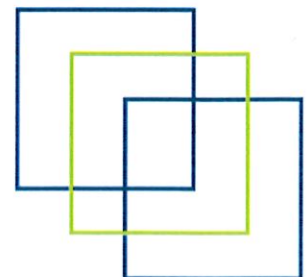




MKM
MAHA SARAKHAM
TOWN MUNICIPALITY

สรุปรายงานผล

การดำเนินโครงการจัดทำแผนพัฒนา
บุคลากรเทศบาลเมืองมหาสารคาม
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568



คำนำ

การรายงานสรุปผลการดำเนินงานด้านการพัฒนาบุคลากรเทศบาลเมืองมหาสารคาม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาพนักงานเทศบาล พนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง และเป็นเครื่องมือในการบริหารงานบุคคล ให้ได้รับการพัฒนาศักยภาพสามารถปฏิบัติงานที่รับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตอบสนองนโยบายของภาครัฐ นโยบายของผู้บริหารมุ่งปฏิบัติงาน 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. ๒๕๖๘	๔
๔. รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล เทศบาลเมืองมหาสารคาม	๕ - ๑๐
๔.๑ การบริหารทรัพยากรบุคคล (Human Resource Management)	
๔.๒ การพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Human Resource Development)	
- หลักสูตรการฝึกอบรมที่จัดฝึกอบรม ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘	
๕. สถิติจำนวนบุคลากรเทศบาลเมืองมหาสารคามเข้าร่วมโครงการฝึกอบรม	๑๑
กับหน่วยงานภายนอก ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘	
๖. การจัดการองค์ความรู้ (Knowledge Management : KM)	๑๒ - ๑๕
- รายงานสรุปผลโครงการฝึกอบรมที่เทศบาลเมืองมหาสารคามจัดเอง	
- ประชาสัมพันธ์โครงการฝึกอบรม	



รายงานผลการดำเนินงาน
ด้านการพัฒนาบุคลากรเทศบาลเมืองมหาสารคาม
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

บทนำ

การพัฒนาบุคลากรภาครัฐเป็นปัจจัยสำคัญที่จะช่วยให้องค์กรภาครัฐสามารถขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศภายใต้บริบทความท้าทายและการเปลี่ยนแปลงแบบพลิกผันได้ ประกอบกับบริบทที่เปลี่ยนแปลงในปัจจุบัน ส่งผลให้ต้องมีการทบทวนหลักการ แนวทาง รูปแบบการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการเปลี่ยนกระบวนทัศน์ของการพัฒนาที่ต้องเน้นให้บุคลากรภาครัฐเรียนรู้และพัฒนาตนเอง การสร้างระบบนิเวศที่ส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้และพัฒนาที่ยืดหยุ่น ต่อเนื่อง พร้อมปรับให้ทันกับการเปลี่ยนแปลง รวมถึงการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการกระบวนการเรียนรู้และพัฒนา เพื่อเร่งการเสริมสร้างศักยภาพและประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรภาครัฐ

เทศบาลเมืองมหาสารคาม ได้จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙) เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง และเป็นเครื่องมือในการบริหารงานบุคคล ให้ได้รับการพัฒนาศักยภาพ สามารถปฏิบัติงานที่รับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตอบสนองนโยบายของภาครัฐ นโยบายของผู้บริหารมุ่งปฏิบัติงาน เพื่อขับเคลื่อนองค์กรให้เป็นหน่วยงานที่สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยกำหนดขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากรดำเนินการให้ครอบคลุมการกำหนดแผนพัฒนาบุคลากร การดำเนินกิจกรรมพัฒนาบุคลากร การประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลของพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างของเทศบาลเมืองมหาสารคาม โดยให้มีขอบเขต เนื้อหา ครอบคลุมในมิติต่างๆ ดังต่อไปนี้

๑. การกำหนดหลักสูตร การพัฒนาหลักสูตร วิธีการพัฒนา ระยะเวลาและงบประมาณ ในการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลเมืองมหาสารคาม ให้มีความสอดคล้องกับตำแหน่งและระดับตำแหน่งในแต่ละสายงาน ที่ดำรงอยู่ตามกรอบแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี

๒. ให้บุคลากรของเทศบาลเมืองมหาสารคาม ได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถ ในหลักสูตรใดหลักสูตรหนึ่ง หรือหลายหลักสูตรอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง หรือตามที่ผู้บริหารท้องถิ่นเห็นสมควรได้แก่

- ๒.๑ หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ
- ๒.๒ หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ
- ๒.๓ หลักสูตรความรู้ และทักษะเฉพาะของงานในตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง
- ๒.๔ หลักสูตรด้านการบริหาร
- ๒.๕ หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม

สรุปสาระสำคัญของกฎหมายและระเบียบ ที่เกี่ยวข้อง

นโยบาย แผน และยุทธศาสตร์ที่สำคัญของประเทศ ได้กล่าวถึงทิศทางการพัฒนาประเทศ ที่สะท้อนให้เห็นถึงความคาดหวังเกี่ยวกับบุคลากรภาครัฐในอนาคตหลายประการ ดังนี้

