จ๐ 28

รายงานผลการดำเนินงานตามแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564

Designed by pngtree

สารบัญ

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

ภาคผนวก

สำเนาคำสั่งเดินทางไปราชการ

แบบสำรวจข้อมูลสภาพปัญหาและความต้องการฝึกอบรมและทักษะ

แบบสำรวจประเมินความพึงพอใจและแรงจูงใจของบุคลากร

บทสรุปสำหรับผู้บริหาร

๑. ความเป็นมาและความสำคัญ

การบริหารจัดการขับเคลื่อนกลยุทธ์ของหน่วยงานไปสู่เป้าหมายและผลสัมฤทธิ์ที่ต้องการนั้น ทรัพยากรบุคคล คือปัจจัยสำคัญที่สุด ผลการดำเนินงานที่สำเร็จลุล่วงตามจุดมุ่งหมายในปีงบประมาณ ๒๕๖๔ เกิดจากความร่วมมือ ร่วมแรง ร่วมใจ จากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ภาคเอกชน และประชาชนอย่างเต็มที่ องค์การบริหารบริหารส่วนตำบลดงมูลเหล็ก หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือจากทุกสำนัก/กอง ทางสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลดงมูลเหล็ก ได้ดำเนินการตามนโยบายของผู้บริหารสอดคล้องกับขีดความสามารถหลัก แผนเส้นทางการพัฒนาบุคลากรและแผนพัฒนาบุคลากร ภายใต้การกำกับดูแลขององค์การบริหารส่วนตำบลดงมูลเหล็ก

ในภาพรวมการพัฒนาบุคลากรประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ พบว่าบุคลากรได้รับการพัฒนาในส่วนของการพัฒนาและฝึกอบรมได้ดำเนินการและร่วมดำเนินการกับหน่วยงานอื่น ๆ โดยได้ตั้งงบประมาณไว้ทั้งสิ้น ๑,๓๗๕,๕๐๐ บาท งบประมาณที่ใช้ในการฝึกอบรม ทั้งสิ้น ๒๓๕,๐๐๐ บาท คิดเป็นผลสำเร็จร้อยละ ๑๗.๐๘

๒. การดำเนินงานในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔

องค์การบริหารส่วนตำบลดงมูลเหล็ก ได้ดำเนินงานในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ ภายใต้วิสัยทัศน์ **“ดงมูลเหล็กเป็นดินแดนแห่งความสุข ของผู้อาศัย และผู้มาเยือน”** มีส่วนราชการในสังกัดจำนวน ๕ กอง ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำนวน ๑ ศูนย์ มีอัตรากำลังพนักงาน จำนวน ๒๑ คน แยกเป็น พนักงานส่วนตำบล ๑๘ คน พนักงานครู ๓ คน พนักงานงานจ้างตามภารกิจ ๑๕ คน พนักงานจ้างทั่วไป ๒๗ คน และใช้จ่ายงบประมาณตามข้อบัญญัติงบประมาณตามข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ จำนวน ๕๕,๖๕๐,๐๐๐ บาท

๓. ผลการดำเนินงานในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔

องค์การบริหารส่วนตำบลดงมูลเหล็ก ใช้งบประมาณในการดำเนินงานในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ เป็นเงินทั้งสิ้น ๓๑,๐๙๘,๕๓๒ ได้ขับเคลื่อนการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์การพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลดงมูลเหล็ก จำนวน ๖ ด้าน ดังนี้

๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มี เบิกจ่ายงบประมาณ เป็นเงิน ๙,๖๒๑,๘๕๘
๒. ด้านการศึกษา เบิกจ่ายงบประมาณ เป็นเงิน ๓,๓๒๙,๗๑๑
๓. ด้านสาธารณสุข เบิกจ่ายงบประมาณ เป็นเงิน ๒๙๙,๔๖๐
๔. ด้านเศรษฐกิจ เบิกจ่ายงบประมาณ เป็นเงิน -
๕. ด้านคนและสังคม เบิกจ่ายงบประมาณ เป็นเงิน ๑๗,๓๗๗,๖๘๐
๖. ด้านการเมืองการบริหาร เบิกจ่ายงบประมาณ เป็นเงิน ๑๖๙,๘๒๓

