

รายงานผลการดำเนินงานตามแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖



งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัด

โทร ๐ ๓๗-๕๕๐๒๕๒-๓

คำนำ

องค์การบริหารส่วนตำบลโคกปีช้าง ให้ความสำคัญกับการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยมุ่งมั่นส่งเสริมและพัฒนาผู้ปฏิบัติงานทุกระดับให้เป็นคนดีมีอุดมการณ์ เป็นคนเก่ง และมีความสุข ได้เรียนรู้เติบโตไปพร้อมกับงาน รู้เท่าทันสถานการณ์การเปลี่ยนแปลง พร้อมทั้งมีวัฒนธรรมการอยู่ร่วมกัน ภายใต้อัตลักษณ์ ภาพลักษณ์ และวัฒนธรรมองค์กรที่ดียิ่งขึ้น โดยองค์การบริหารส่วนตำบลโคกปีช้างได้กำหนดแผนการบริหารทรัพยากรบุคคลต่อเนื่องมาทุกปี เพื่อเป็นเครื่องมือในการดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลโคกปีช้าง จึงได้จัดทำรายงานผลการบริหารงานและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปี ๒๕๖๖ ขึ้นเพื่อรายงานผลการดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลในด้านต่าง ๆ ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลโคกปีช้าง โดยมุ่งหวังให้รายงานชุดนี้เกิดประโยชน์แก่ผู้ปฏิบัติงาน และองค์กรต่อไป

งานการเจ้าหน้าที่
สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลโคกปีช้าง
อำเภอเมืองสระแก้ว จังหวัดสระแก้ว

สารบัญ

คำนำ	ก
สารบัญ	ข
วิสัยทัศน์การบริหารทรัพยากรบุคคล	๑
ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	๒
ด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล	๓
ข้อมูลและสถิติพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลโคกปีบ้อง	๕
โครงสร้างส่วนราชการองค์การบริหารส่วนตำบลโคกปีบ้อง	๙
ด้านการสรรหา การบริหารงานทรัพยากรบุคคล	๑๐
สรุปข้อมูลการพัฒนาบุคลากร	๑๔
การจัดโครงการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร ประจำปี	๑๙
องค์กรแห่งการเรียนรู้ (LEARNING - ORGANIZATION)	
และการจัดการความรู้ในองค์กร (Knowledge Management : KM)	๒๓
องค์ประกอบหลักในการวางแผนทางเดินสายอาชีพ	๒๕
กรอบแนวคิดในการวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ	๒๖
การเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทเดียวกัน	๒๗
รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรประจำปี	๓๗
การประเมินความพึงพอใจและแรงจูงใจในการทำงาน	๔๓

วิสัยทัศน์การบริหารงานบุคคล

“ภายในปี ๒๕๖๖ บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกปีบช้าง จะมีความก้าวหน้ามั่นคงในชีวิต มีความรู้ความสามารถ มีความชำนาญการในหน้าที่ มีอริยาสัยเต็มใจให้บริการประชาชน และประชาชนต้องได้รับความพึงพอใจในการให้บริการของเจ้าหน้าที่ ”

โครงสร้างองค์กร

ส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกปีบช้าง ประกอบด้วย ๕ ส่วนราชการ ได้แก่

๑. สำนักปลัด
๒. กองคลัง
๓. กองช่าง
๔. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม
๕. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกปีฆ้อง
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2566

1. ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (Human Resources Management)

ลำดับที่	โครงการ/กิจกรรม	งบประมาณ	ผลการเบิกจ่าย	ระยะเวลาดำเนินการ
1	จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อใช้ในการกำหนดโครงสร้างและกรอบอัตรากำลังที่รองรับภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกปีฆ้อง	ไม่ใช้งบประมาณ	ไม่ใช้งบประมาณ	ดำเนินการปรับปรุงโครงสร้างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙ โดยการแต่งตั้งคณะกรรมการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ทำการวิเคราะห์ภารกิจงาน และปริมาณงานเพื่อรองรับภารกิจของหน่วยงาน และนำเสนอ ก.อบต.จังหวัด ประกาศใช้ ๑ ต.ค ๒๕๖๖
2	การสรรหาและเลือกสรรบุคคลเพื่อมาปฏิบัติงานในตำแหน่งพนักงานจ้าง ที่ว่างตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	ไม่ใช้งบประมาณ	ไม่ใช้งบประมาณ	-ดำเนินการกาตรแต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินการสรรหาและเลือกสรรบุคคลเพื่อมาปฏิบัติงานในตำแหน่ง พนักงานจ้างตามภารกิจ -ประกาศรับสมัครเพื่อสรรหาและเลือกสรรบุคคลตามตำแหน่งพนักงานจ้างที่ว่างลง
3	รับโอน พนักงานส่วนตำบล ในตำแหน่งนักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น ที่ว่างตามแผนอัตรากำลัง	ไม่ใช้งบประมาณ	ไม่ใช้งบประมาณ	ประกาศรับโอน พนักงานส่วนตำบล ตำแหน่งบริหารการศึกษา ระดับต้น
4	ด้านการพัฒนา	ไม่ใช้งบประมาณ	ไม่ใช้งบประมาณ	ประกาศรับโอน พนักงานส่วนตำบล ตำแหน่งบริหารการศึกษา ระดับต้น
5	การจัดแผนบุคลากร ประจำปีทุกปี	ไม่ใช้งบประมาณ	ไม่ใช้งบประมาณ	ดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้าง พนักงานครู ตามรอบ คือระหว่าง ๑ เม.ย.-๓๐ ก.ย. และ ๑ ต.ค.-๓๑ มี.ค. ของทุกปี
6	การสร้างความก้าวหน้าในสายงาน	ไม่ใช้งบประมาณ	ไม่ใช้งบประมาณ	ดำเนินการการสอบสายบริหารระดับ กลาง
7	การบันทึก แก้ไข ปรับปรุง ข้อมูลบุคลากรของหน่วยงาน ในระบบศูนย์ข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติให้ถูกต้องครบถ้วนเป็นปัจจุบัน	ไม่ใช้งบประมาณ	ไม่ใช้งบประมาณ	ดำเนินการบันทึก แก้ไข ปรับปรุง ข้อมูลบุคลากรของหน่วยงาน ในระบบศูนย์ข้อมูลบุคลากรท้องถิ่น ให้ถูกต้องครบถ้วนเป็นปัจจุบัน

ลำดับที่	โครงการ/กิจกรรม	งบประมาณ	ผลการเบิกจ่าย	ระยะเวลาดำเนินการ
8	ด้านคุณธรรม จริยธรรม และวินัยข้าราชการ	ไม่ใช้งบประมาณ	ไม่ใช้งบประมาณ	ดำเนินการแต่งตั้งคณะกรรมการและประกาศจริยธรรมของข้าราชการ แจ้งประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรภายในหน่วยงานทราบและถือปฏิบัติตามประกาศและระบบบังคับใช้ประมวลจริยธรรมและขั้นตอนการลงโทษ
9	จัดให้สภาพแวดล้อมที่ดีและปลอดภัยในการปฏิบัติงาน	ไม่ใช้งบประมาณ	ไม่ใช้งบประมาณ	ดำเนินการทำกิจกรรม ๕ ส ทำความสะอาด จัดระเบียบวัสดุ-อุปกรณ์การปฏิบัติงาน พร้อมทั้งปลูกต้นไม้ ตัดแต่งกิ่งไม้ เพื่อความปลอดภัย สร้างความเป็นระเบียบโรงรถ และสถานรับประทานอาหารตอนกลางวัน

2. ด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Human Resources Development)

ลำดับที่	โครงการ/กิจกรรม	งบประมาณ	ผลการเบิกจ่าย	ระยะเวลาดำเนินการ
1	โครงการฝึกอบรมสัมมนาเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรม สำหรับคณะผู้บริหาร สมาชิกสภา พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง	40,000.-	34,695.-	22 สิงหาคม 2566
2	โครงการส่งเสริมการดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลโคกปี่ฆ้อง	30,000	21,300	18 กรกฎาคม 2566
3	โครงการประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อทบทวนแผนพัฒนาจังหวัดสระแก้ว พ.ศ.๒๕๖๖-๒๕๗๐ และการจัดทำแผนปฏิบัติราชการประจำปีของจังหวัดสระแก้ว ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๘-๒๕๗๐	20,000	12,000	6 กันยายน 2566
4	การบริหารจัดการการแพทย์ฉุกเฉินในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (บฉก.)	8,000	7,500	17 มีนาคม 2566

ลำดับที่	โครงการ/กิจกรรม	งบประมาณ	ผลการเบิกจ่าย	ระยะเวลาดำเนินการ
5	การจัดทำงบประมาณรายจ่ายประจำปี 2567 ภายใต้หนังสือชักชวนแนวทางการจัดทำงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. 2567 ประกอบรูปแบบการจำแนกประเภทรายรับ-รายจ่าย และหลักเกณฑ์การเขียนรายละเอียดคำชี้แจงงบประมาณรายจ่าย แบบตรวจร่างงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.2567 เพื่อรองรับการบริหารงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.2567	10,000	9,000	30 กรกฎาคม 2566
6	การพัฒนาศักยภาพข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อเสริมสร้างความเข้าใจการประเมินตามข้อตกลงในการพัฒนา(PA) หรือการเขียนแผนการจัดการเรียนรู้ บันทึกคลิปการสอน บันทึกคลิปสภาพปัญหา ที่มา และแรงบันดาลใจและรายงานผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียน การใช้งานระบบการประเมินวิทยฐานะดิจิทัล (DPA) การประเมินการพัฒนางานตามข้อตกลง (PA)มาใช้ในการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ประจำปีงบประมาณ 2566 รุ่นที่ 1	30,000	25,000	3 กันยายน 2566
7	เทคนิคการร่างข้อบัญญัติท้องถิ่นตามพระราชบัญญัติการสาธารณสุข พ.ศ. 2535 และที่แก้ไขเพิ่มเติม อย่างมีประสิทธิภาพ	10,000	6,900	25 มิถุนายน 2566
8	การจัดทำงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.2567 ตามรูปแบบจำแนกงบประมาณ (ฉบับใหม่) ภายใต้แนวทางการใช้จ่ายเงินเพื่อรองรับการบริหารงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.2567 รุ่นที่ 6	15,000	14,000	9 กรกฎาคม 2566
9	พนักงานดับเพลิงชั้นก้าวหน้า รุ่นที่ 3/2566	17,000	16,500	31 สิงหาคม 2566
10	เจ้าพนักงานสาธารณสุข รุ่นที่ 10	8,000	6,800	29 มกราคม 2566

ข้อมูลและสถิติพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลโคกปีช้าง

- **พนักงานส่วนตำบล :** ปฏิบัติงานในภารกิจหลัก ลักษณะงานที่เน้นการใช้ความรู้ความสามารถและทักษะเชิงเทคนิค หรือเป็นงานวิชาการ งานที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดนโยบายหรือลักษณะงานที่มีความต่อเนื่องในการทำงาน มีอำนาจหน้าที่ในการสั่งการบังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชาตามลำดับชั้น ซึ่งกำหนดตำแหน่งแต่ละประเภทของพนักงานส่วนตำบลไว้ ดังนี้
 - สายงานบริหารท้องถิ่น ได้แก่ ปลัด รองปลัด
 - สายงานอำนวยการท้องถิ่น ได้แก่ หัวหน้าส่วนราชการ ผู้อำนวยการกอง
 - สายงานวิชาการ ได้แก่ สายงานที่บรรจุเริ่มต้นด้วยคุณวุฒิปริญญาตรี
 - สายงานทั่วไป ได้แก่ สายงานที่บรรจุเริ่มต้นมีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี
- **ลูกจ้างประจำ :** ปฏิบัติงานที่ต้องใช้ทักษะและประสบการณ์ จึงมีการจ้างลูกจ้างประจำต่อเนื่องจนกว่าจะเกษียณอายุราชการ โดยไม่มีการกำหนดอัตราขึ้นมาใหม่ หรือกำหนดตำแหน่งเพิ่มจากที่มีอยู่เดิมและให้ยุบเลิกตำแหน่ง หากตำแหน่งที่มีอยู่เดิมเป็นตำแหน่งว่าง มีคนลาออก หรือเกษียณอายุราชการ โดยกำหนดเป็น ๓ กลุ่ม ดังนี้
 - กลุ่มงานบริการพื้นฐาน
 - กลุ่มงานสนับสนุน
 - กลุ่มงานช่าง
- **พนักงานจ้าง :** ปฏิบัติงานเสริมในภารกิจรอง ภารกิจสนับสนุน งานที่มีกำหนดระยะเวลาการปฏิบัติงานเริ่มต้นและสิ้นสุดที่แน่นอนตามโครงการหรือภารกิจในระยะสั้น หลักเกณฑ์การกำหนดพนักงานจ้างจะมี ๓ ประเภท แต่ต้องการบริหารส่วนตำบลโคกปีช้างเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดกลางด้วยบริบท ขนาด และปัจจัยหลายอย่าง จึงกำหนดจ้างพนักงานจ้าง เพียง ๒ ประเภท ดังนี้
 - พนักงานจ้างทั่วไป
 - พนักงานจ้างตามภารกิจ

๓ประเภทและจำนวนปัจจุบันด้านบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกปีช้าง

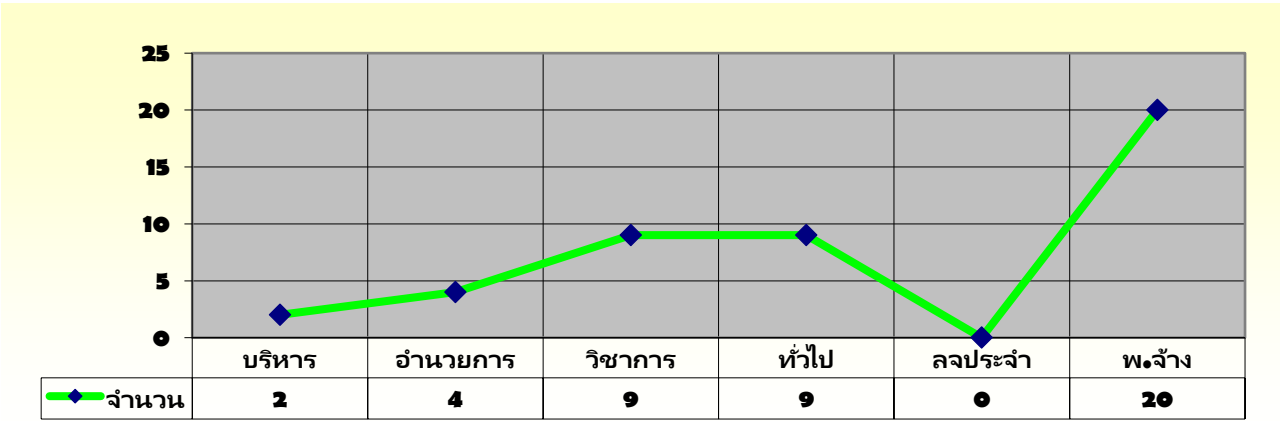
จำแนกตามส่วนราชการ

ส่วนราชการ	งาน	จำนวนพนักงาน(อัตราที่มี)			
		พนักงานงาน	ลจ.ประจำ	พ.ภารกิจ	พ.ทั่วไป
อบต.โคกปีช้าง	ปลัด อบต.	๑	-	-	-
	รองปลัด อบต.	๑	-	-	-
สำนักปลัด	หัวหน้าสำนักปลัด	๑	-	-	-
	งานบริหารงานทั่วไป	๑	-	๖	๑
	งานกฎหมายและคดี	๑	-	-	-
	งานวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑	-	-	-
	งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน	๒	-	-	-
	งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๒	-	-	-
	งานการเจ้าหน้าที่	๑	-	-	-
กองคลัง	ผู้อำนวยการกองคลัง	๑	-	-	-
	งานการเงินและบัญชี	๑	-	๑	-
	งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้	-	-	๑	-

	งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ	-	-	๑	-
กองช่าง	ผู้อำนวยการกองช่าง	๑	-	-	-
	งานวิศวกรโยธา	๔	-	๑	-
	งานก่อสร้างออกแบบ และควบคุมอาคาร	๑	-	๑	-
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	-	-	-	-
	งานบริหารการศึกษา	๑	-	-	-
	งานส่งเสริมการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม (สายงานการสอน)	๔	-	๖	-
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	๑	-	-	-
	งานบริการสาธารณสุข	๑	-	-	๑
	งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม	๑	-	-	-

๑. จำนวนบุคลากร จำแนกตามประเภทตำแหน่ง

ประเภทตำแหน่ง	บริหาร ท้องถิ่น	อำนวยการ ท้องถิ่น	วิชาการ	ทั่วไป	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง
จำนวน	๒	๔	๙	๙	๐	๒๐



4. ข้อมูลผู้เข้ารับการฝึกอบรม/พัฒนาทรัพยากรบุคคล

โครงการ/กิจกรรม	จำนวนผู้เข้ารับการฝึกอบรม
1. โครงการฝึกอบรมสัมมนาเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรม สำหรับคณะผู้บริหาร สมาชิกสภา พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง เมื่อวันที่ 22 สิงหาคม 2566 ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลโคกปีบ	58 คน
2. โครงการส่งเสริมการดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง เมื่อวันที่ 18 กรกฎาคม 2566 ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลโคกปีบ	60 คน

3.โครงการประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อทบทวนแผนพัฒนาจังหวัดสระแก้ว พ.ศ.๒๕๖๖-๒๕๗๐ และการจัดทำแผนปฏิบัติราชการประจำปีของ จังหวัดสระแก้ว ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๘-๒๕๗๐	1 คน
4. การบริหารจัดการการแพทย์ฉุกเฉินในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (บฉก.)	1 คน
5.การจัดทำงบประมาณรายจ่ายประจำปี 2567 ภายใต้หนังสือชักชวน แนวทางการจัดทำงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.2567 ประกอบ รูปแบบการจำแนกประเภทรายรับ-รายจ่าย และหลักเกณฑ์การเขียน รายละเอียดคำชี้แจงงบประมาณรายจ่าย แบบตรวจร่างงบประมาณ รายจ่ายประจำปี พ.ศ.2567 เพื่อรองรับการบริหารงบประมาณรายจ่าย ประจำปี พ.ศ.2567	1 คน
6.การพัฒนาศักยภาพข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการ ศึกษาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อเสริมสร้างความเข้าใจการ ประเมินตามข้อตกลงในการพัฒนา(PA) หรือการเขียนแผนการจัดการ เรียนรู้ บันทึกคลิปการสอน บันทึกคลิปสภาพปัญหา ที่มา และแรง บันดาลใจและรายงานผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียน การใช้งานระบบ การประเมินวิทยฐานะดิจิทัล (DPA) การประเมินการพัฒนางานตาม ข้อตกลง(PA)มาใช้ในการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ประจำปีงบประมาณ 2566 รุ่นที่ 1	5 คน
โครงการ/กิจกรรม	จำนวนผู้เข้ารับการฝึกอบรม
7.เทคนิคการร่างข้อบัญญัติท้องถิ่นตามพระราชบัญญัติการ สาธารณสุข พ.ศ. 2535 และที่แก้ไขเพิ่มเติม อย่างมีประสิทธิภาพ	2 คน
8.การจัดทำงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.2567 ตามรูปแบบ จำแนกงบประมาณ (ฉบับใหม่) ภายใต้แนวทางการใช้จ่ายเงินเพื่อ รองรับการบริหารงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.2567 รุ่นที่ 6	2 คน
9.พนักงานดับเพลิงชั้นก้าวหน้า รุ่นที่ 3/2566	1 คน
10.เจ้าพนักงานสาธารณสุข รุ่นที่ 10	1 คน

ข้อมูลสถิติอัตรากำลัง จำแนกตามประเภทตำแหน่ง (ข้อมูล ณ วันที่ 3 ตุลาคม 2566

ประเภทตำแหน่ง	จำนวนบุคลากร (คน)
บริหารท้องถิ่น	2
อำนวยการท้องถิ่น	4
วิชาการ	9
ทั่วไป	9
พนักงานจ้าง	20
รวม	44

5. ปัญหา/อุปสรรค

- หัวหน้าส่วนราชการและพนักงานสายผู้ปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกปีบ้องมีผู้ครองตำแหน่งไม่ครบตามแผนอัตรากำลัง ส่งผลให้การบริหารงานภายในส่วนราชการ ขาดความคล่องตัวและเกิดความล่าช้า

6. ข้อเสนอแนะ

- ให้ส่งเสริมบุคลากรภายในหน่วยงานเข้ารับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาความรู้เป็นประจำอย่างต่อเนื่องเพื่อนำความรู้ที่ได้มาปรับใช้ในการปฏิบัติงาน และสรรหาผู้มาดำรงตำแหน่งที่ว่างลงหรือกำหนดตำแหน่งเพิ่ม เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างต่อเนื่อง

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑.สำนักปลัด								
หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักทรัพยากรบุคคล ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ปฏิบัติการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นิติกร ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักพัฒนาชุมชน ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ ปฏิบัติงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักป้องกันบรรเทาสาธารณภัย ปฏิบัติการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
จพง.ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ปฏิบัติงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน ปฏิบัติงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-ว่าง-
พนักงานขับรถยนต์ส่วนกลาง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
แม่ครัว	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ตักแตงสวน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								

คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-ว่าง-
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-ว่าง-
๒. กองคลัง								
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลังระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-ว่าง-
นักวิชาการเงินและบัญชี ปก/ชก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-ว่าง-
นักวิชาการพัสดุ ปง/ชง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-ว่าง-
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานพัสดุ ปง/ชง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-ว่าง-
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ปง/ชง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-ขอใช้บัญชี กสธ-
ลูกจ้างประจำ								
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-ว่าง-
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-ว่าง-
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-ว่าง-
๓. กองช่าง								
ผู้อำนวยการกองช่าง(นักบริหารงานช่าง ต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
วิศวกรโยธาปฏิบัติการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างโยธา ปก/ชก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างโยธา ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างไฟฟ้า ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานประปา ปก/ชก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-ขอใช้บัญชี กสธ.-
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประปา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-ว่าง-
ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-ว่าง-

