

รายงานผลการดำเนินงานตามแผนบริหารและพัฒนาบุคลากร  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒



เทศบาลตำบลโนนสว่าง  
อำเภอเมืองบึงกาฬ จังหวัดบึงกาฬ

งานกรเจ้าหน้าที่  
ฝ่ายอำนวยการ  
สำนักปลัดเทศบาล  
โทร. ๐-๔๒๐๒-๔๕๕๕

## คำนำ

รายงานผลการดำเนินงานตามแผนบริหารและพัฒนาบุคลากร เทศบาลตำบลโนนสว่าง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ ฉบับนี้จัดทำขึ้นเพื่อประชาสัมพันธ์ให้ทุกส่วนราชการในสังกัดเทศบาลตำบลโนนสว่างได้ทราบถึงผลการดำเนินการตามแผนบริหารและพัฒนาบุคลากรของเทศบาล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒

ผลการดำเนินงานจะสำเร็จลุล่วงตามแผนบริหารและพัฒนาบุคลากร ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ ไปไม่ได้ หากขาดความร่วมมือ ร่วมแรง ร่วมใจกันขับเคลื่อนแผนให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ เพื่อนำไปสู่การบริหาร การปฏิบัติงานที่เป็นเลิศ ต่อไป

สำนักปลัดเทศบาล  
เทศบาลตำบลโนนสว่าง  
พฤษภาคม ๒๕๖๒

## สารบัญ

	หน้า
บทสรุปสำหรับผู้บริหาร	๑
บทที่ ๑ บทนำ	๓
บทที่ ๒ ผลการดำเนินการ	๕
บทที่ ๓ สรุปปัจจัยแห่งความสำเร็จและปัญหาอุปสรรค	๑๑

### ภาคผนวก

คำสั่งที่ ๓๐/๒๕๖๑ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล ลูกจ้าง และพนักงานจ้างของเทศบาลตำบลโนนสว่าง อำเภอเมืองบึงกาฬ จังหวัดบึงกาฬ

## บทสรุปสำหรับผู้บริหาร

### ๑. ความเป็นมาและความสำคัญ

การบริหารจัดการและขับเคลื่อนกลยุทธ์ของหน่วยงานไปสู่เป้าหมายและผลสัมฤทธิ์ที่ต้องการนั้น ทรัพยากรบุคคล คือปัจจัยสำคัญที่สุด ผลการดำเนินงานที่สำเร็จลุล่วงตามจุดมุ่งหมายในปีงบประมาณ ๒๕๖๒ นี้ บังเกิดผลได้ด้วยความร่วมมือ ร่วมแรง ร่วมใจ จากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ภาคเอกชน และ ประชาชนอย่างเต็มที่ เทศบาลตำบลโนนสว่าง หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือ ร่วมแรง ร่วมใจ จากส่วนราชการ ภาคเอกชนและประชาชนในการพัฒนาเทศบาลตำบลโนนสว่าง ให้เป็นชุมชนเข้มแข็งและเป็นเมืองน่าอยู่ต่อไป

### ๒. การดำเนินงานในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒

เทศบาลตำบลโนนสว่าง ได้ดำเนินงานในปีงบประมาณ ๒๕๖๒ ภายใต้วิสัยทัศน์ “ส่งเสริมเศรษฐกิจชุมชนให้ก้าวไกล วัฒนธรรมล้ำค่า สุขภาพดีถ้วนหน้า ทุกคนมีการศึกษา พัฒนาชุมชนให้น่าอยู่ยั่งยืน” มีส่วนราชการในสังกัดจำนวน ๑ สำนัก ๓ กอง ๒ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก มีอัตรากำลัง จำนวนทั้งสิ้น ๖๘ คน แยกเป็น พนักงานเทศบาล ๒๗ คน พนักงานครูเทศบาล ๔ คน พนักงานจ้างตามภารกิจและทั่วไป จำนวน ๓๗ คน และมีงบประมาณรายจ่าย ตามเทศบัญญัติประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๒ จำนวน ๔๙,๘๒๗,๐๐๐.-บาท

### ๓. ผลการดำเนินงานในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒

เทศบาลตำบลโนนสว่าง ใช้งบประมาณในการดำเนินงานในปีงบประมาณ ๒๕๖๒ เป็นเงินทั้งสิ้น ๔๐,๓๐๑,๙๕๘.๐๗.-บาท ได้ขับเคลื่อนการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์การพัฒนาเทศบาลตำบลโนนสว่าง จำนวน ๗ ด้าน ดังนี้

๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มี ๑๖ โครงการ ดำเนินการ ๑๖ โครงการ ตั้งไว้ ๓,๓๓๕,๐๐๐ บาท เบิกจ่ายงบประมาณ เป็นเงิน ๓,๘๙๙,๐๓๕.๖๐ บาท

๒. ด้านการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุและผู้พิการ มี ๗ โครงการ ดำเนินการ ๗ โครงการ ตั้งไว้ ๑๐,๐๗๙,๔๐๐ บาท เบิกจ่ายงบประมาณ เป็นเงิน ๙,๓๙๓,๒๗๕ บาท

