

**แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง  
องค์การบริหารส่วนตำบลเกาะรอ**

องค์การบริหารส่วนตำบลเกาะรอ ได้จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรในรอบปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖ เพื่อเป็นแนวทางพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลเกาะรอ และมีความสอดคล้องกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ จึงดำเนินการสำรวจความต้องการในการเข้ารับฝึกอบรม / พัฒนาศักยภาพบุคลากร โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการสำรวจ ดังนี้

**แบบสำรวจความต้องการในการเข้ารับฝึกอบรม / พัฒนาศักยภาพบุคลากร**

แบบสำรวจชุดนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อสำรวจความต้องการในการเข้ารับฝึกอบรม / พัฒนาศักยภาพบุคลากร ในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลเกาะรอ เพื่อนำผลสำรวจไปจัดทำแผนการฝึกอบรมให้มีประสิทธิภาพและตรงตามความต้องการของเจ้าหน้าที่ทุกฝ่ายมากที่สุด

**ส่วนที่ ๑ ข้อมูลทั่วไป**

- เพศ  ชาย  หญิง
- อายุ  ต่ำกว่า ๑๘ ปี  ระหว่าง ๑๘-๓๕ ปี  ระหว่าง ๓๖-๔๙
- มากกว่า ๕๐ ปี
- การศึกษา  ประถมศึกษา  มัธยมศึกษา  ปวช./ปวส.
- อนุปริญญา  ปริญญาตรี  สูงกว่าปริญญาตรี
- สถานภาพ  พนักงานส่วนตำบล  ลูกจ้างประจำ  พนักงานจ้าง

**ส่วนที่ ๒ ความต้องการในการเข้ารับฝึกอบรม / พัฒนาศักยภาพบุคลากร**

หลักสูตร/วิชา ที่ต้องการ(เลือกได้มากกว่า ๑ ข้อ)

- คุณธรรมจริยธรรม
- ระเบียบ / กฎหมาย ตามสายงานที่ปฏิบัติ ระบุ.....
- การป้องกันการทุจริตในองค์กร
- เพิ่มศักยภาพและวิสัยทัศน์ในการทำงาน ระบุ.....
- อื่นๆ ระบุ.....

ระยะเวลาที่ต้องการฝึกอบรม(เลือกได้มากกว่า ๑ ข้อ)

ไตรมาสที่ ๑

- ตุลาคม
- พฤศจิกายน
- ธันวาคม

ไตรมาสที่ ๒

- มกราคม
- กุมภาพันธ์
- มีนาคม

ไตรมาสที่ ๓

- เมษายน
- พฤษภาคม
- มิถุนายน

ไตรมาสที่ ๔

- กรกฎาคม
- สิงหาคม
- กันยายน

ข้อเสนอแนะอื่นเกี่ยวกับความต้องการในการฝึกอบรม

.....

.....

.....

## สรุปผลสำรวจ

เพื่อนำไปสู่การจัดทำแผนฝึกอบรมให้มีประสิทธิภาพและตรงกับความต้องการของบุคลากร  
(จำนวนผู้ตอบแบบสอบถามทั้งสิ้น ๒๔ คน)

## ส่วนที่ ๑ ข้อมูลทั่วไป

เพศ ชาย จำนวน ๘ คน หญิง จำนวน ๑๓ คน

อายุ ต่ำกว่า ๑๘ ปี จำนวน - คน ระหว่าง ๑๘-๓๕ ปี จำนวน ๘ คน  
ระหว่าง ๓๖-๔๙ ปี จำนวน ๑๒ คน มากกว่า ๕๐ ปี จำนวน ๑ คน

## การศึกษา

ประถมศึกษา จำนวน - คน มัธยมศึกษา จำนวน - คน  
ปวช./ปวส. จำนวน ๑ คน อนุปริญญา จำนวน ๑ คน  
ปริญญาตรี จำนวน ๑๖ คน สูงกว่าปริญญาตรี จำนวน ๓ คน  
อื่น ๆ (ไม่มี)

## สถานภาพ

พนักงานส่วนตำบล จำนวน ๑๔ คน  
ลูกจ้างประจำ จำนวน ๑ คน  
พนักงานจ้าง จำนวน ๖ คน

## ส่วนที่ ๒ การวิเคราะห์ความต้องการในการเข้ารับฝึกอบรม / พัฒนาศักยภาพบุคลากร

จากสรุปผลการสำรวจข้อมูลสภาพปัญหาและความต้องการฝึกอบรมและพัฒนาของพนักงาน  
องค์การบริหารส่วนตำบลเกาะรอ

