



**แผนการพัฒนารubber
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖**

**ขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองไทร
อำเภอท่าฉาง จังหวัดสุราษฎร์ธานี**



**แผนการพัฒนาศูบลากร
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖**

**ขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองไทร
อำเภอท่าฉาง จังหวัดสุราษฎร์ธานี**

คำนำ

การจัดทำแผนการพัฒนาศักยภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองไทร นั้น ได้คำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้ เพื่อให้บุคลากรเกิดความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติราชการ บทบาท และหน้าที่ของตนเอง รวมทั้งบทบาทขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยได้กำหนดหลักสูตรการพัฒนา สำหรับบุคลากรแต่ละตำแหน่ง ให้ได้รับการพัฒนาในหลาย ๆ มิติ ทั้งในด้านความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ด้านการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหารและด้านคุณธรรมและจริยธรรม เพื่อพัฒนาศักยภาพของบุคลากรให้สอดคล้องกับบทบาท และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองไทร ต่อไป

องค์การบริหารส่วนตำบลคลองไทร
ธันวาคม ๒๕๖๓

สารบัญ

	หน้า
บทที่ ๑ : หลักการและเหตุผล	
- หลักการและเหตุผลของการจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร	๑
- ข้อมูลด้านโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการและอัตรากำลัง	๒
- อัตรากำลังที่มีอยู่จริง	๓
บทที่ ๒ : วัตถุประสงค์	
- วัตถุประสงค์การพัฒนา	๔
บทที่ ๓ : กรอบแนวคิดการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร	
- กรอบแนวคิดการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร	๕
บทที่ ๔ : ผลการวิเคราะห์ข้อมูลประกอบการจัดทำแผนยุทธศาสตร์	
- ผลการวิเคราะห์ข้อมูลประกอบการจัดทำแผนยุทธศาสตร์	๗
บทที่ ๕ : แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖	
- แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖	๙
บทที่ ๖ : หลักสูตรการพัฒนา	
- หลักสูตรการพัฒนา	๑๑
- แผนพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองไทร ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖	๑๒
บทที่ ๗ : งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา	
- งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา	๑๖
บทที่ ๘ : การติดตามและประเมินผล	
- การติดตามและประเมินผล	๑๘

ภาคผนวก

๑. บทสรุปสำหรับผู้บริหารการสำรวจข้อมูลความต้องการฝึกอบรมของบุคลากร
๒. สำเนาคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการแผนพัฒนาฯ
๓. สำเนารายงานการประชุมคณะกรรมการพัฒนาฯ

บทที่ ๑ บทนำ

หลักการและเหตุผล

ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุราษฎร์ธานี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไข เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๕๖ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๓๗) พ.ศ. ๒๕๕๙ กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบล พัฒนาผู้ได้รับการบรรจุเข้ารับราชการเป็นพนักงานพนักงานส่วนตำบล ก่อนมอบหมายหน้าที่ให้ปฏิบัติเพื่อให้รัฐระเบียบแบบแผนของทางราชการ หลักและวิธีปฏิบัติราชการ บทบาท และหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบล ในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข และแนวทางปฏิบัติตนเพื่อเป็นพนักงานส่วนตำบลที่ดี โดยองค์การบริหารส่วนตำบลต้องดำเนินการพัฒนาให้ ครบถ้วนตามหลักสูตรที่คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) กำหนด เช่น การพัฒนาด้านความรู้ พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ให้ใช้วิธีการฝึกอบรมในห้องฝึกอบรม การฝึกอบรมทางไกล หรือการพัฒนาตนเอง ก็ได้ หากองค์การบริหารส่วนตำบลมีความประสงค์ จะพัฒนาเพิ่มเติม ให้สอดคล้องกับความจำเป็นในการ พัฒนาของแต่ละองค์การบริหารส่วนตำบลก็ให้กระทำได้ ทั้งนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลที่จะดำเนินการจะต้อง ใช้หลักสูตรที่คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล กำหนดเป็นหลักสูตรหลัก และเพิ่มเติมหลักสูตรตามความ จำเป็นที่องค์การบริหารส่วนตำบลพิจารณาเห็นว่ามีความเหมาะสม การพัฒนาพนักงานส่วนตำบลเกี่ยวกับการ ปฏิบัติงานในหน้าที่ ให้องค์การบริหารส่วนตำบลสามารถเลือกใช้วิธีการพัฒนาอื่น ๆ ได้ และอาจกระทำได้โดย สำนักงานคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) พนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) สำนักงานคณะกรรมการ พนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.)/พนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) ร่วมกับองค์การบริหารส่วนตำบลต้นสังกัด หรือ องค์การบริหารส่วนตำบลต้นสังกัดร่วมกับส่วนราชการอื่นหรือภาคเอกชนก็ได้ และตามประกาศคณะกรรมการ พนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุราษฎร์ธานี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหาร ส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๕๖ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๓๗) พ.ศ.๒๕๕๙ กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม อันจะ ทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการ ในตำแหน่งนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพในการจัดทำแผนการพัฒนาต้องกำหนดตาม กรอบของแผนแม่บทการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนด โดยให้กำหนดเป็นแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล มีระยะเวลา ๓ ปี ตามกรอบของแผนอัตรากำลังของ องค์การบริหารส่วนตำบล นั้น

เพื่อให้สอดคล้องกับแนวทางดังกล่าวองค์การบริหารส่วนตำบลคลองไทร อำเภอกาบัง จังหวัดสุราษฎร์ธานี จึงได้จัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖ ขึ้น เพื่อใช้เป็น แนวทางในการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองไทร เป็นเครื่องมือ ในการบริหารงานบุคคล ของผู้บริหาร อีกทั้งยังเป็นการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี คุณธรรม จริยธรรมของบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลคลองไทร ในการปฏิบัติราชการและตอบสนองความต้องการของประชาชนได้ อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๑. ข้อมูลด้านโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการและอัตรากำลัง

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖ ไว้ ดังนี้

โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

ตามที่ องค์การบริหารส่วนตำบลคลองไทรได้กำหนดจัดโครงสร้างส่วนราชการภายในระดับ กองที่จำเป็นต้องมีในการบริหารราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล และส่วนราชการเรียกชื่ออย่างอื่นของ องค์การบริหารส่วนตำบลคลองไทร เพื่อรองรับและให้สอดคล้องกับสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบล คลองไทร ซึ่งมีภารกิจอำนาจหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าว ภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ใน พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๗) พ.ศ. ๒๕๖๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๔๙ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้องประกอบกับองค์การบริหารส่วนตำบล ได้ กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะดำเนินการดังกล่าว โดยองค์การบริหารส่วนตำบลกำหนดตำแหน่งของ พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างให้ตรงกับภารกิจดังกล่าว และในระยะแรกการกำหนดโครงสร้างส่วน ราชการที่จะรองรับการดำเนินการตามภารกิจนั้น อาจกำหนดเป็นภารกิจอยู่ในงาน หรือกำหนดเป็นฝ่าย และใน ระยะต่อไป เมื่อมีการดำเนินการตามภารกิจนั้น และองค์การบริหารส่วนตำบลพิจารณาเห็นว่า ภารกิจนั้นมี ปริมาณงานมากพอก็อาจจะพิจารณาตั้งเป็นส่วนต่อไป ทั้งนี้ การกำหนดการจัดโครงสร้างส่วนราชการของ องค์การบริหารส่วนตำบลคลองไทร เป็นองค์การบริหารส่วนตำบล ประเภทสามัญ มีปลัดองค์การบริหารส่วน ตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง) และรองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น) และมีโครงสร้างส่วนราชการภายในระดับกองที่จำเป็นต้องมี และส่วนราชการเรียกชื่ออย่างอื่นของ องค์การบริหารส่วนตำบลคลองไทร โดยมีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ดังนี้

๑. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานราชการ ทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบล งานเลขานุการของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล รองนายกองค์การ บริหารส่วนตำบล และเลขานุการนายกองค์การบริหารส่วนตำบล งานกิจการสภาองค์การบริหารส่วนตำบล การบริหารงานบุคคลของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง งานสวัสดิการสังคม งานสังคม สงเคราะห์ งานพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี ผู้สูงอายุ และผู้ด้อยโอกาส งานกิจการขนส่ง งานส่งเสริม การท่องเที่ยว งานส่งเสริมการเกษตร งานการพาณิชย์ งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ งานป้องกันและบรรเทา สาธารณภัย งานเทศกิจ งานรักษาความสงบเรียบร้อย งานจราจร งานวิเทศสัมพันธ์ งานประชาสัมพันธ์ งานส่งเสริมและพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศ งานนิติการ งานการเลือกตั้ง งานคุ้มครอง ดูแลและบำรุงรักษา ทรัพยากรธรรมชาติ งานสิ่งแวดล้อม งานการศึกษา ค้นคว้า วิจัย วิเคราะห์และจัดทำแผนงานด้านสาธารณสุข งานส่งเสริมสุขภาพ งานป้องกันเฝ้าระวังและควบคุมโรคติดต่อและโรคไม่ติดต่อ งานสุขภาพในสถาน ประกอบการ งานสุขภาพชุมชน งานอนามัยสิ่งแวดล้อม งานคุ้มครองผู้บริโภค งานให้บริการด้านสาธารณสุข งานบริหารสาธารณสุข งานส่งเสริมป้องกันควบคุมโรค งานเวชปฏิบัติครอบครัว งานบริการรักษาความสะอาด งานบริการและพัฒนาระบบจัดการมูลฝอย งานบริหารจัดการสิ่งปฏิกูล งานส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนา คุณภาพชีวิตเด็ก สตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการ และผู้ด้อยโอกาส งานอาสาสมัครสาธารณสุข งานป้องกันและบำบัด การติดเชื้อเสพติด งานสัตวแพทย์ งานศึกษา ค้นคว้า วิจัย วิเคราะห์ที่กำหนดตามมาตรการและแผนดำเนินงาน ด้านสิ่งแวดล้อม การประเมินผลกระทบด้านสิ่งแวดล้อม การเฝ้าระวังและตรวจสอบคุณภาพสิ่งแวดล้อม งานส่งเสริมสนับสนุนด้านสิ่งแวดล้อม งานจัดทำและพัฒนาระบบฐานข้อมูลด้านการจัดการสิ่งแวดล้อม

งานรณรงค์และการฝึกอบรมสร้างจิตสำนึกด้านสิ่งแวดล้อม งานวางแผนและจัดทำแผนดำเนินงานด้านการเฝ้าระวัง ควบคุมมลพิษทางน้ำ อากาศ เสียง งานเฝ้าระวัง บำบัด ตรวจสอบคุณภาพน้ำ อากาศ ของเสีย และสารอันตรายต่าง ๆ งานวิเคราะห์นโยบายและแผน งานยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบล งานจัดทำแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล งานส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาท้องถิ่น งานประสานการจัดทำแผนพัฒนาจังหวัด งานคณะกรรมการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล งานคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล งานงบประมาณ งานเสนอแนะขอรับการจัดสรรเงินอุดหนุนขององค์การบริหารส่วนตำบล งานจัดทำข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีและฉบับเพิ่มเติม (ถ้ามี) งานตรวจติดตามและประเมินผลแผนงานและโครงการ งานประชาสัมพันธ์ งานบริการและเผยแพร่วิชาการ งานสถิติ ข้อมูล งานสารสนเทศ งานจัดทำและพัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศขององค์การบริหารส่วนตำบล งานบริหาร การศึกษา งานพัฒนาการศึกษา ทั้งการศึกษาในระบบการศึกษา การศึกษานอกระบบการศึกษา และการศึกษาตามอัธยาศัย เช่น การจัดการศึกษาปฐมวัย งานบริหารวิชาการด้านการศึกษา งานการศึกษาปฐมวัย งานฝึก และส่งเสริมอาชีพ งานเครือข่ายทางการศึกษา งานส่งเสริมคุณภาพและมาตรฐานหลักสูตร งานพัฒนาสื่อ เทคโนโลยีและนวัตกรรมทางการศึกษา งานศาสนา งานบำรุงศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น งานการกีฬาและนันทนาการ งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน และการศึกษานอกโรงเรียน งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก งานส่งเสริมสวัสดิการ สวัสดิภาพและกองทุนเพื่อการศึกษา งานบริหารงานบุคคลของพนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้างสังกัดศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก (กรณียังไม่จัดตั้งกองการเจ้าหน้าที่) งานจัดทำแผนงานด้านการพัฒนาสังคม ด้านสวัสดิการสังคม และด้านสังคมสงเคราะห์ งานพัฒนาระบบ รูปแบบมาตรการ และวิธีการพัฒนาสังคม การจัดสวัสดิการสังคม และการสังคมสงเคราะห์ที่ สอดคล้องกับสภาพปัญหาและความต้องการของประชาชน งานพัฒนาชุมชน งานสำรวจและจัดตั้ง คณะกรรมการชุมชน งานจัดระเบียบชุมชน งานส่งเสริมสนับสนุนการจัดสวัสดิการสังคมแก่เด็ก สตรี ผู้สูงอายุ ผู้ พิการ และผู้ด้อยโอกาส งานฝึกอบรมและเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาชุมชน งานสังคมสงเคราะห์เด็ก สตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการ ทูพพลภาพ ผู้ด้อยโอกาส ผู้ไร้ที่พึ่ง ผู้ประสบภัยพิบัติต่าง ๆ งานสงเคราะห์เด็กและ เยาวชน ผู้พิการทางร่างกายและสมอง งานสงเคราะห์เด็กและเยาวชนผู้ถูกทอดทิ้ง เร่ร่อนไร้ที่พึ่ง ถูกทำร้าย ร่างกาย งานส่งเสริมสวัสดิภาพเด็กและเยาวชนที่ประพฤตินไม่เหมาะสมแก่วัย งานสงเคราะห์ครอบครัวที่ ประสบปัญหาความเดือดร้อนและเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับการดำเนินชีวิตในครอบครัว งานจ่ายเงินเบี้ยยังชีพ ผู้สูงอายุ ผู้พิการ ฯลฯ และราชการที่มีได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกอง สำนัก หรือส่วนราชการใดในองค์การ บริหารส่วนตำบลเป็นการเฉพาะ รวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในองค์การบริหาร ส่วนตำบลให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทาง และแผนการปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล งาน บริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย มีการแบ่ง ส่วนราชการภายในออกเป็น ๗ งาน ดังนี้

- (๑) งานบริหารงานทั่วไป
- (๒) งานการเจ้าหน้าที่
- (๓) งานวิเคราะห์นโยบายและแผน
- (๔) งานนิติการ
- (๕) งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
- (๖) งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- (๗) งานพัฒนาชุมชน

๒. กองคลัง มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานการจ่ายเงิน การรับเงิน การจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม และการพัฒนารายได้ งานสรุปผล สถิติการจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม งานนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงินและเอกสารทางการเงิน งานการตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกาทุกประเภท งานการจัดทำบัญชี งานตรวจสอบบัญชีทุกประเภท งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จ บำนาญ และเงินอื่น ๆ งานจัดทำหรือช่วยจัดทำงบประมาณและเงินนอกงบประมาณ งานเกี่ยวกับสถานะการเงินการคลัง งานการจัดสรรเงินต่าง ๆ งานทะเบียนคุมเงินรายได้และรายจ่ายต่าง ๆ งานควบคุมการเบิกจ่ายเงิน งานทำงบทดลองประจำปีและประจำปี งานเกี่ยวกับการจัดซื้อ จัดจ้าง จัดหา งานทะเบียนคุม งานการจำหน่ายพัสดุ ครุภัณฑ์ และทรัพย์สินต่าง ๆ งานเกี่ยวกับเงินประกันสัญญาทุกประเภท งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการด้านการเงิน การคลัง การบัญชี การพัสดุและทรัพย์สิน งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย มีการแบ่งส่วนราชการภายในออกเป็น ๓ งาน ดังนี้

- (๑) งานการเงินและบัญชี
- (๒) งานพัฒนารายได้
- (๓) งานพัสดุและทรัพย์สิน

๓. กองช่าง มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานสำรวจ งานออกแบบและเขียนแบบ งานประมาณราคา งานจัดทำราคากลาง งานจัดทำข้อมูลทางด้านวิศวกรรมต่าง ๆ งานจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ งานจัดทำทะเบียนประวัติโครงสร้างพื้นฐาน อาคาร สะพาน คลอง แหล่งน้ำ งานติดตั้งซ่อมบำรุงระบบไฟส่องสว่างและไฟสัญญาณจราจร งานปรับปรุงภูมิทัศน์ งานผังเมืองตามพระราชบัญญัติการผังเมือง งานการควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย งานตรวจสอบการก่อสร้าง งานจัดทำแผนปฏิบัติงานการก่อสร้างและซ่อมบำรุงประจำปี งานควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานจัดทำประวัติ ติดตาม ควบคุม การปฏิบัติงานเครื่องจักรกล งานจัดทำทะเบียนประวัติการใช้เครื่องจักรกลและยานพาหนะ งานแผนการบำรุงรักษาเครื่องจักรกลและยานพาหนะ งานเกี่ยวกับการประปา งานเกี่ยวกับการช่างสุขาภิบาล งานช่วยเหลือสนับสนุนเครื่องจักรกล งานช่วยเหลือสนับสนุนการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานช่วยเหลือสนับสนุนด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม งานจัดทำทะเบียนควบคุมการจัดซื้อ เก็บรักษา การเบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิง งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการด้านวิศวกรรมต่าง ๆ งานจัดการมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย มีการแบ่งส่วนราชการภายในออกเป็น ๓ งาน ดังนี้

- (๑) งานแบบแผนและก่อสร้าง
- (๒) งานควบคุมอาคาร
- (๓) งานสาธารณูปโภค

๔. หน่วยตรวจสอบภายใน มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานจัดทำแผนการตรวจสอบภายในประจำปี งานการตรวจสอบความถูกต้องและเชื่อถือได้ของเอกสารการเงิน การบัญชี เอกสาร การรับการเงินทุกประเภท ตรวจสอบการเก็บรักษาหลักฐานการเงิน การบัญชี งานตรวจสอบการสรรหาพัสดุและทรัพย์สิน การเก็บรักษาพัสดุและทรัพย์สิน งานตรวจสอบการทำประโยชน์จากทรัพย์สินขององค์การบริหารส่วนตำบล งานตรวจสอบติดตามและการประเมินผลการดำเนินงานตามแผนงาน โครงการให้เป็นไปตามนโยบาย วัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่กำหนดอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและประหยัด งานวิเคราะห์และประเมินความมีประสิทธิภาพ ประหยัด คุ่มค่า ในการใช้ทรัพยากรของส่วนราชการต่าง ๆ งานประเมินการควบคุมภายในของหน่วยรับตรวจ งานรายงานผลการตรวจสอบภายใน งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำแนวทางแก้ไข ปรับปรุงการปฏิบัติงานแก่หน่วยรับตรวจและผู้เกี่ยวข้อง งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังเดิม	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p>๑. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)</p> <p>๑.๑ งานบริหารทั่วไป ๑.๒ งานการเจ้าหน้าที่ ๑.๓ งานนโยบายและแผน ๑.๔ งานกฎหมายและคดี ๑.๕ งานการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๑.๖ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑.๗ งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน</p>	<p>๑. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล หัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)</p> <p>๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป ๑.๒ งานการเจ้าหน้าที่ ๑.๓ งานวิเคราะห์นโยบายและแผน ๑.๔ งานนิติการ ๑.๕ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและ วัฒนธรรม ๑.๖ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑.๗ งานพัฒนาชุมชน</p>	
<p>๒. กองคลัง ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)</p> <p>๒.๑ งานการเงิน ๒.๒ งานบัญชี ๒.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ ๒.๔ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ</p>	<p>๒. กองคลัง ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)</p> <p>๒.๑ งานการเงินและบัญชี ๒.๒ งานพัฒนารายได้ ๒.๓ งานพัสดุและทรัพย์สิน</p>	เพื่อให้เป็นไปตามประกาศ ก.อบต. เรื่อง กำหนดกองสำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นของ
<p>๓. กองช่าง ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)</p> <p>๓.๑ งานก่อสร้าง ๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร ๓.๓ งานประสานสาธารณูปโภค ๓.๔ งานผังเมือง</p>	<p>๓. กองช่าง ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)</p> <p>๓.๑ งานแบบแผนและก่อสร้าง ๓.๒ งานควบคุมอาคาร ๓.๓ งานสาธารณูปโภค</p>	องค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๖๓
	<p>๔. หน่วยตรวจสอบภายใน (หัวหน้าหน่วยตรวจสอบภายใน) นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)</p>	

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบอัตรากำลังตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๑. นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง (ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒. นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น (รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (๐๑)								
พนักงานส่วนตำบล								
๓. นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น (หัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔. นักทรัพยากรบุคคล ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕. นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๖. นักพัฒนาชุมชน ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๗. นักวิชาการศึกษา ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๘. เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๙. เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๐. ครู	๒	๒	๒	๒	-	-	-	เงินอุดหนุน
๑๑. ครูผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	เงินอุดหนุน
พนักงานจ้าง								
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ)								
๑๒. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๓. ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีทักษะ)								
๑๔. พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๕. พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๖. พนักงานดับเพลิง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๗. ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	เงินอุดหนุน
๑๘. ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
๑๙. ภารโรง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๐. ผู้ดูแลเด็ก	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
รวม	๒๒	๒๒	๒๒	๒๒	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	กรอบอัตรากำลังตำแหน่งที่ คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
กองคลัง (๐๔)								
พนักงานส่วนตำบล								
๒๑. นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองคลัง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๒. นักวิชาการเงินและบัญชี ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๓. นักวิชาการจัดเก็บรายได้ ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๔. เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๕. เจ้าพนักงานพัสดุ ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้าง								
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ)								
๒๖. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๗. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๗	๗	๗	๗	-	-	-	
กองช่าง (๐๕)								
พนักงานส่วนตำบล								
๒๘. นักบริหารงานช่าง ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองช่าง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง (รายงาน ก.อบต.)
๒๙. นายช่างโยธา อาวุโส	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้าง								
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ)								
๓๐. ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๑. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๒. ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
๓๓. คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๖	๖	๖	๖	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	กรอบอัตรากำลังตำแหน่งที่ คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)								
พนักงานส่วนตำบล								
๓๔. นักวิชาการตรวจสอบภายใน ปก./ชก. (หัวหน้าหน่วยตรวจสอบภายใน)	-	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	-	๑	๑	๑	-	-	-	
รวมทั้งหมด	๓๗	๓๘	๓๘	๓๘	-	-	-	

สรุปกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖
ขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองไทร อำเภอกำแพง จังหวัดสุราษฎร์ธานี

ลำดับ ร.	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	กรอบอัตรากำลังตำแหน่งที่ คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓	สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	๒๒	๒๒	๒๒	๒๒	-	-	-	
๔	กองคลัง	๗	๗	๗	๘	-	-	-	
๕	กองช่าง	๖	๖	๖	๙	-	-	-	
๖	หน่วยตรวจสอบภายใน	-	๑	๑	๑	-	-	-	
	รวม	๓๗	๓๘	๓๘	๓๘	-	-	-	

๒. อัตรากำลังตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

อัตรากำลังพนักงานส่วนท้องถิ่น และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองไทร ประจำปีงบประมาณ พ.

