



รายงานผลการบริหารและการพัฒนาบุคลากร
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

ของ

เทศบาลนครสวรรค์
อำเภอเมืองนครสวรรค์ จังหวัดนครสวรรค์

รายงานผลการดำเนินงาน ด้านการพัฒนาบุคลากรเทศบาลนครสวรรค์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

บทนำ

ด้วยเทศบาลนครสวรรค์ ได้จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ระยะ ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลนครสวรรค์ทุกระดับ ให้ได้รับการพัฒนาศักยภาพ สามารถปฏิบัติงานที่รับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตอบสนองนโยบายของภาครัฐ นโยบายของผู้บริหาร มุ่งปฏิบัติงานเพื่อขับเคลื่อนองค์กรให้เป็นหน่วยงานที่สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้ อย่างมีประสิทธิภาพ เกิดผลลัมฤทธิ์เกิดความคุ้มค่าและเกิดประโยชน์ต่อองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ต่อไป

สรุปสาระสำคัญ และระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

นโยบาย แผน และยุทธศาสตร์ที่สำคัญของประเทศไทย ได้กล่าวถึงทิศทางการพัฒนาประเทศ ที่จะท่อนให้เห็นถึงความคาดหวังเกี่ยวกับบุคลากรภาครัฐในอนาคตหลายประการ ดังนี้

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๖๐ มาตรา ๒๕๘ ข (๔)กำหนดการปฏิรูปประเทศด้านการบริหารราชการแผ่นดินในส่วนที่เกี่ยวกับบุคลากรภาครัฐ โดยให้มีการปรับปรุงและพัฒนาการบริหารงานบุคคลภาครัฐเพื่อจูงใจให้ผู้มีความรู้ความสามารถอย่างแท้จริงเข้ามาทำงานในหน่วยงานของรัฐ และสามารถเจริญก้าวหน้าได้ตามความสามารถและผลลัมฤทธิ์ของงานของแต่ละบุคคล มีความเชื่อสัตย์สุจริต กล้าตัดสินใจและกระทำในสิ่งที่ถูกต้องโดยคิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว มีความคิดสร้างสรรค์ และคิดค้นนวัตกรรมใหม่ ๆ เพื่อให้การปฏิบัติราชการและการบริหารราชการแผ่นดินเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

ยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐ ประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ กำหนดเป้าหมายเพื่อปรับเปลี่ยนภาครัฐที่ยึดหลัก “ภาครัฐของประชาชน เพื่อประชาชน และประโยชน์ส่วนรวม” โดยภาครัฐต้องมีขนาดที่เหมาะสมกับบทบาทภารกิจ บุคลากรภาครัฐ เป็นคนดีและเก่ง ยึดค่านิยมในการทำงานเพื่อประชาชน หลักคุณธรรม จริยธรรมและความเชื่อสัตย์สุจริต มีจิตสำนึกมีความสามารถสูง มุ่งมั่น เป็นมืออาชีพ และมีการพัฒนาตามเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพ

แผนการปฏิรูปประเทศด้านการบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ ได้กำหนด กลไกระบบบริหารงานบุคคลที่สามารถดึงดูด สร้างและรักษาคนดี คนเก่งไว้ในภาครัฐ ซึ่งมีเป้าหมายเพื่อให้ บุคลากรภาครัฐทุกระดับ และสายอาชีพมีขีดความสามารถ ทักษะและสมรรถนะในการปฏิบัติงาน อย่างมืออาชีพ

สอดคล้องกับสายอาชีพ ช่วงอายุ และพื้นที่ปฏิบัติงาน ผู้บริหารทุกระดับในภาครัฐมีภาวะผู้นำที่เป็นตัวอย่าง (Leadership by Example) สามารถสร้างนวัตกรรมการบริหารได้อย่างต่อเนื่อง ภาครัฐมีผู้นำรุ่นใหม่ที่มีทักษะและทัศนคติที่พร้อมขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศตามยุทธศาสตร์ชาติ และบุคลากรภาครัฐ ทุกระดับมีภาวะผู้นำในการเปลี่ยนแปลง