๑. รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๖๐ มาตรา ๒๕๘ ข (๔) กำหนด การปฏิรูปประเทศด้านการบริหารราชการแผ่นดินในส่วนที่เกี่ยวข้องกับบุคคลภาครัฐ โดยให้มีการปรับปรุงและพัฒนา การบริหารงานบุคคลภาครัฐเพื่อจูงใจให้ผู้มีความรู้ความสามารถอย่างแท้จริงเข้ามาทำงานในหน่วยงาน ของรัฐและสามารถเจริญก้าวหน้าได้ตามความสามารถและผลสัมฤทธิ์ของงานของแต่ละบุคคล มีความซื่อสัตย์ สุจริต กล้าตัดสินใจและกระทำในสิ่งที่ถูกต้องโดยคิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว มีความคิด สร้างสรรค์และคิดค้นนวัตกรรมใหม่ ๆ เพื่อให้การปฏิบัติราชการและการบริหารราชการแผ่นดินเป็นไป อย่างมีประสิทธิภาพ

๒. ยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐ ประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการปรับสมดุลและ พัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ กำหนดเป้าหมายเพื่อปรับเปลี่ยนภาครัฐที่ยึดหลัก “ภาครัฐของ ประชาชน เพื่อประชาชนและประโยชน์ส่วนรวม” โดยภาครัฐต้องมีขนาดที่เหมาะสมกับบทบาทภารกิจ บุคลากรภาครัฐเป็นคนดีและเก่ง ยึดค่านิยมในการทำงานเพื่อประชาชน หลักคุณธรรม จริยธรรมและความ ซื่อสัตย์สุจริต มีจิตสำนึกมีความสามารถสูง มุ่งมั่น เป็นมืออาชีพ และมีการพัฒนาตามเส้นทางความก้าวหน้า ในอาชีพ

๓. แผนการปฏิรูปประเทศ ด้านการบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕ ได้กำหนดกลไกระบบบริหารงานบุคคลที่สามารถดึงดูด สร้างและรักษาคนดี คนเก่งไว้ในภาครัฐ ซึ่งมีเป้าหมาย เพื่อให้บุคลากรภาครัฐทุกระดับ และสายอาชีพมีขีดความสามารถ ทักษะและสมรรถนะในการปฏิบัติงาน อย่าง มืออาชีพสอดคล้องกับสายอาชีพ ช่วงอายุ และพื้นที่ปฏิบัติงาน ผู้บริหารทุกระดับในภาครัฐมีภาวะผู้นำ ที่เป็นตัวอย่าง (Leadership by Example) สามารถสร้างนวัตกรรมการบริหารได้อย่างต่อเนื่อง ภาครัฐมีผู้นำ รุ่นใหม่ที่มีทักษะและทัศนคติที่พร้อมขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศตามยุทธศาสตร์ชาติ และบุคลากรภาครัฐ ทุกระดับ มีภาวะผู้นำในการเปลี่ยนแปลง

๔. แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ ๑๓ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ ได้กำหนด เป้าหมายหลักของการพัฒนาจำนวน ๕ ประการ ซึ่งในประเด็น “การพัฒนาคนสำหรับโลกยุคใหม่” มุ่งพัฒนา ให้คนไทยมีทักษะและคุณลักษณะที่เหมาะสมกับโลกยุคใหม่ ทั้งทักษะในด้านความรู้ ทักษะทางพฤติกรรม และ คุณลักษณะตามบรรทัดฐานที่ดีของสังคมและเร่งรัดการเตรียมพร้อมกำลังคนให้มีคุณภาพสอดคล้องกับ ความ ต้องการของตลาดแรงงาน และเอื้อต่อการปรับโครงสร้างเศรษฐกิจไปสู่ภาคการผลิตและบริการเป้าหมาย ที่มีศักยภาพและผลิตภาพสูงขึ้น รวมทั้งให้ความสำคัญกับการสร้างหลักประกันและความคุ้มครองทางสังคม ที่สามารถส่งเสริมความมั่นคงในชีวิต

๕. พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ มาตรา ๘ (๔) กำหนดไว้ว่า “ให้เป็นหน้าที่ของข้าราชการที่จะต้องคอยรับฟังความคิดเห็นและความพึงพอใจ ของสังคมโดยรวมและประชาชนผู้รับบริการ เพื่อปรับปรุงหรือเสนอแนะต่อผู้บังคับบัญชา เพื่อให้มีการปรับปรุง วิธีปฏิบัติราชการให้เหมาะสม”

ประกอบกับ มาตรา ๑๑ กำหนดไว้ว่า “ส่วนราชการมีหน้าที่พัฒนาความรู้ในส่วนราชการ เพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ โดยต้องรับรู้ข้อมูลข่าวสารและสามารถประมวลผล ความรู้ในด้านต่าง ๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้อง รวดเร็วและเหมาะสม ต่อสถานการณ์ รวมทั้งต้องส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์และปรับเปลี่ยนทัศนคติ

ของข้าราชการในสังกัดให้เป็นบุคลากรที่มีประสิทธิภาพและมีการเรียนรู้ร่วมกัน ทั้งนี้ เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติราชการของส่วนราชการให้สอดคล้องกับการบริหารราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์”

๖. ระเบียบกระทรวงมหาดไทย ว่าด้วยค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๗ กำหนดว่า “การฝึกอบรม” หมายความว่า การอบรม การประชุมทางวิชาการหรือเชิงปฏิบัติการ การสัมมนาทางวิชาการหรือเชิงปฏิบัติการ การบรรยายพิเศษ การศึกษา การดูงาน การฝึกงาน หรือที่เรียกชื่ออย่างอื่น ทั้งในประเทศและต่างประเทศ โดยมีโครงการหรือหลักสูตรและช่วงเวลาจัดที่แน่นอน ที่มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาบุคคลหรือเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยไม่มีการรับปริญญา หรือประกาศนียบัตรวิชาชีพ

๗. ยุทธศาสตร์จังหวัดมหาสารคาม ยุทธศาสตร์ที่ ๔ พัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนสู่สังคมมีสุข ภายใต้สิ่งแวดล้อมที่ดี

๘. ยุทธศาสตร์การพัฒนา ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดมหาสารคาม ยุทธศาสตร์ที่ ๔ พัฒนาและเสริมสร้างประสิทธิภาพองค์กร

๙. ยุทธศาสตร์เทศบาลเมืองมหาสารคาม ยุทธศาสตร์ที่ ๖ พัฒนาเทศบาลให้เป็นองค์กรท้องถิ่นที่บุคลากรมีสมรรถนะสูง พร้อมต่อการให้บริการ มีนวัตกรรม และมีธรรมาภิบาล

๑๐. นโยบายของนายภคิน ติระพงษ์ไพบูลย์ แกลงต่อสภาเทศบาลเมืองมหาสารคาม เมื่อวันที่ ๑๖ มิถุนายน ๒๕๖๘

ด้านที่ ๓ นโยบายด้านการบริหารจัดการองค์กร

(๑) บริหารงานด้วยหลักธรรมาภิบาล โปร่งใส ตรวจสอบได้ และมีส่วนร่วม
 (๒) พัฒนาบุคลากรเทศบาลให้มีสมรรถนะและประเมิณผลที่ทันสมัย
 (๓) จัดตั้งศูนย์ข้อมูลเทศบาลเพื่อเป็นข้อมูลในการตัดสินใจเชิงนโยบาย
 (๔) ปรับโครงสร้างองค์กรและกระบวนการทำงานให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น มีความยืดหยุ่น ใช้เทคโนโลยีเพื่อยกระดับประสิทธิภาพการดำเนินงาน ตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงอย่างทันท่วงที และเสริมสร้างขีดความสามารถเชิงยุทธศาสตร์ขององค์กรในระยะยาว

(๕) ส่งเสริมนวัตกรรมในองค์กร และบูรณาการภูมิปัญญาท้องถิ่น

(๖) สร้างความร่วมมือกับเครือข่ายภายนอกเพื่อพัฒนาเมืองอย่างยั่งยืน

(๗) พัฒนาแหล่งรายได้ของเทศบาล และบริหารงบประมาณอย่างมีประสิทธิภาพ

**การพัฒนาทรัพยากรบุคคล เทศบาลเมืองมหาสารคาม
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘**

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

วิธีการพัฒนา

๑. การดำเนินงานตามแผนพัฒนาบุคลากร โดยการจัดฝึกอบรม สัมมนาและการศึกษาดูงาน โดยฝ่ายส่งเสริมและพัฒนาบุคลากร กองการเจ้าหน้าที่ เป็นผู้รับผิดชอบ ซึ่งได้ตั้งงบประมาณด้านการพัฒนาบุคลากร ตามเทศบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ งบประมาณตั้งไว้ ๑,๒๐๐,๐๐๐ บาท ดังนี้

๑.๑ โครงการฝึกอบรมและศึกษาดูงานของเทศบาลเมืองมหาสารคาม งบประมาณตั้งไว้ ๔๑๐,๐๐๐ บาท

๑.๒ โครงการส่งเสริมและพัฒนาองค์ความรู้ด้านการบริหารงานบุคคลภายในองค์กร งบประมาณตั้งไว้ ๕๐,๐๐๐ บาท

๑.๓ โครงการส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมในองค์กร งบประมาณตั้งไว้ ๕๐,๐๐๐ บาท

๑.๔ โครงการส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีภายในองค์กร งบประมาณตั้งไว้ ๕๐,๐๐๐ บาท

๑.๕ โครงการปฐมนิเทศพนักงาน/พนักงานที่บรรจุแต่งตั้งใหม่ งบประมาณตั้งไว้ ๒๐,๐๐๐ บาท

๑.๖ โครงการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรเทศบาลเมืองมหาสารคาม งบประมาณตั้งไว้ ๕๐,๐๐๐ บาท

๑.๗ โครงการส่งเสริมการจัดการความรู้ภายในองค์กร งบประมาณตั้งไว้ ๓๐,๐๐๐ บาท

๑.๘ โครงการส่งเสริมและพัฒนาความรู้และทักษะในการปฏิบัติงาน งบประมาณตั้งไว้ ๕๐๐,๐๐๐ บาท
แยกเป็น ๓ หลักสูตร ดังนี้

หลักสูตรที่ ๑ การฝึกอบรมการผลิตสื่อประชาสัมพันธ์ และแพลตฟอร์มต่างๆ

หลักสูตรที่ ๒ การฝึกอบรมการพัฒนาและเสริมสร้างสมรรถนะพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา

หลักสูตรที่ ๓ การฝึกอบรมการสร้างจิตสำนึกในการปฏิบัติงานและการพัฒนาทีมงาน

๑.๙ โครงการสร้างขวัญกำลังใจภายในองค์กร งบประมาณตั้งไว้ ๔๐,๐๐๐ บาท

๒. การส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมกับหน่วยงานภายนอก เช่น สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น มหาวิทยาลัย และหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง เป็นต้น

๓. การจัดการองค์ความรู้ในองค์กร โดยทำเอกสารความรู้เผยแพร่ในองค์กร การรวบรวม และจัดระบบรายงานผลการฝึกอบรม เพื่อเผยแพร่ในแพลตฟอร์มต่างๆ เป็นต้น

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

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล เทศบาลเมืองมหาสารคาม
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

๑. การบริหารทรัพยากรบุคคล (Human Resource Management)

ที่	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินการ	งบประมาณ	ผลการเบิกจ่าย	ระยะเวลาดำเนินการ
๑	การวางแผนกำลังคน ๑.๑ การจัดทำแผน อัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๘ ๑.๒ การปรับปรุงแผน อัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๘ (ครั้งที่ ๒)	๑. ดำเนินการจัดทำแผน อัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๘ ประกาศใช้เมื่อวันที่ ๒๘ กันยายน ๒๕๖๖ ๒. ปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๘ ครั้งที่ ๒ ประกาศใช้เมื่อวันที่ ๓ มีนาคม ๒๕๖๘ ๒. ดำเนินการขอรับความ เห็นชอบต่อคณะกรรมการ พนักงานเทศบาลจังหวัด มหาสารคาม ๓. ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๘ และ ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๒	๕๐,๐๐๐	๘,๘๙๐	ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ (๑ ต.ค. ๖๗ ถึงวันที่ ๓๐ ก.ย. ๖๘)
๒	การประเมินผลการ ปฏิบัติงาน	๑. ดำเนินการประเมินผลการ ปฏิบัติงานของพนักงาน เทศบาล ลูกจ้างประจำ และ พนักงานจ้าง ครั้งที่ ๑ (๑ ต.ค. ๖๗ - ๓๑ มี.ค. ๖๘) แบ่งเป็น - พนักงานเทศบาล จำนวน ๑๔๒ ราย - พนักงานครูเทศบาล จำนวน ๑๗๔ ราย - ลูกจ้างประจำ จำนวน ๖ ราย รวมทั้งหมด จำนวน ๓๒๒ ราย ๒. ดำเนินการประเมินผลการ ปฏิบัติงานของพนักงาน เทศบาล ลูกจ้างประจำ และ พนักงานจ้าง ครั้งที่ ๒ (๑ เม.ย. ๖๘ - ๓๐ ก.ย. ๖๘)	ไม่ใช่ งบประมาณ	ไม่ใช่ งบประมาณ	ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ (๑ ต.ค. ๖๗ - ๓๐ ก.ย. ๖๘)

		แบ่งเป็น - พนักงานเทศบาล จำนวน ๑๓๗ ราย - พนักงานครูเทศบาล จำนวน ๑๘๐ ราย - ลูกจ้างประจำ จำนวน ๖ ราย รวมทั้งหมด จำนวน ๓๒๓ ราย			
๓	การสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ	สนับสนุนและส่งเสริมความก้าวหน้าในสายอาชีพ เช่น การสอบคัดเลือกเพื่อดำรงตำแหน่งสายงานผู้บริหาร	ไม่ใช่ งบประมาณ	ไม่ใช่ งบประมาณ	ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ (๑ ต.ค. ๖๗ - ๓๐ ก.ย. ๖๘)

๒. การพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Human Resource Development)

๒.๑ หลักสูตรการฝึกอบรมที่จัดฝึกอบรม ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

ที่	โครงการ/กิจกรรม	การดำเนินการ	ผลการดำเนินการ	งบประมาณ (บาท)	เบิกจ่าย (บาท)	ระยะเวลา ดำเนินการ
๑.	โครงการฝึกอบรมและศึกษาดูงานของเทศบาล เมืองมหาสารคาม	จัดฝึกอบรมให้กับ คณะผู้บริหาร พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง จำนวน ๑๒๐ คน ณ โรงแรมเวลาดาอี อำเภอเมือง จังหวัดนครพนม และ เทศบาลเมืองนครพนม	- ผู้เข้าอบรม จำนวน ๑๒๐ คน เข้าอบรม ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ คิดเป็นร้อยละ ๙๖.๖๗ - ผู้เข้าอบรมผ่านเกณฑ์ประเมิน ความรู้ฯ เกินกว่าร้อยละ ๖๐ - ความพึงพอใจระดับมากที่สุด ร้อยละ ๙๗.๘๙	๔๑๐,๐๐๐	๓๗๖,๔๒๐	๑๓-๑๔ ก.ย. ๒๕๖๘
๒	โครงการส่งเสริมและพัฒนาองค์ความรู้ ด้านการบริหารงานบุคคลภายในองค์กร	จัดฝึกอบรมให้กับ พนักงาน เทศบาล ลูกจ้างประจำ และ พนักงานจ้าง จำนวน ๗๐ คน ณ โรงแรมตักสิลา อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม	- ผู้เข้าอบรม จำนวน ๗๐ คน เข้าอบรม ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐ - ความพึงพอใจระดับมากที่สุด ร้อยละ ๙๔.๘๑	๕๐,๐๐๐	๔๙,๙๑๓	๒๙ ส.ค. ๒๕๖๘
๓	โครงการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมในองค์กร	จัดฝึกอบรมให้กับ พนักงาน เทศบาล ลูกจ้างประจำ และ พนักงานจ้าง จำนวน ๖๐ คน ณ ห้องประชุมอเนกประสงค์ เทศบาลเมืองมหาสารคาม	- ผู้เข้าอบรม จำนวน ๕๗ คน เข้าอบรม ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ คิดเป็นร้อยละ ๙๕ - ความพึงพอใจระดับมากที่สุด ร้อยละ ๙๕	๕๐,๐๐๐	๑๘,๕๕๕	๓ ก.พ. ๒๕๖๘

ที่	โครงการ/กิจกรรม	การดำเนินการ	ผลการดำเนินการ	งบประมาณ (บาท)	เบิกจ่าย (บาท)	ระยะเวลา ดำเนินการ
๔	โครงการส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีในองค์กร	จัดฝึกอบรมให้กับ คณะผู้บริหาร พนักงานเทศบาล และพนักงานจ้าง จำนวน ๖๐ คน ณ โรงแรมทักษิลา อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม	- ผู้เข้าอบรม จำนวน ๕๗ คน เข้าอบรม ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ คิดเป็นร้อยละ ๙๕ - ความพึงพอใจระดับมากที่สุด ร้อยละ ๙๔.๗๘	๕๐,๐๐๐	๕๐,๙๕๘๕	๑๙ ส.ค. ๒๕๖๘
๕	โครงการประชุมวิเทศพนักงาน/พนักงานจ้างที่บรรจุแต่งตั้งใหม่	จัดฝึกอบรมให้กับพนักงานครูเทศบาล และพนักงานจ้างที่บรรจุแต่งตั้งใหม่ จำนวน ๓๙ คน ห้องประชุมเอเนกประสงค์ เทศบาลเมืองมหาสารคาม	- ผู้เข้าอบรม จำนวน ๓๖ คน เข้าอบรม ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ คิดเป็นร้อยละ ๙๒.๓๑ - ความพึงพอใจระดับมากที่สุด ร้อยละ ๙๔.๔๐	๒๐,๐๐๐	๑๒,๘๕๑	๑๐ ก.พ. ๒๕๖๘
๖	โครงการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรเทศบาลเมืองมหาสารคาม	ดำเนินการจัดประชุม คณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรเทศบาลเมือง ห้องประชุมเทศบาลเมืองมหาสารคาม	- มีแผนพัฒนาบุคลากรเทศบาลเมืองมหาสารคาม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ (ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๑)	๕๐,๐๐๐	๘,๘๙๐	๒๙ เม.ย. ๖๘
๗	โครงการส่งเสริมการจัดการความรู้ภายในองค์กร	จัดฝึกอบรมให้กับ พนักงานเทศบาล และบุคลากรทางการศึกษา ที่รับผิดชอบงานด้านการเบิกจ่ายทุกประเภท จำนวน ๓๐ คน ห้องประชุมเทศบาลเมืองมหาสารคาม	- ผู้เข้าอบรม จำนวน ๒๖ คน เข้าอบรม ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ คิดเป็นร้อยละ ๘๗ - ความพึงพอใจระดับมากที่สุด ร้อยละ ๙๕.๑๕	๓๐,๐๐๐	๒๗,๒๕๐	๒๙ - ๓๐ พ.ค. ๖๘

