

ตำแหน่ง (๑)	ทักษะที่ต้องพัฒนา (๒)	เป้าหมายการพัฒนา (๓)	วิธีการพัฒนา (๔)			ช่วงเวลาพัฒนา (๕)		
			๑ = ศึกษาด้วยตนเอง ๓ = แลกเปลี่ยนเรียนรู้ ๕ = การสอนงาน ๗ = การให้คำปรึกษา ๙ = ติดตามผู้มีประสบการณ์	๒ = เรียนรู้จากการปฏิบัติงาน ๔ = พี่เลี้ยง ๖ = ฝึกรอบรม ๘ = การมอบหมายงาน ๑๐ = วิธีพัฒนาอื่นๆ	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
<b>กองการศึกษา ศาสนา และ วัฒนธรรม</b>								
ครู	๑. สมรรถนะหลัก ๒. สมรรถนะประจำสายงานการสอน ๓. ทักษะด้านดิจิทัล ๔. งานที่จำเป็นในการปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่ง เช่น งานการสอน การดูแลเด็กปฐมวัย การเขียนโครงการ งานประเมินผลการศึกษา งานพัฒนาเด็กปฐมวัย ฯลฯ	๑. พัฒนาสมรรถนะที่กำหนดในแบบประเมินผลการปฏิบัติงานทุกปี ๒. พัฒนาทักษะการทำงานตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง	๑ = ศึกษาด้วยตนเอง ๓ = แลกเปลี่ยนเรียนรู้ ๕ = การสอนงาน ๗ = การให้คำปรึกษา ๙ = ติดตามผู้มีประสบการณ์	๒ = เรียนรู้จากการปฏิบัติงาน ๔ = พี่เลี้ยง ๖ = ฝึกรอบรม ๘ = การมอบหมายงาน ๑๐ = วิธีพัฒนาอื่นๆ	✓	✓	✓	
<b>พนักงานจ้างตาม ภารกิจ</b>								
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๑. สมรรถนะหลัก ๒. งานที่จำเป็นในการปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่ง เช่น งานการสอน การดูแลเด็กปฐมวัย การเขียนโครงการ งานประเมินผลการศึกษา งานพัฒนาเด็กปฐมวัย	๑. พัฒนาสมรรถนะที่กำหนดในแบบประเมินผลการปฏิบัติงานทุกปี ๒. พัฒนาทักษะประสบการณ์ในการทำงานตามงานที่ได้รับมอบหมาย	๑ = ศึกษาด้วยตนเอง ๓ = แลกเปลี่ยนเรียนรู้ ๕ = การสอนงาน ๗ = การให้คำปรึกษา ๙ = ติดตามผู้มีประสบการณ์	๒ = เรียนรู้จากการปฏิบัติงาน ๔ = พี่เลี้ยง ๖ = ฝึกรอบรม ๘ = การมอบหมายงาน ๑๐ = วิธีพัฒนาอื่นๆ	✓	✓	✓	

## ส่วนที่ ๔ ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร

การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล ได้กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยม ยุทธศาสตร์ การพัฒนาบุคลากรเพื่อเป็นกรอบแนวทางในการพัฒนา ดังนี้

### ๔.๑ วิสัยทัศน์ ( Vision)

“มุ่งมั่นเรียนรู้ เชิดชูทีมงาน สร้างศรัทธาความเชื่อมั่น สู่องค์กรแห่งความเป็นเลิศ”

### ๔.๒ พันธกิจด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Mission)

- พัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ให้เป็นมืออาชีพและนวัตกรรม มีความรู้ ทักษะ ทักษะที่จำเป็นในการบริหารงานและบูรณาการอย่างเป็นระบบพร้อมปรับตัวสู่ยุคดิจิทัล
- เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม วัฒนธรรมและค่านิยมร่วม เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานและป้องกันการทุจริตประพฤติมิชอบ
- พัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความสุข มีความสมดุลของชีวิต และการทำงาน
- ส่งเสริมการเรียนรู้และการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องด้วยระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและดิจิทัลที่เหมาะสม
- พัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ตามเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ
- พัฒนาทักษะด้านภาวะผู้นำ ทักษะด้านดิจิทัล และทักษะสำหรับผู้ประกอบการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ ในองค์การบริหารส่วนตำบล

### ๔.๓ ค่านิยม

“ห่วงใยประชา พร้อมพัฒนาขีดความสามารถ ยึดหลักคุณธรรม จรรยา ไม่ลดละความโปร่งใส ”

### ๔.๔ เป้าประสงค์

- บุคลากรมีขีดความสามารถ ทักษะ ความรู้ และสมรรถนะที่หลากหลายในการปฏิบัติงานตามภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล
- องค์การบริหารส่วนตำบลมีการวางแผนพัฒนาบุคลากร การวางแผนพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพให้แก่ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น
- บุคลากรมีจิตสำนึก ประพฤติปฏิบัติตน ตามค่านิยม คุณธรรมจริยธรรม วัฒนธรรมการทำงานร่วมกัน โดยยึดหลักธรรมาภิบาล
- บุคลากรมีความผูกพันกับองค์การบริหารส่วนตำบลมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีและมีความสุขในการทำงาน
- พัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพชีวิตและความสุขในวัยหลังเกษียณ

#### ๔.๕ ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีประสิทธิภาพเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาและเสริมสร้างการบริหารงานบุคคลและองค์กรแห่งการเรียนรู้

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้บุคลากรมีจิตสาธารณะ คุณธรรม จริยธรรม และการสร้าง

ความสุขในองค์กร

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายประจำปี			งบประมาณ			วิธีการพัฒนาบุคลากร	หน่วยงานดำเนินการ
			๒๕๖๗ (คน)	๒๕๖๘ (คน)	๒๕๖๙ (คน)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙		
บุคลากรทุกระดับมีความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานตามเกณฑ์ที่กำหนด	๑) โครงการฝึกอบรมหลักสูตรปฐมนิเทศข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นบรรจุใหม่	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านหลักสูตรปฐมนิเทศข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นบรรจุใหม่ (ร้อยละ ๑๐๐)		๑ (๑ ต.ค. ๖๗-๓๐ ก.ย. ๖๘)			๒๕,๐๐๐		การฝึกอบรม	กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
	๒) โครงการฝึกอบรมหลักสูตรตามสายงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ได้แก่ หลักสูตรนักบริหารงานท้องถิ่น หลักสูตรนักบริหารงานทั่วไป หลักสูตรนักบริหารงานการคลัง หลักสูตรนักบริหารงานช่าง หลักสูตรนักบริหารงานการศึกษา หลักสูตรนักจัดการงานทั่วไป หลักสูตรนักทรัพยากรบุคคล หลักสูตรนักวิเคราะห์นโยบายและแผน หลักสูตรนิติกร หลักสูตรนักพัฒนาชุมชน หลักสูตรนักประชาสัมพันธ์	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการฝึกอบรมหลักสูตรตามสายงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ร้อยละ ๙๐)	๑ (๑ ต.ค. ๖๖ - ๓๐ ก.ย. ๖๗)			๓๓,๕๐๐			การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ	กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
				๑ (๑ ต.ค. ๖๖ - ๓๐ ก.ย. ๖๗)			๓๓,๕๐๐			

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายประจำปี			งบประมาณ			วิธีการพัฒนาบุคลากร	หน่วยงานดำเนินการ
			๒๕๖๗ (คน)	๒๕๖๘ (คน)	๒๕๖๙ (คน)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙		
	หลักสูตรนักวิชาการเงินและบัญชี หลักสูตรเจ้าพนักงานพัสดุ หลักสูตรเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ หลักสูตรนายช่างโยธา หลักสูตรเจ้าพนักงานสาธารณสุข		๑ (๑ ต.ค.๖๖ - ๓๐ ก.ย. ๖๗			๒๒,๐๐๐				
	หลักสูตรเจ้าพนักงานสุขาภิบาล		๑ (๑ ต.ค.๖๖ - ๓๐ ก.ย. ๖๗			๒๒,๐๐๐				
	รวม		๔	๑		๑๑๑,๐๐๐	๒๕,๐๐๐			

