



รายงานผลการดำเนินงานด้านการพัฒนาบุคลากร
เทศบาลเมืองมหาสารคาม
ประจำปีงบประมาณ **2567**



ฝ่ายส่งเสริมและพัฒนาบุคลากร
กองการเจ้าหน้าที่
เทศบาลเมืองมหาสารคาม
MAHASARAKHAM TOWN MUNICIPALITY

คำนำ

การรายงานสรุปผลการดำเนินงานด้านการพัฒนาบุคลากรเทศบาลเมืองมหาสารคาม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาพนักงานเทศบาล พนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง และเป็นเครื่องมือในการบริหารงานบุคคล ให้ได้รับการพัฒนาศักยภาพสามารถปฏิบัติงานที่รับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตอบสนองนโยบายของภาครัฐ นโยบายของผู้บริหาร มุ่งปฏิบัติงาน เพื่อขับเคลื่อนองค์กรให้เป็นหน่วยงานที่สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

คณะผู้จัดทำหวังเป็นอย่างยิ่งว่า รายงานสรุปผลการดำเนินงานด้านการพัฒนาบุคลากร เทศบาลเมืองมหาสารคามนี้ จะเป็นประโยชน์สำหรับบุคลากรเทศบาลเมืองมหาสารคาม ในการพัฒนาบุคลากรให้เป็นไปตามประกาศหลักเกณฑ์และแผนพัฒนาบุคลากร

ฝ่ายส่งเสริมและพัฒนาบุคลากร
กองการเจ้าหน้าที่

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
๑. บทนำ	๑
๒. สรุปสาระสำคัญของกฎหมายและระเบียบ ที่เกี่ยวข้อง	๒ - ๓
๓. การพัฒนาทรัพยากรบุคคล เทศบาลเมืองมหาสารคาม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗	๔ - ๕
๔. รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล เทศบาลเมืองมหาสารคาม	๖ - ๑๔
๔.๑ การบริหารทรัพยากรบุคคล (Human Resource Management)	
๔.๒ การพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Human Resource Development)	
- หลักสูตรการฝึกอบรมที่จัดฝึกอบรม ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗	
๕. สถิติจำนวนบุคลากรเทศบาลเมืองมหาสารคามเข้าร่วมโครงการฝึกอบรม กับหน่วยงานภายนอก ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗	๑๕
๖. การจัดการองค์ความรู้ (Knowledge Management : KM)	๑๖ - ๑๙
- รายงานสรุปผลโครงการฝึกอบรมที่เทศบาลเมืองมหาสารคามจัดเอง	
- ประชาสัมพันธ์โครงการฝึกอบรม	



รายงานผลการดำเนินงานด้านการพัฒนาบุคลากรเทศบาลเมืองมหาสารคาม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

บทนำ

การพัฒนาบุคลากรภาครัฐเป็นปัจจัยสำคัญที่จะช่วยให้องค์กรภาครัฐสามารถขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศภายใต้บริบทความท้าทายและการเปลี่ยนแปลงแบบพลิกผันได้ ประกอบกับบริบทที่เปลี่ยนแปลงในปัจจุบัน ส่งผลให้ต้องมีการทบทวนหลักการ แนวทาง รูปแบบการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการเปลี่ยนกระบวนทัศน์ของการพัฒนาที่ต้องเน้นให้บุคลากรภาครัฐเรียนรู้และพัฒนาตนเอง การสร้างระบบนิเวศที่ส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้และพัฒนาที่ยืดหยุ่น ต่อเนื่อง พร้อมปรับให้ทันกับการเปลี่ยนแปลง รวมถึงการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการกระบวนกรเรียนรู้และพัฒนา เพื่อเร่งการเสริมสร้างศักยภาพและประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรภาครัฐ

เทศบาลเมืองมหาสารคาม ได้จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙) เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาพนักงานเทศบาล พนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง และเป็นเครื่องมือในการบริหารงานบุคคล ให้ได้รับการพัฒนาศักยภาพ สามารถปฏิบัติงานที่รับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตอบสนองนโยบายของภาครัฐ นโยบายของผู้บริหาร มุ่งปฏิบัติงาน เพื่อขับเคลื่อนองค์กรให้เป็นหน่วยงานที่สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยกำหนดขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากรดำเนินการให้ครอบคลุม การกำหนดแผนพัฒนาบุคลากร การดำเนินกิจกรรมพัฒนาบุคลากร การประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลของพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง ของเทศบาลเมืองมหาสารคาม โดยให้มีขอบเขต เนื้อหา ครอบคลุมในมิติต่างๆ ดังต่อไปนี้

๑. การกำหนดหลักสูตร การพัฒนาหลักสูตร วิธีการพัฒนา ระยะเวลาและงบประมาณในการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลเมืองมหาสารคาม ให้มีความสอดคล้องกับตำแหน่งและระดับตำแหน่งในแต่ละสายงาน ที่ดำรงอยู่ตามกรอบแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี

๒. ให้บุคลากรของเทศบาลเมืองมหาสารคาม ได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถในการหลักสูตรใดหลักสูตรหนึ่ง หรือหลายหลักสูตรอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง หรือตามที่ผู้บริหารท้องถิ่นเห็นสมควรได้แก่

- ๒.๑ หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ
- ๒.๒ หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ
- ๒.๓ หลักสูตรความรู้ และทักษะเฉพาะของงานในตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนด

ตำแหน่ง

- ๒.๔ หลักสูตรด้านการบริหาร
- ๒.๕ หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม

สรุปสาระสำคัญของกฎหมายและระเบียบ ที่เกี่ยวข้อง

นโยบาย แผน และยุทธศาสตร์ที่สำคัญของประเทศ ได้กล่าวถึงทิศทางการพัฒนาประเทศ ที่สะท้อนให้เห็นถึงความคาดหวังเกี่ยวกับบุคลากรภาครัฐในอนาคตหลายประการ ดังนี้

๑. รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๖๐ มาตรา ๒๕๘ ข (๔) กำหนดการปฏิรูปประเทศด้านการบริหารราชการแผ่นดินในส่วนที่เกี่ยวข้องกับบุคลากรภาครัฐ โดยให้มีการปรับปรุงและพัฒนา การบริหารงานบุคลากรภาครัฐเพื่อจูงใจให้ผู้มีความรู้ความสามารถอย่างแท้จริงเข้ามาทำงานในหน่วยงานของรัฐและสามารถเจริญก้าวหน้าได้ตามความสามารถและผลสัมฤทธิ์ของงานของแต่ละบุคคล มีความซื่อสัตย์สุจริต กล้าตัดสินใจและกระทำในสิ่งที่ถูกต้องโดยคิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว มีความคิดสร้างสรรค์และคิดค้นนวัตกรรมใหม่ ๆ เพื่อให้การปฏิบัติราชการและการบริหารราชการแผ่นดินเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