๔. ปัจจัยแห่งความสำเร็จ

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

๕. บุคลากรในองค์กรมีความรู้ ความสามารถและมีความรับผิดชอบ

๖. การบริหารงานที่มีความคล่องตัว

๗. การรับฟังความคิดเห็นจากภายนอก

๖. ปัญหาอุปสรรค์ในการดำเนินงาน

๑. ปัญหาด้านการบริหารงานบุคคล

๒. ปัญหาด้านงบประมาณที่มีจำกัด

๓. ปัญหาด้านการมีส่วนร่วมของประชาชนยังไม่มากพอ

๔. ปัญหาทางด้านโครงสร้างพื้นฐาน

บทที่ ๑
บทนำ

๑. ความเป็นมาและความสำคัญ

๑.๑ ภาวการณ์เปลี่ยนแปลงภายใต้กระแสแห่งการปฏิรูประบบราชการและการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยีการบริหารจัดการยุคใหม่ผู้นำหรือผู้บริหารองค์การต่าง ๆ ต้องมีความตื่นตัวและเกิดความพยายามปรับตัวในรูปแบบต่าง ๆ โดยเฉพาะการเร่งรัดพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์การการปรับเปลี่ยนวิธีคิดวิธีการทำงาน เพื่อแสวงหารูปแบบใหม่ ๆ และนำระบบมาตรฐานในระดับต่าง ๆ มาพัฒนาองค์การ ซึ่งนำไปสู่แนวคิดการพัฒนาระบบบริหารความรู้ ภายในองค์การเพื่อให้องค์กรสามารถใช้และพัฒนาความรู้ที่มีอยู่ภายในองค์การใดอย่างมีประสิทธิภาพและปรับเปลี่ยนวิทยาการความรู้ใหม่มาใช้กับองค์การใดอย่างเหมาะสม

๑.๒ พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ มาตรา ๑๑ ระบุดังนี้ “ส่วนราชการมีหน้าที่พัฒนาความรู้ในส่วนราชการเพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ โดยต้องรับรู้ข้อมูลข่าวสารและสามารถประมวลผลความรู้ในด้านต่าง ๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการใดอย่างถูกต้องรวดเร็วและเหมาะสมต่อสถานการณ์รวมทั้งต้องส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์และปรับเปลี่ยนทัศนคติของข้าราชการในสังกัดให้เป็นบุคลากรที่มีประสิทธิภาพและมีการเรียนรู้รวมกันทั้งนี้ เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติราชการของส่วนราชการให้สอดคล้องกับการบริหารราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์ในการบริหารราชการแนวใหม่ ส่วนราชการจะต้องพัฒนาความรู้ ความเชี่ยวชาญให้เพียงพอแก่การปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับสภาพสังคมที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วและสถานการณ์ของต่างประเทศที่มีผลกระทบต่อประเทศไทยโดยตรง ซึ่งในการบริหารราชการตามพระราชกฤษฎีกานี้จะต้องเปลี่ยนแปลงทัศนคติเดิมเสียใหม่จากการที่ขีดแนวความคิดว่าต้องปฏิบัติงานตามระเบียบแบบแผนที่วางไว้ตั้งแต่อดีตจนต่อเนื่องถึงปัจจุบันเน้นการสร้างความคิดใหม่ ๆ ตามวิชาการสมัยใหม่ และนำมาปรับใช้กับการปฏิบัติราชการตลอดเวลาในพระราชกฤษฎีกาฉบับนี้ จึงกำหนดเป็นหลักการว่าส่วนราชการต้องมีการพัฒนาความรู้เพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอโดยมีแนวทางปฏิบัติ ดังนี้

๑.๒.๑ ต้องสร้างระบบให้สามารถรับรู้ข่าวสารได้อย่างกว้างขวาง

๑.๒.๒ ต้องสามารถประมวลผลความรู้ในด้านต่าง ๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้องรวดเร็วและเหมาะสมกับสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลง

๑.๒.๓ ต้องมีการส่งเสริมและพัฒนาความรู้ ความสามารถสร้างวิสัยทัศน์และปรับเปลี่ยนทัศนคติของข้าราชการ เพื่อให้ข้าราชการทุกคนเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถในวิชาการสมัยใหม่ ตลอดเวลามีความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดและมีคุณธรรม

๑.๒.๔ ต้องมีการสร้างความมีส่วนร่วมในหมู่ข้าราชการให้เกิดการแลกเปลี่ยนความรู้ซึ่งกันและกันเพื่อการนำมาพัฒนาใช้ในการปฏิบัติราชการรวมกันให้เกิดประสิทธิภาพ

