



แผนพัฒนาบุคลากร
ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๓

องค์การบริหารส่วนตำบลโพนแพง

อำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม

คำนำ

ตามที่คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครพนม เรื่อง หลักเกณฑ์และ เงื่อนไข การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๔๕ ในหมวดที่ ๑๒ การบริหารงานบุคคล ส่วนที่ ๓ การพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ได้กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบล มีการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ก่อนมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่ โดยผู้บังคับบัญชาต้องพัฒนา ๕ ด้าน ดังนี้ ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะของงานแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว ด้านศีลธรรมคุณธรรม

ดังนั้นเพื่อให้เป็นไปตามประกาศ ก.อบต.จังหวัดนครพนม เรื่อง หลักเกณฑ์และ เงื่อนไข การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๔๕ องค์การบริหารส่วนตำบล โพนแพง จึงได้จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๓ ขึ้น โดยจัดทำให้ครอบคลุมถึงบุคลากร พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างตามภารกิจขององค์กร

องค์การบริหารส่วนตำบลโพนแพง

สารบัญ

	หน้า
ส่วนที่ ๑ หลักการและเหตุผล	๑-๕
ส่วนที่ ๒ ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร	๖-
ส่วนที่ ๓ หลักสูตรการพัฒนา	๙
ส่วนที่ ๔ แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้าง	๑๑
ส่วนที่ ๕ แผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล	๑๒
ส่วนที่ ๖ การติดตามและประเมินผล	๑๓

แบบสำรวจความต้องการในการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร
แบบสำรวจความต้องการในการฝึกอบรมของพนักงาน(สำหรับผู้บังคับบัญชาชั้นต้น)

ส่วนที่ ๑

หลักการและเหตุผล

๑.หลักการและเหตุผลของการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร

๑.๑ ภาวะการณ์เปลี่ยนแปลง

ภายใต้กระแสแห่งการปฏิรูประบบราชการ และการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยี การบริหารจัดการยุคใหม่ ผู้นำหรือผู้บริหารองค์กรต่างๆต้องมีความตื่นตัวและเกิดความพยายามปรับตัว ในรูปแบบต่างๆ โดยเฉพาะการเร่งรัดพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์การ การปรับเปลี่ยนวิธีคิด วิธีการทำงาน เพื่อแสวงหารูปแบบใหม่ๆ และนำระบบมาตรฐานในระดับต่างๆมาพัฒนาองค์การ ซึ่งนำไปสู่แนวทางการพัฒนาระบบบริหาร ความรู้ภายในองค์กร เพื่อให้องค์กรสามารถใช้และพัฒนาความรู้ที่มีอยู่ภายในองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ และปรับเปลี่ยนวิทยาการความรู้ใหม่มาใช้กับองค์การได้อย่างเหมาะสม

๑.๒ พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖

พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ มาตรา ๑๑ ระบุ ดังนี้

“ส่วนราชการมีหน้าที่พัฒนาความรู้ในส่วนราชการเพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ โดยต้องรับรู้ข้อมูลข่าวสารและสามารถประมวลผลความรู้ในด้านต่างๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้อง รวดเร็วและเหมาะสมต่อสถานการณ์ รวมทั้งต้องส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์และปรับเปลี่ยนทัศนคติของข้าราชการในสังกัด ให้เป็นบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ และมีการเรียนรู้ร่วมกัน ทั้งนี้เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติราชการของส่วนราชการให้สอดคล้องกับ การบริหารราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์”

ในการบริหารราชการแนวใหม่ ส่วนราชการจะต้องพัฒนาความรู้ความเชี่ยวชาญให้เพียงพอ แก่การปฏิบัติงาน ให้สอดคล้องกับสภาพสังคมที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วและสถานการณ์ของต่างประเทศที่มีผลกระทบต่อประเทศไทยโดยตรง ซึ่งในการบริหารราชการตามพระราชกฤษฎีกานี้จะต้องเปลี่ยนแปลงทัศนคติเดิมเสียใหม่ จากการศึกษาแนวความคิดว่าต้องปฏิบัติงานตามระเบียบแบบแผนที่วางไว้ ตั้งแต่อดีตจนต่อเนื่องถึงปัจจุบัน เน้นการสร้างความคิดใหม่ๆ ตามวิชาการสมัยใหม่และนำมาปรับใช้กับการปฏิบัติราชการตลอดเวลา ในพระราชกฤษฎีกาฉบับนี้กำหนดเป็นหลักการว่า ส่วนราชการต้องมีการพัฒนาความรู้เพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ โดยมีแนวทางปฏิบัติดังนี้

๑. ต้องสร้างระบบให้สามารถรับรู้ข่าวสารได้อย่างกว้างขวาง

๒. ต้องสามารถประมวลผลความรู้ในด้านต่าง ๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้อง รวดเร็วและเหมาะสมกับสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงไป

๓. ต้องมีการส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์และปรับเปลี่ยนทัศนคติของข้าราชการ เพื่อให้ข้าราชการทุกคนเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถในการวิชาการสมัยใหม่ตลอดเวลามีความสามารถ ในการปฏิบัติหน้าที่ให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดและมีคุณธรรม

๔. ต้องมีการสร้างความมีส่วนร่วมในหมู่ข้าราชการให้เกิดการแลกเปลี่ยนความรู้ซึ่งกันและกัน เพื่อการนำมาพัฒนาใช้ในการปฏิบัติราชการร่วมกันให้เกิดประสิทธิภาพ

๑.๓ ประกาศ ก.อบต.จังหวัดนครพนม

ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครพนม เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๔๕ ในหมวดที่ ๑๒ การบริหารงานบุคคล ส่วนที่ ๓ การพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ได้กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลมีการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ก่อนมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่ โดยผู้บังคับบัญชาต้องพัฒนา ๕ ด้าน ดังนี้

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

เพื่อให้เป็นไปตามประกาศพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครพนม เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๔๕ ข้อ ๒๖๙, ๒๗๐, ๒๗๑, ๒๗๒, ๒๗๓, ๒๗๔ และ ๒๗๕ จึงได้จัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบลขึ้น โดยจัดทำให้ สอดคล้องกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลโพนแพง และจัดทำให้ครอบคลุมถึงบุคลากร พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลโพนแพง

๒. การวิเคราะห์การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรด้วยเทคนิค SWOT Analysis

จุดแข็ง (Strengths : S)

๑. ผู้บริหารมีความสนใจเห็นความสำคัญในการพัฒนาบุคลากร
๒. บุคลากรมีการพัฒนาตนโดยการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น
๓. มีความพร้อมด้านสถาบันการศึกษา มีเครือข่ายสถานศึกษาในระดับ ปวช. ปวส. ปริญญาตรี และปริญญาโท ในเขตพื้นที่จังหวัดนครพนม
๔. กรมส่งเสริมให้มีความสำคัญในการพัฒนาคน โดยการกำหนดแนวนโยบายให้พนักงานส่วนตำบลได้ศึกษาต่อถึงระดับปริญญาโทด้วยการเตรียมความพร้อมด้านสถานที่ศึกษา และแนวทางการให้ทุน การศึกษา
๕. บุคลากรมีความก้าวหน้าในสายงาน เนื่องจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ขยายใหญ่ ปรับขนาดเป็นขนาดกลาง และมีแนวโน้มที่จะจัดตั้งเป็นเทศบาลตำบลในอนาคต
๖. บุคลากรมีโอกาสดำเนินการระบบสารสนเทศได้อย่างทั่วถึง มีการติดตั้งระบบอินเทอร์เน็ต ภายในสำนักงาน

จุดอ่อน (Weaknesses : W)

๑. สำนักงานมีคอมพิวเตอร์ ไม่เพียงพอในการให้บริการ
๒. จำนวนพนักงานส่วนตำบลบรรจุแต่งตั้งไม่ครบตามกรอบอัตรากำลัง ปริมาณงานมากกว่า จำนวนบุคลากร
๓. พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างบางส่วนไม่มีความชำนาญในงานที่ปฏิบัติ

โอกาส (Opportunities : O)

๑. กรมส่งเสริมให้ความสำคัญต่อการพัฒนาบุคลากร
๒. การเข้าถึงระบบสารสนเทศ เช่น การค้นหาข้อมูลด้วยอินเทอร์เน็ต เป็นต้น
๓. พนักงานส่วนตำบลมีความก้าวหน้าตามสายงาน
๔. มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน ระหว่างหน่วยงานด้วยการศึกษาดูงาน
๕. มียุทธศาสตร์ร่วมกันในการพัฒนาบุคลากร เช่น อบรมร่วมกัน

อุปสรรค (Threats : T)

๑. กฎหมาย ระเบียบข้อบังคับ ยังไม่เอื้อต่อการพัฒนาบุคลากรอย่างมีประสิทธิภาพ
๒. พนักงานส่วนตำบลบางคนยังขาดการพัฒนาตน ไม่เรียนรู้งาน
๓. พนักงานส่วนตำบลขาดความรู้ ความเข้าใจ เรื่องวินัย
๔. งบประมาณในการพัฒนาบุคลากรต้องใช้อย่างจำกัด
๕. งบประมาณในการพัฒนามุ่งเน้นด้านการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน มากกว่าการพัฒนาคน

๓. ความต้องการ/ความคาดหวังของผู้บริหารในการพัฒนาบุคลากร

๑. ก่อให้เกิดความสามัคคี (cohesive) สร้างกระบวนการมีส่วนร่วมให้เกิดขึ้นในองค์กร
๒. บุคลากรที่ได้รับการพัฒนาแล้วจะนำพาองค์กรก้าวสู่ความเป็นเลิศ
๓. ช่วยเสริมสร้างองค์กรสู่ความสำเร็จ
๔. เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ ซึ่งได้แก่การบริหารเพื่อให้ได้ผลลัพธ์ (Outcome) ตรงตามวัตถุประสงค์(Objective) ที่วางไว้โดยมีการบริหารงานแบบมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์(result based management) และ การจัดทำข้อตกลงว่าด้วยผลงาน (performance agreement) ในองค์กร
๕. มีประสิทธิภาพและเกิดความคุ้มค่าในเชิงภารกิจของรัฐ ซึ่งได้แก่ การบริหารที่จะต้อง บริหารในเชิงเปรียบเทียบระหว่างปัจจัยนำเข้า (input) กับผลลัพธ์ (outcome) ที่เกิดขึ้นโดยมีการทำ cost-benefit analysis ให้วิเคราะห์ความเป็นไปและความคุ้มค่าของแผนงานหรือโครงการต่างๆเทียบกับประโยชน์ ที่ได้รับรวมทั้งจัดทำเป้าหมายการทำงานและวัดผลงานของตัวบุคคล (individual scorecards) ที่เชื่อมโยงระดับองค์กร (Organization scorecards)

