บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลไผ่

ที่ ศก ๘๕๘๐๑/ – **วันที่** ๒๗ ตุลาคม ๒๕๖๕

เรื่อง รายงานผลการดำเนินงานตามแผนพัฒนาบุคลากร และความต้องการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕

เรียน นายกองค์การบริหารส่วนตำบลไผ่

สิ่งที่ส่งมาด้วย รายงานผลการดำเนินงานตามแผนพัฒนาบุคลากรฯ จำนวน ๑ เล่ม

ด้วยงานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลไผ่ ได้สรุปผลการดำเนินงานตามแผนพัฒนาบุคลากร และสรุปผลการการสำรวจความต้องการในการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร สำหรับพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง และแบบสำรวจความต้องการในการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร แบบประเมินความพึงพอใจและแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน อบต. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕ เรียบร้อยแล้ว จึงขอรายงานผลการดำเนินงานตามแผนพัฒนาบุคลากร และความต้องการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕ จำนวน ๑ เล่ม รายละเอียดตามสิ่งที่ส่งมาด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและพิจารณา

(ลงชื่อ).....

(นางสาวนิประเวศ บุษบงค์)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

(ลงชื่อ).....

(นางปวันรัตน์ อัคบุตร)

หัวหน้าสำนักปลัด

-ความเห็นของปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

- ทราบ ดำเนินการต่อไป

.....

(ลงชื่อ).....

(นางสุดาพร อำไพ)

รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลไผ่ รักษาราชการแทน

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลไผ่

-ความเห็นของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล

- ทราบ ดำเนินการต่อไป

.....

(ลงชื่อ).....

(นายสวัสดิ์ จันทะพันธ์)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลไผ่

สรุปแบบสำรวจความต้องการในการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕
องค์การบริหารส่วนตำบลไผ่ อำเภอราษีไศล จังหวัดศรีสะเกษ

วัตถุประสงค์

แบบสอบถามชุดนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อสำรวจความต้องการในการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลไผ่ ทั้งงานการเจ้าหน้าที่ จะได้นำผลจากการสำรวจไปจัดทำแผนฝึกอบรมประจำปีให้มีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับความต้องการของท่านและหน่วยงานมากที่สุด

ตอนที่ ๑

องค์การบริหารส่วนตำบลไผ่ มีพนักงานส่วนตำบล จำนวน ๒๐ คน ดังนี้

พนักงานส่วนตำบล จำนวน ๑๘ คน จำแนกตามตาราง ดังนี้

ประเภท							
ทั่วไป	**จำนวน**	**วิชาการ**	**จำนวน**	**อำนวยการ**	**จำนวน**	**บริหาร**	**จำนวน**
- ระดับปฏิบัติงาน	๒	- ระดับปฏิบัติการ	๓	- ระดับต้น	๔	- ระดับต้น	๑
- ระดับชำนาญงาน	๓	- ระดับชำนาญการ	๕	- ระดับกลาง	-	- ระดับกลาง	-
- ระดับอาวุโส	-	- ระดับชำนาญการพิเศษ	-	- ระดับสูง	-	- ระดับสูง	-
รวม	**๕**	**รวม**	**๘**	**รวม**	**๔**	**รวม**	**๑**

พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา จำนวน ๒ คน จำแนกตามตามราง ดังนี้

ครูผู้ดูแลเด็ก	-
ครูผู้ช่วย	-
ครู (คศ.๑)	-
ครู (คศ.๒)	๑
ครู (คศ.๓)	๑
รวม	**๒**

ตอนที่ ๒

พนักงานส่วนตำบลที่สังกัดหน่วยงานในองค์การบริหารส่วนตำบล มี ๕ หน่วยงาน ดังนี้

ประเภทสังกัด									
สำนักปลัด	จำนวน (คน)	กองคลัง	จำนวน (คน)	กองช่าง	จำนวน (คน)	กองการศึกษาฯ	จำนวน (คน)	หน่วยตรวจสอบฯ	จำนวน (คน)
พนักงานส่วนตำบล	๗	พนักงานส่วนตำบล	๕	พนักงานส่วนตำบล	๓	พนักงานส่วนตำบล	๔	พนักงานส่วนตำบล	๑
รวมพนักงานส่วนตำบลทั้งสิ้น ๒๐ คน									

ตอนที่ ๓

พนักงานส่วนตำบล มีความต้องการพัฒนาบุคลากร มากที่สุด ไป หาน้อยที่สุด ดังนี้

วิธีการพัฒนา	ค่าเฉลี่ย	
	จำนวน (คน)	ร้อยละ
การฝึกอบรม	๑๐	๕๐
การศึกษาหรือดูงาน	๕	๒๕
การประชุมเชิงปฏิบัติการ	๕	๒๕
การปฐมนิเทศ	๐	๐

ตอนที่ ๔

พนักงานส่วนตำบลมีความต้องการพัฒนางานในหน้าที่และงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง มากสุด ถึง น้อยสุด ดังนี้

โครงการ / หลักสูตร	ค่าเฉลี่ย	
	จำนวน (คน)	ร้อยละ
หลักสูตรเกี่ยวกับตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง	๑๐	๕๐
ส่งเสริมระบบคุณธรรม จริยธรรม	๔	๒๐
การพัฒนาพนักงานส่วนตำบลเพื่อการทำงานที่มีประสิทธิภาพ	๓	๑๕
พัฒนาระบบ IT หรือสารสนเทศ	๒	๑๐
ความก้าวหน้าในสายงาน	๑	๕

ตอนที่ ๕

พนักงานส่วนตำบลมีความต้องการระยะเวลาที่จะพัฒนาตนเอง มากที่สุด ถึง น้อยที่สุด ดังนี้

ระยะเวลาที่ต้องการ	ค่าเฉลี่ย	
	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ไตรมาสสอง (ม.ค. ๖๕ - มี.ค. ๖๕)	๑๐	๕๐
ไตรมาสสาม (เม.ย. ๖๕ - มิ.ย. ๖๕)	๔	๒๐
ไตรมาสสี่ (ก.ค. ๖๕ - ก.ย. ๖๕)	๓	๑๕
ไตรมาสแรก (ต.ค. ๖๔ - ธ.ค. ๖๔)	๓	๑๕

ตอนที่ ๖

พนักงานส่วนตำบลมีวัตถุประสงค์ในการพัฒนา เท่ากันทั้งหมด

ระยะเวลาที่ต้องการ	ค่าเฉลี่ย	
	จำนวน (คน)	ร้อยละ
เพื่อมีข้อมูลและเรื่องที่รับผิดชอบที่ถูกต้องและเป็นปัจจุบัน	๒๐	๑๐๐
เพื่อมีข้อมูลประกอบการประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น (เลื่อนระดับ)	๒๐	๑๐๐
ความมุ่งมั่นพัฒนาตนให้เต็มศักยภาพ	๒๐	๑๐๐
ปรับทัศนคติและค่านิยมให้เหมาะสมกับการปฏิบัติหน้าที่	๒๐	๑๐๐

หน่วยงานมีการจัดโครงการเพื่อพัฒนาข้าราชการตามเส้นทางการพัฒนาและฝึกอบรมตามสายวิชาชีพแต่ละสายงาน ในปีงบประมาณที่ผ่านมา

ลำดับ	หลักสูตร	งบประมาณ
๑	- หลักสูตรนักบริหารงานท้องถิ่นหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๘๐,๐๐๐
๒	- หลักสูตรนักบริหารงานทั่วไป หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๔๐,๐๐๐
๓	- หลักสูตรนักบริหารงานการคลัง หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๔๐,๐๐๐
๔	- หลักสูตรนักบริหารงานช่าง หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๔๐,๐๐๐
๕	- หลักสูตรนักบริหารงานการศึกษา หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๔๐,๐๐๐
๖	- หลักสูตรนักวิเคราะห์นโยบายและแผน หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๓๕,๐๐๐
๗	- หลักสูตรนักทรัพยากรบุคคล หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๓๕,๐๐๐
๘	- หลักสูตรนักพัฒนาชุมชน หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๓๕,๐๐๐
๙	- หลักสูตรนักวิชาการตรวจสอบภายใน หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๓๕,๐๐๐
๑๐	- หลักสูตรเจ้าพนักงานธุรการ หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๓๐,๐๐๐
๑๑	- หลักสูตรเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๓๐,๐๐๐
๑๒	- หลักสูตรนักวิชาการเงินและบัญชี หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๓๕,๐๐๐
๑๓	- หลักสูตรนักวิชาการพัสดุ หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๓๕,๐๐๐
๑๔	- หลักสูตรเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๓๐,๐๐๐
๑๕	- หลักสูตรเจ้าพนักงานพัสดุ หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๓๐,๐๐๐
๑๖	- หลักสูตรนายช่างโยธา หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๓๐,๐๐๐
๑๗	- หลักสูตรเจ้าพนักงานประปา หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๓๐,๐๐๐
๑๘	- หลักสูตรนักวิชาการศึกษา หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๓๕,๐๐๐
๑๙	- หลักสูตรครูผู้ดูแลเด็ก หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๗๐,๐๐๐
๒๐	- หลักสูตรกฎหมาย ระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติราชการ	๕๐,๐๐๐
๒๑	- โครงการอื่นๆ ที่สามารถกำหนดภายหลังตามความจำเป็นและสถานการณ์	๕๐,๐๐๐

(นางสาวนิประเวศ บุษบงค์)
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ
ผู้รายงาน

รายงานผลการดำเนินงานตามแผนพัฒนาบุคลากร
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕

องค์การบริหารส่วนตำบลไผ่
อำเภอราษีไศล จังหวัดศรีสะเกษ

บทสรุปสำหรับผู้บริหาร

บทที่ ๑ บทนำ ๓

บทที่ ๒ ผลการดำเนินการ ๕

บทที่ ๓ สรุปปัจจัยแห่งความสำเร็จ/ปัญหาอุปสรรค และความต้องการพัฒนา ๑๒

บทที่ ๔ คุณภาพชีวิต และความสมดุลของชีวิตกับการทำงาน ๒๐

ภาคผนวก

แบบสำรวจข้อมูลสภาพปัญหาและความต้องการฝึกอบรมและทักษะ

แบบสำรวจประเมินความพึงพอใจและแรงจูงใจของบุคลากร

บทสรุปสำหรับผู้บริหาร

๑. ความเป็นมาและความสำคัญ

การบริหารจัดการขับเคลื่อนกลยุทธ์ของหน่วยงานไปสู้เป้าหมายและผลสัมฤทธิ์ที่ต้องการนั้น ทรัพยากรบุคคล คือปัจจัยสำคัญที่สุด ผลการดำเนินงานที่สำเร็จลุล่วงตามจุดมุ่งหมายในปีงบประมาณ ๒๕๖๕ เกิดจากความร่วมมือ ร่วมแรง ร่วมใจ จากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ภาคเอกชน และประชาชนอย่างเต็มที่ องค์การบริหารส่วนตำบลไผ่หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความมือ งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ได้ดำเนินงานตามนยายของผู้บริหาร สอดคล้องกับขีดความสามารถหลักแผนเส้นทางการพัฒนาบุคลากร และแผนพัฒนาบุคลากร ภายใต้การกำกับดูแลขององค์การบริหารส่วนตำบลไผ่ ในภาพรวมการพัฒนาบุคลากรประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕ พบว่าบุคลากรได้รับการพัฒนาในส่วนของการพัฒนาและฝึกอบรมได้ดำเนินการและร่วมดำเนินการกับหน่วยงานอื่นๆ โดยใช้งบประมาณทั้งสิ้นคิดเป็นสำเร็จร้อยละ ได้ดำเนินการทั้งสิ้น (จากแผนโครงการ)คิดเป็นผลสำเร็จร้อยละ

๒. การดำเนินงานในปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕

องค์การบริหารส่วนตำบลไผ่ ได้ดำเนินงานในปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕ ภายใต้วิสัยทัศน์ “เศรษฐกิจดี การบริการสาธารณะสะดวก ทั่วถึง ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดี สิ่งแวดล้อมไม่เป็นมลพิษ” มีส่วนราชการในสังกัด จำนวน ๕ ส่วนราชการ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำนวน ๑ ศูนย์ มีอัตรากำลังพนักงาน /พนักงานจ้าง จำนวนทั้งสิ้น ๓๘ คน แยกเป็นพนักงานส่วนตำบล ๑๘ คน พนักงานครู ๒ คน พนักงานจ้างตามภารกิจ ๑๑ คน พนักงานจ้างทั่วไป ๖ คน และใช้จ่ายงบประมาณตามข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่าย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕ จำนวน ๓๐,๖๕๒,๒๑๘.๒๘ บาท

๓. ผลการดำเนินงานในปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕

องค์การบริหารส่วนตำบลไผ่ ใช้งบประมาณในการดำเนินงานในปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕ เป็นเงินทั้งสิ้น ๓๐,๖๕๒,๒๑๘.๒๘ บาท ได้ขับเคลื่อนการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์การพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลไผ่ จำนวน ๗ ด้าน ดังนี้

๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน
๒. ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต
๓. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย
๔. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว
๕. ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๖. ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น
๗. ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๔. ปัจจัยแห่งความสำเร็จ

๑. การกำหนดวิสัยทัศน์ ซึ่งมาจากการวิเคราะห์หาจุดอ่อนจุดแข็ง ในการดำเนินงานง
๒. การสร้างความรู้ความเข้าใจและถ่ายทอดประสบการณ์ให้แก่บุคลากรในองค์กร
๓. การส่งเสริมให้เกิดการทำงานร่วมกัน
๔. ลักษณะผู้บริหารมีภาวะความเป็นผู้นำ
๕. บุคลากรในองค์กรมีความรู้ความสามารถและม่ความรับผิดชอบ
๖. การบริหารงานที่มีความคล่องตัว
๗. การรับฟังความคิดเห็นจากภายนอก

๕. ปัญหาอุปสรรคในการดำเนินงาน

๑. ปัญหาด้านการบริหารงานบุคคล
๒. ปัญหาด้านงบประมาณที่มีจำกัด
๓. ปัญหาด้านการมีส่วนร่วมของประชาชนยังไม่มากพอ
๔. ปัญหาทางด้านโครงสร้างพื้นฐาน
๕. ปัญหาการแพร่ระบาดของโรคไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ หรือโควิด - ๑๙

บทที่ ๑
บทนำ

๑. ความเป็นมาและความสำคัญ

๑.๑ ภาวะการเปลี่ยนแปลง ภายใต้กระแสแห่งการปฏิรูประบบราชการและการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยีการบริหารจัดการยุคใหม่ผู้นำหรือผู้บริหารองค์กรต่างๆ ต้องมีความตื่นตัวและเกิดความพยายามปรับตัวในรูปแบบต่างๆ โดยเฉพาะการเร่งรัดพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์กรปรับเปลี่ยนวิธีคิด วิธีการทำงาน เพื่อแสวงหารูปแบบใหม่ๆ และนำระบบมาตรฐานในระดับต่างๆ มาพัฒนาองค์กรซึ่งนำไปสู่แนวคิดการพัฒนาระบบบริหารความรู้ภายในองค์กรเพื่อให้องค์กรสามารถใช้และพัฒนาความรู้ที่มีอยู่ภายในองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพและปรับเปลี่ยนวิทยาการความรู้ใหม่มาใช้กับองค์กรได้อย่างเหมาะสม

๑.๒ พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ.๒๕๔๖ มาตรา ๑๑ ระบุดังนี้ “ส่วนราชการมีหน้าที่พัฒนาความรู้ในส่วนราชการเพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอโดยต้องรับรู้ข้อมูลข่าวสารและสามารถประมวลผลความรู้ในด้านต่างๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้อง รวดเร็วและเหมาะสมต่อสถานการณ์ รวมทั้งต้องส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถสร้างวิสัยทัศน์ และปรับเปลี่ยนทัศนคติของข้าราชการในสังกัดให้เป็นบุคลากรที่มีประสิทธิภาพและมีการเรียนรู้ร่วมกันทั้งนี้ เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติราชการของส่วนราชการให้สอดคล้องกับการบริหารราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์

ในการบริหารราชการแนวใหม่ส่วนราชการจะต้องพัฒนาความรู้ความเชี่ยวชาญให้เพียงพอแก่การปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับสภาพสังคมที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วและสถานการณ์ของต่างประเทศที่มีผลกระทบต่อประเทศไทยโดยตรงซึ่งในการบริหารราชการตามพระราชกฤษฎีกานี้จะต้องเปลี่ยนแปลงทัศนคติเดิมเสียใหม่จากการที่ขีดแนวความคิดว่าต้องปฏิบัติงานตามระเบียบแบบแผนที่วางไว้ ตั้งแต่อดีตจนต่อเนื่องถึงปัจจุบันเน้นการสร้างความคิดใหม่ๆ ตามวิชาการสมัยใหม่และนำมาปรับใช้กับการปฏิบัติราชการตลอดเวลาในพระราชกฤษฎีกาฉบับนี้จึงกำหนดเป็นหลักการว่าส่วนราชการต้องมีการพัฒนาความรู้เพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอโดยมีแนวทางปฏิบัติ ดังนี้

๑) ต้องสร้างระบบให้สามารถรับรู้ข่าวสารได้อย่างกว้างขวาง

๒) ต้องสามารถประมวลผลความรู้ในด้านต่างๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้องรวดเร็วและเหมาะสมกับสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงไป

๓) ต้องมีการส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถสร้างวิสัยทัศน์และปรับเปลี่ยนทัศนคติของข้าราชการเพื่อให้ข้าราชการทุกคนเป็นผู้มีความรู้ความสามารถในวิชาการสมัยใหม่ตลอดเวลามีความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดและมีคุณธรรม

๔) ต้องมีการสร้างความมีส่วนร่วมในหมู่ข้าราชการให้เกิดการแลกเปลี่ยนความรู้ซึ่งกันและกันเพื่อการนำมาพัฒนาใช้ในการปฏิบัติราชการร่วมกันให้เกิดประสิทธิภาพ

๑.๓ ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดศรีสะเกษ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๑๐ มกราคม ๒๕๔๖ ส่วนที่ ๓ เรื่อง การพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ข้อ ๒๕๘ – ๒๙๕ กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลมีการพัฒนาผู้ได้รับการบรรจุเข้ารับราชการเป็นพนักงานส่วนตำบลก่อนมอบหมายหน้าที่ให้ปฏิบัติเพื่อให้รู้ระเบียบแบบแผนของทางราชการหลักและวิธีปฏิบัติ

ราชการบทบาทและหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบลในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข และแนวทางปฏิบัติตนเพื่อเป็นพนักงานที่ดี โดยองค์การบริหารส่วนตำบลต้องดำเนินการพัฒนาให้ครบถ้วนตามหลักสูตรที่คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนดเช่นการพัฒนาด้านความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ให้ใช้วิธีการฝึกอบรมในห้องฝึกอบรม การฝึกอบรมทางไกล หรือการพัฒนาตนเองก็ได้หากองค์การบริหารส่วนตำบลมีความประสงค์จะพัฒนาเพิ่มเติมให้สอดคล้องกับความจำเป็นในการพัฒนาของแต่ละองค์การบริหารส่วนตำบลกำหนดเป็นหลักสูตรหลักและเพิ่มเติมหลักสูตรตามความจำเป็นที่องค์การบริหารส่วนตำบลพิจารณาเห็นว่ามีความเหมาะสมกับการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลเกี่ยวกับการปฏิบัติงานในหน้าที่ให้องค์การบริหารส่วนตำบลสามารถเลือกใช้วิธีการพัฒนาอื่นๆ ได้ และอาจจะกระทำได้โดยสำนักงานคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) องค์การบริหารส่วนตำบลต้นสังกัดหรือองค์การบริหารส่วนตำบลต้นสังกัดร่วมกับส่วนราชการอื่น หรือภาคเอกชนก็ได้ ประกอบกับประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดศรีสะเกษ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๑๐ มกราคม ๒๕๔๖ ส่วนที่ ๓ เรื่อง การพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ข้อ ๒๖๙ กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบลเพื่อเพิ่มพูนความรู้ทักษะทัศนคติที่ดี คุณธรรมและจริยธรรมอันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพในการจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลต้องกำหนดตามกรอบของแผนแม่บทการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนดประกอบด้วย ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะของงานแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านศีลธรรมคุณธรรม โดยให้กำหนดเป็นแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลมีระยะเวลา ๓ ปี ตามกรอบของแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อให้เป็นไปตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดศรีสะเกษ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๑๐ มกราคม ๒๕๔๖ ข้อ ๒๕๘ - ๒๙๕ องค์การบริหารส่วนตำบลไผ่ จึงได้จัดทำแผนพัฒนาขึ้นโดยจัดทำให้สอดคล้องกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลไผ่

๒. การดำเนินการในปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕

การดำเนินงานตามแผนพัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลไผ่ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕ ประกอบด้วยเนื้อหา ๗ เรื่องสำคัญ ได้แก่

๑) การวิเคราะห์ความต้องการอัตรากำลังและแผนอัตรากำลัง

๒) การพัฒนาบุคลากร

๓) ระบบค่าตอบแทนและสวัสดิการ

๔) ระบบการประเมิน

๕) ระบบความก้าวหน้าในสายวิชาชีพ

๖) การรักษาไว้และเกษียณ

๗) การสรรหาพนักงานตามกรอบอัตรากำลัง

บทที่ ๒
ผลการดำเนินการ

องค์การบริหารส่วนตำบลไผ่ ได้ดำเนินงานตามแผนพัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลไผ่ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕ ดังต่อไปนี้

๑. การวิเคราะห์ความต้องการอัตรากำลังและแผนอัตรากำลัง

๑) การดำเนินการในปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕ องค์การบริหารส่วนตำบลไผ่ อำเภอราษีไศล จังหวัดศรีสะเกษ มีอัตรากำลังพนักงานฯ ทั้งสิ้น จำนวน ๔๕ อัตรา แยกเป็น

- พนักงานส่วนตำบล จำนวน ๑๘ อัตรา ตำแหน่งว่าง ๓ อัตรา
- พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน ๒ อัตรา ตำแหน่งว่าง - อัตรา
- พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๑๑ อัตรา ตำแหน่งว่าง ๓ อัตรา
- พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๖ อัตรา ตำแหน่งว่าง ๒ อัตรา

การดำเนินการสรรหาโดยกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น จำนวน ๒ อัตรา ได้แก่ ตำแหน่งปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง) และตำแหน่ง เจ้าพนักงานสาธารณสุข (ปง./ชง.)

องค์การบริหารส่วนตำบลไผ่ มีนโยบายและมีจุดมุ่งหมายในการพัฒนาด้านการพัฒนาเศรษฐกิจ ด้านกิจการพาณิชย์ และด้านการพัฒนาสังคม ด้านสาธารณสุข ประกอบกับองค์การบริหารส่วนตำบลไผ่ มีการจัดเก็บรายได้ทั้งด้านภาษีต่างๆ และการจัดเก็บค่าบริการน้ำประปา ซึ่งปัจจุบันได้มีการมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบให้เจ้าหน้าที่แล้ว แต่การดำเนินการยังขาดประสิทธิภาพเนื่องจากที่ดำเนินการไปยังไม่มีผู้รับผิดชอบโดยตรงเนื่องจากตำแหน่ง ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลไผ่ (ระดับกลาง) เจ้าพนักงานสาธารณสุข (ปง./ชง.) และ เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปง./ชง.) ว่าง โดยให้กรมฯ สรรหา และ เจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบด้านประปายังไม่เพียงพอต่อปริมาณงานที่เพิ่มขึ้น

๒. การพัฒนาบุคลากร

๒.๑ แผนพัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลไผ่ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕

บุคลากรเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าและมีความสำคัญมากที่สุดในองค์การบุคลากรจะเป็นผู้ผลักดันให้องค์กรสามารถดำเนินภารกิจต่างๆ ให้สำเร็จลุล่วง และยังเป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนาองค์กรในทุกๆ ด้าน การส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรมีความรู้ความสามารถ ทักษะ และศักยภาพในการปฏิบัติงานที่สูงขึ้นตลอดจนมีทัศนคติที่ดีต่อองค์กร จะทำให้องค์กรสามารถดำเนินงานให้เกิดความก้าวหน้าและเกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง การจะบรรลุเป้าประสงค์ดังกล่าวมีความจำเป็นที่จะต้องมีแผนพัฒนาบุคลากร เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการเสริมสร้างศักยภาพและคุณภาพของทรัพยากรบุคคลให้บรรลุตาม วัตถุประสงค์ที่กำหนด

