



รายงานผลการดำเนินงาน  
ตามแผนพัฒนาบุคลากร  
ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๒

เทศบาลตำบลท้ายดง  
อำเภอวังโป่ง จังหวัดเพชรบูรณ์

# สารบัญ

## เรื่อง

บทสรุปสำหรับผู้บริหาร

บทที่ ๑ บทนำ

บทที่ ๒ ผลการดำเนินการ

บทที่ ๓ สรุปปัจจัยแห่งความสำเร็จ/ปัญหาอุปสรรค/และความต้องการพัฒนา

สรุปผลการสำรวจข้อมูลสภาพปัญหาและความต้องการฝึกอบรมและทักษะ

สรุปผลประเมินความพึงพอใจและแรงจูงใจของบุคลากร

ภาคผนวก

สำเนาคำสั่งเดินทางไปราชการ

แบบสำรวจข้อมูลสภาพปัญหาและความต้องการฝึกอบรมและทักษะ

แบบสำรวจประเมินความพึงพอใจและแรงจูงใจของบุคลากร

## หน้า

๑

๓

๕

๑๒

# บทสรุปสำหรับผู้บริหาร

## ๑.ความเป็นมาและความสำคัญ

การบริหารจัดการขับเคลื่อนกลยุทธ์ของหน่วยงานไปสู่เป้าหมายและผลสัมฤทธิ์ที่ต้องการนั้น ทรัพยากรบุคคล คือปัจจัยสำคัญที่สุด ผลการดำเนินงานที่สำเร็จลุล่วงตามจุดมุ่งหมายในงบประมาณ ๒๕๖๒ เกิดจากความร่วมมือ ร่วมแรง ร่วมใจ จากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ภาคเอกชน และประชาชนอย่างเต็มที่ เทศบาลตำบลท้ายดง หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือจากทุกสำนัก/กอง ทางสำนักปลัดเทศบาล เทศบาลตำบลท้ายดง ได้ดำเนินงานตามนโยบายของผู้บริหาร สอดคล้องกับขีดความสามารถหลัก แผนเส้นทางการพัฒนาบุคลากร และแผนพัฒนาบุคลากร ภายใต้การกำกับดูแลของเทศบาลตำบลท้ายดง

ในภาพรวมการพัฒนาบุคลากรประจำงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ พบว่าบุคลากรได้รับการพัฒนาในสวนของการพัฒนาและฝึกอบรมได้ดำเนินการและรวมดำเนินการกับหน่วยงานอื่นๆ โดยใช้งบประมาณทั้งสิ้น ๕๑,๐๖๔.- บาท คิดเป็นผลสำเร็จร้อยละ ๑๑.๘๘ ได้ดำเนินการทั้งสิ้น (จากแผน โครงการ) ๕๑,๐๖๔.- บาท คิดเป็นผลสำเร็จร้อยละ ๑๑.๘๘

## ๒. การดำเนินงานในงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒

เทศบาลตำบลท้ายดง ได้ดำเนินงานในงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ ภายใต้วิสัยทัศน์ “ชุมชนเข้มแข็ง การศึกษาก้าวไกล ประเพณีโดดเด่น” มีสวนราชการในสังกัดจำนวน ๗ กอง ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำนวน ๑ ศูนย์ มีอัตรากำลังพนักงาน จำนวนทั้งสิ้น ๒๖ คน แยกเป็นพนักงานเทศบาล ๑๘ คน พนักงานครูเทศบาล จำนวน ๓ คน ลูกจ้างประจำ จำนวน ๒ คน พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๒ คน พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๑ คน และใช้จ่ายงบประมาณตามข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่าย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ จำนวน ๓๘,๗๔๒,๕๔๒.๐๐ บาท

## ๓. ผลการดำเนินงานในงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒

เทศบาลตำบลท้ายดงใช้งบประมาณในการดำเนินงานในงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ เป็นเงินทั้งสิ้น ๔,๙๒๗,๐๔๒.๓๐ บาท ได้ขับเคลื่อนการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์การพัฒนาเทศบาลตำบลท้ายดง จำนวน ๖ ดาน ดังนี้

๑. ดานโครงสร้างพื้นฐาน มี เบิกจ่ายงบประมาณ เป็นเงิน ๑,๑๓๒,๐๐๐.-บาท
๒. ดานการเมือง และการบริหารจัดการที่ดี เบิกจ่ายงบประมาณ เป็นเงิน ๒,๑๓๖,๐๕๐.-บาท
๓. ด้านเศรษฐกิจ เบิกจ่ายงบประมาณ เป็นเงิน ๒๐,๓๒๗.-บาท
๔. ดานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม เบิกจ่ายงบประมาณ เป็นเงิน ๑๘๘,๑๐๐.-บาท
๕. ดานการศึกษา และวัฒนธรรม เบิกจ่ายงบประมาณ เป็นเงิน ๑,๔๓๔,๕๖๕.๓๐ บาท
๖. ดานสวัสดิการสังคม เป็นเงิน ๑๕,๐๐๐.-บาท

#### ๔. ปัจจัยแห่งความสำเร็จ

๑. การกำหนดวิสัยทัศน์ ซึ่งมาจากการวิเคราะห์หาจุดอ่อน จุดแข็ง ในการดำเนินงาน
๒. การสร้างความรู้ความเข้าใจและถ่ายทอดประสบการณ์ให้แก่บุคลากรในองค์กร
๓. การส่งเสริมให้เกิดการทำงานร่วมกัน
๔. ลักษณะผู้บริหารมีภาวะความเป็นผู้นำ
๕. บุคลากรในองค์กรมีความรู้ความสามารถและมีความรับผิดชอบ
๖. การบริหารงานที่มีความคล่องตัว
๗. การรับฟังความคิดเห็นจากภายนอก

#### ๕. ปัญหาอุปสรรคในการดำเนินงาน

๑. ปัญหาด้านการบริหารงานบุคคล
๒. ปัญหาด้านงบประมาณที่มีจำกัด
๓. ปัญหาด้านการมีส่วนร่วมของประชาชนยังไม่มากพอ
๔. ปัญหาทางด้านโครงสร้างพื้นฐาน

## บทที่ ๑

### บทนำ

#### ๑. ความเป๋นมาและความสำคัญ

๑.๑ ภาพการเปลี่ยนแปลง ภายใต้กระแสแห่งการปฏิรูประบบราชการและการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยีการบริหารจัดการยุคใหม่ผู้นำหรือผู้บริหารองคการต่างๆ ต้องมีความตื่นตัวและเกิดความพยายามปรับตัวในรูปแบบต่างๆ โดยเฉพาะการเร่งรัดพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองคการการปรับเปลี่ยนวิธีคิดวิธีการทำงาน เพื่อแสวงหารูปแบบใหม่ๆ และนำระบบมาตรฐานในระดับต่างๆ มาพัฒนาองคการซึ่งนำไปสู่แนวคิดการพัฒนา ระบบบริหารความรู้ ภายในองคการเพื่อให้องคการสามารถใช้และพัฒนาความรู้ที่มีอยู่ภายในองคการได้อย่างมีประสิทธิภาพและปรับเปลี่ยนวิทยาการความรู้ใหม่มาใช้กับองคการได้อย่างเหมาะสม

