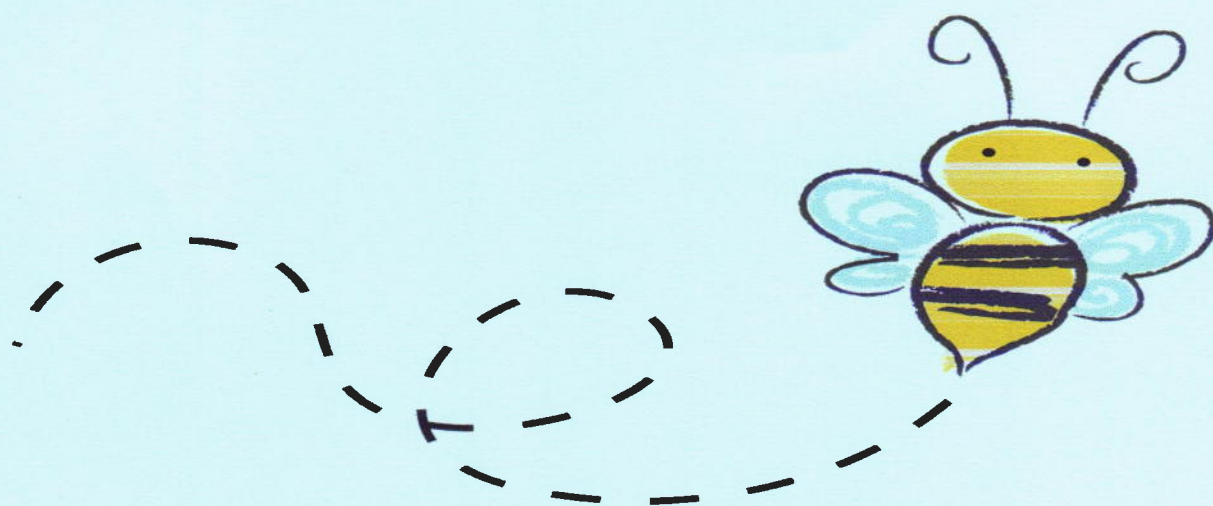


รายงานผลการดำเนินงานตามแผนพัฒนาบุคลากร
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563



บทสรุปสำหรับผู้บริหาร

๑. ความเป็นมาและความสำคัญ

การบริหารจัดการขับเคลื่อนกลยุทธ์ของหน่วยงานไปสู่เป้าหมายและผลสัมฤทธิ์ที่ต้องการนั้น ทรัพยากรบุคคล คือปัจจัยสำคัญที่สุด ผลการดำเนินงานที่สำเร็จลุล่วงตามจุดมุ่งหมายในปีงบประมาณ ๒๕๖๓ เกิดจากความร่วมมือ ร่วมแรง ร่วมใจ จากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ภาคเอกชน และประชาชนอย่างเต็มที องค์การบริหารส่วนตำบลดงมูลเหล็ก หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือจากทุกสำนัก/กอง ทางสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลดงมูลเหล็ก ได้ดำเนินการตามนโยบายของผู้บริหารสอดคล้องกับขีดความสามารถหลัก แผนเส้นทางการพัฒนาบุคลากรและแผนพัฒนาบุคลากร ภายใต้การกำกับดูแลขององค์การบริหารส่วนตำบลดงมูลเหล็ก

ในภาพรวมการพัฒนาบุคลากรประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ พบว่าบุคลากรได้รับการพัฒนาใน ส่วนของการพัฒนาและฝักอบรมได้ดำเนินการและร่วมดำเนินการกับหน่วยงานอื่น ๆ โดยได้ตั้งงบประมาณไว้ทั้งสิ้น ๒๒๑,๑๒๔ บาท งบประมาณที่ใช้ในการฝึกอบรมทั้งสิ้น ๑๖๘,๖๑๒ บาท คิดเป็นผลสำเร็จร้อยละ ๗๖.๒๕

๒. การดำเนินงานในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒

องค์การบริหารส่วนตำบลดงมูลเหล็ก ได้ดำเนินงานในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ ภายใต้วิสัยทัศน์ “ดงมูลเหล็กเป็นดินแดนแห่งความสุข ของผู้อาศัย และผู้มาเยือน” มีส่วนราชการในสังกัดจำนวน ๕ กอง ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำนวน ๑ ศูนย์ มีอัตรากำลังพนักงาน จำนวน ๒๑ คน แยกเป็น พนักงานส่วนตำบล ๑๘ คน พนักงานครู ๓ คน พนักงานงานจ้างตามภารกิจ ๑๒ คน พนักงานจ้างทั่วไป ๒๖ คน และใช้จ่าย งบประมาณตามข้อบัญญัติงบประมาณตามข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ จำนวน ๔๙,๘๒๗,๘๕๔.๒๖ บาท

๓. ผลการดำเนินงานในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓

องค์การบริหารส่วนตำบลดงมูลเหล็ก ใช้งบประมาณในการดำเนินงานในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ เป็นเงินทั้งสิ้น ๓๙,๖๐๕,๖๒๗.๑๘ ได้ขับเคลื่อนการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์การพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล

ดงมูลเหล็ก จำนวน ๖ ด้าน ดังนี้

๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มี เบิกจ่ายงบประมาณ เป็นเงิน ๑๔,๙๐๒,๕๗๙.๖๔
๒. ด้านการศึกษา เบิกจ่ายงบประมาณ เป็นเงิน ๓,๕๒๑,๒๖๔
๓. ด้านสาธารณสุข เบิกจ่ายงบประมาณ เป็นเงิน ๒๘๓,๔๓๐
๔. ด้านเศรษฐกิจ เบิกจ่ายงบประมาณ เป็นเงิน ๑๗๙,๕๕๔
๕. ด้านคนและสังคม เบิกจ่ายงบประมาณ เป็นเงิน ๑๗,๙๔๙,๗๙๙.๕๔
๖. ด้านการเมืองการบริหาร เบิกจ่ายงบประมาณ เป็นเงิน ๒,๗๖๙,๐๐๐

๔. ปัจจัยแห่งความสำเร็จ

๑. การกำหนดวิสัยทัศน์ ซึ่งมาจากการวิเคราะห์หาจุดอ่อน จุดแข็ง ในการดำเนินงาน
๒. การสร้างความรู้ ความเข้าใจและถ่ายทอดประสบการณ์ให้แก่บุคลากรในองค์กร
๓. การส่งเสริมให้เกิดการทำงานร่วมกัน
๔. ลักษณะผู้บริหารมีภาวะความเป็นผู้นำ

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
บทสรุปสำหรับผู้บริหาร	๑
บทที่ ๑ บทนำ	๓
บทที่ ๒ ผลการดำเนินการ	๕
บทที่ ๓ สรุปปัจจัยแห่งความสำเร็จ/ปัญหาอุปสรรค/และความต้องการพัฒนา สรุปผลการสำรวจข้อมูลสภาพปัญหาและความต้องการฝึกอบรมและทักษะ สรุปผลการประเมินความพึงพอใจและแรงจูงใจของบุคลากร	๑๓
ภาคผนวก	
สำเนาคำสั่งเดินทางไปราชการ	
แบบสำรวจข้อมูลสภาพปัญหาและความต้องการฝึกอบรมและทักษะ	
แบบสำรวจประเมินความพึงพอใจและแรงจูงใจของบุคลากร	

