

รายงานผลการดำเนินงานตามแผนการบริหารและ

พัฒนาทรัพยากรบุคคล

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐



เทศบาลตำบลแฉ่ง อำเภอพังโคน จังหวัดสกลนคร

คำนำ

รายงานผลการดำเนินงานตามแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ ของเทศบาลตำบลแร่ อำเภอพังโคน จังหวัดสกลนคร จัดทำขึ้นเพื่อประชาสัมพันธ์ให้ทุกส่วนราชการในสังกัดเทศบาลตำบลแร่ ได้ทราบถึงผลการดำเนินการตามแผนบริหารและพัฒนาบุคลากร

ผลการดำเนินงานจะสำเร็จลุล่วงตามแผนบริหารและพัฒนาบุคลากร ในปีงบประมาณ ๒๕๖๐ ต้องได้รับความร่วมมือ จากบุคลากรทุกท่านและทุกส่วนราชการในเทศบาล เพื่อขับเคลื่อนแผนให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ เพื่อนำไปสู่การบริหาร การปฏิบัติงานที่เป็นเลิศ ต่อไป

สำนักปลัดเทศบาล

เทศบาลตำบลแร่

มกราคม ๒๕๖๑

สารบัญ

	หน้า
บทสรุปสำหรับผู้บริหาร	๑
บทที่ ๑ หลักการและเหตุผล	๓
บทที่ ๒ ผลการดำเนินการ	๕
บทที่ ๓ สรุปปัจจัยแห่งความสำเร็จและปัญหาอุปสรรค	๑๓

บทสรุปสำหรับผู้บริหาร

๑. ความเป็นมาและความสำคัญ

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นหน่วยงานราชการที่ใกล้ชิดกับประชาชนมากที่สุด เพื่อให้บริการและตอบสนองความต้องการของประชาชนให้เกิดประโยชน์สูงสุด ดังนั้น การบริหารจัดการและการขับเคลื่อนกลยุทธ์ของหน่วยงานไปสู่เป้าหมายและผลสัมฤทธิ์ที่ต้องการนั้น ทรัพยากรบุคคล คือปัจจัยสำคัญที่สุด ผลการดำเนินงานที่สำเร็จลุล่วงตามจุดมุ่งหมายในปีงบประมาณ ๒๕๖๐ บังเกิดผลได้ด้วยความร่วมมือ ร่วมแรง ร่วมใจ จากส่วนราชการ ภาคเอกชนและประชาชนในการพัฒนาเทศบาลตำบลแร่ ให้เป็นชุมชนเข้มแข็ง และเป็นเมืองน่าอยู่ต่อไป

๒. การดำเนินงานในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐

เทศบาลตำบลแร่ ได้ดำเนินงานในปีงบประมาณ ๒๕๖๐ ภายใต้วิสัยทัศน์ “ตำบลแร่ที่น่าอยู่ ผู้คนมีความรู้คู่คุณธรรม ก้าวนำด้านเศรษฐกิจพอเพียง” เทศบาลตำบลแร่ มีส่วนราชการในสังกัดจำนวน ๓ กอง ๑ หน่วยตรวจสอบภายใน และ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ๓ ศูนย์ มีอัตรากำลัง ๔๖ คน แยกเป็น พนักงานเทศบาล จำนวน ๑๙ คน พนักงานครูเทศบาล ๕ คน พนักงานจ้างตามภารกิจและพนักงานจ้างทั่วไป ๒๒ คน

๓. ผลการดำเนินงานในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐

เทศบาลตำบลแร่ มีการกำหนดโครงการครบทั้ง ๔ ยุทธศาสตร์การพัฒนาดังกำหนดในแผนพัฒนาสามปี และแผนการดำเนินการมีการกระจายของโครงการและงบประมาณ ดังนี้

๑.สรุปยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ โครงการที่ได้ดำเนินการ ๑๔ โครงการ งบประมาณที่ใช้จริง ๑๕,๓๘๙,๙๐๓.๗๐ บาท

๒.สรุปยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาการท่องเที่ยว โครงการที่ได้ดำเนินการ ๔ โครงการ งบประมาณที่ใช้จริง ๑๐๘,๔๖๐ บาท

๓.สรุปยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาการเกษตรและอุตสาหกรรม โครงการที่ได้ดำเนินการ ๒ โครงการ งบประมาณที่ใช้จริง ๒๕๘,๐๐๐ บาท