๑.๓ ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเพชรบูรณ์ เรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๙ ธันวาคม ๒๕๔๕ ส่วนที่ ๓ เรื่อง การพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ข้อ ๒๕๘ ถึง ข้อ ๒๙๕ กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลมีการพัฒนาผู้ได้รับการบรรจุเข้ารับราชการเป็นพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล ก่อนมอบหมายหน้าที่ให้ปฏิบัติเพื่อให้รู้ระเบียบแบบแผนของราชการ หลักและวิธีปฏิบัติราชการบทบาทและหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบลในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุขและแนวทางปฏิบัติตนเพื่อเป็นพนักงานที่มีโดยพนักงานส่วนตำบลต้องดำเนินการพัฒนาให้ครบถ้วน ตามหลักสูตรที่คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนด เช่น การพัฒนาด้านความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการให้ใช้วิธีการฝึกอบรมในห้องฝึกอบรมการนำฝึกอบรมทางไกลหรือการพัฒนาตนเองก็ได้ หากองค์การบริหารส่วนตำบล มีความประสงค์จะพัฒนาเพิ่มเติมหลักสูตรตามความจำเป็นที่องค์การบริหารส่วนตำบล พิจารณาเห็นว่ามีความเหมาะสมกับการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลเกี่ยวกับปฏิบัติงานในหน้าที่ให้พนักงานส่วนตำบล สามารถเลือกใช้วิธีการพัฒนาอื่น ๆใด และอาจจะกระทำใดโดยสำนักงานคณะกรรมการกลางคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) สำนักงานคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) องค์การบริหารส่วนตำบลต้นสังกัดหรือสำนักงานคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) ร่วมกับ องค์การบริหารส่วนตำบลต้นสังกัด หรือองค์การบริหารส่วนตำบลต้นสังกัดร่วมกับส่วนราชการอื่นหรือภาคเอกชนก็ได้ประกอบกับประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล ลงวันที่ ๙ ธันวาคม ๒๕๔๕ และแก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน ส่วนที่ ๓ เรื่อง การพัฒนา พนักงานส่วนตำบล ข้อ ๒๖๙ กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบลเพื่อเพิ่มพูนความรู้ทักษะทัศนคติที่ดีคุณธรรมและจริยธรรมอันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพในการจัดทำแผนการพัฒนา พนักงานส่วนตำบลต้องกำหนดตามกรอบของแผนแม่บทการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนดประกอบด้วยด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ตามความรู้และทักษะของงานแต่ละตำแหน่งด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านศีลธรรมคุณธรรมโดยให้กำหนดเป็นแผนการพัฒนาบุคลากรมีระยะเวลา ๓ ปี ตามกรอบของแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อให้เป็นไปตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเพชรบูรณ์ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๙ ธันวาคม ๒๕๔๕ ส่วนที่ ๓ เรื่อง การพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ข้อ ๒๕๘ ถึง ข้อ ๒๙๕ องค์การบริหารส่วนตำบลดงมูลเหล็ก จึงได้จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรขึ้น โดยจัดทำให้สอดคล้องกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลดงมูลเหล็ก

๒. การดำเนินการในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔

การดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลดงมูลเหล็ก ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ ประกอบด้วยเนื้อหา ๖ เรื่อง สำคัญ ได้แก่

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

บทที่ ๒
ผลการดำเนินการ

องค์การบริหารส่วนตำบลดงมูลเหล็ก ได้ดำเนินงานตามแผนพัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลดงมูลเหล็ก ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ ดังต่อไปนี้

๑. การวิเคราะห์ความต้องการอัตรากำลังและแผนอัตรากำลัง

๑.๑ การดำเนินการในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔

องค์การบริหารส่วนตำบลดงมูลเหล็ก อำเภอเมือง จังหวัดเพชรบูรณ์ มีอัตรากำลังพนักงานทั้งสิ้น จำนวน ๕๘ แยกเป็น

- พนักงานส่วนตำบล จำนวน ๑๘ อัตรา ตำแหน่งว่าง ๓ อัตรา
- พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน ๓ อัตรา
- พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๑๕ อัตรา
- พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๒๗ อัตรา

การดำเนินการสรรหาและรับโอน(ย้าย) พนักงานส่วนตำบล จำนวน ๓ ตำแหน่ง ได้แก่ตำแหน่งการรับโอน(ย้าย) (บัญชีกรม)

๑. ผู้อำนวยการกองช่าง จำนวน ๑ อัตรา
๒. ผู้อำนวยการกองสาธารณสุข จำนวน ๑ อัตรา
๓. นักวิชาการตรวจสอบภายใน จำนวน ๑ อัตรา

การสรรหาและเลือกสรรบุคคลเป็นพนักงานจ้างตามภารกิจและพนักงานจ้างทั่วไป องค์การบริหารส่วนตำบลดงมูลเหล็ก มีพนักงานจ้างเหมาบริการเพื่อช่วยปฏิบัติงานในด้านต่าง ๆ เพียงพอ จึงไม่มีความจำเป็นที่จะต้องสรรหาพนักงานจ้างตามภารกิจและพนักงานจ้างทั่วไปเพิ่มเติม

องค์การบริหารส่วนตำบลดงมูลเหล็ก มีนโยบายและจุดมุ่งหมายในการพัฒนาด้านการพัฒนาเศรษฐกิจ ด้านการพัฒนาการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรมและด้านการพัฒนาสังคม ประกอบกับองค์การบริหารส่วนตำบลดงมูลเหล็กส่งเสริมกลุ่มอาชีพกลุ่มสตรี กลุ่มเด็กและเยาวชน กลุ่มผู้สูงอายุ ซึ่งปัจจุบันได้มีการมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบให้เจ้าหน้าที่แล้วแต่การดำเนินการยังขาดประสิทธิภาพเนื่องจากโครงการและกลุ่มอาชีพ ที่ดำเนินการไปยังไม่มีการติดตามประเมินผลโครงการและต้องรับผิดชอบติดตามโครงการอย่างต่อเนื่อง และเพื่อให้เหมาะสมสอดคล้องกับภารกิจปริมาณงาน

