



แผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล

ของ

องค์การบริหารส่วนตำบลพักทัน
อำเภอบางระจัน จังหวัดสิงห์บุรี

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

คำนำ

การจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลขององค์การบริหารส่วนตำบลพัททันนั้น ได้คำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้ เพื่อให้บุคลากรเกิดความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติราชการ บทบาทและหน้าที่ของตนเอง รวมทั้งบทบาทขององค์การบริหารส่วนตำบลพัททัน โดยได้กำหนดหลักสูตรการพัฒนาสำหรับบุคลากรแต่ละตำแหน่ง ให้ได้รับการพัฒนาในหลาย ๆ มิติ ทั้งในด้านความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ด้านการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหารและด้านคุณธรรมและจริยธรรม เพื่อพัฒนาศักยภาพของบุคลากรให้สอดคล้องกับบทบาทและภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลพัททันต่อไป

องค์การบริหารส่วนตำบลพัททัน

กันยายน ๒๕๖๓

สารบัญ

	หน้า
บทที่ ๑ : หลักการและเหตุผล	
- หลักการและเหตุผลของการจัดทำแผนการพัฒนาศูนย์	๑
- ข้อมูลด้านโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการและอัตรากำลัง	๒-๖
- อัตรากำลังที่มีอยู่จริง	๗-๑๐
บทที่ ๒ : วัตถุประสงค์	
- วัตถุประสงค์การพัฒนา	๑๑
บทที่ ๓ : กรอบแนวคิดการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์	
- กรอบแนวคิดการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์	๑๒-๑๓
บทที่ ๔ : ผลการวิเคราะห์ข้อมูลประกอบการจัดทำแผนยุทธศาสตร์	
- ผลการวิเคราะห์ข้อมูลประกอบการจัดทำแผนยุทธศาสตร์	๑๔
- สรุปการวิเคราะห์ HR SWOT	๑๕-๑๖
บทที่ ๕ : แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖	
- แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖	๑๗-๑๘
บทที่ ๖ : หลักสูตรการพัฒนา	
- หลักสูตรการพัฒนา	๑๙-๒๐
- แผนพัฒนาศูนย์ของอบต.พิกันประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖	๒๑-๒๔
บทที่ ๗ : งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา	
- งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา	๒๕-๒๖
บทที่ ๘ : การติดตามและประเมินผล	
- การติดตามและประเมินผล	๒๗-๒๘

ภาคผนวก

๑. บทสรุปสำหรับผู้บริหารการสำรวจข้อมูลความต้องการฝึกอบรมของศูนย์
๒. สำเนาคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการแผนพัฒนาฯ
๓. สำเนารายงานการประชุมคณะกรรมการพัฒนาฯ

บทที่ ๑

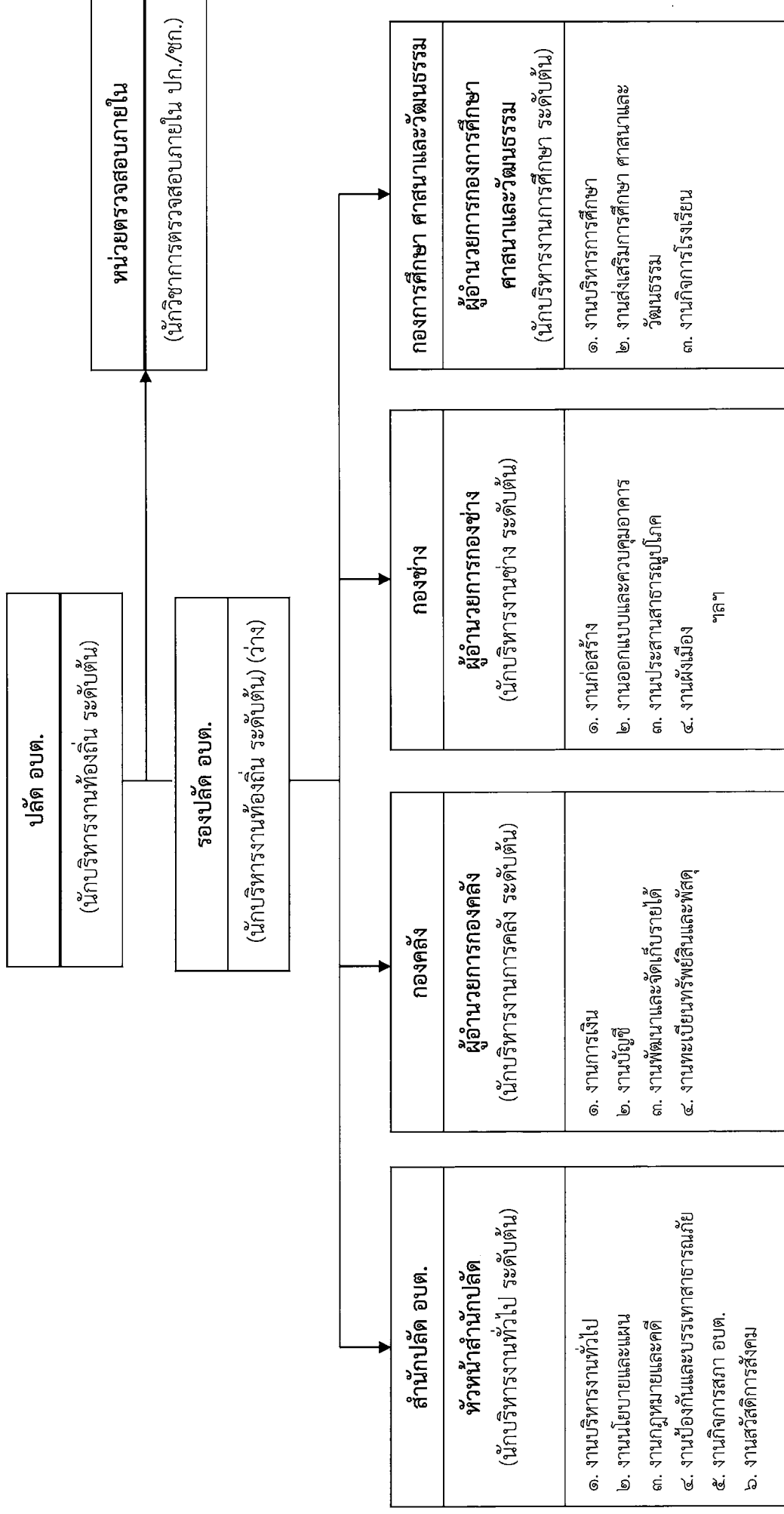
บทนำ

หลักการและเหตุผล

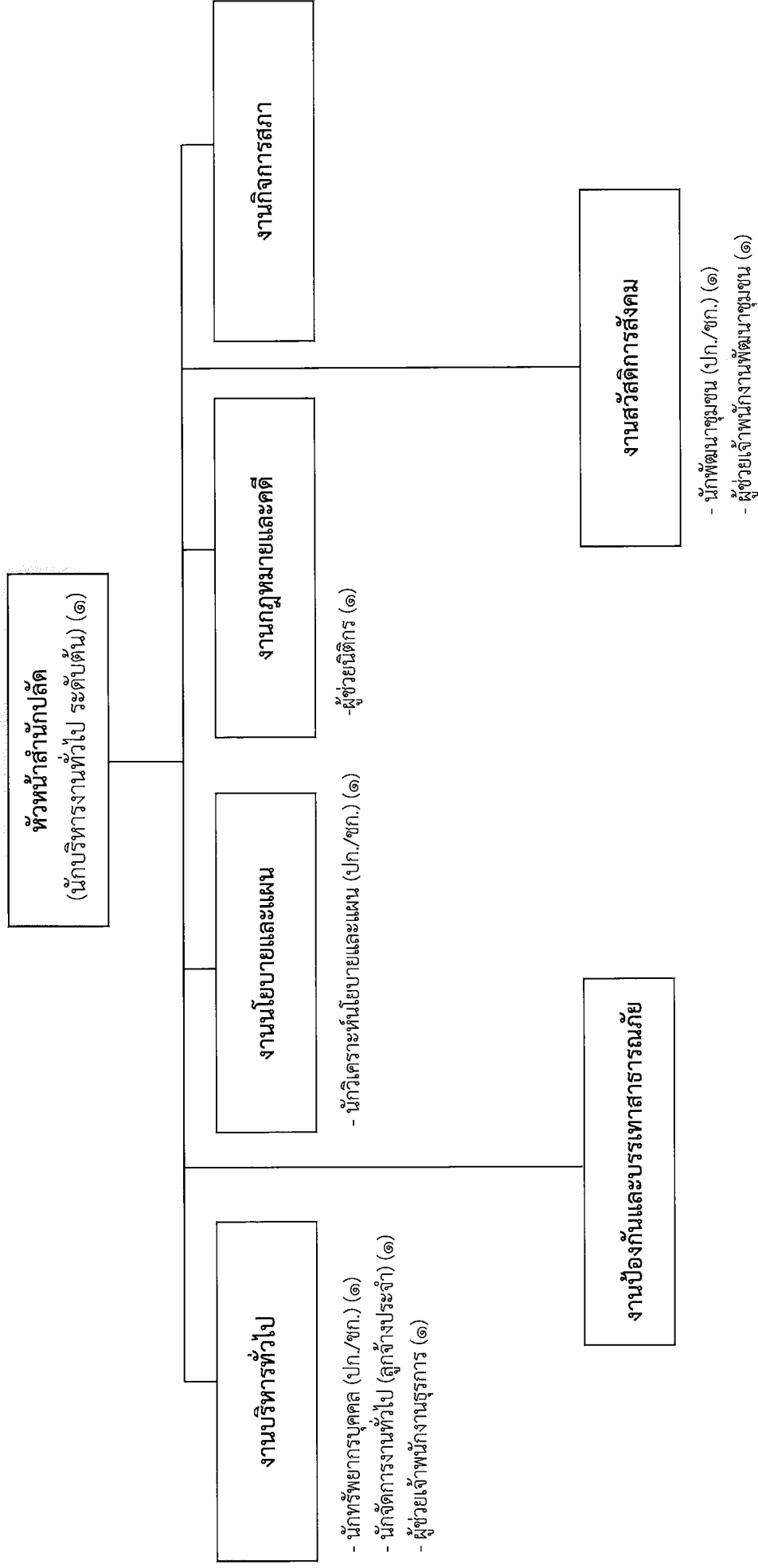
ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสิงห์บุรี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลองค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๔๕ กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบล พัฒนาผู้ได้รับการบรรจุเข้ารับราชการเป็นพนักงานส่วนตำบล ก่อนมอบหมายหน้าที่ให้ปฏิบัติ เพื่อให้รู้ระเบียบแบบแผนของทางราชการ หลักและวิธีปฏิบัติราชการ บทบาท และหน้าที่ของ พนักงานส่วนตำบล ในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข และแนวทางปฏิบัติตนเพื่อเป็นพนักงานส่วนตำบล ที่ดี โดยองค์การบริหารส่วนตำบล ต้องดำเนินการพัฒนาให้ครบถ้วนตามหลักสูตรที่คณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.)/พนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) กำหนด เช่น การพัฒนาด้านความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ให้ใช้วิธีการฝึกอบรมในห้องฝึกอบรม การฝึกอบรมทางไกล หรือการพัฒนาตนเองก็ได้ หากองค์การบริหารส่วนตำบลมีความประสงค์ จะพัฒนาเพิ่มเติม ให้สอดคล้องกับความจำเป็นในการพัฒนาของแต่ละองค์การบริหารส่วนตำบลก็ให้กระทำได้ ทั้งนี้องค์การบริหารส่วนตำบลที่จะดำเนินการจะต้องใช้หลักสูตรที่คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล กำหนดเป็นหลักสูตรหลัก และเพิ่มเติมหลักสูตรตามความจำเป็นที่องค์การบริหารส่วนตำบลพิจารณาเห็นว่ามีความเหมาะสม การพัฒนาพนักงานส่วนตำบลเกี่ยวกับการปฏิบัติงานในหน้าที่ให้องค์การบริหารส่วนตำบลสามารถเลือกใช้วิธีการพัฒนาอื่นๆ ได้และอาจกระทำได้ด้วยสำนักงานคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) พนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) สำนักงานคณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.)/พนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) ร่วมกับองค์การบริหารส่วนตำบลต้นสังกัด หรือองค์การบริหารส่วนตำบลต้นสังกัดร่วมกับส่วนราชการอื่นหรือภาคเอกชนก็ได้ และตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสิงห์บุรี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๔๕ กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการ ในตำแหน่งนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพในการจัดทำแผนการพัฒนาต้องกำหนดตามกรอบของแผนแม่บทการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลที่คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.)/พนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนด โดยให้กำหนดเป็นแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาล/พนักงานส่วนตำบล มีระยะเวลา ๓ ปี ตามกรอบของแผนอัตรากำลังของเทศบาล/องค์การบริหารส่วนตำบล นั้น

เพื่อให้สอดคล้องกับแนวทางดังกล่าวองค์การบริหารส่วนตำบลพิกัน อำเภอบางระจัน จังหวัดสิงห์บุรี จึงได้จัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖ ขึ้น เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลพิกันเป็นเครื่องมือ ในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร อีกทั้งยังเป็นการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี คุณธรรม จริยธรรมของบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลพิกัน ในการปฏิบัติราชการและตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๑. ข้อมูลด้านโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการและอัตรากำลัง
แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ ไว้ ดังนี้

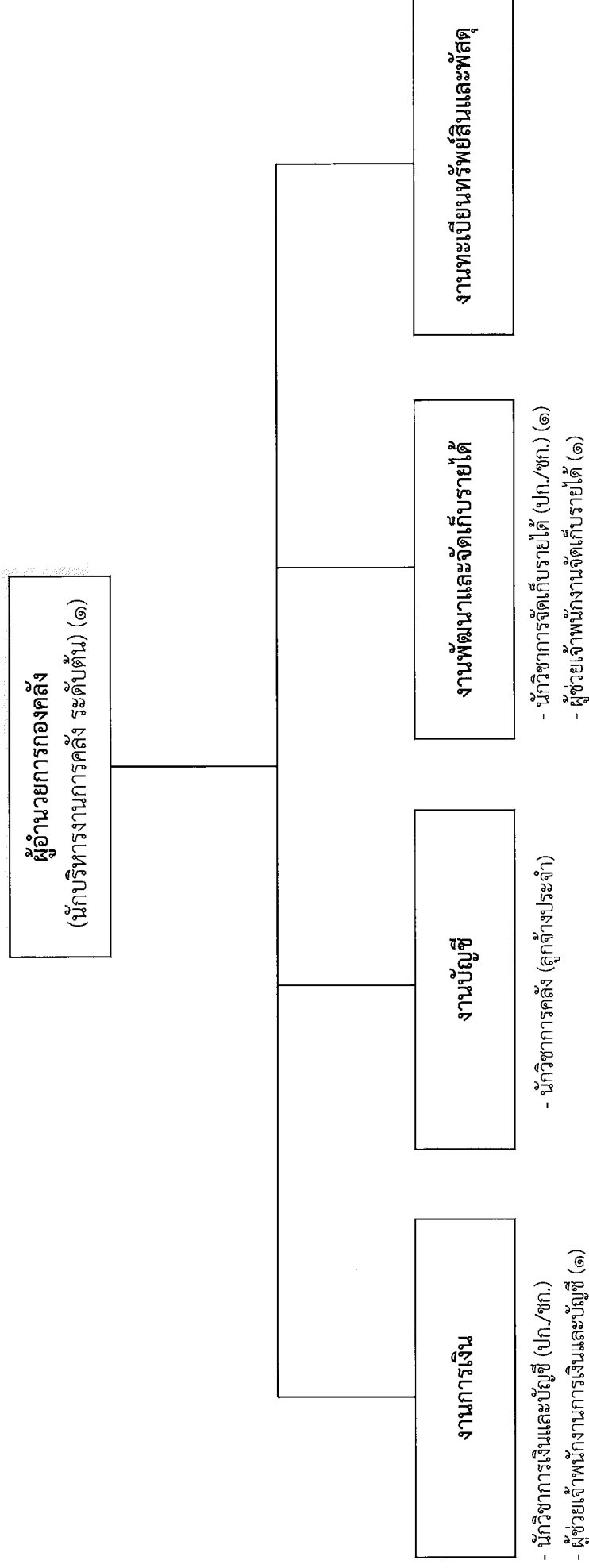


โครงสร้างสำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล



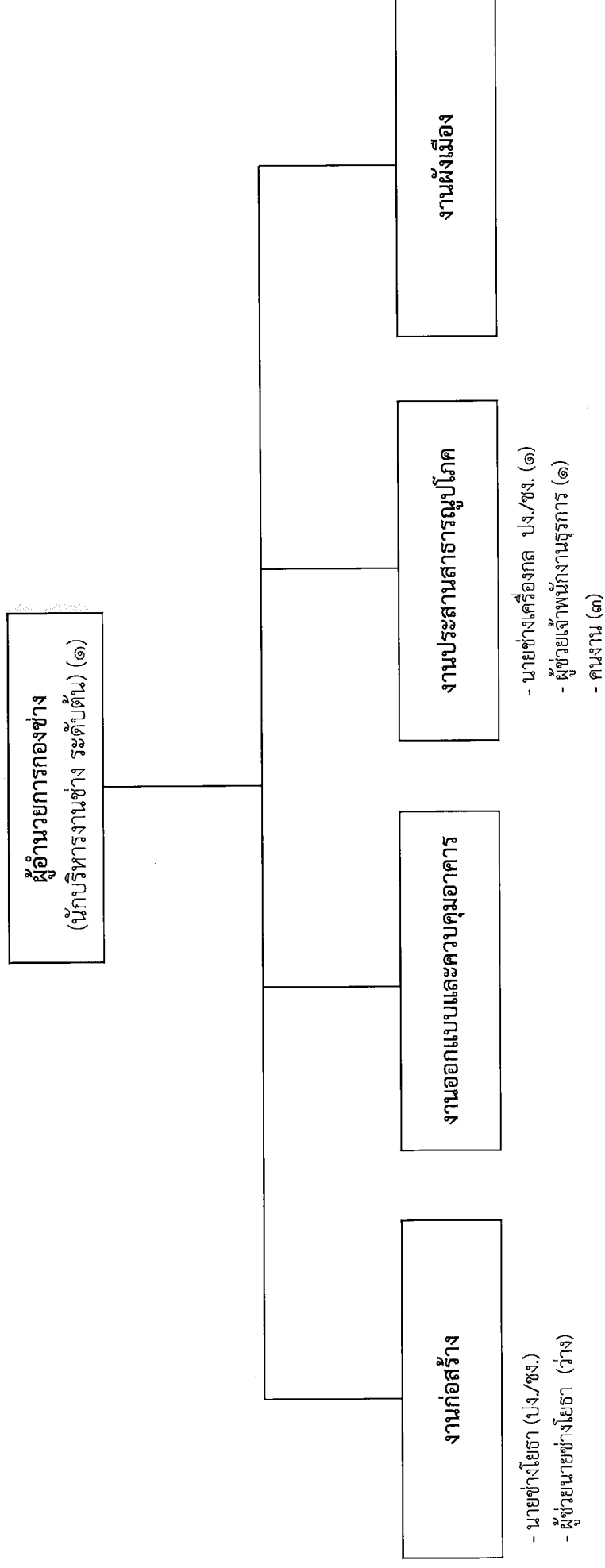
ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ			ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน		ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	๑	-	-		๓	-	-	-	-	๑	๓	-	๘

โครงสร้างกองคลัง



ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ			ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส		ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	๑	-	-	๒	-	-	-	-	-	๑	๒	-	๖

โครงสร้างกองช่าง



ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ			ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส		ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	๑	-	-	-	-	-	-	๒	-	-	๓	๓	๙

โครงสร้างกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม



ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ถูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง			รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส		ภารกิจ	ทั่วไป		
จำนวน	๑	-	-	-	๓	-	-	-	-	-	-	๑	-	-	๕