๔. ความต้องการ/ความคาดหวังของพนักงานส่วนตำบลในการพัฒนาบุคลากร

๑. พนักงานส่วนตำบลมีทักษะและความสามารถในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ
๒. เพิ่มความพึงพอใจในงานและความสำเร็จในชีวิตของพนักงาน
๓. พัฒนาและธำรงรักษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ขององค์กร (developing and maintaining a quality of work life that makes employment the organization desirable)
๔. ช่วยสื่อสารวิสัยทัศน์ นโยบาย และกลยุทธ์สู่พนักงานทุกคน (communication HRM rising policies and strategies to all employees)
๕. ช่วยธำรงรักษาพฤติกรรมพนักงานให้มีจริยธรรมและความรับผิดชอบต่อสังคม (helping maintain ethical policies and socially responsible behavior)
๖. พนักงานส่วนตำบลได้รับการส่งเสริมให้เรียนรู้ทั้งในและนอกระบบ

๕. ความต้องการความคาดหวังของประชาชนในการพัฒนาบุคลากร

๑. เกิดประโยชน์สุขต่อประชาชน การบริหารราชการที่สามารถตอบสนอง (Responsiveness) ต่อความต้องการของประชาชนและพยายามมุ่งให้เกิดผลกระทบในเชิงบวก (positive impact) ต่อการพัฒนาชีวิตของประชาชน
๒. ไม่มีขั้นตอนการปฏิบัติงานที่เกินความจำเป็น มีการกำหนดระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และการลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน (process simplification) เพื่อให้การปฏิบัติงานเสร็จสิ้นที่จุดบริการใกล้ตัว ประชาชน
๓. ประชาชนได้รับการอำนวยความสะดวก และได้รับการตอบสนองความต้องการซึ่งได้แก่ การปฏิบัติราชการที่มุ่งเน้นถึงความต้องการของประชาชน (citizen survey)

ส่วนที่ ๒

ยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์การบริการส่วนตำบลโพนแพง

การพัฒนาศูนย์การบริการส่วนตำบลโพนแพงได้กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย เชิงกลยุทธ์ และยุทธศาสตร์ในการพัฒนากำลังคน เพื่อเป็นกรอบแนวทางในการพัฒนาบุคลากรในความรับผิดชอบ ดังนี้

๑. วิสัยทัศน์

“การคมนาคม สังคมแห่งการเรียนรู้ เชิดชูศาสนา พัฒนาสิ่งแวดล้อม พรั่งพร้อมคุณภาพชีวิต เศรษฐกิจชุมชนเข้มแข็ง”

๒. พันธกิจ

- ๑) วางแผนการจัดทำกรอบนโยบาย ทิศทางการดำเนินงาน จัดทำและติดตามประเมินผล แผนพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลโพนแพงให้มีประสิทธิภาพเหมาะสมตามสภาพของท้องถิ่น
- ๒) วิเคราะห์และวางแผนอัตรากำลังเพื่อเสริมสร้างขีดความสามารถในการวางรากฐานการพัฒนาท้องถิ่น โดยนำเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเข้ามาทดแทนหรือปรับปรุงระบบงานปัจจุบันให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น
- ๓) วิเคราะห์การจัดตั้ง ยุบเลิก หรือรวมหน่วยงาน เพื่อให้สอดคล้องกับสภาพการณ์และเกิด ประสิทธิภาพสูงสุดในการดำเนินพันธกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลโพนแพง
- ๔) วิเคราะห์และจัดทำงบประมาณแผ่นดิน งบประมาณเงินรายได้ ตลอดจนติดตามและ ประเมินผลการใช้งบประมาณของหน่วยงาน
- ๕) จัดทำข้อมูลสารสนเทศและเผยแพร่ผลการดำเนินงานประจำปีขององค์การบริหารส่วนตำบล โพนแพงต่อสาธารณชน

๓. เป้าหมายหลัก

- ๑) เพื่อดำเนินการสำรวจ ข้อมูลสภาพทั่วไป โครงสร้างพื้นฐาน เศรษฐกิจ สังคม ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม การเมือง การบริหาร การประเมินผลท้องถิ่น เพื่อนำข้อมูลมาวิเคราะห์ และจัดทำนโยบายและกลยุทธ์ในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
- ๒) เพื่อให้มีการวางแผนการใช้นโยบายและกลยุทธ์ในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล โดยพิจารณาวางมาตรการและกลยุทธ์ให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาตำบลและแผนปฏิบัติการขององค์การบริหาร ส่วนตำบลโพนแพง
- ๓) เพื่อให้มีการวางแผนการพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับศักยภาพของ องค์การ
- ๔) เพื่อให้มีกลไกติดตามและประเมินผลการดำเนินงานตามนโยบายและกลยุทธ์ในการบริหาร และพัฒนาทรัพยากรบุคคล