๑ การหาความจำเป็นในการฝึกอบรมหรือการกำหนดความต้องการฝึกอบรม การกำหนดความต้องการในการฝึกอบรมจะอยู่บนพื้นฐานของความต้องการจากองค์กรซึ่งจะ พิจารณาจากนโยบายขององค์กรในด้านการพัฒนาบุคลากร และ นโยบายด้านการฝึกอบรมซึ่งหมายถึงถึง แผนพัฒนาบุคลากรของ องค์การบริหารส่วนตำบลเกาะรอ รวมถึงการหาข้อมูลว่ากลุ่มบุคลากรเป้าหมายที่จะต้องเข้ารับการฝึกอบรมจะต้องเป็นกลุ่มใดตำแหน่งใด มี จำนวนมากน้อยเพียงใด และควรจะต้องเป็นการจัดการฝึกอบรมภายในหน่วยงาน หรือส่งเข้ารับการ ฝึกอบรม ภายนอกหน่วยงาน และวิเคราะห์ถึงสภาพการณ์ที่เป็นปัญหา และสภาพการณ์ที่จำเป็น ต่อการ ฝึกอบรม การวิเคราะห์หาความจำเป็นในการฝึกอบรมสามารถดำเนินการได้ดังต่อไปนี้

๑.๑ กำหนดจากข้อกำหนดของตำแหน่งงาน องค์กรควรจะต้องวิเคราะห์หาความจำเป็นในการ ฝึกอบรมของบุคลากรจากข้อกำหนด ของงาน โดยมี ขั้นตอนดังนี้

- การกำหนดหลักสูตรฝึกอบรมให้สอดคล้องกับ Job Competencies เนื่องจากแต่ละ ตำแหน่งงานมีอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบแตกต่างกันออกไป ดังนั้น จึงมีความจำเป็นต้อง จัดหลักสูตร ฝึกอบรมให้สอดคล้องกับความรู้ทักษะ และความสามารถของผู้ที่ดำรงตำแหน่งแต่ละ ประเภท เพื่อ บ่ง บอกว่าผู้ดำรงตำแหน่งต้องเข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตรใดบ้างหรือสามารถเรียกได้อีกชื่อว่า Training Road Map

- การกำหนดหลักสูตรฝึกอบรมโดยประเมินจากความสามารถของผู้ดำรงตำแหน่ง (Competency Assessment) การกำหนดหลักสูตรฝึกอบรมโดยวิธีการนี้ เพื่อให้ทราบว่าผู้ดำรงตำแหน่ง แต่ละคนมีความจำเป็นต้องเข้ารับการฝึกอบรมในหลักสูตรใดบ้าง ทั้งนี้ เพื่อให้การจัดหลักสูตรฝึกอบรมให้แต่ละบุคคล เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และตรงตามความต้องการสูงสุด

๑.๒ กำหนดหลักสูตรฝึกอบรมจากปัญหาในการทำงานปีที่ผ่านมา การกำหนดหลักสูตร ฝึกอบรม โดยวิเคราะห์จากปัญหาในการทำงานจากปีที่ผ่านมา เพื่อเป็นการวิเคราะห์ถึงสภาพการณ์ที่องค์กร เป็นอยู่ใน ปัจจุบันว่ามีส่วนใดที่ควรได้รับการแก้ไข หรือปรับปรุงบ้างซึ่งในประการแรก ผู้ปฏิบัติหน้าที่ด้าน การ ฝึกอบรม จำเป็นจะต้องค้นหาปัญหาในรอบปีที่ผ่านมา โดยพิจารณาจากประเด็นปัญหาต่างๆภายใน องค์กรในปี ที่ผ่านมา อาจใช้การสำรวจโดยแบบสอบถาม หรือการสัมภาษณ์เมื่อสำรวจได้ปัญหาแล้ว ขั้นตอนต่อไปคือการ แบ่งกลุ่ม ของปัญหาที่เกิดขึ้น ทั้งนี้เพื่อให้การวางแผนโครงการต่างๆในการฝึกอบรมเป็นไปอย่างมีระเบียบแบบ แผนและ สามารถบริหารจัดการได้อย่างไม่ซับซ้อนและลำดับต่อไปคือ การวิเคราะห์ว่าปัญหาต่างๆเหล่านั้น เกิดขึ้นจาก สาเหตุใดบ้างและมีความถี่ของการเกิดขึ้นบ่อยครั้งเพียงใด และมีการแก้ไขปัญหาให้แล้วเสร็จไปแล้ว หรือไม่ และปัญหาที่เกิดขึ้นจะสามารถใช้วิธีการฝึกอบรมช่วยแก้ไขได้หรือไม่ จากนั้นจึงนำผลที่ได้มาใช้เป็น ฐานข้อมูลใน การบริหารจัดการวางแผนหลักสูตรฝึกอบรมต่อไป

๑.๓ การกำหนดหลักสูตรฝึกอบรมจากข้อกำหนดของทางราชการ หรือจากกฎหมาย กฎระเบียบ ต่างๆที่เกิดขึ้น และการปฏิบัติส่วนใหญ่ต้องอยู่ภายใต้ กฎระเบียบและนโยบาย ดังนั้น การกำหนด หลักสูตรฝึกอบรมในแต่ละปีผู้ปฏิบัติงาน จำเป็นจะต้องทราบถึงกฎเกณฑ์ข้อบังคับต่างๆที่เกิดขึ้น และ/หรือมี ความเกี่ยวข้องโดยตรงกับพนักงานส่วนตำบล/ พนักงานภายในองค์กรนำไปยึดถือ และปฏิบัติตาม

๒ การสร้างหลักสูตรฝึกอบรม เป็นขั้นตอนของการกำหนดรายละเอียดของการฝึกอบรมโดย จะต้องจัดทำรายการต่างๆ ประกอบด้วย กฎระเบียบต่างๆทางราชการ และข้อบังคับทางกฎหมาย นโยบายของ ส่วนราชการ งบประมาณ ของหลักสูตร ระยะเวลาในการจัดหลักสูตรและความพร้อมของบุคลากร สำหรับเกณฑ์ ในการเลือกวิธีการใน การฝึกอบรมประกอบด้วย วัน เวลา สถานที่ ค่าใช้จ่าย วัตถุประสงค์ในการฝึกอบรม กลุ่มเป้าหมายในการ ฝึกอบรมระยะเวลาในการฝึกอบรมการประเมินและการรับรองผลการฝึกอบรมจากนั้นจึง นำรายละเอียดของ การฝึกอบรมมาพิจารณาคูกับนโยบายและความต้องการขององค์กรในการฝึกอบรมและ วัตถุประสงค์ของการ ฝึกอบรมสำหรับกรณีที่ส่งบุคลากรไปอบรมภายนอกหน่วยงาน จะต้องพิจารณาหน่วยงานที่ ให้บริการฝึกอบรม ว่าจะต้องสอดคล้องกับความต้องการในการฝึกอบรมและมีความเหมาะสมถูกต้องใน รายละเอียดต่างๆ ประกอบกัน

๓ การกำหนดโครงการฝึกอบรม การกำหนดโครงการฝึกอบรม คือ การวางแผนการดำเนินการ ฝึกอบรมอย่างเป็นขั้นตอน โดยการเขียนเป็นลายลักษณ์อักษร โดยระบุรายละเอียดและเหตุผลทั้งหมด ประกอบด้วย เหตุผลความจำเป็น ในการจัดฝึกอบรมวัตถุประสงค์ในการฝึกอบรมหลักสูตร หัวข้อวิชาต่าง ๆ วิทยากร กลุ่มเป้าหมายที่จะเข้ารับ การฝึกอบรมวัน เวลา สถานที่ในการฝึกอบรมประมาณการค่าใช้จ่าย ตลอดจนรายละเอียดด้านการบริหารและ ธุรการต่างๆ อาทิ กฎระเบียบทางราชการประกาศข้อบังคับต่างๆที่ เกี่ยวข้องรวมถึงการจัดการด้านการเงินและ พัสดุที่เกี่ยวข้องกับการฝึกอบรม

๔ การบริหารโครงการฝึกอบรม ผู้ปฏิบัติงานควรมีความเข้าใจหลักการบริหารงานฝึกอบรมและ มีบทบาทหลักในการอำนวยความสะดวกให้กับวิทยากรในการจัดการฝึกอบรมให้กับบุคลากร ทั้งในด้านสถานที่ โสตทัศนูปกรณ์วัสดุ อุปกรณ์วัสดุอุปกรณ์การเงิน ฯลฯ และต้องดำเนินงานในฐานะผู้จัดการโครงการ ทำหน้าที่ ควบคุมการ ฝึกอบรมให้ดำเนินไปตามกำหนดการ และสามารถแก้ไขสถานการณ์เฉพาะหน้าได้ทันท่วงที

๕ การประเมินและติดตามผลการฝึกอบรม การประเมินผลที่จัดทำขึ้นเพื่อตรวจสอบว่าการฝึกอบรมได้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรและ ผู้เข้ารับการฝึกอบรมข้อมูลที่นำมาใช้ในการประเมินผล คือ รายละเอียดความต้องการและแผนการฝึกอบรม รวมทั้งบันทึกต่าง ๆ ที่ได้จากการจัดฝึกอบรมการประเมินผล ต้องนำเกณฑ์ในรายละเอียดแผนฝึกอบรมมา พิจารณามีการรวบรวมข้อมูลและจัดทำรายงาน รายละเอียดในรายงานควรประกอบด้วย รายละเอียดความต้องการฝึกอบรมหลักเกณฑ์ในการประเมิน

### การวิเคราะห์ข้อมูลและการแปลผล

สรุปผล ข้อเสนอแนะสำหรับ การปรับปรุง และแนวทางแก้ไขปัญหาต่างที่เกิดขึ้น การประเมินผลแบ่งเป็น ๒ รูปแบบ คือ

๑. การประเมินผลการฝึกอบรมระยะสั้น เป็นการประเมินทันทีหรือในช่วงเวลาหลังสิ้นสุด การฝึกอบรมโดยใช้ข้อมูลที่ได้รับจากผู้เข้ารับการฝึกอบรมเกี่ยวกับวิธีการฝึกอบรมความรู้และทักษะที่ได้รับ จากการฝึกอบรม

๒. การประเมินผลการฝึกอบรมระยะยาว เป็นการประเมินผลหลังจากผู้เข้ารับการฝึกอบรม ได้ปฏิบัติงานระยะหนึ่งแล้ว โดยดูจากประสิทธิผลของงานและผลการปฏิบัติงานที่เกิดขึ้น สรุปผลการสำรวจ ข้อมูลสภาพปัญหาและความต้องการฝึกอบรมและทักษะของพนักงาน องค์กรการบริหารส่วนตำบลตามแบบ สำรวจผลการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลเกาะรอ โดยจัดเก็บข้อมูล ดังต่อไปนี้

- ประกาศเจตนารมณ์การป้องกันและต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชัน เพื่อสร้างความโปร่งใส มีมาตรฐานในการปฏิบัติงานที่ชัดเจนและเป็นสากล เป็นเครื่องมือกำกับความประพฤติของบุคลากรทุกคน และ เพื่อให้การบริหารราชการเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและมีธรรมาภิบาล อันจะทำให้ประชาชนเกิดความมั่นใจ ศรัทธาและไว้วางใจในการบริหารงานภาครัฐ แนวคิดการแก้ปัญหาการทุจริตจึงเป็นสิ่งสำคัญที่หน่วยงานใน ภาครัฐ มาใช้กับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลเกาะรอ เพื่อให้การปฏิบัติงานของพนักงาน ส่วนตำบล เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพโดยยึดหลักเพื่อร่วมกันพัฒนาปรับปรุงระบบการบริหารจัดการและการ พัฒนาคนควบคู่ไปพร้อม ๆ กัน โดยการปลูกฝังความซื่อสัตย์ รับผิดชอบ มีวินัย ตลอดจนค่านิยมอื่น ๆ ที่ถูกต้อง

เพื่อให้การดำเนินการดังกล่าวบรรลุผลได้อย่างเป็นรูปธรรม งานการเจ้าหน้าที่องค์การบริหาร ส่วนตำบลเกาะรอ อำเภอราษีไศล จังหวัดยะลา จะได้ดำเนินการจัดทำโครงการฝึกอบรมด้านคุณธรรม จริยธรรม ความโปร่งใส ในปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖ เพื่อขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการ ทุจริตภาครัฐให้เกิดผลในทางปฏิบัติ และเพื่อขับเคลื่อนยุทธศาสตร์และกลยุทธ์ขององค์การบริหารส่วนตำบล เกาะรอให้บรรลุเป้าหมายและเกิดผลสัมฤทธิ์ตามความต้องการในการอบรมด้านป้องกันการทุจริต

### ข้อเสนอแนะ

๑. ต้องการให้ อบต. จัดการฝึกอบรมภายในสถานที่และนอกสถานที่
๒. ต้องการให้มี จัดการฝึกอบรม ที่เน้นฝึกปฏิบัติมากกว่าภาคทฤษฎี
๓. ต้องการให้ อบต. จัดการฝึกอบรมด้านคุณธรรม จริยธรรม ความโปร่งใส
๒. ต้องการให้มีโครงการฝึกอบรมสัมมนาเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และศึกษาดูงาน

### หลักสูตรที่ต้องการเข้ารับการฝึกอบรม

- โครงการฝึกอบรมสัมมนาเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และศึกษาดูงาน ด้านยุทธศาสตร์การพัฒนา
- ระเบียบ / กฎหมาย ตามสายงานที่ปฏิบัติ การบริหารงานบุคคล/ระเบียบเกี่ยวกับการสงเคราะห์ ราษฎร/การทำแผนพัฒนา/ข้อมูลข่าวสารทางราชการ

/- การบริหารงาน....

- การบริหารงานในระดับองค์กร และระดับส่วนราชการภายใน หลักสูตรนักบริหารงาน อบต./หลักสูตรนักบริหารงานทั่วไป/หลักสูตรนักบริหารงานการคลัง/หลักการบริหารสมัยใหม่
- ด้านคุณธรรม จริยธรรม ความโปร่งใส
- การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ



(นายธนาณัติ สนิทวงศ์ ณ อยุธยา)  
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