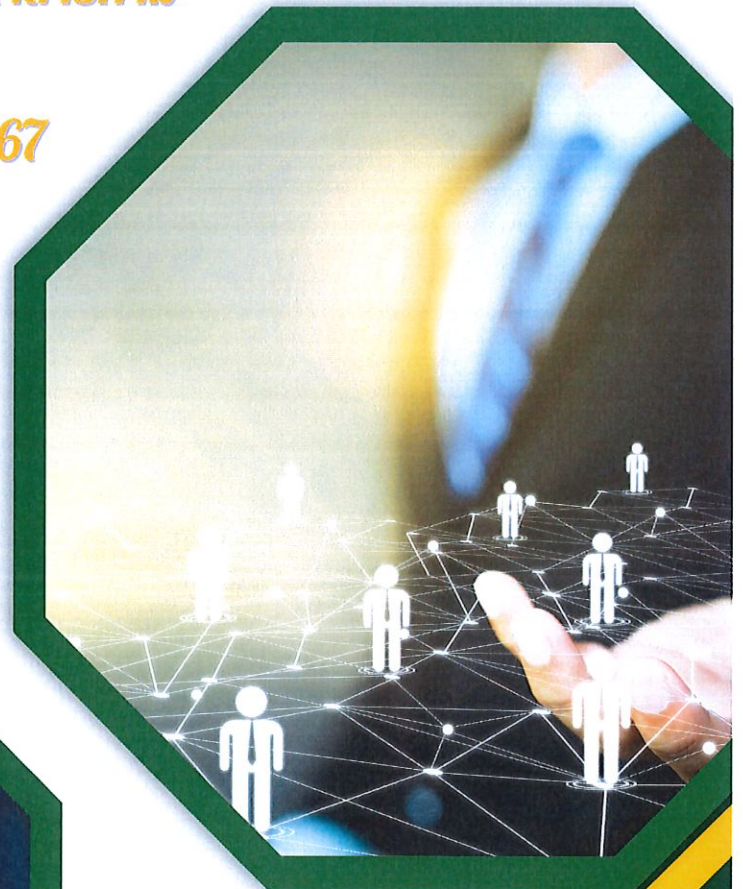




เทศบาลเมืองมหาสารคาม
MAHA SARAKHAM TOWN MUNICIPALITY
เมืองแห่งการเรียนรู้ ผู้คนมีสุข

สรุปผลรายงาน

การสำรวจความต้องการฝึกอบรม
ของบุคลากรเทศบาลเมืองมหาสารคาม
(Training Need Survey)
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567



043 -725573 - 8 ต่อ 162



ฝ่ายส่งเสริมและพัฒนาบุคลากร
กองการเจ้าหน้าที่
เทศบาลเมืองมหาสารคาม

คำนำ

การสำรวจความต้องการในการฝึกอบรมของบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ (Training Need Survey) มีวัตถุประสงค์เพื่อสำรวจความต้องการในการฝึกอบรมหรือการพัฒนาตนเอง ด้านต่างๆ ของบุคลากร เทศบาลเมืองมหาสารคาม โดยเก็บข้อมูลจากแบบสำรวจความต้องการในการฝึกอบรมโดยใช้วิธีสุ่มจากกลุ่มเป้าหมาย คือ พนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างตามภารกิจ พนักงานจ้างทั่วไป จากหน่วยงานภายในเทศบาลเมืองมหาสารคาม จำนวนผู้ตอบแบบสำรวจฯ ทั้งสิ้น ๓๒๙ คน จากจำนวนบุคลากรทั้งหมดของเทศบาลเมืองมหาสารคาม โดยแบ่งเป็นหลักสูตรการฝึกอบรมในด้านต่าง ๆ ประกอบด้วย หลักสูตรความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ หลักสูตรความรู้ และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง หลักสูตรด้านการบริหาร หลักสูตรด้านคุณธรรม และจริยธรรม โดยฝ่ายส่งเสริมและพัฒนาบุคลากร กองการเจ้าหน้าที่จะได้นำผลจากการสำรวจไปจัดทำแผนฝึกอบรมประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๘ เพื่อเสนอผู้บริหารเทศบาลใช้เป็นข้อมูลประกอบการกำหนดนโยบายด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคลหรือการจัดฝึกอบรมสำหรับบุคลากร ให้มีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับความต้องการของบุคลากร

ฝ่ายส่งเสริมและพัฒนาบุคลากร กองการเจ้าหน้าที่ ขอขอบคุณทุกส่วนราชการที่ให้ความร่วมมือตอบแบบสำรวจความต้องการในการฝึกอบรมของบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ เพื่อใช้เป็นเครื่องมือประกอบการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลเมืองมหาสารคาม ต่อไป

ฝ่ายส่งเสริมและพัฒนาบุคลากร
กองการเจ้าหน้าที่

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
ส่วนที่ ๑ บทนำ	๑ - ๓
ส่วนที่ ๒ สรุปผลการสำรวจความต้องการฝึกอบรมของบุคลากรประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗	๔ - ๙
ตอนที่ ๑ ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสำรวจ	
- ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสำรวจ จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา ประเภท พนักงาน และส่วนราชการที่สังกัด	
ตอนที่ ๒ สรุปความต้องการด้านการฝึกอบรม	
๒.๑ ประเภทหลักสูตรที่ต้องการฝึกอบรม	
- หลักสูตรความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน	
- หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ	
- หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ หลักสูตรความรู้ และทักษะเฉพาะ ของงานในแต่ละตำแหน่ง	
- ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง	
- หลักสูตรด้านการบริหาร	
- หลักสูตรด้านคุณธรรม และจริยธรรม	
๒.๒ ช่วงเวลาที่ต้องการพัฒนา/อบรม	
๒.๓ จำนวนวันที่เหมาะสมในการจัดฝึกอบรม	
๒.๔ เวลาในการฝึกอบรมตลอดหลักสูตรที่สามารถเข้ารับการอบรมได้	
๒.๕ สถานที่ฝึกอบรม	
๒.๖ ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่นๆ	
ส่วนที่ ๓ การวิเคราะห์สภาพปัญหาและความต้องการฝึกอบรมของบุคลากรเทศบาลเมืองมหาสารคาม ๑๐ - ๑๔	
- การวิเคราะห์สภาพปัญหาการพัฒนาบุคลากรเทศบาลเมืองมหาสารคาม	
- เทศบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗	
- แผนดำเนินการโครงการฝึกอบรม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗	
ส่วนที่ ๔ การติดตามและประเมินผล	๑๕
ส่วนที่ ๕ ภาคผนวก	
- เอกสารที่เกี่ยวข้อง	ก

ส่วนที่ ๑ บทนำ
การสำรวจความต้องการฝึกอบรมของบุคลากร
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

การดำเนินการเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของทุกองค์การอย่างมีประสิทธิภาพนั้น ต้องเกิดจากบุคลากรที่มีศักยภาพ ซึ่งเป็นผู้มีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนภารกิจต่าง ๆ ของหน่วยงานให้ประสบความสำเร็จ ฉะนั้น การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จึงเป็นภารกิจสำคัญที่ทุกองค์กร ตลอดจนผู้บริหาร ผู้บังคับบัญชาทุกระดับจะต้องให้ความสำคัญ นอกจากนี้กระบวนการนี้จะช่วยเพิ่มศักยภาพของบุคลากรให้มากขึ้นได้ ก็ยังช่วยรักษาบุคลากรที่ดีให้ทำงานร่วมกับองค์กรได้ระยะยาวอีกด้วย รวมถึงช่วยสร้างขวัญกำลังใจ สร้างความจงรักภักดีต่อองค์กร ตลอดจนพัฒนาองค์กรให้ดียิ่งขึ้นเรื่อย ๆ