ที่	ตำแหน่งเลขที่	ชื่อ - สกุล ผู้ดำรงตำแหน่ง	ชื่อตำแหน่งในการบริหารงาน /ชื่อตำแหน่งพนักงานครู	ชื่อตำแหน่งในสายงาน/ ชื่อตำแหน่งพนักงานจ้าง
๑	๖๗-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	นายเจียรชัย มณีโชติ	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	นักบริหารงานท้องถิ่น
๒	๖๗-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	นางสาวรพีพรรณ มุลวิไล	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	นักบริหารงานท้องถิ่น
ลำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล				
๓	๖๗-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	นายชัยยุทธ์ สามเสาร์	หัวหน้าสำนักปลัด อบต.	นักบริหารงานทั่วไป
๔	๖๗-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นางกมลวรรณ โภคภิรมย์	นักทรัพยากรบุคคล	นักทรัพยากรบุคคล
๕	๖๗-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	-	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน
๖	๖๗-๓-๐๑-๓๕๐๑-๐๐๑	น.ส.กัญญารินทร์ อินทร์ทรัพย์	นักพัฒนาชุมชน	นักพัฒนาชุมชน
๗	๖๗-๓-๐๑-๓๕๐๓-๐๐๑	นางสาวณัฐนิช บัวยม	นักวิชาการศึกษา	นักวิชาการศึกษา
๘	๖๗-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	นางสาวโชติมา นิลอรุณ	เจ้าพนักงานธุรการ	เจ้าพนักงานธุรการ
๙	๖๗-๓-๐๑-๔๕๐๕-๐๐๑	-	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทา สาธารณภัย	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทา สาธารณภัย
๑๐	๖๗-๓-๐๑-๖๖๐๐-๒๐๒	นางสาวปิยะมาศ ธรรมบำรุง	ครู	ครู
๑๑	๖๗-๓-๐๑-๖๖๐๐-๒๐๓	นางสาววารภรณ์ ขาวขันธุ์	ครู	ครู
๑๒	๖๗-๓-๐๑-๖๖๐๐-๒๐๔	-	ครูผู้ดูแลเด็ก	ครูผู้ดูแลเด็ก
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภทมีคุณวุฒิ)				
๑๓	-	นางสาวสุธามาส แก้วสะอาด	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ
๑๔	-	นางดวงมณี พรหมสวัสดิ์	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก
๑๕	-	นางสาวสุภาภรณ์ ศรีนิล	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก

ที่	ตำแหน่งเลขที่	ชื่อ - สกุล ผู้ดำรงตำแหน่ง	ชื่อตำแหน่งในการบริหารงาน /ชื่อตำแหน่งพนักงานครู	ชื่อตำแหน่งในสายงาน/ ชื่อตำแหน่งพนักงานจ้าง	ตำแหน่งประเภท /ประเภท	ระดับ	หมายเหตุ
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภทที่มีทักษะ)						
๑๖	-	นายโกเมธ ทองสง่า	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	
๑๗	-	นายสมชาติ โกละกะ	-	พนักงานขับเครื่องจักรกล ขนาดเบา	-	-	
๑๘	-	นายสมทรง พลภักดี	-	พนักงานดับเพลิง	-	-	
๑๙	-	นางวรัญญา ภูมิไชยา	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	
๒๐	-	น.ส.พัณชิตา ทองปลอด	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	
	พนักงานจ้างทั่วไป						
๒๑	-	น.ส.วันวิสา เฉลิมพิพัฒนา	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	
๒๒	-	น.ส.มัสติกา เจียวภัก	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	
	กองคลัง						
๒๓	๖๗-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	นางเฉลา นิลจินดา	ผู้อำนวยการกองคลัง	นักบริหารงานการคลัง	อำนาจการท้องถิ่น	ต้น	
๒๔	๖๗-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	น.ส.ประภัสสร เสือถม	นักวิชาการเงินและบัญชี	นักวิชาการเงินและบัญชี	วิชาการ	ชำนาญการ	
๒๕	๖๗-๓-๐๔-๓๒๐๓-๐๐๑	นางปิยะนุช ภูมิไชยา	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	วิชาการ	ชำนาญการ	
๒๖	๖๗-๓-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑	นางสาวสุธิตา สนธิสุวรรณ	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ทั่วไป	ปฏิบัติงาน	
๒๗	๖๗-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	-	เจ้าพนักงานพัสดุ	เจ้าพนักงานพัสดุ	ทั่วไป	ปง./ชง.	ร้องขอให้ กสส.สอบ แง่งขึ้น
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภทที่มีคุณวุฒิ)						
๒๘	-	นางสาวอัญชี่ ธรรมบำรุง	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและ บัญชี	-	-	
๒๙	-	นางสาวศุภวรรณ เพชรทอง	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	-	

กองช่าง									
๓๐	๖๗-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	-	-	ผู้อำนวยการกองช่าง	นักบริหารงานช่าง		อำนาจการท้องถิ่น	ต้น	
๓๑	๖๗-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายสมศักดิ์ แสงสุวรรณ	นายช่างโยธาอาวุโส	นายช่างโยธาอาวุโส	นายช่างโยธาอาวุโส		ทั่วไป	อาวุโส	
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภทมีคุณวุฒิ)									
๓๒	-	นายจักรพันธ์ ประทุมทอง	-	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา		-	-	
๓๓	-	น.ส.เยาวลักษณ์ ไรยทองคำ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		-	-	
๓๔	-	นายภัทรกร เมฆแสน	-	-	ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ		-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป									
๓๕	-	นายภูริวัชร สายชู	-	-	คนงาน		-	-	
หน่วยตรวจสอบภายใน									
๓๖	๖๗-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	-	-	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	นักวิชาการตรวจสอบภายใน		วิชาการ	ปก./ชก.	

บทที่ ๒

วัตถุประสงค์และเป้าหมายการพัฒนา

วัตถุประสงค์

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

๒. เพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะด้านมนุษย์ มุ่งมั่นที่จะเข้าใจและตระหนักรู้ในคุณค่าของตนเองและคุณค่าของผู้อื่น มีทักษะในการปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น (Human Skills) เพื่อการบริหารและปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ

๓. เพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะด้านงาน มุ่งมั่นที่จะเป็นคนเก่ง มีทักษะในการบริหารและปฏิบัติงาน (Technical Skills) โดยเฉพาะสมรรถนะในการบริหารและปฏิบัติงานตามโครงการภายใต้แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบล และโครงการภายใต้แผนยุทธศาสตร์กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น เพื่อให้มีความพร้อมในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบล และยุทธศาสตร์ของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งการบริหารและปฏิบัติงานตามภารกิจหลักของหน่วยงานต่าง ๆ ที่ให้ความร่วมมือและประสานงานขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ในส่วนราชการต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

เป้าหมาย

เป้าหมายเชิงปริมาณ

๑. บุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลคลองไทรอันประกอบด้วย พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ได้รับการพัฒนาการเพิ่มพูนความรู้ มีความสามารถ ทักษะ คุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงานทุกคน

๒. ประชาชนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลคลองไทรได้รับการบริการที่ดี สะดวก รวดเร็ว ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๕

เป้าหมายเชิงคุณภาพ

๑. บุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลคลองไทรทุกคน ที่ได้เข้ารับการพัฒนา เพิ่มพูนความรู้ ทักษะ คุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน สามารถนำความรู้ที่ได้รับมาใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงานเพื่อบริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพตามแนวทางการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

๒. ประชาชนภายในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลคลองไทรได้รับการบริการที่ดี มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น

บทที่ ๓

กรอบแนวคิดการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์สุขภาพ

การจัดทำยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์สุขภาพส่วนตำบล มีวัตถุประสงค์เพื่อให้องค์กรมีจุดมุ่งหมาย ทิศทางในการก้าวไปข้างหน้าในเชิงการพัฒนาศูนย์สุขภาพ เพื่อไปตอบสนองต่อยุทธศาสตร์องค์กร มีวิธีการและ เครื่องมือในการผลักดันสู่ความสำเร็จรวมทั้งระบบการติดตามผล อีกทั้งเป็นการสร้างความต่อเนื่องในการพัฒนา ศูนย์สุขภาพในองค์กร ซึ่งการจัดทำยุทธศาสตร์นั้นคือการกำหนดทิศทางขององค์กร ซึ่งทิศทางนี้จะมีผลครอบคลุมอยู่ ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี

ในการจัดทำยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์สุขภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองไทรนั้น ต้องเป็น การจัดทำยุทธศาสตร์ที่มีความเชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์หลักตามแผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น นโยบายของรัฐบาล และนโยบายผู้บริหาร ทั้งนี้ เพื่อให้ยุทธศาสตร์การ พัฒนาหน่วยงานนั้นเป็นส่วนที่ช่วยสนับสนุนผลักดันให้ยุทธศาสตร์ของหน่วยงานประสบความสำเร็จผ่านทาง บุคลากรที่ได้รับการพัฒนาให้มีความรู้ สมรรถนะ เป็นผู้นำ เป็นคนดี มีวินัย และมีพลังกายพลังใจในการปฏิบัติ ภารกิจของตนให้ประสบความสำเร็จอย่างดียิ่ง และเพื่อให้ยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์สุขภาพนั้นมีความเชื่อมต่อกับ ยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองไทรในทุกๆ ยุทธศาสตร์ โดยมีได้เพียงเชื่อมโยงเฉพาะในด้านที่ เป็นยุทธศาสตร์ด้านทรัพยากรบุคคลเท่านั้น

เพื่อให้การจัดทำยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์สุขภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองไทรมี ความสอดคล้องและสัมพันธ์กับยุทธศาสตร์หลักตามแผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาองค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น นโยบายของรัฐบาล และนโยบายผู้บริหาร จึงได้กำหนดกระบวนการในการจัดทำ ดังนี้

ขั้นตอนที่ ๑ กำหนดประเด็นหลักตามยุทธศาสตร์ขององค์กร เพื่อศึกษาแนวนโยบายการ พัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม แนวนโยบายของจังหวัด อำเภอ และทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์องค์กร

ในการกำหนดประเด็นหลักตามยุทธศาสตร์องค์กร (ยุทธศาสตร์องค์กรการบริหารส่วนตำบล คลองไทร) นั้น เป็นการศึกษาข้อมูลประกอบที่สำคัญในการจัดทำยุทธศาสตร์ ศึกษาตัวชี้วัดในระดับองค์กร เมื่อได้ทำการศึกษาและทบทวนข้อมูลยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้อง ข้อมูลวิสัยทัศน์ พันธกิจ แล้ว จากนั้น จึง ดำเนินการกำหนดประเด็นสำคัญในยุทธศาสตร์องค์กร

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

ขั้นตอนนี้เป็นขั้นตอนที่จะช่วยในการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยภายใน และปัจจัยภายนอกในด้าน ทรัพยากรมนุษย์ ที่มีผลต่อความสำเร็จขององค์กร ซึ่งการทำ HR SWOT นั้น

- เป็นการวิเคราะห์จุดอ่อน จุดแข็ง โอกาส อุปสรรค ในเรื่องของ “คน” ที่จะทำให้องค์กร บรรลุหรือไม่บรรลุผลสำเร็จตามยุทธศาสตร์ที่วางไว้

- เป็นการดำเนินการในรูปการประชุม หรือ Workshop เพื่อเป็นการระดมสมอง ซึ่งให้ได้มา ซึ่งข้อมูลจำนวนมาก

- เป็นการระดมสมอง โดยที่สิ่งที่ได้จากการระดมสมองนั้นเป็นความเห็นของผู้ที่เข้ามาเข้าร่วม

- พิจารณาให้มีความสำคัญกับจุดอ่อน เป็นลำดับแรก ๆ

- เป็นการวิเคราะห์ในทุกๆ ด้านที่เกี่ยวกับการบริหาร และพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ไม่ควร จำกัดเฉพาะในด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพียงอย่างเดียว

ขั้นตอนที่ ๓ วิเคราะห์ข้อมูลสำคัญด้านทรัพยากรมนุษย์ เพื่อวิเคราะห์ข้อมูลที่สำคัญ ซึ่งจะ
ช่วยสนับสนุนผลการทำ HR SWOT และเป็นข้อมูลสนับสนุนในการกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาคูคลากรต่อไป
ขั้นตอนนี้ เป็นขั้นตอนที่ช่วยสนับสนุนการจัดทำยุทธศาสตร์ ด้วยการวิเคราะห์จากข้อมูล
สำคัญด้านทรัพยากรมนุษย์ และยังเป็นการตรวจสอบ ยืนยัน การทำ HR SWOT นอกจากนี้การวิเคราะห์ข้อมูล
สำคัญด้านทรัพยากรมนุษย์ ยังช่วยให้การจัดทำยุทธศาสตร์ต่าง ๆ มีความถูกต้องโดยมีข้อมูลตัวเลขสนับสนุน
การคิดวิเคราะห์และการจัดทำ

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

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

ขั้นตอนที่ ๕ จัดทำยุทธศาสตร์การพัฒนาคูคลากร (HRD Strategy) เป็นขั้นตอนการกำหนด
ยุทธศาสตร์การพัฒนาคูคลากรในรายละเอียด พร้อมตัวชี้วัดผลงานที่สำคัญ (KPI) ขั้นตอนนี้ เป็นขั้นตอนในการ
สร้างยุทธศาสตร์การพัฒนาคูคลากรขององค์กร โดยการนำข้อมูลที่ได้จากขั้นตอนที่ ๑ ถึง ๔ มาวิเคราะห์
จัดลำดับความสำคัญ จัดกลุ่มประเด็นปัญหา เพื่อจัดทำเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาคูคลากร

เมื่อสร้างยุทธศาสตร์การพัฒนาคูคลากรจากขั้นตอนการสร้างยุทธศาสตร์และทำการเชื่อมโยงกับ
ยุทธศาสตร์หลักขององค์กรบริหารส่วนตำบลคลองไทรแล้ว ลำดับถัดมา ดำเนินการจัดกลุ่ม ปรับปรุง เพื่อ
คัดเลือกให้เหลือในปริมาณยุทธศาสตร์ที่เหมาะสม จากนั้นนำชื่อยุทธศาสตร์ที่ได้ผ่านการจัดกลุ่ม ปรับปรุงแล้ว
มากำหนดตัวชี้วัด พร้อมทั้งชื่อโครงการในแต่ละยุทธศาสตร์ ในการกำหนดตัวชี้วัดควรเป็นการวัดผลลัพธ์หรือ
ผลสัมฤทธิ์ของยุทธศาสตร์ และควรกำหนดตัวชี้วัดที่สอดคล้องและตรงต่อยุทธศาสตร์ที่กำหนดขึ้นมา

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

ขั้นตอนที่ ๗ ประเมินผลการพัฒนาตามแผน เป็นการติดตามผลความก้าวหน้า และ
ความสำเร็จ ทั้งนี้เพื่อนำมาปรับแต่งแผนปฏิบัติงานให้ปฏิบัติได้ตามเป้าหมายที่กำหนดขึ้นตอนสุดท้ายของการ
จัดทำยุทธศาสตร์การพัฒนาคูคลากรนั้น เป็นขั้นตอนการติดตามและประเมินผลความก้าวหน้า ความสำเร็จของ
ยุทธศาสตร์ที่ได้กำหนดไว้ ในการประเมินและติดตามผลตลอดช่วงระยะเวลาของแผนปฏิบัติการ เพื่อองค์กร
จะได้ทราบถึงความก้าวหน้าตามแผนงาน และเมื่อเกิดความล่าช้าองค์กรสามารถศึกษาข้อมูลเพิ่มเติมจาก
ผู้รับผิดชอบ เพื่อร่วมกันปรับปรุงการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายในที่สุด

บทที่ ๔

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลประกอบการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์บุคลากร

ในการจัดทำยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์บุคลากรนั้น ได้มีการนำข้อมูลในหลาย ๆ ด้านมาสรุปผล และวิเคราะห์เพื่อประกอบในการจัดทำยุทธศาสตร์ ทั้งนี้เพื่อให้ยุทธศาสตร์ที่จัดทำขึ้นนั้นสามารถนำมาใช้ในการพัฒนาแก้ไขในส่วนที่เป็นจุดอ่อนของบุคลากร และส่งเสริมสมรรถนะที่จำเป็นในการบรรลุเป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ของกรมชลประทานทั้งนี้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้กำหนดที่มาของข้อมูลเพื่อนำมาวิเคราะห์ได้ ๔ ทาง คือ

๑. การสัมภาษณ์จากกลุ่มผู้บริหาร
๒. การรวบรวมข้อมูลที่สำคัญด้านทรัพยากรบุคคลจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
๓. การสรุปจากแบบสอบถามสำรวจความเห็นต่อการพัฒนาศูนย์บุคลากร
๔. การสัมมนาเชิงปฏิบัติการการวิเคราะห์ HR SWOT ซึ่งสรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากที่มา

ของข้อมูลดังกล่าว ได้ดังนี้

สรุปการสัมภาษณ์จากผู้บริหาร

จากการสัมภาษณ์ผู้บริหาร ซึ่งประกอบไปด้วย ผู้บริหารท้องถิ่น ปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หัวหน้าส่วนราชการที่เกี่ยวข้อง เพื่อสอบถามความคาดหวังในเรื่องการพัฒนาศูนย์บุคลากรในความเห็นของผู้บริหารระดับสูง สามารถสรุปผลการสัมภาษณ์ได้ดังนี้

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

ผู้ใต้บังคับบัญชา

สรุปการวิเคราะห์ข้อมูลสำคัญด้านทรัพยากรบุคคล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลสำคัญด้านทรัพยากรบุคคล ได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลสำคัญ ดังนี้

