

รายงานผลการดำเนินงาน
ตามแผนพัฒนาบุคลากร
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕



ของ

เทศบาลตำบลตอหลัง

อำเภอยะหริ่ง จังหวัดปัตตานี

สารบัญ

บทสรุปสำหรับผู้บริหาร	๑
บทที่ ๑ บทนำ	๒
บทที่ ๒ ผลการดำเนินการ	๔
บทที่ ๓ สรุปปัจจัยแห่งความสำเร็จ/ปัญหาอุปสรรค/และความต้องการพัฒนา	๑๑

ภาคผนวก

คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการติดตามฯ

แบบสำรวจข้อมูลสภาพปัญหาและความต้องการฝึกอบรมและทักษะ

แบบสำรวจประเมินความพึงพอใจและแรงจูงใจของบุคลากร

บทสรุปสำหรับผู้บริหาร

1. ความเป็นมาและความสำคัญ

การบริหารจัดการขับเคลื่อนกลยุทธ์ของหน่วยงานไปสู่เป้าหมายและผลสัมฤทธิ์ที่ต้องการนั้น ทรัพยากรบุคคลคือปัจจัยสำคัญที่สุด ผลการดำเนินงานที่สำเร็จลุล่วงตามจุดมุ่งหมายในปีงบประมาณ ๒๕๖๔ เกิดจากความร่วมมือร่วมแรง ร่วมใจ จากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ภาคเอกชน และประชาชนอย่างเต็มที่ เทศบาลตำบลตอหลังซึ่งหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือ งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดเทศบาลตำบลตอหลังได้ดำเนินงานตามนโยบายของผู้บริหาร สอดคล้องกับขีดความสามารถหลัก แผนเส้นทางการพัฒนาบุคลากร และแผนพัฒนาบุคลากร ภายใต้การกำกับดูแลของเทศบาลตำบลตอหลัง ในภาพรวมการพัฒนาบุคลากรประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ พบว่าบุคลากรได้รับการพัฒนาในส่วนของ การพัฒนาและฝึกอบรมได้ดำเนินการและร่วมดำเนินการกับหน่วยงานอื่นๆ โดยใช้งบประมาณทั้งสิ้น คิดเป็นผลสำเร็จร้อยละ ได้ดำเนินการทั้งสิ้น (จากแผน โครงการ) คิดเป็นผลสำเร็จร้อยละ

๒. การดำเนินงานในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓

เทศบาลตำบลตอหลัง ซึ่งได้ดำเนินงานในปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕ ภายใต้วิสัยทัศน์ “ คุณภาพชีวิตที่ดี สัมผัสดีเข้มแข็ง การบริหารโปร่งใส นับไวการให้บริการ ” มีส่วนราชการในสังกัดจำนวน ๓ ส่วน ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กจำนวน ๑ ศูนย์ มีอัตรากำลังพนักงานจำนวน ๒๒ คน แยกเป็นพนักงานเทศบาล ๑๒ คน พนักงานครูเทศบาลตำบลตอหลัง ๒ คน ลูกจ้างประจำ - คน พนักงานจ้างตามภารกิจจำนวน ๕ คน พนักงานจ้างทั่วไปจำนวน ๓ คน และใช้ใช้จ่ายงบประมาณตามข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ จำนวน ๒๕,๒๓๔,๕๔๔.๑๗ บาท ผลการดำเนินงานในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ เทศบาลตำบลตอหลัง ใช้งบประมาณในการดำเนินงานในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ เป็นเงินตามเทศบัญญัติทั้งสิ้น ๖,๙๘๐,๗๒๔.- บาท ได้ขับเคลื่อนการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์การพัฒนาเทศบาลตำบลตอหลัง

๓. ปัจจัยแห่งความสำเร็จ

๑. การกำหนดวิสัยทัศน์ ซึ่งมาจากการวิเคราะห์หาจุดอ่อน จุดแข็ง ในการดำเนินงาน
๒. การสร้างความรู้ความเข้าใจและถ่ายทอดประสบการณ์ให้แก่บุคลากรในองค์กร
๓. การส่งเสริมให้เกิดการทำงานร่วมกัน
๔. ลักษณะผู้บริหารมีภาวะความเป็นผู้นำ
๕. บุคลากรในองค์กรมีความรู้ความสามารถและมีความรับผิดชอบ
๖. การบริหารงานที่มีความคล่องตัว
๗. การรับฟังความคิดเห็นจากภายนอก

๔. ปัญหาอุปสรรคในการดำเนินงาน

๑. ปัญหาด้านการบริหารงานบุคคล
๒. ปัญหาด้านการขาดแคลนบุคลากร
๓. ปัญหาด้านงบประมาณที่มีจำกัด
๔. ปัญหาด้านความไม่สงบในพื้นที่ชายแดนใต้

บทที่ ๑ บทนำ

๑. ความเป็นมาและความสำคัญ

๑.๑ ภาวะการเปลี่ยนแปลง ภายใต้กระแสแห่งการปฏิรูประบบราชการและการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยีการบริหารจัดการยุคใหม่ผู้นำหรือผู้บริหารองค์การต่างๆต้องมีความตื่นตัวและเกิดความพยายามปรับตัวในรูปแบบต่างๆโดยเฉพาะการเร่งรัดพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์การการปรับเปลี่ยนวิถีคิดวิถีการทำงานเพื่อแสวงหารูปแบบใหม่ๆ และนำระบบมาตรฐานในระดับต่างๆมาพัฒนาองค์การซึ่งนำไปสู่แนวคิดการพัฒนาระบบบริหารความรู้ภายในองค์การเพื่อให้องค์กรสามารถใช้และพัฒนาความรู้ที่มีอยู่ภายในองค์การได้อย่างมีประสิทธิภาพและปรับเปลี่ยนวิทยาการความรู้ใหม่มาใช้กับองค์การได้อย่างเหมาะสม

๑.๒ พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ.๒๕๔๖ พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ.๒๕๔๖ มาตรา ๑๑ ระบุดังนี้ “ส่วนราชการมีหน้าที่พัฒนาความรู้ในส่วนราชการเพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอโดยต้องรับรู้ข้อมูลข่าวสารและสามารถประมวลผลความรู้ในด้านต่างๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้องรวดเร็วและเหมาะสมต่อสถานการณ์รวมทั้งต้องส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถสร้างวิสัยทัศน์และปรับเปลี่ยนทัศนคติของข้าราชการในสังกัดให้เป็นบุคลากรที่มีประสิทธิภาพและมีการเรียนรู้ร่วมกันทั้งนี้เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติราชการของส่วนราชการให้สอดคล้องกับการบริหารราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์

