



MKM
MAHA SARAKHAM
TOWN MUNICIPALITY

TRAINING

รายงานสรุปผล ● ● ●

การสำรวจความต้องการฝึกอบรม
ของบุคลากร สังกัดเทศบาลเมืองมหาสารคาม
(Training Need Survey)
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568



โทร. 043-725543-8 ต่อ 162



ฝ่ายส่งเสริมและพัฒนาบุคลากร
กองการเจ้าหน้าที่ เทศบาลเมืองมหาสารคาม

คำนำ

การสำรวจความต้องการในการฝึกอบรมของบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ (Training Need Survey) มีวัตถุประสงค์เพื่อสำรวจความต้องการในการฝึกอบรมหรือการพัฒนาตนเอง ด้านต่างๆ ของบุคลากร เทศบาลเมืองมหาสารคาม โดยเก็บข้อมูลจากแบบสำรวจความต้องการในการฝึกอบรมโดยใช้วิธีสุ่มจากกลุ่มเป้าหมาย คือ พนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างตามภารกิจ พนักงานจ้างทั่วไป จากหน่วยงานภายในเทศบาลเมืองมหาสารคาม จำนวนผู้ตอบแบบสำรวจฯ ทั้งสิ้น ๓๕๐ คน จากจำนวนบุคลากรทั้งหมดของเทศบาลเมืองมหาสารคาม โดยแบ่งเป็นหลักสูตรการฝึกอบรมในด้านต่าง ๆ ประกอบด้วย หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ หลักสูตรความรู้ และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง หลักสูตรด้านการบริหาร หลักสูตรด้านคุณธรรม และจริยธรรม หลักสูตรการบริหารความขัดแย้งในองค์กร หลักสูตรการบริการที่เป็นเลิศ หลักสูตรการพัฒนาศักยภาพ หลักสูตรคอมพิวเตอร์และเทคโนโลยี และหลักสูตรความปลอดภัยในการทำงาน โดยฝ่ายส่งเสริมและพัฒนาบุคลากร กองการเจ้าหน้าที่ จะได้นำผลจากการสำรวจไปจัดทำแผนฝึกอบรมประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๙ เพื่อเสนอผู้บริหารเทศบาลใช้เป็นข้อมูลประกอบการกำหนดนโยบายด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคลหรือการจัดฝึกอบรมสำหรับบุคลากร ให้มีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับความต้องการของบุคลากร

ฝ่ายส่งเสริมและพัฒนาบุคลากร กองการเจ้าหน้าที่ ขอขอบคุณทุกส่วนราชการที่ให้ความร่วมมือตอบแบบสำรวจความต้องการในการฝึกอบรมของบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ เพื่อใช้เป็นเครื่องมือประกอบการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลเมืองมหาสารคามต่อไป

ฝ่ายส่งเสริมและพัฒนาบุคลากร
กองการเจ้าหน้าที่

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
ส่วนที่ ๑ บทนำ	๑ - ๓
ส่วนที่ ๒ สรุปผลการสำรวจความต้องการฝึกอบรมของบุคลากรประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘	๔ - ๙
ตอนที่ ๑ ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสำรวจ	
- ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสำรวจ จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา ประเภทพนักงาน และส่วนราชการที่สังกัด	
ตอนที่ ๒ สรุปความต้องการด้านการฝึกอบรม	
๒.๑ ประเภทหลักสูตรที่ต้องการฝึกอบรม	
- หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ	
- หลักสูตรความรู้ และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง	
- หลักสูตรด้านการบริหาร	
- หลักสูตรด้านคุณธรรม และจริยธรรม	
- หลักสูตรการบริหารความขัดแย้งในองค์กร	
- หลักสูตรการบริการที่เป็นเลิศ	
- หลักสูตรการพัฒนาบุคลิกภาพ	
- หลักสูตรคอมพิวเตอร์และเทคโนโลยี	
- หลักสูตรความปลอดภัยในการทำงาน	
๒.๒ ช่วงเวลาที่ต้องการพัฒนา/อบรม	
๒.๓ จำนวนวันที่เหมาะสมในการจัดฝึกอบรม	
๒.๔ เวลาในการฝึกอบรมตลอดหลักสูตรที่สามารถเข้ารับอบรมได้	
๒.๕ สถานที่ฝึกอบรม	
๒.๖ ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่นๆ	
ส่วนที่ ๓ การวิเคราะห์สภาพปัญหาและความต้องการฝึกอบรมของบุคลากรเทศบาลเมืองมหาสารคาม	๑๐ - ๑๒
- การวิเคราะห์สภาพปัญหาการพัฒนาบุคลากรเทศบาลเมืองมหาสารคาม	
ส่วนที่ ๔ แผนดำเนินการโครงการฝึกอบรม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘	๑๑ - ๑๔
- เทศบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘	
- แผนดำเนินการโครงการฝึกอบรม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘	
ส่วนที่ ๕ การติดตามและประเมินผล	๑๕
ภาคผนวก	
- เอกสารที่เกี่ยวข้อง	ก

ส่วนที่ ๑ บทนำ
การสำรวจความต้องการฝึกอบรมของบุคลากร
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

การดำเนินการเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของทุกองค์การอย่างมีประสิทธิภาพนั้น ต้องเกิดจากบุคลากรที่มีศักยภาพ ซึ่งเป็นผู้มีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนภารกิจต่าง ๆ ของหน่วยงานให้ประสบความสำเร็จ ฉะนั้น การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จึงเป็นภารกิจสำคัญที่ทุกองค์กร ตลอดจนผู้บริหาร ผู้บังคับบัญชาทุกระดับ จะต้องให้ความสำคัญ นอกจากกระบวนการนี้จะช่วยเพิ่มศักยภาพของบุคลากรให้มากขึ้นได้ ก็ยังช่วยรักษาบุคลากรที่ดีให้ทำงานร่วมกับองค์กรได้ระยะยาวอีกด้วย รวมถึงช่วยสร้างขวัญกำลังใจ สร้างความจงรักภักดีต่อองค์กร ตลอดจนร่วมพัฒนาองค์กรให้ดียิ่งขึ้นเรื่อย ๆ