๔.สรุปยุทธศาสตร์ที่ ๔ การบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี โครงการที่ได้ดำเนินการ ๑๔ โครงการ งบประมาณที่ใช้จริง ๒,๓๔๖,๕๗๘ บาท

เกณฑ์ในการพิจารณาความสอดคล้องของแผนพัฒนาท้องถิ่น

เกณฑ์ในการพิจารณา พิจารณาว่าองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีโครงการและงบประมาณที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ของจังหวัดมากน้อยเพียงใด ถ้ามีโครงการที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ของจังหวัดมาก ก็แสดงให้เห็นว่าแผนยุทธศาสตร์นั้นเป็นแผนยุทธศาสตร์ที่ดี

พิจารณาแล้ว พบว่าโครงการพัฒนาที่เทศบาลตำบลแร่ กำหนดไว้ในแผนพัฒนาสามปี ประจำปี ๒๕๖๐ มีความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ของจังหวัดมากถึง ๘๘ โครงการ จากโครงการทั้งหมด ๑๒๕ โครงการ ซึ่งแสดงให้เห็นว่าแผนพัฒนาของเทศบาลตำบลแร่ เป็นแผนพัฒนาที่มีความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ของจังหวัด สกลนคร

ปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงาน

เกณฑ์ในการพิจารณา สรุปลักษณะปัญหาพร้อมทั้งนำไปพิจารณาร่วมกับข้อมูลอื่นๆ ก่อนหน้านี้เพื่อนำไปอธิบายถึงสาเหตุที่การดำเนินงานไม่สามารถดำเนินงานได้ตามแผนที่กำหนด ตลอดจนเป็นข้อมูลสำหรับที่จะใช้ในการปรับปรุงแก้ไขให้การดำเนินงานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

พิจารณาแล้ว พบว่ามีปัญหาในการดำเนินการดังนี้

๑. จำนวนโครงการที่มีอยู่ในแผนพัฒนาสามปี (พ.ศ. ๒๕๖๐-๒๕๖๒) มีจำนวนมาก ซึ่งจากรายงานการติดตามและประเมินผลจะพบว่าในปี ๒๕๖๐ มีโครงการทั้งหมด ๑๒๕ โครงการ แต่สถานการณ์การเงินของงบประมาณรายจ่าย ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๐ ของเทศบาลตำบลแร่ ไม่เพียงพอทำให้ไม่สามารถดำเนินการตามโครงการที่ประชามหมู่บ้านแต่ละหมู่บ้านได้เสนอเข้ามาในแผนพัฒนาสามปีได้

๒. ประชาชนยังขาดความรู้ความเข้าใจในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์และแผนพัฒนาสามปีจะสังเกตได้ว่าการเสนอโครงการในการประชุมประชามหมู่บ้าน จะเสนอโครงการเฉพาะในส่วนของการพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน เช่น ถนน น้ำ ประปา ไฟฟ้า เป็นต้น แต่จะไม่ให้ความสำคัญในการพัฒนาด้านอื่นๆ

๓. ประชาชนยังไม่มีการจัดลำดับความสำคัญของโครงการที่เสนอเข้ามาในแผนพัฒนาสามปี ยังคงมีความต้องการให้ทุกโครงการต้องมีอยู่ในแผน แต่ไม่คำนึงถึงศักยภาพของเทศบาล ซึ่งไม่สามารถที่จะดำเนินโครงการได้ทุกโครงการ

บทที่ ๑

หลักการและเหตุผล

หลักการและเหตุผล

๑. หลักการและเหตุผล

๑.๑ ภาพการณ์เปลี่ยนแปลง

ภายใต้กระแสแห่งการปฏิรูประบบราชการ และการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยีการบริหารจัดการยุคใหม่ ผู้นำหรือผู้บริหารองค์กรต่างๆ ต้องมีความตื่นตัวและเกิดความพยายามปรับตัวในรูปแบบต่างๆ โดยเฉพาะการเร่งรัดพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์กร การปรับเปลี่ยนวิถีคิด วิธีการทำงาน เพื่อแสวงหารูปแบบใหม่ ๆ และนำระบบมาตรฐานในระดับต่าง ๆ มาพัฒนาองค์กร ซึ่งนำไปสู่แนวทางการพัฒนาระบบบริหารความรู้ภายในองค์กร เพื่อให้องค์กรสามารถใช้และพัฒนาความรู้ ที่มีอยู่ภายในองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพและปรับเปลี่ยนวิทยาการความรู้ใหม่มาใช้กับองค์กรได้อย่างเหมาะสม

