



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ ฝ่ายแผนงานและประเมินผล กองวิชาการและแผนงาน เทศบาลนครขอนแก่น

ที่ ขก 5206/ 923

วันที่ 13 มิถุนายน 2562

เรื่อง รายงานผลการอบรมสัมมนาฯ ประจำปี งบประมาณ 2562 และ โครงการที่ต้องการดำเนินการตัดอบรม
ในปี 2563

เรียน หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ

ตามหนังสือบันทึกข้อความงานบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ฝ่ายอำนวยการ สำนัก
ปลัดเทศบาล ลงวันที่ 10 มิถุนายน 2562 เรื่องขอความอนุเคราะห์รายงานผลการอบรมสัมมนาฯ นั้น

เพื่อให้การดำเนินงานดังกล่าวเป็นไปตามวัตถุประสงค์ ฝ่ายแผนงานและประเมินผล
กองวิชาการและแผนงาน จึงขอส่งสำเนาโครงการ และคำสั่งพร้อมรายงานผลการอบรมสัมมนาที่ได้ดำเนินการ
แล้วในปีงบประมาณ 2562 และร่างโครงการที่ยังไม่ได้ดำเนินการในปีงบประมาณ 2563 เพื่อดำเนินการต่อไป
ทั้งนี้ได้แนบเอกสารการดำเนินงานมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

(นางวิมลรัตน์ นามตะ)

นักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ

เอกสารแนบท้าย

- คำสั่งเทศบาลนครขอนแก่นที่ 477/2562
- โครงการสัมมนาเชิงปฏิบัติการพัฒนาบุคลากร กองวิชาการและแผนงาน ปี งบประมาณ 2562
- ภาพประกอบโครงการ
- สรุปผลโครงการสัมมนาเชิงปฏิบัติการฯ
- สรุปแบบประเมินความพึงพอใจและความคิดเห็นของผู้เข้าร่วมอบรมโครงการฯ
- ร่างโครงการสัมมนาเชิงปฏิบัติการพัฒนาบุคลากร กองวิชาการและแผนงาน ปี งบประมาณ 2563



คำสั่งเทศบาลนครขอนแก่น

ที่ A77/2562

เรื่อง ให้ผู้ทรงคุณวุฒิ พนักงานเทศบาลสามัญและพนักงานจ้าง เดินทางไปราชการ
โครงการสัมมนาเชิงปฏิบัติการพัฒนาบุคลากร กอวิชากรและแผนงาน เทศบาลนครขอนแก่น ปีงบประมาณ 2562

ด้วยเทศบาลนครขอนแก่นมีนโยบายพัฒนาศักยภาพของบุคลากรในสังกัดเทศบาลนครขอนแก่น ด้วยความมุ่งมั่นที่จะพัฒนาเมืองขอนแก่น ให้สอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ สังคม และการพัฒนาเมืองเป็น Smart City หรือเมืองอัจฉริยะ เป็นรูปแบบการประยุกต์เทคโนโลยีดิจิทัล ข้อมูลสารสนเทศ และการสื่อสาร เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและคุณภาพในการให้บริการ รวมถึงการสร้างพลเมืองต้นรู้ในการมีส่วนร่วมพัฒนาเมือง โดยเทศบาลมีหน้าที่เปิดพื้นที่ให้ประชาชนเข้าร่วมคิด ร่วมวางแผน ร่วมทำกิจกรรมร่วมตรวจสอบ และร่วมตัดสินใจ ทำให้เกิดความโปร่งใส เป็นองค์กรที่มีธรรมาภิบาล

ดังนั้น กอวิชากรและแผนงาน ได้ตระหนักถึงความสำคัญของการพัฒนาศักยภาพบุคลากรในสังกัดให้มีสมรรถนะในการปฏิบัติงานที่ได้มาตรฐาน มีคุณธรรม มีความเป็นผู้นำให้สอดคล้องกับสังคมยุคปัจจุบัน เพื่อให้สอดคล้องกับนโยบายคณะผู้บริหาร การทำงานเป็นทีม และทิศทางการพัฒนาตามยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี เพื่อให้ทิศทางและการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ สู่การปฏิบัติของกอวิชากรและแผนงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น และเหมาะสมกับสถานการณ์ปัจจุบัน จึงได้จัดทำโครงการสัมมนาเชิงปฏิบัติการเพื่อพัฒนาบุคลากร กอวิชากรและแผนงาน เทศบาลนครขอนแก่น ประจำปี 2562 ขึ้น โดยจัดขึ้นระหว่างวันที่ 8 มีนาคม พ.ศ. 2562 ณ ห้องประชุมนครเป็งจาล สำนักงาน เทศบาลนครขอนแก่น และในวันที่ 9-11 มีนาคม พ.ศ. 2562 ณ โรงแรมเขาใหญ่คีรีธารทิพย์ รีสอร์ท จังหวัดนครราชสีมา

ในการนี้ จึงให้ผู้มีรายชื่อตามบัญชีแนบท้ายคำสั่งนี้เดินทางไปราชการเพื่อเข้ารับการอบรม สัมมนาตามโครงการฯ ตามวันเวลา และสถานที่ดังกล่าว ทั้งนี้เดินทางโดยรถบัสปรับอากาศจำนวน 1 คัน รถยนต์ตู้ หมายเลขทะเบียน นก 3663 ขอนแก่น จำนวน 1 คัน รถยนต์สี่ประตู หมายเลขทะเบียน กร 7173 ขอนแก่น 1 คัน พร้อมพนักงานขับรถ 2 คน 1. นายปัญญา ทิวเอียง ตำแหน่ง พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ) 2. นายจักรพงษ์ ประสมศรี ตำแหน่งผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป

ทั้งนี้ตั้งแต่วันที่ 4 มีนาคม 2562

สั่ง ณ วันที่ 4 มีนาคม 2562

(นายธีระศักดิ์ ฑีฆายุพันธุ์)

นายกเทศมนตรีนครขอนแก่น

บัญชีแนบท้ายคำสั่งเทศบาลนครขอนแก่น ที่ ๔๙๗ / ๒๕๖๒ ลงวันที่ ๕ มีนาคม ๒๕๖๒

1.	นายชัชวาล	พรอมธรรม	ตำแหน่ง	รองนายกเทศมนตรีนครขอนแก่น
2.	นางอินทิรา	ฆารเจริญ	ตำแหน่ง	ผู้อำนวยการกองวิชาการและแผนงาน
3.	น.ส.ฐิติรัตน์	ศิริชานนท์	ตำแหน่ง	หัวหน้าฝ่ายนิติการ
4.	น.ส.จรินทร์ญา	สุทาวัน	ตำแหน่ง	หัวหน้าฝ่ายประชาสัมพันธ์
5.	นายกาญจน์	วันนุประธรรม	ตำแหน่ง	หัวหน้าฝ่ายบริการและเผยแพร่วิชาการ
6.	นายยศ	บุรีรัตน์	ตำแหน่ง	หัวหน้าฝ่ายแผนงานและประเมินผล
7.	นางเมธินี	สุดเสนาะ	ตำแหน่ง	หัวหน้าฝ่ายงบประมาณ
8.	นางสมร	คำพิชชู	ตำแหน่ง	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป
9.	นางภาวินี	กาหอ่อนศรี	ตำแหน่ง	นิติกรชำนาญการพิเศษ
10.	นางพิศมัย	สันหนองเมือง	ตำแหน่ง	นิติกรชำนาญการ
11.	นายดิเรก	พิมพ์จันทร์	ตำแหน่ง	นิติกรชำนาญการ
12.	นายกฤษฏา	สายปัญญา	ตำแหน่ง	นิติกรชำนาญการ
13.	นายศุภวัตร	สาขา	ตำแหน่ง	นิติกรชำนาญการ
14.	น.ส.รัศมี	สำราญ	ตำแหน่ง	นิติกรชำนาญการ
15.	นายพรภวิชัย	ควรรณสุ	ตำแหน่ง	นิติกรปฏิบัติการ
16.	นางจันทิรา	ชะอินทร์วงศ์	ตำแหน่ง	นักวิชาการคอมพิวเตอร์ชำนาญการพิเศษ
17.	นางยศวดี	สีหามนต์	ตำแหน่ง	นักวิชาการคอมพิวเตอร์ชำนาญการ
18.	น.ส.เยาวลักษณ์	ไชยวงษา	ตำแหน่ง	นักวิชาการคลังชำนาญการ
19.	น.ส.วัฒนา	สีคาม	ตำแหน่ง	นักวิชาการคลังชำนาญการ
20.	น.ส.เบญจวรรณ	ศิริปัฐ	ตำแหน่ง	นักประชาสัมพันธ์ชำนาญการ
21.	นางสิริวรรณ	ตั้งใจตรง	ตำแหน่ง	นักประชาสัมพันธ์ชำนาญการ
22.	นางศศิธร	นระรากุล	ตำแหน่ง	นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ
23.	น.ส.สุวพันธ์	สีดาเหล่า	ตำแหน่ง	นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ
24.	นายพลิชฐ์	ยะอัมพันธ์	ตำแหน่ง	นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ
25.	นางวิมลรัตน์	นามตะ	ตำแหน่ง	นักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ

26.	น.ส.ปวีณา	ประเสริฐศรี	ตำแหน่ง	นักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ
27.	น.ส.พรอนันต์	ทองสมบัติ	ตำแหน่ง	นักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ
28.	นายสำราญ	นะรินยา	ตำแหน่ง	นักวิชาการคอมพิวเตอร์ปฏิบัติการ
29.	นายกิตติทัต	จันทะเริง	ตำแหน่ง	นักพัฒนาการท่องเที่ยวปฏิบัติการ
30.	น.ส.เบญจวรรณ	มหาโยธา	ตำแหน่ง	นักวิชาการคลังปฏิบัติการ
31.	น.ส. ปุณิกา	จุลวงค์	ตำแหน่ง	นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ
32.	น.ส.อุพยง	มีเมศกุล	ตำแหน่ง	เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน
33.	นางพิชญานิน	จันทร์หอม	ตำแหน่ง	เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน
34.	นายณัฐตะนัย	คงศรี	ตำแหน่ง	เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติการ
35.	นางสุรภา	นะรินยา	ตำแหน่ง	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน
36.	นางธนาพร	ทัพวิเศษ	ตำแหน่ง	ผู้ช่วยนักวิชาการประชาสัมพันธ์
37.	น.ส.พรรณิตา	เค้าแคน	ตำแหน่ง	ผู้ช่วยนักวิชาการคอมพิวเตอร์
38.	น.ส.อุทัยรัตน์	เผือกสีสุข	ตำแหน่ง	ผู้ช่วยนักวิชาการประชาสัมพันธ์
39.	นางมยุรฉัตร	ภูมิ	ตำแหน่ง	ผู้ช่วยนักวิชาการประชาสัมพันธ์
40.	นางภัททิยา	นารายณะคามิน	ตำแหน่ง	ผู้ช่วยนักวิชาการประชาสัมพันธ์
41.	นายยุทธภูมิ	จำปาแดง	ตำแหน่ง	ผู้ช่วยนักวิชาการคอมพิวเตอร์
42.	นายสุพรรณ	กาสีชา	ตำแหน่ง	ผู้ช่วยนักวิชาการประชาสัมพันธ์
43.	นายสยามรัฐ	แพนสมบัติ	ตำแหน่ง	ผู้ช่วยนักวิชาการประชาสัมพันธ์
44.	น.ส.สุพัตรา	จิงตระกูล	ตำแหน่ง	ผู้ช่วยนักวิชาการประชาสัมพันธ์
45.	น.ส.ปรวีร์	ศรีวัฒน์	ตำแหน่ง	ผู้ช่วยนักวิชาการประชาสัมพันธ์
46.	น.ส.อุริชญาณ์	แซ่จิ่ง	ตำแหน่ง	ผู้ช่วยนักวิชาการประชาสัมพันธ์
47.	นายพรเทพ	สุตะชา	ตำแหน่ง	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน
48.	นายวุฒินันท์	น้อยเรื่อง	ตำแหน่ง	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน
49.	น.ส.ชัชชนก	สมจิตต์	ตำแหน่ง	ผู้ช่วยนักวิชาการคอมพิวเตอร์
50.	นายกรกฎ	สระคูพันธ์	ตำแหน่ง	ผู้ช่วยนักวิชาการประชาสัมพันธ์
51.	น.ส.ปนัดดา	มูลพาทิ	ตำแหน่ง	ผู้ช่วยนิติกร
52.	นางวชิราพร	สุรศักดิ์นิธิกุล	ตำแหน่ง	ผู้ช่วยนิติกร

53.	น.ส.กนกอร	ศิริปรุ	ตำแหน่ง	ผู้ช่วยนิติกร
54.	นายสมรภูมิ	พลตรี	ตำแหน่ง	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ
55.	น.ส.กมลพรรณ	ค้อมศิริรินทร์	ตำแหน่ง	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ
56.	น.ส.รักชนก	อาจคำภา	ตำแหน่ง	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ
57.	นางอ้อมพร	ชูพันธ์	ตำแหน่ง	ผู้ช่วยนักวิชาการคอมพิวเตอร์
58.	นายภราดร	ไชยนิจ	ตำแหน่ง	พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ)
59.	นายปัญญา	ตีวเฮือง	ตำแหน่ง	พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ)
60.	นายจักรพงษ์	ประสมศรี	ตำแหน่ง	ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป

คณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิและตัวแทนภาคประชาชน

61.	ผศ.ดร.ชาญชัย	จารุภาชน์	ตำแหน่ง	ผู้ทรงคุณวุฒิ (วิทยาการ)
62.	นายถนอมทรัพย์	สรพโส	ตำแหน่ง	ผู้ทรงคุณวุฒิ
63.	นางปรีห์กมล	ถนอมศักดิ์ชัย	ตำแหน่ง	ผู้ทรงคุณวุฒิ
64.	นางสาวจิรดา	พูลสวัสดิ์	ตำแหน่ง	ผู้ทรงคุณวุฒิ
65.	นายชาติชาย	ชาธรรมมา	ตำแหน่ง	ผู้ทรงคุณวุฒิ
66.	อาจารย์ถวิลวดี	บุรีกุล	ตำแหน่ง	ผู้ทรงคุณวุฒิ
67.	นายศุภกร	ศิริสุนทร	ตำแหน่ง	ผู้ทรงคุณวุฒิ
68.	นายนิยม	ทวีโคตร	ตำแหน่ง	ประธานชุมชนเมืองเก่า



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ ฝ่ายแผนงานและประเมินผล กองวิชาการและแผนงาน เทศบาลนครขอนแก่น

ที่ ขก ๕๒๐๖/๒๖๒

วันที่ ๑๙ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๒

เรื่อง ขออนุมัติ โครงการสัมมนาเชิงปฏิบัติการพัฒนาบุคลากร กองวิชาการและแผนงาน ปีงบประมาณ ๒๕๖๒

เรียน ผู้อำนวยการกองวิชาการและแผนงาน

ด้วยจังหวัดขอนแก่นเป็นเมืองที่ตั้งอยู่ศูนย์กลางภูมิภาค เป็นแหล่งการค้า ศูนย์กลางการศึกษา และทางการแพทย์ของภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผู้บริหารเทศบาลนครขอนแก่นจึงมีนโยบายพัฒนาศักยภาพของบุคลากรในสังกัดเทศบาลนครขอนแก่น ด้วยความมุ่งมั่นที่จะพัฒนาเมืองขอนแก่นให้สอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคม ให้เป็น Smart City หรือ เมืองอัจฉริยะ และเทศบาลดิจิทัล ซึ่งเป็นรูปแบบการประยุกต์เทคโนโลยีดิจิทัล ข้อมูลสารสนเทศ และการสื่อสาร เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและคุณภาพในการให้บริการ รวมถึงการสร้างพลเมืองตื่นรู้ในการมีส่วนร่วมการพัฒนาเมือง โดยเทศบาลมีหน้าที่เปิดพื้นที่ให้ประชาชนเข้าร่วมคิด ร่วมวางแผน ร่วมทำกิจกรรม ร่วมตรวจสอบ และร่วมตัดสินใจ ทำให้เกิดความโปร่งใส เป็นองค์กรที่มีธรรมาภิบาล

ดังนั้น กองวิชาการและแผนงาน ได้ตระหนักถึงความสำคัญของการพัฒนาบุคลากร ให้มีคุณภาพ มีสมรรถนะในการปฏิบัติงานที่ได้มาตรฐาน มีคุณธรรม มีความเป็นผู้นำ รู้จักการทำงานเป็นทีม เพื่อให้เกิดการพัฒนาคน พัฒนางาน ส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ร่วมกัน เพื่อให้การปฏิบัติงานของกองวิชาการและแผนงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลเพิ่มขึ้น จึงได้จัดทำโครงการสัมมนาเชิงปฏิบัติการพัฒนาบุคลากร กองวิชาการและแผนงาน ตามรายละเอียดที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุมัติ

เรียน นายอรรถพร วงศ์จันทร์ รองนายกเทศมนตรี

เพื่อโปรดพิจารณา

ด้วยเกล้า

(นายยศ บุรีรัตน์)

หัวหน้าฝ่ายแผนงานและประเมินผล

นายอรรถพร วงศ์จันทร์

รองนายกเทศมนตรี

นายกเทศมนตรี

รองนายกเทศมนตรี

นายกเทศมนตรี

นายกเทศมนตรี

นายกเทศมนตรี

นายกเทศมนตรี

นายกเทศมนตรี

นายกเทศมนตรี

นายกเทศมนตรี

นายกเทศมนตรี

นายกเทศมนตรี

นายกเทศมนตรี

นายกเทศมนตรี

นายกเทศมนตรี

นายกเทศมนตรี

โครงการสัมมนาเชิงปฏิบัติการพัฒนาบุคลากร

กองวิชาการและแผนงาน เทศบาลนครขอนแก่น ปีงบประมาณ 2562

1. หลักการและเหตุผล

ด้วยจังหวัดขอนแก่นเป็นเมืองที่ตั้งอยู่ศูนย์กลางภูมิภาค เป็นแหล่งการค้า ศูนย์กลางการศึกษา และทางการแพทย์ของภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เทศบาลนครขอนแก่นจึงมีนโยบายพัฒนาศักยภาพของบุคลากรในสังกัดเทศบาลนครขอนแก่น ด้วยความมุ่งมั่นที่จะพัฒนาเมืองขอนแก่นให้สอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ สังคม และการพัฒนาเมืองเป็น Smart City หรือ เมืองอัจฉริยะ เป็นรูปแบบการประยุกต์เทคโนโลยีดิจิทัล ข้อมูลสารสนเทศ และการสื่อสาร เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและคุณภาพในการให้บริการ รวมถึงการสร้างพลเมืองตื่นรู้ในการมีส่วนร่วมการพัฒนาเมือง โดยเทศบาลมีหน้าที่เปิดพื้นที่ให้ประชาชนเข้าร่วมคิด ร่วมวางแผน ร่วมทำกิจกรรม ร่วมตรวจสอบ และร่วมตัดสินใจ ทำให้เกิดความโปร่งใส เป็นองค์กรที่มีธรรมาภิบาล

ดังนั้น กองวิชาการและแผนงาน ได้ตระหนักถึงความสำคัญของการพัฒนาศักยภาพบุคลากรในสังกัดให้มีการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานที่ได้มาตรฐาน มีคุณธรรม มีความเป็นผู้นำให้สอดคล้องกับสังคมยุคปัจจุบัน เพื่อให้สอดคล้องกับนโยบายคณะผู้บริหาร การทำงานเป็นทีม และทิศทางการพัฒนาตามยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี เพื่อให้ทิศทางและการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์สู่การปฏิบัติของกองวิชาการและแผนงานมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น และเหมาะสมกับสถานการณ์ปัจจุบัน จึงได้จัดทำโครงการสัมมนาเชิงปฏิบัติการเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพบุคลากรในการพัฒนาเมืองเป็น Smart City และเทศบาลดิจิทัลของกองวิชาการและแผนงาน เทศบาลนครขอนแก่น ปีงบประมาณ 2562 ในครั้งนี้ขึ้น

2. วัตถุประสงค์

- 2.1 เพื่อส่งเสริมพัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพความรู้ความสามารถ ในการพัฒนาเมืองเป็น Smart City หรือ เมืองอัจฉริยะและเทศบาลดิจิทัล
- 2.2 เพื่อส่งเสริมกระบวนการทำงานร่วมกันอย่างเป็นทีม
- 2.3 เพื่อทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจ และยุทธศาสตร์กองวิชาการและแผนงานให้สอดคล้องกับนโยบายคณะผู้บริหารของเทศบาลนครขอนแก่น

3. เป้าหมาย

- ผู้บริหาร ผู้ทรงคุณวุฒิ พนักงานเทศบาล พนักงานจ้างและเจ้าหน้าที่ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง จำนวน 68 คน

4. วิธีการดำเนินงาน

- 4.1 ประชุมปรึกษาหารือแนวทางการดำเนินงานร่วมกันภายในกองวิชาการและแผนงาน
- 4.2 เสนอโครงการเพื่อขออนุมัติ
- 4.3 ประสานงานจัดการฝึกอบรม
- 4.4 ประสานงานด้านสถานที่
- 4.5 ประชุมแลกเปลี่ยนกระบวนการเรียนรู้ร่วมกัน

4.6 ดำเนินการฝึกอบรม และสัมมนาตามโครงการที่กำหนด (วันที่ 8 มีนาคม 2562 ภาคทฤษฎี)
(วันที่ 9 – 11 มีนาคม 2562 ภาคปฏิบัติ)

4.7 สรุปและประเมินผลการดำเนินงาน

5. งบประมาณ

แผนงานบริหารทั่วไป หมวดค่าใช้จ่าย ประเภทรายจ่ายเกี่ยวเนื่องเกี่ยวกับการปฏิบัติราชการที่ไม่เข้าลักษณะรายจ่ายหมวดอื่นๆโครงการสัมมนาเชิงปฏิบัติการพัฒนาบุคลากร กองวิชาการและแผนงาน เทศบาลนครขอนแก่น (สำนักปลัดเทศบาล) ตั้งไว้ 347,090 บาท ขอใช้ 312,970 บาท เพื่อเป็นค่าใช้จ่ายในโครงการ ตามรายการดังนี้

ค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมโครงการระหว่างวันที่ 8 มีนาคม 2562

-ค่าอาหารและน้ำดื่ม จำนวน 68 คน ฤๅละ 80 บาท/มือ จำนวน 1 มือ	เป็นเงิน	5,440 บาท
-ค่าอาหารว่างและเครื่องดื่ม จำนวน 68 คน ฤๅละ 35 บาท จำนวน 1 มือ	เป็นเงิน	2,380 บาท
-ค่าสมนาคุณวิทยากร จำนวน 2 ชั่วโมง ฤๅละ 600 บาท /วัน 1 วัน (วิทยากร 1 คน)	เป็นเงิน	1,200 บาท

ค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมโครงการระหว่างวันที่ 9 – 11 มีนาคม 2562

-ค่าอาหารครบมื้อ จำนวน 61 คน ฤๅละ 600 บาท/วัน จำนวน 3 วัน	เป็นเงิน	109,800 บาท
-ค่าอาหารว่างและเครื่องดื่ม จำนวน 61 คน ฤๅละ 50 บาท/มือ จำนวน 5 มือ	เป็นเงิน	15,250 บาท
-ค่าเช่าที่พัก จำนวน 61 คน ฤๅละ 750 บาท/คืน จำนวน 2 คืน	เป็นเงิน	91,500 บาท
-ค่าเช่ายานพาหนะ จำนวน 1 คัน ฤๅละ 15000 บาท/ต่อคัน/วัน จำนวน 3 วัน	เป็นเงิน	45,000 บาท
-ค่าเช่าห้องประชุม 6,000/วัน จำนวน 3 วัน	เป็นเงิน	18,000 บาท
-ค่าสมนาคุณวิทยากร 14 ชั่วโมง ฤๅละ 600 บาท ระหว่างวันที่ 9- 11 มี.ค.2562	เป็นเงิน	8,400 บาท
-ค่าวัสดุอุปกรณ์ในการจัดสัมมนา	เป็นเงิน	10,000 บาท
ค่าน้ำมันเชื้อเพลิงรถยนต์ 2 คัน	เป็นเงิน	6,000 บาท

รวมเงินทั้งสิ้น เป็นเงิน 312,970 บาท

หมายเหตุ ทุกรายการสามารถถัวเฉลี่ยจ่ายได้ตามความเป็นจริง

6. ระยะเวลาในการดำเนินการ

- ระหว่างวันที่ 8 – 11 มีนาคม พ.ศ.2562

7. สถานที่ดำเนินการ

สำนักงานเทศบาลนครขอนแก่น
- โรงแรมเขาใหญ่ศิริธารทิพย์ รีสอร์ท จังหวัดนครราชสีมา

ผู้รับผิดชอบโครงการ

ฝ่ายแผนงานและประเมินผล กองวิชาการและแผนงาน เทศบาลนครขอนแก่น

9. ผลที่คาดว่าจะได้รับ

- 9.1 บุคลากรมีศักยภาพความรู้ความสามารถ และทักษะในการพัฒนาเมืองเป็น Smart City หรือเมืองอัจฉริยะและเทศบาลดิจิทัล
- 9.2 บุคลากรมีกระบวนการทำงานร่วมกันอย่างเป็นทีม
- 9.3 บุคลากรมีความเข้าใจวิสัยทัศน์ พันธกิจ และยุทธศาสตร์กองวิชาการและแผนงานให้สอดคล้องกับนโยบายคณะผู้บริหารของเทศบาลนครขอนแก่น

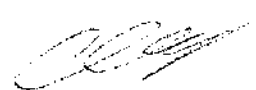
10. การติดตามและประเมินผลโครงการ

- ใช้แบบสอบถามในการประเมินความรู้ความเข้าใจของผู้เข้าร่วมโครงการ

(ลงชื่อ)  ผู้เขียนโครงการ


(นางวิมลรัตน์ นามตะ)

นักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ

(ลงชื่อ)  ผู้เสนอโครงการ

(นายยศ บุรีรัตน์)

หัวหน้าฝ่ายแผนงานและประเมินผล

(ลงชื่อ)  ผู้เห็นชอบโครงการ

(นางอินทรา ชารเจริญ)

ผู้อำนวยการกองวิชาการและแผนงาน

(ลงชื่อ)  ผู้เห็นชอบโครงการ

(นางกฤษณา แสนสะอาด)

รองปลัดเทศบาลนครขอนแก่น

(ลงชื่อ)  ผู้เห็นชอบโครงการ

(นายเกษณวรณ์ ไชยนิจ)

ปลัดเทศบาลนครขอนแก่น

(ลงชื่อ)  ผู้เห็นชอบโครงการ

(นายชัชวาล พรอมธรรม)

รองนายกเทศมนตรีนครขอนแก่น

(ลงชื่อ)  ผู้อนุมัติโครงการ

(นายธีระศักดิ์ ชัยมาย์พันธุ์)

นายกเทศมนตรีนครขอนแก่น

โครงการสัมมนาเชิงปฏิบัติการพัฒนาบุคลากร
กองวิชาการและแผนงาน เทศบาลนครขอนแก่น ปีงบประมาณ 2562
วันที่ 8 – 11 มีนาคม 2562

ณ โรงแรมเขาใหญ่ศิรธารทิพย์ รีสอร์ท อำเภอปากช่อง จังหวัดนครราชสีมา
วันศุกร์ที่ 8 มีนาคม 2562 ณ ห้องประชุมนครเป็งจาล สำนักงานเทศบาลนครขอนแก่น

ภาคเช้า	เวลา 08.00 – 08.30 น. ลงทะเบียน ณ สำนักงานเทศบาลนครขอนแก่น
	เวลา 08.30 – 10.30 น. ฟังบรรยาย เรื่อง การจัดทำวิสัยทัศน์ พันธกิจ และยุทธศาสตร์ (วิทยากร โดย อาจารย์ชาญชัย จารุภาชน์)
	เวลา 10.30 – 10.45 น. พักรับประทานอาหารว่าง
	เวลา 10.45 – 12.00 น. รับฟังปัญหา/ความต้องการของแต่ละฝ่าย/สรุปปัญหาความต้องการ/ให้คำแนะนำปรึกษาปัญหาอุปสรรคและแนวทางการพัฒนา (ผู้ทรงคุณวุฒิ)
ภาคบ่าย	เวลา 12.00 – 13.30 น. รับประทานอาหารกลางวัน
	เวลา 13.30 – 15.00 น. รับฟังปัญหา/ความต้องการของแต่ละฝ่าย/สรุปปัญหาความต้องการ/ให้คำแนะนำปรึกษาปัญหา อุปสรรค และแนวทางการพัฒนา (ผู้ทรงคุณวุฒิ) (ต่อ)