๒. อัตรากำลังตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

อัตรากำลังพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลพิกพันประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔

ที่	ตำแหน่งเลขที่	ชื่อ - สกุล ผู้ดำรงตำแหน่ง	ชื่อตำแหน่งในการ บริหารงาน /ชื่อตำแหน่งพนักงาน ครู	ชื่อตำแหน่งในสายงาน/ ชื่อตำแหน่งพนักงานจ้าง	ตำแหน่งประเภท /ประเภท	ระดับ	หมายเหตุ
๑	๖๔-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	นางรัฐกานต์ แยมขยาย	ปลัดองค์การบริหาร ส่วนตำบล	นักบริหารงานท้องถิ่น	บริหารท้องถิ่น	ต้น	
๒	๖๔-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	-	รองปลัดองค์การ บริหารส่วนตำบล	นักบริหารงานท้องถิ่น	บริหารท้องถิ่น	ต้น	ว่าง (กำลังสรรหา)
สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล							
๓	๖๔-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	นางชุดิมา บุญศรี	หัวหน้าสำนักงานปลัด อบต.	นักบริหารงานทั่วไป	อำนวยการท้องถิ่น	ต้น	
๔	๖๔-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นางฤทัยรัตน์ ศรีศาสตร์	นักทรัพยากรบุคคล	นักทรัพยากรบุคคล	วิชาการ	ชำนาญการ	
๕	๖๔-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นายเมธา ญาติ	นักวิเคราะห์นโยบาย และแผน	นักวิเคราะห์นโยบายและ แผน	วิชาการ	ชำนาญการ	
๖	๖๔-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นายสมภพ เปี่ยมเมธาค์	นักพัฒนาชุมชน	นักพัฒนาชุมชน	วิชาการ	ชำนาญการ	ร้องขอให้ กสธ.สอบ แข่งขัน
๗	ลูกจ้างประจำ	นางราตรี โพธิ์กล้า	-	นักจัดการงานทั่วไป	-	-	ว่างให้ยุบเลิก
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภทมีคุณวุฒิ)							
๘	-	นายสันติ ศรีศาสตร์	-	ผช.นิติกร	-	-	สัญญาจ้าง ๑ ต.ค. ๖๐ - ๓๐ ก.ย. ๖๓ (หมดภารกิจ ขอยุบเลิกในปีงบประมาณ ๖๓)

ที่	ตำแหน่งเลขที่	ชื่อ - สกุล ผู้ดำรงตำแหน่ง	ชื่อตำแหน่งในการ บริหารงาน /ชื่อตำแหน่งพนักงาน ครู	ชื่อตำแหน่งในสายงาน/ ชื่อตำแหน่งพนักงานจ้าง ชุมชน	ตำแหน่งประเภท /ประเภท	ระดับ	หมายเหตุ
๙	-	นางสาวยุรันท์ เพ็ชรักษ์	-	ผช.เจ้าพนักงานพัฒนา ชุมชน	-	-	สัญญาจ้าง ๑ ต.ค. ๖๑ - ๓๐ ก.ย. ๖๓ (ยังมีการกิจ ที่จะต้องดำเนินการถึงปี งบ ๖๖) คงตำแหน่งไว้
๑๐	-	นางสาวศรียุพัทธ์ หอมหาประเสริฐ	-	ผช.เจ้าพนักงานธุรการ	-	-	สัญญาจ้าง ๑ ต.ค. ๖๑ - ๓๐ ก.ย. ๖๓ (ยังมีการกิจ ที่จะต้องดำเนินการถึงปี งบ ๖๖) คงตำแหน่งไว้
กองคลัง							
๑๑	๖๔-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	นางเบญจมาศ วรณศิริ	ผู้อำนวยการกองคลัง	นักบริหารงานคลัง	อำนาจการท้องถิ่น	ต้น	
๑๒	๖๔-๓-๐๔-๓๒๐๓-๐๐๑	นางนิตยพร ปลืมน้อย	นักวิชาการจัดเก็บ รายได้	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	วิชาการ	ชำนาญการ	
๑๓	๖๔-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นางสาวสุพิชญา ขาวจันทร์	นักวิชาการเงินและ บัญชี	นักวิชาการเงินและบัญชี	วิชาการ	ชำนาญการ	
๑๔	ลูกจ้างประจำ	นางปวีณา ขำบุญด้า	-	นักวิชาการคลัง	-	-	ว่างให้ยุบ
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภทมีคุณวุฒิ)							
๑๕		นางสาววรรณวิษา ทองพลาย		ผช.เจ้าพนักงานจัดเก็บ รายได้	-	-	สัญญาจ้าง ๑ ต.ค. ๖๑ - ๓๐ ก.ย. ๖๓ (ยังมีการกิจ ที่จะต้องดำเนินการถึงปี งบ ๖๖) คงตำแหน่งไว้

ที่	ตำแหน่งเลขที่	ชื่อ - สกุล ผู้ดำรงตำแหน่ง	ชื่อตำแหน่งในการ บริหารงาน /ชื่อตำแหน่งพนักงาน ครู	ชื่อตำแหน่งในสายงาน/ ชื่อตำแหน่งพนักงานจ้าง	ตำแหน่งประเภท /ประเภท	ระดับ	หมายเหตุ
๑๖	-	-	-	ผช.เจ้าพนักงานการเงิน และบัญชี	-	-	ว่าง
กองช่าง							
๑๗	๖๔-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	นายจุฑารักษ์ พุ่มหวง	ผู้อำนวยการกองช่าง	นักบริหารงานช่าง	อำนาจการท้องถิ่น	ต้น	
๑๘	๖๔-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายจันทพงศ์ วิสุทธิ์สละ	นายช่างโยธา	นายช่างโยธา	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	
๑๙	๖๔-๓-๐๕-๔๗๐๕-๐๐๑	จ.ส.อ.รักเกียรติ รัชกาสินันต์	นายช่างเครื่องกล	นายช่างเครื่องกล	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภทมีคุณวุฒิ)							
๒๐		นางสาวแววมณี นิลเนียม		ผช.เจ้าพนักงานธุรการ	-	-	สัญญาจ้าง ๑ ต.ค. ๖๑ - ๓๐ ก.ย. ๖๓ (ยังมีการกิจ ที่จะต้องดำเนินการถึงปี งบ ๖๖) คงตำแหน่งไว้
๒๑		นายจุฑพงษ์ แจ่มใส		ผช.นายช่างไฟฟ้า	-	-	สัญญาจ้าง ๑ ต.ค. ๖๑ - ๓๐ ก.ย. ๖๓ (ยังมีการกิจ ที่จะต้องดำเนินการถึงปี งบ ๖๖) คงตำแหน่งไว้
๒๒		-	-	ผช.นายช่างโยธา	-	-	ว่าง
๒๓		นายสันชัย เอี่ยมเกิด		คนงานทั่วไป			สัญญาจ้าง ๑ ต.ค. ๖๓ - ๓๐ ก.ย. ๖๔ คงตำแหน่ง ไว้

ที่	ตำแหน่งเลขที่	ชื่อ - สกุล ผู้ดำรงตำแหน่ง	ชื่อตำแหน่งในการ บริหารงาน /ชื่อตำแหน่งพนักงาน ครู	ชื่อตำแหน่งในสายงาน/ ชื่อตำแหน่งพนักงานจ้าง	ตำแหน่งประเภท /ประเภท	ระดับ	หมายเหตุ
๒๔		นายสมชาย มีวงษ์	-	คนงานทั่วไป	-	-	สัญญาจ้าง ๑ ต.ค. ๖๓ - ๓๐ ก.ย. ๖๔ คงตำแหน่ง ไว้
๒๕		นายเกษ ใยน้อย	-	คนงานทั่วไป	-	-	สัญญาจ้าง ๑ ต.ค. ๖๓ - ๓๐ ก.ย. ๖๔ คงตำแหน่ง ไว้
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม							
๒๖	๖๔-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	-	ผู้อำนวยการกอง การศึกษาฯ	นักบริหารการศึกษา	อำนาจการท้องถิ่น	ต้น	ร้องขอให้ กส.สอบ แข่งขัน
๒๗	๖๔-๓-๐๘-๖๖๐๐-๐๒๗	นางอังชน รักชาติสินธุ์	ครู	ครู	วิชาการ	ชำนาญการ	
๒๘	๖๔-๓-๐๘-๖๖๐๐-๐๒๘	นางสาวสุภารัตน์ ฉิมพาลี	ครู	ครู	วิชาการ	ชำนาญการ	
๒๙	๖๔-๓-๐๘-๖๖๐๐-๐๒๙	นางพัชรนันท์ ขำสละนะ	ครู	ครู	วิชาการ	ชำนาญการ	
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภทมีคุณวุฒิ)							
๓๐		นางสาววรรณวิภา สมัครการ		ผู้ดูแลเด็ก	-	-	สัญญาจ้าง ๑ ต.ค. ๖๓ - ๓๐ ก.ย. ๖๓ (ยังมีการกิจ ที่จะต้องดำเนินการถึงปี งบ ๖๓) คงตำแหน่งไว้
หน่วยตรวจสอบภายใน							
๓๑	๖๔-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	-	นักวิชาการตรวจสอบ ภายใน	นักวิชาการตรวจสอบ ภายใน	-	-	กำหนดใหม่

บทที่ ๒

วัตถุประสงค์และเป้าหมายการพัฒนา

วัตถุประสงค์

๑. เพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะด้านความคิด มุ่งมั่นที่จะเป็นคนดี มีจิตสำนึกในการพัฒนาตนเองเพื่อให้รู้วิธีคิดอย่างมีระบบ รู้วิธีคิดที่ถูกต้อง มีทักษะในการใช้ความคิด (Conceptual Skills) เพื่อการบริหารและการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ

๒. เพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะด้านมนุษย์ มุ่งมั่นที่จะเข้าใจและตระหนักรู้ในคุณค่าของตนเองและคุณค่าของผู้อื่น มีทักษะในการปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น (Human Skills) เพื่อการบริหารและปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ

๓. เพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะด้านงาน มุ่งมั่นที่จะเป็นคนเก่ง มีทักษะในการบริหารและปฏิบัติงาน (Technical Skills) โดยเฉพาะสมรรถนะในการบริหารและปฏิบัติงานตามโครงการภายใต้แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาของเทศบาล และโครงการภายใต้แผนยุทธศาสตร์กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น เพื่อให้มีความพร้อมในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ของเทศบาลและยุทธศาสตร์ของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งการบริหารและปฏิบัติงานตามภารกิจหลักของหน่วยงานต่างๆ ที่ให้ความร่วมมือและประสานงานขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ในส่วนราชการต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

เป้าหมาย

เป้าหมายเชิงปริมาณ

๑. บุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลพิกพันอันประกอบด้วย พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ได้รับการพัฒนาการเพิ่มพูนความรู้ มีความสามารถ ทักษะ คุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงานทุกคน

๒. ประชาชนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลพิกพันได้รับการบริการที่ดี สะดวก รวดเร็ว ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๕

เป้าหมายเชิงคุณภาพ

๑. บุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลพิกพันทุกคน ที่ได้เข้ารับการพัฒนา เพิ่มพูนความรู้ ทักษะ คุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน สามารถนำความรู้ที่ได้รับมาใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงานเพื่อบริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ ตามแนวทางการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

๒. ประชาชนภายในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลพิกพันได้รับการบริการที่ดีมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น

บทที่ ๓

กรอบแนวคิดการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์สุขภาพ

การจัดทำยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์สุขภาพสำนักงานสาธารณสุขจังหวัด มีวัตถุประสงค์เพื่อให้องค์กรมีจุดมุ่งหมาย ทิศทางในการก้าวไปข้างหน้าในเชิงการพัฒนาศูนย์สุขภาพ เพื่อไปตอบสนองต่อยุทธศาสตร์องค์กร มีวิธีการและเครื่องมือในการผลักดันสู่ความสำเร็จรวมทั้งระบบการติดตามผล อีกทั้งเป็นการสร้างความต่อเนื่องในการพัฒนาศูนย์สุขภาพในองค์กร ซึ่งการจัดทำยุทธศาสตร์นั้นคือการกำหนดทิศทางขององค์กร ซึ่งทิศทางนี้จะมีผลครอบคลุมอยู่ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี

ในการจัดทำยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์สุขภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลพักทันนั้น ต้องเป็นการจัดทำยุทธศาสตร์ที่มีความเชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์หลักตามแผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น นโยบายของรัฐบาล และนโยบายผู้บริหาร ทั้งนี้ เพื่อให้ยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์สุขภาพนั้นเป็นส่วนที่ช่วยสนับสนุนผลักดันให้ยุทธศาสตร์ของหน่วยงานประสบความสำเร็จผ่านทางบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาให้มีความรู้ สมรรถนะ เป็นผู้รู้ เป็นคนดี มีวินัย และมีพลังกายพลังใจในการปฏิบัติภารกิจของตนให้ประสบความสำเร็จอย่างดียิ่ง และเพื่อให้ยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์สุขภาพนั้นมีความเชื่อมต่อกับยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบลพักทันในทุกๆ ยุทธศาสตร์ โดยมีได้เพียงเชื่อมโยงเฉพาะในด้านที่เป็นยุทธศาสตร์ด้านทรัพยากรบุคคลเท่านั้น

เพื่อให้การจัดทำยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์สุขภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลพักทัน มีความสอดคล้องและสัมพันธ์กับยุทธศาสตร์หลักตามแผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น นโยบายของรัฐบาล และนโยบายผู้บริหาร จึงได้กำหนดกระบวนการในการจัดทำ ดังนี้

ขั้นตอนที่ ๑ กำหนดประเด็นหลักตามยุทธศาสตร์ขององค์กร เพื่อศึกษาแนวนโยบายการพัฒนาศูนย์สุขภาพ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม แผนนโยบายของจังหวัด อำเภอ และทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์องค์กร

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

ขั้นตอนที่ ๒ การทำ HR SWOT เพื่อวิเคราะห์จุดอ่อน จุดแข็ง โอกาส อุปสรรค ในเรื่องของ “คน” ที่จะทำให้องค์กรบรรลุ หรือไม่บรรลุตามยุทธศาสตร์ที่วางไว้

ขั้นตอนนี้เป็นขั้นตอนที่จะช่วยในการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยภายใน และปัจจัยภายนอกในด้านทรัพยากรมนุษย์ ที่มีผลต่อความสำเร็จขององค์กร ซึ่งการทำ HR SWOT นั้น

- เป็นการวิเคราะห์จุดอ่อน จุดแข็ง โอกาส อุปสรรค ในเรื่องของ “คน” ที่จะทำให้องค์กรบรรลุหรือไม่บรรลุผลสำเร็จตามยุทธศาสตร์ที่วางไว้

- เป็นการดำเนินการในรูปการประชุม หรือ Workshop เพื่อเป็นการระดมสมอง ซึ่งให้ได้มาซึ่งข้อมูลจำนวนมาก

- เป็นการระดมสมอง โดยที่สิ่งที่ได้จากการระดมสมองนั้นเป็นความเห็นของผู้ที่มาร่วม

- พิจารณาให้มีความสำคัญกับจุดอ่อน เป็นลำดับแรก ๆ

- เป็นการวิเคราะห์ในทุกๆ ด้านที่เกี่ยวกับการบริหาร และพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ไม่ควรจำกัดเฉพาะในด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพียงอย่างเดียว

ขั้นตอนที่ ๓ วิเคราะห์ข้อมูลสำคัญด้านทรัพยากรมนุษย์ เพื่อวิเคราะห์ข้อมูลที่สำคัญ ซึ่งจะ
ช่วยสนับสนุนผลการทำ HR SWOT และเป็นข้อมูลสนับสนุนในการกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนากุศลการต่อไป

ขั้นตอนนี้ เป็นขั้นตอนที่จะช่วยสนับสนุนการจัดทำยุทธศาสตร์ ด้วยการวิเคราะห์จากข้อมูล
สำคัญด้านทรัพยากรมนุษย์ และยังเป็นการตรวจสอบ ยืนยัน การทำ HR SWOT นอกจากนี้การวิเคราะห์ข้อมูล
สำคัญด้านทรัพยากรมนุษย์ ยังช่วยให้การจัดทำยุทธศาสตร์ต่าง ๆ มีความถูกต้องโดยมีข้อมูลตัวเลขสนับสนุน
การคิดวิเคราะห์และการจัดทำ

ผลจากการวิเคราะห์ข้อมูลสำคัญด้านทรัพยากรมนุษย์นั้น ทำให้องค์กรเห็นถึงนัยสำคัญที่มีผล
ต่อการบริหารงานในปัจจุบัน และอนาคตอันใกล้ เช่น การวิเคราะห์จำนวนคนในแต่ละช่วงอายุ ทำให้เห็นถึง
กลุ่มประชากรส่วนใหญ่ในองค์กร ด้วยข้อมูลนี้ทำให้การกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนา แผนการพัฒนามีความ
สอดคล้องกับกลุ่มคนส่วนใหญ่ในองค์กร จำนวนวันที่ใช้ในการพัฒนา แสดงถึงค่าเฉลี่ยจำนวนวันที่บุคลากรได้รับ
ในการพัฒนา และค่าใช้จ่ายในการพัฒนานั้นสะท้อนถึงการบริหารจัดการ ความพยายามในการดำเนินการ
พัฒนาผ่านการใช้จ่ายเพื่อการพัฒนาซึ่งสามารถนำไปเปรียบเทียบกับหน่วยงานที่เป็นหน่วยงานที่ดีในเรื่องการ
พัฒนามนุษย์

ขั้นตอนที่ ๔ ศึกษาตัวแบบการพัฒนาขององค์กรที่คล้ายคลึงกัน เพื่อศึกษาแนวปฏิบัติที่ดีของ
องค์กรอื่นซึ่งจะช่วยสนับสนุนการกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนากุศลการเนื่องจากความเป็นจริงที่ว่า องค์กร
ใดองค์กรหนึ่งนั้นไม่ได้เก่งไปทุกเรื่อง ยังมีองค์กรที่เก่งกว่าองค์กรอื่นๆ อย่างมากในบางเรื่อง ดังนั้น การศึกษา
จากประสบการณ์ตรงขององค์กรอื่น แล้วนำมาประยุกต์ให้เหมาะสม จะช่วยประหยัดเวลาและลดการ
ดำเนินงานแบบลองผิดลองถูก ทำให้สามารถเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน และเพิ่มศักยภาพในการแข่งขัน

ขั้นตอนที่ ๕ จัดทำยุทธศาสตร์การพัฒนากุศลการ (HRD Strategy) เป็นขั้นตอนการกำหนด
ยุทธศาสตร์การพัฒนากุศลการในรายละเอียด พร้อมตัวชี้วัดผลงานที่สำคัญ (KPI) ขั้นตอนนี้ เป็นขั้นตอนในการ
สร้างยุทธศาสตร์การพัฒนากุศลการขององค์กร โดยการนำข้อมูลที่ได้จากขั้นตอนที่ ๑ ถึง ๔ มาวิเคราะห์
จัดลำดับความสำคัญ จัดกลุ่มประเด็นปัญหา เพื่อจัดทำเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาขึ้น

เมื่อสร้างยุทธศาสตร์การพัฒนาจากขั้นตอนการสร้างยุทธศาสตร์และทำการเชื่อมโยงกับ
ยุทธศาสตร์หลักขององค์การบริหารส่วนตำบลพักทันแล้ว ลำดับถัดมา ดำเนินการจัดกลุ่ม ปรับปรุง เพื่อคัดเลือก
ให้เหลือในปริมาณยุทธศาสตร์ที่เหมาะสม จากนั้นนำชื่อยุทธศาสตร์ที่ได้ผ่านการจัดกลุ่ม ปรับปรุงแล้ว มา
กำหนดตัวชี้วัด พร้อมทั้งชื่อโครงการในแต่ละยุทธศาสตร์ ในการกำหนดตัวชี้วัดควรเป็นการวัดผลลัพธ์หรือ
ผลสัมฤทธิ์ของยุทธศาสตร์ และควรกำหนดตัวชี้วัดที่สอดคล้องและตรงต่อยุทธศาสตร์ที่กำหนดขึ้นมา