๓. ด้านธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มี ๓ โครงการ ดำเนินการ ๓ โครงการ ตั้งไว้ ๒๓๐,๐๐๐ บาท เบิกจ่ายงบประมาณ เป็นเงิน ๑๒๓,๘๖๕ บาท

๔. ด้านสังคมและคุณภาพชีวิต มี ๔ โครงการ ดำเนินการ ๔ โครงการ เบิกจ่ายงบประมาณ ตั้งไว้ ๖๖๐,๐๐๐ บาท เบิกจ่ายงบประมาณ เป็นเงิน ๕๖๐,๗๔๓ บาท

๕. ด้านการแก้ไขปัญหาياهาดูดในชุมชน มี ๑ โครงการ ดำเนินการ ๑ โครงการ ตั้งไว้ ๕๐,๐๐๐ บาท เบิกจ่ายงบประมาณ เป็นเงิน ๗,๔๕๐ บาท

๖. ด้านการศึกษา กีฬา ศาสนา ศิลปะ จารีตประเพณีและวัฒนธรรม มี ๑๕ โครงการ ดำเนินการ ๑๕ โครงการ ตั้งไว้ ๕,๖๖๐,๐๐๐ บาท เบิกจ่ายงบประมาณ เป็นเงิน ๕,๐๒๙,๗๒๔ บาท

๗. ด้านระบบการบริหารจัดการ และการมีส่วนร่วมของประชาชนตามหลักการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี มี ๕ โครงการ ดำเนินการ ๕ โครงการ ตั้งไว้ ๓๕๔,๖๐๐ บาท เบิกจ่ายงบประมาณ เป็นเงิน ๓๒๔,๔๗๕ บาท

#### ๔. ปัจจัยแห่งความสำเร็จ

๑. การกำหนดวิสัยทัศน์ ซึ่งมาจากการวิเคราะห์หาจุดอ่อน จุดแข็ง ในการดำเนินงาน
๒. การสร้างความรู้ความเข้าใจและถ่ายทอดประสบการณ์ให้แก่บุคลากรในองค์กร
๓. การส่งเสริมให้เกิดการทำงานร่วมกัน
๔. ลักษณะผู้บริหารมีภาวะความเป็นผู้นำ
๕. บุคลากรในองค์กรมีความรู้ความสามารถและมีความรับผิดชอบ
๖. การบริหารงานที่มีความคล่องตัว
๗. การรับฟังความคิดเห็นจากภายนอก

#### ๕. ปัญหาอุปสรรคในการดำเนินงาน

๑. ปัญหาด้านการบริหารงานบุคคล
๒. ปัญหาด้านงบประมาณที่มีอย่างจำกัด
๓. ปัญหาด้านการมีส่วนร่วมของประชาชนยังไม่มากพอ
๔. ปัญหาทางด้านโครงสร้างพื้นฐาน

# บทที่ ๑

## บทนำ

### ๑. ความเป็นมาและความสำคัญ

#### ๑.๑ ภาวะการเปลี่ยนแปลง

ภายใต้กระแสแห่งการปฏิรูประบอบราชการและการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยีการบริหารจัดการ ยุคใหม่ผู้นำหรือผู้บริหารองค์การต่างๆ ต้องมีความตื่นตัวและเกิดความพยายามปรับตัวในรูปแบบต่างๆ โดยเฉพาะการเร่งรัดพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์การการปรับเปลี่ยนวิถีชีวิตวิธีการทำงานเพื่อแสวงหารูปแบบใหม่ๆ และนำระบบมาตรฐานในระดับต่างๆ มาพัฒนาองค์การซึ่งนำไปสู่แนวความคิดพัฒนาระบบบริหารความรู้ภายในองค์การเพื่อให้องค์กรสามารถใช้และพัฒนาความรู้ที่มีอยู่ภายในองค์การได้อย่างมีประสิทธิภาพและปรับเปลี่ยนวิทยาการความรู้ใหม่มาใช้กับองค์การได้อย่างเหมาะสม

#### ๑.๒ พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖

พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ มาตรา ๑๑ ระบุ ดังนี้ “ส่วนราชการมีหน้าที่พัฒนาความรู้ในส่วนราชการเพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอโดยต้องรับรู้ข้อมูลข่าวสารและสามารถประมวลผลความรู้ในด้านต่างๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้องรวดเร็วและเหมาะสมต่อสถานการณ์รวมทั้งต้องส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์และปรับเปลี่ยนทัศนคติของข้าราชการในสังกัดให้เป็นบุคลากรที่มีประสิทธิภาพและมีการเรียนรู้ร่วมกัน ทั้งนี้เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติราชการของส่วนราชการให้สอดคล้องกับการบริหารราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์”

“ในการบริหารราชการแนวใหม่ส่วนราชการจะต้องพัฒนาความรู้ความเชี่ยวชาญให้เพียงพอแก่การปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับสภาพสังคมที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วและสถานการณ์ของต่างประเทศที่มีผลกระทบต่อประเทศไทยโดยตรงซึ่งในการบริหารราชการตามพระราชกฤษฎีกานี้จะต้องเปลี่ยนแปลงทัศนคติเดิมเสียใหม่จากการที่ยึดแนวความคิดว่าต้องปฏิบัติงานตามระเบียบแบบแผนที่วางไว้ตั้งแต่อดีตจนต่อเนื่องถึงปัจจุบันเน้นการสร้างความคิดใหม่ๆ ตามวิชาการสมัยใหม่และนำมาปรับใช้กับการปฏิบัติราชการตลอดเวลา ในพระราชกฤษฎีกาฉบับนี้จึงกำหนดเป็นหลักการว่า ส่วนราชการต้องมีการพัฒนาความรู้เพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ โดยมีแนวทางปฏิบัติดังนี้

