

รายงานผลการดำเนินงานตาม
แผนพัฒนาบุคลากร
องค์การบริหารส่วนตำบลตะกรบ
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓



องค์การบริหารส่วนตำบลตะกรบ
อำเภอไชยา จังหวัดสุราษฎร์ธานี

งานบริหารงานบุคคล

สำนักงานปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลตะกรบ

โทร./โทรสาร ๐-๗๗๙๕-๐๐๒๔

www.takrob.go.th

คำนำ

การจัดทำรายงานผลแผนพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลตะกรบ เพื่อให้ผู้บริหารได้ทราบถึงผลการดำเนินงานการบริหารงานบุคคล ในด้านความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ด้านการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบ ด้านความรู้ และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหารและด้านคุณธรรม และจริยธรรม เพื่อพัฒนาศักยภาพของบุคลากรให้สอดคล้องกับบทบาทและภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล ตะกรบ ประจำปี ๒๕๖๓

องค์การบริหารส่วนตำบลตะกรบ

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
บทสรุปสำหรับผู้บริหาร	๑
บทที่ ๑ บทนำ	๒
บทที่ ๒ ผลการดำเนินการ	๕
บทที่ ๓ สรุปปัจจัย แห่งความสำเร็จ/ปัญหาอุปสรรค/และความต้องการพัฒนา	๑๑
บทที่ ๔ คุณภาพชีวิตและความสมดุลของชีวิตกับการทำงาน	๑๔
สรุปผลประเมินความพึงพอใจและแรงจูงใจของบุคลากร	๑๕
ภาคผนวก	
สำเนาคำสั่งเดินทางไปราชการ	
แบบสำรวจข้อมูลสภาพปัญหาและความต้องการฝึกอบรมและทักษะ	
แบบสำรวจประเมินความพึงพอใจและแรงจูงใจของบุคลากร	

บทสรุปสำหรับผู้บริหาร

๑. ความเป็นมาและความสำคัญ

การบริหารจัดการขับเคลื่อนกลยุทธ์ของหน่วยงานไปสู่เป้าหมายและผลสัมฤทธิ์ที่ต้องการนั้น ทรัพยากรบุคคล คือปัจจัยสำคัญที่สุด ผลการดำเนินงานที่สำเร็จลุล่วงตามจุดมุ่งหมายในงบประมาณ ๒๕๖๓ เกิดจากความร่วมมือ ร่วมแรง ร่วมใจ จากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ภาคเอกชน และประชาชนอย่างเต็มที่ องค์การบริหารส่วนตำบลตะกรบ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะ ได้รับความร่วมมือ งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัด ได้ดำเนินงานตามนโยบายของผู้บริหาร สอดคล้องกับขีดความสามารถหลัก แผนเส้นทางการพัฒนาบุคลากรและแผนพัฒนาบุคลากร ภายใต้การกำกับดูแลขององค์การบริหารส่วนตำบลตะกรบ

ในภาพรวมการพัฒนาบุคลากรประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ พบว่าบุคลากรได้รับการพัฒนาในสวนของการพัฒนาและฝึกอบรมได้ดำเนินการและร่วมดำเนิน การกับ หน่วยงานอื่น ๆ โดยใช้งบประมาณทั้งสิ้น คิดเป็นผลสำเร็จร้อยละ ได้ดำเนินการทั้งสิ้น (จากแผน โครงการ) คิดเป็นผลสำเร็จร้อยละ

๒. การดำเนินงานในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓

องค์การบริหารส่วนตำบลตะกรบ ได้ ดำเนิน งานในปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๓ ภายใต้วิสัยทัศน์ “แหล่งท่องเที่ยวเชิงนิเวศ การเกษตรก้าวหน้า มีคุณภาพชีวิตที่ดี ควบคู่การอนุรักษ์ ทรัพยากรธรรมชาติและวัฒนธรรม” มี สวนราชการในสังกัด จำนวน ๓ สวน ศูนย์ พัฒนาเด็ก เล็ก จำนวน ๑ ศูนย์ มีอัตรากำลังพนักงาน จำนวนทั้งสิ้น ๓๓ คน แยกเป็นพนักงานส่วนตำบล ๑๔ คน พนักงานครู จำนวน ๓ คน พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๑๒ คน พนักงานจ้างทั่วไปจำนวน ๔ คน และใช้จ่ายงบประมาณตามข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๓ จำนวน ๒๙,๑๗๐,๐๐๐.๐๐ บาท

๓. ผลการดำเนินงานในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓

องค์การบริหารส่วนตำบลตะกรบใช้งบประมาณในการดำเนินงานในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ เป็นเงินทั้งสิ้น ๒๙,๗๑๙,๐๐๐ บาท ได้ขับเคลื่อนการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์การพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลตะกรบ จำนวน ๖ ด้าน ดังนี้

๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มี เบิกจ่ายงบประมาณ เป็นเงิน ๔,๗๔๑,๘๐๐ บาท
๒. ด้านเศรษฐกิจและการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ เบิกจ่ายงบประมาณ เป็นเงิน ๒๐,๐๐๐ บาท
๓. ด้านสังคม คุณภาพชีวิตและความมั่นคงของมนุษย์ เบิกจ่ายงบประมาณ เป็นเงิน ๒๗๕,๐๐๐ บาท
๔. ด้านการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและ การอนุรักษ์ สิ่งแวดล้อม เบิกจ่ายงบประมาณ เป็นเงิน ๒๐,๐๐๐ บาท
๕. ด้านการส่งเสริมศิลปะ วัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น เบิกจ่ายงบประมาณ เป็นเงิน ๒๗๕,๐๐๐ บาท
๖. ด้านการบริหารจัดการและการบริการ เบิกจ่ายงบประมาณ เป็นเงิน ๑๐๐,๐๐๐ บาท

