แบบสำรวจความต้องการการพัฒนาพนักงานสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลตำบลเว่อ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓

.....

แบบสอบถามชุดนี้จัดทำขึ้นโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อสำรวจความต้องการในการพัฒนาของบุคลากร เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการวิเคราะห์หาความต้องการเกี่ยวกับความรู้ ทักษะด้านต่างๆที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน เพื่อนำข้อมูลที่ได้ไปวิเคราะห์ประกอบการจัดทำแผนฝึกอบรมประจำปีให้มีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับความต้องการของบุคลากรและหน่วยงานมากที่สุด เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อการพัฒนาบุคลากร นอกจากนี้เพื่อให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลตำบลเว่อ โดยแบบสอบถามชุดนี้แบ่งออกเป็น ๓ ส่วน ประกอบด้วย

ส่วนที่ ๑ คำถามเกี่ยวกับข้อมูลสำคัญของบุคลากร
ส่วนที่ ๒ ข้อมูลความต้องการการพัฒนาบุคลากร
ส่วนที่ ๓ คำถามเกี่ยวกับข้อเสนอแนะ และความคิดเห็นอื่นๆ

.....

ส่วนที่ ๑: ข้อมูลทั่วไป

๑. ประเภทพนักงาน
- ○ พนักงานส่วนตำบล
- ○ พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล
- ○ ลูกจ้างประจำ
- ○ พนักงานจ้างตามภารกิจ
- ○ พนักงานจ้างทั่วไป

๒. ตำแหน่ง .....

๓. อัตราเงินเดือน
- ○ ต่ำกว่า ๑๐,๐๐๐ บาท
- ○ ๑๐,๐๐๐ บาท – ๒๐,๐๐๐ บาท
- ○ ๒๐,๐๐๑ บาท – ๓๐,๐๐๐ บาท
- ○ ๓๐,๐๐๑ บาท – ๔๐,๐๐๐ บาท
- ○ มากกว่า ๔๐,๐๐๑ บาท ขึ้นไป

๔. สังกัด
- ○ สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล
- ○ กองคลัง
- ○ กองช่าง

๕. วุฒิการศึกษา
- ○ ประถมศึกษา
- ○ มัธยมศึกษา
- ○ ปวช.
- ○ ปวส.
- ○ ปริญญาตรี
- ○ สูงกว่าปริญญาตรี

ส่วนที่ ๒: ข้อมูลความต้องการการพัฒนาบุคลากร

๑. ประเภทของการพัฒนา

- ◯ จัดส่งเข้ารับการอบรมกับหน่วยงานอื่น
- ◯ จัดฝึกอบรมเป็นโครงการ โดยหน่วยงานจัดอบรมเอง
- ◯ จัดกิจกรรมสอนงานจากผู้บังคับบัญชา/เพื่อนร่วมงาน
- ◯ ฝึกปฏิบัติงาน
- ◯ ให้มีเอกสารคู่มือกระบวนการปฏิบัติงาน/ระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานในหน้าที่

๒. หลักสูตรที่ต้องการพัฒนาอบรม

- ◯ หลักสูตรประจำสายงาน
- ◯ หลักสูตรงานบุคคล
- ◯ หลักสูตรการจัดซื้อจัดจ้าง
- ◯ หลักสูตรระเบียบวิธีงบประมาณ
- ◯ หลักสูตรทางวินัย
- ◯ หลักสูตรอื่นๆ (ให้ระบุ) .....

๓. ช่วงเวลาที่ต้องการพัฒนา/อบรม

- ◯ ทั้งปีงบประมาณ
- ◯ ช่วงไตรมาสแรก
- ◯ ช่วงไตรมาสที่สอง
- ◯ ช่วงไตรมาสที่สาม
- ◯ ช่วงไตรมาสที่สี่
- ◯ อื่นๆ (ระบุ) .....

ส่วนที่ ๓: ข้อเสนอแนะ (ถ้ามี)

.....

.....

.....

.....

ขอความร่วมมือพนักงานทุกท่านกรอกข้อมูลในแบบสำรวจ เพื่อให้สามารถประมวลผลข้อมูลต่อผู้บริหารและผู้ตอบแบบสำรวจทุกคน และใช้ประกอบการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลตำบลเว่อ ทั้งนี้ ให้ส่งคืนงานการเจ้าหน้าที่ สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ภายในวันที่ ๓๑ กรกฎาคม ๒๕๖๓

บทที่ ๔

วิธีการพัฒนาและระยะเวลาดำเนินการพัฒนา

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาพนักงานส่วนตำบลในระยะ ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖)

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑: ยุทธศาสตร์การเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒: ยุทธศาสตร์การขับเคลื่อนกระบวนการทำงานโดยองค์กร

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓: ยุทธศาสตร์การสร้างขวัญและกำลังใจ

๒. สรุปผลการตอบแบบสำรวจความต้องการการพัฒนาของพนักงานในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลตำบลเว่อ

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓

****

แบบสอบถามชุดนี้จัดทำขึ้นโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อสำรวจความต้องการในการพัฒนาของบุคลากร เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการวิเคราะห์หาความต้องการเกี่ยวกับความรู้ ทักษะด้านต่างๆที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน เพื่อนำข้อมูลที่ได้ไปวิเคราะห์ประกอบการจัดทำแผนฝึกอบรมประจำปีให้มีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับความต้องการของบุคลากรและหน่วยงานมากที่สุด เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อการพัฒนาบุคลากร นอกจากนี้เพื่อให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลตำบลเว่อ โดยแบบสอบถามชุดนี้แบ่งออกเป็น ๓ ส่วน ประกอบด้วย

ส่วนที่ ๑ คำถามเกี่ยวกับข้อมูลสำคัญของบุคลากร

ส่วนที่ ๒ ข้อมูลความต้องการการพัฒนาบุคลากร

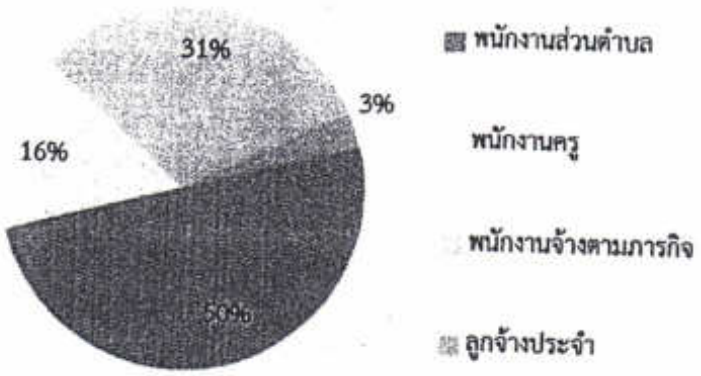
ส่วนที่ ๓ คำถามเกี่ยวกับข้อเสนอแนะ และความคิดเห็นอื่นๆ

งานการเจ้าหน้าที่ ฝ่ายอำนวยการ สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ได้ดำเนินการสำรวจความต้องการการพัฒนาของพนักงานในสังกัดเรียบร้อยแล้ว จึงขอสรุปผลการสำรวจความต้องการการพัฒนาของพนักงานในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลตำบลเว่อ พ.ศ. ๒๕๖๓ ดังนี้

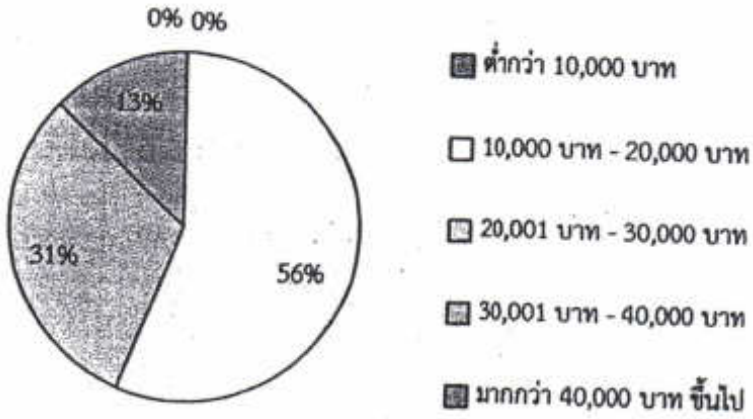
ส่วนที่ ๑ ข้อมูลทั่วไป

สรุปได้ว่า จากการสำรวจพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีจำนวนทั้งหมด ๓๒ ราย เป็นพนักงานส่วนตำบลมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ ๕๐ จำนวน ๑๖ ราย โดยส่วนใหญ่ได้รับอัตราเงินเดือนอยู่ในช่วง ๑๐,๐๐๑ – ๒๐,๐๐๐ บาท คิดเป็นร้อยละ ๕๖.๒ จำนวน ๑๘ ราย สังกัดสำนักงานปลัด มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ ๗๕ จำนวน ๒๔ ราย และมีวุฒิการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรีมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ ๕๓ จำนวน ๑๓ ราย (รายละเอียดปรากฏตามรูปภาพ)

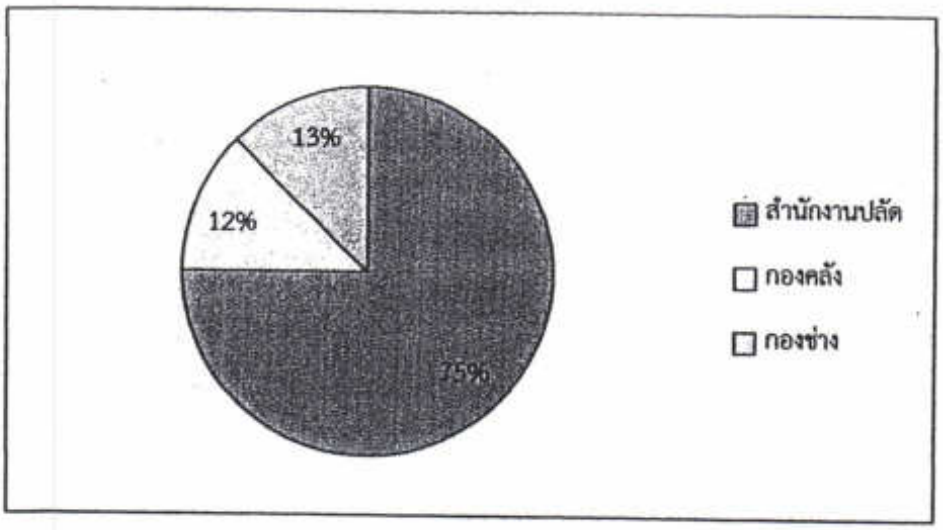
ประเภทพนักงาน



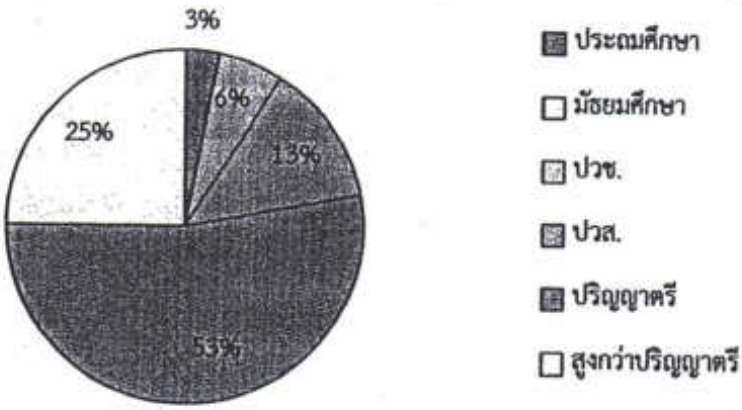
อัตราเงินเดือน



สังกัด



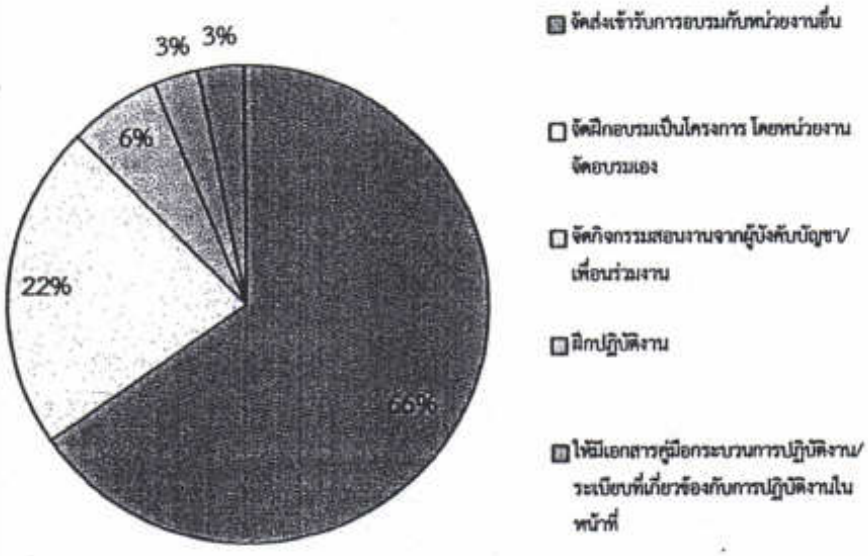
วุฒิการศึกษา



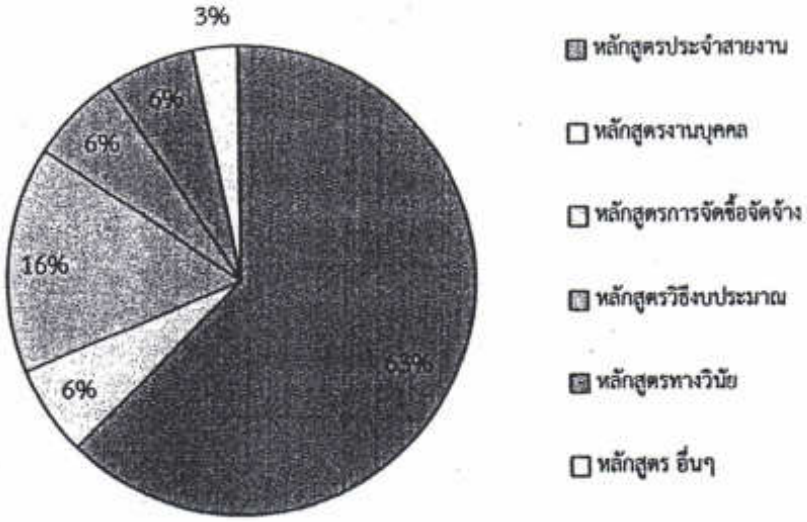
ส่วนที่ ๒ ข้อมูลความต้องการการพัฒนาบุคลากร

สรุปได้ว่า บุคลากรผู้ตอบแบบสอบถามมีความต้องประเภทการพัฒนา โดยการจัดส่งเข้ารับการอบรมกับหน่วยงานอื่นมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ ๖๖ ทั้งหมดจำนวน ๒๑ ราย ซึ่งมีความต้องการอบรมตามหลักสูตรประจำสายงานมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ ๖๓ จำนวน ๒๑ ราย และช่วงเวลาที่ต้องการพัฒนาอบรมเป็นทั้งปีงบประมาณ คิดเป็นร้อยละ ๖๒ จำนวน ๒๐ ราย (รายละเอียดปรากฏตามรูปภาพ)

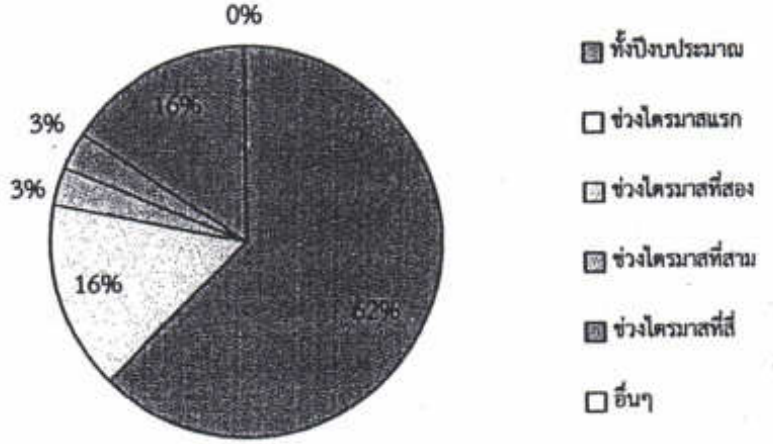
ประเภทการพัฒนา



หลักสูตรที่ต้องการพัฒนาอบรม



ช่วงเวลาที่ต้องการพัฒนา/อบรม



ส่วนที่ ๓ ข้อเสนอแนะ

- ให้พนักงานได้รับการพัฒนาความรู้จากการศึกษาระเบียบฯ ในงานที่ปฏิบัติ อย่างต่อเนื่อง
