

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปี

พ.ศ. ๒๕๖๗



ขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าข้าม
อำเภอค่ายบางระจัน
จังหวัดสิงห์บุรี

ข้อมูลสถิติจำนวนพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล พนักงานครู และพนักงานจ้าง ผู้เข้ารับการ
ฝึกอบรมหรือพัฒนาทรัพยากรบุคคล มีรายละเอียดดังนี้

ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินการ	งบประมาณ	ผลการใช้จ่าย งบประมาณ	ช่วงระยะเวลา ดำเนินการ
๑. ด้านอัตรากำลังและบริหารอัตรากำลัง ๑.๑ การปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ (ปรับปรุงครั้งที่ ๑)	ดำเนินการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙ (ปรับปรุงครั้งที่ ๑)	ไม่ใช้งบประมาณ	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ต.ค. ๖๖ – ๓๐ ก.ย. ๖๗
๒. ด้านการสรรหา บรรจุ และแต่งตั้งบุคลากร ๒.๑ การประชาสัมพันธ์สรรหาพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างให้ต่อการเปลี่ยนแปลงหรือทดแทนตำแหน่งที่ว่าง หรือมีการโอนย้าย	ดำเนินการประชาสัมพันธ์รับโอน (ย้าย) พนักงานส่วนตำบลในตำแหน่งที่ว่าง	ไม่ใช้งบประมาณ	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ต.ค. ๖๖ – ๓๐ ก.ย. ๖๗
๓. ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ๓.๑ ประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล ครู บุคลากรทางการศึกษา พนักงานจ้างและพนักงานทั่วไป ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗	ดำเนินการแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล ครู บุคลากรทางการศึกษา พนักงานจ้างและพนักงานทั่วไป ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ และดำเนินการ	ไม่ใช้งบประมาณ	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ต.ค. ๖๖ – ๓๐ ก.ย. ๖๗

โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินการ	งบประมาณ	ผลการใช้จ่าย งบประมาณ	ช่วงระยะเวลา ดำเนินการ
	ประเมินผลการปฏิบัติงาน ให้เป็นไปตามประกาศ หลักเกณฑ์ เมื่อถึงรอบ การประเมิน			
๔. ด้านการส่งเสริมคุณธรรมและ จริยธรรม ๔.๑ ส่งเสริมการประพฤติปฏิบัติ ตามประกาศคุณธรรมและจริยธรรม ของข้าราชการ	จัดประชุมพนักงานและ ประกาศคุณธรรม จริยธรรมการเป็น พนักงานที่ดี	ไม่ใช้งบประมาณ	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ต.ค. ๖๖ – ๓๐ ก.ย. ๖๗

หลักสูตรที่ส่งพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลท่าข้ามเข้าร่วมโครงการอบรมตามมาตรฐาน
กำหนดตำแหน่งอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง
จำนวนผู้เข้าร่วมโครงการ พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล ๘ คน
พนักงานครู ๑ คน
พนักงานจ้าง ๑ คน
จำนวนโครงการ/หลักสูตร ๑๓ หลักสูตร

ด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ลำดับที่	โครงการ/กิจกรรม	งบประมาณ ที่ได้รับจัดสรร	งบประมาณ ที่ใช้ไป	วัน/เดือน/ปี ที่ดำเนินการ	ผลการ ดำเนินการ
๑.	โครงการอบรมสัมมนาการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นตามพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยการบริหารงานเชิงพื้นที่แบบบูรณาการ พ.ศ. ๒๕๖๕ ณ เดอะบูลสกาย รีสอร์ท เขาค้อ จ.เพชรบูรณ์	ไม่มีการใช้ งบประมาณ สำหรับ โครงการนี้	ไม่ใช้งบประมาณ	๑๗ - ๑๘ พ.ย. ๒๕๖๖	ผู้เข้าร่วมอบรมได้รับความรู้ความเข้าใจในกระบวนการจัดทำและประสานแผนพัฒนาท้องถิ่น
๒.	โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการผู้ปฏิบัติงานด้านบำเหน็จบำนาญข้าราชการส่วนท้องถิ่น ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ โรงแรม อเล็กซานเดอร์ กรุงเทพฯ	ไม่มีการใช้ งบประมาณ สำหรับ โครงการนี้	ไม่ใช้งบประมาณ	๑๘ - ๒๐ เม.ย. ๒๕๖๗	ผู้เข้าร่วมอบรมได้รับความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงานเกี่ยวกับเรื่องบำเหน็จบำนาญข้าราชการส่วนท้องถิ่น
๓.	โครงการอบรมเชิงวิชาการ “ราคากลางงานก่อสร้าง ของราชการและการใช้ค่า K รุ่นที่ ๑๐๖” ณ โรงแรม แกรนด์ฮิลล์ รีสอร์ท แอนด์ สปา จ. นครสวรรค์	๔,๕๐๐	๔,๕๐๐	๑๖ - ๑๘ ม.ค. ๒๕๖๗	ผู้เข้าร่วมอบรมได้รับความรู้เรื่องราคากลางงานก่อสร้างสามารถนำความรู้ไปใช้ต่อยอดในการปฏิบัติงานต่อไป
๔.	โครงการอบรมหลักสูตร เสริมสร้างธรรมาภิบาล ต่อต้านการทุจริต ณ โรงแรมไชยแสงพาเลซ จ.สิงห์บุรี	ไม่มีการใช้ งบประมาณ สำหรับ โครงการนี้	ไม่ใช้งบประมาณ	๕ ก.พ. ๒๕๖๗	ผู้เข้าร่วมอบรมได้รับความรู้และได้รับการปลูกฝังเรื่อง การมีธรรมาภิบาลและการ ต่อต้านการทุจริต

ลำดับที่	โครงการ/กิจกรรม	งบประมาณที่ได้รับจัดสรร	งบประมาณที่ใช้ไป	วัน/เดือน/ปี ที่ดำเนินการ	ผลการ ดำเนินการ
๕.	โครงการอบรมหลักสูตร “แนวทางการปฏิบัติงาน พัสดุกระบวนการจัดซื้อจัด จ้าง การจัดทำร่าง TOR และกระบวนการบริหาร พัสดุภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๐” ณ โรงแรมไฮยาสพาส จ.สิงห์บุรี	๒,๘๐๐	๒,๘๐๐	๕- ๗ ก.ค. ๒๕๖๗	ผู้เข้าร่วมอบรมได้รับความรู้ ในเรื่องของงานพัสดุ กระบวนการจัดซื้อจัดจ้าง การจัดทำร่าง TOR สามารถ นำความรู้มาใช้ต่อยอด ปฏิบัติงานในหน้าที่ต่อได้
๖.	โครงการพัฒนาศักยภาพ ผู้จัดการดูแลผู้สูงอายุ ที่มี ภาวะพึ่งพิงของ อปท. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ณ สวนนงนุช พัทยา ชลบุรี	ไม่มีการใช้ งบประมาณ สำหรับ โครงการนี้	ไม่ใช้งบประมาณ	๑๗ - ๒๑ มิ.ย. ๒๕๖๗	ผู้เข้าร่วมอบรมได้รับความรู้ ในเรื่องการดูแลผู้สูงอายุที่มี ภาวะพึ่งพิง
๗.	หลักสูตรแนวทางปฏิบัติ และเอกสารที่ใช้ตั้งแต่ ขั้นตอนการทำ TOR ราคา กลาง ฯลฯ ณ โรงแรมสอง พันบุรี จ.สุพรรณบุรี	๔,๒๐๐	๔,๒๐๐	๑๕- ๑๗ มี.ค. ๒๕๖๗	ผู้เข้าร่วมอบรมได้รับความรู้ เรื่องการทำ TOR และ นำมาใช้กับการปฏิบัติงานใน หน้าที่
๘.	อบรมหลักสูตร เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ รุ่นที่ ๖๑ สถาบันพัฒนาบุคลากร ท้องถิ่น คลอง ๑ จ.ปทุมธานี	๒๘,๐๐๐	๒๘,๐๐๐	๒ - ๑๙ ก.ค. ๒๕๖๗	ผู้เข้าร่วมอบรมนำความรู้ที่ ได้จากการอบรมมาใช้ในการ ปฏิบัติงานได้
๙.	อบรมเชิงปฏิบัติการ การ เขียนหนังสือราชการ หนังสือโต้ตอบและรายงาน การประชุมอย่างมี ประสิทธิภาพ ณ มหาวิทยาลัย ราชภัฏเทพสตรี	ไม่มีการใช้ งบประมาณ สำหรับ โครงการนี้	ไม่ใช้งบประมาณ	๓ - ๔ เม.ย.๒๕๖๗	ผู้เข้าร่วมอบรมได้รับความรู้ ในการเขียนหนังสือราชการ นำมาใช้กับการปฏิบัติงานใน หน้าที่

ลำดับที่	โครงการ/กิจกรรม	งบประมาณที่ได้รับจัดสรร	งบประมาณที่ใช้ไป	วัน/เดือน/ปี ที่ดำเนินการ	ผลการ ดำเนินการ
๑๐.	อบรมเชิงปฏิบัติการพัฒนาศักยภาพครูปฐมวัยในการสร้างนวัตกรรมรูปแบบวิถีปฏิบัติที่เป็นเลิศสู่การพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาปฐมวัย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ณ โรงแรมไชยแสงพาเลซ จังหวัดสิงห์บุรี	ไม่มีการใช้ งบประมาณ สำหรับ โครงการนี้	ไม่ใช้งบประมาณ	๑๙ เม.ย. ๒๕๖๗	ผู้เข้าร่วมอบรมได้รับความรู้ ในเรื่องการพัฒนาคุณภาพ การจัดการศึกษาปฐมวัย
๑๑.	การพัฒนาบุคลากร ส่งเสริมให้พนักงานส่วนตำบล ครูบุคลากรทางการศึกษา พนักงานจ้าง เข้าเรียนรู้ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ ในระบบ (e-learning)	ไม่มีการใช้ งบประมาณ สำหรับ โครงการนี้	ไม่ใช้งบประมาณ	ตลอดปีงบประมาณ ๒๕๖๗	ผู้เข้าร่วมอบรมได้รับความรู้ จากการเรียนรู้ผ่านสื่อ อิเล็กทรอนิกส์
๑๒.	การพัฒนาคุณภาพชีวิต กิจกรรม ๕ ส. (Big Cleaning Day)	ไม่มีการใช้ งบประมาณ สำหรับ โครงการนี้	ไม่ใช้งบประมาณ	ตลอดปีงบประมาณ ๒๕๖๗	บรรยากาศในการทำงาน เป็นไปด้วยดี สำนักงาน สะอาด

หลักสูตรการพัฒนาที่พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลท่าข้ามเข้าร่วมโครงการอบรมผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์

จำนวนผู้เข้าร่วมโครงการ พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล ๑๓ คน
 พนักงานครู ๑ คน
 พนักงานจ้าง ๔ คน

จำนวนโครงการ/หลักสูตร ๑๖ หลักสูตร

ลำดับที่	โครงการ/กิจกรรม	งบประมาณที่ได้รับจัดสรร	งบประมาณที่ใช้ไป	วัน/เดือน/ปี ที่ดำเนินการ	ผลการดำเนินการ
๑.	อบรมผ่านโครงการพัฒนาระบบเพื่อพัฒนาสมรรถนะของหน่วยงานสู่องค์กรคุณภาพด้วยระบบ LocalMOOC LMOOC๐๙๖ : เส้นทางความก้าวหน้าของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	การอบรมผ่านระบบออนไลน์ ไม่มีการตั้งงบประมาณ	ไม่ใช้งบประมาณ	๗ พ.ค.๒๕๖๗	ผู้เข้าร่วมอบรมได้รับความรู้ นำมาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่
๒.	อบรมผ่านโครงการพัฒนาระบบเพื่อพัฒนาสมรรถนะของหน่วยงานสู่องค์กรคุณภาพด้วยระบบ LocalMOOC LMOOC๐๖๖ : การรับเงินรายได้แผ่นดินในระบบ New GFMS Thai	การอบรมผ่านระบบออนไลน์ ไม่มีการตั้งงบประมาณ	ไม่ใช้งบประมาณ	๙ พ.ค.๒๕๖๗	ผู้เข้าร่วมอบรมได้รับความรู้ นำมาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่
๓.	อบรมผ่านโครงการพัฒนาระบบเพื่อพัฒนาสมรรถนะของหน่วยงานสู่องค์กรคุณภาพด้วยระบบ LocalMOOC LMOOC๐๖๙ : การใช้งาน Platform Google Drive	การอบรมผ่านระบบออนไลน์ ไม่มีการตั้งงบประมาณ	ไม่ใช้งบประมาณ	๒๗ พ.ค. ๒๕๖๗	ผู้เข้าร่วมอบรมได้รับความรู้ นำมาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่
๔.	อบรมหลักสูตร จริยธรรม การวิจัยในมนุษย์ ด้วยระบบ Zoom Meeting	การอบรมผ่านระบบออนไลน์ ไม่มีการตั้งงบประมาณ	ไม่ใช้งบประมาณ	๒๖ ต.ค. ๒๕๖๖	ผู้เข้าร่วมอบรมได้รับความรู้ นำมาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่

ลำดับที่	หลักสูตร / สถานที่อบรม	งบประมาณที่ได้รับจัดสรร	งบประมาณที่ใช้ไป	วัน/เดือน/ปี ที่ดำเนินการ	ผลการ ดำเนินการ
๕.	อบรมผ่านโครงการพัฒนาระบบเพื่อพัฒนาสมรรถนะของหน่วยงานสู่องค์กรคุณภาพด้วยระบบ LocalMOOC LMOOC๐๑๐ : การประเมินประสิทธิภาพของ อปท. (LPA) เบื้องต้น	การอบรมผ่านระบบออนไลน์ ไม่มีการตั้งงบประมาณ	ไม่ใช้งบประมาณ	๘ พ.ค. ๒๕๖๗	ผู้เข้าร่วมอบรมได้รับความรู้ นำมาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่
๖.	อบรมผ่านโครงการพัฒนาระบบเพื่อพัฒนาสมรรถนะของหน่วยงานสู่องค์กรคุณภาพด้วยระบบ LocalMOOC LMOOC๐๓๓ : การโต้แย้งคำสั่งลงโทษทางวินัยของข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น	การอบรมผ่านระบบออนไลน์ ไม่มีการตั้งงบประมาณ	ไม่ใช้งบประมาณ	๒๗ พ.ค. ๒๕๖๗	ผู้เข้าร่วมอบรมได้รับความรู้ นำมาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่
๗.	อบรมผ่านโครงการพัฒนาระบบเพื่อพัฒนาสมรรถนะของหน่วยงานสู่องค์กรคุณภาพด้วยระบบ LocalMOOC LMOOC๐๖๖ : การรับ-นำส่งเงินรายได้แผ่นดินในระบบ New GFMS Thai	การอบรมผ่านระบบออนไลน์ ไม่มีการตั้งงบประมาณ	ไม่ใช้งบประมาณ	๑๕ พ.ค. ๒๕๖๗	ผู้เข้าร่วมอบรมได้รับความรู้ นำมาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่
๘.	๑. อบรมผ่านโครงการพัฒนาระบบเพื่อพัฒนาสมรรถนะของหน่วยงานสู่องค์กรคุณภาพด้วยระบบ LocalMOOC LMOOC๐๔๙ : การรักษาราชการแทนและการรักษาการในตำแหน่ง	การอบรมผ่านระบบออนไลน์ ไม่มีการตั้งงบประมาณ	ไม่ใช้งบประมาณ	๑๔ พ.ค. ๒๕๖๗	ผู้เข้าร่วมอบรมได้รับความรู้ นำมาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่

