

รายงานผลการดำเนินงานตามแผนบริหารและพัฒนาบุคลากร
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓



เทศบาลตำบลโนนสว่าง
อำเภอเมืองบึงกาฬ จังหวัดบึงกาฬ

งานกรเจ้าหน้าที่
ฝ่ายอำนวยการ
สำนักปลัดเทศบาล
โทร. ๐-๔๒๐๒-๔๕๕๕

คำนำ

รายงานผลการดำเนินงานตามแผนบริหารและพัฒนาบุคลากร เทศบาลตำบลโนนสว่าง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ ฉบับนี้จัดทำขึ้นเพื่อประชาสัมพันธ์ให้ทุกส่วนราชการในสังกัดเทศบาลตำบลโนนสว่างได้ทราบถึงผลการดำเนินการตามแผนบริหารและพัฒนาบุคลากรของเทศบาล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓

ผลการดำเนินงานจะสำเร็จลุล่วงตามแผนบริหารและพัฒนาบุคลากร ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ ไปไม่ได้ หากขาดความร่วมมือ ร่วมแรง ร่วมใจกันขับเคลื่อนแผนให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ เพื่อนำไปสู่การบริหาร การปฏิบัติงานที่เป็นเลิศ ต่อไป

สำนักปลัดเทศบาล
เทศบาลตำบลโนนสว่าง
เมษายน ๒๕๖๔

สารบัญ

	หน้า
บทสรุปสำหรับผู้บริหาร	๑
บทที่ ๑ บทนำ	๓
บทที่ ๒ ผลการดำเนินการ	๕
บทที่ ๓ สรุปปัจจัยแห่งความสำเร็จและปัญหาอุปสรรค	๗

ภาคผนวก

คำสั่งที่ ๘๔/๒๕๖๔ 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. ๒๕๖๓

เทศบาลตำบลโนนสว่าง ได้ดำเนินงานในปีงบประมาณ ๒๕๖๓ ภายใต้วิสัยทัศน์ “ส่งเสริมเศรษฐกิจชุมชนให้ก้าวไกล วัฒนธรรมล้ำค่า สุขภาพดีถ้วนหน้า ทุกคนมีการศึกษา พัฒนาชุมชนให้น่าอยู่ยั่งยืน” มีส่วนราชการในสังกัดจำนวน ๑ สำนัก ๓ กอง ๒ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก มีอัตรากำลัง จำนวนทั้งสิ้น ๗๖ คน แยกเป็น พนักงานเทศบาล ๒๖ คน พนักงานครูเทศบาล ๔ คน พนักงานจ้างตามภารกิจและทั่วไป จำนวน ๔๖ คน และมีงบประมาณรายจ่าย ตามเทศบัญญัติประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๓ จำนวน ๔๘,๐๓๑,๗๔๙.-บาท

๓. ผลการดำเนินงานในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓

เทศบาลตำบลโนนสว่าง ใช้งบประมาณในการดำเนินงานในปีงบประมาณ ๒๕๖๓ เป็นเงินทั้งสิ้น ๒๘,๗๐๓,๒๔๖.-บาท ได้ขับเคลื่อนการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์การพัฒนาเทศบาลตำบลโนนสว่าง จำนวน ๗ ด้าน ดังนี้

๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มี ๑๔ โครงการ ดำเนินการ ๑๒ โครงการ ตั้งไว้ ๓,๓๔๖,๐๐๐ บาท เบิกจ่ายงบประมาณ เป็นเงิน ๓,๐๖๓,๐๐๐.-บาท

๒. ด้านการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุและผู้พิการ มี ๕ โครงการ ดำเนินการ ๕ โครงการ ตั้งไว้ ๑๐,๒๐๑,๔๐๐ บาท เบิกจ่ายงบประมาณ เป็นเงิน ๙,๕๙๘,๘๕๐ บาท

๓. ด้านธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มี ๔ โครงการ ดำเนินการ ๒ โครงการ ตั้งไว้ ๙๐,๐๐๐ บาท เบิกจ่ายงบประมาณ เป็นเงิน ๕๙,๗๘๐ บาท

๔. ด้านสังคมและคุณภาพชีวิต มี ๒๙ โครงการ ดำเนินการ ๑๓ โครงการ เบิกจ่ายงบประมาณ ตั้งไว้ ๑๔,๑๙๒,๒๔๐ บาท เบิกจ่ายงบประมาณ เป็นเงิน ๑๒,๙๔๐,๖๒๓ บาท

๕. ด้านการแก้ไขปัญหาเสพติดในชุมชน มี - โครงการ ดำเนินการ - โครงการ ตั้งไว้ - บาท เบิกจ่ายงบประมาณ เป็นเงิน - บาท

๖. ด้านการศึกษา กีฬา ศาสนา ศิลปะ จารีตประเพณีและวัฒนธรรม มี ๘ โครงการ ดำเนินการ ๘ โครงการ ตั้งไว้ ๓,๓๐๐,๘๔๐ บาท เบิกจ่ายงบประมาณ เป็นเงิน ๒,๗๗๗,๒๙๓ บาท

๗. ด้านระบบการบริหารจัดการ และการมีส่วนร่วมของประชาชนตามหลักการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี มี ๙ โครงการ ดำเนินการ ๒ โครงการ ตั้งไว้ ๑,๑๗๑,๖๐๐ บาท เบิกจ่ายงบประมาณ เป็นเงิน ๒๖๓,๗๐๐ 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 มาพัฒนาองค์การซึ่งนำไปสู่แนวความคิดการพัฒนาระบบบริหารความรู้ภายในองค์การเพื่อให้องค์กรสามารถใช้และพัฒนาความรู้ที่มีอยู่ภายในองค์การได้อย่างมีประสิทธิภาพและปรับเปลี่ยนวิทยาการความรู้ใหม่มาใช้กับองค์การได้อย่างเหมาะสม

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. ๒๕๖๓

การดำเนินงานตามแผนพัฒนาบุคลากรเทศบาลตำบลโนนสว่าง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ ประกอบด้วยเนื้อหา ๖ เรื่องที่สำคัญ ได้แก่

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

บทที่ ๒ ผลการดำเนินการ

ได้ผลการดำเนินงานตามแผนพัฒนาบุคลากรเทศบาลตำบลโนนสว่าง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ ดังต่อไปนี้

๑. การวิเคราะห์ความต้องการอัตรากำลัง และแผนอัตรากำลัง

๑.๑ การดำเนินการในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ เทศบาลตำบลโนนสว่าง จังหวัดบึงกาฬ มีอัตรากำลังตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๓ (ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๓) ห้วงเดือนเมษายน ๒๕๖๓ จำนวนทั้งสิ้น ๖๘ คน แยกเป็น พนักงานเทศบาล ๒๖ คน มีอัตรารว่าง จำนวน ๗ คน พนักงานครูเทศบาล ๔ คน พนักงานจ้างตามภารกิจและทั่วไป จำนวน ๓๘ คน มีอัตรารว่าง จำนวน ๕ คน

การดำเนินการบรรจุแต่งตั้งผู้สอบแข่งขันได้เป็นพนักงานเทศบาล จำนวน ๓ ราย การดำเนินการสรรหาและเลือกสรรพนักงานจ้าง จำนวน ๕ ราย แบ่งเป็นพนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๒ ราย พนักงานจ้างทั่วไป ๓ ราย การดำเนินการปรับปรุงพนักงานจ้างทั่วไปเป็นภารกิจ จำนวน - ราย ทั้งนี้ได้ออกคำสั่งแต่งตั้งให้ปฏิบัติงาน และรายงานตามระเบียบกฎหมายเรียบร้อยแล้ว

๒. การพัฒนาบุคลากร

๒.๑ แผนพัฒนาบุคลากรเทศบาลตำบลโนนสว่าง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓

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

๓. ระบบค่าตอบแทนและสวัสดิการ

๓.๑ การดำเนินการในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ 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 ตรวจสอบเลือก หรือเข้ารับการเตรียมพล ลาไปศึกษา ฝึกอบรม ดูงานหรือปฏิบัติการวิจัย ลาไปปฏิบัติงาน ในองค์การระหว่างประเทศ ลาติดตามคู่สมรส ลาไปช่วยเหลือภริยาที่คลอดบุตร และลาไปฟื้นฟู สมรรถภาพด้านอาชีพ และสวัสดิการสำหรับพนักงานจ้างตามภารกิจและพนักงานจ้างทั่วไป คือ ลาป่วย ลากิจส่วนตัว ลาพักผ่อน ลาคลอดบุตร ลาอุปสมบท หรือลาไปประกอบพิธีฮัจย์ และการลาเข้ารับการ ตรวจสอบเลือก/เข้ารับการเตรียมพล/เข้ารับการศึกษาการทหาร /เข้ารับ การทดลองเตรียมความพร้อม

๔. ระบบการประเมิน

การดำเนินการในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ เทศบาลตำบลโนนสว่าง ได้ยึดหลักเกณฑ์และ เงื่อนไข เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล (เพิ่มเติม) พ.ศ. ๒๕๕๘ ประกาศ ณ ๓๐ ธันวาคม ๒๕๕๘ ข้อ ๓๒๗- ๓๓๘ และมีการปิดประกาศคะแนนผลการประเมินและเปิดโอกาสให้ผู้ถูกประเมิน ชี้แจงหรือขอคำปรึกษาด้วย

๕. ระบบความก้าวหน้าในสายวิชาชีพ

๕.๑ การดำเนินการในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ 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. ๒๕๖๓ เทศบาลตำบลโนนสว่าง ได้ตั้งงบประมาณใน เทศบัญญัติรายจ่ายประจำปีไว้สำหรับการจ่ายบำเหน็จบำนาญให้กับพนักงานเทศบาล หากมีการเกษียณอายุ ราชการ ซึ่งในปีงบประมาณ ๒๕๖๓ 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 ๘๔ / ๒๕๖๔

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานเทศบาล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ ของเทศบาลตำบลโนนสว่าง

.....

อาศัยอำนาจตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดบึงกาฬ เรื่อง หลักเกณฑ์
และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๒๑ มิถุนายน ๒๕๕๔ และที่แก้ไขเพิ่มเติม
ข้อ ๓๐๐

จึงแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานเทศบาล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.
๒๕๖๔-๒๕๖๖ 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 ๒๒ เมษายน พ.ศ. ๒๕๖๔

สุทามาส วงศ์พิพัฒน์

(นางสุทามาส วงศ์พิพัฒน์)

ปลัดเทศบาล ปฏิบัติหน้าที่

นายกเทศมนตรีตำบลโนนสว่าง