

แผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี
(ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)



ของเทศบาลตำบลเชียงใหม่
อำเภอเชียงใหม่ จังหวัดมหาสารคาม

สำนักปลัดเทศบาล เทศบาลตำบลเชียงใหม่
อำเภอเชียงใหม่ จังหวัดมหาสารคาม
โทร. ๐-๔๓๗๘-๑๘๒๖ ต่อ ๑๑



ประกาศเทศบาลตำบลเชียงยืน
เรื่อง ประกาศใช้แผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี
(ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)

ด้วยเทศบาลตำบลเชียงยืน อำเภอเชียงยืน จังหวัดมหาสารคาม ได้จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี คุณธรรม และจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติราชการในตำแหน่งนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยกำหนดเป็นแผนการพัฒนาบุคลากร มีระยะเวลา ๓ ปี ตามกรอบของแผนอัตรากำลังของเทศบาลตำบลเชียงยืน อนึ่งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ในการประชุมครั้งที่ ๙ / ๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๕ กันยายน ๒๕๖๖ ได้มีมติเห็นชอบการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ของเทศบาลตำบลเชียงยืน

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ และมาตรา ๒๕ วรรคท้าย แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ประกอบกับประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดมหาสารคาม เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๑๙ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ หมวด ๑๔ ส่วนที่ ๔ การพัฒนาพนักงานเทศบาล ข้อ ๓๐๘ จึงประกาศใช้แผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ เป็นต้นไป

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๒๙ เดือน กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๖

(นายชาญวิทย์ พุดบุรี)
นายกเทศมนตรีตำบลเชียงยืน



ที่ มค ๐๐๒๓.๒/ว ๕๖๖

สำนักงานเทศบาลตำบลเชียงใหม่
รับที่ ๒๓.๓๔
วันที่ 28/ก.ย. 2566
เวลา.....น.

สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น

จังหวัดมหาสารคาม
ศาลากลางจังหวัดมหาสารคาม
ถนนเลี่ยงเมืองมหาสารคาม ต.อ้อยเอ็ด ต.นาคู อ.โกสุมพิสัย จ.มหาสารคาม

มค ๕๕๐๐๐

ประชุมครั้งที่ ๔/๒๕๖๖

กองคลัง

กองช่าง

กองสาธารณสุข

กองการศึกษา

กองการประปา

๒๗ กันยายน ๒๕๖๖

เรื่อง สรุปมติการประชุมคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดมหาสารคาม

เรียน นายกเทศมนตรี ทุกแห่ง

ด้วยคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดมหาสารคาม ในการประชุมครั้งที่ ๔/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๕ กันยายน ๒๕๖๖ ได้มีมติเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาลในเขตพื้นที่จังหวัดมหาสารคาม โดยสามารถสืบค้นและดาวน์โหลดสรุปมติการประชุมคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดมหาสารคาม ดังกล่าวได้ที่เว็บไซต์สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดมหาสารคาม www.mklocal.go.th ทั้งนี้ ให้เทศบาลรายงานคำสั่งและการเปลี่ยนแปลงทะเบียนประวัติพนักงานเทศบาลให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดมหาสารคามทราบ ภายใน ๕ วัน นับแต่วันที่ดำเนินการตามมติดังกล่าว สำหรับกรณีการโอนไปดำรงตำแหน่งสังกัดเทศบาลอื่น องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น หรือหน่วยงานอื่น ให้นำสำเนาคำสั่งการโอน และทะเบียนประวัติพนักงานเทศบาล ฉบับที่เทศบาลเก็บรักษาไว้ไปติดต่อกับกลุ่มงานมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดมหาสารคาม เพื่อดำเนินการแก้ไขทะเบียนประวัติพนักงานเทศบาลฉบับที่จังหวัดเก็บรักษาไว้ให้เป็นปัจจุบัน ถูกต้อง ตรงกัน และให้เทศบาลรายงานผล และรับรองการบันทึกข้อมูลเปลี่ยนแปลงทะเบียนประวัติลงในระบบศูนย์บริการข้อมูลบุคลากรท้องถิ่น แห่งชาติให้เป็นปัจจุบันภายในสัปดาห์แรกของเดือน

อนึ่ง คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดมหาสารคาม ในการประชุมครั้งที่ ๑๑/๒๕๖๑ เมื่อวันที่ ๒๗ พฤศจิกายน ๒๕๖๑ มีมติเห็นชอบให้เลขานุการคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดมหาสารคาม แจ้งมติที่ประชุมให้ผู้เกี่ยวข้องได้รับทราบ และดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้อง

จึงเรียนมาเพื่อทราบ และพิจารณาดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้องต่อไป

เพื่อโปรดทราบ

เพื่อโปรดพิจารณา

นายธนภัทร ภูวเนตรชานันทน์

ขอแสดงความนับถือ

กษิณ พงษ์ภักดี (นายกเทศมนตรี)

ที่ ๒๗/๒๕๖๖

๒๕๖๖

Obi

(นางสาวศิตาภา พรธวานนท์)

(นายธนภัทร ภูวเนตรชานันทน์)

หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล

(นางเรืองรัตนิดา แสนเพ็งเคน)

ปลัดเทศบาลตำบลเชียงใหม่

ท้องถิ่นจังหวัดมหาสารคาม/เลขานุการ ก.ท.จ.มหาสารคาม

(บุคคลบริหาร ๕๕๖๓๓๓)

นางสาวศิตาภา พรธวานนท์

กลุ่มงานมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น

โทร. ๐ ๕๓๗๗ ๗๕๕๘

ทราบ.

[Signature]

(นายชาญวิทย์ หุดบุรี)

นายกเทศมนตรีตำบลเชียงใหม่

สรุปมติการประชุม
คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดมหาสารคาม (ก.ท.จ.มหาสารคาม)
ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๖ วันที่ ๒๕ กันยายน ๒๕๖๖ เวลา ๑๓.๓๐ น.
ณ ห้องประชุมลีลาวดี ชั้น ๒ ศาลากลางจังหวัดมหาสารคาม

.....

ระเบียบวาระที่ ๑ เรื่อง ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ
-ไม่มี-

ระเบียบวาระที่ ๒ เรื่อง รับรองรายงานการประชุม ครั้งที่ ๘/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๘ สิงหาคม ๒๕๖๖
คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดมหาสารคาม ได้ประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๖
เมื่อวันที่ ๒๕ กันยายน ๒๕๖๖ มีมติรับรองรายงานการประชุมครั้งที่ ๘/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๘ สิงหาคม ๒๕๖๖

ระเบียบวาระที่ ๓ เรื่อง สืบเนื่องจากการประชุมครั้งที่แล้วมา
-ไม่มี-

ระเบียบวาระที่ ๔ เรื่อง เพื่อทราบ

๔.๑ รายงานตำแหน่งบริหารว่าง

คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดมหาสารคาม ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๕ กันยายน ๒๕๖๖ มีมติรับทราบ การรายงานตำแหน่งบริหารว่างของเทศบาล สรรหาโดยวิธีการรับโอน จำนวน ๑ อัตรา ดังนี้

ประสงค์สรรหาโดยวิธีการรับโอน		แนบท้ายระเบียบวาระที่ ๔.๑		
ที่	ตำแหน่ง/สังกัด	ประเภท/ระดับ	หมายเหตุ	มติ ก.ท.จ.มหาสารคาม
๑	หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) เลขที่ตำแหน่ง ๔๒-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑ สำนักปลัดเทศบาล ทต.โกสุมพิสัย อ.โกสุมพิสัย จ.มหาสารคาม	อำนวยการท้องถิ่น ระดับต้น	สรรหาโดยการรับโอน -ตำแหน่งว่าง เมื่อ ๑ ต.ค.๖๖ -ค่าใช้จ่ายฯ ร้อยละ ๓๓.๘๗ *สรรหาบริหารล่วงหน้า	รับทราบ

ระเบียบวาระที่ ๕ เรื่อง เพื่อพิจารณา

๕.๑ เรื่อง การจ้างพนักงานจ้างประเภทตามภารกิจ

คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดมหาสารคาม ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๕ กันยายน ๒๕๖๖ มีมติเห็นชอบในการจ้างพนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๑ ราย ดังนี้

ที่	ชื่อ-สกุล ตำแหน่ง/สังกัด	คุณวุฒิ/ประสบการณ์/ ค่าตอบแทน	สัญญาจ้าง/ ภาระค่าใช้จ่ายฯ	มติ ก.ท.จ. มหาสารคาม
๑	นายอัครา หาทันธุ์ ผู้ช่วยนายช่างโยธา กองช่าง ทต.หนองไผ่ อ.นาคน จ.มหาสารคาม	ปวส.โยธา ค่าตอบแทน ๑๑,๕๐๐ บาท	กำหนดในแผนอัตรากำลัง ๒ ต.ค. ๖๖ - ๓๐ ก.ย.๖๗ ค่าใช้จ่ายฯร้อยละ ๓๒.๖๙	เห็นชอบ

๕.๒ การโอน และการรับโอนพนักงานเทศบาล

คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดมหาสารคาม ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๕ กันยายน ๒๕๖๖ มีมติเห็นชอบ การโอน และการรับโอนพนักงานเทศบาล รวมจำนวน ๘ ราย ดังนี้

๑. กรณีการรับโอนพนักงานเทศบาล และพนักงานส่วนท้องถิ่นอื่น มาสังกัดเทศบาล รวมจำนวน ๓ ราย

ที่	ชื่อ-สกุล/ตำแหน่ง อัตราเงินเดือน/สังกัดเดิม	วัน/เดือน/ ปีที่บรรจุ/คุณวุฒิ การศึกษา	การกำหนด ตำแหน่ง	ตำแหน่ง/สังกัดใหม่/ กำหนดวันโอน/ โทษทางวินัย	ยินดีรับโอน/ ยินยอมให้โอน	มติ ก.ท.จ. มหาสารคาม
๑	นางสาวปัทมาพร หม้อยปู้ ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับกลาง) กองคลัง ทต.นาขาม อ.กุฉินารายณ์ จ.กาฬสินธุ์ เงินเดือน ๓๗,๑๓๐ บาท	๑๐ ม.ค. ๕๘ บริหารธุรกิจ บัณฑิต	ว่าง สรรหา บริหารว่าง ล่วงหน้า แทนคนเดิม เกษียณ	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับกลาง) กองคลัง ทต.บรบือ จ.มหาสารคาม เงินเดือน ๓๗,๑๓๐ บาท <u>กำหนดวันรับโอน/โอน</u> ๑ พ.ย. ๖๖ -ไม่มีโทษทางวินัย	รับโอน ตาม น.มค ๕๒๖๐๑/๗๗๗ ลว. ๓๐ ส.ค. ๖๖	เห็นชอบ
๒	นางสาวธัญนิษา ศรีพงษ์เหล็ก หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป ระดับกลาง) สำนักปลัดเทศบาล ทม.บ้านฉาง อ.บ้านฉาง จ.ระยอง เงินเดือน ๓๘,๕๐๐ บาท	๑๖ ส.ค. ๕๗ นิติศาสตร์ มหาบัณฑิต	ว่าง สรรหา บริหารว่าง ล่วงหน้า แทนคนเดิม เกษียณ	ผอ.กองการเจ้าหน้าที่ (นักบริหารงานทั่วไป ระดับกลาง) กองการเจ้าหน้าที่ ทม.มหาสารคาม จ.มหาสารคาม เงินเดือน ๓๘,๕๐๐ บาท <u>กำหนดวันรับโอน/โอน</u> ๑๖ ต.ค. ๖๖ -ไม่มีโทษทางวินัย	รับโอน ตาม น.มค ๕๒๐๒๙/๕๗๗๙ ลว. ๑ ก.ย. ๖๖	เห็นชอบ
๓	นางสาวธนันท์พัชญ์ ทะสีละ เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน ระดับปฏิบัติงาน สำนักปลัดเทศบาล อบต.สมสะอาด อ.กุฉินารายณ์ จ.กาฬสินธุ์	๒๘ ม.ค. ๕๖ อนุปริญญา ศิลปศาสตร์ (ภาษาอังกฤษ) ผ่านการอบรม วิชาการ คอมพิวเตอร์	ว่าง ไม่ได้ขอใช้ บัญชีกสด.	เจ้าพนักงานธุรการ ระดับปฏิบัติงาน กองการศึกษา ทม.มหาสารคาม จ.มหาสารคาม เงินเดือน ๑๙,๗๒๐ บาท <u>กำหนดวันรับโอน/โอน</u>	รับโอน ตาม น.มค ๕๒๐๒๙/๕๗๓๗ ลว. ๑๒ ก.ย. ๖๖	เห็นชอบ

