



รายงานผลการดำเนินงาน ด้านการพัฒนาบุคลากร
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

ของ

เทศบาลนครนครสวรรค์
อำเภอเมืองนครสวรรค์ จังหวัดนครสวรรค์

รายงานผลการดำเนินงาน ด้านการพัฒนาบุคลากรเทศบาลนครนครสวรรค์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

บทนำ

ด้วยเทศบาลนครนครสวรรค์ ได้จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ระยะ ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลนครนครสวรรค์ทุกระดับ ให้ได้รับการพัฒนาศักยภาพ สามารถปฏิบัติงานที่รับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตอบสนองนโยบายของภาครัฐ นโยบายของผู้บริหาร มุ่งปฏิบัติงานเพื่อขับเคลื่อนองค์กรให้เป็นหน่วยงานที่สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้ อย่างมีประสิทธิภาพ เกิดผลสัมฤทธิ์เกิดความคุ้มค่าและเกิดประโยชน์ต่อองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ต่อไป

สรุปสาระสำคัญ และระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

นโยบาย แผน และยุทธศาสตร์ที่สำคัญของประเทศ ได้กล่าวถึงทิศทางการพัฒนาประเทศ ที่สะท้อนให้เห็นถึงความคาดหวังเกี่ยวกับบุคลากรภาครัฐในอนาคตหลายประการ ดังนี้

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๖๐ มาตรา ๒๕๘ ข (๔) กำหนดการปฏิรูปประเทศด้านการบริหารราชการแผ่นดินในส่วนที่เกี่ยวข้องกับบุคคลภาครัฐ โดยให้มีการปรับปรุงและพัฒนาการบริหารงานบุคคลภาครัฐเพื่อจูงใจให้ผู้มีความรู้ความสามารถอย่างแท้จริงเข้ามาทำงานในหน่วยงานของรัฐ และสามารถเจริญก้าวหน้าได้ตามความสามารถและผลสัมฤทธิ์ของงานของแต่ละบุคคล มีความซื่อสัตย์สุจริต กล้าตัดสินใจและกระทำในสิ่งที่ถูกต้องโดยคิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว มีความคิดสร้างสรรค์และคิดค้นนวัตกรรมใหม่ ๆ เพื่อให้การปฏิบัติราชการและการบริหารราชการแผ่นดินเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

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

แผนการปฏิรูปประเทศด้านการบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕ ได้กำหนด กลไกระบบบริหารงานบุคคลที่สามารถดึงดูด สร้างและรักษาคนดี คนเก่งไว้ในภาครัฐ ซึ่งมีเป้าหมายเพื่อให้ บุคลากรภาครัฐทุกระดับ และสายอาชีพมีขีดความสามารถ ทักษะและสมรรถนะในการปฏิบัติงาน อย่างมืออาชีพ

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

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ ๑๒ พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔ ได้กำหนด เป้าหมายโดยยึดหลัก “ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” “การพัฒนาที่ยั่งยืน” และ “คนเป็นศูนย์กลางการพัฒนา” โดยให้ความสำคัญกับการส่งเสริมและพัฒนาธรรมาภิบาลในภาครัฐอย่างเป็นรูปธรรมทั้งด้านระบบการบริหารงาน และบุคลากร มีการบริหารจัดการภาครัฐที่โปร่งใส มีประสิทธิภาพ สามารถตรวจสอบได้อย่างเป็นธรรม และประชาชนมีส่วนร่วม มีการกระจายอำนาจ และแบ่งภารกิจรับผิดชอบที่เหมาะสมระหว่างส่วนกลาง ภูมิภาค และท้องถิ่น

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

มาตรา ๑๑ “ส่วนราชการมีหน้าที่พัฒนาความรู้ในส่วนราชการเพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์กร แห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ โดยต้องรับรู้ข้อมูลข่าวสารและสามารถประมวลผลความรู้ในด้านต่าง ๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้อง รวดเร็วและเหมาะสมต่อสถานการณ์ รวมทั้ง ต้องส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์และปรับเปลี่ยนทัศนคติของข้าราชการในสังกัด ให้เป็นบุคลากรที่มีประสิทธิภาพและมีการเรียนรู้ร่วมกัน ทั้งนี้ เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติราชการ ของส่วนราชการให้สอดคล้องกับการบริหารราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์”

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

วัตถุประสงค์

๑. เพื่อนำความรู้ที่มีอยู่ภายนอกองค์กรมาใช้กับบุคลากรเทศบาลนครนครสวรรค์
๒. เพื่อให้มีการปรับเปลี่ยนแนวคิดในการทำงาน เน้นสร้างกระบวนการคิด และการพัฒนาตนเอง ให้เกิดขึ้นกับบุคลากรเทศบาลนครนครสวรรค์
๓. เพื่อส่งเสริมให้ความรู้ ความเข้าใจ เพิ่มทักษะ และเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ราชการ ให้แก่ พนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้าง และเจ้าหน้าที่ท้องถิ่นที่เกี่ยวข้อง ของเทศบาลนครนครสวรรค์
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 การพัฒนาสมาชิกสภาเทศบาลนครนครสวรรค์จำนวนร้อยละ ๕๐ ขึ้นไป ของจำนวนสมาชิกสภาฯ ทั้งหมดเท่าที่มีอยู่

๑.๓ การพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น พนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้าง และเจ้าหน้าที่ท้องถิ่นที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของเทศบาลนครนครสวรรค์ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๐

๑.๔ การพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น ในการส่งเสริมให้ได้รับการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น

๒. เป้าหมายเชิงคุณภาพ

บุคลากรสังกัดเทศบาลนครนครสวรรค์ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๐ ได้รับการพัฒนา การเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ คุณธรรม จริยธรรมในการปฏิบัติงาน สามารถนำความรู้ที่ได้รับมาใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงาน เพื่อการบริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพตามแนวทางการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

วิธีการพัฒนา

๑. การดำเนินงานตามแผนพัฒนาท้องถิ่น การจัดฝึกอบรม สัมมนาและการศึกษาดูงาน โดยงานกรเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดเทศบาล เป็นผู้รับผิดชอบ ซึ่งได้ตั้งงบประมาณด้านการพัฒนาบุคลากร ตามเทศบัญญัติ งบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ดังนี้

- โครงการอบรมสมาชิกสภาเทศบาล คณะผู้บริหาร พนักงานเทศบาลและพนักงานจ้าง งบประมาณที่ตั้งไว้ จำนวน ๓๐๐,๐๐๐ บาท

- โครงการอบรมพัฒนาศักยภาพผู้ปฏิบัติงานเทศบาลนครสวรรค์ งบประมาณที่ตั้งไว้จำนวน ๑๐๐,๐๐๐ บาท

- โครงการฝึกอบรมและศึกษาดูงานการปฏิบัติงานรับเรื่องราวร้องทุกข์ ร้องเรียน งบประมาณที่ตั้งไว้ จำนวน ๑๐๐,๐๐๐ บาท

- โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการการจัดทำแผนพัฒนาการศึกษา ของโรงเรียนเทศบาลฯ ท.๑- ท.๙ งบประมาณที่ตั้งไว้ จำนวน ๙๕,๐๐๐ บาท

- โครงการฝึกอบรมผู้บังคับบัญชาลูกเสือ ในสังกัดโรงเรียนเทศบาลฯ งบประมาณที่ตั้งไว้ จำนวน ๒๐๐,๐๐๐ บาท

๒. การส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมกับหน่วยงานภายนอกเช่น สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น มหาวิทยาลัย และหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง เป็นต้น

๓. การจัดการองค์ความรู้ในองค์กร เช่น การจัดทำเอกสารความรู้เผยแพร่ในองค์กร การรวบรวม รายงานผลการฝึกอบรม เพื่อเผยแพร่ไว้บนเว็บไซต์หลักของเทศบาลนครนครสวรรค์ เป็นต้น

๔. การพัฒนาบุคลากรระหว่างปฏิบัติงาน เช่น แนะนำการปฏิบัติงาน การแต่งตั้งเพื่อเป็น คณะทำงาน การสอนงาน การปฏิบัติหน้าที่แทน การรักษาราชการแทน การมอบหมายให้เข้าร่วมประชุมหรือ ปฏิบัติงานแทน เรียนรู้จากการฝึกปฏิบัติงาน ศึกษาจากคู่มือการปฏิบัติงาน เป็นต้น

สรุป ข้อมูลพนักงานเทศบาลในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

ประเภท	จำนวน (คน)
พนักงานเทศบาล	๒๘๕
ลูกจ้างประจำ	๓๖
พนักงานจ้าง	๙๒๙
รวม	๑,๒๕๐

ระยะเวลา	บรรจุ/แต่งตั้ง	โยกย้าย	รับโอน	ลาออก	เกษียณ
ตุลาคม - ธันวาคม ๒๕๖๔	๖	๒	๗	๑	-
มกราคม - มีนาคม ๒๕๖๕	-	-	-	-	-
เมษายน - มิถุนายน ๒๕๖๕	๓	๑	๔	-	-
กรกฎาคม - กันยายน ๒๕๖๕	-	-	-	-	๑๒

ข้อมูลการเข้าร่วมฝึกอบรม ประชุม สัมมนา การศึกษาดูงาน ทั้งภายใน หรือกับหน่วยงานภายนอก
ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

๑. หลักสูตรการฝึกอบรมที่งานการเจ้าหน้าที่ เทศบาลนครนครสวรรค์ จัดฝึกอบรมเองตามเทศบัญญัติ
งบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