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ จะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๔. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม								
ผู้อำนวยการกองการศึกษา ฯ (นักบริหารงานการศึกษา ระดับ ต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-ว่าง-
นักวิชาการกองการศึกษาฯ ปฏิบัติการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ ปฏิบัติงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ครู วิทยฐานะชำนาญการ	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
ครู คศ.๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ครูผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-ว่าง-
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ดูแลเด็ก	๑๐	๑๐	๑๐	๑๐	-	-	-	รายชื่อแนบท้าย ๗ คน ว่าง ๓ คน
๕. กองสาธารณสุข และสิ่งแวดล้อม								
ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุข ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑				
นักวิชาการสุขาภิบาลปฏิบัติการ	๑	๑	๑	๑				
เจ้าพนักงานสาธารณสุขปฏิบัติงาน	๑	๑	๑	๑				
พนักงานจ้างทั่วไป								
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-ว่าง-
คนงาน (ผู้ช่วยเหลือคนป่วย)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-ว่าง-
	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๖.หน่วยตรวจสอบภายใน								
นักวิชาการตรวจสอบภายใน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-ขอใช้บัญชี กสธ.-
รวม	๖๔	๖๔	๖๔	๖๔				

๒ ด้านการพัฒนา

องค์การบริหารส่วนตำบลโคกปีบ้องได้จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลโคกปีบ้องประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖ เป็นไปตามกรอบแผนพัฒนาบุคลากรระยะ ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖) โดยมีวัตถุประสงค์ ดังนี้

๑. เพื่อใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการจัดการพัฒนาและฝึกอบรมบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกปีบ้อง
๒. เพื่อเป็นการพัฒนาและเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทศนคติที่ดี คุณธรรม จริยธรรมของบุคลากร
๓. องค์การบริหารส่วนตำบลโคกปีบ้องในการปฏิบัติราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล
๔. เพื่อให้มีการปรับเปลี่ยนแนวคิดในการทำงาน เน้นสร้างกระบวนการคิด และการพัฒนาตนเอง ให้เกิดขึ้นกับบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกปีบ้อง

การดำเนินการพัฒนา วิธีการพัฒนา และแนวทาง

๑. การเลือกวิธีพัฒนาผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาที่เหมาะสม เมื่อผู้บังคับบัญชาได้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ ต่อการพัฒนาผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาที่มาจากการหาความจำเป็นและการสำรวจข้อมูลความต้องการในการ ฝึกอบรมแล้ว ผู้บังคับบัญชาควรนำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖ รวมทั้งข้อมูลเหล่านั้นมา พิจารณากำหนดกลุ่มเป้าหมาย และเรื่องที่ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาจำเป็นต้องได้รับการพัฒนา ได้แก่ การคัดเลือก กลุ่มบุคคลที่สมควรจะได้รับการพัฒนา และเลือกประเด็นที่จะให้มีการพัฒนาโดยสามารถเลือกแนวทางหรือ วิธีการพัฒนาได้หลายรูปแบบตามความเหมาะสม เช่น การให้ความรู้ การสับเปลี่ยนหน้าที่ความรับผิดชอบ การ ฝึกอบรม การดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ และการสัมมนา เป็นต้น

โดยองค์การบริหารส่วนตำบลโคกปีบ้องกำหนดวิธีการพัฒนา ตามความจำเป็นและความเหมาะสม ดังนี้

- ๑) การปฐมนิเทศ
- ๒) การฝึกอบรม
- ๓) การศึกษา หรือดูงาน
- ๔) การประชุมเชิงปฏิบัติการ หรือการสัมมนารวมถึงการประชุมประจำเดือนขององค์การบริหารส่วนตำบลในการถ่ายทอดความรู้ในการปฏิบัติงาน

๕) การสอนงาน การให้คำปรึกษา

๒. วิธีการพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้บังคับบัญชาสามารถพัฒนาผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา โดยเลือก แนวทางการพัฒนาได้หลายอย่าง เช่น จัดโครงการฝึกอบรมที่ดำเนินการโดยหน่วยงานเอง หรือเข้าร่วมสมทบกับหน่วยงานราชการอื่น หรือเชิญวิทยากรจากหน่วยงานอื่นมาให้ความรู้ หรือส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมในหลักสูตรที่จำเป็นโดยองค์การบริหารส่วนตำบลโคกปีบ้องกำหนดแนวทางการดำเนินการไว้ ๓ แนวทาง ดังนี้

- ๑) องค์การบริหารส่วนตำบลโคกปีบ้องดำเนินการเอง
- ๒) สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น เป็นผู้ดำเนินการโดยองค์การบริหารส่วนตำบลโคกปีบ้องจัดส่งบุคลากรเข้ารับการอบรม
- ๓) หน่วยงานอื่น ๆ เป็นผู้ดำเนินการโดยองค์การบริหารส่วนตำบลโคกปีบ้องจัดบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรม

หลักสูตรการพัฒนา

องค์การบริหารส่วนตำบลโคกปีบ้องกำหนดหลักสูตรการพัฒนาสำหรับบุคลากรในแต่ละตำแหน่ง ต้องได้รับการพัฒนาอย่างน้อยในหลักสูตรหนึ่งหรือหลายหลักสูตร ดังนี้

๑. หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ
๒. หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบ
๓. หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง
๔. หลักสูตรด้านการบริหาร
๕. หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม

สรุปข้อมูลการพัฒนาบุคลากร

พนักงานส่วนตำบลและพนักงานครุองค์การบริหารส่วนตำบล มีจำนวนทั้งหมด ๒๓ คน (ข้อมูล ณ วันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖) ได้รับการฝึกอบรมตามหลักสูตรที่องค์การบริหารส่วนตำบลโคกปีฆ้อง กำหนดครบทั้ง ๒๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐ ตามตาราง ดังนี้

แบบสรุปรายชื่อบุคลากรที่ได้รับการพัฒนา ประจำปี ๒๕๖๖

ลำดับ	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	หลักสูตร	ชื่อหลักสูตร/วิชา	หน่วยงานที่จัด	สำเร็จหลักสูตรเมื่อวันที่
๑	นางนารี บุรทิศ	รองปลัด อบต.	หลักสูตรด้านการบริหาร	โครงการประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อทบทวนแผนพัฒนาจังหวัดสระแก้ว พ.ศ.๒๕๖๖-๒๕๗๐ และการจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีของจังหวัดสระแก้ว ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๘-๒๕๗๐	จังหวัดสระแก้ว	๖ กันยายน ๒๕๖๖
๒	นางกาญจนา ศรีวงษา	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขฯ	หลักสูตรด้านการบริหาร	การบริหารจัดการการแพทย์ฉุกเฉินในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (บผก.)	สถาบันการแพทย์ฉุกเฉินแห่งชาติ	๑๗ มีนาคม ๒๕๖๖
๓	นางกาญจนา ศรีวงษา	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขฯ	หลักสูตรด้านการบริหาร	การจัดทำงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๗ ภายใต้หนังสือชักชวนแนวทางการจัดทำงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.๒๕๖๗ ประกอบรูปแบบการจำแนกประเภทรายรับ-รายจ่าย และหลักเกณฑ์การเขียนรายละเอียดคำชี้แจงงบประมาณรายจ่าย แบบตรวจร่างงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.๒๕๖๗ เพื่อรองรับการบริหารงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.๒๕๖๗	มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา	๓๐ กรกฎาคม ๒๕๖๖
๔	นางรุ่งทิพย์ อักษรสารกิจ	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ	หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ	การพัฒนาศักยภาพข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อเสริมสร้างความเข้าใจการประเมินตามข้อตกลงในการพัฒนา(PA) หรือการเขียนแผนการจัดการเรียนรู้	มหาวิทยาลัยบูรพา	๓ กันยายน ๒๕๖๖

	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	หลักสูตร	ชื่อหลักสูตร/วิชา	หน่วยงานที่ จัด	สำเร็จ หลักสูตร เมื่อวันที่
				บันทึกหลักการสอน บันทึกคลิป สภาพปัญหา ที่มา และแรง บันดาลใจและรายงานผลลัพธ์ การเรียนรู้ของผู้เรียน การใช้ งานระบบการประเมินวิทย ฐานะดิจิทัล (DPA) การประเมิน การพัฒนางานตามข้อตกลง (PA)มาใช้ในการพิจารณาเลื่อน เงินเดือนของศูนย์พัฒนาเด็ก เล็ก ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖ รุ่นที่ ๑		
๕	นายวสันต์ ปัญญา	นิติกรชำนาญ การ	หลักสูตร การพัฒนา เกี่ยวกับ งานใน หน้าที่ รับผิดชอบ	เทคนิคการร่างข้อบัญญัติ ท้องถิ่นตามพระราชบัญญัติการ สาธารณสุข พ.ศ. ๒๕๓๕ และที่ แก้ไขเพิ่มเติม อย่างมี ประสิทธิภาพ	มหาวิทยาลัย เกษตรศาส ตร์	๒๕ มิถุนายน ๒๕๖๖
๖	นางธनिया โพธิ์งาม	นักพัฒนาชุมชน ชำนาญการ	หลักสูตร การพัฒนา เกี่ยวกับ งานใน หน้าที่ รับผิดชอบ	การจัดทำงบประมาณรายจ่าย ประจำปี พ.ศ.๒๕๖๗ ตาม รูปแบบจําแนกงบประมาณ (ฉบับใหม่) ภายใต้แนวทางการ ใช้จ่ายเงินเพื่อรองรับการ บริหารงบประมาณรายจ่าย ประจำปี พ.ศ.๒๕๖๗ รุ่นที่ ๖	มหาวิทยาลัย บูรพา	๙ กรกฎาคม ๒๕๖๖
๗	นางสาวณิชากัส ปราบ ภัย	เจ้าพนักงาน ธุรการชำนาญ งาน	หลักสูตร การพัฒนา เกี่ยวกับ งานใน หน้าที่ รับผิดชอบ	การจัดทำงบประมาณรายจ่าย ประจำปี พ.ศ.๒๕๖๗ ตาม รูปแบบจําแนกงบประมาณ (ฉบับใหม่) ภายใต้แนวทางการ ใช้จ่ายเงินเพื่อรองรับการ บริหารงบประมาณรายจ่าย ประจำปี พ.ศ.๒๕๖๗ รุ่นที่ ๖	มหาวิทยาลัย บูรพา	๙ กรกฎาคม ๒๕๖๖

ลำดับ	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	หลักสูตร	ชื่อหลักสูตร/วิชา	หน่วยงานที่จัด	สำเร็จหลักสูตรเมื่อวันที่
๘	นายอิทธิพล หวังกันกลาง	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยปฏิบัติงาน	หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ	พนักงานดับเพลิงชั้นก้าวหน้า รุ่นที่ ๓/๒๕๖๖	กรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กระทรวงมหาดไทย	๓๑ สิงหาคม ๒๕๖๖
๙	นายสุจินต์ แซ่มชื่น	นักวิชาการศึกษาปฏิบัติการ	หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ	เทคนิคการยกร่างข้อบัญญัติท้องถิ่นตามพระราชบัญญัติการสาธารณสุข พ.ศ. ๒๕๓๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม อย่างมีประสิทธิภาพ	มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์	๒๕ มิถุนายน ๒๕๖๖
๑๐	นางสาวสุภัทรา มุระคา	เจ้าพนักงานสาธารณสุขปฏิบัติงาน	หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ	เจ้าพนักงานสาธารณสุข รุ่นที่ ๑๐	สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น	๒๙ มกราคม ๒๕๖๖
๑๑	นางปัญญา เคลือบคล้าย	นักวิชาการศึกษาปฏิบัติการ	หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ	การจัดทำงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.๒๕๖๗ ตามรูปแบบจําแนกงบประมาณ (ฉบับใหม่) ภายใต้แนวทางการใช้จ่ายเงินเพื่อบริหารงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.๒๕๖๗ รุ่นที่ ๖	มหาวิทยาลัยบูรพา	๙ กรกฎาคม ๒๕๖๖
๑๒	นางสาวกิงกาญจน์ โกสินทร์	ครู คศ.๒	หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ	การพัฒนาศักยภาพข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อเสริมสร้างความเข้าใจการประเมินตามข้อตกลงในการพัฒนา(PA) หรือการเขียนแผนการจัดการเรียนรู้ บันทึกคลิปการสอน บันทึกคลิปสภาพปัญหา ที่มา และแรงบันดาลใจและรายงาน	มหาวิทยาลัยบูรพา	๓ กันยายน ๒๕๖๖

ลำดับ	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	หลักสูตร	ชื่อหลักสูตร/วิชา	หน่วยงานที่จัด	สำเร็จหลักสูตรเมื่อวันที่
				ผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียน การใช้งานระบบการประเมิน วิทยฐานะดิจิทัล(DPA) การ ประเมินการพัฒนางานตาม ข้อตกลง(PA)มาใช้ในการ พิจารณาเลื่อนเงินเดือนของ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ประจำปี งบประมาณ ๒๕๖๖ รุ่นที่ ๑		
๑๓	นางสาวสุภาภรณ์ หิรัญ เกื้อ	ครู คศ.๒	หลักสูตร การพัฒนา เกี่ยวกับ งานใน หน้าที่ รับผิดชอบ	การพัฒนาศักยภาพข้าราชการ หรือพนักงานครูและบุคลากร ทางการศึกษาองค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น เพื่อเสริมสร้าง ความเข้าใจการประเมินตาม ข้อตกลงในการพัฒนา(PA) หรือ การเขียนแผนการจัดการเรียนรู้ บันทึกคลิปการสอน บันทึกคลิป สภาพปัญหา ที่มา และแรง บันดาลใจและรายงานผลลัพธ์ การเรียนรู้ของผู้เรียน การใช้ งานระบบการประเมินวิทย ฐานะดิจิทัล(DPA) การประเมิน การพัฒนางานตามข้อตกลง (PA)มาใช้ในการพิจารณาเลื่อน เงินเดือนของศูนย์พัฒนาเด็ก เล็ก ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖ รุ่นที่ ๑	มหาวิทยาลัย บูรพา	๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖
๑๔	นางน้องนาง ช้องชัยฤทธิ	ครู คศ.๒	หลักสูตร การพัฒนา เกี่ยวกับ งานใน หน้าที่ รับผิดชอบ	การพัฒนาศักยภาพข้าราชการ หรือพนักงานครูและบุคลากร ทางการศึกษาองค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น เพื่อเสริมสร้าง ความเข้าใจการประเมินตาม ข้อตกลงในการพัฒนา(PA) หรือ การ		

ลำดับ	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	หลักสูตร	ชื่อหลักสูตร/วิชา	หน่วยงานที่จัด	สำเร็จหลักสูตรเมื่อวันที่
				เขียนแผนการจัดการเรียนรู้ บันทึกคลิปการสอน บันทึกคลิป สภาพปัญหา ที่มา และแรง บันดาลใจและรายงานผลลัพธ์ การเรียนรู้ของผู้เรียน การใช้ งานระบบการประเมินวิทย ฐานะดิจิทัล(DPA) การประเมิน การพัฒนางานตามข้อตกลง (PA)มาใช้ในการพิจารณาเลื่อน เงินเดือนของศูนย์พัฒนาเด็ก เล็ก ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖ รุ่นที่ ๑	มหาวิทยาลัย บูรพา	๓ กันยายน ๒๕๖๖
๑๕	นางโซคนภา คำแดง	ครู คศ.๒	หลักสูตร การพัฒนา เกี่ยวกับ งานใน หน้าที่ รับผิดชอบ	การพัฒนาศักยภาพข้าราชการ หรือพนักงานครูและบุคลากร ทางการศึกษาองค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น เพื่อเสริมสร้าง ความเข้าใจการประเมินตาม ข้อตกลงในการพัฒนา(PA) หรือ การเขียนแผนการจัดการเรียนรู้ บันทึกคลิปการสอน บันทึกคลิป สภาพปัญหา ที่มา และแรง บันดาลใจและรายงานผลลัพธ์ การเรียนรู้ของผู้เรียน การใช้ งานระบบการประเมินวิทย ฐานะดิจิทัล(DPA) การประเมิน การพัฒนางานตามข้อตกลง (PA)มาใช้ในการพิจารณาเลื่อน เงินเดือนของศูนย์พัฒนาเด็ก เล็ก ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖ รุ่นที่ ๑	มหาวิทยาลัย บูรพา	๓ กันยายน ๒๕๖๖

การจัดโครงการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร ประจำปี

โครงการฝึกอบรมคุณธรรมจริยธรรมแก่ผู้บริหาร สมาชิกสภาฯ และพนักงาน องค์การบริหารส่วนตำบลโคกปี้ง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖



องค์การบริหารส่วนตำบลโคกปี้ง ดำเนินโครงการฝึกอบรมคุณธรรมจริยธรรมแก่ผู้บริหาร สมาชิกสภาฯ และพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลโคกปี้ง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ โครงการฝึกอบรมสัมมนา เสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรม สำหรับคณะผู้บริหาร สมาชิกสภา พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง วันที่ ๒๒ สิงหาคม ๒๕๖๖ งบประมาณ ๓๔,๖๙๕ บาท (สามหมื่นสี่พันหกร้อยเก้าสิบห้าบาทถ้วน) กิจกรรมของโครงการประกอบไปด้วย การบรรยาย การแบ่งกลุ่ม การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และกิจกรรม ร่วมประกาศเจตจำนงการทำงานต่อต้าน การทุจริตคอร์รัปชัน

รูปภาพประกอบโครงการฝึกอบรมสัมมนาเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรม สำหรับคณะผู้บริหาร สมาชิกสภา
พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง วันที่ ๒๒ สิงหาคม ๒๕๖๖
ณ.ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลโคกปี้ง

การรักษาจรรยาและวินัย

ในปีงบประมาณ ๒๕๖๖ องค์การบริหารส่วนตำบลโคกปี้ง มีกิจกรรมที่เสริมสร้างและพัฒนาให้พนักงาน รักษา วินัย ดังนี้

๑. จัดประชุมพนักงานเป็นประจำทุกเดือน
๒. ดำเนินการเผยแพร่ประกาศที่เกี่ยวข้องกับการป้องกันการทุจริตและการรักษาวินัย ดังนี้
 - ประกาศหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับจริยธรรม
 - ประกาศนโยบายคุณธรรมและความโปร่งใส
 - ประกาศกำหนดนโยบายความโปร่งใสและตรวจสอบได้ของอบต.
 - ประกาศนโยบายการป้องกันและต่อต้านการทุจริต การให้ หรือรับสินบน
 - ข้อบังคับว่าด้วยจรรยาบรรณของข้าราชการองค์การบริหารส่วนตำบลโคกปี้ง
๓. กิจกรรมการจัดการความรู้ในองค์กร
๔. ดำเนินโครงการส่งเสริมการเรียนรู้ เสริมสร้างค่านิยม และความมีระเบียบวินัยของข้าราชการองค์การบริหารส่วนตำบลโคกปี้ง ประจำปี ๒๕๖๖”
๕. ดำเนินโครงการฝึกอบรมคุณธรรมจริยธรรมแก่ผู้บริหาร สมาชิกสภาฯ และพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลโคกปี้ง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖
๖. ส่งเสริมและพัฒนา โดยการส่งพนักงานเข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตรกฎหมายระเบียบเกี่ยวกับการปฏิบัติงานต่าง ๆ เพื่อลดข้อผิดพลาดในการปฏิบัติงานป้องกันการกระทำผิดวินัย
๗. กิจกรรม ๕ ส.
๘. กิจกรรมบำเพ็ญประโยชน์ต่าง ๆ
๙. กิจกรรมเสริมสร้างขวัญและกำลังใจอื่น ๆ

กิจกรรมจิตอาสา
องค์การบริหารส่วนตำบลโคกปีบ้อง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖





องค์กรแห่งการเรียนรู้ (LEARNING - ORGANIZATION)

และการจัดการความรู้ในองค์กร (Knowledge Management : KM)

พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ กำหนดให้ส่วนราชการมีหน้าที่พัฒนาความรู้ในส่วนราชการ เพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ อย่างสม่ำเสมอ โดยต้องรับรู้ข้อมูลข่าวสารและสามารถประมวลผลความรู้ในด้านต่าง ๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้อง รวดเร็ว และเหมาะสมต่อสถานการณ์ รวมทั้งต้องส่งเสริมและพัฒนา ความรู้ ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์ และปรับเปลี่ยนทัศนคติของข้าราชการ พนักงาน ในสังกัดให้เป็นบุคลากร ที่มีประสิทธิภาพและมีการเรียนรู้ร่วมกัน และพัฒนาความรู้ในส่วนราชการให้มีลักษณะเป็นองค์กรแห่งการ เรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ

องค์การบริหารส่วนตำบลโคกปีบ้อง มีการพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ผ่านการเรียนรู้ที่ หลากหลาย โดยบุคลากรสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารได้หลายช่องทางระเบียบ คู่มือ แนวทางปฏิบัติงาน ได้แก่



เส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path)

เส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) คือ เส้นทางความก้าวหน้าในการทำงาน ซึ่งบุคลากรจะสามารถก้าวหน้าได้ภายในองค์กร เส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพจะแสดงให้เห็นถึงแนวทางการเลื่อนตำแหน่ง จากระดับล่างสุดไปจนถึงสูงสุด เส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพเป็นสิ่งที่ช่วยสร้างเป้าหมาย และแรงจูงใจ ในด้านความก้าวหน้าให้กับบุคลากร

เส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพที่ชัดเจนจะทำให้บุคลากรเกิดแรงจูงใจในการทำงาน เพราะบุคลากรจะรู้ถึงแนวทางการก้าวหน้าของตนเองในองค์กรได้ สิ่งเหล่านี้จะช่วยสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานบุคลากร และทำให้บุคลากรขยันและตั้งใจปฏิบัติงานมากขึ้น เพื่อให้ตนเองสามารถเจริญก้าวหน้าตามตำแหน่งงาน สายงานได้อย่างเหมาะสม

