แผนพัฒนาบุคลากร

องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้

อำเภอแม่สาย จังหวัดเชียงราย

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖

คำนำ

การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้ นั้น ได้คำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้ เพื่อให้บุคลากรเกิดความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติราชการ บทบาทและหน้าที่ของตนเอง รวมทั้งบทบาทขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้โดยได้กำหนดหลักสูตรการพัฒนาสำหรับบุคลากรแต่ละตำแหน่ง ให้ได้รับการพัฒนาในหลาย ๆ มิติ ทั้งในด้านความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ด้านการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหารและด้านคุณธรรมและจริยธรรม เพื่อพัฒนาศักยภาพของบุคลากรให้สอดคล้องกับบทบาทและภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้ ต่อไป

องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้

สารบัญ

	หน้า
บทที่ ๑ : หลักการและเหตุผล	
- หลักการและเหตุผลของการจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร	๑
- ข้อมูลด้านโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการและอัตรากำลัง	๒
- อัตรากำลังที่มีอยู่จริง	๙
บทที่ ๒ : วัตถุประสงค์และเป้าหมายการพัฒนา	
- วัตถุประสงค์และเป้าหมายการพัฒนา	๑๑
บทที่ ๓ : กรอบแนวคิดการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร	
- กรอบแนวคิดการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร	๑๔
บทที่ ๔ : ผลการวิเคราะห์ข้อมูลประกอบการจัดทำแผนยุทธศาสตร์	
- ผลการวิเคราะห์ข้อมูลประกอบการจัดทำแผนยุทธศาสตร์	๒๒
บทที่ ๕ : แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖	
- แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖	๒๕
บทที่ ๖ : หลักสูตรการพัฒนาและวิธีการพัฒนา	
- หลักสูตรการพัฒนา	๒๗
- แผนพัฒนาบุคลากรของ องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖	๓๐
บทที่ ๗ : งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา	
- งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา	๔๒
บทที่ ๘ : การติดตามและประเมินผล	
- การติดตามและประเมินผล	๔๔

ภาคผนวก

๑. บทสรุปสำหรับผู้บริหารการสำรวจข้อมูลความต้องการฝึกอบรมของบุคลากร
๒. สำเนาบันทึกการสำรวจความต้องการในการฝึกอบรม
๓. สำนาบันทึกรายงานผลการสำรวจความต้องการฝึกอบรม
๔. สำเนาคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการแผนพัฒนาฯ
๕. สำเนารายงานการประชุมคณะกรรมการพัฒนาฯ
๖. สำเนาประกาศใช้แผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล

บทที่ ๑
บทนำ

หลักการและเหตุผล

ตามประกาศคณะกรรมการ พนักงานส่วนตำบลจังหวัดเชียงราย เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๕ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ กำหนดให้ องค์การบริหารส่วนตำบล พัฒนาผู้ได้รับการบรรจุเข้ารับราชการเป็น พนักงานส่วนตำบล ก่อนมอบหมายหน้าที่ให้ปฏิบัติเพื่อให้รู้ระเบียบแบบแผนของทางราชการ หลักและวิธีปฏิบัติราชการ บทบาท และหน้าที่ของ พนักงานส่วนตำบล ในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข และแนวทางปฏิบัติตนเพื่อเป็นพนักงานส่วนตำบล ที่ดี โดยองค์การบริหารส่วนตำบล ต้องดำเนินการพัฒนาให้ครบถ้วนตามหลักสูตรที่คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต. จังหวัด) กำหนด เช่น การพัฒนาด้านความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ให้ใช้วิธีการฝึกอบรมในห้องฝึกอบรม การฝึกอบรมทางไกล หรือการพัฒนาตนเองก็ได้ หากองค์การบริหารส่วนตำบลมีความประสงค์ จะพัฒนาเพิ่มเติม ให้สอดคล้องกับความจำเป็นในการพัฒนาของแต่ละ องค์การบริหารส่วนตำบลก็ให้กระทำได้ ทั้งนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลที่จะดำเนินการจะต้องใช้หลักสูตรที่คณะกรรมการ พนักงานส่วนตำบล กำหนดเป็นหลักสูตรหลัก และเพิ่มเติมหลักสูตรตามความจำเป็นที่ องค์การบริหารส่วนตำบลพิจารณาเห็นว่ามีความเหมาะสม การพัฒนา พนักงานส่วนตำบลเกี่ยวกับการปฏิบัติงานในหน้าที่ ให้องค์การบริหารส่วนตำบลสามารถเลือกใช้วิธีการพัฒนาอื่น ๆ ได้ และอาจกระทำได้โดยสำนักงานคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) สำนักงานคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต. จังหวัด) ร่วมกับ องค์การบริหารส่วนตำบลต้นสังกัด หรือ องค์การบริหารส่วนตำบลต้นสังกัดร่วมกับส่วนราชการอื่นหรือภาคเอกชนก็ได้ และตามประกาศคณะกรรมการ พนักงานส่วนตำบลจังหวัดเชียงราย เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๕ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ กำหนดให้ องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทัศนคติที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการ ในตำแหน่งนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพในการจัดทำแผนการพัฒนาต้องกำหนดตามกรอบของแผนแม่บทการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลที่คณะกรรมการกลาง พนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนด โดยให้กำหนดเป็นแผนการพัฒนา พนักงานส่วนตำบล มีระยะเวลา ๓ ปี ตามกรอบของแผนอัตรากำลังของ องค์การบริหารส่วนตำบล นั้น

เพื่อให้สอดคล้องกับแนวทางดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้ อำเภอแม่สาย จังหวัดเชียงราย จึงได้จัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ ขึ้น เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้ เป็นเครื่องมือ ในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร อีกทั้งยังเป็นการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทัศนคติที่ดี คุณธรรม จริยธรรมของบุคลากรองค์การบริหารงานส่วนตำบลห้วยไคร้ ในการปฏิบัติราชการและตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๑. ข้อมูลด้านโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการและอัตรากำลัง

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ ไว้ ดังนี้

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้ มีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ไว้ ดังนี้

สำนักปลัด อบต. มีอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับราชการทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบล และราชการที่มิได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของส่วนราชการใดในองค์การบริหารส่วนตำบลโดยเฉพาะ งานธุรการ งานสารบรรณ การจัดทำทะเบียนสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล คณะผู้บริหาร งานอินเตอร์เน็ตตำบล งานการเจ้าหน้าที่ งานการประชุม งานการข้อบังคับตำบล งานกฎหมายและคดี งานรัฐพิธี งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานสวัสดิการสังคม งานพัฒนาชุมชน งานจัดระเบียบชุมชน งานสังคมสงเคราะห์ งานส่งเสริมอาชีพ งานพัฒนาสตรีและเยาวชน งานสนับสนุนกิจกรรมของเด็กและสตรี งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย รวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในองค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทางและแผนการปฏิบัติราชการของ องค์การบริหารส่วนตำบล แบ่งส่วนราชการภายในออกเป็น ๕ งาน คือ

๑) งานบริหารงานทั่วไป
๒) งานการเจ้าหน้าที่
๓) งานนโยบายและแผน
๔) งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
๕) งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน

กองคลัง มีอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการเงิน การเบิกจ่าย การฝากเงิน การเก็บรักษาเงิน การตรวจเงิน การหักภาษีเงินได้และนำส่งภาษี การตัดโอนเงินเดือน รวบรวมสถิติเงินได้ประเภทต่างๆ การรายงานเงินคงเหลือประจำวัน งานขออนุมัติเบิกเงินตัดปีและขอขยายเวลาเบิกจ่าย งานจัดทำงบและแสดงฐานะทางการเงิน งบทรัพย์สิน หนี้สิน งบโครงการ เงินสะสม งานจัดทำบัญชีทุกประเภท งานทะเบียนคุมเงินรายได้-รายจ่าย งานจัดเก็บรายได้และพัฒนารายได้ การจัดหาผลประโยชน์ จากสิ่งก่อสร้างและทรัพย์สิน งานจัดทำ/ตรวจสอบบัญชีและการรับเงินในกิจการประปา งานจัดเก็บขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล รวมถึงงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย โดยแบ่งส่วนราชการภายในออกเป็น ๓ งาน คือ

๑) งานการเงินและบัญชี
๒) งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้
๓) งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ

กองช่าง มีอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานสำรวจ ออกแบบ เขียนแบบถนน อาคาร สะพาน แหล่งน้ำ ฯลฯ งานการประมาณการค่าใช้จ่ายตามโครงการ งานควบคุมอาคาร งานก่อสร้าง งานผังเมือง งานซ่อมบำรุงทาง อาคาร สะพาน แหล่งน้ำ งานควบคุมการก่อสร้าง งานซ่อมบำรุงในกิจการประปาจัดทำทะเบียนสิ่งก่อสร้างที่อยู่ในความรับผิดชอบของอบต. รวมถึงงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย โดยแบ่งส่วนราชการภายในออกเป็น ๑ งาน คือ

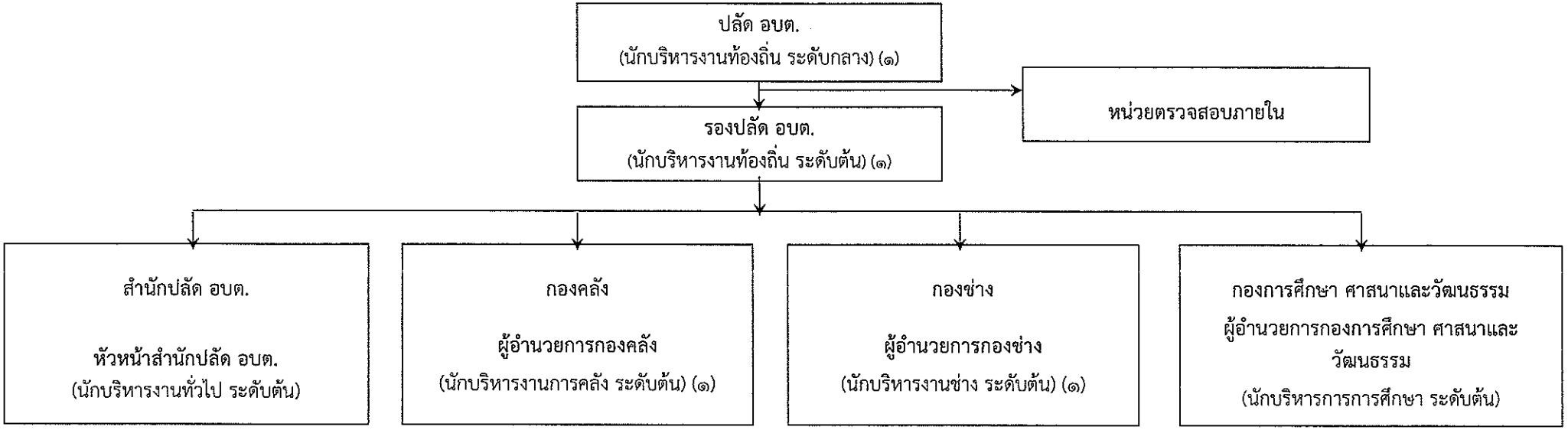
๑) งานออกแบบและควบคุมอาคาร

กองการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม มีอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ การจัดการศึกษา ส่งเสริมและสนับสนุนการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม และขนบธรรมเนียมประเพณีอันดีงามของท้องถิ่น งานสันทนาการ งานการศาสนา งานศิลปวัฒนธรรม งานส่งเสริมและสนับสนุนการกีฬาและนันทนาการ และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง โดยแบ่งส่วนราชการภายในออกเป็น ๑ งาน คือ

๑) งานบริหารการศึกษา

หน่วยตรวจสอบภายใน

โครงสร้างส่วนราชการ ขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้



คู่

ตำแหน่งที่มีคนครอง

ระดับ	บริหารงานท้องถิ่น			อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ครู	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
	สูง	กลาง	ต้น	สูง	กลาง	ต้น	เชี่ยวชาญ	ชำนาญการพิเศษ	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	อาวุโส	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน				
จำนวน (คน)	-	๑	๑	-	-	๒	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-

โครงสร้างของสำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้

หัวหน้าสำนักปลัด

๑.งานบริหารงานทั่วไป
นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ (๑)

<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (๑)

<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>
คนงาน (๒)
คนงานประจำรถขยะ (๑)

๒. งานการเจ้าหน้าที่
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ (๑)

๓. งานนโยบายและแผน
นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญ (๑)

๔. งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยปฏิบัติงาน (๑)

๕.งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน
นักพัฒนาชุมชนชำนาญการ (๑)

<u>ตำแหน่งที่มีคนครอง</u>

ระดับ	บริหารงานท้องถิ่น			อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ครู	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
	สูง	กลาง	ต้น	สูง	กลาง	ต้น	เชี่ยวชาญ	ชำนาญการพิเศษ	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	อาวุโส	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน				
จำนวน (คน)	-	-	-	-	-	-	-	-	๔	-	-	-	๑	-	-	๑	๓

โครงสร้างกองคลัง องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้

ผู้อำนวยการกองคลัง
(นักบริหารงานการคลัง ระดับต้นต้น) (๑)

๑. งานการเงินและบัญชี
นักวิชาการเงินและบัญชีชำนาญการ (๑)

พนักงานจ้างตามภารกิจ
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (๑)

๑. งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้
-

๑. งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ
เจ้าพนักงานพัสดุปฏิบัติงาน (๑)

ตำแหน่งที่มีคนครอง

ฮ่

ระดับ	บริหารงานท้องถิ่น			อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ครู	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
	สูง	กลาง	ต้น	สูง	กลาง	ต้น	เชี่ยวชาญ	ชำนาญการพิเศษ	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	อาวุโส	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน				
จำนวน (คน)	-	-	-	-	-	๑	-	-	๑	-	-	-	๑	-	-	๑	-

โครงสร้าง กองช่าง องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้

ผู้อำนวยการกองช่าง
(นักบริหารงานช่าง ระดับต้น) (๑)

↓

๑. งานออกแบบและควบคุมอาคาร
นายช่างโยธาอาวุโส (๑)

พนักงานจ้างทั่วไป
คนงาน (๑)

ตำแหน่งที่มีคนครอง

ระดับ	บริหารงานท้องถิ่น			อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ครู	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
	สูง	กลาง	ต้น	สูง	กลาง	ต้น	เชี่ยวชาญ	ชำนาญการพิเศษ	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	อาวุโส	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน				
จำนวน (คน)	-	-	-	-	-	๑	-	-	-	-	๑	-	-	-	-	-	๑

โครงสร้างกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้

ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
(นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)

↓

๑. งานบริหารการศึกษา
ครู อันดับ คศ.๑ (๒)

พนักงานจ้างตามภารกิจ
ผู้ดูแลเด็ก ผู้มีทักษะ (๒)

ตำแหน่งที่มีคนครอง

ระดับ	บริหารงานท้องถิ่น			อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ครู	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
	สูง	กลาง	ต้น	สูง	กลาง	ต้น	เชี่ยวชาญ	ชำนาญการพิเศษ	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	อาวุโส	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน				
จำนวน (คน)	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๒	-	๒	-

๒. อัตรากำลังตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

อัตรากำลังพนักงานส่วนท้องถิ่น และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔

ที่	ตำแหน่งเลขที่	ชื่อ - สกุล ผู้ดำรงตำแหน่ง	ชื่อตำแหน่งในการบริหารงาน /ชื่อตำแหน่งพนักงานครู	ชื่อตำแหน่งในสายงาน/ ชื่อตำแหน่งพนักงานจ้าง	ตำแหน่งประเภท /ประเภท	ระดับ	หมายเหตุ
๑	๑๒-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	นายบัณฑิต งามดี	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	นักบริหารงานท้องถิ่น	บริหารท้องถิ่น	กลาง	
๒	๑๒-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	นายศราวุธ เนาว์ชมภู	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	นักบริหารงานท้องถิ่น	บริหารท้องถิ่น	ต้น	
	สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล						
๓	๑๒-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	-	หัวหน้าสำนักปลัด อบต.	นักบริหารงานทั่วไป	อำนวยการท้องถิ่น	ต้น	ว่าง (กำลังสรรหา)
๔	๑๒-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นางสาวศิริพร ธรรมลังกา	นักจัดการงานทั่วไป	นักจัดการงานทั่วไป	วิชาการ	ชำนาญการ	
๕	๑๒-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นางสมร ชุ่มมงคล	นักทรัพยากรบุคคล	นักทรัพยากรบุคคล	วิชาการ	ชำนาญการ	
๖	๑๒-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นางสาวนลินี โสรจสฤษฎ์กุล	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	วิชาการ	ชำนาญการ	
๗	๑๒-๓-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นางสาวมัตติกา จันทาพูน	นักพัฒนาชุมชน	นักพัฒนาชุมชน	วิชาการ	ชำนาญการ	๑/
๘	๑๒-๓-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	นายรามินทร์ คำชุ่ม	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ทั่วไป	ปฏิบัติงาน	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภทมีคุณวุฒิ)						
๙	-	นางสาวกรรณิกา เตจะติ	-	ผช.เจ้าพนักงานธุรการ	-	-	
	พนักงานจ้างทั่วไป						
๑๐	-	นางสาวรัตน์ติกาล สวยศรี	-	คนงาน	-	-	
๑๑	-	นายสุทิน ปุนันทร์	-	คนงาน	-	-	
๑๒	-	นายพงษ์พันธ์ พิฟู	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	

ที่	ตำแหน่งเลขที่	ชื่อ - สกุล ผู้ดำรงตำแหน่ง	ชื่อตำแหน่งในการบริหารงาน /ชื่อตำแหน่งพนักงานครู	ชื่อตำแหน่งในสายงาน/ ชื่อตำแหน่งพนักงานจ้าง	ตำแหน่งประเภท /ประเภท	ระดับ	หมายเหตุ
	กองคลัง						
๑๓	๑๒-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	นางสาวมยุรี แสนขัติ	ผู้อำนวยการกองคลัง	นักบริหารงานการคลัง	อำนวยการ	ต้น	
๑๔	๑๒-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นางสาวรัสริน บุญมาตา	นักวิชาการเงินและบัญชี	นักวิชาการเงินและบัญชี	วิชาการ	ชำนาญการ	
๑๕	๑๒-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	นางสาวสรัญญา หล่ายนาสาร	เจ้าพนักงานพัสดุ	เจ้าพนักงานพัสดุ	ทั่วไป	ปฏิบัติงาน	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภทมีคุณวุฒิ)						
๑๖	-	นางสาวเยาวพร ปวงคำ	-	ผช.เจ้าพนักงานการเงินฯ	-	-	
	กองช่าง						
๑๗	๑๒-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	นายราชัญ ศิริส้าว	ผู้อำนวยการกองช่าง	นักบริหารงานช่าง	อำนวยการ	ต้น	
๑๘	๑๒-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายภานุวัฒน์ ตาสาย	นายช่างโยธา	นายช่างโยธา	ทั่วไป	อาวุโส	
	พนักงานจ้างทั่วไป						
๑๙	-	นายสุริยัน สุยะพัน	-	คนงาน	-	-	
	กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม						
๒๐	๑๒-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	-	ผู้อำนวยการกองการศึกษา	นักบริหารงานการศึกษา	อำนวยการ	ต้น	ว่าง(กำลังสรรหา)
๒๑	๑๒-๓-๐๘-๖๖๐๐-๕๕๙	-	ครู	ครู	-	ผช.	ว่าง
๒๒	๑๒-๓-๐๘-๖๖๐๐-๕๖๐	นางสาวกรวิการณ์ ก้อใจ	ครู	ครู	-	คศ.๑	
๒๓	๑๒-๓-๐๘-๖๖๐๐-๕๖๑	นางสาวรัตนา ขัดคำกอง	ครู	ครู	-	คศ.๑	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภทมีทักษะ)						
๒๔	-	นางคำปัน มาระดา	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	
๒๕	-	นางสายสุนีย์ ภิระบรรณ์	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	

บทที่ ๒
วัตถุประสงค์และเป้าหมายการพัฒนา

วัตถุประสงค์

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

๒. เพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะด้านมนุษย์ มุ่งมั่นที่จะเข้าใจและตระหนักรู้ในคุณค่าของตนเองและคุณค่าของผู้อื่น มีทักษะในการปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น (Human Skills) เพื่อบริหารและปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิผล

๓. เพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะด้านงาน มุ่งมั่นที่จะเป็นคนเก่ง มีทักษะในการบริหารและปฏิบัติงาน (Technical Skills) โดยเฉพาะสมรรถนะในการบริหารและปฏิบัติงานตามโครงการภายใต้แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาของเทศบาล และโครงการภายใต้แผนยุทธศาสตร์กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น เพื่อให้มีความพร้อมในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ของเทศบาลและยุทธศาสตร์ของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นได้อย่างมีประสิทธิผล รวมทั้งการบริหารและปฏิบัติงานตามภารกิจหลักของหน่วยงานต่างๆ ที่ให้ความร่วมมือและประสานงานขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ในส่วนราชการต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิผล

เป้าหมายการพัฒนา

เป้าหมายเชิงปริมาณ

๑. บุคลากรในสังกัด องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้ อันประกอบด้วย นายกองค์การบริหารส่วนตำบล รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบล เลขานุการนายกองค์การบริหารส่วนตำบล ประธานสภาองค์การบริหารส่วนตำบล รองประธานสภาองค์การบริหารส่วนตำบล สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล เลขานุการสภาองค์การบริหารส่วนตำบล พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ได้รับการพัฒนาการเพิ่มพูนความรู้ มีความสามารถ ทักษะ คุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงานทุกคน

๒. ประชาชนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้ ได้รับการบริการที่ดี สะดวก รวดเร็ว ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๕

เป้าหมายเชิงคุณภาพ

๑. บุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้ ทุกคน ที่ได้เข้ารับการพัฒนา เพิ่มพูนความรู้ ทักษะ คุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน สามารถนำความรู้ที่ได้รับมาใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงานเพื่อบริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล ตามแนวทางการบริหารกิจการบ้านเมือง ที่ดี

๒. ประชาชนภายในเขต องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้ ได้รับการบริการที่ดี มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น

หลักสูตรการพัฒนา

<u>๔.๑) สายงานผู้บริหาร</u>

-หลักสูตร ด้านการบริหาร

-หลักสูตร ด้านคุณธรรม และจริยธรรม

<u>๔.๒) สายงานผู้ปฏิบัติ</u>

-หลักสูตร ความรู้พื้นฐานการปฏิบัติราชการ

-หลักสูตร การพัฒนาเกี่ยวกับงานที่รับผิดชอบ

-หลักสูตร ความรู้และทักษะเฉพาะแต่ละตำแหน่ง

-หลักสูตร ด้านคุณธรรม จริยธรรม

<u>๔.๓) สายงานพนักงานจ้าง</u>

-หลักสูตร ความรู้พื้นฐานการปฏิบัติราชการ
-หลักสูตร การพัฒนาเกี่ยวกับงานที่รับผิดชอบ
-หลักสูตร ความรู้และทักษะเฉพาะแต่ละตำแหน่ง
-หลักสูตร ด้านคุณธรรม จริยธรรม

วิธีการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล

องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้สามารถดำเนินการเองหรืออาจดำเนินการร่วมกับคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเชียงราย (ก.อบต.เชียงราย) สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น หรือหน่วยราชการอื่นที่เกี่ยวข้องโดยวิธีการใดวิธีการหนึ่งตามความจำเป็นและความเหมาะสม ดังนี้

๑) จัดให้มีการฝึกอบรม สัมมนา โดยดำเนินการเองหรือส่งเข้ารับการฝึกอบรมสัมมนาจากหน่วยงานอื่น

๒) จัดสรรเงินงบประมาณเป็นทุนการศึกษา เพื่อพัฒนาศักยภาพและองค์ความรู้ของบุคลากรนำมาพัฒนาปรับปรุงประสิทธิภาพการทำงาน

๓) จัดให้มีการประชุมร่วมกันระหว่างผู้บริหารและพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ รวมไปถึงพนักงานจ้างทุกเดือน เพื่อร่วมปรึกษาหารือแก้ไขปัญหาในการทำงาน ตลอดจนถ่ายทอดความรู้ทางด้านวิชาการด้านสังคม เศรษฐกิจและการเมือง

๔) จัดส่งบุคลากรเข้าร่วมการประชุมสัมมนากับหน่วยงานภาครัฐต่าง ๆ เพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและมีมุมมองในการทำงานที่หลากหลาย

๕) การให้คำปรึกษา หรือวิธีการอื่นด้วยวิธีที่เหมาะสมทำโดยหัวหน้างานหรือ หัวหน้าส่วนราชการที่ได้รับมอบหมายทำการสอนงานให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา

๖. งบประมาณ

ใช้งบประมาณตามข้อบัญญัติงบประมาณ ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖

/ความต้องการ.....