ลำดับที่	หลักสูตร / สถานที่อบรม	งบประมาณที่ได้รับจัดสรร	งบประมาณที่ใช้ไป	วัน/เดือน/ปี ที่ดำเนินการ	ผลการ ดำเนินการ
๙.	อบรมผ่านโครงการพัฒนาระบบเพื่อพัฒนาสมรรถนะของหน่วยงานสู่องค์กรคุณภาพด้วยระบบ LocalMOOC LMOOC๐๗๖ : การวางแผนการตรวจสอบประจำปี	การอบรมผ่านระบบออนไลน์ไม่มี การตั้ง งบประมาณ	ไม่ใช้งบประมาณ	๒๕ มิ.ย. ๒๕๖๗	ผู้เข้าร่วมอบรมได้รับความรู้ นำมาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่
๑๐.	อบรมผ่านโครงการพัฒนาระบบเพื่อพัฒนาสมรรถนะของหน่วยงานสู่องค์กรคุณภาพด้วยระบบ LocalMOOC LMOOC๑๐๗ : แนวทางการตรวจสอบความถูกต้องของบัญชีแยกประเภทในงบทดลอง	การอบรมผ่านระบบออนไลน์ไม่มี การตั้ง งบประมาณ	ไม่ใช้งบประมาณ	๒๕ มิ.ย. ๒๕๖๗	ผู้เข้าร่วมอบรมได้รับความรู้ นำมาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่
๑๑.	๑. อบรมผ่านโครงการพัฒนาระบบเพื่อพัฒนาสมรรถนะของหน่วยงานสู่องค์กรคุณภาพด้วยระบบ LocalMOOC LMOOC๐๘๒ : แนวทางการขับเคลื่อนอาสาสมัครบริหารท้องถิ่นเพื่อดูแลผู้สูงอายุที่มีภาวะพึ่งพิง	การอบรมผ่านระบบออนไลน์ไม่มี การตั้ง งบประมาณ	ไม่ใช้งบประมาณ	๒๗ พ.ค. ๒๕๖๗	ผู้เข้าร่วมอบรมได้รับความรู้ นำมาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่

ลำดับที่	หลักสูตร / สถานที่อบรม	งบประมาณที่ได้รับจัดสรร	งบประมาณที่ใช้ไป	วัน/เดือน/ปี ที่ดำเนินการ	ผลการดำเนินการ
๑๒.	อบรมผ่านโครงการพัฒนาระบบเพื่อพัฒนาสมรรถนะของหน่วยงานสู่องค์กรคุณภาพด้วยระบบ LocalMOOC LMOOC๐๗๕ : การจัดทำสื่อประชาสัมพันธ์ของหน่วยงาน	การอบรมผ่านระบบออนไลน์ไม่มี การตั้ง งบประมาณ	ไม่ใช้งบประมาณ	๒๗ มิ.ย. ๒๕๖๗	ผู้เข้าร่วมอบรมได้รับความรู้ นำมาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่
๑๓.	อบรมผ่านโครงการพัฒนาระบบเพื่อพัฒนาสมรรถนะของหน่วยงานสู่องค์กรคุณภาพด้วยระบบ LocalMOOC LMOOC๐๐๓ : ระบบบำรุงรักษานาถุของท้องถิ่นเบื้องต้น	การอบรมผ่านระบบออนไลน์ไม่มี การตั้ง งบประมาณ	ไม่ใช้งบประมาณ	๙ พ.ค. ๒๕๖๗	ผู้เข้าร่วมอบรมได้รับความรู้ นำมาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่
๑๔.	อบรมเชิงปฏิบัติการโรงเรียนปลอดภัยครั้งที่ ๒๖ (๙/๒๕๖๖) ผ่านระบบออนไลน์	การอบรมผ่านระบบออนไลน์ไม่มี การตั้ง งบประมาณ	ไม่ใช้งบประมาณ	๒๑ ต.ค. ๒๕๖๖	ผู้เข้าร่วมอบรมได้รับความรู้ นำมาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่
๑๕.	๑. อบรมผ่านโครงการพัฒนาระบบเพื่อพัฒนาสมรรถนะของหน่วยงานสู่องค์กรคุณภาพด้วยระบบ LocalMOOC LMOOC๐๙๒ : ระบบแผนที่ภาษี	การอบรมผ่านระบบออนไลน์ไม่มี การตั้ง งบประมาณ	ไม่ใช้งบประมาณ	๑๔ พ.ค. ๒๕๖๗	ผู้เข้าร่วมอบรมได้รับความรู้ นำมาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่
๑๖.	อบรมผ่านโครงการพัฒนาระบบเพื่อพัฒนาสมรรถนะของหน่วยงานสู่องค์กรคุณภาพด้วยระบบ LocalMOOC LMOOC๐๘๙ : การประเมินราคาส่งปลูกสร้าง	การอบรมผ่านระบบออนไลน์ไม่มี การตั้ง งบประมาณ	ไม่ใช้งบประมาณ	๗ พ.ค. ๒๕๖๗	ผู้เข้าร่วมอบรมได้รับความรู้ นำมาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่

การฝึกอบรม โดย อปท. จัดเองหรือหน่วยงานอื่นจัด

๑. องค์การบริหารส่วนตำบลท่าข้าม มีพนักงานส่วนตำบลและพนักงานครู ที่มีคนครองตำแหน่งในปัจจุบัน ดังนี้

๑.๑ พนักงานส่วนตำบล จำนวน ๑๖ อัตรา

๑.๒ พนักงานครู จำนวน ๒ อัตรา

๑.๓ พนักงานจ้างจำนวน จำนวน ๑๐ อัตรา

รวมทั้งสิ้นจำนวน ๒๘ อัตรา

๒. ข้าราชการที่ได้รับการฝึกอบรม จำนวน ๑๖ อัตรา

คิดเป็นร้อยละ $\frac{๑๖ \times ๑๐๐}{๑๘} = ๘๘.๘๘\%$

๑๘

๓. พนักงานจ้างที่ได้รับการฝึกอบรม จำนวน ๔ อัตรา

คิดเป็นร้อยละ $\frac{๔ \times ๑๐๐}{๕} = ๘๐\%$

๑๐

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปี พ.ศ.๒๕๖๗

องค์การบริหารส่วนตำบลท่าข้าม มีวิสัยทัศน์ด้านบริหารงานบุคคล กฎระเบียบ นโยบาย ตามโครงสร้างขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าข้าม มีบุคลากรทั้งสายงานบริหาร สายงานวิชาการ สายงานผู้ปฏิบัติ เพื่อให้เกิดการพัฒนาการทำงานให้มีประสิทธิภาพ และสร้างเสริมทักษะความรู้ให้เกิดการพัฒนาในแต่ละส่วนราชการ องค์การบริหารส่วนตำบลท่าข้ามจึงเห็นความสำคัญในการสำรวจความต้องการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรในขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าข้าม เพื่อสรุปหาองค์ความรู้แต่ละส่วนราชการที่มีความต้องการฝึกอบรม และนำไปเป็นทิศทางในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี เพื่อพัฒนาศักยภาพให้กับบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าข้าม

โดยในการสำรวจความต้องการของบุคลากรนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลท่าข้ามได้ดำเนินการสำรวจโดยเครื่องมือ แบบสำรวจเพื่อสำรวจความต้องการฝึกอบรมของบุคลากร ซึ่งมีบุคลากรที่ตอบแบบสำรวจทั้งหมด จำนวน ๒๖ คน สามารถสรุปผลการสำรวจได้ดังนี้

๑. การวิเคราะห์ความต้องการอัตรากำลังและแผนอัตรากำลัง

ตอนที่ ๑ ข้อมูลทั่วไป

ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคล ผลการวิเคราะห์ข้อมูล มีดังนี้

๑. เพศ พบว่าข้อมูลส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน ๑๖ คน คิดเป็นร้อยละ ๖๑.๕๓

เป็นเพศชาย จำนวน ๑๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๗.๐๓

๒. อายุ พบว่า

- มีอายุระหว่าง ๕๑ - ๖๐

จำนวน ๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๑.๑๑

- มีอายุระหว่าง ๔๑ - ๕๐

จำนวน ๑๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๕๓.๘๔

- มีอายุระหว่าง ๓๑ - ๔๐

จำนวน ๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๙.๖๒

- มีอายุระหว่าง ๒๑ - ๓๐

จำนวน ๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๓.๗๐

๓. วุฒิการศึกษา พบว่า

- มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาโท

จำนวน ๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๕.๙๒

- มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี

จำนวน ๑๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๕๓.๘๔

- มีวุฒิการศึกษาระดับอนุปริญญา/เทียบเท่า

จำนวน ๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๘.๕๑

- มีวุฒิระดับมัธยมหรือต่ำกว่า

จำนวน - คน

๔. ประเภทตำแหน่ง

- ตำแหน่งบริหารท้องถิ่น/อำนวยการท้องถิ่น

จำนวน ๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๘.๕๑

- ประเภทตำแหน่ง วิชาการ

จำนวน ๖ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๒.๒๒

- ประเภทตำแหน่งทั่วไป

จำนวน ๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๘.๕๑

- ประเภทตำแหน่ง พนักงานครู

จำนวน ๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๗.๔๐

- ประเภทพนักงานจ้างตามภารกิจ

จำนวน ๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๙.๒๓

- ประเภทพนักงานจ้างทั่วไป

จำนวน ๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๑.๑๑

๕. อายุราชการหรือประสบการณ์การทำงาน

- พบว่าร้อยละ ๒๒.๒๒ มีอายุราชการไม่เกิน ๕ ปี

- ร้อยละ ๑๑.๑๑ มีอายุราชการระหว่าง ๖ - ๑๐ ปี

- ร้อยละ ๒๙.๖๒ มีอายุราชการระหว่าง ๑๑ - ๑๕ ปี

- ร้อยละ ๒๕.๙๒ มีอายุราชการระหว่าง ๑๖ - ๒๐ ปี

- ร้อยละ ๑๑.๑๑ มีอายุราชการตั้งแต่ ๒๑ ปีขึ้นไป

ตอนที่ ๒ ความต้องการในการฝึกอบรมของบุคลากร และการพัฒนาความรู้

สรุปผลการสำรวจความต้องการพัฒนาด้านทักษะของบุคลากร เรียงตามลำดับ ดังนี้
พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง

หลักสูตรการพัฒนา “ตำแหน่งในสายงานและระดับตำแหน่ง”

- บริหารงานท้องถิ่น	ร้อยละ ๐.๐๐
- อำนวยการท้องถิ่น	ร้อยละ ๕๐.๐๐
- ประเพณีวิชาการ	ร้อยละ ๒๕.๐๐
- ประเพณีทั่วไป	ร้อยละ ๔๐.๐๐
- อื่นๆพนักงานจ้าง.....	ร้อยละ ๐.๐๐

หลักสูตรการพัฒนาสมรรถนะหลัก

- การมุ่งผลสัมฤทธิ์	ร้อยละ ๑๕.๓๘
- บริการดี	ร้อยละ ๑๕.๓๘
- การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานสายอาชีพ	ร้อยละ ๔๒.๓๐
- จริยธรรม	ร้อยละ ๒๖.๙๒
- ความร่วมแรงร่วมใจ	ร้อยละ ๐๐.๐

หลักสูตรการพัฒนาทักษะการใช้คอมพิวเตอร์

- Microsoft Office Word	ร้อยละ ๓๘.๔๖
- Microsoft Office Excel	ร้อยละ ๓๑.๑๕
- Microsoft Office PowerPoint	ร้อยละ ๑๑.๕๓
- Microsoft Office Access	ร้อยละ ๐.๐๐
- E-mail	ร้อยละ ๐.๐๐

ความรู้ที่จำเป็น

- กม./ระเบียบที่สำคัญและเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติราชการ	ร้อยละ ๕๗.๖๙
- การบริหารความเสี่ยง	ร้อยละ ๗.๖๙
- แผนยุทธศาสตร์	ร้อยละ ๐.๐๐
- การบริหารเปลี่ยนแปลง	ร้อยละ ๓.๘๔
- การบริหารจัดการภาครัฐ	ร้อยละ ๐.๐๐
- การจัดการความรู้ (KM)	ร้อยละ ๗.๖๙
- คุณธรรม/จริยธรรมในการทำงาน	ร้อยละ ๔๘.๑๔
- การบริหารทรัพยากรบุคคล	ร้อยละ ๓.๘๔

ผลที่คาดว่าจะได้รับ

ผลจากการสำรวจความต้องการฝึกอบรมของบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลท่าข้าม จะเป็นข้อมูลให้ได้ทราบความต้องการในการเข้ารับการพัฒนาศักยภาพ เพิ่มพูนความรู้ทักษะประสบการณ์ของบุคลากรในสังกัด ทุกระดับ เป็นการสร้างการมีส่วนร่วมเพื่อนำข้อมูลที่เป็นจริงมาประกอบการวางแผนเชิงกลยุทธ์ในการพัฒนาบุคลากร ตลอดจนงบประมาณค่าใช้จ่าย การประเมินติดตามผลการอบรมให้เป็นไปตามหลักประกันคุณภาพเพื่อใช้ในการวิเคราะห์และจัดทำแผนการฝึกอบรมประจำปีให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อการพัฒนาบุคลากร นอกจากนี้เพื่อให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ท้องถิ่นในส่วนที่องค์การบริหารส่วนตำบลท่าข้าม รับผิดชอบ

๒. ข้อมูลสถิติอัตรากำลัง จำแนกตามประเภทตำแหน่งตามกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี

ประเภทตำแหน่ง	อัตรากำลัง	หมายเหตุ
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	
<u>สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (๐๑)</u>		
หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	
นักทรัพยากรบุคคล (ชก.)	๑	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก.)	๑	
นิติกร (ชก.)	๑	
นักวิชาการสาธารณสุข (ปก./ชก.)	๑	ว่างเดิม
นักจัดการงานทั่วไป (ปก./ชก.)	๑	ว่าง
นักพัฒนาชุมชน (ปก.)	๑	
เจ้าพนักงานธุรการ (ชง.)	๑	
เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ชง.)	๑	
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ)</u>		
ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	๑	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	
พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ) (รถบรรทุกน้ำหนักไม่เกิน ๓,๕๐๐ กิโลกรัม)	๑	
<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>		
ภารโรง	๑	ว่างเดิม
พนักงานขับรถยนต์	๑	
พนักงานดับเพลิง	๑	
พนักงานขับรถยนต์	๑	

ประเภทตำแหน่ง	อัตรากำลัง	หมายเหตุ
<u>กองคลัง (๐๔)</u>		
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	
นักวิชาการเงินและบัญชี (ชก.)	๑	
เจ้าพนักงานพัสดุ (ชง.)	๑	
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ชง.)	๑	
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ)</u>		
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	

ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	
กองช่าง (๐๕)		
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	
วิศวกรโยธา (ปก./ชก.)	๑	ว่าง
นายช่างโยธา (ปง./ชง.)	๑	ว่างเดิม
นายช่างไฟฟ้า (ชง.)	๑	
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ)		
ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	ว่างเดิม
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	
กองการศึกษา (๐๘)		
ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	๑	
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๑	ว่าง
นักวิชาการศึกษา (ปก./ชก.)	๑	ว่าง
ครู (ชก.)	๑	
ครู (ชก.)	๑	
ครู	๑	ว่างเดิม
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ)		
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๑	
หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)		
นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ชก.)	๑	
รวม	๓๗	

๓. ระบบค่าตอบแทนและสวัสดิการ

๑.การดำเนินการในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ องค์การบริหารส่วนตำบลท่าข้าม มีการพิจารณาความดีความชอบให้กับพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลท่าข้าม พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบลท่าข้าม ปีละ ๒ ครั้ง โดยนำผลการประเมินผลการปฏิบัติงานมาพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน ส่วนพนักงานจ้างตามภารกิจ ประเมินผลการปฏิบัติงาน ปีละ ๒ ครั้ง นำผลไปต่อสัญญาจ้าง และมีสวัสดิการสำหรับพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลท่าข้าม พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบลท่าข้าม คือ ได้สิทธิในการลาป่วย ลาคลอด ลากิจส่วนตัว ลาพักผ่อน ลาอุปสมบทหรือประกอบพิธีฮัจย์ ลาเข้ารับการตรวจเลือก หรือเข้ารับการเตรียมพล ลาไปศึกษา ฝึกอบรม ดูงานหรือปฏิบัติการวิจัย ลาไปปฏิบัติงานในองค์การระหว่างประเทศ ลาติดตามคู่สมรส ลาไปช่วยภริยาที่คลอดบุตร และลาไปฟื้นฟูสมรรถภาพด้านอาชีพ และสวัสดิการสำหรับพนักงานจ้างตามภารกิจและพนักงานจ้างทั่วไป คือ ลาป่วย ลากิจส่วนตัว ลาพักผ่อน ลาคลอดบุตร ลาอุปสมบท หรือลาไปประกอบพิธีฮัจย์ และการลาเข้ารับการตรวจเลือก เข้ารับการเตรียมพล เข้ารับการฝึกวิชาการทหาร

