

# รายงานผลการดำเนินงานตามแผนพัฒนาบุคลากร

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒



องค์การบริหารส่วนตำบลด่านช้าง  
อำเภอบัวใหญ่ จังหวัดนครราชสีมา

## บทที่ ๑

### บทนำ

#### ๑. ความเป็นมาและความสำคัญ

๑.๑ ภาวะการเปลี่ยนแปลง ภายใต้กระแสแห่งการปฏิรูประบบราชการและการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยีการบริหาร จัดการยุคใหม่ผู้นำหรือผู้บริหารองค์การต่างๆ ต้องมีความตื่นตัวและเกิดความพยายามปรับตัวใน รูปแบบต่างๆ โดยเฉพาะการเร่งรัดพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์การการปรับเปลี่ยนวิธีคิดวิธีการทำงาน เพื่อแสวงหารูปแบบใหม่ๆ และนำระบบมาตรฐานในระดับต่างๆ มาพัฒนาองค์การซึ่งนำไปสู่แนวคิดการพัฒนาระบบบริหารความรู้ ภายในองค์การเพื่อให้องค์กรสามารถใช้และพัฒนาความรู้ที่มีอยู่ภายในองค์การ ได้อย่างมีประสิทธิภาพและ ปรับเปลี่ยนนวิทยาการความรู้ใหม่มาใช้กับองค์การได้อย่างเหมาะสม

๑.๒ พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ มาตรา ๑๑ ระบุดังนี้ “ส่วน ราชการมีหน้าที่พัฒนาความรู้ในส่วนราชการเพื่อให้ มีลักษณะเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอโดยต้องรับรู้ข้อมูลข่าวสารและสามารถประมวลผลความรู้ในด้านต่างๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้องรวดเร็วและเหมาะสมต่อสถานการณ์รวมทั้งต้องส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถสร้างวิสัยทัศน์ และปรับเปลี่ยนทัศนคติของข้าราชการในสังกัดให้เป็นบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ และมีการเรียนรู้ร่วมกันทั้งนี้ เพื่อ ประโยชน์ในการปฏิบัติราชการของส่วนราชการให้สอดคล้องกับการบริหารราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์

ในการบริหารราชการแนวใหม่ส่วนราชการจะต้องพัฒนาความรู้ความเชี่ยวชาญให้เพียงพอแก่การปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับสภาพสังคมที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วและสถานการณ์ ของต่างประเทศที่มีผลกระทบต่อประเทศไทยโดยตรง ซึ่งในการบริหารราชการตามพระราชกฤษฎีกานี้จะต้องเปลี่ยนแปลงทัศนคติเดิมเสียใหม่จากการที่ขีดแนวความคิดว่าต้องปฏิบัติงานตามระเบียบแบบแผนที่วางไว้ ตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบันเน้นการสร้างความคิดใหม่ๆ ตามวิชาการสมัยใหม่ และนำมาปรับใช้กับการปฏิบัติราชการตลอดเวลา ใน พระราชกฤษฎีกาฉบับนี้ จึงกำหนดเป็นหลักการว่าส่วนราชการต้องมีการพัฒนาความรู้เพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอโดยมีแนวทางปฏิบัติดังนี้

๑. ต้องสร้างระบบให้สามารถรับรู้ ข่าวสารได้อย่างกว้างขวาง
๒. ต้องสามารถประมวลผลความรู้ในด้านต่างๆเพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้องรวดเร็วและเหมาะสมกับสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงไป
๓. ต้องมีการส่งเสริมและพัฒนาความรู้ ความสามารถสร้างวิสัยทัศน์และปรับเปลี่ยนทัศนคติของข้าราชการ เพื่อให้ข้าราชการทุกคนเป็นผู้มีความรู้ความสามารถในวิชาการสมัยใหม่ ตลอดเวลามีความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดและมีคุณธรรม
๔. ต้องมีการสร้างความมีส่วนร่วมในหมู่ข้าราชการให้เกิดการแลกเปลี่ยนความรู้ซึ่งกันและกัน



