



แผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองป่าก่อ
อำเภอดอยหลวง จังหวัดเชียงราย

“พัฒนาคบ พัฒนางาน
มุ่งสู่การบริการสาธารณะที่มีคุณภาพ”

เป้าหมายการพัฒนา



พัฒนาสมรรถนะ
บุคลากรให้ทันต่อ
การเปลี่ยนแปลง



เสริมสร้างองค์ความรู้ทักษะ
และนวัตกรรม
ในการปฏิบัติงาน



ยึดมั่นในคุณธรรม
จริยธรรม และธรรมาภิบาล



มุ่งสู่การเป็นองค์กร
แห่งการเรียนรู้
และพัฒนาอย่างยั่งยืน



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลหนองป่าก่อ
เรื่อง แผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี องค์การบริหารส่วนตำบลหนองป่าก่อ
(ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒)

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ประกอบกับข้อ ๒๗๑ และข้อ ๒๘๐ ของประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเชียงราย เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๕ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ ประกอบกับหนังสือ สำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่มท ๐๘๐๙.๒/ว๖๒ ลงวันที่ ๙ มิถุนายน ๒๕๖๙ เรื่องการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ และมติที่ประชุมคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเชียงราย ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๙ เมื่อวันที่ ๓๗ กันยายน ๒๕๖๙ จึงประกาศใช้แผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี องค์การบริหารส่วนตำบลหนองป่าก่อ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองป่าก่อต่อไป

ทั้งนี้ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๙ เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๑ เดือน ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๙

พันตำรวจโท

(อนุพงศ์ อุปป้อ)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองป่าก่อ

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
ส่วนที่ ๑ หลักการและเหตุผล	๑
๑.๑ หลักการและเหตุผล	๑
๑.๒ วัตถุประสงค์	๒
๑.๓ ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร	๒
ส่วนที่ ๒ การวิเคราะห์สถานการณ์พัฒนาบุคลากร	๔
๒.๑ ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๔
๒.๒ ภารกิจหลักและภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ	๕
๒.๓ การวิเคราะห์ความต้องการพัฒนาของบุคลากร	๖
๒.๔ การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม	๖
๒.๕ โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๑๐
๒.๖ กรอบอัตรากำลัง ๓ ปีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๑๑
๒.๗ การจำแนกระดับคุณวุฒิทางการศึกษาของบุคลากร	๑๕
๒.๘ สายงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๑๕
๒.๙ โครงสร้างอายุข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๑๖
๒.๑๐ ความผูกพันต่อองค์กร	๑๖
๒.๑๑ การสูญเสียกำลังคนจากการเกษียณอายุในระยะ ๓ ปี	๑๖
ส่วนที่ ๓ หลักสูตรพัฒนาบุคลากร	๑๘
๓.๑ เป้าหมายของการพัฒนา	๑๘
๓.๒ หลักสูตรการพัฒนาสำหรับข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๑๘
๓.๓ วิธีการพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๑๙
๓.๔ การพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๒๒
๓.๕ ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง	๒๒
๓.๖ การพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามหลักสูตรสายงาน	๒๓
ส่วนที่ ๔ ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร	๔๕
๔.๑ วิสัยทัศน์ (Vision)	๔๕
๔.๒ พันธกิจด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Mission)	๔๕
๔.๓ ค่านิยม	๔๕
๔.๔ เป้าประสงค์	๔๕
๔.๕ ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร	๔๖
ส่วนที่ ๕ การติดตามประเมินผลการพัฒนาบุคลากร	๕๓
๕.๑ ความรับผิดชอบ	๕๓
๕.๒ การติดตามและประเมินผล	๕๕
๕.๓ ตัวชี้วัด	๕๕
๕.๔ บทสรุป	๕๖

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
ภาคผนวก	
๑. ประกาศแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๒	๕๗
๒. บทสรุปสำหรับผู้บริหารการสำรวจข้อมูลความต้องการฝึกอบรมของบุคลากร	๕๘
๓. บันทึกข้อความการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร	๖๔
๔. สำเนาคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการแผนพัฒนาบุคลากร	๖๗
๕. สำเนารายงานการประชุมคณะกรรมการแผนพัฒนาบุคลากร	๗๐
๖. แบบสำรวจความต้องการในการฝึกอบรม	๗๘
๗. บันทึกข้อความรายงานการสำรวจความต้องการในการฝึกอบรม	๘๐

ส่วนที่ ๑ หลักการและเหตุผล

๑.๑ หลักการและเหตุผล

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

๒) พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ กำหนดให้ส่วนราชการมีหน้าที่พัฒนาความรู้ในส่วนราชการ เพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ โดยต้องรับรู้ข้อมูลข่าวสารและสามารถประมวลผลความรู้ในด้านต่าง ๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้อง รวดเร็วและเหมาะสมต่อสถานการณ์ รวมทั้งต้องส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์และปรับเปลี่ยนทัศนคติของข้าราชการในสังกัดให้เป็นบุคลากรที่มีประสิทธิภาพและมีการเรียนรู้ร่วมกัน ทั้งนี้ เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติราชการของส่วนราชการให้สอดคล้องกับการบริหารราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์

๓) ตามประกาศหลักเกณฑ์การจัดทำแผนแม่บทการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และประกาศคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานท้องถิ่น เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หมวดที่ ๑๒ ส่วนที่ ๓ การพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลมีการพัฒนาผู้ได้รับการบรรจุเข้ารับราชการเป็นข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นก่อนมอบหมายหน้าที่ให้ปฏิบัติเพื่อให้รู้ระเบียบแบบแผนของทางราชการหลักและวิธีปฏิบัติราชการ บทบาท และหน้าที่ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข และแนวทางปฏิบัติตนเพื่อเป็นข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ดี โดยองค์การบริหารส่วนตำบล ต้องดำเนินการพัฒนาให้ครบถ้วน ตามหลักสูตรที่คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล กำหนด และกำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนการพัฒนากุศลกร เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทัศนคติที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในการจัดทำแผนการพัฒนาราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ต้องกำหนดตามกรอบของแผนพัฒนาที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบล กำหนด โดยให้กำหนดเป็นแผนการพัฒนากุศลกรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีระยะเวลา ๓ ปี ตามกรอบของแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล นั้น

๔) สถานการณ์การเปลี่ยนแปลง ภายใต้กระแสแห่งการปฏิรูประบบราชการ และการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยี การบริหารจัดการยุคใหม่ ผู้นำหรือผู้บริหารองค์การต่าง ๆ ต้องมีความตื่นตัวและเกิดความพยายามปรับตัวในรูปแบบต่าง ๆ โดยเฉพาะการเร่งรัดพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์กร การปรับเปลี่ยนวิธีคิด วิธีการทำงาน เพื่อแสวงหารูปแบบใหม่ ๆ และนำระบบมาตรฐานในระดับต่าง ๆ มาพัฒนาองค์กร ซึ่งนำไปสู่แนวความคิดการพัฒนาระบบบริหารความรู้ภายในองค์กร เพื่อให้้องค์การสามารถใช้และพัฒนาความรู้ที่มีอยู่ภายในองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพและปรับเปลี่ยนวิทยาการความรู้ใหม่มาใช้กับองค์การได้อย่างเหมาะสม

เพื่อให้สอดคล้องกับแนวทางดังกล่าวองค์การบริหารส่วนตำบล จึงได้จัดทำแผนการพัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ขึ้น เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาข้าราชการ พนักงานส่วนตำบล ข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เป็นเครื่องมือในการบริหารงานบุคคล อีกทั้งยังเป็นการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี คุณธรรม จริยธรรมของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลหนองปากอ อำเภอดอยหลวง จังหวัด เชียงราย ในการปฏิบัติราชการและตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๑.๒ วัตถุประสงค์

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองปากอ มีวัตถุประสงค์ในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนท้องถิ่น ๓ ปี ดังนี้

๑) เพื่อให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีการพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นไปตามหลักสูตรมาตรฐานกำหนดตำแหน่งและตามที่ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. กำหนด

๒) เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบล มีเครื่องมือในการส่งเสริมให้บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล มีรอบความรู้ทักษะ และสมรรถนะ ที่เหมาะสมในการปฏิบัติงาน ตามมาตรฐานที่คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบล

๓) เพื่อให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น มีการบริหารการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง โดยการประเมินและวางแผนการพัฒนาของตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพในบริบทที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว

๔) เพื่อให้บุคลากรท้องถิ่นมีความรู้ทั้งในด้านพื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ด้านการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่ ด้านความรู้ความสามารถและทักษะของงานแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร และด้านคุณธรรมและจริยธรรม

๕) เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบล สร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ ที่เอื้อให้บุคลากรเกิดการเรียนรู้ และการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เพื่อพัฒนาและปรับปรุงการปฏิบัติราชการ สร้างสรรค์นวัตกรรมทั้งผลิตผลและการให้บริการ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการบรรลุเป้าหมายตามภารกิจหน้าที่

๑.๓ ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองปากอมีขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร ๓ ปี โดยคณะกรรมการการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรได้พิจารณาเห็นสมควรให้จัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร โดยให้มีขอบเขต เนื้อหาครอบคลุมในด้านต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

๑) การกำหนดหลักสูตร การพัฒนาหลักสูตร วิธีการพัฒนา ระยะเวลาและงบประมาณ ในการพัฒนาข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด พนักงานเทศบาล พนักงานส่วนตำบล ข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ให้มีความสอดคล้องกับตำแหน่งและระดับตำแหน่งในแต่ละสายงาน ที่ดำรงอยู่ตามกรอบแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี

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

๓) วิธีการพัฒนาบุคลากร ให้องค์การบริหารส่วนตำบล เป็นหน่วยดำเนินการเอง หรือดำเนินการร่วมกับ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. หรือ ก.จ.จ. ก.ท.จ. และ ก.อบต.จังหวัด หรือหน่วยงานอื่น โดยวิธีการพัฒนาวิธีใดวิธีหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ ตามความจำเป็นและความเหมาะสม ได้แก่ ๑) การปฐมนิเทศ ๒) การฝึกอบรม ๓) การศึกษาหรือดูงาน ๔) การประชุม การประชุมเชิงปฏิบัติการ หรือการสัมมนา ๕) การสอนงาน การให้คำปรึกษาหรือวิธีการอื่นที่เหมาะสม และ ๖) การเรียนรู้ผ่านระบบสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning)

๔) งบประมาณในการดำเนินการพัฒนาให้องค์การบริหารส่วนตำบล ต้องจัดสรรงบประมาณสำหรับการพัฒนาบุคลากรตามแผนการพัฒนาบุคลากรอย่างชัดเจนแน่นอน โดยคำนึงถึงความประหยัดคุ้มค่า เพื่อให้การพัฒนาบุคลากรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๕) การติดตามประเมินผล ให้องค์การบริหารส่วนตำบลกำหนดการติดตามประเมินผลการพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับทักษะ ความรู้ และสมรรถนะของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นให้บรรลุผลสัมฤทธิ์ตามแผนพัฒนาบุคลากร และเพื่อให้เป็นประโยชน์ในการวางแผนอัตรากำลัง การวางแผนบริหารบุคลากร การวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าของบุคลากรซึ่งมีความสำคัญและจำเป็นในการพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและการวางแผนพัฒนาบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ๓ ปีถัดไป

ส่วนที่ ๒ การวิเคราะห์สถานการณ์พัฒนาบุคลากร

๒.๑ การกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองป่าก่อ มีอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๕) พ.ศ. ๒๕๔๖ พระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และรวมกฎหมายอื่น รวมถึงความต้องการของราษฎร และนโยบายของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลประกอบด้วยต้องดำเนินการให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล นโยบายของรัฐ และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ซึ่งต้องดำเนินการด้านต่างๆ ดังนี้

วิสัยทัศน์ในการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลหนองป่าก่อ

“ยึดหลักธรรมาภิบาล มุ่งมั่นการพัฒนา

ใส่ใจทุกปัญหา นำพาคุณภาพชีวิตที่ดี”

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ

กลยุทธ์ที่ ๑ ส่งเสริมกลุ่มอาชีพให้เข้มแข็งและสร้างรายได้

กลยุทธ์ที่ ๒ สร้างความเข้มแข็งให้กับภาคการเกษตรแบบครบวงจร

กลยุทธ์ที่ ๓ ส่งเสริมพัฒนาปรับปรุงแหล่งท่องเที่ยว

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาด้านคุณภาพชีวิต

กลยุทธ์ที่ ๑ ดำรงฐานวัฒนธรรม ศาสนา ศิลปะและทุนทางสังคมของล้านนา

กลยุทธ์ที่ ๒ ส่งเสริมการจัดการศึกษา

กลยุทธ์ที่ ๓ ส่งเสริมการให้บริการสาธารณสุขและป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ

กลยุทธ์ที่ ๔ ส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคมและพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก เยาวชน สตรี ผู้สูงอายุ คนพิการและผู้ด้อยโอกาส

กลยุทธ์ที่ ๕ ส่งเสริมการกีฬาและนันทนาการ

กลยุทธ์ที่ ๖ การดูแลความปลอดภัยของชุมชน และการดูแลการจราจร

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

กลยุทธ์ที่ ๑ การก่อสร้าง ปรับปรุง รักษา ถนน สะพาน ท่อระบายน้ำและสิ่งปลูกสร้าง

กลยุทธ์ที่ ๒ พัฒนาระบบประปา

กลยุทธ์ที่ ๓ พัฒนาระบบไฟฟ้าสาธารณะ

กลยุทธ์ที่ ๔ พัฒนาระบบการจัดการแหล่งน้ำและพื้นที่ลุ่มน้ำเพื่อใช้ประโยชน์ได้เต็ม

ศักยภาพ

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาด้านการบริหารจัดการด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

กลยุทธ์ที่ ๑ อนุรักษ์ฟื้นฟูและใช้ประโยชน์จากทรัพยากรป่าไม้พืชดินและน้ำ

กลยุทธ์ที่ ๒ พัฒนาองค์ความรู้ในการบริหารจัดการด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

กลยุทธ์ที่ ๓ การควบคุมและกำจัดขยะมูลฝอยอย่างถูกวิธี

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนาด้านการรักษาความมั่นคงและความสงบ

กลยุทธ์ที่ ๑ เสริมสร้างความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

กลยุทธ์ที่ ๒ การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

กลยุทธ์ที่ ๓ การป้องกันปัญหายาเสพติด

ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การพัฒนาด้านการเมืองการบริหาร

กลยุทธ์ที่ ๑ ส่งเสริมความเข้มแข็งและการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาท้องถิ่น

กลยุทธ์ที่ ๒ ส่งเสริมความรู้ความเข้าใจ เกี่ยวกับประชาธิปไตยและเสรีภาพของประชาชน

กลยุทธ์ที่ ๓ ส่งเสริมธรรมาภิบาลและพัฒนาบุคลากรในองค์กร เพื่อการบริหารจัดการองค์กรที่ดี

กลยุทธ์ที่ ๔ ปรับปรุงเครื่องมือ เครื่องใช้ สถานที่ปฏิบัติงานและพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ

**๒.๒ การกิจหลักและการกิจรองที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ
ภารกิจหลัก**

๑. การปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน
๒. การบริหารจัดการน้ำ
๓. การสงเคราะห์ผู้ด้อยโอกาส เด็ก สตรีและคนชรา
๔. ส่งเสริมการศึกษา
๕. การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
๖. การส่งเสริมสุขภาพอนามัย ป้องกันและระงับโรคติดต่อ
๗. การบริหารจัดการขยะ
๘. การแก้ไขปัญหาไฟฟ้าและหมอกควัน

ภารกิจรอง

๑. การส่งเสริมการเกษตรและสนับสนุนอุตสาหกรรมในครัวเรือน
๒. การพัฒนาและส่งเสริมการท่องเที่ยว
๓. การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณีท้องถิ่น
๔. การส่งเสริมการพัฒนาด้านกีฬา
๕. การส่งเสริมอาชีพ การมีรายได้ การจัดให้มีตลาดสำหรับจำหน่ายสินค้า
๖. การส่งเสริมการเกษตรและสนับสนุนอุตสาหกรรมในครัวเรือน

๒.๓ การวิเคราะห์ความต้องการพัฒนาของบุคลากร

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองป่าก่อได้สำรวจความต้องการของบุคลากร เพื่อนำมาวิเคราะห์ และสรุปความต้องการของบุคลากรในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพสอดคล้องกับความต้องการของบุคลากรและองค์การบริหารส่วนตำบลหนองป่าก่อในการพัฒนาทักษะ ความรู้ และการพัฒนา งานของบุคลากร ควรคำนึงถึงกรอบภารกิจหลักที่องค์การบริหารส่วนตำบลหนองป่าก่อกำหนดเป็นสำคัญ เรียงลำดับความสำคัญตามความต้องการของบุคลากร อย่างน้อยด้านละ ๓ ประเด็น เช่น

(๑) ความต้องการด้านทักษะ

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

(๒) ความต้องการด้านความรู้

- ๑) ความรู้เรื่องกฎหมาย
- ๒) ความรู้เรื่องจัดซื้อจัดจ้างและกฎระเบียบพัสดุ
- ๓) ความรู้เรื่องการกำหนดราคากลาง การประมาณราคา และตรวจรับงานจ้าง
- ๔) ความรู้เกี่ยวกับเทคโนโลยีสารสนเทศ
- ๕) ความรู้เรื่องงานธุรการและงานสารบรรณ

(๓) ความต้องการพัฒนางาน

- ๑) งานสาธารณสุข การเฝ้าระวังและควบคุมโรคติดต่อ
- ๒) งานจัดทำงบประมาณ
- ๓) งานช่าง
- ๔) งานธุรการ งานสารบรรณ
- ๕) งานเทคโนโลยีสารสนเทศ

๒.๔ การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลที่สำคัญในด้านต่าง ๆ จากผู้บริหาร บุคลากร รวมทั้งข้อมูลยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองป่าก่อ ได้ถูกนำมาสรุปเพื่อจัดทำยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๐-๒๕๖๒ อีกทั้งได้มีปรับปรุงการกำหนดวิสัยทัศน์ และพันธกิจ การพัฒนาบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลหนองป่าก่อ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๐-๒๕๖๒ ใหม่ และจัดทำเป็นแผนที่ยุทธศาสตร์ เพื่อให้เป็นกรอบกลยุทธ์ในการพัฒนาทรัพยากรบุคคล และเพื่อสื่อสารให้บุคลากรในองค์กรได้มีความเข้าใจในทิศทาง เห็นความชัดเจนของการพัฒนาบุคลากรร่วมกัน โดยมีรายละเอียดดังนี้

จุดแข็ง (Strengths : S)

๑. ผู้บริหารมีความสนใจเห็นความสำคัญในการพัฒนาบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ
๒. บุคลากรมีการพัฒนาตนโดยการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น
๓. องค์การบริหารส่วนตำบลหนองป่าก่อ ให้ความสำคัญในการพัฒนาคน โดยการกำหนดนโยบายให้พนักงานส่วนตำบลได้ศึกษาต่อถึงระดับปริญญาโทด้วยการเตรียมความพร้อมด้านสถานที่ศึกษา และแนวทางการให้ทุนการศึกษา

๔. บุคลากรมีความก้าวหน้าในสายงาน เนื่องจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ขยายใหญ่ ปรับขนาดเป็นขนาดกลาง และมีแนวโน้มที่จะจัดตั้งเป็นเทศบาลตำบลในอนาคต
๕. พนักงานส่วนตำบลมีโอกาสเข้าถึงระบบสารสนเทศได้อย่างทั่วถึง มีการติดตั้งระบบอินเทอร์เน็ตภายในสำนักงาน

จุดอ่อน (Weaknesses : W)

๑. สำนักงานมีความคับแคบ ไม่เพียงพอในการให้บริการ
๒. จำนวนพนักงานส่วนตำบลบรรจุแต่งตั้งไม่ครบตามกรอบอัตรากำลัง ปริมาณงานมากกว่าจำนวนบุคลากร
๓. พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างบางส่วนไม่มีความชำนาญในงานที่ปฏิบัติ

โอกาส (Opportunities : O)

๑. กรมส่งเสริมให้ความสำคัญต่อการพัฒนาบุคลากร
๒. การเข้าถึงระบบสารสนเทศ เช่น การค้นหาข้อมูลด้วยอินเทอร์เน็ต เป็นต้น
๓. พนักงานส่วนตำบลมีความก้าวหน้าตามสายงาน
๔. มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน ระหว่างหน่วยงานด้วยการศึกษาดูงาน
๕. มียุทธศาสตร์ร่วมกันในการพัฒนาบุคลากร เช่น อบรมร่วมกัน

อุปสรรค (Threat : T)

๑. กฎหมาย ระเบียบข้อบังคับ ยังไม่เอื้อต่อการพัฒนาบุคลากรอย่างมีประสิทธิภาพ
 ๒. พนักงานส่วนตำบลบางคนยังขาดการพัฒนาตนเอง ไม่เรียนรู้งาน
 ๓. พนักงานส่วนตำบลขาดความรู้ ความเข้าใจ เรื่องวินัย
 ๔. งบประมาณในการพัฒนาบุคลากรต้องใช้อย่างจำกัด
 ๕. งบประมาณในการพัฒนามุ่งเน้นในด้านการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน มากกว่าการพัฒนาคน
- ความต้องการ/ความคาดหวังของผู้บริหารในการพัฒนาบุคลากร**

๑. ก่อให้เกิดความสามัคคี (cohesive) สร้างกระบวนการมีส่วนร่วมให้เกิดขึ้นในองค์กร
๒. บุคลากรที่ได้รับการพัฒนาแล้วจะนำพาองค์กรก้าวสู่ความเป็นเลิศ
๓. ช่วยเสริมสร้างองค์กรสู่ความสำเร็จ
๔. เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ ซึ่งได้แก่การบริหารเพื่อให้ได้ผลลัพธ์ (Outcome) ตรงตามวัตถุประสงค์ (Objective) ที่วางไว้ โดยมีการบริหารงานแบบมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ (result based management) และการจัดทำข้อตกลงว่าด้วยผลงาน (performance agreement) ในองค์กร

๕. มีประสิทธิภาพและเกิดความคุ้มค่าในเชิงภารกิจของรัฐ ซึ่งได้แก่การบริหารที่จะต้องบริหารในเชิงเปรียบเทียบระหว่างปัจจัยนำเข้า (input) กับผลลัพธ์ (outcome) ที่เกิดขึ้นโดยมีการทำ cost-benefit analysis ให้วิเคราะห์ความเป็นไปและความคุ้มค่าของแผนงานหรือโครงการต่างๆเทียบกับประโยชน์ที่ได้รับ รวมทั้งจัดทำเป้าหมายการทำงานและวัดผลงานของแต่ละบุคคล (individual scorecards) ที่เชื่อมโยงระดับองค์กร (Organization scorecards)
๖. บุคลากรทุกคนมีทักษะด้านดิจิทัล (Digital Government Skill Self-Assessment)

ความต้องการ/ความคาดหวังของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลหนองปากอ ในการพัฒนาบุคลากร

๑. พนักงานส่วนตำบลมีทักษะและความสามารถในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ
๒. เพิ่มความพึงพอใจในงานและความสำเร็จในชีวิตของพนักงาน
๓. พัฒนาและธำรงรักษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ขององค์กร (developing and maintaining a quality of work life that makes employment the organization desirable)
๔. ช่วยสื่อสารวิสัยทัศน์ นโยบาย และกลยุทธ์สู่พนักงานทุกคน (communication HRM rising policies and strategies to all employees)
๕. ช่วยธำรงรักษาพฤติกรรมพนักงานให้มีจริยธรรมและความรับผิดชอบต่อสังคม (helping maintain ethical policies and socially responsible behavior)
๖. พนักงานส่วนตำบลได้รับการส่งเสริมให้เรียนรู้ทั้งในและนอกระบบ
๗. มีความรับผิดชอบ
๘. มีความซื่อสัตย์สุจริต
๙. มีวินัย
๑๐. มีความตรงต่อหน้าที่
๑๑. มีความเชื่อมั่นในตนเอง
๑๒. มีการควบคุมตนเอง
๑๓. มีคุณพินิจที่ดี
๑๔. มีจิตสำนึกที่เปิดกว้าง
๑๕. บุคลากรทุกคนมีทักษะด้านดิจิทัล (Digital Government Skill Self-Assessment)
๑๖. บุคลากรทุกคนผ่านการอบรมหลักสูตรผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (E-Learning)

ความต้องการความคาดหวังของประชาชนในการพัฒนาบุคลากร

๑. เกิดประโยชน์สุขต่อประชาชน การบริหารราชการที่สามารถตอบสนอง (Responsiveness) ต่อความต้องการของประชาชนและพยายามทำให้เกิดผลกระทบในเชิงบวก (positive impact) ต่อการพัฒนาชีวิตของประชาชน
๒. ไม่มีขั้นตอนการปฏิบัติงานที่เกินความจำเป็น มีการกำหนดระยะเวลาในการปฏิบัติงานและการลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน (process simplification) เพื่อให้การปฏิบัติงานเสร็จสิ้นที่จุดบริการใกล้ตัวประชาชน

๓. ประชาชนได้รับการอำนวยความสะดวก และได้รับการตอบสนองความต้องการซึ่งได้แก่การปฏิบัติราชการที่มุ่งเน้นถึงความต้องการของประชาชน (citizen survey)
๔. มีความเคารพนับถือผู้อื่นตามสมควร
๕. มีความเต็มใจที่จะให้บริการ
๖. มีความเป็นธรรม
๗. มีน้ำใจต่อผู้มาติดต่อราชการหรือผู้ขอรับบริการ
๘. มีความกระตือรือร้นที่จะช่วยเหลือผู้มาติดต่อราชการหรือผู้ขอรับบริการ
๙. รู้จักคุณค่าของเวลาของผู้มาติดต่อราชการหรือผู้ขอรับบริการ

ความต้องการความคาดหวังของผู้ได้บังคับบัญชาพึงปรารถนาจากผู้บังคับบัญชา

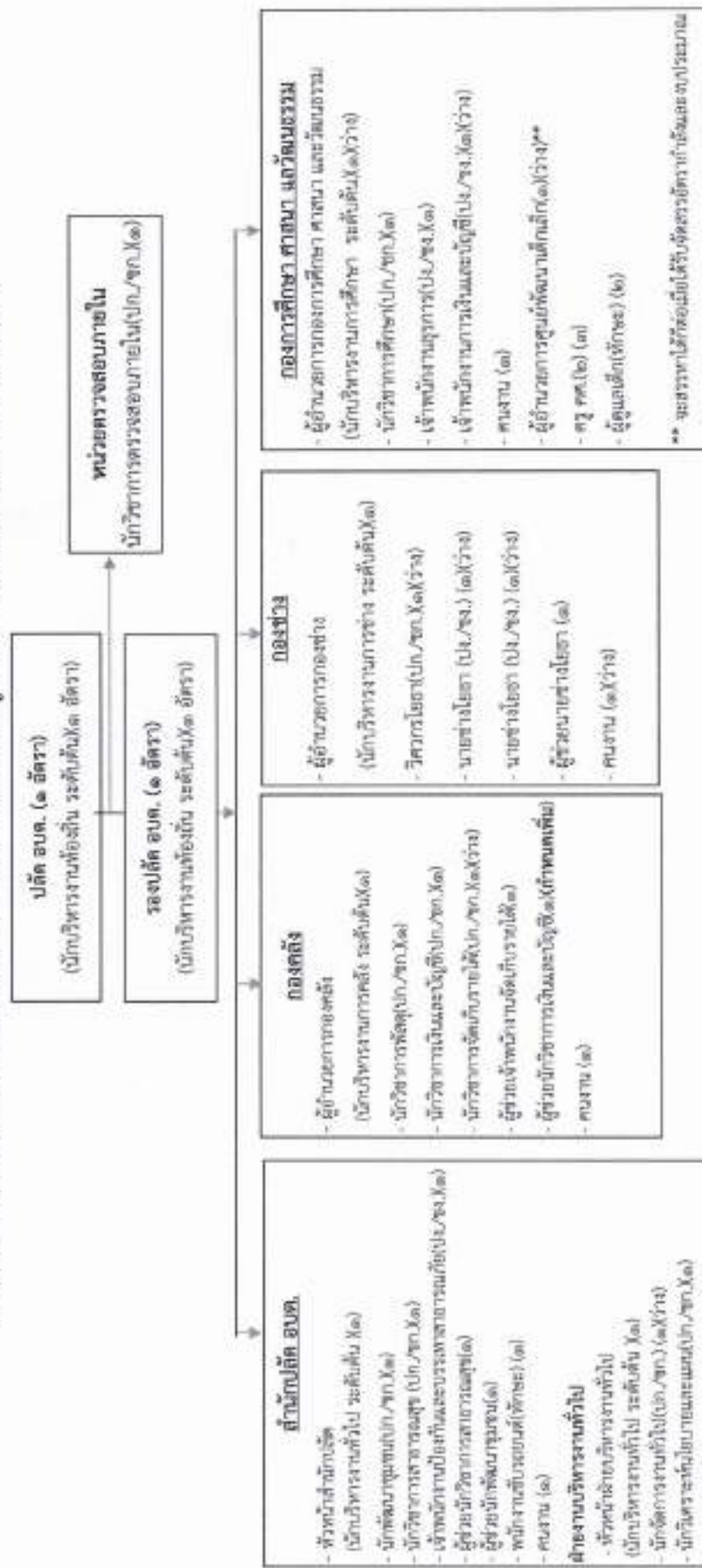
๑. มีความเคารพนับถือรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น
๒. มีความเต็มใจที่จะเปิดเผยข้อมูลให้ทราบตามสมควร
๓. มีความเป็นธรรม
๔. มีน้ำใจ รู้จักถนอมน้ำใจผู้ได้บังคับบัญชา
๕. มีความสามารถในการกระตุ้นให้กำลังใจแก่หมู่คณะ
๖. มีความพร้อมที่จะยกย่องชมเชยลูกน้อง
๗. มีความพร้อมที่จะช่วยเหลือลูกน้อง
๘. มีเวลาว่างให้แก่ลูกน้องตามสมควร

ความต้องการความคาดหวังของเพื่อนร่วมงานพึงปรารถนา

๑. มีความร่วมมือ
๒. มีความซื่อสัตย์ต่อหมู่คณะ
๓. ความเคารพนับถือซึ่งกันและกัน
๔. ความเอื้อเฟื้อความมีน้ำใจต่อกัน
๕. มีใจที่เปิดกว้าง

แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

โครงสร้างอัตรากำลังพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล และพนักงานจ้าง



	บริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง (เพิ่ม/ตัว)	บริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น (เพิ่ม/ตัว)	บริหารงานท้องถิ่น ระดับล่าง (เพิ่ม/ตัว)	วิชาการ ระดับสูงจนกระทั่ง ระดับชำนาญการพิเศษ	วิชาการ ระดับชำนาญการ (เพิ่ม/ตัว)	วิชาการ ระดับปฏิบัติการ (เพิ่ม/ตัว)	ทั่วไป ระดับชำนาญงานด้านปฏิบัติ (เพิ่ม/ตัว)	ทั่วไป (เพิ่ม/ตัว)	ครู ๓๒ (เพิ่ม/ตัว)	ครุ ๓๑ (เพิ่ม/ตัว)	พนักงานจ้าง ตามภารกิจ (เพิ่ม/ตัว)	พนักงานจ้าง ทั่วไป (เพิ่ม/ตัว)
ระดับ												
จำนวน		๒/-	๔/๓	-/๓	๗/-	๑/๓	๑/-	๑/๔	๑/-	๑/-	๗/๓	๕/๓

๒.๖ กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองป่าก่อ

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองป่าก่อได้วิเคราะห์ข้อมูลอัตรากำลังที่มีผลต่อการบริหารงานบุคคล ซึ่งเป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์สำหรับจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ซึ่งจะช่วยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นวิเคราะห์อัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีผลต่อองค์การบริหารส่วนตำบลหนองป่าก่อ ทั้งกรอบอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองป่าก่อ การจำแนกระดับคุณวุฒิทางการศึกษาของบุคลากร สายงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองป่าก่อ โครงสร้างอายุข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบล จำแนกตามประเภทตำแหน่ง การสูญเสียกำลังคนจากการเกษียณอายุ ในระยะ ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๒)

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี ๒๕๗๐- ๒๕๗๒
ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองป่าก่อ อำเภอค้อหลวง จังหวัดเชียงราย

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่นระดับ ต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
สํานักปลัด (๑๑)								
หัวหน้าสํานักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักพัฒนาชุมชน (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการสาธารณสุข (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
พนักงานขับรถยนต์(ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนักวิชาการสาธารณสุข	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ฝ่ายงานบริหารงานทั่วไป								
หัวหน้าฝ่ายงานบริหารงานทั่วไป (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักจัดการงานทั่วไป (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงาน	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

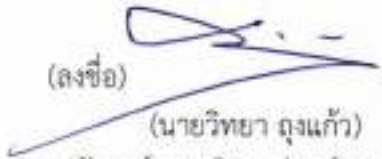
ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	
กลุ่มงานการเจ้าหน้าที่								
หัวหน้ากลุ่มงานการเจ้าหน้าที่	๑	๑	๑	๑	-	-	-	คิดค่าใช้จ่ายเมื่อมีผู้มาดำรงตำแหน่ง
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ								
นักทรัพยากรบุคคล (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองคลัง (๑๔)								
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการเงินและบัญชี (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการพัสดุ (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการจัดเก็บรายได้ (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนักวิชาการเงินและบัญชี	๐	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองช่าง (๑๕)								
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
วิศวกรโยธา (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างโยธา (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างโยธา (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (๑๘)								
ผู้อำนวยการกองการศึกษา ฯ (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการศึกษา (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ศพด.ตำบลหนองป่าก่อ								
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ครู (อันดับ คศ.๒)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ครู (อันดับ คศ.๒)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ครู (อันดับ คศ.๒)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
หน่วยตรวจสอบภายใน								
นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๔๓	๔๔	๔๔	๔๔	+๑	-	-	

**หมายเหตุ ตำแหน่งผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กจะสรรหาผู้ดำรงตำแหน่งได้ก็ต่อเมื่อได้รับการจัดสรรอัตรากำลังและงบประมาณจากสำนักงบประมาณหรือกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นแล้วแต่กรณี

(ลงชื่อ) 
(นางมนีวรรณ โหมห์หล้า)
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

ผู้กรอกข้อมูล

(ลงชื่อ) 
(นายวิทยา ตุงแก้ว)
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลหนองป่าก่อ

ผู้ตรวจสอบข้อมูล

พันตำรวจโท

(ญัฐพงศ์ อุปป้อ)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองป่าก่อ

ผู้รับรองข้อมูล

๒.๗ การจำแนกระดับคุณวุฒิทางการศึกษาของบุคลากร

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองป่าก่อ ได้วิเคราะห์ข้อมูลการจำแนกระดับคุณวุฒิทางการศึกษาของบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลหนองป่าก่อที่มีผลต่อการบริหารงานบุคคล ซึ่งจะเป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์สำหรับจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรที่จะช่วยให้วิเคราะห์คุณวุฒิทางการศึกษาของบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองป่าก่อ ดังนี้

ประเภท	ต่ำกว่า ปวช.	ปวช. หรือ เทียบเท่า	ปวส. หรือ เทียบเท่า	ปริญญาตรี หรือ เทียบเท่า	ปริญญาโท หรือ เทียบเท่า	ปริญญาเอก หรือ เทียบเท่า	รวม
ข้าราชการหรือ พนักงานส่วนท้องถิ่น	๐	๐	๓	๘	๘	๐	๑๙
ข้าราชการหรือพนักงานครู และบุคลากรทางการศึกษา	๐	๐	๐	๓	๐	๐	๓
พนักงานจ้าง	๐	๒	๔	๕	๐	๐	๑๑
รวม	๐	๒	๕	๑๖	๘	๐	๓๑
คิดเป็นร้อยละ	๐	๖.๔๕	๑๖.๑๓	๕๑.๖๑	๒๕.๘๑	๐	๑๐๐.๐๐

๒.๘ สายงานของพนักงานส่วนตำบล

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองป่าก่อ ได้วิเคราะห์สายงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบลหนองป่าก่อ ที่มีผลต่อการบริหารงานบุคคล ซึ่งจะเป็นเครื่องมือวิเคราะห์การพัฒนาบุคลากรในการพัฒนาตามหลักสูตรที่กำหนดตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง โดยควรมีสัดส่วนในการพัฒนาให้เหมาะสม การคำนึงถึงหลักความอาวุโส ความจำเป็นที่จะนำไปใช้ประกอบเส้นทางความก้าวหน้า และพิจารณาถึงงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองป่าก่อด้วย

บริหารท้องถิ่น	อำนวยการท้องถิ่น	วิชาการ	ทั่วไป
๓) นักบริหารงาน ท้องถิ่น	๑) นักบริหารงานทั่วไป ๒) นักบริหารงานการคลัง ๓) นักบริหารงานช่าง ๔) นักบริหารงานการศึกษา	๑) นักจัดการงานทั่วไป ๒) นักทรัพยากรบุคคล ๓) นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ๔) นักวิชาการเงินและบัญชี ๕) นักวิชาการจัดเก็บรายได้ ๖) นักวิชาการพัสดุ ๗) นักวิชาการตรวจสอบภายใน ๘) นักวิชาการสาธารณสุข ๙) วิศวกรโยธา ๑๐) นักพัฒนาชุมชน ๑๑) นักวิชาการศึกษา	๑) เจ้าพนักงานธุรการ ๒) เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ๓) นายช่างโยธา ๔) เจ้าพนักงานป้องกัน และบรรเทาสาธารณภัย

๒.๙ โครงสร้างอายุข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบล จำแนกตามประเภทตำแหน่ง

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองปากอ ได้วิเคราะห์โครงสร้างอายุข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบลจำแนกตามประเภทตำแหน่ง ที่มีผลต่อการบริหารงานบุคคล ซึ่งจะเป็นเครื่องมือวิเคราะห์การพัฒนาบุคลากรต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมผู้สูงวัยในองค์การบริหารส่วนตำบลหนองปากอและช่องว่างระหว่างวัยที่เกิดขึ้นในองค์การบริหารส่วนตำบลหนองปากอโดยผู้ที่ใกล้เกษียณอายุควรได้รับการพัฒนาในหลักสูตรหรือวิธีการพัฒนาที่เหมาะสม และควรกำหนดให้เป็นผู้ถ่ายทอดความรู้ ประสบการณ์ ให้กับบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลหนองปากอเพื่อพัฒนาความรู้อย่างต่อเนื่อง

ประเภท	ช่วงอายุ (ปี)								คน	อายุเฉลี่ย
	<= ๒๔	๒๕ - ๒๙	๓๐ - ๓๔	๓๕ - ๓๙	๔๐ - ๔๔	๔๕ - ๔๙	๕๐ - ๕๔	>= ๕๕		
บริหารท้องถิ่น	-	-	-	-	๓	๑	-	-	๒	๔๖.๐๐
อำนวยการท้องถิ่น	-	-	-	-	-	๒	-	-	๒	๔๖.๐๐
วิชาการ	-	-	๓	๑	๔	๒	๑	-	๙	๔๒.๔๔
ทั่วไป	-	๑	๑	-	๑	-	-	-	๓	๓๔.๐๐
ข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา	-	-	-	-	๑	๒	-	-	๓	๔๖.๖๗
พนักงานจ้าง	๑	๓	๓	๓	-	๔	-	-	๑๒	๓๗.๐๐
รวม	๑	๒	๔	๔	๙	๑๑	๑	-	๓๑	๔๒.๐๒
คิดเป็นร้อยละ	๓.๒๓	๖.๔๕	๑๖.๑๓	๑๒.๙๐	๒๒.๕๘	๓๕.๔๘	๓.๒๓	-	๑๐๐	

๒.๑๐ ความผูกพันต่อองค์การบริหารส่วนตำบลหนองปากอ

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองปากอ ได้สำรวจและวิเคราะห์ผลการสำรวจความผูกพันของบุคลากรเพื่อทราบถึงระดับความรู้สึกและทัศนคติของบุคลากรที่มีต่อองค์การบริหารส่วนตำบลหนองปากอ เป็นเครื่องมือสะท้อนจุดแข็งและประเด็นที่ควรปรับปรุงด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ช่วยเชื่อมโยงข้อมูลไปสู่การวางแผนพัฒนาบุคลากรและพัฒนาองค์กรอย่างเป็นระบบ ลดความเสี่ยงด้านการลาออก การขาดแรงจูงใจ และประสิทธิภาพการทำงาน ดังนี้

ประเภท	ความผูกพันต่องาน		ความผูกพันต่อองค์กร	
	ระดับ	ร้อยละ	ระดับ	ร้อยละ
บริหารท้องถิ่น	๔	๘๐.๐๐	๕	๑๐๐.๐๐
อำนวยการท้องถิ่น	๔	๘๐.๐๐	๕	๘๐.๐๐
วิชาการ	๔.๓๓	๘๖.๖๐	๔	๘๐.๐๐
ทั่วไป	๔.๓๓	๘๖.๖๐	๔	๘๐.๐๐
พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา	๕	๘๐.๐๐	๔.๓๓	๘๖.๖๐
พนักงานจ้างตามภารกิจ	๔.๓๓	๘๖.๖๐	๔.๓๓	๘๖.๖๐
พนักงานจ้างทั่วไป	๓	๖๐.๐๐	๔	๘๐.๐๐
เฉลี่ยรวม	๔.๐๐	๗๙.๙๘	๔.๒๕	๘๔.๗๕
สรุปเฉลี่ยรวมต่องานและองค์กร	ระดับ ๔.๐๐		ร้อยละ ๘๔.๗๕	

๒.๑๑ การสูญเสียกำลังคนจากการเกษียณอายุในระยะ ๓ ปี

ลำดับ	สายงาน	ปีงบประมาณที่เกษียณอายุ			รวม
		๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
๑	นักบริหารงานท้องถิ่น	-	-	-	-
๒	นักบริหารงานทั่วไป	-	-	-	-
๓	นักบริหารงานการคลัง	-	-	-	-
๔	นักบริหารงานช่าง	-	-	-	-
๕	นักบริหารงานการศึกษา	-	-	-	-
๖	นักทรัพยากรบุคคล	-	-	-	-
๗	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	-	-	-	-
๘	นักวิชาการเงินและบัญชี	-	-	-	-
๙	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	-	-	-	-
๑๐	นักวิชาการพัสดุ	-	-	-	-
๑๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	-	-	-	-
๑๒	นักวิชาการสาธารณสุข	-	-	-	-
๑๓	วิศวกรโยธา	-	-	-	-
๑๔	นักพัฒนาชุมชน	-	-	-	-
๑๕	นักวิชาการศึกษา	-	-	-	-
๑๖	เจ้าพนักงานธุรการ	-	-	-	-
๑๗	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	-	-	-
๑๘	นายช่างโยธา	-	-	-	-
๑๙	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	-	-	-	-
รวม		-	-	-	-

ส่วนที่ ๓ หลักสูตรพัฒนาบุคลากร

การกำหนดแนวทางในการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองปากอ ได้พิจารณาและให้ความสำคัญกับบุคลากรในทุกระดับ ข้าราชการพนักงานส่วนตำบล ข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา พนักงานจ้างตามภารกิจ พนักงานจ้างทั่วไป เพื่อให้ได้รับการพัฒนาประสิทธิภาพทั้งทางด้านการปฏิบัติงาน หน้าที่ความรับผิดชอบ ความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง การบริหาร และคุณธรรมและจริยธรรม ดังนี้

๓.๑ เป้าหมายของการพัฒนา

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองปากอได้กำหนดเป้าหมายของการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองปากอทั้งเป้าหมายเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ ดังนี้

๑) เป้าหมายเชิงปริมาณ

จำนวนบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลหนองปากอ จำนวน ๓๑ ราย ประกอบด้วย ข้าราชการองค์การบริหารส่วนพนักงานส่วนตำบล ข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา พนักงานจ้างตามภารกิจ พนักงานจ้างทั่วไป หลักสูตรการพัฒนาสำหรับข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ได้รับการพัฒนาตามหลักสูตรและส่งเสริมให้ได้รับการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น

๒. เป้าหมายเชิงคุณภาพ

ระดับความสำเร็จของบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลหนองปากอ ที่ได้เข้ารับการพัฒนา การเพิ่มพูนความรู้ ทักษะคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน สามารถนำความรู้ที่ได้รับมาใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงานเพื่อบริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๒ หลักสูตรการพัฒนาสำหรับข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองปากอได้กำหนดหลักสูตรการพัฒนาสำหรับข้าราชการและพนักงานส่วนตำบล ดังนี้

หลักสูตรการพัฒนาสำหรับข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น แต่ละตำแหน่งต้องได้รับการพัฒนาอย่างน้อยในหลักสูตรหนึ่งหรือหลายหลักสูตร ระยะเวลาดำเนินการพัฒนาบุคลากร ต้องกำหนดให้เหมาะสมกับกลุ่มเป้าหมายที่เข้ารับการพัฒนา วิธีการพัฒนา และหลักสูตรการพัฒนาแต่ละหลักสูตร สำหรับหลักสูตรการพัฒนาสำหรับข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น ประกอบด้วย ดังนี้

(๑) หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ สำหรับข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกระดับ ให้มีความรู้ความเข้าใจพื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ระเบียบและแบบแผนทางราชการ และกฎหมายระเบียบที่ใช้ในการปฏิบัติงาน บทบาทหน้าที่ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น แนวทางปฏิบัติเพื่อเป็นพนักงานจ้างและลูกจ้างประจำ และหน้าที่ของข้าราชการในระบอบประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นพระประมุขและการเป็นข้าราชการที่ดี

(๒) หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ เพื่อพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นให้มีความเข้าใจในการปฏิบัติราชการตามอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ และพัฒนาทักษะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน ทักษะด้านดิจิทัล เพื่อให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

(๓) หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง สำหรับข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกระดับ ให้มีความรู้ความเข้าใจและทักษะที่จำเป็น สำหรับการปฏิบัติงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภทแต่ละสายงาน เพื่อให้มีความรู้ ความเข้าใจในวิชาชีพและงานที่ปฏิบัติ โดยสามารถประยุกต์ความรู้และทักษะ มาใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

(๔) หลักสูตรด้านการบริหาร สำหรับข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นพัฒนาทักษะ และองค์ความรู้ในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี การกระจาย อำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ความเป็นผู้นำองค์กร ทักษะเฉพาะด้าน การคิดเชิงกลยุทธ์ ทักษะ การสื่อสารและการตัดสินใจ การส่งเสริมสนับสนุนพัฒนาศักยภาพของบุคลากรเพื่อสามารถเป็นผู้บริหารพร้อม รับมือต่อการเปลี่ยนแปลง

(๕) หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม เพื่อเป็นการสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับมาตรฐาน ทางจริยธรรม และส่งเสริมให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นรักษাজริยธรรมตามมาตรฐานทางจริยธรรม มีการประพฤติปฏิบัติอย่างมีคุณธรรม และยึดถือแนวทางปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม วินัยของข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และหลักธรรมาภิบาล

๓.๓ วิธีการพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองป่าก่อได้กำหนดวิธีการพัฒนาบุคลากรดังนี้

(๑) การปฐมนิเทศ

สำหรับข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นแรกบรรจุหรืออยู่ระหว่างการทดลองปฏิบัติ หน้าที่ราชการ ให้มีความรู้ความเข้าใจสภาพแวดล้อมของหน่วยงาน วิสัยทัศน์ พันธกิจ โครงสร้างส่วนราชการ ผู้บริหาร วัฒนธรรมขององค์กร หน้าที่ความรับผิดชอบ ความสำคัญของภารกิจที่มีต่อประชาชน สังคม ประเทศชาติ การพัฒนาตนเองของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ความก้าวหน้าในอาชีพราชการ เพื่อให้ มีทัศนคติที่ดีและมีแรงจูงใจในการรับราชการ

(๒) การฝึกอบรม

การฝึกอบรม เป็นกระบวนการสำคัญที่จะช่วยพัฒนาหรือฝึกฝนบุคลากรขององค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น ให้มีความรู้ความสามารถ ทักษะหรือ ความชำนาญ ตลอดจนประสบการณ์ให้เหมาะสม กับการทำงาน รวมถึงก่อให้เกิดความรู้สึก เช่น ทัศนคติหรือเจตคติที่ดีต่อการปฏิบัติงาน อันจะส่งผลให้บุคลากร แต่ละคนในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีความสามารถเฉพาะตัวสูงขึ้น มีประสิทธิภาพในการทำงานร่วมกับ ผู้อื่นได้ดีทำให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลที่ดีขึ้น

(๓) การศึกษา หรือดูงาน

การพัฒนาบุคลากรโดยการให้ไปศึกษาเพิ่มเติมทั้งในและต่างประเทศ เพื่อการเพิ่มพูน ความรู้ ด้วยการเรียนหรือการวิจัยตามหลักสูตรของสถาบันการศึกษาในและต่างประเทศโดยใช้เวลา ในการปฏิบัติราชการ เพื่อให้ได้มาซึ่งปริญญาหรือประกาศนียบัตรวิชาชีพ ซึ่งสาขาวิชาและระดับการศึกษา โดยปกติจะต้องสอดคล้องหรือเป็นประโยชน์กับมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่ดำรงอยู่ตามที่ ก.จ. ก.พ. และ ก.อบต. กำหนด

สำหรับการดูงาน คือ การพัฒนาบุคลากรเพื่อเพิ่มพูนความรู้และแสวงหาประสบการณ์ ด้วยการสังเกตการณ์และการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในการดำเนินการใหม่ ๆ โดยคาดหวังว่าจะสามารถนำมาประยุกต์ใช้ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หรือปรับปรุงกระบวนการทำงานในบทบาทหน้าที่สำคัญของแต่ละบุคคลทั้งปัจจัยความสำเร็จและปัญหาอุปสรรค ข้อควรระวังจากการเรียนรู้ขององค์กรที่ไปศึกษาดูงาน ทั้งยังเป็นการเปลี่ยนบรรยากาศโดยการไปพบเห็นสิ่งใหม่ซึ่งสามารถเสริมสร้างแนวคิดใหม่ และนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้น เพื่อช่วยเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ ให้กับบุคลากรอีกทั้งเป็นการเปิดมุมมองที่จะรับการเรียนรู้ในสิ่งใหม่ ๆ สร้างความพร้อมให้แก่ทั้งตัวบุคลากร และสร้างผลสัมฤทธิ์ให้แก่ทีมงาน ส่วนราชการ และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ที่ดี ผู้ไปศึกษาดูงานต้องใช้ทักษะการสอบถาม การสังเกต และแลกเปลี่ยนเรียนรู้วิธีการปฏิบัติงานและการแก้ปัญหาในการปฏิบัติงานจากหน่วยงานหรือองค์กรที่ไปศึกษาดูงาน

(๔) การประชุม การประชุมเชิงปฏิบัติการ หรือการสัมมนา

การประชุม (Meeting) การประชุมเชิงปฏิบัติการ (Workshop) หรือการสัมมนา (Seminar) เป็นวิธีการพัฒนาบุคลากรอีกรูปแบบหนึ่งเน้นการพัฒนาทักษะในการคิดเชิงนวัตกรรม การแลกเปลี่ยนข้อมูลความรู้และประสบการณ์และทักษะในการแก้ไขปัญหาและการตัดสินใจสามารถนำแนวคิดที่ได้รับจากการประชุมสัมมนามาปรับใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน ซึ่งเป็นการพัฒนาบุคลากรที่ร่วมกันเป็นกลุ่มเน้นการฝึกปฏิบัติ โดยมีโครงการ/หลักสูตร และกำหนดระยะเวลาที่แน่นอน ซึ่งอาจจะเป็นการศึกษาร่วมกัน ศึกษาค้นคว้า ตลอดจนทำความเข้าใจและฝึกปฏิบัติ เพื่อทักษะปฏิบัติงาน ตามวัตถุประสงค์ของการประชุม การประชุมเชิงปฏิบัติการ หรือการสัมมนา นั้นๆ

(๕) การสอนงาน การให้คำปรึกษาหรือวิธีการอื่นที่เหมาะสม

๑) การสอนงาน (Coaching) การสอนงานถือเป็นหน้าที่ความรับผิดชอบของผู้บังคับบัญชา หรือผู้ที่ได้รับมอบหมายในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นวิธีการให้ความรู้ (knowledge) สร้างเสริมทักษะ (Skill) และทัศนคติ (Attitude) ที่ช่วยในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้นได้ในระยะยาว โดยผ่านกระบวนการปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้สอนงานและบุคลากรผู้ถูกสอนงาน การสอนงานสามารถดำเนินการรายบุคคลหรือเป็นกลุ่มเล็กที่ต้องใช้เวลาในการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

๒) การฝึกขณะปฏิบัติงาน (On the Job Training) การฝึกขณะปฏิบัติงานถือเป็นหน้าที่ความรับผิดชอบของผู้บังคับบัญชาหรือผู้ที่ได้รับมอบหมายในหน่วยงานเป็นวิธีการพัฒนาบุคลากรด้วยการฝึกปฏิบัติจริง ณ สถานที่จริงเป็นการให้คำแนะนำ เชิงปฏิบัติในลักษณะตัวต่อตัวหรือเป็นกลุ่มเล็กในสถานที่ทำงาน และในช่วงการทำงานปกติ วิธีการนี้เน้นประสิทธิภาพการทำงานในลักษณะการพัฒนาทักษะเป็นพื้นฐานให้แก่บุคลากรเข้าใจและสามารถปฏิบัติงานได้ด้วยตนเอง การฝึกขณะปฏิบัติงานสามารถดำเนินการโดยผู้บังคับบัญชาหรือมอบหมายผู้ที่มีความเชี่ยวชาญเรื่องนั้นมักใช้สำหรับบุคลากรใหม่ที่เพิ่งเข้าทำงาน สับเปลี่ยนโอนย้ายเลื่อนตำแหน่งมีการปรับปรุงงานหรือต้องอธิบายงานใหม่ ๆ ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่ฝึกบุคลากรขณะปฏิบัติงานตามลักษณะงานที่รับผิดชอบเพื่อให้บุคลากรทราบและเรียนรู้เกี่ยวกับขั้นตอนวิธีปฏิบัติงาน พร้อมคู่มือและระเบียบการปฏิบัติงาน ทำให้เกิดการรักษาร่องรอยความรู้และคงไว้ซึ่งมาตรฐานการทำงาน แม้ว่าจะเปลี่ยนบุคลากรที่รับผิดชอบงานแต่ยังคงรักษาความมีประสิทธิภาพในการทำงานต่อไปได้

๓) การเป็นพี่เลี้ยง (Mentoring) การเป็นพี่เลี้ยงเป็นอีกวิธีการพัฒนาบุคลากรรายบุคคล วิธีการนี้ต้องใช้ความคิดในการวิเคราะห์รับฟังและนำเสนอทิศทางที่ถูกต้องให้อีกฝ่ายโดยเน้นการมีส่วนร่วม แก้ไขปัญหาและกำหนดเป้าหมายเพื่อให้งานบรรลุผลสำเร็จเป็นกระบวนการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ระหว่างพี่เลี้ยง (Mentor) และผู้รับคำแนะนำ (Mentee) จากผู้มีความรู้ความชำนาญให้กับผู้ไม่มีประสบการณ์ หรือมีประสบการณ์ไม่มากนัก ลักษณะสำคัญของการเป็นพี่เลี้ยงคือผู้เป็นพี่เลี้ยงอาจเป็นบุคคลอื่นได้ ไม่จำเป็นต้องเป็นผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้าโดยตรง ทำหน้าที่สนับสนุนให้กำลังใจช่วยเหลือสอนงาน และให้คำปรึกษา แนะนำ ดูแลทั้งการทำงาน การวางแผนเป้าหมายในอาชีพให้กับบุคลากรเพื่อให้ผู้รับคำแนะนำมีความสามารถในการปฏิบัติงานที่สูงขึ้นรวมถึงการใช้ชีวิตส่วนตัวที่เหมาะสม

๔) การให้คำปรึกษาแนะนำ (Consulting) การให้คำปรึกษาแนะนำเป็นวิธีการพัฒนาบุคลากรอีกรูปแบบหนึ่งที่ใช้ในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นกับบุคลากรด้วยการวิเคราะห์ปัญหาที่เกิดขึ้นในการทำงานซึ่งผู้บังคับบัญชากำหนดแนวทางแก้ไขปัญหานั้นที่เหมาะสมร่วมกับผู้ได้บังคับบัญชาเพื่อให้บุคลากรมีแนวทางแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นกับตนเองได้ ผู้ให้คำปรึกษาแนะนำมักเป็นผู้บังคับบัญชาภายในหน่วยงาน หรืออาจเป็นผู้เชี่ยวชาญที่มีความรู้ประสบการณ์และความชำนาญเป็นพิเศษในเรื่องนั้นๆที่มีคุณสมบัติเป็นที่ปรึกษาได้จากทั้งภายในหรือภายนอกองค์กร

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

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

๗) การเรียนรู้ผ่านระบบสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning) การเรียนรู้ด้วยตนเองเป็นวิธีการพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่เน้นให้บุคลากรมีความรับผิดชอบในการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง ซึ่งเป็นหลักสูตรอบรมออนไลน์ที่เป็นความต้องการร่วมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อเพิ่มศักยภาพของข้าราชการให้สามารถปฏิบัติงานภายใต้ระบบบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

การพัฒนาสำหรับบุคลากรท้องถิ่นอาจจะกระทำได้โดยองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น สำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. สำนักงาน ก.จ.จ. ก.ท.จ. และ ก.อบต.จังหวัด หน่วยงานของรัฐ หรือส่วนราชการอื่น หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นร่วมกับหน่วยงานของรัฐหรือส่วนราชการอื่นก็ได้

๓.๔ การพัฒนาความรู้ให้กับบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

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

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

(๓) ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ได้แก่ ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานของตำแหน่งหนึ่งตำแหน่งใดโดยเฉพาะ เช่น งานฝึกอบรม งานพิมพ์หนังสือราชการ งานด้านช่าง

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

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

๓.๕ ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองปากอ มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

๑. การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
๒. การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบ
๓. การยึดถือประโยชน์ของประเทศไทยเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน
๔. การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และถูกกฎหมาย
๕. การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ
๖. การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
๗. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพโปร่งใส และตรวจสอบได้
๘. การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
๙. การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร

๓.๖ การพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบลตามหลักสูตรสายงาน

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองปากอ ได้วิเคราะห์และสรุปการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบลตามหลักสูตรสายงานขององค์กรปกครองส่วนตำบล โดยใช้ข้อมูลบุคลากรปัจจุบัน เพื่อส่งเสริมให้ข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่นให้ได้รับการฝึกอบรมหลักสูตรตามสายงานที่กำหนด และส่งเสริมเส้นทางความก้าวหน้าของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ดังนี้