ในการบริหารราชการแนวใหม่ส่วนราชการจะต้องพัฒนาความรู้ความเชี่ยวชาญให้เพียงพอแก่การปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับสภาพสังคมที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วและสถานการณ์ของต่างประเทศที่มีผลกระทบต่อประเทศไทยโดยตรงซึ่งในการบริหารราชการตามพระราชกฤษฎีกานี้จะต้องเปลี่ยนแปลงทัศนคติเดิมเสียใหม่จากการที่ขีดแนวความคิดว่าต้องปฏิบัติงานตามระเบียบแบบแผนที่วางไว้ตั้งแต่อดีตจนต่อเนื่องถึงปัจจุบันเน้นการสร้างความคิดใหม่ๆตามวิชาการสมัยใหม่และนำมาปรับใช้กับการปฏิบัติราชการตลอดเวลาในพระราชกฤษฎีกาฉบับนี้จึงกำหนดเป็นหลักการว่าส่วนราชการต้องมีการพัฒนาความรู้เพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอโดยมีแนวทางปฏิบัติดังนี้

- ๑.) ต้องสร้างระบบให้สามารถรับรู้ข่าวสารได้อย่างกว้างขวาง
- ๒.) ต้องสามารถประมวลผลความรู้ในด้านต่างๆเพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้องรวดเร็วและเหมาะสมกับสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงไป

- ๓.) ต้องมีการส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถสร้างวิสัยทัศน์และปรับเปลี่ยนทัศนคติของข้าราชการเพื่อให้ข้าราชการทุกคนเป็นผู้มีความรู้ความสามารถในวิชาการสมัยใหม่ตลอดเวลา มีความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดและมีคุณธรรม
- ๔.) ต้องมีการสร้างความมีส่วนร่วมในหมู่ข้าราชการให้เกิดการแลกเปลี่ยนความรู้ซึ่งกันและกันเพื่อนำมาพัฒนาใช้ในการปฏิบัติราชการร่วมกันให้เกิดประสิทธิภาพ

๑.๓ ประกาศคณะกรรมการพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลจังหวัดปัตตานี

ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดปัตตานี เรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๑๖ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ ส่วนที่ ๔ เรื่องการพัฒนาพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล ข้อ ๒๘๘-๓๒๖ กำหนดให้เทศบาลมีการพัฒนาผู้ได้รับการบรรจุเข้ารับราชการเป็นพนักงานเทศบาลก่อนมอบหมายหน้าที่ให้ปฏิบัติเพื่อให้รู้ระเบียบแบบแผนของราชการ หลักและวิธีปฏิบัติราชการบทบาทและหน้าที่ของพนักงานเทศบาลในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุขและแนวทางปฏิบัติตนเพื่อเป็นพนักงานที่ดีโดยเทศบาลต้องดำเนินการพัฒนาให้ครบถ้วนตามหลักสูตรที่คณะกรรมการพนักงานเทศบาล

กำหนดเช่นการพัฒนาความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการให้ใช้วิธีการฝึกอบรมในห้องฝึกอบรมการฝึกอบรมทางไกลหรือการพัฒนาตนเองก็ได้หากเทศบาลมีความประสงค์จะพัฒนาเพิ่มเติมให้สอดคล้องกับความจำเป็นในการพัฒนาของแต่ละเทศบาลกำหนดเป็นหลักสูตรหลักและเพิ่มเติมหลักสูตรตามความจำเป็นที่เทศบาลพิจารณาเห็นว่ามีเหมาะสมกับการพัฒนาพนักงานเทศบาลเกี่ยวกับการปฏิบัติงานในหน้าที่ให้เทศบาลสามารถเลือกใช้วิธีการพัฒนาอื่นๆ ได้และอาจจะกระทำได้โดยสำนักงานคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล สำนักงานคณะกรรมการพนักงานเทศบาล เทศบาล ต้นสังกัดหรือสำนักงานคณะกรรมการพนักงานเทศบาลร่วมกับเทศบาล ต้นสังกัดหรือเทศบาล ต้นสังกัดร่วมกับส่วนราชการอื่นหรือภาคเอกชนก็ได้ประกอบกับประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดปัตตานีเรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๒๔ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ ส่วนที่ ๔ เรื่องการพัฒนาพนักงานเทศบาล ข้อ ๒๙๙ กำหนดให้เทศบาล จัดทำแผนพัฒนาพนักงานเทศบาลเพื่อเพิ่มพูนความรู้ทักษะทัศนคติ ที่ดีคุณธรรมและจริยธรรมอันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพในการจัดทำแผนการพัฒนาเทศบาลต้องกำหนดตามกรอบของแผนแม่บทการพัฒนาพนักงานเทศบาล ที่คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล กำหนดประกอบด้วยด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงานด้านความรู้และ

ทักษะของงานแต่ละตำแหน่งด้านการบริหารด้านคุณสมบัติส่วนตัวและด้านศีลธรรมคุณธรรมโดยให้กำหนดเป็นแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาลมีระยะเวลา ๓ ปีตามกรอบของแผนอัตรากำลังของเทศบาลเพื่อให้เป็นไปตามประกาศ ก.ท.จ.ปัตตานี เรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ข้อ ๒๘๘ ถึงข้อ ๓๓๙ เทศบาลตำบลตอหลังจึงได้จัดทำแผนพัฒนาขึ้นโดยจัดทำให้สอดคล้องกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปีของเทศบาลตำบลตอหลัง

๒. การดำเนินการในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

การดำเนินงานตามแผนพัฒนาบุคลากรเทศบาลตำบลตอหลัง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕

ประกอบด้วยเนื้อหา ๔ เรื่องสำคัญ ได้แก่

๑. การวิเคราะห์ความต้องการอัตรากำลังและแผนอัตรากำลัง
๒. การพัฒนาบุคลากร
๓. ระบบค่าตอบแทนและสวัสดิการ
๔. ระบบการประเมิน

บทที่ ๒

ผลการดำเนินการ

เทศบาลตำบลต่อหลัง ได้ดำเนินงานตามแผนพัฒนาบุคลากรเทศบาลตำบลต่อหลัง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕ ดังต่อไปนี้