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

จากการวิเคราะห์ข้อมูลที่สำคัญด้านทรัพยากรบุคคลดังที่กล่าวข้างต้นนั้น ผลการวิเคราะห์พบว่า ในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า องค์กรบริหารส่วนตำบลคลองไทรจะประสบปัญหาในเรื่องอัตรากำลังคนที่จะหายไปจากการโอน (ย้าย) ซึ่งกำลังคนดังกล่าวเป็นกำลังคนในระดับสายงานผู้ปฏิบัติ ซึ่งอาจส่งผลกระทบต่อเรื่องการบริหารงานขององค์กร ความพร้อมของกำลังคนที่จะทดแทนกำลังคนที่หายไป นอกจากนี้ในเรื่องค่าใช้จ่ายในการพัฒนาและจำนวนวันที่ได้รับการพัฒนาของข้าราชการนั้นยังต่ำกว่าเป้าหมายที่กำหนด

สรุปการวิเคราะห์ HR SWOT

ในการวิเคราะห์ข้อมูลสภาพแวดล้อมภายในและภายนอก องค์การบริหารส่วนตำบลคลองไทร 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

๒. จุดอ่อน (Weaknesses)

- บุคลากรมีความแตกแยกกันระหว่างกลุ่ม
- ภาระงานของแต่ละฝ่ายไม่ชัดเจน
- การมอบภาระงานยังไม่ตรงตามศักยภาพของบุคลากร
- ขาดการพัฒนาความรู้ด้านเทคโนโลยี ระบบ เครื่องมือใหม่ๆ ในการพัฒนาแหล่งน้ำ
- ขาดทักษะด้านการสื่อสารข้อความ บริหารประชาสัมพันธ์ เพื่อสร้างแรงบันดาลใจแก่ประชาชน และทักษะที่จำเป็นในการทำงานเชิงรุก
- การสนับสนุนด้านงบประมาณการพัฒนายังไม่เพียงพอ
- ด้านอัตรากำลังยังไม่เพียงพอและไม่เหมาะสมในกับปริมาณงาน
- ขาดการสรุปบทเรียน องค์ความรู้ และติดตามประเมินผลเพื่อการแก้ปัญหาอย่างจริงจังและต่อเนื่อง
- ขาดการมองเชิงระบบ ความเข้าใจและทักษะการทำงานแบบบูรณาการ
- บุคลากรไม่ยอมรับเทคโนโลยี

๓. โอกาส (Opportunities)

- องค์กรเป็นที่รู้จักและยอมรับ และมีภาพลักษณ์ที่น่าเชื่อถือ
- มีการสนับสนุน ส่งเสริมทั้งด้านนโยบายและแนวทางการปฏิบัติจากหน่วยงานต่าง ๆ ของรัฐ
- มีกฎหมายที่รองรับและชัดเจน
- เป็นหน่วยงานที่มีภารกิจหลักที่สำคัญต่อประชาชนในพื้นที่

๔. ภัยคุกคาม (Threats)

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

บทที่ ๕

ยุทธศาสตร์การพัฒนากุศลการองค์การบริหารส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลที่สำคัญในด้านต่าง ๆ จากผู้บริหาร บุคลากร รวมทั้งข้อมูลยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองไทรได้ถูกนำมาสรุปเพื่อจัดทำยุทธศาสตร์การพัฒนากุศลการ องค์การบริหารส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ อีกทั้งได้มีปรับปรุงการกำหนดวิสัยทัศน์ และพันธกิจการพัฒนากุศลการ องค์การบริหารส่วนตำบลคลองไทร ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ใหม่ และจัดทำเป็นแผนที่ยุทธศาสตร์ เพื่อให้เป็นกรอบกลยุทธ์ในการพัฒนาทรัพยากรบุคคล และเพื่อสื่อสารให้บุคลากรในองค์กรได้มีความเข้าใจในทิศทาง เห็นความชัดเจนของการพัฒนากุศลการร่วมกัน โดยมีรายละเอียดดังนี้

วิสัยทัศน์

กุศลการองค์การบริหารส่วนตำบลคลองไทรเป็นผู้มีสมรรถนะสูง เปี่ยมด้วยจริยธรรม เข้าถึงประชาชน มีความเป็นสากล ทুমเทพลักษณ์ให้ยุทธศาสตร์องค์กรสำเร็จ

พันธกิจ

๑. พัฒนากุศลการให้มีความเชี่ยวชาญในงานอย่างสูงสุด
๒. สร้างเสริมวัฒนธรรม และพฤติกรรมที่สนับสนุนต่อวิสัยทัศน์ พันธกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองไทร
๓. ส่งเสริมการเรียนรู้อย่างยั่งยืน โดยมีการพัฒนาตนเองเป็นหัวใจหลักสำคัญ
๔. พัฒนาผู้บังคับบัญชา และผู้บริหาร ให้มีทักษะการจัดการ และภาวะผู้นำที่เป็นเลิศ

ยุทธศาสตร์การพัฒนากุศลการองค์การบริหารส่วนตำบลคลองไทร ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

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

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

บทที่ ๖ หลักสูตรการพัฒนา

การกำหนดแนวทางในการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองไทรได้พิจารณาและให้ความสำคัญกับบุคลากรในทุกระดับ ทั้งคณะผู้บริหาร สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล พนักงานส่วนตำบล รวมถึงพนักงานจ้างทั้งส่วนราชการ เพื่อให้ได้รับการพัฒนาประสิทธิภาพทั้งทางด้านการปฏิบัติงาน หน้าที่ความรับผิดชอบ ความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง การบริหาร และคุณธรรมและจริยธรรม ดังนี้

สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

ประกอบด้วย

๑. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลคลองไทร
๒. รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลคลองไทร
๓. หัวหน้าสำนักปลัด อบต.
๔. นักทรัพยากรบุคคล
๕. นักวิเคราะห์นโยบายและแผน
๖. นักพัฒนาชุมชน
๗. นักวิชาการศึกษา
๘. เจ้าพนักงานธุรการ
๙. เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
๑๐. ครู
๑๑. พนักงานจ้าง

กองคลัง ประกอบด้วย

๑. ผู้อำนวยการกองคลัง
๒. นักวิชาการเงินและบัญชี
๓. นักวิชาการจัดเก็บรายได้
๔. เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี
๕. เจ้าพนักงานพัสดุ
๖. พนักงานจ้าง

กองช่าง ประกอบด้วย

๑. ผู้อำนวยการกองช่าง
๒. นายช่างโยธา
๓. พนักงานจ้าง

การกำหนดวิธีการพัฒนา โดยใช้เครื่องมือในการพัฒนาบุคลากรทั้งการพัฒนาในระยะสั้น เช่น การจัดฝึกอบรมโดยองค์การบริหารส่วนตำบล ดำเนินการเองหรือการส่งเข้าร่วมฝึกอบรมที่หน่วยงานอื่น เป็นผู้จัด และการพัฒนาในระยะยาว เช่น การสอนงานในขณะทำงาน การจัดให้มีพี่เลี้ยงในการทำงาน การมอบหมายงานการหมุนเวียนงาน การให้คำปรึกษาแนะนำ การติดตามและประเมินผลโดยผู้บังคับบัญชา เป็นต้น

การกำหนดตัวชี้วัดแผนงานโครงการพัฒนาบุคลากร

เพื่อให้การติดตามความสำเร็จและความก้าวหน้าในแผนงานโครงการพัฒนาบุคลากรที่ได้ กำหนดไว้ในแต่ละยุทธศาสตร์นั้นเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และสอดคล้องสนับสนุนต่อความสำเร็จของ ยุทธศาสตร์หลักขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองไทร จึงได้มีการกำหนดตัวชี้วัดในแต่ละแผนงานโครงการไว้ ซึ่งผู้บริหาร ผู้ปฏิบัติงานสามารถใช้เป็นแนวทางในการติดตาม และประเมินผลความสำเร็จได้ ในการกำหนด ตัวชี้วัดนั้นต้องมีความชัดเจน สามารถวัดผลได้ และสามารถวัดผลได้จริง สำหรับตัวชี้วัดแผนงานโครงการ พัฒนาบุคลากร ได้กำหนดตัวชี้วัดในแต่ละแผนงาน ดังนี้

แผนการพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖
องค์การบริหารส่วนตำบลคลองไทร อำเภอท่าม่วง จังหวัดสุราษฎร์ธานี

ตัวชี้วัดแผนงานโครงการพัฒนาบุคลากรตามยุทธศาสตร์ที่ ๑

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

ตัวชี้วัดแผนงานโครงการพัฒนาบุคลากรตามยุทธศาสตร์ที่ ๒

ยุทธศาสตร์	ตัวชี้วัดยุทธศาสตร์	โครงการ	ระยะเวลาที่จะดำเนินการพัฒนา			ตัวชี้วัดโครงการ	วิธีการพัฒนา	ผู้รับผิดชอบ	การประเมินผล
			๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖				
๒. เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรมจิตอาสา การเข้าถึงประชาชนให้แกข้าราชการทุกระดับชั้น	จำนวนวันต่อคนต่อปีที่บุคลากรได้รับการพัฒนา หรือเข้าร่วมกิจกรรมด้านส่งเสริมคุณธรรม และจิตอาสา ๒. ผลการสำรวจภาพลักษณ์ด้านคุณธรรมจริยธรรมของบุคลากรต่อสังคมภายนอก	๑.๑ โครงการเสริมสร้างความสัมพันธ์กับเครือข่ายคุณธรรม ๑.๒ โครงการเผยแพร่ข้อบังคับ ๑๖๓ ด้วยจรรยาบรรณพนักงานส่วนตำบล ๑.๓ โครงการพัฒนาความสามารถในการบริการและจัดการชุมชน ๑.๔ โครงการเสริมสร้างคุณธรรมและจริยธรรม ๑.๕ โครงการส่งเสริมสนับสนุนให้มีการปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ๑.๖ โครงการพัฒนาบุคลากรโดยการฝึกอบรมกับหน่วยงานภายนอก	✓	✓	-	- มีเครือข่ายคุณธรรมอย่างน้อย ๑๗ เครือข่าย - ร้อยละของบุคลากรที่รู้ข้อบังคับ - มีการช่วยเหลือชุมชนอย่างน้อยจำนวน ๓ วันต่อคนต่อปี - ร้อยละของจำนวนบุคลากรที่เข้ารับการฝึกอบรมตามเป้าหมาย - จำนวนผู้เข้าร่วมโครงการ	การฝึกอบรม	งานการเจ้าหน้าที่สำนักงานปลัด อบต.	ทดสอบตามแบบที่กำหนด
			✓	✓	✓	-			
			✓	✓	✓				
			✓	✓	✓				
			✓	✓	✓				
			✓	✓	✓				

ตัวชี้วัดแผนงานโครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรตามยุทธศาสตร์ที่ ๓

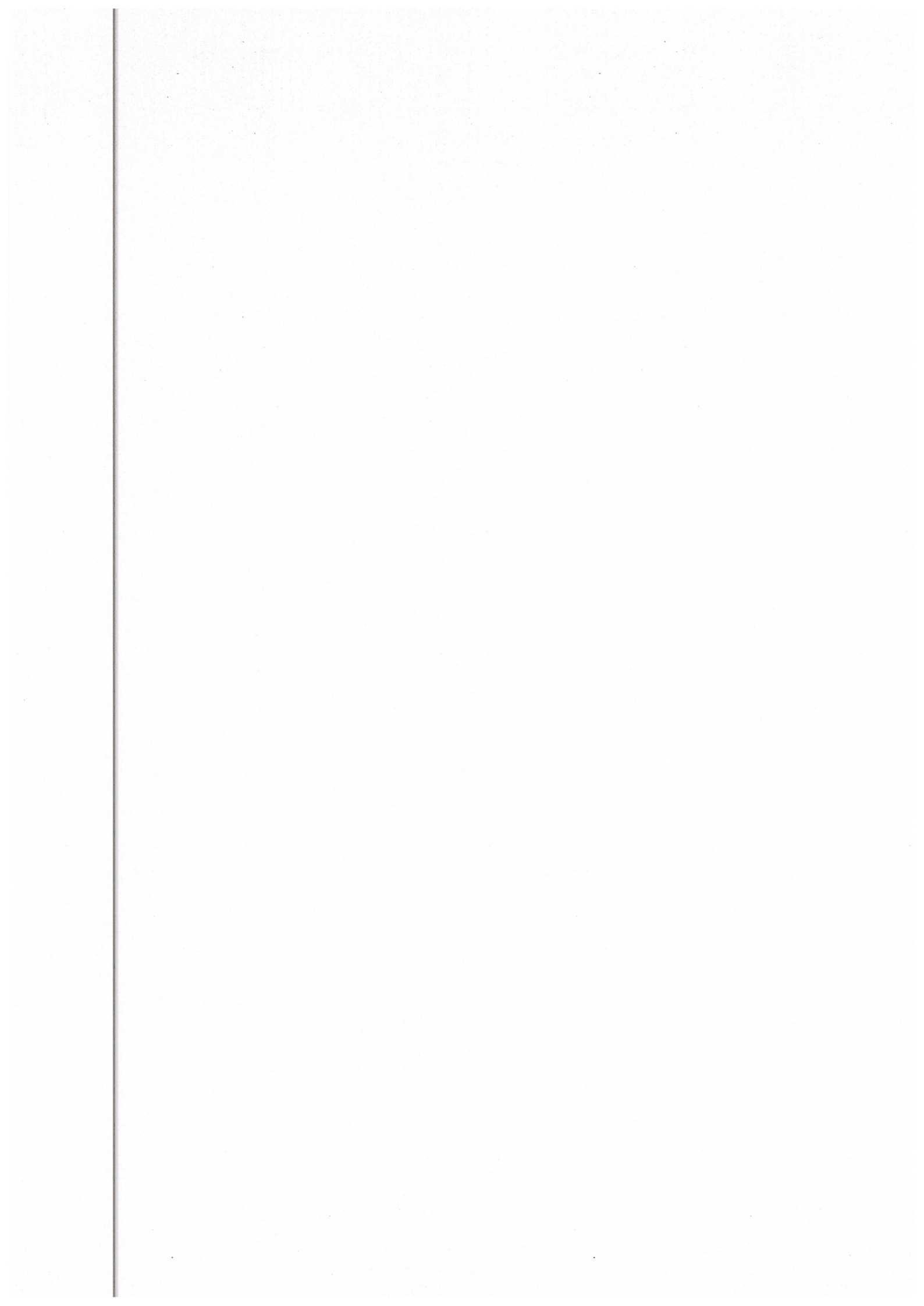
ยุทธศาสตร์	ตัวชี้วัดยุทธศาสตร์	โครงการ	ระยะเวลาที่จะดำเนินการพัฒนา			ตัวชี้วัดโครงการ	วิธีการพัฒนา	ผู้รับผิดชอบ	การประเมินผล
			๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖				
๓. สร้างภาวะผู้นำและทักษะด้านการบริหาร “คน” ที่เข้มแข็งให้แก่ผู้บังคับบัญชาเพื่อใช้ในการจูงใจพัฒนาและมอบหมายงานผู้บังคับบัญชา	จำนวนวันต่อคนต่อปีที่บุคลากรซึ่งดำรงตำแหน่งผู้บังคับบัญชาที่ได้รับการพัฒนาในเรื่องภาวะผู้นำและการบริหารคน ๒. ผลการประเมินทัศนคติของบุคลากรต่อผู้บังคับบัญชา	๑.๑ โครงการพัฒนาระบบประเมิน Leadership Competency แบบ ๓๖๐ องศา ๑.๒ โครงการพัฒนาภาวะผู้นำ และทักษะการให้คำปรึกษาเพื่อจูงใจเพื่อสร้างผู้บังคับบัญชาที่เป็นเลิศ ๑.๓ โครงการพัฒนาศักยภาพผู้จัดการทรัพยากรมนุษย์แก่ผู้บังคับบัญชา (HR For Line Manager) ๑.๔ โครงการประกวดแผน กิจกรรมการพัฒนาผู้บังคับบัญชา ๑.๕ โครงการพัฒนาศักยภาพโดยการจัดอบรมกับหน่วยงานภายนอก	✓	✓	-	- ระดับความสำเร็จในการพัฒนาระบบการประเมิน - จำนวนบุคลากรที่เข้าร่วมโครงการ - จำนวนบุคลากรที่เข้าร่วมโครงการ - ความสำเร็จของ Road Map การพัฒนาผู้บังคับบัญชา - จำนวนผู้บริหารที่ได้รับการพัฒนาตามแผน	การฝึกอบรม	งานการเจ้าหน้าที่สำนักปลัด อบต.	ทดสอบตามแบบที่กำหนด

ตัวชี้วัดแผนงานโครงการพัฒนาบุคลากรตามยุทธศาสตร์ที่ ๔

ยุทธศาสตร์	ตัวชี้วัดยุทธศาสตร์	โครงการ	ระยะเวลาที่จะดำเนินการพัฒนา			ตัวชี้วัดโครงการ	วิธีการพัฒนา	ผู้รับผิดชอบ	การประเมินผล
			๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖				
๔. สร้างวัฒนธรรมการทำงานร่วมกันอย่างมีความสุข	๑. จำนวนวันต่อคนต่อปีที่บุคลากรได้รับการพัฒนาหรือเข้าร่วมกิจกรรมด้านการสร้างวัฒนธรรมการทำงานร่วมกันอย่างมีความสุข ๒. ความพึงพอใจของบุคลากรต่อการทำงานร่วมกันอย่างมีความสุข	๑.๑ โครงการพัฒนาบุคลากรใหม่ คุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีและมีความสุข ๑.๒ โครงการพัฒนาเทคนิคการบริหารความเครียด ๑.๓ โครงการพัฒนาด้านการบริหารเวลาอย่างมีประสิทธิภาพ ๑.๔ โครงการปรับปรุงทานอาหารกลางวันร่วมกัน ๑.๕ โครงการเสริมสร้างมนุษยสัมพันธ์ที่ดีในการทำงาน	✓	✓	✓	- ร้อยละของบุคลากรที่มีคุณภาพชีวิตที่ดีและมี ความสุขในการทำงาน - จำนวนบุคลากรที่เข้าร่วมโครงการ	การฝึกอบรม	งาน เจ้าหน้าที่ สำนักปลัด อบต.	ทดสอบตามแบบ ที่กำหนด
			✓	✓	✓	- จำนวนบุคลากรที่เข้าร่วมโครงการ			
			✓	✓	✓	- จำนวนบุคลากรที่เข้าร่วมโครงการ			
			✓	✓	✓	- จำนวนบุคลากรที่เข้าร่วมโครงการ			
			✓	✓	✓	- จำนวนบุคลากรที่เข้าร่วมโครงการ			

ตัวชี้วัดแผนงานโครงการพัฒนาบุคลากรตามยุทธศาสตร์ที่ ๕

ยุทธศาสตร์	ตัวชี้วัดยุทธศาสตร์	โครงการ	ระยะเวลาที่จะดำเนินการพัฒนา			ตัวชี้วัดโครงการ	วิธีการพัฒนา	ผู้รับผิดชอบ	การประเมินผล
			๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖				
๕. ส่งเสริมวัฒนธรรมการเรียนรู้เพื่อมุ่งสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้	๑. ร้อยละเฉลี่ยของบุคลากรที่ผ่านการประเมินสมรรถนะในระดับที่องค์กรคาดหวัง	๑. โครงการพัฒนาทักษะความรู้ด้าน IT แก่บุคลากร ๒. โครงการพัฒนา อบต. คลองไทรเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้	✓	✓	✓	- ร้อยละของบุคลากรที่มีความรู้ด้าน IT เพิ่มขึ้น - จำนวนบุคลากรที่เข้าร่วมโครงการ	การฝึกอบรม	งาน เจ้าหน้า สำนักปลัด อบต.	ทดสอบตามแบบ ที่กำหนด
			✓	✓	✓				



บทที่ ๘

การติดตามและประเมินผล

การติดตามและประเมินผล เป็นกลไกสำคัญที่จะสะท้อนให้เห็นถึงประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการดำเนินงาน ซึ่งการประเมินผลบุคลากรเป็นการสะท้อนถึงผลการดำเนินงานของผู้ปฏิบัติงาน ทั้งในด้านความสำเร็จและความล้มเหลวในการปฏิบัติงาน ที่ผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่ายควรรับทราบ เพื่อนำผลการประเมินไปใช้ประโยชน์ในด้านการพัฒนา การเสริมสร้างขวัญและกำลังใจ และการตัดสินใจในการบริหารจัดการในภาพรวมขององค์กร