๑. ต้องสร้างระบบให้สามารถรับรู้ข่าวสารได้อย่างกว้างขวาง
๒. ต้องสามารถประมวลผลความรู้ในด้านต่างๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้องรวดเร็ว และเหมาะสมกับสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงไป
๓. ต้องมีการส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์และปรับเปลี่ยนทัศนคติของข้าราชการเพื่อให้ข้าราชการทุกคนเป็นผู้มีความรู้ความสามารถในวิชาการสมัยใหม่ตลอดเวลา มีความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดและมีคุณธรรม
๔. ต้องมีการสร้างควมมีส่วนร่วมในหมู่ข้าราชการให้เกิดการแลกเปลี่ยนความรู้ซึ่งกันและกัน เพื่อนำมาพัฒนาใช้ในการปฏิบัติราชการร่วมกันให้เกิดประสิทธิภาพ”

#### ๑.๓ ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดบึงกาฬ

ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดบึงกาฬ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๒๑ มิถุนายน ๒๕๕๔ ส่วนที่ ๔ เรื่อง การพัฒนาพนักงาน

เทศบาล ข้อ ๒๘๘ – ๓๒๖ กำหนดให้เทศบาลมีการพัฒนาผู้ได้รับการบรรจุเข้ารับราชการเป็นพนักงานเทศบาลก่อนมอบหมายหน้าที่ให้ปฏิบัติเพื่อให้รู้ระเบียบแบบแผนของทางราชการ หลักและวิธีปฏิบัติราชการ บทบาทและหน้าที่ของพนักงานเทศบาลในระบบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุขและแนวทางปฏิบัติตนเพื่อเป็นพนักงานที่ดี โดยเทศบาลต้องดำเนินการพัฒนาให้ครบถ้วนตามหลักสูตรที่คณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.) กำหนด เช่น การพัฒนาด้านความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ให้ใช้วิธีการฝึกอบรมในห้องฝึกอบรม การฝึกอบรมทางไกล หรือการพัฒนาตนเองก็ได้หากเทศบาลมีความประสงค์จะพัฒนาเพิ่มเติมให้สอดคล้องกับความจำเป็นในการพัฒนาของแต่ละเทศบาล กำหนดเป็นหลักสูตรหลักและเพิ่มเติมหลักสูตรตามความจำเป็นที่เทศบาลพิจารณาเห็นว่ามีความเหมาะสม การพัฒนาพนักงานเทศบาลเกี่ยวกับการปฏิบัติงานในหน้าที่ให้เทศบาลสามารถเลือกใช้วิธีการพัฒนาอื่นๆ ได้ และอาจจะกระทำได้โดยสำนักงานคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) สำนักงานคณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.) เทศบาลต้นสังกัด หรือสำนักงานคณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.) ร่วมกับเทศบาลต้นสังกัดหรือเทศบาลต้นสังกัดร่วมกับส่วนราชการอื่นหรือภาคเอกชนก็ได้ ประกอบกับ ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดบึงกาฬ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๒๑ มิถุนายน ๒๕๕๔ ส่วนที่ ๔ เรื่องการพัฒนาพนักงานเทศบาล ข้อ ๒๙๙ กำหนดให้เทศบาลจัดทำแผนพัฒนาพนักงานเทศบาลเพื่อเพิ่มพูนความรู้ทักษะทัศนคติที่ดี คุณธรรมและจริยธรรมอันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในการจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาลต้องกำหนดตามกรอบของแผนแม่บทการพัฒนาพนักงานเทศบาลที่คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) กำหนด ประกอบด้วยด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงานด้าน ความรู้และทักษะของงานแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านศีลธรรมคุณธรรม โดยให้กำหนดเป็นแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาลมีระยะเวลา ๓ ปี ตามกรอบของแผนอัตรากำลังของเทศบาลเพื่อให้เป็นไปตามประกาศ ก.ท.จ.บึงกาฬ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ข้อ ๒๘๘ ถึงข้อ ๓๓๙ เทศบาลตำบลโนนสว่างจึงได้จัดทำแผนพัฒนาขึ้นโดยจัดทำให้สอดคล้องกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของเทศบาลตำบลโนนสว่าง และจัดทำให้ครอบคลุมถึงบุคลากรจากฝ่ายบริหาร ฝ่ายการเมือง พนักงานจ้าง และลูกจ้างประจำของเทศบาลตำบลโนนสว่าง

## ๒. การดำเนินการในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒

การดำเนินงานตามแผนพัฒนาบุคลากรเทศบาลตำบลโนนสว่าง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ ประกอบด้วยเนื้อหา ๖ เรื่องที่สำคัญ ได้แก่

- ๑) การวิเคราะห์ความต้องการอัตรากำลังและแผนอัตรากำลัง
- ๒) การพัฒนาบุคลากร
- ๓) ระบบค่าตอบแทนและสวัสดิการ
- ๔) ระบบการประเมิน
- ๕) ระบบความก้าวหน้าในสายวิชาชีพ
- ๖) การรักษาไว้และเกื้อหนุนอายุราชการ

## บทที่ ๒ ผลการดำเนินการ

ได้ผลการดำเนินงานตามแผนพัฒนาบุคลากรเทศบาลตำบลโนนสว่าง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ ดังต่อไปนี้

### ๑. การวิเคราะห์ความต้องการอัตรากำลัง และแผนอัตรากำลัง

๑.๑ การดำเนินการในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ เทศบาลตำบลโนนสว่าง จังหวัดบึงกาฬ มีอัตรากำลังตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๓ จำนวนทั้งสิ้น ๖๘ คน แยกเป็น พนักงานเทศบาล ๒๗ คน มีอัตรว่าง จำนวน ๑๐ คน พนักงานครูเทศบาล ๔ คน พนักงานจ้างตามภารกิจและทั่วไป จำนวน ๓๗ คน

การดำเนินการบรรจุแต่งตั้งผู้สอบแข่งขันได้เป็นพนักงานเทศบาล จำนวน ๔ ราย การดำเนินการสรรหาและเลือกสรรพนักงานจ้าง จำนวน ๖ ราย แบ่งเป็นพนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๒ ราย พนักงานจ้างทั่วไป ๔ ราย การดำเนินการปรับปรุงพนักงานจ้างทั่วไปเป็นภารกิจ จำนวน ๒ ราย ทั้งนี้ได้ออกคำสั่งแต่งตั้งให้ปฏิบัติงาน และรายงานตามระเบียบกฎหมายเรียบร้อยแล้ว

### ๒. การพัฒนาบุคลากร

#### ๒.๑ แผนพัฒนาบุคลากรเทศบาลตำบลโนนสว่าง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒

บุคลากรเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าและมีความสำคัญมากที่สุดในองค์กร บุคลากรจะเป็นผู้ผลักดันให้องค์กรสามารถดำเนินการกิจการต่างๆ ให้สำเร็จลุล่วง และยังเป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนาองค์กรในทุกๆ ด้าน การส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรมีความรู้ความสามารถ ทักษะ และศักยภาพในการปฏิบัติงานที่สูงขึ้นตลอดจนมีทัศนคติที่ดีต่อองค์กร จะทำให้องค์กรสามารถดำเนินงานให้เกิดความก้าวหน้า และเกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง การจะบรรลุเป้าประสงค์ดังกล่าวมีความจำเป็นที่จะต้องมีการพัฒนาบุคลากร เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการเสริมสร้างศักยภาพและคุณภาพของทรัพยากรบุคคลให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนด

#### ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร เทศบาลตำบลโนนสว่าง

เทศบาลตำบลโนนสว่างมุ่งพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้มีความรู้ ทักษะ และสมรรถนะในการปฏิบัติหน้าที่เพื่อขับเคลื่อนไปสู่วิสัยทัศน์ และก้าวทันการเปลี่ยนแปลงตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีอย่างมีประสิทธิภาพ เทศบาลตำบลโนนสว่างกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร ประกอบด้วย ๓ ประเด็น คือ

#### ๑. ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างระบบการจัดการความรู้และการพัฒนากำลังคน

##### ๑.๑ แผนงานพัฒนาความรู้ในองค์กร

##### ๑.๒ แผนงานการจัดทำระบบแผนและประสานการพัฒนาาระบบราชการหน่วยงานต่างๆ

ในสังกัดเทศบาลตำบลโนนสว่าง

##### ๑.๓ แผนงานด้านการบริหารงานบุคลากร

##### ๑.๔ แผนงานพัฒนาบุคลากรโดยการศึกษาต่อ ฝึกอบรมทัศนศึกษาดูงานในประเทศ

#### ๒. ยุทธศาสตร์ด้านการฝึกอบรม

##### ๒.๑ แผนงานฝึกอบรมบุคลากรตามความจำเป็น (หลักสูตรกลาง)

##### ๒.๒ แผนงานฝึกอบรมบุคลากรในสังกัดหน่วยงานต่างๆ (หลักสูตรเฉพาะด้าน)

#### ๓. ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้

##### ๓.๑ แผนงานจัดการความรู้เพื่อสนับสนุนประเด็นยุทธศาสตร์และการพัฒนากำลังคน

##### ๓.๒ แผนงานสร้างเครือข่ายความร่วมมือในการพัฒนากำลังคนเพื่อสนับสนุนประเด็น

ยุทธศาสตร์อำเภอ



## ๒.๒ ยุทธศาสตร์ด้านการฝึกอบรม

เทศบาลตำบลโนนสว่าง ได้จัดส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรม ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๒ ดังนี้

๑. พนักงานเทศบาล จำนวน ๑๗ ราย มีผู้เข้ารับการอบรม จำนวน ๑๔ ราย คิดเป็นร้อยละ ๘๒.๓๕

ลำดับที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	หลักสูตร	หมายเหตุ
๑	นางสุทามาส วงศ์พิพัฒน์	ปลัด ทต. โนนสว่าง	เทคนิคการจัดทำเอกสารเพื่อนำคดีขึ้นสู่ศาลปกครองและแก้คำฟ้องของอปท. รุ่นที่ ๔/๒๕๖๒	๒๖-๒๙ ม.ค. ๒๕๖๒ ณ โรงแรมเจริญธานี อ.เมือง จ.ขอนแก่น
๒	นางประภัสสรพ์ จิตธรรมวงศา	รองปลัด ทต. โนนสว่าง	อปท. กับแนวทางพัฒนาโรงเรียนผู้สูงอายุ และการบริหารจัดการกองทุนหลักประกันสุขภาพฯ (LTC)	๒๐-๒๒ ก.พ. ๒๕๖๒ ณ โรงแรมรอยัล นาคารา อ.เมือง จ.หนองคาย
๓	นายกลวัช มั่งอิสานต์	ผู้อำนวยการกองช่าง	ทักษะการปฏิบัติงานด้านพัสดุและการจัดทำราคากลางงานก่อสร้างในระบบ e-GP รุ่นที่ ๒๐	๓-๖ มี.ค. ๒๕๖๒ ณ โรงแรมเดอะลิฟท์ รีสอร์ท เขตบางซื่อ กทม.
๔	นายปรเมษฐ์ ภูศิริวิวัฒน์เมธากุล	หัวหน้าฝ่ายธุรการ	การจัดทำรายงานการติดตามประเมินผลการควบคุมภายในฯ	๑๖-๑๘ พ.ย. ๒๕๖๑ ณ โรงแรมนภาลัย อ.เมือง จ.อุดรธานี
๕	น.ส.รจนา ศรีเทียน	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง	การปรับปรุงบัญชี การปิดบัญชี การจัดทำรายงานการเงินประจำปี รุ่นที่ ๙	๑๙-๒๓ พ.ย. ๒๕๖๑ ณ โรงแรมริเวอร์ไซด์ เขตบางพลัด กทม.
๖	น.ส.อุษณีย์ นาสวนจิก	หัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา	อบรมเชิงปฏิบัติการพัฒนาคุณภาพการศึกษาปฐมวัย ด้วยการศึกษาดูงานทางไกลผ่านดาวเทียมฯ	๒๓-๒๗ ธ.ค. ๒๕๖๑ ณ โรงแรมเจริญไฮเต็ล อ.เมือง จ.อุดรธานี
๗	นายสุรชัย แซ่เมือง	นักทรัพยากรบุคคล	การเลื่อนตำแหน่งและระดับข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นให้สูงขึ้น พ.ศ. ๒๕๖๑	๒๓-๒๖ พ.ย. ๒๕๖๑ ณ โรงแรมอิมพีเรียล อ.เมือง จ.สกลนคร
๘	น.ส.นริศรา เดชบุญ	นักวิเคราะห์นโยบายฯ	การจัดทำฐานข้อมูลเพื่อการบริหารงานของ อปท. ตามยุทธศาสตร์การพัฒนาประเทศ	๖-๙ ม.ค. ๒๕๖๒ ณ โรงแรมรอยัลริเวอร์ เขตบางพลัด กทม.

ลำดับที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	หลักสูตร	หมายเหตุ
๙	น.ส.คุณัญญา ฉัตรเดชา	นักพัฒนาชุมชน	อปท. กับแนวทางพัฒนา โรงเรียนผู้สูงอายุ และการ บริหารจัดการกองทุน หลักประกันสุขภาพฯ(LTC)	๒๐-๒๒ ก.พ. ๒๕๖๒ ณ โรงแรมรอยัล นาคา รา อ.เมือง จ.หนองคาย
๑๐	นายอารักษ์ ยะวร	นักป้องกันและบรรเทา สาธารณภัย	นักป้องกันและบรรเทาสา ธารณภัย รุ่นที่ ๗	๙พ.ย.-๗ธ.ค. ๒๕๖๒ ณ สถาบันพัฒนา บุคลากรท้องถิ่น กทม.
๑๑	นายบัณฑิต ภาคโพธิ์	นิติกร	คณะกรรมการศูนย์ยุติธรรม ชุมชน รุ่นที่ ๒๑	๒๓-๓๐ เม.ย. ๒๕๖๒ ณ โรงแรมนภาลัย อ.เมือง จ.อุดรธานี
๑๒	น.ส.จิตรดา แสงนาค	เจ้าพนักงานพัสดุ	ทักษะการปฏิบัติงานด้าน พัสดุและการจัดทำราคา กลางงานก่อสร้างในระบบ e-GP รุ่นที่ ๒๐	๓-๖ มี.ค. ๒๕๖๒ ณ โรงแรมเดอะลิโอฟท์ รีสอร์ท เขตบางซื่อ กทม.
๑๓	สิบเอกทวิวัฒน์ โคระกา	เจ้าพนักงานธุรการ	ทักษะการวิจัยชุมชน ด้วยการวิจัยเชิงชาติ พันธุ์วรรณนาแบบ เร่งด่วน	๒๐-๒๔ มกราคม ๒๕๖๒ ณ ทต.ดอน หญ้านาง อ.พร เจริญ จ.บึงกาฬ
๑๔	นายกิตติศักดิ์ ป่องทอง	เจ้าพนักงานธุรการ	ปฐมนิเทศข้าราชการหรือ พนักงานส่วนท้องถิ่นบรรจุ ใหม่	๒๓-๓๐ เม.ย. ๒๕๖๒ ณ สถาบันพัฒนา บุคลากรท้องถิ่น กทม.

๒. พนักงานครูเทศบาล จำนวน ๔ ราย มีผู้เข้ารับการอบรม จำนวน ๓ ราย คิดเป็นร้อยละ ๗๕.๐๐

ลำดับที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	หลักสูตร	หมายเหตุ
๑	น.ส.กวิณิศา การินทร์	ครู	อบรมเชิงปฏิบัติการ พัฒนาคุณภาพการศึกษา ปฐมวัย ด้วยการศึกษ ทางไกลผ่านดาวเทียมฯ	๒๓-๒๗ ธ.ค. ๒๕๖๑ ณ โรงแรมเจริญไฮเทค อ.เมือง จ.อุดรธานี
๒	นางวิไลย ผิวขำ	ครู	การศึกษาปฐมวัย	๒๗ - ๒๘ ก.ค. ๒๕๖๒ ณ โรงแรมบีเค เพลส อ.เมือง จ.บึงกาฬ
๓	นางสมใจ ไชยสุวรรณ	ครู	โครงการส่งเสริมฯ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก พ.ศ. ๒๕๖๓	๒๕-๒๖ ต.ค. ๒๕๖๒ ณ จ.นครพนม

๓. พนักงานจ้างตามภารกิจและทั่วไป จำนวน ๓๗ ราย มีผู้เข้ารับการอบรม จำนวน ๘ ราย คิดเป็นร้อยละ ๒๑.๖๒

ลำดับที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	หลักสูตร	หมายเหตุ
๑	น.ส.อรณิชา จิตกองสี	ผช. จพง. จัดเก็บรายได้	การปรับปรุงบัญชี การปิดบัญชี การจัดทำรายงานการเงินประจำปี รุ่นที่ ๙	๑๙-๒๓ พ.ย. ๒๕๖๑ ณ โรงแรมริเวอร์ไซด์ เขตบางพลัด กทม.
๒	น.ส.สุพัฒตรา เศรษฐวิบูลย์	ผช. จพง. พัสดุ	การปรับปรุงบัญชี การปิดบัญชี การจัดทำรายงานการเงินประจำปี รุ่นที่ ๙	๑๙-๒๓ พ.ย. ๒๕๖๑ ณ โรงแรมริเวอร์ไซด์ เขตบางพลัด กทม.
๓	น.ส.มณีนรัตน์ บุตรพรม	ผช. จพง. การเงินและบัญชี	“นายจ้างมีหน้าที่นำส่งเงินตาม พ.ร.บ. ก.ย.ศ. พ.ศ. ๒๕๖๐ ต้องทำอะไร”	๑๙-๒๐ ธ.ค. ๒๕๖๑ ณ จังหวัดขอนแก่น
๔	นายยุทธพิทักษ์ ชินคำ	ผช. จพง. ทะเบียน	ทักษะการวิจัยชุมชนด้วยการวิจัยเชิงชาติพันธุ์วรรณนาแบบเร่งด่วน	๒๐-๒๔ มกราคม ๒๕๖๒ ณ ทต.ดอนหญ้านาง อ.พรเจริญ จ.บึงกาฬ
๕	น.ส.กรรณิกา ม่วงแก้ว	ผช.นักวิเคราะห์ฯ	ทักษะการวิจัยชุมชนด้วยการวิจัยเชิงชาติพันธุ์วรรณนาแบบเร่งด่วน	๒๐-๒๔ มกราคม ๒๕๖๒ ณ ทต.ดอนหญ้านาง อ.พรเจริญ จ.บึงกาฬ
๖	นายปิยะพงษ์ บัวบาล	ผช. นายช่างโยธา	ทักษะการปฏิบัติงานด้านพัสดุและการจัดทำราคากลางงานก่อสร้างในระบบ e-GP รุ่นที่ ๒๐	๓-๖ มี.ค. ๒๕๖๒ ณ โรงแรมเดอะลิโอฟท์ รีสอร์ท เขตบางซื่อ กทม.
๗	น.ส.ปิยะนุช ชาวชอบ	คนงานทั่วไป	ทักษะการวิจัยชุมชนด้วยการวิจัยเชิงชาติพันธุ์วรรณนาแบบเร่งด่วน	๒๐-๒๔ มกราคม ๒๕๖๒ ณ ทต.ดอนหญ้านาง อ.พรเจริญ จ.บึงกาฬ
๘	น.ส.สไบพร ปิ่นสา	คนงานทั่วไป	การเตรียมความพร้อมรองรับการจัดเก็บภาษีที่ดินและสิ่งปลูกสร้าง รุ่น ๒๘	๑๐-๑๔ พ.ย. ๒๕๖๒ ณ โรงแรมริเวอร์ไซด์ กทม.

