



รายงานผลการดำเนินงาน ด้านการพัฒนาบุคลากร
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖
(รอบ ๖ เดือน)

ของ

เทศบาลนครนครศรีธรรมราช
อำเภอเมืองนครศรีธรรมราช จังหวัดนครศรีธรรมราช

รายงานผลการดำเนินงาน ด้านการพัฒนาบุคลากรประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

๑. ด้านการวิเคราะห์อัตรากำลัง

เทศบาลนครนครสวรรค์ มีการดำเนินการตามนโยบายโดยมีทบทวนและปรับปรุงโครงสร้างองค์กร ระบบงานและกรอบอัตรากำลัง ให้ สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ และแผนการปรับบทบาทและภารกิจของเทศบาล ดังนี้

๑.๑ วิเคราะห์กำลังคน (Workforce Analysis)

- ลักษณะของบุคลากรที่ต้องการ ได้แก่ ช่วงอายุ ระดับการศึกษา ทักษะสำคัญที่ต้องมี
- เทคโนโลยีที่จำเป็นต้องนำมาใช้ในการทำงานในอนาคต ซึ่งจะส่งผลกระทบต่อการทำงานของส่วนงาน

ได้บ้าง

- ลักษณะของกำลังคนในปัจจุบันเป็นอย่างไร โดยจะไม่พิจารณาเฉพาะจำนวนอัตรากำลัง เท่านั้น แต่จะพิจารณาในเรื่องอื่นที่สำคัญ ได้แก่ ความรู้ ทักษะของพนักงานในแต่ละ ระดับ มีจุดแข็งในด้านใด และสมรรถนะเป็นอย่างไร

- วิเคราะห์ข้อมูลอัตรากำลังการลาออกของพนักงาน โดยแยกเป็นแต่ละระดับ แต่ละกลุ่มงาน วิเคราะห์ ช่วงอายุและอัตราการเกษียณในแต่ละปี

- วิเคราะห์ความแตกต่าง เมื่อได้ข้อมูลอัตรากำลังก็นำมาวิเคราะห์และพิจารณาอัตรากำลัง ที่มีอยู่ ว่า ขาด หรือ เกิน ซึ่งนำมาพิจารณาว่าส่วนงานไหนที่อัตรากำลังขาดไป หรือ ส่วน ไหนที่เกินไป

๑.๒ จัดทำเป็นแผนอัตรากำลัง (Workforce Plan)

จากผลการวิเคราะห์ข้างต้นนำข้อมูลมาจัดทำเป็นแผนอัตรากำลัง ประกอบด้วย

- ตำแหน่งใหม่ที่ต้องการเพิ่มเติมและกำหนดคุณสมบัติของแต่ละตำแหน่ง
- จำนวนบุคลากรที่จะเกษียณอายุงาน แผนการทดแทน / ไม่ต้องทดแทน ในแต่ละตำแหน่ง
- แผนการเลื่อนระดับตำแหน่งของบุคลากรที่จะขึ้นมาทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุงาน
- แผนการสืบทอดตำแหน่งงาน (Succession Plan)
- แผนการพัฒนาบุคลากรเพื่อเพิ่มทักษะ