ปัจจุบันการพัฒนาทรัพยากรบุคคลเป็นภารกิจสำคัญของทุกองค์กร เพราะบุคลากร คือหัวใจ สำคัญที่จะทำให้องค์กรนั้นมีศักยภาพสูง ผู้บริหารจะต้องส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรทุกระดับได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เช่น การพัฒนาความรู้ความสามารถ พัฒนาทักษะการทำงาน ตลอดจนสร้างทัศนคติที่ดี เพื่อจะนำมาใช้ประโยชน์กับการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น เป็นต้น ซึ่งการพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่ดี ควรเริ่มต้นด้วยการศึกษา วิเคราะห์สภาพปัญหา เพื่อให้ได้ข้อสรุปที่ถูกต้องและวางแผนการพัฒนาได้ตรงกับเป้าหมาย และสามารถวางแผนการพัฒนาบุคลากรประจำปี รวมถึงกำหนดงบประมาณให้มีความเหมาะสม และมีประสิทธิภาพสูงสุด จากเหตุผลความสำคัญข้างต้น เทศบาลเมืองมหาสารคามเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นขนาดใหญ่ และมีบุคลากรปฏิบัติหน้าที่จำนวนมาก การพัฒนาบุคลากรในหน่วยงานจะต้องสอดคล้องกับความต้องการของผู้ปฏิบัติงาน จึงจำเป็นต้องสำรวจ ศึกษา วิเคราะห์ข้อมูลสภาพปัญหาเพื่อนำข้อมูลมาใช้วางแผนและออกแบบการพัฒนาบุคลากร กำหนดหลักสูตรการฝึกอบรมที่สอดคล้องตามความต้องการของบุคลากร อันจะทำให้การพัฒนาทรัพยากรบุคคลในหน่วยงานประสบความสำเร็จและเกิดประสิทธิภาพสูงสุดฝ่ายส่งเสริมและพัฒนาบุคลากร กองการเจ้าหน้าที่ ในฐานะหน่วยงานที่มีภารกิจหลักในการพัฒนาความรู้ด้านต่าง ๆ ของบุคลากรทุกส่วนราชการในสังกัดของเทศบาลเมืองมหาสารคาม จึงได้ดำเนินการสำรวจความต้องการฝึกอบรมประจำปี เพื่อนำข้อมูลมาใช้เป็นแนวทางวางแผนการพัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพ เกิดประโยชน์ต่อบุคลากรและองค์กร ต่อไป

๒. วัตถุประสงค์

๑. เพื่อสำรวจความต้องการฝึกอบรมของบุคลากรเทศบาลเมืองมหาสารคาม
๒. เพื่อวิเคราะห์สภาพปัญหา นำมาจัดลำดับความสำคัญและกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากร
๓. เพื่อนำผลจากการสำรวจไปจัดทำแผนฝึกอบรมและแผนพัฒนาบุคลากรของเทศบาลเมืองมหาสารคาม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ ให้มีประสิทธิภาพสอดคล้องกับความต้องการของบุคลากร

๓. ผลที่คาดว่าจะได้รับ

๑. ทำให้ทราบความต้องการฝึกอบรมของบุคลากรเทศบาลเมืองมหาสารคาม
๒. ทำให้ทราบถึงสภาพปัญหา สามารถสร้างกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ
๓. จัดทำแผนฝึกอบรมและแผนพัฒนาบุคลากรของเทศบาลเมืองมหาสารคาม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ ได้อย่างมีประสิทธิภาพสอดคล้องกับความต้องการของบุคลากร

๔. ขอบเขตด้านประชากร กลุ่มตัวอย่าง และการสำรวจข้อมูล

ขอบเขตด้านประชากร การสำรวจต้องการฝึกอบรมครั้งนี้จะสำรวจข้อมูลจากบุคลากรของทุกส่วนราชการ สถานศึกษา ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก และศูนย์บริการสาธารณสุข ในสังกัดเทศบาลเมืองมหาสารคาม

ขอบเขตด้านกลุ่มตัวอย่าง ดำเนินการเก็บข้อมูลจากพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง สังกัดเทศบาลเมืองมหาสารคาม จำนวน ๓๒๙ คน

ขอบเขตการสำรวจข้อมูล

๑. ด้านหัวข้อการสำรวจ สำรวจความต้องการฝึกอบรมและการศึกษาดูงานของบุคลากร
๒. ด้านพื้นที่ เทศบาลเมืองมหาสารคาม
๓. ด้านระยะเวลา ระหว่างเดือนกรกฎาคม - เดือนสิงหาคม ๒๕๖๗

๕. วิธีการสำรวจข้อมูล

การสำรวจความต้องการฝึกอบรมครั้งนี้ เป็นลักษณะการวิจัยในเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ใช้วิธีการเก็บข้อมูลเชิงสำรวจ (Survey Research) โดยสอบถามความต้องการเข้าฝึกอบรมหลักสูตรต่าง ๆ ได้แก่ หลักสูตรความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ หลักสูตรความรู้ และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง หลักสูตรด้านการบริหาร หลักสูตรด้านคุณธรรม และจริยธรรม

๖. เครื่องมือในการเก็บข้อมูล

การสำรวจความต้องการฝึกอบรม ใช้วิธีเก็บข้อมูลด้วยการสร้างแบบสอบถาม สำหรับใช้สำรวจความต้องการสภาพปัญหา ความคิดเห็นต่าง ๆ ของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้ระบบ Google Forms ซึ่งเป็นเครื่องมือใช้เก็บข้อมูลด้วยแบบฟอร์มออนไลน์เพื่อใช้ตอบแบบสำรวจในช่วงสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ อีกทั้งยังเป็นการนำเทคโนโลยีมาช่วยการเก็บข้อมูลให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

ลักษณะแบบสำรวจแบ่งเป็น ๒ ส่วน คือ ส่วนที่ ๑ ข้อมูลทั่วไป ประกอบด้วย สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสำรวจ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประเภทพนักงาน และส่วนราชการที่สังกัด และส่วนที่ ๒ เป็นการสอบถามความต้องการด้านการฝึกอบรม ตลอดจนสำรวจความคิดเห็นที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาบุคลากร

๗. การวิเคราะห์ข้อมูล

- ๗.๑ รวบรวมข้อมูลแบบสอบถาม และแยกชุดข้อมูลออกเป็นแต่ละ สำนัก/กอง
- ๗.๒ นำข้อมูลที่ได้มาจัดระบบโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์
- ๗.๓ วิเคราะห์ข้อมูลอย่างเป็นระบบกำหนดประเด็นปัญหาและความต้องการฝึกอบรม
- ๗.๔ การจัดลำดับความสำคัญของความต้องการและความจำเป็นในการฝึกอบรม

ส่วนที่ ๒
สรุปผลการสำรวจความต้องการฝึกอบรมของบุคลากร
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

การสำรวจความต้องการฝึกอบรมประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ใช้วิธีเก็บข้อมูลเชิงสำรวจ (Survey Research) โดยสอบถามความต้องการได้รับการพัฒนาและเข้าอบรมหลักสูตรต่าง ๆ ได้แก่ หลักสูตรความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ หลักสูตรความรู้ และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง หลักสูตรด้านการบริหาร หลักสูตรด้านคุณธรรม และจริยธรรม โดยสรุปผลการสำรวจข้อมูลดังนี้

ตารางแสดงข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสำรวจจำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประเภทพนักงาน และส่วนราชการที่สังกัด ดังตารางที่ ๑.๑ – ตารางที่ ๑.๕

