



รายงานการติดตามและประเมินผล การปฏิบัติราชการตามแผนพัฒนาบุคลากร เทศบาลตำบลท่าช้าง

●ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕



งานการเจ้าหน้าที่
สำนักปลัดเทศบาล
โทร./โทรสาร ๐-๗๕๔๘-๙๑๑๐ ต่อ ๑๐๙

คำนำ

การบริหารงานที่ประสบความสำเร็จนั้น ส่วนหนึ่งมาจากการนำเทคนิคและกระบวนการบริหารมาใช้บริหารงานให้สำเร็จลุล่วงตามวัตถุประสงค์และบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ การติดตามและประเมินผลก็เป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการบริหาร ซึ่งมีหลักการสำคัญคือ การติดตามความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานและประเมินผล ความสำเร็จของงาน อันจะนำไปสู่การดำเนินการแก้ไขปรับปรุงร่วมกันให้บรรลุเป้าหมาย ดังนั้น การติดตามและประเมินผลเป็นกระบวนการที่สำคัญ กระบวนการหนึ่งของกระบวนการจัดการองค์กร เพื่อช่วยให้ทราบถึงผลการดำเนินงาน ปัญหาอุปสรรค และสามารถช่วยให้ผู้รับผิดชอบใช้เป็นเครื่องมือในการวางแผน และหาวิธีปรับปรุงแก้ไขให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลของระบบงานต่าง ๆ ของหน่วยงาน ว่าอยู่ในระดับที่เหมาะสมสอดคล้องกับ สถานการณ์ปัจจุบันเพียงใด

ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดนครศรีธรรมราช เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล พ.ศ. ๒๕๔๕ และแก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๒๙) พ.ศ. ๒๕๕๖ ข้อ ๒๗๗ กำหนดให้มีการติดตามและประเมินผลการพัฒนา โดยเทศบาลตำบลท่าช้างต้องจัดให้มีระบบการตรวจสอบ ติดตาม และประเมินผลการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้ทราบถึงความสำเร็จของการพัฒนา ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน และผลการปฏิบัติงานของผู้เข้ารับการพัฒนา ประกอบกับแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ของเทศบาลตำบลท่าช้างส่วนที่ ๖ การติดตามและประเมินผล กำหนดให้นายกเทศมนตรีตำบลแต่งตั้งคณะทำงานติดตามและประเมินผลแผนพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลท่าช้าง เพื่อปฏิบัติหน้าที่ในการติดตามและประเมินผลแผนพัฒนาของบุคลากร กำหนดวิธีการติดตามประเมินผลตลอดจนการดำเนินการอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง อย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง แล้วเสนอผลการติดตามประเมินผลต่อนายกองค์การบริหารส่วนตำบลทราบ

งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดเทศบาล เทศบาลตำบลท่าช้างและคณะทำงานติดตามและประเมินผลการปฏิบัติราชการตามแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ จึงกำหนดให้มีการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติราชการตามแผนพัฒนาบุคลากร เทศบาลตำบลท่าช้าง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ เพื่อให้ทราบถึงความสำเร็จของการพัฒนา ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน และผลการปฏิบัติงานของผู้เข้ารับการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลท่าช้างประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

เทศบาลตำบลท่าช้าง

กันยายน ๒๕๖๕

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
คำนำ.....	(๒)
สารบัญ.....	(๓)
สารบัญตาราง.....	(๔)
สารบัญภาพ.....	(๖)
ส่วนที่ ๑ หลักการและเหตุผล.....	๑
ส่วนที่ ๒ ข้อมูลทั่วไปของเทศบาลตำบลท่าช้าง.....	๕
ส่วนที่ ๓ วิธีกาติดตามและประเมินผล.....	๑๒
ส่วนที่ ๔ ผลการติดตามและประเมินผล.....	๒๓
ส่วนที่ ๕ ข้อเสนอแนะ.....	๒๔
ภาคผนวก.....	๒๕
ก.บัญชีรายละเอียดการฝึกอบรมของเทศบาลและพนักงานจ้าง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕.....	๒๖
ข.บัญชีสรุปการติดตามและประเมินผลการฝึกอบรม/อบรมเชิงปฏิบัติการ/ ประชุมเชิงปฏิบัติการ ของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕.....	๔๒
ค.บัญชีรายละเอียดพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างที่ได้รับการศึกษา หรือได้รับการส่งเสริมให้ศึกษาต่อในระดับปริญญาตรีขึ้นไป ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕.....	๕๙
ง.แบบประเมินและติดตามผลการฝึกอบรม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕..	๖๑
จ.คำสั่งแต่งตั้งคณะทำงานติดตามและประเมินผลการปฏิบัติราชการตาม แผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕.....	๖๗
ฉ.รายงานการประชุมคณะทำงานติดตามและประเมินผลการปฏิบัติราชการ ตามแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕.....	๖๙

สารบัญตาราง

ตาราง	หน้า
๑. จำนวนประชากรของเทศบาลตำบลท่าช้างจำแนกตามเขตการปกครอง.....	๗
๒. จำนวนร้อยละการประกอบอาชีพของประชาชนในเขตพื้นที่เทศบาลตำบลท่าช้าง.....	๗
๓. จำนวนรายได้ของเทศบาลตำบลท่าช้างจำแนกตามปีงบประมาณ.....	๘
๔. จำนวนพนักงานเทศบาล.....	๙
๕. จำนวนพนักงานจ้าง.....	๙
๖. จำนวนบุคลากรของเทศบาลตำบลท่าช้าง จำแนกตามประเภทและส่วนราชการ.....	๑๐
๗. ระดับการศึกษาของผู้บริหาร สมาชิกสภาเทศบาล และบุคลากรของเทศบาลตำบลท่าช้าง.....	๑๑
๘. การติดตามและประเมินผลการพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน.....	๑๓
๙. การติดตามและประเมินผลการพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพด้านการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบหรือส่งเสริมศักยภาพการปฏิบัติงาน.....	๑๓
๑๐. การติดตามและประเมินผลการพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพด้านการพัฒนาความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง.....	๑๕
๑๑. การติดตามและประเมินผลการพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพด้านการบริหาร.....	๑๖
๑๒. การติดตามและประเมินผลการพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ยุทธศาสตร์พัฒนาศักยภาพด้านคุณธรรมและจริยธรรม.....	๑๗
๑๓. การติดตามและประเมินผลการพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพด้านการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบหรือส่งเสริมศักยภาพการปฏิบัติงาน.....	๑๘
๑๔. การติดตามและประเมินผลการพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพด้านการพัฒนาความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง.....	๑๙
๑๕. การติดตามและประเมินผลการพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพด้านการบริหาร.....	๒๐

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
๑๖. การติดตามและประเมินผลการพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ยุทธศาสตร์พัฒนาบุคลากรด้านคุณธรรมและจริยธรรม.....	๒๐
๑๗. จำนวนร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาตามแผนพัฒนาบุคลากร เทศบาล ตำบลท่ายาง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕.....	๒๐

สารบัญภาพ

ภาพ	หน้า
๑. ดวงตราสัญลักษณ์เทศบาลตำบลท่าช้าง.....	๕
๒. แผนที่เทศบาลตำบลท่าช้าง.....	๖

ส่วนที่ ๑ บทนำ

การติดตามและประเมินผล เป็นกระบวนการที่สำคัญกระบวนการหนึ่งของกระบวนการจัดการองค์กร ซึ่ง วิลเลียม เอ ชโรด (William A. Shrode) และแดน วอยซ์ จูเนียร์ (Dan Voich, Jr.) ได้ให้คำนิยามว่า การจัดการคือ “กิจกรรมหรือกระบวนการสำหรับการประสานและบูรณาการการใช้ทรัพยากรเพื่อการบรรลุเป้าหมายขององค์กรด้วยการใช้คน ซึ่งคนจะใช้เทคนิคและข่าวสารในโครงสร้างขององค์กร” ซึ่งจากคำจำกัดความนี้ ได้สะท้อนให้เห็นว่าการจัดการหมายถึงการปฏิบัติ ซึ่งอาศัยองค์ความรู้ของทฤษฎีองค์การมาใช้ให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร ซึ่งอาจจะเป็นผลผลิต บริการ หรือความพึงพอใจ ซึ่งกระบวนการจัดการดังกล่าวประกอบด้วย การวางแผน (Planning) การจัดองค์กร (Organizing) การเป็นผู้นำ (Leading) และการประเมินผล (Evaluation)

หลักการติดตามและประเมินผล

๑. รูปแบบของการติดตามและประเมินผล

การติดตามผล (Monitoring) หมายถึง การติดตามความก้าวหน้าในการนำทรัพยากร (บุคลากร งบประมาณ และงบลงทุน) เข้าสู่กระบวนการด้วยการบริหารจัดการ เพื่อให้ได้ผลผลิตครบถ้วนตามแผนภายในระยะเวลาที่กำหนด โดยใช้ข้อมูลจากระบบข้อมูลพื้นฐาน (Database System) เพื่อการจัดทำรายงานติดตามผล (Monitoring Reporting)

Inputs → Activities → Outputs

การประเมินผล (Evaluation) หมายถึง การวิเคราะห์ตรวจสอบความก้าวหน้าและผลสำเร็จในระดับต่างๆ โดยจำแนกรูปแบบของการประเมินผลได้ ๓ แบบ ได้แก่

๑) การประเมินผลกระบวนการ (Process Evaluation) หรือการประเมินประสิทธิภาพ (Efficiency Evaluation) ซึ่งเน้นการวิเคราะห์ประสิทธิภาพของการดำเนินงานของกิจกรรมที่จะนำส่งผลผลิต (Outputs) โดยศึกษากระบวนการจัดทำกิจกรรมต่างๆ ว่ามีประสิทธิภาพมากน้อยเพียงใดมีรูปแบบดังนี้

Activities ← Outputs

๒) การประเมินผลที่ได้รับจากการให้บริการ ซึ่งเน้นการวิเคราะห์ประสิทธิผล (Effectiveness) โดยศึกษาว่า ผลผลิตที่ได้นั้นสามารถนำไปสู่การบรรลุวัตถุประสงค์ของเป้าหมายการให้บริการหรือไม่ และประชาชนได้รับประโยชน์อย่างไรจากผลลัพธ์ (Outcomes) ที่เกิดจากการให้บริการนั้น