องค์การบริหารส่วนตำบลคลองไทรตระหนักถึงคุณค่าของการประเมินผลบุคลากร จึงได้กำหนดแนวทางในการประเมินผลบุคลากร ๒ รูปแบบ ดังนี้

- ๑) การประเมินผลการทำงานประจำปี
- ๒) การพิจารณาความดีความชอบประจำปี

รูปแบบที่ ๑ การประเมินผลการทำงานประจำปี

เพื่อประเมินผลการทำงานของบุคลากรทุกคนในแต่ละปีงบประมาณ ซึ่งถือเป็นหัวใจสำคัญในการประเมินผลการทำงานของบุคลากร เป็นสิ่งที่จะทำให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จตามเป้าหมายที่องค์การบริหารส่วนตำบลคลองไทรต้องการ ผลการประเมินในส่วนนี้สามารถนำไปใช้ประโยชน์เพื่อการวางแผนพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองไทรให้มีคุณลักษณะตามที่องค์การบริหารส่วนตำบลต้องการ โดยแบ่งสมรรถนะเป็น ๒ กลุ่ม คือ

๑. ความสามารถเชิงสมรรถนะหลัก
๒. สมรรถนะตามภาระงาน

๑) ความสามารถเชิงสมรรถนะหลัก (Core Competency)

เป็น Competency ที่บุคลากรทุกตำแหน่งภายในองค์กรต้องมี ซึ่งจะเป็น Competency ที่ช่วยสนับสนุนวิสัยทัศน์ พันธกิจ และความสามารถหลักขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองไทร ประกอบด้วย

๑.๑) การมุ่งเน้นที่ผู้รับบริการ ความตั้งใจและความพยายามของบุคลากรในการให้บริการ เพื่อตอบสนองความต้องการและความพึงพอใจของผู้รับบริการด้วยความเต็มใจได้อย่างรวดเร็วซึ่งผู้รับบริการอาจเป็นได้ทั้งประชาชน บุคคลทั่วไป และบุคลากรภายในขององค์กร

๑.๒) ความซื่อสัตย์ คุณธรรมและจริยธรรม การปฏิบัติหน้าที่ที่แสดงออกถึงความซื่อสัตย์สุจริตในการทำงาน โดยประพฤติตนตามจรรยาบรรณแห่งวิชาชีพ ได้แก่ การประพฤติปฏิบัติถูกต้องเหมาะสม ทั้งตามหลักกฎหมายคุณธรรม จริยธรรม ตลอดจนหลักแนวทางในวิชาชีพของตน โดยมุ่งประโยชน์ขององค์กรมากกว่าประโยชน์ส่วนตน

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

๑.๔) ใฝ่เรียนรู้และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง การพัฒนาตนเองในด้านความรู้ ทักษะความสามารถ บุคลิกภาพ และอื่น ๆ รวมทั้งการแสวงหาความรู้อย่างต่อเนื่องเพื่อปรับปรุงตนเองและประสิทธิภาพในการทำงาน เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อตนเอง และหน่วยงาน

๑.๕) การทำงานเป็นทีม ความตั้งใจที่จะทำงานร่วมกับผู้อื่น เป็นส่วนหนึ่งในทีมงาน หน่วยงาน หรือองค์กรโดยผู้ปฏิบัติมีฐานะเป็นสมาชิกในทีม มีใจในฐานะหัวหน้าทีม และมีความสามารถในการสร้างและดำรงรักษาสัมพันธภาพที่ดีกับสมาชิกในทีม

๒) สมรรถนะตามภาระงาน (Functional Competency)

เป็น Competency ที่ใช้เฉพาะตำแหน่งงานตามโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ องค์การบริหารส่วนตำบลคลองไทร เพื่อให้มั่นใจว่าบุคลากรมีความรู้ ทักษะความสามารถเพียงพอ และมีพฤติกรรมที่เหมาะสมต่อการปฏิบัติงานตามภาระงานที่รับผิดชอบประกอบด้วย

๒.๑) ความรู้และความเข้าใจในงานที่รับผิดชอบ มีความรู้และความเข้าใจในระบบและขั้นตอนการทำงาน รวมทั้งสามารถประยุกต์ใช้ความรู้ และทักษะต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานให้เกิดผลสำเร็จได้

๒.๒) ทักษะที่เกี่ยวข้องกับงานที่รับผิดชอบ ทักษะความชำนาญที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานในงานที่รับผิดชอบ

๒.๓) พฤติกรรมและความมีวินัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงาน การแสดงด้วยการกระทำหรือคุณลักษณะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานในงานที่รับผิดชอบและการปฏิบัติตามกฎระเบียบ ข้อบังคับ หรือหลักเกณฑ์ขององค์การบริหารส่วนตำบล

๒.๔) การใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า ประหยัดและมีประสิทธิภาพ แสดงถึงการบริหารจัดการโดยคำนึงถึงการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างคุ้มค่า ประหยัด และได้ประโยชน์สูงสุด

รูปแบบที่ ๒ การพิจารณาความดีความชอบประจำปี

การพิจารณาความดีความชอบประจำปีบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองไทร อิงตามผลการประเมินการปฏิบัติงานประจำปี โดยเกณฑ์ในการพิจารณาความดีความชอบในแต่ละปีงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล เป็นสำคัญ

บทสรุปสำหรับผู้บริหาร

การสำรวจข้อมูลความต้องการฝึกอบรมของบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลคลองไทร

.....

การสำรวจข้อมูลความต้องการฝึกอบรมของบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลคลองไทร วัตถุประสงค์เพื่อนำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามไปวิเคราะห์ประกอบการจัดทำแผนฝึกอบรมประจำปีให้มีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับความต้องการของบุคลากรและหน่วยงานมากที่สุด เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อการพัฒนาบุคลากร นอกจากนี้เพื่อให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองไทรจากผลการสำรวจข้อมูลสามารถสรุปได้ ดังนี้

ข้อมูลทั่วไป

ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด ๒๗ คน จากทั้งหมด ๓ ส่วนราชการ (คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐) มีการกระจายข้อมูลอย่างทั่วถึงทั้งเพศ อายุ การศึกษา ประสบการณ์ และหน้าที่ความรับผิดชอบของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง

ผู้ตอบแบบสอบถามดังกล่าว เป็นพนักงานส่วนตำบล ร้อยละ ๕๕.๕๖ พนักงานจ้างตามภารกิจ ร้อยละ ๓๘.๕๖ และพนักงานจ้างทั่วไป ร้อยละ ๗.๕๑

ระดับการศึกษาของผู้ตอบแบบสอบถามเป็นผู้จบปริญญาโท ร้อยละ ๒๒.๒๒ ระดับปริญญาตรี ร้อยละ ๕๙.๒๖ และระดับต่ำกว่าปริญญาตรี ร้อยละ ๑๘.๕๒

เมื่อพิจารณาจากประสบการณ์ในการทำงานพบว่าร้อยละ ๓๓.๓๓ อายุงานไม่เกิน ๕ ปี ร้อยละ ๒๕.๙๓ มีอายุงานระหว่าง ๕ - ๑๐ ปี ร้อยละ ๔๐.๗๔

มีอายุงานมากกว่า ๑๐ ปี

หลักสูตรความต้องการของบุคลากร

หลักสูตรที่มีความต้องการมากที่สุดตามลำดับจากมากไปหาน้อย คือ

ลำดับ	หลักสูตร	ร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม
๑	หลักสูตรด้านความรู้และทักษะของงานในแต่ละตำแหน่ง	ร้อยละ ๔๐.๗๔
๒	หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ	ร้อยละ ๒๙.๖๓
๓	หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ	ร้อยละ ๑๘.๕๒
๔	หลักสูตรด้านคุณธรรม และจริยธรรม	ร้อยละ ๗.๕๑
๕	หลักสูตรด้านการบริหาร	ร้อยละ ๓.๗๐

ระยะเวลาการฝึกอบรม

ส่วนใหญ่ของผู้ตอบแบบสอบถาม ร้อยละ ๙๒.๕๙ พอใจที่จะเข้ารับการฝึกอบรมในหลักสูตรที่มีระยะเวลาการฝึกอบรม ๒ - ๓ วัน ร้อยละ ๑๑.๑๑ พอใจในระยะเวลาการฝึกอบรม ๕ - ๗ วัน ร้อยละ ๐ พอใจในหลักสูตรที่มีระยะเวลาการฝึกอบรมมากกว่า ๑๕ วันขึ้นไป ทั้งนี้ ผู้ตอบแบบสอบถามได้เลือกตอบมากกว่าหนึ่งทางเลือก

สถานที่ฝึกอบรม

ผู้ตอบแบบสอบถามร้อยละ ๘๕.๑๙ เห็นว่าควรจัดให้มีการฝึกอบรมที่จังหวัดสุราษฎร์ธานี ร้อยละ ๑๔.๘๑ เห็นว่าควรจัดให้มีการฝึกอบรมต่างจังหวัด

ผลที่คาดว่าจะได้รับ

จากผลการสำรวจความต้องการฝึกอบรมของบุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลคลองไทร จะเป็นข้อมูลให้ได้ทราบความต้องการในการเข้ารับการพัฒนาศักยภาพ เพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ของบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลคลองไทรทุกระดับ เป็นการสร้างการมีส่วนร่วมเพื่อนำข้อมูลที่เป็นจริงมาประกอบการวางแผนเชิงกลยุทธ์ในการพัฒนาบุคลากร ตลอดจนงบประมาณค่าใช้จ่าย การประเมินติดตามผลการฝึกอบรม เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรเพื่อประโยชน์ต่อองค์การบริหารส่วนตำบล

.....

ภาคผนวก



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลคลองไทร
เรื่อง การใช้แผนการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองไทร (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)

องค์การบริหารส่วนตำบลคลองไทรได้จัดทำแผนการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองไทร (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ขึ้น มีวัตถุประสงค์เพื่อกำหนดกรอบยุทธศาสตร์ และแนวทางการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองไทรให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะ ทศนคติที่ดี อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และก้าวทันบริบทการเปลี่ยนแปลง รวมทั้งการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมและหลักธรรมาภิบาล มีระยะเวลา ๓ ปี สอดคล้องตามกรอบของแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองไทร

ฉะนั้น อาศัยอำนาจตามความข้อ ๒๖๙ และข้อ ๒๗๘ แห่งประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุราษฎร์ธานี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๔๖ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๓๗) พ.ศ. ๒๕๕๙ จึงขอประกาศใช้แผนการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองไทร (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) เพื่อใช้เป็นกรอบในการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองไทรต่อไป

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๒๙ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๖๓

(นายเชวงศักดิ์ ภูมิไชยา)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลคลองไทร



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ องค์การบริหารส่วนตำบลคลองไทร สำนักปลัด อบต. ไทร ๐-๗๗๓๘-๐๖๕๕ ต่อ.๑๐๑

ที่ สฎ.๗๘๕๐๑/..... วันที่ ๒๙ ธันวาคม ๒๕๖๓

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนการพัฒนามูลฐานขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองไทร
(พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)

เรียน นายองค์การบริหารส่วนตำบลคลองไทร

๑. เรื่องเดิม/ต้นเรื่อง

ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุราษฎร์ธานี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๔๖ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๓๗) พ.ศ.๒๕๕๙

ข้อ ๒๖๙ ให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนการพัฒนามูลฐานพนักงานส่วนตำบลเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทศนคติที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ในการจัดทำแผนการพัฒนามูลฐานพนักงานส่วนตำบลตามวรรคหนึ่ง ต้องกำหนดตามกรอบของแผนแม่บทการพัฒนามูลฐานพนักงานส่วนตำบลที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนด โดยให้กำหนดเป็นแผนการพัฒนามูลฐานพนักงานส่วนตำบลมีระยะเวลา ๓ ปี ตามกรอบของแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล นั้น

๒. ข้อเท็จจริง

คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุราษฎร์ธานี (ก.อบต.จังหวัดสุราษฎร์ธานี) ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๔ กันยายน ๒๕๖๓ ได้มีมติเห็นชอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองไทร โดยให้มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ เป็นต้นไป ตามประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลคลองไทร ลงวันที่ ๒๙ กันยายน ๒๕๖๓ เรื่อง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองไทร

ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลคลองไทรจะต้องจัดทำแผนการพัฒนามูลฐานฯ (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ให้สอดคล้องกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) แล้วเสนอให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุราษฎร์ธานี (ก.อบต.จังหวัดสุราษฎร์ธานี) พิจารณาให้ความเห็นชอบ

๓. ขอกฎหมาย

๓.๑ ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุราษฎร์ธานี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๔๖ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๓๗) พ.ศ. ๒๕๕๙

ข้อ ๒๗๐ ในการจัดทำแผนการพัฒนามูลฐานพนักงานส่วนตำบล ให้องค์การบริหารส่วนตำบลแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนการพัฒนามูลฐานพนักงานส่วนตำบล ประกอบด้วย

นายกองค์การบริหารส่วนตำบล	เป็นประธานกรรมการ
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	เป็นกรรมการ
ผู้อำนวยการกอง และหัวหน้าส่วนราชการอื่น	เป็นกรรมการ
หัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	เป็นกรรมการและเลขานุการ

/๔. ข้อพิจารณา...

๔. ข้อพิจารณา

แผนการพัฒนากุศลกรจัดทำขึ้นเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทศนคติที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๕. ข้อเสนอ

เห็นควรแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนการพัฒนากุศลกรขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองไทร (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ประกอบด้วย


- | | |
|---|-------------------------|
| (๑) นายองค์การบริหารส่วนตำบลคลองไทร | เป็นประธานกรรมการ |
| (๒) ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลคลองไทร | เป็นกรรมการ |
| (๓) รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลคลองไทร | เป็นกรรมการ |
| (๔) ผู้อำนวยการกองคลัง | เป็นกรรมการ |
| (๕) ผู้อำนวยการกองช่าง | เป็นกรรมการ |
| (๖) หัวหน้าสำนักปลัด | เป็นกรรมการและเลขานุการ |
| (๗) นักทรัพยากรบุคคล | เป็นผู้ช่วยเลขานุการ |

โดยให้คณะกรรมการมีอำนาจหน้าที่ดังนี้

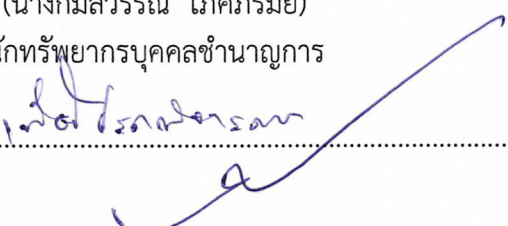
๑. จัดทำแผนการพัฒนากุศลกรขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองไทร (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) โดยให้กำหนดเป็นแผนการพัฒนากุศลกร มีระยะเวลา ๓ ปี ตามกรอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔- ๒๕๖๖) ขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองไทร

๒. ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ได้รับมอบหมาย

หากเห็นชอบด้วยแล้วโปรดลงนามในหนังสือฉบับนี้ และคำสั่งฯ ที่เสนอมาพร้อมนี้


(นางกมลวรรณ โภคภิรมย์)
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

ความเห็นของหัวหน้าสำนักปลัด.....


(นายชัยยุทธ์ สามเสาร์)
หัวหน้าสำนักปลัด

ความเห็นของปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล.....


(นายเจียรชัย มณีโชติ)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลคลองไทร

ความเห็นของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล.....


(นายเชวงศักดิ์ ภูมิไชยา)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลคลองไทร



คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลคลองไทร

ที่ ๕๐๕/๒๕๖๓

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖

.....

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ ประกอบมาตรา ๒๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ประกอบข้อ ๒๗๐ แห่งประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุราษฎร์ธานี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๐ มกราคม ๒๕๔๖ และฉบับที่แก้ไขเพิ่มเติม จึงแต่งตั้งบุคคลดังต่อไปนี้ เป็นคณะกรรมการจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖

- | | |
|--|---------------------|
| ๑. นายองค์การบริหารส่วนตำบลคลองไทร | ประธานกรรมการ |
| ๒. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลคลองไทร | กรรมการ |
| ๓. รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลคลองไทร | กรรมการ |
| ๔. ผู้อำนวยการกองคลัง | กรรมการ |
| ๕. ผู้อำนวยการกองช่าง | กรรมการ |
| ๖. หัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล | กรรมการและเลขานุการ |
| ๗. นักทรัพยากรบุคคล | ผู้ช่วยเลขานุการ |

โดยให้คณะกรรมการที่ได้รับแต่งตั้งมีหน้าที่จัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ ตามประกาศหลักเกณฑ์ที่กำหนด แล้วรายงานผลต่อนายองค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อรายงานขอความเห็นชอบต่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุราษฎร์ธานี ต่อไป

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๒๙ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๖๓

(นายเชวงศักดิ์ ภูมิไชยา)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลคลองไทร


การประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนการพัฒนาศูนย์บริการส่วนตำบลคลองไทร
(ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)

ครั้งที่ ๑/๒๕๖๓

วันที่ ๒๙ เดือน ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๖๓ เวลา ๑๐.๐๐ น.

ณ ห้องประชุมสภาองค์การบริหารส่วนตำบลคลองไทร

ผู้มาประชุม

ลำดับ	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ	หมายเหตุ
๑	นายเชวงศักดิ์ ภูมิไชยา	นายก อบต.คลองไทร (ประธานกรรมการ)		
๒	นายเจียรชัย มณีโชติ	ปลัด อบต.คลองไทร (กรรมการ)		
๓	นางสาวรพีพรรณ มุลวิไล	รองปลัด อบต.คลองไทร (กรรมการ)		
๔	นางฉลา นิลจินดา	ผู้อำนวยการกองคลัง (กรรมการ)		
๕	นายสมศักดิ์ แสงสุวรรณ	นายช่างโยธาอาวุโสรักษาราชการ แทนผู้อำนวยการกองช่าง (กรรมการ)		
๖	นายชัยยุทธ์ สามเสาร์	หัวหน้าสำนักปลัด (กรรมการและเลขานุการ)		
๗	นางกมลวรรณ โภคภิรมย์	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ (ผู้ช่วยเลขานุการ)		

ผู้เข้าร่วมประชุม

ลำดับ	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ	หมายเหตุ

รายงานการประชุม
คณะกรรมการจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองไทร
(ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)

ครั้งที่ ๑/๒๕๖๓

วันที่ ๒๙ เดือน ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๖๓ เวลา ๑๐.๐๐ น.

ณ ห้องประชุมสภาองค์การบริหารส่วนตำบลคลองไทร

ผู้มาประชุม

๑. นายเชวงศักดิ์ ภูมิไชยา	นายกองค์การบริหารส่วนตำบลคลองไทร	ประธานกรรมการ
๒. นายเจียรชัย มณีโชติ	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลคลองไทร	กรรมการ
๓. นางสาวพีพรรณ มุลวิไล	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลคลองไทร	กรรมการ
๔. นางเฉลา นิลจินดา	ผู้อำนวยการกองคลัง	กรรมการ
๕. นายสมศักดิ์ แสงสุวรรณ	นายช่างโยธาอาวุโสรักษาราชการแทน ผู้อำนวยการกองช่าง	กรรมการ
๖. นายชัยยุทธ์ สามเสาร์	หัวหน้าสำนักปลัด	กรรมการและเลขานุการ
๗. นางกมลวรรณ โภคภิรมย์	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ	ผู้ช่วยเลขานุการ

ผู้ขาดประชุม

- ไม่มี -

เริ่มประชุมเวลา ๑๐.๐๐ น.

เมื่อถึงเวลานัดหมาย นางกมลวรรณ โภคภิรมย์ ตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ ทำหน้าที่ผู้ช่วยเลขานุการตรวจนับองค์ประชุม ปรากฏว่ามีคณะกรรมการจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองไทร (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) จำนวน ๖ คน ซึ่งครบองค์ประชุม จึงเชิญ นายเจียรชัย มณีโชติ ตำแหน่ง ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลปฏิบัติหน้าที่นายกองค์การบริหารส่วนตำบลคลองไทร ในฐานะประธานกรรมการ เป็นประธานในที่ประชุมดำเนินการประชุมตามระเบียบวาระการประชุม ดังนี้

ระเบียบวาระที่ ๑

เรื่องที่ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

- มูลเหตุของการประชุม

ประธานกรรมการ

ตามคำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลคลองไทร ที่ ๕๐๕/๒๕๖๓ ลงวันที่ ๒๙ ธันวาคม ๒๕๖๓ ได้แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองไทร (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ประกอบด้วยบุคคลดังต่อไปนี้

๑. นายกองค์การบริหารส่วนตำบลคลองไทร เป็นประธานกรรมการ

๒. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลคลองไทร เป็นกรรมการ

๓. รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลคลองไทร เป็นกรรมการ

๔. ผู้อำนวยการกองคลัง เป็นกรรมการ

/๕. ผู้อำนวยการ...