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีประสิทธิภาพเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายประจำปี			งบประมาณ			วิธีการพัฒนาบุคลากร	หน่วยงานดำเนินการ
			๒๕๖๗ (คน)	๒๕๖๘ (คน)	๒๕๖๙ (คน)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙		
๑) บุคลากรทุกระดับมีความรู้ ทักษะ สมรรถนะที่เหมาะสมกับการปฏิบัติงานและพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง	๑) โครงการฝึกอบรมเพิ่มประสิทธิภาพให้กรรมการตรวจการจ้าง	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการประเมินการทดสอบหลังการฝึกอบรม (ร้อยละ ๘๐)	๒๒ (๑ ต.ค.๖๖ - ๓๐ ก.ย. ๖๗)	๒๒ (๑ ต.ค. ๖๗-๓๐ ก.ย.๖๘)	๒๒ (๑ ต.ค. ๖๘-๓๐ ก.ย.๖๙)	๑๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐	๑) การฝึกอบรม ๒) การฝึกปฏิบัติ	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
๒) บุคลากรมีความรู้ ทักษะในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	๑) โครงการฝึกอบรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี	ระดับความสำเร็จของการจัดทำผลรายงานการฝึกอบรมตามที่กำหนด (ระดับ ๕)			๒ (๑ ต.ค. ๖๘-๓๐ ก.ย.๖๙)			๙,๘๐๐	๑) การฝึกอบรม ๒) การฝึกปฏิบัติ	สถาบันการศึกษา ให้บริการวิชาการ
๓) บุคลากรทุกระดับมีความรู้ทักษะด้านดิจิทัล พัฒนานวัตกรรมในการปฏิบัติงาน	๑) โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติงานเพื่อเพิ่มทักษะด้านดิจิทัลและการพัฒนานวัตกรรมในยุคดิจิทัล	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการประเมินการทดสอบหลังการฝึกอบรม (ร้อยละ ๘๐)	๒๒ (๑ ต.ค.๖๖ - ๓๐ ก.ย. ๖๗)	๒๒ (๑ ต.ค. ๖๗-๓๐ ก.ย.๖๘)	๒๒ (๑ ต.ค. ๖๘-๓๐ ก.ย.๖๙)	๗๗,๐๐๐	๗๗,๐๐๐	๗๗,๐๐๐	๑) การฝึกอบรม ๒) การฝึกปฏิบัติ	สถาบันการศึกษา ให้บริการวิชาการ
	๒) โครงการประกวดการจัดทำนวัตกรรมของส่วนราชการ ประจำปี	จำนวนนวัตกรรมที่เกิดขึ้นจากการพัฒนาของบุคลากร (๑ ผลงาน/ส่วนราชการ)	๕ (๑ ต.ค.๖๖ - ๓๐ ก.ย. ๖๗)	๕ (๑ ต.ค. ๖๗-๓๐ ก.ย.๖๘)	๕ (๑ ต.ค. ๖๘-๓๐ ก.ย.๖๙)	๑๒,๕๐๐	๑๒,๕๐๐	๑๒,๕๐๐	๑) การพัฒนาตนเอง ๒) การสัมมนา	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
รวม			๖๒	๖๒	๖๔	๑๒๐,๐๐๐	๑๒๐,๐๐๐	๑๒๙,๘๐๐		



ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาและเสริมสร้างการบริหารงานบุคคลและองค์กรแห่งการเรียนรู้

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายประจำปี			งบประมาณ			วิธีการพัฒนาบุคลากร	หน่วยงานดำเนินการ
			๒๕๖๗ (คน)	๒๕๖๘ (คน)	๒๕๖๙ (คน)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙		
๑) บุคลากรทุกระดับมีความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่เหมาะสมกับการปฏิบัติงานและพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง	๑) โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการประเมินการทดสอบหลังการฝึกอบรม (ร้อยละ ๘๐)	๖๘ (๑ ต.ค.๖๖ - ๓๐ ก.ย. ๖๗)	๖๘ (๑ ต.ค. ๖๗-๓๐ ก.ย.๖๘)	๖๘ (๑ ต.ค. ๖๘-๓๐ ก.ย.๖๙)	๑๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐	๑) การฝึกอบรม ๒) การฝึกปฏิบัติ	สถาบันการศึกษาให้บริการวิชาการ
	๒) โครงการเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning)	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการเรียนรู้ด้วยตนเอง (ร้อยละ ๘๐)	๓๔ (๑ ต.ค.๖๖ - ๓๐ ก.ย. ๖๗)	๓๔ (๑ ต.ค. ๖๗-๓๐ ก.ย.๖๘)	๓๔ (๑ ต.ค. ๖๘-๓๐ ก.ย.๖๙)	ไม่ใช่ งบประมาณ	ไม่ใช่ งบประมาณ	ไม่ใช่ งบประมาณ	๑) การฝึกอบรม	สถาบันการศึกษาให้บริการวิชาการ
๒) ส่วนราชการมีการจัดการความรู้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๑) โครงการประกวดการจัดการความรู้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	ร้อยละของส่วนราชการมีการจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานและคู่มือการให้บริการประชาชน (๑ คู่มือ/ส่วนราชการ)	๕ (๑ ต.ค.๖๖ - ๓๐ ก.ย. ๖๗)	๕ (๑ ต.ค. ๖๗-๓๐ ก.ย.๖๘)	๕ (๑ ต.ค. ๖๘-๓๐ ก.ย.๖๙)	ไม่ใช่ งบประมาณ	ไม่ใช่ งบประมาณ	ไม่ใช่ งบประมาณ	๑) การฝึกอบรม ๒) การฝึกปฏิบัติ	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
รวม			๗๗	๗๗	๗๗	๑๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐		

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้บุคลากรมีจิตสาธารณะ คุณธรรม จริยธรรม และการสร้างความสุขในองค์กร

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายประจำปี			งบประมาณ			วิธีการพัฒนาบุคลากร	หน่วยงานดำเนินการ
			๒๕๖๗ (คน)	๒๕๖๘ (คน)	๒๕๖๙ (คน)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙		
๑) บุคลากรทุกระดับมีจิตสาธารณะ คุณธรรม จริยธรรม และเจตคติการเป็นข้าราชการที่ดี	๑) โครงการอบรมเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรมและการป้องกันการทุจริตสำหรับพนักงานส่วนตำบล	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการประเมินการทดสอบหลังการฝึกอบรม (ร้อยละ ๘๐)	๖๘ (๑ ต.ค.๖๖ - ๓๐ ก.ย. ๖๗)	๖๘	๖๘	๑๕,๐๐๐	๑๕,๐๐๐	๑๕,๐๐๐	๑) การฝึกอบรม ๒) การฝึกปฏิบัติ	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
๓) บุคลากรทุกระดับมีการพัฒนา เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ดีและสร้างความสามัคคีในองค์กร	๑) โครงการคนดีมีคุณธรรม สร้างสรรค์สังคม	ร้อยละที่เข้าร่วมกิจกรรมกีฬาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (ร้อยละ ๘๐)	๖๘ (๑ ต.ค.๖๖ - ๓๐ ก.ย. ๖๗)	๖๘	๖๘	๕,๐๐๐	๕,๐๐๐	๕,๐๐๐	๑) การฝึกอบรม	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
	๒) โครงการกีฬาด่านภैयाเสพติด	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการประเมินการทดสอบหลังการฝึกอบรม (ร้อยละ ๘๐)	๖๘ (๑ ต.ค.๖๖ - ๓๐ ก.ย. ๖๗)	๖๘	๖๘	๑๒๐,๐๐๐	๑๒๐,๐๐๐	๑๒๐,๐๐๐	๑) การฝึกอบรม ๒) การฝึกปฏิบัติ	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
รวม			๒๐๔	๒๐๔	๒๐๔	๑๔๐,๐๐๐	๑๔๐,๐๐๐	๑๔๐,๐๐๐		



สรุปยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์ ๓ ปี ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ลำดับ	ยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์	จำนวนโครงการ			งบประมาณ			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๑	การพัฒนาศูนย์ทุกระดับเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ	๔	๑		๑๑๑,๐๐๐	๒๕,๐๐๐		
๒	การพัฒนาศูนย์ทุกระดับให้มีประสิทธิภาพเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง	๖๒	๖๒	๖๔	๑๒๐,๐๐๐	๑๒๐,๐๐๐	๑๒๙,๘๐๐	
๓	การพัฒนาและเสริมสร้างการบริหารงานบุคคลและองค์กรแห่งการเรียนรู้	๗๗	๗๗	๗๗	๑๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐	
๔	เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้บุคลากรมีจิตสาธารณะ คุณธรรม จริยธรรม และการสร้างความสุขในองค์กร	๒๐๔	๒๐๔	๒๐๔	๑๔๐,๐๐๐	๑๔๐,๐๐๐	๑๔๐,๐๐๐	
รวม		๓๔๗	๓๔๔	๓๔๕	๓๘๑,๐๐๐	๒๙๕,๐๐๐	๒๗๙,๘๐๐	

## ส่วนที่ ๕ การติดตามประเมินผลการพัฒนาบุคลากร

### ๕.๑ ความรับผิดชอบ

๑. บุคลากรมีหน้าที่เรียนรู้และพัฒนาตนเองทั้งในด้านกรอบความคิดและทักษะให้สามารถทำงานตามบทบาทหน้าที่และระดับตำแหน่งของตนเอง

๒. ผู้บังคับบัญชาทุกระดับ มีหน้าที่สร้างสภาพแวดล้อมและระบบการทำงานที่เอื้อให้เกิดการเรียนรู้ ให้ทรัพยากรที่จำเป็น รวมทั้ง ดูแลและให้คำแนะนำเกี่ยวกับการทำงาน และการเรียนรู้และพัฒนา แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเหมาะสม

๓. คณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล มีหน้าที่กำหนดทิศทางขององค์กรและทิศทางด้านบุคลากรให้มีความชัดเจน ร่วมกับผู้บริหารในการกำหนดทิศทางเชิงยุทธศาสตร์ด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล รวมทั้งให้การสนับสนุนผู้บังคับบัญชาทุกระดับในการทำหน้าที่และรับผิดชอบการเรียนรู้และพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา ดำเนินการจัดกระบวนการเรียนรู้ การพัฒนาบุคลากร เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด และสอดคล้องกับความต้องการของบุคลากร และส่วนราชการอย่างทั่วถึง เพื่อนำไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ รวมถึงติดตามและประเมินผลแผนพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล กำหนดวิธีการติดตามประเมินผล ตลอดจนการดำเนินการอื่น ๆ แล้วเสนอผลการติดตามประเมินผลต่อ นายกองค์การบริหารส่วนตำบล ทราบ

ให้นายกองค์การบริหารส่วนตำบล แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประกอบด้วย

- |   |                         |
|---|-------------------------|
| ๑. นายกองค์การบริหารส่วนตำบล                                    | เป็นประธานกรรมการ       |
| ๒. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล                                    | เป็นกรรมการ             |
| ๓. รองปลัด/หัวหน้าส่วนราชการทุกส่วนราชการ                       | เป็นกรรมการ             |
| ๔. หัวหน้าส่วนราชการที่รับผิดชอบการบริหารงานบุคคล               | เป็นกรรมการและเลขานุการ |
| ๕. ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ได้รับมอบหมายไม่เกิน ๒ คน | เป็นผู้ช่วยเลขานุการ    |