๒. ค่าเช่าบ้าน องค์การบริหารส่วนตำบลท่าข้าม ได้พิจารณาเบิกค่าเช่าบ้านให้พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลท่าข้าม พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบลท่าข้าม ที่มีความจำเป็นและมีสิทธิที่จะเบิก ค่าเช่าบ้าน ตามระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยค่าเช่าบ้านของข้าราชการส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๘ และแก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๔) พ.ศ. ๒๕๖๒

๓. ค่าศึกษาบุตร องค์การบริหารส่วนตำบลท่าข้าม ได้พิจารณาเบิกค่าเงินสวัสดิการเกี่ยวกับการศึกษาบุตรให้พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลท่าข้าม ตามระเบียบกระทรวงมหาดไทย ว่าด้วยเงินสวัสดิการเกี่ยวกับการศึกษาบุตรพนักงานส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๑ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึง พ.ศ. ๒๕๖๓

๔. ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน

การดำเนินการในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ องค์การบริหารส่วนตำบลท่าข้าม ได้ยึดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขตามประกาศคณะกรรมการพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลท่าข้ามจังหวัดสิงห์บุรีเรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลท่าข้าม พ.ศ. ๒๕๕๘ และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๓ และประกาศคณะกรรมการพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลท่าข้ามจังหวัดสิงห์บุรี เรื่อง หลักเกณฑ์เกี่ยวกับพนักงานจ้าง พ.ศ. ๒๕๔๗ และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๖) พ.ศ. ๒๕๖๐

๕. ปัจจัยแห่งความสำเร็จ / ปัญหาอุปสรรค

องค์การบริหารส่วนตำบลท่าข้าม ได้ดำเนินการสำรวจรวบรวมข้อมูลนำมาสรุปถึงปัจจัยแห่งความสำเร็จและปัญหาอุปสรรคในการบริหารและพัฒนาบุคลากร ดังนี้

๕.๑ ปัจจัยแห่งความสำเร็จ

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

๕.๒ ปัญหาอุปสรรคในการดำเนินงาน

- ๑) ระบบการบริหารงานบุคคลที่แตกต่างกันระหว่างท้องถิ่นกับส่วนราชการอื่น เป็นอุปสรรคต่อการโอน (ย้าย)
- ๒) งบประมาณในการสนับสนุนและส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรไม่เพียงพอ
- ๓) บุคลากรไม่เพียงพอต่อการดำเนินงาน

๖. ข้อเสนอแนะในพัฒนาบุคลากร

๖.๑ การหาความจำเป็นในการฝึกอบรมหรือการกำหนดความต้องการฝึกอบรม

การกำหนดความต้องการในการฝึกอบรมจะอยู่บนพื้นฐานของความต้องการจากองค์กร ซึ่งจะพิจารณาจากนโยบายขององค์กรในด้านการพัฒนาบุคลากร และนโยบายด้านการฝึกอบรม ซึ่งหมายถึง นโยบายจากสำนักงาน ก.พ. ในด้านการพัฒนาบุคลากร รวมถึงการหาข้อมูลว่า กลุ่มบุคลากรเป้าหมายที่จะต้องเข้ารับการฝึกอบรมจะต้องเป็นกลุ่มใด ตำแหน่งใด มีจำนวนมากน้อยเพียงใด และควรจะต้องเป็นการจัดการฝึกอบรมภายในหน่วยงาน หรือส่งเข้ารับการฝึกอบรมภายนอกหน่วยงาน และวิเคราะห์ถึงสภาพการณ์ที่เป็นปัญหา และสภาพการณ์ที่จำเป็นต่อการฝึกอบรม การวิเคราะห์หาความจำเป็นในการฝึกอบรม สามารถดำเนินการได้ดังต่อไปนี้

กำหนดจากข้อกำหนดของตำแหน่งงาน

องค์กรควรจะต้องวิเคราะห์หาความจำเป็นในการฝึกอบรมของบุคลากรจากข้อกำหนดของงาน โดยมีขั้นตอนดังนี้

๑. การกำหนดหลักสูตรฝึกอบรมให้สอดคล้องกับ Job Competencies เนื่องจากแต่ละตำแหน่งงาน มีอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบแตกต่างกันออกไป ดังนั้น จึงมีความจำเป็นต้องจัดหลักสูตรการฝึกอบรมให้สอดคล้องกับความรู้ ทักษะ และความสามารถของผู้ที่ดำรงตำแหน่งแต่ละประเภท เพื่อบ่งบอกว่าผู้ดำรงตำแหน่งต้องเข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตรใดบ้าง หรือสามารถเรียกได้อีกชื่อว่า Training Road Map

๒. การกำหนดหลักสูตรฝึกอบรมโดยประเมินจากความสามารถของผู้ดำรงตำแหน่ง (Competency Assessment) การกำหนดหลักสูตรฝึกอบรม โดยวิธีนี้ เพื่อให้ทราบว่าผู้ดำรงตำแหน่งแต่ละคนมีความจำเป็นต้องเข้ารับการฝึกอบรมในหลักสูตรใดบ้าง