๕. บุคลากรในองค์กรมีความรู้ ความสามารถและมีความรับผิดชอบ

๖. การบริหารงานที่มีความคล่องตัว

๗. การรับฟังความคิดเห็นจากภายนอก

๖. ปัญหาอุปสรรคในการดำเนินงาน

๑. ปัญหาด้านการบริหารงานบุคคล

๒. ปัญหาด้านงบประมาณที่มีจำกัด

๓. ปัญหาด้านการมีส่วนร่วมของประชาชนยังไม่มากพอ

๔. ปัญหาทางด้านโครงสร้างพื้นฐาน

บทที่ ๑ บทนำ

๑. ความเป็นมาและความสำคัญ

๑.๑ ภาวะการเปลี่ยนแปลงภายใต้กระแสแห่งการปฏิรูประบบราชการและการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยีการบริหารจัดการยุคใหม่ผู้นำหรือผู้บริหารองค์กรต่าง ๆ ต้องมีความตื่นตัวและเกิดความพยายามปรับตัวในรูปแบบต่าง ๆ โดยเฉพาะการเร่งรัดพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์การการปรับเปลี่ยนวิถีคิดวิธีการทำงาน เพื่อแสวงหารูปแบบใหม่ ๆ และนำระบบมาตรฐานในระดับต่าง ๆ มาพัฒนาองค์การซึ่งนำไปสู่แนวคิดการพัฒนากระบวนการบริหารความรู้ ภายในองค์กรเพื่อให้องค์กรสามารถใช้และพัฒนาความรู้ที่มีอยู่ภายในองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพและปรับเปลี่ยนวิทยาการความรู้ใหม่มาใช้กับองค์กรได้อย่างเหมาะสม

๑.๒ พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ มาตรา ๑๑ ระบุดังนี้ “ส่วนราชการมีหน้าที่พัฒนาความรู้ในส่วนราชการเพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอโดยต้องรับรู้ข้อมูลข่าวสารและสามารถประมวลผลความรู้ในด้านต่าง ๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้องรวดเร็วและเหมาะสมต่อสถานการณ์รวมทั้งต้องส่งเสริมและพัฒนาความรู้ ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์และปรับเปลี่ยนทัศนคติของข้าราชการในสังกัดให้เป็นบุคลากรที่มีประสิทธิภาพและมีการเรียนรู้ร่วมกัน ทั้งนี้ เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติราชการของส่วนราชการให้สอดคล้องกับการบริหารราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์ในการบริหารราชการแนวใหม่ ส่วนราชการจะต้องพัฒนาความรู้ ความเชี่ยวชาญให้เพียงพอแก่การปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับสภาพสังคมที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วและสถานการณ์ ของต่างประเทศที่มีผลกระทบต่อประเทศไทยโดยตรง ซึ่งในการบริหารราชการตามพระราชกฤษฎีกานี้จะต้องเปลี่ยนแปลงทัศนคติเดิมเสียใหม่จากการที่ขีดแนวความคิดว่าต้องปฏิบัติงานตามระเบียบแบบแผนที่วางไว้ ตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบันเน้นการสร้างความคิดใหม่ ๆ ตามวิชาการสมัยใหม่ และนำมาปรับใช้กับการปฏิบัติราชการตลอดเวลา ในพระราชกฤษฎีกานี้ จึงกำหนดเป็นหลักการว่าส่วนราชการต้องมีการพัฒนาความรู้เพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอโดยมีแนวทางปฏิบัติ ดังนี้

๑.๒.๑ ต้องสร้างระบบให้สามารถรับรู้ข่าวสารได้อย่างกว้างขวาง

๑.๒.๒ ต้องสามารถประมวลผลความรู้ในด้านต่าง ๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้องรวดเร็วและเหมาะสมกับสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลง

๑.๒.๓ ต้องมีการส่งเสริมและพัฒนาความรู้ ความสามารถสร้างวิสัยทัศน์และปรับเปลี่ยนทัศนคติของข้าราชการ เพื่อให้ข้าราชการทุกคนเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถในวิชาการสมัยใหม่ ตลอดเวลา มีความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดและมีคุณธรรม

๑.๒.๔ ต้องมีการสร้างความมีส่วนร่วมในหมู่ข้าราชการให้เกิดการแลกเปลี่ยนความรู้ซึ่งกันและกันเพื่อนำมาพัฒนาใช้ในการปฏิบัติราชการร่วมกันให้เกิดประสิทธิภาพ

๑.๓ ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเพชรบูรณ์ เรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๙ ธันวาคม ๒๕๔๕ ส่วนที่ ๓ เรื่อง การพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ข้อ ๒๕๘ ถึง ข้อ ๒๙๕ กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลมีการพัฒนาผู้ได้รับการบรรจุเข้ารับราชการเป็นพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล ก่อนมอบหมายหน้าที่ให้ปฏิบัติเพื่อให้รู้ระเบียบแบบ

แผนของราชการ หลักและวิธีปฏิบัติราชการบทบาทและหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบลในระบอบประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุขและแนวทางปฏิบัติตนเพื่อเป็นพนักงานที่มีโดยพนักงานส่วนตำบลต้อง ดำเนินการพัฒนาให้ครบถ้วน ตามหลักสูตรที่คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนด เช่น การ พัฒนาด้านความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการให้ใช้วิธีการฝึกอบรมในห้องฝึกอบรมการนำฝึกอบรมทางไกล หรือการพัฒนาตนเองก็ได้ หากองค์การบริหารส่วนตำบล มีความประสงค์จะพัฒนาเพิ่มเติมหลักสูตรตามความ จำเป็นที่องค์การบริหารส่วนตำบล พิจารณาเห็นว่ามีความเหมาะสมกับการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลเกี่ยวกับ ปฏิบัติงานในหน้าที่ให้พนักงานส่วนตำบล สามารถเลือกใช้วิธีการพัฒนาอื่น ๆ ได้ และอาจจะกระทำโดย สำนักงานคณะกรรมการกลางคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) สำนักงานคณะกรรมการพนักงาน ส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) องค์การบริหารส่วนตำบลต้นสังกัดหรือสำนักงานคณะกรรมการพนักงานส่วน ตำบล (ก.อบต.) ร่วมกับ องค์การบริหารส่วนตำบลต้นสังกัด หรือองค์การบริหารส่วนตำบลต้นสังกัดร่วมกับ ส่วนราชการอื่นหรือภาคเอกชนก็ได้ ประกอบกับประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล ลงวันที่ ๙ ธันวาคม ๒๕๔๕ และแก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน ส่วนที่ ๓ เรื่อง การพัฒนา พนักงานส่วนตำบล ข้อ ๒๖๙ กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบลเพื่อเพิ่มพูนความรู้ทักษะทัศนคติที่ดี คุณธรรมและจริยธรรมอันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพในการจัดทำ แผนการพัฒนา พนักงานส่วนตำบลต้องกำหนดตามกรอบของแผนแม่บทการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ที่ คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนดประกอบด้วยด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ตาม ความรู้และทักษะของงานแต่ละตำแหน่งด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านศีลธรรมคุณธรรมโดย ให้กำหนดเป็นแผนการพัฒนาศักยภาพมีระยะเวลา ๓ ปี ตามกรอบของแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วน ตำบล เพื่อให้เป็นไปตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเพชรบูรณ์ เรื่อง หลักเกณฑ์และ เงื่อนไขการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๙ ธันวาคม ๒๕๔๕ ส่วนที่ ๓ เรื่อง การ พัฒนาพนักงานส่วนตำบล ข้อ ๒๕๘ ถึง ข้อ ๒๕๙ องค์การบริหารส่วนตำบลดงมูลเหล็ก จึงได้จัดทำแผนพัฒนา บุคลากรขึ้น โดยจัดทำให้สอดคล้องกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลดงมูลเหล็ก

