

# แผนพัฒนาบุคลากร

ขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีสุข

อำเภอแก้งกันทร์วิชัย จังหวัดมหาสารคาม

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓

---

## คำนำ

แผนพัฒนาบุคลากรระยะ ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓) ขององค์การบริหารส่วนตำบลครึ่งสูง ฉบับนี้ จัดทำขึ้นภายใต้กรอบยุทธศาสตร์และแผนอัตราก้าวต่อไป ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓) โดยได้จัดให้มี การประเมินสัมมนาผู้บริหารและบุคลากรที่เกี่ยวข้อง เพื่อรวบรวมข้อมูลจากทุกส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลครึ่งสูง ซึ่งทำให้ได้ข้อมูลที่สามารถนำมาใช้ในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรจากกระบวนการที่เป็นระบบ ได้แก่ การวิเคราะห์ภาระงานเพื่อประกอบการวิเคราะห์อัตราก้าวต่อไป การสำรวจความต้องการฝึกอบรมของบุคลากร มาตรฐานการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากการประเมินความพึงพอใจของผู้ใช้บริการ ตลอดจนข้อสรุปจากการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรเพื่อจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรอย่างเป็นรูปธรรม

คณะกรรมการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบลครึ่งสูง หวังเป็นอย่างยิ่งว่า หากได้ดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากรนี้แล้ว บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลครึ่งสูง จะเป็นบุคคลที่มีคุณภาพ เป็นที่พึงพอใจของประชาชน สามารถสร้างผลงานที่ดีมีมาตรฐานให้แก่องค์การบริหารส่วนตำบลครึ่งสูงได้ จึงขอขอบคุณผู้มีส่วนเกี่ยวข้องและจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ( พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓) ไว้ ณ ที่นี่

องค์การบริหารส่วนตำบลครึ่งสูง

## สารบัญ

หน้า

|   |    |
|---|----|
| ส่วนที่ ๑ หลักการและเหตุผล                      | ๑  |
| ส่วนที่ ๒ วัตถุประสงค์และเป้าหมาย               | ๖  |
| ส่วนที่ ๓ หลักสูตรการพัฒนา                      | ๗๗ |
| ส่วนที่ ๔ วิธีการพัฒนาและระยะเวลาดำเนินการพัฒนา | ๑๓ |
| ส่วนที่ ๕ งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา           | ๑๓ |
| ส่วนที่ ๖ การติดตามและประเมินผล                 | ๒๔ |

---

### ภาคผนวก

- คำสั่งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาพื้นฐานส่วนที่๑ของศึกษาธิการส่วนที่๑

## ส่วนที่ ๑ หลักการและเหตุผล

---

### ๑. หลักการและเหตุผลของการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร

#### ๑.๑ ภารกิจการเปลี่ยนแปลง

ภายใต้กระแสแห่งการปฏิรูประบบราชการ และการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยีการบริหาร จัดการยุคใหม่ ผู้นำหรือผู้บริหารองค์การต่างๆ ต้องมีความตื่นตัวและเกิดความพยายามปรับตัวในรูปแบบต่างๆ โดยเฉพาะการเร่งรัดพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์การ การปรับเปลี่ยนวิธีคิด วิธีการทำงาน เพื่อแสวงหา รูปแบบใหม่ ๆ และนำระบบมาตรฐานในระดับต่าง ๆ มาพัฒนาองค์การ ซึ่งนำไปสู่แนวคิดการพัฒนาระบบ บริหารความรู้ภายในองค์การ เพื่อให้องค์การสามารถใช้และพัฒนาความรู้ ที่มีอยู่ภายในองค์การได้อย่างมีประสิทธิภาพและปรับเปลี่ยนวิทยาการความรู้ใหม่มาใช้กับองค์การได้อย่างเหมาะสม

#### ๑.๒ พระราชบัญญัติการวัดด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๕๖

พระราชบัญญัติการวัดด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๕๖ มาตรา ๓๓ ระบุ ดังนี้

“ส่วนราชการมีหน้าที่พัฒนาความรู้ในส่วนราชการเพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่าง สม่ำเสมอ โดยต้องรับรู้ข้อมูลข่าวสารและสามารถประเมินผลความรู้ในด้านต่าง ๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการ ปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้อง รวดเร็วและเหมาะสมต่อสถานการณ์ รวมทั้งต้องส่งเสริมและพัฒนาความรู้ ความสามารถ สร้างวิสัยทัคณ์และปรับเปลี่ยนทัคณคติของข้าราชการในสังกัด ให้เป็นบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ และมีการเรียนรู้ร่วมกัน ทั้งนี้ เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติราชการของส่วนราชการให้สอดคล้องกับการบริหาร ราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์”

“ในการบริหารราชการแนวใหม่ ส่วนราชการจะต้องพัฒนาความรู้ความเชี่ยวชาญให้เพียงพอแก่การ ปฏิบัติงาน ให้สอดคล้องกับสภาพสังคมที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วและสถานการณ์ของด้านประเทศที่มี ผลกระทบต่อประเทศไทยโดยตรง ซึ่งในกระบวนการบริหารราชการตามพระราชบัญญัตินี้จะต้องเปลี่ยนแปลงทัคณคติ เดิมเสียใหม่ จากการที่มีแนวความคิดว่าต้องปฏิบัติงานตามระเบียบแบบแผนที่วางไว้ ดังนั้นต้องเปลี่ยนต่อเนื่อง ถึงปัจจุบัน เน้นการสร้างความคิดใหม่ ๆ ตามวิชาการสมัยใหม่และนำมาปรับใช้กับการปฏิบัติราชการตลอดเวลา ในพระราชบัญญัติฉบับนี้กำหนดเป็นหลักการว่า ส่วนราชการต้องมีการพัฒนาความรู้เพื่อให้มีลักษณะเป็น องค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ โดยมีแนวทางปฏิบัติต่อไปนี้

๑. ต้องสร้างระบบให้สามารถรับรู้ข่าวสารได้อย่างกว้างขวาง
๒. ต้องสามารถประเมินผลความรู้ในด้านต่าง ๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่าง ถูกต้อง รวดเร็วและเหมาะสมกับสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงไป
๓. ต้องมีการส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถ สร้างวิสัยทัคณ์และปรับเปลี่ยนทัคณคติของ ข้าราชการ เพื่อให้ข้าราชการทุกคนเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถในวิชาการสมัยใหม่ตลอดเวลา มีความสามารถ ใน การปฏิบัติหน้าที่ให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดและมีคุณธรรม
๔. ต้องมีการสร้างความมีส่วนร่วมในหมู่ข้าราชการให้เกิดการแลกเปลี่ยนความรู้ซึ่งกันและกัน เพื่อการ นำมานำไปใช้ในการปฏิบัติราชการร่วมกันให้เกิดประสิทธิภาพ”

### ๑.๓ ประกาศ ก.อ.บ.ท.จังหวัดมหาสารคาม

ตาม คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดมหาสารคาม เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการบริหารงานบุคคลขององค์กรบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๙ พฤษภาคม ๒๕๔๔ ในหมวดที่ ๑๒ การบริหารงานบุคคล ส่วนที่ ๓ การพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ได้กำหนดให้องค์กรบริหารส่วนตำบลมีการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ก่อนnoonหน่วยให้ปฏิบัติหน้าที่ โดยผู้บังคับบัญชาดังพัฒนา ๕ ด้าน ดังนี้

๑. ด้านความรู้ที่นำไปในการปฏิบัติงาน
๒. ด้านความรู้และทักษะของงานแต่ละตำแหน่ง
๓. ด้านการบริหาร
๔. ด้านคุณสมบัติส่วนตัว
๕. ด้านศีลธรรมคุณธรรม

เพื่อให้เป็นไปตามประกาศพนักงานส่วนตำบลจังหวัดมหาสารคาม เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการบริหารงานบุคคลขององค์กรบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๙ พฤษภาคม ๒๕๔๔ ข้อ ๒๖๙ - ๒๗๔ จึงได้จัดทำแผนพัฒนาขึ้น โดยจัดทำให้สอดคล้องกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์กรบริหารส่วนตำบลครึ่งปี และจัดทำให้ครอบคลุมถึงบุคลากร พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างขององค์กรบริหารส่วนตำบลครึ่งปี

### ๑.๔ การวิเคราะห์บุคลากร

การวิเคราะห์บุคลากร (Personal Analysis) ใช้หลักการวิเคราะห์แบบ SWOT ซึ่งเป็นการวิเคราะห์แบบเดียวกับการวางแผนพัฒนาองค์กรบริหารส่วนตำบลที่กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นกำหนดไว้ เพื่อให้การอ่านผลการวิเคราะห์เป็นไปในทางเดียวกันและเข้าใจได้ง่าย

| จุดแข็ง (Strengths)  | จุดอ่อน (Weaknesses)  |
|--|---|
| <ol style="list-style-type: none"> <li>๑. มีเจ้าหน้าที่และผู้รับผิดชอบในแต่ละตำแหน่ง เช่น สำนารับปฏิบัติงานได้สอดคล้องกับมาตรฐานคุณภาพ</li> <li>๒. มีการกำหนดส่วนราชการเหมาอยู่กับงานที่ปฏิบัติ</li> <li>๓. สำเร็จให้มีการใช้ระบบสารสนเทศ และ IT ให้กับหน่วยงาน</li> <li>๔. มีจำนวนเจ้าหน้าที่เพียงพอในการปฏิบัติงาน</li> <li>๕. มีการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรเพิ่มเติม</li> </ol> | <ol style="list-style-type: none"> <li>๑. การปฏิบัติงานภายใต้ส่วนราชการและระหว่างภาค ส่วนราชการยังขาดความเชื่อมโยงกันอย่างชัดเจน</li> <li>๒. เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานยังขาดความรู้ที่เป็นระบบและเหมาะสมกับการปฏิบัติงาน</li> <li>๓. เจ้าหน้าที่มีความตระหนักในหน้าที่และความรับผิดชอบต่อองค์กรที่ไม่ชัดเจน</li> <li>๔. ขาดการสร้างวัฒนธรรมองค์กร และพัฒนาแนวคิด รวมถึงคุณธรรมและจริยธรรม เพื่อให้เกิดสิ่งดีๆ แก่ชุมชน</li> <li>๕. ทำงานในลักษณะใช้ความคิดส่วนตัวเป็นหลัก</li> </ol> |