เพื่อการนำมาพัฒนาใช้ในการปฏิบัติราชการร่วมกันให้เกิดประสิทธิภาพ

## ๒. การดำเนินการในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒

การดำเนินงานตามแผนพัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลด่านช้าง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ ประกอบด้วยเนื้อหา ๖ เรื่องสำคัญ ได้แก่

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

### บทที่ ๒

#### ผลการดำเนินการ

องค์การบริหารส่วนตำบลด่านช้าง ได้ดำเนินงานตามแผนพัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลด่านช้าง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ ดังต่อไปนี้

#### ๑. การวิเคราะห์ความต้องการอัตรากำลังและแผนอัตรากำลัง

๑. การดำเนินการในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ องค์การบริหารส่วนตำบลด่านช้าง อำเภอบัวใหญ่ จังหวัดนครราชสีมา มีอัตรากำลังพนักงานฯทั้งสิ้น จำนวน ๔๕ อัตรา แยกเป็น

- พนักงานส่วนตำบลจำนวน ๑๖ อัตรา ตำแหน่งว่าง ๖ อัตรา
- พนักงานครู จำนวน ๑ อัตรา ตำแหน่งว่าง ๒ อัตรา
- พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๘ อัตรา
- พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๑๔ อัตรา ตำแหน่งว่าง ๑ อัตรา

ดำเนินการสรรหาพนักงานส่วนตำบล ได้แก่ ตำแหน่ง หัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ๑ อัตรา ตำแหน่ง นักวิชาการเกษตร ๑ อัตรา ตำแหน่ง นายช่างโยธา ๑ อัตรา และตำแหน่งครูผู้ดูแลเด็ก ๑ อัตรา องค์การบริหารส่วนตำบลด่านช้างมีนโยบาย และมีจุดมุ่งหมายในการพัฒนาด้านการพัฒนา เศรษฐกิจ ด้านการพัฒนาการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรมและด้านการพัฒนาสังคม

#### ๒. ระบบค่าตอบแทนและสวัสดิการ

๒.๑ การดำเนินการในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ องค์การบริหารส่วนตำบลด่านช้างมีการพิจารณา ความ ดีความชอบให้กับพนักงานส่วนตำบลปีละ ๒ ครั้ง ส่วนพนักงานจ้างตามภารกิจ ประเมินปีละ ๒ ครั้ง แต่นำมาพิจารณาเลื่อนค่าตอบแทนการจ้างปีละ ๑ ครั้ง และมีสวัสดิการสำหรับพนักงานส่วนตำบล คือ ได้สิทธิในการ ลาป่วย ลาคลอด ลากิจส่วนตัว ลาพักผ่อน ลาอุปสมบทหรือประกอบพิธีฮัจย์ ลาเข้ารับการตรวจเลือกหรือเข้ารับการเตรียมพล ลาไปศึกษา ฝึกอบรม ดูกานหรือปฏิบัติกรวิจัย ลาไปปฏิบัติงานในองค์การ

ระหว่างประเทศ ลาดิตตามคู้สมรส ลาไปช่วยภริยาที่คลอดบุตร และลาไปฟื้นฟูสมรรถภาพด้านอาชีพ และสวัสดิการสำหรับพนักงานจ้างตามภารกิจและพนักงานจ้างทั่วไป คือลาป่วย ลากิจส่วนตัว ลาพักผ่อน ลาคคลอดบุตร ลาอุปสมบท หรือลาไปประกอบพิธีฮัจย์ และการลาเข้ารับการตรวจเลือก เข้ารับการเตรียมพล เข้ารับการฝึกวิชาการทหาร เข้ารับการทดลองเตรียมความพร้อม

๒.๒ ค่าเช่าบ้าน องค์การบริหารส่วนตำบลด่านช้างได้พิจารณาเบิกค่าเช่าบ้านให้พนักงานส่วนตำบลที่มีความจำเป็นและมีสิทธิที่จะเบิกค่าเช่าบ้านตามระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยค่าเช่าบ้านของข้าราชการส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๘ ระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยค่าเช่าบ้านของข้าราชการส่วนท้องถิ่น (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๑ และระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยค่าเช่าบ้านของข้าราชการส่วนท้องถิ่น (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๒๓

๒.๓ ค่าศึกษาบุตร

๓. ระบบการประเมิน

การดำเนินการในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ องค์การบริหารส่วนตำบลด่านช้างได้ยึดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครราชสีมา เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๓๐ ธันวาคม ๒๕๕๘ และประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครราชสีมาเรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง (ฉบับที่ ๖)

๔. ระบบความก้าวหน้าในสายวิชาชีพ การดำเนินการในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ จาการจัดข้าราชการส่วนท้องถิ่นเข้าสู่ประเภทตำแหน่ง ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล จังหวัดนครราชสีมา เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของ องค์การบริหารส่วนตำบล (เพิ่มเติม) พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๒๕ ธันวาคม ๒๕๕๘ ประกอบ ประกาศ คณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคล ส่วนท้องถิ่น เรื่อง กำหนดมาตรฐานกลางการบริหารงาน บุคคลส่วนท้องถิ่น (ฉบับที่ ๔) ลงวันที่ ๒๖ ธันวาคม ๒๕๕๗ และประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่ง (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๔๘ ลงวันที่ ๔ กันยายน ๒๕๔๘ จึงส่งผลให้ทุกตำแหน่งมีความก้าวหน้าในสายวิชาชีพตามแผนความก้าวหน้าในสายงาน คือ

๑. สามารถเติบโตได้อย่างอิสระในแต่ละ“แห่ง”ตามลักษณะงานที่แตกต่างกัน เช่น หากเป็นงานวิชาการ ก็สามารถเติบโตในความเชี่ยวชาญของงานวิชาชีพ ไม่เกี่ยวข้องสัมพันธ์กันกับการเติบโตในสายงานบริหาร

๒. มีเงินค่าตอบแทนที่สะท้อนค่างาน และเหมาะสมตามลักษณะงานที่แตกต่างกันทั้งในเชิงปริมาณ และความยุ่งยากท้าทายของงาน อันจะเสริมสร้างขวัญกำลังใจของข้าราชการในองค์กร

๓. มีรูปแบบในการประเมินผลงาน และความรู้ทักษะและสมรรถนะที่โปร่งใส เหมาะสม และเป็นธรรมมากขึ้น

๔. มีแนวทางในการพัฒนาที่เป็นระบบในแต่ละตำแหน่ง แต่ละระดับชั้นงาน ตามความรู้ ทักษะและ สมรรถนะที่ต้องการ อาจจะทำให้ข้าราชการที่มีศักยภาพสูงเป็นมืออาชีพ และเป็นมาตรฐานสากล



๕. การศึกษาไว้และเกษียณ การดำเนินการในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ องค์การบริหารส่วนตำบล  
 ด้านช่างได้ตั้งงบประมาณในข้อบัญญัติรายจ่ายประจำปีไว้สำหรับการจ่ายบำเหน็จบำนาญให้กับพนักงานส่วน  
 ตำบลหากมีการเกษียณอายุ

การฝึกอบรมของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลด้านช่าง  
 อำเภอบัวใหญ่ จังหวัดนครราชสีมา ระหว่างวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๑ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๒