กำหนดหลักสูตรฝึกอบรมจากปัญหาในการทำงานปีที่ผ่านมา

การกำหนดหลักสูตรฝึกอบรมโดยวิเคราะห์จากปัญหาในการทำงานจากปีที่ผ่านมา เพื่อเป็นการวิเคราะห์ถึงสภาพการณ์ที่องค์กรเป็นอยู่ในปัจจุบัน ว่ามีส่วนใดที่ควรได้รับการแก้ไข หรือปรับปรุงบ้าง ซึ่งในประการแรก ผู้ปฏิบัติหน้าที่ด้านการฝึกอบรม จำเป็นจะต้องค้นหาปัญหาในรอบปีที่ผ่านมา โดยพิจารณาจากประเด็นปัญหาต่าง ๆ ภายในองค์กรในปีที่ผ่านมา อาจใช้การสำรวจโดยแบบสอบถาม หรือ การสัมภาษณ์ เมื่อสำรวจได้ปัญหาแล้ว ขั้นตอนต่อไปคือการแบ่งกลุ่มของปัญหาที่เกิดขึ้น ทั้งนี้เพื่อให้การวางแผนโครงการต่าง ๆ ในการฝึกอบรม เป็นไปอย่างมีระเบียบแบบแผนและสามารถบริหารจัดการได้อย่างไม่ซับซ้อน และลำดับต่อไป คือ การวิเคราะห์ว่าปัญหาต่าง ๆ เหล่านั้น เกิดขึ้นจากสาเหตุใดบ้าง และมีความถี่ของการเกิดขึ้นบ่อยครั้งเพียงใด และมีการแก้ไขปัญหาให้แล้วเสร็จไปแล้วหรือไม่ และปัญหาที่เกิดขึ้นจะสามารถใช้วิธีการฝึกอบรมช่วยแก้ไขได้หรือไม่ จากนั้นจึงนำผลที่ได้มาใช้เป็นฐานข้อมูลในการบริหารจัดการวางแผนหลักสูตรฝึกอบรมต่อไป

๖.๒ การสร้างหลักสูตรฝึกอบรม

เป็นขั้นตอนของการกำหนดรายละเอียดของการฝึกอบรม โดยจะต้องจัดทำรายการต่างๆ ประกอบด้วย ภาระเบียบต่างๆ ทางราชการ และข้อบังคับทางกฎหมาย นโยบายของส่วนราชการ งบประมาณของหลักสูตร

ระยะเวลาในการจัดหลักสูตร และ ความพร้อมของบุคลากร สำหรับเกณฑ์ในการเลือกวิธีการในการฝึกอบรม ประกอบด้วย วัน เวลา สถานที่ ค่าใช้จ่าย วัตถุประสงค์ในการฝึกอบรม กลุ่มเป้าหมายในการฝึกอบรม ระยะเวลาในการฝึกอบรม การประเมินและการรับรองผลการฝึกอบรม จากนั้นจึงนำรายละเอียดของการฝึกอบรม มาพิจารณาคู่กับนโยบายและความต้องการขององค์กร ในการ ฝึกอบรมและวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม สำหรับกรณีที่ส่งบุคลากรไปอบรมภายนอกหน่วยงาน จะต้องพิจารณาหน่วยงานที่ให้บริการฝึกอบรม ว่าจะต้องสอดคล้องกับความต้องการในการฝึกอบรม และมีความ เหมาะสมถูกต้องในรายละเอียดต่างๆ ประกอบกัน

๖.๓ การกำหนดโครงการฝึกอบรม

การกำหนดโครงการฝึกอบรม คือ การวางแผนการดำเนินการฝึกอบรมอย่างเป็นขั้นตอน โดยการเขียนเป็นลายลักษณ์อักษร โดยระบุรายละเอียดและเหตุผลทั้งหมด ประกอบด้วย เหตุผลความ จำเป็นในการจัดฝึกอบรม วัตถุประสงค์ในการฝึกอบรม หลักสูตร หัวข้อวิชาต่างๆ วิทยากร กลุ่มเป้าหมายที่จะเข้ารับการฝึกอบรม วัน เวลา สถานที่ในการฝึกอบรม ประมาณการค่าใช้จ่าย ตลอดจนรายละเอียดด้าน การบริหารและ ธุรการต่างๆ อาทิ กฎระเบียบทางราชการ ประกาศ ข้อบังคับต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง

๖.๔ การบริหารโครงการฝึกอบรม

ผู้ปฏิบัติงานควรมีความเข้าใจหลักการบริหารงานฝึกอบรม และมีบทบาทหลักในการอำนวยความสะดวกให้กับวิทยากรในการจัดการฝึกอบรมให้กับบุคลากร ทั้งในด้านสถานที่ โสตทัศนูปกรณ์ วัสดุ อุปกรณ์ วัสดุอุปกรณ์ การเงิน ฯลฯ และต้องดำเนินงานในฐานะผู้จัดการโครงการ ทำหน้าที่ควบคุมการ ฝึกอบรมให้ ดำเนินไปตามกำหนดการ และสามารถแก้ไขสถานการณ์เฉพาะหน้าได้ทันท่วงที ทั้งนี้ เพื่อให้การจัดหลักสูตร ฝึกอบรมให้แก่แต่ละบุคคล เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และตรงตามความต้องการสูงสุด

๖.๕ การประเมินและติดตามผลการฝึกอบรม

การประเมินผลที่จัดทำขึ้น เพื่อตรวจสอบว่า การฝึกอบรมได้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร และผู้เข้า รับการฝึกอบรม ข้อมูลที่นำมาใช้ในการประเมินผลคือ รายละเอียดความต้องการและแผนการฝึกอบรม รวมทั้ง บันทึกรายงานต่างๆ ที่ได้จากการจัดฝึกอบรม การประเมินผลต้องนำเกณฑ์ในรายละเอียดแผนฝึกอบรมมาพิจารณา มีการรวบรวมข้อมูลและจัดทำรายงาน รายละเอียดในรายงานควรประกอบด้วย รายละเอียดความต้องการ ฝึกอบรม หลักเกณฑ์ในการประเมิน การวิเคราะห์ข้อมูลและการแปลผล สรุปผล ข้อเสนอแนะสำหรับการ ปรับปรุง และแนวทางแก้ไขปัญหาดังที่เกิดขึ้น