ความต้องการ/ความคาดหวังระยะสั้น – ระยะยาว ของผู้บริหาร ข้าราชการและประชาชนที่มีต่อองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้

เป้าหมาย	ผู้บริหาร	ข้าราชการ	ประชาชน
ระยะสั้น	- การพัฒนาบุคลากรในหน่วยงานให้มีความรู้และความสามารถเพื่อให้ประชาชนที่มารับบริการในหน่วยงานเกิดความประทับใจ - การพัฒนากระบวนงานให้รวดเร็วและลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน	- องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้ ให้การสนับสนุนในการพัฒนาความรู้ความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ - องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้ มีระบบคุณธรรมที่ให้ความเป็นธรรมกับข้าราชการได้อย่างทั่วถึง	- องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้ ให้การสนับสนุนช่วยเหลือด้านสวัสดิการสังคมอย่างต่อเนื่องและทั่วถึง - ข้าราชการให้คำปรึกษา รวมทั้งแนะนำวิธีการแก้ไขปัญหาในเบื้องต้นได้ - ข้าราชการเข้าถึงประชาชนในหมู่บ้าน
ระยะยาว	- สามารถบริหารงานตามนโยบายที่ได้แถลงไว้ในการเข้ารับตำแหน่งผู้บริหารครบทุกนโยบายพร้อมทั้งสร้างภาพลักษณ์ของ องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้ ให้มีมาตรฐานในการบริหารจัดการที่ดี <u>นโยบายที่ได้แถลงไว้</u> ๑. นโยบายการบริหารราชการตามหลักการบริหารจัดการ บ้านเมืองที่ดี ๒. นโยบายด้านโครงสร้างพื้นฐาน ๓. นโยบายด้านการส่งเสริมและพัฒนาเศรษฐกิจ ๔. นโยบายด้านการส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ๕. นโยบายด้านการพัฒนาสังคมให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีและมีความสุข ๖. นโยบายด้านการพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	- การส่งเสริมให้ข้าราชการมีคุณภาพชีวิตที่ดี ลดปัญหาความขัดแย้งในองค์กร รวมทั้งสนับสนุนความก้าวหน้าของข้าราชการในองค์กรอย่างต่อเนื่องและทั่วถึง	- การพัฒนาทางด้านโครงสร้างพื้นฐานให้ครอบคลุมทุกหมู่บ้าน - การส่งเสริมอาชีพให้แก่ประชาชนในหมู่บ้านให้มีรายได้เพิ่มมากขึ้น

บทที่ ๓
กรอบแนวคิดการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร

การจัดทำยุทธศาสตร์การพัฒนาพนักงานส่วนตำบล มีวัตถุประสงค์เพื่อให้องค์กรมีจุดมุ่งหมายทิศทางในการก้าวไปข้างหน้าในเชิงการพัฒนาบุคลากร เพื่อไปตอบสนองต่อยุทธศาสตร์องค์กร มีวิธีการและเครื่องมือในการผลักดันสู่ความสำเร็จรวมทั้งระบบการติดตามผล อีกทั้งเป็นการสร้างความต่อเนื่องในการพัฒนาบุคลากรในองค์กร ซึ่งการจัดทำยุทธศาสตร์นั้นคือการกำหนดทิศทางขององค์กร ซึ่งทิศทางนี้จะมีผลครอบคลุมอยู่ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี

ในการจัดทำยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้ นั้น ต้องเป็นการจัดทำยุทธศาสตร์ที่มีความเชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์หลักตามแผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น นโยบายของรัฐบาล และนโยบายผู้บริหาร ทั้งนี้ เพื่อให้ยุทธศาสตร์การพัฒนาหน่วยงานนั้นเป็นส่วนที่ช่วยสนับสนุนผลักดันให้ยุทธศาสตร์ของหน่วยงานประสบความสำเร็จผ่านทางบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาให้มีความรู้ สมรรถนะ เป็นผู้นำ เป็นคนดี มีวินัย และมีพลังกายพลังใจในการปฏิบัติภารกิจของตนให้ประสบความสำเร็จอย่างดียิ่ง และเพื่อให้ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรนั้นมีความเชื่อมต่อกับยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้ ในทุกๆ ยุทธศาสตร์ โดยมิได้เพียงเชื่อมโยงเฉพาะในด้านที่เป็นยุทธศาสตร์ด้านทรัพยากรบุคคลเท่านั้น

เพื่อให้การจัดทำยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้ มีความสอดคล้องและสัมพันธ์กับยุทธศาสตร์หลักตามแผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น นโยบายของรัฐบาล และนโยบายผู้บริหาร จึงได้กำหนดกระบวนในการจัดทำ ดังนี้

ขั้นตอนที่ ๑ กำหนดประเด็นหลักตามยุทธศาสตร์ขององค์กร เพื่อศึกษาแนวนโยบายการพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม แนวนโยบายของจังหวัด อำเภอ และทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์องค์กร

ในการกำหนดประเด็นหลักตามยุทธศาสตร์องค์กร (ยุทธศาสตร์องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้) นั้น เป็นการศึกษาข้อมูลประกอบที่สำคัญในการจัดทำยุทธศาสตร์ ศึกษาตัวชี้วัดในระดับองค์กร เมื่อได้ทำการศึกษาและทบทวนข้อมูลยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้อง ข้อมูลวิสัยทัศน์ พันธกิจ แล้วจากนั้น 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 โดยที่สิ่งที่ได้จากการระดมสมองนั้นเป็นความเห็นของผู้ที่มาเข้าร่วม
- พิจารณาให้ความสำคัญกับจุดอ่อน เป็นลำดับแรก ๆ
- เป็นการวิเคราะห์ในทุกๆ ด้านที่เกี่ยวกับการบริหาร และพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ไม่ควรจำกัดเฉพาะในด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพียงอย่างเดียว

ขั้นตอนที่ ๓ วิเคราะห์ข้อมูลสำคัญด้านทรัพยากรมนุษย์ เพื่อวิเคราะห์ข้อมูลที่สำคัญ ซึ่งจะช่วยสนับสนุนผลการทำ HR SWOT และเป็นข้อมูลสนับสนุนในการกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรต่อไป

ขั้นตอนนี้ เป็นขั้นตอนที่จะช่วยสนับสนุนการจัดทำยุทธศาสตร์ ด้วยการวิเคราะห์จากข้อมูลสำคัญด้านทรัพยากรมนุษย์ และยังเป็นการตรวจสอบ ยืนยัน การทำ HR SWOT นอกจากนี้การวิเคราะห์ข้อมูลสำคัญด้านทรัพยากรมนุษย์ ยังช่วยให้การจัดทำยุทธศาสตร์ต่าง ๆ มีความถูกต้องโดยมีข้อมูลตัวเลขสนับสนุนการคิดวิเคราะห์และการจัดทำ

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

ขั้นตอนที่ ๔ ศึกษาตัวแบบการพัฒนาขององค์กรที่คล้ายคลึงกัน เพื่อศึกษาแนวปฏิบัติที่ดีขององค์กรอื่นซึ่งจะช่วยสนับสนุนการกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรเนื่องด้วยจากความเป็นจริงที่ว่า องค์กรใดองค์กรหนึ่งนั้นไม่ได้เก่งไปทุกเรื่อง ยังมีองค์กรที่เก่งกว่าองค์กรอื่นๆ อย่างมากในบางเรื่อง ดังนั้น การศึกษาจากประสบการณ์ตรงขององค์กรอื่น แล้วนำมาประยุกต์ให้เหมาะสม จะช่วยประหยัดเวลาและลดการดำเนินงานแบบลองผิดลองถูก ทำให้สามารถเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน และเพิ่มศักยภาพในการแข่งขัน

ขั้นตอนที่ ๕ จัดทำยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร (HRD Strategy) เป็นขั้นตอนการกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรในรายละเอียด พร้อมตัวชี้วัดผลงานที่สำคัญ (KPI) ขั้นตอนนี้ เป็นขั้นตอนในการสร้างยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรขององค์กร โดยการนำข้อมูลที่ได้จากขั้นตอนที่ ๑ ถึง ๔ มาวิเคราะห์ จัดลำดับความสำคัญ จัดกลุ่มประเด็นปัญหา เพื่อจัดทำเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาขึ้น

เมื่อสร้างยุทธศาสตร์การพัฒนาจากขั้นตอนการสร้างยุทธศาสตร์และทำการเชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์หลักขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้ แล้ว ลำดับถัดมา ดำเนินการจัดกลุ่ม ปรับปรุง เพื่อคัดเลือกให้เหลือในปริมาณยุทธศาสตร์ที่เหมาะสม จากนั้นนำชื่อยุทธศาสตร์ที่ได้ผ่านการจัดกลุ่ม ปรับปรุงแล้วมากำหนดตัวชี้วัด พร้อมทั้งชื่อโครงการในแต่ละยุทธศาสตร์ ในการกำหนดตัวชี้วัดควรเป็นการวัดผลลัพธ์หรือผลสัมฤทธิ์ของยุทธศาสตร์ และควรกำหนดตัวชี้วัดที่สอดคล้องและตรงต่อยุทธ์ศาสตร์ที่กำหนดขึ้นมา

ขั้นตอนที่ ๖ จัดทำแผนปฏิบัติงาน (Action Plan) เป็นขั้นตอนหนึ่งในการแปลงยุทธศาสตร์มาสู่การปฏิบัติและการกำหนดแผนงาน/โครงการ เป็นการผลักดันให้ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรนั้นประสบผลสำเร็จด้วยการจัดทำแผนปฏิบัติงาน (Action Plan) มีวัตถุประสงค์เพื่อให้การดำเนินงานตามยุทธศาสตร์นั้นได้เกิดขึ้นจริง มีกระบวนการ ผู้รับผิดชอบ และขอบเขตเวลาการดำเนินงานที่ชัดเจน นอกจากนี้ยังเป็นการมอบหมายความรับผิดชอบให้ผู้ที่เกี่ยวข้องเพื่อนำไปกำหนดเป็นแผนงานการปฏิบัติงานของตนซึ่งนำไปสู่การประเมินผลงานประจำปีที่มีความชัดเจนในผลงานที่เกิดขึ้น

ขั้นตอนที่ ๗ ประเมินผลการพัฒนาตามแผน เป็นการติดตามผลความก้าวหน้า และความสำเร็จ ทั้งนี้เพื่อนำมาปรับแต่งแผนปฏิบัติงานให้ปฏิบัติได้ตามเป้าหมายที่กำหนดขั้นตอนสุดท้ายของการจัดทำยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรนั้น เป็นขั้นตอนการติดตามและประเมินผลความก้าวหน้า ความสำเร็จของยุทธศาสตร์ที่ได้กำหนดไว้ ในการประเมินและติดตามผลตลอดช่วงระยะเวลาของแผนปฏิบัติการ เพื่อองค์กรจะได้ทราบถึงความก้าวหน้าตามแผนงาน และเมื่อเกิดความล่าช้าองค์กรสามารถศึกษาข้อมูลเพิ่มเติมจากผู้รับผิดชอบ เพื่อร่วมกันปรับปรุงการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายในที่สุด

๑. การวิเคราะห์เพื่อพัฒนาท้องถิ่น

การวิเคราะห์กรอบการจัดทำยุทธศาสตร์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

การวิเคราะห์ SWOT

จุดแข็ง (S)	โอกาส (O)
๑.การแบ่งส่วนราชการและแบ่งหน้าที่การทำงานชัดเจน ๒.มีการแบ่งสายการบังคับบัญชา ๓.มีการประสานงาน ๔.มีการจัดทำแผนที่สอดคล้องเหมาะสมกับความต้องการของประชาชน ๕.มีระบบเทคโนโลยีที่ทันสมัย ๖.มีการฝึกอบรมและพัฒนา ๗.มีบุคลากรที่เพียงพอและเหมาะสมกับงาน ๘.มีการบริหารแบบครอบครัว ๙.มีการทำงานเป็นทีม ๑๐.บุคลากรมีความรู้ความสามารถ ๑๑.มีการกำหนดค่านิยมร่วมกัน	๑.พื้นที่เหมาะสมกับการประกอบอาชีพเกษตรกรรม ๒.พื้นที่มีความเหมาะสมง่ายต่อการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและระบบสาธารณูปโภค ๓.กลุ่มอาชีพเข้มแข็ง ๔.มีการสนับสนุนให้บันทึกระบบบัญชีด้วยคอมพิวเตอร์ ๕.มีกฎหมายให้ท้องถิ่นมีอิสระในการบริหารงาน ๖.มีการถ่ายโอนการกระจายอำนาจให้แก่ท้องถิ่น ๗.หน่วยงานภายนอกสนับสนุนงบประมาณ ๘.มีประเพณีวัฒนธรรมพื้นบ้าน ๙.มีการสอนภาษาต่างประเทศ
จุดอ่อน (W)	**อันตราย (T)**
๑.ไม่มีหน่วยงานรองรับภารกิจ ๒.การจัดทำระบบบัญชีด้วยคอมพิวเตอร์มีความล่าช้า ๓.บุคลากรมีจำนวนน้อย ๔.บุคลากรขาดทักษะ ๕.การไม่ปฏิบัติตามค่านิยมที่กำหนด	๑.ต้นทุนการผลิตมีราคาสูง ๒.ไม่มีตลาดกลางจำหน่ายสินค้า ๓.เกษตรกรขาดความรู้การใช้เทคโนโลยีการเกษตร ๔.ประชาชนขาดความรู้ด้านกฎหมาย ๕.องค์กรชุมชนไม่เข้มแข็ง และเข้าใจบทบาทของตนเองในเรื่องการมีส่วนร่วมและการรวมกลุ่ม ๖.การจัดสรรงบประมาณจากรัฐบาลล่าช้าและลดน้อยลง ๗.มีการแพร่ระบาดปัญหายาเสพติด ๘.มีการเลียนแบบวัฒนธรรมตะวันตก

โดยจากการวิเคราะห์ SWOT สามารถสรุปผลการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้ ในปีที่ผ่านมา มีการพัฒนาท้องถิ่นในระบบก้าวหน้าในหลายๆ ด้าน คือ มีความเจริญขึ้นอย่างค่อยเป็นค่อยไป แต่รายได้ในการจัดเก็บเองขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้ เช่น ภาษีบำรุงท้องที่ ภาษีโรงเรือนและที่ดิน ภาษีป้าย ไม่มีเพิ่มขึ้น ทำให้รายได้ที่ องค์การบริหารส่วนตำบลจัดเก็บเอง มีจำนวนน้อยมากส่วนการพัฒนาในเรื่องการบริหารการจัดการ มีการแบ่งส่วนราชการการบริหารงานอย่างชัดเจน โดยมีการแบ่งส่วนราชการเป็น ๔ ส่วน คือ สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล กองคลัง กองช่าง กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม โดยมีการมอบอำนาจหน้าที่และการตัดสินใจจากนายกองค์การบริหารส่วนตำบล บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล มีจำนวนทั้งสิ้น ๒๕ อัตรา (รวมพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง) โดยมีการควบคุมการทำงานทั้งระบบของ องค์การบริหารส่วนตำบล มีระบบควบคุมภายในของ องค์การบริหารส่วนตำบล แต่การปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ยังไม่เป็น

ระบบเท่าที่ควร เนื่องจากตำแหน่งงานในการปฏิบัติหน้าที่ไม่ตรงอย่างหนึ่ง และผู้ปฏิบัติงานมีจำนวนน้อย เมื่อเทียบกับตำแหน่งงานที่มีอยู่ในกรอบอัตรากำลัง ทำให้เจ้าหน้าที่ที่มีอยู่ต้องรับผิดชอบในหลายๆ หน้าที่ ซึ่งบางคนก็ถนัดในงานบ้าง หรือบางคนก็ไม่ทราบในงานที่ต้องปฏิบัติ ก่อให้เกิดความผิดพลาดในงานได้ง่ายขึ้น การจัดตั้งงบประมาณและการใช้งบประมาณรายจ่ายประจำปี มีความสอดคล้องและสมดุลกัน มีระบบพื้นฐานข้อมูลขององค์การบริหารส่วนตำบล (อินเตอร์เน็ตตำบล) และระบบ LAN พร้อมทั้งมีโปรแกรมสำเร็จรูปในการปฏิบัติงาน ไม่ว่าจะเป็นระบบ E-Plan (การวางแผนและการใช้จ่ายงบประมาณรวมทั้งการติดตามและประเมินผล) ระบบ E-LAAS (การบันทึกระบบบัญชีและงบประมาณ) ระบบ EGP (การจัดซื้อจัดจ้าง) ระบบ GFMIS ระบบการบริหารการเงินการคลังภาครัฐแบบอิเล็กทรอนิกส์ ระบบ INFO (ฐานข้อมูลกลาง) ระบบ SIS (ข้อมูลสารสนเทศเพื่อการศึกษาท้องถิ่น) ระบบ CCIS (ข้อมูลสารสนเทศทางการศึกษาศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ระบบ ELE (ข้อมูลการเลือกตั้ง) ระบบ CMSS (การบันทึกข้อมูลอัตรากำลัง) และมีเครื่องมือเครื่องใช้และอุปกรณ์สำหรับใช้ในการทำงานเพียงพอต่อความต้องการในการทำงาน

ในปัจจุบันแนวโน้มการพัฒนาของจังหวัดเชียงราย มีแผนที่มุ่งเน้นการพัฒนาด้านเศรษฐกิจและสังคมเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของกลุ่มจังหวัด และนำไปสู่การกระตุ้นให้เกิดการลงทุนของภาคเอกชนและสร้างรายได้ให้แก่กลุ่มจังหวัด ในการดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาดังกล่าว ทั้งในด้านการเมือง เศรษฐกิจ และสังคม มีการพัฒนามากขึ้นจากแต่ก่อน รวมถึงความเชื่อมโยงของการท่องเที่ยวและพื้นที่เศรษฐกิจสู่ AEC โดยเน้นการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานเพื่อเชื่อมโยงการท่องเที่ยวและพื้นที่เศรษฐกิจ และการสร้างความสัมพันธ์ทางการท่องเที่ยวและการค้า ณ จุดผ่านแดนถาวรไทย – เมียนมาร์ /ลาว โดยตำบลห้วยไคร้เน้นในเรื่องการส่งเสริม รักษาวัฒนธรรม พื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้ปัจจุบันเน้นการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนเป็นหลัก ส่งเสริมการศึกษาให้กับเด็กและเยาวชน ดูแลและสงเคราะห์ผู้ชรา ผู้พิการ ผู้ป่วยเอดส์ การสาธารณสุข พร้อมทั้งดูแลความเรียบร้อยปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของคนในตำบล ร่วมถึงการเชื่อมโยงการเข้าร่วมการดำเนินงานที่จะนำไปสู่การเป็น ประชาคมอาเซียน

จากการที่องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้ได้กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนา ไว้จำนวน ๖ ยุทธศาสตร์ ดังนั้น จึงวิเคราะห์การเปลี่ยนแปลงในระดับภูมิภาค หรือ การเข้าสู่ AEC ที่จะส่งผลกระทบต่อองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้ ในยุทธศาสตร์ต่างๆ ดังนี้

ยุทธศาสตร์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการเกษตร
๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและระบบสาธารณูปโภค
๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ สังคม คุณภาพชีวิต และสิ่งแวดล้อม
๔. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสาธารณสุข
๕. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการศึกษา และส่งเสริมสนับสนุนด้านศาสนาและวัฒนธรรม
๖. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยและการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

วิสัยทัศน์

"สังคมการเกษตรปลอดภัยและยั่งยืน คุณภาพชีวิตดี สิ่งแวดล้อมดี พัฒนาและส่งเสริมการศึกษาและประเพณีวัฒนธรรมเพื่อท้องถิ่น พัฒนาแหล่งน้ำและโครงสร้างพื้นฐาน เพื่อสร้างสังคมอยู่เย็นเป็นสุข"

เป้าประสงค์

(๑) ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการเกษตร

๑. เพื่อพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานด้านการเกษตรให้เพียงพอ

๒. เพื่อส่งเสริมการเกษตรตามแนวทางเศรษฐกิจพอเพียง ส่งเสริมชุมชนพึ่งพาตนเอง สร้างสังคมเกษตรกรรมปลอดภัยและยั่งยืน

(๒) ยุทธศาสตร์การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและระบบสาธารณูปโภค

๑. เพื่อพัฒนาระบบคมนาคม ระบบสาธารณูปโภคให้สอดคล้องกับการเจริญเติบโตของท้องถิ่น

๒. เพื่อส่งเสริมการพัฒนาเศรษฐกิจภายในท้องถิ่นแบบพอเพียงลดต้นทุนการผลิต ส่งเสริมชุมชน พึ่งพาตนเอง

(๓) ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ สังคม คุณภาพชีวิต และสิ่งแวดล้อม

๑. เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตให้ทุกคนในท้องถิ่นอย่างเท่าเทียมและทั่วถึง

๒. เพื่อส่งเสริมอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมภายในท้องถิ่นอย่างยั่งยืน การส่งเสริมการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์และเชิงเกษตร การสนับสนุนการบริหารจัดการขยะภายในท้องถิ่นให้มีประสิทธิภาพ

(๔) ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสาธารณสุข

๑. เพื่อพัฒนางานสาธารณสุขให้ตอบสนองต่อสถานการณ์ปัจจุบัน ทั้งการเฝ้าระวัง การควบคุมโรค การสนับสนุนสังคมสุขภาวะที่ดีในท้องถิ่น

(๕) ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการศึกษา และส่งเสริมสนับสนุนด้านศาสนาและวัฒนธรรม

๑. เพื่อส่งเสริมการศึกษาภายในท้องถิ่นให้สอดคล้องกับการพัฒนาท้องถิ่น การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่มี

๒. เพื่อส่งเสริมสนับสนุน การศาสนา การสืบสาน ประเพณีวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น

(๖) ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยและการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

๑. เพื่อพัฒนางานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยให้สามารถตอบสนองต่อเหตุการณ์ปัจจุบัน

๒. เพื่อพัฒนาองค์กรตามหลักธรรมาภิบาล ส่งเสริมการทำงานด้านพื้นฐาน คุณธรรม จริยธรรมและการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

๒. การประเมินสถานการณ์สภาพแวดล้อมภายนอกที่เกี่ยวข้อง

การเปลี่ยนแปลงในประเทศที่จะส่งผลกระทบต่อ อบต.

- รัฐธรรมนูญฉบับใหม่จะส่งผลต่อองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอย่างไร
- แนวโน้มการยกฐานะจาก อบต. เป็นเทศบาลทั่วประเทศ
- แนวโน้มการควบรวมองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีพื้นที่ในตำบลเดียวกันให้มีองค์กรเดียว
- การลดลงของการจัดสรรเงินงบประมาณให้ อปท.

AEC หรือ Asean Economics Community คือการรวมตัวของชาติในอาเซียน ๑๐ ประเทศ โดยมีไทย พม่า ลาว เวียดนาม มาเลเซีย สิงคโปร์ อินโดนีเซีย ฟิลิปปินส์ กัมพูชา บรูไน เพื่อที่จะให้มีผลประโยชน์ทางเศรษฐกิจร่วมกัน จะมีรูปแบบคล้ายๆ กลุ่ม Euro Zone นั่นเอง จะทำให้มีผลประโยชน์ อำนาจต่อรองต่างๆ กับคู่ค้าได้มากขึ้น และการนำเข้า ส่งออกของชาติในอาเซียนก็จะเสรี ยกเว้นสินค้าบางชนิดที่แต่ละประเทศอาจจะขอไว้ไม่ลดภาษีนำเข้า (เรียกว่าสินค้าอ่อนไหว)

Asean จะรวมตัวเป็น ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนและมีผลเป็นรูปธรรม ณ วันที่ ๓๑ ธันวาคม ๒๕๕๘ ณ วันนั้นจะทำให้ภูมิภาคนี้เปลี่ยนไปอย่างมาก โดย AEC Blueprint (แบบพิมพ์เขียว) หรือแนวทางที่จะให้ AEC เป็นไปคือ

๑. การเป็นตลาดและฐานการผลิตเดียวกัน
๒. การเป็นภูมิภาคที่มีขีดความสามารถในการแข่งขันสูง
๓. การเป็นภูมิภาคที่มีการพัฒนาทางเศรษฐกิจที่เท่าเทียมกัน
๔. การเป็นภูมิภาคที่มีการบูรณาการเข้ากับเศรษฐกิจโลก

การเปลี่ยนแปลงในระดับภูมิภาคที่จะส่งผลกระทบต่อองค์การบริหารส่วนตำบล

-การรวมตัวเป็นประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน ซึ่งจะทำให้ภูมิภาคนี้เปลี่ยนไปอย่างมาก อาทิ

๑. การเป็นตลาดและฐานการผลิตเดียวกัน
๒. การเป็นภูมิภาคที่มีขีดความสามารถในการแข่งขันสูง
๓. การเป็นภูมิภาคที่มีการพัฒนาทางเศรษฐกิจที่เท่าเทียมกัน
๔. การเป็นภูมิภาคที่มีการบูรณาการเข้ากับเศรษฐกิจโลก

๓. วิสัยทัศน์การพัฒนาพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้

"งานบริหารงานบุคคลก้าวหน้า ส่งเสริมพัฒนาคุณภาพชีวิต มุ่งเน้นระบบคุณธรรม" องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้เป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่จะพัฒนาระบบกลไกการพัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีสมรรถนะสูง มีความพร้อมรับกับการเปลี่ยนแปลง งานบริหารงานบุคคลก้าวหน้า ส่งเสริมพัฒนาคุณภาพชีวิตมุ่งเน้นระบบคุณธรรม และมีความรับผิดชอบต่อสังคม

พันธกิจ

๑. พัฒนาระบบและกลไกการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพและได้มาตรฐาน

๒. สร้างผู้นำในทุกระดับให้มีศักยภาพในการบริหารจัดการและขับเคลื่อนองค์กรเพื่อไปสู่องค์กรที่มีสมรรถนะสูง

๓. พัฒนาสมรรถนะของบุคลากร และความก้าวหน้าในสายงานอาชีพของบุคลากรทุกระดับอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ

๔. ส่งเสริมกระบวนการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล จิตสำนึกสาธารณะและความรับผิดชอบต่อสังคม

๕. พัฒนาสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงาน และคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงาน

ยุทธศาสตร์พัฒนาพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ : ยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลทั้งระบบ (สรรหา พัฒนา และรักษา) ภายใต้แนวทางการพัฒนา ๓ แนวทาง ดังนี้

๑. พัฒนากระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลทั้งระบบให้ยุติธรรม โปร่งใส และตรวจสอบได้

๒. ส่งเสริมและพัฒนากระบวนการพัฒนาบุคลากรทุกระดับ

๓. พัฒนาระบบการรักษาและใช้ประโยชน์จากทรัพยากรบุคคล

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ : ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรตามสมรรถนะ (ความรู้ ทักษะ ทัศนคติ) ภายใต้แนวทางการพัฒนา ๒ แนวทาง ดังนี้

๑. ส่งเสริมบุคลากรให้มีความรู้ ทักษะเพื่อนำไปสู่ความเป็นมืออาชีพ

๒. สร้างเสริมทัศนคติในการทำงานเชิงบวกให้เพิ่มมากขึ้น

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ : ยุทธศาสตร์การจัดการความรู้บุคลากรเพื่อเพิ่มสมรรถนะและสนับสนุนยุทธศาสตร์องค์กร ภายใต้แนวทางพัฒนาแนวทาง ดังนี้

๑. ส่งเสริมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ด้วยกระบวนการมีส่วนร่วมภายในองค์กร เพื่อไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้

๒. พัฒนาสมรรถนะพนักงานให้มีความพร้อมในการสนับสนุน ยุทธศาสตร์พัฒนาองค์กร

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ : ยุทธศาสตร์การเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร ภายใต้แนวทางการดำเนินงานแนวทาง ดังนี้

๑. เสริมสร้างค่านิยมในวัฒนธรรมองค์กรที่ดีแก่บุคลากร

๒. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการเป็นเจ้าบ้านที่ดี

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ : ยุทธศาสตร์การส่งเสริมกระบวนการมีส่วนร่วมและเครือข่ายการทำงาน ภายใต้แนวทางการดำเนินงาน แนวทาง ดังนี้

๑. การส่งเสริมให้องค์กรได้เป็นที่รู้จักแก่สังคม ชุมชน ในแง่มุมต่างๆ

๒. ส่งเสริมการสร้างเครือข่ายการทำงานและการสื่อสารภายในองค์กร

โดยทุกยุทธศาสตร์ บุคลากรทุกฝ่ายงานได้ร่วมกันกำหนดแผนงานและโครงการเพื่อรองรับการนำสู่ภาคปฏิบัติไว้อย่างครอบคลุม

