



รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากร

บุคคล

เทศบาลเมืองบางกรวย

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒

“ทันสมัย ร่วมใจประสาน
บริการเป็นเลิศ เทิดคุณธรรม”

สำนักงานเทศบาลเมืองบางกรวย
อำเภอบางกรวย จังหวัดนนทบุรี

รายงานผลการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์และนโยบายด้านทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒

อำนาจหน้าที่

มีขอบเขตหน้าที่เกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคล การบริหารและประเมินผลการปฏิบัติงาน ค่าตอบแทน สวัสดิการ สิทธิประโยชน์ ความก้าวหน้าในสายงาน ตลอดจนการสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีในการปฏิบัติงาน การดำเนินการทางวินัย การจัดทำโครงสร้างการบางส่วนราชการภายใน และการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ทรัพยากรบุคคล แผนอัตรากำลัง รวมทั้งแผนพัฒนาบุคลากร

การแบ่งส่วนราชการภายใน แบ่งออกเป็น ๘ ส่วนราชการ ดังนี้

๑. สำนักปลัดเทศบาล
๒. กองคลัง
๓. กองช่าง
๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม
๕. กองวิชาการและแผนงาน
๖. กองการศึกษา
๗. กองสวัสดิการสังคม
๘. หน่วยตรวจสอบภายใน

เทศบาลเมืองบางกรวย มีพนักงานเทศบาล จำนวน ๙๙ คน ลูกจ้างประจำ จำนวน ๒๒ คน พนักงานผู้เชี่ยวชาญพิเศษ จำนวน ๑ คน พนักงานจ้างประเภทพนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๘๓ คน และพนักงานจ้างประเภทพนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๑๑๑ คน

โดยเทศบาลเมืองบางกรวยได้กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมายเชิงกลยุทธ์ และยุทธศาสตร์ในการพัฒนากำลังคน เพื่อเป็นกรอบแนวทางในการพัฒนาบุคลากรในความรับผิดชอบ ดังนี้

วิสัยทัศน์ยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรบุคคล เทศบาลเมืองบางกรวย

“ทันสมัย ร่วมใจประสาน
บริการเป็นเลิศ เทิดคุณธรรม”

ทันสมัย (M : Modern)

: ความทันสมัยในการใช้ระบบสารสนเทศ (IT) มีทักษะ, เทคนิคการถ่ายทอดและสามารถรองรับการเปลี่ยนแปลงตามระบบการพัฒนาข้าราชการ

ร่วมใจประสาน (U : UMTY)

: ความร่วมมือประสานเป็นหนึ่งเดียว เพื่อขับเคลื่อนยุทธศาสตร์เทศบาลเมืองบางกรวยตามประเด็นยุทธศาสตร์ ให้บรรลุได้ตามเป้าหมาย

บริการเป็นเลิศ (S : SERVICE – MIND)

: การปฏิบัติตามแนวพระราชดำรัสพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว “ข้าราชการ คือผู้ทำงานให้ประชาชนชื่นใจ” การให้บริการประชาชนด้วยความจริงใจ เพื่อสนองนโยบายรัฐให้สอดคล้องตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. ๒๕๔๕ ม. ๓/๑ การบริหารราชการตามพระราชบัญญัติต้องเป็นไปเพื่อประโยชน์สุขของประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ ความมีประสิทธิภาพ ความคุ้มค่าเชิงภารกิจแห่งรัฐ การลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน การลดภาระเกิด และยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การกระจายภารกิจและทรัพยากรให้แก่ท้องถิ่น การกระจายอำนาจ การตัดสินใจ การอำนวยความสะดวก และการตอบสนองความต้องการของประชาชน โดยมีผู้รับผิดชอบต่อผลงานทั้งนี้ ในการปฏิบัติหน้าที่ของส่วนราชการต้องใช้วิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

เทิดคุณธรรม (T : TRANSPARENCY)

: บุคลากรเทศบาลเมืองบางกรวยจะต้องปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความโปร่งใส และเป็นธรรม

พันธกิจ

- สร้างระบบการพัฒนากำลังคนการจัดการความรู้ให้เป็นมาตรฐาน
- ส่งเสริมการทำงานแบบบูรณาการ ภายใต้หลักการมีส่วนร่วมเพื่อสร้างทีมงานและเครือข่าย โดยเน้นการมีสัมพันธภาพที่ดี
- ส่งเสริมและพัฒนากระบวนการเรียนรู้บุคลากรของเทศบาลเมืองบางกรวยทุกส่วนราชการ/หน่วยงาน อย่างเป็นระบบต่อเนื่องและทั่วถึง
- เสริมสร้างเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการกับองค์กรต่างๆ
- ดำเนินการและพัฒนากิจกรรม โดยการให้ความรู้ความเข้าใจทักษะและทัศนคติในกระบวนการทำงาน ตลอดจนเสริมสร้างความเชื่อมั่นตนเอง และให้เกิดแก่บุคลากรในสังกัดทุกหน่วยงาน

เป้าหมายเชิงกลยุทธ์

- บุคลากรของเทศบาลเมืองบางกรวยสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมืออาชีพ (Knowledge Worker) สอดคล้องกับการพัฒนาระบบราชการ
- ระบบการพัฒนากำลังคนของเทศบาลเมืองบางกรวยมีมาตรฐานสามารถรองรับภารกิจการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลได้อย่างมีประสิทธิภาพ
- วิชาการและระบบสารสนเทศการฝึกอบรมมีคุณภาพ ทันสมัย เหมาะสม และเพียงพอ
- กระบวนการเรียนรู้ของบุคลากรสังกัดเทศบาลเมืองบางกรวยมีความต่อเนื่อง สามารถสร้างองค์ความรู้ และเผยแพร่สาธารณะได้อย่างมีประสิทธิภาพ

การวิเคราะห์การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรด้วยเทคนิค SWOT Analysis

จุดแข็ง (Strengths : S)

๑. มีเจ้าหน้าที่และผู้รับผิดชอบในแต่ละตำแหน่ง ชัดเจน สามารถปฏิบัติงานได้สะดวกรวดเร็วทันต่อเหตุการณ์
๒. มีการกำหนดส่วนราชการเหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติ
๓. ส่งเสริมให้มีการใช้ระบบสารสนเทศ และ IT ให้ทันสมัยอยู่เสมอ

๔. มีจำนวนเจ้าหน้าที่เพียงพอในการปฏิบัติงาน
๕. มีการพัฒนาศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม
๖. บุคลากรมีความรักถิ่นไม่ต้องการย้ายที่
๗. การเดินทางสะดวกทำงานเกินเวลาได้
๘. อยู่ในวัยทำงานสามารถรับรู้และปรับตัวได้เร็ว
๙. มีความรู้เฉลี่ยระดับปริญญาตรี
๑๐. ผู้บริหารระดับหน่วยงานมีความเข้าใจในการทำงานสามารถสนองตอบนโยบายได้ดี มีระบบบริหารงานบุคคล

จุดอ่อน (Weaknesses : W)

๑. สำนักงานมีความคับแคบ ไม่เพียงพอในการให้บริการ
๒. จำนวนบุคลากรไม่ครบตามกรอบอัตรากำลัง ปริมาณงานมากกว่าจำนวนบุคลากร
๓. บุคลากรบางส่วนไม่มีความชำนาญในงานที่ปฏิบัติ

โอกาส (Opportunities : O)

๑. เทศบาลให้ความสำคัญต่อการพัฒนาบุคลากร
๒. การเข้าถึงระบบสารสนเทศ เช่น การค้นหาข้อมูลด้วยอินเทอร์เน็ต เป็นต้น
๓. พนักงานเทศบาลมีความก้าวหน้าตามสายงาน
๔. มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน ระหว่างหน่วยงานด้วยการศึกษาดูงาน
๕. มียุทธศาสตร์ร่วมกันในการพัฒนาบุคลากร เช่น อบรมร่วมกัน

อุปสรรค (Threat : T)

๑. กฎหมาย ระเบียบข้อบังคับ ยังไม่เอื้อต่อการพัฒนาบุคลากรอย่างมีประสิทธิภาพ
๒. บุคลากรบางคนยังขาดการพัฒนาตนเอง ไม่เรียนรู้งาน

ความต้องการ/ความคาดหวังของผู้บริหารในการพัฒนาบุคลากร

๑. ก่อให้เกิดความสามัคคี (cohesive) สร้างกระบวนการมีส่วนร่วมให้เกิดขึ้นในองค์กร
๒. บุคลากรที่ได้รับการพัฒนาแล้วจะนำพองค์กรก้าวสู่ความเป็นเลิศ
๓. ช่วยเสริมสร้างองค์กรสู่ความสำเร็จ
๔. เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ ซึ่งได้แก่การบริหารเพื่อให้ได้ผลลัพธ์ (Outcome) ตรงตามวัตถุประสงค์ (Objective) ที่วางไว้ โดยมีการบริหารงานแบบมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ (result based management) และการจัดทำข้อตกลงว่าด้วยผลงาน (performance agreement) ในองค์กร
๕. มีประสิทธิภาพและเกิดความคุ้มค่าในเชิงภารกิจของรัฐ ซึ่งได้แก่การบริหารที่จะต้องบริหารในเชิงเปรียบเทียบระหว่างปัจจัยนำเข้า (input) กับผลลัพธ์ (outcome) ที่เกิดขึ้นโดยมีการทำ cost-benefit analysis ให้วิเคราะห์ความเป็นไปและความคุ้มค่าของแผนงานหรือโครงการต่างๆเทียบกับประโยชน์ที่ได้รับ รวมทั้งจัดทำเป้าหมายการทำงานและวัดผลงานของตลบุคคล (individual scorecards) ที่เชื่อมโยงระดับองค์กร (Organization scorecards)

ความต้องการ/ความคาดหวังของบุคลากรในการพัฒนาบุคลากร

๑. บุคลากรมีทักษะและความสามารถในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ
๒. เพิ่มความพึงพอใจในงานและความสำเร็จในชีวิตของบุคลากร
๓. พัฒนาและธำรงรักษาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ขององค์กร (developing and maintaining a quality of work life that makes employment the organization desirable)
๔. ช่วยสื่อวิสัยทัศน์ นโยบาย และกลยุทธ์สู่บุคลากรทุกคน (communication HRM rising policies and strategies to all employees)
๕. ช่วยธำรงรักษาพฤติกรรมพนักงานให้มีจริยธรรมและความรับผิดชอบต่อสังคม (helping maintain ethical policies and socially responsible behavior)
๖. บุคลากรได้รับการส่งเสริมให้เรียนรู้ทั้งในและนอกระบบ

ความต้องการความคาดหวังของประชาชนในการพัฒนาบุคลากร

๑. เกิดประโยชน์สุขต่อประชาชน การบริหารราชการที่สามารถตอบสนอง (Responsiveness) ต่อความต้องการของประชาชนและพยายามมุ่งให้เกิดผลกระทบในเชิงบวก (positive impact) ต่อการพัฒนาชีวิตของประชาชน
๒. ไม่มีขั้นตอนการปฏิบัติงานที่เกินความจำเป็น มีการกำหนดระยะเวลาในการปฏิบัติงานและการลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน (process simplification) เพื่อให้การปฏิบัติงานเสร็จสิ้นที่จุดบริการใกล้ตัวประชาชน
๓. ประชาชนได้รับการอำนวยความสะดวก และได้รับการตอบสนองความต้องการซึ่งได้แก่การปฏิบัติราชการที่มุ่งเน้นถึงความต้องการของประชาชน (citizen survey)

ยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรบุคคล เทศบาลเมืองบางกรวย

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างระบบการจัดการความรู้และการพัฒนากำลังคน

- ๑.๑ แผนงานพัฒนาความรู้ในองค์กร
- ๑.๒ แผนงานจัดทำระบบแผนและประสานการพัฒนาาระบบราชการหน่วยงานต่างๆ ในสังกัดเทศบาลเมืองบางกรวย
- ๑.๓ แผนงานด้านการบริหารงานบุคลากร
- ๑.๔ แผนงานพัฒนาบุคลากรโดยการศึกษาต่อ ฝึกอบรมทัศนศึกษาดูงาน ภายใน/ภายนอกประเทศ

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ยุทธศาสตร์ด้านการฝึกอบรม

- ๒.๑ แผนงานฝึกอบรมบุคลากรตามความจำเป็น (หลักสูตรกลาง)
- ๒.๒ แผนงานฝึกอบรมบุคลากรในสังกัดหน่วยงานต่างๆ (หลักสูตรเฉพาะด้าน)

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization)

- ๓.๑ แผนงานจัดการความรู้เพื่อสนับสนุนประเด็นยุทธศาสตร์และการพัฒนา กำลังคน
- ๓.๒ แผนงานสร้างเครือข่ายความร่วมมือในการพัฒนากำลังคนเพื่อสนับสนุน ประเด็นยุทธศาสตร์จังหวัด

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างระบบการจัดการความรู้และการพัฒนากำลังคน

แผนงาน/โครงการ	ตัวชี้วัด ผลการดำเนินงาน	รายละเอียดโครงการ
<p>๑.๑ แผนงานด้านพัฒนาความรู้ในองค์กร</p> <ul style="list-style-type: none"> ● การดำเนินงานของคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการและยุทธศาสตร์กำลังคนเทศบาลเมืองบางกรวย ● การจัดประชุมแลกเปลี่ยนเรียนรู้และติดตามการดำเนินงาน 	<ul style="list-style-type: none"> ● จำนวนครั้งการประชุมของคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการและยุทธศาสตร์กำลังคนเทศบาลเมืองบางกรวย ● จำนวนครั้งของการประชุมแลกเปลี่ยนเรียนรู้และติดตามการดำเนินงาน 	<ul style="list-style-type: none"> ● จัดกิจกรรมประชุมเพื่อกำหนดแนวทางและการดำเนินงานพัฒนาระบบราชการและยุทธศาสตร์การพัฒนาเทศบาลเมืองบางกรวย ● จัดประชุมแลกเปลี่ยนความรู้วิชาการด้านต่างๆ และติดตามการดำเนินงานเป็นประจำ ทุกเดือน เดือนละ ๑ ครั้ง รวม ๑๒ ครั้ง/ปี
<p>๑.๒ แผนงานจัดทำระบบแผนและประสานการพัฒนาระบบราชการหน่วยงานต่างๆ ในสังกัดเทศบาลเมืองบางกรวย</p> <ul style="list-style-type: none"> ● การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรในสังกัด ● การหาความจำเป็น (Training Need) ในการพัฒนาบุคลากร 	<ul style="list-style-type: none"> ● เทศบาลเมืองบางกรวยจัดทำแผนปฏิบัติการ เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากรในสังกัดปีงบประมาณ ๒๕๖๑-๒๕๖๓ แล้วเสร็จ ● ทุกส่วนราชการ/หน่วยงานมีการหาความจำเป็น(Training Need) และมีเอกสารแสดงขั้นตอนการหาความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากรในสังกัดเพื่อเป็นข้อมูลเบื้องต้นในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรในสังกัด 	<ul style="list-style-type: none"> ● เทศบาลเมืองบางกรวยจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรในสังกัด ● ทุกส่วนราชการจัดให้มีการหาความจำเป็น(Training Need) เบื้องต้นในการพัฒนาบุคลากรและใช้เป็นข้อมูลในการจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากรในสังกัด
<ul style="list-style-type: none"> ● การประชุมประสานแผนการพัฒนาบุคลากร 	<ul style="list-style-type: none"> ● มีแผนการพัฒนาบุคลากรประจำปีงบประมาณของทุกส่วนราชการ/หน่วยงาน 	<ul style="list-style-type: none"> ● จัดการประชุมส่วนราชการ/หน่วยงานจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร ปีงบประมาณ ๒๕๖๑-๒๕๖๓

	<ul style="list-style-type: none"> มีแนวทางการประสานการพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑-๒๕๖๓ 	
แผนงาน/โครงการ	ตัวชี้วัด ผลการดำเนินงาน	รายละเอียดโครงการ
<ul style="list-style-type: none"> การจัดระบบฐานข้อมูลบุคลากรเทศบาลเมืองบางกรวย 	<ul style="list-style-type: none"> มีฐานข้อมูลบุคลากรที่เป็นปัจจุบัน ครอบคลุมทุกส่วนราชการในสังกัดเทศบาลเมืองบางกรวย 	<ul style="list-style-type: none"> ทุกส่วนราชการจัดทำข้อมูลบุคลากรในสังกัดให้เป็นปัจจุบันครบถ้วนและสามารถนำมาปรับใช้ได้ทันที
๑.๓ แผนงานด้านการบริหารงานบุคลากร <ul style="list-style-type: none"> มีการแต่งตั้ง (ย้าย) ข้าราชการในสังกัด การเลื่อนขั้นเงินเดือน พนักงานเทศบาลในสังกัด 	<ul style="list-style-type: none"> มีการแต่งตั้ง (ย้าย) ข้าราชการในสังกัดทุกระดับ มีการเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานเทศบาลในสังกัด 	<ul style="list-style-type: none"> ทุกส่วนราชการจัดทำข้อมูลบุคลากรในสังกัดให้เป็นปัจจุบันครบถ้วนและสามารถนำมาปรับใช้ได้ทันที มีการเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานเทศบาลทุกระดับในสังกัด
<ul style="list-style-type: none"> การดำเนินการทางวินัย การสรรหา และเลือกสรรบุคลากรในสังกัด 	<ul style="list-style-type: none"> มีการดำเนินการทางวินัย มีการสรรหาและเลือกสรรบุคลากรในสังกัด 	<ul style="list-style-type: none"> นายกเทศมนตรีสามารถดำเนินการทางวินัยสำหรับบุคลากรในสังกัด ดำเนินการสรรหาและเลือกสรรบุคลากรในสังกัด
๑.๔ แผนงานพัฒนาบุคลากรโดยการศึกษาต่อ ฝึกอบรม ทักษะศึกษาดูงาน ภายใน/ภายนอกประเทศ <ul style="list-style-type: none"> โครงการพัฒนาบุคลากรโดยการศึกษาดูงาน/ฝึกอบรมกับหน่วยงานภายนอก ทั้งภายในประเทศและต่างประเทศ 	<ul style="list-style-type: none"> มีข้าราชการ/บุคลากรที่เข้ารับการอบรมดูงานกับหน่วยงานในต่างประเทศ/ภายนอก 	<ul style="list-style-type: none"> มีข้าราชการ/บุคลากรที่เข้ารับการอบรมดูงานกับหน่วยงานภายนอก ในต่างประเทศ เช่น อังกฤษ ,แคนาดา และกลุ่มประเทศเอเชีย (กลุ่มประเทศเพื่อนบ้าน เพื่อศึกษาและแลกเปลี่ยนวัฒนธรรม)

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ยุทธศาสตร์ด้านการฝึกอบรม

แผนงาน/โครงการ	ตัวชี้วัด ผลการดำเนินงาน	รายละเอียดโครงการ
<p>๒.๑ แผนงานฝึกอบรมบุคลากรตามความจำเป็น (หลักสูตรกลาง)</p> <p>๒.๒ แผนงานฝึกอบรมบุคลากรในสังกัดหน่วยงานต่างๆ (หลักสูตรเฉพาะด้าน)</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● มีการจัดการฝึกอบรมสัมมนา จัดประชุมเชิงปฏิบัติการ หรือ การให้ความรู้ในลักษณะของการจัดหลักสูตรต่างๆ แก่ข้าราชการและบุคลากรในสังกัด จามความจำเป็นและเป็นประโยชน์กับหน่วยงาน โดยกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจัดทำหลักสูตรกลาง ● มีการจัดการฝึกอบรม สัมมนา จัดประชุมเชิงปฏิบัติการหรือ ให้ความรู้ในลักษณะของการจัดหลักสูตรต่างๆ โดยจัดทำเป็นหลักสูตรเฉพาะด้าน เช่น ด้านสาธารณสุข ด้าน การเกษตร การพัฒนาชุมชน ฯลฯ 	<ul style="list-style-type: none"> ● กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจัดทำหลักสูตรกลาง เพื่อให้ความรู้แก่ประชาชน และบุคลากรในสังกัดส่วนราชการ/หน่วยงานต่างๆ ● ส่วนราชการ/หน่วยงานจัดทำหลักสูตรเฉพาะด้านเพื่อพัฒนาบุคลากรในสังกัด เป็นการเพิ่มและพัฒนาศักยภาพ ในการปฏิบัติให้แก่บุคลากรในสังกัด

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning)

แผนงาน/โครงการ	ตัวชี้วัด ผลการดำเนินงาน	รายละเอียดโครงการ
<p>๓.๑ แผนงานจัดการความรู้เพื่อสนับสนุนประเด็นยุทธศาสตร์และการพัฒนากำลังคน</p> <p>๓.๒ แผนงานสร้างเครือข่ายความร่วมมือในการพัฒนากำลังคนเพื่อ</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● มีการทำแผนการจัดการความรู้เพื่อสนับสนุนประเด็นยุทธศาสตร์ 	<ul style="list-style-type: none"> ● จัดให้มีคณะทำงานจัดทำระบบการบริหารความรู้เพื่อสนับสนุนประเด็นยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัด ปี ๒๕๖๑-๒๕๖๓

แผนงาน/โครงการ	ตัวชี้วัด ผลการดำเนินงาน	รายละเอียดโครงการ
สนับสนุนประเด็นยุทธศาสตร์ จังหวัด <ul style="list-style-type: none"> โครงการความร่วมมือทางวิชาการระหว่างหน่วยงานต่างๆ โครงการความร่วมมือทางวิชาการระหว่างเทศบาลเมืองบางกรวยและองค์กรภายนอกทั้งภาครัฐและเอกชน 	<ul style="list-style-type: none"> มีการทำโครงการความร่วมมือทางวิชาการระหว่างหน่วยงานต่างๆ มีการจัดทำโครงการความร่วมมือทางวิชาการระหว่างเทศบาลเมืองบางกรวยและองค์กรภายนอกทั้งภาครัฐและเอกชน 	<ul style="list-style-type: none"> สนับสนุนให้มีการจัดทำโครงการความร่วมมือทางวิชาการระหว่างหน่วยงานต่างๆ จัดให้มีการจัดทำโครงการความร่วมมือทางวิชาการระหว่างเทศบาลเมืองบางกรวยและองค์กรภายนอกทั้งภาครัฐและเอกชน เพื่อเป็นการแสดงความร่วมมือและสร้างเครือข่ายการพัฒนาบุคลากร

ผลการดำเนินงานที่สำคัญ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒

ผลการดำเนินงานตามอำนาจหน้าที่และนโยบายคุณภาพด้านทรัพยากรบุคคล

ตามยุทธศาสตร์ที่ ๑ ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างระบบการจัดการความรู้และการพัฒนากำลังคน

ข้อ ๑.๒ แผนงานจัดทำระบบแผนและประสานการพัฒนาาระบบราชการหน่วยงานต่างๆ ในสังกัดเทศบาลเมืองบางกรวย

เทศบาลเมืองบางกรวย มีการดำเนินการจัดทำ ปรับปรุง ตรวจสอบ และแก้ไขฐานข้อมูลบุคลากรของเทศบาลเมืองบางกรวย ครอบคลุมทุกส่วนราชการ เป็นปัจจุบัน ครบถ้วน และสามารถนำมาปรับใช้ได้ทันที

ข้อ ๑.๓ แผนงานด้านการบริหารงานบุคลากร

(๑) การสรรหาและแต่งตั้ง มีหน้าที่รับผิดชอบการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับการคัดเลือก การบรรจุ การแต่งตั้ง การรับโอน(ย้าย) การเลื่อนระดับ การเลื่อนตำแหน่ง การลาออก การบรรจุกลับเข้าปฏิบัติงาน การลา การรักษาราชการแทน การมอบอำนาจ การช่วยปฏิบัติราชการ และการทดรองปฏิบัติงาน

เทศบาลเมืองบางกรวย มีผลการปฏิบัติงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ ดังนี้

- การรับสมัครคัดเลือกบุคคลเพื่อบรรจุและแต่งตั้งเป็นพนักงานเทศบาลในกรณีที่มีเหตุพิเศษ ไม่ต้องสอบแข่งขัน ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดนนทบุรี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการคัดเลือกกรณีที่มีเหตุพิเศษที่ไม่จำเป็นต้องสอบแข่งขัน พ.ศ. ๒๕๖๑ ลงวันที่ ๒๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๑ ตำแหน่งนักกายภาพบำบัด ระดับปฏิบัติการ จากผู้สมัคร ๑ คน ผ่านการคัดเลือกได้รับการบรรจุและแต่งตั้ง ๑ อัตรา พบปัญหาคือจำนวนผู้สนใจสมัครเข้ารับการคัดเลือกมีจำนวนน้อย ต้องเพิ่มช่องทางในการประชาสัมพันธ์
- การบรรจุและแต่งตั้งพนักงานเทศบาลสามัญ จำนวน ๗ อัตรา ดังนี้

- | | |
|--------------------------------------|-----------------|
| ๑. ตำแหน่งเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี | ระดับปฏิบัติงาน |
| ๒. ตำแหน่งวิศวกรโยธา | ระดับปฏิบัติการ |
| ๓. ตำแหน่งนายช่างไฟฟ้า | ระดับปฏิบัติงาน |
| ๔. ตำแหน่งนักพัฒนาชุมชน | ระดับปฏิบัติการ |
| ๕. ตำแหน่งนักวิชาการศึกษา | ระดับปฏิบัติการ |
| ๖. ตำแหน่งนักวิชาการสุขาภิบาล | ระดับปฏิบัติการ |
| ๗. ตำแหน่งนักวิชาการคอมพิวเตอร์ | ระดับปฏิบัติการ |
- การประเมินการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ โดยมีพนักงานเทศบาลใหม่พ้นจากการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ จำนวน ๘ ราย
 - การรับโอน (ย้าย) พนักงานเทศบาลสามัญ มีคำสั่งรับโอน / ให้ออนพนักงานเทศบาลสามัญ เรียบร้อย จำนวน ๖ ราย
 - การเลื่อนและแต่งตั้งพนักงานเทศบาลให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น ตำแหน่งเจ้าพนักงานสาธารณสุข ระดับอาวุโส จำนวน ๑ อัตรา ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดนนทบุรี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการคัดเลือกเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งพนักงานเทศบาล ตำแหน่งประเภททั่วไปและประเภทวิชาการ ให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น พ.ศ. ๒๕๖๑ ลงวันที่ ๑๑ ตุลาคม ๒๕๖๑
 - การเลื่อนระดับและแต่งตั้งพนักงานเทศบาลสามัญให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น นอกกระดัดควบชั้นสูง สายงานวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ตำแหน่งพยาบาลวิชาชีพ ระดับชำนาญการพิเศษ จำนวน ๑ อัตรา ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดนนทบุรี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการกำหนดหลักเกณฑ์การเลื่อนและแต่งตั้งพนักงานเทศบาล ให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น นอกกระดัดควบชั้นสูง ในสายงานวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี และสายงานนิติการ พ.ศ. ๒๕๕๗
 - การเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานเทศบาลและลูกจ้างประจำ ครั้งที่ ๑/๒๕๖๒ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ เรียบร้อยแล้ว จำนวนพนักงานเทศบาลที่ได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือน จำนวน ๙๗ ราย และลูกจ้างประจำ จำนวน ๒๒ ราย
 - การต่อสัญญาจ้างพนักงานจ้าง ประเภทพนักงานจ้างทั่วไป ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดนนทบุรี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับพนักงานจ้าง
 - การลาออก พนักงานจ้างประเภทพนักงานจ้างทั่วไปขอลาออกจากงาน จำนวน ๙ คน พบปัญหาเรื่องการยื่นหนังสือขอลาออกจากงานในระยะเวลาระยะสั้นขีด ส่งผลกระทบต่อความล่าช้าในการออกคำสั่ง เรื่อง อนุญาตให้พนักงานจ้างลาออกจากงาน

ตามยุทธศาสตร์ที่ ๑ ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างระบบการจัดการความรู้และการพัฒนากำลังคน

ข้อ ๑.๔ แผนงานพัฒนาบุคลากรโดยการศึกษาต่อ ฝึกอบรม ทักษะศึกษาดูงาน ภายใน/ภายนอกประเทศ

- พนักงานเทศบาล เข้าร่วมการฝึกอบรมหลักสูตรกลางของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น หลักสูตร
- เทศบาลเมืองบางกรวย ดำเนินการจัดการฝึกอบรม เพื่อพัฒนาบุคลากรในสังกัด จำนวน ๒ หลักสูตร ดังนี้
 ๑. หลักสูตร “การออกแบบและจัดทำ InfoGraphic เพื่อการสื่อสารอย่างสร้างสรรค์” ด้วย Power Point โดยเน้นการสอนให้ฝึกปฏิบัติ และสร้างผลงานจริงจากข้อมูลในองค์กร โดยเป็นการนำข้อมูลจำนวนมหาศาลมาแปลงเป็นภาพ Graphic ทำให้เข้าใจได้ง่ายในเวลา

อันรวดเร็ว ซึ่งภาพ Graphic ที่นอกจากจะสวยงามแล้ว ยังเหมาะสำหรับผู้คนในยุคไอที (IT) ที่ต้องการเข้าถึงข้อมูลซับซ้อนมหาศาลในเวลาอันจำกัด ผู้เข้าร่วมโครงการฝึกอบรม จำนวน ๔๒ คน ความสำเร็จของการจัดโครงการ ผู้เข้าร่วมโครงการมีความพึงพอใจ คิดเป็นร้อยละ ๘๔.๒๙ และมีความรู้ความเข้าใจในเพิ่มมากขึ้น คิดเป็นร้อยละ ๘๒.๘๖

๒. หลักสูตร “คุณธรรมและความโปร่งใส ในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ เพื่อต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ” เพื่อให้ผู้บริหารเทศบาล พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA) และเพื่อพัฒนากระบวนการทำงาน สร้างความโปร่งใสในการดำเนินงานของเทศบาลเมืองบางกรวย ผู้เข้าร่วมโครงการฝึกอบรม จำนวน ๗๘ คน ความสำเร็จของการจัดโครงการ ผู้เข้าร่วมโครงการมีความพึงพอใจ คิดเป็นร้อยละ ๙๖.๑๕ และสามารถนำความรู้ที่ได้ไปใช้ประโยชน์ คิดเป็นร้อยละ ๙๓.๕๙

- การพัฒนาบุคลากรของเทศบาลเมืองบางกรวย แยกตามสายงาน ดังนี้

ลำดับที่	สายงานพนักงานเทศบาล ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	การฝึกอบรมในสายงาน		คิดเป็น ร้อยละ
		เข้ารับการ ฝึกอบรม	ไม่เข้ารับ การ ฝึกอบรม	
๑	ปลัดเทศบาลเมืองบางกรวย (นักบริหารงานท้องถิ่น)	-	๑	
๒	รองปลัดเทศบาลเมืองบางกรวย (นักบริหารงานท้องถิ่น)	-	๒	
	สำนักปลัดเทศบาล			
๓	หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป)	-	๑	
๔	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป)	-	๑	
๕	หัวหน้าฝ่ายปกครอง (นักบริหารงานทั่วไป)	-	๑	
๖	นักจัดการงานทั่วไป	๑	๑	
๗	เจ้าพนักงานธุรการ	-	๔	
๘	นักทรัพยากรบุคคล	๒	-	
๙	นักจัดการงานทะเบียนและบัตร	-	๓	
๑๐	เจ้าพนักงานทะเบียน	-	๑	
๑๑	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๒	-	
๑๒	นักจัดการงานเทศกิจ	-	๑	
๑๓	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	-	๑	
	กองคลัง			
๑๔	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	-	-	
๑๕	หัวหน้าฝ่ายพัฒนารายได้ (นักบริหารงานการคลัง)	-	-	
๑๖	หัวหน้าฝ่ายการเงินและบัญชี (นักบริหารงานการคลัง)	-	๑	
๑๗	เจ้าพนักงานธุรการ	-	๒	
๑๘	นักวิชาการพัสดุ	๒	-	
๑๙	เจ้าพนักงานพัสดุ	๒	-	
๒๐	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	๔	

๒๑	นักวิชาการคลัง	-	๑	
๒๒	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	-	๑	
๒๓	นักวิชาการเงินและบัญชี	-	๒	
๒๔	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	

ลำดับที่	สายงานพนักงานเทศบาล ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	การฝึกอบรมในสายงาน		คิดเป็น ร้อยละ
		เข้ารับการ ฝึกอบรม	ไม่เข้ารับการ ฝึกอบรม	
	กองช่าง			
๒๕	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	-	๑	
๒๖	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป (นักบริหารงานทั่วไป)	-	๑	
๒๗	หัวหน้าฝ่ายควบคุมอาคารและผังเมือง (นักบริหารงานช่าง)	-	๑	
๒๘	หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง (นักบริหารงานช่าง)	๑	-	
๒๙	หัวหน้าฝ่ายการโยธา (นักบริหารงานช่าง)	-	๑	
๓๐	นักจัดการงานทั่วไป	-	๑	
๓๑	วิศวกรโยธา	๒	-	
๓๒	นายช่างโยธา	-	๕	
๓๓	นายช่างไฟฟ้า	๑	-	
๓๔	เจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	
๓๕	นายช่างผังเมือง	-	๑	
๓๖	สถาปนิก	๑	-	
	กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม			
๓๗	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุข)	-	๑	
๓๘	เจ้าพนักงานธุรการ	-	๒	
๓๙	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	-	๒	
๔๐	นักจัดการงานทั่วไป	๑	-	
๔๑	พยาบาลวิชาชีพ	-	๒	
๔๒	นักกายภาพบำบัด	-	๑	
๔๓	พยาบาลเทคนิค	-	๑	
๔๔	นายสัตวแพทย์	-	-	
๔๕	วิศวกรสุขาภิบาล	-	๑	
๔๖	นักวิชาการสุขาภิบาล	๑	๓	
๔๗	นักวิทยาศาสตร์การแพทย์	-	๑	
	กองวิชาการและแผนงาน			

๔๘	ผู้อำนวยการกองวิชาการและแผนงาน (นักบริหารงานทั่วไป)	-	-	
๔๙	หัวหน้าฝ่ายแผนงานและงบประมาณ (นักบริหารงานทั่วไป)	-	-	
๕๐	นักจัดการงานทั่วไป	-	๑	
๕๑	นักวิชาการคลัง	-	๑	
ลำดับที่	สายงานพนักงานเทศบาล ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	การฝึกอบรมในสายงาน		คิดเป็น ร้อยละ
		เข้ารับการ ฝึกอบรม	ไม่เข้ารับการ ฝึกอบรม	
๕๒	หัวหน้าฝ่ายบริการและเผยแพร่วิชาการ (นัก บริหารงานทั่วไป)	-	-	
๕๓	นิติกร	-	๒	
๕๔	นักประชาสัมพันธ์	-	๒	
๕๕	เจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน	๑	๑	
๕๖	นักวิชาการคอมพิวเตอร์	๒	-	
	กองการศึกษา			
๕๗	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารการศึกษา)	-	-	
๕๘	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป	-	-	
๕๙	หัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา	-	๑	
๖๐	นักวิชาการศึกษา	๒	๓	
๖๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	-	-	
๖๒	เจ้าพนักงานธุรการ	๑	-	
	กองสวัสดิการสังคม			
๖๓	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	-	๑	
๖๔	หัวหน้าฝ่ายพัฒนาชุมชน (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	-	๑	
๖๕	หัวหน้าฝ่ายสังคมสงเคราะห์ (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	-	๑	
๖๖	นักจัดการงานทั่วไป	-	๑	
๖๗	นักสังคมสงเคราะห์	-	๑	
๖๘	นักพัฒนาชุมชน	๑	๕	
๖๙	เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	-	๑	
รวมจำนวนคนทั้งสิ้น		๒๔	๗๗	
รวมจำนวนสายงานที่เข้าฝึกอบรม		๑๗	๕๒	
คิดเป็นร้อยละที่เข้าอบรม (ตามสายงาน)				๒๑.๖๗

สรุปการดำเนินการ รวมทั้งปัญหาอุปสรรคที่เกิดขึ้น

การดำเนินงานตามนโยบายคุณภาพด้านทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ ได้ดำเนินการเป็นไปตามแผนยุทธศาสตร์พัฒนาบุคลากร พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ โดยผลการดำเนินการในภาพรวมสามารถขับเคลื่อนงานบริหารด้านทรัพยากรบุคคลให้เป็นไปตามนโยบายของผู้บริหารได้

ในส่วนของการพัฒนาความรู้และศักยภาพของบุคลากรในหน่วยงาน ด้วยสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ (COVID-๑๙) จึงทำให้การจัดโครงการพัฒนาบุคลากรไม่สามารถดำเนินการได้ครบถ้วนตามแผนพัฒนาบุคลากรที่วางไว้ ตลอดจนการเข้าร่วมอบรมของบุคลากรในสังกัดเทศบาลเมืองบางกรวย ซึ่งจัดโดยหน่วยงานอื่น ก็ไม่สามารถดำเนินการได้อย่างเต็มที่ด้วยสถานการณ์การแพร่ระบาดดังกล่าว

ข้อเสนอ

๑. การดำเนินการตามยุทธศาสตร์ที่มีความเชื่อมโยงโดยตรงกับแผนยุทธศาสตร์พัฒนาบุคลากร ของเทศบาลเมืองบางกรวย ต้องมีการดำเนินการอย่างต่อเนื่องและมีการติดตาม ประเมินผล ตามระยะเวลาที่เหมาะสม
๒. การเตรียมความพร้อมของบุคลากรของเทศบาลเมืองบางกรวย ให้สามารถรองรับกับการเปลี่ยนแปลงต่างๆที่เกิดขึ้น ทั้งเรื่องของการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยี ตลอดจนระเบียบหรือวิธีการปฏิบัติต่างๆ
๓. การให้ความสำคัญเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร ในส่วนของการจัดการฝึกอบรมต่างๆ เพื่อพัฒนา ศักยภาพการปฏิบัติงาน ตลอดจนเป็นการสร้างองค์ความรู้ให้เกิดขึ้นแก่บุคลากรของเทศบาลเมืองบางกรวย