ทั้งนี้ การออกคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ให้ระบุชื่อ - สกุล และตำแหน่ง หรือระบุเฉพาะตำแหน่งก็ได้ โดยนายกองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นผู้ออกคำสั่ง

### ๕.๒ การติดตามและประเมินผล

๑. กำหนดให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมพัฒนาต้องทำรายงานผลการเข้าอบรมพัฒนา ภายใน ๗ วันทำการ นับแต่วันกลับจากการอบรมสัมมนา เพื่อเสนอต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับจนถึงนายกองค์การบริหารส่วนตำบล

๒. ให้ผู้บังคับบัญชาทำหน้าที่ติดตามผลการปฏิบัติงาน โดยพิจารณาเปรียบเทียบผลการปฏิบัติงาน ก่อนและหลังการพัฒนา ตามข้อ ๑

๓. นำข้อมูลการติดตามผลการปฏิบัติงานมาประกอบการกำหนดหลักสูตรอบรมให้เหมาะสมกับความต้องการของข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่นต่อไป

๔. ผู้บังคับบัญชานำผลการประเมินไปพิจารณาในการเลื่อนขั้นเงินเดือน เลื่อนระดับตามผลสัมฤทธิ์ การปฏิบัติงาน

๕. ผลการตรวจประเมินประสิทธิภาพขององค์การบริหารส่วนตำบล (Local Performance Assessment : LPA) ตัวชี้วัด ร้อยละของบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลที่ได้รับการพัฒนาประจำปี (เป้าหมายต้องได้ร้อยละ ๘๐)

๖. กำหนดให้บุคลากรทุกระดับ ทุกคน ต้องได้รับการพัฒนาอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง
๗. กำหนดให้บุคลากรเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านหลักสูตรการเรียนรู้ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning) อย่างน้อย ๑ วิชาต่อปี
๘. ระดับความสำเร็จของแผนพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น ๓ ปี (ระดับ ๕)

### ๕.๓ บทสรุป

การบริหารงานบุคคลตามแผนพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล สามารถปรับเปลี่ยนแก้ไข เพิ่มเติมให้เหมาะสมตามระเบียบกฎหมาย หรือตามประกาศคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นจังหวัดเพชรบูรณ์ ตลอดจนแนวนโยบายและยุทธศาสตร์ต่าง ๆ ประกอบกับภารกิจตามกฎหมายและการถ่ายโอน อาจเป็นเหตุให้การพัฒนาบุคลากรบางตำแหน่งที่จำเป็นได้รับการพัฒนามากกว่า และภารกิจบางประการที่ไม่มีควมจำเป็นอาจต้องทำการยุบหรือปรับโครงสร้างหน่วยงานใหม่ให้ครอบคลุมภารกิจต่าง ๆ ให้สอดคล้องกับนโยบายการถ่ายโอนภารกิจให้แก่องค์การบริหารส่วนตำบล และบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลต้องปรับตัวให้เหมาะสมกับสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา



# ภาคผนวก



# บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลดงมูลเหล็ก โทร. ๐ ๕๖๗๑ ๒๙๑๔

ที่ - - - - - วันที่ ๑๑ สิงหาคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขออนุมัติแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ประจำปี ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

เรียน นายองค์การบริหารส่วนตำบลดงมูลเหล็ก

## ๑. เรื่องเดิม

ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเพชรบูรณ์ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไข เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๙ ธันวาคม ๒๕๕๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม ถึงปัจจุบัน กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อเป็นกรอบกำหนดอัตรากำลัง ตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ให้เหมาะสมและสอดคล้องกับปริมาณงาน และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลแต่ละแห่ง ประกอบกับเพื่อเป็นการกำหนดทิศทางเป้าหมายในการ พัฒนาพนักงานส่วนตำบล ในห้วงระยะเวลา ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลด้วย

## ๒. ข้อเท็จจริง

๒.๑ แผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลดงมูลเหล็ก ประจำปี งบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ จะสิ้นสุดลงในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๓ และองค์การบริหารส่วนตำบล ดงมูลเหล็ก จำเป็นต้องมีแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ๓ ปี ตามกรอบอัตรากำลัง เพื่อรองรับและพัฒนา พนักงานส่วนตำบลในสังกัด ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

๒.๒ ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเพชรบูรณ์ เรื่อง หลักเกณฑ์และ เงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๙ ธันวาคม ๒๕๕๕ และที่แก้ไข เพิ่มเติมถึงฉบับปัจจุบัน ส่วนที่ ๓ การพัฒนาพนักงานส่วนตำบล กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำ แผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทศนคติที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติ หน้าที่ราชการในตำแหน่งนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยในการจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วน ตำบล ต้องกำหนดตามกรอบของแผนแม่บทการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลที่ คณะกรรมการกลางพนักงานส่วน ตำบล กำหนด โดยให้กำหนดเป็นแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลมีระยะเวลา ๓ ปี ตามกรอบของแผน อัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล

๒.๓ ข้อ ๒๗๐ ในการจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ให้องค์การบริหารส่วนตำบล แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ประกอบด้วย

- |   |                         |
|---|-------------------------|
| (๑) นายองค์การบริหารส่วนตำบลองค์การบริหารส่วนตำบล | เป็นประธานกรรมการ       |
| (๒) ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล                     | เป็นกรรมการ             |
| (๓) ผู้อำนวยการกอง และหัวหน้าส่วนราชการอื่น       | เป็นกรรมการ             |
| (๔) หัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล         | เป็นกรรมการและเลขาธิการ |



๒.๔ คณะกรรมการ มีหน้าที่ กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนากุศลกร ในด้านต่าง ๆ ประกอบด้วย ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านศีลธรรมคุณธรรม จริยธรรม จัดทำแผนการพัฒนากุศลกร ตรวจสอบ กำกับดูแลและติดตามประเมินผลการดำเนินการพัฒนากุศลกร พร้อมทั้งพิจารณาจัดสรรงบประมาณเพื่อให้สามารถดำเนินการตามแผนการพัฒนากุศลกรได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดำเนินการด้านอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนา และส่งเสริมให้กุศลกรมีความรู้ความสามารถ ในการพัฒนาองค์กรต่อไปในอนาคต และยั่งยืน

### ๓. ข้อระเบียบ

๓.๑ พระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

๓.๒ ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเพชรบูรณ์ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๗ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน

ข้อ ๒๗๐ ในการจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ให้องค์การบริหารส่วนตำบลแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ประกอบด้วย

- |   |                       |                         |
|---|-----------------------|-------------------------|
| (๑) นายองค์การบริหารส่วนตำบล                | องค์การบริหารส่วนตำบล | เป็นประธานกรรมการ       |
| (๒) ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล               |                       | เป็นกรรมการ             |
| (๓) ผู้อำนวยการกอง และหัวหน้าส่วนราชการอื่น |                       | เป็นกรรมการ             |
| (๔) หัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล   |                       | เป็นกรรมการและเลขานุการ |

### ๔. ข้อพิจารณา

เพื่อให้ดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบลองค์การบริหารส่วนตำบลดงมูลเหล็ก เป็นไปด้วยความเรียบร้อย งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัด จึงร่างคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการ จัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ให้สอดคล้อง กับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ดังรายละเอียดที่แนบ

### ๕. ข้อเสนอ

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หากเห็นสมควรกรุณาลงนามในร่างคำสั่ง ที่แนบ



(นางวราพร ทองสุก)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ





คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลดงมูลเหล็ก  
ที่ ๕๖๑ /๒๕๖๖

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)

ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเพชรบูรณ์ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไข เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลจังหวัดเพชรบูรณ์ ลงวันที่ ๙ ธันวาคม ๒๕๕๕ และแก้ไขเพิ่มเติม หมวดที่ ๑๒ ส่วนที่ ๓ การพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ข้อ ๒๖๙ กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะ ทักษะ คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยในการจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ต้องกำหนดตามกรอบของแผนแม่บทการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบลกำหนด โดยให้กำหนดเป็นแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล มีระยะเวลา ๓ ปี ตามกรอบของแผน อัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล

ดังนั้น เพื่อให้การดำเนินการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล ดงมูลเหล็ก เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และเป็นไปตามแนวทางดังกล่าวข้างต้น จึงให้แต่งตั้งคณะกรรมการ เพื่อจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

- |  |                     |
|--|---------------------|
| ๑. นายกององค์การบริหารส่วนตำบลดงมูลเหล็ก | ประธานกรรมการ       |
| ๒. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล             | กรรมการ             |
| ๓. ผู้อำนวยการกองคลัง                    | กรรมการ             |
| ๔. ผู้อำนวยการกองช่าง                    | กรรมการ             |
| ๕. ผู้อำนวยการกองสาธารณสุข               | กรรมการ             |
| ๖. ผู้อำนวยการกองการศึกษา                | กรรมการ             |
| ๗. หัวหน้าสำนักปลัด อบต.                 | กรรมการและเลขานุการ |
| ๘. นักทรัพยากรบุคคล                      | ผู้ช่วยเลขานุการ    |