การดำเนินการ

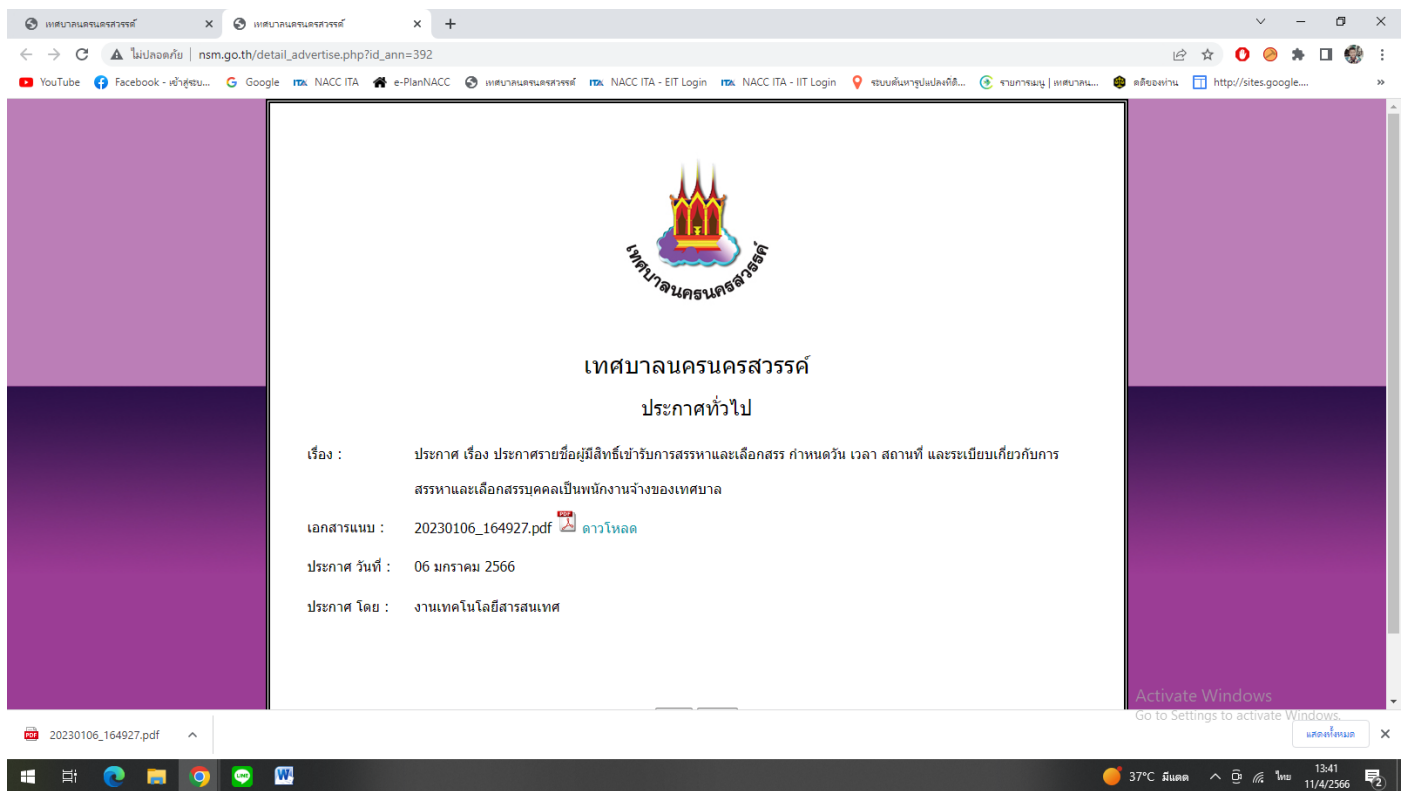
อยู่ระหว่างจัดทำร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) และได้ทบทวนและปรับปรุง โครงสร้างองค์กร ระบบงานและกรอบอัตรากำลัง ให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ และแผนการปรับบทบาท และ ภารกิจของเทศบาล (รายละเอียดตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)

๒. ด้านการสรรหาและคัดเลือก

เทศบาลนครนครสวรรค์ ได้จัดทำสมรรถนะ และนำสมรรถนะมาใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารทรัพยากร บุคคลทั้งด้านการสรรหา และคัดเลือกบุคลากร หรือบรรจุแต่งตั้งพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง รวมถึงการคัดเลือกบุคลากรภายใน เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น หรือการปรับปรุงตำแหน่งพนักงานจ้างทั่วไปเป็นพนักงานจ้าง ตามภารกิจโดยคำนึงถึงการดำเนินการอย่างโปร่งใส

การดำเนินการ

- ประกาศ เรื่อง ประกาศรายชื่อผู้มีสิทธิ์เข้ารับการสรรหาและเลือกสรร กำหนดวัน เวลา สถานที่ และระเบียบเกี่ยวกับการสรรหาและเลือกสรรบุคคลเป็นพนักงานจ้างของเทศบาล ประกาศ ณ วันที่ 6 มกราคม 2566



๓. ด้านบริหารผลการปฏิบัติราชการ

ด้านการบริหารผลการปฏิบัติงานและการดำเนินการประเมินผลปฏิบัติงานให้เป็นไปอย่างมีระบบ โปร่งใสและมีมาตรฐานเดียวกัน นอกจากนี้ ระบบการบริหารผลการปฏิบัติงานยังเป็นกระบวนการที่ให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ปฏิบัติงาน ในการผลักดันผลการปฏิบัติงานให้สูงขึ้น และสอดคล้องกับทิศทาง เป้าหมาย ผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจขององค์กร โดยมีการนำตัวชี้วัด (Key Performance Indicators - KPIs) มาใช้เป็นเครื่องมือกำหนดเป้าหมายการท างานของบุคคลร่วมกัน ผู้บังคับบัญชาสามารถติดตามผลการปฏิบัติงาน หาแนวทางในการพัฒนาผู้ปฏิบัติงาน และประเมินผลการปฏิบัติงานตามตัวชี้วัดผลงานที่กำหนดนั้น ๆ เพื่อจะได้ให้สิ่งจูงใจสำหรับการเสริมสร้างแรงจูงใจให้แก่ผู้ปฏิบัติงานที่มีผลการปฏิบัติงาน

องค์ประกอบของการประเมินผลการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย ๒ ส่วน

ส่วนที่ ๑ การประเมินรายบุคคล ได้แก่ งานที่รับผิดชอบในหน้าที่ตามข้อตกลงที่จัดทำไว้ งานอื่นที่ได้รับมอบหมาย และสมรรถนะหลัก (Core Competency) ประกอบด้วย

- การประเมินผลการปฏิบัติงาน (Performance)
- การประเมินสมรรถนะ (Competency)

ส่วนที่ ๒ การประเมินภาพรวมของแต่ละส่วนงานภายในเทศบาลนครนครสวรรค์ มีการประเมิน ๕ มิติ ประกอบด้วย

๑. มิติด้านประสิทธิผล (Financial/Strategy/ Effective)
๒. มิติด้านคุณภาพการให้บริการ (Customer/Client Satisfaction)
๓. มิติด้านประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน (Internal Process/Efficiency)
๔. มิติด้านการพัฒนาองค์กร (Learning & Growth, Organization/Team)

๔.ด้านบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

เทศบาลนครนครสวรรค์ ได้ให้ความสำคัญในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล โดยดำเนินการตามแผนพัฒนา ดังนี้

วิธีการพัฒนา

๑. การดำเนินงานตามแผนพัฒนาท้องถิ่น การจัดฝึกอบรม สัมมนาและการศึกษาดูงาน โดยงานกาเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดเทศบาล เป็นผู้รับผิดชอบ ซึ่งได้ตั้งงบประมาณด้านการพัฒนาบุคลากร ตามเทศบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ดังนี้

- โครงการอบรมสมาชิกสภาเทศบาล คณะผู้บริหาร พนักงานเทศบาลและพนักงานจ้าง งบประมาณที่ตั้งไว้ จำนวน ๓๐๐,๐๐๐ บาท

- โครงการอบรมพัฒนาศักยภาพผู้ปฏิบัติงานเทศบาลนครนครสวรรค์ 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 การรวบรวมรายงานผลการฝึกอบรม เพื่อเผยแพร่ไว้บนเว็บไซต์หลักของเทศบาลนครนครสวรรค์ เป็นต้น

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

ข้อมูลการแผนการฝึกอบรมที่งานการเจ้าหน้าที่ เทศบาลนครนครสวรรค์ จัดฝึกอบรมเองตามเทศบัญญัติ
งบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