๑. การวิเคราะห์ความต้องการอัตรากำลังและแผนอัตรากำลัง

๑) การดำเนินการในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ เทศบาลตำบลต่อหลัง อำเภอยะหริ่ง จังหวัดปัตตานี มีอัตรากำลังพนักงานฯทั้งสิ้น จำนวน ๒๑ อัตรา แยกเป็น

- พนักงานเทศบาลตำบลต่อหลัง จำนวน ๑๕ อัตรา ตำแหน่งว่าง ๓ อัตรา
- พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๕ อัตรา ตำแหน่งว่าง - อัตรา
- พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๓ อัตรา ตำแหน่งว่าง - อัตรา

การดำเนินการสรรหาและรับโอน(ย้าย)พนักงานเทศบาล จำนวน ๑ ตำแหน่ง ได้แก่ ตำแหน่งนายช่างโยธา ๓ อัตรา

การพัฒนาบุคลากร

๑.๑ แผนพัฒนาบุคลากรเทศบาลตำบลต่อหลัง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ บุคลากรเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าและมีความสำคัญมากที่สุดในเทศบาลตำบลต่อหลัง บุคลากรจะเป็นผู้ผลักดันให้องค์กรสามารถดำเนินภารกิจต่างๆ ให้สำเร็จลุล่วง และยังเป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนาองค์กร ในทุกๆด้าน การส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรมีความรู้ความสามารถ ทักษะ และศักยภาพในการปฏิบัติงานที่สูงขึ้นตลอดจนมีทัศนคติที่ดีต่อองค์กร จะทำให้องค์กรสามารถดำเนินงานให้เกิดความก้าวหน้า และเกิด การพัฒนาอย่างต่อเนื่อง การจะบรรลุเป้าประสงค์ดังกล่าวมีความจำเป็นที่จะต้องมีการพัฒนาบุคลากร เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการเสริมสร้างศักยภาพและคุณภาพของทรัพยากรบุคคลให้บรรลุตาม วัตถุประสงค์ที่กำหนด

๑.๒ ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร เทศบาลตำบลต่อหลัง มุ่งพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้มีความรู้ ทักษะ และสมรรถนะในการปฏิบัติ หน้าที่เพื่อขับเคลื่อนไปสู่วิสัยทัศน์ และก้าวทันการเปลี่ยนแปลงตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี อย่างมีประสิทธิภาพ เทศบาลตำบลต่อหลังกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรประกอบด้วย ๔ ยุทธศาสตร์ คือ

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การกำหนดมาตรฐานคุณธรรมและจริยธรรมเพื่อสร้างกลุ่มผู้นำและองค์การ สุจริตธรรม ที่มี ศักดิ์ศรี (Organization Integrity)

กลยุทธ์ที่ ๑.๑ ยกย่องบุคลากร / ผู้นำรุ่นใหม่ในการขับเคลื่อนคุณธรรม

กิจกรรมที่ ๑ กำหนดเกณฑ์และประกาศเกียรติคุณแก่บุคลากรที่ทำงานตามหลักธรรมาภิบาล และสร้างเป็นผู้นำรุ่นใหม่ในการขับเคลื่อนคุณธรรม

กิจกรรมที่ ๒ จัดการความรู้ และกรณีศึกษา (knowledge Mangement) จากผู้นำเหล่านี้ ที่งานที่ผ่านมาที่ผ่านมาและโครงการที่กำลังดำเนินการเพื่อเป็นตัวอย่างที่ดีให้แก่บุคลากรอื่นๆ

กลยุทธ์ที่ ๑.๒ สร้างองค์การสุจริตธรรมที่มีศักดิ์ศรี (Organizational Integrity)

กิจกรรมที่ ๑ กำหนดมาตรการและมาตรฐานองค์การสุจริตธรรมที่มีศักดิ์ศรีเป็นเกณฑ์ในการ ประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี

กิจกรรมที่ ๒ ค้นหาตัวอย่างโครงการนวัตกรรมทางด้านคุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาล จากส่วนราชการต่าง ๆ เพื่อประมวลเป็นตัวอย่าง และนำมาศึกษาและ ประยุกต์ใช้ต่อไป

กลยุทธ์ที่ ๑.๓ กำหนดมาตรฐานคุณธรรม จริยธรรมของนักรบการเมืองท้องถิ่น

กิจกรรมที่ ๑ กำหนดมาตรฐานและแนวทางการทำงานของนักรบการเมืองท้องถิ่น แล้วเผยแพร่ ให้ประชาชนรับทราบ

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ะ การปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ สร้างทักษะ และพัฒนาพนักงานส่วนท้องถิ่นในรูปแบบ ต่างๆ

กลยุทธ์ที่ ๒.๑ ปลุกจิตสำนึกผ่านพระราชกรณียกิจ พระราชจริยวัตร และพระบรมราโชวาท

กิจกรรมที่ ๑ การพัฒนาบุคลากรให้มีคุณธรรม จริยธรรม โดยการเรียนรู้จากพระราชกรณียกิจ พระราชจริยวัตร และพระบรมราโชวาท ที่พระราชทานให้แก่ข้าราชการ รวมถึงการพัฒนาโครงการหรือกิจกรรมที่ ประยุกต์ความเข้าใจดังกล่าว

กิจกรรมที่ ๒ การพัฒนาหลักสูตรเรียนรู้ตามรอยพระยุคลบาท และหลักสูตรเศรษฐกิจพอเพียง ให้เป็นหลักสูตรสำหรับอบรมบุคลากรทุกระดับ

กลยุทธ์ที่ ๒.๒ กำหนดหลักสูตรฝึกอบรมและโครงการพัฒนาภาคบังคับแก่บุคลากรทุกระดับ

กิจกรรมที่ ๑ กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรทุกระดับ (Training Roadmap) เพื่อให้ ทำงานได้ตามหน้าที่รับผิดชอบและประสิทธิภาพสูงสุด โดยไม่เน้นการพัฒนาในรูปแบบการฝึกอบรมอย่างเดียว แต่เน้น ระบบการมอบหมายงาน การสอนงาน (Coaching) ฯลฯ

กิจกรรมที่ ๒ ส่งเสริมการฝึกอบรมด้านจริยธรรมอย่างเข้มข้นเป็นการพัฒนาภาคบังคับ โดยเฉพาะเรื่อง

กฎหมาย กฎระเบียบที่เกี่ยวข้องกับงาน

ความรู้ ความเข้าใจเรื่องพฤติกรรมที่แสดงให้เห็นถึงการมีคุณธรรม จริยธรรม สามารถตัดสินใจกระทำ หรือไม่กระทำบางสิ่งบางอย่าง ได้อย่างเหมาะสม