ที่	โครงการ/กิจกรรม	การดำเนินการ	ผลการดำเนินการ	งบประมาณ (บาท)	เบิกจ่าย (บาท)	ระยะเวลา ดำเนินการ
๘.	โครงการส่งเสริมพัฒนาความรู้ในการปฏิบัติงานของบุคลากร หลักสูตรที่ ๑ การฝึกอบรมการผลิตสื่อประชาสัมพันธ์ และแพลตฟอร์ม	จัดฝึกอบรมให้กับ พนักงาน เทศบาล ลูกจ้างประจำ และ พนักงานจ้างที่ปฏิบัติงาน สำนักรงงาน จำนวน ๒๐ คน ณ ห้องประชุมอนุเมณฑกประสงค์ เทศบาลเมืองมหาสารคาม	- ผู้เข้าอบรม จำนวน ๒๐ คน เข้าอบรม ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐ - ความพึงพอใจระดับมากที่สุด ร้อยละ ๙๑.๗๕	๕๐๐,๐๐๐	๘,๓๗๕	๓๑ ต.ค. ๒๕๖๗
	หลักสูตรที่ ๒ การฝึกอบรมการพัฒนาและเสริมสร้างสมรรถนะพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา	จัดฝึกอบรมให้กับ พนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา และ พนักงานเทศบาลที่รับผิดชอบ การบริหารงานบุคคล จำนวน ๑๘๑ คน ณ โรงแรม ตักสิลา อำเภอเมือง จังหวัด มหาสารคาม	- ผู้เข้าอบรม จำนวน ๑๗๕ คน เข้าอบรม ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ คิดเป็นร้อยละ ๙๘.๘๘ - ความพึงพอใจระดับมากที่สุด ร้อยละ ๙๑.๗๕		๑๕๕,๓๒๔	๑๘ - ๑๙ ม.ค. ๒๕๖๘

ที่	โครงการ/กิจกรรม	การดำเนินการ	ผลการดำเนินการ	งบประมาณ (บาท)	เบิกจ่าย (บาท)	ระยะเวลา ดำเนินการ
	<p>หลักสูตรที่ ๓ การฝึกอบรมการสร้างจิตสำนึก ในการปฏิบัติงานและการพัฒนาทีมงาน</p>	<p>จัดฝึกอบรมให้กับ นายกเทศมนตรี รอง นายกเทศมนตรี เลขานุการ นายกเทศมนตรี ที่ปรึกษา นายกเทศมนตรี พนักงาน เทศบาล ลูกจ้างประจำ และ พนักงานจ้าง จำนวน ๙๐ คน ณ โรงแรมทักษิลา อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม</p>	<p>- ผู้เข้าอบรม จำนวน ๘๕ คน เข้าอบรม ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ คิดเป็นร้อยละ ๙๔.๔๔ - ความพึงพอใจระดับมากที่สุด ร้อยละ ๙๕.๐๖</p>		๘๖,๔๑๒.๖๑	๒๓ มี.ย. ๒๕๖๘
๙.	โครงการสร้างขวัญกำลังใจภายในองค์กร	<p>จัดฝึกอบรมให้กับ พนักงาน เทศบาล และพนักงานจ้าง จำนวน ๕๐ คน ห้องประชุม อเนกประสงค์เทศบาลเมือง มหาสารคาม</p>	<p>- ผู้เข้าอบรม จำนวน ๕๐ คน เข้าอบรม ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐ - ความพึงพอใจระดับมากที่สุด ร้อยละ ๙๓.๘๒</p>	๔๐,๐๐๐	๒๔,๐๗๔	๒๖ พ.ค. ๒๕๖๘

๓. สถิติจำนวนบุคลากรเทศบาลเมืองมหาสารคามเข้าร่วมโครงการฝึกอบรมกับหน่วยงานภายนอก
ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

จำนวนบุคลากรที่เข้าร่วมโครงการฝึกอบรมกับหน่วยงานภายนอก	ผู้บริหารเทศบาล (คน)	พนักงานเทศบาล (คน)	ลูกจ้างประจำ (คน)	พนักงานจ้าง (คน)
ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘	๔	๘๔	-	๑๑

๔. สถิติแยกตามสำนัก/กอง

หน่วยงาน	พนักงาน เทศบาล	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง
ปลัดเทศบาล	๑	-	-
รองปลัดเทศบาล	๓	-	-
สำนักปลัดเทศบาล	๑๑	-	๖
กองคลัง	๙	-	๑
สำนักช่าง	๑๖	-	๒
สำนักสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	๑๔	-	๒
กองยุทธศาสตร์และงบประมาณ	๑๒	-	-
กองการศึกษา	๘	-	-
กองสวัสดิการสังคม	๓	-	-
กองทะเบียนราษฎรและบัตรประจำตัวประชาชน	๓	-	-
กองการเจ้าหน้าที่	๗	-	-
หน่วยงานตรวจสอบภายใน	๑	-	-
รวม	๘๘	-	๑๑

๕. สถิติกรอบอัตรากำลัง กรอบมีเงิน กรอบมีคนครอง (ข้อมูล ณ ๓๐ ก.ย. ๖๘)

ประเภทตำแหน่ง	กรอบ อัตรากำลัง	กรอบมีเงิน	กรอบคน ครอง	อัตรารว่าง (ตามงบ)
๑. พนักงานเทศบาล	๑๘๔	๑๘๔	๑๔๙	๓๕
- ประเภทบริหารท้องถิ่น (ปลัด/รองปลัด)	๔	๔	๔	๐
- ประเภทอำนวยการท้องถิ่น	๔๖	๔๖	๓๖	๑๐
- ประเภทวิชาการ	๘๑	๘๑	๗๐	๑๑
- ประเภททั่วไป	๕๑	๕๑	๓๗	๑๔
๒. ลูกจ้างประจำ	๔	๔	๔	๐
๓. พนักงานจ้างตามภารกิจ	๗๕	๗๕	๖๕	๑๐
รวมทั้งสิ้น	๔๔๗	๔๔๗	๓๖๗	๘๐

