



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลตรอกนอง
เรื่อง ประกาศใช้แผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖

อาศัยอำนาจตามข้อ ๒๗๘ ของประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดจันทบุรี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๔๕ และมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดจันทบุรี (ก.อบต.จังหวัด) ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๑๕ กันยายน ๒๕๖๓ ได้เห็นชอบแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖ ขององค์การบริหารส่วนตำบลตรอกนอง ไปแล้ว นั้น

องค์การบริหารส่วนตำบลตรอกนอง จึงขอประกาศใช้แผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖ เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลประจำปี ต่อไป

ประกาศ ณ วันที่ ๓ ตุลาคม พ.ศ.๒๕๖๕

(นายเฉลย สัมเภาพันธ์)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลตรอกนอง

แผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖



องค์การบริหารส่วนตำบลรอกนอ
อำเภอขลุง จังหวัดจันทบุรี

คำนำ

การจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖ ขององค์การบริหารส่วนตำบลตรอกนอง ได้คำนึงถึงภารกิจอำนาจหน้าที่ตามกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้ เพื่อการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ระเบียบแบบแผนของทางราชการ หลักและวิธีปฏิบัติราชการ บทบาทและหน้าที่ของตนเองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุขและแนวทางปฏิบัติตน เพื่อเป็นพนักงานส่วนตำบลที่ดี โดยได้กำหนดหลักสูตรการพัฒนาสำหรับบุคลากรของแต่ละตำแหน่งให้สามารถได้รับการพัฒนาได้ในหลายมิติ ทั้งในด้านความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ด้านการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหารและด้านคุณธรรมและจริยธรรม เพื่อพัฒนาศักยภาพบุคลากรให้สอดคล้องกับบทบาทและภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลตรอกนอง ต่อไป

สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล
องค์การบริหารส่วนตำบลตรอกนอง อำเภอชลบุรี จังหวัดจันทบุรี

สารบัญ

	หน้า
บทที่ ๑ บทนำ	
หลักการและเหตุผล	๑
วัตถุประสงค์	๑
เป้าหมาย	๒
ขั้นตอนการดำเนินงาน	๒
หลักสูตรและวิธีการพัฒนา	๔
การติดตามประเมินผล	๔
บทที่ ๒ แนวทางการพัฒนาบุคลากร	
เป้าหมายในการพัฒนาบุคลากร	๕
งบประมาณ	๕
หลักสูตรการพัฒนา	๕
วิธีการพัฒนา	๕
การประเมินการฝึกอบรม	๖
แผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖	๗
ภาคผนวก	
- ประกาศใช้แผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖	
- คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖	
- รายงานการประชุม	
- รายงานการประเมินความรู้ ความต้องการและสภาพปัญหาของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างและพนักงานจ้าง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖	

บทที่ ๑

บทนำ

๑. หลักการและเหตุผล

ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานจังหวัดจันทบุรี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๔๕ หมวดที่ ๑๒ ส่วนที่ ๓ เกี่ยวกับการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ข้อ ๒๖๔ ให้ผู้บังคับบัญชาหน้าที่พัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ทักษะทัศนคติที่ดี คุณธรรมและจริยธรรมอันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งในข้อ ๒๖๗ ได้กล่าวว่าการพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชานั้น ต้องพัฒนาทั้ง ๕ ด้าน ได้แก่

(๑) ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานโดยทั่วไป เช่น ระเบียบกฎหมาย นโยบายสำคัญของรัฐบาล สถานที่ โครงสร้างของงานนโยบายต่างๆ เป็นต้น

(๒) ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ได้แก่ ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานของตำแหน่งหนึ่งตำแหน่งใดโดยเฉพาะ เช่น งานฝึกอบรม งานพิมพ์ดีด งานด้านช่าง

(๓) ด้านการบริหาร ได้แก่ รายละเอียดที่เกี่ยวกับการบริหารงานการบริการประชาชน เช่น ในเรื่องการวางแผน การมอบหมายงาน การจูงใจ การประสานงาน เป็นต้น

(๔) ด้านคุณสมบัติส่วนตัว ได้แก่ การช่วยเสริมบุคลิกที่ดี ส่งเสริมให้สามารถปฏิบัติงานร่วมกับบุคคลอื่นได้อย่างราบรื่นและมีประสิทธิภาพ เช่น มนุษย์สัมพันธ์การทำงานการสื่อความหมาย การเสริมสร้างสุขภาพอนามัย เป็นต้น

(๕) ด้านศีลธรรมคุณธรรมและจริยธรรม ได้แก่ การพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน เช่น จริยธรรมในการปฏิบัติงาน การพัฒนาคุณภาพชีวิตเพื่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานการปฏิบัติงานอย่างมีความสุข

องค์การบริหารส่วนตำบลตรอกนอง จึงได้จัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖ ขึ้น เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากรและเป็นเครื่องมือในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร อีกทั้งยังเป็นการพัฒนาเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทัศนคติที่ดี คุณธรรมจริยธรรมของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลตรอกนอง ให้สามารถปฏิบัติงานและบริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้ผู้เข้ารับการบรรจุแต่งตั้งเข้ารับราชการเป็นพนักงานส่วนตำบลได้เรียนรู้แบบแผนของทางราชการ หลักและวิธีการปฏิบัติราชการ เข้าใจถึงบทบาทและหน้าที่และแนวทางการปฏิบัติตนเป็นข้าราชการที่ดี ตามหลักสูตรที่ ก.อบต.กำหนด

๒.๒ เพื่อใช้เป็นกรอบและแนวทางในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างให้มีขีดความสามารถและสามารถพัฒนาตนเองให้ปฏิบัติงานในหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๒.๓ เพื่อพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต ยุติธรรม เสียสละ โปร่งใส พร้อมรับการตรวจสอบ โดยยึดประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน

๒.๔ เพื่อให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทัศนคติที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๒.๕ เพื่อให้ผู้บังคับบัญชาทุกระดับมีหน้าที่รับผิดชอบในการควบคุม ดูแล และการพัฒนาผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาที่อยู่ภายใต้การบังคับบัญชาโดยตรง รวมทั้งผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาที่เพิกย้ายหรือโอนมาดำรงตำแหน่งซึ่งอยู่ภายใต้การบังคับบัญชาของตน

๒.๖ เพื่อเป็นการพัฒนาศักยภาพพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๒.๗ เพื่อให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างได้รับความรู้และเกิดทักษะเฉพาะของงานในตำแหน่ง

๓. เป้าหมาย

๓.๑ เพื่อให้บุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลตรอกนอง ประกอบด้วย ข้าราชการ/พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ พนักงานครูและพนักงานจ้าง ได้รับการพัฒนาการเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ คุณธรรมและจริยธรรม อย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

๓.๒ เพื่อให้บุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลตรอกนองทุกคน ได้รับการพัฒนา เพิ่มพูนความรู้ ทักษะคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน สามารถนำความรู้ที่ได้รับใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงานเพื่อบริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตามแนวทางการบริหารกิจการมบ้านเมืองที่ดี

๔. ขั้นตอนการดำเนินการ

๔.๑ การเตรียมการและการวางแผน

๑) แต่งตั้งคณะทำงานเพื่อดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร

๒) พิจารณาเหตุผลและความจำเป็นในการพัฒนา โดยการศึกษาวิเคราะห์ดูว่าผู้ใต้บังคับบัญชาแต่ละคนสมควรจะต้องได้รับการพัฒนาด้านใดบ้าง จึงจะปฏิบัติงานได้สำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพและปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐานที่กำหนดไว้

๓) กำหนดประเภทของความจำเป็น ได้แก่ ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัวและด้านคุณธรรมจริยธรรม

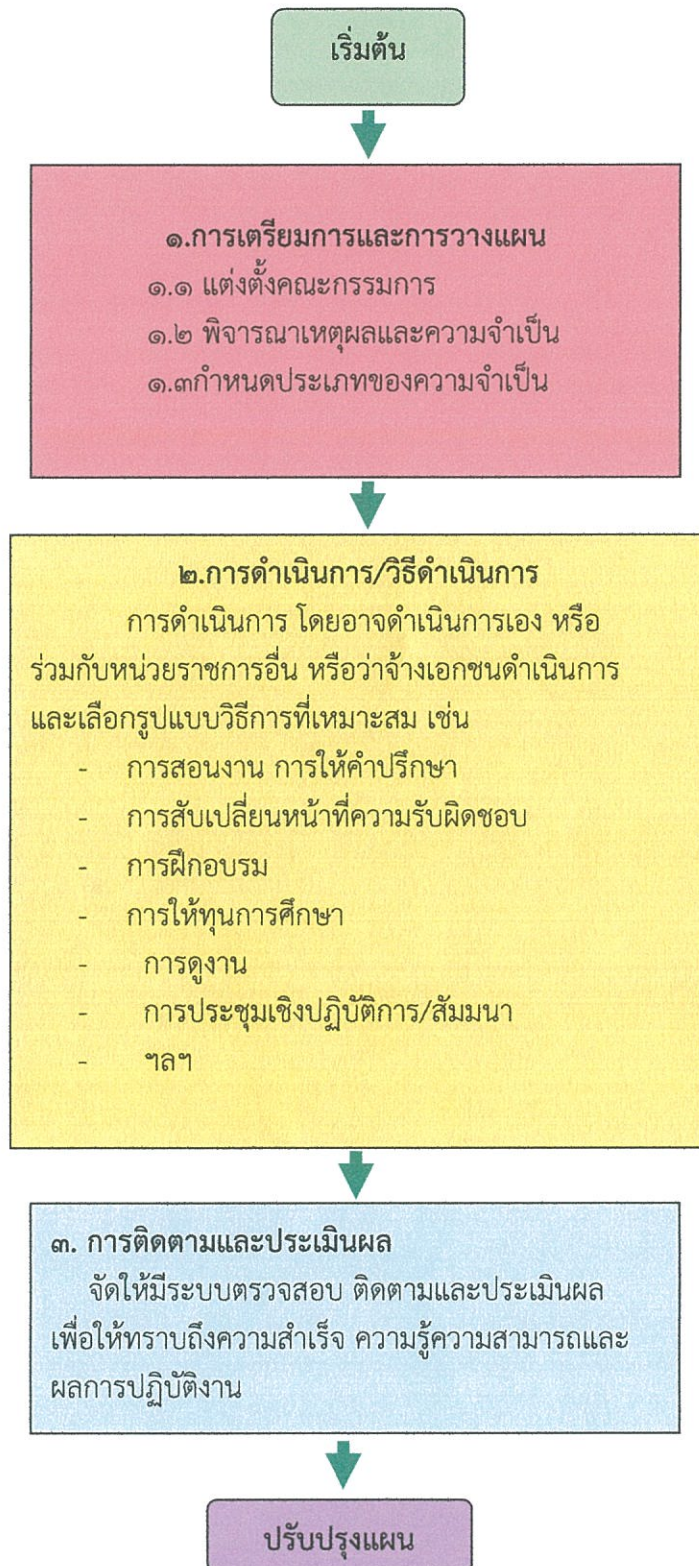
๔.๒ การดำเนินการพัฒนา

๑) การเลือกวิธีพัฒนาผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาที่เหมาะสม เมื่อผู้บังคับบัญชาได้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาจากการหาความจำเป็นในการพัฒนาแล้ว บังคับบัญชาควรนำข้อมูลเหล่านั้นมาพิจารณากำหนดกลุ่มเป้าหมายและเรื่องที่อยู่ใต้บังคับบัญชาจำเป็นต้องได้รับการพัฒนา ได้แก่ การคัดเลือกกลุ่มบุคคลที่สมควรจะได้รับการพัฒนาและเลือกประเด็นที่จะให้มีการพัฒนาโดยสามารถเลือกแนวทางหรือวิธีการพัฒนาได้หลายรูปแบบตามความเหมาะสม เช่น การให้ความรู้ การสับเปลี่ยนหน้าที่ความรับผิดชอบ การฝึกอบรม การดูงาน การประชุมเชิงวิชาการและการสัมมนา เป็นต้น

๒) วิธีการพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้บังคับบัญชาสามารถพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา โดยเลือกแนวทางการพัฒนาได้หลายอย่าง โดยอาจจัดทำเป็นโครงการเพื่อดำเนินการเองหรือเข้าร่วมสมทบกับหน่วยราชการอื่นหรือว่าจ้างองค์กรเอกชนที่มีความรู้ความชำนาญเฉพาะด้านเป็นผู้ดำเนินการ

๔.๓ การติดตามและประเมินผลให้ผู้บังคับบัญชา หมั่นติดตามการพัฒนาอย่างใกล้ชิดและให้มีการประเมินผลการพัฒนาเมื่อผ่านการประเมินผลแล้ว ถือว่าผู้นั้นได้รับการพัฒนาแล้ว

แผนภาพแสดงขั้นตอนการดำเนินงานการพัฒนาบุคลากร



๕. หลักสูตรและวิธีการพัฒนา

๕.๑ หลักสูตรการพัฒนา

องค์การบริหารส่วนตำบลตรอกนอง กำหนดหลักสูตรการพัฒนาสำหรับบุคลากรในแต่ละตำแหน่ง ต้องได้รับการพัฒนาอย่างน้อยในหลักสูตรหนึ่งหรือหลายหลักสูตร ดังนี้

- ๑) หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ
- ๒) หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบ
- ๓) หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง
- ๔) หลักสูตรด้านการบริหาร
- ๕) หลักสูตรด้านคุณธรรมจริยธรรม

๕.๒ วิธีการพัฒนา

องค์การบริหารส่วนตำบลตรอกนอง เป็นหน่วยดำเนินการเองหรือดำเนินการจากหน่วยงานอื่น โดยวิธีการพัฒนาวิธีใดวิธีหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ตามความจำเป็น คือ

- ๑) การปฐมนิเทศ
- ๒) การสอนงาน การให้คำปรึกษาหรือวิธีการอื่นที่เหมาะสม
- ๓) การมอบหมายงาน การสับเปลี่ยนหน้าที่ความรับผิดชอบ
- ๔) การฝึกอบรม
- ๕) การศึกษาหรือดูงาน
- ๖) การประชุมเชิงปฏิบัติการ หรือการสัมมนา

๖. การติดตามและการประเมินผล

องค์การบริหารส่วนตำบลตรอกนอง กำหนดให้มีระบบการตรวจสอบติดตามและประเมินผลการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้ทราบถึงความสำเร็จของการพัฒนาความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานและผลการปฏิบัติงานของบุคลากรผู้เข้ารับการพัฒนา โดยใช้วิธีการประเมินผลการพัฒนา ดังนี้

- ๑) การใช้แบบสอบถาม/แบบทดสอบก่อน-หลังและแบบสอบถามติดตามการประเมินผล ภายหลังจากการได้รับพัฒนาไปได้ระยะหนึ่ง
- ๒) ติดตามประเมินผลโดยคณะกรรมการตรวจรับรองมาตรฐานการปฏิบัติราชการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

บทที่ ๒

แนวทางการพัฒนาบุคลากร

การกำหนดแนวทางในการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลตรอกนอง ได้พิจารณา และให้ความสำคัญบุคลากรในทุกๆระดับเพื่อให้ได้รับการพัฒนาประสิทธิภาพทั้งทางด้านการปฏิบัติงาน หน้าที่ ความรับผิดชอบ ความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง การบริหารและคุณธรรมและจริยธรรม ดังนี้

๑.เป้าหมายในการพัฒนาบุคลากร จำนวน ๑๗ สายงาน ดังนี้

- (๑) ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)
- (๒) นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)
- (๓) หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)
- (๔) นักทรัพยากรบุคคล (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)
- (๕) นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)
- (๖) นิติกร (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)
- (๗) เจ้าพนักงานธุรการ (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)
- (๘) เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)
- (๙) ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)
- (๑๐) นักวิชาการคลัง (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)
- (๑๑) เจ้าพนักงานพัสดุ (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)
- (๑๒) เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)
- (๑๓) ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)
- (๑๔) นายช่างโยธา (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)
- (๑๕) ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)
- (๑๖) นักวิชาการศึกษา (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)
- (๑๗) ครูผู้ดูแลเด็ก(ครูผู้ช่วย) /ครู

๒.งบประมาณ ตามข้อบัญญัติงบประมาณประจำปี พ.ศ.๒๕๖๖

๓.หลักสูตรการพัฒนา

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

๔.วิธีการดำเนินการ การฝึกอบรมตามรายละเอียดที่กล่าวมานั้นจะใช้วิธีการใน ๔ ลักษณะ ดังนี้

- (๑) ฝึกอบรมภายในองค์กร ซึ่งอาจใช้วิทยากรภายในหรือภายนอกองค์กร
- (๒) การส่งบุคลากรไปรับการฝึกอบรมจากภายนอก
- (๓) การฝึกอบรมในขณะที่ปฏิบัติงาน

๕.การประเมินการฝึกอบรม การฝึกอบรมทุกครั้งจะต้องมีการประเมินผลเพื่อนำข้อมูลที่ได้มาปรับปรุงการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ ประกอบด้วยวิธีการต่าง ๆ ได้ดังนี้

(๑) การให้มีการประเมินผลการฝึกอบรมในกรณีการจัดฝึกอบรมในองค์กรทุกครั้ง

(๒) จัดให้มีการบันทึกผลการอบรมทุกครั้งและนำข้อมูลไปใช้พิจารณาปรับตำแหน่งหรือการปรับเปลี่ยนตำแหน่งของบุคลากร

(๓) ให้มีการรายงานและบันทึกผลที่ได้ในกรณีที่ได้มีการส่งบุคลากรไปฝึกอบรมภายนอกองค์กร

.....

แผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖
องค์การบริหารส่วนตำบลตรอกนอง อำเภอขลุง จังหวัดจันทบุรี

ที่	โครงการ/หลักสูตรการพัฒนา	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย	วิธีการพัฒนา	ระยะเวลาการดำเนินงาน	การติดตาม การประเมินผล
๑.	<p>จัดอบรมโดยสถาบันบุคลากรท้องถิ่นหรือหน่วยงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง ดังนี้</p> <ul style="list-style-type: none"> - หลักสูตรนักบริหารงานท้องถิ่นหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง - หลักสูตรนักบริหารงานทั่วไปหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง - หลักสูตรนักบริหารงานการคลังหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง - หลักสูตรนักบริหารงานช่างหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง - หลักสูตรนักบริหารการศึกษาหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง - หลักสูตรนักวิเคราะห์นโยบายและแผนหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง - หลักสูตรนักทรัพยากรบุคคลหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง - หลักสูตรนิติกรหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง - หลักสูตรเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชนหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง - หลักสูตรนักวิชาการตรวจสอบภายในหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง - หลักสูตรเจ้าพนักงานธุรการหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง - หลักสูตรนักวิชาการคลังหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง - หลักสูตรเจ้าพนักงานพัสดุหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง - หลักสูตรเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง - หลักสูตรนายช่างโยธาหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง - หลักสูตรนักวิชาการศึกษาหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง - หลักสูตรครูผู้ดูแลเด็กหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง 	<p>- เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน</p>	<p>พนักงานส่วนตำบล / พนักงานครู / ลูกจ้างประจำ ทั้ง ๑๗ สายงาน</p>	<p>การฝึกอบรม / การอบรม / อบรมเชิงปฏิบัติการ เป็นต้น</p>	<p>๑ ต.ค.๖๕ - ๓๐ ก.ย.๖๖</p>	<p>การติดตาม การประเมินผล</p> <p>- ตามแบบที่กำหนด</p>

ที่	โครงการ/หลักสูตรการพัฒนา	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย	วิธีการพัฒนา	ระยะเวลา การดำเนินงาน	การติดตาม การประเมินผล
๒.	อบรมให้ความรู้เพิ่มศักยภาพในการปฏิบัติหน้าที่ให้กับผู้บริหารท้องถิ่น สมาชิกสภาท้องถิ่นและบุคลากรท้องถิ่น	- ผู้บริหารท้องถิ่น สมาชิกสภาท้องถิ่น และบุคลากรท้องถิ่นได้รับการพัฒนาความรู้และเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน สามารถนำมาปรับใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ - เพื่อสร้างจิตสำนึกที่ดีในการปฏิบัติงาน ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต	ผู้บริหารท้องถิ่น สมาชิกสภาท้องถิ่น และพนักงานส่วนตำบล	อบรม/ฝึกอบรม/ อบรมเชิงปฏิบัติการ/ ดูงาน เป็นต้น	๑ ต.ค.๖๕ - ๓๐ ก.ย.๖๖	- ตามแบบที่กำหนด
๓.	อบรมเสริมสร้างคุณธรรมและจริยธรรมให้แก่ผู้นำท้องถิ่น และบุคลากรท้องถิ่น	- เพื่อให้ความรู้ความเข้าใจกฎหมายระเบียบที่เกี่ยวข้อง สามารถปฏิบัติงานได้ถูกต้อง	ผู้บริหารท้องถิ่น สมาชิกสภาท้องถิ่น และพนักงานส่วนตำบล	อบรม/ฝึกอบรม/ อบรมเชิงปฏิบัติการ/ ดูงาน เป็นต้น	๑ ต.ค.๖๕ - ๓๐ ก.ย.๖๖	- ตามแบบที่กำหนด
๔.	หลักสูตรระเบียบกฎหมายท้องถิ่นที่เกี่ยวข้อง	- เพื่อให้ความรู้ความเข้าใจกฎหมายระเบียบที่เกี่ยวข้อง สามารถปฏิบัติงานได้ถูกต้อง	ผู้บริหารท้องถิ่น สมาชิกสภาท้องถิ่น และบุคลากรท้องถิ่น	อบรม/ฝึกอบรม/ อบรมเชิงปฏิบัติการ เป็นต้น	๑ ต.ค.๖๕ - ๓๐ ก.ย.๖๖	- ตามแบบที่กำหนด
๕.	หลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	- เพื่อเพิ่มพูนทักษะ ความรู้ ประสิทธิภาพและขีดความสามารถในการปฏิบัติงานที่สูงขึ้น	ผู้บริหารท้องถิ่น สมาชิกสภาท้องถิ่น และบุคลากรท้องถิ่น	อบรม/ฝึกอบรม/ อบรมเชิงปฏิบัติการ เป็นต้น	๑ ต.ค.๖๕ - ๓๐ ก.ย.๖๖	- ตามแบบที่กำหนด

ภาคผนวก



คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลตรอกนอง

ที่ ๓๐๘/๒๕๖๕

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖

อาศัยอำนาจตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดจันทบุรี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๕๕ ข้อ ๒๗๐ จึงขอแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖ ประกอบด้วย

- | | |
|--|---------------------|
| ๑. นายกององค์การบริหารส่วนตำบลตรอกนอง | ประธานกรรมการ |
| ๒. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลตรอกนอง | กรรมการ |
| ๓. ผู้อำนวยการกองคลัง | กรรมการ |
| ๔. ผู้อำนวยการกองช่าง | กรรมการ |
| ๕. ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม | กรรมการ |
| ๖. หัวหน้าสำนักปลัด | กรรมการและเลขานุการ |
| ๗. นักทรัพยากรบุคคล | ผู้ช่วยเลขานุการ |

ให้คณะกรรมการมีหน้าที่จัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖ เพื่อกำหนดหลักสูตรในการพัฒนาบุคลากร เพื่อเพิ่มความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงานให้แก่พนักงานส่วนท้องถิ่นให้มีทักษะและทัศนคติที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรมให้แก่บุคลากรอันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพ

สั่ง ณ วันที่ ๒๐ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๕

(นายเฉลย สัมเภาพันธ์)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลตรอกนอง



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ... สำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบล โทร. ๐๓๙๓๘ ๖๑๙๐

ที่... วันที่ 20 ก.ย. 2565

เรื่อง... ประเมินความรู้ สภาพปัญหาและความต้องการของพนักงานส่วนตำบลในการจัดทำหลักสูตรการอบรม
... ในแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖

เรียน นายองค์การบริหารส่วนตำบลตรอกนอง

ด้วยองค์การบริหารส่วนตำบลตรอกนอง จะดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖ เพื่อสำรวจความรู้ สภาพปัญหาและความต้องการของพนักงานส่วนตำบล ในการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยจะทำการประเมินความรู้ สภาพปัญหาและความต้องการของ พนักงานส่วนตำบลในสังกัด เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการจัดทำหลักสูตรการอบรมในแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖ รายละเอียดแนบท้ายบันทึกนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

(นางสาวประกายฟ้า ร่าริน)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

ความเห็นหัวหน้าสำนักงานปลัด

(ลงชื่อ)

(นางสาวชूरิรัตน์ สุนทรประเสริฐ)
ตำแหน่ง หัวหน้าสำนักงานปลัด

ความเห็นปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลตรอกนอง

(ลงชื่อ)

(นางสาววิภารัตน์ ชี้อสัตย์)

ตำแหน่ง ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลตรอกนอง

ความเห็นนายกองค์การบริหารส่วนตำบลตรอกนอง

(ลงชื่อ)

(นายเจलय สัมภาพันธ์)

ตำแหน่ง นายกองค์การบริหารส่วนตำบลตรอกนอง

แบบสำรวจการประเมินความรู้ สภาพปัญหาและความต้องการของพนักงานส่วนตำบล
เพื่อจัดทำหลักสูตรการอบรมในแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖

แบบสอบถามชุดนี้จัดทำขึ้นโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อสำรวจประเมินความรู้ สภาพปัญหาและความต้องการของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างในสังกัด เพื่อประเมินผลว่าขาดความรู้หรือทักษะในด้านใดเพื่อนำผลจากการสำรวจไปจัดทำเป็นหลักสูตรอบรมในแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕ ให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล สอดคล้องกับความต้องการของท่านและหน่วยงาน โดยแบบประเมินชุดนี้แบ่งออกเป็น ๓ ส่วน ประกอบด้วย

ส่วนที่ ๑ คำถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไป

ส่วนที่ ๒ ประเมินความรู้ ความต้องการฝึกอบรมตามสายงานหรือเฉพาะตำแหน่ง หรือหลักสูตรอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง

ส่วนที่ ๓ ความต้องการให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดำเนินการจัดฝึกอบรมเอง

ส่วนที่ ๔ สภาพปัญหาและข้อเสนอแนะในการทำงาน

ส่วนที่ ๑ คำถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไป

กรุณาเขียนเครื่องหมาย หน้าข้อความที่ตรงกับลักษณะของท่าน

๑.เพศ

ชาย

หญิง

๒.ช่วงอายุ

อายุระหว่าง ๑๘ - ๒๙ ปี

อายุระหว่าง ๓๐ - ๓๙ ปี

อายุระหว่าง ๔๐ - ๔๙ ปี

อายุระหว่าง ๕๐ - ๕๙ ปี

๓.ระดับการศึกษา

ประถมศึกษา

มัธยมศึกษา

ปวช./ปวส./ปวท.

ปริญญาตรี

ปริญญาโท

อื่นๆ(ระบุ).....

๔.ประเภทตำแหน่ง

ประเภทผู้บริหารท้องถิ่น

ประเภทอำนวยการท้องถิ่น

ประเภทพนักงานส่วนตำบล

พนักงานครู

ลูกจ้างประจำ

พนักงานจ้างตามภารกิจ

พนักงานจ้างทั่วไป

๕.สังกัดส่วนราชการ

- สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล
- กองคลัง
- กองช่าง
- กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
- หน่วยตรวจสอบภายใน

ส่วนที่ ๒ ประเมินความรู้ ความต้องการฝึกอบรมตามสายงานหรือเฉพาะตำแหน่ง หรือหลักสูตรอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง
กรุณาเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงใน ที่ระบุหมายเลขระดับความรู้และความต้องการ

หัวข้อประเมิน	ความต้องการ				
	๕	๔	๓	๒	๑
๑. ท่านมีความต้องการอบรมความรู้ด้านระเบียบ/กฎหมายท้องถิ่น มากน้อยเพียงใด					
๒. ท่านมีความต้องการอบรมความรู้ทักษะเฉพาะตำแหน่ง มากน้อยเพียงใด					
๓. ท่านมีความต้องการอบรมด้านการใช้ภาษา มากน้อยเพียงใด					
๔. ท่านมีความต้องการอบรมเกี่ยวกับงานจัดซื้อจัดจ้างและงานพัสดุ มากน้อยเพียงใด					
๕. ท่านมีความต้องการอบรมด้านเทคโนโลยีสารสนเทศกับการพัฒนาท้องถิ่น มากน้อยเพียงใด					
๖. ท่านมีความต้องการอบรมด้านคุณธรรมจริยธรรม มากน้อยเพียงใด					
๗. ท่านมีความต้องการอบรมเกี่ยวกับวินัยและการดำเนินการทางวินัย มากน้อยเพียงใด					
๘. ท่านมีความต้องการอบรมเกี่ยวกับพระราชบัญญัติความรับผิดทางละเมิดของเจ้าหน้าที่ มากน้อยเพียงใด					

ส่วนที่ ๓ ความต้องการให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดำเนินการจัดฝึกอบรมเอง
 กรุณาเขียนเครื่องหมาย ลงใน ที่ต้องการให้ดำเนินการจัดฝึกอบรม

๓.๑ หลักสูตรในการจัดฝึกอบรม

หัวข้อในการจัดฝึกอบรม	ระดับความต้องการ				
	⑤	④	③	②	①
๑.โครงการอบรมให้ความรู้เพิ่มประสิทธิภาพพบปะและอำนาจหน้าที่ของผู้บริหารท้องถิ่น สมาชิกสภาท้องถิ่นและบุคลากรท้องถิ่น ในการจัดทำบริการสาธารณะในเขตองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่อยู่ในความรับผิดชอบ					
๒.โครงการอบรมวิธีบริหารงบประมาณภายใต้อำนาจหน้าที่ตามกฎหมาย ระเบียบ และหนังสือสั่งการกระทรวงมหาดไทยที่เกี่ยวข้อง					
๓.โครงการอบรมการบริหารจัดการขยะมูลฝอยในชุมชน					
๔.โครงการอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับเทคโนโลยีกับการพัฒนาท้องถิ่น					
๕.โครงการอบรมให้ความรู้เพิ่มศักยภาพให้กับผู้บริหารท้องถิ่น สมาชิกสภาท้องถิ่นและบุคลากรท้องถิ่น					
๖.โครงการอบรมเสริมสร้างคุณธรรมและจริยธรรมให้กับผู้บริหารท้องถิ่น สมาชิกสภาท้องถิ่นและบุคลากรท้องถิ่น					
๗.โครงการอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับวินัยและการดำเนินการทางวินัย					
๘.โครงการอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับความรับผิดชอบของเจ้าหน้าที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น					
๙.โครงการเสริมสร้างความสัมพันธ์อันดีภายในองค์กร					
๑๐.โครงการอบรมวินัยการเงินการคลังท้องถิ่น การใช้จ่ายงบประมาณ และการบริหารความเสี่ยงในองค์กร					
๑๑.โครงการอบรมอื่นๆ ระบุ.....					

๓.๒ ช่วงเวลาในการจัดอบรม

หัวข้อประเมิน	ระดับความต้องการ				
	⑤	④	③	②	①
๑.ระหว่างเดือน ต.ค.๖๕ - ธ.ค.๖๖					
๒.ระหว่างเดือน ม.ค.๖๖ - มี.ค.๖๖					
๓.ระหว่างเดือน เม.ย.๖๖ - มิ.ย.๖๖					
๔.ระหว่างเดือน ก.ค.๖๖ - ก.ย.๖๖					

๓.๓ อบรมในช่วงเวลาใด

หัวข้อประเมิน	ระดับความต้องการ				
	⑤	④	③	②	①
๑.วันจันทร์ - วันศุกร์					
๒.วันเสาร์ - วันอาทิตย์					

ส่วนที่ ๔ ข้อเสนอแนะและสภาพปัญหาในการปฏิบัติงาน

.....

.....

.....

.....

.....

.....



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ... สำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลตรอกนอง โทร. ๐๓๙๓๘ ๖๑๙๐

ที่... วันที่ 29 ก.ย. 2565

เรื่อง... รายงานผลการประเมินความรู้ ความต้องการและสภาพปัญหาของพนักงานส่วนตำบลเพื่อจัดทำหลักสูตร
การอบรมในแผนพัฒนาพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖

เรียน นายกององค์การบริหารส่วนตำบลตรอกนอง

พร้อมหนังสือนี้ สำนักปลัด ขอรายงานผลการประเมินประความรู้ สภาพปัญหาและความ
ต้องการของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างและพนักงานจ้าง เพื่อจัดทำ
แผนพัฒนาพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖ ได้ดังนี้

๑. มีกลุ่มเป้าหมายทั้งสิ้น ๒๘ คน ตอบแบบสอบถาม ๒๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐

๒. ผลการประเมินระดับความต้องการให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดหลักสูตรการอบรม
ในแผนพัฒนาพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖ (หน่วยงานอื่นจัดฝึกอบรม) สรุปได้ดังนี้

(๑) หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะสำหรับตำแหน่ง คิดเป็นร้อยละ ๔.๑๘ อยู่ในระดับมาก

(๒) หลักสูตรความรู้ด้านระเบียบ/กฎหมายท้องถิ่น คิดเป็นร้อยละ ๔.๐๗ อยู่ในระดับมาก

(๓) หลักสูตรเกี่ยวกับงานจัดซื้อจัดจ้างและงานพัสดุ คิดเป็นร้อยละ ๔.๐๔ อยู่ในระดับมาก

(๔) หลักสูตรด้านคุณธรรมจริยธรรม คิดเป็นร้อยละ ๓.๘๙ อยู่ในระดับมาก

(๕) หลักสูตรด้านทักษะด้านการใช้ภาษา คิดเป็นร้อยละ ๓.๘๖ อยู่ในระดับมาก

(๖) หลักสูตรทักษะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศกับการพัฒนาท้องถิ่น คิดเป็นร้อยละ ๓.๘๖ อยู่ใน
ระดับมาก

(๗) หลักสูตรด้านเกี่ยวกับวินัยและการดำเนินการทางวินัย คิดเป็นร้อยละ ๓.๘๒ อยู่ในระดับมาก

(๘) หลักสูตรเกี่ยวกับพระราชบัญญัติความรับผิดชอบละเมิดของเจ้าหน้าที่ คิดเป็นร้อยละ ๓.๘๒
อยู่ในระดับมาก

๓. สรุปผลการประเมินประเด็น(หัวข้อ)ความต้องการให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดำเนินการ
จัดฝึกอบรมเอง ในปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖ สรุปได้ดังนี้

(๑) โครงการอบรมเสริมสร้างคุณธรรมและจริยธรรมให้กับผู้บริหารท้องถิ่น สมาชิกสภา
ท้องถิ่นและบุคลากรท้องถิ่น คิดเป็นร้อยละ ๔.๔๖ อยู่ในระดับมาก

(๒) โครงการอบรมให้ความรู้เพิ่มศักยภาพให้กับผู้บริหารท้องถิ่น สมาชิกสภาท้องถิ่นและ
บุคลากรท้องถิ่น คิดเป็นร้อยละ ๔.๓๖ อยู่ในระดับมาก

(๓) โครงการอบรมให้ความรู้เพิ่มประสิทธิภาพบทบาทและอำนาจหน้าที่ของผู้บริหารท้องถิ่น
สมาชิกสภาท้องถิ่นและบุคลากรท้องถิ่น ในการจัดทำบริการสาธารณะในเขตองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่อยู่ใน
ความรับผิดชอบ คิดเป็นร้อยละ ๔.๐๗ อยู่ในระดับมาก

(๔) โครงการอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับเทคโนโลยีกับการพัฒนาท้องถิ่น คิดเป็นร้อยละ ๔.๐๗
อยู่ในระดับมาก

(๕) โครงการอบรมวิธีบริหารงบประมาณภายใต้อำนาจหน้าที่ตามกฎหมาย ระเบียบและ
หนังสือ สั่งการกระทรวงมหาดไทยที่เกี่ยวข้อง คิดเป็นร้อยละ ๓.๙๓ อยู่ในระดับมาก

(๖) โครงการอบรมการบริหารจัดการขยะมูลฝอยในชุมชน คิดเป็นร้อยละ ๓.๙๓ อยู่ใน
ระดับมาก

(๗)...

