป



ตำแหน่ง *

ผู้อำนวยการกองช่าง

อัตราเงินเดือน

เลือกเพียง 1 ข้อ

ต่ำกว่า 10,000 บาท

☐

10,000 - 20,000 บาท

☐

20,001 - 30,000 บาท

☐

30,001 - 40,000 บาท

☒

40,001 - 50,000 บาท

☐

มากกว่า 50,000 บาท ขึ้นไป

☐

สังกัด

เลือกเพียง 1 ข้อ

สำนักงานปลัด

☐

กองคลัง

☐

กองช่าง

☒

กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

☐

ข้อมูลความต้องการการพัฒนาบุคลากร

ประเภทของการพัฒนา

เลือกเพียง 1 ข้อ

จัดส่งเข้ารับการอบรมกับหน่วยงานอื่น

☒

จัดฝึกอบรมเป็นโครงการ โดยหน่วยงานจัดอบรมเอง

☐

จัดกิจกรรมสอนงานจากผู้บังคับบัญชา/เพื่อนร่วมงาน

☐

ฝึกปฏิบัติงาน

☐ให้มีเอกสารคู่มือกระบวนการปฏิบัติงาน/ระเบียบที่
เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานในหน้าที่☐

หลักสูตรที่ต้องการพัฒนาอบรม

เลือกเพียง 1 ข้อ

หลักสูตรประจำสายงาน

☐

หลักสูตรงานบุคคล

☐

หลักสูตรการจัดซื้อจัดจ้าง

☒

หลักสูตรระเบียบวิธีงบประมาณ

☐

หลักสูตรอื่น ๆ (ระบุ).....

☐

ช่วงเวลาที่ต้องการพัฒนา/อบรม

เลือกเพียง 1 ข้อ

ทั้งปีงบประมาณ



ช่วงไตรมาสแรก



ช่วงไตรมาสที่สอง



ช่วงไตรมาสที่สาม



ช่วงไตรมาสที่สี่



อื่น ๆ (ระบุ).....



ข้อเสนอแนะ (ถ้ามี)

ข้อเสนอแนะ (ถ้ามี)

เนื้อหานี้ได้ถูกสร้างขึ้นหรือรับรองโดย Google

Google ฟอรัม

แบบสำรวจความต้องการการพัฒนาของพนักงาน สังกัด องค์การบริหารส่วนตำบลหนองปากโลง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2563

การสำรวจความต้องการการพัฒนาของพนักงานในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลหนองปากโลง เพื่อนำ
ข้อมูลดังกล่าวมาวิเคราะห์และนำเสนอที่ประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร 3 ปี ประจำปีงบ
ประมาณ พ.ศ. 2564 – 2566

ชื่อ-สกุล

นายไชยศักดิ์ โกสยวัตร

ประเภท พนักงาน

เลือกเพียง 1 ข้อ

พนักงานส่วนตำบล



ลูกจ้างประจำ



ครู



พนักงานจ้างตามภารกิจ



พนักงานจ้างทั่วไป



ตำแหน่ง *

ปลัดอบต.

อัตราเงินเดือน

เลือกเพียง 1 ข้อ

ต่ำกว่า 10,000 บาท

☐

10,000 - 20,000 บาท

☐

20,001 - 30,000 บาท

☐

30,001 - 40,000 บาท

☒

40,001 - 50,000 บาท

☐

มากกว่า 50,000 บาท ขึ้นไป

☐

สังกัด

เลือกเพียง 1 ข้อ

สำนักงานปลัด

☒

กองคลัง

☐

กองช่าง

☐

กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

☐

ข้อมูลความต้องการการพัฒนาบุคลากร

ประเภทของการพัฒนา

เลือกเพียง 1 ข้อ

จัดส่งเข้ารับการอบรมกับหน่วยงานอื่น



จัดฝึกอบรมเป็นโครงการ โดยหน่วยงานจัดอบรมเอง



จัดกิจกรรมสอนงานจากผู้บังคับบัญชา/เพื่อนร่วมงาน



ฝึกปฏิบัติงาน

ให้มีเอกสารคู่มือกระบวนการปฏิบัติงาน/ระเบียบที่
เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานในหน้าที่

หลักสูตรที่ต้องการพัฒนาอบรม

เลือกเพียง 1 ข้อ

หลักสูตรประจำสายงาน



หลักสูตรงานบุคคล



หลักสูตรการจัดซื้อจัดจ้าง



หลักสูตรระเบียบวิธีงบประมาณ



หลักสูตรอื่น ๆ (ระบุ).....