๑.๒ พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖

พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ มาตรา ๑๑ ระบุ ดังนี้ “ส่วนราชการมีหน้าที่พัฒนาความรู้ในส่วนราชการเพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ โดยต้องรับรู้ข้อมูลข่าวสารและสามารถประมวลผลความรู้ในด้านต่าง ๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้อง รวดเร็วและเหมาะสมต่อสถานการณ์ รวมทั้งต้องส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์และปรับเปลี่ยนทัศนคติของข้าราชการในสังกัด ให้เป็นบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ และมีการเรียนรู้ร่วมกัน ทั้งนี้ เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติราชการของส่วนราชการให้สอดคล้องกับการบริหารราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์”

ในการบริหารราชการแนวใหม่ ส่วนราชการจะต้องพัฒนาความรู้ความเชี่ยวชาญให้เพียงพอแก่การปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับสภาพสังคมที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วและสถานการณ์ของต่างประเทศที่มีผลกระทบต่อประเทศไทยโดยตรง ซึ่งในการบริหารราชการตามพระราชกฤษฎีกานี้จะต้องเปลี่ยนแปลงทัศนคติเดิมเสียใหม่ จากการศึกษาแนวคิดที่ต้องปฏิบัติงานตามระเบียบแบบแผนที่วางไว้ ตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน เน้นการสร้างความคิดใหม่ ๆ ตามวิชาการสมัยใหม่และนำมาปรับใช้กับการปฏิบัติราชการตลอดเวลา ในพระราชกฤษฎีกานี้กำหนดเป็นหลักการว่า ส่วนราชการต้องมีการพัฒนาความรู้เพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ โดยมีแนวทางปฏิบัติดังนี้

๑. ต้องสร้างระบบให้สามารถรับรู้ข่าวสารได้อย่างกว้างขวาง

๒. ต้องสามารถประมวลผลความรู้ในด้านต่าง ๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้อง รวดเร็วและเหมาะสมกับสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงไป

๓. ต้องมีการส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์และปรับเปลี่ยนทัศนคติของข้าราชการ เพื่อให้ข้าราชการทุกคนเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถในวิชาการสมัยใหม่ตลอดเวลาที่มีความสามารถ ในการปฏิบัติหน้าที่ให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดและมีคุณธรรม

๔. ต้องมีการสร้างความมีส่วนร่วมในหมู่ข้าราชการให้เกิดการแลกเปลี่ยนความรู้ซึ่งกันและกัน เพื่อการนำมาพัฒนาใช้ในการปฏิบัติราชการร่วมกันให้เกิดประสิทธิภาพ”

๑.๓ ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสกลนคร

ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสกลนคร เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ในส่วนที่ ๔ การพัฒนาพนักงานเทศบาลได้กำหนดให้เทศบาล มีการพัฒนาพนักงานเทศบาลก่อนมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่ โดยผู้บังคับบัญชาต้องพัฒนา ๕ ด้าน ดังนี้

๑. ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน
๒. ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง
๓. ด้านการบริหาร
๔. ด้านคุณสมบัติส่วนตัว
๕. ด้านคุณธรรมและจริยธรรม

เพื่อให้เป็นไปตามประกาศคณะกรรมการเทศบาลจังหวัดสกลนคร เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการบริหารงานบุคคลของเทศบาลข้อ ๒๙๖ จึงได้จัดทำแผนพัฒนาขึ้น โดยจัดทำให้สอดคล้องกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของเทศบาลตำบลแร่ และจัดทำให้ครอบคลุมถึงบุคลากรจากฝ่ายการเมืองและพนักงานจ้าง

บทที่ ๒

ผลการดำเนินการ

เทศบาลตำบลแร่ มีผลการดำเนินงานตามแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ ดังต่อไปนี้

๑ การวิเคราะห์ความต้องการอัตรากำลังและแผนอัตรากำลัง

เทศบาลตำบลแร่ มีอัตรากำลังทั้งสิ้น ๔๖ คน คือ พนักงานเทศบาล ๑๙ คน พนักงานครูเทศบาล ๕ คน ตำแหน่งว่าง ๕ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจและพนักงานจ้างทั่วไป ๒๒ คน ตำแหน่งว่าง ๙ อัตรา