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ ๑ ข้อมูลทั่วไป จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา ประเภทพนักงาน และส่วนราชการที่สังกัด ตารางที่ ๑.๑ แสดงจำนวนและร้อยละข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน (คน)	ร้อยละ
๑. เพศ		
๑.๑ ชาย	๑๒๒	๓๗.๑๐
๑.๒ หญิง	๒๐๗	๖๒.๙๐
รวม	๓๒๙.๐๐	๑๐๐.๐๐

จากตารางที่ ๑.๑ แสดงให้เห็นว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน ๒๐๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๖๒.๙๐ และเพศชาย จำนวน ๑๒๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๗.๑๐

ตารางที่ ๑.๒ แสดงจำนวนและร้อยละข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุ

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน (คน)	ร้อยละ
๒. อายุ		
๒.๑ อายุ ๑๘ – ๓๐ ปี	๔๖	๑๔.๐๐
๒.๒ อายุ ๓๑ – ๔๐ ปี	๘๙	๒๗.๑๐
๒.๓ อายุ ๔๑ – ๕๐ ปี	๑๓๕	๔๑.๐๐
๒.๔ อายุ ๕๑ ปีขึ้นไป	๕๙	๑๗.๙๐
รวม	๓๒๙.๐๐	๑๐๐.๐๐

จากตารางที่ ๑.๒ แสดงให้เห็นว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง ๔๑ - ๕๐ ปี จำนวน ๑๓๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๑.๐๐ รองลงมาคือ อายุ ๓๑ - ๔๐ ปี จำนวน ๘๙ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๗.๑๐ อายุ ๕๑ ปีขึ้นไป จำนวน ๕๙ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๗.๙๐ และอายุ ๑๘ - ๓๐ ปี จำนวน ๔๖ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๔.๐๐ ตามลำดับ ตารางที่ ๑.๓ แสดงจำนวนและร้อยละข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระดับการศึกษา

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน (คน)	ร้อยละ
๓. ระดับการศึกษา		
๓.๑ ต่ำกว่ามัธยมศึกษา	๖	๑.๘๐
๓.๒ มัธยมศึกษา/ปวช./ปวส.	๔๕	๑๓.๗๐
๓.๓ ปริญญาตรี	๑๘๑	๕๕.๐๐
๓.๔ ปริญญาโท	๙๔	๒๘.๖๐
๓.๕ ปริญญาเอก	๓	๐.๙๐
รวม	๓๒๙.๐๐	๑๐๐.๐๐

จากตารางที่ ๑.๓ แสดงให้เห็นว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน ๑๘๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๕๕.๐๐ รองลงมาคือปริญญาโท จำนวน ๙๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๘.๖๐ มัธยมศึกษา/ปวช./ปวส.จำนวน ๔๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๓.๗๐ ต่ำกว่ามัธยมศึกษา จำนวน ๖ คน คิดเป็นร้อยละ ๑.๘๐ และปริญญาเอก จำนวน ๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๐.๙๐ ตามลำดับ

ตารางที่ ๑.๔ แสดงจำนวนและร้อยละข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามประเภทพนักงาน

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน (คน)	ร้อยละ
๔. ประเภทพนักงาน		
๔.๑ พนักงานเทศบาล	๑๐๘	๓๒.๘๐
๔.๒ พนักงานครูเทศบาล	๑๐๙	๓๓.๑๐
๔.๓ ลูกจ้างประจำ	๔	๑.๒๐
๔.๔ พนักงานจ้างตามภารกิจ	๒๗	๘.๒๐
๔.๕ พนักงานจ้างทั่วไป	๘๑	๒๔.๖๐
รวม	๓๒๙.๐๐	๑๐๐.๐๐

จากตารางที่ ๑.๔ แสดงให้เห็นว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นพนักงานครูเทศบาล จำนวน ๑๐๙ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๓.๑๐ รองลงมาคือพนักงานเทศบาล จำนวน ๑๐๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๒.๘๐ พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๘๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๔.๖๐ พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๒๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๘.๒๐ และลูกจ้างประจำ จำนวน ๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๑.๒๐ ตามลำดับ

ตารางที่ ๑.๕ แสดงจำนวนร้อยละข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกส่วนราชการที่สังกัด

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน (คน)	ร้อยละ
๕. ส่วนราชการที่สังกัด		
๕.๑ สำนักปลัดเทศบาล	๗๖	๒๓.๑๐
๕.๒ กองคลัง	๒๗	๘.๒๐
๕.๓ สำนักช่าง	๒๕	๗.๖๐
๕.๔ สำนักสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	๓๒	๙.๗๐
๕.๕ กองยุทธศาสตร์และงบประมาณ	๑๐	๑๐.๐๐
๕.๖ กองการศึกษา	๒๔	๗.๓๐
๕.๗ กองสวัสดิการสังคม	๕	๑.๕๐
๕.๘ กองทะเบียนราษฎรและบัตรประจำตัวประชาชน	๕	๑.๕๐
๕.๙ กองการเจ้าหน้าที่	๑๑	๓.๓๐
๕.๑๐ หน่วยตรวจสอบภายใน	๑	๐.๓๐
๕.๑๑ โรงเรียนเทศบาลบูรพาพิทยาคาร	๑๔	๔.๓๐
๕.๑๒ โรงเรียนสาธิตเทศบาลศรีสวัสดิ์วิทยา	๒๖	๗.๙๐
๕.๑๓ โรงเรียนเทศบาลบ้านส่องนางใย	๓๗	๑๑.๒๐
๕.๑๔ โรงเรียนเทศบาลสามัคคีวิทยา	๑๕	๔.๖๐
๕.๑๕ โรงเรียนสาธิตเทศบาลโพธิ์ศรี	๒	๐.๖๐
๕.๑๖ โรงเรียนเทศบาลบ้านค้อ	๒	๐.๖๐
๕.๑๗ โรงเรียนเทศบาลบ้านแมต	๓	๐.๙๐
๕.๑๘ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลเมืองมหาสารคาม	๑๔	๔.๓๐
รวม	๓๒๙.๐๐	๑๐๐.๐๐

จากตารางที่ ๑.๕ แสดงให้เห็นว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่สังกัดสำนักปลัดเทศบาล จำนวน ๗๖ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๓.๑๐ รองลงมาคือ โรงเรียนเทศบาลบ้านส่องนางใย จำนวน ๓๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๑.๒๐ สำนักสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม จำนวน ๓๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๙.๗๐ กองคลัง จำนวน ๒๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๘.๒๐ โรงเรียนสาธิตเทศบาลศรีสวัสดิ์วิทยา จำนวน ๒๖ คน คิดเป็นร้อยละ ๗.๙๐ สำนักช่าง จำนวน ๒๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๗.๖๐ สำนักช่าง จำนวน ๒๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๗.๖๐ กองการศึกษา จำนวน ๒๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๗.๓๐ โรงเรียนเทศบาลสามัคคีวิทยา จำนวน ๑๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๔.๖๐ โรงเรียนเทศบาลบูรพาพิทยาคาร ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลเมืองมหาสารคาม จำนวน ๑๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๔.๓๐ กองการเจ้าหน้าที่จำนวน ๑๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๓.๓๐ กองยุทธศาสตร์และงบประมาณ จำนวน ๑๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๐.๐๐ กองสวัสดิการสังคม กองทะเบียนราษฎรและบัตรประจำตัวประชาชน จำนวน ๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๑.๕๐ โรงเรียนเทศบาลบ้านแมต จำนวน ๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๐.๙๐ โรงเรียนสาธิตเทศบาลโพธิ์ศรี โรงเรียนเทศบาลบ้านแมต จำนวน ๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๐.๖๐ และหน่วยตรวจสอบภายใน จำนวน ๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๐.๓๐ ตามลำดับ

ตอนที่ ๒ ข้อมูลความต้องการในการฝึกอบรม

ตารางที่ ๒.๑ แสดงจำนวนร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามประเภทหลักสูตรที่ต้องการฝึกอบรม