๕. ผู้อำนวยการกองช่าง เป็นกรรมการ
 ๖. หัวหน้าสำนักปลัด เป็นกรรมการและเลขานุการ
 ๗. นักทรัพยากรบุคคล เป็นผู้ช่วยเลขานุการ

ประธานกรรมการ

โดยให้คณะกรรมการมีอำนาจหน้าที่ดังนี้

๑. จัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนากุศลกรขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองไทร (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) เพื่อเป็นแผนแม่บทสำหรับการจัดทำแผนการพัฒนากุศลกรขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองไทร (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)

๒. จัดทำแผนการพัฒนากุศลกรขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองไทร (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) โดยให้กำหนดเป็นแผนการพัฒนากุศลกร มีระยะเวลา ๓ ปี ตามกรอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔- ๒๕๖๖) ขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองไทร

๓. จัดทำแผนดำเนินงานหรือแผนปฏิบัติการการพัฒนากุศลกรประจำปีขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองไทร

๔. ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ได้รับมอบหมาย

ที่ประชุม

รับทราบ

ระเบียบวาระที่ ๒

เรื่องรับรองรายงานการประชุมครั้งที่แล้ว
 - ไม่มี -

ระเบียบวาระที่ ๓

เรื่องเพื่อพิจารณา

๓.๑ ร่างแผนการพัฒนากุศลกรขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองไทร (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)

ประธานกรรมการ

ขอเชิญนักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ ผู้ช่วยเลขานุการ ซึ่งเป็นผู้รับผิดชอบในการรวบรวมข้อมูล จัดเตรียมเอกสาร และจัดทำร่างแผนการพัฒนากุศลกรขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองไทร (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ชี้แจงรายละเอียดต่อที่ประชุม

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ
 ผู้ช่วยเลขานุการ

เรียนคณะกรรมการจัดทำแผนการพัฒนากุศลกรฯ ทุกท่าน
 ขอชี้แจงรายละเอียดต่อที่ประชุมดังนี้

ต้นเรื่อง

ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุราษฎร์ธานี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๕๖ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๓๗) พ.ศ. ๒๕๕๙ ได้กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะ ทักษะ คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในการจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ต้องกำหนดตามกรอบของแผน

/แม่บทการพัฒนา...

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ
ผู้ช่วยเลขานุการ

แม่บทการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนด โดยให้กำหนดเป็นแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลมีระยะเวลา ๓ ปี ตามกรอบของแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุราษฎร์ธานี (ก.อบต.จังหวัดสุราษฎร์ธานี) ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๔ กันยายน ๒๕๖๓ ได้มีเห็นชอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองไทร โดยให้มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ เป็นต้นไป ตามประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลคลองไทร ลงวันที่ ๒๙ กันยายน ๒๕๖๓ เรื่อง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองไทร ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลคลองไทร จะต้องจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากรฯ (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ให้สอดคล้องกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) แล้วเสนอให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุราษฎร์ธานี (ก.อบต.จังหวัดสุราษฎร์ธานี) พิจารณาให้ความเห็นชอบ

ข้อเท็จจริง

งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ซึ่งเป็นหน่วยงานผู้รับผิดชอบได้ดำเนินการจัดทำร่างแผนการพัฒนาบุคลากรฯ (พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) เสร็จเรียบร้อยแล้ว โดยนำร่างแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรฯ (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) เป็นแผนแม่บทสำหรับการพัฒนาบุคลากรจัดทำเนื้อหาเป็นบท จำนวน ๗ บท ดังนี้

บทที่ ๑ หลักการและเหตุผล ประกอบด้วย

- หลักการและเหตุผลของการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร
- ข้อมูลด้านโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการและอัตรากำลัง
- อัตรากำลังที่มีอยู่จริง

บทที่ ๒ วัตถุประสงค์

- วัตถุประสงค์การพัฒนา

บทที่ ๓ กรอบแนวคิดการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร

- กรอบแนวคิดการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร

บทที่ ๔ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลประกอบการจัดทำแผนยุทธศาสตร์

- ผลการวิเคราะห์ข้อมูลประกอบการจัดทำแผนยุทธศาสตร์

บทที่ ๕ แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ

พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

- แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ

พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ
ผู้ช่วยเลขานุการ

บทที่ ๖ หลักสูตรการพัฒนา
- หลักสูตรการพัฒนา
- แผนพัฒนาบุคลากรของ อบต.คลองไทร ประจำปีงบประมาณ
พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

บทที่ ๗ งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา
- งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา

บทที่ ๘ การติดตามและประเมินผล
- การติดตามและรายงานผล

ภาคผนวก

๑. บทสรุปสำหรับผู้บริหารการสำรวจข้อมูลความต้องการฝึกอบรม
ของบุคลากร
๒. สำเนาคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการแผนพัฒนาฯ
๓. สำเนารายงานการประชุมคณะกรรมการพัฒนาฯ

ข้อกฎหมาย

ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุราษฎร์ธานี
เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การ
บริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๔๖ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๓๗) พ.ศ. ๒๕๕๙

ข้อ ๒๖๙ ให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนการพัฒนา
พนักงานส่วนตำบล เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี คุณธรรมและ
จริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งนั้นได้อย่างมี
ประสิทธิภาพ

ในการจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลตามวรรคหนึ่ง ต้อง
กำหนดตามกรอบของแผนแม่บทการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลที่
คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนด โดยให้กำหนด
เป็นแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลมีระยะเวลา ๓ ปี ตามกรอบของแผน
อัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลนั้น

ข้อ ๒๗๐ ในการจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ให้
องค์การบริหารส่วนตำบลแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนการพัฒนา
พนักงานส่วนตำบล ประกอบด้วย

นายกองค์การบริหารส่วนตำบล เป็นประธานกรรมการ

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล เป็นกรรมการ

ผู้อำนวยการกอง และหัวหน้าส่วนราชการอื่น เป็นกรรมการ

หัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล เป็นกรรมการและ

เลขานุการ

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ
ผู้ช่วยเลขานุการ

ข้อ ๒๗๑ แผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล อย่างน้อยต้องประกอบด้วย

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

ข้อ ๒๗๒ หลักการและเหตุผลในการจัดทำแผนการพัฒนา เป็นการหาความจำเป็นในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล การศึกษาวิเคราะห์ถึงความจำเป็นที่จะต้องพัฒนาพนักงานส่วนตำบลตำแหน่งต่าง ๆ ทั้งในฐานะตัวบุคคลและฐานะตำแหน่งตามที่กำหนดในส่วนราชการตามแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล ตลอดจนความจำเป็นในด้านความรู้ความสามารถทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้ความสามารถและทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร และด้านคุณธรรมและจริยธรรม

ข้อ ๒๗๓ เป้าหมายในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ต้องกำหนดให้มีความชัดเจน และครอบคลุมพนักงานส่วนตำบลทุกคน และตำแหน่งตามแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลทุกตำแหน่ง โดยกำหนดให้พนักงานส่วนตำบลต้องได้รับการพัฒนาทุกตำแหน่งภายในรอบระยะเวลา ๓ ปี ของแผนแม่บทการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล

ข้อ ๒๗๔ หลักสูตรการพัฒนาสำหรับพนักงานส่วนตำบลแต่ละตำแหน่งต้องได้รับการพัฒนาอย่างน้อยในหลักสูตรหนึ่งหรือหลายหลักสูตรดังนี้

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

ข้อ ๒๗๕ วิธีการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต. จังหวัด) ดำเนินการเอง หรืออาจมอบให้องค์การบริหารส่วนตำบลหรือผู้ที่เหมาะสมดำเนินการ หรือดำเนินการร่วมกับสำนักงานคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) ส่วนราชการ หรือหน่วยงานอื่น โดยวิธีการพัฒนาวิธีใดวิธีหนึ่ง หรือหลายวิธีก็ได้ตามความจำเป็น ความเหมาะสม ดังนี้

- (๑) การปฐมนิเทศ
- (๒) การฝึกอบรม
- (๓) การศึกษา หรือดูงาน

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ
ผู้ช่วยเลขานุการ

(๔) การประชุมเชิงปฏิบัติการ หรือการสัมมนา

(๕) การสอนงาน การให้คำปรึกษาหรือวิธีการอื่นที่เหมาะสม

ระยะเวลาดำเนินการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ต้องกำหนดให้เหมาะสมกับกลุ่มเป้าหมายที่เข้ารับการพัฒนา วิธีการพัฒนา และหลักสูตรการพัฒนาแต่ละหลักสูตร

ข้อ ๒๗๖ งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา องค์การบริหารส่วนตำบลต้องจัดสรรงบประมาณสำหรับการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ตามแผนแม่บทการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลอย่างชัดเจน แน่นนอน เพื่อให้การพัฒนาเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

ข้อ ๒๗๗ การติดตามและประเมินผลการพัฒนา องค์การบริหารส่วนตำบลต้องจัดให้มีระบบการตรวจสอบ ติดตามและประเมินผลการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้ทราบถึงความสำเร็จของการพัฒนา ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน และผลการปฏิบัติงานของผู้เข้ารับการพัฒนา

ข้อ ๒๗๘ ให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลตามข้อ ๒๗๑ แล้วเสนอให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ

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

เมื่อครบกำหนดรอบระยะเวลาการใช้แผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ๓ ปี แล้วให้องค์การบริหารส่วนตำบลดำเนินการจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลตาม ข้อ ๒๗๑ เป็นระยะเวลา ๓ ปี ในรอบถัดไป ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามระยะเวลาของแผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบลด้วย

ข้อพิจารณา

๑. แผนการพัฒนาศักยภาพการจัดทำขึ้นโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทศนคติที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๒. แผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล อย่างน้อยต้องประกอบด้วย

(๑) หลักการและเหตุผล

(๒) วัตถุประสงค์และเป้าหมายการพัฒนา

(๓) หลักสูตรการพัฒนา

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ
ผู้ช่วยเลขานุการ

(๔) วิธีการพัฒนาและระยะเวลาดำเนินการพัฒนา

(๕) งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา

(๖) การติดตามและประเมินผล

๓. หลักสูตรการพัฒนาศักยภาพบุคลากรแต่ละตำแหน่งต้องได้รับการพัฒนาอย่างน้อยในหลักสูตรหนึ่งหรือหลายหลักสูตร ดังนี้

(๑) หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ

(๒) หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ

(๓) หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง

(๔) หลักสูตรด้านการบริหาร

(๕) หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม

๔. วิธีการพัฒนาศักยภาพบุคลากร โดยวิธีการพัฒนาวิธีใดวิธีหนึ่ง หรือหลายวิธีก็ได้ตามความจำเป็น ความเหมาะสม ดังนี้

(๑) การปฐมนิเทศ

(๒) การฝึกอบรม

(๓) การศึกษา หรือดูงาน

(๔) การประชุมเชิงปฏิบัติการ หรือการสัมมนา

(๕) การสอนงาน การให้คำปรึกษาหรือวิธีการอื่นที่เหมาะสม

๕. องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนพัฒนาศักยภาพบุคลากรแล้วเสนอให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ

ข้อเสนอ

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

มติที่ประชุม

คณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาฯ ได้ตรวจสอบและพิจารณา
ร่างแผนการพัฒนาศักยภาพบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองไทร
(พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ให้ผู้รับผิดชอบตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหา
และข้อความอีกครั้งก่อนเสนอคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัด
สุราษฎร์ธานี (ก.อบต.จังหวัดสุราษฎร์ธานี) พิจารณาให้ความเห็นชอบ

/ระเบียบวาระที่ ๔...

ระเบียบวาระที่ ๔
ประธานกรรมการ

ที่ประชุม

ประธานกรรมการ

ปิดการประชุมเวลา ๑๐.๔๕ น.

เรื่องอื่น ๆ

ในที่ประชุมแห่งนี้มีผู้ใดจะเสนอเรื่องอื่น ๆ หรือไม่

-ไม่มี-

หากไม่มี ขอบปิดการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนา
บุคลากรฯ ครั้งที่ ๑/๒๕๖๓ ในวันที่

ลงชื่อ



ผู้จัดรายงานการประชุม

(นางกมลวรรณ โภคภิรมย์)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

ผู้ช่วยเลขานุการ

ลงชื่อ



ผู้ตรวจรายงานการประชุม

(นายเชวงศักดิ์ ภูมิไชยา)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลคลองไทร

ประธานกรรมการ

แบบสำรวจความต้องการในการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร
องค์การบริหารส่วนตำบลคลองไทร อำเภอนาทม จังหวัดสุราษฎร์ธานี

วัตถุประสงค์

แบบสอบถามชุดนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อสำรวจความต้องการในการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร
องค์การบริหารส่วนตำบลคลองไทร ทั้งนี้งานการเจ้าหน้าที่จะได้นำผลจากการสำรวจไปจัดทำแผนฝึกอบรม
ประจำปีให้มีประสิทธิภาพสอดคล้องกับความต้องการของท่านและหน่วยงาน

ตอนที่ ๑ ข้อมูลผู้ตอบแบบสอบถาม

๑.๑ ชื่อ-นามสกุล..... นายเชษฐชัย มณีโชติ ตำแหน่ง..... ปลัด อบต.
หน่วยงาน..... อบต.คลองไทร..... กลุ่มงาน/ฝ่าย/งาน.....
อายุ..... 53 ปี อายุราชการ..... 26..... ปี วุฒิการศึกษาสูงสุด..... ปริญญาตรี

๑.๒ สถานภาพการรับราชการ

- พนักงานส่วนตำบล () ลูกจ้างประจำ
() พนักงานจ้างตามภารกิจ () พนักงานจ้างทั่วไป

๑.๓ สถานภาพการปฏิบัติงาน

- () ผู้ปฏิบัติงาน () หัวหน้ากลุ่มงาน/ฝ่าย/งาน
() ผู้อำนวยการกอง/สำนักหรือเทียบเท่า
 อื่นๆ.....

ตอนที่ ๒ ความต้องการในการฝึกอบรม

๒.๑ หลักสูตรที่ต้องการฝึกอบรม (เรียงลำดับความต้องการมากที่สุด ตามลำดับจากมากไปหาน้อย)

- หลักสูตรด้านความรู้และทักษะของงานในแต่ละตำแหน่ง
 หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ
 หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ
 หลักสูตรด้านการบริหาร
 หลักสูตรด้านคุณธรรม และจริยธรรม

๒.๒ ระยะเวลาในการฝึกอบรมแต่ละหลักสูตร

- ระยะเวลา ๒ - ๓ วัน
() ระยะเวลา ๕ - ๗ วัน
() ระยะเวลามากกว่า ๑๕ วันขึ้นไป

๒.๓ สถานที่ที่ใช้ในการฝึกอบรม

- จังหวัดสุราษฎร์ธานี () ต่างจังหวัด

๒.๔ ข้อเสนอแนะอื่น ๆ เกี่ยวกับโครงการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร

๕๕๗๐๑๐๐๐๒๐๕๒๓

แบบสำรวจความต้องการในการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร
องค์การบริหารส่วนตำบลคลองไทร อำเภอบางบาล จังหวัดสุราษฎร์ธานี

วัตถุประสงค์

แบบสอบถามชุดนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อสำรวจความต้องการในการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร
องค์การบริหารส่วนตำบลคลองไทร ทั้งนี้งานการเจ้าหน้าที่จะได้นำผลจากการสำรวจไปจัดทำแผนฝึกอบรม
ประจำปีให้มีประสิทธิภาพสอดคล้องกับความต้องการของท่านและหน่วยงาน

ตอนที่ ๑ ข้อมูลผู้ตอบแบบสอบถาม

๑.๑ ชื่อ-นามสกุล น.ส.วิจิตรพร มณีไธ ตำแหน่ง รองปลัด อบต
หน่วยงาน อบต.คลองไทร กลุ่มงาน/ฝ่าย/งาน.....
อายุ 4๘ ปี อายุราชการ 1๖ ปี วุฒิการศึกษาสูงสุด จ.โท

๑.๒ สถานภาพการรับราชการ

- พนักงานส่วนตำบล () ลูกจ้างประจำ
() พนักงานจ้างตามภารกิจ () พนักงานจ้างทั่วไป

๑.๓ สถานภาพการปฏิบัติงาน

- () ผู้ปฏิบัติงาน () หัวหน้ากลุ่มงาน/ฝ่าย/งาน
() ผู้อำนวยการกอง/สำนักหรือเทียบเท่า
() อื่นๆ.....

ตอนที่ ๒ ความต้องการในการฝึกอบรม

๒.๑ หลักสูตรที่ต้องการฝึกอบรม (เรียงลำดับความต้องการมากที่สุด ตามลำดับจากมากไปหาน้อย)

- 4 () หลักสูตรด้านความรู้และทักษะของงานในแต่ละตำแหน่ง
3 () หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ
1 () หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ พร้อม/เสร็จสิ้น
2 () หลักสูตรด้านการบริหาร
5 () หลักสูตรด้านคุณธรรม และจริยธรรม

๒.๒ ระยะเวลาในการฝึกอบรมแต่ละหลักสูตร

- ระยะเวลา ๒ - ๓ วัน
() ระยะเวลา ๕ - ๗ วัน
() ระยะเวลามากกว่า ๑๕ วันขึ้นไป

๒.๓ สถานที่ที่ใช้ในการฝึกอบรม

- จังหวัดสุราษฎร์ธานี () ต่างจังหวัด

๒.๔ ข้อเสนอแนะอื่น ๆ เกี่ยวกับโครงการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร

ขอขอบพระคุณในความร่วมมือนมา ณ โอกาสนี้

แบบสำรวจความต้องการในการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร
องค์การบริหารส่วนตำบลคลองไทร อำเภอลำดวน จังหวัดสุราษฎร์ธานี

วัตถุประสงค์

แบบสอบถามชุดนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อสำรวจความต้องการในการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร
องค์การบริหารส่วนตำบลคลองไทร ทั้งนี้งานการเจ้าหน้าที่จะได้นำผลจากการสำรวจไปจัดทำแผนฝึกอบรม
ประจำปีให้มีประสิทธิภาพสอดคล้องกับความต้องการของท่านและหน่วยงาน

ตอนที่ ๑ ข้อมูลผู้ตอบแบบสอบถาม

๑.๑ ชื่อ-นามสกุล..... อ.สุรินทร์ ตาม ไท ตำแหน่ง..... นศ.กศ
หน่วยงาน..... อบต.คลองไทร กลุ่มงาน/ฝ่าย/งาน..... ตำบลท.๒๓
อายุ..... ๓๗ ปี อายุราชการ..... ๑๗ ปี วุฒิการศึกษาสูงสุด..... ว.โท

๑.๒ สถานภาพการรับราชการ

- พนักงานส่วนตำบล () ลูกจ้างประจำ
() พนักงานจ้างตามภารกิจ () พนักงานจ้างทั่วไป

๑.๓ สถานภาพการปฏิบัติงาน

- () ผู้ปฏิบัติงาน () หัวหน้ากลุ่มงาน/ฝ่าย/งาน
 ผู้อำนวยการกอง/สำนักหรือเทียบเท่า
() อื่นๆ.....

