



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ งานการเจ้าหน้าที่ ฝ่ายอำนวยการ สำนักปลัดเทศบาล โทร. ๐๕๔-๙๓๔๐๓๖ ต่อ ๑๑๕

ที่ นม ๕๒๖๑๑/๒๐๒๔

วันที่ ๒๕ เดือน กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๓

เรื่อง รายงานผลการฝึกอบรมโครงการฝึกอบรมเพิ่มพูนความรู้พัฒนาทักษะและประสิทธิภาพคณะผู้บริหาร สมาชิกสภาเทศบาล พนักงานเทศบาล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ปีงบประมาณ ๒๕๖๓

เรียน หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ

เรื่องเดิม

ตามที่งานการเจ้าหน้าที่ ฝ่ายอำนวยการ สำนักปลัดเทศบาลได้ดำเนินโครงการฝึกอบรมเพิ่มพูนความรู้พัฒนาทักษะและประสิทธิภาพคณะผู้บริหาร สมาชิกสภาเทศบาล พนักงานเทศบาล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ปีงบประมาณ ๒๕๖๓ โดยภาคเข้ามีวิทยากรนางสาวกัญญ์ณัชชา ยงธีร์โชติกุล เจ้าพนักงานป้องกันการทุจริต ปฏิบัติการ จากสำนักงาน ป.ป.ช. จังหวัดนครราชสีมาบรรยายในหัวข้อเรื่องดังนี้

- การป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบในการปฏิบัติราชการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- เตรียมความพร้อมการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA)

ภาคบ่ายวิทยากรนายทองใบ หนูไหล ผู้อำนวยการกลุ่มงานมาตรฐานการบริหารงานบุคคลท้องถิ่น จากสำนักงานท้องถิ่นจังหวัดนครราชสีมาบรรยายในหัวข้อเรื่องดังนี้

- ระเบียบกฎหมายใหม่เกี่ยวกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- การประเมินผลการปฏิบัติราชการของพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง

โดยฝึกอบรมในวันที่ ๒๒ กันยายน ๒๕๖๓ ณ ห้องประชุมชั้น ๓ สำนักงานเทศบาลตำบลหนองไผ่ล้อม โดยมีกลุ่มเป้าหมาย ได้แก่ คณะผู้บริหาร สมาชิกสภาเทศบาล พนักงานเทศบาล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง รวมทั้งสิ้น ๕๐ คน

ข้อเท็จจริง ผลการฝึกอบรมพอสรุปได้ ดังนี้

วันที่ ๒๒ กันยายน ๒๕๖๓ เวลา ๐๙.๐๐ - ๑๒.๐๐ น.

การป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบในการปฏิบัติราชการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

การทุจริตในระดับท้องถิ่น พบว่าปัจจัยที่มีผลต่อการขยายตัวของทุจริตในระดับท้องถิ่น ได้แก่ การกระจายอำนาจลงสู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น แม้ว่าโดยหลักการแล้วการกระจายอำนาจมีวัตถุประสงค์สำคัญ เพื่อให้บริการต่าง ๆ ของรัฐสามารถตอบสนองต่อความต้องการของชุมชนมากขึ้น มีประสิทธิภาพมากขึ้นแต่ในทางปฏิบัติทำให้แนวโน้มของการทุจริตในท้องถิ่นเพิ่มมากยิ่งขึ้นเช่นเดียวกัน

ลักษณะการทุจริตในส่วนขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จำแนกเป็น ๗ ประเภท ดังนี้

- ๑) การทุจริตด้านงบประมาณ การทำบัญชี การจัดซื้อจัดจ้าง และการเงินการคลัง ส่วนใหญ่เกิดจากการละเลยขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- ๒) สภาพหรือปัญหาที่เกิดจากตัวบุคคล

๓) สภาพการทุจริตอันเกิดจากช่องว่างของกฎระเบียบและกฎหมาย

๔) สภาพหรือลักษณะปัญหาของการทุจริตที่เกิดจากการขาดความรู้ความเข้าใจและขาดคุณธรรม

จริยธรรม

๕) สภาพหรือลักษณะปัญหาที่เกิดจากการขาดประชาสัมพันธ์ให้ประชาชนทราบ

๖) สภาพหรือลักษณะปัญหาของการทุจริตที่เกิดจากการตรวจสอบขาดความหลากหลายในการ

ตรวจสอบจากภาคส่วนต่างๆ

๗) สภาพหรือลักษณะปัญหาของการทุจริตที่เกิดจากอำนาจ บารมี และอิทธิพลท้องถิ่น

สาเหตุและปัจจัยที่นำไปสู่การทุจริตขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสามารถสรุปเป็นประเด็นได้

ดังนี้

๑) โอกาส แม้ว่าในปัจจุบันมีหน่วยงานและกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแต่พบว่า ยังคงมีช่องว่างที่ทำให้เกิดโอกาสของการทุจริต ซึ่งโอกาสดังกล่าวเกิดขึ้นจากการบังคับใช้กฎหมายที่ไม่เข้มแข็ง กฎหมาย กฎระเบียบไม่รัดกุม และอำนาจหน้าที่โดยเฉพาะข้าราชการระดับสูงก็เป็นอีกโอกาสหนึ่งที่ทำให้เกิดการทุจริต