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ได้กำหนด เป้าหมายโดยยึดหลัก “ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” “การพัฒนาที่ยั่งยืน” และ “คนเป็นศูนย์กลางการพัฒนา” โดยให้ความสำคัญกับการส่งเสริมและพัฒนารัฐบาลในภาครัฐอย่างเป็นรูปธรรมทั้งด้านระบบการบริหารงาน และบุคลากร มีการบริหารจัดการภาครัฐที่โปร่งใส มีประสิทธิภาพ สามารถตรวจสอบได้อย่างเป็นธรรม และประชาชน มีส่วนร่วม มีการกระจายอำนาจ และแบ่งภารกิจรับผิดชอบที่เหมาะสมระหว่างส่วนกลาง ภูมิภาค และท้องถิ่น

พระราชบัญญัติการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ มาตรา ๘ (๕) “ให้เป็นหน้าที่ของข้าราชการที่จะต้องค่อยรับฟังความคิดเห็นและความพึงพอใจ ของสังคมโดยรวมและประชาชนผู้รับบริการ เพื่อปรับปรุงหรือเสนอแนะต่อผู้บังคับบัญชา เพื่อให้มีการปรับปรุง วิธีปฏิบัติราชการให้เหมาะสม”

มาตรา ๑๑ “ส่วนราชการมีหน้าที่พัฒนาความรู้ในส่วนราชการเพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์กร แห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ โดยต้องรับรู้ข้อมูลข่าวสารและสามารถประมวลผลความรู้ในด้านต่าง ๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้อง รวดเร็วและเหมาะสมต่อสถานการณ์ รวมทั้ง ต้องส่งเสริมและพัฒนาความรู้ ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์และปรับเปลี่ยนทัศนคติของข้าราชการในสังกัด ให้เป็นบุคลากรที่มีประสิทธิภาพและมี การเรียนรู้ร่วมกัน ทั้งนี้ เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติราชการ ของส่วนราชการให้สอดคล้องกับการบริหารราชการให้ เกิดผลสัมฤทธิ์”

ระบุเบียบกระทรวงมหาดไทย ว่าด้วยค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๗ กำหนดว่า “การฝึกอบรม” หมายความว่า การอบรม การประชุมทางวิชาการหรือเชิงปฏิบัติการ การ สัมมนาทางวิชาการหรือเชิงปฏิบัติการ การบรรยายพิเศษ การฝึกศึกษา การดูงาน การฝึกงาน หรือที่เรียกชื่ออื่นๆ อีก ทั้งในประเทศและต่างประเทศ โดยมีโครงสร้างหรือหลักสูตรและช่วงเวลาจัดที่แน่นอน ที่มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนา บุคคลหรือเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยไม่มีการรับประญญา หรือประกาศนียบัตรวิชาชีพ

วัตถุประสงค์

๑. เพื่อนำความรู้ที่มีอยู่ภายในองค์กรมาปรับใช้กับบุคลากรเทศบาลนครสวนครรศ์
๒. เพื่อให้มีการปรับเปลี่ยนแนวคิดในการทำงาน เม้นสร้างกระบวนการคิด และการพัฒนาตนเอง ให้เกิดขึ้นกับบุคลากรเทศบาลนครสวนครรศ์
๓. เพื่อส่งเสริมให้ความรู้ ความเข้าใจ เพิ่มทักษะ และเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ราชการ ให้แก่ พนักงานเทศบาล พนักงานครุเทศบาล ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้าง และเจ้าหน้าที่ท้องถิ่น ที่เกี่ยวข้อง ของเทศบาลนครสวนครรศ์
๔. เพื่อพัฒนาศักยภาพของบุคลากรท้องถิ่นให้มีทักษะและความรู้ในการปฏิบัติงาน ดังนี้

- ๔.๑ ด้านความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน
- ๔.๒ ด้านความรู้และทักษะของงานแต่ละตำแหน่ง
- ๔.๓ ด้านการบริหาร
- ๔.๔ ด้านคุณธรรมจริยธรรม
- ๔.๕ ด้านคุณสมบัติส่วนตัว

เป้าหมายของการพัฒนา

๑. เป้าหมายเชิงปริมาณ

- ๑.๑ การพัฒนาผู้บริหารท้องถิ่น ประกอบด้วย คน นายกเทศมนตรีรองนายกเทศมนตรี ที่ปรึกษา และเลขานุการนายกเทศมนตรี รวมจำนวน ๘ คน

๑.๒ การพัฒนาสมาชิกสภาเทศบาลนครสวนครรศ์จำนวนร้อยละ ๕๐ ขึ้นไป ของจำนวน สมาชิกสภาฯ ทั้งหมดเท่าที่มีอยู่

- ๑.๓ การพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น พนักงานเทศบาล พนักงานครุเทศบาล ลูกจ้างประจำ พนักงาน จ้าง และเจ้าหน้าที่ท้องถิ่นที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของเทศบาลนครสวนครรศ์ในน้อยกว่าร้อยละ ๗๐
- ๑.๔ การพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น ในการส่งเสริมให้ได้รับการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น

๖. เป้าหมายเชิงคุณภาพ

บุคลากรสังกัดเทคบานครสวรรค์ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๐ ได้รับการพัฒนา การเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ คุณธรรม จริยธรรมในการปฏิบัติงาน สามารถนำความรู้ที่ได้รับมาใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงาน เพื่อการบริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพตามแนวทางการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

วิธีการพัฒนา

๑. การดำเนินงานตามแผนพัฒนาท้องถิ่น การจัดฝึกอบรม สัมมนาและการศึกษาดูงาน โดยงานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดเทศบาล เป็นผู้รับผิดชอบ ซึ่งได้ตั้งงบประมาณด้านการพัฒนาบุคลากร ตามเทศบัญญัติ งบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ดังนี้

- โครงการอบรมพัฒนาสมรรถนะการทำวิจัยเชิงปฏิบัติการของพนักงานครุ ผู้บริหาร บุคลากร ทางการศึกษา งบประมาณที่ตั้งไว้ จำนวน ๑๕๐,๐๐๐ บาท

- โครงการฝึกอบรมครุและผู้ดูแลเด็กศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเพื่อพัฒนาวิชาการ งบประมาณที่ตั้งไว้ จำนวน ๔๕,๐๐๐ บาท

- โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการการจัดทำแผนพัฒนาการศึกษาของโรงเรียนเทศบาลฯ จำนวน ๔๐๐ คน งบประมาณที่ตั้งไว้ จำนวน ๔๐๐,๐๐๐ บาท

- โครงการฝึกอบรมพัฒนาประสิทธิภาพเจ้าหน้าที่ป้องกันและพนักงานดับเพลิง งบประมาณที่ตั้งไว้ จำนวน ๕๐,๐๐๐ บาท

๒. การส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมกับหน่วยงานภายนอกเช่น สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น มหาวิทยาลัย และหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง เป็นต้น

๓. การจัดการองค์ความรู้ในองค์กร เช่น การจัดทำเอกสารความรู้เผยแพร่ในองค์กร การรวบรวมรายงานผลการฝึกอบรม เพื่อเผยแพร่ไว้บนเว็บไซต์หลักของเทศบานครสวรรค์ เป็นต้น

๔. การพัฒนาบุคลากรระหว่างปฏิบัติงาน เช่น แนะนำการปฏิบัติงาน การแต่งตั้งเพื่อเป็น คณะกรรมการ การสอนงาน การปฏิบัติหน้าที่แทน การรักษาราชการแทน การมอบหมายให้เข้าร่วมประชุมหรือปฏิบัติงานแทน เรียนรู้จากการฝึกปฏิบัติงาน ศึกษาจากคู่มือการปฏิบัติงาน เป็นต้น

สรุป ข้อมูลพนักงานเทศบาลในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

ประเภท	จำนวน (คน)
พนักงานเทศบาล	๒๘๑
พนักงานครุเทศบาล	๓๑๕
ลูกจ้างประจำ	๓๐
พนักงานจ้าง	๙๒๔
รวม	๑,๕๒๙

สถิติอัตรากำลัง ในรอบปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗

ประเภทอัตรากำลัง	บรรจุ/แต่งตั้ง	ให้โอน	รับโอน	ลาออก	เกษียณ
พนักงานเทศบาลสามัญ	๐	๗	๒๑	๖	๓๓
ลูกจ้างประจำ	๐	๐	๐	๐	๗
รวม	๐	๗	๒๑	๖	๓๐

ข้อมูลการเข้าร่วมฝึกอบรม ประชุม สัมมนา การศึกษาดูงาน ทั้งภายใน หรือกับหน่วยงานภายนอก
ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

๑. หลักสูตรการฝึกอบรมที่จัดการเจ้าหน้าที่ เทศบาลนครสวนรุรค์ จัดฝึกอบรมลงตามเทศบัญญัติ
งบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

โครงการตามแผนพัฒนาท้องถิ่น และเทศบัญญัติ งบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖	จำนวน หลักสูตร	จำนวน เจ้าหน้าที่	งบประมาณ	วงเงินเบิกจ่าย	ระยะเวลา ดำเนินการ
๑. โครงการอบรมพัฒนาสมรรถนะการทำวิจัยเชิง ปฏิบัติการของพนักงานครุ ผู้บริหาร บุคลากรทางการศึกษา	๑	๕๐	๑๕๐,๐๐๐	๑๔๔,๓๕๐	๑๓ ธ.ค. ๖๖
๒. โครงการฝึกอบรมครุและผู้ดูแลเด็กศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก เพื่อพัฒนาวิชาการ	๑	๕๐	๔๕,๐๐๐	๓๑,๘๑๙	๑๗ มี.ค. ๖๗
๓. โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการการจัดทำแผนพัฒนา การศึกษาของโรงเรียนเทศบาลฯ	๙	๔๕	๕๐๐,๐๐๐	๒๐๒,๓๐๕	๒๗ พ.ค. ๖๗
๔. โครงการฝึกอบรมพัฒนาประสิทธิภาพเจ้าหน้าที่ป้องกัน และพนักงานดับเพลิง	๑	๓๐	๕๐,๐๐๐	๔๐,๐๙๐	๑ ส.ค. ๖๗

๒. บุคลากรเทศบาลนครสวนรุรค์เข้าร่วมโครงการฝึกอบรมกับหน่วยงานภายนอก

จำนวนบุคลากรที่เข้า ร่วมโครงการฝึกอบรม กับหน่วยงานภายนอก	ผู้บริหาร เทศบาล (คน)	สมาชิกสภา เทศบาล (คน)	พนักงาน เทศบาล (คน)	ลูกจ้างประจำ (คน)	พนักงานจ้าง (คน)	จำนวน คำสั่งไป ราชการ
ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗	๑	๒๘	๗๗	-	๒๒	๒๘

ปัญหาและอุปสรรค

๑. การจัดฝึกอบรมที่เทศบาลนครสวนรุรค์จัดฝึกอบรมเอง การจัดฝึกอบรมทุกครั้งแม้ว่าจะมี
ความพร้อมทั้งในด้านสถานที่ เจ้าหน้าที่ฝ่ายผู้จัดฝึกอบรม และวิทยากร แต่สิ่งสำคัญที่ทำให้การจัดฝึกอบรมประสบ
ความสำเร็จคือ บุคลากรจากทุกส่วนราชการที่มีรายชื่อ เข้ารับการฝึกอบรม ซึ่งในบางครั้งเจ้าหน้าที่ผู้เข้ารับการ
ฝึกอบรมจากแต่ละสำนัก/กอง ก็มีการกิจกรรมอย่าง จึงทำให้ไม่สามารถเข้าร่วมฝึกอบรมได้เต็มเวลาตามที่กำหนด