การดำเนินการสรรหาและรับโอนพนักงานเทศบาล จำนวน ๕ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ ตำแหน่ง คนสวน เกษียณอายุ จำนวน ๑ ราย และพนักงานจ้างทั่วไป ลาออก ตำแหน่ง ยาม จำนวน ๑ ราย และตำแหน่งว่างของพนักงานจ้างที่ดำเนินการสรรหาและเลือกสรร จำนวน ๗ ตำแหน่ง

๒. วัตถุประสงค์และเป้าหมายการพัฒนา**๒.๑ วัตถุประสงค์การพัฒนา**

๑. เพื่อนำความรู้ที่มีอยู่ภายนอกองค์กรมาปรับใช้กับเทศบาลตำบลแร่
๒. เพื่อให้มีการปรับเปลี่ยนแนวคิดในการทำงาน เน้นสร้างกระบวนการคิด และการพัฒนาตนเอง ให้เกิดขึ้นกับ บุคลากรของเทศบาลตำบลแร่
๓. เพื่อให้บุคลากรของเทศบาลปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากที่สุด
๔. เพื่อพัฒนาศักยภาพของบุคลากรท้องถิ่นให้มีทักษะและความรู้ ในการปฏิบัติงานดังนี้
 - ๔.๑ ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน
 - ๔.๒ ด้านความรู้และทักษะของงานแต่ละตำแหน่ง
 - ๔.๓ ด้านการบริหาร
 - ๔.๔ ด้านคุณสมบัติส่วนตัว
 - ๔.๕ ด้านศีลธรรมคุณธรรม

๒.๒ เป้าหมายของการพัฒนา

๑. การพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น คณะผู้บริหาร
๒. การพัฒนาสมาชิกท้องถิ่น สภาเทศบาล
๓. การพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น พนักงานข้าราชการ
๔. การพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น พนักงานจ้าง
๕. การพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น ในการส่งเสริมให้ได้รับการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น

๓. การพัฒนาบุคลากร ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างระบบการจัดการความรู้และการพัฒนากำลังคน

- ๑.๑ แผนงานพัฒนาความรู้ในองค์กร
- ๑.๒ แผนงานการจัดทำระบบแผนและประสานการพัฒนาาระบบราชการ
หน่วยงานต่างๆในสังกัดเทศบาลตำบลแร่
- ๑.๓ แผนงานด้านการบริหารงานบุคลากร
- ๑.๔ แผนงานพัฒนาศูนย์พัฒนาข้าราชการเทศบาลตำบลแร่
- ๑.๕ แผนงานพัฒนาบุคลากรโดยการศึกษาต่อ ฝึกอบรมทัศนศึกษาดูงาน
ภายใน/ภายนอกประเทศ

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ยุทธศาสตร์ด้านการฝึกอบรม

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

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization)

- ๑.๑ แผนงานจัดการความรู้เพื่อสนับสนุนประเด็นยุทธศาสตร์และการ
พัฒนากำลังคน
- ๑.๒ แผนงานสร้างเครือข่ายความร่วมมือในการพัฒนากำลังคนเพื่อ
สนับสนุนประเด็น ยุทธศาสตร์จังหวัด

๒.๒ ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนา

7

เทศบาลตำบลแม่ ได้จัดส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรม ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๐ ดังนี้

ที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	หลักสูตรที่เข้าอบรม	ระยะเวลาการอบรม	เอกสารที่ได้รับ
๑	นางงพีชรินทร์ บุตรแสน	ปลัดเทศบาล	-โครงการฝึกอบรมหลักสูตร การจัดเก็บภาษีบำรุงท้องที่ ภาษีโรงเรือนและที่ดิน ภาษีป้ายอย่างไร ให้เข้าถึงผู้เสีย ภาษีและทิศทางการภาษีที่ดินและสิ่งปลูกสร้าง (กฎหมาย ใหม่) -โครงการฝึกอบรมและศึกษาดูงานตามแนว พระราชดำริเศรษฐกิจพอเพียงน้อมล้นเกล้าในพระมหา กรุณาธิคุณและถวายความอาลัยแด่พระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดช	๑-๓ ธันวาคม ๒๕๖๐ ๖-๙ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๐	
๒	นายวิษระ สถาบันบัว	รองปลัดเทศบาล	-โครงการฝึกอบรมและศึกษาดูงานตามแนว พระราชดำริเศรษฐกิจพอเพียงน้อมล้นเกล้าในพระมหา กรุณาธิคุณและถวายความอาลัยแด่พระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดช	๖-๙ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๐	
๓	นางฉันทยา เวชวิฐาน	ผู้อำนวยการกองคลัง	โครงการฝึกอบรมหลักสูตร การจัดเก็บภาษีบำรุงท้องที่ ภาษีโรงเรือนและที่ดิน ภาษีป้ายอย่างไร ให้เข้าถึงผู้เสีย ภาษีและทิศทางการภาษีที่ดินและสิ่งปลูกสร้าง (กฎหมาย ใหม่)	๑-๓ ธันวาคม ๒๕๖๐	