๔. เป้าหมายเชิงกลยุทธ์

๑. บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลโพนแพงสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมืออาชีพ (Knowledge Worker) สอดคล้องกับการพัฒนาระบบราชการ
๒. ระบบการพัฒนากำลังคนองค์การบริหารส่วนตำบลโพนแพง มีมาตรฐานสามารถรองรับภารกิจการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลโพนแพง ได้อย่างมีประสิทธิภาพ
๓. วิชาการและระบบสารสนเทศการฝึกอบรมมีคุณภาพ ทันสมัย เหมาะสมและเพียงพอ
๔. กระบวนการเรียนรู้ของบุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลโพนแพง มีความต่อเนื่อง สามารถสร้างองค์ความรู้และเผยแพร่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๕. ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลโพนแพง

๑. ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างระบบการจัดการความรู้และการพัฒนากำลังคน

- ๑.๑ แผนงานพัฒนาความรู้ในองค์กร
- ๑.๒ แผนงานการจัดทำระบบแผนและประสานการพัฒนาระบบราชการหน่วยงานต่างๆ ในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลโพนแพง
- ๑.๓ แผนงานด้านการบริหารงานบุคลากร
- ๑.๔ แผนงานพัฒนาบุคลากรโดยการศึกษาต่อ ฝึกอบรมทัศนศึกษาดูงาน

๒. ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้(Learning Organization)

- ๒.๑ แผนงานจัดการความรู้เพื่อสนับสนุนประเด็นยุทธศาสตร์และการพัฒนากำลังคน
- ๒.๒ แผนงานสร้างเครือข่ายความร่วมมือในการพัฒนากำลังคนเพื่อสนับสนุนประเด็นยุทธศาสตร์จังหวัด

แผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล ๓ ปี (๒๕๖๑ - ๒๕๖๓)

พนักงานส่วนตำบล องค์การบริหารส่วนตำบลโพนแพง

ลำดับ ที่	ตำแหน่ง	ผู้ครองตำแหน่งปัจจุบัน	จำนวน (อัตรา)	หมายเหตุ
๑	นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง (ปลัด อบต.)	นางสาวนวลจันทร์ ไวยพัฒน์	๑	
	สำนักปลัด			
๒	นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น (หัวหน้าสำนักปลัด)	นางสาวใจเพชร กุลทะเล	๑	
๓	นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ	นายไกรสิงห์ ภมรศาสตร์	๑	
๔	นิติกรชำนาญการ	นายบรรชา ตุ่มอ่อน	๑	
๕	นักวิชาการศึกษาชำนาญการ	นางวิจิตรา สุนทวงษ์	๑	
๖	นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ	นางสาวณัฐกฤตา วาริพิน	๑	
๗	เจ้าพนักงานป้องกันฯ ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	จำเอนกอนชาติ เชื้อคำฮด	๑	
๘	เจ้าพนักงานธุรการ (ลูกจ้างประจำ)	นางมณีวรรณ อินาลา	๑	
๙	ครู	นางไพรัชย์ อินาลา	๑	
๑๐	ครู	นางอารีรัตน์ บุญเพ็ง	๑	
๑๑	ครู	นางสาวสุกัลยา จันทะปัญญา	๑	
๑๒	ครู	นางพรณี ทองยศ	๑	
๑๓	ครู	นางศิริประภา ทาศรีภู	๑	
๑๔	ครู	นางสาวขวัญสุดา พรหมอินตา	๑	
	กองคลัง			
๑๕	นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองคลัง)	นางสาวจินตนา ลาตพิลา	๑	
๑๖	นักวิชาการเงินและบัญชีชำนาญการ	นางสาวยนรัตน์ อูร์ง	๑	
๑๗	เจ้าพนักงานพัสดุ ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	-	๑	ว่าง
๑๘	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	-	๑	ว่าง
	กองช่าง			
๑๙	นักบริหารงานช่าง ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองช่าง)	-	๑	ว่าง
๒๐	นายช่างโยธาชำนาญงาน	นายประทีป ยะไวทย์	๑	
๒๑	นายช่างสำรวจ ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	-	๑	ว่าง
	กองสวัสดิการสังคม			
๒๒	นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม)	นางสาวสุดา ลาลัย	๑	
๒๓	นักพัฒนาชุมชนปฏิบัติการ	นายศตวรรษ ภูมิสุน	๑	
รวม			๒๓	