๒. กรณีการรับโอน และการโอนพนักงานเทศบาลภายในจังหวัดฯ จำนวน ๑ ราย

ที่	ชื่อ-สกุล/ตำแหน่ง อัตราเงินเดือน/สังกัดเดิม	วัน/เดือน/ ปีที่บรรจุ คุณวุฒิ การศึกษา	การ กำหนด ตำแหน่ง	ตำแหน่ง/สังกัดใหม่/ กำหนดวันโอน/ โทษทางวินัย	ยื่นได้รับโอน/ ยินยอมให้โอน	มติ ก.ท.จ. มหาสารคาม
๑	นางสาวสำราญ ปะสีระวิเส นักวิชาการสาธารณสุข ระดับชำนาญการ กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ทต.แวงน่าง อ.เมืองมหาสารคาม จ.มหาสารคาม เงินเดือน ๓๒,๕๕๐ บาท ใบประกอบวิชาชีพ เลขที่ ๕๔๑๑๐๓๓๒๔๔ วันหมดอายุ ๓๑ ก.ค. ๖๙	๑ ก.ค. ๕๘ -พยาบาล ศาสตรบัณฑิต -สาธารณสุข ศาสตรมหา บัณฑิต	ว่าง	พยาบาลวิชาชีพ ระดับชำนาญการ สำนักสาธารณสุขและ สิ่งแวดล้อม ทต.มหาสารคาม อ.เมืองฯ จ.มหาสารคาม เงินเดือน ๓๒,๕๕๐ บาท <u>กำหนดวันรับโอน/โอน</u> ๑๖ ต.ค. ๖๖ -ไม่มีโทษทางวินัย	โอนตาม น.มค ๕๒๘๐๑/๙๐๒ ทว.๒๕ ส.ค.๖๖ รับโอน ตาม น.มค ๕๒๐๒๙/ ทว.๑ ก.ย. ๖๖	เห็นชอบ

๓. กรณีการโอนพนักงานเทศบาลไปสังกัดจังหวัดอื่น และองค์กรปกครองท้องถิ่นอื่น จำนวน ๔ ราย

ที่	ชื่อ-สกุล/ตำแหน่งอัตรา เงินเดือน/สังกัดเดิม	วัน/เดือน/ปีที่ บรรจุคุณวุฒิ การศึกษา	ตำแหน่ง/สังกัดใหม่/ กำหนดวันโอน/โทษทางวินัย	ยื่นได้รับโอน/ ยินยอมให้โอน	มติ ก.ท.จ. มหาสารคาม
๑	น.ส.ศิรินทรา ยศกำธร นักวิชาการพัสดุ ระดับชำนาญการ กองคลัง ท.มหาสารคาม อ.เมืองมหาสารคาม จ.มหาสารคาม เงินเดือน ๓๑,๓๔๐ บาท	๑ เม.ย. ๔๘ บริหารธุรกิจ มหาบัณฑิต	นักวิชาการพัสดุ ระดับชำนาญการ สำนักปลัดเทศบาล ท.แม่โจ้ อ.สันทราย จ.เชียงใหม่ เงินเดือน ๓๑,๓๔๐ บาท <u>กำหนดวันรับโอน/โอน</u> ๘ ต.ค. ๖๖ -ไม่มีโทษทางวินัย	โอนตาม น.มค ๕๒๐๒๙/๔๕๗๒ ลว. ๒๓ ส.ค. ๖๖	เห็นชอบ
๒	นายสุชาติ พรหมบุตร นิติกร ระดับชำนาญการ สำนักปลัดเทศบาล ท.โกสุมพิสัย อ.โกสุมพิสัย จ.มหาสารคาม เงินเดือน ๓๔,๑๑๐ บาท	๑ พ.ค. ๔๘ นิติศาสตรบัณฑิต	นิติกร ระดับชำนาญการ สำนักปลัด อบต. อบต.แพง อ.โกสุมพิสัย จ.มหาสารคาม เงินเดือน ๓๔,๑๑๐ บาท <u>กำหนดวันรับโอน/โอน</u> ๑ พ.ย. ๖๖ -ไม่มีโทษทางวินัย	โอนตาม น.มค ๕๓๐๐๑/๓๙๙ ลว. ๕ ก.ย. ๖๖	เห็นชอบ
๓	นางสาวลัดดาวัลย์ ปานเพชร นักทรัพยากรบุคคล ระดับชำนาญการ สำนักปลัดเทศบาล ท.พยัคฆภูมิพิสัย อ.พยัคฆภูมิพิสัย จ.มหาสารคาม เงินเดือน ๒๔,๔๙๐ บาท	๑ มิ.ย. ๔๘ รัฐศาสตร มหาบัณฑิต	นักทรัพยากรบุคคล ระดับชำนาญการ สำนักปลัดเทศบาล ท.สตึก อ.สตึก จ.บุรีรัมย์ เงินเดือน ๒๔,๔๙๐ บาท <u>กำหนดวันรับโอน/โอน</u> ๑ พ.ย. ๖๖ -ไม่มีโทษทางวินัย	โอนตาม น.มค ๖๑๔๐๑/๑๒๗๔ ลว. ๑ ก.ย. ๖๖	เห็นชอบ

ที่	ชื่อ-สกุล/ตำแหน่งอัตรา เงินเดือน/สังกัดเดิม	วัน/เดือน/ปีที่ บรรจุคุณวุฒิ การศึกษา	ตำแหน่ง/สังกัดใหม่/ กำหนดวันโอน/โทษทางวินัย	ยินดีรับโอน/ ยินยอมให้โอน	มติ ก.ท.จ. มหาสารคาม
๔	นางสาวกันตา วงศ์นิมิต นักสันทนการ ระดับชำนาญการ กองการศึกษา ทต.พยุหภูมิพิสัย อ.พยุหภูมิพิสัย จ.มหาสารคาม เงินเดือน ๓๖,๘๖๐ บาท	๑ ก.ค. ๕๕ ศึกษาศาสตร มหาบัณฑิต	นักสันทนการ ระดับชำนาญการ กองการศึกษา ทต.สตึก อ.สตึก จ.บุรีรัมย์ เงินเดือน ๓๖,๘๖๐ บาท <u>กำหนดวันรับโอน/โอน</u> ๕ ต.ค. ๖๖ -ไม่มีโทษทางวินัย	โอนตาม น.มค ๖๑๕๐๑/๑๓๒๕ สว. ๘ ก.ย. ๖๖	เห็นชอบ

๕.๓ การเลื่อนระดับพนักงานเทศบาลให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นในสายงานประเภททั่วไป
 คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดมหาสารคาม ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๖
 เมื่อวันที่ ๒๕ กันยายน ๒๕๖๖ มีมติเห็นชอบในการเลื่อนระดับพนักงานเทศบาลให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น
 ในสายงานประเภททั่วไป จำนวน ๑ ราย ดังนี้

ที่	ชื่อ-สกุล ตำแหน่ง/สังกัด	วันเดือนปี ดำรง ตำแหน่ง/ ระดับ ปัจจุบัน	หลักเกณฑ์การเลื่อน			ขอเลื่อนเป็นระดับ		มติ ก.ท.จ. มหาสารคาม												
			เงินเดือน ปัจจุบัน/ คุณวุฒิ การศึกษา	ระยะเวลา ดำรง ตำแหน่ง ปัจจุบัน ปวช. ๖ ปี/ ปวท. ๕ ปี/ ปวส. ๔ ปี	ผลการประเมิน คณะกรรมการ ๒ ใน ๓ ไม่ต่ำกว่า ร้อยละ ๖๐	ระดับ	เงินเดือน													
๑	นายศักดิ์ มาดัยเทพ นายช่างโยธาปฏิบัติงาน กองช่าง ทต.แกดคำ อ.แกดคำ จ.มหาสารคาม	๑ ม.ค. ๕๙	๑๗,๕๗๐.- ปวส.โยธา	๑๐ ปี ๓ เดือน ๒๑ วัน	๙๑.๙๗	ชำนาญงาน	๑๗,๖๙๐.-	เห็นชอบ												
-บรรจุตำแหน่งช่างโยธา เมื่อ ๑ พ.ค. ๕๖ -เปลี่ยนชื่อตำแหน่งเป็นนายช่างโยธา ๑ ม.ค. ๕๙ -สรุปสายงานตน.ที่เกี่ยวข้องและเกื้อกูล ดังนี้ ๑. ระยะเวลาเกื้อกูล -ไม่มี - ๒. ระยะเวลาสายงานตรง (๑ พ.ค. ๕๖ - ๒๑ สิงหาคม ๖๖) = ๑๐ ปี ๓ เดือน ๒๑ วัน -คณะกรรมการประเมินผลงานผ่านตั้งแต่วันที่ ๒๑ สิงหาคม ๒๕๖๖ -ผลการปฏิบัติราชการย้อนหลัง ๖ ครั้งไม่ต่ำกว่าระดับดี คะแนนเฉลี่ยดังนี้																				
<table border="1" style="width:100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="width:16.6%;">ครั้งที่ ๑</td> <td style="width:16.6%;">ครั้งที่ ๒</td> <td style="width:16.6%;">ครั้งที่ ๓</td> <td style="width:16.6%;">ครั้งที่ ๔</td> <td style="width:16.6%;">ครั้งที่ ๕</td> <td style="width:16.6%;">ครั้งที่ ๖</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">๙๕.๐๐</td> <td style="text-align: center;">๙๘.๐๐</td> <td style="text-align: center;">๙๖.๐๐</td> <td style="text-align: center;">๙๔.๔๐</td> <td style="text-align: center;">๙๔.๔๐</td> <td style="text-align: center;">๙๔.๔๐</td> </tr> </table>									ครั้งที่ ๑	ครั้งที่ ๒	ครั้งที่ ๓	ครั้งที่ ๔	ครั้งที่ ๕	ครั้งที่ ๖	๙๕.๐๐	๙๘.๐๐	๙๖.๐๐	๙๔.๔๐	๙๔.๔๐	๙๔.๔๐
ครั้งที่ ๑	ครั้งที่ ๒	ครั้งที่ ๓	ครั้งที่ ๔	ครั้งที่ ๕	ครั้งที่ ๖															
๙๕.๐๐	๙๘.๐๐	๙๖.๐๐	๙๔.๔๐	๙๔.๔๐	๙๔.๔๐															
-ได้เข้ารับการอบรมหลักสูตรนายช่างโยธา รุ่นที่ ๔ -เงินเดือนไม่ต่ำกว่าขั้นต่ำ ระดับชำนาญงาน ๑๓,๔๗๐ บาท -รอบการประเมินที่ผ่านมาถึงวันแต่งตั้งไม่ถูกลงโทษสูงกว่าภาคทัณฑ์ -ผลงานที่นำเสนอต่อคณะกรรมการฯ จำนวน ๒ ผลงาน ๑.ควบคุมงานโครงการก่อสร้างถนนคอนกรีตเสริมเหล็กถนนทางไปหนองผือน้อย ถึงสุดเขตเทศบาล หมู่ที่ ๒ ตำบลแกดคำ ๒.ประมาณราคา โครงการปรับปรุงผิวจราจรแอสฟัลท์คอนกรีต ถนนสุขาภิบาล ๙ หมู่ที่ ๓ ตำบลแกดคำ																				

๕.๔ การรับโอน การโอน การย้าย พนักงานพนักงานครูเทศบาล

คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดมหาสารคาม ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๖

เมื่อวันที่ ๒๕ กันยายน ๒๕๖๖ มีมติเห็นชอบในการรับโอน และการโอนพนักงานครูเทศบาล จำนวน ๔ ราย ดังนี้

๑. รับโอน พนักงานครูเทศบาล จำนวน ๓ ราย

ที่	ชื่อ-สกุล/ ตำแหน่ง/ สังกัดเดิม	วัน/เดือน/ปี ที่บรรจุ คุณวุฒิการศึกษา	การกำหนด ตำแหน่ง	ตำแหน่ง/ สังกัดใหม่/ กำหนดวันโอน	ความเห็น สังกัด ผู้รับโอน/ โฆษกวงวินัย	มติ ก.ท.จ. มหาสารคาม
๑	นายคนภูมิ ริชโพธิ์ ครู คศ.๒ เลขที่ตำแหน่ง ๙๖-๒-๐๘-๖๕๐๐-๐๔๑ โรงเรียนเทศบาล ๑ (บ้านโพธิ์กลาง) กองการศึกษา เทศบาลเมืองพิบูลย์มิ่งสาหาร อำเภอพิบูลย์มิ่งสาหาร จังหวัดอุบลราชธานี เงินเดือน ๓๓,๓๔๐ บาท	๑๕ มี.ค. ๕๖ ปริญญาตรี ศิลปกรรมศาสตร์ บัณฑิต (ครูยางคศิลป์)	ตำแหน่งว่าง ในแผนอัตรากำลั ๓ ปี (ครูยางคศิลป์)	ครู คศ.๒ เลขที่ตำแหน่ง ๕๒-๒-๐๘-๖๕๐๐-๓๐๘ โรงเรียนเทศบาล บูรพาพิทยาคาร กองการศึกษา ทนมมหาสารคาม อำเภอเมืองมหาสารคาม จังหวัดมหาสารคาม เงินเดือน ๓๓,๓๔๐ บาท กำหนดวันโอน ๑๖ ต.ค.๖๖	รับโอน ตามส. ที่ มค ๕๒๐๒๙/ ๔๑๕๒ สว. ๒๗ ก.ค. ๖๖	เห็นชอบ
๒	นางพรทิพย์ โคตรศรี ตำแหน่ง ครู คศ.๓ เลขที่ตำแหน่ง ๒๑๒๖ โรงเรียนบ้านบรบือ (บรบือราษฎร์มุดง) สำนักงานเขตพื้นที่ ประถมศึกษามหาสารคาม เขต ๑ อำเภอบรบือ จังหวัดมหาสารคาม เงินเดือน ๔๘,๐๗๐ บาท	๒๖ มี.ย. ๕๑ ปริญญาตรี ครุศาสตรบัณฑิต (การประถมศึกษา)	ตำแหน่งว่าง ในแผนอัตร กำลัง ๓ ปี (การ ประถมศึกษา)	ตำแหน่ง ครู คศ.๓ เลขที่ตำแหน่ง ๕๒-๒-๐๘-๖๕๐๐-๓๒๒ โรงเรียนเทศบาลโพธิ์ศรี กองการศึกษา ทนมมหาสารคาม อำเภอเมืองมหาสารคาม จังหวัดมหาสารคาม เงินเดือน ๔๘,๐๗๐ บาท กำหนดวันโอน ๑๖ ต.ค. ๖๖	รับโอน ตาม นส.ที่ มค๕๒๐๒๙/ ๕๕๓๕ สว. ๒๓ ส.ค. ๖๖	เห็นชอบ
๓	นางสกศกนก ชัยชวา รองผู้อำนวยการ สถานศึกษา วิทยฐานะ ชำนาญการพิเศษ เลขที่ตำแหน่ง ๕๕-๒-๐๘-๕๕๐๐-๑๒๗ โรงเรียนเทศบาล ๗ (วัดแก้งขนุน) สำนักการศึกษา เทศบาลเมืองสระบุรี อำเภอเมืองสระบุรี จังหวัดมหาสารคาม เงินเดือน ๓๓,๒๑๐ บาท	๑ พ.ย. ๕๓ ปริญญาโท ครุศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา)	ตำแหน่งว่าง (คนเดิมเกษียณ อายุราชการ วันที่ ๓๐ ก.ย.๖๖) สรรหาล่วงหน้า	รองผู้อำนวยการ สถานศึกษา วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ เลขที่ตำแหน่ง ๕๒-๒-๐๘-๕๕๐๐-๒๒๔ โรงเรียนเทศบาล บ้านส่องนางโย กองการศึกษา ทนมมหาสารคาม เงินเดือน ๓๓,๒๑๐ บาท กำหนดวันโอน ๑๖ ต.ค. ๖๖	รับโอน ตาม นส.ที่ มค ๕๒๐๒๙/ ๕๘๘๐ สว. ๘ ก.ช. ๖๖	เห็นชอบ

๒. การโอน พนักงานครูเทศบาล จำนวน ๑ ราย

ที่	ชื่อ-สกุล/ ตำแหน่ง/ สังกัดเดิม	วัน/เดือน/ปี ที่บรรจุ คุณวุฒิการศึกษา	โทษทางวินัย	ตำแหน่ง/ สังกัดใหม่/ กำหนดวันโอน	ความเห็น สังกัด ผู้รับโอน/ โทษทางวินัย	มติ ก.ท.จ. มหาสารคาม
๑	นางเกษรภรณ์ เฒะวัฒน์ ตำแหน่ง ครู คศ.๓ เลขที่ตำแหน่ง ๔๒-๒-๐๘-๖๖๐๐-๓๘๙ ศพด.ทต.พยุหะภูมิพิสัย กองการศึกษา เทศบาลตำบลพยุหะภูมิพิสัย อำเภอพยุหะภูมิพิสัย จังหวัดมหาสารคาม อัตราเงินเดือน ๓๓,๓๔๐ บาท	๓ ม.ค. ๕๕ ปริญญาโท ศึกษาศาสตร์ มหาบัณฑิต (บริหารการศึกษา)	ไม่มี	ตำแหน่ง ครู คศ.๓ เลขที่ตำแหน่ง ๔๒-๓-๐๘-๖๖๐๐-๕๐๕ ศพด.วัดหนองบัวน้อย กองการศึกษา องค์การบริหารส่วน ตำบลขามเรียง อำเภอยางสีสุราช จังหวัดมหาสารคาม อัตราเงินเดือน ๓๓,๓๔๐ บาท กำหนดวันโอน ๑๖ ค.ค.๖๖	ให้โอน ตาม นส ที่ มค ๖๑๔๐๑/๑๓๒๘ ลว. ๘ ก.ย. ๖๖	เห็นชอบ

๕.๕ ผลการประเมินผลงานพนักงานครูเทศบาลเพื่อให้มีหรือเลื่อนวิทยฐานะสูงขึ้นระดับชำนาญการ คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดมหาสารคาม ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๕ กันยายน ๒๕๖๖ มีมติเห็นชอบการเลื่อนและแต่งตั้งพนักงานครูเทศบาลเพื่อให้มีวิทยฐานะสูงขึ้นระดับชำนาญการ ให้ได้รับเงินเดือนในอันดับ คศ.๒ โดยให้เทศบาลต้นสังกัด แต่งตั้งให้ได้รับเงินวิทยฐานะระดับชำนาญการ ให้มีผลตั้งแต่วันที่ ๑ พฤษภาคม ๒๕๖๖ เป็นต้นไป ดังนี้

ที่	ชื่อ-สกุล/ ตำแหน่ง/ สังกัด	คุณวุฒิการศึกษา/ วันสำเร็จ การศึกษา	วันบรรจุ/ วันดำรงตำแหน่งครู	อัตราเงินเดือน ไม่ต่ำกว่า คศ.๒ (๑๖,๑๙๐บาท) /ใบประกอบวิชาชีพ สิ้นสุดวันที่	วิทยฐานะที่เสนอ ขอ/ผลการ ประเมินไม่ต่ำกว่า ร้อยละ ๖๕	มติ ก.ท.จ. มหาสารคาม
๑	นางอัจฉราพร ทิพบัว หลาบ ครู อันดับ คศ.๑ โรงเรียนเทศบาล สามัคคีวิทยา กองการศึกษา เทศบาลเมืองมหาสารคาม อำเภอเมืองมหาสารคาม จังหวัดมหาสารคาม	ปริญญาตรี ศึกษาศาสตร์บัณฑิต (ชีววิทยา- คณิตศาสตร์) เมื่อ ๒๕ มี.ค. ๕๗	บรรจุ ๒ ก.พ. ๕๘ ดำรงตำแหน่งครู เมื่อ ๓ ก.พ. ๖๐	๒๕,๔๙๐ บาท ใบประกอบวิชาชีพสิ้นสุด วันที่ ๔ ก.ย. ๖๘	ชำนาญการ ร้อยละ ๘๓.๖๕ ให้มีผลตั้ง แต่วันที่ ๑ พ.ค. ๖๖	เห็นชอบ

๕.๗ ผลการประเมินผลงานพนักงานครูเทศบาลเพื่อให้มีหรือเลื่อนวิทยฐานะสูงขึ้น
ระดับชำนาญการพิเศษ

คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดมหาสารคาม ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๕ กันยายน ๒๕๖๖ มีมติเห็นชอบการเลื่อนและแต่งตั้งพนักงานครูเทศบาลเพื่อให้มีวิทยฐานะสูงขึ้นระดับชำนาญการพิเศษ ให้ได้รับเงินเดือนในอันดับ คศ.๓ โดยให้เทศบาลต้นสังกัด แต่งตั้งให้ได้รับเงินวิทยฐานะระดับชำนาญการพิเศษ ให้มีผลตั้งแต่วันที่ ๒๓ มกราคม ๒๕๖๖ เป็นต้นไป ตามหนังสือ สำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๔/ว ๒๔ ลงวันที่ ๔ กันยายน ๒๕๖๖ ดังนี้

ลำดับที่	ชื่อ - สกุล	สำนัก/กองโรงเรียน/สังกัด	ตำแหน่ง/วิทยฐานะ (เดิม)	ตำแหน่ง/วิทยฐานะ ที่ขอเลื่อน (ใหม่)	ผ่านการพัฒนามาก่อนแต่งตั้งให้มีหรือเลื่อนวิทยฐานะ	สรุปผลการประเมินให้มีผลตั้งแต่	มติ ก.ท.จ. มหาสารคาม
๑	นางรัชณี แสงแก้ว	ร.เทศบาลโพธิ์ศรี กองการศึกษา ทม.มหาสารคาม อ.เมือง จ.มหาสารคาม	ครู วิทยฐานะ ครูชำนาญการ	ครู วิทยฐานะ ครูชำนาญการพิเศษ	ผ่านการพัฒนามาก่อนแต่งตั้ง วันที่ ๑๔ มี.ค.๖๖ ใบประกอบวิชาชีพ หมดอายุ วันที่ ๑๕ มี.ค. ๖๙	๒๓ มี.ค. ๖๖	เห็นชอบ
๒	นางศิริรักษ์ หั้ววันนา	ศพด.ทต.ขามเรียง กองการศึกษา ทต.ขามเรียง อ.กันทรวิชัย จ.มหาสารคาม	ครู วิทยฐานะ ครูชำนาญการ	ครู วิทยฐานะ ครูชำนาญการพิเศษ	ผ่านการพัฒนามาก่อนแต่งตั้ง วันที่ ๗ มี.ค. ๖๖ ใบประกอบวิชาชีพ หมดอายุ วันที่ ๓๑ ส.ค. ๖๘	๒๓ มี.ค. ๖๖	เห็นชอบ
๓	นางศิริพรรณ ดุสิต	ศพด.ทต.ท่าขอนยาง กองการศึกษา ทต.ท่าขอนยาง อ.กันทรวิชัย จ.มหาสารคาม	ครู วิทยฐานะ ครูชำนาญการ	ครู วิทยฐานะ ครูชำนาญการพิเศษ	ผ่านการพัฒนามาก่อนแต่งตั้ง วันที่ ๗ มี.ค. ๖๖ ใบประกอบวิชาชีพ หมดอายุ วันที่ ๕ ธ.ค. ๖๘	๒๓ มี.ค. ๖๖	เห็นชอบ
๔	นางร่วมสุข อันทะนิต	ศพด.บ้านหนองคู โคกเหล็ก กองการศึกษา ทต.โพนทอง อ.เขียงยืน จ.มหาสารคาม	ครู วิทยฐานะ ครูชำนาญการ	ครู วิทยฐานะ ครูชำนาญการพิเศษ	ผ่านการพัฒนามาก่อนแต่งตั้ง วันที่ ๒๔ พ.ค. ๖๖ ใบประกอบวิชาชีพ หมดอายุ วันที่ ๒๘ ส.ค. ๖๘	๒๓ มี.ค. ๖๖	เห็นชอบ
๕	นางสมบัติ อุปันันท์	ศพด.วัดพุทธประดิษฐ์ กองการศึกษา ทต.โพนทอง อ.เขียงยืน จ.มหาสารคาม	ครู วิทยฐานะ ครูชำนาญการ	ครู วิทยฐานะ ครูชำนาญการพิเศษ	ผ่านการพัฒนามาก่อนแต่งตั้ง วันที่ ๒๔ พ.ค. ๖๖ ใบประกอบวิชาชีพ หมดอายุ วันที่ ๑๑ ก.พ. ๗๐	๒๓ มี.ค. ๖๖	เห็นชอบ

๕.๗ การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดมหาสารคาม ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๕ กันยายน ๒๕๖๖ มีมติเห็นชอบในการในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙) เพื่อให้เทศบาลประกาศโดยให้มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ เป็นต้นไป รวมจำนวน ๑๙ แห่ง รายละเอียดปรากฏตามบัญชีแนบท้ายระเบียบวาระการประชุม

๕.๘ การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙

คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดมหาสารคาม ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๕ กันยายน ๒๕๖๖ มีมติเห็นชอบในการในการจัดทำแผนอัตรากำลังพนักงานเทศบาล ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙) เพื่อให้เทศบาลประกาศโดยให้มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ เป็นต้นไป รวมจำนวน ๑๙ แห่ง รายละเอียดปรากฏตามบัญชีแนบท้ายระเบียบวาระการประชุม

๕.๙ การดำเนินการสรรหาคำแหน่งสายงานผู้บริหารตามมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการ

การสอบคัดเลือก และการคัดเลือกพนักงานเทศบาลให้ดำรงตำแหน่งสายงาน

ผู้บริหาร พ.ศ. ๒๕๖๐ และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๖) พ.ศ. ๒๕๖๖

คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดมหาสารคาม ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๖

เมื่อวันที่ ๒๕ กันยายน ๒๕๖๖ ที่ประชุมมีมติเกี่ยวกับการดำเนินการสรรหาคำแหน่งสายงานผู้บริหาร ดังนี้

๑. เห็นชอบให้ ก.ท. เป็นผู้ดำเนินการสรรหาคำแหน่งสายงานผู้บริหารที่ว่างของเทศบาล รวมจำนวน ๒๓ อัตรา เนื่องจาก ก.ท.จ.ไม่มีความพร้อมในการดำเนินการสรรหา

๒. เห็นชอบให้รายงาน ก.ท. เพื่อดำเนินการสรรหา รวมจำนวน ๓๖ อัตรา

รายละเอียดปรากฏตามบัญชีแนบท้ายระเบียบวาระการประชุม

๕.๑๐ การรับฟังความคิดเห็นร่างพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคล

ส่วนท้องถิ่น (ฉบับที่ ...) พ.ศ.....

คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดมหาสารคาม ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๖

เมื่อวันที่ ๒๕ กันยายน ๒๕๖๖ ที่ประชุมมีมติเห็นชอบให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดมหาสารคาม พิจารณาส่งความคิดเห็นเกี่ยวกับพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (ฉบับที่) พ.ศ. ให้สำนักงานเลขาธิการ ฯ ภายในวันที่ ๒๙ กันยายน ๒๕๖๖ เพื่อรายงานผลให้กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นดำเนินการต่อไป

ระเบียบวาระที่ ๖ เรื่อง อื่น ๆ (ถ้ามี)

-ไม่มี-



สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดมหาสารคาม
 เลขที่ ๑๗๓๒.๑.๑.๑๕๖๖
 ฝ่ายบริหารทั่วไป กลุ่มงานมาตรฐาน
 กลุ่มงานส่งเสริมฯ กลุ่มงานกฎหมาย
 กลุ่มงานการเงินฯ กลุ่มงานประสาน ทอ
 สำนักงานฯ.จ.ท. และ ก.อบต.

๑๗
 ๑๗

ที่ มท ๐๘๐๙.๔/ว ๒๔

ถนนนครราชสีมา ๖ เขตตุสิด กทม. ๑๐๓๐๐

๒ กันยายน ๒๕๖๖

เรื่อง แจ้งผลการประเมินข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อเลื่อนวิทยฐานะระดับชำนาญการพิเศษ (กรณีขยายรอบเดือนตุลาคม ๒๕๖๖ ส่งผลงานหลังอบรม ๑ ปี)

เรียน ประธาน ก.จ.จ. ก.ท.จ. และ ก.อบต.จังหวัด

- อ้างถึง ๑. หนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๔ /ว ๑๑ ลงวันที่ ๘ มีนาคม ๒๕๖๕
- ๒. หนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๔ /ว ๕๐ ลงวันที่ ๒๐ ธันวาคม ๒๕๖๕

สิ่งที่ส่งมาด้วย บัญชีสรุปผลการประเมินผลงานฯ จำนวน ๑ ชุด

ตามที่ สำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ได้แจ้งผลการประเมินผลงานข้าราชการหรือพนักงานครู และบุคลากรทางการศึกษาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อเลื่อนวิทยฐานะให้สูงขึ้น รอบเดือนตุลาคม ๒๕๖๖ และดำเนินการโครงการประชุมเชิงปฏิบัติการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อเลื่อนวิทยฐานะสูงขึ้นระดับชำนาญการพิเศษ (กรณีขยาย) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ จำนวน ๙ รุ่น ณ นางขุ รีสอร์ท อำเภอสัตตหีบ จังหวัดชลบุรี, โรงแรมแมนเท่นบีชไฮเต็ล พัทยา อำเภอบางละมุง จังหวัดชลบุรี, โรงแรมไพลิน พิษณุโลก อำเภอเมืองพิษณุโลก จังหวัดพิษณุโลก และโรงแรมขอนแก่นไฮเต็ล อำเภอเมืองขอนแก่น จังหวัดขอนแก่น ให้แก่ผู้ที่เสนอขอรับการประเมินเพื่อเลื่อนวิทยฐานะสูงขึ้นระดับชำนาญการพิเศษแล้วมีผลการประเมินผลงานด้านที่ ๓ ไม่ผ่านเกณฑ์การประเมิน และได้มีหนังสือขอความร่วมมือสำนักงาน ก.จ.จ. ก.ท.จ. ก.อบต.จังหวัด รวบรวมผลงานที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ (ผลการปฏิบัติงานและผลงานทางวิชาการ) ของข้าราชการหรือพนักงานครูฯ ที่ผ่านการพัฒนาดตามโครงการดังกล่าว แล้วจัดส่งให้สำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ในวันที่ ๒๓ มกราคม ๒๕๖๖ ณ โรงเรียนเทศบาลท่าโขลง ๑ ตำบลคลองสอง อำเภอคลองหลวง จังหวัดปทุมธานี เพื่อนำส่งคณะกรรมการประเมินผลงานต่อไป ความละเอียดทราบแล้ว นั้น

สำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ขอเรียนว่า คณะกรรมการประเมินผลงานได้นำส่งผลการประเมินผลงานที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ (ผลการปฏิบัติงานและผลงานทางวิชาการ) ดังกล่าวครบถ้วนแล้ว และเพื่อให้การประเมินผลงานข้าราชการหรือพนักงานครูฯ เป็นไปตามประกาศหลักเกณฑ์และมติคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต.) จึงขอแจ้งผลการประเมินให้สำนักงาน ก.จ.จ. ก.ท.จ. และ ก.อบต.จังหวัด ทราบ และนำเสนอ ก.จ.จ. ก.ท.จ. หรือ ก.อบต.จังหวัด แล้วแต่กรณี พิจารณาให้ความเห็นชอบแต่งตั้งให้เลื่อนวิทยฐานะสูงขึ้นระดับชำนาญการพิเศษ โดยให้ตรวจสอบว่า ข้าราชการหรือพนักงานครูฯ ที่ผ่านการประเมินดังกล่าว เป็นผู้ผ่านการพัฒนาก่อนแต่งตั้งให้มีหรือเลื่อนวิทยฐานะสูงขึ้นระดับชำนาญการพิเศษหรือไม่ หากผ่านการพัฒนาฯ แล้ว และสามารถนำมาใช้ประกอบการแต่งตั้งได้ ในวันที่ ๒๓ มกราคม ๒๕๖๖ ให้เสนอ ก.จ.จ. ก.ท.จ. หรือ ก.อบต.จังหวัด แล้วแต่กรณี พิจารณาให้ความเห็นชอบแต่งตั้งให้เลื่อนวิทยฐานะสูงขึ้นระดับชำนาญการพิเศษ มีผลนับตั้งแต่วันที่ ๒๓ มกราคม ๒๕๖๖ เป็นต้นไป จากนั้นให้นายองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้นสังกัดออกคำสั่งแต่งตั้งให้เลื่อนวิทยฐานะสูงขึ้นระดับชำนาญการพิเศษ ตามมติดังกล่าว สำหรับกรณีข้าราชการหรือพนักงานครูฯ ที่ผ่านการพัฒนาฯ ภายหลังจากวันที่ ๒๓ มกราคม ๒๕๖๖

/ให้การ...

ให้การแต่งตั้งมีผลนับตั้งแต่วันที่ผ่านการพัฒนา เป็นต้นไป (นายกองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นจะไม่สามารถออกคำสั่งแต่งตั้งให้เลื่อนวิทยฐานะสูงขึ้นระดับชำนาญการพิเศษได้, จนกว่าจะผ่านการพัฒนา) ทั้งนี้ กรณีข้าราชการหรือพนักงานครูฯ ที่มีผลการประเมิน “ไม่ผ่าน” ให้ติดต่อขอรับข้อสังเกตของคณะกรรมการประเมินผลงานทางจดหมายอิเล็กทรอนิกส์ (E - Mail) local_edu1@hotmail.com โดยระบุหัวข้อเรื่องว่า “ขอรับข้อสังเกตของคณะกรรมการประเมินผลงานฯ” พร้อมแนบสำเนาบัตรประชาชนหรือสำเนาบัตรข้าราชการที่รับรองสำเนาถูกต้อง และขีดคร่อมสำเนาบัตรโดยระบุข้อความว่า “ใช้สำหรับติดต่อขอรับข้อสังเกตของคณะกรรมการประเมินผลงานฯ เท่านั้น” เพื่อเป็นการยืนยันตัวตนว่าเป็นเจ้าของผลงานจริง รายละเอียดปรากฏตามสิ่งที่ส่งมาด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ



(นายสุรพล เจริญภูมิ)

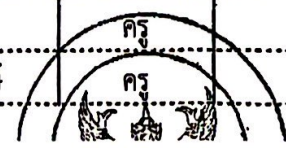
รองอธิบดีกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
เลขาธิการ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต.

สำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น
กลุ่มงานบริหารงานบุคคลทางการศึกษาท้องถิ่น
โทร. ๐-๒๒๔๑-๙๐๐๐ ต่อ ๔๒๒๖-๙
ไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ saraban@dla.go.th
ผู้ประสานงาน นายธิตวิวัฒน์ สงข์ทอง
โทร. ๐๘๕ - ๙๖๖๙๕๕๕

บัญชีผลการประเมินผลงานที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ (ผลการปฏิบัติงานและผลงานทางวิชาการ)
 ของข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น
 เพื่อเลื่อนวิทยฐานะสูงขึ้นระดับชำนาญการพิเศษ กรณีเชี่ยวชาญ รอบเดือนตุลาคม 2562 (ส่งผลงานหลังอบรม 1 ปี)

จังหวัดมหาสารคาม

ที่	อบจ./เทศบาล/อบต.	สำนัก/กอง/สถานศึกษา	ตำแหน่ง	ชื่อ	นามสกุล	ตำแหน่ง	สรุปผลการประเมิน
๑	อบจ.มหาสารคาม	รร.หนองบัวปียนิมิตร	น.ส.	สุรัสวดี	ถิ่นจันทา	ครู	ผ่าน
๒	ทม.มหาสารคาม	รร.เทศบาลโพธิ์ศรี	นาง	รัชณี	แสงแก้ว	ครู	ผ่าน
๓	ทต.ขามเรียง	ศพด.ทต.ขามเรียง	นาง	ศิริรักษ์	ทับวันนา	ครู	ผ่าน
๔	ทต.ท่าขอนยาง	ศพด.ทต.ท่าขอนยาง	นาง	ศิริพรรณ	ดุสิต	ครู	ผ่าน
๕	ทต.พยุคนภูมิพิสัย	ศพด.ทต.พยุคนภูมิพิสัย	นาง	อุทัย	ไชยมาตย์	ครู	ไม่ผ่าน
๖	ทต.โพนทอง	ศพด.บ้านหนองคูโคกเท็ก	นาง	ร่วมสุข	อันทะนิต	ครู	ผ่าน
๗	ทต.โพนทอง	ศพด.วัดพุทธประดิษฐ์	นาง	สมบัติ	อุปันันท์	ครู	ผ่าน
๘	อบต.กำพี้	ศพด.บ้านอ่องน้อย	นาง	พัชรินทร์	ประกอบมาศ	ครู	ไม่ผ่าน
๙	อบต.กู่ทอง	ศพด.อบต.กู่ทอง	นาง	สุจิตรา	สมภูมิ	ครู	ผ่าน
๑๐	อบต.กู่ทอง	ศพด.อบต.กู่ทอง	นาง	รัตดากร	ประยงค์หอม	ครู	ผ่าน
๑๑	อบต.แก้งแก	ศพด.อบต.แก้งแก	นาง	กรรณิการ์	จำปาสี	ครู	ผ่าน
๑๒	อบต.แกดำ	ศพด.ในวัดบ้านหนองเจริญ	นาง	เนียนประภา	ศรีปัจฉิม	ครู	ผ่าน
๑๓	อบต.เขื่อน	ศพด.อบต.เขื่อน	นาง	รพีพรรณ	ศรีอุบล	ครู	ผ่าน
๑๔	อบต.เขื่อน	ศพด.โนนตุ่น-โนนเนา	นาง	แพรวพรรณ	ศาสตราภิญญา	ครู	ผ่าน
๑๕	อบต.คันธารราษฎร์	ศพด.วัดพุทธมงคล	นาง	เกศสุดา	แสนจ๊ก	ครู	ผ่าน
๑๖	อบต.นาสีนวน	ศพด.อบต.นาสีนวน (บ้านสีนวนวล)	น.ส.	ขวัญฤติดา	นระราช	ครู	ไม่ผ่าน
๑๗	อบต.บรบือ	ร.อบต.กองการบริหารส่วนตำบลบรบือ	นาง	เกศกัญญา	สุริยา	ครู	ผ่าน
๑๘	อบต.บัวมาศ	ศพด.อบต.บัวมาศ	น.ส.	กรทิพย์	เทษารินทร์	ครู	ผ่าน
๑๙	อบต.บ้านหวาย	ศพด.อบต.บ้านหวาย	นาง	ปราณี	บุญพา	ครู	ผ่าน
๒๐	อบต.นาเชือก	ศพด.พานห้วยหิน	นาง	วนิดา	มะธิปิไซ	ครู	ผ่าน
๒๑	อบต.ปะหลาน	ศพด.อบต.ปะหลาน	นาง	ลัดดาภรณ์	เนื่องโคตะ	ครู	ผ่าน
๒๒	อบต.โพธิ์ชัย	ศดว.วัดโพธิ์ชัยศรี	นาง	กุหลาบ	ประสานตรี	ครู	ผ่าน
๒๓	อบต.เม็กดำ	ศพด.บ้านพยอมดงหนองไผ่	นาง	เก็จมณี	จินใจ	ครู	ผ่าน
๒๔	อบต.เม็กดำ	ศพด.บ้านเหล่า	นาง	ชนกานต์	มาลาหอม	ครู	ผ่าน
๒๕	อบต.เม็กดำ	ศพด.วัดบ้านแก่นท้าว	นาง	กนกลักษณ์	สวัสดิผล	ครู	ผ่าน
๒๖	อบต.ราษฎร์เจริญ	ศพด.อบต.ราษฎร์เจริญ	นาง	วรวลัญช์	จตุดาพงษ์	ครู	ผ่าน



ที่	อบจ./เทศบาล/อบต.	สำนัก/กอง/สถานศึกษา	ชื่อ	นามสกุล	ตำแหน่ง	สรุปผล การประเมิน
๒๗	อบต.เลิงใต้	ศพด.อบต.เลิงใต้	นาง ฉัตรณิชา	จินารักษ์	ครู	ผ่าน
๒๘	อบต.เวียงชัย	ศพด.อบต.เวียงชัย	น.ส. ทรรพณา	แน่นซารี	ครู	ผ่าน
๒๙	อบต.หนองจิก	ศพด.บ้านห้วยนาสว่าง	นาง ทองพูน	แพนกาง	ครู	ไม่ผ่าน
๓๐	อบต.หนองโน	ศพด.อบต.หนองโน	นาง วงศ์เดือน	อนุเวช	ครู	ผ่าน
๓๑	อบต.หนองบอน	ศพด.ที่ปึงกรการุณยมิตรหนองบอน	น.ส. ทรัพย์สิน	ดาวาท	ครู	ผ่าน
๓๒	อบต.หนองบัว	ศพด.บ้านคุดเชียง	นาง ทองทิพย์	แก้วแก่นขัน	ครู	ผ่าน
๓๓	อบต.หนองแสน	ศพด.อบต.หนองแสน	น.ส. สุพรรณณี	ประกอบคำ	ครู	ไม่ผ่าน



บัญชีรายชื่อเทศบาลที่เสนอขอความเห็นชอบในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙
 ให้เสนอ ก.ท.จ.พิจารณาตรวจสอบ ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๕ กันยายน ๒๕๖๖

ลำดับ ที่	อำเภอ	อปท.	รายละเอียดประเด็นสำคัญที่ต้องกำหนดในแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙					มติ ก.ท.จ. มหาสารคาม	
			หลักการ และเหตุผล	เป้าหมาย การพัฒนา	หลักสูตร การพัฒนา	วิธีการพัฒนาและ ระยะเวลาการ ดำเนินการพัฒนา	งบประมาณใน การดำเนินการ พัฒนา		การติดตามและ การประเมินผล การพัฒนา
1	เมืองมหาสารคาม	ทม. มหาสารคาม	✓	✓	✓	✓	✓	✓	เห็นชอบ
2	เมืองมหาสารคาม	ทต. แวงนาง	✓	✓	✓	✓	✓	✓	เห็นชอบ
3	พยัคฆภูมิพิสัย	ทต. พยัคฆภูมิพิสัย	✓	✓	✓	✓	✓	✓	เห็นชอบ
4	โกสุมพิสัย	ทต. โกสุมพิสัย	✓	✓	✓	✓	✓	✓	เห็นชอบ
5	บรบือ	ทต. บรบือ	✓	✓	✓	✓	✓	✓	เห็นชอบ
6	วาปีปทุม	ทต. วาปีปทุม	✓	✓	✓	✓	✓	✓	เห็นชอบ
7	กันทรวิชัย	ทต. ท่าขอนยาง	✓	✓	✓	✓	✓	✓	เห็นชอบ
8	กันทรวิชัย	ทต. ขามเรียง	✓	✓	✓	✓	✓	✓	เห็นชอบ
9	กันทรวิชัย	ทต. โคกพระ	✓	✓	✓	✓	✓	✓	เห็นชอบ
10	เขียงยืน	ทต. เขียงยืน	✓	✓	✓	✓	✓	✓	เห็นชอบ
11	เขียงยืน	ทต. โพนทอง	✓	✓	✓	✓	✓	✓	เห็นชอบ
12	นาตุน	ทต. นาตุน	✓	✓	✓	✓	✓	✓	เห็นชอบ
13	นาตุน	ทต. หนองไผ่	✓	✓	✓	✓	✓	✓	เห็นชอบ
14	นาตุน	ทต. ทั่วง	✓	✓	✓	✓	✓	✓	เห็นชอบ
15	นาเชือก	ทต. นาเชือก	✓	✓	✓	✓	✓	✓	เห็นชอบ
16	แกดำ	ทต. แกดำ	✓	✓	✓	✓	✓	✓	เห็นชอบ

ลำดับ ที่	อำเภอ	อปท.	รายละเอียดประเด็นสำคัญที่ต้องกำหนดในแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙						มติ ก.ท.จ. มหาสารคาม
			หลักการ และเหตุผล	เป้าหมาย การพัฒนา	หลักสูตร การพัฒนา	วิธีการพัฒนาและ ระยะเวลาการ ดำเนินการพัฒนา	งบประมาณใน การดำเนินการ พัฒนา	การติดตามและ การประเมินผล การพัฒนา	
17	แกดำ	ทต. มิตรภาพ	✓	✓	✓	✓	✓	✓	เห็นชอบ
18	ชื่นชม	ทต. กุดปลาคุก	✓	✓	✓	✓	✓	✓	เห็นชอบ
19	ชื่นชม	ทต. หนองกุง	✓	✓	✓	✓	✓	✓	เห็นชอบ

สรุป แผนอัตรากำลัง 3 ปี ของเทศบาล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 -2569