๒. การพัฒนาบุคลากร

๒.๑ แผนพัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลดงมูลเหล็ก ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ บุคลากรเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าและมีความสำคัญมากที่สุดในองค์กร บุคลากรจะเป็นผู้ผลักดันให้องค์กรสามารถดำเนินภารกิจต่าง ๆ ให้สำเร็จลุล่วงและยังเป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนาองค์กรในทุก ๆ ด้าน การส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรมีความรู้ความสามารถ ทักษะ และศักยภาพในการปฏิบัติงาน ที่สูงขึ้นตลอดจนมีทัศนคติที่ดีต่อองค์กรจะทำให้องค์กรสามารถดำเนินงานให้เกิดความก้าวหน้าและเกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่องการจะบรรลุเป้าประสงค์ดังกล่าวมีความจำเป็นที่จะต้องมีแผนพัฒนาบุคลากร 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 การปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ สร้างทักษะและพัฒนาข้าราชการ โดยมีกิจกรรม ดังนี้

๑. ปลูกจิตสำนึกผ่านแนวทางต้นแบบ เช่น พระราชกรณียกิจ พระราชจริยวัตรและพระบรมราชโอวาท

๒. หลักสูตรฝึกอบรมและโครงการพัฒนาที่เหมาะสมของข้าราชการแต่ละตำแหน่ง ทั้งที่จัดเองและหน่วยราชการอื่นจัดทำ

๓. สร้างองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้และการจัดองค์ความรู้

๔. การกำหนดให้มีการปฐมนิเทศข้าราชการ และพนักงานจ้างบรรจุใหม่

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การปรับปรุงระบบการบริหารงานบุคคล โดยมีกิจกรรม ดังนี้

๑. สร้างกระบวนการการประเมินประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ให้มีความโปร่งใส

๒. กำหนดหลักเกณฑ์การประเมินประสิทธิภาพการปฏิบัติงานที่ชัดเจน ให้บุคลากรทุกคนทราบล่วงหน้า

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การสร้างกระบวนการมีส่วนร่วมและความสามัคคี โดยมีกิจกรรม ดังนี้

๑. เปิดโอกาสให้บุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมในการเสนอความคิดเห็น แนวทางการปฏิบัติงานและการพัฒนา

๒. เปิดโอกาสให้ภาคประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมการเสนอแนะแนวทางการปฏิบัติงานและการพัฒนา

๓. ยุทธศาสตร์การปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ สร้างทักษะและพัฒนาข้าราชการ

องค์การบริหารส่วนตำบลดงมูลเหล็ก ได้จัดส่งบุคลากรเข้ารับการปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ สร้างทักษะและพัฒนาข้าราชการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ มีพนักงานส่วนตำบล ๑๘ อัตรา มีผู้เข้ารับการอบรมทั้งหมดสำหรับพนักงานส่วนตำบล ๘ คน สายงานที่เข้ารับการอบรม ๘ สายงาน คิดเป็นร้อยละ ๔๔.๔๔

การฝึกอบรมของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลดงมูลเหล็ก
อำเภอเมือง จังหวัดเพชรบูรณ์ ระหว่างวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๔