๒. ยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐ ประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ กำหนดเป้าหมายเพื่อปรับเปลี่ยนภาครัฐที่ยึดหลัก “ภาครัฐของประชาชน เพื่อประชาชนและประโยชน์ส่วนรวม” โดยภาครัฐต้องมีขนาดที่เหมาะสมกับบทบาทภารกิจ บุคลากรภาครัฐเป็นคนดีและเก่ง ยึดค่านิยมในการทำงานเพื่อประชาชน หลักคุณธรรม จริยธรรมและความซื่อสัตย์สุจริต มีจิตสำนึกมีความสามารถสูง มุ่งมั่น เป็นมืออาชีพ และมีการพัฒนาตามเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพ

๓. แผนการปฏิรูปประเทศ ด้านการบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕ ได้กำหนดกลไกระบบบริหารงานบุคคลที่สามารถดึงดูด สร้างและรักษาคนดี คนเก่งไว้ในภาครัฐ ซึ่งมีเป้าหมายเพื่อให้บุคลากรภาครัฐทุกระดับ และสายอาชีพมีขีดความสามารถ ทักษะและสมรรถนะในการปฏิบัติงาน อย่างมืออาชีพสอดคล้องกับสายอาชีพ ช่วงอายุ และพื้นที่ปฏิบัติงาน ผู้บริหารทุกระดับในภาครัฐมีภาวะผู้นำ ที่เป็นตัวอย่าง (Leadership by Example) สามารถสร้างนวัตกรรมการบริหารได้อย่างต่อเนื่อง ภาครัฐมีผู้นำรุ่นใหม่ ที่มีทักษะและทัศนคติที่พร้อมขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศตามยุทธศาสตร์ชาติ และบุคลากรภาครัฐทุกระดับมีภาวะผู้นำในการเปลี่ยนแปลง

๔. แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ ๑๓ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ ได้กำหนดเป้าหมายหลักของการพัฒนาจำนวน ๕ ประการ ซึ่งในประเด็น “การพัฒนาคนสำหรับโลกยุคใหม่” มุ่งพัฒนาให้คนไทยมีทักษะและคุณลักษณะที่เหมาะสมกับโลกยุคใหม่ ทั้งทักษะในด้านความรู้ ทักษะทางพฤติกรรม และคุณลักษณะตามบรรทัดฐานที่ดีของสังคมและเร่งรัดการเตรียมพร้อมกำลังคนให้มีคุณภาพสอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน และเอื้อต่อการปรับโครงสร้างเศรษฐกิจไปสู่ภาคการผลิตและบริการเป้าหมายที่มีศักยภาพและผลิตภาพสูงขึ้น รวมทั้งให้ความสำคัญกับการสร้างหลักประกันและความคุ้มครองทางสังคมที่สามารถส่งเสริมความมั่นคงในชีวิต

๕. พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๕๖ มาตรา ๘ (๔) กำหนดไว้ว่า “ให้เป็นหน้าที่ของข้าราชการที่จะต้องคอยรับฟังความคิดเห็นและความพึงพอใจของสังคมโดยรวมและประชาชนผู้รับบริการ เพื่อปรับปรุงหรือเสนอแนะต่อผู้บังคับบัญชา เพื่อให้มีการปรับปรุงวิธีปฏิบัติราชการให้เหมาะสม” ประกอบกับ มาตรา ๑๑ กำหนดไว้ว่า “ส่วนราชการมีหน้าที่พัฒนาความรู้ในส่วนราชการเพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ โดยต้องรับรู้ข้อมูลข่าวสารและสามารถประมวลผลความรู้ในด้านต่าง ๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้อง รวดเร็วและเหมาะสมต่อสถานการณ์ รวมทั้งต้องส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์และปรับเปลี่ยนทัศนคติ ของข้าราชการในสังกัดให้เป็นบุคลากรที่มีประสิทธิภาพและมีการเรียนรู้ร่วมกัน ทั้งนี้ เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติราชการของส่วนราชการให้สอดคล้องกับการบริหารราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์”

๖. ระเบียบกระทรวงมหาดไทย ว่าด้วยค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๗ กำหนดว่า “การฝึกอบรม” หมายความว่า การอบรม การประชุมทางวิชาการหรือเชิงปฏิบัติการ การสัมมนาทางวิชาการหรือเชิงปฏิบัติการ การบรรยายพิเศษ การฝึกศึกษา การดูงาน การฝึกงานหรือที่เรียกชื่ออย่างอื่น ทั้งในประเทศและต่างประเทศ โดยมีโครงการหรือหลักสูตรและช่วงเวลาจัดที่แน่นอนที่มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาบุคคลหรือเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยไม่มีการรับปริญญาหรือประกาศนียบัตรวิชาชีพ

๗. ยุทธศาสตร์จังหวัดมหาสารคาม ยุทธศาสตร์ที่ ๔ พัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนสู่สังคมมีสุข ภายใต้สิ่งแวดล้อมที่ดี

๘. ยุทธศาสตร์การพัฒนา ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดมหาสารคาม ยุทธศาสตร์ที่ ๔ พัฒนาและเสริมสร้างประสิทธิภาพองค์กร

๙. ยุทธศาสตร์เทศบาลเมืองมหาสารคาม ยุทธศาสตร์ที่ ๖ พัฒนาเทศบาลให้เป็นองค์กรป้องกันที่บุคลากรมีสมรรถนะสูง พร้อมการให้บริการ มีนวัตกรรม และมีธรรมาภิบาล

๑๐. นโยบายของนายภคิน ตีระพงศ์ไพบุลย์ แกลงต่อสภาเทศบาลนครนทบุรี เมื่อวันที่ ๙ มิถุนายน ๒๕๖๔

ด้านที่ 3 นโยบายการบริหารงานองค์กร

(๑) ส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ E-Service พัฒนาการบริการที่ดีสู่ระบบดิจิทัลที่ทันสมัยและเพิ่มการติดตามขั้นตอนการทำงาน (Tracking Process) การขอรับบริการต่าง ๆ ของหน่วยงานในเทศบาล

(๒) พัฒนาระบบ Call Center เชื่อมโยงการบริการข้อมูลข่าวสาร และการร้องเรียน ร้องทุกข์ การปรับปรุงฐานข้อมูลด้านต่าง ๆ ข้อมูลแผนที่ ภาษี เพื่อพัฒนาการจัดเก็บรายได้ ข้อมูลด้านการช่างและผังเมือง ข้อมูลด้านการสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม โดยพัฒนาไปสู่เมืองอัจฉริยะทางด้านความปลอดภัยเพื่อคุณภาพชีวิตที่ดีของประชาชน

(๓) สร้างระบบฐานข้อมูล เพื่อเพิ่มการตัดสินใจของผู้บริหารให้มีความแม่นยำและแก้ไขปัญหาได้ตรงจุดมากยิ่งขึ้น

การพัฒนาทรัพยากรบุคคล เทศบาลเมืองมหาสารคาม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

การกำหนดแนวทางในการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลเมืองมหาสารคาม ได้พิจารณาและให้ความสำคัญกับบุคลากรในทุกกระดับ พนักงานเทศบาล พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างตามภารกิจ พนักงานจ้างทั่วไป เพื่อให้ได้รับการพัฒนาประสิทธิภาพทั้งทางด้านการปฏิบัติงาน หน้าที่ความรับผิดชอบ ความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง การบริหาร และคุณธรรมจริยธรรม โดยกำหนดวิธีการพัฒนาบุคลากร ดังนี้

วิธีการพัฒนา

๑. การดำเนินงานตามแผนพัฒนาบุคลากร โดยการจัดฝึกอบรม สัมมนาและการศึกษาดูงาน โดยฝ่ายส่งเสริมและพัฒนาบุคลากร กองการเจ้าหน้าที่ เป็นผู้รับผิดชอบ ซึ่งได้ตั้งงบประมาณด้านการพัฒนาบุคลากรตามเทศบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ดังนี้

๑.๑ โครงการฝึกอบรมและศึกษาดูงานของเทศบาลเมืองมหาสารคาม งบประมาณตั้งไว้ ๗๐๐,๐๐๐ บาท แยกเป็น ๖ หลักสูตร ดังนี้

หลักสูตรที่ ๑ การฝึกอบรมการสร้างจิตสำนึกในการปฏิบัติงานด้วยทัศนคติเชิงบวก

หลักสูตรที่ ๒ การฝึกอบรมพัฒนาทักษะและแนวคิด service จริตบริการ

หลักสูตรที่ ๓ การฝึกอบรมผู้นำเชิงบวกกับการสื่อสารพัฒนาทีมงาน และบริหารการเปลี่ยนแปลง

หลักสูตรที่ ๔ การพัฒนาและเสริมสร้างสมรรถนะพนักงานครูเทศบาลและบุคลากรทางการศึกษา

หลักสูตรที่ ๕ การฝึกอบรมการพัฒนาบุคลิกภาพ และการสื่อสารอย่างมืออาชีพ

หลักสูตรที่ ๖ การฝึกอบรมพัฒนาศักยภาพบุคลากรและเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

จำนวน ๖ กิจกรรม ดังนี้

กิจกรรมที่ ๑ การเพิ่มประสิทธิภาพในการขับเคลื่อนนวัตกรรมสารบรรณอิเล็กทรอนิกส์

กิจกรรมที่ ๒ การสร้าง Infographic เพื่อการสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ ประจำปี

งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

กิจกรรมที่ ๓ การพัฒนาความรู้และทักษะด้านการใช้โปรแกรม Microsoft PowerPoint และ Microsoft Excel จำนวน ๒ รุ่น

กิจกรรมที่ ๔ การพัฒนาความรู้และทักษะด้านการใช้โปรแกรม Microsoft PowerPoint และ Microsoft Excel จำนวน ๒ รุ่น

กิจกรรมที่ ๕ การฝึกอบรม “AI Essentials & Smart City for Digital Government เทศบาลเมืองมหาสารคาม

กิจกรรมที่ ๖ การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีในองค์กร

๑.๒ โครงการส่งเสริมและพัฒนาองค์ความรู้ด้านการบริหารงานบุคคลภายในองค์กร งบประมาณตั้งไว้ ๕๐,๐๐๐ บาท

๑.๓ โครงการส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมในองค์กร งบประมาณตั้งไว้ ๒๐,๐๐๐ บาท

๑.๔ โครงการสร้างขวัญกำลังใจภายในองค์กร งบประมาณตั้งไว้ ๓๐,๐๐๐ บาท

๒. การส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมกับหน่วยงานภายนอก เช่น สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น มหาวิทยาลัย และหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง เป็นต้น

๓. การจัดการองค์ความรู้ในองค์กร โดยทำเอกสารความรู้เผยแพร่ในองค์กร การรวบรวม และจัดระบบ รายงานผลการฝึกอบรม เพื่อเผยแพร่ในแพลตฟอร์มต่างๆ เป็นต้น

๔. การพัฒนาบุคลากรระหว่างปฏิบัติงาน เช่น การสอนงาน การแนะนำการปฏิบัติงาน การแต่งตั้งให้เป็นคณะทำงาน การปฏิบัติหน้าที่แทน การรักษาราชการแทน การมอบหมายให้เข้าร่วมประชุมหรือปฏิบัติงานแทน เรียนรู้จากการฝึกปฏิบัติงาน ศึกษาจากคู่มือการปฏิบัติงาน เป็นต้น

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล เทศบาลเมืองมหาสารคาม
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

๑. การบริหารทรัพยากรบุคคล (Human Resource Management)

ที่	โครงการ/กิจกรรม	การดำเนินการ	งบประมาณ	ผลการเบิกจ่าย	ระยะเวลาดำเนินการ	ผลการดำเนินการ
๑	การวางแผนกำลังคน ๑.๑ การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ๑.๒ การปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ (ครั้งที่ ๑)	๑. ดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ๒. ดำเนินการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ครั้งที่ ๑ ๓. ดำเนินการขอรับความเห็นชอบต่อคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดมหาสารคาม ๔. ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ และฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๑	ไม่ใช้งบประมาณ	ไม่ใช้งบประมาณ	ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ (๑ ต.ค.๖๖ ถึง วันที่ ๓๐ ก.ย. ๖๗)	เทศบาลเมืองมหาสารคามมีเครื่องมือในการบริหารทรัพยากรบุคคล ได้แก่ แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ซึ่งประกาศใช้เมื่อวันที่ ๒๘ กันยายน ๒๕๖๖ จำนวน ๑ ฉบับ และแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๑ ประกาศใช้เมื่อวันที่ ๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๗ จำนวน ๑ ฉบับ เพื่อใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคลให้ถูกต้องเป็นไปตามระเบียบกฎหมายที่กำหนด
๒	การบรรจุแต่งตั้งบุคลากร พนักงานครู	ดำเนินการบรรจุแต่งตั้งพนักงานเทศบาลและพนักงานครู	ไม่ใช้งบประมาณ	ไม่ใช้งบประมาณ	มิ.ย. ๒๕๖๗ - ต.ค. ๒๕๖๗	บรรจุแต่งตั้งพนักงานครูเทศบาล กรณีพิเศษ จำนวน ๑ ราย เป็นไปตามระเบียบฯ ในการคัดเลือกกรณีที่มีเหตุพิเศษที่ไม่จำเป็นต้องสอบแข่งขัน
๓	การประเมินผลการปฏิบัติงาน ปฏิบัติงาน	๑. ดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ครั้งที่ ๑ (๑ ต.ค. ๖๖ - ๓๑ มี.ค. ๒๕๖๗)	ไม่ใช้งบประมาณ	ไม่ใช้งบประมาณ	ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ (๑ ต.ค. ๖๖ - ๓๐ ก.ย. ๖๗)	๑. ประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ครั้งที่ ๑ (๑ ต.ค. ๖๖ - ๓๑ มี.ค. ๒๕๖๗) แบ่งเป็น - พนักงานเทศบาล จำนวน ๑๕๔ ราย - พนักงานครูเทศบาล จำนวน ๑๗๕ ราย

ที่	โครงการ/กิจกรรม	การดำเนินการ	งบประมาณ	ผลการเบิกจ่าย	ระยะเวลาดำเนินการ	ผลการดำเนินการ
๓	การประเมินผล การปฏิบัติงาน (ต่อ)	๒. ดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ครั้งที่ ๒ (๑ เม.ย.๒๕๖๗-๓๐ ก.ย. ๒๕๖๗)				- ลูกจ้างประจำ จำนวน ๘ ราย รวมทั้งหมด จำนวน ๓๓๗ ราย ๒. ประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ครั้งที่ ๒ (๑ เม.ย.๒๕๖๗-๓๐ ก.ย. ๒๕๖๗) แบ่งเป็น - พนักงานเทศบาล จำนวน ๑๕๗ ราย - พนักงานครูเทศบาล จำนวน ๑๗๙ ราย - ลูกจ้างประจำ จำนวน ๘ ราย - รวมทั้งหมด จำนวน ๓๕๔ ราย
๔	การสร้างความรู้ความเข้าใจในสายอาชีพ	สนับสนุนและส่งเสริมความก้าวหน้าในสายอาชีพ เช่น การสอบคัดเลือกเพื่อดำรงตำแหน่งสายงานผู้บริหาร การสอบเลื่อนระดับ การโอนย้าย เป็นต้น	ไม่ใช้งบประมาณ	ไม่ใช้งบประมาณ	ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ (๑ ต.ค. ๖๖ - ๓๐ ก.ย. ๖๗)	- คัดเลือกสายงานผู้บริหาร จำนวน ๒๑ ราย - เลื่อนระดับ จำนวน ๗ ราย - ย้ายในหน่วยงาน จำนวน ๕ ราย

๒.การพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Human Resource Development)

๒.๑ หลักสูตรการฝึกอบรมที่จัดฝึกอบรม ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

ที่	โครงการ/กิจกรรม	การดำเนินการ	ตัวชี้วัด	งบประมาณ (บาท)	เบิกจ่าย (บาท)	ระยะเวลา ดำเนินการ	ผลการดำเนินการ
๑.	โครงการฝึกอบรมและศึกษาดูงานของเทศบาลเมืองมหาสารคาม หลักสูตรที่ ๑ การฝึกอบรมการสร้างจิตสำนึกในการปฏิบัติงานด้วยทัศนคติเชิงบวก	จัดฝึกอบรมให้กับพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง จำนวน ๘๐ คน	- ผู้เข้าอบรมไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ - ระดับความพึงพอใจของผู้อบรมไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐	๗๐๐,๐๐๐	๕๑๘,๘๘๙	๕ ส.ค. ๒๕๖๗	- ผู้เข้าอบรม มีความรู้ ความเข้าใจ เรียนรู้เทคนิคสร้างความสำเร็จจากการทำงานด้วยความคิดเชิงบวก เพิ่มแนวความคิดในการพัฒนาตนเองด้วยการรอบความคิดแบบเติบโต (Growth Mindset) ผู้เข้าอบรม ประกอบไปด้วยพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง จำนวน ๗๙ คน คิดเป็นร้อยละ ๙๘.๗๕ - ผู้เข้าอบรมมีความพึงพอใจระดับมากที่สุด ร้อยละ ๙๔.๗๓
	หลักสูตรที่ ๒ การฝึกอบรมพัฒนาทักษะและแนวคิด service จริตบริการ	จัดฝึกอบรมให้กับพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง จำนวน ๕๐ คน	- ผู้เข้าอบรมไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ - ระดับความพึงพอใจของผู้อบรมไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐	๔๐,๐๐๐	๒๕,๖๔๕	๒๘ มิ.ย. ๒๕๖๗	- ผู้เข้าอบรมมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการมีจิตสำนึกในการบริการ ปรับ Mindset และสร้างทัศนคติเชิงบวกต่องานบริการและหน้าที่รับผิดชอบ ผู้เข้าอบรม ประกอบด้วยพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง จำนวน ๔๙ คน คิดเป็นร้อยละ ๙๘ - ผู้เข้าอบรมมีความพึงพอใจระดับมากที่สุด ร้อยละ ๙๗.๐๕

ที่	โครงการ/กิจกรรม	การดำเนินการ	ตัวชี้วัด	งบประมาณ (บาท)	เบิกจ่าย (บาท)	ระยะเวลา ดำเนินการ	ผลการดำเนินการ
	หลักสูตรที่ ๓ การฝึกอบรมผู้นำเชิงบวกกับการสื่อสาร พัฒนาทีมงาน และบริหารการเปลี่ยนแปลง	จัดฝึกอบรมให้กับพนักงานเทศบาล พนักงานครู (สายงานผู้บริหาร) จำนวน ๕๕ คน	- ผู้เข้าอบรมไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ - ระดับความพึงพอใจของผู้อบรมไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐	๓๐,๐๐๐	๑๘,๑๖๐	๑๕ ก.ค. ๒๕๖๗	- ผู้เข้าอบรมมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงบวก แนวคิดและขั้นตอนของการบริหารการเปลี่ยนแปลงในองค์กร และสามารถบริหารจัดการงานและทีมงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้เข้าอบรม ประกอบไปด้วย พนักงานเทศบาล พนักงานครู (สายงานผู้บริหาร) จำนวน ๕๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๘๘.๑๘ - ผู้เข้าอบรมมีความพึงพอใจระดับมากที่สุด ร้อยละ ๙๒.๕๐
	หลักสูตรที่ ๔ การฝึกอบรมการพัฒนาบุคลากร และการสื่อสารอย่างมืออาชีพ	จัดฝึกอบรมให้กับคณะผู้บริหาร สมาชิกสภาเทศบาล พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง จำนวน ๘๐ คน	- ผู้เข้าอบรมไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ - ระดับความพึงพอใจของผู้อบรมไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐	๖๐,๐๐๐	๔๓,๒๓๕	๒๖ ก.ค. ๒๕๖๗	- ผู้เข้าอบรมได้รับความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร และมีทักษะในการสื่อสารอย่างมืออาชีพ ผู้เข้าอบรม ประกอบไปด้วย คณะผู้บริหาร สมาชิกสภาเทศบาล พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง จำนวน ๘๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๙๘.๗๕ - ผู้เข้าอบรมมีความพึงพอใจระดับมากที่สุด ร้อยละ ๙๖.๐๘

ที่	โครงการ/กิจกรรม	การดำเนินการ	ตัวชี้วัด	งบประมาณ (บาท)	เบิกจ่าย (บาท)	ระยะเวลา ดำเนินการ	ผลการดำเนินการ
	กิจกรรมที่ ๓ การพัฒนาความรู้และทักษะด้านการใช้โปรแกรม Microsoft PowerPoint และ Microsoft Excel รุ่นที่ ๑	จัดฝึกอบรมให้กับพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างที่ปฏิบัติงานสำนักงาน จำนวน ๖๐ คน	- ผู้เข้าอบรมไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ - ระดับความพึงพอใจของผู้อบรมไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐	๗๐,๐๐๐	๕๓,๙๖๐	๕-๖ ก.พ. ๒๕๖๗	- ผู้เข้าอบรมได้รับความรู้ความเข้าใจและมีทักษะการใช้โปรแกรม Microsoft PowerPoint และ Microsoft Excel ผู้เข้าอบรมประกอบด้วย พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างที่ปฏิบัติงานสำนักงาน ๕๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๙๕ - ผู้เข้าอบรมมีความพึงพอใจระดับมากที่สุด ร้อยละ ๙๑.๙๘
	กิจกรรมที่ ๔ การพัฒนาความรู้และทักษะด้านการใช้โปรแกรม Microsoft PowerPoint และ Microsoft Excel รุ่นที่ ๒	จัดฝึกอบรมให้กับพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างที่ปฏิบัติงานสำนักงาน จำนวน ๖๔ คน	- ผู้เข้าอบรมไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ - ระดับความพึงพอใจของผู้อบรมไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐	๗๐,๐๐๐	๕๓,๓๗๒	๕-๖ มิ.ย. ๒๕๖๗	- ผู้เข้าอบรมได้รับความรู้ความเข้าใจและมีทักษะการใช้โปรแกรม Microsoft PowerPoint และ Microsoft Excel ผู้เข้าอบรมประกอบด้วย พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างที่ปฏิบัติงานสำนักงาน ๖๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๙๓.๗๕ - ผู้เข้าอบรมมีความพึงพอใจระดับมากที่สุด ร้อยละ ๙๑.๗๓
	กิจกรรมที่ ๕ การฝึกอบรม “AI Essentials & Smart City for Digital Government เมืองเทศบาลนครมหาสารคาม”	จัดฝึกอบรมให้กับผู้บริหาร พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ จำนวน ๖๐ คน	- ผู้เข้าอบรมไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ - ระดับความพึงพอใจของผู้อบรมไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐	๓๐,๐๐๐	๑๑,๔๐๐	๒๖ ส.ค. ๒๕๖๗	- ผู้เข้าอบรมได้รับความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับเรื่อง AI Essentials & Smart City for Digital Government ผู้เข้าอบรมประกอบด้วยผู้บริหาร พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้าง จำนวน ๖๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐ - ผู้เข้าอบรมมีความพึงพอใจระดับมากที่สุด ร้อยละ ๙๑.๙๘

ที่	โครงการ/กิจกรรม	การดำเนินการ	ตัวชี้วัด	งบประมาณ (บาท)	เบิกจ่าย (บาท)	ระยะเวลา ดำเนินการ	ผลการดำเนินการ
	กิจกรรมที่ ๒ การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อส่งเสริมความสามัคคีพันธมิตรในองค์กร	จัดฝึกอบรมให้กับผู้บริหาร พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้าง จำนวน ๘๐ คน	- ผู้เข้าอบรมไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ - ระดับความพึงพอใจของผู้อบรมไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐	๙๐,๐๐๐	๗๔,๐๘๐	๒๔ ส.ค. ๒๕๖๗	ผู้เข้าอบรมมีความรู้ ความเข้าใจในกระบวนการพัฒนาตนเอง การเพิ่มพูนทักษะความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาทีมงาน ส่งเสริมและพัฒนามิตรภาพความสัมพันธ์ของบุคลากรในหน่วยงานให้มีความเข้าใจอันดีต่อกัน ผู้เข้าอบรม ประกอบด้วย ผู้บริหาร พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้าง จำนวน ๗๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๙๒.๕๐ - ผู้เข้าอบรมมีความพึงพอใจระดับมากที่สุด ร้อยละ ๙๕.๖๗
	หลักสูตรที่ ๗ การฝึกอบรมและศึกษาดูงานเพื่อพัฒนาบุคลากร	จัดฝึกอบรมให้กับพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างที่ปฏิบัติงานสำนักงาน จำนวน ๖๐ คน	- ผู้เข้าอบรมไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ - ระดับความพึงพอใจของผู้อบรมไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐	๓๐,๐๐๐	๑๗,๗๓๐	๗ พ.ค. ๒๕๖๗	- ผู้เข้าอบรมมีความรู้ ความเข้าใจในการปฏิบัติงาน ตามแนวทางการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี ยึดหลักธรรมาภิบาล ตลอดจนเทคนิควิธีปฏิบัติงานใหม่ ๆ ที่จะสามารถนำมาปรับใช้ในการปฏิบัติงาน ผู้เข้าอบรมประกอบด้วย พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างที่ปฏิบัติงานสำนักงาน จำนวน ๕๙ คน คิดเป็นร้อยละ ๙๘.๓๓ - ผู้เข้าอบรมมีความพึงพอใจระดับมากที่สุด ร้อยละ ๙๕.๖๔

ที่	โครงการ/กิจกรรม	การดำเนินการ	ตัวชี้วัด	งบประมาณ (บาท)	เบิกจ่าย (บาท)	ระยะเวลา ดำเนินการ	ผลการดำเนินการ
๒.	โครงการส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพในการบริหารงานบุคคลภายในองค์กร	จัดฝึกอบรมให้กับ พนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ จำนวน พนักงานจ้าง จำนวน ๘๐ คน	- ผู้เข้าอบรม ไม่น้อยกว่า ร้อยละ ๘๐ - ระดับความพึง พอใจของผู้ อบรมไม่น้อย กว่าร้อยละ ๘๐	๕๐,๐๐๐	๔๘,๙๐๘	๑๖ ส.ค. ๒๕๖๗	- ผู้เข้าอบรมมีความรู้ความเข้าใจในกฎหมาย ระเบียบ มาตราฐาน และหลักเกณฑ์เกี่ยวกับ การบริหารงานบุคคลของพนักงานส่วน ท้องถิ่น ผู้เข้าอบรม ประกอบด้วย พนักงาน เทศบาล พนักงานครูเทศบาล บุคลากร ทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้าง จำนวน ๘๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐ - ผู้เข้าอบรมมีความพึงพอใจระดับมากที่สุด ร้อยละ ๙๖.๐๖
๓.	โครงการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมในองค์กร	จัดฝึกอบรมให้กับ พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้าง จำนวน ๕๐ คน	- ผู้เข้าอบรม ไม่น้อยกว่า ร้อยละ ๘๐ - ระดับความพึง พอใจของผู้ อบรมไม่น้อย กว่าร้อยละ ๘๐	๒๐,๐๐๐	๑๖,๑๘๙	๓๑ พ.ค. ๒๕๖๗	- ผู้เข้าอบรมได้รับความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับ คุณธรรมจริยธรรมภายในองค์กร มีความ ตระหนักและปฏิบัติตามอย่างมีคุณธรรม จริยธรรม ผู้เข้าอบรม ประกอบด้วย พนักงาน เทศบาล ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้าง จำนวน ๕๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐ - ผู้เข้าอบรมมีความพึงพอใจระดับมากที่สุด ร้อยละ ๙๑.๕๒

ที่	โครงการ/กิจกรรม	การดำเนินการ	ตัวชี้วัด	งบประมาณ (บาท)	เบิกจ่าย (บาท)	ระยะเวลา ดำเนินการ	ผลการดำเนินการ
๔.	โครงการสร้างขวัญกำลังใจ ภายในองค์กร	จัดทำแบบสอบถามใน รูปแบบออนไลน์ผ่าน ระบบ Google from เพื่อเป็นช่องทางการ แสดงความความคิดเห็นของ บุคลากร เกี่ยวกับการ พัฒนาบุคลากรด้าน การสร้างขวัญกำลังใจ ในการปฏิบัติงาน กลุ่มเป้าหมาย บุคลากรในสังกัด เทศบาลเมือง มหาสารคาม จำนวน ๖๐๒ คน	ผู้ตอบ แบบสอบถาม เกินกว่าร้อยละ ๕๐	๓๐,๐๐๐	ดำเนินการโดย ไม่ใช้ งบประมาณ	เดือน ก.ย. ๒๕๖๗	บุคลากรในสังกัดเทศบาลเมืองมหาสารคาม ตอบแบบสอบถามในรูปแบบออนไลน์ ผ่านระบบ Google from จำนวน ๓๐๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๕๑.๑๗

๒. สถิติจำนวนบุคลากรเทศบาลเมืองมหาสารคามเข้าร่วมโครงการฝึกอบรมกับหน่วยงานภายนอก
ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

จำนวนบุคลากรที่เข้าร่วมโครงการฝึกอบรมกับหน่วยงานภายนอก	ผู้บริหารเทศบาล (คน)	พนักงานเทศบาล (คน)	ลูกจ้างประจำ (คน)	พนักงานจ้าง (คน)
ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗	๓	๘๙	-	๔

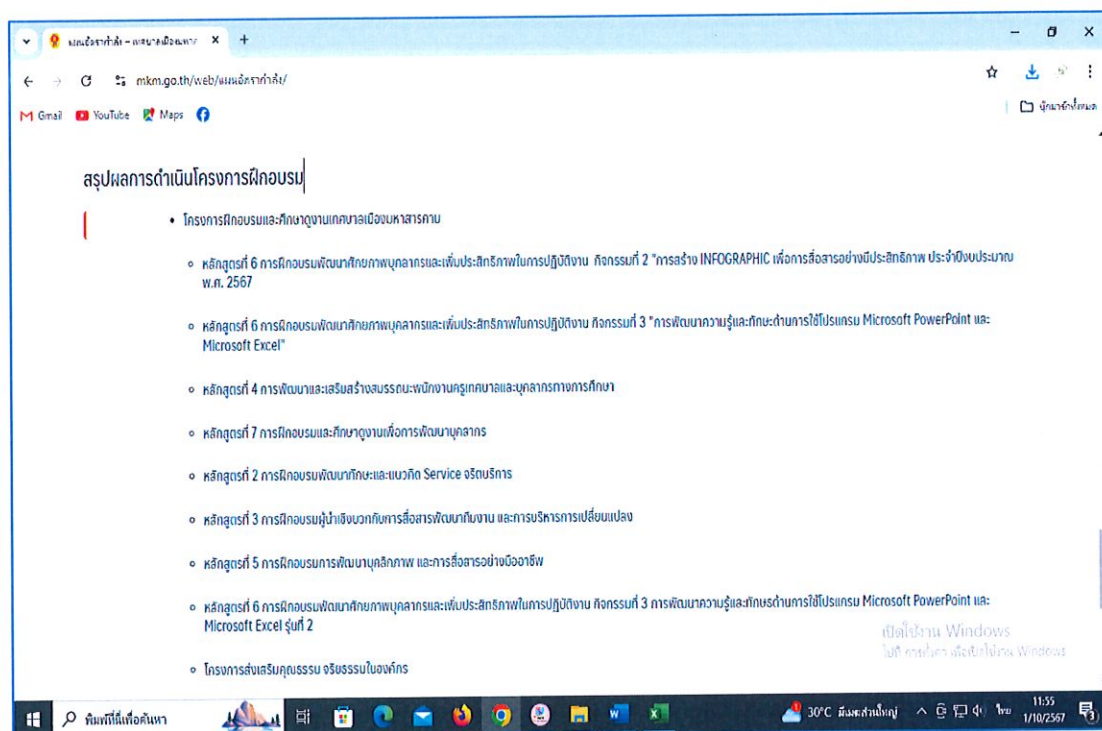
สถิติแยกตามสำนัก/กอง

หน่วยงาน	พนักงาน เทศบาล	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง
ปลัดเทศบาล	๑	-	-
รองปลัดเทศบาล	๒	-	-
สำนักปลัดเทศบาล	๗	-	-
กองคลัง	๑๙	-	-
สำนักช่าง	๑๓	-	๑
สำนักสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	๑๖	-	๑
กองยุทธศาสตร์และงบประมาณ	๑๒	-	-
กองการศึกษา	๘	-	-
กองสวัสดิการสังคม	๓	-	-
กองทะเบียนราษฎรและบัตรประจำตัวประชาชน	๒	-	-
กองการเจ้าหน้าที่	๘	-	๒
หน่วยงานตรวจสอบภายใน	๑	-	-
รวม	๙๒	-	๔

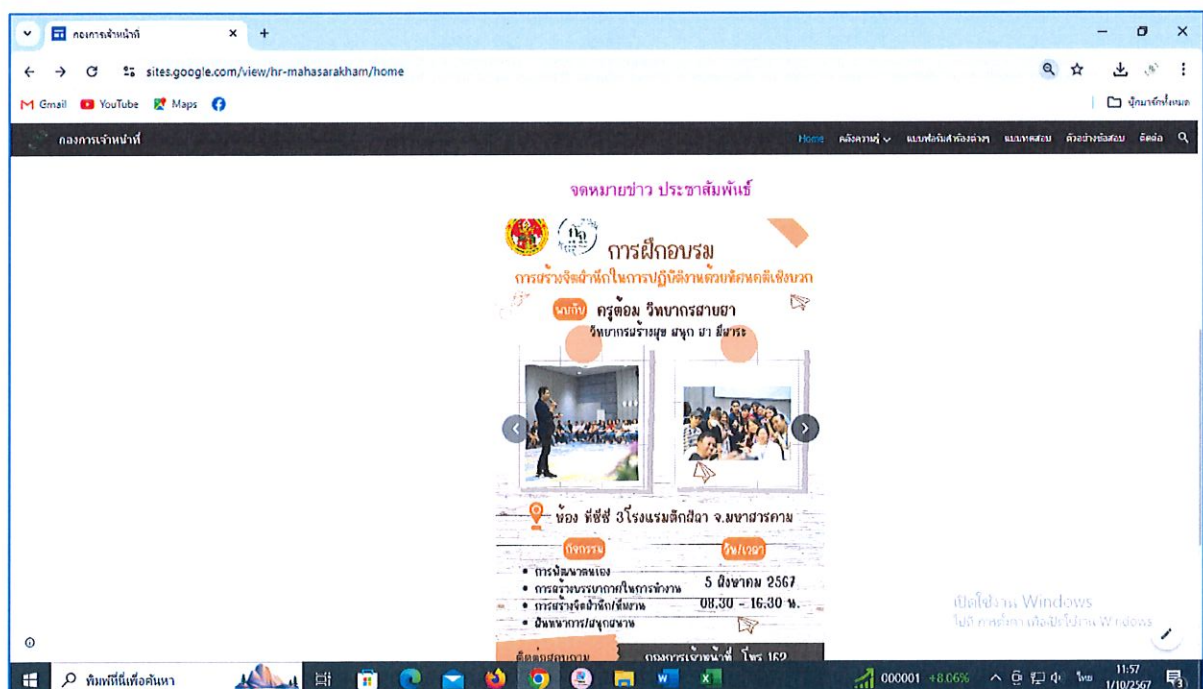
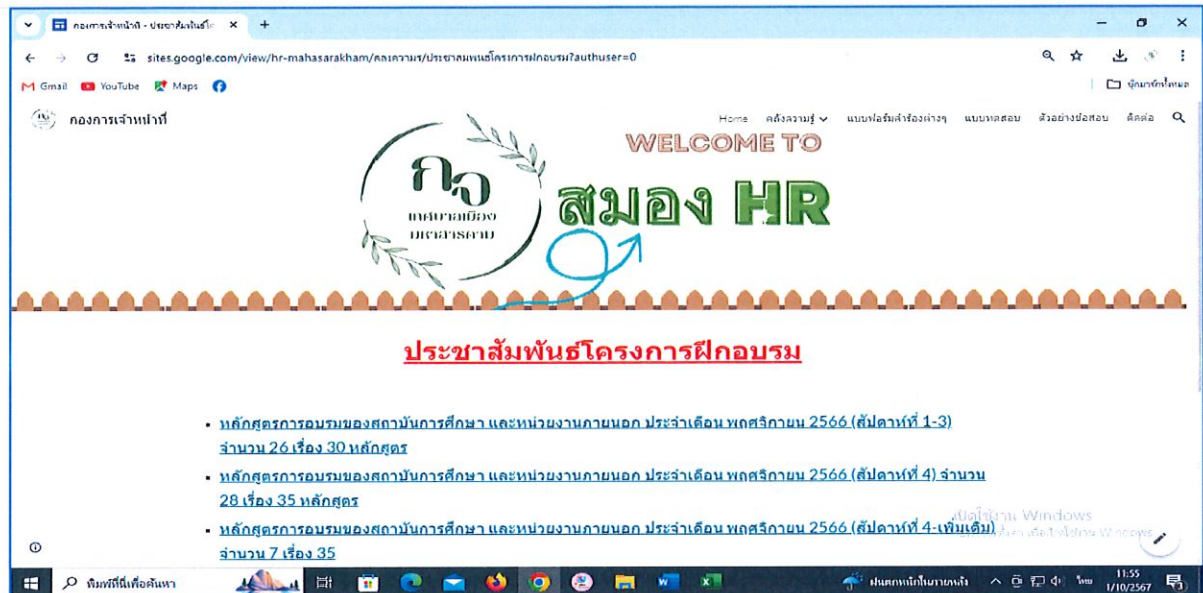
๓. การจัดการองค์ความรู้ (Knowledge Management : KM) การจัดการองค์ความรู้

เป็นกระบวนการในการนำความรู้ต่าง ๆ ที่กระจัดกระจายอยู่ภายในองค์กรออกมารวบรวม และเผยแพร่องค์ความรู้นั้นผ่านทางแพลตฟอร์มประชาสัมพันธ์ต่าง ๆ ภายในหน่วยงาน รวมถึงการนำความรู้จากภายนอกมาเผยแพร่ให้แก่สมาชิกทุกคนให้ได้รับทราบข้อมูลที่สอดคล้องเป็นแนวทางเดียวกัน

๓.๑ รายงานสรุปผลโครงการฝึกอบรมที่เทศบาลเมืองมหาสารคามดำเนินการเอง ฝ่ายส่งเสริมและพัฒนาบุคลากร กองการเจ้าหน้าที่ ได้ดำเนินการรวบรวมสรุปรายงานโครงการฝึกอบรม เผยแพร่ทางเว็บไซต์หลักของเทศบาลเมืองมหาสารคาม เพิ่มช่องทางให้บุคลากรสามารถเข้าถึงข้อมูลความรู้ได้สะดวก รวดเร็ว และส่งเสริมการจัดการความรู้ภายในองค์กร (Knowledge Management : KM) ให้มีลักษณะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ โดยสามารถเข้าถึงสืบค้นรายงานการจัดโครงการฝึกอบรมได้



๓.๒ ประชาสัมพันธ์โครงการฝึกอบรม เพื่อเผยแพร่ให้ความรู้และประชาสัมพันธ์ข่าวสารด้านงาน
ทรัพยากรบุคคล ให้แก่บุคลากรทุกส่วนราชการภายในเทศบาลเมืองมหาสารคามทราบ ได้จัดทำจดหมายข่าว
ด้านงานทรัพยากรบุคคล โดยการเผยแพร่ผ่านช่องทางต่าง ๆ เช่น การแจ้งทางระบบสารบรรณอิเล็กทรอนิกส์
แจ้งในแอปพลิเคชัน LINE Official Account และการติดบอร์ดประชาสัมพันธ์ภายในหน่วยงาน เป็นต้น



2024-05_9b6b6b3742f4a.pdf x คณะกรรมาธิการ

sites.google.com/view/hr-mahasarakham/home

Gmail YouTube Maps f

หน้าหลัก | Home | คลังความรู้ | แบบฟอร์มสำคัญต่างๆ | แบบทดสอบ | ตัวอย่างผลงาน | ติดต่อ

ลงกรรมาธิการ

จดหมายข่าว ประชาสัมพันธ์

การอบรมหลักสูตร

การพัฒนาบุคลากรภาพ และการสื่อสารอย่างมืออาชีพ

โดย: ว่าที่ร้อยเอก รณฤกษ์ สนิทสุรกุลโลกม
ประธานชมรมวิทยากรวิทยาสาน
สภาครูไทยวิทยากรวิทยาสาน

วันที่ 26 กรกฎาคม 2567
ณ ห้องสโตนอร์ตัน โรงแรมตึกสีลา

ส่วนจะได้มีสาระความรู้
เตรียมความพร้อมบุคลากร

- บุคลิกภาพในการนำเสนอ
- เทคนิคการนำเสนอ (การนำเสนอ)
- เทคนิคการเขียนรายงาน
- มารยาทในการนำเสนอ
- ศิลปะการพูด
- ความสำคัญของการมีปฏิสัมพันธ์
- เทคนิคการมีปฏิสัมพันธ์

กลุ่มเป้าหมาย
กลุ่มผู้บริหาร สมาชิกชมรมวิทยากรวิทยาสาน
จำนวน 80 คน

วัตถุประสงค์ของการอบรมครั้งนี้เพื่อให้
ผู้เข้าอบรมมีความรู้ความเข้าใจ
ในการนำเสนอผลงานวิทยาสาน
และการสื่อสารอย่างมืออาชีพ

เปิดใช้งาน Windows
บันทึกการเปลี่ยนแปลงนี้

16:11
2/10/2567

คณะกรรมาธิการ

sites.google.com/view/hr-mahasarakham/home

Gmail YouTube Maps f

หน้าหลัก | Home | คลังความรู้ | แบบฟอร์มสำคัญต่างๆ | แบบทดสอบ | ตัวอย่างผลงาน | ติดต่อ

ลงกรรมาธิการ

จดหมายข่าว ประชาสัมพันธ์

จดหมายข่าว ประชาสัมพันธ์

จดหมายข่าว ประชาสัมพันธ์

วันที่ 10 - 12 พฤษภาคม 2567
ณ โรงแรมสมณราชพาเลซ
อ.เมือง จ.มหาสารคาม
ค่าลงทะเบียนท่านละ 4,200 บาท

ส่วนจะได้มีสาระความรู้

ส่วนจะได้มีสาระความรู้

วัตถุประสงค์ของการอบรมครั้งนี้เพื่อให้
ผู้เข้าอบรมมีความรู้ความเข้าใจ
ในการนำเสนอผลงานวิทยาสาน
และการสื่อสารอย่างมืออาชีพ

เปิดใช้งาน Windows
บันทึกการเปลี่ยนแปลงนี้

11:58
1/10/2567

ปัญหาและอุปสรรค

๑. เทศบาลมีศักยภาพและมีความพร้อมในการจัดฝึกอบรม ทั้งในด้านสถานที่ วัสดุอุปกรณ์ เจ้าหน้าที่จัดฝึกอบรม งบประมาณ และวิทยากร แต่สิ่งสำคัญที่ทำให้การจัดฝึกอบรมประสบความสำเร็จ คือ การให้ความร่วมมือจากบุคลากรทุกส่วนราชการที่มีรายชื่อเข้ารับการฝึกอบรม ซึ่งเจ้าหน้าที่ผู้เข้ารับการฝึกอบรมแต่ละสำนัก/กอง มีภารกิจงานที่ต่อเนื่องจำนวนมาก จึงทำให้ไม่สามารถเข้าร่วมฝึกอบรมได้เต็มที่ตามที่กำหนด

๒. การจัดส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมกับหน่วยงานภายนอก บางหลักสูตรมีข้อจำกัดด้านงบประมาณ จึงทำให้ไม่สามารถจัดส่งบุคลากรเข้าร่วมการฝึกอบรมได้

๓. บุคลากรยังขาดความกระตือรือร้นในการพัฒนาตนเอง

ข้อเสนอแนะ

๑. ควรมีการพัฒนาบุคลากรในรูปแบบต่างๆ โดยเฉพาะการจัดฝึกอบรมบุคลากร ควรดำเนินการอย่างต่อเนื่อง โดยจะต้องเป็นหลักสูตรที่สอดคล้องกับการปฏิบัติงาน และมีความหลากหลาย โดยคำนึงถึงความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี แผนอื่นๆที่เกี่ยวข้อง รวมถึงให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมและความต้องการของบุคลากรในหน่วยงาน

๒. ควรส่งเสริมให้บุคลากรเกิดความกระตือรือร้นในการพัฒนาตนเอง ส่งเสริมในการพัฒนาตนเองในทุกๆ ด้าน

๓. ควรส่งเสริมให้บุคลากรได้พัฒนาตนเองเป็นรายบุคคล ด้วยการอบรมออนไลน์

๔. ควรส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลให้ครอบคลุมทุกสายงาน และส่งเสริมการนำเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้ในการพัฒนาบุคลากรและการปฏิบัติงาน เพื่อเกิดความคิดสร้างสรรค์และการพัฒนาเชิงนวัตกรรมให้มากขึ้น

๕. ควรมีการติดตามประเมินผลการฝึกอบรมอย่างต่อเนื่อง ซึ่งจะช่วยให้การพัฒนาบุคลากรมีประสิทธิภาพ และเกิดผลสำเร็จอย่างเป็นรูปธรรม