การบริหารความขัดแย้งและยึดมั่นในอุดมการณ์

การสร้างความพึงพอใจกับประชาชน

กิจกรรมที่ ๓ พัฒนาบุคลากรที่มีศักยภาพสูงเข้าสู่ระบบในตำแหน่งผู้บริหารทั้งนี้ การพัฒนา ๕
บุคลากรรุ่นใหม่ดังกล่าวมุ่งเน้นสร้างคนเก่ง พัฒนาคนดีที่มีคุณธรรม และจริยธรรมเข้าสู่ระบบ

ราชการยุคใหม่

กลยุทธ์ที่ ๒.๓ กำหนดหลักสูตรฝึกอบรมและโครงการพัฒนาเพื่อรองรับประชาคมอาเซียน
และสู่มาตรฐานสากล

กิจกรรมที่ ๑ กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรเพื่อรองรับประชาคมอาเซียนและสู่
มาตรฐานสากล

กิจกรรมที่ ๒ ส่งเสริมการพัฒนาและดูงานอย่างเข้มข้นเพื่อรองรับประชาคมอาเซียนและสู่
มาตรฐานสากลยุทธศาสตร์ที่ ๓ การปรับปรุงระบบบริหารทรัพยากรบุคคล

กลยุทธ์ที่ ๓.๑ ปรับปรุงแนวทางและกฎระเบียบในการสรรหาบรรจุ แต่งตั้ง โอน ย้ายโดยยึดหลักธรร
มาภิบาล

กิจกรรมที่ ๑ การนำเรื่องของคุณธรรมและจริยธรรมมากำหนดไว้ในกระบวนการของการ
แต่งตั้งหรือเลื่อนเข้าสู่ตำแหน่งบริหารในทุกระดับของหน่วยงาน โดยให้เป็นองค์ประกอบที่สำคัญ

กิจกรรมที่ ๒ ปรับปรุงแนวทางทางการบริหารทรัพยากรบุคคลในส่วนของ การสรรหา บรรจุ
แต่งตั้ง โอน ย้าย

กลยุทธ์ที่ ๓.๒ ขับเคลื่อนจรรยาบรรณบุคลากรไปสู่การปฏิบัติ

กิจกรรมที่ ๑ จัดทำและผลักดันให้มีการปฏิบัติตามประมวลจรรยาบรรณขององค์กร

กิจกรรมที่ ๒ กำหนดให้มีการบังคับใช้และบทลงโทษผู้ฝ่าฝืนข้อบังคับและวินัยข้าราชการอย่าง

ชัดเจน

กลยุทธ์ที่ ๓.๓ ขับเคลื่อนระบบสวัสดิการและผลประโยชน์เกื้อกูลแก่บุคลากร

กิจกรรมที่ ๑ จัดทำและผลักดันให้มีการเอื้อประโยชน์ให้แก่บุตร / ครอบครัวพนักงานส่วน
ท้องถิ่นที่เสียชีวิตในการปฏิบัติหน้าที่

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ะ การสร้างการมีส่วนร่วมในระบบสนับสนุนและโครงสร้างพื้นฐานทางด้านคุณธรรม จริยธรรม
และธรรมาภิบาล

กลยุทธ์ที่ ๔.๑ เปิดโอกาสให้บุคลากรเข้าไปมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายและ กฎระเบียบที่
เกี่ยวข้อง

กิจกรรมที่ ๑ กำหนดแนวทางและประเด็นที่สามารถเปิดโอกาสให้บุคลากรเข้าไปมีส่วนร่วมใน
การกำหนดนโยบาย

กิจกรรมที่ ๒ ปรับปรุงระบบวินัย อุทธรณ์ ร้องทุกข์ รวมถึงระบบการรับฟังข้อร้องเรียน
เกี่ยวกับการทุจริตของหน่วยงาน (Whistleblower)

กิจกรรมที่ ๓ ปรับปรุงระบบและแนวทางการตรวจสอบ ให้บุคลากรเข้ามามีส่วนร่วมในการ
ทำงาน

กลยุทธ์ที่ ๔.๒ เปิดโอกาสให้ประชาชน และหน่วยงานอื่นเข้ามามีส่วนร่วมและการติดตาม
สถานการณ์การทำงานของเทศบาล

กิจกรรมที่ ๑ สนับสนุนการรวมตัวของภาคประชาชนและหน่วยงานอื่น เพื่อสร้างเครือข่ายการทำงานร่วมกันที่เข้มแข็ง ทั้งแนวตั้งและแนวนอน รวมถึงการสร้างพลังมวลชนในพื้นที่ที่เข้มแข็ง

กิจกรรมที่ ๒ ส่งเสริมภาคประชาชน ภาคประชาสังคม กลุ่มต่าง ๆ และหน่วยงานอื่น เข้าร่วมเป็นกรรมการ อนุกรรมการในชุมชนท้องถิ่น เพื่อเข้าร่วมในการกำหนดนโยบาย การวางแผนจัดทำแผนยุทธศาสตร์ การพัฒนาชุมชนและตรวจสอบการถ่วงดุลการบริหารจัดการภาครัฐ

กิจกรรมที่ ๓ การให้ผู้นำศาสนาหรือศาสนสถาน เช่น วัด โบสถ์ มัสยิด เข้ามามีส่วนร่วมในการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาลขององค์กรยุทธศาสตร์การปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ สร้างทักษะและพัฒนาข้าราชการเทศบาลตำบลต่อหลัง ได้จัดส่งบุคลากรเข้ารับการปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์สร้างทักษะและพัฒนาข้าราชการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ มีพนักงานเทศบาล จำนวน ๑๒ อัตรา และมีผู้เข้ารับการอบรม จำนวน ๑๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐ ของจำนวนพนักงานเทศบาลที่มีอยู่ ดังนี้

๑.หลักสูตรที่ลงพนักงานเทศบาลเข้าร่วมโครงการอบรมตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