ความสำคัญของการวางแผนทางเดินสายอาชีพ

การวางแผนทางเดินสายอาชีพ (Career Planning) นับเป็นเครื่องมือหนึ่งที่องค์กรสามารถนำมาใช้ในการพัฒนาทุนมนุษย์ขององค์กร ต่อยอดจากการพัฒนารายบุคคล (Individual Development) ที่มุ่งเน้นพัฒนาบุคคลให้เกิดผลลัพธ์ในระยะสั้น ในขณะที่การวางแผนทางเดินสายอาชีพ จะมุ่งเน้นพัฒนาบุคคลให้เกิด ผลลัพธ์ในระยะยาว ซึ่งจะต้องมีการวิเคราะห์ความจำเป็นรายบุคคลในส่วนของความสนใจ ค่านิยม ความรู้ และความสามารถ เพื่อที่จะนำไปวางแผนพัฒนาให้บุคคลมีความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่เหมาะสมกับตำแหน่งสายงานในอนาคตได้

การพัฒนารายบุคคล (<i>Individual Development</i>)	การบริหารผลการปฏิบัติงาน (<i>Performance Management</i>)
การวางแผนทางเดินสายอาชีพ (<i>Career Planning</i>)	การพัฒนาองค์กร (<i>Organization Development</i>)



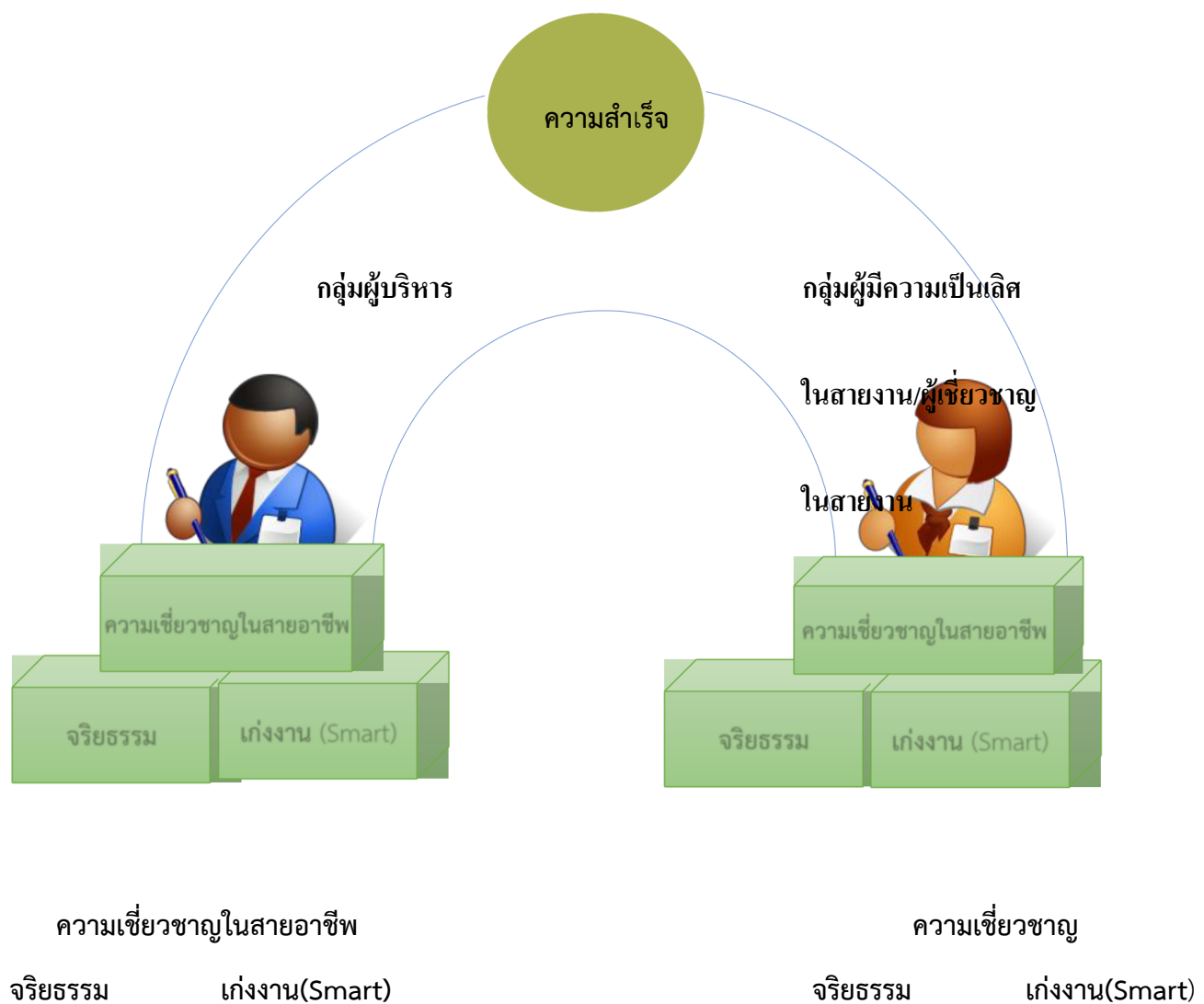
องค์ประกอบหลักในการวางแผนทางเดินสายอาชีพ

กระบวนการการวางแผนทางเดินสายอาชีพที่สมบูรณ์นั้นประกอบด้วยองค์ประกอบหลักดังต่อไปนี้

องค์ประกอบ	รายละเอียด
เกณฑ์ในการเลื่อนตำแหน่งคัดเลือก ประเมิน และพัฒนา	ต้องมีการกำหนดรายละเอียดของการเลื่อนระดับตำแหน่ง เช่น จะใช้หลักเกณฑ์อะไร และสัดส่วนเป็นเท่าใด โดยส่วนใหญ่จะใช้หลักเกณฑ์ เช่น องค์ความรู้ ทักษะ สมรรถนะ หรือจำนวนปีขั้นต่ำของประสบการณ์ (เพื่อเป็นเกณฑ์ที่ช่วยในการพิจารณา)
โครงสร้างและทางเลือกในสายอาชีพ	ต้องมีการกำหนดโครงสร้างองค์กรและโครงสร้างระดับชั้นงาน (Grade) เพื่อให้เกิดทางเดินสายอาชีพที่มากขึ้นทั้งในระดับบริหาร และระดับผู้เชี่ยวชาญ
การบริหารผลงานและการวางแผน การพัฒนารายบุคคลที่ช่วยสนับสนุน ให้บุคลากรแต่ละรายก้าวหน้าไปใน สายอาชีพได้ตามศักยภาพ	ต้องมีระบบบริหารงานบุคคลที่สนับสนุนการวางแผนทางเดินสายอาชีพ -ระบบบริหารผลงาน (Performance Management System) - แผนการพัฒนาที่จำเป็น เช่น หลักสูตรการฝึกอบรม การเรียนรู้ด้วยตนเอง - ระบบการหมุนเวียนตำแหน่งงานเพื่อให้ได้ประสบการณ์ที่สามารถพัฒนาทั้งทักษะและสมรรถนะที่จำเป็น - ระบบการประเมินและการแต่งตั้ง

กรอบแนวคิดในการวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ

เส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพในด้านบริหาร (Management Track) และด้าน เชี่ยวชาญ (Specialist Track) มีแรงปรารถนาที่จะนำคนและทีมงาน มีแรงปรารถนาในการเน้นคุณภาพ ผลงานเน้นการทำงานเป็นทีม เก่งการบูรณาการนวัตกรรม

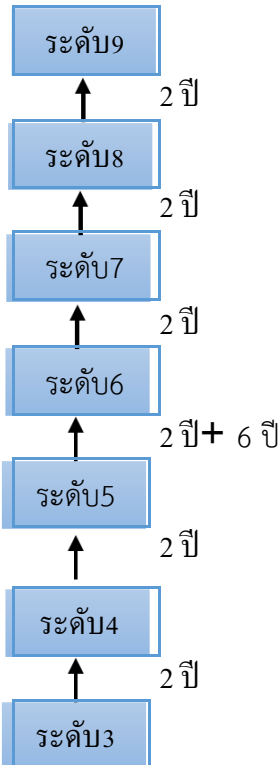
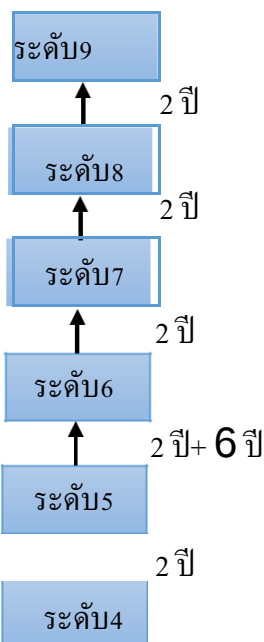


การเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทเดียวกัน

ตำแหน่งประเภททั่วไป

หลักเกณฑ์เดิม	หลักเกณฑ์ใหม่
1. <u>สายงานเริ่มต้นจากระดับ 1</u> <pre> graph BT L1[ระดับ 1] -- "2 ปี" --> L2[ระดับ 2] L2 -- "2 ปี" --> L3[ระดับ 3] L3 -- "2 ปี + 6 ปี" --> L4[ระดับ 4] L4 -- "2 ปี" --> L5[ระดับ 5] </pre> 2. <u>สายงานเริ่มต้นจากระดับ 2</u> <pre> graph BT L2[ระดับ 2] -- "2 ปี" --> L3[ระดับ 3] L3 -- "2 ปี" --> L4[ระดับ 4] L4 -- "2 ปี + 6 ปี" --> L5[ระดับ 5] L5 -- "2 ปี" --> L6[ระดับ 6] L6 -- "2 ปี + 10 ปี" --> L7[ระดับ 7] </pre>	มีความเห็นดังนี้ <pre> graph BT L1[ระดับปฏิบัติงาน] -- "6 ปีปวช. + 5 ปี ปวท. + 4 ปี ปวส. + สมรรถนะ" --> L2[ระดับชำนาญงาน] L2 -- "6 ปี + สมรรถนะ" --> L3[ระดับอาวุโส] </pre> แนวทางการประเมินเพื่อเลื่อนระดับจะคำนึงถึงผลการปฏิบัติงานที่ผ่านมา ทักษะ ประสบการณ์ ระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง ตลอดจนประสิทธิภาพ ประสิทธิผล ที่ก่อให้เกิดผลดีต่อองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ตำแหน่งประเภทวิชาการ

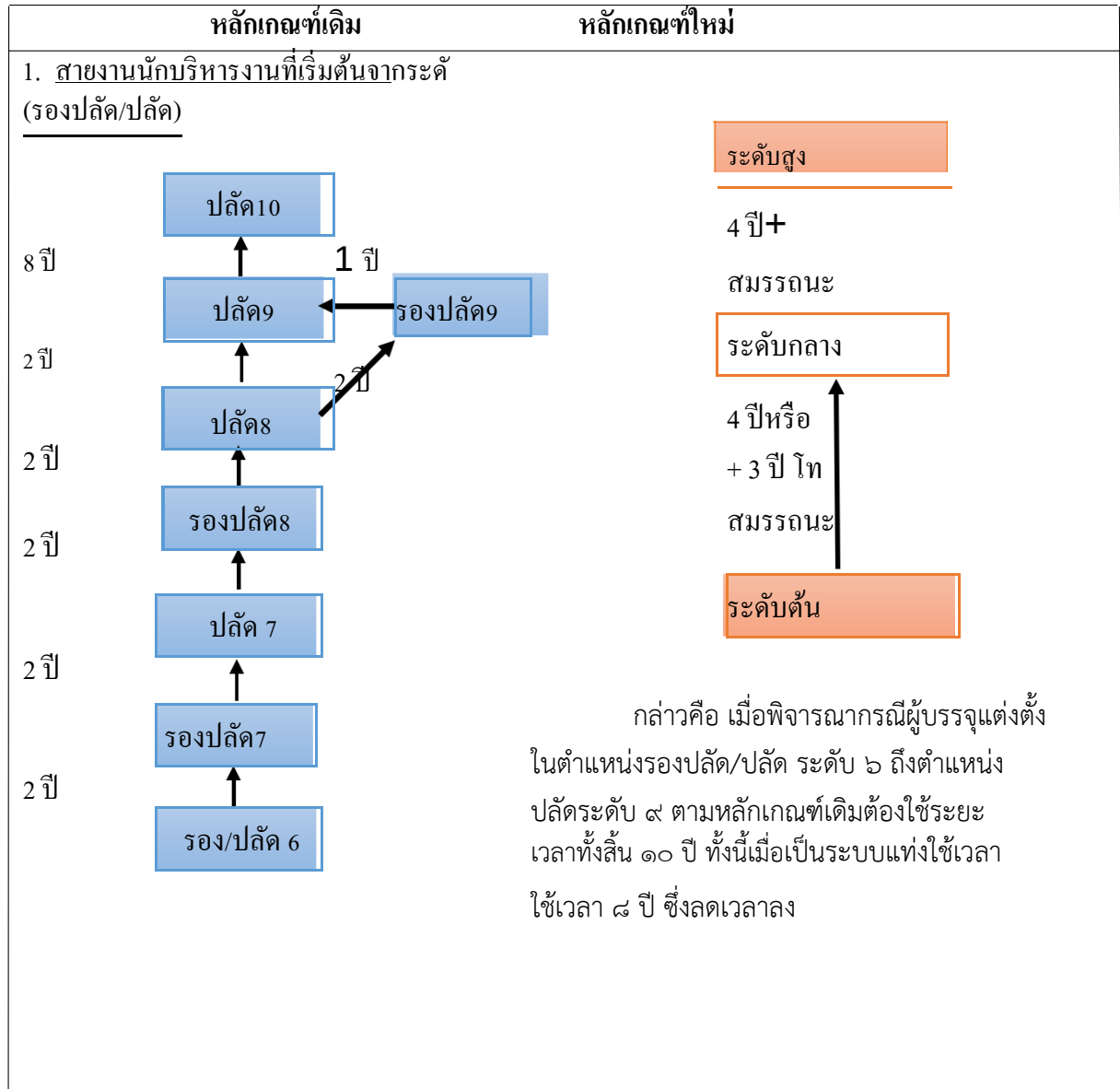
หลักเกณฑ์เดิม	หลักเกณฑ์ใหม่
1. สายงานเริ่มต้นจากระดับ 3  2. สายงานเริ่มต้นจากระดับ 4 	 แนวทางการประเมินเพื่อเลื่อนระดับจะคำนึงถึงผลการปฏิบัติงานที่ผ่านมา ทักษะประสบการณ์ ระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง ตลอดจนประสิทธิภาพ ประสิทธิผล ที่ก่อให้เกิดผลดีต่อองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่น

หลักเกณฑ์เดิม	หลักเกณฑ์ใหม่
1. <u>สายงานนักบริหารงานที่เริ่มต้นจากระดับ 6</u> (ยกเว้นรองปลัด/ปลัด) <pre> graph BT A[หน.กอง/หน.ฝ่าย] -- 2 ปี --> B[หน.ฝ่าย 7] B -- 2 ปี --> C[ผอ.กอง 7] C -- 2 ปี --> D[ผอ.กอง/ผอ.ส่วน 8] D -- 2 ปี --> E[ผอ.สำนัก ๙] </pre>	ปรับระยะเวลาการดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่นระดับกลาง จาก 2 ปี เป็น 4 ปี เพื่อให้มีความสอดคล้องกับหลักเกณฑ์เดิมและสอดคล้องกับระยะเวลาการเลื่อนระดับของประเภทบริหารท้องถิ่น ดังนี้ <pre> graph BT A[ระดับต้น] -- "4 ปีหรือ 3 ปี โท + การคัดเลือก" --> B[ระดับกลาง] B -- "4 ปี+ การคัดเลือก" --> C[ระดับสูง] </pre> กล่าวคือ หลักเกณฑ์เดิมกำหนดให้ ผอ.กอง ผอ.ส่วน ระดับ 8 ต้องดำรงตำแหน่ง 4 ปี ถึงจะมีสิทธิเลื่อนระดับเป็น ผอ.สำนัก ระดับ 9 ได้ ทั้งนี้ หากปรับแก้ไขระยะเวลาการดำรงตำแหน่งใหม่นี้จะทำให้ระยะเวลาการดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่นระดับต้น ถึงระดับสูง รวมแล้วใช้ระยะเวลาทั้งสิ้น 8 ปี ซึ่งเป็นระยะเวลาที่เร็วกว่าหลักเกณฑ์เดิมที่ต้องดำรงตำแหน่งทั้งสิ้น ๑๐ ปี แนวทางการประเมินเพื่อเลื่อนระดับ จะคำนึงถึงผล การปฏิบัติที่ผ่านมา ทักษะ ประสบการณ์ ระยะเวลาการดำรงตำแหน่งตลอดจนประสิทธิภาพ ประสิทธิผล ที่ก่อให้เกิดผลดีต่อองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

-๗-

ตำแหน่งประเภทบริหารท้องถิ่น

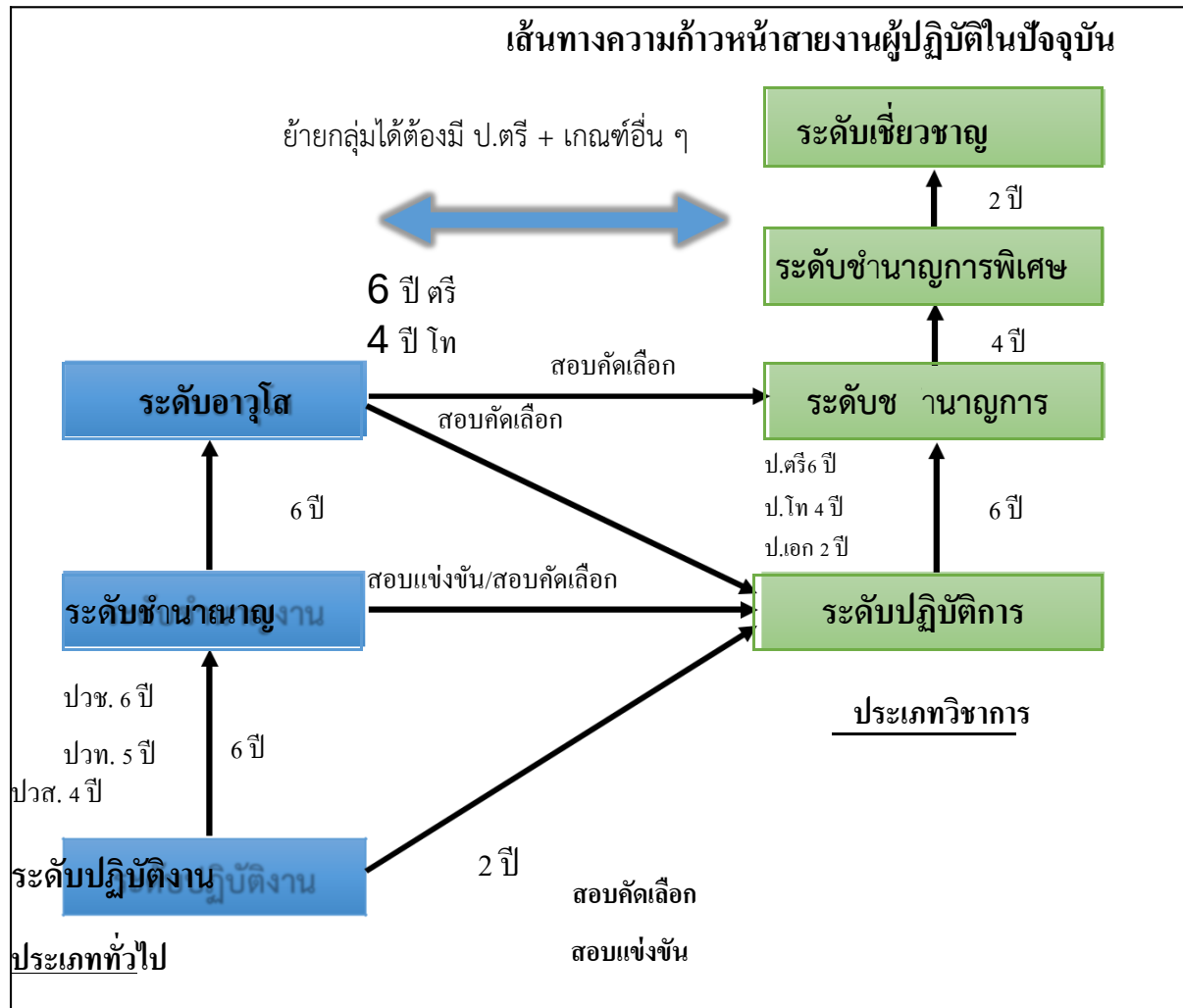


แนวทางการประเมินเพื่อเลื่อนระดับจะคำนึงถึงผลการปฏิบัติที่ผ่านมา ประสพการณ์ ทักษะ ระยะเวลาการดำรงตำแหน่งตลอดจน ประสิทธิภาพ ประสิทธิผลที่ก่อให้เกิดผลดีต่อองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

จากการเปลี่ยนแปลงทั้งหมด จะเห็นว่าการลดระยะเวลาในการเลื่อนระดับของตำแหน่งงานในแต่ละประเภท ทำให้การวางแผนความก้าวหน้าในทางเดินสายอาชีพเป็นประโยชน์แก่ข้าราชการส่วนท้องถิ่นมากขึ้น โดยจะมีการกำหนดหลักเกณฑ์ในการประเมินที่เข้มข้นมากขึ้นตามแนวทางของความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะประจำตำแหน่งที่กำหนดขึ้นใหม่ในระบบแบ่ง