๔	นายปราโมทย์ แกมมนิรัตน์	หัวหน้าสำนักงานปลัด	-โครงการฝึกอบรมและศึกษาดูงานตามแนวพระราชดำริเศรษฐกิจพอเพียงน้อมเกล้าฯในพระมหากรุณาธิคุณและถวายความอาลัยแด่พระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดช	๖-๙ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๐
๕	นางมยุธา จันทะรังษี	นักพัฒนาชุมชน	-โครงการฝึกอบรมและศึกษาดูงานตามแนวพระราชดำริเศรษฐกิจพอเพียงน้อมเกล้าฯในพระมหากรุณาธิคุณและถวายความอาลัยแด่พระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดช	๖-๙ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๐
๖	นางสาวจารุณี ดาบทิมพ์ศรี	นักทรัพยากรบุคคล	-โครงการฝึกอบรมและศึกษาดูงานตามแนวพระราชดำริเศรษฐกิจพอเพียงน้อมเกล้าฯในพระมหากรุณาธิคุณและถวายความอาลัยแด่พระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดช	๖-๙ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๐

๗	นายคมกริช อินทรพุด	เจ้าพนักงานพัสดุ	-โครงการปฏิบัติการเพื่อทักษะการปฏิบัติงานด้าน การ พัสดุและการจัดซื้อจัดจ้างสำหรับปฏิบัติงานด้าน พัสดุของสำนักงานส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๐	๘-๑๐ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๐
๘	นายปริญญา สุวรรณ	จนท.วิเคราะห์นโยบายและ แผน	-โครงการฝึกอบรมและศึกษาดูงานตามแนว พระราชดำริเศรษฐกิจพอเพียงน้อมล้าในพระมหา กรุณาธิคุณและถวายความอาลัยแด่พระบาทสมเด็จพระ พระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดช	๖-๙ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๐
๙	นางสาวพัชราภรณ์ เรือง สมบัติ	หัวหน้าฝ่ายการโยธา	-โครงการฝึกอบรมและศึกษาดูงานตามแนว พระราชดำริเศรษฐกิจพอเพียงน้อมล้าในพระมหา กรุณาธิคุณและถวายความอาลัยแด่พระบาทสมเด็จพระ พระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดช	๖-๙ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๐

๑๐	พ.อ.ชาติร์ สุระมรรคา	จพง.ป้องกันและบรรเทา สาธารณภัย	-โครงการฝึกอบรมและศึกษาดูงานตามแนวพระราชดำริเศรษฐกิจพอเพียงน้อมสำนึกในพระมหากรุณาธิคุณและถวายความอาลัยแด่พระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดช	๖-๙ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๐	
๑๑	นางสาวพรามวัย พองอ่อน	นักวิชาการคลัง	โครงการฝึกอบรมหลักสูตร การจัดเก็บภาษีบำรุงท้องที่ ภาษีโรงเรือนและที่ดิน ภาษีป้ายอย่างไร ให้เข้าถึงผู้เสียภาษีและทิศทางการภาษีที่ดินและสิ่งปลูกสร้าง (กฎหมายใหม่)	๑-๓ ธันวาคม ๒๕๖๐	
๑๒	นางสาวรัชฎาภรณ์ อัคริพน	นักจัดการงานทั่วไป	-โครงการฝึกอบรม แนวทางการจัดวางระบบควบคุมภายใน การบริหารความเสี่ยงในการปฏิบัติงานและการจัดทำควบคุมภายในที่ถูกต้องชัดเจน ตามแนวทางล่าสุดของ อปท.	๑๔-๑๖ กันยายน ๒๕๕๙	
๑๓	นายจักรี คุยบุตร	ครูผู้ดูแลเด็ก	-โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการพัฒนาศักยภาพการจัดทำแผนพัฒนาการศึกษาของอปท.และสถานศึกษาให้สังกัด อปท. ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๐	๒๕-๒๗ กรกฎาคม ๒๕๖๐	