๒.๒ ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลไผ่

องค์การบริหารส่วนตำบลไผ่ มุ่งพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้มีความรู้ ทักษะและสมรรถนะในการปฏิบัติหน้าที่เพื่อขับเคลื่อนไปสู่วิสัยทัศน์ และก้าวทันการเปลี่ยนแปลงตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี อย่างมีประสิทธิภาพ

องค์การบริหารส่วนตำบลไผ่ กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร ประกอบด้วย ๔ ยุทธศาสตร์ คือ

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การกำหนดมาตรฐานคุณธรรมจริยธรรม เพื่อเป็นแนวทางการปฏิบัติให้กับข้าราชการและพนักงานจ้าง โดยมีกิจกรรมดังนี้

๑) จัดให้มีแนวทางและการดำเนินการยกย่องบุคลากรเพื่อเป็นต้นแบบ
๒) สร้างองค์กรให้มีความโปร่งใสและมีศักดิ์ศรี (Organization Integrity)
๓) กำหนดมาตรฐานคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการ ลูกจ้างและพนักงานจ้าง

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ สร้างทักษะและพัฒนาข้าราชการ โดยมีกิจกรรม ดังนี้

๑) ปลูกจิตสำนึกผ่านแนวทางต้นแบบ เช่น พระราชกรณียกิจ พระราชจริยวัตร และพระบรมราโชวาท
๒) หลักสูตรฝึกอบรมและโครงการพัฒนาที่เหมาะสมกับข้าราชการ แต่ละตำแหน่งทั้งที่จัดเองและหน่วยงานราชการอื่นจัดทำ
๓) สร้างองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ และการจัดองค์ความรู้
๔) การกำหนดให้มีการปฐมนิเทศข้าราชการ และพนักงานจ้าง บรรจุใหม่

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การปรับปรุงระบบการบริหารงานบุคคล โดยมีกิจกรรม ดังนี้

๑) สร้างกระบวนการ การประเมินประสิทธิภาพ การปฏิบัติงานให้มีความโปร่งใส
๒) กำหนดหลักเกณฑ์การประเมินประสิทธิภาพ การปฏิบัติงานที่ชัดเจนให้บุคลากรทุกคนทราบล่วงหน้า

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การสร้างกระบวนการมีส่วนร่วมและความสามัคคี โดยมีกิจกรรม ดังนี้

๑) เปิดโอกาสให้บุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมในการเสนอความคิดเห็น แนวทางการปฏิบัติงานและการพัฒนา
๒) เปิดโอกาสให้ภาคประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมการเสนอแนะแนวทางการปฏิบัติงานและการพัฒนา

๒.๓ ยุทธศาสตร์การปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ สร้างทักษะและพัฒนาข้าราชการ

องค์การบริหารส่วนตำบลไผ่ ได้จัดส่งบุคลากรเข้ารับการปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ สร้างทักษะ และพัฒนาข้าราชการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕ มีพนักงานส่วนตำบล จำนวน ๑๘ อัตรา และพนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน ๒ อัตรา มีผู้เข้ารับการอบรม จำนวน ๑๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๖๕ %

ที่	ชื่อ - สกุล	หลักสูตร	หมายเหตุ
๑	น.ส.นันทวัน สาสังข์ นักวิชาการเงินและบัญชี (ชก.)	การปรับปรุงบัญชีระดับ ต้น ประจำปี ๒๕๖๔	โรงแรมสุนีย์แกรนด์ แอนท์ คอนเวนชั่น เซ็นเตอร์ อ.เมือง จ.อุบลราชธานี ๑๒-๑๔ พ.ย. ๒๕๖๔
๒	นางทัศนียา อรรคบุตร ครู คศ.๒	การปรับปรุงผลงานทางวิชาการเพื่อเลื่อนวิทยฐานะสูงขึ้นระดับชำนาญการพิเศษ และเชี่ยวชาญ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕ รุ่นที่ ๕	โรงแรมขอนแก่นโฮเต็ล อ.เมือง จ.ขอนแก่น ๘-๑๓ ธันวาคม ๒๕๖๔
๓	นายประกาศิต ขันธะชัย นายช่างโยธา (ปง.)	การเพิ่มประสิทธิภาพการพิจารณาบังคับใช้กฎกระทรวงกำหนดลักษณะอาคารประเภทอื่นที่ใช้ประกอบธุรการโรมแรม พ.ศ.๒๕๕๙ และกฎกระทรวงตามกฎหมายควบคุมอาคารซึ่งมีการปรับปรุงแก้ไขเพิ่มเติมที่มีผลบังคับใช้แล้วและใกล้มีผลบังคับออกตามความใน พ.ร.บ.ควบคุมอาคาร พ.ศ. ๒๕๒๒	โรงแรมตักสิลา อ.เมือง จ.มหาสารคาม ๑๖-๑๘ ธันวาคม ๒๕๖๔
๔	นายธีระศักดิ์ พรรษา นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก.)	เทคนิคการติดตาม และประเมินผลแผนพัฒนาท้องถิ่น ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ และการบันทึกแผนพัฒนาท้องถิ่น (พ.ศ.๒๕๖๖-๒๕๗๐) ระบบ e-plan	โรงแรมลายทอง อ.เมือง จ.อุบลราชธานี ๗-๙ มกราคม ๒๕๖๕
๕	น.ส.อินทิราภรณ์ คำแสน ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (ต้น)	การปิดบัญชีของหน่วยงานภายใต้สังกัดในไฟล์ Excel แบบอัตโนมัติ การทำงบการเงินรวมระหว่างกันของ อปท. และหน่วยงานภายใต้สังกัดในระบบ e-LAAS ประจำปี ๒๕๖๔ รุ่นที่ ๓	โรงแรมบ้านสวนคุณตา กอล์ฟ แอนด์ รีสอร์ท อ.วารินชำราบ จ.อุบลราชธานี ๑๘-๒๐ ธันวาคม ๒๕๖๕
๖	น.ส.วรินทรา บุญสนอง นักวิชาการศึกษา (ปก.)	การปิดบัญชีของหน่วยงานภายใต้สังกัดในไฟล์ Excel แบบอัตโนมัติ การทำงบการเงินรวมระหว่างกันของ อปท. และหน่วยงานภายใต้สังกัดในระบบ e-LAAS ประจำปี ๒๕๖๔ รุ่นที่ ๓	โรงแรมบ้านสวนคุณตา กอล์ฟ แอนด์ รีสอร์ท อ.วารินชำราบ จ.อุบลราชธานี ๑๘-๒๐ ธันวาคม ๒๕๖๕
๗	น.ส.นิประเวศ บุษบงค์ นักทรัพยากรบุคคล (ชก.)	การกำหนดและปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	โรงแรมศรีลำดวน อ.เมือง จ.ศรีสะเกษ ๒๑-๒๓ มกราคม ๒๕๖๕

ที่	ชื่อ - สกุล	หลักสูตร	หมายเหตุ
๘	นายพิพัฒน์ พรหมโลก ผู้อำนวยการกองช่าง	การประยุกต์ใช้ Breel ในการคำนวณค่าวัสดุมวลรวมต่อหน่วยของงานก่อสร้างอาคาร คำนวณค่างานต้นทุนต่อหน่วยของงานทางสะพาน และท่อเหลี่ยม และงานชลประทาน	โรงแรมเดอร์โบนันซ่า รีสอร์ท เขาใหญ่ จ.นครราชสีมา ๒๕-๒๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๕
๙	น.ส.นัทธมน สุภาพ ผู้อำนวยการกองคลัง น.ส.นันทวัน สาสังข์ นักวิชาการเงินและบัญชี (ชก.)	แนวทางการตรวจสอบการเงิน การคลังและการบัญชีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กรณีศึกษาเกี่ยวกับเงินขาดบัญชีหรือเจ้าหน้าที่ของรัฐทุจริต ระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยการเบิกจ่ายในการจัดงาน การจัดกิจกรรมสาธารณะ การส่งเสริมกีฬาและการแข่งขันกีฬาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๖๔ (ฉบับใหม่และหลักเกณฑ์การเบิกค่าเช่าบ้าน ประเด็นการตอบข้อหารือหรือข้อทักท้วงที่ตรวจพบจากการเบิกจ่ายค่าเช่าบ้านของ พนง.)	โรงแรมพรหมพิมาน จ.ศรีสะเกษ ๑๘-๒๐ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๕
๑๐	นางเบญญาภา รัตนะวัน ส.อบต. ม.๒ นายอิสระ บัวส่อง ส.อบต. ม.๔ นายถาวร แว่นแก้ว ส.อบต. ม.๕ นายอุดม ภูนุภา ส.อบต. ม.๖ นายบุญชัย นนทะวงษ์ ส.อบต. ม.๘ นายทองพูล จันทะพันธ์ ส.อบต. ม.๑๑	การพัฒนาศักยภาพผู้บริหาร และสมาชิกสภาท้องถิ่นด้านการประชุมสภาท้องถิ่น การพิจารณาร่างข้อบัญญัติท้องถิ่น และการจัดทำแผนพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	โรงแรมศรีลำดวน จ.ศรีสะเกษ ๒๐ – ๒๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๕
๑๑	นายสวัสดิ์ จันทะพันธ์ นายก อบต. นายกฤษฎิ์ รัตนะวัน รองนายก อบต. นายสวาท หงส์อินทร์ ประธานสภา อบต. นายเอกสิทธิ์ รัตนะวัน เลขานายก อบต.	การเพิ่มศักยภาพผู้บริหารและผู้ที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงานของ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประจำปี ๒๕๖๕	โรงแรมฟอร์จูน รีเวอร์วัว อ.เมือง จ.นครพนม ๒ – ๔ มีนาคม ๒๕๖๕

ที่	ชื่อ - สกุล	หลักสูตร	หมายเหตุ
๑๒	น.ส.วลัยพร วงศ์บุญ นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ชก.) นายธีระศักดิ์ พรรษา นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก.) น.ส.นันทวัน สาสังข์ นักวิชาการเงินและบัญชี (ชก.)	การจัดทำแบบประเมินตนเอง ตามแนวทาง ว ๗๓ ด้านการตรวจสอบภายใน ควบคุมภายใน บริหารความเสี่ยงสำหรับ อปท.	โรงแรมโคราชโฮเต็ล จ.นครราชสีมา ๓๐ มีนาคม - ๑ เมษายน ๒๕๖๕
๑๓	น.ส.อัจฉราพร บุญจันทร์ นักวิชาการพัสดุ (ปก.) นางจุฑารัตน์ รัตนวัน เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ชง.)	การบันทึกบัญชีและการปฏิบัติงานในระบบบัญชีคอมพิวเตอร์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (e-lees) ตามมาตรฐานพัสดุภาครัฐและนโยบายการบัญชีภาครัฐ ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๔	โรงแรมริเวอร์ไซด์ กรุงเทพฯ ๒๕ – ๒๘ พฤษภาคม ๒๕๖๕
๑๔	น.ส.นัทธมน สุภาพ ผู้อำนวยการกองคลัง น.ส.ศริญญา นนทะวงษ์ ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	การจัดเก็บภาษีที่ดินและสิ่งปลูกสร้าง และวิธีการปฏิบัติหลังการจัดเก็บภาษีอย่างถูกต้องเพื่อป้องกันข้อผิดพลาดจากการตรวจสอบประจำปี ๒๕๖๕	โรงแรมพรหมพิมาน จ.ศรีสะเกษ ๒๗ – ๓๐ พฤษภาคม ๒๕๖๕
๑๕	นายพิพัฒน์ พรหมโลก ผู้อำนวยการกองช่าง	ทิศทางการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นในปัจจุบันและอนาคต	๑๓ – ๑๘ กรกฎาคม ๒๕๖๕
๑๖	นายประกาศิต ขันธะชัย นายช่างโยธา (ปง.) นางสุจิตตรา พิมสาร ผู้ช่วยนายช่างโยธา	การใช้โปรแกรม Canalize Pro ๒.๐ ประมาณราคาและเขียนแบบงานขุดลอกคลอง ลำห้วย สระน้ำ และขุดดินวางท่อระบายน้ำ	โรงแรมทองธารินทร์ จ.สุรินทร์ ๘ -๑๐ กรกฎาคม ๒๕๖๕
๑๗	นายประกาศิต ขันธะชัย นายช่างโยธา (ปง.)	การประยุกต์ใช้ Excel ในการคำนวณค่าวัสดุมวลรวมต่อหน่วยของงานก่อสร้างอาคาร การคำนวณค่างานต่อทุนต่อหน่วย ฯลฯ	โรงแรมกิจตรงวิลล์ รีสอร์ท จ.อุบลราชธานี ๒๙-๓๑ กรกฎาคม ๒๕๖๕
๑๘	นายสุนทร แสงใสย์ นิติกร (ชก.)	การเสริมสร้างศักยภาพการบริหารจัดการขยะมูลฝอยและของเสียอันตรายในพื้นที่จังหวัดศรีสะเกษ	หอประชุมศูนย์การแสดงสินค้าและจำหน่ายสินค้าหนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์ จ.ศรีสะเกษ ๒๑ กันยายน ๒๕๖๕