ที่	ชื่อ – สกุล	ตำแหน่ง	จำนวนครั้งที่เข้ารับการอบรม	ชื่อโครงการ/หลักสูตร	หน่วยงานที่จัดการฝึกอบรม	ระยะเวลาที่เข้าอบรม
๑	นายสามิตร คงอยู่	ปลัด อบต.	๒	๑. โครงการฝึกอบรมหลักสูตร “พัฒนาความรู้ทางด้านกฎหมายและระเบียบตามที่แก้ไขใหม่ภายใต้ภารกิจยุทธศาสตร์ชาติและนโยบายรัฐบาล สำหรับผู้บริหารและข้าราชการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น”	สำนักบริการวิชาการ มหาวิทยาลัยสารคาม	๒-๔ ธ.ค. ๒๕๖๓
				๒. โครงการฝึกอบรมหลักสูตร “เจาะลึกระเบียบกฎหมายและหลักเกณฑ์ (ใหม่) เพื่อการบริหารท้องถิ่นอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลภายใต้ภารกิจตามการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่”	สำนักบริการวิชาการ มหาวิทยาลัยสารคาม	๑๗-๑๙ ก.พ. ๒๕๖๔
๒	นางอรวรรณ พานทองคำ	รองปลัด อบต.	๑	โครงการอบรม “หลักสูตรนักบริหารงานท้องถิ่นระดับกลาง รุ่นที่ ๔	สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น	๔ ม.ค. – ๑๓ ก.พ. ๒๕๖๔
๓	นางวสาวฐิตินาถ ชาติไทย	นักพัฒนาชุมชน	๑	โครงการฝึกอบรม หลักสูตรนักพัฒนาชุมชน รุ่นที่ ๓๐	กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น	๓๑ ต.ค. – ๑๙ พ.ย. ๒๕๖๓
๔	สิบเอกนิติศาสตร์ เหง้าสารี	นักจัดการงานทั่วไป	๑	แนวทางการดำเนินงานและการเบิกจ่ายเงิน กรณีเกิดโรคระบาด (COVID-๑๙) และการจัดทำแผนงาน แผนการเงินของกองทุนหลักประกันสุขภาพท้องถิ่น (กปท.) ปีงบประมาณ ๒๕๖๔	สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์	๓๑ ต.ค. – ๑ พ.ย. ๒๕๖๓
๕	นางอำไพ ขำยวง	นักวิชาการเงินและบัญชี	๑	โครงการฝึกอบรมเพิ่มประสิทธิภาพการปรับปรุงและการปิดบัญชี ประจำปี ๒๕๖๓ ในระบบบัญชีคอมพิวเตอร์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (e-LAAS) และแนวทางการบันทึกบัญชีเพื่อให้สอดคล้องตามมาตรฐานการบัญชีภาครัฐและนโยบายการบัญชีภาครัฐ สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔	อำเภอเมืองเพชรบูรณ์	๒๘-๒๙ ต.ค. ๒๕๖๓

การฝึกอบรมของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลดงมูลเหล็ก
อำเภอเมือง จังหวัดเพชรบูรณ์ ระหว่างวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๔

ที่	ชื่อ – สกุล	ตำแหน่ง	จำนวนครั้งที่เข้ารับการอบรม	ชื่อโครงการ/หลักสูตร	หน่วยงานที่จัดการฝึกอบรม	ระยะเวลาที่เข้าอบรม
๖	นางกอบแก้ว กั้วสิทธิ์	ผู้อำนวยการกองคลัง	๑	การสำรวจข้อมูลและจัดทำบัญชีรายการที่ดินและสิ่งปลูกสร้าง ภ.ด.ส.๓ และแบบรายงานต่าง ๆ (ภ.ด.ส.๔,๑-๒,๗-๘) ตามพระราชบัญญัติภาษีที่ดินและสิ่งปลูกสร้าง พ.ศ. ๒๕๖๒ "หลักสูตรการใช้ระบบแบบซับซ้อนและจัดการคลังเอกสารและการสำรวจภาคสนามด้วยแผนที่	ศูนย์บริการวิชาการแห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย	๒๒-๒๔ ต.ค. ๒๕๖๓
๗	นางสาววิภา ลุณริลา	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๒	๑. การสำรวจข้อมูลและจัดทำบัญชีรายการที่ดินและสิ่งปลูกสร้าง ภ.ด.ส.๓ และแบบรายงานต่าง ๆ (ภ.ด.ส.๔,๑-๒,๗-๘) ตามพระราชบัญญัติภาษีที่ดินและสิ่งปลูกสร้าง พ.ศ. ๒๕๖๒ "หลักสูตรการใช้ระบบแบบซับซ้อนและจัดการคลังเอกสารและการสำรวจภาคสนามด้วยแผนที่ ๒.โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ การใช้งานโปรแกรมแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน (LTAX๓๐๐๐) เพื่อรองรับการจัดเก็บภาษีที่ดินและสิ่งปลูกสร้าง	ศูนย์บริการวิชาการแห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดเพชรบูรณ์	๒๒-๒๔ ต.ค. ๒๕๖๓ ๑๕-๑๘ พ.ย. ๒๕๖๓
๘	นายแดนชัย คำดี	เจ้าพนักงานป้องกันฯ	๑	โครงการฝึกอบรมพัฒนาบุคลากรด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ หลักสูตรการระงับอัคคีภัยด้วยเทคนิคการดับเพลิงสมัยใหม่ รุ่นที่ ๑	วิทยาลัยป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๑๗ พ.ย. ๒๕๖๓

สรุปข้อมูลร้อยละของเจ้าหน้าที่ที่ได้รับการฝึกอบรมอย่างน้อย ๑ หลักสูตรต่อไป		
ข้าราชการ		
จำนวนข้าราชการทั้งหมด	๑๘	คน
เข้ารับการอบรมทั้งหมด	๘	คน
สายงานทั้งหมด	๑๗	สายงาน
สายงานที่เข้ารับการอบรม	๘	สายงาน
คิดเป็นร้อยละ	๔๔.๔๔	%

