



**รายงานผลการดำเนินงานตามแผนพัฒนาบุคลากร  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565**

**จัดทำโดย**

**สำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลบือระ  
อำเภอสายบุรี จังหวัดปัตตานี**

## สารบัญ

บทสรุปสำหรับผู้บริหาร	๑
บทที่ บทนำ	๒
บทที่ ๒ ผลการดำเนินการ	๔
บทที่ ๓ สรุปปัจจัยแห่งความสำเร็จ/ปัญหาอุปสรรค/และความต้องการพัฒนา	๑๓

### ภาคผนวก

คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการติดตามฯ

แบบสำรวจข้อมูลสภาพปัญหาและความต้องการฝึกอบรมและทักษะ

## บทสรุปสำหรับผู้บริหาร

### ๑. ความเป็นมาและความสำคัญ

การบริหารจัดการขับเคลื่อนกลยุทธ์ของหน่วยงานไปสู่เป้าหมายและผลสัมฤทธิ์ที่ต้องการนั้น ทรัพยากรบุคคล คือปัจจัยสำคัญที่สุด ผลการดำเนินงานที่สำเร็จลุล่วงตามจุดมุ่งหมายในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ เกิดจากความร่วมมือ ร่วมแรง ร่วมใจ จากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ภาคเอกชน และประชาชนอย่างเต็มที่ องค์กรการบริหารตำบลซึ่งหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือ งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลปือระได้ดำเนินงานตามนโยบายของผู้บริหาร สอดคล้องกับขีดความสามารถหลัก แผนเส้นทางการพัฒนาบุคลากรและแผนพัฒนาบุคลากร ภายใต้การกำกับดูแลขององค์การบริหารส่วนตำบลปือระ ในภาพรวมการพัฒนาบุคลากรประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ พบว่าบุคลากรได้รับการพัฒนาในส่วนของ การพัฒนาและฝึกอบรมได้ดำเนินการและร่วมดำเนินการกับหน่วยงานอื่นๆ โดยใช้งบประมาณทั้งสิ้น คิดเป็นผลสำเร็จ ร้อยละ ได้ดำเนินการทั้งสิ้น (จากแผน โครงการ) คิดเป็นผลสำเร็จร้อยละ

### ๒. การดำเนินงานในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

องค์การบริหารส่วนตำบลปือระ ซึ่งได้ดำเนินงานในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ภายใต้วิสัยทัศน์ “ เป็นเลิศทางบริการ บริหารอย่างโปร่งใส ใส่ใจการมีส่วนร่วม ” มีส่วนราชการในสังกัดจำนวน ๔ กอง ศูนย์พัฒนา เด็กเล็ก จำนวน ๑ ศูนย์ มีอัตรากำลังตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) พนักงานจำนวนทั้งสิ้น ๒๖ คน แยกเป็นพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล ๑๕ คน พนักงานครุองค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน ๒ คน พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๕ คน พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๔ คน และได้รับงบประมาณตามข้อบัญญัติ งบประมาณรายจ่าย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ (รับจริง) จำนวน ๒๘,๕๑๒,๒๓๑.๔๔ บาท (จ่ายจริง) ๒๒,๐๒๘,๓๐๔.๘๑ บาท

### ๓. ผลการดำเนินงานในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

องค์การบริหารส่วนตำบลปือระ ใช้งบประมาณในการดำเนินงานในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ เป็นเงินตามข้อบัญญัติทั้งสิ้น ๒๘,๕๒๕,๐๐๐ บาท ได้ขับเคลื่อนการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์การพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลปือระ

### ๔. ปัจจัยแห่งความสำเร็จ

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

### ๕. ปัญหาอุปสรรคในการดำเนินงาน

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

## บทที่ ๑

### บทนำ

#### ๑. ความเป็นมาและความสำคัญ

๑.๑ ภาวะการเปลี่ยนแปลง ภายใต้กระแสแห่งการปฏิรูประบบราชการและการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยีการบริหารจัดการยุคใหม่ผู้นำหรือผู้บริหารองค์กรต่างๆ ต้องมีความตื่นตัวและเกิดความพยายามปรับตัวในรูปแบบต่างๆ โดยเฉพาะการเร่งรัดพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์การการปรับเปลี่ยนวิธีคิดวิธีการทำงานเพื่อแสวงหารูปแบบใหม่ๆ และนำระบบมาตรฐานในระดับต่างๆมาพัฒนาองค์การซึ่งนำไปสู่แนวคิดการพัฒนากระบวนการบริหารความรู้ภายในองค์กรเพื่อให้องค์กรสามารถใช้และพัฒนาความรู้ที่มีอยู่ภายในองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพและปรับเปลี่ยนวิทยาการความรู้ใหม่มาใช้กับองค์กรได้อย่างเหมาะสม

๑.๒ พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีพ.ศ.๒๕๔๖ พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีพ.ศ.๒๕๔๖ มาตรา ๑๑ ระบุดังนี้ “ส่วนราชการมีหน้าที่พัฒนาความรู้ในส่วนราชการเพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ โดยต้องรับรู้ข้อมูลข่าวสารและสามารถประมวลผลความรู้ในด้านต่างๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้องรวดเร็วและเหมาะสมต่อสถานการณ์รวมทั้งต้องส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถสร้างวิสัยทัศน์และปรับเปลี่ยนทัศนคติของข้าราชการในสังกัดให้เป็นบุคลากรที่มีประสิทธิภาพและมีการเรียนรู้ร่วมกัน ทั้งนี้เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติราชการของส่วนราชการให้สอดคล้องกับการบริหารราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์

ในการบริหารราชการแนวใหม่ส่วนราชการจะต้องพัฒนาความรู้ความเชี่ยวชาญให้เพียงพอแก่การปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับสภาพสังคมที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วและสถานการณ์ของต่างประเทศที่มีผลกระทบต่อประเทศไทยโดยตรงซึ่งในการบริหารราชการตามพระราชกฤษฎีกานี้จะต้องเปลี่ยนแปลงทัศนคติเดิมเสียใหม่จากการที่ขีดแนวความคิดว่าต้องปฏิบัติงานตามระเบียบแบบแผนที่วางไว้ตั้งแต่อดีตจนต่อเนื่องถึงปัจจุบันเน้นการสร้างความคิดใหม่ๆตามวิชาการสมัยใหม่และนำมาปรับใช้กับการปฏิบัติราชการตลอดเวลา ในพระราชกฤษฎีกาฉบับปีจึงกำหนดเป็นหลักการว่าส่วนราชการต้องมีการพัฒนาความรู้เพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอโดยมีแนวทางปฏิบัติดังนี้

๑) ต้องสร้างระบบให้สามารถรับรู้ข่าวสารได้อย่างกว้างขวาง

๒) ต้องสามารถประมวลผลความรู้ในด้านต่างๆเพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้องรวดเร็วและเหมาะสมกับสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงไป

๓) ต้องมีการส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถสร้างวิสัยทัศน์และปรับเปลี่ยนทัศนคติของข้าราชการเพื่อให้ข้าราชการทุกคนเป็นผู้มีความรู้ความสามารถในวิชาการสมัยใหม่ตลอดเวลาที่มีความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดและมีคุณธรรม

๔) ต้องมีการสร้างควมมีส่วนร่วมในหมู่ข้าราชการให้เกิดการแลกเปลี่ยนความรู้ซึ่งกันและกันเพื่อนำมาพัฒนาใช้ในการปฏิบัติราชการร่วมกันให้เกิดประสิทธิภาพ

๑.๓ ประกาศคณะกรรมการพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลจังหวัดปัตตานี

ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลจังหวัดปัตตานี เรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๔๕ ส่วนที่ ๔ เรื่องการพัฒนาพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลมีการพัฒนาผู้ได้รับการบรรจุเข้ารับราชการเป็นพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลก่อนมอบหมายหน้าที่ให้ปฏิบัติเพื่อให้รู้ระเบียบแบบแผนของราชการ หลักและวิธีปฏิบัติราชการบทบาทและหน้าที่ของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล ในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุขและแนวทางปฏิบัติตนเพื่อเป็นพนักงานที่ดีโดยองค์การบริหารส่วนตำบลต้องดำเนินการพัฒนาให้ครบถ้วนตามหลักสูตรที่คณะกรรมการพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล

กำหนดเช่นการพัฒนาด้านความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการให้ใช้วิธีการฝึกอบรมในท้องถิ่นฝึกอบรมการฝึกอบรมทางไกลหรือการพัฒนาตนเองก็ได้หากองค์การบริหารส่วนตำบลมีความประสงค์จะพัฒนาเพิ่มเติมให้สอดคล้องกับความจำเป็นในการพัฒนาของแต่ละองค์การบริหารส่วนตำบลกำหนดเป็นหลักสูตรหลักและเพิ่มเติมหลักสูตรตามความจำเป็นที่องค์การบริหารส่วนตำบลพิจารณาเห็นว่ามีความเหมาะสมกับการพัฒนาพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลเกี่ยวกับการปฏิบัติงานในหน้าที่ให้องค์การบริหารส่วนตำบลสามารถเลือกใช้วิธีการพัฒนาอื่น ๆ ได้และอาจจะกระทำได้โดยสำนักงานคณะกรรมการกลางพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล สำนักงานคณะกรรมการพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล องค์การบริหารส่วนตำบลต้นสังกัดหรือสำนักงานคณะกรรมการพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล ร่วมกับองค์การบริหารส่วนตำบลต้นสังกัดหรือองค์การบริหารส่วนตำบลต้นสังกัดร่วมกับส่วนราชการอื่นหรือภาคเอกชนก็ได้ประกอบกับประกาศคณะกรรมการพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลจังหวัดปัตตานีเรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๕ ตุลาคม ๒๕๕๕ ส่วนที่ ๔ เรื่องการพัฒนาพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล ข้อ ๒๙๙ กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนพัฒนาพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลเพื่อเพิ่มพูนความรู้ทักษะทัศนคติที่ดีคุณธรรมและจริยธรรมอันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพในการจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลต้องกำหนดตามกรอบของแผนแม่บทการพัฒนาพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล ที่คณะกรรมการกลางพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล กำหนดประกอบด้วยด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงานด้านความรู้และทักษะของงานแต่ละตำแหน่งด้านการบริหารด้านคุณสมบัติส่วนตัวและด้านศีลธรรมคุณธรรมโดยให้กำหนดเป็นแผนการพัฒนาพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลมีระยะเวลา ๓ ปี ตามกรอบของแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลเพื่อให้เป็นไปตามประกาศ ก.อบต.ปัตตานี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ข้อ ๒๘๘ ถึงข้อ ๓๓๙ องค์การบริหารส่วนตำบลบือระ จึงได้จัดทำแผนพัฒนาขึ้นโดยจัดทำให้สอดคล้องกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปีขององค์การบริหารส่วนตำบลบือระ

## ๒. การดำเนินการในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

การดำเนินงานตามแผนพัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลบือระ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ประกอบด้วยเนื้อหา ๔ เรื่องสำคัญ ได้แก่

- ๑) การวิเคราะห์ความต้องการอัตรากำลังและแผนอัตรากำลัง
- ๒) การพัฒนาบุคลากร
- ๓) ระบบค่าตอบแทนและสวัสดิการ
- ๔) ระบบการประเมิน

## บทที่ ๒

### ผลการดำเนินการ

องค์การบริหารส่วนตำบลบือระ ได้ดำเนินงานตามแผนพัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลบือระ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕ ดังต่อไปนี้

#### ๑. การวิเคราะห์ความต้องการอัตรากำลังและแผนอัตรากำลัง

##### ๑) การดำเนินการในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

องค์การบริหารส่วนตำบลบือระ อำเภอสายบุรี จังหวัดปัตตานี มีอัตรากำลังพนักงานฯ ทั้งสิ้นจำนวน ๒๖ อัตรา แยกเป็น

- พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีอยู่จำนวน ๑๐ อัตรา ตำแหน่งว่าง ๕ อัตรา รวม ๑๕ อัตรา
- พนักงานครูที่มีอยู่ จำนวน ๒ อัตรา รวม ๒ อัตรา
- พนักงานจ้างตามที่มีอยู่ ภารกิจ จำนวน ๕ อัตรา รวม ๕ อัตรา
- พนักงานจ้างทั่วไปที่มีอยู่ จำนวน ๓ อัตรา ว่าง ๑ อัตรา รวม ๔ อัตรา

#### ๒. การพัฒนาบุคลากร

๒.๑ แผนพัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลบือระ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ บุคลากรเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าและมีความสำคัญมากที่สุดในองค์การบริหารส่วนตำบลบือระ บุคลากรจะเป็นผู้ผลักดันให้องค์กรสามารถดำเนินภารกิจต่างๆ ให้สำเร็จลุล่วง และยังเป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนาองค์กร ในทุกๆด้าน การส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรมีความรู้ความสามารถ ทักษะ และศักยภาพในการปฏิบัติงาน ที่สูงขึ้นตลอดจนมีทัศนคติที่ดีต่อองค์กร จะทำให้องค์กรสามารถดำเนินงานให้เกิดความก้าวหน้า และเกิดการพัฒนาย่างต่อเนื่อง การจะบรรลุเป้าประสงค์ดังกล่าวมีความจำเป็นที่จะต้องมีการพัฒนาบุคลากร เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการเสริมสร้างศักยภาพและคุณภาพของทรัพยากรบุคคลให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนด

๒.๒ ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลบือระ มุ่งพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้มีความรู้ทักษะ และสมรรถนะในการปฏิบัติหน้าที่เพื่อขับเคลื่อนไปสู่วิสัยทัศน์และก้าวทันการเปลี่ยนแปลงตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีอย่างมีประสิทธิภาพ องค์การบริหารส่วนตำบลบือระกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร ประกอบด้วย ๔ ยุทธศาสตร์คือ

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ : การกำหนดมาตรฐานคุณธรรมและจริยธรรมเพื่อสร้างกลุ่มผู้นำและองค์การสุจริตธรรมที่มีศักดิ์ศรี(Organization Integrity)

กลยุทธ์ที่ ๑.๑ ยกย่องบุคลากร / ผู้นำรุ่นใหม่ในการขับเคลื่อนคุณธรรม

กิจกรรมที่ ๑ กำหนดเกณฑ์และประกาศเกียรติคุณแก่บุคลากรที่ทำงานตามหลักธรรมาภิบาลและสร้างเป็นผู้นำรุ่นใหม่ในการขับเคลื่อนคุณธรรม

กิจกรรมที่ ๒ จัดการความรู้และกรณีศึกษา (Knowledge Management) จากผู้นำเหล่านี้ ทั้งงานที่ผ่านมาที่ผ่านมาและโครงการที่กำลังดำเนินการเพื่อเป็นตัวอย่างที่ดีให้แก่บุคลากรอื่นๆ

#### ผลการดำเนินงาน

๑.องค์การบริหารส่วนตำบลบือระมีการจัดทำ Km ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕ เพื่อรวบรวมความรู้ เก็บไว้ให้พนักงานส่วนตำบลได้นำมาใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงาน

กลยุทธ์ที่ ๑.๒ สร้างองค์การสุจริตธรรมที่มีศักดิ์ศรี (Organizational Integrity)

กิจกรรมที่ ๑ กำหนดมาตรการและมาตรฐานองค์การสุจริตธรรมที่มีศักดิ์ศรีเป็นเกณฑ์ในการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี

กิจกรรมที่ ๒ ค้นหาตัวอย่างโครงการนวัตกรรมทางด้านคุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาลจากส่วนราชการต่าง ๆ เพื่อประมวลเป็นตัวอย่าง และนำมาศึกษาและประยุกต์ใช้ต่อไป

#### ผลการดำเนินงาน

๑ องค์การบริหารส่วนตำบลบือระ ได้รับการประเมินผลด้านจริยธรรมความโปร่งใสในปีงบประมาณ ๒๕๖๕ เป็นคะแนนร้อยละ...๙๔.๕๙.....

๒.องค์การบริหารส่วนตำบลบือระ ดำเนินหลักสูตร โครงการอบรมคุณธรรมจริยธรรมของผู้ปฏิบัติงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

กลยุทธ์ที่ ๑.๓ กำหนดมาตรฐานคุณธรรม จริยธรรมของนักการเมืองท้องถิ่น

กิจกรรมที่ ๑ กำหนดมาตรฐานและแนวทางการทำงานของนักการเมืองท้องถิ่นแล้วเผยแพร่ให้ประชาชนรับทราบ

#### ผลการดำเนินงาน

๑. องค์การบริหารส่วนตำบลบือระ ดำเนินการจัดโครงการฝึกอบรมคุณธรรมจริยธรรมผู้บริหารท้องถิ่น สมาชิกสภา อบต. พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง

๒.โครงการอบรมคุณธรรมจริยธรรมสำหรับผู้สูงอายุในตำบลบือระ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ : การปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์สร้างทักษะ และพัฒนาพนักงานส่วนท้องถิ่นในรูปแบบต่างๆ

กลยุทธ์ที่ ๒.๑ ปลูกจิตสำนึกผ่านพระราชกรณียกิจ พระราชจริยวัตร และพระบรมราชาโชวาท

กิจกรรมที่ ๑ การพัฒนาบุคลากรให้มีคุณธรรม จริยธรรม โดยการเรียนรู้จากพระราชกรณียกิจ พระราชจริยวัตร และพระบรมราชาโชวาท ที่พระราชทานให้แก่ข้าราชการ รวมถึงการพัฒนาโครงการหรือกิจกรรมที่ประยุกต์ความเข้าใจดังกล่าว

กิจกรรมที่ ๒ การพัฒนาหลักสูตรเรียนรู้ตามรอยพระยุคลบาท และหลักสูตรเศรษฐกิจพอเพียงให้เป็นหลักสูตรสำหรับอบรมบุคลากรทุกระดับ

#### ผลการดำเนินงาน

๑. องค์การบริหารส่วนตำบลบือระ ดำเนินการจัดโครงการปลูกหญ้าแฝก ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

๒. องค์การบริหารส่วนตำบลบือระ ดำเนินการจัดโครงการสร้างภูมิคุ้มกันทางสังคมให้เด็กและเยาวชน (กิจกรรมส่งเสริมการเรียนรู้ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง)

กลยุทธ์ที่ ๒.๒ กำหนดหลักสูตรฝึกอบรมและโครงการพัฒนาภาคบังคับแก่บุคลากรทุกระดับ

กิจกรรมที่ ๑ กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรทุกระดับ (Training Roadmap) เพื่อให้ทำงานได้ตามหน้าที่รับผิดชอบและประสิทธิภาพสูงสุด โดยไม่เน้นการพัฒนารูปแบบการฝึกอบรมอย่างเดียว แต่เน้นระบบการมอบหมายงาน การสอนงาน (Coaching) ฯลฯ

กิจกรรมที่ ๒ ส่งเสริมการฝึกอบรมด้านจริยธรรมอย่างเข้มข้นเป็นการพัฒนาภาคบังคับ โดยเฉพาะเรื่อง

- กฎหมาย กฎระเบียบที่เกี่ยวข้องกับงาน
- ความรู้ความเข้าใจเรื่องพฤติกรรมที่แสดงให้เห็นถึงการมีคุณธรรม จริยธรรม สามารถตัดสินใจกระทำ หรือไม่กระทำบางสิ่งบางอย่าง ได้อย่างเหมาะสม

- การบริหารความขัดแย้งและยึดมั่นในอุดมการณ์
- การสร้างความพึงพอใจกับประชาชน

กิจกรรมที่ ๓ พัฒนาบุคลากรที่มีศักยภาพสูงเข้าสู่ระบบในตำแหน่งผู้บริหาร ทั้งนี้การพัฒนา ๕ บุคลากรรุ่นใหม่ดังกล่าวมุ่งเน้นสร้างคนเก่ง พัฒนาคณะที่มีคุณธรรม และจริยธรรมเข้าสู่ระบบราชการยุคใหม่

#### ผลการดำเนินงาน

๑. องค์การบริหารส่วนตำบลบ่อระา ดำเนินการจัดโครงการอบรมคุณธรรมจริยธรรมของผู้ปฏิบัติงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๒. โครงการอบรมคุณธรรมจริยธรรมสำหรับผู้สูงอายุในตำบลบ่อระา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕

กลยุทธ์ที่ ๒.๓ กำหนดหลักสูตรฝึกอบรมและโครงการพัฒนาเพื่อรองรับประชาคมอาเซียน และสู่มาตรฐานสากล

กิจกรรมที่ ๑ กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรเพื่อรองรับประชาคมอาเซียนและสู่มาตรฐานสากล

กิจกรรมที่ ๒ ส่งเสริมการพัฒนาและดูงานอย่างเข้มข้นเพื่อรองรับประชาคมอาเซียนและสู่มาตรฐานสากล

#### ผลการดำเนินงาน

๑. องค์การบริหารส่วนตำบลบ่อระา จัดส่งบุคลากรเข้าร่วมอบรมในโครงการตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง เพื่อพัฒนาศักยภาพการทำงานของพนักงานส่วนตำบล

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ : การปรับปรุงระบบบริหารทรัพยากรบุคคล

กลยุทธ์ที่ ๓.๑ ปรับปรุงแนวทางและกฎระเบียบในการสรรหาบรรจุแต่งตั้งโอน ย้าย โดยยึดหลักธรรมาภิบาล

กิจกรรมที่ ๑ การนำเรื่องของคุณธรรมและจริยธรรมมากำหนดไว้ในกระบวนการของการแต่งตั้งหรือเลื่อนเข้าสู่ตำแหน่งบริหารในทุกระดับของหน่วยงาน โดยให้เป็นองค์ประกอบที่สำคัญ

กิจกรรมที่ ๒ ปรับปรุงแนวทางทางการบริหารทรัพยากรบุคคลในส่วนของการสรรหาบรรจุ แต่งตั้ง โอน ย้าย



### ผลการดำเนินงาน

- เป็นไปตามแนวทาง ก.อบต (ก.กลาง) กำหนด

กลยุทธ์ที่ ๓.๒ ขับเคลื่อนจรรยาบรรณบุคลากรไปสู่การปฏิบัติ

กิจกรรมที่ ๑ จัดทำและผลักดันให้มีการปฏิบัติตามประมวลจรรยาบรรณขององค์กร

กิจกรรมที่ ๒ กำหนดให้มีการบังคับใช้และบทลงโทษผู้ฝ่าฝืนข้อบังคับและวินัย

ข้าราชการอย่างชัดเจน

กลยุทธ์ที่ ๓.๓ ขับเคลื่อนระบบสวัสดิการและผลประโยชน์เกื้อกูลแก่บุคลากร

กิจกรรมที่ ๑ จัดทำและผลักดันให้มีการเอื้อประโยชน์ให้แก่บุตร / ครอบครัวพนักงาน

ส่วนท้องถิ่นที่เสียชีวิตในการปฏิบัติหน้าที่

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ : การสร้างการมีส่วนร่วมในระบบสนับสนุนและโครงสร้างพื้นฐานทางด้านคุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาล

กลยุทธ์ที่ ๔.๑ เปิดโอกาสให้บุคลากรเข้าไปมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายและ กฎระเบียบที่

เกี่ยวข้อง

กิจกรรมที่ ๑ กำหนดแนวทางและประเด็นที่สามารถเปิดโอกาสให้บุคลากรเข้าไปมีส่วนร่วม

ร่วมในการกำหนดนโยบาย

กิจกรรมที่ ๒ ปรับปรุงระบบวินัย อุทธรณ์ร้องทุกข์รวมถึงระบบการรับฟังข้อร้องเรียน

เกี่ยวกับการทุจริตของหน่วยงาน (Whistleblower)

กิจกรรมที่ ๓ ปรับปรุงระบบและแนวทางการตรวจสอบ ให้บุคลากรเข้ามามีส่วนร่วมใน

การทำงาน

### ผลการดำเนินงาน

๑. องค์การบริหารส่วนตำบลบือระ ได้รับการประเมินผลด้านจริยธรรมความ โปร่งใสใน ปีงบประมาณ ๒๕๖๕ เป็นคะแนน....๙๔.๕๙.....

กลยุทธ์ที่ ๔.๒ เปิดโอกาสให้ประชาชน และหน่วยงานอื่นเข้ามามีส่วนร่วมและการติดตาม สถานการณ์การทำงานขององค์การบริหารส่วนตำบล

กิจกรรมที่ ๑ สนับสนุนการรวมตัวของภาคประชาชนและหน่วยงานอื่น เพื่อสร้าง เครือข่ายการทำงานร่วมกันที่เข้มแข็ง ทั้งแนวดิ่งและแนวราบ รวมถึงการสร้างพลังมวลชนในพื้นที่ที่เข้มแข็ง

กิจกรรมที่ ๒ ส่งเสริมภาคประชาชน ภาคประชาสังคม กลุ่มต่าง ๆ และหน่วยงานอื่น เข้าร่วมเป็นกรรมการ อนุกรรมการในชุมชนท้องถิ่น เพื่อเข้าร่วมในการกำหนดนโยบาย การวางแผนจัดทำแผน ยุทธศาสตร์การพัฒนาชุมชนและตรวจสอบการถ่วงดุลการบริหารจัดการภาครัฐ

กิจกรรมที่ ๓ การให้ผู้นำศาสนาหรือศาสนสถาน เช่น วัด โบสถ์มัสยิด เข้ามามีส่วนร่วม ในการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาลขององค์กร

### ผลการดำเนินงาน

๑. องค์การบริหารส่วนตำบลปือระ จัดกิจกรรมและโครงการ โดยมื่อนำศาสนา เข้าร่วม  
โครงการ
๒. องค์การบริหารส่วนตำบลปือระมีการประชาคมเพื่อให้ชุมชนท้องถิ่นเข้าร่วม  
กำหนดนโยบาย
๓. องค์การบริหารส่วนตำบลปือระ มีเครือข่ายที่เข้มแข็ง พร้อมประสานงาน เช่น อสม.  
กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ร่วมแก้ไขปัญหาในชุมชน

๒.๓ ยุทธศาสตร์การปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์สร้างทักษะและพัฒนาข้าราชการ

องค์การบริหารส่วนตำบลปือระ ได้จัดส่งบุคลากรเข้ารับการปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์  
สร้างทักษะและพัฒนาข้าราชการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ มีพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล  
จำนวน ๑๐ อัตรา ว่าง ๕ อัตรา และมีพนักงานครู ๒ อัตรา รวม ๑๒ อัตรา มีผู้เข้ารับการอบรม จำนวน ๑๒ คน  
คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐ ของจำนวน พนักงานส่วนตำบลที่มีอยู่ ดังนี้