| ที่ | ชื่อ-สกุล                     | ตำแหน่ง                        | หลักสูตร  | ระหว่างวันที่        |
|-----|-------------------------------|--------------------------------|---|----------------------|
| ๑   | นาง อรวรรณ ไชยรินทร์          | ปลัดอบต.                       | เทคนิคการทบทวนแผนพัฒนาท้องถิ่น ๕ ปี พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๕                          | ๗-๙ มิ.ย ๒๕๖๒        |
| ๒   | นาย ฉัตรชัย อยู่เย็น          | รองปลัดอบต.                    | พระราชบัญญัติภาษีที่ดินและสิ่งปลูกสร้าง พ.ศ. ๒๕๖๒                           | ๑๖-๒๐ พ.ค ๒๕๖๒       |
| ๓   | นาง บุญช่วย ไชยบุรี           | ผู้อำนวยการกองคลัง             | เสริมสร้างองค์ความรู้กับกฎหมายฉบับใหม่ตามพระราชบัญญัติวินัยการคลังของรัฐ    | ๙-๑๐ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๒ |
| ๔   | นาย จัตววัฒน์ ฐานเจริญ        | ผู้อำนวยการกองช่าง             | การคำนวณราคากลางงานก่อสร้างทางของราชการด้วยอิเล็กทรอนิกส์                   | ๒๘-๓๐ พฤศจิกายน ๒๕๖๑ |
| ๕   | นาย โกมฤทธิ์ ชุมกลาง          | ผู้อำนวยการกองการศึกษา         | อธิบายมาตรฐานและคู่มือสถานพัฒนาเด็กปฐมวัยแห่งชาติและการจัดทำรายงาน (SAR)    | ๑๙-๒๑ กรกฎาคม ๒๕๖๒   |
| ๖   | นาง กลินี ทับศรีแก้ว          | ผู้อำนวยการกองส่งเสริมการเกษตร | พัฒนาความรู้ดำเนินงานสนองพระราชดำรินในสมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ              | ๑๔-๑๖ พฤษภาคม ๒๕๖๒   |
| ๗   | นาง เบญจพร ศรีแสง             | นักทรัพยากรบุคคล               | การเลื่อนตำแหน่งและระดับข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นให้สูงขึ้น          | ๘-๑๐ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๒ |
| ๘   | นาง โสภา สีมานอก              | นักจัดการงานทั่วไป             | ศึกษาและเตรียมความพร้อมกับหลักเกณฑ์ใหม่ของกฎหมายการเลือกตั้ง                | ๒๕-๒๗ เมษายน ๒๕๖๒    |
| ๙   | น.ส. ณัฏวิภา ทองสุขนอก        | นักพัฒนาชุมชน                  | การเลื่อนตำแหน่งและระดับข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นให้สูงขึ้น          | ๘-๑๐ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๒ |
| ๑๐  | นาย ดวงจันทร์ ผาสุข           | นักวิเคราะห์นโยบายและแผน       | การทบทวนแผนพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและแนวทางปฏิบัติใหม่ของระเบียบ   | ๕-๗ ธันวาคม ๒๕๖๑     |
| ๑๑  | น.ส. รัตนาภรณ์ สันหัด         | นักวิชาการจัดเก็บรายได้        | การจัดเก็บภาษีที่ดินและสิ่งปลูกสร้าง พ.ศ. ๒๕๖๓                              | ๒๖-๒๘ เมษายน ๒๕๖๒    |
| ๑๒  | น.ส. วาสนา สมบัติไทย          | นักวิชาการพัสดุ                | เสริมสร้างองค์ความรู้กับกฎหมายฉบับใหม่ตามพระราชบัญญัติวินัยการคลังของรัฐ    | ๙-๑๐ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๒ |
| ๑๓  | น.ส. นุจรินัย ภูศรี           | นักวิชาการศึกษา                | การจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐสำหรับโรงเรียนและศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก | ๒-๔ สิงหาคม ๒๕๖๒     |
| ๑๔  | น.ส. พรทิพย์ ศักดิ์กุลพิทักษ์ | เจ้าพนักงานธุรการ              | การใช้ประโยชน์ระบบดิจิทัลเพื่อที่ดี ง่าย รวดเร็ว เสริมสร้างสุขภาพชุมชน      | ๒๔-๒๖ กรกฎาคม ๒๕๖๒   |
| ๑๕  | น.ส. อมรัตน์ โยธาฤทธิ         | จพง.การเงินและบัญชี            | เสริมสร้างองค์ความรู้กับกฎหมายฉบับใหม่ตามพระราชบัญญัติวินัยการคลังของรัฐ    | ๙-๑๐ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๒ |
| ๑๖  | นาง นงนุช เขียงพุกภัย         | ครูผู้ดูแลเด็ก                 | การประเมินผลงานข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาท้องถิ่น ประจำปี ๒๕๖๒       | ๑๔-๑๖ ธันวาคม ๒๕๖๑   |

## บทที่ ๓

### สรุปปัจจัยแห่งความสำเร็จ / ปัญหาอุปสรรค และความต้องการพัฒนา

องค์การบริหารส่วนตำบลด่านช้างได้ดำเนินการสำรวจรวบรวมข้อมูล จนได้ข้อสรุปถึงปัจจัยแห่งความสำเร็จ และปัญหาอุปสรรคในการบริหารและการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลด่านช้าง สรุปได้ดังนี้

#### ๑. ปัจจัยแห่งความสำเร็จ

๑. บุคลากรมีความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานตามภารกิจของตน
๒. บุคลากรปฏิบัติราชการโดยมุ่งเน้นผลสำเร็จ
๓. บุคลากรทำงานเน้นผลสำเร็จ
๔. การประเมินผลการปฏิบัติราชการมีความเป็นธรรม
๕. มีการกำหนดส่วนราชการเหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติ
๖. บุคลากรมีความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างกันทั้งผู้บริหารกับผู้ปฏิบัติงานและระหว่างผู้ปฏิบัติงาน

ด้วยกัน

๗. ส่งเสริมให้มีการใช้ระบบสารสนเทศและเทคโนโลยีให้ทันสมัยอยู่เสมอ

#### ๒. ปัญหาอุปสรรคในการดำเนินงาน

๑. ระบบการบริหารงานบุคคลที่แตกต่างกันระหว่างท้องถิ่นกับส่วนราชการอื่น เป็นอุปสรรคต่อ การโอน (ย้าย)
๒. งบประมาณในการสนับสนุนและส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรไม่เพียงพอ
๓. บุคลากรไม่เพียงพอต่อการดำเนินงาน
๔. วัสดุอุปกรณ์ไม่เพียงพอในการปฏิบัติงาน

#### ๓. สรุปผลการสำรวจข้อมูลสภาพปัญหาและความต้องการฝึกอบรมและพัฒนาของพนักงาน

องค์การบริหารส่วนตำบล

๓.๑ การหาความจำเป็นในการฝึกอบรมหรือการกำหนดความต้องการฝึกอบรม การกำหนดความต้องการในการฝึกอบรมจะอยู่บนพื้นฐานของความต้องการจากองค์กร ซึ่ง จะพิจารณาจากนโยบายขององค์กรในด้านการพัฒนาบุคลากร และ นโยบายด้านการฝึกอบรม ซึ่งหมายรวมถึง นโยบายจากสำนักงาน ก.พ. ในด้านของการพัฒนาบุคลากร และแผนพัฒนาบุคลากรของกระทรวงการคลัง รวมถึงการหาข้อมูลว่า กลุ่มบุคลากรเป้าหมายที่จะต้องเข้ารับการฝึกอบรมจะต้องเป็นกลุ่มใด ตำแหน่งใด มีจำนวนมากน้อยเพียงใด และควรจะต้องเป็นการจัดการฝึกอบรมภายในหน่วยงาน หรือส่งเข้ารับการฝึกอบรม ภายนอกหน่วยงาน และวิเคราะห์ถึงสภาพการณ์ที่เป็นปัญหา และสภาพการณ์ที่จำเป็นต่อการฝึกอบรม การวิเคราะห์หาความจำเป็นในการฝึกอบรม สามารถดำเนินการได้ดังต่อไปนี้

๓.๑.๑ กำหนดจากข้อกำหนดของตำแหน่งงาน องค์กรควรจะต้องวิเคราะห์หาความจำเป็นในการฝึกอบรมของบุคลากรจาก ข้อกำหนดของงานโดยมีขั้นตอนดังนี้



๓.๑.๑.๑ การกำหนดหลักสูตรฝึกอบรมให้สอดคล้องกับ Job Competencies เนื่องจากแต่ละตำแหน่งงาน มีอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบแตกต่างกันออกไป ดังนั้น จึงมีความจำเป็นต้อง จัดหลักสูตรการฝึกอบรมให้สอดคล้องกับความรู้ ทักษะ และความสามารถของผู้ที่ดำรงตำแหน่งแต่ละประเภท เพื่อบ่งบอกว่าผู้ดำรงตำแหน่งต้องเข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตรใดบ้าง หรือสามารถเรียกได้ อีก ชื่อว่า Training Road Map

๓.๑.๑.๒ การกำหนดหลักสูตรฝึกอบรมโดยประเมินจากความสามารถของผู้ดำรง ตำแหน่ง (Competency Assessment) การกำหนดหลักสูตรฝึกอบรม โดยวิธีการนี้ เพื่อให้ทราบว่าผู้ดำรง ตำแหน่งแต่ละคนมีความจำเป็นต้องเข้ารับการฝึกอบรมในหลักสูตรใดบ้าง ทั้งนี้ เพื่อให้การจัดหลักสูตรฝึกอบรม ให้แก่แต่ละบุคคล เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และตรงตามความต้องการสูงสุด

๓.๑.๒ กำหนดหลักสูตรฝึกอบรมจากปัญหาในการทำงานปีที่ผ่านมา การกำหนดหลักสูตร ฝึกอบรมโดยวิเคราะห์จากปัญหาในการทำงานจากปีที่ผ่านมา เพื่อเป็นการวิเคราะห์ถึงสภาพการณ์ที่องค์กร เป็นอยู่ในปัจจุบันว่ามีสาเหตุใดที่ควรได้รับการแก้ไข หรือปรับปรุงบ้าง ซึ่งในประการแรก ผู้ปฏิบัติหน้าที่ด้านการ ฝึกอบรม จำเป็นจะต้องค้นหาปัญหาในรอบปีที่ผ่านมา โดยพิจารณาจากประเด็นปัญหาต่างๆภายในองค์กร ในปีที่ ผ่านมา อาจใช้การสำรวจโดยแบบสอบถาม หรือ การสัมภาษณ์ เมื่อสำรวจได้ปัญหาแล้วขั้นตอนต่อไป คือการ แบ่งกลุ่มของปัญหาที่เกิดขึ้น ทั้งนี้เพื่อให้การวางแผนโครงการต่างๆในการฝึกอบรม เป็นไปอย่างมี ระเบียบแบบ แผนและสามารถบริหารจัดการได้อย่างไม่ซับซ้อน และลำดับต่อไปคือ การวิเคราะห์ว่าปัญหา ต่างๆเหล่านั้น เกิดขึ้นจากสาเหตุใดบ้าง และมีความถี่ของการเกิดขึ้นบ่อยครั้งเพียงใด และมีการแก้ไขปัญหาให้ แล้วเสร็จไปแล้ว หรือไม่ และปัญหาที่เกิดขึ้นจะสามารถใช้วิธีการฝึกอบรมช่วยแก้ไขได้ หรือไม่ จากนั้นจึงนำผลที่ ได้มาใช้เป็น ฐานข้อมูลในการบริหารจัดการวางแผนหลักสูตรฝึกอบรมต่อไป

๓.๑.๓ การกำหนดหลักสูตรฝึกอบรมจากข้อกำหนดของทางราชการ หรือจากกฎหมาย กฎ ระเบียบต่างๆที่เกิดขึ้น เนื่องจากกระทรวงการคลังเป็นหน่วยงานภาครัฐ และการปฏิบัติส่วนใหญ่ต้องอยู่ ภายใต้กฎระเบียบและนโยบายจากสำนักงาน ก.พ. ดังนั้น การกำหนดหลักสูตรฝึกอบรมในแต่ละปี ผู้ปฏิบัติงาน จำเป็นจะต้องทราบถึงกฎเกณฑ์ข้อบังคับต่างๆที่เกิดขึ้น และ/หรือมีความเกี่ยวข้องโดยตรงกับ ชำราชการ/ พนักงานภายในองค์กร รวมถึงต้องทราบนโยบายต่างๆจากสำนักงาน ก.พ. ที่ส่งให้ กระทรวงการคลัง นำไป ยึดถือ และปฏิบัติตาม

๓.๑.๔ การกำหนดหลักสูตรฝึกอบรมจากกลยุทธ์ต่างๆขององค์กร การกำหนดหลักสูตร ฝึกอบรมจากกลยุทธ์ของกระทรวงการคลัง ถือเป็นวัตถุประสงค์ลำดับต้นๆ ของการจัดการฝึกอบรมในแต่ละ โครงการ เนื่องจาก กลยุทธ์ต่างๆของกระทรวงการคลังที่ตอบสนองนโยบายของรัฐบาลนั้น ถือเป็นประเด็น หลักที่แต่ละส่วนราชการในสังกัดกระทรวงการคลังจะต้องนำมาพิจารณาเพื่อ บริหารจัดการ โครงการต่างๆใน ความรับผิดชอบของกระทรวงการคลังได้ตรงตามวัตถุประสงค์ขององค์กร

๓.๒ การสร้างหลักสูตรการอบรม เป็นขั้นตอนของการกำหนดรายละเอียดของการฝึกอบรม โดยจะต้องจัดทำรายการต่างๆ ประกอบด้วย กฎระเบียบต่างๆทางราชการ และข้อบังคับทางกฎหมาย นโยบายของส่วนราชการ งบประมาณของ หลักสูตร ระยะเวลาในการจัดหลักสูตร และความพร้อมของ

บุคลากร สำหรับเกณฑ์ในการเลือกวิธีการในการ ฝึกอบรม ประกอบด้วย วัน เวลา สถานที่ ค่าใช้จ่าย วัตถุประสงค์ในการฝึกอบรม กลุ่มเป้าหมายในการฝึกอบรม ระยะเวลาในการฝึกอบรม การประเมินและการรับรองผล การฝึกอบรม จากนั้นจึงนำรายละเอียดของการฝึกอบรม มาพิจารณาคุ้มกันนโยบายและความต้องการขององค์กรในการฝึกอบรม และวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม สำหรับ กรณีที่ส่งบุคลากรไปอบรมภายนอกหน่วยงาน จะต้องพิจารณาหน่วยงานที่ให้บริการฝึกอบรมว่าจะต้องสอดคล้อง กับความต้องการในการฝึกอบรม และมีความเหมาะสมถูกต้องในรายละเอียดต่างๆประกอบกัน

๓.๓ การกำหนดโครงการฝึกอบรม การกำหนดโครงการฝึกอบรม คือ การวางแผนการ ดำเนินการฝึกอบรมอย่างเป็นขั้นตอน โดยการเขียนเป็นลายลักษณ์อักษร โดยระบุรายละเอียดและเหตุผล ทั้งหมด ประกอบด้วย เหตุผลความจำเป็นใน การจัดฝึกอบรม วัตถุประสงค์ในการฝึกอบรม หลักสูตร หัวข้อ วิชาต่างๆ วิทยากร กลุ่มเป้าหมายที่จะเข้ารับ การ ฝึกอบรม วัน เวลา สถานที่ในการฝึกอบรม ประมาณการ ค่าใช้จ่าย ตลอดจนรายละเอียดด้านการบริหารและธุรการต่างๆ อาทิ กฎระเบียบทางราชการ ประกาศ ข้อบังคับต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง รวมถึงการจัดการด้านการเงินและพัสดุ ที่เกี่ยวข้องกับการฝึกอบรม

๓.๔ การบริหารโครงการฝึกอบรม ผู้ปฏิบัติงานควรมีความเข้าใจหลักการบริหารงานฝึ กอบรม และมีบทบาทหลักในการอำนวยความสะดวกให้กับวิทยากรในการจัดการฝึกอบรมให้กับบุคลากร ทั้ง ในด้านสถานที่ โสตทัศนูปกรณ์ วัสดุ อุปกรณ์ วัสดุอุปกรณ์ การเงิน ฯลฯ และต้องดำเนินงานในฐานะผู้จัดการ โครงการ ทำหน้าที่ควบคุมการฝึกอบรมให้ดำเนินไปตามกำหนดการ และสามารถแก้ไขสถานการณ์เฉพาะ หน้าได้ทันท่วงที

๓.๕ การประเมินและติดตามผลการฝึกอบรม การประเมินผลที่จัดทำขึ้นเพื่อตรวจสอบว่า การฝึกอบรมได้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร และผู้เข้ารับการฝึกอบรม ข้อมูลที่นำมาใช้ในการประเมินผล คือ รายละเอียดความต้องการและแผนการฝึกอบรม รวมทั้งบันทึกต่างๆ ที่ได้จากการจัดฝึกอบรม การ ประเมินผลต้องนำเกณฑ์ในรายละเอียดแผน ฝึกอบรมมาพิจารณา มีการรวบรวมข้อมูลและจัดทำรายงาน รายละเอียดในรายงานควรประกอบด้วย รายละเอียดความ ต้องการฝึกอบรม หลักเกณฑ์ในการประเมิน การ วิเคราะห์ข้อมูลและการแปลผล สรุปผลข้อเสนอแนะสำหรับการปรับปรุง และแนวทางแก้ไขปัญหาต่างๆที่ เกิดขึ้น การประเมินผลแบ่งเป็น ๒ รูปแบบคือ

๑. การประเมินผลการฝึกอบรมระยะสั้น เป็นการประเมินทันทีหรือในช่วงเวลาหลังสิ้นสุด การฝึ กอบรม โดยใช้ข้อมูลที่ได้รับจากผู้เข้ารับการฝึกอบรมเกี่ยวกับวิธีการฝึกอบรม ความรู้ และทักษะที่ ได้รับจาก การฝึกอบรม

๒. การประเมินผลการฝึกอบรมระยะยาว เป็นการประเมินผลหลังจากผู้เข้ารับการฝึกอบรม ได้ ปฏิบัติงานระยะหนึ่งแล้ว โดยดูจากประสิทธิผลของงานและผลการปฏิบัติงานที่เกิดขึ้น ดังนั้นจึงสรุปได้ ว่าพนักงานส่วนตำบลและพนักงานครูต้องการที่จะพัฒนาตนเองโดยการฝึกอบรม การประชุมการสัมมนา การ ประชุมประจำเดือนในการถ่ายทอดความรู้ การมอบหมายงาน การสอนงาน การให้คำปรึกษา โดยโครงการ หลักสูตรหรือเรื่องที่ต้องการพัฒนาเป็นโครงการ/หลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติหน้าที่ ที่รับผิดชอบหรือการ พัฒนาเพื่อการปฏิบัติงาน ทั้งนี้เพื่อความก้าวหน้าในสายงาน โดยระยะเวลาที่ต้องการ คือ ไตรมาสแรก (ต.ค.



๖๑-๖๒) ซึ่งพนักงานทุกคนต้องการพัฒนาตนเองโดยมีวัตถุประสงค์และคาดหวังผล/สิ่งที่ได้รับหรือประโยชน์จากการพัฒนาตนเองดังนี้

๑. ประโยชน์สำหรับตนเอง

๑. เพื่อมีกรอบการประโยชน์สำหรับทีมงานเพื่อนร่วมงาน และประโยชน์สำหรับองค์กร
๒. มีการวิเคราะห์เป้าหมายกับสิ่งที่ตนเองเป็นอยู่
๓. มีการวางแผนการพัฒนามีรูปแบบ
๔. มีแผนการพัฒนาศักยภาพของตนเองเพื่อแข่งขันได้ทั้งในและนอกองค์กร
๕. มีแนวทางการทำงานรูปแบบใหม่ๆ
๖. มีแผนการดำเนินชีวิต

๒. ประโยชน์สำหรับองค์กรและเพื่อนร่วมงาน

๑. สร้างทัศนคติที่ดีต่อการพัฒนาตนเอง
๒. ใช้เป็นกรอบในการบริหารงานบุคคล
๓. สร้างการเปลี่ยนแปลงอย่างยั่งยืน
๔. สร้างขีดความสามารถในการแข่งขันให้กับองค์กรได้อย่างดี
๕. ระบบการทำงานมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง จึงสรุปได้ว่าการพัฒนาบุคลากรจึงต้องพิจารณาคัดเลือกบุคลากรให้เข้ารับการอบรม/ ประชุม/ สัมมนาโครงการหรือหลักสูตรเกี่ยวกับหรือเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติหน้าที่ที่รับผิดชอบ หรือตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ซึ่งโครงการหรือหลักสูตรที่จะเข้ารับการพัฒนานั้น องค์กรบริหารส่วนตำบลด้านข้างอาจจะดำเนินการเองหรือจัดส่งบุคคลเข้ารับการอบรม/ประชุม/สัมมนาโครงการหรือหลักสูตรของหน่วยงานอื่นได้

\*\*\*\*\*