หลักสูตรที่ต้องการฝึกอบรม	จำนวน (คน)	ร้อยละ
๑. หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ	๓๙	๑๑.๙๐
๒. หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ	๑๓๗	๔๑.๖๐
๓. หลักสูตรความรู้ และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง	๑๐๙	๓๓.๑๐
๔. หลักสูตรด้านการบริหาร	๑๙	๕.๘๐
๕. หลักสูตรด้านคุณธรรม และจริยธรรม	๒๕	๗.๖๐
รวม	๓๒๙	๑๐๐.๐๐

จากตารางที่ ๒.๑ แสดงให้เห็นว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เห็นว่าหลักสูตรที่ต้องการฝึกอบรมมากที่สุด คือ หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ จำนวน ๑๓๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๑.๖๐ รองลงมาคือ หลักสูตรความรู้ และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง จำนวน ๑๐๙ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๓.๑๐ หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ จำนวน ๓๙ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๑.๙๐ หลักสูตรด้านคุณธรรม และจริยธรรม จำนวน ๒๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๗.๖๐ และหลักสูตรด้านการบริหาร จำนวน ๑๙ คน คิดเป็นร้อยละ ๕.๘๐ ตามลำดับ

ตารางที่ ๒.๒ แสดงจำนวนร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามช่วงเวลาที่ต้องการพัฒนา/อบรม

ช่วงเวลาที่ต้องการพัฒนา/อบรม	จำนวน (คน)	ร้อยละ
๑. ทั้งปีงบประมาณ	๖๑	๑๘.๕๐
๒. ช่วงไตรมาสแรก (ตุลาคม - ธันวาคม)	๘๗	๒๖.๔๐
๓. ช่วงไตรมาสที่สอง (มกราคม - มีนาคม)	๑๐๓	๓๑.๓๐
๔. ช่วงไตรมาสที่สาม (เมษายน - มิถุนายน)	๓๓	๑๐.๐๐
๕. ช่วงไตรมาสที่สี่ (กรกฎาคม - กันยายน)	๔๕	๑๓.๕๐
รวม	๓๒๙	๑๐๐.๐๐

จากตารางที่ ๒.๒ แสดงให้เห็นว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เห็นว่าช่วงเวลาที่ต้องการพัฒนา/อบรมมากที่สุด คือ ช่วงไตรมาสที่สอง (มกราคม - มีนาคม) จำนวน ๑๐๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๑.๓๐ รองลงมาคือ ช่วงไตรมาสแรก (ตุลาคม - ธันวาคม) จำนวน ๘๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๖.๔๐ ทั้งปีงบประมาณ จำนวน ๖๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๘.๕๐ ช่วงไตรมาสที่สี่ (กรกฎาคม - กันยายน) จำนวน ๔๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๓.๕๐ และช่วงไตรมาสที่สาม (เมษายน - มิถุนายน) จำนวน ๓๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๐.๐๐ ตามลำดับ

ตารางที่ ๒.๓ แสดงจำนวนร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามจำนวนวันที่เหมาะสมในการจัดฝึกอบรม

จำนวนวันที่เหมาะสมในการจัดฝึกอบรม	จำนวน (คน)	ร้อยละ
๑. จันทร์ – ศุกร์	๒๖๕	๘๐.๕๐
๒. เสาร์ - อาทิตย์	๔๑	๑๒.๕๐
๓. ทุกวัน (จันทร์ - อาทิตย์)	๒๓	๗.๐๐
รวม	๓๒๙	๑๐๐.๐๐

จากตารางที่ ๒.๓ แสดงให้เห็นว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เห็นว่าจำนวนวันที่เหมาะสมในการจัดฝึกอบรมมากที่สุด คือ วันจันทร์ – วันศุกร์ จำนวน ๒๖๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๘๐.๕๐ รองลงมาคือ วันเสาร์ - วันอาทิตย์ จำนวน ๔๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๒ และทุกวัน (วันจันทร์ - วันอาทิตย์) จำนวน ๒๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๗.๐๐ ตามลำดับ

ตารางที่ ๒.๔ แสดงจำนวนร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเวลาในการฝึกอบรมตลอดหลักสูตรที่สามารถเข้ารับการอบรมได้

เวลาในการฝึกอบรมตลอดหลักสูตรที่สามารถเข้ารับการอบรมได้	จำนวน (คน)	ร้อยละ
๑. ๑ วัน	๑๕๓	๔๖.๕๐
๒. ๒ - ๓ วัน	๑๕๑	๔๕.๙๐
๓. ๓ - ๕ วัน	๑๕	๔.๖๐
๓. มากกว่า ๕ วัน	๑๐	๓.๐๐
รวม	๓๒๙	๑๐๐.๐๐

จากตารางที่ ๒.๔ แสดงให้เห็นว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เห็นว่าเวลาในการฝึกอบรมตลอดหลักสูตรที่สามารถเข้ารับการอบรมได้มากที่สุด คือ เวลา ๑ วัน จำนวน ๑๕๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๖.๕๐ รองลงมาคือ เวลา ๒ - ๓ วัน จำนวน ๑๕๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๕.๙๐ เวลา ๓ - ๕ วัน จำนวน ๑๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๔.๖๐ และเวลามากกว่า ๕ วัน จำนวน ๑๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๓.๐๐ ตามลำดับ

ตารางที่ ๒.๕ แสดงจำนวนร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามสถานที่ฝึกอบรม

สถานที่ฝึกอบรม	จำนวน (คน)	ร้อยละ
๑. ในพื้นที่	๒๕๐	๗๖.๐๐
๒. นอกพื้นที่	๗๙	๒๔.๐๐
รวม	๓๒๙	๑๐๐.๐๐

จากตารางที่ ๒.๕ แสดงให้เห็นว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เห็นว่าสถานที่ฝึกอบรมที่ต้องการมากที่สุด คือ จัดฝึกอบรมในพื้นที่ จำนวน ๒๕๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๗๖.๐๐ และจัดฝึกอบรมนอกพื้นที่ จำนวน ๗๙ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๔.๐๐

๒.๖ ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่นๆ

- ๑) ควรจัดอบรมฝึกทักษะเฉพาะสายงาน เพื่อเป็นการทบทวนประสบการณ์
- ๒) ต้องการอบรมกฎ ระเบียบฯ ข้อบังคับ ด้านงบประมาณ การเงิน และพัสดุ
- ๓) ต้องการอบรมให้ตรงกับสายงานการสอน
- ๔) ควรมีการจัดอบรมนอกสถานที่ เนื่องจากการจัดฝึกอบรมในสถานที่ทำให้บรรยากาศในการจัดฝึกอบรมไม่น่าสนใจ ผู้เข้าร่วมการฝึกอบรมไม่มีแรงกระตุ้นในการศึกษาหลักสูตร
- ๕) ควรมีการอบรมที่เกี่ยวข้องกับการสอนวิทยาศาสตร์
- ๖) การจัดฝึกอบรมควรมีแบบทดสอบก่อนเรียนหลังเรียน
- ๗) ควรจัดอบรมในวันธรรมดา วันทำงาน (วันจันทร์-ศุกร์)

บทที่ ๓
การวิเคราะห์สภาพปัญหาและความต้องการฝึกอบรม
ของบุคลากรเทศบาลเมืองมหาสารคาม

การวิเคราะห์สภาพปัญหาการพัฒนาบุคลากรเทศบาลเมืองมหาสารคาม

การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม (SWOT Analysis) เป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์สำหรับองค์กร ซึ่งช่วยผู้บริหารกำหนด จุดแข็ง และจุดอ่อน ขององค์กร จากสภาพแวดล้อมภายใน โอกาส และอุปสรรค จากสภาพแวดล้อมภายนอก ตลอดจนผลกระทบจากปัจจัยต่าง ๆ ต่อการทำงานขององค์กร การวิเคราะห์ SWOT Analysis เป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์สถานการณ์ เพื่อให้ผู้บริหารรู้จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค ขององค์กร ซึ่งจะช่วยให้ทราบว่าองค์กรได้เดินทางมาถูกทิศทาง นอกจากนี้ยังบอกได้ว่าองค์กรมีแรงขับเคลื่อน ไปยังเป้าหมายได้ดีหรือไม่ มั่นใจได้อย่างไรว่าระบบการทำงานในองค์กรยังมีประสิทธิภาพอยู่ มีจุดอ่อนที่จะต้อง ปรับปรุงอย่างไร ซึ่งการวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม SWOT Analysis มีปัจจัยที่ควรนำมาพิจารณา ๒ ส่วน ดังนี้

๑. ปัจจัยภายใน (Internal Environment Analysis) ได้แก่

S มาจาก Strengths คือ จุดเด่นหรือจุดแข็ง ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็นข้อดีที่เกิดจาก สภาพแวดล้อมภายในขององค์กร เช่น จุดแข็งด้านกำลังคน จุดแข็งด้านการเงิน จุดแข็งด้านการผลิต จุดแข็ง ด้านทรัพยากรบุคคล องค์กรจะต้องใช้ประโยชน์จากจุดแข็งในการกำหนดกลยุทธ์

W มาจาก Weaknesses คือ จุดด้อยหรือจุดอ่อน ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายในเป็นปัญหาหรือ ข้อบกพร่องที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในขององค์กร ซึ่งองค์กรจะต้องหาวิธีในการแก้ปัญหานั้น

๒. ปัจจัยภายนอก (External Environment Analysis) ได้แก่

O มาจาก Opportunities คือ โอกาส เป็นผลจากการที่สภาพแวดล้อม ภายนอกขององค์กร เอื้อประโยชน์หรือส่งเสริมการดำเนินงานขององค์กร โอกาสแตกต่างจากจุดแข็งตรงที่โอกาสนั้น เป็นผลมาจาก สภาพแวดล้อมภายนอก แต่จุดแข็งนั้นเป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายใน ผู้บริหารที่ดีจะต้องเสาะ แสวงหาโอกาส อยู่เสมอ และใช้ประโยชน์จากโอกาสนั้น

T มาจาก Threats คือ อุปสรรค เป็นข้อจำกัดที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายนอกซึ่งการบริหาร จำเป็นต้องปรับกลยุทธ์ให้สอดคล้องและพยายามขจัดอุปสรรค ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นให้ได้จริง

การวิเคราะห์สภาพปัญหาการพัฒนาบุคลากรเทศบาลเมืองมหาสารคาม		
ปัจจัย ภายใน	จุดแข็ง Strengths	<ul style="list-style-type: none"> - กำหนดงบประมาณด้านการพัฒนาบุคลากรไว้อย่างชัดเจนในเทศบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี - มีระบบสารสนเทศที่เอื้อต่อพัฒนาบุคลากร เช่น อินเทอร์เน็ต ระบบคอมพิวเตอร์ที่ทันสมัย เป็นต้น - มีการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง ทั้งการจัดฝึกอบรม ศึกษาดูงาน และการส่งบุคลากรเข้าฝึกอบรมกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง - มีความพร้อมด้านสถานที่ห้องประชุมที่เหมาะสมในการพัฒนาบุคลากร - นำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลได้อย่างเหมาะสม - ผู้บริหารสนับสนุนให้บุคลากรในองค์กรได้พัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ - มีการเรียนรู้ร่วมกัน และการทำงานเป็นทีม มีความผูกพันและมีความสามัคคี - มีผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้นช่วยกำกับดูแล ตรวจสอบความถูกต้องในการปฏิบัติงาน
	จุดอ่อน Weaknesses	<ul style="list-style-type: none"> - การพัฒนาบุคลากรยังดำเนินการได้ไม่ครอบคลุมทุกสายงาน - บุคลากรยังมีข้อจำกัดด้านการใช้ IT ส่งผลให้เกิดการสร้างนวัตกรรมใหม่ๆ ค่อนข้างน้อย - ขาดการติดตามประเมินผลการพัฒนาอย่างจริงจัง
ปัจจัย ภายนอก	โอกาส Opportunities	<ul style="list-style-type: none"> - นโยบายภาครัฐที่เอื้อต่อการพัฒนาตนเอง และให้ความสำคัญกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ - หน่วยงานภายนอกได้มีการจัดโครงการฝึกอบรมในหลักสูตรต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับเจ้าหน้าที่ภาครัฐหลายหลักสูตร - มีเครือข่ายด้านการบริหารงานบุคคลกับหน่วยงานภายนอก
	อุปสรรค Threats	<ul style="list-style-type: none"> - การดำเนินการพัฒนาบุคลากรบางครั้งยังไม่ได้รับความร่วมมือจากบุคลากรเท่าที่ควร เช่น การจัดทำรายงานผลการเข้าฝึกอบรม หรือการติดตามประเมินผลภายหลังการฝึกอบรมไปแล้ว ๓ - ๖ เดือน เป็นต้น - ผลกระทบจากปัญหาโรคอุบัติใหม่

การวิเคราะห์ความต้องการฝึกอบรมของบุคลากรเทศบาลเมืองมหาสารคาม โดยนำผลการประเมิน การปฏิบัติราชการ ประจำปีมาเป็นข้อมูลในการวิเคราะห์เพื่อจัดทำโครงการอบรมหรือฝึกอบรม หรือส่งไป อบรมหรือฝึกอบรม ผลการประเมินการปฏิบัติราชการนั้นกระบวนการบริหารผลการปฏิบัติราชการ ๕ ขั้นตอน ได้แก่

- (๑) การวางแผนและการกำหนดเป้าหมายผลการปฏิบัติราชการ
- (๒) การพัฒนา
- (๓) การติดตาม
- (๔) การประเมินผลการปฏิบัติราชการ
- (๕) การให้รางวัล

ตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการกำหนดว่า ส่วนราชการจะต้องจัดให้มีการ ประเมินสมรรถนะเป็นส่วนหนึ่งของการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ซึ่งสมรรถนะที่สำคัญและข้าราชการทุก คนจะต้องมีเหมือนกันคือ สมรรถนะหลัก ๕ เรื่องประกอบด้วย

- (๑) การมุ่งผลสัมฤทธิ์
- (๒) การยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรม
- (๓) ความเข้าใจในองค์กรและระบบงาน
- (๔) การบริการเป็นเลิศ
- (๕) การทำงานเป็นทีม

การประเมินการปฏิบัติราชการ ตามแบบประเมิน “ส่วนที่ ๕ แผนพัฒนาการปฏิบัติราชการ” เป็น ข้อมูลที่ผู้รับการประเมินเลือกวิธีการ หัวข้อที่จะพัฒนาตนเอง โดยส่วนใหญ่เลือกพัฒนาตนเองจากสมรรถนะ หลัก ๕ เรื่อง ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ดังนั้น ผู้บริหารเทศบาลเมืองมหาสารคามจึงต้องให้ความสำคัญ กับการพัฒนาบุคลากร การจัดฝึกอบรม หรือการส่งบุคลากรไปเข้ารับการฝึกอบรมกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องโดย ยึดตามตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งเป็นหลักเพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร เช่น

- หลักสูตร ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการทำงาน
- หลักสูตร ที่เกี่ยวข้องกับกฎหมาย ระเบียบในการปฏิบัติงาน
- หลักสูตร ด้านคุณธรรมจริยธรรมการยึดมั่นในความถูกต้อง
- หลักสูตร การยกระดับการบริการประชาชน
- หลักสูตร การทำงานเป็นทีม

เทศบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

จากสรุปผลการสำรวจความต้องการฝึกอบรมของบุคลากรในสังกัดเทศบาลเมืองมหาสารคามในหลักสูตรด้านต่าง ๆ เช่น หลักสูตรความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ หลักสูตรความรู้ และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง หลักสูตรด้านการบริหาร หลักสูตรด้านคุณธรรม และจริยธรรม เป็นต้น

เทศบาลเมืองมหาสารคาม ได้ตั้งงบประมาณด้านการพัฒนาบุคลากรไว้ในเทศบัญญัติงบประมาณรายจ่าย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ดังนี้

๑. โครงการฝึกอบรมและศึกษาดูงานของเทศบาลเมืองมหาสารคาม จำนวน ๗๐๐,๐๐๐ บาท แบ่งออกเป็น ๗ หลักสูตร ดังนี้

หลักสูตรที่ ๑ การฝึกอบรมการสร้างจิตสำนึกในการปฏิบัติงานด้วยทัศนคติเชิงบวก

หลักสูตรที่ ๒ การฝึกอบรมพัฒนาทักษะและแนวคิด Service จริตบริการ

หลักสูตรที่ ๓ การฝึกอบรมผู้นำเชิงบวกกับการสื่อสารพัฒนาทีมงาน และการบริหารการ

เปลี่ยนแปลง

หลักสูตรที่ ๔ การพัฒนาและเสริมสร้างสมรรถนะพนักงานครูเทศบาลและบุคลากรทางการศึกษา

หลักสูตรที่ ๕ การฝึกอบรมการพัฒนาบุคลิกภาพ และการสื่อสารอย่างมืออาชีพ

หลักสูตรที่ ๖ การฝึกอบรมพัฒนาศักยภาพบุคลากรและเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

หลักสูตรที่ ๗ การฝึกอบรมและศึกษาดูงานเพื่อพัฒนาบุคลากร

๒. โครงการส่งเสริมและพัฒนาองค์ความรู้ด้านการบริหารงานบุคคลภายในองค์กร จำนวน ๕๐,๐๐๐ บาท

๓. โครงการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมในองค์กร จำนวน ๒๐,๐๐๐ บาท

๔. โครงการส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีในองค์กร จำนวน ๒๐,๐๐๐ บาท

๕. โครงการสร้างขวัญกำลังใจภายในองค์กร จำนวน ๓๐,๐๐๐ บาท

ส่วนที่ ๔

การติดตามและประเมินผล

การพัฒนาบุคลากรของเทศบาลเมืองมหาสารคาม สามารถปรับเปลี่ยน แก้ไข เพิ่มเติมให้เหมาะสมกับ กฎหมาย นโยบายและยุทธศาสตร์ และแผนในระดับต่าง ๆ รวมถึงนำข้อมูลจากผลการสำรวจความต้องการ ฝึกอบรมของบุคลากรมาดำเนินการจัดฝึกอบรม ศึกษาดูงาน หรือการส่งบุคลากรไปเข้ารับการฝึกอบรมกับ หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้การพัฒนาบุคลากรนั้นมีความเหมาะสม เกิดความต่อเนื่องและสอดคล้องกับ ความ ต้องการของบุคลากรในองค์กรมากที่สุด

การติดตามประเมินผลการพัฒนาบุคลากร จะต้องมีการดำเนินการ ดังนี้

๑. นำผลการสำรวจความต้องการฝึกอบรมของบุคลากรมาจัดลำดับความสำคัญและจัดทำแผนการ ฝึกอบรมในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘
๒. มีการดำเนินโครงการฝึกอบรมตามผลสำรวจข้อมูลความต้องการฝึกอบรม
๓. มีการสรุปผลการดำเนินโครงการฝึกอบรมเสนอผู้บริหารทราบ โดยปฏิบัติตามระเบียบ กระทรวงมหาดไทย ว่าด้วยค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรม และการเข้ารับการฝึกอบรมของเจ้าหน้าที่ท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๗ ข้อ ๑๑ กำหนดให้มีการประเมินผลการฝึกอบรม และรายงานต่อผู้บริหารท้องถิ่นที่จัดการฝึกอบรม ภายในหกสิบวันนับแต่วันสิ้นสุดการฝึกอบรม
๔. บุคลากรที่เดินทางไปราชการเพื่อเข้ารับการฝึกอบรมกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ภายหลังจากการ ฝึกอบรมเสร็จสิ้นแล้วจะต้องจัดสำรวจสรุปความรู้จากการเข้ารับการฝึกอบรมเสนอผู้บริหารทราบภายใน ๑๕ วัน
๕. เมื่อสิ้นปีงบประมาณ ฝ่ายส่งเสริมและพัฒนาบุคลากร กองการเจ้าหน้าที่ ดำเนินการจัดทำรายงาน สรุปผลการดำเนินงานด้านการพัฒนาบุคลากรเสนอผู้บริหารทราบ



הכשרות





บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ กองการเจ้าหน้าที่ ฝ่ายส่งเสริมและพัฒนาบุคลากร โทร.๑๖๒

ที่ มค ๕๒๐๒๙.๓/ ๘๑๓ วันที่ ๑๒ กรกฎาคม ๒๕๖๗

เรื่อง แบบสำรวจความต้องการฝึกอบรมของบุคลากรเทศบาลเมืองมหาสารคาม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗

เรียน ปลัดเทศบาล

รองปลัดเทศบาล

ผู้อำนวยการสำนัก/กอง ทุกสำนัก/กอง

ผู้อำนวยการสถานศึกษาโรงเรียนเทศบาลเมืองมหาสารคาม

ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลเมืองมหาสารคาม

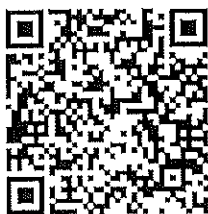
ด้วยกองการเจ้าหน้าที่ เทศบาลเมืองมหาสารคาม จะดำเนินการสำรวจความต้องการฝึกอบรมของบุคลากรเทศบาลเมืองมหาสารคาม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อสำรวจข้อมูลสภาพปัญหา ความต้องการพัฒนาความรู้ด้านต่างๆ เพื่อนำข้อมูลมารวบรวม วิเคราะห์สรุปและจัดทำแผนการฝึกอบรมประจำปีให้ตรงกับความต้องการของบุคลากรในหน่วยงาน ซึ่งการสำรวจความต้องการฝึกอบรมเป็นไปตามหลักเกณฑ์การประเมินประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (LPA) และการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติราชการเพื่อขอรับเงินประโยชน์ตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษฯ (การประเมินโบนัสประจำปี)

เพื่อให้การดำเนินการดังกล่าว เป็นไปด้วยความเรียบร้อย ขอให้ทุกส่วนราชการดำเนินการ ดังนี้
๑. แจ้งบุคลากรในสังกัดกรอกข้อมูลในแบบสำรวจความต้องการฝึกอบรมในระบบ Google Form ตาม QR Code ด้านล่างหนังสือฉบับนี้ โดยสัดส่วนจำนวนผู้กรอกข้อมูล ปรากฏตามเอกสารที่แนบมาพร้อมนี้

๒. ส่วนราชการที่ดำเนินการสำรวจข้อมูลเรียบร้อยแล้ว ให้แจ้งจำนวนผู้กรอกข้อมูลมายังฝ่ายส่งเสริมและพัฒนาบุคลากร กองการเจ้าหน้าที่ ภายในวันที่ ๒๕ กรกฎาคม ๒๕๖๗ เพื่อรายงานผู้บริหารทราบต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อพิจารณาและดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้องต่อไป

(นายภาคิน ตีระพงศ์ไพบูลย์)
นายกเทศมนตรีเมืองมหาสารคาม



แบบสำรวจความ
ต้องการฝึกอบรมฯ



แบบสำรวจความต้องการในการฝึกอบรมของบุคลากร (Training Need Survey)
เทศบาลเมืองมหาสารคาม อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