ตอนที่ ๒ ความต้องการในการฝึกอบรม

๒.๑ หลักสูตรที่ต้องการฝึกอบรม (เรียงลำดับความต้องการมากที่สุด ตามลำดับจากมากไปหาน้อย)

- () หลักสูตรด้านความรู้และทักษะของงานในแต่ละตำแหน่ง
() หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ
() หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ
() หลักสูตรด้านการบริหาร
() หลักสูตรด้านคุณธรรม และจริยธรรม

๒.๒ ระยะเวลาในการฝึกอบรมแต่ละหลักสูตร

- () ระยะเวลา ๒ - ๓ วัน
 ระยะเวลา ๕ - ๗ วัน
() ระยะเวลามากกว่า ๑๕ วันขึ้นไป

๒.๓ สถานที่ที่ใช้ในการฝึกอบรม

- () จังหวัดสุราษฎร์ธานี ต่างจังหวัด

๒.๔ ข้อเสนอแนะอื่น ๆ เกี่ยวกับโครงการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร

แบบสำรวจความต้องการในการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร
องค์การบริหารส่วนตำบลคลองไทร อำเภอกำแพง จังหวัดสุราษฎร์ธานี

วัตถุประสงค์

แบบสอบถามชุดนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อสำรวจความต้องการในการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร
องค์การบริหารส่วนตำบลคลองไทร ทั้งนี้งานการเจ้าหน้าที่จะได้นำผลจากการสำรวจไปจัดทำแผนฝึกอบรม
ประจำปีให้มีประสิทธิภาพสอดคล้องกับความต้องการของท่านและหน่วยงาน

ตอนที่ ๑ ข้อมูลผู้ตอบแบบสอบถาม

๑.๑ ชื่อ-นามสกุล..... ทศพร นิลจิรา ตำแหน่ง..... อ.อ. กอ.อ.ล.
หน่วยงาน..... อ.อ. กอ.อ.ล. กลุ่มงาน/ฝ่าย/งาน..... กศอ.ล.
อายุ..... ๒๘ ปี อายุราชการ..... ๒๖ ปี วุฒิการศึกษาสูงสุด..... ปริญญาตรี

๑.๒ สถานภาพการรับราชการ

- พนักงานส่วนตำบล () ลูกจ้างประจำ
() พนักงานจ้างตามภารกิจ () พนักงานจ้างทั่วไป

๑.๓ สถานภาพการปฏิบัติงาน

- () ผู้ปฏิบัติงาน () หัวหน้ากลุ่มงาน/ฝ่าย/งาน
 ผู้อำนวยการกอง/สำนักหรือเทียบเท่า
() อื่นๆ.....

ตอนที่ ๒ ความต้องการในการฝึกอบรม

๒.๑ หลักสูตรที่ต้องการฝึกอบรม (เรียงลำดับความต้องการมากที่สุด ตามลำดับจากมากไปหาน้อย)

- (๑) หลักสูตรด้านความรู้และทักษะของงานในแต่ละตำแหน่ง
(๒) หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ
(๓) หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ
(๔) หลักสูตรด้านการบริหาร
(๕) หลักสูตรด้านคุณธรรม และจริยธรรม

๒.๒ ระยะเวลาในการฝึกอบรมแต่ละหลักสูตร

- ระยะเวลา ๒ - ๓ วัน
() ระยะเวลา ๕ - ๗ วัน
() ระยะเวลามากกว่า ๑๕ วันขึ้นไป

๒.๓ สถานที่ที่ใช้ในการฝึกอบรม

- จังหวัดสุราษฎร์ธานี () ต่างจังหวัด

๒.๔ ข้อเสนอแนะอื่น ๆ เกี่ยวกับโครงการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร

แบบสำรวจความต้องการในการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร
องค์การบริหารส่วนตำบลคลองไทร อำเภอบาง่าง จังหวัดสุราษฎร์ธานี

วัตถุประสงค์

แบบสอบถามชุดนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อสำรวจความต้องการในการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร
องค์การบริหารส่วนตำบลคลองไทร ทั้งนี้งานการเจ้าหน้าที่จะได้นำผลจากการสำรวจไปจัดทำแผนฝึกอบรม
ประจำปีให้มีประสิทธิภาพสอดคล้องกับความต้องการของท่านและหน่วยงาน

ตอนที่ ๑ ข้อมูลผู้ตอบแบบสอบถาม

๑.๑ ชื่อ-นามสกุล.....ตำแหน่ง.....
หน่วยงาน.....กลุ่มงาน/ฝ่าย/งาน.....
อายุ.....ปี อายุราชการ.....ปี วุฒิการศึกษาสูงสุด.....

๑.๒ สถานภาพการรับราชการ

- พนักงานส่วนตำบล () ลูกจ้างประจำ
() พนักงานจ้างตามภารกิจ () พนักงานจ้างทั่วไป

๑.๓ สถานภาพการปฏิบัติงาน

- ผู้ปฏิบัติงาน () หัวหน้ากลุ่มงาน/ฝ่าย/งาน
() ผู้อำนวยการกอง/สำนักหรือเทียบเท่า
() อื่นๆ.....

ตอนที่ ๒ ความต้องการในการฝึกอบรม

๒.๑ หลักสูตรที่ต้องการฝึกอบรม (เรียงลำดับความต้องการมากที่สุด ตามลำดับจากมากไปหาน้อย)

- (1) หลักสูตรด้านความรู้และทักษะของงานในแต่ละตำแหน่ง
(2) หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ
(3) หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ
(4) หลักสูตรด้านการบริหาร
(5) หลักสูตรด้านคุณธรรม และจริยธรรม

๒.๒ ระยะเวลาในการฝึกอบรมแต่ละหลักสูตร

- () ระยะเวลา ๒ - ๓ วัน
 ระยะเวลา ๕ - ๗ วัน
() ระยะเวลามากกว่า ๑๕ วันขึ้นไป

๒.๓ สถานที่ที่ใช้ในการฝึกอบรม

- จังหวัดสุราษฎร์ธานี () ต่างจังหวัด

๒.๔ ข้อเสนอแนะอื่น ๆ เกี่ยวกับโครงการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร

แบบสำรวจความต้องการในการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร
องค์การบริหารส่วนตำบลคลองไทร อำเภอลำปาง จังหวัดสุราษฎร์ธานี

วัตถุประสงค์

แบบสอบถามชุดนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อสำรวจความต้องการในการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร
องค์การบริหารส่วนตำบลคลองไทร ทั้งนี้งานการเจ้าหน้าที่จะได้นำผลจากการสำรวจไปจัดทำแผนฝึกอบรม
ประจำปีให้มีประสิทธิภาพสอดคล้องกับความต้องการของท่านและหน่วยงาน

ตอนที่ ๑ ข้อมูลผู้ตอบแบบสอบถาม

๑.๑ ชื่อ-นามสกุล นางสาวฉัตรพร ใจดี ตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ
หน่วยงาน อบต.คลองไทร ลำปาง กลุ่มงาน/ฝ่าย/งาน งานการเงิน
อายุ 40 ปี อายุราชการ 16 ปี วุฒิการศึกษาสูงสุด ปริญญาโท

๑.๒ สถานภาพการรับราชการ

- พนักงานส่วนตำบล () ลูกจ้างประจำ
() พนักงานจ้างตามภารกิจ () พนักงานจ้างทั่วไป

๑.๓ สถานภาพการปฏิบัติงาน

- ผู้ปฏิบัติงาน () หัวหน้ากลุ่มงาน/ฝ่าย/งาน
() ผู้อำนวยการกอง/สำนักหรือเทียบเท่า
() อื่นๆ.....

ตอนที่ ๒ ความต้องการในการฝึกอบรม

๒.๑ หลักสูตรที่ต้องการฝึกอบรม (เรียงลำดับความต้องการมากที่สุด ตามลำดับจากมากไปหาน้อย)

- (๒) หลักสูตรด้านความรู้และทักษะของงานในแต่ละตำแหน่ง
(๗) หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ
(๑) หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ
(๕) หลักสูตรด้านการบริหาร
(๕) หลักสูตรด้านคุณธรรม และจริยธรรม

๒.๒ ระยะเวลาในการฝึกอบรมแต่ละหลักสูตร

- ระยะเวลา ๒ - ๓ วัน
() ระยะเวลา ๕ - ๗ วัน
() ระยะเวลามากกว่า ๑๕ วันขึ้นไป

๒.๓ สถานที่ที่ใช้ในการฝึกอบรม

- จังหวัดสุราษฎร์ธานี () ต่างจังหวัด

๒.๔ ข้อเสนอแนะอื่น ๆ เกี่ยวกับโครงการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร

แบบสำรวจความต้องการในการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร
องค์การบริหารส่วนตำบลคลองไทร อำเภอลำปาง จังหวัดสุราษฎร์ธานี

วัตถุประสงค์

แบบสอบถามชุดนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อสำรวจความต้องการในการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร
องค์การบริหารส่วนตำบลคลองไทร ทั้งนี้งานการเจ้าหน้าที่จะได้นำผลจากการสำรวจไปจัดทำแผนฝึกอบรม
ประจำปีให้มีประสิทธิภาพสอดคล้องกับความต้องการของท่านและหน่วยงาน

ตอนที่ ๑ ข้อมูลผู้ตอบแบบสอบถาม

๑.๑ ชื่อ-นามสกุล นายศักดิ์ ศรีภูมิ ตำแหน่ง นักตรวจบัญชีและแผนก
หน่วยงาน สำนักปลัด อบต. คลองไทร กลุ่มงาน/ฝ่าย/งาน นิเทศแผนก
อายุ 46 ปี อายุราชการ 17 ปี วุฒิการศึกษาสูงสุด ปริญญา

๑.๒ สถานภาพการรับราชการ

- พนักงานส่วนตำบล () ลูกจ้างประจำ
() พนักงานจ้างตามภารกิจ () พนักงานจ้างทั่วไป

๑.๓ สถานภาพการปฏิบัติงาน

- ผู้ปฏิบัติงาน () หัวหน้ากลุ่มงาน/ฝ่าย/งาน
() ผู้อำนวยการกอง/สำนักหรือเทียบเท่า
() อื่นๆ.....

ตอนที่ ๒ ความต้องการในการฝึกอบรม

๒.๑ หลักสูตรที่ต้องการฝึกอบรม (เรียงลำดับความต้องการมากที่สุด ตามลำดับจากมากไปหาน้อย)

- (1) หลักสูตรด้านความรู้และทักษะของงานในแต่ละตำแหน่ง
(3) หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ
(2) หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ
(5) หลักสูตรด้านการบริหาร
(4) หลักสูตรด้านคุณธรรม และจริยธรรม

๒.๒ ระยะเวลาในการฝึกอบรมแต่ละหลักสูตร

- ระยะเวลา ๒ - ๓ วัน
() ระยะเวลา ๕ - ๗ วัน
() ระยะเวลามากกว่า ๑๕ วันขึ้นไป

๒.๓ สถานที่ที่ใช้ในการฝึกอบรม

- จังหวัดสุราษฎร์ธานี () ต่างจังหวัด

๒.๔ ข้อเสนอแนะอื่น ๆ เกี่ยวกับโครงการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร

แบบสำรวจความต้องการในการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร
องค์การบริหารส่วนตำบลคลองไทร อำเภอลำดวน จังหวัดสุราษฎร์ธานี

วัตถุประสงค์

แบบสอบถามชุดนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อสำรวจความต้องการในการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร
องค์การบริหารส่วนตำบลคลองไทร ทั้งนี้งานการเจ้าหน้าที่จะได้นำผลจากการสำรวจไปจัดทำแผนฝึกอบรม
ประจำปีให้มีประสิทธิภาพสอดคล้องกับความต้องการของท่านและหน่วยงาน

ตอนที่ ๑ ข้อมูลผู้ตอบแบบสอบถาม

๑.๑ ชื่อ-นามสกุล น.ส. ลัญจนา อิมพัทธ์ทวี ตำแหน่ง นักพัฒนาชุมชน
หน่วยงาน ส.ส.ป.๑. กลุ่มงาน/ฝ่าย/งาน.....
อายุ 38 ปี อายุราชการ 14 ปี วุฒิการศึกษาสูงสุด ป.โท.

๑.๒ สถานภาพการรับราชการ

- พนักงานส่วนตำบล () ลูกจ้างประจำ
() พนักงานจ้างตามภารกิจ () พนักงานจ้างทั่วไป

๑.๓ สถานภาพการปฏิบัติงาน

- ผู้ปฏิบัติงาน () หัวหน้ากลุ่มงาน/ฝ่าย/งาน
() ผู้อำนวยการกอง/สำนักหรือเทียบเท่า
() อื่นๆ.....

ตอนที่ ๒ ความต้องการในการฝึกอบรม

๒.๑ หลักสูตรที่ต้องการฝึกอบรม (เรียงลำดับความต้องการมากที่สุด ตามลำดับจากมากไปหาน้อย)

- (2) หลักสูตรด้านความรู้และทักษะของงานในแต่ละตำแหน่ง
(1) หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ
(3) หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ
(4) หลักสูตรด้านการบริหาร
(5) หลักสูตรด้านคุณธรรม และจริยธรรม

๒.๒ ระยะเวลาในการฝึกอบรมแต่ละหลักสูตร

- ระยะเวลา ๒ - ๓ วัน
() ระยะเวลา ๕ - ๗ วัน
() ระยะเวลามากกว่า ๑๕ วันขึ้นไป

๒.๓ สถานที่ที่ใช้ในการฝึกอบรม

- จังหวัดสุราษฎร์ธานี () ต่างจังหวัด

๒.๔ ข้อเสนอแนะอื่น ๆ เกี่ยวกับโครงการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร

แบบสำรวจความต้องการในการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร
องค์การบริหารส่วนตำบลคลองไทร อำเภอลำปาง จังหวัดสุราษฎร์ธานี

วัตถุประสงค์

แบบสอบถามชุดนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อสำรวจความต้องการในการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร
องค์การบริหารส่วนตำบลคลองไทร ทั้งนี้งานการเจ้าหน้าที่จะได้นำผลจากการสำรวจไปจัดทำแผนฝึกอบรม
ประจำปีให้มีประสิทธิภาพสอดคล้องกับความต้องการของท่านและหน่วยงาน

ตอนที่ ๑ ข้อมูลผู้ตอบแบบสอบถาม

๑.๑ ชื่อ-นามสกุล น.ส. นภาพร คุ้มแก้ว ตำแหน่ง นักวิชาการ ศึกษาศึกษา
หน่วยงาน อบต. คลองไทร กลุ่มงาน/ฝ่าย/งาน.....
อายุ 47 ปี อายุราชการ 4 ปี วุฒิการศึกษาสูงสุด ส.โท

๑.๒ สถานภาพการรับราชการ

- () พนักงานส่วนตำบล () ลูกจ้างประจำ
() พนักงานจ้างตามภารกิจ () พนักงานจ้างทั่วไป

๑.๓ สถานภาพการปฏิบัติงาน

- () ผู้ปฏิบัติงาน () หัวหน้ากลุ่มงาน/ฝ่าย/งาน
() ผู้อำนวยการกอง/สำนักหรือเทียบเท่า
() อื่นๆ.....

ตอนที่ ๒ ความต้องการในการฝึกอบรม

๒.๑ หลักสูตรที่ต้องการฝึกอบรม (เรียงลำดับความต้องการมากที่สุด ตามลำดับจากมากไปหาน้อย)

- 1 () หลักสูตรด้านความรู้และทักษะของงานในแต่ละตำแหน่ง
5 () หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ
2 () หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ
3 () หลักสูตรด้านการบริหาร
4 () หลักสูตรด้านคุณธรรม และจริยธรรม

๒.๒ ระยะเวลาในการฝึกอบรมแต่ละหลักสูตร

- () ระยะเวลา ๒ - ๓ วัน
() ระยะเวลา ๕ - ๗ วัน
() ระยะเวลามากกว่า ๑๕ วันขึ้นไป

๒.๓ สถานที่ที่ใช้ในการฝึกอบรม

- () จังหวัดสุราษฎร์ธานี () ต่างจังหวัด

๒.๔ ข้อเสนอแนะอื่น ๆ เกี่ยวกับโครงการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร

ขอขอบพระคุณในความร่วมมือมา ณ โอกาสนี้

แบบสำรวจความต้องการในการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร
องค์การบริหารส่วนตำบลคลองไทร อำเภอลำปาง จังหวัดสุราษฎร์ธานี

วัตถุประสงค์

แบบสอบถามชุดนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อสำรวจความต้องการในการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร
องค์การบริหารส่วนตำบลคลองไทร ทั้งนี้งานการเจ้าหน้าที่จะได้นำผลจากการสำรวจไปจัดทำแผนฝึกอบรม
ประจำปีให้มีประสิทธิภาพสอดคล้องกับความต้องการของท่านและหน่วยงาน

ตอนที่ ๑ ข้อมูลผู้ตอบแบบสอบถาม

๑.๑ ชื่อ-นามสกุล นางสาว ปรียา นิลรัตน์ ตำแหน่ง นักเทคนิคการแพทย์ชำนาญาน
หน่วยงาน สำนักงานปลัด กลุ่มงาน/ฝ่าย/งาน.....
อายุ 40 ปี อายุราชการ 7 ปี วุฒิการศึกษาสูงสุด ปริญญาตรี

๑.๒ สถานภาพการรับราชการ

- พนักงานส่วนตำบล () ลูกจ้างประจำ
() พนักงานจ้างตามภารกิจ () พนักงานจ้างทั่วไป

๑.๓ สถานภาพการปฏิบัติงาน

- ผู้ปฏิบัติงาน () หัวหน้ากลุ่มงาน/ฝ่าย/งาน
() ผู้อำนวยการกอง/สำนักหรือเทียบเท่า
() อื่นๆ.....

ตอนที่ ๒ ความต้องการในการฝึกอบรม

๒.๑ หลักสูตรที่ต้องการฝึกอบรม (เรียงลำดับความต้องการมากที่สุด ตามลำดับจากมากไปหาน้อย)

- (2) หลักสูตรด้านความรู้และทักษะของงานในแต่ละตำแหน่ง
(3) หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ
(1) หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ
(๕) หลักสูตรด้านการบริหาร
(4) หลักสูตรด้านคุณธรรม และจริยธรรม

๒.๒ ระยะเวลาในการฝึกอบรมแต่ละหลักสูตร

- ระยะเวลา ๒ - ๓ วัน
() ระยะเวลา ๕ - ๗ วัน
() ระยะเวลามากกว่า ๑๕ วันขึ้นไป

๒.๓ สถานที่ที่ใช้ในการฝึกอบรม

- จังหวัดสุราษฎร์ธานี () ต่างจังหวัด

๒.๔ ข้อเสนอแนะอื่น ๆ เกี่ยวกับโครงการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร

แบบสำรวจความต้องการในการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร
องค์การบริหารส่วนตำบลคลองไทร อำเภอลำปาง จังหวัดสุราษฎร์ธานี

วัตถุประสงค์

แบบสอบถามชุดนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อสำรวจความต้องการในการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร
องค์การบริหารส่วนตำบลคลองไทร ทั้งนี้งานการเจ้าหน้าที่จะได้นำผลจากการสำรวจไปจัดทำแผนฝึกอบรม
ประจำปีให้มีประสิทธิภาพสอดคล้องกับความต้องการของท่านและหน่วยงาน

ตอนที่ ๑ ข้อมูลผู้ตอบแบบสอบถาม

๑.๑ ชื่อ-นามสกุล หม่อมหลวงมาลี ธรรมมาเลิศ ตำแหน่ง ดร. ๑๗.๑.
หน่วยงาน สพด.ค.ม.๓.๑.๑๗๖๓๖ กลุ่มงาน/ฝ่าย/งาน
อายุ 45 ปี อายุราชการ 9 ปี วุฒิการศึกษาสูงสุด ม.๓๕

๑.๒ สถานภาพการรับราชการ

- พนักงานส่วนตำบล () ลูกจ้างประจำ
() พนักงานจ้างตามภารกิจ () พนักงานจ้างทั่วไป

๑.๓ สถานภาพการปฏิบัติงาน

- ผู้ปฏิบัติงาน () หัวหน้ากลุ่มงาน/ฝ่าย/งาน
() ผู้อำนวยการกอง/สำนักหรือเทียบเท่า
() อื่นๆ.....