๓. ระบบค่าตอบแทนและสวัสดิการ

๓.๑ การดำเนินการในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ 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 และสวัสดิการสำหรับพนักงานจ้างตามภารกิจและพนักงานจ้างทั่วไป คือลาป่วย ลากิจส่วนตัว ลาพักผ่อน ลาคลอดบุตร ลาอุปสมบท หรือลาไปประกอบพิธีฮัจจ์ และการลาเข้ารับการตรวจเลือก เข้ารับการเตรียมพลเข้ารับการฝึกวิชาการทหาร เข้ารับการทดลองเตรียมความพร้อม

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

๓.๓ ค่าศึกษาบุตร องค์การบริหารส่วนตำบลดงมูลเหล็ก ได้พิจารราเบิกจ่ายค่าศึกษาบุตรที่มีสิทธิที่จะเบิกค่าศึกษาบุตรตามระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยการเบิกจ่ายเงินสวัสดิการเกี่ยวกับการศึกษาของบุตร พ.ศ. ๒๕๖๐

๔. ระบบการประเมิน

การดำเนินการในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ 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. ๒๕๖๔ 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 “แท่ง” ตามลักษณะงานที่แตกต่างกัน เช่น หากเป็นงานวิชาการก็สามารถเติบโตในความเชี่ยวชาญของงานวิชาชีพไม่เกี่ยวข้องสัมพันธ์กันกับการเติบโตในสายงานบริหาร

๕.๒ มีเงินค่าตอบแทนที่สะท้อนค่างานและเหมาะสมตามลักษณะงานที่แตกต่างกันทั้งในเชิงปริมาณและความยุ่งยากของงาน อันจะเสริมสร้างขวัญกำลังใจของข้าราชการในองค์กร

๕.๓ มีรูปแบบในการประเมินผลงาน และความรู้ทักษะและสมรรถนะที่โปร่งใส เหมาะสมและเป็นธรรมมากขึ้น

๕.๔ มีแนวทางในการพัฒนาที่เป็นระบบในแต่ละตำแหน่ง แต่ละระดับขั้นงาน ตามความรู้ ทักษะและสมรรถนะที่ต้องการ อาจจะทำให้ข้าราชการที่มีศักยภาพสูงเป็นมืออาชีพ และเป็นมาตรฐานสากล

๖. การรักษาไว้และเกษียณ

การดำเนินการในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ องค์การบริหารส่วนตำบลดงมูลเหล็ก ได้ตั้งงบประมาณในข้อบัญญัติรายจ่ายประจำปีไว้สำหรับการจ่ายบำเหน็จบำนาญให้กับพนักงานส่วนตำบล หากมีการเกษียณอายุราชการ

บทที่ ๓
สรุปปัจจัยแห่งความสำเร็จ/ปัญหาอุปสรรค และความต้องการพัฒนา

องค์การบริหารส่วนตำบลดงมูลเหล็ก ได้ดำเนินการสำรวจรวบรวมข้อมูลจนได้ข้อสรุปถึงปัจจัยแห่งความสำเร็จและปัญหาอุปสรรคในการบริหารและการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลดงมูลเหล็ก สรุปได้ดังนี้

๑. ปัจจัยแห่งความสำเร็จ

๑.๑ บุคลากรมีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานตามภารกิจของตน

๑.๒ บุคลากรปฏิบัติราชการโดยมุ่งเน้นผลสำเร็จ

๑.๓ บุคลากรทำงานเน้นผลสำเร็จ

๑.๔ การประเมินผลการปฏิบัติราชการมีความเป็นธรรม

๑.๕ มีการกำหนดส่วนราชการเหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติ

๑.๖ บุคลากรมีความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างกันทั้งผู้บริหารกับผู้ปฏิบัติงานและระหว่างผู้ปฏิบัติงานด้วยกัน

๑.๗ ส่งเสริมให้มีการใช้ระบบสารสนเทศและเทคโนโลยีให้ทันสมัยอยู่เสมอ

๒. ปัญหาอุปสรรคในการดำเนินงาน

๒.๑ ระบบการบริหารงานบุคคลที่แตกต่างกันระหว่างท้องถิ่นกับส่วนราชการอื่น เป็นอุปสรรคต่อการโอน (ย้าย)

๒.๒ งบประมาณในการสนับสนุนและส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรไม่เพียงพอ

