



รายงานผลการจัดกิจกรรม โครงการพัฒนาบุคลากรในองค์กร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘



ผู้รับผิดชอบโครงการ
กองการเจ้าหน้าที่ เทศบาลเมืองบัวใหญ่
อำเภอบัวใหญ่ จังหวัดนครราชสีมา

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
บทสรุป	ก
รายงานผลการดำเนินงาน	๑-๑๐
ภาคผนวก	
- โครงการที่ได้รับอนุมัติ	
- กำหนดการ	
- คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินโครงการ	
- ประมวลภาพกิจกรรมโครงการพัฒนาบุคลากรในองค์กร	

บทสรุป

โครงการพัฒนาบุคลากรในองค์กร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

วัตถุประสงค์

๑. เพื่อให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผลสูงสุด
๒. เพื่อส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมในการปฏิบัติงานให้กับบุคลากรในองค์กร
๓. เพื่อปลูกฝังจิตสำนึกให้ยึดมั่นในความซื่อสัตย์ ปฏิบัติงานโดยยึดหลักบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี เพื่อประโยชน์สูงสุดของประชาชน
๔. เพื่อเสริมสร้างภาพลักษณ์ที่ดีของเทศบาลเมืองบัวใหญ่ ให้มีความโปร่งใสและเป็นธรรม

เป้าหมาย

คณะผู้บริหาร สมาชิกสภาเทศบาล พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างในสังกัดเทศบาลเมืองบัวใหญ่ ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ ของจำนวนบุคลากรในองค์กร จำนวน ๑๖๐ คน

โครงการพัฒนาบุคลากรในองค์กร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ ได้ดำเนินการจัดขึ้นเมื่อวันพฤหัสบดี ที่ ๖ มีนาคม ๒๕๖๘ ณ ห้องประชุมเทศบาลเมืองบัวใหญ่ ต.บัวใหญ่ อ.บัวใหญ่ จ.นครราชสีมา โดยมีขั้นตอนการดำเนินโครงการดังนี้

วิธีการดำเนินการ

๑. เขียนโครงการและเสนอขออนุมัติโครงการ
๒. ประสานกับกลุ่มเป้าหมาย วิทยากร สถานที่จัดโครงการ
๓. ดำเนินการจัดโครงการตามกำหนดการ
๔. สรุปผลการดำเนินโครงการและรายงานผล

ในการจัดโครงการพัฒนาบุคลากรในองค์กร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ มีผู้เข้าร่วมรับการอบรม จำนวน ๑๓๔ คน ซึ่งคิดเป็นร้อยละ ๘๕.๐๘ บรรลุตามเป้าหมายเชิงปริมาณ โดยผู้เข้าร่วมรับการอบรมมีความพึงพอใจต่อการจัดกิจกรรมโดยภาพรวมคิดเป็นร้อยละ ๘๕ บุคลากรในองค์กรมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และมีแรงจูงใจในการทำงาน และมีการพัฒนาตนเอง เป็นผู้ที่มีความคุณธรรม จริยธรรม และนำมาใช้ในการปฏิบัติงาน

กองการเจ้าหน้าที่
ผู้รับผิดชอบโครงการ

รายงานผลการดำเนินงาน

๑. ข้อมูลทั่วไป

โครงการพัฒนาบุคลากรในองค์กร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ จัดขึ้นเมื่อวันพฤหัสบดีที่ ๖ มีนาคม ๒๕๖๘ ณ ห้องประชุมเทศบาลเมืองบัวใหญ่ ต.บัวใหญ่ อ.บัวใหญ่ จ.นครราชสีมา

๑.๒ เป้าหมาย

คณะผู้บริหาร สมาชิกสภาเทศบาล พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างในสังกัดเทศบาลเมืองบัวใหญ่ ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ ของจำนวนบุคลากรในองค์กร จำนวน ๑๖๐ คน

๑.๓ ผลที่ได้รับจากการจัดโครงการครั้งนี้

๑. บุคลากรในองค์กรมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และมีแรงจูงใจในการทำงาน
๒. บุคลากรในองค์กรได้รับการพัฒนาจิตใจ และมีการพัฒนาตนเอง เป็นผู้มีคุณธรรม จริยธรรม และนำมาใช้ในการปฏิบัติงาน
๓. บุคลากรเข้าใจบทบาทหน้าที่ แนวทางการปฏิบัติงาน สามารถนำไปใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง เกิดความรักความสามัคคี ทำงานเป็นทีมได้อย่างมีประสิทธิภาพ
๔. องค์กรมีภาพลักษณ์ที่ดี มีความโปร่งใสและเป็นธรรม ประชาชนได้รับประโยชน์สูงสุด

๒. ผลการดำเนินงาน

ภาคเช้า วิทยากรบรรยายหัวข้อเรื่อง

- บรรยายหัวข้อเรื่อง “มาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมของ ผู้บริหารท้องถิ่น สมาชิกสภาท้องถิ่น พนักงานเทศบาล ลูกจ้าง และพนักงานจ้างฯ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และการรักษาวินัยฯ”
- บรรยายหัวข้อเรื่อง

๑. การพัฒนาบุคลากรในองค์กรให้มีประสิทธิภาพ

๒. การบริหารงานบุคคลพนักงานส่วนท้องถิ่นให้ทันต่อสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงและสอดคล้องกับบริบทขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อาทิเช่น

- การบริหารงานบุคคลกรณีไม่มีนายกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (ครบวาระ)
- การสรรหาตำแหน่งสายงานผู้บริหาร
- การสอบแข่งขันเพื่อบรรจุบุคคลเป็นข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๘
- การจ้างพนักงานผู้สูงอายุปฏิบัติงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- การปรับอัตราเงินเดือนเพิ่มขึ้นตามคุณวุฒิ (๑ พฤษภาคม ๒๕๖๘)

ฯลฯ

(บรรยายโดยนายทองใบ หนูไพล ตำแหน่งผู้อำนวยการกลุ่มงานมาตรฐาน การบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น)

การพัฒนาบุคลากร หมายถึง กระบวนการพัฒนาที่มุ่งจะเปลี่ยนแปลงวิธีการทำงาน ความรู้ความสามารถ ทักษะและทัศนคติของบุคลากร ให้เป็นไปในทางที่ดีขึ้น เพื่อให้บุคลากรที่ได้รับการพัฒนาแล้วนั้น ปฏิบัติงาน ได้ผลตามวัตถุประสงค์ ของหน่วยงานอย่างมีประสิทธิภาพ เกิดประโยชน์สูงสุดครบมาตรฐานความสำเร็จ มี ๕ ด้าน ได้แก่

๑. ความสอดคล้องเชิงกลยุทธ์
๒. ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล
๓. ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล
๔. ความพร้อมรับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
๕. คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานและหลักเกณฑ์การพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (Public sector Management Quality Award:PMQA)

จริยธรรม หมายถึง แนวทางของการประพฤติปฏิบัติตนเป็นคนดี ซึ่งมีลักษณะ เป็นข้อบัญญัติให้บุคคลประพฤติ ปฏิบัติตาม อันถือกันว่าเป็นการกระทำที่ดี ดังนั้นการดำเนินชีวิตตามหลักจริยธรรมเป็นสิ่งที่สังคมต้องการ สังคมจึงได้จัดให้มีการวางแนวทางของการประพฤติปฏิบัติตนและมีการสั่งสอน อบรมเรื่องจริยธรรมแก่สมาชิก ของสังคม ผลที่สังคมคาดหวัง คือการที่สมาชิกล้วนนำเอาจริยธรรมไปประพฤติปฏิบัติในชีวิตประจำวัน เช่นเดียวกัน การกำหนดให้หน่วยงานของรัฐต้องจัดให้มีประมวลจริยธรรมตามบทบัญญัติ แห่งรัฐธรรมนูญ เพื่อสร้างมาตรฐานทางจริยธรรมและให้เจ้าหน้าที่ของรัฐประพฤติปฏิบัติตาม

การสร้างมาตรฐานทางจริยธรรม

- การละเว้นการใช้ประโยชน์จากตำแหน่ง
- หน้าที่ (Conflict of Interest)
- มโนสุจริต (Integrity)
- ความพร้อมรับผิดชอบ (Accountability)
- ความเปิดเผยและโปร่งใส (Openness/Transparency)

มาตรฐานทางคุณธรรมจริยธรรม พนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง

อนุสนธิสัญญาทางคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (ก.บ.) ได้กำหนด มาตรฐานทางคุณธรรมจริยธรรมของข้าราชการส่วนท้องถิ่น พนักงานเทศบาล พนักงานส่วนตำบล และพนักงาน จ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งได้ประมวลขึ้นจากข้อเสนอแนะของผู้บริหารท้องถิ่น สมาชิกสภาท้องถิ่น ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อใช้เป็นหลักการและแนวทางปฏิบัติให้ข้าราชการหรือ พนักงานส่วนท้องถิ่น โดยทั่วไปใช้ยึดถือปฏิบัติเป็นเครื่องกำกับความประพฤติ ดังนี้

๑. พึงดำรงตนให้ตั้งมั่นอยู่ในศีลธรรมปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต เสียสละ และมีความรับผิดชอบ
๒. พึงปฏิบัติหน้าที่อย่างเปิดเผย โปร่งใส พร้อมให้ตรวจสอบ
๓. พึงให้บริการด้วยความเสมอภาค สะดวก รวดเร็ว มีอัธยาศัยไมตรี โดยยึดประโยชน์ ของประชาชนเป็นหลัก
๔. พึงปฏิบัติหน้าที่โดยยึดผลสัมฤทธิ์ของงานอย่างคุ้มค่า
๕. พึงพัฒนาทักษะ ความรู้ ความสามารถ และตนเองให้ทันสมัยอยู่เสมอ
๖. พึงมีจรรยาบรรณต่อตนเอง
๗. พึงมีจรรยาบรรณต่อหน่วยงาน
๘. พึงมีจรรยาบรรณต่อผู้บังคับบัญชา ผู้ที่อยู่ใต้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงาน
๙. พึงมีจรรยาบรรณต่อประชาชนและสังคม

วินัยและการรักษาวินัย

วินัยและการรักษาวินัย ให้นักงานส่วนท้องถิ่นพึงยึดถือเป็นแบบแผนในการ ควบคุมความประพฤติ ซึ่งพนักงานส่วนท้องถิ่นต้องรักษาวินัย ตามที่กำหนดเป็นข้อห้ามและข้อปฏิบัติโดยเคร่งครัดอยู่เสมอ ดังนี้

ข้อ ๑ พนักงานส่วนท้องถิ่นต้องสนับสนุนการปกครอง ระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุขตาม รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยด้วยความบริสุทธิ์ใจ

ข้อ ๒ พนักงานส่วนท้องถิ่นต้องปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วย ความซื่อสัตย์สุจริตและเที่ยงธรรมห้ามมิให้อาศัยหรือยอมให้ผู้อื่น อาศัยอำนาจหน้าที่ราชการของตนไม่ว่าจะโดยทางตรงหรือทางอ้อม หาประโยชน์ให้แก่ตนเองหรือผู้อื่นการปฏิบัติหรือละเว้นการปฏิบัติ หน้าที่ราชการโดยมิชอบ

วินัยแบ่งออกเป็น ๒ ประเภท

๑. วินัยอย่างร้ายแรง

๒. วินัยอย่างร้ายแรง โทษทางวินัย

โทษทางวินัยมี ๕ สถาน คือ ๑. ภาคทัณฑ์ ๒. ตัดเงินเดือน ๓. ลดขั้นเงินเดือน ๔. ปลดออก ๕. ไล่ออก



ภาคบ่าย บรรยายหัวข้อเรื่อง

- บรรยายหัวข้อเรื่อง “สิทธิและประโยชน์ของผู้ประกันตนที่ได้รับจากกองทุนประกันสังคมและกองทุนเงินทดแทน”

- บรรยายหัวข้อเรื่อง “สิทธิและประโยชน์ของผู้ประกันตนกรณีพ้นจากตำแหน่งเนื่องจากครบกำหนดจากสัญญาจ้างและอายุครบ ๖๐ ปี และกรณีเสียชีวิต

(บรรยายโดยนางมาลี สุขสมแดน ตำแหน่ง เจ้าพนักงานแรงงานชำนาญงาน หัวหน้างานสิทธิประโยชน์สำนักงานประกันสังคมจังหวัดนครราชสีมา สาขาโนนสูง)



☒ กฎหมายเงินทดแทน

พระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. ๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๑ ได้จัดให้มีกองทุนเงินทดแทนเพื่อให้การคุ้มครองช่วยเหลือลูกจ้างซึ่งประสบอันตรายเนื่องจากการทำงานให้กับนายจ้าง

☒ กองทุนเงินทดแทน

กองทุนเงินทดแทน (เนื่องจากการทำงาน) คือ กองทุนที่จ่ายเงินทดแทนให้แก่ลูกจ้างแทนนายจ้างเมื่อลูกจ้างประสบอันตราย หรือเจ็บป่วย ทุพพลภาพ ตายหรือสูญหาย สูญเสียอวัยวะหรือสูญเสียสมรรถภาพในการทำงานของร่างกาย อันเนื่องมาจากการทำงานให้แก่ นายจ้าง โดยไม่คำนึงถึงวันเวลาและสถานที่ แต่จะดูสาเหตุที่ทำให้ประสบอันตรายหรือเจ็บป่วย

☒ เงินสมทบ

เงินสมทบ คือ เงินที่นายจ้างจ่ายเงินเข้ากองทุนเงินทดแทนแต่เพียงฝ่ายเดียว ซึ่งจะเรียกเก็บจากนายจ้างเป็นรายปี โดยประเมินจากค่าจ้างที่นายจ้างจ่ายให้ลูกจ้างทั้งปีรวมกัน (คนละไม่เกิน ๒๔๐,๐๐๐ บาท/ปี) คุณกับอัตราเงินสมทบของแต่ละประเภทกิจการของนายจ้างระหว่างอัตรา ๐.๒๐ - ๑.๐๐% โดยนายจ้าง แต่ละประเภทกิจการจะจ่ายในอัตราเงินสมทบหลักที่แตกต่างกันตามประกาศกระทรวงฯ ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับความเสี่ยงภัยตามรหัสประเภทกิจการของนายจ้างนั้น

☒ เงินสมทบตามค่าประสบการณ์

เพื่อให้นายจ้างให้ความสนใจในการจัดสถานที่ทำงานให้ปลอดภัย เมื่อนายจ้างจ่ายเงินสมทบตามอัตราเงินสมทบหลัก ๔ ปีติดต่อกันแล้วจะมีการคำนวณอัตราการสูญเสียและนำไปเปรียบเทียบกับตารางลด-เพิ่มอัตราเงินสมทบ เพื่อนำมากำหนดอัตราเงินสมทบตามค่าประสบการณ์ โดยปรับลดลงหรือเพิ่มขึ้นจากอัตราเงินสมทบปีที่ผ่านมาซึ่งจะเริ่มจ่ายเงินสมทบตามอัตราเงินสมทบตามค่าประสบการณ์ตั้งแต่ปีที่ ๕ เป็นต้นไป

ลูกจ้างประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยเนื่องจากการทำงาน

ได้รับเงินทดแทน ซึ่งประกอบด้วย ค่ารักษาพยาบาล ค่าทดแทนรายเดือน ค่าทำศพ และค่าฟื้นฟูสมรรถภาพในการทำงาน

ค่ารักษาพยาบาล

- ☒ ประสบอันตรายหรือเจ็บป่วย ๑ ครั้ง จ่ายตามความจำเป็นแต่ไม่เกิน ๖๕,๐๐๐ บาท
- ☒ บาดเจ็บรุนแรงหรือเรื้อรัง จ่ายไม่เกิน ๑๕๐,๐๐๐ บาท
- ☒ หากไม่เพียงพอจ่ายเพิ่มได้อีก ๓๐๐,๐๐๐ บาท
- ☒ หากไม่เพียงพอจ่ายรวมทั้งสิ้นไม่เกิน ๑,๐๐๐,๐๐๐ บาท

เว้นแต่ ลูกจ้างเข้ารับการรักษาในสถานพยาบาลของรัฐตั้งแต่เริ่มแรก จนสิ้นสุดการรักษาพยาบาล หรือกรณีมีความจำเป็น หรือมีเหตุสมควรที่ไม่สามารถเข้ารับการรักษาพยาบาลในสถานพยาบาลของรัฐตั้งแต่เริ่มแรก แต่ภายหลังได้เข้ารับการรักษาพยาบาลในสถานพยาบาลของรัฐ สามารถจ่ายค่ารักษาพยาบาลเท่าที่จ่ายจริงตามความจำเป็นเพิ่มขึ้นจนสิ้นสุดการรักษาพยาบาล

ค่าทดแทนรายเดือน

ค่าทดแทน ๗๐% ของค่าจ้างรายเดือน * ไม่เกิน ๑๔,๐๐๐ บาทต่อเดือน (ค่าจ้างสูงสุด ๒๐,๐๐๐ บาท)

- ☒ แพทย์ให้หยุดพักรักษาตัว ตั้งแต่วันแรก รวมไม่เกิน ๑ ปี
- ☒ สูญเสียสมรรถภาพในการทำงานของร่างกายไม่เกิน ๑๐ ปี
- ☒ ทุพพลภาพตลอดชีวิต
- ☒ ถึงแก่ความตายหรือสูญหาย ๑๐ ปี และค่าทำศพ

ค่าทำศพ

ตามอัตราที่กำหนดในกฎกระทรวง

ค่าฟื้นฟู

กรณีฟื้นฟูสมรรถภาพในการทำงานภายหลังการประสบอันตราย สำหรับลูกจ้างที่จำเป็นต้องได้รับการฟื้นฟูได้รับตามอัตราดังนี้

๑. ค่าใช้จ่ายในกระบวนการเวชศาสตร์ฟื้นฟูสมรรถภาพในการทำงานด้านการแพทย์ โดยเป็นค่าใช้จ่ายทางกายภาพบำบัดไม่เกินวันละ ๒๐๐ บาท และค่าใช้จ่ายทางกิจกรรมบำบัดไม่เกินวันละ ๑๐๐ บาท โดยเมื่อรวมกันแล้วต้องไม่เกิน ๒๔,๐๐๐ บาท

๒. ค่าใช้จ่ายในกระบวนการบำบัดรักษาและการผ่าตัดเพื่อประโยชน์ในการฟื้นฟูสมรรถภาพในการทำงานไม่เกิน ๔๐,๐๐๐ บาท หากมีความจำเป็นให้จ่ายเพิ่มขึ้นอีกไม่เกิน ๑๔๐,๐๐๐ บาท แต่รวมกันแล้วไม่เกิน ๑๘๐,๐๐๐ บาท โดยให้คณะกรรมการการแพทย์เป็นผู้มีอำนาจพิจารณา

๓. ค่าวัสดุและอุปกรณ์ด้านเวชศาสตร์ฟื้นฟูหน่วยละไม่เกินอัตราตามที่กระทรวงการคลังกำหนด โดยเมื่อรวมกันแล้วต้องไม่เกิน ๑๖๐,๐๐๐ บาท

๔. ค่าใช้จ่ายในการฟื้นฟูสมรรถภาพในการทำงานด้านอาชีพให้จ่ายได้ เฉพาะที่เป็นการฝึกตามหลักสูตรที่หน่วยงานของสำนักงานประกันสังคม เป็นผู้ดำเนินการไม่เกิน ๒๔,๐๐๐ บาท

เงินบำนาญ คือ เงินกรณีชราภาพที่ประกันสังคมจ่ายให้ผู้ประกันตนรายเดือนตลอดชีวิตผู้ประกันตนจะได้รับเงินบำนาญชราภาพ **๒๐%** ของค่าจ้างเฉลี่ย **๖๐** เดือนสุดท้าย และจะบวกเพิ่มอีก **๑.๕%** ต่อระยะเวลาการจ่ายเงินสมทบครบทุก **๑๒** เดือน

จ่ายเงินสมทบ **๑๘๐** เดือน = ได้รับเงินบำนาญชราภาพ ในอัตราร้อยละ ๒๐ ของ * ค่าเฉลี่ย ๖๐ เดือนสุดท้าย ที่ใช้เป็นฐานในการคำนวณเงินสมทบ ก่อนเป็นผู้ประกันตนสิ้นสุดลง

จ่ายเงินสมทบมากกว่า **๑๘๐** เดือน = ได้รับอัตราเงินบำนาญชราภาพ เพิ่มขึ้นอีกร้อยละ ๑.๕ ต่อระยะเวลาการจ่ายเงินสมทบครบทุก ๑๒ เดือน

หลักเกณฑ์ในการได้รับเงินบำนาญชราภาพ

ผู้ประกันตนที่มีสิทธิได้รับเงินบำนาญชราภาพนั้น ต้องมีคุณสมบัติครบถ้วน ดังต่อไปนี้

๑. จ่ายเงินสมทบมาแล้วไม่น้อยกว่า ๑๘๐ เดือน ไม่ว่าระยะเวลา ๑๘๐ เดือนจะติดต่อกันหรือไม่ก็ตาม
๒. มีอายุครบ ๕๕ ปีบริบูรณ์
๓. ความเป็นผู้ประกันตนสิ้นสุดลง (เมื่อไม่ได้ส่งเงินสมทบเข้ากองทุนประกันสังคมภายใน ๖ เดือนหลังจากออกจากการงาน)

มาตรา ๓๓ ได้รับบำนาญรายเดือนตลอดชีวิตในอัตรา ๒๐% ของฐานค่าจ้างเฉลี่ย ๖๐ เดือนสุดท้าย (ไม่เกิน ๑๕,๐๐๐ บาท) ที่ใช้เป็นฐานในการคำนวณเงินสมทบ ก่อนสิ้นสุดการเป็นผู้ประกันตน

มาตรา ๓๔ ได้รับบำนาญรายเดือนตลอดชีวิตในอัตรา ๒๐% ของฐานค่าจ้างคงที่ ๔,๘๐๐ บาท เงื่อนไขการได้รับ

ตัวอย่างอัตราเงินบำนาญชราภาพที่ผู้ประกันตนได้รับรายเดือน
ตามระยะเวลาการนำส่งเงินสมทบ

จำนวนเดือน ที่นำส่งเงินสมทบ (งวด)	อัตราร้อยละ ของค่าจ้างเฉลี่ย	ค่าจ้างเฉลี่ย 60 เดือนสุดท้าย					
		4,800 เงินบำนาญ ที่ได้รับ	5,000 เงินบำนาญ ที่ได้รับ	8,000 เงินบำนาญ ที่ได้รับ	10,000 เงินบำนาญ ที่ได้รับ	12,000 เงินบำนาญ ที่ได้รับ	15,000 เงินบำนาญ ที่ได้รับ
180	20 %	960	1,000	1,600	2,000	2,400	3,000
192	21.5 %	1,032	1,075	1,720	2,150	2,580	3,225
204	23 %	1,104	1,150	1,840	2,300	2,760	3,450
216	24.5 %	1,176	1,225	1,960	2,450	2,940	3,675
228	26 %	1,248	1,300	2,080	2,600	3,120	3,900
240	27.5 %	1,320	1,375	2,200	2,750	3,300	4,125
252	29 %	1,392	1,450	2,320	2,900	3,480	4,350
264	30.5 %	1,464	1,525	2,440	3,050	3,660	4,575
276	32 %	1,536	1,600	2,560	3,200	3,840	4,800
288	33.5 %	1,608	1,675	2,680	3,350	4,020	5,025
300	35 %	1,680	1,750	2,800	3,500	4,200	5,250

****เงินบำนาญชราภาพที่ได้รับรายเดือนต้องไม่ต่ำกว่าเงินบำนาญชราภาพขั้นต่ำเท่ากับจำนวนเงิน 720 บาท

๑. ผลการประเมินโครงการ

จากการดำเนินโครงการพัฒนาบุคลากรในองค์กร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ กองการเจ้าหน้าที่ ได้จัดทำการประเมินความพึงพอใจต่อโครงการ เพื่อนำผลที่ได้มาใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงแก้ไขและพัฒนาในการจัดโครงการครั้งต่อไป โดยมีรายละเอียดผลการดำเนินการดังต่อไปนี้

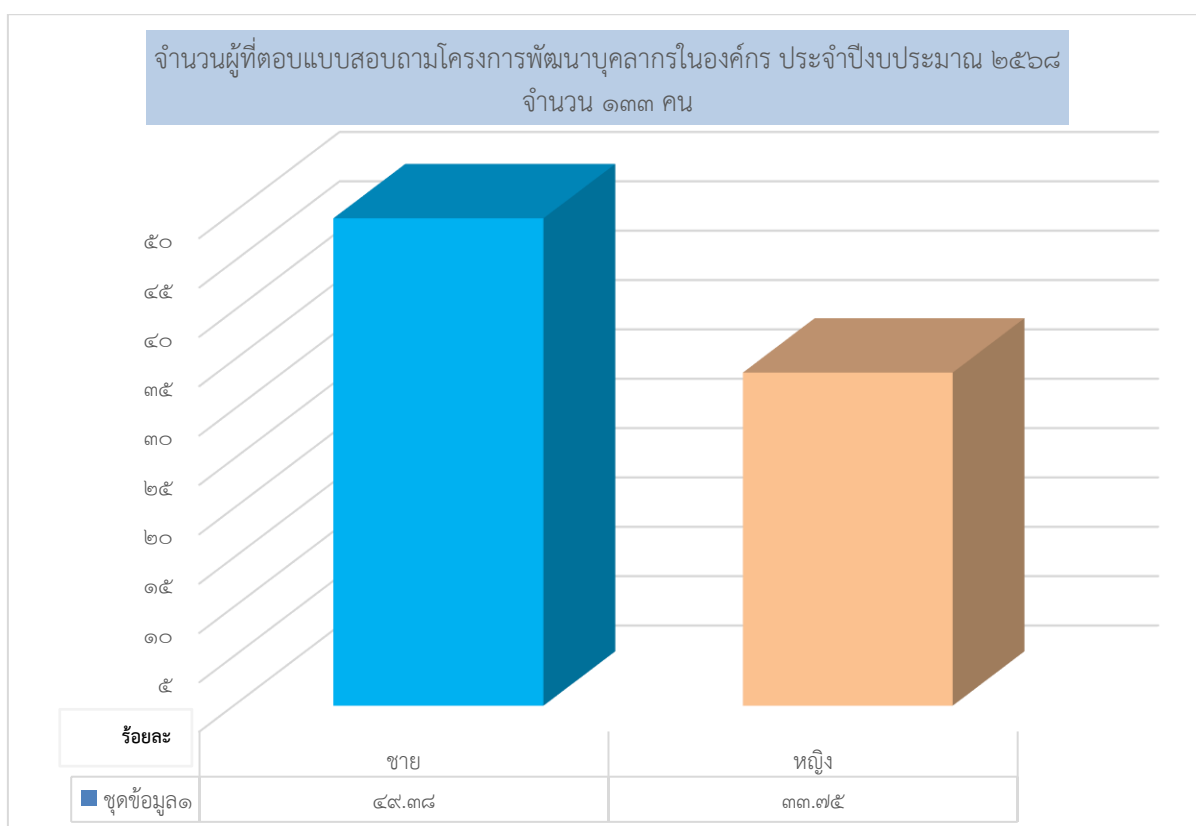
๑. ผลการประเมินความพึงพอใจของโครงการ

- เครื่องมือที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูล

แบบประเมินความพึงพอใจ เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นประเภทตรวจสอบรายการ (checklist) ที่กำหนดมาตราส่วนการประมาณค่า (rating scale) ไว้ ๕ น้ำหนัก โดยมีเกณฑ์การให้คะแนนเป็นระดับความพึงพอใจ ดังต่อไปนี้

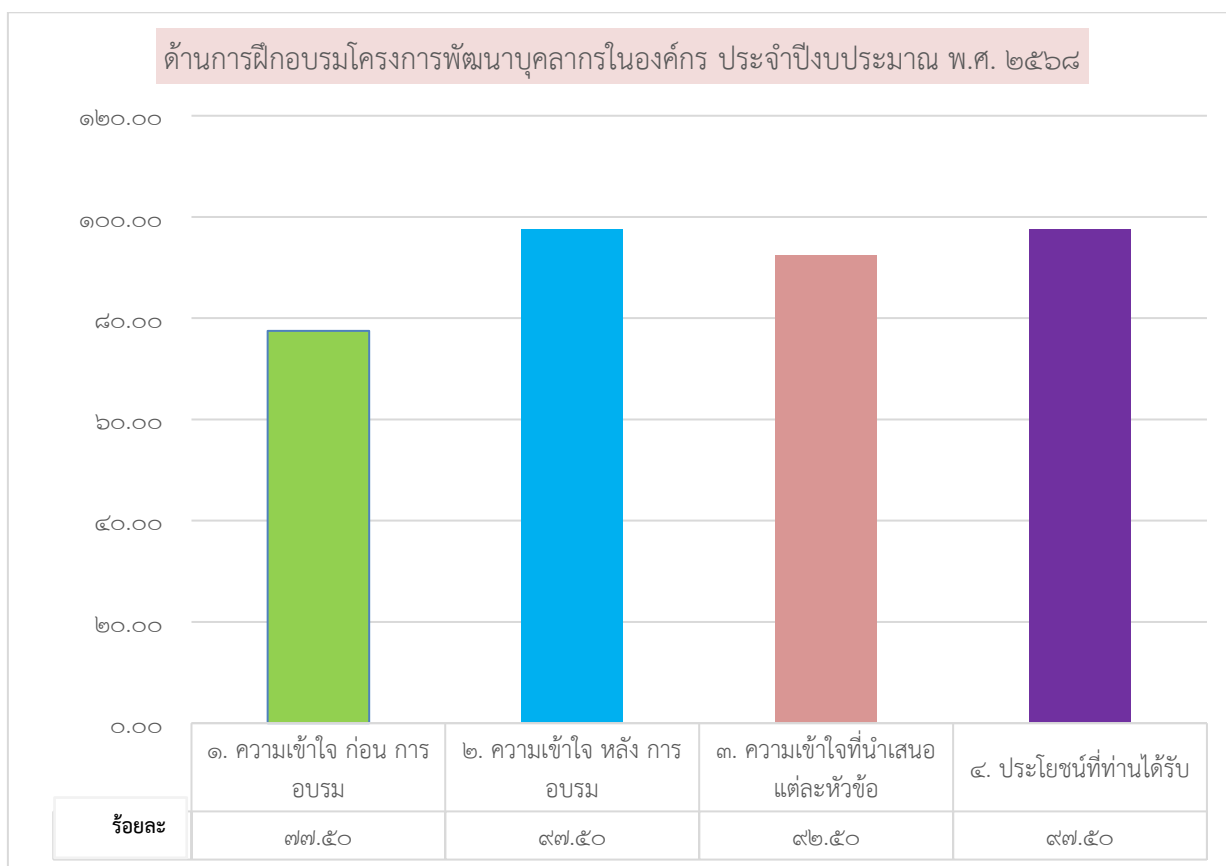
ค่าเฉลี่ย	ระดับความพึงพอใจ
๘๐-๑๐๐%	มากที่สุด
๖๐-๘๐%	มาก
๔๐-๖๐%	ปานกลาง
๒๐-๔๐%	น้อย
๑-๒๐%	น้อยที่สุด

สรุปผลระดับความพึงพอใจการอบรมโครงการพัฒนาบุคลากรในองค์กร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘



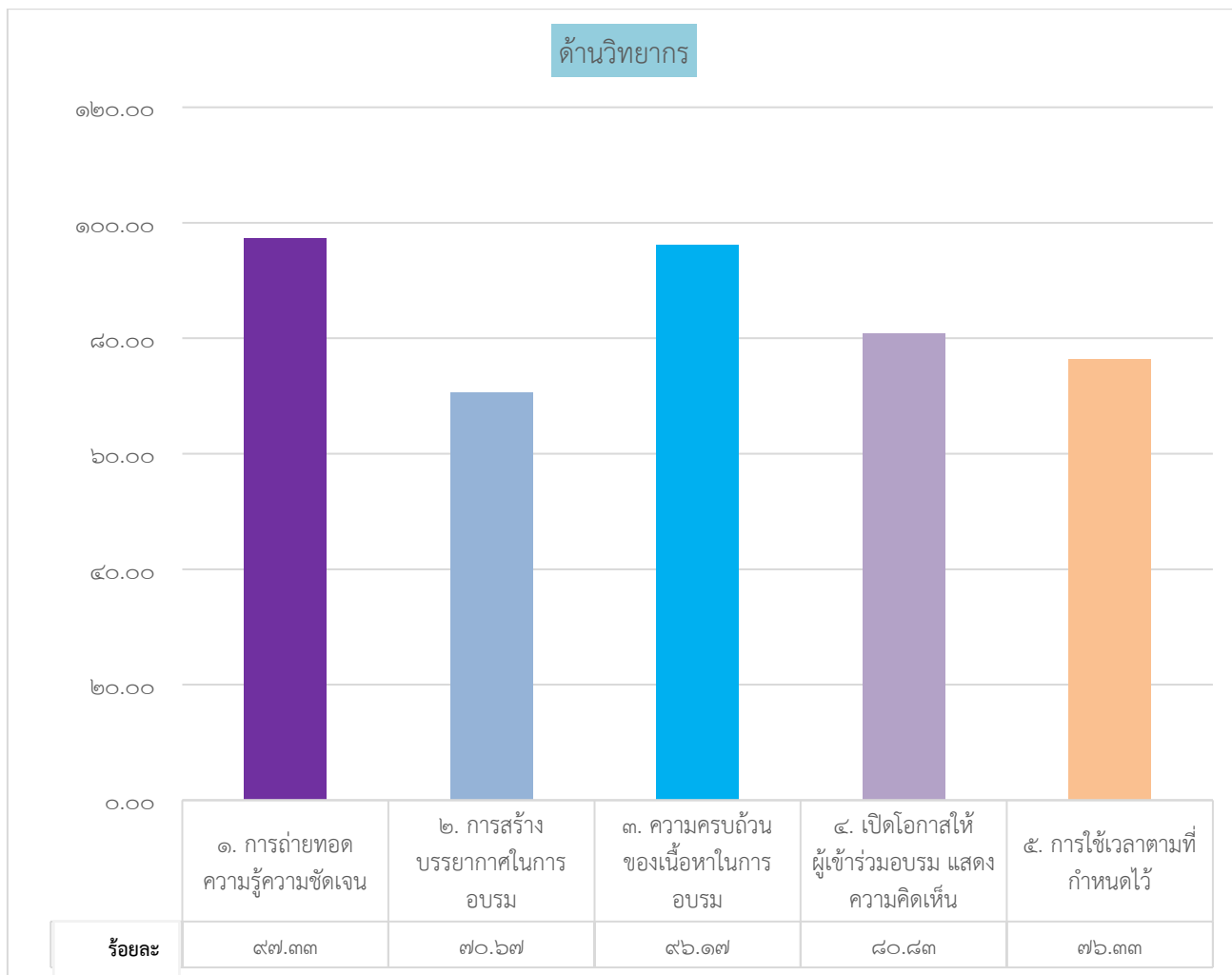
ข้อมูลส่วนบุคคล		จำนวน (คน)	ร้อยละ
เพศ	ชาย	๓๙	๔๙.๓๘
	หญิง	๕๔	๓๓.๗๕

สรุปผลระดับความพึงพอใจการอบรมโครงการพัฒนาบุคลากรในองค์กร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘



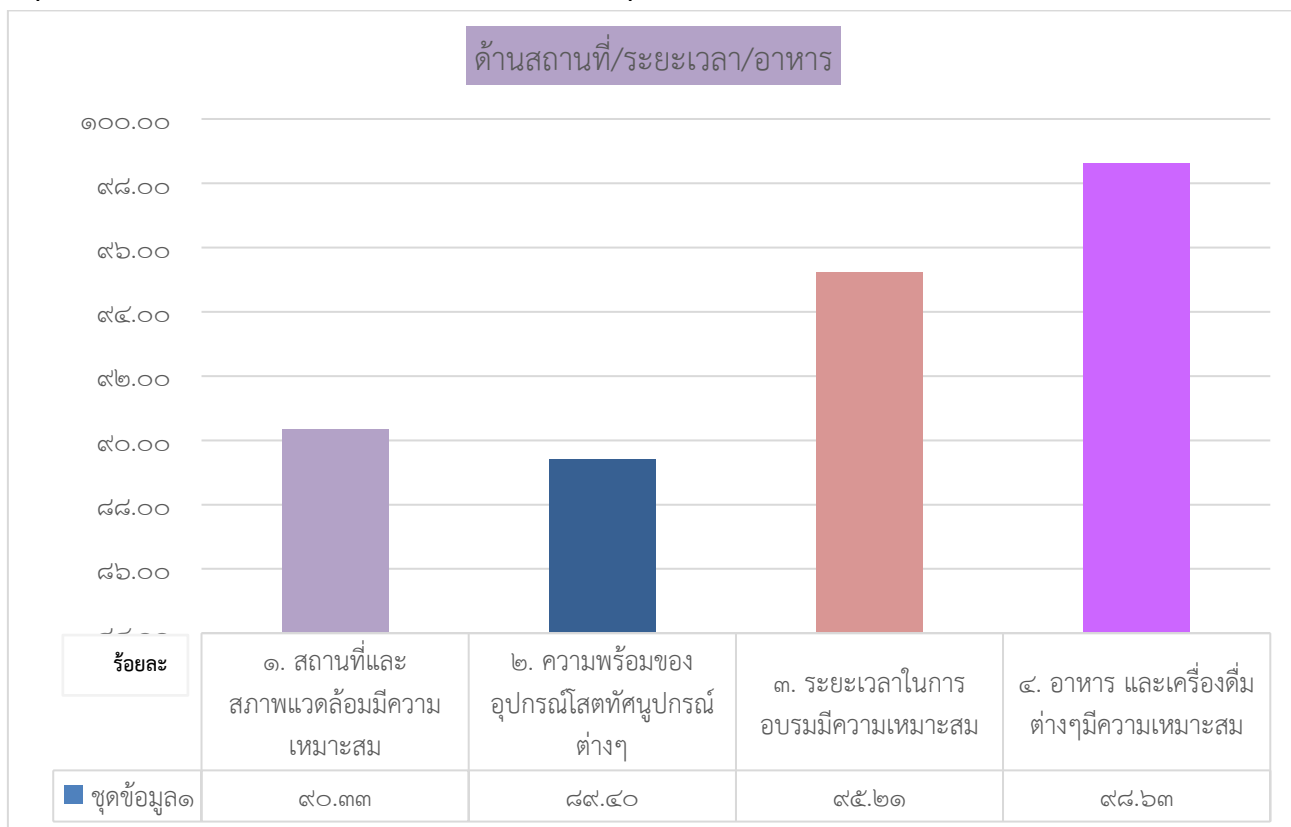
ด้านการฝึกอบรม	ผลการประเมิน(ร้อยละ)	ความพึงพอใจ
๑. ความรู้ ความเข้าใจ <u>ก่อน</u> การอบรม	๗๗.๕๐	มาก
๒. ความรู้ ความเข้าใจ <u>หลัง</u> การอบรม	๙๗.๕๐	มากที่สุด
๓. ความรู้ความเข้าใจที่นำเสนอแต่ละหัวข้อ	๙๒.๕๐	มากที่สุด
๔. ประโยชน์ที่ท่านได้รับจากการอบรม	๙๗.๕๐	มากที่สุด

สรุปผลระดับความพึงพอใจการอบรมโครงการพัฒนาบุคลากรในองค์กร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘



ด้านวิทยากร	ผลการประเมิน(ร้อยละ)	ความพึงพอใจ
๑. การถ่ายทอดความรู้ความชัดเจน	๙๗.๓๓	มากที่สุด
๒. การสร้างบรรยากาศในการอบรม	๗๐.๖๗	มาก
๓. ความครบถ้วนของเนื้อหาในการอบรม	๙๖.๑๗	มากที่สุด
๔. เปิดโอกาสให้ผู้เข้าร่วมอบรม แสดงความคิดเห็น	๘๐.๘๓	มากที่สุด
๕. การใช้เวลาตามที่กำหนดไว้	๗๖.๓๓	มาก

สรุปผลระดับความพึงพอใจการอบรมโครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรในองค์กร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘



ด้านสถานที่/ระยะเวลา/อาหาร	ผลการประเมิน(ร้อยละ)	ความพึงพอใจ
๑. สถานที่และสภาพแวดล้อมมีความเหมาะสม	๙๐.๓๓	มากที่สุด
๒. ความพร้อมของอุปกรณ์โสตทัศนูปกรณ์ต่างๆ	๘๙.๔๐	มากที่สุด
๓. ระยะเวลาในการอบรมมีความเหมาะสม	๙๕.๒๑	มากที่สุด
๔. อาหาร และเครื่องดื่มต่างๆมีความเหมาะสม	๙๘.๖๓	มากที่สุด

ข้อ ๔ ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่น ๆ

- ขอให้จัดอบรมแบบนี้ทุกปี
- อยากดูงานนอกสถานที่
- อยากให้มีการจัดอบรมปีละ ๒ ครั้ง อย่างน้อย ๔ ชั่วโมง เน้นสิทธิประกันสังคม
- จัดโครงการที่ดีมากครับ
- ขอขอบคุณสำหรับความรู้ที่จัดอบรม

ข้อพิจารณา/ข้อเสนอแนะ

การดำเนินการโครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรในองค์กร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ พบว่าผู้เข้ารับการอบรมให้ความสนใจ และเรียนรู้กระบวนการฝึกอบรมให้ความร่วมมือในการทำกิจกรรม จึงถือว่าบรรลุวัตถุประสงค์ตามที่กำหนดไว้ อีกทั้งใช้เป็นแนวทางในการแก้ไขข้อบกพร่องในการจัดฝึกอบรมในครั้งต่อไป เห็นควรดำเนินโครงการฝึกอบรม ให้กับคณะผู้บริหาร สมาชิกสภาเทศบาล พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างในปีถัดไป

ภาคผนวก

ประมวลภาพกิจกรรมโครงการพัฒนาบุคลากรในองค์กร
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘



ในวันพฤหัสบดีที่ ๖ มีนาคม ๒๕๖๔ ณ ห้องประชุมเทศบาลเมืองบัวใหญ่

วันพฤหัสบดีที่ ๖ มีนาคม ๒๕๖๔

เวลา ๐๘.๐๐ – ๐๘.๕๐ น. ผู้เข้าร่วมการฝึกอบรมลงทะเบียน และรับเอกสารประกอบการฝึกอบรม



/พิธีเปิดโครงการ...

พิธีเปิดโครงการฯ

ระหว่างเวลา ๐๘.๕๐ - ๐๙.๐๐ น. พิธีเปิดโครงการพัฒนาบุคลากรในองค์กร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ โดยนางสุนทร ศิลปชัยเดช นายกเทศมนตรีเมืองบัวใหญ่ และกล่าวรายงานวัตถุประสงค์โครงการพัฒนาบุคลากรในองค์กร โดยนายไพโรจน์ สุคนธสาคร ปลัดเทศบาล



/ผู้เข้าร่วมโครงการฯ...

ผู้เข้าร่วมโครงการฯ รับฟังการบรรยาย ในวันพฤหัสบดีที่ ๖ มีนาคม ๒๕๖๘ ณ ห้องประชุมเทศบาลเมืองบัวใหญ่ อำเภอบัวใหญ่ จังหวัดนครราชสีมา โดยรับฟังการบรรยายตามหัวข้อดังต่อไปนี้

ภาคเช้า ตั้งแต่เวลา ๐๙.๐๐-๑๒.๐๐ น.

ภาคเช้า วิทยากรบรรยายหัวข้อเรื่อง

- บรรยายหัวข้อเรื่อง “มาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมของ ผู้บริหารท้องถิ่น สมาชิกสภาท้องถิ่น พนักงานเทศบาล ลูกจ้าง และพนักงานจ้างฯ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และการรักษาวินัยฯ”

- บรรยายหัวข้อเรื่อง

๑. การพัฒนาบุคลากรในองค์กรให้มีประสิทธิภาพ

๒. การบริหารงานบุคคลพนักงานส่วนท้องถิ่นให้ทันต่อสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงและสอดคล้องกับบริบทขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อาทิเช่น

- การบริหารงานบุคคลกรณีไม่มีนายกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (ครบวาระ)
- การสรรหาตำแหน่งสายงานผู้บริหาร
- การสอบแข่งขันเพื่อบรรจุบุคคลเป็นข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๘
- การจ้างพนักงานผู้สูงอายุปฏิบัติงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- การปรับอัตราเงินเดือนเพิ่มขึ้นตามคุณวุฒิ (๑ พฤษภาคม ๒๕๖๘)

ฯลฯ

(บรรยายโดยนายทองใบ หนูไพล ตำแหน่งผู้อำนวยการกลุ่มงานมาตรฐาน การบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น)



/ภาคบ่าย...

ภาคบ่าย ตั้งแต่เวลา ๑๓.๐๐-๑๕.๓๐ น.

ภาคบ่าย บรรยายหัวข้อเรื่อง

- บรรยายหัวข้อเรื่อง “สิทธิและประโยชน์ของผู้ประกันตนที่ได้รับจากกองทุนประกันสังคมและกองทุนเงินทดแทน”

- บรรยายหัวข้อเรื่อง “สิทธิและประโยชน์ของผู้ประกันตนกรณีพ้นจากตำแหน่งเนื่องจากครบกำหนดจากสัญญาจ้างและอายุครบ ๖๐ ปี และกรณีเสียชีวิต

(บรรยายโดยนางมาลี สุขสมแดน ตำแหน่ง เจ้าพนักงานแรงงานชำนาญงาน หัวหน้างานสิทธิประโยชน์สำนักงานประกันสังคมจังหวัดนครราชสีมา สาขาโนนสูง)



เวลา ๑๕.๓๐ - ๑๖.๓๐ น. -พิธีมอบใบประกาศนียบัตรให้ผู้เข้าร่วมโครงการพัฒนาบุคลากรในองค์กร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ โดย นางสุนทร ศิลปชัยเดช นายกเทศมนตรีเมืองบัวใหญ่ และปิดการอบรม