๔. ปัจจัยแห่งความสำเร็จ

๑. การกำหนดวิสัยทัศน์ ซึ่งมาจากการวิเคราะห์หาจุดอ่อน จุดแข็ง ในการดำเนินงาน
๒. การสร้างความรู้ความเข้าใจและถ่ายทอดประสบการณ์ให้แก่บุคลากรในองค์กร
๓. การส่งเสริมให้เกิดการทำงานร่วมกัน
๔. ลักษณะผู้บริหารมีภาวะความเป็นผู้นำ
๕. บุคลากรในองค์กรมีความรู้ความสามารถและมีความรับผิดชอบ
๖. การบริหารงานที่มีความคล่องตัว
๗. การรับฟังความคิดเห็นจากภายนอก

ปัญหาอุปสรรคในการดำเนินงาน

๑. ปัญหาด้านการบริหารงานบุคคล
๒. ปัญหาด้านงบประมาณที่มีจำกัด
๓. ปัญหาด้านการมีส่วนร่วมของประชาชนยังไม่มากพอ
๔. ปัญหาทางด้านโครงสร้างพื้นฐาน

บทที่ ๑ บทนำ

๑. ความเป็นมาและความสำคัญ

๑.๑ ภาวะการเปลี่ยนแปลง

ภายใต้ กระแสแห่งการปฏิรูป ระบบราชการและการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยีการบริหารจัดการยุคใหม่ ผู้นำหรือผู้บริหารองค์กรต่าง ๆ ต้องมีความตื่นตัวและเกิดความพยายามปรับ ตัวในรูปแบบต่าง ๆ โดยเฉพาะการ เร่งรัดพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์การการปรับเปลี่ยนวิถีคิดวิธีการทำงาน เพื่อแสวงหารูปแบบใหม่ ๆ และนำ ระบบมาตรฐานในระดับต่าง ๆ มาพัฒนาองค์การซึ่งนำไปสู่แนวคิด การพัฒนาระบบบริหารความรู้ภายในองค์การ เพื่อให้้องค์กรสามารถใช้และพัฒนาความรู้ที่มีอยู่ภายในองค์การได้อย่างมีประสิทธิภาพและปรับเปลี่ยนวิทยาการ ความรู้ใหม่มาใช้กับองค์การได้อย่างเหมาะสม

๑.๒ พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ.๒๕๔๖ พระราชกฤษฎีกา ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ.๒๕๔๖ มาตรา ๑๑ ระบุดังนี้ “สวนราชการมี หน้าที่ พัฒนาความรู้ ในสวนราชการเพื่อให้มีลักษณะเป็น องค์การแห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอโดยต้องรับรู้ข้อมูล ข่าวสารและสามารถประมวลผลความรู้ในด้าน ต่าง ๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้อง รวดเร็วและเหมาะสมต่อสถานการณ์รวมทั้งต้องส่งเสริมและพัฒนาความรู้ ความสามารถสร้าง วิสัยทัศน์ และปรับ เปลี่ยนทัศนคติ ของข้าราชการในสังกัด ให้ เป็น บุคลากรที่มีประสิทธิภาพและมีการเรียนรู้ร่วมกันทั้งนี้เพื่อประ โยชน์ในการปฏิบัติราชการของสวนราชการให้สอดคล้อง กับการบริหารราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์

ในการบริหารราชการแนวใหม่สวนราชการจะต้องพัฒนาความรู้ความเชี่ยวชาญให้เพียงพอ แก่ การปฏิบัติ งานให้ สอดคล้องกับ สภาพสังคมที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว และสถานการณ์ ของต่างประเทศที่มีผลกระทบต อประเทศไทยโดยตรงซึ่งในการบริหารราชการตามพระราชกฤษฎีกานี้จะต้องเปลี่ยนแปลงทัศนคติเดิมเสียใหม่จาก การที่ขีดแนวความคิดว่าต้องปฏิบัติงานตามระเบียบแบบแผนที่วางไว้ตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบันเน้นการสร้าง ความคิดใหม่ ๆ ตามวิชาการสมัยใหม่และนำมาปรับใช้กับการปฏิบัติราชการตลอดเวลาในพระราชกฤษฎีกาฉบับนี้จึง กำหนดเป็นหลักการว่าสวนราชการต้องมีการพัฒนาความรู้เพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ อย่าง สม่ำเสมอโดยมีแนวทางปฏิบัติดังนี้

- ๑) ต้องสร้างระบบให้สามารถรับรู้ข่าวสารได้อย่างกว้างขวาง
- ๒) ต้องสามารถประมวลผลความรู้ในด้านต่าง ๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการ ได้อย่างถูกต้องรวดเร็วและเหมาะสมกับสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงไป
- ๓) ต้องมีการส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถสร้างวิสัยทัศน์และปรับเปลี่ยนทัศนคติ ของข้าราชการเพื่อให้ข้าราชการทุกคนเป็นผู้มีความรู้ความสามารถในวิชาการสมัยใหม่ ตลอดเวลาที่มีความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดและมีคุณธรรม
- ๔) ต้องมีการสร้างความมีส่วนร่วมในหมู่ข้าราชการให้เกิดการแลกเปลี่ยนความรู้ซึ่งกันและ กันเพื่อนำมาพัฒนาใช้ในการปฏิบัติราชการร่วมกันให้เกิดประสิทธิภาพ