คณะกรรมการมีหน้าที่ กำหนดทิศทางขององค์กรและทิศทางด้านบุคลากรให้มีความชัดเจน ร่วมกับผู้บริหารในการกำหนดทิศทางเชิงยุทธศาสตร์ด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งให้การสนับสนุนผู้บังคับบัญชาทุกระดับในการทำหน้าที่และรับผิดชอบการเรียนรู้ และพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา ดำเนินการจัดกระบวนการเรียนรู้ การพัฒนาบุคลากร เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด และสอดคล้องกับความต้องการของบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล กำหนดวิธีการติดตามประเมินผล ตลอดจนการดำเนินการอื่น ๆ แล้วเสนอผลการติดตามประเมินผลต่อนายกององค์การบริหารส่วนตำบล ทราบ




ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๑๑ เดือน สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๖



(นายฉน ก้อนทอง)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลดงมูลเหล็ก

ชานัด อบต.	
หัวหน้าส่วน/หัวหน้าสำนัก	
เจ้าของเรื่อง	
ท่าน	
พิมพ์	



## บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ องค์การบริหารส่วนตำบลดงมูลเหล็ก โทร. ๐ ๕๖๗๑ ๒๙๑๕

ที่ พช ๗๓๒๐๑/

วันที่ ๓ สิงหาคม ๒๕๖๖

เรื่อง สำรวจความต้องการการฝึกอบรมเพื่อใช้จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๙

เรียน หัวหน้าส่วนราชการ อบต.ดงมูลเหล็ก

ด้วยแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี องค์การบริหารส่วนตำบลดงมูลเหล็ก ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ จะสิ้นสุดในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖ และ องค์การบริหารส่วนตำบลดงมูลเหล็ก จะต้องจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ประกอบกับการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล มีความจำเป็นต้องสำรวจความต้องการในการฝึกอบรมจากพนักงานแต่ละตำแหน่ง เพื่อประกอบในการประชุมพิจารณากำหนดงบประมาณและแนวทางในการไปฝึกอบรมตลอดระยะเวลา ๓ ปี

ดังนั้น เพื่อให้การจัดทำแผนบุคลากร ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลดงมูลเหล็ก เป็นไปด้วยความเรียบร้อย การกำหนดวิธีการและหลักสูตรในการขอรับการอบรมเป็นไปตามความต้องการของบุคลากรเป็นหลัก จึงขอให้หัวหน้าส่วนราชการ สำรวจความต้องการฝึกอบรมของบุคลากรรายบุคคล ในส่วนราชการของท่านเพื่อประกอบในการประชุมพิจารณาจัดสรรงบประมาณในแผนพัฒนาบุคลากร รายละเอียดตามแบบฟอร์มที่แนบ

จึงเรียนมาเพื่อทราบและดำเนินการต่อไป

(นางอรรรณ พานทองคำ)

รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล รักษาราชการแทน

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลดงมูลเหล็ก



## บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ กอง..... องค์การบริหารส่วนตำบลงมูลเหล็ก โทร. ๐ ๕๖๗๑ ๒๙๑๕

ที่

วันที่

เรื่อง ส่งความต้องการฝึกอบรม เพื่อใช้จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

เรียน ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลงมูลเหล็ก

ตามบันทึกองค์การบริหารส่วนตำบลงมูลเหล็ก ที่ - ลงวันที่ ..... เรื่อง  
สำรวจความต้องการการฝึกอบรม เพื่อใช้จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ -  
๒๕๖๙ โดยให้ ส่วนราชการในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลงมูลเหล็ก สำรวจความต้องการฝึกอบรม  
รายบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ นั้น

กอง..... ได้สำรวจความต้องการฝึกอบรมรายบุคคลเรียบร้อยแล้ว จึงขอส่ง แบบสำรวจ  
ความต้องการฝึกอบรม เพื่อจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรฯ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ดังรายละเอียด  
ที่แนบ

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

(.....)

ผู้อำนวยการกอง.....

## แบบสอบถามความต้องการฝึกอบรม

ข้อชี้แจง กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ในข้อที่ตรงกับความเป็นจริงและในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

### ส่วนที่ ๑ ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

๑. เพศ  ๑) ชาย  ๒) หญิง
๒. อายุ  ๑) ต่ำกว่า ๒๐ ปี  ๒) ๒๑ - ๔๐ ปี  ๓) ๔๑ - ๖๐ ปี  ๔) ๖๐ ปีขึ้นไป
๓. ระดับการศึกษาสูงสุด
- ๑) ประถมศึกษา  ๒) มัธยมศึกษาตอนต้น/ตอนปลาย/เทียบเท่า
- ๓) ปริญญาตรี  ๔) สูงกว่าปริญญาตรี
๔. ประเภทตำแหน่ง
- ๑) บริหารท้องถิ่น/อำนวยการท้องถิ่น  ๒) วิชาการ
- ๓) ททั่วไป  ๔) พนักงานครู
- ๕) พนักงานจ้าง ประเภท ตามภารกิจ

### ส่วนที่ ๒ ความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจและแรงจูงใจของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู และพนักงานจ้าง

หัวข้อ	ระดับความพึงพอใจ				
	๕	๔	๓	๒	๑
๑. หลักสูตรประจำสายงาน					
๒. หลักสูตรทางวินัย					
๓. หลักสูตรงานบุคคล					
๔. หลักสูตรการจัดซื้อจัดจ้าง					
๕. หลักสูตรคอมพิวเตอร์/เทคโนโลยีสารสนเทศ					
๖. หลักสูตรระเบียบวิธีงบประมาณ					
๗. หลักสูตรอื่นๆ					



## บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักงานปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลดงมูลเหล็ก อำเภอเมือง จังหวัดเพชรบูรณ์  
ที่ พช ๗๓๒๐๑/

วันที่ ๑๑ สิงหาคม ๒๕๖๖

เรื่อง สรุปผลการสำรวจความต้องการฝึกอบรมเพื่อใช้จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)

เรียน นายองค์การบริหารส่วนตำบลดงมูลเหล็ก

ตามที่องค์การบริหารส่วนตำบลดงมูลเหล็ก ได้ดำเนินการสำรวจความต้องการฝึกอบรมเพื่อใช้จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณเพื่อนำผลจากการสำรวจไปจัดทำแผนและหลักสูตรการอบรมที่เหมาะสม สอดคล้องกับความต้องการของบุคลากรต่อไป

บัดนี้ พนักงานส่วนตำบล องค์การบริหารส่วนตำบลดงมูลเหล็ก ได้ดำเนินการตอบแบบสำรวจความต้องการฯ เสร็จเป็นที่เรียบร้อยแล้ว จำนวน ๓๖ ชุด และได้รับแบบสำรวจกลับคืนมาจำนวน ๓๖ ชุด โดยสรุปผลการสำรวจ ตามเอกสารที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

ลงชื่อ

(นางวราพร ทองสุก)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ

ความเห็น หัวหน้าสำนักปลัด อบต.

เห็นชอบ มีมติ ๑๑/๑๑/๑๑  
11/๑๑/๑๑/๑๑/๑๑/๑๑

(นางอภิสร่า ปวงแก้ว)

หัวหน้าสำนักปลัด อบต.

ความเห็นปลัด อบต.

๑๑/๑๑/๑๑/๑๑/๑๑/๑๑

(นางอรวรรณ พานทองคำ)

รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล รักษาราชการแทน

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลดงมูลเหล็ก

ความเห็น นายก อบต.

พร้อม

(นายइन ก้อนทอง)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลดงมูลเหล็ก



ตอนที่ ๑ ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

๑	เพศ	
	ชาย	๑๑
	หญิง	๒๕
๒	อายุ	
	ต่ำกว่า ๒๐ ปี	
	๒๑ - ๔๐ ปี	๙
	๔๑ - ๖๐ ปี	๒๗
	๖๐ ปีขึ้นไป	
๓	วุฒิการศึกษา	
	ประถมศึกษา	
	มัธยมศึกษาตอนต้น/ตอนปลาย/เทียบเท่า	๕
	ปริญญาตรี	๒๔
	สูงกว่าปริญญาตรี	๗
๔	ประเภทตำแหน่ง	
	บริหารท้องถิ่น/อำนวยการท้องถิ่น	๕
	วิชาการ	๗
	ทั่วไป	๗
	พนักงานครู	๓
	พนักงานจ้าง ประเภท ตามภารกิจ	๑๔

ส่วนที่ ๒ ความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจและแรงจูงใจของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู และพนักงานจ้าง

หัวข้อ	ระดับความพึงพอใจ				
	๕	๔	๓	๒	๑
๑. หลักสูตรประจำสายงาน	๒๒	๑๔			
๒. หลักสูตรทางวินัย	๑๕	๑๙	๒		
๓. หลักสูตรงานบุคคล	๑๓	๑๕	๘		
๔. หลักสูตรการจัดซื้อจัดจ้าง	๙	๑๖	๗	๔	
๕. หลักสูตรคอมพิวเตอร์/เทคโนโลยีสารสนเทศ	๑๐	๑๕	๑๑		
๖. หลักสูตรระเบียบวิธีงบประมาณ	๑๓	๑๑	๑๒		
๗. หลักสูตรอื่นๆ	๘	๑๒	๑๓	๓	



## บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักงานปลัดอบต. องค์การบริหารส่วนตำบลดงมูลเหล็ก อำเภอเมือง จังหวัดเพชรบูรณ์  
ที่ พช ๗๓๒๐๑/ วันที่ ๑๑ สิงหาคม ๒๕๖๖  
เรื่อง รายงานผลการสำรวจความต้องการฝึกอบรมเพื่อใช้จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)

เรียน นายกององค์การบริหารส่วนตำบลดงมูลเหล็ก

ตามที่องค์การบริหารส่วนตำบลดงมูลเหล็ก ได้ทำการสำรวจความต้องการในการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร ขององค์การบริหารส่วนตำบลดงมูลเหล็ก เพื่อนำผลจากการสำรวจไปจัดทำแผนและหลักสูตรการอบรมที่เหมาะสม สอดคล้องกับความต้องการของบุคลากร

จากการสำรวจความต้องการของพนักงานส่วนตำบล เพื่อใช้จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ในภาพรวมของการสำรวจฯ ผลสำรวจฯ พบว่า ความต้องการในการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร หลักสูตรที่มีความต้องการในการฝึกอบรม ลำดับที่ ๑ หลักสูตรประจำสายงาน คิดเป็นร้อยละ ๖๑.๑๑ จากผลสำรวจของพนักงานส่วนตำบล จำนวน ๓๖ คน

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

ลงชื่อ

(นางวรารพร ทองสุก)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ

ความเห็น หัวหน้าสำนักปลัด อบต.

*เห็นชอบแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี  
ตามที่องค์การบริหารส่วนตำบลดงมูลเหล็ก*

(นางอภิสร่า ปวงแก้ว)

หัวหน้าสำนักปลัด อบต.

ความเห็น ปลัด อบต.

*เห็นชอบ*

(นางอรรรณ พานทองคำ)

รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล รักษาราชการแทน  
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลดงมูลเหล็ก

ความเห็น นายก อบต.

*เห็นชอบ*

(นายไฉน ก้อนทอง)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลดงมูลเหล็ก



## บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ คณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรฯ โทร. ๐ ๕๖๗๑ ๒๙๑๕

ที่ พช ๗๓๒๐๑ - วันที่ ๑๑ สิงหาคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขอเชิญร่วมประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรฯ

เรียน คณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรฯ

คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลดงมูลเหล็ก ที่ ๕๖๑/๒๕๖๖ ลงวันที่ ๑๑ สิงหาคม ๒๕๖๖ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ซึ่งท่านได้รับแต่งตั้งให้เป็นคณะกรรมการ ในการจัดทำแผนดังกล่าว ดังนั้นเพื่อเป็นการวางแผนในการกำหนด อัตรายุทธศาสตร์ การพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ในสังกัดเป็นไปด้วยความเรียบร้อย จึงขอเชิญคณะกรรมการ เข้าร่วมประชุม วิเคราะห์ วางแผน พิจารณาการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรฯ ขององค์การบริหารส่วนตำบล ดงมูลเหล็ก ในวันที่ ๑๕ สิงหาคม ๒๕๖๖ เวลา ๑๔.๐๐ น. ณ ห้องประชุมสภาองค์การบริหารส่วนตำบล ดงมูลเหล็ก

จึงเรียนมาเพื่อเข้าร่วมประชุมตามวันและเวลาดังกล่าว

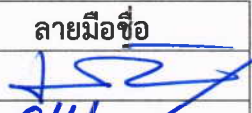
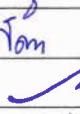
(นายไฉน ก้อนทอง)

ประธานคณะกรรมการ/

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลดงมูลเหล็ก

รายชื่อผู้เข้าร่วมประชุม  
คณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙  
ครั้งที่ ๑/๒๕๖๖  
วันที่ ๑๕ สิงหาคม ๒๕๖๖  
ณ ห้องประชุมสภาองค์การบริหารส่วนตำบลดงมูลเหล็ก

ผู้มาประชุม

ลำดับที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ
๑	นายไฉน ก้อนทอง	ประธานกรรมการ	
๒	นางอรวรรณ พานทองคำ	กรรมการ	
๓	นางกอบแก้ว ก้วสิทธิ์	กรรมการ	
๔	นายสมศักดิ์ เพ็งเพชร	กรรมการ	
๕	นางสาวจิราวรรณ ศิริคุณ	กรรมการ	
๖	นางพิราพร เสตา	กรรมการ	W Piraporn
๗	นางอภิสร่า ปวงแก้ว	กรรมการและเลขานุการ	
๘	นางวราพร ทองสุก	ผู้ช่วยเลขานุการ	

ผู้ไม่เข้าร่วมประชุม

ลำดับที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ
-	-	-	-

บันทึกรายงานการประชุม  
คณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)  
วันที่ ๑๕ เดือน สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๖  
ณ ห้องประชุมสภาองค์การบริหารส่วนตำบลดงมูลเหล็ก

ผู้มาประชุม

๑. นายไฉน ก้อนทอง	นายกองค์การบริหารส่วนตำบลดงมูลเหล็ก	ประธานกรรมการ
๒. นางอรวรรณ พานทองคำ	รองปลัด อบต. รักษาราชการแทน ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลดงมูลเหล็ก	กรรมการ
๓. นางกอบแก้ว ก้วสิทธิ์	ผู้อำนวยการกองคลัง	กรรมการ
๔. นายสมศักดิ์ เพ็งเพชร	ผู้อำนวยการกองช่าง	กรรมการ
๕. นางสาวจิราวรรณ ศิริคุณ	เจ้าพนักงานสาธารณสุข รักษาราชการแทน ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขฯ	กรรมการ
๖. นางพิราพร เสตา	ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ	กรรมการ
๗. นางอภิสร่า ปวงแก้ว	หัวหน้าสำนักปลัด	กรรมการ/เลขานุการ
๘. นางวราพร ทองสุก	นักทรัพยากรบุคคล	ผู้ช่วยเลขานุการ

ผู้ไม่มาประชุม

- ไม่มี -

เริ่มประชุมเวลา ๑๔.๐๐ น.

เมื่อคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) มาประชุมพร้อมแล้ว นายไฉน ก้อนทอง นายกองค์การบริหารส่วนตำบลดงมูลเหล็ก ในฐานะประธานคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ได้กล่าวเปิดประชุมโดยมีระเบียบวาระดังต่อไปนี้

ระเบียบวาระที่ ๑ เรื่อง ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

ประธานกรรมการ ๑.๑ การพิจารณาแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ตามคำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลดงมูลเหล็ก ที่ ๕๖๑/๒๕๖๖ เรื่อง การแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ลงวันที่ ๑๑ สิงหาคม ๒๕๖๖ ประกอบด้วยกรรมการ ดังนี้

๑. นายไฉน ก้อนทอง นายก อบต.ดงมูลเหล็ก		ประธานกรรมการ
๒. นางอรวรรณ พานทองคำ รองปลัด อบต. รักษาราชการแทน		กรรมการ
	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลดงมูลเหล็ก	
๓. นางกอบแก้ว ก้วสิทธิ์	ผู้อำนวยการกองคลัง	กรรมการ
๔. นายสมศักดิ์ เพ็งเพชร	ผู้อำนวยการกองช่าง	กรรมการ
๕. นางสาวจิรวรรณ ศิริคุณ	เจ้าพนักงานสาธารณสุข รักษาาชการแทน ผอ.กองสาธารณสุขฯ	กรรมการ
๖. นางพิราพร เสตา	ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ	กรรมการ
๗. นางอภิสร่า ปวงแก้ว	หัวหน้าสำนักปลัด	กรรมการ/เลขานุการ
๘. นางวราพร ทองสุก	นักทรัพยากรบุคคล	ผู้ช่วยเลขานุการ

โดยให้คณะกรรมการที่ได้รับการแต่งตั้ง มีหน้าที่ กำหนดทิศทางขององค์กร และทิศทางด้านบุคลากรให้มีความชัดเจนร่วมกับผู้บริหารในการกำหนดทิศทางเชิงยุทธศาสตร์ด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งให้การสนับสนุนผู้บังคับบัญชาทุกระดับในการทำหน้าที่และรับผิดชอบการเรียนรู้และพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา ดำเนินการจัดกระบวนการเรียนรู้ การพัฒนาบุคลากร เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดและสอดคล้องกับความต้องการของบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล กำหนดวิธีการติดตามประเมินผล ตลอดจน การดำเนินการอื่น ๆ แล้วเสนอผลการติดตามประเมินผลต่อนายกองค์การบริหาร ส่วนตำบล ทราบ โดยร่วมพิจารณาอย่างน้อยประกอบด้วยหัวข้อดังนี้

- หลักการและเหตุผลในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

- เป้าหมายการพัฒนา สำหรับพนักงานส่วนตำบลแต่ละประเภท ระดับตำแหน่ง โดยต้องได้รับการพัฒนาอย่างน้อยในหลักสูตรหนึ่งหรือหลายหลักสูตร เช่น หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง หลักสูตรด้านการบริหาร หรือหลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม หรือหลักสูตรอื่นๆ

- หลักสูตรการพัฒนา โดยเลือกใช้วิธีใดวิธีหนึ่งให้เหมาะสม ตามความจำเป็นกับผู้เข้ารับการพัฒนา ระยะเวลาการพัฒนา และหลักสูตรการพัฒนาแต่ละหลักสูตร เช่น การปฐมนิเทศการฝึกอบรม การศึกษา หรือดูงานการประชุมเชิงปฏิบัติการ หรือการสัมมนาการสอนงาน การให้คำปรึกษาหรือวิธีการอื่นที่เหมาะสม

- วิธีการพัฒนาและระยะเวลาดำเนินการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลทุกตำแหน่งและสายงาน



- การติดตามประเมินผลการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้ทราบถึงความสำเร็จของการพัฒนา ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน และผลการปฏิบัติงานของผู้เข้ารับการพัฒนาโดยให้เป็นไปตามหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว๙๘ ลงวันที่ ๑๘ กรกฎาคม ๒๕๖๖ เรื่อง การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙ และให้ถือปฏิบัติตามประกาศคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หมวดที่ ๑๒ ส่วนที่ ๓ การพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและตามแผนแม่บทการพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙

**ระเบียบวาระที่ ๒**  
มติที่ประชุม

**รับรองรายงานการประชุมครั้งที่ผ่านมา**  
- ไม่มี

**ระเบียบวาระที่ ๓**  
ประธานกรรมการ

**เรื่องเสนอเพื่อพิจารณา**

การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร เป็นส่วนหนึ่งที่จะกำหนดทิศทางการพัฒนาบุคลากรในสังกัดให้มีความรู้ความเข้าใจ ในสายงานของตนเองเพื่อเพิ่มพูน ประสิทธิภาพ ที่มีอยู่ให้มียิ่งขั้นกว่าเดิม ดังนั้นในวันนี้เพื่อเป็นการกำหนดทิศทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลของ องค์การบริหารส่วนตำบลดงมูลเหล็ก ให้มีความชัดเจน จึงได้เชิญคณะกรรมการที่ได้รับการแต่งตั้งเป็นคณะกรรมการ มาร่วมพิจารณาในการวางแผนและยุทธศาสตร์การพัฒนากันในวันนี้ สำหรับการกำหนดทิศทางการพัฒนา ขอให้แต่ละท่านได้เสนอแนวทางการพัฒนาครับ

**รองปลัด อบต.**

การพัฒนาบุคลากรเพื่อให้มีความรู้ความสามารถเฉพาะตำแหน่ง และมีความชำนาญในการปฏิบัติหน้าที่ ดิฉันเห็นควรให้จัดทำแผนการฝึกอบรมทุกสายงานในแผนพัฒนาบุคลากร ส่วนงบประมาณนั้น เราจะใช้งบประมาณที่แต่ละโครงการกำหนดเป็นค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมค่ะ

**เลขานุการฯ**

ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเพชรบูรณ์ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๙ ธันวาคม ๒๕๔๕ ข้อ ๒๗๑ ในการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล อย่างน้อยต้องประกอบไปด้วย

๑. หลักการและเหตุผล
๒. เป้าหมายการพัฒนา
๓. หลักสูตรเกี่ยวกับการพัฒนา
๔. วิธีการพัฒนาและระยะเวลาการดำเนินการพัฒนา
๕. งบประมาณในการดำเนินการพัฒนาบุคลากร
๖. การติดตามและประเมินผลการพัฒนา

ลำดับต่อไปดิฉันขอให้ทุกท่านร่วมกันพิจารณาร่างแผนพัฒนาบุคลากร  
พร้อมๆ กันตามหัวข้อต่างๆ ข้างต้น ตามลำดับ ค่ะ

สำนักปลัดฯ ได้ดำเนินการจัดทำร่างแผนพัฒนาบุคลากรฯ ครอบคลุม  
ทุกส่วน และรวมถึงบุคลากรในองค์กรรวมทั้งสิ้น ๒๐ สายงาน ตามแผนอัตรากำลัง  
สามปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙ ซึ่งพนักงานทุกคนจะต้องเข้ารับ  
การฝึกอบรมหรือได้รับการพัฒนาอย่างน้อย ๑ คน ต่อ ๑ หลักสูตรในสายงาน  
ที่ได้รับการแต่งตั้ง รวมถึงการติดตามและประเมินผลการดำเนินการตามแผนพัฒนา  
บุคลากรด้วยค่ะ

ในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-  
๒๕๖๙ ในครั้งนี้ สำนักปลัดฯ ได้จัดทำแบบสำรวจความต้องการฝึกอบรม โดยแจก  
ให้กับพนักงานส่วนตำบลทุกคน เป็นรายบุคคลดำเนินการตอบแบบสอบถาม และ  
ส่งคืนมายังสำนักปลัดฯ ผ่านส่วนราชการของตน และสำนักปลัดฯ จะนำแบบสำรวจ  
ความต้องการฝึกอบรมดังกล่าว มารวบรวม รวมทั้งวิเคราะห์ และสรุปผลความ  
ต้องการในการฝึกอบรม เพื่อนำไปบรรจุไว้ในแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปี  
งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙ (รายละเอียดที่ได้แจกให้กับคณะกรรมการทุกท่าน  
แล้ว) ผลสรุปความต้องการฝึกอบรมของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล  
ดงมูลเหล็ก มีดังนี้ค่ะ

**สรุปคะแนนและความต้องการฝึกอบรมโดยเรียงลำดับจากความต้องการ  
มากที่สุดไปน้อยที่สุด ดังนี้**

ลำดับ	หลักสูตร	จำนวน (คน)	คิดเป็นร้อยละของ ผู้ตอบแบบสอบถาม
๑	หลักสูตรประจำสายงาน	๒๒	๖๑.๑๑
๒	หลักสูตรทางวินัย	๑๙	๕๒.๗๘
๓	หลักสูตรงานบุคคล	๑๕	๔๑.๖๗
๔	หลักสูตรการจัดซื้อจัดจ้าง	๑๖	๔๔.๔๕
๕	หลักสูตรคอมพิวเตอร์/เทคโนโลยีสารสนเทศ	๑๕	๔๑.๖๗
๖	หลักสูตรระเบียบวิธีงบประมาณ	๑๓	๓๖.๑๑
๗	หลักสูตรอื่นๆ	๑๓	๓๖.๑๑


จากผลการตอบแบบสอบถามความต้องการฝึกอบรม ของบุคลากรองค์การ  
บริหารส่วนตำบลดงมูลเหล็ก ซึ่งได้แก่ พนักงานส่วนตำบล พนักงานองค์การ  
บริหารส่วนตำบล และพนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวนทั้งสิ้น ๓๖ ราย ได้สรุป  
ความต้องการฝึกอบรมฯ และนำผลมาวิเคราะห์ความต้องการฝึกอบรมได้ดังต่อไปนี้

**สรุปความต้องการฝึกอบรมโดยเรียงลำดับความต้องการมากที่สุดไปน้อยที่สุดได้ดังนี้**

๑. หลักสูตรประจำสายงาน
๒. หลักสูตรทางวินัย
๔. หลักสูตรการจัดซื้อจัดจ้าง
๓. หลักสูตรงานบุคคล
๕. หลักสูตรคอมพิวเตอร์/เทคโนโลยีสารสนเทศ
๖. หลักสูตรระเบียบวิธีงบประมาณ
๗. หลักสูตรอื่น ๆ

ที่ประชุม	รับทราบ
ประธานกรรมการฯ	คณะกรรมการท่านใดมีความเห็นเพิ่มเติมอื่นอีกหรือไม่ ขอเรียนเชิญครับ
ผู้อำนวยการกองช่าง	กระผมขอเสนอหลักเกณฑ์เพิ่มเติมสำหรับการเข้ารับการฝึกอบรมทุกครั้ง เห็นควรให้เข้ารับการฝึกอบรมจัดทำสรุปผลการเข้ารับการฝึกอบรม การนำประโยชน์มาใช้ในการพัฒนางานในหน้าที่โดยเสนอผ่านผู้บริหาร ตลอดจนนำความรู้ที่ได้เผยแพร่ให้กับพนักงานอื่นๆในหน่วยงานได้ทราบด้วยซึ่งเป็น Knowledge Management (KM) ขององค์กรอีกทางหนึ่งครับ
ผู้อำนวยการกองคลัง	ดิฉันขอเสนอความเห็น ว่า ก่อนที่จะจัดส่งพนักงานไปอบรมขอให้ทุกคนเสนอความต้องการฝึกอบรม โดยดูผลจากแบบประเมินการปฏิบัติราชการว่าสมรรถนะหลักและสมรรถนะประจำสายงานในด้านใดที่ยังด้อยหรือได้คะแนนน้อยอยู่ ก็สามารถขอไปฝึกอบรมและพัฒนาเพิ่มเติมได้ค่ะ
มติที่ประชุม	มีมติเห็นชอบ
นักทรัพยากรบุคคล	ดิฉันขออนุญาตเรียนชี้แจงเพิ่มเติม สำหรับการตรวจประเมิน LPA ในปีนี้ ในเรื่องของการบริหารงานบุคคล ด้านที่ ๒ ข้อที่ ๑๓ ระบุเรื่องการอบรมของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างตามภารกิจ ในส่วนของหลักฐานการตรวจประเมินทีมประเมินพิจารณาจากใบประกาศหรือวุฒิบัตร ที่ผ่านการอบรมตามสายงานนั้นๆ หากตำแหน่งใดไม่ได้ไปอบรมนอกหน่วยงานสามารถอบรมผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (E-Learning) โครงการพัฒนามหาวิทยาลัยไซเบอร์ไทย (Thai MOOC) ได้นะคะ เมื่อจบการอบรมสามารถส่งพิมพ์ใบประกาศหรือวุฒิบัตรสำหรับผู้ผ่านการอบรมได้ด้วยค่ะ
ที่ประชุม	รับทราบ

- ประธานกรรมการฯ ลำดับต่อไปก็ขอมติที่ประชุมเห็นชอบร่างแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๘ ขององค์การบริหารส่วนตำบลงมูลเหล็กด้วยครับ
- มติที่ประชุม มีมติเห็นชอบร่างแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๘ ขององค์การบริหารส่วนตำบลงมูลเหล็ก
- ประธานกรรมการฯ ขอให้สำนักปลัดฯ นำร่างแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๘ เสนอต่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเพชรบูรณ์ เพื่อขอความเห็นชอบและหากได้รับความเห็นชอบแล้ว ให้ดำเนินการประกาศใช้แผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๘ และสำเนาให้ทุกส่วนราชการทราบต่อไป ด้วยครับ
- ระเบียบวาระที่ ๔ เรื่องอื่นๆ
- ประธานกรรมการฯ ขอขอบคุณคณะกรรมการฯ ทุกท่านที่ได้เข้าร่วมกันพิจารณาในวันนี้ไม่ทราบว่ามติคณะกรรมการท่านใดจะเสนอเรื่องอื่นใด แจ้งให้ที่ประชุมทราบอีกหรือไม่ ถ้าไม่มีผมขอปิดประชุม
- เลิกประชุม เวลา ๑๕.๐๐ น.

