



## ประกาศเทศบาลตำบลจันทวี

เรื่อง การวิเคราะห์สภาพปัญหาและความต้องการของบุคลากรด้านการบริหารงานบุคคล ประจำปี ๒๕๖๒

.....

ซึ่งการพัฒนาบุคลากรในองค์กรให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลนั้น จำเป็นต้องอาศัยความรู้ ความเชี่ยวชาญในหน้าที่ที่ตนรับผิดชอบ ต้องมีความร่วมมือในหน่วยงานที่ดี มีจริยธรรมในการทำงาน สามารถทำงานเป็นทีมได้ดี ภายในองค์กรมีการประสานงานที่ดีในหน่วยงานให้สอดคล้องไปในทิศทางเดียวกัน ให้ความสำคัญกับบุคลากรทั้งในระดับผู้บริหารและระดับผู้ปฏิบัติงาน เพราะว่าบุคลากรทั้งสองระดับต้องมีความสัมพันธ์ตลอดการทำงานและเป็นกลไกที่สำคัญที่จะนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายในการปฏิบัติงานเพื่อประชาชนในท้องถิ่นในปัจจุบัน

การปฏิบัติงานของเทศบาลตำบลจันทวี เป็นไปด้วยความยุ่งยาก ก่อให้เกิดปัญหาขาดความร่วมมือในการปฏิบัติงาน เกิดความไม่ชัดเจนในหน้าที่ที่ตนเองรับผิดชอบ เนื่องจากขาดความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงาน ทำให้การมาใช้บริการของประชาชน ขาดความเข้าใจในระบบการทำงานขององค์กรที่ดี ปัญหาต่างๆ ส่งผลมาจากด้านกระบวนการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในหน่วยงาน และสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ซึ่งสาเหตุดังกล่าวทำให้มีผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อการปฏิบัติงานอย่างยิ่ง ดังนั้นปัญหาเกี่ยวกับบุคลากรจึงเป็นปัญหาที่สำคัญประการหนึ่งของการดำเนินงานของเทศบาลตำบลจันทวี

โดยอาศัยกฎหมายและระเบียบและหนังสือราชการที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ พระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ประกาศคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานส่วนบุคคลท้องถิ่น เรื่อง กำหนดมาตรฐานกลางการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ลงวันที่ ๒๕ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๔๕ และประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดเชียงราย เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ส่วนที่ ๓ การพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

งานการเจ้าหน้าที่ในฐานะหน่วยงานที่รับผิดชอบการพัฒนากระบวนการบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบลจันทวี จึงได้ดำเนินการวิเคราะห์สภาพปัญหาและความต้องการของบุคลากร เพื่อใช้เป็นมาตรฐานกลางในการดำเนินงานปรับปรุงระบบการพัฒนาและบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบลจันทวีต่อไป รายละเอียดปรากฏตามเอกสารแนบท้ายประกาศนี้

จึงประกาศมาให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๒๕ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๖๑

บรรจง ยางยืน

(นายบรรจง ยางยืน)

นายกเทศมนตรีตำบลจันทวี

รายงานสรุปผลการวิเคราะห์สภาพปัญหาและความต้องการในการพัฒนาของบุคลากร  
เทศบาลตำบลจันทวี  
ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๒



เทศบาลตำบลจันทวี  
อำเภอแม่จัน จังหวัดเชียงราย

## รายงานสรุปผลการประเมินสภาพปัญหาและความต้องการในการพัฒนาตนเอง ของบุคลากรเทศบาลตำบลจันจว้า

### ความเป็นมาและความสำคัญ

เทศบาลตำบล มีฐานะเป็นนิติบุคคล และเป็น ราชการบริหารส่วนท้องถิ่นรูปแบบหนึ่งซึ่งจัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.๒๔๙๖ และที่แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงฉบับที่ ๑๓ พ.ศ.๒๕๕๒ โดยยกฐานะจากสภาตำบล มีอำนาจหน้าที่ในการพัฒนาตำบล ภายใต้กฎบังคับของกฎหมาย จะทำหน้าที่เฉพาะพื้นที่ที่ ดูแลรักษา เช่น จัดเก็บภาษีที่อยู่อาศัย ที่ดิน รวมถึงดูแล จัดให้มีการบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก ดูแลความ สะอาดในพื้นที่ส่วนตำบลจันจว้าและจันจว้าใต้ และจัดสรร งบประมาณ เพื่อใช้ในการบริหารงานในส่วนต่างๆ ภายในเทศบาล ให้ เหมาะสม

ซึ่งการพัฒนาบุคลากรในองค์กรให้สามารถ ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล นั้น จำเป็นต้องอาศัยความรู้ ความเชี่ยวชาญในหน้าที่ที่ตน รับผิดชอบ ต้องมีความร่วมมือในหน่วยงานที่ดี มีจริยธรรมในการทำงาน สามารถทำงานเป็นทีมได้ดี ภายใต้ในองค์กร มีการประสานงานที่ดีในหน่วยงานให้ สอดคล้องไปในทิศทางเดียวกัน ให้ความสำคัญกับ บุคลากรทั้งในระดับผู้บริหารและระดับผู้ปฏิบัติงาน เพราะว่า บุคลากรทั้งสองระดับต้องมีความสัมพันธ์ตลอด การทำงานและเป็นกลไกที่สำคัญที่จะนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายในการปฏิบัติงานเพื่อ ประชาชนในท้องถิ่น ในปัจจุบัน

การปฏิบัติงานของเทศบาลตำบลจันจว้า เป็นไปด้วยความยุ่งยาก ก่อให้เกิด ปัญหาขาดความร่วมมือในการปฏิบัติงาน เกิดความไม่ ชัดเจนในหน้าที่ที่ตนเองรับผิดชอบ เนื่องจากขาดความรู้ ความเข้าใจในการปฏิบัติงาน ทำให้การมาใช้บริการของ ประชาชน ขาดความเข้าใจในระบบการท างานของ องค์กรที่ดี ปัญหาต่างๆ ส่งผลมาจาก ด้านกระบวนการ ปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในหน่วยงาน และสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ซึ่งสาเหตุดังกล่าว ทำให้มีผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อการ ปฏิบัติงานอย่างยิ่ง ดังนั้น ปัญหาเกี่ยวกับบุคลากรจึง เป็นปัญหาที่สำคัญประการหนึ่ง ของการดำเนินงานของเทศบาลตำบลจันจว้า

การพัฒนาองค์กร ร และบุคลากร นับได้ว่ามีความจำเป็นอย่างยิ่งไม่ว่าจะเป็นองค์กร ภาครัฐหรือองค์กรของเอกชนในการพัฒนาบุคลากรมีความสำคัญทั้งต่อตัวเองและต่อองค์กร ซึ่ง ค ว า ม ส ำ ค ญ ต่อตัวเอง ได้แก่ การได้รับความรู้ ความคิดใหม่ ๆ ท้นต่อความเจริญก้าวหน้า เทคโนโลยี สามารถเพิ่มพูนความรู้ และทักษะในการปฏิบัติงานให้มีคุณภาพและ ประสิทธิภาพสูง ทั้งเป็นการสนองความต้องการที่ก้าวหน้าของบุคลากร ส่วนในความสำเร็จขององค์กร ได้แก่ การ ผลผลิตขององค์กรและทำให้องค์กรได้ผู้ปฏิบัติงานที่มีคุณภาพ และสามารถพัฒนางาน ประสิทธิภาพ จึงนับได้ว่าการพัฒนาบุคลากรก่อให้เกิดประโยชน์ทั้งต่อบุคลากรเองและต่อองค์กร

โดยอาศัยกฎหมายและระเบียบและหนังสือราชการที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ พระราชบัญญัติระเบียบ บริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ประกาศคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานส่วนบุคคลท้องถิ่น เรื่อง กำหนดมาตรฐานกลางการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ลงวันที่ ๒๕ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๔๕ และ ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดเชียงราย เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงาน บุคคลของเทศบาล ส่วนที่ ๓ การพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

งานการเจ้าหน้าที่ในฐานะหน่วยงานที่รับผิดชอบการพัฒนากระบวนการบริหารงานบุคคลของ เทศบาลตำบลจันจว้า จึงได้ดำเนินการวิเคราะห์สภาพปัญหาและความต้องการของบุคลากร เพื่อใช้เป็น มาตรฐานกลางในการดำเนินงานปรับปรุงระบบการพัฒนาและบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบลจันจว้าต่อไป

### วัตถุประสงค์

- เพื่อค้นหาสภาพปัญหาและความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากรเทศบาลตำบลจันจว้า
- เพื่อหาแนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรเทศบาลตำบลจันจว้า

### วิธีดำเนินการ

ให้ทุกหน่วยงานในสังกัดเทศบาลตำบลจันจว้า สํารวจสภาพปัญหา ความต้องการในการพัฒนาตนเอง ความต้องการในการจัดการฝึกอบรม โดยใช้แบบสอบถาม เพื่อให้ทุกหน่วยงานในสังกัดเทศบาลตำบลจันจว้าใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงระบบระบบการบริหารงานบุคลากรภายในองค์กร รวมทั้งใช้เป็นมาตรฐานกลางในการดำเนินงานพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลจันจว้า

### กลุ่มตัวอย่าง

การกำหนดกลุ่มเป้าหมายในการสำรวจความเห็น หน่วยงานอาจเลือกสุ่มตัวอย่างขั้นต่ำที่เทศบาลตำบลจันจว้าโดยคณะกรรมการบริหารทรัพยากรมนุษย์เชิงสมรรถนะ กำหนดไว้ คือร้อยละ ๔๐ ของเจ้าหน้าที่ (ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง) ทั้งหมด หรือมากกว่าร้อยละ ๔๐ หรือสำรวจทุกคนในองค์กร ขึ้นอยู่กับดุลยพินิจของหน่วยงาน แต่ทั้งนี้ต้องไม่ต่ำกว่าที่กรมกำหนดไว้เป็นขั้นต่ำ อย่างไรก็ตาม ในกรณีที่หน่วยงานพิจารณาแล้วเห็นสมควรสำรวจความคิดเห็นข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ทั้งหมดในหน่วยงาน หน่วยงานต้องสามารถรายงานผล และวิเคราะห์ผลสำรวจในกรณีที่สุ่มตัวอย่างร้อยละ ๔๐ ด้วย

สำหรับการกระจายกลุ่มตัวอย่าง ให้กระจายกลุ่มตัวอย่างในแต่ละระดับ/ชั้น ไปยังสายงานที่หน่วยงานมีอยู่ ตามสัดส่วนที่เหมาะสม ในขั้นตอนนี้ผู้ดำเนินการสำรวจต้องทราบข้อมูลทั้งชื่อสายงาน และจำนวนของผู้ดำรงตำแหน่งในสายงาน ของเจ้าหน้าที่ในแต่ละระดับ/ชั้น จึงจะสามารถกำหนดสัดส่วนของกลุ่มตัวอย่างที่เหมาะสมได้ สำหรับในกรณีที่จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ต้องการสำรวจไม่สัมพันธ์กับสัดส่วนของจำนวนผู้ดำรงตำแหน่งในแต่ละสายงานในระดับ/ชั้นที่ต้องการสำรวจ หรือกรณีหน่วยงานขนาดใหญ่ ให้หน่วยงานใช้ดุลยพินิจ โดยยึดหลักความครอบคลุม ของกลุ่มเป้าหมายเป็นเกณฑ์ในการตัดสินใจ