๒. การดำเนินการในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓

การดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลดงมูลเหล็ก ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ ประกอบด้วยเนื้อหา ๖ เรื่อง สำคัญ ได้แก่

๑. การวิเคราะห์ความต้องการอัตรากำลังและแผนอัตรากำลัง
๒. การพัฒนาบุคลากร
๓. ระบบค่าตอบแทนและสวัสดิการ
๔. ระบบการประเมิน
๕. ระบบความก้าวหน้าในสายวิชาชีพ
๖. การรักษาไว้และเกื้อหนุน

บทที่ ๒ ผลการดำเนินการ

องค์การบริหารส่วนตำบลดงมูลเหล็ก ได้ดำเนินงานตามแผนพัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลดงมูลเหล็ก ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ ดังต่อไปนี้

๑. การวิเคราะห์ความต้องการอัตรากำลังและแผนอัตรากำลัง

๑.๑ การดำเนินการในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓

องค์การบริหารส่วนตำบลดงมูลเหล็ก อำเภอเมือง จังหวัดเพชรบูรณ์ มีอัตรากำลังพนักงานทั้งสิ้น จำนวน แยกเป็น

- | | |
|-----------------------------------|------------------------------------|
| - พนักงานส่วนตำบล | จำนวน ๑๖ อัตรา ตำแหน่งว่าง ๒ อัตรา |
| - พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล | จำนวน ๓ อัตรา |
| - พนักงานจ้างตามภารกิจ | จำนวน ๑๒ อัตรา |
| - พนักงานจ้างทั่วไป | จำนวน ๒๗ อัตรา |

การดำเนินการสรรหาและรับโอน(ย้าย) พนักงานส่วนตำบล จำนวน ๒ ตำแหน่ง ได้แก่ตำแหน่งการรับโอน(ย้าย)

- | | |
|-------------------------|---------------|
| ๑. เจ้าพนักงานสาธารณสุข | จำนวน ๑ อัตรา |
| ๒. นิติกร | จำนวน ๑ อัตรา |

การสรรหาและเลือกสรรบุคคลเป็นพนักงานจ้างตามภารกิจและพนักงานจ้างทั่วไป องค์การบริหารส่วนตำบลดงมูลเหล็ก มีพนักงานจ้างเหมาบริการเพื่อช่วยปฏิบัติงานในด้านต่าง ๆ เพียงพอ จึงไม่มีความจำเป็นที่จะต้องสรรหาพนักงานจ้างตามภารกิจและพนักงานจ้างทั่วไปเพิ่มเติม

องค์การบริหารส่วนตำบลดงมูลเหล็ก มีนโยบายและจุดมุ่งหมายในการพัฒนาด้านการพัฒนาเศรษฐกิจ ด้านการพัฒนาการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรมและด้านการพัฒนาสังคม ประกอบกับองค์การบริหารส่วนตำบลดงมูลเหล็กส่งเสริมกลุ่มอาชีพกลุ่มสตรี กลุ่มเด็กและเยาวชน กลุ่มผู้สูงอายุ ซึ่งปัจจุบันได้มีการมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบให้เจ้าหน้าที่แล้วแต่การดำเนินการยังขาดประสิทธิภาพเนื่องจากโครงการและกลุ่มอาชีพ ที่ดำเนินการไปยังไม่มีการติดตามประเมินผลโครงการและต้องรับผิดชอบต่อโครงการอย่างต่อเนื่อง และเพื่อให้เหมาะสมสอดคล้องกับภารกิจปริมาณงาน

๒. การพัฒนาบุคลากร

๒.๑ แผนพัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลดงมูลเหล็ก ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ บุคลากรเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าและมีความสำคัญมากที่สุดในองค์กร บุคลากรจะเป็นผู้ผลักดันให้องค์กรสามารถดำเนินภารกิจต่าง ๆ ให้สำเร็จลุล่วงและยังเป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนาองค์กรในทุก ๆ ด้าน การส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรมีความรู้ความสามารถ ทักษะ และศักยภาพในการปฏิบัติงาน ที่สูงขึ้น ตลอดจนมีทัศนคติที่ดีต่อองค์กรจะทำให้องค์กรสามารถดำเนินงานให้เกิดความก้าวหน้าและเกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่องการจะบรรลุเป้าประสงค์ดังกล่าวมีความจำเป็นที่จะต้องมีการพัฒนาบุคลากร เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการเสริมสร้างศักยภาพและคุณภาพของทรัพยากรบุคคลให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนด

๒.๒ ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลดงมูลเหล็ก

องค์การบริหารส่วนตำบลดงมูลเหล็ก มุ่งพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้มีความรู้ ทักษะ และสมรรถนะ ในการปฏิบัติหน้าที่เพื่อขับเคลื่อนไปสู่วิสัยทัศน์ และก้าวทัน การเปลี่ยนแปลงตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี อย่างมีประสิทธิภาพ องค์การบริหารส่วนตำบลดงมูลเหล็ก กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร ประกอบด้วย ๔ ยุทธศาสตร์ คือ

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การกำหนดมาตรฐานคุณธรรมจริยธรรม เพื่อเป็นแนวทางการปฏิบัติให้กับข้าราชการและพนักงานจ้าง โดยมีกิจกรรม ดังนี้

๑. จัดให้มีแนวทางและการดำเนินการยกย่องบุคลากร เพื่อเป็นต้นแบบ
๒. สร้างองค์กรให้มีความโปร่งใส และมีศักดิ์ศรี (Organization Integrity)
๓. กำหนดมาตรฐานคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการ ลูกจ้างและพนักงานจ้าง

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การปรับเปลี่ยนกระบวนการทัศน์ สร้างทักษะและพัฒนาข้าราชการ โดยมีกิจกรรม ดังนี้

๑. ปลุกจิตสำนึกผ่านแนวทางต้นแบบ เช่น พระราชากรณียกิจ พระราชจริยวัตรและพระบรมราช

โอวาท

๒. หลักสูตรฝึกอบรมและโครงการพัฒนาที่เหมาะสมของข้าราชการแต่ละตำแหน่ง ทั้งที่จัดเองและหน่วยราชการอื่นจัดทำ

๓. สร้างองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้และการจัดองค์ความรู้
๔. การกำหนดให้มีการปฐมนิเทศข้าราชการ และพนักงานจ้างบรรจุใหม่

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การปรับปรุงระบบการบริหารงานบุคคล โดยมีกิจกรรม ดังนี้

๑. สร้างกระบวนการประเมินประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ให้มีความโปร่งใส
๒. กำหนดหลักเกณฑ์การประเมินประสิทธิภาพการปฏิบัติงานที่ชัดเจน ให้บุคลากรทุกคนทราบ

ล่วงหน้า

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การสร้างกระบวนการมีส่วนร่วมและความสามัคคี โดยมีกิจกรรม ดังนี้

๑. เปิดโอกาสให้บุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมในการเสนอความคิดเห็น แนวทางการปฏิบัติงานและการพัฒนา

๒. เปิดโอกาสให้ภาคประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมการเสนอแนะแนวทางการปฏิบัติงานและการพัฒนา

๓. ยุทธศาสตร์การปรับเปลี่ยนกระบวนการทัศน์ สร้างทักษะและพัฒนาข้าราชการ

องค์การบริหารส่วนตำบลดงมูลเหล็ก ได้จัดส่งบุคลากรเข้ารับการปรับเปลี่ยนกระบวนการทัศน์ สร้างทักษะและพัฒนาข้าราชการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ มีพนักงานส่วนตำบล ๑๖ อัตรา พนักงานครู ๓ อัตรา มีผู้เข้ารับการอบรมทั้งหมดสำหรับพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล ๑๑ คน สายงานที่เข้ารับการอบรม ๑๑ สายงาน คิดเป็นร้อยละ ๗๓.๓๓

การฝึกอบรมของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลดงมูลเหล็ก
อำเภอเมือง จังหวัดเพชรบูรณ์ ระหว่างวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๒ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๓

ที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	จำนวนครั้งที่เข้ารับการอบรม	ชื่อโครงการ/หลักสูตร	หน่วยงานที่จัดการฝึกอบรม	ระยะเวลาที่เข้าอบรม
๑	นายสามิตร คงอยู่	ปลัด อบต.	๗	๑. โครงการฝึกอบรม “อำนาจหน้าที่ของ อปท. ในการเบิกค่าใช้จ่ายเพื่อช่วยเหลือประชาชนการจัดงานและการแข่งขันกีฬา การใช้เงินสะสมการให้เงินอุดหนุนหน่วยงานอื่น การจัดทำประกันภัยทรัพย์สินทุนการศึกษานักเรียน นักศึกษาพร้อมแนวทางการแก้ไขปัญหาเมื่อถูก สตง.เรียกเงินคืน และ ปปช.ชี้มูลความผิด” ๒. อบรมเชิงปฏิบัติการ การขับเคลื่อนลดขยะต้นทาง ปลายทางขยะสร้างรายได้ชุมชน ด้วยการบริหารจัดการขยะด้วยกลยุทธ์ ๕R แบบครบวงจรอย่างยั่งยืนพร้อมศึกษาดูงาน ๓. โครงการฝึกอบรมบุคลากรของ อปท. เพื่อเตรียมความพร้อมรองรับการจัดเก็บภาษีที่ดินและสิ่งปลูกสร้าง ๔. ขอเชิญเข้าร่วมประชุมชี้แจงการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ เชิงพื้นที่ ครั้งที่ ๔. เข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตร “การจัดทำงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๔ ตามกรอบแนวทางปฏิบัติของระเบียบ/หนังสือสั่งการต่าง ๆ ด้วยระบบบัญชีคอมพิวเตอร์ e-LAAS โดยการเชื่อมโยงข้อมูลจากฐานข้อมูล e-PLAN” รุ่นที่ ๒	ม.ราชภัฏอุดรธานี ม.มหาสารคาม อำเภอเมืองเพชรบูรณ์ ป.ป.ช. ม.มหาสารคาม	๑-๓ พ.ย. ๖๒ ๑๒-๑๔ ธ.ค. ๖๒ ๕-๗ ก.พ. ๖๓ ๒๐ ก.พ. ๖๓ ๘-๑๐ ก.ค. ๖๓

การฝึกอบรมของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลดงมูลเหล็ก
อำเภอเมือง จังหวัดเพชรบูรณ์ ระหว่างวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๒ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๓

ที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	จำนวนครั้งที่เข้ารับการอบรม	ชื่อโครงการ/หลักสูตร	หน่วยงานที่จัดการฝึกอบรม	ระยะเวลาที่เข้าอบรม
๑	นายสามิตร คงอยู่	ปลัด อบต.	๗	๕. เข้าร่วมการฝึกอบรมและขอความอนุเคราะห์ประชาสัมพันธ์โครงการฝึกอบรม หลักสูตร “เจาะลึกระเบียบ กกต. ว่าด้วยวิธีการหาเสียงและลักษณะต้องห้ามในการหาเสียงเลือกตั้งสมาชิกสภาท้องถิ่นหรือผู้บริหารท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๓ (ฉบับใหม่) และหลักเกณฑ์การเลือกตั้งท้องถิ่นตามกฎหมายการเลือกตั้งสมาชิกสภาท้องถิ่นหรือผู้บริหารท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๒ พร้อมกับกฎหมายที่เกี่ยวข้องในการให้บริการและช่วยเหลือประชาชน” ๖. ขอเชิญเข้าร่วมการประชุมผั่งน้ำ ครั้งที่ ๑ (การประชุมปฐมนิเทศ) โครงการจัดทำผั่งน้ำลุ่มน้ำสะแกกรัง ป่าสักเจ้าพระยา ทำจีน	ม.มหาสารคาม สำนักงานทรัพยากรน้ำแห่งชาติ	๙-๑๑ ก.ย. ๖๓ ๒๔-๒๕ ก.ย. ๖๓
๒	สิบเอกนิติศาสตร์ เห่งสารี	นักจัดการงานทั่วไป	๑	๑. โครงการฝึกอบรมหลักสูตร “เทคนิคการบังคับใช้กฎหมายและการจัดการเรื่องร้องเรียน ตามพระราชบัญญัติการสาธารณสุข พ.ศ. ๒๕๓๕ และฉบับที่ ๓ พ.ศ. ๒๕๖๐ ของ อบท. รุ่นที่ ๖	ม.ราชภัฏสวนสุนันทา	๒๑-๒๒ ธ.ค. ๖๒
๓	นางอภิสร่า ปวงแก้ว	นักบริหารงานทั่วไป	๑	๑. การจัดทำงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๔ ตามกรอบแนวทางปฏิบัติของระเบียบ/หนังสือสั่งการต่าง ๆ ด้วยระบบบัญชีคอมพิวเตอร์ e-LAAS โดยการเชื่อมโยงข้อมูลจากฐานข้อมูล e-PLAN รุ่นที่ ๑	ม.มหาสารคาม	๓-๕ ก.ค. ๖๓

การฝึกอบรมของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลดงมูลเหล็ก
อำเภอเมือง จังหวัดเพชรบูรณ์ ระหว่างวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๒ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๓

ที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	จำนวนครั้งที่ ที่เข้ารับการอบรม	ชื่อโครงการ/หลักสูตร	หน่วยงาน ที่จัดการฝึกอบรม	ระยะเวลาที่เข้า อบรม
๔	นางวราพร ทองสุก	นักทรัพยากรบุคคล	๑	๑. อบรมเชิงปฏิบัติการหลักสูตรการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖) และปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการของอปท.	กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น จังหวัดเพชรบูรณ์	๑๐-๑๑ ก.ค. ๖๓
๕	นายธนภฤต อุดสังข์	นักวิเคราะห์	๔	๑. ขอเชิญเข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตร "การจำแนกงบประมาณตามหมวดรายจ่ายในการจัดทำงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๔" ประกอบแนวทางการเบิกจ่ายเงินของอปท. รุ่นที่ ๑ ๒. อบรมหลักสูตร "การจัดทำงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๔" ประกอบแนวทางปฏิบัติใหม่ของระเบียบหนังสือสั่งการและรูปแบบโปรแกรมระบบบัญชีคอมพิวเตอร์ e-LAAS" รุ่นที่ ๓ ๓. อบรมการควบคุมภายในการจัดทำรายงาน วิธีการประเมินผลและการบริหารจัดการความเสี่ยงตามหลักเกณฑ์กระทรวงการคลัง ว่าด้วยมาตรฐานและหลักเกณฑ์ปฏิบัติการตรวจสอบภายในสำหรับหน่วยงานของรัฐ พ.ศ. ๒๕๖๑ และมาตรฐานการตรวจสอบภายในจริยธรรม การปฏิบัติงานการตรวจสอบภายใน ภายใต้มาตรา ๗๔ แห่งพระราชบัญญัติวินัยการเงินการคลังของรัฐ พ.ศ. ๒๕๖๑ อีกทั้ง วิธีและแนวทางการเบิกจ่ายเงินและการตรวจสอบอย่างไรให้ถูกต้อง	ม.ราชภัฏ สวนสุนันทา ม.ราชภัฏ สวนสุนันทา ม.ราชภัฏ สวนสุนันทา	๑๗-๑๙ ก.ค. ๒๕๖๓ ๓๑ ก.ค.- ๒ ส.ค. ๖๓ ๒๕-๒๗ ก.ย. ๖๓

การฝึกอบรมของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลงุมลเหล็ก
อำเภอเมือง จังหวัดเพชรบูรณ์ ระหว่างวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๒ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๓

ที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	จำนวนครั้งที่ ที่เข้ารับการอบรม	ชื่อโครงการ/หลักสูตร	หน่วยงาน ที่จัดการฝึกอบรม	ระยะเวลาที่เข้า อบรม
				๔. อบรมเชิงปฏิบัติการ หลักสูตรการจัดทำแผน อัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖) และปรับปรุง โครงสร้างส่วนราชการของ อปท.	ม.ราชภัฏ สวนสุนันทา	๑๐-๑๑ ก.ค. ๖๓
๖	นายวสันต์ พรหมเมือง	ครู	๑	๑. การจักระบบประกัน คุณภาพภายในสถานศึกษา ระดับปฐมวัย สังกัด อปท. ตามกฎกระทรวงการประกัน คุณภาพการศึกษา พ.ศ. ๒๕๖๑ รุ่นที่ ๑๐	ม.ราชภัฏ สวนสุนันทา	๗-๑๒ มี.ค. ๖๓
๗	น.ส.ฐิตินาถ ชาตไทย	นักพัฒนาชุมชน	๑	๑. อบรมโครงการเชิง ปฏิบัติการเสริมสร้างความรู้ ในการปรับสภาพแวดล้อม และสิ่งอำนวยความสะดวกให้ เหมาะสมและปลอดภัย สำหรับผู้สูงอายุ ภาคเหนือ	พัฒนาสังคมและ ความมั่นคงของ มนุษย์	๑๒-๑๔ ก.พ. ๖๓
๘	นายแดนชัย คำดี	จพง.ป้องกันฯ	๑	ประชุมเชิงปฏิบัติการจัดทำ แผนปฏิบัติการ ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ ภายใต้แผนแม่บทการบริหาร จัดการทรัพยากรน้ำลุ่มน้ำป่า สักและแผนป้องกันและแก้ไข ภาวะน้ำแล้ง/น้ำท่วม	สำนักงาน ทรัพยากรน้ำ แห่งชาติ	๒๕ ส.ค. ๖๓
๙	นางวันเพ็ญ เทียงเรือง	จพง.พัสดุ	๑	๑. อบรมหลักสูตรมาตรฐาน วิชาชีพด้านการจัดซื้อจัดจ้าง และการบริหารพัสดุภาครัฐ ด้วยอิเล็กทรอนิกส์ (Electronic Certificate in Public Procurement : e- CPP) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ หลักสูตรเตรียม ความพร้อม (Preparation Course)	กรมบัญชีกลาง	๒๔ ส.ค. ๖๓

การฝึกอบรมของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลดงมูลเหล็ก
อำเภอเมือง จังหวัดเพชรบูรณ์ ระหว่างวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๒ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๓

ที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	จำนวนครั้งที่เข้ารับการอบรม	ชื่อโครงการ/หลักสูตร	หน่วยงานที่จัดการฝึกอบรม	ระยะเวลาที่เข้าอบรม
๑๐	น.ส.จิราวรรณ ศิริคุณ	จพง.สาธารณสุข	๑	๑. อบรมโครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากร อปท. ในการป้องกันควบคุมโรคพิษสุนัขบ้า ตามพระปณิธาน ศาสตราจารย์ ดร.สมเด็จเจ้าฟ้าฯ กรมพระศรีสวางควัฒนวรชัตติยราชนารี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓	กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น จังหวัดเพชรบูรณ์	๘ ก.ย. ๖๓
๑๑	นางพิราพร เสตา	นักบริหารงานการศึกษา	๑	๑. ประชุมหารือการส่งเสริมสุขภาพเด็กยากจน	สำนักงานสาธารณสุขอำเภอเมืองเพชรบูรณ์	๗-๑๒ มี.ค. ๖๓

สรุปข้อมูลร้อยละของเจ้าหน้าที่ที่ได้รับการฝึกอบรมอย่างน้อย ๑ หลักสูตรต่อไปนี้

ข้าราชการ

จำนวนข้าราชการทั้งหมด	๑๖	คน
จำนวนข้าราชการครูทั้งหมด	๑๓	คน
เข้ารับการอบรมทั้งหมด	๑๑	คน
สายงานทั้งหมด	๑๖	สายงาน
สายงานที่เข้ารับการอบรม	๑๑	สายงาน
คิดเป็นร้อยละ	๗๓.๓๓	%

๓. ระบบค่าตอบแทนและสวัสดิการ

๓.๑ การดำเนินการในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ องค์การบริหารส่วนตำบลดงมูลเหล็ก มีการพิจารณาความดีความชอบให้กับพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล ประจำปีละ ๒ ครั้ง ส่วนพนักงานจ้างตามภารกิจ ประเมินปีละ ๒ ครั้ง แต่นำมาพิจารณาเลื่อนค่าตอบแทนการจ้างปีละ ๑ ครั้ง และมีสวัสดิการสำหรับพนักงานส่วนตำบล คือ ได้สิทธิในการลาป่วย ลาคลอด ลากิจส่วนตัว ลาพักผ่อน ลาอุปสมบทหรือประกอบพิธีฮัจจ์ ลาเข้ารับการตรวจเลือกหรือเข้ารับการเตรียมพล ลาไปศึกษาต่อ ฝึกอบรม ดูงานหรือปฏิบัติการวิจัย ลาไปปฏิบัติงานในองค์การระหว่างประเทศ ลาติดตามคู่สมรส ลาไปช่วยภริยาที่คลอดบุตร และลาไปฟื้นฟูสมรรถภาพด้านอาชีพ และสวัสดิการสำหรับพนักงานจ้างตามภารกิจและพนักงานจ้าง

ทั่วไป คือลาป่วย ลากิจส่วนตัว ลาพักผ่อน ลาคลอดบุตร ลาอุปสมบท หรือลาไปประกอบพิธีฮัจจ์ และการลาเข้ารับการตรวจเลือก เข้ารับการเตรียมพลเข้ารับการฝึกวิชาทหาร เข้ารับการทดลองเตรียมความพร้อม

๓.๒ ค่าเช่าบ้าน องค์การบริหารส่วนตำบลดงมูลเหล็ก ได้พิจารณาเบิกค่าเช่าบ้านให้พนักงานส่วนตำบลที่มีความจำเป็นและมีสิทธิที่จะเบิกค่าเช่าบ้านตามระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยค่าเช่าบ้านของข้าราชการส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๘ ระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยค่าเช่าบ้านของข้าราชการส่วนท้องถิ่น (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๑ และ ระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยค่าเช่าบ้านของข้าราชการส่วนท้องถิ่น (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๖๓

๓.๓ ค่าศึกษาบุตร องค์การบริหารส่วนตำบลดงมูลเหล็ก ได้พิจารณารับเบิกจ่ายค่าศึกษาบุตรที่มีสิทธิที่จะเบิกค่าศึกษาบุตรตามระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยการเบิกจ่ายเงินสวัสดิการเกี่ยวกับการศึกษาของบุตร พ.ศ. ๒๕๖๐

๔. ระบบการประเมิน

การดำเนินการในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ องค์การบริหารส่วนตำบลดงมูลเหล็ก ได้ยึดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเพชรบูรณ์ เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๓๐ ธันวาคม ๒๕๕๘ และประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง (ฉบับที่ ๖) ประกาศ ณ วันที่ ๑๒ ตุลาคม ๒๕๕๙

๕. ระบบความก้าวหน้าในสายวิชาชีพ

การดำเนินการในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ จากการจัดข้าราชการส่วนท้องถิ่นเข้าสู่ประเภทตำแหน่งตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเพชรบูรณ์ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของพนักงานส่วนตำบล (เพิ่มเติม) พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๓๐ ธันวาคม ๒๕๕๘ ประกอบประกาศคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น เรื่อง กำหนดมาตรฐานกลางการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (ฉบับที่ ๔) ลงวันที่ ๒๖ ธันวาคม ๒๕๕๗ และประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่ง (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๒๗ พฤศจิกายน ๒๕๕๘ จึงส่งผลให้ทุกตำแหน่งมีความก้าวหน้าในสายอาชีพตามแผนความก้าวหน้าในสายงาน คือ

๕.๑ สามารถเติบโตได้อย่างอิสระในแต่ละ “แห่ง” ตามลักษณะงานที่แตกต่างกัน เช่น หากเป็นงานวิชาการก็สามารถเติบโตในความเชี่ยวชาญของงานวิชาชีพไม่เกี่ยวข้องสัมพันธ์กันกับการเติบโตในสายงานบริหาร

๕.๒ มีเงินค่าตอบแทนที่สะท้อนค่างานและเหมาะสมตามลักษณะงานที่แตกต่างกันทั้งในเชิงปริมาณและความยุ่งยากของงาน อันจะเสริมสร้างขวัญกำลังใจของข้าราชการในองค์กร

๕.๓ มีรูปแบบในการประเมินผลงาน และความรู้ทักษะและสมรรถนะที่โปร่งใส เหมาะสมและเป็นธรรมมากขึ้น

๕.๔ มีแนวทางในการพัฒนาที่เป็นระบบในแต่ละตำแหน่ง แต่ละระดับชั้นงาน ตามความรู้ ทักษะและสมรรถนะที่ต้องการ อาจจะทำให้ข้าราชการที่มีศักยภาพสูงเป็นมืออาชีพ และเป็นมาตรฐานสากล

๖. การรักษาไว้และเกื้อหนุน

การดำเนินการในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ องค์การบริหารส่วนตำบลดงมูลเหล็ก ได้ตั้งงบประมาณ
ในข้อบัญญัติรายจ่ายประจำปีไว้สำหรับการจ่ายบำเหน็จบ้านานาญให้กับพนักงานส่วนตำบล หากมีการ
เกษียณอายุราชการ

บทที่ ๓

สรุปปัจจัยแห่งความสำเร็จ/ปัญหาอุปสรรค และความต้องการพัฒนา

องค์การบริหารส่วนตำบลดงมูลเหล็ก ได้ดำเนินการสำรวจรวบรวมข้อมูลจนได้ข้อสรุปถึงปัจจัยแห่ง
ความสำเร็จและปัญหาอุปสรรคในการบริหารและการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล
ดงมูลเหล็ก สรุปได้ดังนี้

๑. ปัจจัยแห่งความสำเร็จ

- ๑.๑ บุคลากรมีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานตามภารกิจของตน
- ๑.๒ บุคลากรปฏิบัติราชการโดยมุ่งเน้นผลสำเร็จ
- ๑.๓ บุคลากรทำงานเน้นผลสำเร็จ
- ๑.๔ การประเมินผลการปฏิบัติราชการมีความเป็นธรรม
- ๑.๕ มีการกำหนดส่วนราชการเหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติ
- ๑.๖ บุคลากรมีความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างกันทั้งผู้บริหารกับผู้ปฏิบัติงานและระหว่าง