วันเสาร์ที่ 9 มีนาคม 2562

ภาคเช้า	เวลา 05.30 – 06.00 น. เตรียมความพร้อม ณ สำนักงานเทศบาลนครขอนแก่น
	เวลา 06.00 ออกเดินทางจากเทศบาลนครขอนแก่น (รับประทานอาหารเช้าระหว่างเดินทาง อาหารกล่องและน้ำดื่ม)
	เวลา 11.30 เดินทางถึงโรงแรมเขาใหญ่ศิรธารทิพย์ รีสอร์ท อำเภอปากช่อง จังหวัดนครราชสีมา
	เวลา 11.30 – 12.00 น. เข้าห้องพักเก็บสัมภาระ
ภาคบ่าย	เวลา 12.00 – 13.00 น. รับประทานอาหารกลางวัน
	เวลา 13.00 – 15.00 น. สัมมนาเชิงปฏิบัติการ เรื่อง การวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน อุปสรรค และโอกาส (SWOT) (วิทยากร โดย อาจารย์ชาญชัย จารุภาชน์)
	เวลา 15.00 – 15.15 น. พักรับประทานอาหารว่าง
	เวลา 15.15 – 17.15 น. นำเสนอผลการวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน อุปสรรค และโอกาส (SWOT) (วิทยากร โดย อาจารย์ชาญชัย จารุภาชน์)
	เวลา 17.15 – 18.30 น. พักร่อนตามอัธยาศัย
	เวลา 18.30 – 20.00 น. รับประทานอาหารเย็น

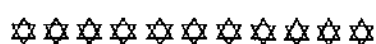
วันอาทิตย์ที่ 10 มีนาคม 2562

- ภาคเช้า
- เวลา 07.00 – 08.30 น. รับประทานอาหารเช้า
- เวลา 08.30 – 09.00 น. ลงทะเบียน
- เวลา 09.00 – 10.30 น. ระดมสมอง แลกเปลี่ยนความคิดเห็น วิเคราะห์และทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจและแผนยุทธศาสตร์ (วิทยากร โดย อาจารย์ชาญชัย จารุภาชน์)
- เวลา 10.30 – 10.45 น. พักรับประทานอาหารว่าง
- เวลา 10.45 – 12.00 น. ระดมสมอง แลกเปลี่ยนความคิดเห็น วิเคราะห์และทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจและแผนยุทธศาสตร์ (วิทยากร โดย อาจารย์ชาญชัย จารุภาชน์)
- เวลา 12.00 – 13.00 น. พักรับประทานอาหารกลางวัน
- ภาคบ่าย
- เวลา 13.00 – 15.00 น. ระดมสมอง แลกเปลี่ยนความคิดเห็น วิเคราะห์และทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจและแผนยุทธศาสตร์ (วิทยากร โดย อาจารย์ชาญชัย จารุภาชน์)
- เวลา 15.00 – 15.15 น. พักรับประทานอาหารว่าง
- เวลา 15.15 – 17.00 น. ระดมสมอง แลกเปลี่ยนความคิดเห็น วิเคราะห์และทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจและแผนยุทธศาสตร์ (วิทยากร โดย อาจารย์ชาญชัย จารุภาชน์) (ต่อ)
- เวลา 17.00 – 18.00 น. พักร่อนตามอัธยาศัย
- เวลา 18.00 – 20.00 น. รับประทานอาหารเย็น

วันจันทร์ที่ 11 มีนาคม 2562

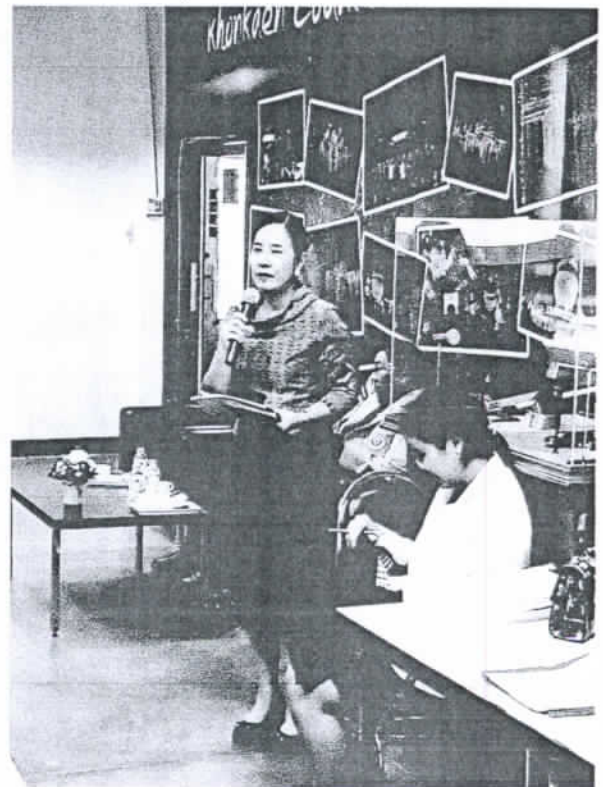
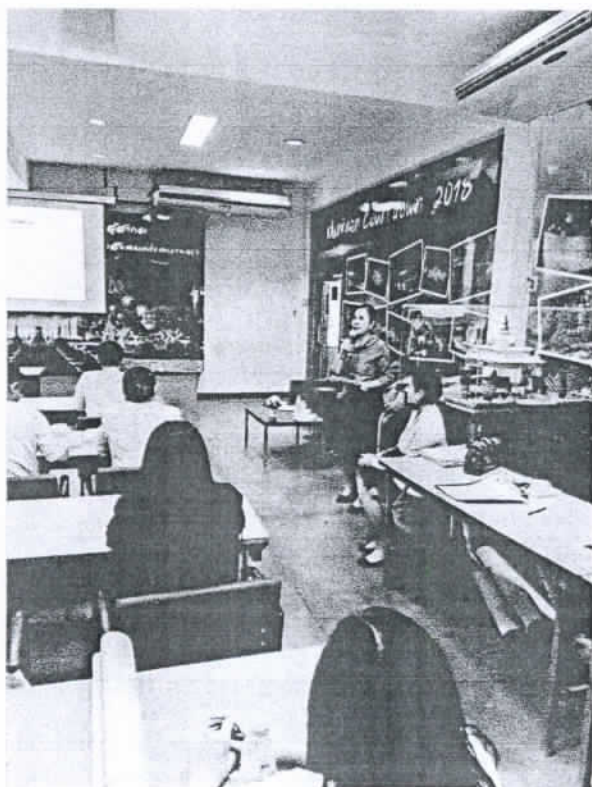
- ภาคเช้า
- เวลา 07.00 – 08.30 น. รับประทานอาหารเช้า
- เวลา 09.00 – 11.00 น. นำเสนอสรุปวิสัยทัศน์ พันธกิจ และยุทธศาสตร์ (ใหม่) (รับประทานอาหารเช้าในห้องสัมมนา)
- เวลา 11.00 – 12.00 น. สรุปวิสัยทัศน์ พันธกิจ และยุทธศาสตร์ (ใหม่) (วิทยากร โดย อาจารย์ชาญชัย จารุภาชน์)
- เวลา 12.00 – 13.00 น. พักรับประทานอาหาร
- ภาคบ่าย
- เวลา 13.00 – 16.00 น. สรุปวิสัยทัศน์ พันธกิจ และยุทธศาสตร์ (ใหม่) (วิทยากร โดย อาจารย์ชาญชัย จารุภาชน์) (รับประทานอาหารเช้าในห้องสัมมนา)
- เวลา 16.00 – 17.00 น. พักร่อนตามอัธยาศัย
- เวลา 17.00 – 18.00 น. รับประทานอาหารเย็น
- เวลา 18.00 – 23.30 น. ออกเดินทางกลับจังหวัดขอนแก่น

*หมายเหตุ : การเข้าร่วมประชุมการแต่งกายชุดสุภาพ / กำหนดการอาจเปลี่ยนแปลงได้ตามความเหมาะสม



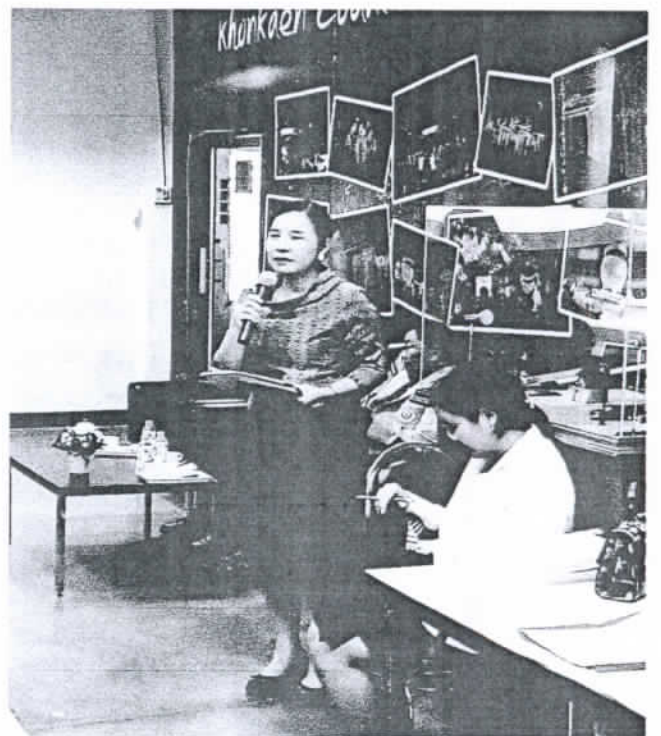
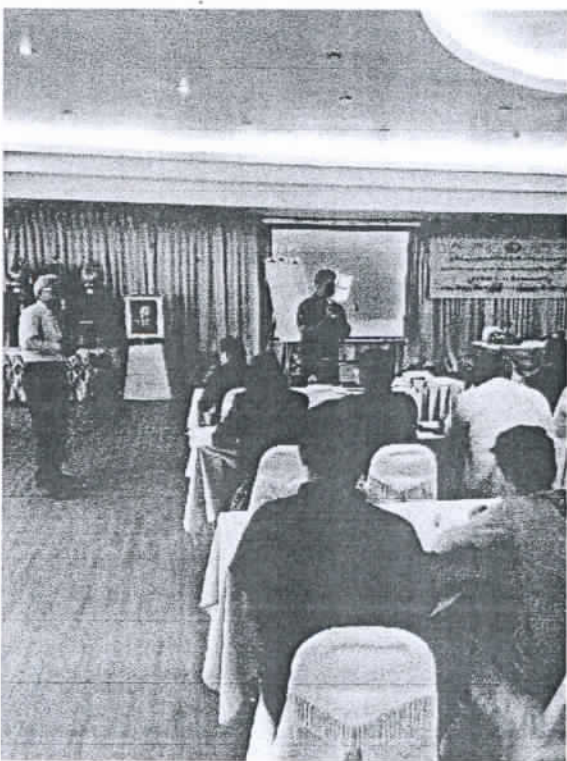


ร่วมรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากท่าน
ท่านวิทยากรและผู้ทรงคุณวุฒิจากหน่วยงานภายนอก











บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ ฝ่ายแผนงานและประเมินผล กองวิชาการและแผนงาน เทศบาลนครขอนแก่น

ที่ ขก ๕๒๐๖ / ๗๓๑

วันที่ ๗ พฤษภาคม ๒๕๖๒

เรื่อง สรุป วิสัยทัศน์และพันธกิจ โครงการสัมมนาเชิงปฏิบัติการพัฒนาบุคลากร กองวิชาการและแผนงาน เทศบาลนครขอนแก่น ปีงบประมาณ ๒๕๖๒

เรียน ผู้อำนวยการกองวิชาการและแผนงาน

ตามคำสั่งเทศบาลนครขอนแก่น ที่ ๔๗๗/๒๕๖๒ ลงวันที่ ๔ มีนาคม ๒๕๖๒ เรื่อง ให้ผู้ทรงคุณวุฒิ พนักงานเทศบาลสามัญและพนักงานจ้าง เดินทางไปราชการ โครงการสัมมนาเชิงปฏิบัติการพัฒนาบุคลากร กองวิชาการและแผนงาน เทศบาลนครขอนแก่น ปีงบประมาณ ๒๕๖๒ ซึ่งจัดขึ้นในระหว่างวันที่ ๘ - ๑๑ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๒ ณ โรงแรมเขาใหญ่ดีริสธารทีพีย รีสอร์ท จังหวัดนครราชสีมา นั้น

บัดนี้โครงการดังกล่าวได้ดำเนินการเสร็จเรียบร้อยแล้ว ข้าพเจ้า นางวิมลรัตน์ นามตะ นักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ ขอสรุปวิสัยทัศน์ และพันธกิจ ของกองวิชาการและแผนงาน เพื่อแจ้งฝ่ายต่างๆในสังกัดกองวิชาการและแผนงาน ตามเอกสารที่แนบมาพร้อมนี้

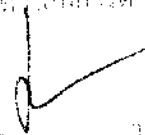
จึงเรียนมาเพื่อพิจารณา


(นางวิมลรัตน์ นามตะ)

นักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ

เรียน นายกเทศมนตรี

- เพื่อโปรดพิจารณา
- การดำเนินการตามแผน


นายกเทศมนตรี
เทศบาลนครขอนแก่น
๗ พฤษภาคม ๒๕๖๒

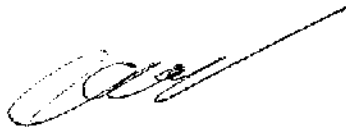
ผู้ทรงคุณวุฒิ กองวิชาการและแผนงาน

- เพื่อโปรดพิจารณา/โปรดทราบ


- ศึกษาดูงาน จังหวัดขอนแก่น

- ศึกษาดูงาน จังหวัดขอนแก่น

- แจ้งหัวหน้าหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทราบ



ปลัดเทศบาล



นางวิมลรัตน์ นามตะ

ผู้พิมพ์และแจกจ่าย

7 พค. 62

เรียน นายกเทศมนตรี

เพื่อโปรดพิจารณา

- อรรถนิพนธ์ นามตะ

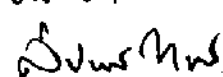


นายกเทศมนตรี
๑๓ พค ๖๒

เรียน ปลัดเทศบาล

เพื่อโปรดพิจารณา

- อรรถนิพนธ์ นามตะ



(นายสุวิทย์ ทองรัตน์)

รองปลัดเทศบาล

๑๓ พค ๖๒

วิสัยทัศน์ กองวิชาการและแผนงาน

“ศูนย์กลางวิชาการและนวัตกรรมดิจิทัล”

พันธกิจ กองวิชาการและแผนงาน

๑. พัฒนาระบบฐานข้อมูลดิจิทัล
๒. ขับเคลื่อนกระบวนการทำงานด้วยนวัตกรรมและภาคีเครือข่าย

ยุทธศาสตร์กองวิชาการและแผนงาน

๑. การส่งเสริมกระบวนการทำงานด้วยนวัตกรรมและภาคีเครือข่าย
๒. การส่งเสริมและพัฒนาฐานข้อมูลด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล
๓. การส่งเสริมและเพิ่มขีดความสามารถบุคลากร



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ ฝ่ายแผนงานและประเมินผล กองวิชาการและแผนงาน เทศบาลนครขอนแก่น

ที่ ขก 5206/793

วันที่ 15 มีนาคม 2562

เรื่อง สรุปโครงการสัมมนาเชิงปฏิบัติการพัฒนาบุคลากร กองวิชาการและแผนงาน เทศบาลนครขอนแก่น
ปีงบประมาณ 2562

เรียน ผู้อำนวยการกองวิชาการและแผนงาน

ตามคำสั่งเทศบาลนครขอนแก่น ที่ 477/2562 ลงวันที่ 4 มีนาคม 2562 เรื่อง ให้ผู้ทรงคุณวุฒิ พนักงานเทศบาลสามัญและพนักงานจ้าง เดินทางไปราชการ โครงการสัมมนาเชิงปฏิบัติการพัฒนาบุคลากร กองวิชาการและแผนงาน เทศบาลนครขอนแก่น ปีงบประมาณ 2562 ซึ่งจัดขึ้นในระหว่างวันที่ 8 - 11 มีนาคม พ.ศ. 2562 ณ โรงแรมเขาใหญ่ศิริธารทิพย์ รีสอร์ท จังหวัดนครราชสีมา นั้น

บัดนี้โครงการดังกล่าวได้ดำเนินการเสร็จเรียบร้อยแล้ว ข้าพเจ้า นางวิมลรัตน์ นามตะ นักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ ขอสรุปรายงานโครงการดังกล่าวตามเอกสารที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

(นางวิมลรัตน์ นามตะ)

ผู้อำนวยการกองวิชาการและแผนงาน นักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ

ผู้บังคับบัญชา

ที่ส่งเอกสารเรื่อง สรุปโครงการสัมมนาเชิงปฏิบัติการพัฒนาบุคลากร กองวิชาการและแผนงาน เทศบาลนครขอนแก่น ปีงบประมาณ 2562

ส่ง ผอ.เทศบาลนครขอนแก่น
-เพื่อโปรดพิจารณา

นางวิมลรัตน์ นามตะ
นักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ

วันที่ 15 มี.ค. 62
15 มี.ค. 62

นางวิมลรัตน์ นามตะ
นักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ

นางวิมลรัตน์ นามตะ
1 NO 62

นางวิมลรัตน์ นามตะ
นักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ

นางวิมลรัตน์ นามตะ
นักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ

สรุปโครงการสัมมนาเชิงปฏิบัติการพัฒนาบุคลากร กองวิชาการและแผนงาน ปีงบประมาณ ๒๕๖๒

กองวิชาการและแผนงานได้จัดโครงการสัมมนาเชิงปฏิบัติการพัฒนาบุคลากร กองวิชาการและแผนงาน ปีงบประมาณ ๒๕๖๒ ขึ้นระหว่างวันที่ ๘ - ๑๑ มีนาคม ๒๕๖๒ โดยในวันที่ ๘ มีนาคม ๒๕๖๒ จัดขึ้นที่ห้องประชุม นครเบ็ญจาล สำนักงานเทศบาลนครขอนแก่น และในวันที่ ๙-๑๑ มีนาคม ๒๕๖๒ จัดขึ้น ณ โรงแรมเขาใหญ่ ศรีธารทิพย์ รีสอร์ท จังหวัดนครราชสีมา โดยการจัดโครงการสัมมนาเชิงปฏิบัติการในครั้งนี้ มีบุคลากรของกองวิชาการและแผนงานจำนวนทั้งสิ้น ๔๓ ราย วิทยากร โดย ผศ.ดร. ชาญชัย จารุภาชน์ และมีท่านผู้ทรงคุณวุฒิจากหน่วยงานภายนอกเข้าร่วมรับฟังและให้ข้อเสนอแนะในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ของกองวิชาการและแผนงาน

ในการจัดโครงการครั้งนี้มีทั้งภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติ โดยภาคทฤษฎี จัดขึ้นในวันที่ ๘ มีนาคม ๒๕๖๒ ณ ห้องประชุมนครเบ็ญจาล สำนักงานเทศบาลนครขอนแก่น ภาคปฏิบัติจัดขึ้นในระหว่างวันที่ ๙ - ๑๑ มีนาคม ๒๕๖๒ ณ โรงแรมเขาใหญ่ ศรีธารทิพย์ รีสอร์ท จังหวัดนครราชสีมา โดยมี ผศ.ดร. ชาญชัย จารุภาชน์ เป็นวิทยากร และมีผู้ทรงคุณวุฒิจากหน่วยงานภายนอก โดยได้รับการแต่งตั้งให้เป็นผู้ทรงคุณวุฒิตามคำสั่งที่ ๔๕๕/๖๒ ลงวันที่ ๒๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๒ เข้าร่วมการสัมมนาดังกล่าว ในระหว่างการสัมมนาครั้งนี้มีการร่วมรับฟังการบรรยาย ให้ความรู้ คำแนะนำ การร่วมแสดงความคิดเห็นแก่บุคลากรของและฝ่ายงานในสังกัดกองวิชาการและแผนงาน อีกทั้งได้มีการจัดกิจกรรมสนทนา การ จัดกระบวนการหลากหลายรูปแบบ ได้แก่ เกมสัจฉิกระดาศ เกมสัหายคำศัพท์จากภาษาใบ้ เกมสัแข่งเรือ เป็นต้น กระบวนการต่างๆ ในครั้งนี้ทำให้บุคลากรได้รับความรู้ ความคิด หลากหลาย ร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมวางแผน อันจะนำไปสู่การพัฒนาการทำงานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น สามารถนำความรู้ที่ได้มาพัฒนาองค์กร อันจะนำไปสู่การขับเคลื่อนทิศทางการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาเมืองเป็นให้เป็น Smart city เพื่อตอบสนองนโยบายผู้บริหาร และหน่วยงานให้ดียิ่งขึ้น