๑.๓ ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสุราษฎร์ธานี

ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุราษฎร์ธานี เรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๐ มกราคม ๒๕๔๖ ส่วนที่ ๓ เรื่องการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ข้อ ๒๕๘-๒๕๙ กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบล มีการพัฒนาผู้ได้รับการบรรจุเข้ารับราชการเป็นพนักงานส่วนตำบล กอนมอบหมายหน้าที่ ให้ปฏิบัติเพื่อให้รู้ ระเบียบแบบแผนของราชการ หลักและวิธีปฏิบัติราชการบทบาทและหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบลในระบบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุขและแนวทางปฏิบัติตนเพื่อเป็นพนักงานส่วนตำบลที่ดี โดยองค์การบริหารส่วนตำบล ต้องดำเนิน การพัฒนาให้ ครบถ้วนตามหลักสูตรที่คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก. อบต.จังหวัด.) กำหนดแผนการพัฒนา ด้านความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติ ราชการให้ใช้วิธีการฝึกอบรมในห้วงฝึกอบรมทางไกลหรือการพัฒนาตนเองก็ได้ หากองค์การบริหารส่วนตำบลมี ความประสงค์จะพัฒนาเพิ่มเติมให้สอดคล้องกับความจำเป็นในการพัฒนาของแต่ละองค์การบริหารส่วนตำบล กำหนดเป็น หลักสูตรหลักและเพิ่มเติมหลักสูตรตามความจำเป็นที่พิจารณาเห็นความเหมาะสมกับการ พัฒนาพนักงานส่วนตำบล เกี่ยวกับการปฏิบัติงานในหน้าที่ให้องค์การบริหารส่วนตำบล สามารถเลือกใช้วิธีการพัฒนาอื่น ๆ ได้ และอาจจะกระทำได้โดยสำนักงานคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) สำนักงานคณะกรรมการ พนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) องค์การบริหารส่วนตำบลต้นสังกัด หรือสำนักงานคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) ร่วมกับองค์การบริหารส่วนตำบลต้นสังกัดหรือองค์การบริหารส่วนตำบลต้นสังกัดร่วมกับสวนราชการอื่นหรือภาคเอกชนก็ได้ประกอบกับ ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล จังหวัดสุราษฎร์ธานี เรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๐ มกราคม ๒๕๔๖ ส่วนที่ ๓ เรื่องการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ข้อ ๒๖๙ กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบลเพื่อเพิ่มพูนความรู้ทักษะทัศนคติ ที่ดีคุณธรรมและ จริยธรรมอันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพในการจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลต้องกำหนดตามกรอบของแผนแม่บทการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนดประกอบด้วยด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงานด้าน ความรู้และทักษะ ของงานาแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัวและด้านศีลธรรมคุณธรรมโดยให้กำหนดเป็น แผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลมีระยะเวลา ๓ ปีตามกรอบของแผนอัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบลเพื่อให้เป็นไป ตามประกาศ ก.อบต.จังหวัดสุราษฎร์ธานี เรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ข้อ ๒๕๘ ถึงข้อ ๒๕๙ องค์การบริหารส่วนตำบลตระกรบได้จัด ทำแผนพัฒนาขึ้น โดยจัดทำ ให้สอดคล้องกับ แผนอัตรากำลัง ๓ ปีของ องค์การบริหารส่วนตำบลตระกรบ

๒. การดำเนินการในงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓

การดำเนินงานตามแผนพัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลตระกรบ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๓ ประกอบด้วยเนื้อหา ๖ เรื่องสำคัญ ได้แก่

- ๑) การวิเคราะห์ความต้องการอัตรากำลังและแผนอัตรากำลัง
- ๒) การพัฒนาบุคลากร
- ๓) ระบบค้ำต่อแทนและสวัสดิการ
- ๔) ระบบการประเมิน
- ๕) ระบบความก้าวหน้าในสายวิชาชีพ
- ๖) การรักษาไว้และเกษียณ

บทที่ ๒ ผลการดำเนินการ

องค์การบริหารส่วนตำบลตะกรบได้ดำเนินงานตามแผนพัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลตะกรบ ประจำปีงบประมาณพ.ศ.๒๕๖๓ ดังต่อไปนี้

๑. การวิเคราะห์ความต้องการอัตรากำลังและแผนอัตรากำลัง

๑) การดำเนินการในงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ องค์การบริหารส่วนตำบลตะกรบ อำเภอไชยา จังหวัดสุราษฎร์ธานี มีอัตรากำลังพนักงานทั้งสิ้น จำนวน ๓๕ อัตรา แยก เป็น

- พนักงานส่วนตำบล จำนวน ๑๔ อัตรา ตำแหน่งว่าง ๒ อัตรา
- พนักงานครู จำนวน ๓ อัตรา
- พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๑๒ อัตรา
- พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๔ อัตรา

๒. การพัฒนาบุคลากร

๒.๑ แผนพัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลตะกรบ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓

บุคลากร เป็น ทรัพยากรที่มีคุณค่าและมีความสำคัญมากที่สุดในองค์กร บุคลากรจะเป็นผู้ผลักดันให้องค์กรสามารถดำเนินภารกิจต่าง ๆ ให้สำเร็จลุล่วง และยังเป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนาองค์กรในทุก ๆ ด้าน การส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรมีความรู้ความสามารถ ทักษะ และศักยภาพในการปฏิบัติงานที่สูงขึ้นตลอดจนมีทัศนคติที่ดีต่อองค์กร จะทำให้องค์กรสามารถดำเนินงานให้เกิดความก้าวหน้า และเกิด การพัฒนาอย่างต่อเนื่อง การจะบรรลุเป้าประสงค์ดังกล่าวมีความจำเป็นที่จะต้องมีการพัฒนาบุคลากรเพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการเสริมสร้างศักยภาพและคุณภาพของทรัพยากรบุคคลให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนด

๒.๒ ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลตะกรบ

องค์การบริหารส่วนตำบลตะกรบมุ่งพัฒนาทรัพยากรบุคคลใหม่ความรู้ ทักษะ และสมรรถนะในการปฏิบัติหน้าที่เพื่อขับเคลื่อนไปสู่วิสัยทัศน์ และก้าวทันการเปลี่ยนแปลงตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีอย่างมีประสิทธิภาพ

องค์การบริหารส่วนตำบลตะกรบกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร ประกอบด้วย ๔ ยุทธศาสตร์ คือ ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุราษฎร์ธานี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของพนักงานส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๐ มกราคม ๒๕๔๖ และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๓๗) พ.ศ. ๒๕๕๙ กำหนดให้ต้องพัฒนา ๕ ด้าน ได้แก่

- ๑.ด้านความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ
- ๒.ด้านการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่ความรับผิดชอบ
- ๓.ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง
- ๔.ด้านด้านการบริหาร
- ๕.ด้านด้านคุณธรรมและจริยธรรม

ดังนั้น เพื่อให้สอดคล้องกับประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุราษฎร์ธานี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของพนักงานส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๐ มกราคม ๒๕๔๖ และที่ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๓๙) พ.ศ.๒๕๖๒ จึงกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนากุศลกร ดังนี้

๑.ยุทธศาสตร์การพัฒนากุศลกรด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน

ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานโดยทั่วไป เช่น ระเบียบกฎหมาย นโยบายสำคัญของรัฐบาล สถานที่ โครงสร้างของงาน นโยบายต่าง ๆ เป็นต้น

๒.ยุทธศาสตร์การพัฒนากุศลกรด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง

ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานของตำแหน่งหนึ่งตำแหน่งใดโดยเฉพาะ เช่น งานฝึกอบรม งานพิมพ์ดีด งานด้านช่าง เป็นต้น

๓.ยุทธศาสตร์การพัฒนากุศลกรด้านการบริหาร

รายละเอียดที่เกี่ยวกับการบริหารงานและการบริการประชาชน เช่น ในเรื่องการวางแผน การมอบหมายงาน การจูงใจ การประสานงาน เป็นต้น

๔.ยุทธศาสตร์การพัฒนากุศลกรด้านคุณสมบัติส่วนตัว

การช่วยเสริมบุคลิกภาพที่ดี ส่งเสริมให้สามารถปฏิบัติงานร่วมกับบุคคลอื่นได้อย่างราบรื่น และมี ประสิทธิภาพ เช่น มนุษย์สัมพันธ์การทำงาน การสื่อสารและสื่อความหมาย การเสริมสร้างสุขภาพอนามัย เป็นต้น

๕.ยุทธศาสตร์การพัฒนากุศลกรด้านศีลธรรม คุณธรรม และจริยธรรม

การพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน เช่น จริยธรรมในการปฏิบัติงาน การพัฒนา คุณภาพชีวิต เพื่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน การปฏิบัติงานอย่างมีความสุข เป็นต้น

องค์การบริหารส่วนตำบลตะกรบ ได้จัดส่งบุคลากรเข้ารับการพัฒนาบุคลากรด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่งของข้าราชการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ มีพนักงานส่วนตำบล จำนวน ๑๗ สายงาน มีผู้เข้ารับการอบรม จำนวน ๑๓ สายงาน คิดเป็นร้อยละ ๗๖.๔๗

การพัฒนาบุคลากรทุกสายงานของอปท. ประจำปี ๒๕๖๓
สรุปการฝึกอบรมข้าราชการ/พนักงานส่วนท้องถิ่น ได้รับการฝึกอบรมความรู้ในสายงาน

ที่	สายงานตามแผนอัตรากำลัง	ชื่อ - สกุล	รายการฝึกอบรม/สถานที่	ว/ด/ป
๑.	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	นายสายัณห์ จันทรมาศ ตำแหน่ง ปลัด อบต.	-อบรมสัมมนาปัญหาการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รุ่นที่ ๓ -โครงการ หลักสูตร การจัดทำงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๓	๑๗ - ๒๐ มี.ค. ๒๕๖๓ ๕-๗ ก.ค. ๒๕๖๒
๒.	หัวหน้าสำนักปลัด	นายธวัชชัย อิ่มทอง ตำแหน่งหัวหน้าสำนักปลัด	-โครงการอบรมสัมมนาเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพด้านการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นจังหวัดสุราษฎร์ธานี	๔-๕ ส.ค. ๒๕๖๓
๓.	นักจัดการงานทั่วไป	น.ส.เย็นฤดี แดงเรือง ตำแหน่งนักจัดการงานทั่วไป	-	-
๔.	นักทรัพยากรบุคคล	นางกัญญาภา แพชนะ ตำแหน่งนักทรัพยากรบุคคล	-โครงการฝึกอบรม หลักสูตร หลักเกณฑ์การปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการ อบต.เทศบาลและอบต.(ใหม่) -โครงการอบรมสัมมนาเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพด้านการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นจังหวัดสุราษฎร์ธานี	๖-๘ มี.ค.๒๕๖๓ ๔-๕ ส.ค.๒๕๖๓
๕.	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	นางสิริญาดา ยังอัน ตำแหน่งนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	-โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการจัดทำระบบสารสนเทศขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รุ่นที่ ๕	๒๐ - ๒๒ มี.ค. ๒๕๖๓
๖.	นิติกร	น.ส.อริสา ไยฤทธิ์ ตำแหน่งนิติกร	-โครงการอบรม หลักสูตร “นิติกร รุ่นที่ ๓๘	๒๑ มี.ย ๕ ก.ค. ๒๕๖๓
๗.	นักพัฒนาชุมชน	น.ส.เพ็ญญา มีใหม่ ตำแหน่งนักพัฒนาชุมชน	-	
๘.	นักวิชาการศึกษา	นางสาวสิรินทิพย์ รัตนบุญโณ ตำแหน่งนักวิชาการศึกษา	-	
๙.	เจ้าพนักงานธุรการ	นางธัญชนก สาลี ตำแหน่งจพง.ธุรการ	-	-
๑๐	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	นายกิตติพงศ์ ไสสะอาด ตำแหน่งจพง.สาธารณสุข	-โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการป้องกันควบคุมโรคพิษสุนัขบ้า	๑๕ ก.ย.๒๕๖๓

ที่	สายงานตาม แผนอัตรากำลัง	ชื่อ - สกุล	รายการฝึกอบรม/สถานที่	ว/ด/ป
๑๑.	ครู	นางจันทร์จิรา ศรีไทย ตำแหน่งครู	-โครงการอบรม หลักสูตร การจัดระบบ ประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ระดับปฐมวัย รุ่นที่ ๑๒	๒๘ ส.ค.-๕ ก.ย. ๒๕๖๓
๑๒.	ผู้อำนวยการ กองคลัง	น.ส.ศตกมล เมืองแมน ตำแหน่งผู้อำนวยการกองคลัง	-โครงการอบรมวิธีปฏิบัติงานพัสดุและ ครุภัณฑ์ จัดซื้อจัดจ้าง จัดทำทะเบียนคุม การคำนวณค่าเสื่อมราคาสินทรัพย์ -การอบรมโครงการพัฒนาศักยภาพ บุคลากรท้องถิ่น หลักสูตร สรุป สาระสำคัญ แนวทางการปฏิบัติงาน การจัดเก็บภาษีที่ดินและสิ่งปลูกสร้าง รุ่นที่ ๕	๑๒-๑๔ ก.ย.๒๕๖๓ ๑๗ - ๑๙ ม.ค. ๒๕๖๓
๑๓.	เจ้าพนักงาน การเงินและ บัญชี	น.ส.เสาวลักษณ์ จันทร์หอม ตำแหน่งจพง.การเงินและ บัญชี	-โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการการ จัดระบบสารสนเทศขององค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น	๑๕-๑๙ มี.ค.๒๕๖๓
๑๔.	เจ้าพนักงาน พัสดุ	น.ส.บุญญพัฒน์ ดั่งพยัคฆ์ ตำแหน่งจพง.พัสดุ	-โครงการฝึกอบรม หลักสูตร เจ้า พนักงานพัสดุ รุ่นที่ ๖๕	๑-๒๒ ก.พ.๒๕๖๓
๑๕.	เจ้าพนักงาน จัดเก็บรายได้	น.ส.พัชนี ทองพิทักษ์ ตำแหน่งจพง.จัดเก็บรายได้	-การอบรมโครงการพัฒนาศักยภาพ บุคลากรท้องถิ่น หลักสูตร สรุป สาระสำคัญ แนวทางการปฏิบัติงาน การจัดเก็บภาษีที่ดินและสิ่งปลูกสร้าง รุ่นที่ ๕	๑๗ - ๑๙ ม.ค. ๒๕๖๓
๑๖.	ผู้อำนวยการ กองช่าง	นายสมศักดิ์ หนูนุ้ย ผู้ตำแหน่งผู้อำนวยการกองช่าง	-โครงการฝึกอบรมบุคลากรด้านช่างของ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประจำปี ๒๕๖๓	๑๕-๑๗ ม.ค. ๒๕๖๓
๑๗.	นายช่างโยธา	นายสมศักดิ์ หนูนุ้ย ผู้ตำแหน่งผู้อำนวยการกองช่าง	-โครงการฝึกอบรมการควบคุมสร้างวาง ท่อประปาและการตรวจสอบควบคุม คุณภาพน้ำ สัญจร รุ่นที่ ๑	๒๙ - ๓๑ ม.ค. ๒๕๖๓

จำนวนพนักงานส่วนตำบลตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี จำนวน ๑๗ สายงาน พนักงานส่วนตำบลได้ฝึกอบรม
ความรู้ในหลักสูตรตามสายงาน จำนวน ๑๓ สายงาน ร้อยละของข้าราชการ/พนักงานส่วนท้องถิ่นที่ได้รับการ
ฝึกอบรมฯ คิดเป็นร้อยละ ๗๖.๔๗

๓. ระบบค่าตอบแทนและสวัสดิการ

๓.๑ การดำเนินการในงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ องค์การบริหารส่วนตำบลตะกอบ มีการพิจารณาความดีความชอบให้กับพนักงานส่วนตำบลพลละ ๒ ครั้ง สอนพนักงานจ้างตามภารกิจ ประเมินฯ พลละ ๒ ครั้ง แต่นำมาพิจารณาเลื่อนค่าตอบแทนการจ้างพลละ ๑ ครั้ง และมีสวัสดิการสำหรับพนักงานส่วนตำบล คือ ได้สิทธิในการลาป่วย ลาคลอด ลาภักผ่อน ลาอุปสมบทหรือประกอบพิธีฮัจย์ ลาเข้ารับการตรวจเลือก หรือ เข้ารับการเตรียมพล ลาไปศึกษา ฝึกอบรม ดูงานหรือปฏิบัติการวิจัย ลาไปปฏิบัติงานในองค์การระหว่างประเทศ ลาติดตามคู่สมรส ลาไปช่วยภริยาที่คลอดบุตร และลาไปฟื้นฟูสมรรถภาพด้านอาชีพและสวัสดิการสำหรับพนักงานจ้างตามภารกิจและพนักงานจ้างทั่วไป คือลาป่วย ลาภักผ่อน ลาคลอดบุตร ลาอุปสมบท หรือลาไปประกอบพิธีฮัจย์ และการลาเข้ารับการตรวจเลือก เข้ารับการเตรียมพล เข้ารับการฝึกวิชาการทหาร เข้ารับการทดลองเตรียมความพร้อม

๓.๒ ค่าเช่าบ้าน องค์การบริหารส่วนตำบลตะกอบได้พิจารณาเบิกค่าเช่าบ้านให้พนักงานส่วนตำบล ที่มีความจำเป็นและมีสิทธิที่จะเบิกค่าเช่าบ้านตามระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยค่าเช่าบ้านของข้าราชการสวนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๘ ระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยค่าเช่าบ้านของข้าราชการสวนท้องถิ่น (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๑ และระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยค่าเช่าบ้านของข้าราชการสวนท้องถิ่น (ฉบับที่ ๓) พ.ศ.๒๕๒๓

๓.๓ ค่าศึกษาบุตร องค์การบริหารส่วนตำบลตะกอบได้พิจารณาเบิกเงินค่าศึกษาบุตรให้กับพนักงานส่วนตำบลที่มีสิทธิในการเบิกเงินค่าเล่าเรียนบุตร ตามระเบียบกฎหมาย ระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยการเบิกจ่ายเงินสวัสดิการเกี่ยวกับการศึกษาของบุตร พ.ศ. ๒๕๖๐

๕. ระบบความก้าวหน้าในสายวิชาชีพ

การดำเนินการในงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ จาการจัดข้าราชการสวนท้องถิ่นเข้าสู่ประเภทตำแหน่ง ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุราษฎร์ธานี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล (เพิ่มเติม) พ.ศ.๒๕๕๘ ลงวันที่ ๓๐ ธันวาคม ๒๕๕๘ ประกอบประกาศคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลสวนท้องถิ่น เรื่อง กำหนดมาตรฐานกลางการบริหารงานบุคคลสวนท้องถิ่น (ฉบับที่ ๔) ลงวันที่ ๒๖ ธันวาคม ๒๕๕๗ และประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่ง (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๘ลงวันที่ ๔ กันยายน ๒๕๕๘ จึงส่งผลให้ทุกตำแหน่งมีความก้าวหน้าในสายวิชาชีพตามแผนความก้าวหน้าในสายงาน คือ