จำนวนพนักงานส่วนตำบลทั้งหมด ๒๐ อัตรา ได้รับการพัฒนา จำนวน ๑๓ อัตรา คิดเป็นร้อยละ ๖๕%

๓. ระบบค่าตอบแทนและสวัสดิการ

๓.๑ การดำเนินการในปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕ องค์การบริหารส่วนตำบลไผ่ มีการพิจารณาความดีความชอบให้กับพนักงานส่วนตำบล ปีละ ๒ ครั้ง ส่วนพนักงานจ้างตามภารกิจ ประเมินฯ ปีละ ๒ ครั้ง แต่นำมาพิจารณาเลื่อนค่าตอบแทนการจ้างปีละ ๑ ครั้ง และมีสวัสดิการสำหรับพนักงานส่วนตำบล คือ ได้สิทธิในการลาป่วย ลาคลอด ลากิจส่วนตัว ลาพักผ่อน ลาอุปสมบท หรือประกอบพิธีฮัจย์ ลาเข้ารับการตรวจเลือกหรือเข้ารับการเตรียมพล ลาไปศึกษาต่อ ฝึกอบรมดูงานหรือปฏิบัติการวิจัย ลาไปปฏิบัติงานในองค์การระหว่างประเทศ ลาติดตามคู่สมรส ลาไปช่วยภริยาที่คลอดบุตร และลาไปฟื้นฟูสมรรถภาพด้านอาชีพ และสวัสดิการสำหรับพนักงานจ้างตามภารกิจและพนักงานจ้างทั่วไป คือ ลาป่วย ลากิจส่วนตัว ลาพักผ่อน ลาคลอดบุตร ลาอุปสมบท หรือประกอบพิธีฮัจย์ และการลาเข้ารับการตรวจเลือกหรือเข้ารับการเตรียมพล เข้ารับการฝึกวิชาการทหาร เข้ารับการทดลองเตรียมความพร้อม

๓.๒ ค่าเช่าบ้าน องค์การบริหารส่วนตำบลไผ่ ได้พิจารณาเบิกค่าเช่าบ้านให้พนักงานส่วนตำบลที่มีความจำเป็นและมีสิทธิที่จะเบิกค่าเช่าบ้านตามระเบียบกระทรวงมหาดไทย ว่าด้วย ค่าเช่าบ้านของข้าราชการส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๘ ระเบียบกระทรวงมหาดไทย ว่าด้วย ค่าเช่าบ้านของข้าราชการส่วนท้องถิ่น (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๕๑ และระเบียบกระทรวงมหาดไทย ว่าด้วย ค่าเช่าบ้านของข้าราชการส่วนท้องถิ่น (ฉบับที่ ๓) พ.ศ.๒๕๕๓

๓.๓ ค่าศึกษาบุตร องค์การบริหารส่วนตำบลไผ่ ได้พิจารณาเบิกค่าศึกษาบุตรให้พนักงานส่วนตำบลที่มีความจำเป็นและมีสิทธิที่จะเบิกค่าศึกษาบุตรตามหนังสือกรมบัญชีกลาง ด่วนที่สุด ที่ กค ๐๔๒๒.๓/ว๒๕๗ ลงวันที่ ๒๘ มิถุนายน ๒๕๕๙ เรื่อง ประเภทและอัตราเงินบำรุงการศึกษาและค่าเล่าเรียน ตามมาตรา ๘ แห่งพระราชกฤษฎีกาเงินสวัสดิการเกี่ยวกับการศึกษาของบุตร พ.ศ.๒๕๒๓ และที่แก้ไขเพิ่มเติมของทางราชการและสถานศึกษาของเอกชนมาเบิกจ่ายเงินสวัสดิการเกี่ยวกับการศึกษาของบุตรจากทางราชการได้

๔. ระบบการประเมิน

การดำเนินการในปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕ องค์การบริหารส่วนตำบลไผ่ ได้ยึดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดศรีสะเกษ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๓๐ ธันวาคม ๒๕๕๘ และประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดศรีสะเกษ เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง (ฉบับที่ ๖)

๕. ระบบความก้าวหน้าในสายวิชาชีพ

การดำเนินการในปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕ จากการจัดข้าราชการส่วนท้องถิ่นเข้าสู่ประเภทตำแหน่งตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดศรีสะเกษ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน พ.ศ.๒๕๕๘ ประกอบประกาศคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น เรื่อง กำหนดมาตรฐานกลางการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (ฉบับที่ ๔) ลงวันที่ ๒๖ ธันวาคม ๒๕๕๗ และประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานตำแหน่ง (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๕๘ ลงวันที่ ๔ กันยายน ๒๕๕๘ จึงส่งผลให้ทุกตำแหน่งมีความก้าวหน้าในสายวิชาชีพตามแผนความก้าวหน้าในสายงาน คือ

๑. สามารถเติบโตได้อย่างอิสระในแต่ละ “แท่ง” ตามลักษณะงานที่แตกต่างกัน เช่น หากเป็นงานวิชาการ ก็สามารถเติบโตสูงสุดได้ถึงระดับเชี่ยวชาญของสายงานวิชาชีพ ไม่เกี่ยวข้องสัมพันธ์กันกับการเติบโต ในสายงานบริหาร

๒. มีเงินค่าตอบแทนที่สะท้อนค่างาน และเหมาะสมตามลักษณะงานที่แตกต่างกันทั้งในเชิงปริมาณ และความยุ่งยากท้าทายของงาน อันจะเสริมสร้างขวัญกำลังใจของข้าราชการในองค์กร

๓. มีรูปแบบในการประเมินผลงาน และความรู้ ทักษะและสมรรถนะที่โปร่งใสเหมาะสม และเป็นธรรมมากขึ้น

๔. มีแนวทางในการพัฒนาที่เป็นระบบในแต่ละตำแหน่ง แต่ละระดับชั้นงาน ตามความรู้ ทักษะและสมรรถนะที่ต้องการ อาจจะทำให้ข้าราชการที่มีศักยภาพสูง เป็นมืออาชีพ และเป็นมาตรฐานสากล

โดยในปีงบประมาณ ๒๕๖๕ องค์การบริหารส่วนตำบลไผ่ ได้เลื่อนพนักงานส่วนตำบล ประเภทสายงานทั่วไป จำนวน ๑ ตำแหน่ง คือ ตำแหน่ง เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน เลื่อนขึ้นเป็น ตำแหน่ง เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน และพนักงานจ้างทั่วไป ปรับเป็น พนักงานจ้างตามภารกิจ ตำแหน่ง พนักงานผลิตน้ำประปา เป็นตำแหน่ง พนักงานผลิตน้ำประปา (ผู้มีทักษะ) เพื่อเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจให้กับพนักงานที่ทำงานเพื่อหน่วยงานและสังคม ได้ก้าวหน้าในสายงานต่อไป

๖. การรักษาไว้และเกษียณราชการ

การดำเนินการในปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕ องค์การบริหารส่วนตำบลไผ่ ได้ตั้งงบประมาณในข้อบัญญัติรายจ่ายประจำปีไว้ สำหรับการจ่ายบำเหน็จบำนาญให้กับพนักงานส่วนตำบล ที่มีการเกษียณอายุราชการ โดยองค์การบริหารส่วนตำบลไผ่ มีข้าราชการบำนาญ จำนวน ๑ ท่าน คือ นายกิตติศักดิ์ จริยาปรีชานนท์ ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลไผ่ (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับ กลาง)

บทที่ ๓
สรุปปัจจัยแห่งความสำเร็จ / ปัญหาอุปสรรค และความต้องการพัฒนา

องค์การบริหารส่วนตำบลไผ่ ได้ดำเนินการสำรวจรวบรวมข้อมูล จนได้ข้อสรุปถึงปัจจัยแห่งความสำเร็จและปัญหาอุปสรรคในการบริหารและการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลไผ่ สรุปได้ ดังนี้

๑. ปัจจัยแห่งความสำเร็จ

๑) บุคลากรมีความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานตามภารกิจของตน
๒) บุคลากรปฏิบัติราชการโดยมุ่งเน้นผลสำเร็จ
๓) บุคลากรทำงานเป็นทีมได้ดี
๔) การประเมินผลการปฏิบัติราชการมีความเป็นธรรม
๕) มีการกำหนดส่วนราชการที่เหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติ
๖) บุคลากรมีความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างกันทั้งผู้บริหารกับผู้ปฏิบัติงานและระหว่างผู้ปฏิบัติงานด้วยกัน
๗) ส่งเสริมให้มีการใช้ระบบสารสนเทศและเทคโนโลยีให้ทันสมัยอยู่เสมอ

๒. ปัญหาอุปสรรคในการดำเนินงาน

๑) ระบบการบริหารงานบุคคลที่แตกต่างกันระหว่างท้องถิ่นกับส่วนราชการอื่นเป็นอุปสรรคต่อการโอน(ย้าย)
๒) งบประมาณในการสนับสนุนและส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรไม่เพียงพอ
๓) บุคลากรไม่เพียงพอต่อการดำเนินงาน
๔) วัสดุ อุปกรณ์ไม่เพียงพอในการปฏิบัติงาน
๕) ปัญหาด้านการแพร่ระบาดของโรคไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙

๓. สรุปผลการสำรวจข้อมูลสภาพปัญหาและความต้องการฝึกอบรมและพัฒนาของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล

๓.๑ การหาความจำเป็นในการฝึกอบรมหรือการกำหนดความต้องการฝึกอบรม

การกำหนดความต้องการในการฝึกอบรมจะอยู่บนพื้นฐานของความต้องการจากองค์กรซึ่งจะพิจารณาจากนโยบายขององค์กรในด้านการพัฒนาบุคลากร และนโยบายด้านการฝึกอบรมซึ่งหมายรวมถึงนโยบายจากสำนักงาน ก.พ. ในด้านของการพัฒนาบุคลากร และแผนพัฒนาบุคลากรของกระทรวงการคลัง รวมถึงการหาข้อมูลว่ากลุ่มบุคลากรเป้าหมายที่จะต้องเข้ารับการฝึกอบรมจะต้องเป็นกลุ่มใด ตำแหน่งใด มีจำนวนมากน้อยเพียงใด และควรจะต้องเป็นการจัดการฝึกอบรมภายในหน่วยงาน หรือส่งเข้ารับการ ฝึกอบรม ภายนอกหน่วยงาน และวิเคราะห์ถึงสภาพการณ์ที่เป็นปัญหา และสภาพการณ์ที่จำเป็นต่อการฝึกอบรม

การวิเคราะห์หาความจำเป็นในการฝึกอบรมสามารถดำเนินการได้ดังต่อไปนี้

๓.๑.๑ กำหนดจากข้อกำหนดของตำแหน่งงาน

องค์กรควรจะต้องวิเคราะห์หาความจำเป็นในการฝึกอบรมของบุคลากรจากข้อกำหนดของงานโดยมีขั้นตอน ดังนี้

๓.๑.๑.๑ การกำหนดหลักสูตรฝึกอบรมให้สอดคล้องกับ Job Competencies เนื่องจากแต่ละตำแหน่งงานมีอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบแตกต่างกันออกไป ดังนั้น จึงมีความจำเป็นต้อง จัดหลักสูตรการฝึกอบรมให้สอดคล้องกับความรู้ ทักษะ และความสามารถของผู้ที่ดำรงตำแหน่งแต่ละประเภท เพื่อบ่งบอกว่าผู้ดำรงตำแหน่งต้องเข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตรใดบ้างหรือสามารถเรียกได้อีกชื่อว่า Training Road Map