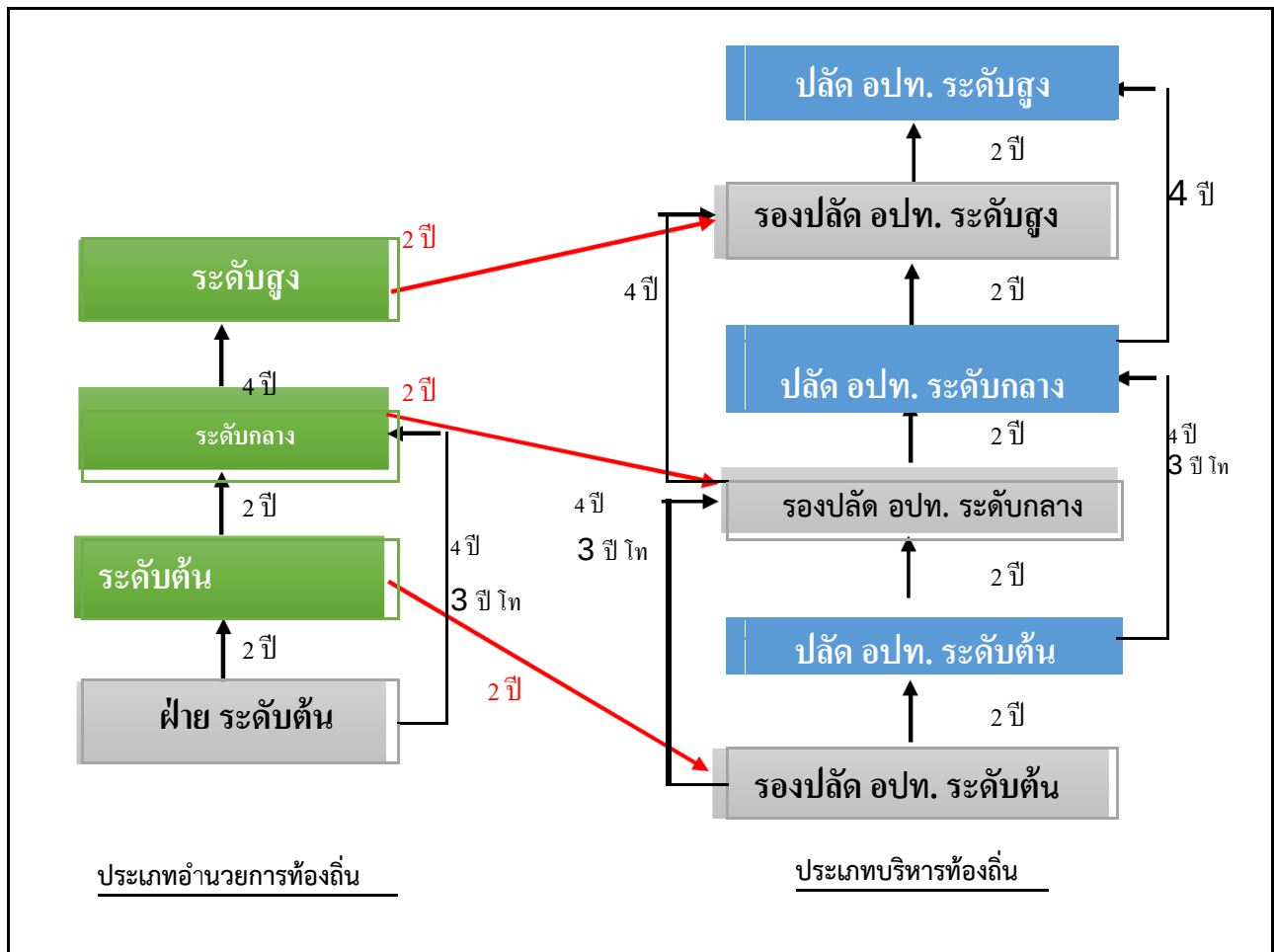
การเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งต่างประเภท

ตำแหน่งประเภทวิชาการ



จากรูปจะเห็นว่าข้าราชการประเภททั่วไป ระดับปฏิบัติงาน สามารถสอบแข่งขันมาเป็นข้าราชการประเภทวิชาการระดับปฏิบัติการได้ และหากมีอายุงาน ๒ ปี ในระดับสามารถสอบคัดเลือกเข้าสู่ตำแหน่งประเภทวิชาการระดับปฏิบัติการได้ ในขณะที่ข้าราชการประเภททั่วไป ระดับชำนาญงานสามารถสอบแข่งขันและสอบคัดเลือกเข้าสู่ตำแหน่งประเภทวิชาการ ในระดับปฏิบัติการได้ เช่นเดียวกับข้าราชการในประเภททั่วไป ระดับอาวุโส อย่างไรก็ตามในการเข้าสู่ระบบเท่านั้น ตามมติของ ก.กลาง ได้เพิ่มโอกาสให้กับข้าราชการประเภททั่วไป ในระดับอาวุโส โดยหากมีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรีแล้วครองระดับตำแหน่งมาไม่น้อยกว่า ๖ ปี หรือมีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาโทแล้วครองระดับตำแหน่งมาไม่น้อยกว่า ๔ ปี สามารถสอบคัดเลือกไปสู่ตำแหน่งในประเภทวิชาการ กลุ่มตำแหน่งที่กำหนดไว้ในระดับชำนาญการ

ตำแหน่งประเภทบริหารท้องถิ่น

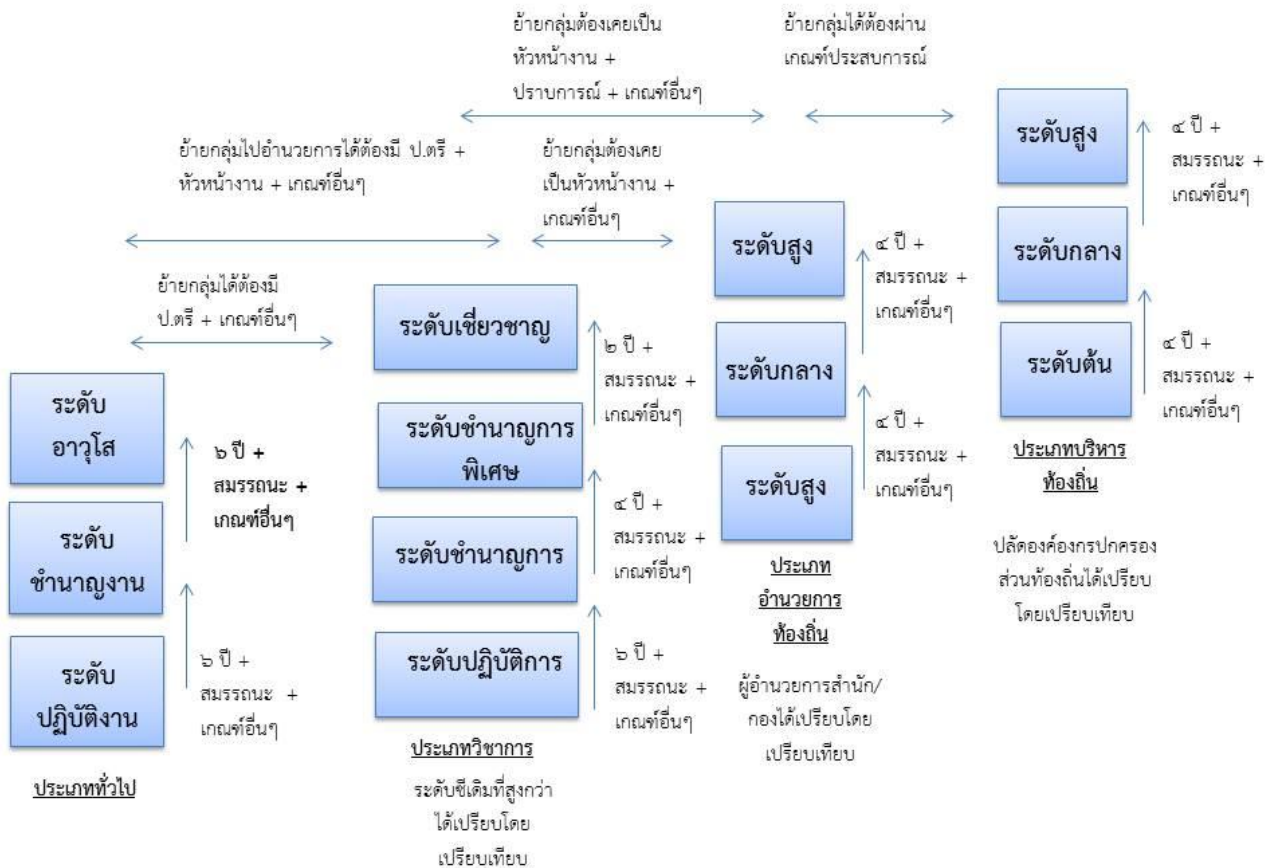


จากรูปจะเห็นว่าข้าราชการประเภทอำนวยการท้องถิ่น เปลี่ยนสายงานเป็นตำแหน่งประเภทบริหารท้องถิ่นได้ โดยแต่ละระดับมีการกำหนดอายุงานที่แตกต่างกัน ตามระดับชั้นและวุฒิการศึกษา

สำหรับตำแหน่ง ประเภทอำนวยการท้องถิ่นระดับต้น จะสามารถเปลี่ยนสายงานไปเป็นรองปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในประเภทบริหารท้องถิ่น ระดับต้นได้ หากมีอายุงานในระดับมากกว่า ๒ ปี เช่นเดียวกับตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่นระดับกลาง จะสามารถเปลี่ยนสายงานไปเป็นรองปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในประเภทบริหารท้องถิ่น ระดับกลางได้หากมีอายุงานในระดับมากกว่า ๒ ปี และตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่นระดับสูง จะสามารถเปลี่ยนสายงานไปเป็นรองปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในประเภทบริหารท้องถิ่น ระดับสูงได้ หากมีอายุงานในระดับมากกว่า ๒ ปี การเปลี่ยนแปลงดังกล่าว จะเห็นว่าตำแหน่งในประเภทอำนวยการท้องถิ่น เมื่อเข้าสู่ระบบแท่งแล้ว จะไม่สามารถไปดำรงตำแหน่งปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีหน้าที่งานและลักษณะงานที่มีความหลากหลายได้ทันที จำเป็นต้องไปผ่านงานและประสบการณ์ของการเป็นรองปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อเรียนรู้ประสบการณ์ในการบริหารงานและลักษณะงานที่หลายหลายนก่อน

อย่างไรก็ดีในการเลื่อนจากตำแหน่งรองปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไปเป็นตำแหน่งปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในระดับชั้นงานเดียวกันสามารถดำเนินการได้หากมีอายุงานในตำแหน่งรองปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นเวลามากกว่า ๒ ปี รวมถึงสามารถเลื่อนไปเป็นระดับชั้นงานถัดไปในตำแหน่งรองปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้หากครองตำแหน่งเป็นเวลามากกว่า ๔ ปี (โดยลดให้ ๑ ปี หากมีวุฒิการศึกษา ระดับปริญญาโท) ในการเลื่อนเข้าสู่ตำแหน่งประเภทบริหารท้องถิ่น ระดับกลาง ทั้งนี้ ในระยะแรกกระบวนการคัดเลือกให้คงหลักเกณฑ์เดิมไปก่อนจนกว่า ก.กลาง จะมีมติปรับปรุงหลักเกณฑ์และกระบวนการใหม่

ภาพรวมของการวางแผนทางเดินสายอาชีพ



นอกจากนี้ยังมีข้อเสนอในการพัฒนาทักษะความสามารถในแต่ละระดับ แต่ละสายงาน และแต่ละหน่วยงานดังนี้ โดยในแต่ละการฝึกอบรมนั้น

๑. ผู้ฝึกอบรมจะต้องผ่านการประเมินความ

เข้าใจหรือผ่านการส่งผลงานซึ่งแสดงให้เห็นถึงความเข้าใจในเนื้อหาของหลักสูตร ทั้งนี้ เพื่อให้มั่นใจว่าการพัฒนาและฝึกอบรมในครั้งนั้น ๆ สามารถช่วยให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความพร้อมในการทำงานในตำแหน่งใหม่มากขึ้น

๒. การฝึกอบรมจะมีขึ้นหลังจากได้รับตำแหน่งแล้ว แต่การจะได้ตำแหน่งอย่างเป็นทางการหรือไม่ขึ้นกับว่าผู้ฝึกอบรมผ่านการทดสอบที่กำหนดไว้ในหลักสูตรหรือไม่ หากไม่ผ่านให้เรียนรู้และสอบไปเรื่อย ๆ จนกว่าจะผ่านการทดสอบความเข้าใจ

๓. หากผู้ที่ได้รับตำแหน่งผ่านการฝึกอบรมเรื่องดังกล่าวแล้วจะเลือกที่จะทบทวนหรือขอผ่านการฝึกอบรมก็ได้

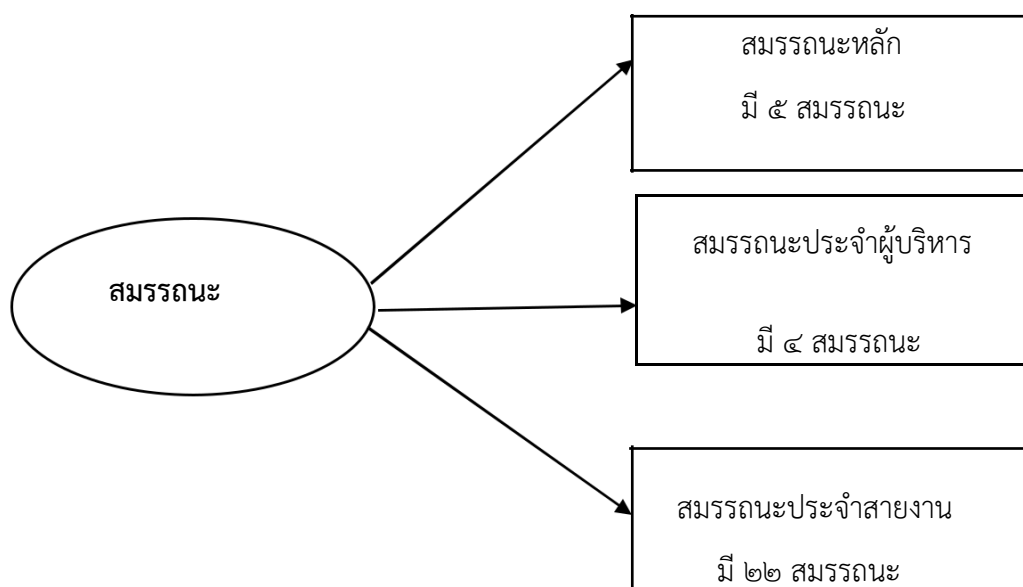
การแบ่งประเภทสมรรถนะ

การแบ่งสมรรถนะ ดังนี้

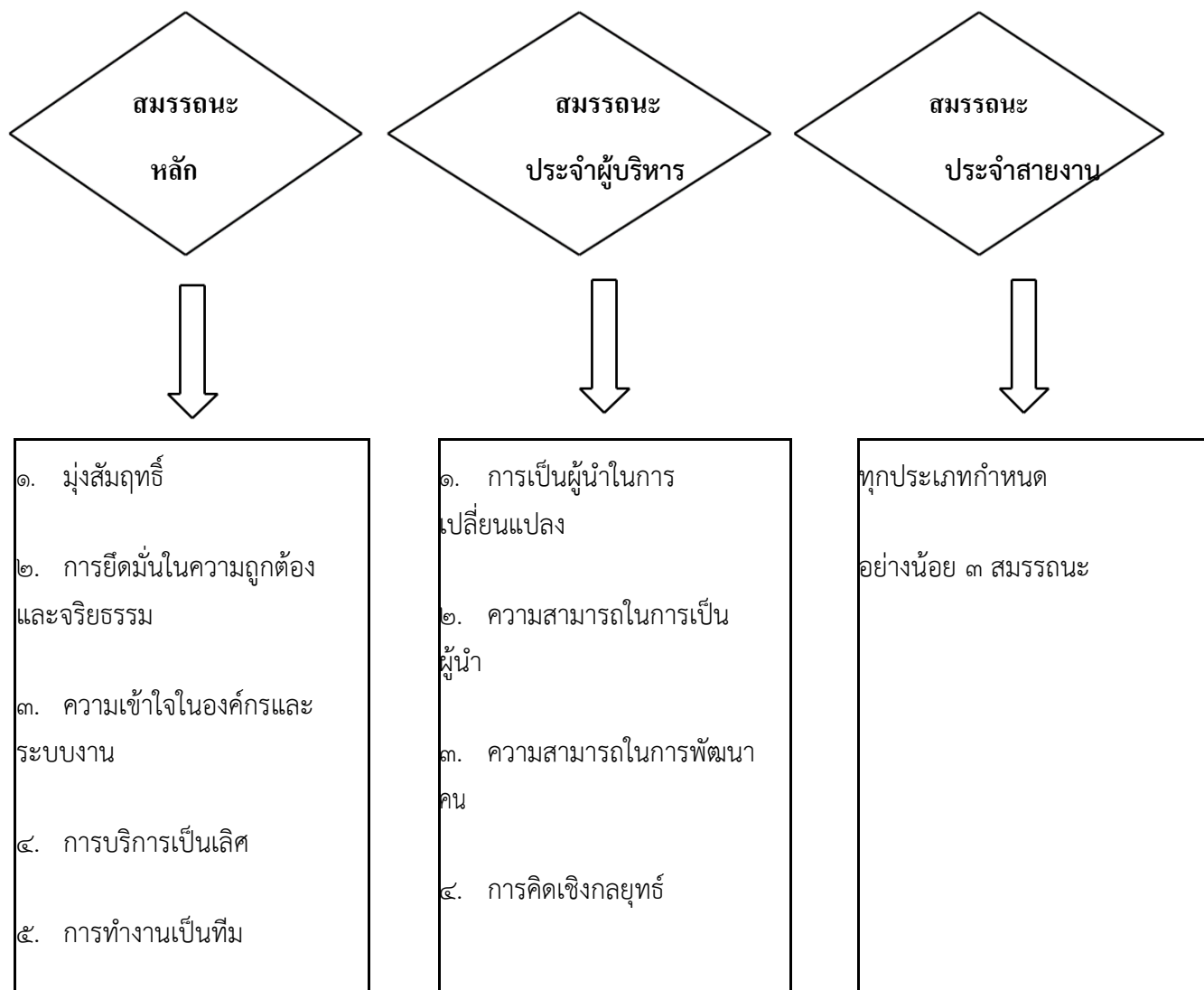
สมรรถนะหลัก คือ สมรรถนะที่ข้าราชการทุกประเภทและทุกระดับตำแหน่งจำเป็น

สมรรถนะประจำผู้บริหาร คือ สมรรถนะที่ตำแหน่งประเภทบริหารและอำนวยการ ต้องมีในฐานะผู้นำที่มีประสิทธิภาพ

สมรรถนะประจำสายงาน คือ สมรรถนะที่กำหนดเฉพาะสำหรับตำแหน่ง/สายงานต่างๆ เพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานที่ได้ดียิ่งขึ้น



สมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงาน



รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรประจำปี
ตามแผนพัฒนาบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลโคกปี้ง
ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖

ตารางการรายงานผลส่งพนักงานส่วนตำบลเข้ารับการฝึกอบรม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖

ลำดับ	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	หลักสูตร	ชื่อหลักสูตร/วิชา	หน่วย งานที่จัด	สำเร็จ หลักสูตร เมื่อวันที่
๑	นายรัชชัย ภัทรปรียากุล	ปลัด อบต. (นักบริหารงาน ท้องถิ่น ระดับกลาง)	หลักสูตรด้าน คุณธรรม จริยธรรม	ฝึกอบรมเพิ่มศักยภาพการ ปฏิบัติงานและมาตรฐาน คุณธรรมจริยธรรม	อบต. โคกปี้ง	๒๒ สิงหาคม ๒๕๖๖
๒	นางนารี บุรทิศ	รองปลัด อบต. (นักบริหารงาน ท้องถิ่น ระดับ ต้น)	หลักสูตรด้าน คุณธรรม จริยธรรม	ฝึกอบรมเพิ่มศักยภาพการ ปฏิบัติงานและมาตรฐาน คุณธรรมจริยธรรม	อบต. โคกปี้ง	๒๒ สิงหาคม ๒๕๖๖
๓	นายสุมนเทียร บัวเรือง	หัวหน้าสำนัก ปลัด (นัก บริหารงาน ทั่วไป ระดับต้น)	หลักสูตรด้าน คุณธรรม จริยธรรม	ฝึกอบรมเพิ่มศักยภาพการ ปฏิบัติงานและมาตรฐาน คุณธรรมจริยธรรม	อบต. โคกปี้ง	๒๒ สิงหาคม ๒๕๖๖
๔	นายวสันต์ ปัญญา	นิติกรชำนาญ การ	หลักสูตรด้าน คุณธรรม จริยธรรม	ฝึกอบรมเพิ่มศักยภาพการ ปฏิบัติงานและมาตรฐาน คุณธรรมจริยธรรม	อบต. โคกปี้ง	๒๒ สิงหาคม ๒๕๖๖
๕	นายมานพ เพลงฤทธิ์	เจ้าพนักงาน ธุรการ ปฏิบัติงาน	หลักสูตรด้าน คุณธรรม จริยธรรม	ฝึกอบรมเพิ่มศักยภาพการ ปฏิบัติงานและมาตรฐาน คุณธรรมจริยธรรม	อบต. โคกปี้ง	๒๒ สิงหาคม ๒๕๖๖
๖	นางรุ่งทิพย์ อักษรสารกิจ	นักทรัพยากร บุคคลชำนาญ การ	หลักสูตรด้าน คุณธรรม จริยธรรม	ฝึกอบรมเพิ่มศักยภาพการ ปฏิบัติงานและมาตรฐาน คุณธรรมจริยธรรม	อบต. โคกปี้ง	๒๒ สิงหาคม ๒๕๖๖
๗	นางธนิยา โพธิ์งาม	นักพัฒนาชุมชน ชำนาญการ	หลักสูตรด้าน คุณธรรม จริยธรรม	ฝึกอบรมเพิ่มศักยภาพการ ปฏิบัติงานและมาตรฐาน คุณธรรมจริยธรรม	อบต. โคกปี้ง	๒๒ สิงหาคม ๒๕๖๖
๘	พ.จ.อพยุงศักดิ์ โสฬสิน	นักป้องกันและ บรรเทาสา ธารณภัย ปฏิบัติการ	หลักสูตรด้าน คุณธรรม จริยธรรม	ฝึกอบรมเพิ่มศักยภาพการ ปฏิบัติงานและมาตรฐาน คุณธรรมจริยธรรม	อบต. โคกปี้ง	๒๒ สิงหาคม ๒๕๖๖
๙	นางดวงตา โพธิ์งาม	นักวิเคราะห์ นโยบายและ แผนปฏิบัติการ	หลักสูตรด้าน คุณธรรม จริยธรรม	ฝึกอบรมเพิ่มศักยภาพการ ปฏิบัติงานและมาตรฐาน คุณธรรมจริยธรรม	อบต. โคกปี้ง	๒๒ สิงหาคม ๒๕๖๖
๑๐	นายอิทธิพล หวังกันกลาง	เจ้าพนักงาน ป้องกันและ บรรเทาสา ธารณภัย ปฏิบัติงาน	หลักสูตรด้าน คุณธรรม จริยธรรม	ฝึกอบรมเพิ่มศักยภาพการ ปฏิบัติงานและมาตรฐาน คุณธรรมจริยธรรม	อบต. โคกปี้ง	๒๒ สิงหาคม ๒๕๖๖