### วิธีการแจกแบบสำรวจ

กรณีที่ เป็นหน่วยงานขนาดเล็ก เช่น สำนัก/กองในสังกัดเทศบาลตำบลจันจว้า ที่มีอัตรากำลังเจ้าหน้าที่ และหรือกลุ่มเป้าหมายในการสำรวจความคิดเห็นน้อยกว่า ๕๐ คน ให้ผู้ดำเนินการสำรวจความคิดเห็น (หน่วยงานการเจ้าหน้าที่/การบริหารทรัพยากรมนุษย์) ที่ได้รับมอบหมายจากหัวหน้าหน่วยงานเป็นผู้แจกแบบสำรวจด้วยตนเอง โดยไม่ผ่านหัวหน้างาน/กลุ่มงานของกลุ่มเป้าหมายในการสำรวจความคิดเห็น

### ระยะเวลาในการสำรวจ

ดำเนินการสำรวจสภาพปัญหาและความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากร (หมายรวมถึง ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง) ภายในหน่วยงาน ปีละ ๑ ครั้ง โดยมีแนวทางที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดระยะเวลาในการสำรวจ ดังนี้

- ๑) หน่วยงานจะต้องรายงานผลการสำรวจให้ผู้บริหารทราบภายในเดือนธันวาคมของทุกปีงบประมาณ
- ๒) หน่วยงานควรกำหนดระยะเวลาในการสำรวจสภาพปัญหาและความต้องการในการพัฒนาตนเองที่แน่นอน และประกาศให้บุคลากรในสังกัดทราบล่วงหน้า และดำเนินการสำรวจตามระยะเวลา/ช่วงเวลา ที่กำหนดไว้ทุกปีงบประมาณ โดยหากมีการเปลี่ยนแปลงกำหนดระยะเวลาที่จะสำรวจ ควรแจ้งล่วงหน้าให้บุคลากรในสังกัดทราบอย่างน้อย ๑ เดือน

ก) การกำหนดระยะเวลาการสำรวจ ควรหลีกเลี่ยงระยะเวลาที่ใกล้เคียงหรือติดต่อกับเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นเป็นประจำหรือผิดปกติในหน่วยงาน และอาจส่งผลต่อความคิดเห็นทั้งในทางลบ และในทางบวกที่มีต่อองค์กร และสภาพแวดล้อมภายในองค์กร เช่น กำหนดระยะเวลาการสำรวจใกล้กับระยะเวลาของการพิจารณาการเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปี หรือ การจัดสรรเงินรางวัลประจำปี หรือในช่วงที่เกิดความขัดแย้งอย่างรุนแรงระหว่างกลุ่มงาน/ฝ่าย หรือระหว่างผู้บริหารหรือผู้ปฏิบัติในหน่วยงาน

ข) สำหรับระยะเวลาที่ผู้ดำเนินการสำรวจ จะกำหนดให้กลุ่มเป้าหมายในการสำรวจ ใช้เวลาในการตอบแบบสำรวจนั้น ขึ้นอยู่กับดุลยพินิจของแต่ละหน่วยงาน ทั้งนี้ให้พิจารณาถึงภาระงานของกลุ่มเป้าหมาย จำนวนข้อคำถามในแบบสำรวจ ความคุ้นเคยของการทำแบบสำรวจความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่ในหน่วยงาน และความยาก – ง่ายในการจัดเก็บและรวบรวมแบบสำรวจ เพื่อให้ทันต่อการบันทึกข้อมูล และวิเคราะห์ผลการสำรวจเพื่อรายงานให้เทศบาลตำบลจันจว้าทราบ

### วิธีการเก็บแบบสำรวจ

ผู้ดำเนินการสำรวจ ควรจัดกล่องสำหรับรวบรวมแบบประเมิน หรือกำหนดวิธีอื่น ๆ ที่ผู้ตอบแบบประเมินสามารถส่งให้ผู้ดำเนินการสำรวจได้โดยตรง ซึ่งไม่จำเป็นต้องผ่านผู้บังคับบัญชา และผู้อื่นไม่สามารถเปิดดูข้อมูลได้เพื่อรักษาความลับ (Anonymity and Confidentially) และหลังจากเก็บแบบสำรวจแล้ว ผู้ดำเนินการสำรวจควรตรวจสอบ ความสมบูรณ์ของคำตอบในแบบสำรวจ ก่อนนำไปวิเคราะห์ผล

### การวิเคราะห์ข้อมูล

เมื่อได้ผลการสำรวจความพึงพอใจ ของทุกหน่วยงานในสังกัดเทศบาลตำบลจันจว้าแล้ว จึงนำข้อมูลมารวมกัน แล้วแยกวิเคราะห์ ดังนี้

#### ส่วนที่ ๑ ส่วนคำถามข้อมูลส่วนบุคคล

- วิเคราะห์รายข้อด้วยการหาความถี่ ร้อยละ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความเบ้ (Skewness) และความโด่ง (Kurtosis)
- เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของข้อมูลส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อความคิดเห็นต่อแง่มุมต่าง ๆ ในการทำงาน โดยใช้ T - test และ ANOVA เพื่อค้นหาปัจจัยที่มีผลต่อสภาพปัญหาและความต้องการในการพัฒนาตนเอง
- วิเคราะห์หาความสัมพันธ์ (Correlation) ระหว่างข้อมูลส่วนบุคคลกับความคิดเห็นต่อแง่มุมต่าง ๆ ในการทำงาน เพื่อค้นหาปัจจัยที่มีผลต่อสภาพปัญหาและความต้องการในการพัฒนาตนเอง

#### ส่วนที่ ๒ ส่วนคำถามประเมินความคิดเห็นต่อแง่มุมต่าง ๆ ในการทำงาน

- วิเคราะห์รายข้อด้วยการหาความถี่ ร้อยละ ค่าต่ำสุด ค่าสูงสุด ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความเบ้ (Skewness) และ ความโด่ง (Kurtosis)
- วิเคราะห์หาความน่าเชื่อถือของข้อมูล (Reliability)
- วิเคราะห์การถดถอย (Regression) เพื่อค้นหาปัจจัยที่มีผลต่อสภาพปัญหาและความต้องการในการพัฒนาตนเอง ในภาพรวม
- วิเคราะห์หาผลต่าง (Gap) ของความพึงพอใจในปัจจุบัน กับค่าความคาดหวัง เพื่อค้นหาปัจจัยที่มีผลต่อสภาพปัญหาและความต้องการในการพัฒนาตนเอง

## ผลการสำรวจสภาพปัญหาและความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากร เทศบาลตำบลจันจว้า

ข้อมูลการสำรวจจากของบุคลากรในสำนักงานเทศบาลตำบลจันจว้า ทั้งหมด ๖ ส่วนราชการ จำนวน ๑ หน่วยงาน จำนวน ๑๐๐ ชุด คิดเป็นร้อยละ ๘๔.๙ ของจำนวนข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และ พนักงานจ้าง ในสังกัดเทศบาลตำบลจันจว้า (ข้อมูล ณ เดือนธันวาคม ๒๕๖๑) โดยจากการวิเคราะห์ข้อมูล สามารถสรุปได้ดังนี้

- ประมาณ ๒ ใน ๓ ของผู้ตอบแบบสำรวจฯ เป็นเพศหญิง
- ผู้ตอบแบบสำรวจส่วนใหญ่มีอายุอยู่ในช่วง ๓๙ ปีขึ้นไป - ๔๙ ปี รองลงมาคือ ๔๙ ปีขึ้นไป - ๕๙ ปี โดยมีอายุงานในหน่วยงาน และอายุราชการมากกว่า ๒๕ ปีขึ้นไป
- ผู้ตอบแบบสำรวจส่วนใหญ่มีการศึกษาในระดับปริญญาตรี มีสถานภาพการทำงานเป็นข้าราชการ และทำงานอยู่ในเทศบาลตำบลจันจว้า
- ผู้ตอบแบบสำรวจส่วนใหญ่ดำรงตำแหน่งทางสายงานปฏิบัติ โดยมีบทบาทหน้าที่ในงานปัจจุบันเป็นผู้ปฏิบัติงาน และปฏิบัติงานในเวลาราชการปกติ

ตารางที่ ๑ ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสำรวจสภาพปัญหาและความต้องการในการพัฒนาตนเอง

ประเด็น		ความถี่	ร้อยละ	S.D
เพศ	ชาย	๓๐	๓๐	๐.๔๖๑
	หญิง	๗๐	๗๐	
อายุ	น้อยกว่า ๒๐ ปี	๐	๐	๐.๙๓๑
	มากกว่า ๒๐ ปีขึ้นไป - ๒๙ ปี	๘	๘	
	มากกว่า ๒๙ ปีขึ้นไป - ๓๙ ปี	๒๒	๒๒	
	มากกว่า ๓๙ ปีขึ้นไป - ๔๙ ปี	๔๒	๔๒	
	มากกว่า ๔๙ ปีขึ้นไป - ๕๙ ปี	๒๖	๒๖	
	มากกว่า ๕๙ ปีขึ้นไป	๒	๒	
ระดับการศึกษา	ต่ำกว่าปริญญาตรี	๓๗	๓๗	๐.๗๓๔
	ปริญญาตรี	๔๓	๔๓	
	สูงกว่าปริญญาตรี	๒๐	๒๐	
สถานภาพการทำงาน	พนักงานเทศบาล	๖๓	๖๓	๐.๙๒๘
	พนักงานจ้าง	๓๓	๓๓	
	ลูกจ้างประจำ	๔	๔	
อายุงานในหน่วยงาน	น้อยกว่า ๕ ปี	๑๖	๑๖	๑.๗๕๗
	มากกว่า ๕ ปีขึ้นไป - ๑๐ ปี	๑๖	๑๖	
	มากกว่า ๑๐ ปีขึ้นไป - ๑๕ ปี	๒๐	๒๐	
	มากกว่า ๑๕ ปีขึ้นไป - ๒๐ ปี	๑๓	๑๓	
	มากกว่า ๒๐ ปีขึ้นไป - ๒๕ ปี	๑๔	๑๔	
	มากกว่า ๒๕ ปีขึ้นไป	๒๑	๒๑	