ตอนที่ ๒ ความต้องการในการฝึกอบรม

๒.๑ หลักสูตรที่ต้องการฝึกอบรม (เรียงลำดับความต้องการมากที่สุด ตามลำดับจากมากไปหาน้อย)

- 5 () หลักสูตรด้านความรู้และทักษะของงานในแต่ละตำแหน่ง
4 () หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ
3 () หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ
2 () หลักสูตรด้านการบริหาร
1 () หลักสูตรด้านคุณธรรม และจริยธรรม

๒.๒ ระยะเวลาในการฝึกอบรมแต่ละหลักสูตร

- ระยะเวลา ๒ - ๓ วัน
() ระยะเวลา ๕ - ๗ วัน
() ระยะเวลามากกว่า ๑๕ วันขึ้นไป

๒.๓ สถานที่ที่ใช้ในการฝึกอบรม

- จังหวัดสุราษฎร์ธานี () ต่างจังหวัด

๒.๔ ข้อเสนอแนะอื่น ๆ เกี่ยวกับโครงการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร

แบบสำรวจความต้องการในการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร
องค์การบริหารส่วนตำบลคลองไทร อำเภอลำปาง จังหวัดสุราษฎร์ธานี

วัตถุประสงค์

แบบสอบถามชุดนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อสำรวจความต้องการในการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร
องค์การบริหารส่วนตำบลคลองไทร ทั้งนี้งานการเจ้าหน้าที่จะได้นำผลจากการสำรวจไปจัดทำแผนฝึกอบรม
ประจำปีให้มีประสิทธิภาพสอดคล้องกับความต้องการของท่านและหน่วยงาน

ตอนที่ ๑ ข้อมูลผู้ตอบแบบสอบถาม

๑.๑ ชื่อ-นามสกุล.....นางสาววราภรณ์ ชาวบัณฑิต..... ตำแหน่ง.....ครูพิเศษเด็ก
หน่วยงาน.....อบต.คลองไทร..... กลุ่มงาน/ฝ่าย/งาน.....สำนักงานปลัด
อายุ.....42..... ปี อายุราชการ.....4..... ปี วุฒิการศึกษาสูงสุด.....ป.ตรี.....

๑.๒ สถานภาพการรับราชการ

- พนักงานส่วนตำบล () ลูกจ้างประจำ
() พนักงานจ้างตามภารกิจ () พนักงานจ้างทั่วไป

๑.๓ สถานภาพการปฏิบัติงาน

- ผู้ปฏิบัติงาน () หัวหน้ากลุ่มงาน/ฝ่าย/งาน
() ผู้อำนวยการกอง/สำนักหรือเทียบเท่า
() อื่นๆ.....

ตอนที่ ๒ ความต้องการในการฝึกอบรม

๒.๑ หลักสูตรที่ต้องการฝึกอบรม (เรียงลำดับความต้องการมากที่สุด ตามลำดับจากมากไปหาน้อย)

- 1 หลักสูตรด้านความรู้และทักษะของงานในแต่ละตำแหน่ง
2 หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ
() หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ
() หลักสูตรด้านการบริหาร
3 หลักสูตรด้านคุณธรรม และจริยธรรม

๒.๒ ระยะเวลาในการฝึกอบรมแต่ละหลักสูตร

- ระยะเวลา ๒ - ๓ วัน
() ระยะเวลา ๕ - ๗ วัน
() ระยะเวลามากกว่า ๑๕ วันขึ้นไป

๒.๓ สถานที่ที่ใช้ในการฝึกอบรม

- จังหวัดสุราษฎร์ธานี () ต่างจังหวัด

๒.๔ ข้อเสนอแนะอื่น ๆ เกี่ยวกับโครงการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร

แบบสำรวจความต้องการในการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร
องค์การบริหารส่วนตำบลคลองไทร อำเภอลำปาง จังหวัดสุราษฎร์ธานี

วัตถุประสงค์

แบบสอบถามชุดนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อสำรวจความต้องการในการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร
องค์การบริหารส่วนตำบลคลองไทร ทั้งนี้งานการเจ้าหน้าที่จะได้นำผลจากการสำรวจไปจัดทำแผนฝึกอบรม
ประจำปีให้มีประสิทธิภาพสอดคล้องกับความต้องการของท่านและหน่วยงาน

ตอนที่ ๑ ข้อมูลผู้ตอบแบบสอบถาม

๑.๑ ชื่อ-นามสกุล นางนิยะนุช ภูมิไพบ ตำแหน่ง นักบริหารจัดเก็บรายได้ส่วนกลาง
หน่วยงาน..... กลุ่มงาน/ฝ่าย/งาน กองคลัง
อายุ ๕๐ ปี อายุราชการ ๑๖ ปี วุฒิการศึกษาสูงสุด ป.ตรี

๑.๒ สถานภาพการรับราชการ

- พนักงานส่วนตำบล () ลูกจ้างประจำ
() พนักงานจ้างตามภารกิจ () พนักงานจ้างทั่วไป

๑.๓ สถานภาพการปฏิบัติงาน

- ผู้ปฏิบัติงาน () หัวหน้ากลุ่มงาน/ฝ่าย/งาน
() ผู้อำนวยการกอง/สำนักหรือเทียบเท่า
() อื่นๆ.....

ตอนที่ ๒ ความต้องการในการฝึกอบรม

๒.๑ หลักสูตรที่ต้องการฝึกอบรม (เรียงลำดับความต้องการมากที่สุด ตามลำดับจากมากไปหาน้อย)

- (1) หลักสูตรด้านความรู้และทักษะของงานในแต่ละตำแหน่ง
(๓) หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ
(๕) หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ
(4) หลักสูตรด้านการบริหาร
(๖) หลักสูตรด้านคุณธรรม และจริยธรรม

๒.๒ ระยะเวลาในการฝึกอบรมแต่ละหลักสูตร

- ระยะเวลา ๒ - ๓ วัน
() ระยะเวลา ๕ - ๗ วัน
() ระยะเวลามากกว่า ๑๕ วันขึ้นไป

๒.๓ สถานที่ที่ใช้ในการฝึกอบรม

- จังหวัดสุราษฎร์ธานี () ต่างจังหวัด

๒.๔ ข้อเสนอแนะอื่น ๆ เกี่ยวกับโครงการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร

แบบสำรวจความต้องการในการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร
องค์การบริหารส่วนตำบลคลองไทร อำเภอบาง่าง จังหวัดสุราษฎร์ธานี

วัตถุประสงค์

แบบสอบถามชุดนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อสำรวจความต้องการในการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร
องค์การบริหารส่วนตำบลคลองไทร ทั้งนี้งานการเจ้าหน้าที่จะได้นำผลจากการสำรวจไปจัดทำแผนฝึกอบรม
ประจำปีให้มีประสิทธิภาพสอดคล้องกับความต้องการของท่านและหน่วยงาน

ตอนที่ ๑ ข้อมูลผู้ตอบแบบสอบถาม

๑.๑ ชื่อ-นามสกุล น.ส. นริศพร เว็ฒม ตำแหน่ง นักวิชาการเงินและบัญชีชำนาญการ
หน่วยงาน กองคลัง กลุ่มงาน/ฝ่าย/งาน งานการเงิน
อายุ 43 ปี อายุราชการ 10 ปี วุฒิการศึกษาสูงสุด ปริญญาตรี

๑.๒ สถานภาพการรับราชการ

- พนักงานส่วนตำบล () ลูกจ้างประจำ
() พนักงานจ้างตามภารกิจ () พนักงานจ้างทั่วไป

๑.๓ สถานภาพการปฏิบัติงาน

- ผู้ปฏิบัติงาน () หัวหน้ากลุ่มงาน/ฝ่าย/งาน
() ผู้อำนวยการกอง/สำนักหรือเทียบเท่า
() อื่นๆ.....

ตอนที่ ๒ ความต้องการในการฝึกอบรม

๒.๑ หลักสูตรที่ต้องการฝึกอบรม (เรียงลำดับความต้องการมากที่สุด ตามลำดับจากมากไปหาน้อย)

- (3) หลักสูตรด้านความรู้และทักษะของงานในแต่ละตำแหน่ง
(2) หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ
(1) หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ
() หลักสูตรด้านการบริหาร
() หลักสูตรด้านคุณธรรม และจริยธรรม

๒.๒ ระยะเวลาในการฝึกอบรมแต่ละหลักสูตร

- ระยะเวลา ๒ - ๓ วัน
() ระยะเวลา ๕ - ๗ วัน
() ระยะเวลามากกว่า ๑๕ วันขึ้นไป

๒.๓ สถานที่ที่ใช้ในการฝึกอบรม

- จังหวัดสุราษฎร์ธานี () ต่างจังหวัด

๒.๔ ข้อเสนอแนะอื่น ๆ เกี่ยวกับโครงการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร

แบบสำรวจความต้องการในการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร
องค์การบริหารส่วนตำบลคลองไทร อำเภอลำปาง จังหวัดสุราษฎร์ธานี

วัตถุประสงค์

แบบสอบถามชุดนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อสำรวจความต้องการในการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร
องค์การบริหารส่วนตำบลคลองไทร ทั้งนี้งานการเจ้าหน้าที่จะได้นำผลจากการสำรวจไปจัดทำแผนฝึกอบรม
ประจำปีให้มีประสิทธิภาพสอดคล้องกับความต้องการของท่านและหน่วยงาน

ตอนที่ ๑ ข้อมูลผู้ตอบแบบสอบถาม

๑.๑ ชื่อ-นามสกุล น.ส.ศศิดา กันธิ์สุวรรณ ตำแหน่ง เจ้าหน้าที่การเงินและนักซ์ปฏิบัติงาน
หน่วยงาน..... กลุ่มงาน/ฝ่าย/งาน กศตภัก
อายุ 33 ปี อายุราชการ..... 2 ปี วุฒิการศึกษาสูงสุด ป.ตรี

๑.๒ สถานภาพการรับราชการ

- พนักงานส่วนตำบล () ลูกจ้างประจำ
() พนักงานจ้างตามภารกิจ () พนักงานจ้างทั่วไป

๑.๓ สถานภาพการปฏิบัติงาน

- ผู้ปฏิบัติงาน () หัวหน้ากลุ่มงาน/ฝ่าย/งาน
() ผู้อำนวยการกอง/สำนักหรือเทียบเท่า
() อื่นๆ.....

ตอนที่ ๒ ความต้องการในการฝึกอบรม

๒.๑ หลักสูตรที่ต้องการฝึกอบรม (เรียงลำดับความต้องการมากที่สุด ตามลำดับจากมากไปหาน้อย)

- (1) หลักสูตรด้านความรู้และทักษะของงานในแต่ละตำแหน่ง
(3) หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ
(2) หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ
(5) หลักสูตรด้านการบริหาร
(4) หลักสูตรด้านคุณธรรม และจริยธรรม

๒.๒ ระยะเวลาในการฝึกอบรมแต่ละหลักสูตร

- ระยะเวลา ๒ - ๓ วัน
() ระยะเวลา ๕ - ๗ วัน
() ระยะเวลามากกว่า ๑๕ วันขึ้นไป

๒.๓ สถานที่ที่ใช้ในการฝึกอบรม

- จังหวัดสุราษฎร์ธานี () ต่างจังหวัด

๒.๔ ข้อเสนอแนะอื่น ๆ เกี่ยวกับโครงการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร

แบบสำรวจความต้องการในการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร
องค์การบริหารส่วนตำบลคลองไทร อำเภอบาง่าง จังหวัดสุราษฎร์ธานี

วัตถุประสงค์

แบบสอบถามชุดนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อสำรวจความต้องการในการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร
องค์การบริหารส่วนตำบลคลองไทร ทั้งนี้งานการเจ้าหน้าที่จะได้นำผลจากการสำรวจไปจัดทำแผนฝึกอบรม
ประจำปีให้มีประสิทธิภาพสอดคล้องกับความต้องการของท่านและหน่วยงาน

ตอนที่ ๑ ข้อมูลผู้ตอบแบบสอบถาม

๑.๑ ชื่อ-นามสกุล น.ส. สุวิมล แก้วใส ตำแหน่ง ผู้ช่วยเจ้าพนักงานราชการ
หน่วยงาน สำนักปลัด กลุ่มงาน/ฝ่าย/งาน.....
อายุ 26 ปี อายุราชการ 3 ปี วุฒิการศึกษาสูงสุด ปริญญาตรี

๑.๒ สถานภาพการรับราชการ

- () พนักงานส่วนตำบล () ลูกจ้างประจำ
() พนักงานจ้างตามภารกิจ () พนักงานจ้างทั่วไป

๑.๓ สถานภาพการปฏิบัติงาน

- () ผู้ปฏิบัติงาน () หัวหน้ากลุ่มงาน/ฝ่าย/งาน
() ผู้อำนวยการกอง/สำนักหรือเทียบเท่า
() อื่นๆ.....

ตอนที่ ๒ ความต้องการในการฝึกอบรม

๒.๑ หลักสูตรที่ต้องการฝึกอบรม (เรียงลำดับความต้องการมากที่สุด ตามลำดับจากมากไปหาน้อย)

- (3) หลักสูตรด้านความรู้และทักษะของงานในแต่ละตำแหน่ง
(1) หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ
(2) หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ
() หลักสูตรด้านการบริหาร
() หลักสูตรด้านคุณธรรม และจริยธรรม

๒.๒ ระยะเวลาในการฝึกอบรมแต่ละหลักสูตร

- () ระยะเวลา ๒ - ๓ วัน
() ระยะเวลา ๕ - ๗ วัน
() ระยะเวลามากกว่า ๑๕ วันขึ้นไป

๒.๓ สถานที่ที่ใช้ในการฝึกอบรม

- () จังหวัดสุราษฎร์ธานี () ต่างจังหวัด

๒.๔ ข้อเสนอแนะอื่น ๆ เกี่ยวกับโครงการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร

แบบสำรวจความต้องการในการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร
องค์การบริหารส่วนตำบลคลองไทร อำเภอลำดวน จังหวัดสุราษฎร์ธานี

วัตถุประสงค์

แบบสอบถามชุดนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อสำรวจความต้องการในการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร
องค์การบริหารส่วนตำบลคลองไทร ทั้งนี้งานการเจ้าหน้าที่จะได้นำผลจากการสำรวจไปจัดทำแผนฝึกอบรม
ประจำปีให้มีประสิทธิภาพสอดคล้องกับความต้องการของท่านและหน่วยงาน

ตอนที่ ๑ ข้อมูลผู้ตอบแบบสอบถาม

๑.๑ ชื่อ-นามสกุล น.ส. โฉมกาน งามรอด ตำแหน่ง พนักงานรับราชการ
หน่วยงาน อบต. คลองไทร กลุ่มงาน/ฝ่าย/งาน บริหาร/อำนวยการ
อายุ 46 ปี อายุราชการ 16 ปี วุฒิการศึกษาสูงสุด ปริญญาตรี

๑.๒ สถานภาพการรับราชการ

- () พนักงานส่วนตำบล () ลูกจ้างประจำ
() พนักงานจ้างตามภารกิจ () พนักงานจ้างทั่วไป

๑.๓ สถานภาพการปฏิบัติงาน

- () ผู้ปฏิบัติงาน () หัวหน้ากลุ่มงาน/ฝ่าย/งาน
() ผู้อำนวยการกอง/สำนักหรือเทียบเท่า
() อื่นๆ.....

ตอนที่ ๒ ความต้องการในการฝึกอบรม

๒.๑ หลักสูตรที่ต้องการฝึกอบรม (เรียงลำดับความต้องการมากที่สุด ตามลำดับจากมากไปหาน้อย)

- () หลักสูตรด้านความรู้และทักษะของงานในแต่ละตำแหน่ง
() หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ
() หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ
() หลักสูตรด้านการบริหาร
() หลักสูตรด้านคุณธรรม และจริยธรรม

๒.๒ ระยะเวลาในการฝึกอบรมแต่ละหลักสูตร

- () ระยะเวลา ๒ - ๓ วัน
() ระยะเวลา ๕ - ๗ วัน
() ระยะเวลามากกว่า ๑๕ วันขึ้นไป

๒.๓ สถานที่ที่ใช้ในการฝึกอบรม

- () จังหวัดสุราษฎร์ธานี () ต่างจังหวัด

๒.๔ ข้อเสนอแนะอื่น ๆ เกี่ยวกับโครงการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร

แบบสำรวจความต้องการในการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร
องค์การบริหารส่วนตำบลคลองไทร อำเภอกำแพง จังหวัดสุราษฎร์ธานี

วัตถุประสงค์

แบบสอบถามชุดนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อสำรวจความต้องการในการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร
องค์การบริหารส่วนตำบลคลองไทร ทั้งนี้งานการเจ้าหน้าที่จะได้นำผลจากการสำรวจไปจัดทำแผนฝึกอบรม
ประจำปีให้มีประสิทธิภาพสอดคล้องกับความต้องการของท่านและหน่วยงาน

ตอนที่ ๑ ข้อมูลผู้ตอบแบบสอบถาม

๑.๑ ชื่อ-นามสกุล..... สมชาย ใจดี ตำแหน่ง..... พนักงานขับรถ
หน่วยงาน..... อบต.คลองไทร กลุ่มงาน/ฝ่าย/งาน..... ช่างยนต์
อายุ..... 51 ปี อายุราชการ..... 9 ปี วุฒิการศึกษาสูงสุด..... ด.6

๑.๒ สถานภาพการรับราชการ

- () พนักงานส่วนตำบล () ลูกจ้างประจำ
 พนักงานจ้างตามภารกิจ () พนักงานจ้างทั่วไป

๑.๓ สถานภาพการปฏิบัติงาน

- ผู้ปฏิบัติงาน () หัวหน้ากลุ่มงาน/ฝ่าย/งาน
() ผู้อำนวยการกอง/สำนักหรือเทียบเท่า
() อื่นๆ.....

ตอนที่ ๒ ความต้องการในการฝึกอบรม

๒.๑ หลักสูตรที่ต้องการฝึกอบรม (เรียงลำดับความต้องการมากที่สุด ตามลำดับจากมากไปหาน้อย)

- () หลักสูตรด้านความรู้และทักษะของงานในแต่ละตำแหน่ง
() หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ
 หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ
() หลักสูตรด้านการบริหาร
() หลักสูตรด้านคุณธรรม และจริยธรรม

๒.๒ ระยะเวลาในการฝึกอบรมแต่ละหลักสูตร

- ระยะเวลา ๒ - ๓ วัน
() ระยะเวลา ๕ - ๗ วัน
() ระยะเวลามากกว่า ๑๕ วันขึ้นไป

๒.๓ สถานที่ที่ใช้ในการฝึกอบรม

- จังหวัดสุราษฎร์ธานี () ต่างจังหวัด

๒.๔ ข้อเสนอแนะอื่น ๆ เกี่ยวกับโครงการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร

แบบสำรวจความต้องการในการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร
องค์การบริหารส่วนตำบลคลองไทร อำเภอลำปาง จังหวัดสุราษฎร์ธานี

วัตถุประสงค์

แบบสอบถามชุดนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อสำรวจความต้องการในการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร
องค์การบริหารส่วนตำบลคลองไทร ทั้งนี้งานการเจ้าหน้าที่จะได้นำผลจากการสำรวจไปจัดทำแผนฝึกอบรม
ประจำปีให้มีประสิทธิภาพสอดคล้องกับความต้องการของท่านและหน่วยงาน

ตอนที่ ๑ ข้อมูลผู้ตอบแบบสอบถาม

๑.๑ ชื่อ-นามสกุล นางฉวีพร... ทพท.ภรท.ภคิ ตำแหน่ง หัวหน้ากลุ่มงาน...
หน่วยงาน ศูนย์พัฒนาเด็กด้อยโอกาส กลุ่มงาน/ฝ่าย/งาน ...
อายุ ๕๒ ปี อายุราชการ ... ปี วุฒิการศึกษาสูงสุด ป.๑๕

๑.๒ สถานภาพการรับราชการ

- () พนักงานส่วนตำบล () ลูกจ้างประจำ
() พนักงานจ้างตามภารกิจ () พนักงานจ้างทั่วไป

๑.๓ สถานภาพการปฏิบัติงาน

- () ผู้ปฏิบัติงาน () หัวหน้ากลุ่มงาน/ฝ่าย/งาน
() ผู้อำนวยการกอง/สำนักหรือเทียบเท่า
() อื่นๆ.....

ตอนที่ ๒ ความต้องการในการฝึกอบรม

๒.๑ หลักสูตรที่ต้องการฝึกอบรม (เรียงลำดับความต้องการมากที่สุด ตามลำดับจากมากไปหาน้อย)

- (2) หลักสูตรด้านความรู้และทักษะของงานในแต่ละตำแหน่ง
(1) หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ
(4) หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ
(๖) หลักสูตรด้านการบริหาร
(๓) หลักสูตรด้านคุณธรรม และจริยธรรม

๒.๒ ระยะเวลาในการฝึกอบรมแต่ละหลักสูตร

- () ระยะเวลา ๒ - ๓ วัน
() ระยะเวลา ๕ - ๗ วัน
() ระยะเวลามากกว่า ๑๕ วันขึ้นไป

๒.๓ สถานที่ที่ใช้ในการฝึกอบรม

- () จังหวัดสุราษฎร์ธานี () ต่างจังหวัด

๒.๔ ข้อเสนอแนะอื่น ๆ เกี่ยวกับโครงการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร

แบบสำรวจความต้องการในการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร
องค์การบริหารส่วนตำบลคลองไทร อำเภอบาง่าง จังหวัดสุราษฎร์ธานี

วัตถุประสงค์

แบบสอบถามชุดนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อสำรวจความต้องการในการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร
องค์การบริหารส่วนตำบลคลองไทร ทั้งนี้งานการเจ้าหน้าที่จะได้นำผลจากการสำรวจไปจัดทำแผนฝึกอบรม
ประจำปีให้มีประสิทธิภาพสอดคล้องกับความต้องการของท่านและหน่วยงาน

ตอนที่ ๑ ข้อมูลผู้ตอบแบบสอบถาม

๑.๑ ชื่อ-นามสกุล นางสาวศุภาภรณ์ ศรีนิล ตำแหน่ง ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก
หน่วยงาน ศพค. ดนต. คลองไทร กลุ่มงาน/ฝ่าย/งาน.....
อายุ 2๒ ปี อายุราชการ..... ปี วุฒิการศึกษาสูงสุด ปริญญาตรี

๑.๒ สถานภาพการรับราชการ

- () พนักงานส่วนตำบล () ลูกจ้างประจำ
() พนักงานจ้างตามภารกิจ () พนักงานจ้างทั่วไป

๑.๓ สถานภาพการปฏิบัติงาน

- () ผู้ปฏิบัติงาน () หัวหน้ากลุ่มงาน/ฝ่าย/งาน
() ผู้อำนวยการกอง/สำนักหรือเทียบเท่า
() อื่นๆ.....

ตอนที่ ๒ ความต้องการในการฝึกอบรม

๒.๑ หลักสูตรที่ต้องการฝึกอบรม (เรียงลำดับความต้องการมากที่สุด ตามลำดับจากมากไปหาน้อย)

- (๓) หลักสูตรด้านความรู้และทักษะของงานในแต่ละตำแหน่ง
(๒) หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ
(๕) หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ
(๔) หลักสูตรด้านการบริหาร
(๑) หลักสูตรด้านคุณธรรม และจริยธรรม

๒.๒ ระยะเวลาในการฝึกอบรมแต่ละหลักสูตร

- () ระยะเวลา ๒ - ๓ วัน
() ระยะเวลา ๕ - ๗ วัน
() ระยะเวลามากกว่า ๑๕ วันขึ้นไป

๒.๓ สถานที่ที่ใช้ในการฝึกอบรม

- () จังหวัดสุราษฎร์ธานี () ต่างจังหวัด

๒.๔ ข้อเสนอแนะอื่น ๆ เกี่ยวกับโครงการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร

แบบสำรวจความต้องการในการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร
องค์การบริหารส่วนตำบลคลองไทร อำเภอลำดวน จังหวัดสุราษฎร์ธานี

วัตถุประสงค์

แบบสอบถามชุดนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อสำรวจความต้องการในการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร
องค์การบริหารส่วนตำบลคลองไทร ทั้งนี้งานการเจ้าหน้าที่จะได้นำผลจากการสำรวจไปจัดทำแผนฝึกอบรม
ประจำปีให้มีประสิทธิภาพสอดคล้องกับความต้องการของท่านและหน่วยงาน

ตอนที่ ๑ ข้อมูลผู้ตอบแบบสอบถาม

๑.๑ ชื่อ-นามสกุล นางวิมลดา วุฒิชัยมา ตำแหน่ง ผู้ดูแลหลัก
หน่วยงาน ศพต. อบต. คลองไทร กลุ่มงาน/ฝ่าย/งาน การศึกษา
อายุ 37 ปี อายุราชการ 6 ปี วุฒิการศึกษาสูงสุด ธ.บ

๑.๒ สถานภาพการรับราชการ

- () พนักงานส่วนตำบล () ลูกจ้างประจำ
 พนักงานจ้างตามภารกิจ () พนักงานจ้างทั่วไป

๑.๓ สถานภาพการปฏิบัติงาน

- ผู้ปฏิบัติงาน () หัวหน้ากลุ่มงาน/ฝ่าย/งาน
() ผู้อำนวยการกอง/สำนักหรือเทียบเท่า
() อื่นๆ.....

ตอนที่ ๒ ความต้องการในการฝึกอบรม

๒.๑ หลักสูตรที่ต้องการฝึกอบรม (เรียงลำดับความต้องการมากที่สุด ตามลำดับจากมากไปหาน้อย)

- (3) หลักสูตรด้านความรู้และทักษะของงานในแต่ละตำแหน่ง
(2) หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ
(1) หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ
() หลักสูตรด้านการบริหาร
(4) หลักสูตรด้านคุณธรรม และจริยธรรม

๒.๒ ระยะเวลาในการฝึกอบรมแต่ละหลักสูตร

- ระยะเวลา ๒ - ๓ วัน
() ระยะเวลา ๕ - ๗ วัน
() ระยะเวลามากกว่า ๑๕ วันขึ้นไป

๒.๓ สถานที่ที่ใช้ในการฝึกอบรม

- จังหวัดสุราษฎร์ธานี () ต่างจังหวัด

๒.๔ ข้อเสนอแนะอื่น ๆ เกี่ยวกับโครงการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร

แบบสำรวจความต้องการในการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร
องค์การบริหารส่วนตำบลคลองไทร อำเภอลำดวน จังหวัดสุราษฎร์ธานี

วัตถุประสงค์

แบบสอบถามชุดนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อสำรวจความต้องการในการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร
องค์การบริหารส่วนตำบลคลองไทร ทั้งนี้งานการเจ้าหน้าที่จะได้นำผลจากการสำรวจไปจัดทำแผนฝึกอบรม
ประจำปีให้มีประสิทธิภาพสอดคล้องกับความต้องการของท่านและหน่วยงาน

ตอนที่ ๑ ข้อมูลผู้ตอบแบบสอบถาม

๑.๑ ชื่อ- นามสกุล..... อัญชติ ชรรณ ชัยรุ่ง ตำแหน่ง..... ผู้ช่วยศาสตราจารย์กองวิชาการและพัสดุ
หน่วยงาน..... กองคลัง กลุ่มงาน/ฝ่าย/งาน.....
อายุ..... ๒๖ ปี อายุราชการ..... ๕ ปี วุฒิการศึกษาสูงสุด..... ปวศ.

๑.๒ สถานภาพการรับราชการ

- () พนักงานส่วนตำบล () ลูกจ้างประจำ
() พนักงานจ้างตามภารกิจ () พนักงานจ้างทั่วไป

๑.๓ สถานภาพการปฏิบัติงาน

- () ผู้ปฏิบัติงาน () หัวหน้ากลุ่มงาน/ฝ่าย/งาน
() ผู้อำนวยการกอง/สำนักหรือเทียบเท่า
() อื่นๆ.....

ตอนที่ ๒ ความต้องการในการฝึกอบรม

๒.๑ หลักสูตรที่ต้องการฝึกอบรม (เรียงลำดับความต้องการมากที่สุด ตามลำดับจากมากไปหาน้อย)

- () หลักสูตรด้านความรู้และทักษะของงานในแต่ละตำแหน่ง
(1) หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ
(2) หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ
(4) หลักสูตรด้านการบริหาร
(๕) หลักสูตรด้านคุณธรรม และจริยธรรม

๒.๒ ระยะเวลาในการฝึกอบรมแต่ละหลักสูตร

- () ระยะเวลา ๒ - ๓ วัน
() ระยะเวลา ๕ - ๗ วัน
() ระยะเวลามากกว่า ๑๕ วันขึ้นไป

๒.๓ สถานที่ที่ใช้ในการฝึกอบรม

- () จังหวัดสุราษฎร์ธานี () ต่างจังหวัด

๒.๔ ข้อเสนอแนะอื่น ๆ เกี่ยวกับโครงการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร

แบบสำรวจความต้องการในการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร
องค์การบริหารส่วนตำบลคลองไทร อำเภอกำแพง จังหวัดสุราษฎร์ธานี

วัตถุประสงค์

แบบสอบถามชุดนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อสำรวจความต้องการในการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร
องค์การบริหารส่วนตำบลคลองไทร ทั้งนี้งานการเจ้าหน้าที่จะได้นำผลจากการสำรวจไปจัดทำแผนฝึกอบรม
ประจำปีให้มีประสิทธิภาพสอดคล้องกับความต้องการของท่านและหน่วยงาน

ตอนที่ ๑ ข้อมูลผู้ตอบแบบสอบถาม

๑.๑ ชื่อ-นามสกุล นายวิวัฒน์ งามทอง ตำแหน่ง พร.ทอ.บร.๐๗
หน่วยงาน อ.ม.ท.๐๑๐๖๕ กลุ่มงาน/ฝ่าย/งาน ก๑๐๐๖
อายุ 4๐ ปี อายุราชการ 14 ปี วุฒิการศึกษาสูงสุด ส.ม.ศ.

๑.๒ สถานภาพการรับราชการ

- () พนักงานส่วนตำบล () ลูกจ้างประจำ
() พนักงานจ้างตามภารกิจ () พนักงานจ้างทั่วไป

๑.๓ สถานภาพการปฏิบัติงาน

- () ผู้ปฏิบัติงาน () หัวหน้ากลุ่มงาน/ฝ่าย/งาน
() ผู้อำนวยการกอง/สำนักหรือเทียบเท่า
() อื่นๆ.....

ตอนที่ ๒ ความต้องการในการฝึกอบรม

๒.๑ หลักสูตรที่ต้องการฝึกอบรม (เรียงลำดับความต้องการมากที่สุด ตามลำดับจากมากไปหาน้อย)

- () หลักสูตรด้านความรู้และทักษะของงานในแต่ละตำแหน่ง
๒ () หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ
๑ () หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ
() หลักสูตรด้านการบริหาร
() หลักสูตรด้านคุณธรรม และจริยธรรม

๒.๒ ระยะเวลาในการฝึกอบรมแต่ละหลักสูตร

- () ระยะเวลา ๒ - ๓ วัน
() ระยะเวลา ๕ - ๗ วัน
() ระยะเวลามากกว่า ๑๕ วันขึ้นไป

๒.๓ สถานที่ที่ใช้ในการฝึกอบรม

- () จังหวัดสุราษฎร์ธานี () ต่างจังหวัด

๒.๔ ข้อเสนอแนะอื่น ๆ เกี่ยวกับโครงการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร

แบบสำรวจความต้องการในการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร
องค์การบริหารส่วนตำบลคลองไทร อำเภอบาง่าง จังหวัดสุราษฎร์ธานี

วัตถุประสงค์

แบบสอบถามชุดนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อสำรวจความต้องการในการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร
องค์การบริหารส่วนตำบลคลองไทร ทั้งนี้งานการเจ้าหน้าที่จะได้นำผลจากการสำรวจไปจัดทำแผนฝึกอบรม
ประจำปีให้มีประสิทธิภาพสอดคล้องกับความต้องการของท่านและหน่วยงาน

ตอนที่ ๑ ข้อมูลผู้ตอบแบบสอบถาม

๑.๑ ชื่อ-นามสกุล..... เสกสรรค์ ราชทองดี ตำแหน่ง..... ผอ. ทัศนโภทนต์
หน่วยงาน..... อ.ค.ค.อ.ไทร กลุ่มงาน/ฝ่าย/งาน..... อ.ค.ค.
อายุ..... 37 ปี อายุราชการ..... 8 ปี วุฒิการศึกษาสูงสุด..... ปริญญาตรี

๑.๒ สถานภาพการรับราชการ

- () พนักงานส่วนตำบล () ลูกจ้างประจำ
() พนักงานจ้างตามภารกิจ () พนักงานจ้างทั่วไป

๑.๓ สถานภาพการปฏิบัติงาน

- () ผู้ปฏิบัติงาน () หัวหน้ากลุ่มงาน/ฝ่าย/งาน
() ผู้อำนวยการกอง/สำนักหรือเทียบเท่า
() อื่นๆ.....

ตอนที่ ๒ ความต้องการในการฝึกอบรม

๒.๑ หลักสูตรที่ต้องการฝึกอบรม (เรียงลำดับความต้องการมากที่สุด ตามลำดับจากมากไปหาน้อย)

- 1 () หลักสูตรด้านความรู้และทักษะของงานในแต่ละตำแหน่ง
() หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ
2 () หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ
() หลักสูตรด้านการบริหาร
() หลักสูตรด้านคุณธรรม และจริยธรรม

๒.๒ ระยะเวลาในการฝึกอบรมแต่ละหลักสูตร

- () ระยะเวลา ๒ - ๓ วัน
() ระยะเวลา ๕ - ๗ วัน
() ระยะเวลามากกว่า ๑๕ วันขึ้นไป

๒.๓ สถานที่ที่ใช้ในการฝึกอบรม

- () จังหวัดสุราษฎร์ธานี () ต่างจังหวัด

๒.๔ ข้อเสนอแนะอื่น ๆ เกี่ยวกับโครงการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร

แบบสำรวจความต้องการในการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร
องค์การบริหารส่วนตำบลคลองไทร อำเภอลำดวน จังหวัดสุราษฎร์ธานี

วัตถุประสงค์

แบบสอบถามชุดนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อสำรวจความต้องการในการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร
องค์การบริหารส่วนตำบลคลองไทร ทั้งนี้งานการเจ้าหน้าที่จะได้นำผลจากการสำรวจไปจัดทำแผนฝึกอบรม
ประจำปีให้มีประสิทธิภาพสอดคล้องกับความต้องการของท่านและหน่วยงาน

ตอนที่ ๑ ข้อมูลผู้ตอบแบบสอบถาม

๑.๑ ชื่อ- นามสกุล..... ทช. กักรกร เมฆเม ตำแหน่ง พี่สอนทช. วิชา ๑๕๖๓๓๓
หน่วยงาน..... กลุ่มงาน/ฝ่าย/งาน..... กองช่าง
อายุ..... ๒๖ ปี อายุราชการ..... ปี วุฒิการศึกษาสูงสุด..... ป.๑๕

๑.๒ สถานภาพการรับราชการ

- () พนักงานส่วนตำบล () ลูกจ้างประจำ
() พนักงานจ้างตามภารกิจ () พนักงานจ้างทั่วไป

๑.๓ สถานภาพการปฏิบัติงาน

- () ผู้ปฏิบัติงาน () หัวหน้ากลุ่มงาน/ฝ่าย/งาน
() ผู้อำนวยการกอง/สำนักหรือเทียบเท่า
() อื่นๆ.....

ตอนที่ ๒ ความต้องการในการฝึกอบรม

๒.๑ หลักสูตรที่ต้องการฝึกอบรม (เรียงลำดับความต้องการมากที่สุด ตามลำดับจากมากไปหาน้อย)

- (1) หลักสูตรด้านความรู้และทักษะของงานในแต่ละตำแหน่ง
() ๒) หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ
(2) หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ
(4) หลักสูตรด้านการบริหาร
(๕) หลักสูตรด้านคุณธรรม และจริยธรรม

๒.๒ ระยะเวลาในการฝึกอบรมแต่ละหลักสูตร

- () ระยะเวลา ๒ - ๓ วัน
() ระยะเวลา ๕ - ๗ วัน
() ระยะเวลามากกว่า ๑๕ วันขึ้นไป

๒.๓ สถานที่ที่ใช้ในการฝึกอบรม

- () จังหวัดสุราษฎร์ธานี () ต่างจังหวัด

๒.๔ ข้อเสนอแนะอื่น ๆ เกี่ยวกับโครงการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร

แบบสำรวจความต้องการในการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร
องค์การบริหารส่วนตำบลคลองไทร อำเภอบาง่าง จังหวัดสุราษฎร์ธานี

วัตถุประสงค์

แบบสอบถามชุดนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อสำรวจความต้องการในการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร
องค์การบริหารส่วนตำบลคลองไทร ทั้งนี้งานการเจ้าหน้าที่จะได้นำผลจากการสำรวจไปจัดทำแผนฝึกอบรม
ประจำปีให้มีประสิทธิภาพสอดคล้องกับความต้องการของท่านและหน่วยงาน

ตอนที่ ๑ ข้อมูลผู้ตอบแบบสอบถาม

๑.๑ ชื่อ-นามสกุล..... น.ส. วาวิภา เพลินจันทร์ตมน์ ตำแหน่ง..... ผู้ดูแลเด็ก
หน่วยงาน..... ศพด. อนุศ. คลองไทร กลุ่มงาน/ฝ่าย/งาน..... การศึกษา
อายุ..... 32 ปี อายุราชการ..... 3 ปี วุฒิการศึกษาสูงสุด..... ๙.๖

๑.๒ สถานภาพการรับราชการ

- () พนักงานส่วนตำบล () ลูกจ้างประจำ
() พนักงานจ้างตามภารกิจ (x) พนักงานจ้างทั่วไป

๑.๓ สถานภาพการปฏิบัติงาน

- (x) ผู้ปฏิบัติงาน () หัวหน้ากลุ่มงาน/ฝ่าย/งาน
() ผู้อำนวยการกอง/สำนักหรือเทียบเท่า
() อื่นๆ.....

ตอนที่ ๒ ความต้องการในการฝึกอบรม

๒.๑ หลักสูตรที่ต้องการฝึกอบรม (เรียงลำดับความต้องการมากที่สุด ตามลำดับจากมากไปหาน้อย)

- (2) หลักสูตรด้านความรู้และทักษะของงานในแต่ละตำแหน่ง
(1) หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ
(3) หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ
() หลักสูตรด้านการบริหาร
(4) หลักสูตรด้านคุณธรรม และจริยธรรม

๒.๒ ระยะเวลาในการฝึกอบรมแต่ละหลักสูตร

- (x) ระยะเวลา ๒ - ๓ วัน
() ระยะเวลา ๕ - ๗ วัน
() ระยะเวลามากกว่า ๑๕ วันขึ้นไป

๒.๓ สถานที่ที่ใช้ในการฝึกอบรม

- (x) จังหวัดสุราษฎร์ธานี () ต่างจังหวัด

๒.๔ ข้อเสนอแนะอื่น ๆ เกี่ยวกับโครงการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร

แบบสำรวจความต้องการในการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร
องค์การบริหารส่วนตำบลคลองไทร อำเภอกำแพง จังหวัดสุราษฎร์ธานี

วัตถุประสงค์

แบบสอบถามชุดนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อสำรวจความต้องการในการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร
องค์การบริหารส่วนตำบลคลองไทร ทั้งนี้งานการเจ้าหน้าที่จะได้นำผลจากการสำรวจไปจัดทำแผนฝึกอบรม
ประจำปีให้มีประสิทธิภาพสอดคล้องกับความต้องการของท่านและหน่วยงาน

ตอนที่ ๑ ข้อมูลผู้ตอบแบบสอบถาม

๑.๑ ชื่อ- นามสกุล น.ส. มิ่งพิภ เฉียวแก้ว ตำแหน่ง ผู้อำนวยการ
หน่วยงาน ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กกึ่งอนุบาล โรงเรียนเทศบาล
อายุ 28 ปี อายุราชการ 4 ปี วุฒิการศึกษาสูงสุด ปริญญาตรี

๑.๒ สถานภาพการรับราชการ

- () พนักงานส่วนตำบล () ลูกจ้างประจำ
() พนักงานจ้างตามภารกิจ () พนักงานจ้างทั่วไป

๑.๓ สถานภาพการปฏิบัติงาน

- () ผู้ปฏิบัติงาน () หัวหน้ากลุ่มงาน/ฝ่าย/งาน
() ผู้อำนวยการกอง/สำนักหรือเทียบเท่า
() อื่นๆ.....

ตอนที่ ๒ ความต้องการในการฝึกอบรม

๒.๑ หลักสูตรที่ต้องการฝึกอบรม (เรียงลำดับความต้องการมากที่สุด ตามลำดับจากมากไปหาน้อย)

- (1) หลักสูตรด้านความรู้และทักษะของงานในแต่ละตำแหน่ง
(4) หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ
(2) หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ
(5) หลักสูตรด้านการบริหาร
(3) หลักสูตรด้านคุณธรรม และจริยธรรม

๒.๒ ระยะเวลาในการฝึกอบรมแต่ละหลักสูตร

- () ระยะเวลา ๒ - ๓ วัน
() ระยะเวลา ๕ - ๗ วัน
() ระยะเวลามากกว่า ๑๕ วันขึ้นไป

๒.๓ สถานที่ที่ใช้ในการฝึกอบรม

- () จังหวัดสุราษฎร์ธานี () ต่างจังหวัด

๒.๔ ข้อเสนอแนะอื่น ๆ เกี่ยวกับโครงการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร



