

หลักเกณฑ์การพัฒนาบุคลากร



**แผนพัฒนาบุคลากร
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2565**

**เทศบาลนครขอนแก่น
อำเภอเมืองขอนแก่น จังหวัดขอนแก่น**

คำนำ

การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรของเทศบาลนครขอนแก่น เป็นการวางแผนการส่งเสริมและพัฒนาความรู้ ความสามารถ ทักษะในการปฏิบัติงานให้กับบุคลากรของเทศบาลนครขอนแก่น ในปีงบประมาณ พ.ศ.2565 (1 ตุลาคม 2564 ถึง 30 กันยายน 2565) เพื่อให้บุคลากรของเทศบาลนครขอนแก่น เป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถพื้นฐานในการปฏิบัติราชการ สามารถพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับบทบาทหน้าที่และภารกิจของเทศบาลนครขอนแก่น และเป็นไปตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดขอนแก่น เรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ 25 พฤศจิกายน 2545 ส่วนที่ 4 การพัฒนาพนักงานเทศบาล

ดังนั้น เพื่อเป็นการพัฒนาองค์กรและบุคลากรในหน่วยงานอย่างมีประสิทธิภาพ กลุ่มงานส่งเสริมและพัฒนาบุคลากร กองการเจ้าหน้าที่ จึงได้จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 ขึ้น เพื่อให้บุคลากรในหน่วยงานได้รับความรู้ความเข้าใจ และเป็นเครื่องมือสำคัญที่ช่วยในการพัฒนาบุคลากร และนำไปสู่การปรับปรุงการบริหารต่อไป

เทศบาลนครขอนแก่น

สารบัญ

	หน้า
1. หลักการและเหตุผล	1
2. วิสัยทัศน์ในการพัฒนา	1
3. วัตถุประสงค์	1
4. กลุ่มเป้าหมาย	2
5. การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมเพื่อกำหนดความต้องการพัฒนาบุคลากร	2
6. หลักสูตรการพัฒนาและวิธีการพัฒนา	2
7. เกณฑ์ตัวชี้วัด	4
8. งบประมาณในการดำเนินการ	4
9. การติดตามและประเมินผล	4
10. ตารางแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2565	7 - 33

แผนพัฒนาพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เทศบาลนครขอนแก่น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2565

(1) หลักการและเหตุผล

ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดขอนแก่น เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ 25 พฤศจิกายน 2545 ส่วนที่ 4 การพัฒนาพนักงานเทศบาล ข้อ 288 กำหนดให้เทศบาลมีการพัฒนาผู้ได้รับการบรรจุเข้ารับราชการเป็นพนักงานเทศบาลก่อนมอบหมายหน้าที่ให้กำหนดให้เทศบาลจัดทำแผนพัฒนาพนักงานเทศบาลเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี คุณธรรม จริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพ

เทศบาลนครขอนแก่น เป็นหน่วยงานที่มีหน้าที่ด้านการบริหารจัดการ การพัฒนาท้องถิ่น และด้านบริการ ซึ่งมีความจำเป็นในการติดต่อประสานงานระหว่างหน่วยงานราชการทั้งในและนอกสำนักงาน โดยได้นำเอาระบบเทคโนโลยีมาพัฒนาระบบการปฏิบัติงานให้ทันสมัย เสริมสร้างบุคลากรให้มีคุณภาพด้านการบริหารจัดการ การพัฒนาท้องถิ่น และการบริการเพื่อตอบสนองต่อการแก้ไขปัญหาของเทศบาล และการบริการประชาชนได้สะดวก รวดเร็ว โปร่งใส ถูกต้องและเป็นธรรม เกิดผลในทางปฏิบัติเพื่อความสอดคล้องกับระบบและรูปแบบการปฏิบัติงานที่ทันสมัย จึงมีความจำเป็นต้องพัฒนาบุคลากรเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เกิดผลสัมฤทธิ์ของงาน บรรลุตามเป้าหมายของทางราชการ

ดังนั้น เทศบาลนครขอนแก่น จึงได้จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2565 ขึ้นเพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลนครขอนแก่น และเป็นเครื่องมือในการบริหารงานบุคคลพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ประสิทธิภาพ ทักษะที่ดีต้องงานและองค์กร และเป็นการเสริมสร้างคุณธรรมและจริยธรรม ของบุคลากรในสังกัดเทศบาลนครขอนแก่น เพื่อให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผลต่อการให้บริการประชาชน

(2) วิสัยทัศน์ในการพัฒนา

“พัฒนาศักยภาพของบุคลากรทางด้านร่างกาย จิตใจ และปัญญา เพื่อสร้างความสุขในการทำงาน”

(3) วัตถุประสงค์

1. เพื่อให้ผู้บรรจุเข้ารับราชการเป็นพนักงานเทศบาลและลูกจ้างของเทศบาลได้รับการพัฒนาก่อนมอบหมายหน้าที่ให้ปฏิบัติ โดยให้รู้หลักและระเบียบวิธีปฏิบัติราชการ บทบาทหน้าที่ของพนักงานเทศบาลในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข และให้มีความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการสำหรับพนักงานบรรจุใหม่ รวมทั้งการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ

2. เพื่อให้พนักงานและลูกจ้างของเทศบาลมีความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงานของเทศบาล

3. เพื่อให้พนักงานและลูกจ้างของเทศบาลมีความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง

4. เพื่อให้พนักงานเทศบาลและลูกจ้างของเทศบาลมีสุขภาพร่างกายที่ดี มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

5.เพื่อเสริมสร้างคุณสมบัติที่ดีแก่พนักงานและลูกจ้าง เช่น มนุษย์สัมพันธ์ บุคลิกภาพ

6.เพื่อเสริมสร้างและพัฒนาให้พนักงานและลูกจ้างของเทศบาลมีคุณธรรม จริยธรรมในการปฏิบัติงาน และจิตสำนึกในการบริการประชาชน

(4) กลุ่มเป้าหมาย

พนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างของเทศบาลนครขอนแก่นทุกคน ได้รับการพัฒนาทางด้านร่างกาย จิตใจ และปัญญาตามเกณฑ์ระดับขั้นของความสำเร็จระดับต่างๆ ไม่น้อยกว่าร้อยละตามตัวชี้วัด KPI ระดับเทศบาล

(5) การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมเพื่อกำหนดความต้องการพัฒนาบุคลากร SWOT

การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายใน

จุดแข็ง (Strength : S)

- 1.ผู้บริหารกำหนดนโยบายและให้ความสำคัญในการพัฒนาบุคลากร
- 2.ผู้บริหารและหัวหน้าส่วนราชการจบการศึกษาระดับปริญญาตรีขึ้นไป
- 3.มีระบบการกำหนดส่วนราชการที่เป็นแบบแผน
- 4.มีคณะกรรมการกำหนดทิศทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อพิจารณาถ่วงถ่วงโครงการ และหลักสูตรฝึกอบรมต่างๆ

ฝึกอบรมต่างๆ

จุดอ่อน (Weakness : W)

- 1.มีข้อจำกัดของระเบียบกฎหมายบังคับไว้
- 2.หน่วยงานบางแห่งอยู่คนละสถานที่และห่างไกลกัน
- 3.เป็นองค์กรขนาดใหญ่และมีบุคลากรจำนวนมากหลากหลายสายงาน

การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอก

โอกาส (Opportunity : O)

- 1.อนาคตสามารถรับบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถเข้าสู่องค์กร
- 2.ส่งเสริมการศึกษา อบรม จัดทำได้ง่าย
- 3.วัฒนธรรมองค์กร มีสายการบังคับบัญชาที่ชัดเจน
- 4.ผู้บริหารส่งเสริมการพัฒนาคความรู้ให้กับบุคลากรในสังกัดให้มีความก้าวหน้าในอาชีพ