๑.) สามารถเติบโตได้อย่างอิสระในแต่ละ “แห่ง” ตามลักษณะงานที่แตกต่างกัน เช่น หากเป็นงานวิชาการ ก็ สามารถเติบโตในความเชี่ยวชาญของงานวิชาชีพ ไม่เกี่ยวข้องสัมพันธ์กันกับการเติบโตในสายงานบริหาร

๒.) มีเงินค่าตอบแทนที่สะท้อนค่างาน และเหมาะสมตามลักษณะงานที่แตกต่างกันทั้งในเชิงปริมาณและความ ยุกยักทาทายของงาน อันจะเสริมสร้างขวัญกำลังใจของข้าราชการในองค์กร

๓.) มีรูปแบบในการประเมินผลงาน และความรู้ ทักษะและสมรรถนะที่โปร่งใส เหมาะสม และเป็นธรรมมากขึ้น

๔.) มีแนวทางในการพัฒนาที่เป็นระบบในแต่ละตำแหน่ง แต่ละระดับชั้นงาน ตามความรู้ ทักษะและสมรรถนะที่ด้ ้องการ อันจะทำให้ข้าราชการที่มีศักยภาพสูง เป็นมืออาชีพ และเป็นมาตรฐานสากล

๕.) การรักษาไว้และเกื้อหนุน การดำเนินการในงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ องค์การบริหารส่วนตำบลตะกอบได้ ตั้งงบประมาณในเทศบัญญัติรายจ่ายประจำปีไว้สำหรับการจ่ายบำเหน็จบำนาญให้กับพนักงานส่วนตำบล หากมีการ เกษียณอายุราชการ

บทที่ ๓

สรุปปัจจัยแห่งความสำเร็จ / ปัญหาอุปสรรค และความต้องการพัฒนา

องค์การบริหารส่วนตำบลตะกอบ ได้ดำเนินการสำรวจรวบรวมขอ มูล จนได้ขอสรุปถึงปัจจัยแห่งความสำเร็จและปัญหาอุปสรรคในการบริหารและการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลตะกอบ สรุปได้ดังนี้

๑. ปัจจัยแห่งความสำเร็จ

- ๑.) บุคลากรมีความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานตามภารกิจของตน
- ๒.) บุคลากรปฏิบัติราชการโดยมุ่งเน้นผลสำเร็จ
- ๓.) บุคลากรทำงานเป็นทีมได้ดี
- ๔.) การประเมินผลการปฏิบัติราชการมีความเป็นธรรม
- ๕.) มีการกำหนดสวนราชการเหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติ
- ๖.) บุคลากรมีความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างกันทั้งผู้บริหารกับผู้ปฏิบัติงานและระหว่างผู้ปฏิบัติงานด้วยกัน
- ๗.) ส่งเสริมให้มีการใช้ระบบสารสนเทศและเทคโนโลยีให้ทันสมัยอยู่เสมอ
- ๘.) วัสดุอุปกรณ์ไม่เพียงพอในการปฏิบัติงาน
- ๘.) วัสดุอุปกรณ์ไม่เพียงพอในการปฏิบัติงาน

๒. ปัญหาอุปสรรคในการดำเนินงาน

- ๑.) ระบบการบริหารงานบุคคลที่แตกต่างกันระหว่างท้องถิ่นกับสวนราชการอื่น เป็นอุปสรรคต่อการโอน (ย้าย)
- ๒.) งบประมาณในการสนับสนุนและส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรไม่เพียงพอ
- ๓.) บุคลากรไม่เพียงพอต่อการดำเนินงาน

๓. สรุปผลการสำรวจข้อมูลสภาพปัญหาและความต้องการฝึกอบรมและพัฒนาของพนักงาน ส่วนตำบล

๓.๑ การหาความจำเป็นในการฝึกอบรมหรือการกำหนดความต้องการฝึกอบรม

การกำหนดความต้องการในการฝึกอบรมจะอยู่บนพื้นฐานของความต้องการจากองค์กร ซึ่งจะพิจารณาจากนโยบายขององค์กรในด้านการพัฒนาบุคลากร และ นโยบายด้านการฝึกอบรม ซึ่งหมายรวมถึงนโยบายจากสำนักงาน ก.พ. ในด้านของการพัฒนาบุคลากร และแผนพัฒนาบุคลากรของกระทรวงการคลังรวมถึงการหาข้อมูลว่ากลุ่มบุคลากรเป้าหมายที่จะต้องเข้ารับการฝึกอบรมจะต้องเป็นกลุ่มใด ตำแหน่งใด มีจำนวนมากน้อยเพียงใด และควรจะต้องเป็น การจัด การฝึกอบรมภายในหน่วยงาน หรือส่งเข้ารับการฝึกอบรมภายนอกหน่วยงาน และวิเคราะห์ถึงสภาพการณ์ที่เป็นปัญหา และสภาพการณ์ที่จำเป็น ต่อการฝึกอบรม

การวิเคราะห์หาความจำเป็นในการฝึกอบรม สามารถดำเนินการได้ดังต่อไปนี้

๓.๑.๑ กำหนดจากข้อกำหนดของตำแหน่งงาน

องค์กรควรจะต้องวิเคราะห์หาความจำเป็นในการฝึกอบรมของบุคลากรจากข้อกำหนดของงาน โดยมีขั้นตอนดังนี้

๓.๑.๑.๑ การกำหนดหลักสูตรฝึกอบรมให้สอดคล้องกับ Job Competencies เนื่องจากแต่ละตำแหน่งงาน มีอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบแตกต่างกันออกไป ดังนั้น จึงมีความจำเป็นต้องจัดหลักสูตรการฝึกอบรมให้สอดคล้องกับความรู้ ทักษะ และความสามารถของผู้ที่ดำรงตำแหน่งแต่ละประเภท เพื่อบ่งบอกให้ผู้ดำรงตำแหน่งต้องเข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตรใดบ้าง หรือสามารถเรียกได้อีกชื่อว่า Training Road Map

๓.๑.๑.๒ การกำหนดหลักสูตรฝึกอบรมโดยประเมินจากความสามารถของผู้ดำรงตำแหน่ง (Competency Assessment) การกำหนดหลักสูตรฝึกอบรม โดยวิธีการนี้ เพื่อให้ทราบว่าผู้ดำรงตำแหน่งแต่ละคนมีความจำเป็นต้องเข้ารับการฝึกอบรมในหลักสูตรใดบ้าง ทั้งนี้ เพื่อให้การจัดหลักสูตรฝึกอบรมให้แก่แต่ละบุคคลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และตรงตามความต้องการสูงสุด

๓.๑.๒ กำหนดหลักสูตรฝึกอบรมจากปัญหาในการทำงานที่ผ่านมา การกำหนดหลักสูตรฝึกอบรมโดยวิเคราะห์จากปัญหาในการทำงานจากที่ผ่านมา เพื่อเป็นการวิเคราะห์ถึงสภาพการณ์ที่องค์กรเป็นอยู่ในปัจจุบันว่ามีสวนใดที่ควรได้รับการแก้ไข หรือปรับปรุงบ้าง ซึ่งในประการแรก ผู้ปฏิบัติหน้าที่ด้านการฝึกอบรม จำเป็นจะต้องค้นหาปัญหาในรอบปีที่ผ่านมา โดยพิจารณาจากประเด็นปัญหาต่าง ๆ ภายในองค์กรในปีที่ผ่านมา อาจใช้การสำรวจโดยแบบสอบถาม หรือ การสัมภาษณ์ เมื่อสำรวจได้ปัญหาแล้วขั้นตอนต่อไปคือการแบ่งกลุ่มของปัญหาที่เกิดขึ้น ทั้งนี้เพื่อให้การวางแผนโครงการต่าง ๆ ในการฝึกอบรมเป็นไปอย่างมีระเบียบแบบแผนและสามารถบริหารจัดการได้อย่างไม่ซับซ้อน และลำดับต่อไปคือ การวิเคราะห์ว่าปัญหาต่าง ๆ เหล่านั้นเกิดขึ้นจากสาเหตุใดบ้าง และมีความถี่ของการเกิดขึ้นบ่อยครั้งเพียงใดและมีการแก้ไขปัญหาให้แล้วเสร็จไปแล้วหรือไม่ และปัญหาที่เกิดขึ้นจะสามารถใช้วิธีการฝึกอบรมช่วยแก้ไขได้หรือไม่ จากนั้นจึงนำผลที่ได้มาใช่เป็นฐานข้อมูลในการบริหารจัดการวางแผนหลักสูตรฝึกอบรมต่อไป

๓.๑.๓ การกำหนดหลักสูตรฝึกอบรมจากข้อกำหนดของทางราชการ หรือจากกฎหมายกฎระเบียบต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น เนื่องจากกระทรวงการคลังเป็นหน่วยงานภาครัฐ และการปฏิบัติส่วนใหญ่ต้องอยู่ภายใต้ กฎระเบียบและนโยบายจากสำนัก งาน ก.พ. ดังนั้น การกำหนดหลักสูตรฝึกอบรมในแต่ละปีผู้ปฏิบัติงานจำเป็นจะต้องทราบถึงกฎเกณฑ์ข้อบังคับต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น และ/หรือมีความเกี่ยวข้องโดยตรงกับ ขา ราชการ/พนักงานภายในองค์กร รวมถึงต้องทราบนโยบายต่าง ๆ จากสำนัก งาน ก.พ. ที่ ส่ง ใ้กระทรวงการคลัง นำไปยึดถือและปฏิบัติตาม

๓.๑.๔ การกำหนดหลักสูตรฝึกอบรมจากกลยุทธ์ต่าง ๆ ขององค์กร การกำหนดหลักสูตรฝึกอบรมจากกลยุทธ์ของกระทรวงการคลัง ถือเป็นวัตถุประสงค์ลำดับต้น ๆ ของการจัดการฝึกอบรมในแต่ละโครงการ เนื่องจาก กลยุทธ์ต่าง ๆ ของกระทรวงการคลังที่ตอบสนองนโยบายของรัฐบาลนั้น ถือเป็นประเด็น หลักที่แต่ละส่วนราชการในสังกัดกระทรวงการคลังจะต้องนำมาพิจารณาเพื่อบริหารจัดการ โครงการต่าง ๆ ในความรับผิดชอบของกระทรวงการคลังได้ตรงตามวัตถุประสงค์ขององค์กร

๓.๒ การสร้างหลักสูตรฝึกอบรม

เป็นขั้นตอนของการกำหนดรายละเอียดของการฝึกอบรม โดยจะต้องจัดทำรายการต่าง ๆ ประกอบด้วย กฎระเบียบต่าง ๆ ทางราชการ และข้อ บัง คับ ทางกฎหมาย นโยบายของส่วนราชการงบประมาณของหลักสูตรระยะเวลาในการจัดหลักสูตร และ ความพร้อมของบุคลากร สำหรับเกณฑ์ในการเลือกวิธีการในการฝึกอบรม ประกอบด้วย วัน เวลา สถานที่ ค่าใช้จ่าย วัตถุประสงค์ในการฝึกอบรมกลุ่มเป้าหมายในการฝึกอบรม ระยะเวลาในการฝึกอบรม การประเมินและการรับรองผลการฝึกอบรมจากนั้นจึงนำรายละเอียดของการฝึกอบรม มาพิจารณาคู่กับนโยบายและความต้องการขององค์กร ในการฝึกอบรม และ วัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม สำหรับกรณีที่สูงบุคลากรไปอบรมภายนอกหน่วยงาน จะต้องพิจารณาหน่วยงานที่ให้บริการอบรมว่าจะต้องสอดคล้องกับความต้องการในการฝึกอบรม และมีความเหมาะสมถูกต้องในรายละเอียดต่าง ๆ ประกอบกัน