(ลงชื่อ)..........ผู้จัดรายการประชุม  
(นางอภิสรา ปวงแก้ว)  
กรรมการและเลขานุการ

(ลงชื่อ)..........ผู้ตรวจรายการประชุม  
(นายไฉน ก้อนทอง)  
ประธานกรรมการ









## แบบสอบถามความต้องการฝึกอบรม

**ข้อชี้แจง** กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ในข้อที่ตรงกับความเป็นจริงและในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

### ส่วนที่ ๑ ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

๑. เพศ       ๑) ชาย                                       ๒) หญิง
๒. อายุ       ๑) ต่ำกว่า ๒๐ ปี     ๒) ๒๑ - ๔๐ ปี     ๔) ๔๑ - ๖๐ ปี     ๖) ๖๐ ปีขึ้นไป
๓. ระดับการศึกษาสูงสุด
- ๑) ประถมศึกษา                                       ๒) มัธยมศึกษาตอนต้น/ตอนปลาย/เทียบเท่า
- ๓) ปริญญาตรี     ๔) สูงกว่าปริญญาตรี
๔. ประเภทตำแหน่ง
- ๑) บริหารท้องถิ่น/อำนวยการท้องถิ่น                       ๒) วิชาการ
- ๓) ทั่วไป     ๔) พนักงานครู
- ๕) พนักงานจ้าง ประเภท ตามภารกิจ

### ส่วนที่ ๒ ความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจและแรงจูงใจของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู และพนักงานจ้าง

หัวข้อ	ระดับความพึงพอใจ				
	๕	๔	๓	๒	๑
๑. หลักสูตรประจำสายงาน	/				
๒. หลักสูตรทางวินัย	/				
๓. หลักสูตรงานบุคคล	/				
๔. หลักสูตรการจัดซื้อจัดจ้าง		/			
๕. หลักสูตรคอมพิวเตอร์/เทคโนโลยีสารสนเทศ	/				
๖. หลักสูตรระเบียบวิธีงบประมาณ		/			
๗. หลักสูตรอื่นๆ				/	



## แบบสอบถามความต้องการฝึกอบรม

**ข้อชี้แจง** กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ในข้อที่ตรงกับความเป็นจริงและในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

### ส่วนที่ ๑ ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

๑. เพศ  ๑) ชาย  ๒) หญิง
๒. อายุ  ๑) ต่ำกว่า ๒๐ ปี  ๒) ๒๑ - ๔๐ ปี  ๓) ๔๑ - ๖๐ ปี  ๔) ๖๐ ปีขึ้นไป
๓. ระดับการศึกษาสูงสุด
- ๑) ประถมศึกษา  ๒) มัธยมศึกษาตอนต้น/ตอนปลาย/เทียบเท่า
- ๓) ปริญญาตรี  ๔) สูงกว่าปริญญาตรี
๔. ประเภทตำแหน่ง
- ๑) บริหารท้องถิ่น/อำนวยการท้องถิ่น  ๒) วิชาการ
- ๓) หัวใจ  ๔) พนักงานครู
- ๕) พนักงานจ้าง ประเภท ตามภารกิจ

### ส่วนที่ ๒ ความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจและแรงจูงใจของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู และพนักงานจ้าง

หัวข้อ	ระดับความพึงพอใจ				
	๕	๔	๓	๒	๑
๑. หลักสูตรประจำสายงาน	/				
๒. หลักสูตรทางวินัย	/				
๓. หลักสูตรงานบุคคล		/			
๔. หลักสูตรการจัดซื้อจัดจ้าง			/		
๕. หลักสูตรคอมพิวเตอร์/เทคโนโลยีสารสนเทศ			/		
๖. หลักสูตรระเบียบวิธีงบประมาณ		/			
๗. หลักสูตรอื่นๆ		/			



## แบบสอบถามความต้องการฝึกอบรม

**ข้อชี้แจง** กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ในข้อที่ตรงกับความเป็นจริงและในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

### ส่วนที่ ๑ ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

๑. เพศ  ๑) ชาย  ๒) หญิง
๒. อายุ  ๑) ต่ำกว่า ๒๐ ปี  ๒) ๒๑ - ๔๐ ปี  ๓) ๔๑ - ๖๐ ปี  ๔) ๖๐ ปีขึ้นไป
๓. ระดับการศึกษาสูงสุด
- ๑) ประถมศึกษา  ๒) มัธยมศึกษาตอนต้น/ตอนปลาย/เทียบเท่า
- ๓) ปริญญาตรี  ๔) สูงกว่าปริญญาตรี
๔. ประเภทตำแหน่ง
- ๑) บริหารท้องถิ่น/อำนวยการท้องถิ่น  ๒) วิชาการ
- ๓) ทั่วไป  ๔) พนักงานครู
- ๕) พนักงานจ้าง ประเภท ตามภารกิจ

### ส่วนที่ ๒ ความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจและแรงจูงใจของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู และพนักงานจ้าง

หัวข้อ	ระดับความพึงพอใจ				
	๕	๔	๓	๒	๑
๑. หลักสูตรประจำสายงาน	/				
๒. หลักสูตรทางวินัย		/			
๓. หลักสูตรงานบุคคล			/		
๔. หลักสูตรการจัดซื้อจัดจ้าง			/		
๕. หลักสูตรคอมพิวเตอร์/เทคโนโลยีสารสนเทศ			/		
๖. หลักสูตรระเบียบวิธีงบประมาณ		/			
๗. หลักสูตรอื่นๆ		/			





## แบบสอบถามความต้องการฝึกอบรม

**ข้อชี้แจง** กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ในข้อที่ตรงกับความเป็นจริงและในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

### ส่วนที่ ๑ ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

๑. เพศ       ๑) ชาย                       ๒) หญิง
๒. อายุ       ๑) ต่ำกว่า ๒๐ ปี     ๒) ๒๑ - ๔๐ ปี     ๔) ๔๑ - ๖๐ ปี     ๖) ๖๐ ปีขึ้นไป
๓. ระดับการศึกษาสูงสุด
- ๑) ประถมศึกษา                       ๒) มัธยมศึกษาตอนต้น/ตอนปลาย/เทียบเท่า
- ๓) ปริญญาตรี                               ๔) สูงกว่าปริญญาตรี
๔. ประเภทตำแหน่ง
- ๑) บริหารท้องถิ่น/อำนวยการท้องถิ่น     ๒) วิชาการ
- ๓) ทั่วไป     ๔) พนักงานครู
- ๕) พนักงานจ้าง ประเภท ตามภารกิจ

### ส่วนที่ ๒ ความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจและแรงจูงใจของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู และพนักงานจ้าง

หัวข้อ	ระดับความพึงพอใจ				
	๕	๔	๓	๒	๑
๑. หลักสูตรประจำสายงาน	/				
๒. หลักสูตรทางวินัย			/		
๓. หลักสูตรงานบุคคล			/		
๔. หลักสูตรการจัดซื้อจัดจ้าง			/		
๕. หลักสูตรคอมพิวเตอร์/เทคโนโลยีสารสนเทศ		/			
๖. หลักสูตรระเบียบวิธีงบประมาณ		/			
๗. หลักสูตรอื่นๆ		/			

## แบบสอบถามความต้องการฝึกอบรม

**ข้อชี้แจง** กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ในข้อที่ตรงกับความเป็นจริงและในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

### ส่วนที่ ๑ ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

๑. เพศ       ๑) ชาย                       ๒) หญิง
๒. อายุ       ๑) ต่ำกว่า ๒๐ ปี     ๒) ๒๑ - ๔๐ ปี     ๔) ๔๑ - ๖๐ ปี     ๖) ๖๐ ปีขึ้นไป
๓. ระดับการศึกษาสูงสุด
- ๑) ประถมศึกษา                       ๒) มัธยมศึกษาตอนต้น/ตอนปลาย/เทียบเท่า
- ๓) ปริญญาตรี                               ๔) สูงกว่าปริญญาตรี
๔. ประเภทตำแหน่ง
- ๑) บริหารท้องถิ่น/อำนวยการท้องถิ่น     ๒) วิชาการ
- ๓) ทั่วไป                                       ๔) พนักงานครู
- ๕) พนักงานจ้าง ประเภท ตามภารกิจ

### ส่วนที่ ๒ ความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจและแรงจูงใจของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู และพนักงานจ้าง

หัวข้อ	ระดับความพึงพอใจ				
	๕	๔	๓	๒	๑
๑. หลักสูตรประจำสายงาน	/				
๒. หลักสูตรทางวินัย	/				
๓. หลักสูตรงานบุคคล		/			
๔. หลักสูตรการจัดซื้อจัดจ้าง		/			
๕. หลักสูตรคอมพิวเตอร์/เทคโนโลยีสารสนเทศ	/				
๖. หลักสูตรระเบียบวิธีงบประมาณ	/				
๗. หลักสูตรอื่นๆ	/				

## แบบสอบถามความต้องการฝึกอบรม

**ข้อชี้แจง** กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ในข้อที่ตรงกับความเป็นจริงและในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

### ส่วนที่ ๑ ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

๑. เพศ  ๑) ชาย  ๒) หญิง
๒. อายุ  ๑) ต่ำกว่า ๒๐ ปี  ๒) ๒๑ - ๔๐ ปี  ๓) ๔๑ - ๖๐ ปี  ๔) ๖๐ ปีขึ้นไป
๓. ระดับการศึกษาสูงสุด
- ๑) ประถมศึกษา  ๒) มัธยมศึกษาตอนต้น/ตอนปลาย/เทียบเท่า
- ๓) ปริญญาตรี  ๔) สูงกว่าปริญญาตรี
๔. ประเภทตำแหน่ง
- ๑) บริหารท้องถิ่น/อำนวยการท้องถิ่น  ๒) วิชาการ
- ๓) ทัวไป  ๔) พนักงานครู
- ๕) พนักงานจ้าง ประเภท ตามภารกิจ

### ส่วนที่ ๒ ความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจและแรงจูงใจของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู และพนักงานจ้าง

หัวข้อ	ระดับความพึงพอใจ				
	๕	๔	๓	๒	๑
๑. หลักสูตรประจำสายงาน	/				
๒. หลักสูตรทางวินัย		/			
๓. หลักสูตรงานบุคคล		/			
๔. หลักสูตรการจัดซื้อจัดจ้าง		/			
๕. หลักสูตรคอมพิวเตอร์/เทคโนโลยีสารสนเทศ		/			
๖. หลักสูตรระเบียบวิธีงบประมาณ		/			
๗. หลักสูตรอื่นๆ		/			

## แบบสอบถามความต้องการฝึกอบรม

ข้อชี้แจง กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ในข้อที่ตรงกับความเป็นจริงและในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

### ส่วนที่ ๑ ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

๑. เพศ  ๑) ชาย  ๒) หญิง
๒. อายุ  ๑) ต่ำกว่า ๒๐ ปี  ๒) ๒๑ - ๔๐ ปี  ๓) ๔๑ - ๖๐ ปี  ๔) ๖๐ ปีขึ้นไป
๓. ระดับการศึกษาสูงสุด
- ๑) ประถมศึกษา  ๒) มัธยมศึกษาตอนต้น/ตอนปลาย/เทียบเท่า
- ๓) ปริญญาตรี  ๔) สูงกว่าปริญญาตรี
๔. ประเภทตำแหน่ง
- ๑) บริหารท้องถิ่น/อำนวยการท้องถิ่น  ๒) วิชาการ
- ๓) ทั่วไป  ๔) พนักงานครู
- ๕) พนักงานจ้าง ประเภท ตามภารกิจ

### ส่วนที่ ๒ ความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจและแรงจูงใจของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู และพนักงานจ้าง

หัวข้อ	ระดับความพึงพอใจ				
	๕	๔	๓	๒	๑
๑. หลักสูตรประจำสายงาน		/			
๒. หลักสูตรทางวินัย		/			
๓. หลักสูตรงานบุคคล		/			
๔. หลักสูตรการจัดซื้อจัดจ้าง		/			
๕. หลักสูตรคอมพิวเตอร์/เทคโนโลยีสารสนเทศ		/			
๖. หลักสูตรระเบียบวิธีงบประมาณ		/			
๗. หลักสูตรอื่นๆ		/			

## แบบสอบถามความต้องการฝึกอบรม

**ข้อชี้แจง** กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ในข้อที่ตรงกับความเป็นจริงและในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

### ส่วนที่ ๑ ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

๑. เพศ       ๑) ชาย                                       ๒) หญิง
๒. อายุ       ๑) ต่ำกว่า ๒๐ ปี     ๒) ๒๑ - ๔๐ ปี     ๓) ๔๑ - ๖๐ ปี     ๔) ๖๐ ปีขึ้นไป
๓. ระดับการศึกษาสูงสุด
- ๑) ประถมศึกษา                                       ๒) มัธยมศึกษาตอนต้น/ตอนปลาย/เทียบเท่า
- ๓) ปริญญาตรี     ๔) สูงกว่าปริญญาตรี
๔. ประเภทตำแหน่ง
- ๑) บริหารท้องถิ่น/อำนวยการท้องถิ่น                       ๒) วิชาการ
- ๓) ทั่วไป     ๔) พนักงานครู
- ๕) พนักงานจ้าง ประเภท ตามภารกิจ

### ส่วนที่ ๒ ความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจและแรงจูงใจของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู และพนักงานจ้าง

หัวข้อ	ระดับความพึงพอใจ				
	๕	๔	๓	๒	๑
๑. หลักสูตรประจำสายงาน	/				
๒. หลักสูตรทางวินัย		/			
๓. หลักสูตรงานบุคคล		/			
๔. หลักสูตรการจัดซื้อจัดจ้าง		/			
๕. หลักสูตรคอมพิวเตอร์/เทคโนโลยีสารสนเทศ			/		
๖. หลักสูตรระเบียบวิธีงบประมาณ		/			
๗. หลักสูตรอื่นๆ			/		

## แบบสอบถามความต้องการฝึกอบรม

**ข้อชี้แจง** กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ในข้อที่ตรงกับความเป็นจริงและในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

### ส่วนที่ ๑ ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

๑. เพศ       ๑) ชาย                       ๒) หญิง
๒. อายุ       ๑) ต่ำกว่า ๒๐ ปี     ๒) ๒๑ - ๔๐ ปี     ๔) ๔๑ - ๖๐ ปี     ๖) ๖๐ ปีขึ้นไป
๓. ระดับการศึกษาสูงสุด
- ๑) ประถมศึกษา                       ๒) มัธยมศึกษาตอนต้น/ตอนปลาย/เทียบเท่า
- ๓) ปริญญาตรี                               ๔) สูงกว่าปริญญาตรี
๔. ประเภทตำแหน่ง
- ๑) บริหารท้องถิ่น/อำนวยการท้องถิ่น     ๒) วิชาการ
- ๓) ทั่วไป     ๔) พนักงานครู
- ๕) พนักงานจ้าง ประเภท ตามภารกิจ

### ส่วนที่ ๒ ความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจและแรงจูงใจของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู และพนักงานจ้าง

หัวข้อ	ระดับความพึงพอใจ				
	๕	๔	๓	๒	๑
๑. หลักสูตรประจำสายงาน		/			
๒. หลักสูตรทางวินัย	/				
๓. หลักสูตรงานบุคคล	/				
๔. หลักสูตรการจัดซื้อจัดจ้าง		/			
๕. หลักสูตรคอมพิวเตอร์/เทคโนโลยีสารสนเทศ		/			
๖. หลักสูตรระเบียบวิธีงบประมาณ			/		
๗. หลักสูตรอื่นๆ			/		



## แบบสอบถามความต้องการฝึกอบรม

**ข้อชี้แจง** กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ในข้อที่ตรงกับความเป็นจริงและในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

### ส่วนที่ ๑ ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

๑. เพศ  ๑) ชาย  ๒) หญิง
๒. อายุ  ๑) ต่ำกว่า ๒๐ ปี  ๒) ๒๑ - ๔๐ ปี  ๓) ๔๑ - ๖๐ ปี  ๔) ๖๐ ปีขึ้นไป
๓. ระดับการศึกษาสูงสุด
- ๑) ประถมศึกษา  ๒) มัธยมศึกษาตอนต้น/ตอนปลาย/เทียบเท่า
- ๓) ปริญญาตรี  ๔) สูงกว่าปริญญาตรี
๔. ประเภทตำแหน่ง
- ๑) บริหารท้องถิ่น/อำนวยการท้องถิ่น  ๒) วิชาการ
- ๓) ทั่วไป  ๔) พนักงานครู
- ๕) พนักงานจ้าง ประเภท ตามภารกิจ

### ส่วนที่ ๒ ความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจและแรงจูงใจของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู และพนักงานจ้าง

หัวข้อ	ระดับความพึงพอใจ				
	๕	๔	๓	๒	๑
๑. หลักสูตรประจำสายงาน		/			
๒. หลักสูตรทางวินัย			/		
๓. หลักสูตรงานบุคคล			/		
๔. หลักสูตรการจัดซื้อจัดจ้าง		/			
๕. หลักสูตรคอมพิวเตอร์/เทคโนโลยีสารสนเทศ		/			
๖. หลักสูตรระเบียบวิธีงบประมาณ		/			
๗. หลักสูตรอื่นๆ			/		

## แบบสอบถามความต้องการฝึกอบรม

**ข้อชี้แจง** กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ในข้อที่ตรงกับความเป็นจริงและในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

### ส่วนที่ ๑ ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

๑. เพศ  ๑) ชาย  ๒) หญิง
๒. อายุ  ๑) ต่ำกว่า ๒๐ ปี  ๒) ๒๑ - ๔๐ ปี  ๓) ๔๑ - ๖๐ ปี  ๔) ๖๐ ปีขึ้นไป
๓. ระดับการศึกษาสูงสุด
- ๑) ประถมศึกษา  ๒) มัธยมศึกษาตอนต้น/ตอนปลาย/เทียบเท่า
- ๓) ปริญญาตรี  ๔) สูงกว่าปริญญาตรี
๔. ประเภทตำแหน่ง
- ๑) บริหารท้องถิ่น/อำนวยการท้องถิ่น  ๒) วิชาการ
- ๓) ทัวไป  ๔) พนักงานครู
- ๕) พนักงานจ้าง ประเภท ตามภารกิจ

### ส่วนที่ ๒ ความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจและแรงจูงใจของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู และพนักงานจ้าง

หัวข้อ	ระดับความพึงพอใจ				
	๕	๔	๓	๒	๑
๑. หลักสูตรประจำสายงาน		/			
๒. หลักสูตรทางวินัย		/			
๓. หลักสูตรงานบุคคล	/				
๔. หลักสูตรการจัดซื้อจัดจ้าง		/			
๕. หลักสูตรคอมพิวเตอร์/เทคโนโลยีสารสนเทศ			/		
๖. หลักสูตรระเบียบวิธีงบประมาณ			/		
๗. หลักสูตรอื่นๆ				/	