โครงการตามแผนพัฒนาท้องถิ่น และเทศบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕	จำนวนหลักสูตร	จำนวนเจ้าหน้าที่	งบประมาณ	วงเงินเบิกจ่าย
๑. โครงการอบรมสมาชิกสภาเทศบาล คณะผู้บริหาร พนักงานเทศบาล และพนักงานจ้าง	๑	๕๐	๒๐๐,๐๐๐	อยู่ระหว่างดำเนินการ
๒. โครงการอบรมพัฒนาศักยภาพผู้ปฏิบัติงานเทศบาลนครนครสวรรค์	๑	๕๐	๑๐๐,๐๐๐	อยู่ระหว่างดำเนินการ
๓. โครงการฝึกอบรมและศึกษาดูงานการปฏิบัติงานรับเรื่องร้องทุกข์ ร้องเรียน	๑	๕๐	๑๐๐,๐๐๐	อยู่ระหว่างดำเนินการ
๔. โครงการพัฒนาบุคลากร ด้านการประชาสัมพันธ์	๑	๑๐	๒๕,๐๐๐	อยู่ระหว่างดำเนินการ
๕. โครงการฝึกอบรม พัฒนาประสิทธิภาพเจ้าหน้าที่ป้องกัน และพนักงานดับเพลิง	๑	๒๐	๕๐,๐๐๐	อยู่ระหว่างดำเนินการ
๖.โครงการอบรมพัฒนา ครูและบุคลากรทางการ ศึกษา และศึกษาดูงาน	๑	๕๕๐	๕๐๐,๐๐๐	อยู่ระหว่างดำเนินการ

๕. ด้านสวัสดิการและค่าตอบแทน

เทศบาลนครนครสวรรค์ คำนึงถึงการจัดสวัสดิการที่นอกเหนือจากสวัสดิการพื้นฐาน ตามที่รัฐเป็นผู้กำหนดให้กับบุคลากรภายในองค์กร โดยกำหนดให้มีค่าตอบแทนล่วงเวลา สำหรับพนักงานเทศบาล ที่ปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ ที่มีความสอดคล้องกับการปฏิบัติงานจริงในหน้าที่ราชการ เช่น ค่าตอบแทนเจ้าหน้าที่สาธารณสุขที่ปฏิบัติงานด้านสิ่งปฏิกูลในชุมชน

๖. ด้านคุณธรรมจริยธรรมและการสร้างความผูกพันในองค์กร

เทศบาลนครนครสวรรค์ ได้กำหนดแนวทางปฏิบัติเพื่อส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมในองค์กร เพื่อป้องกันไม่ให้เกิดการในสังกัดกระทำผิดจริยธรรม คัดดังนี้

๑. มีการแต่งตั้งคณะทำงานด้านคุณธรรม จริยธรรมของเทศบาลนครนครสวรรค์
๒. จัดทำแนวทางปฏิบัติ Do's Don'ts
๓. มีการประชาสัมพันธ์ ให้เจ้าหน้าที่ภายในหน่วยงานได้ยึดถือปฏิบัติ

๗. ด้านการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล และเทคโนโลยีสารสนเทศ

เทศบาลนครนครสวรรค์ เล็งเห็นความสำคัญในการเติบโตของดิจิทัล และเทคโนโลยี สารสนเทศที่เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง เป็นองค์ประกอบในการปฏิบัติงานที่สำคัญในสถานการณ์ปัจจุบัน เนื่องจากทำให้การปฏิบัติงานรวดเร็ว ทันต่อเวลา เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อองค์กร ดังนั้น เทศบาลนครนครสวรรค์ จึงจัดอบรมเชิงปฏิบัติการ (Workshop) ระบบท้องถิ่นดิจิทัลเทศบาลนครนครสวรรค์ เมื่อวันที่พฤหัสบดีที่ ๒๓ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๖ เวลา ๐๙.๐๐ น. ที่ห้องประชุมชั้น ๕ เทศบาลนครนครสวรรค์