๓.๓ การกำหนดโครงการฝึกอบรม

การกำหนดโครงการฝึกอบรม คือ การวางแผนการดำเนินการฝึกอบรมอย่างเป็นขั้นตอน โดยการเขียนเป็นลายลักษณ์อักษร โดยระบุรายละเอียดและเหตุผลทั้งหมด ประกอบด้วย เหตุผลความจำเป็นในการจัดฝึกอบรม วัตถุประสงค์ในการฝึกอบรม หลักสูตร หัวข้อวิชาต่าง ๆ วิทยากร กลุ่มเป้าหมายที่จะเข้ารับการฝึกอบรม วัน เวลา สถานที่ในการฝึกอบรม ประมาณการค่าใช้จ่าย ตลอดจนรายละเอียดด้านการบริหารและธุรการต่าง ๆ อาทิ กฎระเบียบทางราชการ ประกาศ ข้อบังคับต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง รวมถึงการจัดการด้านการเงินและพัสดุ ที่เกี่ยวข้องกับการฝึกอบรม

๓.๔ การบริหารโครงการฝึกอบรม

ผู้ปฏิบัติงานควรมีความเข้าใจหลักการบริหารงานฝึกอบรม และมีบทบาทหลักในการอำนวยความสะดวกให้กับวิทยากรในการจัดการฝึกอบรมให้กับบุคลากร ทั้งในด้านสถานที่ โสตทัศนอุปกรณ์ วัสดุอุปกรณ์ วัสดุอุปกรณ์ การเงิน ฯลฯ และต้องดำเนินงานในฐานะผู้จัดการโครงการ ทำหน้าที่ควบคุมการฝึกอบรมให้ดำเนินไปตามกำหนดการ และสามารถแก้ไขสถานการณ์เฉพาะหน้าได้ทันเวลาที่

๓.๕ การประเมินและติดตามผลการฝึกอบรม

การประเมินผลที่จัดทำขึ้น เพื่อตรวจสอบว่า การฝึกอบรมได้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรและผู้เข้ารับการฝึกอบรม ข้อมูลที่นำมาใช้ในการประเมินผลคือ รายละเอียดความต้องการและแผนการฝึกอบรม รวมทั้งบันทึกต่าง ๆ ที่ได้จากการจัดฝึกอบรม การประเมินผลต้องนำเกณฑ์ในรายละเอียดแผนฝึกอบรมมาพิจารณา มีการรวบรวมข้อมูลและจัดทำรายงาน รายละเอียดในรายงานควรประกอบด้วยรายละเอียดความต้องการฝึกอบรม หลักเกณฑ์ในการประเมิน การวิเคราะห์ข้อมูลและการแปลผล สรุปผลขอเสนอแนะสำหรับการปรับปรุง และแนวทางแก้ไขปัญหาต่างที่เกิดขึ้น

การประเมินผลแบ่งเป็น ๒ รูปแบบคือ

๑. การประเมินผลการฝึกอบรมระยะสั้น เป็นการประเมินทันทีหรือในช่วงเวลาหลังสิ้นสุดการฝึกอบรม โดยใช้ข้อมูลที่ได้รับจากผู้เข้ารับการฝึกอบรม เกี่ยวกับวิธีการฝึกอบรม ความรู้ และทักษะที่ได้รับจากการฝึกอบรม

๒. การประเมินผลการฝึกอบรมระยะยาว เป็นการประเมินผลหลังจากผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้ปฏิบัติงานระยะหนึ่งแล้ว โดยดูจากประสิทธิผลของงานและผลการปฏิบัติงานที่เกิดขึ้น

บทที่ ๔

คุณภาพชีวิตและความสมดุลของชีวิตกับการทำงาน

องค์การบริหารส่วนตำบลตระกรบให้ความสำคัญกับการจัดสภาพแวดล้อมในการทำงานและระบบการจัดสวัสดิการและเครื่องอำนวยความสะดวกในที่ทำงานและส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างฝ่ายบริหารกับผู้ปฏิบัติและผู้ปฏิบัติด้วยตนเอง ซึ่งคุณภาพชีวิตในการทำงานในการทำงานว่าเป็นลักษณะการทำงานที่ตอบสนองความต้องการและความปรารถนาของบุคคลซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลตระกรบ ซึ่งวัดจากเกณฑ์ชีวิต ๖ ด้าน

๑.) ด้านเกี่ยวกับงานในความรับผิดชอบ

๑.๑ มีการจัดให้บุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมในงานที่ปฏิบัติอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง เพื่อให้งานที่รับผิดชอบมีความถูกต้อง ตามระเบียบ เป็นการพัฒนางานที่ทำได้ดี

๒.) ด้านเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลตระกรบได้กำหนดปัจจัยสร้างความมั่นใจว่าองค์การบริหารส่วนตำบลตระกรบเป็นสถานที่ทำงานที่สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย ดังนี้

๒.๑ ดำเนินกิจกรรม ๕ ส และ Big cleaning day เพื่อเสริมสร้างสภาพแวดล้อมที่ดีในการทำงาน

๒.๒ สนับสนุนอุปกรณ์ที่จำเป็นในการปฏิบัติงานให้เพียงพอ เช่น คอมพิวเตอร์ อุปกรณ์สำนักงาน

๓.) ด้านเกี่ยวกับภาวะผู้นำและวัฒนธรรมในองค์กร

๓.๑ ส่งเสริมให้พนักงานส่วนตำบลทุกคนกล้าแสดงออกและออกเวทีหมู่บ้าน

๔.) ด้านเกี่ยวกับค่าตอบแทนและสวัสดิการ

๔.๑ ให้พนักงานส่วนตำบลทุกคนที่มีสิทธิในการรับสวัสดิการทุกคน

๔.๒ การเลื่อนค่าตอบแทนเป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล และความเป็นธรรม

๕.) ด้านเกี่ยวกับโอกาสและความก้าวหน้าทางอาชีพในองค์กร

๕.๑ สนับสนุนให้พนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลเข้ารับการสอบแข่งขัน

๕.๒ สนับสนุนให้พนักงานส่วนตำบลศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น

๖.) ด้านเกี่ยวกับรักษาคุณภาพระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว

๖.๑ ส่งเสริมให้พนักงานออกกำลังกายทุกวันเย็นพุธหลังเลิกงาน

๖.๒ จัดการแข่งขันกีฬาภายใน

๖.๓ จัดให้มีการตรวจสุขภาพประจำปี