ขั้นตอนที่ ๖ จัดทำแผนปฏิบัติงาน (Action Plan) เป็นขั้นตอนหนึ่งในการแปลงยุทธศาสตร์
มาสู่การปฏิบัติและการกำหนดแผนงาน/โครงการ เป็นการผลักดันให้ยุทธศาสตร์การพัฒนากุศลการนั้นประสบ
ผลสำเร็จด้วยการจัดทำแผนปฏิบัติงาน (Action Plan) มีวัตถุประสงค์เพื่อให้การดำเนินงานตามยุทธศาสตร์นั้น
ได้เกิดขึ้นจริง มีกระบวนการ ผู้รับผิดชอบ และขอบเขตเวลาการดำเนินงานที่ชัดเจน นอกจากนี้ยังเป็นการ
มอบหมายความรับผิดชอบให้ผู้ที่เกี่ยวข้องเพื่อนำไปกำหนดเป็นแผนงานการปฏิบัติงานของตนซึ่งนำไปสู่การ
ประเมินผลงานประจำปีที่มีความชัดเจนในผลงานที่เกิดขึ้น

ขั้นตอนที่ ๗ ประเมินผลการพัฒนาตามแผน เป็นการติดตามผลความก้าวหน้า และ
ความสำเร็จ ทั้งนี้เพื่อนำมาปรับแต่งแผนปฏิบัติงานให้ปฏิบัติได้ตามเป้าหมายที่กำหนดขั้นตอนสุดท้ายของการ
จัดทำยุทธศาสตร์การพัฒนากุศลการนั้น เป็นขั้นตอนการติดตามและประเมินผลความก้าวหน้า ความสำเร็จของ
ยุทธศาสตร์ที่ได้กำหนดไว้ ในการประเมินและติดตามผลตลอดช่วงระยะเวลาของแผนปฏิบัติการ เพื่อองค์กร
จะได้ทราบถึงความก้าวหน้าตามแผนงาน และเมื่อเกิดความล่าช้าองค์กรสามารถศึกษาข้อมูลเพิ่มเติมจาก
ผู้รับผิดชอบ เพื่อร่วมกันปรับปรุงการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายในที่สุด

บทที่ ๔

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลประกอบการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์

ในการจัดทำยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์นั้น ได้มีการนำข้อมูลในหลาย ๆ ด้านมาสรุปผล และวิเคราะห์เพื่อประกอบในการจัดทำยุทธศาสตร์ ทั้งนี้เพื่อให้ยุทธศาสตร์ที่จัดทำขึ้นนั้นสามารถนำมาใช้ในการพัฒนาแก้ไขในส่วนที่เป็นจุดอ่อนของศูนย์ และส่งเสริมสมรรถนะที่จำเป็นในการบรรลุเป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ของกรมชลประทานทั้งนี้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้กำหนดที่มาของข้อมูลเพื่อนำมาวิเคราะห์ได้ ๔ ทาง คือ

๑. การสัมภาษณ์จากกลุ่มผู้บริหาร
๒. การรวบรวมข้อมูลที่สำคัญด้านทรัพยากรบุคคลจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
๓. การสรุปจากแบบสอบถามสำรวจความเห็นต่อการพัฒนาศูนย์
๔. การสัมภาษณ์เชิงปฏิบัติการการวิเคราะห์ HR SWOT ซึ่งสรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากที่มาของข้อมูลดังกล่าว ได้ดังนี้

สรุปการสัมภาษณ์จากผู้บริหาร

จากการสัมภาษณ์ผู้บริหาร ซึ่งประกอบไปด้วย ผู้บริหารท้องถิ่น ปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หัวหน้าส่วนราชการที่เกี่ยวข้อง เพื่อสอบถามความคาดหวังในเรื่องการพัฒนาศูนย์ในความเห็นของผู้บริหารระดับสูง สามารถสรุปผลการสัมภาษณ์ได้ดังนี้

๑. ศูนย์ต้องมีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานในปัจจุบันให้ได้เต็มประสิทธิภาพ
๒. การนำเทคโนโลยีมาใช้ในสำนักงานเพิ่มขึ้น
๓. การสร้างความแข็งแกร่งในการประสาน และบริหารภาคสังคม เพื่อให้บรรลุภารกิจหลัก
๔. การพัฒนาทักษะให้เป็น multi skill เพื่อปรับตัวกับนโยบายควบคุมกำลังคนภาครัฐ
๕. การเพิ่มทักษะการบริหารจัดการในงาน
๖. การเสริมสร้างภาวะผู้นำให้แก่ผู้บังคับบัญชาทุกระดับ โดยเฉพาะเรื่องการพัฒนาผู้บังคับบัญชา

สรุปการวิเคราะห์ข้อมูลสำคัญด้านทรัพยากรบุคคล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลสำคัญด้านทรัพยากรบุคคล ได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลสำคัญ ดังนี้

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

จากการวิเคราะห์ข้อมูลที่สำคัญด้านทรัพยากรบุคคลดังที่กล่าวข้างต้นนั้น ผลการวิเคราะห์พบว่า ในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า องค์การบริหารส่วนตำบลพิกพัน จะประสบปัญหาในเรื่องอัตราากำลังคนที่จะหายไปจากการโอน (ย้าย) ซึ่งกำลังคนดังกล่าวเป็นกำลังคนในระดับสายงานปฏิบัติ ซึ่งอาจส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพขององค์กร ความพร้อมของกำลังคนที่ทดแทนกำลังคนที่หายไป นอกจากนี้ในเรื่องค่าใช้จ่ายในการพัฒนาและจำนวนวันที่ได้รับการพัฒนาของข้าราชการนั้นยังต่ำกว่าเป้าหมายที่กำหนด

สรุปการวิเคราะห์ HR SWOT

ในการวิเคราะห์ข้อมูลสภาพแวดล้อมภายในและภายนอก องค์การบริหารส่วนตำบลพักทัน ได้มีการจัดสัมมนาเชิงปฏิบัติการเพื่อรวบรวมข้อมูล โดยได้เชิญหัวหน้าส่วนราชการทุกหน่วยงานมาร่วมกันทำ HR SWOT เพื่อวิเคราะห์หาจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค โดยเน้นในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับบุคลากร ทั้งนี้สามารถสรุปผลจากวิเคราะห์ได้ดังนี้

๑. จุดแข็ง (Strengths)

- ผู้บริหารให้ความสำคัญต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร
- มีเทคโนโลยีที่ทันสมัย
- บุคลากรมีความสามารถและพร้อมที่จะรับการพัฒนา
- บุคลากรมุ่งถึงผลสัมฤทธิ์ขององค์กร
- บุคลากรมีจิตสำนึกในการให้บริการ
- ผู้บริหารและบุคลากรมีความเอื้ออาทรต่อกัน
- มีผู้นำองค์กรที่เข้มแข็ง
- บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจ เข้าถึงวัฒนธรรมในพื้นที่ การมีส่วนร่วมกับชุมชน

ท้องถิ่น

- มีการติดตาม ประเมินผล และคาดการณ์อย่างเป็นระบบ

ฯลฯ

๒. จุดอ่อน (Weaknesses)

- บุคลากรมีความแตกแยกกันระหว่างกลุ่ม
- ภาระงานของแต่ละฝ่ายไม่ชัดเจน
- การมอบภาระงานยังไม่ตรงตามศักยภาพของบุคลากร
- ขาดการพัฒนาความรู้ด้านเทคโนโลยี ระบบ เครื่องมือใหม่ๆ ในการพัฒนาแหล่งน้ำ
- ขาดทักษะด้านการสื่อสารข้อความ บริหารประชาสัมพันธ์ เพื่อสร้างแรงบันดาลใจ

ประชาชน และทักษะที่จำเป็นในการทำงานเชิงรุก

- การสนับสนุนด้านงบประมาณการพัฒนายังไม่เพียงพอ
- ด้านอัตรากำลังยังไม่เพียงพอและไม่เหมาะสมกับปริมาณงาน
- ขาดการสรุปบทเรียน องค์ความรู้ และติดตามประเมินผลเพื่อการแก้ปัญหาอย่าง

จริงจังและต่อเนื่อง

- ขาดการมองเชิงระบบ ความเข้าใจและทักษะการทำงานแบบบูรณาการ
- บุคลากรไม่ยอมรับเทคโนโลยี

ฯลฯ

๓. โอกาส (Opportunities)

- องค์กรเป็นที่รู้จักและยอมรับ และมีภาพลักษณ์ที่น่าเชื่อถือ
- มีการสนับสนุน ส่งเสริมทั้งด้านนโยบายและแนวทางการปฏิบัติจากหน่วยงานต่างๆ

ของรัฐ

- มีกฎหมายที่รองรับและชัดเจน
- เป็นหน่วยงานที่มีภารกิจหลักที่สำคัญต่อประชาชนในพื้นที่

ฯลฯ

๔. ภัยคุกคาม (Threats)

- มุมมองจากบุคคลภายนอกไม่ให้ความสำคัญกับองค์กร
- งบประมาณไม่เพียงพอ
- กฎหมาย/กฎ ระเบียบไม่เอื้ออำนวย ต่อการปฏิบัติงาน
- การแทรกแซงจากฝ่ายการเมือง ในเรื่องการปฏิบัติงาน และการแต่งตั้งบุคลากร

บทที่ ๕

ยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์กลางองค์การบริหารส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลที่สำคัญในด้านต่าง ๆ จากผู้บริหาร บุคลากร รวมทั้งข้อมูลยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบลพักทัน ได้ถูกนำมาสรุปเพื่อจัดทำยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์กลางองค์การบริหารส่วนตำบลประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ อีกทั้งได้มีปรับปรุงการกำหนดวิสัยทัศน์ และพันธกิจ การพัฒนาศูนย์กลางองค์การบริหารส่วนตำบลพักทันประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ ใหม่ และจัดทำเป็นแผนที่ยุทธศาสตร์ เพื่อให้เป็นกรอบกลยุทธ์ในการพัฒนาทรัพยากรบุคคล และเพื่อสื่อสารให้บุคลากรในองค์กรได้มีความเข้าใจในทิศทาง เห็นความชัดเจนของการพัฒนาศูนย์กลางร่วมกัน โดยมีรายละเอียดดังนี้

วิสัยทัศน์

ศูนย์กลางองค์การบริหารส่วนตำบลพักทัน เป็นผู้มีสมรรถนะสูง เปี่ยมด้วยจริยธรรม เข้าถึงประชาชน มีความเป็นสากล ทুম่เหตุผลักดันให้ยุทธศาสตร์องค์กรสำเร็จ

พันธกิจ

๑. พัฒนาศูนย์กลางให้มีความเชี่ยวชาญในงาน อย่างสูงสุด
 ๒. สร้างเสริมวัฒนธรรม และพฤติกรรมที่สนับสนุนต่อวิสัยทัศน์ พันธกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลพักทัน
 ๓. ส่งเสริมการเรียนรู้อย่างยั่งยืน โดยมีการพัฒนาตนเองเป็นหัวใจหลักสำคัญ
 ๔. พัฒนาผู้บังคับบัญชา และผู้บริหาร ให้มีทักษะการจัดการ และภาวะผู้นำที่เป็นเลิศ
- ฯลฯ

ยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์กลางองค์การบริหารส่วนตำบลพักทันประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖

๑. พัฒนาศูนย์กลางให้มีศักยภาพสูงสุด ทันต่อเทคโนโลยีใหม่ๆ ในงาน โดยใช้ระบบสมรรถนะเป็นเครื่องมือหลักในการบริหารจัดการการพัฒนา
 ๒. เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม จิตอาสา การเข้าถึงประชาชนให้แก่ข้าราชการทุกระดับชั้น
 ๓. สร้างภาวะผู้นำ และทักษะด้านการบริหาร “คน” ที่เข้มแข็งให้แก่ผู้บังคับบัญชาเพื่อใช้ในการจูงใจพัฒนาและมอบหมายงานผู้ใต้บังคับบัญชา
 ๔. สร้างวัฒนธรรมการทำงานร่วมกันอย่างมีความสุข
 ๕. ส่งเสริมวัฒนธรรมการเรียนรู้เพื่อมุ่งสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้
- โดยในแต่ละยุทธศาสตร์การพัฒนานั้นได้กำหนดตัวชี้วัด เพื่อการติดตามและประเมินผลการดำเนินงานความก้าวหน้าของการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์ไว้ ดังนี้

ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร	ตัวชี้วัด
๑. พัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพสูงสุด ทันต่อเทคโนโลยีใหม่ๆ ในงาน โดยใช้ระบบสมรรถนะเป็นเครื่องมือหลักในการบริหารจัดการการพัฒนา	๑. ร้อยละเฉลี่ยของข้าราชการกรมที่ผ่านการประเมินสมรรถนะในระดับที่องค์กรคาดหวัง (%) Competency Fit) ๒. จำนวนวันที่ได้รับการพัฒนาเฉลี่ยต่อคนต่อปี
๒. เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม จิตอาสา การเข้าถึงประชาชนให้แก่ข้าราชการทุกระดับชั้น	จำนวนวันที่ต่อคนต่อปีที่บุคลากรได้รับการพัฒนาหรือเข้าร่วมกิจกรรมด้านส่งเสริมคุณธรรม และจิตอาสา ๒. ผลการสำรวจภาพลักษณ์ด้านคุณธรรมจริยธรรมของบุคลากรต่อสังคมภายนอก
๓. สร้างภาวะผู้นำ และทักษะด้านการบริหาร “คน” ที่เข้มแข็งให้แก่ผู้บังคับบัญชาเพื่อใช้ในการจูงใจพัฒนาและมอบหมายงานผู้ใต้บังคับบัญชา	๑. จำนวนวันที่ต่อคนต่อปีที่บุคลากรซึ่งดำรงตำแหน่งผู้บังคับบัญชาที่ได้รับการพัฒนาในเรื่องภาวะผู้นำและการบริหารคน ๒. ผลการประเมินทัศนคติของบุคลากรต่อผู้บังคับบัญชา
๔. สร้างวัฒนธรรมการทำงานร่วมกันอย่างมีความสุข	๑. จำนวนวันที่ต่อคนต่อปีที่บุคลากรเข้าร่วมกิจกรรมพัฒนาความสุภาพ สุขใจ ๒. ร้อยละของความพึงพอใจของบุคลากรต่อการปฏิบัติงาน
๕. ส่งเสริมวัฒนธรรมการเรียนรู้เพื่อมุ่งสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้	๑. จำนวนความรู้/บทความ/นวัตกรรม เฉลี่ยต่อคนต่อบุคลากรบันทึกเข้าระบบ KM ๒. ผลงานนวัตกรรมที่ได้รับการคัดเลือกให้ได้รับรางวัล

บทที่ ๖

หลักสูตรการพัฒนา

การกำหนดแนวทางในการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลพักทันได้พิจารณา และให้ความสำคัญกับบุคลากรในทุกระดับ ทั้งคณะผู้บริหาร สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล พนักงาน พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ รวมถึงพนักงานจ้างทั้งส่วนราชการ เพื่อให้ได้รับการพัฒนาประสิทธิภาพทั้ง ทางด้านการปฏิบัติงาน หน้าที่ความรับผิดชอบ ความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง การบริหาร และคุณธรรมและจริยธรรม ดังนี้

สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

ประกอบด้วย

๑. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล
๒. หัวหน้าสำนักปลัด
๓. นักทรัพยากรบุคคล
๔. นักวิเคราะห์นโยบายและแผน
๕. นักพัฒนาชุมชน
๖. ลูกจ้างประจำ/พนักงานจ้าง

กองคลังองค์การบริหารส่วนตำบล

ประกอบด้วย

๑. ผู้อำนวยการกองคลัง
๒. นักวิชาการเงินและบัญชี
๓. นักวิชาการจัดเก็บรายได้
๔. ลูกจ้างประจำ/พนักงานจ้าง

กองช่างองค์การบริหารส่วนตำบล

ประกอบด้วย

๑. ผู้อำนวยการกองช่าง
๒. นายช่างโยธา
๓. นายช่างเครื่องกล
๔. พนักงานจ้าง

กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

ประกอบด้วย

๑. ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
๒. ครู
๓. ผู้ดูแลเด็ก

หน่วยตรวจสอบภายใน

ประกอบด้วย

๑. นักวิชาการตรวจสอบภายใน

การกำหนดวิธีการพัฒนา โดยใช้เครื่องมือในการพัฒนาบุคลากรทั้งการพัฒนาในระยะสั้น เช่น การจัดฝึกอบรมโดยองค์การบริหารส่วนตำบล ดำเนินการเองหรือการส่งเข้าร่วมฝึกอบรมที่หน่วยงานอื่นเป็นผู้จัด และการพัฒนาในระยะยาว เช่น การสอนงานในขณะทำงาน การจัดให้มีพี่เลี้ยงในการทำงาน การมอบหมายงานการหมุนเวียนงาน การให้คำปรึกษาแนะนำ การติดตามและประเมินผลโดยผู้บังคับบัญชา เป็นต้น

การกำหนดตัวชี้วัดแผนงานโครงการพัฒนาบุคลากร

เพื่อให้การติดตามความสำเร็จและความก้าวหน้าในแผนงานโครงการพัฒนาบุคลากรที่ได้กำหนดไว้ในแต่ละยุทธศาสตร์นั้นเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และสอดคล้องสนับสนุนต่อความสำเร็จของยุทธศาสตร์หลักขององค์การบริหารส่วนตำบลพิกันจึงได้มีการกำหนดตัวชี้วัดในแต่ละแผนงานโครงการไว้ ซึ่งผู้บริหาร ผู้ปฏิบัติงานสามารถใช้เป็นแนวทางในการติดตาม และประเมินผลความสำเร็จได้ ในการกำหนดตัวชี้วัดนั้นต้องมีความชัดเจน สามารถวัดผลได้ และสามารถวัดผลได้จริง สำหรับตัวชี้วัดแผนงานโครงการพัฒนาบุคลากร ได้กำหนดตัวชี้วัดในแต่ละแผนงาน ดังนี้

แผนการพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖
องค์การบริหารส่วนตำบลพิกั่น อำเภอบางระจัน