คำชี้แจง แบบสอบถามชุดนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อสำรวจความต้องการในการฝึกอบรมของบุคลากร เพื่อนำผลจากการสำรวจไปจัดทำแผนการฝึกอบรมประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ ให้มีประสิทธิภาพและตรงกับความ ต้องการของบุคลากรในสังกัดเทศบาลเมืองมหาสารคาม

ส่วนที่ ๑ ข้อมูลทั่วไป

๑. เพศ

- ชาย หญิง

๒. อายุ

- ๑๘ - ๓๐ ปี ๓๑ - ๔๐ ปี
 ๔๑ - ๕๐ ปี ๕๑ ปีขึ้นไป

๓. การศึกษา

- ต่ำกว่ามัธยมศึกษา มัธยมศึกษา/ปวช./ปวส.
 ปริญญาตรี ปริญญาโท ปริญญาเอก

๔. ประเภท

- พนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล
 ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างตามภารกิจ
 พนักงานจ้างทั่วไป

๕. สังกัด

- ผู้บริหาร สำนักปลัดเทศบาล กองคลัง
 สำนักช่าง สำนักสาธารณสุขฯ กองยุทธศาสตร์ฯ
 กองการศึกษา กองสวัสดิการสังคม กองทะเบียนราษฎรฯ
 กองการเจ้าหน้าที่ หน่วยตรวจสอบภายใน
 โรงเรียนเทศบาลบูรพาพิทยาคาร โรงเรียนสาธิตเทศบาลศรีสวัสดิ์วิทยา
 โรงเรียนเทศบาลบ้านสองนางใย โรงเรียนเทศบาลสามัคคีวิทยา
 โรงเรียนสาธิตเทศบาลโพธิ์ศรี โรงเรียนเทศบาลบ้านค้อ
 โรงเรียนเทศบาลบ้านแมต ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลเมืองมหาสารคาม

ส่วนที่ ๒ ข้อมูลความต้องการในการฝึกอบรม

โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่าง หรือเติมข้อความที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

๑. หลักสูตรที่ต้องการฝึกอบรม

- หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ
- หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ
- หลักสูตรความรู้ และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง
- หลักสูตรด้านการบริหาร
- หลักสูตรด้านคุณธรรม และจริยธรรม

๒. ช่วงเวลาที่ต้องการพัฒนา/อบรม

- ทั้งปีงบประมาณ
- ช่วงไตรมาสแรก (ตุลาคม - ธันวาคม)
- ช่วงไตรมาสที่สอง (มกราคม - มีนาคม)
- ช่วงไตรมาสที่สาม (เมษายน - มิถุนายน)
- ช่วงไตรมาสที่สี่ (กรกฎาคม - กันยายน)
- อื่นๆ (ระบุ).....

๓. จำนวนวันที่เหมาะสมในการจัดฝึกอบรม

- จันทร์ - ศุกร์
- เสาร์ - อาทิตย์
- ทุกวัน (จันทร์ - อาทิตย์)

๔. เวลาในการฝึกอบรมตลอดหลักสูตรที่สามารถเข้ารับอบรมได้

- ๑ วัน
- ๒ - ๓ วัน
- ๓ - ๕ วัน
- มากกว่า ๕ วัน

๕. สถานที่

- ในพื้นที่
- นอกพื้นที่

๖. ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่นๆ

.....

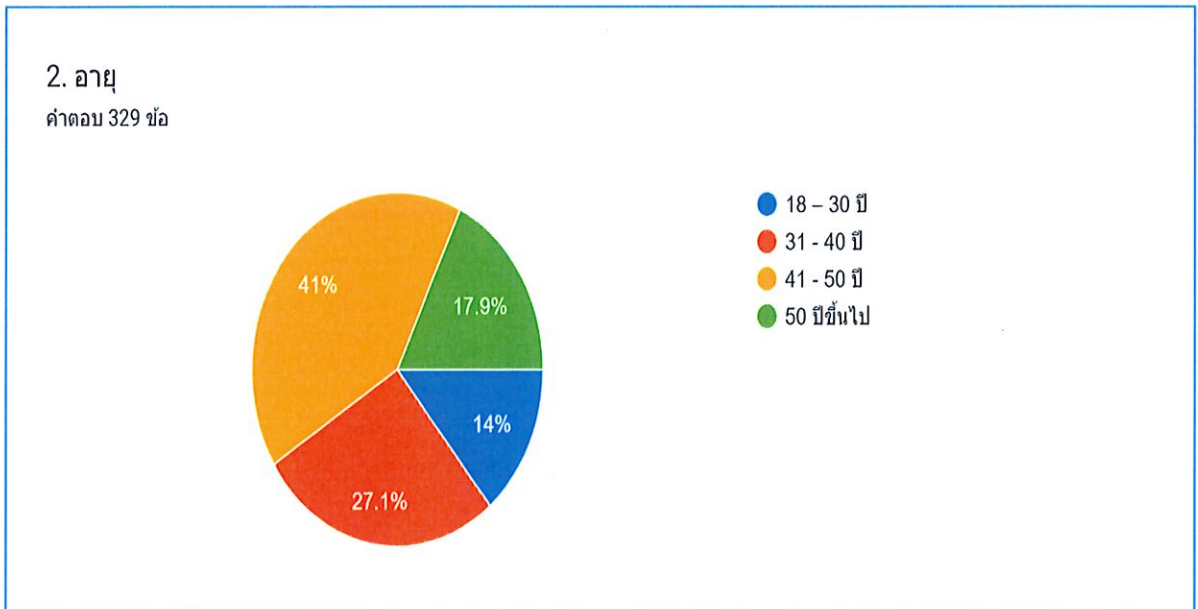
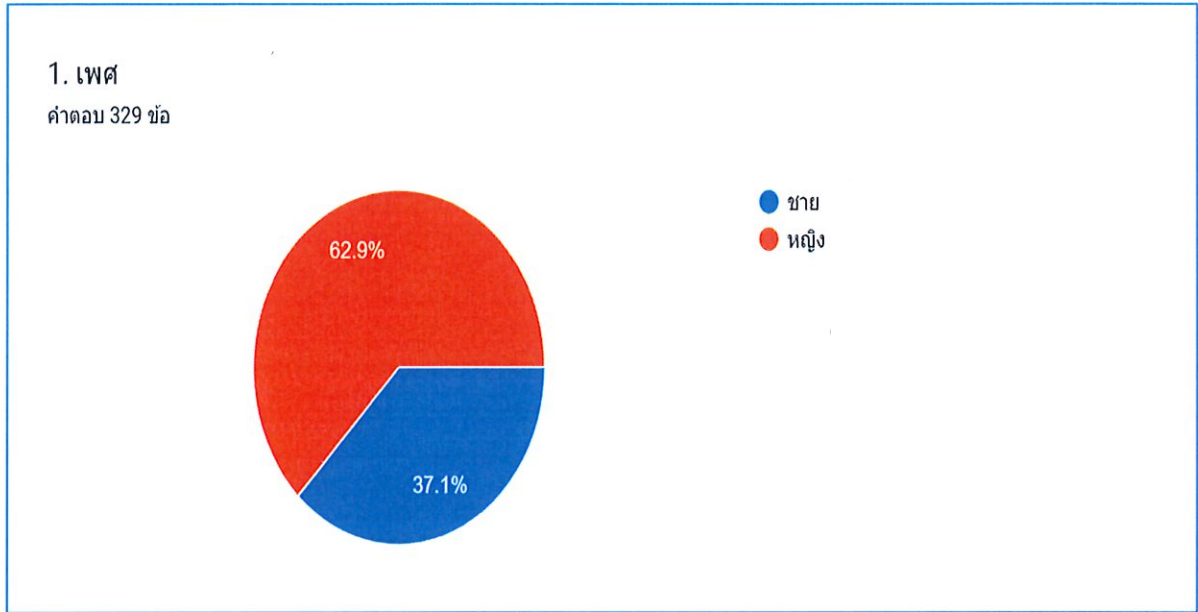
.....