	นางน้อยนารถ อาจทุมมา	ครูผู้ดูแลเด็ก	<p>-โครงการพัฒนาครูต้นแบบเพื่อเสริมสร้างภูมิคุ้มกันยาเสพติด ระดับปฐมวัย สังกัดอปท. ประจำปี ๒๕๖๐</p> <p>-โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการพัฒนาศึกษานิเทศก์ฯ จัดทำแผนพัฒนาการศึกษาของอปท. และสถานศึกษาให้สังกัด อปท. ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๐</p>	๗-๑๐ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๐	
๑๕	นางสาวภัชราภรณ์ ฮามวัน	ครูผู้ดูแลเด็ก	<p>-โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการพัฒนาศึกษานิเทศก์ฯ จัดทำแผนพัฒนาการศึกษาของอปท. และสถานศึกษาให้สังกัด อปท. ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๐</p>	๒๕-๒๗ กรกฎาคม ๒๕๖๐	
๑๖	นายเจริญจิตร วิริญาตี	นวก.เกษตร	<p>-โครงการฝึกอบรมและศึกษาดูงานตามแนวพระราชดำริเศรษฐกิจพอเพียงน้อมสำนึกในพระมหากรุณาธิคุณและถวายความอาลัยแด่พระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดช</p>	๖-๙ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๐	
๑๗	นางนิภาพร ไชยเชษฐ์	นักวิชาการส่งเสริมสุขภาพ	โครงการฝึกอบรม การดำเนินการป้องกันและควบคุมโรคพิษสุนัขบ้าของอปท. จ.สกลนคร ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๐	๘ พฤษภาคม ๒๕๖๐	

๑๘	นางสุภารัตน์ กางทอง	นักวิชาการศึกษา	-โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการพัฒนาศักยภาพการจัดทำแผนพัฒนาการศึกษาของอปท.และสถานศึกษาให้สังกัด อปท. ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๐	๒๕-๒๗ กรกฎาคม ๒๕๖๐
----	---------------------	-----------------	---	--------------------

วิธีวิเคราะห์ร้อยละของผู้เข้าอบรมจากพนักงานเทศบาลตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ทั้งหมด ๒๑ สายงาน

$$= \text{จำนวนสายงานที่เข้าอบรม} \times ๑๐๐$$

จำนวนสายงานทั้งหมดในแผนอัตรากำลัง

การวิเคราะห์จำนวนสายงานพนักงานเทศบาล ที่เข้ารับการอบรมคิดเป็นเปอร์เซ็นต์ (%) = $๑๕ \times ๑๐๐ = ๗๑.๔๓$

สรุปปัจจัยแห่งความสำเร็จและปัญหาอุปสรรค

เทศบาลตำบลแร่ ได้ดำเนินการสำรวจรวบรวมข้อมูล จนได้ข้อสรุปถึงปัจจัยแห่งความสำเร็จและปัญหาอุปสรรคในการบริหารและการจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากรของเทศบาล สรุปได้ดังนี้

๑. ปัจจัยแห่งความสำเร็จ

๑. บุคลากรมีความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานตามภารกิจของตน
๒. บุคลากรปฏิบัติราชการโดยมุ่งเน้นผลสำเร็จ
๓. บุคลากรทำงานเป็นทีมได้ดี
๔. การประเมินผลการปฏิบัติราชการเหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติ
๕. มีการกำหนดส่วนราชการเหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติ
๖. บุคลากรมีความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างกันทั้งผู้บริหารกับผู้ปฏิบัติงานและระหว่างผู้ปฏิบัติงานด้วยกัน
๗. ส่งเสริมให้มีการใช้ระบบสารสนเทศและเทคโนโลยีให้ทันสมัยอยู่เสมอ

๒. ปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงาน

๑. งบประมาณในการสนับสนุนและส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรไม่เพียงพอ
๒. บุคลากรไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน
๓. วัสดุอุปกรณ์ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน