

สรุปรายงานผลการดำเนินงานตามแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาล

ระยะเวลา ๖ เดือนแรก (๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ - ๑ เมษายน ๒๕๖๖) ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖

ด้วยเทศบาลตำบลนกกอก ได้จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ระยะ ๓ ปี พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลนกกอกทุกระดับ ให้ได้รับการพัฒนาศักยภาพสามารถปฏิบัติงานที่รับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตอบสนองนโยบายของภาครัฐ นโยบายของผู้บริหารมุ่งปฏิบัติงานเพื่อขับเคลื่อนองค์กรให้เป็นหน่วยงานที่สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้ อย่างมีประสิทธิภาพเกิดผลสัมฤทธิ์เกิดความคุ้มค่าและเกิดประโยชน์ต่อองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ต่อไป

สรุปสาระสำคัญ และระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

นโยบาย แผน และยุทธศาสตร์ที่สำคัญของประเทศ ได้กล่าวทิศทางการพัฒนาประเทศ ที่สะท้อนให้เห็นถึงความคาดหวังเกี่ยวกับบุคลากรภาครัฐในอนาคตหลายประการ ดังนี้

ภายใต้กระแสแห่งการปฏิรูประบบราชการ และการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยีการบริหารจัดการยุคใหม่ผู้นำหรือผู้บริหารองค์กรต่างๆ ต้องมีความตื่นตัวและเกิดความพยายามปรับตัวในรูปแบบต่างๆ โดยเฉพาะการเร่งรัดพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์กร การปรับเปลี่ยนวิธีคิด วิธีการทำงาน เพื่อแสวงหารูปแบบใหม่ๆ และนาระบบมาตรฐานในระดับต่างๆมาพัฒนาองค์กรซึ่งนำไปสู่แนวคิดการพัฒนากระบวนการบริหารความรู้ภายในองค์กรเพื่อให้องค์กรสามารถใช้และพัฒนาความรู้ที่มีอยู่ภายในองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ และปรับเปลี่ยนวิทยาการความรู้ใหม่มาใช้กับองค์กรได้อย่างเหมาะสม

พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ.๒๕๔๖ มาตรา ๑๑ ส่วนราชการมีหน้าที่พัฒนาความรู้ในส่วนราชการ เพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ โดยต้องรับรู้ข้อมูลข่าวสารและสามารถประมวลผลความรู้ในด้านต่างๆเพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้อง รวดเร็ว และเหมาะสมกับสถานการณ์ รวมทั้งต้องส่งเสริมและพัฒนา ความรู้ ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์และปรับเปลี่ยนทัศนคติ ข้าราชการในสังกัดให้เป็นบุคลากรที่มีประสิทธิภาพและมีการเรียนรู้ร่วมกัน ทั้งนี้ เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติราชการของส่วนราชการ สอดคล้อง กับการบริหารราชการให้เกิดสัมฤทธิ์ตามพระราชกฤษฎีกานี้

ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดนครราชสีมา

๑. ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดนครราชสีมา เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๑๑ พฤศจิกายน ๒๕๕๕ ส่วนที่ ๔ การพัฒนา พนักงานเทศบาล ๒๘๘ - ๓๒๖ กำหนดให้เทศบาลมีการพัฒนาผู้ได้รับการบรรจุเข้ารับราชการเป็น พนักงานเทศบาล มอบหมายหน้าที่ให้ปฏิบัติ เพื่อให้รู้ระเบียบแบบแผนของทางราชการ หลักและวิธีปฏิบัติราชการ บทบาทและหน้าที่ของข้าราชการในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข และแนวทางปฏิบัติตนเพื่อเป็นข้าราชการที่ดี โดยการพัฒนาพนักงานเทศบาล กำหนดให้ผู้ได้รับการบรรจุเข้ารับราชการเป็นพนักงานเทศบาลทุกคนให้ได้รับการพัฒนา และต้องดำเนินการเนินการพัฒนาให้ครบถ้วนตาม หลักสูตรที่ ก.ท. กำหนด เช่น หลักและระเบียบวิธีการปฏิบัติราชการ บทบาทและหน้าที่ของพนักงานเทศบาล ในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข แนวทางปฏิบัติงานเพื่อเป็นพนักงานทั่วไป และ ความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการสำหรับพนักงานบรรจุใหม่ และการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่ความรับผิดชอบ หากเทศบาลมีความประสงค์จะพัฒนาเพิ่มเติมให้สอดคล้องกับความจำเป็นในการพัฒนาของแต่ละเทศบาลก็ให้กระทำได้

/ทั้งนี้...

ทั้งนี้ เทศบาลที่จะดำเนินการจะต้องใช้หลักสูตรที่คณะกรรมการกลางเทศบาล (ก.ท.) กำหนด เป็นหลักสูตรหลัก และเพิ่มเติมหลักสูตรตามความจำเป็นที่เทศบาลพิจารณาเห็นว่ามีความเหมาะสมต่อไป การพัฒนาเกี่ยวกับการปฏิบัติงานในหน้าที่ให้เทศบาลสามารถเลือกใช้วิธีการพัฒนาอื่น ๆ ได้ เช่น การพัฒนา โดยการปฐมนิเทศ การพัฒนาในระหว่างการพัฒนาที่ราชการ การพัฒนาโดยผู้บังคับบัญชา การฝึก ภาคสนาม และการพัฒนาเฉพาะด้าน และอาจกระทำได้โดยสำนักงานคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (กท.) ต้นสังกัด หรือสำนักงานคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาลร่วมกับเทศบาลต้นสังกัด หรือเทศบาลต้นสังกัด ร่วมกับส่วนราชการอื่นก็ได้

๒. ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดนครราชสีมา เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๑๑ พฤศจิกายน ๒๕๕๕ ส่วนที่ ๔ การพัฒนาพนักงานเทศบาล ข้อ ๒๙๙ ให้เทศบาลจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาล เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓. ตามมติคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดนครราชสีมา ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๕ กันยายน ๒๕๖๓ เห็นชอบให้เทศบาลประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)

ในการจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาล ต้องกำหนดตามกรอบของแผนแม่บทการพัฒนาพนักงานเทศบาลที่คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) กำหนด โดยให้กำหนดเป็นแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาล ตามกรอบของแผนอัตรากำลังของพนักงานเทศบาลนั้น

จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว เทศบาลตำบลนกออก จึงเห็นความสำคัญในการจัดทำ แผนพัฒนาบุคลากรของเทศบาล โดยการศึกษาวิเคราะห์ถึงความจำเป็นที่จะต้องพัฒนาบุคลากรเทศบาล ตำแหน่งต่างๆ ทั้งในฐานะตัวบุคคล และฐานะตำแหน่ง ตามที่กำหนดในส่วนราชการตามแผนอัตรากำลังของ พนักงานเทศบาล ตลอดจนความจำเป็นในด้านความรู้ความสามารถทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้ ความสามารถ และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร และด้านคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ

วัตถุประสงค์

๑. เพื่อให้เทศบาลตำบลนกออกมีเครื่องมือพัฒนา และหลักสูตรในการพัฒนาพนักงาน เทศบาลในสังกัดเป็นไปในทิศทางเดียวกัน

๒. เพื่อให้เทศบาลตำบลนกออก สามารถจัดสรรงบประมาณในการพัฒนาได้ตรงตามความต้องการของผู้รับการพัฒนา

๓. เพื่อพัฒนาพนักงานเทศบาล มีกิจกรรมร่วมกันและมีความรู้พื้นฐานที่เหมาะสมกับบริบทในการปฏิบัติงานในท้องถิ่นได้รับการพัฒนาเกี่ยวกับสมรรถนะหลัก สมรรถนะประจำสายงานในหน้าที่รับผิดชอบ

๔. เพื่อให้พนักงานเทศบาล มีค่านิยมในการปฏิบัติงานที่ร่วมกัน จิตสาธารณะ มีคุณธรรมจริยธรรม ในการปฏิบัติงาน ความสามัคคี แบ่งปันต่อเพื่อนร่วมงาน มีความรู้ และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง และนำทักษะที่มีไปใช้ในการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ

๕. เพื่อให้ผู้เข้ารับการบรรจุแต่งตั้งเข้ารับราชการเป็นพนักงานเทศบาลได้เรียนรู้แบบแผนของทางราชการหลักและวิธีการปฏิบัติราชการ เข้าใจถึงบทบาทและหน้าที่และแนวทางการปฏิบัติตนเป็น ข้าราชการที่ดี ตามหลักสูตรที่ ก.ท.กำหนด

๖. เพื่อใช้เป็นกรอบและแนวทางในการพัฒนาพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง

๗. เพื่อพัฒนาและยกระดับขีดความสามารถของบุคลากรทุกคน ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต ยุติธรรม เสียสละ โปร่งใส พร้อมรับการตรวจสอบ โดยยึดประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน

๘. เพื่อให้ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่พัฒนาผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา เพิ่มพูนความรู้ ทักษะทัศนคติที่ดี คุณธรรม และจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๙. เพื่อให้ผู้บังคับบัญชาทุกระดับมีหน้าที่รับผิดชอบในการควบคุม ดูแล และการพัฒนาผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาที่อยู่ภายใต้การบังคับบัญชาของตน ใน รวมทั้งผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาที่เพิกย้ายหรือโดนมาดำรงตำแหน่งซึ่งอยู่ภายใต้การบังคับบัญชาของตน