.....

ขอขอบคุณในความร่วมมือนี้อีกครั้ง โอกาสนี้

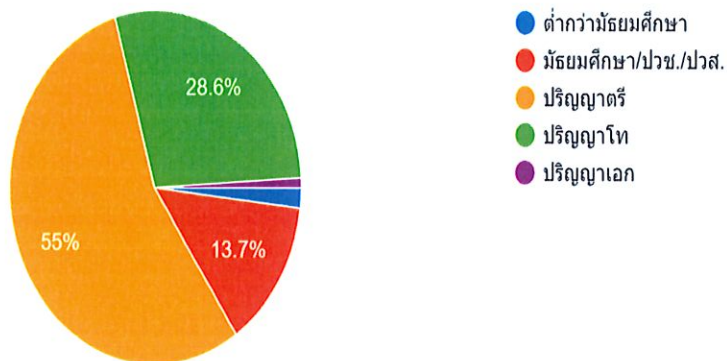
แบบสำรวจความต้องการในการฝึกอบรมของบุคลากร (Training Need Survey)
เทศบาลเมืองมหาสารคาม อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

ตอนที่ ๑ ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ อายุ การศึกษา ประเภทและหน่วยงานที่สังกัด



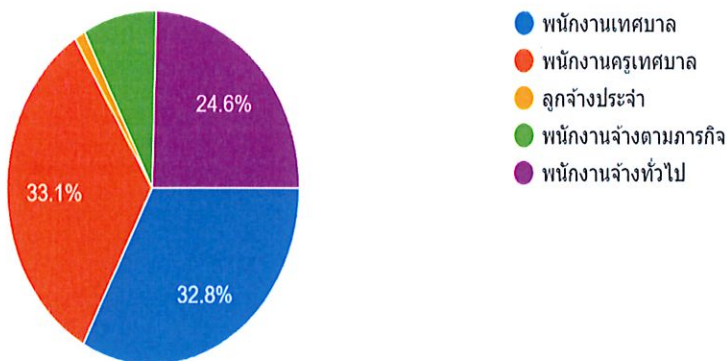
3. การศึกษา

คำตอบ 329 ข้อ



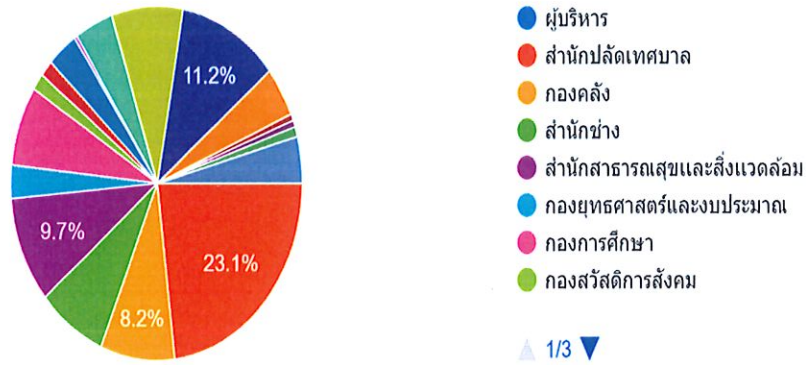
4. ประเภท

คำตอบ 329 ข้อ



5. สังกัด

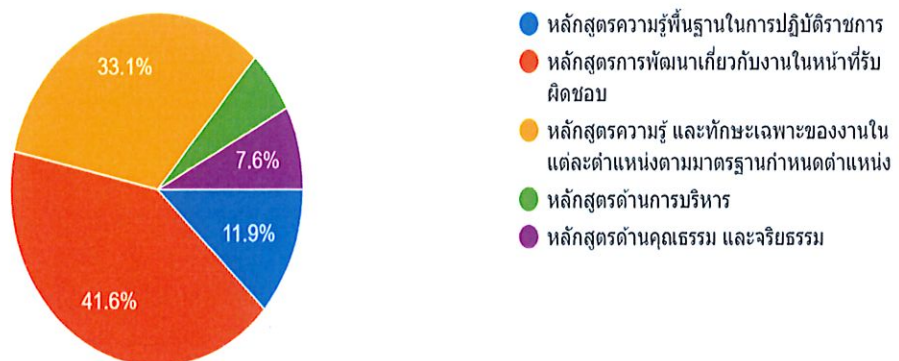
คำตอบ 329 ข้อ



ตอนที่ ๒ ข้อมูลความต้องการในการฝึกอบรม จำแนกตามหลักสูตรที่ต้องการฝึกอบรม ช่วงเวลาที่ต้องการพัฒนา/อบรม จำนวนวันที่เหมาะสมในการจัดฝึกอบรม เวลาในการฝึกอบรมตลอดหลักสูตรที่สามารถเข้ารับอบรมได้ และสถานที่

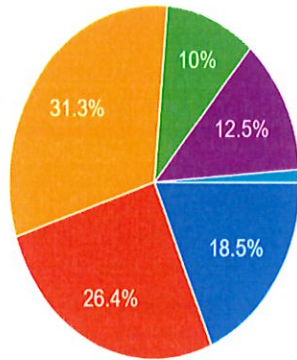
1. หลักสูตรที่ต้องการฝึกอบรม

คำตอบ 329 ข้อ



2. ช่วงเวลาที่ต้องการพัฒนา/อบรม

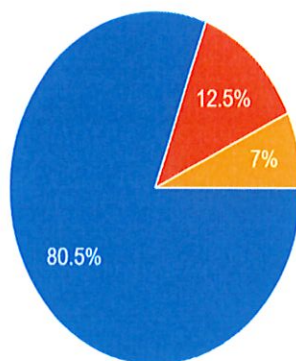
คำตอบ 329 ข้อ



- ทั้งปีงบประมาณ
- ช่วงไตรมาสแรก (ตุลาคม - ธันวาคม)
- ช่วงไตรมาสที่สอง (มกราคม - มีนาคม)
- ช่วงไตรมาสที่สาม (เมษายน - มิถุนายน)
- ช่วงไตรมาสที่สี่ (กรกฎาคม - กันยายน)
- อื่นๆ (ระบุ)

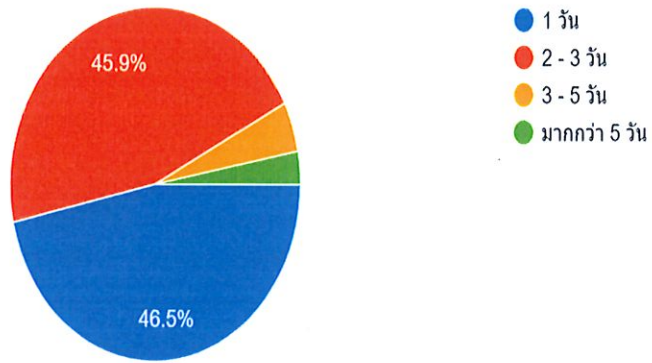
3. จำนวนวันที่เหมาะสมในการจัดฝึกอบรม

คำตอบ 329 ข้อ



- จันทร์ - ศุกร์
- เสาร์ - อาทิตย์
- ทุกวัน (จันทร์ - อาทิตย์)

4. เวลาในการฝึกอบรมตลอดหลักสูตรที่สามารถเข้ารับอบรมได้
คำตอบ 329 ข้อ



5. สถานที่ฝึกอบรม
คำตอบ 329 ข้อ