๑.๒ พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ มาตรา ๑๑ ระบุดังนี้ “สวนราชการมีหน้าที่พัฒนาความรู้ในสวนราชการเพื่อให้มีลักษณะเป็นองคการแห่งการเรียนรู้อย่างสม่าเสมอโดยต้อง รั้รู้ข้อมูลข่าวสารและสามารถประมวลผลความรู้ในด้านต่างๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้องรวดเร็วและเหมาะสมต่อสถานการณ์รวมทั้งต้องส่งเสริมและพัฒนาความรู้ ความสามารถสร้างวิสัยทัศน์ และปรับเปลี่ยนทัศนคติของข้าราชการในสังกัดให้เป็นบุคลากรที่มีประสิทธิภาพและมีการเรียนรู้ร่วมกันทั้งนี้เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติราชการของสวนราชการให้สอดคล้องกับการบริหารราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์ในการบริหารราชการแนวใหม่สวนราชการจะต้องพัฒนาความรู้ความเชี่ยวชาญให้เพียงพอแก่ การปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับสภาพสังคมที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วและสถานการณ์ ของต่างประเทศที่มีผลกระทบต่อประเทศไทยโดยตรง ซึ่งในการบริหารราชการตามพระราชกฤษฎีกานี้จะต้องเปลี่ยนแปลงทัศนคติเดิมเสียใหม่จากการที่ขีดแนวความคิดว่าต้องปฏิบัติงานตามระเบียบแบบแผนที่วางไว้ ตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน เน้นการสร้างความคิดใหม่ๆ ตามวิชาการสมัยใหม่ และนำมาปรับใช้กับการปฏิบัติราชการตลอดเวลา ในพระราชกฤษฎีกาฉบับนี้ จึงกำหนดเป็นหลักการว่าสวนราชการต้องมีการพัฒนาความรู้เพื่อให้มีลักษณะเป็นองคการแห่งการเรียนรู้อย่างสม่าเสมอโดยมีแนวทางปฏิบัติ ดังนี้

๑.๒.๑ ต้องสร้างระบบให้สามารถรั้รู้ข่าวสารได้อย่างกว้างขวาง

๑.๒.๒ ต้องสามารถประมวลผลความรู้ในด้านต่างๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้องรวดเร็วและเหมาะสมกับสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงไป

๑.๒.๓ ต้องมีการส่งเสริมและพัฒนาความรู้ ความสามารถสร้างวิสัยทัศน์และปรับเปลี่ยนทัศนคติของข้าราชการ เพื่อให้ข้าราชการทุกคนเป็นผู้มีความรู้ความสามารถในวิชาการสมัยใหม่ ตลอดเวลาที่มีความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดและมีคุณธรรม

๑.๒.๔ ต้องมีการสร้างควมมีสวนรวมในหมูข้าราชการให้เกิดการแลกเปลี่ยนความรู้ซึ่งกันและกัน เพื่อการนำมาพัฒนาใช้ในการปฏิบัติราชการร่วมกันให้เกิดประสิทธิภาพ

๑.๓ ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดเพชรบูรณ์ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๒๔ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๔๕ ส่วนที่ ๓ เรื่อง การพัฒนาพนักงานเทศบาล ข้อ ๒๕๘ ถึงข้อ ๒๕๕ กำหนดให้เทศบาลมีการพัฒนาผู้ได้รับการบรรจุเข้ารับราชการเป็นพนักงานเทศบาล กอนมอบหมายหน้าที่ให้ปฏิบัติเพื่อให้รู้ระเบียบแบบแผนของราชการ หลักและวิธีปฏิบัติราชการบทบาทและหน้าที่ของพนักงานเทศบาลในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุขและแนวทางปฏิบัติตนเพื่อเป็นพนักงานที่ดีโดยเทศบาลต้องดำเนินการพัฒนาให้ครบถ้วน ตามหลักสูตรที่คณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.) กำหนด เช่น การพัฒนาความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการให้ใช้วิธีการฝึกอบรมในห้องฝึกอบรม การนำฝึกอบรมทางไกลหรือการพัฒนาตนเองก็ได้ หากเทศบาล มีความประสงค์จะพัฒนาเพิ่มเติมให้สอดคล้องกับความจำเป็นในการพัฒนา ของแต่ละเทศบาล กำหนดเป็นหลักสูตรหลักและเพิ่มเติมหลักสูตรตามความจำเป็นที่เทศบาล พิจารณาเห็นว่ามีความเหมาะสมกับการพัฒนาพนักงานเทศบาลเกี่ยวกับการปฏิบัติงานในหน้าที่ให้พนักงานเทศบาล สามารถเลือกใช้วิธีการพัฒนาอื่นๆได้ และอาจจะกระทำได้โดยสำนักงานคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) สำนักงานคณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.) เทศบาลต้นสังกัดหรือสำนักงานคณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.) ร่วมกับ เทศบาลต้นสังกัด หรือเทศบาลต้นสังกัดร่วมกับสวนราชการอื่นหรือภาคเอกชนก็ได้ประกอบกับประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดเพชรบูรณ์ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๒๔ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๔๕ และแก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน ส่วนที่ ๓ เรื่อง การพัฒนา พนักงานเทศบาล ข้อ ๒๖๙ กำหนดให้เทศบาลจัดทำแผนพัฒนาพนักงานเทศบาล เพื่อเพิ่มพูนความรู้ทักษะทัศนคติที่ดีคุณธรรมและจริยธรรมอันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพในการจัดทำแผนการพัฒนา พนักงานเทศบาลต้องกำหนดตามกรอบของแผนแม่บทการพัฒนาพนักงานเทศบาล ที่คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) กำหนดประกอบด้วย ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะของงานแต่ละตำแหน่งด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านศีลธรรมคุณธรรมโดยให้กำหนดเป็นแผนการพัฒนาบุคลากรมีระยะเวลา ๓ ปี ตามกรอบของแผนอัตรากำลังของเทศบาลเพื่อให้เป็นไปตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดเพชรบูรณ์ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๒๔ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๔๕ ส่วนที่ ๓ เรื่อง การพัฒนาพนักงานเทศบาล ข้อ ๒๕๘ ถึงข้อ ๒๕๕ เทศบาลตำบลท้ายดง จึงได้จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรขึ้น โดยจัดทำให้สอดคล้องกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปีของเทศบาลตำบลท้ายดง

## ๒. การดำเนินการในงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒

การดำเนินงานตามแผนพัฒนาบุคลากรเทศบาลตำบลท้ายดง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ ประกอบด้วยเนื้อหา ๖ เรื่องสำคัญ ได้แก่

๑. การวิเคราะห์ความต้องการอัตรากำลังและแผนอัตรากำลัง
๒. การพัฒนาบุคลากร
๓. ระบบค่าตอบแทนและสวัสดิการ
๔. ระบบการประเมิน
๕. ระบบความก้าวหน้าในสายวิชาชีพ
๖. การรักษาไว้และเกื้อหนุน

## บทที่ ๒

### ผลการดำเนินการ

เทศบาลตำบลท้ายดง ได้ดำเนินงานตามแผนพัฒนาบุคลากรเทศบาลตำบลท้ายดง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ ดังต่อไปนี้

#### ๑. การวิเคราะห์ความต้องการอัตรากำลังและแผนอัตรากำลัง

##### ๑.๑ การดำเนินการในงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒

เทศบาลตำบลท้ายดง อำเภอวังโป่ง จังหวัดเพชรบูรณ์ มีอัตรากำลังพนักงานฯทั้งสิ้น จำนวน ๔๔ อัตรา แยกเป็น

- พนักงานเทศบาล	จำนวน	๓๒ อัตรา	ตำแหน่งว่าง	๑๔ อัตรา
- พนักงานครูเทศบาล	จำนวน	๓ อัตรา		
- ลูกจ้างประจำ	จำนวน	๒ อัตรา		
- พนักงานจ้างตามภารกิจ	จำนวน	๕ อัตรา	ตำแหน่งว่าง	๓ อัตรา
- พนักงานจ้างทั่วไป	จำนวน	๒ อัตรา	ตำแหน่งว่าง	๑ อัตรา

การดำเนินการสรรหาและรับโอน (ย้าย) พนักงานเทศบาล จำนวน ๕ ตำแหน่ง ได้แก่ตำแหน่ง

##### การบรรจุแต่งตั้ง ได้แก่

๑. นักวิเคราะห์นโยบายและแผน จำนวน ๑ อัตรา

##### การโอน(ย้าย) ได้แก่

๑. ปลัดเทศบาล จำนวน ๑ อัตรา

๒. หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล จำนวน ๑ อัตรา

๓. หัวหน้าฝ่ายปกครอง จำนวน ๑ อัตรา

๔. เจ้าพนักงานสาธารณสุข จำนวน ๑ อัตรา

การสรรหาและเลือกสรรบุคคลเป็นพนักงานจ้างตามภารกิจและพนักงานจ้างทั่วไป เทศบาลตำบลท้ายดง มีพนักงานจ้างเหมาบริการเพื่อช่วยปฏิบัติงานในด้านต่าง ๆ เพียงพอ จึงไม่มีความจำเป็นที่จะต้องสรรหาพนักงานจ้างตามภารกิจและพนักงานจ้างทั่วไปเพิ่มเติม

เทศบาลตำบลท้ายดง มีนโยบายและมีจุดมุ่งหมายในการพัฒนาด้านการพัฒนาเศรษฐกิจ ด้านการพัฒนาการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรมและด้านการพัฒนาสังคม ประกอบกับเทศบาลตำบลท้ายดงส่งเสริมกลุ่มอาชีพ กลุ่มสตรี กลุ่มเด็กและเยาวชน กลุ่มผู้สูงอายุ ซึ่งปัจจุบันได้มีการมอบหมาย หน้าที่ความรับผิดชอบให้เจ้าหน้าที่แล้ว แต่การดำเนินการยังขาดประสิทธิภาพเนื่องจากโครงการและกลุ่มอาชีพ ที่ดำเนินการไปยังไม่มีติดตามประเมินผลโครงการและต้องรับผิดชอบติดตามโครงการอย่างต่อเนื่อง และ เพื่อให้เหมาะสมสอดคล้องกับภารกิจ ปริมาณงาน

#### ๒. การพัฒนาบุคลากร

##### ๒.๑ แผนพัฒนาบุคลากรเทศบาลตำบลท้ายดง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒

บุคลากรเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าและมีความสำคัญมากที่สุดในองค์กร บุคลากรจะเป็นผู้ผลักดันให้องค์กรสามารถดำเนินภารกิจต่างๆ ให้สำเร็จลุล่วงและยังเป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนาองค์กรในทุกๆ ด้าน การส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรมีความรู้ความสามารถ ทักษะ และศักยภาพในการปฏิบัติงาน ที่สูงขึ้นตลอดจนมีทัศนคติที่ดีต่อองค์กรจะทำให้องค์กรสามารถดำเนินงานให้เกิดความก้าวหน้า และเกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง การจะบรรลุเป้าประสงค์ดังกล่าวมีความจำเป็นที่จะต้องมีการพัฒนาบุคลากร เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการเสริมสร้างศักยภาพและคุณภาพของทรัพยากรบุคคลให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนด

## ๒.๒ ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรเทศบาลตำบลท้ายดง

เทศบาลตำบลท้ายดงมุ่งพัฒนาทรัพยากรบุคคลใหม่มีความรู้ ทักษะ และสมรรถนะ ในการปฏิบัติหน้าที่เพื่อขับเคลื่อนไปสู่วิสัยทัศน์ และก้าวทัน การเปลี่ยนแปลงตามหลักการบริหารกิจการ บ้านเมืองที่ดี อย่างมีประสิทธิภาพ เทศบาลตำบลท้ายดง กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร ประกอบด้วย ๔ ยุทธศาสตร์ คือ

**ยุทธศาสตร์ที่ ๑** การกำหนดมาตรฐานคุณธรรมจริยธรรม เพื่อเป็นแนวทางการปฏิบัติให้กับข้าราชการ และพนักงานจ้าง โดยมีกิจกรรมดังนี้

๑. จัดให้มีแนวทางและการดำเนินการยกย่องบุคลากร เพื่อเป็นต้นแบบ
๒. สร้างองค์กรใหม่มีความโปร่งใส และมีศรัทธา (Organization Integrity)
๓. กำหนดมาตรฐานคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการ ลูกจ้างและพนักงานจ้าง

**ยุทธศาสตร์ที่ ๒** การปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ สร้างทักษะและพัฒนาข้าราชการ โดยมีกิจกรรมดังนี้

๑. ปลุกจิตสำนึกผ่านแนวทางต้นแบบ เช่น พระราชกรณียกิจ พระราชจริยวัตรและพระบรมราชโองการ
๒. หลักสูตรฝึกอบรมและโครงการพัฒนาที่เหมาะสมของข้าราชการแต่ละตำแหน่ง ทั้งที่จัดเอง และหน่วยราชการอื่นจัดทำ
๓. สร้างองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้และการจัดองค์ความรู้
๔. การกำหนดใหม่การปฐมนิเทศข้าราชการ และพนักงานจ้างบรรจุใหม่

**ยุทธศาสตร์ที่ ๓** การปรับปรุงระบบการบริหารงานบุคคล โดยมีกิจกรรมดังนี้

๑. สร้างกระบวนการประเมินประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ใหม่มีความโปร่งใส
๒. กำหนดหลักเกณฑ์การประเมินประสิทธิภาพการปฏิบัติงานที่ชัดเจน ให้บุคลากรทุกคนทราบ

ล่วงหน้า

**ยุทธศาสตร์ที่ ๔** การสร้างกระบวนการมีส่วนร่วมและความสามัคคี โดยมีกิจกรรมดังนี้

๑. เปิดโอกาสให้บุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมในการเสนอความคิดเห็น แนวทางการปฏิบัติงานและการพัฒนา
๒. เปิดโอกาสให้ภาคประชาชนเขามามีส่วนร่วมการเสนอแนะแนวทางการปฏิบัติงานและการพัฒนา

พัฒนา

- ๒.๓ ยุทธศาสตร์การปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ สร้างทักษะและพัฒนาข้าราชการ

เทศบาลตำบลท้ายดง ได้จัดส่งบุคลากรเข้ารับการปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ สร้างทักษะและพัฒนาข้าราชการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ มีพนักงานเทศบาล จำนวน ๑๗ อัตรา พนักงานครูเทศบาล จำนวน ๓ อัตรา มีผู้เข้ารับการอบรมทั้งหมดสำหรับพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล ๑๘ คน สายงานทั้งหมด ๑๖ สายงาน สายงานที่เข้ารับการอบรม ๑๔ สายงาน คิดเป็นร้อยละ ๘๗.๕



**การฝึกอบรมของบุคลากรเทศบาลตำบลท้ายดง**  
**อำเภอวังโป่ง จังหวัดเพชรบูรณ์ ระหว่างวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๑ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๒**

ที่	ชื่อ - นามสกุล	ตำแหน่ง	จำนวนครั้งที่เข้ารับ การอบรม	ชื่อโครงการ/หลักสูตร	หน่วยงานที่จัดการฝึกอบรม	ระยะเวลาที่เข้าอบรม
๑	<u>ข้าราชการ</u> นางสิริไพบุลย์ ผดุงนิถ	ผู้อำนวยการกองคลัง	๖	๑. ประชุมชี้แจงทบทวนหลักเกณฑ์ระบบการเข้าใช้งานระบบด้วยการยืนยันตัวตนผ่านระบบ Smart Card/งานทะเบียนผู้มีสิทธิ อปท./การส่งใบเสร็จเบิกค่ารักษาพยาบาล ปีงบประมาณ ๒๕๖๒ ๒. ประชุมโครงการให้ความรู้ด้านกองทุนเงินทดแทนกับนายจ้าง ลูกจ้างและเจ้าหน้าที่ส่วนราชการ ๓. อบรมโครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการจัดทำฐานข้อมูลเพื่อการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตามยุทธศาสตร์การพัฒนาประเทศ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ ๔. โครงการฝึกอบรมเพิ่มประสิทธิภาพการตรวจสอบทรัพย์สินการจำหน่ายทรัพย์สินแนวทางการจัดทำบัญชีทรัพย์สินและป้องกันความเสี่ยงพร้อมวิธีการแก้ไขปัญหา ๕. โครงการฝึกอบรมบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อเตรียมความพร้อมรองรับการจัดเก็บภาษีที่ดินและสิ่งปลูกสร้าง ๖. โครงการฝึกอบรมการปฏิบัติงานในระบบการจัดซื้อจัดจ้างภาครัฐด้วยอิเล็กทรอนิกส์ (e-Gp) แก่ผู้ปฏิบัติงานด้านการพัสดุของสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัด องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	สำนักงานหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ  สำนักงานประกันสังคมจังหวัดเพชรบูรณ์  กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น  ศูนย์บริการวิชาการมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ  กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น  กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น	๒๘ พฤศจิกายน ๒๕๖๑  ๖ ธันวาคม ๒๕๖๑  ๑๐ - ๑๑ มกราคม ๒๕๖๒  ๒๕ - ๒๖ พฤษภาคม ๒๕๖๒  ๒ - ๔ กรกฎาคม ๒๕๖๒  ๑๐ - ๑๒ กรกฎาคม ๒๕๖๒
๒	นางณัฐยานี จันทินิจ	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (รักษาราชการแทนปลัดฯ)	๘	๑. เข้าร่วมงานวันแห่งครอบครัว และสมัชชาครอบครัวระดับจังหวัด ประจำปี ๒๕๖๒ ๒. ประชุมสันนิบาตเทศบาลแห่งประเทศไทย ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๒ ครั้งที่ ๒/๒๕๖๒ ๓. ประชุมสันนิบาตจังหวัดเพชรบูรณ์ ครั้งที่ ๒/๒๕๖๒ ๔. ประชุมชี้แจงแนวทางการบริหารจัดการระบบบริการการดูแลระยะยาวด้านสาธารณสุขสำหรับผู้สูงอายุที่มีภาวะพึ่งพิงในระบบหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ พื้นที่ปี ๒๕๖๑ - ๒๕๖๒ ๕. ประชุมผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดเพชรบูรณ์ ครั้งที่ ๗/๒๕๖๒ ๖. ประชุมวิชาการสันนิบาตเทศบาลภาคเหนือ ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๒ (ครั้งที่ ๒/๒๕๖๒) ๗. อบรมหลักสูตรการบริหารราชการท้องถิ่น ภายใต้พระราชบัญญัติท้องถิ่นที่กำหนดใหม่ ๘. โครงการพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารงานเทศบาลในจังหวัดเพชรบูรณ์ หลักสูตรการฝึกอบรมและการศึกษาดูงานด้านการส่งเสริมอาชีพและการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรม	สำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดเพชรบูรณ์  สมาคมสันนิบาตเทศบาลแห่งประเทศไทย (ส.ท.ท.) เทศบาลเมืองเพชรบูรณ์  สำนักงานหลักประกันสุขภาพแห่งชาติเขต ๒ พิษณุโลก  จังหวัดเพชรบูรณ์  สันนิบาตเทศบาลภาคเหนือ  กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น  สันนิบาตเทศบาลจังหวัดเพชรบูรณ์	๒๓ เมษายน ๒๕๖๒  ๑๙ - ๒๑ มิถุนายน ๒๕๖๒ ๓ กรกฎาคม ๒๕๖๒  ๑๒ กรกฎาคม ๒๕๖๒  ๒๕ กรกฎาคม ๒๕๖๒  ๗ - ๙ สิงหาคม ๒๕๖๒ ๓๑ สิงหาคม - ๓ กันยายน ๒๕๖๒ ๙ - ๑๑ กันยายน ๒๕๖๒
๓	จำเอกวุฒิชัย ผลจันทร์	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข	๑	๑. ประชุมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ตามโครงการพัฒนาระบบอนามัยสิ่งแวดล้อมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	ศูนย์อนามัยที่ ๒ พิษณุโลก	๑๗ - ๑๙ ธันวาคม ๒๕๖๑
๔	นางสาวอรอนงค์ กันใจ	นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ	๕	๑. ประชุมรับฟังความคิดเห็นเกี่ยวกับ (ร่าง) แผนพัฒนาจังหวัดเพชรบูรณ์ (พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๒) รอบทบทวน ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๓ ๒. อบรมโครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการจัดทำฐานข้อมูลเพื่อการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตามยุทธศาสตร์การพัฒนาประเทศ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ ๓. โครงการติดตามแผนปฏิบัติการป้องกันการทุจริตขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ๔. โครงการสัมมนาเชิงปฏิบัติการข้าราชการด้านกองประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๒	จังหวัดเพชรบูรณ์  กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น  สำนักงาน ป.ป.ช. ประจำจังหวัดเพชรบูรณ์ จังหวัดเพชรบูรณ์	๒๙ ตุลาคม ๒๕๖๑  ๑๐ - ๑๑ มกราคม ๒๕๖๒  ๑๙ มิถุนายน ๒๕๖๒ ๔ กรกฎาคม ๒๕๖๒

ที่	ชื่อ - นามสกุล	ตำแหน่ง	จำนวนครั้งที่เข้ารับ การอบรม	ชื่อโครงการ/หลักสูตร	หน่วยงานที่จัดการฝึกอบรม	ระยะเวลาที่เข้าอบรม
				๕. อบรมหลักสูตรการบริหารราชการท้องถิ่น ภายใต้พระราชบัญญัติท้องถิ่นที่กำหนดใหม่	กรมส่งเสริมการปกครอง ท้องถิ่น	๓๑ สิงหาคม - ๓ กันยายน ๒๕๖๒
๕	นางวีไล ยศปัญญา	นักทรัพยากรชำนาญการ	๒	๑. ประชุมชี้แจงทบทวนหลักเกณฑ์ระบบการเข้าใช้ งานระบบด้วยการยืนยันตัวตนผ่านระบบ Smart Card/งานทะเบียนผู้มีสิทธิ อปท./การลงทะเบียน คำรักษาพยาบาล ปีงบประมาณ ๒๕๖๒ ๒. โครงการฝึกเชิงปฏิบัติการระบบศูนย์บริการข้อมูล บุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติ ระยะที่ ๒	สำนักงานหลักประกันสุขภาพ แห่งชาติ  กรมส่งเสริมการปกครอง ท้องถิ่น	๒๘ พฤศจิกายน ๒๕๖๑  ๒๕ กรกฎาคม ๒๕๖๒
๖	นางสาววลัยพร ผดุงนิก	นักวิชาการพัสดุชำนาญการ	๓	๑. โครงการฝึกอบรมหลักสูตรพัฒนาศักยภาพการ ปฏิบัติงานของข้าราชการพนักงานส่วนท้องถิ่นของ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ ๒. โครงการอบรมหลักสูตร "ท้องถิ่นสุจริตโปร่งใส" (Local Integrity and Transparency) ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ ๓. โครงการฝึกอบรมการปฏิบัติงานในระบบการ จัดซื้อจัดจ้างภาครัฐด้วยอิเล็กทรอนิกส์ (e-Gp) แก่ ผู้ปฏิบัติงานด้านการพัสดุของสำนักงานส่งเสริมการ ปกครองท้องถิ่นจังหวัด องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	จังหวัดเพชรบูรณ์  กรมส่งเสริมการปกครอง ท้องถิ่น  กรมส่งเสริมการปกครอง ท้องถิ่น	๓๑ มีนาคม - ๑ เมษายน ๒๕๖๒  ๘ - ๑๐ พฤษภาคม ๒๕๖๒  ๑๐ - ๑๒ กรกฎาคม ๒๕๖๒
๗	นางสาวนฤมล กมลรัตน์	นักพัฒนาชุมชนชำนาญการ	๒	๑. เข้าร่วมงานวันแห่งครอบครัว และสมัชชา ครอบครัวระดับจังหวัด ประจำปี ๒๕๖๒ ๒. โครงการอบรมให้ความรู้เพื่อป้องกันการกระทำ ความรุนแรงต่อเด็กและสตรีที่จังหวัดเพชรบูรณ์ ประจำปี ๒๕๖๒	สำนักงานพัฒนาสังคมและ ความมั่นคงของมนุษย์จังหวัด เพชรบูรณ์  สำนักงานพัฒนาสังคมและ ความมั่นคงของมนุษย์จังหวัด เพชรบูรณ์	๒๓ เมษายน ๒๕๖๒  ๒๖ มิถุนายน ๒๕๖๒
๘	นายประสาน บุญคล้าย	นักวิชาการตรวจสอบภายใน ชำนาญการ	๑	๑. โครงการฝึกอบรมหลักสูตรพัฒนาศักยภาพการ ปฏิบัติงานของข้าราชการพนักงานส่วนท้องถิ่นของ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒	จังหวัดเพชรบูรณ์	๓๑ มีนาคม - ๑ เมษายน ๒๕๖๒
๑๐	นางสาวพัทธนันท์ แก้ว สุวรรณ	นักวิชาการเงินและบัญชีชำนาญ การ	๓	๑. ประชุมโครงการให้ความรู้ด้านกองทุนเงินทดแทน กับนายจ้าง ลูกจ้างและเจ้าหน้าที่ส่วนราชการ ๒. ประชุมสัมมนา "นายจ้างมีหน้าที่นำส่งเงินตาม พ.ร.บ. กยศ. พ.ศ. ๒๕๖๐ ต้องทำอย่างไร ๓. โครงการฝึกอบรมบุคลากรขององค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่นเพื่อเตรียมความพร้อมรองรับการจัดเก็บ ภาษีที่ดินและสิ่งปลูกสร้าง	สำนักงานประกันสังคมจังหวัด เพชรบูรณ์  กองทุนเงินให้กู้ยืมเพื่อ การศึกษา (กยศ)  กรมส่งเสริมการปกครอง ท้องถิ่น	๖ ธันวาคม ๒๕๖๑  ๗ ธันวาคม ๒๕๖๑  ๒ - ๔ กรกฎาคม ๒๕๖๒
๑๑	นายพนพล วงศ์ ศีลธรรม	นักจัดการงานทะเบียนและบัตร ปฏิบัติการ	๓	๑. ประชุมชี้แจงซักซ้อมการปฏิบัติงานให้กับบุคลากร ผู้ปฏิบัติงานระบบประมวลผลคอมพิวเตอร์เพื่อ สนับสนุนการดำเนินการจัดการเลือกตั้ง สมาชิกสภาผู้แทนราษฎร ๒. การอบรมเรียนรู้โปรแกรมงานทะเบียนและบัตร ใหม่ (เพิ่มเติม) ๓. อบรมกิจกรรมเสริมสร้างความรู้เกี่ยวกับการ เลือกตั้งเชิงสมานฉันท์แก่เจ้าหน้าที่ผู้ดำเนินการเลือกตั้ง	จังหวัดเพชรบูรณ์ โดยศูนย์ บริหารการทะเบียนภาค ๖  ศูนย์บริหารการทะเบียนภาค ๖ สาขาเพชรบูรณ์  สำนักงานคณะกรรมการการ เลือกตั้ง	๒๖ มกราคม ๒๕๖๒  ๑๓ กรกฎาคม ๒๕๖๒  ๓ - ๔ กันยายน ๒๕๖๒
๑๒	นายทวีศักดิ์ จุมพลมา	นายช่างโยธาชำนาญงาน	๓	๑. อบรมโครงการอบรมหลักสูตรพัฒนาบุคลากรช่าง ตามมาตรฐานวิชาชีพวิศวกรรม (ระดับภาคีวิศวกร พิเศษ) ๒. โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการคำนวณราคา กลางงานก่อสร้างและการจัดทำราคากลางงาน ก่อสร้างในระบบจัดซื้อจัดจ้างภาครัฐด้วย อิเล็กทรอนิกส์ (e-GP) ขององค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่นจังหวัดเพชรบูรณ์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒	กรมส่งเสริมการปกครอง ส่วนท้องถิ่น  จังหวัดเพชรบูรณ์	๑๘ - ๒๑ ตุลาคม ๒๕๖๑  ๒๖ - ๒๘ เมษายน ๒๕๖๒

ที่	ชื่อ - นามสกุล	ตำแหน่ง	จำนวนครั้งที่เข้ารับ การอบรม	ชื่อโครงการ/หลักสูตร	หน่วยงานที่จัดการฝึกอบรม	ระยะเวลาที่เข้าอบรม
				๓. โครงการเตรียมความพร้อมเพื่อขอรับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพวิศวกรรมควบคุม ระดับภาคีวิศวกรพิเศษ สามัญวิศวกรสาขาวิศวกรรมโยธา	มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์	๒๙ สิงหาคม ๒๕๖๒
๑๓	นางปาระวี ตะนะวีชัย	เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน	๑	๑. อบรมเชิงปฏิบัติการตามระเบียบงานสารบรรณและการเขียนหนังสือราชการของบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒	จังหวัดเพชรบูรณ์	๒๐ - ๒๑ สิงหาคม ๒๕๖๒
๑๔	สิบเอกกิตติพงษ์ คำภาแก้ว	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยปฏิบัติงาน	๑	๑. อบรมโครงการเตรียมความพร้อมและซักซ้อมการอพยพสำหรับคนพิการในสถานการณ์ ภัยพิบัติ ประจำปี ๒๕๖๒	สำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดเพชรบูรณ์	๒๖ กรกฎาคม ๒๕๖๒
๑๕	นางสาวอรพรรณ เสียวสุข	เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน	๒	๑. อบรมหลักสูตรปฐมนิเทศข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นบรรจุใหม่ (เพิ่มเติม) รุ่นที่ ๓๖ ๒. อบรมเชิงปฏิบัติการตามระเบียบงานสารบรรณและการเขียนหนังสือราชการของบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒	กรมส่งเสริมการปกครอง ท้องถิ่น จังหวัดเพชรบูรณ์	๒๕ - ๓๐ พฤศจิกายน ๒๕๖๑ ๒๐ - ๒๑ สิงหาคม ๒๕๖๒
๑๖	นางสาวพินิจ ยศปัญญา	ครู คศ ๑	๑	๑. โครงการสัมมนาเชิงปฏิบัติการ เรื่อง การประเมินผลงานข้าราชการหรือพนักงานครูซึ่งปฏิบัติหน้าที่ในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเพื่อให้มีหรือเลื่อนวิทยฐานะสูงขึ้น	กรมส่งเสริมการปกครอง ท้องถิ่น	๔ - ๗ สิงหาคม ๒๕๖๒
๑๗	นางทองใบ พูลศรีงาม	ครู คศ ๑	๑	๑. โครงการสัมมนาเชิงปฏิบัติการ เรื่อง การประเมินผลงานข้าราชการหรือพนักงานครูซึ่งปฏิบัติหน้าที่ในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเพื่อให้มีหรือเลื่อนวิทยฐานะสูงขึ้น	กรมส่งเสริมการปกครอง ท้องถิ่น	๔ - ๗ สิงหาคม ๒๕๖๒
๑๘	นางสาววิวรรณ์ กุลพัฒนเดชานนท์	ครู คศ ๑	๑	๑. โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการพัฒนาระบบการประกันคุณภาพการศึกษาตามมาตรฐานสถานศึกษาเด็กปฐมวัยแห่งชาติ และการจัดทำรายงานการประเมินตนเองของสถานศึกษาประเภทศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ( SAR ) ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๒	กรมส่งเสริมการปกครอง ท้องถิ่น	๑๙ - ๒๑ สิงหาคม ๒๕๖๒

สรุปข้อมูลร้อยละของเจ้าหน้าที่ที่ได้รับการฝึกอบรมอย่างน้อย ๑ หลักสูตรต่อปี		
<b>ข้าราชการ</b>		
จำนวนข้าราชการทั้งหมด	๒๐	คน
เข้ารับการฝึกอบรมทั้งหมด	๑๘	คน
สายงานทั้งหมด	๑๖	สายงาน
สายงานที่เข้ารับการอบรม	๑๔	สายงาน
คิดเป็นร้อยละ	๘๗.๕	%

### ๓. ระบบคำตอบแทนและสวัสดิการ

๓.๑ การดำเนินการในงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ เทศบาลตำบลท้ายดงมีการพิจารณา ความดีความชอบ ให้กับพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล และลูกจ้างประจำปละ ๒ ครั้ง สอนพนักงานจ้างตามภารกิจ ประเมินฯปละ ๒ ครั้ง แต่นำมาพิจารณาเลื่อนคำตอบแทนการจ้างปละ ๑ ครั้ง และมีสวัสดิการสำหรับพนักงานเทศบาล คือ ได้สิทธิในการลาป่วย ลาคลอด ลากิจส่วนตัว ลาพักผ่อน ลาอุปสมบทหรือประกอบพิธีฮัจญ์ ลาเข้ารับ การตรวจเลือดหรือเข้ารับการเตรียมพล ลาไปศึกษา ฝึกอบรม ศึกษานหรือปฏิบัติการวิจัย ลาไปปฏิบัติงาน ในองค์การระหว่างประเทศ ลาติดตามคู่สมรส ลาไปช่วยภริยาที่คลอดบุตร และลาไปพบนุสมรรถภาพด้านอาชีพ และสวัสดิการสำหรับพนักงานจ้างตามภารกิจและพนักงานจ้างทั่วไป คือลาป่วย ลากิจส่วนตัว ลาพักผ่อน ลาคลอดบุตร ลาอุปสมบท หรือลาไป ประกอบพิธีฮัจญ์ และการลาเข้า รับการตรวจเลือด เข้ารับการเตรียมพล เข้ารับการฝึกวิชาการทหาร เข้ารับการทดลองเตรียมความพร้อม

๓.๒ คาเชาบ้าน เทศบาลตำบลท้ายดงได้พิจารณาเบิกคาเชาบ้านให้พนักงานเทศบาลที่มีความจำเป็น และมีสิทธิที่จะเบิกคาเชาบ้านตามระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยคาเชาบ้าน ของข้าราชการสวน ท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๘ ระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยคาเชาบ้านของข้าราชการสวนท้องถิ่น (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๑ และ ระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยคาเชาบ้านของข้าราชการสวนท้องถิ่น (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๒๓

๓.๓ ค่าศึกษาบุตร เทศบาลตำบลท้ายดง ได้พิจารณาเบิกจ่ายค่าศึกษาบุตรที่มีสิทธิที่จะเบิกค่าศึกษาบุตร ตามระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยการเบิกจ่ายเงินสวัสดิการเกี่ยวกับการศึกษาของบุตร พ.ศ. ๒๕๖๐

### ๔. ระบบการประเมิน

การดำเนินการในงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ เทศบาลตำบลท้ายดงได้ยึดหลักเกณฑ์และเงื่อนไข ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดเพชรบูรณ์ เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการ ปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๓๐ ธันวาคม ๒๕๕๘ และประกาศคณะกรรมการกลาง พนักงานเทศบาล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง (ฉบับที่ ๖) ประกาศ ณ วันที่ ๑๒ ตุลาคม ๒๕๕๙

### ๕. ระบบความก้าวหน้าในสายวิชาชีพ

การดำเนินการในงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ จากการจัดข้าราชการสวนท้องถิ่นเข้าสู่ประเภทตำแหน่ง ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดเพชรบูรณ์ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการ บริหารงานบุคคลของเทศบาล (เพิ่มเติม) พ.ศ.๒๕๕๘ ลงวันที่ ๓๐ ธันวาคม ๒๕๕๘ ประกอบประกาศ คณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลสวนท้องถิ่น เรื่อง กำหนดมาตรฐานกลางการบริหารงานบุคคล สวนท้องถิ่น (ฉบับที่ ๔) ลงวันที่ ๒๖ ธันวาคม ๒๕๕๗ และประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่ง (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๔๘ ลงวันที่ ๔ กันยายน ๒๕๔๘ จึงส่งผลให้ทุกตำแหน่งมีความก้าวหน้าในสายวิชาชีพตามแผนความก้าวหน้าในสายงาน คือ

๑. สามารถเติบโตได้อย่างอิสระในแต่ละ “แท่ง” ตามลักษณะงานที่แตกต่างกัน เช่น หากเป็นงานวิชาการ ก็สามารถเติบโตในความเชี่ยวชาญของงานวิชาชีพไม่เกี่ยวข้องสัมพันธ์กันกับการเติบโตในสายงานบริหาร

๒. มีเงินคำตอบแทนที่สะท้อนค่างาน และเหมาะสมตามลักษณะงานที่แตกต่างกันทั้งในเชิงปริมาณ และ ความยุ่งยากทาทายของงาน อันจะเสริมสร้างขวัญกำลังใจของข้าราชการในองค์กร

๓. มีรูปแบบในการประเมินผลงาน และความรู้ทักษะและสมรรถนะที่โปร่งใส เหมาะสมและเป็นธรรม มากขึ้น

๔. มีแนวทางในการพัฒนาที่เป็นระบบในแต่ละตำแหน่ง แต่ละระดับชั้นงาน ตามความรู้ ทักษะและสมรรถนะที่ต้องการ อาจจะทำให้ข้าราชการที่มีศักยภาพสูงเป็นมืออาชีพ และเป็นมาตรฐานสากล

## ๖. การรักษาไว้และเกื้อหนุน

การดำเนินการในงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ เทศบาลตำบลท้ายดงได้ตั้งงบประมาณในข้อบัญญัติรายจ่ายประจำปีไว้สำหรับการจ่ายบำเหน็จบำนาญให้กับพนักงานเทศบาลหากมีการเกษียณอายุราชการ

## สรุปปัจจัยแห่งความสำเร็จ / ปัญหาอุปสรรค และความต้องการพัฒนา

เทศบาลตำบลท้ายดง ได้ดำเนินการสำรวจรวบรวมข้อมูลจนได้ข้อสรุปถึงปัจจัยแห่งความสำเร็จและปัญหาอุปสรรคในการบริหารและการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลท้ายดง สรุปได้ดังนี้

### ๑. ปัจจัยแห่งความสำเร็จ

- ๑.๑ บุคลากรมีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานตามภารกิจของตน
- ๑.๒ บุคลากรปฏิบัติราชการโดยมุ่งเน้นผลสำเร็จ
- ๑.๓ บุคลากรทำงานเน้นผลสำเร็จ
- ๑.๔ การประเมินผลการปฏิบัติราชการมีความเป็นธรรม
- ๑.๕ มีการกำหนดสวนราชการเหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติ
- ๑.๖ บุคลากรมีความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างกันทั้งผู้บริหารกับผูปฏิบัติงานและระหว่างผูปฏิบัติงานด้วยกัน
- ๑.๗ ส่งเสริมให้มีการใช้ระบบสารสนเทศและเทคโนโลยีให้ทันสมัยอยู่เสมอ

### ๒. ปัญหาอุปสรรคในการดำเนินงาน

- ๒.๑ ระบบการบริหารงานบุคคลที่แตกต่างกันระหว่างท้องถิ่นกับสวนราชการอื่น เป็นอุปสรรคต่อการโอน (ย้าย)
- ๒.๒ งบประมาณในการสนับสนุนและส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรไม่เพียงพอ
- ๒.๓ บุคลากรไม่เพียงพอต่อการดำเนินงาน
- ๒.๔ วัสดุ อุปกรณ์ไม่เพียงพอในการปฏิบัติงาน

### ๓. สรุปผลการสำรวจข้อมูลสภาพปัญหาและความต้องการฝึกอบรมและพัฒนาของพนักงานเทศบาล

๓.๑ การหาความจำเป็นในการฝึกอบรมหรือการกำหนดความต้องการฝึกอบรม การกำหนดความต้องการในการฝึกอบรมจะอยู่บนพื้นฐานของความต้องการจากองค์กร ซึ่งจะพิจารณาจากนโยบายขององค์กรในด้านการพัฒนาบุคลากร และนโยบายด้านการฝึกอบรม ซึ่งหมายรวมถึงนโยบายจากสำนักงาน ก.พ. ในด้านของการพัฒนาบุคลากร และแผนพัฒนาบุคลากรของกระทรวงการคลัง รวมถึงการหาข้อมูลว่ากลุ่มบุคลากรเป้าหมายที่จะต้องเข้ารับการฝึกอบรมจะต้องเป็นกลุ่มใด ตำแหน่งใด มีจำนวนมากน้อยเพียงใด และควรจะต้องเป็นการจัดการฝึกอบรมภายในหน่วยงาน หรือส่งเข้ารับการฝึกอบรม ภายนอกหน่วยงาน และวิเคราะห์ถึงสภาพการณ์ที่เป็นปัญหา และสภาพการณ์ที่จำเป็นต่อการฝึกอบรม การวิเคราะห์หาความจำเป็นในการฝึกอบรมสามารถดำเนินการได้ดังต่อไปนี้

๓.๑.๑ กำหนดจากข้อกำหนดของตำแหน่งงาน องค์กรควรจะต้องวิเคราะห์หาความจำเป็นในการฝึกอบรมของบุคลากรจาก ข้อกำหนดของงานโดยมีขั้นตอนดังนี้

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

๓.๑.๑.๒ การกำหนดหลักสูตรฝึกอบรมโดยประเมินจากความสามารถของผู้ดำรงตำแหน่ง (Competency Assessment) การกำหนดหลักสูตรฝึกอบรม โดยวิธีการนี้ เพื่อให้ทราบว่าผู้ดำรงตำแหน่งแต่ละคนมีความจำเป็นต้องเข้ารับการฝึกอบรมในหลักสูตรใดบ้าง ทั้งนี้ เพื่อให้การจัดหลักสูตรฝึกอบรม ให้แก่แต่ละบุคคล เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และตรงตามความต้องการสูงสุด

๓.๑.๒ กำหนดหลักสูตรฝึกอบรมจากปัญหาในการทำงานที่ผ่านมา การกำหนดหลักสูตร ฝึกอบรม โดยวิเคราะห์จากปัญหาในการทำงานจากที่ผ่านมา เพื่อเป็นการวิเคราะห์ถึงสภาพการณ์ที่องค์กรเผชิญในปัจจุบันว่ามีสวนใดที่ควรได้รับการแก้ไข หรือปรับปรุงบ้าง ซึ่งในประการแรก ผู้ปฏิบัติหน้าที่ด้านการฝึกอบรม จำเป็นจะต้องค้นหาปัญหาในรอบที่ผ่านมา โดยพิจารณาจากประเด็นปัญหาต่างๆภายในองค์กรในที่ผ่านมา อาจใช้การสำรวจโดยแบบสอบถาม หรือ การสัมภาษณ์ เมื่อสำรวจได้ปัญหาแล้วขั้นตอนต่อไปคือการ แยกกลุ่มของปัญหาที่เกิดขึ้น ทั้งนี้เพื่อให้การวางแผนโครงการต่างๆในการฝึกอบรม เป็นไปอย่างมีระเบียบแบบแผน และสามารถบริหารจัดการได้อย่างไม่ซับซ้อน และลำดับต่อไปคือ การวิเคราะห์หาสาเหตุต่างๆเหล่านั้น เกิดขึ้นจากสาเหตุใดบ้าง และมีความถี่ของการเกิดขึ้นบ่อยครั้งเพียงใด และมีการแก้ไขปัญหาให้แล้วเสร็จไปแล้วหรือไม่ และ ปัญหาที่เกิดขึ้นจะสามารถใช้วิธีการฝึกอบรมช่วยแก้ไขได้หรือไม่ จากนั้นจึงนำผลที่ได้มาใช้เป็นฐานข้อมูลในการบริหารจัดการวางแผนหลักสูตรฝึกอบรมต่อไป

๓.๑.๓ การกำหนดหลักสูตรฝึกอบรมจากข้อกำหนดของทางราชการ หรือจากกฎหมาย กฎระเบียบต่างๆ ที่เกิดขึ้นเนื่องจากกระทรวงการคลังเป็นหน่วยงานภาครัฐ และการปฏิบัติส่วนใหญ่ต้องอยู่ภายใต้กฎระเบียบและนโยบายจากสำนักงาน ก.พ. ดังนั้น การกำหนดหลักสูตรฝึกอบรมในแต่ละปี ผู้ปฏิบัติงานจำเป็นอย่างยิ่งต้องทราบถึง กฎเกณฑ์ข้อบังคับต่างๆที่เกิดขึ้น และ/หรือมีความเกี่ยวข้องโดยตรงกับ ข้าราชการ/ พนักงานภายในองค์กร รวมถึงต้องทราบนโยบายต่างๆจากสำนักงาน ก.พ. ที่ส่งให้ กระทรวงการคลัง นำไปยึดถือและปฏิบัติตาม

๓.๑.๔ การกำหนดหลักสูตรฝึกอบรมจากกลยุทธ์ต่างๆขององค์กร การกำหนดหลักสูตรฝึกอบรมจากกลยุทธ์ของกระทรวงการคลัง ถือเป็นวัตถุประสงค์ลำดับต้นๆ ของการจัดการฝึกอบรมในแต่ละโครงการ เนื่องจากกลยุทธ์ต่างๆของกระทรวงการคลังที่ตอบสนองนโยบายของรัฐบาลนั้น ถือเป็นประเด็นหลักที่แต่ละส่วนราชการ ในสังกัดกระทรวงการคลังจะต้องนำมาพิจารณาเพื่อ บริหารจัดการ โครงการต่างๆในความรับผิดชอบของกระทรวงการคลังได้ตรงตามวัตถุประสงค์ขององค์กร

๓.๒ การสร้างหลักสูตรการอบรม เป็นขั้นตอนของการกำหนดรายละเอียดของการฝึกอบรม โดยจะต้องจัดทำรายการต่างๆ ประกอบด้วย กฎระเบียบต่างๆทางราชการ และข้อบังคับทางกฎหมาย นโยบายของส่วนราชการ งบประมาณของ หลักสูตร ระยะเวลาในการจัดหลักสูตร และความพร้อมของบุคลากร สำหรับเกณฑ์ในการเลือกวิธีการในการ ฝึกอบรม ประกอบด้วย วัน เวลา สถานที่ ค่าใช้จ่าย วัตถุประสงค์ในการฝึกอบรม กลุ่มเป้าหมายในการฝึกอบรม ระยะเวลาในการฝึกอบรม การประเมินและการรับรองผลการฝึกอบรม จากนั้นจึงนำรายละเอียดของการฝึกอบรม มาพิจารณาเทียบกับนโยบายและความต้องการขององค์กรในการฝึกอบรม และ วัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม สำหรับ กรณีที่ส่งบุคลากรไปอบรมภายนอกหน่วยงานจะต้องพิจารณาหน่วยงานที่

ให้บริการฝึกอบรมจะต้องสอดคล้อง กับความต้องการในการฝึกอบรม และมีความเหมาะสมถูกต้องใน รายละเอียดต่างๆประกอบกัน

๓.๓ การกำหนดโครงการอบรม การกำหนดโครงการฝึกอบรม คือ การวางแผนการดำเนินการ ฝึกอบรมอย่างเป็นขั้นตอน โดยการเขียนเป็นลายลักษณ์อักษร โดยระบุรายละเอียดและเหตุผลทั้งหมด ประกอบด้วยเหตุผลความจำเป็นในการจัดฝึกอบรม วัตถุประสงค์ในการฝึกอบรม หลักสูตร หัวข้อวิชาต่างๆ วิทยากร กลุ่มเป้าหมายที่จะเข้ารับการ ฝึกอบรม วัน เวลา สถานที่ในการฝึกอบรม ประมาณการค่าใช้จ่าย ตลอดจน รายละเอียดด้านการบริหารและธุรการต่างๆ อาทิ กฎระเบียบทางราชการ ประกาศ ข้อบังคับต่างๆที่เกี่ยวข้อง รวมถึงการจัดการด้านการเงินและพัสดุ ที่เกี่ยวข้องกับการฝึกอบรม

๓.๔ การบริหารโครงการฝึกอบรม ผู้ปฏิบัติงานควรมีความเข้าใจหลักการบริหารงานฝึกอบรม และมีบทบาทหลักในการอำนวยความสะดวกให้กับวิทยากรในการจัดการฝึกอบรมให้กับบุคลากร ทั้งในด้านสถานที่ โสตทัศนูปกรณ์ วัสดุ อุปกรณ์ วัสดุอุปกรณ์ การเงิน ฯลฯ และต้องดำเนินงานในฐานะผู้จัดการโครงการ ทำหน้าที่ ควบคุมการฝึกอบรมให้ดำเนินไปตามกำหนดการ และสามารถแก้ไขสถานการณ์เฉพาะหน้าได้ทันทางที่

๓.๕ การประเมินและติดตามผลการอบรม การประเมินผลที่จัดทำขึ้นเพื่อตรวจสอบว่า การฝึกอบรม ได้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร และผู้เข้ารับการฝึกอบรม ข้อมูลที่นำมาใช้ในการประเมินผล คือ รายละเอียด ความต้องการและแผนการฝึกอบรม รวมทั้งบันทึกต่างๆ ที่ได้จากการจัดฝึกอบรม การประเมินผลต้องนำเกณฑ์ ในรายละเอียดแผน ฝึกอบรมมาพิจารณา มีการรวบรวมข้อมูลและจัดทำรายงาน รายละเอียดในรายงานควร ประกอบด้วย รายละเอียดความ ต้องการฝึกอบรม หลักเกณฑ์ในการประเมิน การวิเคราะห์ข้อมูลและการ แปลผล สรุปผล ขอเสนอแนะสำหรับการ ปรับปรุง และแนวทางแก้ไขปัญหาต่างๆที่เกิดขึ้น การประเมินผลแบ่งเป็น ๒ รูปแบบคือ

๑. การประเมินผลการฝึกอบรมระยะสั้น เป็นการประเมินทันทีหรือในช่วงเวลาหลังสิ้นสุด การฝึกอบรม โดยใช่ข้อมูลที่ได้จากผู้เข้ารับการฝึกอบรมเกี่ยวกับวิธีการฝึกอบรม ความรู้ และทักษะที่ได้รับจากการฝึกอบรม

๒. การประเมินผลการฝึกอบรมระยะยาว เป็นการประเมินผลหลังจากผู้เข้ารับการฝึกอบรม ได้ปฏิบัติงาน ระยะเวลาหนึ่งแล้ว โดยดูจากประสิทธิผลของงานและผลการปฏิบัติงานที่เกิดขึ้น

ดังนั้นจึงสรุปได้ว่าพนักงานเทศบาลและพนักงานครูเทศบาลต้องการที่จะพัฒนาตนเองโดยการฝึกอบรม การประชุมการสัมมนา การประชุมประจำเดือนในการถ่ายทอดความรู้ การมอบหมายงาน การสอนงาน การให้ คำปรึกษา โดยโครงการหลักสูตรหรือเรื่องที่ต้องการพัฒนาเป็นโครงการ/หลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติหน้าที่ ที่รับผิดชอบหรือการพัฒนาเพื่อการปฏิบัติงาน ทั้งนี้เพื่อความก้าวหน้าในสายงาน โดยระยะเวลาที่ต้องการ คือ ไตรมาสสอง (ม.ค. ๖๒- มี.ค.๖๒) ซึ่งพนักงานทุกคนต้องการพัฒนาตนเองโดยมีวัตถุประสงค์และคาดหวังผล/สิ่งที่ ได้รับหรือประโยชน์จากการพัฒนาตนเองดังนี้

๑. ประโยชน์สำหรับตนเอง

๑. เพื่อมีกรอบการประโยชน์สำหรับทีมงานเพื่อนร่วมงาน และประโยชน์สำหรับองค์กร
๒. มีการวิเคราะห์เป้าหมายกับสิ่งที่ตนเองเป็นอยู่
๓. มีการวางแผนการพัฒนาย่างมีรูปแบบ
๔. มีแผนการพัฒนาศักยภาพของตนเองเพื่อแข่งขันได้ทั้งในและนอกองค์กร



๕. มีแนวทางการทำงานรูปแบบใหม่ๆ
๖. มีแผนการดำเนินชีวิต

๒. ประโยชน์สำหรับองค์กรและเพื่อนร่วมงาน

๑. สร้างทัศนคติที่ดีต่อการพัฒนาตนเอง
๒. ไข่เป็นกรอบในการบริหารงานบุคคล
๓. สร้างการเปลี่ยนแปลงอย่างยั่งยืน
๔. สร้างขีดความสามารถในการแข่งขันให้กับองค์กรได้อย่างดี
๕. ระบบการทำงานมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

จึงสรุปได้ว่าการพัฒนาบุคลากรจึงต้องพิจารณาคัดเลือกบุคลากรให้เข้ารับการอบรม/ ประชุม/ สัมมนาโครงการหรือหลักสูตรเกี่ยวกับหรือเกี่ยวข้องกับปฏิบัติหน้าที่ที่รับผิดชอบ หรือตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ซึ่งโครงการหรือหลักสูตรที่จะเข้ารับการพัฒนานั้น เทศบาลตำบลทำดงอาจจะดำเนินการเองหรือจัดส่งบุคคลเข้ารับการอบรม/ประชุม/สัมมนาโครงการหรือหลักสูตรของหน่วยงานอื่นได้