๒.๓ บุคลากรไม่เพียงพอต่อการดำเนินงาน

๒.๔ วัสดุ อุปกรณ์ไม่เพียงพอในการปฏิบัติงาน

๓. สรุปผลการสำรวจข้อมูลสภาพปัญหาและความต้องการฝึกอบรมและพัฒนาของพนักงานส่วนตำบล

๓.๑ การหาความจำเป็นในการฝึกอบรมหรือการกำหนดความต้องการการฝึกอบรม การกำหนดความต้องการในการฝึกอบรมจะอยู่บนพื้นฐานของความต้องการจากองค์กร ซึ่งจะพิจารณาจากนโยบายขององค์กรในด้านการพัฒนาบุคลากร และนโยบายด้านการฝึกอบรม ซึ่งหมายรวมถึงนโยบายจากสำนักงาน ก.พ. ในด้านของการพัฒนาบุคลากร และแผนพัฒนาบุคลากรของกระทรวงการคลัง รวมถึงการหาข้อมูลว่ากลุ่มบุคลากรเป้าหมายที่จะต้องเข้ารับการฝึกอบรมจะต้องเป็นกลุ่มใด ตำแหน่งใด มีจำนวนมากน้อยเพียงใดและควรจะต้องเป็นการจัดการฝึกอบรมภายในหน่วยงาน หรือส่งเข้ารับการฝึกอบรม ภายนอกหน่วยงานและวิเคราะห์ถึงสภาพการณ์ที่เป็นปัญหา และสภาพการณ์ที่จำเป็นต่อการฝึกอบรม การวิเคราะห์หาความจำเป็นในการฝึกอบรมสามารถดำเนินการได้ดังต่อไปนี้

๓.๑.๑ กำหนดจากข้อกำหนดของตำแหน่งงาน องค์กรควรจะต้องวิเคราะห์หาความจำเป็นในการฝึกอบรมของบุคลากรจากข้อกำหนดของงานโดยมีขั้นตอนดังนี้

๓.๑.๑.๑ การกำหนดหลักสูตรฝึกอบรมให้สอดคล้องกับ Job Competencies เนื่องจากแต่ละตำแหน่งงานมีอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบแตกต่างกันออกไป ดังนั้น จึงมีความจำเป็นต้องจัดหลักสูตรการฝึกอบรมให้สอดคล้องกับความรู้ ทักษะ และความสามารถของผู้ที่ดำรงตำแหน่งแต่ละประเภท เพื่อบ่งบอกว่าผู้ดำรงตำแหน่งต้องเข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตรใดบ้าง 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 เป็นไปอย่างมีระเบียบ

แบบแผนและสามารถบริหารจัดการได้อย่างไม่ซับซ้อน และลำดับต่อไปคือ การวิเคราะห์ว่าปัญหาต่าง ๆ เหล่านั้น เกิดขึ้นจากสาเหตุใดบ้าง และมีความถี่ของการเกิดขึ้นบ่อยครั้งเพียงใดและมีการแก้ไขปัญหาให้แล้วเสร็จไปแล้วหรือไม่ และปัญหาที่เกิดจะสามารถใช้วิธีการฝึกอบรมช่วยแก้ไขได้หรือไม่ 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 วัตถุประสงค์ในการฝึกอบรมกลุ่มเป้าหมายในการฝึกอบรม ระยะเวลาในการฝึกอบรม การประเมินและการรับรองผลการฝึกอบรม จากนั้นจึงนำรายละเอียดของการฝึกอบรม มาพิจารณาคู่กับนโยบายและความต้องการขององค์กรในการฝึกอบคมและวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม สำหรับกรณีที่ส่งบุคลากรไปอบรมภายนอกหน่วยงานจะต้องพิจารณาหน่วยงานที่ให้บริการฝึกอบรมว่าจะต้องสอดคล้องกับความต้องการในการฝึกอบรมและมีความเหมาะสมถูกต้องในรายละเอียดต่าง ๆ ประกอบกัน

๓.๓ การกำหนดโครงการอบรม การกำหนดโครงการฝึกอบรม คือ การวางแผนการดำเนินการฝึกอบรมอย่างเป็นขั้นตอน โดยการเขียนเป็นลายลักษณ์อักษร โดยระบุรายละเอียดและเหตุผลทั้งหมดประกอบด้วยเหตุผลความจำเป็นในการจัดฝึกอบรม วัตถุประสงค์ในการฝึกอบรม หลักสูตร หัวข้อวิชาการต่าง ๆ วิทยากรกลุ่มเป้าหมายที่จะเข้ารับการฝึกอบรม วัน เวลา สถานที่ในการฝึกอบรม ประมาณการค่าใช้จ่าย ตลอดจนรายละเอียดด้านการบริหารและธุรการต่าง ๆ อาทิ กฎระเบียบทางราชการ

๓.๔ การบริหารโครงการฝึกอบรมผู้ปฏิบัติงานควรมีความเข้าใจหลักการบริหารงานฝึกอบรมและมีบทบาทหลักในการอำนวยความสะดวกให้กับวิทยากรในการจัดการฝึกอบรมให้กับบุคลากร ทั้งในด้านสถานที่ โสตทัศนูปกรณ์ วัสดุ อุปกรณ์ การเงิน ฯลฯ และต้องดำเนินงานในฐานะผู้จัดการโครงการทำหน้าที่ควบคุมการฝึกอบรมให้ดำเนินไปตามกำหนดการ และสามารถแก้ไขสถานการณ์เฉพาะหน้าได้ทันท่วงที