ช่วงเวลาที่ต้องการพัฒนา/อบรม

เลือกเพียง 1 ข้อ

ทั้งปีงบประมาณ



ช่วงไตรมาสแรก



ช่วงไตรมาสที่สอง



ช่วงไตรมาสที่สาม



ช่วงไตรมาสที่สี่



อื่น ๆ (ระบุ).....



ข้อเสนอแนะ (ถ้ามี)

ข้อเสนอแนะ (ถ้ามี)

เนื้อหานี้ได้ถูกสร้างขึ้นหรือรับรองโดย Google

Google ฟอรัม

แบบสำรวจความต้องการการพัฒนาของพนักงาน สังกัด องค์การบริหารส่วนตำบลหนองปากโลง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2563

การสำรวจความต้องการการพัฒนาของพนักงานในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลหนองปากโลง เพื่อนำ
ข้อมูลดังกล่าวมาวิเคราะห์และนำเสนอที่ประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร 3 ปี ประจำปีงบ
ประมาณ พ.ศ. 2564 - 2566

ชื่อ-สกุล

ภัทรศยา ฉิมเชื้อ

ประเภท พนักงาน

เลือกเพียง 1 ข้อ

พนักงานส่วนตำบล



ลูกจ้างประจำ



ครู



พนักงานจ้างตามภารกิจ



พนักงานจ้างทั่วไป



ตำแหน่ง *

เจ้าพนักงานธุรการ

อัตราเงินเดือน

เลือกเพียง 1 ข้อ

ต่ำกว่า 10,000 บาท

☐

10,000 - 20,000 บาท

☒

20,001 - 30,000 บาท

☐

30,001 - 40,000 บาท

☐

40,001 - 50,000 บาท

☐

มากกว่า 50,000 บาท ขึ้นไป

☐

สังกัด

เลือกเพียง 1 ข้อ

สำนักงานปลัด

☒

กองคลัง

☐

กองช่าง

☐

กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

☐

ข้อมูลความต้องการการพัฒนาบุคลากร

ประเภทของการพัฒนา

เลือกเพียง 1 ข้อ

จัดส่งเข้ารับการอบรมกับหน่วยงานอื่น

☒

จัดฝึกอบรมเป็นโครงการ โดยหน่วยงานจัดอบรมเอง

☐

จัดกิจกรรมสอนงานจากผู้บังคับบัญชา/เพื่อนร่วมงาน

☐

ฝึกปฏิบัติงาน

☐ให้มีเอกสารคู่มือกระบวนการปฏิบัติงาน/ระเบียบที่
เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานในหน้าที่☐

หลักสูตรที่ต้องการพัฒนาอบรม

เลือกเพียง 1 ข้อ

หลักสูตรประจำสายงาน

☐

หลักสูตรงานบุคคล

☒

หลักสูตรการจัดซื้อจัดจ้าง

☐

หลักสูตรระเบียบวิธีงบประมาณ

☐

หลักสูตรอื่น ๆ (ระบุ).....

☐

ช่วงเวลาที่ต้องการพัฒนา/อบรม

เลือกเพียง 1 ข้อ

ทั้งปีงบประมาณ



ช่วงไตรมาสแรก



ช่วงไตรมาสที่สอง



ช่วงไตรมาสที่สาม



ช่วงไตรมาสที่สี่



อื่น ๆ (ระบุ).....



ข้อเสนอแนะ (ถ้ามี)

ข้อเสนอแนะ (ถ้ามี)

เนื้อหานี้ได้ถูกสร้างขึ้นหรือรับรองโดย Google

Google ฟอรม์