๓.๑.๑.๒ การกำหนดหลักสูตรฝึกอบรมโดยประเมินจากความสามารถของผู้ดำรงตำแหน่ง (Competency Assessment) การกำหนดหลักสูตรฝึกอบรมโดยวิธีการนี้ เพื่อให้ทราบว่าผู้ดำรงตำแหน่งแต่ละคนมีความจำเป็นต้องเข้ารับการฝึกอบรมในหลักสูตรใดบ้างทั้งนี้ เพื่อให้การจัดหลักสูตรฝึกอบรมให้แก่แต่ละบุคคล เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และตรงตามความต้องการสูงสุด

๓.๑.๒ กำหนดหลักสูตรฝึกอบรมจากปัญหาในการทำงานปีที่ผ่านมา การกำหนดหลักสูตร ฝึกอบรมโดยวิเคราะห์จากปัญหาในการทำงานจากปีที่ผ่านมา เพื่อเป็นการวิเคราะห์ถึงสภาพการณ์ที่องค์กรเป็นอยู่ในปัจจุบันว่ามีส่วนใดที่ควรได้รับการแก้ไข หรือปรับปรุงบ้างซึ่งในประการแรก ผู้ปฏิบัติหน้าที่ด้านการฝึกอบรมจำเป็นจะต้องค้นหาปัญหาในรอบปีที่ผ่านมา โดยพิจารณาจากประเด็นปัญหาต่างๆ ภายในองค์กรในปีที่ผ่านมา อาจใช้การสำรวจโดยแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์เมื่อสำรวจได้ปัญหาแล้ว ขั้นตอนต่อไปคือการแบ่งกลุ่มของปัญหาที่เกิดขึ้น ทั้งนี้เพื่อให้การวางแผนโครงการต่างๆ ในการฝึกอบรมเป็นไปอย่างมีระเบียบแบบแผนและสามารถบริหารจัดการได้อย่างไม่ซับซ้อนและลำดับต่อไปคือ การวิเคราะห์ว่าปัญหาต่างๆ เหล่านั้นเกิดขึ้นจากสาเหตุใดบ้างและมีความถี่ของการเกิดขึ้นบ่อยครั้งเพียงใด และมีการแก้ไขปัญหาให้แล้วเสร็จไปแล้วหรือไม่ และปัญหาที่เกิดจะสามารถใช้วิธีการฝึกอบรมช่วยแก้ไขได้หรือไม่ จากนั้นจึงนำผลที่ได้มาใช้เป็นฐานข้อมูลในการบริหารจัดการวางแผนหลักสูตรฝึกอบรมต่อไป

๓.๑.๓ การกำหนดหลักสูตรฝึกอบรมจากข้อกำหนดของทางราชการ หรือจากกฎหมาย กฎ ระเบียบต่างๆ ที่เกิดขึ้น เนื่องจากกระทรวงการคลังเป็นหน่วยงานภาครัฐ และการปฏิบัติส่วนใหญ่ต้องอยู่ภายใต้กฎ ระเบียบ และนโยบายจากสำนักงาน ก.พ. ดังนั้น การกำหนดหลักสูตรฝึกอบรมในแต่ละปี ผู้ปฏิบัติงานจำเป็นจะต้องทราบถึงกฎเกณฑ์ข้อบังคับต่างๆ ที่เกิดขึ้น และ/หรือมีความเกี่ยวข้องโดยตรงกับข้าราชการ / พนักงานภายในองค์กรรวมถึงต้องทราบนโยบายต่างๆ จากสำนักงาน ก.พ. ที่ส่งให้กระทรวงการคลังนำไปยึดถือและปฏิบัติตาม

๓.๑.๔ การกำหนดหลักสูตรฝึกอบรมจากกลยุทธ์ต่างๆ ขององค์กรการกำหนดหลักสูตรฝึกอบรมจากกลยุทธ์ของกระทรวงการคลัง ถือเป็นวัตถุประสงค์ลำดับต้นๆ ของการจัดการฝึกอบรมในแต่ละโครงการ เนื่องจากกลยุทธ์ต่างๆ ของกระทรวงการคลังที่ตอบสนองนโยบายของรัฐบาลนั้น ถือเป็นประเด็นหลักที่แต่ละส่วนราชการในสังกัดกระทรวงการคลังจะต้องนำมาพิจารณาเพื่อบริหารจัดการโครงการต่างๆ ในความรับผิดชอบของกระทรวงการคลังได้ตรงตามวัตถุประสงค์ขององค์กร

๓.๒ การสร้างหลักสูตรฝึกอบรม

เป็นขั้นตอนของการกำหนดรายละเอียดของการฝึกอบรมโดยจะต้องจัดทำรายการต่างๆ ประกอบด้วย กฎ ระเบียบต่างๆ ทางราชการ และข้อบังคับทางกฎหมาย นโยบายของส่วนราชการ งบประมาณของหลักสูตร ระยะเวลาในการจัดหลักสูตรและความพร้อมของบุคลากร สำหรับเกณฑ์ในการเลือกวิธีการในการฝึกอบรมประกอบ ด้วย วัน เวลา สถานที่ ค่าใช้จ่าย วัตถุประสงค์ในการฝึกอบรม กลุ่มเป้าหมายในการฝึกอบรม ระยะเวลาในการฝึกอบรม

การประเมินและการรับรองผลการฝึกอบรมจากนั้น จึงนำรายละเอียดของการฝึกอบรมมาพิจารณาคู่กับนโยบายและความต้องการขององค์กรในการฝึกอบรมและวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม สำหรับกรณีที่ส่งบุคลากรไปอบรมภายนอกหน่วยงาน จะต้องพิจารณาหน่วยงานที่ให้บริการฝึกอบรม ว่าจะต้องสอดคล้องกับความต้องการในการฝึกอบรม และมีความเหมาะสม ถูกต้องในรายละเอียดต่างๆ ประกอบกัน

๓.๓ การกำหนดโครงการฝึกอบรม

การกำหนดโครงการฝึกอบรม คือ การวางแผนการดำเนินการฝึกอบรมอย่างเป็นขั้นตอน โดยการเขียนเป็นลายลักษณ์อักษร โดยระบุรายละเอียดและเหตุผลทั้งหมด ประกอบด้วย เหตุผลความจำเป็นในการจัดฝึกอบรม วัตถุประสงค์ในการฝึกอบรม หลักสูตร หัวข้อวิชาต่างๆ วิทยากร กลุ่มเป้าหมายที่จะเข้ารับการฝึกอบรม วัน เวลา สถานที่ในการฝึกอบรม ประมาณการค่าใช้จ่าย ตลอดจนรายละเอียดด้านการบริหารและธุรการต่างๆ อาทิ กฎ ระเบียบทางราชการ ประกาศ ข้อบังคับต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง รวมถึงการจัดการด้านการเงินและพัสดุที่เกี่ยวข้องกับการฝึกอบรม

๓.๔ การบริหารโครงการฝึกอบรม

ผู้ปฏิบัติงานควรมีความเข้าใจหลักการบริหารงานฝึกอบรมและมีบทบาทหลักในการอำนวยความสะดวกให้กับวิทยากรในการจัดฝึกอบรมให้กับบุคลากร ทั้งในด้านสถานที่ โสตทัศนูปกรณ์ วัสดุ อุปกรณ์ การเงิน ฯลฯ และต้องดำเนินงานในฐานะผู้จัดการโครงการ ทำหน้าที่ควบคุมการฝึกอบรมให้ดำเนินการไปตามกำหนดการ และสามารถแก้ไขสถานการณ์เฉพาะหน้าได้ทันท่วงที

๓.๕ การประเมินและติดตามผลการฝึกอบรม

การประเมินผลที่จัดทำขึ้นเพื่อตรวจสอบว่าการฝึกอบรมได้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรและผู้เข้ารับการฝึกอบรมข้อมูลที่นำมาใช้ในการประเมินผล คือ รายละเอียดความต้องการและแผนการฝึกอบรม รวมทั้งบันทึกต่างๆ ที่ได้จากการจัดฝึกอบรมการประเมินผลต้องนำเกณฑ์ในรายละเอียดแผนฝึกอบรมมาพิจารณามีการรวบรวมข้อมูลและจัดทำรายงาน รายละเอียดในรายงานควรประกอบด้วย รายละเอียดความต้องการฝึกอบรมหลักเกณฑ์ในการประเมิน การวิเคราะห์ข้อมูลและการแปลงผล สรุปผล ข้อเสนอแนะสำหรับการปรับปรุง และแนวทางแก้ไขปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้น

การประเมินผลแบ่งเป็น ๒ รูปแบบ คือ

๑. การประเมินผลการฝึกอบรมระยะสั้น เป็นการประเมินทันทีหรือในช่วงเวลาหลังสิ้นสุดการฝึกอบรม โดยใช้ข้อมูลที่ได้รับจากผู้เข้ารับการฝึกอบรมเกี่ยวกับวิธีการฝึกอบรม ความรู้ และทักษะที่ได้รับจากการฝึกอบรม

๒. การประเมินผลการฝึกอบรมระยะยาว เป็นการประเมินผลหลังจากผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้ปฏิบัติงานระยะหนึ่งแล้ว โดยดูจากประสิทธิผลของงานและผลการปฏิบัติงานที่เกิดขึ้น สรุปผลการสำรวจข้อมูล สภาพปัญหา และความต้องการฝึกอบรมและทักษะของพนักงาน องค์การบริหารส่วนตำบลตามแบบสำรวจผลการพัฒนาสมรรถนะ ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลไผ่ โดยจัดเก็บข้อมูล ดังต่อไปนี้

๑. อัตราตำแหน่ง ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี /ชื่อ - สกุล พนักงานส่วนตำบล และพนักงานครู องค์การบริหารส่วนตำบลไผ่ อำเภอราษีไศล จังหวัดศรีสะเกษ

ที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	หมายเหตุ
๑	ว่าง	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (ระดับ กลาง)	
๒	นางสุดาพร อำไพ	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (ระดับ ต้น)	
๓	นางปวันรัตน์ อัคบุตร	หัวหน้าสำนักปลัด (ระดับ ต้น)	
๔	นางสาวนัทธมน สุภาพ	ผู้อำนวยการกองคลัง (ระดับ ต้น)	
๕	นายพิพัฒน์ พรหมโลก	ผู้อำนวยการกองช่าง (ระดับ ต้น)	
๖	นางสาวอินทิราภรณ์ คำแสน	ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ (ระดับ ต้น)	
๗	นายสุนทร แสงใสย์	นิติกร (ชก.)	
๘	นายศรายุธ เนตรสุวรรณ	นักพัฒนาชุมชน (ชก.)	
๙	นางสาวนิประเวศ บุษบงค์	นักทรัพยากรบุคคล (ชก.)	
๑๐	นายธีระศักดิ์ พรรษา	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน(ปก.)	
๑๑	นางสาวเบญจมาศ พาที	เจ้าพนักงานธุรการ(ปง.)	
๑๒	นางสาวนันทวัน สาสังข์	นักวิชาการเงินและบัญชี (ชก.)	
๑๓	นางสาวอัจฉราพร บุญจันทร์	นักวิชาการพัสดุ (ปก.)	
๑๔	นางจุฑารัตน์ รัตนะวัน	จพง.การเงินและบัญชี (ชง.)	
๑๕	นางสาวนุศรา หินกอง	เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง.)	
๑๖	นายชัยฤทธิ์ วินทะไชย	เจ้าพนังงานประปา (ชง.)	
๑๗	นายประกาศิต ขันทะชัย	นายช่างโยธา (ปง.)	
๑๘	นางสาววรินทรา บุญสนอง	นักวิชาการศึกษา (ปก.)	
๑๙	นางทัศนียา อรรคบุตร	ครู	
๒๐	นางสาวอรทัย บุญคุ้ม	ครู	
๒๑	นางสาววลัยพร วงศ์บุญ	นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ชก.)	
๒๒	ว่าง	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปง./ชง.)	
๒๓	ว่าง	เจ้าพนักงานสาธารณสุข (ปง./ชง.)	