ลำดับ	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	หลักสูตร	ชื่อหลักสูตร/วิชา	หน่วย งานที่จัด	สำเร็จ หลักสูตร เมื่อวันที่
๑๑	นายเทอดศักดิ์ กิ่งมาลา	เจ้าพนักงาน พัฒนาชุมชน ปฏิบัติงาน	หลักสูตรด้าน คุณธรรม จริยธรรม	ฝึกอบรมเพิ่มศักยภาพการ ปฏิบัติงานและมาตรฐาน คุณธรรมจริยธรรม	อบต. โคกปี่ฆ้อง	๒๒ สิงหาคม ๒๕๖๖
๑๒	นางสาวณัฐพร เหลายา	ผู้ช่วย นักวิเคราะห์ นโยบายและ แผน	หลักสูตรด้าน คุณธรรม จริยธรรม	ฝึกอบรมเพิ่มศักยภาพการ ปฏิบัติงานและมาตรฐาน คุณธรรมจริยธรรม	อบต. โคกปี่ฆ้อง	๒๒ สิงหาคม ๒๕๖๖
๑๓	นางสาวระเบียบ เป้าบาง	แม่ครัว	หลักสูตรด้าน คุณธรรม จริยธรรม	ฝึกอบรมเพิ่มศักยภาพการ ปฏิบัติงานและมาตรฐาน คุณธรรมจริยธรรม	อบต. โคกปี่ฆ้อง	๒๒ สิงหาคม ๒๕๖๖
๑๔	นายประสิทธิ์ เคลือบคล้าย	พนักงานขับ เครื่องจักรกล ขนาดเบา	หลักสูตรด้าน คุณธรรม จริยธรรม	ฝึกอบรมเพิ่มศักยภาพการ ปฏิบัติงานและมาตรฐาน คุณธรรมจริยธรรม	อบต. โคกปี่ฆ้อง	๒๒ สิงหาคม ๒๕๖๖
๑๕	นายมนต์ชัย เคลือบคล้าย	พนักงานขับ รถยนต์	หลักสูตรด้าน คุณธรรม จริยธรรม	ฝึกอบรมเพิ่มศักยภาพการ ปฏิบัติงานและมาตรฐาน คุณธรรมจริยธรรม	อบต. โคกปี่ฆ้อง	๒๒ สิงหาคม ๒๕๖๖
๑๖	นายไฉง ฆ้องหลวง	ตกแต่งสวน	หลักสูตรด้าน คุณธรรม จริยธรรม	ฝึกอบรมเพิ่มศักยภาพการ ปฏิบัติงานและมาตรฐาน คุณธรรมจริยธรรม	อบต. โคกปี่ฆ้อง	๒๒ สิงหาคม ๒๕๖๖
๑๗	นายโดม สวัสดิ์	ผู้อำนวยการ กองช่าง (นัก บริหารงานช่าง ระดับตำบล)	หลักสูตรด้าน คุณธรรม จริยธรรม	ฝึกอบรมเพิ่มศักยภาพการ ปฏิบัติงานและมาตรฐาน คุณธรรมจริยธรรม	อบต. โคกปี่ฆ้อง	๒๒ สิงหาคม ๒๕๖๖
๑๘	นายอภิชาติ แก้วศรี	วิศวกรโยธา ปฏิบัติการ	หลักสูตรด้าน คุณธรรม จริยธรรม	ฝึกอบรมเพิ่มศักยภาพการ ปฏิบัติงานและมาตรฐาน คุณธรรมจริยธรรม	อบต. โคกปี่ฆ้อง	๒๒ สิงหาคม ๒๕๖๖
๑๙	นายสมศักดิ์ ปรานอม	นายช่างโยธา ชำนาญงาน	หลักสูตรด้าน คุณธรรม จริยธรรม	ฝึกอบรมเพิ่มศักยภาพการ ปฏิบัติงานและมาตรฐาน คุณธรรมจริยธรรม	อบต. โคกปี่ฆ้อง	๒๒ สิงหาคม ๒๕๖๖
๒๐	นายสยาม โพธิ์งาม	นายช่างไฟฟ้า ชำนาญงาน	หลักสูตรด้าน คุณธรรม จริยธรรม	ฝึกอบรมเพิ่มศักยภาพการ ปฏิบัติงานและมาตรฐาน คุณธรรมจริยธรรม	อบต. โคกปี่ฆ้อง	๒๒ สิงหาคม ๒๕๖๖
๒๑	นางสาวณิชาภัส ปราบภัย	เจ้าพนักงาน ธุรการชำนาญ งาน	หลักสูตรด้าน คุณธรรม จริยธรรม	ฝึกอบรมเพิ่มศักยภาพการ ปฏิบัติงานและมาตรฐาน คุณธรรมจริยธรรม	อบต. โคกปี่ฆ้อง	๒๒ สิงหาคม ๒๕๖๖
๒๒	นางปัญญา เคลือบคล้าย	นักวิชาการ ศึกษา ปฏิบัติการ	หลักสูตรด้าน คุณธรรม จริยธรรม	ฝึกอบรมเพิ่มศักยภาพการ ปฏิบัติงานและมาตรฐาน คุณธรรมจริยธรรม	อบต. โคกปี่ฆ้อง	๒๒ สิงหาคม ๒๕๖๖
๒๓	นางสาวลัคนา ยังยืน	เจ้าพนักงาน ธุรการ ปฏิบัติงาน	หลักสูตรด้าน คุณธรรม จริยธรรม	ฝึกอบรมเพิ่มศักยภาพการ ปฏิบัติงานและมาตรฐาน คุณธรรมจริยธรรม	อบต. โคกปี่ฆ้อง	๒๒ สิงหาคม ๒๕๖๖

ลำดับ	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	หลักสูตร	ชื่อหลักสูตร/วิชา	หน่วย งานที่จัด	สำเร็จ หลักสูตร เมื่อวันที่
๒๔	น.ส.กึ่งกาญจน์ โกสินทร์	ครู คศ. ๒	หลักสูตรด้าน คุณธรรม จริยธรรม	ฝึกอบรมเพิ่มศักยภาพการ ปฏิบัติงานและมาตรฐาน คุณธรรมจริยธรรม	อบต. โคกปี่ฆ้อง	๒๒ สิงหาคม ๒๕๖๖
๒๕	นางสาวสุภาภรณ์ หิรัญเกื้อ	ครู คศ. ๒	หลักสูตรด้าน คุณธรรม จริยธรรม	ฝึกอบรมเพิ่มศักยภาพการ ปฏิบัติงานและมาตรฐาน คุณธรรมจริยธรรม	อบต. โคกปี่ฆ้อง	๒๒ สิงหาคม ๒๕๖๖
๒๖	นางโชคนภา คำแดง	ครู คศ. ๒	หลักสูตรด้าน คุณธรรม จริยธรรม	ฝึกอบรมเพิ่มศักยภาพการ ปฏิบัติงานและมาตรฐาน คุณธรรมจริยธรรม	อบต. โคกปี่ฆ้อง	๒๒ สิงหาคม ๒๕๖๖
๒๗	นางน้องนาง ห้อยชัยฤทธิ์	ครู คศ. ๒	หลักสูตรด้าน คุณธรรม จริยธรรม	ฝึกอบรมเพิ่มศักยภาพการ ปฏิบัติงานและมาตรฐาน คุณธรรมจริยธรรม	อบต. โคกปี่ฆ้อง	๒๒ สิงหาคม ๒๕๖๖
๒๘	นางสาวสิริรัตน์ บุรทิศ	ผู้ดูแลเด็ก	หลักสูตรด้าน คุณธรรม จริยธรรม	ฝึกอบรมเพิ่มศักยภาพการ ปฏิบัติงานและมาตรฐาน คุณธรรมจริยธรรม	อบต. โคกปี่ฆ้อง	๒๒ สิงหาคม ๒๕๖๖
๒๙	นางจารุพร นามมนตรี	ผู้ดูแลเด็ก	หลักสูตรด้าน คุณธรรม จริยธรรม	ฝึกอบรมเพิ่มศักยภาพการ ปฏิบัติงานและมาตรฐาน คุณธรรมจริยธรรม	อบต. โคกปี่ฆ้อง	๒๒ สิงหาคม ๒๕๖๖
๓๐	นางสาวสายฝน ลมพัต	ผู้ดูแลเด็ก	หลักสูตรด้าน คุณธรรม จริยธรรม	ฝึกอบรมเพิ่มศักยภาพการ ปฏิบัติงานและมาตรฐาน คุณธรรมจริยธรรม	อบต. โคกปี่ฆ้อง	๒๒ สิงหาคม ๒๕๖๖
๓๑	นางสาวภาพร กระพอง	ผู้ดูแลเด็ก	หลักสูตรด้าน คุณธรรม จริยธรรม	ฝึกอบรมเพิ่มศักยภาพการ ปฏิบัติงานและมาตรฐาน คุณธรรมจริยธรรม	อบต. โคกปี่ฆ้อง	๒๒ สิงหาคม ๒๕๖๖
๓๒	นางสาวสุภาพร ทรงบัณฑิตย์	ผู้ดูแลเด็ก	หลักสูตรด้าน คุณธรรม จริยธรรม	ฝึกอบรมเพิ่มศักยภาพการ ปฏิบัติงานและมาตรฐาน คุณธรรมจริยธรรม	อบต. โคกปี่ฆ้อง	๒๒ สิงหาคม ๒๕๖๖
๓๓	นางอชิราพร ดำรงพันธุ์	ผู้ดูแลเด็ก	หลักสูตรด้าน คุณธรรม จริยธรรม	ฝึกอบรมเพิ่มศักยภาพการ ปฏิบัติงานและมาตรฐาน คุณธรรมจริยธรรม	อบต. โคกปี่ฆ้อง	๒๒ สิงหาคม ๒๕๖๖
๓๔	นางสาวกมลชนก อำนวย	ผู้ดูแลเด็ก	หลักสูตรด้าน คุณธรรม จริยธรรม	ฝึกอบรมเพิ่มศักยภาพการ ปฏิบัติงานและมาตรฐาน คุณธรรมจริยธรรม	อบต. โคกปี่ฆ้อง	๒๒ สิงหาคม ๒๕๖๖
๓๕	นางกาญจนา ศรีวงษา	ผู้อำนวยการ กองสาธารณสุข และสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงาน สาธารณสุขฯ ระดับต้น)	หลักสูตรด้าน คุณธรรม จริยธรรม	ฝึกอบรมเพิ่มศักยภาพการ ปฏิบัติงานและมาตรฐาน คุณธรรมจริยธรรม	อบต. โคกปี่ฆ้อง	๒๒ สิงหาคม ๒๕๖๖
๓๖	นางสาวสุภัทรา มูระคา	เจ้าพนักงาน สาธารณสุข ปฏิบัติงาน	หลักสูตรด้าน คุณธรรม จริยธรรม	ฝึกอบรมเพิ่มศักยภาพการ ปฏิบัติงานและมาตรฐาน คุณธรรมจริยธรรม	อบต. โคกปี่ฆ้อง	๒๒ สิงหาคม ๒๕๖๖

ลำดับ	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	หลักสูตร	ชื่อหลักสูตร/วิชา	หน่วย งานที่จัด	สำเร็จ หลักสูตร เมื่อวันที่
๓๗	นางสาวอ้อยใจ มาลัยพันธุ์	ผู้อำนวยการ กองคลัง(นัก บริหารงานการ คลัง ระดับกลาง)	หลักสูตรด้าน คุณธรรม จริยธรรม	ฝึกอบรมเพิ่มศักยภาพการ ปฏิบัติงานและมาตรฐาน คุณธรรมจริยธรรม	อบต. โคกปี่ฆ้อง	๒๒ สิงหาคม ๒๕๖๖
๓๘	นางสาวสุณี อนงค์เวช	เจ้าพนักงาน การเงินและ บัญชีชำนาญ งาน	หลักสูตรด้าน คุณธรรม จริยธรรม	ฝึกอบรมเพิ่มศักยภาพการ ปฏิบัติงานและมาตรฐาน คุณธรรมจริยธรรม	อบต. โคกปี่ฆ้อง	๒๒ สิงหาคม ๒๕๖๖
๓๙	นายนิธิศ ศรีทา	เจ้าพนักงาน การเงินและ บัญชี	หลักสูตรด้าน คุณธรรม จริยธรรม	ฝึกอบรมเพิ่มศักยภาพการ ปฏิบัติงานและมาตรฐาน คุณธรรมจริยธรรม	อบต. โคกปี่ฆ้อง	๒๒ สิงหาคม ๒๕๖๖
๔๐	นายวิทยา ไผ่สมบูรณ์	สมาชิกหมู่ที่ ๑	หลักสูตรด้าน คุณธรรม จริยธรรม	ฝึกอบรมเพิ่มศักยภาพการ ปฏิบัติงานและมาตรฐาน คุณธรรมจริยธรรม	อบต. โคกปี่ฆ้อง	๒๒ สิงหาคม ๒๕๖๖
๔๑	นายสมปอง ด่านสอดแนม	สมาชิกหมู่ที่ ๒	หลักสูตรด้าน คุณธรรม จริยธรรม	ฝึกอบรมเพิ่มศักยภาพการ ปฏิบัติงานและมาตรฐาน คุณธรรมจริยธรรม	อบต. โคกปี่ฆ้อง	๒๒ สิงหาคม ๒๕๖๖
๔๒	นายคมกริช น้ำใจ	สมาชิกหมู่ที่ ๓	หลักสูตรด้าน คุณธรรม จริยธรรม	ฝึกอบรมเพิ่มศักยภาพการ ปฏิบัติงานและมาตรฐาน คุณธรรมจริยธรรม	อบต. โคกปี่ฆ้อง	๒๒ สิงหาคม ๒๕๖๖
๔๓	นายเสน่ห์ สังข์เครือ	สมาชิกหมู่ที่ ๔	หลักสูตรด้าน คุณธรรม จริยธรรม	ฝึกอบรมเพิ่มศักยภาพการ ปฏิบัติงานและมาตรฐาน คุณธรรมจริยธรรม	อบต. โคกปี่ฆ้อง	๒๒ สิงหาคม ๒๕๖๖
๔๔	นางสาวผูก ร่วมบุญ	สมาชิกหมู่ที่ ๕	หลักสูตรด้าน คุณธรรม จริยธรรม	ฝึกอบรมเพิ่มศักยภาพการ ปฏิบัติงานและมาตรฐาน คุณธรรมจริยธรรม	อบต. โคกปี่ฆ้อง	๒๒ สิงหาคม ๒๕๖๖
๔๕	นายณรงค์ ฆ้องจันทร์	สมาชิกหมู่ที่ ๖	หลักสูตรด้าน คุณธรรม จริยธรรม	ฝึกอบรมเพิ่มศักยภาพการ ปฏิบัติงานและมาตรฐาน คุณธรรมจริยธรรม	อบต. โคกปี่ฆ้อง	๒๒ สิงหาคม ๒๕๖๖
๔๖	นายอุทัย ดอนคุณสี	รอง ประธานสภา อบต.	หลักสูตรด้าน คุณธรรม จริยธรรม	ฝึกอบรมเพิ่มศักยภาพการ ปฏิบัติงานและมาตรฐาน คุณธรรมจริยธรรม	อบต. โคกปี่ฆ้อง	๒๒ สิงหาคม ๒๕๖๖
๔๗	นายสมพงษ์ ตันน้อย	สมาชิกหมู่ที่ ๘	หลักสูตรด้าน คุณธรรม จริยธรรม	ฝึกอบรมเพิ่มศักยภาพการ ปฏิบัติงานและมาตรฐาน คุณธรรมจริยธรรม	อบต. โคกปี่ฆ้อง	๒๒ สิงหาคม ๒๕๖๖
๔๘	นายจกกล ขุมเงิน	สมาชิกหมู่ที่ ๙	หลักสูตรด้าน คุณธรรม จริยธรรม	ฝึกอบรมเพิ่มศักยภาพการ ปฏิบัติงานและมาตรฐาน คุณธรรมจริยธรรม	อบต. โคกปี่ฆ้อง	๒๒ สิงหาคม ๒๕๖๖
๔๙	นายบุญเรือง ฆ้องเดช	สมาชิกหมู่ที่ ๑๐	หลักสูตรด้าน คุณธรรม จริยธรรม	ฝึกอบรมเพิ่มศักยภาพการ ปฏิบัติงานและมาตรฐาน คุณธรรมจริยธรรม	อบต. โคกปี่ฆ้อง	๒๒ สิงหาคม ๒๕๖๖

ลำดับ	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	หลักสูตร	ชื่อหลักสูตร/วิชา	หน่วย งานที่จัด	สำเร็จ หลักสูตร เมื่อวันที่
๕๐	นายปริมาณ กล้าสงคราม	สมาชิกหมู่ที่ ๑๑	หลักสูตรด้าน คุณธรรม จริยธรรม	ฝึกอบรมเพิ่มศักยภาพการ ปฏิบัติงานและมาตรฐาน คุณธรรมจริยธรรม	อบต. โคกปี่ฆ้อง	๒๒ สิงหาคม ๒๕๖๖
๕๑	นายวัลลพ หินจิ้น	ประธานสภา อบต.	หลักสูตรด้าน คุณธรรม จริยธรรม	ฝึกอบรมเพิ่มศักยภาพการ ปฏิบัติงานและมาตรฐาน คุณธรรมจริยธรรม	อบต. โคกปี่ฆ้อง	๒๒ สิงหาคม ๒๕๖๖
๕๒	นายวัชร ชาวบางน้อย	สมาชิกหมู่ที่ ๑๓	หลักสูตรด้าน คุณธรรม จริยธรรม	ฝึกอบรมเพิ่มศักยภาพการ ปฏิบัติงานและมาตรฐาน คุณธรรมจริยธรรม	อบต. โคกปี่ฆ้อง	๒๒ สิงหาคม ๒๕๖๖
๕๓	นายสายันต์ นามโพธิ์	สมาชิกหมู่ที่ ๑๔	หลักสูตรด้าน คุณธรรม จริยธรรม	ฝึกอบรมเพิ่มศักยภาพการ ปฏิบัติงานและมาตรฐาน คุณธรรมจริยธรรม	อบต. โคกปี่ฆ้อง	๒๒ สิงหาคม ๒๕๖๖
๕๔	นายยอดชาย ชมพูพันธ์	สมาชิกหมู่ที่ ๑๕	หลักสูตรด้าน คุณธรรม จริยธรรม	ฝึกอบรมเพิ่มศักยภาพการ ปฏิบัติงานและมาตรฐาน คุณธรรมจริยธรรม	อบต. โคกปี่ฆ้อง	๒๒ สิงหาคม ๒๕๖๖
๕๕	นายกิม ไต้ฤกษ์	สมาชิกหมู่ที่ ๑๖	หลักสูตรด้าน คุณธรรม จริยธรรม	ฝึกอบรมเพิ่มศักยภาพการ ปฏิบัติงานและมาตรฐาน คุณธรรมจริยธรรม	อบต. โคกปี่ฆ้อง	๒๒ สิงหาคม ๒๕๖๖
๕๖	นายดิษฐาภร พรมเผ่า	สมาชิกหมู่ที่ ๑๗	หลักสูตรด้าน คุณธรรม จริยธรรม	ฝึกอบรมเพิ่มศักยภาพการ ปฏิบัติงานและมาตรฐาน คุณธรรมจริยธรรม	อบต. โคกปี่ฆ้อง	๒๒ สิงหาคม ๒๕๖๖
๕๗	นายอนุกุล อ่อนรัมย์	สมาชิกหมู่ที่ ๑๘	หลักสูตรด้าน คุณธรรม จริยธรรม	ฝึกอบรมเพิ่มศักยภาพการ ปฏิบัติงานและมาตรฐาน คุณธรรมจริยธรรม	อบต. โคกปี่ฆ้อง	๒๒ สิงหาคม ๒๕๖๖
๕๘	นายชม กระแสนิยม	สมาชิกหมู่ที่ ๑๙	หลักสูตรด้าน คุณธรรม จริยธรรม	ฝึกอบรมเพิ่มศักยภาพการ ปฏิบัติงานและมาตรฐาน คุณธรรมจริยธรรม	อบต. โคกปี่ฆ้อง	๒๒ สิงหาคม ๒๕๖๖

ศูนย์บริการข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติ (LHR)

ศูนย์บริการข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติ

กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น

นางรุ่งทิพย์ อักษรสารกิจ

ทะเบียนประวัติ (e-KP7) > การบริหารงานบุคคล (PA) > ระบบอื่นๆ >

0-2241-9000

ต่อ 3134

การรับรองข้อมูล อบท. : อบต.โคกบึงทอง

จำนวนบุคลากรกลุ่ม ชรบ.สามัญ

ประเภท	กรอบอัตรากำลัง	มีคนครอง	อัตราว่าง
ข้าราชการ	29 ตำแหน่ง	23 ตำแหน่ง	6 ตำแหน่ง
ลูกจ้างประจำ	1 ตำแหน่ง	1 ตำแหน่ง	0 ตำแหน่ง
พนักงานจ้าง	13 ตำแหน่ง	5 ตำแหน่ง	8 ตำแหน่ง
รวม	43 ตำแหน่ง	29 ตำแหน่ง	14 ตำแหน่ง

