

รายงานผลการดำเนินงานตามแผนบริหารและ  
พัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2561



เทศบาลตำบลอากาศอำนวย จังหวัดสกลนคร

งานกรรเจ้้าหน้าท่ี ฝ่ายอำนวยการ  
สำนักปลัดเทศบาล  
โทร. ๐-๔๒๗๙-๙๐๕๕ ต่อ ๑๑๐

## คำนำ

รายงานผลการดำเนินงานตามแผนบริหารและพัฒนาบุคลากร เทศบาลตำบลอากาศอำนวย ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ ฉบับนี้จัดทำขึ้นเพื่อประชาสัมพันธ์ให้ทุกส่วนราชการในสังกัดเทศบาลตำบลอากาศอำนวย ได้ทราบถึงผลการดำเนินการตามแผนบริหารและพัฒนาบุคลากรของเทศบาล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑

ผลการดำเนินงานจะสำเร็จลุล่วงตามแผนบริหารและพัฒนาบุคลากร ในปีงบประมาณ ๒๕๖๑ ไปไม่ได้ หากขาดความร่วมมือ ร่วมแรง ร่วมใจกันขับเคลื่อนแผนให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ เพื่อนำไปสู่การบริหาร การปฏิบัติงานที่เป็นเลิศ ต่อไป

สำนักปลัดเทศบาล  
เทศบาลตำบลอากาศอำนวย  
พฤษภาคม ๒๕๖๑

## สารบัญ

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

ภาคผนวก

คำสั่งที่ ๔๘๓ / ๒๕๕๗ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานเทศบาล ลูกจ้างและพนักงานจ้างของเทศบาลตำบลอากาศอำนวย จังหวัดสกลนคร

## บทสรุปสำหรับผู้บริหาร

### ๑. ความเป็นมาและความสำคัญ

การบริหารจัดการและขับเคลื่อนกลยุทธ์ของหน่วยงานไปสู่เป้าหมายและผลสัมฤทธิ์ที่ต้องการนั้น ทรัพยากรบุคคล คือปัจจัยสำคัญที่สุด ผลการดำเนินงานที่สำเร็จจุล่งตามจุดมุ่งหมายในปีงบประมาณ ๒๕๖๑ นี้ บังเกิดผลได้ด้วยความร่วมมือ ร่วมแรง ร่วมใจ จากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ภาคเอกชน และประชาชนอย่างเต็มที่ เทศบาลตำบลอากาศอำนวย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือ ร่วมแรง ร่วมใจ จากส่วนราชการ ภาคเอกชนและประชาชนในการพัฒนาเทศบาลตำบลอากาศอำนวย ให้เป็นชุมชนเข้มแข็งและเป็นเมืองน่าอยู่ต่อไป

### ๒. การดำเนินงานในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑

เทศบาลตำบลอากาศอำนวย ได้ดำเนินงานในปีงบประมาณ ๒๕๖๑ ภายใต้วิสัยทัศน์ “ภายในปี ๒๕๖๒ อากาศอำนวย เป็นเมืองคุณภาพชีวิต เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม” มีส่วนราชการในสังกัดจำนวน ๗ กอง ๑ หน่วยตรวจสอบ ๑ โรงเรียน ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ๑ ศูนย์ และศูนย์อบรมเด็กก่อนเกณฑ์ ๑ ศูนย์ มีอัตรากำลัง จำนวนทั้งสิ้น ๑๑๘ คน แยกเป็น พนักงานเทศบาล ๓๙ คน พนักงานครูเทศบาล ๒๒ คน พนักงานจ้างตามภารกิจและทั่วไป จำนวน ๕๗ คน และมีงบประมาณรายจ่าย ตามเทศบัญญัติประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ จำนวน ๘๕,๐๐๐,๐๐๐.- บาท

### ๓. ผลการดำเนินงานในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑

เทศบาลตำบลอากาศอำนวย ใช้งบประมาณในการดำเนินงานในปีงบประมาณ ๒๕๖๑ เป็นเงินทั้งสิ้น ๘๑,๙๒๖,๖๓๔.๓๘.- บาท ได้ขับเคลื่อนการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์การพัฒนาเทศบาล ตำบลอากาศอำนวย จำนวน ๘ ด้าน ดังนี้

๑. ด้านศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น มี ๗ โครงการ ดำเนินการ ๔ โครงการ เบิกจ่ายงบประมาณ เป็นเงิน ๑,๗๔๓,๒๘๘.- บาท

๒. ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต มี ๓๗ โครงการ ดำเนินการ ๓๑ โครงการ เบิกจ่าย งบประมาณ เป็นเงิน ๒๖,๙๖๕,๑๗๔.๓๖.- บาท

๓. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มี ๓๘ โครงการ ดำเนินการ ๓๑ โครงการ เบิกจ่ายงบประมาณ เป็นเงิน ๖,๔๖๓,๑๖๙.- บาท

๔. ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติสิ่งแวดล้อม มี ๖ โครงการ ดำเนินการ ๔ โครงการ เบิกจ่ายงบประมาณ เป็นเงิน ๕๔,๔๙๐.- บาท

๕. ด้านการบริหารจัดการบ้านเมืองและสังคมที่ดี มี ๑๕ โครงการ ดำเนินการ ๑๓ โครงการ เบิกจ่ายงบประมาณ เป็นเงิน ๖๘๕,๘๕๗.- บาท

๖. ด้านการจัดระเบียบชุมชน/และการรักษาความสงบเรียบร้อย มี ๙ โครงการ ดำเนินการ ๔ โครงการ เบิกจ่ายงบประมาณ เป็นเงิน ๖๔,๔๐๐.- บาท

๗. ด้านการบริหารจัดการภารกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จำนวน ๑ โครงการ ยังไม่ดำเนินการ

๘. ด้านการวางแผนการส่งเสริม การลงทุน พาณิชยกรรมและการส่งเสริมการท่องเที่ยว มี ๒ โครงการ ดำเนินการ ๑ โครงการ เบิกจ่ายงบประมาณ เป็นเงิน ๗๓,๕๐๐.- บาท

ที่มา : รายงานผลการติดตามและประเมินผลแผนพัฒนา ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ ครั้งที่ ๒

เทศบาลตำบลอากาศอำนวย จังหวัดสกลนคร

#### ๔. ปัจจัยแห่งความสำเร็จ

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

#### ๕. ปัญหาอุปสรรคในการดำเนินงาน

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

## บทที่ ๑ บทนำ

### ๑. ความเป็นมาและความสำคัญ

#### ๑.๑ ภาวะการเปลี่ยนแปลง

ภายใต้กระแสแห่งการปฏิรูประบบราชการและการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยีการบริหารจัดการยุคใหม่ผู้นำหรือผู้บริหารองค์การต่างๆต้องมีความตื่นตัวและเกิดความพยายามปรับตัวในรูปแบบต่างๆ โดยเฉพาะการเร่งรัดพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์การการปรับเปลี่ยนวิถีคิดวิธีการทำงานเพื่อแสวงหารูปแบบใหม่ๆและนำระบบมาตรฐานในระดับต่างๆมาพัฒนาองค์การซึ่งนำไปสู่แนวความคิดพัฒนาระบบบริหารความรู้ภายในองค์การเพื่อให้องค์กรสามารถใช้และพัฒนาความรู้ที่มีอยู่ภายในองค์การได้อย่างมีประสิทธิภาพและปรับเปลี่ยนวิทยาการความรู้ใหม่มาใช้กับองค์การได้อย่างเหมาะสม

#### ๑.๒ พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖

พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ มาตรา ๑๑ ระบุ ดังนี้ “ส่วนราชการมีหน้าที่พัฒนาความรู้ในส่วนราชการเพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอโดยต้องรับรู้ข้อมูลข่าวสารและสามารถประมวลผลความรู้ในด้านต่างๆเพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้องรวดเร็วและเหมาะสมต่อสถานการณ์รวมทั้งต้องส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถสร้างวิสัยทัศน์และปรับเปลี่ยนทัศนคติของข้าราชการในสังกัดให้เป็นบุคลากรที่มีประสิทธิภาพและมีการเรียนรู้ร่วมกันทั้งนี้เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติราชการของส่วนราชการให้สอดคล้องกับการบริหารราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์”

“ในการบริหารราชการแนวใหม่ส่วนราชการจะต้องพัฒนาความรู้ความเชี่ยวชาญให้เพียงพอแก่การปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับสภาพสังคมที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วและสถานการณ์ของต่างประเทศที่มีผลกระทบต่อประเทศไทยโดยตรงซึ่งในการบริหารราชการตามพระราชกฤษฎีกานี้จะต้องเปลี่ยนแปลงทัศนคติเดิมเสียใหม่จากการที่ยึดแนวความคิดว่าต้องปฏิบัติตามระเบียบแบบแผนที่วางไว้ตั้งแต่อดีตจนต่อเนื่องถึงปัจจุบันเน้นการสร้างความคิดใหม่ๆตามวิชาการสมัยใหม่และนำมาปรับใช้กับการปฏิบัติราชการตลอดเวลาในพระราชกฤษฎีกาฉบับนี้จึงกำหนดเป็นหลักการว่าส่วนราชการต้องมีการพัฒนาความรู้เพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอโดยมีแนวทางปฏิบัติดังนี้

๑. ต้องสร้างระบบให้สามารถรับรู้ข่าวสารได้อย่างกว้างขวาง

๒. ต้องสามารถประมวลผลความรู้ในด้านต่างๆเพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้องรวดเร็วและเหมาะสมกับสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงไป

๓. ต้องมีการส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถสร้างวิสัยทัศน์และปรับเปลี่ยนทัศนคติของข้าราชการเพื่อให้ข้าราชการทุกคนเป็นผู้มีความรู้ความสามารถในวิชาการสมัยใหม่ตลอดเวลา มีความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดและมีคุณธรรม

๔. ต้องมีการสร้างความมีส่วนร่วมในหมู่ข้าราชการให้เกิดการแลกเปลี่ยนความรู้ซึ่งกันและกันเพื่อนำมาพัฒนาใช้ในการปฏิบัติราชการร่วมกันให้เกิดประสิทธิภาพ”

#### ๑.๓ ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสกลนคร

ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสกลนครเรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๑๙ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ ส่วนที่ ๔ เรื่องการพัฒนาพนักงานเทศบาล ข้อ ๒๘๘ - ๓๒๖ กำหนดให้เทศบาลมีการพัฒนาผู้ได้รับการบรรจุเข้ารับราชการเป็นพนักงานเทศบาลก่อนมอบหมายหน้าที่ให้ปฏิบัติเพื่อให้รู้ระเบียบแบบแผนของทางราชการ หลักและวิธีปฏิบัติ

ราชการบทบาทและหน้าที่ของพนักงานเทศบาลในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุขและแนวทางปฏิบัติตนเพื่อเป็นพนักงานที่ดีโดยเทศบาลต้องดำเนินการพัฒนาให้ครบถ้วนตามหลักสูตรที่คณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.) กำหนดเช่นการพัฒนาด้านความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการให้ใช้วิธีการฝึกอบรมในห้องฝึกอบรมทางไกลหรือการพัฒนาตนเองก็ได้หากเทศบาลมีความประสงค์จะพัฒนาเพิ่มเติมให้สอดคล้องกับความจำเป็นในการพัฒนาของแต่ละเทศบาลกำหนดเป็นหลักสูตรหลักและเพิ่มเติมหลักสูตรตามความจำเป็นที่เทศบาลพิจารณาเห็นว่ามีความเหมาะสมการพัฒนาพนักงานเทศบาลเกี่ยวกับการปฏิบัติงานในหน้าที่ให้เทศบาลสามารถเลือกใช้วิธีการพัฒนาอื่นๆได้และอาจจะกระทำได้โดยสำนักงานคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล(ก.ท.)สำนักงานคณะกรรมการพนักงานเทศบาล(ก.ท.จ.) เทศบาลต้นสังกัดหรือสำนักงานคณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.) ร่วมกับเทศบาลต้นสังกัดหรือเทศบาลต้นสังกัดร่วมกับส่วนราชการอื่นหรือภาคเอกชนก็ได้ประกอบกับประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสกลนครเรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๒๘ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ ส่วนที่ ๔ เรื่องการพัฒนาพนักงานเทศบาล ข้อ ๒๙๙ กำหนดให้เทศบาลจัดทำแผนพัฒนาพนักงานเทศบาลเพื่อเพิ่มพูนความรู้ทักษะทัศนคติที่ดีคุณธรรมและจริยธรรมอันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพในการจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาลต้องกำหนดตามกรอบของแผนแม่บทการพัฒนาพนักงานเทศบาลที่คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) กำหนดประกอบด้วยด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงานด้านความรู้และทักษะของงานแต่ละตำแหน่งด้านการบริหารด้านคุณสมบัติส่วนตัวและด้านศีลธรรมคุณธรรมโดยให้กำหนดเป็นแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาลมีระยะเวลา ๓ ปีตามกรอบของแผนอัตรากำลังของเทศบาลเพื่อให้เป็นไปตามประกาศ ก.ท.จ.จังหวัดสกลนคร เรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ข้อ ๒๘๘ ถึงข้อ ๓๓๙ เทศบาลตำบลอากาศอำนวย จึงได้จัดทำแผนพัฒนาขึ้นโดยจัดทำให้สอดคล้องกับแผนอัตรากำลัง๓ปีของเทศบาลตำบลอากาศอำนวยและจัดทำให้ครอบคลุมถึงบุคลากรจากฝ่ายบริหารฝ่ายการเมืองพนักงานจ้างและลูกจ้างประจำของเทศบาลตำบลอากาศอำนวย

## ๒. การดำเนินการในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑

การดำเนินงานตามแผนพัฒนาบุคลากรเทศบาลตำบลอากาศอำนวย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ ประกอบด้วยเนื้อหา ๖ เรื่องที่สำคัญ ได้แก่

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

## บทที่ ๒ ผลการดำเนินการ

ได้ผลการดำเนินงานตามแผนพัฒนาบุคลากรเทศบาลตำบลอากาศอำนวย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ ดังต่อไปนี้

### ๑. การวิเคราะห์ความต้องการอัตรากำลังและแผนอัตรากำลัง

#### ๑.๑ การดำเนินการในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑

เทศบาลตำบลอากาศอำนวย จังหวัดสกลนคร มีอัตรากำลัง จำนวนทั้งสิ้น ๑๑๘ อัตรา แยกเป็นพนักงานเทศบาลและพนักงานครูเทศบาล จำนวน ๕๕ อัตรา มีตำแหน่งว่าง ๖ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจและทั่วไป จำนวน ๕๗ อัตรา

การดำเนินการสรรหาและเลือกสรรพนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๑๐ รายและพนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๒ ราย และได้ออกคำสั่งแต่งตั้งให้ปฏิบัติงานและรายงานตามระเบียบกฎหมายเรียบร้อยแล้ว

### ๒. การพัฒนาบุคลากร

#### ๒.๑ แผนพัฒนาบุคลากรเทศบาลตำบลอากาศอำนวย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑

บุคลากรเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าและมีความสำคัญมากที่สุดในองค์กร บุคลากรจะเป็นผู้ผลักดันให้องค์กรสามารถดำเนินการกิจการต่างๆ ให้สำเร็จลุล่วง และยังเป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนาองค์กรในทุกๆ ด้าน การส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรมีความรู้ความสามารถ ทักษะ และศักยภาพในการปฏิบัติงานที่สูงขึ้นตลอดจนมีทัศนคติที่ดีต่อองค์กร จะทำให้องค์กรสามารถดำเนินงานให้เกิดความก้าวหน้า และเกิดการพัฒนาย่างต่อเนื่อง การจะบรรลุเป้าประสงค์ดังกล่าวมีความจำเป็นที่จะต้องมีการพัฒนาบุคลากรเพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการเสริมสร้างศักยภาพและคุณภาพของทรัพยากรบุคคลให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนด

#### ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร เทศบาลตำบลอากาศอำนวย

เทศบาลตำบลอากาศอำนวยมุ่งพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้มีความรู้ ทักษะ และสมรรถนะในการปฏิบัติหน้าที่เพื่อขับเคลื่อนไปสู่วิสัยทัศน์ และก้าวทันการเปลี่ยนแปลงตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีอย่างมีประสิทธิภาพ

เทศบาลตำบลอากาศอำนวยกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร ประกอบด้วย ๓ ประเด็น คือ

#### ๑. ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างระบบการจัดการความรู้และการพัฒนากำลังคน

##### ๑.๑ แผนงานพัฒนาความรู้ในองค์กร

##### ๑.๒ แผนงานการจัดทำระบบแผนและประสานการพัฒนาาระบบราชการหน่วยงานต่างๆ ในสังกัดเทศบาลตำบลอากาศอำนวย

##### ๑.๓ แผนงานด้านการบริหารงานบุคลากร

##### ๑.๔ แผนงานพัฒนาบุคลากรโดยการศึกษาต่อ ฝึกอบรมทัศนศึกษาดูงานในประเทศ

#### ๒. ยุทธศาสตร์ด้านการฝึกอบรม

##### ๒.๑ แผนงานฝึกอบรมบุคลากรตามความจำเป็น (หลักสูตรกลาง)

##### ๒.๒ แผนงานฝึกอบรมบุคลากรในสังกัดหน่วยงานต่างๆ (หลักสูตรเฉพาะด้าน)



๓. ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้

๓.๑ แผนงานจัดการความรู้เพื่อสนับสนุนประเด็นยุทธศาสตร์และการพัฒนากำลังคน

๓.๒ แผนงานสร้างเครือข่ายความร่วมมือในการพัฒนากำลังคนเพื่อสนับสนุนประเด็นยุทธศาสตร์อำเภอ

๒.๒ ยุทธศาสตร์ด้านการฝึกอบรม

เทศบาลตำบลอากาศอำนวย ได้จัดส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรม ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑

มีพนักงานเทศบาล จำนวน ๓๙ ราย มีผู้เข้ารับการอบรม จำนวน ๓๙ ราย คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐

ลำดับที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	หลักสูตร	หมายเหตุ
๑	นายจิระศักดิ์ โพธิ์ละคร	หัวหน้าสำนักงาน ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป)	โครงการพัฒนาผู้บริหาร สมาชิกสภา บุคลากรของเทศบาล	๑๒ มี.ค.๖๑ ณ ห้องประชุมดอกคูณ ทต. อากาศอำนวย
๒	นายอภิภูมิ เจริศแก้ว	นักวิชาการสุขาภิบาล ปฏิบัติการ	โครงการพัฒนาผู้บริหาร สมาชิกสภา บุคลากรของเทศบาล	๑๒ มี.ค.๖๑ ณ ห้องประชุมดอกคูณ ทต. อากาศอำนวย
๓	นางรัชนิกร โตอึ้ง	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง)	เตรียมความพร้อมบุคลากร ที่มีหน้าที่เกี่ยวข้องในการจัดการเลือกตั้งท้องถิ่น	๒๗-๓๐ ส.ค.๖๑ ณ รร. นภาลักษณ์ อุดรธานี
๔	นางสาวพัทยา พลสุวรรณ	นักวิชาการพัสดุชำนาญการ	โครงการพัฒนาผู้บริหาร สมาชิกสภา บุคลากรของเทศบาล	๑๒ มี.ค.๖๑ ณ ห้องประชุมดอกคูณ ทต. อากาศอำนวย
๕	นางสาวน้ำฝน ธาไกรศรี	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ	องค์ประกอบและสัดส่วนคะแนนการประเมินผลการปฏิบัติงาน การเลื่อนขั้นเงินเดือนฯ	๑๘-๒๐ พฤษภาคม ๒๕๖๑ ณ รร. เอสดี อเวนิว บางพลัด กทม.
๖	นางสาวอรปภา โสมสิทธิ์	หัวหน้าฝ่ายจัดเก็บรายได้ (นักบริหารงานคลัง)	การให้ความรู้วินัยเบื้องต้นสำหรับ อปท. ประจำปี ๒๕๖๑	๓๐ พ.ค.๖๑ ณ รร. พีซีแกรนด์ พาเลซ จ. สกลนคร
๗	นายทวีชัย จันทะศรี	เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน	โครงการพัฒนาผู้บริหาร สมาชิกสภา บุคลากรของเทศบาล	๑๒ มี.ค.๖๑ ณ ห้องประชุมดอกคูณ ทต. อากาศอำนวย
๘	นางใจแก้ว วงศ์วันดี	หัวหน้าฝ่ายบริการและเผยแพร่วิชาการ (นักบริหารงานทั่วไป)	โครงการพัฒนาผู้บริหาร สมาชิกสภา บุคลากรของเทศบาล	๑๒ มี.ค.๖๑ ณ ห้องประชุมดอกคูณ ทต. อากาศอำนวย

ลำดับที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	หลักสูตร	หมายเหตุ
๙	นายชาญชัย ไครบุตร	ผอ.กองวิชาการและแผนงาน	การให้ความรู้วินัยเบื้องต้นสำหรับ อปท. ประจำปี ๒๕๖๑	๓๐ พ.ค.๖๑ ณ รร.พีซีแกรนด์ พาเลซ จ.สกลนคร
๑๐	นางประนอม จิวโสม	รองปลัดเทศบาล	การให้ความรู้วินัยเบื้องต้นสำหรับ อปท. ประจำปี ๒๕๖๑	๓๐ พ.ค.๖๑ ณ รร.พีซีแกรนด์ พาเลซ จ.สกลนคร
๑๑	นางอศยากร แก้วฝ่าย	นักวิชาการศึกษำชำนาญการ	โครงการพัฒนาผู้บริหารสมาชิกสภา บุคลากรของเทศบาล	๑๒ มี.ค.๖๑ ณ ห้องประชุมดอกคูณ ทต.อากาศอำนวย
๑๒	นางสาวปาริชาติ โนนสุภา	ผู้อำนวยการกองการศึกษา	โครงการพัฒนาผู้บริหารสมาชิกสภา บุคลากรของเทศบาล	๑๒ มี.ค.๖๑ ณ ห้องประชุมดอกคูณ ทต.อากาศอำนวย
๑๓	น.ส.ลักษณา เข้มอุทา	หัวหน้าฝ่ายสังคมสงเคราะห์	การพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานด้านสวัสดิการสังคมและงานพัฒนาชุมชน	๒๙ มิ.ย.๖๑ - ๑ ก.ค.๖๑ ณ รร.โฆษะจ.อุตรธานี
๑๔	น.ส.ตาริณี โมคมูล	นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ	โครงการพัฒนาผู้บริหารสมาชิกสภา บุคลากรของเทศบาล	๑๒ มี.ค.๖๑ ณ ห้องประชุมดอกคูณ ทต.อากาศอำนวย
๑๕	นายนุรักษ์ ผิวไหมคำ	วิศวกรโยธาชำนาญการ	ปัญหาแนวทางในการพิจารณาออกคำสั่ง การเพิกถอนคำสั่ง ขั้นตอนวิธีการดำเนินคดีอาญาฯ	๒๔ -๒๖ สิงหาคม ๒๕๖๑ ณ โรงแรมเจริญธานี จ.ขอนแก่น
๑๖	น.ส.วรัญญา เคี้ยงคำ ผง	นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ	การให้ความรู้วินัยเบื้องต้นสำหรับ อปท. ประจำปี ๒๕๖๑	๓๐ พ.ค.๖๑ ณ รร.พีซีแกรนด์ พาเลซ จ.สกลนคร
๑๗	นายเจษฎา พวงเงิน	ปลัดเทศบาลตำบลอากาศอำนวย	เตรียมความพร้อมบุคลากรที่มีหน้าที่เกี่ยวข้องในการจัดการเลือกตั้งท้องถิ่น	๒๗-๓๐ ส.ค.๖๑
๑๘	นายบรรจง มะลิเลิศ	สัตวแพทย์ชำนาญงาน	โครงการพัฒนาผู้บริหารสมาชิกสภา บุคลากรของเทศบาล	๑๒ มี.ค.๖๑ ณ ห้องประชุมดอกคูณ ทต.อากาศอำนวย

ลำดับ ที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	หลักสูตร	หมายเหตุ
๑๙	นายอติราช ปัญญาจันทร์ สิงห์	หัวหน้าฝ่ายปกครอง	การสร้างความปลอดภัยขึ้น พื้นฐานในองค์กรภาครัฐ ครั้งที่ ๒/๒๕๖๒	๒๑ ส.ค. ๖๑ ณ ห้องพระธาตุเชิง ชุม อ.เมือง จ. สกลนคร
๒๐	นางยมลภัทร มณีวรรณ	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ	เตรียมความพร้อมบุคลากร ที่มีหน้าที่เกี่ยวข้องในการ จัดการเลือกตั้งท้องถิ่น	๒๗-๓๐ ส.ค.๖๑ ณ รร.นภาลัย อ. เมือง จ.อุดรธานี
๒๑	นางสาวณัฐกานต์ ชมชื่น	เจ้าพนักงานธุรการ ชำนาญงาน	โครงการพัฒนาผู้บริหาร สมาชิกสภา บุคลากรของ เทศบาล	๑๒ มี.ค.๖๑ ณ ห้องประชุมดอก คูณ ทต.อากาศ อำนวย
๒๒	นางสาวสุชาดา พรหม บุตร	นักจัดการงานทั่วไป ชำนาญการ	นักจัดการงานทั่วไป รุ่นที่ ๗	๒๒ -๑ ๘ พฤษภาคม๖๑ ณ สถาบันพัฒนา บุคลากรท้องถิ่น
๒๓	นายจันทการ จันสำอางค์	นักวิชาการ คอมพิวเตอร์ ปฏิบัติการ	นักวิชาการคอมพิวเตอร์ รุ่น ที่ ๑	๑-๒๗ ก.ค.๖๑ ณ สถาบันพัฒนา บุคลากรท้องถิ่น
๒๔	น.ส.บุษบา ประทุมทอง	นักจัดการงานทั่วไป ชำนาญการ	โครงการพัฒนาผู้บริหาร สมาชิกสภา บุคลากรของ เทศบาล	๑๒ มี.ค.๖๑ ณ ห้องประชุมดอก คูณ ทต.อากาศ อำนวย
๒๕	น.ส.พัทยา อินทรสันต์	นักวิเคราะห์นโยบาย และแผนปฏิบัติการ	โครงการพัฒนาผู้บริหาร สมาชิกสภา บุคลากรของ เทศบาล	๑๒ มี.ค.๖๑ ณ ห้องประชุมดอก คูณ ทต.อากาศ อำนวย
๒๖	นายวัชรารุณี สมแก้ว	หัวหน้าฝ่ายส่งเสริม การศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม	การให้ความรู้วินัยเบื้องต้น สำหรับ อปท. ประจำปี ๒๕๖๑	๓๐ พ.ค.๖๑ ณ รร.พีซีแกรนด์ พาเลส จ. สกลนคร
๒๗	พ.อ.อรุณฤเดช เพี้ยจำปา	เจ้าพนักงานพัสดุ ชำนาญงาน	การขับเคลื่อนการจัดซื้อจัด จ้างผลิตภัณฑ์และบริการใน บัญชีนวัตกรรมไทยตามข้อ สั่งการของนายกรัฐมนตรี แก่ อปท.	ห้องประชุม ชั้น ๒ อาคาร ๕๒ สำนักงานประมาณ กรุงเทพ

ลำดับที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	หลักสูตร	หมายเหตุ
๒๘	นายวุฒิกรณ์ ใจศิริ	หัวหน้าฝ่ายแผนและงบประมาณ	โครงการพัฒนาผู้บริหาร สมาชิกสภา บุคลากรของเทศบาล	๑๒ มี.ค.๖๑ ณ ห้องประชุมดอกคูณ ทต. อากาศอำนวย
๒๙	นายคมทวน อัครจันทร์	นักวิชาการศึกษาชำนาญการ	โครงการพัฒนาผู้บริหาร สมาชิกสภา บุคลากรของเทศบาล	๑๒ มี.ค.๖๑ ณ ห้องประชุมดอกคูณ ทต. อากาศอำนวย
๓๐	นายทักษิณ แ่งพรหม	ผู้อำนวยการกองช่าง	การให้ความรู้วินัยเบื้องต้นสำหรับอปท. ประจำปี ๒๕๖๑	๓๐ พ.ค.๖๑ ณ รร.พีซีแกรนด์ พาเลซ จ. สกลนคร
๓๑	นายสุเทพ เทพวงศ์ชา	นายช่างโยธาชำนาญงาน	โครงการพัฒนาผู้บริหาร สมาชิกสภา บุคลากรของเทศบาล	๑๒ มี.ค.๖๑ ณ ห้องประชุมดอกคูณ ทต. อากาศอำนวย
๓๒	ว่าที่ ร.ต.พัฒนายุทธเพ็งบุญ	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม	โครงการพัฒนาผู้บริหาร สมาชิกสภา บุคลากรของเทศบาล	๑๒ มี.ค.๖๑ ณ ห้องประชุมดอกคูณ ทต. อากาศอำนวย
๓๓	น.ส.กาญจนา สาขาสุวรรณ	นักวิชาการเงินและบัญชีชำนาญการ	โครงการพัฒนาผู้บริหาร สมาชิกสภา บุคลากรของเทศบาล	๑๒ มี.ค.๖๑ ณ ห้องประชุมดอกคูณ ทต. อากาศอำนวย
๓๔	น.ส.นิลิตดา สุริวรรณ	นักจัดการงานทะเบียนและบัตรชำนาญการ	โครงการพัฒนาผู้บริหาร สมาชิกสภา บุคลากรของเทศบาล	๑๒ มี.ค.๖๑ ณ ห้องประชุมดอกคูณ ทต. อากาศอำนวย
๓๕	พ.อ.ท.ชาติชาย เหง้าเมืองกลาง	นักวิชาการจัดเก็บรายได้ชำนาญการ	โครงการพัฒนาผู้บริหาร สมาชิกสภา บุคลากรของเทศบาล	๑๒ มี.ค.๖๑ ณ ห้องประชุมดอกคูณ ทต. อากาศอำนวย

ลำดับ ที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	หลักสูตร	หมายเหตุ
๓๖	จำเอนสันติ งามสิทธิ์	นักจัดการงานเทศกิจ ปฏิบัติการ	โครงการพัฒนาผู้บริหาร สมาชิกสภา บุคลากรของ เทศบาล	๑๒ มี.ค.๖๑ ณ ห้องประชุมดอก คุณ ทต.อากาศ อำนวย
๓๗	นายชัยณัฐ พลทวี	นิติกรชำนาญการ	ปัญหาแนวทางในการ พิจารณาออกคำสั่ง การเพิก ถอนคำสั่ง ขั้นตอนวิธีการ ดำเนินคดีอาญาฯ	๒๔ -๒๖ สิงหาคม ๒๕๖๑ ณ โรงแรมเจริญ ธานี ขอนแก่น
๓๘	นายณัฐพล ผายเงิน	ผู้ อำนวยการ กอ ง สาธารณสุขฯ	โครงการพัฒนาผู้บริหาร สมาชิกสภา บุคลากรของ เทศบาล	๑๒ มี.ค.๖๑ ณ ห้องประชุมดอก คุณ ทต.อากาศ อำนวย
๓๙	นางสาววิพร โสมสุพิน	นักพัฒนาชุมชนชำนาญ การ	การพัฒนาศักยภาพการ ปฏิบัติงานด้านสวัสดิการ สังคมและงานพัฒนาชุมชน	๒๙ มี.ย.๖๑ - ๑ ก.ค.๖๑ ณ รร. ໄໝະ ຈ.ອຸຕຣາຮານີ

### ๓. ระบบค่าตอบแทนและสวัสดิการ

๓.๑ การดำเนินการในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ เทศบาลตำบลอากาศอำนวย มีการพิจารณาความดีความชอบให้กับพนักงานเทศบาลปีละ ๒ ครั้ง ส่วนพนักงานจ้างตามภารกิจ พิจารณาปีละ ๒ ครั้ง แต่นำมาคำนวณเลื่อนค่าตอบแทนการจ้างปีละ ๑ ครั้ง และมีสวัสดิการสำหรับพนักงานเทศบาล คือ ได้สิทธิในการลาป่วย ลาคลอดบุตร ลากิจส่วนตัว ลาพักผ่อน ลาอุปสมบทหรือประกอบพิธีฮัจย์ ลาเข้ารับการตรวจเลือก หรือเข้ารับการเตรียมพล ลาไปศึกษา ฝึกอบรม ดูงานหรือปฏิบัติการวิจัย ลาไปปฏิบัติงานในองค์การระหว่างประเทศ ลาติดตามคู่สมรส ลาไปช่วยเหลือภริยาที่คลอดบุตร และลาไปฟื้นฟูสมรรถภาพด้านอาชีพ และสวัสดิการสำหรับพนักงานจ้างตามภารกิจและพนักงานจ้างทั่วไป คือ ลาป่วย ลากิจส่วนตัว ลาพักผ่อน ลาคลอดบุตร ลาอุปสมบท หรือลาไปประกอบพิธีฮัจย์ และการลาเข้ารับการตรวจเลือก/เข้ารับการเตรียมพล/เข้ารับการฝึกวิชาการทหาร /เข้ารับการทดลองเตรียมความพร้อม

### ๔. ระบบการประเมิน

๔.๑ การดำเนินการในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ เทศบาลตำบลอากาศอำนวย ได้ยึดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล (เพิ่มเติม) พ.ศ. ๒๕๕๘ ประกาศ ณ ๓๐ ธันวาคม ๒๕๕๘ ข้อ ๓๒๗-๓๓๘ และมีการปิดประกาศคะแนนผลการประเมินและเปิดโอกาสให้ผู้ถูกประเมินชี้แจงหรือขอคำปรึกษาด้วย

### ๕. ระบบความก้าวหน้าในสายวิชาชีพ

๕.๑ การดำเนินการในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ จากการจัดข้าราชการท้องถิ่นเข้าสู่ประเภทตำแหน่ง (ระบบแห่ง) มีผลบังคับใช้ ๑ มกราคม ๒๕๕๙ ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสกลนคร เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล (เพิ่มเติม) พ.ศ. ๒๕๕๘ จึงส่งผลให้ทุกตำแหน่งมีความก้าวหน้าในสายวิชาชีพ คือ

๑. สามารถเติบโตได้อย่างอิสระในแต่ละ “แห่ง” ตามลักษณะงานที่แตกต่างกัน เช่น หากงานเป็นงานวิชาการ ก็สามารถเติบโตในความเชี่ยวชาญของงานวิชาชีพ ไม่เกี่ยวข้องสัมพันธ์กันกับการเติบโตในสายงานบริหาร

๒. มีเงินค่าตอบแทนที่สะท้อนค่างาน และเหมาะสมตามลักษณะงานที่แตกต่างกันทั้งในเชิงปริมาณและความยุ่งยากท้าทายของงาน อันจะเสริมสร้างขวัญกำลังใจของข้าราชการในองค์กร

๓. มีรูปแบบในการประเมินผลงาน และความรู้ ทักษะและสมรรถนะที่โปร่งใส เหมาะสม และเป็นธรรมมากขึ้น

๔. มีแนวทางในการพัฒนาที่เป็นระบบในแต่ละตำแหน่ง / แต่ละระดับชั้นงาน ตามความรู้ ทักษะและสมรรถนะที่ต้องการ อันจะทำให้ข้าราชการมีศักยภาพสูง เป็นมืออาชีพ และเป็นมาตรฐานสากล

### ๖. การรักษาไว้และเกษียณ

๖.๑ การดำเนินการในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ เทศบาลตำบลอากาศอำนวย ได้ตั้งงบประมาณในเทศบัญญัติรายจ่ายประจำปีไว้สำหรับ การจ่ายบำเหน็จบำนาญให้กับพนักงานเทศบาล หากมีการเกษียณอายุราชการ ซึ่งในปีงบประมาณ ๒๕๖๑ นี้ มีลูกจ้างประจำ ตำแหน่งพนักงานขับรถยนต์ได้เกษียณอายุและเสียชีวิตไป และได้รับเงินบำเหน็จเป็นที่เรียบร้อยแล้ว

## บทที่ ๓

### สรุปปัจจัยแห่งความสำเร็จและปัญหาอุปสรรค

เทศบาลตำบลอากาศอำนวย จังหวัดสกลนคร ได้ดำเนินการสำรวจรวบรวมข้อมูล จนได้ข้อสรุปถึงปัจจัยแห่งความสำเร็จและปัญหาอุปสรรคในการบริหารและการจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากรของเทศบาล สรุปได้ดังนี้

#### ๑. ปัจจัยแห่งความสำเร็จ

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

#### ๒. ปัญหาอุปสรรคในการดำเนินงาน

- ๑) ระบบการบริหารงานบุคคลที่แตกต่างกันระหว่างท้องถิ่นกับส่วนราชการอื่น เป็นอุปสรรคต่อการโอนย้าย
- ๒) งบประมาณในการสนับสนุนและส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรไม่เพียงพอ
- ๓) บุคลากรไม่เพียงพอต่อการดำเนินงาน
- ๔) วัสดุอุปกรณ์ไม่เพียงพอในการปฏิบัติงาน