๔. คณะผู้บริหาร และสมาชิกสภาเทศบาล จำนวน ๑๗ ราย มีผู้เข้ารับการอบรม จำนวน ๑๗ ราย คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐.๐๐

ลำดับที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	หลักสูตร	หมายเหตุ
๑	นายประครอง โคระธา	นายกเทศมนตรีตำบลโนนสว่าง	อบรมและทัศนศึกษาดูงานชุมชนด้านการจัดการการท่องเที่ยว	๑๔-๑๘ ธ.ค. ๒๕๖๑ ณ จ.หนองคาย และจ.อุดรธานี
๒	นายวิเลิศศักดิ์ โหระจันทร์	รองนายกเทศมนตรีตำบลโนนสว่าง	อบรมและทัศนศึกษาดูงานชุมชนด้านการจัดการการท่องเที่ยว	๑๔-๑๘ ธ.ค. ๒๕๖๑ ณ จ.หนองคาย และจ.อุดรธานี
๓	นางจิตติมา คำพูล	รองนายกเทศมนตรีตำบลโนนสว่าง	เสริมสร้างศักยภาพสุดยอดผู้นำท้องถิ่น รุ่นที่ ๓	๓ - ๙ ก.ย. ๒๕๖๒ ณ สถาบันฝึก่อบรมผู้นำต.หนองบัวเมืองจ.กาญจนบุรี
๔	นายสวาท บุตตะชา	ที่ปรึกษานายกเทศมนตรีตำบลโนนสว่าง	“วาระสร้างสุขภาวะ ๑๓ กลุ่มประชากร”	๒ - ๖ ก.ย. ๒๕๖๒ ณ อิมแพคเมืองทองธานี กทม.
๕	นายอัศวพงษ์ พละกลาง	เลขานุการนายกเทศมนตรีตำบลโนนสว่าง	อบรมและทัศนศึกษาดูงานชุมชนด้านการจัดการการท่องเที่ยว	๑๔-๑๘ ธ.ค. ๒๕๖๑ ณ จ.หนองคาย และจ.อุดรธานี
๖-๑๗		ประธานสภา รองประธานสภา และ สมาชิกสภาเทศบาล	อบรมและทัศนศึกษาดูงานชุมชนด้านการจัดการการท่องเที่ยว	๑๔-๑๘ ธ.ค. ๒๕๖๑ ณ จ.หนองคาย และจ.อุดรธานี

### ๓. ระบบค่าตอบแทนและสวัสดิการ

๓.๑ การดำเนินการในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ เทศบาลตำบลโนนสว่าง มีการพิจารณาความดีความชอบให้กับพนักงานเทศบาล และพนักงานครูเทศบาล ปีละ ๒ ครั้ง ( ณ ๑ เม.ย. และ ๑ ต.ค.) ส่วนพนักงานจ้างตามภารกิจ พิจารณาปีละ ๒ ครั้ง แต่นำมาคำนวณเลื่อนค่าตอบแทนการจ้างปีละ ๑ ครั้ง (ณ ๑ ต.ค.) และมีสวัสดิการสำหรับพนักงานเทศบาล คือ ได้สิทธิ ในการลาป่วย ลาคลอดบุตร ลากิจส่วนตัว ลาพักผ่อน ลาอุปสมบทหรือประกอบพิธีฮัจย์ ลาเข้ารับการ ตรวจเลือก หรือเข้ารับการเตรียมพล ลาไปศึกษา ฝึก่อบรม ดูงานหรือปฏิบัติการวิจัย ลาไปปฏิบัติงาน ในองค์การระหว่างประเทศ ลาติดตามคู่สมรส ลาไปช่วยเหลือภริยาที่คลอดบุตร และลาไปฟื้นฟู สมรรถภาพด้านอาชีพ และสวัสดิการสำหรับพนักงานจ้างตามภารกิจและพนักงานจ้างทั่วไป คือ ลาป่วย ลากิจส่วนตัว ลาพักผ่อน ลาคลอดบุตร ลาอุปสมบท หรือลาไปประกอบพิธีฮัจย์ และการลาเข้ารับการ ตรวจเลือก/เข้ารับการเตรียมพล/เข้ารับการฝึกวิชาการทหาร /เข้ารับการทดลองเตรียมความพร้อม

### ๔. ระบบการประเมิน

การดำเนินการในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ เทศบาลตำบลโนนสว่าง ได้ยึดหลักเกณฑ์และ เงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล (เพิ่มเติม) พ.ศ. ๒๕๕๘ ประกาศ ณ ๓๐ ธันวาคม ๒๕๕๘ ข้อ ๓๒๗-๓๓๘ และมีการปิดประกาศคะแนนผลการประเมินและเปิดโอกาสให้ผู้ถูกประเมิน ชี้แจงหรือขอคำปรึกษาด้วย

## ๕. ระบบความก้าวหน้าในสายวิชาชีพ

๕.๑ การดำเนินการในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ จากการจัดข้าราชการท้องถิ่นเข้าสู่ประเภทตำแหน่ง (ระบบแห่ง) มีผลบังคับใช้ ๑ มกราคม ๒๕๕๙ ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดบึงกาฬ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล (เพิ่มเติม) พ.ศ. ๒๕๕๘ จึงส่งผลให้ทุกตำแหน่ง มีความก้าวหน้าในสายวิชาชีพ คือ

๑. สามารถเติบโตได้อย่างอิสระในแต่ละ “แห่ง” ตามลักษณะงานที่แตกต่างกัน เช่น หากงาน เป็นงานวิชาการ ก็สามารถเติบโตในความเชี่ยวชาญของงานวิชาชีพ ไม่เกี่ยวข้องสัมพันธ์กันกับการเติบโต ในสายงานบริหาร

๒. มีเงินค่าตอบแทนที่สะท้อนค่างาน และเหมาะสมตามลักษณะงานที่แตกต่างกันทั้งในเชิง ปริมาณและความยุ่งยากท้าทายของงาน อันจะเสริมสร้างขวัญกำลังใจของข้าราชการในองค์กร

๓. มีรูปแบบในการประเมินผลงาน และความรู้ ทักษะและสมรรถนะที่โปร่งใส เหมาะสม และ เป็นธรรมมากขึ้น

๔. มีแนวทางในการพัฒนาที่เป็นระบบในแต่ละตำแหน่ง / แต่ละระดับชั้นงาน ตามความรู้ ทักษะและสมรรถนะที่ต้องการอันจะทำให้ข้าราชการมีศักยภาพสูง เป็นมืออาชีพ และเป็นมาตรฐานสากล

## ๖. การรักษาไว้และเกษียณ

๖.๑ การดำเนินการในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ เทศบาลตำบลโนนสว่าง ได้ตั้งงบประมาณใน เทศบัญญัติรายจ่ายประจำปีไว้สำหรับการจ่ายบำเหน็จบำนาญให้กับพนักงานเทศบาล หากมีการเกษียณอายุ ราชการ ซึ่งในปีงบประมาณ ๒๕๖๒ นี้ ไม่มีบุคลากรในหน่วยงานครบเกษียณอายุราชการ

## บทที่ ๓

### สรุปปัจจัยแห่งความสำเร็จและปัญหาอุปสรรค

เทศบาลตำบลโนนสว่าง จังหวัดบึงกาฬ ได้ดำเนินการสำรวจรวบรวมข้อมูล จนได้ข้อสรุปถึงปัจจัยแห่งความสำเร็จและปัญหาอุปสรรคในการบริหารและการจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากรของเทศบาล สรุปได้ดังนี้

#### ๑. ปัจจัยแห่งความสำเร็จ

- ๑) บุคลากรมีความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานตามภารกิจของตน
- ๒) บุคลากรปฏิบัติราชการโดยมุ่งเน้นผลสำเร็จ
- ๓) บุคลากรทำงานเป็นทีมได้ดี
- ๔) การประเมินผลการปฏิบัติราชการมีความเป็นธรรม
- ๕) มีการกำหนดส่วนราชการเหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติ
- ๖) บุคลากรมีความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างกันทั้งผู้บริหารกับผู้ปฏิบัติงานและระหว่างผู้ปฏิบัติงานด้วยกัน
- ๗) ส่งเสริมให้มีการใช้ระบบสารสนเทศและเทคโนโลยีให้ทันสมัยอยู่เสมอ

#### ๒. ปัญหาอุปสรรคในการดำเนินงาน

- ๑) ระบบการบริหารงานบุคคลที่แตกต่างกันระหว่างท้องถิ่นกับส่วนราชการอื่นเป็นอุปสรรคต่อการโอนย้าย
- ๒) งบประมาณในการสนับสนุนและส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรไม่เพียงพอ
- ๓) บุคลากรไม่เพียงพอต่อการดำเนินงาน
- ๔) วัสดุอุปกรณ์ไม่เพียงพอในการปฏิบัติงาน

\*\*\*\*\*



คำสั่งเทศบาลตำบลโนนสว่าง

ที่ ๓๐/ ๒๕๖๑

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานเทศบาล  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๓ ของเทศบาลตำบลโนนสว่าง

.....

อาศัยอำนาจตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดบึงกาฬ เรื่อง หลักเกณฑ์  
และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๒๑ มิถุนายน ๒๕๕๔ และที่แก้ไขเพิ่มเติม  
ข้อ ๓๐๐

จึงแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานเทศบาล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.  
๒๕๖๑-๒๕๖๓ ดังต่อไปนี้

- |                              |                   |
|------------------------------|-------------------|
| ๑. นายกเทศมนตรีตำบลโนนสว่าง  | ประธานกรรมการ     |
| ๒. ปลัดเทศบาลตำบลโนนสว่าง    | กรรมการ           |
| ๓. รองปลัดเทศบาลตำบลโนนสว่าง | กรรมการ           |
| ๔. ผู้อำนวยการกองคลัง        | กรรมการ           |
| ๕. ผู้อำนวยการกองช่าง        | กรรมการ           |
| ๖. ผู้อำนวยการกองการศึกษา    | กรรมการ           |
| ๗. หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล    | กรรมการ/เลขานุการ |
| ๘. นักทรัพยากรบุคคล          | ผู้ช่วยเลขานุการ  |

โดยให้คณะกรรมการพิจารณาจัดทำแผนพัฒนาพนักงานเทศบาลตามหลักเกณฑ์วิธีการที่  
กำหนด เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาพนักงานเทศบาล ต่อไป

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๕ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๑

(นายประครอง โคระธา)  
นายกเทศมนตรีตำบลโนนสว่าง