ที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	ระดับ	คุณวุฒิการศึกษา	ระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง (ปี / เดือน)	การผ่านฝึกอบรมตามหลักสูตรสายงาน	แผนการเข้ารับการศึกษาอบรม			หมายเหตุ
							๒๕๕๙๐	๒๕๕๙๑	๒๕๕๙๒	
๑	นายวิฑูรย์ อุ่มแก้ว	ปลัด อบต.	ต้น	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต	๑ ปี - เดือน		-	+๑	-	
๒	นางสาวสุภาวดี สันติ	รองปลัด อบต.	ต้น	รัฐศาสตรมหาบัณฑิต	๑ ปี ๖ เดือน		-	+๑	-	
๓	สำนักงานปลัด (๑๑)									
๔	นายบุญต ปิยะกุล	หัวหน้าสำนักงาน (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต	๑ ปี ๖ เดือน		-	-	+๑	
๕	นายสาธิต วัฒน	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	รัฐศาสตรมหาบัณฑิต	๔ ปี ๓ เดือน	นักบริหารงานทั่วไป (ผ่านการฝึกอบรมระดับต้น) รุ่นที่ ๑๑๑๐	-	-	-	
๖	นายสมิทธิพร ไชยผล	นักบริหารงานบุคคล	ชก.	รัฐศาสตรมหาบัณฑิต	๑๑ ปี ๓ เดือน		-	-	+๑	
๗	นางสาวณัฐพร นันทะศักดิ์	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	รัฐศาสตรมหาบัณฑิต	๘ ปี ๓ เดือน	หลักสูตรนักจัดการงานทั่วไป รุ่นที่ ๑๖	-	-	+๑	
๘	นางสาวพวงแก้ว ชุ่มมงคล	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต	๗ ปี ๖ เดือน		-	-	+๑	
๙	นายสุรพงษ์ สีบุญเรือง	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก.	เภสัชศาสตรบัณฑิต	๔ ปี ๖ เดือน		-	-	+๑	
๑๐	นายทองชัย พรมเมือง	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ชก.	ปวส. (ช่างยนต์)	๖ ปี ๖ เดือน	หลักสูตรเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย รุ่นที่ ๑๓	-	-	-	
๑๑	นางสมเจต ตะมะรัตน์	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง)	ต้น	บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต	๑ ปี ๖ เดือน		-	-	+๑	

ที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	ระดับ	คุณวุฒิการศึกษา	ระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง (ปี / เดือน)	การผ่านเลือกอบรมตามหลักสูตรสายงาน	แผนการเข้ารับการฝึกอบรมตามหลักสูตรสายงาน			หมายเหตุ
							๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	
๑๑	นางสาวรุจี แสงเทพ	นักวิชาการพัสดุ	ชก.	ศิลปศาสตรบัณฑิต	๑๒ ปี ๑๓ เดือน		-	-	+๑	
๑๒	นางสาวสุภาวีย์ กันแก้ว	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชก.	บัญชีบัณฑิต	๔ ปี ๑๑ เดือน		-	-	+๑	
๑๓	นางสาวนิศาล พานิช	เจ้าหน้าที่งานจัดเก็บรายได้	ชง.	คอมพิวเตอร์ธุรกิจ	๘ ปี ๕ เดือน		-	+๑	-	
	กองช่าง (๑๔)									
๑๔	นายสมพร ศรีไม้	ผู้อำนวยการกองช่าง นักบริหารงานช่าง	ด้น	วิทยาศาสตรบัณฑิต (เทคโนโลยีก่อสร้าง)	๓๐ ปี ๙ เดือน	หลักสูตรผู้อำนวยการกอง ระดับ ๗ รุ่นที่ ๒๔	-	-	-	
	กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (๑๕)									
๑๕	นางสุวิภา แซ่ก่อง	นักวิชาการศึกษา	ชก.	ศิลปศาสตรบัณฑิต	๑๑ ปี ๓ เดือน		-	-	+๑	
๑๖	นางสาวนิศาลภา รัดตะนัน	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	บริหารธุรกิจบัณฑิต	๓ ปี ๔ เดือน	เข้าพนักงานธุรการ	-	-	-	
	หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๖)									
๑๗	นางฉลลภา ศรีไม้	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ชก.	บริหารธุรกิจบัณฑิต	๓ ปี ๘ เดือน		-	-	+๑	
รวม										
							-	+๑	+๑๐	

การวิเคราะห์ประเมินความสามารถของอีตรากำลังที่มีอยู่

ลำดับ ที่	ตำแหน่ง	ความรู้ความสามารถของตำแหน่ง	ความต้องการเข้ารับการอบรม หลักสูตรการตามมาตรฐาน กำหนดตำแหน่ง และหลักสูตรอื่น ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติหน้าที่	ตามยุทธศาสตร์	ค่าเป้าหมายประจำปี		
					๒๕๖๐ (คน)	๒๕๖๑ (คน)	๒๕๖๒ (คน)
๑	นายวิทยา ด้วงแก้ว นักบริหารงานท้องถิ่น (ปลัด อบต.)	๓. มีความรู้ความสามารถด้านการ ตรวจสอบการจัดทำงบประมาณ รายจ่ายประจำปี ๒. มีความรู้ความสามารถด้านการ ตรวจสอบจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่น ๓. มีความรู้ความสามารถด้านการ กำกับและดูแลงานบริหารงานบุคคล ๔. มีความรู้ความสามารถด้านการ ตรวจสอบการเบิกจ่ายงบประมาณ ต่างๆ ๕. มีความรู้ความสามารถด้านการ กำกับดูแลด้านงานป้องกันและบรรเทา สาธารณภัย ๖. มีความรู้ความสามารถเรื่องการ จัดการเลือกตั้ง ๗. มีความรู้ความสามารถด้านการจัด วางระบบควบคุมภายในของหน่วยงาน ๘. มีความรู้ความสามารถด้านการ บริหารจัดการกองทุนหลักประกัน สุขภาพระดับท้องถิ่น	- มีกรอบนโยบายความรู้ที่จัดขึ้นโดย สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น - มีกรอบนโยบายที่จัดขึ้นโดย หน่วยงานอื่นๆ เช่น หน่วยงาน วิทยาลัย เป็นต้น - เข้าร่วมอบรมตามหลักสูตร เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลตามที่ กรมจัดขึ้น - อบรมนักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง - อบรมหลักสูตรการบริหารงาน บุคคลในระดับร้อยละ - อบรมหลักสูตรการรับผิดชอบและ เป็น - อบรมหลักสูตรนักกฎหมายมือ อาชีพ - อบรมเรื่องคุณธรรมและความ โปร่งใสในหน่วยงาน	ยุทธศาสตร์ที่ ๑ พัฒนาบุคลากรให้มี ศักยภาพสูงสุด ทันต่อเทคโนโลยีใหม่ๆ ในงาน โดยใช้ระบบสมรรถนะเป็น เครื่องมือหลักในการบริหารจัดการการ พัฒนา ยุทธศาสตร์ที่ ๒ เสริมสร้างคุณธรรม และจริยธรรม จัดอาสา การเข้าถึง ประชาชนให้ทั่วถึงราชการและ พนักงานจ้างทุกระดับ ยุทธศาสตร์ที่ ๕ ส่งเสริมวัฒนธรรมการ เรียนรู้เพื่อมุ่งสู่การเป็นองค์กรแห่งการ เรียนรู้ และมีส่วนร่วม	๓	๓	๑

ลำดับ ที่	ตำแหน่ง	ความรู้ความสามารถของตำแหน่ง	ความต้องการการเข้ารับการอบรม หลักสูตรการตามมาตรฐาน กำหนดตำแหน่ง และหลักสูตรอื่น ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติหน้าที่	ตามยุทธศาสตร์	ค่าเป้าหมายประจำปี		
					๒๕๖๐ (คน)	๒๕๖๑ (คน)	๒๕๖๒ (คน)
๒	นางสาวสุภาวดี สันธิ นักบริหารงานท้องถิ่น (รองปลัด อบต.)	๑. มีความรู้ความสามารถด้านการ ตรวจสอบจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่น ๒. มีความรู้ความสามารถด้านการ ตรวจสอบโครงการต่างๆ ให้เป็นไปตาม ระเบียบ ๓. มีความรู้ความสามารถด้านการ ตรวจสอบใบเสร็จรับเงินประจำวัน ๔. มีความรู้ความสามารถด้านการจัด วางระบบควบคุมภายในของหน่วยงาน	- มีกรอบความรู้ที่จัดขึ้นโดย สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น - เข้าร่วมอบรมตามหลักสูตร - เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลตามที่ กรมจัดขึ้นและศึกษาจากหนังสือ สั่งการหรือคู่มือ - อบรมกับบริหารงานท้องถิ่นระดับ ต้น - อบรมเรื่องการกำหนดราคากลาง การก่อสร้าง - อบรมเรื่องการควบคุมภายใน - อบรมเรื่องระเบียบเบิกจ่ายเงิน - อบรมเรื่องคุณธรรมและความ โปร่งใส - อบรมเรื่องการบริหารงานบุคคล ในระบบร้อยละ - อบรมเรื่องค่าใช้จ่ายในการ ฝึกอบรม	ยุทธศาสตร์ที่ ๑ พัฒนาบุคลากรให้มี ศักยภาพสูงสุด ทันต่อเทคโนโลยีใหม่ๆ ในงาน โดยใช้ระบบสมรรถนะเป็น เครื่องมือหลักในการบริหารจัดการการ พัฒนา ยุทธศาสตร์ที่ ๒ เสริมสร้างคุณธรรม และจริยธรรม จิตอาสา การเข้าถึง ประชาชนให้แก่ข้าราชการและ พนักงานจ้างทุกระดับ ยุทธศาสตร์ที่ ๕ ส่งเสริมวัฒนธรรมการ เรียนรู้เพื่อมุ่งสู่การเป็นองค์กรแห่งการ เรียนรู้ และมีส่วนร่วม	๑	๑	๑

ลำดับ ที่	ตำแหน่ง	ความรู้ความสามารถของตำแหน่ง	ความต้องการการเข้ารับการอบรม หลักสูตรการตามมาตรฐาน กำหนดตำแหน่ง และหลักสูตรอื่น ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานที่	ตามยุทธศาสตร์	ค่าเป้าหมายประจำปี		
					๒๕๗๐ (คน)	๒๕๗๑ (คน)	๒๕๗๒ (คน)
๓	นายบุญ ปิยะชาติ นักบริหารงานทั่วไป หัวหน้าสำนักปลัด	๓. มีความรู้ความสามารถด้านการ ตรวจสอบการจัดทำงบประมาณ รายจ่ายประจำปี ๒. มีความรู้ความสามารถด้านการ ตรวจสอบจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่น ๓. มีความรู้ความสามารถด้านการ กำกับและดูแลงานบริหารงานบุคคล ๔. มีความรู้ความสามารถด้านการ ตรวจสอบการเบิกจ่ายงบประมาณ ต่างๆ ๕. มีความรู้ความสามารถด้านการ กำกับดูแลด้านงานป้องกันและบรรเทา สาธารณภัย ๖. มีความรู้ความสามารถเรื่อง การจัดการเลือกตั้ง ๗. มีความรู้ความสามารถด้านการจัด วางระบบควบคุมภายในของหน่วยงาน ๘. มีความรู้ความสามารถด้านการ บริหารจัดการกองทุนหลักประกัน สุขภาพระดับท้องถิ่น	- อบรมในด้านทักษะด้านการพูด การแสดงออกต่อหน้าสาธารณชน - อบรมทักษะในด้าน IT เทคโนโลยี สารสนเทศฯ การใช้โปรแกรมต่างๆ - อบรมด้านการจัดทำงบประมาณ - อบรมการดำเนินการทางวินัย - อบรมกฎหมายเกี่ยวกับการ บริหารงานบุคคล - อบรมการจัดซื้อจัดจ้างตาม ระเบียบงานพัสดุฯ - อบรมเรื่องค่าใช้จ่ายในการ เดินทางไปราชการ - อบรมเรื่องระเบียบงานสารบรรณ - อบรมหลักสูตรความรู้รับผิดชอบ ละเมิน - อบรมเรื่องคุณธรรมและความ โปร่งใส	ยุทธศาสตร์ที่ ๑ พัฒนาบุคลากรให้มี ศักยภาพสูงสุด ทันต่อเทคโนโลยีใหม่ๆ ในงาน โดยใช้ระบบสมรรถนะเป็น เครื่องมือหลักในการบริหารจัดการ พัฒนา ยุทธศาสตร์ที่ ๒ เสริมสร้างคุณธรรม และจริยธรรม จัดยาสา การเข้าถึง ประชาชนให้แกข้าราชการและ พนักงานจ้างทุกระดับ ยุทธศาสตร์ที่ ๕ ส่งเสริมวัฒนธรรมการ เรียนรู้เพื่อมุ่งสู่การเป็นองค์กรแห่งการ เรียนรู้ และมีส่วนร่วม	๑	๑	๑

ลำดับ ที่	ตำแหน่ง	ความรู้ความสามารถของตำแหน่ง	ความต้องการเข้ารับการอบรม หลักยุทธการตามมาตรฐาน กำหนดตำแหน่ง และหลักสูตรอื่น ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานที่	ตามยุทธศาสตร์	ค่าเป้าหมายประจำปี		
					๒๕๖๐ (คน)	๒๕๖๑ (คน)	๒๕๖๒ (คน)
๔	นายสายันต์ วันดี นักบริหารงานทั่วไป หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป	๑. มีความรู้ความสามารถด้านการ ตรวจสอบการจัดทำงบประมาณ รายจ่ายประจำปี ๒. มีความรู้ความสามารถด้านการ ตรวจสอบจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่น ๔. มีความรู้ความสามารถด้านการ ตรวจสอบการเบิกจ่ายงบประมาณ ต่างๆ ๖. มีความรู้ความสามารถเรื่องการ จัดการเลือกตั้ง ๗. มีความรู้ความสามารถด้านการจัด วางระบบควบคุมภายในของหน่วยงาน	- อบรมในด้านทักษะด้านการพูด การแสดงออกต่อหน้าสาธารณชน - อบรมทักษะในด้าน IT เทคโนโลยี สารสนเทศฯ การใช้โปรแกรมต่างๆ - อบรมด้านการจัดทำงบประมาณ - อบรมการดำเนินการทางวินัย - อบรมกฎหมายเกี่ยวกับการ บริหารงานบุคคล - อบรมการจัดซื้อจัดจ้างตาม ระเบียบงานพัสดุฯ - อบรมเรื่องค่าใช้จ่ายในการ เดินทางไปราชการ - อบรมเรื่องระเบียบงานสารบรรณ - อบรมหลักสูตรความรับผิดชอบ ละเมิด - อบรมเรื่องคุณธรรมและความ โปร่งใส	ยุทธศาสตร์ที่ ๑ พัฒนาบุคลากรให้มี ศักยภาพสูงสุด ทันต่อเทคโนโลยีใหม่ๆ ในงาน โดยใช้ระบบสมรรถนะเป็น เครื่องมือหลักในการบริหารจัดการการ พัฒนา ยุทธศาสตร์ที่ ๒ เสริมสร้างคุณธรรม และจริยธรรม จัดอาสา การเข้าถึง ประชาชนให้แก่ข้าราชการและ พนักงานจ้างทุกระดับ ยุทธศาสตร์ที่ ๕ ส่งเสริมวัฒนธรรมการ เรียนรู้เพื่อยุ่งสู่การเป็นองค์กรแห่งการ เรียนรู้ และมีส่วนร่วม	๑	๑	๑

ลำดับ ที่	ตำแหน่ง	ความรู้ความสามารถของตำแหน่ง	ความต้องการการเข้ารับการอบรม หลักสูตรการตามมาตรฐาน กำหนดตำแหน่ง และหลักสูตรอื่น ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติหน้าที่	ตามยุทธศาสตร์	ค่าเป้าหมายประจำปี		
					๒๕๗๐ (คน)	๒๕๗๑ (คน)	๒๕๗๒ (คน)
๕	นายสุรพงษ์ สืบญะเรือง นักวิชาการสาธารณสุข ชำนาญการ	๑. ความรู้ด้านสาธารณสุข ๒. ความรู้ความสามารถเวชศาสตร์ ๓. ความรู้ด้านสิ่งแวดล้อม ๔. ความรู้ด้านส่งเสริมสุขภาพ ๕. การเฝ้าระวังโรค การควบคุมป้องกัน โรคและภัยสุขภาพ และการฟื้นฟู สุขภาพรวมทั้งการดูแลการจัดบริการ สุขภาพในชุมชน ๖. ความรู้ความสามารถในการติดต่อ ประสานงานกับบุคคลต่างๆ ๗. ความสามารถในการให้คำแนะนำ ปรึกษากับหน่วยงานหรือประชาชนที่ เกี่ยวข้องกับงานในหน้าที่	- อบรมในด้านทักษะด้านการพูด การแสดงออกด้วยน้ำเสียงชัดเจน - อบรมทักษะในด้าน IT เทคโนโลยีสารสนเทศฯ การใช้โปรแกรมต่างๆ - อบรมหลักสูตรนักวิชาการสาธารณสุข - อบรมด้านการจัดทำงบประมาณ - อบรมการดำเนินการทางวินัย - อบรมกฎหมายเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล - อบรมการจัดซื้อจัดจ้างตามระเบียบงานพัสดุฯ - อบรมเรื่องค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการ - อบรมเรื่องระเบียบงานสารบรรณ - อบรมหลักสูตรความรู้รับผิดชอบ - อบรมเรื่องคุณธรรมและความโปร่งใส	ยุทธศาสตร์ที่ ๑ พัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพสูงสุด ทันต่อเทคโนโลยีใหม่ๆ ในงาน โดยใช้ระบบสมรรถนะเป็นเครื่องมือหลักในการบริหารจัดการการพัฒนา ยุทธศาสตร์ที่ ๒ เสริมสร้างคุณธรรม และจริยธรรม จิตอาสา การเข้าถึงประชาชนให้เข้าถึงราชการและพนักงานจ้างทุกระดับ ยุทธศาสตร์ที่ ๕ ส่งเสริมวัฒนธรรมการเรียนรู้เพื่อมุ่งสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ และมีส่วนร่วม	๑	๑	๑

ลำดับ ที่	ตำแหน่ง	ความรู้ความสามารถของตำแหน่ง	ความต้องการเข้ารับการอบรม หลักสูตรการตามมาตรฐาน กำหนดตำแหน่ง และหลักสูตรอื่น ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานที่	ตามยุทธศาสตร์	ค่าเป้าหมายประจำปี		
					๒๕๖๐ (คน)	๒๕๖๑ (คน)	๒๕๖๒ (คน)
๖	น.ส.พณิภัค ชุ่มมงคล นักพัฒนาชุมชน ชำนาญการ	๑. ความรู้ด้านการจัดทำแผนงาน โครงการและการสนับสนุนการรวมกลุ่ม ของประชาชนและเครือข่ายต่างๆ ๒. ความรู้ด้านการจัดทำและพัฒนา ระบบสารสนเทศในการพัฒนาชุมชน และเบื่อยังชีพต่างๆ ๓. ความรู้ด้านการลงทะเบียนผู้สูงอายุ ๔. ความรู้ด้านการฝึกอบรม การ ส่งเสริมและสนับสนุนอาชีพแก่ ประชาชนและกลุ่มอาชีพ ๕. ความรู้ด้านการช่วยเหลือและสง เคราะห์ผู้ด้อยโอกาสทางสังคม	- อบรมเพิ่มประสิทธิภาพการจัด สวัสดิการชุมชน - อบรมการพัฒนาทักษะในการ ทำงานให้ทันต่อเหตุการณ์และ สถานการณ์ปัจจุบัน - อบรมทักษะในด้าน IT เทคโนโลยี สารสนเทศ การใช้โปรแกรมต่างๆ - อบรมหลักสูตรการจัดซื้อจัดจ้าง ตามระเบียบพัสดุฯ - อบรมหลักสูตรความรับผิดชอบทางระ เบียบ - อบรมหลักสูตรการจัดทำราคา กลางงานก่อสร้าง - อบรมกฎหมายและระเบียบต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับงานพัฒนาชุมชนและ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น - อบรมการจัดทำสื่อประชาสัมพันธ์ - อบรมหลักสูตรการทำเนิมนการทาง วินัย - อบรมเรื่องคุณธรรมและความ โปร่งใส	ยุทธศาสตร์ที่ ๑ พัฒนาบุคลากรให้มี ศักยภาพสูงสุด ทันต่อเทคโนโลยีใหม่ๆ ในงาน โดยใช้ระบบสมรรถนะเป็น เครื่องมือหลักในการบริหารจัดการการ พัฒนา ยุทธศาสตร์ที่ ๒ เสริมสร้างคุณธรรม และจริยธรรม จิตอาสา การเข้าถึง ประชาชนให้แก่ข้าราชการและ พนักงานจ้างทุกระดับ ยุทธศาสตร์ที่ ๕ ส่งเสริมวัฒนธรรมการ เรียนรู้เพื่อมุ่งสู่การเป็นองค์กรแห่งการ เรียนรู้ และมีส่วนร่วม	๑	๑	๑

ลำดับ ที่	ตำแหน่ง	ความรู้ความสามารถของตำแหน่ง	ความต้องการเข้ารับการอบรม หลักสูตรการตามมาตรฐาน กำหนดตำแหน่ง และหลักสูตรอื่น ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานที่	ตามยุทธศาสตร์	ค่าเป้าหมายประจำปี		
					๒๕๖๐ (คน)	๒๕๖๑ (คน)	๒๕๖๒ (คน)
๗	น.ส.ณัฐชาพรรณ นันทะศักดิ์ นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ชำนาญการ	๑. จัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่น ๔ ปี ๒. จัดทำและติดตามประเมินผล แผนพัฒนาท้องถิ่น ๓. จัดทำรายงานผลการดำเนินงาน ประจำปี ๔. จัดทำข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่าย ประจำปี ๕. จัดทำโครงการต่างๆ ที่อยู่ในภารกิจ และอำนาจหน้าที่ ๖. จัดทำแผนชุมชน และการจัดทำ ประชาชนหมู่บ้าน ๗. พิจารณา โครงการ/กิจกรรมที่จะ ขอรับเงินอุดหนุนขององค์การบริหาร ส่วนตำบลและงานติดตามประเมินผล การใช้จ่ายเงินงบประมาณตามโครงการ	- อบรมจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่น ๕ ปี - อบรมการจัดทำงบประมาณรายจ่ายในระบบ e-LAS ที่กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ดำเนินการ - อบรมทักษะในด้าน IT เทคโนโลยีสารสนเทศ การใช้โปรแกรมต่างๆ - อบรมหลักสูตรการจัดซื้อจัดจ้าง ตามระเบียบพัสดุฯ - อบรมการจัดทำและเบิกจ่ายโครงการต่างๆ - อบรมหลักสูตรการดำเนินการทางวินัย - อบรมหลักสูตรความรับผิดชอบ - อบรมการจัดทำสื่อประชาสัมพันธ์ - อบรมเรื่องคุณธรรมและความโปร่งใส	ยุทธศาสตร์ที่ ๑ พัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพสูงสุด ทันต่อเทคโนโลยีใหม่ๆ ในงาน โดยใช้ระบบสมรรถนะเป็นเครื่องมือหลักในการบริหารจัดการการพัฒนา ยุทธศาสตร์ที่ ๒ เสริมสร้างคุณธรรม และจริยธรรม จิตอาสา การเข้าถึงประชาชนให้ทั่วถึงราชการและพนักงานจ้างทุกระดับ ยุทธศาสตร์ที่ ๕ ส่งเสริมวัฒนธรรมการเรียนรู้เพื่อมุ่งสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ และมีส่วนร่วม	๑	๑	๑

ลำดับ ที่	ตำแหน่ง	ความรู้ความสามารถของตำแหน่ง	ความต้องการเข้ารับการอบรม หลักสูตรการตามมาตรฐาน กำหนดตำแหน่ง และหลักสูตรอื่น ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานที่	ตามยุทธศาสตร์	คำเป้าหมายประจำปี		
					๒๕๖๐ (คน)	๒๕๖๑ (คน)	๒๕๖๒ (คน)
๘	นางมณีวรรณ ใหม่หลัก นักทรัพยากรบุคคล ชำนาญ การ	๑. จัดทำแผนยุทธศาสตร์ ๓ ปี ๒. จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ๓. จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี ๔. เข้าร่วมการประเมินคุณธรรมและ ความโปร่งใสในการดำเนินงานของ หน่วยงานภาครัฐ (ITA) ๕. จัดทำโครงการต่างๆ ที่อยู่ในภารกิจ และอำนาจหน้าที่ ๖. เลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานส่วน ตำบลและถูกจ้างตามภารกิจ ๗. เข้าร่วมการประเมินประสิทธิภาพ และประสิทธิผลการปฏิบัติงาน (เงินรางวัลประจำปี) ๘. เข้าร่วมการประเมินประสิทธิภาพของ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (Local Performance Assessment : LPA) ๙. รับผิดชอบระบบศูนย์บริการข้อมูล บุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติ องค์การ ปกครองส่วนท้องถิ่น (อปท.)	- อบรมจัดทำแผนอัตรา ๓ ปี - อบรมจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี - อบรมการใช้งานระบบศูนย์บริการ ข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติ (LHR) - อบรมหลักสูตรนักบริหาร บุคคล - อบรมทักษะในด้าน IT เทคโนโลยี สารสนเทศ การใช้โปรแกรมต่างๆ - อบรมการจัดทำและเบิกจ่าย โครงการต่างๆ - อบรมหลักสูตรการดำเนินการทาง วินัย - อบรมหลักสูตรความรู้รับผิดชอบ ละเมิด - อบรมเรื่องคุณธรรมและความ โปร่งใส	ยุทธศาสตร์ที่ ๑ พัฒนาบุคลากรให้มี ศักยภาพสูงสุด ทันต่อเทคโนโลยีใหม่ๆ ในงาน โดยใช้ระบบสมรรถนะเป็น เครื่องมือหลักในการบริหารจัดการ พัฒนา ยุทธศาสตร์ที่ ๒ เสริมสร้างคุณธรรม และจริยธรรม จัดอาสา การเข้าถึง ประชาชนให้ทั่วทุกระดับ พนักงานจ้างทุกระดับ ยุทธศาสตร์ที่ ๕ ส่งเสริมวัฒนธรรมการ เรียนรู้เพื่อมุ่งสู่การเป็นองค์กรแห่งการ เรียนรู้ และมีส่วนร่วม	๑	๑	๑

ลำดับ ที่	ตำแหน่ง	ความรู้ความสามารถของตำแหน่ง	ความต้องการการเข้ารับการอบรม หลักสูตรการตามมาตรฐาน กำหนดตำแหน่ง และหลักสูตรอื่น ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติหน้าที่	ตามยุทธศาสตร์	ค่าเป้าหมายประจำปี		
					๒๕๖๐ (คน)	๒๕๖๑ (คน)	๒๕๖๒ (คน)
๙	นายทองชัย พรหมเมือง เจ้าพนักงานป้องกันและ บรรเทาสาธารณภัย ชำนาญงาน	๑. งานช่วยเหลือผู้ประสบภัยและการกู้ภัย ๒. มีกิจกรรมอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่าย พลเรือน (อปพร.) ๓. จัดทำแผนป้องกันภัยและบรรเทา สาธารณภัยต่างๆ ๔. งานวิทยุสื่อสาร ๕. งานซ่อมแผนป้องกันอัคคีภัย ๖. หลักเกณฑ์การเบิกจ่ายเงินสำหรับ ช่วยเหลือผู้ประสบสาธารณภัย ๗. งานตรวจสอบพื้นที่การเกษตรกรรม ได้รับความเสียหาย	- อบรมการพัฒนาทักษะในการ ทำงานให้ทันต่อเหตุการณ์และ สถานการณ์ปัจจุบัน - อบรมกับกรมป้องกันและบรรเทา สาธารณภัย เกี่ยวกับทักษะในการ ปฏิบัติงานป้องกันและบรรเทา สาธารณภัย - อบรมเรื่องการจัดซื้อจัดจ้างตาม ระเบียบพัสดุฯ - อบรมเรื่องการจัดทำราคากลาง งานก่อสร้าง - อบรมการจัดทำและเบิกจ่าย โครงการต่างๆ - อบรมหลักสูตรการค้าเป็นการทาง วินัย - อบรมหลักสูตรความรับผิดชอบต่อ สังคม - อบรมเรื่องคุณธรรมและความ โปร่งใส	ยุทธศาสตร์ที่ ๑ พัฒนาศักยภาพ ศักยภาพสูงสุด ทันต่อเทคโนโลยีใหม่ๆ ในงาน โดยใช้ระบบสมรรถนะเป็น เครื่องมือหลักในการบริหารจัดการ พัฒนา ยุทธศาสตร์ที่ ๒ เสริมสร้างคุณธรรม และจริยธรรม จิตอาสา การเข้าถึง ประชาชนไม่แก่ข้าราชการและ พนักงานจ้างทุกระดับ ยุทธศาสตร์ที่ ๕ ส่งเสริมวัฒนธรรมการ เรียนรู้เพื่อมุ่งสู่การเป็นองค์กรแห่งการ เรียนรู้ และมีส่วนร่วม	๑	๑	๑

ลำดับ ที่	ตำแหน่ง	ความรู้ความสามารถของตำแหน่ง	ความต้องการการเข้ารับการอบรม หลักสูตรการตามมาตรฐาน กำหนดตำแหน่ง และหลักสูตรอื่น ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติหน้าที่	ตามยุทธศาสตร์	ค่าเป้าหมายประจำปี		
					๒๕๖๐ (คน)	๒๕๖๑ (คน)	๒๕๖๒ (คน)
๑๐	นายสมเจต คณะวิมล นักบริหารงานการคลัง ผู้อำนวยการกองคลัง ระดับต้น	๑. มีความรู้ความสามารถในด้านการ ตรวจสอบการเบิกจ่ายเงินประจำวัน ๒. มีความรู้ความสามารถในด้านการ จัดทำงบการเงินประจำเดือน ๓. มีความรู้ความสามารถในด้านการ ตรวจสอบการรับเงิน การเบิกจ่ายเงิน ประจำวัน ๔. มีความรู้ความสามารถในด้านการ ตรวจสอบงบประมาณคงเหลือตาม หมวดรายจ่ายก่อนการดำเนินการ	- อบรมการบันทึกบัญชีในระบบ e-LAAS - อบรมการบันทึกข้อมูลในระบบ e-plan - อบรมการจัดทำแผนภาษี - อบรมการจัดทำทะเบียนพาณิชย์ผ่านระบบออนไลน์ - อบรมเรื่องการจัดเก็บภาษีผ่านระบบออนไลน์ - อบรมเพื่อเสริมสร้างความรู้ในเรื่องจัดซื้อจัดจ้าง การพัสดุ และการจัดเก็บรายได้ - อบรมเรื่องการจัดทำราคากลางงานก่อสร้าง - อบรมเรื่องการบริหารงานการเงินและบัญชี - อบรมหลักสูตรความรู้เพิ่มเติมทางละเมิด - อบรมเรื่องคุณธรรมและความโปร่งใส	ยุทธศาสตร์ที่ ๑ พัฒนาศักยภาพ ศักยภาพสูงสุด ทันต่อเทคโนโลยีใหม่ๆ ในงาน โดยใช้ระบบสมรรถนะเป็น เครื่องมือหลักในการบริหารจัดการการ พัฒนา ยุทธศาสตร์ที่ ๒ เสริมสร้างคุณธรรม และจริยธรรม จัดอาสา การเข้าถึง ประชาชนให้แก่ข้าราชการและ พนักงานจ้างทุกระดับ ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ส่งเสริมวัฒนธรรมการ เรียนรู้เพื่อมุ่งสู่การเป็นองค์กรแห่งการ เรียนรู้ และมีส่วนร่วม	๑	๑	๑

ลำดับ ที่	ตำแหน่ง	ความรู้ความสามารถของตำแหน่ง	ความต้องการการเข้ารับการอบรม หลักสูตรการตามมาตรฐาน กำหนดตำแหน่ง และหลักสูตรอื่น ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติหน้าที่	ตามยุทธศาสตร์	ค่าเป้าหมายประจำปี		
					๒๕๖๐ (คน)	๒๕๖๑ (คน)	๒๕๖๒ (คน)
๑๓	บ.ส.วราวุฒิ แสงเทพ นักวิชาการพัสดุชำนาญการ	๑. มีความรู้ความสามารถในด้านการ จัดซื้อจัดจ้าง ๒. ความรู้เรื่องจัดซื้อจัดจ้างและ กฎระเบียบพัสดุ ๓. ความรู้เรื่องระบบการบริหารงานการ คลังภาครัฐ ด้วยระบบอิเล็กทรอนิกส์ (GFMS) ๔. ความรู้เรื่องบัญชีและระบบบัญชี	- อบรมการบันทึกบัญชีในระบบ e-LAAS - อบรมการบันทึกข้อมูลในระบบ e-plan - อบรมการบันทึกข้อมูลในระบบ e-gp - อบรมการจดทะเบียนพาณิชย์ผ่านระบบออนไลน์ - อบรมเพื่อเสริมสร้างความไว้วางใจเรื่องจัดซื้อจัดจ้าง การพัสดุ - อบรมเรื่องการจัดทำราคากลางงานก่อสร้าง - อบรมหลักสูตรความรับผิดชอบ - อบรมเรื่องคุณธรรมและความโปร่งใส	ยุทธศาสตร์ที่ ๑ พัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพสูงสุด ทันต่อเทคโนโลยีใหม่ๆ ในงาน โดยใช้ระบบสมรรถนะเป็นเครื่องมือหลักในการบริหารจัดการการพัฒนา ยุทธศาสตร์ที่ ๒ เสริมสร้างคุณธรรมและจริยธรรม จัดอาลา การเข้าถึงประชาชนให้ทั่วถึงราชการระดับพนักงานจ้างทุกระดับ ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ส่งเสริมวัฒนธรรมการเรียนรู้เพื่อมุ่งสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ และมีส่วนร่วม	๑	๑	๑

ลำดับ ที่	ตำแหน่ง	ความรู้ความสามารถของตำแหน่ง	ความต้องการการเข้ารับการอบรม หลักสูตรการตามมาตรฐาน กำหนดตำแหน่ง และหลักสูตรอื่น ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติหน้าที่	แผนยุทธศาสตร์	ค่าเป้าหมายประจำปี		
					๒๕๖๐ (คน)	๒๕๖๑ (คน)	๒๕๖๒ (คน)
๑๒	บ.ส.สมฤทัย กับแก้ว นักวิชาการเงินและบัญชี ชำนาญการ	๑. มีความรู้ความสามารถในด้าน ตรวจสอบการเบิกจ่ายเงินประจำวัน ๒. มีความรู้ความสามารถในด้าน จัดทำงบการเงินประจำเดือน ๓. มีความรู้ความสามารถในด้าน ตรวจสอบการรับเงิน การเบิกจ่ายเงิน ประจำวัน ๔. มีความรู้ความสามารถในด้าน ตรวจสอบงบประมาณคงเหลือตาม หมวดรายจ่ายก่อนการดำเนินการ	- อบรมการบันทึกบัญชีในระบบ e-LAS - อบรมการบันทึกข้อมูลในระบบ e-plak - อบรมการจัดทำแผนภาษี - อบรมการจดทะเบียนพาณิชย์ผ่านระบบออนไลน์ - อบรมเรื่องการจัดทำราคากลางงานก่อสร้าง - อบรมเรื่องการบริหารงานการเงินและบัญชี - อบรมหลักสูตรความรู้เพิ่มเติม - อบรมเรื่องคุณธรรมและความโปร่งใส	ยุทธศาสตร์ที่ ๑ พัฒนาศักยภาพ ศักยภาพสูงสุด ทันต่อเทคโนโลยีใหม่ๆ ในงาน โดยใช้ระบบสารสนเทศเป็น เครื่องมือหลักในการบริหารจัดการ พัฒนา ยุทธศาสตร์ที่ ๒ เสริมสร้างคุณธรรม และจริยธรรม จิตอาสา การเข้าถึง ประชาชนให้ทั่วถึงราชการและ พนักงานจ้างทุกระดับ ยุทธศาสตร์ที่ ๕ ส่งเสริมวัฒนธรรม เรียนรู้เพื่อมุ่งสู่การเป็นองค์กรแห่งการ เรียนรู้ และมีส่วนร่วม	๑	๑	๑

ลำดับ ที่	ตำแหน่ง	ความรู้ความสามารถของตำแหน่ง	ความต้องการการเข้ารับการอบรม หลักสูตรการตามมาตรฐาน กำหนดตำแหน่ง และหลักสูตรอื่น ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานที่	ตามยุทธศาสตร์	คำเป้าหมายประจำปี		
					๒๕๖๐ (คน)	๒๕๖๑ (คน)	๒๕๖๒ (คน)
๑๓	น.ส.นิศาชล พาณิช เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ชำนาญงาน	๑. มีความรู้เรื่องระบบการจัดเก็บภาษี ประเภทต่างๆ ตามอำนาจหน้าที่ ๒. มีความรู้เรื่องจัดซื้อจัดจ้างและ กฎระเบียบพัสดุฯ ๓. มีความรู้ความสามารถในการ ตรวจสอบการรับเงิน การเบิกจ่ายเงิน ประจำวัน ๔. มีความรู้เรื่องบัญชีและระบบบัญชี ๕. มีความรู้เรื่องงานธุรการและงานสาร บรรณ	- อบรมการจัดทำแผนภาษีและ ทะเบียนทรัพย์สิน - อบรมการจดทะเบียนพาณิชย์ผ่าน ระบบออนไลน์ - อบรมเรื่องการจัดเก็บภาษีผ่าน ระบบออนไลน์ - อบรมเพื่อเสริมสร้างความรู้ใน เรื่องจัดซื้อจัดจ้าง การพัสดุ และ การจัดเก็บรายได้ - อบรมเรื่องการจัดทำราคากลาง งานก่อสร้าง - อบรมเรื่องการเบิกจ่ายเงิน งบประมาณ - อบรมเรื่องการบริหารงานการเงิน และบัญชี - อบรมหลักสูตรความรู้รับใช้ทาง ละเมิน - อบรมเรื่องคุณธรรมและความ โปร่งใส	ยุทธศาสตร์ที่ ๑ พัฒนาบุคลากรให้มี ศักยภาพสูงสุด ทันต่อเทคโนโลยีใหม่ๆ ในงาน โดยใช้ระบบสมรรถนะเป็น เครื่องมือหลักในการบริหารจัดการการ พัฒนา ยุทธศาสตร์ที่ ๒ เสริมสร้างคุณธรรม และจริยธรรม จัดอาสา การเข้าถึง ประชาชนให้แก่ข้าราชการและ พนักงานจ้างทุกระดับ ยุทธศาสตร์ที่ ๕ ส่งเสริมวัฒนธรรมการ เรียนรู้เพื่อมุ่งสู่การเป็นองค์กรแห่งการ เรียนรู้ และมีส่วนร่วม	๑	๑	๑

ลำดับ ที่	ตำแหน่ง	ความรู้ความสามารถของตำแหน่ง	ความต้องการเข้ารับการอบรม หลักสูตรการตามมาตรฐาน กำหนดตำแหน่ง และหลักสูตรอื่น ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานที่	ตามยุทธศาสตร์	ค่าเป้าหมายประจำปี		
					๒๕๖๐ (คน)	๒๕๖๑ (คน)	๒๕๖๒ (คน)
๓๔	นายสมพร ศรีมี นักบริหารงานช่าง ผู้ช่วยการกองช่าง ระดับ ต้น	๓. มีความรู้การจัดทำแผนปฏิบัติการ และแผนยุทธศาสตร์ เรื่องการจัดการ องค์การและบริหารความเสี่ยง ๒. มีความรู้ความสามารถปฏิบัติงาน ตรวจสอบงานโครงการและการก่อสร้าง งานวิศวกรรม ๓. มีความรู้ความสามารถในการ ออกแบบและการควบคุมอาคารสถานที่ ๔. มีความรู้ความสามารถในด้าน สาธารณสุข ๕. มีความรู้ความสามารถตรวจสอบ แบบแปลนงานก่อสร้างและประมาณ ราคาก่อสร้าง ๖. ให้ความสำคัญและแนะนำให้บริการ งานเกี่ยวกับวิศวกรรม	- อบรมเรื่องการจัดทำราคากลาง งานก่อสร้าง - อบรมเรื่องการตรวจสอบแบบ แปลนงานก่อสร้างและประมาณ ราคาก่อสร้าง - อบรมเรื่องงานก่อสร้างด้าน วิศวกรรมและการควบคุมอาคาร - อบรมหลักสูตรการดำเนิการทาง วินัย - อบรมหลักสูตรความรู้รับผลิตทาง ละเมิด - อบรมเรื่องคุณธรรมและความ โปร่งใส	ยุทธศาสตร์ที่ ๑ พัฒนาบุคลากรให้มี ศักยภาพสูงสุด ทันต่อเทคโนโลยีใหม่ๆ ในงาน โดยใช้ระบบสมรรถนะเป็น เครื่องมือหลักในการบริหารจัดการการ พัฒนา ยุทธศาสตร์ที่ ๒ เสริมสร้างคุณธรรม และจริยธรรม จัดอาสา การเข้าถึง ประชาชนให้ทั่วถึงราชการและ พนักงานจ้างทุกระดับ ยุทธศาสตร์ที่ ๕ ส่งเสริมวัฒนธรรมการ เรียนรู้เพื่อมุ่งสู่การเป็นองค์กรแห่งการ เรียนรู้ และมีส่วนร่วม	๑	๓	๑

ลำดับ ที่	ตำแหน่ง	ความรู้ความสามารถของตำแหน่ง	ความต้องการเข้ารับการอบรม หลักสูตรการตามมาตรฐาน กำหนดตำแหน่ง และหลักสูตรอื่น ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานที่	ตามยุทธศาสตร์	คำเป้าหมายประจำปี		
					๒๕๖๐ (คน)	๒๕๖๑ (คน)	๒๕๖๒ (คน)
๑๕	นางสุวิธิดา เหล็กหุ้ม นักวิชาการศึกษาศึกษาชำนาญการ	๑. มีความรู้เรื่องการจัดทำแผนพัฒนา การศึกษาของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ๒. มีความรู้เรื่องการส่งเสริมพัฒนาการ ของเด็กในลักษณะบูรณาการเชิง สร้างสรรค์ให้เด็กได้พัฒนาตัวจิตใจ อารมณ์ สังคมและจริยธรรมไปพร้อมๆ กัน โดยให้โอกาสเด็กได้เรียนรู้จาก สิ่งของ และผู้ตนรอบข้าง ๓. มีความรู้เรื่องการจัดทำแบบบันทึก ข้อตกลงการประเมินผลการปฏิบัติ ราชการของกองการศึกษาฯ ๔. มีความรู้เรื่องการบริหารงานบุคคล ของกองการศึกษาฯ ๕. มีความรู้เรื่องการเบิกจ่าย งบประมาณประจำปีของกองการศึกษา ฯ	- อบรมเกี่ยวกับการประเมิน คุณภาพการศึกษาภายใน สถานศึกษาระดับปฐมวัย - อบรมพัฒนาในด้านการบินฝึก ข้อมูลผ่านระบบ CCIS - อบรมพัฒนาโมโนระบบระบบ ฐานข้อมูลสารสนเทศการ พัฒนา เด็กปฐมวัยตามมาตรฐาน ชาติ - อบรมหลักสูตรนักวิชาการศึกษา - อบรมทักษะในด้าน IT เทคโนโลยี สารสนเทศ การใช้โปรแกรมต่างๆ - อบรมการจัดทำและเบิกจ่าย โครงการต่างๆ - อบรมหลักสูตรการดำเนินการทาง วินัย - อบรมหลักสูตรความรับผิดชอบทาง ละเมิด - อบรมเรื่องคุณธรรมและความ โปร่งใส	ยุทธศาสตร์ที่ ๑ พัฒนาศักยภาพให้มี ศักยภาพสูงสุด ทันต่อเทคโนโลยีใหม่ๆ ในงาน โดยใช้ระบบสมรรถนะเป็น เครื่องมือหลักในการบริหารจัดการ พัฒนา ยุทธศาสตร์ที่ ๒ เสริมสร้างคุณธรรม และจริยธรรม จัดอาสา การเข้าถึง ประชาชนไม่แก่ข้าราชการและ พนักงานจ้างทุกระดับ ยุทธศาสตร์ที่ ๕ ส่งเสริมวัฒนธรรมการ เรียนรู้เพื่อมุ่งสู่การเป็นองค์กรแห่งการ เรียนรู้ และมีส่วนร่วม	๑	๑	๑

ลำดับ ที่	ตำแหน่ง	ความรู้ความสามารถของตำแหน่ง	ความต้องการเข้ารับการอบรม หลักสูตรการตามมาตรฐาน กำหนดตำแหน่ง และหลักสูตรอื่น ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานที่	ตามยุทธศาสตร์	ค่าเป้าหมายประจำปี		
					๒๕๖๐ (คน)	๒๕๖๑ (คน)	๒๕๖๒ (คน)
๑๖	น.ส.เป็นประภา วงศ์ตะวัน เจ้าพนักงานธุรการ ปฏิบัติงาน	๑. มีความรู้ในระบบระบบฐานข้อมูล สารสนเทศการพัฒนา เด็กปฐมวัยตาม มาตรฐานชาติ ๒. จัดทำทะเบียนคนหนังสือ รับ-ส่ง คำสั่ง บันทึกข้อความประจำปีกอง การศึกษา ๓. มีความรู้ด้านการบันทึกข้อมูลผ่าน ระบบ CCIS ๔. มีความรู้เรื่องระบบงานสารบรรณ เช่น การรับ-ส่ง การขอทำลายหนังสือ ของทางราชการ ๕. เข้ารับการประเมินประสิทธิภาพ และประสิทธิผลการปฏิบัติงาน (เงินรางวัลประจำปี) ๖. เข้ารับการประเมินประสิทธิภาพของ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (Local Performance Assessment : LPA) ๗. มีความรู้เรื่องงานทะเบียนสถิติการ เบิกจ่ายสวัสดิการค่ารักษาพยาบาล (เบิกจ่ายตรง) ๘. การจัดทำรายงานการประชุมต่างๆ	- อบรมหลักสูตรเจ้าพนักงานธุรการ - อบรมทักษะใบคำค้น IT เทคโนโลยี สารสนเทศ การใช้โปรแกรมต่างๆ - อบรมหลักสูตรการจัดซื้อจัดจ้าง ตามระเบียบพัสดุฯ - อบรมการจัดทำและเบิกจ่าย โครงการต่างๆ - อบรมหลักสูตรการค้าเบิกรทาง วินัย - อบรมหลักสูตรความรู้รับผิดทาง ละเมิด - อบรมเรื่องคุณธรรมและความ โปร่งใส	ยุทธศาสตร์ที่ ๑ พัฒนาบุคลากรให้มี ศักยภาพสูงสุด ทันต่อเทคโนโลยีใหม่ๆ ในงาน โดยใช้ระบบสมรรถนะเป็น เครื่องมือหลักในการบริหารจัดการ พัฒนา ยุทธศาสตร์ที่ ๒ เสริมสร้างคุณธรรม และจริยธรรม จัดอาสาศา การเข้าถึง ประชาชนให้ทั่วถึงราชการและ พนักงานจ้างทุกระดับ ยุทธศาสตร์ที่ ๕ ส่งเสริมวัฒนธรรมการ เรียนรู้เพื่อมุ่งสู่การเป็นองค์กรแห่งการ เรียนรู้ และมีส่วนร่วม	๑	๑	๑

ลำดับ ที่	ตำแหน่ง	ความรู้ความสามารถของตำแหน่ง	ความต้องการเข้ารับการอบรม หลักสูตรการตามมาตรฐาน กำหนดตำแหน่ง และหลักสูตรอื่น ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติหน้าที่	ตามยุทธศาสตร์	ค่าเป้าหมายประจำปี		
					๒๕๖๐ (คน)	๒๕๖๑ (คน)	๒๕๖๒ (คน)
๓๗	นางวสนภา ศรีมี นักวิชาการตรวจสอบภายใน ชำนาญการ	๑. มีความรู้ความสามารถในการ ตรวจสอบการเบิกจ่ายเงินประจำวัน ๒. มีความรู้ความสามารถในการ จัดทำงบการเงินประจำเดือน ๓. มีความรู้ความสามารถในการ ตรวจสอบการรับเงิน การเบิกจ่ายเงิน ประจำวัน ๔. มีความรู้ความสามารถในการ ตรวจสอบงบประมาณคงเหลือตาม หมวดรายจ่ายก่อนการดำเนินการ ๕. ความรู้ความสามารถในการ จัดซื้อจัดจ้าง ๗. ความรู้เรื่องจัดซื้อจัดจ้างและ กฎระเบียบพัสดุ	- อบรมการบันทึกบัญชีในระบบ e-LAS - อบรมการบันทึกข้อมูลในระบบ e-plan - อบรมเรื่องการจัดทำราคากลาง งานก่อสร้าง - อบรมเรื่องการบริหารงานการเงิน และบัญชี - อบรมหลักสูตรความรู้รับผิดชอบ ละเมิด - อบรมเรื่องคุณธรรมและความ โปร่งใส	ยุทธศาสตร์ที่ ๑ พัฒนาบุคลากรให้มี ศักยภาพสูงสุด ทันต่อเทคโนโลยีใหม่ๆ ในงาน โดยใช้ระบบสมรรถนะเป็น เครื่องมือหลักในการบริหารจัดการ พัฒนา ยุทธศาสตร์ที่ ๒ เสริมสร้างคุณธรรม และจริยธรรม จิตอาสา การเข้าถึง ประชาชนให้ทั่วถึงราชการและ พนักงานจ้างทุกระดับ ยุทธศาสตร์ที่ ๕ ส่งเสริมวัฒนธรรมการ เรียนรู้เพื่อมุ่งสู่การเป็นองค์กรแห่งการ เรียนรู้ และมีส่วนร่วม	๓	๓	๓

ลำดับ ที่	ตำแหน่ง	ความรู้ความสามารถของตำแหน่ง	ความต้องการเข้ารับการอบรม หลักสูตรการตามมาตรฐาน กำหนดตำแหน่ง และหลักสูตรอื่น ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานที่	ตามยุทธศาสตร์	ค่าเป้าหมายประจำปี		
					๒๕๖๐ (คน)	๒๕๖๑ (คน)	๒๕๖๒ (คน)
๑๘	นางนงนันทน์ สีสิงค์ ครู คศ.๒	มีความรู้ความสามารถกำหนดผลการ เรียนของผู้เรียนได้ชัดเจน กำหนด กิจกรรมการเรียนรู้และออกแบบการ ประเมินผลที่สอดคล้องกับคุณลักษณะ ของผู้เรียนที่ต้องการให้เกิดขึ้นจริง และ สามารถออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ได้ อย่างหลากหลายลดหย่อนน้ำหนักการ ออกแบบการเรียนรู้ไปประยุกต์ใช้การ จัดการเรียนรู้ของผู้เรียน มีการ สอดแทรกคุณธรรม จริยธรรม แก่ ผู้เรียนในการจัดการเรียนรู้ มีกิจกรรม ให้ผู้เรียนได้รับการพัฒนาเกี่ยวกับการ รู้จักตนเอง และปลูกฝังให้ผู้เรียนใช้ เหตุผลในการตัดสินใจแก้ปัญหา เคารพ ความคิดเห็นของผู้อื่นรวมถึงจัดทำ ข้อมูลผู้เรียนเป็นรายบุคคล นำข้อมูลไป ใช้ในการช่วยเหลือผู้เรียน ด้านการ เรียนและปรับปรุงพฤติกรรม มีความ ยึดหยุ่นในการจัดห้องเรียน มีป้ายนิเทศ หรือสื่อการเรียนการสอน สำหรับ ผู้เรียนได้ศึกษาค้นคว้าที่เป็นปัจจุบัน	- อบรมเกี่ยวกับการประเมิน คุณภาพการศึกษาภายใน - สถานศึกษาระดับปฐมวัย - อบรมพัฒนาในด้านการบันทึก ข้อมูลผ่านระบบ CCIS - อบรมพัฒนาในระบบระบบ ฐานข้อมูลสารสนเทศการ พัฒนา เด็กปฐมวัยตามมาตรฐาน ชาติ - อบรมหลักสูตรตามสายงาน - อบรมทักษะในด้าน IT เทคโนโลยี สารสนเทศ การใช้โปรแกรมต่างๆ - อบรมการจัดทำและเบิกจ่าย โครงการต่างๆ - อบรมหลักสูตรการดำเนินการทาง วินัย - อบรมเรื่องคุณธรรมและความ โปร่งใส	ยุทธศาสตร์ที่ ๑ พัฒนาบุคลากรให้มี ศักยภาพสูงสุด พัฒนาเทคโนโลยีใหม่ๆ ในงาน โดยใช้ระบบสมรรถนะเป็น เครื่องมือหลักในการบริหารจัดการการ พัฒนา ยุทธศาสตร์ที่ ๒ เสริมสร้างคุณธรรม และจริยธรรม จัดอาสา การเข้าถึง ประชาชนให้แก่ข้าราชการและ พนักงานจ้างทุกระดับ ยุทธศาสตร์ที่ ๕ ส่งเสริมวัฒนธรรมการ เรียนรู้เพื่อมุ่งสู่การเป็นองค์กรแห่งการ เรียนรู้ และมีส่วนร่วม	๑	๑	๑

ลำดับ ที่	ตำแหน่ง	ความรู้ความสามารถของตำแหน่ง	ความต้องการเข้ารับการอบรม หลักสูตรการตามมาตรฐาน กำหนดตำแหน่ง และหลักสูตรอื่น ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานที่	ตามยุทธศาสตร์	คำเป้าหมายประจำปี		
					๒๕๖๐ (คน)	๒๕๖๑ (คน)	๒๕๖๒ (คน)
๑๔	นางผดุง มีปัญญา ครู ศศ.๒	มีความรู้ความสามารถกำหนดผลการ เรียนของผู้เรียนได้ชัดเจน กำหนด กิจกรรมการเรียนรู้และออกแบบการ ประเมินผลที่สอดคล้องกับคุณลักษณะ ของผู้เรียนที่ต้องการให้เกิดขึ้นจริง และ สามารถออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ได้ อย่างหลากหลายสอดคล้องกับผลการ ออกแบบการเรียนรู้ไปประยุกต์ใช้การ จัดการเรียนรู้ของผู้เรียน มีการ สอดแทรกคุณธรรม จริยธรรม แก่ ผู้เรียนในการจัดการเรียนรู้ มีกิจกรรม ให้ผู้เรียนได้รับการพัฒนาเกี่ยวกับการ รู้จักตนเอง และปลูกฝังให้ผู้เรียนใช้ เหตุผลในการตัดสินใจแก้ปัญหา เคารพ ความคิดเห็นของผู้อื่นรวมถึงจัดทำ ข้อมูลผู้เรียนเป็นรายบุคคล นำข้อมูลไป ใช้ในการช่วยเหลือผู้เรียน ด้านการ เรียนและปรับปรุงพฤติกรรม มีความ ยึดมั่นในการจัดห้องเรียน มีป้ายนิเทศ หรือสื่อการเรียนการสอน สำหรับ ผู้เรียนได้ศึกษาค้นคว้าที่เป็นปัจจุบัน	- อบรมเกี่ยวกับการประเมิน คุณภาพการศึกษาภายใน สถานศึกษาระดับปฐมวัย - อบรมพัฒนาในด้านการบินที่ก ข้อมูลผ่านระบบ CCIS - อบรมพัฒนาในระบบ ฐานข้อมูลสารสนเทศการ พัฒนา เติบโตขึ้นตามมาตรฐาน ชาติ - อบรมหลักสูตรตามสายงาน - อบรมทักษะในด้าน IT เทคโนโลยี สารสนเทศ การใช้โปรแกรมต่าง ๆ - อบรมการจัดทำและเบิกจ่าย โครงการต่างๆ - อบรมหลักสูตรการดำเนินการทาง วินัย - อบรมเรื่องคุณธรรมและความ โปร่งใส	ยุทธศาสตร์ที่ ๑ พัฒนาบุคลากรให้มี ศักยภาพสูงสุด ทันต่อเทคโนโลยีใหม่ๆ ในงาน โดยใช้ระบบสมรรถนะเป็น เครื่องมือหลักในการบริหารจัดการการ พัฒนา ยุทธศาสตร์ที่ ๒ เสริมสร้างคุณธรรม และจริยธรรม จัดอาส การเข้าถึง ประชาชนให้ทั่วถึงราชการและ พนักงานจ้างทุกระดับ ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ส่งเสริมวัฒนธรรมการ เรียนรู้เพื่อมุ่งสู่การเป็นองค์กรแห่งการ เรียนรู้ และมีส่วนร่วม	๑	๑	๑

ลำดับ ที่	ตำแหน่ง	ความรู้ความสามารถของตำแหน่ง	ความต้องการเข้ารับการอบรม หลักสูตรการตามมาตรฐาน กำหนดตำแหน่ง และหลักสูตรอื่น ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานที่	ตามยุทธศาสตร์	คำเป้าหมายประจำปี		
					๒๕๗๐ (คป)	๒๕๗๑ (คป)	๒๕๗๒ (คป)
๒๐	นางอัมพร เสาร์แก้ว ครู ค.ศ.๒	มีความรู้ความสามารถกำหนดผลการ เรียนของผู้เรียนได้ชัดเจน กำหนด กิจกรรมการเรียนรู้และออกแบบการ ประเมินผลที่สอดคล้องกับคุณลักษณะ ของผู้เรียนที่ต้องการให้เกิดขึ้นจริง และ สามารถออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ได้ อย่างหลากหลายสอดคล้องกับผลการ ออกแบบการเรียนรู้ไปประยุกต์ใช้ในการ จัดการเรียนรู้ของผู้เรียน มีการ สอดแทรกคุณธรรม จริยธรรม แก่ ผู้เรียนในการจัดการเรียนรู้ มีกิจกรรม ให้ผู้เรียนได้รับการพัฒนาเกี่ยวกับการ รู้จักตนเอง และปลูกฝังให้ผู้เรียนใช้ เหตุผลในการตัดสินใจแก้ปัญหา เคารพ ความคิดเห็นของผู้เข้าร่วมถึงจัดทำ ข้อมูลผู้เรียนเป็นรายบุคคล นำข้อมูลไป ใช้ในการช่วยเหลือผู้เรียน ด้านการ เรียนและปรับปรุงพฤติกรรม มีความ ยึดหยุ่นในการจัดห้องเรียน มีป้ายนิเทศ หรือสื่อการเรียนการสอน สำหรับ ผู้เรียนได้ศึกษาค้นคว้าที่เป็นปัจจุบัน	- อบรมเกี่ยวกับการประเมินคุณภาพการศึกษาภายใน - อบรมศึกษาระดับปฐมวัย - อบรมพัฒนาในด้านการบันทึกข้อมูลผ่านระบบ CCIS - อบรมพัฒนาในระบบฐานข้อมูลสารสนเทศการพัฒนาศักยภาพเด็กปฐมวัยตามมาตรฐานชาติ - อบรมหลักสูตรตามสายงาน - อบรมทักษะในด้าน IT เทคโนโลยีสารสนเทศ การใช้โปรแกรมต่างๆ - อบรมการจัดทำและแจกจ่ายโครงการต่างๆ - อบรมหลักสูตรการดำเนินการทางวินัย - อบรมเรื่องคุณธรรมและความโปร่งใส	ยุทธศาสตร์ที่ ๑ พัฒนาศักยภาพให้มีคุณภาพสูงสุด ทันต่อเทคโนโลยีใหม่ๆ ในงาน โดยใช้ระบบสมรรถนะเป็นเครื่องมือหลักในการบริหารจัดการพัฒนา ยุทธศาสตร์ที่ ๒ เสริมสร้างคุณธรรม และจริยธรรม จัดอาสาศึกษา การเข้าถึงประชาชนให้เข้ารับการบริการและพนักงานจ้างทุกระดับ ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ส่งเสริมวัฒนธรรมการเรียนรู้เพื่อมุ่งสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ และมีส่วนร่วม	๑	๑	๑

ส่วนที่ ๔ ยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์

การพัฒนาศูนย์การบริการส่วนตำบลหนองปากอ ได้กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยม ยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์การบริการเพื่อเป็นกรอบแนวทางในการพัฒนา ดังนี้

๔.๑ วิสัยทัศน์ (Vision)

ยึดมั่นธรรมาภิบาล มีศักยภาพเป็นเลิศ เพื่อพัฒนาท้องถิ่นในยุค ๔.๐

๔.๒ พันธกิจด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Mission)

- ๑) พัฒนาศูนย์การบริการส่วนตำบลหนองปากอ ให้เป็นมืออาชีพและนวัตกรรม มีความรู้ ทักษะที่จำเป็นในการบริหารงานและบูรณาการอย่างเป็นระบบพร้อมปรับตัวสู่ยุคดิจิทัล
- ๒) เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม วัฒนธรรมและค่านิยมร่วม เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ การปฏิบัติงานและป้องกันการทุจริตประพฤติมิชอบ
- ๓) พัฒนาศูนย์การบริการส่วนตำบลหนองปากอให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความสุข มีความ สมดุลของชีวิตและการทำงาน
- ๔) ส่งเสริมการเรียนรู้และการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องด้วยระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ และดิจิทัลที่เหมาะสม
- ๕) พัฒนาศูนย์การบริการส่วนตำบลหนองปากอตามเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ
- ๖) พัฒนาทักษะด้านภาวะผู้นำ ทักษะด้านดิจิทัล และทักษะสำหรับผู้ประกอบการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ ในองค์การบริการส่วนตำบลหนองปากอ

๔.๓ ค่านิยม

“คนสำราญ งานสำเร็จ ประชาชนพึงพอใจ”

๔.๔ เป้าประสงค์

- ๑) บุคลากรมีขีดความสามารถ ทักษะ ความรู้ และสมรรถนะที่หลากหลายในการปฏิบัติงาน ตามภารกิจองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- ๒) องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีการวางแผนพัฒนาศูนย์การบริการ การวางแผนพัฒนาความก้าวหน้า ในสายอาชีพให้แก่ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น
- ๓) บุคลากรมีจิตสำนึก ประพฤติปฏิบัติตน ตามค่านิยม คุณธรรมจริยธรรม วัฒนธรรมการทำงาน ร่วมกัน โดยยึดหลักธรรมาภิบาล
- ๔) บุคลากรมีความผูกพันกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี และมีความสุขในการทำงาน
- ๕) พัฒนาศูนย์การบริการให้มีคุณภาพชีวิตและความสุขในวัยหลังเกษียณ

๔.๕ ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ พัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพ ให้สอดคล้องกับสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน

- แนวทางพัฒนา
๑. พัฒนาตามสมรรถนะหลัก
 ๒. พัฒนาตามสมรรถนะประจำผู้บริหาร
 ๓. พัฒนาสมรรถนะประจำสายงาน

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ เสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมจิตอาสา การเข้าถึงประชาชนให้แก่ข้าราชการและพนักงานจ้าง

- แนวทางพัฒนา
๑. ฝึกอบรมให้ความรู้ ความเข้าใจและแนวทางปฏิบัติที่ดีตามประมวลจริยธรรม
 ๒. พัฒนาบุคลากรให้มีคุณธรรมจริยธรรม ในการปฏิบัติงาน
 ๓. ลดปัจจัยเสี่ยงในการทุจริตคอร์รัปชันและการกระทำผิดวินัยของบุคลากร

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ สร้างภาวะผู้นำและทักษะด้านบริหาร “คน” ที่เข้มแข็งให้แก่ผู้บังคับบัญชาเพื่อใช้ในการจูงใจพัฒนาและมอบหมายงานผู้ใต้บังคับบัญชา

- แนวทางพัฒนา
๑. พัฒนานักงานส่วนตำบลทุกระดับให้ยอมรับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นในองค์กร ในอนาคต
 ๒. ส่งเสริมและพัฒนาให้พนักงานส่วนตำบลร่วมมือกับเครือข่าย หน่วยงาน รัฐ เอกชน และภาคประชาชน

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การสร้างวัฒนธรรมการทำงานร่วมกันอย่างมีความสุข

- แนวทางพัฒนา
๑. ส่งเสริมให้พนักงานส่วนตำบลยอมรับในผลงานของคนอื่นและปรับปรุงแก้ไขในผลงานของตน
 ๒. ส่งเสริมกระบวนการจัดการเรียนรู้ร่วมกันภายในองค์กร เพื่อเป็นเครื่องมือในการพัฒนาศักยภาพและความสามารถในการปฏิบัติงาน
 ๓. กิจกรรม ๕ ส
 ๔. ประชุมมอบนโยบายและติดตามประเมินผลงาน
 ๕. จัดให้มีโครงการ/กิจกรรมการส่งเสริมความสัมพันธ์ที่ดีในหน่วยงาน เช่น กิจกรรมจิตอาสาบำเพ็ญประโยชน์ เก็บขยะ

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ ส่งเสริมวัฒนธรรมการเรียนรู้เพื่อมุ่งสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

- แนวทางพัฒนา
๑. ส่งเสริมสวัสดิการและสิ่งอำนวยความสะดวกเพิ่มเติมที่ไม่ใช่สวัสดิการภาคบังคับตามกฎหมาย
 ๒. ให้พนักงานนำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง มาใช้ในการทำงานและในชีวิตประจำวัน
 ๓. จัดสภาพแวดล้อมการทำงานและสวัสดิการให้กับบุคลากรเพื่อเป็นแรงจูงใจในการทำงาน

แผนการพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๑
องค์การบริหารส่วนตำบลหนองป่าก่อ อำเภอดอยหลวง

ตัวชี้วัดแผนงานโครงการพัฒนาบุคลากรตามยุทธศาสตร์ที่ ๑ พัฒนาศักยภาพให้สอดคล้องกับสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	โครงการ	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายประจำปี				งบประมาณ			วิธีการพัฒนา	หน่วยงานดำเนินการ
			๒๕๖๐ (คป)	๒๕๖๑ (คป)	๒๕๖๒ (คป)	๒๕๖๓ (คป)	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖		
บุคลากรทุกระดับมีความรู้ความสามารถทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานตามเกณฑ์ที่กำหนด	๑.๑ โครงการพัฒนาข้าราชการที่อยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติงานที่ราชการ	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านหลักสูตรปฐมนิเทศข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบลบรรจุใหม่(ร้อยละ ๑๐๐)	๔	๒	๔		๖๐,๐๐๐	๓๐,๐๐๐	๖๐,๐๐๐	การฝึกอบรม	กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
	๑.๒ โครงการฝึกอบรมในหลักสูตรต่างๆ ตามแผนการฝึกอบรมของสถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่นและหน่วยงานอื่น	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านฝึกอบรมหลักสูตรตามสายงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบล (ร้อยละ ๑๐๐)	๑๓๓	๑๓๓	๑๓๓		๓๒๕,๐๐๐	๓๒๕,๐๐๐	๓๒๕,๐๐๐	การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ	
รวม			๑๓๗	๑๓๕	๑๓๗		๓๘๕,๐๐๐	๓๕๕,๐๐๐	๓๘๕,๐๐๐		

ตัวชี้วัดแผนงานโครงการพัฒนาบุคลากรตามยุทธศาสตร์ที่ ๒ เสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมจิตอาสา การเข้าถึงประชาชนให้แก่ข้าราชการและพนักงานจ้าง

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายประจำปี				งบประมาณ			วิธีการพัฒนาบุคลากร	หน่วยงานดำเนินการ
			๒๕๖๐ (คน)	๒๕๖๑ (คน)	๒๕๖๒ (คน)	๒๕๖๓ (คน)	๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒		
๑) บุคลากรทุกระดับ มีจิตสาธารณะ คุณธรรม จริยธรรม และเจตคติการเป็นข้าราชการที่ดี	๑) โครงการฝึกอบรมจิตอาสา และคุณธรรมจริยธรรม ประจำปี	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการประเมินการทดสอบหลังการฝึกอบรม (ร้อยละ ๘๐)	๓๑	๓๓	๓๓	๓๓	๕,๐๐๐	๕,๐๐๐	๕,๐๐๐	๑) การฝึกอบรม ๒) การฝึกปฏิบัติ	อบต.หนองปากอ
	๒) โครงการจัดกิจกรรมการต้านทุจริตคอร์รัปชัน ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	ร้อยละของบุคลากรที่ประกาศเจตนารมณ์และเข้าร่วมกิจกรรม (ร้อยละ ๑๐๐)	๓๑	๓๓	๓๓	๓๓	๕,๐๐๐	๕,๐๐๐	๕,๐๐๐	๑) การฝึกปฏิบัติ	อบต.หนองปากอ
๒) บุคลากรทุกระดับ มีการพัฒนาเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ดี และสร้างควมสัมพันธ์ภายในองค์กร	๒) โครงการสัมมนาและ การศึกษาดูงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นประจำปี	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการประเมินการทดสอบหลังการฝึกอบรม (ร้อยละ ๘๐)	๓๑	๓๓	๓๓	๓๑	๖๐,๐๐๐	๖๐,๐๐๐	๖๐,๐๐๐	๑) การฝึกอบรม ๒) การฝึกปฏิบัติ	อบต.หนองปากอ
	รวม		๓๓	๓๓	๓๓	๓๑	๘๒๐,๐๐๐	๘๒๐,๐๐๐	๘๒๐,๐๐๐		

ตัวชี้วัดแผนงานโครงการพัฒนานุเคราะห์ตามยุทธศาสตร์ที่ ๓ สร้างภาวะผู้นำและทักษะด้านบริหาร “คน” ที่เข้มแข็งให้แก่ผู้บังคับบัญชาเพื่อใช้ในการมุ่งพัฒนาและมอบหมายงานผู้ได้บังคับบัญชา

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายประจำปี				งบประมาณ			วิธีการพัฒนาบุคลากร	หน่วยงานดำเนินการ
			๒๕๖๐ (คน)	๒๕๖๑ (คน)	๒๕๖๒ (คน)	๒๕๖๓ (คน)	๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒		
๑) บุคลากรทุกระดับมีความรู้ทักษะสมรรถนะที่เหมาะสมกับการปฏิบัติงานและพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง	๑) โครงการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานขององค์กรบริหารส่วนตำบลหนองปากอ	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการประเมินการทดสอบหลังการฝึกอบรม (ร้อยละ ๘๐)	๘๓	๘๓	๘๓		๖๐,๐๐๐	๖๐,๐๐๐	๖๐,๐๐๐	๑) การฝึกอบรม ๒) การฝึกปฏิบัติ	อบต. หนองปากอ
๒) บุคลากรมีความรู้ทักษะในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	๑) โครงการอบรมสัมมนาการประเมินประสิทธิภาพของอปท. (PA)	ระดับความสำเร็จของการจัดทำผลรายงานการฝึกอบรมตามตัวกำหนด (ระดับ ๕)	๑๓	๑๓	๑๓		๓๐,๐๐๐	๓๐,๐๐๐	๓๐,๐๐๐	๑) การฝึกอบรม ๒) การฝึกปฏิบัติ	ท้องถิ่นจังหวัด เชียงราย
รวม			๔๖	๔๖	๔๖		๙๐,๐๐๐	๙๐,๐๐๐	๙๐,๐๐๐		

ตัวชี้วัดแผนงานโครงการพัฒนาบุคลากรตามยุทธศาสตร์ที่ ๔ การสร้างวัฒนธรรมการทำงานร่วมกันอย่างมีความสุข

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายประจำปี				งบประมาณ			วิธีการพัฒนาบุคลากร	หน่วยงาน ดำเนินการ
			๒๕๖๐ (คน)	๒๕๖๑ (คน)	๒๕๖๒ (คน)	๒๕๖๓ (คน)	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖		
๑) บุคลากรทุกระดับ มีภาวะผู้นำ เสริมสร้าง วัฒนธรรมองค์กรที่ดี และสร้างความสมัคร สมานสามัคคีในองค์กร	๑) โครงการสถานที่ทำงานน่า อยู่ น่าทำงาน	ร้อยละของบุคลากรเข้า ร่วมโครงการ (ร้อยละ ๘๐)	๘๐	๘๐	๘๐	๘๐	๐	๐	๐	การปฏิบัติ	อบต.หนองป่าก่อ
	๒) โครงการจัดงานประเพณี เข้าพรรษา	ร้อยละของบุคลากรเข้า ร่วมโครงการ (ร้อยละ ๘๐)	๘๐	๘๐	๘๐	๘๐	๒๐,๐๐๐	๒๐,๐๐๐	๒๐,๐๐๐	การปฏิบัติ	อบต.หนองป่าก่อ
รวม			๖๒	๖๒	๖๒	๖๒	๒๐,๐๐๐	๒๐,๐๐๐	๒๐,๐๐๐		

ตัวชี้วัดแผนงานโครงการพัฒนาบุคลากรตามยุทธศาสตร์ที่ ๕ ส่งเสริมวัฒนธรรมการเรียนรู้เพื่อมุ่งสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายประจำปี			งบประมาณ			วิธีการพัฒนาบุคลากร	หน่วยงานดำเนินการ
			๒๕๗๐ (คน)	๒๕๗๑ (คน)	๒๕๗๒ (คน)	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒		
๑) บุคลากรที่รับผิดชอบสามารถดำเนินการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอย่างมีประสิทธิภาพ	๑) โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการประเมินการทดสอบหลังการฝึกอบรม (ร้อยละ ๘๐)	๓๓	๓๓	๓๓	๑๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐	๑) การฝึกอบรม ๒) การฝึกปฏิบัติ	อบต.หนองปากอ
	๒) โครงการการเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning)	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการเรียนรู้ด้วยตนเอง (ร้อยละ ๘๐)	๓๓	๓๓	๓๓	-	-	-	๑) การฝึกอบรม	อบต.หนองปากอ
รวม			๖๖	๖๖	๖๖	๑๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐		

สรุปยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองปากอ
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๒

ลำดับ	ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร	จำนวนโครงการ				งบประมาณ				หมายเหตุ
		๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
๑.	พัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพ ให้สอดคล้องกับสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน	๒	๒	๒		๓๘๕,๐๐๐	๓๕๕,๐๐๐	๓๘๕,๐๐๐	๓๘๕,๐๐๐	
๒	เสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมจิตอาสา การเข้าถึงประชาชน ให้แก่ข้าราชการและพนักงานจ้าง	๓	๓	๓		๘๒๐,๐๐๐	๘๒๐,๐๐๐	๘๒๐,๐๐๐	๘๒๐,๐๐๐	
๓	สร้างภาวะผู้นำและทักษะด้านบริหาร “คน” ที่เข้มแข็งให้แก่ผู้บังคับบัญชาเพื่อใช้ในการจูงใจพัฒนาและมอบหมายงานผู้ใต้บังคับบัญชา	๒	๒	๒		๓๐,๐๐๐	๓๐,๐๐๐	๓๐,๐๐๐	๓๐,๐๐๐	
๔	การสร้างวัฒนธรรมการทำงานร่วมกันอย่างมีความสุข	๒	๒	๒		๒๐,๐๐๐	๒๐,๐๐๐	๒๐,๐๐๐	๒๐,๐๐๐	
๕	ส่งเสริมวัฒนธรรมการเรียนรู้เพื่อมุ่งสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้	๒	๒	๒		๑๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐	
รวม		๑๑	๑๑	๑๑		๑,๓๐๕,๐๐๐	๑,๒๗๕,๐๐๐	๑,๓๐๕,๐๐๐	๑,๓๐๕,๐๐๐	

ส่วนที่ ๕ การขับเคลื่อนการพัฒนาบุคลากร

๕.๑ ความรับผิดชอบ

๑. บุคลากรมีหน้าที่เรียนรู้และพัฒนาตนเองทั้งในด้านการรอบรู้ความคิดและทักษะให้สามารถทำงานตามบทบาทหน้าที่และระดับตำแหน่งของตนเอง

๒. ผู้บังคับบัญชาทุกระดับ มีหน้าที่สร้างสภาพแวดล้อมและระบบการทำงานที่เอื้อให้เกิดการเรียนรู้ ให้ทรัพยากรที่จำเป็น รวมทั้ง ดูแลและให้คำแนะนำเกี่ยวกับการทำงาน และการเรียนรู้และพัฒนาแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเหมาะสม

๓. คณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลหนองป่าก่อ มีหน้าที่กำหนดทิศทางขององค์กรและทิศทางด้านบุคลากรให้มีความชัดเจน ร่วมกับผู้บริหารในการกำหนดทิศทางเชิงยุทธศาสตร์ด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งให้การสนับสนุนผู้บังคับบัญชาทุกระดับในการทำหน้าที่และรับผิดชอบการเรียนรู้และพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา ดำเนินการจัดกระบวนการเรียนรู้ การพัฒนาบุคลากร เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด และสอดคล้องกับความต้องการของบุคลากร และส่วนราชการอย่างทั่วถึง เพื่อนำไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ รวมถึงติดตามและประเมินผลแผนพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองป่าก่อ กำหนดวิธีการติดตามประเมินผล ตลอดจนการดำเนินการอื่น ๆ แล้วเสนอผลการติดตามประเมินผลต่อนายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองป่าก่อทราบ

ให้นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองป่าก่อ แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประกอบด้วย

- | | |
|---|-------------------------|
| ๑) นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองป่าก่อ | เป็นประธานกรรมการ |
| ๒) ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลหนองป่าก่อ | เป็นกรรมการ |
| ๓) รองปลัด/หัวหน้าส่วนราชการทุกส่วนราชการ | เป็นกรรมการ |
| ๔) หัวหน้าส่วนราชการที่รับผิดชอบการบริหารงานบุคคล | เป็นกรรมการและเลขานุการ |
| ๕) ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ได้รับมอบหมายไม่เกิน ๒ คน | เป็นผู้ช่วยเลขานุการ |

ทั้งนี้ การออกคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ให้ระบุชื่อ - สกุล และตำแหน่ง หรือระบุเฉพาะตำแหน่งก็ได้ โดยนายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองป่าก่อ เป็นผู้ออกคำสั่ง

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองป่าก่อ ตระหนักถึงคุณค่าของการประเมินผลบุคลากร จึงได้กำหนดแนวทางในการประเมินผลบุคลากร ๒ รูปแบบ ดังนี้

- ๑) การประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี
- ๒) การพิจารณาความดีความชอบประจำปี

รูปแบบที่ ๑ การประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี

เพื่อประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรทุกคนในแต่ละปีงบประมาณ ซึ่งถือเป็นหัวใจสำคัญในการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร เป็นสิ่งที่จะทำให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จตามเป้าหมายที่ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองป่าก่อ ต้องการ ผลการประเมินในส่วนนี้สามารถนำไปใช้ประโยชน์เพื่อการวางแผนพัฒนาบุคลากรของ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองป่าก่อ ให้มีคุณลักษณะตามที่ องค์การบริหารส่วนตำบลต้องการ โดยแบ่งสมรรถนะเป็น ๒ กลุ่ม คือ

๑. ความสามารถเชิงสมรรถนะหลัก
๒. สมรรถนะตามภาระงาน

๑) ความสามารถเชิงสมรรถนะหลัก (Core Competency)

เป็น Competency ที่บุคลากรทุกตำแหน่งภายในมหาวิทยาลัยต้องมี ซึ่งจะเป็น Competency ที่ช่วยสนับสนุนวิสัยทัศน์ พันธกิจ และความสามารถหลักของ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองปากอ ประกอบด้วย

๑.๑) การมุ่งเน้นที่ผู้รับบริการ ความตั้งใจและความพยายามของบุคลากรในการให้บริการเพื่อตอบสนองความต้องการและความพึงพอใจของผู้รับบริการด้วยความเต็มใจได้อย่างรวดเร็วซึ่งผู้รับบริการอาจเป็นได้ทั้งนักศึกษา บุคคลทั่วไป และบุคลากรภายในของสถาบัน

๑.๒) ความซื่อสัตย์ คุณธรรมและจริยธรรม การปฏิบัติหน้าที่ที่แสดงออกถึงความซื่อสัตย์ สุจริตในการทำงาน โดยประพฤติคนตามจรรยาบรรณแห่งวิชาชีพ ได้แก่การประพฤติปฏิบัติถูกต้องเหมาะสมทั้งตามหลักกฎหมายคุณธรรม จริยธรรม ตลอดจนหลักแนวทางในวิชาชีพของตน โดยมุ่งประโยชน์ของสถาบันมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว

๑.๓) การมุ่งมั่นเพื่อบรรลุความสำเร็จ (Achievement Motivation): ความมุ่งมั่นจะปฏิบัติงานให้ดีหรือให้เกินกว่ามาตรฐานที่มีอยู่โดยมาตรฐานนี้อาจเป็นผลการปฏิบัติงานที่ผ่านมาของตนเองหรือเกณฑ์วัดผลสัมฤทธิ์ ที่มหาวิทยาลัยกำหนดขึ้น อีกทั้งยังรวมถึงการสร้างสรรค์พัฒนาผลงานหรือกระบวนการปฏิบัติงานตามเป้าหมายที่ยาก โดดเด่น และท้าทาย

๑.๔) ใฝ่เรียนรู้และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง การพัฒนาตนเองในด้านความรู้ ทักษะความสามารถ บุคลิกภาพและอื่น ๆ รวมทั้งการแสวงหาความรู้อย่างต่อเนื่องเพื่อปรับปรุงตนเองและประสิทธิภาพในการทำงาน เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อตนเอง และหน่วยงาน

๑.๕) การทำงานเป็นทีม ความตั้งใจที่จะทำงานร่วมกับผู้อื่น เป็นส่วนหนึ่งในทีมงาน หน่วยงาน หรือสถาบันโดยผู้ปฏิบัติมีฐานะเป็นสมาชิกในทีม มีใจในฐานะหัวหน้าทีม และมีความสามารถในการสร้างและดำรงรักษาสัมพันธภาพที่ดีกับสมาชิกในทีม

๒) สมรรถนะตามภาระงาน (Functional Competency)

เป็น Competency ที่ใช้เฉพาะตำแหน่งงานตามโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองปากอ เพื่อให้มั่นใจว่าบุคลากรมีความรู้ ทักษะความสามารถเพียงพอและมีพฤติกรรมที่เหมาะสมต่อการปฏิบัติงานตามภาระงานที่ได้รับมอบหมายประกอบด้วย

๒.๑) ความรู้และความเข้าใจในงานที่ได้รับมอบหมาย มีความรู้และความเข้าใจในระบบและขั้นตอนการทำงาน รวมทั้งสามารถประยุกต์ใช้ความรู้ และทักษะต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานให้เกิดผลสำเร็จได้

๒.๒) ทักษะที่เกี่ยวข้องกับงานที่ได้รับมอบหมาย ทักษะความชำนาญที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานในงานที่ได้รับมอบหมาย

๒.๓) พฤติกรรมและความมีวินัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงาน การแสดงด้วยการกระทำหรือคุณลักษณะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานในงานที่ได้รับมอบหมายและการปฏิบัติตามกฎระเบียบ ข้อบังคับ หรือหลักเกณฑ์ขององค์การบริหารส่วนตำบล

๒.๔) การใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า ประหยัดและมีประสิทธิภาพ แสดงถึงการบริหารจัดการโดยคำนึงถึงการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างคุ้มค่า ประหยัด และได้ประโยชน์สูงสุด

รูปแบบที่ ๒ การพิจารณาความดีความชอบประจำปี

การพิจารณาความดีความชอบประจำปีบุคลากรของ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองป่าก่อ อิงตามผลการประเมินการปฏิบัติงานประจำปี โดยเกณฑ์ในการพิจารณาความดีความชอบในแต่ละปีงบประมาณของ องค์การบริหารส่วนตำบล เป็นสำคัญ

๕.๒ การติดตามและประเมินผล

๑. กำหนดให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมพัฒนาต้องทำรายงานผลการเข้าอบรมพัฒนา ภายใน ๗ วันทำการ นับแต่วันกลับจากการอบรมสัมมนา เพื่อเสนอต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับจนถึงนายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองป่าก่อ

๒. ให้ผู้บังคับบัญชาทำหน้าที่ติดตามผลการปฏิบัติงาน โดยพิจารณาเปรียบเทียบผลการปฏิบัติงานก่อนและหลังการพัฒนา ตามข้อ ๑

๓. นำข้อมูลการติดตามผลการปฏิบัติงานมาประกอบการกำหนดหลักสูตรอบรมให้เหมาะสมกับความต้องการของข้าราชการและพนักงานส่วนตำบลต่อไป

๔. ผู้บังคับบัญชานำผลการประเมินไปพิจารณาในการเลื่อนขั้นเงินเดือน เลื่อนระดับตามผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงาน

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

๖. กำหนดให้บุคลากรทุกระดับ ทุกคน ต้องได้รับการพัฒนาอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

๗. กำหนดให้บุคลากรเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านหลักสูตรการเรียนรู้ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning) อย่างน้อย ๑ วิชาต่อปี

๘. ระดับความสำเร็จของแผนพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น ๓ ปี (ระดับ ๕)

๕.๓ ตัวชี้วัด

๑. ตัวชี้วัดเชิงปริมาณ

ตัวชี้วัด	ปีงบประมาณ		
	พ.ศ. ๒๕๖๐	พ.ศ. ๒๕๖๑	พ.ศ. ๒๕๖๒
๑. ร้อยละเฉลี่ยของบุคลากรในตำบลที่ได้รับการพัฒนาประจำปี	ร้อยละ ๘๐	ร้อยละ ๘๕	ร้อยละ ๙๐
๒. ร้อยละเฉลี่ยของบุคลากรเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านหลักสูตรการเรียนรู้ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning) อย่างน้อย ๑ วิชา/ปี	ร้อยละ ๘๐	ร้อยละ ๘๕	ร้อยละ ๙๐
๓. ร้อยละเฉลี่ยของบุคลากรที่ได้รายงานผลการเข้ารับการฝึกอบรมภายใน ๓๐ วัน นับแต่วันกลับจากการฝึกอบรม	ร้อยละ ๙๐	ร้อยละ ๙๕	ร้อยละ ๑๐๐
๔. ร้อยละของส่วนราชการในองค์การบริหารส่วนตำบลหนองป่าก่อที่มียุทธศาสตร์ คู่มือบริการประชาชน หรือแนวทางปฏิบัติที่ดี (Best Practice)	ร้อยละ ๔๐	ร้อยละ ๖๐	ร้อยละ ๘๐
๕. ร้อยละเฉลี่ยของความพึงพอใจของบุคลากรต่อการพัฒนาบุคลากรตามแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี	ร้อยละ ๘๐	ร้อยละ ๘๕	ร้อยละ ๙๐
๖. ร้อยละเฉลี่ยของความผูกพันของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลหนองป่าก่อ	ร้อยละ ๖๐	ร้อยละ ๗๐	ร้อยละ ๘๐

๒. ตัวชี้วัดเชิงคุณภาพ

ตัวชี้วัดที่ ๑ ระดับความสำเร็จของการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒

ระดับที่ ๑	ศึกษา วิเคราะห์ รวบรวมความต้องการของบุคลากร เพื่อจัดทำ (ร่าง) แผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองป่าก่อ
ระดับที่ ๒	จัดประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี เพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบ แผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองป่าก่อ
ระดับที่ ๓	เสนอ (ร่าง) แผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองป่าก่อที่ได้รับความเห็นชอบของคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ให้นายกององค์การบริหารส่วนตำบลหนองป่าก่อพิจารณา
ระดับที่ ๔	เสนอแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ต่อ ก.อบต.จังหวัดเชียงราย เพื่อให้ความเห็นชอบ ก่อนวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๙
ระดับที่ ๕	ประกาศใช้แผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ และประชาสัมพันธ์ให้บุคลากร ปฏิบัติตามแผนที่กำหนด

๕.๔ บทสรุป

การบริหารงานบุคคลตามแผนพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองป่าก่อ สามารถปรับเปลี่ยน แก้ไข เพิ่มเติมให้เหมาะสมตามระเบียบกฎหมาย หรือตามประกาศคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นจังหวัดเชียงราย ตลอดจนแนวนโยบายและยุทธศาสตร์ต่าง ๆ ประกอบกับการปฏิบัติงานตามกฎหมายและการถ่ายโอน อาจเป็นเหตุให้การพัฒนาบุคลากรบางตำแหน่งที่จำเป็นได้รับการพัฒนามากกว่า และภารกิจบางประการที่ไม่มีความจำเป็นอาจต้องทำการยุบหรือปรับโครงสร้างหน่วยงานใหม่ให้ครอบคลุมภารกิจต่าง ๆ ให้สอดคล้องกับนโยบายการถ่ายโอนภารกิจให้แก่องค์การบริหารส่วนตำบลหนองป่าก่อ และบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองป่าก่อต้องปรับตัวให้เหมาะสมกับสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา

ภาคผนวก

๑. ประกาศแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๒
๒. บทสรุปสำหรับผู้บริหารการสำรวจข้อมูลความต้องการฝึกอบรมของบุคลากร
๓. บันทึกข้อความการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร
๔. สำเนาคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการแผนพัฒนาบุคลากร
๕. สำเนารายงานการประชุมคณะกรรมการแผนพัฒนาบุคลากร
๖. แบบสำรวจความต้องการในการฝึกอบรม
๗. บันทึกข้อความรายงานการสำรวจความต้องการในการฝึกอบรม

-ร่าง-



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลหนองป่าก่อ
เรื่อง แผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี องค์การบริหารส่วนตำบลหนองป่าก่อ
(ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒)

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ประกอบกับข้อ ๒๗๑ และข้อ ๒๘๐ ของประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเชียงราย เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๕ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ ประกอบกับหนังสือ สำนักงาน ก.จ. ก.ท.และ ก.อบต. ที่มท ๐๘๐๙.๒/ว๖๒ ลงวันที่ ๙ มิถุนายน ๒๕๖๔ เรื่องการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ และมติที่ประชุม คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเชียงราย ในการประชุมครั้งที่ /๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๒๕๖๔ จึงประกาศใช้แผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี องค์การบริหารส่วนตำบลหนองป่าก่อ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองป่าก่อต่อไป

ทั้งนี้ตั้งแต่วันที่ ๓ ตุลาคม พ.ศ.๒๕๖๔ เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ เดือน ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๔

พันตำรวจโท

(ในตำแหน่ง อุปนายก)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองป่าก่อ

การสำรวจข้อมูลความต้องการพัฒนาบุคลากรและความผูกพัน องค์การบริหารส่วนตำบลหนองป่าก่อ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๒ มีวัตถุประสงค์เพื่อนำข้อมูลที่ได้จากการสำรวจไปวิเคราะห์ประกอบการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองป่าก่อ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๒ ให้มีประสิทธิภาพสอดคล้องกับความต้องการของบุคลากรและหน่วยงานมากที่สุด เป็นไปตามยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองป่าก่อ ตลอดจนกำหนดทิศทางเพื่อสร้างความผูกพันกับองค์กรให้สามารถอยู่ร่วมกัน พร้อมพัฒนาเพื่อประโยชน์ของท้องถิ่นต่อไป จากผลการสำรวจข้อมูลสามารถสรุปได้ ดังนี้

สำหรับบุคลากรทุกคน

๑. ข้อมูลทั่วไป

๑. ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด ๓๑ คน (คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐)
๒. เพศชาย ๑๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๙.๐๐ เพศหญิง ๒๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๗๑.๐๐
๓. ช่วงอายุ

ต่ำกว่า ๒๕ ปี	๑ คน	คิดเป็นร้อยละ ๓.๒๓
๒๕ - ๒๙ ปี	๘ คน	คิดเป็นร้อยละ ๒๕.๘
๓๐ - ๓๔ ปี	๓ คน	คิดเป็นร้อยละ ๙.๗
๓๕ - ๓๙ ปี	๖ คน	คิดเป็นร้อยละ ๑๙.๔
๔๐ - ๔๔ ปี	๕ คน	คิดเป็นร้อยละ ๑๖.๑
๔๕ - ๔๙ ปี	๘ คน	คิดเป็นร้อยละ ๒๕.๘
๕๐ - ๕๔ ปี	๐ คน	คิดเป็นร้อยละ ๐
๕๕ ปีขึ้นไป	๐ คน	คิดเป็นร้อยละ ๐
๔. การศึกษา

ต่ำกว่า ปวช.	๒ คน	คิดเป็นร้อยละ ๖.๔๕
ปวช.	๐ คน	คิดเป็นร้อยละ ๐
ปวส.	๔ คน	คิดเป็นร้อยละ ๑๒.๙
ปริญญาตรี	๑๘ คน	คิดเป็นร้อยละ ๕๘.๑
ปริญญาโท	๗ คน	คิดเป็นร้อยละ ๒๒.๖
ปริญญาเอก	- คน	คิดเป็นร้อยละ ๐
๕. ประเภทบุคลากร

พนักงานส่วนตำบล	๑๘ คน	คิดเป็นร้อยละ ๕๘.๑
พนักงานครูส่วนตำบล	๓ คน	คิดเป็นร้อยละ ๙.๗
พนักงานจ้างตามภารกิจ	๖ คน	คิดเป็นร้อยละ ๒๒.๖
พนักงานจ้างทั่วไป	๔ คน	คิดเป็นร้อยละ ๑๒.๙
๖. ประเภท (ตอบเฉพาะสำหรับข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น)

บริหารท้องถิ่น	๒ คน	คิดเป็นร้อยละ ๗.๗
อำนวยการท้องถิ่น	๔ คน	คิดเป็นร้อยละ ๑๒.๙
วิชาการ	๙ คน	คิดเป็นร้อยละ ๒๙.๐
ทั่วไป	๖ คน	คิดเป็นร้อยละ ๑๙.๔
ข้าราชการหรือพนักงานครู	๓ คน	คิดเป็นร้อยละ ๙.๗

๒. ความต้องการพัฒนาบุคลากร

๒.๑ ความต้องการพัฒนาความรู้สำหรับบุคลากรท้องถิ่น (ไม่เกิน ๓ ความรู้/คน)

ความรู้ที่จำเป็นในงาน	๒๑ คน	คิดเป็นร้อยละ ๖๗.๗
ความรู้เรื่องกฎหมาย	๑๘ คน	คิดเป็นร้อยละ ๕๘.๑
ความรู้เรื่องเศรษฐกิจพอเพียง	๓ คน	คิดเป็นร้อยละ ๙.๗
ความรู้ทั่วไปเรื่องชุมชน	๐ คน	คิดเป็นร้อยละ ๐
ความรู้เรื่องการจัดการความรู้	๓ คน	คิดเป็นร้อยละ ๙.๗
ความรู้เรื่องการจัดทำแผนปฏิบัติการฯ	๒ คน	คิดเป็นร้อยละ ๖.๕
ความรู้เรื่องการติดตามและประเมินผล	๑ คน	คิดเป็นร้อยละ ๓.๒
ความรู้เรื่องระบบการจัดการองค์กร	๓ คน	คิดเป็นร้อยละ ๙.๗
ความรู้เรื่องการวิเคราะห์ผลกระทบต่างๆ	๐ คน	คิดเป็นร้อยละ ๐
ความรู้เรื่องการทำงานการเงินและงบประมาณ	๓ คน	คิดเป็นร้อยละ ๙.๗
ความรู้เรื่องระบบบริหารงานการคลัง	๐ คน	คิดเป็นร้อยละ ๐
ความรู้เรื่องการบริหารความเสี่ยง	๕ คน	คิดเป็นร้อยละ ๑๖.๑
ความรู้เรื่องบัญชีและระบบบัญชี	๓ คน	คิดเป็นร้อยละ ๙.๗
ความรู้เรื่องจัดซื้อจัดจ้างและกฎระเบียบพัสดุ	๕ คน	คิดเป็นร้อยละ ๑๖.๑
ความรู้เรื่องการบริหารทรัพยากรบุคคล	๑ คน	คิดเป็นร้อยละ ๓.๒
ความรู้เรื่องการพัฒนาบุคลากร	๒ คน	คิดเป็นร้อยละ ๖.๕
ความรู้เรื่องงานธุรการและงานสารบรรณ	๔ คน	คิดเป็นร้อยละ ๑๒.๙
ความรู้เรื่องสถานการณ์ภายนอกฯ	๐ คน	คิดเป็นร้อยละ ๐
ความรู้เรื่องสื่อสารสาธารณะ	๓ คน	คิดเป็นร้อยละ ๙.๗
ความรู้เรื่องการบริหารจัดการ Hardwareฯ	๒ คน	คิดเป็นร้อยละ ๖.๕
ความรู้เรื่องบรรณารักษ์	- คน	คิดเป็นร้อยละ ๐

๒.๒ ความต้องการพัฒนาทักษะสำหรับบุคลากรท้องถิ่น (ไม่เกิน ๓ ทักษะ/คน)

ทักษะการบริหารข้อมูล	๑๐ คน	คิดเป็นร้อยละ ๓๒.๓
ทักษะการใช้คอมพิวเตอร์	๒๑ คน	คิดเป็นร้อยละ ๖๗.๗
ทักษะการประสานงาน	๔ คน	คิดเป็นร้อยละ ๑๒.๙
ทักษะในการสืบสวน	๒ คน	คิดเป็นร้อยละ ๖.๕
ทักษะการบริหารโครงการ	๖ คน	คิดเป็นร้อยละ ๑๙.๔
ทักษะในการสื่อสาร การนำเสนอ และการถ่ายทอดความรู้	๑๕ คน	คิดเป็นร้อยละ ๔๘.๔
ทักษะการเขียนรายงานและสรุปรายงาน	๖ คน	คิดเป็นร้อยละ ๑๙.๔
ทักษะการเขียนหนังสือราชการ	๑๐ คน	คิดเป็นร้อยละ ๓๒.๓
ทักษะการใช้เครื่องมือและอุปกรณ์วิทยาศาสตร์	๐ คน	คิดเป็นร้อยละ ๐

๒.๓ ความต้องการพัฒนาสมรรถนะสำหรับบุคลากรท้องถิ่น (ไม่เกิน ๕ สมรรถนะ/คน)

มุ่งผลสัมฤทธิ์	๑๕ คน	คิดเป็นร้อยละ ๔๘.๔
การยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรม	๑๙ คน	คิดเป็นร้อยละ ๖๑.๓
ความเข้าใจในองค์กรและระบบงาน	๑๔ คน	คิดเป็นร้อยละ ๔๕.๒
การบริการเป็นเลิศ	๖ คน	คิดเป็นร้อยละ ๑๙.๔
การทำงานเป็นทีม	๑๘ คน	คิดเป็นร้อยละ ๕๘.๑
การเป็นผู้นำในการเปลี่ยนแปลง	๑ คน	คิดเป็นร้อยละ ๓.๒
ความสามารถในการเป็นผู้นำ	๖ คน	คิดเป็นร้อยละ ๑๙.๔
ความสามารถในการพัฒนาคน	๓ คน	คิดเป็นร้อยละ ๙.๗
การคิดเชิงกลยุทธ์	๒ คน	คิดเป็นร้อยละ ๖.๕
การกำกับติดตามอย่างสม่ำเสมอ	๑ คน	คิดเป็นร้อยละ ๓.๒
การแก้ไขปัญหาอย่างมืออาชีพ	๖ คน	คิดเป็นร้อยละ ๑๙.๔
การแก้ไขปัญหาและการดำเนินการเชิงรุก	๔ คน	คิดเป็นร้อยละ ๑๒.๙
การค้นหาและการบริหารจัดการข้อมูล	๐ คน	คิดเป็นร้อยละ ๐
การควบคุมและจัดการสถานการณ์อย่างสร้างสรรค์	๑ คน	คิดเป็นร้อยละ ๓.๒
การคิดวิเคราะห์	๐ คน	คิดเป็นร้อยละ ๐
การบริหารความเสี่ยง	๕ คน	คิดเป็นร้อยละ ๑๖.๑
การบริหารทรัพยากร	๑ คน	คิดเป็นร้อยละ ๓.๒
การมุ่งความปลอดภัยและการระวังภัย	๐ คน	คิดเป็นร้อยละ ๐
การยึดมั่นในหลักเกณฑ์	๐ คน	คิดเป็นร้อยละ ๐
การวางแผนและการจัดการ	๔ คน	คิดเป็นร้อยละ ๑๒.๙
การวิเคราะห์และบูรณาการ	๐ คน	คิดเป็นร้อยละ ๐
การสร้างให้เกิดการมีส่วนร่วมในทุกภาคส่วน	๓ คน	คิดเป็นร้อยละ ๙.๗
การส่งเสริมความรู้และความเชี่ยวชาญในสายอาชีพ	๒ คน	คิดเป็นร้อยละ ๖.๕
การให้ความรู้และการสร้างสายสัมพันธ์	๐ คน	คิดเป็นร้อยละ ๐
ความเข้าใจผู้อื่นและตอบสนองอย่างสร้างสรรค์	๑ คน	คิดเป็นร้อยละ ๓.๒
ความเข้าใจพื้นที่และการเมืองท้องถิ่น	๐ คน	คิดเป็นร้อยละ ๐
ความคิดสร้างสรรค์	๒ คน	คิดเป็นร้อยละ ๖.๕
ความละเอียดรอบคอบและความถูกต้องของงาน	๗ คน	คิดเป็นร้อยละ ๒๒.๖
จิตสำนึกและความรับผิดชอบต่อสิ่งแวดล้อม	๔ คน	คิดเป็นร้อยละ ๑๒.๙
ศิลปะโน้มน้าวใจ	๓ คน	คิดเป็นร้อยละ ๙.๗
สร้างสรรค์เพื่อประโยชน์ท้องถิ่น	๖ คน	คิดเป็นร้อยละ ๑๙.๔

๒.๔ ความต้องการพัฒนางานสำหรับบุคลากรท้องถิ่น (ไม่เกิน ๓ งาน/คน)

งานบริหารทั่วไป, งานประชาสัมพันธ์, งานสารบรรณ, งานธุรการ, งานการเจ้าหน้าที่, งานวิเคราะห์นโยบายและแผน, งานเทคโนโลยีสารสนเทศ, งานนวัตกรรม, งานนิติการ, งานส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม, งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย, งานบริการสาธารณะ, งานสังคมสงเคราะห์, งานฐานข้อมูล อพ.สธ. (โครงการอนุรักษ์พันธุกรรมพืชอันเนื่องมาจากพระราชดำริฯ), งานส่งเสริมการเกษตร, งานทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม, งานการเงินการคลัง, งานพัสดุและทรัพย์สิน, งานแผนที่ภาษี, งานพัฒนารายได้, งานสาธารณสุข, งานช่างโยธา, งานบริหารการศึกษา

๒.๕ ช่วงระยะเวลาเดือนเหมาะสมและสะดวกฝึกอบรม

เดือนตุลาคม - เดือนธันวาคม	๑๕ คน	คิดเป็นร้อยละ ๔๘.๔
เดือนมกราคม - เดือนมีนาคม	๙ คน	คิดเป็นร้อยละ ๒๙
เดือนเมษายน - เดือนมิถุนายน	๒ คน	คิดเป็นร้อยละ ๖.๕
เดือนกรกฎาคม - เดือนกันยายน	๗ คน	คิดเป็นร้อยละ ๒๒.๖

๒.๖ ระยะเวลาในการฝึกอบรมที่สามารถเข้าร่วมได้

๓ ชั่วโมง	๔ คน	คิดเป็นร้อยละ ๑๒.๙
๖ ชั่วโมง	๓๔ คน	คิดเป็นร้อยละ ๔๕.๒
๑๒ ชั่วโมง	๑๒ คน	คิดเป็นร้อยละ ๓๘.๗
๑๘ ชั่วโมง	๒ คน	คิดเป็นร้อยละ ๖.๕

๒.๗ ควรมีการจัดการฝึกอบรมให้บุคลากรทุกคนอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

เห็นด้วย	๓๑ คน	คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐
ไม่เห็นด้วย	๐ คน	คิดเป็นร้อยละ ๐

๒.๘ ข้อเสนอแนะต่อการพัฒนาบุคลากร

ขออาหารอร่อยที่พิกัดๆ ขอสถานที่ที่มีอาหารอร่อย

๓. ความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๓.๑ ด้านความผูกพันต่องานและต่อองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (ด้านความผูกพันต่องาน)

ที่	รายการ	ระดับ				
		น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด
๑	รู้สึกมีแรงบันดาลใจและความกระตือรือร้นที่จะทำงานให้สำเร็จ	๐	๐	๑ คน (๓.๒๓%)	๖ คน (๑๙.๔%)	๒๔ คน (๗๗.๔%)
๒	ยินดีทุ่มเท พลังกาย พลังใจ และอุทิศเวลาในการทำงานอย่างเต็มความสามารถ	๐	๐	๑ คน (๓.๒๓%)	๖ คน (๑๙.๔%)	๒๔ คน (๗๗.๔%)
๓	ช่วง ๑ ปีที่ผ่านมา ไม่เคยคิดถึงการลาออกหรือโอนย้ายออกจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ตนเองทำงานอยู่	๒ คน (๖.๔๕%)	๓ คน (๙.๗%)	๔ คน (๑๒.๔%)	๗ คน (๒๒.๖%)	๑๕ คน (๔๘.๔%)
๔	มีความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว	๐	๑ คน (๓.๒๓%)	๓ คน (๙.๗%)	๑๒ คน (๓๘.๗%)	๑๕ คน (๔๘.๔%)
๕	รู้สึกภาคภูมิใจในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของตนเอง	๐	๐	๐	๙ คน (๒๘.๙%)	๒๒ คน (๗๑.๑%)
๖	สามารถพึ่งพาทีมงานได้เมื่อประสบปัญหาในการทำงาน	๐	๐	๑ คน (๓.๒๓%)	๑๔ คน (๔๕.๒%)	๑๖ คน (๕๑.๖%)
๗	เพื่อนร่วมงานใส่ใจสุขภาพและความปลอดภัยของเรา	๐	๐	๓ คน (๙.๗%)	๑๐ คน (๓๒.๘%)	๑๘ คน (๕๘.๑%)
๘	หัวหน้าส่งเสริมการเรียนรู้และพัฒนาของเรา	๐	๐	๐	๗ คน (๒๒.๖%)	๒๔ คน (๗๗.๔%)
๙	ผู้บริหารสามารถสร้างแรงจูงใจ ความมุ่งมั่น และสร้างสภาพแวดล้อมที่ดีให้กับบุคลากร	๐	๐	๐	๙ คน (๒๘.๙%)	๒๒ คน (๗๑.๑%)
๑๐	พอใจกับสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๐	๐	๒ คน (๖.๔๕%)	๑๐ คน (๓๒.๓%)	๑๙ คน (๖๑.๓%)

๓.๒ ข้อเสนอแนะต่อความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ไม่มีคำตอบในคำถามนี้

๔. ความพึงพอใจการพัฒนาบุคลากรตามแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ที่ผ่านมา

รายการ	ระดับ				
	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด
ความพึงพอใจการพัฒนาบุคลากรตามแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ที่ผ่านมา	๐	๐	๐	๙ คน (๒๙%)	๒๒ คน (๗๑%)

ผลที่คาดว่าจะได้รับ

จากผลการสำรวจความต้องการพัฒนาบุคลากรและความผูกพัน ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองป่าก่อ จะเป็นข้อมูลให้ได้ทราบความต้องการในการพัฒนาด้านความรู้ ทักษะ สมรรถนะ ช่วงเวลา และระยะเวลาที่ต้องการเข้ารับการฝึกอบรมของบุคลากรทุกคนในสังกัด ตลอดจนความผูกพันของบุคลากรต่อองค์การบริหารส่วนตำบลหนองป่าก่อ ซึ่งจะเป็นข้อมูลสำคัญเพื่อนำมาประกอบการวางแผนเชิงกลยุทธ์ในการพัฒนาบุคลากร การจัดสรรงบประมาณค่าใช้จ่ายการประเมินติดตามผลการพัฒนา เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรเพื่อประโยชน์ต่อองค์การบริหารส่วนตำบลหนองป่าก่อต่อไป



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลหนองป่าก่อ

ที่ ขร ๘๒๑๐๓/๘๖๒

วันที่ ๓๐ มิถุนายน ๒๕๖๔

เรื่อง ขออนุมัติแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี

ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองป่าก่อ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒

เรียน นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองป่าก่อ

เรื่องเดิม

ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเชียงราย เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๑๓ พฤศจิกายน ๒๕๕๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน ส่วนที่ ๔ การพัฒนาพนักงานส่วนตำบล กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนการพัฒนาบุคลากรเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพโดยการจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากรกำหนดให้เป็นแผนการพัฒนาบุคลากรระยะเวลา ๓ ปี ตามกรอบของแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล นั้น

ข้อเท็จจริง

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองป่าก่อ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ จะสิ้นสุดลงในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๙ พร้อมกับแผนการพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ จึงต้องมีแผนการพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ที่สอดคล้องกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ โดยประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเชียงราย เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๑๓ พฤศจิกายน ๒๕๕๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน ประกอบกับหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๔๐๔.๒/ว ๖๒ เรื่อง การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ลงวันที่ ๖ มิถุนายน ๒๕๖๔ ในการจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร ให้องค์การบริหารส่วนตำบลแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร ประกอบด้วย

- | | |
|---|-------------------------|
| ๑. นายกองค์การบริหารส่วนตำบล | เป็นประธานกรรมการ |
| ๒. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล | เป็นกรรมการ |
| ๓. รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล | เป็นกรรมการ |
| ๔. ผู้อำนวยการกอง และหัวหน้าส่วนราชการอื่น | เป็นกรรมการ |
| ๕. หัวหน้าส่วนราชการที่รับผิดชอบการบริหารงานบุคคล | เป็นกรรมการและเลขานุการ |
| ๖. ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ได้รับมอบหมาย | เป็นผู้ช่วยเลขานุการ |

โดยคณะกรรมการมีหน้าที่จัดทำและปรับปรุงแผนแม่บทการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูส่วนตำบล และพนักงานจ้าง พิจารณาถึงความจำเป็นในการพัฒนา กลุ่มเป้าหมายที่เข้ารับการพัฒนา หลักสูตรการพัฒนา วิธีการพัฒนา ระยะเวลาการพัฒนา และงบประมาณที่เทศบาลจัดสรรสำหรับการพัฒนา พร้อมกำหนดวิธีการติดตามประเมินผล ตลอดจนการดำเนินการอื่นๆ แล้วเสนอผลการติดตามประเมินผลต่อนายกเทศมนตรีตำบลคอนสีลาหารา

ระเบียบ/ข้อกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

๑. พระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒
๒. ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดเชียงราย เรื่อง หลักเกณฑ์และ เงื่อนไข เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๑๓ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน
๓. หนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๖๒ เรื่อง การจัดทำ แผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ลงวันที่ ๖ มิถุนายน ๒๕๖๙

ข้อเสนอเพื่อพิจารณา

เพื่อให้การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองป่าก่อ เป็นไปด้วยความเรียบร้อย สอดรับกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ จึงเห็นควรพิจารณาดำเนินการแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนา บุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองป่าก่อ ตามร่าง คำสั่งแนบท้ายนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุมัติ

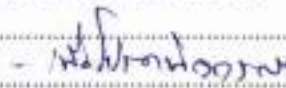
(ลงชื่อ)



(นางมนีวรรณ ไหมห่อ)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

ความเห็นของหัวหน้าสำนักปลัด

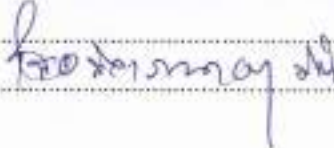
.....
- 



(นายบุญล ปัญญาดี)

หัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

ความเห็นของรองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

.....


(นงสาวสุภาวดี สันธิ)

รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลหนองป่าก่อ

1. विद्यार्थी नमस्कार

(นายวิทยา อึ้งแก้ว)

few, ~~analogous~~

(លើកលែងតែ ក្រុមប្រឹក្សា)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองป่าก่อ



คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลหนองป่าก่อ

ที่ ๕๖/๒๕๖๙

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองป่าก่อ
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒

อาศัยอำนาจตามความนัยมาตรา ๑๕ และมาตรา ๒๓ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ประกอบกับประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเชียงราย เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๑๓ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน หมวดที่ ๔ การพัฒนาพนักงานส่วนตำบล กำหนดให้ องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนการพัฒนาบุคลากรเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี คุณธรรมและ จริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยการจัดทำแผนการ พัฒนาบุคลากรกำหนดให้เป็นแผนการพัฒนาบุคลากรระยะเวลา ๓ ปี ตามกรอบของแผนอัตรากำลังของ องค์การบริหารส่วนตำบล จึงขอแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ดังนี้

- | | |
|--|---------------------|
| ๑. นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองป่าก่อ | ประธานกรรมการ |
| ๒. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลหนองป่าก่อ | กรรมการ |
| ๓. รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลหนองป่าก่อ | กรรมการ |
| ๔. ผู้อำนวยการกองคลัง | กรรมการ |
| ๕. ผู้อำนวยการกองช่าง | กรรมการ |
| ๖. ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม | กรรมการ |
| ๗. หัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลหนองป่าก่อ | กรรมการและเลขานุการ |
| ๘. นักทรัพยากรบุคคล | ผู้ช่วยเลขานุการ |

คณะกรรมการมีหน้าที่จัดทำและปรับปรุงแผนแม่บทการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล พนักงาน ครุส่วนตำบล และพนักงานจ้าง พิจารณาถึงความจำเป็นในการพัฒนา กลุ่มเป้าหมายที่เข้ารับการ พัฒนา หลักสูตรการพัฒนา วิธีการพัฒนา ระยะเวลาการพัฒนา และงบประมาณที่องค์การบริหารส่วนตำบล จัดสรร สำหรับการ พัฒนา พร้อมกำหนดวิธีการติดตามประเมินผล ตลอดจนการดำเนินการอื่นๆ แล้วเสนอผลการ ติดตามประเมินผลต่อนายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองป่าก่อทราบ

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๑ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๙

พันตำรวจโท

(ญัฐพงษ์ อุปป้อ)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองป่าก่อ



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลหนองป่าก่อ

ที่ ขร ๘๒๑๐๑/คส๗๔

วันที่ ๒ กรกฎาคม ๒๕๖๙

เรื่อง เชิญประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี

ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองป่าก่อประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๙ - ๒๕๖๙ ครั้งที่ ๑/๒๕๖๙

เรียน คณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ทุกท่าน

ตามคำสั่ง องค์การบริหารส่วนตำบลหนองป่าก่อ ที่ ๕๖๖/๒๕๖๙ ลงวันที่ ๑ กรกฎาคม ๒๕๖๙ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองป่าก่อ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๒ โดยได้แต่งตั้งท่านเป็นคณะกรรมการฯ ซึ่งมีหน้าที่จัดทำและปรับปรุงแผนแม่บทการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูส่วนตำบล และพนักงานจ้าง พิจารณาถึงความจำเป็นในการพัฒนา กลุ่มเป้าหมายที่เข้ารับการพัฒนา หลักสูตรการพัฒนา วิธีการพัฒนา ระยะเวลาการพัฒนา และงบประมาณที่องค์การบริหารส่วนตำบลจัดสรรสำหรับการพัฒนา พร้อมกำหนดวิธีการติดตาม ประเมินผล ตลอดจนการดำเนินการอื่นๆแล้วเสนอผลการติดตามประเมินผลต่อนายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองป่าก่อทราบ นั้น

เพื่อให้การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองป่าก่อ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๒ เป็นไปด้วยความเรียบร้อย จึงขอเรียนเชิญท่านเข้าร่วมประชุม คณะกรรมการฯ ครั้งที่ ๑/๒๕๖๙ ในวันที่ ๒ กรกฎาคม ๒๕๖๙ เวลา ๑๔.๐๐ น. ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลหนองป่าก่อ

พันตำรวจโท

(ณัฐพงศ์ อุบปือ)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองป่าก่อ

ระเบียบวาระการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี
ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองปากอ
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒
ครั้งที่ ๑/๒๕๖๙
วันที่ ๖ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๙
ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลหนองปากอ

- ระเบียบวาระที่ ๑ เรื่องที่ประธานแจ้งให้ทราบ
แจ้งคำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลหนองปากอที่ ๕๑๖ /๒๕๖๙ ลง
วันที่ ๑ กรกฎาคม ๒๕๖๙ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร
๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองปากอประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ -
๒๕๗๒ ให้มีหน้าที่จัดทำและปรับปรุงแผนแม่บทการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล
พนักงานครูส่วนตำบลและพนักงานจ้าง พิจารณาดังความจำเป็นในการพัฒนา
กลุ่มเป้าหมายที่เข้ารับการพัฒนา หลักสูตรการพัฒนา วิธีการพัฒนา ระยะเวลาการ
พัฒนา และงบประมาณที่เทศบาลจัดสรรสำหรับการพัฒนา พร้อมกำหนดวิธีการ
ติดตามประเมินผล ตลอดจนการดำเนินการอื่นๆ แล้วเสนอผลการติดตาม
ประเมินผลต่อองค์การบริหารส่วนตำบลหนองปากอทราบ
- ระเบียบวาระที่ ๒ เรื่องรับรองรายงานการประชุมครั้งที่ผ่านมา
- ระเบียบวาระที่ ๓ เรื่องเพื่อพิจารณา
การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองปากอ
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒
- ระเบียบวาระที่ ๔ เรื่องอื่นๆ

.....
.....
.....

รายชื่อผู้เข้าร่วมประชุม คณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี
 ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองปากอ
 ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ครั้งที่ ๑/๒๕๖๙
 วันที่ ๖ เดือน กรกฎาคม ๒๕๖๙
 ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลหนองปากอ

ที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ
๑	พ.ต.ท.ณัฐพงศ์ อุปโป	นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองปากอ	พ.ต.ท.ณัฐพงศ์
๒	นายวิทยา ดุงแก้ว	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลหนองปากอ	
๓	นางสาวสุภาวดี สันธิ	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล รักษาการแทน ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม	
๔	นายสมพร ศรีไม้	ผู้อำนวยการกองช่าง	
๕	นายสมเจต คณะรินทร์	ผู้อำนวยการกองคลัง	
๖	นายบุญล ปิณฑาติ	หัวหน้าสำนักปลัด	
๗	นางมณีนวรัตน์ ไหมหล้า	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ	

รายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปีขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองป่าก่อ
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ครั้งที่ ๑/๒๕๖๙
วันที่ ๖ กรกฎาคม เวลา ๑๔.๐๐ น.

ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลหนองป่าก่อ

ผู้มาประชุม

๑. พ.ศ.ท.ณัฐพงศ์ อุบปั๋อ	นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองป่าก่อ	ประธานกรรมการ
๒. นายวิทยา อุบแก้ว	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลหนองป่าก่อ	กรรมการ
๓. นางสาวสุภาวดี สันธิ	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	กรรมการ
	รักษาราชการแทน ผู้อำนวยการกองการศึกษา	
๔. นายสมพร ศรีไม้	ผู้อำนวยการกองช่าง	กรรมการ
๕. นายสมเจต คณะรินทร์	ผู้อำนวยการกองคลัง	กรรมการ
๖. นายบุญลือ ปัญญาดี	หัวหน้าหัวหน้าสำนักปลัด	กรรมการและเลขานุการ
๗. นางมนีวรรณ ไหมหล้า	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ	ผู้ช่วยเลขานุการ

เริ่มประชุม เวลา ๑๔.๐๐ น.

ระเบียบวาระที่ ๑ เรื่องที่ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

พันตำรวจโท ณัฐพงศ์ อุบปั๋อ นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองป่าก่อ ทำหน้าที่เป็นประธานและกล่าวเปิดการประชุม แจ้งคำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลหนองป่าก่อ ที่ ๕๑๖/๒๕๖๙ ลงวันที่ ๑ กรกฎาคม ๒๕๖๙ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองป่าก่อ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ให้มีหน้าที่จัดทำและปรับปรุงแผนแม่บทการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูส่วนตำบล และพนักงานจ้าง พิจารณาถึงความจำเป็นในการพัฒนา กลุ่มเป้าหมายที่เข้ารับการพัฒนากลยุทธ์การพัฒนา วิธีการพัฒนา ระยะเวลาการพัฒนา และงบประมาณที่องค์การบริหารส่วนตำบลจัดสรรสำหรับการพัฒนา พร้อมกำหนดวิธีการติดตามประเมินผลตลอดจนการดำเนินการอื่นๆ แล้วเสนอผลการติดตามประเมินผลต่อนายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองป่าก่อ ทราบ

ระเบียบวาระที่ ๒ เรื่องรับรองรายงานการประชุมครั้งที่ผ่านมา

- ไม่มี

ระเบียบวาระที่ ๓ เรื่องเพื่อพิจารณา

การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองป่าก่อ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐- ๒๕๗๒

นายก อบต. : มอบหมายให้นักทรัพยากรบุคคลแจ้งรายละเอียดการจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร ๓ ปี

/นักทรัพยากรบุคคล...

- ๒ -

นักทรัพยากรบุคคล : การจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร ๓ ปี เป็นไปตาม ประกาศ ก.อบต.จ.เชียงราย เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๑๓ พฤศจิกายน ๒๕๕๕ โดยมีส่วนประกอบ ๙ ส่วน ดังนี้

๑. หลักการและเหตุผล
๒. วัตถุประสงค์
๓. กรอบแนวคิดการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร
๔. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลประกอบการจัดทำแผนยุทธศาสตร์
๕. แผนพัฒนาบุคลากร
๖. หลักสูตรการพัฒนา
๗. งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา
๘. การติดตามและประเมินผล
๙. ภาคผนวก

ประกอบกับ หนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๖๒ ลงวันที่ ๙ มิถุนายน ๒๕๖๙ เรื่อง การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร ตามกรอบของแผนแม่บทการพัฒนาบุคลากรที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นกำหนด โดยกำหนดให้เป็นแผนการพัฒนาบุคลากรที่มีระยะเวลา ๓ ปี ตามกรอบแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พร้อมเร่งรัดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ให้แล้วเสร็จ และเสนอต่อ ก.อบต.จ. พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยให้มีผลบังคับใช้ในวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๙ ทั้งนี้ ต้องให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร อย่างน้อยต้องประกอบด้วย ๑) หลักการและเหตุผล ๒) เป้าหมายการพัฒนา ๓) หลักสูตรการพัฒนา ๔) วิธีการพัฒนาและระยะเวลาดำเนินการพัฒนา ๕) งบประมาณในการดำเนินการพัฒนาและ ๖) การติดตามและประเมินผลการพัฒนา และงานการเจ้าหน้าที่ ได้ดำเนินการสำรวจความต้องการในการพัฒนาบุคลากรและความผูกพัน องค์การบริหารส่วนตำบลหนองป่าก่อ ผ่านช่องทาง Google form “แบบสำรวจความต้องการพัฒนาบุคลากรและความผูกพัน ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองป่าก่อ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๐” ทางกลุ่มไลน์ “จนท.อบต.หนองป่าก่อ” โดยมี ผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน ๓๑ คน ครบทุกประเภทบุคลากรและตำแหน่งพร้อมรายละเอียดความต้องการพัฒนาบุคลากร ได้แก่

๑. ความต้องการพัฒนาความรู้สำหรับบุคลากรท้องถิ่น
๒. ความต้องการพัฒนาทักษะสำหรับบุคลากรท้องถิ่น
๓. ความต้องการพัฒนาสมรรถนะสำหรับบุคลากรท้องถิ่น
๔. ความต้องการพัฒนางานสำหรับบุคลากรท้องถิ่น

ตลอดจนความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ที่แยกประเด็นคำถามเกี่ยวกับความผูกพันต่องานและความผูกพันต่อองค์กรรายละเอียดตาม

/แบบสรุป...

แบบสรุปลำดับบริหาร การสำรวจความต้องการพัฒนาบุคลากรและความผูกพัน องค์การบริหารส่วนตำบลหนองป่าก่อ โดยพบว่าบุคลากรแต่ละคนจะมีความต้องการพัฒนาความรู้ทักษะ สมรรถนะ งาน ตลอดจนความผูกพันต่องานและต่อองค์กรแตกต่างกันออกไป อย่างไรก็ตามการพัฒนาในยุคปัจจุบันไม่จำเป็นต้องเป็นการส่งคนเข้ารับการฝึกอบรมจากองค์กรภายนอกเพียงอย่างเดียว อาจสามารถจัดโครงการฝึกอบรมในหน่วยงานได้เอง การพัฒนาบางอย่างไม่ต้องมีการฝึกอบรม ใช้เพียงการจัดกิจกรรมเพื่อให้บุคลากรเข้ามามีส่วนร่วม ก็ถือเป็นการพัฒนาบุคลากรได้เช่นกันและข้อมูลดังกล่าวสามารถนำมาวิเคราะห์ SWOT ด้านการบริหารงานบุคคลขององค์กรได้ จากนั้นก็จะสามารถกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาที่สอดคล้องกับ SWOT ที่ได้ จึงขอให้ที่ประชุมร่วมกันวิเคราะห์เรื่อง จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส

จุดแข็ง (Strengths : S)

๑. ผู้บริหารมีความสนใจเห็นความสำคัญในการพัฒนาบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ
๒. บุคลากรมีการพัฒนาตนโดยการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น
๓. องค์การบริหารส่วนตำบลหนองป่าก่อ ให้ความสำคัญในการพัฒนาคน โดยการกำหนดนโยบายให้พนักงานส่วนตำบลได้ศึกษาต่อถึงระดับปริญญาโทด้วยการเตรียมความพร้อมด้านสถานที่ศึกษา และแนวทางการให้ทุนการศึกษา
๔. บุคลากรมีความก้าวหน้าในสายงาน เนื่องจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ขยายใหญ่ปรับขนาดเป็นขนาดกลาง และมีแนวโน้มที่จะจัดตั้งเป็นเทศบาลตำบลในอนาคต
๕. พนักงานส่วนตำบลมีโอกาสเข้าถึงระบบสารสนเทศได้อย่างทั่วถึง มีการติดตั้งระบบอินเทอร์เน็ตภายในสำนักงาน

จุดอ่อน (Weaknesses : W)

๑. สำนักงานมีความคับแคบ ไม่เพียงพอในการให้บริการ
๒. จำนวนพนักงานส่วนตำบลบรรจุแต่งตั้งไม่ครบตามกรอบอัตรากำลัง ปริมาณงานมากกว่าจำนวนบุคลากร
๓. พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างบางส่วนไม่มีความชำนาญในงานที่ปฏิบัติ

โอกาส (Opportunities : O)

๑. กรมส่งเสริมให้มีความสำคัญต่อการพัฒนาบุคลากร
๒. การเข้าถึงระบบสารสนเทศ เช่น การค้นหาข้อมูลด้วยอินเทอร์เน็ต เป็นต้น
๓. พนักงานส่วนตำบลมีความก้าวหน้าตามสายงาน
๔. มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน ระหว่างหน่วยงานด้วยการศึกษาดูงาน
๕. มียุทธศาสตร์ร่วมกันในการพัฒนาบุคลากร เช่น อบรมร่วมกัน

อุปสรรค (Threat : T)

๑. กฎหมาย ระเบียบข้อบังคับ ยังไม่เอื้อต่อการพัฒนาบุคลากรอย่างมีประสิทธิภาพ
๒. พนักงานส่วนตำบลบางคนยังขาดการพัฒนาตน ไม่เรียนรู้งาน
๓. พนักงานส่วนตำบลขาดความรู้ ความเข้าใจ เรื่องวินัย
๔. งบประมาณในการพัฒนาบุคลากรต้องใช้อย่างจำกัด
๕. งบประมาณในการพัฒนามุ่งเน้นในด้านการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน มากกว่าการพัฒนาคน

มิติที่ประชุม : มิติเป็นเอกฉันท์ เห็นชอบ

หัวหน้าสำนักปลัดฯ : เสนอให้กำหนดแนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ดังนี้

๑. กำหนดหลักสูตรการพัฒนาหลักสูตรการพัฒนา วิธีการพัฒนา ระยะเวลาและงบประมาณในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ให้ความสอดคล้องกับตำแหน่งและระดับตำแหน่งในแต่ละสายงาน ที่ดำรงอยู่ตามกรอบแผน อัตรากำลัง ๓ ปี
๒. พิจารณาหลักสูตร ที่บุคลากรในสังกัด ต้องได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถ ใน หลักสูตรใดหลักสูตรหนึ่ง หรือหลายหลักสูตรอย่างน้อย ปีละ ๑ ครั้งหรือตามที่ผู้บริหารท้องถิ่นเห็นสมควร อาจประกอบด้วย
 - (๑) หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ
 - (๒) หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ
 - (๓) หลักสูตรความรู้ และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง
 - (๔) หลักสูตรด้านการบริหาร
 - (๕) หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม
๓. พิจารณาวิธีการพัฒนาบุคลากร วิธีใดวิธีหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ ตามความจำเป็น และความเหมาะสม อาจประกอบด้วย
 - (๑) การปฐมนิเทศ
 - (๒) การฝึกอบรม
 - (๓) การศึกษาหรือดูงาน
 - (๔) การประชุมเชิงปฏิบัติการ หรือการสัมมนา
 - (๕) การสอนงาน การให้คำปรึกษาหรือวิธีการอื่นที่เหมาะสม
๔. พิจารณาจัดสรรงบประมาณในการดำเนินการพัฒนา ในแต่ละหลักสูตร หรือแต่ละวิธีการสำหรับการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลตามแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ให้ครอบคลุมโดยคำนึงถึงความประหยัดคุ้มค่า เพื่อให้การพัฒนาบุคลากรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ
๕. พิจารณากำหนดแนวทางการพัฒนาให้ครอบคลุมสมรรถนะหลักที่จำเป็นต่อการปฏิบัติราชการ ให้กับบุคลากรในสังกัด อย่างน้อยควรประกอบด้วย
 - (๑) การมุ่งผลสัมฤทธิ์
 - (๒) การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม
 - (๓) ความเข้าใจในองค์กรและระบบงาน
 - (๔) การบริการเป็นเลิศ
 - (๕) การทำงานเป็นทีม

-๕-

๖. พิจารณาจัดการเรียนรู้ในองค์กร KM (Knowledge Management) ในองค์การบริหารส่วนตำบลหนองป่าก่อ เพื่อให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้(learning organization) ในทุกวาระ ทุกโอกาส เพื่อสืบค้นหาความรู้ใหม่ ๆ ในตัวบุคลากร และนำมาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน

มติที่ประชุม : มีมติเป็นเอกฉันท์ เห็นชอบ

ปลัดฯ : เสนอให้มีการติดตามประเมินผล ผู้บังคับบัญชาหมั่นติดตามการพัฒนาอย่างใกล้ชิด และให้มีการประเมินผลการพัฒนา โดยให้มีการรายงานและบันทึกผลที่ได้ในกรณีที่ได้มีการส่งพนักงานส่วนตำบลไปฝึกอบรมภายนอก และการใช้แบบสอบถาม/แบบทดสอบ ก่อน-หลัง เมื่อผ่านการประเมินผลแล้ว ถือว่าผู้นั้นได้รับการพัฒนาแล้ว

มติที่ประชุม : เห็นชอบ

ประธานฯ เมื่อที่ประชุมไม่มีอะไรเสนอหรือแสดงความคิดเห็นแล้ว ขอบิดประชุม

ปิดประชุมเวลา ๑๕.๓๐ น.

(ลงชื่อ)



ผู้บันทึก

(นายบุญกุล ปัญญาดี)

หัวหน้าสำนักปลัด

กรรมการและเลขานุการ

พันตำรวจโท



ผู้รับรอง

(ณัฐพงศ์ อุปป้อ)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองป่าก่อ

ประธานกรรมการฯ



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลหนองป่าก่อ

ที่ ขร ๘๐๓๐๓/๔๔๖

วันที่ ๓ กรกฎาคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขออนุมัติสำรวจความต้องการพัฒนาบุคลากรและความผูกพัน องค์การบริหารส่วนตำบลหนองป่าก่อ
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๒

เรียน นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองป่าก่อ

เรื่องเดิม

แผนพัฒนาบุคลากร ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองป่าก่อ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๔ จะสิ้นสุดลงในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๔ จึงต้องมีการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๒ ให้สอดคล้องกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๒

ข้อเท็จจริง

ตามคำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลหนองป่าก่อที่ ๕๑๖/๒๕๖๔ เรื่อง คณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๒ ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองป่าก่อ ลงวันที่ ๒ กรกฎาคม ๒๕๖๔ ได้แต่งตั้งคณะกรรมการฯ โดยให้คณะกรรมการดำเนินการจัดทำและปรับปรุงแผนแม่บทการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูส่วนตำบล และพนักงานจ้าง พิจารณาถึงความจำเป็นในการพัฒนา กลุ่มเป้าหมายที่เข้ารับการพัฒนาศักยภาพการพัฒนา วิธีการพัฒนา ระยะเวลาการพัฒนา และงบประมาณที่เทศบาลจัดสรรสำหรับการพัฒนา พร้อมกำหนดวิธีการติดตามประเมินผล ตลอดจนการดำเนินการอื่นๆ แล้วเสนอผลการติดตามประเมินผลต่อนายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองป่าก่อทราบ

ข้อเสนอเพื่อพิจารณา

เพื่อให้การดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองป่าก่อเป็นไปด้วยความเรียบร้อย จึงขออนุมัติดำเนินการสำรวจความต้องการพัฒนาบุคลากรและความผูกพัน องค์การบริหารส่วนตำบลหนองป่าก่อประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๒ ให้ครอบคลุมทั้งพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูส่วนตำบล และพนักงานจ้างครบทุกส่วนราชการ ผ่านช่องทาง Google form “แบบสำรวจความต้องการพัฒนาบุคลากรและความผูกพัน ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองป่าก่อ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๒” ทางกลุ่มไลน์ “จนท.อบต.หนองป่าก่อ” และดำเนินการกรอกข้อมูลให้แล้วเสร็จภายในวันที่ ๔ กรกฎาคม ๒๕๖๔ เพื่อให้ได้ข้อมูลสำหรับใช้จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุมัติ

(ลงชื่อ)

(นางนงนุช หนองทะล้า)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

- ๒ -

ความเห็นของหัวหน้าสำนักปลัด

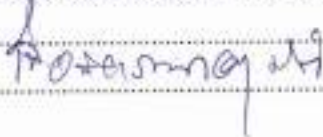
- เพื่อไม่ให้เกิดความ



(นายอนุกุล ปัญญาดี)

หัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

ความเห็นของรองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล



(นางสาวสุภาวดี สุนธิ)

รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลหนองปากอ

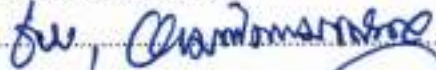
ความเห็นของปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล



(นายวิทยา อุงแก้ว)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลหนองปากอ

ความเห็นของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล



พันตำรวจโท

(นายไชยพงษ์ ชูบปือ)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองปากอ

แบบสำรวจความต้องการพัฒนาบุคลากร และความผูกพัน ขององค์การบริหารส่วน ตำบลหนองป่าก่อ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2570 - 2572

คำชี้แจง : แบบสำรวจความต้องการพัฒนาบุคลากรและความผูกพันบุคลากรต่อองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

มีวัตถุประสงค์เพื่อเป็นข้อมูลเพื่อเป็นข้อมูลพัฒนาบุคลากรและสร้างความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

โปรดทำเครื่องหมาย / ลงในช่องที่ต้องการความเห็นของท่าน

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป

* ระบุว่าเป็นคำถามที่จำเป็น

1 1.1 เพศ *

ทำเครื่องหมายเพียงหนึ่งช่อง

☐ ชาย

☐ หญิง

2 1.2 ช่วงอายุ *

79

ทำเครื่องหมายเพียงหนึ่งช่อง

- ☐ ต่ำกว่า 24 ปี
- ☐ 25 - 29 ปี
- ☐ 30 - 34 ปี
- ☐ 35 - 39 ปี
- ☐ 40 - 44 ปี
- ☐ 45 - 49 ปี
- ☐ 50 - 54 ปี
- ☐ 55 ปี ขึ้นไป

3 1.3 การศึกษา *

ทำเครื่องหมายเพียงหนึ่งช่อง

- ☐ ต่ำกว่า ปวช.
- ☐ ปวช.
- ☐ ปวส.
- ☐ ป.ตรี
- ☐ ป.โท
- ☐ ป.เอก

4 1.4 ประเภทบุคลากร *

80

ทำเครื่องหมายเพียงหนึ่งช่อง

- ☐ พนักงานส่วนตำบล
- ☐ พนักงานครูส่วนตำบล
- ☐ พนักงานจ้างตามภารกิจ
- ☐ พนักงานจ้างทั่วไป

5 1.5ประเภท (ตอบเฉพาะสำหรับข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น)

ทำเครื่องหมายเพียงหนึ่งช่อง

- ☐ บริหารท้องถิ่น
- ☐ อำนวยการท้องถิ่น
- ☐ วิชาการ
- ☐ ทั่วไป
- ☐ ข้าราชการหรือพนักงานครู

7 2.1 ความต้องการพัฒนาความรู้สำหรับบุคลากรท้องถิ่น (เลือกได้ไม่เกิน 3 ความรู้) *

81

(เลือกได้มากกว่าหนึ่งข้อ)

- ☐ ความรู้ที่จำเป็นในงาน
- ☐ ความรู้เรื่องกฎหมาย
- ☐ ความรู้เรื่องเศรษฐกิจพอเพียง
- ☐ ความรู้ทั่วไปเรื่องชุมชน
- ☐ ความรู้เรื่องการจัดการความรู้
- ☐ ความรู้เรื่องการจัดทำแผนปฏิบัติการและแผนยุทธศาสตร์
- ☐ ความรู้เรื่องการติดตามและประเมินผล
- ☐ ความรู้เรื่องระบบการจัดการองค์กร
- ☐ ความรู้เรื่องการวิเคราะห์ผลกระทบต่างๆ เช่น ผลกระทบสิ่งแวดล้อม
- ☐ ความรู้เรื่องการทำงานการเงิน และงบประมาณ
- ☐ ความรู้เรื่องระบบบริหารงานการคลัง
- ☐ ความรู้เรื่องการบริหารความเสี่ยง
- ☐ ความรู้เรื่องบัญชีและระบบบัญชี
- ☐ ความรู้เรื่องจัดซื้อจัดจ้างและกฎระเบียบพัสดุ
- ☐ ความรู้เรื่องการบริหารทรัพยากรบุคคล
- ☐ ความรู้เรื่องการพัฒนาบุคลากร
- ☐ ความรู้เรื่องงานธุรการและงานสารบรรณ
- ☐ ความรู้เรื่องสถานการณ์ภายนอกและผลกระทบต่อเศรษฐกิจและสังคมพื้นที่
- ☐ ความรู้เรื่องสื่อสารสาธารณะ
- ☐ ความรู้เรื่องการบริหารจัดการ Hardware Software และ Network
- ☐ ความรู้เรื่องบรรณารักษ์

8 2.2 ความต้องการพัฒนาทักษะสำหรับบุคลากรท้องถิ่น (เลือกได้ไม่เกิน 3 ทักษะ) *

(เลือกได้มากกว่าหนึ่งข้อ)

- ☐ ทักษะการบริหารข้อมูล
- ☐ ทักษะการใช้คอมพิวเตอร์
- ☐ ทักษะการประสานงาน
- ☐ ทักษะในการสืบสวน
- ☐ ทักษะการบริหารโครงการ
- ☐ ทักษะในการสื่อสาร การนำเสนอ และถ่ายทอดความรู้
- ☐ ทักษะการเขียนรายงานและสรุปรายงาน
- ☐ ทักษะการเขียนหนังสือราชการ
- ☐ ทักษะการใช้เครื่องมือและอุปกรณ์ทางวิทยาศาสตร์

9 2.3 ความต้องการพัฒนาสมรรถนะสำหรับบุคลากรท้องถิ่น (เลือกได้ไม่เกิน ๕ สมรรถนะ) *

๘

(เลือกได้มากกว่าหนึ่งข้อ)

- ☐ มุ่งผลสัมฤทธิ์
- ☐ การยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรม
- ☐ ความเข้าใจในองค์กรและระบบงาน
- ☐ การบริการเป็นเลิศ
- ☐ การทำงานเป็นทีม
- ☐ การเป็นผู้นำในการเปลี่ยนแปลง
- ☐ ความสามารถในการเป็นผู้นำ
- ☐ ความสามารถในการพัฒนาคน
- ☐ การคิดเชิงกลยุทธ์
- ☐ การกำกับติดตามอย่างสม่ำเสมอ
- ☐ การแก้ไขปัญหาอย่างมืออาชีพ
- ☐ การแก้ไขปัญหาและการดำเนินการเชิงรุก
- ☐ การค้นหาและการบริหารจัดการข้อมูล
- ☐ การควบคุมและจัดการสถานการณ์อย่างสร้างสรรค์
- ☐ การคิดวิเคราะห์
- ☐ การบริหารความเสี่ยง
- ☐ การบริหารทรัพยากร
- ☐ การมุ่งความปลอดภัยและการระแวดระวังภัย
- ☐ การยึดมั่นในหลักเกณฑ์
- ☐ การวางแผนและการจัดการ
- ☐ การวิเคราะห์และบูรณาการ
- ☐ การสร้างให้เกิดการมีส่วนร่วมในทุกภาคส่วน
- ☐ การสั่งสมความรู้และความเชี่ยวชาญในสายอาชีพ
- ☐ การให้ความรู้และการสร้างสายสัมพันธ์
- ☐ ความเข้าใจผู้อื่นและตอบสนองอย่างสร้างสรรค์
- ☐ ความเข้าใจพื้นที่และการเมืองท้องถิ่น
- ☐ ความคิดสร้างสรรค์
- ☐ ความละเอียดรอบคอบและความถูกต้องของงาน
- ☐ จิตสำนึกและความรับผิดชอบต่อสิ่งแวดล้อม
- ☐ ศิลปะโน้มน้าวใจ
- ☐ สร้างสรรค์เพื่อประโยชน์ท้องถิ่น

10 2.4 ความต้องการพัฒนางานสำหรับบุคลากรท้องถิ่น (ตอบอย่างน้อย ๓ งาน) *

83

ทำเครื่องหมายเพียงหนึ่งช่อง

- ☐ งานบริหารทั่วไป
- ☐ งานยุทธศาสตร์และงบประมาณ
- ☐ งานนิติการ
- ☐ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- ☐ งานการเจ้าหน้าที่
- ☐ งานกิจการสภา
- ☐ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
- ☐ งานส่งเสริมการเกษตร
- ☐ งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม
- ☐ งานส่งเสริมการท่องเที่ยวและกิจกรรมกีฬา
- ☐ งานการเงินและบัญชี
- ☐ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้
- ☐ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ
- ☐ งานก่อสร้าง
- ☐ งานออกแบบและควบคุมอาคาร
- ☐ งานผังเมือง
- ☐ งานสาธารณสุขโปศ
- ☐ งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน
- ☐ งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี
- ☐ งานตรวจสอบภายใน

11 2.5 ช่วงระยะเวลาเดือนเหมาะสมและสะดวกฝึกอบรม *

(เลือกได้มากกว่าหนึ่งข้อ)

- ☐ เดือนตุลาคม - เดือนธันวาคม
- ☐ เดือนมกราคม - เดือนมีนาคม
- ☐ เดือนเมษายน - เดือนมิถุนายน
- ☐ เดือนกรกฎาคม - เดือนกันยายน

12 2.6 ระยะเวลาในการฝึกอบรมที่สามารถเข้าร่วมได้ *

(เลือกได้มากกว่าหนึ่งข้อ)

- ☐ 3 ชั่วโมง
- ☐ 6 ชั่วโมง
- ☐ 12 ชั่วโมง
- ☐ 18 ชั่วโมง

13 2.7 ควรมีการจัดการฝึกอบรมให้บุคลากรทุกคนอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง *

ทำเครื่องหมายเพียงหนึ่งข้อ

- ☐ เห็นด้วย
- ☐ ไม่เห็นด้วย

14 2.8 ข้อเสนอแนะต่อการพัฒนานุคลากร (ถ้ามี)

ตอนที่ 3 ความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

3.1 ด้านความผูกพันต่องานและต่อองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ด้านความผูกพันต่องาน

15 1.รู้สึกมีแรงบันดาลใจและความกระตือรือร้นที่จะทำงานให้สำเร็จ *

85

ทำเครื่องหมายเพียงหนึ่งช่อง

- ☐ มากที่สุด
- ☐ มาก
- ☐ ปานกลาง
- ☐ น้อย
- ☐ น้อยที่สุด

16 2.ยินดีทุ่มเท พลังกาย พลังใจ และอุทิศเวลาในการทำงานอย่างเต็มความสามารถ *

ทำเครื่องหมายเพียงหนึ่งช่อง

- ☐ มากที่สุด
- ☐ มาก
- ☐ ปานกลาง
- ☐ น้อย
- ☐ น้อยที่สุด

17 3.ช่วง ๑ ปีที่ผ่านมา ไม่เคยคิดถึงการลาออกหรือโอนย้ายออกจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ตนเองทำงานอยู่ *

ทำเครื่องหมายเพียงหนึ่งช่อง

- ☐ มากที่สุด
- ☐ มาก
- ☐ ปานกลาง
- ☐ น้อย
- ☐ น้อยที่สุด

18 4.มีความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว *

86

ทำเครื่องหมายเพียงหนึ่งช่อง

- ☐ มากที่สุด
- ☐ มาก
- ☐ ปานกลาง
- ☐ น้อย
- ☐ น้อยที่สุด

19 5.รู้สึกภาคภูมิใจในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของตนเอง

ทำเครื่องหมายเพียงหนึ่งช่อง

- ☐ มากที่สุด
- ☐ มาก
- ☐ ปานกลาง
- ☐ น้อย
- ☐ น้อยที่สุด

20 6.สามารถพึ่งพาทีมงานได้เมื่อประสบปัญหาในการทำงาน *

ทำเครื่องหมายเพียงหนึ่งช่อง

- ☐ มากที่สุด
- ☐ มาก
- ☐ ปานกลาง
- ☐ น้อย
- ☐ น้อยที่สุด

21 7.เพื่อนร่วมงานใส่ใจสุขภาพและความเป็นอยู่ของเรา *

ทำเครื่องหมายเพียงหนึ่งช่อง

87

- ☐ มากที่สุด
- ☐ มาก
- ☐ ปานกลาง
- ☐ น้อย
- ☐ น้อยที่สุด

22 8.หัวหน้าส่งเสริมการเรียนรู้และพัฒนาของเรา *

ทำเครื่องหมายเพียงหนึ่งช่อง

- ☐ มากที่สุด
- ☐ มาก
- ☐ ปานกลาง
- ☐ น้อย
- ☐ น้อยที่สุด

23 9.ผู้บริหารสามารถสร้างแรงจูงใจ ความมุ่งมั่น และสร้างสภาพแวดล้อมที่ดีให้กับบุคลากร *

ทำเครื่องหมายเพียงหนึ่งช่อง

- ☐ มากที่สุด
- ☐ มาก
- ☐ ปานกลาง
- ☐ น้อย
- ☐ น้อยที่สุด

24 10.พอใจกับสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น *

88

ทำเครื่องหมายเพียงหนึ่งช่อง

- ☐ มากที่สุด
- ☐ มาก
- ☐ ปานกลาง
- ☐ น้อย
- ☐ น้อยที่สุด

25 3.2 ข้อเสนอแนะต่อความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (ถ้ามี)

ตอนที่ 4 ความพึงพอใจการพัฒนาบุคลากรตามแผนพัฒนาบุคลากร 3 ปี ที่ผ่านมา

26 ความพึงพอใจการพัฒนาบุคลากรตามแผนพัฒนาบุคลากร 3 ปี ที่ผ่านมา *

ทำเครื่องหมายเพียงหนึ่งช่อง

- ☐ มากที่สุด
- ☐ มาก
- ☐ ปานกลาง
- ☐ น้อย
- ☐ น้อยที่สุด

6 1.6 สายงาน *

89

(เลือกได้มากกว่าหนึ่งข้อ)

- ☐ บริหารงานท้องถิ่น
- ☐ บริหารงานทั่วไป
- ☐ บริหารงานการคลัง
- ☐ บริหารงานช่าง
- ☐ บริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม
- ☐ บริหารงานการศึกษา
- ☐ เลขานุการและจัดการงานทั่วไป
- ☐ การเจ้าหน้าที่
- ☐ วิเคราะห์นโยบายและแผน
- ☐ นิติการ
- ☐ วิชาการเงินและบัญชี
- ☐ วิชาการคลัง
- ☐ วิชาการพัสดุ
- ☐ ตรวจสอบภายใน
- ☐ วิชาการเกษตร
- ☐ วิชาการสาธารณสุข
- ☐ วิศวกรรมโยธา
- ☐ พัฒนาชุมชน
- ☐ วิชาการศึกษา
- ☐ ปฏิบัติงานธุรการ
- ☐ ปฏิบัติงานการเงินและบัญชี
- ☐ ปฏิบัติงานพัสดุ
- ☐ ปฏิบัติงานจัดเก็บรายได้
- ☐ ปฏิบัติงานสาธารณสุข
- ☐ ปฏิบัติงานช่างโยธา
- ☐ ปฏิบัติงานช่างไฟฟ้า
- ☐ ปฏิบัติงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- ☐ กลุ่มบริการพื้นฐาน (คนงาน)
- ☐ กลุ่มสนับสนุน (พนักงานดับเพลิง, พนักงานขับรถยนต์, ผู้ดูแลเด็ก, พนักงานช่วยชีวิตคน, ลูกมือช่างแผนกต่างๆ)
- ☐ กลุ่มช่าง (พนักงานขับเคลื่อนเครื่องจักรกลขนาดเบา, กลาง)
- ☐ สายงานการสอน

ตอนที่ 2 ความต้องการพัฒนาบุคลากร



ส่วนราชการ งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลหนองปากอ
ที่ ขร ๘๒๑๐๑/๐๔๗

วันที่ ๖ กรกฎาคม ๒๕๖๔

เรื่อง รายงานผลการสำรวจความต้องการพัฒนาบุคลากรและความผูกพัน
องค์การบริหารส่วนตำบลหนองปากอประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๒

เรียน นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองปากอ

เรื่องเดิม

ตามบันทึกข้อความ งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลหนองปากอ
ที่ ขร ๘๒๑๐๑/๐๔๗ ลงวันที่ ๓ กรกฎาคม ๒๕๖๔ เรื่อง ขออนุมัติสำรวจความต้องการพัฒนาบุคลากรและ
ความผูกพัน องค์การบริหารส่วนตำบลหนองปากอ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๒ พร้อม
ดำเนินการระหว่างวันที่ ๔ กรกฎาคม ๒๕๖๔ ผ่านช่องทาง Google form "แบบสำรวจความต้องการ
พัฒนาบุคลากรและความผูกพัน ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองปากอ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.
๒๕๖๐ - ๒๕๖๒" ทางกลุ่มไลน์ "จนท.อบต.หนองปากอ" นั้น

ข้อเท็จจริง

บัดนี้ งานการเจ้าหน้าที่ ได้ดำเนินการสำรวจข้างต้นเสร็จเรียบร้อยแล้ว และได้สรุปผลการ
สำรวจดังกล่าว ปรากฏตามบทสรุปสำหรับผู้บริหารที่แนบท้ายนี้

ข้อเสนอเพื่อพิจารณา

เห็นควรนำข้อมูลที่ได้จากการสำรวจดังกล่าวมาใช้เป็นข้อมูลในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร
ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองปากอ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๒ เพื่อให้สามารถจัดทำ
แผนพัฒนาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับความต้องการของบุคลากรอย่างแท้จริงต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

(ลงชื่อ)

(นางมนีวรรณ โหมห์ลำ)

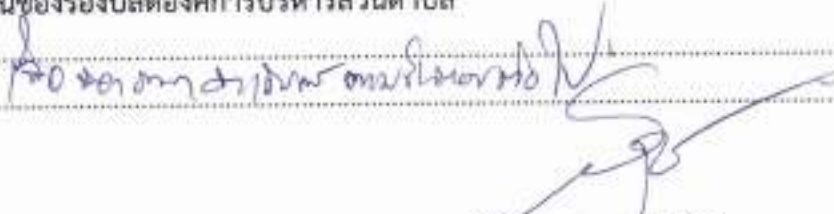
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

ความเห็นของหัวหน้าสำนักปลัด

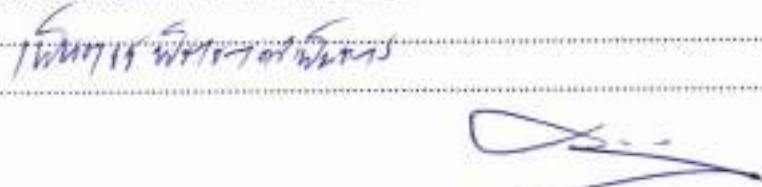
(นายบุญล ปัญญาดี)

หัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

ความเห็นของรองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล


(นางสาวสุภาวดี สันธิ)
รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลหนองปากอ

ความเห็นของปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล


(นายวิทยา ดุงแก้ว)
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลหนองปากอ

ความเห็นของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล


พันตำรวจโท
(ณัฐพงศ์ อุบปือ)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองปากอ

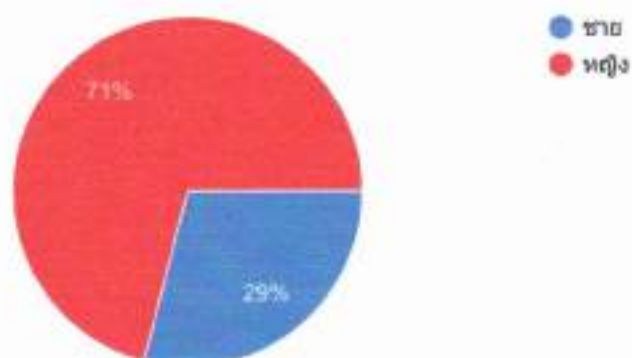
แบบสำรวจความต้องการพัฒนาบุคลากรและความผูกพัน ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองปากอ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2570 - 2572

การตอบกลับ 31 รายการ

1.1 เพศ

คำตอบ 31 ข้อ

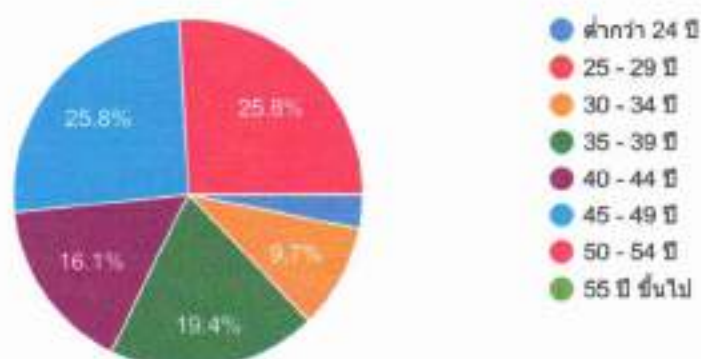
คัดลอกแผนภูมิ



1.2 ช่วงอายุ

คำตอบ 31 ข้อ

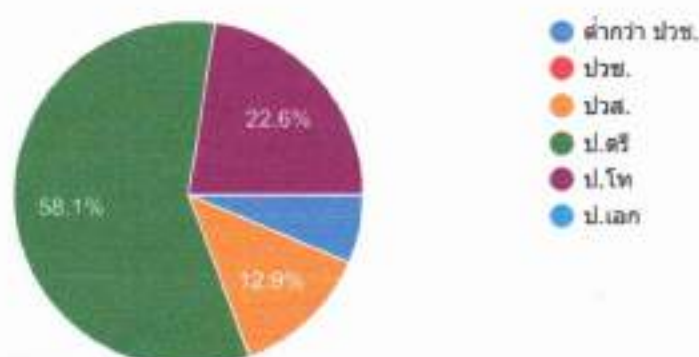
คัดลอกแผนภูมิ



1.3 การศึกษา

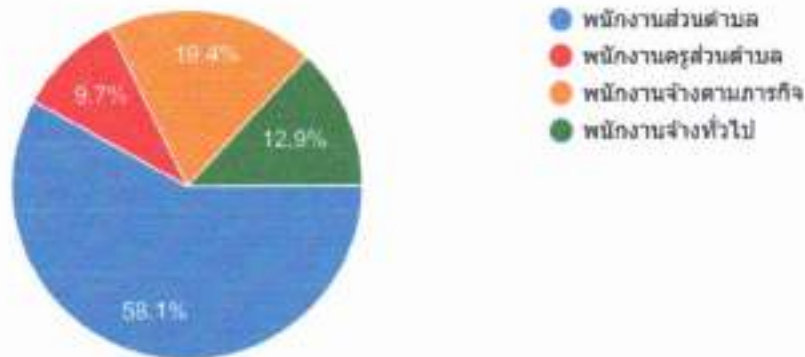
คำตอบ 31 ข้อ

คัดลอกแผนภูมิ



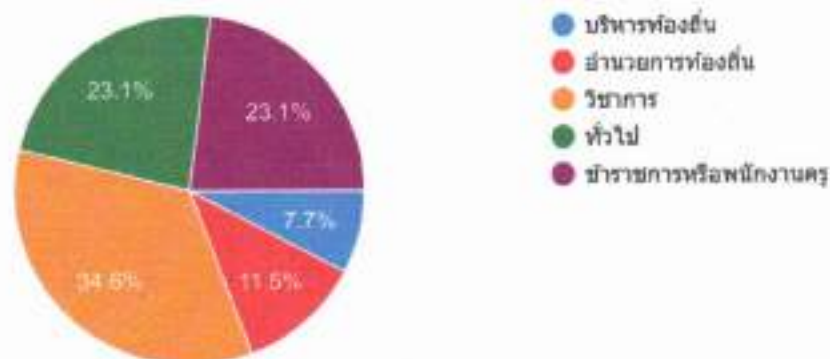
1.4 ประเภทบุคลากร

คำตอบ 31 ข้อ



1.5 ประเภท (ตอบเฉพาะสำหรับข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น)

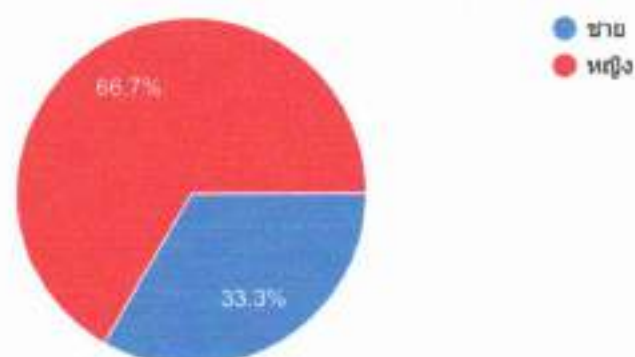
คำตอบ 26 ข้อ



แบบสำรวจความต้องการพัฒนาบุคลากรและความผูกพัน ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองป่าก่อ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2570 - 2572

1.1 เพศ

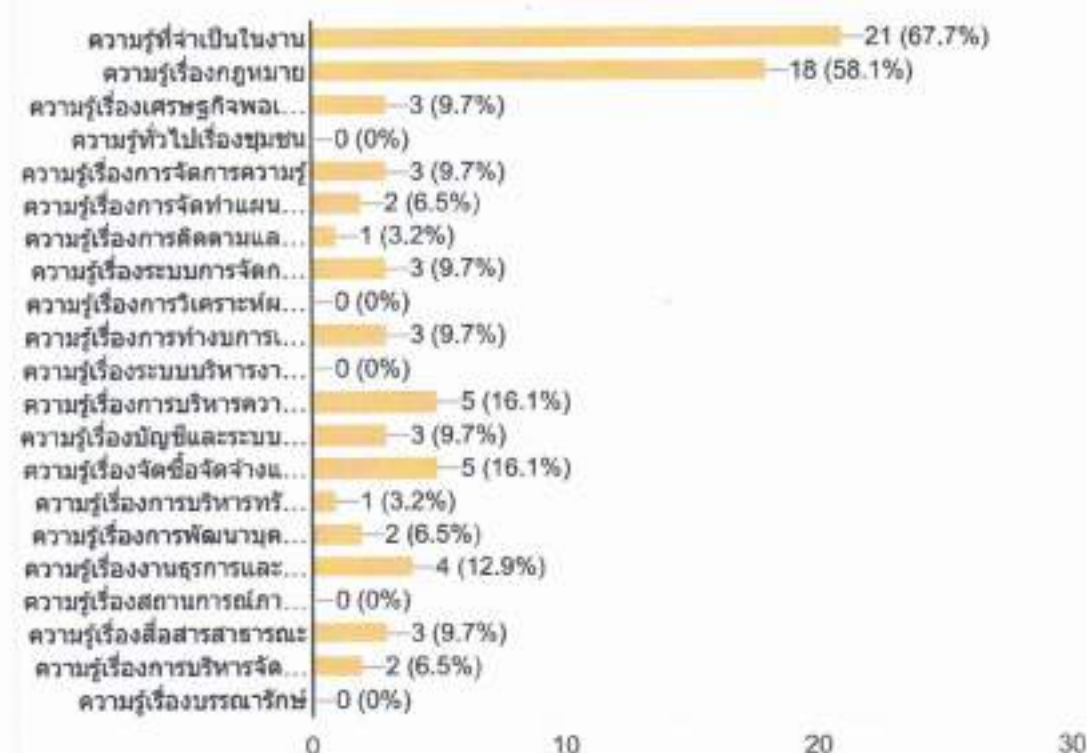
คำตอบ 3 ข้อ





2.1 ความต้องการพัฒนาความรู้สำหรับบุคลากรท้องถิ่น (เลือกได้ไม่เกิน 3 ความรู้)

คำตอบ 31 ข้อ



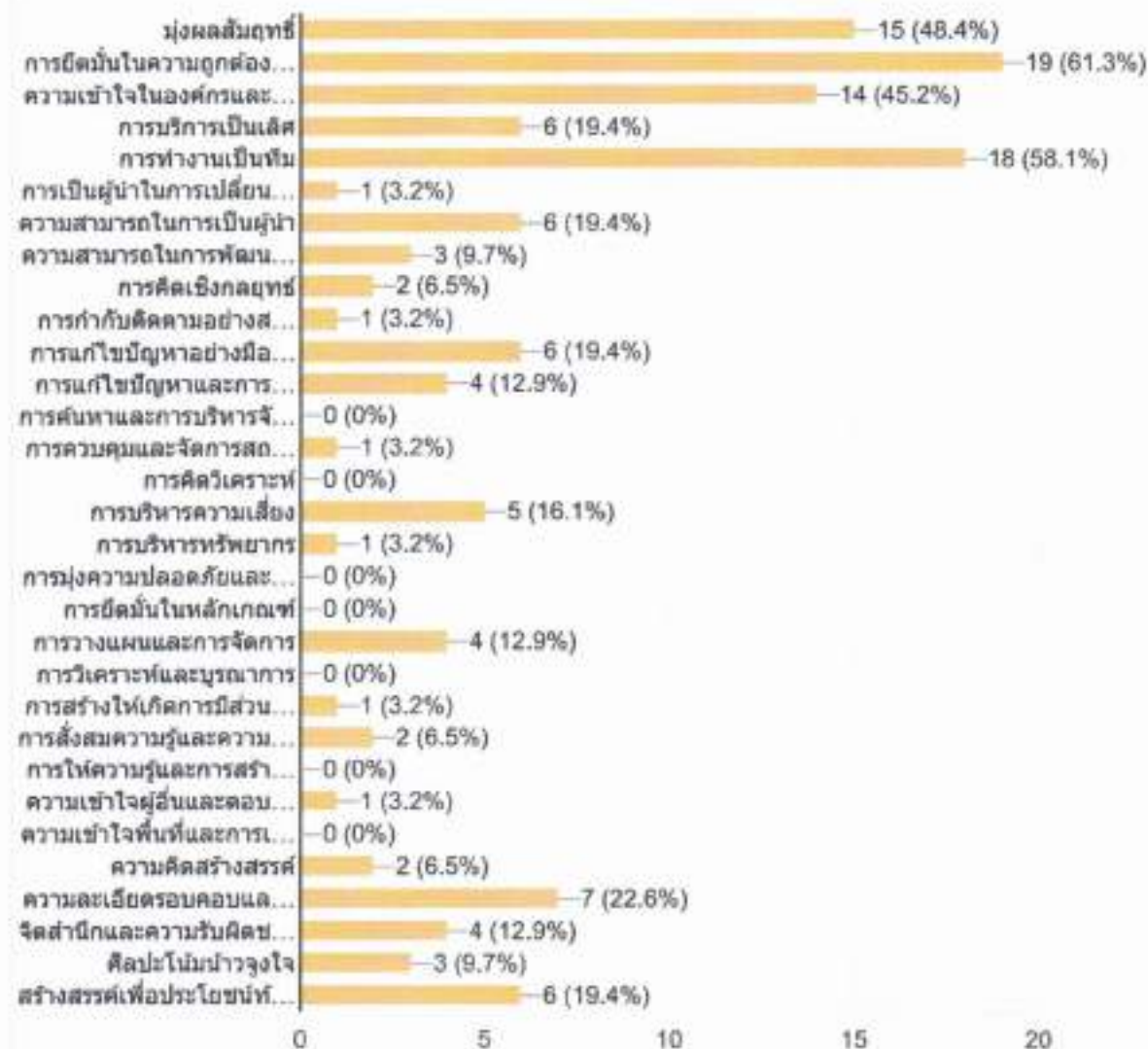
2.2 ความต้องการพัฒนาทักษะสำหรับบุคลากรท้องถิ่น (เลือกได้ไม่เกิน 3 ทักษะ)

คำตอบ 31 ข้อ



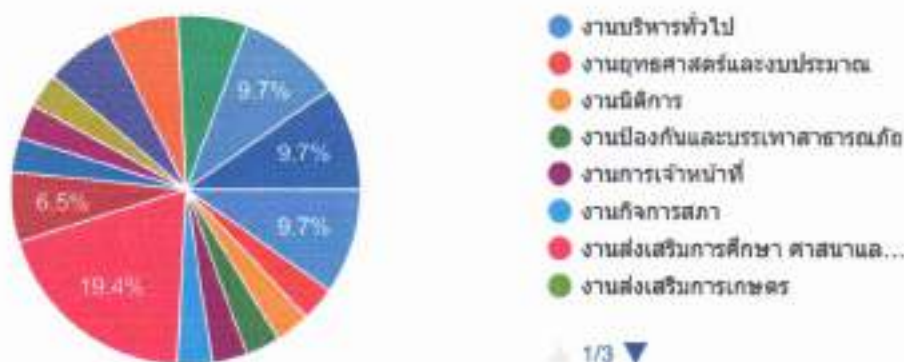
2.3 ความต้องการพัฒนาสมรรถนะสำหรับบุคลากรท้องถิ่น (เลือกได้ไม่เกิน ๕ สมรรถนะ)

คำตอบ 31 ข้อ



2.4 ความต้องการพัฒนางานสำหรับบุคลากรท้องถิ่น (ตอบอย่างน้อย ๓ งาน)

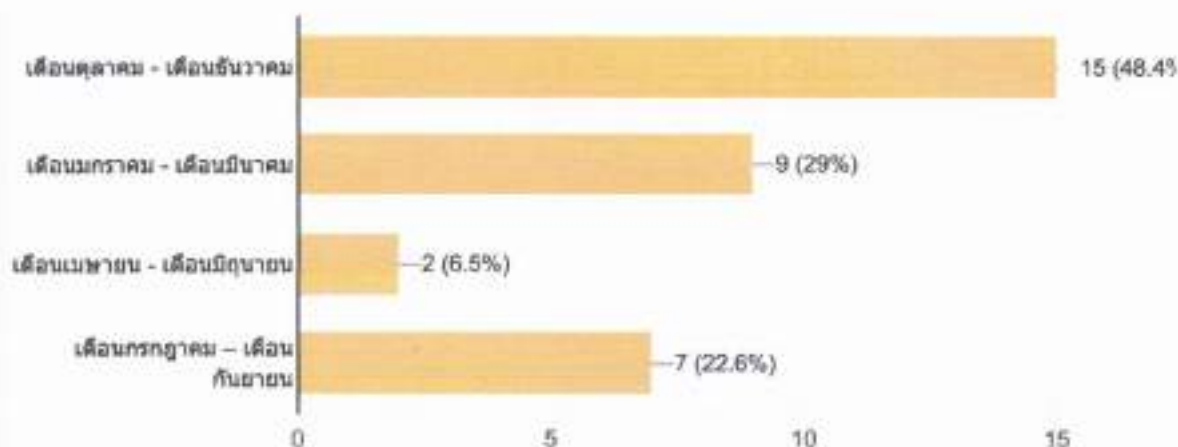
คำตอบ 31 ข้อ



1/3 ▼

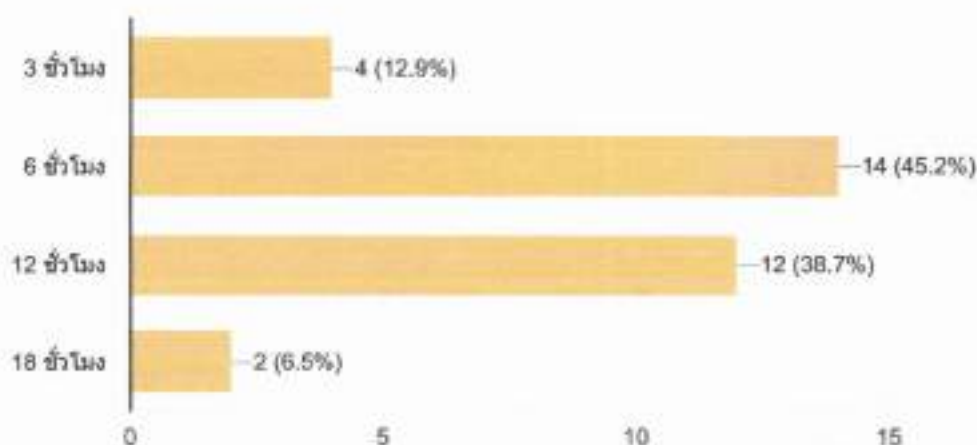
2.5 ช่วงระยะเวลาเดือนเหมาะสมและสะดวกฝึกอบรม

คำตอบ 31 ข้อ



2.6 ระยะเวลาในการฝึกอบรมที่สามารถเข้าร่วมได้

คำตอบ 31 ข้อ



2.7 ควรมีการจัดการฝึกอบรมให้บุคลากรทุกคนอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

คำตอบ 31 ข้อ



2.8 ข้อเสนอแนะต่อการพัฒนาบุคลากร (ถ้ามี)

คำตอบ 2 ข้อ

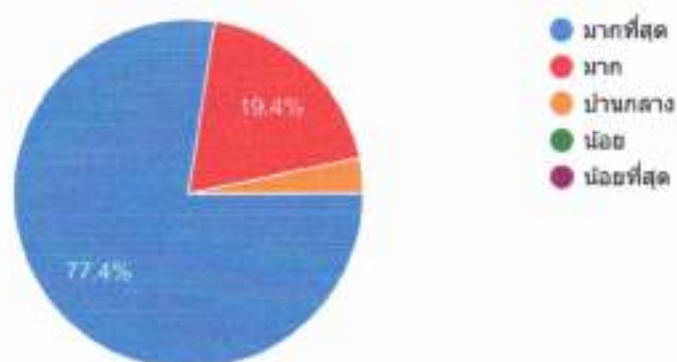
ขออาหารอร่อยที่פקดีๆ

ขอสถานที่ที่มีอาหารอร่อย

ตอนที่ 3 ความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

1. รู้สึกมีแรงบันดาลใจและความกระตือรือร้นที่จะทำงานให้สำเร็จ

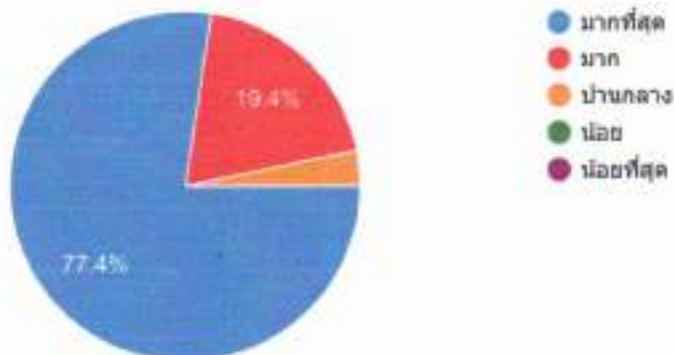
คำตอบ 31 ข้อ



2.ยินดีทุ่มเท พลังกาย พลังใจ และอุทิศเวลาในการทำงานอย่างเต็มความสามารถ

คัดลอกแผนภูมิ

คำตอบ 31 ข้อ



3.ช่วง ๑ ปีที่ผ่านมา ไม่เคยคิดถึงการลาออกหรือโอนย้ายออกจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ตนเองทำงานอยู่

คัดลอกแผนภูมิ

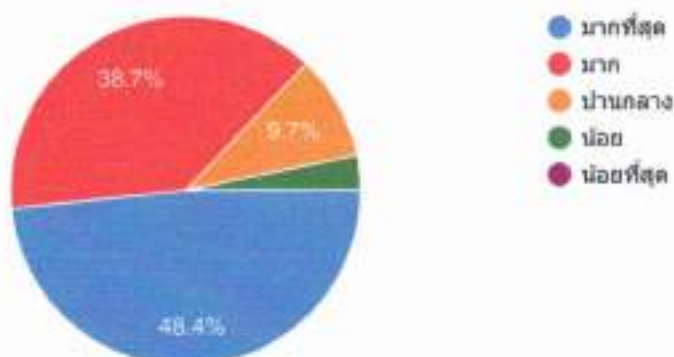
คำตอบ 31 ข้อ



4.มีความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว

คัดลอกแผนภูมิ

คำตอบ 31 ข้อ

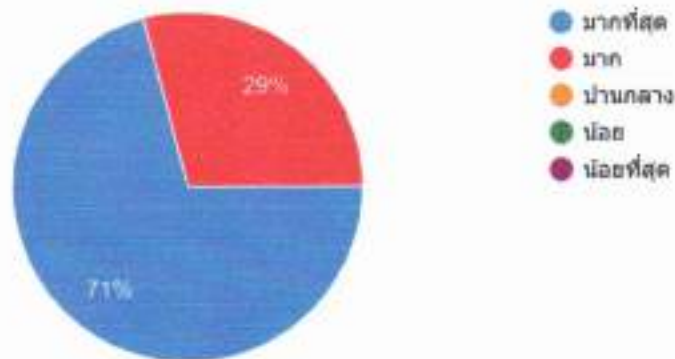


5.รู้สึกภาคภูมิใจในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของตนเอง

คัดลอกแผนภูมิ

9

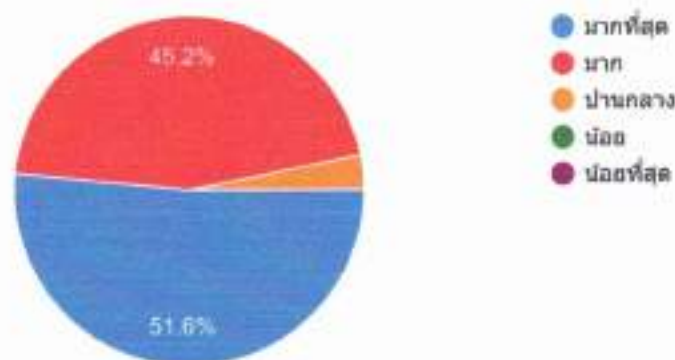
คำตอบ 31 ข้อ



6.สามารถพึ่งพาทีมงานได้เมื่อประสบปัญหาในการทำงาน

คัดลอกแผนภูมิ

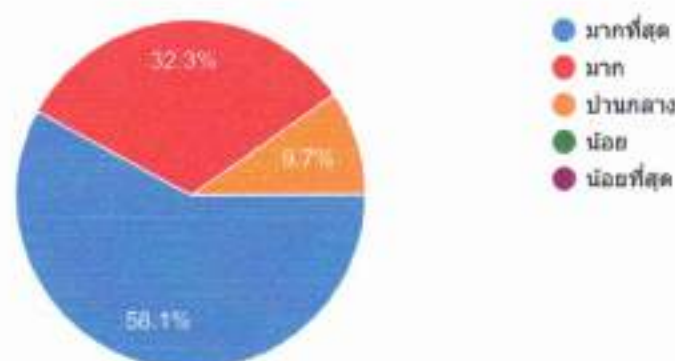
คำตอบ 31 ข้อ



7.เพื่อนร่วมงานใส่ใจสุขภาพและความเป็นอยู่ของเรา

คัดลอกแผนภูมิ

คำตอบ 31 ข้อ



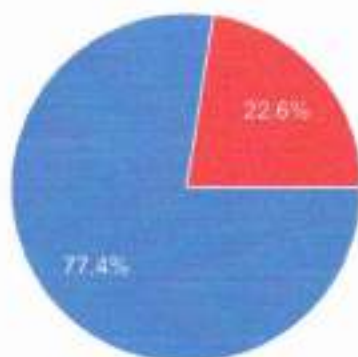
8. หัวหน้าส่งเสริมการเรียนรู้และพัฒนาของเรา



คัดลอกแผนภูมิ

100

คำตอบ 31 ข้อ



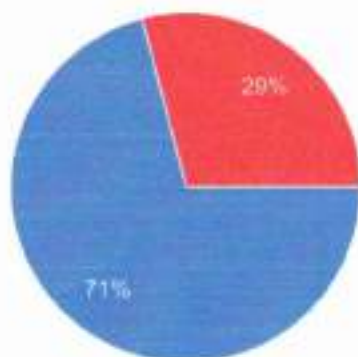
- มากที่สุด
- มาก
- ปานกลาง
- น้อย
- น้อยที่สุด

9. ผู้บริหารสามารถสร้างแรงจูงใจ ความมุ่งมั่น และสร้างสภาพแวดล้อมที่ดีให้กับบุคลากร



คัดลอกแผนภูมิ

คำตอบ 31 ข้อ



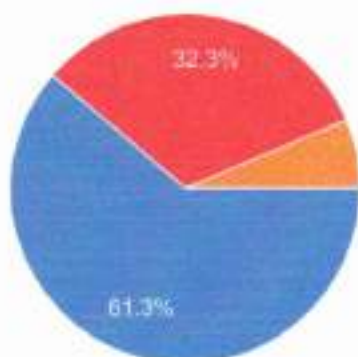
- มากที่สุด
- มาก
- ปานกลาง
- น้อย
- น้อยที่สุด

10. พอใจกับสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น



คัดลอกแผนภูมิ

คำตอบ 31 ข้อ



- มากที่สุด
- มาก
- ปานกลาง
- น้อย
- น้อยที่สุด

3.2 ข้อเสนอแนะต่อความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (ถ้ามี)

คำตอบ 0 ข้อ

ยังไม่มีคำตอบสำหรับคำถามนี้

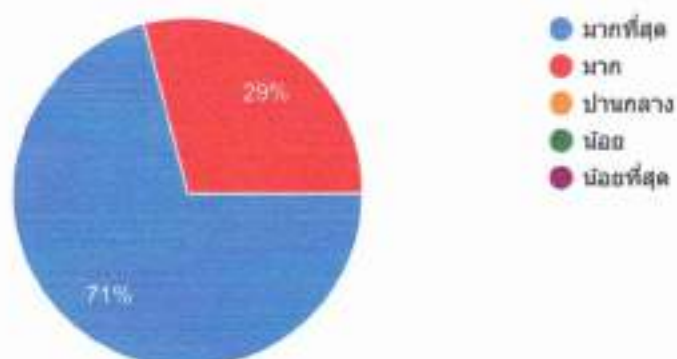
ตอนที่ 4 ความพึงพอใจการพัฒนาบุคลากรตามแผนพัฒนาบุคลากร 3 ปี ที่ผ่านมา

ความพึงพอใจการพัฒนาบุคลากรตามแผนพัฒนาบุคลากร 3 ปี ที่ผ่านมา

 คัดลอกแผนภูมิ

101

ค่าตอบ 31 ข้อ



เนื้อหานี้มีได้ถูกสร้างขึ้นหรือรับรองโดย Google - [ติดต่อเจ้าของแบบฟอร์ม](#) - [ข้อกำหนดในการให้บริการ](#) - [นโยบายความเป็นส่วนตัว](#)

แบบฟอร์มนี้ดูน่าสงสัยใช่ไหม [รายงาน](#)

Google ฟอรัม