- ต้องการพัฒนาทุกด้าน ทั้งพัฒนาตนเอง, พัฒนาในงาน, พัฒนานอกงาน, เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทัศนคติที่ดี คุณธรรมจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ข้าราชการ/พนักงาน และลูกจ้างเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ
- จัดส่งบุคลากรในสังกัดเข้ารับการฝึกอบรมให้ตรงตามตำแหน่ง และหน้าที่รับผิดชอบ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานให้ทันต่อสภาวะการที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว
- หลักสูตรพัฒนาต้องการพัฒนา ทั้งหลักสูตรประจำสายงาน การจัดซื้อจัดจ้าง และงานอื่นที่ได้รับมอบหมาย ฯลฯ
- จัดฝึกอบรมคุณธรรม จริยธรรม และการปฏิบัติตัวต่อผู้ร่วมงาน
- ปลูกจิตสำนึกการรู้จักรักษาหน้าที่การทำงาน ไม่ก้าวก่ายการทำงาน รู้จักรับผิดชอบต่อตนเอง ต่อผู้อื่น เคารพการตัดสินใจของแต่ละบุคคล ในการทำงาน
- ควรมีการอบรมเรื่องความปลอดภัย ความรู้เรื่องกฎ ระเบียบฯ ที่ใช้ในการปฏิบัติงาน

****

๓. สรุปวิธีการพัฒนาและระยะเวลาดำเนินการพัฒนาในรอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑: ยุทธศาสตร์การเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน

ที่	โครงการ/หลักสูตรการพัฒนา	วิธีการพัฒนา	การดำเนินการ	ปีงบประมาณ			ลักษณะการฝึกอบรม/พัฒนา	
				ปี ๒๕๖๔ (จำนวนคน)	ปี๒๕๖๕ (จำนวนคน)	ปี๒๕๖๖ (จำนวนคน)	องค์การบริหารส่วนตำบลดำเนินการเอง	ส่งฝึกอบรมกับหน่วยงานอื่น
๑	หลักสูตรนักบริหารงานท้องถิ่น	การฝึกอบรม	-ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	๑	๑	๑		✓
๒	หลักสูตรนักบริหารงานทั่วไป	การฝึกอบรม	-ผู้อำนวยการกองวิชาการและแผนงาน -หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ	๒	๒	๒		✓
๓	หลักสูตรนักจัดการงานทั่วไป	การฝึกอบรม	-นักจัดการงานทั่วไป	๑	๑	๑		✓

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑: ยุทธศาสตร์การเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน(ต่อ)

ที่	โครงการ/หลักสูตรการพัฒนา	วิธีการพัฒนา	การดำเนินการ	ปีงบประมาณ			ลักษณะการฝึกอบรม/พัฒนา	
				ปี ๒๕๖๔ (จำนวนคน)	ปี๒๕๖๕ (จำนวนคน)	ปี๒๕๖๖ (จำนวนคน)	องค์การบริหารส่วนตำบลดำเนินการเอง	ส่งฝึกอบรมกับหน่วยงานอื่น
๔	หลักสูตรนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	การฝึกอบรม	-นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑	๑	๑		✓
๕	หลักสูตรนักทรัพยากรบุคคล	การฝึกอบรม	-นักทรัพยากรบุคคล	๑	๑	๑		✓
๖	หลักสูตรนักวิชาการศึกษา	การฝึกอบรม	-นักวิชาการศึกษา	๑	๑	๑		✓

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑: ยุทธศาสตร์การเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน (ต่อ)

ที่	โครงการ/หลักสูตรการพัฒนา	วิธีการพัฒนา	การดำเนินการ	ปีงบประมาณ			ลักษณะการฝึกอบรม/พัฒนา	
				ปี ๒๕๖๔ (จำนวนคน)	ปี๒๕๖๕ (จำนวนคน)	ปี๒๕๖๖ (จำนวนคน)	องค์การบริหารส่วนตำบลดำเนินการเอง	ส่งฝึกอบรมกับหน่วยงานอื่น
๗	หลักสูตรเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	การฝึกอบรม	-เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๑	๑	๑		√
๘	หลักสูตรนักพัฒนาชุมชน	การฝึกอบรม	-เจ้านักพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑		√
๙	หลักสูตรนักบริหารงานคลัง	การฝึกอบรม	-ผู้อำนวยการกองคลัง	๑	๑	๑		√
๑๐	หลักสูตรนักวิชาการเงินและบัญชี	การฝึกอบรม	-นักวิชาการเงินและบัญชี	๒	๒	๒		√

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑: ยุทธศาสตร์การเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน (ต่อ)

ที่	โครงการ/หลักสูตรการพัฒนา	วิธีการพัฒนา	การดำเนินการ	ปีงบประมาณ			ลักษณะการฝึกอบรม/พัฒนา	
				ปี ๒๕๖๔ (จำนวนคน)	ปี๒๕๖๕ (จำนวนคน)	ปี๒๕๖๖ (จำนวนคน)	องค์การบริหารส่วนตำบลดำเนินการเอง	ส่งฝึกอบรมกับหน่วยงานอื่น
๑๑	หลักสูตรนักวิชาการพัสดุ	การฝึกอบรม	-นักวิชาการพัสดุ	๑	๑	๑		√
๑๒	หลักสูตรนักวิชาการจัดเก็บรายได้	การฝึกอบรม	-เจ้านักวิชาการจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑		√
๑๓	หลักสูตรนักบริหารงานช่าง	การฝึกอบรม	-ผู้อำนวยการกองช่าง	๑	๑	๑		√
๑๔	หลักสูตรนายช่างโยธา	การฝึกอบรม	-นายช่างโยธา	๓	๓	๓		√