#### ๑. หลักสูตรที่องค์การบริหารส่วนตำบลปือระดำเนินการเอง

ลำดับที่	ชื่อโครงการ	จำนวนผู้เข้าร่วม	วัน เดือน ปี	สถานที่
๑.	ประชุมประจำเดือนพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง	๒๐ คน (เฉพาะพนักงาน ส่วนตำบล และพนักงานจ้าง)	ประชุมประจำ เดือน ๑ / ๑ เดือน	องค์การบริหาร ส่วนตำบลปือระ
๒.	โครงการอบรมคุณธรรมจริยธรรมของ ผู้ปฏิบัติงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕	๔๐ คน	๒๑ มีนาคม ๒๕๖๕	องค์การบริหาร ส่วนตำบลปือระ
๓.	โครงการอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับ พระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของทาง ราชการ พ.ศ. ๒๕๔๐ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕	๕๐ คน	๒๔ มีนาคม ๒๕๖๕	องค์การบริหาร ส่วนตำบลปือระ
๔.	โครงการฝึกอบรมลดปริมาณขยะ และการ กำจัดขยะอย่างถูกวิธี ประจำปี ๒๕๖๕	๗๐ คน	๑๗ มิถุนายน ๒๕๖๕	องค์การบริหาร ส่วนตำบลปือระ
๕.	โครงการฝึกอบรมการป้องกันและแก้ไข ปัญหายาเสพติด ประจำปี ๒๕๖๕	๘๐ คน	๓๐ สิงหาคม ๒๕๖๕	องค์การบริหาร ส่วนตำบลปือระ
๖.	โครงการส่งเสริม สนับสนุนการสร้าง ความปรองดองและสมานฉันท์ของคนในชุมชน ประจำปี ๒๕๖๕	๖๐ คน	๒๐ กันยายน ๒๕๖๕	องค์การบริหาร ส่วนตำบลปือระ

๒. หลักสูตรที่ส่งพนักงานส่วนตำบลเข้าร่วมโครงการอบรมตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

ลำดับ ที่	ชื่อ - สกุล	หลักสูตร	สถานที่	ระยะเวลา	หมายเหตุ
๑.	นางสาวกฤษณ์ มานี ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลป้อระ	เทคนิคการจัดทำแผนและ ประเมินผล การบริหารความเสี่ยง การควบคุมภายในตามหลักเกณฑ์ ที่กระทรวงการคลังกำหนด พร้อม ฝึกปฏิบัติ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ ของหน่วยงานของรัฐอย่างเป็น รูปธรรม	โรงแรมโดมอนต์ พลาซ่า อำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา	๑๙ - ๒๑ สิงหาคม ๒๕๖๕	
๒.	นางสาวนุรไอนี ดาโอ๊ะ หัวหน้าสำนักปลัด	เทคนิคการจัดทำแผนและ ประเมินผล การบริหารความเสี่ยง การควบคุมภายในตามหลักเกณฑ์ ที่กระทรวงการคลังกำหนด พร้อม ฝึกปฏิบัติ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ ของหน่วยงานของรัฐอย่างเป็น รูปธรรม	โรงแรมโดมอนต์ พลาซ่า อำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา	๑๙ - ๒๑ สิงหาคม ๒๕๖๕	
๓.	นางสาวมยุรา ประชุมกาเยะมาต นักจัดการงานทั่วไป	วิธีการและขั้นตอนการสรรหา ข้าราชการส่วนท้องถิ่น ปัญหา การกำหนดและปรับปรุงตำแหน่ง ต่างๆ วิธีการจัดตั้งและปรับปรุง กองและฝ่ายอย่างมีประสิทธิภาพ	โรงแรมเอส.ดี.อเวนิว กรุงเทพมหานคร	๑๐ - ๑๔ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๕	
๔.	นางสาวพิยรุช จุกุยี่ เจ้าพนักงานธุรการ	การปฏิบัติตามระเบียบสำนัก นายกรัฐมนตรีว่าด้วยงานสาร บรรณ (ฉบับที่ ๔) พ.ศ. ๒๕๖๔	โรงแรมโดมอนต์ พลาซ่า อำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา	๑๙ - ๒๑ สิงหาคม ๒๕๖๕	
๕.	นางนิรอปียะห์ นิสนิ ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ	เทคนิคการจัดทำแผนและ ประเมินผล การบริหารความ เสี่ยง การควบคุมภายในตาม หลักเกณฑ์ ที่กระทรวงการคลัง กำหนด พร้อม ฝึกปฏิบัติ เพื่อ เพิ่มประสิทธิภาพของหน่วยงาน ของรัฐอย่างเป็นรูปธรรม	โรงแรมโดมอนต์ พลาซ่า อำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา	๑๙ - ๒๑ สิงหาคม ๒๕๖๕	
๖.	นางสาวนาชูชา อึ้ง นักวิชาการศึกษา	กิจกรรมประชุมเชิงปฏิบัติการ เตรียมความพร้อมการขับเคลื่อน โครงการแก้ไขปัญหาสุขภาพ และภาวะโภชนาการต่ำของเด็ก เล็กในพื้นที่จังหวัดชายแดน ภาคใต้	โรงแรมคริสตัล อำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา	๗ กันยายน ๒๕๖๕	

ลำดับ ที่	ชื่อ - สกุล	หลักสูตร	สถานที่	ระยะเวลา	หมายเหตุ
๗.	นางรอกำย๊ะ โล๊ะดิง ครู คศ.๒	กิจกรรมประชุมเชิงปฏิบัติการ เตรียมความพร้อมการขับเคลื่อน โครงการแก้ไขปัญหามลพิษ และภาวะโภชนาการต่ำของเด็ก เล็กในพื้นที่จังหวัดชายแดน ภาคใต้	โรงแรมคริสตัล อำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา	๗ กันยายน ๒๕๖๕	
๘.	นายบรารั้ง สาและ ครู คศ.๒	ฝึกอบรมการเขียนแผนจัด ประสบการณ์แบบ Active Learning สำหรับครูปฐมวัยและ การประเมินตำแหน่งและวิทย ฐานะ สำหรับข้าราชการหรือ พนักงานครูและบุคลากรทางการ ศึกษาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	โรงแรมคริสตัล อำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา	๑๕ - ๑๖ ตุลาคม ๒๕๖๕	
๙.	นายฮัมดี อุเซ็ง ผู้อำนวยการกองช่าง	การจ้างก่อสร้าง การทำสัญญา การบริหารสัญญา และการตรวจ รับงานจ้างก่อสร้าง ภายใต้ กฎกระทรวงฯ และตามแนวทาง ปฏิบัติใหม่	โรงแรมไดมอนด์ พลาซ่า อำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา	๑๑ - ๑๔ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๕	
๑๐.	นายตายุติง กอนาะ นายช่างโยธา	การจ้างก่อสร้าง การทำสัญญา การบริหารสัญญา และการตรวจ รับงานจ้างก่อสร้าง ภายใต้ กฎกระทรวงฯ และตามแนวทาง ปฏิบัติใหม่	โรงแรมไดมอนด์ พลาซ่า อำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา	๑๑ - ๑๔ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๕	
๑๑.	นางสาวอามีเนาะ บือราเฮง เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	การจ้างก่อสร้าง การทำสัญญา การบริหารสัญญา และการตรวจ รับงานจ้างก่อสร้าง ภายใต้ กฎกระทรวงฯ และตามแนวทาง ปฏิบัติใหม่	โรงแรมไดมอนด์ พลาซ่า อำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา	๑๑ - ๑๔ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๕	
๑๒.	นางสาวพีย์ซันต์ ทะยีสานและ เจ้าพนักงานพัสดุ	การจ้างก่อสร้าง การทำสัญญา การบริหารสัญญา และการตรวจ รับงานจ้างก่อสร้าง ภายใต้ กฎกระทรวงฯ และตามแนวทาง ปฏิบัติใหม่	โรงแรมไดมอนด์ พลาซ่า อำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา	๑๑ - ๑๔ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๕	

### ๓. ระบบค่าตอบแทนและสวัสดิการ

๓.๑ การดำเนินการในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ องค์การบริหารส่วนตำบลปือระ มีการพิจารณาความดีความชอบให้กับพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลปีละ ๒ ครั้ง ส่วนพนักงานจ้างตามภารกิจ ประเมินปีละ ๒ ครั้ง แต่นำมาพิจารณาเลื่อนค่าตอบแทนการจ้างปีละ ๑ ครั้ง และมีสวัสดิการสำหรับพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล คือ ได้สิทธิในการลาป่วย ลาคลอด ลากิจส่วนตัว ลาพักผ่อน ลาอุปสมบท หรือประกอบพิธีฮัจย์ ลาเข้ารับการตรวจเลือก หรือเข้ารับการเตรียมพล ลาไปศึกษา ฝึกอบรม ดูงานหรือปฏิบัติการวิจัย ลาไปปฏิบัติงานในองค์การระหว่างประเทศ ลาติดตามคู่สมรส ลาไปช่วยภริยาที่คลอดบุตร และลาไปฟื้นฟูสมรรถภาพด้านอาชีพ และสวัสดิการสำหรับพนักงานจ้างตามภารกิจและพนักงานจ้างทั่วไป คือลาป่วย ลากิจส่วนตัว ลาพักผ่อน ลาคลอดบุตร ลาอุปสมบท หรือลาไปประกอบพิธีฮัจย์ และการลาเข้ารับการตรวจเลือกเข้ารับการเตรียมพล เข้ารับการฝึกวิชาการทหาร เข้ารับการทดลองเตรียมความพร้อม

๓.๒ ค่าเช่าบ้าน องค์การบริหารส่วนตำบลปือระ ได้พิจารณาเบิกค่าเช่าบ้านให้พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล ที่มีความจำเป็นและมีสิทธิที่จะเบิกค่าเช่าบ้าน ตามระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยค่าเช่าบ้านของข้าราชการส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๘ ระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยค่าเช่าบ้านของข้าราชการส่วนท้องถิ่น (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๑ และระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยค่าเช่าบ้านของข้าราชการส่วนท้องถิ่น (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๒๓

๓.๓ ค่าศึกษาบุตร องค์การบริหารส่วนตำบลปือระ ได้พิจารณาเบิกค่าเงินสวัสดิการเกี่ยวกับการศึกษาบุตรให้พนักงานส่วนตำบลปือระ ตามระเบียบกระทรวงมหาดไทย ว่าด้วยเงินสวัสดิการเกี่ยวกับการศึกษาบุตรพนักงานส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๑ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๔๙

### ๔. ระบบการประเมิน

การดำเนินการในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ องค์การบริหารส่วนตำบลปือระ ได้ยึดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขตามประกาศคณะกรรมการพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลจังหวัดปัตตานี เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๕๘ และประกาศคณะกรรมการพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลจังหวัดปัตตานี เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง (ฉบับที่ ๖)

#### บทที่ ๓

#### สรุปปัจจัยแห่งความสำเร็จ /ปัญหาอุปสรรค และความต้องการพัฒนา

องค์การบริหารส่วนตำบลปือระ ได้ดำเนินการสำรวจรวบรวมข้อมูล จนได้ข้อสรุปถึงปัจจัยแห่งความสำเร็จและปัญหาอุปสรรคในการบริหารและการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลปือระ สรุปได้ดังนี้

#### ๑. ปัจจัยแห่งความสำเร็จ

- ๑.) บุคลากรมีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานตามภารกิจของตน
- 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. สรุปผลการสำรวจข้อมูลสภาพปัญหาและความต้องการฝึกอบรมและพัฒนาของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล

๓.๑ การหาความจำเป็นในการฝึกอบรมหรือการกำหนดความต้องการฝึกอบรม การกำหนดความต้องการในการฝึกอบรมจะอยู่บนพื้นฐานของความต้องการจากองค์กร ซึ่งจะพิจารณาจากนโยบายขององค์กรในด้านการพัฒนาบุคลากร และนโยบายด้านการฝึกอบรม ซึ่งหมายรวมถึง นโยบายจากสำนักงาน ก.พ. ในด้านของการพัฒนาบุคลากร และแผนพัฒนาบุคลากรของกระทรวงการคลัง รวมถึงการหาข้อมูลว่ากลุ่มบุคลากรเป้าหมายที่จะต้องเข้ารับการฝึกอบรมจะต้องเป็นกลุ่มใด ตำแหน่งใด มีจำนวนมากน้อยเพียงใด และควรจะต้องเป็นการจัดการฝึกอบรมภายในหน่วยงาน หรือส่งเข้ารับการฝึกอบรมภายนอกหน่วยงาน และวิเคราะห์ถึงสภาพการณ์ที่เป็นปัญหา และสภาพการณ์ที่จำเป็นต่อการฝึกอบรม การวิเคราะห์หาความจำเป็นในการฝึกอบรมสามารถดำเนินการได้ดังต่อไปนี้

๓.๑.๑ กำหนดจากข้อกำหนดของตำแหน่งงาน

องค์กรควรจะต้องวิเคราะห์หาความจำเป็นในการฝึกอบรมของบุคลากรจากข้อกำหนดของงาน โดยมีขั้นตอนดังนี้

๓.๑.๑.๑ การกำหนดหลักสูตรฝึกอบรมให้สอดคล้องกับ Job Competencies เนื่องจากแต่ละตำแหน่งงานมีอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบแตกต่างกันออกไป ดังนั้น จึงมีความจำเป็นต้องจัดหลักสูตรการฝึกอบรมให้สอดคล้องกับความรู้ ทักษะ และความสามารถของผู้ที่ดำรงตำแหน่งแต่ละประเภท เพื่อบ่งบอกว่าผู้ดำรงตำแหน่งต้องเข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตรใดบ้าง หรือสามารถเรียกได้อีกชื่อว่า Training Road Map

๓.๑.๑.๒ การกำหนดหลักสูตรฝึกอบรมโดยประเมินจากความสามารถของผู้ดำรงตำแหน่ง (Competency Assessment) การกำหนดหลักสูตรฝึกอบรม โดยวิธีการนี้เพื่อให้ทราบว่าผู้ดำรงตำแหน่งแต่ละคนมีความจำเป็นต้องเข้ารับการฝึกอบรมในหลักสูตรใดบ้าง ทั้งนี้เพื่อให้การจัดหลักสูตรฝึกอบรมให้แก่แต่ละบุคคล เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และตรงตามความต้องการสูงสุด

๓.๑.๒ กำหนดหลักสูตรฝึกอบรมจากปัญหาในการทำงานปีที่ผ่านมา การกำหนดหลักสูตรฝึกอบรม โดยวิเคราะห์จากปัญหาในการทำงานจากปีที่ผ่านมา เพื่อเป็นการวิเคราะห์ถึงสภาพการณ์ที่องค์กรเป็นอยู่ในปัจจุบันว่ามีส่วนใดที่ควรได้รับการแก้ไข หรือปรับปรุงบ้าง ซึ่งในประการแรก ผู้ปฏิบัติหน้าที่ด้านการฝึกอบรม จำเป็นจะต้องค้นหาปัญหาในรอบปีที่ผ่านมา โดยพิจารณาจากประเด็นปัญหาต่างๆภายในองค์กรในปีที่ผ่านมา อาจใช้การสำรวจโดยแบบสอบถาม หรือ การสัมภาษณ์ เมื่อสำรวจได้ปัญหาแล้ว ขั้นตอนต่อไปคือการแบ่งกลุ่มของปัญหาที่เกิดขึ้น ทั้งนี้ เพื่อให้การวางแผนโครงการต่างๆในการฝึกอบรม เป็นไปอย่างมีระเบียบแบบแผนและสามารถบริหารจัดการได้อย่างไม่ซับซ้อน และลำดับต่อไปคือ การวิเคราะห์ว่าปัญหาต่างๆเหล่านั้นเกิดขึ้นจากสาเหตุใดบ้าง และมีความถี่ของการเกิดขึ้นบ่อยครั้งเพียงใด และมีการแก้ไขปัญหาให้แล้วเสร็จไปแล้วหรือไม่ และปัญหาที่เกิดขึ้นจะสามารถใช้วิธีการฝึกอบรมช่วยแก้ไขได้หรือไม่ จากนั้นจึงนำผลที่ได้มาใช้เป็นฐานข้อมูลในการบริหารจัดการวางแผนหลักสูตรฝึกอบรมต่อไป

### ๓.๒ การสร้างหลักสูตรฝึกอบรม

เป็นขั้นตอนของการกำหนดรายละเอียดของการฝึกอบรม โดยจะต้องจัดทำรายการต่างๆ ประกอบด้วย กฎระเบียบต่างๆทางราชการ และข้อบังคับทางกฎหมาย นโยบายของส่วนราชการ งบประมาณของหลักสูตร ระยะเวลาในการจัดหลักสูตร และความพร้อมของบุคลากร สำหรับเกณฑ์ในการเลือกวิธีการในการฝึกอบรม ประกอบด้วย วัน เวลา สถานที่ ค่าใช้จ่าย วัตถุประสงค์ในการฝึกอบรม กลุ่มเป้าหมายในการฝึกอบรม ระยะเวลาในการฝึกอบรม การประเมินและการรับรองผลการฝึกอบรม จากนั้นจึงนำ รายละเอียดของการฝึกอบรม มาพิจารณาคู่กับนโยบายและความต้องการขององค์กร ในการฝึกอบรม และวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม สำหรับกรณีที่ส่งบุคลากรไปอบรมภายนอกหน่วยงาน จะต้องพิจารณาหน่วยงานที่ให้บริการฝึกอบรมว่าจะต้องสอดคล้องกับความต้องการในการฝึกอบรม และมีความเหมาะสมถูกต้องในรายละเอียดต่างๆประกอบกัน

### ๓.๓ การกำหนดโครงการฝึกอบรม

การกำหนดโครงการฝึกอบรม คือ การวางแผนการดำเนินการฝึกอบรมอย่างเป็นขั้นตอน โดยการเขียนเป็นลายลักษณ์อักษร โดยระบุรายละเอียดและเหตุผลทั้งหมด ประกอบด้วย เหตุผลความจำเป็น ในการจัดฝึกอบรมวัตถุประสงค์ในการฝึกอบรม หลักสูตร หัวข้อวิชาต่างๆ วิทยากร กลุ่มเป้าหมายที่จะเข้ารับการฝึกอบรม วัน เวลาสถานที่ในการฝึกอบรม ประมาณการค่าใช้จ่าย ตลอดจนรายละเอียดด้านการบริหารและธุรการต่างๆ อาทิ กฎระเบียบทางราชการ ประกาศ ข้อบังคับต่างๆที่เกี่ยวข้อง

### ๓.๔ การบริหารโครงการฝึกอบรม

ผู้ปฏิบัติงานควรมีความเข้าใจหลักการบริหารงานฝึกอบรม และมีบทบาทหลักในการอำนวยความสะดวกให้กับวิทยากรในการจัดการฝึกอบรมให้กับบุคลากร ทั้งในด้านสถานที่ โสตทัศนอุปกรณ์ วัสดุ อุปกรณ์ วัสดุอุปกรณ์การเงิน ฯลฯ และต้องดำเนินงานในฐานะผู้จัดการโครงการ ทำหน้าที่ควบคุมการ ฝึกอบรมให้ดำเนินไปตามกำหนดการ และสามารถแก้ไขสถานการณ์เฉพาะหน้าได้ทันที่

### ๓.๕ การประเมินและติดตามผลการฝึกอบรม

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

สรุปผลการสำรวจข้อมูลสภาพปัญหาและความต้องการฝึกอบรมและทักษะของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลบือระ ตามแบบสำรวจผลการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลบือระ โดยจัดเก็บข้อมูล ดังต่อไปนี้

๑.) ชื่อ-สกุล พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีอยู่ในการตอบแบบสอบถาม

ลำดับที่	ชื่อ -สกุล	ตำแหน่ง
๑.	นางสาวกฤษณ์ มานี	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลปือระ
๒.	นางสาวนุรไอนี ดาโอะ	หัวหน้าสำนักปลัด
๓.	นางนิรอปิยะห์ นิสินิ	ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ
๔.	นายฮัมดี อุเซ็ง	ผู้อำนวยการกองช่าง
๕.	นางสาวมยุรา ประชุมกาเยาะมาต	นักจัดการงานทั่วไป
๖.	นางสาวนาซุฮา อีเยง	นักวิชาการศึกษา
๗.	นางสาวอามีเนาะ ปือราเฮง	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี
๘.	นางสาวพิยรุช จุกูยี	เจ้าพนักงานธุรการ
๙.	นางสาวพิยซ์ซันต์ ทะยีสาละ	เจ้าพนักงานพัสดุ
๑๐.	นายตายุดิง กอนาะ	นายช่างโยธา

จากตารางการสำรวจ พบว่าผู้ตอบแบบประเมินเป็นพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลที่ดำรงตำแหน่ง จำนวน ๑๐ อัตรา คิดเป็นร้อยละ ๖๖.๖๗ และตำแหน่งว่าง จำนวน ๕ อัตรา คิดเป็นร้อยละ ๓๓.๓๓

๒.) แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบประเมิน ประเภทบุคลากร

ประเภท จำนวน (คน)	N = ๑๐	
	ร้อยละ	จำนวน (คน)
สายบริหารท้องถิ่น	๑	๑๐.๐๐
สายอำนวยการท้องถิ่น	๓	๓๐.๐๐
สายวิชาการ	๒	๒๐.๐๐
สายทั่วไป	๔	๔๐.๐๐
รวม	๑๐	๑๐๐.๐๐

จากตารางการสำรวจ พบว่าผู้ตอบแบบประเมินส่วนใหญ่ตำแหน่งสายทั่วไป จำนวน ๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๐.๐๐ ตำแหน่งอำนวยการท้องถิ่น จำนวน ๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๐.๐๐ ตำแหน่งสายวิชาการ จำนวน ๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๐.๐๐ สายบริหารท้องถิ่น ๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๐.๐๐

๓.) แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบประเมินสังกัด

สังกัด	N = ๑๐	
	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ปลัด	๑	๑๐.๐๐
สำนักปลัด อบต.	๓	๓๐.๐๐
กองคลัง	๒	๒๐.๐๐
กองช่าง	๒	๒๐.๐๐
กองการศึกษาฯ	๒	๒๐.๐๐
รวม	๑๐	๑๐๐.๐๐



จากตารางการสำรวจ พบว่าผู้ตอบแบบประเมินส่วนใหญ่สังกัดสำนักปลัด จำนวน ๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๐.๐๐ สังกัดกองคลัง จำนวน ๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๐.๐๐ กองช่าง จำนวน ๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๐.๐๐ และสังกัดกองการศึกษาฯ จำนวน ๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๐.๐๐ และปลัด อบต. ๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๐.๐๐

๔.) แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบประเมิน วิธีการพัฒนา

วิธีการพัฒนา	ค่าเฉลี่ย	
	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ปฐมนิเทศ	๒	๑๐.๐๐
การฝึกอบรม	๑๐	๑๐๐.๐๐
การประชุมเชิงปฏิบัติการ	๑๐	๑๐๐.๐๐
การสอนงานให้คำปรึกษา	๔	๔๐.๐๐
การมอบหมายงาน	๗	๗๐.๐๐

จากตารางการสำรวจพบว่า ผู้ตอบแบบประเมินส่วนใหญ่เลือกวิธีพัฒนาที่มากที่สุดคือการฝึกอบรม จำนวน ๑๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐.๐๐ เท่ากับการประชุมเชิงปฏิบัติการ ๑๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐.๐๐ และรองลงมาคือการมอบหมายงาน ให้คิดเป็นร้อยละ ๗๐.๐๐

๕.) แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบประเมิน โครงการ/หลักสูตรที่ต้องการพัฒนา

โครงการ / หลักสูตร	ค่าเฉลี่ย	
	จำนวน (คน)	ร้อยละ
หลักสูตรเกี่ยวกับตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง	๑๐	๑๐๐.๐๐
ส่งเสริมระบบคุณธรรมจริยธรรม	๑๐	๑๐๐.๐๐
พัฒนาระบบ IT หรือสารสนเทศ	๔	๔๐.๐๐
การพัฒนาพนักงาน อบต. เพื่อการทำงานที่มีประสิทธิภาพ	๑๐	๑๐๐.๐๐
ความก้าวหน้าในสายงาน	๑๐	๑๐๐.๐๐

จากตารางการสำรวจพบว่า ผู้ตอบแบบประเมินจำนวน ๑๐ คน ต้องการพัฒนาโครงการ หลักสูตรเกี่ยวกับตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง การพัฒนาพนักงาน อบต. เพื่อการทำงานที่มีประสิทธิภาพ ความก้าวหน้าในสายงาน การส่งเสริมระบบคุณธรรมจริยธรรม จำนวน ๑๐ คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐ รองลงมาได้แก่พัฒนาระบบ IT หรือสารสนเทศ จำนวน ๔ คิดเป็นร้อยละ ๔๐.๐๐

จึงสรุปได้ว่าการพัฒนาบุคลากรจึงต้องพิจารณาคัดเลือกบุคลากรให้เข้ารับการอบรม/ ประชุม/ สัมมนาโครงการหรือหลักสูตรเกี่ยวกับหรือเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติหน้าที่ที่รับผิดชอบหรือตาม มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ซึ่งโครงการหรือหลักสูตรที่จะเข้ารับการพัฒนานั้น องค์การบริหารส่วนตำบลบ่อระ อาจจะทำเนิกรเองหรือจัดส่งบุคคลเข้ารับการอบรม/ประชุม/สัมมนาโครงการหรือหลักสูตรของหน่วยงาน อื่นได้

แบบสำรวจความต้องการในการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร  
องค์การบริหารส่วนตำบลบือระ อำเภอสายบุรี จังหวัดปัตตานี

.....

**วัตถุประสงค์**

แบบสอบถามชุดนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อสำรวจความต้องการในการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร  
องค์การบริหารส่วนตำบลบือระ ทั้งนี้จะได้นำไปเป็นข้อมูลในการจัดหลักสูตรฝึกอบรมในการจัดทำและติดตาม  
แผนการพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๓ ให้มีประสิทธิภาพสอดคล้องกับความต้องการของท่านและ  
หน่วยงาน

**ตอนที่ ๑ ข้อมูลผู้ตอบแบบสอบถาม**

๑.๑ เพศ

ชาย  หญิง

๑.๒ อายุราชการ

๑-๕ ปี  ๖-๑๐ ปี

๑๐-๒๐ ปี  ๒๐-๓๐ ปี

๑.๓ สังกัด

สำนักปลัด  กองคลัง

กองช่าง  กองการศึกษาฯ

๑.๔ สถานภาพการปฏิบัติงาน

บริหาร  อำนวยการ

วิชาการ  ทั่วไป

**ตอนที่ ๒ ความต้องการในการฝึกอบรม**

๒.๑ ท่านต้องการให้หน่วยงานจัดโครงการพัฒนาในเรื่องใด (ตอบได้มากกว่า ๑ ข้อ)

ลำดับที่	หลักสูตร	กาเครื่องหมาย (ถูก)
๑.	ปฐมนิเทศ	
๒.	การฝึกอบรม	
๓.	การประชุมเชิงปฏิบัติการฯ	
๔.	การสอนงานการให้คำปรึกษา	
๕.	อื่น ๆ	

๒.๒ โครงการ/หลักสูตรที่ต้องการพัฒนา (ตอบได้มากกว่า ๑ ข้อ)

ลำดับที่	หลักสูตร	ภาครื่องหมาย (ถูก)
๑.	หลักสูตรเกี่ยวกับตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง	
๒.	ส่งเสริมระบบคุณธรรมจริยธรรม	
๓.	พัฒนาระบบ IT หรือสารสนเทศ	
๔.	การพัฒนาพนักงาน อบต. เพื่อการทำงานที่มีประสิทธิภาพ	
๕.	อื่น ๆ	

ตอนที่ ๓ ข้อเสนอแนะในการจัดโครงการอบรม ขององค์การบริหารส่วนตำบลบือระ

.....

.....

.....

\*\*ขอขอบพระคุณผู้ตอบแบบสอบถามทุกท่าน\*\*