๓.๕ การประเมินและติดตามผลการอบรม การประเมินผลที่จัดทำขึ้นเพื่อตรวจสอบว่า การฝึกอบรมได้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรและผู้เข้ารับการฝึกอบรมข้อมูลที่นำมาใช้ในการประเมินผล คือ รายละเอียดความต้องการและแผนการฝึกอบรม รวมทั้งบันทึกต่าง ๆ ที่ได้จากการจัดฝึกอบรม การประเมินผลต้องนำเกณฑ์ในรายละเอียดแผน ฝึกอบรมมาพิจารณา มีการรวบรวมข้อมูลและจัดทำรายงาน รายละเอียดในรายงานควรประกอบด้วย รายละเอียดความต้องการฝึกอบรม หลักเกณฑ์ในการประเมินการวิเคราะห์ข้อมูลและการแปลผล สรุปผล ข้อเสนอแนะสำหรับการปรับปรุงและแนวทางแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น การประเมินผลแบ่งเป็น ๒ รูปแบบคือ

๓.๕.๑ การประเมินผลการฝึกอบรมระยะสั้น เป็นการประเมินทันทีหรือในช่วงเวลาหลังสิ้นสุด การฝึกอบรมโดยใช้ข้อมูลที่ได้รับจากผู้เข้ารับการฝึกอบรมเกี่ยวกับวิธีการฝึกอบรม ความรู้ และทักษะที่ได้รับจากการฝึกอบรม

๓.๕.๒ การประเมินผลการฝึกอบรมระยะยาว เป็นการประเมินผลหลังจากผู้เข้ารับการฝึกอบรม ได้ปฏิบัติงานระยะหนึ่งแล้ว โดยดูจากประสิทธิผลของงานและผลการปฏิบัติงานที่เกิดขึ้น

ดังนั้นจึงสรุปได้ว่าพนักงานส่วนตำบลและพนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล ต้องการที่จะพัฒนาตนเองโดยการฝึกอบรมการประชุมการสัมมนา การประชุมประจำเดือนในการถ่ายทอดความรู้ การมอบหมายงาน การสอนงาน การให้คำปรึกษา โดยโครงการหลักสูตรหรือเรื่องที่ต้องการพัฒนาเป็นโครงการ/หลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติหน้าที่ที่รับผิดชอบหรือการพัฒนาเพื่อการปฏิบัติงาน ทั้งนี้เพื่อความก้าวหน้าในสายงาน โดยระยะเวลาที่ต้องการ คือ ไตรมาสสอง (ม.ค. ๖๖ – มี.ค. ๖๓) ซึ่งพนักงานทุกคนต้องการพัฒนาตนเองโดยมีวัตถุประสงค์และคาดหวังผล/สิ่งที่ได้รับหรือประโยชน์จากการพัฒนาตนเอง ดังนี้

๑. ประโยชน์สำหรับตนเอง
   - ๑.๑ เพื่อมีกรอบการประโยชน์สำหรับทีมงานเพื่อนร่วมงาน และประโยชน์สำหรับองค์กร
   - ๑.๒ มีการวิเคราะห์เป้าหมายกับสิ่งที่ตนเองเป็นอยู่
   - ๑.๓ มีการวางแผนการพัฒนาอย่างมีรูปแบบ
   - ๑.๔ มีแผนการพัฒนาศักยภาพของตนเองเพื่อแข่งขันใดทั้งในและนอกองค์กร
   - ๑.๕ มีแนวทางการทำงานรูปแบบใหม่ ๆ
   - ๑.๖ มีแผนการดำเนินชีวิต
๒. ประโยชน์สำหรับองค์กรและเพื่อนร่วมงาน
   - ๒.๑ สร้างทัศนคติที่ดีต่อการพัฒนาตนเอง
   - ๒.๒ ใช้เป็นกรอบในการบริหารงานบุคคล
   - ๒.๓ สร้างการเปลี่ยนแปลงอย่างยั่งยืน
   - ๒.๔ สร้างขีดความสามารถในการแข่งขันให้กับองค์กรได้อย่างดี
   - ๒.๕ ระบบการทำงานมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

จึงสรุปได้ว่าการพัฒนาบุคลากรจึงต้องพิจารณาคัดเลือกบุคลากรให้เข้ารับการอบรม/ประชุม/สัมมนาโครงการหรือหลักสูตรเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับผิดชอบ หรือตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งซึ่งโครงการหรือหลักสูตรที่จะเข้ารับการพัฒนานั้น องค์การบริหารส่วนตำบลดงมูลเหล็ก อาจจะดำเนินการเองหรือจัดส่งบุคลากรเข้ารับการอบรม/ประชุม/สัมมนาโครงการหรือหลักสูตรของหน่วยงานอื่นใด