ลำดับ ที่	ชื่อ - สกุล ตำแหน่ง	หลักสูตรฝึกอบรม	วัน เดือน ปี ที่ฝึกอบรม	สถานที่
๑	นายชัยวุฒิ คงมณี ปลัดเทศบาลตำบลตอหลัง	การประชุมและการสัมมนาทาง วิชาการสมาคมสันนิบาติ เทศบาลแห่งประเทศไทย ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๔	๒๕-๒๙ พฤศจิกายน	ณ ศูนย์ประชุมและ แสดงสินค้านานาชาติ เฉลิมพระเกียรติ ๗ รอบ พระชนมพรรษา ตำบลช้างเผือก อำเภอเมือง จังหวัด เชียงใหม่
๒	นางสาวเจี๊ยะไสนะ มะดิยะะ หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล	โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ หลักสูตร “กลยุทธ์การจัดทำ งบประมาณรายจ่ายประจำปี งบประมาณ ภายใต้งบประมาณ ซีกซ่อมแนวทางการจัดทำ งบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.๒๕๖๓ และเทคนิคการ ประชุมสภาท้องถิ่น เพื่อ พิจารณางบประมาณที่มี ประสิทธิภาพ	๒๙-๓๑ ตุลาคม 	โรงแรมเอเซีย อำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา

๓	นางปวีณศินีย์ มาหะมะ นักพัฒนาชุมชน	อบรมโครงการพัฒนาศักยภาพ บุคลากร(เชิงปฏิบัติการ) ด้าน การบริหารจัดการเบี้ยยังชีพ ผู้สูงอายุ เบี้ยผู้พิการ เพื่อเตรียม ความพร้อมรองรับการจ่ายเบี้ย ผู้สูงอายุและเบี้ยความพิการ	๑๗-๑๙ มกราคม	โรงแรมศิวา รอยัล อำเภอเมืองพัทลุง จังหวัดพัทลุง
๔	นางสาวชุตติกาญจน์ สมคิด นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	โครงการจัดทำแผนเพื่อการ พัฒนาท้องถิ่น	๒๓ - ๒๖ มกราคม	โรงแรม บีพีแกรนด์ อำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา
๕	นางสาวธนัชพรณ์ บุญศรีลาภ นักทรัพยากรบุคคล	โครงการปรับปรุงโครงสร้าง ใหม่	๑๙-๒๑ กุมภาพันธ์	โรงแรมบี พี แกรนด์ ทาวเวอร์ หาดใหญ่ จังหวัดสงขลา
๖	นางสาวบาฮารีเย ตาเยะ นักวิชาการศึกษา	อบรมโครงการแผนพัฒนา การศึกษาแผนปฏิบัติการ ประจำปีงบประมาณ แผนปฏิบัติการการศึกษา	๑๙-๒๑ กุมภาพันธ์	โรงแรมบี พี แกรนด์ ทาวเวอร์ หาดใหญ่ จังหวัดสงขลา
๗	นางสาวสุไรดา ระเหม เจ้าพนักงานธุรการ	อบรมหลักประกันสุขภาพ สปสช	๑๙-๒๑ กุมภาพันธ์	โรงแรมบี พี แกรนด์ ทาวเวอร์ หาดใหญ่ จังหวัดสงขลา

๙	นางสาวรดา สุวรรณดารา ผู้อำนวยการกองคลัง	โครงการแนวทางปฏิบัติใหม่ตาม ร่างมาตรฐานการควบคุมภายใน สำหรับหน่วยงานของรัฐ	๒-๔ พฤศจิกายน ๒๕๖๔	โรงแรมไดมอนด์ หาดใหญ่ อ.หาดใหญ่ จังหวัดสงขลา
๙	นางสาวกอดารีย์ยะ สาและ นักวิชาการการเงินและบัญชี	โครงการปรับปรุงบัญชี การปิด บัญชี การจัดทำรายงานการเงิน ประจำปีด้วยระบบ (e-aas)	๑๕-๑๗ พฤศจิกายน ๒๕๖๔	โรงแรมริเวอร์ไซด์ กรุงเทพมหานคร
๑๐	นางสาวรอสันีย์ ตือระ เจ้าพนักงานพัสดุ	โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการ หลักสูตร วิธีปฏิบัติการจัดทำ รายงานสำรวจสินทรัพย์ การคิด ค่าเสื่อมราคา เพื่อจัดทำบัญชี และรายงานการเงินตาม มาตรฐานการบัญชีและภาครัฐ และนโยบายบัญชีภาครัฐ โดย ใช้โปรแกรม Excel ของ กรมบัญชีกลาง จัดทำรายงาน ทรัพย์สินและค่าเสื่อมราค พร้อมบันทึกรายงานการลง ระบบบัญชีคอมพิวเตอร์ (e- LAAS) ได้ถูกต้อง	๒๖ - ๒๘ มีนาคม ๒๕๖๔	โรงแรมเดอะลิฟฟี่ สอร์ทกรุงเทพมหานคร นคร
๑๑	นางสาวมันทนา เจ๊ะสนิ เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	โครงการจัดทำแผนที่ภาษีและ ทะเบียนทรัพย์สิน (แผนที่ แม่บท)	๑๑-๑๖ พฤศจิกายน ๒๕๖๔	โรงแรมริเวอร์ไซด์ กรุงเทพมหานคร

๑๒	นายประดิษฐ์ ทงทึบ ผู้อำนวยการกองช่าง	โครงการฝึกอบรมสำหรับ บุคลากรด้านช่างของ อปท. ประจำปี งบประมาณ ๒๕๖๒ ด้านควบคุมการก่อสร้างทางและ สะพาน	๑๓-๑๕ ธันวาคม ๒๕๖๔	ณ ศูนย์ฝึกอบรมเชิง ปฏิบัติการกรมทาง หลวงชนบท จังหวัด สงขลา
----	---	--	-----------------------	---

๓. ระบบค่าตอบแทนและสวัสดิการ

๓.๑ การดำเนินการในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ เทศบาลตำบลต่อหลังมีการพิจารณาความดีความชอบให้กับพนักงานเทศบาล ปีละ ๒ ครั้ง ส่วนพนักงานจ้างตามภารกิจ ประเมินปีละ ๒ ครั้ง แต่นำมาพิจารณาเลื่อนค่าตอบแทนการจ้างปีละ ๑ ครั้ง และมีสวัสดิการสำหรับพนักงานเทศบาล คือ ได้สิทธิในการลาป่วย ลาคลอด ลากิจส่วนตัว ลาพักผ่อน ลาอุปสมบทหรือประกอบพิธีฮัจย์ ลาเข้ารับการตรวจเลือก หรือเข้ารับการเตรียมพล ลาไปศึกษาฝึกอบรม ดูงานหรือปฏิบัติการวิจัย ลาไปปฏิบัติงานในองค์การระหว่างประเทศ ลาติดตามคู่สมรส ลาไปช่วยภริยาที่คลอดบุตร และลาไปฟื้นฟูสมรรถภาพด้านอาชีพ และสวัสดิการสำหรับพนักงานจ้างตามภารกิจและพนักงานจ้างทั่วไป คือลาป่วย ลากิจส่วนตัว ลาพักผ่อน ลาคลอดบุตร ลาอุปสมบท หรือลาไปประกอบพิธีฮัจย์ และการลาเข้ารับการตรวจเลือก เข้ารับการเตรียมพล เข้ารับการฝึกวิชาการทหาร เข้ารับการทดลองเตรียมความพร้อม