จำนวนบุคลากรกลุ่ม ชรบ.ครู

ชื่อโรงเรียน/สถานับ	ครู	ลูกจ้างประจำ(ทางการศึกษา)	พนักงานจ้าง(ผู้ช่วยครู ผดด./ผู้ดูแลเด็ก)	รวม

	งาน/โครงการ/กิจกรรม	ปัญหา/อุปสรรค	แนวทางการแก้ไข	หมายเหตุ
๑	งานฝึกอบรมบุคลากร	-การฝึกอบรมเอง ไม่ได้รับความร่วมมือ สำนักกอง/ การส่งบุคลากรเข้าร่วมไม่ครบ ทุกคน เกิดจากสาเหตุจากภาระ งานที่มากแต่ละวัน -บุคลากรผู้เข้าร่วมโครงการไม่ สนใจหาความรู้อย่างแท้จริง ไม่มี วินัยในการเข้ารับฝึกอบรม -จัดส่งบุคลากรเข้ารับการ ฝึกอบรมกับสถาบัน/องค์กร ต่างๆ -จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรไม่ สอดคล้องกับแผนสถาบันพัฒนา บุคลากรท้องถิ่นเนื่องจากการ จัดทำแผนแต่ละเดือนไม่ตรงกัน	-พิจารณาลดจำนวน กลุ่มเป้าหมาย จัดโครงการให้น้อยลง -ปรับเปลี่ยน/สร้างวัฒนธรรมองค์กร ให้มีความสนใจในการศึกษาหา ความรู้เพื่อประโยชน์ในการ ปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพและ ประสิทธิผล -สร้างความเข้าใจอย่างต่อเนื่อง ให้แก่ผู้เข้ารับการอบรมและผู้ พิจารณาเบื้องต้นในการอนุญาตให้ เข้ารับการอบรมให้พิจารณาถึง เหตุผล ความจำเป็น ความคุ้มค่าใน การใช้งบประมาณในการจัดส่ง ล่าช้า	
๒	งานแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	-ขาดความรู้และความเข้าใจคิด คำนวณ ซึ่งคำนวณออกเป็น อัตรากำลังที่ต้องการใช้จริง	-ให้แต่ละบุคคลคิดคำนวณของ ตนเองออกมาโดยไปสร้างความรู้ ความเข้าใจให้แต่ละบุคคล	
๓	งานศูนย์บริการข้อมูล บุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติ (LHR) สรรหาและบรรจุ แต่งตั้ง	-การเชื่อมโยงของระบบของแต่ละ อปท.อื่นไม่มีความเข้าใจใน การลงระบบสำหรับการตัดโอน ระหว่าง ๒ แห่ง	-การประสานงานการตัดข้อมูลใน ระบบในการให้โอน/รับโอน กับ อปท.ต้นทางและปลายทาง	

การประเมินความพึงพอใจและแรงจูงใจในการทำงาน

องค์การบริหารส่วนตำบลโคกปีบ้องได้ทำการประเมินความพึงพอใจและแรงจูงใจของพนักงาน ส่วนตำบล และพนักงานจ้างต่อผู้บริหารท้องถิ่น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ เพื่อให้พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกปีบ้อง ประเมินความพึงพอใจต่อผู้บริหารท้องถิ่น ซึ่ง ครอบคลุมด้านการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล ด้านการจัดการสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านการ สร้างแรงจูงใจของบุคลากร โดยผลการประเมินที่ได้รับจะเป็นตัวชี้วัดความพึงพอใจในด้านต่าง ๆ ของบุคลากร ในองค์กรที่มีต่อการบริหารงานของผู้บริหารท้องถิ่น โดยผู้บริหารท้องถิ่นสามารถนำผลการประเมินความ พึงพอใจของบุคลากรมาใช้เป็นข้อมูลในการปรับปรุงและสนับสนุนการทำงาน รวมทั้งช่วยพัฒนาระบบ การบริหารงาน เสริมสร้างขวัญกำลังใจ และสร้างแรงจูงใจในการท างานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลโคกปีบ้องให้ดียิ่งขึ้นไป

ผลการประเมินความพึงพอใจและแรงจูงใจของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ต่อผู้บริหารท้องถิ่น

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

แบบสอบถามชุดนี้แบ่งออกเป็น ๓ ส่วน ประกอบด้วย

ส่วนที่ ๑ ส่วนค ถามข้อมูลส่วนบุคคล

ส่วนที่ ๒ ส่วนค ถามประเมินความพึงพอใจและแรงจูงใจของบุคลากรต่อผู้บริหารท้องถิ่น ใน ด้านต่าง ๆ จำนวน ๓ ด้าน ได้แก่

๒.๑ ด้านการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล ๒.๒ ด้านแรงจูงใจ ๒.๓ ด้านการจัดการสภาพแวดล้อมในการทำงาน

ส่วนที่ ๓ ข้อเสนอแนะอื่น ๆ

จากผลการประเมินความพึงพอใจและแรงจูงใจของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ต่อผู้บริหารท้องถิ่น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ สามารถสรุปได้ดังนี้

ส่วนที่ ๑ ส่วนค ถามข้อมูลส่วนบุคคล

ผู้ประเมินจำนวน ๒๙ คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ ๖๐ ช่วงอายุระหว่าง ๓๐- ๓๙ ปี คิดเป็นร้อยละ ๓๖.๗๐ ระดับการศึกษา ปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ ๔๓.๓๐ สถานภาพ พนักงานส่วนตำบล คิดเป็นร้อยละ ๕๐ สังกัดส นักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล คิดเป็นร้อยละ ๓๖.๗๐ ระยะเวลาการ ปฏิบัติงาน ๕ - ๑๐ ปี คิดเป็นร้อยละ ๔๐

ส่วนที่ ๒ ส่วนค ถามประเมินความพึงพอใจและแรงจูงใจของบุคลากรต่อผู้บริหารท้องถิ่น

ผู้รับการประเมินส่วนใหญ่มีความพึงพอใจ ดังนี้

๑. ความคิดเห็นด้านการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล มีความพึงพอใจอยู่ในระดับ มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ ๔๙.๑๗๑๐

๒. ความคิดเห็นด้านแรงจูงใจ มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก คิดเป็นร้อยละ ๔๗.๕๐

๓. ความคิดเห็นด้านการจัดการสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก คิดเป็นร้อยละ ๔๙.๕๘

ส่วนที่ ๓ ข้อเสนอแนะอื่น ๆ

ผู้ตอบแบบประเมินมีข้อเสนอแนะให้มีการสร้างห้องน้ำเพิ่มเติมเพื่อรองรับการใช้งานของ บุคลากรและผู้มาติดต่อราชการ นอกจากนี้ผู้ตอบแบบประเมินมีความคิดเห็นว่ นายสมโชค เคลือบคล้าย นายกองค์การบริหารส่วนตำบลโคกปีบ้อง เป็นผู้บริหารที่ใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารงานและปฏิบัติตน เป็นแบบอย่างที่ดี โดยอาศัยหลักการด้านครองตน ครองคน ครองงานมาโดยตลอดเพื่อเป็นตัวอย่างแก่พนักงาน ทุกคน

จากผลการประเมินความพึงพอใจดังกล่าวข้างต้น สามารถนำมาใช้เป็นข้อมูลประกอบ การบริหารของผู้บริหารท้องถิ่น การบริหารงานบุคคลในองค์การบริหารส่วนตำบลโคกปีบ้อง ไม่ว่าจะเป็น การจัดทำแผนกำล่ง การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร การส่งเสริมความก้าวหน้าในสายอาชีพ การเสริมสร้าง แรงจูงใจในการทำงาน ฯลฯ ซึ่งจะส่งผลให้บุคลากรมีความสุข ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความมุ่งมั่น ตั้งใจ เพื่อประโยชน์ขององค์กรและประชาชนในพื้นที่ต่อไป

๓ ด้านการรักษาไว้

- ๑. การรับสวัสดิการและค่าตอบแทนอื่นๆ
- ๒. มีการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อเลื่อนขั้นเงินเดือนตามหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลโคกปีฆ้องกำหนด และส่งเลื่อนขั้นเงินเดือน/ค่าตอบแทนตามคำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลโคกปีฆ้อง
 - ๑. ครั้งที่ ๑ ครั้งปีแรก ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖ โดยมีผลการปฏิบัติงานระหว่าง ๑ ตุลาคม ๒๕๖๕-๓๑ มีนาคม ๒๕๖๖ ตามคำสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือนที่ ๓๒๗/๒๕๖๖ ลงวันที่ ๑๒ เมษายน ๒๕๖๖
 - ๒. ครั้งที่สอง ครั้งปีหลัง ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖ โดยมีผลการปฏิบัติงานระหว่าง ๑ เมษายน ๒๕๖๖- ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖ ตามคำสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือนที่ ๗๔๗/๒๕๖๖ ลงวันที่ ๔ ตุลาคม ๒๕๖๖

๔. ด้านการให้ประโยชน์

- ๑.การมอบหมายงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรมไม่เลือกปฏิบัติการมอบหมายงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรม ตามคำสั่งการแบ่งงาน และมอบหมายงานที่ ๗๕๔/๒๕๖๕ ลงวันที่ ๑๒ ตุลาคม ๒๕๖๕

๕.ปัญหา อุปสรรค

- ๑. หัวหน้าส่วนราชการและพนักงานสายผู้ปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกปีฆ้องมีผู้ครองตำแหน่งไม่ครบตามแผนอัตรากำลัง ส่งผลให้การบริหารงานภายในส่วนราชการ ขาดความคล่องตัวและเกิดความล่าช้า
- ๒. ส่วนราชการยังไม่มีกรวางแผนทรัพยากรบุคคลเชิงกลยุทธ์ และไม่ให้ความสำคัญกับการวิเคราะห์ปัญหากำลังคน
- ๓. กฎหมายและระเบียบด้านการบริหารงานบุคคลมีจำนวนมารถทำให้เกิดข้อจำกัดในการปฏิบัติงาน

๖.ข้อเสนอแนะผลการวิเคราะห์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ให้ส่งเสริมบุคลากรภายในหน่วยงานเข้ารับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาความรู้เป็นประจำอย่างต่อเนื่องเพื่อนำความรู้ที่ได้มาปรับใช้ในการปฏิบัติงาน และสรรหาผู้มาดำรงตำแหน่งที่ว่างลงหรือกำหนดตำแหน่งเพิ่ม เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างต่อเนื่อง



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ งานการเจ้าหน้าที่ สำนักงานปลัด อบต.โคกปี้ง อ.โพนทราย อ.-๓๗๔๓๕๐๗๘
ที่.....สก ๗๕๗๐๑ /-.....วันที่ ๓ ตุลาคม ๒๕๖๖
เรื่อง.....รายงานการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖.....

เรียน นายกองค์การบริหารส่วนตำบลโคกปี้ง

เรื่องเดิม

ด้วยสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ ได้กำหนดการประเมินคุณธรรม และความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ การเปิดเผยข้อมูล สาธารณะของหน่วยงาน (Open Data Integrity and Transparency Assessment : OT) ข้อ ๐๑๙ รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปี ให้หน่วยงานแสดงผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ซึ่งมีข้อมูลรายละเอียดของการดำเนินการอย่างน้อยประกอบด้วย ผลการดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะผลการวิเคราะห์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ข้อเท็จจริง

ได้รวบรวมผลการดำเนินการตามประกาศนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลบุคคลของ องค์การบริหารส่วนตำบลโคกปี้ง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

๑. ด้านการสรรหา

- ๑.๑ การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี มีการกำหนดตำแหน่งใหม่
- ๑.๒ การรับโอน (ย้าย)
- ๑.๓ การสรรหาและเลือกสรรพนักงานจ้าง

ประเภทพนักงานตามภารกิจ

- ๑.ตำแหน่ง ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ จำนวน ๑ อัตรา
- ๒.ตำแหน่ง ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประปา จำนวน ๑ อัตรา
- ๓.ตำแหน่ง ผู้ช่วยเจ้าพนักงานไฟฟ้าจำนวน ๑ อัตรา

ประเภทพนักงานจ้างทั่วไป

-ตำแหน่งคนงานทั่วไป ๔ อัตรา

๒. ด้านการพัฒนา

องค์การบริหารส่วนตำบลโคกปี้ง ให้พนักงานส่วนตำบลและพนักงานครูเข้ารับการอบรมเพื่อพัฒนาความรู้ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งและงานที่ได้รับมอบหมายเป็นประจำอย่างน้อยปีละ ๓ ครั้ง

๓.ด้านการรักษาไว้

- ๓.๑ การได้รับสวัสดิการและค่าตอบแทนอื่นๆ
 - การจ่ายค่าตอบแทนให้แก่คณะกรรมการผู้รับผิดชอบการจัดซื้อจัดจ้าง
 - จัดทำกองทุนตำบลโคกปี้งเพื่อผู้สูงอายุ สมาชิก อบต. ข้าราชการ พนักงานจ้างและครูผู้ดูแลเด็ก
- ๓.๒ การประเมินผลการปฏิบัติ งานเพื่อเลื่อนขั้นเงินเดือน/ค่าตอบแทน
 - การประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อเลื่อนขั้นเงินเดือนตามหลักเกณฑ์

คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสระแก้ว

๔. ด้านใช้ประโยชน์

- ๔.๑ การพิจารณาแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบลและพนักงานครู ให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น
 - แต่งตั้งผู้ประเมินผลงานที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ เพื่อให้มีหรือเลื่อนวิทย

ฐานะครูชำนาญการ

- ๔.๒ การมอบหมายงานให้แก่ผู้ได้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรมไม่เลือกปฏิบัติ

-มีการมอบหมายงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรมรายละเอียดตาม
รายงานผลการดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกปี้ง
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

ข้อเสนอแนะเพื่อพิจารณา

เพื่อให้หน่วยงานได้เปิดเผยรายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปี
สำหรับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.
๒๕๖๖
เห็นควรอนุมัติให้นำรายงานผลการดำเนินการตามประกาศนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปี
งบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖ ตามรายงานแนบท้าย แสดงในเว็บไซต์ของหน่วยงาน

(ลงชื่อ)



(นางรุ่งทิพย์ อักษรสารกิจ)
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

(ลงชื่อ)



(นายสุมนเทียร บัวเรือง)
หัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลโคกปี้ง

ความเห็น ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลโคกปี้ง

.....
.....

(ลงชื่อ)



(นายรัชชัย ภัทรปรียากุล)
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลโคกปี้ง

ความเห็น นายกองค์การบริหารส่วนตำบลโคกปี้ง

พิจารณาแล้ว () อนุมัติ
() ไม่อนุมัติ เนื่องจาก.....

(ลงชื่อ)



(นายสมโชค เคลือบคล้าย)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลโคกปี้ง



บันทึกข้อความ

สำนักงานการเจ้าหน้าที่ สำนักงานปลัด โทร.๐ ๓๗๕๕๐๒๕๒-๓

ที่ - วันที่ ๓ ตุลาคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขออนุมัติดำเนินการสำรวจแบบสอบถามความพึงพอใจของบุคลากร

เรียน นายกองค้การบริหารส่วนตำบลโคกปี้ง

ด้วยงานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัด ได้ดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการพัฒนาด้านบุคลากร ขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกปี้ง และการพัฒนาดังกล่าวจำเป็นต้องมีฐานข้อมูลเพื่อกำหนดทิศทางการพัฒนาให้ตรงกับความต้องการของผู้ปฏิบัติงาน รวมไปถึงบุคลากรได้มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นในเรื่องต่าง ๆ ด้วย

ดังนั้นงานการเจ้าหน้าที่ จึงขออนุมัติดำเนินการสำรวจแบบสอบถามความพึงพอใจของบุคลากร ที่มีต่อองค์การบริหารส่วนตำบลโคกปี้ง โดยมีรายละเอียดหัวข้อแบบสอบถามปรากฏตามสิ่งที่ส่งมาด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุมัติ

(ลงชื่อ)

(นางรุ่งทิพย์ อักษรสารกิจ)
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

(ลงชื่อ)

(นายสมณเทียร บัวเรือง)

หัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลโคกปี้ง

ความเห็น ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลโคกปี้ง

.....
.....

(ลงชื่อ)

(นายธัชชัย ภัทรปรียากุล)
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลโคกปี้ง

ความเห็น นายกองค้การบริหารส่วนตำบลโคกปี้ง

พิจารณาแล้ว () อนุมัติ

() ไม่อนุมัติ เนื่องจาก.....

(ลงชื่อ)

(นายสมโชค เคลือบคล้าย)
นายกองค้การบริหารส่วนตำบลโคกปี้ง

แบบสอบถามความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อองค์การบริหารส่วนตำบลโคกปีช้าง

.....

แบบสอบถามชุดนี้จัดทำขึ้นโดยมีจุดประสงค์เพื่อสำรวจความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อองค์กร (MPQA) และความพึงพอใจของบุคลากรต่อการปฏิบัติงานระดับภาพรวม เพื่อนำไปเป็นแนวทางในการพัฒนาศักยภาพทางด้านบุคลากรและปรับปรุงระบบการทำงานให้ดียิ่งขึ้น จึงขอความร่วมมือให้ท่านตอบแบบสอบถามให้ตรงตามระดับความพึงพอใจของท่าน โดยแบบสอบถามชุดนี้แบ่งออกเป็น ๓ ส่วน ประกอบด้วย

- ๑. คำถามเกี่ยวกับข้อมูลลักษณะสำคัญของบุคลากร
- ๒. แบบสอบถามความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อองค์การบริหารส่วนตำบลโคกปีช้าง
- ๓. คำถามเกี่ยวกับข้อเสนอแนะ และความคิดเห็นอื่น ๆ

ส่วนที่ ๑ คำถามเกี่ยวกับข้อมูลลักษณะสำคัญของบุคลากร

กรุณาเขียนเครื่องหมาย ☒ ที่ตรงกับลักษณะของท่าน

- ๑.๑ เพศ ☐ ชาย ☐ หญิง
- ๑.๒ อายุ
☐ ต่ำกว่า ๒๐ ปี ☐ ๒๐ – ๓๐ ปี ☐ ๓๐ – ๔๐ ปี ☐ ๔๐ – ๕๐ ปี ☐ ๕๐ – ๖๐ ปี
- ๑.๓ ระดับการศึกษา
☐ มัธยมศึกษาหรือต่ำกว่า ☐ ปวช. ☐ ปวส. ☐ ปริญญาตรี ☐ สูงกว่าปริญญาตรี
- ๑.๔ ประเภทตำแหน่ง ☐ พนักงานจ้าง ☐ ลูกจ้างประจำ ☐ ข้าราชการ

๒. แบบสอบถามความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อองค์การบริหารส่วนตำบลโคกปีช้าง

กรุณาเขียนเครื่องหมาย / ลงใน ☒ ที่ระบุหมายเลขระดับความพึงพอใจเพียงช่องเดียวในแต่ละคำถาม

ความพึงพอใจต่อบรรยากาศในการทำงานขององค์กร	ระดับความพึงพอใจ				
	๕	๔	๓	๒	๑
๑. ความพึงพอใจที่มีต่อภาระงานที่ได้รับมอบหมายและมีอิสระในการตัดสินใจงานตามขอบเขตความรับผิดชอบ					
๒. ความพึงพอใจที่ท่านได้ทำงานในหน่วยงานอย่างเต็มความรู้ความสามารถ					
๓. ความพึงพอใจที่มีต่อการจัดสภาพแวดล้อมในการทำงานของหน่วยงานที่เอื้อต่อการทำงาน					
๔. ความพึงพอใจที่มีต่อการส่งเสริมอาชีพอนามัย สุขภาพ ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินตลอดจนมีแผนป้องกันภัยพิบัติของหน่วยงาน					
๕. ความพึงพอใจที่มีต่อกระบวนการแก้ไขปัญหาและยุติข้อขัดแย้งในหน่วยงาน					
๖. ความพึงพอใจที่มีต่อการให้คำปรึกษา การช่วยเหลือในการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชา					
๗. ความพึงพอใจที่มีต่อบรรยากาศการทำงานของหน่วยงานที่ส่งเสริมความผูกพันระหว่างบุคลากร สร้างสรรค์วัฒนธรรมการอยู่ร่วมกัน					
๘. ความพึงพอใจต่อสัมพันธ์ภาพระหว่างบุคลากรและการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน					
๙. ความพึงพอใจที่หน่วยงานให้ความสำคัญในการสร้างการมีส่วนร่วม การทำงานเป็นทีมของบุคลากร					
๑๐. ความพึงพอใจที่หน่วยงานเปิดโอกาสให้บุคลากรเสนอข้อมูลและข้อคิดเห็นต่อผู้บริหารในการพัฒนาและปรับปรุงการบริหารงานซึ่งเป็นส่วนหนึ่งในความสำเร็จของหน่วยงาน					

ความพึงพอใจต่อการสนับสนุนและสร้างแรงจูงใจของหน่วยงาน	ระดับความพึงพอใจ				
	๕	๔	๓	๒	๑
๑. ความพึงพอใจที่หน่วยงานให้การสนับสนุนบุคลากรในการได้รับข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร เพื่อพัฒนาความรู้ความชำนาญในสายอาชีพ					
๒. ความพึงพอใจที่หน่วยงานจัดเตรียมและพัฒนาแหล่งข้อมูลเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้หรือการพัฒนาบุคลากร					
๓. ความพึงพอใจที่หน่วยงานกระตือรือร้นในการส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาตนเอง					
๔. ความพึงพอใจที่หน่วยงานสนับสนุนให้บุคลากรนำความรู้มาใช้ในการพัฒนาคุณภาพงานที่ได้รับผิดชอบ					
๕. ความพึงพอใจที่หน่วยงานสนับสนุนงบประมาณ วัสดุ อุปกรณ์ สำหรับการปฏิบัติงาน					
๖. ความพึงพอใจที่หน่วยงานที่มีนโยบายและมีมาตรฐานสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานให้กับบุคลากร					
๗. ความพึงพอใจที่หน่วยงานมีการจัดสวัสดิการเพื่อช่วยเหลือและอำนวยความสะดวกในด้านต่าง ๆ ให้แก่บุคลากร					
๘. ความพึงพอใจที่หน่วยงานเสริมสร้างความสัมพันธ์ของบุคลากรโดยการจัดกิจกรรมต่าง ๆ					
๙. ความพึงพอใจที่หน่วยงานมีมาตรฐานสร้างความก้าวหน้าและความมั่นคงในอาชีพการงานของบุคลากร					
ความพึงพอใจต่อนโยบายและการบริหารงานของหน่วยงาน	ระดับความพึงพอใจ				
	๕	๔	๓	๒	๑
๑. ความพึงพอใจต่อนโยบายและเป้าหมายของการบริหารงานบุคคล					
๒. ความพึงพอใจต่อแผนการพัฒนาบุคลากร					
๓. ความพึงพอใจต่อกระบวนการบริหารงานของผู้บังคับบัญชา					
๔. ความพึงพอใจต่อการติดตามการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชา					
๕. ความพึงพอใจที่มีต่อกระบวนการแต่งตั้ง โยกย้าย เปลี่ยนสายงาน					
๖. ความพึงพอใจที่มีต่อกระบวนการพิจารณาผลการปฏิบัติงานประจำปี					

๓. คำถามเกี่ยวกับข้อเสนอแนะ และความคิดเห็นอื่น ๆ

๑. ท่านอยากให้ อบต.โคกปีบ ี้อง พัฒนาไปในทิศทางใด เพื่อให้เกิดความพึงพอใจและมีประสิทธิภาพ

.....

.....

๒. ท่านอยากได้สิ่งจูงใจในการทำงานอย่างไร เพื่อให้เกิดความพึงพอใจและมีประสิทธิภาพในการทำงาน

.....

.....

๓. ความคิดเห็นอื่น ๆ

.....

.....

ขอขอบคุณทุกท่านในการตอบแบบสอบถาม เพื่อตอบประเด็นตัวชี้วัดคือ ร้อยละของความพึงพอใจ
ของบุคลากรและร้อยละความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานต่อองค์การบริหารส่วนตำบลโคกปีบ



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัด โทร.๐ ๓๗๕๕๐๒๕๒-๓

ที่ - วันที่ ๓ ตุลาคม ๒๕๖๖

เรื่อง รายงานผลการสำรวจแบบสอบถามความพึงพอใจของบุคลากร

เรียน นายกองค์การบริหารส่วนตำบลโคกปีบ้อง

ตามหนังสือ งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัด ขออนุมัติดำเนินการสำรวจแบบสอบถามความพึงพอใจของบุคลากร ที่มีต่อองค์การบริหารส่วนตำบลโคกปีบ้อง เพื่อใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลและพัฒนาจุดด้อยของหน่วยงาน นั้น

สำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลโคกปีบ้อง ได้ดำเนินการสำรวจความพึงพอใจเรียบร้อยแล้ว จึงขอรายงานผลการสำรวจและวิเคราะห์ความพึงพอใจของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลโคกปีบ้อง รายละเอียดปรากฏตามสิ่งที่ส่งมาด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

(ลงชื่อ)

(นางรุ่งทิพย์ อักษรสารกิจ)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

(ลงชื่อ)

(นายสมณเทียร บัวเรือง)

หัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลโคกปีบ้อง

ความเห็น ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลโคกปีบ้อง

.....

(ลงชื่อ)

(นายรัชชัย ภัทรปรียากุล)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลโคกปีบ้อง

ความเห็น นายกองค์การบริหารส่วนตำบลโคกปีบ้อง

พิจารณาแล้ว () อนุมัติ

() ไม่อนุมัติ เนื่องจาก.....

(ลงชื่อ)

(นายสมโชค เคลือบคล้าย)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลโคกปีบ้อง

รายงานผล

การสอบถามความพึงพอใจของบุคลากร
ที่มีต่อองค์การบริหารส่วนตำบลโคกปีบ้อง



จัดทำโดย

นางรุ่งทิพย์ อักษรสารกิจ

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

องค์การบริหารส่วนตำบลโคกปีบ้อง

อำเภอเมืองสระแก้ว จังหวัดสระแก้ว

วิเคราะห์แบบสอบถามความพึงพอใจของบุคลากร ที่มีต่อการจัดการบริหารส่วนตำบลโคกปีช้าง

.....

งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัด ขอความร่วมมือสำรวจความพึงพอใจ ของพนักงานส่วนตำบล
ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง สังกัด องค์การบริหารส่วนตำบลโคกปีช้าง อำเภอเมืองสระแก้ว จังหวัดสระแก้ว
ในการตอบแบบสอบถามความพึงพอใจของบุคลากรต่อการจัดการบริหารส่วนตำบลโคกปีช้าง เพื่อจะได้นำมาเป็น
ฐานข้อมูล ข้อเสนอแนะ แนวทางการปรับปรุงแก้ไข และพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล เป็นองค์กรนำอยู่
ต่อไป นั้น สรุปผลการดำเนินการตามแบบสอบถาม ดังนี้

เป้าประสงค์ของการจัดทำแบบสอบถาม

- ๑. เพื่อรับทราบความคิดเห็นของบุคลากรในสังกัด
- ๒. เพื่อให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการเสนอความคิดเห็น แนวทางการพัฒนา องค์กร
- ๓. เพื่อเป็นแนวทางในการปรับปรุงแก้ไข ในส่วนที่เป็นจุดด้อย และเสริมสร้างในส่วนที่เป็น
จุดเด่นขององค์กร

ลักษณะของแบบสอบถาม

- ๑. ข้อมูลทั่วไปของผู้กรอกแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ การศึกษา และสถานะ
- ๒. เนื้อหาแบบสอบถาม
 - ๒.๑ ความพึงพอใจต่อบรรยากาศในการทำงาน
 - ๒.๒ ความพึงพอใจต่อการสนับสนุนและสร้างแรงจูงใจ
 - ๒.๓ ความพึงพอใจต่อนโยบายและการบริหารงานของหน่วยงาน
- ๓. ข้อเสนอแนะ และความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลที่คาดว่าจะได้รับ

- ๑. องค์การบริหารส่วนตำบลได้รับความเห็นของบุคลากรในสังกัด ไม่จำกัด อายุ เพศ และ
ตำแหน่ง
- ๒. บุคลากรให้ความสนใจในการมีส่วนร่วมพัฒนาองค์กร
- ๓. ผู้บังคับบัญชา ได้รับทราบความคิดเห็นของบุคลากร
- ๔. ผู้บังคับบัญชา นำความคิดเห็นของบุคลากร เพื่อปรับใช้ในองค์กรและพัฒนาองค์กรให้ดีขึ้น

เกณฑ์การวัดผล

๑. พึงพอใจมากที่สุด

ร้อยละ ๘๑ – ๑๐๐
๒. พึงพอใจมาก

ร้อยละ ๖๖ – ๘๐
๓. พึงพอใจปานกลาง

ร้อยละ ๕๐ – ๖๕
๔. พึงพอใจน้อย

ต่ำกว่าร้อยละ ๔๙

ผลที่ได้จากการสำรวจแบบสอบถามขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกปีบนี้ ดังนี้

๑. ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวนแบบสอบถามทั้งหมด ๔๙ ชุด

๑.๑ ไม่ส่งแบบสอบถาม จำนวน - ชุด คิดเป็นร้อยละ -

๑.๒ ส่งแบบสอบถาม จำนวน ๔๙ ชุด คิดเป็นร้อยละ -

๑.๑.๑ ชาย ๑๖ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๒.๖๕ % จากผู้ส่งแบบสอบถาม

๑.๑.๒ หญิง ๒๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๖.๙๔ % จากผู้ส่งแบบสอบถาม

๑.๑.๓ ไม่ระบุเพศ ๑๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๐.๔๑ % จากผู้ส่งแบบสอบถาม
๒. ช่วงอายุของผู้ตอบแบบสอบถาม

๒.๑ ต่ำกว่า ๒๐ ปี จำนวน - คน คิดเป็นร้อยละ -

๒.๒ ๒๐ – ๓๐ ปี จำนวน ๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๒.๐๔ %

๒.๓ ๓๐ – ๔๐ ปี จำนวน ๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๖.๓๓%

๒.๔ ๔๐ – ๕๐ ปี จำนวน ๒๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๒.๘๖%

๒.๕ ๕๐ – ๖๐ ปี จำนวน ๙ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๘.๓๗%

๒.๖ ไม่ระบุช่วงอายุ จำนวน ๑๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๐.๔๑%
๓. ระดับการศึกษา

๓.๑ มัธยมศึกษา จำนวน ๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๘.๑๖%

๓.๒ ปวช. จำนวน ๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๒.๐๔%

๓.๓ ปวส. จำนวน ๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๔.๐๘%

๓.๔ปริญญาตรี จำนวน ๒๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๕๑.๐๒%

๓.๕ สูงกว่าปริญญาตรี จำนวน ๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๔.๒๙%

๓.๖ ไม่ระบุวุฒิการศึกษา จำนวน ๑๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๐.๔๑%
๔. ประเภทตำแหน่ง

๔.๑ พนักงานจ้าง จำนวน ๑๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๒.๔๕%

๔.๒ ลูกจ้างประจำ จำนวน ๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๒.๐๔%

๔.๓ ข้าราชการ จำนวน ๒๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๖.๙๔%

๔.๔ ครู จำนวน ๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๐.๔๑%

๔.๕ ไม่ระบุสถานะ จำนวน ๑๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๘.๑๖%

๕. ระดับความพึงพอใจของบุคลากร

ความพึงพอใจต่อบรรยากาศในการทำงานขององค์กร	ร้อยละความพึงพอใจ
๑.ความพึงพอใจที่มีต่อภาระงานที่ได้รับมอบหมายและมีอิสระในการตัดสินใจงานตามขอบเขตความรับผิดชอบ	๘๗.๗๖
๒.ความพึงพอใจที่ท่านได้ทำงานในหน่วยงานอย่างเต็มความรู้ความสามารถ	๘๙.๘๐
๓.ความพึงพอใจที่มีต่อการจัดสภาพแวดล้อมในการทำงานของหน่วยงานที่เอื้อต่อการทำงาน	๘๕.๗๑
๔.ความพึงพอใจที่มีต่อการส่งเสริมอาชีพอนามัย สุขภาพ ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินตลอดจนมีแผนป้องกันภัยพิบัติของหน่วยงาน	๘๗.๗๖
๕.ความพึงพอใจที่มีต่อกระบวนการแก้ไขปัญหาและยุติข้อขัดแย้งในหน่วยงาน	๘๑.๖๓
๖.ความพึงพอใจที่มีต่อการให้คำปรึกษา การช่วยเหลือในการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชา	๙๕.๙๒
๗.ความพึงพอใจที่มีต่อบรรยากาศการทำงานของหน่วยงานที่ส่งเสริมความผูกพันระหว่างบุคลากร สร้างสรรค์วัฒนธรรมการอยู่ร่วมกัน	๘๓.๖๗
๘.ความพึงพอใจต่อสัมพันธภาพระหว่างบุคลากรและการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน	๘๙.๘๐
๙.ความพึงพอใจที่หน่วยงานให้ความสำคัญในการสร้างการมีส่วนร่วม การทำงานเป็นทีมของบุคลากร	๙๓.๘๘
๑๐. ความพึงพอใจที่หน่วยงานเปิดโอกาสให้บุคลากรเสนอข้อมูลและข้อคิดเห็นต่อผู้บริหารในการพัฒนาและปรับปรุงการบริหารงานซึ่งเป็นส่วนหนึ่งในความสำเร็จของหน่วยงาน	๙๑.๘๔
ความพึงพอใจต่อการสนับสนุนและสร้างแรงจูงใจของหน่วยงาน	
๑.ความพึงพอใจที่หน่วยงานให้การสนับสนุนบุคลากรในการได้รับข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร เพื่อพัฒนาความรู้ความชำนาญในสายอาชีพ	๙๑.๘๔
๒.ความพึงพอใจที่หน่วยงานจัดเตรียมและพัฒนาแหล่งข้อมูลเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้หรือการพัฒนาบุคลากร	๘๓.๖๗
๓.ความพึงพอใจที่หน่วยงานกระตือรือร้นในการส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาตนเอง	๘๙.๘๐
๔.ความพึงพอใจที่หน่วยงานสนับสนุนให้บุคลากรนำความรู้มาใช้ในการพัฒนาคุณภาพงานที่ได้รับผิดชอบ	๙๑.๘๔
๕.ความพึงพอใจที่ หน่วยงานสนับสนุนงบประมาณ วัสดุ อุปกรณ์ สำหรับ การปฏิบัติงาน	๘๑.๖๓
๖ ความพึงพอใจที่หน่วยงานที่มีนโยบายและมีมาตรฐานสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานให้กับบุคลากร	๘๕.๗๑
๗.ความพึงพอใจที่ หน่วยงานมีการจัดสวัสดิการเพื่อช่วยเหลือและอำนวยความสะดวกในด้านต่าง ๆ ให้แก่บุคลากร	๙๓.๘๘
๘.ความพึงพอใจที่หน่วยงานเสริมสร้างความสัมพันธ์ของบุคลากรโดยการจัดกิจกรรมต่าง ๆ	๘๙.๘๐
๙. ความพึงพอใจที่หน่วยงานมีมาตรฐานสร้างความก้าวหน้าและความมั่นคงในอาชีพการงานของบุคลากร	๙๓.๘๘

ความพึงพอใจต่อนโยบายและการบริหารงานของหน่วยงาน	ร้อยละความพึงพอใจ
๑.ความพึงพอใจต่อนโยบายและเป้าหมายของการบริหารงานบุคคล	๙๑.๘๔
๒.ความพึงพอใจต่อแผนการพัฒนาศักยภาพบุคลากร	๙๓.๘๘
๓.ความพึงพอใจต่อกระบวนการบริหารงานของผู้บังคับบัญชา	๙๑.๘๔
๔.ความพึงพอใจต่อการติดตามการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชา	๙๕.๙๒
๕.ความพึงพอใจที่มีต่อกระบวนการแต่งตั้ง โยกย้าย เปลี่ยนสายงาน	๙๓.๘๘
๖.ความพึงพอใจที่มีต่อกระบวนการพิจารณาผลการปฏิบัติงานประจำปี	๙๕.๙๒

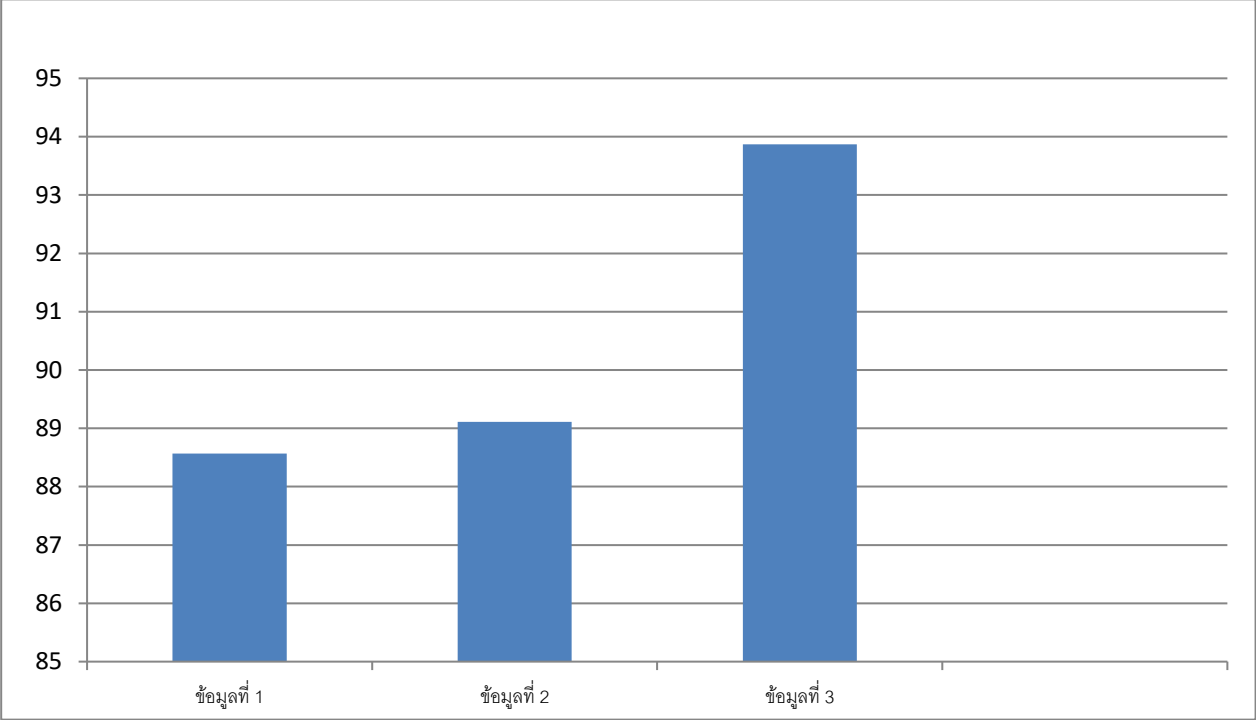
คำถามเกี่ยวกับข้อเสนอแนะ และความคิดเห็นอื่น ๆ

๔. ท่านอยากให้ อบต.โคกปีบ พัฒนาไปในทิศทางใด เพื่อให้เกิดความพึงพอใจและมีประสิทธิภาพ
- ๔.๑พัฒนาระบบการทำงานของราชการไทย ทำงานตรงเวลาทั้งไปและกลับ
 - ๔.๒อยากให้พนักงานเปรียบ อบต.เสมือนบ้านของเรา
 - ๔.๓อยากให้มีการวางกฎระเบียบในการถือปฏิบัติกันโดยเคร่งครัด
 - ๔.๔อยากให้พิจารณาด้านจิตสำนึกของบุคลากร การร่วมงาน การมีจิตอาสา
 - ๔.๕อยากให้องค์กรพัฒนาไปในด้านจิตใจ ในการช่วยเหลือกัน การรับผิดชอบงานในแต่ละส่วน ให้งานบรรลุเป้าหมาย
 - ๔.๖มีการพัฒนาอย่างเป็นระบบ มีจิตอาสาในการปฏิบัติงานร่วมกัน
 - ๔.๗อยากให้ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก มีชุดนักเรียนและตราสัญลักษณ์ที่เป็นเอกลักษณ์เฉพาะของ อบต.
 - ๔.๘บริการประชาชนทุกระดับ ให้ประทับใจ
 - ๔.๙พัฒนาด้านความรู้ คุณธรรม ความสามัคคี ในการปฏิบัติงาน
๕. ท่านอยากได้สิ่งจูงใจในการทำงานอย่างไร เพื่อให้เกิดความพึงพอใจและมีประสิทธิภาพในการทำงาน
- ๕.๑ กำลังใจจากทีมงานและผู้บริหาร
 - ๕.๒ สามารถเบิกค่าตอบแทนนอกเวลาได้
 - ๕.๓ ผู้นำที่มีความกระตือรือร้นในการพัฒนาตำบลให้เจริญก้าวหน้า
 - ๕.๔ ประเมินความดีความชอบ จากผลงานและการปฏิบัติงาน
 - ๕.๕ คำติชมจากผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงานในการปฏิบัติหน้าที่
 - ๕.๖ จัดอบรมและกิจกรรมร่วมกันเพื่อสร้างพลังในการทำงาน และมีใจรักองค์กร
 - ๕.๗ ขวัญกำลังใจ ความก้าวหน้าในการทำงาน
๖. ความคิดเห็นอื่น ๆ
- ๖.๑ อยากให้มีการจัดสภาพแวดล้อมในการทำงานให้ดีกว่านี้
 - ๖.๒ อยากให้มีการจัดทำแผนการแบ่งสายงานอย่างชัดเจนโดยผู้บริหารหรือหัวหน้าส่วนต่างๆ
 - ๖.๓ เดินตามทิศทางที่ผู้บริหารมองเห็นว่าเป็นหนทางที่ดีที่สุดเพื่อพัฒนาองค์กร
 - ๖.๔ ทีมงาน องค์กรการบริหารส่วนตำบลโคกปีบมีศักยภาพอยู่แล้ว

วิเคราะห์แบบสอบถามใน ๓ หัวข้อหลัก ประกอบด้วย

๑. ความพึงพอใจต่อบรรยากาศในการทำงานขององค์กร
๒. ความพึงพอใจต่อการสนับสนุนและสร้างแรงจูงใจของหน่วยงาน
๓. ความพึงพอใจต่อนโยบายและการบริหารงานของหน่วยงาน
- คิดเป็นร้อยละ
- คิดเป็นร้อยละ
- คิดเป็นร้อยละ

แผนภูมิแสดงความพึงพอใจของบุคลากร ต่อองค์การบริหารส่วนตำบลโคกปีช้าง



ข้อมูลที่ ๑ ความพึงพอใจต่อบรรยากาศในการทำงานขององค์กร

ข้อมูลที่ ๒ ความพึงพอใจต่อการสนับสนุนและสร้างแรงจูงใจของหน่วยงาน

ข้อมูลที่ ๓ ความพึงพอใจต่อนโยบายและการบริหารงานของหน่วยงาน

สรุปผล จากแผนภูมิ ข้างต้น

๑. บุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลโคกปีช้าง มีความพึงพอใจต่อบรรยากาศในการทำงานขององค์กร คิดเป็นร้อยละ ๘๘.๕๗ ซึ่งอยู่ในระดับ ความพึงพอใจมากที่สุด
- แนวทางปรับปรุงแก้ไข -
- แนวทางการต่อยอด การพัฒนา
๒. บุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลโคกปีช้าง ความพึงพอใจต่อการสนับสนุนและสร้างแรงจูงใจของหน่วยงาน คิดเป็นร้อยละ ๘๙.๑๑ ซึ่งอยู่ในระดับ ความพึงพอใจมาก
- แนวทางปรับปรุงแก้ไข -
- แนวทางการต่อยอด การพัฒนา

ค่าตอบแทน อื่น ๆ สวัสดิการต่างๆ ที่บุคลากรจะได้รับ รวมถึงกิจกรรมที่สร้างความรักความสามัคคีให้กับบุคลากรในสังกัดด้วย และกิจกรรมอื่น ๆ ที่เหมาะสมและสร้างสรรค์

- ๓. บุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลโคกปีบ้อง ความพึงพอใจต่อนโยบายและการบริหารงานของหน่วยงาน คิดเป็นร้อยละ ๙๓.๘๗ ซึ่งอยู่ในระดับ ความพึงพอใจมากที่สุด

แนวทางปรับปรุงแก้ไข -

แนวทางการต่อยอด การพัฒนา เนื่องจาก ระดับ คะแนน ๘๐.๑๕ ซึ่งอยู่ในระดับต่ำสุด (เกณฑ์ความพอใจมากที่สุด ๘๑ - ๑๐๐) และมีโอกาสที่จะลดระดับความพึงพอใจค่อนข้างสูง ดังนั้น การเพิ่มค่าร้อยละในหัวข้อนี้ คือเพิ่มความรักสามัคคีระหว่างผู้บังคับบัญชาในแต่ละระดับชั้น กับผู้ใต้บังคับบัญชา โดยการ เพิ่มกิจกรรมที่ทำร่วมกันเพื่อลดช่องว่างระหว่างกัน การเป็นแบบอย่างที่ดีระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา ฯลฯ

งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัด ได้วิเคราะห์จากผลการสอบถามความพึงพอใจ ๑๐๐ % จากแบบสอบถามของผู้ที่ส่งแบบสอบถามเท่านั้น และยังมีบุคลากรอีกจำนวนหนึ่ง ที่องค์กรยังไม่ได้รับความร่วมมือ จึงเป็นจุดด้อยหนึ่งขององค์กร ที่ทำให้ผลการสอบถามยังไม่เต็ม ๑๐๐ % ของพนักงานทั้งหมด และบุคลากรส่วนหนึ่งไม่เห็นความสำคัญของแบบสอบถาม ก็เป็นปัญหาหนึ่งที่หน่วยงาน เราต้องเสริมสร้างความรักความสามัคคี ความรักในองค์กรและหน่วยงาน แต่อย่างไรก็ดี การสอบถามตามแบบสอบถามนี้ แสดงผลเพียงส่วนหนึ่งเท่านั้น ที่สำคัญที่สุด เราจะทำอย่างไร ให้องค์กรเราดีอย่างที่เราเป็นอยู่ และเป็นองค์กรที่น่าอยู่ในใจของบุคลากร ต่อไป และส่วนที่รับผิดชอบในส่วนนี้ จะให้ความสำคัญและพัฒนาความคิด รวมถึงความต้องการในปฐมภูมิของบุคลากรต่อไป

งานการเจ้าหน้าที่สำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลโคกปีบ้อง อำเภอเมืองสระแก้ว จังหวัดสระแก้ว ขอขอบคุณผู้ที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามทุกท่าน และจะปรับปรุงแก้ไขในสิ่งที่ดีต่อไปเพื่อองค์กรของเรา

ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลโคกปีช้าง
เรื่อง นโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

เพื่อให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 พระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ศ. 2540 พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 รองรับการกิจขององค์กรตามแผนการปฏิรูปประเทศและยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2561-2580) รวมทั้งให้สอดคล้องกับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงาน ของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Trnsparency Assessment :ITA) องค์การบริหารส่วนตำบลโคกปีช้าง มีความมุ่งหมายที่จะบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์กรให้มีความโปร่งใส มีคุณธรรมและต้องนำไปดำเนินการขับเคลื่อนจริง และเป็นไปตามหลักธรรมาภิบาลจึงขอประกาศนโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ดังนี้

จะพิจารณาวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อใช้ในการกำหนดโครงสร้างและกรอบอัตรากำลังที่รองรับต่อการปฏิบัติงานที่ขององค์กร ตอบสนองตามความจำเป็น และความเหมาะสม คำนึงถึงประโยชน์สูงสุดของราชการ

๑. จะดำเนินการบรรจุและแต่งตั้ง ด้านสรรหา (Recruitment) องค์การบริหารส่วนตำบล โดยสำนักปลัดดำเนินการวางแผนอัตรากำลังคนสรรหาคตามคุณสมบัติที่กำหนดและเลือกสรรหาคนดีคนเก่ง เพื่อปฏิบัติภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกปีช้าง ให้เกิดประสิทธิภาพ และเป็นไปตามแผนการปฏิรูปประเทศและยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี แนวทางการปฏิบัติดังนี้

๑.๑ ด้านการสรรหา องค์การบริหารส่วนตำบลโคกปีช้าง ดำเนินการวางแผนกำลังคนสรรหาบุคคลที่มีความรู้ความสามารถตามหลักเกณฑ์ วิธีที่ระเบียบกำหนด เพื่อปฏิบัติงานตามภารกิจของหน่วยงาน โดยมีแนวทางดังนี้

๑.๑.๑ การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อใช้ในการกำหนดโครงสร้างและกรอบอัตรากำลังที่รองรับภารกิจของหน่วยงาน

๑.๑.๒ การสรรหาข้าราชการตำแหน่งสายบริหารที่ว่าง และสายปฏิบัติที่ว่างโดยวิธีการการย้าย การโอน การคัดเลือก ให้ดำเนินการตามที่คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสระแก้ว

๑.๑.๓ การสรรหาและเลือกสรรพนักงานจ้าง โดยยึดหลักสมรรถนะ ความเท่าเทียม ในโอกาสและประโยชน์ของทางราชการเป็นสำคัญ ด้วยกระบวนการที่ได้มาตรฐาน ยุติธรรม และโปร่งใสเพื่อรองรับการตรวจสอบ และให้เป็นไปตามที่คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสระแก้ว

๑.๑.๔ เพื่อใช้ในการกำหนดโครงสร้าง การรับสมัครบุคคลเพื่อคัดเลือกเป็นพนักงานจ้างหรือประกาศโอนย้ายพนักงานส่วนตำบลโดยประกาศทางเว็บไซต์ขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกปีช้าง ปิดประกาศ ณ. บอร์ดประชาสัมพันธ์องค์การบริหารส่วนตำบลโคกปีช้าง เพื่อสร้างการรับรู้และเข้าถึงกลุ่มเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๑.๑.๕ แต่งตั้งคณะกรรมการในการสรรหาและเลือกสรรจากหัวหน้าส่วนราชการที่รับผิดชอบงานของตำแหน่งที่จะสรรหาและเลือกสรร ให้ผู้ทรงคุณวุฒิหรือผู้มีประสบการณ์ในงานที่เกี่ยวข้องกับ

ตำแหน่งนั้นทั้งภายในหรือภายนอก เพื่อให้สามารถเลือกสรรผู้ที่มีความรู้ ความสามารถและเป็นคนดีสอดคล้องตามภารกิจแต่ละส่วนราชการ

๑.๑.๖ การเลื่อนระดับและแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบลให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น

๑.๑.๗ การลงระบบข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติ

๒. ด้านการพัฒนา องค์การบริหารส่วนตำบลโคกปีช้าง ดำเนินการวางแผนและพัฒนาบุคลากรเตรียมพร้อมของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ พนักงานงานครู และพนักงานจ้าง พัฒนาความรู้ ทักษะสรรณะด้านต่างๆ เพื่อให้เป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ ปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลโดยมี

๒.๑ จัดทำและดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี และเนินการตามแผนให้สอดคล้องตามความจำเป็นและความต้องการในการพัฒนาของบุคลากรในทุกส่วนราชการ

๒.๒ จัดทำเส้นทางการพัฒนาบุคลากร (Training and Development Roadmap) เพื่อเป็นกรอบในการพัฒนาบุคลากรในแต่ละตำแหน่ง

๒.๓ สร้างหรือเผยแพร่ประชาสัมพันธ์บทเรียนความรู้เฉพาะด้านตามสายงานให้อยู่ในระบบ E-Learning เพื่อให้บุคลากรใช้เป็นแหล่งเรียนรู้ได้ตลอดเวลาอย่างเป็นระบบ

๒.๔ จัดให้มีการประเมินพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ตามเกณฑ์มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ในความรู้ ทักษะ และสมรรถนะ

๒.๕ จัดให้มีการประเมินความพึงพอใจของบุคลากร

๓.ด้านการรักษาไว้ การพัฒนาบุคลากรและการสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ องค์การบริหารส่วนตำบลโคกปีช้าง โดยสำนักปลัดดำเนินการวางแผนพัฒนาบุคลากรเตรียมความพร้อมของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง พัฒนาความรู้ทักษะและสมรรถนะ โดยใช้เครื่องมือที่หลากหลายตามเส้นทางการพัฒนาบุคลากร จะพิจารณาถึงความรู้ความสามารถตามคุณภาพและผลสำเร็จของงานที่จะสะท้อนการเป็นคนเก่ง และพฤติกรรมที่มีความซื่อสัตย์สุจริต มีน้ำใจ มีคุณธรรม ยึดมั่นประโยชน์ของส่วนรวมจะสะท้อนการเป็นคนดี ดังนี้

๓.๑ส่งเสริมให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี มีสุขภาวะที่ดี มีสุขภาพที่แข็งแรง มีความสุขในการทำงาน โดยเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการเสนอแนะในการพัฒนาคุณภาพชีวิตขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกปีช้าง โดยสำนักปลัดต้องวางแผนกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล พัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากร จัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายงาน ปรับปรุงระบบฐานข้อมูลบุคคล การประเมินผลการปฏิบัติงานราชการพนักงานส่วนตำบล การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานจ้างที่มีประสิทธิภาพและยกย่อง ชดเชยบุคลากร เพื่อให้บุคลากรเกิดความผูกพันต่อองค์การบริหารส่วนตำบลโคกปีช้างแนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

๓.๒ จัดทำดำเนินการและรายงานผลตามกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล รวมเผยแพร่ไว้ทางเว็บไซต์องค์การบริหารส่วนตำบลโคกปีช้าง

๓.๓ จัดให้มีการพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดีแก่บุคลากร ในด้านสภาพแวดล้อมการทำงานด้านความปลอดภัยในการทำงาน ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงาน

๓.๔ ประชาสัมพันธ์และเผยแพร่แนวทางเส้นทางความก้าวหน้าในสายงานตำแหน่งให้บุคลากรรับทราบ

๓.๕ ดำเนินการบันทึก แก้ไข ปรับปรุงข้อมูลบุคลากรในระบบศูนย์ข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติ ให้ถูกต้อง ครบถ้วน และเป็นปัจจุบัน

๓.๖ จัดให้มีกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงานราชการ ที่เป็นธรรมเสมอภาคและสามารถตรวจสอบได้

๔.ด้านการใช้ประโยชน์ ทุกส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกปีช้าง ต้องร่วมมือกัน ในการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างเป็นระบบ แจ้งให้บุคลากรเข้าถึงทุกช่องทางในการรับทราบข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล รวมทั้งควบคุม กำกับ ดูแลให้ปฏิบัติราชการอย่างมีประสิทธิภาพโดยมีแนวทางปฏิบัติ ดังนี้

๔.๑ ให้บังคับบัญชามอบหมายงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรมไม่เลือกปฏิบัติ รวมทั้งควบคุม กำกับ ดูแลผู้ใต้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติงานเป็นไปตามระเบียบกำหนด ส่งเสริมให้บุคลากรยึดมั่นในคุณธรรมจริยธรรม จรรยาบรรณวิชาชีพ ประมวลจริยธรรม กฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับอย่างเคร่งครัด โดยทุกส่วนราชการต้องร่วมมือกันในการยึดถือปฏิบัติตามคุณธรรม จริยธรรมและวินัยของพนักงานส่วนตำบลโคกปีช้าง แนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

๒.๖ แจ้งให้บุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลโคกปีช้าง รับทราบถึงประมวลจริยธรรมข้าราชการส่วนท้องถิ่น และข้อบังคับองค์การบริหารส่วนตำบลโคกปีช้าง ว่าด้วยจรรยาบรรณข้าราชการส่วนท้องถิ่น

๓.ให้ผู้บังคับบัญชา มอบหมายงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ รวมทั้งการควบคุม กำกับ ติดตาม และดูแลผู้ใต้บังคับบัญชา ให้ปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์ แนวทางระเบียบ และกฎหมายที่เกี่ยวข้องรวมถึงประเมินผลการปฏิบัติงานบุคลากร ด้วยความเป็นธรรมไม่เลือกปฏิบัติ ให้โอกาสบุคลากรทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน จัดให้มีกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงานราชการ ที่เป็นธรรมและตรวจสอบได้หลัก

คุณธรรม ทั้งนี้ ให้งานการดำเนินการตามนโยบายการบริหารงานบุคคลองค์การบริหารส่วนตำบลโคกปี้ง
ไม่น้อยกว่า ปีละ ๑ ครั้ง

จึงประกาศมาให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๓ เดือน ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๖



(นายสมโชค เคลือบคล้าย)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลโคกปี้ง

แบบรายงานผลการดำเนินงานตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

องค์การบริหารส่วนตำบลโคกปี้ง อำเภอมืองสระแก้ว จังหวัดสระแก้ว

ประเด็นนโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน	งบประมาณ	ระยะเวลา
๑. ด้านการสรรหา	๑.๑ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อใช้ในการกำหนดโครงสร้างและกรอบอัตรากำลังที่รองรับภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล	ดำเนินการตามแผน อัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖	ไม่มี	เริ่ม ๒๕๖๔-๒๕๖๖
	๑.๒ จัดทำและดำเนินการตามแผนสรรหาข้าราชการและพนักงานจ้างให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง หรือทดแทนอัตรากำลังที่ลาออกหรือโอนย้าย	-ดำเนินการขอให้ กสธ. ดำเนินการ สอบแทนในตำแหน่ง ผู้อำนวยการ กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม		
	๑.๓ การรับสมัครคัดเลือกเพื่อบรรจุและแต่งตั้งเข้ารับราชการหรือประกาศรับโอนย้าย พนักงานส่วนท้องถิ่น มาดำรงตำแหน่งที่ว่างหรือประกาศรับสมัครบุคคลเพื่อเปลี่ยนสายงานที่สูงขึ้น	-ไม่มีการดำเนินการ		
	๑.๔ แต่งตั้งคณะกรรมการในการสรรหาและเลือกสรร	-ไม่มีการดำเนินการ		
	๑.๕ การคัดเลือกบุคคลเพื่อเลื่อนระดับที่สูงขึ้น	-ไม่มีการดำเนินการ		
๒. ด้านการพัฒนา	๒.๑ จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรประจำปีและดำเนินการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ให้สอดคล้องตามความจำเป็น	-มีการดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากรประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ โดยพิจารณาบุคลากร เข้ารับการอบรม เพื่อพัฒนาความรู้ตามสายงานตำแหน่งให้เป็นไปตามเป็นไปตามแผนพัฒนาบุคลากรฯ		

ประเด็นนโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน	งบประมาณ	ระยะเวลา
	๒.๒ กำหนดเส้นทางการพัฒนาบุคลากร เพื่อเป็นกรอบในการพัฒนาบุคลากรแต่ละตำแหน่ง	-มีการวางแผนพิจารณาส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมตามสายงานความก้าวหน้าในแผนพัฒนาบุคลากรฯ	ไม่มี	เริ่ม ๒๕๖๔-๒๕๖๖
	๒.๓ ดำเนินการการประเมินข้าราชการส่วนท้องถิ่นตามเกณฑ์มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ในความรู้ ทักษะ และสมรรถนะ	-หน่วยงานมีการประเมินบุคลากรตามเกณฑ์ มาตรฐานกำหนดตำแหน่งเพื่อพิจารณาส่วนบุคลากรเข้ารับการอบรม เพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถตำแหน่งตามสายงาน		
	๒.๔ การดำเนินการประเมินความพึงพอใจของบุคลากร	-หน่วยงานมีการประเมินพึงพอใจของบุคลากรในการบริหารทรัพยากรบุคลากร สวัสดิการ สภาพแวดล้อมการทำงาน บำเหน็จความชอบ พร้อมทั้ง ติดตามและนำผลความพึงพอใจของพนักงานมาพัฒนา	ไม่มี	
๓.ด้านการธำรงรักษาไว้และแรงจูงใจ	๓.๑ ประชาสัมพันธ์และเผยแพร่แนวทางเส้นทางความก้าวหน้าในสายงานตำแหน่งให้บุคลากรทราบ	-หน่วยงานการประชาสัมพันธ์เส้นทางความก้าวหน้าในสายงานตำแหน่งให้บุคลากรทราบ พร้อมให้คำแนะนำให้คำปรึกษา อธิบายทราบ รายละเอียด		
	๓.๒ ดำเนินการบันทึก แก้ไข ปรับปรุง ข้อมูลบุคลากรในระบบศูนย์ข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติให้ถูกต้อง ครบถ้วน และให้เป็นปัจจุบัน	-หน่วยงานมีดำเนินการปรับปรุงระบบดังกล่าว ตามระยะที่กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น กำหนดทุกระยะ แล้วเสร็จตามเวลาที่กำหนด	ไม่มี	ทุกวันที่ ๕ ของเดือน

ประเด็นนโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน	งบประมาณ	ระยะเวลา
	๓.๓ จัดให้มีกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงานราชการที่เป็นธรรมเสมอภาคและสามารถตรวจสอบได้	-หน่วยงานมีการถ่ายทอดตัวชี้วัด โดยผู้บังคับบัญชาตามลำดับ คู่มือ กำกับ ติดตาม และประเมินผลการปฏิบัติงาน จนถึงคณะกรรมการกฤษฎีกาผลการพิจารณาผลการปฏิบัติราชการ ในความรู้ทักษะ และสรุณะทุกคน อย่างเป็นธรรมเสมอภาค และเป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง	ไม่มี	เริ่ม ๒๕๖๔-๒๕๖๖
	๓.๔ จัดให้มีการพิจารณาความดีความชอบ ตามผลการปฏิบัติหน้าที่ราชการอย่างเป็นธรรม เสมอภาคและสามารถตรวจสอบได้	-พิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานส่วนตำบล ในแต่ละรอบให้เป็นไปตามผลการประเมินการปฏิบัติงาน ผ่านกระบวนการ คณะกรรมการกลั่นกรองฯคณะกรรมการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน และเลื่อนตามคำสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือน และรายงานการประชุมคณะกรรมการ		
	๓.๕ ดำเนินการพิจารณาความดีความชอบการปฏิบัติหน้าที่ราชการประจำปีเพื่อยกย่องชมเชย แก่บุคลากรดีเด่น ด้านการปฏิบัติงาน และคุณประโยชน์ต่อสาธารณชน	ปีละครั้ง		
	๓.๖ จัดให้มีการพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดี แก่บุคลากร ในด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ความปลอดภัยในการทำงาน ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงาน	-มีการจัดอุปกรณ์ขั้นพื้นฐานในการปฏิบัติงาน อย่างครบถ้วน -จัดให้มีเครื่องปฐมพยาบาล -จัดกิจกรรมบำเพ็ญประโยชน์สาธารณะ		

ประเด็นนโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน	งบประมาณ	ระยะเวลา
๔.ด้านคุณธรรม จริยธรรมและ วินัยข้าราชการ	๔.๑ แจ้งให้บุคลากรในสังกัด รับทราบถึงประมวลจริยธรรม ข้าราชการส่วนท้องถิ่น และข้อบังคับองค์การบริหารส่วนตำบล โคกปี้ง ว่าด้วยจรรยาบรรณข้าราชการส่วนท้องถิ่น	-ประชาสัมพันธ์ให้เจ้าหน้าที่รับทราบประมวล จริยธรรมข้าราชการส่วนท้องถิ่น และข้อบังคับ องค์การบริหารส่วนตำบลโคกปี้ง ว่าด้วย จรรยาบรรณข้าราชการท้องถิ่น	ไม่มี	
	๔.๒ ให้ผู้บังคับบัญชา มอบหมายงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา อย่าง เป็นธรรมไม่เลือกปฏิบัติ รวมถึงการควบคุม กำกับ ติดตาม และ ดูแลผู้ใต้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์ แนวทาง ระเบียบ และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง	-ดำเนินการแบ่งงานและมอบหมายหน้าที่ความ รับผิดชอบของพนักงานส่วนตำบลและ พนักงานจ้าง ตามคำสั่งองค์การบริหารส่วน ตำบลโคกปี้ง		
	๔.๓ ส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติงานตามแผนการส่งเสริมสร้าง มาตรฐานวินัยคุณธรรม จริยธรรมและป้องกันการทุจริตประจำปี งบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖	-มีการดำเนินการตามแผนโดยสรุปรายงาน การดำเนินการแผนการส่งเสริมวินัย คุณธรรม จริยธรรม และการป้องกันการ ทุจริตคอร์รัปชั่น		

ตารางกระบวนการ ขั้นตอนการทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี องค์การบริหารส่วนตำบลโคกปีฮ่อง

วัน เดือน ปี	รายการที่ดำเนินการ	หมายเหตุ
พฤษภาคม ๒๕๖๖	จัดทำหนังสือขอความอนุเคราะห์ข้อมูลอัตรากำลัง อบท. ช้างเคียง	อบต.ท่าแยง อบต.ศาลาลำดวน
พฤษภาคม – กรกฎาคม ๒๕๖๖	แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ประชุมคณะกรรมการ	ทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์ ภาระงาน อัตรากำลังที่มีอยู่ และพิจารณาปริมาณงานที่เกิดขึ้น เหตุผลความสำคัญของการกำหนดตำแหน่งเพิ่ม
สิงหาคม ๒๕๖๖	ส่งร่างแผนอัตรากำลัง ขอความเห็นชอบ ก.อบต.จังหวัดและ ก.อบต.ประชุมพิจารณา	เสนอ ก.อบต.จังหวัดสระแก้ว
กันยายน ๒๕๖๖	ก.อบต.จังหวัด แจ้งมติให้ อบท.ทราบ	ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง มีผล ๑ ต.ค.๖๖
๑ ตุลาคม ๒๕๖๖	แผนอัตรากำลัง ๓ ปี มีผลบังคับใช้	อบต.โคกปีฮ่อง ใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปี ๒๕๖๗ -๒๕๖๙