บทที่ ๔
ผลการวิเคราะห์ข้อมูลประกอบการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร

ในการจัดทำยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรนั้น ได้มีการนำข้อมูลในหลาย ๆ ด้านมาสรุปผลและวิเคราะห์เพื่อประกอบในการจัดทำยุทธศาสตร์ ทั้งนี้เพื่อให้ยุทธศาสตร์ที่จัดทำขึ้นนั้นสามารถนำมาใช้ในการพัฒนาแก้ไขในส่วนที่เป็นจุดอ่อนของบุคลากร และส่งเสริมสมรรถนะที่จำเป็นในการบรรลุเป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ของกรมชลประทานทั้งนี้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้กำหนดที่มาของข้อมูลเพื่อนำมาวิเคราะห์ได้ ๔ ทาง คือ

๑. การสัมภาษณ์จากกลุ่มผู้บริหาร

๒. การรวบรวมข้อมูลที่สำคัญด้านทรัพยากรบุคคลจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

๓. การสรุปจากแบบสอบถามสำรวจความเห็นต่อการพัฒนาบุคลากร

๔.การสัมมนาเชิงปฏิบัติการการวิเคราะห์ HR SWOT ซึ่งสรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากที่มาของข้อมูลดังกล่าว ได้ดังนี้

<u>สรุปการสัมภาษณ์จากผู้บริหาร</u>

จากการสัมภาษณ์ผู้บริหาร ซึ่งประกอบไปด้วย ผู้บริหารท้องถิ่น ปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หัวหน้าส่วนราชการที่เกี่ยวข้อง เพื่อสอบถามความคาดหวังในเรื่องการพัฒนาบุคลากรในความเห็นของผู้บริหารระดับสูง สามารถสรุปผลการสัมภาษณ์ได้ดังนี้

๑. บุคลากรต้องมีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานในปัจจุบันให้ได้เต็มประสิทธิภาพ

๒. การนำเทคโนโลยีมาใช้ในสำนักงานเพิ่มขึ้น

๓. การสร้างความแข็งแกร่งในการประสาน และบริหารภาคสังคม เพื่อให้บรรลุภารกิจหลัก

๔. การพัฒนาทักษะให้เป็น multi skill เพื่อปรับตัวกับนโยบายควบคุมกำลังคนภาครัฐ

๕. การเพิ่มทักษะการบริหารจัดการในงาน

๖. การเสริมสร้างภาวะผู้นำให้แก่ผู้บังคับบัญชาทุกระดับ โดยเฉพาะเรื่องการพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา

<u>สรุปการวิเคราะห์ข้อมูลสำคัญด้านทรัพยากรบุคคล</u>

ในการวิเคราะห์ข้อมูลสำคัญด้านทรัพยากรบุคคล ได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลสำคัญ ดังนี้

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

จากการวิเคราะห์ข้อมูลที่สำคัญด้านทรัพยากรบุคคลดังที่กล่าวข้างต้นนั้น ผลการวิเคราะห์พบว่า ในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้ จะประสบปัญหาในเรื่องอัตรากำลังคนที่จะหายไปจากการโอน (ย้าย) ซึ่งกำลังคนดังกล่าวเป็นกำลังคนในระดับสายงานผู้ปฏิบัติ ซึ่งอาจส่งผลกระทบในเรื่องการบริหารงานขององค์กร ความพร้อมของกำลังคนที่จะทดแทนกำลังคนที่หายไป นอกจากนี้ในเรื่องค่าใช้จ่ายในการพัฒนาและจำนวนวันที่ได้รับการพัฒนาของข้าราชการนั้นยังต่ำกว่าเป้าหมายที่กำหนด

สรุปการวิเคราะห์ HR SWOT

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

๑. จุดแข็ง (Strengths)

- ผู้บริหารให้ความสำคัญต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร
- มีเทคโนโลยีที่ทันสมัย
- บุคลากรมีความสามารถและพร้อมที่จะรับการพัฒนา
- บุคลากรมุ่งถึงผลสัมฤทธิ์ขององค์กร
- บุคลากรมีจิตสำนึกในการให้บริการ
- ผู้บริหารและบุคลากรมีความเอื้ออาทรต่อกัน
- มีผู้นำองค์กรที่เข้มแข็ง
- บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจ เข้าถึงวัฒนธรรมในพื้นที่ การมีส่วนร่วมกับชุมชนท้องถิ่น
- มีการติดตาม ประเมินผล และคาดการณ์อย่างเป็นระบบ

ฯลฯ

๒. จุดอ่อน (Weaknesses)

- บุคลากรมีความแตกแยกกันระหว่างกลุ่ม
- ภาระงานของแต่ละฝ่ายไม่ชัดเจน
- การมอบภาระงานยังไม่ตรงตามศักยภาพของบุคลากร
- ขาดการพัฒนาความรู้ด้านเทคโนโลยี ระบบ เครื่องมือใหม่ๆ ในการพัฒนาแหล่งน้ำ
- ขาดทักษะด้านการสื่อข้อความ บริหารประชาสังคม เพื่อสร้างแรงสนับสนุนจากประชาชน และทักษะที่จำเป็นในการทำงานเชิงรุก
- การสนับสนุนด้านงบประมาณการพัฒนายังไม่เพียงพอ
- ด้านอัตรากำลังยังไม่เพียงพอและไม่เหมาะสมในกับปริมาณงาน
- ขาดการสรุปบทเรียน องค์ความรู้ และติดตามประเมินผลเพื่อการแก้ปัญหาอย่างจริงจังและต่อเนื่อง
- ขาดการมองเชิงระบบ ความเข้าใจและทักษะการทำงานแบบบูรณาการ
- บุคลากรไม่ยอมรับเทคโนโลยี

ฯลฯ

๓. โอกาส (Opportunities)

- องค์กรเป็นที่รู้จักและยอมรับ และมีภาพลักษณ์ที่น่าเชื่อถือ
- มีการสนับสนุน ส่งเสริมทั้งด้านนโยบายและแนวทางการปฏิบัติจากหน่วยงานต่างๆ ของรัฐ
- มีกฎหมายที่รองรับและชัดเจน
- เป็นหน่วยงานที่มีภารกิจหลักที่สำคัญต่อประชาชนในพื้นที่

ฯลฯ

๔. ภัยคุมคาม (Threats)

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

บทที่ ๕
ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรเทศบาล/องค์การบริหารส่วนตำบล
ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลที่สำคัญในด้านต่าง ๆ จากผู้บริหาร บุคลากร รวมทั้งข้อมูลยุทธศาสตร์ของ องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้ ได้ถูกนำมาสรุปเพื่อจัดทำยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ อีกทั้งได้มีปรับปรุงการกำหนดวิสัยทัศน์ และพันธกิจการพัฒนาบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ ใหม่ และจัดทำเป็นแผนที่ยุทธศาสตร์ เพื่อให้เป็นกรอบกลยุทธ์ในการพัฒนาทรัพยากรบุคคล และเพื่อสื่อสารให้บุคลากรในองค์กรได้มีความเข้าใจในทิศทาง เห็นความชัดเจนของการพัฒนาบุคลากรร่วมกัน โดยมีรายละเอียดดังนี้

วิสัยทัศน์

"งานบริหารงานบุคคลก้าวหน้า ส่งเสริมพัฒนาคุณภาพชีวิต มุ่งเน้นระบบคุณธรรม"

องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้เป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่จะพัฒนาระบบกลไกการพัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีสมรรถนะสูง มีความพร้อมรับกับการเปลี่ยนแปลง งานบริหารงานบุคคลก้าวหน้า ส่งเสริมพัฒนาคุณภาพชีวิตมุ่งเน้นระบบคุณธรรม และมีความรับผิดชอบต่อสังคม

พันธกิจ

๑. พัฒนาระบบและกลไกการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพและได้มาตรฐาน

๒. สร้างผู้นำในทุกระดับให้มีศักยภาพในการบริหารจัดการและขับเคลื่อนองค์กรเพื่อไปสู่องค์กรที่มีสมรรถนะสูง

๓. พัฒนาสมรรถนะของบุคลากร และความก้าวหน้าในสายงานอาชีพของบุคลากรทุกระดับอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ

๔. ส่งเสริมกระบวนการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล จิตสำนึกสาธารณะและความรับผิดชอบต่อสังคม

๕. พัฒนาสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงาน และคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงาน

ยุทธศาสตร์พัฒนาพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ : ยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลทั้งระบบ (สรรหา พัฒนา และรักษา) ภายใต้แนวทางการพัฒนา ๓ แนวทาง ดังนี้

๑. พัฒนากระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลทั้งระบบให้ยุติธรรม โปร่งใส และตรวจสอบได้

๒. ส่งเสริมและพัฒนากระบวนการพัฒนาบุคลากรทุกระดับ

๓. พัฒนาระบบการรักษาและใช้ประโยชน์จากทรัพยากรบุคคล

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ : ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรตามสมรรถนะ (ความรู้ ทักษะ ทัศนคติ) ภายใต้แนวทางการพัฒนา ๒ แนวทาง ดังนี้

๑. ส่งเสริมบุคลากรให้มีความรู้ ทักษะเพื่อนำไปสู่ความเป็นมืออาชีพ

๒. สร้างเสริมทัศนคติในการทำงานเชิงบวกให้เพิ่มมากขึ้น

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ : ยุทธศาสตร์การจัดการความรู้บุคลากรเพื่อเพิ่มสมรรถนะและสนับสนุนยุทธศาสตร์องค์กร ภายใต้แนวทางพัฒนาแนวทาง ดังนี้

๑. ส่งเสริมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ด้วยกระบวนการมีส่วนร่วมภายในองค์กร เพื่อไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้

๒. พัฒนาสมรรถนะพนักงานให้มีความพร้อมในการสนับสนุน ยุทธศาสตร์พัฒนาองค์กร

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ : ยุทธศาสตร์การเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร ภายใต้แนวทางการดำเนินงานแนวทาง ดังนี้

๑. เสริมสร้างค่านิยมในวัฒนธรรมองค์กรที่ดีแก่บุคลากร

๒. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการเป็นเจ้าบ้านที่ดี

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ : ยุทธศาสตร์การส่งเสริมกระบวนการมีส่วนร่วมและเครือข่ายการทำงาน ภายใต้แนวทางการดำเนินงาน แนวทาง ดังนี้

๑. การส่งเสริมให้องค์กรได้เป็นที่รู้จักแก่สังคม ชุมชน ในแง่มุมต่างๆ

๒. ส่งเสริมการสร้างเครือข่ายการทำงานและการสื่อสารภายในองค์กร

โดยทุกยุทธศาสตร์ บุคลากรทุกฝ่ายงานได้ร่วมกันกำหนดแผนงานและโครงการเพื่อรองรับการนำสู่ภาคปฏิบัติไว้อย่างครอบคลุม

โดยในแต่ละยุทธศาสตร์การพัฒนานั้นได้กำหนดตัวชี้วัด เพื่อการติดตามและประเมินผลการดำเนินงานความก้าวหน้าของการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์ไว้ ดังนี้

ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร	ตัวชี้วัด
๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล ทั้งระบบ (สรรหา พัฒนา และรักษา)	๑. พัฒนากระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลทั้งระบบให้ยุติธรรม โปร่งใส และ ตรวจสอบได้ ๒. ส่งเสริมและพัฒนากระบวนการพัฒนาบุคลากรทุกระดับ ๓. พัฒนาระบบการรักษาและใช้ประโยชน์จากทรัพยากรบุคคล
๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรตามสมรรถนะ (ความรู้ ทักษะ ทัศนคติ)	๑. ส่งเสริมบุคลากรให้มีความรู้ ทักษะเพื่อนำไปสู่ความเป็นมืออาชีพ ๒. สร้างเสริมทัศนคติในการทำงานเชิงบวกให้เพิ่มมากขึ้น
๓. ยุทธศาสตร์การจัดการความรู้บุคลากรเพื่อเพิ่มสมรรถนะและสนับสนุนยุทธศาสตร์องค์กร	๑. จำนวนวันต่อคนต่อปีที่บุคลากรซึ่งดำรงตำแหน่งผู้บังคับบัญชาที่ได้รับการพัฒนาในเรื่องภาวะผู้นำและการบริหารคน ๒. ผลการประเมินทัศนคติของบุคลากรต่อผู้บังคับบัญชา
๔. ยุทธศาสตร์การเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร	๑. เสริมสร้างค่านิยมในวัฒนธรรมองค์กรที่ดีแก่บุคลากร ๒. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการเป็นเจ้าบ้านที่ดี
๕. ยุทธศาสตร์การส่งเสริมกระบวนการมีส่วนร่วมและเครือข่ายการทำงาน	๑. การส่งเสริมให้องค์กรได้เป็นที่รู้จักแก่สังคม ชุมชน ในแง่มุมต่างๆ ๒. ส่งเสริมการสร้างเครือข่ายการทำงานและการสื่อสารภายในองค์กร

บทที่ ๖
หลักสูตรการพัฒนาและวิธีการพัฒนา

การกำหนดแนวทางในการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้ ได้พิจารณาและให้ความสำคัญกับบุคลากรในทุกระดับ ทั้งคณะผู้บริหาร สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล พนักงานส่วนตำบล พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล รวมถึงพนักงานจ้างทุกส่วนราชการ เพื่อให้ได้รับการพัฒนาประสิทธิภาพทั้งทางด้านการปฏิบัติงาน หน้าที่ความรับผิดชอบ ความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง การบริหาร และคุณธรรมจริยธรรม ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเชียงราย เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๕ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ กำหนดให้ต้องพัฒนา ๕ ด้านได้แก่

๑. ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ความรู้เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานโดยทั่วไป เช่น ระเบียบกฎหมาย นโยบายสำคัญของรัฐบาล สถานที่ โครงสร้างของงาน นโยบายต่างๆ เป็นต้น

๒. ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ได้แก่ ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานของตำแหน่งหนึ่งตำแหน่งใดโดยเฉพาะ เช่น งานฝึกอบรม งานพิมพ์ดีด งานด้านช่าง

๓. ด้านการบริหาร ได้แก่ รายละเอียดที่เกี่ยวกับการบริหารงานและการบริหารประชาชน เช่นในเรื่องการวางแผน การมอบหมายงาน การจูงใจ การประสานงาน เป็นต้น

๔. ด้านคุณสมบัติส่วนตัว ได้แก่ การช่วยเสริมบุคลิกภาพที่ดี ส่งเสริมให้สามารถปฏิบัติงานร่วมกับบุคคลอื่นได้อย่างราบรื่น และมีประสิทธิภาพ เช่น มนุษย์สัมพันธ์การทำงาน การสื่อสารและสื่อความหมาย การเสริมสร้างสุขภาพอนามัย เป็นต้น

๕. ด้านศีลธรรมคุณธรรม และจริยธรรม ได้แก่ การพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน เช่น จริยธรรมในการปฏิบัติงาน การพัฒนาคุณภาพชีวิต เพื่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน การปฏิบัติงานอย่างมีความสุข

ตามประกาศ ก.อบต.จ.เชียงราย ข้อ ๒๗๔ หลักสูตรการพัฒนาสำหรับพนักงานส่วนตำบล แต่ละตำแหน่งต้องได้รับการพัฒนาอย่างน้อยในหลักสูตรหนึ่ง หรือหลายหลักสูตร ดังนี้

(1) หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ
(2) หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ
(3) หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะเจาะจงของงานในแต่ละตำแหน่ง
(4) หลักสูตรด้านการบริหาร
(5) หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม

ดังนั้น จึงให้ พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ได้รับการพัฒนาทักษะความรู้ความสามารถ การฝึกอบรมตามหลักสูตรการปฏิบัติหน้าที่ราชการอย่างน้อย ๑ หลักสูตร หรือหลายหลักสูตร ตามความเหมาะสมกับตำแหน่ง ดังนี้

หลักสูตรในการพัฒนาประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ ดังนี้

๑. หลักสูตรปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานองค์การบริหารส่วนตำบล)
๒. หลักสูตรรองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานองค์การบริหารส่วนตำบล)
๓. หลักสูตรหัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)
๔. หลักสูตรผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง)
๕. หลักสูตรผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)
๖. หลักสูตรผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)
๗. หลักสูตรนักวิเคราะห์นโยบายและแผน

๘. หลักสูตรนักทรัพยากรบุคคล
๙. หลักสูตรเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
๑๐. หลักสูตรนักวิชาการเงินและบัญชี
๑๑. หลักสูตรนักวิชาการพัสดุ
๑๒. หลักสูตรเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้
๑๓. หลักสูตรนักวิชาการตรวจสอบภายใน
๑๔. หลักสูตรนายช่างโยธา
๑๕. หลักสูตรครูผู้ดูแลเด็ก
๑๖. หลักสูตรผู้ดูแลเด็ก (ผดด.)
๑๗. หลักสูตรผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ

การกำหนดวิธีการพัฒนา โดยใช้เครื่องมือในการพัฒนาบุคลากรทั้งการพัฒนาในระยะสั้น เช่น การจัดฝึกอบรมโดย องค์การบริหารส่วนตำบล ดำเนินการเองหรือการส่งเข้าร่วมฝึกอบรมที่หน่วยงานอื่นเป็นผู้จัด และการพัฒนาในระยะยาว เช่น การสอนงานในขณะทำงาน การจัดให้มีพี่เลี้ยงในการทำงาน การมอบหมายงานการหมุนเวียนงาน การให้คำปรึกษาแนะนำ การติดตามและประเมินผลโดยผู้บังคับบัญชา วิธีการพัฒนาสำหรับ พนักงานส่วนตำบล พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล และพนักงานจ้าง องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้ จะเป็นหน่วยดำเนินการเอง หรืออาจดำเนินการตามแผนการฝึกอบรมร่วมกับสถาบันพัฒนาบุคลากรหรือสำนักงาน ก.อบต. จังหวัด ส่วนราชการอื่น หรือหน่วยงานอื่นเป็นผู้ดำเนินการอบรม โดยวิธีการใดวิธีการหนึ่งตามความจำเป็นและเหมาะสม ดังนี้

๑. การปฐมนิเทศ จะดำเนินการก่อนที่จะมีการมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่ เฉพาะพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างผู้ที่ได้รับการบรรจุแต่งตั้งเข้ารับราชการใหม่

๒. การฝึกอบรม อาจดำเนินการโดยองค์การบริหารส่วนตำบลเอง หรือคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเชียงราย สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดเชียงราย หรือสถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น หรือส่วนราชการอื่น ตามความจำเป็นและเหมาะสม รวมทั้งองค์การบริหารส่วนตำบลจะสนับสนุนงบประมาณตามระเบียบ

๓. การศึกษาดูงาน อาจดำเนินการในหลักสูตรอบรมและศึกษาดูงานที่อยู่ในความสนใจและเกี่ยวข้องกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

๔. การประชุมเชิงปฏิบัติการหรือสัมมนา อาจดำเนินการโดยคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเชียงราย หรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

๕. การสอนงาน ให้ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่สอนงานให้กับผู้ใต้บังคับบัญชาก่อนมอบหมายงาน

๖. การให้คำปรึกษา ให้ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่ให้คำปรึกษาด้วยวิธีการที่เหมาะสม

๗. การประชุม จะจัดให้มีการประชุมภายในส่วนราชการทุกสำนัก/กอง อย่างน้อยเดือนละ ๑ ครั้ง เพื่อติดตามการปฏิบัติราชการ การร่วมกันแก้ไขปัญหาการปฏิบัติราชการ การมอบหมายการปฏิบัติหน้าที่และการสื่อสารข้อมูลข่าวสารขององค์การบริหารส่วนตำบล

๘. การประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปีของพนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง ตามรอบการประเมินประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ ดังนี้

ครั้งที่ ๑ (๑ ตุลาคม - มีนาคม)

ครั้งที่ ๒ (๑ เมษายน - กันยายน)

ระยะเวลาดำเนินการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลรอบเวียง จะกำหนดให้เหมาะสมกับกลุ่มเป้าหมายที่เข้ารับการพัฒนา วิธีการพัฒนา และหลักสูตรการพัฒนาในแต่ละหลักสูตรตามแผนพัฒนาบุคลากร

เครื่องมือในการพัฒนาบุคลากร

การพัฒนาในระยะสั้น เช่น การจัดฝึกอบรมโดยองค์การบริหารส่วนตำบลดำเนินการเอง หรือการส่งเข้าร่วมฝึกอบรมที่หน่วยงานอื่นเป็นผู้จัด

การพัฒนาในระยะยาว เช่น การสอนงานในขณะทำงาน การจัดให้มีพี่เลี้ยงในการทำงาน การมอบหมายงานการหมุนเวียนงาน การให้คำปรึกษาแนะนำ การติดตามและประเมินผลโดยผู้บังคับบัญชา เป็นต้น

การกำหนดตัวชี้วัดแผนงานโครงการพัฒนาบุคลากร

เพื่อให้การติดตามความสำเร็จและความก้าวหน้าในแผนงานโครงการพัฒนาบุคลากรที่ได้กำหนดไว้ในแต่ละยุทธศาสตร์นั้นเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และสอดคล้องสนับสนุนต่อความสำเร็จของยุทธศาสตร์หลักของ องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้ จึงได้มีการกำหนดตัวชี้วัดในแต่ละแผนงานโครงการไว้ ซึ่งผู้บริหาร ผู้ปฏิบัติงานสามารถใช้เป็นแนวทางในการติดตาม และประเมินผลความสำเร็จได้ ในการกำหนดตัวชี้วัดนั้นต้องมีความชัดเจน สามารถวัดผลได้ และสามารถวัดผลได้จริง สำหรับตัวชี้วัดแผนงานโครงการพัฒนาบุคลากร ได้กำหนดตัวชี้วัดในแต่ละแผนงาน ดังนี้

แผนการพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้ อำเภอแม่สาย จังหวัดเชียงราย

วิสัยทัศน์ : "งานบริหารงานบุคคลก้าวหน้า ส่งเสริมพัฒนาคุณภาพชีวิต มุ่งเน้นระบบคุณธรรม"

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑: ยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลทั้งระบบ (สรรหา พัฒนา และรักษา)

ตัวชี้วัดแผนงานโครงการพัฒนาบุคลากรตามยุทธศาสตร์ที่ ๑

ยุทธศาสตร์	ตัวชี้วัดยุทธศาสตร์	โครงการ	ระยะเวลาที่จะดำเนินการพัฒนา			ตัวชี้วัดโครงการ	วิธีการพัฒนา	ผู้รับผิดชอบ	การประเมินผล
			๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖				
๑.พัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพสูงสุด ทันต่อเทคโนโลยีใหม่ๆ ในงาน โดยใช้ระบบสมรรถนะเป็นเครื่องมือหลักในการบริหารจัดการการพัฒนา	๑. ร้อยละเฉลี่ยของข้าราชการที่ผ่านการประเมินสมรรถนะในระดับที่องค์กรคาดหวัง (% Competency Fit) ๒. จำนวนวันที่ได้รับการพัฒนาเฉลี่ยต่อคนต่อปี	๑.๒ โครงการฝึกอบรมในหลักสูตรต่างๆ ตามแผนการฝึกอบรมของสถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่นและหน่วยงานอื่น	✓	✓	✓	- ร้อยละของจำนวนบุคลากรที่เข้ารับการฝึกอบรมตามเป้าหมาย (หลักสูตรเฉพาะตำแหน่ง) (จัดส่งฝึกอบรม)	การฝึกอบรม	งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัด อบต.	ทดสอบตามแบบที่กำหนด
เพื่อส่งเสริมกิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ครอบคลุมทั้งระบบ อย่างโปร่งใสและตรวจสอบได้ อันประกอบด้วย การสรรหา การพัฒนา และการรักษาไว้ซึ่งทรัพยากรบุคคลให้คงอยู่อย่างมีศักยภาพสูงสุด	๑. พัฒนากระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลทั้งระบบให้ยุติธรรม โปร่งใส และตรวจสอบได้ ๒. ส่งเสริมและพัฒนากระบวนการพัฒนาบุคลากรทุกระดับ ๓. พัฒนาระบบการรักษาและใช้ประโยชน์จากทรัพยากรบุคคล	๑. โครงการจัดทำระบบประเมินผลการปฏิบัติงาน และประเมินสมรรถนะบุคลากร	✓	✓	✓	๑. ความสำเร็จของกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลทั้งระบบให้ยุติธรรม โปร่งใส และตรวจสอบได้ ๒.บุคลากรในสังกัดได้รับการส่งเสริมพัฒนาทุกระบบ	ฝึกอบรม	งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัด อบต.	ทดสอบตามแบบที่กำหนด

ตัวชี้วัดแผนงานโครงการพัฒนาบุคลากรตามยุทธศาสตร์ที่ ๑

ยุทธศาสตร์	ตัวชี้วัด ยุทธศาสตร์	โครงการ	ระยะเวลาที่จะดำเนินการพัฒนา			ตัวชี้วัดโครงการ	วิธีการพัฒนา	ผู้รับผิดชอบ	การประเมินผล
		๒. โครงการพัฒนาข้าราชการที่อยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ	✓	✓	✓	- ร้อยละของข้าราชการที่ผ่านการทดลองงาน	- การสอนงาน - การฝึกปฏิบัติหน้าที่ราชการ	งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัด อบต.	ทดสอบตามแบบที่กำหนด

ตัวชี้วัดแผนงานโครงการพัฒนาบุคลากรตามยุทธศาสตร์ที่ ๒ ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรตามสมรรถนะ (ความรู้ ทักษะ ทัศนคติ)

ยุทธศาสตร์	ตัวชี้วัดยุทธศาสตร์	โครงการ	ระยะเวลาที่จะดำเนินการพัฒนา			ตัวชี้วัดโครงการ	วิธีการพัฒนา	ผู้รับผิดชอบ	การประเมินผล
			๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖				
๒. เสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมจิตอาสา การเข้าถึงประชาชนให้แก่ข้าราชการและพนักงานจ้างทุกระดับ	๑. จำนวนวันต่อคนต่อปีที่บุคลากรได้รับการพัฒนา หรือเข้าร่วมกิจกรรมด้านส่งเสริมคุณธรรม และจิตอาสา ๒. ผลการสำรวจภาพลักษณ์ด้านคุณธรรมจริยธรรมของบุคลากรต่อสังคมภายนอก	๑.๑ โครงการอบรมคุณธรรมและจริยธรรมแก่พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง	✓	✓	✓	เข้ารับการฝึกอบรมตามเป้าหมาย - จำนวนผู้เข้าร่วมโครงการ (ดำเนินการเอง)	การฝึกอบรม	กองการศึกษาและสำนักปลัด อบต.	ทดสอบตามแบบที่กำหนด
		๑.๒ โครงการส่งเสริมการรักษาวินัยให้แก่พนักงาน	✓	✓	✓	พนักงานส่วนตำบลทุกคน ผ่านการอบรมหลักสูตรการดำเนินการทางวินัย (จัดส่งฝึกอบรม)	การฝึกอบรม	สำนักปลัด อบต.	ทดสอบตามแบบที่กำหนด
		๑.๓ โครงการฝึกอบรมพัฒนาศักยภาพการทำงาน การส่งเสริมระบบคุณธรรมจริยธรรมให้แก่ ผู้บริหาร สมาชิกสภา อบต. พนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง	✓	✓	✓	เข้ารับการฝึกอบรมตามเป้าหมาย - จำนวนผู้เข้าร่วมโครงการ (ดำเนินการเอง)			

ตัวชี้วัดแผนงานโครงการพัฒนาบุคลากรตามยุทธศาสตร์ที่ ๓ ยุทธศาสตร์การจัดการความรู้บุคลากรเพื่อเพิ่มสมรรถนะ และสนับสนุนยุทธศาสตร์องค์กร

ยุทธศาสตร์	ตัวชี้วัดยุทธศาสตร์	โครงการ	ระยะเวลาที่จะดำเนินการพัฒนา			ตัวชี้วัดโครงการ	วิธีการพัฒนา	ผู้รับผิดชอบ	การประเมินผล
			๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖				
๓. สร้างภาวะผู้นำและทักษะด้านการบริหาร "คน" ที่เข้มแข็งให้แก่ผู้บังคับบัญชาเพื่อใช้ในการจูงใจพัฒนาและมอบหมายงานผู้ใต้บังคับบัญชา	๑. จำนวนวันต่อคนต่อปีที่บุคลากรซึ่งดำรงตำแหน่งผู้บังคับบัญชาที่ได้รับการพัฒนาในเรื่องภาวะผู้นำและการบริหารคน	๑.๑ โครงการพัฒนาบุคลากรโดยการฝึกอบรมกับหน่วยงานภายนอก	✓	✓	✓	- จำนวนผู้เข้าร่วมโครงการ (จัดส่งฝึกอบรม)	การเข้าร่วมกิจกรรม	สำนักปลัด อบต.ห้วยไคร้	- ทดสอบตามแบบที่กำหนด

ตัวชี้วัดแผนงานโครงการพัฒนาบุคลากรตามยุทธศาสตร์ที่ ๔ ยุทธศาสตร์การเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร

ยุทธศาสตร์	ตัวชี้วัดยุทธศาสตร์	โครงการ	ระยะเวลาที่จะดำเนินการพัฒนา			ตัวชี้วัดโครงการ	วิธีการพัฒนา	ผู้รับผิดชอบ	การประเมินผล
			๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖				
๔. สร้างวัฒนธรรมการทำงานร่วมกันอย่างมีความสุข	๑. ผู้เข้าร่วมโครงการ มีความพึงพอใจทุก	๑.๑ โครงการฝึกอบรมพัฒนาศักยภาพการทำงาน การส่งเสริมระบบคุณธรรมจริยธรรม ให้แก่ผู้บริหาร สมาชิกสภา อบต. พนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง	✓	✓	✓	- จำนวนผู้เข้าร่วมโครงการ - Green office, Green Society (ดำเนินการเอง)	การเข้าร่วมกิจกรรม	สำนักปลัด อบต.ห้วยไคร้	- ทดสอบตามแบบที่กำหนด - ทดสอบปฏิบัติจริงผ่านการดำเนินกิจกรรมแบบมีส่วนรวม

ตัวชี้วัดแผนงานโครงการพัฒนาบุคลากรตามยุทธศาสตร์ที่ ๕ ยุทธศาสตร์การส่งเสริมกระบวนการมีส่วนร่วมและเครือข่ายการทำงาน

ยุทธศาสตร์	ตัวชี้วัดยุทธศาสตร์	โครงการ	ระยะเวลาที่จะดำเนินการพัฒนา			ตัวชี้วัดโครงการ	วิธีการพัฒนา	ผู้รับผิดชอบ	การประเมินผล
			๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖				
๕. ส่งเสริมวัฒนธรรมการเรียนรู้เพื่อมุ่งสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้	๑. จำนวนการแบ่งปันแลกเปลี่ยนเรียนรู้ข้อมูลข่าวสาร (Development and Knowledge) ๒. การประชุมส่วนราชการภายในระดับกอง	๑.๒ โครงการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ - กิจกรรม ๕ส - กิจกรรมวันสำคัญต่างๆ และ - กิจกรรมบำเพ็ญประโยชน์	✓	✓	✓	- จำนวนผู้เข้าร่วมโครงการ - Green office, Green Society (ดำเนินการเอง)	การเข้าร่วมกิจกรรม	สำนักปลัด อบต.ห้วยไคร้	- ทดสอบตามแบบที่กำหนด - ทดสอบปฏิบัติจริงผ่านการดำเนินกิจกรรมแบบมีส่วนรวม
		๑.๓ โครงการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ - การประชุมผู้บริหาร - การประชุมส่วนราชการภายในระดับสำนัก/กอง	✓	✓	✓	- จำนวนผู้เข้าร่วมประชุมเป็นประจำทุกเดือน (ดำเนินการเอง)	การจัดทำข้อตกลงกับสำนัก กองต่างๆ ในการจัดประชุมภายใน		

รายละเอียดโครงการ/หลักสูตรการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖

๑. หลักสูตรการดำเนินการพัฒนาที่ดำเนินการเอง

ที่	โครงการ/หลักสูตร	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย (ผลผลิตของโครงการ)	งบประมาณ			ตัวชี้วัด (KPI)	ผลลัพธ์ที่คาดว่าจะได้รับ	หน่วยงานที่รับผิดชอบ
				๒๕๖๔ (บาท)	๒๕๖๕ (บาท)	๒๕๖๖ (บาท)			
๑	โครงการฝึกอบรมพัฒนาศักยภาพการทำงาน การส่งเสริมระบบคุณธรรมจริยธรรมให้แก่ผู้บริหาร สมาชิกสภา ข้าราชการ และพนักงานจ้าง	๑. เพื่ออบรมให้ความรู้ความเข้าใจแก่ผู้บริหารสมาชิกสภา ข้าราชการ และพนักงานจ้าง ๒. เพื่อให้บุคลากร อบต. นำความรู้และประสบการณ์ที่ได้รับมาประยุกต์ใช้ในการพัฒนาท้องถิ่น	๑. เป้าหมายเชิงปริมาณ ผู้บริหาร สมาชิกสภา ข้าราชการ และพนักงานจ้าง จำนวน ๔๑ คน ๒. เป้าหมายเชิงคุณภาพ ผู้เข้าร่วมโครงการสามารถนำความรู้ที่ได้รับมาปรับใช้ในการพัฒนาท้องถิ่น	๑๕๐,๐๐๐	๑๕๐,๐๐๐	๑๕๐,๐๐๐	๑. ผู้เข้าร่วมโครงการ ไม่น้อยกว่า ๗๐% ๒. ผู้เข้าร่วมโครงการ มีความพึงพอใจทุกด้าน ไม่น้อยกว่า ๗๐%	๑. บุคลากร อบต. ห้วยไคร้ มีประสิทธิภาพในการบริหารจัดการด้านการพัฒนาท้องถิ่น ๒. ผู้เข้าอบรมสามารถนำความรู้และประสบการณ์ที่ได้รับมาประยุกต์ใช้ในการพัฒนาท้องถิ่น	สำนักปลัด อบต.
๒	โครงการอบรมคุณธรรมและจริยธรรมแก่ผู้บริหาร สมาชิกสภา ข้าราชการและพนักงานจ้าง	๑. เพื่อสร้างจิตสำนึกที่ดีให้บุคลากรสามารถนำหลักคุณธรรมจริยธรรมมาปรับใช้ในการดำเนินชีวิต ๒. เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจในเรื่องศีลธรรมจริยธรรม สามารถนำมาปรับใช้ในการปฏิบัติงาน ๓. เพื่อให้บุคลากรรู้จักการทำงานเป็นทีม ทำงานอย่างมีความสุข มีทัศนคติที่ดี มีความสามัคคีในองค์กร	๑. เป้าหมายเชิงปริมาณ ผู้บริหาร สมาชิกสภา ข้าราชการ และพนักงานจ้าง จำนวน ๔๑ คน ๒. เป้าหมายเชิงคุณภาพ ผู้เข้าร่วมโครงการเกิดทัศนคติที่ดีในการปฏิบัติราชการ	๑๐๐,๐๐๐	๑๐๐,๐๐๐	๑๐๐,๐๐๐	๑. ผู้เข้าร่วมโครงการ ไม่น้อยกว่า ๗๐% ๒. ผู้เข้าร่วมโครงการ มีความพึงพอใจทุกด้าน ไม่น้อยกว่า ๗๐%	๑. ผู้เข้ารับการอบรมได้รับการพัฒนาด้านคุณธรรมจริยธรรม ๒. เกิดภาพลักษณ์ของหน่วยงานมีความโปร่งใสและเป็นธรรม ๓. เกิดความสามัคคีภายในองค์กร	กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม และสำนักปลัด อบต.

ที่	โครงการ/หลักสูตร	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย (ผลผลิตของโครงการ)	งบประมาณ			ตัวชี้วัด (KPI)	ผลลัพธ์ที่คาดว่าจะได้รับ	หน่วยงานที่รับผิดชอบ
				๒๕๖๔ (บาท)	๒๕๖๕ (บาท)	๒๕๖๖ (บาท)			
๕	โครงการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ - กิจกรรม ๕ส - กิจกรรมวันสำคัญต่างๆ - กิจกรรมบำเพ็ญประโยชน์	เพื่อให้ผู้บริหาร พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และความสามัคคีผ่านการทำกิจกรรมร่วมกัน	ผู้บริหาร พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ในแต่ละส่วนราชการ เข้าร่วมโครงการ	-	-	-	ผู้เข้าร่วมโครงการ ไม่น้อยกว่า ๗๐%	บุคลากร อบต. ห้วยไคร้ เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และสร้างเสริมความผูกพันในองค์กร	ทุกส่วนราชการ
๖	โครงการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ - การประชุมผู้บริหาร - การประชุมส่วนราชการภายในระดับสำนัก/กอง	เพื่อให้ผู้บริหาร พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ข้อมูลข่าวสารและข้อปฏิบัติราชการ	ผู้บริหาร พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง มีการประชุมร่วมกันอย่างน้อยเดือนละ ๑ ครั้ง	-	-	-	- ผู้เข้าร่วมโครงการ ไม่น้อยกว่า ๗๐% - รายงานการประชุมผู้บริหารและส่วนราชการ	อบต.ห้วยไคร้ เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้และการมีส่วนร่วมในกิจกรรม	ทุกส่วนราชการ
๗	โครงการบุคคลต้นแบบด้านการรักษาวินัยในการปฏิบัติราชการ	. เพื่อให้บุคลากรในสังกัดมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับวินัยและรักษาวินัยยิ่งขึ้น เพื่อสร้างค่านิยมในการรักษาวินัยตามที่บัญญัติไว้เป็นข้อห้ามและข้อปฏิบัติของพนักงานส่วนท้องถิ่น เพื่อสรรหาบุคคลต้นแบบด้านการรักษาวินัยในการปฏิบัติราชการ	ผู้บริหาร พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ในแต่ละส่วนราชการ เข้าร่วมโครงการ				บุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลแม่จันมีค่านิยมในการรักษาวินัยตามที่บัญญัติไว้เป็นข้อห้ามและข้อปฏิบัติของพนักงานส่วนท้องถิ่น	อบต. ห้วยไคร้ มีบุคคลต้นแบบด้านการรักษาวินัยในการปฏิบัติราชการ มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับวินัยและรักษาวินัยยิ่งขึ้น เพื่อสร้างค่านิยมในการรักษาวินัยตามที่บัญญัติไว้เป็นข้อห้ามและข้อปฏิบัติของพนักงานส่วนท้องถิ่น	สำนักปลัดงานการเจ้าหน้าที่

ที่	โครงการ/หลักสูตร	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย (ผลผลิตของโครงการ)	งบประมาณ			ตัวชี้วัด (KPI)	ผลลัพธ์ที่คาดว่าจะได้รับ	หน่วยงานที่รับผิดชอบ
				๒๕๖๔ (บาท)	๒๕๖๕ (บาท)	๒๕๖๖ (บาท)			
๘	โครงการฝึกซ้อมแผนปฏิบัติการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	เพื่อให้ผู้บริหาร พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างมีความรู้เกี่ยวกับการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ผู้บริหาร สมาชิกสภา พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ในแต่ละส่วนราชการ เข้าร่วมโครงการ	๒๐,๐๐๐	๒๐,๐๐๐	๒๐,๐๐๐	ผู้เข้าร่วมโครงการ ไม่น้อยกว่า ๗๐%	บุคลากร อบต. ห้วยไคร้ มีความรู้เกี่ยวกับการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	สำนักปลัด งานป้องกันฯ

๒. การจัดส่งเข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตรต่างๆ ตามแผนการฝึกอบรมของสถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น และโครงการที่สถาบัน หน่วยงาน องค์กรต่างๆ จัดฝึกอบรม

ที่	หลักสูตร	เป้าหมาย	หน่วยงานที่จัด	งบประมาณ			ผลลัพธ์ที่คาดว่าจะได้รับ	หน่วยงานที่รับผิดชอบจัดส่ง
				๒๕๖๔ (บาท)	๒๕๖๕ (บาท)	๒๕๖๖ (บาท)		
๑	นักบริหารงานท้องถิ่น	นักบริหารงานท้องถิ่น	สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น	๓๒,๓๐๐	๓๒,๓๐๐	๓๒,๓๐๐	ผู้เข้าอบรมมีความรู้ในบทบาทหน้าที่ปฏิบัติงาน	งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัด อบต.
๒	นักบริหารงานทั่วไป	นักบริหารงานทั่วไป	สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น	๓๒,๓๐๐	๓๒,๓๐๐	๓๒,๓๐๐	ผู้เข้าอบรมมีความรู้ในบทบาทหน้าที่ปฏิบัติงาน	งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัด อบต.
๓	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น	๓๒,๓๐๐	๓๒,๓๐๐	๓๒,๓๐๐	ผู้เข้าอบรมมีความรู้ในบทบาทหน้าที่ปฏิบัติงาน	งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัด อบต.
๔	นิติกร	นิติกร	สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น	๓๒,๓๐๐	๓๒,๓๐๐	๓๒,๓๐๐	ผู้เข้าอบรมมีความรู้ในบทบาทหน้าที่ปฏิบัติงาน	งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัด อบต.
๕	นักจัดการงานทั่วไป	นักจัดการงานทั่วไป	สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น	๓๒,๓๐๐	๓๒,๓๐๐	๓๒,๓๐๐	ผู้เข้าอบรมมีความรู้ในบทบาทหน้าที่ปฏิบัติงาน	งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัด อบต.
๖	นักทรัพยากรบุคคล	นักทรัพยากรบุคคล	สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น	๓๒,๓๐๐	๓๒,๓๐๐	๓๒,๓๐๐	ผู้เข้าอบรมมีความรู้ในบทบาทหน้าที่ปฏิบัติงาน	งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัด อบต.
๗	นักพัฒนาชุมชน	นักพัฒนาชุมชน	สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น	๓๒,๓๐๐	๓๒,๓๐๐	๓๒,๓๐๐	ผู้เข้าอบรมมีความรู้ในบทบาทหน้าที่ปฏิบัติงาน	งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัด อบต.

๘	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น	๓๒,๓๐๐	๓๒,๓๐๐	๓๒,๓๐๐	ผู้เข้าอบรมมีความรู้ในบทบาทหน้าที่ปฏิบัติงาน	งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัด อบต.
๙	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น	๒๔,๕๐๐	๒๔,๕๐๐	๒๔,๕๐๐	ผู้เข้าอบรมมีความรู้ในบทบาทหน้าที่ปฏิบัติงาน	งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัด อบต.
๑๐	เจ้าพนักงานธุรการ	เจ้าพนักงานธุรการ	สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น	๒๔,๕๐๐	๒๔,๕๐๐	๒๔,๕๐๐	ผู้เข้าอบรมมีความรู้ในบทบาทหน้าที่ปฏิบัติงาน	งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัด อบต.
๑๑	นักบริหารงานการคลัง	นักบริหารงานการคลัง	สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น	๓๒,๓๐๐	๓๒,๓๐๐	๓๒,๓๐๐	ผู้เข้าอบรมมีความรู้ในบทบาทหน้าที่ปฏิบัติงาน	งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัด อบต.
๑๒	นักวิชาการเงินและบัญชี	นักวิชาการเงินและบัญชี	สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น	๓๒,๓๐๐	๓๒,๓๐๐	๓๒,๓๐๐	ผู้เข้าอบรมมีความรู้ในบทบาทหน้าที่ปฏิบัติงาน	งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัด อบต.
๑๓	นักวิชาการคลัง	นักวิชาการคลัง	สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น	๓๒,๓๐๐	๓๒,๓๐๐	๓๒,๓๐๐	ผู้เข้าอบรมมีความรู้ในบทบาทหน้าที่ปฏิบัติงาน	งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัด อบต.
๑๔	นักวิชาการพัสดุ	นักวิชาการพัสดุ	สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น	๓๒,๓๐๐	๓๒,๓๐๐	๓๒,๓๐๐	ผู้เข้าอบรมมีความรู้ในบทบาทหน้าที่ปฏิบัติงาน	งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัด อบต.
๑๕	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น	๒๔,๕๐๐	๒๔,๕๐๐	๒๔,๕๐๐	ผู้เข้าอบรมมีความรู้ในบทบาทหน้าที่ปฏิบัติงาน	งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัด อบต.
๑๖	นักบริหารงานช่าง	นักบริหารงานช่าง	สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น	๓๒,๓๐๐	๓๒,๓๐๐	๓๒,๓๐๐	ผู้เข้าอบรมมีความรู้ในบทบาทหน้าที่ปฏิบัติงาน	งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัด อบต.
๑๗	นายช่างโยธา	นายช่างโยธา	สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น	๒๔,๕๐๐	๒๔,๕๐๐	๒๔,๕๐๐	ผู้เข้าอบรมมีความรู้ในบทบาทหน้าที่ปฏิบัติงาน	งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัด อบต.
๑๘	นักบริหารงานการศึกษา	นักบริหารงานการศึกษา	สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น	๓๒,๓๐๐	๓๒,๓๐๐	๓๒,๓๐๐	ผู้เข้าอบรมมีความรู้ในบทบาทหน้าที่ปฏิบัติงาน	งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัด อบต.
๑๙	นักบริหารงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	นักบริหารงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น	๓๒,๓๐๐	๓๒,๓๐๐	๓๒,๓๐๐	ผู้เข้าอบรมมีความรู้ในบทบาทหน้าที่ปฏิบัติงาน	งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัด อบต.
๒๐	นักวิชาการศึกษา	นักวิชาการศึกษา	สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น	๓๒,๓๐๐	๓๒,๓๐๐	๓๒,๓๐๐	ผู้เข้าอบรมมีความรู้ในบทบาทหน้าที่ปฏิบัติงาน	งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัด อบต.
๒๑	ครู	ครู	สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น	๓๒,๓๐๐	๓๒,๓๐๐	๓๒,๓๐๐	ผู้เข้าอบรมมีความรู้ในบทบาทหน้าที่ปฏิบัติงาน	งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัด อบต.

ที่	หลักสูตร	เป้าหมาย	หน่วยงานที่จัด	งบประมาณ			ผลลัพธ์ที่คาดว่าจะได้รับ	หน่วยงานที่รับผิดชอบจัดส่ง
๒๒	ครูผู้ดูแลเด็ก	ครูผู้ดูแลเด็ก	สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น	๓๒,๓๐๐	๓๒,๓๐๐	๓๒,๓๐๐	ผู้เข้าอบรมมีความรู้ในบทบาทหน้าที่ปฏิบัติงาน	งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัด อบต.
๒๓	นักวางแผนพัฒนาท้องถิ่น	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน และนักพัฒนาชุมชน	สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น	๒๙,๕๐๐	๒๙,๕๐๐	๒๙,๕๐๐	ผู้เข้าอบรมมีความรู้ในบทบาทหน้าที่ปฏิบัติงาน	งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัด อบต.
๒๔	หลักสูตรตามตำแหน่งพนักงานจ้าง	พนักงานจ้างทุกตำแหน่ง	หน่วยงานฝึกอบรมต่างๆ	ตามหลักสูตรที่เปิดอบรม	ตามหลักสูตรที่เปิดอบรม	ตามหลักสูตรที่เปิดอบรม	บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัด อบต.
๒๕	หลักสูตรด้านความรู้และทักษะของงานในแต่ละตำแหน่ง	พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างทุกตำแหน่ง	หน่วยงานฝึกอบรมต่างๆ	ตามหลักสูตรที่เปิดอบรม	ตามหลักสูตรที่เปิดอบรม	ตามหลักสูตรที่เปิดอบรม	บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัด อบต.
๒๖	หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ	พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างทุกตำแหน่ง	หน่วยงานฝึกอบรมต่างๆ	ตามหลักสูตรที่เปิดอบรม	ตามหลักสูตรที่เปิดอบรม	ตามหลักสูตรที่เปิดอบรม	บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัด อบต.
๒๗	หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ	พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างทุกตำแหน่ง	หน่วยงานฝึกอบรมต่างๆ	ตามหลักสูตรที่เปิดอบรม	ตามหลักสูตรที่เปิดอบรม	ตามหลักสูตรที่เปิดอบรม	บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัด อบต.
๒๘	หลักสูตรด้านการบริหาร	พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างทุกตำแหน่ง	หน่วยงานฝึกอบรมต่างๆ	ตามหลักสูตรที่เปิดอบรม	ตามหลักสูตรที่เปิดอบรม	ตามหลักสูตรที่เปิดอบรม	บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัด อบต.
๒๙	หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม	พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างทุกตำแหน่ง	หน่วยงานฝึกอบรมต่างๆ	ตามหลักสูตรที่เปิดอบรม	ตามหลักสูตรที่เปิดอบรม	ตามหลักสูตรที่เปิดอบรม	บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัด อบต.
๓๐	หลักสูตรการบริหารทรัพยากรบุคคล	พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างทุกตำแหน่ง	หน่วยงานฝึกอบรมต่างๆ	ตามหลักสูตรที่เปิดอบรม	ตามหลักสูตรที่เปิดอบรม	ตามหลักสูตรที่เปิดอบรม	บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัด อบต.
๓๑	การดำเนินการทางวินัย	พนักงานส่วนตำบลทุกตำแหน่ง	กลุ่มงานกฎหมายท้องถิ่นจังหวัดเชียงราย	ตามหลักสูตรที่เปิดอบรม	ตามหลักสูตรที่เปิดอบรม	ตามหลักสูตรที่เปิดอบรม	บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัด อบต.
๓๒	โครงการอบรมให้ความรู้ด้านกฎหมาย อปท. และการป้องกันการทุจริตคอรัปชั่น	พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างทุกตำแหน่ง	หน่วยงานฝึกอบรมต่างๆ	ตามหลักสูตรที่เปิดอบรม	ตามหลักสูตรที่เปิดอบรม	ตามหลักสูตรที่เปิดอบรม	บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัด อบต.
๓๓	โครงการความรู้ด้านพัสดุและการจัดซื้อจัดจ้าง	พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างทุกตำแหน่ง	หน่วยงานฝึกอบรมต่างๆ	ตามหลักสูตรที่เปิดอบรม	ตามหลักสูตรที่เปิดอบรม	ตามหลักสูตรที่เปิดอบรม	บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัด อบต.
๓๔	การส่งเสริมความรู้ความสามารถและทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล	พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างทุกตำแหน่ง	หน่วยงานฝึกอบรมต่างๆ	ตามหลักสูตรที่เปิดอบรม	ตามหลักสูตรที่เปิดอบรม	ตามหลักสูตรที่เปิดอบรม	บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัด อบต.

ที่	หลักสูตร	เป้าหมาย	หน่วยงานที่จัด	งบประมาณ			ผลลัพธ์ที่คาดว่าจะได้รับ	หน่วยงานที่รับผิดชอบจัดส่ง
๓๕	การเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกฎหมายและระเบียบการปฏิบัติงานใหม่	พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างทุกตำแหน่ง	หน่วยงานฝึกอบรมต่างๆ	ตามหลักสูตรที่เปิดอบรม	ตามหลักสูตรที่เปิดอบรม	ตามหลักสูตรที่เปิดอบรม	บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัด อบต.
๓๖	โครงการอบรมสัมมนาเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพผู้บริหารและพนักงานส่วนท้องถิ่น	นายก อบต./ปลัด หรือผู้ที่ได้รับมอบหมาย	ท้องถิ่นจังหวัดเชียงราย	ตามหลักสูตรที่เปิดอบรม	ตามหลักสูตรที่เปิดอบรม	ตามหลักสูตรที่เปิดอบรม	สามารถนำความรู้มาเป็นนโยบายสู่การปฏิบัติได้	งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัด อบต.
๓๗	โครงการอบรมสัมมนาชี้แจงข้าราชการ/พนักงานจ้างผู้ปฏิบัติงานรวบรวมเอกสารการตรวจประเมินประสิทธิภาพของ อบต. (LPA)	ข้าราชการ/พนักงานจ้างผู้ปฏิบัติงานรวบรวมเอกสารการตรวจประเมินประสิทธิภาพของ อบต. (LPA) ประจำปี	ท้องถิ่นจังหวัดเชียงราย	ตามหลักสูตรที่เปิดอบรม	ตามหลักสูตรที่เปิดอบรม	ตามหลักสูตรที่เปิดอบรม	บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัด อบต.
๓๘	หลักสูตรอื่นๆ ที่จำเป็นและเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง	ผู้บริหาร สมาชิกสภา อบต. พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างทุกตำแหน่ง	หน่วยงานฝึกอบรมต่างๆ	ตามหลักสูตรที่เปิดอบรม	ตามหลักสูตรที่เปิดอบรม	ตามหลักสูตรที่เปิดอบรม	บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัด อบต.

บทที่ ๗
งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา

องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้ จะประมาณการตั้งจ่ายไว้ในงบประมาณรายจ่ายประจำปี ซึ่งปรากฏดังนี้

๑. ข้อบัญญัติ งบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔

๑) แผนงานบริหารทั่วไป งานบริหารทั่วไป หมวด ค่าตอบแทนใช้สอย ค่าธรรมเนียมและค่าลงทะเบียน ค่าเดินทางไปราชการ ตั้งจ่ายไว้ ๖๐๐,๐๐๐.- บาท

๒) แผนงานบริหารทั่วไป งานบริหารงานคลัง หมวด ค่าตอบแทนใช้สอย ค่าธรรมเนียมและค่าลงทะเบียน ตั้งจ่ายไว้ ๒๘๔,๐๐๐.- บาท

๓) แผนงานการศึกษา งานบริหารทั่วไปเกี่ยวกับการศึกษา หมวดค่าใช้สอย ค่าธรรมเนียมและค่าลงทะเบียน ตั้งจ่ายไว้ ๑๐,๐๐๐.- บาท

๔) แผนงานเคหะและชุมชน งานบริหารงานทั่วไปเกี่ยวกับเคหะและชุมชน หมวดค่าใช้สอย ค่าธรรมเนียมและค่าลงทะเบียน ค่าเดินทางไปราชการ ตั้งจ่ายไว้ ๒๕๐,๐๐๐.- บาท

๕) แผนงานบริหารทั่วไป งานบริหารทั่วไป รายจ่ายเกี่ยวเนื่องกับการปฏิบัติราชการที่ไม่เข้าลักษณะรายจ่ายหมวดอื่น ค่าใช้จ่ายเดินทางไปราชการ ตั้งจ่ายไว้ ๘๐,๐๐๐.- บาท

๖) แผนงานบริหารทั่วไป งานบริหารงานคลัง รายจ่ายเกี่ยวเนื่องกับการปฏิบัติราชการที่ไม่เข้าลักษณะรายจ่ายหมวดอื่น ค่าใช้จ่ายเดินทางไปราชการ ตั้งจ่ายไว้ ๓๐,๐๐๐.- บาท

๗) แผนงานบริหารทั่วไป งานบริหารทั่วไปเกี่ยวกับการศึกษา รายจ่ายเกี่ยวเนื่องกับการปฏิบัติราชการที่ไม่เข้าลักษณะรายจ่ายหมวดอื่น ค่าใช้จ่ายเดินทางไปราชการ ตั้งจ่ายไว้ ๑๐,๐๐๐.- บาท

๘) แผนงานบริหารทั่วไป งานบริหารทั่วไปเกี่ยวกับเคหะและชุมชน รายจ่ายเกี่ยวเนื่องกับการปฏิบัติราชการที่ไม่เข้าลักษณะรายจ่ายหมวดอื่น ค่าใช้จ่ายเดินทางไปราชการ ตั้งจ่ายไว้ ๓๐,๐๐๐.- บาท

๒. ข้อบัญญัติ งบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

๑) แผนงานบริหารทั่วไป งานบริหารทั่วไป หมวด ค่าตอบแทนใช้สอย ค่าธรรมเนียมและค่าลงทะเบียน ค่าเดินทางไปราชการ ตั้งจ่ายไว้ ๖๐๐,๐๐๐.- บาท

๒) แผนงานบริหารทั่วไป งานบริหารงานคลัง หมวด ค่าตอบแทนใช้สอย ค่าธรรมเนียมและค่าลงทะเบียน ตั้งจ่ายไว้ ๒๘๔,๐๐๐.- บาท

๓) แผนงานการศึกษา งานบริหารทั่วไปเกี่ยวกับการศึกษา หมวดค่าใช้สอย ค่าธรรมเนียมและค่าลงทะเบียน ตั้งจ่ายไว้ ๑๐,๐๐๐.- บาท

๔) แผนงานเคหะและชุมชน งานบริหารงานทั่วไปเกี่ยวกับเคหะและชุมชน หมวดค่าใช้สอย ค่าธรรมเนียมและค่าลงทะเบียน ค่าเดินทางไปราชการ ตั้งจ่ายไว้ ๒๕๐,๐๐๐.- บาท

๕) แผนงานบริหารทั่วไป งานบริหารทั่วไป รายจ่ายเกี่ยวเนื่องกับการปฏิบัติราชการที่ไม่เข้าลักษณะรายจ่ายหมวดอื่น ค่าใช้จ่ายเดินทางไปราชการ ตั้งจ่ายไว้ ๘๐,๐๐๐.- บาท

๖) แผนงานบริหารทั่วไป งานบริหารงานคลัง รายจ่ายเกี่ยวเนื่องกับการปฏิบัติราชการที่ไม่เข้าลักษณะรายจ่ายหมวดอื่น ค่าใช้จ่ายเดินทางไปราชการ ตั้งจ่ายไว้ ๓๐,๐๐๐.- บาท

๗) แผนงานบริหารทั่วไป งานบริหารทั่วไปเกี่ยวกับการศึกษา รายจ่ายเกี่ยวเนื่องกับการปฏิบัติราชการที่ไม่เข้าลักษณะรายจ่ายหมวดอื่น ค่าใช้จ่ายเดินทางไปราชการ ตั้งจ่ายไว้ ๑๐,๐๐๐.- บาท

๘) แผนงานบริหารทั่วไป งานบริหารทั่วไปเกี่ยวกับเคหะและชุมชน รายจ่ายเกี่ยวเนื่องกับการปฏิบัติราชการที่ไม่เข้าลักษณะรายจ่ายหมวดอื่น ค่าใช้จ่ายเดินทางไปราชการ ตั้งจ่ายไว้ ๓๐,๐๐๐.- บาท

๓. ข้อบัญญัติ งบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

๑) แผนงานบริหารทั่วไป งานบริหารทั่วไป หมวด ค่าตอบแทนใช้สอย ค่าธรรมเนียมและค่าลงทะเบียน ค่าเดินทางไปราชการ ตั้งจ่ายไว้ ๖๐๐,๐๐๐.- บาท

๒) แผนงานบริหารทั่วไป งานบริหารงานคลัง หมวด ค่าตอบแทนใช้สอย ค่าธรรมเนียมและค่าลงทะเบียน ตั้งจ่ายไว้ ๒๘๔,๐๐๐.- บาท

๓) แผนงานการศึกษา งานบริหารทั่วไปเกี่ยวกับการศึกษา หมวดค่าใช้สอย ค่าธรรมเนียมและค่าลงทะเบียน ตั้งจ่ายไว้ ๑๐,๐๐๐.- บาท

๔) แผนงานเคหะและชุมชน งานบริหารงานทั่วไปเกี่ยวกับเคหะและชุมชน หมวดค่าใช้สอย ค่าธรรมเนียมและค่าลงทะเบียน ค่าเดินทางไปราชการ ตั้งจ่ายไว้ ๒๕๐,๐๐๐.- บาท

๕) แผนงานบริหารทั่วไป งานบริหารทั่วไป รายจ่ายเกี่ยวเนื่องกับการปฏิบัติราชการที่ไม่เข้าลักษณะรายจ่ายหมวดอื่น ค่าใช้จ่ายเดินทางไปราชการ ตั้งจ่ายไว้ ๘๐,๐๐๐.- บาท

๖) แผนงานบริหารทั่วไป งานบริหารงานคลัง รายจ่ายเกี่ยวเนื่องกับการปฏิบัติราชการที่ไม่เข้าลักษณะรายจ่ายหมวดอื่น ค่าใช้จ่ายเดินทางไปราชการ ตั้งจ่ายไว้ ๓๐,๐๐๐.- บาท

๗) แผนงานบริหารทั่วไป งานบริหารทั่วไปเกี่ยวกับการศึกษา รายจ่ายเกี่ยวเนื่องกับการปฏิบัติราชการที่ไม่เข้าลักษณะรายจ่ายหมวดอื่น ค่าใช้จ่ายเดินทางไปราชการ ตั้งจ่ายไว้ ๑๐,๐๐๐.- บาท

๘) แผนงานบริหารทั่วไป งานบริหารทั่วไปเกี่ยวกับเคหะและชุมชน รายจ่ายเกี่ยวเนื่องกับการปฏิบัติราชการที่ไม่เข้าลักษณะรายจ่ายหมวดอื่น ค่าใช้จ่ายเดินทางไปราชการ ตั้งจ่ายไว้ ๓๐,๐๐๐.- บาท

บทที่ ๘
การติดตามและประเมินผล

การติดตามและประเมินผล เป็นกลไกสำคัญที่จะสะท้อนให้เห็นถึงประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการดำเนินงาน ซึ่งการประเมินผลบุคลากรเป็นการสะท้อนถึงผลการดำเนินงานของผู้ปฏิบัติงาน ทั้งในด้านความสำเร็จและความล้มเหลวในการปฏิบัติงาน ที่ผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่ายควรรับทราบ เพื่อนำผลการประเมินไปใช้ประโยชน์ในด้านการพัฒนา การเสริมสร้างขวัญและกำลังใจ และการตัดสินใจในการบริหารจัดการในภาพรวมขององค์การ

วิธีการติดตามประเมินผลการพัฒนาบุคลากร

๑. กำหนดให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมต้องทำรายงานผลการเข้ารับการอบรม เพื่อเสนอต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับจนถึงนายกองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้

๒. ให้ผู้บังคับบัญชาทำหน้าที่ติดตามผลการปฏิบัติงาน โดยพิจารณาเปรียบเทียบผลการปฏิบัติงานก่อนและหลังการพัฒนาตามข้อ ๑ อย่างน้อย ๒ ระยะ คือ ภายหลังการอบรม ๓ เดือน และ ๖ เดือน

๓. นำข้อมูลการติดตามผลการปฏิบัติงานมาประกอบการกำหนดหลักสูตรอบรมให้เหมาะสมกับความต้องการต่อไป

๔. ผู้บังคับบัญชานำผลการประเมินไปพิจารณาในการเลื่อนขั้นเงินเดือน เลื่อนระดับตามผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงาน

๕. ผลการตรวจประเมินมาตรฐานการปฏิบัติราชการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นประจำปี (LPA) โดย core team ต้องผ่านการประเมินตัวชี้วัดไม่น้อยกว่าร้อยละ ๖๐

องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้ ตระหนักถึงคุณค่าของการประเมินผลบุคลากร จึงได้กำหนดแนวทางในการประเมินผลบุคลากร ๒ รูปแบบ ดังนี้

๑) การประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี

๒) การพิจารณาความดีความชอบประจำปี

รูปแบบที่ ๑ การประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี

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

๑. ความสามารถเชิงสมรรถนะหลัก

๒. สมรรถนะตามภาระงาน

๑) ความสามารถเชิงสมรรถนะหลัก (Core Competency)

เป็น Competency ที่บุคลากรทุกตำแหน่งภายในมหาวิทยาลัยต้องมี ซึ่งจะเป็น Competency ที่ช่วยสนับสนุนวิสัยทัศน์ พันธกิจ และความสามารถหลักขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้ ประกอบด้วย

๑.๑) การมุ่งเน้นที่ผู้รับบริการ ความตั้งใจและความพยายามของบุคลากรในการให้บริการเพื่อตอบสนองความต้องการและความพึงพอใจของผู้รับบริการด้วยความเต็มใจได้อย่างรวดเร็วซึ่งผู้รับบริการอาจเป็นได้ทั้งนักศึกษา บุคคลทั่วไป และบุคลากรภายในของสถาบัน

๑.๒) ความซื่อสัตย์ คุณธรรมและจริยธรรม การปฏิบัติหน้าที่ที่แสดงออกถึงความซื่อสัตย์สุจริตในการทำงาน โดยประพฤติตนตามจรรยาบรรณแห่งวิชาชีพ ได้แก่การประพฤติปฏิบัติถูกต้องเหมาะสมทั้งตามหลักกฎหมายคุณธรรม จริยธรรม ตลอดจนหลักแนวทางในวิชาชีพของตน โดยมุ่งประโยชน์ของสถาบันมากกว่าประโยชน์ส่วนตน

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

๑.๔) ใฝ่เรียนรู้และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง การพัฒนาตนเองในด้านความรู้ ทักษะความสามารถบุคลิกภาพและอื่น ๆ รวมทั้งการแสวงหาความรู้อย่างต่อเนื่องเพื่อปรับปรุงตนเองและประสิทธิภาพในการทำงานเพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อตนเอง และหน่วยงาน

๑.๕) การทำงานเป็นทีม ความตั้งใจที่จะทำงานร่วมกับผู้อื่น เป็นส่วนหนึ่งในทีมงานหน่วยงาน หรือสถาบันโดยผู้ปฏิบัติมีฐานะเป็นสมาชิกในทีม มิใช่ในฐานะหัวหน้าทีม และมีความสามารถในการสร้างและดำรงรักษาสัมพันธภาพที่ดีกับสมาชิกในทีม

๒) สมรรถนะตามภาระงาน (Functional Competency)

เป็น Competency ที่ใช้เฉพาะตำแหน่งงานตามโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการเทศบาล/องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้ เพื่อให้มั่นใจว่าบุคลากรมีความรู้ ทักษะความสามารถเพียงพอ และมีพฤติกรรมที่เหมาะสมต่อการปฏิบัติงานตามภาระงานที่รับผิดชอบประกอบด้วย

๒.๑) ความรู้และความเข้าใจในงานที่รับผิดชอบ มีความรู้และความเข้าใจในระบบและขั้นตอนการทำงาน รวมทั้งสามารถประยุกต์ใช้ความรู้ และทักษะต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานให้เกิดผลสำเร็จได้

๒.๒) ทักษะที่เกี่ยวข้องกับงานที่รับผิดชอบ ทักษะความชำนาญที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานในงานที่รับผิดชอบ

๒.๓) พฤติกรรมและความมีวินัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงาน การแสดงด้วยการกระทำหรือคุณลักษณะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานในงานที่รับผิดชอบและการปฏิบัติตนตามกฎระเบียบ ข้อบังคับ หรือหลักเกณฑ์ของเทศบาล/องค์การบริหารส่วนตำบล

๒.๔) การใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า ประหยัดและมีประสิทธิภาพ แสดงถึงการบริหารจัดการโดยคำนึงถึงการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างคุ้มค่า ประหยัด และได้ประโยชน์สูงสุด

รูปแบบที่ ๒ การพิจารณาความดีความชอบประจำปี

การพิจารณาความดีความชอบประจำปีบุคลากรของ องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้ อิงตามผลการประเมินการปฏิบัติงานประจำปี โดยเกณฑ์ในการพิจารณาความดีความชอบในแต่ละปีงบประมาณองค์การบริหารส่วนตำบล เป็นสำคัญ

ภาคผนวก

บทสรุปสำหรับผู้บริหาร

การสำรวจข้อมูลความต้องการฝึกอบรมของบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้

....

การสำรวจข้อมูลความต้องการฝึกอบรมของบุคลากรในสังกัด องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้ วัตถุประสงค์เพื่อนำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามไปวิเคราะห์ประกอบการจัดทำแผนฝึกอบรมประจำปีให้มีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับความต้องการของบุคลากรและหน่วยงานมากที่สุด เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อการพัฒนาบุคลากร นอกจากนี้เพื่อให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรของ องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้ จากผลการสำรวจข้อมูลสามารถสรุปได้ ดังนี้

๑. ข้อมูลส่วนตัว

ผู้ตอบแบบสอบถามดังกล่าว

พนักงานส่วนตำบล	ร้อยละ ๔๕.๕๔
พนักงานครู	ร้อยละ ๙.๑๐
พนักงานจ้างตามภารกิจ	ร้อยละ ๑๘.๑๘
พนักงานจ้างทั่วไป	ร้อยละ ๑๘.๑๘

ระดับการศึกษาของผู้ตอบแบบสอบถาม

ระดับปริญญาโท	ร้อยละ ๑๘.๑๘
ระดับปริญญาตรี	ร้อยละ ๕๙.๐๙
ระดับต่ำกว่าปริญญาตรี	ร้อยละ ๒๒.๗๓

ประสบการณ์ในการทำงาน

อายุงานไม่เกิน ๕ ปี	ร้อยละ ๑๓.๖๓
อายุงานระหว่าง ๕-๑๐ ปี	ร้อยละ ๓๑.๘๒
อายุงานมากกว่า ๑๐ ปี	ร้อยละ ๕๔.๕๕

๒. หลักสูตรความต้องการของบุคลากร

๒.๑ การฝึกอบรมตรงตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง

๑. ระดับความต้องการมากที่สุด	ร้อยละ ๕๙.๐๙
๒. ระดับความต้องการมาก	ร้อยละ ๓๑.๘๒
๓. ระดับความต้องการปานกลาง	ร้อยละ ๙.๐๙
๔. ระดับความต้องการน้อย	ร้อยละ -

๒.๒ การเข้าร่วมฝึกอบรมและศึกษาดูงานของ อบต.ห้วยไคร้ จัดเอง

๑. ระดับความต้องการมากที่สุด	ร้อยละ ๔๕.๔๖
๒. ระดับความต้องการมาก	ร้อยละ ๓๖.๓๖
๓. ระดับความต้องการปานกลาง	ร้อยละ ๑๘.๑๘
๔. ระดับความต้องการน้อย	ร้อยละ -

๒.๓ การฝึกอบรมหลักสูตรและระเบียบวิธีปฏิบัติราชการ

๑. ระดับความต้องการมากที่สุด	ร้อยละ ๖๓.๖๓
๒. ระดับความต้องการมาก	ร้อยละ ๒๗.๒๗
๓. ระดับความต้องการปานกลาง	ร้อยละ ๔.๕๕
๔. ระดับความต้องการน้อย	ร้อยละ ๔.๕๕

๒.๔ หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม

๑. ระดับความต้องการมากที่สุด	ร้อยละ ๖๓.๖๔
๒. ระดับความต้องการมาก	ร้อยละ ๒๒.๗๓
๓. ระดับความต้องการปานกลาง	ร้อยละ ๑๓.๖๓
๔. ระดับความต้องการน้อย	ร้อยละ -

๒.๕ หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ

๑. ระดับความต้องการมากที่สุด	ร้อยละ ๕๔.๕๔
๒. ระดับความต้องการมาก	ร้อยละ ๓๖.๓๖
๓. ระดับความต้องการปานกลาง	ร้อยละ ๔.๕๕
๔. ระดับความต้องการน้อย	ร้อยละ ๔.๕๕

๒.๖ หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ

๑. ระดับความต้องการมากที่สุด	ร้อยละ ๗๒.๗๓
๒. ระดับความต้องการมาก	ร้อยละ ๒๒.๗๒
๓. ระดับความต้องการปานกลาง	ร้อยละ ๔.๕๕
๔. ระดับความต้องการน้อย	ร้อยละ -

๓. ความต้องการพัฒนางานในเรื่องอื่นๆ

๑. การเข้ารับการอบรมเกี่ยวกับ SAR ในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

๒. การเข้ารับการอบรมเกี่ยวกับงานสารบรรณ

๓. การเข้ารับการอบรมเกี่ยวกับการจัดทำแผนต่างๆ ภายในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

๔. ข้อเสนอแนะอื่นๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อการวางแผนการอบรม

-

ผลที่คาดว่าจะได้รับ

จากผลการสำรวจความต้องการฝึกอบรมของบุคลากรสังกัด องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้ จะเป็นข้อมูลให้ได้ทราบความต้องการในการเข้ารับการพัฒนาศักยภาพ เพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ ของบุคลากรในสังกัด องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้ ทุกระดับ เป็นการสร้างการมีส่วนร่วมเพื่อนำข้อมูลที่เป็นจริงมาประกอบการวางแผนเชิงกลยุทธ์ในการพัฒนาบุคลากร ตลอดจนงบประมาณค่าใช้จ่าย การประเมินติดตามผลการฝึกอบรม เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรเพื่อประโยชน์ต่อองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้

....

บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้ งานการเจ้าหน้าที่ โทร ๐-๕๓๗๖-๓๒๕๖

ที่ ชร ๘๒๔๐๑/ **วันที่** ๑๖ กรกฎาคม ๒๕๖๓

เรื่อง รายงานผลการสำรวจความต้องการในการฝึกอบรม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔

เรียน นายกองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้

เรื่องเดิม

ตามที่คณะกรรมการแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖ องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้ ได้สำรวจความต้องการในการฝึกอบรม เพื่อสำรวจข้อมูลและความต้องการในการฝึกอบรมของบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้ เพื่อพัฒนาการปฏิบัติงานและนำผลการสำรวจไปจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล (ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖) ให้มีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับความต้องการของพนักงานส่วนตำบลและหน่วยงาน นั้น

ข้อเท็จจริง

คณะกรรมการฯ ได้สำรวจความต้องการในการฝึกอบรม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ เพื่อพัฒนาการปฏิบัติงานและนำผลการสำรวจไปจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖) ให้มีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับความต้องการของพนักงานส่วนตำบลและหน่วยงาน

ข้อพิจารณา

ในการนี้จึงขอรายงานผลการสำรวจความต้องการในการฝึกอบรม เพื่อสำรวจข้อมูลและความต้องการในการฝึกอบรมของบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้ รายละเอียดที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อทราบและพิจารณาสั่งการ

(นางสมร ชุ่มมงคล)
นักทรัพยากรบุคคล

ความเห็นของหัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

.....

.....

(นายศราวุธ เนาว์ชมภู)
รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล รักษาราชการแทน
หัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

ความเห็นของปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

.....

.....

(นายบัณฑิต งามดี)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

ความเห็นของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล

☑ ทราบ

☑ เห็นควรนำผลการสำรวจความต้องการเป็นข้อมูลในการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบลต่อไป

(นายประสิทธิ์ พุฒซื่อ)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้

สรุปผลการสำรวจข้อมูลความต้องการฝึกอบรมของบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้

.....

การสำรวจข้อมูลความต้องการฝึกอบรมของบุคลากรในสังกัด องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้ วัตถุประสงค์เพื่อนำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามไปวิเคราะห์ประกอบการจัดทำแผนฝึกอบรมประจำปีให้มีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับความต้องการของบุคลากรและหน่วยงานมากที่สุด เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อการพัฒนาบุคลากร นอกจากนี้เพื่อให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรของ องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้ จากผลการสำรวจข้อมูลสามารถสรุปได้ ดังนี้

๑. ข้อมูลส่วนตัว

ผู้ตอบแบบสอบถามดังกล่าว

พนักงานส่วนตำบล	ร้อยละ ๔๕.๕๔
พนักงานครู	ร้อยละ ๙.๑๐
พนักงานจ้างตามภารกิจ	ร้อยละ ๑๘.๑๘
พนักงานจ้างทั่วไป	ร้อยละ ๑๘.๑๘

ระดับการศึกษาของผู้ตอบแบบสอบถาม

ระดับปริญญาโท	ร้อยละ ๑๘.๑๘
ระดับปริญญาตรี	ร้อยละ ๕๙.๐๙
ระดับต่ำกว่าปริญญาตรี	ร้อยละ ๒๒.๗๓

ประสบการณ์ในการทำงาน

อายุงานไม่เกิน ๕ ปี	ร้อยละ ๑๓.๖๓
อายุงานระหว่าง ๕-๑๐ ปี	ร้อยละ ๓๑.๘๒
อายุงานมากกว่า ๑๐ ปี	ร้อยละ ๕๔.๕๕

๒. หลักสูตรความต้องการของบุคลากร

๒.๑ การฝึกอบรมตรงตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง

๑. ระดับความต้องการมากที่สุด	ร้อยละ ๕๙.๐๙
๒. ระดับความต้องการมาก	ร้อยละ ๓๑.๘๒
๓. ระดับความต้องการปานกลาง	ร้อยละ ๙.๐๙
๔. ระดับความต้องการน้อย	ร้อยละ -

๒.๒ การเข้าร่วมฝึกอบรมและศึกษาดูงานของ อบต.ห้วยไคร้ จัดเอง

๑. ระดับความต้องการมากที่สุด	ร้อยละ ๔๕.๔๖
๒. ระดับความต้องการมาก	ร้อยละ ๓๖.๓๖
๓. ระดับความต้องการปานกลาง	ร้อยละ ๑๘.๑๘
๔. ระดับความต้องการน้อย	ร้อยละ -

๒.๓ การฝึกอบรมหลักสูตรและระเบียบวิธีปฏิบัติราชการ

๑. ระดับความต้องการมากที่สุด	ร้อยละ ๖๓.๖๓
๒. ระดับความต้องการมาก	ร้อยละ ๒๗.๒๗
๓. ระดับความต้องการปานกลาง	ร้อยละ ๔.๕๕
๔. ระดับความต้องการน้อย	ร้อยละ ๔.๕๕

๒.๔ หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม

๑. ระดับความต้องการมากที่สุด	ร้อยละ ๖๓.๖๔
๒. ระดับความต้องการมาก	ร้อยละ ๒๒.๗๓
๓. ระดับความต้องการปานกลาง	ร้อยละ ๑๓.๖๓
๔. ระดับความต้องการน้อย	ร้อยละ -

๒.๕ หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ

๑. ระดับความต้องการมากที่สุด	ร้อยละ ๕๔.๕๔
๒. ระดับความต้องการมาก	ร้อยละ ๓๖.๓๖
๓. ระดับความต้องการปานกลาง	ร้อยละ ๔.๕๕
๔. ระดับความต้องการน้อย	ร้อยละ ๔.๕๕

๒.๖ หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ

๑. ระดับความต้องการมากที่สุด	ร้อยละ ๗๒.๗๓
๒. ระดับความต้องการมาก	ร้อยละ ๒๒.๗๒
๓. ระดับความต้องการปานกลาง	ร้อยละ ๔.๕๕
๔. ระดับความต้องการน้อย	ร้อยละ -

๓. ความต้องการพัฒนางานในเรื่องอื่นๆ

๑. การเข้ารับการอบรมเกี่ยวกับ SAR ในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

๒. การเข้ารับการอบรมเกี่ยวกับงานสารบรรณ

๓. การเข้ารับการอบรมเกี่ยวกับการจัดทำแผนต่างๆ ภายในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

๔. ข้อเสนอแนะอื่นๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อการวางแผนการอบรม

-

บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้ โทร ๐-๕๓๗๖-๓๒๕๖

ที่ ชร ๘๒๔๐๑ / วันที่ ๑๔ กรกฎาคม ๒๕๖๓

เรื่อง การสำรวจความต้องการในการฝึกอบรม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔

เรียน ผู้บริหาร สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลและพนักงานจ้าง สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้ ทุกท่าน

ด้วย องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้ อำเภอแม่สาย จังหวัดเชียงราย ได้จัดทำแบบสำรวจความต้องการในการฝึกอบรม ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ มีวัตถุประสงค์เพื่อสำรวจข้อมูลและความต้องการในการฝึกอบรมของบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้เพื่อพัฒนาการปฏิบัติงานและนำผลการสำรวจไปจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖) ให้มีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับความต้องการของพนักงานส่วนตำบลและหน่วยงาน

ดังนั้นจึงขอให้ผู้บริหาร สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล พนักงานส่วนตำบลองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้ ทุกท่าน กรอกแบบสำรวจความต้องการในการฝึกอบรม ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ แล้วจัดส่งให้ภายในวันที่ ๑๖ กรกฎาคม ๒๕๖๓ ให้กับงานการเจ้าหน้าที่ เพื่อจะได้ดำเนินการประชุมคณะทำงานเพื่อพิจารณาจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล(ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖) และจัดหลักสูตรการพัฒนาการฝึกอบรมให้ชัดเจนและครอบคลุมพนักงานส่วนตำบล ตลอดปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อทราบและดำเนินการ

(นายประสิทธิ์ พุฒซื่อ)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้

รับแบบสำรวจความต้องการฝึกอบรมของพนักงานส่วนตำบลปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔

ที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	รับแล้ว	คืนแล้ว
๑	นายบัณฑิต งามดี	ปลัด อบต. (นักบริหารงาน อบต.)		✓
๒	นายศราวุธ เนาว์ชมภู	รองปลัด อบต. (นักบริหารงาน อบต.)		✓
๓	นางสาวศิริพร ธรรมลังกา	นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ		✓
๔	นางสมร ชุ่มมงคล	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ		✓
๕	นางสาวนลินี โสรจสฤษฎ์กุล	นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ		✓
๖	นางสาวมัตติกา จันทาพูน	นักพัฒนาชุมชนชำนาญการ		✓
๗	นายรามินทร์ คำชุ่ม	เจ้าพนักงานป้องกันฯ ปฏิบัติงาน		✓
๘	นางสาวมยุรี แสนขัติ	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)		✓
๙	นางสาวรัสริน บุญมาตา	นักวิชาการเงินและบัญชีปฏิบัติการ		✓
๑๐	นางสาวสรัญญา หล่ายนาสาร	เจ้าพนักงานพัสดุปฏิบัติงาน		✓
๑๑	นายราชัญ ศิริส้าว	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)		✓
๑๒	นายภานุวัฒน์ ตาสาย	นายช่างโยธาอาวุโส		✓
๑๓	นางสาวกรวิการ์ ก้อใจ	ครู อันดับ คศ.๑		✓
๑๔	นางสาวรัตนา ขัดคำกอง	ครู อันดับ คศ.๑		✓
๑๕	นางสาวกรรณิกา เตจะติ	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		✓
๑๖	นางสาวเยาวพร ปวงคำ	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้		✓
๑๗	นางคำปัน มาระดา	ผู้ดูแลเด็ก		✓
๑๘	นางสายสุนีย์ ภิระบรรณ์	ผู้ดูแลเด็ก		✓
๑๙	นางสาวรัตน์ติกาล สวยศรี	คนงานทั่วไป		✓
๒๐	นายสุทิน ปุนันท์	คนงานทั่วไป		✓
๒๑	นายพงษ์พันธ์ พิฟู	คนงานประจำรถขยะ		✓
๒๒	นายสุริยัน สุยะพันธ์	คนงานทั่วไป		✓

บทสรุปสำหรับผู้บริหาร
การสำรวจข้อมูลความต้องการฝึกอบรมของบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้

.....

การสำรวจข้อมูลความต้องการฝึกอบรมของบุคลากรในสังกัด องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้ วัตถุประสงค์เพื่อนำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามไปวิเคราะห์ประกอบการจัดทำแผนฝึกอบรมประจำปีให้มีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับความต้องการของบุคลากรและหน่วยงานมากที่สุด เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อการพัฒนาบุคลากร นอกจากนี้เพื่อให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรของ องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้ จากผลการสำรวจข้อมูลสามารถสรุปได้ ดังนี้

๑. ข้อมูลส่วนตัว

ผู้ตอบแบบสอบถามดังกล่าว

พนักงานส่วนตำบล	ร้อยละ ๔๕.๕๔
พนักงานครู	ร้อยละ ๙.๑๐
พนักงานจ้างตามภารกิจ	ร้อยละ ๑๘.๑๘
พนักงานจ้างทั่วไป	ร้อยละ ๑๘.๑๘

ระดับการศึกษาของผู้ตอบแบบสอบถาม

ระดับปริญญาโท	ร้อยละ ๑๘.๑๘
ระดับปริญญาตรี	ร้อยละ ๕๙.๐๙
ระดับต่ำกว่าปริญญาตรี	ร้อยละ ๒๒.๗๓

ประสบการณ์ในการทำงาน

อายุงานไม่เกิน ๕ ปี	ร้อยละ ๑๓.๖๓
อายุงานระหว่าง ๕-๑๐ ปี	ร้อยละ ๓๑.๘๒
อายุงานมากกว่า ๑๐ ปี	ร้อยละ ๕๔.๕๕

๒. หลักสูตรความต้องการของบุคลากร

๒.๑ การฝึกอบรมตรงตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง

๑. ระดับความต้องการมากที่สุด	ร้อยละ ๕๙.๐๙
๒. ระดับความต้องการมาก	ร้อยละ ๓๑.๘๒
๓. ระดับความต้องการปานกลาง	ร้อยละ ๙.๐๙
๔. ระดับความต้องการน้อย	ร้อยละ -

๒.๒ การเข้าร่วมฝึกอบรมและศึกษาดูงานของ อบต.ห้วยไคร้ จัดเอง

๑. ระดับความต้องการมากที่สุด	ร้อยละ ๔๕.๔๖
๒. ระดับความต้องการมาก	ร้อยละ ๓๖.๓๖
๓. ระดับความต้องการปานกลาง	ร้อยละ ๑๘.๑๘
๔. ระดับความต้องการน้อย	ร้อยละ -

๒.๓ การฝึกอบรมหลักสูตรและระเบียบวิธีปฏิบัติราชการ

๑. ระดับความต้องการมากที่สุด	ร้อยละ ๖๓.๖๓
๒. ระดับความต้องการมาก	ร้อยละ ๒๗.๒๗
๓. ระดับความต้องการปานกลาง	ร้อยละ ๔.๕๕
๔. ระดับความต้องการน้อย	ร้อยละ ๔.๕๕

๒.๔ หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม

๑. ระดับความต้องการมากที่สุด	ร้อยละ ๖๓.๖๔
๒. ระดับความต้องการมาก	ร้อยละ ๒๒.๗๓
๓. ระดับความต้องการปานกลาง	ร้อยละ ๑๓.๖๓
๔. ระดับความต้องการน้อย	ร้อยละ -

๒.๕ หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ

๑. ระดับความต้องการมากที่สุด	ร้อยละ ๕๔.๕๔
๒. ระดับความต้องการมาก	ร้อยละ ๓๖.๓๖
๓. ระดับความต้องการปานกลาง	ร้อยละ ๔.๕๕
๔. ระดับความต้องการน้อย	ร้อยละ ๔.๕๕

๒.๖ หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ

๑. ระดับความต้องการมากที่สุด	ร้อยละ ๗๒.๗๓
๒. ระดับความต้องการมาก	ร้อยละ ๒๒.๗๒
๓. ระดับความต้องการปานกลาง	ร้อยละ ๔.๕๕
๔. ระดับความต้องการน้อย	ร้อยละ -

๓. ความต้องการพัฒนางานในเรื่องอื่นๆ

๑. การเข้ารับการอบรมเกี่ยวกับ SAR ในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

๒. การเข้ารับการอบรมเกี่ยวกับงานสารบรรณ

๓. การเข้ารับการอบรมเกี่ยวกับการจัดทำแผนต่างๆ ภายในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

๔. ข้อเสนอแนะอื่นๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อการวางแผนการอบรม

-

ผลที่คาดว่าจะได้รับ

จากผลการสำรวจความต้องการฝึกอบรมของบุคลากรสังกัด องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้ จะเป็นข้อมูลให้ได้ทราบความต้องการในการเข้ารับการพัฒนาศักยภาพ เพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ของบุคลากรในสังกัด องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้ ทุกระดับ เป็นการสร้างการมีส่วนร่วมเพื่อนำข้อมูลที่เป็นจริงมาประกอบการวางแผนเชิงกลยุทธ์ในการพัฒนาบุคลากร ตลอดจนงบประมาณค่าใช้จ่าย การประเมินติดตามผลการฝึกอบรม เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรเพื่อประโยชน์ต่อองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้

.....

แบบสำรวจความต้องการในการฝึกอบรม ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔
องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้ อำเภอแม่สาย จังหวัดเชียงราย
****

วัตถุประสงค์

แบบสำรวจนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อสำรวจข้อมูลและความต้องการในการฝึกอบรมของพนักงานส่วนตำบลและ ในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้และนำไปพัฒนาการปฏิบัติงานและนำผลการสำรวจไปจัดทำแผนการฝึกอบรมในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ ให้มีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับความต้องการของท่านและหน่วยงานมากยิ่งขึ้น

คำชี้แจง โปรดเติมข้อความลงในช่องว่างที่ตรงกับข้อมูลของท่าน

๑ ข้อมูลส่วนตัว

๑.๑) ชื่อ-นามสกุล นายมัณฑิต รามดี ตำแหน่ง ปลัด อบต.

สังกัด .....

อายุ 50 ปี เพศ ชาย อายุราชการ 23 ปี วุฒิการศึกษาสูงสุด ป.ตรี

๑.๒) สถานภาพการรับราชการ

☐ผู้บริหาร ☐สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล

☑พนักงานส่วนตำบล ☐จ้างตามภารกิจ ☐พนักงานจ้างทั่วไป

ส่วนที่ ๒ : ความต้องการในการพัฒนาบุคลากร

ลำดับที่	รายการ	ระดับความต้องการ			
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย
๑.	การฝึกอบรมตรงตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง	✓			
๒.	การเข้าร่วมฝึกอบรมและศึกษาดูงานขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้ จัดเอง	✓			
๓.	การฝึกอบรมหลักและระเบียบวิธีปฏิบัติราชการ	✓			
๔.	หลักสูตรด้านคุณธรรม และจริยธรรม	✓			
๕.	หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ	✓			
๖.	หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ	✓			

ส่วนที่ ๓ : ความต้องการพัฒนางานในเรื่องอื่นๆ

๑. .....

๒. .....

๓. .....

๔. .....

๕. .....

ส่วนที่ ๔ : ข้อเสนอแนะอื่นๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อการวางแผนการอบรม

๑. .....

๒. .....

๓. .....

๔. .....

๕. .....

ขอขอบคุณในความร่วมมือของท่านมา ณ โอกาสนี้
งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้

แบบสำรวจความต้องการในการฝึกอบรม ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔
องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้ อำเภอแม่สาย จังหวัดเชียงราย
****

วัตถุประสงค์

แบบสำรวจนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อสำรวจข้อมูลและความต้องการในการฝึกอบรมของพนักงานส่วนตำบลและ ในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้และนำไปพัฒนาการปฏิบัติงานและนำผลการสำรวจไปจัดทำแผนการฝึกอบรมในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ ให้มีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับความต้องการของท่านและหน่วยงานมากยิ่งขึ้น

คำชี้แจง โปรดเติมข้อความลงในช่องว่างที่ตรงกับข้อมูลของท่าน

๑ ข้อมูลส่วนตัว

๑.๑) ชื่อ-นามสกุล นายศรายุธ กองใจมุ่ง ตำแหน่ง ตำแหน่งอื่นๆ

สังกัด อบต.ห้วยไคร้

อายุ 44 ปี เพศ ชาย อายุราชการ 16 ปี วุฒิการศึกษาสูงสุด ป.โท

๑.๒) สถานภาพการรับราชการ

☐ผู้บริหาร ☐สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล

☑พนักงานส่วนตำบล ☐จ้างตามภารกิจ ☐พนักงานจ้างทั่วไป

<u>ส่วนที่ ๒</u> : ความต้องการในการพัฒนาบุคลากร

ลำดับที่	รายการ	ระดับความต้องการ			
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย
๑.	การฝึกอบรมตรงตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง	✓			
๒.	การเข้าร่วมฝึกอบรมและศึกษาดูงานขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้ จัดเอง		✓		
๓.	การฝึกอบรมหลักและระเบียบวิธีปฏิบัติราชการ	✓			
๔.	หลักสูตรด้านคุณธรรม และจริยธรรม	✓			
๕.	หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ	✓			
๖.	หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ	✓			

<u>ส่วนที่ ๓</u> : ความต้องการพัฒนางานในเรื่องอื่นๆ

๑. .....

๒. .....

๓. .....

๔. .....

๕. .....

<u>ส่วนที่ ๔</u> : ข้อเสนอแนะอื่นๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อการวางแผนการอบรม

๑. .....

๒. .....

๓. .....

๔. .....

๕. .....

ขอขอบคุณในความร่วมมือของท่านมา ณ โอกาสนี้
งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้

แบบสำรวจความต้องการในการฝึกอบรม ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔
องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้ อำเภอแม่สาย จังหวัดเชียงราย
****

วัตถุประสงค์

แบบสำรวจนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อสำรวจข้อมูลและความต้องการในการฝึกอบรมของพนักงานส่วนตำบลและ ในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้และนำไปพัฒนาการปฏิบัติงานและนำผลการสำรวจไปจัดทำแผนการฝึกอบรมในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ ให้มีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับความต้องการของท่านและหน่วยงานมากยิ่งขึ้น

คำชี้แจง โปรดเติมข้อความลงในช่องว่างที่ตรงกับข้อมูลของท่าน

๑ ข้อมูลส่วนตัว

๑.๑) ชื่อ-นามสกุล น.ส. ศิริพร ธรรมอ่ำ ตำแหน่ง นักวิชาการงานทำไม้ชำนาญการ

สังกัด สำนักปลัด อบต.

อายุ 41 ปี เพศ หญิง อายุราชการ 13 ปี วุฒิการศึกษาสูงสุด ปริญญาโท

๑.๒) สถานภาพการรับราชการ

☐ผู้บริหาร ☐สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล

☑พนักงานส่วนตำบล ☐จ้างตามภารกิจ ☐พนักงานจ้างทั่วไป

<u>ส่วนที่ ๒</u> : ความต้องการในการพัฒนาบุคลากร

ลำดับที่	รายการ	ระดับความต้องการ			
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย
๑.	การฝึกอบรมตรงตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง	✓			
๒.	การเข้าร่วมฝึกอบรมและศึกษาดูงานขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้ จัดเอง	✓			
๓.	การฝึกอบรมหลักและระเบียบวิธีปฏิบัติราชการ	✓			
๔.	หลักสูตรด้านคุณธรรม และจริยธรรม	✓			
๕.	หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ	✓			
๖.	หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ	✓			

<u>ส่วนที่ ๓</u> : ความต้องการพัฒนางานในเรื่องอื่นๆ

๑. .....

๒. .....

๓. .....

๔. .....

๕. .....

<u>ส่วนที่ ๔</u> : ข้อเสนอแนะอื่นๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อการวางแผนการอบรม

๑. .....

๒. .....

๓. .....

๔. .....

๕. .....

ขอขอบคุณในความร่วมมือของท่านมา ณ โอกาสนี้
งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้

แบบสำรวจความต้องการในการฝึกอบรม ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔
องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้ อำเภอแม่สาย จังหวัดเชียงราย
****

วัตถุประสงค์

แบบสำรวจนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อสำรวจข้อมูลและความต้องการในการฝึกอบรมของพนักงานส่วนตำบลและ ในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้และนำไปพัฒนาการปฏิบัติงานและนำผลการสำรวจไปจัดทำแผนการฝึกอบรมในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ ให้มีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับความต้องการของท่านและหน่วยงานมากยิ่งขึ้น

คำชี้แจง โปรดเติมข้อความลงในช่องว่างที่ตรงกับข้อมูลของท่าน

๑ ข้อมูลส่วนตัว

๑.๑) ชื่อ-นามสกุล นางสมร ชุมมวดล ตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคล
สังกัด สำนักปลัด
อายุ 46 ปี เพศ หญิง อายุราชการ 13 ปี วุฒิการศึกษาสูงสุด ม.ปท.

๑.๒) สถานภาพการรับราชการ

☐ ผู้บริหาร ☐ สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล
☑ พนักงานส่วนตำบล ☐ จ้างตามภารกิจ ☐ พนักงานจ้างทั่วไป

ส่วนที่ ๒ : ความต้องการในการพัฒนาบุคลากร

ลำดับที่	รายการ	ระดับความต้องการ			
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย
๑.	การฝึกอบรมตรงตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง	✓			
๒.	การเข้าร่วมฝึกอบรมและศึกษาดูงานขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้ จัดเอง	✓			
๓.	การฝึกอบรมหลักและระเบียบวิธีปฏิบัติราชการ	✓			
๔.	หลักสูตรด้านคุณธรรม และจริยธรรม	✓			
๕.	หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ	✓			
๖.	หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ	✓			

ส่วนที่ ๓ : ความต้องการพัฒนางานในเรื่องอื่นๆ

๑. .....
๒. .....
๓. .....
๔. .....
๕. .....

ส่วนที่ ๔ : ข้อเสนอแนะอื่นๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อการวางแผนการอบรม

๑. .....
๒. .....
๓. .....
๔. .....
๕. .....

ขอขอบคุณในความร่วมมือของท่านมา ณ โอกาสนี้
งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้

แบบสำรวจความต้องการในการฝึกอบรม ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔
องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้ อำเภอแม่สาย จังหวัดเชียงราย
****

วัตถุประสงค์

แบบสำรวจนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อสำรวจข้อมูลและความต้องการในการฝึกอบรมของพนักงานส่วนตำบลและ ในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้และนำไปพัฒนาการปฏิบัติงานและนำผลการสำรวจไปจัดทำแผนการฝึกอบรมในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ ให้มีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับความต้องการของท่านและหน่วยงานมากยิ่งขึ้น

คำชี้แจง โปรดเติมข้อความลงในช่องว่างที่ตรงกับข้อมูลของท่าน

๑ ข้อมูลส่วนตัว

๑.๑) ชื่อ-นามสกุล นส.ลัดดาภา จันทรมูน ตำแหน่ง นักวิชาการสิ่งแวดล้อมชำนาญการ

สังกัด สำนักปลัด อบต.ห้วยไคร้

อายุ 34 ปี เพศ หญิง อายุราชการ 11 ปี วุฒิการศึกษาสูงสุด ปริญญาโท

๑.๒) สถานภาพการรับราชการ

☐ผู้บริหาร ☐สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล

☑พนักงานส่วนตำบล ☐จ้างตามภารกิจ ☐พนักงานจ้างทั่วไป

<u>ส่วนที่ ๒</u> : ความต้องการในการพัฒนาบุคลากร

ลำดับที่	รายการ	ระดับความต้องการ			
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย
๑.	การฝึกอบรมตรงตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง		✓		
๒.	การเข้าร่วมฝึกอบรมและศึกษาดูงานขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้ จัดเอง		✓		
๓.	การฝึกอบรมหลักและระเบียบวิธีปฏิบัติราชการ		✓		
๔.	หลักสูตรด้านคุณธรรม และจริยธรรม		✓		
๕.	หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ		✓		
๖.	หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ		✓		

<u>ส่วนที่ ๓</u> : ความต้องการพัฒนางานในเรื่องอื่นๆ

๑. .....

๒. .....

๓. .....

๔. .....

๕. .....

<u>ส่วนที่ ๔</u> : ข้อเสนอแนะอื่นๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อการวางแผนการอบรม

๑. .....

๒. .....

๓. .....

๔. .....

๕. .....

ขอขอบคุณในความร่วมมือของท่านมา ณ โอกาสนี้
งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้

แบบสำรวจความต้องการในการฝึกอบรม ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔
องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้ อำเภอแม่สาย จังหวัดเชียงราย
****

วัตถุประสงค์

แบบสำรวจนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อสำรวจข้อมูลและความต้องการในการฝึกอบรมของพนักงานส่วนตำบลและ ในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้และนำไปพัฒนาการปฏิบัติงานและนำผลการสำรวจไปจัดทำแผนการฝึกอบรมในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ ให้มีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับความต้องการของท่านและหน่วยงานมากยิ่งขึ้น

คำชี้แจง โปรดเติมข้อความลงในช่องว่างที่ตรงกับข้อมูลของท่าน

๑ ข้อมูลส่วนตัว

๑.๑) ชื่อ-นามสกุล นายรามินทร์ คำชุม ตำแหน่ง จพง. ป้องกันฯ ปฏิบัติงาน
สังกัด องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้
อายุ 35 ปี เพศ ชาย อายุราชการ 7 ปี วุฒิการศึกษาสูงสุด ป.ตรี

๑.๒) สถานภาพการรับราชการ

☐ ผู้บริหาร ☐ สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล
☑ พนักงานส่วนตำบล ☐ จ้างตามภารกิจ ☐ พนักงานจ้างทั่วไป

ส่วนที่ ๒ : ความต้องการในการพัฒนาบุคลากร

ลำดับที่	รายการ	ระดับความต้องการ			
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย
๑.	การฝึกอบรมตรงตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง	✓			
๒.	การเข้าร่วมฝึกอบรมและศึกษาดูงานขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้ จัดเอง		✓		
๓.	การฝึกอบรมหลักและระเบียบวิธีปฏิบัติราชการ	✓			
๔.	หลักสูตรด้านคุณธรรม และจริยธรรม	✓			
๕.	หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ		✓		
๖.	หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ	✓			

ส่วนที่ ๓ : ความต้องการพัฒนางานในเรื่องอื่นๆ

๑. .....
๒. .....
๓. .....
๔. .....
๕. .....

ส่วนที่ ๔ : ข้อเสนอแนะอื่นๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อการวางแผนการอบรม

๑. .....
๒. .....
๓. .....
๔. .....
๕. .....

ขอขอบคุณในความร่วมมือของท่านมา ณ โอกาสนี้
งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้

แบบสำรวจความต้องการในการฝึกอบรม ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔
องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้ อำเภอแม่สาย จังหวัดเชียงราย
****

วัตถุประสงค์

แบบสำรวจนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อสำรวจข้อมูลและความต้องการในการฝึกอบรมของพนักงานส่วนตำบลและ ในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้และนำไปพัฒนาการปฏิบัติงานและนำผลการสำรวจไปจัดทำแผนการฝึกอบรมในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ ให้มีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับความต้องการของท่านและหน่วยงานมากยิ่งขึ้น

คำชี้แจง โปรดเติมข้อความลงในช่องว่างที่ตรงกับข้อมูลของท่าน

๑ ข้อมูลส่วนตัว

๑.๑) ชื่อ-นามสกุล นางสาวมยุรี แสนชัย ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองคลัง

สังกัด .....

อายุ 50 ปี เพศ หญิง อายุราชการ 24 ปี วุฒิการศึกษาสูงสุด ปริญญาตรี

๑.๒) สถานภาพการรับราชการ

☐ผู้บริหาร ☐สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล

☑พนักงานส่วนตำบล ☐จ้างตามภารกิจ ☐พนักงานจ้างทั่วไป

ส่วนที่ ๒ : ความต้องการในการพัฒนาบุคลากร

ลำดับที่	รายการ	ระดับความต้องการ			
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย
๑.	การฝึกอบรมตรงตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง	✓			
๒.	การเข้าร่วมฝึกอบรมและศึกษาดูงานขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้ จัดเอง			✓	
๓.	การฝึกอบรมหลักและระเบียบวิธีปฏิบัติราชการ	✓			
๔.	หลักสูตรด้านคุณธรรม และจริยธรรม		✓		
๕.	หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ	✓			
๖.	หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ	✓			

ส่วนที่ ๓ : ความต้องการพัฒนางานในเรื่องอื่นๆ

๑. .....

๒. .....

๓. .....

๔. .....

๕. .....

ส่วนที่ ๔ : ข้อเสนอแนะอื่นๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อการวางแผนการอบรม

๑. .....

๒. .....

๓. .....

๔. .....

๕. .....

ขอขอบคุณในความร่วมมือของท่านมา ณ โอกาสนี้
งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้

แบบสำรวจความต้องการในการฝึกอบรม ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔
องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้ อำเภอแม่สาย จังหวัดเชียงราย
****

วัตถุประสงค์

แบบสำรวจนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อสำรวจข้อมูลและความต้องการในการฝึกอบรมของพนักงานส่วนตำบลและ ในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้และนำไปพัฒนาการปฏิบัติงานและนำผลการสำรวจไปจัดทำแผนการฝึกอบรมในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ ให้มีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับความต้องการของท่านและหน่วยงานมากยิ่งขึ้น

คำชี้แจง โปรดเติมข้อความลงในช่องว่างที่ตรงกับข้อมูลของท่าน

๑ ข้อมูลส่วนตัว

๑.๑) ชื่อ-นามสกุล น.ส.วัสวัน มุณมาตา ตำแหน่ง พักวิชา
สังกัด กองคลัง
อายุ 53 ปี เพศ หลิง อายุราชการ 16 ปี วุฒิการศึกษาสูงสุด ปริญญาตรี

๑.๒) สถานภาพการรับราชการ

☐ ผู้บริหาร ☐ สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล
☑ พนักงานส่วนตำบล ☐ จ้างตามภารกิจ ☐ พนักงานจ้างทั่วไป

ส่วนที่ ๒ : ความต้องการในการพัฒนาบุคลากร

ลำดับที่	รายการ	ระดับความต้องการ			
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย
๑.	การฝึกอบรมตรงตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง		✓		
๒.	การเข้าร่วมฝึกอบรมและศึกษาดูงานขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้ จัดเอง		✓		
๓.	การฝึกอบรมหลักและระเบียบวิธีปฏิบัติราชการ		✓		
๔.	หลักสูตรด้านคุณธรรม และจริยธรรม			✓	
๕.	หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ		✓		
๖.	หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ	✓			

ส่วนที่ ๓ : ความต้องการพัฒนางานในเรื่องอื่นๆ

๑. .....
๒. .....
๓. .....
๔. .....
๕. .....

ส่วนที่ ๔ : ข้อเสนอแนะอื่นๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อการวางแผนการอบรม

๑. .....
๒. .....
๓. .....
๔. .....
๕. .....

ขอขอบคุณในความร่วมมือของท่านมา ณ โอกาสนี้
งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้

แบบสำรวจความต้องการในการฝึกอบรม ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔
องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้ อำเภอแม่สาย จังหวัดเชียงราย
****

วัตถุประสงค์

แบบสำรวจนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อสำรวจข้อมูลและความต้องการในการฝึกอบรมของพนักงานส่วนตำบลและ ในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้และนำไปพัฒนาการปฏิบัติงานและนำผลการสำรวจไปจัดทำแผนการฝึกอบรมในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ ให้มีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับความต้องการของท่านและหน่วยงานมากยิ่งขึ้น

คำชี้แจง โปรดเติมข้อความลงในช่องว่างที่ตรงกับข้อมูลของท่าน

๑ ข้อมูลส่วนตัว

๑.๑) ชื่อ-นามสกุล นส.สุรัญญา หล่ายนาสาร ตำแหน่ง จพง.ทสดุ
สังกัด อบต.ห้วยไคร้
อายุ 37 ปี เพศ หญิง อายุราชการ 7 เดือน ปี วุฒิการศึกษาสูงสุด ปริญญาตรี

๑.๒) สถานภาพการรับราชการ

☐ผู้บริหาร ☐สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล
☑พนักงานส่วนตำบล ☐จ้างตามภารกิจ ☐พนักงานจ้างทั่วไป

ส่วนที่ ๒ : ความต้องการในการพัฒนาบุคลากร

ลำดับที่	รายการ	ระดับความต้องการ			
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย
๑.	การฝึกอบรมตรงตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง			✓	
๒.	การเข้าร่วมฝึกอบรมและศึกษาดูงานขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้ จัดเอง			✓	
๓.	การฝึกอบรมหลักและระเบียบวิธีปฏิบัติราชการ		✓		
๔.	หลักสูตรด้านคุณธรรม และจริยธรรม		✓		
๕.	หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ		✓		
๖.	หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ	✓			

ส่วนที่ ๓ : ความต้องการพัฒนางานในเรื่องอื่นๆ

๑. .....
๒. .....
๓. .....
๔. .....
๕. .....

ส่วนที่ ๔ : ข้อเสนอแนะอื่นๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อการวางแผนการอบรม

๑. .....
๒. .....
๓. .....
๔. .....
๕. .....

ขอขอบคุณในความร่วมมือของท่านมา ณ โอกาสนี้
งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้

แบบสำรวจความต้องการในการฝึกอบรม ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔
องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้ อำเภอแม่สาย จังหวัดเชียงราย

****

วัตถุประสงค์

แบบสำรวจนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อสำรวจข้อมูลและความต้องการในการฝึกอบรมของพนักงานส่วนตำบลและ ในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้และนำไปพัฒนาการปฏิบัติงานและนำผลการสำรวจไปจัดทำแผนการฝึกอบรมในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ ให้มีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับความต้องการของท่านและหน่วยงานมากยิ่งขึ้น

คำชี้แจง โปรดเติมข้อความลงในช่องว่างที่ตรงกับข้อมูลของท่าน

๑ ข้อมูลส่วนตัว

๑.๑) ชื่อ-นามสกุล น.ส กรวิการ์ ก้อนใจ ตำแหน่ง ครู

สังกัด กองการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม

อายุ 35 ปี เพศ หญิง อายุราชการ 5 ปี วุฒิการศึกษาสูงสุด ปริญญาตรี

๑.๒) สถานภาพการรับราชการ

☐ ผู้บริหาร ☐ สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล

☑ พนักงานส่วนตำบล ☐ จ้างตามภารกิจ ☐ พนักงานจ้างทั่วไป

ส่วนที่ ๒ : ความต้องการในการพัฒนาบุคลากร

ลำดับที่	รายการ	ระดับความต้องการ			
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย
๑.	การฝึกอบรมตรงตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง	✓			
๒.	การเข้าร่วมฝึกอบรมและศึกษาดูงานของเอนต. ห้วยไคร้ จัดเอง	✓			
๓.	การฝึกอบรมหลักและระเบียบวิธีปฏิบัติราชการ	✓			
๔.	หลักสูตรด้านคุณธรรม และจริยธรรม	✓			
๕.	หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ	✓			
๖.	หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ	✓			

ส่วนที่ ๓ : ความต้องการพัฒนางานในเรื่องอื่นๆ

๑. การเข้ารับการอบรมเกี่ยวกับ SAR ในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

๒. การเข้ารับการอบรมเกี่ยวกับงานสารบรรณ

๓. การเข้ารับการอบรมเกี่ยวกับการจัดทำแผนต่างๆ ภายในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

๔. .....

๕. .....

ส่วนที่ ๔ : ข้อเสนอแนะอื่นๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อการวางแผนการอบรม

๑. .....

๒. .....

๓. .....

๔. .....

๕. .....

ขอขอบคุณในความร่วมมือของท่านมา ณ โอกาสนี้

งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้

แบบสำรวจความต้องการในการฝึกอบรม ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔
องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้ อำเภอแม่สาย จังหวัดเชียงราย

****

วัตถุประสงค์

แบบสำรวจนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อสำรวจข้อมูลและความต้องการในการฝึกอบรมของพนักงานส่วนตำบลและ ในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้และนำไปพัฒนาการปฏิบัติงานและนำผลการสำรวจไปจัดทำแผนการฝึกอบรมในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ ให้มีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับความต้องการของท่านและหน่วยงานมากยิ่งขึ้น

คำชี้แจง โปรดเติมข้อความลงในช่องว่างที่ตรงกับข้อมูลของท่าน

๑ ข้อมูลส่วนตัว

๑.๑) ชื่อ-นามสกุล นางสาววัตนา จัดศักดิ์กอง ตำแหน่ง ครู

สังกัด กองการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม

อายุ 38 ปี เพศ หญิง อายุราชการ 5 ปี วุฒิการศึกษาสูงสุด ปริญญาตรี

๑.๒) สถานภาพการรับราชการ

☐ ผู้บริหาร ☐ สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล

☑ พนักงานส่วนตำบล ☐ จ้างตามภารกิจ ☐ พนักงานจ้างทั่วไป

ส่วนที่ ๒ : ความต้องการในการพัฒนาบุคลากร

ลำดับที่	รายการ	ระดับความต้องการ			
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย
๑.	การฝึกอบรมตรงตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง	✓			
๒.	การเข้าร่วมฝึกอบรมและศึกษาดูงานของ อบต.ห้วยไคร้ จัดเอง	✓			
๓.	การฝึกอบรมหลักและระเบียบวิธีปฏิบัติราชการ	✓			
๔.	หลักสูตรด้านคุณธรรม และจริยธรรม	✓			
๕.	หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ	✓			
๖.	หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ	✓			

ส่วนที่ ๓ : ความต้องการพัฒนางานในเรื่องอื่นๆ

๑. ด้านงานธุรการ งานสารบรรณ

๒. เรื่องการจัดทำแผนต่างๆของศาสนา

๓. .....

๔. .....

๕. .....

ส่วนที่ ๔ : ข้อเสนอแนะอื่นๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อการวางแผนการอบรม

๑. .....

๒. .....

๓. .....

๔. .....

๕. .....

ขอขอบคุณในความร่วมมือของท่านมา ณ โอกาสนี้

งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้

แบบสำรวจความต้องการในการฝึกอบรม ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔
องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้ อำเภอแม่สาย จังหวัดเชียงราย

****

วัตถุประสงค์

แบบสำรวจนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อสำรวจข้อมูลและความต้องการในการฝึกอบรมของพนักงานส่วนตำบลและ ในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้และนำไปพัฒนาการปฏิบัติงานและนำผลการสำรวจไปจัดทำแผนการฝึกอบรมในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ ให้มีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับความต้องการของท่านและหน่วยงานมากยิ่งขึ้น

คำชี้แจง โปรดเติมข้อความลงในช่องว่างที่ตรงกับข้อมูลของท่าน

๑ ข้อมูลส่วนตัว

๑.๑) ชื่อ-นามสกุล น.ส. กรรณิการ์ เลาลี ตำแหน่ง ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ

สังกัด สำนักปลัด

อายุ 37 ปี เพศ หญิง อายุราชการ - ปี วุฒิการศึกษาสูงสุด ปวช

๑.๒) สถานภาพการรับราชการ

☐ผู้บริหาร ☐สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล

☐พนักงานส่วนตำบล ☑จ้างตามภารกิจ ☐พนักงานจ้างทั่วไป

<u>ส่วนที่ ๒</u> : ความต้องการในการพัฒนาบุคลากร

ลำดับที่	รายการ	ระดับความต้องการ			
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย
๑.	การฝึกอบรมตรงตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง		✓		
๒.	การเข้าร่วมฝึกอบรมและศึกษาดูงานขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้ จัดเอง		✓		
๓.	การฝึกอบรมหลักและระเบียบวิธีปฏิบัติราชการ	✓			
๔.	หลักสูตรด้านคุณธรรม และจริยธรรม	✓			
๕.	หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ		✓		
๖.	หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ		✓		

<u>ส่วนที่ ๓</u> : ความต้องการพัฒนางานในเรื่องอื่นๆ

๑. .....

๒. .....

๓. .....

๔. .....

๕. .....

<u>ส่วนที่ ๔</u> : ข้อเสนอแนะอื่นๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อการวางแผนการอบรม

๑. .....

๒. .....

๓. .....

๔. .....

๕. .....

ขอขอบคุณในความร่วมมือของท่านมา ณ โอกาสนี้

งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้

แบบสำรวจความต้องการในการฝึกอบรม ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔
องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้ อำเภอแม่สาย จังหวัดเชียงราย
****

วัตถุประสงค์

แบบสำรวจนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อสำรวจข้อมูลและความต้องการในการฝึกอบรมของพนักงานส่วนตำบลและ ในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้และนำไปพัฒนาการปฏิบัติงานและนำผลการสำรวจไปจัดทำแผนการฝึกอบรมในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ ให้มีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับความต้องการของท่านและหน่วยงานมากยิ่งขึ้น

คำชี้แจง โปรดเติมข้อความลงในช่องว่างที่ตรงกับข้อมูลของท่าน

๑ ข้อมูลส่วนตัว

๑.๑) ชื่อ-นามสกุล นางสาวเขาวนร ปัวงอ่ำ ตำแหน่ง ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี

สังกัด กองคลัง

อายุ 35 ปี เพศ หญิง อายุราชการ - ปี วุฒิการศึกษาสูงสุด ปริญญาตรี

๑.๒) สถานภาพการรับราชการ

☐ผู้บริหาร ☐สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล

☐พนักงานส่วนตำบล ☑จ้างตามภารกิจ ☐พนักงานจ้างทั่วไป

<u>ส่วนที่ ๒</u> : ความต้องการในการพัฒนาบุคลากร

ลำดับที่	รายการ	ระดับความต้องการ			
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย
๑.	การฝึกอบรมตรงตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง	✓			
๒.	การเข้าร่วมฝึกอบรมและศึกษาดูงานขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้ จัดเอง	✓			
๓.	การฝึกอบรมหลักและระเบียบวิธีปฏิบัติราชการ	✓			
๔.	หลักสูตรด้านคุณธรรม และจริยธรรม	✓			
๕.	หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ	✓			
๖.	หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ	✓			

<u>ส่วนที่ ๓</u> : ความต้องการพัฒนางานในเรื่องอื่นๆ

๑. -

๒. .....

๓. .....

๔. .....

๕. .....

<u>ส่วนที่ ๔</u> : ข้อเสนอแนะอื่นๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อการวางแผนการอบรม

๑. -

๒. .....

๓. .....

๔. .....

๕. .....

ขอขอบคุณในความร่วมมือของท่านมา ณ โอกาสนี้
งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้

แบบสำรวจความต้องการในการฝึกอบรม ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔
องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้ อำเภอแม่สาย จังหวัดเชียงราย

****

วัตถุประสงค์

แบบสำรวจนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อสำรวจข้อมูลและความต้องการในการฝึกอบรมของพนักงานส่วนตำบลและ ในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้และนำไปพัฒนาการปฏิบัติงานและนำผลการสำรวจไปจัดทำแผนการฝึกอบรมในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ ให้มีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับความต้องการของท่านและหน่วยงานมากยิ่งขึ้น

คำชี้แจง โปรดเติมข้อความลงในช่องว่างที่ตรงกับข้อมูลของท่าน

๑ ข้อมูลส่วนตัว

๑.๑) ชื่อ-นามสกุล นาง ศิริพิม มาระตา ตำแหน่ง ผู้ดูแลเด็ก

สังกัด กองการศึกษา

อายุ 53 ปี เพศ ญ อายุราชการ ..... ปี วุฒิการศึกษาสูงสุด ปวส.

๑.๒) สถานภาพการรับราชการ

☐ ผู้บริหาร ☐ สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล

☐ พนักงานส่วนตำบล ☑ จ้างตามภารกิจ ☐ พนักงานจ้างทั่วไป

ส่วนที่ ๒ : ความต้องการในการพัฒนาบุคลากร

ลำดับที่	รายการ	ระดับความต้องการ			
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย
๑.	การฝึกอบรมตรงตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง			✓	
๒.	การเข้าร่วมฝึกอบรมและศึกษาดูงานของ อบต.ห้วยไคร้ จัดเอง			✓	
๓.	การฝึกอบรมหลักและระเบียบวิธีปฏิบัติราชการ				✓
๔.	หลักสูตรด้านคุณธรรม และจริยธรรม			✓	
๕.	หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ				✓
๖.	หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ			✓	

ส่วนที่ ๓ : ความต้องการพัฒนางานในเรื่องอื่นๆ

๑. การฝึกอบรม การทำแผน ต่างๆ ใน ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

๒. .....

๓. .....

๔. .....

๕. .....

ส่วนที่ ๔ : ข้อเสนอแนะอื่นๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อการวางแผนการอบรม

๑. .....

๒. –

๓. .....

๔. .....

๕. .....

ขอขอบคุณในความร่วมมือของท่านมา ณ โอกาสนี้

งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้

แบบสำรวจความต้องการในการฝึกอบรม ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔
องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้ อำเภอแม่สาย จังหวัดเชียงราย

****

วัตถุประสงค์

แบบสำรวจนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อสำรวจข้อมูลและความต้องการในการฝึกอบรมของพนักงานส่วนตำบลและ ในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้และนำไปพัฒนาการปฏิบัติงานและนำผลการสำรวจไปจัดทำแผนการฝึกอบรมในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ ให้มีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับความต้องการของท่านและหน่วยงานมากยิ่งขึ้น

คำชี้แจง โปรดเติมข้อความลงในช่องว่างที่ตรงกับข้อมูลของท่าน

๑ ข้อมูลส่วนตัว

๑.๑) ชื่อ-นามสกุล นางสายสมใจ ศิระบรรณ์ ตำแหน่ง ผู้ดูแลเด็ก
สังกัด กองการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม
อายุ 37 ปี เพศ หญิง อายุราชการ ..... ปี วุฒิการศึกษาสูงสุด ปริญญาตรี

๑.๒) สถานภาพการรับราชการ

☐ผู้บริหาร ☐สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล
☐พนักงานส่วนตำบล ☑จ้างตามภารกิจ ☐พนักงานจ้างทั่วไป

<u>ส่วนที่ ๒</u> : ความต้องการในการพัฒนาบุคลากร

ลำดับที่	รายการ	ระดับความต้องการ			
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย
๑.	การฝึกอบรมตรงตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง	✓			
๒.	การเข้าร่วมฝึกอบรมและศึกษาดูงานของเทศบาลตำบลแม่จัน จัดเอง	✓			
๓.	การฝึกอบรมหลักและระเบียบวิธีปฏิบัติราชการ	✓			
๔.	หลักสูตรด้านคุณธรรม และจริยธรรม	✓			
๕.	หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ	✓			
๖.	หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ	✓			

<u>ส่วนที่ ๓</u> : ความต้องการพัฒนางานในเรื่องอื่นๆ

๑. การทำแผนต่างๆ ภายในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก
๒. .....
๓. .....
๔. .....
๕. .....

<u>ส่วนที่ ๔</u> : ข้อเสนอแนะอื่นๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อการวางแผนการอบรม

๑. .....
๒. .....
๓. .....
๔. .....
๕. .....

ขอขอบคุณในความร่วมมือของท่านมา ณ โอกาสนี้
งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้

แบบสำรวจความต้องการในการฝึกอบรม ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔
องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้ อำเภอแม่สาย จังหวัดเชียงราย
****

วัตถุประสงค์

แบบสำรวจนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อสำรวจข้อมูลและความต้องการในการฝึกอบรมของพนักงานส่วนตำบลและ ในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้และนำไปพัฒนาการปฏิบัติงานและนำผลการสำรวจไปจัดทำแผนการฝึกอบรมในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ ให้มีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับความต้องการของท่านและหน่วยงานมากยิ่งขึ้น

คำชี้แจง โปรดเติมข้อความลงในช่องว่างที่ตรงกับข้อมูลของท่าน

๑ ข้อมูลส่วนตัว

๑.๑) ชื่อ-นามสกุล น.ส. รัตนติกาล สายชรี ตำแหน่ง คนงานทั่วไป

สังกัด .....

อายุ 42 ปี เพศ หญิง อายุราชการ 11 ปี วุฒิการศึกษาสูงสุด ปวส.

๑.๒) สถานภาพการรับราชการ

☐ผู้บริหาร ☐สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล

☐พนักงานส่วนตำบล ☐จ้างตามภารกิจ ☑พนักงานจ้างทั่วไป

ส่วนที่ ๒ : ความต้องการในการพัฒนาบุคลากร

ลำดับที่	รายการ	ระดับความต้องการ			
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย
๑.	การฝึกอบรมตรงตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง	/			
๒.	การเข้าร่วมฝึกอบรมและศึกษาดูงานขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้ จัดเอง	/			
๓.	การฝึกอบรมหลักและระเบียบวิธีปฏิบัติราชการ	/			
๔.	หลักสูตรด้านคุณธรรม และจริยธรรม	/			
๕.	หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ	/			
๖.	หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ	/			

ส่วนที่ ๓ : ความต้องการพัฒนางานในเรื่องอื่นๆ

๑. .....

๒. .....

๓. .....

๔. .....

๕. .....

ส่วนที่ ๔ : ข้อเสนอแนะอื่นๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อการวางแผนการอบรม

๑. .....

๒. .....

๓. .....

๔. .....

๕. .....

ขอขอบคุณในความร่วมมือของท่านมา ณ โอกาสนี้
งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้

แบบสำรวจความต้องการในการฝึกอบรม ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔
องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้ อำเภอแม่สาย จังหวัดเชียงราย
****

วัตถุประสงค์

แบบสำรวจนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อสำรวจข้อมูลและความต้องการในการฝึกอบรมของพนักงานส่วนตำบลและ ในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้และนำไปพัฒนาการปฏิบัติงานและนำผลการสำรวจไปจัดทำแผนการฝึกอบรมในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ ให้มีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับความต้องการของท่านและหน่วยงานมากยิ่งขึ้น

คำชี้แจง โปรดเติมข้อความลงในช่องว่างที่ตรงกับข้อมูลของท่าน

๑ ข้อมูลส่วนตัว

๑.๑) ชื่อ-นามสกุล นายสุทิน ปุนันท์ ตำแหน่ง คนงานทั่วไป
สังกัด สำนักปลัด
อายุ 25 ปี เพศ ชาย อายุราชการ 2 ปี วุฒิการศึกษาสูงสุด ป.ตรี

๑.๒) สถานภาพการรับราชการ

☐ผู้บริหาร ☐สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล
☐พนักงานส่วนตำบล ☐จ้างตามภารกิจ ☑พนักงานจ้างทั่วไป

ส่วนที่ ๒ : ความต้องการในการพัฒนาบุคลากร

ลำดับที่	รายการ	ระดับความต้องการ			
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย
๑.	การฝึกอบรมตรงตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง		✓		
๒.	การเข้าร่วมฝึกอบรมและศึกษาดูงานขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้ จัดเอง		✓		
๓.	การฝึกอบรมหลักและระเบียบวิธีปฏิบัติราชการ		✓		
๔.	หลักสูตรด้านคุณธรรม และจริยธรรม		✓		
๕.	หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ		✓		
๖.	หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ		✓		

ส่วนที่ ๓ : ความต้องการพัฒนางานในเรื่องอื่นๆ

๑. .....
๒. .....
๓. .....
๔. .....
๕. .....

ส่วนที่ ๔ : ข้อเสนอแนะอื่นๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อการวางแผนการอบรม

๑. .....
๒. .....
๓. .....
๔. .....
๕. .....

ขอขอบคุณในความร่วมมือของท่านมา ณ โอกาสนี้
งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้

แบบสำรวจความต้องการในการฝึกอบรม ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔
องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้ อำเภอแม่สาย จังหวัดเชียงราย
****

วัตถุประสงค์

แบบสำรวจนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อสำรวจข้อมูลและความต้องการในการฝึกอบรมของพนักงานส่วนตำบลและ ในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้และนำไปพัฒนาการปฏิบัติงานและนำผลการสำรวจไปจัดทำแผนการฝึกอบรมในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ ให้มีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับความต้องการของท่านและหน่วยงานมากยิ่งขึ้น

คำชี้แจง โปรดเติมข้อความลงในช่องว่างที่ตรงกับข้อมูลของท่าน

๑ ข้อมูลส่วนตัว

๑.๑) ชื่อ-นามสกุล นาย สุรัชน์ สุประพันธ์ ตำแหน่ง พนักงานจ้างทั่วไป
สังกัด กองช่าง
อายุ 41 ปี เพศ ชาย อายุราชการ 11 ปี วุฒิการศึกษาสูงสุด ปวส. (ช่างไฟฟ้ากำลัง)

๑.๒) สถานภาพการรับราชการ

☐ ผู้บริหาร ☐ สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล
☐ พนักงานส่วนตำบล ☐ จ้างตามภารกิจ ☑ พนักงานจ้างทั่วไป

ส่วนที่ ๒ : ความต้องการในการพัฒนาบุคลากร

ลำดับที่	รายการ	ระดับความต้องการ			
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย
๑.	การฝึกอบรมตรงตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง		✓		
๒.	การเข้าร่วมฝึกอบรมและศึกษาดูงานขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้ จัดเอง		✓		
๓.	การฝึกอบรมหลักและระเบียบวิธีปฏิบัติราชการ		✓		
๔.	หลักสูตรด้านคุณธรรม และจริยธรรม		✓		
๕.	หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ			✓	
๖.	หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ	✓			

ส่วนที่ ๓ : ความต้องการพัฒนางานในเรื่องอื่นๆ

๑. .....
๒. .....
๓. .....
๔. .....
๕. .....

ส่วนที่ ๔ : ข้อเสนอแนะอื่นๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อการวางแผนการอบรม

๑. .....
๒. .....
๓. .....
๔. .....
๕. .....

ขอขอบคุณในความร่วมมือของท่านมา ณ โอกาสนี้
งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้

แบบสำรวจความต้องการในการฝึกอบรม ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔
องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้ อำเภอแม่สาย จังหวัดเชียงราย
****

วัตถุประสงค์

แบบสำรวจนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อสำรวจข้อมูลและความต้องการในการฝึกอบรมของพนักงานส่วนตำบลและ ในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้และนำไปพัฒนาการปฏิบัติงานและนำผลการสำรวจไปจัดทำแผนการฝึกอบรมในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ ให้มีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับความต้องการของท่านและหน่วยงานมากยิ่งขึ้น

คำชี้แจง โปรดเติมข้อความลงในช่องว่างที่ตรงกับข้อมูลของท่าน

๑ ข้อมูลส่วนตัว

๑.๑) ชื่อ-นามสกุล พงษ์พันธ์ พิฟู ตำแหน่ง คนงานประจำรถ ชช.

สังกัด อบต. ห

อายุ 36 ปี เพศ ชาย อายุราชการ.....ปี วุฒิการศึกษาสูงสุด.....

๑.๒) สถานภาพการรับราชการ

☐ผู้บริหาร ☐สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล

☐พนักงานส่วนตำบล ☐จ้างตามภารกิจ ☑พนักงานจ้างทั่วไป

<u>ส่วนที่ ๒</u> : ความต้องการในการพัฒนาบุคลากร

ลำดับที่	รายการ	ระดับความต้องการ			
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย
๑.	การฝึกอบรมตรงตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง	/			
๒.	การเข้าร่วมฝึกอบรมและศึกษาดูงานขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้ จัดเอง	/			
๓.	การฝึกอบรมหลักและระเบียบวิธีปฏิบัติราชการ	/			
๔.	หลักสูตรด้านคุณธรรม และจริยธรรม	/			
๕.	หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ	/			
๖.	หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ	/			

<u>ส่วนที่ ๓</u> : ความต้องการพัฒนางานในเรื่องอื่นๆ

๑. .....

๒. .....

๓. .....

๔. .....

๕. .....

<u>ส่วนที่ ๔</u> : ข้อเสนอแนะอื่นๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อการวางแผนการอบรม

๑. .....

๒. .....

๓. .....

๔. .....

๕. .....

ขอขอบคุณในความร่วมมือของท่านมา ณ โอกาสนี้
งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้

แบบสำรวจความต้องการในการฝึกอบรม ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔
องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้ อำเภอแม่สาย จังหวัดเชียงราย

****

วัตถุประสงค์

แบบสำรวจนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อสำรวจข้อมูลและความต้องการในการฝึกอบรมของพนักงานส่วนตำบลและ ในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้และนำไปพัฒนาการปฏิบัติงานและนำผลการสำรวจไปจัดทำแผนการฝึกอบรมในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ ให้มีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับความต้องการของท่านและหน่วยงานมากยิ่งขึ้น

คำชี้แจง โปรดเติมข้อความลงในช่องว่างที่ตรงกับข้อมูลของท่าน

๑ ข้อมูลส่วนตัว

๑.๑) ชื่อ-นามสกุล นส.นลินี ใสรอสกุมฎ์กุล ตำแหน่ง นักวิเคราะห์นโยบายและแผนฯ

สังกัด สำนักปลัด

อายุ 38 ปี เพศ หญิง อายุราชการ 10 ปี วุฒิการศึกษาสูงสุด ปริญญาตรี

๑.๒) สถานภาพการรับราชการ

☐ผู้บริหาร ☐สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล

☑พนักงานส่วนตำบล ☐จ้างตามภารกิจ ☐พนักงานจ้างทั่วไป

ส่วนที่ ๒ : ความต้องการในการพัฒนาบุคลากร

ลำดับที่	รายการ	ระดับความต้องการ			
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย
๑.	การฝึกอบรมตรงตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง		✓		
๒.	การเข้าร่วมฝึกอบรมและศึกษาดูงานของ อบต.ห้วยไคร้ จัดเอง			✓	
๓.	การฝึกอบรมหลักและระเบียบวิธีปฏิบัติราชการ			✓	
๔.	หลักสูตรด้านคุณธรรม และจริยธรรม			✓	
๕.	หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ		✓		
๖.	หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ		✓		

ส่วนที่ ๓ : ความต้องการพัฒนางานในเรื่องอื่นๆ

๑. .....

๒. .....

๓. .....

๔. .....

๕. .....

ส่วนที่ ๔ : ข้อเสนอแนะอื่นๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อการวางแผนการอบรม

๑. .....

๒. .....

๓. .....

๔. .....

๕. .....

ขอขอบคุณในความร่วมมือของท่านมา ณ โอกาสนี้

งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้

แบบสำรวจความต้องการในการฝึกอบรม ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔
องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้ อำเภอแม่สาย จังหวัดเชียงราย
****

วัตถุประสงค์

แบบสำรวจนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อสำรวจข้อมูลและความต้องการในการฝึกอบรมของพนักงานส่วนตำบลและ ในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้และนำไปพัฒนาการปฏิบัติงานและนำผลการสำรวจไปจัดทำแผนการฝึกอบรมในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ ให้มีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับความต้องการของท่านและหน่วยงานมากยิ่งขึ้น

คำชี้แจง โปรดเติมข้อความลงในช่องว่างที่ตรงกับข้อมูลของท่าน

๑ ข้อมูลส่วนตัว

๑.๑) ชื่อ-นามสกุล นายกานุจัมน์ ตาสาย ตำแหน่ง นางช่างโยธา
สังกัด กองช่าง
อายุ 36 ปี เพศ ชาย อายุราชการ 14 ปี วุฒิการศึกษาสูงสุด ป.ตรี

๑.๒) สถานภาพการรับราชการ

☐ ผู้บริหาร ☐ สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล
☑ พนักงานส่วนตำบล ☐ จ้างตามภารกิจ ☐ พนักงานจ้างทั่วไป

ส่วนที่ ๒ : ความต้องการในการพัฒนาบุคลากร

ลำดับที่	รายการ	ระดับความต้องการ			
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย
๑.	การฝึกอบรมตรงตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง		✓		
๒.	การเข้าร่วมฝึกอบรมและศึกษาดูงานขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้ จัดเอง	✓			
๓.	การฝึกอบรมหลักและระเบียบวิธีปฏิบัติราชการ		✓		
๔.	หลักสูตรด้านคุณธรรม และจริยธรรม		✓		
๕.	หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ		✓		
๖.	หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ		✓		

ส่วนที่ ๓ : ความต้องการพัฒนางานในเรื่องอื่นๆ

๑. .....
๒. .....
๓. .....
๔. .....
๕. .....

ส่วนที่ ๔ : ข้อเสนอแนะอื่นๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อการวางแผนการอบรม

๑. .....
๒. .....
๓. .....
๔. .....
๕. .....

ขอขอบคุณในความร่วมมือของท่านมา ณ โอกาสนี้
งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้

แบบสำรวจความต้องการในการฝึกอบรม ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔
องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้ อำเภอแม่สาย จังหวัดเชียงราย
****

วัตถุประสงค์

แบบสำรวจนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อสำรวจข้อมูลและความต้องการในการฝึกอบรมของพนักงานส่วนตำบลและ ในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้และนำไปพัฒนาการปฏิบัติงานและนำผลการสำรวจไปจัดทำแผนการฝึกอบรมในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ ให้มีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับความต้องการของท่านและหน่วยงานมากยิ่งขึ้น

คำชี้แจง โปรดเติมข้อความลงในช่องว่างที่ตรงกับข้อมูลของท่าน

๑ ข้อมูลส่วนตัว

๑.๑) ชื่อ-นามสกุล นายราชัน สีเล้าว ตำแหน่ง ผอ. กองช่าง
สังกัด กองช่าง
อายุ.....ปี เพศ ชาย อายุราชการ.....ปี วุฒิการศึกษาสูงสุด.....

๑.๒) สถานภาพการรับราชการ

☐ผู้บริหาร ☐สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล
☑พนักงานส่วนตำบล ☐จ้างตามภารกิจ ☐พนักงานจ้างทั่วไป

ส่วนที่ ๒ : ความต้องการในการพัฒนาบุคลากร

ลำดับที่	รายการ	ระดับความต้องการ			
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย
๑.	การฝึกอบรมตรงตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง		✓		
๒.	การเข้าร่วมฝึกอบรมและศึกษาดูงานขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้ จัดเอง		✓		
๓.	การฝึกอบรมหลักและระเบียบวิธีปฏิบัติราชการ		✓		
๔.	หลักสูตรด้านคุณธรรม และจริยธรรม		✓		
๕.	หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ		✓		
๖.	หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ		✓		

ส่วนที่ ๓ : ความต้องการพัฒนางานในเรื่องอื่นๆ

๑. .....
๒. .....
๓. .....
๔. .....
๕. .....

ส่วนที่ ๔ : ข้อเสนอแนะอื่นๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อการวางแผนการอบรม

๑. .....
๒. .....
๓. .....
๔. .....
๕. .....

ขอขอบคุณในความร่วมมือของท่านมา ณ โอกาสนี้
งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้

ข้อ 1.

มากที่สุด	卌 卌 ||	= 12 + 1	= 13	59.09
มาก	卌 |	= 5 + 1 + 1	= 7	31.82
ปานกลาง	||	= 2		9.09
น้อย.				

ข้อ 2.

มากที่สุด	卌 ||||	= 9 + 1	= 10	45.45
มาก	卌 ||	= 7 + 1	= 8	36.36
ปานกลาง	||||	= 3 + 1	= 4	18.18
น้อย.				

ข้อ 3.

มากที่สุด.	卌 卌 |||	= 13 + 1	= 14	63.63
มาก	卌	= 5 + 1	= 6	27.27
ปานกลาง	|	= 1		4.55
น้อย.	|	= 1		4.55

ข้อ 4

มากที่สุด	卌 卌 ||	= 12 + 2	= 14	= 63.64
มาก	卌	= 5	= 5	22.73
ปานกลาง.	|||	= 2 + 1	= 3	13.63
น้อย.				

ข้อ 5.

มากที่สุด.	卌 卌 |	= 11 + 1	= 12	54.54
มาก	卌 ||	= 6 + 1 + 1	= 8	36.36
ปานกลาง	|	= 1	1	4.55
น้อย.	|	= 1	1	4.55

ข้อ 6

มากที่สุด	卌 卌 卌	= 15 + 1	= 16	72.73
มาก	||||	= 3 + 1 + 1	= 5	22.72
ปานกลาง	|	= 1	1	4.55
น้อย.				

บทสรุปสำหรับผู้บริหาร

การสำรวจข้อมูลความต้องการฝึกอบรมของบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้

.....

การสำรวจข้อมูลความต้องการฝึกอบรมของบุคลากรในสังกัด องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้ วัตถุประสงค์เพื่อนำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามไปวิเคราะห์ประกอบการจัดทำแผนฝึกอบรมประจำปีให้มีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับความต้องการของบุคลากรและหน่วยงานมากที่สุด เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อการพัฒนาบุคลากร นอกจากนี้เพื่อให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรของ องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้ จากผลการสำรวจข้อมูลสามารถสรุปได้ ดังนี้

๑. ข้อมูลส่วนตัว

ผู้ตอบแบบสอบถามดังกล่าว

พนักงานส่วนตำบล	ร้อยละ ๔๕.๕๔	
พนักงานครู	ร้อยละ ๙.๑๐	
พนักงานจ้างตามภารกิจ	ร้อยละ ๑๘.๑๘	
พนักงานจ้างทั่วไป	ร้อยละ ๑๘.๑๘	

ระดับการศึกษาของผู้ตอบแบบสอบถาม

ระดับปริญญาโท	ร้อยละ ๑๘.๑๘	4
ระดับปริญญาตรี	ร้อยละ ๕๐.๐๐	11+1+1 = 13 = 59.09
ระดับต่ำกว่าปริญญาตรี	ร้อยละ ๓๑.๘๒	5 = 22.73

ประสบการณ์ในการทำงาน

อายุงานไม่เกิน ๕ ปี	ร้อยละ ๑๘.๑๘	3 = 13.63
อายุงานระหว่าง ๕-๑๐ ปี	ร้อยละ ๔๕.๔๕	7 = 31.82
อายุงานมากกว่า ๑๐ ปี	ร้อยละ ๓๖.๓๖	10 + 1+1 = 54.55

๒. หลักสูตรความต้องการของบุคลากร

๑ ตรงตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง

๑ ระดับความต้องการมากที่สุด 1	ร้อยละ ๙๐.๙๐
๒ ระดับความต้องการมาก	ร้อยละ ๖๓.๖๓
๓ ระดับความต้องการปานกลาง	ร้อยละ ๘๑.๘๑
๔ ระดับความต้องการน้อย	ร้อยละ ๕๙.๐๙

๑ หลักสูตรการเข้าร่วมฝึกอบรมและศึกษาดูงานของ อบต.ห้วยไคร้

๑ ระดับความต้องการมากที่สุด	ร้อยละ ๙๐.๙๐
๒ ระดับความต้องการมาก	ร้อยละ ๖๓.๖๓
๓ ระดับความต้องการปานกลาง	ร้อยละ ๘๑.๘๑
๔ ระดับความต้องการน้อย	ร้อยละ ๕๙.๐๙

๑ ~~หลักสูตรด้านคุณธรรมจริยธรรม~~

๑ ระดับความต้องการมากที่สุด	ร้อยละ ๙๐.๙๐
๒ ระดับความต้องการมาก	ร้อยละ ๖๓.๖๓
๓ ระดับความต้องการปานกลาง	ร้อยละ ๘๑.๘๑
๔ ระดับความต้องการน้อย	ร้อยละ ๕๙.๐๙

๓ หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ

๑ ระดับความต้องการมากที่สุด	ร้อยละ ๙๐.๙๐
๒ ระดับความต้องการมาก	ร้อยละ ๖๓.๖๓
๓ ระดับความต้องการปานกลาง	ร้อยละ ๘๑.๘๑
๔ ระดับความต้องการน้อย	ร้อยละ ๕๙.๐๙

๕ หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานหน้าที่รับผิดชอบ

๑ ระดับความต้องการมากที่สุด	ร้อยละ ๙๐.๙๐
๒ ระดับความต้องการมาก	ร้อยละ ๖๓.๖๓
๓ ระดับความต้องการปานกลาง	ร้อยละ ๘๑.๘๑
๔ ระดับความต้องการน้อย	ร้อยละ ๕๙.๐๙

ผลที่คาดว่าจะได้รับ

จากผลการสำรวจความต้องการฝึกอบรมของบุคลากรสังกัด องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้ จะเป็นข้อมูลให้ได้ทราบความต้องการในการเข้ารับการพัฒนาศักยภาพ เพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ของบุคลากรในสังกัด องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้ ทุกระดับ เป็นการสร้างการมีส่วนร่วมเพื่อนำข้อมูลที่เป็นจริงมาประกอบการวางแผนเชิงกลยุทธ์ในการพัฒนาบุคลากร ตลอดจนงบประมาณค่าใช้จ่าย การประเมินติดตามผลการฝึกอบรม เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรเพื่อประโยชน์ต่อองค์การบริหารส่วนตำบล

.....

บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้

ที่ ชร ๘๒๔๐๑ / **วันที่** ๑๔ กรกฎาคม ๒๕๖๓

เรื่อง ขอเชิญประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)

เรียน คณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖

ตามที่ ได้มีคำสั่ง องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้ ที่ ๓๔๘ /๒๕๖๓ ลงวันที่ ๑๔ กรกฎาคม ๒๕๖๓ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖) ขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้ ดังนี้

๑. นายกองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้	เป็น ประธานกรรมการ
๒. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้	เป็น กรรมการ
๓. รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้	เป็น กรรมการ
๔. ผู้อำนวยการกองคลัง	เป็น กรรมการ
๕. ผู้อำนวยการกองช่าง	เป็น กรรมการ
๖. ผู้อำนวยการการศึกษา	เป็น กรรมการ
๗. หัวหน้าสำนักปลัด	เป็น กรรมการ/เลขานุการ
๘. นักทรัพยากรบุคคล	เป็น ผู้ช่วยเลขานุการ

คณะกรรมการมีหน้าที่ ดังนี้

๑. กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร ในด้านต่าง ๆ ประกอบด้วย ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านศีลธรรมคุณธรรม จริยธรรม

๒. จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้ ให้สอดคล้องกับแนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างและพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลให้สอดคล้องตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ และเป็นไปตามหลักเกณฑ์การจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล

๓. ตรวจสอบ กำกับดูแลและติดตามประเมินผลการดำเนินการพัฒนาบุคลากร พร้อมทั้งพิจารณาจัดสรรงบประมาณเพื่อให้สามารถดำเนินการตามแผนการพัฒนาบุคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๔. ดำเนินการด้านอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนา และส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้ความสามารถ ในการพัฒนาองค์กรต่อไปในอนาคต และยั่งยืน

ในการนี้ เพื่อให้การจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้ ประจำปีงบประมาณ๒๕๖๔- ๒๕๖๖ เป็นไปด้วยความเรียบร้อย จึงขอเรียนเชิญท่านเข้าร่วมประชุมฯ <u>ในวันศุกร์ ที่ ๑๗ กรกฎาคม ๒๕๖๓ เวลา ๐๙.๓๐ น.</u> ณ ห้องประชุม ชั้น ๒ อาคารอเนกประสงค์เพื่อใช้ในกิจการขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

(นายประสิทธิ์ พุฒซื่อ)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้

คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้
ที่ ๓๔๘ / ๒๕๖๓
เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล
องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖

ตามประกาศประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเชียงราย เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๕ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ และแก้ไขเพิ่มเติม ส่วนที่ ๓ การพัฒนาบุคลากร กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทัศนคติที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติ หน้าที่ราชการในตำแหน่งนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยในการจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ต้องกำหนดตามกรอบของแผนแม่บทการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล กำหนด โดยให้กำหนดเป็นแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลมีระยะเวลา ๓ ปี ตามกรอบของแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล ดังนั้นเพื่อให้การดำเนินการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลในสังกัด องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้ เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และเป็นไปตามแนวทางดังกล่าวข้างต้น จึงแต่งตั้งคณะกรรมการเพื่อจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ ดังนี้

๑. นายกองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้	เป็น ประธานกรรมการ
๒. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้	เป็น กรรมการ
๓. รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้	เป็น กรรมการ
๔. ผู้อำนวยการกองคลัง	เป็น กรรมการ
๕. ผู้อำนวยการกองช่าง	เป็น กรรมการ
๖. ผู้อำนวยการการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	เป็น กรรมการ
๗. หัวหน้าสำนักปลัด	เป็น กรรมการ/เลขานุการ
๘. นักทรัพยากรบุคคล	เป็น ผู้ช่วยเลขานุการ

คณะกรรมการมีหน้าที่ ดังนี้

๑. กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร ในด้านต่าง ๆ ประกอบด้วย ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านศีลธรรมคุณธรรม จริยธรรม

๒. จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้ ให้สอดคล้องกับแนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างและพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลให้สอดคล้องตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ และเป็นไปตามหลักเกณฑ์การจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล

/๓. ตรวจสอบ.....

๓. ตรวจสอบ กำกับดูแลและติดตามประเมินผลการดำเนินการพัฒนาบุคลากร พร้อมทั้งพิจารณาจัดสรรงบประมาณเพื่อให้สามารถดำเนินการตามแผนการพัฒนาบุคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๔. ดำเนินการด้านอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนา และส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้ความสามารถ ในการพัฒนาองค์กรต่อไปในอนาคต และยั่งยืน

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๑ เดือนตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๓ เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๑๔ เดือน กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๓

(นายประสิทธิ์ พุฒซื่อ)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้

รายชื่อผู้เข้าร่วมประชุม คณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖
วันที่ ๑๗ เดือนกรกฎาคม ๒๕๖๓
ณ ห้องประชุมชั้น ๒ อาคารอเนกประสงค์เพื่อใช้ในกิจการขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้

ที่	ชื่อ – สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ
๑	นายประสิทธิ์ พุฒซื่อ	นายกองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้	
๒	นายบัณฑิต งามดี	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้	
๓	นางสาวมยุรี แสนขัติ	ผู้อำนวยการกองคลัง	
๔	นายราชัญ ศิริสัาว	ผู้อำนวยการกองช่าง	
๕	นายศราวุธ เนาว์ชมภู	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล รักษาราชการแทนหัวหน้าสำนักปลัด อบต.	
๖	นางสมร ชุ่มมงคล	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ	

รายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล
วันที่ ๑๗ เดือน กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๓
ณ ห้องประชุมชั้น ๒ อาคารอเนกประสงค์เพื่อใช้ในกิจการขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้

ผู้เข้าประชุม

๑.	นายประสิทธิ์ พุฒซื่อ	นายกองค์การบริหารส่วนตำบล
๒.	นายบัณฑิต งามดี	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล
๓.	นางสาวมยุรี แสนชัติ	ผู้อำนวยการกองคลัง
๔.	นายราชัญ ศิริส้าว	ผู้อำนวยการกองช่าง
๕.	นายศราวุธ เนาว์ชมภู	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล รักษาราชการแทน หัวหน้าสำนักปลัด อบต.
๖.	นางสมร ชุ่มมงคล	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

เริ่มประชุม เวลา ๐๙.๐๐ น.

นายประสิทธิ์ พุฒซื่อ นายกองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้ ทำหน้าที่เป็นประธานและกล่าวเปิดการประชุม ตามระเบียบวาระ ดังนี้

ระเบียบวาระที่ ๑ เรื่องที่ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

- ไม่มี

ระเบียบวาระที่ ๒ เรื่องรับรองรายงานการประชุมครั้งที่ผ่านมา

- ไม่มี

ระเบียบวาระที่ ๓ เรื่องเพื่อพิจารณา

ประธานฯ : ตามสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้ ที่ ๓๔๘/๒๕๖๓ ลงวันที่ ๑๔ กรกฎาคม ๒๕๖๓ แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๓ มีหน้าที่จัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ตามประกาศหลักเกณฑ์ที่กำหนด เพื่อเพิ่มความรู้ ทักษะ ทัศนคติที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ นั้น จึงขอให้คณะกรรมการทุกท่านกำหนดรูปแบบการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบลด้วย

ปลัดฯ : เสนอให้กำหนดประเด็นยุทธศาสตร์การพัฒนาพนักงานส่วนตำบล องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้ ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ พัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพ ให้สอดคล้องกับสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน

แนวทางพัฒนา ๑. พัฒนาตามสมรรถนะหลัก
๒. พัฒนาตามสมรรถนะประจำผู้บริหาร
๓. พัฒนาสมรรถนะประจำสายงาน

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ เสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมจิตอาสา การเข้าถึงประชาชนให้แก่ข้าราชการและพนักงานจ้าง

แนวทางพัฒนา ๑. ฝึกอบรมให้ความรู้ ความเข้าใจและแนวทางปฏิบัติที่ดีตามประมวลจริยธรรม

๒. พัฒนาบุคลากรให้มีคุณธรรมจริยธรรม ในการปฏิบัติงาน

๓. ลดปัจจัยเสี่ยงในการทุจริตคอร์รัปชั่นและการกระทำผิดวินัยของบุคลากร

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ สร้างภาวะผู้นำและทักษะด้านบริหาร "คน" ที่เข้มแข็งให้แก่ผู้บังคับบัญชาเพื่อใช้ในการจูงใจพัฒนาและมอบหมายงานผู้ใต้บังคับบัญชา

แนวทางพัฒนา ๑. พัฒนาพนักงานส่วนตำบลทุกระดับให้ยอมรับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นในองค์กร ในอนาคต

๒. ส่งเสริมและพัฒนาให้พนักงานส่วนตำบลร่วมมือกับเครือข่าย หน่วยงานรัฐ 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

ที่ประชุม : มีมติเห็นชอบ

หัวหน้าสำนักปลัดฯ : เสนอให้กำหนดแนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ดังนี้

๑. กำหนดหลักสูตรการพัฒนาหลักสูตรการพัฒนา วิธีการพัฒนา ระยะเวลาและงบประมาณในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ให้มีความสอดคล้องกับตำแหน่งและระดับตำแหน่งในแต่ละสายงาน ที่ดำรงอยู่ตามกรอบแผน อัตรากำลัง ๓ ปี

๒. พิจารณาหลักสูตร ที่บุคลากรในสังกัด ต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถในหลักสูตรใดหลักสูตรหนึ่ง หรือหลายหลักสูตรอย่างน้อย ปีละ ๑ ครั้งหรือตามที่ผู้บริหารท้องถิ่นเห็นสมควร อาจประกอบด้วย

(๑) หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ

(๒) หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ

(๓) หลักสูตรความรู้ และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง

(๔) หลักสูตรด้านการบริหาร

(๕) หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม

๓. พิจารณาหาวิธีการพัฒนาบุคลากร วิธีใดวิธีหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ ตามความจำเป็นและความเหมาะสม อาจประกอบด้วย

(๑) การปฐมนิเทศ

(๒) การฝึกอบรม

(๓) การศึกษาหรือดูงาน

(๔) การประชุมเชิงปฏิบัติการ หรือการสัมมนา

(๕) การสอนงาน การให้คำปรึกษาหรือวิธีการอื่นที่เหมาะสม

๔. พิจารณาจัดสรรงบประมาณในการดำเนินการพัฒนา ในแต่ละหลักสูตร หรือแต่ละวิธีการสำหรับการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลตามแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ให้ครอบคลุมโดยคำนึงถึงความประหยัดคุ้มค่า เพื่อให้การพัฒนาบุคลากรเป็นไปอย่างมีประสิทธิผลและประสิทธิภาพ

๕. พิจารณากำหนดแนวทางการพัฒนาให้ครอบคลุมสมรรถนะหลักที่จำเป็นต่อการปฏิบัติราชการ ให้กับบุคลากรในสังกัด อย่างน้อยควรประกอบด้วย

(๑) การมุ่งผลสัมฤทธิ์

(๒) การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม

(๓) ความเข้าใจในองค์กรและระบบงาน

(๔) การบริการเป็นเลิศ

(๕) การทำงานเป็นทีม

๖. พิจารณาจัดการเรียนรู้ในองค์กร KM (Knowledge Management) ในองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้ เพื่อให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (learningorganization) ในทุกวาระ ทุกโอกาส เพื่อสืบค้นหาความรู้ใหม่ ๆ ในตัวบุคลากร และนำมาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน

นักทรัพยากรบุคคล : งานการเจ้าหน้าที่ได้ดำเนินการสำรวจความคิดเห็น และมีการวิเคราะห์ข้อมูลประเมินความรู้ความสามารถของพนักงานส่วนตำบลที่มีคนครองว่าอยู่ในเกณฑ์ต้องเพิ่มประสิทธิภาพหรือความรู้ในด้านใด โดยแยกว่ามีความรู้ความสามารถของตำแหน่งอย่างไร และมีความต้องการเข้ารับการอบรมหลักสูตรตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งและหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติหน้าที่ จึงขอนำมาประกอบการจัดหลักสูตรการฝึกอบรมด้วย รายละเอียดตามตารางการวิเคราะห์ประเมินความรู้ความสามารถของอัตรากำลังที่มีอยู่

ที่ประชุม : มีมติเป็นเอกฉันท์ เห็นชอบ

ประธานฯ : เมื่อกำหนดประเด็นยุทธศาสตร์การพัฒนาพนักงานส่วนตำบล วิธีการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล เป้าหมายและกำหนดตัวชี้วัดได้แล้ว การจัดทำองค์ประกอบรูปเล่มแผนพัฒนาจะต้องมีอะไรบ้าง

หัวหน้าสำนักปลัด อบต. - เสนอการจัดทำรูปเล่มแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ให้ประกอบด้วย

๑. หลักการและเหตุผล
๒. วัตถุประสงค์และเป้าหมายการพัฒนา
๓. ข้อมูลพื้นฐานของบุคลากร
๔. การวิเคราะห์ศักยภาพของบุคลากร
๕. ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล
๖. หลักสูตรการพัฒนา
๗. วิธีการพัฒนาและระยะเวลาดำเนินการพัฒนา
๘. งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา
๙. การติดตามและประเมินผล

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

ที่ประชุม : เห็นชอบ

ระเบียบวาระที่ ๔ เรื่องอื่น ๆ

- ไม่มี

ประธานฯ - เมื่อที่ประชุมไม่มีอะไรเสนอหรือแสดงความคิดเห็นแล้ว ขอปิดประชุม

ปิดประชุมเวลา ๑๑.๕๐ น.

(ลงชื่อ) ผู้บันทึก
(นางสมร ชุ่มมงคล)
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ
ผู้ช่วยเลขานุการฯ

<u>ตรวจรายงานการประชุมแล้วถูกต้อง</u>

(ลงชื่อ).....ประธานกรรมการ
(นายประสิทธิ์ พุฒชื่อ)

(ลงชื่อ).....กรรมการ
(นายบัณฑิต งามดี)

(ลงชื่อ).....กรรมการและเลขานุการ
(นายศราวุธ นาว์ชมภู)

(ลงชื่อ).....กรรมการ
(นางสาวมยุรี แสนขัติ)

(ลงชื่อ).....กรรมการ
(นายราชัญ ศิริล้าว)

ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้
เรื่อง ใช้แผนการพัฒนาบุคลากร
(ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ – ๒๕๖๖)

****

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๓ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ประกอบกับข้อ ๒๖๙ และข้อ ๒๗๐ ของประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเชียงราย เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๕ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ และมติที่ประชุมคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเชียงราย ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๘ กันยายน ๒๕๖๓

องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้ อำเภอแม่สาย จังหวัดเชียงราย จึงขอประกาศใช้แผนการพัฒนาบุคลากร (ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ – ๒๕๖๖) เพื่อใช้เป็นแนวทางปฏิบัติด้านการพัฒนาให้พนักงานส่วนตำบล ได้รับทราบและถือปฏิบัติเป็นแนวทางเดียวกัน

ทั้งนี้ตั้งแต่วันที่ ๑ เดือน ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๓ เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๑ เดือน ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๓

(นายประสิทธิ์ พุฒซื่อ)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้

บันทึกการติดประกาศ

เขียนที่องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้
อำเภอแม่สาย จังหวัดเชียงราย

วันที่ ๕ ตุลาคม ๒๕๖๓

ตามที่องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้ ได้มีประกาศใช้แผนการพัฒนาบุคลากร (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖) ประกาศ ณ วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ นั้น

ข้าพเจ้าได้นำประกาศใช้แผนการพัฒนาบุคลากร (ปีงบประมาณพ.ศ.๒๕๖๔ – ๒๕๖๖) ไปติดไว้ที่ป้ายติดประกาศ ณ ที่ทำการองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้ ให้ประชาชนผู้ที่สนใจทราบเป็นที่เรียบร้อยแล้ว

(ลงชื่อ) ผู้ติดประกาศ
(นายบัณฑิต งามดี)
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

(ลงชื่อ) พยาน
(นายศราวุธ เนาว์ชมภู)
รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

(ลงชื่อ) พยาน
(นางสมร ชุ่มมงคล)
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