๒) สิ่งจูงใจ เป็นที่ยอมรับว่าสถานะทางเศรษฐกิจที่มุ่งเน้นเรื่องของวัตถุนิยม สังคมนิยม ทำให้คนในปัจจุบันมุ่งเน้นที่การสร้างควมร่ำรวย ด้วยเหตุนี้จึงเป็นแรงจูงใจให้เจ้าหน้าที่ที่มีแนวโน้มที่จะทำพฤติกรรมกรรมการทุจริตมากยิ่งขึ้น

๓) การขาดกลไกในการตรวจสอบความโปร่งใส การทุจริตในปัจจุบันมีรูปแบบที่ซับซ้อนขึ้น โดยเฉพาะการทุจริตในเชิงนโยบายที่ทำให้การทุจริตกลายเป็นความชอบธรรมในสายตาของประชาชน ขาดกลไกการตรวจสอบความโปร่งใสที่มีประสิทธิภาพ ดังนั้นจึงเป็นการยากที่จะเข้าไปตรวจสอบการทุจริตของบุคคลเหล่านี้

๔) การผูกขาด ในบางกรณีการดำเนินงานของภาครัฐ ได้แก่ การจัดซื้อ-จัดจ้าง เป็นเรื่องของการผูกขาด ดังนั้นจึงมีความเกี่ยวข้องเป็นห่วงโซ่ผลประโยชน์ทางธุรกิจ ในบางครั้งพบบริษัทมีการให้สินบนแก่เจ้าหน้าที่เพื่อให้ตนเองได้รับสิทธิในการดำเนินงานโครงการของภาครัฐ รูปแบบของการผูกขาด ได้แก่ การผูกขาดในโครงการก่อสร้างและโครงสร้างพื้นฐานภาครัฐ

๕) การได้รับค่าตอบแทนที่ไม่เหมาะสม รายได้ไม่เพียงพอต่อรายจ่าย ความยากจนถือเป็นปัจจัยหนึ่งที่ทำให้ข้าราชการมีพฤติกรรมกรรมการทุจริต เพราะความต้องการที่จะมีสภาพความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น ทำให้เจ้าหน้าที่ต้องแสวงหาช่องทางเพื่อเพิ่ม “รายได้พิเศษ” ให้กับตนเองและครอบครัว

๖) การขาดจริยธรรม คุณธรรม ในสมัยโบราณ ความซื่อสัตย์สุจริตเป็นคุณธรรมที่ได้รับการเน้นเป็นพิเศษถือว่าเป็นเครื่องวัดความดีของคน แต่ในปัจจุบัน พบว่า คนมีความละอายต่อบาปและเกรงกลัวบาปน้อยลง และมีความเห็นแก่ตัวมากยิ่งขึ้น มองแต่ประโยชน์ส่วนตนเป็นที่ตั้งมากกว่าที่จะยึดผลประโยชน์ส่วนรวม

๗) มีค่านิยมที่ผิด ปัจจุบันค่านิยมของสังคมได้เปลี่ยนจากยกย่องคนดี คนที่มีความซื่อสัตย์สุจริตเป็นยกย่องคนที่มีเงิน คนที่เป็นเศรษฐี มหาเศรษฐี คนที่มีตำแหน่งหน้าที่การงานสูง ด้วยเหตุนี้ ผู้ที่มีค่านิยมที่ผิดเห็นว่าการทุจริตเป็นวิถีชีวิตเป็นเรื่องปกติธรรมดา เห็นคนชื้อเป็นคนซื่อ เห็นคนโกงเป็นคนฉลาด ย่อมจะทำการทุจริตฉ้อราษฎร์บังหลวง โดยไม่มีความละอายต่อบาป และไม่เกรงกลัวต่อกฎหมายของบ้านเมือง

แนวทางการป้องกันและปราบปรามการทุจริตคอร์รัปชัน ได้แก่

๑) แนวทางตามหลักธรรมาภิบาล (Good Governance) เป็นหลักในการบริหารจัดการ บ้านเมืองที่ดีเหมาะสำหรับประเทศไทยเพราะสามารถตรวจสอบได้อย่างมีประสิทธิภาพ เปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วม เพื่อเข้ามาจับตาทดสอบได้ ประกอบไปด้วย ๖ ประการ คือ

๑.๑ หลักนิติธรรม เป็นการปฏิบัติเกี่ยวกับกฎหมาย กฎ ข้อบังคับที่เป็นธรรม เมื่อมีกฎหมายแล้วจะต้องประชาสัมพันธ์ให้ประชาชนทราบ และให้ถูกต้องตามบทบัญญัติ เพื่อให้เกิดความเป็นธรรม

๑.๒ หลักคุณธรรม เป็นการปฏิบัติงานที่ยึดมั่นในความถูกต้องดีงาม เสริมสร้างความซื่อสัตย์สุจริต จริ่งใจมีระเบียบวินัย และเป็นตัวอย่างได้

๑.๓ หลักความโปร่งใส เน้นความโปร่งใสในวิธีทำงาน ตรงไปตรงมา สามารถตรวจสอบได้

๑.๔ หลักการมีส่วนร่วม เน้นการมีส่วนร่วมของประชาชน และความร่วมมือเชิงเครือข่ายของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และตัดสินใจแก้ปัญหาาร่วมกัน

๑.๕ หลักความรับผิดชอบ เน้นการปฏิบัติต่อประชาชน มีความเอาใจใส่ต่อปัญหา และมีความกระตือรือร้นในการแก้ปัญหาให้บรรลุผลโดยไม่เลือกที่จะปฏิบัติ

๑.๖ หลักความคุ้มค่า เน้นประสิทธิภาพในการบริหารงานโดยใช้ทรัพยากรงบประมาณที่เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ประชาชน โดยการห่วงหาพันพิเคราะห์ของชาติของท้องถิ่นให้สมบูรณ์และยั่งยืน

กล่าวโดยสรุปหลักธรรมาภิบาลหมายถึง หลักการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี ที่ใช้ในการปฏิบัติงานสามารถตรวจสอบได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๒. แนวทางตามหลักคุณธรรมและจริยธรรม คำว่า “คุณธรรมจริยธรรม” มักจะกล่าวควบคู่กันเสมอที่พบเห็นก่อนบ่อย ๆ ตามสถานศึกษา โรงเรียน มหาวิทยาลัย สถานที่ราชการ ใช้เป็นคำปลุกฝังบรรดาเยาวชน เด็กนักเรียนนักศึกษา ข้าราชการ และนักการเมือง ให้ดำรงตนอยู่ในสองคำนี้ คำสองคำนี้แตกต่างกัน คือ คุณธรรมคือ รากฐานของจิตใจ ส่วนจริยธรรม คือ รากฐานของการปฏิบัติ นั้นหมายความว่า การที่เรามีคุณธรรมอยู่ภายใต้รากฐานของจิตก็จะประพฤติตน ครองตนอยู่ในความดีงาม มีธรรมะภายในจิตใจตนเองตลอดเวลา ส่งผลให้บุคคลนั้นมีการปฏิบัติตัวอย่างมีจริยธรรมเพื่อคุณงามความดี ความผาสุกมาสู่ตนเอง สังคมและประเทศชาติ

๓. แนวทางตามหลักเศรษฐกิจพอเพียง เศรษฐกิจพอเพียงเป็นปรัชญาที่พระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดชมีพระราชดำรัสแก่ชาวไทยนับตั้งแต่ พ.ศ. ๒๕๑๗ เป็นปรัชญาที่ยึดหลักทางสายกลาง ชี้แนะแนวทางดำรงอยู่ในกรอบแนวคิด ให้ทุกคนสามารถพึ่งพาตัวเองได้ชีวิตทางสายกลางและความไม่ประมาทรวมถึงการพัฒนาให้ดียิ่งขึ้นจนเกิดความยั่งยืน โดยตั้งอยู่บนหลักสำคัญ ๓ ห่วง ๒ เงื่อนไข คือ ความพอประมาณ ความมีเหตุผล การมีภูมิคุ้มกันที่ดี ซึ่งอยู่ในเงื่อนไขความรู้คู่คุณธรรม ความรู้นั้น หมายถึง รอบรู้ รอบคอบ และระมัดระวัง คุณธรรมคือซื่อสัตย์สุจริต ขยัน อดทน และแบ่งปัน น ำไปสู่ชีวิต เศรษฐกิจและสังคม เกิดความสมดุล มั่นคงและยั่งยืนตลอดไปในอนาคต ซึ่งสามารถอธิบายได้ดังนี้

๑. ความพอประมาณ หมายถึงความพอดี ไม่มาก และไม่น้อยจนเกินไป ความไม่เบียดเบียนตนเองและผู้อื่นที่ทำให้เกิดความทุกข์ เช่น การอุปโภคและบริโภคพอประมาณ

๒. ความมีเหตุผล หมายถึง การใช้หลักการอย่างมีเหตุผลในการพิจารณาสิ่งต่าง ๆ ที่เราจะตัดสินใจปฏิบัติเรื่องนั้น ๆ โดยพิจารณาด้วยเหตุและผล

๓. การมีภูมิคุ้มกันที่ดี หมายถึง การเตรียมตัวให้พร้อมสำหรับสิ่งที่มากระทบกับตัวเราในแต่ละวันที่เกิดจากการเปลี่ยนแปลงที่อยู่รอบ ๆ ตัวเรา ปัญหาเหล่านี้จะเกิดขึ้นได้จะต้องอาศัยความรู้คู่คุณธรรม

๔. ความรู้ หมายถึง ความรอบรู้ รอบคอบ และระมัดระวังในการดำเนินชีวิต

๕. คุณธรรม หมายถึง การยึดถือหลักต่าง ๆ ในการดำเนินชีวิต ได้แก่ ความซื่อสัตย์ สุจริต ความขยัน อดทนและการแบ่งปัน ซึ่งจะนำไปสู่ ชีวิต เศรษฐกิจ สังคม ทำให้เกิดความสมดุล มั่นคง และยั่งยืนตลอดไป

เตรียมความพร้อมการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA)

ปัจจุบันการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ ได้ถูก

กำหนดเป็นกลยุทธ์ที่สำคัญของยุทธศาสตร์ชาติว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริต ระยะที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔) ซึ่งถือเป็นการยกระดับให้การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐให้เป็น “มาตรการป้องกันการทุจริตเชิงรุก” ที่หน่วยงานภาครัฐทั่วประเทศจะต้องดำเนินการ โดยมุ่งหวังให้หน่วยงานภาครัฐที่เข้ารับการประเมิน ได้รับทราบผลการประเมินและแนวทางในการพัฒนา และยกระดับหน่วยงานในด้านคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานได้อย่างเหมาะสม และที่ผ่านมาพบว่า หลายหน่วยงานนำการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐไปเป็นกรอบในการพัฒนาและยกระดับการบริหารจัดการให้เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล เกิดการปรับปรุงประสิทธิภาพในการให้บริการและการอำนวยความสะดวกต่อประชาชน ให้เข้าถึงการบริการสาธารณะด้วยความเป็นธรรมผ่านการปฏิบัติงานอย่างมีมาตรฐานมีการประกาศขั้นตอนและระยะเวลาในการให้บริการอย่างชัดเจน

หน่วยงานดำเนินการประเมิน สำนักงาน ป.ป.ช. จะเป็นหน่วยงานศูนย์กลางในการดำเนินการประเมินในภาพรวมทั้งหมด โดยจะมีการจัดจ้างผู้ประเมิน ซึ่งจะทำหน้าที่ในการดำเนินการประเมินในเครื่องมือระเบียบวิธีการประเมิน และกรอบระยะเวลาที่กำหนด รวมไปถึงการให้คำปรึกษาและข้อเสนอแนะในระหว่างกระบวนการต่างๆในการประเมินแก่หน่วยงานที่เข้าร่วมการประเมิน ตลอดจนการสังเคราะห์ผลการประเมินเพื่อนำไปสู่การให้ข้อเสนอแนะทั้งต่อหน่วยงานที่เข้าร่วมการประเมินและต่อสำนักงาน ป.ป.ช.

หน่วยงานกำกับดูแลการประเมิน จะมีบทบาทในการร่วมกำกับติดตามการประเมินของหน่วยงานภายใต้การกำกับดูแลของตนเอง รวมไปถึงการประสานงานในระหว่างกระบวนการต่างๆ ในการประเมินแก่หน่วยงานที่เข้าร่วมการประเมิน

หน่วยงานที่เข้าร่วมการประเมิน จะมีบทบาทในการดำเนินการที่กำหนดในกระบวนการต่างๆ ในการประเมินตามกรอบระยะเวลาที่กำหนด

ตัวชี้วัดในการประเมินจำแนกออกเป็น ๑๐ ได้แก่

- ๑) การปฏิบัติหน้าที่
- ๒) การใช้งบประมาณ
- ๓) การใช้อำนาจ
- ๔) การใช้ทรัพย์สินของราชการ
- ๕) การแก้ไขปัญหาการทุจริต
- ๖) คุณภาพการดำเนินงาน

- ๗) ประสิทธิภาพการสื่อสาร
- ๘) การปรับปรุงระบบการทำงาน
- ๙) การเปิดเผยข้อมูล
- ๑๐) การป้องกันการทุจริต

วันที่ ๒๒ กันยายน ๒๕๖๓ เวลา ๑๓.๐๐ - ๑๕.๐๐ น.

ระเบียบกฎหมายใหม่เกี่ยวกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและการประเมินผลการปฏิบัติราชการของ
พนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง

การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนท้องถิ่น มุ่งเน้นระบบการบริหารผลงานที่เชื่อมโยง
ผลการปฏิบัติงานจากระดับองค์กร ระดับหน่วยงานไปสู่ระดับรายบุคคลเพื่อให้ผลการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพและ
ประสิทธิผลตามเป้าหมายขององค์กรหรือหน่วยงาน สามารถวัดผลและประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการได้
อย่างเป็นรูปธรรม

การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนท้องถิ่นให้ดำเนินการตามวิธีการดังต่อไปนี้

๑. ภายในเดือนก.ย.ของทุกปีให้อปท. ประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานให้
ข้าราชการในสังกัดทราบโดยทั่วกัน

๒. ในแต่ละรอบการประเมินให้มีผู้มีส่วนเกี่ยวข้องที่ประเมิน และผู้รับการประเมินกำหนดข้อตกลง
ร่วมกันในแบบประเมินผลการปฏิบัติงาน ได้แก่ ผลสัมฤทธิ์ของงาน เป้าหมาย และตัวชี้วัด ความสำเร็จ หรือกำหนด
หลักฐานหรือตัวชี้วัดความสำเร็จของงานอย่างเป็นรูปธรรมและเหมาะสมกับลักษณะงาน ตำแหน่งและระดับ รวมทั้ง
กำหนดพฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ สัดส่วนค่าน้ำหนัก ระดับส่วนราชการและระดับรายบุคคล

ผู้ประเมิน

๑. นายองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
๒. ปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
๓. รองปลัด/ผอ.สำนัก/กองหรือส่วนราชการที่เรียกชื่อ
อย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่ากอง
๔. ผอ.สถานศึกษา

ผู้ถูกประเมิน

๑. ปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
๒. รองปลัด/ผอ.สำนัก/กองหรือส่วนราชการที่เรียกชื่อ
อย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่ากอง
๓. ข้าราชการในบังคับบัญชา/ผอ.สถานศึกษา/ครูผดต.
๔. พนักงานครูในสังกัดโรงเรียน

หมายเหตุ

- กรณีไม่มีผู้ประเมินตามข้อ ๑ ให้ผู้กำกับดูแลเป็นผู้ประเมิน
- กรณีไม่มีผู้ประเมินตามข้อ ๒,๓,๔ ให้ผู้รักษาราชการแทนเป็นผู้ประเมิน
- ในกรณีที่เป็นการประเมินพนักงานส่วนท้องถิ่นผู้ได้รับมอบหมายให้ไปช่วยราชการ/ปฏิบัติราชการในหน่วยงานอื่น
ให้นายกอปท./หน.ส่วนราชการที่ไปช่วยราชการปฏิบัติราชการหน่วยงานนั้นเป็นผู้เสนอข้อมูลและความเห็นเพื่อ
ประกอบการพิจารณาของผู้ประเมินต้นสังกัด
- ในกรณีพนักงานส่วนท้องถิ่นได้โอน(ย้าย) หลังวันที่ ๑ มี.ค. หรือ ๑ ก.ย.ให้นายกอปท.ต้นสังกัดเดิมเป็นผู้
ประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการผู้นั้นแล้วจัดส่งผลการประเมินการปฏิบัติงานให้อปท./ส่วนราชการ/
หน่วยงานอื่นต้นสังกัดใหม่ เพื่อประกอบการพิจารณา

สำหรับการกำหนดผลสัมฤทธิ์ของงาน และตัวชี้วัดให้พิจารณาวิธีการถ่ายทอดจากบนลงล่างเป็นหลักก่อน การถ่ายทอดตัวชี้วัดเป็นเรื่องสำคัญ ถ้ากำหนดตัวชี้วัดถูกต้อง งานที่ออกมาจะประสบความสำเร็จ

วิธีการกำหนดตัวชี้วัดมี ๔ แบบ

๑. การกำหนดจากบนลงล่าง

เช่น ปลัด ----> รองปลัด/ผอ.สำนัก/กอง ----> หัวหน้าฝ่าย ----> ลูกน้อง

๒. การสอบถามความคาดหวังของผู้รับบริการ

๓. การไล่เรียงตามผังการเคลื่อนไหวของงาน

๔. การประเมินความรู้ความสามารถทักษะการปฏิบัติราชการ

๓. ในแต่ละรอบการประเมินให้ผู้ประเมินมีหน้าที่ประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้รับการประเมินตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ประกาศ และตามข้อตกลงในแบบประเมินผลการปฏิบัติที่ได้จัดทำไว้กับผู้รับการประเมิน กรณีมีการเปลี่ยนแปลงเชิงนโยบาย หรืองานที่ได้รับมอบหมาย หรือมีการย้ายเปลี่ยนตำแหน่ง หรือหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้ผู้รับการประเมินและผู้ประเมินร่วมกันพิจารณาปรับเปลี่ยนข้อตกลงผลการปฏิบัติงานในระยะการประเมินได้ โดยให้ผู้ประเมินเป็นผู้มีอำนาจในการอนุมัติเปลี่ยนแปลงข้อตกลง

๔. ในระหว่างรอบการประเมินให้ผู้ประเมินให้คำปรึกษาแนะนำ หรือชี้แจงแก่ผู้รับการประเมิน เพื่อการปรับปรุง แก้ไข พัฒนาเพื่อนำไปสู่ผลสัมฤทธิ์ของงาน และพฤติกรรมหรือสมรรถนะในการปฏิบัติราชการ และเมื่อสิ้นรอบการประเมินให้ผู้รับการประเมินแสดงหลักฐานความสำเร็จของงานต่อผู้ประเมินโดยทำการวิเคราะห์ผลสำเร็จของงาน และคะแนนที่ได้รับ สำหรับการประเมินพฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ ให้ผู้ประเมินเป็นผู้ประเมินสมรรถนะของผู้รับการประเมินที่แสดงออกในการปฏิบัติงาน

๕. ในการประเมินผลการปฏิบัติงานในแต่ละครั้งให้ผู้ประเมินแจ้งผลการประเมินให้ผู้รับการประเมินทราบเป็นรายบุคคล โดยให้ผู้รับการประเมินลงลายมือชื่อรับทราบผลการประเมิน กรณีที่ผู้รับการประเมินไม่ยินยอมลงลายมือชื่อรับทราบผลการประเมิน ให้พนักงานส่วนท้องถิ่นอย่างน้อยหนึ่งคน ลงลายมือชื่อเป็นพยานว่า ได้มีการแจ้งผลการประเมินดังกล่าวแล้วด้วย

๖. ให้ผู้ประเมินโดยความเห็นชอบของผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไปอีกชั้นหนึ่ง (ถ้ามี) จัดส่งผลการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการในหน่วยงานของตนเสนอต่อคณะกรรมการกลั่นกรองการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนท้องถิ่นก่อนนำเสนอต่อนายกองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นพิจารณา

๗. ให้นายกองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นประกาศรายชื่อพนักงานส่วนท้องถิ่นผู้มีผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับดีเด่นในที่เปิดเผยให้ทราบโดยทั่วกัน เพื่อเป็นการยกย่องชมเชยและสร้างแรงจูงใจให้พัฒนาผลการปฏิบัติงานในรอบการประเมินต่อไปให้ดียิ่งขึ้น

ข้อเสนอแนะ

เพื่อสามารถใช้ข้อมูลที่ได้สรุปจากการอบรมเป็นแนวทางการปฏิบัติงานต่อไปและควรแจ้งผลการฝึกอบรมให้ทุกหน่วยงานทราบ

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ



(นางสาวเสาวลักษณ์ ซาญวิษา)
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

เรียน บริษัท วัณโรค ปลอดภัย
เพื่อไปทราบ
ฉิว

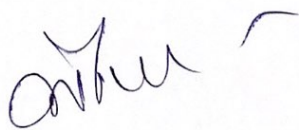
~~นางสาว~~

๘
- เพ็ญดวงใจ

คุณฉิว ก. ก.



(นางสาวปรารถน์ ไกรคุ้ม)
หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล



โครงการฝึกอบรมเพิ่มพูนความรู้พัฒนาทักษะและประสิทธิภาพคณะผู้บริหาร
สมาชิกสภาเทศบาล พนักงานเทศบาล ลูกจ้าง
และพนักงานจ้าง ปีงบประมาณ ๒๕๖๓
ในวันที่ ๒๒ กันยายน ๒๕๖๓ ณ ห้องประชุมเทศบาลตำบลหนองไผ่ล้อม ชั้น ๓



โครงการฝึกอบรมเพิ่มพูนความรู้พัฒนาทักษะและประสิทธิภาพคณะผู้บริหาร
สมาชิกสภาเทศบาล พนักงานเทศบาล ลูกจ้าง
และพนักงานจ้าง ปีงบประมาณ ๒๕๖๓
ในวันที่ ๒๒ กันยายน ๒๕๖๓ ณ ห้องประชุมเทศบาลตำบลหนองไผ่ล้อม ชั้น ๓



โครงการฝึกอบรมเพิ่มพูนความรู้พัฒนาทักษะและประสิทธิภาพคณะผู้บริหาร
สมาชิกสภาเทศบาล พนักงานเทศบาล ลูกจ้าง
และพนักงานจ้าง ปีงบประมาณ ๒๕๖๓
ในวันที่ ๒๒ กันยายน ๒๕๖๓ ณ ห้องประชุมเทศบาลตำบลหนองไผ่ล้อม ชั้น ๓



โครงการฝึกอบรมเพิ่มพูนความรู้พัฒนาทักษะและประสิทธิภาพคณะผู้บริหาร
สมาชิกสภาเทศบาล พนักงานเทศบาล ลูกจ้าง
และพนักงานจ้าง ปีงบประมาณ ๒๕๖๓
ในวันที่ ๒๒ กันยายน ๒๕๖๓ ณ ห้องประชุมเทศบาลตำบลหนองไผ่ล้อม ชั้น ๓



โครงการฝึกอบรมเพิ่มพูนความรู้พัฒนาทักษะและประสิทธิภาพคณะผู้บริหาร
สมาชิกสภาเทศบาล พนักงานเทศบาล ลูกจ้าง
และพนักงานจ้าง ปีงบประมาณ ๒๕๖๓
ในวันที่ ๒๒ กันยายน ๒๕๖๓ ณ ห้องประชุมเทศบาลตำบลหนองไผ่ล้อม ชั้น ๓



บทสรุปสำหรับติดตามและประเมินผลการฝึกอบรม
โครงการฝึกอบรมเพิ่มพูนความรู้พัฒนาทักษะและประสิทธิภาพคณะผู้บริหาร สมาชิกสภาเทศบาล
พนักงานเทศบาล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ปีงบประมาณ ๒๕๖๓

การดำเนินการระยะเวลาตามแผนการดำเนินงานประจำปี ๒๕๖๓ (เดือน.ก.ย..๖๓)

ลักษณะการดำเนินงาน โครงการฝึกอบรม

ผลสัมฤทธิ์ของโครงการ บรรลุตามวัตถุประสงค์

๑. เพื่อส่งเสริมให้คณะผู้บริหาร สมาชิกสภาเทศบาล พนักงานเทศบาล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง มีค่านิยมในการปฏิบัติงานที่มุ่งเพิ่มสมรรถนะและพัฒนากระบวนการไทย โดยยึดหลักธรรมาภิบาลเป็นแนวทางและสร้างจิตสำนึกและค่านิยมของบุคลากรในการต่อต้านการทุจริต

๒. เพื่อส่งเสริมให้คณะผู้บริหาร สมาชิกสภาเทศบาล พนักงานเทศบาล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ได้ตระหนักถึงคุณธรรมและความโปร่งใสในการปฏิบัติหน้าที่ในหน่วยงานของตนเอง และสอดคล้องกับแนวนโยบายของสำนักงานคณะกรรมการการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ (สำนักงาน ป.ป.ช.) ที่ได้กำหนดให้มีโครงการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของภาครัฐ

๓. เพื่อส่งเสริมให้คณะผู้บริหาร สมาชิกสภาเทศบาล พนักงานเทศบาล ลูกจ้าง และพนักงานจ้างมีความรู้และเข้าใจระเบียบ... เพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติหน้าที่ตามกฎหมาย ระเบียบและข้อสั่งการต่างๆ

การใช้จ่ายงบประมาณ

ตั้งงบประมาณไว้ ๓๐๐,๐๐๐.- บาท เบิกจ่ายไป ๑๑,๖๐๐.- บาท คงเหลือ ๒๘๘,๔๐๐.- บาท ที่มาของ

งบประมาณ ตามข้อบัญญัติงบประมาณประจำปี ๒๕๖๓ หมวดค่าใช้จ่ายสอย ประเภทรายจ่ายเกี่ยวกับการปฏิบัติราชการที่ไม่เข้าลักษณะรายจ่ายหมวดอื่นๆ หน้า ๘๔

การประเมินผลโครงการ

การประเมิน	เป้าหมาย	ตัวชี้วัด/เกณฑ์การวัด	ผลที่ได้รับ
ผลผลิต	ผู้บริหาร.สมาชิกสภาเทศบาล, พนักงานเทศบาล,ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง	มีผู้เข้าร่วมโครงการไม่น้อยกว่า ร้อยละ ๘๐ ของกลุ่มเป้าหมาย โครงการ (๕๐ คน)	มีผู้เข้าร่วมโครงการทั้งสิ้น ๗๒ คน ซึ่งเกินเป้าหมายที่กำหนดไว้
ผลลัพธ์	ผู้เข้าร่วมสามารถนำความรู้ที่ได้รับไปปรับใช้ในการปฏิบัติงานได้	ไม่พบข้อทักท้วงจากหน่วยงานที่ตรวจสอบเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของข้าราชการเรื่อง การทุจริตและประพฤติมิชอบของพนักงานเทศบาล,ลูกจ้าง และพนักงานจ้างประจำปี งบประมาณ ๒๕๖๓	ไม่พบข้อทักท้วงจากหน่วยงานตรวจสอบเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของข้าราชการเรื่องการทุจริตและประพฤติมิชอบของพนักงานเทศบาล,ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๓

การประเมินผลความพึงพอใจในการจัดฝึกอบรม

โครงการฝึกอบรมเพิ่มพูนความรู้พัฒนาทักษะและประสิทธิภาพคณะผู้บริหาร สมาชิกสภาเทศบาล
พนักงานเทศบาล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ปีงบประมาณ ๒๕๖๓

การดำเนินการจัดฝึกอบรมโครงการเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมพัฒนาคุณภาพชีวิตของคณะผู้บริหาร สมาชิก
สภาเทศบาล พนักงานเทศบาล ลูกจ้างและพนักงานจ้าง ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๓ จำนวน ๕๐ คน
สรุปผล ได้เกินเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยมีผู้เข้าร่วมโครงการ...จำนวน ๗๒ คน...จากเป้าหมาย ๕๐ คน โดยมี
รายละเอียดจากแบบสอบถามความพึงพอใจผู้เข้าร่วมโครงการ...ดังนี้

ตอนที่ ๑ ข้อมูลส่วนตัว

ระดับความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมอบรม

ความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมอบรม	ระดับความพึงพอใจ	ดีมาก	ดี	พอใช้	ปรับปรุง
ด้านเนื้อหา	๑. เนื้อหาหลักสูตรตรงตามวัตถุประสงค์ของหลักสูตร	จำนวน ๓๒	๔๐		
	คิดเป็นร้อยละ	๔๔.๔๔	๕๕.๕๖		
๒. ความรู้ที่ได้รับสามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้จริง	จำนวน	๒๗	๔๕		
	คิดเป็นร้อยละ	๓๗.๕	๖๒.๕		
๓. เอกสารประกอบการบรรยายครอบคลุมเนื้อหาของหลักสูตร	จำนวน	๓๐	๓๒	๑๐	
	คิดเป็นร้อยละ	๔๑.๖๗	๔๔.๔๔	๑๓.๘๙	

สรุปผล

ความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมอบรมในด้านเนื้อหา

ระดับความพึงพอใจในเนื้อหาหลักสูตรตรงตามวัตถุประสงค์ของหลักสูตร อยู่ในระดับดี ร้อยละ ๕๕.๕๖

ระดับความพึงพอใจในความรู้ที่ได้รับสามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้จริง อยู่ในระดับดี ร้อยละ ๖๒.๕

ระดับความพึงพอใจในเอกสารประกอบการบรรยายครอบคลุมเนื้อหาของหลักสูตร อยู่ในระดับดี ร้อยละ ๔๔.๔๔

ความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมอบรม	ระดับความพึงพอใจ	ดีมาก	ดี	พอใช้	ปรับปรุง
ด้านวิทยากร	๔. ความรู้เกี่ยวกับหัวข้อการฝึกอบรม	จำนวน ๔๐	๓๒		
	คิดเป็นร้อยละ	๕๕.๕๖	๔๔.๔๔		
๕. ความสามารถในการนำเสนอและการถ่ายทอดความรู้	จำนวน	๔๕	๒๗		
	คิดเป็นร้อยละ	๖๒.๕	๓๗.๕		
๖. กระตุ้นให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมแสดงความคิดเห็นและซักถาม	จำนวน	๔๐	๓๒		
	คิดเป็นร้อยละ	๕๕.๕๖	๔๔.๔๔		
๗. ตอบข้อซักถามได้ชัดเจนและตรงประเด็น	จำนวน	๔๕	๒๗		
	คิดเป็นร้อยละ	๖๒.๕	๓๗.๕		
๘. การสรุปประเด็นเนื้อหา	จำนวน	๔๐	๓๒		
	คิดเป็นร้อยละ	๕๕.๕๖	๔๔.๔๔		

สรุปผล

ความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมอบรมในด้านวิทยากร

ระดับความพึงพอใจในความรู้เกี่ยวกับหัวข้อการฝึกอบรม อยู่ในระดับดีมาก ร้อยละ ๕๕.๕๖

ระดับความพึงพอใจในความสามารถในการนำเสนอและการถ่ายทอดความรู้ อยู่ในระดับดีมาก ร้อยละ ๖๒.๕

ระดับความพึงพอใจในกระตุ้นให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมแสดงความคิดเห็นและซักถาม อยู่ในระดับดีมาก ร้อยละ ๕๕.๕๖

ระดับความพึงพอใจในตอบข้อซักถามได้ชัดเจนและตรงประเด็น อยู่ในระดับดีมาก ร้อยละ ๖๒.๕

ระดับความพึงพอใจในการสรุปประเด็นเนื้อหา อยู่ในระดับดีมาก ร้อยละ ๕๕.๕๖

ความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมอบรม	ระดับความพึงพอใจ	ดีมาก	ดี	พอใช้	ปรับปรุง
ความคิดเห็นอื่นๆ ๙. ความเหมาะสมของระยะเวลาการฝึกอบรม	จำนวน	๓๒	๔๐		
	คิดเป็นร้อยละ	๔๔.๔๔	๕๕.๕๖		
๑๐. ความเหมาะสมของห้องฝึกอบรม	จำนวน	๓๒	๔๐		
	คิดเป็นร้อยละ	๔๔.๔๔	๕๕.๕๖		
๑๑. ความเหมาะสมของสื่อ/เครื่องมือที่ใช้ในการฝึกอบรม	จำนวน	๓๔	๓๘		
	คิดเป็นร้อยละ	๔๗.๒๓	๕๒.๗๗		
๑๒. ความเหมาะสมของหลักสูตร/เนื้อหาที่ใช้ในการฝึกอบรม	จำนวน	๒๗	๔๕		
	คิดเป็นร้อยละ	๓๗.๕	๖๒.๕		
๑๓. การประสานงานและการอำนวยความสะดวกของเจ้าหน้าที่ที่จัดการฝึกอบรม	จำนวน	๓๔	๓๘		
	คิดเป็นร้อยละ	๔๗.๒๓	๕๒.๗๗		
๑๔. การให้บริการของเจ้าหน้าที่ที่จัดการฝึกอบรม	จำนวน	๓๔	๓๘		
	คิดเป็นร้อยละ	๔๗.๒๓	๕๒.๗๗		
๑๕. โดยภาพรวม ท่านมีความพึงพอใจในการฝึกอบรมครั้งนี้ในระดับใด	จำนวน	๓๒	๔๐		
	คิดเป็นร้อยละ	๔๔.๔๔	๕๕.๕๖		

สรุปผล

ความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมอบรมในด้านอื่นๆ

ระดับความพึงพอใจในความเหมาะสมของระยะเวลาการฝึกอบรม อยู่ในระดับดี ร้อยละ ๕๔.๖๙

ระดับความพึงพอใจในความเหมาะสมของห้องฝึกอบรม อยู่ในระดับดี ร้อยละ ๕๙.๓๙

ระดับความพึงพอใจในความเหมาะสมของสื่อ/เครื่องมือที่ใช้ในการฝึกอบรม อยู่ในระดับดี ร้อยละ ๕๔.๖๙

ระดับความพึงพอใจในความเหมาะสมของหลักสูตร/เนื้อหาที่ใช้ในการฝึกอบรม อยู่ในระดับดี ร้อยละ ๕๓.๑๓

ระดับความพึงพอใจในการประสานงานและการอำนวยความสะดวกของเจ้าหน้าที่ที่จัดการฝึกอบรม อยู่ในระดับดี ร้อยละ ๕๔.๖๙

ระดับความพึงพอใจในการให้บริการของเจ้าหน้าที่ที่จัดการฝึกอบรม อยู่ในระดับดี ร้อยละ ๕๙.๓๙

ระดับความพึงพอใจในโดยภาพรวม ท่านมีความพึงพอใจในการฝึกอบรมครั้งนี้ในระดับใด อยู่ในระดับดี ร้อยละ ๖๒.๕๐