Outputs → Outcomes

๓) การประเมินผลกระทบ (Impact Evaluation) เป็นการวิเคราะห์ผลที่ได้รับต่อเนื่องจากการวิเคราะห์ผลลัพธ์ โดยศึกษาว่าผลที่ได้รับจากการบรรลุวัตถุประสงค์สามารถเป็นส่วนหนึ่งที่จะไปช่วยสนับสนุนการบรรลุเป้าประสงค์ของการพัฒนาหรือเป้าหมายยุทธศาสตร์ชาติได้หรือไม่ เพียงใด

Outcomes → Impact

๒. การจัดระบบการประเมินผล

การดำเนินงานกลยุทธ์ต่าง ๆ ควรได้รับการประเมินผลในช่วงระยะเวลาของแผนเป็นส่วนประกอบหนึ่งเพื่อการพัฒนาองค์การ โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อให้หน่วยงานสามารถนำเอาสารสนเทศจากการประเมินผลในรูปแบบต่าง ๆ มาใช้ในการปรับกลยุทธ์และแผนปฏิบัติการ ทั้งระยะยาวและประจำปี

๓. แนวคิดการติดตามและประเมินผล

ทฤษฎีระบบมีมานานมากกว่า ๓๐ ปีแล้ว และได้รับการนำมาใช้ในการวางแผนโครงการในช่วงปี ค.ศ. ๑๙๗๐ โดยเน้นความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยนำเข้าไปสู่กระบวนการ และออกมาเป็นผลผลิต แล้วย้อนกลับไปยังปัจจัยนำเข้า ซึ่งอยู่ภายใต้สภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป และผู้บริหารโครงการจำเป็นต้องพิจารณาและหาประโยชน์จากปัจจัยที่เอื้อต่อการดำเนินงานเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ของโครงการ และขจัดปัจจัยที่ไม่เอื้อต่อการดำเนินงานซึ่งจะนำไปสู่ความล้มเหลวของโครงการอันจะนำไปสู่การบรรลุวัตถุประสงค์ของแผนงาน และป้องกันความล้มเหลวของแผนงานเช่นกัน

ต่อมาแนวความคิดในการประเมินผลภายใต้ระบบงบประมาณแบบแผนงาน (Planning Programming Budgeting System : PPBS) ซึ่งยึดเน้นความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยนำเข้าไปสู่กระบวนการ และออกมาเป็นผลผลิต จนกระทั่งส่งผลต่อผลลัพธ์ (Outcome) และทำให้เกิด ผลกระทบ (Impact) ต่อความสำเร็จของเป้าประสงค์ในระดับแผนงาน (Program Goal) และเป็นแนวคิดที่ยังคงใช้อยู่กับการประเมินผลในระบบงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน (Performance Based Budgeting : PBB)

การจัดทำงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานตามยุทธศาสตร์มีเป้าหมายในการใช้ทรัพยากร แตกต่างไปจากระบบงบประมาณแบบแสดงแผนงาน/โครงการอย่างมาก กล่าวคือการจัดทำงบประมาณแบบแสดงแผนงาน/โครงการจะมุ่งตอบคำถามที่ว่า เราจะจัดสรรงบประมาณภายใต้ทรัพยากรที่มีอยู่จำกัดได้อย่างไร แต่การจัดทำงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานตามยุทธศาสตร์จะตอบคำถามที่ว่า ประชาชนได้อะไรจากการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัด ขณะเดียวกัน ผลที่ได้รับจากการใช้ทรัพยากรจะต้องมีความเชื่อมโยงสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ในทุกระดับด้วย ดังนั้น แนวคิดและหลักการในการติดตามผลจึงเปลี่ยนไปจากเดิมที่เน้นการติดตามกระบวนการใช้ทรัพยากรของส่วนราชการและรัฐวิสาหกิจ มาเป็นติดตามผลที่ได้จากการใช้ทรัพยากรของส่วนราชการและรัฐวิสาหกิจ ซึ่งหมายถึงการติดตามผลผลิตนั่นเอง

๔. แนวทางการออกแบบระบบการติดตามและประเมินผล

การติดตามผล (Monitoring) เป็นการศึกษากระบวนการนำทรัพยากรมาดำเนินงานในกิจกรรมต่าง ๆ ภายในระยะเวลาที่กำหนด เพื่อให้เกิดผลผลิต โดยมองจากการจัดหาทรัพยากรว่ามีความครบถ้วน และนำเข้ากระบวนการจัดทำกิจกรรมในระยะเวลาที่กำหนดหรือไม่ ถ้าไม่มีความครบถ้วนในระยะเวลาที่กำหนดจะมีผลต่อความสำเร็จในระดับผลผลิตมากน้อยเพียงใด การติดตามผลนั้นสามารถดำเนินการเป็นรายเดือนในระบบงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน รูปแบบของการประเมินผลมี ๓ รูปแบบ ได้แก่

๑) การประเมินผลกระบวนการ (Process Evaluation) หรือ การประเมินประสิทธิภาพ (Efficiency Evaluation) ซึ่งเน้นผลผลิตของหน่วยงานที่สัมพันธ์กับกระบวนการจัดทำกิจกรรมและทรัพยากรนำเข้ากระบวนการจัดทำกิจกรรม และมีประเด็นที่ต้องพิจารณาเฉพาะในรูปแบบนี้ การประเมินผลกระบวนการนั้นสามารถดำเนินการเป็นรายเดือน รายไตรมาส และเมื่อการจัดทำกิจกรรมสิ้นสุดลง

๒) การประเมินผลโครงการ (Project Evaluation) หรือ การประเมินประสิทธิผล (Effectiveness Evaluation) ซึ่งเน้นผลลัพธ์ของหน่วยงานที่สัมพันธ์กับผลผลิตของหน่วยงาน และมีประเด็นที่ต้องพิจารณาเฉพาะในรูปแบบนี้ การประเมินผลโครงการสามารถดำเนินการเมื่อสิ้นสุดโครงการแล้วระยะหนึ่งขึ้นอยู่กับประเภทของโครงการ เช่น โครงการด้านการเศรษฐกิจสามารถประเมินประสิทธิผลของโครงการได้หลังโครงการสิ้นสุดลงหนึ่งปี โครงการด้านการให้บริการสังคมและชุมชนสามารถประเมินประสิทธิผลของโครงการได้หลังโครงการสิ้นสุดลงมากกว่า หนึ่งปี เป็นต้น

๓) การประเมินผลกระทบ (Impact Evaluation) ซึ่งเน้นผลลัพธ์ของหน่วยงานว่าช่วยในการตอบสนองความสำเร็จตามเป้าประสงค์ของยุทธศาสตร์ชาติมากน้อยเพียงใดและมีประเด็นที่ต้องพิจารณาเฉพาะในรูปแบบนี้ ส่วนการประเมินผลเป้าหมายการให้บริการระดับกระทรวงมีลักษณะคล้ายคลึงกัน แต่เป็นการประเมินผลของทุกผลผลิตที่ตอบสนองเป้าหมาย การให้บริการระดับกระทรวงเดียวกัน การประเมินผลกระทบสามารถดำเนินการเมื่อสิ้นสุดโครงการแล้วสองปีขึ้นไป

๕. วิธีวิเคราะห์และเครื่องมือในการออกแบบระบบการติดตามและประเมินผล

จากแนวทางในการออกแบบระบบการติดตามและประเมินผลข้างต้น สามารถออกแบบเครื่องมือสำหรับจัดเก็บและรวบรวมข้อมูล เครื่องมือสำหรับการวิเคราะห์ข้อมูล และเครื่องมือสำหรับการเสนอรายงานการติดตามและประเมินผลได้ ดังนี้

๑) เครื่องมือสำหรับจัดเก็บและรวบรวมข้อมูล เครื่องมือสำหรับจัดเก็บและรวบรวมข้อมูลในการออกแบบระบบการติดตามและประเมินผลได้แก่ การสัมภาษณ์ การสอบถาม การสังเกตการณ์ และเอกสาร

๒) เครื่องมือสำหรับวิเคราะห์สถานภาพความมั่งคั่งของรายงานการติดตามและประเมินผล

๓) เครื่องมือสำหรับการเสนอรายงานการติดตามและประเมินผล

หลักการและเหตุผล

การบริหารงานที่ประสบความสำเร็จนั้น ส่วนหนึ่งมาจากการนำเทคนิคและกระบวนการบริหารมาใช้บริหารงานให้สำเร็จลุล่วงตามวัตถุประสงค์และบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ การติดตามและประเมินผลก็เป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการบริหาร ซึ่งมีหลักการสำคัญคือ การติดตาม ความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานและประเมินผล ความสำเร็จของงาน อันจะนำไปสู่การดำเนินการแก้ไขปรับปรุงร่วมกันให้บรรลุเป้าหมาย ดังนั้น การติดตามและประเมินผลเป็นกระบวนการที่สำคัญกระบวนการหนึ่งของกระบวนการจัดการองค์กร เพื่อช่วยให้ทราบถึงผลการดำเนินงาน ปัญหาอุปสรรค และสามารถช่วยให้ผู้รับผิดชอบใช้เป็นเครื่องมือในการวางแผน และหาวิธีปรับปรุงแก้ไขให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลของระบบงานต่าง ๆ ของหน่วยงาน ว่าอยู่ในระดับที่เหมาะสมสอดคล้องกับ สถานการณ์ปัจจุบันเพียงใด งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัด เทศบาลตำบลท่าหยาง จึงกำหนดให้มีการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติราชการตามแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

วัตถุประสงค์

๑. เพื่อให้ทราบผลการดำเนินงานตามแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕
๒. เพื่อนำผลการติดตามประเมินไปดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรในปีต่อไป
๓. เพื่อเป็นข้อมูลประกอบการตัดสินใจของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องในการพัฒนาบุคลากรเทศบาลตำบลท่าหยาง

ขอบเขตการติดตามและประเมินผล

ในการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติราชการตามแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ใช้วิธีการประเมินผลจากการประมวลเอกสารและรายงานงานผลการเข้ารับการฝึกอบรม เฉพาะพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ (๑ ตุลาคม ๒๕๖๔ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๕)

วิธีการติดตามและประเมินผล

ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากเอกสาร หลักฐานต่าง ๆ เช่น บันทึกข้อความขออนุญาตเข้าร่วม คำสั่งอนุญาตให้เดินทางไปราชการ แบบรายงานการฝึกอบรม แบบติดตามและประเมินผลการฝึกอบรม (ก่อน-หลัง) เป็นต้น

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

๑. ทราบผลการดำเนินงานตามแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕
๒. นำผลการติดตามประเมินไปดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรในปีต่อไป
๓. นำข้อมูลประกอบการตัดสินใจของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องในการพัฒนาบุคลากรเทศบาลตำบลท่าหยาง

ส่วนที่ ๒

ข้อมูลทั่วไปของเทศบาลตำบลท่ายาง

อำเภอทุ่งใหญ่ จังหวัดนครศรีธรรมราช

๑. ดวงตราประจำเทศบาลตำบลท่ายาง

๑.๑ ภาพดวงตรา



ภาพที่ ๑ ดวงตราสัญลักษณ์เทศบาลตำบลท่ายาง

๑. ด้านกายภาพ

๑.๑ ข้อมูลเกี่ยวกับที่ตั้งของเทศบาลตำบลท่ายาง

เทศบาลตำบลท่ายาง ได้รับการยกฐานะตามพระราชบัญญัติเปลี่ยนแปลงฐานะของสุขาภิบาลเป็นเทศบาล พ.ศ.๒๕๔๒ ตามประกาศในราชกิจจานุเบกษา เล่มที่ ๑๑๖ ตอนที่ ๙ ก ลงวันที่ ๒๔ กุมภาพันธ์ ๒๕๔๒ โดยมีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๒๕ พฤษภาคม ๒๕๔๒ มีพื้นที่ ๔.๐๑๗ ตารางกิโลเมตร ระยะห่างจากจังหวัดนครศรีธรรมราช ๑๐๐ กิโลเมตร และห่างจากกรุงเทพมหานคร ๘๐๐ กิโลเมตร

๑) ที่ตั้ง

ตั้งอยู่หมู่ที่ ๒ และหมู่ที่ ๖ บางส่วน ตำบลท่ายาง อำเภอทุ่งใหญ่ จังหวัดนครศรีธรรมราช ระยะห่างจากจังหวัดนครศรีธรรมราช ๑๐๐ กิโลเมตร และห่างจากกรุงเทพมหานคร ๘๐๐ กิโลเมตร

๒) อาณาเขต

ทิศเหนือ จด หมู่ที่ ๓ ตำบลท่ายาง อำเภอทุ่งใหญ่

ตั้งแต่หลักเขตที่ ๑ เลียบตามฟากเหนือของถนนไปป่าหินก้อนเดียวไปทางทิศตะวันออกเฉียงเหนือ ถึงหลักเขตที่ ๒ ระยะ ๘๐๐ เมตร

จากหลักเขตที่ ๒ เป็นเส้นตรงไปทางทิศตะวันออกเฉียงใต้ ถึงหลักเขตที่ ๓ ซึ่งตั้งอยู่ตรงควนพลองฟากตะวันออกของทางหลวงสายทุ่งใหญ่ - วัดขนาน

ทิศใต้ จด หมู่ที่ ๖ ตำบลท่ายาง อำเภอทุ่งใหญ่

จากหลักเขตที่ ๖ เป็นเส้นขนานกับฟากใต้ของทางหลวงแผ่นดิน หมายเลข ๔๐๑๙ ตอนทุ่งใหญ่-หลักช้าง ไปทางทิศตะวันตกถึงหลักเขตที่ ๗ ซึ่งตั้งอยู่ตรงฝั่งตะวันตกของห้วยหนองยาง

ทิศตะวันออก จด ตำบลปริก อำเภอทุ่งใหญ่

จากหลักเขตที่ ๓ เลียบตามฟากตะวันออกของทางหลวงสายทุ่งใหญ่ - วัดขนาน ไปทางทิศใต้ ถึงหลักเขตที่ ๔ ระยะ ๑,๖๕๐ เมตร

จากหลักเขตที่ ๔ เป็นเส้นตรงไปทางทิศตะวันออกเฉียงใต้ถึงหลักเขตที่ ๕ ซึ่งตั้งอยู่ตรงเขาวัด ฝั่งเหนือ ของคลองสังข์

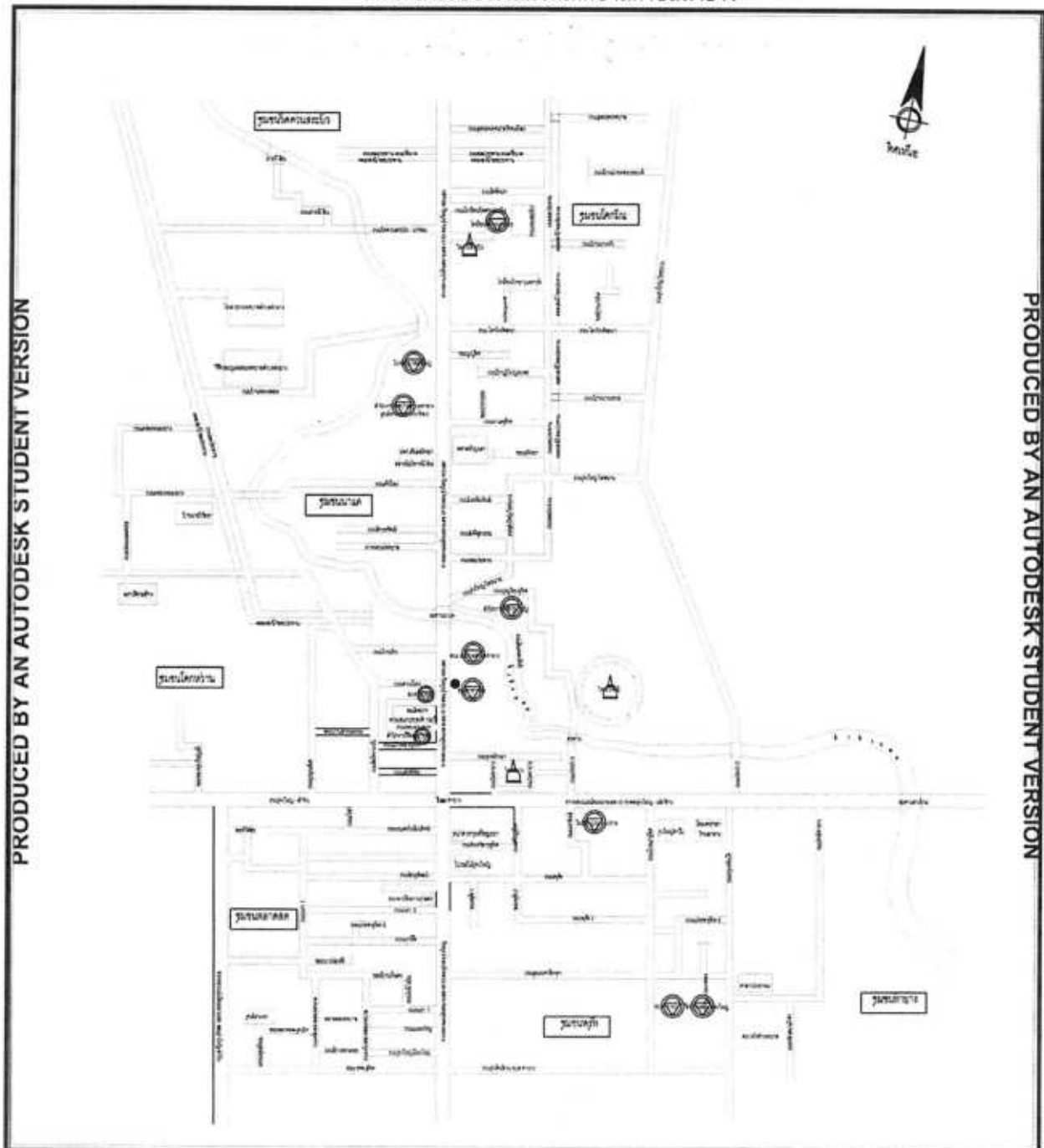
จากหลักเขตที่ ๕ เลียบตามฝั่งเหนือและฝั่งตะวันออกของคลองสังข์ไปทางทิศตะวันออกเฉียงใต้ถึงหลักเขตที่ ๖ ซึ่งตั้งอยู่ตรงจุดที่ห่างจากปากใต้ของ ทางหลวงแผ่นดินหมายเลข ๔๐๑๙ ตอนทุ่งใหญ่ - หลักช้าง ไปทางทิศใต้ ระยะ ๗๕๐ เมตร

ทิศตะวันตก จุด หมู่ที่ ๑๑ ตำบลท่ายาง อำเภอทุ่งใหญ่

จากหลักเขตที่ ๗ เลียบตามฟากตะวันตกของห้วยหนองยางไปทางทิศตะวันออกและทิศตะวันตกเฉียงเหนือ เป็นหลักเขตที่ ๘ ระยะ ๒,๐๔๐ เมตร

จากหลักเขตที่ ๘ เป็นเส้นตรงไปทางทิศเหนือ ถึงฟากตะวันตกของทางหลวงสายบ้านท่ายาง - บ้านนาท่อม และเลียบตาม ฟากตะวันตกของทางหลวงสายบ้านท่ายาง - บ้านนาท่อมไปทางทิศตะวันออกเฉียงเหนือ เป็นระยะ ๘๘๐ เมตร ซึ่งเป็นหลักเขตที่ ๙

แผนที่สังเขปบริเวณเขตเทศบาลตำบลท่ายาง



๑.๒ ลักษณะภูมิประเทศ

เทศบาลตำบลท่ายางมีลักษณะพื้นที่เป็นที่ราบขนาดเล็กซึ่งมีพื้นที่เพียง ๔.๐๑๗ ตารางกิโลเมตร และมีเนินเขาเป็นแห่งๆ สามารถจำแนกได้เป็นสองส่วน ดังนี้

๑. ชุมชนที่อยู่บริเวณที่ราบ คือ ชุมชนพรุพี ชุมชนตลาดสด ชุมชนโคกว่าน และชุมชนนาแค นอกจากนี้ยังมีคลองสังข์ซึ่งเป็นลำน้ำที่สำคัญของตำบลท่ายาง

๒. ชุมชนที่อยู่บริเวณที่ราบและมีเนินเขาเป็นแห่งๆ คือ ชุมชนท่ายาง ชุมชนวัดควนสระบัว และชุมชนโคกมัน

๑.๓ ลักษณะภูมิอากาศ

ลักษณะภูมิอากาศของตำบลท่ายาง จากสภาพที่ตั้งใกล้เส้นศูนย์สูตร ซึ่งเป็นคาบสมุทร ทั้งสองด้าน กล่าวคือ ด้านตะวันออกเป็นทะเลจีนใต้ มหาสมุทรแปซิฟิก ด้านตะวันตก เป็นทะเลอันดามัน มหาสมุทรอินเดีย ทำให้ได้รับอิทธิพลจากลมมรสุมจากมหาสมุทรอินเดียและพายุหมุนเขตร้อนจากทะเลจีนใต้ สลับกัน ดังนี้

๑.๓.๑ ลมมรสุมตะวันตกเฉียงใต้ ลมนี้มีทิศทางพัดผ่านมหาสมุทรอินเดียและทะเลอันดามันเข้าสู่ประเทศไทย บริเวณชายฝั่งตะวันตกจึงมีฝนตกชุก ในส่วนของตำบลท่ายางนั้นได้รับอิทธิพลของลมมรสุมตะวันตกเฉียงใต้จะอยู่ในช่วงประมาณเดือนพฤษภาคมถึงเดือนตุลาคม

๑.๓.๒ ลมมรสุมตะวันออกเฉียงเหนือ ลมนี้พัดผ่านอ่าวไทยเข้าสู่ภาคใต้ ทำให้เกิดฝนตกชุก เนื่องจากได้รับอิทธิพลของลมมรสุมตะวันออกเฉียงเหนือ จะทำให้ฝนตกมากในช่วงประมาณเดือนพฤศจิกายน

๑.๓.๓ ลักษณะภูมิอากาศของตำบลท่ายางแบ่งออกเป็น ๓ ฤดู คือ ฤดูร้อน เริ่มประมาณเดือนมีนาคม จนถึงเดือนพฤษภาคม อากาศจะร้อนอบอ้าวมาก ช่วงที่มีอากาศร้อนจัด คือ เดือนเมษายน

ฤดูฝน เริ่มประมาณเดือนพฤษภาคมจนถึงเดือนตุลาคม แต่ในบางปียังมีฝนตกในเดือนพฤศจิกายน

ฤดูหนาว เริ่มประมาณเดือนพฤศจิกายน จนถึงเดือนกุมภาพันธ์ ช่วงที่มีอากาศหนาว คือ เดือนธันวาคม และ มกราคม

๑.๔ ลักษณะของดิน

ทรัพยากรดินของตำบลท่ายางมีลักษณะดินที่แตกต่างกันไปตามเขตพื้นที่ ลักษณะดินส่วนใหญ่เป็นดินคละ ซึ่งส่วนหนึ่งจะเป็นพื้นที่เพาะปลูกไม้ยืนต้น ส่วนใหญ่จะเป็นพื้นที่ปลูกยางพารา และปาล์มน้ำมัน ลักษณะของดินมีความอุดมสมบูรณ์จากธรรมชาติหลากหลาย และส่วนหนึ่งมีส่วนผสมของแร่

๒. ด้านการเมือง/การปกครอง

๒.๑ เขตการปกครอง

เทศบาลตำบลท่ายางได้แบ่งเขตการปกครองออกเป็น ๗ ชุมชน ประกอบด้วย

- | | |
|-----------------|----------------------|
| ๑. ชุมชนท่ายาง | ๕. ชุมชนนาแค |
| ๒. ชุมชนพรุพี | ๖. ชุมชนโคกมัน |
| ๓. ชุมชนตลาดสด | ๗. ชุมชนวัดควนสระบัว |
| ๔. ชุมชนโคกว่าน | |

๒.๒ การเลือกตั้ง

ในปี พ.ศ.๒๕๖๔ เทศบาลตำบลท่ามายได้จัดการเลือกตั้งสมาชิกสภาเทศบาลและนายกเทศมนตรีตำบลท่ามาย ตามพระราชบัญญัติการเลือกตั้งสมาชิกสภาท้องถิ่นหรือผู้บริหารท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๒ เมื่อวันที่ ๒๘ มีนาคม ๒๕๖๔ โดยแบ่งเขตเลือกตั้งออกเป็น ๒ เขต คือ

เขตเลือกตั้งที่ ๑ ประกอบด้วย

๑. ชุมชนท่ามาย
๒. ชุมชนพรุพี
๓. ชุมชนตลาดสด

เขตเลือกตั้งที่ ๒ ประกอบด้วย

๑. ชุมชนโคกว่าน
๒. ชุมชนนาแค
๓. ชุมชนโคกมัน
๔. ชุมชนวัดควนสระบัว

สถิติผู้มาใช้สิทธิลงคะแนนเลือกตั้งนายกเทศมนตรีตำบลท่ามาย เมื่อวันที่ ๒๘ มีนาคม ๒๕๖๔

เขตเลือกตั้ง	จำนวนผู้มีสิทธิเลือกตั้ง	การใช้สิทธิลงคะแนนเลือกตั้ง							
		ผู้มาใช้สิทธิเลือกตั้ง		บัตรดี		บัตรเสีย		บัตรไม่ประสงค์ลงคะแนน	
		จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
-	๓,๗๓๖	๒,๘๘๓	๗๗.๑๗	๒,๗๐๗	๙๓.๙๐	๙๐	๓.๑๓	๘๖	๒.๙๙
รวม	๓,๗๓๖	๒,๘๘๓	๗๗.๑๗	๒,๗๐๗	๙๓.๙๐	๙๐	๓.๑๓	๘๖	๒.๙๙

สถิติผู้มาใช้สิทธิลงคะแนนเลือกตั้งสมาชิกสภาเทศบาลตำบลท่ามาย เมื่อวันที่ ๒๘ มีนาคม ๒๕๖๔

เขตเลือกตั้ง	จำนวนผู้มีสิทธิเลือกตั้ง	การใช้สิทธิลงคะแนนเลือกตั้ง							
		ผู้มาใช้สิทธิเลือกตั้ง		บัตรดี		บัตรเสีย		บัตรไม่ประสงค์ลงคะแนน	
		จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
๑	๑,๗๘๖	๑,๓๘๒	๗๗.๓๘	๑,๓๓๘	๙๖.๘๒	๒๘	๒.๐๓	๑๖	๑.๑๖
๒	๑,๙๕๐	๑,๕๐๑	๗๖.๙๙	๑,๔๕๔	๙๖.๓๐	๓๗	๒.๔๗	๑๘	๑.๒๐
รวม	๓,๗๓๖	๒,๘๘๓	๗๗.๒๒	๒,๗๙๒	๙๖.๕๗	๖๕	๒.๑๙	๓๔	๑.๑๒

๓. ประชากร

๓.๑ ข้อมูลเกี่ยวกับจำนวนประชากร

รายการ	พ.ศ. ๒๕๖๔ (ข้อมูล เดือนกันยายน)	พ.ศ. ๒๕๖๓	พ.ศ. ๒๕๖๒	พ.ศ. ๒๕๖๑	พ.ศ. ๒๕๖๐	
ประชากรชาย	๒,๔๕๘	๒,๔๕๐	๒,๔๘๐	๒,๕๑๑	๒,๕๑๒	(คน)
ประชากรหญิง	๒,๗๑๒	๒,๗๑๓	๒,๗๒๖	๒,๗๒๒	๒,๗๐๖	(คน)
รวมประชากร	๕,๑๗๐	๕,๑๖๓	๕,๒๐๖	๕,๒๓๓	๕,๒๑๘	(คน)
บ้าน	๓,๐๓๘	๓,๐๒๑	๓,๐๐๗	๒,๙๙๐	๒,๙๗๕	(หลังคาเรือน)

๓.๒ ช่วงอายุและจำนวนประชากรจำแนกตามช่วงอายุ (ข้อมูลจากงานทะเบียนราษฎร)

ช่วงอายุ	เพศชาย	เพศหญิง	รวม
	คน	คน	คน
น้อยกว่า ๑ ปีเต็ม	๒๑	๑๕	๓๖
๑ ปีเต็ม - ๒ ปี	๕๙	๔๘	๑๐๗
๓ ปีเต็ม - ๕ ปี	๑๓๒	๑๔๒	๒๗๔
๖ ปีเต็ม - ๑๑ ปี	๒๕๗	๒๕๖	๕๑๓
๑๒ ปีเต็ม - ๑๔ ปี	๑๐๐	๙๗	๑๙๗
๑๕ ปีเต็ม - ๑๗ ปี	๘๔	๙๐	๑๗๔
๑๘ ปีเต็ม - ๒๕ ปี	๒๔๔	๒๔๒	๔๘๖
๒๖ ปีเต็ม - ๔๙ ปี	๘๕๑	๙๔๓	๑,๗๙๔
๕๐ ปีเต็ม - ๖๐ ปี	๓๘๗	๔๒๙	๘๑๖
มากกว่า ๖๐ ปีเต็ม ขึ้นไป	๓๑๙	๔๔๖	๗๖๕
รวม	๒,๔๕๔	๒,๗๐๘	๕,๑๖๒

๔. สภาพทางสังคม

๔.๑ การศึกษา

เทศบาลตำบลท่ายางได้ส่งเสริมด้านการศึกษา โดยจัดให้มีศูนย์พัฒนาเด็กเล็กของเทศบาล จำนวน ๑ แห่ง โรงเรียนอนุบาลเทศบาลตำบลท่ายาง จำนวน ๑ แห่ง และมีโรงเรียนในเขตเทศบาลซึ่งสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และโรงเรียนสังกัดเอกชน ดังนี้

โรงเรียน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ๒ แห่ง ได้แก่

๑. โรงเรียนวัดท่ายาง
๒. โรงเรียนวัดควนสระบัว

โรงเรียนสังกัด เอกชน ๔ แห่ง ได้แก่

๑. โรงเรียนอนุบาลไกรแก้ว
๒. โรงเรียนมัธยมบุญคงอุปการ
๓. โรงเรียนสุมนทาศึกษา
๔. โรงเรียนวิทยานุเคราะห์

๔.๒ สาธารณสุข

โรงพยาบาลรัฐบาล จำนวน ๑ แห่ง

คลินิก จำนวน ๕ แห่ง

๔.๓ อาชญากรรม

ปัญหาอาชญากรรมในเขตเทศบาลนั้น มีความเสี่ยงค่อนข้างมากเนื่องจากมีประชาชนจากหลายพื้นที่ และแรงงานต่างด้าวเข้ามาอยู่อาศัยจำนวนมาก ซึ่งคดีที่เกิดขึ้นส่วนใหญ่จะเป็นคดีเกี่ยวกับยาเสพติด ลักทรัพย์ และ คดีฆาตกรรม

๔.๔ ยาเสพติด

ปัญหาเรื่องยาเสพติดในตำบลท่ายางนั้นอยู่ในเกณฑ์ที่น่าเป็นห่วง โดยเฉพาะการแพร่ระบาดของยาบ้าในกลุ่มเด็ก และเยาวชน ซึ่งเทศบาลตำบลท่ายางทำได้เพียงแก้ปัญหาโดยการรณรงค์ ให้ความรู้เรื่องยาเสพติดในกลุ่มเสี่ยงเท่านั้น เพราะไม่ได้รับความร่วมมือจากผู้ปกครองในการให้ข้อมูลของกลุ่มเสี่ยง แต่ทั้งนี้เทศบาลได้ตั้งงบประมาณเพื่อแก้ไขปัญหายาเสพติดในกลุ่มเสี่ยง เช่น เด็กนักเรียนในชั้นประถมศึกษาปีที่ ๖ ของโรงเรียนในเขตเทศบาล

๔.๕ การสังคมสงเคราะห์

เทศบาลตำบลท่ายางได้จ่ายเบี้ยยังชีพให้ผู้สูงอายุ ผู้พิการ และผู้ป่วยเอดส์ ครบ ๑๐๐ % และในปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๕๙ เทศบาลได้งบประมาณสนับสนุนเพื่อซ่อมแซมบ้านให้ผู้ยากไร้ จำนวน ๑ หลัง และในปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๒ เทศบาลตำบลท่ายางได้ร่วมกับที่ทำการปกครองอำเภอทุ่งใหญ่สนับสนุนเพื่อสร้างบ้านให้ผู้ยากไร้อีก จำนวน ๑ หลัง

๕. ระบบบริการพื้นฐาน

๕.๑ การคมนาคมขนส่ง

การเดินทางโดยรถยนต์จากกรุงเทพฯ ไปตามทางหลวงแผ่นดิน ระยะทางประมาณ ๘๐๐ กิโลเมตร ใช้เวลาเดินทางประมาณ ๑๐ ชั่วโมง มีรถโดยสารปรับอากาศวิ่งผ่านอำเภอทุ่งใหญ่ ไปบรรจบถนนทางหลวงแผ่นดินหมายเลข ๔๑ และการเดินทางไปด้วยตัวอำเภอเมืองนครศรีธรรมราชระยะทางประมาณ ๑๐๐ กิโลเมตร มีรถตู้โดยสารประจำทางจากอำเภอทุ่งใหญ่ไปอำเภอเมือง ใช้เวลาเดินทางประมาณ ๑ ชั่วโมงครึ่ง

พื้นที่ในเขตเทศบาลตำบลท่ายาง มีถนนทั้งสิ้น จำนวน ๙๕ สาย ระยะทางรวมทั้งสิ้น ๔๒.๙ กิโลเมตร โดยแบ่งลักษณะผิวทางได้ ดังนี้

๑. ผิวทาง คสล. มีระยะทางรวม ๑๘.๐๕๖ กิโลเมตร

๒. ผิวทาง ลาดยาง มีระยะทางรวม ๑๒.๙๑๕ กิโลเมตร

๓. ผิวทางลูกรังหรือหินผุ ระยะทางรวม ๑๑.๙๓๕ กิโลเมตร

นอกจากนี้ยังมีทางระบายน้ำ เทศบาลตำบลท่ายางได้ก่อสร้างคูระบายน้ำคู่กับถนนเพื่อแก้ไขปัญหาน้ำท่วมและระบายน้ำออกจากชุมชน มีดังนี้

๑. คูระบายน้ำ คสล. จำนวน ๒๑ สาย ระยะทาง ๑๒,๓๖๓ เมตร

๒. ท่อระบายน้ำ คสล. จำนวน ๔ สาย ระยะทาง ๑,๐๕๗ เมตร

๓. ทางเท้า จำนวน ๙ สาย ระยะทาง ๙,๐๖๔ เมตร

๕.๒ การไฟฟ้า

การบริการด้านไฟฟ้าในเขตเทศบาลตำบลท่ายาง อยู่ในความรับผิดชอบของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคอำเภอทุ่งใหญ่ ปัจจุบันการไฟฟ้าได้ขยายบริการกระแสไฟฟ้าไปทั่วถึงทุกชุมชนในเขตเทศบาล ดังนั้นประชากรในเขตเทศบาลจึงมีไฟฟ้าใช้ครบทุกครัวเรือน รวมทั้งระบบไฟฟ้าทางสาธารณะตามถนนสายหลัก ในเขตเทศบาลทั่วทั้งหมด สำหรับไฟฟ้าสาธารณะเป็นหน้าที่ของเทศบาลที่จัดให้มีการขยายเขตไฟฟ้าสาธารณะ ออกไปตามความจำเป็นและบำรุงรักษาดวงโคมไฟฟ้าและอุปกรณ์เมื่อเกิดการชำรุดเสียหาย

๕.๓ การประปา

การผลิตและจำหน่ายน้ำประปาของเขตเทศบาลตำบลท่ายางเป็นหน้าที่ของการประปาส่วนภูมิภาคสาขาจันดี ขณะนี้ยังไม่สามารถบริการน้ำประปาแก่ประชาชนในเขตเทศบาลได้อย่างทั่วถึง ซึ่งเทศบาลตำบลท่ายางได้ก่อสร้างประปาหมู่บ้านเพื่อแก้ไขปัญหาขาดแคลนน้ำใช้ จำนวน ๑ แห่ง

๕.๔. โทรศัพท์

การสื่อสารด้านโทรคมนาคมนั้นสะดวก รวดเร็ว เนื่องจากมีเครือข่ายสัญญาณโทรศัพท์ครอบคลุมทั่วทุกพื้นที่

๖. ระบบเศรษฐกิจ

๖.๑ การเกษตร

ประชากรส่วนใหญ่มีอาชีพเกษตรกรรม ผลผลิตที่มีชื่อเสียงทางการเกษตร ได้แก่ ยางพารา และ ปาล์มน้ำมัน เอื้ออำนวยต่อการทำอุตสาหกรรมแปรรูปผลผลิตที่ได้จากยางพาราและปาล์มน้ำมัน เนื่องจากมีวัตถุดิบอยู่ในพื้นที่ไม่ต้องเสียค่าใช้จ่ายด้านการขนส่ง และลักษณะของชุมชนจะอยู่กันหนาแน่นบริเวณใกล้สถานที่ราชการ เพราะเขตพื้นที่การปกครองมีเพียง ๔.๐๑๗ ตารางกิโลเมตร

๖.๒ การประมง

ไม่มี

๖.๓ การปศุสัตว์

การเลี้ยงสัตว์ในเขตเทศบาลตำบลท่ายางนั้น มีเกษตรกรรายย่อยเพียงไม่กี่ครัวเรือนที่ประกอบอาชีพเลี้ยงสัตว์ เช่น วัว สุกร และไก่

๖.๔ การบริการ

๑. ที่พักแรมในเขตเทศบาล	จำนวน	๕	แห่ง
๒. ธนาคาร	จำนวน	๖	แห่ง
๓. ร้านตัดผม	จำนวน	๒๐	แห่ง
๔. ร้านอาหาร	จำนวน	๓๒	แห่ง

๖.๕ แหล่งท่องเที่ยว

เทศบาลตำบลท่ายางมีแหล่งท่องเที่ยว จำนวน ๑ แห่ง คือ จุดชมวิววิสาขามังคลาภิเษกเจดีย์ ซึ่งใน ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๓ เทศบาลได้ของบประมาณสนับสนุนเพื่อปรับปรุงสถานที่ดังกล่าว

๖.๖ อุตสาหกรรม

โครงสร้างทางเศรษฐกิจของเทศบาลตำบลท่ายาง ส่วนใหญ่เป็นสาขาอุตสาหกรรม มีลักษณะเป็น อุตสาหกรรมขนาดย่อม ซึ่งสามารถพัฒนาให้มีความสำคัญมากขึ้นเป็นลำดับ

๖.๗ การพาณิชย์และกลุ่มอาชีพ

ด้านสาขาพาณิชย์กรรม การค้าส่งและค้าปลีกยังคงเติบโตอย่างสม่ำเสมอ เช่นเดียวกับสาขา บริการที่มีแนวโน้มเติบโตเพิ่มขึ้น ส่วนการพึ่งพิงสาขาการเกษตรมีน้อยมาก เนื่องจากมีพื้นที่ทางการเกษตรน้อย และการรวมกลุ่มอาชีพของประชาชนในท้องถิ่นนั้น ยังไม่เห็นผลเป็นรูปธรรมมากนักเพราะยังขาดความต่อเนื่อง

๖.๘ แรงงาน

ด้านแรงงาน ในปัจจุบันนั้นประสบปัญหาการขาดแคลนแรงงานเนื่องจากการเจริญเติบโตของ เมืองเป็นไปอย่างต่อเนื่องแต่อัตราการเกิดลดลงแต่ผู้สูงอายุมีเพิ่มขึ้น ประกอบกับเด็กรุ่นใหม่ไปเรียนหนังสือยัง ต่างจังหวัด จึงทำให้ในอนาคตต้องประสบปัญหาเรื่องแรงงานอย่างแน่นอน

๗. ศาสนา ประเพณี วัฒนธรรม

๗.๑ การนับถือศาสนา

๑. ศาสนาพุทธ	๙๙.๕๒ %
๒. ศาสนาคริสต์	๐.๒๒ %
๓. อิสลาม	๐.๒๔ %
๔. ซิกข์	๐.๐๒ %

๗.๒ ประเพณีและงานประจำปี

๑. ประเพณีลากพระอำเภอทุ่งใหญ่
๒. ประเพณีแห่ผ้าขึ้นธาตุ
๓. ประเพณีวันสงกรานต์
๔. ประเพณีลอยกระทง
๕. เทศกาลวันขึ้นปีใหม่
๖. เทศกาลวันสารทเดือนสิบ

๗.๓ ภูมิปัญญาท้องถิ่น ภาษาถิ่น

๑. นวดแผนโบราณ
๒. ภาษาใต้

๗.๔ สินค้าพื้นเมืองและของที่ระลึก

๑. ผลไม้ตามฤดูกาล
๒. ยางพารา
๓. ปาล์มน้ำมัน
๔. ไหมพรหมลัก ชุมชนโคกवान

๘. ทรัพยากรธรรมชาติ

๘.๑ น้ำ

ตำบลท่ายางมีแหล่งน้ำที่สำคัญสำหรับใช้อุปโภคและบริโภคอยู่สองส่วนด้วยกัน ดังนี้

๑. แหล่งน้ำตามธรรมชาติ คือ คลองสังข์ และคลองหนองยาง ซึ่งเป็นแหล่งน้ำที่สำคัญในการใช้อุปโภคและบริโภค ปัจจุบันการประปาส่วนภูมิภาคได้ใช้น้ำในคลองสังข์ผลิตน้ำประปาเพื่อบริการประชาชนในเขตเทศบาลตำบลท่ายาง

๒. แหล่งน้ำที่มนุษย์สร้างขึ้น คือ สระน้ำหนองบัว ปัจจุบันประชาชนใช้น้ำในสระน้ำหนองบัวเพื่อการอุปโภคและการเกษตร อีกทั้งยังเป็นแหล่งพักผ่อนและออกกำลังกายของประชาชนอีกด้วย

๘.๒ ป่าไม้

ในเขตเทศบาลตำบลท่ายางไม่ค่อยมีทรัพยากรป่าไม้เนื่องจากเป็นชุมชนเมือง ต้นไม้ที่มีอยู่จะเป็นการปลูกไว้ในส่วนราชการ และในบริเวณวัด

๘.๓ ภูเขา

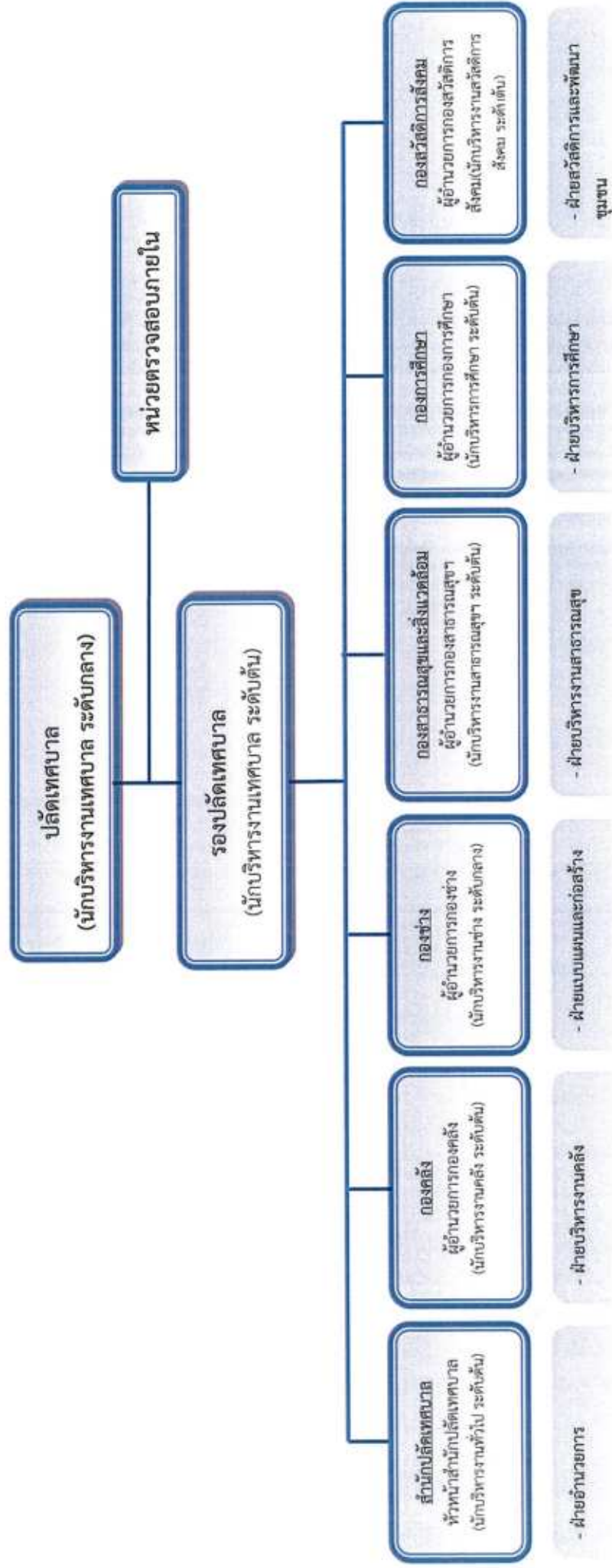
ในเขตเทศบาลตำบลท่ายางมีภูเขา จำนวน ๑ แห่ง ซึ่งเป็นที่ตั้งของสำนักสงฆ์ดอนเจดีย์ และมีพื้นที่ลักษณะเป็นเนินเขาจำนวน ๑ แห่ง คือ บริเวณวัดควนสระบัว

๘.๔ ทรัพยากรธรรมชาติที่สำคัญขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

คุณภาพของทรัพยากรธรรมชาติในเขตเทศบาลตำบลท่ายางอยู่ในระดับปานกลาง โดยเฉพาะ ป่าไม้ น้ำ และสิ่งแวดล้อมที่ถูกทำลายไปเรื่อย ๆ เพราะการขยายตัวของเมืองที่เติบโตอย่างต่อเนื่อง

โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

โครงสร้างของเทศบาลตำบลท่ายาง



ส่วนที่ ๓

วิธีการติดตามและประเมินผล

การติดตามและประเมินผลดำเนินการโดยการเก็บรวบรวมข้อมูลจากเอกสาร หลักฐานต่าง ๆ เช่น บันทึกข้อความขออนุญาตเข้าร่วม คำสั่งอนุญาตให้เดินทางไปราชการ แบบรายงานการฝึกอบรม แบบติดตามและประเมินผลการฝึกอบรม (ก่อน-หลัง) เป็นต้น โดยผู้รับผิดชอบงานการเจ้าหน้าที่จะดำเนินการรวบรวม และสรุปข้อมูลในส่วนที่เกี่ยวข้อง สอดคล้องตามแนวทาง วิธีการในการติดตามและประเมินผลของคณะทำงานติดตามและประเมินผลการปฏิบัติราชการตามแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ จากนั้นนำข้อมูลเสนอให้คณะทำงานติดตามและประเมินผลการปฏิบัติราชการตามแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ได้ดำเนินการติดตามและประเมินผล และรายงานผลและเสนอความเห็นซึ่งได้จากติดตามและประเมินผลต่อผู้บริหารทราบ อย่างน้อยน้อยปีละหนึ่งครั้ง โดยกำหนดภายในเดือนธันวาคมของทุกปี

ส่วนที่ ๔

ผลการติดตามและประเมินผล

๑. การติดตามและประเมินผลการพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ แยกตาม ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร

๑.ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน

ตารางที่ ๘ การติดตามและประเมินผลการพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ยุทธศาสตร์ การพัฒนาบุคลากรด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน

ที่	โครงการ/กิจกรรม/ หลักสูตร	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย/ตัวชี้วัด	การติดตามและประเมินผล		หมายเหตุ
				ดำเนินการ	ไม่ ดำเนินการ	
๑	โครงการปฐมนิเทศ บุคลากรใหม่	เพื่อให้รู้ระเบียบแบบแผน ของทางราชการ หลักและ วิธีการปฏิบัติราชการ บทบาท และหน้าที่ต่างๆ	พนักงานเทศบาลหรือ พนักงานจ้างที่บรรจุ แต่งตั้งใหม่		✓	ไม่มีบุคลากร ใหม่

๒.ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรด้านการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบหรือส่งเสริม ศักยภาพการปฏิบัติงาน

ตารางที่ ๙ การติดตามและประเมินผลการพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ยุทธศาสตร์ การพัฒนาบุคลากรด้านการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบหรือส่งเสริมศักยภาพการปฏิบัติงาน

ที่	โครงการ/กิจกรรม/ หลักสูตร	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย/ตัวชี้วัด	การติดตามและประเมินผล		หมายเหตุ
				ดำเนินการ	ไม่ดำเนินการ	
๑	โครงการพัฒนาศักยภาพ และเพิ่มประสิทธิภาพฝ่าย บริหาร	เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความเข้าใจ ทักษะ และ ทัศนคติที่ดีต่อการ ปฏิบัติหน้าที่ราชการได้ อย่างมีประสิทธิภาพ	-นาย ทต. -รองนายก ทต. -เลขานุการนายก ทต. อย่างน้อยคนละ ๑ โครงการ/กิจกรรม/ หลักสูตรหรือไม่น้อย กว่าร้อยละ ๗๕	✓		
๒	โครงการ(เพิ่มประสิทธิภาพ กิจการสภาและสมาชิก สภาองค์กรปกครอง ท้องถิ่น)	เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความเข้าใจ ทักษะ และ ทัศนคติที่ดีต่อการ ปฏิบัติหน้าที่ราชการได้ อย่างมีประสิทธิภาพ	สมาชิกสภา ทต. อย่างน้อยคนละ ๑ หลักสูตร หรืออย่าง น้อยร้อยละ ๘๐	✓		

ที่	โครงการ/กิจกรรม/ หลักสูตร	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย/ตัวชี้วัด	การติดตามและประเมินผล		หมายเหตุ
				ดำเนินการ	ไม่ดำเนินการ	
๓	โครงการพัฒนาศักยภาพ และเพิ่มประสิทธิภาพ พนักงานเทศบาลและ พนักงานจ้าง	เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความเข้าใจ ทักษะ และ ทัศนคติที่ดีต่อการ ปฏิบัติหน้าที่ราชการได้ อย่างมีประสิทธิภาพ	พนักงานเทศบาลและ พนักงานจ้าง อย่าง น้อยคนละ ๑ กิจกรรม/โครงการ/ หลักสูตร หรือไม่น้อย กว่าร้อยละ ๙๐	✓		
๔	หลักสูตรพัฒนาศักยภาพ และประสิทธิภาพด้าน ความรู้เกี่ยวกับ คอมพิวเตอร์	เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความเข้าใจ และทักษะ เกี่ยวกับคอมพิวเตอร์ อันทำให้ปฏิบัติหน้าที่ ราชการได้อย่างมี ประสิทธิภาพ	-ผู้บริหาร -สมาชิกสภา ทต. -พนักงานเทศบาล -พนักงานจ้าง อย่างน้อยคนละ ๑ กิจกรรม/โครงการ/ หลักสูตร หรือไม่ น้อยกว่าร้อยละ ๒๐	✓		
๕	โครงการสนับสนุน ทุนการศึกษาให้ศึกษาต่อ ในระดับปริญญาตรี และ ปริญญาโท	เพื่อยกระดับความรู้ของ บุคลากรให้สูงขึ้น	-ผู้บริหาร -สมาชิกสภา ทต. -พนักงานเทศบาล -พนักงานจ้าง อย่างน้อยปีละ ๒ คน/ ทุน		✓	

ที่	โครงการ/กิจกรรม/ หลักสูตร	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย/ตัวชี้วัด	การติดตามและประเมินผล		หมายเหตุ
				ดำเนินการ	ไม่ ดำเนินการ	
๖	โครงการประชุม ประจำเดือนผู้บริหารพบ พนักงานพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำและ พนักงานจ้าง	-เพื่อซักซ้อมแนวทาง การปฏิบัติราชการ -เพื่อรายงานผลการ ดำเนินงานในรอบเดือน ที่ผ่านมา -เพื่อถ่ายทอดความรู้ที่ ได้จากการฝึกอบรม ประชุม สัมมนา เป็นต้น	-ฝ่ายบริหาร -พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ -พนักงานจ้าง อย่างน้อยเดือนละ ๑ ครั้ง	✓		ทุกวันแรก ของสัปดาห์ สุดท้ายของ เดือน
๗	การถ่ายทอดความรู้แก่ พนักงานเทศบาลและ พนักงานจ้าง	เพื่อเป็นการถ่ายทอด ความรู้ได้รับการ ฝึกอบรม ประชุม สัมมนา หรือศึกษา ดู งาน	-ผู้บริหาร -พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ -พนักงานจ้าง ตามการเข้าร่วมการ ฝึกอบรม ประชุม สัมมนา หรือศึกษาดู งานอย่างน้อยร้อยละ ๗๐ ของการประชุม ทั้งหมด	✓		ให้ผู้เข้า ฝึกอบรมผ่าน ทดสอบความรู้ใน ที่ประชุม ประจำเดือน
๘	การพัฒนาและเสริมสร้าง คุณสมบัติส่วนตัว เช่น การช่วยเสริมบุคลิกภาพที่ ดี มนุษย์สัมพันธ์การ ทำงาน การสื่อสาร การ เสริมสร้างสุขภาพอนามัย เป็นต้น	เพื่อพัฒนาและ เสริมสร้างคุณสมบัติ ส่วนตัว ให้สามารถ ปฏิบัติ งานร่วมกับ บุคคลอื่นได้อย่างราบรื่น และมีประสิทธิภาพ	-ผู้บริหาร -สมาชิกสภา ทต. -พนักงานเทศบาล -พนักงานจ้าง อย่างน้อยปีละ ๑ หลักสูตร หรืออย่าง น้อยร้อยละ ๒๐		✓	

๓.ยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านการพัฒนาความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง
ตารางที่ ๑๐ การติดตามและประเมินผลการพัฒนาศักยภาพบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ยุทธศาสตร์
การพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านการพัฒนาความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง

ที่	โครงการ/กิจกรรม/ หลักสูตร	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย/ตัวชี้วัด	การติดตามและประเมินผล		หมายเหตุ
				ดำเนินการ	ไม่ ดำเนินการ	
๑	โครงการพัฒนาศักยภาพ และประสิทธิภาพตาม หลักสูตรด้านความรู้และ ทักษะของงานในแต่ละ ตำแหน่ง	เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความเข้าใจ ทักษะ ทัศนคติที่ดี ต่อการ ปฏิบัติหน้าที่ราชการ เฉพาะตำแหน่งได้อย่าง มีประสิทธิภาพ	พนักงานเทศบาลและ พนักงานจ้าง ที่ยังไม่ ผ่านการฝึกอบรม หลักสูตรด้านความรู้ และทักษะเฉพาะ ตำแหน่ง อย่างน้อยปี ละ ๑ ตำแหน่งหรือ	✓		

ที่	โครงการ/กิจกรรม/ หลักสูตร	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย/ตัวชี้วัด	การติดตามและประเมินผล		หมายเหตุ
				ดำเนินการ	ไม่ ดำเนินการ	
๒	โครงการพัฒนาศักยภาพ และประสิทธิภาพตาม หลักสูตรด้านความรู้และ ทักษะของงานของฝ่าย บริหาร	เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความเข้าใจ ทักษะ ทัศนคติที่ดี ต่อการ ปฏิบัติหน้าที่ราชการ เฉพาะตำแหน่งได้อย่าง มีประสิทธิภาพ	-นายก ทต. -รองนายก ทต. -เลขานุการนายกฯ อย่างน้อยปีละ ๑ หลักสูตรหรือตำแหน่ง หรือ อย่างน้อยร้อยละ ๒๕		✓	
๓	โครงการพัฒนาศักยภาพ และประสิทธิภาพตาม หลักสูตรด้านความรู้และ ทักษะของงานของฝ่าย สภาเทศบาลตำบล	เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความเข้าใจ ทักษะ ทัศนคติที่ดี ต่อการ ปฏิบัติหน้าที่ราชการ เฉพาะตำแหน่งได้อย่าง มีประสิทธิภาพ	-ประธานสภา -รองประธานสภา -เลขานุการสภา -สมาชิกสภา ทต. อย่างน้อยปีละ ๑ หลักสูตร หรือ ตำแหน่ง หรือ อย่างน้อยร้อยละ ๑๐		✓	

๔.ยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพด้านการบริหาร

ตารางที่ ๑๑ การติดตามและประเมินผลการพัฒนาศักยภาพ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ยุทธศาสตร์
การพัฒนาศักยภาพด้านการบริหาร

ที่	โครงการ/กิจกรรม/ หลักสูตร	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย/ตัวชี้วัด	การติดตามและประเมินผล		หมายเหตุ
				ดำเนินการ	ไม่ ดำเนินการ	
๑	โครงการพัฒนาศักยภาพ และเพิ่มประสิทธิภาพด้าน การบริหารของฝ่ายบริหาร	เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความเข้าใจ ทักษะ ทัศนคติที่ดี ต่อการ ปฏิบัติหน้าที่ราชการ ด้านการบริหารจัดการ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ	-นายก ทต. -รองนายก ทต. -เลขานุการนายกฯ อย่างน้อยปีละ ๑ หลักสูตรหรือตำแหน่ง หรือ อย่างน้อยร้อยละ ๒๕	✓		

ที่	โครงการ/กิจกรรม/ หลักสูตร	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย/ตัวชี้วัด	การติดตามและประเมินผล		หมายเหตุ
				ดำเนินการ	ไม่ ดำเนินการ	
๒	โครงการพัฒนาศักยภาพ และเพิ่มประสิทธิภาพด้าน การบริหารของฝ่ายสภา เทศบาลตำบล	เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความเข้าใจ ทักษะ ทัศนคติที่ดี ต่อการ ปฏิบัติหน้าที่ราชการ ด้านการบริหารจัดการ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ	-ประธานสภา -รองประธานสภา -เลขานุการสภา -สมาชิกสภา ทต. อย่างน้อยปีละ ๑ หลักสูตร หรือ ตำแหน่ง หรือ อย่างน้อยร้อยละ ๑๐	✓		
๓	โครงการพัฒนาศักยภาพ และเพิ่มประสิทธิภาพด้าน การบริหารของพนักงาน เทศบาลสายงานผู้บริหาร	เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความเข้าใจ ทักษะ ทัศนคติที่ดี ต่อการ ปฏิบัติหน้าที่ราชการ ด้านการบริหารจัดการ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ	-ปลัด ทต. -หัวหน้าส่วนราชการ ทุกส่วน อย่างน้อยปีละ ๑ หลักสูตรหรือตำแหน่ง หรือ อย่างน้อยร้อยละ ๒๕	✓		

๕.ยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพด้านคุณธรรมและจริยธรรม

ตารางที่ ๑๒ การติดตามและประเมินผลการพัฒนาศักยภาพ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ยุทธศาสตร์
การพัฒนาศักยภาพด้านคุณธรรมและจริยธรรม

ที่	โครงการ/กิจกรรม/ หลักสูตร	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย/ตัวชี้วัด	การติดตามและประเมินผล		หมายเหตุ
				ดำเนินการ	ไม่ ดำเนินการ	
๑	โครงการพัฒนา คุณธรรมและจริยธรรม	เพื่อพัฒนาความรู้ และประสิทธิภาพใน การปฏิบัติงานอย่างมี คุณธรรมและ จริยธรรม	-ผู้บริหาร -สมาชิกสภา ทต. -พนักงานเทศบาล -พนักงานจ้าง อย่างน้อยปีละ ๑ โครงการ/กิจกรรม		✓	

๒. การติดตามและประเมินผลการพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ แยกตาม ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรและเรื่องที่ได้รับการพัฒนา

๑.ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน

เนื่องจากในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ เทศบาลตำบลท่ายาง ไม่มีการบรรจุและแต่งตั้ง พนักงานเทศบาล หรือแต่งตั้งพนักงานจ้างใหม่ จึงไม่มีการปฐมนิเทศบุคลากรใหม่

๒.ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรด้านการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบหรือส่งเสริม ศักยภาพการปฏิบัติงาน

ตารางที่ ๑๓ การติดตามและประเมินผลการพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ยุทธศาสตร์ การพัฒนาบุคลากรด้านการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบหรือส่งเสริมศักยภาพการ ปฏิบัติงาน

ลำดับ	โครงการ/กิจกรรม/หลักสูตร/เรื่อง	กลุ่มเป้าหมายที่เข้าร่วม (คน)			งบประมาณ (ค่าลงทะเบียน)
		ผู้บริหาร	สภาฯ	พนักงาน	
๑	โครงการพัฒนาศักยภาพและเพิ่มประสิทธิภาพฝ่ายบริหาร	-	-	๓	๓,๙๐๐ บ./คน
๒	โครงการพัฒนาศักยภาพและเพิ่มประสิทธิภาพฝ่ายสภามงคลการบริหารส่วนตำบล	-	-	๗	๓,๙๐๐ บ./คน-
๓	ประชุมเชิงปฏิบัติการผู้ปฏิบัติงานด้านบำเหน็จบำนาญข้าราชการส่วนท้องถิ่นที่จะมีผู้เกษียณในปีงบประมาณ๒๕๖๕)	-	-	๒	-
๔	บูรณาการเพื่อเผยแพร่ความรู้และเทคโนโลยีในการบริหารจัดการโรคพิษสุนัขบ้าสู่ชุมชน			๑	๓,๙๐๐ บ./คน

๓.ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรด้านการพัฒนาความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง

ตารางที่ ๑๔ การติดตามและประเมินผลการพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ยุทธศาสตร์ การพัฒนาบุคลากรด้านการพัฒนาความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง

ลำดับ	โครงการ/กิจกรรม/หลักสูตร/เรื่อง	กลุ่มเป้าหมายที่เข้าร่วม (คน)			งบประมาณ (ค่าลงทะเบียน)
		ผู้บริหาร	สภาฯ	พนักงาน	
๑	การบันทึกบัญชีและการกันเงินในระบบue-Lass)	-	-	๒	๓,๙๐๐ บ./คน-
๒	การบันทึกบัญชีของโรงเรียนและศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก)	-	-	๔	๓,๔๐๐ บ./คน-

๔. ยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์บริการด้านการบริหาร

ตารางที่ ๑๕ การติดตามและประเมินผลการพัฒนาศูนย์บริการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ยุทธศาสตร์
การพัฒนาศูนย์บริการด้านการบริหาร

ลำดับ	โครงการ/กิจกรรม/หลักสูตร/เรื่อง	กลุ่มเป้าหมายที่เข้าร่วม (คน)			งบประมาณ (ค่าลงทะเบียน)
		ผู้บริหาร	สภาฯ	พนักงาน	
-	-				

๕. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านคุณธรรมและจริยธรรม

ตารางที่ ๑๖ การติดตามและประเมินผลการพัฒนาศูนย์บริการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ยุทธศาสตร์
การพัฒนาศูนย์บริการด้านคุณธรรมและจริยธรรม

ลำดับ	โครงการ/กิจกรรม/หลักสูตร/เรื่อง	กลุ่มเป้าหมายที่เข้าร่วม (คน)			งบประมาณ (ค่าลงทะเบียน)
		ผู้บริหาร	สภาฯ	พนักงาน	
		-	-	-	-

๓. การติดตามและประเมินผลการพัฒนาศูนย์บริการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ แยกตามประเภท บุคลากร

ตารางที่ ๑๗ จำนวนร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาตามแผนพัฒนาศูนย์บริการ เทศบาลตำบลท่าสาย
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

ลำดับ	ประเภท	จำนวนทั้งหมด (คน)	จำนวนที่ได้รับ การพัฒนา (คน)	คิดเป็น (ร้อยละ)	หมายเหตุ
๑	ผู้บริหาร	๕	๕	๑๐๐	
๒	สมาชิกสภาเทศบาล	๑๒	๑๒	๑๐๐	
๓	พนักงานเทศบาล	๒๔	๒๔	๑๐๐	
๔	พนักงานจ้าง	๓๔	๑๑	๓๒.๓๕	
รวม		๗๕	๕๒	๖๙.๓๓	

จากตารางพบว่า ผู้บริหาร (นายกเทศมนตรี และรองนายกเทศมนตรี) สมาชิกสภาเทศบาล (ประธานสภาเทศบาล รองประธานสภาเทศบาล และสมาชิกสภาเทศบาล) พนักงานเทศบาล และพนักงานจ้าง (พนักงานจ้างตามภารกิจ และพนักงานจ้างทั่วไป) ได้รับการพัฒนาตามแผนพัฒนาศูนย์บริการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ จำนวน ๗๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๖๙.๓๓

๔. การติดตามและประเมินผลก่อนและหลังการฝึกอบรม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

การประเมินและติดตามผลการฝึกอบรม มีวัตถุประสงค์เพื่อให้ทราบถึงระดับความสำเร็จของการพัฒนาความรู้และผลการปฏิบัติงานของผู้เข้ารับการฝึกอบรม โดยมีการประเมินผลการปฏิบัติงานทั้งก่อนและเสร็จสิ้นการฝึกอบรม ตลอดจนติดตามผลที่เกิดขึ้นภายหลังการฝึกอบรม ทั้งนี้ การฝึกอบรมให้

หมายถึง การฝึกอบรมที่เทศบาลตำบลดำเนินการเองหรือส่งบุคลากรไปรับการฝึกอบรม โดยแบบประเมินและติดตามผล ๑ ชุด จะแบ่งเป็น ๓ ตอน มีระดับคะแนนและระดับคะแนนเฉลี่ย ดังนี้

ตอนที่ ๑ ข้อมูลของผู้รับการประเมินและติดตามผล

ตอนที่ ๒ ข้อมูลการประเมินผลก่อนและหลังการฝึกอบรม มีระดับคะแนน ๕ ระดับ คือ ๕ หมายถึง ดีมาก ๔ หมายถึง ดี ๓ หมายถึง ปานกลาง ๒ หมายถึง น้อย และ ๑ หมายถึง น้อยมาก มีระดับคะแนนเฉลี่ย ๕ ระดับ เช่นกัน คือ ๕.๐๐-๔.๒๑ หมายถึง ดีมาก ๔.๒๐-๓.๔๑ หมายถึง ดี ๓.๔๐-๒.๖๑ หมายถึง ปานกลาง ๒.๖๐-๑.๘๑ หมายถึง น้อย และ ๑.๘๐-๑.๐๐ หมายถึง น้อยมาก

ระยะเวลาการประเมินและติดตามผล มีดังนี้

ตอนที่ ๑ ข้อมูลของผู้รับการประเมินและติดตามผล และตอนที่ ๒ ข้อมูลการประเมินผล (ก่อนการฝึกอบรม) ให้ประเมินผลภายใน ๗ วันก่อนการฝึกอบรม

ตอนที่ ๒ ข้อมูลการประเมินผล (หลังการฝึกอบรม) ให้ประเมินผลภายใน ๑ เดือน หลังจากเสร็จสิ้นการฝึกอบรม

ตอนที่ ๓ ข้อมูลการติดตามผล ให้ติดตามผลการฝึกอบรม ภายใน ๓ เดือนหลังจากเสร็จสิ้นการอบรม อย่างน้อย ๒ ครั้ง

ผู้ประเมินและติดตามผล ให้ประเมินและติดตามผลตามสายการบังคับบัญชา ดังนี้

(๑) พนักงานเทศบาลระดับปฏิบัติการ, พนักงานจ้าง ประเมินโดย หัวหน้างาน หัวหน้ากอง

(๒) หัวหน้าส่วนราชการ ประเมินโดย ปลัดเทศบาล

(๓) ปลัดเทศบาลตำบล ประเมินโดย นายกเทศบาลตำบลหรือผู้ที่ได้รับมอบหมาย

ข้อมูลการติดตามและประเมินผล

(๑) ผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ บุคลากรผู้ร่วมงานในเทศบาลตำบล หัวหน้างาน หัวหน้าส่วน ปลัดเทศบาล นายกเทศมนตรีหรือผู้ที่ได้รับมอบหมาย ตามความเหมาะสม

(๒) ผู้สัมภาษณ์ ได้แก่ บุคลากร หรือผู้ที่ได้รับมอบหมาย

การประเมินและติดตามผลการฝึกอบรม มีกลุ่มเป้าหมาย คือ พนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างเท่านั้น ซึ่งจากการประเมินและติดตามผลการฝึกอบรมของพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างในภาพรวมปรากฏว่า ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น คำนึงกับงบประมาณที่จ่ายไป

ส่วนที่ ๕

ปัญหาและอุปสรรคในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปี ๒๕๖๕

ในระหว่างต้นปีงบประมาณ จนถึงสิ้นปีงบประมาณ ๒๕๖๕ การดำเนินการเกี่ยวกับการพัฒนา ทรัพยากรบุคคลตามนโยบายและแผนการดำเนินงานด้านต่างๆ เป็นไปอย่างมีข้อจำกัด เพราะด้วยสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อโคโรนาไวรัส (โควิด-๑๙) ทำให้การพัฒนาทรัพยากรบุคคลไม่เป็นไปตามแผนฯ เท่าที่ควร แต่ก็อยู่ในเกณฑ์ระดับที่พึงพอใจ

ข้อเสนอแนะในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปี ๒๕๖๕

ด้วยสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อโคโรนาไวรัส (โควิด-๑๙) ซึ่งยังน่าเป็นห่วงและควร ติดตามอย่างใกล้ชิด การพัฒนาทรัพยากรบุคคลในองค์กรในปีต่อไป จึงควรปรับแผนเพื่อความเหมาะสมตามห้วง เวลา และนำเทคโนโลยีต่างๆเข้ามาปรับใช้ ตามแนวทางวิถีชีวิตใหม่ ทั้งนี้ เทศบาลตำบลท่าสายควรสนับสนุนและปรับตัวให้ทัน ยุคสมัยด้วย แต่การดำเนินการต่างๆ ต้องเป็นไปตาม กฎหมายระเบียบ ข้อบังคับ ตลอดจนหนังสือสั่งการที่กำหนด โดยควรดำเนินการดังนี้

๑. ควรจะมีการสนับสนุนงบประมาณในการจัดทำโครงการ/กิจกรรม เพื่อเป็นการส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลท่าสาย โดยเทศบาลตำบลท่าสายเป็นผู้จัดเอง เช่น การศึกษาดูงาน คุณธรรมและจริยธรรม อย่างน้อยปีละ ๑ โครงการ/กิจกรรม

๒. การส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรให้ได้รับความรู้ ความเข้าใจในการปฏิบัติราชการ อย่างน้อยความรู้ ความสามารถ และทักษะในการปฏิบัติงานเฉพาะสำหรับตำแหน่ง ควรจะได้รับการเข้ารับการฝึกอบรม อย่างน้อยปีละ ๑ โครงการ/กิจกรรม/หลักสูตร/เรื่อง

๓. การพัฒนาบุคลากรควรจะคำนึงถึงงบประมาณและสถานะทางการเงินการคลัง หากบางโครงการ/กิจกรรม/หลักสูตร/เรื่อง ที่ไม่มีความจำเป็น หรือเป็นหน่วยงานที่มีใช้กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นเป็นผู้จัด ควรจะพิจารณาเป็นราย ๆ ไป

๔. ควรส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรที่เป็นพนักงานจ้างได้มีโอกาสเข้ารับการพัฒนาเพื่อนำความรู้มาใช้ในการปฏิบัติราชการในตำแหน่งหน้าที่ หรืองานอื่น อันเป็นประโยชน์ต่อองค์กร

๕. ควรส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรในสังกัดได้เข้าร่วมการฝึกอบรม/ประชุม/สัมมนา/ศึกษาดูงาน ที่มีการจัดขึ้นในพื้นที่จังหวัดนครศรีธรรมราชหรือพื้นที่จังหวัดใกล้เคียง โดยไม่มีค่าใช้จ่ายในการลงทะเบียน