ตัวชี้วัดแผนงานโครงการพัฒนาบุคลากรตามยุทธศาสตร์ที่ ๑

ยุทธศาสตร์	ตัวชี้วัด ยุทธศาสตร์	โครงการ	ระยะเวลาที่จะดำเนินการพัฒนา			ตัวชี้วัดโครงการ	วิธีการ พัฒนา	ผู้รับผิดชอบ	การ ประเมินผล
			๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖				
๑.พัฒนาบุคลากรให้มี ศักยภาพสูงสุด ทันต่อ เทคโนโลยีใหม่ๆ ในงาน โดยใช้ระบบสมรรถนะ เป็นเครื่องมือหลักใน การบริหารจัดการการ พัฒนา	๑. ร้อยละเฉลี่ยของ ข้าราชการที่ผ่านการ ประเมินสมรรถนะใน ระดับที่องค์กรคาดหวัง (% Competency Fit) ๒. จำนวนวันที่ได้รับ การพัฒนาเฉลี่ยต่อคน ต่อปี	๑.๑ โครงการปรับปรุงความรู้ความสามารถ และทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานของ พนักงานส่วนตำบล	✓	✓	-	- ความสำเร็จของการปรับปรุง ความรู้ความสามารถและทักษะ ที่จำเป็นในการปฏิบัติงานของ พนักงานส่วนตำบล - ความสำเร็จของการจัดทำ Road Map - ร้อยละของข้าราชการที่ผ่านการ ทดลองงาน - จำนวนวันที่ได้รับการพัฒนา ๓ วันต่อคนต่อปี	การฝึก อบรม	งานการ เจ้าหน้าที่ สำนักปลัด อบต.	ทดสอบตาม แบบที่ กำหนด
		๑.๒ โครงการจัดทำ Development Road Mapเพื่อใช้พัฒนาข้าราชการทุกสายงาน	✓	-	✓				
		๑.๓ โครงการพัฒนาข้าราชการที่อยู่ระหว่าง ทดลองปฏิบัติงานที่ราชการ	-	✓	✓				
		๑.๔ โครงการพัฒนาทักษะการประยุกต์ใช้ เทคโนโลยีในการปฏิบัติงานตามยุทธศาสตร์ หลักของอบต. พิกั่น	-	-	✓				
		๑.๕ โครงการฝึกอบรมเสริมสร้างความรู้ความ เข้าใจเกี่ยวกับกฎหมายและระเบียบการ ปฏิบัติงานใหม่	-	✓	✓	- ร้อยละของจำนวนบุคลากรที่ เข้ารับการฝึกอบรมตามเป้าหมาย			
		๑.๖ โครงการพัฒนาทักษะด้านพัฒนาองค์กร	✓	✓	✓	- ร้อยละของจำนวนบุคลากรที่ เข้ารับการฝึกอบรมตามเป้าหมาย			
		๑.๗ โครงการพัฒนาบุคลากรโดยการ ฝึกอบรมกับหน่วยงานภายนอก	✓	✓	✓	- ร้อยละของจำนวนบุคลากรที่เข้ารับ การฝึกอบรมตามเป้าหมาย			

ตัวชี้วัดแผนงานโครงการพัฒนาบุคลากรตามยุทธศาสตร์ที่ ๒

ยุทธศาสตร์	ตัวชี้วัด ยุทธศาสตร์	โครงการ	ระยะเวลาที่จะดำเนินการพัฒนา			ตัวชี้วัดโครงการ	วิธีการพัฒนา	ผู้รับผิดชอบ	การประเมินผล
			๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖				
๒. เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรมจิตอาสา การเข้าถึงประชาชนให้แก ข้าราชการทุกระดับชั้น	จำนวนวันต่อคนต่อปีที่ บุคลากรได้รับการ พัฒนา หรือเข้าร่วม กิจกรรมด้าน ส่งเสริมคุณธรรม และ จิตอาสา ๒. ผลการสำรวจ ภาพลักษณ์ด้าน คุณธรรมจริยธรรม ของบุคลากรต่อสังคม ภายนอก	๑.๑ โครงการเสริมสร้างความสัมพันธ์กับ เครือข่ายคุณธรรม	✓	✓	-	- มีเครือข่ายคุณธรรมอย่างน้อย ๑๗ เครือข่าย	การฝึกอบรม การฝึกอบรม	งานการ เจ้าหน้าที่สำนักงานปลัด อบต.	ทดสอบตาม แบบ ที่กำหนด
		๑.๒ โครงการเผยแพร่ข้อบังคับข้อบ.พักกัน ด้วยจรรยาบรรณงานส่วนตำบล	✓	-	✓	- ร้อยละของบุคลากรกรมที่รู้ ข้อบังคับ			
		๑.๓ โครงการพัฒนาความสามารถในการ บริการและการจัดการชุมชน	✓	✓	✓	- มีการช่วยเหลือชุมชนอย่างน้อย จำนวน ๓ วันต่อคนต่อปี			
		๑.๔ โครงการเสริมสร้างคุณธรรมและ จริยธรรม	✓	-	✓	- ร้อยละของจำนวนบุคลากรที่ เข้าร่วมการฝึกอบรมตามเป้าหมาย			
		๑.๕ โครงการส่งเสริมสนับสนุนให้มีการ ปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์และวิธีการบริหาร กิจการบ้านเมืองที่ดี	✓	✓	✓	- จำนวนผู้เข้าร่วมโครงการ			
		๑.๖ โครงการพัฒนาบุคลากรโดยการ ฝึกอบรมกับหน่วยงานภายนอก	✓	✓	✓	- จำนวนผู้บริหารที่ได้รับการ พัฒนาตามแผน			

ตัวชี้วัดแผนงานโครงการพัฒนาบุคลากรตามยุทธศาสตร์ที่ ๓

ยุทธศาสตร์	ตัวชี้วัด ยุทธศาสตร์	โครงการ	ระยะเวลาที่จะดำเนินการพัฒนา			ตัวชี้วัดโครงการ	วิธีการ พัฒนา	ผู้รับผิดชอบ	การ ประเมินผล
			๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖				
๓. สร้างภาวะผู้นำ และทักษะด้านการ บริหาร “คน” ที่ เข้มแข็งให้แก่ ผู้บังคับบัญชาเพื่อใช้ ในการจูงใจพัฒนา และมอบหมายงาน ผู้ได้บังคับบัญชา	จำนวนวันต่อคนต่อปีที่ บุคลากรซึ่งดำรง ตำแหน่งผู้บังคับบัญชาที่ ได้รับการพัฒนาในเรื่อง ภาวะผู้นำและการ บริหารคน ๒. ผลการประเมิน ทัศนคติของบุคลากรต่อ ผู้บังคับบัญชา	๑.๑ โครงการพัฒนาระบบประเมิน Leadership Competency แบบ ๓๖๐ องศา	✓	✓	-	- ระดับความสำเร็จในการพัฒนา ระบบการประเมิน	การฝึกอบรม	งานการเจ้าหน้าที่ สำนักงานปลัด อบต.	ทดสอบตาม แบบ ที่กำหนด
		๑.๒ โครงการพัฒนาภาวะผู้นำ และทักษะ การให้คำปรึกษาเพื่อจูงใจเพื่อสร้าง ผู้บังคับบัญชาที่เป็นเลิศ	✓	-	✓	- จำนวนบุคลากรที่เข้าร่วม โครงการ			
		๑.๓ โครงการพัฒนาความรู้การจัดการ ทรัพยากรมนุษย์แก่ผู้บังคับบัญชา (HR For Line Manager)	✓	✓	-	- จำนวนบุคลากรที่เข้าร่วม โครงการ			
		๑.๔ โครงการประกวดแผน กิจกรรมการ พัฒนาผู้ได้บังคับบัญชา	✓	-	✓	- ความสำเร็จของ Road Map การพัฒนาผู้บังคับบัญชา			
		๑.๕ โครงการพัฒนาบุคลากรโดยการ ฝึกอบรมกับหน่วยงานภายนอก	✓	✓	✓	- จำนวนผู้บริหารที่ได้รับการ พัฒนาตามแผน			

ตัวชี้วัดแผนงานโครงการพัฒนาบุคลากรตามยุทธศาสตร์ที่ ๔

ยุทธศาสตร์	ตัวชี้วัดยุทธศาสตร์	โครงการ	ระยะเวลาที่จะดำเนินการพัฒนา			ตัวชี้วัดโครงการ	วิธีการพัฒนา	ผู้รับผิดชอบ	การประเมินผล
			๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖				
๔. สร้างวัฒนธรรมการทำงานร่วมกันอย่างมีความสุข	จำนวนวันต่อคนต่อปีที่บุคลากรซึ่งดำรงตำแหน่งผู้บังคับบัญชาที่ได้รับการพัฒนาในเรื่องภาวะผู้นำและการบริหารคน ๒. ผลการประเมินทัศนคติของบุคลากรต่อผู้บังคับบัญชา	โครงการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน	✓	✓	-	- ระดับความสำเร็จในการพัฒนา ระบบการประเมิน - จำนวนบุคลากรที่เข้าร่วมโครงการ - จำนวนบุคลากรที่เข้าร่วมโครงการ	การฝึกอบรม	งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัด อบต.	ทดสอบตามแบบ ที่กำหนด

ตัวชี้วัดแผนงานโครงการพัฒนาบุคลากรตามยุทธศาสตร์ที่ ๕

ยุทธศาสตร์	ตัวชี้วัดยุทธศาสตร์	โครงการ	ระยะเวลาที่จะดำเนินการพัฒนา			ตัวชี้วัดโครงการ	วิธีการพัฒนา	ผู้รับผิดชอบ	การประเมินผล
			๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖				
๕. ส่งเสริมวัฒนธรรมการเรียนรู้เพื่อมุ่งสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้	จำนวนวันต่อคนต่อปีที่บุคลากรซึ่งดำรงตำแหน่งผู้บังคับบัญชาที่ได้รับการพัฒนาในเรื่องภาวะผู้นำและการบริหารคน ๒. ผลการประเมินทัศนคติของบุคลากรต่อผู้บังคับบัญชา	๑.โครงการอนุรักษ์พันธุ สืบสานศิลปวัฒนธรรมท้องถิ่นตำบลพักหัน ๑.๒โครงการส่งเสริมการเรียนรู้ด้วยตนเอง (Self Learning) กิจกรรมการอภิปรายเรื่อง Library reading club เสริมสร้างวัฒนธรรมการอ่านในองค์กร	✓	✓	-	- ระดับความสำเร็จในการพัฒนา ระบบการประเมิน - จำนวนบุคลากรที่เข้าร่วมโครงการ - จำนวนบุคลากรที่เข้าร่วมโครงการ	การฝึกอบรม	งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัด อบต.	ทดสอบตามแบบ ที่กำหนด

บทที่ ๗

งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา

องค์การบริหารส่วนตำบลพิกพันจะประมาณการตั้งจ่ายไว้ในงบประมาณรายจ่ายประจำปี ซึ่งปรากฏดังนี้

๑. เทศบัญญัติ/ข้อบัญญัติ งบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔

- ๑) แผนงานบริหารทั่วไป งานบริหารทั่วไป หมวด ค่าตอบแทนใช้สอยและวัสดุ ค่าธรรมเนียมและค่าลงทะเบียน ตั้งจ่ายไว้ ๕๐,๐๐๐บาท
- ๒) แผนงานบริหารทั่วไป งานบริหารงานคลัง หมวด ค่าตอบแทนใช้สอยและวัสดุ ค่าธรรมเนียมและค่าลงทะเบียน ตั้งจ่ายไว้ ๕๐,๐๐๐บาท
- ๓) แผนงานเคหะและชุมชน งานบริหารทั่วไปเกี่ยวกับเคหะและชุมชน หมวด ค่าตอบแทนใช้สอยและวัสดุ ค่าธรรมเนียมและค่าลงทะเบียน ตั้งจ่ายไว้ ๑๐,๐๐๐ บาท
- ๔) แผนงานการศึกษา งานบริหารงานทั่วไปเกี่ยวกับการศึกษา หมวดค่าตอบแทนใช้สอยและวัสดุ ค่าธรรมเนียมและค่าลงทะเบียน ตั้งจ่ายไว้ ๕๐,๐๐๐บาท
- ๕) แผนงานบริหารทั่วไป รายจ่ายเกี่ยวกับการปฏิบัติราชการที่ไม่เข้าลักษณะ รายจ่ายหมวดอื่น ตั้งตั้งแต่ ๗๖๕,๐๐๐บาท

ฯลฯ

๒. เทศบัญญัติ/ข้อบัญญัติ งบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

- ๑.๑ แผนงานบริหารทั่วไป งานบริหารทั่วไป หมวด ค่าตอบแทนใช้สอยและวัสดุ ค่าธรรมเนียมและค่าลงทะเบียน ตั้งจ่ายไว้ ๕๕,๐๐๐บาท
- ๑.๒ แผนงานบริหารทั่วไป งานบริหารงานคลัง หมวด ค่าตอบแทนใช้สอยและวัสดุ ค่าธรรมเนียมและค่าลงทะเบียน ตั้งจ่ายไว้ ๕๕,๐๐๐บาท
- ๑.๓ แผนงานเคหะและชุมชน งานบริหารทั่วไปเกี่ยวกับเคหะและชุมชน หมวด ค่าตอบแทนใช้สอยและวัสดุ ค่าธรรมเนียมและค่าลงทะเบียน ตั้งจ่ายไว้ ๑๑,๐๐๐บาท
- ๑.๔ แผนงานการศึกษา งานบริหารงานทั่วไปเกี่ยวกับการศึกษา หมวดค่าตอบแทนใช้สอยและวัสดุ ค่าธรรมเนียมและค่าลงทะเบียน ตั้งจ่ายไว้ ๕๕,๐๐๐บาท
- ๑.๕ แผนงานบริหารทั่วไป รายจ่ายเกี่ยวกับการปฏิบัติราชการที่ไม่เข้าลักษณะ รายจ่ายหมวดอื่น ตั้งตั้งแต่ ๘๔๑,๕๐๐บาท

ฯลฯ

๓. เทศบัญญัติ/ข้อบัญญัติ งบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

- ๑.๑ แผนงานบริหารทั่วไป งานบริหารทั่วไป หมวด ค่าตอบแทนใช้สอยและวัสดุ ค่าธรรมเนียมและค่าลงทะเบียน ตั้งจ่ายไว้ ๖๐,๕๐๐บาท
- ๑.๒ แผนงานบริหารทั่วไป งานบริหารงานคลัง หมวด ค่าตอบแทนใช้สอยและวัสดุ ค่าธรรมเนียมและค่าลงทะเบียน ตั้งจ่ายไว้ ๖๐,๕๐๐บาท
- ๑.๓ แผนงานเคหะและชุมชน งานบริหารทั่วไปเกี่ยวกับเคหะและชุมชน หมวด ค่าตอบแทนใช้สอยและวัสดุ ค่าธรรมเนียมและค่าลงทะเบียน ตั้งจ่ายไว้ ๑๒,๑๐๐บาท

๑.๔ แผนงานการศึกษา งานบริหารงานทั่วไปเกี่ยวกับการศึกษา หมวดค่าตอบแทน
ใช้สอยและวัสดุ ค่าธรรมเนียมและค่าลงทะเบียน ตั้งจ่ายไว้ ๖๐,๕๐๐บาท

๑.๕ แผนงานบริหารทั่วไป รายจ่ายเกี่ยวเนื่องกับการปฏิบัติราชการที่ไม่เข้าลักษณะ
รายจ่ายหมวดอื่น ตั้งแต่ ๙๒๕,๖๕๐บาท

ฯลฯ

บทที่ ๘

การติดตามและประเมินผล

การติดตามและประเมินผล เป็นกลไกสำคัญที่จะสะท้อนให้เห็นถึงประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการดำเนินงาน ซึ่งการประเมินผลบุคลากรเป็นการสะท้อนถึงผลการดำเนินงานของผู้ปฏิบัติงาน ทั้งในด้านความสำเร็จและความล้มเหลวในการปฏิบัติงาน ที่ผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่ายควรรับทราบ เพื่อนำผลการประเมินไปใช้ประโยชน์ในด้านการพัฒนา การเสริมสร้างขวัญและกำลังใจ และการตัดสินใจในการบริหารจัดการในภาพรวมขององค์กร

องค์การบริหารส่วนตำบลพัททัน ตระหนักถึงคุณค่าของการประเมินผลบุคลากร จึงได้กำหนดแนวทางในการประเมินผลบุคลากร ๓ รูปแบบ ดังนี้

- ๑) การประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี
- ๒) การพิจารณาความดีความชอบประจำปี

รูปแบบที่ ๑ การประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี

เพื่อประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรทุกคนในแต่ละปีงบประมาณ ซึ่งถือเป็นหัวใจสำคัญในการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร เป็นสิ่งที่จะทำให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จตามเป้าหมายที่องค์การบริหารส่วนตำบลพัททัน ต้องการ ผลการประเมินในส่วนนี้สามารถนำไปใช้ประโยชน์เพื่อการวางแผนพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลพัททันให้มีคุณลักษณะตามที่ต้องการบริหารส่วนตำบลต้องการ โดยแบ่งสมรรถนะเป็น ๒ กลุ่ม คือ

๑. ความสามารถเชิงสมรรถนะหลัก
๒. สมรรถนะตามภาระงาน

๑) ความสามารถเชิงสมรรถนะหลัก (Core Competency)

เป็น Competency ที่บุคลากรทุกตำแหน่งภายในมหาวิทยาลัยต้องมี ซึ่งจะเป็น Competency ที่ช่วยสนับสนุนวิสัยทัศน์ พันธกิจ และความสามารถหลักขององค์การบริหารส่วนตำบลพัททันประกอบด้วย

๑.๑) การมุ่งเน้นที่ผู้รับบริการ ความตั้งใจและความพยายามของบุคลากรในการให้บริการ เพื่อตอบสนองความต้องการและความพึงพอใจของผู้รับบริการด้วยความเต็มใจได้อย่างรวดเร็วซึ่งผู้รับบริการอาจเป็นได้ทั้งนักศึกษา บุคคลทั่วไป และบุคลากรภายในของสถาบัน

๑.๒) ความซื่อสัตย์ คุณธรรมและจริยธรรม การปฏิบัติหน้าที่ที่แสดงออกถึงความซื่อสัตย์สุจริตในการทำงาน โดยประพฤติตนตามจรรยาบรรณแห่งวิชาชีพ ได้แก่การประพฤติปฏิบัติถูกต้องเหมาะสมทั้งตามหลักกฎหมายคุณธรรม จริยธรรม ตลอดจนหลักแนวทางในวิชาชีพของตน โดยมุ่งประโยชน์ของสถาบันมากกว่าประโยชน์ส่วนตน

๑.๓) การมุ่งมั่นเพื่อบรรลุความสำเร็จ (Achievement Motivation): ความมุ่งมั่นจะปฏิบัติงานให้ดีขึ้นหรือให้เกินกว่ามาตรฐานที่มีอยู่โดยมาตรฐานนี้อาจเป็นผลการปฏิบัติงานที่ผ่านมาของตนเองหรือเกณฑ์วัดผลสัมฤทธิ์ที่มหาวิทยาลัยกำหนดขึ้น อีกทั้งยังรวมถึงการสร้างสรรค์พัฒนาผลงานหรือกระบวนการปฏิบัติงานตามเป้าหมายที่ยาก โดดเด่น และท้าทาย

๑.๔) ใฝ่เรียนรู้และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง การพัฒนาตนเองในด้านความรู้ ทักษะความสามารถ บุคลิกภาพและอื่น ๆ รวมทั้งการแสวงหาความรู้อย่างต่อเนื่องเพื่อปรับปรุงตนเองและประสิทธิภาพในการทำงาน เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อตนเอง และหน่วยงาน

๑.๕) การทำงานเป็นทีม ความตั้งใจที่จะทำงานร่วมกับผู้อื่น เป็นส่วนหนึ่งในทีมงาน หน่วยงาน หรือสถาบันโดยผู้ปฏิบัติมีฐานะเป็นสมาชิกในทีม มีใช้ในฐานะหัวหน้าทีม และมีความสามารถในการ สร้างและดำรงรักษาสัมพันธภาพที่ดีกับสมาชิกในทีม

๒) สมรรถนะตามภาระงาน (Functional Competency)

เป็น Competency ที่ใช้เฉพาะตำแหน่งงานตามโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการองค์การบริหารส่วนตำบลพักทันเพื่อให้มั่นใจว่าบุคลากรมีความรู้ ทักษะความสามารถเพียงพอ และมีพฤติกรรมที่เหมาะสมต่อการปฏิบัติงานตามภาระงานที่รับผิดชอบประกอบด้วย

๒.๑) ความรู้และความเข้าใจในงานที่รับผิดชอบ มีความรู้และความเข้าใจในระบบและ ขั้นตอนการทำงาน รวมทั้งสามารถประยุกต์ใช้ความรู้ และทักษะต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานให้เกิดผลสำเร็จได้

๒.๒) ทักษะที่เกี่ยวข้องกับงานที่รับผิดชอบ ทักษะความชำนาญที่เกี่ยวข้องกับการ ปฏิบัติงานในงานที่รับผิดชอบ

๒.๓) พฤติกรรมและความมีวินัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงาน การแสดงด้วยการกระทำหรือ คุณลักษณะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานในงานที่รับผิดชอบและการปฏิบัติตามกฎระเบียบ ข้อบังคับ หรือ หลักเกณฑ์ขององค์การบริหารส่วนตำบล

๒.๔) การใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า ประหยัดและมีประสิทธิภาพ แสดงถึงการบริหารจัดการโดยคำนึงถึงการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างคุ้มค่า ประหยัด และได้ประโยชน์สูงสุด

รูปแบบที่ ๒ การพิจารณาความดีความชอบประจำปี

การพิจารณาความดีความชอบประจำปีบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลพักทัน อิงตาม ผลการประเมินการปฏิบัติงานประจำปี โดยใช้เกณฑ์ในการพิจารณาความดีความชอบในแต่ละปีงบประมาณของ องค์การบริหารส่วนตำบล เป็นสำคัญ

ภาคผนวก

บทสรุปสำหรับผู้บริหาร
การสำรวจข้อมูลความต้องการฝึกอบรมของบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลพัททัน

.....