จากตารางการสำรวจ พบว่าผู้ตอบแบบประเมินเป็นพนักงานส่วนตำบลที่ดำรงตำแหน่ง จำนวน ๑๘ อัตรา คิดเป็นร้อยละ ๙๐ และพนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน ๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๐

๒. แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบประเมิน ประเภทบุคลากร

ประเภท	N = ๒๐	
	จำนวน (คน)	ร้อยละ
สายบริหารท้องถิ่น	๑	๕
สายอำนวยการท้องถิ่น	๔	๒๐
สายวิชาการ	๑๐	๕๐
สายทั่วไป	๕	๒๕

จากตารางการสำรวจ พบว่าผู้ตอบแบบประเมินส่วนใหญ่เป็นตำแหน่งสายวิชาการ จำนวน ๑๐ อัตรา คิดเป็นร้อยละ ๕๐ ตำแหน่งสายทั่วไป จำนวน ๕ อัตรา คิดเป็นร้อยละ ๒๕ ตำแหน่งสายอำนวยการท้องถิ่น จำนวน ๔ อัตรา คิดเป็นร้อยละ ๒๐ และตำแหน่งสายบริหารท้องถิ่น จำนวน ๑ อัตรา คิดเป็นร้อยละ ๕

๓. แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบประเมิน ประเภทสังกัด

ประเภท	N = ๒๐	
	จำนวน (คน)	ร้อยละ
สำนักปลัด	๗	๓๕
กองคลัง	๕	๒๕
กองช่าง	๓	๑๕
กองการศึกษาฯ	๔	๒๐
หน่วยตรวจสอบฯ	๑	๕
รวม	๒๐	๑๐๐

จากตารางการสำรวจ พบว่าผู้ตอบแบบประเมินส่วนใหญ่สังกัดสำนักปลัด จำนวน ๗ อัตรา คิดเป็นร้อยละ ๓๕ กองคลัง จำนวน ๕ อัตรา คิดเป็นร้อยละ ๒๕ กองการศึกษาฯ จำนวน ๔ อัตรา คิดเป็นร้อยละ ๒๐ และกองช่าง จำนวน ๓ อัตรา คิดเป็นร้อยละ ๑๕ หน่วยตรวจสอบภายใน จำนวน ๑ อัตรา คิดเป็นร้อยละ ๕

๔. แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบประเมิน วิธีการพัฒนา

วิธีการพัฒนา	ค่าเฉลี่ย	
	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ปฐมนิเทศ	๐	๐
การฝึกอบรม	๑๐	๕๐
การศึกษาหรือดูงาน	๕	๒๕
การประชุมเชิงปฏิบัติการ	๕	๒๕
การสอนงานการให้คำปรึกษา	๐	๐
การมอบหมายงาน	๐	๐
การให้การศึกษา (ทุนเรียนต่อ)	๐	๐
รวม	๒๐	๑๐๐

จากตารางการสำรวจ พบว่าผู้ตอบแบบประเมินส่วนใหญ่เลือกวิธีพัฒนาที่มากที่สุดคือ การฝึกอบรม จำนวน ๑๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๕๐ รองลงมาได้แก่ การศึกษาหรือดูงาน จำนวน ๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๕ การประชุมเชิงปฏิบัติการ จำนวน ๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๕

๕. แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบประเมิน โครงการ/หลักสูตรที่ต้องการพัฒนา

โครงการ/หลักสูตร	ค่าเฉลี่ย	
	จำนวน (คน)	ร้อยละ
หลักสูตรเกี่ยวกับตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง	๑๐	๕๐
ส่งเสริมระบบคุณธรรม จริยธรรม	๔	๒๐
พัฒนาระบบ IT หรือสารสนเทศ	๒	๑๐
การพัฒนาพนักงานส่วนตำบลเพื่อการทำงานที่มีประสิทธิภาพ	๓	๑๕
ความก้าวหน้า	๑	๕
ส่งเสริมสนับสนุนการศึกษาต่อระดับปริญญาตรี/โท	๐	๐๐.๐๐
รวม	๒๐	๑๐๐

จากตารางการสำรวจ พบว่าผู้ตอบแบบประเมิน จำนวน ๒๐ คน ต้องการพัฒนาโครงการหลักสูตรหลักสูตรเกี่ยวกับตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง จำนวน ๑๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๕๐ รองลงมาได้แก่ส่งเสริมระบบคุณธรรม จริยธรรม จำนวน ๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๐ การพัฒนาพนักงานส่วนตำบลเพื่อการทำงานที่มีประสิทธิภาพ จำนวน ๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๕ การพัฒนาระบบ IT หรือสารสนเทศ จำนวน ๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๐ และ ความก้าวหน้า จำนวน ๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๕

๖. แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบประเมิน ระยะเวลาที่ต้องการพัฒนา

ระยะเวลาที่ต้องการ	ค่าเฉลี่ย	
	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ไตรมาสแรก (ต.ค. ๖๔ - ธ.ค. ๖๔)	๓	๑๕
ไตรมาสสอง (ม.ค. ๖๕ - มี.ค. ๖๕)	๑๐	๕๐
ไตรมาสสาม (เม.ย. ๖๕ - มิ.ย. ๖๕)	๔	๒๐
ไตรมาสสี่ (ก.ค. ๖๕ - ก.ย. ๖๕)	๓	๑๕
รวม	๒๐	๑๐๐

จากตารางการสำรวจ พบว่าผู้ตอบแบบประเมินส่วนใหญ่ต้องการระยะเวลาที่จะพัฒนาตนเองมากที่สุดได้แก่ช่วงไตรมาสสอง (ม.ค.๖๕ - มี.ค.๖๕) จำนวน ๑๐ อัตรา คิดเป็นร้อยละ ๕๐ รองลงมาได้แก่ ไตรมาสสาม (เม.ย.๖๕-มิ.ย. ๖๕) จำนวน ๔ อัตรา คิดเป็นร้อยละ ๒๐ น้อยลงมาไตรมาสแรก (ต.ค.๖๔ – ธ.ค. ๖๔) จำนวน ๓ อัตรา คิดเป็นร้อยละ ๑๕ และไตรมาสสี่ (ก.ค.๖๕ - ก.ย. ๖๕) จำนวน ๓ อัตรา คิดเป็นร้อยละ ๑๕

๗. แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบประเมิน วัตถุประสงค์ในการพัฒนา

วัตถุประสงค์	ค่าเฉลี่ย	
	จำนวน (คน)	ร้อยละ
เพื่อมีข้อมูลและเรื่องที่รับผิดชอบที่ถูกต้องและเป็นปัจจุบัน	๒๐	๑๐๐
เพื่อมีข้อมูลประกอบการประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น (เลื่อนระดับ)	๒๐	๑๐๐
ความมุ่งมั่นพัฒนาตนให้เต็มศักยภาพ	๒๐	๑๐๐
ปรับทัศนคติและค่านิยมให้เหมาะสมกับการปฏิบัติหน้าที่	๒๐	๑๐๐
รวม	๒๐	๑๐๐

จากตารางการสำรวจ พบว่าผู้ตอบแบบประเมินมีวัตถุประสงค์ในการพัฒนาเพื่อมีข้อมูลและเรื่องที่รับผิดชอบที่ถูกต้องและเป็นปัจจุบัน เพื่อมีข้อมูลประกอบการประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น (เลื่อนระดับ) ความมุ่งมั่นพัฒนาตนให้เต็มศักยภาพ ปรับทัศนคติและค่านิยมให้เหมาะสมกับการปฏิบัติหน้าที่

ดังนั้น จึงสรุปได้ว่าพนักงานส่วนตำบลและพนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล ต้องการที่จะพัฒนาตนเองโดยการฝึกอบรม การประชุมสัมมนา การประชุมประจำเดือนในการถ่ายทอดความรู้ การมอบหมายงาน การสอนงาน การให้คำปรึกษา โดยโครงการ หลักสูตรหรือเรื่องที่ต้องการพัฒนาเป็นโครงการ/หลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติหน้าที่ที่รับผิดชอบหรือการพัฒนาเพื่อการปฏิบัติงาน ทั้งนี้เพื่อความก้าวหน้าในสายงาน โดยระยะเวลาที่ต้องการคือ ไตรมาสสอง (ม.ค.๖๕ - มี.ค.๖๕) ซึ่งพนักงานทุกคนต้องการพัฒนาตนเองโดยมีวัตถุประสงค์และคาดหวัง/สิ่งที่ได้รับหรือประโยชน์จากการพัฒนาตนเอง ดังนี้

๑. ประโยชน์สำหรับตนเอง

๑) เพื่อประโยชน์สำหรับทีมงาน เพื่อนร่วมงาน และประโยชน์สำหรับองค์กร

๒) มีการวิเคราะห์เป้าหมายกับสิ่งที่ตนเองเป็นอยู่

๓) มีการวางแผนการพัฒนาอย่างมีรูปแบบ

๔) มีแผนการพัฒนาศักยภาพของตนเองเพื่อแข่งขันได้ทั้งในและนอกองค์กร

๕) มีแนวทางการทำงานรูปแบบใหม่ ๆ

๖) มีแผนการดำเนินชีวิต

๒. ประโยชน์สำหรับองค์กรและเพื่อนร่วมงาน

๑) สร้างทัศนคติที่ดีต่อการพัฒนาตนเอง

๒) ใช้เป็นกรอบในการบริหารงานบุคคล

๓) สร้างการเปลี่ยนแปลงอย่างยั่งยืน

๔) สร้างขีดความสามารถในการแข่งขันให้กับองค์กรได้อย่างดี

๕) ระบบการทำงานมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

จึงสรุปได้ว่า การพัฒนาบุคลากรจึงต้องพิจารณาคัดเลือกบุคลากรให้เข้ารับการอบรม / ประชุม / สัมมนา โครงการหรือหลักสูตรเกี่ยวกับหรือเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติหน้าที่ที่รับผิดชอบหรือตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ซึ่งโครงการหรือหลักสูตรที่จะเข้ารับการพัฒนานั้น องค์การบริหารส่วนตำบลไผ่ อาจจะดำเนินการเองหรือจัดส่งบุคคลเข้ารับการอบรม / ประชุม /สัมมนาโครงการหรือหลักสูตรของหน่วยงานอื่นได้

บทที่ ๔
คุณภาพชีวิตและความสมดุลของชีวิตกับการทำงาน

องค์การบริหารส่วนตำบลไผ่ ให้ความสำคัญกับการจัดสภาพแวดล้อมในการทำงานและระบบการจัดสวัสดิการและเครื่องอำนวยความสะดวกในที่ทำงานและส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างฝ่ายบริหารกับผู้ปฏิบัติและผู้ปฏิบัติด้วยกันเอง ซึ่งคุณภาพชีวิตในการทำงานในการทำงานว่าเป็นลักษณะการทำงานที่ตอบสนองความต้องการและความปรารถนาของบุคคลซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลไผ่ ซึ่งวัดจากเกณฑ์ชี้วัด ๓ ด้าน

๑.) ด้านสภาพแวดล้อมที่ดีในการทำงาน ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลไผ่ ได้กำหนดปัจจัยสร้างความมั่นใจว่าองค์การบริหารส่วนตำบลไผ่ เป็นสถานที่ทำงานที่สภาพแวดล้อมปลอดภัย ดังนี้

๑.๑ ที่ตั้ง / อาคารของที่ทำการมีสภาพแวดล้อมดีปลอดภัย การคมนาคมสะดวก

๑.๒ การจัดแบ่งสัดส่วนห้องทำงาน และมีเครื่องมือเครื่องใช้พอเพียง

๑.๓ มีอุปกรณ์อำนวยความสะดวกมีเทคโนโลยีสารสนเทศที่สมัยใหม่และมี wifi

๑.๔ พนักงานร่วมมือกันในการจัดสภาพแวดล้อมให้น่าอยู่ ร่วมกันจัดกิจกรรม ๕ ส. และอนุรักษ์พื้นที่สีเขียว ในบริเวณที่ทำการ อบต.อย่างสม่ำเสมอ

๑.๕ มีการส่งเสริมให้ช่วยกันประหยัดพลังงาน และใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า

๒.) ด้านความพึงพอใจ แรงจูงใจ และรางวัลจูงใจในการทำงาน

๒.๑ ผู้บริหารจัดให้มีรางวัลจูงใจในการทำงาน เช่น เลื่อนขั้น สวัสดิการ โบนัส

๒.๒ การเลื่อนขั้นเงินเดือน/ค่าจ้าง ใช้รูปแบบคณะกรรมการไม่ใช่ชี้ขาดเพียงผู้เดียว

๒.๓ ท่านได้รับเงินเดือน/ค่าจ้าง/ค่าตอบแทนและสวัสดิการ ที่เหมาะสมและเพียงพอต่อการครองชีพในปัจจุบันตามที่ทางราชการกำหนด

๒.๔ มีรถยนต์ส่วนกลางของ อบต. อำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน

๒.๕ ท่านได้รับการส่งเสริมด้านการพัฒนาความรู้ ความสามารถ เข้าประชุมหรือเข้ารับการฝึกอบรมและส่งเสริมความก้าวหน้าในอาชีพ

๒.๖ ความภาคภูมิใจในหน่วยงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบต.)

๓.) ด้านการบริหารงานและจัดการทรัพยากรบุคคล

๓.๑ ผู้บริหารตั้งงบประมาณเพื่อจัดสวัสดิการต่างๆ ให้ท่านตามสิทธิได้ครบถ้วน

๓.๒ ผู้บริหาร ปลัด อบต. และ ผอ.กอง รับฟังความคิดเห็น/ปัญหาอุปสรรคจากท่าน

๓.๓ จัดให้มีการประชุมพนักงานร่วมกัน หรือภายในส่วนราชการอย่างสม่ำเสมอ เมื่อมีข้อราชการสำคัญนโยบาย หรือแสดงความคิดเห็นร่วมกัน

๓.๔ ผู้บริหารและผู้บังคับบัญชา (ผอ.กอง) ใช้ระบบคุณธรรมและมีความเสมอภาค

๓.๕ ผู้บริหารนำความคิดเห็น/ปัญหาอุปสรรคต่างๆ ไปแก้ไขปัญหา ไม่ละเลย

สรุป ผลการสำรวจข้อมูลแบบประเมินความพึงพอใจและแรงจูงใจของพนักงานส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕ มีจุดมุ่งหมายในการค้นหาปัจจัยที่มีผลต่อความสุข ความพึงพอใจ และแรงจูงใจของบุคลากรอย่างเป็นระบบ ครอบคลุมทั้งองค์กร เพื่อสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและให้เกิดความผูกพันต่อองค์การ เพื่อนำผลการวิเคราะห์ข้อมูลที่รวบรวมได้ไปใช้ในการพัฒนาองค์กรด้านระบบบริหารงานบุคคล การเรียนรู้และสร้างแรงจูงใจตลอดจนการสร้างความผาสุก ความพึงพอใจ และความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร โดยจัดเก็บข้อมูล ดังนี้

๑) แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบประเมิน พนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง

ประเภท	N = ๓๗	
	จำนวน (คน)	ร้อยละ
พนักงานส่วนตำบล	๒๐	๕๔.๐๕
พนักงานจ้าง	๑๗	๔๕.๙๕

จากตารางสำรวจ พบว่าผู้ตอบแบบประเมินส่วนมากจะเป็นพนักงานส่วนตำบล จำนวน ๒๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๕๔.๐๕ รองลงมาเป็นพนักงานจ้าง จำนวน ๑๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๕.๙๕

๒) แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบประเมิน ประเภทตำแหน่ง

ระดับตำแหน่ง	N = ๓๗	
	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ตำแหน่งบริหาร	๕	๑๓.๕๑
ตำแหน่งผู้ปฏิบัติงาน	๓๒	๘๖.๔๙
รวม	๓๗	๑๐๐

จากตารางสำรวจ พบว่าผู้ตอบแบบประเมินส่วนมากจะเป็นตำแหน่งผู้ปฏิบัติงาน จำนวน ๓๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๘๖.๔๙ รองลงมาเป็นตำแหน่งบริหาร จำนวน ๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๓.๕๑

๓) แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบประเมิน ระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่ อบต.

ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน	N = ๓๗	
	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ไม่ถึง ๑ ปี	๑	๒.๗๐
๑-๕ ปี	๑๐	๒๗.๐๓
๕ ปีขึ้นไป	๒๖	๗๐.๒๗
รวม	๓๗	๑๐๐

จากตารางสำรวจ พบว่าผู้ตอบแบบประเมินส่วนใหญ่ระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่ อบต. ระยะเวลา ๕ ปีขึ้นไป จำนวน ๒๖ คน คิดเป็นร้อยละ ๗๐.๒๗ รองลงมาเป็นระยะเวลา ๑ - ๕ ปี จำนวน ๑๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๗.๐๓ สุดท้ายไม่ถึง ๑ ปี คิดเป็นร้อยละ ๒.๗๐

ด้านสภาพแวดล้อมที่ดีในการทำงาน

๑) ที่ตั้ง/อาคารของที่ทำการมีสภาพแวดล้อมดีปลอดภัยการคมนาคมสะดวก

ประเภท	N = ๓๗	
	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ดีมาก	๒๓	๖๒.๑๖
ดี	๑๔	๓๗.๘๔
พอใช้	๐	๐
ต้องปรับปรุง	๐	๐
รวม	๓๗	๑๐๐

จากตารางสำรวจ พบว่าผู้ตอบแบบประเมินส่วนใหญ่ประเมินใน ระดับดีมาก จำนวน ๒๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๖๒.๑๖ รองลงมาเป็น ระดับดี จำนวน ๑๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๗.๘๔

๒) การจัดแบ่งสัดส่วนห้องทำงานมีเครื่องมือเครื่องใช้เพียงพอ

ประเภท	N = ๓๗	
	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ดีมาก	๑๐	๒๗.๐๓
ดี	๒๑	๕๖.๗๕
พอใช้	๖	๑๖.๒๒
ต้องปรับปรุง	๐	๐
รวม	๓๗	๑๐๐

จากตารางสำรวจ พบว่าผู้ตอบแบบประเมินส่วนใหญ่ประเมินใน ระดับดี จำนวน ๒๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๕๖.๗๕ รองลงมาเป็น ระดับดีมาก จำนวน ๑๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๗.๐๓ และน้อยที่สุดระดับพอใช้ จำนวน ๖ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๖.๒๒

๓) มีอุปกรณ์อำนวยความสะดวก มีเทคโนโลยีสารสนเทศที่สมัยใหม่ และมี wifi

ประเภท	N = ๓๗	
	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ดีมาก	๗	๑๘.๙๒
ดี	๑๔	๓๗.๘๔
พอใช้	๗	๑๘.๙๒
ต้องปรับปรุง	๙	๒๔.๓๒
รวม	๓๗	๑๐๐

จากตารางสำรวจ พบว่าผู้ตอบแบบประเมินส่วนใหญ่ประเมินใน ระดับดี จำนวน ๑๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๗.๘๔ รองลงมาเป็น ระดับต้องปรับปรุง จำนวน ๙ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๔.๓๒ น้อยลงมาระดับดีมาก จำนวน ๗ คน และระดับพอใช้ จำนวน ๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๘.๙๒

๔) พนักงานร่วมมือกันในการจัดสภาพแวดล้อมให้น่าอยู่ ร่วมกันจัดกิจกรรม ๕ ส. และอนุรักษ์พื้นที่สีเขียวในบริเวณที่ทำการ อบต. อย่างสม่ำเสมอ

ประเภท	N = ๓๗	
	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ดีมาก	๒๕	๖๗.๕๗
ดี	๑๒	๓๒.๔๓
พอใช้	๐	๐
ต้องปรับปรุง	๐	๐
รวม	๓๗	๑๐๐

จากตารางสำรวจ พบว่าผู้ตอบแบบประเมินส่วนใหญ่ประเมินใน ระดับดีมาก จำนวน ๒๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๖๗.๕๗ รองลงมาเป็น ระดับดี จำนวน ๑๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๒.๔๓

๕) มีการส่งเสริมให้ช่วยกันประหยัดพลังงาน และใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า

ประเภท	N = ๓๗	
	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ดีมาก	๙	๒๔.๓๒
ดี	๒๒	๕๙.๔๖
พอใช้	๖	๑๖.๒๒
ต้องปรับปรุง	๐	๐
รวม	๓๗	๑๐๐

จากตารางสำรวจ พบว่าผู้ตอบแบบประเมินส่วนใหญ่ประเมินใน ระดับดี จำนวน ๒๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๕๙.๔๖ รองลงมาเป็นระดับดีมาก จำนวน ๙ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๔.๓๒ และน้อยที่สุดระดับพอใช้ จำนวน ๖ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๖.๒๒

ด้านความพึงพอใจ แรงจูงใจ และรางวัลจูงใจในการทำงาน

๖) ผู้บริหารจัดให้มีรางวัลจูงใจในการทำงาน เช่น เลื่อนขั้น สวัสดิการ โบนัส ฯลฯ

ประเภท	N = ๓๗	
	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ดีมาก	๐	๐
ดี	๑๖	๔๓.๒๔
พอใช้	๒๑	๕๖.๗๖
ต้องปรับปรุง	๐	๐
รวม	๓๗	๑๐๐

จากตารางสำรวจ พบว่าผู้ตอบแบบประเมินส่วนใหญ่ประเมินใน ระดับพอใช้ จำนวน ๒๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๕๖.๗๖ รองลงมาเป็นระดับดี จำนวน ๑๖ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๓.๒๔

๗) การเลื่อนขั้นเงินเดือน/ค่าจ้างใช้รูปแบบคณะกรรมการไม่ใช่ชี้ขาดเพียงผู้เดียว

ประเภท	N = ๓๗	
	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ดีมาก	๒๔	๖๔.๘๖
ดี	๑๓	๓๕.๑๔
พอใช้	๐	๐
ต้องปรับปรุง	๐	๐
รวม	๓๗	๑๐๐

จากตารางสำรวจ พบว่าผู้ตอบแบบประเมินส่วนใหญ่ประเมินใน ระดับดีมาก จำนวน ๒๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๖๔.๘๖ รองลงมาเป็นระดับดี จำนวน ๑๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๕.๑๔

๘) ท่านได้รับเงินเดือน/ค่าจ้าง/ค่าตอบแทนและสวัสดิการ ที่เหมาะสมและเพียงพอต่อการครองชีพในปัจจุบันตามที่ทางราชการกำหนด

ประเภท	N = ๓๗	
	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ดีมาก	๗	๑๘.๙๒
ดี	๒๓	๖๒.๑๖
พอใช้	๗	๑๘.๙๒
ต้องปรับปรุง	๐	๐
รวม	๓๗	๑๐๐

จากตารางสำรวจ พบว่าผู้ตอบแบบประเมินส่วนใหญ่ประเมินใน ระดับดี จำนวน ๒๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๖๒.๑๖ รองลงมาเป็นระดับดีมาก และระดับพอใช้ จำนวน ๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๘.๙๒

๙) มีรถยนต์ส่วนกลางของ อบต. อำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน

ประเภท	N = ๓๗	
	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ดีมาก	๐	๐.๐๐
ดี	๐	๐.๐๐
พอใช้	๕	๑๓.๕๑
ต้องปรับปรุง	๓๒	๘๖.๔๙
รวม	๓๗	

จากตารางสำรวจ พบว่าผู้ตอบแบบประเมินส่วนใหญ่ประเมินใน ระดับต้องปรับปรุง จำนวน ๓๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๘๖.๔๙ รองลงมาเป็น ระดับพอใช้ จำนวน ๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๓.๕๑

๑๐) ท่านได้รับการส่งเสริมด้านการพัฒนาความรู้ ความสามารถเข้าประชุมหรือเข้ารับการฝึกอบรมและส่งเสริมความก้าวหน้าในอาชีพ

ประเภท	N = ๓๗	
	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ดีมาก	๒๔	๖๔.๘๖
ดี	๑๑	๒๙.๗๓
พอใช้	๒	๕.๔๑
ต้องปรับปรุง	๐	๐
รวม	๓๗	๑๐๐

จากตารางสำรวจ พบว่าผู้ตอบแบบประเมินส่วนใหญ่ประเมินใน ระดับดีมาก จำนวน ๒๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๖๔.๘๖ รองลงมาเป็นระดับดี จำนวน ๑๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๙.๗๓ และน้อยที่สุดระดับพอใช้ จำนวน ๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๕.๔๑

๑๑) ความภาคภูมิใจในหน่วยงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบต.)

ประเภท	N = ๓๗	
	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ดีมาก	๒๑	๕๖.๗๖
ดี	๑๖	๔๓.๒๔
พอใช้	๐	๐
ต้องปรับปรุง	๐	๐
รวม	๓๗	๑๐๐

จากตารางสำรวจ พบว่าผู้ตอบแบบประเมินส่วนใหญ่ประเมินใน ระดับดีมาก จำนวน ๒๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๕๖.๗๖ รองลงมาเป็น ระดับดี จำนวน ๑๖ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๓.๒๔

๑๒) ผู้บริหารตั้งงบประมาณเพื่อจัดสวัสดิการต่างๆ ให้ท่านตามสิทธิ์ได้ครบถ้วน

ประเภท	N = ๓๗	
	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ดีมาก	๒๓	๖๒.๑๖
ดี	๑๔	๓๗.๘๔
พอใช้	๐	๐
ต้องปรับปรุง	๐	๐
รวม	๓๗	๑๐๐

จากตารางสำรวจ พบว่าผู้ตอบแบบประเมินส่วนใหญ่ประเมินใน ระดับดีมาก จำนวน ๒๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๓.๑๖ รองลงมาเป็น ระดับดี จำนวน ๑๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๗.๘๔

๑๓) ผู้บริหาร ปลัด อบต. และ ผอ.กอง รับฟังความคิดเห็น/ปัญหาอุปสรรคจากท่าน

ประเภท	N = ๓๗	
	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ดีมาก	๑๖	๔๓.๒๔
ดี	๒๑	๕๖.๗๖
พอใช้	๐	๐
ต้องปรับปรุง	๐	๐
รวม	๓๗	๑๐๐

จากตารางสำรวจ พบว่าผู้ตอบแบบประเมินส่วนใหญ่ประเมินใน ระดับดี จำนวน ๒๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๕๖.๗๖ รองลงมาเป็นระดับดีมาก จำนวน ๑๖ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๓.๒๔

๑๔) จัดให้มีการประชุมพนักงานร่วมกัน หรือภายในส่วนราชการอย่างสม่ำเสมอเมื่อมีข้อราชการสำคัญ นโยบาย หรือแสดงความคิดเห็นร่วมกัน

ประเภท	N = ๓๗	
	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ดีมาก	๙	๒๔.๓๓
ดี	๒๐	๕๔.๐๕
พอใช้	๘	๒๑.๖๒
ต้องปรับปรุง	๐	๐
รวม	๓๗	๑๐๐

จากตารางสำรวจ พบว่าผู้ตอบแบบประเมินส่วนใหญ่ประเมินใน ระดับดี จำนวน ๒๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๕๔.๐๕ รองลงมาเป็น ระดับดีมาก จำนวน ๙ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๔.๓๓ และน้อยที่สุดระดับพอใช้ จำนวน ๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๑.๖๒

๑๕) ผู้บริหารและผู้บังคับบัญชา (ผอ.กอง) ใช้ระบบคุณธรรม และมีความเสมอภาค

ประเภท	N = ๓๗	
	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ดีมาก	๒๖	๗๐.๒๗
ดี	๑๑	๒๙.๗๓
พอใช้	๐	๐
ต้องปรับปรุง	๐	๐
รวม	๓๗	๑๐๐

จากตารางสำรวจ พบว่าผู้ตอบแบบประเมินส่วนใหญ่ประเมินใน ระดับดีมาก จำนวน ๒๖ คน คิดเป็นร้อยละ ๗๐.๒๗ รองลงมาเป็น ระดับดี จำนวน ๑๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๙.๗๓

๑๖) ผู้บริหารนำความคิดเห็น/ปัญหาอุปสรรคต่างๆ ไปแก้ไขปัญหา ไม่ละเลย

ประเภท	N = ๓๗	
	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ดีมาก	๕	๑๓.๕๑
ดี	๑๑	๒๙.๗๓
พอใช้	๒๑	๕๖.๗๖
ต้องปรับปรุง	๐	๐
รวม	๓๗	๑๐๐

จากตารางสำรวจ พบว่าผู้ตอบแบบประเมินส่วนใหญ่ประเมินใน ระดับพอใช้ จำนวน ๒๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๕๖.๗๖ รองลงมาเป็น ระดับดี จำนวน ๑๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๙.๗๓ และน้อยที่สุดระดับดีมาก จำนวน ๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๓.๕๑

๑๗) ท่านมีความพึงพอใจในการบริหารงาน ด้านนโยบาย ด้านการบริหารงานบุคคล ด้านการจัดสภาพแวดล้อมในการทำงาน และแรงจูงใจในการทำงาน

ประเภท	N = ๓๗	
	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ดีมาก	๑๗	๔๕.๙๕
ดี	๑๔	๓๗.๘๗
พอใช้	๖	๑๖.๒๑
ต้องปรับปรุง	๐	๐
รวม	๓๗	๑๐๐

จากตารางสำรวจ พบว่าผู้ตอบแบบประเมินส่วนใหญ่ประเมินใน ระดับดีมาก จำนวน ๑๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๕.๙๕ รองลงมาเป็นระดับดี จำนวน ๑๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๗.๘๗ และน้อยที่สุดระดับ พอใช้ จำนวน ๖ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๖.๒๑

ความคิดเห็น/ข้อเสนอแนะ

๑. มีความประสงค์ให้เพิ่มพนักงานในส่วนของงานประปา จำนวน ๒ ตำแหน่ง ผช.เจ้าพนักงานประปา (ภารกิจ) และตำแหน่ง พนักงานผลิตน้ำประปา (ทั่วไป) เพื่อรองรับปริมาณงานนี้เพิ่มมากขึ้น

๒. ประกาศรับโอนพนักงานส่วนตำบล สายงานทั่วไป ตำแหน่ง เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปง./ชง.)

๓. ควรแก้ไข ฝ้าเพดานห้องน้ำรั่ว น้ำไหลย้อนกลับเข้ามาในห้องน้ำ

ภาคผนวก

แบบประเมินความพึงพอใจและแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน อบต.
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕
****

คำชี้แจง โปรดใส่เครื่องหมาย ✓ ในช่อง ☐ เพื่อวัดผลความพึงพอใจในการทำงาน และนำไปพัฒนาให้ดียิ่งขึ้นต่อไป

ข้อมูลของผู้ตอบแบบประเมิน

ท่านเป็นพนักงานประเภท ☐ พนักงานส่วนตำบล ☐ พนักงานจ้าง

ประเภทตำแหน่ง ☐ ตำแหน่งบริหาร ☐ ตำแหน่งผู้ปฏิบัติงาน

สังกัดส่วนราชการ ☐ สำนักปลัด ☐ กองคลัง ☐ กองช่าง ☐ กองการศึกษาฯ

ระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่ อบต. ☐ ไม่ถึง ๑ ปี ☐ ๑ – ๕ ปี ☐ ๕ ปีขึ้นไป

ลำดับ	หัวข้อ/เรื่องที่ประเมิน	ตัวชี้วัดระดับความพึงพอใจ/ประทับใจ			
		ดีมาก	ดี	พอใช้	ต้องปรับปรุง
ด้านสภาพแวดล้อมที่ดีในการทำงาน					
๑	ที่ตั้ง/อาคารของที่ทำการ มีสภาพแวดล้อมดี ปลอดภัย การคมนาคมสะดวก				
๒	การจัดแบ่งสัดส่วนห้องทำงาน และมีเครื่องมือเครื่องใช้เพียงพอ				
๓	มีอุปกรณ์อำนวยความสะดวก มีเทคโนโลยีสารสนเทศที่สมัยใหม่และมี wifi				
๔	พนักงานร่วมมือกันในการจัดสภาพแวดล้อมให้น่าอยู่ ร่วมกันจัดกิจกรรม ๕ ส. และอนุรักษ์พื้นที่สีเขียว ในบริเวณที่ทำการ อบต. อย่างสม่ำเสมอ				
๕	มีการส่งเสริมให้ช่วยกันประหยัดพลังงาน และใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า				
ด้านความพึงพอใจ แรงจูงใจ และรางวัลจูงใจในการทำงาน					
๖	ผู้บริหารจัดให้มีรางวัลจูงในในการทำงาน เช่น เลื่อนขั้น สวัสดิการ โบนัส				
๗	การเลื่อนขั้นเงินเดือน/ค่าจ้าง ใช้รูปแบบคณะกรรมการไม่ใช่ชี้ขาดเพียงผู้เดียว				
๘	ท่านได้รับเงินเดือน/ค่าจ้าง/ค่าตอบแทนและสวัสดิการ ที่เหมาะสมและเพียงพอต่อการครองชีพในปัจจุบันตามที่ทางราชการกำหนด				
๙	มีรถยนต์ส่วนกลางของ อบต. อำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน				
๑๐	ท่านได้รับการส่งเสริมด้านการพัฒนาความรู้ ความสามารถ เข้าประชุมหรือเข้ารับการฝึกอบรม และส่งเสริมความก้าวหน้าในอาชีพ				
๑๑	ความภาคภูมิใจในหน่วยงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบต.)				
ด้านการบริหารงานและจัดการทรัพยากรบุคคล					
๑๒	ผู้บริหารตั้งงบประมาณเพื่อจัดสวัสดิการต่างๆ ให้ท่านสิทธิได้ครบถ้วน				
๑๓	ผู้บริหาร ปลัด อบต. และ ผอ.กอง รับฟังความคิดเห็น/ปัญหาอุปสรรคจากท่าน				
๑๔	จัดให้มีการประชุมพนักงานร่วมกัน หรือภายในส่วนราชการอย่างสม่ำเสมอ เมื่อมีข้อราชการสำคัญ นโยบาย หรือแสดงความคิดเห็นร่วมกัน				
๑๕	ผู้บริหารและผู้บังคับบัญชา (ผอ.กอง) ใช้ระบบคุณธรรมและมีความเสมอภาค				
๑๖	ผู้บริหารนำความคิดเห็น/ปัญหาอุปสรรคต่างๆ ไปแก้ไขปัญหา ไม่ละเลย				
๑๗	ท่านมีความพึงพอใจในการบริหารงานด้านนโยบาย ด้านการบริหารงานบุคคล ด้านการจัดสภาพแวดล้อมในการทำงาน และแรงจูงใจในการทำงาน				

ความคิดเห็น/ข้อเสนอแนะ (ถ้ามี)

.....

.....

.....

แบบสำรวจความต้องการในการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร
องค์การบริหารส่วนตำบลไผ่ อำเภอราษีไศล จังหวัดศรีสะเกษ

วัตถุประสงค์

แบบสอบถามชุดนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อสำรวจความต้องการในการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร ขององค์การบริหารส่วนตำบลไผ่ ทั้งนี้งานการเจ้าหน้าที่ จะได้นำผลจากการสำรวจไปจัดทำแผนฝึกอบรมประจำปีให้มีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับความต้องการของท่านและหน่วยงานมากที่สุด

๑. ชื่อ-นามสกุล.....**ตำแหน่ง**.....

๒. พนักงานส่วนตำบลประเภท

☐ บริหารท้องถิ่น ☐ อำนวยการท้องถิ่น ☐ วิชาการ ☐ ทั่วไป

๓. พนักงานส่วนตำบลสังกัด

☐ สำนักปลัด ☐ กองคลัง ☐ กองช่าง ☐ กองการศึกษาฯ

๔. ประเภทวิธีการพัฒนาบุคลากร

☐ ปฐมนิเทศ ☐ การฝึกอบรม ☐ การศึกษาหรือดูงาน ☐ การประชุมเชิงปฏิบัติการ

☐ การสอนงานการให้คำปรึกษา ☐ การมอบหมายงาน ☐ การให้การศึกษา(ทุนเรียนต่อ)

๕. ท่านต้องการพัฒนางานท่านในเรื่องใดบ้าง

☐ หลักสูตรเกี่ยวกับตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง

☐ ส่งเสริมสนับสนุนการศึกษาต่อระดับปริญญาตรี/โท

☐ ส่งเสริมระบบคุณธรรมจริยธรรม

☐ พัฒนาระบบ IT หรือสารสนเทศ

☐ การพัฒนาพนักงานส่วนตำบลเพื่อการทำงานที่มีประสิทธิภาพ

☐ ความก้าวหน้าในสายงาน

๖. ท่านมีการจะพัฒนาในช่วงไหน

☐ ไตรมาสแรก (ต.ค. ๖๔ - ธ.ค. ๖๔) ☐ ไตรมาสสอง (ม.ค. ๖๕ - มี.ค. ๖๕)

☐ ไตรมาสสาม (เม.ย. ๖๕ - มิ.ย. ๖๕) ☐ ไตรมาสสี่ (ก.ค. ๖๕ - ก.ย. ๖๕)

๗. ท่านมีวัตถุประสงค์ในการพัฒนา

☐ เพื่อมีข้อมูลและเรื่องที่รับผิดชอบที่ถูกต้องและเป็นปัจจุบัน

☐ เพื่อมีข้อมูลประกอบการประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น (เลื่อนระดับ)

☐ ความมุ่งมั่นพัฒนาตนให้เต็มศักยภาพ

☐ ปรับทัศนคติและค่านิยมให้เหมาะสมกับการปฏิบัติหน้าที่

๘. ข้อเสนอแนะอื่นๆ ที่เป็นประโยชน์จากการพัฒนา

.....

.....