ประเด็น		ความถี่	ร้อยละ	S.D
อายุราชการ	น้อยกว่า ๕ ปี	๗	๗	๑.๖๐๓
	มากกว่า ๕ ปีขึ้นไป - ๑๐ ปี	๑๑	๑๑	
	มากกว่า ๑๐ ปีขึ้นไป - ๑๕ ปี	๒๐	๒๐	
	มากกว่า ๑๕ ปีขึ้นไป - ๒๐ ปี	๑๔	๑๔	
	มากกว่า ๒๐ ปีขึ้นไป - ๒๕ ปี	๒๑	๒๑	
	มากกว่า ๒๕ ปีขึ้นไป	๒๗	๒๗	
หน่วยงานที่สังกัด	สำนักปลัด	๒๕	๒๕	๑.๕๐๒
	กองคลัง	๘	๘	
	กองช่าง	๘	๘	
	กองสาธารณสุข	๙	๙	
	กองการศึกษา	๑๒	๑๒	
	กองการประปา	๖	๖	
	โรงเรียนเทศบาล ๑	๑๒	๑๒	
	โรงเรียนเทศบาล ๑	๑๕	๑๕	
	ศพด.ทต.จันจว้า	๕	๕	

ตารางที่ ๔ การวิเคราะห์เกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้ค่าร้อยละ แต่ละปัจจัยมีรายละเอียดดังนี้

๑. เพศ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 62 คน คิดเป็นร้อยละ ๗๙.๕๐ ส่วนเพศชายมีจำนวน ๑๖ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๐.๕๐

อายุการทำงาน ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่จะมีอายุในการปฏิบัติงานในเทศบาลตำบลจันจว้า โดยจะเรียงลำดับมากไปหาน้อย ดังนี้ อายุการทำงาน ๑-๕ปี จำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ ๔๔.๙๐ อายุการทำงาน มากกว่า ๑๐ ปีขึ้นไป จำนวน ๒๘ คน คิดเป็น ร้อยละ ๓๕.๙๐ และรองลงมาคือ อายุการทำงาน ๑-๖ปี จำนวน ๑๕ คิดเป็นร้อยละ ๑๙.๒๐

๓. ระดับการศึกษา ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด ๗๘ คน พิจารณาจากระดับการศึกษา เรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ระดับการศึกษาพบว่า การศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน ๕๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๗๓.๑๐ รองลงมาคือ ต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน ๑๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๑.๘๐ ระดับปริญญาโทจำนวน ๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๓.๘๐ และปริญญาเอกจำนวน ๑ คน คิดเป็นร้อยละ 1.30

๔. หน่วยงานที่สังกัดของเทศบาลตำบลจันจว้า พิจารณาจากหน่วยงานที่สังกัดโดยเรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย สำนักปลัด จ จำนวน ๒๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๕.๖๐ กองช่าง จำนวน ๑๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๙.๒๐ โรงเรียนเทศบาล ๒ จำนวน ๑๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๗.๙๐ งานอื่น ๆ จำนวน ๑๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๒.๘๐ โรงเรียนเทศบาล ๑ จำนวน ๖ คน คิดเป็นร้อยละ ๗.๗๐ กองคลังและ กองสาธารณสุข มีจำนวนเท่ากันคือ จ จำนวน ๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๖.๔๐ กองการประปา จำนวน ๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๓.๘๐

๕. ตำแหน่งงาน ผู้ตอบแบบสอบถาม ตำแหน่งงานพนักงานเทศบาล/ลูกจ้างประจำ จำนวน 2๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๕.๙๐ พนักงานครูเทศบาลจำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ ๓๒.๑๐ พนักงานจ้าง จำนวน ๙ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๑.๕๐

ตอนที่ ๒ วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับหน่วยงาน วิธีการในการพัฒนาบุคลากรที่ตรงกับ  
ภาพปัจจุบันรวมทั้งการดำเนินงานในการพัฒนาบุคลากร **ของเทศบาลตำบลจันทวี** โดยใช้ค่าร้อยละ

ตารางที่ ๒. จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม วิธีการพัฒนาบุคลากร

วิธีการพัฒนาบุคลากร	จำนวน	ร้อยละ
การประชุมนิเทศ	๓๙	๕๐.๐๐
การสัมมนา/อบรม/ประชุม	๖๗	๘๕.๙๐
การฝึกปฏิบัติงาน	๒๖	๓๓.๓๐
การศึกษาต่อ	๒๔	๓๐.๘๐
การศึกษาดูงาน	๔๔	๕๖.๔๐
การประชุมชี้แจง	๑๑	๑๔.๑๐
<b>การสอนงาน</b>	๒๖	๓๓.๓๐
การมอบหมายงานให้ปฏิบัติ	๒๙	๓๗.๒๐
อื่น ๆ	๑	๑.๓๐

การพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลจันทวี

มีวิธีการพัฒนาบุคลากรด้วยวิธีการสัมมนา/อบรม/ประชุม มากที่สุด จำนวน ๖๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๘๕.๙๐ รองลงมาคือการศึกษาดูงาน จำนวน ๔๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๕๖.๔๐ ส่วนการประชุมนิเทศ มีจำนวน ๓๙ คน คิดเป็นร้อยละ ๕๐ ด้านการมอบหมายงานให้ปฏิบัติจำนวน ๒๙ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๗.๒๐ การสอนงาน และการฝึกปฏิบัติงานมีจำนวนเท่ากัน คือจำนวน ๒๖ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๓.๓๐ ส่วน การศึกษาต่อ จำนวน ๒๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๐.๘๐



ตารางที่ ๓ .แสดงจำนวนการดำเนินงานการพัฒนาบุคลากรที่ผ่านมาวิธีการที่ทำให้สามารถพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

วิธีการดำเนินงานการพัฒนาบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
การประชุมในเทศ	๑๕	๑๙.๒๐
การสัมมนา/อบรม/ประชุม	๔๙	๖๒.๘๐
การฝึกปฏิบัติงาน	๒๒	๒๘.๒๐
การศึกษาต่อ	๑๓	๑๖.๗๐
การศึกษาดูงาน	๑๙	๒๔.๕๐
การประชุมชี้แจง	๗	๙.๐
<b>การสอมนาน</b>	๑๗	๒๑.๘๐
การมอบหมายงานให้ปฏิบัติ	๑๙	๒๔.๕๐

การดำเนินงานการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลจันจว้า ที่ผ่านมามีวิธีการที่ทำให้สามารถพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานสายสนับสนุนวิชาการวิธีการที่มีการดำเนินงานที่ทำให้บุคลากรได้มีการพัฒนาภาพคือการประชุม/อบรม/ประสิทธิประชุม จำนวน ๔๙ คน คิดเป็นร้อยละ ๖๒.๘๐ ด้านการมอบหมายงานให้ปฏิบัติมีจำนวน ๑๙ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๔.๕๐ ส่วนการศึกษาดูงาน มีจำนวน ๑๙ คน คิดเป็นร้อยละการประชุมในเทศมี ๒๔.๕๐ จำนวน ๑๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๙.๒๐ รองลงมาเป็นการศึกษาต่อจำนวน ๑๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๖.๗๐

ตารางที่ ๔. แสดงจำนวนสภาพปัญหาของบุคลากรเทศบาลตำบลจันทน์จ้าว

ข้อที่	สภาพปัญหา	ค่า X	ระดับ ปัญหา
	<b>ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง</b>		
๑	การประเมินความต้องการอัตรากำลังคน	๓.๐๙	ปานกลาง
๒	การจัดทำแผนอัตรากำลัง	๒.๘๓	ปานกลาง
๓	การกำหนดนโยบายและแผนการดำเนินงานเกี่ยวกับการบริหารบุคคล	๒.๙๘	ปานกลาง
๔	การจัดทำภาระงาน	๓.๗๖	มาก
๕	การเสนอแผนอัตรากำลังไปยังสำนักงานท้องถิ่นจังหวัด	๒.๙๗	ปานกลาง
๖	การขอกำหนดตำแหน่งในส่วนราชการเพิ่มเติม	๓๐.๖	ปานกลาง
๗	การส่งเสริมและสนับสนุนให้เลื่อนระดับ	๒.๖๑	ปานกลาง
๘	การนิเทศ กำกับ ติดตาม ช่วยเหลือพนักงานเทศบาลที่ขอเลื่อนระดับ	๒.๕๔	ปานกลาง
๙	การแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลงานเลื่อนระดับ	๒.๖๒	ปานกลาง
๑๐	การประเมินผลงานเพื่อเลื่อนระดับ	๒.๕๕	ปานกลาง
	<b>ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง</b>		
๑๑	การกำหนดแผนงานในการสรรหาบุคลากรไว้ล่วงหน้า	๒.๓๗	น้อย
๑๒	การเสนอเหตุผลความจำเป็นและความต้องการในการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง	๒.๖๙	ปานกลาง
๑๓	การมีส่วนร่วมในการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง	๒.๖๘	ปานกลาง
๑๔	การมีส่วนร่วมในการกำหนดคุณสมบัติของบุคลากรให้ตรงกับความต้องการของส่วนราชการ	๒.๖๖	ปานกลาง
๑๕	การแบ่งงานและมอบหมายงานให้บุคลากรรับผิดชอบ	๓.๓๑	ปานกลาง
๑๖	การดำเนินการจ้างลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง	๒.๘๒	ปานกลาง
๑๗	การติดตามประเมินผลการทดลองปฏิบัติราชการ	๒.๖๑	ปานกลาง
๑๘	การแต่งตั้ง โอนย้าย พนักงานเทศบาล	๒.๖๖	ปานกลาง
๑๙	การเสนอความคิดเห็นในการโอนย้ายพนักงานเทศบาล	๓.๐๐	ปานกลาง
๒๐	การออกคำสั่งแต่งตั้งพนักงานเทศบาลที่โอนย้ายมาจากที่อื่น	๓.๖๙	มาก
๒๑	การแต่งตั้งผู้รักษาราชการแทน	๒.๕๘	ปานกลาง
	<b>ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ</b>		
๒๒	การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร	๒.๗๐	ปานกลาง
๒๓	การดำเนินการตามพัฒนาบุคลากร	๓.๖๓	มาก
๒๔	งบประมาณในการพัฒนาบุคลากร	๓.๖๕	มาก
๒๕	การส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมแก่บุคลากร	๓.๖๒	มาก
๒๖	การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร	๓.๖๑	มาก
๒๗	การแต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาความดีความชอบของบุคลากร	๒.๙๔	ปานกลาง
๒๘	การจัดทำบัญชีเลื่อนขั้นเงินเดือน/ค่าจ้างบุคลากร	๒.๘๖	ปานกลาง
๒๙	การออกคำสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือน/ค่าจ้างบุคลากร	๒.๗๓	ปานกลาง
๓๐	การจัดทำบัญชีทะเบียนประวัติบุคลากร	๒.๗๓	ปานกลาง
๓๑	การออกหนังสือรับรองแก่บุคลากร	๒.๘๙	ปานกลาง
๓๒	การพิจารณาให้บุคลากรลาบางส่วนตัว	๒.๘๙	ปานกลาง
๓๓	การจัดตั้งอำนวยการความสะดวกในการปฏิบัติราชการ	๒.๘๐	ปานกลาง

ข้อที่	สภาพปัญหา	ค่า X	ระดับปัญหา
	<b>ด้านวินัยและการรักษาวินัย</b>		
๓๔	การให้ความรู้และแนวปฏิบัติเกี่ยวกับการรักษาระเบียบวินัยแก่บุคลากร	๒.๓๕	น้อย
๓๕	การเสริมสร้างและพัฒนาให้แกบุคลากรมีวินัยในตนเอง	๒.๖๑	ปานกลาง
๓๖	การหามาตรการป้องกันและรักษาวินัยแก่บุคลากรที่อาจกระทำผิดวินัย	๓.๐๕	ปานกลาง
๓๗	การปฏิบัติตนเป็นอย่างที่ดีแก่บุคลากร	๒.๒๗	น้อย
๓๘	การยกย่องบุคลากรที่ปฏิบัติตนอยู่ในระเบียบวินัย	๒.๓๘	น้อย
๓๙	การแก้ไขปัญหาบุคลากรที่ไม่ปฏิบัติตามระเบียบวินัยอยู่เสมอ	๓.๒๖	ปานกลาง
๔๐	การดำเนินการทางวินัยไม่ร้ายแรง	๒.๙๗	ปานกลาง
๔๑	การดำเนินการทางวินัยร้ายแรง	๓.๐๑	ปานกลาง
๔๒	การแต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินการทางวินัย	๓.๐๒	ปานกลาง
๔๓	การรายงานการดำเนินการทางวินัยไปยังผู้กำกับดูแล	๒.๙๑	ปานกลาง
๔๔	การดำเนินการเกี่ยวกับอุทธรณ์	๒.๖๑	ปานกลาง
๔๕	การดำเนินการเกี่ยวกับการร้องทุกข์	๒.๖๐	ปานกลาง

#### ๔. ข้อมูลความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากร

ข้อที่	ความต้องการในการพัฒนาตนเอง	ค่า X	ระดับการพัฒนา
	<b>ด้านการฝึกอบรม</b>		
๑	ฝึกอบรมหลักสูตรเกี่ยวกับการปฏิบัติงานในสายงานที่ตนเองปฏิบัติอยู่	๓.๘๕	มาก
๒	ฝึกอบรมหลักสูตรอื่น ๆ แม้ว่าจะไม่อยู่ในสายงานที่ตนเองได้ปฏิบัติอยู่	๓.๓๗	ปานกลาง
๓	ฝึกอบรมหลักสูตรการใช้เทคโนโลยี/เทคนิค/วิทยาการสมัยใหม่ที่จะนำมาประยุกต์ในการปฏิบัติงาน	๓.๗๗	มาก
๔	ฝึกอบรมหลักสูตรที่ทันสมัย องค์ความรู้ใหม่ ที่จะนำมาปรับใช้ในการปฏิบัติงานได้	๓.๗๓	มาก
๕	การสนับสนุนงบประมาณการฝึกอบรมจากหน่วยงานอย่างเพียงพอ	๓.๖๒	มาก
๖	มีหลักเกณฑ์ในการคัดเลือกบุคลากรที่เข้ารับการฝึกอบรมที่ชัดเจน	๓.๕๔	มาก
	<b>ด้านการศึกษาต่อ</b>		
๗	ศึกษาต่อในหลักสูตรสายงานที่ปฏิบัติอยู่	๓.๕๙	มาก
๘	ศึกษาต่อในหลักสูตรที่ตนเองสนใจ แม้จะไม่ได้อยู่ในสายงาน	๓.๔๗	ปานกลาง
๙	ศึกษาต่อในหลักสูตรที่สามารถนำมาปรับใช้ในหน่วยงานได้	๓.๗๗	มาก
๑๐	การสนับสนุนช่วยเหลืองบประมาณในการศึกษาต่อจากหน่วยงานอย่างเพียงพอ	๓.๗๓	มาก
๑๑	มีการประชาสัมพันธ์ข่าวสารในการการศึกษาต่อให้บุคลากรทราบ	๓.๖๐	มาก
๑๒	มีการกำหนดกฎเกณฑ์ในการพิจารณาให้บุคลากรศึกษาต่ออย่างชัดเจน	๓.๗๗	มาก

ข้อที่	ความต้องการในการพัฒนาตนเอง	ค่า X	ระดับการ พัฒนา
	<b>ด้านการศึกษาดูงาน</b>		
๑๓	มีการสนับสนุนจากหน่วยงานในการไปศึกษาดูงาน	๓.๔๙	ปานกลาง
๑๔	หน่วยงานจัดการศึกษาดูงานโดยให้เลือกตามความต้องการของท่าน	๓.๓๗	ปานกลาง
๑๕	ท่านต้องการไปศึกษาดูงานนอกเหนือหน่วยงานที่มีความสอดคล้องกับงานที่รับผิดชอบในปัจจุบัน	๓.๔๙	ปานกลาง
	<b>ด้านการพัฒนา</b>		
๑๖	มีการสัมมนาในหัวข้อที่สร้างองค์ความรู้ใหม่ ๆ แก่บุคลากรและสามารถนำไปปรับใช้ในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	๓.๖๐	มาก
๑๗	มีการมอบหมายงานพิเศษเพื่อให้ทำงานในรูปแบบใหม่ๆ หรืองานที่ท้าทายความสามารถ	๓.๖๐	มาก
๑๘	จัดทัศนศึกษาและการศึกษาดูงานทั้งในประเทศและต่างประเทศเพื่อเพิ่มพูนความรู้	๓.๓๓	ปานกลาง
๑๙	มีการสัมมนาทางวิชาการในหัวข้อที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงานในสายงานที่ตนเองปฏิบัติอยู่	๓.๕๐	มาก
๒๐	มีการสอนงาน เพื่อให้รู้และเข้าใจในกระบวนการทำงานรูปแบบใหม่ ๆ อยู่เสมอ	๓.๕๘	มาก
๒๑	การให้คำปรึกษาเพื่อให้เกิดความเข้าใจในการปฏิบัติงาน	๓.๖๓	มาก
๒๒	มีการสับเปลี่ยนหมุนเวียนหน้าที่การทำงาน เพื่อให้เรียนรู้การทำงาน ลักษณะงานในรูปแบบต่าง ๆ	๓.๒๖	มาก
๒๓	การเป็นพี่เลี้ยง เพื่อสอนงาน และแนะนำการทำงาน	๓.๔๐	ปานกลาง
๒๔	หน่วยงานมีการส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรพัฒนางานของตนเองอย่างเสมอ	๓.๖๗	มาก
๒๕	การจัดทำคู่มือการปฏิบัติงาน	๓.๖๒	มาก
๒๖	เปิดโอกาสให้บุคลากรได้มีส่วนร่วมในการพัฒนาหน่วยงาน	๓.๕๕	มาก
	<b>ด้านการพัฒนาศักยภาพ</b>		
๒๗	มีการพัฒนาความรู้ในวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง	๓.๖๐	มาก
๒๘	มีการวางแผนในการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง	๓.๖๒	มาก
๒๙	มีการฝึกฝนการปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดความเชี่ยวชาญ	๓.๖๙	มาก
๓๐	มีการศึกษาดูงานเพื่อเพิ่มทักษะในการปฏิบัติงาน	๓.๕๖	มาก
๓๑	มีการอบรม/สัมมนาเพื่อเพิ่มทักษะในการทำงาน	๓.๖๗	มาก
๓๒	มีความสนใจเรียนรู้เกี่ยวกับเทคโนโลยีสมัยใหม่เมื่อมีโอกาสเสมอ	๓.๖๓	มาก

ข้อที่	ความต้องการในการพัฒนาตนเอง	ค่า X	ระดับการ พัฒนา
	<b>ความเชี่ยวชาญในการทำงาน</b>		
๓๓	มีความรู้ ทักษะ และความเชี่ยวชาญในงาน	๓.๖๗	มาก
๓๔	มีการนำเทคนิคความรู้ใหม่ ๆ มาใช้ในการทำงาน	๓.๕๑	มาก
๓๕	มีการร่วมมือประสานงานกับผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง	๓.๖๙	มาก
๓๖	มีการนำเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน	๓.๖๔	มาก
๓๗	มีการพัฒนาและปรับปรุงระบบการทำงานให้ทันสมัยเสมอ	๓.๕๕	มาก
๓๘	สามารถแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์มีประสิทธิภาพ	๓.๕๘	มาก
๓๙	มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันกับผู้อื่นในการทำงานเสมอ	๓.๗๓	มาก
๔๐	มีการพัฒนาความรู้ของตนเองให้ดียิ่งขึ้น	๓.๖๙	มาก
	<b>ความสำคัญต่อองค์กร</b>		
๑	ท่านทราบที่มาของปรัชญา วิสัยทัศน์พันธกิจ วัตถุประสงค์ ขององค์กร	๓.๕๙	มาก
๒	มีการกำหนดแนวทางการปฏิบัติงานของบุคลากรที่สอดคล้องกับ ปรัชญา วิสัยทัศน์พันธกิจ วัตถุประสงค์ ขององค์กร	๓.๕๖	มาก
๓	หน่วยงานมีการกำหนดเป้าหมายของการทำงานไว้อย่างชัดเจน	๓.๗๒	มาก
๔	บุคลากร มีโอกาสได้แสดงความคิดเห็นในการกำหนดการปฏิบัติงาน	๓.๔๖	ปานกลาง
๕	มีการกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบอย่างชัดเจน	๓.๖๒	มาก
๖	บุคลากรปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความสามารถ	๓.๖๕	มาก
๗	ผู้บังคับบัญชามีการชี้แจงให้ผู้ปฏิบัติหรือผู้ได้บังคับบัญชาเข้าใจนโยบาย และแนวทางการปฏิบัติงานต่าง ๆ อย่างชัดเจน	๓.๖๓	มาก
๘	ค่านิยมขององค์กรสอดคล้องกับการทำงานของท่าน	๓.๖๗	มาก
๙	ท่านมีความรู้สึกภาคภูมิใจและรักในองค์กรของท่าน	๓.๘๘	มาก
	<b>ความมั่นคงและความก้าวหน้า</b>		
๑๐	ท่านมีความรู้สึกที่มีความมั่นคงกับงานที่ทำอยู่ในขณะนี้	๓.๕๕	มาก
๑๑	การประเมินความรู้ ความสามารถ เพื่อเข้าสู่ตำแหน่งต่างๆ อยู่บนพื้นฐานแห่งความถูกต้อง เหมาะสม มีความยุติธรรม และสามารถเชื่อมั่นในเกณฑ์การประเมินได้	๓.๔๒	ปานกลาง
๑๒	มีการสนับสนุนและส่งเสริมให้มีการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่	๓.๔๒	ปานกลาง
๑๓	ท่านมีโอกาสพัฒนาความรู้และประสบการณ์ในการทำงานโดยการเข้ารับการฝึกอบรม/สัมมนาหรือกิจกรรมอื่น ๆ	๓.๕๓	มาก
๑๔	การพัฒนาและการเรียนรู้ของท่านส่งผลต่อความก้าวหน้าในสายอาชีพ	๓.๕๖	มาก

## สรุปผลการวิเคราะห์สภาพปัญหาและความต้องการด้านบริหารงานบุคคล

### ของบุคลากรเทศบาลตำบลจันทวี

#### ปัญหาด้านคุณภาพและศักยภาพของบุคลากร

มักมีบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ แต่บางส่วนขาดความรับผิดชอบ ขาดความตระหนักในหน้าที่ ความรับผิดชอบ คำนึงแต่สิทธิที่พึงมีพึงได้มากกว่าหน้าที่ความรับผิดชอบ ที่พึงปฏิบัติ บางส่วนขาดความเสียสละ ขาดการอุทิศแรงกายแรงใจอย่างจริงจังเพื่อองค์กร และ ที่สำคัญมาก ๆ ก็คือ การขาดจิตวิญญาณของความเป็นเจ้าขององค์กร และความจงรักภักดีต่อองค์กร

#### ปัญหาด้านการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล

ในภาพรวมผู้บริหารหน่วยงานทุกระดับไม่สามารถบริหารจัดการบุคลากรที่มีอยู่ ให้ทำงานได้เต็มความสามารถอย่างมีประสิทธิภาพ ใช้ทรัพยากรบุคคลมากเกินไปจนเกิดความจำเป็นส่งผลกระทบต่อค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรที่เพิ่มสูงขึ้นอย่างมาก ผู้บริหารหน่วยงานมิได้ตระหนักและยอมรับในบทบาทของความเป็นผู้บริหารทรัพยากรบุคคลควบคู่ไปกับการเป็นผู้บริหารงานในหน้าที่

ปัญหาด้านการเปลี่ยนแปลงบุคลากร คุณลักษณะประการหนึ่งของบุคลากร อย่างเช่น มีการเปลี่ยนแปลงบุคลากรอยู่ตลอดเวลาใน ลักษณะของการโอนย้าย ส่งผลให้เกิดปัญหาการขาดความต่อเนื่องในการดำเนินงาน การรับผิดชอบงาน, ปัญหาด้านจำนวนบุคลากรที่ไม่เพียงพอ

#### ปัญหาด้านค่าจ้าง ค่าตอบแทน

ค่าจ้างค่าตอบแทนไม่สะท้อนถึงค่าของงานอย่างแท้จริง ไม่สามารถจูงใจและรักษาบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถและมีผลการทำงานที่ดีให้เข้ามาทำงานหรืออยู่ทำงานกับเทศบาลได้ โดยเฉพาะบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถในวิชาชีพเฉพาะด้าน แต่ขณะเดียวกันบุคลากรในระดับปฏิบัติการทั่วๆ ไป บางส่วนเป็นแรงงานไร้ฝีมือแต่มีระยะเวลาการทำงานมานาน มีอัตราค่าจ้างค่าตอบแทนสูงมาก (ซึ่งเป็นไปตามระยะเวลาการทำงาน) แต่ค่าของงานและผลงาน ไม่คุ้มค่าจ้างค่าตอบแทน

#### ปัญหาด้านกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ

การขาดความรู้ความเข้าใจ ในบทบาท หน้าที่ใน การปฏิบัติงานในหลายๆอย่างในตัวของบุคลากรเอง แนวทางแก้ไขควรจะมีการทำคู่มือในการปฏิบัติหน้าที่ ในแต่ละต าแหน่งให้มี ความชัดเจน พร้อมยกตัวอย่างให้เห็น และตัวบุคลากรนั้นต้องหมั่นศึกษาค้นคว้าความรู้ เพิ่มเติมในหน้าที่ ที่ต้องรับผิดชอบ เพื่อสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของตนเอง และความก้าวหน้าใน

กฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ ไม่เอื้ออำนวยให้บุคลากรขององค์กรได้ตระหนักถึงสิทธิและหน้าที่ความรับผิดชอบในการทำงานในหน้าที่ควบคู่กันไป เนื่องจากกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ มักกำหนดถึงสิทธิต่าง ๆ เป็นหลักในทางนิติศาสตร์ที่เป็นรูปธรรม ซึ่งต้องปฏิบัติตามละเอียด มิได้ แต่หน้าที่ความรับผิดชอบและการปฏิบัติงานของบุคลากร เป็นหลักการบริหารหรือการจัดการในเชิงรัฐศาสตร์ของหัวหน้าหน่วยงานซึ่งเป็นเชิงนามธรรม แม้จะมีการละเอียด ย่อหย่อนก็มิได้มีบทลงโทษเหมือนอย่างกฎระเบียบข้อบังคับ เช่น มักอ้างเรื่องของสภาพการจ้างในหลายประเด็น ทำให้การจะพิจารณาปรับปรุงแก้ไขปัญหาด้านบุคลากรมีปัญหาอย่างมาก

## สรุปสภาพปัญหาและแนวทางการพัฒนาบุคลากร ของ เทศบาลตำบลจันจว้า

๑. ด้านการปฏิบัติงานของบุคลากรขาดความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน ซึ่งปัญหานี้เกิดจากบุคลากรไม่มีความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงาน ขาดทักษะการทำงานเป็นทีม การประสานงานที่ดี ขาดความรู้ความเข้าใจและทักษะที่ถูกต้องในการทำงาน เนื่องจากบุคลากรที่รับเข้า มาปฏิบัติงานส่วนมาก เป็นการฝากเข้ามาทำงาน โดย ไม่ได้มาจากการคัดเลือก เพื่อมาปฏิบัติงานในตำแหน่ง นั้นๆ รับโอนมาโดยไม่ได้สอบถามประวัติเนื่องจากต้องการผู้ทำงานเร่งด่วนเนื่องจากตำแหน่งว่างทำให้ไม่มีคนทำงาน จึงทำให้องค์กรขาดบุคลากรที่มีความสามารถ ร่วม ไปถึงขาดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และยังส่งผลไป ถึงบุคลากรขาดความร่วมมือร่วมใจ ในการประสานงาน ที่ดี และบุคลากรในองค์กรไม่มีอำนาจหน้าที่ตัดสินใจโดยตรงในการแก้ปัญหา เนื่องด้วยปัญหาบางประการ ก็ ต้องรอมติจากที่ประชุม

แนวทางในการพัฒนาบุคลากร ดังต่อไปนี้

- ผู้บริหารจะต้องเข้ามามีบทบาทสำคัญใน การประสานความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรกับบุคลากร ให้มีการร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงาน ไม่แบ่งพรรค แบ่งพวกกัน
- อาจจะมีการจัดสัมมนาให้บุคลากรได้ทำกิจกรรม ร่วมกันเพื่อสานความสัมพันธ์อันดี
- ส่งให้บุคลากรได้ไปฝึกอบรมการปฏิบัติงาน เฉพาะทางตามหน้าที่ที่ตนเองรับผิดชอบอยู่ เพื่อจะได้ นำความรู้มาพัฒนาตัวเอง และพัฒนาองค์กร
- จัดทำคู่มือการปฏิบัติงานสำหรับพนักงานทุกคน และพนักงานทุกคนต้องจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานของตนเอง
- จัดให้มีการประชุมประจำส่วนราชการภายในเพื่อติดตามและรับทราบปัญหาอุปสรรคในการทำงาน
- กำหนดตัวชี้วัดด้านการร่วมกิจกรรมในแบบประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงาน
- ผู้บริหารจะต้องเข้ามามีบทบาทสำคัญในการประสาน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรในองค์กร เช่น จัดสัมมนา อย่างน้อย ปีละ๑ ครั้ง เพื่อประสานความสัมพันธ์อันดี กับบุคลากรในองค์กร และผู้บริหารจะต้องส่งเสริมให้ บุคลากรที่มีความรู้น้อยไป จะต้องมีการส่งไปฝึกอบรม ให้ทำงานได้อย่างมีความกระตือรือร้นมากขึ้น รวมถึง จัดระบบโครงสร้างการคัดสรรคนเข้ามาปฏิบัติงานใน องค์กร เสียใหม่
- จัดฝึกอบรมที่ละลายพฤติกรรมหรือสร้างความสัมพันธ์ ความไว้วางใจ ความเชื่อใจ ระหว่างบุคลากรภายในองค์กรเพิ่มขึ้น กิจกรรมที่ลดภาวะความตึงเครียดระหว่างคนและงาน จัดกิจกรรมสร้างความสัมพันธ์ที่ดี เช่น ทำกิจกรรมปลูกป่า กิจกรรมทำความดี การทำ ๕ ส ฯลฯ ร่วมกันภายในองค์กร

๒. ด้านความร่วมมือของบุคลากร ปัญหาด้านความร่วมมือของบุคลากรและประชาชน พบว่าประชาชนยังไม่ค่อยเข้าใจระบบการปฏิบัติงาน ของเทศบาลอย่างแท้จริง มองว่าการ ทำงานของบุคลากรในองค์กรเป็นการปฏิบัติงานเพื่อ แสวงหาผลประโยชน์ แต่ไม่ได้เข้าใจระบบการทำงาน ขององค์กรอย่างแท้จริงว่าการปฏิบัติงานหรือแก้ไข ปัญหาต่างๆให้แก่ประชาชนนั้น ต้องมีการประชุมหารือ ในองค์กรหรือหน่วยงานก่อน เพื่อให้ได้ข้อสรุปและทำการของงบประมาณเข้ามาช่วยเหลือ แต่กับถูกมองว่า ทำงานล่าช้า แต่แท้จริงแล้วบุคลากรยินดีช่วยเหลือ ประชาชนทุกคนในพื้นที่อยู่แล้ว แต่ต้องนำเรื่องเสนอแก่ ผู้บริหารก่อน เพื่อขอ งบประมาณลงมาแก้ไขปัญหาให้ และบุคลากรในองค์กรกับประชาชนขาดการประสาน ความร่วมมือที่ดีซึ่งกันและกัน

แนวทางในการพัฒนาบุคลากร ดังต่อไปนี้

- ต้องมีการปรับทัศนคติของประชาชนให้เข้าใจ การปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร เช่นอาจจะมีการ จัดทำคู่มือให้ความรู้ หรืออาจจะมีการลงพื้นที่พูดคุย ทำ ความเข้าใจกับประชาชน

- ต้องมีการปรับทัศนคติของประชาชนให้เข้าใจ การปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร เช่น ลงพื้นที่พูดคุย พบปะประชาชน หรือจัดทำคู่มือแจกจ่ายการทำงานระหว่างบุคลากรกับประชาชน ทำความเข้าใจกับประชาชนให้เข้าใจการทำงานของบุคลากรว่า เราไม่ได้ ทำงานล่าช้า แต่ด้วยปัญหาที่ประชาชนแจ้งมานั้น เราไม่สามารถที่จะแก้ไขให้ได้อย่างรวดเร็วตามที่ประชาชนเรียกร้อง เพราะการที่เราจะแก้ปัญหาได้นั้น เราจะต้องนำเรื่องเข้าที่ประชุมเสียก่อน เพื่อดำเนินการของงบประมาณจากส่วนราชการมาแก้ปัญหา

๓. ด้านสถานที่ปฏิบัติงานและเทคโนโลยี ปัญหาด้านสถานที่ปฏิบัติงานและเทคโนโลยีพบว่า สถานที่ในการปฏิบัติงานขององค์กรมีสภาพความเป็นอยู่ที่ดี วัสดุอุปกรณ์ในสำนักงานเพียงพอต่อการใช้งานของบุคลากรในองค์กร ขาดแต่เทคโนโลยีที่ยังไม่มีความทันสมัย เช่น เครื่องสแกนเอกสารแบบดิจิทัล เครื่องสแกนลายนิ้วมือ ยังไม่มีใช้ในองค์กร ซึ่ง ยังเป็นระบบการเซ็นชื่ออยู่ จึงทำให้บางครั้งการมา ทำงานของบุคลากรจึงมาสาย และกลับบ้านไว ส่งผลท าให้การปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนต าบล ขาดประสิทธิภาพ ขาดความร่วมมือที่ดี เครื่องคอมพิวเตอร์เน็ตบุคไม่เพียงพอต่อการใช้งาน กรณีพนักงานมีงานเร่งด่วนต้องการนำงานกลับไปทำที่บ้าน

แนวทางการพัฒนาดังต่อไปนี้

- จัดให้มีการซื้อเครื่องสแกนนิ้วมือ เพื่อจะได้มีความ ทันสมัย และยังสามารถทำให้บุคลากรไม่สามารถ เซ็นต์ชื่อให้กันได้ เพราะการสแกนนิ้วจะทำให้บุคลากรมี ความตื่นตัวที่จะมาทำงานให้ไวขึ้น และมีความตรงต่อเวลารับผิดชอบเพิ่มขึ้น

- ควรจะใช้สื่อ Line สื่อ Facebook เข้ามาช่วยใน การปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรและประชาชน เพื่อให้ได้รับรู้ข้อมูลข่าวสารและทำงานรวดเร็วมากขึ้น

- ควรจัดให้มีการซื้อเครื่องคอมพิวเตอร์เน็ตบุคเพิ่มขึ้น เพื่อให้พนักงานสามารถนำงานที่ค้างกลับไปทำที่บ้านได้ เพื่อให้งานเสร็จตามเวลาที่กำหนด

- ควรจัดให้มีเครื่องสแกนเอกสารที่ทันสมัย รวดเร็วต่อการทำงานเพิ่มขึ้น

- จัดให้องค์กรใช้สื่อ ท างLine แล ะสื่อ ท าง Facebook เป็น ช่องท างให้ บุคลากรและประชาชนได้รับข้อมูลที่รวดเร็ว



## สรุปความต้องการพัฒนาบุคลากร ของ เทศบาลตำบลจันจว้า

จากผลการศึกษาความต้องการในการพัฒนาบุคลากรเทศบาลตำบลจันจว้า โดยรวมพบว่า บุคลากรมีความต้องการในด้านต่าง ๆ อยู่ในระดับมาก และเมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่า การพัฒนาที่อยู่ในระดับสูง ๑ ด้าน คือ ด้านการฝึกอบรม ความเชี่ยวชาญในการทำงาน และด้านการพัฒนาศักยภาพอยู่ในระดับรองลงมา ส่วนด้านการศึกษาดูงาน และด้านการพัฒนาบุคลากรมีความต้องการในการพัฒนาน้อยที่สุด ด้านความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับเทศบาล

ด้านความสำคัญต่อองค์กร โดยรวมพบว่าบุคลากรเทศบาลตำบลจันจว้า มีความสำคัญต่อองค์กร อยู่ในระดับ มาก รองลงมาคือ ความมั่นคงและความก้าวหน้า ตามลำดับ และเมื่อทำการวิเคราะห์ลงในรายละเอียดแต่ละด้าน ดังต่อไปนี้

๑. ความต้องการในการพัฒนาบุคลากรเทศบาลตำบลจันจว้า ด้านการฝึกอบรม พบว่าโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าความต้องการในการฝึกอบรมอยู่ในระดับมากทุกข้อ เมื่อจำแนกรายข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ฝึกอบรมหลักสูตรเกี่ยวกับการปฏิบัติงานในสายงานที่ตนเองปฏิบัติอยู่ รองลงมาคือฝึกอบรมหลักสูตรการใช้เทคโนโลยี/เทคนิค/วิทยาการสมัยใหม่ที่จะนำมาประยุกต์ในการปฏิบัติงานฝึกอบรมหลักสูตรที่ทันสมัย องค์ความรู้ใหม่ที่จะนำมาปรับใช้ในการปฏิบัติงานได้ ในส่วนของการสนับสนุนงบประมาณการฝึกอบรมจากหน่วยงานอย่างเพียงพอ มีหลักเกณฑ์ในการคัดเลือกบุคลากรที่เข้ารับการฝึกอบรมที่ชัดเจน ตามลำดับ

ความต้องการในการพัฒนาบุคลากรเทศบาลตำบลจันจว้า โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า การฝึกอบรมหลักสูตรอื่น ๆ แม้ว่าจะไม่ได้อยู่ในสายงานที่ตนเองได้ปฏิบัติอยู่ มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด เนื่องด้วยการฝึกอบรมของเทศบาลตำบลจันจว้ามีการกำหนดหลักเกณฑ์ในการฝึกอบรมของบุคลากรอย่างชัดเจน ตามระเบียบ ในกรณีที่บุคลากรมีความต้องการไปฝึกอบรมในหลักสูตรอื่น ๆ ที่ไม่ตรงกับสายงาน ต้องมีการพิจารณาจากผู้บังคับบัญชา

๒. ความต้องการในการพัฒนาบุคลากรเทศบาลตำบลจันจว้า ด้านการศึกษาต่อ พบว่า ความต้องการในการพัฒนาบุคลากรด้านการศึกษาต่ออยู่ในระดับน้อย เมื่อจำแนกรายข้อพบว่า ความต้องการในการศึกษาต่ออยู่ในระดับน้อยทุกข้อ เมื่อจำแนกรายข้อ พบว่า การศึกษาต่อในหลักสูตรที่สามารถนำมาปรับใช้ในหน่วยงานได้และ มีการกำหนดกฎเกณฑ์ในการพิจารณาให้บุคลากรศึกษาต่ออย่างชัดเจน รองลงมาคือ มีการประชาสัมพันธ์ข่าวสารในการศึกษาต่อให้บุคลากรทราบ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การศึกษาต่อในสายงานที่ปฏิบัติอยู่ ตามลำดับ

บุคลากรเทศบาลตำบลจันจว้า มีความต้องการในการพัฒนาตนเองด้านการศึกษาต่ออยู่ในระดับน้อย เนื่องจาก เทศบาลตำบลจันจว้าได้มีนโยบายในการพัฒนาบุคลากรขององค์กรอยู่เสมอ โดยมีการจัดสวัสดิการในเรื่องของการศึกษาต่อกับบุคลากร และที่สำคัญในปัจจุบันจำเป็นต้องมีบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถสูงในการปฏิบัติงาน เทศบาลตำบลจันจว้า มีนโยบายในการสนับสนุนให้บุคลากรได้ศึกษาต่อ หรือเพิ่มวุฒิ

๓. ความต้องการในการพัฒนาบุคลากรเทศบาลตำบลจันจว้า ด้านการศึกษาดูงาน พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกตามรายข้อพบว่า ความต้องการในการพัฒนาบุคลากรเทศบาลตำบลจันจว้า ด้านการศึกษาดูงาน อยู่ในระดับมาก ทุกข้อ เมื่อจำแนกรายข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ มีการสนับสนุนจากหน่วยงานในการไปศึกษาดูงาน และ ท่านต้องการไปศึกษาดูงานนอกเหนือหน่วยงานที่มีความสอดคล้อง

กับงานที่รับผิดชอบในปัจจุบันมีส่วนที่เท่ากัน และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ หน่วยงานมีการจัดการศึกษา  
งานโดยให้เลือกตามความต้องการของท่าน และท่านต้องการไปศึกษาดูงานต่างประเทศ ตามลำดับ

บุคลากรเทศบาลตำบลจันจว้ามีความต้องการในการพัฒนาตนเองด้านการศึกษาดูงานอยู่ในระดับ  
มากเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าบุคลากรสายสนับสนุนของคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์  
มีความต้องการไปศึกษาดูงานนอกเหนือหน่วยงานที่มีความสอดคล้องกับงานที่รับผิดชอบในปัจจุบัน

๔. ความต้องการในการพัฒนาบุคลากรเทศบาลตำบลจันจว้า ด้านการพัฒนา พบว่า อยู่ในระดับมาก  
เมื่อจำแนกเป็นรายข้อ พบว่า ด้านการพัฒนาที่มีค่าเฉลี่ยปานกลาง ๓ ข้อ คือ จัดทัศนศึกษาและการศึกษาดู  
งานทั้งในประเทศและต่างประเทศเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ส่วนการสับเปลี่ยนหมุนเวียนหน้าที่การทำงานเพื่อให้  
เรียนรู้การทำงานลักษณะงานในรูปแบบต่าง ๆ และการเป็นที่เลี้ยงเพื่อสอนงานและแนะนำการทำงาน ส่วน  
ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ หน่วยงานมีการส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรพัฒนางานของตนเองอย่างสม่ำเสมอ  
รองลงมาคือ การให้คำปรึกษาเพื่อให้เกิดความเข้าใจในการปฏิบัติงาน ส่วนมีการสัมมนาในหัวข้อที่สร้างองค์  
ความรู้ใหม่ ๆ แก่บุคลากรและสามารถนำไปปรับใช้ในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และมีการมอบหมาย  
งานพิเศษเพื่อให้ทำงานในรูปแบบใหม่ ๆ หรืองานที่ทำทลายความสามารถมีสัดส่วนที่เท่ากัน ข้อที่มีค่าเฉลี่ย  
ต่ำสุด คือ มีการสับเปลี่ยนหมุนเวียนหน้าที่การทำงานเพื่อให้เรียนรู้การทำงานลักษณะงานในรูปแบบต่าง ๆ  
ตามลำดับ

บุคลากรสายเทศบาลตำบลจันจว้า มีความต้องการในด้านการพัฒนาอยู่ในระดับ มาก เมื่อได้  
พิจารณาเป็นรายข้อพบว่า หน่วยงานมีการส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรพัฒนางานของตนเองอย่างเสมอ  
รวมทั้งเมื่อมีการปฏิบัติงานจะมีการให้คำปรึกษาเพื่อให้เกิดความเข้าใจในการปฏิบัติงาน และยังมีกร  
มอบหมายงานพิเศษเพื่อให้ทำงานในรูปแบบใหม่ ๆ หรืองานที่ทำทลายความสามารถอยู่เสมอ

๕. ความต้องการในการพัฒนาบุคลากรเทศบาลตำบลจันจว้า ด้านการพัฒนาศักยภาพ พบว่า อยู่ใน  
ระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายข้อพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ มีการฝึกฝนการปฏิบัติงานเพื่อให้เกิด  
ความเชี่ยวชาญ รองลงมาคือ มีความสนใจเรียนรู้เกี่ยวกับเทคโนโลยีสมัยใหม่เมื่อมีโอกาสเสมอ ด้านมีการ  
อบรม/สัมมนาเพื่อเพิ่มทักษะในการทำงานมีการวางแผนในการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องและค่าเฉลี่ยต่ำสุด  
คือ มีการศึกษาดูงานเพื่อเพิ่มทักษะในการปฏิบัติงาน ตามลำดับ

บุคลากรเทศบาลตำบลจันจว้า มีความต้องการในการพัฒนาศักยภาพ อยู่ในระดับ มาก ทุกข้อ เมื่อ  
จำแนกรายข้อพบว่า บุคลากรมีความต้องการในการฝึกฝนการปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดความเชี่ยวชาญ รวมถึงมี  
ความสนใจที่จะเรียนรู้เกี่ยวกับเทคโนโลยีสมัยใหม่เมื่อมีโอกาสเสมอ

๖. ความรู้ความเข้าใจของบุคลากรเทศบาลตำบลจันจว้าด้านความสำคัญต่อองค์กร พบว่า ภาพรวม  
ทุกข้ออยู่ในระดับมาก โดยจำแนกเป็นรายข้อดังนี้ บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการมีความรู้สึกรักภาคภูมิใจและรัก  
องค์กรอยู่ในระดับมาก ส่วนรองลงมาคือบุคลากรมีความรู้สึกรักความสำเร็จของงาน คือความสำเร็จของ  
ผู้ปฏิบัติงาน และหน่วยงานมีการกำหนดเป้าหมายเอาไว้ชัดเจน ค่านิยมขององค์กรมีความสอดคล้องกับ  
การทำงาน บุคลากรพร้อมที่จะปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความสามารถในส่วน  
ของผู้บังคับบัญชาที่มีการชี้แจงให้ผู้บังคับบัญชาเข้าใจนโยบายและแนวทางในการปฏิบัติงานเอาไว้ชัดเจน  
ส่วนในระดับรองลงมา บุคลากรมีโอกาสในการแสดงความคิดเห็นในการกำหนดการปฏิบัติอยู่ในระดับ  
รองลงมา ตามลำดับ

บุคลากรเทศบาลตำบลจันจว้า ความเชี่ยวชาญในการทำงานอยู่ในระดับมาก เมื่อได้จำแนกเป็นรายข้อพบว่า มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันกับผู้อื่นในการทำงานเสมอ นอกจากนี้แล้วบุคลากร มีการร่วมมือประสานงานกับผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง มีการพัฒนาความรู้ของตนเองให้ดียิ่งขึ้น นอกจากนี้แล้วบุคลกรยังมีความรู้ มีทักษะ และความเชี่ยวชาญในการทำงานอยู่ในระดับมาก

๗. ความรู้ความเข้าใจของบุคลากรเทศบาลตำบลจันจว้า ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า พบว่าอยู่ในระดับมากเมื่อจำแนกตามรายข้อพบว่า การพัฒนาและการเรียนรู้ของพนักงานส่งผลต่อความก้าวหน้าในสายอาชีพ รองลงมา คือ บุคลากรมีความรู้สึกว่ามี ความมั่นคงกับงานที่ทำอยู่ในขณะนี้ การมีโอกาสพัฒนาความรู้และประสบการณ์ในการทำงานโดยการเข้ารับการฝึกอบรม/สัมมนาหรือกิจกรรมอื่น ๆ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดโดยมีสัดส่วนที่เท่ากัน การประเมินความรู้ความสามารถ เพื่อเข้าสู่ตำแหน่งต่าง ๆ อยู่บนพื้นฐานแห่งความถูกต้อง เหมาะสม มีความยุติธรรม และสามารถเชื่อมั่นในเกณฑ์การประเมินได้ ก้บมีการสนับสนุนการส่งเสริมในการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ตามลำดับ

บุคลากรเทศบาลตำบลจันจว้า มีความคิดเห็นว่า ตนเองมีความสำคัญสำหรับองค์กร อยู่ในระดับมากเมื่อได้จำแนกเป็นรายข้อพบว่า บุคลากร มีความรู้สึกภาคภูมิใจและรักในองค์กร อยู่ในลำดับแรก รองลงมาคือ มีความรู้สึกถึงความสำเร็จของงาน คือความสำเร็จของท่าน ทั้งนี้หน่วยงานมีการกำหนดเป้าหมายของการทำงานไว้อย่างชัดเจน นอกจากนี้เทศบาลตำบลจันจว้ายังมีการกำหนดแนวทางการปฏิบัติงานของบุคลากรที่สอดคล้องกับปรัชญา วิสัยทัศน์ พันธกิจ วัตถุประสงค์

๘. ความก้าวหน้าและความมั่นคง บุคลากรเทศบาลตำบลจันจว้า อยู่ในระดับมาก ทุกข้อ เมื่อได้จำแนกเป็นรายข้อพบว่า การพัฒนาและการเรียนรู้ของบุคลากรส่งผลต่อความก้าวหน้าในสายอาชีพ บุคลากรมีความมั่นคงกับงานที่ทำอยู่ และบุคลากรมีโอกาสในการพัฒนาความรู้และประสบการณ์ในการทำงานโดยการเข้ารับการฝึกอบรม/สัมมนา หรือทำกิจกรรมอื่น ๆ

๙. บุคลากรเทศบาลตำบลจันจว้าที่อยู่ในเขตต่างกัน มีความต้องการในการพัฒนาตนเองไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ความต้องการในการพัฒนาของบุคลากร ไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า เขตต่างกันมีความต้องการในด้านการฝึกอบรมไม่แตกต่างกัน รวมทั้งด้านการศึกษาต่อ การศึกษาดูงาน การพัฒนา ด้านการพัฒนาศักยภาพ รวมถึงความเชี่ยวชาญในการทำงานความสำคัญขององค์กร ความมั่นคงและความก้าวหน้า ส่วนในด้านการใช้ภาษาต่างประเทศในการทำงานและทักษะการใช้ภาษาต่างประเทศ ที่อยู่ในเขตต่างกัน มีความต้องการไม่แตกต่างกันความต้องการในการพัฒนาบุคลากรเทศบาลตำบลจันจว้า ในแต่ละด้านและรวมทุกด้าน จำแนกตามเพศ อายุการทำงาน ระดับการศึกษา หน่วยงานที่สังกัด ตำแหน่งงาน พบว่า บุคลากรเทศบาลตำบลจันจว้า โดยรวมอยู่ในระดับมากทั้งเพศชายและเพศหญิง เนื่องด้วยในปัจจุบันนี้ทางเทศบาลตำบลจันจว้ามีการกำหนดเป้าหมายในการพัฒนาบุคลากรอย่างชัดเจน โดยมีการพัฒนาในเรื่องของการศึกษาต่อการฝึกอบรม การศึกษาดูงานตามสายงานต่าง ๆ รวมทั้งการพัฒนาทักษะในการใช้ภาษาต่างประเทศ ซึ่งทางเทศบาลตำบลจันจว้าได้มีการดำเนินการโดยการจัดโครงการอบรมการใช้ภาษาสำหรับบุคลากรภายในเทศบาลตำบลจันจว้า แนวทางในการพัฒนาบุคลากรเทศบาลตำบลจันจว้ารวมถึงความเชี่ยวชาญในการทำงาน อย่างต่อเนื่อง

งานการเจ้าหน้าที่ได้ทำการเสนอต่อผู้บริหารเทศบาลตำบลจันจว้า ควรทำการส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรเทศบาลตำบลจันจว้า ดังนี้

### ๑. เชนนโยบาย

ความต้องการในการพัฒนาบุคลากรเทศบาลตำบลจันจว้า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากเพื่อทำการพิจารณาเป็นรายด้านบุคลากร มีความต้องการมากที่สุดคือด้านการฝึกอบรม ต่อรองลงมาคือ ด้านการศึกษา ดูงาน ด้านการพัฒนา ด้านการพัฒนาศัทยภาพ ความเชี่ยวชาญในการทำงาน เพื่อที่จะทำให้ตนเองเป็นผู้ที่มีคุณภาพ รวมทั้งยังส่งผลให้การทำงานเกิดประสิทธิภาพมากขึ้นอีกด้วย ควรทำการส่งเสริมและพัฒนาบุคลากร ดังนี้

๑.๑ ผู้บริหารของเทศบาลตำบลจันจว้าควรมีการพัฒนาบุคลากร ด้วยวิธีการปฐมนิเทศบุคลากรใหม่ เพื่อให้ทราบความเป็นมาขององค์กร วัฒนธรรมขององค์กร ค่านิยมขององค์กร ความเจริญก้าวหน้าในสายงานที่ปฏิบัติงานอยู่

๑.๒ ผู้บริหารควรมีการ จัดการประชุมในแต่ละหน่วยงาน และนำความคิดเห็นมาแลกเปลี่ยนซึ่งกันและกัน และควรจัดให้มีการจัดการฝึกอบรมให้สม่ำเสมอ

๑.๓ ผู้บริหารควรมีการจัดทำระเบียบในเรื่องของการจัดสรรบุคลากรภายในได้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น และให้ทุนการศึกษาอย่างต่อเนื่อง และควรเพิ่มทุนให้มากขึ้น

### ๒. เชนปฏิบัติการ

ความต้องการในการพัฒนาบุคลากรเทศบาลตำบลจันจว้า ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างได้เสนอแนะให้ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องได้นำไปแก้ไขปรับปรุงความต้องการในการพัฒนาบุคลากรตามลำดับความต้องการของบุคลากร ดังนี้

๒.๑ ด้านการปฐมนิเทศ จากข้อเสนอแนะของบุคลากร มีความต้องการในการจัดการปฐมนิเทศพนักงานใหม่ โดยมีการแนะนำองค์กร ระบบการทำงาน ความก้าวหน้าในสายอาชีพสวัสดิการที่จะได้รับการปฏิบัติงาน ข้อแตกต่างระหว่างตำแหน่งงานต่าง ๆ เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานต่อไป และควรมีการจัดการประชุมตามกลุ่มงานหรือแผนกอย่างสม่ำเสมอ ร่วมกันพูดคุยและเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานให้มากขึ้น

๒.๒ ด้านการฝึกอบรม จากข้อเสนอแนะบุคลากรมีข้อเสนอแนะดังนี้ ควรจะมีการจัดฝึกอบรมให้แก่พนักงานอยู่เสมอ การจัดการฝึกอบรมอยากให้ดำเนินการจัดอบรมในเชิงปฏิบัติการเพื่อให้ได้ผลงานและเป็นผลดีต่อการทำงาน และควรเปิดโอกาสให้บุคลากรได้เข้ารับการฝึกอบรมอย่างทั่วถึง

๒.๓ ด้านการศึกษาต่อ จากข้อเสนอแนะพบว่าบุคลากรได้เสนอแนะ ดังนี้ ควรเปิดโอกาสในการให้เจ้าหน้าที่ได้รับการศึกษาต่อให้มากกว่าเดิม ทั้งลูกจ้าง พนักงาน ควรมีการปรับเปลี่ยนระเบียบในการศึกษาต่อ ควรเปิดกว้างให้กับบุคลากร และควรมีการเพิ่มทุนให้มากกว่าเดิมและสนับสนุนกับผู้สนใจในการศึกษาต่อ อย่างทั่วถึงและต่อเนื่อง

๒.๔ ด้านการศึกษาดูงาน พบว่า บุคลากรได้เสนอแนะความคิดเห็นดังนี้ควรมีการจัดการศึกษาดูงานจากหน่วยงานอื่น ๆ การศึกษาดูงานเทคโนโลยีใหม่ ๆ และสามารถนำมาใช้การปฏิบัติงานได้จริง ไม่ควรมีกฎเกณฑ์ในการกำหนดบุคลากรเพื่อศึกษาดูงานมากเกินไป ควรจัดให้มีการศึกษาดูงานในต่างประเทศ ควรมีการกำหนดนโยบายที่ชัดเจน เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจ

**รายงานผลการสำรวจความต้องการฝึกอบรมของบุคลากร  
เทศบาลตำบลจันทวี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๒**

**ผลการประเมิน**

**๑. หลักสูตรที่ต้องการฝึกอบรม (เลือกได้มากกว่า ๑ หลักสูตร)**

ข้อ	หัวข้อการฝึกอบรม	ร้อยละ
๑	ส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม	๕๗.๕๘
๒	ภาษาอังกฤษเพื่อการทำงาน	๑๘.๑๙
๓	การพัฒนาการให้บริการ	๓๒.๓๔
๔	การสร้างสุขภาวะในที่ทำงาน	๓๖.๓๖
๕	ทักษะทางวิชาชีพ/โปรแกรมตามสายงาน	๖๙.๗๐
๖	ทักษะการสื่อสารและการประสานงาน	๗๕.๗๙
๗	เพิ่มทักษะการปฏิบัติงาน	๔๕.๔๒
๘	อื่นๆ ได้แก่ สร้างความสุขความสัมพันธในองค์กร	๔๘.๔๕

ปรากฏว่าพนักงานของเทศบาลตำบลจันทวี ส่วนใหญ่ต้องการให้จัดหลักสูตรฝึกอบรมทักษะการสื่อสารและการประสานงาน คิดเป็นร้อยละ ๗๕.๗๙ รองลงมาได้แก่ หลักสูตรทักษะทางวิชาชีพ/โปรแกรมตามสายงาน คิดเป็นร้อยละ ๖๙.๗๐ และสร้างความสุขความสัมพันธในองค์กร คิดเป็นร้อยละ ๖๘.๔๕

**๒. ระยะเวลาที่สะดวกที่จะเข้ารับการอบรม**

ข้อ	ระยะเวลาที่สะดวกเข้ารับการอบรม	ร้อยละ
๑	ระยะเวลา ๑ วัน	๔๔.๔๗
๒	ระยะเวลา ๒ วัน	๓๔.๓๕
๓	ระยะเวลา ๓ วัน	๒๑.๑๘

ปรากฏว่าพนักงานของเทศบาลตำบลจันทวี ส่วนใหญ่ต้องการให้ใช้ระยะเวลาในการฝึกอบรม ๑ วัน คิดเป็นร้อยละ ๔๔.๔๗ รองลงมาได้แก่ ระยะเวลา ๒ วัน คิดเป็นร้อยละ ๓๔.๓๕ และระยะเวลา ๓ วัน คิดเป็นร้อยละ ๒๑.๑๘

**๓. ท่านสะดวกที่จะเข้ารับการอบรมช่วงเวลาใด**

ข้อ	ช่วงเวลาสะดวกเข้ารับการอบรม	ร้อยละ
๑	มกราคม - มีนาคม	๒๓.๗๘
๒	เมษายน - มิถุนายน	๓๔.๘๕
๓	กรกฎาคม - กันยายน	๒๖.๒๓
๔	ตุลาคม - ธันวาคม	๑๕.๑๔

ปรากฏว่าพนักงานของเทศบาลตำบลจันจว้า ส่วนใหญ่ต้องการฝึกอบรมในช่วงเดือนเมษายน – มิถุนายน คิดเป็นร้อยละ ๓๔.๘๕ รองลงมาได้แก่ เดือนกรกฎาคม – กันยายน คิดเป็นร้อยละ ๒๖.๒๓ และเดือนมกราคม – มีนาคม คิดเป็นร้อยละ ๒๓.๒๘

#### ๔. ท่านต้องการให้รูปแบบการฝึกอบรมเป็นลักษณะใด

ข้อ	ช่วงเวลาที่สะดวกเข้ารับการอบรม	ร้อยละ
๑	การฟังบรรยาย	๑๒
๒	การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ	๙๖
๓	ฝึกอบรมและทัศนศึกษาดูงาน	๘๔

ปรากฏว่าพนักงานของเทศบาลตำบลจันจว้า ส่วนใหญ่ต้องการให้มีการฝึกอบรมแบบการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ คิดเป็นร้อยละ ๙๖ รองลงมาได้แก่ ฝึกอบรมและทัศนศึกษาดูงาน คิดเป็นร้อยละ ๘๔ และการฟังบรรยาย คิดเป็นร้อยละ ๑๒

#### ๖. ท่านต้องการฝึกอบรมในสถานที่ใด

ข้อ	ช่วงเวลาที่สะดวกเข้ารับการอบรม	ร้อยละ
๑	ห้องประชุม ๒ ชั้น ๓	๒๖.๒๓
๒	อาคารอเนกประสงค์หนองมนโนราห์	๒๓.๗๘
๓	โรงแรมภายในอำเภอแม่จัน-แม่สาย-เชียงแสน	๓๔.๘๕
๔	โรงแรมภายในจังหวัดเชียงราย	๑๕.๑๔

ปรากฏว่าพนักงานของเทศบาลตำบลจันจว้า ส่วนใหญ่ต้องการฝึกอบรมโรงแรมในอำเภอแม่จัน-แม่สาย-เชียงแสน คิดเป็นร้อยละ ๓๔.๘๕ รองลงมาได้แก่ ห้องประชุม ๒ ชั้น ๓ คิดเป็นร้อยละ ๒๖.๒๓ และอาคารอเนกประสงค์หนองมนโนราห์ คิดเป็นร้อยละ ๒๖.๒๓ และโรงแรมภายในจังหวัดเชียงราย คิดเป็นร้อยละ ๑๕.๑๔

#### ๕. ท่านต้องการให้กลุ่มผู้เข้าร่วมฝึกอบรมเป็นอย่างไร

ข้อ	ช่วงเวลาที่สะดวกเข้ารับการอบรม	ร้อยละ
๑	เฉพาะกลุ่มปฏิบัติงานในสำนักงาน(ธุรการ)	๒๖.๒๓
๒	เฉพาะกลุ่มปฏิบัติงานนอกสำนักงาน(ใช้แรงงาน)	๒๓.๗๘
๓	บุคลากรทุกคน	๓๔.๘๕
๔	แบ่งกลุ่มข้าราชการ/พนักงานจ้าง	๑๕.๑๔

ปรากฏว่าพนักงานของเทศบาลตำบลจันจว้า ส่วนใหญ่ต้องการฝึกอบรมร่วมกัน คิดเป็นร้อยละ ๓๔.๘๕ รองลงมาได้แก่ เฉพาะกลุ่มปฏิบัติงานสำนักงาน คิดเป็นร้อยละ ๒๖.๒๓ เฉพาะกลุ่มปฏิบัติงานนอกสำนักงาน คิดเป็นร้อยละ ๒๖.๒๓ และแบ่งกลุ่มแยกข้าราชการกับพนักงานจ้าง คิดเป็นร้อยละ ๑๕.๑๔

## ๕. ข้อเสนอแนะอื่น ๆ

ข้อ	ข้อเสนอแนะ
๑	ไม่ควรให้มีการฝึกอบรมช่วงวันหยุด หรือเสาร์อาทิตย์
๒	ควรแยกการฝึกอบรมระหว่างพนักงานออกจากผู้บริหารและสมาชิกสภาเทศบาล
๓	อยากให้การจัดฝึกอบรมแบบเข้าค่ายที่ต่างจังหวัด หรือทัศนศึกษาดูงานองค์กรอื่น
๔	ควรเพิ่มการฝึกอบรมหลักสูตรเฉพาะด้านเฉพาะกลุ่มการปฏิบัติงาน เช่น ระเบียบงานสารบรรณ สวัสดิการ ระเบียบวินัยในการปฏิบัติงาน
๕	อยากทำกิจกรรมสันทนาการ แบ่งกลุ่มเล่นเกมส์
๖	ควรเปลี่ยนสถานที่ฝึกอบรมนอกสถานที่และนอนค้างคืนทำกิจกรรมของแต่ละกอง

## สรุป

การจัดฝึกอบรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลจันทวี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๒

๑. ความต้องการอบรมหลักสูตรการสื่อสารและการประสานงาน, หลักสูตรทักษะทางวิชาชีพ/โปรแกรมตามสายงาน และส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม
๒. ควรเพิ่มหลักสูตรฝึกอบรมหลายหลักสูตร เช่น สร้างความสัมพันธ์ในองค์กร
๓. โดยระยะเวลาในการจัดฝึกอบรมที่เหมาะสมควรเป็น ๑ วัน
๔. ช่วงระยะเวลาที่จัดฝึกอบรมควรเป็นเดือนพฤษภาคม – สิงหาคม
๕. รูปแบบควรเป็นการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการหรือมีกิจกรรมทำร่วมกัน
๖. ควรจัดอบรมในวันและเวลาราชการ
๗. ควรจัดหลักสูตรอบรมบุคลากรทุกคนพร้อมกัน
๘. ต้องการให้มีการฝึกอบรมนอกสถานที่
๙. ต้องการให้มีการจัดกิจกรรมการละลายพฤติกรรมสร้างความสัมพันธ์มากขึ้น
๑๐. ต้องการฝึกอบรมหลักสูตรเพิ่มทักษะงานสารบรรณ ความเข้าใจเกี่ยวกับสวัสดิการ การรักษา วินัยข้าราชการ เป็นต้น