ผู้ปฏิบัติงานด้วยกัน

- ๑.๗ ส่งเสริมให้มีการใช้ระบบสารสนเทศและเทคโนโลยีให้ทันสมัยอยู่เสมอ

๒. ปัญหาอุปสรรคในการดำเนินงาน

๒.๑ ระบบการบริหารงานบุคคลที่แตกต่างกันระหว่างท้องถิ่นกับส่วนราชการอื่น เป็น
อุปสรรคต่อการโอน (ย้าย)

- ๒.๒ งบประมาณในการสนับสนุนและส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรไม่เพียงพอ

๒.๓ บุคลากรไม่เพียงพอต่อการดำเนินงาน

- ๒.๔ วัสดุ อุปกรณ์ไม่เพียงพอในการปฏิบัติงาน

๓. สรุปผลการสำรวจข้อมูลสภาพปัญหาและความต้องการฝึกอบรมและพัฒนาของพนักงานส่วน
ตำบล

๓.๑ การหาความจำเป็นในการฝึกอบรมหรือการกำหนดความต้องการการฝึกอบรม การ
กำหนดความต้องการในการฝึกอบรมจะอยู่บนพื้นฐานของความต้องการจากองค์กร ซึ่งจะพิจารณาจาก
นโยบายขององค์กรในด้านการพัฒนาบุคลากร และนโยบายด้านการฝึกอบรม ซึ่งหมายรวมถึงนโยบายจาก
สำนักงาน ก.พ. ในด้านของการพัฒนาบุคลากร และแผนพัฒนาบุคลากรของกระทรวงการคลัง รวมถึงการหา
ข้อมูลว่ากลุ่มบุคลากรเป้าหมายที่จะต้องเข้ารับการฝึกอบรมจะต้องเป็นกลุ่มใด ตำแหน่งใด มีจำนวนมากน้อย
เพียงใดและควรจะต้องเป็นการจัดการฝึกอบรมภายในหน่วยงาน หรือส่งเข้ารับการฝึกอบรม ภายนอก
หน่วยงานและวิเคราะห์ถึงสภาพการณ์ที่เป็นปัญหา และสภาพการณ์ที่จำเป็นต่อการฝึกอบรม การวิเคราะห์หา
ความจำเป็นในการฝึกอบรมสามารถดำเนินการได้ดังต่อไปนี้

๓.๑.๑ กำหนดจากข้อกำหนดของตำแหน่งงาน องค์กรควรจะต้องวิเคราะห์หาความจำเป็นในการฝึกอบรมของบุคลากรจากข้อกำหนดของงานโดยมีขั้นตอนดังนี้

๓.๑.๑.๑ การกำหนดหลักสูตรฝึกอบรมให้สอดคล้องกับ Job

Competencies เนื่องจากแต่ละตำแหน่งงานมีอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบแตกต่างกันออกไป ดังนั้น จึงมีความจำเป็นต้องจัดหลักสูตรการฝึกอบรมให้สอดคล้องกับความรู้ ทักษะ และความสามารถของผู้ที่ดำรงตำแหน่งแต่ละประเภท เพื่อป้องกันว่าผู้ดำรงตำแหน่งต้องเข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตรใดบ้าง หรือสามารถเรียกได้อีกชื่อว่า Training Road Map

๓.๑.๑.๒ การกำหนดหลักสูตรฝึกอบรมโดยประเมินจากความสามารถของผู้ดำรงตำแหน่ง (Competency Assessment) การกำหนดหลักสูตรฝึกอบรม โดยวิธีการนี้ เพื่อให้ทราบว่าผู้ดำรงตำแหน่งแต่ละคนมีความจำเป็นต้องเข้ารับการฝึกอบรมในหลักสูตรใดบ้าง ทั้งนี้ เพื่อให้การจัดหลักสูตรฝึกอบรม ให้แก่แต่ละบุคคลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และตรงตามความต้องการสูงสุด

๓.๑.๒ กำหนดหลักสูตรฝึกอบรมจากปัญหาในการทำงานปีที่ผ่านมา การกำหนดหลักสูตรฝึกอบรมโดยวิเคราะห์จากปัญหาในการทำงานจากปีที่ผ่านมา เพื่อเป็นการวิเคราะห์ถึงสภาพการณ์ที่องค์กรเป็นอยู่ในปัจจุบันว่ามีส่วนใดที่ควรได้รับการแก้ไขหรือปรับปรุงบ้าง ซึ่งในประการแรก ผู้ปฏิบัติหน้าที่ด้านการฝึกอบรมจำเป็นจะต้องค้นหาปัญหาในรอบปีที่ผ่านมา โดยพิจารณาจากประเด็นปัญหาต่าง ๆ ภายในองค์กรในปีที่ผ่านมาอาจใช้การสำรวจโดยแบบสอบถาม หรือการสัมภาษณ์ เมื่อสำรวจได้ปัญหาแล้วขั้นตอนต่อไปคือการแบ่งกลุ่มของปัญหาที่เกิดขึ้น ทั้งนี้เพื่อให้การวางแผนโครงการต่าง ๆ ในการฝึกอบรม เป็นไปอย่างมีระเบียบแบบแผนและสามารถบริหารจัดการได้อย่างไม่ซับซ้อน และลำดับต่อไปคือ การวิเคราะห์ว่าปัญหาต่าง ๆ เหล่านั้น เกิดขึ้นจากสาเหตุใดบ้าง และมีความถี่ของการเกิดขึ้นบ่อยครั้งเพียงใดและมีการแก้ไขปัญหาให้แล้วเสร็จไปแล้วหรือไม่ และปัญหาที่เกิดขึ้นจะสามารถใช้วิธีการฝึกอบรมช่วยแก้ไขได้หรือไม่ จากนั้นจึงนำผลที่ได้มาใช้เป็นฐานข้อมูลในการบริหารจัดการวางแผนหลักสูตรฝึกอบรมต่อไป

๓.๑.๓ การกำหนดหลักสูตรฝึกอบรมจากข้อกำหนดของทางราชการหรือจากกฎหมาย กฎระเบียบต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นเนื่องจากกระทรวงการคลังเป็นหน่วยงานภาครัฐ และการปฏิบัติส่วนใหญ่ต้องอยู่ภายใต้กฎระเบียบและนโยบายจากสำนักงาน ก.พ. ดังนั้น การกำหนดหลักสูตรฝึกอบรมในแต่ละปี ผู้ปฏิบัติงานจำเป็นจะต้องทราบถึงกฎเกณฑ์ข้อบังคับต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น และ/หรือมีความเกี่ยวข้องโดยตรงกับข้าราชการ/พนักงานภายในองค์กรรวมถึงต้องทราบนโยบายต่าง ๆ จากสำนักงาน ก.พ. ที่ส่งให้กระทรวงการคลัง นำไปยึดถือและปฏิบัติตาม