ส่วนของพนักงานจ้าง องค์การบริหารส่วนตำบลโพนแพง

ลำดับ ที่	ตำแหน่ง	ผู้ครองตำแหน่งปัจจุบัน	จำนวน (อัตรา)	หมายเหตุ
	สำนักปลัด อบต.			
๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกัน และบรรเทาสาธารณภัย	นายสุรเดช สุรียนต์	๑	ภารกิจ
๒	ผู้ช่วยหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	นางโสภา อินาလာ	๑	ภารกิจ
๓	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	นางเบญจลักษณ์ สอนศักดิ์	๑	ภารกิจ
๔	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	นางทัศนีย์ ตุ่มอ่อน	๑	ภารกิจ
๕	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	นางจินดาวรรณ หุมแพง	๑	ภารกิจ
๖	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	นางสาวมนทิชา วรรณทรัพย์ศิริ	๑	ภารกิจ
๗	พนักงานขับรถขยะ	นายมรกฏ แสนเชื่อน	๑	ภารกิจ
๘	พนักงานประจำรถขยะ	นายไกรศร หุมแพง	๑	ภารกิจ
๙	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	นายอภิรักษ์ อินาလာ	๑	ภารกิจ
๑๐	พนักงานประจำรถขยะ	นายธีธัช แสนเชื่อน	๑	ทั่วไป
๑๑	พนักงานขับรถบรรทุกน้ำ	นายวิสดี แสนคำ	๑	ทั่วไป
๑๒	พนักงานขับรถบรรทุกน้ำ	นายกรงไทย หุมแพง	๑	ทั่วไป
๑๓	พนักงานขับรถบรรทุกน้ำ	นายพชรพล สุรียนต์	๑	ทั่วไป
๑๔	นักการภารโรง	นายสมบุญ แสนเชื่อน	๑	ทั่วไป
๑๕	พนักงานขับรถส่วนกลาง	นายวรเชษฐ์ อินาလာ	๑	ทั่วไป
	กองคลัง			
๑๖	พนักงานจดมาตรวัดน้ำประปา	นางศิริวรรณ แมตจ่อง	๑	ภารกิจ
๑๗	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่พัสดุ	นางเกษมณี แสนเชื่อน	๑	ภารกิจ
๑๘	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	นางสาวน้ำฝน สิมมาทอง	๑	ภารกิจ
๑๙	พนักงานผลิตน้ำประปา	นายรัชต สุรียนต์	๑	ภารกิจ
๒๐	คนงานทั่วไป	-	๑	ว่าง
	กองช่าง			
๒๑	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	นายราชัย ลุมวงษ์	๑	ภารกิจ
๒๒	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	นายดิพงษ์ อินาလာ	๑	ภารกิจ
๒๓	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	นายเจนณรงค์ สุรียนต์	๑	ภารกิจ
๒๔	ผู้ช่วยนายช่างสำรวจ	-	๑	ว่าง
	กองสวัสดิการสังคม			
๒๕	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชน	นายณัฐวุฒิ อินาလာ	๑	ภารกิจ
รวม			๒๓	

ส่วนที่ ๓

หลักสูตรการพัฒนา

พนักงานส่วนตำบลและบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลโพนแพงแต่ละตำแหน่งต้องได้รับการพัฒนาน้อยในหลักสูตรหนึ่ง หรือหลายหลักสูตร ดังนี้

๑. หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ได้แก่ความรู้เกี่ยวกับ

๑.๑ รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. ๒๕๕๐

๑.๒ พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ (และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับที่ ๖) พ.ศ. ๒๕๕๒

๑.๓ พระราชบัญญัติกำหนดแผนกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ๑.๔ พระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๑.๕ พระราชบัญญัติความรับผิดทางละเมิดของเจ้าหน้าที่ พ.ศ. ๒๕๓๙

๑.๖ พระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ศ. ๒๕๔๐

๑.๗ พระราชบัญญัติวิธีปฏิบัติราชการทางปกครอง พ.ศ. ๒๕๓๙

๑.๘ กฎหมายต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง

๑.๙ ความรู้เกี่ยวกับเศรษฐกิจ สังคม การเมืองการปกครอง และการบริหารราชการแผ่นดิน

๒. หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ ได้แก่ความรู้เกี่ยวกับ

๒.๑ พระราชบัญญัติภาษีป้าย พ.ศ. ๒๕๑๐

๒.๒ พระราชบัญญัติภาษีโรงเรือนและที่ดิน พ.ศ. ๒๔๗๕

๒.๓ พระราชบัญญัติภาษีบำรุงท้องที่ พ.ศ. ๒๕๐๘

๒.๔ พระราชบัญญัติควบคุมอาคาร พ.ศ. ๒๕๒๒ และฉบับแก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน

๒.๕ พระราชบัญญัติที่ดินและถมดิน พ.ศ. ๒๕๔๓

๒.๖ ระเบียบกฎหมายและแนวทางในการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลตามหน้าที่ความรับผิดชอบในแต่ละตำแหน่ง เช่น ระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยวิธีการงบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๑ และฉบับแก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน เป็นต้น

๓. หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง

๓.๑ โครงการอบรมสัมมนาผู้บริหารและสมาชิกสภา อบต. ผู้นำชุมชน พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง

๓.๒ โครงการประชุมประจำเดือนพนักงานส่วนตำบล

๓.๓ อบรมบุคลากรของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น จัดโดยสถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น

๓.๔ อบรมพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างตามแผนงานประจำปี - อบรมคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติหน้าที่

๓.๗ ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรศึกษาต่อในระดับปริญญาตรีและระดับปริญญาโท

หมายเหตุ ๑. หลักสูตรต่างๆ ให้รวมถึงหลักสูตรที่ส่วนราชการหรือหน่วยงานต่างๆ จัดขึ้น และมีเนื้อหา สอดคล้องกับแนวทางดังกล่าวข้างต้น

๒. หลักสูตรในแต่ละด้านสามารถจัดรวมไว้ในโครงการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล โครงการ เดียวกันได้

ส่วนที่ ๔

แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้าง

พนักงานส่วนตำบลองค์การบริหารส่วนตำบลโพนแพงจะพึงปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริตอย่างเต็มกำลังความสามารถด้วยความรอบคอบ รวดเร็ว ขยันหมั่นเพียร โดยคำนึงถึงประโยชน์ของ ราชการและให้บริการประชาชนอย่างเสมอภาค องค์การบริหารส่วนตำบลโพนแพงจะกำหนดแนวทางการ พัฒนาพนักงานส่วนตำบลโดยการจัดทำแผนแม่บทการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล เพื่อเพิ่มพูนทักษะ ทักษะคติ มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ โดย ให้พนักงานส่วนตำบลทุกคนได้มีโอกาสพัฒนาในช่วงระยะเวลา ๑ ปี เพื่อให้งานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล

วิธีการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลและบุคลากร ขององค์การบริหารส่วนตำบลโพนแพง กำหนดวิธีการพัฒนา ตามความจำเป็นและความเหมาะสมในการดำเนินการ โดยใช้วิธีดังนี้

๑. วิธีการดำเนินการ

- ๑.๑ การปฐมนิเทศ
- ๑.๒ การฝึกอบรม
- ๑.๓ การศึกษาหรือดูงาน
- ๑.๔ การประชุมเชิงปฏิบัติการ หรือการสัมมนารวมถึงการประชุมประจำเดือนของ องค์การบริหารส่วนตำบล ในการถ่ายทอดความรู้ในการปฏิบัติงาน
- ๑.๕ การสอนงานการให้คำปรึกษา

๒. แนวทางการดำเนินการ

การดำเนินการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลและบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลโพนแพง นอกจากมีวิธีการดำเนินการตาม ข้อ ๑ แล้ว แนวทางในการดำเนินการได้ กำหนดแนวทางการดำเนินการไว้ ๓ แนวทาง ดังนี้

- ๒.๑ องค์การบริหารส่วนตำบลดำเนินการเอง
- ๒.๒ สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น เป็นผู้ดำเนินการ โดยองค์การบริหารส่วนตำบลจัดส่งพนักงานส่วนตำบลเข้ารับการอบรม
- ๒.๓ ส่วนราชการหรือหน่วยงานอื่นๆ ดำเนินการสอดคล้องกับแผนพัฒนา โดยองค์การบริหารส่วนตำบลจัดส่งพนักงานส่วนตำบลเข้ารับการอบรม

๓. ระยะเวลาในการดำเนินการพัฒนา

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

ส่วนที่ ๕

แผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบลองค์การบริหารส่วนตำบลโพนแพง

ที่	โครงการ/หลักสูตรพัฒนา	หลักการและเหตุผล	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย (คน)	วิธีการ พัฒนา
๑	ประชุมประจำเดือนพนักงาน ส่วนตำบล	ถ่ายทอดความรู้ที่ได้รับจาก การฝึกอบรมถ่ายทอดให้ พนักงานทราบ แจ้งเรื่อง กิจกรรมของงานที่ ดำเนินการ	ซักซ้อมการปฏิบัติงาน ในรอบเดือนที่ผ่านมา และแนวทางการ ปฏิบัติที่ถูกต้อง	๒๓	ประชุม
๒	อบรมบุคลากรของ กรมส่งเสริมการปกครอง ส่วนท้องถิ่น จัดโดยสถาบัน บุคลากรท้องถิ่น	เป็นการเพิ่มพูนความรู้ใน การปฏิบัติหน้าที่ของ พนักงานส่วนตำบล	เพื่อให้ทราบและ เข้าใจการปฏิบัติหน้าที่ ,ระเบียบกฎหมายที่ เปลี่ยนแปลง	๑๒	การฝึกอบรม
๓	อบรมพนักงานส่วนตำบลงาน ที่เกี่ยวข้องในหน้าที่จัดโดย หน่วยงานต่างๆ	เป็นการเพิ่มพูนความรู้ใน การปฏิบัติหน้าที่ของ พนักงานส่วนตำบล	เพื่อเสริมสร้างความรู้ ในด้าน ระเบียบ กฎหมาย และการ ปฏิบัติงาน	๑๒	การฝึกอบรม
๔	อบรมพนักงานส่วนตำบลและ พนักงานจ้างตามแผนงาน ประจำปี -อบรมคุณธรรมและจริยธรรม ในการปฏิบัติหน้าที่	บุคลากรขององค์การบริหาร ส่วนตำบลได้รับการอบรม ด้านคุณธรรมและจริยธรรม	นำหลักคุณธรรมและ จริยธรรมมาใช้ในการ ปฏิบัติหน้าที่ให้มีความ โปร่งใส มีอธยาศัยที่ดี ต่อการทำงานบริหาร ประชาชนได้อย่างมี ประสิทธิภาพและ ทั่วถึง	๒๓	การฝึกอบรม
๕	อบรมโครงการความร่วมมือ ทางวิชาการระหว่างหน่วยงาน ต่างๆ ในพื้นที่จังหวัดนครพนม	เพื่อให้ความร่วมมือ หน่วยงานในพื้นที่ และเป็น การเพิ่มพูนความรู้ในการ ปฏิบัติหน้าที่ของพนักงาน ส่วนตำบล	เพื่อเสริมสร้างความรู้ ในด้านระเบียบ กฎหมาย และการ ปฏิบัติงาน	๑๒	การฝึกอบรม

ส่วนที่ ๖

การติดตามประเมินผล

๑. องค์การติดตามและประเมินผลแผนพัฒนาบุคลากร

ให้มีคณะกรรมการติดตามและประเมินผลแผนพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล โพนแพงประกอบด้วย

- | | |
|---|--------------------|
| ๑. รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบลที่นายกมอบหมาย | ประธานกรรมการ |
| ๒. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล | กรรมการ |
| ๓. หัวหน้าส่วนราชการทุกส่วน | กรรมการ |
| ๔. นักทรัพยากรบุคคล | กรรมการ/ เลขานุการ |

ให้คณะกรรมการมีหน้าที่ในการติดตามและประเมินผลแผนพัฒนาของพนักงานส่วนตำบล กำหนดวิธีการติดตามประเมินผลตลอดจนการดำเนินการอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง อย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง แล้วรายงานผลการติดตามประเมินผลแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ต่อนายกองค์การบริหารส่วนตำบลโพนแพงทราบ

มาตรการเสริมสร้างขวัญกำลังใจ

๑. มีการมอบรางวัลพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างดีเด่นเป็นประจำทุกปี โดยมีประกาศเกียรติคุณและเงินหรือของรางวัล โดยมีหลักเกณฑ์ทั่วไป ดังนี้

- ๑.๑ ความสม่ำเสมอในการปฏิบัติงานราชการ
- ๑.๒ มนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อประชาชน ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน
- ๑.๓ การรักษาวินัย ไม่มีข้อร้องเรียนเรื่องทุจริต ประพฤติมิชอบหรือผิดศีลธรรม
- ๑.๔ การอุทิศตนเสียสละเพื่องานและส่วนรวม

๒. จัดให้มีสมุดลงชื่อเข้าร่วมโครงการพิเศษในวันหยุดราชการ

๓. จัดกิจกรรมที่สนับสนุนให้มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น การทำงานเป็นทีม เช่น การจัดกิจกรรมพัฒนาที่หน่วยงานต่างๆเป็นเจ้าภาพ การพบปะสังสรรค์ เป็นต้น

มาตรการดำเนินการทางวินัย

๑. มอบอำนาจให้ผู้บังคับบัญชาชั้นต้นพิจารณาโทษแก่บุคลากรในสังกัดที่กระทำผิดวินัยไม่ร้ายแรงได้ในชั้นว่ากล่าวตักเตือนแล้วเสนอให้ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล และนายกองค์การบริหารส่วนตำบลทราบ

๒. มีมาตรการการรักษาวินัย โดยลดหย่อนโทษให้แต่ละระดับสายการบังคับบัญชาละ ๓ ครั้ง ยกเว้นการกระทำผิดวินัยในมาตรการที่ร้ายแรง คือ

๒.๑ การดื่มสุรา การเล่นเกมพนันในสถานที่ราชการ

๒.๒ การทุจริตหรือมีพฤติกรรมเรียกร้องผลประโยชน์จากประชาชนที่นอกเหนือจากที่กฎหมายหรือระเบียบกำหนด

๒.๓ การขาดเวรยามรักษาสถานที่จนเป็นเหตุให้เกิดความเสียหายกับประชาชนหรือ องค์การบริหารส่วนตำบล

๒.๔ การทะเลาะวิวาทกันเอง

.....

**แบบสำรวจความต้องการในการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร
องค์การบริหารส่วนตำบลโพนแพง อำเภอรัตนพนม จังหวัดนครพนม**

วัตถุประสงค์

แบบสอบถามชุดนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อสำรวจความต้องการในการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร
องค์การบริหารส่วนตำบลโพนแพง 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.....

๑.๔ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ
() งานบริหาร () งานวิชาการ () งานสนับสนุน () งานบริการ

๑.๕ ประวัติการฝึกอบรม สัมมนา หรือศึกษาดูงาน

๑.
๒.
๓.
๔.
๕.
๖.
๗.
๘.
๙.
๑๐.

ตอนที่ ๒ ความต้องการในการฝึกอบรม

๒.๑ ท่านต้องการพัฒนางานของท่านในเรื่องใดบ้าง (ตัวอย่าง เช่น ทักษะเฉพาะตำแหน่ง /ทักษะทางด้านคอมพิวเตอร์/ ทักษะทางการใช้ภาษา/ การพัฒนาความรู้ด้านกฎหมาย ระเบียบ เป็นต้น)

ลำดับ	ความรู้หรือทักษะความชำนาญที่สามารถพัฒนาด้วยการอบรม	หลักสูตรที่ขออบรมเพื่อการพัฒนา	ระดับความรีบเร่ง		
			รอได้	ปานกลาง	มาก

๒.๒ ท่านสะดวกที่จะเข้ารับการอบรมในช่วงเดือนใด

.....

.....

.....

.....

๒.๓ ข้อเสนอแนะอื่นๆเกี่ยวกับโครงการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร

.....

.....

.....

ตอนที่ ๓ การส่งแบบสำรวจคืนและสอบถามข้อมูลเพิ่มเติม

อนึ่งขอให้ท่านได้ตอบแบบสำรวจแล้วให้ส่งข้อมูลดังกล่าว ภายใน ๑๕ สิงหาคม ๒๕๖๓ สอบถามข้อมูลเพิ่มเติมได้ที่งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลโพนแพง

ขอขอพระคุณในความร่วมมือมา ณ โอกาสนี้

แบบสำรวจความต้องการในการฝึกอบรมของพนักงาน(สำหรับผู้บังคับบัญชาขั้นต้น)
องค์การบริหารส่วนตำบลโพนแพง อำเภอรัตนพนม จังหวัดนครพนม

วัตถุประสงค์

แบบสอบถามชุดนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อสำรวจความต้องการในการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร
องค์การบริหารส่วนตำบลโพนแพง ทั้งนี้งานการเจ้าหน้าที่จะได้นำผลจากการสำรวจไปจัดทำแผนฝึกอบรม
ประจำปีให้มีประสิทธิภาพสอดคล้องกับความต้องการของท่านและหน่วยงานมากที่สุด

ตอนที่ ๑ ข้อมูลผู้ตอบแบบสอบถาม

ชื่อกอง/ส่วน.....
ผู้ตอบแบบสอบถาม ชื่อ.....นามสกุล.....
ตำแหน่ง..... ระดับ.....

ตอนที่ ๒ สภาพปัญหา/ข้อเสนอแนะ

๑. ท่านคิดว่าควรปรับปรุงพนักงานภายใต้บังคับบัญชาของท่านในด้านใดบ้าง

- ๑.๑
- ๑.๒
- ๑.๓
- ๑.๔
- ๑.๕

๒. การทำงานของท่านมีปัญหาในเรื่องใดบ้าง

- ๒.๑
- ๒.๒
- ๒.๓
- ๒.๔
- ๒.๕

๓. มีอะไรบ้าง ที่ท่านอยากให้ผู้ใต้บังคับบัญชาของท่านทำได้ ซึ่งปัจจุบันยังทำไม่ได้

- ๓.๑
- ๓.๒
- ๓.๓
- ๓.๔
- ๓.๕

๔. ท่านเคยฝึกอบรมผู้ใต้บังคับบัญชาของท่านในเรื่องใดแล้วบ้าง

- ๔.๑
- ๔.๒
- ๔.๓
- ๔.๔
- ๔.๕

๕. ท่านคิดว่าผู้ได้บังคับบัญชาของท่าน ต้องการให้ท่านช่วยเหลือในเรื่องใดบ้าง

- ๕.๑
๕.๒
๕.๓
๕.๔
๕.๕

๖. ในบรรดาหัวข้อเหล่านี้ท่านเห็นว่า เรื่องใดบ้างที่น่าจะเป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานของผู้ได้บังคับบัญชาของท่านมากที่สุด ให้ใส่เครื่องหมาย ในช่องให้ใส่เครื่องหมายด้านล่างนี้

หัวข้อ	ใส่เครื่องหมาย /
๑. บทบาท – หน้าที่ และความรับผิดชอบตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง	
๒. ความรู้ด้านการปฏิบัติงานขั้นพื้นฐาน	
๓. ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับงานสารบรรณ	
๔. ทักษะการใช้คอมพิวเตอร์	
๕. ทักษะทางวิชาชีพ/ตามสายงาน	
๖. การบริหารงานบุคคลสำหรับผู้ปฏิบัติงาน	
๗. ความรู้เกี่ยวกับกฎหมาย ระเบียบ ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน	
๘. วินัยแบบสร้างสรรค์	
๙. เทคนิคการออกหนังสือเตือน และคำเตือน	
๑๐. มนุษยสัมพันธ์ในการทำงาน	
๑๑.	
๑๒.	
๑๓.	
๑๔.	
๑๕.	
๑๖.	

ตอนที่ ๓ การส่งแบบสำรวจคืนและสอบถามข้อมูลเพิ่มเติม

อนึ่งขอให้ท่านได้ตอบแบบสำรวจแล้วให้ส่งข้อมูลดังกล่าว ภายใน ๑๕ สิงหาคม ๒๕๖๓ สอบถามข้อมูลเพิ่มเติมได้ทั้งงานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลโพนแพง

ขอขอพระคุณในความร่วมมือมา ณ โอกาสนี้