โครงการตามแผนพัฒนาท้องถิ่น และเทศบัญญัติงบประมาณรายจ่าย ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕	จำนวน หลักสูตร	จำนวน เจ้าหน้าที่	งบประมาณ	วงเงิน เบิกจ่าย
๑. โครงการอบรมสมาชิกสภาเทศบาล คณะผู้บริหาร พนักงานเทศบาล และพนักงานจ้าง	๑	๕๐	๓๐๐,๐๐๐	๒๙๑,๒๐๐
๒. โครงการอบรมพัฒนาศักยภาพผู้ปฏิบัติงานเทศบาลนครนครสวรรค์	๑	๔๘	๑๐๐,๐๐๐	๙๖,๐๒๑
๓. โครงการฝึกอบรมและศึกษาดูงานการปฏิบัติงานรับเรื่องราวร้องทุกข์ ร้องเรียน	๒	๕๐	๑๐๐,๐๐๐	๘๖,๒๔๕
๔. โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการการจัดทำแผนพัฒนาการศึกษาของ โรงเรียนเทศบาลฯ ท.๑- ท.๙	๙	๔๕	๙๕,๐๐๐	๖๐,๘๒๐
๕. โครงการฝึกอบรมผู้บังคับบัญชาลูกเสือ ในสังกัดโรงเรียนเทศบาลฯ	๑	๔๕	๒๐๐,๐๐๐	๑๗๘,๒๖๔

๒. บุคลากรเทศบาลนครนครสวรรค์เข้าร่วมโครงการฝึกอบรมกับหน่วยงานภายนอก

จำนวนบุคลากรที่เข้า ร่วมโครงการฝึกอบรม กับหน่วยงานภายนอก	ผู้บริหาร เทศบาล (คน)	สมาชิกสภา เทศบาล (คน)	พนักงาน เทศบาล (คน)	ลูกจ้างประจำ (คน)	พนักงานจ้าง (คน)	จำนวน คำสั่งไป ราชการ
ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕	๑	๒๔	๗๓	-	๒๒	๒๘

ปัญหาและอุปสรรค

๑. ผลกระทบจากสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ (COVID-๑๙)
การจัดฝึกอบรม และการศึกษาดูงานของเทศบาลนครนครสวรรค์งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดเทศบาล จะต้อง
ดำเนินการโดยปฏิบัติตามมาตรการป้องกันการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัส โคโรนา ๒๐๑๙ (COVID-๑๙) อย่าง
เคร่งครัด

๒. การจัดฝึกอบรมที่เทศบาลนครนครสวรรค์จัดฝึกอบรมเอง การจัดฝึกอบรมทุกครั้งแม้ว่าจะมี
ความพร้อมทั้งในด้านสถานที่ เจ้าหน้าที่ฝ่ายผู้จัดฝึกอบรม และวิทยากร แต่สิ่งสำคัญที่ทำให้การจัดฝึกอบรมประสบ
ความสำเร็จคือ บุคลากรจากทุกส่วนราชการที่มีรายชื่อ เข้ารับการฝึกอบรม ซึ่งในบางครั้งเจ้าหน้าที่ผู้เข้ารับการ
ฝึกอบรมจากแต่ละสำนัก/กอง ก็มีภารกิจหลายอย่าง จึงทำให้ไม่สามารถเข้าร่วมฝึกอบรมได้เต็มเวลาตามที่กำหนด

๓. การติดตามประเมินผลการพัฒนาบุคลากรยังขาดความต่อเนื่อง การติดตามผลการฝึกอบรมถือ
เป็นสิ่งสำคัญอีกประการที่จะทำให้ทราบถึงความสำเร็จในการ พัฒนาบุคลากร ดังนั้น ภายหลังจากที่บุคลากรสังกัด
เทศบาลนครนครสวรรค์ทุกคนที่ไปเข้ารับการฝึกอบรม กับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องจะต้องจัดทำรายงานเสนอ
ผู้บังคับบัญชาตามลำดับภายหลังจากเสร็จสิ้นการฝึกอบรม

ข้อเสนอแนะ

๑. ควรมีการพัฒนาบุคลากรในรูปแบบต่าง ๆ โดยเฉพาะการจัดฝึกอบรมบุคลากร ควรดำเนินการอย่างต่อเนื่องโดยจะต้องเป็นหลักสูตรที่สอดคล้องกับการปฏิบัติงาน และมีความหลากหลาย โดยคำนึงถึงความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติแผนอื่นที่เกี่ยวข้อง รวมถึงให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมและความต้องการของบุคลากรในหน่วยงาน

๒. ควรส่งเสริมให้บุคลากรเกิดความกระตือรือร้นในการพัฒนาตนเอง ส่งเสริมในการพัฒนา ตนเอง ในทุก ๆ ด้าน

๓. ควรมีการติดตามประเมินผลการฝึกอบรมอย่างต่อเนื่อง และทำให้เป็นระบบซึ่งจะช่วยให้ การพัฒนาบุคลากรมีประสิทธิภาพและเกิดความเป็นรูปธรรม