วิสัยทัศน์ กองวิชาการและแผนงาน

“ศูนย์กลางวิชาการและนวัตกรรมดิจิทัล”

พันธกิจ

๑. พัฒนาศาสนาการฐานข้อมูลดิจิทัล
๒. ขับเคลื่อนกระบวนการทำงานด้วยนวัตกรรมและภาคีเครือข่าย

ยุทธศาสตร์กองวิชาการและแผนงาน

๑. การส่งเสริมกระบวนการทำงานด้วยนวัตกรรมและภาคีเครือข่าย
๒. การส่งเสริมและพัฒนาฐานข้อมูลด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล
๓. การส่งเสริมและเพิ่มขีดความสามารถบุคลากร

การวิเคราะห์ SWOT กองวิชาการและแผนงาน

จุดแข็ง (Strengths)

- ๑.บุคลากรมีความรู้ความสามารถ
- ๒.ผู้บริหารมีนโยบายชัดเจนด้วยดิจิทัล/ICT
- ๓.บุคลากรมีการปฏิบัติงานเป็นทีม
- ๔.ผู้บริหารให้การสนับสนุนเรื่องการพัฒนาบุคลากรด้านการอบรม
- ๕.มีการประยุกต์ใช้เทคโนโลยี
- ๖.ผู้บริหารให้ความสำคัญต่อการจัดทำแผน
- ๗.นิติกรมีความรู้เรื่องกฎหมาย

จุดอ่อน (Weaknesses)

- ๑.ระบบการลงข้อมูลไม่รองรับ/เครื่องมือไม่ทันสมัย
- ๒.บุคลากรไม่เพียงพอ
- ๓.มีกฎหมายมาก ทำให้เกิดความคาดเคลื่อนในการวินิจฉัย
- ๔.มีข้อมูลไม่ครอบคลุมทุกหน่วยงาน
- ๕.ภารกิจไม่ตรงกับหน้าที่หลัก
- ๖.ขาดการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง
- ๗.บุคลากรขาดความรู้เรื่องระเบียบฯ

โอกาส (Opportunities)

- ๑.เทคโนโลยีพัฒนารวดเร็ว/นำเทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติงาน
- ๒.มีนโยบายการใช้ระบบดิจิทัล เพื่อความเป็น Smart city
- ๓.มีเครือข่ายการปฏิบัติงาน
- ๔.มีระบบสารสนเทศในการปฏิบัติงาน

อุปสรรค (Threats)

- ๑.เทคโนโลยีพัฒนารวดเร็ว ทำให้เรียนรู้ไม่ทัน
๒. มีการเปลี่ยนแปลงเรื่องระเบียบฯ
- ๓.การนำส่งข้อมูลไม่ตรงตามระยะเวลาทำให้การปฏิบัติงานล่าช้า

สรุปผลการสัมมนาของแต่ละฝ่าย (กองวิชาการและแผนงาน)

ฝ่ายแผนงานและประเมินผล

จุดแข็ง (Strengths)

- มีการทำงานเป็นทีม
- บุคลากรมีความรู้และประสบการณ์
- บุคลากรมีความสามารถในการแก้ไขปัญหา
- มีการนำเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้

จุดอ่อน (Weaknesses)

- เครื่องมือในการปฏิบัติงานไม่เพียงพอ ไม่ทันสมัย
- บุคลากรไม่เพียงพอ

โอกาส (Opportunities)

- มีระบบสารสนเทศรองรับ
- มีการจัดฝึกอบรม
- มีเครือข่ายการทำงาน
- มีนักวิชาการที่มีความน่าเชื่อถือได้
- มีกระบวนการกลั่นกรองงานจากผู้บริหาร
- ได้รับความไว้วางใจจากผู้บริหาร

อุปสรรค (Threats)

- ระเบียบมีข้อจำกัด
- มีการเร่งการเร่งด่วน
- มีข้อจำกัดเรื่องเวลา
- ภารกิจบางเรื่องไม่อยู่ในขอบข่ายงาน

สรุป การทำงานต้องมีการวางแผนทั้งนี้ต้องทราบนโยบายผู้บริหารว่าต้องการเช่นไร

KPI ระดับผลสัมฤทธิ์ในการจัดทำแผนมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผลมากขึ้น

ตัวชี้วัด ค่าคะแนนถ่วงน้ำหนักของการจัดทำยุทธศาสตร์ของการจัดทำแผนงานโครงการเป็นไปตามเป้าหมาย

ฝ่ายนิติกร

มีการปฏิบัติงาน ติดต่องานระหว่างพนักงานเทศบาล ฝ่ายการเมืองและฝ่ายประจำ รวมไปถึงประชาชนผู้มารับบริการที่ต้องการคำแนะนำด้านกฎหมาย ระเบียบต่างๆ รวมไปถึงเรื่องร้องเรียน

ตัวชี้วัด (KPI)

- ร้อยละของกรณีการมีส่วนร่วมของประชาชน
- ร้อยละของการดำเนินคดีที่มีระเบียบขาดลง

ฝ่ายงบประมาณ.

มีการปฏิบัติงาน มีการติดต่องานระหว่างพนักงานเทศบาล ผู้บริหาร สมาชิกสภาท้องถิ่น ลักษณะงานที่ปฏิบัติคือ

- เรื่องโอนงบประมาณมีการ โอนลด - โอนเพิ่ม
- เรื่องการแก้ไขเปลี่ยนแปลง คำชี้แจง เพื่อให้ถูกต้องตามระเบียบที่สุด
- เรื่องการจัดจ่ายรายการใหม่
- เรื่องการขอยกเว้นระเบียบฯ
- เรื่องการลงระบบฯของเจ้าหน้าที่
- เรื่องการจัดทำเทศบัญญัติ

จุดแข็ง (Strengths)

- มีการพัฒนาบุคลากร โดยมีการจัดการอบรม
- บุคลากรมีจิตบริการ
- บุคลากรมีการทำงานเป็นทีม
- มีการบริหารจัดการด้านงบประมาณอย่างมีประสิทธิภาพ
- ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญในปฏิบัติงาน
- มีการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติงาน
- มีหลักเกณฑ์แนวทางในการปฏิบัติงานเกี่ยวกับงบประมาณที่ชัดเจนเป็นไปในทิศทางเดียวกัน

จุดอ่อน (Weaknesses)

- บุคลากรมีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านไม่เพียงพอ
- มีการประชุมเป็นระยะเวลานาน
- การจัดทำรายงานทางการเงินขาดผลสรุปที่ชัดเจนและไม่สามารถนำไปตัดสินใจได้
- ระบบเทคโนโลยีและสารสนเทศไม่ครอบคลุมทุกระบบงาน
- ขาดการแลกเปลี่ยน เรื่องเรียนรู้ ทักษะ ประสบการณ์ในการทำงานระหว่างบุคลากรในหน่วยงาน

เพื่อให้เกิดองค์ความรู้

โอกาส (Opportunities)

- มีเครือข่ายด้านการเงินและงบประมาณสามารถเรียนรู้ได้ตลอดเวลา
- เทศบาลมีนโยบายการดำเนินงานด้านงบประมาณให้เป็นไปตามแผน แผนต้องมาก่อนงบประมาณ
- มีการพัฒนาระบบงานทำให้ได้ข้อมูลที่รวดเร็วขึ้น
- สร้างเครือข่ายความร่วมมือกับหน่วยงานภายในและภายนอก
- การเพิ่มพูนความรู้ความสามารถของบุคลากร
- มีการศึกษาดูงานเพื่อนำมาปรับปรุง และพัฒนางาน

อุปสรรค (Threats)

- ไม่ได้รับการจัดสรรงบประมาณตามที่เสนอขอ
- การดำเนินงานตามแผนมีระยะเวลาที่ชัดเจน บางครั้งการดำเนินกิจกรรมโครงการจะมีการเปลี่ยนแปลง ทำให้ผลการปฏิบัติการไม่เป็นไปตามแผน
- ระเบียบและวิธีการปฏิบัติตามข้อกำหนดระเบียบการปฏิบัติงานไม่มีความยืดหยุ่น และมีการเปลี่ยนแปลงบ่อย
- มีขั้นตอนการทำงานค่อนข้างมาก
- นโยบายของรัฐบาลที่มีการเปลี่ยนแปลงกฎหมาย ระเบียบที่ล้าสมัยทำให้การดำเนินงานล่าช้า
- ความต้องการข้อมูลจากหน่วยงานภายนอกที่หลากหลายและซ้ำซ้อน

ตัวชี้วัด (KPI)

- ร้อยละของจำนวนครั้งของการโอนงบประมาณ
- ร้อยละของการอบรมพนักงานที่เพิ่มขึ้น (ในเรื่องของแผนและวิธีงบประมาณ)
- ร้อยละของสมาชิกสภาเทศบาลและพนักงานที่เข้ารับการอบรม
- ร้อยละของจำนวนครั้งของการโอนงบประมาณลดลงต่อปี

-ด้านเอกสารการตรวจคำผิดคำถูกในการจัดทำเอกสารมีปริมาณลดลง ระบบการตรวจทานเอกสารมีความรวดเร็วขึ้น

โดยมีเป้าหมายของการดำเนินงานคือ

- มีจำนวนครั้งของการโอนงบประมาณลดลง
- มีจำนวนครั้งของการเปลี่ยนแปลงคำชี้แจงลดลง
- มีเครื่องมือเครื่องใช้ที่ทันสมัยสามารถรองรับระบบการทำงานของ E-Laas

ฝ่ายสถิติข้อมูลและสารสนเทศ

มีการปฏิบัติงานโดยติดต่อสื่อสารระหว่างผู้บริหาร พนักงานเทศบาล ทั้ง ๗ สำนัก/กอง และประชาชนทั่วไป

มีภารกิจในการดำเนินงาน ดังนี้

- งานซ่อมบำรุง
- การเขียนโปรแกรมคอมพิวเตอร์
- การวิเคราะห์ข้อมูล
- การดูแลเว็บไซต์
- การดูแลระบบ Internet
- การจัดอบรมพนักงานเทศบาล

ตัวชี้วัด (KPI)

- การจัดทำข้อมูล Data center ภายในระยะเวลา ๓ ปี
- การทำข้อมูล Gig Data ภายในระยะเวลา ๕ ปี
- มีการนำเทคโนโลยี AI มาช่วยข้อมูล Big Dada

ฝ่ายบริหารงานทั่วไป

มีการปฏิบัติงานโดยติดต่อสื่อสารระหว่างผู้บริหาร พนักงานเทศบาล ทั้ง ๗ สำนัก/กอง และประชาชนทั่วไป

มีภารกิจในการดำเนินงาน ดังนี้

- รับส่งหนังสือ
- แจ้งเวียนเอกสารราชการ
- จัดทำเอกสารเบิกจ่ายเงิน จัดซื้อ – จัดจ้าง

จุดแข็ง (Strengths)

- บุคลากรมีความสามารถในการปฏิบัติงาน
- มีระบบสารสนเทศและวัสดุอุปกรณ์เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน
- มีระบบ E – office ในระบบงานสารบรรณ
- ผู้บริหารเปิดโอกาสให้เข้ารับการอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้
- บุคลากร มีมนุษยสัมพันธ์อันดี ทำให้งานสำเร็จลุล่วง

จุดอ่อน (Weaknesses)

- บุคลากรไม่เพียงพอ
- การบริหารงานด้านการจัดซื้อจัดจ้างไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควรทำให้การปฏิบัติงานล่าช้า

- การแจ้งเวียนหนังสือด้วยระบบ E - office ไม่ได้นำไปใช้
- การนำเสนอหนังสือมีหลายขั้นตอนทำให้งานล่าช้า

โอกาส (Opportunities)

- ได้รับการฝึกอบรมจากหน่วยงานภายนอกและภายในองค์กร
- บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้หลายหน้าที่

อุปสรรค (Threats)

- ระบบการจัดซื้อจัดจ้างมีการเปลี่ยนแปลง / เพิ่มเติม มากขึ้นทำให้การปฏิบัติงานล่าช้า

ตัวชี้วัด (KPI)

ร้อยละของพนักงานเทศบาลสามารถเปิดอ่านหนังสือราชการได้โดยผ่านระบบ E - office เป้าหมาย มีความสะดวก รวดเร็ว และประหยัดทรัพยากร พนักงานทุกคนสามารถทราบข่าวสารหนังสือเวียน โดยไม่ต้องส่งเอกสาร

ฝ่ายประชาสัมพันธ์

มีการปฏิบัติงานโดยติดต่อสื่อสารระหว่างผู้บริหาร พนักงานเทศบาล ทั้ง ๗ สำนัก/กอง สื่อมวลชน และประชาชนทั่วไปมีการกิจกรรมในการดำเนินงาน ดังนี้

- เขียนข่าวงานประชาสัมพันธ์ สื่อต่างๆของเทศบาลนครขอนแก่น ป้ายไฟ จอ led อักษรวิ่ง
- ประสานงานสื่อมวลชน จัดงานแถลงข่าวงานกิจกรรมต่างๆ

จุดแข็ง (Strengths)

- บุคลากรทำงานเป็นทีม
- บุคลากรในฝ่ายมีความรับผิดชอบ อดทน เสียสละ ตรงต่อเวลา
- บุคลากรมีส่วนร่วมในทุกภารกิจ
- บุคลากรมีความรู้ความสามารถเฉพาะด้าน

จุดอ่อน (Weaknesses)

- ขาดบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะด้าน เช่นด้านการออกแบบ
- บุคลากรไม่มีโอกาสเพิ่มพูนความรู้หรือประสบการณ์ใหม่ๆ
- ขาดการวางแผนประชาสัมพันธ์กิจกรรมโครงการของเทศบาล

โอกาส (Opportunities)

- ผู้บริหารให้ความสำคัญด้านการประชาสัมพันธ์
- ผู้บริหารให้การสนับสนุนด้านงบประมาณ/วัสดุอุปกรณ์
- มีเครือข่ายการทำงานที่ดี
- สามารถแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับผู้บริหารได้

อุปสรรค (Threats)

- การสั่งการของผู้บริหารไม่เป็นไปตามลำดับ
- ความไม่แน่นอนของเวลาปฏิบัติงาน
- ปริมาณงานที่ไม่ใช่ภารกิจหลักมีมากเกินไป

ยุทธศาสตร์การดำเนินงานคือ พัฒนาเมืองด้าน Smart city แต่ทั้งนี้ต้องรอนำเสนอผู้บริหารว่าจะนำเอาเรื่องอะไรเป็นตัวกำหนดตัวชี้วัด KPI

ฝ่ายบริการและเผยแพร่วิชาการ

มีการปฏิบัติงานโดยการติดต่อสื่อสารระหว่างผู้บริหาร พนักงานเทศบาลทั้ง ๗ สำนัก/กอง และประชาชนทั่วไป

มีการกิจในการดำเนินงาน ดังนี้

- มีการจัดตั้งศูนย์ข้อมูลข่าวสารให้บริหารข้อมูลประชาชนทั่วไป
- มีศูนย์พัฒนาทักษะการเรียนรู้ ICT
- ให้บริการศูนย์ ICT ชุมชน
- ✓ -มีการดำเนินโครงการจัดทำผลิตภัณฑ์มวลรวมในเขตพื้นที่เทศบาลนครขอนแก่นระยะที่ ๑
- มีการจัดอบรมฟรีให้ประชาชนทั่วไปและพนักงานเทศบาล on line /off line ผ่านทาง facebook และ you tube

จุดแข็ง (Strengths)

- มีการทำงานที่ท้าทายเป็นเรื่องใหม่อยู่เสมอ(Smart city ๗ ด้าน)
- มีการทำงานเป็นทีมทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพ
- บุคลากรมีจิตบริการ

จุดอ่อน (Weaknesses)

- ผู้ปฏิบัติงานขาดความรู้ ความเข้าใจในความเชื่อมโยงระบบงาน
- ขาดระบบฐานข้อมูลกลางและการเชื่อมโยงข้อมูลอย่างเป็นเครือข่าย
- ขั้นตอนการปฏิบัติงานทำให้ล่าช้า

โอกาส (Opportunities)

- มีเครือข่ายสนับสนุนการดำเนินงาน
- มีโอกาสดูรับความรู้และกระบวนการต่างๆจากหน่วยงานภายนอกให้สามารถทำงานร่วมกันได้
- ผู้บริหารให้โอกาสบุคลากรเข้ารับการอบรมเพื่อพัฒนาความรู้ในการปฏิบัติงาน

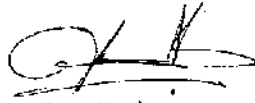
อุปสรรค (Threats)

- ผลจากการปฏิรูประบบราชการทำให้การปฏิบัติงานไม่สอดคล้องกับกฎหมายต่างๆที่บัญญัติขึ้น
- สถานที่/ห้องประชุมเพียงพอ

ฝ่ายบริการและเผยแพร่วิชาการได้รับคำแนะนำจากท่านวิทยากร

- KPI เดิม การบริการให้ความรู้ด้านคอมพิวเตอร์ แก่เยาวชน และประชาชน
- KPI ใหม่ เสนอให้ทำเรื่องการวิจัย Smart city อย่างน้อย ๒ โครงการ ควรมียุทธศาสตร์เพื่อตอบผู้บริหาร เพื่อให้ทราบถึงความต้องการของเมือง เพื่อกำหนดทิศทางเมืองว่าจะมีทิศทางอย่างไร ทำอย่างไร คนถึงจะมาเที่ยวจังหวัดขอนแก่นเพิ่มมากขึ้น ให้วิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ ต้องมีชุดความรู้ที่เป็นวิชาการ Data analysis

ทั้งนี้ข้าพเจ้า นางวิมลรัตน์ นามตะ ตำแหน่งนักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ ผู้สรุปรายงาน
ได้แนบภาพการดำเนินกิจกรรมการจัดอบรมสัมมนา คำสั่งรายชื่อพนักงานกองวิชาการและแผนงานที่เข้าร่วม
โครงการ ฯ พร้อมกำหนดการ ตามเอกสารแนบท้ายมาพร้อมนี้



นางวิมลรัตน์ นามตะ

นักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ

**สรุป แบบประเมินความพึงพอใจและความคิดเห็นของผู้เข้าร่วมอบรม
โครงการสัมมนาเชิงปฏิบัติการพัฒนาศักยภาพบุคลากรกองวิชาการและแผนงาน เทศบาลนครขอนแก่น
ปีงบประมาณ 2562 ระหว่าง วันที่ 8 -11 มีนาคม 2562**

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป

ตารางที่ 1 แสดงร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ด้านเพศ ของผู้เข้าอบรม

รายละเอียด	จำนวน	ร้อยละ
เพศ ชาย	17	40.5
หญิง	25	59.5
รวม	42	100.0

จากตารางที่ 1 จะเห็นได้ว่า ในการอบรมครั้งนี้มีผู้เข้าร่วมอบรมจำนวนทั้งสิ้น 42 ราย เป็นผู้ชาย 17 ราย คิดเป็นร้อยละ 40.5 เป็นผู้หญิง 25 ราย คิดเป็นร้อยละ 59.5

ตารางที่ 2 แสดงร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ด้านอายุ ของผู้เข้าอบรม

รายละเอียด	จำนวน	ร้อยละ
อายุ 20-30 ปี	5	11.9
31-40 ปี	10	23.18
41-50 ปี	20	47.6
51 ปีขึ้นไป	7	16.7
รวม	42	100.0

จากตารางที่ 2 จะเห็นได้ว่า ในการอบรมครั้งนี้มีผู้เข้าร่วมอบรมจำนวนทั้งสิ้น 42 ราย ช่วงอายุของผู้เข้ารับการอบรมส่วนมากอยู่ระหว่างช่วงอายุ 41-50 ปี จำนวน 20 ราย คิดเป็นร้อยละ 47.6 ช่วงอายุ 31-40 ปี จำนวน 10 ราย คิดเป็นร้อยละ 23.18 ช่วงอายุ 51 ปีขึ้นไป จำนวน 7 ราย คิดเป็นร้อยละ 16.7 ช่วงอายุ 20-30 ปี จำนวน 5 ราย คิดเป็นร้อยละ 11.9

ตารางที่ 3 แสดงร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ด้านการศึกษา ของผู้เข้าอบรม

รายละเอียด	จำนวน	ร้อยละ
การศึกษา ต่ำกว่าปริญญาตรี	1	2.4
ปริญญาตรี	28	66.7
ปริญญาโท	13	31.0
ปริญญาเอก	-	
รวม	42	100.0

จากตารางที่ 1.3 จะเห็นได้ว่า ในการอบรมครั้งนี้มีผู้เข้าร่วมอบรมจำนวนทั้งสิ้น 42 ราย มีระดับการศึกษา ส่วนมากอยู่ในระดับปริญญาตรี มีจำนวน 28 ราย คิดเป็นร้อยละ 66.7 ระดับปริญญาโท มีจำนวน 13 ราย คิดเป็นร้อยละ 66.7 ระดับต่ำกว่าปริญญาตรี มีจำนวน 1 ราย คิดเป็นร้อยละ 2.4

ตารางที่ 4 แสดงร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ด้านระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานปัจจุบัน ของผู้เข้าอบรม

รายละเอียด	จำนวน	ร้อยละ
ระยะเวลา 5 ปีหรือต่ำกว่า	13	31.0
6-10 ปี	18	42.9
11-15 ปี	7	16.7
16-20 ปี	2	4.8
21-25 ปี	1	2.4
26 ปี ขึ้นไป	1	2.4
รวม	42	100.0

จากตารางที่ 1.4 จะเห็นได้ว่า ในการอบรมครั้งนี้มีผู้เข้าร่วมอบรมจำนวนทั้งสิ้น 42 ราย ผู้ที่ร่วมอบรมมีระยะเวลานานที่สุดอยู่ช่วงระหว่าง 6-10 ปี มีจำนวน 18 ราย คิดเป็นร้อยละ 42.9 ระหว่างช่วง 5 ปี มีจำนวน 13 ราย คิดเป็นร้อยละ 31.0 ระหว่าง ช่วง 11-15 ปี มีจำนวน 7 ราย คิดเป็นร้อยละ 16.7 ช่วงระหว่าง 16-20 ปี มีจำนวน 2 ราย คิดเป็นร้อยละ 4.8 ช่วงระหว่าง 21-25 ปี มีจำนวน 1 ราย คิดเป็นร้อยละ 2.4 และปฏิบัติงานนานเกิน 26 ปี ขึ้นไป มีจำนวน 1 ราย คิดเป็นร้อยละ 2.4

ตารางที่ 5 แสดงร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ด้านบทบาทหน้าที่ในงานปัจจุบัน ของผู้เข้าอบรม

รายละเอียด	จำนวน	ร้อยละ
พนักงานเทศบาลสามัญ	21	50.0
พนักงานจ้าง	21	50.0
รวม	42	100.0

จากตารางที่ 1.5 จะเห็นได้ว่า ในการอบรมครั้งนี้มีผู้เข้าร่วมอบรมจำนวนทั้งสิ้น 42 ราย ผู้เข้ารับการอบรมเป็นพนักงานเทศบาลสามัญ จำนวน 21 ราย คิดเป็นร้อยละ 50.0 และเป็นพนักงานจ้าง จำนวน 21 ราย คิดเป็นร้อยละ 50.0

	นำไปปฏิบัติได้จริง									0.67	มาก
4	วิทยากรสามารถทำให้ผู้เข้าร่วมอบรมได้แสดงออกและเกิดการมีส่วนร่วมในกิจกรรมได้ดี	27	64.3	3	31.0	1	2.4	1	2.4	4.57	พึงพอใจ
										0.66	มาก
รวมค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน											
หมายเหตุ ระดับความพึงพอใจ 1 = พึงพอใจน้อยที่สุด 2 = พึงพอใจน้อย 3 = พึงพอใจปานกลาง 4 = พึงพอใจมาก 5 = พึงพอใจมากที่สุด SD คือส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) การแปลผลความพึงพอใจผู้ประเมินใช้ระบบการวัดแบบ Likert scale หรือ rating scale Likert, 1967) โดยใช้วิธีการแปลผลค่าเฉลี่ย 5 ระดับ ดังนี้											

ค่าเฉลี่ย 4.21-5.0 หมายถึงพึงพอใจมาก

ค่าเฉลี่ย 3.41-4.20 หมายถึงพึงพอใจ

ค่าเฉลี่ย 2.61-3.40 หมายถึงพึงพอใจปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.81-2.60 หมายถึงพึงพอใจน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00-1.80 หมายถึงพึงพอใจน้อยที่สุด

จากตาราง 2.1 แสดงความถี่ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมอบรม สรุปผลพบว่าผู้เข้าอบรมมีความพึงพอใจมาก

ส่วนที่ 3 ความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการพัฒนา

ตารางที่ 7 ความคิดเห็นของบุคลากรต่อการพัฒนา ด้านความรู้ความเข้าใจก่อนการอบรมและความรู้ความเข้าใจหลังการอบรม

ลำดับ	คำอธิบาย	ระดับความคิดเห็น										x̄	s.d.	แปลผล		
		5		4		3		2		1						
		จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ					
	ด้านความรู้ความเข้าใจก่อนการอบรม															
1	ความรู้เรื่องการพัฒนาเมืองเป็น Smart City และเทศบาลดิจิทัล	5	11.9	17	40.5	14	33.3	2	4.8	4	9.5			3.40	1.08	มาก
2	ความรู้เรื่องกระบวนการการทำงานร่วมกันเป็นทีม	9	21.4	20	47.6	9	21.4			4	9.5			3.71	1.11	มาก
3	ความรู้ความเข้าใจเรื่องวิสัยทัศน์ กองวิชาการและแผนงาน	4	9.5	19	45.2	14	33.3	1	2.4	4	9.5			3.43	1.03	มาก
4	ความรู้ความเข้าใจเรื่องพันธกิจ กองวิชาการและแผนงาน	5	11.9	17	40.5	15	35.7	1	2.4	4	9.5			3.43	1.06	มาก
5	ความรู้ความเข้าใจเรื่องยุทธศาสตร์ กองวิชาการและแผนงาน	5	11.9	18	42.9	13	31.0	2	4.8	4	9.5			3.43	1.08	มาก

ความรู้ความเข้าใจ (หลังอบรม)																					
1	ความรู้เรื่องการพัฒนาเมืองเป็น Smart City และเทศบาลดิจิทัล	11	26.2	25	59.5	6	14.3													4.12 0.63	มาก
2	ความรู้เรื่องกระบวนการ การทำงานร่วมกันเป็นทีม	17	40.5	19	45.2	6	14.3													4.26 0.70	มากที่สุด
3	ความรู้ความเข้าใจเรื่องวิสัยทัศน์ กองวิชาการและแผนงาน	14	33.3	21	50.0	7	16.7													4.17 0.69	มาก
4	ความรู้ความเข้าใจเรื่องพันธกิจ กองวิชาการและแผนงาน	13	31.0	22	52.4	7	16.7													4.14 0.68	มาก
5	ความรู้ความเข้าใจเรื่องยุทธศาสตร์กองวิชาการและแผนงาน	14	33.3	21	50.0	7	16.7													4.17 0.69	มาก
รวมค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน																					
38.26 (8.79)																					

หมายเหตุ ระดับความคิดเห็น 1 = น้อยที่สุด 2 = น้อย 3 = ปานกลาง 4 = มาก 5 = มากที่สุด

SD คือส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

การแปลผลความพึงพอใจผู้ประเมินใช้ระบบการวัดแบบ Likert scale หรือ rating scale Z Likert, 1967) โดยใช้การแปลผลค่าเฉลี่ย 5 ระดับ ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.21-5.0	หมายถึงมากที่สุด
ค่าเฉลี่ย 3.41-4.20	หมายถึงถึงมาก
ค่าเฉลี่ย 2.61-3.40	หมายถึงปานกลาง
ค่าเฉลี่ย 1.81-2.60	หมายถึงน้อย
ค่าเฉลี่ย 1.00-1.80	หมายถึงน้อยที่สุด

จากตารางที่ 3.1 แสดงความถี่ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นของบุคลากรต่อการพัฒนา ด้านความรู้ความเข้าใจก่อน การอบรมและความรู้ความเข้าใจหลังการอบรม สรุปได้พบว่าผู้เข้าอบรมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก