



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ งานการเจ้าหน้าที่ ฝ่ายบริหารงานทั่วไป สำนักปลัดเทศบาล เทศบาลตำบลนางแล โทร. 112
ที่ ชร 57401/ - วันที่ 3 กันยายน 2564

เรื่อง รายงานสรุปการสำรวจข้อมูลความต้องการการฝึกอบรมของบุคลากร ประกอบการจัดทำแผนพัฒนา
บุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 - พ.ศ. 2566 และแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ
พ.ศ. 2565

เรียน นายกเทศมนตรีตำบลนางแล

ตาม ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดเชียงราย เรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ 13 พฤศจิกายน 2545 ข้อ 299 กำหนดให้เทศบาลจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาล เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทศนคติที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ นั้น

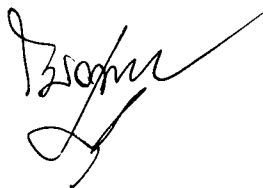
ในการนี้ งานการเจ้าหน้าที่ ฝ่ายบริหารงานทั่วไป สำนักปลัดเทศบาล จึงดำเนินการสำรวจข้อมูลความต้องการ การฝึกอบรมของบุคลากร และสรุปข้อมูลการพัฒนาตามสรรณะของบุคลากรจากแบบประเมินผลการปฏิบัติงานในรอบที่ผ่านมา (1 ตุลาคม 2563 - 31 มีนาคม 2564) เพื่อประกอบการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 - พ.ศ. 2566 และแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 รายละเอียดตามบทสรุปสำหรับผู้บริหารที่แนบท้ายนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ และจักได้นำข้อมูลดังกล่าวเสนอต่อคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ฯ ต่อไป



(นางชัวร์ วงศ์ยศ)

หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป



(นางอุบล ไชยเลิศ)
หัวหน้าสำนักปลัด



(นายเสน่ห์ ภัคดี)
นายกเทศมนตรีตำบลนางแล

บทสรุปสำหรับผู้บริหาร
การนำสมรรถนะมาใช้ประกอบการพัฒนา และ
การสำรวจข้อมูลความต้องการฝึกอบรมของบุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลนางแล

(1.) การนำสมรรถนะมาใช้ประกอบการพัฒนา

จากการรวบรวมข้อมูล การพัฒนาด้านสมรรถนะ ซึ่งนำมาจากผลการปฏิบัติงานประจำปี ของพนักงานเทศบาล จำนวน 39 คน พนักงานครู จำนวน 8 คน ลูกจ้างประจำ 1 คน พนักงานจ้าง จำนวน 29 คน รวมเป็นจำนวน 77 คน

สมรรถนะหลัก	ร้อยละที่ ต้องพัฒนา	การดำเนินการ
สมรรถนะหลัก		
สมรรถนะหลัก เป็นสมรรถนะที่พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้าง ทุกคนจำเป็นต้องมีการประเมิน จำนวน 5 สมรรถนะ จำนวน 77 คน โดยวิเคราะห์จากคะแนนประเมินที่ได้รับจากผู้ประเมินที่ได้รับคะแนนเท่ากับหรือน้อยกว่าค่าคาดหวังของแต่ละตำแหน่ง		
1. การมุ่งผลสัมฤทธิ์	58.33	พัฒนาตามยุทธศาสตร์ที่ 2 การเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรม จิตอาสา การเข้าถึงประชาชนให้แก่ บุคลากร พัฒนาตามยุทธศาสตร์ที่ 4 การสร้างวัฒนธรรมการทำงาน ร่วมกันอย่างมีความสุขและการ พัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากร พัฒนาตามยุทธศาสตร์ที่ 5 การส่งเสริมวัฒนธรรมการเรียนรู้ เพื่อมุ่งสู่การเป็นองค์กรแห่งการ เรียนรู้
2. การยึดมั่นในความถูกต้องและ จริยธรรม	80.55	
3. ความเข้าใจในองค์กรและระบบงาน	72.22	
4. การบริการเป็นเลิศ	66.66	
5. การทำงานเป็นทีม	93.05	
สมรรถนะประจำสายงาน		
การประเมินสมรรถนะประจำสายงาน เป็นการประเมินผลการปฏิบัติงานสำหรับพนักงานเทศบาล ประเภทวิชาการ และประเภททั่วไป ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ในบางตำแหน่งที่มีชื่อและมาตรฐานกำหนดตำแหน่งเหมือนกับพนักงานเทศบาล จำนวนทั้งสิ้น 30 คน โดยวิเคราะห์จากคะแนนประเมินของผู้ประเมินให้แก่ผู้รับการประเมิน ที่ได้รับคะแนนเท่ากับหรือน้อยกว่าค่าคาดหวัง ของแต่ละตำแหน่ง		

สมรรถนะ	ร้อยละที่ ต้อง พัฒนา	การดำเนินการ
1. การคิดวิเคราะห์	84.74	พัฒนาตามยุทธศาสตร์ที่ 1 การพัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพสูงสุดทันต่อเทคโนโลยีใหม่ ๆ ในงานโดยใช้ระบบสมรรถนะเป็นเครื่องมือหลักในการบริหาร จัดการการพัฒนา
2. การยึดมั่นหลักเกณฑ์	33.89	
3. การสั่งสมความรู้และความ เชี่ยวชาญในสายอาชีพ	81.35	
4. ความละเอียดรอบคอบและความ ถูกต้องของงาน	77.96	
5. ความคิดสร้างสรรค์	88.13	
สมรรถนะประจำสายงานบริหาร		
การประเมินสมรรถนะประจำสายงานบริหาร เป็นการประเมินผลการปฏิบัติงานสำหรับพนักงานเทศบาล สายงานบริหารท้องถิ่น และอำนวยการท้องถิ่น จำนวน 12 คน โดยวิเคราะห์จากคะแนนประเมินของผู้ประเมิน ให้แก่ผู้รับการประเมิน ที่ได้รับคะแนนเท่ากับหรือน้อยกว่าค่าคาดหวังของแต่ละตำแหน่ง		
1. การเป็นผู้นำในการเปลี่ยนแปลง	92.30	พัฒนาตามยุทธศาสตร์ที่ 3 การสร้างภาวะผู้นำและทักษะด้านการบริหาร “คน” ที่ เข้มแข็งให้แก่ผู้บังคับบัญชา เพื่อใช้ในการจูงใจ พัฒนาและ มอบหมายงานผู้ใต้บังคับบัญชา
2. ความสามารถในการเป็นผู้นำ	76.92	
3. ความสามารถในการพัฒนาคน	76.92	
4. การคิดเชิงกลยุทธ์	61.53	

(2) การสำรวจข้อมูลความต้องการฝึกอบรม

การสำรวจข้อมูลความต้องการฝึกอบรมของบุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลนางแล วัตถุประสงค์เพื่อนำ
ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามไปวิเคราะห์ประกอบการจัดทำแผนฝึกอบรมประจำปีให้มีประสิทธิภาพและ
สอดคล้องกับความต้องการของบุคลากรและหน่วยงานมากที่สุด เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อการ
พัฒนาบุคลากร นอกจากนี้เพื่อให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลนางแล จากผล
การสำรวจข้อมูลสามารถสรุปได้ ดังนี้

ข้อมูลทั่วไป

ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด 77 คน จากทั้งหมด 5 ส่วนราชการ 1 หน่วยงานตรวจสอบภายใน (คิดเป็น
ร้อยละ 100) มีการกระจายข้อมูลอย่างทั่วถึงทั้งเพศ อายุ การศึกษา ประสบการณ์ และหน้าที่ความรับผิดชอบ
ของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง

ผู้ตอบแบบสอบถามดังกล่าว เป็นพนักงานร้อยละ 50 พนักงานครูเทศบาลร้อยละ 10.26 ลูกจ้างประจำ ร้อยละ 1.56 พนักงานจ้างตามภารกิจ ร้อยละ 7.70 และพนักงานจ้างทั่วไปร้อยละ 29.49

ระดับการศึกษาของผู้ตอบแบบสอบถามเป็นผู้จบปริญญาโท ร้อยละ 21.79 ระดับปริญญาตรีร้อยละ 70.51 และระดับต่ำกว่าปริญญาตรีร้อยละ 7.69

เมื่อพิจารณาจากประสบการณ์ในการทำงานพบว่าร้อยละ 32.05 อายุงานไม่เกิน 5 – 10 ปีร้อยละ 19.23 มีอายุงานมากกว่า 10 ปีขึ้นไป ร้อยละ 48.72

หลักสูตรความต้องการของบุคลากร

หลักสูตรที่มีความต้องการในการเข้ารับการฝึกอบรม โดยให้เรียงลำดับ จาก 1-5 ปรากฏตามลำดับ ดังนี้

ลำดับ	หลักสูตร	ร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม
1	หลักสูตรด้านความรู้และทักษะของงานในแต่ละตำแหน่ง	35.90
2	หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ	21.79
3	หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ	19.23
4	หลักสูตรด้านการบริหาร	12.82
5	หลักสูตรด้านคุณธรรม และจริยธรรม	10.26

ระยะเวลาการฝึกอบรม

ส่วนใหญ่ของผู้ตอบแบบสอบถาม ร้อยละ 42.31 พอใจที่จะเข้ารับการฝึกอบรมในหลักสูตรที่มีระยะเวลาการฝึกอบรม 1-2 วัน ร้อยละ 30.77 พอใจในระยะเวลาการฝึกอบรม 3-4 วัน ร้อยละ 16.67 พอใจในหลักสูตรที่มีระยะเวลาการฝึกอบรม 5-7 วัน ร้อยละ 10.26 พอใจในหลักสูตรที่มีระยะเวลาการฝึกอบรมมากกว่า 7 วันขึ้นไปทั้งนี้ ผู้ตอบแบบสอบถามได้เลือกตอบมากกว่าหนึ่งทางเลือก

สถานที่ฝึกอบรม

ผู้ตอบแบบสอบถามร้อยละ 70.89 เห็นว่าควรจัดให้มีการฝึกอบรมที่จังหวัดเชียงราย ร้อยละ 29.10 เห็นว่าควรจัดให้มีการฝึกอบรมต่างจังหวัด

ผลที่คาดว่าจะได้รับ

จากผลการสำรวจความต้องการฝึกอบรมของบุคลากรสังกัดเทศบาลตำบลนางแล จะเป็นข้อมูลให้ได้ทราบความต้องการในการเข้ารับการพัฒนาศักยภาพ เพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ของบุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลนางแล ทุกระดับ เป็นการสร้างการมีส่วนร่วมเพื่อนำข้อมูลที่เป็นจริงมาประกอบการวางแผนเชิงกลยุทธ์ในการพัฒนาบุคลากร ตลอดจนงบประมาณค่าใช้จ่าย การประเมินติดตามผลการฝึกอบรม เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรเพื่อประโยชน์ต่อเทศบาล