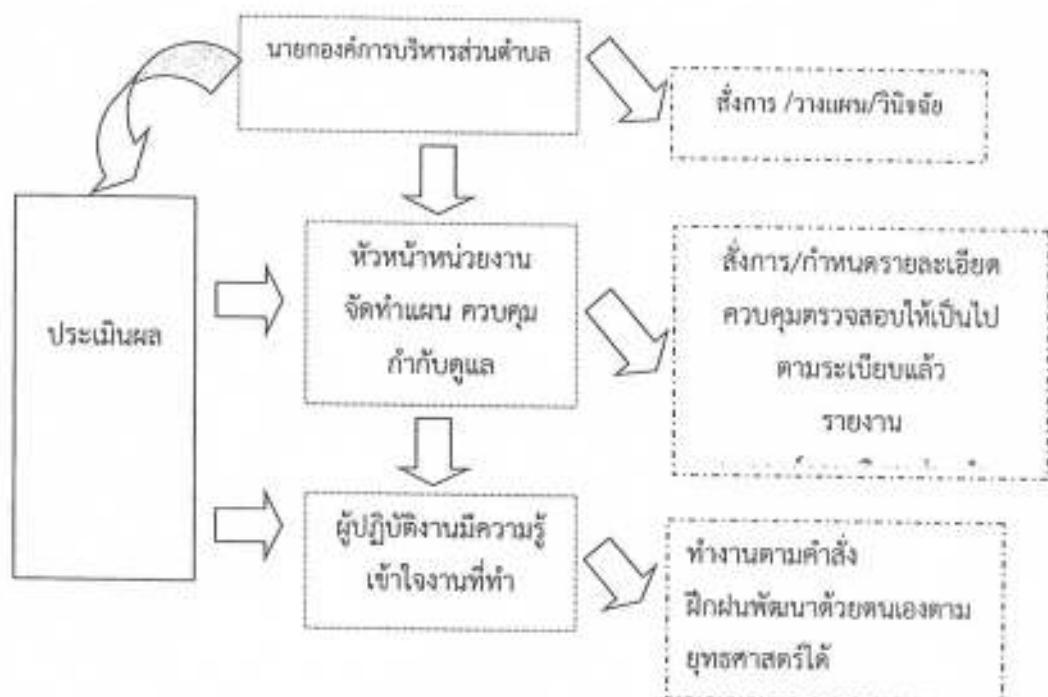
| โอกาส (Opportunities)  | ภัยคุกคาม(Threats)  |
|--|---|
| <ol style="list-style-type: none"> <li>๑. ประชากรร่วมมือพัฒนา อบต.ดี</li> <li>๒. มีความคุ้นเคยกับทั้งหมดทุกคน</li> <li>๓. บุคลากรมีเดินท่องยูรังเจาะทั่วเขต อบต. ทำให้รู้ ลักษณะพื้นที่ หัตถศิริของประชาชื่นได้ดี</li> <li>๔. บุคลากรมีการพัฒนาความรู้ปริญญาตรีปริญญาโท เพิ่มขึ้น</li> </ol> | <ol style="list-style-type: none"> <li>๑. ระเบียบกฎหมายไม่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน</li> <li>๒. กระแสความนิยมของต่างชาติมีผลกระทบต่อ คุณภาพชีวิตของประชาชน</li> <li>๓. มีความก้าวหน้าในวงแคบ</li> <li>๔. บุคลากรมีภาระต้องดูแลครอบครัว และต้องสู้ปัญหา เศรษฐกิจ ทำให้มีเวลาให้ชุมชนจำกัด</li> </ol> |

### การวิเคราะห์ในระดับองค์กร

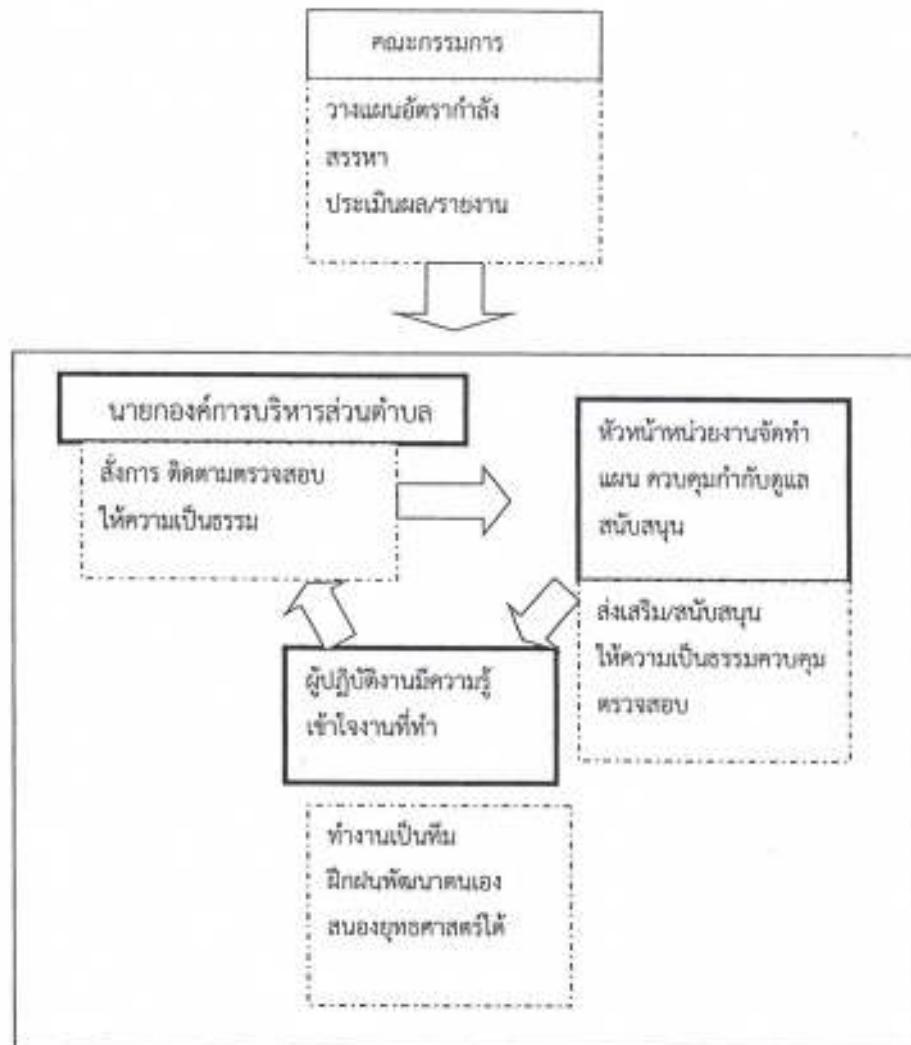
| จุดแข็ง (Strengths)   | จุดอ่อน (Weaknesses)   |
|---|--|
| <ol style="list-style-type: none"> <li>๑. บุคลากรมีความรักด้ินไม่ต้องการย้ายที่</li> <li>๒. การเดินทางสะดวกทำงานเกินเวลาได้</li> <li>๓. อุปนัยทำงานสามารถรับรู้และปรับตัวได้เร็ว</li> <li>๔. มีความรู้และมีประสบการณ์</li> <li>๕. ผู้บริหารระดับหน่วยงานมีความเข้าใจในการ ทำงานสามารถลดลงของตอบน้อยมากได้ดี</li> <li>๖. มีระบบบริหารงานบุคคล</li> </ol>       | <ol style="list-style-type: none"> <li>๑.ขาดความกระตือรือร้น</li> <li>๒.มีภาระหนี้สินทำให้ทำงานไม่เต็มที่</li> <li>๓.ขาดบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะทางวิชาชีพ</li> <li>๔.พื้นที่พัฒนากว้าง ปัญหามากทำให้บางสายงานมี บุคลากรไม่เพียงพอหรือไม่มี เช่น นิติกร สาธารณสุข</li> <li>๕.วัดคุณภาพกรณีเครื่องมือเครื่องใช้ในงานบริการสาธารณสุข ประเภทหนึ่น/ไม่พอ</li> <li>๖.สำนักงานแคบ ข้อมูลเอกสารค้าง ฯลฯ ห้ามรับใช้อ้างอิง และปฏิบัติไม่ครบถ้วน</li> </ol> |
| โอกาส (Opportunities)   | ภัยคุกคาม(Threats)   |
| <ol style="list-style-type: none"> <li>๑.นโยบายรัฐบาลเอื้อต่อการพัฒนาและการแข่งขัน</li> <li>๒.กระทรวงมหาดไทย และกรมส่งเสริมการ พัฒนาท้องถิ่นสนับสนุนการพัฒนาพนักงาน ส่วนตำบลด้านความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี สารสนเทศ</li> <li>๓.อัตราการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจของประเทศไทย</li> <li>๔. ประชาชนให้ความสนใจต่อการปฏิบัติงานของ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น</li> </ol> | <ol style="list-style-type: none"> <li>๑.มีระบบอุปกรณ์และกลุ่มพรตพากจากความล้มเหลว แบบ เครื่องยนต์ ในชุมชน การดำเนินการทางวินัย เป็นไปได้ยากนักผลกระทบกลุ่มญาติที่น้อย</li> <li>๒.ขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญบางส่วนงานความรู้ที่มี จำกัดทำให้ต้องเพิ่มพูนความรู้ให้หลากหลายจึงจะ ทำงานได้ ครอบคลุมภารกิจขององค์การบริหารส่วน ตำบล</li> <li>๓.งบประมาณน้อยเมื่อเปรียบเทียบกับพื้นที่ จำนวนประชากร และภารกิจ</li> </ol>                            |

## การวิเคราะห์โครงสร้างการพัฒนาบุคลากร

โครงสร้างปัจจุบัน



การพัฒนาบุคลากรในโครงสร้างใหม่ขององค์กรบริหารส่วนตำบลครึ่งสุข จะเป็นการพัฒนาโดยให้ประชาชนมีส่วนร่วมและใช้ระบบเปิด โดยบุคลากรสามส่วนที่ต้องสัมพันธ์กันเพื่อให้ได้บุคลากรที่มีคุณภาพ มีคุณธรรมการท่าหน้าที่วางแผนอัตรากำลัง สร้างหาทั้งการบรรจุแต่งตั้ง การโอนย้าย และประเมินผลเพื่อการเลื่อนระดับตำแหน่ง การพิจารณาความตื้นความชอบ และการต่อสัญญาจ้างโครงสร้างการพัฒนาบุคลากรขององค์กรบริหารส่วนตำบลครึ่งสุขที่จะปรับปรุงเป็นดังนี้



#### วิถีการทำงานบุคคล

“ภายในปี ๒๕๖๒ บุคลากรขององค์การบริหารส่วนต่ำบลครึ่ง จะมีความก้าวหน้ามั่นคงใน  
ชีวิต มีความรู้ความสามารถ มีความเข้มแข็งในการให้บริการในหน้าที่ มีอธิบายได้เจ็บเข้าใจให้บริการประชาชน และ  
ประชาชนต้องได้รับความพึงพอใจในการให้บริการของเจ้าหน้าที่ ”

## ส่วนที่ ๒

### วัตถุประสงค์และเป้าหมายการพัฒนา

---

#### ๒.๑ วัตถุประสงค์

๑. เพื่อนำความรู้ที่มีอยู่ภายในกองค์กรมาร่วมให้กับองค์การบริหารส่วนตำบลครึ่ง
๒. เพื่อให้มีการปรับเปลี่ยนแนวคิดในการทำงาน แนวสร้างกระบวนการคิด และการพัฒนาคนเอง ให้เกิดขึ้นกับบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลครึ่ง
๓. เพื่อให้บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลครึ่ง ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและ ประสิทธิผลมากที่สุด
๔. เพื่อพัฒนาศักยภาพของบุคลากรท้องถิ่นให้มีทักษะและความรู้ ในการปฏิบัติงานดังนี้
  ๑. ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน
  ๒. ด้านความรู้และทักษะของงานแต่องค์ค้าແນ່ງ
  ๓. ด้านการบริหาร
  ๔. ด้านคุณสมบัติส่วนตัว
  ๕. ด้านศีลธรรมคุณธรรม

#### ๒.๒ เป้าหมายของการพัฒนา

##### ๑ เป้าหมายเชิงปริมาณ

บุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลครึ่ง ประกอบด้วย

- ๑.๑ การพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น คณะผู้บริหาร
- ๑.๒ การพัฒนาสมาชิกท้องถิ่น สาขางานองค์การบริหารส่วนตำบล
- ๑.๓ การพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น พนักงานส่วนตำบล
- ๑.๔ การพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น พนักงานจ้าง

๑.๕ การพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น ในการส่งเสริมให้ได้รับการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น

##### ๒. เป้าหมายเชิงคุณภาพ

บุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลครึ่งทุกคนที่ได้เข้ารับการพัฒนา การเพิ่มพูนความรู้ ทักษะคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน สามารถนำความรู้ที่ได้รับมาใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงานเพื่อ บริการประชาชนให้อย่างมีประสิทธิภาพตามแนวทางการบริหารกิจกรรมบ้านเมืองที่ดี

| วัดดูประพฤติและเป้าหมาย<br>เพื่อให้พนักงานส่วนทابลูกค้า<br>คนดูแลแบบใหม่ได้รับการ<br>พัฒนาภายในระยะเวลา ๓ ปี | แผนงานโครงการ  | วิธีการ  | ระยะเวลาดำเนินการ      | งบประมาณ           | หมายเหตุ                                 |
|--|--|--|------------------------|--------------------|--|
|  | <p>การพัฒนาพัฒนาบุคลากร</p> <p>๑. ส่งเสริมและให้ความสำคัญกับการฝึกอบรม เพื่อรองรับ<br/>ผู้อนุมัติให้กับการเปลี่ยนแปลงความรู้และภาระงาน<br/>และพัฒนาศักยภาพของบุคคลที่มีความสามารถ โดยใช้หลักสูตร<br/>ดังนี้</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- ความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ</li> <li>- การพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ</li> <li>- ความรู้และทักษะเชิงอาชญากรรมที่จำเป็น</li> <li>- ด้านการบริหาร</li> <li>- ด้านคุณธรรม จริยธรรม</li> </ul> <p>๒. ส่งเสริมนักลงบัญชีด้านการศึกษาให้มีเอกสารศึกษาต่อ<br/>อย่างเต็มที่ โดยการให้ทุนการศึกษาหรือการอนุญาตให้<br/>ศึกษาต่อ และส่งเสริมให้พัฒนาความรู้ในภาระงาน<br/>ตลอดเวลา</p> <p>๓. สนับสนุนให้พนักงานส่วนทابลูกค้า ผู้จัดการ<br/>ชั้น ๑ สมัคร อบต. ผู้บริหาร และประธาน ให้มีโอกาสหัดหาน<br/>ศึกษาดูงานตามโครงการต่าง ๆ เพื่อให้มีโอกาสแลกเปลี่ยน<br/>ความคิดเห็น</p> | <p>ดำเนินการของหรือร่วมกับ<br/>หน่วยงานอื่นโดยวิธีการ<br/>ดังนี้</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- ปฐมนิเทศ</li> <li>- ฝึกอบรม</li> <li>- ศึกษาดูงาน</li> <li>- ประชุมเชิงปฏิบัติการ /<br/>สัมนา</li> <li>- การสอนงาน/ไฟ<br/>ค่าปรึกษา และอื่น ๆ</li> <li>- ให้ทุนการศึกษาและ<br/>ปรุงญาติ ปรุงญาโต<br/>และหลักศึกษาตามสร้าง<br/>ปฏิบัติ</li> </ul> | <p>พ.ศ.๒๕๖๓ - ๒๕๖๔</p> | <p>๑๘๐,๐๐๐,๐๐๐</p> | <p>ดำเนินการบัญชี<br/>อบต. ภารกุญชัย</p> |
|  |  |  |                        |                    |  |

| วัตถุประสงค์และเป้าหมาย  | แผนงาน/โครงการ  | วิธีการ  | ระบบผลดำเนินการ | งบประมาณ                    | หมายเหตุ |
|--|---|--|-----------------|-----------------------------|----------|
| เพื่อให้พัฒนางานท่องเที่ยว<br>ศูนย์ธรรมะ ได้รับการ<br>สนับสนุนตามแนวทางที่ดี | 1. การพัฒนาท่องเที่ยวเชิง<br>ศูนย์ธรรมะ ศูนย์ธรรมะ<br>๑๘๖๙ เชียงใหม่จังหวัดเชียงใหม่<br>ให้เป็นแหล่งท่องเที่ยวที่มีความ<br>หลากหลายในเชิงลึกและนานาชาติ<br>2. การพัฒนาท่องเที่ยวเชิงศูนย์ธรรมะ <sup>*</sup><br>ให้เป็นแหล่งท่องเที่ยวที่มีความ<br>หลากหลายและมีมาตรฐานสากล <sup>*</sup><br>3. การพัฒนาท่องเที่ยวเชิงศูนย์ธรรมะ <sup>*</sup><br>ให้เป็นแหล่งท่องเที่ยวที่มีความ<br>หลากหลายและมีมาตรฐานสากล <sup>*</sup><br>4. การพัฒนาท่องเที่ยวเชิงศูนย์ธรรมะ <sup>*</sup><br>ให้เป็นแหล่งท่องเที่ยวที่มีความ<br>หลากหลายและมีมาตรฐานสากล <sup>*</sup> | 1. ดำเนินการอบรมหรือร่วมกับ<br>หน่วยงานอื่นโดยวิธีการ<br>ต่อไปนี้<br>- ประชุมบันทึก<br>- ฝึกอบรม<br>- ประชุมพิจารณาบัญชีการ<br>/ สัมมนา<br>- การสอนงาน/ ให้<br>คำปรึกษา และอื่น ๆ<br>- รายงานการสรุปให้และ<br>ติดตาม | พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๘ | ตามข้อบัญญัติ<br>ของ ศว.สส. |          |

| วัตถุประสงค์และเป้าหมาย   | แผนงาน/โครงการ  | วิธีการ   | ระยะเวลาดำเนินการ      | งบประมาณ       | ผู้รายงาน                                |
|---|---|---|------------------------|----------------|--|
| เพื่อให้พนักงานส่วนตำบลชุด<br>ศูนย์ฯ สามารถได้รับการ<br>พัฒนาภาษาในระดับเวลา ๓ ปี | <p>การพัฒนาพื้นที่ฯ ตามด้านดังนี้ ๗</p> <p>๑. ลงเสริมให้มีการพัฒนาให้มีการสอนเด็ก ลดขั้นตอนใน<br/>การพัฒนา การปรับเปลี่ยนผู้ช่วยครุภัณฑ์เป็นปัจจุบัน และสามารถ<br/>ให้บริการประชาชนได้อย่างรวดเร็ว</p> <p>๒. ให้การสนับสนุนพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงาน และ<br/>เทคโนโลยีใหม่ ๆ มาใช้ในการพัฒนา</p> <p>๓. ลงเสริมให้มีการดำเนินกิจกรรม ๕ ส</p> | <p>ดำเนินการของหรือร่วมกับ<br/>หน่วยงานอื่นใดอย่างการ ทั้ง<br/>- ปฐมนิเทศ<br/>- ฝึกอบรม<br/>- ประเมินเชิงปฏิบัติการ /<br/>สัมมนา</p> <p>- การสนับสนุน/ให้<br/>ค่าปรึกษา และอื่น ๆ</p> <p>- ปรับปรุงสถานที่ทำงาน<br/>และสถานที่บริการประชาชน</p> | <p>พ.ศ.๒๕๖๐ - ๒๕๖๒</p> | <p>๑๘๐,๐๐๐</p> | <p>นางสาวอรุณรัตน์<br/>ชาบต.ครรภุชัย</p> |

## มาตรการเสริมสร้างขวัญกำลังใจ

๓. มีการอบรมเจ้าหน้าที่พนักงานส่วนตัวบล. และพนักงานจ้าง ดีเด่นเป็นประจำทุกปี โดยมี ประกาศเกียรติคุณและเงินหรือของรางวัล โดยมีหลักเกณฑ์ที่ไว้ไป ดังนี้

๓.๑ ความสำเร็จในการปฏิบัติงานราชการ

๓.๒ มนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อประชาชน ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน

๓.๓ การรักษาวินัย ไม่มีข้อร้องเรียนเรื่องทุจริต ประพฤติมิชอบหรือผิดศีลธรรม

๓.๔ การอุทิศตนเสียสละเพื่องานและส่วนรวม

๔. จัดให้มีมุมลงชื่อเข้าร่วมโครงการพิเศษในวันหยุดราชการ

๕. จัดกิจกรรมที่สนับสนุนให้มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นร่วมกัน ทำงานร่วมกัน เช่น การจัด กิจกรรมพัฒนาที่หน่วยงานต่าง ๆ เป็นเจ้าภาพ การพบปะสังสรรค์ เป็นต้น

## มาตรการดำเนินการทางวินัย

๖. มอบอำนาจให้ผู้บังคับบัญชาขึ้นต้นพิจารณาโทษแก่บุคลากรในสังกัดที่กระทำผิดวินัยใน รายละเอียดในขั้นร้ายเล็กตักเตือน แล้วเสนอให้ปลัดองค์กรบริหารส่วนตัวบล. และนายกองค์กรบริหารส่วน ตัวบล.ทราบ

๗. มีมาตรการการรักษาวินัย โดยถอดหอย่อนไทยให้แต่ระดับสายการบังคับบัญชาและ ๓ ครั้ง ยกเว้นการกระทำผิดวินัยในมาตรการที่ประกาศเป็นกฎหมาย คือ

๗.๑ การดื่มสุรา การเล่นการพนันในสถานที่ราชการ

๗.๒ การทุจริตหรือมีพฤติกรรมเรียกร้องผลประโยชน์จากประชาชนที่นอกเหนือจากที่ กฎหมายหรือระเบียบกำหนด

๗.๓ การขาดเวรยานรักษาสถานที่จนเป็นเหตุให้เกิดความเสียหายกับประชาชนหรือ องค์กรบริหารส่วนตัวบล.

๗.๔ การทะเลาะวิวาทกันเอง

## ส่วนที่ ๓ หลักสูตรการพัฒนา

---

### ๓.๑ หลักสูตรในการพัฒนา (พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙)

องค์การบริหารส่วนตำบลครัวอุช กำหนดหลักสูตรการพัฒนาสำหรับบุคลากรในแต่ละตำแหน่งต้องได้รับ การพัฒนาอย่างน้อยในหลักสูตรหนึ่งหรือหลายหลักสูตร ดังนี้

#### ๑. หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ให้แก่ความรู้เกี่ยวกับ

๑.๑ วัฒธรรมบุญญะประจำการอาณาจักรไทย พ.ศ. ๒๕๔๐

๑.๒ พระราชบัญญัติสภาพัฒนาด้านพลังขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติม (๔) พ.ศ. ๒๕๔๖

๑.๓ พระราชบัญญัติกำหนดแผนก้าวหน้าแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ ให้แก่องค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๑.๔ พระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๗

๑.๕ พระราชบัญญัติความรับผิดชอบเมืองเจ้าหน้าที่ พ.ศ. ๒๕๓๘

๑.๖ พระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ศ. ๒๕๔๐

๑.๗ พระราชบัญญัติวิธีปฏิบัติราชการทางการปกครอง พ.ศ. ๒๕๓๙

๑.๘ กฎหมายต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง

๑.๙ ความรู้เกี่ยวกับเศรษฐกิจ สังคม การเมืองการปกครอง และการบริหารราชการแผ่นดิน

#### ๒. หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ ให้แก่ความรู้เกี่ยวกับ

๒.๑ พระราชบัญญัติภาษีป้าย พ.ศ. ๒๕๑๐

๒.๒ พระราชบัญญัติภาษีโรงเรือนและที่ดิน พ.ศ. ๒๕๔๕

๒.๓ พระราชบัญญัติภาษีบำรุงท้องที่ พ.ศ. ๒๕๐๔

๒.๔ พระราชบัญญัติควบคุมอาคาร พ.ศ. ๒๕๒๒ และฉบับแก้ไขเพิ่มเติมดังปัจจุบัน

๒.๕ พระราชบัญญัติอาชคิจและถอนตั้ง พ.ศ. ๒๕๕๑

๒.๖ ระเบียบกฎหมายและแนวทางในการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามหน้าที่ ความรับผิดชอบในแต่ละตำแหน่ง เช่น ระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยวิธีการงบประมาณขององค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และฉบับแก้ไขเพิ่มเติมดังปัจจุบัน

#### ๓. หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง

๓. หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบ

๓. หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ

๓. หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง

๔. หลักสูตรด้านการบริหาร

๕. หลักสูตรหน้าที่งานต่างๆ ตามตำแหน่ง

๖. การส่งเสริมการท่องเที่ยวและเศรษฐกิจ

๗. การส่งเสริมการท่องเที่ยวและเศรษฐกิจ

- ๔. การส่งเสริมระบบคุณธรรมจริยธรรม
- ๕. พัฒนาระบบ IT ให้มีประสิทธิภาพ
- ๖. เทคนิคการบริหารงานสมัยใหม่
- ๗. มนุษย์ดีมพันธ์ในองค์กร
- ๘. หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม
  - ๘.๑ การปฏิบัติตามปравมวลชนจริยธรรมของข้าราชการ
  - ๘.๒ การพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน
  - ๘.๓ จัดทำแผนการพัฒนาหนังงานส่วนตัวสนับสนุนการทำงานที่มีประสิทธิภาพ

หมายเหตุ ๑. หลักสูตรห่างๆ ให้รวมถึงหลักสูตรที่ส่วนราชการหรือหน่วยงานต่างๆ จัดขึ้น และมีเนื้อหา สอดคล้องกับแนวทางทั่วไปของแต่ละข้างต้น

๒. หลักสูตรในแต่ละด้านสามารถจัดรวมไว้ในโครงการพัฒนาหนังงานส่วนที่สำคัญโครงการ ให้ยกเว้นได้

#### ๔ ประเด็นที่ต้องพัฒนา

- ๔.๑ ควรให้มีการปรับปรุงกระบวนการการทำงานพร้อมเน้นกระบวนการสารสนเทศมาใช้งาน
- ๔.๒ ควรมีการพัฒนาองค์ความรู้เพื่อสร้างข้าราชการให้เป็นมืออาชีพ
- ๔.๓ บริหารจัดการฐานข้อมูลให้เชื่อมโยงทุกส่วนราชการ
- ๔.๔ พัฒนาระบบบริการประชาชนให้มีประสิทธิภาพได้มาตรฐาน
- ๔.๕ พัฒนาระบบประเมินผลการปฏิบัติงานข้าราชการ
- ๔.๖ วางแผนบริหารอัตรากำลังและปรับอัตรากำลังให้เหมาะสม
- ๔.๗ พัฒนาการกระจายอำนาจ
- ๔.๘ พัฒนาระบบทوبแผนและวางแผนฯ

## ส่วนที่ ๕

### วิธีการพัฒนา และระยะเวลาดำเนินการพัฒนา

#### วิธีการพัฒนา

วิธีการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง และบุคลากร ขององค์กรบริหารส่วนตำบลครึ่ง กำหนดด้วยวิธีการพัฒนา ตามความจำเป็นและความเหมาะสมในการดำเนินการ โดยใช้วิธีดังนี้

##### ๑. วิธีการดำเนินการ

๑.๑ การประเมินเหตุ

๑.๒ การฝึกอบรม

๑.๓ การศึกษาหรือศูนย์

๑.๔ การประชุมเชิงปฏิบัติการ หรือการสัมมนารวมถึงการประชุมประจำเดือนขององค์กรบริหารส่วนตำบลในการถ่ายทอดความรู้ในการปฏิบัติงาน

๑.๕ การสอนงาน การให้คำปรึกษา

๑.๖ ภาระสอนงาน

๑.๗ การให้การศึกษา

##### ๒. แนวทางการดำเนินการ

การดำเนินการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง และบุคลากรของ องค์กรบริหารส่วนตำบลครึ่ง นอกจากมีวิธีการดำเนินการตาม ข้อ ๑ แล้ว แนวทางในการดำเนินการได้ กำหนดแนวทางการดำเนินการไว้ ๓ แนวทาง ดังนี้

๒.๑ องค์กรบริหารส่วนตำบลดำเนินการเอง

๒.๒ สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น เป็นผู้ดำเนินการโดย องค์กรบริหารส่วนตำบลจัดซื้อพนักงานส่วนตำบลเข้ารับการอบรม

๒.๓ สำนักงานเรื่องหน่วยงานอื่นๆ ดำเนินการสอดคล้องกับแผนพัฒนา พนักงานส่วนตำบลขององค์กรบริหารส่วนตำบลครึ่ง เป็นผู้ดำเนินการ

##### ๓. ระยะเวลาในการดำเนินการพัฒนา

๓.๑ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๐ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๑

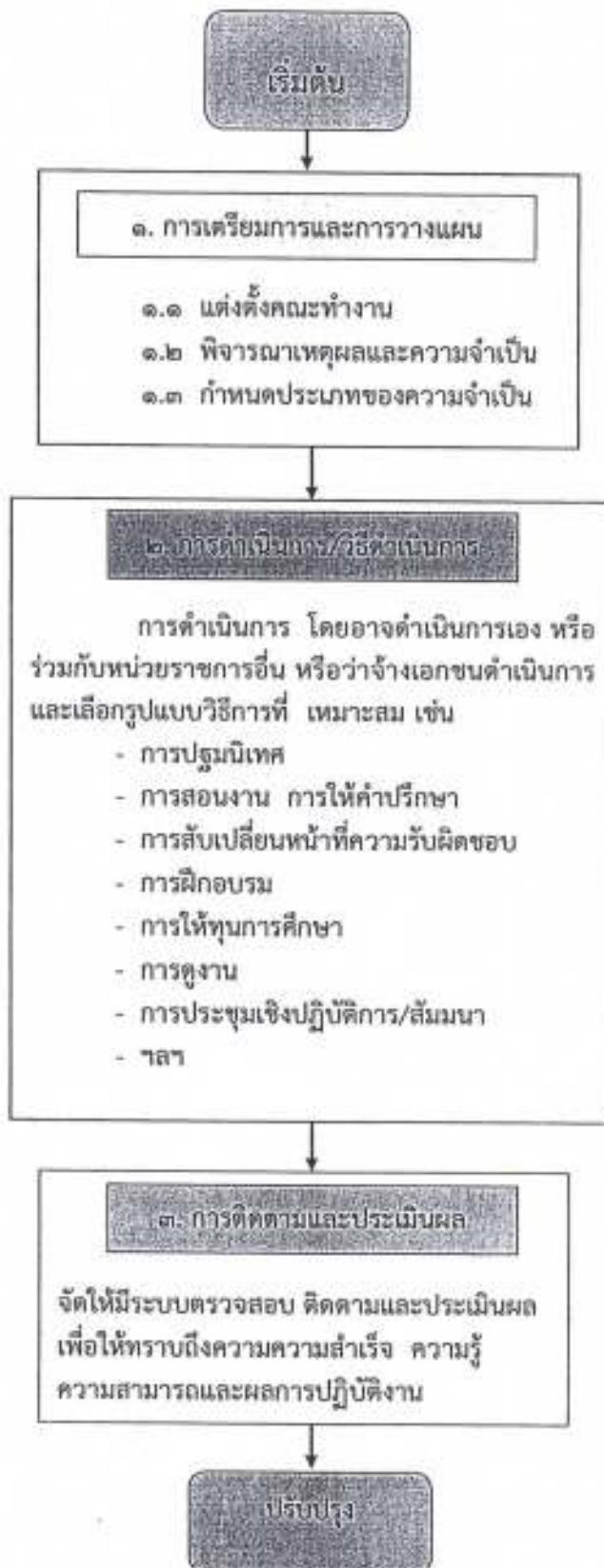
๓.๒ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๑ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๒

๓.๓ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๒ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๓

##### ๔. โครงการตามแผนพัฒนาบุคลากร

องค์กรบริหารส่วนตำบลครึ่ง จึงได้จัดทำโครงการครอบคลุม ตามหลักสูตรความรู้ที่ฐานในการปฏิบัติราชการ หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง หลักสูตรด้านการบริหาร หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม ตามโครงการต่างๆ ในส่วนที่ ๕

## แผนภาพแสดงขั้นตอนการดำเนินงานการพัฒนาบุคลากร



**วิธีการพัฒนา  
แผนพัฒนาบุคลากร (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓)**

วิธีการพัฒนาบุคลากรส่วนตัวบุคคลและพนักงานทั่วไป

| ที่ | โครงการบุคลากรและการพัฒนา   | วัสดุประสงค์   | การดำเนินการ                                   | ปีงบประมาณที่พัฒนา         |                            |                            | สังกัดคณะกรรมการบริหารฯและนา |
|-----|---|--|--|----------------------------|----------------------------|----------------------------|------------------------------|
|     |   |  |  | ปีงบประมาณ<br>(จำนวนหน่วย) | ปีงบประมาณ<br>(จำนวนหน่วย) | ปีงบประมาณ<br>(จำนวนหน่วย) |                              |
| ๑   | หลักสูตรอบรมที่ปรึกษาด้านเชิงวิชาชีพ อบรมฯที่ดี   | เพื่อพัฒนาความสามารถบริหารงานของผู้อัจฉริยะ ให้มีพัฒนาการและความเข้าใจใน การบริหารงานมากยิ่งขึ้น   | บล็อก อับด. ไดร์ฟาร์มีเชอร์ร์วัน ๓ ครั้ง/ปี    | ๙๐                         | ๗๐                         | ๗๐                         | /                            |
| ๒   | หลักสูตรอบรมที่ปรึกษาด้านทักษะภาษาอังกฤษ พัฒนาศักยภาพด้านภาษาอังกฤษให้ดีขึ้น                              | เพื่อพัฒนาระบบการบริหารงานของหัวหน้าส่วนงานและผู้รับผิดชอบ ให้มีพัฒนาศักยภาพ ความรู้ และความเชี่ยวชาญในการบริหารงานในหน้าที่ ที่รับผิดชอบมากยิ่งขึ้น | พัฒนาส่วน แต่ละส่วนต่อๆกันๆ ฝึกอบรม ๓ ครั้ง/ปี | ๙๐                         | ๘๐                         | ๘๐                         | /                            |
| ๓   | หลักสูตรอบรมที่ปรึกษาด้านทักษะภาษาอังกฤษ การคัดเลือกและติดตามพัฒนาศักยภาพด้านภาษาอังกฤษ ที่ดีเยี่ยมที่สุด | เพื่อพัฒนาระบบการบริหารงานของผู้อัจฉริยะ ล่วงงานแต่ละส่วน ให้มีพัฒนาศักยภาพ ความรู้ และความเชี่ยวชาญในการบริหารงานในหน้าที่ ที่รับผิดชอบมากยิ่งขึ้น  | พัฒนาส่วน แต่ละส่วนต่อๆกันๆ ฝึกอบรม ๓ ครั้ง/ปี | ๙๐                         | ๘๐                         | ๘๐                         | /                            |
| ๔   | หลักสูตรอบรมที่ปรึกษาด้านทักษะภาษาอังกฤษ พัฒนาศักยภาพด้านภาษาอังกฤษ                                       | เพื่อพัฒนาระบบการบริหารงานของผู้อัจฉริยะ ล่วงงานแต่ละส่วน ให้มีพัฒนาศักยภาพ ความรู้ และความเชี่ยวชาญในการบริหารงานในหน้าที่ ที่รับผิดชอบมากยิ่งขึ้น  | พัฒนาส่วน แต่ละส่วนต่อๆกันๆ ฝึกอบรม ๓ ครั้ง/ปี | ๙๐                         | ๘๐                         | ๘๐                         | /                            |

| ที่ | โครงการ/พัฒนาการพัฒนา                                      | วัสดุบรรจุภัณฑ์   | การดัดแปลงภาระ                                     | ใช้ประโยชน์ที่ดีที่สุด   |                          | สังกัดคณะกรรมการพัฒนา    |                          |
|-----|--|---|--|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
|     |  |   |  | ปี พ.ศ.๒๕๖๘<br>(จำนวนคน) | ปี พ.ศ.๒๕๖๙<br>(จำนวนคน) | ปี พ.ศ.๒๕๖๘<br>(จำนวนคน) | ปี พ.ศ.๒๕๖๙<br>(จำนวนคน) |
| ๔   | หลักสูตรนักวิชาการอาชญากรรมและกฎหมายอาชญากรรมที่เกี่ยวข้อง | เพื่อตักข้อมูลทางกฎหมายเรื่องการจราจรของพัฒนาฯ<br>สร้างงานและยกระดับให้มีพัฒนาฯ ความรู้<br>และความเข้าใจในการบริหารงานในหน้าที่<br>ซึ่งเป็นผลลัพธ์ที่ดีที่สุด | หัวหน้าส่วน แหล่งศึกษาดูร่องรอย<br>ฝึกอบรม ๑ คน/ปี | ๘                        | ๗                        | ๗                        | ๗                        |
| ๕   | หลักสูตรนักวิชาการอาชญากรรมและกฎหมายอาชญากรรมที่เกี่ยวข้อง | เพื่อพัฒนาระบบการบริหารงานของพัฒนาฯ<br>สร้างงานเพื่อยกระดับให้มีพัฒนาฯ ความรู้<br>และความเข้าใจในการบริหารงานในหน้าที่<br>ซึ่งเป็นผลลัพธ์ที่ดีที่สุด          | หัวหน้าส่วน แหล่งศึกษาดูร่องรอย<br>ฝึกอบรม ๑ คน/ปี | ๗                        | ๗                        | ๗                        | ๗                        |
| ๖   | หลักสูตรนักวิชาการอาชญากรรมที่เกี่ยวข้อง                   | เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้ และความตั้งใจใน<br>การปฏิบัติงานของพัฒนาฯ ให้ดีที่สุด   | พัฒนาส่วนที่ดีที่สุด<br>ฝึกอบรม ๑ คน/ปี            | ๘                        | ๘                        | ๘                        | ๘                        |
| ๗   | หลักสูตรนักวิชาการอาชญากรรมที่เกี่ยวข้อง                   | เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้ และความตั้งใจใน<br>การปฏิบัติงานของพัฒนาฯ ให้ดีที่สุด   | พัฒนาส่วนที่ดีที่สุด<br>ฝึกอบรม ๑ คน/ปี            | ๗                        | ๗                        | ๗                        | ๗                        |
| ๘   | หลักสูตรนักวิชาการอาชญากรรมที่เกี่ยวข้อง                   | เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้ และความตั้งใจใน<br>การปฏิบัติงานของพัฒนาฯ ให้ดีที่สุด   | พัฒนาส่วนที่ดีที่สุด<br>ฝึกอบรม ๑ คน/ปี            | ๗                        | ๗                        | ๗                        | ๗                        |



| ที่ | โครงการ/หน้ากากทางการแพทย์   | วัสดุประเภทที่  | การดำเนินการ                                    | ปีงบประมาณที่หักลด |            |            | ผู้เสนอการยกเว้น/พ่อนา |
|-----|--|---|---|--------------------|------------|------------|------------------------|
|     |  |   |   | ปีงบประมาณ         | ปีงบประมาณ | ปีงบประมาณ |                        |
| ๗๕  | หน้ากากมาตรฐานที่เย็บกับครุภัณฑ์เดิมที่หายใจ<br>หน้ากากผ้าร่มที่เย็บกับครุภัณฑ์เดิมที่หายใจ  | เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้ และศักยภาพเข้าใจ<br>ในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่งานเพื่อส่งเสริม<br>นักศึกษาและให้ศักยภาพปฏิบัติงานได้ดี<br>ยิ่งขึ้น | พัฒนาสร้างทักษะ ให้รับการ<br>ฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี | ๓                  | ๓          | ๓          | ผู้ดำเนินการ<br>๔๐๔    |
| ๗๖  | หลักสูตรอบรมที่เย็บกับครุภัณฑ์เดิมที่หายใจ<br>หน้ากากผ้าร่มที่เย็บกับครุภัณฑ์เดิมที่หายใจ    | เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้ และศักยภาพเข้าใจ<br>ในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่งานเพื่อส่งเสริม<br>นักศึกษาและให้ศักยภาพปฏิบัติงานได้ดี<br>ยิ่งขึ้น | พัฒนาสร้างทักษะ ให้รับการ<br>ฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี | ๓                  | ๓          | ๓          | ผู้ดำเนินการ<br>๔๐๔    |
| ๗๗  | หน้ากากมาตรฐานที่เย็บกับหนังงานเข้มแข็งเพื่อส่ง<br>ผ่านแรงฟricke หรือลักษณะอื่นที่เกี่ยวข้อง | เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้ และศักยภาพเข้าใจ<br>ในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่งานเพื่อส่งเสริม<br>นักศึกษาและให้ศักยภาพปฏิบัติงานได้ดี<br>ยิ่งขึ้น | พัฒนาสร้างทักษะ ให้รับการ<br>ฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี | ๓                  | ๓          | ๓          | ผู้ดำเนินการ<br>๔๐๔    |
| ๗๘  | การส่งเสริมศักยภาพนักศึกษาด้านการแพทย์<br>และศัลยศาสตร์                                      | เพื่อสนับสนุนการพัฒนาศักยภาพของ<br>บุคลากรทั้งสองฝ่ายเป็นไปอย่างยั่งยืนและ<br>สามารถสนับสนุนความต้องการที่เข้มแข็ง<br>พัฒนาศักยภาพ            | ศักยภาพนักศึกษามีศักยภาพเข้าใจ<br>ทุกมานะกิจ    | ๓                  | ๓          | ๓          | ผู้ดำเนินการ<br>๔๐๔    |
| ๗๙  | การส่งเสริมศักยภาพนักศึกษาด้านการแพทย์<br>และศัลยศาสตร์                                      | เพื่อสนับสนุนการพัฒนาศักยภาพของ<br>บุคลากรทั้งสองฝ่ายเป็นไปอย่างยั่งยืนและ<br>สามารถสนับสนุนความต้องการที่เข้มแข็ง<br>พัฒนาศักยภาพ            | ศักยภาพนักศึกษามีศักยภาพเข้าใจ<br>ทุกมานะกิจ    | ๓                  | ๓          | ๓          | ผู้ดำเนินการ<br>๔๐๔    |
| ๘๐  | การส่งเสริมศักยภาพนักศึกษาด้านการแพทย์<br>และศัลยศาสตร์                                      | เพื่อสนับสนุนการพัฒนาศักยภาพของ<br>บุคลากรทั้งสองฝ่ายเป็นไปอย่างยั่งยืนและ<br>สามารถสนับสนุนความต้องการที่เข้มแข็ง<br>พัฒนาศักยภาพ            | พัฒนาสร้างทักษะ ให้รับการ<br>ฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี | ๒                  | ๒          | ๒          | ผู้ดำเนินการ<br>๔๐๔    |

| ที่ | โครงการ/กิจกรรมการพัฒนา   | วัสดุประสงค์   | การดำเนินการ  | ปีงบประมาณที่พัฒนา |            | อปช. | ผู้ดำเนินการ | สังกัดหน่วยงานที่พัฒนา/พัฒนา |
|-----|---|--|---|--------------------|------------|------|--------------|------------------------------|
|     |   |  |   | ปีงบประมาณ         | ปีงบประมาณ |      |              |                              |
| ๑๐๓ | การพัฒนาระบบ IT ให้กับ<br>ประชุมวิชาชีพ   | เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้ และความเข้าใจ<br>ในการปฏิบัติงานของพนักงานเพื่อรองรับ<br>และรองรับแผนงานที่สำคัญของงานที่ได้รับ<br>จัดขึ้น | ที่ดิน Internet เท่ากับขนาด   | ๘๗๐                | ๘๗๐        | /    | /            | /                            |
| ๑๐๔ | การพัฒนาการพัฒนาพนักงานส่วน<br>ค่านิยมที่ควรดำเนินการที่ดีที่สุด<br>ประชุมวิชาชีพ | เพื่อพัฒนาศักยภาพของบุคลากรที่ดีที่สุด<br>ให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมี<br>ประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น                                  | หน้างานส่วนสานักงาน ถูกต้องประชัด<br>และพัฒนาขึ้น ให้ธุรกิจ<br>ดีลงตัว ลุกค้าไป | ๘๗๐                | ๘๗๐        | /    | /            | /                            |

ՀԱՅԱՍՏԱՆԻ ՀԱՆՐԱՊԵՏՈՒԹՅԱՆ ԿԱռավարության մասին

รัฐธรรมนูญว่าด้วยการต่อต้านการลักพาตัวเด็ก พ.ศ. ๒๕๖๒

ระบบตรวจสอบการดำเนินการพัฒนา ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑

| ลำดับ | ผู้ดำเนินการ / ฝ่ายรับ  | นับประชุม | ผู้ติดตาม | ผู้รับ           | ผู้รับ | ผู้รับ | ผู้รับ | ผู้รับ | ผู้รับ | ผู้รับ | ผู้รับ |
|-------|---|-----------|-----------|------------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| ๓     | ประชุมประจำตัวเพื่อเชิงริบาร์ / พนักงาน ทุกรุ่นประชุมประจำตัวเพื่อเชิงริบาร์<br>สำนักงานใหญ่บ้าน  | -         | -         | -                | -      | -      | -      | -      | -      | -      | -      |
| ๔     | ประชุมอบรมเชิงปฏิบัติการดำเนินงานฯ  | -         | -         | -                | -      | -      | -      | -      | -      | -      | -      |
| ๕     | สำนักงานใหญ่พัฒนาเชิงริบาร์อบรมเชิงริบาร์และสืบต่อรองรับการประเมินฯ ฯฯ<br>ศูนย์ฯ  | -         | -         | -                | -      | -      | -      | -      | -      | -      | -      |
| ๖     | สำนักงานใหญ่พัฒนาเชิงริบาร์อบรมเชิงริบาร์พัฒนาในหน้าที่<br>หรืองานสำคัญที่เป็นภาระโดยทันท่อของค่าวร<br>ซึ่งทำให้ทราบการฝึกอบรมดังกล่าวดูถูกใจให้หลังจากฯ<br>ลงวิธี ลงบ. ผู้บริหาร | -         | -         | สบ ศบช.<br>ศศรศช | -      | -      | -      | -      | -      | -      | -      |
| ๗     | สำนักงานสำคัญและผู้บังคับบัญชาพนักงานที่ได้รับการอบรมหลักสูตรต่างๆ<br>ลงวิธี ลงบ. ผู้บริหาร   | -         | -         | สบ ศบช.<br>ศศรศช | -      | -      | -      | -      | -      | -      | -      |
| ๘     | สำนักงานใหญ่พัฒนาเชิงริบาร์และการประเมินฯ ฯฯ<br>ศูนย์ฯ  | -         | -         | -                | -      | -      | -      | -      | -      | -      | -      |
| ๙     | สำนักงานใหญ่พัฒนาเชิงริบาร์และสืบต่อรองรับการประเมินฯ ฯฯ<br>ศูนย์ฯ  | -         | -         | สบ ศบช.<br>ศศรศช | -      | -      | -      | -      | -      | -      | -      |

## ส่วนที่ ๕

### งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา

---

งบประมาณที่ใช้ในการดำเนินการพัฒนา พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง

| ที่ | โครงการ/หลักสูตรการพัฒนา  | งบประมาณ (บาท) | ที่มาของงบประมาณ   |
|-----|---|----------------|--------------------|
|     |   | ๒๕๖๒ - ๒๕๖๓    |                    |
| ๖   | หลักสูตรเกี่ยวกับปลดองค์กรบริหารส่วนตำบลหรือ<br>หลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง                     | ๔๐,๐๐๐         | ข้อบัญญัติงบประมาณ |
| ๗   | หลักสูตรเกี่ยวกับหัวหน้าสานักปลัดหรือหลักสูตรอื่น<br>ที่เกี่ยวข้อง                            | ๔๐,๐๐๐         | ข้อบัญญัติงบประมาณ |
| ๘   | หลักสูตรเกี่ยวกับหัวหน้าส่วนการคลังหรือ<br>หลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง                          | ๔๐,๐๐๐         | ข้อบัญญัติงบประมาณ |
| ๙   | หลักสูตรเกี่ยวกับหัวหน้าส่วนนโยบายหรือ<br>หลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง                           | ๔๐,๐๐๐         | ข้อบัญญัติงบประมาณ |
| ๑๐  | หลักสูตรเกี่ยวกับเจ้าหน้าที่วิเคราะห์ทันใบบำบัด<br>และแผนหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง        | ๔๕,๐๐๐         | ข้อบัญญัติงบประมาณ |
| ๑๑  | หลักสูตรเกี่ยวกับนักวิชาการศึกษาหรือหลักสูตรอื่น<br>ที่เกี่ยวข้อง                             | ๔๕,๐๐๐         | ข้อบัญญัติงบประมาณ |
| ๑๒  | หลักสูตรเกี่ยวกับเจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไปหรือ<br>หลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง                  | ๓๕,๐๐๐         | ข้อบัญญัติงบประมาณ |
| ๑๓  | หลักสูตรเกี่ยวกับนักวิชาการเกษตรหรือหลักสูตรอื่น<br>ที่เกี่ยวข้อง                             | ๓๕,๐๐๐         | ข้อบัญญัติงบประมาณ |
| ๑๔  | หลักสูตรเกี่ยวกับบุคลากรหรือหลักสูตรอื่นที่<br>เกี่ยวข้อง                                     | ๓๕,๐๐๐         | ข้อบัญญัติงบประมาณ |
| ๑๕  | หลักสูตรเกี่ยวกับนักพัฒนาชุมชนหรือหลักสูตรอื่นที่<br>เกี่ยวข้อง                               | ๓๕,๐๐๐         | ข้อบัญญัติงบประมาณ |
| ๑๖  | หลักสูตรเกี่ยวกับนักวิชาการธุรการหรือหลักสูตรอื่นที่<br>เกี่ยวข้อง                            | ๓๐,๐๐๐         | ข้อบัญญัติงบประมาณ |
| ๑๗  | หลักสูตรเกี่ยวกับเจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชนหรือหลักสูตรอื่นที่<br>เกี่ยวข้อง                       | ๓๐,๐๐๐         | ข้อบัญญัติงบประมาณ |
| ๑๘  | หลักสูตรเกี่ยวกับเจ้าหน้าที่/เจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชนหรือ<br>หลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง           | ๓๐,๐๐๐         | ข้อบัญญัติงบประมาณ |
| ๑๙  | หลักสูตรเกี่ยวกับเจ้าหน้าที่/เจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชนหรือ<br>รายได้หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง | ๓๐,๐๐๐         | ข้อบัญญัติงบประมาณ |

| ที่ | โครงการ/หลักสูตรการพัฒนา   | งบประมาณ (บาท)     | ที่มาของงบประมาณ   |
|-----|--|--------------------|--------------------|
|     |  | เบิกจ่าย – เหลือคง |                    |
| ๑๕  | หลักสูตรเกี่ยวข้องโยธา/นายช่างโยธาหรือ<br>หลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง            | ๓๐,๐๐๐             | ข้อบัญญัติคงประมาณ |
| ๑๖  | หลักสูตรเกี่ยวข้องครุภัณฑ์ก่อสร้างหรือหลักสูตรอื่นที่<br>เกี่ยวข้อง            | ๓๐,๐๐๐             | ข้อบัญญัติคงประมาณ |
| ๑๗  | หลักสูตรเกี่ยวข้องกับผู้ดูแลเด็กหรือหลักสูตรอื่นที่<br>เกี่ยวข้อง              | ๑๐,๐๐๐             | ข้อบัญญัติคงประมาณ |
| ๑๘  | หลักสูตรเกี่ยวข้องพนักงานข้างแยกอ่องดำเนินการหรือ<br>หลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง | ๑๐,๐๐๐             | ข้อบัญญัติคงประมาณ |
| ๑๙  | การส่งเสริมสนับสนุนการศึกษาต่อระดับปริญญาโท                                    | ๑๐๐,๐๐๐            | ข้อบัญญัติคงประมาณ |
| ๒๐  | การส่งเสริมสนับสนุนการศึกษาต่อระดับปริญญาโท                                    | ๙๕๐,๐๐๐            | ข้อบัญญัติคงประมาณ |
| ๒๑  | การส่งเสริมระบบคุณธรรมจริยธรรม   | -                  | -                  |
| ๒๒  | พัฒนาระบบ IT ให้มีประสิทธิภาพ  | ๑๕,๐๐๐             | ข้อบัญญัติคงประมาณ |
| ๒๓  | จัดทำแผนการพัฒนาหน้ากากงานล้วนค้านเพื่อการทำงานที่มีประสิทธิภาพ                | -                  | -                  |
| รวม |  | ๙๐๔,๐๐๐            |                    |

## ส่วนที่ ๖ การติดตามและประเมินผล

---

### ๑. องค์กรติดตามและประเมินผลแผนพัฒนาบุคลากร

ให้มีคณะกรรมการติดตามและประเมินผลแผนพัฒนาบุคลากรขององค์กรบริหารส่วนตำบลครึ่ง ประกอบด้วย

|                                     |               |
|-------------------------------------|---------------|
| ๑. นายกองค์กรบริหารส่วนตำบล         | ประธานกรรมการ |
| ๒. ปลัดองค์กรบริหารส่วนตำบล         | กรรมการ       |
| ๓. ผอ.กองช่าง                       | กรรมการ       |
| ๔. ผู้อำนวยการกองคลัง               | กรรมการ       |
| ๕. ผู้อำนวยการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม | กรรมการ       |
| ๖. หัวหน้าสำนักงานปลัดฯ             | กรรมการ       |
| ๗. ผู้อำนวยการกองสวัสดิการ          | กรรมการ       |
| ๘. นักทรัพยากรบุคคล                 | เลขานุการ     |

ให้คณะกรรมการ มีหน้าที่ในการติดตามและประเมินผลแผนพัฒนาบุคลากรขององค์กรบริหารส่วนตำบลครึ่ง กำหนดวิธีการติดตามประเมินผล ตลอดจนการดำเนินการอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง อย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง แล้วเสนอผลการติดตามประเมินผลต่อนายกองค์กรบริหารส่วนตำบลครึ่งทราบ

### บทสรุป

การบริหารงานบุคคลตามแผนพัฒนาบุคลากรขององค์กรบริหารส่วนตำบลครึ่ง สามารถปรับเปลี่ยน แก้ไข เพิ่มเติมให้เหมาะสมได้กับกฎหมาย ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล จังหวัดมหาสารคาม ตลอดจนแนวโน้มนโยบายและยุทธศาสตร์ต่าง ๆ ประกอบกับการกิจกรรมกฎหมายและการดำเนินงาน อาจเป็นเหตุให้การพัฒนาบุคลากรบางตำแหน่งที่เข้าเป็นได้รับการพัฒนามากกว่า และการกิจกรรมประการที่ไม่มีความจำเป็นอาจต้องทำการยุบ หรือปรับโครงสร้างหน่วยงานใหม่ให้ครอบคลุมการกิจต่างๆ ให้สอดคล้องกันโดยมากถ่ายโอนงานสู่ห้องเรียนให้มากที่สุด บุคลากรที่มีอยู่จึงต้องปรับตัวให้เหมาะสมกับสถานการณ์อยู่เสมอ

---

# ภาคผนวก



คำสั่งของค์การบริหารส่วนตำบลครีสุข

ที่ ๓๙๕ / ๒๕๖๐

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๒)

อาศัยอำนาจตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดมหาสารคาม เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๔๔ ส่วนที่ ๑ การพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ข้อ ๒๕ – ข้อ ๒๘ จึงได้แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๒) โดยจัดทำให้สอดคล้องกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๒) ขององค์การบริหารส่วนตำบลครีสุข ดังนี้

|  |                   |
|--|-------------------|
| ๑. นายกองค์การบริหารส่วนตำบลครีสุข           | เป็นประธานกรรมการ |
| ๒. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลครีสุข           | เป็นกรรมการ       |
| ๓. ผู้อำนวยการกองฯ ทั่วไป                    | เป็นกรรมการ       |
| ๔. ผู้อำนวยการกองคลัง                        | เป็นกรรมการ       |
| ๕. หัวหน้าสำนักปลัดฯ                         | เป็นกรรมการ       |
| ๖. ผู้อำนวยการกองจัดการศึกษาศาสนาและพัฒนธรรม | เป็นกรรมการ       |
| ๗. หัวหน้าส่วนสวัสดิการสังคม                 | เป็นกรรมการ       |
| ๘. นักทรัพยากรบุคคล                          | เป็นเลขานุการ     |

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันนี้เป็นต้นไป

สั้น ณ วันที่ ๓๐ เดือน สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๐

(ลงชื่อ) จ.ส.ต.

( วิทยา มาดย์นก )  
 รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลครีสุข  
 ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลปีปฏิใหม่ที่  
 นายกองค์การบริหารส่วนตำบลครีสุข

รายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาพันธุ์งานส่วนตำบล (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๒)

ครั้งที่ ๑/๒๕๖๐

วันที่ ๓๐ สิงหาคม ๒๕๖๐ เวลา ๑๐.๐๐ น.

ณ ห้องประชุมองค์กรบริหารส่วนตำบลคลื่นสุข อำเภอคันทรีวิชัย จังหวัดมหาสารคาม

**ผู้มาประชุม**

|   |                   |
|---|-------------------|
| ๑. นายกองค์กรบริหารส่วนตำบลคลื่นสุข       | เป็นประธานกรรมการ |
| ๒. ปลัดองค์กรบริหารส่วนตำบลคลื่นสุข       | เป็นกรรมการ       |
| ๓. ผู้อำนวยการกองช่าง                     | เป็นกรรมการ       |
| ๔. ผู้อำนวยการกองงดเหลือง                 | เป็นกรรมการ       |
| ๕. หัวหน้าสำนักปลัดฯ                      | เป็นกรรมการ       |
| ๖. ผู้อำนวยการกองการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม | เป็นกรรมการ       |
| ๗. หัวหน้าส่วนสวัสดิการสังคม              | เป็นกรรมการ       |
| ๘. นักวิชาการบุคล                         | เป็นเลขานุการ     |

เริ่มประชุมเวลา ๑๐.๐๐ น.

เมื่อที่ประชุมพร้อมแล้ว จ.ส.ต. วิทยา มาดยันอก ประธานคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๒) เป็นประธานที่ประชุมกล่าวเปิดประชุม และมอบหมายให้ นางสาวนฤริภรณ์ ใจภารีภรณ์ หัวหน้าสำนักปลัดองค์กรบริหารส่วนตำบล ดำเนินการประชุม โดยมีวาระการประชุม ดังนี้

ระเบียบวาระที่ ๑ เรื่องที่ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

- ปลัด อบต. - แจ้งเรื่องการแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๒) ตามคำสั่งของค์กรบริหารส่วนตำบลคลื่นสุข ที่ ๓๙๔/๒๕๖๐ ลงวันที่ ๓๐ สิงหาคม ๒๕๖๐ เพื่อให้เป็นไปตามประกาศคณะกรรมการพัฒนาส่วนตำบลจังหวัดมหาสารคาม เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์กรบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๙ พฤษภาคม ๒๕๖๔ ส่วนที่ ๓ การพัฒนาพันธุ์งานส่วนตำบล ข้อ ๒๕๔ - ข้อ ๒๕๕
- นิติที่ประชุม - รับทราบ

ระเบียบวาระที่ ๒ เรื่องรับรองรายงานการประชุม

- ไม่มี

ระเบียบวาระที่ ๓ เรื่องเพื่อพิจารณา

- ปลัด อบต. - การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๒) เพื่อให้เป็นไปตามระเบียบการบริหารงานบุคคลที่กำหนดหลักเกณฑ์ในการพัฒนาบุคลากรห้องถิน ท่องเที่ยว การพัฒนาครบทุกคนทั้ง ๔ ด้าน ได้แก่
๑. ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน
  ๒. ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง
  ๓. ด้านการบริหาร ได้แก่รายละเอียดที่เกี่ยวกับการบริหารงานและการบริการประชาชน
  ๔. ด้านคุณสมบัติส่วนตัว
  ๕. ด้านคือธรรม คุณธรรม และจริยธรรม

- ให้นางสาวตีือน ภูท蛭ัง เลขานุการ เป็นผู้ซึ่งแจ้งข้อมูลเกี่ยวกับ  
การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ – ๒๕๖๗)

|                                   |  |
|-----------------------------------|--|
| นางสาวตีือน ภูท蛭ัง<br>นักทรัพยากร | - การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ – ๒๕๖๗) นี้<br>จะต้องมีความสอดคล้องกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓)<br>และข้อบัญญัติ ขององค์กรบริหารส่วนตำบล ดังนั้นเพื่อให้การพัฒนาบุคลากรท้องถิ่นมีการ<br>พัฒนาทั้งองค์กรและต่อเนื่อง จึงร่างโครงการฝึกอบรม/พัฒนาบุคลากร ให้คณะกรรมการ<br>จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร พิจารณาและแก้ไขเพิ่มเติมโครงการให้เหมาะสมกับองค์กร<br>โดยมีรายละเอียดดังนี้ |
|                                   | ๑. หลักสูตรปรัชดองค์กรบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานองค์กรบริหารส่วนตำบล)  |
|                                   | ๒. หลักสูตรหัวหน้าส่วนบุคคล (นักบริหารงานทั่วไป)   |
|                                   | ๓. หลักสูตรหัวหน้าส่วนการคลัง (นักบริหารงานคลัง)   |
|                                   | ๔. หลักสูตรผู้อำนวยการช่าง (นักบริหารงานช่าง)  |
|                                   | ๕. หลักสูตรเจ้าหน้าที่วิเคราะห์ที่นโยบายและแผน   |
|                                   | ๖. หลักสูตรนักวิชาการศึกษา   |
|                                   | ๗. หลักสูตรเจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป  |
|                                   | ๘. หลักสูตรบุคลากร   |
|                                   | ๙. หลักสูตรนักพัฒนาชุมชน   |
|                                   | ๑๐. หลักสูตรเจ้าหน้าที่งานธุรการ   |
|                                   | ๑๑. หลักสูตรเจ้าหน้าที่ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย   |
|                                   | ๑๒. หลักสูตรเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี   |
|                                   | ๑๓. หลักสูตรเจ้าหน้าที่/เจ้าหน้าที่งานพัสดุ  |
|                                   | ๑๔. หลักสูตรเจ้าหน้าที่/เจ้าหน้าที่งานจัดเก็บรายได้  |
|                                   | ๑๕. หลักสูตรช่างโยธา/นายช่างโยธา   |
|                                   | ๑๖. หลักสูตรพนักงานจ้างทุกด้าน   |
|                                   | ๑๗. การส่งเสริมการศึกษาระดับปริญญาตรี  |
|                                   | ๑๘. การส่งเสริมการศึกษาระดับปริญญาโท   |
|                                   | ๑๙. พัฒนาระบบ IT ให้มีประสิทธิภาพ  |
|                                   | ๒๐. จัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลเพื่อการทำงานที่มีประสิทธิภาพ   |

นิติที่ประชุม - มีมติเห็นชอบตามที่เสนอ

รักษาราชการแทนปลัด อบต. - เสนอโครงการฯ เพื่อเริ่มสร้างคุณธรรมและจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล  
และ พนักงานจังหวัด ดังนี้

๑. โครงการศึกษาธรรมะและเข้าร่วมกิจกรรมในวันสำคัญทางศาสนา
  ๒. โครงการค้อต้านการทุจริต
  ๓. หรือหลักสูตร โครงการค่างๆ ที่เกี่ยวข้องตามมาตรฐานกำหนดดำเนินการ
- มติที่ประชุม - มั่นติเห็นชอบตามที่เสนอ

ระเบียบวาระที่ ๕ เรื่องอื่น ๆ  
- ไม่มี -

ปิดประชุมเวลา ๑๖.๐๐ น.

ลงชื่อ วงศ์อน ภูทวัง เอก鞍กุการ ผู้บันทึกรายงานการประชุม  
( นางวงศ์อน ภูทวัง )

ลงชื่อ จ.ส.ค. วิทยา มาดยันอก ประธานกรรมการ ผู้ตรวจสอบทึกรายงานการประชุม  
( วิทยา มาดยันอก )

## แบบสำรวจความต้องการในการฝึกอบรมของบุคลากร

แบบสอบถามขุนนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อสำรวจความต้องการในการฝึกอบรมของบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลศรีสุข เพื่อนำผลสำรวจไปจัดทำแผนการฝึกอบรมให้มีประสิทธิภาพและตรงกับความต้องการของบุคลากรมากที่สุด

### ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป

|          |  |                                    |                                       |  |
|----------|--|------------------------------------|---------------------------------------|--|
| เพศ      | <input type="checkbox"/> ชาย             | <input type="checkbox"/> หญิง      |                                       |  |
| อายุ     | <input type="checkbox"/> 21-30 ปี        | <input type="checkbox"/> 31-40 ปี  | <input type="checkbox"/> 41-50 ปี     | <input type="checkbox"/> 51 ปีขึ้นไป     |
| การศึกษา | <input type="checkbox"/> มัธยมต้น        | <input type="checkbox"/> มัธยมปลาย | <input type="checkbox"/> ปวช.         | <input type="checkbox"/> ปวส. / ปวท.     |
|          | <input type="checkbox"/> อนุปริญญา       | <input type="checkbox"/> ปริญญาตรี | <input type="checkbox"/> ปริญญาโท     | <input type="checkbox"/> สูงกว่าปริญญาโท |
| สถานภาพ  | <input type="checkbox"/> พนักงานส่วนตำบล |                                    | <input type="checkbox"/> ลูกจ้างประจำ | <input type="checkbox"/> พนักงานจ้าง     |

### ส่วนที่ 2 ความต้องการในการฝึกอบรม

หลักสูตร / วิชา ที่ต้องการ ( เลือกได้มากกว่า 1 หัวข้อ )

- การใช้คอมพิวเตอร์โปรแกรม ระบุ.....
- ระเบียบ / กฎหมาย ตามสายงานที่ปฏิบัติ ระบุ.....
- ทราบ. ข้อมูลข่าวสารของทางราชการ
- การบริหารงานในระดับองค์กร และระดับส่วนราชการภายใน
- อื่น ๆ ระบุ .....

ระยะเวลาที่ต้องการอบรม ( เลือกได้มากกว่า 1 หัวข้อ )

- |                                |  |
|--------------------------------|--|
| ไตรมาสที่ 1 ของปีงบประมาณ ระบุ | <input type="checkbox"/> คุณสมบัติ     |
|                                | <input type="checkbox"/> พฤติกรรม      |
|                                | <input type="checkbox"/> อันวานคน      |
| ไตรมาสที่ 2 ของปีงบประมาณ ระบุ | <input type="checkbox"/> มนต์เสน่ห์    |
|                                | <input type="checkbox"/> คุณภาพพื้นฐาน |
|                                | <input type="checkbox"/> มีความคิด     |
| ไตรมาสที่ 3 ของปีงบประมาณ ระบุ | <input type="checkbox"/> เม็ดเงิน      |
|                                | <input type="checkbox"/> พฤติกรรม      |
|                                | <input type="checkbox"/> มีคุณภาพ      |
| ไตรมาสที่ 4 ของปีงบประมาณ ระบุ | <input type="checkbox"/> กระบวนการ     |
|                                | <input type="checkbox"/> สิงหาคม       |
|                                | <input type="checkbox"/> กันยายน       |

ข้อเสนอแนะอื่นเกี่ยวกับความต้องการในการฝึกอบรม