การสำรวจข้อมูลความต้องการฝึกอบรมของบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลพัททันวัตถุประสงค์เพื่อนำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามไปวิเคราะห์ประกอบการจัดทำแผนฝึกอบรมประจำปีให้มีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับความต้องการของบุคลากรและหน่วยงานมากที่สุด เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อการพัฒนาบุคลากร นอกจากนี้เพื่อให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลพัททัน จากผลการสำรวจข้อมูลสามารถสรุปได้ ดังนี้

ข้อมูลทั่วไป

ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด ๒๖ คน จากทั้งหมด ๔ ส่วนราชการ (คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐) มีการกระจายข้อมูลอย่างทั่วถึงทั้งเพศ อายุ การศึกษา ประสบการณ์ และหน้าที่ความรับผิดชอบของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง

ผู้ตอบแบบสอบถามดังกล่าว เป็นพนักงานราชการร้อยละ ๕๓.๘๔ ลูกจ้างประจำร้อยละ ๗.๖๙ พนักงานจ้างตามภารกิจ ร้อยละ ๒๖.๙๒ และพนักงานจ้างทั่วไปร้อยละ ๑๑.๕๓

ระดับการศึกษาของผู้ตอบแบบสอบถามเป็นผู้จบปริญญาโท ร้อยละ ๒๖.๙๒ ระดับปริญญาตรีร้อยละ ๕๐ และระดับต่ำกว่าปริญญาตรีร้อยละ ๒๓.๐๗

เมื่อพิจารณาจากประสบการณ์ในการทำงานพบว่าร้อยละ ๑๑.๕๓ อายุงานไม่เกิน ๕ ปี มีอายุงานมากกว่า ๑๐ ปี ร้อยละ ๘๘.๔๖

หลักสูตรความต้องการของบุคลากร

หลักสูตรที่มีความต้องการมากที่สุดตามลำดับจากมากไปหาน้อย คือ

ลำดับ	หลักสูตร	ร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม
๑	หลักสูตรด้านความรู้และทักษะของงานในแต่ละตำแหน่ง	๓
๒	หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ	๒
๓	หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ	๑
๔	หลักสูตรด้านการบริหาร	๔
๕	หลักสูตรด้านคุณธรรม และจริยธรรม	๕

ระยะเวลาการฝึกอบรม

ส่วนใหญ่ของผู้ตอบแบบสอบถาม ร้อยละ ๑๐๐ พอใจที่จะเข้ารับการฝึกอบรมในหลักสูตรที่ในระยะเวลาการฝึกอบรม ๕ - ๗ วัน ร้อยละ ๐ พอใจในหลักสูตรที่มีระยะเวลาการฝึกอบรมมากกว่า ๑๕ วันขึ้นไป ทั้งนี้ ผู้ตอบแบบสอบถามได้เลือกตอบมากกว่าหนึ่งทางเลือก

สถานที่ฝึกอบรม

ผู้ตอบแบบสอบถามร้อยละ ๗๓.๐๗ เห็นว่าควรจัดให้มีการฝึกอบรมที่จังหวัดสิงห์บุรี ร้อยละ ๓๐.๗๖ เห็นว่าควรจัดให้มีการฝึกอบรมต่างจังหวัด

ผลที่คาดว่าจะได้รับ

จากผลการสำรวจความต้องการฝึกอบรมของบุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลพัททันจะเป็นข้อมูลให้ได้ทราบความต้องการในการเข้ารับการพัฒนาศักยภาพ เพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ประสิทธิภาพของบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลพัททันทุกระดับ เป็นการสร้างการมีส่วนร่วมเพื่อนำข้อมูลที่เป็นจริงมาประกอบการวางแผนเชิงกลยุทธ์ในการพัฒนาบุคลากร ตลอดจนงบประมาณค่าใช้จ่าย การประเมินติดตามผลการฝึกอบรม เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรเพื่อประโยชน์ต่อองค์การบริหารส่วนตำบลพัททัน



คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลพักทัน

ที่ ๕๑๗/๒๕๖๓

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

.....

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ ประกอบมาตรา ๒๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ประกอบข้อ ๒๗๐* แห่งประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสิงห์บุรี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๔ ธันวาคม ๒๕๕๕ และฉบับที่แก้ไขเพิ่มเติม จึงแต่งตั้งบุคคลดังต่อไปนี้ เป็นคณะกรรมการจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

- | | |
|--|---------------------|
| ๑. นายกองค์การบริหารส่วนตำบล | ประธานกรรมการ |
| ๒. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล | กรรมการ |
| ๓. ผู้อำนวยการกองคลัง | กรรมการ |
| ๔. ผู้อำนวยการกองช่าง | กรรมการ |
| ๕. ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม | กรรมการ |
| ๖. หัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล | กรรมการและเลขานุการ |
| ๗. นักทรัพยากรบุคคล | ผู้ช่วยเลขานุการ |
| ๘. นักจัดการงานทั่วไป | ผู้ช่วยเลขานุการ |

โดยให้คณะกรรมการที่ได้รับแต่งตั้งมีหน้าที่จัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ตามประกาศหลักเกณฑ์ที่กำหนด แล้วรายงานผลต่อนายองค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อรายงานขอความเห็นชอบต่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสิงห์บุรี ต่อไป

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๒๓ เดือน กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๓

(นายสายชล ฉิมพาลี)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลพักทัน

การสำรวจข้อมูลความต้องการฝึกอบรมของบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลพัททัน

ข้อมูลทั่วไป

เพศ

เพศหญิง

☐

เพศชาย

☐

อายุ

อายุ ๒๕-๔๐

☐

อายุ ๔๑-๖๐

☐

ระดับการศึกษา

ปริญญาโท

☐

ปริญญาตรี

☐

ต่ำกว่าปริญญาตรี

☐

ประเภทพนักงาน

ข้าราชการ

☐

ลูกจ้างประจำ

☐

พนักงานจ้างตามภารกิจ

☐

พนักงานจ้างทั่วไป

☐

ประสบการณ์ในการทำงาน

อายุงานมากกว่า ๑๐ ปี

☐

อายุงานไม่เกิน ๕ ปี

☐

หลักสูตรความต้องการของบุคลากร

หลักสูตรที่มีความต้องการมากที่สุดตามลำดับจากมากไปหาน้อย

ลำดับ	หลักสูตร	เรียงลำดับ
๑	หลักสูตรด้านความรู้และทักษะของงานในแต่ละตำแหน่ง	
๒	หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ	
๓	หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ	
๔	หลักสูตรด้านการบริหาร	
๕	หลักสูตรด้านคุณธรรม และจริยธรรม	

ระยะเวลาการฝึกอบรม (เลือกตอบมากกว่าหนึ่งทางเลือก)

ระยะเวลาการฝึกอบรม ๕-๗ วัน

☐

ระยะเวลาการฝึกอบรม ๑๕ วันขึ้นไป

☐

สถานที่ฝึกอบรม

อบรมที่จังหวัดสิงห์บุรี

☐

อบรมต่างจังหวัด

☐



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ องค์การบริหารส่วนตำบลพัททัน

ที่ พิเศษ/๒๕๖๓ วันที่ ๒๙ กันยายน ๒๕๖๓

เรื่อง ขอเชิญร่วมประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล

เรียน คณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล

ตามคำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลพัททัน ที่ ๕๑๗/๒๕๖๓ ลงวันที่ ๒๓ กันยายน ๒๕๖๓ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปี ๒๕๖๓ – ๒๕๖๖ ซึ่งท่านได้รับแต่งตั้งให้เป็นคณะกรรมการในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรดังกล่าว ดังนั้นเพื่อเป็นการวางแผนในการกำหนดอัตรา ยุทธศาสตร์ การพัฒนาพนักงานส่วนตำบลในสังกัดเป็นไปด้วยความเรียบร้อย จึงขอเชิญท่านเข้าร่วมประชุม วิเคราะห์ วางแผนการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ขององค์การบริหารส่วนตำบลพัททัน ในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๓ เวลา ๑๓.๐๐ น. ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลพัททัน

จึงแจ้งมาเพื่อเข้าร่วมประชุมตามวันและเวลาดังกล่าว

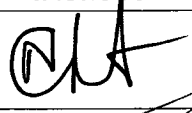
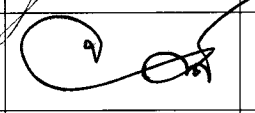
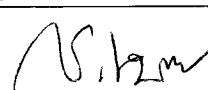
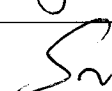
(นายสายชล นิมพาลี)
ประธานคณะกรรมการ

ใบลงชื่อประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล

ครั้งที่ ๑/๒๕๖๓

วันที่ ๓๐ เดือน กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๓ เวลา ๑๓.๐๐ น.

ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลปากหัน

ลำดับที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ	หมายเหตุ
๑	นายสายชล นิมพาลี	ประธานกรรมการ		
๒	นางรัฐกานต์ แยมขยาย	กรรมการ		
๓	นางเบญจมาศ วรรณศิริ	กรรมการ		
๔	นายจตุรงค์ พุ่มห้วง	กรรมการ		
๕	นางชุตีมา บุญศรี	กรรมการ		ปฏิบัติราชการแทน ผอ.กองการศึกษาฯ
๖	นางชุตีมา บุญศรี	กรรมการ/เลขานุการ		
๗	นางฤทัยรัตน์ ศรีศาสตร์	ผู้ช่วยเลขานุการ		
๘	นางราตรี โพธิ์กล้า	ผู้ช่วยเลขานุการ		

การสำรวจข้อมูลความต้องการฝึกอบรมของบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลพัททัน

ข้อมูลทั่วไป

เพศ

เพศหญิง

☐

เพศชาย

☒

อายุ

อายุ ๒๕-๔๐

☐

อายุ ๔๑-๖๐

☒

ระดับการศึกษา

ปริญญาโท

☐

ปริญญาตรี

☒

ต่ำกว่าปริญญาตรี

☐

ประเภทพนักงาน

ข้าราชการ

☒

ลูกจ้างประจำ

☐

พนักงานจ้างตามภารกิจ

☐

พนักงานจ้างทั่วไป

☐

ประสบการณ์ในการทำงาน

อายุงานมากกว่า ๑๐ ปี

☒

อายุงานไม่เกิน ๕ ปี

☐

หลักสูตรความต้องการของบุคลากร

หลักสูตรที่มีความต้องการมากที่สุดตามลำดับจากมากไปหาน้อย

ลำดับ	หลักสูตร	เรียงลำดับ
๑	หลักสูตรด้านความรู้และทักษะของงานในแต่ละตำแหน่ง	3
๒	หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ	2
๓	หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ	1
๔	หลักสูตรด้านการบริหาร	4
๕	หลักสูตรด้านคุณธรรม และจริยธรรม	5

ระยะเวลาการฝึกอบรม (เลือกตอบมากกว่าหนึ่งทางเลือก)

ระยะเวลาการฝึกอบรม ๕-๗ วัน

☒

ระยะเวลาการฝึกอบรม ๑๕ วันขึ้นไป

☐

สถานที่ฝึกอบรม

อบรมที่จังหวัดสิงห์บุรี

☒

อบรมต่างจังหวัด

☐

การสำรวจข้อมูลความต้องการฝึกอบรมของบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลพัททัน

ข้อมูลทั่วไป

เพศ

เพศหญิง

☐

เพศชาย

☒

อายุ

อายุ ๒๕-๔๐

☐

อายุ ๔๑-๖๐

☒

ระดับการศึกษา

ปริญญาโท

☒

ปริญญาตรี

☐

ต่ำกว่าปริญญาตรี

☐

ประเภทพนักงาน

ข้าราชการ

☒

ลูกจ้างประจำ

☐

พนักงานจ้างตามภารกิจ

☐

พนักงานจ้างทั่วไป

☐

ประสบการณ์ในการทำงาน

อายุงานมากกว่า ๑๐ ปี

☒

อายุงานไม่เกิน ๕ ปี

☐

หลักสูตรความต้องการของบุคลากร

หลักสูตรที่มีความต้องการมากที่สุดตามลำดับจากมากไปหาน้อย

ลำดับ	หลักสูตร	เรียงลำดับ
๑	หลักสูตรด้านความรู้และทักษะของงานในแต่ละตำแหน่ง	3
๒	หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ	2
๓	หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ	1
๔	หลักสูตรด้านการบริหาร	4
๕	หลักสูตรด้านคุณธรรม และจริยธรรม	5

ระยะเวลาการฝึกอบรม (เลือกตอบมากกว่าหนึ่งทางเลือก)

ระยะเวลาการฝึกอบรม ๕-๗ วัน

☒

ระยะเวลาการฝึกอบรม ๑๕ วันขึ้นไป

☐

สถานที่ฝึกอบรม

อบรมที่จังหวัดสิงห์บุรี

☒

อบรมต่างจังหวัด

☐

การสำรวจข้อมูลความต้องการฝึกอบรมของบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลพัททัน

ข้อมูลทั่วไป

เพศ

เพศหญิง

☐

เพศชาย

☒

อายุ

อายุ ๒๕-๔๐

☐

อายุ ๔๑-๖๐

☒

ระดับการศึกษา

ปริญญาโท

☒

ปริญญาตรี

☐

ต่ำกว่าปริญญาตรี

☐

ประเภทพนักงาน

ข้าราชการ

☒

ลูกจ้างประจำ

☐

พนักงานจ้างตามภารกิจ

☐

พนักงานจ้างทั่วไป

☐

ประสบการณ์ในการทำงาน

อายุงานมากกว่า ๑๐ ปี

☒

อายุงานไม่เกิน ๕ ปี

☐

หลักสูตรความต้องการของบุคลากร

หลักสูตรที่มีความต้องการมากที่สุดตามลำดับจากมากไปหาน้อย

ลำดับ	หลักสูตร	เรียงลำดับ
๑	หลักสูตรด้านความรู้และทักษะของงานในแต่ละตำแหน่ง	3
๒	หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ	2
๓	หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ	1
๔	หลักสูตรด้านการบริหาร	4
๕	หลักสูตรด้านคุณธรรม และจริยธรรม	5

ระยะเวลาการฝึกอบรม (เลือกตอบมากกว่าหนึ่งทางเลือก)

ระยะเวลาการฝึกอบรม ๕-๗ วัน

☒

ระยะเวลาการฝึกอบรม ๑๕ วันขึ้นไป

☐

สถานที่ฝึกอบรม

อบรมที่จังหวัดสิงห์บุรี

☒

อบรมต่างจังหวัด

☐

การสำรวจข้อมูลความต้องการฝึกอบรมของบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลพัททัน

ข้อมูลทั่วไป

เพศ

เพศหญิง

☐

เพศชาย

☒

อายุ

อายุ ๒๕-๔๐

☐

อายุ ๔๑-๖๐

☒

ระดับการศึกษา

ปริญญาโท

☐

ปริญญาตรี

☒

ต่ำกว่าปริญญาตรี

☐

ประเภทพนักงาน

ข้าราชการ

☒

ลูกจ้างประจำ

☐

พนักงานจ้างตามภารกิจ

☐

พนักงานจ้างทั่วไป

☐

ประสบการณ์ในการทำงาน

อายุงานมากกว่า ๑๐ ปี

☒

อายุงานไม่เกิน ๕ ปี

☐

หลักสูตรความต้องการของบุคลากร

หลักสูตรที่มีความต้องการมากที่สุดตามลำดับจากมากไปหาน้อย

ลำดับ	หลักสูตร	เรียงลำดับ
๑	หลักสูตรด้านความรู้และทักษะของงานในแต่ละตำแหน่ง	3
๒	หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ	2
๓	หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ	1
๔	หลักสูตรด้านการบริหาร	4
๕	หลักสูตรด้านคุณธรรม และจริยธรรม	5

ระยะเวลาการฝึกอบรม (เลือกตอบมากกว่าหนึ่งทางเลือก)

ระยะเวลาการฝึกอบรม ๕-๗ วัน

☒

ระยะเวลาการฝึกอบรม ๑๕ วันขึ้นไป

☐

สถานที่ฝึกอบรม

อบรมที่จังหวัดสิงห์บุรี

☒

อบรมต่างจังหวัด

☐

การสำรวจข้อมูลความต้องการฝึกอบรมของบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลพัททัน

ข้อมูลทั่วไป

เพศ

เพศหญิง

☒

เพศชาย

☐

อายุ

อายุ ๒๕-๔๐

☒

อายุ ๔๑-๖๐

☐

ระดับการศึกษา

ปริญญาโท

☒

ปริญญาตรี

☐

ต่ำกว่าปริญญาตรี

☐

ประเภทพนักงาน

ข้าราชการ

☒

ลูกจ้างประจำ

☐

พนักงานจ้างตามภารกิจ

☐

พนักงานจ้างทั่วไป

☐

ประสบการณ์ในการทำงาน

อายุงานมากกว่า ๑๐ ปี

☒

อายุงานไม่เกิน ๕ ปี

☐

หลักสูตรความต้องการของบุคลากร

หลักสูตรที่มีความต้องการมากที่สุดตามลำดับจากมากไปหาน้อย

ลำดับ	หลักสูตร	เรียงลำดับ
๑	หลักสูตรด้านความรู้และทักษะของงานในแต่ละตำแหน่ง	3
๒	หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ	2
๓	หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ	1
๔	หลักสูตรด้านการบริหาร	4
๕	หลักสูตรด้านคุณธรรม และจริยธรรม	5

ระยะเวลาการฝึกอบรม (เลือกตอบมากกว่าหนึ่งทางเลือก)

ระยะเวลาการฝึกอบรม ๕-๗ วัน

☒

ระยะเวลาการฝึกอบรม ๑๕ วันขึ้นไป

☐

สถานที่ฝึกอบรม

อบรมที่จังหวัดสิงห์บุรี

☒

อบรมต่างจังหวัด

☐

การสำรวจข้อมูลความต้องการฝึกอบรมของบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลพัททัน

ข้อมูลทั่วไป

เพศ

เพศหญิง

☒

เพศชาย

☐

อายุ

อายุ ๒๕-๔๐

☒

อายุ ๔๑-๖๐

☐

ระดับการศึกษา

ปริญญาโท

☐

ต่ำกว่าปริญญาตรี

☒

ปริญญาตรี

☐

ประเภทพนักงาน

ข้าราชการ

☐

พนักงานจ้างตามภารกิจ

☒

ลูกจ้างประจำ

☐

พนักงานจ้างทั่วไป

☐

ประสบการณ์ในการทำงาน

อายุงานมากกว่า ๑๐ ปี

☐

อายุงานไม่เกิน ๕ ปี

☒

หลักสูตรความต้องการของบุคลากร

หลักสูตรที่มีความต้องการมากที่สุดตามลำดับจากมากไปหาน้อย

ลำดับ	หลักสูตร	เรียงลำดับ
๑	หลักสูตรด้านความรู้และทักษะของงานในแต่ละตำแหน่ง	๓
๒	หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ	๒
๓	หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ	๑
๔	หลักสูตรด้านการบริหาร	๕
๕	หลักสูตรด้านคุณธรรม และจริยธรรม	๔

ระยะเวลาการฝึกอบรม (เลือกตอบมากกว่าหนึ่งทางเลือก)

ระยะเวลาการฝึกอบรม ๕-๗ วัน

☒

ระยะเวลาการฝึกอบรม ๑๕ วันขึ้นไป

☐

สถานที่ฝึกอบรม

อบรมที่จังหวัดสิงห์บุรี

☒

อบรมต่างจังหวัด

☒

การสำรวจข้อมูลความต้องการฝึกอบรมของบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลพัททัน

ข้อมูลทั่วไป

เพศ

เพศหญิง

☐

เพศชาย

☒

อายุ

อายุ ๒๕-๔๐

☐

อายุ ๔๑-๖๐

☒

ระดับการศึกษา

ปริญญาโท

☐

ปริญญาตรี

☐

ต่ำกว่าปริญญาตรี

☒

ประเภทพนักงาน

ข้าราชการ

☐

ลูกจ้างประจำ

☐

พนักงานจ้างตามภารกิจ

☐

พนักงานจ้างทั่วไป

☒

ประสบการณ์ในการทำงาน

อายุงานมากกว่า ๑๐ ปี

☒

อายุงานไม่เกิน ๕ ปี

☐

หลักสูตรความต้องการของบุคลากร

หลักสูตรที่มีความต้องการมากที่สุดตามลำดับจากมากไปหาน้อย

ลำดับ	หลักสูตร	เรียงลำดับ
๑	หลักสูตรด้านความรู้และทักษะของงานในแต่ละตำแหน่ง	3
๒	หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ	2
๓	หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ	1
๔	หลักสูตรด้านการบริหาร	4
๕	หลักสูตรด้านคุณธรรม และจริยธรรม	5

ระยะเวลาการฝึกอบรม (เลือกตอบมากกว่าหนึ่งทางเลือก)

ระยะเวลาการฝึกอบรม ๕-๗ วัน

☒

ระยะเวลาการฝึกอบรม ๑๕ วันขึ้นไป

☐

สถานที่ฝึกอบรม

อบรมที่จังหวัดสิงห์บุรี

☒

อบรมต่างจังหวัด

☐

การสำรวจข้อมูลความต้องการฝึกอบรมของบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลพัททัน

ข้อมูลทั่วไป

เพศ

เพศหญิง

☒

เพศชาย

☐

อายุ

อายุ ๒๕-๔๐

☐

อายุ ๔๑-๖๐

☒

ระดับการศึกษา

ปริญญาโท

☐

ปริญญาตรี

☒

ต่ำกว่าปริญญาตรี

☐

ประเภทพนักงาน

ข้าราชการ

☐

ลูกจ้างประจำ

☒

พนักงานจ้างตามภารกิจ

☐

พนักงานจ้างทั่วไป

☐

ประสบการณ์ในการทำงาน

อายุงานมากกว่า ๑๐ ปี

☒

อายุงานไม่เกิน ๕ ปี

☐

หลักสูตรความต้องการของบุคลากร

หลักสูตรที่มีความต้องการมากที่สุดตามลำดับจากมากไปหาน้อย

ลำดับ	หลักสูตร	เรียงลำดับ
๑	หลักสูตรด้านความรู้และทักษะของงานในแต่ละตำแหน่ง	1
๒	หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ	1
๓	หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ	2
๔	หลักสูตรด้านการบริหาร	๓
๕	หลักสูตรด้านคุณธรรม และจริยธรรม	3

ระยะเวลาการฝึกอบรม (เลือกตอบมากกว่าหนึ่งทางเลือก)

ระยะเวลาการฝึกอบรม ๕-๗ วัน

☒

ระยะเวลาการฝึกอบรม ๑๕ วันขึ้นไป

☐

สถานที่ฝึกอบรม

อบรมที่จังหวัดสิงห์บุรี

☐

อบรมต่างจังหวัด

☒

การสำรวจข้อมูลความต้องการฝึกอบรมของบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลพัททัน

ข้อมูลทั่วไป

เพศ

เพศหญิง

☒

เพศชาย

☐

อายุ

อายุ ๒๕-๔๐

☒

อายุ ๔๑-๖๐

☐

ระดับการศึกษา

ปริญญาโท

☐

ปริญญาตรี

☒

ต่ำกว่าปริญญาตรี

☐

ประเภทพนักงาน

ข้าราชการ

☐

ลูกจ้างประจำ

☐

พนักงานจ้างตามภารกิจ

☒

พนักงานจ้างทั่วไป

☐

ประสบการณ์ในการทำงาน

อายุงานมากกว่า ๑๐ ปี

☐

อายุงานไม่เกิน ๕ ปี

☒

หลักสูตรความต้องการของบุคลากร

หลักสูตรที่มีความต้องการมากที่สุดตามลำดับจากมากไปหาน้อย

ลำดับ	หลักสูตร	เรียงลำดับ
๑	หลักสูตรด้านความรู้และทักษะของงานในแต่ละตำแหน่ง	๒
๒	หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ	๑
๓	หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ	๓
๔	หลักสูตรด้านการบริหาร	๕
๕	หลักสูตรด้านคุณธรรม และจริยธรรม	๔

ระยะเวลาการฝึกอบรม (เลือกตอบมากกว่าหนึ่งทางเลือก)

ระยะเวลาการฝึกอบรม ๕-๗ วัน

☒

ระยะเวลาการฝึกอบรม ๑๕ วันขึ้นไป

☐

สถานที่ฝึกอบรม

อบรมที่จังหวัดสิงห์บุรี

☒

อบรมต่างจังหวัด

☐

การสำรวจข้อมูลความต้องการฝึกอบรมของบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลพัททัน

ข้อมูลทั่วไป

เพศ

เพศหญิง

☒

เพศชาย

☐

อายุ

อายุ ๒๕-๔๐

☐

อายุ ๔๑-๖๐

☒

ระดับการศึกษา

ปริญญาโท

☒

ปริญญาตรี

☐

ต่ำกว่าปริญญาตรี

☐

ประเภทพนักงาน

ข้าราชการ

☒

ลูกจ้างประจำ

☐

พนักงานจ้างตามภารกิจ

☐

พนักงานจ้างทั่วไป

☐

ประสบการณ์ในการทำงาน

อายุงานมากกว่า ๑๐ ปี

☒

อายุงานไม่เกิน ๕ ปี

☐

หลักสูตรความต้องการของบุคลากร

หลักสูตรที่มีความต้องการมากที่สุดตามลำดับจากมากไปหาน้อย

ลำดับ	หลักสูตร	เรียงลำดับ
๑	หลักสูตรด้านความรู้และทักษะของงานในแต่ละตำแหน่ง	4
๒	หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ	1
๓	หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ	3
๔	หลักสูตรด้านการบริหาร	2
๕	หลักสูตรด้านคุณธรรม และจริยธรรม	5

ระยะเวลาการฝึกอบรม (เลือกตอบมากกว่าหนึ่งทางเลือก)

ระยะเวลาการฝึกอบรม ๕-๗ วัน

☒

ระยะเวลาการฝึกอบรม ๑๕ วันขึ้นไป

☐

สถานที่ฝึกอบรม

อบรมที่จังหวัดสิงห์บุรี

☒

อบรมต่างจังหวัด

☐

การสำรวจข้อมูลความต้องการฝึกอบรมของบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลพัททัน

ข้อมูลทั่วไป

เพศ

เพศหญิง

☐

เพศชาย

☒

อายุ

อายุ ๒๕-๔๐

☐

อายุ ๔๑-๖๐

☒

ระดับการศึกษา

ปริญญาโท

☐

ปริญญาตรี

☐

ต่ำกว่าปริญญาตรี

☒

ประเภทพนักงาน

ข้าราชการ

☐

ลูกจ้างประจำ

☐

พนักงานจ้างตามภารกิจ

☐

พนักงานจ้างทั่วไป

☒

ประสบการณ์ในการทำงาน

อายุงานมากกว่า ๑๐ ปี

☒

อายุงานไม่เกิน ๕ ปี

☐

หลักสูตรความต้องการของบุคลากร

หลักสูตรที่มีความต้องการมากที่สุดตามลำดับจากมากไปหาน้อย

ลำดับ	หลักสูตร	เรียงลำดับ
๑	หลักสูตรด้านความรู้และทักษะของงานในแต่ละตำแหน่ง	3
๒	หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ	2
๓	หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ	1
๔	หลักสูตรด้านการบริหาร	4
๕	หลักสูตรด้านคุณธรรม และจริยธรรม	5

ระยะเวลาการฝึกอบรม (เลือกตอบมากกว่าหนึ่งทางเลือก)

ระยะเวลาการฝึกอบรม ๕-๗ วัน

☒

ระยะเวลาการฝึกอบรม ๑๕ วันขึ้นไป

☐

สถานที่ฝึกอบรม

อบรมที่จังหวัดสิงห์บุรี

☒

อบรมต่างจังหวัด

☐

การสำรวจข้อมูลความต้องการฝึกอบรมของบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลพัททัน

ข้อมูลทั่วไป

เพศ

เพศหญิง

☐

เพศชาย

☒

อายุ

อายุ ๒๕-๔๐

☐

อายุ ๔๑-๖๐

☒

ระดับการศึกษา

ปริญญาโท

☐

ปริญญาตรี

☐

ต่ำกว่าปริญญาตรี

☒

ประเภทพนักงาน

ข้าราชการ

☐

ลูกจ้างประจำ

☐

พนักงานจ้างตามภารกิจ

☐

พนักงานจ้างทั่วไป

☒

ประสบการณ์ในการทำงาน

อายุงานมากกว่า ๑๐ ปี

☐

อายุงานไม่เกิน ๕ ปี

☒

หลักสูตรความต้องการของบุคลากร

หลักสูตรที่มีความต้องการมากที่สุดตามลำดับจากมากไปหาน้อย

ลำดับ	หลักสูตร	เรียงลำดับ
๑	หลักสูตรด้านความรู้และทักษะของงานในแต่ละตำแหน่ง	3
๒	หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ	2
๓	หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ	1
๔	หลักสูตรด้านการบริหาร	4
๕	หลักสูตรด้านคุณธรรม และจริยธรรม	5

ระยะเวลาการฝึกอบรม (เลือกตอบมากกว่าหนึ่งทางเลือก)

ระยะเวลาการฝึกอบรม ๕-๗ วัน

☒

ระยะเวลาการฝึกอบรม ๑๕ วันขึ้นไป

☐

สถานที่ฝึกอบรม

อบรมที่จังหวัดสิงห์บุรี

☒

อบรมต่างจังหวัด

☐

การสำรวจข้อมูลความต้องการฝึกอบรมของบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลพัททัน

ข้อมูลทั่วไป

เพศ

เพศหญิง



เพศชาย



อายุ

อายุ ๒๕-๔๐



อายุ ๔๑-๖๐



ระดับการศึกษา

ปริญญาโท



ปริญญาตรี



ต่ำกว่าปริญญาตรี



ประเภทพนักงาน

ข้าราชการ



ลูกจ้างประจำ



พนักงานจ้างตามภารกิจ



พนักงานจ้างทั่วไป



ประสบการณ์ในการทำงาน

อายุงานมากกว่า ๑๐ ปี



อายุงานไม่เกิน ๕ ปี



หลักสูตรความต้องการของบุคลากร

หลักสูตรที่มีความต้องการมากที่สุดตามลำดับจากมากไปหาน้อย

ลำดับ	หลักสูตร	เรียงลำดับ
๑	หลักสูตรด้านความรู้และทักษะของงานในแต่ละตำแหน่ง	3
๒	หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ	1
๓	หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ	2
๔	หลักสูตรด้านการบริหาร	4
๕	หลักสูตรด้านคุณธรรม และจริยธรรม	5

ระยะเวลาการฝึกอบรม (เลือกตอบมากกว่าหนึ่งทางเลือก)

ระยะเวลาการฝึกอบรม ๕-๗ วัน



ระยะเวลาการฝึกอบรม ๑๕ วันขึ้นไป



สถานที่ฝึกอบรม

อบรมที่จังหวัดสิงห์บุรี



อบรมต่างจังหวัด



การสำรวจข้อมูลความต้องการฝึกอบรมของบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลพัททัน

ข้อมูลทั่วไป

เพศ

เพศหญิง

☒

เพศชาย

☐

อายุ

อายุ ๒๕-๔๐

☐

อายุ ๔๑-๖๐

☒

ระดับการศึกษา

ปริญญาโท

☒

ปริญญาตรี

☐

ต่ำกว่าปริญญาตรี

☐

ประเภทพนักงาน

ข้าราชการ

☒

ลูกจ้างประจำ

☐

พนักงานจ้างตามภารกิจ

☐

พนักงานจ้างทั่วไป

☐

ประสบการณ์ในการทำงาน

อายุงานมากกว่า ๑๐ ปี

☒

อายุงานไม่เกิน ๕ ปี

☐

หลักสูตรความต้องการของบุคลากร

หลักสูตรที่มีความต้องการมากที่สุดตามลำดับจากมากไปหาน้อย

ลำดับ	หลักสูตร	เรียงลำดับ
๑	หลักสูตรด้านความรู้และทักษะของงานในแต่ละตำแหน่ง	5
๒	หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ	2
๓	หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ	1
๔	หลักสูตรด้านการบริหาร	4
๕	หลักสูตรด้านคุณธรรม และจริยธรรม	3

ระยะเวลาการฝึกอบรม (เลือกตอบมากกว่าหนึ่งทางเลือก)

ระยะเวลาการฝึกอบรม ๕-๗ วัน

☒

ระยะเวลาการฝึกอบรม ๑๕ วันขึ้นไป

☐

สถานที่ฝึกอบรม

อบรมที่จังหวัดสิงห์บุรี

☒

อบรมต่างจังหวัด

☐

การสำรวจข้อมูลความต้องการฝึกอบรมของบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลพัททัน

ข้อมูลทั่วไป

เพศ

เพศหญิง

☒

เพศชาย

☐

อายุ

อายุ ๒๕-๔๐

☒

อายุ ๔๑-๖๐

☐

ระดับการศึกษา

ปริญญาโท

☐

ปริญญาตรี

☒

ต่ำกว่าปริญญาตรี

☐

ประเภทพนักงาน

ข้าราชการ

☒

ลูกจ้างประจำ

☐

พนักงานจ้างตามภารกิจ

☐

พนักงานจ้างทั่วไป

☐

ประสบการณ์ในการทำงาน

อายุงานมากกว่า ๑๐ ปี

☒

อายุงานไม่เกิน ๕ ปี

☐

หลักสูตรความต้องการของบุคลากร

หลักสูตรที่มีความต้องการมากที่สุดตามลำดับจากมากไปหาน้อย

ลำดับ	หลักสูตร	เรียงลำดับ
๑	หลักสูตรด้านความรู้และทักษะของงานในแต่ละตำแหน่ง	1
๒	หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ	3
๓	หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ	2
๔	หลักสูตรด้านการบริหาร	4
๕	หลักสูตรด้านคุณธรรม และจริยธรรม	5

ระยะเวลาการฝึกอบรม (เลือกตอบมากกว่าหนึ่งทางเลือก)

ระยะเวลาการฝึกอบรม ๕-๗ วัน

☒

ระยะเวลาการฝึกอบรม ๑๕ วันขึ้นไป

☐

สถานที่ฝึกอบรม

อบรมที่จังหวัดสิงห์บุรี

☒

อบรมต่างจังหวัด

☐

การสำรวจข้อมูลความต้องการฝึกอบรมของบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลพัททัน

ข้อมูลทั่วไป

เพศ

เพศหญิง

☒

เพศชาย

☐

อายุ

อายุ ๒๕-๔๐

☒

อายุ ๔๑-๖๐

☐

ระดับการศึกษา

ปริญญาโท

☐

ปริญญาตรี

☒

ต่ำกว่าปริญญาตรี

☐

ประเภทพนักงาน

ข้าราชการ

☐

ลูกจ้างประจำ

☐

พนักงานจ้างตามภารกิจ

☒

พนักงานจ้างทั่วไป

☐

ประสบการณ์ในการทำงาน

อายุงานมากกว่า ๑๐ ปี

☒

อายุงานไม่เกิน ๕ ปี

☐

หลักสูตรความต้องการของบุคลากร

หลักสูตรที่มีความต้องการมากที่สุดตามลำดับจากมากไปหาน้อย

ลำดับ	หลักสูตร	เรียงลำดับ
๑	หลักสูตรด้านความรู้และทักษะของงานในแต่ละตำแหน่ง	1
๒	หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ	3
๓	หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ	2
๔	หลักสูตรด้านการบริหาร	4
๕	หลักสูตรด้านคุณธรรม และจริยธรรม	5

ระยะเวลาการฝึกอบรม (เลือกตอบมากกว่าหนึ่งทางเลือก)

ระยะเวลาการฝึกอบรม ๕-๗ วัน

☒

ระยะเวลาการฝึกอบรม ๑๕ วันขึ้นไป

☐

สถานที่ฝึกอบรม

อบรมที่จังหวัดสิงห์บุรี

☒

อบรมต่างจังหวัด

☐

การสำรวจข้อมูลความต้องการฝึกอบรมของบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลพัททัน

ข้อมูลทั่วไป

เพศ

เพศหญิง

☒

เพศชาย

☐

อายุ

อายุ ๒๕-๔๐

☐

อายุ ๔๑-๖๐

☒

ระดับการศึกษา

ปริญญาโท

☒

ปริญญาตรี

☐

ต่ำกว่าปริญญาตรี

☐

ประเภทพนักงาน

ข้าราชการ

☐

ลูกจ้างประจำ

☒

พนักงานจ้างตามภารกิจ

☐

พนักงานจ้างทั่วไป

☐

ประสบการณ์ในการทำงาน

อายุงานมากกว่า ๑๐ ปี

☒

อายุงานไม่เกิน ๕ ปี

☐

หลักสูตรความต้องการของบุคลากร

หลักสูตรที่มีความต้องการมากที่สุดตามลำดับจากมากไปหาน้อย

ลำดับ	หลักสูตร	เรียงลำดับ
๑	หลักสูตรด้านความรู้และทักษะของงานในแต่ละตำแหน่ง	1
๒	หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ	3
๓	หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ	2
๔	หลักสูตรด้านการบริหาร	4
๕	หลักสูตรด้านคุณธรรม และจริยธรรม	5

ระยะเวลาการฝึกอบรม (เลือกตอบมากกว่าหนึ่งทางเลือก)

ระยะเวลาการฝึกอบรม ๕-๗ วัน

☒

ระยะเวลาการฝึกอบรม ๑๕ วันขึ้นไป

☐

สถานที่ฝึกอบรม

อบรมที่จังหวัดสิงห์บุรี

☐

อบรมต่างจังหวัด

☒

北京城市学院图书馆藏

ชื่อ นาย ตำแหน่งพนักงานขับรถประจำตัว ส.บ.ร. ๙-๙ จังหวัด
.....

๑๖๖

และดำเนินการบริหารงานด้านอื่นๆให้เรียบร้อย ทั้งนี้ องค์การบริหารส่วนตำบล มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

ข้อ ๒๖๐ การที่ชนชาวพื้นเมืองได้แสดงกิริยาประพฤติอันดีเพื่อให้อำนาจอธิปไตย
ของชาวอเมริกันใช้มีผลแก่ชนพื้นเมืองได้ เช่น การที่ชนชาวพื้นเมืองได้ปฏิบัติตามกฎหมาย
ของรัฐบาลอเมริกัน

ข้อ ๒๖๕ การที่คณะกรรมการส่วนตำบล อำเภอหรือจังหวัดโดยมีปลัดกระทรวงมหาดไทย
เป็นประธาน (ก.อบค.) ส่วนกลางคณะกรรมการส่วนจังหวัด (ก.อบค. จังหวัด) หรือการพิจารณา
ของปลัดกระทรวงมหาดไทยหรือปลัดกระทรวงมหาดไทย (ก.อบค. จังหวัด) ร่วมกับปลัดกระทรวงมหาดไทย
หรือปลัดกระทรวงมหาดไทยหรือปลัดกระทรวงมหาดไทย (ก.อบค. จังหวัด) ร่วมกับปลัดกระทรวงมหาดไทย

ข้อ ๒๖๒ การอภัยโทษและการกัมมทานการบรรเทาโทษตามประมวลกฎหมายอาญา

ข้อ ๒๒๓. ผู้ที่จัดทำพยานหลักฐานด้วยวิธีใดก็ตามที่ปรากฏในบทบัญญัติของประมวลกฎหมายนี้ ให้ถือว่าผิด

(๔) การปลอมแปลงใบกระทู้ใบเรียนแนบมาตามการรับใช้ปกครอง

(๕) พัฒนาศูนย์การเรียนรู้ให้เป็นที่พึ่งพิงแก่ชุมชนและภาคประชาสังคมในพื้นที่

(๒) การเลือกวิธีการพัฒนาพนักงานด้วยตนเอง ให้เลือกวิธีการใดวิธีหนึ่งจากวิธีตามข้อ ๑ แล้วแต่ความเหมาะสมของลักษณะองค์การนิตินาฬิกา เช่น การมอบหมาย, วิธีการสอน, การให้คำแนะนำ, การใช้แบบฝึกหัด และวิธีการอื่น ๆ ที่เหมาะสมกับการเรียน

(๔) ใช้คณะกรรมการพัฒนาระบบงานส่วนด้าน (ก.ย.ค. จังหวัด) มาประเมินผลระดับจังหวัด และส่งรายงานผลการประเมินมาที่ ก.ย.ค. ส่วนกลาง โดยประเมินการดำเนินงานของหน่วยงานที่รับผิดชอบเข้าในการพัฒนา และติดตามผลในการปฏิบัติงาน

ข้อ ๒๖. "เมื่อผู้ใดฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามข้อกำหนดของกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล หรือคำสั่งของคณะกรรมการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล ให้ระงับการประกอบธุรกิจตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล"

[illegible][illegible]

คณะกรรมการบริหารระดับสูง ในการปฏิบัติงาน การจัดทําแผนพัฒนาฯ บุคคลหรือจัดสรรของผู้อยู่ใต้บังคับ

- ข้อ ๒๖๗ การพัฒนาผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา นั้น ดังพัฒนาที่ ๕ ด้าน ได้แก่
- (๑) ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ความรู้ที่เกี่ยร้อมกับการปฏิบัติงาน
 - (๒) ด้านความรู้เฉพาะที่จะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ได้แก่ ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานของตำแหน่งนั้นโดยเฉพาะ เช่น งานฝึกอบรม งานพิมพ์ดีด งานด้านฯ
 - (๓) ด้านการบริหาร ได้แก่รายละเอียดเกี่ยวกับการบริหารงานและการบริหาร
 - (๔) ด้านคุณสมบัติส่วนตัว ได้แก่การช่วยเหลือบุคคลภาพที่ดี ส่งเสริมให้สามารถปฏิบัติงานร่วมกับบุคคลอื่นได้อย่างราบรื่น และมีประสิทธิภาพ เช่น มนุษยสัมพันธ์การทํางาน การสื่อสารและ
 - (๕) ด้านศีลธรรมคุณธรรม และจริยธรรม ได้แก่การพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมใน

ข้อ ๒๖๘ ขั้นตอนการพัฒนาผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา แบ่งได้ดังนี้

- (๑) การเตรียมการและการวางแผน ให้กระทำดังนี้
 - (ก) การหาความจำเป็นในการพัฒนาผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาแต่ละคน หมายถึง การศึกษาวิเคราะห์ว่า ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาแต่ละคนสมควรจะต้องได้รับการพัฒนาด้านใดบ้าง จึงจะปฏิบัติงานได้สำเร็จและมีประสิทธิภาพและปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐานที่กำหนดไว้
 - (ข) ประเภทของความจำเป็น ได้แก่ ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงานด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านคุณธรรมและจริยธรรม
- (๒) การดำเนินการพัฒนา ให้กระทำดังนี้
 - (ก) ควรเลือกวิธีพัฒนาผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาที่เหมาะสม เมื่อผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาได้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา จากการหาความจำเป็นในการพัฒนาแล้ว ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาควรนำข้อมูลเหล่านั้นมาพิจารณากำหนดกลุ่มเป้าหมาย และเรื่องที่ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาจำเป็นต้องได้รับการพัฒนา ได้แก่ ทักษะเลือกกลุ่มบุคคลที่สมควรจะได้รับการพัฒนา และเลือกประเด็นที่จะให้มีการพัฒนา โดยสามารถเลือกแนวทางหรือวิธีการพัฒนา ได้หลายรูปแบบตามความเหมาะสม เช่น การให้ความรู้ การสืบเปลี่ยนหน้าที่ความรับผิดชอบ การฝึกอบรม การดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ และการส่งมอบ เป็นต้น
 - (ข) วิธีการพัฒนาผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาสามารถพัฒนาผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาโดยเลือกแนวทางการพัฒนาได้หลายอย่าง โดยอาจจัดทําเป็นโครงการเพื่อดำเนินการเองหรือเข้าร่วมสมทบกับหน่วยงานอื่น หรือว่าจ้างองค์กรเอกชนที่มีความรู้ความชำนาญเฉพาะด้านเป็นผู้ดำเนินการ
- (๓) การติดตามและประเมินผล ให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชานั้นติดตามการพัฒนาอย่างใกล้ชิดและ

ข้อ ๒๖๙ ให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทําแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนด โดยให้กำหนดความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ในการจัดทําแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลตามวรรคหนึ่ง ต้องกำหนดตามกรอบของแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบลที่คณะกรรมการการกฤษฎีกาพนักงานส่วนตำบล (ก.อบค.) กำหนด โดยให้กำหนดแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลที่คณะกรรมการการกฤษฎีกาพนักงานส่วนตำบลกำหนดไว้ล่วงหน้าโดย

ในแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลมีระยะเวลา ๓ ปี ตามกรอบของแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลนั้น

คณะกรรมการจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ประกอบด้วย

- | | |
|---|--------------------------|
| (๑) นายกองค์การบริหารส่วนตำบล | เป็น ประธานกรรมการ |
| (๒) ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล | เป็น กรรมการ |
| (๓) ผู้รับผิดชอบการกอง และหัวหน้าส่วนราชการอื่น | เป็น กรรมการ |
| (๔) หัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล | เป็น กรรมการและเลขานุการ |

ข้อ ๒๗๑ แผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล อย่างน้อยต้องประกอบด้วย

- (๑) หลักการและเหตุผล
- (๒) วัตถุประสงค์และเป้าหมายการพัฒนา
- (๓) หลักสูตรการพัฒนา
- (๔) วิธีการพัฒนาและระยะเวลาดำเนินการพัฒนา
- (๕) งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา
- (๖) การติดตามและประเมินผล

ข้อ ๒๗๒ หลักการและเหตุผลในการจัดทำแผนการพัฒนา เป็นการหาความจำเป็นในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล การศึกษาวิเคราะห์ หักความจำเป็นที่จะต้องพัฒนาพนักงานส่วนตำบลตำแหน่งต่างๆ ทั้งในทางตัวบุคคล และฐานะตำแหน่งตามที่กำหนดในส่วนราชการตามแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล ตลอดจนความจำเป็นในด้านความรู้ความสามารถ ทั้งไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้ความสามารถ และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร และด้านคุณธรรมและจริยธรรม

ข้อ ๒๗๓ เป้าหมายในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ต้องกำหนดให้มีความชัดเจน และครอบคลุมพนักงานส่วนตำบลทุกคน และตำแหน่งตามแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลทุกตำแหน่ง โดยกำหนดให้พนักงานส่วนตำบลต้องได้รับการพัฒนาทุกตำแหน่งภายในรอบระยะเวลา ๓ ปีของแผนแม่บทการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล

ข้อ ๒๗๔ หลักสูตรการพัฒนาสำหรับพนักงานส่วนตำบลแต่ละตำแหน่ง ต้องได้รับการพัฒนาอย่างน้อยในหลักสูตรหนึ่งหรือหลายหลักสูตร ดังนี้

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

ข้อ ๒๗๕ วิธีการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (กอบต. จังหวัด) ดำเนินการเอง หรืออาจมอบให้องค์การบริหารส่วนตำบลหรือผู้ที่เหมาะสมดำเนินการ หรือดำเนินการร่วมกับสำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา พนักงานส่วนตำบล (ก.อ.บ.ต.) ส่วนราชการ หรือหน่วยงานอื่น โดยวิธีการพัฒนาวิธีใดวิธีหนึ่ง หรือหลายวิธีก็ได้ ตามความจำเป็น ความเหมาะสม ดังนี้

- (๑) การประชุมพิเศษ
- (๒) การฝึกอบรม
- (๓) การศึกษา หรือดูงาน
- (๔) การประชุมเชิงปฏิบัติการ หรือการสัมมนา
- (๕) การสอนงาน การให้คำปรึกษาหรือวิธีการอื่นที่เหมาะสม

ระยะเวลาดำเนินการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ต้องกำหนดให้เหมาะสมกับกลุ่มเป้าหมายที่ได้รับการพัฒนา วิธีการพัฒนา และหลักสูตรการพัฒนาแต่ละหลักสูตร

ข้อ ๒๗๖ งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา องค์การบริหารส่วนตำบลต้องจัดสรร
ส่วนหนึ่งสำหรับการพัฒนาเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

ข้อ ๒๗๗ การติดตามและประเมินผลการพัฒนา องค์การบริหารส่วนตำบลต้องจัดให้มีระบบ
การสอบ ติดตามและประเมินผลการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้ทราบถึงความสำเร็จของการพัฒนา
และสามารถในการปฏิบัติงาน และผลการปฏิบัติงานของผู้เข้ารับการพัฒนา

ข้อ ๒๗๘ ให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลตามข้อ ๒๗๓
และมอบให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต. จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ

ในการพิจารณาของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต. จังหวัด) ตามวรรคหนึ่ง
ให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต. จังหวัด) พิจารณาถึงความจำเป็นในการพัฒนา กลุ่มเป้าหมายที่จะ
ได้รับการพัฒนา หลักสูตรการพัฒนา วิธีการพัฒนาและระยะเวลาการพัฒนา งบประมาณที่องค์การบริหารส่วนตำบล
จะดำเนินการพัฒนา เมื่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต. จังหวัด) พิจารณามีมติเห็นชอบแล้วให้
องค์การบริหารส่วนตำบลประกาศใช้บังคับเป็นแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลต่อไป

เมื่อครบกำหนดระยะเวลาการใช้แผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ๓ ปี แล้ว ให้องค์การ
บริหารส่วนตำบลดำเนินการจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลตาม ข้อ ๒๗๓ เป็นระยะเวลา ๓ ปี ในรอบถัดไป
ขึ้นไป ให้เป็นไปตามระยะเวลาของแผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบลด้วย

ข้อ ๒๗๙ ในการพิจารณาของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต. จังหวัด) ตามข้อ ๒๗๘
หากคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต. จังหวัด) เห็นว่าแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลยังไม่เหมาะสม
ให้องค์การบริหารส่วนตำบลดำเนินการปรับปรุงแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลดังกล่าว ตามความเห็นของ
คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต. จังหวัด) หากองค์การบริหารส่วนตำบลมีความเห็นว่าแผนการพัฒนา
พนักงานส่วนตำบล มีความเหมาะสมแล้ว และได้แจ้งยืนยันแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลต่อคณะกรรมการ
พนักงานส่วนตำบล (ก.อบต. จังหวัด) ให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต. จังหวัด) เสนอเรื่องพร้อม
ความเห็นให้คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) พิจารณา

ผลการพิจารณาของคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) ตามวรรคหนึ่งเป็น
หลักการให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต. จังหวัด) และองค์การบริหารส่วนตำบลดำเนินการตาม
ความเห็นของคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.)

ข้อ ๒๘๐ ให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต. จังหวัด) ตรวจสอบและกำกับดูแล
ให้องค์การบริหารส่วนตำบลดำเนินการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ตามแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลที่ได้
ประกาศใช้บังคับ ทั้งนี้ องค์การบริหารส่วนตำบล ต้องจัดสรรงบประมาณเพื่อให้สามารถดำเนินการตามแผนการ
พัฒนาพนักงานส่วนตำบลดังกล่าวได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ข้อ ๒๘๑ การพัฒนาพนักงานส่วนตำบลโดยการให้ไปศึกษาเพิ่มเติมในประเทศ หมายถึง
การเพิ่มพูนความรู้ ด้วยการเรียนหรือการวิจัยตามหลักสูตรของสถาบันการศึกษาในประเทศโดยใช้เวลาในการ
ปฏิบัติงาน เพื่อให้ได้มาซึ่งปริญญาหรือประกาศนียบัตรวิชาชีพ

ข้อ ๒๘๒ ผู้บังคับบัญชาผู้มีอำนาจอนุมัติให้พนักงานส่วนตำบลไปศึกษาเพิ่มเติมในประเทศ
ให้องค์การบริหารส่วนตำบลเป็นผู้มีอำนาจอนุมัติ

การให้พนักงานส่วนตำบลไปศึกษาเพิ่มเติมในประเทศตามวรรคหนึ่ง ให้นายองค์การบริหารส่วนตำบล
พิจารณาแจ้งอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบลที่มีอยู่ โดยให้มีผู้ปฏิบัติงานเพียงพอ ไม่ให้เสียหย่อนการบริการและไม่ต้อง
เพิ่มค่าจ้างเดิม

ข้อ ๒๘๓ พนักงานส่วนตำบลที่จะไปศึกษาเพิ่มเติมในประเทศ ต้องมีคุณสมบัติดังนี้

- (๑) เป็นผู้ที่ยื่นกำหนดเวลาทดลองปฏิบัติงานที่ผ่านแล้ว

รายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล
ครั้งที่ ๑/๒๕๖๓

วันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๓ เวลา ๑๓.๐๐ น.
ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลพัททัน

ผู้มาประชุม

ลำดับที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ	หมายเหตุ
๑	นายสายชล นิมพาลี	ประธานกรรมการ	สายชล นิมพาลี	
๒	นางรัฐกานต์ แยมขยาย	กรรมการ	รัฐกานต์ แยมขยาย	
๓	นางเบญจมาศ วรรณศิริ	กรรมการ	เบญจมาศ วรรณศิริ	
๔	นายจตุรงค์ พุ่มห้วง	กรรมการ	จตุรงค์ พุ่มห้วง	
๕	นางชุตินา บัญศรี	กรรมการ	ชุตินา บัญศรี	ปฏิบัติราชการแทน ผอ.กองการศึกษา
๖	นางชุตินา บัญศรี	กรรมการ/เลขานุการ	ชุตินา บัญศรี	
๗	นางฤทัยรัตน์ ศรีศาสตร์	ผู้ช่วยเลขานุการ	ฤทัยรัตน์ ศรีศาสตร์	
๘	นางราตรี โพธิ์กล้า	ผู้ช่วยเลขานุการ	ราตรี โพธิ์กล้า	

เริ่มประชุมเวลา ๑๓.๐๐ น. เมื่อที่ประชุมพร้อมแล้วกระผมขอเปิดการประชุมตามวาระการประชุมครับ

ระเบียบวาระที่ ๑ เรื่องที่ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

นายก อบต.

ประธานกรรมการ

คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลพัททันที่ ๕๑๗/๒๕๖๓ ลงวันที่ ๒๓ กันยายน

๒๕๖๓ แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล โดยสัดส่วนของ
คณะกรรมการและหน้าที่ มีดังนี้ครับ

๑.แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ
๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ ดังนี้

- | | |
|------------------------------|-------------------|
| ๑.๑นายกองค์การบริหารส่วนตำบล | ประธานคณะกรรมการ |
| ๑.๒ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล | กรรมการ |
| ๑.๓ผู้อำนวยการกองคลัง | กรรมการ |
| ๑.๔ผู้อำนวยการกองช่าง | กรรมการ |
| ๑.๕ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ | กรรมการ |
| ๑.๖หัวหน้าสำนักปลัด | กรรมการ/เลขานุการ |
| ๑.๗นักทรัพยากรบุคคล | ผู้ช่วยเลขานุการ |
| ๑.๘นักจัดการงานทั่วไป | ผู้ช่วยเลขานุการ |

๒.คณะกรรมการมีหน้าที่ ดังนี้

๒.๑ กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ในด้านต่างๆ
ประกอบด้วย ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของ
งานในแต่ละตำแหน่งด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านศีลธรรม
คุณธรรม จริยธรรม

๒.๒จัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ตรวจสอบ กำกับดูแลและ
ติดตามประเมินผลการดำเนินการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล พร้อมทั้งพิจารณา

จัดสรรงบประมาณเพื่อให้สามารถดำเนินการตามแผนการพัฒนาศูนย์คลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๒.๓ดำเนินการด้านอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนา และส่งเสริมให้ศูนย์คลากรมีความรู้ความสามารถ ในการพัฒนาองค์กรต่อไปในอนาคต และยั่งยืน

ระเบียบวาระที่ ๒ รับรองรายงานการประชุมครั้งที่ผ่านมา

-ไม่มี-

ระเบียบวาระที่ ๓ เรื่องสืบเนื่องจากการประชุมครั้งที่ผ่านมา

-ไม่มี-

ระเบียบวาระที่ ๔ เรื่องเสนอเพื่อพิจารณา

นายก อบต.
ประธานกรรมการ

การจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ในหน่วยงานราชการ เป็นส่วนหนึ่งที่จะกำหนดทิศทางการพัฒนาศูนย์คลากรในสังกัดให้มีความรู้ความเข้าใจ ในสายงานของตนเองเพื่อเพิ่มพูนประสบการณ์ ที่มีอยู่ให้ยิ่งขึ้นกว่าเดิม และสร้างความชำนาญในการปฏิบัติหน้าที่ราชการ ดังนั้นในวันนี้ เพื่อเป็นการกำหนดทิศทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลขององค์การบริหารส่วนตำบลพักทัน ให้มีความชัดเจน จึงได้เชิญคณะกรรมการที่ได้รับการแต่งตั้งเป็นคณะกรรมการ ซึ่งได้แก่ ปลัด อบต. และหัวหน้าส่วนราชการ มาร่วมพิจารณาในการวางแผนยุทธศาสตร์การพัฒนากันในวันนี้ สำหรับการกำหนดทิศทางการพัฒนา ขอให้แต่ละท่านได้เสนอแนวทางการพัฒนา ครับ

ปลัด อบต.
กรรมการ

การพัฒนาศูนย์คลากรเพื่อให้มีความรู้ความสามารถเฉพาะตำแหน่ง และมีความชำนาญในการปฏิบัติหน้าที่ ดิฉันเห็นควรให้ จัดทำแผนการฝึกอบรม ทุกสายงาน ในแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ส่วนงบประมาณ นั้น เราจะใช้งบประมาณที่แต่ละโครงการกำหนดเป็นค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรม

หัวหน้าสำนักปลัด
กรรมการ/เลขานุการ

แผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล จะประกอบด้วย

- หลักการและเหตุผลของการจัดทำแผนการพัฒนาศูนย์คลากร
 - ข้อมูลด้านโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการและอัตรากำลัง
 - อัตรากำลังที่มีอยู่จริง
 - วัตถุประสงค์การพัฒนา
 - กรอบแนวคิดการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์คลากร
 - ผลการวิเคราะห์ข้อมูลประกอบการจัดทำแผนยุทธศาสตร์
 - แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์คลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖
 - หลักสูตรการพัฒนา
 - แผนพัฒนาศูนย์คลากรของอบต.พักทันประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖
 - งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา
 - การติดตามและประเมินผล
- รายละเอียดตามเอกสารที่แจกให้กรรมการทุกท่าน

นายก อบต. ประธานกรรมการ	ให้คณะกรรมการช่วยกันพิจารณาจะมีเพิ่มอะไรอีกไหม
ที่ประชุม	เห็นด้วยตามที่หัวหน้าสำนักปลัดเสนอมา รายละเอียดในแผนสมบูรณมีหัวข้อตามระเบียบที่กำหนด
หัวหน้าสำนักปลัด กรรมการ/เลขานุการ	หลักสูตรการพัฒนาสำหรับพนักงานส่วนตำบลแต่ละตำแหน่ง ขอมอบให้ นักทรัพยากรบุคคลชี้แจง
นักทรัพยากรบุคคล ผช.เลขานุการ	สำหรับหลักสูตรการพัฒนาสำหรับพนักงานส่วนตำบลแต่ละตำแหน่งต้องได้รับการพัฒนาอย่างน้อยในหลักสูตรหนึ่งหรือหลายหลักสูตร ดังนี้ -หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ -หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ -หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง -หลักสูตรด้านการบริหาร -หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม ได้ทำแบบสอบถามการสำรวจข้อมูลการฝึกอบรมของบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลพักทันได้นำหัวข้อนี้มาทำแบบสอบถามในการถามบุคลากร <u>การพัฒนาผู้อยู่ใต้บังคับบัญชานั้น ต้องพัฒนาทั้ง ๕ ด้าน ได้แก่</u> ๑.ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน โดยทั่วไป เช่น ระเบียบกฎหมาย นโยบายสำคัญของรัฐบาล สถานที่โครงสร้างของงาน นโยบายต่างๆ เป็นต้น ๒.ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ได้แก่ ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานของตำแหน่งหนึ่งตำแหน่งใดโดยเฉพาะ เช่น การฝึกอบรม งานพิมพ์ติด งานด้านช่าง ๓.ด้านการบริหาร ได้แก่รายละเอียดที่เกี่ยวกับการบริหารงานและการบริการประชาชน เช่นในเรื่องการวางแผน การมอบหมายงาน การจูงใจ การประสานงาน เป็นต้น ๔.ด้านคุณสมบัติส่วนตัว ได้แก่การช่วยเสริมบุคลิกภาพที่ดี ส่งเสริมให้สามารถปฏิบัติงานร่วมกับบุคคลอื่นได้อย่างราบรื่น และมีประสิทธิภาพ เช่น มนุษยสัมพันธ์การทำงาน การสื่อสารและสื่อความหมาย การเสริมสร้างสุขภาพอนามัย เป็นต้น
ผู้อำนวยการกองคลัง กรรมการ	งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา องค์การบริหารส่วนตำบลต้องจัดสรรงบประมาณสำหรับการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ตามแผนแม่บทการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลอย่างชัดเจน เพื่อให้การพัฒนาเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ การติดตามและประเมินผลการพัฒนา องค์การบริหารส่วนตำบลต้องจัดให้มีระบบตรวจสอบ ติดตามและประเมินผลการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้ทราบ

ถึงความสำเร็จของการพัฒนาความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน และผลการปฏิบัติงานของผู้เข้ารับการพัฒนา

นายก อบต.
ประธานกรรมการ

การจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลเมื่อจัดทำเสร็จแล้วต้องดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบลตามข้อ ๒๗๑ แล้วเสนอให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ

ที่ประชุม

รับทราบค่ะ/ครับ

นายก อบต.
ประธานกรรมการ

กรรมการท่านใดจะเสนออะไรอีกไหมครับ

ที่ประชุม

ไม่มี

นายก อบต.
ประธานกรรมการ

ถ้าไม่มีกรรมการท่านใดจะเสนออะไรเพิ่มเติมหรือแก้ไขเปลี่ยนแปลงมติของที่ประชุม

มติที่ประชุม

มีมติเห็นชอบแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ ด้วยมติที่เป็นเอกฉันท์

ปลัด อบต.
กรรมการ

ถ้าที่ประชุมเห็นชอบไม่มีอะไรซักถามเพิ่มเติมให้นักทรัพยากรบุคคลจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ เพื่อนำเสนอ ก.อบต. จังหวัดสิงห์บุรี ให้ความเห็นชอบและนำเสนอนายกองค์การบริหารส่วนตำบลพักทัน ประกาศใช้แผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบลประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ พร้อมทั้งประชาสัมพันธ์ในอันดับถัดไป

ระเบียบวาระที่ ๕

เรื่องอื่นๆ
ไม่มี

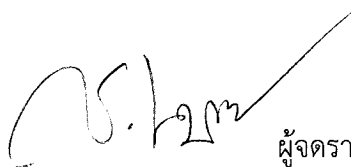
นายก อบต.
ประธานกรรมการ

กรรมการท่านใดมีเรื่องอะไรที่จะเสนอแนะเพิ่มเติมไหมครับถ้าไม่มีผมขอปิดการประชุม

เลิกประชุม

๑๔.๐๐ น.

(ลงชื่อ)



(นางชุตีมา บุญศรี)

กรรมการ/เลขานุการ

ผู้ตรวจรายงานการประชุม

(ลงชื่อ)



(นายสายชล จิมพาลี)

ประธานกรรมการ

ผู้ตรวจรายงานการประชุม

การสำรวจข้อมูลความต้องการฝึกอบรมของบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลพัททัน

ข้อมูลทั่วไป

เพศ

เพศหญิง

☐

เพศชาย

☒

อายุ

อายุ ๒๕-๔๐

☒

อายุ ๔๑-๖๐

☐

ระดับการศึกษา

ปริญญาโท

☐

ปริญญาตรี

☒

ต่ำกว่าปริญญาตรี

☐

ประเภทพนักงาน

ข้าราชการ

☐

ลูกจ้างประจำ

☐

พนักงานจ้างตามภารกิจ

☒

พนักงานจ้างทั่วไป

☐

ประสบการณ์ในการทำงาน

อายุงานมากกว่า ๑๐ ปี

☒

อายุงานไม่เกิน ๕ ปี

☐

หลักสูตรความต้องการของบุคลากร

หลักสูตรที่มีความต้องการมากที่สุดตามลำดับจากมากไปหาน้อย

ลำดับ	หลักสูตร	เรียงลำดับ
๑	หลักสูตรด้านความรู้และทักษะของงานในแต่ละตำแหน่ง	๑
๒	หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ	๒
๓	หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ	๓
๔	หลักสูตรด้านการบริหาร	๔
๕	หลักสูตรด้านคุณธรรม และจริยธรรม	๕

ระยะเวลาการฝึกอบรม (เลือกตอบมากกว่าหนึ่งทางเลือก)

ระยะเวลาการฝึกอบรม ๕-๗ วัน

☒

ระยะเวลาการฝึกอบรม ๑๕ วันขึ้นไป

☐

สถานที่ฝึกอบรม

อบรมที่จังหวัดสิงห์บุรี

☒

อบรมต่างจังหวัด

☐

การสำรวจข้อมูลความต้องการฝึกอบรมของบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลพัททัน

ข้อมูลทั่วไป

เพศ

เพศหญิง

☒

เพศชาย

☐

อายุ

อายุ ๒๕-๔๐

☐

อายุ ๔๑-๖๐

☒

ระดับการศึกษา

ปริญญาโท

☐

ปริญญาตรี

☒

ต่ำกว่าปริญญาตรี

☐

ประเภทพนักงาน

ข้าราชการ

☒

ลูกจ้างประจำ

☐

พนักงานจ้างตามภารกิจ

☐

พนักงานจ้างทั่วไป

☐

ประสบการณ์ในการทำงาน

อายุงานมากกว่า ๑๐ ปี

☒

อายุงานไม่เกิน ๕ ปี

☐

หลักสูตรความต้องการของบุคลากร

หลักสูตรที่มีความต้องการมากที่สุดตามลำดับจากมากไปหาน้อย

ลำดับ	หลักสูตร	เรียงลำดับ
๑	หลักสูตรด้านความรู้และทักษะของงานในแต่ละตำแหน่ง	๕
๒	หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ	๔
๓	หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ	๓
๔	หลักสูตรด้านการบริหาร	๑
๕	หลักสูตรด้านคุณธรรม และจริยธรรม	๒

ระยะเวลาการฝึกอบรม (เลือกตอบมากกว่าหนึ่งทางเลือก)

ระยะเวลาการฝึกอบรม ๕-๗ วัน

☒

ระยะเวลาการฝึกอบรม ๑๕ วันขึ้นไป

☐

สถานที่ฝึกอบรม

อบรมที่จังหวัดสิงห์บุรี

☒

อบรมต่างจังหวัด

☐

การสำรวจข้อมูลความต้องการฝึกอบรมของบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลพักทัน

ข้อมูลทั่วไป

เพศ

เพศหญิง



เพศชาย



อายุ

อายุ ๒๕-๔๐



อายุ ๔๑-๖๐



ระดับการศึกษา

ปริญญาโท



ปริญญาตรี



ต่ำกว่าปริญญาตรี



ประเภทพนักงาน

ข้าราชการ



ลูกจ้างประจำ



พนักงานจ้างตามภารกิจ



พนักงานจ้างทั่วไป



ประสบการณ์ในการทำงาน

อายุงานมากกว่า ๑๐ ปี



อายุงานไม่เกิน ๕ ปี



หลักสูตรความต้องการของบุคลากร

หลักสูตรที่มีความต้องการมากที่สุดตามลำดับจากมากไปหาน้อย

ลำดับ	หลักสูตร	เรียงลำดับ
๑	หลักสูตรด้านความรู้และทักษะของงานในแต่ละตำแหน่ง	3
๒	หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ	2
๓	หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ	1
๔	หลักสูตรด้านการบริหาร	4
๕	หลักสูตรด้านคุณธรรม และจริยธรรม	5

ระยะเวลาการฝึกอบรม (เลือกตอบมากกว่าหนึ่งทางเลือก)

ระยะเวลาการฝึกอบรม ๕-๗ วัน



ระยะเวลาการฝึกอบรม ๑๕ วันขึ้นไป



สถานที่ฝึกอบรม

อบรมที่จังหวัดสิงห์บุรี



อบรมต่างจังหวัด



การสำรวจข้อมูลความต้องการฝึกอบรมของบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลพัททัน

ข้อมูลทั่วไป

เพศ

เพศหญิง



เพศชาย



อายุ

อายุ ๒๕-๔๐



อายุ ๔๑-๖๐



ระดับการศึกษา

ปริญญาโท



ปริญญาตรี



ต่ำกว่าปริญญาตรี



ประเภทพนักงาน

ข้าราชการ



ลูกจ้างประจำ



พนักงานจ้างตามภารกิจ



พนักงานจ้างทั่วไป



ประสบการณ์ในการทำงาน

อายุงานมากกว่า ๑๐ ปี



อายุงานไม่เกิน ๕ ปี



หลักสูตรความต้องการของบุคลากร

หลักสูตรที่มีความต้องการมากที่สุดตามลำดับจากมากไปหาน้อย

ลำดับ	หลักสูตร	เรียงลำดับ
๑	หลักสูตรด้านความรู้และทักษะของงานในแต่ละตำแหน่ง	3
๒	หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ	2
๓	หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ	1
๔	หลักสูตรด้านการบริหาร	4
๕	หลักสูตรด้านคุณธรรม และจริยธรรม	5

ระยะเวลาการฝึกอบรม (เลือกตอบมากกว่าหนึ่งทางเลือก)

ระยะเวลาการฝึกอบรม ๕-๗ วัน



ระยะเวลาการฝึกอบรม ๑๕ วันขึ้นไป



สถานที่ฝึกอบรม

อบรมที่จังหวัดสิงห์บุรี



อบรมต่างจังหวัด



การสำรวจข้อมูลความต้องการฝึกอบรมของบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลพัททัน

ข้อมูลทั่วไป

เพศ

เพศหญิง



เพศชาย



อายุ

อายุ ๒๕-๔๐



อายุ ๔๑-๖๐



ระดับการศึกษา

ปริญญาโท



ปริญญาตรี



ต่ำกว่าปริญญาตรี



ประเภทพนักงาน

ข้าราชการ



ลูกจ้างประจำ



พนักงานจ้างตามภารกิจ



พนักงานจ้างทั่วไป



ประสบการณ์ในการทำงาน

อายุงานมากกว่า ๑๐ ปี



อายุงานไม่เกิน ๕ ปี



หลักสูตรความต้องการของบุคลากร

หลักสูตรที่มีความต้องการมากที่สุดตามลำดับจากมากไปหาน้อย

ลำดับ	หลักสูตร	เรียงลำดับ
๑	หลักสูตรด้านความรู้และทักษะของงานในแต่ละตำแหน่ง	3
๒	หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ	2
๓	หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ	1
๔	หลักสูตรด้านการบริหาร	4
๕	หลักสูตรด้านคุณธรรม และจริยธรรม	5

ระยะเวลาการฝึกอบรม (เลือกตอบมากกว่าหนึ่งทางเลือก)

ระยะเวลาการฝึกอบรม ๕-๗ วัน



ระยะเวลาการฝึกอบรม ๑๕ วันขึ้นไป



สถานที่ฝึกอบรม

อบรมที่จังหวัดสิงห์บุรี



อบรมต่างจังหวัด



การสำรวจข้อมูลความต้องการฝึกอบรมของบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลพัททัน

ข้อมูลทั่วไป

เพศ

เพศหญิง



เพศชาย



อายุ

อายุ ๒๕-๔๐



อายุ ๔๑-๖๐



ระดับการศึกษา

ปริญญาโท



ปริญญาตรี



ต่ำกว่าปริญญาตรี



ประเภทพนักงาน

ข้าราชการ



ลูกจ้างประจำ



พนักงานจ้างตามภารกิจ



พนักงานจ้างทั่วไป



ประสบการณ์ในการทำงาน

อายุงานมากกว่า ๑๐ ปี



อายุงานไม่เกิน ๕ ปี



หลักสูตรความต้องการของบุคลากร

หลักสูตรที่มีความต้องการมากที่สุดตามลำดับจากมากไปหาน้อย

ลำดับ	หลักสูตร	เรียงลำดับ
๑	หลักสูตรด้านความรู้และทักษะของงานในแต่ละตำแหน่ง	3
๒	หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ	2
๓	หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ	1
๔	หลักสูตรด้านการบริหาร	4
๕	หลักสูตรด้านคุณธรรม และจริยธรรม	5

ระยะเวลาการฝึกอบรม (เลือกตอบมากกว่าหนึ่งทางเลือก)

ระยะเวลาการฝึกอบรม ๕-๗ วัน



ระยะเวลาการฝึกอบรม ๑๕ วันขึ้นไป



สถานที่ฝึกอบรม

อบรมที่จังหวัดสิงห์บุรี



อบรมต่างจังหวัด



การสำรวจข้อมูลความต้องการฝึกอบรมของบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลพัททัน

ข้อมูลทั่วไป

เพศ

เพศหญิง



เพศชาย



อายุ

อายุ ๒๕-๔๐



อายุ ๔๑-๖๐



ระดับการศึกษา

ปริญญาโท



ปริญญาตรี



ต่ำกว่าปริญญาตรี



ประเภทพนักงาน

ข้าราชการ



ลูกจ้างประจำ



พนักงานจ้างตามภารกิจ



พนักงานจ้างทั่วไป



ประสบการณ์ในการทำงาน

อายุงานมากกว่า ๑๐ ปี



อายุงานไม่เกิน ๕ ปี



หลักสูตรความต้องการของบุคลากร

หลักสูตรที่มีความต้องการมากที่สุดตามลำดับจากมากไปหาน้อย

ลำดับ	หลักสูตร	เรียงลำดับ
๑	หลักสูตรด้านความรู้และทักษะของงานในแต่ละตำแหน่ง	3
๒	หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ	2
๓	หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ	1
๔	หลักสูตรด้านการบริหาร	4
๕	หลักสูตรด้านคุณธรรม และจริยธรรม	5

ระยะเวลาการฝึกอบรม (เลือกตอบมากกว่าหนึ่งทางเลือก)

ระยะเวลาการฝึกอบรม ๕-๗ วัน



ระยะเวลาการฝึกอบรม ๑๕ วันขึ้นไป



สถานที่ฝึกอบรม

อบรมที่จังหวัดสิงห์บุรี



อบรมต่างจังหวัด



การสำรวจข้อมูลความต้องการฝึกอบรมของบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลพัททัน

ข้อมูลทั่วไป

เพศ

เพศหญิง

☐

เพศชาย

☒

อายุ

อายุ ๒๕-๔๐

☒

อายุ ๔๑-๖๐

☐

ระดับการศึกษา

ปริญญาโท

☐

ปริญญาตรี

☒

ต่ำกว่าปริญญาตรี

☐

ประเภทพนักงาน

ข้าราชการ

☐

ลูกจ้างประจำ

☐

พนักงานจ้างตามภารกิจ

☒

พนักงานจ้างทั่วไป

☐

ประสบการณ์ในการทำงาน

อายุงานมากกว่า ๑๐ ปี

☒

อายุงานไม่เกิน ๕ ปี

☐

หลักสูตรความต้องการของบุคลากร

หลักสูตรที่มีความต้องการมากที่สุดตามลำดับจากมากไปหาน้อย

ลำดับ	หลักสูตร	เรียงลำดับ
๑	หลักสูตรด้านความรู้และทักษะของงานในแต่ละตำแหน่ง	3
๒	หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ	2
๓	หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ	1
๔	หลักสูตรด้านการบริหาร	4
๕	หลักสูตรด้านคุณธรรม และจริยธรรม	5

ระยะเวลาการฝึกอบรม (เลือกตอบมากกว่าหนึ่งทางเลือก)

ระยะเวลาการฝึกอบรม ๕-๗ วัน

☒

ระยะเวลาการฝึกอบรม ๑๕ วันขึ้นไป

☐

สถานที่ฝึกอบรม

อบรมที่จังหวัดสิงห์บุรี

☒

อบรมต่างจังหวัด

☐

การสำรวจข้อมูลความต้องการฝึกอบรมของบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลพัททัน

ข้อมูลทั่วไป

เพศ

เพศหญิง

☐

เพศชาย

☒

อายุ

อายุ ๒๕-๔๐

☐

อายุ ๔๑-๖๐

☒

ระดับการศึกษา

ปริญญาโท

☐

ปริญญาตรี

☐

ต่ำกว่าปริญญาตรี

☒

ประเภทพนักงาน

ข้าราชการ

☒

ลูกจ้างประจำ

☐

พนักงานจ้างตามภารกิจ

☐

พนักงานจ้างทั่วไป

☐

ประสบการณ์ในการทำงาน

อายุงานมากกว่า ๑๐ ปี

☒

อายุงานไม่เกิน ๕ ปี

☐

หลักสูตรความต้องการของบุคลากร

หลักสูตรที่มีความต้องการมากที่สุดตามลำดับจากมากไปหาน้อย

ลำดับ	หลักสูตร	เรียงลำดับ
๑	หลักสูตรด้านความรู้และทักษะของงานในแต่ละตำแหน่ง	3
๒	หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ	2
๓	หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ	1
๔	หลักสูตรด้านการบริหาร	4
๕	หลักสูตรด้านคุณธรรม และจริยธรรม	5

ระยะเวลาการฝึกอบรม (เลือกตอบมากกว่าหนึ่งทางเลือก)

ระยะเวลาการฝึกอบรม ๕-๗ วัน

☒

ระยะเวลาการฝึกอบรม ๑๕ วันขึ้นไป

☐

สถานที่ฝึกอบรม

อบรมที่จังหวัดสิงห์บุรี

☒

อบรมต่างจังหวัด

☐