อุปสรรค (Threat : T)

- 1.การส่งบุคลากรเข้ารับการอบรม ทำให้ไม่มีผู้ปฏิบัติหน้าที่แทน
- 2.การอนุมัติโครงการต้องผ่านการตัดสินใจของคณะกรรมการกำหนดทิศทางการพัฒนา
- 3.ต้องปฏิบัติตามระเบียบ กฎหมายที่กำหนดไว้

(6) หลักสูตรการพัฒนาและวิธีการพัฒนา

พนักงานเทศบาลและลูกจ้างของเทศบาลทุกคนต้องได้รับการพัฒนาตามตัวชี้วัด KPI ระดับเทศบาล (ร้อยละผลสำเร็จในการบรรลุเป้าหมายการพัฒนาบุคลากร) พัฒนาศักยภาพของบุคลากรทางด้านทักษะ จิตใจ

และร่างกาย โดยพนักงานเทศบาลและลูกจ้างของเทศบาลทุกคนจะต้องมีแผนพัฒนาฯ ของตนเองในหลักสูตรดังต่อไปนี้

หลักสูตรด้านวิชาการ เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพทั้งทางด้านการปฏิบัติงาน หน้าที่ ความรับผิดชอบ ความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง การบริหาร และคุณธรรมจริยธรรม ดังนี้

- 1.หลักสูตรความรู้พื้นฐานที่ใช้ในการปฏิบัติราชการ
- 2.หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ
- 3.หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง
- 4.หลักสูตรด้านการบริหาร
- 5.หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม

โดยการอบรม การประชุมทางวิชาการหรือเชิงปฏิบัติการ การสัมมนาทางวิชาการหรือเชิงปฏิบัติการ การบรรยายพิเศษ การศึกษาดูงาน กิจกรรมกลุ่ม การมอบหมายงาน การรับคำปรึกษาแนะนำ รับการประเมินทดสอบ การฝึกงาน หรือที่เรียกชื่ออย่างอื่นทั้งในประเทศและต่างประเทศ โดยมีกิจกรรม โครงการหรือหลักสูตรแต่ละช่วงเวลาการจัดที่แน่นอน และมีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาบุคลากรด้านวิชาการหรือเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

หลักสูตรด้านจิตปัญญาหรือจิตวิวัฒน์ เป็นการพัฒนาด้านจิตใจ โดยการอบรม ประชุมสัมมนาด้านจิตปัญญา การบรรยายพิเศษ การศึกษาดูงาน กิจกรรมกลุ่ม การรับคำปรึกษาแนะนำ หรือที่เรียกชื่ออย่างอื่นทั้งในประเทศและต่างประเทศ โดยมีกิจกรรม โครงการหรือหลักสูตร และช่วงเวลาการจัดที่แน่นอน มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาบุคลากรด้านจิตปัญญาหรือเพื่อสาธารณประโยชน์ โดยไม่รวมถึงการปฏิบัติงานตามหน้าที่หรือได้รับมอบหมาย

หลักสูตรด้านพฤติกรรมสุขภาพ เป็นการพัฒนาด้านสุขภาพ ร่างกาย ทำให้มีการเปลี่ยนแปลงทางด้านที่เกี่ยวกับสุขภาพซึ่งเกิดขึ้นทั้งภายใน และภายนอก พฤติกรรมสุขภาพจะรวมถึงการปฏิบัติที่สังเกตได้และการเปลี่ยนแปลงที่สังเกตไม่ได้แต่สามารถวัดได้ว่าเกิดขึ้น เป็นการปฏิบัติหรือการแสดงออกของบุคคลในการกระทำหรืองดเว้นการกระทำในสิ่งที่มีผลต่อสุขภาพ โดยอาศัยความรู้ ความเข้าใจ เจตคติ และการปฏิบัติตนทางสุขภาพที่เกี่ยวข้องสัมพันธ์กันอย่างเหมาะสม

วิธีการพัฒนาบุคลากร ให้เทศบาลนครขอนแก่น เป็นหน่วยดำเนินการเอง หรือดำเนินการร่วมกับหน่วยงานอื่น หรือจัดส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรม เข้าร่วมการประชุมเชิงปฏิบัติการ หรือโดยวิธีการพัฒนาวิธีใดวิธีหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ ตามความจำเป็นและความเหมาะสม ดังนี้

- 1.การประชุมนิเทศ
- 2.การฝึกอบรม
- 3.การศึกษาหรือดูงาน
- 4.การประชุมเชิงปฏิบัติการ หรือการสัมมนา
- 5.การสอนงาน การให้คำปรึกษาหรือวิธีการอื่นที่เหมาะสม

ผลสัมฤทธิ์หรือความคุ้มค่าของแผนงาน ซึ่งได้กำหนดลักษณะของการพัฒนาเป็นการจัดส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรม การเข้าร่วมประเมินเชิงปฏิบัติการ การประชุมสัมมนาในหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับระเบียบวิธีปฏิบัติราชการในงานที่รับผิดชอบเป็นหลัก โดยการกำหนดแผนการพัฒนาจากการสอบถามวิเคราะห์

ความต้องการในการพัฒนาทักษะในแต่ละด้านของบุคลากรโดยผู้บังคับบัญชาเป็นผู้พิจารณาความเหมาะสมเปรียบเทียบกับผลการประเมินการปฏิบัติงานว่าบุคคลดังกล่าวมีผลการปฏิบัติงานเป็นอย่างไร และสมควรต้องได้รับการพัฒนาในทักษะความรู้ด้านใดบ้าง โดยวิเคราะห์ถึงผลสัมฤทธิ์หรือความคุ้มค่า

(7) เกณฑ์ตัวชี้วัด

การพัฒนาตามตัวชี้วัด KPI ระดับเทศบาล (ร้อยละผลสำเร็จในการบรรลุเป้าหมายของการพัฒนาบุคลากร) พัฒนาศักยภาพของบุคลากรทางด้านทักษะ ร่างกาย และจิตใจ ในการบรรลุเป้าหมายของการพัฒนาบุคลากรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ตามตัวชี้วัดที่กำหนด

ตัวชี้วัดที่ 1 พนักงานเข้ารับการตรวจสุขภาพประจำปีและต้องได้รับคำแนะนำเรื่องสุขภาพจากแพทย์

ตัวชี้วัดที่ 2 พนักงานได้รับการฝึกอบรม/ประชุม/สัมมนา ในด้านทักษะวิชาชีพ อย่างน้อย 1 หลักสูตร

ตัวชี้วัดที่ 3 พนักงานได้รับการฝึกอบรม/ประชุม/สัมมนา ในด้านจิตใจ อย่างน้อย 1 หลักสูตร

ตัวชี้วัดที่ 4 พนักงานได้รับการฝึกอบรม/ประชุม/สัมมนา ในด้านร่างกาย อย่างน้อย 1 หลักสูตร

(8) งบประมาณในการดำเนินการ

เบิกจ่ายงบประมาณตามเทศบัญญัติงบประมาณรายจ่าย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2565

(9) การติดตามและประเมินผล

1.ผู้บังคับบัญชาหมั่นติดตามการพัฒนาอย่างใกล้ชิด และให้มีการประเมินผลการพัฒนา เมื่อผ่านการประเมินแล้วถือว่าผู้นั้นได้รับการพัฒนาแล้ว

2.รายงานผลการเข้ารับการฝึกอบรมให้ผู้บังคับบัญชาทราบ

**สรุปโครงการพัฒนาบุคลากรที่ดำเนินการโดยเทศบาลนครขอนแก่น
ปีงบประมาณ พ.ศ. 2565**

งบประมาณที่ได้รับการอนุมัติ

ด้าน	จำนวนโครงการ	งบประมาณ	ร้อยละ
นโยบายผู้บริหาร	3	1,242,000	25.05
workshop	9	3,202,640	64.62
ด้านทักษะ	4	456,000	9.20
ด้านร่างกาย	1	56,200	1.13
รวม	17	4,956,840	100.00

แนวทางการขอใช้งบประมาณ

รายละเอียดในการนำเสนอ ผ่านหัวหน้าหน่วยงาน และระบุรายละเอียดดังนี้

- 1) เจ้าของโครงการ
- 2) นำเสนอรายละเอียดของกิจกรรม/โครงการ
- 3) ระยะเวลา
- 4) งบประมาณที่ใช้
- 5) กลุ่มเป้าหมาย
- 6) ค่าใช้จ่าย/คน/วัน
- 7) ร่างกำหนดการ

แนวทางดำเนินการและแนวทางการใช้งบประมาณ

1. การเข้ารับการฝึกอบรมจากหน่วยงานอื่นซึ่งเป็นค่าลงทะเบียนหรือการศึกษาดูงานเป็นการเฉพาะรายให้ใช้งบประมาณจากค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการจากต้นสังกัด

2. การใช้งบประมาณของโรงเรียนในสังกัดเทศบาลนั้น หากมีความต้องการใช้งบพัฒนาบุคลากรให้เสนอผ่านสำนักการศึกษา เพื่อนำสู่คณะกรรมการกำหนดทิศทางการพัฒนาบุคลากรพิจารณา

3. กรณีการฝึกอบรมที่สามารถจัดรวมกันได้ ให้จัดเป็นหลักสูตรที่สามารถฝึกอบรมได้ทั้งเทศบาล ยกเว้น เรื่องการศึกษา ให้โรงเรียนให้เสนอผ่านสำนักการศึกษา เพื่อนำสู่คณะกรรมการพิจารณาโดยให้โรงเรียนเร่งดำเนินการดังนี้

- 3.1 ทบทวนหลักสูตรเดิมหรือได้ทำ moa กับหน่วยอื่นยังคงที่จะพัฒนาต่อไปหรือไม่
- 3.2 พิจารณาหลักสูตรใหม่ๆ ที่กระทบกับโรงเรียนหรือบุคลากรทางการศึกษา
- 3.3 กรณีที่ได้รับงบจากกรมฯ แต่ไม่เพียงพอ นั้น สามารถเสนอขอใช้ส่วนที่เหลือและใช้เพิ่มตามความเป็นจริง

4. กรณีเป็นโครงการที่ได้รับการอนุมัติจากผู้บริหารให้ใช้งบประมาณจากงบประมาณในการพัฒนาบุคลากรให้นำเสนอโครงการนั้นต่อคณะกรรมการกำหนดทิศทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อทราบ

ตารางแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2565

เทศบาลนครขอนแก่น อำเภอเมืองขอนแก่น จังหวัดขอนแก่น

โครงการพัฒนาบุคลากร ดำเนินการโดยเทศบาลนครขอนแก่น

ที่	โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย (คน)	วิธีการอบรม	งบประมาณ	ระยะเวลาดำเนินการ	ผลที่คาดว่าจะได้รับ	การติดตาม ประเมินผล
1	โครงการอบรมและศึกษาดูงาน เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพบุคลากร ถนนคนเดิน	1.เพื่อเสริมสร้างขวัญและกำลังใจใน การปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงาน โครงการถนนคนเดินขอนแก่น 2.เพื่อพัฒนาเพิ่มความรู้ความสามารถ และพร้อมปฏิบัติงานในด้านการ จัดการโครงการถนนคนเดินขอนแก่น 3.เพื่อเสริมสร้างความสามัคคีใน หมู่คณะ สามารถทำงานร่วมกันเป็น ทีมอย่างมีส่วนร่วมกับผู้อื่น 4.เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการ ปฏิบัติงานของบุคลากรในหน่วยงาน ให้ดียิ่งขึ้น	-ผู้บริหาร สมาชิกสภา เทศบาลนครขอนแก่น พนักงานเทศบาล และ พนักงานจ้าง ในสังกัด เทศบาลนครขอนแก่น จำนวน 40 คน	-จัดฝึกอบรม และศึกษาดูงาน โดยเทศบาลเป็นผู้ ดำเนินการเอง (สำนักปลัดเทศบาล)	194,800	เม.ย.-ก.ย. 65	1.ผู้ปฏิบัติงานมีขวัญและ กำลังใจในการทำงาน 2.เพิ่มความรู้ความสามารถ ในด้านการจัดการโครงการ ถนนคนเดินขอนแก่น 3.มีความสามัคคีในหมู่คณะ ทำงานร่วมกันเป็นทีม อย่างมีส่วนร่วมกับผู้อื่น 4.เพิ่มประสิทธิภาพในการ ปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น	-แบบประเมิน -การรายงานผล การจัดอบรม
2	โครงการสัมมนาเชิงปฏิบัติการ การพัฒนาศักยภาพคณะผู้บริหาร สมาชิกสภาเทศบาลนครขอนแก่น และพนักงานเทศบาล	1.เพื่อสร้างความสัมพันธ์ แลกเปลี่ยน เรียนรู้ ระหว่างคณะผู้บริหาร สมาชิกสภาเทศบาลนครขอนแก่น และพนักงานเทศบาลภายในองค์กร 2.เพื่อการทำงานเป็นทีมและการ ทำงานอย่างมีส่วนร่วม 3.เพื่อนำความรู้และประสบการณ์ มาใช้ในการพัฒนาเทศบาลนคร ขอนแก่นอย่างยั่งยืน	-ผู้บริหาร สมาชิกสภา เทศบาลนครขอนแก่น พนักงานเทศบาล และ พนักงานจ้าง ในสังกัด เทศบาลนครขอนแก่น จำนวน 40 คน	-จัดฝึกอบรม และศึกษาดูงาน โดยเทศบาลเป็นผู้ ดำเนินการเอง (กองการเจ้าหน้าที่)	477,000	ม.ค. - ก.ย. 65	1.สร้างความสัมพันธ์ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่าง คณะผู้บริหาร 2.มีการทำงานเป็นทีม และทำงานแบบมีส่วนร่วม 3.นำความรู้ที่ได้รับมาใช้ ในการพัฒนาเทศบาล นครขอนแก่น	-แบบประเมิน -การรายงานผล การจัดอบรม

ที่	โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย (คน)	วิธีการอบรม	งบประมาณ	ระยะเวลาดำเนินการ	ผลที่คาดว่าจะได้รับ	การติดตาม ประเมินผล
3	โครงการสัมมนาเชิงปฏิบัติการ กำหนดนโยบายและยุทธศาสตร์ สู่การบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ เทศบาลนครขอนแก่น	๑.เพื่อชี้แจงนโยบาย กำหนดแผน/ โครงการ และติดตามงานต่างๆ ๒.เพื่อทบทวนภารกิจของเทศบาล นครขอนแก่น ๓.เพื่อปรับปรุงโครงสร้างและการจัด องค์กรในการดำเนินงาน ให้ตอบสนอง ความต้องการของประชาชนอย่างมี ประสิทธิภาพ	คณะผู้บริหารเทศบาล สมาชิกสภาเทศบาล หัวหน้าส่วนงาน พนักงาน เทศบาล จำนวน 70 คน	-จัดฝึกอบรม โดยเทศบาลเป็นผู้ ดำเนินการเอง (กองการเจ้าหน้าที่)	414,000	ม.ค. - ก.ย. 65	๑.ผู้เข้าอบรม รับทราบนโยบาย กำหนดแผน/โครงการ และติดตามงานต่างๆ ๒.ผู้เข้าอบรม ได้ทบทวน ภารกิจของเทศบาลนครขอนแก่น ๓.ผู้เข้าอบรม ปรับปรุง โครงสร้างและการจัดองค์กร ในการดำเนินงาน ให้ตอบ สนองความต้องการของ ประชาชนอย่างมีประสิทธิภาพ	-แบบประเมิน -การรายงานผล การจัดอบรม
4	โครงการอบรมสัมมนาเชิง ปฏิบัติการและศึกษาดูงานการ พัฒนาปรับเปลี่ยนนโยบายสู่ การบริหารของคณะผู้บริหาร สมาชิกสภาเทศบาลนครขอนแก่น และพนักงานเทศบาล	1.เพื่อชี้แจงนโยบายแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ร่วมคิด ร่วมกำหนดแผน/โครงการ และติดตามงานต่างๆ 2.เพื่อสร้างนวัตกรรม แลกเปลี่ยน เรียนรู้ระหว่างคณะผู้บริหาร สมาชิก สภาเทศบาลนครขอนแก่น และ พนักงานเทศบาล ให้มีความรู้ความ เข้าใจร่วมกันในวิสัยทัศน์ นโยบาย และการบริหารสู่การปฏิบัติ 3.เพื่อนำความรู้และประสบการณ์ จากการศึกษาดูงานมาปรับใช้ในการ พัฒนาเทศบาลนครขอนแก่นให้มี ความเจริญก้าวหน้าอย่างยั่งยืน พร้อม ตอบสนองความต้องการของประชาชน	-ผู้บริหาร สมาชิกสภา เทศบาล พนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล จำนวน 40 คน	-จัดฝึกอบรม และศึกษาดูงาน โดยเทศบาลเป็นผู้ ดำเนินการเอง (กองการเจ้าหน้าที่)	351,000	ม.ค. - ก.ย. 65	1.ผู้เข้ารับการอบรมได้ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ ร่วมคิด ร่วมกำหนดแผน/โครงการ และติดตามงานต่างๆ 2.สร้างนวัตกรรม แลกเปลี่ยน เรียนรู้ระหว่างคณะผู้บริหาร สมาชิกสภาเทศบาลนคร ขอนแก่น และพนักงาน เทศบาล ให้มีความรู้ความ เข้าใจร่วมกันในวิสัยทัศน์ นโยบายและการบริหารสู่ การปฏิบัติ 3.นำความรู้และประสบการณ์ จากการศึกษาดูงานมาปรับ	-แบบประเมิน -การรายงานผล การจัดอบรม

ที่	โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย (คน)	วิธีการอบรม	งบประมาณ	ระยะเวลาดำเนินการ	ผลที่คาดว่าจะได้รับ	การติดตาม ประเมินผล
5	โครงการประชุมสัมมนา เชิงปฏิบัติการและศึกษาดูงาน การเพิ่มประสิทธิภาพในการ ปฏิบัติงาน สำนักปลัดเทศบาล เทศบาลนครขอนแก่น	ให้มีประสิทธิภาพ 1.เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปใน ทิศทางเดียวกันและเพิ่มประสิทธิภาพ การทำงานเพื่อการบริหารและตอบ สนองความต้องการของประชาชน ได้ทันต่อสภาวการณ์ 2.เพื่อเป็นการเสวนาระดมความ คิดเห็น แก้ปัญหาในการปฏิบัติงาน และปรับทัศนคติในการทำงานต่อ เพื่อนร่วมงานและแลกเปลี่ยน ประสบการณ์ในองค์กร 3.เพื่อสร้างความเข้าใจ ประสาน ความรักสามัคคี พร้อมจะเติบโตไป ด้วยกันในวัฒนธรรมรูปแบบของ เทศบาลนครขอนแก่น 4.เพื่อให้พนักงานได้ศึกษา เรียนรู้ แนวทางสู่การเป็น SMART CITY เทศบาลนครขอนแก่นในอนาคต 5.เพื่อให้พนักงานได้ศึกษาเรียนรู้ ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง และนำมา	-จัดประชุมสัมมนา เชิงปฏิบัติการ เพิ่มประสิทธิภาพใน การปฏิบัติงานของ สำนักปลัดเทศบาล ระหว่างผู้บริหาร พนักงานเทศบาล ลูกจ้าง ประจำ และพนักงานจ้าง จำนวน 90 คน	-จัดฝึกอบรม และศึกษาดูงาน โดยเทศบาลเป็นผู้ ดำเนินการเอง (สำนักปลัดเทศบาล)	424,000	ม.ค. - ก.ย. 65	ใช้ในการพัฒนาเทศบาลนคร ขอนแก่นให้มีความเจริญก้าว หน้าอย่างยั่งยืน พร้อมตอบ สนองความต้องการของประ ชาชนให้มีประสิทธิภาพ 1.พนักงานได้ร่วมแสดง ความคิดเห็นแก้ไขปัญหา ในการปฏิบัติงานของตนเอง 2.พนักงานได้เพิ่มพูน ความรู้และแลกเปลี่ยน ประสบการณ์จากหน่วย งานอื่นๆ 3.พนักงานได้ปรับทัศนคติ ในการทำงานต่อเพื่อนร่วม งานและองค์กร มีความรัก และสามัคคีในหมู่คณะ 4.พนักงานได้ศึกษาเรียนรู้ เพิ่มประสบการณ์และ ประสิทธิภาพในการทำงาน 5.พนักงานได้ศึกษาเรียนรู้ เข้าใจแนวทางสู่การเป็น SMART CITY ในอนาคต 6.พนักงานได้ศึกษาเรียนรู้ เข้าใจหลักปรัชญาเศรษฐกิจ	-แบบประเมิน -การรายงานผล การจัดอบรม

ที่	โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย (คน)	วิธีการอบรม	งบประมาณ	ระยะเวลาดำเนินการ	ผลที่คาดว่าจะได้รับ	การติดตาม ประเมินผล
6	โครงการฝึกอบรมหลักสูตร ความรู้เกี่ยวกับกฎหมายและ วิธีปฏิบัติราชการทางการปกครอง เทศบาลนครขอนแก่น	ประพุดติปฏิบัติในการดำรงชีวิต 1.เพื่อเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจ เกี่ยวกับหลักกฎหมายปกครองและ บรรทัดฐานที่เป็นหลักปฏิบัติราชการที่ดี 2.เพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์ ระหว่างวิทยากรกับผู้เข้าร่วมสัมมนา และระหว่างผู้เข้าอบรมด้วยกัน 3.เพื่อให้เข้าใจวิธีปฏิบัติราชการทาง ปกครองและนำไปใช้ในการปฏิบัติ ราชการอย่างมีประสิทธิภาพ 4.เพื่อพัฒนาความรู้ สร้างความเข้าใจ ป้องกันมิให้เกิดผลประโยชน์ทับซ้อน จากการใช้อำนาจหน้าที่	-ผู้บริหาร พนักงาน เทศบาล พนักงานครู ลูกจ้างประจำ และ พนักงานจ้างในสังกัด เทศบาลนครขอนแก่น จำนวน 120 คน	-จัดฝึกอบรม โดยเทศบาลเป็นผู้ ดำเนินการเอง (กองการเจ้าหน้าที่)	71,000	ม.ค. - ก.ย. 65	พอเพียง และนำมา ปฏิบัติในการดำรงชีวิต 1.ผู้เข้ารับการอบรมได้ เสริมสร้างความรู้ความ เข้าใจเกี่ยวกับกฎหมาย ปกครองและบรรทัดฐาน ที่เป็นหลักปฏิบัติราชการ ที่ดี 2.ผู้เข้ารับการอบรมได้ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบ การณ์ระหว่างวิทยากร และผู้เข้าอบรมด้วยกัน 3.ผู้เข้ารับการอบรมได้ เข้าใจวิธีปฏิบัติราชการทาง ปกครองและนำไปใช้ใน การปฏิบัติราชการอย่างมี ประสิทธิภาพ 4.ผู้เข้ารับการอบรมได้ พัฒนาความรู้ สร้างความ เข้าใจ ป้องกันการเกิด ผลประโยชน์ทับซ้อนจาก การใช้อำนาจหน้าที่	-แบบประเมิน -การรายงานผล การจัดอบรม
7	โครงการอบรมสัมมนา หน้าที่และสิทธิประโยชน์ประกัน	1.เพื่อให้พนักงานจ้างในสังกัด เทศบาลนครขอนแก่น มีความรู้	พนักงานจ้างในสังกัด เทศบาลนครขอนแก่น	-จัดฝึกอบรม โดยเทศบาลเป็นผู้	56,200	ม.ค. - ก.ย. 65	1.ผู้เข้าอบรมเข้าใจ ระเบียบและข้อกฎหมาย	-แบบประเมิน -การรายงานผล

ที่	โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย (คน)	วิธีการอบรม	งบประมาณ	ระยะเวลาดำเนินการ	ผลที่คาดว่าจะได้รับ	การติดตาม ประเมินผล
8	โครงการสัมมนาเชิงปฏิบัติการ การเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน สำนักสาธารณสุข และสิ่งแวดล้อม เทศบาลนครขอนแก่น	ความเข้าใจ ทราบถึงหน้าที่และ สิทธิประโยชน์ที่จะได้รับจากประกัน สังคมมากยิ่งขึ้น 2.เพื่อให้พนักงานจ้างในสังกัด เทศบาลนครขอนแก่นทราบสิทธิ ประโยชน์ใหม่ๆและกรณีศึกษา ปัญหาต่างๆจากประกันสังคม 3.เพื่อเปิดโอกาสให้พนักงานจ้างใน สังกัดเทศบาลนครขอนแก่นได้แลกเปลี่ยน ชักถามปัญหา ข้อเสนอต่างๆ จากวิทยากร 1. เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไป ในทิศทางเดียวกันและเพิ่ม ประสิทธิภาพการทำงาน เพื่อ การบริการ และตอบสนอง ความต้องการของประชาชนได้ ทันสภาวะการณ์ 2.เพื่อเป็นการเสวนาระดมความคิดเห็นแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติ และปรับทัศนคติในการทำงาน ต่อเพื่อนร่วมงานและแลกเปลี่ยน ประสบการณ์ในองค์กร	จำนวน 300 คน -จัดประชุมสัมมนา เชิงปฏิบัติการ เพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน สำนักสาธารณสุข และสิ่งแวดล้อม ระหว่าง ผู้บริหาร พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และ พนักงานจ้าง จำนวน 108 คน	ดำเนินการเอง (กองกรเจ้าหน้าที่) -จัดฝึกอบรม และศึกษาดูงาน โดยเทศบาลเป็นผู้ ดำเนินการเอง (สำนักสาธารณสุข)	476,350	ม.ค. - ก.ย. 65	ที่เกี่ยวกับประกันสังคม 2.ผู้เข้าอบรมเข้าใจ สวัสดิการและสิทธิประโยชน์ ที่จะได้รับการเป็นผู้ ประกันตน 1พนักงานปฏิบัติงาน เป็นไป ในทิศทางเดียวกันและเพิ่ม ประสิทธิภาพ ทำงานเพื่อการบริหาร และตอบสนองความ ต้องการของประชาชน ได้ทันสภาวะการณ์ 2พนักงานได้ระดมความคิดเห็น แก้ไขปัญหา ในการปฏิบัติและปรับ ทัศนคติในการทำงาน ต่อเพื่อนร่วมงานและ	การจัดอบรม -แบบประเมิน -การรายงานผล การจัดอบรม

ที่	โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย (คน)	วิธีการอบรม	งบประมาณ	ระยะเวลาดำเนินการ	ผลที่คาดว่าจะได้รับ	การติดตาม ประเมินผล
9	โครงการสัมมนาเชิงปฏิบัติการ พัฒนาบุคลากร กองยุทธศาสตร์ และงบประมาณ เทศบาลนคร ขอนแก่น	1.เพื่อส่งเสริมพัฒนาบุคลากรให้มี ศักยภาพความรู้ความสามารถ และ ทักษะในการพัฒนาเมืองเป็น Smart City หรือเมืองอัจฉริยะ และเทศบาลดิจิทัล 2.เพื่อส่งเสริมกระบวนการทำงาน ร่วมกันอย่างเป็นทีม 3.เพื่อทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจ และ ยุทธศาสตร์กองยุทธศาสตร์และ งบประมาณ ให้สอดคล้องกับนโยบาย คณะผู้บริหาร ของเทศบาลนครขอนแก่น	-จัดประชุมสัมมนา เชิงปฏิบัติการ เพิ่มประสิทธิภาพใน การปฏิบัติงานของ กองยุทธศาสตร์และงบประมาณ ระหว่างผู้บริหาร พนักงานเทศบาล ลูกจ้าง ประจำ และพนักงานจ้าง จำนวน 65 คน	-จัดฝึกอบรม และศึกษาดูงาน โดยเทศบาลเป็นผู้ ดำเนินการเอง (กองยุทธศาสตร์ฯ)	347,090	ต.ค. 63 - ก.ย. 64	แลกเปลี่ยนประสบการณ์ ในองค์กร 1.บุคลากรมีศักยภาพ ความรู้ความสามารถ และ ทักษะในการพัฒนาเมือง เป็นSmart City หรือเมือง อัจฉริยะและเทศบาลดิจิทัล 2.บุคลากรมีกระบวนการ ทำงานร่วมกันอย่างเป็นทีม 3.บุคลากรมีความเข้าใจ วิสัยทัศน์ พันธกิจ และ ยุทธศาสตร์กองยุทธศาสตร์ และงบประมาณให้สอดคล้อง กับนโยบายคณะผู้บริหาร ของเทศบาลนครขอนแก่น	-แบบประเมิน -การรายงานผล การจัดอบรม
10	โครงการพัฒนาและเพิ่ม ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน บุคลากรสำนักช่าง	1.เพื่อเป็นการเสริมสร้างขวัญและ กำลังใจในการปฏิบัติงานของ บุคลากรสำนักช่าง 2.เพื่อเป็นการพัฒนาและเพิ่มเติม ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน ในหน่วยงานสำนักช่าง 3.เพื่อเสริมสร้างความสามัคคี ในหมู่คณะให้เกิดขึ้นในหน่วยงาน 4.เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการ	-จัดประชุมสัมมนา เชิงปฏิบัติการ เพิ่มประสิทธิภาพใน การปฏิบัติงานของ สำนักช่าง ระหว่างผู้บริหาร พนักงานเทศบาล ลูกจ้าง ประจำ และพนักงานจ้าง จำนวน 150 คน	-จัดฝึกอบรม และศึกษาดูงาน โดยเทศบาลเป็นผู้ ดำเนินการเอง (สำนักช่าง)	403,400	ม.ค. - ก.ย. 65	1.เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจ ให้กับบุคลากรของ สำนักช่าง 2.เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพใน การทำงานให้กับบุคลากร สำนักช่าง 3.เพื่อสร้างความเข้มแข็ง และสามัคคีในการทำงาน เป็นทีมให้กับบุคลากรของ	-แบบประเมิน -การรายงานผล การจัดอบรม

ที่	โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย (คน)	วิธีการอบรม	งบประมาณ	ระยะเวลาดำเนินการ	ผลที่คาดว่าจะได้รับ	การติดตาม ประเมินผล
11	โครงการประชุมเชิงปฏิบัติการและศึกษาดูงาน การเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานสำนักสวัสดิการสังคม เทศบาลนครขอนแก่น	ปฏิบัติงานของบุคลากรในหน่วยงานให้ดีขึ้น 1.เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปในทิศทางเดียวกันและเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานเพื่อการบริหารและตอบสนองความต้องการของประชาชนได้ทันต่อสภาการณ์ 2.เพื่อเป็นการเสริมาระดมความคิดเห็น แก่ปัญหาในการปฏิบัติงานและปรับทัศนคติในการทำงานเพื่อนร่วมงานและแลกเปลี่ยนประสบการณ์ในองค์กร 3.เพื่อสร้างความเข้าใจ ประธานความรักสามัคคี พร้อมจะเติบโตไปด้วยกันในวันฉัฒนธรรมรูปแบบของเทศบาลนครขอนแก่น 4.เพื่อให้พนักงานได้ศึกษา เรียนรู้แนวทางสู่การเป็น SMART CITY เทศบาลนครขอนแก่นในอนาคต 5.เพื่อให้พนักงานได้ศึกษาเรียนรู้ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง และนำมาประพฤติปฏิบัติในการดำรงชีวิต	-จัดประชุมสัมมนาเชิงปฏิบัติการ เพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของสำนักสวัสดิการสังคมระหว่างผู้บริหารพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างจำนวน 45 คน	-จัดฝึกอบรมและศึกษาดูงานโดยเทศบาลเป็นผู้ดำเนินการเอง (สำนักสวัสดิการสังคม)	249,500	ม.ค. - ก.ย. 65	สำนักช่าง 1.ผู้เข้ารับการอบรมมีความเข้าใจเกี่ยวกับนโยบายการบริหารงานของผู้บริหารของเทศบาลนครขอนแก่นไปในทิศทางเดียวกัน 2.ผู้เข้าอบรมมีความรู้ และได้เพิ่มพูนทักษะในการเขียนข่าวประชาสัมพันธ์ และการบันทึกภาพกิจกรรมถูกต้องตามหลักวิชาการ 3.ผู้เข้าอบรมนำความรู้ที่ได้ไปปฏิบัติงานด้านการประชาสัมพันธ์เผยแพร่ข้อมูลข่าวสารของเทศบาลนครขอนแก่นให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล	-แบบประเมิน -การรายงานผลการจัดอบรม
12	โครงการอบรมพัฒนาบุคลากรด้านการจัดซื้อจัดจ้างและการ	1.เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมได้มีความเข้าใจตาม พ.ร.บ.การจัดซื้อจัดจ้าง	-บุคลากรที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่พัสดุ	-จัดฝึกอบรมโดยเทศบาลเป็นผู้	200,000	ม.ค. - ก.ย. 65	1.ผู้เข้ารับการอบรมได้มีความเข้าใจตาม พ.ร.บ.การจัดซื้อ	-แบบประเมิน -การรายงานผล

ที่	โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย (คน)	วิธีการอบรม	งบประมาณ	ระยะเวลาดำเนินการ	ผลที่คาดว่าจะได้รับ	การติดตาม ประเมินผล
	บริหารพัสดุภาครัฐ ตาม พ.ร.บ. และระเบียบการจัดซื้อจัดจ้าง ภาครัฐ พ.ศ.2560	และการบริหารพัสดุภาครัฐ พ.ศ.2560 2.เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมได้เข้าใจ หลักเกณฑ์ วิธีการ และแนวทางปฏิบัติ เกี่ยวกับการจัดซื้อจัดจ้างและการ บริหารพัสดุภาครัฐประกอบพระราช บัญญัติการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหาร พสดุภาครัฐ พ.ศ.2560 3.เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมได้มีความ เข้าใจแนวทางการจัดทำเอกสาร รูป แบบเอกสารภายใต้การจัดซื้อจัดจ้าง ด้านระบบจัดซื้อจัดจ้างภาครัฐด้วยวิธี การทางอิเล็กทรอนิกส์ (e-GP) 4.เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมได้มีความ เข้าใจกฎหมาย ระเบียบ และหนังสือ สั่งการที่เกี่ยวข้อง	ผู้บริหาร ผู้บริหารสถาน ศึกษา พนักงานเทศบาล พนักงานจ้าง จำนวน 100 คน	ดำเนินการเอง (สำนักคลัง)			จัดจ้างและการบริหารพัสดุ ภาครัฐ พ.ศ.2560 2.ผู้เข้ารับการอบรมเข้าใจ หลักเกณฑ์ วิธีการ และแนว ทางปฏิบัติเกี่ยวกับการจัดซื้อ จัดจ้างและการบริหารพัสดุ ภาครัฐประกอบ พ.ร.บ. การ จัดซื้อจัดจ้างและการบริหาร พสดุภาครัฐ พ.ศ.2560 3.ผู้เข้ารับการอบรมได้มีความ เข้าใจแนวทางการจัดทำ เอกสาร รูปแบบเอกสาร ภายใต้การจัดซื้อจัดจ้าง 4.ผู้เข้ารับการอบรมมีความ เข้าใจกฎหมาย ระเบียบ และหนังสือสั่งการที่เกี่ยวข้อง	การจัดอบรม
13	โครงการประชุมสัมมนา เชิงปฏิบัติการเพิ่มประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงาน (Work shop) สำนักคลัง	1.เพื่อให้พนักงานได้เรียนรู้แนวทาง และวิธีการปฏิบัติราชการใหม่ๆ ทันทีกับสถานการณ์ 2.เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปใน ทิศทางเดียวกันและเพิ่มประสิทธิภาพ การทำงานให้ตอบสนองความ ต้องการของประชาชน 3.เพื่อเป็นการระดมความคิดเห็น	-จัดประชุมสัมมนา เชิงปฏิบัติการ เพิ่มประสิทธิภาพใน การปฏิบัติงาน สำนักคลัง ระหว่าง ผู้บริหาร พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และ พนักงานจ้าง	-จัดฝึกอบรม และศึกษาดูงาน โดยเทศบาลเป็นผู้ ดำเนินการเอง (สำนักคลัง)	515,800	ม.ค. - ก.ย. 65	1.พนักงานได้ทราบแนวทาง การปฏิบัติราชการใหม่ๆ ที่ทันต่อเหตุการณ์ 2.พนักงานได้ปฏิบัติงาน ไปในทิศทางเดียวกัน การทำงานมีประสิทธิภาพ และตอบสนองความ ต้องการของประชาชน	-แบบประเมิน -การรายงานผล การจัดอบรม

ที่	โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย (คน)	วิธีการอบรม	งบประมาณ	ระยะเวลาดำเนินการ	ผลที่คาดว่าจะได้รับ	การติดตาม ประเมินผล
14	โครงการอบรมพัฒนาบุคลากร ด้านระบบบัญชีคอมพิวเตอร์ของ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (e-LAAS) และระบบติดตาม ฎีกาเบิกเงินรายจ่าย (สำหรับ เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานของ เทศบาลนครขอนแก่น)	แลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์ แก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงานและ ปรับทัศนคติในการทำงานต่อเพื่อน ร่วมงานและองค์กร 4.เพื่อเป็นการสร้างความเข้าใจ ประสานความรักความสามัคคีใน หมู่คณะและองค์กร 1.เพื่อให้บุคลากรของเทศบาลนคร ขอนแก่นมีความรู้ ความเข้าใจ เพิ่ม ทักษะ สามารถปฏิบัติงานในระบบ บัญชีคอมพิวเตอร์ขององค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น (e-LAAS) ได้ครบทุก ระบบอย่างถูกต้อง 2.เพื่อให้บุคลากรของเทศบาลนคร ขอนแก่นมีความรู้ ความเข้าใจ เพิ่ม ทักษะ สามารถปฏิบัติงานในระบบ ติดตามฎีกาเบิกเงินรายจ่ายได้อย่าง ถูกต้อง 3.เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมได้แลกเปลี่ยน เปลี่ยนความคิดเห็น	จำนวน 106 คน -เจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบ ด้านงบประมาณ เจ้าหน้าที่ หน้าที่จัดเก็บรายได้ เจ้าหน้าที่ พัสดุ เจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี เจ้าหน้าที่ ธุรการ ข้าราชการหรือ ผู้บริหารในสังกัดเทศบาล นครขอนแก่น	-จัดฝึกอบรม โดยเทศบาลเป็นผู้ ดำเนินการเอง (สำนักคลัง)	150,000	ม.ค. - ก.ย. 65	3.พนักงานได้ร่วมแสดง ความคิดเห็น ได้ประสบการณ์ ใหม่ มีทัศนคติที่ดีต่อ เพื่อนร่วมงานและองค์กร 4.พนักงานมีความเข้าใจ ในการทำงาน มีความรัก ความสามัคคีในหมู่คณะ และองค์กร 1.ผู้เข้ารับการอบรม มีความรู้ ความเข้าใจ เพิ่ม ทักษะ สามารถปฏิบัติงาน ในระบบบัญชีคอมพิวเตอร์ ขององค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่น (e-LAAS) ได้ครบ ทุกระบบอย่างถูกต้อง 1.ผู้เข้ารับการอบรม มีความรู้ ความเข้าใจ เพิ่ม ทักษะ สามารถปฏิบัติงาน ในระบบติดตามฎีกาเบิก เงินรายจ่ายได้อย่างถูกต้อง 3.ผู้เข้ารับการอบรมได้แลกเปลี่ยน เปลี่ยนความคิดเห็น	-แบบประเมิน -การรายงานผล การจัดอบรม
15	โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ พัฒนาศักยภาพบุคลากร	1.เพื่อนำความรู้ที่ได้มาพัฒนา ศักยภาพการปฏิบัติงาน	-จัดประชุมสัมมนา เชิงปฏิบัติการ	-จัดฝึกอบรม และศึกษาดูงาน	361,100	ม.ค. - ก.ย. 65	1.บุคลากรสามารถนำ ความรู้ที่ได้มาพัฒนาศักยภาพ	-แบบประเมิน -การรายงานผล

ที่	โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย (คน)	วิธีการอบรม	งบประมาณ	ระยะเวลาดำเนินการ	ผลที่คาดว่าจะได้รับ	การติดตาม ประเมินผล
16	โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการ พัฒนาศักยภาพบุคลากร ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	2.เพื่อนำความรู้ที่ได้มาปรับใช้กับหน่วยงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ 3.เพื่อพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากรทางร่างกายและจิตใจตามระดับขั้นของความสำเร็จ (Milestone)	เพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน สำนักการศึกษา ระหว่างผู้บริหาร พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง จำนวน 71 คน	โดยเทศบาลเป็นผู้ดำเนินการเอง (สำนักการศึกษา)	230,600	ม.ค. - ก.ย. 65	การปฏิบัติงาน 2.บุคลากรนำความรู้ที่ได้มาปรับใช้กับหน่วยงานอย่างมีประสิทธิภาพ 3.พัฒนาขีดความสามารถของบุคลากรทางร่างกายและจิตใจตามระดับขั้นของความสำเร็จ (Milestone) -นำความรู้ที่ได้มาพัฒนาการปฏิบัติงาน -นำความรู้มาปรับใช้อย่างมีประสิทธิภาพ -พัฒนาขีดความสามารถของบุคลากรทางร่างกายและจิตใจตามระดับขั้นความสำเร็จ (Milestone)	การจัดอบรม -แบบประเมิน -การรายงานผลการจัดอบรม
17	โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการ เพื่อพัฒนาศักยภาพเจ้าพนักงานตามกฎหมายสาธารณสุข	-เพื่อนำความรู้ที่ได้มาพัฒนาการปฏิบัติงาน -เพื่อนำความรู้ที่ได้มาปรับใช้กับหน่วยงานอย่างมีประสิทธิภาพ -เพื่อพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากรทางร่างกายและจิตใจตามระดับขั้นความสำเร็จ (Milestone) -เพื่อให้ผู้เข้าร่วมรับการอบรมมีความรู้ความเข้าใจในบทบาทของเจ้าพนักงานตามกฎหมายสาธารณสุข และสามารถปฏิบัติหน้าที่ในฐานะเจ้าพนักงานตามกฎหมายสาธารณสุขได้อย่างมีประสิทธิภาพ	ผู้บริหาร พนักงานเทศบาล ครูผู้ดูแลเด็ก พนักงานจ้าง และเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้อง จำนวน 48 คน	จัดฝึกอบรมและศึกษาดูงาน โดยเทศบาลเป็นผู้ดำเนินการเอง (สำนักการศึกษา)	35,000	ม.ค.- ก.ย. 65	เจ้าพนักงานตามกฎหมายสาธารณสุขมีความรู้ด้านกฎหมายสาธารณสุขและสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ	-แบบประเมิน -การรายงานผลการจัดอบรม

ที่	โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย (คน)	วิธีการอบรม	งบประมาณ	ระยะเวลาดำเนินการ	ผลที่คาดว่าจะได้รับ	การติดตาม ประเมินผล
		-เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมสามารถวิเคราะห์สถานการณ์และนำกฎหมายมาใช้ได้อย่างถูกต้อง	เจ้าหน้าที่งานตามกฎหมาย การสาธารณสุข					

ตารางแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2565
เทศบาลนครขอนแก่น อำเภอเมืองขอนแก่น จังหวัดขอนแก่น

จัดส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรม/การประชุม/การสอนงาน

ที่	โครงการ/กิจกรรม/หลักสูตร	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย (คน)	วิธีการอบรม	งบประมาณ	ระยะเวลาดำเนินการ	การติดตาม ประเมินผล
1	หลักสูตรการดำเนินการทางวินัย/หลักสูตรคณะอนุกรรมการพิจารณาอุทธรณ์และร้องทุกข์ หรือหลักสูตรกฎหมายปกครองและคดีปกครอง เกี่ยวกับการปฏิบัติราชการ ความรับผิดชอบ	-เพื่อเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงาน ของบุคลากร -เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ในการปฏิบัติงาน	5	จัดส่งบุคลากร เข้ารับการฝึกอบรม	ค่าใช้จ่ายในการ เดินทางไปราชการ	ต.ค. 64 - ก.ย. 65	-รายงานผลการ เข้ารับการฝึกอบรม -แบบประเมินตาม หลักสูตรที่เข้ารับ การอบรม
2	หลักสูตรการฝึกอบรม การประชุมสัมมนา เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล	-เพื่อพัฒนาทักษะในการปฏิบัติงาน -เพื่อให้มีความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงาน	5	จัดส่งบุคลากร เข้ารับการฝึกอบรม	ค่าใช้จ่ายในการ เดินทางไปราชการ	ต.ค. 64 - ก.ย. 65	-รายงานผลการ เข้ารับการฝึกอบรม -แบบประเมินตาม หลักสูตรที่เข้ารับ การอบรม
3	การฝึกอบรมหรือการประชุมซักซ้อมแนวทาง การจัดทำแผนพัฒนา การจัดทำแผนยุทธศาสตร์ การพัฒนาท้องถิ่น การจัดทำระบบสารสนเทศ การบริหารจัดการเพื่อการวางแผนและประเมินผล การใช้จ่ายงบประมาณ (e-Plan)	-เพื่อพัฒนาทักษะในการปฏิบัติงาน -เพื่อให้มีความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงาน	5	จัดส่งบุคลากร เข้ารับการฝึกอบรม	ค่าใช้จ่ายในการ เดินทางไปราชการ	ต.ค. 64 - ก.ย. 65	-รายงานผลการ เข้ารับการฝึกอบรม -แบบประเมินตาม หลักสูตรที่เข้ารับ การอบรม
4	หลักสูตรการฝึกอบรม/การประชุมสัมมนา เชิงปฏิบัติการ ที่กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น	-เพื่อพัฒนาทักษะในการปฏิบัติงาน -เพื่อให้มีความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงาน	10	จัดส่งบุคลากร เข้ารับการฝึกอบรม	ค่าใช้จ่ายในการ เดินทางไปราชการ	ต.ค. 64 - ก.ย. 65	-รายงานผลการ เข้ารับการฝึกอบรม

ที่	โครงการ/กิจกรรม/หลักสูตร	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย (คน)	วิธีการอบรม	งบประมาณ	ระยะเวลาดำเนินการ	การติดตาม ประเมินผล
5	หรือจังหวัดขอนแก่น หรือหน่วยงานอื่นเป็นผู้จัด โดยเป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติราชการของ เทศบาลนครขอนแก่น หลักสูตรการฝึกอบรม/การประชุมสัมมนา เชิงปฏิบัติการด้านการป้องกันและบรรเทา สาธารณภัย	-เพื่อพัฒนาทักษะในการปฏิบัติงาน -เพื่อให้มีความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงาน	5	จัดส่งบุคลากร เข้ารับการฝึกอบรม	ค่าใช้จ่ายในการ เดินทางไปราชการ	ต.ค. 64 - ก.ย. 65	-แบบประเมินตาม หลักสูตรที่เข้ารับ การอบรม -รายงานผลการ เข้ารับการฝึกอบรม -แบบประเมินตาม หลักสูตรที่เข้ารับ การอบรม
6	หลักสูตรการฝึกอบรม/การประชุมสัมมนาเชิง ปฏิบัติการผู้ปฏิบัติงานด้านการเงิน กำรคลัง การบัญชี การพัสดุ แผนกที่ภาษีและงบประมาณ ทะเบียนพาณิชย์ ฯลฯ	-เพื่อเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงาน ของบุคลากร -เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ในการปฏิบัติงาน	5	จัดส่งบุคลากร เข้ารับการฝึกอบรม	ค่าใช้จ่ายในการ เดินทางไปราชการ	ต.ค. 64 - ก.ย. 65	-รายงานผลการ เข้ารับการฝึกอบรม -แบบประเมินตาม หลักสูตรที่เข้ารับ การอบรม
7	หลักสูตรการฝึกอบรม/การประชุมสัมมนา เชิงปฏิบัติการด้านการปฏิบัติการทางการศึกษา การบริหารงานบุคคลทางการศึกษาท้องถิ่น สำหรับข้าราชการ พนักงานครู และบุคลากรทาง การศึกษาท้องถิ่น ฯลฯ	-เพื่อเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงาน ของบุคลากร -เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ในการปฏิบัติงาน	10	จัดส่งบุคลากร เข้ารับการฝึกอบรม	ค่าใช้จ่ายในการ เดินทางไปราชการ	ต.ค. 64 - ก.ย. 65	-รายงานผลการ เข้ารับการฝึกอบรม -แบบประเมินตาม หลักสูตรที่เข้ารับ การอบรม

ที่	โครงการ/กิจกรรม/หลักสูตร	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย (คน)	วิธีการอบรม	งบประมาณ	ระยะเวลาดำเนินการ	การติดตาม ประเมินผล
8	หลักสูตรการฝึกอบรม/การประชุมสัมมนา เชิงปฏิบัติการด้านงานช่าง การผังเมือง การออกแบบ การสาธารณูปโภค แนวทางและ วิธีปฏิบัติเกี่ยวกับการคำนวณราคากลางงาน ก่อสร้าง ฯลฯ	-เพื่อเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงาน ของบุคลากร -เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ในการปฏิบัติงาน	5	จัดส่งบุคลากร เข้ารับการฝึกอบรม	ค่าใช้จ่ายในการ เดินทางไปราชการ	ต.ค. 64 - ก.ย. 65	-รายงานผลการ เข้ารับการฝึกอบรม -แบบประเมินตาม หลักสูตรที่เข้ารับ การอบรม
9	หลักสูตรการฝึกอบรม/การประชุมสัมมนา เชิงปฏิบัติการเพื่อพัฒนาศักยภาพผู้ปฏิบัติงาน ด้านสาธารณสุข เช่น การจัดการขยะมูลฝอย การจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม โครงการหลักประกันสุขภาพถ้วนหน้า ฯลฯ	-เพื่อเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงาน ของบุคลากร -เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ในการปฏิบัติงาน	5	จัดส่งบุคลากร เข้ารับการฝึกอบรม	ค่าใช้จ่ายในการ เดินทางไปราชการ	ต.ค. 64 - ก.ย. 65	-รายงานผลการ เข้ารับการฝึกอบรม -แบบประเมินตาม หลักสูตรที่เข้ารับ การอบรม
10	หลักสูตรการฝึกอบรม/การประชุมสัมมนา การเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารและปฏิบัติการ ในการจัดสวัสดิการสังคมผู้สูงอายุคนพิการ ผู้ด้อยโอกาสทางสังคม และเด็กแรกเกิด และการดำเนินงานด้านสวัสดิการชุมชน ฯลฯ	-เพื่อเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงาน ของบุคลากร -เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ในการปฏิบัติงาน	2	จัดส่งบุคลากร เข้ารับการฝึกอบรม	ค่าใช้จ่ายในการ เดินทางไปราชการ	ต.ค. 64 - ก.ย. 65	-รายงานผลการ เข้ารับการฝึกอบรม -แบบประเมินตาม หลักสูตรที่เข้ารับ การอบรม
11	การประชุมหัวหน้าส่วนราชการประจำเดือน	-รับทราบนโยบายการบริหารงานของผู้บริหาร -ถ่ายทอดแนวทางการดำเนินงานไปสู่ผู้ปฏิบัติ -แลกเปลี่ยนองค์ความรู้ ทัศนคติ แนวทางการ ปฏิบัติงานระหว่างกัน	50	จัดการประชุม หัวหน้าส่วนราชการ และการประชุม พนักงาน ประจำทุก เดือนๆ ละ 1 ครั้ง	-	ต.ค. 64 - ก.ย. 65	-ผลการดำเนินงาน ตามมติ/ข้อสั่งการ

ที่	โครงการ/กิจกรรม/หลักสูตร	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย (คน)	วิธีการอบรม	งบประมาณ	ระยะเวลาดำเนินการ	การติดตาม ประเมินผล
12	การสอนงาน การมอบหมายงานโดยผู้บังคับบัญชา (ผู้ที่ได้รับการสรรหาในตำแหน่งที่ว่างในปี ตามแผนอัตรากำลึง 3 ปี)	-เพื่อเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงาน ของบุคลากร -เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ในการปฏิบัติงาน	10	-ผู้บังคับบัญชา มอบหมายงาน -การสอนงาน	-	ต.ค. 64 - ก.ย. 65	-แบบประเมินผล การปฏิบัติงาน -ผลการทดลองการ ปฏิบัติราชการ