๓.๑.๔ การกำหนดหลักสูตรฝึกอบรมจากกลยุทธ์ต่าง ๆ ขององค์กร การกำหนดหลักสูตรฝึกอบรมจากกลยุทธ์ของกระทรวงการคลัง ถือเป็นวัตถุประสงค์ลำดับต้น ๆ ของการจัดการฝึกอบรมในแต่ละโครงการ เนื่องจากกลยุทธ์ต่าง ๆ ของกระทรวงการคลังที่ตอบสนองนโยบายของรัฐบาลนั้น ถือเป็นประเด็นหลักที่แต่ละส่วนราชการในสังกัดกระทรวงการคลังจะต้องนำมาพิจารณาเพื่อบริหารจัดการโครงการต่าง ๆ ในความรับผิดชอบของกระทรวงการคลังได้ตรงตามวัตถุประสงค์ขององค์กร

๓.๒ การสร้างหลักสูตรการอบรม เป็นขั้นตอนของการกำหนดรายละเอียดของการฝึกอบรม โดยจะต้องจัดทำรายการต่าง ๆ ประกอบด้วย กฎระเบียบต่าง ๆ ทางราชการและข้อบังคับทางกฎหมาย นโยบายของส่วนราชการ งบประมาณของหลักสูตร ระยะเวลาในการจัดหลักสูตร และความพร้อมของบุคลากร สำหรับเกณฑ์ในการเลือกวิธีการในการฝึกอบรม ประกอบด้วย วัน เวลา สถานที่ ค่าใช้จ่าย วัตถุประสงค์ในการ

ฝึกอบรมกลุ่มเป้าหมายในการฝึกอบรม ระยะเวลาในการฝึกอบรม การประเมินและการรับรองผลการฝึกอบรม จากนั้นจึงนำรายละเอียดของการฝึกอบรม มาพิจารณาผู้บังคับบัญชาและความต้องการขององค์กรในการฝึกอบรม และวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม สำหรับกรณีที่ส่งบุคลากรไปอบรมภายนอกหน่วยงานจะต้องพิจารณา หน่วยงานที่ให้บริการฝึกอบรมว่าจะต้องสอดคล้องกับความต้องการในการฝึกอบรมและมีความเหมาะสม ถูกต้องในรายละเอียดต่าง ๆ ประกอบกัน

๓.๓ การกำหนดโครงการอบรม การกำหนดโครงการฝึกอบรม คือ การวางแผนการดำเนินการ ฝึกอบรมอย่างเป็นขั้นตอน โดยการเขียนเป็นลายลักษณ์อักษร โดยระบุรายละเอียดและเหตุผลทั้งหมด ประกอบด้วยเหตุผลความจำเป็นในการจัดฝึกอบรม วัตถุประสงค์ในการฝึกอบรม หลักสูตร หัวข้อวิชาการ ต่าง ๆ วิทยากรกลุ่มเป้าหมายที่จะเข้ารับการฝึกอบรม วัน เวลา สถานที่ในการฝึกอบรม ประมาณการ ค่าใช้จ่าย ตลอดจนรายละเอียดด้านการบริหารและธุรการต่าง ๆ อาทิ กฎระเบียบทางราชการ

๓.๔ การบริหารโครงการฝึกอบรมผู้ปฏิบัติงานควรมีความเข้าใจหลักการบริหารงานฝึกอบรมและมี บทบาทหลักในการอำนวยความสะดวกให้กับวิทยากรในการจัดการฝึกอบรมให้กับบุคลากร ทั้งในด้านสถานที่ โสตทัศนูปกรณ์ วัสดุ อุปกรณ์ การเงิน ฯลฯ และต้องดำเนินงานในฐานะผู้จัดการโครงการทำหน้าที่ควบคุมการ ฝึกอบรมให้ดำเนินไปตามกำหนดการ และสามารถแก้ไขสถานการณ์เฉพาะหน้าได้ทันทั่วทั้ง

๓.๕ การประเมินและติดตามผลการอบรม การประเมินผลที่จัดทำขึ้นเพื่อตรวจสอบว่า การฝึกอบรม ได้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรและผู้เข้ารับการฝึกอบรมข้อมูลที่น่ามาใช้ในการประเมินผล คือ รายละเอียด ความต้องการและแผนการฝึกอบรม รวมทั้งบันทึกต่าง ๆ ที่ได้จากการจัดฝึกอบรม การประเมินผลต้องนำ เกณฑ์ในรายละเอียดแผน ฝึกอบรมมาพิจารณา มีการรวบรวมข้อมูลและจัดทำรายงาน รายละเอียดในรายงาน ควรประกอบด้วย รายละเอียดความต้องการฝึกอบรม หลักเกณฑ์ในการประเมินการวิเคราะห์ข้อมูลและการ แปลผล สรุปผล ข้อเสนอแนะสำหรับการปรับปรุงและแนวทางแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น การประเมินผล แบ่งเป็น ๒ รูปแบบคือ

๓.๕.๑ การประเมินผลการฝึกอบรมระยะสั้น เป็นการประเมินทันทีหรือในช่วงเวลาหลัง สิ้นสุด การฝึกอบรมโดยใช้ข้อมูลที่ได้รับจากผู้เข้ารับการฝึกอบรมเกี่ยวกับวิธีการฝึกอบรม ความรู้ และทักษะที่ ได้รับจากการฝึกอบรม

๓.๕.๒ การประเมินผลการฝึกอบรมระยะยาว เป็นการประเมินผลหลังจากผู้เข้ารับการ ฝึกอบรม ได้ปฏิบัติงานระยะหนึ่งแล้ว โดยดูจากประสิทธิผลของงานและผลการปฏิบัติงานที่เกิดขึ้น

ดังนั้นจึงสรุปได้ว่าพนักงานส่วนตำบลและพนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล ต้องการที่จะพัฒนา ตนเองโดยการฝึกอบรมการประชุมการสัมมนา การประชุมประจำเดือนในการถ่ายทอดความรู้ การมอบหมาย งาน การสอนงาน การให้คำปรึกษา โดยโครงการหลักสูตรหรือเรื่องที่ต้องการพัฒนาเป็นโครงการ/หลักสูตรที่ เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติหน้าที่ที่รับผิดชอบหรือการพัฒนาเพื่อการปฏิบัติงาน ทั้งนี้เพื่อความก้าวหน้าในสายงาน โดยระยะเวลาที่ต้องการ คือ ไตรมาสสอง (ม.ค. ๖๖ - มี.ค. ๖๗) ซึ่งพนักงานทุกคนต้องการพัฒนาตนเองโดยมี วัตถุประสงค์และคาดหวังผล/สิ่งที่ได้รับหรือประโยชน์จากการพัฒนาตนเอง ดังนี้

๑. ประโยชน์สำหรับตนเอง

- ๑.๑ เพื่อมีกรอบการประโยชน์สำหรับทีมงานเพื่อนร่วมงาน และประโยชน์สำหรับองค์กร
- ๑.๒ มีการวิเคราะห์เป้าหมายกับสิ่งที่ตนเองเป็นอยู่
- ๑.๓ มีการวางแผนการพัฒนาอย่างมีรูปแบบ