๑๐. เพื่อพัฒนาคณะผู้บริหารและสมาชิกสภาของเทศบาล มีความสามารถในการบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพ

๑๑. เพื่อนำความรู้ที่มีอยู่ภายนอกองค์กรมาปรับใช้กับเทศบาลตำบลนกออก

๑๒. เพื่อให้มีการปรับเปลี่ยนแนวคิดในการทำงาน เน้นสร้างกระบวนการคิด และการพัฒนาตนเองให้เกิดขึ้นกับบุคลากรของเทศบาลตำบลนกออก

๑๓. เพื่อให้บุคลากรของเทศบาลตำบลนกออกปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากที่สุด

๑๔. เพื่อพัฒนาศักยภาพของบุคลากรท้องถิ่นให้มีทักษะและความรู้ในการปฏิบัติงาน ดังนี้

๑๔.๑. ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน

๑๔.๒. ด้านความรู้และทักษะของงานแต่ละตำแหน่ง

๑๔.๓. ด้านการบริหาร

๑๔.๔. ด้านคุณสมบัติส่วนตัว

๑๔.๕. ด้านศีลธรรมคุณธรรม

เป้าหมายในการพัฒนา

๑. เป้าหมายเชิงปริมาณ

บุคลากร ได้รับการพัฒนาการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ทักษะ คุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ แบ่งเป็นผู้บริหารและสมาชิกสภาเทศบาล จำนวน ๑๗ คน, ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และ พนักงานจ้าง จำนวน ๔๖ คน รวมทั้งสิ้น ๖๓ คน

๒. เป้าหมายเชิงคุณภาพ

บุคลากร มีความรู้ความชำนาญในการปฏิบัติงาน ปฏิบัติงานในหน้าที่ได้ อย่างมีประสิทธิภาพ ในปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ เพิ่มขึ้นร้อยละ ๔๐ จากจำนวนพนักงานที่ได้รับการพัฒนา

วิธีการพัฒนา

๑. การดำเนินงานตามแผนพัฒนาท้องถิ่น การจัดฝึกอบรม สัมมนาและการศึกษาดูงาน โดยงานกา
เจ้าหน้าที่ สำนักปลัดเทศบาล เป็นผู้รับผิดชอบ ซึ่งได้ตั้งงบประมาณด้านการพัฒนาบุคลากร ตามเทศบัญญัติ
งบประมาณ รายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ดังนี้

๑.๑ โครงการอบรมคุณธรรมจริยธรรมของผู้บริหาร สมาชิกสภา พนักงานเทศบาล
ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง ประจำปี ๒๕๖๖ งบประมาณที่ตั้งไว้ จำนวน ๒๐,๐๐๐ บาท (กำลังดำเนินการ)

๑.๒ โครงการฝึกอบรมและศึกษาดูงานของคณะผู้บริหาร สมาชิกสภา พนักงานเทศบาล
ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง งบประมาณที่ตั้งไว้ ๓๕๐,๐๐๐.บาท (กำลังดำเนินการ)

๓.เป้าหมายเชิงประโยชน์

เทศบาลตำบลนกออก มีบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน และผลักดันให้ การ
บริหารงานของเทศบาลตำบลนกออกบรรลุตามเป้าหมาย ดังนี้

๓.๑ คณะผู้บริหารและสมาชิกสภา มีจำนวนทั้งหมด ๑๗ คน เข้ารับการฝึกอบรม จำนวน ๑๗ คน

๓.๒ ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง มีจำนวนทั้งหมด ๔๖ คน เข้ารับการ ฝึกอบรมครบ
ทุกคน

ปัญหาและอุปสรรค

การติดตามประเมินผลการพัฒนาบุคลากรยังขาดความต่อเนื่อง โดยภายหลังจากที่บุคลากรสังกัด
เทศบาลตำบลนกออกทุกคนที่ไปเข้ารับการฝึกอบรม กับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องจะต้องจัดทำรายงานเสนอ
ผู้บังคับบัญชาตามลำดับ ภายหลังจากเสร็จสิ้นการฝึกอบรม แต่บุคลากรส่วนบางราย ไม่ดำเนินการภายใน
ระยะเวลาปีงบประมาณ จึงต้องมีการติดตาม เร่งรัด

ข้อเสนอแนะ

๑. ควรส่งเสริมให้บุคลากรเกิดความกระตือรือร้นในการพัฒนาตนเอง ส่งเสริมในการพัฒนา ๆ ตนเอง
ในทุก ๆ ด้าน

๒. ควรมีการติดตามประเมินผลการฝึกอบรมอย่างต่อเนื่อง และทำให้เป็นระบบซึ่งจะช่วยให้ การ
พัฒนาบุคลากรมีประสิทธิภาพและเกิดความเป็นรูปธรรม