๒. การติดตามประเมินผลการพัฒนาบุคลากรยังขาดความต่อเนื่อง การติดตามผลการฝึกอบรมถือ
เป็นสิ่งสำคัญอีกประการที่จะทำให้ทราบถึงความสำเร็จในการ พัฒนาบุคลากร ดังนั้น ภายหลังจากที่บุคลากรสังกัด
เทศบาลนครสวนรุรค์ทุกคนที่ไปเข้ารับการฝึกอบรม กับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องจะต้องจัดทำรายงานเสนอ
ผู้บังคับบัญชาตามลำดับภยภัยหลังเสร็จสิ้นการฝึกอบรม

ข้อเสนอแนะ

๑. ควรมีการพัฒนาบุคลากรในรูปแบบต่าง ๆ โดยเฉพาะการจัดฝึกอบรมบุคลากร ควรดำเนินการอย่างต่อเนื่องโดยจะต้องเป็นหลักสูตรที่สอดคล้องกับการปฏิบัติงาน และมีความหลากหลาย โดยคำนึงถึงความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติแผนอื่นที่เกี่ยวข้อง รวมถึงให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมและความต้องการของบุคลากรในหน่วยงาน

๒. ควรส่งเสริมให้บุคลากรเกิดความกระตือรือร้นในการพัฒนาตนเอง ส่งเสริมในการพัฒนา ตนเอง ในทุก ๆ ด้าน

๓. ควรมีการติดตามประเมินผลการฝึกอบรมอย่างต่อเนื่อง และทำให้เป็นระบบซึ่งจะช่วยให้ การพัฒนาบุคลากรมีประสิทธิภาพและเกิดความเป็นรูปธรรม



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ งานรับเรื่องราวร้องทุกข์ ฝ่ายนิติการ สำนักปลัดเทศบาล

ที่ นว ๕๖๐๐๑/ ๒๐๙

วันที่ ๗ เมษายน ๒๕๖๘

เรื่อง รายงานการดำเนินงานตามนโยบายการบริหารงานบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗

เรียน นายกเทศมนตรีนครสวนครรค์

ตามที่สำนักงาน ป.ป.ช. ได้ดำเนินการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITAS) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๘ ในด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล หัวข้อ ๐๑๕ รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปี กำหนดให้หน่วยงานจัดทำรายงานผลการดำเนินงานการบริหารและพัฒนาประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ และเผยแพร่บนเว็บไซต์องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ดังนั้น งานนิติกรรมสัญญา ฝ่ายเลขานุการคณฑ์ทำงาน จึงประสานงานร่วมข้อมูลที่เกี่ยวข้องจากการเจ้าหน้าที่ พร้อมทั้งตัวอย่างข้อมูลที่ได้ดำเนินการเรียบร้อยแล้ว จึงขอรายงานการดำเนินงานตามนโยบายด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ และเห็นควรดำเนินการเผยแพร่ผ่านเว็บไซต์เทศบาลนครสวนครรค์ เพื่อประกอบการประเมินระบบ ITAS ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๘ ต่อไป รายละเอียดตามเอกสารที่เสนอมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

เน้นควรนำเว็บไซต์ทั้งสองแห่ง^๑
เพื่อประกาศราย สำหรับการดำเนินงาน
ท้องถิ่น ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๘

ปีงบ ๒๕๖๘ ต่อไป

ปฎิญญา

(นายปฏิญญา นิธิสมบัติ)
หัวหน้าฝ่ายนิติการ

๒๐๙

(นายณวัฒน์ รุ่งโภ)
หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล

(นายวิศุทธิ์ พุ่มเรือง)

นิติกรชำนาญการ

— ๘๖ —

นายเรืองเตช กิริมยิกษา

(นายเรืองเตช กิริมยิกษา)
ปลัดเทศบาล ปฏิบัติหน้าที่
นายกเทศมนตรีนครสวนครรค์
๑๑ เมย. ๒๕๖๘