ปัจจุบันการพัฒนาทรัพยากรบุคคลเป็นภารกิจสำคัญของทุกองค์กร เพราะบุคลากร คือหัวใจ สำคัญที่จะทำให้องค์กรนั้นมีศักยภาพสูง ผู้บริหารจะต้องส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรทุกระดับได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เช่น การพัฒนาความรู้ความสามารถ พัฒนาทักษะการทำงาน ตลอดจนสร้างทัศนคติที่ดี เพื่อจะนำมาใช้ประโยชน์กับการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น เป็นต้น ซึ่งการพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่ดี ควรเริ่มต้นด้วยการศึกษา วิเคราะห์สภาพปัญหา เพื่อให้ได้ข้อสรุปที่ถูกต้องและวางแผนการพัฒนาได้ตรงกับเป้าหมายและสามารถวางแผนการพัฒนาบุคลากรประจำปี รวมถึงกำหนดงบประมาณให้มีความเหมาะสม และมีประสิทธิภาพสูงสุด จากเหตุผลความสำคัญข้างต้น เทศบาลเมืองมหาสารคามเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นขนาดใหญ่ และมีบุคลากรปฏิบัติหน้าที่จำนวนมาก การพัฒนาบุคลากรในหน่วยงานจะต้องสอดคล้องกับความต้องการของผู้ปฏิบัติงาน จึงจำเป็นต้องสำรวจ ศึกษา วิเคราะห์ข้อมูลสภาพปัญหาเพื่อนำข้อมูลมาใชวางแผนและออกแบบการพัฒนาบุคลากร กำหนดหลักสูตรการฝึกอบรมที่สอดคล้องตามความต้องการของบุคลากร อันจะทำให้การพัฒนาทรัพยากรบุคคลในหน่วยงานประสบความสำเร็จและเกิดประสิทธิภาพสูงสุดฝ่ายส่งเสริมและพัฒนาบุคลากร กองการเจ้าหน้าที่ ในฐานะหน่วยงานที่มีภารกิจหลักในการพัฒนาความรู้ด้านต่าง ๆ ของบุคลากรทุกส่วนราชการในสังกัดของเทศบาลเมืองมหาสารคาม จึงได้ดำเนินการสำรวจความต้องการฝึกอบรมประจำปี เพื่อนำข้อมูลมาใช้เป็นแนวทางวางแผนการพัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพ เกิดประโยชน์ต่อบุคลากรและองค์กรต่อไป

๒. วัตถุประสงค์

๑. เพื่อสำรวจความต้องการฝึกอบรมของบุคลากรเทศบาลเมืองมหาสารคาม
๒. เพื่อวิเคราะห์สภาพปัญหา นำมาจัดลำดับความสำคัญและกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากร
๓. เพื่อนำผลจากการสำรวจไปจัดทำแผนฝึกอบรมและแผนพัฒนาบุคลากรของเทศบาลเมืองมหาสารคาม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ ให้มีประสิทธิภาพสอดคล้องกับความต้องการของบุคลากร

๓. ผลที่คาดว่าจะได้รับ

๑. ทำให้ทราบความต้องการฝึกอบรมของบุคลากรเทศบาลเมืองมหาสารคาม
๒. ทำให้ทราบถึงสภาพปัญหา สามารถสร้างกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ
๓. จัดทำแผนฝึกอบรมและแผนพัฒนาบุคลากรของเทศบาลเมืองมหาสารคาม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ ได้อย่างมีประสิทธิภาพสอดคล้องกับความต้องการของบุคลากร

๔. ขอบเขตด้านประชากร กลุ่มตัวอย่าง และการสำรวจข้อมูล

ขอบเขตด้านประชากร การสำรวจต้องการฝึกอบรมครั้งนี้จะสำรวจข้อมูลจากบุคลากรของทุกสำนัก/กอง โรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองมหาสารคาม ทั้ง ๗ แห่ง ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลเมืองมหาสารคาม

ขอบเขตด้านกลุ่มตัวอย่าง ดำเนินการเก็บข้อมูลจากพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง สังกัดเทศบาลเมืองมหาสารคาม จำนวน ๓๕๐ คน

ขอบเขตการสำรวจข้อมูล

๑. ด้านหัวข้อการสำรวจ สำรวจความต้องการฝึกอบรมและการศึกษาดูงานของบุคลากร
๒. ด้านพื้นที่ เทศบาลเมืองมหาสารคาม
๓. ด้านระยะเวลา ระหว่างเดือนกรกฎาคม - เดือนสิงหาคม ๒๕๖๘

๕. วิธีการสำรวจข้อมูล

การสำรวจความต้องการฝึกอบรมครั้งนี้ เป็นลักษณะการวิจัยในเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ใช้วิธีการเก็บข้อมูลเชิงสำรวจ (Survey Research) โดยสอบถามความต้องการเข้าฝึกอบรมหลักสูตรต่าง ๆ ได้แก่ หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ หลักสูตรความรู้ และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง หลักสูตรด้านการบริหาร หลักสูตรด้านคุณธรรม และจริยธรรม หลักสูตรการบริหารความขัดแย้งในองค์กร หลักสูตรการบริการที่เป็นเลิศ หลักสูตรการพัฒนาบุคลิกภาพ หลักสูตรคอมพิวเตอร์และเทคโนโลยี และหลักสูตรความปลอดภัยในการทำงาน

๖. เครื่องมือในการเก็บข้อมูล

การสำรวจความต้องการฝึกอบรม ใช้วิธีเก็บข้อมูลด้วยการสร้างแบบสอบถาม สำหรับใช้สำรวจความต้องการสภาพปัญหา ความคิดเห็นต่าง ๆ ของผู้ตอบแบบสอบถาม ในรูปแบบออนไลน์ ผ่านระบบ Google Forms

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/โรงเรียน/ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กฯ
- ๗.๒ นำข้อมูลที่ได้มาจัดระบบโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์
- ๗.๓ วิเคราะห์ข้อมูลอย่างเป็นระบบกำหนดประเด็นปัญหาและความต้องการฝึกอบรม
- ๗.๔ การจัดลำดับความสำคัญของความต้องการและความจำเป็นในการฝึกอบรม

ส่วนที่ ๒
สรุปผลการสำรวจความต้องการฝึกอบรมของบุคลากร
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

การสำรวจความต้องการฝึกอบรมประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ ใช้วิธีเก็บข้อมูลเชิงสำรวจ (Survey Research) โดยสอบถามความต้องการได้รับการพัฒนาและเข้าอบรมหลักสูตรต่าง ๆ ได้แก่ หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ หลักสูตรความรู้ และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง หลักสูตรด้านการบริหาร หลักสูตรด้านคุณธรรม และจริยธรรม หลักสูตรการบริหารความขัดแย้งในองค์กร หลักสูตรการบริการที่เป็นเลิศ หลักสูตรการพัฒนานุคลิกภาพ หลักสูตรคอมพิวเตอร์และเทคโนโลยี และหลักสูตรความปลอดภัยในการทำงาน 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	๑๒๓	๓๕.๑๐
๑.๒ หญิง	๒๒๗	๖๔.๙๐
รวม	๓๕๐.๐๐	๑๐๐.๐๐

จากตารางที่ ๑.๑ แสดงให้เห็นว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน ๒๒๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๖๔.๙๐ และเพศชาย จำนวน ๑๒๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๕.๑๐

ตารางที่ ๑.๒ แสดงจำนวนและร้อยละข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุ

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน (คน)	ร้อยละ
๒. อายุ		
๒.๑ อายุ ๑๘ – ๓๐ ปี	๒๗	๗.๗๐
๒.๒ อายุ ๓๑ – ๔๐ ปี	๙๒	๒๖.๓๐
๒.๓ อายุ ๔๑ – ๕๐ ปี	๑๕๓	๔๓.๗๐
๒.๔ อายุ ๕๑ ปีขึ้นไป	๗๘	๒๒.๓๐
รวม	๓๕๐.๐๐	๑๐๐.๐๐

จากตารางที่ ๑.๒ แสดงให้เห็นว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่อายุระหว่าง ๔๑ - ๕๐ ปี จำนวน ๑๕๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๓.๗๐ รองลงมาคือ อายุ ๓๑ - ๔๐ ปี จำนวน ๙๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๖.๓๐ อายุ ๕๑ ปีขึ้นไป จำนวน ๗๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๒.๓๐ และอายุ ๑๘ - ๓๐ ปี จำนวน ๒๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๗.๗๐ ตามลำดับ

ตารางที่ ๑.๓ แสดงจำนวนและร้อยละข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระดับการศึกษา

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน (คน)	ร้อยละ
๓. ระดับการศึกษา		
๓.๑ ต่ำกว่ามัธยมศึกษา	๑	๐.๓๐
๓.๒ มัธยมศึกษา/ปวช./ปวส.	๓๘	๑๐.๙๐
๓.๓ ปริญญาตรี	๑๙๔	๕๕.๔๐
๓.๔ ปริญญาโท	๑๑๕	๓๒.๙๐
๓.๕ ปริญญาเอก	๒	๐.๖๐
รวม	๓๕๐.๐๐	๑๐๐.๐๐

จากตารางที่ ๑.๓ แสดงให้เห็นว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน ๑๙๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๕๕.๔๐ รองลงมาคือปริญญาโท จำนวน ๑๑๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๒.๙๐ มัธยมศึกษา/ปวช./ปวส. จำนวน ๓๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๐.๙๐ ปริญญาเอก จำนวน ๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๐.๖๐ และต่ำกว่ามัธยมศึกษา จำนวน ๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๐.๓๐ ตามลำดับ

ตารางที่ ๑.๔ แสดงจำนวนและร้อยละข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามประเภทพนักงาน

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน (คน)	ร้อยละ
๔. ประเภทพนักงาน		
๔.๑ พนักงานเทศบาล	๑๐๖	๓๐.๓๐
๔.๒ พนักงานครูเทศบาล	๑๖๘	๔๘.๐๐
๔.๓ ลูกจ้างประจำ	๒	๐.๖๐
๔.๔ พนักงานจ้าง	๗๔	๒๑.๑๐
รวม	๓๕๐.๐๐	๑๐๐.๐๐

จากตารางที่ ๑.๔ แสดงให้เห็นว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นพนักงานครูเทศบาล จำนวน ๑๖๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๘.๐๐ รองลงมาคือพนักงานเทศบาล จำนวน ๑๐๖ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๐.๓๐ พนักงานจ้าง จำนวน ๗๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๑.๑๐ และลูกจ้างประจำ จำนวน ๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๐.๖๐ ตามลำดับ

ตารางที่ ๑.๕ แสดงจำนวนร้อยละข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกส่วนราชการที่สังกัด

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน (คน)	ร้อยละ
๕. ส่วนราชการที่สังกัด		
๕.๑ สำนักปลัดเทศบาล	๔๒	๑๒.๐๐
๕.๒ กองคลัง	๑๐	๒.๙๐
๕.๓ สำนักช่าง	๒๖	๗.๔๐
๕.๔ สำนักสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	๔๒	๑๒.๐๐
๕.๕ กองยุทธศาสตร์และงบประมาณ	๒๐	๕.๗๐
๕.๖ กองการศึกษา	๒๔	๖.๙๐
๕.๗ กองสวัสดิการสังคม	๙	๒.๖๐
๕.๘ กองทะเบียนราษฎรและบัตรประจำตัวประชาชน	๙	๒.๖๐
๕.๙ กองการเจ้าหน้าที่	๑๑	๓.๒๐
๕.๑๐ หน่วยตรวจสอบภายใน	๑	๐.๓๐
๕.๑๑ โรงเรียนเทศบาลบูรพาพิทยาคาร	๔๘	๑๓.๗๐
๕.๑๒ โรงเรียนสาธิตเทศบาลศรีสวัสดิ์วิทยา	๒๓	๖.๖๐
๕.๑๓ โรงเรียนเทศบาลบ้านส่องนางใย	๓๖	๑๐.๓๐
๕.๑๔ โรงเรียนเทศบาลสามัคคีวิทยา	๑๘	๕.๑๐
๕.๑๕ โรงเรียนสาธิตเทศบาลโพธิ์ศรี	๑๑	๓.๑๐
๕.๑๖ โรงเรียนเทศบาลบ้านค้อ	๑๒	๓.๔๐
๕.๑๗ โรงเรียนเทศบาลบ้านแมด	๔	๑.๑๐
๕.๑๘ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลเมืองมหาสารคาม	๔	๑.๑๐
รวม	๓๕๐.๐๐	๑๐๐.๐๐

จากตารางที่ ๑.๕ แสดงให้เห็นว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่สังกัดโรงเรียนเทศบาลบูรพาพิทยาคาร จำนวน ๔๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๓.๗๐ รองลงมาคือ สำนักปลัดเทศบาล และสำนักสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม จำนวน ๔๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๒.๐๐ โรงเรียนเทศบาลบ้านส่องนางใย จำนวน ๓๖ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๐.๓๐ สำนักช่าง จำนวน ๒๖ คน คิดเป็นร้อยละ ๗.๔๐ กองการศึกษา จำนวน ๒๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๖.๙๐ โรงเรียนสาธิตเทศบาลศรีสวัสดิ์วิทยา จำนวน ๒๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๖.๖๐ กองยุทธศาสตร์และงบประมาณ จำนวน ๒๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๕.๗๐ โรงเรียนเทศบาลสามัคคีวิทยา จำนวน ๑๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๕.๑๐ โรงเรียนเทศบาลบ้านค้อ จำนวน ๑๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๓.๔๐ กองการเจ้าหน้าที่ โรงเรียนสาธิตเทศบาลโพธิ์ศรี จำนวน ๑๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๓.๒๐ กองคลัง จำนวน ๑๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๒.๙๐ กองสวัสดิการสังคม กองทะเบียนราษฎรและบัตรประจำตัวประชาชน จำนวน ๙ คน คิดเป็นร้อยละ ๒.๖๐ โรงเรียนเทศบาลบ้านแมด ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลเมืองมหาสารคาม จำนวน ๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๑.๑๐ และหน่วยตรวจสอบภายใน จำนวน ๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๐.๓๐ ตามลำดับ

ตอนที่ ๒ ข้อมูลความต้องการในการฝึกอบรม

ตารางที่ ๒.๑ แสดงจำนวนร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามประเภทหลักสูตรที่ต้องการฝึกอบรม

หลักสูตรที่ต้องการฝึกอบรม	จำนวน (คน)	ร้อยละ
๑. หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ	๕๘	๑๖.๖๐
๒. หลักสูตรความรู้ และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง	๙๔	๒๖.๙๐
๓. หลักสูตรด้านการบริหาร	๑๓	๓.๗๐
๔. หลักสูตรด้านคุณธรรม และจริยธรรม	๒๓	๖.๖๐
๕. หลักสูตรการบริหารความขัดแย้งในองค์กร	๑๖	๔.๕๐
๖. หลักสูตรการบริการที่เป็นเลิศ	๑๐	๒.๘๐
๗. หลักสูตรการพัฒนาบุคลากร	๑๗	๔.๙๐
๘. หลักสูตรคอมพิวเตอร์และเทคโนโลยี	๙๗	๒๗.๗๐
๙. หลักสูตรความปลอดภัยในการทำงาน	๒๑	๖.๐๐
๑๐. อื่นๆ (ระบุ).....	๑	๐.๓๐
รวม	๓๕๐	๑๐๐.๐๐

จากตารางที่ ๒.๑ แสดงให้เห็นว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เห็นว่าหลักสูตรที่ต้องการฝึกอบรมมากที่สุด คือ หลักสูตรคอมพิวเตอร์และเทคโนโลยี จำนวน ๙๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๗.๗๐ รองลงมาคือ หลักสูตรความรู้ และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง จำนวน ๙๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๖.๙๐ หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ จำนวน ๕๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๖.๖๐ หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม จำนวน ๒๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๖.๖๐ และหลักสูตรความปลอดภัยในการทำงาน จำนวน ๒๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๖.๐๐ หลักสูตรการพัฒนาบุคลากร จำนวน ๑๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๔.๙๐ หลักสูตรการบริหารความขัดแย้งในองค์กร จำนวน ๑๖ คน คิดเป็นร้อยละ ๔.๕๐ หลักสูตรการบริการที่เป็นเลิศ จำนวน ๑๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๒.๘๐ และอื่นๆ จำนวน ๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๐.๓๐ ตามลำดับ

ตารางที่ ๒.๒ แสดงจำนวนร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามช่วงเวลาที่ต้องการพัฒนา/อบรม

ช่วงเวลาที่ต้องการพัฒนา/อบรม	จำนวน (คน)	ร้อยละ
๑. ทั้งปีงบประมาณ	๑๒๖	๓๖.๐๐
๒. ช่วงไตรมาสแรก (ตุลาคม - ธันวาคม)	๗๒	๒๐.๖๐
๓. ช่วงไตรมาสที่สอง (มกราคม - มีนาคม)	๕๒	๑๔.๙๐
๔. ช่วงไตรมาสที่สาม (เมษายน - มิถุนายน)	๔๑	๑๑.๗๐
๕. ช่วงไตรมาสที่สี่ (กรกฎาคม - กันยายน)	๕๗	๑๖.๓๐
๖. อื่นๆ (ระบุ).....	๒	๐.๖๐
รวม	๓๕๐	๑๐๐.๐๐

จากตารางที่ ๒.๒ แสดงให้เห็นว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เห็นว่าช่วงเวลาที่ต้องการพัฒนา/อบรมมากที่สุด คือ หั้บั้งประมาณ จำนวน ๑๒๖ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๖.๐๐ รองลงมาคือ ช่วงไตรมาสแรก (ตุลาคม - ธันวาคม) จำนวน ๗๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๐.๖๐ ช่วงไตรมาสที่สี่ (กรกฎาคม - กันยายน) จำนวน ๕๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๖.๓๐ ช่วงไตรมาสที่สอง (มกราคม - มีนาคม) จำนวน ๕๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๔.๕๐ และช่วงไตรมาสที่สาม (เมษายน - มิถุนายน) จำนวน ๔๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๑.๗๐ ตามลำดับ

ตารางที่ ๒.๓ แสดงจำนวนร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามจำนวนวันที่เหมาะสมในการจัดฝึกอบรม

จำนวนวันที่เหมาะสมในการจัดฝึกอบรม	จำนวน (คน)	ร้อยละ
๑. จันทร์ – ศุกร์	๒๗๘	๗๙.๔๐
๒. เสาร์ - อาทิตย์	๔๗	๑๓.๔๐
๓. ทุกวัน (จันทร์ - อาทิตย์)	๒๕	๗.๒๐
รวม	๓๕๐	๑๐๐.๐๐

จากตารางที่ ๒.๓ แสดงให้เห็นว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เห็นว่าจำนวนวันที่เหมาะสมในการจัดฝึกอบรมมากที่สุด คือ วันจันทร์ – วันศุกร์ จำนวน ๒๗๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๗๙.๔๐ รองลงมาคือ วันเสาร์ - วันอาทิตย์ จำนวน ๔๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๓.๔๐ และทุกวัน (วันจันทร์ - วันอาทิตย์) จำนวน ๒๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๗.๒๐ ตามลำดับ

ตารางที่ ๒.๔ แสดงจำนวนร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเวลาในการฝึกอบรมตลอดหลักสูตรที่สามารถเข้ารับการอบรมได้

เวลาในการฝึกอบรมตลอดหลักสูตรที่สามารถเข้ารับการอบรมได้	จำนวน (คน)	ร้อยละ
๑. ๑ วัน	๑๙๒	๕๔.๙๐
๒. ๒ – ๓ วัน	๑๔๑	๔๐.๓๐
๓. ๓ - ๕ วัน	๑๒	๓.๔๐
๔. มากกว่า ๕ วัน	๕	๑.๔๐
รวม	๓๕๐	๑๐๐.๐๐

จากตารางที่ ๒.๔ แสดงให้เห็นว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เห็นว่าเวลาในการฝึกอบรมตลอดหลักสูตรที่สามารถเข้ารับการอบรมได้มากที่สุด คือ เวลา ๑ วัน จำนวน ๑๙๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๕๔.๙๐ รองลงมาคือ เวลา ๒ – ๓ วัน จำนวน ๑๔๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๐.๓๐ เวลา ๓ - ๕ วัน จำนวน ๑๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๓.๔๐ และเวลา มากกว่า ๕ วัน จำนวน ๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๑.๔๐ ตามลำดับ

ตารางที่ ๒.๕ แสดงจำนวนร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามสถานที่ฝึกอบรม

สถานที่ฝึกอบรม	จำนวน (คน)	ร้อยละ
๑. ในพื้นที่	๒๖๐	๗๔.๓๐
๒. นอกพื้นที่	๙๐	๒๕.๗๐
รวม	๓๕๐	๑๐๐.๐๐

จากตารางที่ ๒.๕ แสดงให้เห็นว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เห็นว่าสถานที่ฝึกอบรมที่ต้องการมากที่สุด คือ จัดฝึกอบรมในพื้นที่ จำนวน ๒๖๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๗๔.๓๐ และจัดฝึกอบรมนอกพื้นที่ จำนวน ๙๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๕.๗๐

๒.๖ ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่นๆ

- ๑) อยากให้มีการจัดอบรมวันจันทร์ - วันศุกร์
- ๒) เนื้อหาการอบรมมีความเหมาะสมกับเวลาที่จัดฝึกอบรม
- ๓) อยากให้จัดฝึกอบรมนอกสถานที่หรือต่างจังหวัด อย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง
- ๔) อยากให้มีการจัดโครงการอบรมที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน
- ๕) อยากให้จัดฝึกอบรมหลักสูตรขั้นตอน/กระบวนการจัดซื้อจัดจ้าง รวมถึงเทคนิคต่างๆ
- ๖) หลักสูตร พรบ.ปรับเป็นพินัย
- ๗) สนใจหลักสูตรพัฒนาสื่อด้วยเทคโนโลยี
- ๘) ไม่ควรจัดฝึกอบรมในวันหยุดยาว หรือตรงกับวันเสาร์-วันอาทิตย์
- ๙) ควรจัดฝึกอบรมด้านระเบียบการเงินของสถานศึกษา
- ๑๐) วิทยากรควรมีประสบการณ์และมีความรู้ด้านการบริหารที่เชี่ยวชาญ

ส่วนที่ ๓

การวิเคราะห์สภาพปัญหาและความต้องการฝึกอบรม ของบุคลากรเทศบาลเมืองมหาสารคาม

การวิเคราะห์สภาพปัญหาการพัฒนาบุคลากรเทศบาลเมืองมหาสารคาม

การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม (SWOT Analysis) เป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์สำหรับองค์กร ซึ่งช่วยผู้บริหารกำหนด จุดแข็ง และจุดอ่อน ขององค์กร จากสภาพแวดล้อมภายใน โอกาส และอุปสรรค จากสภาพแวดล้อมภายนอก ตลอดจนผลกระทบจากปัจจัยต่าง ๆ ต่อการทำงานขององค์กร การวิเคราะห์ SWOT Analysis เป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์สถานการณ์ เพื่อให้ผู้บริหารรู้จักจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคขององค์กร ซึ่งจะช่วยให้ทราบว่าองค์กรได้เดินทางมาถูกทิศทาง นอกจากนี้ยังบอกได้ว่าองค์กรมีแรงขับเคลื่อนไปยังเป้าหมายได้ดีหรือไม่ มั่นใจได้อย่างไรว่าระบบการทำงานในองค์กรยังมีประสิทธิภาพอยู่ มีจุดอ่อนที่จะต้องปรับปรุงอย่างไร ซึ่งการวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม SWOT Analysis มีปัจจัยที่ควรนำมาพิจารณา ๒ ส่วน ดังนี้

๑. ปัจจัยภายใน (Internal Environment Analysis) ได้แก่

S มาจาก Strengths คือ จุดเด่นหรือจุดแข็ง ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็นข้อดีที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในองค์กร เช่น จุดแข็งด้านกำลังคน จุดแข็งด้านการเงิน จุดแข็งด้านการผลิต จุดแข็งด้านทรัพยากรบุคคล องค์กรจะต้องใช้ประโยชน์จากจุดแข็งในการกำหนดกลยุทธ์

W มาจาก Weaknesses คือ จุดด้อยหรือจุดอ่อน ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายในเป็นปัญหาหรือข้อบกพร่องที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในขององค์กร ซึ่งองค์กรจะต้องหาวิธีในการแก้ปัญหานั้น

๒. ปัจจัยภายนอก (External Environment Analysis) ได้แก่

O มาจาก Opportunities คือ โอกาส เป็นผลจากการที่สภาพแวดล้อม ภายนอกขององค์กรเอื้อประโยชน์หรือส่งเสริมการดำเนินงานขององค์กร โอกาสแตกต่างจากจุดแข็งตรงที่โอกาสนั้น เป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายนอก แต่จุดแข็งนั้นเป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายใน ผู้บริหารที่ดีจะต้องแสวงหาโอกาสอยู่เสมอ และใช้ประโยชน์จากโอกาสนั้น

T มาจาก Threats คือ อุปสรรค เป็นข้อจำกัดที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายนอกซึ่งการบริหารจำเป็นต้องปรับกลยุทธ์ให้สอดคล้องและพยายามจัดอุปสรรคต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นให้ได้จริง

การวิเคราะห์สภาพปัญหาการพัฒนาบุคลากรเทศบาลเมืองมหาสารคาม		
ปัจจัยภายใน	จุดแข็ง Strengths	- กำหนดงบประมาณด้านการพัฒนาบุคลากรไว้อย่างชัดเจนในเทศบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี - มีระบบสารสนเทศที่เอื้อต่อการพัฒนาบุคลากร เช่น อินเทอร์เน็ต ระบบคอมพิวเตอร์ที่ทันสมัย เป็นต้น - มีการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง ทั้งการจัดฝึกอบรม ศึกษาดูงาน และการส่งบุคลากรเข้าฝึกอบรมกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง - มีความพร้อมด้านสถานที่ห้องประชุมที่เหมาะสมในการพัฒนาบุคลากร - นำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลได้อย่างเหมาะสม - ผู้บริหารสนับสนุนให้บุคลากรในองค์กรได้พัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ - มีการเรียนรู้ร่วมกัน และการทำงานเป็นทีม มีความผูกพันและมีความสามัคคี - มีผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้นช่วยกำกับดูแล ตรวจสอบความถูกต้องในการปฏิบัติงาน
	จุดอ่อน Weaknesses	- การพัฒนาบุคลากรยังดำเนินการได้ไม่ครอบคลุมทุกสายงาน - บุคลากรยังมีข้อจำกัดด้านการใช้ IT ส่งผลให้เกิดการสร้างนวัตกรรมใหม่ๆ ค่อนข้างน้อย - ขาดการติดตามประเมินผลการพัฒนาอย่างจริงจัง
ปัจจัยภายนอก	โอกาส Opportunities	- นโยบายภาครัฐที่เอื้อต่อการพัฒนาตนเอง และให้ความสำคัญกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ - หน่วยงานภายนอกได้มีการจัดโครงการฝึกอบรมในหลักสูตรต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับเจ้าหน้าที่ภาครัฐหลายหลักสูตร - มีเครือข่ายด้านการบริหารงานบุคคลกับหน่วยงานภายนอก
	อุปสรรค Threats	- การดำเนินการพัฒนาบุคลากรบางครั้งยังไม่ได้รับความร่วมมือจากบุคลากรเท่าที่ควร เช่น การจัดทำรายงานผลการเข้าฝึกอบรม หรือการติดตามประเมินผลภายหลังการฝึกอบรมไปแล้ว ๓ - ๖ เดือน เป็นต้น - ผลกระทบจากปัญหาโรคอุบัติใหม่

การวิเคราะห์ความต้องการฝึกอบรมของบุคลากรเทศบาลเมืองมหาสารคาม โดยนำผลการประเมินการปฏิบัติราชการประจำปีมาเป็นข้อมูลในการวิเคราะห์ เพื่อจัดทำโครงการอบรม กระบวนการบริหาร ผลการปฏิบัติราชการ ๕ ขั้นตอน ได้แก่

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

ตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการกำหนดว่า ส่วนราชการจะต้องจัดให้มีการประเมินสมรรถนะเป็นส่วนหนึ่งของการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ซึ่งสมรรถนะที่สำคัญและข้าราชการทุกคนจะต้องมีเหมือนกันคือ สมรรถนะหลัก ๕ เรื่องประกอบด้วย

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

การประเมินการปฏิบัติราชการ ตามแบบประเมิน “ส่วนที่ ๕ แผนพัฒนาการปฏิบัติราชการ” เป็นข้อมูลที่ได้รับการประเมินเลือกวิธีการ หัวข้อที่จะพัฒนาตนเอง โดยส่วนใหญ่เลือกพัฒนาตนเองจากสมรรถนะหลัก ๕ เรื่อง ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ดังนั้น ผู้บริหารเทศบาลเมืองมหาสารคามจึงต้องให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากร การจัดฝึกอบรม หรือการส่งบุคลากรไปเข้ารับการฝึกอบรมกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องโดยยึดตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งเป็นหลักเพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร เช่น

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

ส่วนที่ ๔

แผนดำเนินการโครงการฝึกอบรม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

เทศบาลเมืองมหาสารคามรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

จากสรุปผลการสำรวจความต้องการฝึกอบรมของบุคลากรในสังกัดเทศบาลเมืองมหาสารคาม ในหลักสูตรด้านต่าง ๆ เช่น หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะ ของงานในแต่ละตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง หลักสูตรด้านการบริหาร หลักสูตรด้านคุณธรรมและ จริยธรรม หลักสูตรการบริหารความขัดแย้งในองค์กร หลักสูตรการบริการที่เป็นเลิศ หลักสูตรการพัฒนา บุคลิกภาพ หลักสูตรคอมพิวเตอร์และเทคโนโลยี หลักสูตรความปลอดภัยในการทำงาน เป็นต้น

เทศบาลเมืองมหาสารคาม ได้ตั้งงบประมาณด้านการพัฒนาบุคลากรไว้ในเทศบัญญัติงบประมาณ รายจ่าย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ ดังนี้

ที่	โครงการ/หลักสูตร	งบประมาณ (บาท)
๑	โครงการฝึกอบรมและศึกษาดูงานของเทศบาลเมืองมหาสารคาม	๒๐๐,๐๐๐
๒	โครงการส่งเสริมและพัฒนาองค์ความรู้ด้านการบริหารงานบุคคลภายในองค์กร	๕๐,๐๐๐
๓	โครงการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมในองค์กร	๕๐,๐๐๐
๔	โครงการส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีในองค์กร	๕๐,๐๐๐
๕	โครงการปฐมนิเทศพนักงาน/พนักงานจ้างที่บรรจุแต่งตั้งใหม่	๒๐,๐๐๐
๖	โครงการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรเทศบาลเมืองมหาสารคาม	๕๐,๐๐๐
๗	โครงการส่งเสริมการจัดการความรู้ภายในองค์กร	๓๐,๐๐๐
๘	โครงการส่งเสริมการพัฒนาความรู้และทักษะในการปฏิบัติงานของบุคลากร แบ่งออกเป็น ๓ หลักสูตร ดังนี้ - หลักสูตรที่ ๑ การฝึกอบรมการผลิตสื่อประชาสัมพันธ์และแพลตฟอร์มต่างๆ - หลักสูตรที่ ๒ การฝึกอบรมการพัฒนาและเสริมสร้างสมรรถนะพนักงานครู เทศบาลและบุคลากรทางการศึกษา - หลักสูตรที่ ๓ การฝึกอบรมการสร้างจิตสำนึกในการปฏิบัติงานและการ พัฒนาทีมงาน	๕๐๐,๐๐๐
๙	โครงการเสริมสร้างขวัญกำลังใจภายในองค์กร	๔๐,๐๐๐
รวม		๙๙๐,๐๐๐

แผนดำเนินการโครงการฝึกอบรม ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔
ฝ่ายส่งเสริมและพัฒนาบุคลากร กองการเจ้าหน้าที่ เทศบาลเมืองมหาสารคาม

ที่	โครงการ/หลักสูตร	งบประมาณ ตั้งไว้	ระยะเวลาดำเนินการ (ปีงบประมาณ ๒๕๖๔)											
			ไตรมาสที่ ๑			ไตรมาสที่ ๒			ไตรมาสที่ ๓			ไตรมาสที่ ๔		
			ค.ค.๖๗	พ.ย.๖๗	ธ.ค.๖๗	ม.ค.๖๘	ก.พ.๖๘	มี.ค.๖๘	เม.ย.๖๘	พ.ค.๖๘	มิ.ย.๖๘	ก.ค.๖๘	ส.ค.๖๘	ก.ย.๖๘
๑	โครงการฝึกอบรมและศึกษาดูงานของเทศบาลเมืองมหาสารคาม	๒๐๐,๐๐๐												
๒	โครงการส่งเสริมและพัฒนาองค์ความรู้ด้านการบริหารงานบุคคลภายในองค์กร	๕๐,๐๐๐												
๓	โครงการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมในองค์กร	๕๐,๐๐๐												
๔	โครงการส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีภายในองค์กร	๕๐,๐๐๐												
๕	โครงการปฐมนิเทศพนักงาน/พนักงานจ้างที่บรรจุใหม่	๒๐,๐๐๐												
๖	โครงการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรเทศบาลเมืองมหาสารคาม	๕๐,๐๐๐												
๗	โครงการส่งเสริมการจัดการความรู้ภายในองค์กร	๓๐,๐๐๐												
๘	โครงการส่งเสริมพัฒนาความรู้และทักษะในการปฏิบัติงานของบุคลากร	๕๐๐,๐๐๐												
	หลักสูตรที่ ๑ การฝึกอบรมการผลิตสื่อประชาสัมพันธ์ และแพลตฟอร์มต่าง ๆ													
	หลักสูตรที่ ๒ การฝึกอบรมการพัฒนาและเสริมสร้างสมรรถนะพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา													
	หลักสูตรที่ ๓ การฝึกอบรมการสร้างจิตสำนึกในการปฏิบัติงานและการพัฒนาทีมงาน													
๙	โครงการสร้างขวัญกำลังใจภายในองค์กร	๕๐,๐๐๐												
	รวม	๙๙๐,๐๐๐												

ส่วนที่ ๕

การติดตามและประเมินผล

การพัฒนาบุคลากรของเทศบาลเมืองมหาสารคาม สามารถปรับเปลี่ยน แก้ไข เพิ่มเติมให้เหมาะสมกับกฎหมาย นโยบายและยุทธศาสตร์ และแผนในระดับต่าง ๆ รวมถึงนำข้อมูลจากผลการสำรวจความต้องการฝึกอบรมของบุคลากรมาดำเนินการจัดฝึกอบรม ศึกษาดูงาน หรือการส่งบุคลากรไปเข้ารับการฝึกอบรมกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้การพัฒนาบุคลากรนั้นมีความเหมาะสม เกิดความต่อเนื่องและสอดคล้องกับความต้องการของบุคลากรในองค์กรมากที่สุด

การติดตามประเมินผลการพัฒนาบุคลากร จะต้องมีการดำเนินการ ดังนี้

๑. นำผลการสำรวจความต้องการฝึกอบรมของบุคลากรมาจัดลำดับความสำคัญ และจัดทำแผนการฝึกอบรมในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙

๒. มีการดำเนินการจัดทำแผนการฝึกอบรมให้สอดคล้องกับผลสำรวจข้อมูลความต้องการฝึกอบรม

๓. มีการสรุปผลการดำเนินโครงการฝึกอบรมเสนอผู้บริหารทราบ โดยปฏิบัติตามระเบียบกระทรวงมหาดไทย ว่าด้วยค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรม และการเข้ารับการฝึกอบรมของเจ้าหน้าที่ท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๗ ข้อ ๑๑ กำหนดให้มีการประเมินผลการฝึกอบรม และรายงานต่อผู้บริหารท้องถิ่นที่จัดการฝึกอบรมภายใน ๖๐ วัน นับแต่วันสิ้นสุดการฝึกอบรม

๔. บุคลากรที่เดินทางไปราชการเพื่อเข้ารับการฝึกอบรมกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ภายหลังจากการฝึกอบรมเสร็จสิ้นแล้วจะต้องสรุปความรู้จากการเข้ารับการฝึกอบรมเสนอผู้บริหารทราบ ภายใน ๑๕ วัน

๕. เมื่อสิ้นปีงบประมาณ ฝ่ายส่งเสริมและพัฒนาบุคลากร กองการเจ้าหน้าที่ ดำเนินการจัดทำรายงานสรุปผลการดำเนินงานด้านการพัฒนาบุคลากรเสนอผู้บริหารทราบ

ภาคผนวก



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ กองการเจ้าหน้าที่ ฝ่ายส่งเสริมและพัฒนาบุคลากร โทร.๑๖๒

ที่ มค ๕๒๐๒๙.๓/๑๕๔๓

วันที่ ๑๕ มิถุนายน ๒๕๖๘

เรื่อง แบบสำรวจความต้องการฝึกอบรมของบุคลากรสังกัดเทศบาลเมืองมหาสารคาม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๘

เรียน ปลัดเทศบาล

รองปลัดเทศบาล

ผู้อำนวยการสำนัก/กอง ทุกสำนัก/กอง

ผู้อำนวยการสถานศึกษาโรงเรียนเทศบาลเมืองมหาสารคามทั้ง ๗ แห่ง

ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลเมืองมหาสารคาม

ด้วยกองการเจ้าหน้าที่ เทศบาลเมืองมหาสารคาม จะดำเนินการสำรวจความต้องการฝึกอบรมของบุคลากรสังกัดเทศบาลเมืองมหาสารคาม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๘ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อสำรวจข้อมูล สภาพปัญหา 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 ๔ กรกฎาคม ๒๕๖๘ เพื่อยกรายงานผู้บริหารทราบต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อพิจารณาและดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้องต่อไป

(นายภาคิน ตีระพงศ์ไพบุลย์)

นายกเทศมนตรีเมืองมหาสารคาม



แบบสำรวจความ
ต้องการฝึกอบรมฯ



แบบสำรวจความต้องการในการฝึกอบรมของบุคลากร (Training Need Survey)

เทศบาลเมืองมหาสารคาม อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

คำชี้แจง แบบสอบถามชุดนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อสำรวจความต้องการในการฝึกอบรมของบุคลากร เพื่อนำผลจากการสำรวจไปจัดทำแผนการฝึกอบรมประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ ให้มีประสิทธิภาพและตรงกับความต้องการของบุคลากรในสังกัดเทศบาลเมืองมหาสารคาม

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

☐ สำนักปลัดเทศบาล

☐ กองคลัง

☐ สำนักช่าง

☐ สำนักสาธารณสุขฯ

☐ กองยุทธศาสตร์และงบประมาณ

☐ กองการศึกษา

☐ กองสวัสดิการสังคม

☐ กองทะเบียนราษฎรและบัตรประจำตัวประชาชน

☐ กองการเจ้าหน้าที่

☐ หน่วยตรวจสอบภายใน

☐ โรงเรียนเทศบาลบูรพาพิทยาคาร

☐ โรงเรียนสาธิตเทศบาลศรีสวัสดิ์วิทยา

☐ โรงเรียนเทศบาลบ้านส่องนางใย

☐ โรงเรียนเทศบาลสามัคคีวิทยา

☐ โรงเรียนสาธิตเทศบาลโพธิ์ศรี

☐ โรงเรียนเทศบาลบ้านค้อ

☐ โรงเรียนเทศบาลบ้านแมด

☐ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลเมืองมหาสารคาม

ส่วนที่ ๒ ข้อมูลความต้องการในการฝึกอบรม

โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่าง หรือเติมข้อความที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

๑. หลักสูตรที่ต้องการฝึกอบรม

- ☐ หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ
- ☐ หลักสูตรความรู้ และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง
- ☐ หลักสูตรการบริหาร
- ☐ หลักสูตรคุณธรรม และจริยธรรม
- ☐ หลักสูตรการบริหารความขัดแย้งในองค์กร
- ☐ หลักสูตรการบริการที่เป็นเลิศ
- ☐ หลักสูตรการพัฒนาบุคลากร
- ☐ หลักสูตรคอมพิวเตอร์และเทคโนโลยี
- ☐ หลักสูตรความปลอดภัยในการทำงาน
- ☐ อื่นๆ (ระบุ).....

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. เวลาในการฝึกอบรมตลอดหลักสูตรที่สามารถเข้ารับการอบรมได้

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

๕. สถานที่

- ☐ ในพื้นที่
- ☐ นอกพื้นที่

๖. ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่นๆ

.....

.....

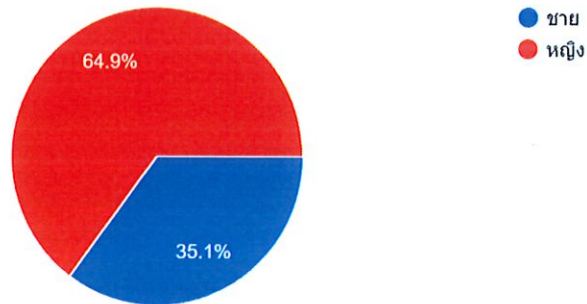
.....

ขอขอบคุณในความร่วมมือนี้อีกครั้ง

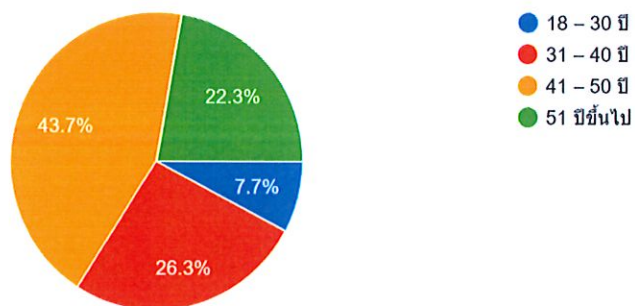
แบบสำรวจความต้องการในการฝึกอบรมของบุคลากร (Training Need Survey)
เทศบาลเมืองมหาสารคาม อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

ตอนที่ ๑ ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ อายุ การศึกษา ประเภทและหน่วยงานที่สังกัด

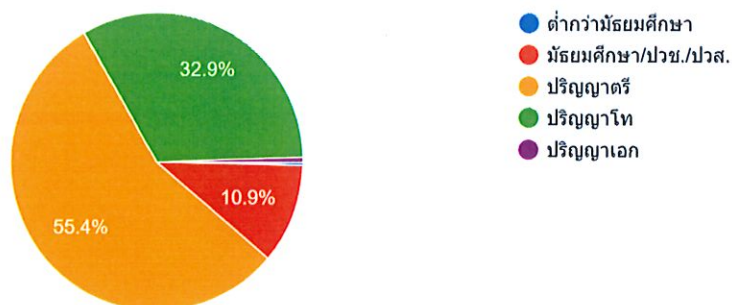
1. เพศ
คำตอบ 350 ข้อ



2. อายุ
คำตอบ 350 ข้อ

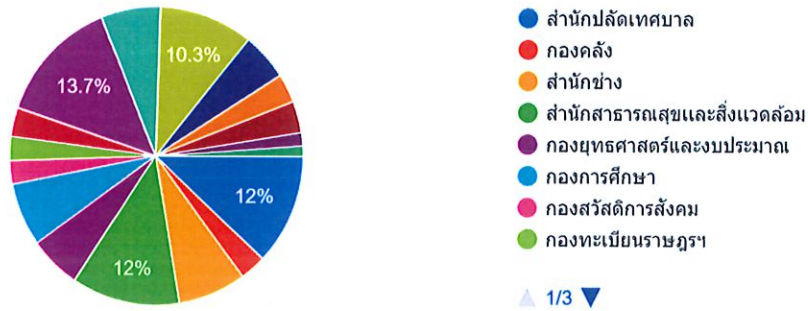


3. การศึกษา
คำตอบ 350 ข้อ



4. สังเกต

คำตอบ 350 ข้อ



ตอนที่ ๒ ข้อมูลความต้องการในการฝึกอบรม จำแนกตามหลักสูตรที่ต้องการฝึกอบรม ช่วงเวลาที่ต้องการพัฒนา/อบรม จำนวนวันที่เหมาะสมในการจัดฝึกอบรม เวลาในการฝึกอบรมตลอดหลักสูตรที่สามารถเข้ารับอบรมได้ และสถานที่

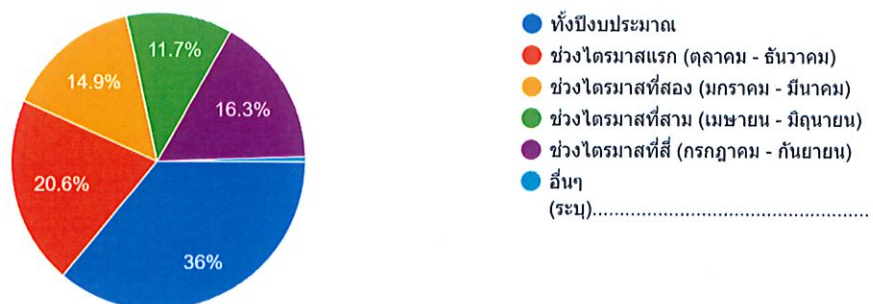
1. หลักสูตรที่ต้องการฝึกอบรม

คำตอบ 350 ข้อ



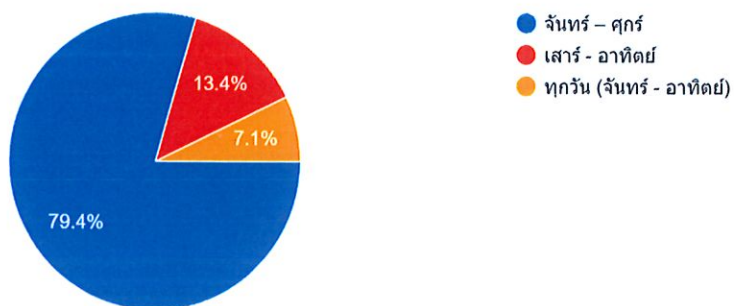
2. ช่วงเวลาที่ต้องการพัฒนา/อบรม

คำตอบ 350 ข้อ



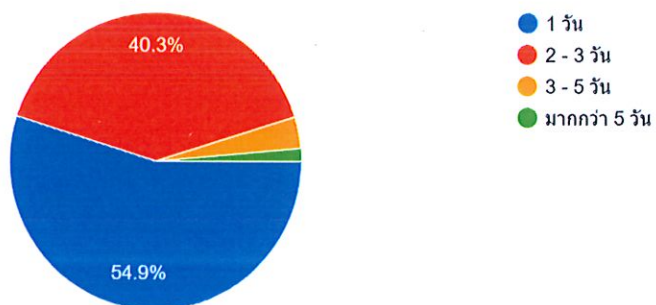
3. จำนวนวันที่เหมาะสมในการจัดฝึกอบรม

คำตอบ 350 ข้อ



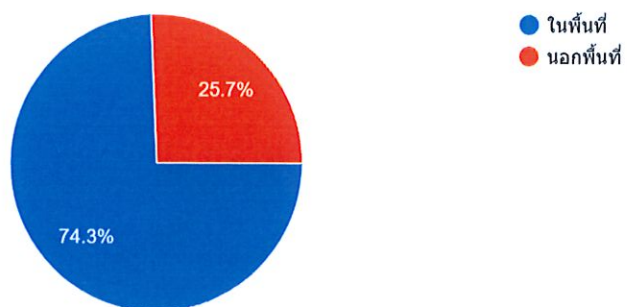
4. เวลาในการฝึกอบรมตลอดหลักสูตรที่สามารถเข้ารับอบรมได้

คำตอบ 350 ข้อ



5. สถานที่

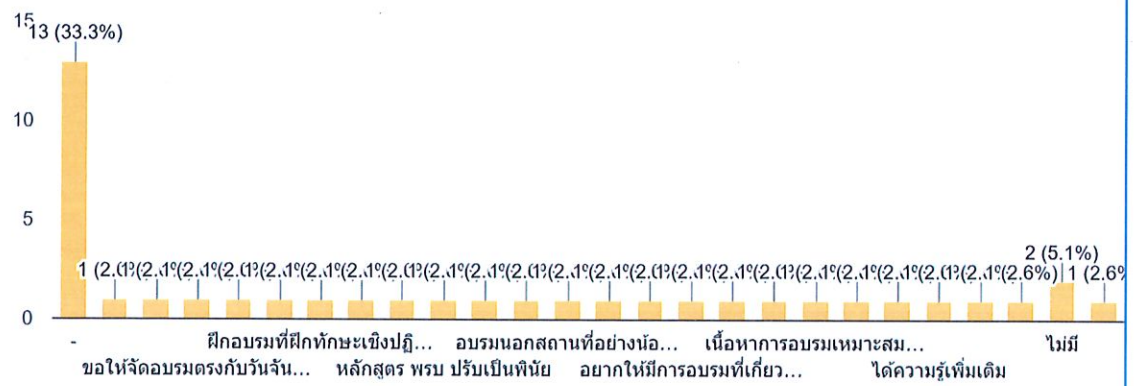
คำตอบ 350 ข้อ



๖. ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่นๆ

6. ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่นๆ

คำตอบ 39 ข้อ





CONTACT US:



043-725543-8 ต่อ 162



www.mkm.go.th



ฝ่ายส่งเสริมและพัฒนาบุคลากร
กองการเจ้าหน้าที่ เทศบาลเมืองมหาสารคาม