๓.๒ ค่าเช่าบ้าน เทศบาลตำบลต่อหลังได้พิจารณาเบิกค่าเช่าบ้านให้พนักงานเทศบาล ที่มีความจำเป็นและมีสิทธิที่จะเบิกค่าเช่าบ้าน จำนวน ๑๐ ราย ตามระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยค่าเช่าบ้านของข้าราชการส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๘ ระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยค่าเช่าบ้านของข้าราชการส่วนท้องถิ่น (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๑ และระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยค่าเช่าบ้านของข้าราชการส่วนท้องถิ่น (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๖๓ ค่าศึกษาบุตร เทศบาลตำบลต่อหลัง ได้พิจารณาเบิกค่าเงินสวัสดิการเกี่ยวกับการศึกษาบุตรให้พนักงานเทศบาลตำบลต่อหลัง จำนวน ๕ ราย ตามระเบียบกระทรวงมหาดไทย ว่าด้วยเงินสวัสดิการเกี่ยวกับการศึกษาบุตรพนักงานส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๑ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๓)พ.ศ. ๒๕๔๙

๔. ระบบการประเมิน

การดำเนินการในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ เทศบาลตำบลต่อหลังได้ยึดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดปัตตานี เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล พ.ศ.๒๕๕๘ และ ประกาศคณะกรรมการพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลจังหวัดปัตตานี เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง (ฉบับที่ ๖)

บทที่ ๓

สรุปปัจจัยแห่งความสำเร็จ / ปัญหาอุปสรรค และความต้องการพัฒนา

เทศบาลตำบลตอหลัง ได้ดำเนินการสำรวจรวบรวมข้อมูล จนได้ข้อสรุปถึงปัจจัยแห่งความสำเร็จและปัญหาอุปสรรคในการบริหารและการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลตอหลัง สรุปได้ดังนี้

๑. ปัจจัยแห่งความสำเร็จ

- ๑.) บุคลากรมีความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานตามภารกิจของตน
- ๒.) บุคลากรปฏิบัติราชการโดยมุ่งเน้นผลสำเร็จ
- ๓.) บุคลากรทำงานเป็นทีมได้ดี
- ๔.) การประเมินผลการปฏิบัติราชการมีความเป็นธรรม
- ๕.) มีการกำหนดส่วนราชการเหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติ
- ๖.) บุคลากรมีความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างกันทั้งผู้บริหารกับผู้ปฏิบัติงานและระหว่างผู้ปฏิบัติงานด้วยกัน
- ๗.) ส่งเสริมให้มีการใช้ระบบสารสนเทศและเทคโนโลยีให้ทันสมัยอยู่เสมอ

๒. ปัญหาอุปสรรคในการดำเนินงาน

- ๑.) ระบบการบริหารงานบุคคลที่แตกต่างกันระหว่างท้องถิ่นกับส่วนราชการอื่น เป็นอุปสรรคต่อการโอน (ย้าย)
- ๒.) งบประมาณในการสนับสนุนและส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรไม่เพียงพอ
- ๓.) บุคลากรไม่เพียงพอต่อการดำเนินงาน
- ๔.) วัสดุอุปกรณ์ไม่เพียงพอในการปฏิบัติงาน

๓. สรุปผลการสำรวจข้อมูลสภาพปัญหาและความต้องการฝึกอบรมและพัฒนาของพนักงาน

เทศบาล

๓.๑. การหาความจำเป็นในการฝึกอบรมหรือการกำหนดความต้องการฝึกอบรมการกำหนดความต้องการในการฝึกอบรมจะอยู่บนพื้นฐานของความต้องการจากองค์กร ซึ่งจะพิจารณาจากนโยบายขององค์กรในด้านการพัฒนาบุคลากร และ นโยบายด้านการฝึกอบรม ซึ่งหมายรวมถึง นโยบายจากสำนักงาน ก.พ. ในด้านของการพัฒนาบุคลากร และแผนพัฒนาบุคลากรของกระทรวงการคลัง รวมถึงการหาข้อมูลว่า

กลุ่มบุคลากรเป้าหมายที่จะต้องเข้ารับการฝึกอบรมจะต้องเป็นกลุ่มใด ตำแหน่งใด มีจำนวนมากน้อยเพียงใด และควรจะต้องเป็นการจัดการฝึกอบรมภายในหน่วยงาน หรือส่งเข้ารับการฝึกอบรมภายนอกหน่วยงาน และวิเคราะห์ถึงสภาพการณ์ที่เป็นปัญหา และสภาพการณ์ที่จำเป็น ต่อการฝึกอบรม การวิเคราะห์หาความจำเป็นในการฝึกอบรมสามารถดำเนินการได้ดังต่อไปนี้

๓.๑.๑ กำหนดจากข้อกำหนดของตำแหน่งงานองค์กรควรจะต้องวิเคราะห์หาความจำเป็นในการฝึกอบรมของบุคลากรจากข้อกำหนดของงานโดยมีขั้นตอนดังนี้

๓.๑.๑.๑ การกำหนดหลักสูตรฝึกอบรมให้สอดคล้องกับ Jib Competencies เนื่องจากแต่ละตำแหน่งงาน มีอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบแตกต่างกันออกไป ดังนั้น จึงมีความจำเป็นต้องจัดหลักสูตรการฝึกอบรมให้สอดคล้องกับความรู้ ทักษะ และความสามารถของผู้ที่ดำรงตำแหน่งแต่ละประเภท เพื่อบ่งบอกว่าผู้ดำรงตำแหน่งต้องเข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตรใดบ้าง หรือสามารถเรียกได้อีกชื่อ Training Road Map

๓.๑.๑.๒ การกำหนดหลักสูตรฝึกอบรมโดยประเมินจากความสามารถของผู้ดำรงตำแหน่ง(Competency Assessment) การกำหนดหลักสูตรฝึกอบรม โดยวิธีการนี้ เพื่อให้ทราบว่าผู้ดำรงตำแหน่งแต่ละคนมีความจำเป็นต้องเข้ารับการฝึกอบรมในหลักสูตรใดบ้าง ทั้งนี้ เพื่อให้การจัดหลักสูตรฝึกอบรมให้แก่แต่ละบุคคล เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และตรงตามความต้องการสูงสุด

๓.๑.๒ กำหนดหลักสูตรฝึกอบรมจากปัญหาในการทำงานปีที่ผ่านมา การกำหนดหลักสูตรฝึกอบรมโดยวิเคราะห์จากปัญหาในการทำงานจากปีที่ผ่านมา เพื่อเป็นการวิเคราะห์ถึงสภาพการณ์ที่องค์กรเป็นอยู่ในปัจจุบัน ว่ามีส่วนใดที่ควรได้รับการแก้ไข หรือปรับปรุงบ้าง ซึ่งในประการแรก ผู้ปฏิบัติหน้าที่ด้านการฝึกอบรม จำเป็นจะต้องค้นหาปัญหาในรอบปีที่ผ่านมา โดยพิจารณาจากประเด็นปัญหาต่างๆภายในองค์กรในปีที่ผ่านมา อาจใช้การสำรวจโดยแบบสอบถาม หรือ การสัมภาษณ์ เมื่อสำรวจได้ปัญหาแล้ว ขั้นตอนต่อไปคือการแบ่งกลุ่มของปัญหาที่เกิดขึ้น ทั้งนี้เพื่อให้การวางแผนโครงการต่างๆในการฝึกอบรม เป็นไปอย่างมีระเบียบแบบแผนและสามารถบริหารจัดการได้อย่างไม่ซับซ้อน และลำดับต่อไปคือ การวิเคราะห์ว่าปัญหาต่างๆ เหล่านั้นเกิดขึ้นจากสาเหตุใดบ้าง และมีความถี่ของการเกิดขึ้นบ่อยครั้งเพียงใด และมีการแก้ไขปัญหาให้แล้วเสร็จไปแล้วหรือไม่ และปัญหาที่เกิดขึ้นจะสามารถใช้วิธีการฝึกอบรมช่วยแก้ไขได้หรือไม่ จากนั้นจึงนำผลที่ได้มาใช้เป็นฐานข้อมูลในการบริหารจัดการวางแผนหลักสูตรฝึกอบรมต่อไป

๓.๒ การสร้างหลักสูตรฝึกอบรม

เป็นขั้นตอนของการกำหนดรายละเอียดของการฝึกอบรม โดยจะต้องจัดทำรายการต่างๆ ประกอบด้วย กฎระเบียบต่างๆทางราชการ และข้อบังคับทางกฎหมาย นโยบายของส่วนราชการ งบประมาณของหลักสูตร ระยะเวลาในการจัดหลักสูตร และ ความพร้อมของบุคลากร สำหรับเกณฑ์ในการ เลือกวิธีการในการฝึกอบรม ประกอบด้วย วัน เวลา สถานที่ ค่าใช้จ่าย วัตถุประสงค์ในการฝึกอบรม กลุ่มเป้าหมายในการฝึกอบรม ระยะเวลาในการฝึกอบรม การประเมินและการรับรองผลการฝึกอบรม จากนั้นจึงนำ รายละเอียดของการฝึกอบรม มาพิจารณาคู่กับนโยบายและความต้องการขององค์กร ในการ ฝึกอบรม และ วัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม สำหรับ

กรณี que ส่งบุคลากรไปอบรมภายนอกหน่วยงาน จะต้อง พิจารณาหน่วยงานที่ให้บริการฝึกอบรมว่าจะต้องสอดคล้องกับความต้องการในการฝึกอบรม และมีความ เหมาะสมถูกต้องในรายละเอียดต่างๆประกอบกัน

๓.๓ การกำหนดโครงการฝึกอบรม

การกำหนดโครงการฝึกอบรม คือ การวางแผนการดำเนินการฝึกอบรมอย่างเป็นขั้นตอน โดยการเขียนเป็นลายลักษณ์อักษร โดยระบุรายละเอียดและเหตุผลทั้งหมด ประกอบด้วย เหตุผลความ จำเป็นในการจัดฝึกอบรมวัตถุประสงค์ในการฝึกอบรม หลักสูตร หัวข้อวิชาต่างๆ วิทยากร กลุ่มเป้าหมายที่ จะเข้ารับการฝึกอบรม วัน เวลา สถานที่ในการฝึกอบรม ประมาณการค่าใช้จ่าย ตลอดจนรายละเอียดด้าน การบริหารและธุรการต่างๆ อาทิ กฎระเบียบทางราชการ ประกาศ ข้อบังคับต่างๆที่เกี่ยวข้อง

๓.๔ การบริหารโครงการฝึกอบรม

ผู้ปฏิบัติงานควรมีความเข้าใจหลักการบริหารงานฝึกอบรม และมีบทบาทหลักในการอำนวยความสะดวกให้กับวิทยากรในการจัดการฝึกอบรมให้กับบุคลากร ทั้งในด้านสถานที่ โสตทัศนูปกรณ์ วัสดุอุปกรณ์ วัสดุอุปกรณ์ การเงิน ฯลฯ และต้องดำเนินงานในฐานะผู้จัดการโครงการ ทำหน้าที่ควบคุมการ ฝึกอบรมให้ดำเนินไปตามกำหนดการ และสามารถแก้ไขสถานการณ์เฉพาะหน้าได้ทันท่วงที

๓.๕ การประเมินและติดตามผลการฝึกอบรม

การประเมินผลที่จัดทำขึ้น เพื่อตรวจสอบว่า การฝึกอบรมได้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร และผู้เข้ารับการฝึกอบรม ข้อมูลที่นำมาใช้ในการประเมินผลคือ รายละเอียดความต้องการและแผนการฝึกอบรม รวมทั้งบันทึกต่างๆที่ได้จากการจัดฝึกอบรม การประเมินผลต้องนำเกณฑ์ในรายละเอียดแผน ฝึกอบรมมาพิจารณา มีการรวบรวมข้อมูลและจัดทำรายงาน รายละเอียดในรายงานควรประกอบด้วย รายละเอียดความต้องการฝึกอบรม หลักเกณฑ์ในการประเมิน การวิเคราะห์ข้อมูลและการแปลผล สรุปผล ข้อเสนอแนะสำหรับการปรับปรุง และแนวทางแก้ไขปัญหาต่างๆที่เกิดขึ้น

สรุปผลการสำรวจข้อมูลสภาพปัญหาและความต้องการฝึกอบรมและทักษะของพนักงานเทศบาลตำบล ต่อหลัง ตามแบบสำรวจผลการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรเทศบาลตำบลต่อหลัง โดยจัดเก็บข้อมูล ดังต่อไปนี้

