

แบบสำรวจความคิดเห็นเพื่อจัดทำยุทธศาสตร์การพัฒนาข้าราชการส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๕ - ๒๕๕๘ ในการเสริมสร้างธรรมาภิบาล โดยสถาบันที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพในราชการ ร่วมกับสำนักงาน ก.ค.

แบบสำรวจความคิดเห็นนี้เป็นส่วนหนึ่งของการดำเนินการโครงการศึกษาวิจัย เรื่อง ยุทธศาสตร์การพัฒนาข้าราชการส่วนท้องถิ่น โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อนำข้อมูลไปจัดทำยุทธศาสตร์การพัฒนาข้าราชการส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๕ - ๒๕๕๘ ในการเสริมสร้างธรรมาภิบาล จึงขอความร่วมมือตอบแบบสำรวจตามความเป็นจริง เพื่อให้การศึกษามีความถูกต้องสูงสุด ทั้งนี้ ขอให้ตอบกลับทาง e-mail ได้ที่ moi0209.3@moi.go.th หรือ nirutta@hotmail.com ภายในวันที่ ๒๐ ธันวาคม ๒๕๕๔

เพื่อให้การตอบแบบสำรวจเป็นไปอย่างถูกต้องและตรงตามวัตถุประสงค์ของการศึกษาวิจัย ขออธิบายคำจำกัดความในแบบสำรวจ ดังนี้

- 1) **หลักนิติธรรม** หมายถึง การตรากฎหมายที่ถูกต้อง เป็นธรรม การบังคับใช้ให้เป็นไปตามกฎหมาย การกำหนดกฎ กติกา และการปฏิบัติตาม กฎ กติกา ที่ตกลงกันไว้อย่างเคร่งครัด โดยคำนึงถึงสิทธิ เสรีภาพ ความยุติธรรมของสมาชิก
- 2) **หลักคุณธรรม** หมายถึง การยึดมั่นในความถูกต้องดีงาม รวมถึงการส่งเสริม สนับสนุนให้เกิดความซื่อสัตย์ จริงใจ มีระเบียบวินัย และประกอบอาชีพสุจริต
- 3) **หลักความโปร่งใส** หมายถึง การสร้างความไว้วางใจ ผ่านการปรับปรุงกลไกการทำงานให้มีความโปร่งใส เปิดเผยและตรวจสอบได้
- 4) **หลักความมีส่วนร่วม** หมายถึง การเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนได้เสียมีส่วนร่วม รับรู้ และเสนอความเห็นในการตัดสินใจปัญหาสำคัญ ไม่ว่าด้วยการแจ้งความเห็น การไต่สวนสาธารณะ การประชาพิจารณ์ การแสดงประชามติ หรืออื่นๆ
- 5) **หลักความรับผิดชอบ** หมายถึง การตระหนักในสิทธิหน้าที่ ความสำนึกในความรับผิดชอบต่อสังคม การใส่ใจปัญหาสาธารณะ และกระตือรือร้นในการแก้ปัญหา ตลอดจนการเคารพในความคิดเห็นที่แตกต่าง และความกล้าที่จะยอมรับผลดีและผลเสียจากการกระทำของตน
- 6) **หลักความคุ้มค่า** หมายถึง การบริหารจัดการและใช้ทรัพยากรที่มีจำกัด เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ส่วนรวม

แบบสำรวจความคิดเห็นเพื่อจัดทำยุทธศาสตร์การพัฒนาข้าราชการส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๕ - ๒๕๕๘ ในการเสริมสร้างธรรมาภิบาล
โดยสถาบันที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพในราชการ ร่วมกับสำนักงาน ก.ค.

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป

1. เพศ ☐ ชาย ☐ หญิง

2. อายุ..... ปี

3. ข้าราชการส่วนท้องถิ่นสังกัด (หากไม่ใช่ ข้ามไปตอบข้อ 4.)

- ☐ องค์การบริหารส่วนจังหวัด
- ☐ เทศบาลนคร
- ☐ เทศบาลเมือง
- ☐ เทศบาลตำบล
- ☐ องค์การบริหารส่วนตำบลขนาดใหญ่
- ☐ องค์การบริหารส่วนตำบลขนาดกลาง
- ☐ องค์การบริหารส่วนตำบลขนาดเล็ก

4. ตำแหน่งและสังกัดอื่น

- ☐ ผู้บริหารองค์การบริหารส่วนจังหวัด
- ☐ ผู้บริหารเทศบาล
- ☐

ผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล

เมืองพัทยา หรือ กรุงเทพมหานคร

ส่วนราชการ/ หน่วยงานอิสระอื่น โปรดระบุ

หน้า 2

แบบสำรวจความคิดเห็นเพื่อจัดทำยุทธศาสตร์การพัฒนาข้าราชการส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๕ - ๒๕๕๘ ในการเสริมสร้างธรรมาภิบาล
โดยสถาบันที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพในราชการ ร่วมกับสำนักงาน ก.ค.

ส่วนที่ 2 ความคิดเห็นเพื่อประกอบการจัดทำยุทธศาสตร์การพัฒนาข้าราชการส่วนท้องถิ่น

โปรดตอบแบบสำรวจทั้ง 12 ข้อตามลำดับดังนี้

ข้อ 1 โปรดทำเครื่องหมาย / หรือ + ในช่องที่ตรงกับระดับความพึงพอใจของท่าน

	ระดับความพึงพอใจ							ไม่ทราบ / ไม่มี ความคิดเห็น
	น้อยที่สุด —————→ มากที่สุด							
	1	2	3	4	5	6	7	
1. หลักนิติธรรม								
1.1 มีการกำหนดขอบเขตอำนาจหน้าที่ในการปฏิบัติงานที่ชัดเจน								
1.2 มีการใช้อำนาจในการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม								
1.3 มีการกำหนดขั้นตอนการดำเนินงานของหน่วยงานด้านการบริหารงานบุคคลที่ชัดเจน								
1.4 มีการออกคำสั่งที่เกี่ยวกับงานบุคคลที่ยึดหลักความเสมอภาค								
1.5 มีปรับปรุงกฎ ระเบียบต่างๆ ด้านการบริหารงานบุคคลที่ชัดเจนและยุติธรรม								
1.6 มีการออกกฎ ระเบียบต่างๆ ของหน่วยงานที่สอดคล้องกับ พ.ร.บ. ระเบียบบริหารงานบุคคล								
2. หลักคุณธรรม								
2.1 ผู้บริหารยึดหลักความเป็นธรรมและความเสมอภาคในการ								

ปฏิบัติงาน								
2.2 ผู้บริหารทำงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริต และไม่มีผลประโยชน์ที่ขัดแย้งกับการปฏิบัติหน้าที่								
2.3 ระบบการสรรหายึดหลักคุณธรรม								
2.4 ระบบการแต่งตั้ง/โอนย้าย ยึดหลักคุณธรรม								
2.5 การประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปียึดหลักคุณธรรม								
2.6 การเลื่อนเงินเดือน/ให้เงินรางวัลยึดหลักคุณธรรม								
2.7 มีการพัฒนาเรื่องจริยธรรมและคุณธรรมแก่ข้าราชการในหน่วยงาน								

หน้า 3

	ระดับความพึงพอใจ							ไม่ทราบ / ไม่มี ความคิดเห็น
	น้อยที่สุด						มากที่สุด	
	1	2	3	4	5	6	7	
3. หลักความโปร่งใส								
3.1 มีระบบการตรวจสอบภายในหน่วยงานที่เข้มแข็ง								
3.2 มีระบบการสรรหาบุคลากรที่โปร่งใส								
3.3 มีระบบการแต่งตั้งบุคลากรที่โปร่งใส								
3.4 การประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปีมีความโปร่งใส ตรวจสอบได้								
3.5 การเลื่อนเงินเดือน/ให้เงินรางวัลมีความโปร่งใส ตรวจสอบได้								
3.6 มีการลงโทษจริงจัง หนักเบาตามเหตุและพฤติการณ์ของการกระทำผิด								
3.7 มีการกระจายข้อมูลข่าวสารด้านงานบุคคลอย่างเปิดเผยให้แก่บุคลากรได้รับทราบอย่างทั่วถึง								
4. หลักความมีส่วนร่วม								
4.1 มีการรับฟังความคิดเห็นจากผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง และปรับปรุงการทำงานด้านบริหารงานบุคคล								
4.2 เน้นการประสานสัมพันธ์ ทำงานเป็นทีม และสร้างเครือข่ายภายในหน่วยงาน/องค์กร								
4.3 บุคลากรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในระดับนโยบาย								
4.4 เปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในงานด้านบุคคล หรือระบบบริหาร								
4.5 บุคลากรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในระดับ กิจกรรม และโครงการที่เกี่ยวข้องกับงานด้านบุคคล								
4.6 เปิดโอกาสให้ประชาชนหรือบุคคลภายนอกเข้ามามีส่วนร่วมรับรู้การปฏิบัติงาน								

4.7 มีการใช้กระบวนการตัดสินใจโดยใช้เสียงส่วนใหญ่								
5. หลักความรับผิดชอบ								
5.1 ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานให้สมาชิกในทีมงานทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน								
5.2 บุคลากรตระหนักในสิทธิหน้าที่ ดัชนีชี้วัด และมาตรฐานการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน								
5.3 มีระบบในการสร้างสำนึกในความรับผิดชอบต่อสังคม การใส่ใจปัญหาสาธารณะของบ้านเมือง								
5.4 บุคลากรเคารพในความคิดเห็นที่แตกต่างและกล้ายอมรับผลดีและเสียจากการกระทำของตน								
5.5 มีมาตรการในการดำเนินการกับผู้ที่ไม่มีการปรับปรุงและพัฒนาตนเอง								
5.6 บุคลากรแต่ละคนจะได้รับการปฏิบัติในทางบวกเมื่อปฏิบัติงานได้สำเร็จ เช่น การชมเชย								

	ระดับความพึงพอใจ							ไม่ทราบ / ไม่มี ความคิดเห็น
	น้อยที่สุด						มากที่สุด	
	1	2	3	4	5	6	7	
6. หลักความคุ้มค่า								
6.1 ผลตอบแทนที่ได้รับเหมาะสมกับปริมาณและคุณภาพของงานที่ทำ								
6.2 อัตราค่าจ้างของบุคลากรมีความเหมาะสมกับปริมาณงาน								
6.3 มีการวางแผนการกำหนดอัตราค่าจ้างภายในหน่วยงานไว้อย่างชัดเจน								
6.4 บุคลากรมีความรู้ความสามารถ และมีความชำนาญในงานที่รับผิดชอบ								
6.5 มีการนำระบบเทคโนโลยีมาใช้ในการงานบุคคลเพื่อลดค่าใช้จ่าย								
6.6 มีการสนับสนุนให้บุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมเพิ่มพูนความรู้								
6.7 มีการสนับสนุนบุคลากรที่ความคิดสร้างสรรค์ อันนำไปสู่การทำงานที่สร้างประโยชน์แก่องค์กร								
6.8 มีการบริหารค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรภายใต้ 40% ของวงเงินงบประมาณอย่างมีประสิทธิภาพ								

ข้อคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะอื่นๆ (หากมี)

ข้อ 2 ปัจจุบันท่านได้รับรู้เรื่องการจัดทำประมวลจริยธรรมในหน่วยงานของท่าน

☐

ไม่ทราบ

☐

ดำเนินการและประกาศแล้ว โดยมีการสื่อสาร และสร้างการฝึกอบรมตามหลักของประมวลจริยธรรม

☐

ดำเนินการและประกาศแล้ว แต่ไม่ได้มีการปฏิบัติ

☐

ดำเนินการและประกาศแล้ว โดยมีการนำไปใช้ในทุกระบวนการบริหารงานบุคคล

ข้อคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะอื่นๆ (หากมี)

ข้อ 3 ท่านคิดว่าควรมีมาตรการในด้านคุณธรรมและจริยธรรมใดบ้างดังต่อไปนี้ (โปรดเลือกเพียง 5-7 ข้อ)

☐

กำหนดมาตรการและมาตรฐานองค์การสุจริตธรรมที่มีศักดิ์ศรี (Organizational Integrity)

☐

การสร้างเกณฑ์ตัวชี้วัดเพื่อวัดผลด้านจริยธรรมในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

☐

จัดทำและผลักดันให้มีการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมของแต่ละองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

☐

สร้างผู้นำรุ่นใหม่เพื่อขับเคลื่อนคุณธรรม

☐

พัฒนาข้าราชการให้มีคุณธรรม จริยธรรม โดยการเรียนรู้จากพระราชกรณียกิจ พระราชจริยวัตร และพระบรมราโชวาทที่พระราชทานให้แก่ข้าราชการ

☐

พัฒนาหลักสูตรเรียนรู้ตามรอยพระยุคลบาท และหลักสูตรเศรษฐกิจพอเพียงให้เป็นหลักสูตรสำหรับการอบรมข้าราชการทุกระดับ

☐

เร่งสร้างความรู้ความเข้าใจและทักษะ โดยวิธีการต่างๆ เช่น การผลิตสื่อ การฝึกอบรมเสริมสร้างความรู้ด้านคุณธรรม จริยธรรม

☐

ส่งเสริมการศึกษาวิจัยเชิงลึกเพื่อสร้างองค์ความรู้หรือนวัตกรรม ด้านคุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาล

☐

ค้นหาตัวอย่างโครงการหรือกรณีศึกษาด้านคุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาล จากหน่วยงานต่าง ๆ เพื่อประมวลเป็นตัวอย่างและเผยแพร่

☐

จัดกิจกรรมเพื่อสร้างความสุจริตโปร่งใส

ผลักดันให้ดำเนินการตามมาตรการสร้างราชการใสสะอาด ซึ่งประกอบด้วยมาตรการหลัก 3 ประการ คือ (1) การส่งเสริมจิตสำนึกราชการ ใสสะอาด (2) การป้องกันเหตุการณ์และพฤติกรรมต่างๆ ที่อาจเป็นภัยต่อการนำไปสู่ประเทศไทยใสสะอาด และ (3) การจัดการกรณีทุจริตและคอร์รัปชันที่เกิดขึ้นแล้ว หรือกำลังเกิดขึ้น)

เปิดให้บริการสายด่วนจริยธรรม (Ethics Hotline) เพื่อให้คำปรึกษา รับความคิดเห็นและตอบปัญหาที่เกี่ยวข้องกับจริยธรรม

ปรับปรุงกฎหมายด้านจริยธรรมและธรรมาภิบาลที่เกี่ยวข้องกับงานบุคคล

ปรับปรุงระบบวินัย อุทธรณ์ ร้องทุกข์ ของข้าราชการ

พัฒนากฎหมายคุ้มครองผู้ให้ข้อมูลที่เป็นจริงและมีประโยชน์ต่อทางราชการ (Whistleblower) จากการข่มขู่ หรือกลั่นแกล้งของผู้มีอำนาจ หรือผู้มีอิทธิพล

หน้า 6

☐	พัฒนากลไกการให้ข้อมูล หรือเบาะแสเกี่ยวกับการทุจริตและประพฤติมิชอบในวงราชการ
☐	วางระเบียบและเงื่อนไขในงานทรัพยากรบุคคลเพื่อป้องกันมิให้ข้าราชการในหน่วยงานใช้อำนาจของรัฐเอื้อประโยชน์แก่ส่วนตนและพวกพ้อง
☐	วางมาตรการที่ลงโทษผู้ทำผิดด้านงานบริหารทรัพยากรบุคคล
☐	การกำหนดมาตรการที่เกี่ยวข้องกับเงินสินบนนำจับ
☐	จัดให้มีกลไกหรือช่องทางรับข้อร้องเรียน ข้อคิดเห็น ข้อเสนอแนะ และคำชมเชย จากผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง
☐	การเสริมสร้างความเข้มแข็งให้กับคณะกรรมการตรวจสอบและประเมินผล
☐	พัฒนาแบบประเมินผลจริยธรรมด้วยตนเองของข้าราชการ
☐	จัดทำแบบทดสอบข้าราชการเกี่ยวกับคุณธรรมและจริยธรรมก่อนบรรจุ
☐	

วางเงื่อนไขด้านคุณธรรมและจริยธรรมเป็นองค์ประกอบของการแต่งตั้งบุคคลเข้าสู่การดำรงตำแหน่งผู้บริหารของหน่วยงาน

จัดทำสมุดพกข้าราชการเพื่อบันทึกผลงานและคุณงามความดี

นำระบบจัดเก็บเอกสารอิเล็กทรอนิกส์มาใช้อำนวยความสะดวกในการตรวจสอบหลักฐานด้านการบริหารงานบุคคล

ข้อคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะอื่นๆ (หากมี) เพื่อให้เกิดการเสริมสร้างธรรมาภิบาล

ข้อ 4 ท่านคิดว่าปัญหาในเรื่องการเสริมสร้างธรรมาภิบาลในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นอย่างไร

- ☐ ผู้บริหารไม่เอาจริงเอาจังและไม่ให้ความสนใจ
- ☐ ปัญหาในประเด็นเกี่ยวกับการเมือง
- ☐ ไม่มีทิศทางและนโยบายจากองค์กรกลางที่ชัดเจน
- ☐ ระบบทรัพยากรบุคคล (เช่นการสรรหา การให้รางวัล ฯลฯ) ไม่เอื้อหรือส่งเสริมการเสริมสร้างธรรมาภิบาล
- ☐

ไม่มีเจ้าภาพ/เจ้าหน้าที่ที่ชัดเจนมากำกับในเรื่องนี้ หรือหากมีก็มีการโอนย้ายบ่อยทำให้ขาดความต่อเนื่อง

มาตรการต่างๆ ไม่มีความเข้มงวด หรือมีบทลงโทษที่ชัดเจน

ข้าราชการไม่ได้รับการสื่อสารหรือให้ความรู้ในเรื่องนี้

ภาระงานประจำมีจำนวนมาก และสำคัญกว่า ทำให้ไม่มีเวลามาสนใจในเรื่องนี้

กลไกการตรวจสอบจากหน่วยงานภายนอกไม่มีประสิทธิภาพ

โปรดระบุปัญหาอื่นๆ ในปัจจุบันที่ทราบ (หากมี)

ข้อ 5 สมรรถนะรายการใดที่จำเป็นจะต้องได้รับการพัฒนาในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของท่าน (โปรดเลือกเพียง 5-7 ข้อ)

การตั้งเป้าหมายและทำงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์

การทำงานเป็นทีม

การพัฒนาส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรม

ความเข้าใจผู้อื่นและตอบสนองอย่างสร้างสรรค์

ความเข้าใจพื้นที่และการเมืองท้องถิ่น

ความคิดสร้างสรรค์

การพัฒนาทักษะการบริการเป็นเลิศ

การควบคุมและจัดการสถานการณ์อย่างสร้างสรรค์

การคิดวิเคราะห์/สังเคราะห์

การบริหารความเสี่ยง

การบริหารทรัพยากร

ความปลอดภัยและการระวังภัย

การวางแผนและการจัดการ

การสร้างให้เกิดการมีส่วนร่วมทุกภาคส่วน

การเป็นผู้นำในการเปลี่ยนแปลง

การคิดเชิงกลยุทธ์

การสร้างสายสัมพันธ์

การสร้างจิตสำนึกและรับผิดชอบต่อสิ่งแวดล้อม

ศิลปะการโน้มน้าวใจ

การพัฒนาท้องถิ่น

การกำกับติดตามและประเมินผล

การแก้ไขปัญหาอย่างมืออาชีพ

การดำเนินการเชิงรุก

การค้นหาและการบริหารจัดการข้อมูล

สภาวะผู้นำ (Leadership)

การสอนงานและการพัฒนาคน (Coaching)

อื่นๆ โปรดระบุหลักสูตรและคำอธิบายกว้างๆ

ข้อ 6 ความรู้/ ทักษะรายการใดที่จำเป็นจะต้องได้รับการพัฒนาในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของท่าน (โปรดเลือกเพียง 5-7 ข้อ)

ความรู้เรื่องกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานท้องถิ่น

ทักษะการบริหารข้อมูล

ความรู้เรื่องเศรษฐกิจพอเพียง

ทักษะการใช้คอมพิวเตอร์

ความรู้เรื่องการบริหารทรัพยากรบุคคล

ทักษะการประสานงาน

ความรู้เรื่องการจัดการความรู้

ทักษะในการสืบสวน

ความรู้เรื่องการจัดทำแผนปฏิบัติการและแผนยุทธศาสตร์

ทักษะการบริหารโครงการ

ความรู้เรื่องระบบการจัดการองค์กร

ทักษะในการสื่อสาร การนำเสนอ และถ่ายทอดความรู้

ความรู้เรื่องการวิเคราะห์ผลกระทบต่างๆ เช่น EIA, HIA, ฯลฯ

ทักษะการเขียนรายงานและสรุปรายงาน

ความรู้เรื่อง GFMIS

ทักษะการเขียนหนังสือราชการ

ความรู้เรื่องการบริหารความเสี่ยง

ทักษะการใช้เครื่องมือและอุปกรณ์ทางวิทยาศาสตร์

ความรู้เรื่องการบัญชีและระบบบัญชี

ทักษะการบริหารจัดการ Hardware Software/Network

ความรู้เรื่องการจัดซื้อจัดจ้างและกฎระเบียบพัสดุ

ทักษะการบริหารความขัดแย้ง

ความรู้เรื่องการสื่อสารสาธารณะ

ความรู้เรื่องงานธุรการและงานสารบรรณ

อื่นๆ โปรดระบุหลักสูตรและคำอธิบายกว้างๆ

--

ข้อ 7 หลักสูตรการฝึกอบรมรายการใดที่จำเป็นจะต้องได้รับการพัฒนาในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของท่าน (โปรดเลือกเพียง 5-7 ข้อ)

☐	ผู้นำการเมืองท้องถิ่น
☐	นักบริหารงานท้องถิ่นระดับสูง
☐	นักบริหารงานท้องถิ่นระดับกลาง
☐	นักพัฒนาชุมชน
☐	การบริหารภาษีและรายได้อื่นๆ
☐	นักสังคมสงเคราะห์
☐	ผู้บริหารสถานศึกษา
☐	เทคนิคการบริหารงบประมาณท้องถิ่น
☐	การควบคุมดูแลตลาดให้เป็นไปตามมาตรฐาน
☐	เทคนิคการพัฒนาองค์กรที่ยั่งยืนโดย CSR
☐	เทคนิคการปรับปรุงภูมิทัศน์ในท้องถิ่น
☐	การบริหารตลาดน้ำเดิน นำซื้อ
☐	การบริหารจัดการงานสวัสดิการผู้สูงอายุในท้องถิ่น
☐	ประกาศนียบัตรผู้ดูแลผู้สูงอายุ (70 ชั่วโมง)
☐	เทคนิคการสร้างกลยุทธ์ CRM ในการบริการ
☐	ภาษาจีน
☐	การใช้ภาษาอังกฤษขั้นสูงสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐ
☐	การจัดทำข้อเสนอโครงการตามแผนยุทธศาสตร์

☐	กฎหมายท้องถิ่น
☐	การให้บริการสาธารณะโดยการมีส่วนร่วมของประชาชน
☐	การกระจายอำนาจมืออาชีพ
☐	การเพิ่มประสิทธิภาพการเลือกตั้ง
☐	การบริหารสาธารณภัย/ภัยพิบัติเชิงบูรณาการ
☐	เทคนิควิธีการส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ
☐	การบริหารจัดการสิ่งแวดล้อม
☐	การจัดทำแผนพัฒนาแบบประชาชนมีส่วนร่วม
☐	เทคนิคการเขียนหนังสืออย่างมีประสิทธิภาพ
☐	เทคนิคการเขียนคำสั่งทางปกครองอย่างมีประสิทธิภาพ
☐	การพัฒนาอาชีพและสร้างมูลค่าเพิ่มของสินค้าในท้องถิ่น
☐	การจัดทำแผนการท่องเที่ยวในชุมชนให้ประสบผลสำเร็จและยั่งยืน
☐	การพัฒนาศักยภาพ CFO กับการเปลี่ยนแปลงของท้องถิ่น
☐	การบริหารจัดการงานสวัสดิการเด็กและเยาวชนในท้องถิ่น
☐	ครูพี่เลี้ยงของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในท้องถิ่น
☐	เทคนิคการบริหารพัสดุและการจัดซื้อจัดจ้างในท้องถิ่น
☐	การนำระบบสมรรถนะมาใช้พัฒนาศักยภาพบุคลากรท้องถิ่น
☐	การจัดการข้อพิพาทและความขัดแย้งในท้องถิ่นอย่างสร้างสรรค์

อื่นๆ โปรดระบุหลักสูตรและคำอธิบายกว้างๆ

ข้อ 8 ปัจจุบันท่านมีโอกาสในการพัฒนา การฝึกอบรม การดูงาน หรือการเข้าร่วมกิจกรรมเสริมสร้างศักยภาพรูปแบบต่างๆ

☐

ไม่เคย

☐

สม่ำเสมอ แต่ไม่เป็นระบบ

☐

นานๆ ครั้ง (ปีละไม่เกิน 2 ครั้ง)

☐

สม่ำเสมอ และเป็นระบบ

ข้อคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะอื่นๆ (หากมี)

ข้อ 9 ปัจจุบันหน่วยงานของท่านมีการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาข้าราชการส่วนท้องถิ่น

☐

ไม่มี

☐

มี แต่ไม่ได้มีการปฏิบัติตามแผน

☐

ไม่แน่ใจ/ ไม่ทราบ

☐

มี และมีการปฏิบัติตามแผน

ข้อคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะอื่นๆ (หากมี)

ข้อ 10 ปัจจุบันหน่วยงานของท่านมีการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan: IDP)* เพื่อหาความต้องการพัฒนา

☐

ไม่มี

☐

มี แต่ไม่ได้นำมาใช้ประโยชน์

☐

ไม่แน่ใจ/ ไม่ทราบ

☐

มี และได้นำมาใช้ในการพัฒนาจริง

ข้อคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะอื่นๆ (หากมี)

* หมายเหตุ: แผนการพัฒนารายบุคคล เป็นการจัดทำแผนเพื่อพัฒนาข้าราชการแต่ละรายตามจุดแข็ง จุดอ่อน และความต้องการของแต่ละปัจเจกบุคคล เพื่อเตรียมความพร้อมต่อการเติบโตในสายอาชีพ

ข้อ 11 ปัจจุบันหน่วยงานของท่านมีการเตรียมงบประมาณสำหรับการพัฒนาข้าราชการส่วนท้องถิ่น

☐

ไม่มี

☐

มี แต่ไม่เพียงพอ

☐

ไม่แน่ใจ/ ไม่ทราบ

☐

มี และตรงตามความต้องการของข้าราชการ

ข้อคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะอื่นๆ (หากมี)

ข้อ 12 โปรดระบุปัญหาที่เกิดขึ้นในการพัฒนาข้าราชการท้องถิ่นที่ผ่านมา เพื่อนำไปสู่การแก้ไขอย่างสร้างสรรค์ในอนาคต

- ขอขอบพระคุณที่ให้ความร่วมมือเพื่อประโยชน์ต่อการกำหนดนโยบายการพัฒนาข้าราชการส่วนท้องถิ่น มา ณ โอกาสนี้ -
โดยขอให้ตอบกลับทาง e-mail ได้ที่ moi0209.3@moi.go.th หรือ nirutta@hotmail.com ภายในวันที่ ๒๐ ธันวาคม ๒๕๕๔