(๗) โครงการอบรมวินัยการเงินการคลังท้องถิ่น การใช้จ่ายงบประมาณและการบริหารความเสี่ยงในองค์กร คิดเป็นร้อยละ ๓.๘๖ อยู่ในระดับมาก

(๘) โครงการอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับวินัย และการดำเนินการทางวินัย คิดเป็นร้อยละ ๓.๘๒ อยู่ในระดับมาก

(๙) โครงการอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับความรับผิดชอบทางละเมิดของเจ้าหน้าที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น คิดเป็นร้อยละ ๓.๗๙ อยู่ในระดับมาก

(๑๐) โครงการเสริมสร้างความสัมพันธ์อันดีภายในองค์กร คิดเป็นร้อยละ ๓.๖๘ อยู่ในระดับมาก

(๑๑) โครงการอบรมอื่นๆ (-ไม่มีข้อเสนอเพิ่มเติม-)

๔.สรุปผลความต้องการในช่วงระหว่างเดือนในการจัดฝึกอบรม ดังนี้

(๑) ระหว่างเดือนตุลาคม ๒๕๕๕ - ธันวาคม ๒๕๕๕ คิดเป็นร้อยละ ๓.๒๙ อยู่ในระดับปานกลาง

(๒) ระหว่างเดือนกรกฎาคม ๒๕๖๖ - กันยายน ๒๕๖๖ คิดเป็นร้อยละ ๓.๐๐ อยู่ในระดับปานกลาง

(๓) ระหว่างเดือนเมษายน ๒๕๖๖ - มิถุนายน ๒๕๖๖ คิดเป็นร้อยละ ๒.๘๙ อยู่ในระดับปานกลาง

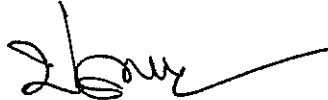
(๔) ระหว่างเดือนมกราคม ๒๕๖๖ - มีนาคม ๒๕๖๖ คิดเป็นร้อยละ ๒.๓๙ อยู่ในระดับน้อย

๕.สรุปผลความต้องการช่วงวันในการจัดฝึกอบรม ดังนี้

(๑) วันจันทร์ - วันศุกร์ คิดเป็นร้อยละ ๔.๐๔ อยู่ในระดับมาก

(๒) วันเสาร์ - วันอาทิตย์ คิดเป็นร้อยละ ๑.๘๖ อยู่ในระดับน้อย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ



(นางสาวประกายฟ้า รารีน)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

ความเห็นหัวหน้าสำนักปลัด

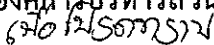


(ลงชื่อ)

(นางสาวชूरิรัตน์ สุนทรประเสริฐ)

ตำแหน่ง หัวหน้าสำนักปลัด

ความเห็นปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลตรอกนอง

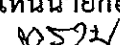


(ลงชื่อ)

(นางสาววิภารัตน์ ชื้อสัตย์)

ตำแหน่ง ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลตรอกนอง

ความเห็นนายกองค์การบริหารส่วนตำบลตรอกนอง



(ลงชื่อ)

(นายเจต สัมเกาพันธ์)

ตำแหน่ง นายกองค์การบริหารส่วนตำบลตรอกนอง

รายงานผลการประเมินความรู้ สภาพปัญหาและความต้องการของพนักงานส่วนตำบล
เพื่อจัดทำหลักสูตรการอบรมในแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

จากการสำรวจประเมินความรู้ สภาพปัญหาและความต้องการของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู และบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลตรอกนอง เพื่อจัดทำหลักสูตรการอบรมในแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ โดยได้มีการจัดเก็บข้อมูลจากกลุ่มเป้าหมายทั้งสิ้น ๒๘ คน มีผู้ตอบแบบสอบถาม ๒๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐ สรุปผลได้ดังนี้

ส่วนที่ ๑ ข้อมูลทั่วไป

ตารางที่ ๑.๑ แสดงจำนวนร้อยละ ของเพศผู้ตอบแบบสำรวจ

เพศ	จำนวน(คน)	คิดเป็นร้อยละ	หมายเหตุ
ชาย	๑๐	๓๕.๗๑	
หญิง	๑๘	๖๔.๒๙	
รวม	๒๘	๑๐๐	

จากตารางที่ ๑.๑ พบว่า ผู้ตอบแบบสำรวจเป็นเพศหญิงมากกว่าเพศชาย

ตารางที่ ๑.๒ แสดงจำนวนร้อยละ ของช่วงอายุผู้ตอบแบบสำรวจ

ช่วงอายุ	จำนวน(คน)	คิดเป็นร้อยละ	หมายเหตุ
ระหว่าง ๑๘ - ๒๙ ปี	๔	๑๔.๒๙	
ระหว่าง ๓๐ - ๓๙ ปี	๕	๑๗.๘๖	
ระหว่าง ๔๐ - ๔๙ ปี	๑๒	๔๒.๘๖	
ระหว่าง ๕๐ - ๕๙ ปี	๗	๒๕	
รวม	๒๘	๑๐๐	

จากตารางที่ ๑.๒ พบว่า ผู้ตอบแบบสำรวจมากที่สุด มีช่วงอายุระหว่าง ๔๐-๔๙ ปี จำนวน ๑๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๒.๘๖ รองลงมา มีช่วงอายุระหว่าง ๕๐-๕๙ ปี จำนวน ๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๕ ถัดมาอยู่ในช่วงอายุระหว่าง ๓๐-๓๙ ปี จำนวน ๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๗.๘๖ และน้อยที่สุด มีช่วงอายุระหว่าง ๑๘-๒๙ ปี จำนวน ๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๔.๒๙

ตารางที่ ๑.๓ แสดงจำนวนร้อยละ ของระดับการศึกษาผู้ตอบแบบสำรวจ

ระดับการศึกษา	จำนวน(คน)	คิดเป็นร้อยละ	หมายเหตุ
ประถมศึกษา	๑	๓.๕๗	
มัธยมศึกษา	๓	๑๐.๗๑	
ปวช. - ปวส.	๑๐	๓๕.๗๑	
ปริญญาตรี	๙	๓๒.๑๔	
ปริญญาโท	๕	๑๗.๘๖	
รวม	๒๘	๑๐๐	

จากตารางที่ ๑.๓ พบว่า ผู้ตอบแบบสำรวจมากที่สุด มีการศึกษาอยู่ในระดับ ปวช.-ปวส. จำนวน ๑๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๕.๗๑ รองลงมา มีการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี จำนวน ๙ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๒.๑๔ ถัดมา มีการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาโท จำนวน ๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๗.๘๖ และน้อยที่สุด มีการศึกษาอยู่ในระดับมัธยมศึกษา จำนวน ๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๐.๗๑

ตารางที่ ๑.๔...

ตารางที่ ๑.๔ แสดงจำนวนร้อยละ ของประเภทตำแหน่งผู้ตอบแบบสำรวจ

ส่วนราชการ	จำนวน(คน)	คิดเป็นร้อยละ	หมายเหตุ
บริหารท้องถิ่น	๑	๓.๕๗	
อำนาจการท้องถิ่น	๓	๑๐.๗๑	
พนักงานส่วนตำบล	๑๐	๓๕.๗๑	
พนักงานครู	๑	๓.๕๗	
ลูกจ้างประจำ	๑	๓.๕๗	
พนักงานจ้างตามภารกิจ	๙	๓๒.๑๔	
พนักงานจ้างทั่วไป	๓	๑๐.๗๑	
รวม	๒๘	๑๐๐	

จากตารางที่ ๑.๔ พบว่า ผู้ตอบแบบสำรวจมากที่สุด เป็นพนักงานส่วนตำบล จำนวน ๑๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๕.๗๑ รองลงมาเป็นพนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๙ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๒.๑๔ ถัดมา มีจำนวนเท่ากันระหว่างพนักงานส่วนตำบลประเภทอำนาจการท้องถิ่น จำนวน ๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๐.๗๑ และ พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๐.๗๑ และน้อยที่สุดมีเท่ากันระหว่างพนักงานส่วนตำบล ประเภทบริหารท้องถิ่น จำนวน ๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๓.๕๗ พนักงานครู จำนวน ๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๓.๕๗ และ ลูกจ้างประจำ จำนวน ๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๓.๕๗

ตารางที่ ๑.๕ แสดงจำนวนร้อยละ ของส่วนราชการผู้ตอบแบบสำรวจ

ส่วนราชการ	จำนวน(คน)	คิดเป็นร้อยละ	หมายเหตุ
สำนักปลัด	๑๓	๔๖.๔๒	
กองคลัง	๖	๒๑.๔๓	
กองช่าง	๔	๑๔.๒๙	
กองการศึกษาฯ	๕	๑๗.๘๖	
หน่วยตรวจสอบภายใน	๐	๐	
รวม	๒๘	๑๐๐	

จากตารางที่ ๑.๕ พบว่า ผู้ตอบแบบสำรวจมากที่สุด อยู่ในสังกัดสำนักปลัด จำนวน ๑๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๖.๔๒ รองลงมาอยู่ในสังกัดกองคลัง จำนวน ๖ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๑.๔๓ ถัดลงมาอยู่ในสังกัด กองการศึกษาฯ จำนวน ๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๗.๘๖ และน้อยที่สุดอยู่ในสังกัดกองช่าง จำนวน ๔ คน คิดเป็น ร้อยละ ๑๔.๒๙

ส่วนที่ ๒ เกณฑ์การให้คะแนนความระดับความต้องการ

- | | |
|--|---------------------|
| - มีระดับความรู้และความต้องการมากที่สุด | ระดับคะแนนเท่ากับ ๕ |
| - มีระดับความรู้และความต้องการมาก | ระดับคะแนนเท่ากับ ๔ |
| - มีระดับความรู้และความต้องการปานกลาง | ระดับคะแนนเท่ากับ ๓ |
| - มีระดับความรู้และความต้องการน้อย | ระดับคะแนนเท่ากับ ๒ |
| - มีระดับความรู้และความต้องการน้อยที่สุด | ระดับคะแนนเท่ากับ ๑ |

ระดับค่าคะแนนเฉลี่ยกับเกณฑ์ระดับความต้องการ

- ค่าเฉลี่ยระดับ ๔.๕๑ - ๕.๐๐ มีระดับความต้องการ มากที่สุด
- ค่าเฉลี่ยระดับ ๓.๕๑ - ๔.๕๐ มีระดับความต้องการ มาก
- ค่าเฉลี่ยระดับ ๒.๕๑ - ๓.๕๐ มีระดับความต้องการ ปานกลาง
- ค่าเฉลี่ยระดับ ๑.๕๑ - ๒.๕๐ มีระดับความต้องการ น้อย
- ค่าเฉลี่ยระดับ ๑.๐๐ - ๑.๕๐ มีระดับความต้องการ น้อยที่สุด

ส่วนที่ ๒ ร้อยละของความต้องการ หลักสูตรการฝึกอบรมตามสายงานหรือเฉพาะตำแหน่งหรือหลักสูตรอื่นๆ (หน่วยงานอื่นๆ เป็นผู้จัดฝึกอบรม)

ที่	หัวข้อประเมิน	ระดับความต้องการ					X̄	ระดับ
		มากที่สุด ⑤	มาก ④	ปานกลาง ③	น้อย ②	น้อยที่สุด ①		
๑.	ท่านมีความต้องการอบรมความรู้ด้านระเบียบ/กฎหมายท้องถิ่น มากน้อยเพียงใด	๑๑ (๓๙.๒๙%)	๙ (๓๒.๑๔%)	๗ (๒๕%)	๑ (๓.๕๗%)	๐ (๐%)	๔.๐๗	มาก
๒.	ท่านมีความต้องการอบรมความรู้และทักษะเฉพาะตำแหน่ง มากน้อยเพียงใด	๑๒ (๔๒.๘๖%)	๑๐ (๓๕.๗๑%)	๕ (๑๗.๘๖%)	๑ (๓.๕๗%)	๐ (๐%)	๔.๑๘	มาก
๓.	ท่านมีความต้องการอบรมทักษะด้านการใช้ภาษา มากน้อยเพียงใด	๘ (๒๘.๕๗%)	๑๐ (๓๕.๗๑%)	๘ (๒๘.๕๗%)	๒ (๗.๑๔%)	๐ (๐%)	๓.๘๖	มาก
๔.	ท่านมีความต้องการอบรมเกี่ยวกับงานจัดซื้อจัดจ้าง และงานพัสดุ มากน้อยเพียงใด	๘ (๒๘.๕๗%)	๑๕ (๕๓.๕๗%)	๓ (๑๐.๗๑%)	๒ (๗.๑๔%)	๐ (๐%)	๔.๐๔	มาก
๕.	ท่านมีความต้องการอบรมทักษะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศกับการพัฒนาท้องถิ่น มากน้อยเพียงใด	๘ (๒๘.๕๗%)	๑๑ (๓๖.๒๙%)	๖ (๒๑.๔๓%)	๓ (๑๐.๗๑%)	๐ (๐%)	๓.๘๖	มาก
๖.	ท่านมีความต้องการอบรมด้านคุณธรรมจริยธรรม มากน้อยเพียงใด	๙ (๓๒.๑๔%)	๘ (๒๘.๕๗%)	๑๐ (๓๕.๗๑%)	๑ (๓.๕๗%)	๐ (๐%)	๓.๘๙	มาก
๗.	ท่านมีความต้องการอบรมเกี่ยวกับวินัยและการดำเนินการทางวินัย มากน้อยเพียงใด	๘ (๒๘.๕๗%)	๑๐ (๓๕.๗๑%)	๗ (๒๕%)	๓ (๑๐.๗๑%)	๐ (๐%)	๓.๘๒	มาก
๘.	ท่านมีความต้องการอบรมเกี่ยวกับพระราชบัญญัติความรับผิดทางละเมิดของเจ้าหน้าที่ มากน้อยเพียงใด	๘ (๒๘.๕๗%)	๑๐ (๓๕.๗๑%)	๗ (๒๕%)	๓ (๑๐.๗๑%)	๐ (๐%)	๓.๘๒	มาก

จากตารางส่วนที่ ๒ ผลการประเมินระดับความต้องการในการฝึกอบรม(หน่วยงานอื่นจัดอบรม)

พบว่า ผู้ตอบแบบสำรวจมีความต้องการในการฝึกอบรมเรียงจากมากไปหาน้อย ดังนี้

- ๑.หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะสำหรับตำแหน่ง คิดเป็นร้อยละ ๔.๑๘ อยู่ในระดับมาก
- ๒.หลักสูตรความรู้ด้านระเบียบ/กฎหมายท้องถิ่น คิดเป็นร้อยละ ๔.๐๗ อยู่ในระดับมาก
- ๓.หลักสูตรเกี่ยวกับงานจัดซื้อจัดจ้างและงานพัสดุ คิดเป็นร้อยละ ๔.๐๔ อยู่ในระดับมาก
- ๔.หลักสูตรด้านคุณธรรมจริยธรรม คิดเป็นร้อยละ ๓.๘๙ อยู่ในระดับมาก
- ๕.หลักสูตรด้านทักษะด้านการใช้ภาษา คิดเป็นร้อยละ ๓.๘๖ อยู่ในระดับมาก
- ๖.หลักสูตรทักษะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศกับการพัฒนาท้องถิ่น
คิดเป็นร้อยละ ๓.๘๖ อยู่ในระดับมาก
- ๗.หลักสูตรด้านเกี่ยวกับวินัยและการดำเนินการทางวินัย
คิดเป็นร้อยละ ๓.๘๒ อยู่ในระดับมาก
- ๘.หลักสูตรเกี่ยวกับพระราชบัญญัติความรับผิดทางละเมิดของเจ้าหน้าที่
คิดเป็นร้อยละ ๓.๘๒ อยู่ในระดับมาก

ส่วนที่ ๓...

ส่วนที่ ๓ ระดับความต้องการให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดำเนินการจัดฝึกอบรมเอง
 ตารางที่ ๓.๑ ร้อยละของความต้องการหลักสูตรในการจัดฝึกอบรม

ที่	หัวข้อประเมิน	ระดับความต้องการ					\bar{X}	ระดับ
		มากที่สุด ⑤	มาก ④	ปานกลาง ③	น้อย ②	น้อยที่สุด ①		
๑.	โครงการอบรมให้ความรู้เพิ่มประสิทธิภาพพบปะและอำนาจหน้าที่ของผู้บริหารท้องถิ่น สมาชิกสภาท้องถิ่น และบุคลากรท้องถิ่น ในการจัดทำบริการสาธารณะในเขตองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่อยู่ในความรับผิดชอบ	๑๑ (๓๙.๒๙%)	๑๐ (๓๕.๗๑%)	๖ (๒๑.๕๓%)	๐ (๐%)	๑ (๓.๕๗%)	๔.๐๗	มาก
๒.	โครงการอบรมวิธีบริหารงบประมาณภายใต้อำนาจหน้าที่ตามกฎหมาย ระเบียบและหนังสือสั่งการกระทรวงมหาดไทยที่เกี่ยวข้อง	๙ (๓๒.๑๔%)	๑๐ (๓๕.๗๑%)	๘ (๒๘.๕๗%)	๐ (๐%)	๑ (๓.๕๗%)	๓.๙๓	มาก
๓.	โครงการอบรมการบริหารจัดการขยะมูลฝอยในชุมชน	๑๑ (๓๙.๒๙%)	๖ (๒๑.๕๓%)	๑๐ (๓๕.๗๑%)	๐ (๐%)	๑ (๓.๕๗%)	๓.๙๓	มาก
๔.	โครงการอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับเทคโนโลยีกับการพัฒนาท้องถิ่น	๑๐ (๓๕.๗๑%)	๑๒ (๔๒.๘๖%)	๕ (๑๗.๘๖%)	๐ (๐%)	๑ (๓.๕๗%)	๔.๐๗	มาก
๕.	โครงการอบรมให้ความรู้เพิ่มศักยภาพให้กับผู้บริหารท้องถิ่น สมาชิกสภาท้องถิ่นและบุคลากรท้องถิ่น	๑๕ (๕๓.๕๗%)	๑๐ (๓๕.๗๑%)	๒ (๗.๑๔%)	๐ (๐%)	๑ (๓.๕๗%)	๔.๓๖	มาก
๖.	โครงการอบรมเสริมสร้างคุณธรรมและจริยธรรมให้กับผู้บริหารท้องถิ่น สมาชิกสภาท้องถิ่นและบุคลากรท้องถิ่น	๑๘ (๖๔.๒๙%)	๗ (๒๕%)	๒ (๗.๑๔%)	๐ (๐%)	๑ (๓.๕๗%)	๔.๔๖	มาก
๗.	โครงการอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับวินัย และการดำเนินการทางวินัย	๖ (๒๑.๕๓%)	๑๔ (๕๐%)	๖ (๒๑.๕๓%)	๑ (๓.๕๗%)	๑ (๓.๕๗%)	๓.๘๒	มาก
๘.	โครงการอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับความรับผิดชอบทางละเมิดของเจ้าหน้าที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๗ (๒๕%)	๑๑ (๓๙.๒๙%)	๘ (๒๘.๕๗%)	๑ (๓.๕๗%)	๑ (๓.๕๗%)	๓.๗๙	มาก
๙.	โครงการเสริมสร้างความสัมพันธ์อันดีภายในองค์กร	๘ (๒๘.๕๗%)	๘ (๒๘.๕๗%)	๘ (๒๘.๕๗%)	๓ (๑๐.๗๑%)	๑ (๓.๕๗%)	๓.๖๘	มาก
๑๐.	โครงการอบรมวินัยการเงินการคลังท้องถิ่น การใช้จ่ายงบประมาณ และการบริหารความเสี่ยงในองค์กร	๑๐ (๓๕.๗๑%)	๙ (๓๒.๑๔%)	๕ (๑๗.๘๖%)	๓ (๑๐.๗๑%)	๑ (๓.๕๗%)	๓.๘๖	มาก
๑๑.	โครงการอบรมอื่นๆ ระบุ.....	-	-	-	-	-	-	-

จากตารางที่ ๓.๑ ผลการประเมินระดับความต้องการในการฝึกอบรม(หน่วยงานอื่นจัดอบรม) พบว่า ผู้ตอบแบบสำรวจมีความต้องการในการฝึกอบรมเรียงจากมากไปหาน้อย ดังนี้

๑.โครงการอบรมเสริมสร้างคุณธรรมและจริยธรรมให้กับผู้บริหารท้องถิ่น สมาชิกสภาท้องถิ่นและบุคลากรท้องถิ่น คิดเป็นร้อยละ ๔.๔๖ อยู่ในระดับมาก

๒.โครงการอบรมให้ความรู้เพิ่มศักยภาพให้กับผู้บริหารท้องถิ่น สมาชิกสภาท้องถิ่นและบุคลากรท้องถิ่น คิดเป็นร้อยละ ๔.๓๖ อยู่ในระดับมาก

๓.โครงการอบรมให้ความรู้เพิ่มประสิทธิภาพพบปะและอำนาจหน้าที่ของผู้บริหารท้องถิ่น สมาชิกสภาท้องถิ่นและบุคลากรท้องถิ่น ในการจัดทำบริการสาธารณะในเขตองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่อยู่ในความรับผิดชอบ คิดเป็นร้อยละ ๔.๐๗ อยู่ในระดับมาก

๕.โครงการอบรมวิธีบริหารงบประมาณภายใต้อำนาจหน้าที่ตามกฎหมาย ระเบียบและหนังสือสั่งการกระทรวงมหาดไทยที่เกี่ยวข้อง คิดเป็นร้อยละ ๓.๙๓ อยู่ในระดับมาก

๖.โครงการอบรมการบริหารจัดการขยะมูลฝอยในชุมชน คิดเป็นร้อยละ ๓.๙๓ อยู่ในระดับมาก

๗.โครงการอบรมวินัยการเงินการคลังท้องถิ่น การใช้จ่ายงบประมาณ และการบริหารความเสี่ยงในองค์กร คิดเป็นร้อยละ ๓.๘๖ อยู่ในระดับมาก

๘.โครงการอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับวินัย และการดำเนินการทางวินัย คิดเป็นร้อยละ ๓.๘๒ อยู่ในระดับมาก

๙.โครงการอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับความรับผิดชอบทางละเมิดของเจ้าหน้าที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น คิดเป็นร้อยละ ๓.๗๙ อยู่ในระดับมาก

๑๐.โครงการเสริมสร้างความสัมพันธ์อันดีภายในองค์กร คิดเป็นร้อยละ ๓.๖๘ อยู่ในระดับมาก

ตารางที่ ๓.๒ ร้อยละของความถี่ความต้องการช่วงเวลาในการจัดอบรม

ที่	หัวข้อประเมิน	ระดับความต้องการ					\bar{X}	ระดับ
		มากที่สุด ⑤	มาก ④	ปานกลาง ③	น้อย ②	น้อยที่สุด ①		
๑.	ระหว่างเดือน ต.ค.๕๕ - ธ.ค.๖๕	๕ (๑๗.๘๖%)	๖ (๒๑.๔๓%)	๗ (๒๕%)	๗ (๒๐%)	๓ (๑๐.๗๑%)	๓.๒๙	ปานกลาง
๒.	ระหว่างเดือน ม.ค.๖๖ - มี.ค.๖๖	๑ (๓.๕๗%)	๑ (๓.๕๗%)	๑๑ (๓๙.๖๙%)	๑๐ (๓๕.๗๑%)	๕ (๑๗.๘๖%)	๒.๓๙	น้อย
๓.	ระหว่างเดือน เม.ย.๖๖ - มิ.ย.๖๖	๓ (๑๐.๗๑%)	๖ (๒๑.๔๓%)	๑๐ (๓๕.๗๑%)	๓ (๑๐.๗๑%)	๖ (๒๑.๔๓%)	๒.๘๙	ปานกลาง
๔.	ระหว่างเดือน ก.ค.๖๖ - ก.ย.๖๖	๒ (๗.๑๔%)	๙ (๓๒.๑๔%)	๙ (๓๒.๑๔%)	๓ (๑๐.๗๑%)	๕ (๑๗.๘๖%)	๓.๐๐	ปานกลาง

จากตารางที่ ๓.๒ พบว่า ผู้ตอบแบบสำรวจมีความต้องการให้จัดฝึกอบรมมากที่สุด อยู่ในช่วงเดือนตุลาคม ๒๕๕๕- ธันวาคม ๒๕๕๕ รองลงมาอยู่ในช่วงเดือนกรกฎาคม ๒๕๖๖ - กันยายน ๒๕๖๖ ถัดมาอยู่ในช่วงเดือนเมษายน ๒๕๖๖ - มิถุนายน ๒๕๖๖ และน้อยที่สุดอยู่ในช่วงเดือนมกราคม ๒๕๖๖ - มีนาคม ๒๕๖๖

ตารางที่ ๓.๓ ร้อยละของช่วงเวลาเข้าร่วมการอบรม

ที่	หัวข้อประเมิน	ระดับความต้องการ					\bar{X}	ระดับ
		มากที่สุด ⑤	มาก ④	ปานกลาง ③	น้อย ②	น้อยที่สุด ①		
๑.	วันจันทร์ - วันศุกร์	๑๔ (๓๐%)	๖ (๖๕%)	๕ (๕%)	๑ (๐%)	๒ (๐%)	๔.๐๔	มาก
๒.	วันเสาร์ - วันอาทิตย์	๐ (๐%)	๐ (๐%)	๘ (๕%)	๘ (๓๐%)	๑๒ (๑๐%)	๑.๘๖	น้อย

จากตารางที่ ๓.๓ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความต้องการให้จัดฝึกอบรมในช่วงวันจันทร์ - วันศุกร์ มากกว่า วันเสาร์-วันอาทิตย์

ส่วนที่ ๔ สภาพปัญหา และข้อเสนอแนะ

- ลดข้อขัดแย้งในองค์กร ปรึกษาการทำงานก่อนทุกครั้งที่จะดำเนินการจัดทำโครงการ/กิจกรรมทุกงาน ทุกกิจกรรม



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ.....คณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล โทร. ๐.๓๙๓๘.๖๑๙๐.....

ที่..... วันที่ ๒๗ กันยายน ๒๕๖๕.....

เรื่อง.....ขอเชิญประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล.....

เรียน ปลัด อบต./หน.สป./ผอ.กองคลัง/ผอ.กองช่าง/ผอ.กองการศึกษา

ตามที่องค์การบริหารส่วนตำบลตรอกนอง ได้มีคำสั่งที่ ๓๐๘/๒๕๖๕ ลงวันที่ ๒๐ กันยายน ๒๕๖๕ แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖ ไปแล้ว นั้น

ในการนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลตรอกนอง จึงขอเชิญท่านเข้าร่วมการประชุมเพื่อพิจารณาจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖ ในวันที่ ๓ ตุลาคม ๒๕๖๕ เวลา ๐๙.๐๐ น. ณ ห้องประชุมชั้น ๒ ที่ทำการองค์การบริหารส่วนตำบลตรอกนอง อำเภอขลุง จังหวัดจันทบุรี

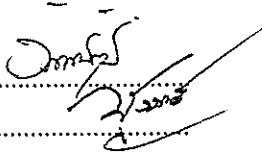
จึงเรียนมาเพื่อทราบ และเข้าร่วมการประชุมโดยพร้อมเพรียงกัน

(นายเฉลย สัมเภาพันธ์)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลตรอกนอง


ประธานกรรมการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖

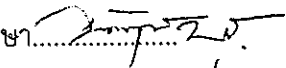
- ทราบ

๑.ปลัด อบต.....

๒.หน.สำนักปลัด.....

๓.ผอ.กองคลัง.....

๔.ผอ.กองช่าง.....

๕.ผอ.กองการศึกษา.....

รายชื่อผู้เข้าร่วมการประชุม
การจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖
วันที่ ๓ ตุลาคม ๒๕๖๕ เวลา ๐๙.๐๐ น.

ณ ห้องประชุม ที่ทำการองค์การบริหารส่วนตำบลตรอกนอง อำเภอขลุง จังหวัดจันทบุรี

ที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ	หมายเหตุ
๑.	นายเฉลย สัมเภาพันธ์	นายกองค์การบริหารส่วนตำบลตรอกนอง		ประธานกรรมการ
๒.	นางสาววิภารัตน์ ชี้อสัตย์	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลตรอกนอง		กรรมการ
๓.	นางสาวจิตรา เพ็ชรรัตน์	ผู้อำนวยการกองคลัง		กรรมการ
๔.	นายนิมิตร เพ็งอุดม	ผู้อำนวยการกองช่าง		กรรมการ
๕.	นายนิติพนธ์ บุขรา	นักวิชาการศึกษาปฏิบัติการ รักษาการแทน ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม		
๖.	นางสาวชวีรัตน์ สุนทรประเสริฐ	หัวหน้าสำนักปลัด		กรรมการและ เลขานุการ
๗.	นางสาวประกายฟ้า รำรื่น	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ		ผู้ช่วยเลขานุการ

รายงานการประชุม

การจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖

วันที่ ๓ ตุลาคม ๒๕๖๕ เวลา ๐๙.๐๐ น.

ณ ห้องประชุม ที่ทำการองค์การบริหารส่วนตำบลตรอกนอง อำเภอขลุง จังหวัดจันทบุรี

ผู้เข้าประชุม

๑.นายเฉลย สัมภาพันธ์	นายกองค์การบริหารส่วนตำบลตรอกนอง	เป็นประธานกรรมการ
๒.นางสาววิภารัตน์ ชื้อสสัย	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลตรอกนอง	เป็นกรรมการ
๓.นางสาวจิตรา เพ็ชรรัตน์	ผู้อำนวยการกองคลัง	เป็นกรรมการ
๔.นายนิมิตร เพ็งอุตม	ผู้อำนวยการกองช่าง	เป็นกรรมการ
๕.นายนิติพนธ์ บุขรา	นักวิชาการศึกษาปฏิบัติการ รักษาการแทน ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	เป็นกรรมการ
๖.นางสาวชวีรัตน์ สุนทรประเสริฐ	หัวหน้าสำนักปลัด	เป็นกรรมการและเลขานุการ
๗.นางสาวประกายฟ้า รำริน	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ	เป็นผู้ช่วยเลขานุการ

เริ่มประชุมเวลา ๐๙.๐๐ น.

ระเบียบวาระที่ ๑

เรื่องที่ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

ประธานฯ

- ตามที่องค์การบริหารส่วนตำบลตรอกนอง ได้มีคำสั่งที่ ๓๐๘/๒๕๖๕ ลงวันที่ ๒๐ กันยายน ๒๕๖๕ แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖ ประกอบด้วย

๑.นายกองค์การบริหารส่วนตำบลตรอกนอง	เป็นประธานกรรมการ
๒.ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลตรอกนอง	เป็นกรรมการ
๓.ผู้อำนวยการกองคลัง	เป็นกรรมการ
๔.ผู้อำนวยการกองช่าง	เป็นกรรมการ
๕.ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	เป็นกรรมการ
๖.หัวหน้าสำนักปลัด	เป็นกรรมการและเลขานุการ
๗.นักทรัพยากรบุคคล	เป็นผู้ช่วยเลขานุการ

ให้คณะกรรมการฯ มีหน้าที่จัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบลประจำปี เพื่อเพิ่มความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงาน มีทักษะและทัศนคติที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรมอันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ

มติที่ประชุม

- รับทราบ

ระเบียบวาระที่ ๒

เรื่องรับรองรายงานการประชุมครั้งที่ผ่านมา

- ไม่มี -

ระเบียบ...

ระเบียบวาระที่ ๓

ประธานฯ

(นายเฉลย สัมเภาพันธ์)

เลขานุการ

(น.ส.ชวีรัตน์ฯ)

เรื่องชี้แจงหลักเกณฑ์เกี่ยวกับการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล

- ขอให้เลขาฯ ชี้แจง

- ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดจันทบุรี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๕๕ หมวดที่ ๑๒ ส่วนที่ ๓ ได้กำหนดเกี่ยวกับการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ตามข้อ ๒๖๔ ให้ผู้บังคับบัญชาที่มีหน้าที่พัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะทัศนคติที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรมอันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งตามแนวทางดังกล่าวกำหนดให้พัฒนาพนักงานส่วนตำบล ต้องพัฒนาทั้ง ๕ ด้าน ได้แก่

(๑) ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน โดยทั่วไป เช่น ระเบียบ กฎหมาย นโยบายสำคัญของรัฐบาล สถานที่ โครงสร้างของนโยบายต่างๆ

(๒) ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ได้แก่ ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานของตำแหน่งหนึ่งตำแหน่งใด โดยเฉพาะ เช่น งานฝึกอบรม งานบริหารงานบุคคล งานวิเคราะห์ งานการเงิน งานด้านช่างฯ

(๓) ด้านการบริหาร ได้แก่ รายละเอียดที่เกี่ยวกับการบริหารงานและการบริการประชาชน เช่น ในเรื่องการวางแผน การมอบหมายงาน การจูงใจ และการประสานงาน เป็นต้น

(๔) ด้านคุณสมบัติส่วนตัว ได้แก่ การช่วยเสริมบุคลิกที่ดี ส่งเสริมให้สามารถปฏิบัติงานร่วมกับบุคคลอื่นได้อย่างราบรื่นและมีประสิทธิภาพประสิทธิผล เช่น มนุษย์สัมพันธ์การทำงาน การสื่อสารและสื่อความหมาย การเสริมสร้างสุขภาพอนามัย เป็นต้น

(๕) ด้านศีลธรรม คุณธรรม และจริยธรรม ได้แก่ การพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน เช่น จริยธรรมในการปฏิบัติงาน การพัฒนาคุณภาพชีวิตเพื่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและการปฏิบัติงานอย่างมีความสุข

ระเบียบวาระที่ ๔

ประธานฯ

(นายเฉลย สัมเภาพันธ์)

เลขานุการ

(น.ส.ชวีรัตน์ฯ)

เรื่องเพื่อพิจารณา

- ขอให้เลขาฯ ชี้แจง

- ด้วยองค์การบริหารส่วนตำบลตรอกนอง ได้ดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ ซึ่งเป็นแผนพัฒนาที่จะใช้ในระยะเวลา ๓ ปี สำหรับการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบลในครั้งนี้ จะเป็นการพิจารณาจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖ เพื่อใช้เป็นแนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลในแต่ละปีให้มีประสิทธิภาพ ซึ่งสำนักปลัดได้ดำเนินการประเมินความรู้ ความต้องการและสภาพปัญหาของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างและพนักงานจ้างและการรายงานผลสรุปข้อมูลสภาพปัญหาจากการประเมินความพึงพอใจและแรงจูงใจของบุคลากรต่อผู้บริหารท้องถิ่น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕ มาประกอบการวิเคราะห์ข้อมูล จุดบกพร่องต่างๆ เพื่อใช้ในการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบลดังกล่าวให้มีประสิทธิภาพ และตรงตามวัตถุประสงค์ ดังนี้

- รายงานผลการประเมินประจําปีความรู้ สภาพปัญหาและความต้องการของ พนักงานส่วนตำบล พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างและพนักงานจ้าง เพื่อจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖ ได้ดังนี้

๑.๑ มีกลุ่มเป้าหมายทั้งสิ้น ๒๘ คน ตอบแบบสอบถาม ๒๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐

๑.๒ ผลการประเมินระดับความต้องการให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัด หลักสูตรการอบรมในแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖ (หน่วยงานอื่นจัดฝึกอบรม) สรุปได้ดังนี้

(๑) หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะสำหรับตำแหน่ง คิดเป็นร้อยละ ๔.๑๘ อยู่ในระดับมาก

(๒) หลักสูตรความรู้ด้านระเบียบ/กฎหมายท้องถิ่น คิดเป็นร้อยละ ๔.๐๗ อยู่ในระดับมาก

(๓) หลักสูตรเกี่ยวกับงานจัดซื้อจัดจ้างและงานพัสดุ คิดเป็นร้อยละ ๔.๐๔ อยู่ในระดับมาก

(๔) หลักสูตรด้านคุณธรรมจริยธรรม คิดเป็นร้อยละ ๓.๘๙ อยู่ในระดับมาก

(๕) หลักสูตรด้านทักษะด้านการใช้ภาษา คิดเป็นร้อยละ ๓.๘๖ อยู่ในระดับ มาก

(๖) หลักสูตรทักษะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศกับการพัฒนาท้องถิ่น คิดเป็น ร้อยละ ๓.๘๖ อยู่ในระดับมาก

(๗) หลักสูตรด้านเกี่ยวกับวินัยและการดำเนินการทางวินัย คิดเป็นร้อยละ ๓.๘๒ อยู่ในระดับมาก

(๘) หลักสูตรเกี่ยวกับพระราชบัญญัติความรับผิดทางละเมิดของเจ้าหน้าที่ คิด เป็นร้อยละ ๓.๘๒ อยู่ในระดับมาก

๓.สรุปผลการประเมินประเด็น(หัวข้อ)ความต้องการให้องค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่นดำเนินการจัดฝึกอบรมเอง ในปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖ สรุปได้ดังนี้

(๑) โครงการอบรมเสริมสร้างคุณธรรมและจริยธรรมให้กับผู้บริหารท้องถิ่น สมาชิกสภาท้องถิ่นและบุคลากรท้องถิ่น คิดเป็นร้อยละ ๔.๔๖ อยู่ในระดับมาก

(๒) โครงการอบรมให้ความรู้เพิ่มศักยภาพให้กับผู้บริหารท้องถิ่น สมาชิก สภาท้องถิ่นและบุคลากรท้องถิ่น คิดเป็นร้อยละ ๔.๓๖ อยู่ในระดับมาก

(๓) โครงการอบรมให้ความรู้เพิ่มประสิทธิภาพพบปะและอำนาจหน้าที่ของ ผู้บริหารท้องถิ่น สมาชิกสภาท้องถิ่นและบุคลากรท้องถิ่น ในการจัดทำบริการสาธารณะ ในเขตองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่อยู่ในความรับผิดชอบ คิดเป็นร้อยละ ๔.๐๗ อยู่ใน ระดับมาก

(๔) โครงการอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับเทคโนโลยีกับการพัฒนาท้องถิ่น คิดเป็น ร้อยละ ๔.๐๗ อยู่ในระดับมาก

(๕) โครงการอบรมวิธีบริหารงบประมาณภายใต้อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายระเบียบและหนังสือ สังกการกระทรวงมหาดไทยที่เกี่ยวข้อง คิดเป็นร้อยละ ๓.๙๓ อยู่ในระดับมาก

(๖) โครงการอบรมการบริหารจัดการขยะมูลฝอยในชุมชน คิดเป็นร้อยละ ๓.๙๓ อยู่ในระดับมาก

(๗) โครงการอบรมวินัยการเงินการคลังท้องถิ่น การใช้จ่ายงบประมาณและการบริหารความเสี่ยงในองค์กร คิดเป็นร้อยละ ๓.๘๖ อยู่ในระดับมาก

(๘) โครงการอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับวินัย และการดำเนินการทางวินัย คิดเป็นร้อยละ ๓.๘๒ อยู่ในระดับมาก

(๙) โครงการอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับความรับผิดชอบของเจ้าหน้าที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น คิดเป็นร้อยละ ๓.๗๙ อยู่ในระดับมาก

(๑๐) โครงการเสริมสร้างความสัมพันธ์อันดีภายในองค์กร คิดเป็นร้อยละ ๓.๖๘ อยู่ในระดับมาก

(๑๑) โครงการอบรมอื่นๆ (-ไม่มีข้อเสนอเพิ่มเติม-)

๔.สรุปผลความต้องการในช่วงระหว่างเดือนในการจัดฝึกอบรม ดังนี้

(๑) ระหว่างเดือนตุลาคม ๒๕๕๕ - ธันวาคม ๒๕๕๕ คิดเป็นร้อยละ ๓.๒๙ อยู่ในระดับปานกลาง

(๒) ระหว่างเดือนกรกฎาคม ๒๕๖๖ - กันยายน ๒๕๖๖ คิดเป็นร้อยละ ๓.๐๐ อยู่ในระดับปานกลาง

(๓) ระหว่างเดือนเมษายน ๒๕๖๖ - มิถุนายน ๒๕๖๖ คิดเป็นร้อยละ ๒.๘๙ อยู่ในระดับปานกลาง

(๔) ระหว่างเดือนมกราคม ๒๕๖๖ - มีนาคม ๒๕๖๖ คิดเป็นร้อยละ ๒.๓๙ อยู่ในระดับน้อย

๕.สรุปผลความต้องการช่วงวันในการจัดฝึกอบรม ดังนี้

(๑) วันจันทร์ - วันศุกร์ คิดเป็นร้อยละ ๔.๐๔ อยู่ในระดับมาก

(๒) วันเสาร์ - วันอาทิตย์ คิดเป็นร้อยละ ๑.๘๖ อยู่ในระดับน้อย

- โดยมีรายละเอียดอ้างอิงจากข้อมูลข้างต้น ดังนี้

- ตามรายละเอียดการรายงานผลการประเมินความรู้ สภาพปัญหาและความต้องการของพนักงานส่วนตำบล เพื่อจัดทำหลักสูตรการอบรมในแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ดังนี้

จากการสำรวจประเมินความรู้ สภาพปัญหาและความต้องการของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลตรอกนอง เพื่อจัดทำหลักสูตรการอบรมในแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ โดยได้มีการจัดเก็บข้อมูลจากกลุ่มเป้าหมายทั้งสิ้น ๒๘ คน มีผู้ตอบแบบสอบถาม ๒๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐ สรุปได้ดังนี้

ส่วนที่ ๑ ข้อมูลทั่วไป

ตารางที่ ๑.๑ แสดงจำนวนร้อยละ ของเพศผู้ตอบแบบสำรวจ

เพศ	จำนวน(คน)	คิดเป็นร้อยละ	หมายเหตุ
ชาย	๑๐	๓๕.๗๑	
หญิง	๑๘	๖๔.๒๙	
รวม	๒๘	๑๐๐	

จากตารางที่ ๑.๑ พบว่า ผู้ตอบแบบสำรวจเป็นเพศหญิงมากกว่าเพศชาย

ตารางที่ ๑.๒ แสดงจำนวนร้อยละ ของช่วงอายุผู้ตอบแบบสำรวจ

ช่วงอายุ	จำนวน(คน)	คิดเป็นร้อยละ	หมายเหตุ
ระหว่าง ๑๘ - ๒๙ ปี	๔	๑๔.๒๙	
ระหว่าง ๓๐ - ๓๙ ปี	๕	๑๗.๘๖	
ระหว่าง ๔๐ - ๔๙ ปี	๑๒	๔๒.๘๖	
ระหว่าง ๕๐ - ๕๙ ปี	๗	๒๕	
รวม	๒๘	๑๐๐	

จากตารางที่ ๑.๒ พบว่า ผู้ตอบแบบสำรวจมากที่สุด มีช่วงอายุระหว่าง ๔๐-๔๙ ปี จำนวน ๑๒คน คิดเป็นร้อยละ ๔๒.๘๖ รองลงมามีช่วงอายุระหว่าง ๕๐-๕๙ ปี จำนวน ๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๕ ถัดมาอยู่ในช่วงอายุระหว่าง ๓๐-๓๙ ปี จำนวน ๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๗.๘๖ และน้อยที่สุด มีช่วงอายุระหว่าง ๑๘-๒๙ ปี จำนวน ๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๔.๒๙

ตารางที่ ๑.๓ แสดงจำนวนร้อยละ ของระดับการศึกษาผู้ตอบแบบสำรวจ

ระดับการศึกษา	จำนวน(คน)	คิดเป็นร้อยละ	หมายเหตุ
ประถมศึกษา	๑	๓.๕๗	
มัธยมศึกษา	๓	๑๐.๗๑	
ปวช. - ปวส.	๑๐	๓๕.๗๑	
ปริญญาตรี	๙	๓๒.๑๔	
ปริญญาโท	๕	๑๗.๘๖	
รวม	๒๘	๑๐๐	

จากตารางที่ ๑.๓ พบว่า ผู้ตอบแบบสำรวจมากที่สุด มีการศึกษาอยู่ในระดับ ปวช.-ปวส. จำนวน ๑๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๕.๗๑ รองลงมามีการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี จำนวน ๙ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๒.๑๔ ถัดมาที่มีการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาโท จำนวน ๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๗.๘๖ และน้อยที่สุด มีการศึกษาอยู่ในระดับมัธยมศึกษา จำนวน ๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๐.๗๑

ตารางที่...

ระดับค่าคะแนนเฉลี่ยกับเกณฑ์ระดับความต้องการ

- ค่าเฉลี่ยระดับ ๔.๕๑ - ๕.๐๐ มีระดับความต้องการ มากที่สุด
- ค่าเฉลี่ยระดับ ๓.๕๑ - ๔.๕๐ มีระดับความต้องการ มาก
- ค่าเฉลี่ยระดับ ๒.๕๑ - ๓.๕๐ มีระดับความต้องการ ปานกลาง
- ค่าเฉลี่ยระดับ ๑.๕๑ - ๒.๕๐ มีระดับความต้องการ น้อย
- ค่าเฉลี่ยระดับ ๑.๐๐ - ๑.๕๐ มีระดับความต้องการ น้อยที่สุด

ส่วนที่ ๒ ร้อยละของความต้องการ หลักสูตรการฝึกอบรมตามสายงานหรือเฉพาะตำแหน่งหรือหลักสูตรอื่นๆ(หน่วยงานอื่นๆ เป็นผู้จัดฝึกอบรม)

ที่	หัวข้อประเมิน	ระดับความต้องการ					\bar{X}	ระดับ
		มากที่สุด ⑤	มาก ④	ปานกลาง ③	น้อย ②	น้อยที่สุด ①		
๑.	ท่านมีความต้องการอบรมความรู้ด้านระเบียบ/กฎหมายท้องถิ่น มากน้อยเพียงใด	๑๑ (๓๙.๒๙%)	๙ (๓๒.๑๔%)	๗ (๒๕%)	๑ (๓.๕๗%)	๐ (๐%)	๔.๐๗	มาก
๒.	ท่านมีความต้องการอบรมความรู้และทักษะเฉพาะตำแหน่ง มากน้อยเพียงใด	๑๒ (๔๒.๘๖%)	๑๐ (๓๕.๗๑%)	๕ (๑๗.๘๖%)	๑ (๓.๕๗%)	๐ (๐%)	๔.๑๘	มาก
๓.	ท่านมีความต้องการอบรมทักษะด้านการใช้ภาษามากน้อยเพียงใด	๘ (๒๘.๕๗%)	๑๐ (๓๕.๗๑%)	๘ (๒๘.๕๗%)	๒ (๗.๑๔%)	๐ (๐%)	๓.๘๖	มาก
๔.	ท่านมีความต้องการอบรมเกี่ยวกับงานจัดซื้อจัดจ้างและงานพัสดุ มากน้อยเพียงใด	๘ (๒๘.๕๗%)	๑๕ (๕๓.๕๗%)	๓ (๑๐.๗๑%)	๒ (๗.๑๔%)	๐ (๐%)	๔.๐๔	มาก
๕.	ท่านมีความต้องการอบรมทักษะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศกับการพัฒนาท้องถิ่น มากน้อยเพียงใด	๘ (๒๘.๕๗%)	๑๑ (๓๙.๒๙%)	๖ (๒๑.๔๓%)	๓ (๑๐.๗๑%)	๐ (๐%)	๓.๘๖	มาก
๖.	ท่านมีความต้องการอบรมด้านคุณธรรมจริยธรรม มากน้อยเพียงใด	๙ (๓๒.๑๔%)	๘ (๒๘.๕๗%)	๑๐ (๓๕.๗๑%)	๑ (๓.๕๗%)	๐ (๐%)	๓.๘๙	มาก
๗.	ท่านมีความต้องการอบรมเกี่ยวกับวินัยและการดำเนินการทางวินัย มากน้อยเพียงใด	๘ (๒๘.๕๗%)	๑๐ (๓๕.๗๑%)	๗ (๒๕%)	๓ (๑๐.๗๑%)	๐ (๐%)	๓.๘๒	มาก
๘.	ท่านมีความต้องการอบรมเกี่ยวกับพระราชบัญญัติความรับผิดทางละเมิดของเจ้าหน้าที่ มากน้อยเพียงใด	๘ (๒๘.๕๗%)	๑๐ (๓๕.๗๑%)	๗ (๒๕%)	๓ (๑๐.๗๑%)	๐ (๐%)	๓.๘๒	มาก

จากตารางส่วนที่ ๒ ผลการประเมินระดับความต้องการในการฝึกอบรม (หน่วยงานอื่นจัดอบรม) พบว่า ผู้ตอบแบบสำรวจมีความต้องการในการฝึกอบรมเรียงจากมากไปหาน้อย ดังนี้

๑.หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะสำหรับตำแหน่ง คิดเป็นร้อยละ ๔.๑๘ อยู่ในระดับมาก

๒.หลักสูตรความรู้ด้านระเบียบ/กฎหมายท้องถิ่น คิดเป็นร้อยละ ๔.๐๗ อยู่ในระดับมาก

๓.หลักสูตรเกี่ยวกับงานจัดซื้อจัดจ้างและงานพัสดุ คิดเป็นร้อยละ ๔.๐๔ อยู่ในระดับมาก

๔.หลักสูตรด้านคุณธรรมจริยธรรม คิดเป็นร้อยละ ๓.๘๙ อยู่ในระดับมาก

๕.หลักสูตรด้านทักษะด้านการใช้ภาษา คิดเป็นร้อยละ ๓.๘๖ อยู่ในระดับมาก

๖.หลักสูตรทักษะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศกับการพัฒนาท้องถิ่น คิดเป็นร้อยละ ๓.๘๖ อยู่ในระดับมาก

๗.หลักสูตรด้านเกี่ยวกับวินัยและการดำเนินการทางวินัย คิดเป็นร้อยละ ๓.๘๒ อยู่ในระดับมาก

๘.หลักสูตรเกี่ยวกับพระราชบัญญัติความรับผิดทางละเมิดของเจ้าหน้าที่ คิดเป็นร้อยละ ๓.๘๒ อยู่ในระดับมาก

ส่วนที่ ๓ ระดับความต้องการให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดำเนินการจัดฝึกอบรมเอง

ตารางที่ ๓.๑ ร้อยละของความต้องการหลักสูตรในการจัดฝึกอบรม

ที่	หัวข้อประเมิน	ระดับความต้องการ					\bar{X}	ระดับ
		มากที่สุด ⑤	มาก ④	ปานกลาง ③	น้อย ②	น้อยที่สุด ①		
๑.	โครงการอบรมให้ความรู้เพิ่มประสิทธิภาพพบปะและอำนาจหน้าที่ของผู้บริหารท้องถิ่น สมาชิกสภาท้องถิ่น และบุคลากรท้องถิ่น ในการจัดทำบริการสาธารณะในเขตองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่อยู่ในความรับผิดชอบ	๑๑ (๓๙.๒๙%)	๑๐ (๓๕.๗๑%)	๖ (๒๑.๔๓%)	๐ (๐%)	๑ (๓.๕๗%)	๔.๐๗	มาก
๒.	โครงการอบรมวิธีบริหารงบประมาณภายใต้อำนาจหน้าที่ตามกฎหมาย ระเบียบและหนังสือสั่งการกระทรวงมหาดไทยที่เกี่ยวข้อง	๙ (๓๒.๑๔%)	๑๐ (๓๕.๗๑%)	๘ (๒๘.๕๗%)	๐ (๐%)	๑ (๓.๕๗%)	๓.๙๓	มาก
๓.	โครงการอบรมการบริหารจัดการขยะมูลฝอยในชุมชน	๑๑ (๓๙.๒๙%)	๖ (๒๑.๔๓%)	๑๐ (๓๕.๗๑%)	๐ (๐%)	๑ (๓.๕๗%)	๓.๙๓	มาก
๔.	โครงการอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับเทคโนโลยีกับการพัฒนาท้องถิ่น	๑๐ (๓๕.๗๑%)	๑๒ (๔๒.๘๖%)	๕ (๑๗.๘๖%)	๐ (๐%)	๑ (๓.๕๗%)	๔.๐๗	มาก
๕.	โครงการอบรมให้ความรู้เพิ่มศักยภาพให้กับผู้บริหารท้องถิ่น สมาชิกสภาท้องถิ่นและบุคลากรท้องถิ่น	๑๕ (๕๓.๕๗%)	๑๐ (๓๕.๗๑%)	๒ (๗.๑๔%)	๐ (๐%)	๑ (๓.๕๗%)	๔.๓๖	มาก
๖.	โครงการอบรมเสริมสร้างคุณธรรมและจริยธรรมให้กับผู้บริหารท้องถิ่น สมาชิกสภาท้องถิ่นและบุคลากรท้องถิ่น	๑๘ (๖๔.๒๙%)	๗ (๒๕%)	๒ (๗.๑๔%)	๐ (๐%)	๑ (๓.๕๗%)	๔.๔๖	มาก
๗.	โครงการอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับวินัย และการดำเนินการทางวินัย	๖ (๒๑.๔๓%)	๑๔ (๕๐%)	๖ (๒๑.๔๓%)	๑ (๓.๕๗%)	๑ (๓.๕๗%)	๓.๘๒	มาก
๘.	โครงการอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับความรับผิดทางละเมิดของเจ้าหน้าที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๗ (๒๕%)	๑๑ (๓๙.๒๙%)	๘ (๒๘.๕๗%)	๑ (๓.๕๗%)	๑ (๓.๕๗%)	๓.๗๙	มาก
๙.	โครงการเสริมสร้างความสัมพันธ์อันดีภายในองค์กร	๘ (๒๘.๕๗%)	๘ (๒๘.๕๗%)	๘ (๒๘.๕๗%)	๓ (๑๐.๗๑%)	๑ (๓.๕๗%)	๓.๖๘	มาก
๑๐.	โครงการอบรมวินัยการเงินการคลังท้องถิ่น การใช้จ่ายงบประมาณ และการบริหารความเสี่ยงในองค์กร	๑๐ (๓๕.๗๑%)	๙ (๓๒.๑๔%)	๕ (๑๗.๘๖%)	๓ (๑๐.๗๑%)	๑ (๓.๕๗%)	๓.๘๖	มาก
๑๑.	โครงการอบรมอื่นๆ ระบุ.....	-	-	-	-	-	-	-

จาก...

จากตารางที่ ๓.๑ ผลการประเมินระดับความต้องการในการฝึกอบรม(หน่วยงานอื่นจัดอบรม) พบว่า ผู้ตอบแบบสำรวจมีความต้องการในการฝึกอบรมเรียงจากมากไปหาน้อย ดังนี้

๑.โครงการอบรมเสริมสร้างคุณธรรมและจริยธรรมให้กับผู้บริหารท้องถิ่น สมาชิกสภาท้องถิ่นและบุคลากรท้องถิ่น คิดเป็นร้อยละ ๔.๔๖ อยู่ในระดับมาก

๒.โครงการอบรมให้ความรู้เพิ่มศักยภาพให้กับผู้บริหารท้องถิ่น สมาชิกสภาท้องถิ่นและบุคลากรท้องถิ่น คิดเป็นร้อยละ ๔.๓๖ อยู่ในระดับมาก

๓.โครงการอบรมให้ความรู้เพิ่มประสิทธิภาพพบปะและอำนาจหน้าที่ของผู้บริหารท้องถิ่น สมาชิกสภาท้องถิ่นและบุคลากรท้องถิ่น ในการจัดทำบริการสาธารณะในเขตองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่อยู่ในความรับผิดชอบ คิดเป็นร้อยละ ๔.๐๗ อยู่ในระดับมาก

๔.โครงการอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับเทคโนโลยีกับการพัฒนาท้องถิ่น คิดเป็นร้อยละ ๔.๐๗ อยู่ในระดับมาก

๕.โครงการอบรมวิธีบริหารงบประมาณภายใต้อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายระเบียบและหนังสือ ส่งการกระทรวงมหาดไทยที่เกี่ยวข้อง คิดเป็นร้อยละ ๓.๙๓ อยู่ในระดับมาก

๖.โครงการอบรมการบริหารจัดการขยะมูลฝอยในชุมชน คิดเป็นร้อยละ ๓.๙๓ อยู่ในระดับมาก

๗.โครงการอบรมวินัยการเงินการคลังท้องถิ่น การใช้จ่ายงบประมาณ และการบริหารความเสี่ยงในองค์กร คิดเป็นร้อยละ ๓.๘๖ อยู่ในระดับมาก

๘.โครงการอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับวินัยและการดำเนินการทางวินัย คิดเป็นร้อยละ ๓.๘๒ อยู่ในระดับมาก

๙.โครงการอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับความรับผิดชอบของเจ้าหน้าที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น คิดเป็นร้อยละ ๓.๗๙ อยู่ในระดับมาก

๑๐.โครงการเสริมสร้างความสัมพันธ์อันดีภายในองค์กร คิดเป็นร้อยละ ๓.๖๘ อยู่ในระดับมาก

ตารางที่ ๓.๒ ร้อยละของความต้องการช่วงเวลาในการจัดอบรม

ที่	หัวข้อประเมิน	ระดับความต้องการ					\bar{X}	ระดับ
		มากที่สุด ⑤	มาก ④	ปานกลาง ③	น้อย ②	น้อยที่สุด ①		
๑.	ระหว่างเดือน ต.ค.๕๕ - ธ.ค.๖๕	๕ (๑๗.๘๖%)	๖ (๒๑.๔๓%)	๗ (๒๕%)	๗ (๒๐%)	๓ (๑๐.๗๑%)	๓.๒๙	ปานกลาง
๒.	ระหว่างเดือน ม.ค.๖๖ - มี.ค.๖๖	๑ (๓.๕๗%)	๑ (๓.๕๗%)	๑๑ (๓๙.๖๙%)	๑๐ (๓๕.๗๑%)	๕ (๑๗.๘๖%)	๒.๓๙	น้อย
๓.	ระหว่างเดือน เม.ย.๖๖ - มิ.ย.๖๖	๓ (๑๐.๗๑%)	๖ (๒๑.๔๓%)	๑๐ (๓๕.๗๑%)	๓ (๑๐.๗๑%)	๖ (๒๑.๔๓%)	๒.๘๙	ปานกลาง
๔.	ระหว่างเดือน ก.ค.๖๖ - ก.ย.๖๖	๒ (๗.๑๔%)	๙ (๓๒.๑๔%)	๙ (๓๒.๑๔%)	๓ (๑๐.๗๑%)	๕ (๑๗.๘๖%)	๓.๐๐	ปานกลาง

จากตารางที่ ๓.๒ พบว่า ผู้ตอบแบบสำรวจมีความต้องการให้จัดฝึกอบรม ดังนี้
๑.ระหว่างเดือนตุลาคม ๒๕๕๕ - ธันวาคม ๒๕๕๕ คิดเป็นร้อยละ ๓.๒๙ อยู่ใน
ระดับปานกลาง

๒.ระหว่างเดือนกรกฎาคม ๒๕๖๖ - กันยายน ๒๕๖๖ คิดเป็นร้อยละ ๓.๐๐
อยู่ในระดับปานกลาง

๓.ระหว่างเดือนเมษายน ๒๕๖๖ - มิถุนายน ๒๕๖๖ คิดเป็นร้อยละ ๒.๘๙
อยู่ในระดับปานกลาง

๔.ระหว่างเดือนมกราคม ๒๕๖๖ - มีนาคม ๒๕๖๖ คิดเป็นร้อยละ ๒.๓๙ อยู่ใน
ระดับน้อย

ตารางที่ ๓.๓ ร้อยละของช่วงเวลาเข้าร่วมการอบรม

ที่	หัวข้อประเมิน	ระดับความต้องการ					\bar{X}	ระดับ
		มากที่สุด ⑤	มาก ④	ปานกลาง ③	น้อย ②	น้อยที่สุด ①		
๑.	วันจันทร์ - วันศุกร์	๑๔ (๓๐%)	๖ (๖๕%)	๕ (๕%)	๑ (๐%)	๒ (๐%)	๔.๐๔	มาก
๒.	วันเสาร์ - วันอาทิตย์	๐ (๐%)	๐ (๐%)	๘ (๕%)	๘ (๓๐%)	๑๒ (๑๐%)	๑.๘๖	น้อย

จากตารางที่ ๓.๓ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความต้องการให้จัด
ฝึกอบรมในช่วงวันจันทร์ - วันศุกร์ มากกว่า วันเสาร์-วันอาทิตย์
ส่วนที่ ๔ สภาพปัญหา และข้อเสนอแนะ

- ลดข้อขัดแย้งในองค์กร ปรึกษาการทำงานก่อนทุกครั้งที่จะดำเนินการจัดทำ
โครงการ/กิจกรรมทุกงานทุกกิจกรรม

- การประเมินความพึงพอใจและแรงจูงใจของบุคลากรที่มีต่อผู้บริหารท้องถิ่น
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕ เพื่อให้ผู้บริหารท้องถิ่นสามารถใช้เป็นข้อมูลในการ
ปรับปรุงกระบวนการทำงาน และสนับสนุนการทำงานของข้าราชการ/พนักงานส่วน
ตำบล พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างและพนักงานจ้างในสังกัดให้มี
ประสิทธิภาพ จำนวน ๔ ด้าน ดังนี้

(๑) ด้านการบริหารงานของผู้บริหารท้องถิ่น

(๒) ด้านการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล

(๓) ด้านการจัดการสภาพแวดล้อมในการทำงาน

(๔) ด้านขวัญกำลังใจและแรงจูงใจในการทำงาน

- โดยมีกลุ่มเป้าหมาย ๒๘ คน มีผู้ตอบแบบสอบถาม ๒๒ คน คิดเป็นร้อยละ
๘๘ สรุปได้ดังนี้

(๑) ด้านการบริหารงานของผู้บริหารท้องถิ่น

- บุคลากรภายในองค์กรมีระดับคะแนนความพึงพอใจในการบริหารงานของ
ผู้บริหารท้องถิ่นมากที่สุด ได้แก่ การสนับสนุนบุคลากรในการพัฒนาความรู้และความ
ชำนาญในการปฏิบัติงาน ได้คะแนนเฉลี่ย ๓.๗๗ คิดเป็นร้อยละ ๗๕.๔๐ อยู่ในระดับมาก
และระดับน้อยที่สุด ได้แก่ การแก้ไขปัญหาและความขัดแย้งในหน่วยงานเหมาะสมและ
เป็นธรรม ได้คะแนนเฉลี่ย ๓.๐๕ คิดเป็นร้อยละ ๖๑ อยู่ในระดับปานกลาง

(๒)...

(๒) ด้านการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล

- บุคลากรภายในองค์กรมีระดับคะแนนความพึงพอใจในการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลมากที่สุด ได้แก่ การสนับสนุนบุคลากรได้รับการพัฒนาความรู้ ความชำนาญในการปฏิบัติงาน ได้คะแนนเฉลี่ย ๓.๙๑ คิดเป็นร้อยละ ๗๘.๒๐ อยู่ในระดับมาก และน้อยที่สุด ได้แก่ การจัดสรรอัตรากำลังในหน่วยงาน ได้คะแนนเฉลี่ย ๓.๐๙ คิดเป็นร้อยละ ๖๑.๘๐ อยู่ในระดับปานกลาง

(๓) ด้านการจัดการสภาพแวดล้อมในการทำงาน

- บุคลากรภายในองค์กรมีระดับคะแนนความพึงพอใจในการจัดการสภาพแวดล้อมในการทำงานมากที่สุด ได้แก่ การให้คำแนะนำและความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานในการปฏิบัติงาน ได้คะแนนเฉลี่ย ๓.๖๘ คิดเป็นร้อยละ ๗๓.๖๐ อยู่ในระดับมาก และน้อยที่สุด ได้แก่ กระบวนการแก้ไขปัญหาและการยุติความขัดแย้งในหน่วยงาน ได้คะแนนเฉลี่ย ๓.๐๙ คิดเป็นร้อยละ ๖๑.๘๐ อยู่ในระดับปานกลาง

(๔) ด้านขวัญกำลังใจและแรงจูงใจในการทำงาน

- บุคลากรภายในองค์กรมีระดับคะแนนความพึงพอใจด้านขวัญกำลังใจและแรงจูงใจในการทำงานมากที่สุด ได้แก่ การได้รับคำแนะนำ และความช่วยเหลือจากผู้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงาน ได้คะแนนเฉลี่ย ๓.๓๖ คิดเป็นร้อยละ ๖๗.๒๐ อยู่ในระดับปานกลาง และน้อยที่สุด ได้แก่ การยุติความขัดแย้งกันภายในหน่วยงานอย่างเป็นธรรมชาติ ได้คะแนนเฉลี่ย ๒.๘๖ คิดเป็นร้อยละ ๕๗.๒๐ อยู่ในระดับปานกลาง

- ตามรายละเอียดการรายงานผลแบบสอบถามความพึงพอใจและแรงจูงใจของบุคลากรที่มีต่อผู้บริหารท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลตรอกนอง อำเภอขลุง จังหวัดจันทบุรี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕ ดังนี้

จากการสำรวจความพึงพอใจและแรงจูงใจของบุคลากรที่มีต่อผู้บริหารท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลตรอกนอง อำเภอขลุง จังหวัดจันทบุรี จากการเก็บแบบสอบถามจากพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู อบต. ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕ จำนวน ๔ ด้าน ดังนี้

(๑) ด้านการบริหารงานของผู้บริหารท้องถิ่น

(๒) ด้านการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล

(๓) ด้านการจัดการสภาพแวดล้อมในการทำงาน

(๔) ด้านขวัญกำลังใจและแรงจูงใจในการทำงาน

จากการจัดเก็บข้อมูลจากกลุ่มเป้าหมาย จำนวน ๒๘ คน มีผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน ๒๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๘๘ สรุปได้ดังนี้

ส่วนที่ ๑ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะสำคัญของบุคลากร

ตารางที่ ๑ แสดงจำนวนร้อยละ ของเพศผู้ตอบแบบสอบถาม

เพศ	จำนวน (คน)	คิดเป็นร้อยละ	หมายเหตุ
ชาย	๘	๓๖.๓๖	
หญิง	๑๔	๖๓.๖๓	
รวม	๒๒	๑๐๐	

จากตารางที่ ๑ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นเพศหญิงมากกว่าเพศชาย

ตารางที่...

ตารางที่ ๒ แสดงจำนวนร้อยละ ของช่วงอายุผู้ตอบแบบสอบถาม

ช่วงอายุ	จำนวน (คน)	คิดเป็นร้อยละ	หมายเหตุ
ระหว่าง ๒๐ - ๒๙ ปี	๓	๑๓.๖๔	
ระหว่าง ๓๐ - ๓๙ ปี	๕	๒๒.๗๓	
ระหว่าง ๔๐ - ๔๙ ปี	๘	๓๖.๓๖	
ระหว่าง ๕๐ - ๕๙ ปี	๖	๒๗.๒๗	
รวม	๒๒	๑๐๐	

จากตารางที่ ๒ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมากที่สุดอายุอยู่ในช่วงระหว่าง ๔๐-๔๙ ปี จำนวน ๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๖.๓๖ รองลงมาคืออายุระหว่าง ๕๐-๕๙ ปี จำนวน ๖ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๗.๒๗ และถัดมาคือช่วงอายุระหว่าง ๓๐-๓๙ ปี จำนวน ๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๒.๗๓ และน้อยที่สุดคืออายุอยู่ในช่วงระหว่าง ๒๐-๒๙ ปี จำนวน ๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๓.๖๔

ตารางที่ ๓ แสดงจำนวนร้อยละ ของระดับการศึกษาผู้ตอบแบบแบบสอบถาม

ระดับการศึกษา	จำนวน (คน)	คิดเป็นร้อยละ	หมายเหตุ
ประถมศึกษา	๐	๐	
มัธยมศึกษา	๓	๑๓.๖๔	
ปวช./ปวท./ปวส.	๗	๓๑.๘๒	
ปริญญาตรี	๙	๔๐.๙๑	
ปริญญาโท	๓	๑๓.๖๔	
รวม	๒๒	๑๐๐	

จากตารางที่ ๓ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมากที่สุดมีการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี จำนวน ๙ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๐.๙๑ รองลงมาคือการศึกษาอยู่ในระดับปวช./ปวท./ปวส. จำนวน ๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๑.๘๒ ถัดรองลงมาคือการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาโท จำนวน ๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๓.๖๔ และน้อยที่สุดอยู่ในระดับมัธยมศึกษา จำนวน ๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๓.๖๔

ตารางที่ ๔ แสดงจำนวนร้อยละ ของประเภทตำแหน่งผู้ตอบแบบสอบถาม

ประเภทตำแหน่ง	จำนวน (คน)	คิดเป็นร้อยละ	หมายเหตุ
พนักงานส่วนตำบล	๑๑	๕๐	
พนักงานครู	๑	๔.๕๔	
ลูกจ้างประจำ	๑	๔.๕๔	
พนักงานจ้างตามภารกิจ	๖	๒๗.๒๗	
พนักงานจ้างทั่วไป	๓	๑๓.๖๔	
รวม	๒๒	๑๐๐	

จากตารางที่ ๔ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมากที่สุดเป็นพนักงานส่วนตำบล จำนวน ๑๑ คน คิดเป็น ร้อยละ ๕๐ รองลงมาเป็นพนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๖ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๗.๒๗ ถัดรองลงมาเป็นพนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๓ คน คิดเป็น ร้อยละ ๑๓.๖๔ และน้อยที่สุดมีจำนวนเท่ากัน ได้แก่ พนักงานครู จำนวน ๑ คน คิดเป็น ร้อยละ ๔.๕๔ และลูกจ้างประจำ จำนวน ๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๔.๕๔

ส่วนที่ ๒ ผลการวิเคราะห์แสดงความพึงพอใจและแรงจูงใจของบุคลากรที่มีต่อองค์กร

เกณฑ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

- มีความพึงพอใจมากที่สุด ระดับคะแนนเท่ากับ ๕
- มีความพึงพอใจมาก ระดับคะแนนเท่ากับ ๔
- มีความพึงพอใจปานกลาง ระดับคะแนนเท่ากับ ๓
- มีความพึงพอใจน้อย ระดับคะแนนเท่ากับ ๒
- มีความพึงพอใจน้อยที่สุด ระดับคะแนนเท่ากับ ๑

การหาค่าเฉลี่ย เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยกับเกณฑ์การประเมินค่าเฉลี่ย

- ค่าเฉลี่ยระดับ ๔.๕๑ - ๕.๐๐ มีความพึงพอใจมากที่สุด
- ค่าเฉลี่ยระดับ ๓.๕๑ - ๔.๕๐ มีความพึงพอใจมาก
- ค่าเฉลี่ยระดับ ๒.๕๑ - ๓.๕๐ มีความพึงพอใจปานกลาง
- ค่าเฉลี่ยระดับ ๑.๕๑ - ๒.๕๐ มีความพึงพอใจน้อย
- ค่าเฉลี่ยระดับ ๑.๐๐ - ๑.๕๐ มีความพึงพอใจน้อยที่สุด

ตารางที่ ๕ ระดับร้อยละของความพึงพอใจและแรงจูงใจของบุคลากรต่อผู้บริหาร
ท้องถิ่นที่มีต่อด้านการบริหารงานของผู้บริหารท้องถิ่น

ที่	หัวข้อ	ระดับความพึงพอใจ					\bar{x}	ระดับ
		มากที่สุด (๕)	มาก (๔)	ปานกลาง (๓)	น้อย (๒)	น้อยที่สุด (๑)		
๑.	การกำหนดนโยบาย วิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์ แผนงานและการมอบอำนาจมีความเหมาะสม	๔ (๑๘.๑๘%)	๗ (๓๑.๘๒%)	๑๐ (๔๕.๔๕%)	๑ (๔.๕๔%)	๐ (๐%)	๓.๖๔	มาก
๒.	การเปิดโอกาสให้ผู้ได้บังคับบัญชาเสนอความเห็นในการพัฒนาและปรับปรุงกระบวนการทำงานขององค์กร	๕ (๒๒.๗๓%)	๖ (๒๗.๒๗%)	๗ (๓๑.๘๒%)	๔ (๑๘.๑๘%)	๐ (๐%)	๓.๕๔	มาก
๓.	การแก้ไขปัญหาและความขัดแย้งในหน่วยงานเหมาะสมและเป็นธรรม	๓ (๑๓.๖๔%)	๕ (๒๒.๗๓%)	๖ (๒๗.๒๗%)	๖ (๒๗.๒๗%)	๒ (๘.๑๐%)	๓.๐๕	ปานกลาง
๔.	การสนับสนุนงบประมาณวัสดุอุปกรณ์สำหรับการปฏิบัติงานของหน่วยงาน	๗ (๓๑.๘๒%)	๖ (๒๗.๒๗%)	๖ (๒๗.๒๗%)	๑ (๔.๕๔%)	๒ (๘.๑๐%)	๓.๖๘	มาก
๕.	มาตรการสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานให้กับบุคลากร	๔ (๑๘.๑๘%)	๖ (๒๗.๒๗%)	๕ (๒๒.๗๓%)	๕ (๒๒.๗๓%)	๒ (๘.๑๐%)	๓.๒๓	ปานกลาง
๖.	การให้คำปรึกษา ช่วยเหลือในการปฏิบัติงานแก่ผู้ได้บังคับบัญชา	๔ (๑๘.๑๘%)	๗ (๓๑.๘๒%)	๓ (๑๓.๖๔%)	๖ (๒๗.๒๗%)	๒ (๘.๑๐%)	๓.๒๓	ปานกลาง
๗.	การสร้างบรรยากาศการทำงานของหน่วยงานที่ส่งเสริมความผูกพันระหว่างบุคลากรและสร้างสรรค์วัฒนธรรมการอยู่ร่วมกัน	๓ (๑๓.๖๔%)	๕ (๒๒.๗๓%)	๘ (๓๖.๓๖%)	๔ (๑๘.๑๘%)	๒ (๘.๑๐%)	๓.๑๔	ปานกลาง

ที่	หัวข้อ	ระดับความพึงพอใจ						ระดับ	
		มากที่สุด (๕)	มาก (๔)	ปานกลาง (๓)	น้อย (๒)	น้อยที่สุด (๑)	\bar{X}		
๘.	การเป็นต้นแบบที่ดีให้แก่บุคลากร	๕ (๒๒.๗๓%)	๘ (๓๖.๓๖%)	๓ (๑๓.๖๔%)	๔ (๑๘.๑๘%)	๒ (๙.๑๐%)	๓.๔๕	ปานกลาง	
๙.	การสนับสนุนบุคลากรในการพัฒนาความรู้และความชำนาญในการปฏิบัติงาน	๖ (๒๗.๒๗%)	๑๐ (๔๕.๔๕%)	๓ (๑๓.๖๔%)	๑ (๔.๕๔%)	๒ (๙.๑๐%)	๓.๗๗	มาก	
๑๐.	การเป็นธรรมในการประเมินผลการปฏิบัติงานและการพิจารณาความดีความชอบ	๖ (๒๗.๒๗%)	๗ (๓๑.๘๒%)	๕ (๒๒.๗๓%)	๒ (๙.๑๐%)	๒ (๙.๑๐%)	๓.๕๙	มาก	
	รวม						๓.๕๓	ปานกลาง	
	คิดเป็นร้อยละ	๖๘.๖๐							

จากตารางที่ ๕ สรุปผลการประเมินความพึงพอใจในภาพรวมของบุคลากรที่มีต่อผู้บริหารท้องถิ่น ด้านการบริหารงานของผู้บริหารท้องถิ่น พบว่า บุคลากรภายในองค์กรมีระดับคะแนนความพึงพอใจในการบริหารงานของผู้บริหารท้องถิ่นมากที่สุด ได้แก่ การสนับสนุนบุคลากรในการพัฒนาความรู้และความชำนาญในการปฏิบัติงาน ได้คะแนนเฉลี่ย ๓.๗๗ คิดเป็นร้อยละ ๗๕.๔๐ อยู่ในระดับมาก และระดับน้อยที่สุด ได้แก่ การแก้ไขปัญหาและความขัดแย้งในหน่วยงานเหมาะสมและเป็นธรรม ได้คะแนนเฉลี่ย ๓.๐๕ คิดเป็นร้อยละ ๖๑ อยู่ในระดับปานกลาง

ตารางที่ ๖ ระดับร้อยละความพึงพอใจและแรงจูงใจของบุคลากรต่อผู้บริหารท้องถิ่นที่มีต่อด้านการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล

ที่	หัวข้อ	ระดับความพึงพอใจ						ระดับ
		มากที่สุด (๕)	มาก (๔)	ปานกลาง (๓)	น้อย (๒)	น้อยที่สุด (๑)	\bar{X}	
๑.	นโยบายและแผนการบริหารทรัพยากรบุคคลของหน่วยงาน	๑ (๔.๕๔%)	๑๔ (๖๓.๖๔%)	๓ (๑๓.๖๔%)	๒ (๙.๑๐%)	๒ (๙.๑๐%)	๓.๔๕	ปานกลาง
๒.	การจัดสรรอัตรากำลังในหน่วยงาน	๑ (๔.๕๔%)	๑๐ (๔๕.๔๕%)	๕ (๒๒.๗๓%)	๒ (๙.๑๐%)	๔ (๑๘.๑๘%)	๓.๐๙	ปานกลาง
๓.	การแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างผู้ปฏิบัติงานและผู้บังคับบัญชา	๔ (๑๘.๑๘%)	๙ (๔๐.๙๑%)	๖ (๒๗.๒๗%)	๒ (๙.๑๐%)	๒ (๙.๑๐%)	๓.๖๔	มาก
๔.	การแบ่งงานและมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน และอิสระในการตัดสินใจตามขอบเขตความรับผิดชอบ	๑ (๔.๕๔%)	๑๑ (๕๐%)	๗ (๓๑.๘๒%)	๒ (๙.๑๐%)	๑ (๔.๕๔%)	๓.๕๕	ปานกลาง
๕.	การสนับสนุนให้บุคลากรได้รับการพัฒนาความรู้ความชำนาญในการปฏิบัติงาน	๕ (๒๒.๗๓%)	๑๐ (๔๕.๔๕%)	๕ (๒๒.๗๓%)	๐ (๐%)	๒ (๙.๑๐%)	๓.๙๑	มาก
๖.	การสนับสนุน วัสดุ อุปกรณ์ ที่ใช้ในการปฏิบัติงาน	๕ (๒๒.๗๓%)	๑๐ (๔๕.๔๕%)	๓ (๑๓.๖๔%)	๑ (๔.๕๔%)	๓ (๑๓.๖๔%)	๓.๗๓	มาก
๗.	การได้รับข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล	๔ (๑๘.๑๘%)	๑๒ (๕๕.๕๕%)	๕ (๒๒.๗๓%)	๑ (๔.๕๔%)	๐ (๐%)	๓.๘๖	มาก
๘.	การให้คำปรึกษา การช่วยเหลือในการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชา	๕ (๒๒.๗๓%)	๘ (๓๖.๓๖%)	๔ (๑๘.๑๘%)	๒ (๙.๑๐%)	๓ (๑๓.๖๔%)	๓.๕๕	ปานกลาง

ที่	หัวข้อ	ระดับความพึงพอใจ						ระดับ
		มากที่สุด (๕)	มาก (๔)	ปานกลาง (๓)	น้อย (๒)	น้อยที่สุด (๑)	\bar{X}	
๙.	ความยุติธรรมของกระบวนการพิจารณาความดีความชอบบุคลากรในหน่วยงาน	๑ (๔.๕๔%)	๑๒ (๕๔.๕๔%)	๔ (๑๘.๑๘%)	๑ (๔.๕๔%)	๔ (๑๘.๑๘%)	๓.๒๓	ปานกลาง
๑๐.	การจัดสิทธิสวัสดิการต่างๆ ที่เหมาะสม	๑ (๔.๕๔%)	๑๒ (๕๔.๕๔%)	๖ (๒๗.๒๗%)	๑ (๔.๕๔%)	๒ (๘.๑๐%)	๓.๔๑	ปานกลาง
	รวม						๓.๕๒	ระดับมาก
	คิดเป็นร้อยละ	๗๐.๔๐						

จากตารางที่ ๖ สรุปผลการประเมินความพึงพอใจในภาพรวมของบุคลากรที่มีต่อผู้บริหารท้องถิ่น ด้านการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล พบว่า บุคลากรภายในองค์กรมีระดับคะแนนความพึงพอใจในการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลมากที่สุด ได้แก่ การสนับสนุนบุคลากรได้รับการพัฒนาความรู้ความชำนาญในการปฏิบัติงานได้คะแนนเฉลี่ย ๓.๙๑ คิดเป็นร้อยละ ๗๘.๒๐ อยู่ในระดับมาก และน้อยที่สุด ได้แก่ การจัดสรรอัตรากำลังในหน่วยงาน ได้คะแนนเฉลี่ย ๓.๐๙ คิดเป็นร้อยละ ๖๑.๘๐ อยู่ในระดับปานกลาง

ตารางที่ ๗ ระดับร้อยละความพึงพอใจและแรงจูงใจของบุคลากรต่อผู้บริหารท้องถิ่น ที่มีต่อด้านการจัดการสภาพแวดล้อมในการทำงาน

ที่	หัวข้อ	ระดับความพึงพอใจ						ระดับ
		มากที่สุด (๕)	มาก (๔)	ปานกลาง (๓)	น้อย (๒)	น้อยที่สุด (๑)	\bar{X}	
๑.	การจัดการสภาพแวดล้อมการทำงานของหน่วยงานที่เอื้อต่อการทำงาน	๒ (๙.๑๐%)	๑๑ (๕๐%)	๗ (๓๑.๘๒%)	๑ (๔.๕๔%)	๑ (๔.๕๔%)	๓.๕๔	มาก
๒.	ความสะอาด และเป็นระเบียบของสถานที่ทำงาน	๑ (๔.๕๔%)	๙ (๔๐.๙๑%)	๙ (๔๐.๙๑%)	๒ (๙.๑๐%)	๑ (๔.๕๔%)	๓.๓๒	ปานกลาง
๓.	วัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือสำหรับการทำงานที่มีความเหมาะสม	๒ (๙.๑๐%)	๑๐ (๔๕.๔๕%)	๖ (๒๗.๒๗%)	๓ (๑๓.๖๔%)	๑ (๔.๕๔%)	๓.๔๑	ปานกลาง
๔.	การสร้างการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการทำงานเป็นทีม	๑ (๔.๕๔%)	๙ (๔๐.๙๑%)	๖ (๒๗.๒๗%)	๕ (๒๒.๗๓%)	๑ (๔.๕๔%)	๓.๑๘	ปานกลาง
๕.	การมีส่วนร่วมของบุคลากรในการทำกิจกรรมต่างๆ ของหน่วยงาน	๑ (๔.๕๔%)	๑๐ (๕๔.๕๔%)	๑๑ (๕๐%)	๐ (๐%)	๐ (๐%)	๓.๕๔	มาก
๖.	บรรยากาศการทำงานของหน่วยงานที่ส่งเสริมความผูกพันของผู้ร่วมงาน	๒ (๙.๑๐%)	๙ (๔๐.๙๑%)	๔ (๑๘.๑๘%)	๔ (๑๘.๑๘%)	๓ (๑๓.๖๔%)	๓.๑๔	ปานกลาง
๗.	หน่วยงานเป็นแหล่งเรียนรู้ เช่น ศูนย์ข้อมูลข่าวสาร เป็นต้น	๒ (๙.๑๐%)	๙ (๔๐.๙๑%)	๑๑ (๕๐%)	๐ (๐%)	๐ (๐%)	๓.๕๙	มาก
๘.	ความรู้สึกลดท้อภัยในชีวิตและทรัพย์สินตลอดเวลาที่ปฏิบัติงานในหน่วยงาน	๔ (๑๘.๑๘%)	๘ (๓๖.๓๖%)	๖ (๒๗.๒๗%)	๑ (๔.๕๔%)	๓ (๑๓.๖๔%)	๓.๔๑	ปานกลาง
๙.	การได้รับคำแนะนำ และความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานในการปฏิบัติงาน	๓ (๑๓.๖๔%)	๑๑ (๕๐%)	๖ (๒๗.๒๗%)	๒ (๙.๑๐%)	๐ (๐%)	๓.๖๘	มาก
๑๐.	กระบวนการแก้ไขปัญหาและการยุติความขัดแย้งในหน่วยงาน	๒ (๙.๑๐%)	๘ (๓๖.๓๖%)	๓ (๑๓.๖๔%)	๕ (๒๒.๗๓%)	๔ (๑๘.๑๘%)	๓.๐๙	ปานกลาง
	รวม						๓.๓๙	ปานกลาง
	คิดเป็นร้อยละ	๖๗.๘๐						

จากตารางที่ ๗ สรุปผลการประเมินความพึงพอใจในภาพรวมของบุคลากรที่มีต่อผู้บริหารท้องถิ่น ด้านการจัดสภาพแวดล้อมในการทำงาน พบว่า บุคลากรภายในองค์กรมีระดับคะแนนความพึงพอใจในการจัดการสภาพแวดล้อมในการทำงานมากที่สุด ได้แก่ การให้คำแนะนำและความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานในการปฏิบัติงาน ได้คะแนนเฉลี่ย ๓.๖๘ คิดเป็นร้อยละ ๗๓.๖๐ อยู่ในระดับมาก และน้อยที่สุด ได้แก่ กระบวนการแก้ไขปัญหาและการยุติความขัดแย้งในหน่วยงาน ได้คะแนนเฉลี่ย ๓.๐๙ คิดเป็นร้อยละ ๖๑.๘๐ อยู่ในระดับปานกลาง

ตารางที่ ๘ ร้อยละความพึงพอใจและแรงจูงใจของบุคลากรต่อผู้บริหารท้องถิ่น ด้านขวัญกำลังใจและแรงจูงใจในการทำงาน

ที่	หัวข้อ	ระดับความพึงพอใจ						ระดับ
		มากที่สุด (๕)	มาก (๔)	ปานกลาง (๓)	น้อย (๒)	น้อยที่สุด (๑)	\bar{x}	
๑.	สภาพแวดล้อม อุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ที่เพียงพอในการปฏิบัติงาน	๓ (๑๓.๖๕%)	๙ (๔๐.๙๑%)	๔ (๑๘.๑๘%)	๒ (๙.๑๐%)	๓ (๑๓.๖๕%)	๓.๑๘	ปานกลาง
๒.	ความสะอาด เรียบร้อยและความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของสถานที่ทำงาน	๒ (๙.๑๐%)	๑๐ (๕๔.๕๔%)	๖ (๒๗.๒๗%)	๓ (๑๓.๖๕%)	๐ (๐%)	๓.๓๖	ปานกลาง
๓.	การได้รับการยอมรับนับถือจากผู้บริหารท้องถิ่นและผู้ร่วมงาน	๓ (๑๓.๖๕%)	๗ (๓๑.๘๒%)	๖ (๒๗.๒๗%)	๒ (๙.๑๐%)	๓ (๑๓.๖๕%)	๓.๐๙	ปานกลาง
๔.	ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน	๒ (๙.๑๐%)	๗ (๓๑.๘๒%)	๗ (๓๑.๘๒%)	๓ (๑๓.๖๕%)	๒ (๙.๑๐%)	๓.๐๔	ปานกลาง
๕.	การได้รับการพิจารณาความดีความชอบอย่างเป็นธรรม	๒ (๙.๑๐%)	๘ (๓๖.๓๖%)	๖ (๒๗.๒๗%)	๒ (๙.๑๐%)	๒ (๙.๑๐%)	๓.๐๐	ปานกลาง
๖.	ได้รับสิทธิสวัสดิการ เงินเดือน ค่าจ้างและค่าตอบแทนอย่างเป็นธรรม เพื่อเป็นการสร้างขวัญกำลังใจในการทำงาน	๓ (๑๓.๖๕%)	๙ (๔๐.๙๑%)	๕ (๒๒.๗๓%)	๑ (๔.๕๔%)	๓ (๑๓.๖๕%)	๓.๒๓	ปานกลาง
๗.	การประกาศยกย่องเชิดชูตามผลการประเมินการปฏิบัติงาน เพื่อเป็นการสร้างขวัญกำลังใจและแรงจูงใจในการทำงาน	๐ (๐%)	๑๐ (๕๕.๕๕%)	๗ (๓๑.๘๒%)	๒ (๙.๑๐%)	๓ (๑๓.๖๕%)	๓.๐๙	ปานกลาง
๘.	จัดกิจกรรมสร้างสภาพแวดล้อมสถานที่ทำงานและบรรยากาศที่สนับสนุนบุคลากรในองค์กรมีคุณภาพชีวิตที่ดีและมีแรงจูงใจในการทำงาน	๑ (๔.๕๔%)	๙ (๔๐.๙๑%)	๕ (๒๒.๗๓%)	๓ (๑๓.๖๕%)	๓ (๑๓.๖๕%)	๒.๙๕	ปานกลาง
๙.	การได้รับคำแนะนำ และความช่วยเหลือจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน	๑ (๔.๕๔%)	๑๐ (๕๕.๕๕%)	๗ (๓๑.๘๒%)	๑ (๔.๕๔%)	๒ (๙.๑๐%)	๓.๓๖	ปานกลาง
๑๐.	การยุติความขัดแย้งกันในหน่วยงานอย่างเป็นธรรม	๑ (๔.๕๔%)	๘ (๓๖.๓๖%)	๒ (๙.๑๐%)	๖ (๒๗.๒๗%)	๔ (๑๘.๑๘%)	๒.๘๖	ปานกลาง
	รวม						๓.๑๒	ปานกลาง
	คิดเป็นร้อยละ				๖๒.๔๐			

จากตารางที่ ๘ สรุปผลการประเมินความพึงพอใจในภาพรวมของบุคลากรที่มีต่อผู้บริหารท้องถิ่น ด้านขวัญกำลังใจและแรงจูงใจในการทำงาน พบว่า บุคลากรภายในองค์กรมีระดับคะแนนความพึงพอใจด้านขวัญกำลังใจและแรงจูงใจในการทำงานมากที่สุด ได้แก่ การได้รับคำแนะนำ และความช่วยเหลือจากผู้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงาน ได้คะแนนเฉลี่ย ๓.๓๖ คิดเป็นร้อยละ ๖๗.๒๐ อยู่ในระดับปานกลาง และน้อยที่สุด ได้แก่ การยุติความขัดแย้งกันในหน่วยงานอย่างเป็นทางการ ได้คะแนนเฉลี่ย ๒.๘๖ คิดเป็นร้อยละ ๕๗.๒๐ อยู่ในระดับปานกลาง

ส่วนที่ ๓ : ข้อเสนอแนะและความคิดเห็นอื่นๆ

-ไม่มี-

- โดยร่างแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖ มีรายละเอียดดังนี้

บทที่ ๑

๑. หลักการและเหตุผล

ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานจังหวัดจันทบุรี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๕๕ หมวดที่ ๑๒ ส่วนที่ ๓ เกี่ยวกับการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ข้อ ๒๖๔ ให้ผู้บังคับบัญชาหน้าที่พัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ทักษะ ทักษะที่ดี คุณธรรมและจริยธรรมอันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งในข้อ ๒๖๗ ได้กล่าวว่าการพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชานั้น ต้องพัฒนาทั้ง ๕ ด้าน ได้แก่

(๑) ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน โดยทั่วไป เช่น ระเบียบกฎหมาย นโยบายสำคัญของรัฐบาล สถานที่ โครงสร้างของงาน นโยบายต่างๆ เป็นต้น

(๒) ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ได้แก่ ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานของตำแหน่งหนึ่งตำแหน่งใดโดยเฉพาะ เช่น งานฝึกอบรม งานพิมพ์ดีด งานด้านช่าง

(๓) ด้านการบริหาร ได้แก่ รายละเอียดที่เกี่ยวกับการบริหารงานบริการประชาชน เช่น ในเรื่องการวางแผน การมอบหมายงาน การจูงใจ การประสานงาน เป็นต้น

(๔) ด้านคุณสมบัติส่วนตัว ได้แก่ การช่วยเสริมบุคลิกที่ดี ส่งเสริมให้สามารถปฏิบัติงานร่วมกับบุคคลอื่นได้อย่างราบรื่นและมีประสิทธิภาพ เช่น มนุษย์สัมพันธ์ การทำงานการสื่อความหมาย การเสริมสร้างสุขภาพอนามัย เป็นต้น

(๕) ด้านศีลธรรมคุณธรรมและจริยธรรม ได้แก่ การพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน เช่น จริยธรรมในการปฏิบัติงาน การพัฒนาคุณภาพชีวิตเพื่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานการปฏิบัติงานอย่างมีความสุข

เพื่อให้...

เพื่อให้สอดคล้องกับแนวทางดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลตรอกนอง จึงได้จัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖ ขึ้น เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากรและเป็นเครื่องมือในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร อีกทั้งยังเป็นการพัฒนาเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะ ทักษะ คุณธรรมจริยธรรมของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลตรอกนอง ให้สามารถปฏิบัติงานและบริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๒.วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้ผู้เข้ารับการบรรจุแต่งตั้งเข้ารับราชการเป็นพนักงานส่วนตำบลได้เรียนรู้แบบแผนของทางราชการ หลักและวิธีการปฏิบัติราชการ เข้าใจถึงบทบาทและหน้าที่และแนวทางการปฏิบัติตนเป็นข้าราชการ ที่ดี ตามหลักสูตรที่ ก.อบต.กำหนด

๒.๒ เพื่อใช้เป็นกรอบและแนวทางในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างให้มีขีดความสามารถและสามารถพัฒนาตนเองให้ปฏิบัติงานในหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๒.๓ เพื่อพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต ยุติธรรม เสียสละ โปร่งใส พร้อมรับการตรวจสอบ โดยยึดประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน

๒.๔ เพื่อให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะ ทักษะ คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๒.๕ เพื่อให้ผู้บังคับบัญชาทุกระดับมีหน้าที่รับผิดชอบในการควบคุม ดูแล และการพัฒนาผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาที่อยู่ภายใต้การบังคับบัญชาโดยตรง รวมทั้งผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาที่เพิกย้ายหรือโอนมาดำรงตำแหน่ง ซึ่งอยู่ภายใต้การบังคับบัญชาของตน

๒.๖ เพื่อเป็นการพัฒนาศักยภาพพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๒.๗ เพื่อให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างได้รับความรู้ และเกิดทักษะเฉพาะของงานในตำแหน่ง

๓.เป้าหมาย

๓.๑ เป้าหมายเชิงปริมาณ

บุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลตรอกนอง ประกอบด้วย ข้าราชการ/พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ พนักงานครูและพนักงานจ้าง ได้รับการพัฒนาการเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ คุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงานอย่างน้อย ๑ ครั้งต่อปี

๓.๒ เป้าหมายเชิงคุณภาพ

บุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลตรอกนองทุกคน ได้รับการพัฒนาเพิ่มพูนความรู้ ทักษะคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน สามารถนำความรู้ที่ได้รับใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงานเพื่อบริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตามแนวทางการบริหารกิจการมบ้านเมืองที่ดี โดยประชาชนตำบลตรอกนอง ต้องได้รับการบริการและคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น

๔. ขั้นตอนการดำเนินการ

๔.๑ การเตรียมการและการวางแผน

๑) แต่งตั้งคณะทำงานเพื่อดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล

๒) พิจารณาเหตุผลและความจำเป็นในการพัฒนา โดยการศึกษาวិเคราะห์ดูว่าผู้ใต้บังคับบัญชาแต่ละคนสมควรจะต้องได้รับการพัฒนาด้านใดบ้าง จึงจะปฏิบัติงานได้สำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพและปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐานที่กำหนดไว้

๓) กำหนดประเภทของความจำเป็น ได้แก่ ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะ เฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัวและด้านคุณธรรมจริยธรรม

๔.๒ การดำเนินการพัฒนา

๑) การเลือกวิธีพัฒนาผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาที่เหมาะสม เมื่อผู้บังคับบัญชาได้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาจากการหาความจำเป็นในการพัฒนาแล้ว บังคับบัญชาควรนำข้อมูลเหล่านั้นมาพิจารณากำหนดกลุ่มเป้าหมายและเรื่องและผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาจำเป็นต้องได้รับการพัฒนา ได้แก่ การคัดเลือกกลุ่มบุคคลที่สมควรจะได้รับการพัฒนาและเลือกประเด็นที่จะให้มีการพัฒนาโดยสามารถเลือกแนวทางหรือวิธีการพัฒนาได้หลายรูปแบบตามความเหมาะสม เช่น การให้ความรู้ การสับเปลี่ยนหน้าที่ความรับผิดชอบ การฝึกอบรม การดูงาน การประชุมเชิงวิชาการและการสัมมนา เป็นต้น

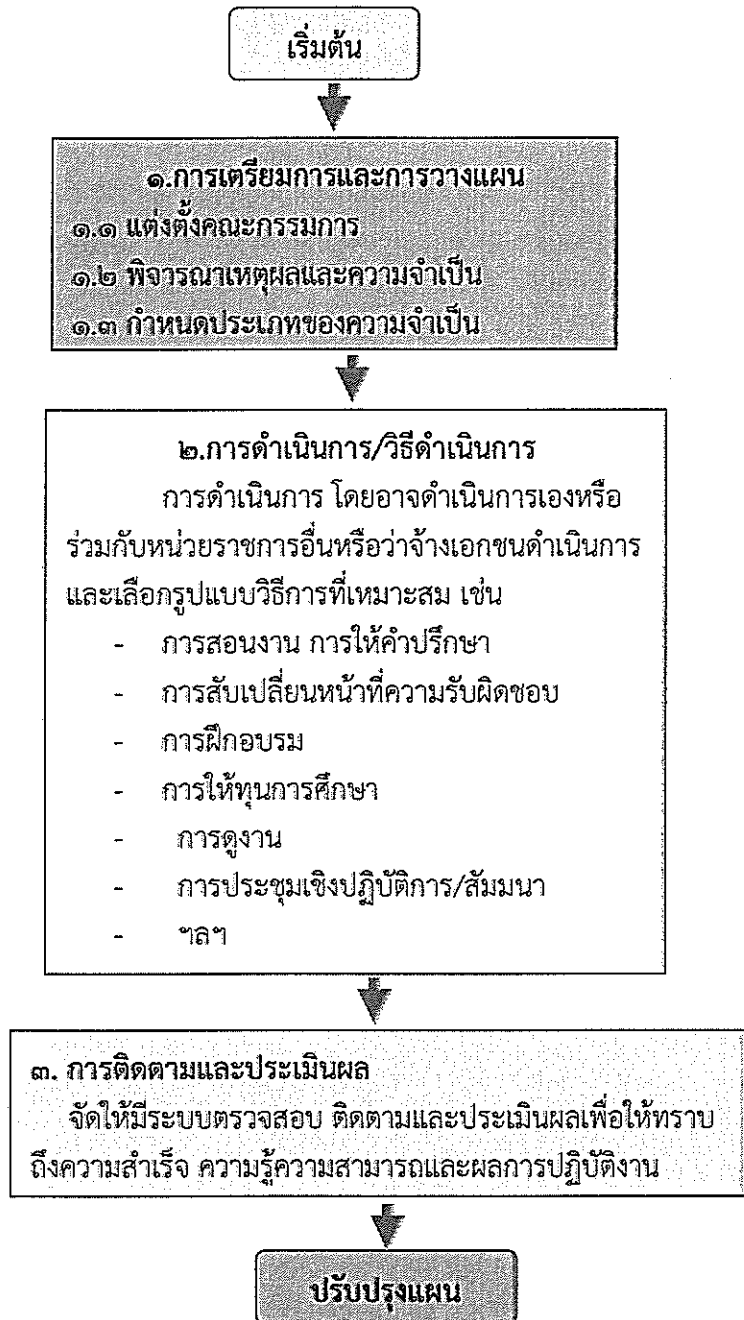
๒) วิธีการพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้บังคับบัญชาสามารถพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาโดยเลือกแนวทาง การพัฒนาได้หลายอย่าง โดยอาจจัดทำเป็นโครงการเพื่อดำเนินการเองหรือเข้าร่วมสมทบกับหน่วยราชการอื่น หรือว่าจ้างองค์กรเอกชนที่มีความรู้ความชำนาญเฉพาะด้านเป็นผู้ดำเนินการ

๔.๓ การติดตามและประเมินผลให้ผู้บังคับบัญชา

หมั่นติดตามการพัฒนาอย่างใกล้ชิดและให้มีการประเมินผลการพัฒนาเมื่อผ่านการประเมินผลแล้ว ถือว่าผู้นั้นได้รับการพัฒนาแล้ว

แผนภาพ...

แผนภาพแสดงขั้นตอนการดำเนินงานการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล



๕. หลักสูตรและวิธีการพัฒนา

๕.๑ หลักสูตรการพัฒนา

องค์การบริหารส่วนตำบลตรอกนอง กำหนดหลักสูตรการพัฒนาสำหรับบุคลากรในแต่ละตำแหน่งต้องได้รับการพัฒนาอย่างน้อยในหลักสูตรหนึ่งหรือหลายหลักสูตร ดังนี้

- ๑) หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ
- ๒) หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบ
- ๓) หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง
- ๔) หลักสูตรด้านการบริหาร
- ๕) หลักสูตรด้านคุณธรรมจริยธรรม

๕.๒ วิธีการพัฒนา

องค์การบริหารส่วนตำบลตรอกนอง เป็นหน่วยดำเนินการเองหรือดำเนินการจากหน่วยงานอื่น โดยวิธีการพัฒนาวิธีใดวิธีหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ตามความจำเป็น คือ

- ๑) การปฐมนิเทศ
- ๒) การสอนงาน การให้คำปรึกษาหรือวิธีการอื่นที่เหมาะสม
- ๓) การมอบหมายงาน การสับเปลี่ยนหน้าที่ความรับผิดชอบ
- ๔) การฝึกอบรม
- ๕) การศึกษาหรือดูงาน
- ๖) การประชุมเชิงปฏิบัติการ หรือการสัมมนา

๖. การติดตามและการประเมินผล

องค์การบริหารส่วนตำบลตรอกนอง กำหนดให้มีระบบการตรวจสอบติดตามและประเมินผลการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้ทราบถึงความสำเร็จของการพัฒนาความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานและ ผลการปฏิบัติงานของบุคลากรผู้เข้ารับการพัฒนา โดยใช้วิธีการประเมินผลการพัฒนา ดังนี้

๑) การใช้แบบสอบถาม/แบบทดสอบก่อน-หลังและแบบสอบถามติดตามการประเมินผลภายหลังจากการได้รับพัฒนาไปได้ระยะหนึ่ง

๒) ติดตามประเมินผลโดยคณะกรรมการตรวจรับรองมาตรฐานการปฏิบัติราชการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

บทที่ ๒

แนวทางการพัฒนาบุคลากร

การกำหนดแนวทางในการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลตรอกนอง ได้พิจารณาและให้ความสำคัญบุคลากรในทุกระดับเพื่อให้ได้รับการพัฒนาประสิทธิภาพทั้งทางด้านกรปฏิบัติงาน หน้าที่ ความรับผิดชอบ ความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง การบริหารและคุณธรรมและจริยธรรม ดังนี้

๑.เป้าหมายในการพัฒนาบุคลากร จำนวน ๑๗ สายงาน ดังนี้

- (๑) ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)
- (๒) นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)
- (๓) หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)
- (๔) นักทรัพยากรบุคคล (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)
- (๕) นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)
- (๖) นิติกร (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)
- (๗) เจ้าพนักงานธุรการ (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)
- (๘) เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)
- (๙) ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)
- (๑๐) นักวิชาการคลัง (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)
- (๑๑) เจ้าพนักงานพัสดุ (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)
- (๑๒) เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)
- (๑๓) ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)
- (๑๔) นายช่างโยธา (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)
- (๑๕) ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
(นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)
- (๑๖) นักวิชาการศึกษา (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)
- (๑๗) ครูผู้ดูแลเด็ก(ครูผู้ช่วย) /ครู

๒.งบประมาณ ตามข้อบัญญัติงบประมาณประจำปี พ.ศ.๒๕๖๖

๓.หลักสูตรการพัฒนา

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

๔.วิธีการดำเนินการ การฝึกอบรมตามรายละเอียดที่กล่าวมานั้นจะใช้วิธีการ
ใน ๔ ลักษณะ ดังนี้

- (๑) ฝึกอบรมภายในองค์กร ซึ่งอาจใช้วิทยากรภายในหรือภายนอกองค์กร
- (๒) การส่งบุคลากรไปรับการฝึกอบรมจากภายนอก
- (๓) การฝึกอบรมในขณะที่ปฏิบัติงาน

๕.การประเมินการฝึกอบรม การฝึกอบรมทุกครั้งจะต้องมีการประเมินผลเพื่อนำข้อมูลที่ได้รับมาทำการปรับปรุงการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ ประกอบด้วยวิธีการต่าง ๆ ได้ดังนี้

- ๑) การให้มีการประเมินผลการฝึกอบรมในกรณีการจัดฝึกอบรมในองค์กรทุกครั้ง
- ๒) จัดให้มีการบันทึกผลการอบรมทุกครั้งและนำข้อมูลไปใช้พิจารณาปรับตำแหน่งหรือการปรับเปลี่ยนตำแหน่งของบุคลากร
- ๓) ให้มีการรายงานและบันทึกผลที่ได้ในกรณีที่ได้มีการส่งบุคลากรไปฝึกอบรมภายนอกองค์กร

แผนพัฒนาสำนักงานส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖
องค์การบริหารส่วนตำบลตรอกนอง อำเภอขลุง จังหวัดจันทบุรี

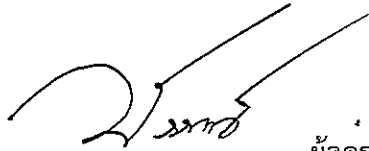
ที่	โครงการ/หลักสูตรการพัฒนา	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย	วิธีการพัฒนา	ระยะเวลาการดำเนินงาน	การติดตาม การประเมินผล
๑.	จัดอบรมโดยสถาบันบุคลากรท้องถิ่นหรือหน่วยงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง ดังนี้ - หลักสูตรนักบริหารงานท้องถิ่นหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง - หลักสูตรนักบริหารงานทั่วไปหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง - หลักสูตรนักบริหารงานการคลังหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง - หลักสูตรนักบริหารงานช่างหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง - หลักสูตรนักบริหารการศึกษาหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง - หลักสูตรนักวิเคราะห์นโยบายและแผนหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง - หลักสูตรนักทรัพยากรบุคคลหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง - หลักสูตรนิติกรหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง - หลักสูตรเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชนหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง - หลักสูตรนักวิชาการตรวจสอบภายในหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง - หลักสูตรเจ้าพนักงานธุรการหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง - หลักสูตรนักวิชาการคลังหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง - หลักสูตรเจ้าพนักงานพัสดุหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง - หลักสูตรเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง - หลักสูตรนายช่างโยธาหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง - หลักสูตรนักวิชาการศึกษาหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง - หลักสูตรครูผู้ดูแลเด็กหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	- เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	พนักงานส่วนตำบล / พนักงานครู / ลูกจ้างประจำ ทั้ง ๑๗ สายงาน	การฝึกอบรม / การอบรมเชิงปฏิบัติการ เป็นต้น	๑ ต.ค.๖๕ - ๓๐ ก.ย.๖๖	- ตามแบบที่กำหนด

ที่	โครงการ/หลักสูตรการพัฒนา	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย	วิธีการพัฒนา	ระยะเวลา การดำเนินงาน	การติดตาม การประเมินผล
๒.	อบรมให้ความรู้เพิ่มศักยภาพในการปฏิบัติหน้าที่ให้กับผู้บริหารท้องถิ่น สมาชิกสภาท้องถิ่นและบุคลากรท้องถิ่น	- ผู้บริหารท้องถิ่น สมาชิกสภาท้องถิ่น และบุคลากรท้องถิ่นได้รับการพัฒนาความรู้และเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน สามารถนำมาปรับใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ - เพื่อสร้างจิตสำนึกที่ดีในการปฏิบัติงาน ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต	ผู้บริหารท้องถิ่น สมาชิกสภาท้องถิ่น และพนักงานส่วนตำบล	อบรม/ฝึกอบรม/อบรมเชิงปฏิบัติการ/ดูงาน เป็นต้น	๑ ต.ค.๖๕ - ๓๐ ก.ย.๖๖	- ตามแบบที่กำหนด
๓.	อบรมเสริมสร้างคุณธรรมและจริยธรรมให้แก่ผู้นำท้องถิ่น และบุคลากรท้องถิ่น	- เพื่อสร้างจิตสำนึกที่ดีในการปฏิบัติงาน ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต	ผู้บริหารท้องถิ่น สมาชิกสภาท้องถิ่น และพนักงานส่วนตำบล	อบรม/ฝึกอบรม/อบรมเชิงปฏิบัติการ/ดูงาน เป็นต้น	๑ ต.ค.๖๕ - ๓๐ ก.ย.๖๖	- ตามแบบที่กำหนด
๔.	หลักสูตรระเบียบกฎหมายท้องถิ่นที่เกี่ยวข้อง	- เพื่อให้มีความรู้ความเข้าใจกฎหมายระเบียบที่เกี่ยวข้อง สามารถปฏิบัติงานได้ถูกต้อง	ผู้บริหารท้องถิ่น สมาชิกสภาท้องถิ่น และบุคลากรท้องถิ่น	อบรม/ฝึกอบรม/อบรมเชิงปฏิบัติการ เป็นต้น	๑ ต.ค.๖๕ - ๓๐ ก.ย.๖๖	- ตามแบบที่กำหนด
๕.	หลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	- เพื่อเพิ่มพูนทักษะ ความรู้ ประสบการณ์และขีดความสามารถในการปฏิบัติงานที่สูงขึ้น	ผู้บริหารท้องถิ่น สมาชิกสภาท้องถิ่น และบุคลากรท้องถิ่น	อบรม/ฝึกอบรม/อบรมเชิงปฏิบัติการ เป็นต้น	๑ ต.ค.๖๕ - ๓๐ ก.ย.๖๖	- ตามแบบที่กำหนด

- ประธานฯ - มีคณะกรรมการท่านใด มีความเห็นเป็นอย่างอื่นหรือไม่ หากไม่มีคณะกรรมการท่านใดมีความเห็นเพิ่มเติมอีก ขอมติที่ประชุม
- มติที่ประชุม - เห็นชอบเป็นเอกฉันท์ เห็นชอบแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖
- ระเบียบวาระที่ ๕ เรื่องอื่นๆ (ถ้ามี)
- ไม่มี -

ปิดการประชุมเวลา ๑๐.๓๐ น.

(ลงชื่อ)



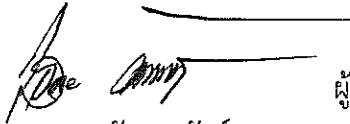
ผู้จัดรายงานการประชุม

(นางสาวชूरิรัตน์ สุนทรประเสริฐ)

หัวหน้าสำนักปลัด

เลขานุการ

(ลงชื่อ)



ผู้ตรวจรายงานการประชุม

(นายเจलय สัมภาพันธ์)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลตรอกนอง

ประธานกรรมการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖

