บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ กองการเจ้าหน้าที่ องค์การบริหารส่วนจังหวัดเพชรบูรณ์ โทร.๐-๕๖๗๒-๓๐๒๐ ต่อ ๑๑๔

ที่ พช ๕๑๐๒๙.๒/๗๘๐ **วันที่** ๔ พฤศจิกายน ๒๕๖๔

เรื่อง รายงานสรุปผลการดำเนินการตามแผนพัฒนาข้าราชการ ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖) ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดเพชรบูรณ์ ประจำปี ๒๕๖๔

เรียน นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดเพชรบูรณ์

เรื่องเดิม

ตามที่ องค์การบริหารส่วนจังหวัดเพชรบูรณ์ ได้จัดทำแผนพัฒนาข้าราชการ ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖) ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดเพชรบูรณ์ โดยได้ดำเนินการตามกรอบของแผนแม่บทการพัฒนาข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ยุทธศาสตร์การพัฒนาองค์การบริหารส่วนจังหวัดและกฎหมายระเบียบที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้ เพื่อกำหนดแผนการพัฒนาข้าราชการขององค์การบริหารส่วนจังหวัดเพชรบูรณ์ ให้มีความรู้ ทักษะทัศนคติที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพโดยได้กำหนดหลักสูตรการพัฒนาให้ครอบคลุมทั้งด้านความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ด้านการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบ ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหารงานและด้านคุณธรรม จริยธรรม เพื่อพัฒนาศักยภาพของข้าราชการและพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนจังหวัดเพชรบูรณ์ ให้สอดคล้องกับภารกิจบทบาทขององค์การบริหารส่วนจังหวัดเพชรบูรณ์ นั้น (เอกสาร ๑)

ข้อเท็จจริง

ฝ่ายส่งเสริมและพัฒนาบุคลากร กองการเจ้าหน้าที่ ได้ดำเนินการตามแผนพัฒนาข้าราชการ ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖) ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดเพชรบูรณ์ ดังนี้ (เอกสาร ๒)

๑. การปฐมนิเทศ จัดส่งข้าราชการที่บรรจุใหม่เข้ารับการอบรมหลักสูตรปฐมนิเทศข้าราชการใหม่หรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่บรรจุใหม่ ณ สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น

๒. การฝึกอบรม องค์การบริหารส่วนจังหวัดเพชรบูรณ์ ได้ดำเนินการจัดการฝึกอบรมในหัวข้อต่าง ๆ ตามแผนพัฒนาข้าราชการ ส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมในงานที่เกี่ยวข้องกับมาตรฐานกำหนดตำแหน่งหรืองานที่เกี่ยวข้องกับภารกิจแต่ละบุคคล โดยเข้าร่วมการฝึกอบรมกับหน่วยงานราชการ สถาบันต่าง ๆ

๓. การสอนงาน การให้คำปรึกษาหรือวิธีการอื่นที่เหมาะสม เช่น โครงการอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับคุณธรรมและจริยธรรม ประจำปี ๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๑๘ มีนาคม ๒๕๖๔ โครงการอบรมให้ความรู้บุคลากรผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ ประจำปี ๒๕๖๔ และ โครงการอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับการเกษียณอายุราชการและสิทธิประโยชน์ เมื่อวันที่ ๒๐ กันยายน ๒๕๖๔

ดังนั้น เพื่อให้การดำเนินการพัฒนาข้าราชการและพนักงานจ้าง ตามแผนดังกล่าวข้างต้น บรรลุตามวัตถุประสงค์ จึงขอสรุปผลการพัฒนาข้าราชการและพนักงานจ้างประจำปี ๒๕๖๔ (รายละเอียดแนบท้าย)

ข้อระเบียบ/กฎหมาย

๑.ประกาศคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด จังหวัดเพชรบูรณ์ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดเพชรบูรณ์ ลงวันที่ ๑ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ (เอกสาร ๓)

ข้อ ๒๗๗ วิธีการพัฒนาข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ให้องค์การบริหารส่วนจังหวัดดำเนินการเอง หรืออาจมอบหมายสำนักงาน ก.จ. หรือผู้ที่เหมาะสมดำเนินการ หรือดำเนินการร่วมกับสำนักงาน ก.จ. ส่วนราชการ หรือหน่วยงานอื่น โดยวิธีการพัฒนาวิธีใดวิธีหนึ่ง หรือหลายวิธีก็ได้ ตามความจำเป็นความเหมาะสม ดังนี้

/(๑) การ ...

(๑) การปฐมนิเทศ

(๒) การฝึกอบรม

(๓) การศึกษา หรือดูงาน

(๔) การประชุมเชิงปฏิบัติการ หรือการสัมมนา

(๕) การสอนงาน การให้คำปรึกษาหรือวิธีการอื่นที่เหมาะสม

ระยะเวลาดำเนินการพัฒนาข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ต้องกำหนดให้เหมาะสมกับกลุ่มเป้าหมายที่เข้ารับการพัฒนา วิธีการพัฒนา และหลักสูตรการพัฒนาแต่ละหลักสูตร

๒. แผนพัฒนาข้าราชการ ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖) ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดเพชรบูรณ์

ข้อพิจารณา

ข้าราชการและพนักงานจ้างส่วนใหญ่พึงพอใจเกี่ยวกับการฝึกอบรมที่องค์การบริหารส่วนจังหวัดเพชรบูรณ์ดำเนินการเอง และการส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมกับหน่วยงานอื่น ข้าราชการและพนักงานจ้างได้นำความรู้ ทักษะ ทัศนคติ รวมถึงคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้เกิดประโยชน์ต่อการปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งนั้น มาปรับใช้กับการปฏิบัติราชการ ด้านการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบ ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง รวมถึงด้านการบริหารงานและด้านคุณธรรม จริยธรรม

เพื่อให้การพัฒนาข้าราชการและพนักงานจ้างมีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์ต่อข้าราชการพนักงานจ้าง รวมถึงองค์การบริหารส่วนจังหวัดเพชรบูรณ์ เห็นควรดำเนินการดังนี้

๑. สนับสนุน ส่งเสริมและส่งบุคลากรในสังกัดเข้ารับการฝึกอบรม

๒. จัดโครงการฝึกอบรมตามแผนพัฒนาข้าราชการ ๓ ปี เพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการของบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดเพชรบูรณ์

๓. แจ้งกองยุทธศาสตร์และงบประมาณ นำสรุปผลการดำเนินการตามแผนพัฒนาข้าราชการ ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดเพชรบูรณ์ ประจำปี ๒๕๖๔ ลงเว็บไซต์ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดเพชรบูรณ์ ที่ www.phetchabunpao.go.th หัวข้อศูนย์ข้อมูล อบจ.เพชรบูรณ์ หัวข้อย่อย ผลการดำเนินโครงการ

ข้อเสนอ

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หากเห็นชอบโปรดลงนามหนังสือที่เสนอมาพร้อมนี้

กิตติภพ จีแจ่ม

(นายกิตติภพ จีแจ่ม)
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

(นางน้ำผึ้ง แสงพลโรจน์)
หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมและพัฒนาบุคลากร

(นายณรงค์ศักดิ์ หอมมาลัย)
รองนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัด ปฏิบัติราชการแทน
นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดเพชรบูรณ์

(นางนฤมล วรกมล)
ปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดเพชรบูรณ์

(นางสายชล สุนทร)
รองปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดเพชรบูรณ์
รักษาราชการแทน ผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่

(นางสายชล สุนทร)
รองปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดเพชรบูรณ์

แผนพัฒนาข้าราชการ 3 ปี
(ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 – 2566)
องค์การบริหารส่วนจังหวัดเพชรบูรณ์

ประกาศองค์การบริหารส่วนจังหวัดเพชรบูรณ์
เรื่อง ประกาศใช้แผนพัฒนาข้าราชการ 3 ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 – 2566)
องค์การบริหารส่วนจังหวัดเพชรบูรณ์

ด้วยคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด จังหวัดเพชรบูรณ์ ในการประชุมครั้งที่ 9/2563 เมื่อวันที่ 22 กันยายน 2563 มีมติเห็นชอบแผนพัฒนาข้าราชการ 3 ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 – 2566) องค์การบริหารส่วนจังหวัดเพชรบูรณ์ ซึ่งองค์การบริหารส่วนจังหวัดเพชรบูรณ์ ได้กำหนดแนวทางการพัฒนาข้าราชการ ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนจังหวัด เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทัศนคติ คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ

อาศัยอำนาจตามความในข้อ 280 แห่งประกาศคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด จังหวัดเพชรบูรณ์ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดเพชรบูรณ์ ลงวันที่ 1 พฤศจิกายน 2545 องค์การบริหารส่วนจังหวัดเพชรบูรณ์ จึงประกาศใช้แผนพัฒนาข้าราชการ 3 ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 – 2566) องค์การบริหารส่วนจังหวัดเพชรบูรณ์ เพื่อใช้เป็นกรอบแนวทางในการพัฒนาข้าราชการและเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทัศนคติที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตามระยะเวลาที่กำหนดต่อไป

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคม 2563 เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ 29 กันยายน พ.ศ. 2563

(นายสมศักดิ์ อนรรฆพันธ์)
รองนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัด รักษาราชการแทน
นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดเพชรบูรณ์

แผนพัฒนาข้าราชการ 3 ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 – 2566)
องค์การบริหารส่วนจังหวัดเพชรบูรณ์

1. หลักการและเหตุผล

ตามประกาศคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด จังหวัดเพชรบูรณ์ เรื่อง ประกาศกำหนดการจัดทำแผนแม่บทการพัฒนาข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ลงวันที่ 27 มีนาคม 2546 กำหนดให้องค์การบริหารส่วนจังหวัด จัดทำแผนพัฒนาข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ตามกรอบของแผนแม่บทการพัฒนาข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดที่ ก.จ. กำหนด โดยให้กำหนดเป็นแผนการพัฒนาข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด มีระยะเวลา 3 ปี ตามรอบของแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนจังหวัด มีคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ประกอบด้วย

1.1 นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัด	เป็นประธานกรรมการ
1.2 ปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด	เป็นกรรมการ
1.3 รองปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด (1),(2)	เป็นกรรมการ
1.4 ผู้อำนวยการกอง และหัวหน้าส่วนราชการอื่น	เป็นกรรมการ
1.5 ข้าราชการในส่วนราชการอื่นที่เห็นสมควร	เป็นกรรมการ
1.6 หัวหน้าส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนจังหวัดที่รับผิดชอบการบริหารงานบุคคล	เป็นกรรมการและเลขานุการ

แผนการพัฒนาข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด อย่างน้อยต้องประกอบด้วย

1.1 หลักการและเหตุผล
1.2 เป้าหมายการพัฒนา
1.3 หลักสูตรการพัฒนา
1.4 วิธีการพัฒนาและระยะเวลาดำเนินการพัฒนา
1.5 งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา
1.6 การติดตามและประเมินผลการพัฒนา

พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546

พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 มาตรา 11 ได้กำหนดให้ “ส่วนราชการมีหน้าที่พัฒนาความรู้ในส่วนราชการเพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ โดยต้องรับรู้ข้อมูลข่าวสารและสามารถประมวลผลความรู้ในด้านต่าง ๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้อง รวดเร็วและเหมาะสมต่อสถานการณ์ รวมทั้งต้องส่งเสริมและพัฒนาความรู้ ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์และปรับเปลี่ยนทัศนคติของข้าราชการในสังกัด ให้เป็นบุคลากรที่มีประสิทธิภาพและมีการเรียนรู้ร่วมกัน ทั้งนี้ เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติราชการของส่วนราชการให้สอดคล้องกับการบริหารราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์ตามพระราชกฤษฎีกานี้”

/ องค์การ ...

องค์การบริหารส่วนจังหวัดเพชรบูรณ์ เห็นความสำคัญของการพัฒนาบุคลากร จึงได้จัดทำแผนพัฒนาข้าราชการ 3 ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 – 2566) เพื่อพัฒนาบุคลากรทุกคน ทุกตำแหน่ง ให้ครอบคลุม ทั้งทักษะความรู้ในการพัฒนางานด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติราชการ ด้านการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่ความรับผิดชอบ ด้านความรู้ทักษะของงานแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหารและด้านคุณธรรมจริยธรรม

2. วัตถุประสงค์

การจัดทำแผนพัฒนาข้าราชการ 3 ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 – 2566) มีวัตถุประสงค์ดังนี้

2.1 เพื่อแสดงความสัมพันธ์เชื่อมโยงและสอดคล้องกันกับแผนอัตรากำลัง 3 ปี

2.2 เพื่อให้ข้าราชการขององค์การบริหารส่วนจังหวัดเพชรบูรณ์ทุกคน ทุกตำแหน่ง มีความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการและได้รับการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบ

2.3 เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากรและเครื่องมือในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร

3. การวิเคราะห์โอกาสของการพัฒนา

"วิสัยทัศน์การพัฒนา : บุคลากรมีความรู้ คู่คุณธรรม นำไปสู่ความยั่งยืน"

ปัจจัยภายใน / ปัจจัยภายนอก	จุดแข็ง (Strengths : S) - มีงบประมาณ - มีนโยบายส่งเสริม	จุดอ่อน (Weaknesses : W) - การดำเนินการไม่ครอบคลุมทุกคน ทุกตำแหน่ง
โอกาส (Opportunities : O) - นโยบายของรัฐบาล	SO กลยุทธ์เชิงรุก - อบจ. มีนโยบายส่งเสริมสนับสนุนการการพัฒนาบุคลากรและงบประมาณเพียงพอในการพัฒนาบุคลากรตามนโยบายรัฐบาล	WO กลยุทธ์คงตัว (เชิงแก้ไข) - ปรับปรุงกระบวนการดำเนินงานให้ครอบคลุม มีประสิทธิภาพทันต่อสถานการณ์ เป็นไปตามนโยบายและเกิดประโยชน์สูงสุด
อุปสรรค (Threats : T) - ระเบียบ กฎหมายมีการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ - การเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี	ST กลยุทธ์เชิงคงตัว (เชิงรับ) - การส่งเสริมและการพัฒนาหลากหลายรูปแบบเพื่อให้ทันต่อสถานการณ์ เช่น ผ่านโทรศัพท์มือถือ ผ่าน Application ต่าง ๆ	WT กลยุทธ์ป้องกัน - ปรับปรุงกระบวนการพัฒนาให้เป็นไปตามระเบียบ กฎหมายและนำเทคโนโลยีมาปรับใช้ให้สอดคล้องกับสถานการณ์

(ตารางการวิเคราะห์ TOWS Matrix)

สรุป องค์การบริหารส่วนจังหวัดเพชรบูรณ์ มีโอกาสในการพัฒนาบุคลากร อยู่ในระดับที่ดำเนินการได้ มีทั้งปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอกที่ส่งเสริมและสนับสนุนกระบวนการในการส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรให้ครอบคลุมทุกคนทุกตำแหน่ง โดยการปรับปรุงกระบวนการดำเนินการ นำเทคโนโลยีมาใช้ให้ครอบคลุมและเกิดประโยชน์สูงสุดในการพัฒนาและส่งเสริมบุคลากร ตามวิสัยทัศน์ ที่ว่า "บุคลากรมีความรู้ คู่คุณธรรม นำไปสู่ความยั่งยืน"

/4. เป้าหมาย ...

4. เป้าหมายของการพัฒนา

การพัฒนาข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ได้กำหนดเป้าหมายให้บุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดเพชรบูรณ์ ทุกคน ทุกตำแหน่งตามกรอบแผนอัตรากำลัง 3 ปี (พ.ศ. 2564 – 2566) ต้องได้รับการพัฒนาอย่างน้อยคนละหนึ่งหลักสูตรต่อปี

อัตรากำลังข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดเพชรบูรณ์

ตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี (พ.ศ. 2564 - 2566)

ที่	กองราชการ	ข้าราชการ					ลูกจ้างประจำ				พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ)				พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีทักษะ)				พนักงานจ้างทั่วไป				รวม				
		ตามกรอบ	มีคนครอง		ว่าง		ตามกรอบ	มีคนครอง		ว่าง	ตามกรอบ	มีคนครอง		ว่าง	ตามกรอบ	มีคนครอง		ว่าง	ตามกรอบ	มีคนครอง		ว่าง	ตามกรอบ	มีคนครอง		ว่าง	
1	อบจ.	4	3	75.00	1	25.00	0	0	0.00	0	0	0	0.00	0	0	0	0.00	0	0.00	0	0	0.00	0	0.00	4	3	75.00	1	25.00
2	สำนักปลัดฯ	24	19	79.17	5	20.83	2	2	100.00	0	6	6	100.00	0	0.00	2	2	100.00	0	0.00	17	17	100.00	0	0.00	51	46	90.20	5	9.80
3	กองกิจการสภาฯ	10	8	80.00	2	20.00	0	0	0.00	0	1	1	100.00	0	0.00	0	0	0.00	0	0.00	1	1	100.00	0	0.00	12	10	83.33	2	16.67
4	กองแผนและงบประมาณ	18	15	83.33	3	16.67	0	0	0.00	0	1	1	100.00	0	0.00	0	0	0.00	0	0.00	1	1	100.00	0	0.00	20	17	85.00	3	15.00
5	กองคลัง	19	15	78.95	4	21.05	0	0	0.00	0	5	5	100.00	0	0.00	1	1	100.00	0	0.00	1	0	0.00	1	100.00	26	21	80.77	5	19.23
6	กองช่าง	48	29	60.42	19	39.58	11	11	100.00	0	10	10	100.00	0	0.00	41	24	58.54	17	41.46	70	47	67.14	23	32.86	180	121	67.22	59	32.78
7	กองการศึกษา	10	6	60.00	4	40.00	0	0	0.00	0	9	9	100.00	0	0.00	1	1	100.00	0	0.00	0	0	0.00	0	0.00	20	16	80.00	4	20.00
8	หน่วยตรวจสอบภายใน	3	3	100.00	0	0.00	0	0	0.00	0	0	0	0.00	0	0.00	0	0	0.00	0	0.00	0	0	0.00	0	0.00	3	3	100.00	0	0.00
9	กองพัสดุและทรัพย์สิน	13	11	84.62	2	15.38	0	0	0.00	0	1	1	100.00	0	0.00	0	0	0.00	0	0.00	0	0	0.00	0	0.00	14	12	85.71	2	14.29
10	กองการเจ้าหน้าที่	14	12	85.71	2	14.29	0	0	0.00	0	3	3	100.00	0	0.00	0	0	0.00	0	0.00	1	1	100.00	0	0.00	18	16	88.89	2	11.11
11	ร.ร.อบจ.เพชรบูรณ์	0	0	0.00	0	0.00	0	0	0.00	0	1	1	100.00	0	0.00	2	2	100.00	0	0.00	3	3	100.00	0	0.00	6	6	100.00	0	0.00
	(งบ อบจ.)																												
	รวม	163	121	74.23	42	25.77	13	13	100.00	0	37	37	100.00	0	0.00	47	30	63.83	17	36.17	94	70	74.47	24	25.53	354	271	76.55	83	23.45
12	ร.ร.อบจ.เพชรบูรณ์	49	45	91.84	4	8.16	0	0	0.00	0	3	2	66.67	1	33.33	0	0	0.00	0	0.00	2	0	0.00	2	100.00	54	47	87.04	7	12.96
	(งบ กรมฯ)																												
	รวม	49	45	91.84	4	8.16	0	0	0.00	0	3	2	66.67	1	33.33	0	0	0.00	0	0.00	2	0	0.00	2	100.00	54	47	87.04	7	12.96
	รวมทั้งหมด	212	166	78.30	46	21.70	13	13	100.00	0	40	39	97.50	1	2.50	47	30	63.83	17	36.17	96	70	72.92	26	27.08	408	318	77.94	90	22.06

ตำแหน่งสายงานขององค์การบริหารส่วนจังหวัด ตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี (พ.ศ. 2564-2566)

ลำดับที่	ชื่อตำแหน่ง	ตามกรอบ	คนครอง	ว่าง	เข้ารับการอบรมตามตำแหน่ง	งบประมาณ (2564-2566)
1	นักบริหารงานท้องถิ่น	4	3	1	✓	ข้อบัญญัติ
2	นักบริหารงานทั่วไป	18	15	3	✓	งบประมาณ
3	นักบริหารงานการคลัง	7	4	3	✓	ประจำปี
4	นักบริหารงานช่าง	5	5	-	✓	พ.ศ. 2564 - 2566
5	นักบริหารงานการศึกษา	3	1	2	✓	
6	นักจัดการงานทั่วไป	13	12	1	✓	
7	นิติกร	3	3	-	✓	
8	นักวิชาการคอมพิวเตอร์	3	3	-	✓	
9	นักประชาสัมพันธ์	1	1	-	✓	
10	นักพัฒนาการท่องเที่ยว	1	1	-	✓	
11	นักวิชาการสาธารณสุข	1	1	-	✓	
12	นักพัฒนาชุมชน	1	1	-	✓	
13	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	7	5	2	✓	
14	นักวิชาการพัสดุ	2	2	-	✓	
15	นักวิชาการเงินและบัญชี	5	5	-	✓	
16	นักวิชาการคลัง	1	1	-	✓	
17	นักวิชาการศึกษา	2	2	-	✓	
18	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	2	2	-	✓	
19	นักสันทนาการ	1	-	1	-	
20	นักทรัพยากรบุคคล	4	3	1	✓	
21	นักวิชาการสิ่งแวดล้อม	1	-	1	-	
22	วิศวกรโยธา	3	1	2	-	
23	สถาปนิก	1	-	1	-	
24	นักผังเมือง	1	1	-	-	
25	เจ้าพนักงานธุรการ	29	24	5	✓	
26	เจ้าพนักงานพัสดุ	8	6	2	✓	
27	เจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์	1	-	1	-	
28	เจ้าพนักงานส่งเสริมการท่องเที่ยว	1	1	-	-	
29	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	6	4	2	✓	
30	เจ้าพนักงานการคลัง	1	-	1	✓	
31	วิศวกรเครื่องกล	1	-	1	-	
32	วิศวกรสุขาภิบาล	1	1	-	-	
33	นายช่างโยธา	15	8	7	✓	
34	นายช่างเขียนแบบ	1	-	1	✓	
35	นายช่างสำรวจ	2	1	1	✓	
36	นายช่างเครื่องกล	4	1	3	✓	
37	นายช่างไฟฟ้า	1	1	-	-	
38	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	2	2	-	✓	
รวมทั้งหมด		163	121	42	73.68421053	

/5. หลักสูตร ...

5. หลักสูตรการพัฒนา

ประกาศคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด จังหวัดเพชรบูรณ์ เรื่อง ประกาศกำหนดการจัดทำแผนแม่บทการพัฒนาข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ลงวันที่ 27 มีนาคม 2546 ข้อ 8 หลักสูตรการพัฒนาสำหรับข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดแต่ละตำแหน่งต้องได้รับการพัฒนาอย่างน้อยในหลักสูตรใดหลักสูตรหนึ่งหรือหลายหลักสูตร ดังนี้

1) หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติงาน
2) หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบ
3) หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะตำแหน่งงานในแต่ละตำแหน่ง
4) หลักสูตรด้านการบริหาร
5) หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม

6. แนวทางการพัฒนาข้าราชการ ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนจังหวัดเพชรบูรณ์

องค์การบริหารส่วนจังหวัดเพชรบูรณ์ ได้กำหนดแนวทางการพัฒนาข้าราชการ ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง ทุกตำแหน่งให้มีโอกาสได้รับการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทัศนคติที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการ ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพประสิทธิผล โดยจัดทำแผนพัฒนาข้าราชการ โดยมีระยะเวลา 3 ปี ตามกรอบของแผนอัตรากำลัง 3 ปี การพัฒนานอกจากจะพัฒนาด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และจริยธรรมแล้ว องค์การบริหารส่วนจังหวัดเพชรบูรณ์ยังตระหนักถึงการพัฒนาตามนโยบายแห่งรัฐ คือ การพัฒนาไปสู่ Thailand 4.0 ดังนั้น องค์การบริหารส่วนจังหวัดเพชรบูรณ์ จึงจำเป็นต้องพัฒนาไปสู่ยุค 4.0 เช่นกัน โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการทำงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

6.1 เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน ต้องมีความเปิดเผยโปร่งใสในการทำงาน โดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน และสามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่น ๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคม ได้เข้ามามีส่วนร่วมและโอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่น ๆ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงการให้สอดรับกับการทำงานแนวระนาบในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวดิ่ง ขณะเดียวกันก็ยังต้องเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอดรับประสานกัน ไม่ว่าจะเป็นราชการบริหารส่วนกลาง ภูมิภาค และส่วนท้องถิ่นด้วยกันเอง

6.2 ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับตนเองเสมอว่าประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไขปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการของประชาชนโดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลของทางราชการและระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกโดยมีการเชื่อมโยงกันเองของทุกส่วนราชการเพื่อให้บริการต่าง ๆ สามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียวกัน ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ตลอดเวลาตามความต้องการของตนเองและผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกัน ไม่ว่าจะติดต่อมาด้วยตนเอง อินเตอร์เน็ต เว็บไซต์ โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชั่นทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

/6.3 องค์กร ...

6.3 องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย ต้องทำงานอย่างเตรียมการณ์ไว้ล่วงหน้า มีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามาใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่า มีความยืดหยุ่นและความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างทันเวลา ตลอดจนเป็นองค์การที่มีขีดสมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการและปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

6.4 การกำหนดแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล

ให้ถือปฏิบัติตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร 1013.4/42 ลงวันที่ 5 พฤษภาคม 2563 เรื่อง เครื่องมือสำรวจทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐด้วยตนเอง (Digital Government Skill Self-Assessment) โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใช้เป็นแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐเพื่อปรับเปลี่ยนเป็นรัฐดิจิทัล ตามมติคณะรัฐมนตรีในการประชุมเมื่อวันที่ 26 กันยายน 2560

7. วิธีการพัฒนาและระยะเวลาดำเนินการพัฒนา

วิธีการพัฒนาข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดเพชรบูรณ์ อาจดำเนินการเอง หรือดำเนินการโดยกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นหรือผู้ที่เหมาะสมดำเนินการ หรือดำเนินการร่วมกับหน่วยงานอื่น โดยวิธีการใดวิธีการหนึ่งหรือหลายวิธีตามความจำเป็น เหมาะสม กล่าวคือ 1) การปฐมนิเทศ 2) การฝึกอบรม 3) การศึกษาหรือดูงาน 4) การประชุมเชิงปฏิบัติการหรือสัมมนา และ 5) การสอนงาน การให้คำปรึกษา หรือวิธีการอื่นที่เหมาะสม

ระยะเวลาดำเนินการพัฒนา จะกำหนดให้มีความเหมาะสมกับกลุ่มเป้าหมายที่เข้ารับการพัฒนา วิธีการพัฒนาและหลักสูตรการพัฒนาแต่ละหลักสูตร

8. งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา

งบประมาณในการพัฒนาข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดเพชรบูรณ์ ได้จัดสรรงบประมาณในข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีขององค์การบริหารส่วนจังหวัดเพชรบูรณ์ แผนงานบริหารงานทั่วไป หมวดค่าใช้สอย โดยมีรายละเอียด ดังนี้

8.1 โครงการ/หลักสูตร ที่กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นหรือหน่วยงานอื่นดำเนินการ

โครงการ/หลักสูตรการพัฒนา	ประมาณการงบประมาณ (บาท)			ที่มาของงบประมาณ
	2564	2565	2566	
1. หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติงาน	374,000	170,000	42,500	ข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี 2,000,000
2. หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบ	384,200	223,100	69,600	
3. หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะตำแหน่งงานในแต่ละตำแหน่ง	307,000	39,500	-	
4. หลักสูตรด้านการบริหาร	200,000	200,000	200,000	
5. หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม	260,000	113,000	145,000	
รวมทั้งสิ้น	**1,525,200**	**745,600**	**457,100**	

/8.2 โครงการ ...

8.2 โครงการ/กิจกรรม ที่องค์การบริหารส่วนจังหวัดดำเนินการตามแผนพัฒนาท้องถิ่น

โครงการ/หลักสูตรการพัฒนา	ประมาณการงบประมาณ (บาท)			ที่มาของงบประมาณ
	2564	2565	2566	
1. โครงการอบรม สัมมนา เพื่ออบรมและศึกษาดูงานเพื่อพัฒนาองค์ความรู้ให้แก่บุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดเพชรบูรณ์	1,749,000	1,749,000	1,749,000	ข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี 2,000,000
รวมทั้งสิ้น	**1,749,000**	**1,749,000**	**1,749,000**	

8.3 สรุปประมาณการค่าใช้จ่ายตามหลักสูตรการฝึกอบรม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 – 2566 ที่กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นหรือหน่วยงานอื่นจัดและที่องค์การบริหารส่วนจังหวัดเพชรบูรณ์ดำเนินการตามแผนพัฒนาท้องถิ่น

โครงการ/หลักสูตรการพัฒนา	ประมาณการงบประมาณ (บาท)			ที่มาของงบประมาณ
	2564	2565	2566	
1. หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติงาน	374,000	170,000	42,500	ข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี 2,000,000
2. หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบ	384,200	223,100	69,600	
3. หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะตำแหน่งงานในแต่ละตำแหน่ง	307,000	39,500	-	
4. หลักสูตร ด้านการบริหาร	200,000	200,000	200,000	
5. หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม	260,000	113,000	145,000	
6. โครงการอบรม สัมมนา เพื่ออบรมและศึกษาดูงานเพื่อพัฒนาองค์ความรู้ให้แก่บุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดเพชรบูรณ์	1,749,000	1,749,000	1,749,000	ข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี 2,000,000
รวมทั้งสิ้น	**3,274,200**	**2,494,600**	**2,206,100**	

9. การติดตามและประเมินผล

การติดตามและการประเมินผลแผนพัฒนาข้าราชการ องค์การบริหารส่วนจังหวัดเพชรบูรณ์ ได้กำหนดให้มีการตรวจสอบ ติดตามและประเมินผลการพัฒนาข้าราชการ เพื่อให้ทราบถึงความสำเร็จของการพัฒนาความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานและผลการปฏิบัติงานของผู้รับการพัฒนา ดังนี้

9.1 ใช้แบบสอบถาม แบบทดสอบ ก่อน – หลัง และแบบสอบถามติดตามการประเมินผลภายหลังการได้รับการพัฒนาไปได้ระยะหนึ่ง

9.2 การสัมภาษณ์ผู้ที่เกี่ยวข้อง เช่น ผู้บังคับบัญชา หัวหน้างาน เพื่อนร่วมงาน และผู้ใต้บังคับบัญชา ของผู้เข้ารับการพัฒนา

9.3 ให้ผู้บังคับบัญชาทำหน้าที่ติดตามผลการปฏิบัติงาน โดยพิจารณาเปรียบเทียบผลการปฏิบัติงานก่อนและหลังการพัฒนาตามข้อ 9.1

/9.4 นำข้อมูล ...

9.4 นำข้อมูลการติดตามผลการปฏิบัติงานมาประกอบการกำหนดหลักสูตรการอบรมให้เหมาะสมกับความต้องการต่อไป

9.5 ผู้บังคับบัญชานำผลการประเมินไปพิจารณาในการเลื่อนขั้นเงินเดือน เลื่อนระดับตามผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงาน

โดยผู้เข้ารับการอบรมและผู้เข้าร่วมโครงการ จะต้องปฏิบัติ ดังนี้

1. กรณี กำหนดจัดทำโครงการ/กิจกรรมที่ดำเนินการเอง ให้ผู้ที่รับผิดชอบจัดทำรายงานผลเสนอต่อนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดเพชรบูรณ์ ต้องดำเนินการจัดทำเครื่องมือ ตัวชี้วัดด้านการพัฒนาบุคลากร เช่น แบบสำรวจ แบบทดสอบ (ก่อน – หลัง) แบบติดตามประเมินผล แบบประเมินความพึงพอใจ หรือวิธีการอื่น ๆ ตามความเหมาะสม ภายใน 60 วัน นับแต่วันสิ้นสุดการจัดฝึกอบรม เพื่อประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร ตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ นำผลการประเมินที่เกี่ยวข้องมาใช้เป็นแนวทางในการวางแผนและปรับปรุงผลการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้น

2. กรณีการเข้ารับการอบรม ที่หน่วยงานอื่นเป็นผู้จัดให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรม จัดทำรายงานเสนอต่อนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดเพชรบูรณ์ ภายใน 60 วัน นับแต่วันเดินทางกลับถึงสถานที่ปฏิบัติราชการ เพื่อนำความรู้ที่ได้รับมาปรับใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้นต่อไป

10. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการ ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนจังหวัดเพชรบูรณ์

ข้าราชการ ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนจังหวัดเพชรบูรณ์ทุกคน มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมาย เพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวม เป็นกลางทางการเมือง อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยต้องยึดมั่นในค่านิยมหลัก 10 ประการ ดังนี้

10.1 การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

10.2 การยึดมั่นในหลักคุณธรรมและจริยธรรม

10.3 การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์และรับผิดชอบ

10.4 การยึดถือประโยชน์ของประเทศชาติเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน

10.5 การยึดมั่นทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรมและถูกกฎหมาย

10.6 การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัยและไม่เลือกปฏิบัติ

10.7 การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง

10.8 การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพ โปร่งใสและตรวจสอบได้

10.9 การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร

10.10 การสร้างจิตสำนึกให้ประชาชนในท้องถิ่นประพฤติตนเป็นพลเมืองที่ดี ร่วมกันพัฒนาชุมชนให้น่าอยู่คู่คุณธรรมและดูแลสภาพสิ่งแวดล้อมให้สอดคล้องรัฐธรรมนูญฉบับปัจจุบัน

(ที่มา : ประมวลจริยธรรมของข้าราชการ ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดเพชรบูรณ์ พ.ศ. 2552)

/บทสรุป ...

บทสรุป

การบริหารงานบุคคลตามแผนพัฒนาข้าราชการขององค์การบริหารส่วนจังหวัดเพชรบูรณ์ สามารถปรับเปลี่ยน แก้ไข เพิ่มเติม ให้เหมาะสมกับสภาวการณ์ปัจจุบัน กฎหมาย ประกาศคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด จังหวัดเพชรบูรณ์ ตลอดจนแนวนโยบายและยุทธศาสตร์ต่าง ๆ ประกอบกับภารกิจตามกฎหมายและการถ่ายโอน อาจเป็นเหตุให้การพัฒนาบุคลากรบางตำแหน่งที่จำเป็นได้รับการพัฒนามากกว่า และภารกิจบางประการที่ไม่มีความจำเป็นอาจต้องทำการยุบหรือปรับโครงสร้างหน่วยงานใหม่ให้ครอบคลุมภารกิจต่าง ๆ ให้สอดคล้องกับนโยบายถ่ายโอนงานสู่ท้องถิ่นให้มากที่สุด บุคลากรที่มีอยู่จึงต้องปรับตัวให้เหมาะสมกับสถานการณ์ปัจจุบันอยู่เสมอ

าศคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด
จังหวัดเพชรบูรณ์

เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดเพชรบูรณ์

****

ลงวันที่ 1 พฤศจิกายน 2545

ประกาศคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด

จังหวัดเพชรบูรณ์

เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล

ขององค์การบริหารส่วนจังหวัด

****

ด้วยรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยได้บัญญัติให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีความเป็นอิสระในการบริหารงานบุคคลตามความต้องการและความเหมาะสมของท้องถิ่น ประกอบกับพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 บัญญัติให้คณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล สำหรับข้าราชการและลูกจ้างขององค์การบริหารส่วนจังหวัด ให้เหมาะสมกับลักษณะการบริหารและอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนจังหวัด และจะต้องอยู่ภายใต้มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลสำหรับข้าราชการและลูกจ้างขององค์การบริหารส่วนจังหวัดที่คณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดกำหนด

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา 13 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 ประกอบกับมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัด ที่คณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด กำหนด คณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดเพชรบูรณ์ ในการประชุมครั้งที่ 6/2545 เมื่อวันที่ 30 สิงหาคม 2545 ได้มีมติประกาศกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลสำหรับข้าราชการและลูกจ้างขององค์การบริหารส่วนจังหวัด ไว้ดังต่อไปนี้

ข้อ 1 ประกาศนี้เรียกว่า " ประกาศคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดจังหวัดเพชรบูรณ์ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัด "

ข้อ 2 ประกาศนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันที่ 1 พฤศจิกายน 2545 เป็นต้นไป

ข้อ 277 วิธีการพัฒนาข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ให้องค์การบริหารส่วนจังหวัดดำเนินการเอง หรืออาจมอบหมายสำนักงาน ก.จ. หรือผู้ที่เหมาะสมดำเนินการ หรือดำเนินการร่วมกับสำนักงาน ก.จ. ส่วนราชการ หรือหน่วยงานอื่น โดยวิธีการพัฒนาวิธีใดวิธีหนึ่ง หรือหลายวิธีก็ได้ ตามความจำเป็น ความเหมาะสม ดังนี้

(1) การปฐมนิเทศ

(2) การฝึกอบรม

(3) การศึกษา หรือดูงาน

(4) การประชุมเชิงปฏิบัติการ หรือการสัมมนา

(5) การสอนงาน การให้คำปรึกษาหรือวิธีการอื่นที่เหมาะสม

ระยะเวลาดำเนินการพัฒนาข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ต้องกำหนดให้เหมาะสมกับกลุ่มเป้าหมายที่เข้ารับการพัฒนา วิธีการพัฒนา และหลักสูตรการพัฒนาแต่ละหลักสูตร

ข้อ 278 งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา องค์การบริหารส่วนจังหวัดต้องจัดสรรงบประมาณสำหรับการพัฒนาข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ตามแผนการพัฒนาข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดอย่างชัดเจน แน่นอน เพื่อให้การพัฒนาเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

ข้อ 279 การติดตามและประเมินผลการพัฒนา องค์การบริหารส่วนจังหวัดต้องจัดให้มีระบบการตรวจสอบ ติดตามและประเมินผลการพัฒนาข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด เพื่อให้ทราบถึงความสำเร็จของการพัฒนา ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน และผลการปฏิบัติงานของผู้เข้ารับการพัฒนา

ข้อ 280 ให้องค์การบริหารส่วนจังหวัดจัดทำแผนการพัฒนาข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดตามข้อ 271 แล้วเสนอให้ ก.จ.จ. พิจารณาให้ความเห็นชอบ

ในการพิจารณาของ ก.จ.จ. ตามวรรคหนึ่ง ให้ ก.จ.จ. พิจารณาถึงความจำเป็นในการพัฒนา กลุ่มเป้าหมายที่เข้ารับการพัฒนา หลักสูตรการพัฒนา วิธีการพัฒนาและระยะเวลาการพัฒนา งบประมาณที่องค์การบริหารส่วนจังหวัดจัดสรรสำหรับการพัฒนา เมื่อ ก.จ.จ. พิจารณามีมติเห็นชอบแล้ว ให้องค์การบริหารส่วนจังหวัดประกาศใช้บังคับเป็นแผนการพัฒนาข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดต่อไป

เมื่อครบกำหนดรอบระยะเวลาการใช้แผนการพัฒนาข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด 3 ปี แล้ว ให้องค์การบริหารส่วนจังหวัดดำเนินการจัดทำแผนการพัฒนาข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดตาม ข้อ 271 เป็นระยะเวลา 3 ปี ในรอบถัดไป ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามระยะเวลาของแผนอัตรากำลังข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดด้วย

บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ กองการเจ้าหน้าที่ องค์การบริหารส่วนจังหวัดเพชรบูรณ์ โทร. ๐-๕๖๗๒-๓๐๒๐ ต่อ ๑๑๔

ที่ พช ๕๑๐๒๙.๒/๔๔๘ **วันที่** ๙ พฤศจิกายน ๒๕๖๔

เรื่อง การเผยแพร่สรุปผลการดำเนินการตามแผนพัฒนาข้าราชการ ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖) ลงเว็บไซต์ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดเพชรบูรณ์

เรียน ผู้อำนวยการกองยุทธศาสตร์และงบประมาณ

กองการเจ้าหน้าที่ องค์การบริหารส่วนจังหวัดเพชรบูรณ์ ขอส่งรายงานสรุปผลการดำเนินการตามแผนพัฒนาข้าราชการ ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดเพชรบูรณ์ ประจำปี ๒๕๖๔ ลงเว็บไซต์ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดเพชรบูรณ์ ที่ www.phetchabunpao.go.th หัวข้อศูนย์ข้อมูล อบจ.เพชรบูรณ์ หัวข้อย่อยผลการดำเนินโครงการ รายละเอียดตามเอกสารที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อทราบและดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้องต่อไป

(นายณรงค์ศักดิ์ หอมมาลัย)
รองนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัด ปฏิบัติราชการแทน
นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดเพชรบูรณ์

รองนายกฯ.....
ปลัดองค์การฯ.....
รองปลัดองค์การฯ.....
หน.อก.กอง.....
หัวหน้าฝ่าย.....
พิมพ์/ทาน.....

รายงานสรุปผลการดำเนินการตามแผนพัฒนาข้าราชการ ๓ ปี
(พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖)
ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดเพชรบูรณ์
ประจำปี ๒๕๖๔

ฝ่ายส่งเสริมและพัฒนาบุคลากร
กองการเจ้าหน้าที่
องค์การบริหารส่วนจังหวัดเพชรบูรณ์

รายงานสรุปผลการดำเนินการตามแผนพัฒนาข้าราชการ ๓ ปี
(พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖)
ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดเพชรบูรณ์
ประจำปี ๒๕๖๔

ฝ่ายส่งเสริมและพัฒนาบุคลากร
กองการเจ้าหน้าที่
องค์การบริหารส่วนจังหวัดเพชรบูรณ์

คำนำ

รายงานสรุปผลการดำเนินการตามแผนพัฒนาข้าราชการ ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖) ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดเพชรบูรณ์ ประจำปี ๒๕๖๔ จัดทำขึ้นเพื่อสรุปรายงานผลการดำเนินการตามแผนพัฒนาข้าราชการ ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖) ประจำปี ๒๕๖๔ โดยได้ดำเนินการตามกรอบของแผนแม่บทการพัฒนาข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ยุทธศาสตร์การพัฒนาองค์การบริหารส่วนจังหวัดและกฎหมายระเบียบที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้เพื่อกำหนดแผนการพัฒนาข้าราชการ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนจังหวัดเพชรบูรณ์ ให้มีความรู้ ทักษะทัศนคติที่ดีมีคุณธรรมและจริยธรรมอันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพโดยได้กำหนดหลักสูตรการพัฒนาให้ครอบคลุมทั้งด้านความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ด้านการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบ ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหารงานและด้านคุณธรรม จริยธรรม เพื่อพัฒนาศักยภาพของข้าราชการและพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนจังหวัดเพชรบูรณ์ ให้สอดคล้องกับภารกิจบทบาทขององค์การบริหารส่วนจังหวัดเพชรบูรณ์

ฝ่ายส่งเสริมและพัฒนาบุคลากร
กองการเจ้าหน้าที่
องค์การบริหารส่วนจังหวัดเพชรบูรณ์

สารบัญ

หน้า

สรุปผลการดำเนินการตามแผนพัฒนาข้าราชการ ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖) ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดเพชรบูรณ์ ประจำปี ๒๕๖๔ ๑

๑ โครงการ/หลักสูตร ที่องค์การบริหารส่วนจังหวัดเพชรบูรณ์ดำเนินการเอง ๑

๑.๑ โครงการอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับคุณธรรมและจริยธรรม ประจำปี ๒๕๖๔ ๑

๑.๒ โครงการอบรมให้ความรู้บุคลากรผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ ประจำปี ๒๕๖๔ ๙

๑.๓ โครงการอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับการเกษียณอายุราชการและสิทธิประโยชน์ ๑๖

๒. โครงการ/หลักสูตร ที่ส่งบุคลากรในสังกัดเข้ารับการฝึกอบรม/การอบรม ๒๓

๓. การประชาสัมพันธ์โครงการ/หลักสูตร การฝึกอบรม/การอบรมลงเว็บไซต์ ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดเพชรบูรณ์ เพื่อประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรในสังกัดทราบ ๒๕

สรุปผลการดำเนินการตามแผนพัฒนาข้าราชการ ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖)
ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดเพชรบูรณ์ ประจำปี ๒๕๖๔

โครงการ/หลักสูตร ที่องค์การบริหารส่วนจังหวัดเพชรบูรณ์ดำเนินการเอง (โครงการที่ ๑)

๑. ชื่อโครงการ โครงการอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับคุณธรรมและจริยธรรม ประจำปี ๒๕๖๔

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับคุณธรรม จริยธรรม และประมวลจริยธรรมของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดเพชรบูรณ์

๒.๒ เพื่อเป็นการสร้างขวัญกำลังใจให้แก่บุคลากรที่ได้รับการคัดเลือกให้เป็นบุคคลต้นแบบด้านคุณธรรม จริยธรรมขององค์การบริหารส่วนจังหวัดเพชรบูรณ์

๓. กลุ่มเป้าหมาย

ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้างตามภารกิจ ประเภทผู้มีคุณวุฒิ จำนวน ๒๐๕ คน

๔. ระยะเวลาดำเนินการ

วันที่ ๑๘ มีนาคม ๒๕๖๔

๕. สถานที่ดำเนินการ

ณ หอประชุมองค์การบริหารส่วนจังหวัดเพชรบูรณ์

๖. วิทยากร

วันที่ ๑๘ มีนาคม ๒๕๖๔ หัวข้อประวัติความเป็นมาขององค์การบริหารส่วนจังหวัดประมวลจริยธรรมของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดเพชรบูรณ์ พ.ศ. ๒๕๕๒ วิทยากรบรรยายโดย นายพงศ์พล แสนนอก ตำแหน่งรองปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด และหัวข้อระเบียบเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัด วิทยาการบรรยายโดย จ่าเอกเกษม สีชมภู ตำแหน่งผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่

๗. งบประมาณ

ค่าใช้จ่ายในการดำเนินงานโครงการจากข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ หน้า ๔๗ หมวดค่าใช้สอย ประเภท รายจ่ายเกี่ยวเนื่องกับการปฏิบัติราชการที่ไม่เข้าลักษณะรายจ่ายหมวดอื่นๆ เพื่อจ่ายเป็นค่าใช้จ่ายตามโครงการอบรม สัมมนาหรืออบรมและศึกษาดูงานของคณะผู้บริหาร ข้าราชการ ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนจังหวัดเพชรบูรณ์ ตั้งไว้ ๒,๐๐๐,๐๐๐ บาท ขออนุมัติเบิกจ่ายตามโครงการ จำนวน ๗๕,๑๑๐ บาท (เจ็ดหมื่นห้าพันหนึ่งร้อยสิบเอ็ดบาทถ้วน) ค่าใช้จ่ายจริง ๕๙,๓๖๐.- บาท (ห้าหมื่นเก้าพันสามร้อยหกสิบบาทถ้วน)

๘. ผลผลิต

๑. เชิงปริมาณ กลุ่มเป้าหมาย	จำนวน ๒๐๕ คน
มีผู้เข้ารับการอบรม วันที่ ๑๘ มีนาคม ๒๕๖๔	จำนวน ๑๘๒ คน
	คิดเป็นร้อยละ ๘๘.๗๘
๒. เชิงคุณภาพ ทดสอบความรู้ คะแนนเต็ม ๑๐ คะแนน	
- ประเภททั่วไปและวิชาการ ระดับปฏิบัติการ	คะแนนเฉลี่ยอยู่ที่ ๗.๕๐
- ประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ และอำนวยการ	คะแนนเฉลี่ยอยู่ที่ ๕.๖๐
- ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา	คะแนนเฉลี่ยอยู่ที่ ๖.๖๖
- พนักงานจ้างตามภารกิจ ประเภทผู้มีคุณวุฒิ	คะแนนเฉลี่ยอยู่ที่ ๗.๐๗

/๙.ผลลัพธ์ ...

๙. ผลลัพธ์

ผู้เข้ารับการอบรมมีความรู้เกี่ยวกับประมวลจริยธรรมของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดเพชรบูรณ์ เพื่อนำไปเป็นแนวทางในการปฏิบัติราชการ ผู้เข้ารับการอบรมและผู้ที่ได้รับการคัดเลือกให้เป็นบุคคลต้นแบบด้านคุณธรรม จริยธรรมขององค์การบริหารส่วนจังหวัดเพชรบูรณ์ มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน

๑๐. การประเมินผลโครงการ

การประเมินผลโครงการนี้ เป็นการประเมินความคิดเห็นของผู้เข้าอบรม โดยใช้แบบสอบถามในการประเมินผลเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบ การบรรลุวัตถุประสงค์ของโครงการฯ ภาพรวมขอโครงการการจัดการและการประเมินวิทยากร

ในการวิเคราะห์ข้อมูลผลการประเมิน ค่าสถิติใช้ได้แก่ ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งประกอบด้วย

ส่วนที่ ๑ ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสำรวจ วิเคราะห์ผลด้วยการหาค่าร้อยละเสนอผลด้วยตาราง และแปลผลด้วยการบรรยาย

ส่วนที่ ๒ ข้อมูลความคิดเห็นต่อการอบรมวิเคราะห์ผลด้วยวิธีการหาค่าเฉลี่ย เสนอผลด้วยตารางและแปลผลด้วยการบรรยาย

การแปลความหมายค่าเฉลี่ยได้แบ่งระดับความคิดเห็นเป็น ๕ ระดับ ตามช่วงคะแนนดังต่อไปนี้

๑.๐๐ – ๑.๕๐ หมายถึง มีความพึงพอใจ อยู่ในระดับ น้อยที่สุด

๑.๕๑ – ๒.๕๐ หมายถึง มีความพึงพอใจ อยู่ในระดับ น้อย

๒.๕๑ – ๓.๕๐ หมายถึง มีความพึงพอใจ อยู่ในระดับ ปานกลาง

๓.๕๑ – ๔.๕๐ หมายถึง มีความพึงพอใจ อยู่ในระดับ มาก

๔.๕๑ – ๕.๐๐ หมายถึง มีความพึงพอใจ อยู่ในระดับ มากที่สุด

ส่วนที่ ๑ ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบประเมินฯ

ตอบแบบประเมิน จำนวนทั้งสิ้น ๑๑๗ คน คิดเป็น ร้อยละ ๖๔.๒๘ ของผู้เข้ารับการอบรมทั้งหมด (๑๘๒ คน) ซึ่งส่วนใหญ่ ร้อยละ ๕๘.๙๗ เป็นเพศหญิง โดยส่วนใหญ่ร้อยละ ๔๑.๐๒ มีอายุระหว่าง ๓๑ - ๔๐ ปี ร้อยละ ๖๖.๖๖ จบการศึกษาสูงสุดในระดับปริญญาตรี ร้อยละ ๕๘.๑๑ ดำรงตำแหน่งข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด รายละเอียดดังตารางที่ ๑

ตารางที่ ๑ แสดงจำนวน และร้อยละของ ข้อมูลทั่วไปของผู้เข้ารับการอบรม

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน (N = ๑๑๗)	ร้อยละ	ค่าเฉลี่ย	ค่าสูงสุด	ค่าต่ำสุด
เพศ					
ชาย	๔๗	๔๐.๑๗			
หญิง	๖๙	๕๘.๙๗			
ไม่ตอบ	-	-			
อายุ					
ต่ำกว่า ๑๘ – ๓๐ ปี	๑๔	๑๑.๙๖			
ระหว่าง ๓๑ – ๔๐ ปี	๔๘	๔๑.๐๒			
ระหว่าง ๔๑ – ๕๐ ปี	๓๐	๒๕.๖๔			
ระหว่าง ๕๑ – ๖๐ ปี	๒๕	๒๑.๓๖			
ไม่ตอบ	-	-			

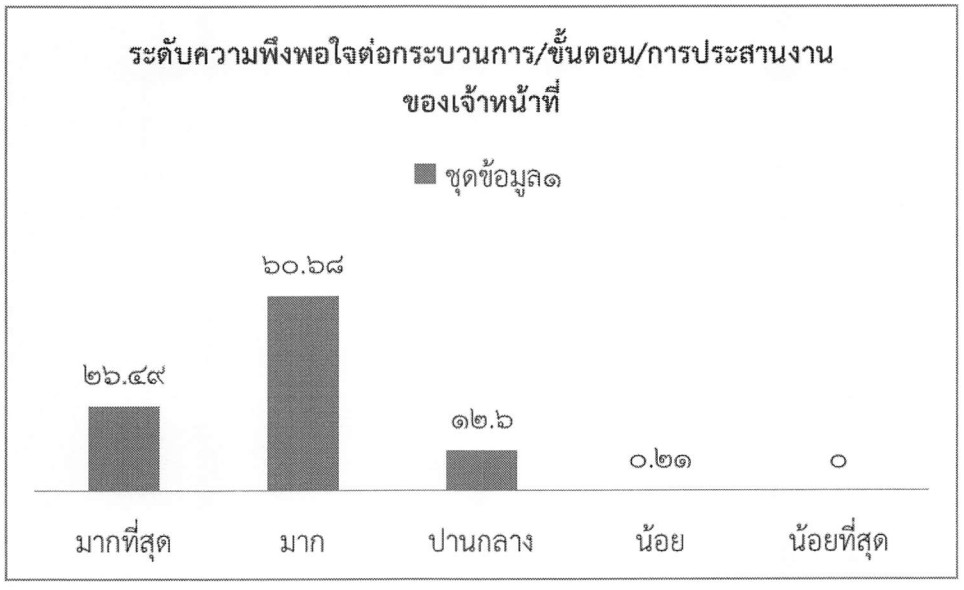
/ระดับ...

ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	-	-
อนุปริญญาตรี	๔	๓.๔๑
ปริญญาตรี	๗๘	๖๖.๖๖
ปริญญาโท	๓๕	๒๙.๙๑
สูงกว่าปริญญาโท	-	-
ตำแหน่ง		
ข้าราชการ อบจ.	๖๘	๕๘.๑๑
ข้าราชการครู ฯ	๒๒	๑๘.๘๐
พนักงานจ้างตามภารกิจ ฯ	๒๗	๒๓.๐๗

ส่วนที่ ๒ ผลการสำรวจระดับความพึงพอใจของผู้เข้ารับการอบรม

๑. ระดับความพึงพอใจของผู้เข้ารับการอบรมต่อด้านกระบวนการ/ขั้นตอน/การประสานงานของเจ้าหน้าที่ พบว่าผู้เข้ารับการอบรมส่วนใหญ่ ร้อยละ ๖๐.๖๘ มีความพึงพอใจมากต่อด้านกระบวนการ/ขั้นตอน/การประสานงานของเจ้าหน้าที่ ดังแสดงในแผนภูมิที่ ๑

แผนภูมิที่ ๑ แสดงร้อยละและระดับความพึงพอใจของผู้เข้ารับการอบรมต่อด้านกระบวนการ/ขั้นตอน/การประสานงานของเจ้าหน้าที่ ในการจัดอบรมครั้งนี้



๒. ระดับความพึงพอใจของผู้เข้ารับการอบรมต่อด้านกระบวนการ/ขั้นตอน/การประสานงานของเจ้าหน้าที่ ในการจัดการอบรมครั้งนี้ โดยแยกเป็นรายข้อคำถาม พบว่า ผู้เข้าอบรมมีความพึงพอใจในอันดับสูงสุดในข้อที่ ๖ คือ ความสะดวกในการลงทะเบียน ($\bar{X}$ = ๔.๔๑) รองลงมา ได้แก่ ข้อที่ ๗ คือ การต้นรับ และการอำนวยความสะดวกของเจ้าหน้าที่ ($\bar{X}$ = ๔.๓๔) และ ข้อ ๘ การปฏิบัติหน้าที่พิธีกรการฝึกอบรม ($\bar{X}$ = ๔.๒๔) ตามลำดับ ดังแสดงในตารางที่ ๑

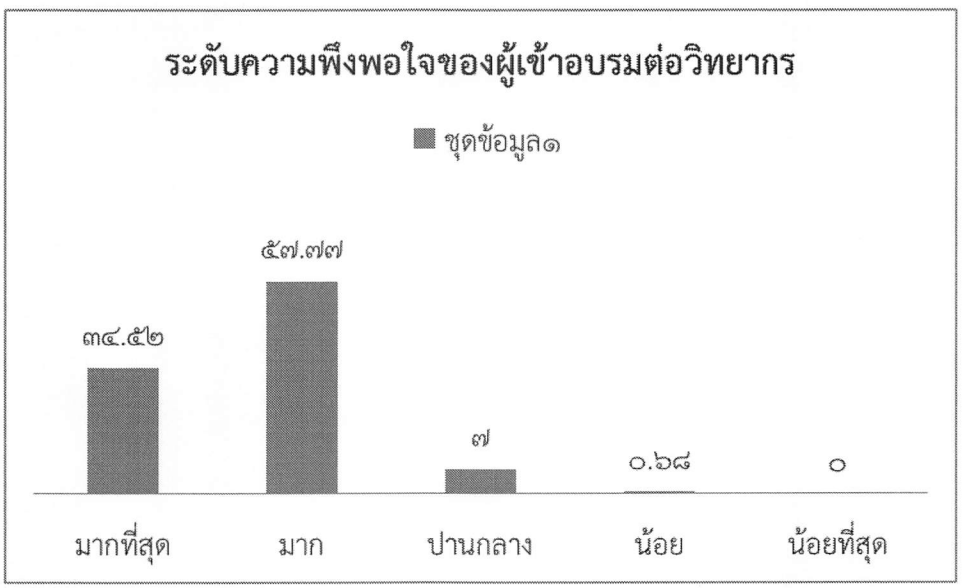
/ตารางที่ ๑ ...

ตารางที่ ๑ แสดงระดับความพึงพอใจต่อด้านกระบวนการ/ขั้นตอน/การประสานงานของเจ้าหน้าที่

หัวข้อ		ระดับความพึงพอใจ					$\bar{X}$	SD
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด		
๑	การได้รับข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการอบรมครั้งนี้	๒๑.๓๖	๖๔.๙๕	๑๒.๘๒	๐.๘๕	-	๔.๐๖	๐.๖๑
๒	การอธิบายวัตถุประสงค์และกระบวนการอบรม	๑๘.๘๐	๗๐.๙๔	๑๐.๒๕	-	-	๔.๐๘	๐.๕๓
๓	การจัดลำดับกำหนดการและการดำเนินงานตามกำหนด	๑๖.๒๓	๖๙.๒๓	๑๔.๕๒	-	-	๔.๐๑	๐.๕๕
๔	ความเหมาะสมของระยะเวลาการอบรม	๑๗.๙๔	๖๓.๒๔	๑๗.๙๔	๐.๘๕	-	๓.๙๘	๐.๖๒-
๕	การตอบข้อซักถามและช่วยแก้ปัญหาของเจ้าหน้าที่	๑๕.๓๘	๖๐.๖๘	๒๓.๙๓	-	-	๓.๙๑	๐.๖๒
๖	ความสะดวกในการลงทะเบียน	๔๗.๐๐	๔๗.๘๖	๕.๑๒	-	-	๔.๔๑	๐.๕๙
๗	การต้อนรับและการอำนวยความสะดวกของเจ้าหน้าที่	๔๒.๗๓	๔๘.๗๑	๘.๕๔	-	-	๔.๓๔	๐.๖๙
๘	การปฏิบัติหน้าที่พิธีกรการอบรม	๓๒.๔๗	๕๙.๘๒	๗.๖๙	-	-	๔.๒๔	๐.๕๘
	เฉลี่ยรวม	**๒๖.๔๙**	**๖๐.๖๘**	**๑๒.๖๐**	**๐.๒๑**	**-**	**๔.๑๓**	**๐.๕๙**

๓. ระดับความพึงพอใจของผู้เข้ารับการอบรมต่อวิทยากร โดยรวมส่วนใหญ่ผู้เข้ารับการอบรม ร้อยละ ๕๗.๗๗ มีความพึงพอใจมาก รองลงมาร้อยละ ๓๔.๕๒ มีความพึงพอใจมากที่สุดต่อพิธีกร ดังแสดงใน แผนภูมิที่ ๒

แผนภูมิที่ ๒ แสดงร้อยละและระดับความพึงพอใจของผู้เข้ารับการอบบรมต่อวิทยากร



๔. ระดับความพึงพอใจของผู้เข้ารับการอบรมต่อวิทยากร โดยแยกตามข้อคำถาม เป็นรายข้อพบว่าผู้เข้าอบรมส่วนใหญ่มีความพึงพอใจสูงสุดต่อความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ของวิทยากร ($\bar{X}$=๔.๓๗) รองลงมามีความพึงพอใจต่อการแต่งกายและบุคลิกภาพของวิทยากร ($\bar{X}$=๔.๓๖) และรองลงมามีความพึงพอใจต่อความสอดคล้องของเนื้อหาที่บรรยายเกี่ยวกับหัวข้อกำหนด ($\bar{X}$=๔.๒๓) ตามลำดับ ดังแสดงในตารางที่ ๒

/ตารางที่ ๒ ...

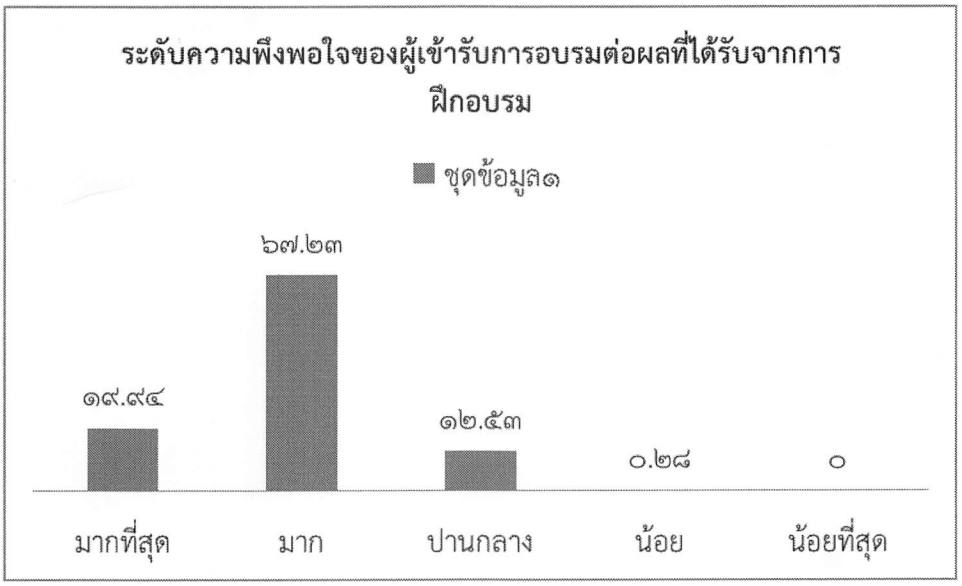
ตารางที่ ๒ แสดงระดับความพึงพอใจต่อวิทยากร

หัวข้อ		ระดับความพึงพอใจ					$\bar{X}$	SD
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด		
๑	การแต่งกายและบุคลิกภาพของวิทยากร	๔๓.๕๘	๔๙.๕๗	๖.๘๓	-	-	๔.๓๖	๐.๖๑
๒	ความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ของวิทยากร	๔๑.๐๒	๕๕.๕๕	๓.๔๑	-	-	๔.๓๗	๐.๕๕
๓	รูปแบบและวิธีการถ่ายทอดความรู้ของวิทยากร	๒๙.๙๑	๕๙.๘๒	๑๐.๒๕	-	-	๔.๑๙	๐.๖๐
๔	ความสอดคล้องของเนื้อหาที่บรรยายเกี่ยวกับหัวข้อกำหนด	๓๐.๗๖	๖๓.๒๔	๔.๒๗	๑.๗๐	-	๔.๒๓	๐.๖๕
๕	การอธิบายตอบข้อซักถามและช่วยแก้ปัญหาของวิทยากร	๒๗.๓๕	๖๐.๖๘	๑๐.๒๕	๑.๗๐	-	๔.๑๓	๐.๖๕
เฉลี่ยรวม		**๓๔.๕๒**	**๕๗.๗๗**	**๗.๐๐**	**๐.๖๘**	**-**	**๔.๒๖**	**๐.๖๐**

๕. ความพึงพอใจของผู้เข้ารับการอบรมต่อผลที่ได้รับจากการฝึกอบรม

ผู้เข้ารับการอบรมส่วนใหญ่ ร้อยละ ๖๗.๒๓ มีความพึงพอใจมากต่อผลที่ได้รับจากการฝึกอบรมในครั้งนี้ รองลงมา ร้อยละ ๑๙.๙๔ มีความพึงพอใจมากที่สุดต่อผลที่ได้รับจากการฝึกอบรมในครั้งนี้ ดังแสดงในแผนภูมิที่ ๓

แผนภูมิที่ ๓ แสดงร้อยละและระดับความพึงพอใจของผู้เข้ารับการอบรมต่อผลที่ได้รับจากการฝึกอบรม



๖. ระดับความพึงพอใจของผู้เข้ารับการอบรมต่อผลที่ได้รับจากการฝึกอบรม โดยแยกตามข้อคำถามเป็นรายข้อพบว่า ระดับความพึงพอใจของผู้เข้ารับการอบรมมีความพึงพอใจมากต่อความรู้ความเข้าใจที่ได้รับ ($\bar{X}$=๔.๑๑) รองลงมามีความพึงพอใจมากที่สุดต่อความรู้ที่ได้รับนำไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้ ($\bar{X}$=๔.๐๕) ตามลำดับ ดังแสดงในตารางที่ ๓

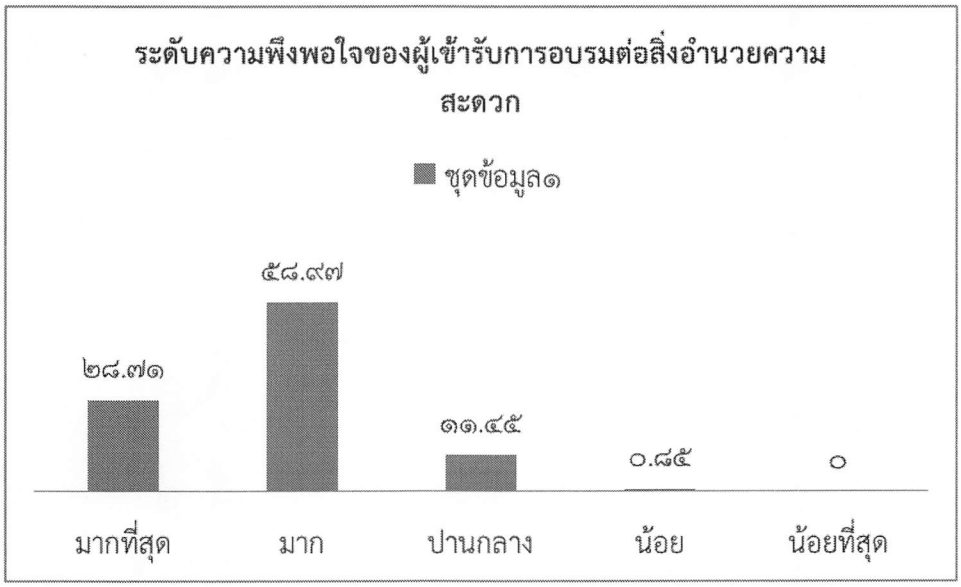
/ตารางที่ ๓ ...

ตารางที่ ๓ ระดับความพึงพอใจต่อผลที่ได้รับจากการฝึกอบรม

หัวข้อ		ระดับความพึงพอใจ					$\bar{X}$	SD
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด		
๑	ความรู้ความเข้าใจที่ได้รับ	๒๒.๒๒	๖๗.๕๒	๑๐.๒๕	-	-	๔.๑๑	๐.๕๕
๒	ความรู้ที่ได้รับตรงตำแหน่งและสายงาน	๑๗.๙๔	๖๗.๕๒	๑๔.๕๒	-	-	๔.๐๓	๐.๕๗
๓	ความรู้ที่ได้รับนำไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน	๑๙.๖๕	๖๖.๖๖	๑๒.๘๒	๐.๘๕	-	๔.๐๕	๐.๕๙
เฉลี่ย		**๑๙.๙๔**	**๖๗.๒๓**	**๑๒.๕๓**	**๐.๒๘**	**๐**	**๔.๐๖**	**๐.๕๗**

๗. ความพึงพอใจต่อด้านสิ่งอำนวยความสะดวก พบว่าผู้เข้ารับการอบรมส่วนใหญ่ ร้อยละ ๕๘.๙๗ มีความพึงพอใจมากต่อสิ่งอำนวยความสะดวก รองลงมาร้อยละ ๒๘.๗๑ มีความพึงพอใจมากที่สุดต่อสิ่งอำนวยความสะดวก ดังแสดงในแผนภูมิที่ ๔

แผนภูมิที่ ๔ แสดงร้อยละและความพึงพอใจต่อด้านสิ่งอำนวยความสะดวก



๘. ระดับความพึงพอใจของผู้เข้ารับการอบรมต่อสิ่งอำนวยความสะดวก โดยแยกตามข้อคำถามเป็นรายข้อ พบว่า ระดับความพึงพอใจของผู้เข้ารับการอบรมมีความพึงพอใจมากต่อการบริการของเจ้าหน้าที่เกี่ยวกับการฝึกอบรม และความเหมาะสมของสถานที่ฝึกอบรม ($\bar{X}$=๔.๒๓) รองลงมามีความพึงพอใจต่ออาหารว่างและเครื่องดื่ม อาหารกลางวัน ($\bar{X}$=๔.๑๗) ตามลำดับ ดังแสดงในตารางที่ ๔

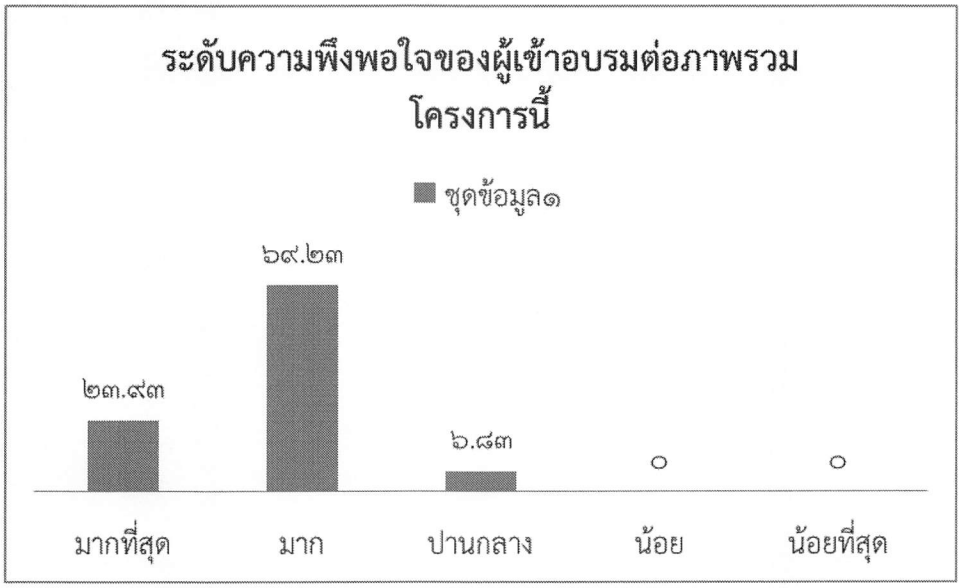
ตารางที่ ๔ แสดงระดับความพึงพอใจต่อสิ่งอำนวยความสะดวก

หัวข้อ		ระดับความพึงพอใจ					$\bar{X}$	SD
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด		
๑	ความเหมาะสมของสถานที่ฝึกอบรม	๓๐.๗๖	๖๒.๓๙	๕.๙๘	๐.๘๕	๐	๔.๒๓	๐.๕๙
๒	ความพร้อมของสื่อ โสตทัศนูปกรณ์	๒๒.๒๒	๕๙.๘๒	๑๖.๒๓	๑.๗๐	๐	๔.๐๒	๐.๖๗
๓	การบริการของเจ้าหน้าที่	๓๑.๖๒	๕๙.๘๒	๘.๕๔	๐	๐	๔.๒๓	๐.๕๙
๔	อาหารว่างและเครื่องดื่ม อาหารกลางวัน	๓๐.๗๖	๕๖.๔๑	๑๑.๙๖	๐.๘๕	๐	๔.๑๗	๐.๖๖
๕	ความเหมาะสมของเอกสารประกอบฯ	๒๘.๒๐	๕๖.๔๑	๑๔.๕๒	๐.๘๕	๐	๔.๑๑	๐.๖๗
เฉลี่ย		**๒๘.๗๑**	**๕๘.๙๗**	**๑๑.๔๕**	**๐.๘๕**	**๐**	**๔.๑๕**	**๐.๖๓**

/๙. ความพึงพอใจ ...

๙. สรุปความพึงพอใจในภาพรวมของผู้เข้ารับการอบรมส่วนใหญ่พบว่า ร้อยละ ๖๙.๒๓ มีความพึงพอใจมากต่อภาพรวมของโครงการอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับคุณธรรมและจริยธรรม ประจำปี ๒๕๖๔ รองลงมาร้อยละ ๒๓.๙๓ มีความพึงพอใจมากที่สุดต่อภาพรวมโครงการอบรมในครั้งนี้ ดังแสดงในแผนภูมิที่ ๕

แผนภูมิที่ ๕ แสดงร้อยละและความพึงพอใจต่อภาพรวมของโครงการอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับคุณธรรมและจริยธรรม ประจำปี ๒๕๖๔



๑๐. ผู้เข้าอบรมมีความพึงพอใจสูงสุดต่อวิทยากรในวันที่สองต่อการเตรียมความพร้อมของวิทยากร ($\bar{X}$ = ๔.๔๑) รองลงมามีความพึงพอใจต่อการมีศิลปะในการสอนเข้าใจง่าย กระตุ้นให้อยากเรียนรู้ ($\bar{X}$ = ๔.๓๗) และพึงพอใจต่อสื่อที่ใช้ในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้หัวข้อต่าง ๆ มีความเหมาะสม ($\bar{X}$ = ๔.๓๐) ดังแสดงในตารางที่ ๕

ตารางที่ ๕ แสดงระดับความพึงพอใจต่อภาพรวมของโครงการอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับคุณธรรมและจริยธรรม ประจำปี ๒๕๖๔

หัวข้อ		ระดับความพึงพอใจ					$\bar{X}$	SD
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด		
๑	สรุปความพึงพอใจต่อภาพรวมของโครงการฯ	๒๓.๙๓	๖๙.๒๓	๖.๘๓	๐	๐	๔.๑๗	๐.๕๒
เฉลี่ย		**๒๓.๙๓**	**๖๙.๒๓**	**๖.๘๓**	**๐**	**๐**	**๔.๑๗**	**๐.๕๒**

<u>ส่วนที่ ๓.</u> การประเมินผลความรู้ ดังนี้

การประเมินความรู้ของผู้เข้าอบรม: ทดสอบตามประเภทของผู้เข้าอบรม ดังนี้

ตารางที่ ๑ ข้าราชการประเภททั่วไป และประเภทวิชาการ ระดับปฏิบัติการ คะแนนเต็ม ๑๐ คะแนน มีผู้ส่งแบบทดสอบความรู้ทั้งหมด ๔๘ คน จากกลุ่มเป้าหมายทั้งหมด ๖๐ คน

คะแนน (ที่ได้)	๑	๒	๓	๔	๕	๖	๗	๘	๙	๑๐
จำนวน (คน)	-	-	-	๒	๓	๕	๑๓	๑๔	๖	๕
คะแนนเฉลี่ย	๗.๕๐ คะแนน									
ร้อยละ	คิดเป็นร้อยละ ๘๐ ของผู้เข้าอบรม									

/ตาราง ...

ตารางที่ ๒ ข้าราชการประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ และประเภทอำนวยการ ระดับต้น คะแนนเต็ม ๑๐ คะแนน มีผู้ส่งแบบทดสอบความรู้ทั้งหมด ๔๕ คน จากกลุ่มเป้าหมายทั้งหมด ๕๐ คน

คะแนน (ที่ได้)	๑	๒	๓	๔	๕	๖	๗	๘	๙	๑๐
จำนวน (คน)	-	-	-	๒	๕	๑๓	๑๑	๘	๖	-
คะแนนเฉลี่ย	๕.๖๐ คะแนน									
ร้อยละ	คิดเป็นร้อยละ ๙๐ ของกลุ่มเป้าหมาย									

ตารางที่ ๓ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา คะแนนเต็ม ๑๐ คะแนน มีผู้ส่งแบบทดสอบความรู้ ทั้งหมด ๓๓ คน จากกลุ่มเป้าหมายทั้งหมด ๔๐ คน

คะแนน (ที่ได้)	๑	๒	๓	๔	๕	๖	๗	๘	๙	๑๐
จำนวน (คน)	-	-	-	-	๓	๑๒	๑๑	๗	-	-
คะแนนเฉลี่ย	๖.๖๐ คะแนน									
ร้อยละ	คิดเป็นร้อยละ ๘๒.๕๐ ของกลุ่มเป้าหมาย									

ตารางที่ ๔ พนักงานจ้างตามภารกิจ ประเภทผู้มีคุณวุฒิ คะแนนเต็ม ๑๐ คะแนน มีผู้ส่งแบบทดสอบความรู้ทั้งหมด ๓๘ คน จากกลุ่มเป้าหมายทั้งหมด ๓๘ คน

คะแนน (ที่ได้)	๑	๒	๓	๔	๕	๖	๗	๘	๙	๑๐
จำนวน (คน)	-	-	๑	-	๒	๘	๑๖	๔	๖	๑
คะแนนเฉลี่ย	๗.๐๗ คะแนน									
ร้อยละ	คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐ ของกลุ่มเป้าหมาย									

ปัญหาและอุปสรรค

จากการคัดเลือกบุคคลต้นแบบด้านคุณธรรมและจริยธรรม ประจำปี ๒๕๖๓ คณะผู้จัดทำพบว่ายังมีผู้ที่สนใจสมัครและส่งผลงานเข้าร่วมการคัดเลือกมีจำนวนน้อย และไม่ได้เกิดจากความสมัครใจสมัครเข้าร่วมการคัดเลือกด้วยตนเอง คือต้องใช้วิธีให้แต่ละกองราชการคัดเลือกกันเองอย่างน้อยกองราชการและ ๑ คน เพื่อมีส่วนร่วมในการคัดเลือกในครั้งนี้

จากการจัดโครงการอบรมในครั้งนี้ คณะผู้จัดโครงการพบว่า การที่ให้แต่ละกองราชการส่งรายชื่อบุคลากรภายในสังกัดเข้าร่วมการอบรม เพื่อยืนยันจำนวนของบุคลากรที่จะเข้าร่วมโครงการอบรมในครั้งนี้ ยังมีความคลาดเคลื่อน แต่ละกองราชการยังยืนยันรายชื่อบุคลากรที่เดินทางไปราชการ ลาพักผ่อน เข้ารับการอบรมในครั้งนี้ด้วย

ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะ

๗.๑ ขอให้มีการจัดอบรมในลักษณะเช่นนี้เป็นประจำทุกปี โดยให้จัดอบรมนอกสถานที่

๗.๒ ขอให้จัดอบรมในเรื่องดังกล่าวนอกสถานที่ ควรเน้นเนื้อหาเศรษฐกิจพอเพียง เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในงานราชการ

๗.๓ ขอเพิ่มเติมให้มีการเทศนา นิมนต์พระมาเทศนาให้ฟัง

๗.๔ ควรปรับปรุงความคมชัดของจอภาพขณะบรรยายให้มากกว่านี้

/โครงการ ...

โครงการ/หลักสูตร ที่องค์การบริหารส่วนจังหวัดเพชรบูรณ์ดำเนินการเอง (โครงการที่ ๒)

๑. ชื่อโครงการ โครงการอบรมให้ความรู้บุคลากรผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ ประจำปี ๒๕๖๔

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน

๒.๒ เพื่อส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรได้นำความรู้ที่ได้จากการอบรมมาปรับใช้ต่อยอดในการปฏิบัติงาน

๒.๓ เพื่อทำให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพนำไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมาย

๓. กลุ่มเป้าหมาย

ข้าราชการ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดเพชรบูรณ์ทุกคน

๔. ระยะเวลาดำเนินการ

ระหว่างเดือนกรกฎาคม – สิงหาคม ๒๕๖๔

๕. สถานที่ดำเนินการ

ณ องค์การบริหารส่วนจังหวัดเพชรบูรณ์

๖. หัวข้อการอบรม

๖.๑ การประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติราชการ ของ อปท. (LPA)

๖.๒ การพิจารณารายงานการดำเนินการทางวินัย

๖.๓ ระบบราชการและ อปท. ๔.๐ เบื้องต้น

๖.๔ การจัดการขยะมูลฝอยชุมชนของ อปท. เบื้องต้น

๖.๕ การเบิกจ่ายของ อปท. เบื้องต้น

๖.๖ การตรวจสอบภายในของ อปท. เบื้องต้น

๖.๗ แผนการศึกษาท้องถิ่นและการนำสู่การปฏิบัติ

๖.๘ การจัดทำข้อบัญญัติ เทศบัญญัติ หรือข้อบังคับของ อปท.

๖.๙ การเชื่อมโยงระบบสารสนเทศ เพื่อการวางแผนและประเมินผลการใช้จ่ายงบประมาณของ อปท. (e-plan) กับระบบติดตามและประเมินผลแห่งชาติ (emenscr)

๖.๑๐ ระบบบำเหน็จบำนาญของท้องถิ่นเบื้องต้น

๖.๑๑ การเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มข้าราชการหรือพนักงานครูก่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งครู พ.ศ. ๒๕๖๒

๗. งบประมาณ

ไม่มีค่าใช้จ่ายในการดำเนินโครงการ

๘. ผลผลิต

๘.๑ เชิงปริมาณ ทุกส่วนราชการส่งรายชื่อบุคลากรภายในสังกัดอย่างน้อยส่วนราชการละ ๕ คน

- สำนักปลัดฯ	จำนวน ๑๔ คน	- สำนักเลขานุการฯ	จำนวน ๙ คน
- กองคลัง	จำนวน ๙ คน	- กองช่าง	จำนวน ๒๘ คน
- กองสาธารณสุข	จำนวน ๕ คน	- กองยุทธศาสตร์ฯ	จำนวน ๕ คน
- กองการศึกษาฯ	จำนวน ๗ คน	- กองพัสดุฯ	จำนวน ๙ คน
- กองการเจ้าหน้าที่	จำนวน ๑๓ คน	- หน่วยตรวจสอบภายใน	จำนวน ๒ คน
- โรงเรียน อบจ.พช.	จำนวน ๖ คน	**รวมทั้งสิ้น ๑๐๗ คน**	

/๘.๒ เชิงคุณภาพ ...

๘.๒ เชิงคุณภาพ บุคลากรผู้เข้ารับการอบรมผ่านเกณฑ์ ตั้งแต่ร้อยละ ๖๐ ขึ้นไป ดังนี้
- มีผู้เข้ารับการอบรมทั้งสิ้น ๑๐๗ คน มีผู้ไม่ผ่านการอบรมบางหัวข้อจำนวน ๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๙๒.๕๒

มีผู้ประสงค์เข้ารับการอบรม แยกตามหัวข้อการอบรมดังนี้ (๑ คนเลือกได้มากกว่า ๑ หัวข้อ)
- การประเมินประสิทธิภาพฯ ของ อปท. (LPA) จำนวน ๓๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๕.๕๑
- การพิจารณารายงานการดำเนินการทางวินัย จำนวน ๓๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๙.๙๐
- ระบบราชการและ อปท. ๔.๐ เบื้องต้น จำนวน ๕๖ คน คิดเป็นร้อยละ ๕๒.๓๓
- การจัดการขยะมูลฝอยชุมชนของ อปท. เบื้องต้น จำนวน ๑๙ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๗.๗๕
- การเบิกจ่ายของ อปท. เบื้องต้น จำนวน ๕๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๕๐.๔๖
- การตรวจสอบภายในของ อปท. เบื้องต้น จำนวน ๑๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๖.๘๒
- แผนการศึกษาท้องถิ่นและการนำสู่การปฏิบัติ จำนวน ๙ คน คิดเป็นร้อยละ ๘.๔๑
- การจัดทำข้อบัญญัติ เทศบัญญัติ หรือข้อบังคับของ อปท. จำนวน ๓๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๒.๗๑
- การเชื่อมโยงระบบสารสนเทศ เพื่อการวางแผนและประเมินผลการใช้จ่ายงบประมาณของ อปท. (e-plan) กับระบบติดตามและประเมินผลแห่งชาติ (emenscr) จำนวน ๑๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๙.๓๔
- ระบบบำเหน็จบำนาญของท้องถิ่นเบื้องต้น จำนวน ๓๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๘.๐๓
- การเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มข้าราชการหรือพนักงานครูก่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งครู พ.ศ. ๒๕๖๒ จำนวน ๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๔.๖๗

๙. ผลลัพธ์

ผู้เข้ารับการฝึกอบรม ผ่านการอบรมตามโครงการฯ แล้วมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน บุคลากรได้นำความรู้ที่ได้จากการอบรมมาปรับใช้ต่อยอดในการปฏิบัติงาน และทำให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ นำไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายเพิ่มมากขึ้น

๑๐. การประเมินผลโครงการ

การประเมินผลโครงการนี้ เป็นการประเมินโดยตอบแบบทดสอบก่อนและหลังการอบรม ผู้ผ่านการอบรมตามโครงการมีความรู้ความเข้าใจและสามารถนำไปใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยผ่านเกณฑ์การประเมินด้วยแบบทดสอบหลังการอบรม ตั้งแต่ร้อยละ ๖๐ ขึ้นไป

การประเมินผลความรู้เกี่ยวกับเนื้อหาที่อบรม ดังนี้

๑. การประเมินความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับเนื้อหาที่อบรม: เรื่อง การประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติราชการ ของ อปท. (LPA) ทดสอบก่อนและหลังการอบรม โดยใช้แบบทดสอบ จำนวน ๑๐ ข้อ ข้อละ ๑ คะแนน คะแนนเต็ม ๑๐ คะแนน พบว่า ก่อนการอบรมผู้เข้ารับการอบรม มีความรู้ คะแนนเฉลี่ย ๕.๑๕ คะแนน ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ๒.๓๙ คะแนนต่ำสุด ๐ คะแนน คะแนนสูงสุด ๙ คะแนน หลังการอบรมมีคะแนนเฉลี่ย ๘.๓๖ คะแนน ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ๑.๕๘ คะแนน คะแนนต่ำสุด ๓ คะแนน คะแนนสูงสุด ๑๐ คะแนน คะแนนเฉลี่ยคิดเป็น ๘๓.๖๐ % ของคะแนนเต็ม คะแนนเฉลี่ยเพิ่มขึ้น ๓๒.๑๐ %

ผลการประเมินความรู้ก่อนการอบรมและหลังการอบรมแตกต่างกัน แสดงให้เห็นว่าผู้เข้ารับอบรมหลังได้รับความรู้จากการศึกษาจากวิดีโอ บรรยายพร้อมเอกสารประกอบ มีความรู้เพิ่มขึ้น เป็นไปในทิศทางเดียวกัน รายละเอียดแสดงตามตารางที่ ๑

/ตาราง ที่ ๑ ...

ตารางที่ ๑ แสดงผลการประเมินความรู้ ก่อน/หลังการฝึกอบรม เรื่อง การประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติราชการ ของ อปท. (LPA)

ทดสอบความรู้	คะแนนเต็ม	ผู้ตอบแบบสอบถาม	คะแนนต่ำสุด	คะแนนสูงสุด	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน	T	Sig
ก่อนการอบรม	๑๐	๓๘	๐	๙	๕.๑๕	๒.๓๙	๗.๕๗๙	๐.๕๒๕
หลังการอบรม	๑๐	๓๘	๓	๑๐	๘.๓๖	๑.๕๘		

๒. การประเมินความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับเนื้อหาที่อบรม: เรื่อง การพิจารณารายงานการดำเนินการทางวินัย ทดสอบก่อนและหลังการอบรม โดยใช้แบบทดสอบ จำนวน ๑๐ ข้อ ข้อละ ๑ คะแนน คะแนนเต็ม ๑๐ คะแนน พบว่า ก่อนการอบรมผู้เข้ารับการอบรม มีความรู้ คะแนนเฉลี่ย ๔.๘๔ คะแนน ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ๒.๕๔ คะแนนต่ำสุด ๑ คะแนน คะแนนสูงสุด ๑๐ คะแนน หลังการอบรมมีคะแนนเฉลี่ย ๘.๐๓ คะแนน ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ๑.๙๗ คะแนน คะแนนต่ำสุด ๒ คะแนน คะแนนสูงสุด ๑๐ คะแนน คะแนนเฉลี่ยคิดเป็น ๘๐.๓๐ % ของคะแนนเต็ม คะแนนเฉลี่ยเพิ่มขึ้น ๓๑.๙๐ %

ผลการประเมินความรู้ก่อนการอบรมและหลังการอบรมแตกต่างกัน แสดงให้เห็นว่าผู้เข้ารับอบรมหลังได้รับความรู้จากการศึกษาจากวิดีโอ บรรยายพร้อมเอกสารประกอบ มีความรู้เพิ่มขึ้น เป็นไปในทิศทางเดียวกัน รายละเอียดแสดงตามตารางที่ ๒

ตารางที่ ๒ แสดงผลการประเมินความรู้ ก่อน/หลังการฝึกอบรม เรื่อง การพิจารณารายงานการดำเนินการทางวินัย

ทดสอบความรู้	คะแนนเต็ม	ผู้ตอบแบบสอบถาม	คะแนนต่ำสุด	คะแนนสูงสุด	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน	T	Sig
ก่อนการอบรม	๑๐	๓๒	๑	๑๐	๔.๘๔	๒.๕๔	๗.๒๖๗	๐.๐๑๗
หลังการอบรม	๑๐	๓๒	๒	๑๐	๘.๐๓	๑.๙๗		

๓. การประเมินความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับเนื้อหาที่อบรม: เรื่อง ระบบราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ๔.๐ เบื้องต้น ทดสอบก่อนและหลังการอบรม โดยใช้แบบทดสอบ จำนวน ๕ ข้อ ข้อละ ๑ คะแนน คะแนนเต็ม ๕ คะแนน พบว่า ก่อนการอบรมผู้เข้ารับการอบรม มีความรู้ คะแนนเฉลี่ย ๓.๐๑ คะแนน ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ๑.๒๔ คะแนนต่ำสุด ๑ คะแนน คะแนนสูงสุด ๕ คะแนน หลังการอบรมมีคะแนนเฉลี่ย ๔.๙๑ คะแนน ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ๐.๓๔ คะแนน คะแนนต่ำสุด ๓ คะแนน คะแนนสูงสุด ๕ คะแนน คะแนนเฉลี่ยคิดเป็น ๙๘.๒๐ % ของคะแนนเต็ม คะแนนเฉลี่ยเพิ่มขึ้น ๓๘.๐๐ %

ผลการประเมินความรู้ก่อนการอบรมและหลังการอบรมแตกต่างกัน แสดงให้เห็นว่าผู้เข้ารับอบรมหลังได้รับความรู้จากการศึกษาจากวิดีโอ บรรยายพร้อมเอกสารประกอบ มีความรู้เพิ่มขึ้น เป็นไปในทิศทางเดียวกัน รายละเอียดแสดงตามตารางที่ ๓

/ตารางที่ ๓...

ตารางที่ ๓ แสดงผลการประเมินความรู้ ก่อน/หลังการฝึกอบรม เรื่อง ระบบราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ๔.๐ เบื้องต้น

ทดสอบความรู้	คะแนนเต็ม	ผู้ตอบแบบสอบถาม	คะแนนต่ำสุด	คะแนนสูงสุด	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน	T	Sig
ก่อนการอบรม	๕	๕๖	๑	๕	๓.๐๑	๑.๒๔	๑๑.๓๗	๐.๓๓๖
หลังการอบรม	๕	๕๖	๓	๕	๔.๙๑	๐.๓๔		

๔. การประเมินความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับเนื้อหาที่อบรม: เรื่อง การจัดการขยะมูลฝอยชุมชนขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเบื้องต้น ทดสอบก่อนและหลังการอบรม โดยใช้แบบทดสอบ จำนวน ๑๐ ข้อ ข้อละ ๑ คะแนน คะแนนเต็ม ๑๐ คะแนน พบว่า ก่อนการอบรมผู้เข้ารับการอบรม มีความรู้ คะแนนเฉลี่ย ๓.๔๒ คะแนน ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ๑.๙๕ คะแนนต่ำสุด ๐ คะแนน คะแนนสูงสุด ๗ คะแนน หลังการอบรมมีคะแนนเฉลี่ย ๖.๗๘ คะแนน ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ๑.๗๕ คะแนน คะแนนต่ำสุด ๓ คะแนน คะแนนสูงสุด ๑๐ คะแนน คะแนนเฉลี่ยคิดเป็น ๖๗.๘๐ % ของคะแนนเต็ม คะแนนเฉลี่ยเพิ่มขึ้น ๓๓.๖๐ %

ผลการประเมินความรู้ก่อนการอบรมและหลังการอบรมแตกต่างกัน แสดงให้เห็นว่าผู้เข้ารับอบรมหลังได้รับความรู้จากการศึกษาจากวิดีโอ บรรยายพร้อมเอกสารประกอบ มีความรู้เพิ่มขึ้น เป็นไปในทิศทางเดียวกัน รายละเอียดแสดงตามตารางที่ ๔

ตารางที่ ๔ แสดงผลการประเมินความรู้ ก่อน/หลังการฝึกอบรม เรื่อง การจัดการขยะมูลฝอยชุมชนขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเบื้องต้น

ทดสอบความรู้	คะแนนเต็ม	ผู้ตอบแบบสอบถาม	คะแนนต่ำสุด	คะแนนสูงสุด	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน	T	Sig
ก่อนการอบรม	๑๐	๑๙	๐	๗	๓.๔๒	๑.๙๕	๖.๙๔	๐.๑๓๙
หลังการอบรม	๑๐	๑๙	๓	๑๐	๖.๗๘	๑.๗๕		

๕. การประเมินความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับเนื้อหาที่อบรม: เรื่อง การเบิกจ่ายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเบื้องต้น ทดสอบก่อนและหลังการอบรม โดยใช้แบบทดสอบ จำนวน ๑๐ ข้อ ข้อละ ๑ คะแนน คะแนนเต็ม ๑๐ คะแนน พบว่า ก่อนการอบรมผู้เข้ารับการอบรม มีความรู้ คะแนนเฉลี่ย ๖.๒๐ คะแนน ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ๑.๖๓ คะแนนต่ำสุด ๐ คะแนน คะแนนสูงสุด ๑๐ คะแนน หลังการอบรมมีคะแนนเฉลี่ย ๘.๔๘ คะแนน ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ๒.๐๔ คะแนน คะแนนต่ำสุด ๔ คะแนน คะแนนสูงสุด ๑๐ คะแนน คะแนนเฉลี่ยคิดเป็น ๘๔.๘๐ % ของคะแนนเต็ม คะแนนเฉลี่ยเพิ่มขึ้น ๒๒.๘๐ %

ผลการประเมินความรู้ก่อนการอบรมและหลังการอบรมแตกต่างกัน แสดงให้เห็นว่าผู้เข้ารับอบรมหลังได้รับความรู้จากการศึกษาจากวิดีโอ บรรยายพร้อมเอกสารประกอบ มีความรู้เพิ่มขึ้น เป็นไปในทิศทางเดียวกัน รายละเอียดแสดงตามตารางที่ ๕

/ตารางที่ ๕ ...

ตารางที่ ๕ แสดงผลการประเมินความรู้ ก่อน/หลังการฝึกอบรม เรื่อง การเบิกจ่ายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเบื้องต้น

ทดสอบความรู้	คะแนนเต็ม	ผู้ตอบแบบสอบถาม	คะแนนต่ำสุด	คะแนนสูงสุด	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน	T	Sig
ก่อนการอบรม	๑๐	๕๔	๐	๑๐	๖.๒๐	๑.๖๓	๗.๑๗	๐.๑๓๒
หลังการอบรม	๑๐	๕๔	๔	๑๐	๘.๔๘	๒.๐๑		

๖. การประเมินความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับเนื้อหาที่อบรม: เรื่อง การตรวจสอบภายในขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเบื้องต้น ทดสอบก่อนและหลังการอบรม โดยใช้แบบทดสอบ จำนวน ๑๐ ข้อ ข้อละ ๑ คะแนน คะแนนเต็ม ๑๐ คะแนน พบว่า ก่อนการอบรมผู้เข้ารับการอบรม มีความรู้ คะแนนเฉลี่ย ๔.๘๓ คะแนน ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ๒.๕๙ คะแนนต่ำสุด ๐ คะแนน คะแนนสูงสุด ๙ คะแนน หลังการอบรมมีคะแนนเฉลี่ย ๙.๓๘ คะแนน ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ๐.๖๙ คะแนน คะแนนต่ำสุด ๘ คะแนน คะแนนสูงสุด ๑๐ คะแนน คะแนนเฉลี่ยคิดเป็น ๙๓.๘๐ % ของคะแนนเต็ม คะแนนเฉลี่ยเพิ่มขึ้น ๔๕.๕๐%

ผลการประเมินความรู้ก่อนการอบรมและหลังการอบรมแตกต่างกัน แสดงให้เห็นว่าผู้เข้ารับอบรมหลังได้รับความรู้จากการศึกษาจากวิดีโอ บรรยายพร้อมเอกสารประกอบ มีความรู้เพิ่มขึ้น เป็นไปในทิศทางเดียวกัน รายละเอียดแสดงตามตารางที่ ๖

ตารางที่ ๖ แสดงผลการประเมินความรู้ ก่อน/หลังการฝึกอบรม เรื่อง การตรวจสอบภายในขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเบื้องต้น

ทดสอบความรู้	คะแนนเต็ม	ผู้ตอบแบบสอบถาม	คะแนนต่ำสุด	คะแนนสูงสุด	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน	T	Sig
ก่อนการอบรม	๑๐	๑๘	๐	๙	๔.๘๓	๒.๕๙	๖.๗๗	๐.๓๐๘
หลังการอบรม	๑๐	๑๘	๘	๑๐	๙.๓๘	๐.๖๙		

๗. การประเมินความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับเนื้อหาที่อบรม: เรื่อง แผนการศึกษาท้องถิ่นและการนำไปสู่การปฏิบัติ ทดสอบก่อนและหลังการอบรม โดยใช้แบบทดสอบ จำนวน ๑๐ ข้อ ข้อละ ๑ คะแนนคะแนนเต็ม ๑๐ คะแนน พบว่า ก่อนการอบรมผู้เข้ารับการอบรม มีความรู้ คะแนนเฉลี่ย ๗.๐๐ คะแนน ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ๑.๕๐ คะแนนต่ำสุด ๕ คะแนน คะแนนสูงสุด ๙ คะแนน หลังการอบรมมีคะแนนเฉลี่ย ๗.๔๔ คะแนน ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ๑.๒๒ คะแนน คะแนนต่ำสุด ๕ คะแนน คะแนนสูงสุด ๙ คะแนน คะแนนเฉลี่ยคิดเป็น ๗๔.๔๐ % ของคะแนนเต็ม คะแนนเฉลี่ยเพิ่มขึ้น ๔.๔๐%

ผลการประเมินความรู้ก่อนการอบรมและหลังการอบรมแตกต่างกัน แสดงให้เห็นว่าผู้เข้ารับอบรมหลังได้รับความรู้จากการศึกษาจากวิดีโอ บรรยายพร้อมเอกสารประกอบ มีความรู้เพิ่มขึ้น เป็นไปในทิศทางเดียวกัน รายละเอียดแสดงตามตารางที่ ๗

/ตารางที่ ๗

ตารางที่ ๗ แสดงผลการประเมินความรู้ ก่อน/หลังการฝึกอบรม เรื่อง แผนการศึกษาท้องถิ่นและการนำไปสู่การปฏิบัติ

ทดสอบความรู้	คะแนนเต็ม	ผู้ตอบแบบสอบถาม	คะแนนต่ำสุด	คะแนนสูงสุด	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน	T	Sig
ก่อนการอบรม	๑๐	๙	๕	๙	๗.๐๐	๑.๕๐	๑.๘๓	๐.๐๐๒
หลังการอบรม	๑๐	๙	๕	๙	๗.๔๔	๑.๒๒		

๘. การประเมินความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับเนื้อหาที่อบรม: เรื่อง การจัดทำข้อบัญญัติ เทศบัญญัติ หรือข้อบังคับขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ทดสอบก่อนและหลังการอบรม โดยใช้แบบทดสอบ จำนวน ๑๐ ข้อ ข้อละ ๑ คะแนน คะแนนเต็ม ๑๐ คะแนน พบว่า ก่อนการอบรมผู้เข้ารับการอบรม มีความรู้ คะแนนเฉลี่ย ๒.๘๐ คะแนน ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ๑.๓๐ คะแนนต่ำสุด ๐ คะแนน คะแนนสูงสุด ๕ คะแนน หลังการอบรม มีคะแนนเฉลี่ย ๔.๔๒ คะแนน ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ๐.๘๕ คะแนน คะแนนต่ำสุด ๒ คะแนน คะแนนสูงสุด ๕ คะแนน คะแนนเฉลี่ยคิดเป็น ๘๘.๔๐ % ของคะแนนเต็ม คะแนนเฉลี่ยเพิ่มขึ้น ๓๒.๔๐%

ผลการประเมินความรู้ก่อนการอบรมและหลังการอบรมแตกต่างกัน แสดงให้เห็นว่าผู้เข้ารับอบรมหลังได้รับความรู้จากการศึกษาจากวิดีโอ บรรยายพร้อมเอกสารประกอบ มีความรู้เพิ่มขึ้น เป็นไปในทิศทางเดียวกัน รายละเอียดแสดงตามตารางที่ ๘

ตารางที่ ๘ แสดงผลการประเมินความรู้ ก่อน/หลังการฝึกอบรม เรื่อง การจัดทำข้อบัญญัติ เทศบัญญัติ หรือข้อบังคับขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ทดสอบความรู้	คะแนนเต็ม	ผู้ตอบแบบสอบถาม	คะแนนต่ำสุด	คะแนนสูงสุด	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน	T	Sig
ก่อนการอบรม	๕	๓๕	๐	๕	๒.๘๐	๑.๓๐	๖.๖๑	๐.๔๔๗
หลังการอบรม	๕	๓๕	๒	๕	๔.๔๒	๐.๘๕		

๙. การประเมินความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับเนื้อหาที่อบรม: เรื่อง การเชื่อมโยงระบบสารสนเทศเพื่อการวางแผนและประเมินผลการใช้จ่ายงบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (e-plan) กับระบบติดตามและประเมินผล (eMENSCR) ทดสอบก่อนและหลังการอบรม โดยใช้แบบทดสอบ จำนวน ๑๐ ข้อ ข้อละ ๑ คะแนน คะแนนเต็ม ๑๐ คะแนน พบว่า ก่อนการอบรมผู้เข้ารับการอบรม มีความรู้ คะแนนเฉลี่ย ๕.๙๐ คะแนน ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ๑.๗๒ คะแนนต่ำสุด ๔ คะแนน คะแนนสูงสุด ๙ คะแนน หลังการอบรมมีคะแนนเฉลี่ย ๗.๕๐ คะแนน ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ๑.๒๖ คะแนน คะแนนต่ำสุด ๖ คะแนน คะแนนสูงสุด ๑๐ คะแนน คะแนนเฉลี่ยคิดเป็น ๗๕.๐๐ % ของคะแนนเต็ม คะแนนเฉลี่ยเพิ่มขึ้น ๑๖.๐๐%

ผลการประเมินความรู้ก่อนการอบรมและหลังการอบรมแตกต่างกัน แสดงให้เห็นว่าผู้เข้ารับอบรมหลังได้รับความรู้จากการศึกษาจากวิดีโอ บรรยายพร้อมเอกสารประกอบ มีความรู้เพิ่มขึ้น เป็นไปในทิศทางเดียวกัน รายละเอียดแสดงตามตารางที่ ๙

/ตารางที่ ๙ ...

ตารางที่ ๙ แสดงผลการประเมินความรู้ ก่อน/หลังการฝึกอบรม เรื่อง การเชื่อมโยงระบบสารสนเทศเพื่อการวางแผนและประเมินผลการใช้จ่ายงบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (e-plan) กับระบบติดตามและประเมินผล (eMENSCR)

ทดสอบความรู้	คะแนนเต็ม	ผู้ตอบแบบสอบถาม	คะแนนต่ำสุด	คะแนนสูงสุด	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน	T	Sig
ก่อนการอบรม	๑๐	๑๐	๔	๙	๕.๙๐	๑.๗๒	๓.๐๗	๐.๒๑๔
หลังการอบรม	๑๐	๑๐	๖	๑๐	๗.๕๐	๑.๒๖		

๑๐. การประเมินความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับเนื้อหาที่อบรม: เรื่อง ระบบบำเหน็จบำนาญของท้องถิ่นเบื้องต้น ทดสอบก่อนและหลังการอบรม โดยใช้แบบทดสอบ จำนวน ๑๐ ข้อ ข้อละ ๑ คะแนน คะแนนเต็ม ๑๐ คะแนน พบว่า ก่อนการอบรมผู้เข้ารับการอบรม มีความรู้ คะแนนเฉลี่ย ๕.๘๐ คะแนน ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ๑.๙๓ คะแนนต่ำสุด ๓ คะแนน คะแนนสูงสุด ๑๐ คะแนน หลังการอบรมมีคะแนนเฉลี่ย ๘.๐๓ คะแนน ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ๑.๔๒ คะแนน คะแนนต่ำสุด ๔ คะแนน คะแนนสูงสุด ๑๐ คะแนน คะแนนเฉลี่ยคิดเป็น ๘๐.๓๐ % ของคะแนนเต็ม คะแนนเฉลี่ยเพิ่มขึ้น ๒๒.๓๐%

ผลการประเมินความรู้ก่อนการอบรมและหลังการอบรมแตกต่างกัน แสดงให้เห็นว่าผู้เข้ารับอบรมหลังได้รับความรู้จากการศึกษาจากวิดีโอ บรรยายพร้อมเอกสารประกอบ มีความรู้เพิ่มขึ้น เป็นไปในทิศทางเดียวกัน รายละเอียดแสดงตามตารางที่ ๑๐

ตารางที่ ๑๐ แสดงผลการประเมินความรู้ ก่อน/หลังการฝึกอบรม เรื่อง ระบบบำเหน็จบำนาญของท้องถิ่นเบื้องต้น

ทดสอบความรู้	คะแนนเต็ม	ผู้ตอบแบบสอบถาม	คะแนนต่ำสุด	คะแนนสูงสุด	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน	T	Sig
ก่อนการอบรม	๑๐	๓๐	๓	๑๐	๕.๘๐	๑.๙๓	๕.๐๐	๐.๘๕๔
หลังการอบรม	๑๐	๓๐	๔	๑๐	๘.๐๓	๑.๔๒		

๑๑. การประเมินความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับเนื้อหาที่อบรม: เรื่อง การเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มข้าราชการหรือพนักงานครูก่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งครู พ.ศ. ๒๕๖๒ ทดสอบก่อนและหลังการอบรม โดยใช้แบบทดสอบ จำนวน ๑๐ ข้อ ข้อละ ๑ คะแนน คะแนนเต็ม ๑๐ คะแนน พบว่า ก่อนการอบรมผู้เข้ารับการอบรมมีความรู้ คะแนนเฉลี่ย ๖.๖๐ คะแนน ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ๑.๕๐ คะแนนต่ำสุด ๕ คะแนน คะแนนสูงสุด ๙ คะแนน หลังการอบรมมีคะแนนเฉลี่ย ๘.๖๐ คะแนน ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ๐.๕๔ คะแนน คะแนนต่ำสุด ๘ คะแนน คะแนนสูงสุด ๙ คะแนน คะแนนเฉลี่ยคิดเป็น ๘๖.๐๐ % ของคะแนนเต็ม คะแนนเฉลี่ยเพิ่มขึ้น ๒๐.๐๐ %

ผลการประเมินความรู้ก่อนการอบรมและหลังการอบรมแตกต่างกัน แสดงให้เห็นว่าผู้เข้ารับอบรมหลังได้รับความรู้จากการศึกษาจากวิดีโอ บรรยายพร้อมเอกสารประกอบ มีความรู้เพิ่มขึ้น เป็นไปในทิศทางเดียวกัน รายละเอียดแสดงตามตารางที่ ๑๑

/ตารางที่ ๑๑

ตารางที่ ๑๑ แสดงผลการประเมินความรู้ ก่อน/หลังการฝึกอบรม เรื่อง การเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มข้าราชการหรือพนักงานครูก่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งครู พ.ศ. ๒๕๖๒

ทดสอบความรู้	คะแนนเต็ม	ผู้ตอบแบบสอบถาม	คะแนนต่ำสุด	คะแนนสูงสุด	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน	T	Sig
ก่อนการอบรม	๑๐	๕	๕	๙	๖.๖๐	๑.๕๑	๓.๖๕	๐.๒๒๓
หลังการอบรม	๑๐	๕	๘	๙	๘.๖๐	๐.๕๔		

โครงการ/หลักสูตร ที่องค์การบริหารส่วนจังหวัดเพชรบูรณ์ดำเนินการเอง (โครงการที่ ๓)

๑. ชื่อโครงการ โครงการอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับการเกษียณอายุราชการและสิทธิประโยชน์

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้ความรู้เกี่ยวกับการเตรียมความพร้อมในการเกษียณอายุราชการและสิทธิประโยชน์

๒.๒ เพื่อเป็นการสร้างขวัญกำลังใจให้แก่บุคลากรที่จะเกษียณอายุราชการ

๓. กลุ่มเป้าหมาย

กลุ่มเป้าหมายประกอบด้วย ผู้บริหาร หัวหน้าส่วนราชการ ผู้อำนวยการกอง หัวหน้าสำนักปลัด เลขานุการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ผู้อำนวยการโรงเรียน อบจ. หัวหน้าฝ่ายทุกฝ่าย ผู้ที่จะเกษียณอายุราชการ และเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้อง จำนวน ๒๕ คน ภายใต้การควบคุมการแพร่ของโรคติดต่อ อันตรายและกำหนดมาตรการในการป้องกันและการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ (COVID-๑๙)

๔. ระยะเวลาดำเนินการ

วันที่ ๒๐ กันยายน ๒๕๖๔

๕. สถานที่ดำเนินการ

ณ ห้องประชุมชั้น ๓ องค์การบริหารส่วนจังหวัดเพชรบูรณ์

๖. เนื้อหาการอบรมและวิทยากร

๖.๑ เนื้อหาการฝึกอบรม วันที่ ๒๐ กันยายน ๒๕๖๔ หัวข้อกฎหมายเกี่ยวกับการเกษียณอายุราชการ วิทยากรบรรยายโดย จ่าเอกเกษม สีชมภู ตำแหน่งผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่ หัวข้อสิทธิประโยชน์ของผู้เกษียณอายุราชการ วิทยากรบรรยายโดย นายกรเอก ปานลักษณ์ ผู้อำนวยการกองคลัง หัวข้อการเตรียมความพร้อมก่อนการเกษียณอายุราชการ วิทยากรบรรยายโดย นายพงศ์พล แสนนอก และนางสายชล สุนทร ตำแหน่งรองปลัดองค์การริหารส่วนจังหวัดเพชรบูรณ์ และหัวข้อแนวคิดเกี่ยวกับการเกษียณอายุราชการ บรรยายโดย นางนฤมล วรกมล ตำแหน่งปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดเพชรบูรณ์

๖.๒ นายคณีธิป บุณยเกตุ ตำแหน่งรองนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดเพชรบูรณ์ ให้โอวาทและมอบประกาศเกียรติคุณแก่ผู้เกษียณอายุราชการ ประจำปี ๒๕๖๔ จำนวน ๕ ท่าน ได้แก่

- นางกานดา กีรติกาลกุล ตำแหน่งนักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น
- นายอนุวัฒน์ วัฒนศัพท์ ตำแหน่งนักบริหารงานช่าง ระดับต้น
- นายสุทธิศักดิ์ คุ้มศรี ตำแหน่งครูชำนาญการพิเศษ
- นายสุนันท์ ชำนาญ ตำแหน่งภารโรง
- นายสนใจ คงอยู่ ตำแหน่งพนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดกลาง

/๗.งบประมาณ ...

๗. งบประมาณ

ค่าใช้จ่ายในการดำเนินงานโครงการจากข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ หน้า ๔๗ หมวดค่าใช้สอย ประเภท รายจ่ายเกี่ยวเนื่องกับการปฏิบัติราชการที่ไม่เข้าลักษณะรายจ่ายหมวดอื่นๆ เพื่อจ่ายเป็นค่าใช้จ่ายตามโครงการอบรม สัมมนาหรืออบรมและศึกษาดูงานของคณะผู้บริหาร ข้าราชการ ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนจังหวัดเพชรบูรณ์ ตั้งไว้ ๒,๐๐๐,๐๐๐ บาท ขออนุมัติเบิกจ่ายตามโครงการ จำนวน ๙,๐๐๐ บาท (เก้าพันบาทถ้วน) ค่าใช้จ่ายจริง ๕,๕๗๕.- บาท (ห้าพันห้าร้อยเจ็ดสิบห้าบาทถ้วน)

๘. ผลผลิต กลุ่มเป้าหมาย จำนวน ๒๕ คน

เชิงปริมาณ

เข้าร่วมโครงการ วันที่ ๒๐ กันยายน ๒๕๖๔	จำนวน ๓๑ คน
	คิดเป็นร้อยละ ๑๒๔%

เชิงคุณภาพ

ผู้เข้าร่วมโครงการ วันที่ ๒๐ ธันวาคม ๒๕๖๒	จำนวน ๓๑ คน
มีผู้ตอบแบบประเมินความพึงใจ	จำนวน ๒๔ คน
	คิดเป็นร้อยละ ๗๗.๔๒ %

๙. ผลลัพธ์

ผู้เข้ารับการอบรมและผู้เกษียณอายุราชการมีความรู้เกี่ยวกับกฎหมายเกี่ยวกับการเกษียณอายุราชการ สิทธิประโยชน์ของผู้เกษียณอายุราชการ การเตรียมความพร้อมก่อนการเกษียณอายุราชการและแนวคิดเกี่ยวกับการเกษียณอายุราชการ เพื่อเป็นการเตรียมความพร้อมและมีการวางแผนการดำเนินชีวิตไว้ล่วงหน้ามาเป็นอย่างดี การเกษียณอายุราชการก็จะไม่ส่งผลกระทบต่อการดำเนินชีวิตภายหลังการเกษียณอายุราชการ

๑๐. การประเมินผลโครงการ

การประเมินผลโครงการนี้ เป็นการประเมินความคิดเห็นของผู้เข้าอบรม โดยใช้แบบสอบถามในการประเมินผลเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบ การบรรลุวัตถุประสงค์ของโครงการฯ ภาพรวมขอโครงการการจัดการและการประเมินวิทยากร

ในการวิเคราะห์ข้อมูลผลการประเมิน ค่าสถิติใช้ได้แก่ ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งประกอบด้วย

ส่วนที่ ๑ ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสำรวจ วิเคราะห์ผลด้วยการหาค่าร้อยละเสนอผลด้วยตารางและแปลผลด้วยการบรรยาย

ส่วนที่ ๒ ข้อมูลระดับความพึงพอใจต่อการอบรมวิเคราะห์ผลด้วยวิธีการหาค่าเฉลี่ย เสนอผลด้วยตารางและแปลผลด้วยการบรรยาย

การแปลความหมายค่าเฉลี่ยได้แบ่งระดับความคิดเห็นเป็น ๕ ระดับ ตามช่วงคะแนนดังต่อไปนี้

๑.๐๐ – ๑.๕๐ หมายถึง มีความพึงพอใจ อยู่ในระดับ น้อยที่สุด

๑.๕๑ – ๒.๕๐ หมายถึง มีความพึงพอใจ อยู่ในระดับ น้อย

๒.๕๑ – ๓.๕๐ หมายถึง มีความพึงพอใจ อยู่ในระดับ ปานกลาง

๓.๕๑ – ๔.๕๐ หมายถึง มีความพึงพอใจ อยู่ในระดับ มาก

๔.๕๑ – ๕.๐๐ หมายถึง มีความพึงพอใจ อยู่ในระดับ มากที่สุด

/ส่วนที่ ๑ ...

ส่วนที่ ๑ ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบประเมินฯ

ตอบแบบประเมิน จำนวนทั้งสิ้น ๒๔ คน คิดเป็น ร้อยละ ๗๗.๔๒ ของผู้เข้ารับการอบรมทั้งหมด (๓๑ คน) ซึ่งส่วนใหญ่ ร้อยละ ๔๑.๙๔ เป็นเพศหญิง โดยส่วนใหญ่ร้อยละ ๖๔.๕๒ มีอายุระหว่าง ๕๑ – ๖๐ ปี ร้อยละ ๖๑.๒๙ จบการศึกษาสูงสุดในระดับปริญญาโท ร้อยละ ๕๘.๐๖ ดำรงตำแหน่งข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ประเภทอำนวยการท้องถิ่น รายละเอียดดังตารางที่ ๑

ตารางที่ ๑ แสดงจำนวน และร้อยละของ ข้อมูลทั่วไปของผู้เข้ารับการอบรม

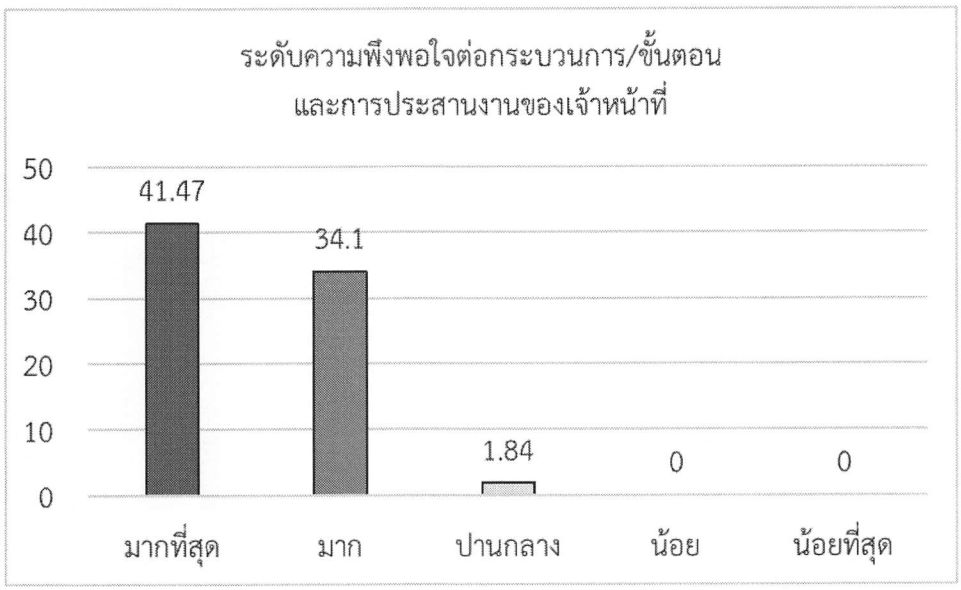
ข้อมูลทั่วไป	จำนวน (N = ๒๔)	ร้อยละ	ค่าเฉลี่ย	ค่าสูงสุด	ค่าต่ำสุด
เพศ					
๑. ชาย	๑๑	๓๕.๔๘			
๒. หญิง	๑๓	๔๑.๙๔			
๓. ไม่ตอบ	-	-			
อายุ					
ต่ำกว่า ๑๘ – ๓๐ ปี	-	-			
ระหว่าง ๓๑ – ๔๐ ปี	-	-			
ระหว่าง ๔๑ – ๕๐ ปี	๔	๑๒.๙๐			
ระหว่าง ๕๑ – ๖๐ ปี	๒๐	๖๔.๕๒			
ไม่ตอบ	-	-			
ระดับการศึกษา					
ต่ำกว่าปริญญาตรี	-	-			
อนุปริญญาตรี	๑	๓.๒๒			
ปริญญาตรี	๓	๙.๖๗			
ปริญญาโท	๑๙	๖๑.๒๙			
สูงกว่าปริญญาโท	๑	๓.๒๒			
ตำแหน่ง					
๑. ข้าราชการ อบจ.					
- ประเภททั่วไป	-	-			
- ประเภทวิชาการ	-	-			
- ประเภทอำนวยการท้องถิ่น	๑๘	๕๘.๐๖			
- ประเภทบริหารท้องถิ่น	๕	๑๖.๑๓			
๒. ข้าราชการครู ฯ	๑	๓.๒๒			

/ส่วนที่ ...

ส่วนที่ ๒ ผลการสำรวจระดับความพึงพอใจของผู้เข้ารับการอบรม

๑. ระดับความพึงพอใจของผู้เข้ารับการอบรมต่อด้านกระบวนการ/ขั้นตอน/การประสานงานของเจ้าหน้าที่ พบว่าผู้เข้ารับการอบรมส่วนใหญ่ ร้อยละ ๔๑.๔๗ มีความพึงพอใจมากที่สุดต่อด้านกระบวนการ/ขั้นตอน/การประสานงานของเจ้าหน้าที่ ดังแสดงในแผนภูมิที่ ๑

แผนภูมิที่ ๑ แสดงร้อยละและระดับความพึงพอใจของผู้เข้ารับการอบรมต่อด้านกระบวนการ/ขั้นตอน/การประสานงานของเจ้าหน้าที่ ในการจัดอบรมครั้งนี้



๒. ระดับความพึงพอใจของผู้เข้ารับการอบรมต่อด้านกระบวนการ/ขั้นตอน/การประสานงานของเจ้าหน้าที่ ในการจัดการอบรมครั้งนี้ โดยแยกเป็นรายข้อคำถาม พบว่า ผู้เข้าอบรมมีความพึงพอใจในอันดับสูงสุดในข้อที่ ๒ คือ การอธิบายวัตถุประสงค์และกระบวนการอบรม ($\bar{X}$ = ๔.๕๘) รองลงมา ได้แก่ ข้อที่ ๗ คือ การต้นรับ และการอำนวยความสะดวกของเจ้าหน้าที่ ($\bar{X}$ = ๔.๓๔) และ ข้อ ๘ การปฏิบัติหน้าที่พิธีกรการฝึกอบรม ($\bar{X}$ = ๔.๒๔) ตามลำดับ ดังแสดงในตารางที่ ๑

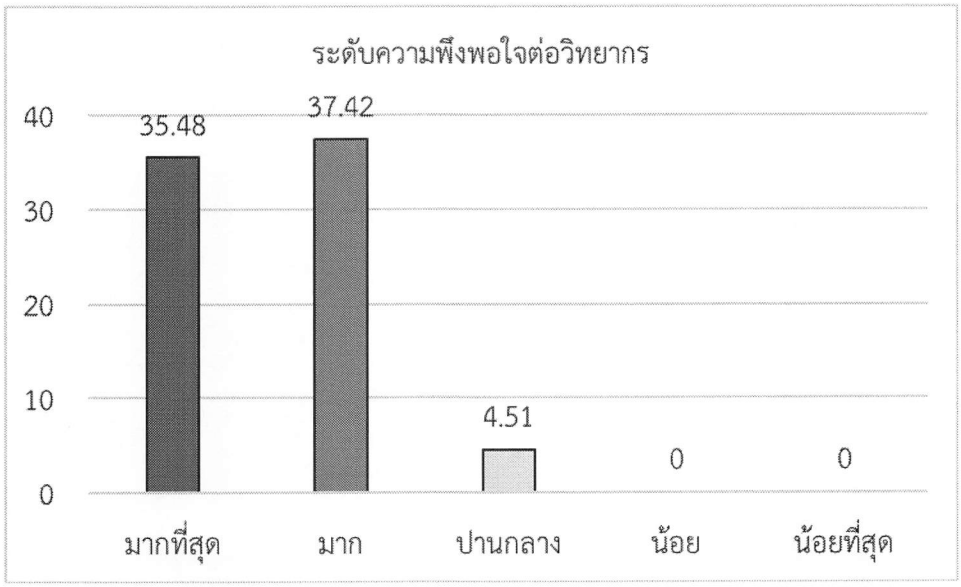
ตารางที่ ๑ แสดงระดับความพึงพอใจต่อด้านกระบวนการ/ขั้นตอน/การประสานงานของเจ้าหน้าที่

	หัวข้อ	ระดับความพึงพอใจ					$\bar{X}$	SD
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด		
๑	การได้รับข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการอบรมครั้งนี้	๔๑.๙๔	๓๒.๐๖	๓.๒๒	๐	๐	๔.๕๐	๐.๕๙
๒	การอธิบายวัตถุประสงค์และกระบวนการอบรม	๔๕.๑๖	๓๒.๒๖	๐	๐	๐	๔.๕๘	๐.๕๐
๓	การจัดลำดับกำหนดการและการดำเนินงานตามกำหนด	๓๕.๔๘	๓๘.๗๑	๓.๒๒	๐	๐	๔.๔๑	๐.๕๘
๔	ความเหมาะสมของระยะเวลาการอบรม	๓๘.๗๑	๓๕.๔๘	๓.๒๒	๐	๐	๔.๔๕	๐.๕๘
๕	ความสะดวกในการลงทะเบียน	๔๑.๙๔	๓๕.๔๘	๐	๐	๐	๔.๕๔	๐.๕๐
๖	การต้อนรับและการอำนวยความสะดวกของเจ้าหน้าที่	๔๑.๙๔	๓๕.๔๘	๐	๐	๐	๔.๕๔	๐.๕๐
๗	การปฏิบัติหน้าที่พิธีกรการอบรม	๔๕.๑๖	๒๙.๐๓	๓.๒๒	๐	๐	๔.๕๔	๐.๕๘
	เฉลี่ยรวม	**๔๑.๔๗**	**๓๔.๑๐**	**๑.๘๔**	**๐**	**๐**	**๔.๕๑**	**๐.๕๕**

/๓. ระดับ ...

๓. ระดับความพึงพอใจของผู้เข้ารับการอบรมต่อวิทยากร โดยรวมส่วนใหญ่ผู้เข้ารับการอบรม ร้อยละ ๓๗.๔๒ มีความพึงพอใจมาก รองลงมาร้อยละ ๓๕.๔๘ มีความพึงพอใจมากที่สุดต่อพิธีกร ดังแสดงใน แผนภูมิที่ ๒

แผนภูมิที่ ๒ แสดงร้อยละและระดับความพึงพอใจของผู้เข้ารับการอบบรมต่อวิทยากร



๔. ระดับความพึงพอใจของผู้เข้ารับการอบรมต่อวิทยากร โดยแยกตามข้อคำถาม เป็นรายข้อพบว่าผู้เข้าอบรมส่วนใหญ่มีความพึงพอใจสูงสุดต่อการแต่งการและบุคลิกภาพของวิทยากร ($\bar{X}$= ๔.๕๐) รองลงมามีความพึงพอใจต่อความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ของวิทยากร ($\bar{X}$= ๔.๔๕) และรองลงมามีความพึงพอใจต่อรูปแบบและวิธีการถ่ายทอดความรู้ของวิทยากร ($\bar{X}$= ๔.๔๑) ตามลำดับ ดังแสดงในตารางที่ ๒

ตารางที่ ๒ แสดงระดับความพึงพอใจต่อวิทยากร

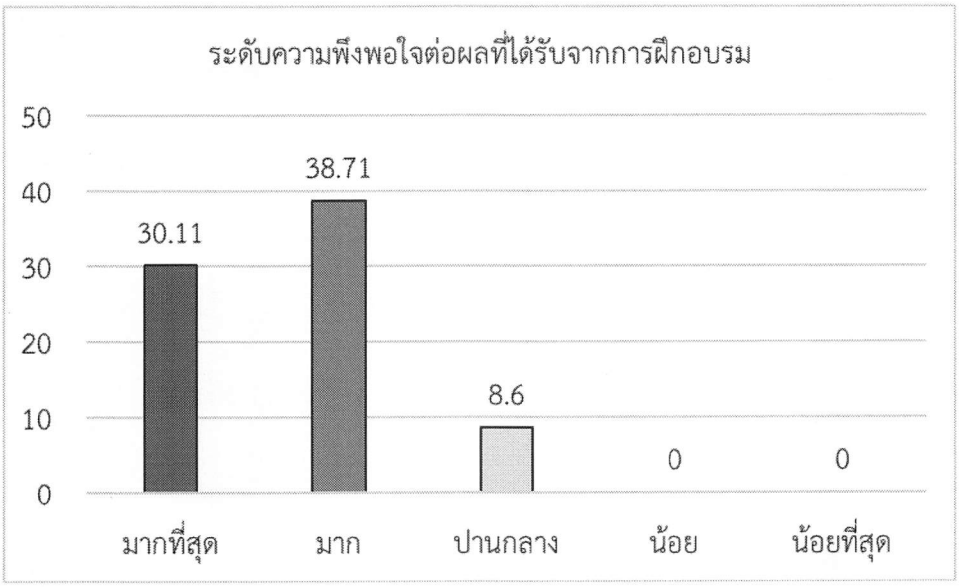
หัวข้อ		ระดับความพึงพอใจ					$\bar{X}$	SD
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด		
๑	การแต่งกายและบุคลิกภาพของวิทยากร	๓๘.๗๑	๓๘.๗๑	๐	๐	๐	๔.๕๐	๐.๕๑
๒	ความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ของวิทยากร	๓๕.๔๘	๔๑.๙๔	๐	๐	๐	๔.๔๕	๐.๕๐
๓	รูปแบบและวิธีการถ่ายทอดความรู้ของวิทยากร	๓๕.๔๘	๓๘.๗๑	๓.๒๒	๐	๐	๔.๔๑	๐.๕๘
๔	ความสอดคล้องของเนื้อหาที่บรรยายเกี่ยวกับหัวข้อกำหนด	๓๕.๔๘	๓๕.๔๘	๖.๔๕	๐	๐	๔.๓๗	๐.๖๔
๕	การอธิบายตอบข้อซักถามและช่วยแก้ปัญหาของวิทยากร	๓๒.๒๖	๓๒.๒๖	๑๒.๙๐	๐	๐	๔.๒๕	๐.๗๖
เฉลี่ยรวม		**๓๕.๔๘**	**๓๗.๔๒**	**๔.๕๑**	**๐**	**๐**	**๔.๔๐**	**๐.๕๙**

/๕. ความพึงพอใจ ...

๕. ความพึงพอใจของผู้เข้ารับการอบรมต่อผลที่ได้รับจากการฝึกอบรม

ผู้เข้ารับการอบรมส่วนใหญ่ ร้อยละ ๓๘.๗๑ มีความพึงพอใจมากต่อผลที่ได้รับจากการฝึกอบรมในครั้งนี้ รองลงมา ร้อยละ ๓๐.๑๑ มีความพึงพอใจมากที่สุดต่อผลที่ได้รับจากการฝึกอบรมในครั้งนี้ ดังแสดงในแผนภูมิที่ ๓

แผนภูมิที่ ๓ แสดงร้อยละและระดับความพึงพอใจของผู้เข้ารับการอบรมต่อผลที่ได้รับจากการฝึกอบรม



๖. ระดับความพึงพอใจของผู้เข้ารับการอบรมต่อผลที่ได้รับจากการฝึกอบรม โดยแยกตามข้อคำถามเป็นรายข้อพบว่า ระดับความพึงพอใจของผู้เข้ารับการอบรมมีความพึงพอใจสูงสุดต่อความรู้ความเข้าใจที่ได้รับตรงตำแหน่งและสายงาน และ ความรู้ที่ได้รับนำไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้ มีค่าเฉลียอยู่ที่ ($\bar{X}$=๔.๒๕) รองลงมามีความพึงพอใจต่อความรู้ ความเข้าใจที่ได้รับ มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ ($\bar{X}$= ๔.๓๓) ตามลำดับ ดังแสดงในตารางที่ ๓

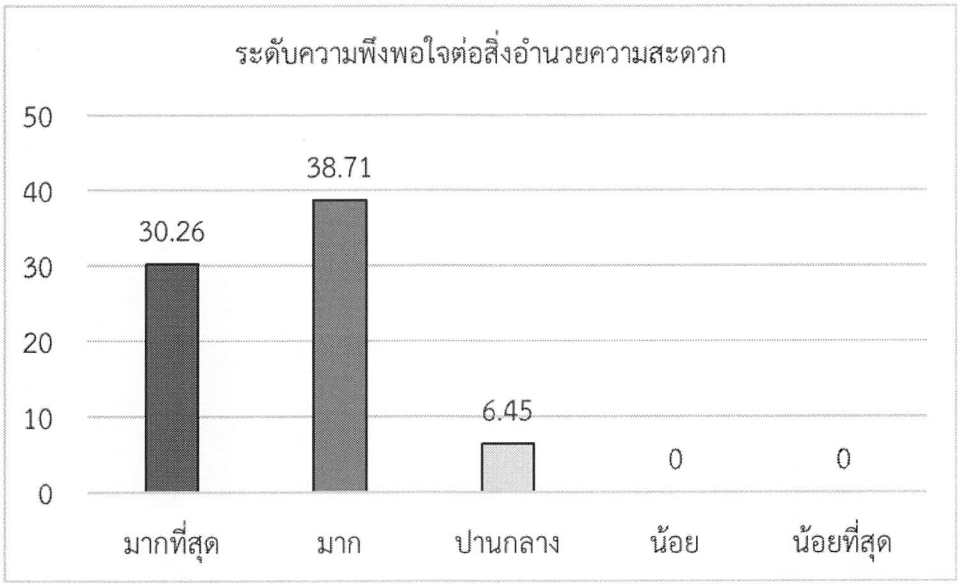
ตารางที่ ๓ ระดับความพึงพอใจต่อผลที่ได้รับจากการฝึกอบรม

หัวข้อ		ระดับความพึงพอใจ					$\bar{X}$	SD
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด		
๑	ความรู้ความเข้าใจที่ได้รับ	๓๒.๒๖	๓๘.๗๑	๖.๔๕	๐	๐	๔.๓๓	๐.๖๓
๒	ความรู้ที่ได้รับตรงตำแหน่งและสายงาน	๒๙.๐๓	๓๘.๗๑	๙.๖๗	๐	๐	๔.๒๕	๐.๖๗
๓	ความรู้ที่ได้รับนำไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน	๒๙.๐๓	๓๘.๗๑	๙.๖๗	๐	๐	๔.๒๕	๐.๖๗
เฉลี่ย		**๓๐.๑๑**	**๓๘.๗๑**	**๘.๖๐**	**๐**	**๐**	**๔.๒๗**	**๐.๖๖**

/๗. ความพึงพอใจ ...

๗. ความพึงพอใจต่อด้านสิ่งอำนวยความสะดวก พบว่าผู้เข้ารับการอบรมส่วนใหญ่ ร้อยละ ๓๘.๗๑ มีความพึงพอใจมากต่อสิ่งอำนวยความสะดวก รองลงมาร้อยละ ๓๐.๒๖ มีความพึงพอใจมากที่สุดต่อสิ่งอำนวยความสะดวก ดังแสดงในแผนภูมิที่ ๔

แผนภูมิที่ ๔ แสดงร้อยละและความพึงพอใจต่อด้านสิ่งอำนวยความสะดวก



๘. ระดับความพึงพอใจของผู้เข้ารับการอบรมต่อสิ่งอำนวยความสะดวก โดยแยกตามข้อคำถามเป็นรายข้อ พบว่า ระดับความพึงพอใจของผู้เข้ารับการอบรมมีความพึงพอใจสูงสุดความเหมาะสมของสถานที่ฝึกอบรม มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ ($\bar{X}$= ๔.๓๗) รองลงมามีความพึงพอใจต่อการบริการของเจ้าหน้าที่เกี่ยวกับการฝึกอบรม มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ ($\bar{X}$=๔.๓๓) และมีความถึงพอใจต่ออาหารว่าง/เครื่องดื่ม และความเหมาะสมของวัสดุ/เอกสารประกอบการอบรม มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ ($\bar{X}$= ๔.๒๙) ตามลำดับ ดังแสดงในตารางที่ ๔

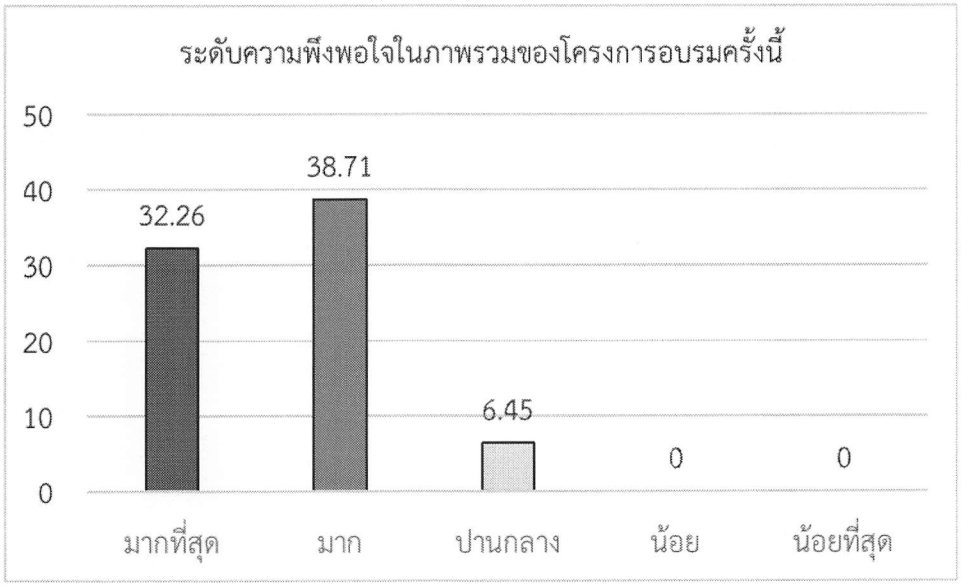
ตารางที่ ๔ แสดงระดับความพึงพอใจต่อสิ่งอำนวยความสะดวก

หัวข้อ		ระดับความพึงพอใจ					$\bar{X}$	SD
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด		
๑	ความเหมาะสมของสถานที่ฝึกอบรม	๓๕.๔๘	๓๕.๔๘	๖.๔๕	๐	๐	๔.๓๗	๐.๖๔
๒	ความพร้อมของสื่อ โสตทัศนูปกรณ์	๒๕.๘๑	๔๑.๙๔	๙.๖๐	๐	๐	๔.๒๐	๐.๖๕
๓	การบริการของเจ้าหน้าที่	๓๒.๒๖	๓๘.๗๑	๖.๔๕	๐	๐	๔.๓๓	๐.๖๓
๔	อาหารว่างและเครื่องดื่ม อาหารกลางวัน	๒๙.๐๓	๔๑.๙๔	๖.๔๕	๐	๐	๔.๒๙	๐.๖๒
๕	ความเหมาะสมของเอกสารประกอบฯ	๒๙.๐๓	๔๑.๙๔	๖.๔๕	๐	๐	๔.๒๙	๐.๖๒
เฉลี่ย		**๓๐.๒๖**	**๓๘.๗๑**	**๖.๔๕**	**๐**	**๐**	**๔.๓๐**	**๐.๖๓**

/๙. ความพึงพอใจ ...

๙. สรุปความพึงพอใจในภาพรวมของผู้เข้ารับการอบรมส่วนใหญ่พบว่า ร้อยละ ๓๘.๗๑ มีความพึงพอใจมากต่อภาพรวมของโครงการอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับการเกษียณอายุราชการและสิทธิประโยชน์ รองลงมา ร้อยละ ๓๐.๒๖ มีความพึงพอใจมากที่สุดและ ร้อยละ ๖.๔๕ มีความพึงพอใจปานกลางต่อภาพรวมโครงการอบรมในครั้งนี้ ดังแสดงในแผนภูมิที่ ๕

แผนภูมิที่ ๕ แสดงร้อยละและความพึงพอใจต่อภาพรวมของโครงการอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับการเกษียณอายุราชการและสิทธิประโยชน์



ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะ

๑. ให้จัดโครงการเป็นประจำทุกปี
๒. เป็นโครงการที่เกิดประโยชน์ที่ดีกับผู้เกษียณ
๓. ควรจัดก่อนเดือนกันยายนหรือประมาณกลางปี
๔. ควรจัดทำโครงการฯ ก่อนเกษียณอย่างน้อย ๒ เดือน
๕. ควรมีกิจกรรมนอกสถานที่

โครงการ/หลักสูตร ที่ส่งบุคลากรในสังกัดเข้ารับการฝึกอบรม/การอบรม

ลำดับที่	ชื่อโครงการ/หลักสูตร/ผู้เข้าอบรม	สถานที่จัด	ระยะเวลา	จำนวนผู้เข้าร่วม	หมายเหตุ
๑	หลักสูตรปฐมนิเทศข้าราชการใหม่หรือพนักงานส่วนท้องถิ่นบรรจุใหม่				
	๑. นายพสุวัตน์ ฤกษ์รัตนประทีป ตำแหน่งครูผู้ช่วย โรงเรียนองค์การบริหารส่วนจังหวัดเพชรบูรณ์	รุ่นที่ ๙๒ สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น	๓๐ มี.ค. – ๔ เม.ย. ๖๔	๑	
	๒. นางวลัยลักษณ์ เพียรภายลุน ตำแหน่งนักสันทนาการปฏิบัติการ กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	รุ่นที่ ๙๓ สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น	๔ – ๙ เม.ย. ๖๔	๑	

/ลำดับ ...

ลำดับที่	ชื่อโครงการ/หลักสูตร/ผู้เข้าอบรม	สถานที่จัด	ระยะเวลา	จำนวนผู้เข้าร่วม	หมายเหตุ
๒	หลักสูตรเจ้าพนักงานพัสดุ รุ่นที่ ๖๗ ๑. นางอภิญญา หมื่นรักษ์ ตำแหน่งเจ้าพนักงานพัสดุชำนาญงาน กองพัสดุและทรัพย์สิน ๒. นางณัฐวรรณ ธรรมราช ตำแหน่งเจ้าพนักงานพัสดุชำนาญงาน กองพัสดุและทรัพย์สิน	สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น	๒๖ ต.ค. – ๑๓ พ.ย. ๖๓	๒	
๓	หลักสูตรเทคนิคการประเมินผลการปฏิบัติงานข้าราชการส่วนท้องถิ่นและครู อปท. ประจำปี ๒๕๖๔ การตั้งส่วนราชการ ของ อบจ. เทศบาลและ อบต. (ใหม่) หลักเกณฑ์การได้รับค่าตอบแทนและเงินเพิ่มสำหรับข้าราชการส่วนท้องถิ่น (ใหม่) รุ่นที่ ๕ ๑. นางแสงเดือน ดีธรรมมา ตำแหน่งหัวหน้าฝ่ายสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ๒. นางขวัญเรือน บุญเฟื่อง ตำแหน่งนักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ ๓. นายกิตติภพ จีแจ่ม ตำแหน่งนักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ ๔. นางสาวศิวลัคน์ สุนทร ตำแหน่งเจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน ๕. นางฐิติกาญจน์ ปัญญาไว ตำแหน่งผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	โรงแรมท๊อปแลนด์ อำเภอเมืองพิษณุโลก จังหวัดพิษณุโลก	๑๕ – ๑๗ พ.ย. ๖๓	๕	
๔	หลักสูตร มาตรฐานวิชาชีพด้านการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐด้วยอิเล็กทรอนิกส์ (Electronic Certificate in Public Procurement : e-CPP) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ รุ่นที่ ๑ ๑. นางจิราพร คำทา ตำแหน่งผู้อำนวยการกองพัสดุและทรัพย์สิน ๒. นางนวรัตน์ แสนนอก ตำแหน่งหัวหน้าฝ่ายทะเบียนพัสดุและทรัพย์สิน ๓. นางณัฐวรรณ ธรรมราช ตำแหน่งเจ้าพนักงานพัสดุชำนาญงาน ๔. นางสาวภัทรฤทัย ป้อมมณี ตำแหน่งเจ้าพนักงานพัสดุปฏิบัติงาน	กรมบัญชีกลาง กรุงเทพมหานคร	๑๘ – ๒๘ ม.ค. ๖๔	๔	
๕	หลักสูตร เทคนิคการพูดเพื่อการสื่อสารและการประสานงานที่มีประสิทธิภาพ รุ่นที่ ๑ นางอุทัย สุวรรณ์	อบรม Online	๒๕ – ๒๖ ส.ค. ๖๔	๑	

/ลำดับที่...

ลำดับที่	ชื่อโครงการ/หลักสูตร/ผู้เข้าอบรม	สถานที่จัด	ระยะเวลา	จำนวนผู้เข้าร่วม	หมายเหตุ
๖	หลักสูตร เพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านพัสดุในระบบการจัดซื้อจัดจ้างภาครัฐด้วยอิเล็กทรอนิกส์ (e-GP) แก่ผู้ปฏิบัติงานด้านพัสดุของ อปท. และสถานศึกษาในสังกัด อปท. รุ่นที่ ๔ ๑. นางสาวกัญญาภัค พิลา ตำแหน่งเจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน	โรงแรมบียอนด์ สวีท กรุงเทพมหานคร	๓๑ มี.ค. – ๒ เม.ย. ๖๔	๑	

การประชาสัมพันธ์โครงการ/หลักสูตร การฝึกอบรม/การอบรม ลงเว็ปไซต์ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดเพชรบูรณ์ เพื่อประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรในสังกัดทราบ

ลำดับที่	เดือน	จำนวนหลักสูตร	หมายเหตุ
๑	ตุลาคม ๒๕๖๓	๕๙ หลักสูตร	
๒	พฤศจิกายน ๒๕๖๓	๒๗ หลักสูตร	
๓	ธันวาคม ๒๕๖๓	๒๗ หลักสูตร	
๔	มกราคม ๒๕๖๔	๒๓ หลักสูตร	
๕	กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔	๑๙ หลักสูตร	
๖	มีนาคม ๒๕๖๔	๔๒ หลักสูตร	
๗	เมษายน ๒๕๖๔	๗ หลักสูตร	
๘	พฤษภาคม ๒๕๖๔	๓ หลักสูตร	
๙	มิถุนายน ๒๕๖๔	๒ หลักสูตร	
๑๐	กรกฎาคม ๒๕๖๔	๒๐ หลักสูตร	
๑๑	สิงหาคม ๒๕๖๔	-	
๑๒	กันยายน ๒๕๖๔	๔ หลักสูตร	
รวม		**๒๓๓ หลักสูตร**	