๓. การจัดการองค์ความรู้ (Knowledge Management : KM) การจัดการองค์ความรู้ เป็นกระบวนการในการนำความรู้ต่าง ๆ ที่กระจัดกระจายอยู่ภายในองค์กรออกมารวบรวม และเผยแพร่องค์ความรู้นั้นผ่านทางแพลตฟอร์มประชาสัมพันธ์ต่าง ๆ ภายในหน่วยงาน รวมถึงการนำความรู้ จากภายนอกมาเผยแพร่ให้แก่สมาชิกทุกคนให้รับทราบข้อมูลที่สอดคล้องเป็นแนวทางเดียวกัน

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

The screenshot shows a web browser window with the URL `main.mkm.go.th/training-project/`. The page title is "โครงการฝึกอบรม" (Training Project). On the left, there are filters for years: "ปีงบประมาณ 2568" (selected), "ปีงบประมาณ 2567", and "ปีงบประมาณ 2563". The main content area lists several training projects for 2568:

- รายงานสรุปผลการสำรวจความต้องการฝึกอบรมของบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2568
- โครงการส่งเสริมและพัฒนาองค์ความรู้ด้านการบริหารงานบุคคลภายในองค์กร (29/08/68)
- โครงการส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีในองค์กร (19/08/68)
- โครงการส่งเสริมพัฒนาความรู้และทักษะในการปฏิบัติงานของบุคลากร หลักสูตรที่ 3 การฝึกอบรมการสร้างจิตสำนึกในการปฏิบัติงานและการพัฒนาทีมงาน (23/06/68)
- โครงการส่งเสริมการจัดการความรู้ภายในองค์กร (29-30/05/68)
- โครงการเสริมสร้างขวัญกำลังใจภายในองค์กร (26/05/68)
- โครงการฝึกอบรมพัฒนาพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา (18-19/01/68)
- โครงการปฐมนิเทศพนักงาน/พนักงานจ้างที่บรรจุแต่งตั้งใหม่ (10/02/68)
- โครงการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมในองค์กร (03/02/68)

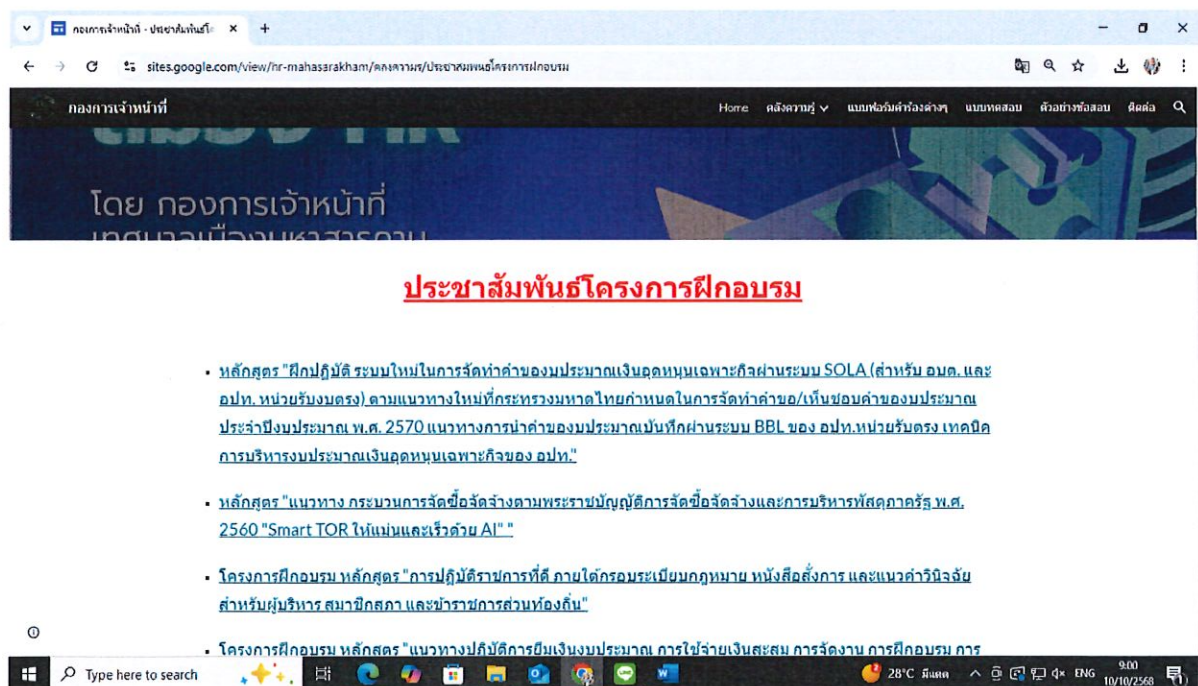
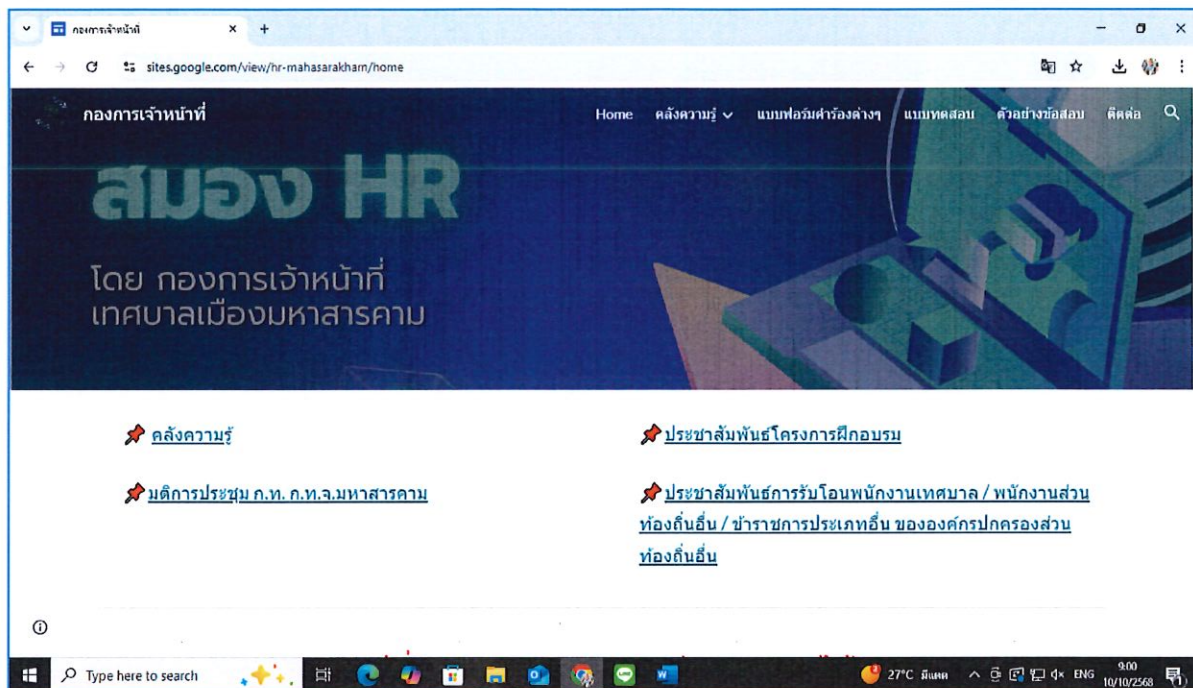
On the right, there is a "รายงานสรุปผล" (Summary Report) for the Training Need Survey (TNS) for 2568, with a date of 10/10/2568. The report includes the MMK logo and contact information.

This screenshot shows the same website as above, but with an additional project listed at the bottom of the list for 2568:

- หลักสูตรที่ 1 การฝึกอบรมการผลิตสื่อประชาสัมพันธ์ และแพลตฟอร์มต่างๆ (31/10/67)

The rest of the page content, including the filters and the summary report on the right, remains the same as in the previous screenshot.

๓.๒ ประชาสัมพันธ์โครงการฝึกอบรม เพื่อเผยแพร่ให้ความรู้และประชาสัมพันธ์ข่าวสารด้านงานทรัพยากรบุคคล ให้แก่บุคลากรทุกส่วนราชการภายในเทศบาลเมืองมหาสารคามทราบ ได้จัดทำจดหมายข่าวด้านงานทรัพยากรบุคคล โดยการเผยแพร่ผ่านช่องทางต่าง ๆ เช่น การแจ้งทางระบบสารบรรณอิเล็กทรอนิกส์ แจ้งในแอปพลิเคชัน LINE Official Account และการติดบอร์ดประชาสัมพันธ์ภายในหน่วยงาน เป็นต้น



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 โดยจะต้องเป็นหลักสตูร์ที่สอดคล้องกับการปฏิบัติงาน และมีความหลากหลาย โดยคำนึงถึงความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี แผนอื่นๆที่เกี่ยวข้อง รวมถึงให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมและความต้องการของบุคลากรในหน่วยงาน
๒. ควรส่งเสริมให้บุคลากรเกิดความกระตือรือร้นในการพัฒนาตนเอง ส่งเสริมในการพัฒนาตนเองในทุกๆ ด้าน
๓. ควรส่งเสริมให้บุคลากรได้พัฒนาตนเองเป็นรายบุคคล ด้วยการอบรมออนไลน์
๔. ควรส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลให้ครอบคลุมทุกสายงาน และส่งเสริมการนำเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้ในการพัฒนาบุคลากรและการปฏิบัติงาน เพื่อเกิดความคิดสร้างสรรค์และการพัฒนาเชิงนวัตกรรมให้มากขึ้น
๕. ควรมีการติดตามประเมินผลการฝึกอบรมอย่างต่อเนื่อง ซึ่งจะช่วยให้การพัฒนาบุคลากรมีประสิทธิภาพ และเกิดผลสำเร็จอย่างเป็นรูปธรรม



MAHA SARA KHAM
TOWN MUNICIPALITY