

รายงานผลการดำเนินงานจ้างโครงการจัดเก็บข้อมูลภาคสนาม โครงการ/กิจกรรมสำคัญของเทศบาลเมืองทุ่งสง ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๐

โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการ การประเมินผลการปฏิบัติงานแนวใหม่ของข้าราชการ/พนักงาน ส่วนท้องถิ่น ในระบบจำแนกตำแหน่งเป็นประเภทตามลักษณะของงาน (ระบบแท่ง)

หลักการและเหตุผล

คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต.) ได้มีประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๘ และคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดนครศรีธรรมราช (ก.ท.จ.) และคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครศรีธรรมราช (ก.อบต.จังหวัด) ได้มีประกาศหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลให้สอดคล้องกับระบบการบริหารผลงาน (Performance Management) ในระบบจำแนกตำแหน่งพนักงานส่วนท้องถิ่นเป็นประเภทตามลักษณะงาน (ระบบแท่ง) โดยในการประเมินผลการปฏิบัติงานให้คำนึงถึงระบบการบริหารผลงานที่เชื่อมโยงผลการปฏิบัติงานรายบุคคลไปสู่ผลการปฏิบัติงานระดับองค์กร คุณภาพและปริมาณงาน ประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานที่ได้ปฏิบัติมา ความสามารถและความอุสาหะในการปฏิบัติงาน ความมีคุณธรรมและจริยธรรม ตลอดจนการรักษาวินัยที่เหมาะสมกับการเป็นข้าราชการและนำผลการประเมินไปประกอบการพิจารณาในเรื่องต่าง ๆ เช่น การเลื่อนขั้นเงินเดือน ค่าตอบแทนอื่น ๆ การให้เงินรางวัลประจำปี การพัฒนาและแก้ไขการปฏิบัติงาน และการบริหารงานบุคคลในเรื่องอื่น ๆ โดยใช้หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน ตั้งแต่การประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๙ ครั้งที่ ๒ ตั้งแต่วันที่ ๑ เมษายน ถึง ๓๐ กันยายน ๒๕๕๙ เป็นต้นไป นั้น

เนื่องจาก ได้พิจารณาเห็นว่าพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ ตลอดจนพนักงานจ้างยังขาดความรู้ ความเข้าใจ และแนวทางในการปฏิบัติ ในการเขียนผลการปฏิบัติงาน เพื่อนำมาประเมินประกอบการพิจารณาในเรื่องต่าง ๆ เช่นการเลื่อนขั้นเงินเดือน การต่อสัญญาจ้าง

ดังนั้น เพื่อให้การปฏิบัติผลการปฏิบัติงาน เป็นไปอย่างถูกต้อง จึงได้เชิญวิทยากรผู้มีความรู้และประสบการณ์ มาถ่ายทอดความรู้ให้กับพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง

จุดมุ่งหมายของโครงการ

เพื่อให้พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้าง และผู้ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงาน บุคคลส่วนท้องถิ่น ได้มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงาน

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

ผลประโยชน์เบื้องต้น

- ผู้เข้ารับการอบรม มีความรู้ ความเข้าใจในหลักการ และกระบวนการต่าง ๆ ของระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน

- ผู้เข้ารับการอบรม ทราบถึงแนวทางการเปลี่ยนผ่านเข้าสู่ระบบจำแนกตำแหน่งใหม่

ผลประโยชน์ขึ้นกลาง

- ผู้เข้ารับการอบรม มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับสายงาน มาตรฐานการกำหนดตำแหน่งใหม่

- ผู้เข้ารับการอบรม มีความรู้ ความเข้าใจในข้อดีของการประเมินผลการปฏิบัติงานแบบใหม่

ผลประโยชน์ระยะยาว

- ผู้เข้ารับการอบรมมีวิสัยทัศน์ และมุมมองต่อระบบการ การประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างถูกต้อง และเห็นถึงความจำเป็นและความสำคัญในการประเมินผลการปฏิบัติงาน
- ผู้เข้ารับการอบรม ได้รับความรู้ ประสบการณ์ ในการจัดทำแบบประเมินผลการปฏิบัติราชการแบบใหม่ ตลอดจนข้อคิดเห็น และแนวทางการแก้ไขปัญหาการบริหารงานบุคคลในปัจจุบันและอนาคต

กลุ่มผู้ได้รับผลประโยชน์

พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้าง ตลอดจนผู้ที่เกี่ยวข้องในการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น

วัตถุประสงค์ของโครงการ

- เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมได้รับการพัฒนาความรู้ทางวิชาการเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนท้องถิ่นในระบบจำแนกตำแหน่ง เป็นประเภทและสายงานตามลักษณะงาน (ระบบแท่ง)
- เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และแนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับการเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานส่วนท้องถิ่นในระบบจำแนกตำแหน่ง เป็นประเภทและสายงานตามลักษณะงาน (ระบบแท่ง)
- เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมได้ฝึกปฏิบัติในการกำหนดสมรรถนะของงาน ตัวชี้วัดความสำเร็จ กำหนดค่าเป้าหมาย และเกณฑ์การให้คะแนน ตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน

เป้าหมาย/ตัวชี้วัดผลผลิตการดำเนินงาน

- เชิงปริมาณ เป้าหมาย คณะผู้บริหาร พนักงานเทศบาล ,ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง จำนวน ๑๕๐ คน
- เชิงคุณภาพ เป้าหมาย ผู้เข้ารับการอบรม สามารถนำความรู้ที่ได้รับไปพัฒนาตนเอง เพื่อความก้าวหน้าในวิชาชีพ ระดับมาก
- เชิงความพึงพอใจ เป้าหมาย ผู้เข้ารับการอบรมมีความพึงพอใจ ระดับมาก

ระยะเวลาดำเนินโครงการ

วันที่ ๑๒ – ๑๓ พฤศจิกายน ๒๕๕๙

สถานที่ดำเนินโครงการ

ณ ห้องประชุมเทศบาลเมืองทุ่งสง

งบประมาณที่ใช้ในการดำเนินโครงการ

โดยเบิกจ่ายจากงบประมาณของเทศบาลเมืองทุ่งสง ประจำปี พ.ศ.๒๕๖๐ สำนักปลัดเทศบาล แผนงานบริหารงานทั่วไป งานบริหารทั่วไป ค่าใช้สอย ประเภทค่าใช้จ่ายในการอบรมเพิ่มศักยภาพแก่บุคลากร งบประมาณตั้งไว้ ๓๐๐,๐๐๐ บาท (สามแสนบาทถ้วน)

วัตถุประสงค์การประเมิน

เพื่อจัดเก็บข้อมูลและนำไปใช้เป็นข้อมูลของเทศบาลเมืองทุ่งสง โดยเปรียบเทียบกับวัตถุประสงค์/เป้าหมายนำผลที่ได้ไปใช้ประกอบในแก้ปัญหาและตัดสินใจทางเลือกที่เหมาะสม

ผลที่คาดว่าจะได้รับของการประเมิน

๑. เทศบาลเมืองทุ่งสง สามารถนำผลการติดตามไปใช้เป็นฐานข้อมูลเพื่อนำไปใช้ประกอบในการแก้ไขปัญหา และตัดสินใจทางเลือกที่เหมาะสม

๒. เทศบาลเมืองทุ่งสง สามารถยกระดับคุณภาพการติดตามและประเมินผลแผนพัฒนาเทศบาลให้สอดคล้องกับหลักเกณฑ์การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

การดำเนินงานจัดเก็บข้อมูลภาคสนาม

โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการ การประเมินผลการปฏิบัติงานแนวใหม่ของข้าราชการ/พนักงานส่วนท้องถิ่น ในระบบจำแนกตำแหน่งเป็นประเภทตามลักษณะของงาน (ระบบแท่ง)

ข้าพเจ้า นายนิรุทธิ์ พรหมวิเศษ ได้สำรวจและเก็บข้อมูลภาคสนาม โดยบันทึกภาพการดำเนินโครงการอบรมเชิงปฏิบัติการ การประเมินผลการปฏิบัติงานแนวใหม่ของข้าราชการ/พนักงานส่วนท้องถิ่น ในระบบจำแนกตำแหน่งเป็นประเภทตามลักษณะของงาน (ระบบแท่ง) ซึ่งในการดำเนินงานของข้าพเจ้าในครั้งนี้ ได้ดำเนินการออกแบบสอบถามและจัดเก็บแบบสอบถามโครงการอบรมเชิงปฏิบัติการ การประเมินผลการปฏิบัติงานแนวใหม่ของข้าราชการ/พนักงานส่วนท้องถิ่น ในระบบจำแนกตำแหน่งเป็นประเภทตามลักษณะของงาน (ระบบแท่ง) ซึ่งข้าพเจ้าได้สุ่มตัวอย่างทดสอบแบบสอบถาม จำนวน ๑๐๐ ชุด ให้ผู้เข้าร่วมโครงการฯ โดยข้าพเจ้าสามารถเก็บแบบสอบถามได้ ๙๔ ชุด คิดเป็นร้อยละ ๙๔ และได้ดำเนินการกำหนดขั้นตอนการประเมินผลและประมวลผลวิเคราะห์ข้อมูลและอภิปรายผลการดำเนินโครงการอบรมเชิงปฏิบัติการ การประเมินผลการปฏิบัติงานแนวใหม่ของข้าราชการ/พนักงานส่วนท้องถิ่น ในระบบจำแนกตำแหน่งเป็นประเภทตามลักษณะของงาน (ระบบแท่ง) รายละเอียดขั้นตอนและผลการประเมินมีดังต่อไปนี้

ขั้นตอนการประเมินผล

โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการ การประเมินผลการปฏิบัติงานแนวใหม่ของข้าราชการ/พนักงานส่วนท้องถิ่น ในระบบจำแนกตำแหน่งเป็นประเภทตามลักษณะของงาน (ระบบแท่ง) มีวัตถุประสงค์เพื่อให้พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้าง และผู้ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงาน บุคคลส่วนท้องถิ่น ได้มีความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงาน

ในครั้งนี้ ข้าพเจ้า นายนิรุทธิ์ พรหมวิเศษ ได้รับมอบหมายให้ดำเนินการติดตามและประเมินผลโครงการจากการดำเนินโครงการดังกล่าว จึงดำเนินการกำหนดเนื้อหาการประเมิน ดังนี้

๑. ขอบเขตการประเมิน

การประเมินครั้งนี้ เป็นการประเมินเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพเกี่ยวกับโครงการอบรมเชิงปฏิบัติการ การประเมินผลการปฏิบัติงานแนวใหม่ของข้าราชการ/พนักงานส่วนท้องถิ่น ในระบบจำแนกตำแหน่งเป็นประเภทตามลักษณะของงาน (ระบบแท่ง) มีขอบเขตการประเมิน คือ

๑.๑ ขอบเขตด้านเนื้อหา เป็นการประเมินผลด้านความคิดเห็นของผู้เข้าร่วมโครงการฯ ด้านวิทยากร ด้านความพึงพอใจของการบริหารจัดการและสถานที่ และข้อเสนอแนะอื่น ๆ เพื่อนำไปใช้ในการปรับปรุงพัฒนาโครงการในครั้งต่อไป

๑.๒ ขอบเขตด้านประชากร ผู้เข้าร่วมโครงการอบรมเชิงปฏิบัติการ การประเมินผลการปฏิบัติงานแนวใหม่ของข้าราชการ/พนักงานส่วนท้องถิ่น ในระบบจำแนกตำแหน่งเป็นประเภทตามลักษณะของงาน (ระบบแท่ง) จำนวน ๑๕๐ คน

๑.๓ ขอบเขตด้านพื้นที่ จัดเก็บข้อมูลผู้เข้าร่วมโครงการอบรมเชิงปฏิบัติการ การประเมินผลการปฏิบัติงานแนวใหม่ของข้าราชการ/พนักงานส่วนท้องถิ่น ในระบบจำแนกตำแหน่งเป็นประเภทตามลักษณะของงาน (ระบบแท่ง) ณ ห้องประชุมเทศบาลเมืองทุ่งสง

๒. แหล่งข้อมูล

แหล่งข้อมูลที่ใช้ในการประเมินผลโครงการในครั้งนี้ ได้ทำการศึกษาจาก ๒ แหล่ง คือ

๒.๑ ข้อมูลทุติยภูมิ ได้ทำการศึกษาจากเอกสาร ณ ห้องประชุมเทศบาลเมืองทุ่งสง ประกอบด้วย สำเนาโครงการอบรมเชิงปฏิบัติการ การประเมินผลการปฏิบัติงานแนวใหม่ของข้าราชการ/พนักงานส่วนท้องถิ่น ในระบบจำแนกตำแหน่งเป็นประเภทตามลักษณะของงาน (ระบบแท่ง)

๒.๒ ข้อมูลปฐมภูมิ เป็นการใช้เครื่องมือในรูปแบบสอบถาม เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ซึ่งได้ดำเนินการทดสอบแบบสอบถามให้กับผู้เข้าร่วมโครงการอบรมเชิงปฏิบัติการ การประเมินผลการปฏิบัติงานแนวใหม่ของข้าราชการ/พนักงานส่วนท้องถิ่น ในระบบจำแนกตำแหน่งเป็นประเภทตามลักษณะของงาน (ระบบแท่ง)

๓. ประชากร

ประชากรผู้เข้าร่วมโครงการอบรมเชิงปฏิบัติการ การประเมินผลการปฏิบัติงานแนวใหม่ของข้าราชการ/พนักงานส่วนท้องถิ่น ในระบบจำแนกตำแหน่งเป็นประเภทตามลักษณะของงาน (ระบบแท่ง) ทั้งหมด ในวันที่ ๑๒ – ๑๓ พฤศจิกายน ๒๕๕๙ จากการทดสอบแบบสอบถามทั้งหมด ๑๐๐ ชุด และสามารถเก็บแบบสอบถามได้จำนวน ๙๔ ชุด

๔. เครื่องมือในการประเมิน

เครื่องมือที่ใช้ในการประเมินครั้งนี้ ได้แก่ แบบสอบถามแสดงความคิดเห็นของผู้เข้าร่วมโครงการอบรมเชิงปฏิบัติการ การประเมินผลการปฏิบัติงานแนวใหม่ของข้าราชการ/พนักงานส่วนท้องถิ่น ในระบบจำแนกตำแหน่งเป็นประเภทตามลักษณะของงาน (ระบบแท่ง) เพื่อให้ผู้เข้าร่วมโครงการฯ ได้ตอบแบบสอบถาม และการสุ่มตัวอย่างทดสอบแบบสอบถาม

๕. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูล คณะผู้ประเมินเก็บรวบรวมข้อมูลจากการสำรวจ ตามขั้นตอนดังนี้

๕.๑ ผู้ประเมิน โดย นายนิรุทธิ์ พรหมวิเศษ

๕.๒ ดำเนินการออกแบบสอบถามและเก็บข้อมูล ตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูล เพื่อประกอบการประมวลผลข้อมูลและรายงานต่อไป

๖. การประมวลผลข้อมูล

คือ การประมวลผล ประเด็นความคิดเห็นของผู้เข้าร่วมโครงการ ภาพรวมด้านวิทยากร ด้านความพึงพอใจของการบริหารจัดการและสถานที่ และข้อเสนอแนะอื่น ๆ ของผู้เข้าร่วมโครงการฯ ในครั้งนี้ สำหรับคำถามปลายปิดใช้เครื่องมือไมโครคอมพิวเตอร์เพื่อการประมวลผลข้อมูล ซึ่งใช้โปรแกรมสถิติสำเร็จรูปเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์ SPSS โดยการแจกแจงความถี่ของตัวแปร แล้วคำนวณ ค่าเฉลี่ย และสรุปผลการประมวลระดับความคิดเห็น

๗. การวิเคราะห์ข้อมูล

เมื่อได้ข้อมูลตามที่ต้องการแล้วนั้น ต่อไปจะดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล ตามขั้นตอนต่อไปนี้

๗.๑ วิเคราะห์ข้อมูล ด้านความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยนำแบบสอบถามมาจัดหมวดหมู่ แล้วหาค่าเฉลี่ย $\bar{X}$ และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) แต่ละรายการ แล้วนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ตารางและการบรรยาย

๗.๒ หาค่าเฉลี่ย $\bar{X}$ และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) เกี่ยวกับระดับความคิดเห็นของผู้เข้าร่วมโครงการ โดยใช้เกณฑ์สัมบูรณ์ (Absolute Criteria) ซึ่งแบ่งเป็นช่วงๆ มีความหมายดังนี้

แบบสอบถามประเมินข้อมูลจากความคิดเห็นเกี่ยวกับโครงการอบรมเชิงปฏิบัติการ
การประเมินผลการปฏิบัติงานแนวใหม่ของข้าราชการ/พนักงานส่วนท้องถิ่น ในระบบจำแนกตำแหน่งเป็นประเภท
ตามลักษณะของงาน (ระบบแท่ง) แบ่งหัวข้อการประเมินออกเป็น ๕ ระดับ มีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

เกณฑ์การประเมินผล		
ค่าเฉลี่ย		ระดับผลการดำเนินงาน/ความพึงพอใจ
๔.๕๑ – ๕.๐๐	หมายถึง	ระดับมากที่สุด
๓.๕๑ – ๔.๕๐	หมายถึง	ระดับมาก
๒.๕๑ – ๓.๕๐	หมายถึง	ระดับปานกลาง
๑.๕๑ – ๒.๕๐	หมายถึง	ระดับน้อย
๑.๐๐ – ๑.๕๐	หมายถึง	ระดับน้อยที่สุด

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการ การประเมินผลการปฏิบัติงานแนวใหม่ของข้าราชการ/ พนักงานส่วนท้องถิ่น ในระบบจำแนกตำแหน่งเป็นประเภทตามลักษณะของงาน (ระบบแท่ง)

การประเมินแบบที่ ๑ ผลการวิเคราะห์แบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นของผู้เข้าร่วมโครงการฯ

ตอนที่ ๑ ความคิดเห็นของผู้เข้าร่วมโครงการฯ

ตารางที่ ๑ แสดงรายละเอียดความคิดเห็นของผู้เข้าร่วมโครงการฯ

ประเด็นความคิดเห็น	$\bar{X}$	S.D.	ร้อยละ (%)	ระดับความคิดเห็น
๑. จากการที่ท่านเข้าร่วมการอบรม ท่านได้รับการพัฒนาความรู้ทางวิชาการเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนท้องถิ่นในระบบจำแนกตำแหน่งเป็นประเภท และสายงานตามลักษณะงาน (ระบบแท่ง) ได้มากน้อยเพียงใด	๓.๙๘	๐.๙๒	๗๙.๖๐	มาก
๒. จากการที่ท่านเข้าร่วมการอบรม ท่านได้รับความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และแนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับการเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานส่วนท้องถิ่น ในระบบจำแนกตำแหน่งเป็นประเภทและสายงาน ตามลักษณะงาน (ระบบแท่ง) ได้มากน้อยเพียงใด	๓.๗๐	๐.๐๙	๗๔.๐๐	มาก
๓. จากการที่ท่านเข้าร่วมการอบรม ท่านได้รับความรู้และฝึกปฏิบัติในการกำหนดสัมฤทธิ์ของงาน ตัวชี้วัดความสำเร็จ กำหนดค่าเป้าหมาย และเกณฑ์การให้คะแนนตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานได้มากน้อยเพียงใด	๓.๗๐	๐.๑๐	๗๔.๐๐	มาก
๔. จากการที่ท่านเข้าร่วมการอบรม ท่านมีความรู้ ความเข้าใจ ในเรื่องต่อไปนี้ มากน้อยเพียงใด (๑๒ พฤศจิกายน ๒๕๕๙) ๔.๑ หลักการและทฤษฎีของการประเมินผลการปฏิบัติงาน ๔.๒ วัตถุประสงค์ของการประเมินผล ๔.๓ ระยะเวลาการประเมินผล ๔.๔ ผู้ประเมิน และผู้รับการประเมิน ๔.๕ องค์ประกอบของการประเมินและสัดส่วนคะแนน ๔.๖ การประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน โดยกำหนดโครงการ/งาน/กิจกรรมที่ทำ/ตัวชี้วัดความสำเร็จ ค่าเป้าหมาย และเกณฑ์การให้คะแนน	๓.๘๒	๐.๐๙	๗๖.๔๐	มาก

ประเด็นความคิดเห็น	$\bar{X}$	S.D.	ร้อยละ (%)	ระดับความคิดเห็น
๕. จากการที่ท่านเข้าร่วมการอบรม ท่านมีความรู้ ความเข้าใจ ในเรื่องต่อไปนี้ มากน้อยเพียงใด (๑๓ พฤศจิกายน ๒๕๕๙) ๕.๑ การประเมินพฤติกรรม การปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะโดยกำหนดสมรรถนะหลัก/สมรรถนะประจำผู้บริหาร/สมรรถนะประจำสายงาน ๕.๒ แบบฟอร์มประเมินผลการปฏิบัติงานและคำอธิบาย ๕.๓ ตัวอย่างการประเมินผลแต่ละตำแหน่ง	๔.๒๑	๐.๑๒	๘๔.๒๐	มาก
๖. จากการที่ท่านเข้าร่วมการอบรมในครั้งนี้ ท่านได้รับความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงานของตนเองมากน้อยเพียงใด	๓.๖๑	๐.๐๙	๗๒.๒๐	มาก
รวม	๓.๘๔	๐.๒๔	๗๖.๗๓	มาก

อภิปรายผล

จากตารางที่ ๑ ผู้เข้าร่วมโครงการอบรมเชิงปฏิบัติการ การประเมินผลการปฏิบัติงานแนวใหม่ของข้าราชการ/พนักงานส่วนท้องถิ่น ในระบบจำแนกตำแหน่งเป็นประเภทตามลักษณะของงาน (ระบบแท่ง) ที่ตอบแบบสอบถามในการวิเคราะห์ข้อมูลครั้งนี้ มีความคิดเห็นในภาพรวม ค่าเฉลี่ย ๓.๘๔ อยู่ในระดับ มาก โดยสามารถแยกเรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้

๑. จากการที่ท่านเข้าร่วมการอบรม ท่านมีความรู้ ความเข้าใจ ในเรื่องต่อไปนี้ มากน้อยเพียงใด (๑๓ พฤศจิกายน ๒๕๕๙) ได้ค่าเฉลี่ย ๔.๒๑ อยู่ในระดับ มาก

๒. จากการที่ท่านเข้าร่วมการอบรม ท่านได้รับการพัฒนาความรู้ทางวิชาการเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนท้องถิ่นในระบบจำแนกตำแหน่งเป็นประเภท และสายงานตามลักษณะงาน (ระบบแท่ง) ได้มากน้อยเพียงใด ได้ค่าเฉลี่ย ๓.๙๘ อยู่ในระดับ มาก

๓. จากการที่ท่านเข้าร่วมการอบรม ท่านมีความรู้ ความเข้าใจ ในเรื่องต่อไปนี้ มากน้อยเพียงใด (๑๒ พฤศจิกายน ๒๕๕๙) ได้ค่าเฉลี่ย ๓.๘๒ อยู่ในระดับ มาก

๔. จากการที่ท่านเข้าร่วมการอบรม ท่านได้รับความรู้และฝึกปฏิบัติในการกำหนดสัมฤทธิ์ของงาน ตัวชี้วัดความสำเร็จ กำหนดค่าเป้าหมาย และเกณฑ์การให้คะแนนตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน ได้มากน้อยเพียงใด ได้ค่าเฉลี่ย ๓.๗๐ อยู่ในระดับ มาก

๕. จากการที่ท่านเข้าร่วมการอบรม ท่านได้รับความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และแนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับการเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานส่วนท้องถิ่น ในระบบจำแนกตำแหน่งเป็นประเภทและสายงานตามลักษณะงาน (ระบบแท่ง) ได้มากน้อยเพียงใด ได้ค่าเฉลี่ย ๓.๗๐ อยู่ในระดับ มาก

๖. จากการที่ท่านเข้าร่วมการอบรมในครั้งนี้ ท่านได้รับความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงานของตนเองมากน้อยเพียงใด ได้ค่าเฉลี่ย ๓.๖๑ อยู่ในระดับ มาก

การประเมินแบบที่ ๒ ผลการวิเคราะห์แบบสอบถามเกี่ยวกับภาพรวมด้านวิทยากรของผู้เข้าร่วมโครงการฯ

ตอนที่ ๒ ความคิดเห็นเกี่ยวกับภาพรวมด้านวิทยากร

ตารางที่ ๒ แสดงรายละเอียดความคิดเห็นเกี่ยวกับภาพรวมด้านวิทยากร

ประเด็นความคิดเห็น	$\bar{X}$	S.D.	ร้อยละ (%)	ระดับความคิดเห็น
๑. วิทยากรมีความรู้ ความเชี่ยวชาญ ในหัวข้อที่บรรยาย	๓.๗๙	๐.๐๙	๗๕.๘๐	มาก
๒. วิทยากรสามารถถ่ายทอดความรู้ และสร้างความเข้าใจในการบรรยาย	๓.๗๖	๐.๐๙	๗๕.๒๐	มาก
๓. วิทยากรเปิดโอกาสให้ซักถามหรือแสดงข้อคิดเห็น	๓.๑๗	๐.๑๑	๖๓.๔๐	ปานกลาง
๔. วิทยากรสามารถอธิบายหรือตอบข้อซักถามได้อย่างชัดเจนและแสดงมุมมองได้อย่างกว้างขวาง	๓.๖๕	๐.๐๙	๗๓.๐๐	มาก
๕. ระยะเวลาในการบรรยายมีความเหมาะสม เพียงพอ	๓.๗๓	๐.๐๙	๗๔.๖๐	มาก
รวม	๓.๖๒	๐.๐๙	๗๒.๔๐	มาก

อภิปรายผล

จากตารางที่ ๒ ผู้เข้าร่วมโครงการอบรมเชิงปฏิบัติการ การประเมินผลการปฏิบัติงานแนวใหม่ของข้าราชการ/พนักงานส่วนท้องถิ่น ในระบบจำแนกตำแหน่งเป็นประเภทตามลักษณะของงาน (ระบบแท่ง) ที่ตอบแบบสอบถามในการวิเคราะห์ข้อมูลครั้งนี้ มีความพึงพอใจด้านวิทยากร ในภาพรวมค่าเฉลี่ย ๓.๖๒ อยู่ในระดับ มาก โดยสามารถแยกเรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้

๑. วิทยากรมีความรู้ ความเชี่ยวชาญ ในหัวข้อที่บรรยาย ค่าเฉลี่ย ๓.๗๙ อยู่ในระดับ มาก
๒. วิทยากรสามารถถ่ายทอดความรู้ และสร้างความเข้าใจในการบรรยาย ค่าเฉลี่ย ๓.๗๖ อยู่ในระดับ มาก
๓. ระยะเวลาในการบรรยายมีความเหมาะสม เพียงพอ ค่าเฉลี่ย ๓.๗๓ อยู่ในระดับ มาก
๔. วิทยากรสามารถอธิบายหรือตอบข้อซักถามได้อย่างชัดเจนและแสดงมุมมองได้อย่างกว้างขวาง ค่าเฉลี่ย ๓.๖๕ อยู่ในระดับ มาก
๕. วิทยากรเปิดโอกาสให้ซักถามหรือแสดงข้อคิดเห็น ค่าเฉลี่ย ๓.๑๗ อยู่ในระดับ ปานกลาง

การประเมินแบบที่ ๓ ผลการวิเคราะห์ด้านความพึงพอใจของการบริหารจัดการและสถานที่ของผู้เข้าร่วมโครงการฯ

ตอนที่ ๓ ภาพรวมความพึงพอใจของการบริหารจัดการและสถานที่

ตารางที่ ๓ แสดงรายละเอียดความพึงพอใจของการบริหารจัดการและสถานที่

ประเด็นความคิดเห็น	$\bar{X}$	S.D.	ร้อยละ (%)	ระดับความคิดเห็น
๑. สถานที่ในการจัดอบรมมีความเหมาะสมหรือไม่	๓.๒๓	๐.๑๒	๖๔.๖๐	ปานกลาง
๒. อาหารว่างและเครื่องดื่มสำหรับผู้เข้าร่วมอบรมมีความเหมาะสมเพียงพอแก่ผู้เข้าร่วมอบรมหรือไม่	๓.๗๔	๐.๑๐	๗๔.๘๐	มาก

ประเด็นความคิดเห็น	$\bar{X}$	S.D.	ร้อยละ (%)	ระดับความคิดเห็น
๓. การประสานงานและการให้บริการของเจ้าหน้าที่ที่มีความเหมาะสมหรือไม่	๓.๘๐	๐.๐๙	๗๖.๐๐	มาก
๔. โสตทัศนูปกรณ์มีความทันสมัยเหมาะสมกับการอบรมหรือไม่	๓.๕๘	๐.๐๙	๗๑.๖๐	มาก
๕. ระยะเวลาในการจัดอบรม มีความเหมาะสมหรือไม่	๓.๗๖	๐.๑๐	๗๕.๒๐	มาก
รวม	๓.๖๒	๐.๑๐	๗๒.๔๔	มาก

อภิปรายผล

จากตารางที่ ๓ ผู้เข้าร่วมโครงการอบรมเชิงปฏิบัติการ การประเมินผลการปฏิบัติงานแนวใหม่ของข้าราชการ/พนักงานส่วนท้องถิ่น ในระบบจำแนกตำแหน่งเป็นประเภทตามลักษณะของงาน (ระบบแท่ง) ที่ตอบแบบสอบถามในการวิเคราะห์ข้อมูลครั้งนี้ มีความพึงพอใจของการบริหารจัดการและสถานที่ ในภาพรวมค่าเฉลี่ย ๓.๖๒ อยู่ในระดับ มาก โดยสามารถแยกเรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้

๑. การประสานงานและการให้บริการของเจ้าหน้าที่ที่มีความเหมาะสมหรือไม่ ค่าเฉลี่ย ๓.๘๐ อยู่ในระดับ มาก

๒. ระยะเวลาในการจัดอบรม มีความเหมาะสมหรือไม่ ค่าเฉลี่ย ๓.๗๖ อยู่ในระดับ มาก

๓. อาหารว่างและเครื่องดื่มสำหรับผู้เข้าร่วมอบรมมีเหมาะสมเพียงพอแก่ผู้เข้าร่วมอบรมหรือไม่ ค่าเฉลี่ย ๓.๗๔ อยู่ในระดับ มาก

๔. โสตทัศนูปกรณ์มีความทันสมัยเหมาะสมกับการอบรมหรือไม่ ค่าเฉลี่ย ๓.๕๘ อยู่ในระดับ มาก

๕. สถานที่ในการจัดอบรมมีความเหมาะสมหรือไม่ค่าเฉลี่ย ๓.๒๓ อยู่ในระดับ ปานกลาง

ตอนที่ ๔ ข้อเสนอแนะอื่น ๆ ที่มีต่อการจัดกิจกรรมในครั้งนี้ เพื่อนำไปพัฒนาในครั้งต่อไป

จากการทอดแบบสอบถามให้แก่ผู้เข้าร่วมโครงการอบรมเชิงปฏิบัติการ การประเมินผลการปฏิบัติงานแนวใหม่ของข้าราชการ/พนักงานส่วนท้องถิ่น ในระบบจำแนกตำแหน่งเป็นประเภทตามลักษณะของงาน (ระบบแท่ง) จำนวน ๑๐๐ ชุด เก็บแบบสอบถามได้ ๙๔ ชุด ปรากฏว่าไม่มีผู้เข้าร่วมโครงการฯ แสดงความคิดเห็นอื่น ๆ เพิ่มเติมในแบบสอบถาม

การประเมินแบบที่ ๔ สรุปผลการวิเคราะห์ด้านเนื้อหาวิชาการของผู้เข้าร่วมโครงการฯ ด้านวิทยากร และด้านความพึงพอใจของการบริหารจัดการและสถานที่ของผู้เข้าร่วมโครงการฯ

ตารางที่ ๔ สรุปความคิดเห็นเกี่ยวกับโครงการอบรมเชิงปฏิบัติการ การประเมินผลการปฏิบัติงานแนวใหม่ของข้าราชการ/พนักงานส่วนท้องถิ่น ในระบบจำแนกตำแหน่งเป็นประเภทตามลักษณะของงาน (ระบบแท่ง) ทั้ง ๓ ตอน

ประเด็นความคิดเห็น	$\bar{X}$	S.D.	ร้อยละ (%)	ระดับความคิดเห็น
ตอนที่ ๑ ความคิดเห็นของผู้เข้าร่วมโครงการฯ	๓.๘๔	๐.๒๔	๗๖.๗๓	มาก
ตอนที่ ๒ ความคิดเห็นเกี่ยวกับภาพรวมด้านวิทยากร	๓.๖๒	๐.๐๙	๗๒.๔๐	มาก
ตอนที่ ๓ ภาพรวมความพึงพอใจของการบริหารจัดการและสถานที่	๓.๖๒	๐.๑๐	๗๒.๔๔	มาก
รวม	๓.๖๙	๐.๑๔	๗๓.๘๖	มาก

อภิปรายผล

จากการประเมินผู้เข้าร่วมโครงการอบรมเชิงปฏิบัติการ การประเมินผลการปฏิบัติงานแนวใหม่ของข้าราชการ/พนักงานส่วนท้องถิ่น ในระบบจำแนกตำแหน่งเป็นประเภทตามลักษณะของงาน (ระบบแบ่ง) ทั้ง ๓ ตอน ในการดำเนินโครงการปรากฏว่าผู้เข้าร่วมโครงการ มีความคิดเห็นในภาพรวม ค่าเฉลี่ย เท่ากับ ๓.๖๙ อยู่ในระดับ มาก โดยสามารถเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้

๑. ตอนที่ ๑ ความคิดเห็นของผู้เข้าร่วมโครงการฯ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๘๔ อยู่ในระดับมาก
๒. ตอนที่ ๓ ภาพรวมความพึงพอใจของการบริหารจัดการและสถานที่ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๖๒ อยู่ในระดับ มาก
๓. ตอนที่ ๒ ความคิดเห็นเกี่ยวกับภาพรวมด้านวิทยากร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๖๒ อยู่ในระดับ มาก

ความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมโครงการฯ ในครั้งนี้ คิดเป็นร้อยละ ๗๓.๘๖

ประมวลภาพโครงการอบรมเชิงปฏิบัติการ การประเมินผลการปฏิบัติงานแนวใหม่ของ
ข้าราชการ/พนักงานส่วนท้องถิ่น ในระบบจำแนกตำแหน่งเป็นประเภทตามลักษณะของงาน
(ระบบแท่ง)



สำนักปลัดเทศบาล เทศบาลเมืองทุ่งสง จัดทำโครงการอบรมเชิงปฏิบัติการ การประเมินผลการปฏิบัติงานแนวใหม่ของข้าราชการ/พนักงานส่วนท้องถิ่น ในระบบจำแนกตำแหน่งเป็นประเภทตามลักษณะของงาน (ระบบแท่ง) ขึ้น ระหว่างวันที่ ๑๒ - ๑๓ พฤศจิกายน ๒๕๕๙ ณ ห้องประชุมเทศบาลเมืองทุ่งสง โดยมี นายทรงชัย วงษ์วัชรดำรง นายกเทศมนตรี ประธานในพิธีเปิด พร้อมด้วย นายชาคร ไชยสุรย์ ปลัดเทศบาล กล่าวรายงาน ,นางเตือนจิต จงคง รองปลัดเทศบาล ,ผู้อำนวยการกองทุกกอง ,ผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในสังกัดเทศบาลเมืองทุ่งสง ,พนักงานเทศบาล ,ลูกจ้างประจำ ,พนักงานจ้าง ตามภารกิจ และเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องเข้าร่วมโครงการกว่า ๑๕๐ คน



นายชาคร ไชยสุรย์ ปลัดเทศบาล กล่าวรายงาน โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการ การประเมินผลการปฏิบัติงานแนวใหม่ของข้าราชการ/พนักงานส่วนท้องถิ่น ในระบบจำแนกตำแหน่งเป็นประเภทตามลักษณะของงาน (ระบบแท่ง) ณ ห้องประชุมเทศบาลเมืองทุ่งสง



ในการจัดโครงการอบรมเชิงปฏิบัติการ การประเมินผลการปฏิบัติงานแนวใหม่ ของข้าราชการ/พนักงานส่วนท้องถิ่น ในระบบจำแนกตำแหน่งเป็นประเภท ตามลักษณะของงาน (ระบบแท่ง) ขึ้น ในวันที่ ๑๒ – ๑๓ พฤศจิกายน ๒๕๕๙ ณ ห้องประชุมเทศบาลเมืองทุ่งสง ได้รับเกียรติจาก ดร.ไพบุลย์ โพธิ์สุวรรณ ให้เกียรติเป็นวิทยากรบรรยายในหัวข้อ หลักการประเมินผลการปฏิบัติงานของ พนักงานเทศบาล/ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างแนวใหม่ หลักการและทฤษฎี ของการประเมินผลการปฏิบัติงาน วัตถุประสงค์ของการประเมินผล ระยะเวลา การประเมินผล ผู้ประเมินและผู้รับการประเมิน องค์ประกอบของการประเมิน และสัดส่วนคะแนน การประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน โดยกำหนดโครงการ/งาน/ กิจกรรมที่ทำตัวชี้วัดความสำเร็จ ค่าเป้าหมาย และเกณฑ์การให้คะแนน



- ในระหว่างการอบรม จัดให้มีการแบ่งกลุ่มตามกองฝ่าย เพื่อกำหนด โครงการ/งาน/กิจกรรมที่ทำ ตัวชี้วัดความสำเร็จ ค่าเป้าหมาย และเกณฑ์การให้ คะแนน และให้แต่ละกองฝ่ายสรุปโครงการโดยมีการนำเสนอโดยคณะผู้บริหาร เทศบาล คือ งานนโยบาย งานอนามัยโรงเรียน งานบริการ งานในอำนาจหน้าที่ มาเป็นภาพรวม นำมาแยกออกเป็น เชิงปริมาณ เชิงคุณภาพ และเชิงประโยชน์
- กองวิชาการและแผนงาน เทศบาลเมืองทุ่งสง ร่วมประชุมปรึกษาหารือใน เรื่องที่วิทยากรบรรยาย และมอบหมายงานให้ปฏิบัติ เพื่อนำเรียนให้ท่าน ปลัดเทศบาลทราบต่อไป



- ในระหว่างการอบรม จัดให้มีการแบ่งกลุ่มตามกองฝ่าย เพื่อกำหนดโครงการ/งาน/กิจกรรมที่ทำ ตัวชี้วัดความสำเร็จ ค่าเป้าหมาย และเกณฑ์การให้คะแนน และให้แต่ละกองฝ่ายสรุปโครงการโดยมีการนำเสนอโดยนายคณะผู้บริหารเทศบาล คือ งานนโยบาย งานอนามัยโรงเรียน งานบริการ งานในอำนาจหน้าที่ มาเป็นภาพรวม นำมาแยกออกเป็น เชิงปริมาณ เชิงคุณภาพ และเชิงประโยชน์
- กองวิชาการและแผนงาน เทศบาลเมืองทุ่งสง ร่วมประชุมปรึกษาหารือในเรื่องที่วิทยากรบรรยาย และมอบหมายงานให้ปฏิบัติ เพื่อนำเรียนให้ท่านปลัดเทศบาลทราบต่อไป



- ในระหว่างการอบรม จัดให้มีการแบ่งกลุ่มตามกองฝ่าย เพื่อกำหนดโครงการ/งาน/กิจกรรมที่ทำ ตัวชี้วัดความสำเร็จ ค่าเป้าหมาย และเกณฑ์การให้คะแนน และให้แต่ละกองฝ่ายสรุปโครงการโดยมีการนำเสนอโดยนายคณะผู้บริหารเทศบาล คือ งานนโยบาย งานอนามัยโรงเรียน งานบริการ งานในอำนาจหน้าที่ มาเป็นภาพรวม นำมาแยกออกเป็น เชิงปริมาณ เชิงคุณภาพ และเชิงประโยชน์
- กองช่าง เทศบาลเมืองทุ่งสง ร่วมประชุมปรึกษาหารือในเรื่องที่วิทยากรบรรยาย และมอบหมายงานให้ปฏิบัติ เพื่อนำเรียนให้ท่านปลัดเทศบาลทราบต่อไป



ในระหว่างการอบรม จัดให้มีการแบ่งกลุ่มตามกองฝ่าย เพื่อกำหนดโครงการ/งาน/กิจกรรมที่ทำ ตัวชี้วัดความสำเร็จ ค่าเป้าหมาย และเกณฑ์การให้คะแนน และให้แต่ละกองฝ่ายสรุปโครงการโดยมีการนำเสนอโดยนายคณະผู้บริหารเทศบาล คือ งานนโยบาย งานอนามัยโรงเรียน งานบริการ งานในอำนาจหน้าที่ มาเป็นภาพรวม นำมาแยกออกเป็น เชิงปริมาณ เชิงคุณภาพ และเชิงประโยชน์



- กองสวัสดิการสังคม เทศบาลเมืองทุ่งสง ร่วมประชุมปรึกษาหารือในเรื่องที่วิทยากรบรรยาย และมอบหมายงานให้ปฏิบัติ เพื่อนำเรียนให้ท่านปลัดเทศบาลทราบต่อไป
- ในการจัดโครงการอบรมเชิงปฏิบัติการ การประเมินผลการปฏิบัติงานแนวใหม่ของข้าราชการ/พนักงานส่วนท้องถิ่น ในระบบจำแนกตำแหน่งเป็นประเภทตามลักษณะของงาน (ระบบแท่ง) ขึ้น เนื่องจากพนักงานเทศบาลลูกจ้างประจำ ตลอดจนพนักงานจ้างยังขาดความรู้ ความเข้าใจ และแนวทางในการปฏิบัติ ในการเขียนผลการปฏิบัติงาน เพื่อนำมาประเมินประกอบการพิจารณาในเรื่องต่าง ๆ เช่น การเลื่อนขั้นเงินเดือน การต่อสัญญาจ้าง



สำนักปลัดเทศบาล เทศบาลเมืองทุ่งสง ร่วมประชุมปรึกษาหารือในเรื่องที่วิทยากรบรรยาย และมอบหมายงานให้ปฏิบัติ เพื่อนำเรียนให้ท่านปลัดเทศบาลทราบต่อไป ซึ่งวัตถุประสงค์ของโครงการเพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมได้รับการพัฒนาความรู้ทางวิชาการเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนท้องถิ่นในระบบจำแนกตำแหน่ง เป็นประเภทและสายงานตามลักษณะงาน (ระบบแท่ง) ให้ผู้เข้ารับการอบรมมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และแนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับการเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานส่วนท้องถิ่นในระบบจำแนกตำแหน่ง เป็นประเภทและสายงานตามลักษณะงาน (ระบบแท่ง) และผู้เข้ารับการอบรมได้ฝึกปฏิบัติในการกำหนดสมรรถนะของงานตัวชี้วัดความสำเร็จ กำหนดค่าเป้าหมาย และเกณฑ์การให้คะแนนตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน



- กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม เทศบาลเมืองทุ่งสง ร่วมประชุมปรึกษาหารือในเรื่องที่วิทยากรบรรยาย และมอบหมายงานให้ปฏิบัติ เพื่อนำเรียนให้ท่านปลัดเทศบาลทราบต่อไป
- ผลประโยชน์ในระยะยาวของโครงการ เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมมีวิสัยทัศน์และมุมมองต่อระบบการ การประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างถูกต้อง และเห็นถึงความจำเป็นและความสำคัญในการประเมินผลการปฏิบัติงาน ได้รับความรู้ประสบการณ์ ในการจัดทำแบบประเมินผลการปฏิบัติราชการแบบใหม่ตลอดจนข้อคิดเห็น และแนวทางการแก้ไขปัญหาการบริหารงานบุคคลในปัจจุบันและอนาคต



➢ กองคลัง เทศบาลเมืองทุ่งสง ร่วมประชุมปรึกษาหารือในเรื่องที่วิทยากรบรรยาย และมอบหมายงานให้ปฏิบัติ และนำเรียนให้ท่านปลัดเทศบาลทราบต่อไป

➢ ผลประโยชน์ในระยะยาวของโครงการ เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมมีวิสัยทัศน์และมุมมองต่อระบบการ การประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างถูกต้อง และเห็นถึงความจำเป็นและความสำคัญในการประเมินผลการปฏิบัติงาน ได้รับความรู้ประสบการณ์ ในการจัดทำแบบประเมินผลการปฏิบัติราชการแบบใหม่ตลอดจนข้อคิดเห็น และแนวทางการแก้ไขปัญหาการบริหารงานบุคคลในปัจจุบันและอนาคต



➢ กองช่างสุขาภิบาล เทศบาลเมืองทุ่งสง ร่วมประชุมปรึกษาหารือในเรื่องที่วิทยากรบรรยาย และมอบหมายงานให้ปฏิบัติ และนำเรียนให้ท่านปลัดเทศบาลทราบต่อไป

➢ ผลประโยชน์ในระยะยาวของโครงการ เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมมีวิสัยทัศน์และมุมมองต่อระบบการ การประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างถูกต้อง และเห็นถึงความจำเป็นและความสำคัญในการประเมินผลการปฏิบัติงาน ได้รับความรู้ประสบการณ์ ในการจัดทำแบบประเมินผลการปฏิบัติราชการแบบใหม่ตลอดจนข้อคิดเห็น และแนวทางการแก้ไขปัญหาการบริหารงานบุคคลในปัจจุบันและอนาคต



เมื่อวันที่ ๑๓ พฤศจิกายน ๒๕๕๙ วิทยากร โดย ดร.ไพบุลย์ โพธิ์สุวรรณ ได้อบรมในเรื่องการประเมินพฤติกรรม การปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ โดยกำหนดสมรรถนะหลัก /สมรรถนะประจำผู้บริหาร /สมรรถนะประจำสายงาน พร้อมทั้งแนบแบบฟอร์มประเมินผลการปฏิบัติงานและคำอธิบาย พร้อมตัวอย่างการประเมินผลแต่ละตำแหน่ง ให้แก่ผู้เข้าร่วมโครงการ



เมื่อวันที่ ๑๓ พฤศจิกายน ๒๕๕๙ ณ ห้องประชุมเทศบาลเมืองทุ่งสง หลังจากเสร็จสิ้นการอบรม คณะผู้อบรมได้บันทึกภาพ เพื่อเป็นที่ระลึกในการจัดทำโครงการอบรมเชิงปฏิบัติการ การประเมินผลการปฏิบัติงานแนวใหม่ของข้าราชการ/พนักงานส่วนท้องถิ่น ในระบบจำแนกตำแหน่งเป็นประเภทตามลักษณะของงาน (ระบบแท่ง)