๑.) ชื่อ-สกุล พนักงานเทศบาลตำบลต่อหลังที่มีอยู่และตำแหน่งว่างในการตอบแบบสอบถาม

ลำดับที่	ชื่อ -สกุล	ตำแหน่ง
๑	นายชัยวุฒิ คงมณี	ปลัดเทศบาล
๒	นางสาวเจ๊ะไสนะ มะดีเยาะ	หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล
๓	นางสาวรดา สุวรรณดารา	ผอ. กองคลัง
๔	นายประดิษฐ์ ทองทึบ	ผอ. กองช่าง
๕	นางสาวธนัชพรณ์ บุญศรีลาภ	นักทรัพยากรบุคคล
๖	นางสาวชุติกายุจน์ สมคิด	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน
๗	นางปวีณศินี มาหะมะ	นักพัฒนาชุมชน
๘	นางสาวบาฮารีเย ตาเยะ	นักวิชาการศึกษา
๙	นางสาวกอดารียะ สาและ	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี
๑๐	นางสาวสุไรดา ระเหม	เจ้าพนักงานธุรการ
๑๑	นางสาวรอสนีย์ ดือเร๊ะ	เจ้าพนักงานพัสดุ
๑๒	นางสาวมันทนา เจ๊ะสนิ	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้

จากตารางการสำรวจ พบว่าผู้ตอบแบบประเมินเป็นพนักงานเทศบาลตำบลต่อหลังที่ดำรงตำแหน่ง จำนวน ๑๒ อัตรา คิดเป็นร้อยละ ๙๒.๓๐ และตำแหน่งว่าง จำนวน ๑ อัตรา คิดเป็นร้อยละ ๗.๗

๒.) แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบประเมิน ประเภทบุคลากร

ประเภท จำนวน (คน)	N : ๑๗	
	ร้อยละ	จำนวน (คน)
สายบริหารท้องถิ่น	๑	๘.๓๓
สายอำนวยการท้องถิ่น	๓	๒๕
สายวิชาการ	๔	๓๓.๓๓
สายทั่วไป	๔	๓๓.๓๓
รวม	๑๒	๑๐๐.๐๐

จากตารางการสำรวจ พบว่าผู้ตอบแบบประเมินส่วนใหญ่ตำแหน่งสายวิชาการ จำนวน ๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๓.๓๓ ตำแหน่งสายอำนวยการท้องถิ่นจำนวน ๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๕ ตำแหน่งสายทั่วไปจำนวน ๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๓.๓๓ สายบริหาร ๑ คนคิดเป็นร้อยละ ๘.๓๓

๓.) แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบประเมินสังกัด

สังกัด	N = ๑๗	
	จำนวนคน	ร้อยละ
สำนักปลัดเทศบาล	๖	๕๐
กองคลัง	๔	๓๓.๓๓
กองช่าง	๑	๘.๓๓
รวม	๑๑	๑๐๐.๐๐

จากตารางการสำรวจ พบว่าผู้ตอบแบบประเมินส่วนใหญ่สังกัดสำนักปลัด จำนวน ๖ คน คิดเป็นร้อยละ ๕๐ สังกัดกองคลัง จำนวน ๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๓.๓๓ และสังกัดกองช่าง จำนวน ๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๘.๓๓

๔.) แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบประเมิน วิธีการพัฒนา

วิธีการพัฒนา	ค่าเฉลี่ย	
	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ปฐมนิเทศ	-	๐
การฝึกอบรม	๑๒	๑๐๐
การประชุมเชิงปฏิบัติการฯ	๑๐	๘๓.๓๓
การสอนงานการให้ คำปรึกษา	๘	๖๖.๖๖
การมอบหมายงาน	๑๐	๘๓.๓๓

จากตารางการสำรวจพบว่า ผู้ตอบแบบประเมินส่วนใหญ่เลือกวิธีพัฒนาที่มากที่สุดคือการฝึกอบรม จำนวน ๑๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐ รองลงมาได้แก่การศึกษาดูงานจำนวน ๑๑ คน คิดเป็น ๘๔.๖๑

๕.) แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบประเมิน โครงการ/หลักสูตรที่ต้องการพัฒนา

โครงการ/หลักสูตร	ค่าเฉลี่ย	
	จำนวน (คน)	ร้อยละ
หลักสูตรเกี่ยวกับตำแหน่งตามมาตรฐาน กำหนดตำแหน่ง	๑๒	๑๐๐
ส่งเสริมระบบคุณธรรมจริยธรรม	๙	๗๕
พัฒนาระบบ IT หรือสารสนเทศ	๑๑	๙๑.๖๖
การพัฒนาพนักงานเทศบาล เพื่อการทำงาน ที่มีประสิทธิภาพ	๙	๗๕
ความก้าวหน้าในสายงาน	๑๐	๘๓.๓๓

จากตารางสำรวจพบว่า ผู้ตอบแบบประเมินจำนวน ๑๒ คน ต้องการพัฒนาโครงการ หลักสูตร เกี่ยวกับตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง จำนวน ๑๒ คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐ รองลงมาได้แก่ พัฒนาระบบ ๑๗ หรือสารสนเทศ จำนวน ๑๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๙๑.๖๖ ความก้าวหน้าในสายงาน จำนวน ๑๐คน คิดเป็นร้อยละ ๘๓.๓๓ รองลงมาได้แก่การพัฒนา ส่งเสริมระบบคุณธรรมจริยธรรม จำนวน ๙ คน คิดเป็นร้อยละ ๗๕ และการพัฒนาพนักงานเทศบาล เพื่อการทำงานที่มีประสิทธิภาพ จำนวน ๙ คน คิดเป็นร้อยละ ๗๕

จึงสรุปได้ว่าการพัฒนาบุคลากรจึงต้องพิจารณาคัดเลือกบุคลากรให้เข้ารับการอบรม/ ประชุม/ สัมมนาโครงการหรือหลักสูตรเกี่ยวกับหรือเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติหน้าที่ที่รับผิดชอบหรือตาม มาตรฐานกำหนด ตำแหน่ง ซึ่งโครงการหรือหลักสูตรที่จะเข้ารับการพัฒนานั้น เทศบาลตำบลต่อหลังจากจะ ดำเนินการเองหรือ จัดส่งบุคคลเข้ารับการอบรม/ประชุม/สัมมนาโครงการหรือหลักสูตรของหน่วยงาน อื่นได้