ในการประชุม ก.ท.จ.มหาสารคาม ครั้งที่ 9/2566 วันที่ 25 กันยายน 2566

ที่	เทศบาล	อำเภอ	ตำแหน่ง	ดำเนินการ	รายการที่เสนอขอแก้ไขเปลี่ยนแปลง				อัตรากำลังทั้งหมด	การใช้จ่ายประจำปี			มติ ก.ท.จ.	
					กองการศึกษา	กำหนดเพิ่ม	ผอ.ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	1		638	604	30.36		29.69
1	ทต.มหาสารคาม	เมืองฯ	เปลี่ยนแปลง		กองการศึกษา	กำหนดเพิ่ม	ผอ.ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	1	638	604	30.36	29.69	29.04	เห็นชอบ
2	ทต.แวงน่าง	เมืองฯ	เปลี่ยนแปลง		กองการศึกษา	กำหนดเพิ่ม	ผอ.ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	1	59	57	34.51	33.67	32.31	เห็นชอบ
3	ทต.พยัคฆภูมิพิสัย	พยัคฆภูมิพิสัย	เปลี่ยนแปลง		กองการศึกษา	กำหนดเพิ่ม	ผอ.ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	1	159	140	30.24	29.57	28.9	เห็นชอบ
4	ทต.โกสุมพิสัย	โกสุมพิสัย	เปลี่ยนแปลง		กองการศึกษา	กำหนดเพิ่ม	ผอ.ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	1	147	24	34.88	34.07	32.28	เห็นชอบ
5	ทต.บรบือ	บรบือ	เปลี่ยนแปลง		กองการศึกษา	กำหนดเพิ่ม	ผอ.ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	1	102	75	31.00	30.00	29.00	เห็นชอบ
6	ทต.วาปีปทุม	วาปีปทุม	เปลี่ยนแปลง		สำนักปลัดเทศบาล	กำหนดเพิ่ม	ผอ.ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	1	99	77	32.56	31.82	30.02	เห็นชอบ
					สำนักปลัดเทศบาล	ยุบเลิก	พจน.ชำนาญ (ลจ.) / เกษียน	1						เห็นชอบ
					สำนักปลัดเทศบาล	ยุบเลิก	พจน.วิทย์ (ลจ.) / เกษียน	1						เห็นชอบ
					สำนักปลัดเทศบาล	ยุบเลิก	พจน.ชำนาญ (ทั่วไป)	1						เห็นชอบ
					สำนักปลัดเทศบาล	ยุบเลิก	คนงาน (ทั่วไป)	1						เห็นชอบ
					สำนักปลัดเทศบาล	ยุบเลิก	พนักงานดับเพลิง (ทั่วไป)	1						เห็นชอบ
					กองคลัง	ยุบเลิก	คนงาน (ทั่วไป)	1						เห็นชอบ
					กองสาธารณสุข	ยุบเลิก	คนงานประจำรถขยะ(ลจ.) เกษียน	1						เห็นชอบ
					กองสาธารณสุข	ยุบเลิก	พจน.ชำนาญ (ทั่วไป)	2						เห็นชอบ
7	ทต.โคกพระ	กันทรวิชัย	เปลี่ยนแปลง		กองการศึกษา	กำหนดเพิ่ม	ผอ.ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	1	62	50	34.7	34.08	32.06	เห็นชอบ
8	ทต.ท่าขอนยาง	กันทรวิชัย	เปลี่ยนแปลง		กองการศึกษา	กำหนดเพิ่ม	ผอ.ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	1	93	81	35.96	35.21	35.67	เห็นชอบ
					สำนักปลัดฯ	ยุบเลิก	นวก.คอมพิวเตอร์ ปก./ชก.	1						เห็นชอบ
					กองคลัง	ยุบเลิก	เจ้าพนักงานพัสดุ ปจ./ชง.	1						เห็นชอบ

ที่	เทศบาล	อำเภอ	ดำเนินการ	รายการที่เสนอขอแก้ไขเปลี่ยนแปลง				อัตรากำลังทั้งหมด	ภาระค่าใช้จ่ายประจำปี			มติ ก.ท.จ.	
				กองส่งเสริมการเกษตร	ยุบเลิก	ผอ.กองส่งเสริมการเกษตร	1		ยุบตำแหน่งโดยมีเงื่อนไขให้เทศบาลยุบกองส่งเสริม	เห็นชอบ			
8	ทต.ท่าขอนยาง	กันทรวิชัย	*	กองส่งเสริมการเกษตร	ยุบเลิก	ผอ.กองส่งเสริมการเกษตร	1	ยุบตำแหน่งโดยมีเงื่อนไขให้เทศบาลยุบกองส่งเสริม	เห็นชอบ				
			*	กองส่งเสริมการเกษตร	ยุบเลิก	พนักงานสูบน้ำ (ลจ.) เกษียน	1	การเกษตรและปรับแก้ตำแหน่งในภายหลัง	เห็นชอบ				
9	ทต.นาเชือก	นาเชือก	เปลี่ยนแปลง	กองสาธารณสุขฯ	ยุบเลิก	คนงานประจำรถขยะ(ลจ.) เกษียน	1	93	77	25.41	25.27	24.76	เห็นชอบ
				กองการศึกษา	กำหนดเพิ่ม	ผอ.ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	1						เห็นชอบ
10	ทต.นาตุ่น	นาตุ่น	เปลี่ยนแปลง	กองช่าง	ยุบเลิก	ผู้ช่วยช่าง (ลจ.) เกษียน	1	85	67	38.38	37.7	37.04	เห็นชอบ
				กองการศึกษา	กำหนดเพิ่ม	ผอ.ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	1						เห็นชอบ
11	ทต.เชียงยืน	เชียงยืน	เปลี่ยนแปลง	กองการศึกษา	กำหนดเพิ่ม	ผอ.ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	1	62	58	28.01	27.55	27.10	เห็นชอบ
12	ทต.แกดำ	แกดำ	เปลี่ยนแปลง	กองการศึกษา	กำหนดเพิ่ม	ผอ.ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	2	78	62	32.85	32.14	31.44	เห็นชอบ
				กองคลัง	ยุบเลิก	จพง.จัดเก็บรายได้ (ลจ.) เกษียน	1						เห็นชอบ
				กองช่าง	ยุบเลิก	คนงาน (ทั่วไป)	1						เห็นชอบ
				กองสาธารณสุข	ยุบเลิก	คนงาน (ทั่วไป)	2						เห็นชอบ
				กองการศึกษา	ยุบเลิก	คนงาน (ทั่วไป)	1						เห็นชอบ
13	ทต.มิตรภาพ	แกดำ	เปลี่ยนแปลง	กองการศึกษา	กำหนดเพิ่ม	ผอ.ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	3	56	49	30.16	29.66	29.15	เห็นชอบ
				กองการศึกษา	ยุบเลิก	ผอ.ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก(การกิจ)	1						เห็นชอบ
14	ทต.หนองกุง	ชื่นชม	เปลี่ยนแปลง	กองการศึกษา	กำหนดเพิ่ม	ผอ.ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	3	51	41	32.87	32.36	31.77	เห็นชอบ
15	ทต.สามเรียง	กันทรวิชัย	ใช้แผนเดิม	-	-	-	-	106	100	33.76	33.24	32.72	เห็นชอบ
16	ทต.หัวดง	นาตุ่น	ใช้แผนเดิม	-	-	-	-	45	32	32.36	31.88	31.38	เห็นชอบ
17	ทต.หนองไม้	นาตุ่น	ใช้แผนเดิม	-	-	-	-	39	27	31.46	30.88	30.29	เห็นชอบ
18	ทต.โพมทอง	เชียงยืน	ใช้แผนเดิม	-	-	-	-	44	35	34.85	33.00	32.35	เห็นชอบ
19	ทต.กุดปลาทุก	ชื่นชม	ใช้แผนเดิม	-	-	-	-	49	38	29.86	29.23	28.59	เห็นชอบ

๒๐

รายงานตำแหน่งบริหารว่างเพื่อให้ ก.ท. ดำเนินการสรรหา ตามหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต.ส่วนมาก ที่ มค 0809.2/ว 108 ลว.11 สิงหาคม 2566

ในการประชุมครั้งที่ 9/2566 เมื่อวันที่ 25 กันยายน 2566

ลำดับ	จังหวัด	สังกัด	ชื่อตำแหน่ง	สายงาน	ระดับ	จำนวน	ประเภท	เลขที่ตำแหน่ง
1	มหาสารคาม	ทต.กุดปลาตุก	ผอ.กองคลัง	นักบริหารงานการคลัง	ต้น	1	เทศบาล	42-2-04-2102-001
2	มหาสารคาม	ทต.กุดปลาตุก	ผอ.กองช่าง	นักบริหารงานช่าง	ต้น	1	เทศบาล	42-2-05-2103-001
3	มหาสารคาม	ทต.กุดปลาตุก	ผอ.กองการศึกษา	นักบริหารงานการศึกษา	ต้น	1	เทศบาล	42-2-08-2107-001
4	มหาสารคาม	ทต.กุดปลาตุก	ผอ.กองสาธารณสุขฯ	นักบริหารงานสาธารณสุข	ต้น	1	เทศบาล	42-2-06-2104-001
5	มหาสารคาม	ทต.โกสุมพิสัย	หน.ฝ่ายการโยธา	นักบริหารงานช่าง	ต้น	1	เทศบาล	42-2-05-2103-002
6	มหาสารคาม	ทต.พยัคฆภูมิพิสัย	รองปลัดเทศบาล	นักบริหารงานท้องถิ่น	ต้น	1	เทศบาล	42-2-00-1101-002
7	มหาสารคาม	ทต.พยัคฆภูมิพิสัย	หัวหน้าฝ่ายการโยธา	นักบริหารงานช่าง	ต้น	1	เทศบาล	42-2-05-2103-002
8	มหาสารคาม	ทต.พยัคฆภูมิพิสัย	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขฯ	นักบริหารงานสาธารณสุข	ต้น	1	เทศบาล	42-2-06-2104-001
9	มหาสารคาม	ทต.พยัคฆภูมิพิสัย	หน.ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุขฯ	นักบริหารงานสาธารณสุข	ต้น	1	เทศบาล	42-2-06-2104-002
10	มหาสารคาม	ทต.พยัคฆภูมิพิสัย	หน.ฝ่ายบริหารงานการศึกษา	นักบริหารงานการศึกษา	ต้น	1	เทศบาล	42-2-08-2107-002
11	มหาสารคาม	ทต.แกดำ	หน.ฝ่ายบริการสาธารณสุขฯ	นักบริหารงานสาธารณสุข	ต้น	1	เทศบาล	42-2-06-2104-003
12	มหาสารคาม	ทต.แกดำ	ผอ.กองการประปา	นักบริหารงานประปา	ต้น	1	เทศบาล	42-2-09-2106-001
13	มหาสารคาม	ทต.นาเชือก	หน.ฝ่ายบริหารงานคลัง	นักบริหารงานการคลัง	ต้น	1	เทศบาล	42-2-04-2102-002
14	มหาสารคาม	ทต.นาเชือก	ผอ.กองการศึกษา	นักบริหารงานศึกษา	ต้น	1	เทศบาล	42-2-08-2107-001
15	มหาสารคาม	ทต.นาเชือก	รองผู้อำนวยการสถานศึกษา	-		1	เทศบาล	42-2-08-5500-013
16	มหาสารคาม	ทต.นาเชือก	ผอ.กองการประปา	นักบริหารงานประปา	ต้น	1	เทศบาล	42-2-09-2106-001
17	มหาสารคาม	ทต.นาเชือก	ผอ.กองสวัสดิการสังคม	นักบริหารงานสวัสดิการสังคม	ต้น	1	เทศบาล	42-2-11-3801-001
18	มหาสารคาม	ทต.บรบือ	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานช่าง	นักบริหารงานช่าง	ต้น	1	เทศบาล	42-2-05-2103-002
19	มหาสารคาม	ทต.บรบือ	หัวหน้าฝ่ายปกครอง	นักบริหารงานทั่วไป	ต้น	1	เทศบาล	42-2-01-2101-002
20	มหาสารคาม	ทต.วาปีปทุม	หัวหน้าฝ่ายพัฒนารายได้	นักบริหารงานคลัง	ต้น	1	เทศบาล	42-2-04-2102-002

ลำดับ	จังหวัด	สังกัด	ชื่อตำแหน่ง	สายงาน	ระดับ	จำนวน	ประเภท	ประเภท	เลขที่ตำแหน่ง
21	มหาสารคาม	ทต.วาปีปทุม	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข	นักบริหารงานสาธารณสุข	ต้น	1	อำนาจการ	เทศบาล	42-3-06-3606-001
22	มหาสารคาม	ทต.วาปีปทุม	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป	นักบริหารงานทั่วไป	ต้น	1	อำนาจการ	เทศบาล	42-2-11-2101-007
23	มหาสารคาม	ทต.โคกพระ	ผอ.กองช่าง	นักบริหารงานช่าง	ต้น	1	อำนาจการ	เทศบาล	42-2-05-2103-001
24	มหาสารคาม	ทต.โคกพระ	หัวหน้าฝ่ายออกแบบฯ	นักบริหารงานช่าง	ต้น	1	อำนาจการ	เทศบาล	42-2-05-2103-002
25	มหาสารคาม	ทต.หัวดง	ปลัดเทศบาล	นักบริหารงานท้องถิ่น	กลาง	1	ปลัดเทศบาล	เทศบาล	42-2-00-1101-001
26	มหาสารคาม	ทต.หัวดง	ผอ.กองคลัง	นักบริหารงานคลัง	ต้น	1	อำนาจการ	เทศบาล	42-2-04-2102-001
27	มหาสารคาม	ทต.หัวดง	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง	นักบริหารงานคลัง	ต้น	1	อำนาจการ	เทศบาล	42-2-04-2102-002
28	มหาสารคาม	ทต.หัวดง	ผอ.กองช่าง	นักบริหารงานช่าง	ต้น	1	อำนาจการ	เทศบาล	42-2-05-2103-001
29	มหาสารคาม	ทต.นาตุน	ปลัดเทศบาล	นักบริหารงานท้องถิ่น	กลาง	1	ปลัดเทศบาล	เทศบาล	42-2-00-1101-001
30	มหาสารคาม	ทต.นาตุน	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ	นักบริหารงานทั่วไป	ต้น	1	อำนาจการ	เทศบาล	42-2-01-2101-002
31	มหาสารคาม	ทต.นาตุน	หัวหน้าฝ่ายปกครอง	นักบริหารงานทั่วไป	ต้น	1	อำนาจการ	เทศบาล	42-2-01-2101-003
32	มหาสารคาม	ทต.นาตุน	หัวหน้าฝ่ายป้องกัน	นักบริหารงานทั่วไป	ต้น	1	อำนาจการ	เทศบาล	42-2-01-2101-004
33	มหาสารคาม	ทต.นาตุน	ผู้อำนวยการกองคลัง	นักบริหารงานการคลัง	ต้น	1	อำนาจการ	เทศบาล	42-2-04-2102-001
34	มหาสารคาม	ทต.นาตุน	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง	นักบริหารงานการคลัง	ต้น	1	อำนาจการ	เทศบาล	42-2-04-2102-002
35	มหาสารคาม	ทต.นาตุน	หัวหน้าฝ่ายการโยธา	นักบริหารงานช่าง	ต้น	1	อำนาจการ	เทศบาล	42-2-05-2103-002
36	มหาสารคาม	ทต.นาตุน	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป	นักบริหารงานทั่วไป	ต้น	1	อำนาจการ	เทศบาล	42-2-06-2101-005
37	มหาสารคาม	ทต.นาตุน	ผู้อำนวยการกองการศึกษา	นักบริหารงานการศึกษา	ต้น	1	อำนาจการ	เทศบาล	42-2-08-2107-001
38	มหาสารคาม	ทต.นาตุน	ผู้อำนวยการกองการประปา	นักบริหารงานประปา	ต้น	1	อำนาจการ	เทศบาล	42-2-09-2106-001
39	มหาสารคาม	ทต.ท่าขอนยาง	หัวหน้าฝ่ายจัดเก็บรายได้	นักบริหารงานการคลัง	ต้น	1	อำนาจการ	เทศบาล	42-2-04-2102-003
40	มหาสารคาม	ทต.หนองไผ่	ปลัดเทศบาล	นักบริหารงานท้องถิ่น	กลาง	1	ปลัดเทศบาล	เทศบาล	42-2-00-1101-001
41	มหาสารคาม	ทต.หนองไผ่	ผู้อำนวยการกองช่าง	นักบริหารงานช่าง	ต้น	1	อำนาจการ	เทศบาล	42-2-05-2103-001
42	มหาสารคาม	ทต.หนองไผ่	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุข	นักบริหารงานสาธารณสุข	ต้น	1	อำนาจการ	เทศบาล	42-2-06-2104-001

ลำดับ	จังหวัด	สังกัด	ชื่อตำแหน่ง	สายงาน	ระดับ	จำนวน	ประเภท	เลขที่ตำแหน่ง
43	มหาสารคาม	ทต.หนองไผ่	ผอ.กองการศึกษา	นักบริหารการศึกษา	ต้น	1	เทศบาล	42-2-08-2107-001
44	มหาสารคาม	ทต.เชียงยืน	หัวหน้าฝ่ายพัฒนารายได้	นักบริหารงานคลัง	ต้น	1	เทศบาล	42-2-04-2102-002
45	มหาสารคาม	ทต.โพนทอง	ผู้อำนวยการกองคลัง	นักบริหารงานคลัง	ต้น	1	เทศบาล	42-2-04-2102-001
46	มหาสารคาม	ทต.โพนทอง	ผู้อำนวยการกองช่าง	นักบริหารงานช่าง	ต้น	1	เทศบาล	42-2-05-2103-001
47	มหาสารคาม	ทต.โพนทอง	หัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา	นักบริหารงานการศึกษา	ต้น	1	เทศบาล	42-2-08-2107-002
48	มหาสารคาม	ทต.ขามเรียง	หัวหน้าฝ่ายพัฒนารายได้	นักบริหารงานคลัง	ต้น	1	เทศบาล	42-2-04-2102-002
49	มหาสารคาม	ทต.ขามเรียง	หัวหน้าฝ่ายการโยธา	นักบริหารงานช่าง	ต้น	1	เทศบาล	42-2-05-2103-002
50	มหาสารคาม	ทต.ขามเรียง	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข	นักบริหารงานสาธารณสุข	ต้น	1	เทศบาล	42-2-06-2104-001
51	มหาสารคาม	ทต.มหาสารคาม	รองปลัดเทศบาล	นักบริหารงานท้องถิ่น	สูง	1	เทศบาล	42-2-00-1101-002
52	มหาสารคาม	ทต.มหาสารคาม	หัวหน้าฝ่ายพัสดุและทรัพย์สิน	นักบริหารงานการคลัง	ต้น	1	เทศบาล	42-2-04-2102-005
53	มหาสารคาม	ทต.มหาสารคาม	หัวหน้าฝ่ายแผนภูมิและทะเบียนทรัพย์สิน	นักบริหารงานการคลัง	ต้น	1	เทศบาล	42-2-04-2102-006
54	มหาสารคาม	ทต.มหาสารคาม	ผู้อำนวยการสำนักช่าง	นักบริหารงานช่าง	สูง	1	เทศบาล	42-2-05-2103-001
55	มหาสารคาม	ทต.มหาสารคาม	หัวหน้าฝ่ายเครื่องจักรกล	นักบริหารงานช่าง	ต้น	1	เทศบาล	42-2-05-2103-007
56	มหาสารคาม	ทต.มหาสารคาม	หัวหน้าฝ่ายช่างสุขาภิบาล	นักบริหารงานช่าง	ต้น	1	เทศบาล	42-2-05-2103-008
57	มหาสารคาม	ทต.มหาสารคาม	หัวหน้าฝ่ายวิจัยและประเมินผล	นักบริหารงานทั่วไป	ต้น	1	เทศบาล	42-2-07-2101-004
58	มหาสารคาม	ทต.มหาสารคาม	หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมการศึกษา	นักบริหารงานการศึกษา	ต้น	1	เทศบาล	42-2-08-2107-003
59	มหาสารคาม	ทต.มหาสารคาม	หัวหน้าฝ่ายสังคมสงเคราะห์	นักบริหารงานสวัสดิการสังคม	ต้น	1	เทศบาล	42-2-11-2105-003
60	มหาสารคาม	ทต.มหาสารคาม	หัวหน้าฝ่ายจัดประจักษ์ตัวประชาชน	นักบริหารงานทั่วไป	ต้น	1	เทศบาล	42-2-27-2101-019
61	มหาสารคาม	ทต.มหาสารคาม	รองผู้อำนวยการสถานศึกษา	-	-	1	เทศบาล	42-2-08-5500-334

คำนำ

แผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ของเทศบาลตำบล เชียงยี่นฉบับนี้ จัดทำขึ้นภายใต้กรอบยุทธศาสตร์และแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) โดยได้จัดให้มีการประชุมสัมมนาผู้บริหารและบุคลากรที่เกี่ยวข้อง เพื่อรวบรวมข้อมูล จากทุกส่วนราชการของเทศบาลตำบลเชียงยี่น ซึ่งทำให้ได้ข้อมูลที่สามารถนำมาใช้ในการจัดทำแผนพัฒนา บุคลากรจากกระบวนการที่เป็นระบบ ได้แก่ การวิเคราะห์ภาระงานเพื่อประกอบการวิเคราะห์อัตรากำลัง การสำรวจความต้องการฝึกอบรมของบุคลากร มาตรฐานการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ ข้อคิดเห็นและ ข้อเสนอแนะจากการประเมินความพึงพอใจของผู้ใช้บริการ ตลอดจนข้อสรุปจากการประเมินผล การปฏิบัติงานของบุคลากรเพื่อจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรอย่างเป็นรูปธรรม

คณะผู้บริหารเทศบาลตำบลเชียงยี่น หวังเป็นอย่างยิ่งว่า หากได้ดำเนินการตามแผนพัฒนา บุคลากรนี้แล้ว บุคลากรของเทศบาลตำบลเชียงยี่น จะเป็นบุคคลที่มีคุณภาพ เป็นที่พึงพอใจของประชาชน สามารถสร้างผลงานที่ดีมีมาตรฐานให้แก่เทศบาลตำบลเชียงยี่นได้ จึงขอขอบคุณผู้มีส่วนเกี่ยวข้องและจัดทำ แผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ไว้ ณ ที่นี้

เทศบาลตำบลเชียงยี่น

สารบัญ

	หน้า
ส่วนที่ ๑ หลักการและเหตุผล	๑
๑.๑ หลักการและเหตุผล	๑-๒
๑.๒ วัตถุประสงค์	๒
๑.๓ ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร	๓
ส่วนที่ ๒ การวิเคราะห์สถานการณ์พัฒนาบุคลากร	๔
๒.๑ ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๔-๕
๒.๒ ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ	๖
๒.๓ การวิเคราะห์ความต้องการพัฒนาบุคลากร	๗
๒.๔ การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม	๗-๙
๒.๕ โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๑๐
๒.๖ กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ของเทศบาลตำบลเชียงยืน	๑๑-๑๔
๒.๗ การจำแนกคุณวุฒิทางการศึกษาของบุคลากร	๑๕
๒.๘ สายงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๑๕
๒.๙ โครงสร้างอายุข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น จำแนกตามประเภทและตำแหน่ง	๑๖
๒.๑๐ การสูญเสียกำลังจากการเกษียณอายุในระยะ ๓ ปี	๑๗
ส่วนที่ ๓ หลักสูตรพัฒนาบุคลากร	๑๘
๓.๑ เป้าหมายของการพัฒนา	๑๘
๓.๒ หลักสูตรการพัฒนาข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น	๑๘
๓.๓ วิธีการพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๑๙
๓.๔ การพัฒนาความรู้ให้กับบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๑๙
๓.๕ ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง	๒๐
๓.๖ การพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ตามหลักสูตรสายงาน	๒๑-๒๘
ส่วนที่ ๔ ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร	๒๙
๔.๑ วิสัยทัศน์	๒๙
๔.๒ พันธกิจ	๒๙
๔.๓ ค่านิยม	๒๙
๔.๔ เป้าประสงค์	๒๙
๔.๕ ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร	๓๐
-ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นอาชีพ	๓๑
-ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีประสิทธิภาพเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง	๓๒
-ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาและเสริมสร้างการบริหารงานบุคคลและองค์กรแห่งการเรียนรู้	๓๓
-ยุทธศาสตร์ที่ ๔ เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้บุคลากรมีจิตสาธารณะ คุณธรรม จริยธรรม และการสร้างความสุขในองค์กร	๓๔
-สรุปยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร ๓ ปีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙	๓๕

ส่วนที่ ๕ การติดตามประเมินผลการพัฒนาบุคลากร

๓๖

๕.๑ ความรับผิดชอบ

๕.๒ การติดตามและประเมินผล

บทสรุป

๓๗

ภาคผนวก

- คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี
(ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)
- รายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี
(ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)

ส่วนที่ ๑ หลักการและเหตุผล

๑.๑ หลักการและเหตุผล

๑) รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย มาตรา ๒๕๘ ข (๔) ได้กำหนดไว้ว่า “ให้มีการปรับปรุงและพัฒนาการบริหารงานบุคคลภาครัฐ และสามารถเจริญก้าวหน้าได้ตามความสามารถและผลสัมฤทธิ์ของงานแต่ละบุคคล มีความซื่อสัตย์สุจริต กล้าตัดสินใจและกระทำในสิ่งที่ถูกต้องโดยคิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว มีความคิดสร้างสรรค์และคิดค้นนวัตกรรมใหม่ ๆ เพื่อให้การปฏิบัติราชการและการบริหารราชการแผ่นดินเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และมีมาตรการคุ้มครองป้องกันบุคลากรภาครัฐจากการใช้อำนาจโดยไม่เป็นธรรมของผู้บังคับบัญชา” ภาวะการณ์เปลี่ยนแปลง

ภายใต้กระแสแห่งการปฏิรูประบบราชการ และการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยีการบริหารจัดการยุคใหม่ ผู้นำหรือผู้บริหารองค์การต่างๆ ต้องมีความตื่นตัวและเกิดความพยายามปรับตัวในรูปแบบต่างๆ โดยเฉพาะการเร่งรัดพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์การ การปรับเปลี่ยนวิถีคิด วิธีการทำงาน เพื่อแสวงหารูปแบบใหม่ ๆ และนำระบบมาตรฐานในระดับต่าง ๆ มาพัฒนาองค์การ ซึ่งนำไปสู่แนวคิดการพัฒนากระบวนการบริหารความรู้ภายในองค์การ เพื่อให้องค์การสามารถใช้และพัฒนาความรู้ ที่มีอยู่ภายในองค์การได้อย่างมีประสิทธิภาพและปรับเปลี่ยนวิทยาการความรู้ใหม่มาใช้กับองค์การได้อย่างเหมาะสม

๒) พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖

กำหนดให้ส่วนราชการมีหน้าที่พัฒนาความรู้ในส่วนราชการ เพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ โดยต้องรับรู้ข้อมูลข่าวสารและสามารถประมวลผลความรู้ในด้านต่าง ๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้อง รวดเร็วและเหมาะสมต่อสถานการณ์ รวมทั้งต้องส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์และปรับเปลี่ยนทัศนคติของข้าราชการในสังกัด ให้เป็นบุคลากรที่มีประสิทธิภาพและมีการเรียนรู้ร่วมกัน ทั้งนี้ เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติราชการของส่วนราชการให้สอดคล้องกับการบริหารราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์

๓) ตามประกาศหลักเกณฑ์การจัดทำแผนแม่บทการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และประกาศคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ. เทศบาล อบต. และเมืองพัทยา) มีการพัฒนาผู้ได้รับการบรรจุเข้ารับราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (อบจ. เทศบาล อบต. และเมืองพัทยา) มีการพัฒนาผู้ได้รับการบรรจุเข้ารับราชการเป็นข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นก่อนมอบหมายหน้าที่ให้ปฏิบัติเพื่อให้รู้ระเบียบแบบแผนของทางราชการ หลักเกณฑ์และวิธีการปฏิบัติราชการ บทบาท และหน้าที่ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในระบบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข และแนวทางปฏิบัติตนเพื่อเป็นข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ดี โดยองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ. เทศบาล อบต. และเมืองพัทยา) ต้องดำเนินการพัฒนาให้ครบถ้วน ตามหลักสูตรที่คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ.จ. ก.ท.จ. และ ก.อบต.จังหวัด) กำหนด และกำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ. เทศบาล อบต. และเมืองพัทยา) จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร

/ เพื่อเพิ่มพูนความรู้...

เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะ ทักษะ คุณธรรม และจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในการจัดทำแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.ท. ก.ท. และ ก.อบต.) กำหนด โดยให้กำหนดเป็นแผนการพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีระยะเวลา ๓ ปี ตามกรอบของแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ. เทศบาล และ อบต. และเมืองพัทยา) นั้น

๔) สถานการณ์การเปลี่ยนแปลงภายใต้กระแสแห่งการปฏิรูประบบราชการ และการเปลี่ยนแปลงด้วยเทคโนโลยี การบริหารจัดการยุคใหม่ ผู้นำหรือผู้บริหารองค์กรต่าง ๆ ต้องมีความตื่นตัวและเกิดความพยายามปรับตัวในรูปแบบต่าง ๆ โดยเฉพาะการเร่งรัดพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์กร การปรับเปลี่ยนวิถีคิด วิธีการทำงาน เพื่อแสวงหารูปแบบใหม่ ๆ และนำระบบมาตรฐานในระดับต่าง ๆ มาพัฒนาองค์กรซึ่งนำไปสู่แนวความคิดพัฒนาระบบบริหารความรู้ภายในองค์กร เพื่อให้องค์กรสามารถใช้และพัฒนาความรู้ที่มีอยู่ภายในองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพและปรับเปลี่ยนวิทยาการความรู้ใหม่มาใช้กับองค์กรได้อย่างเหมาะสม

เพื่อให้สอดคล้องกับแนวทางดังกล่าวขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ. เทศบาล และ อบต. และเมืองพัทยา) จึงได้จัดทำแผนการพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ๓ ปี ของเทศบาลตำบล เชียงยืน ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขึ้น เพื่อใช้เป็นแนวทางการพัฒนาข้าราชการขององค์กรบริหารส่วนจังหวัด พนักงานเทศบาล ข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เป็นเครื่องมือในการบริหารงานบุคคล อีกทั้งยังเป็นการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะ ทักษะ คุณธรรม จริยธรรมของบุคลากรเทศบาลตำบล เชียงยืน อำเภอ เชียงยืน จังหวัดมหาสารคาม ในการปฏิบัติราชการและตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๑.๒ วัตถุประสงค์

๑) เพื่อให้เทศบาลตำบล เชียงยืน มีการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบล เชียงยืน เป็นไปตามหลักสูตร มาตรฐานการกำหนดตำแหน่งและตามที่ ก.จ. ก.ท. และอบต. กำหนด

๒) เพื่อให้เทศบาลตำบล เชียงยืน มีเครื่องมือในการส่งเสริมบุคลากรของเทศบาลมีกรอบความรู้ ทักษะ และสมรรถนะ ที่เหมาะสมในการปฏิบัติงาน ตามมาตรฐานที่คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต.)

๓) เพื่อให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น มีการบริหารการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง โดยการประเมินและวางแผนการพัฒนาของตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพในบริษัท ที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว

๔) เพื่อให้บุคลากรท้องถิ่นมีความรู้ทั้งในด้านพื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ด้านการพัฒนา เกี่ยวกับงานในหน้าที่ ด้านความรู้ความสามารถและทักษะของงานแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหารและด้านคุณธรรมและจริยธรรม

๕) เพื่อให้เทศบาลตำบล เชียงยืน สร้างองค์การแห่งการเรียนรู้ ที่เอื้อให้บุคลากรเกิดการเรียนรู้และการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เพื่อพัฒนาและปรับปรุงการปฏิบัติราชการ สร้างสรรค์นวัตกรรมทั้งผลิตผลและการให้บริการ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการบรรลุเป้าหมายตามภารกิจหน้าที่

/ ๑.๓ ขอบเขตและแนวทาง...

๑.๓ ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร

๑) การกำหนดหลักสูตร การพัฒนาหลักสูตร วิธีการพัฒนา ระยะเวลาและงบประมาณในการพัฒนา ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด พนักงานเทศบาล พนักงานส่วนตำบล ข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างให้มีความสอดคล้องกับตำแหน่งและระดับตำแหน่งในแต่ละสายงาน ที่ดำรงอยู่ตามกรอบแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี

๒) ให้บุคลากรของเทศบาลตำบลเชียงยืน ต้องได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถในหลักสูตรใดหลักสูตรหนึ่ง หรือหลายหลักสูตรอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง หรือตาม que ผู้บริหารท้องถิ่นเห็นสมควร ได้แก่

๒.๑) หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ

๒.๒) หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบ

๒.๓) หลักสูตรความรู้ และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง

๒.๔) หลักสูตรด้านการบริหาร

๒.๕) หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม

๓) วิธีการพัฒนาบุคลากร ให้เทศบาลตำบลเชียงยืนเป็นหน่วยดำเนินการ หรือดำเนินการร่วมกับ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. จังหวัดหรือหน่วยงานอื่น โดยวิธีการพัฒนาวิธีใดวิธีหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ ตามความจำเป็นและเหมาะสม ได้แก่

๓.๑) การปฐมนิเทศ

๓.๒) การฝึกอบรม

๓.๓) การศึกษาหรือดูงาน

๓.๔) การประชุม การประชุมเชิงปฏิบัติการ หรือการสัมมนา

๓.๕) การสอนงาน การให้คำปรึกษาหรือวิธีการอื่นที่เหมาะสม

๓.๖) การเรียนรู้ผ่านระบบสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-learning)

๔) งบประมาณในการดำเนินการพัฒนาให้เทศบาลตำบลเชียงยืน ต้องจัดสรรงบประมาณสำหรับการพัฒนาบุคลากรตามแผนการพัฒนาบุคลากรอย่างชัดเจนแน่นอน โดยคำนึงถึงความประหยัดคุ้มค่า เพื่อให้การพัฒนาบุคลากรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๕) การติดตามและประเมินผล ให้เทศบาลตำบลเชียงยืนกำหนดการติดตามผลการพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับทักษะ ความรู้ และสมรรถนะของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นให้บรรลุและสัมฤทธิ์ตามแผนพัฒนาบุคลากร และเพื่อให้เป็นประโยชน์ในการวางแผนอัตรากำลัง การวางแผนบริหารงานบุคคล การวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าของบุคลากรซึ่งมีความสำคัญและจำเป็นในการพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และการวางแผนพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลเชียงยืน ๓ ปีถัดไป

/ ส่วนที่ ๒ การวิเคราะห์สถานการณ์...

ส่วนที่ ๒
การวิเคราะห์สถานการณ์พัฒนาบุคลากร

๒.๑ การกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

(๑) ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง เช่น

๑. จัดให้มีการบำรุงรักษาทางบก ซึ่งอย่างน้อยต้องเป็นทางหลวงเทศบาล ตามพระราชบัญญัติ ทางหลวง พ.ศ.๒๕๓๕ โดยวิธีการก่อสร้างถนนคอนกรีตให้ครอบคลุมทุกชุมชนในเขตเทศบาลตำบลเชียงยืน

๒. จัดให้มีการบำรุงรักษาทางน้ำ จัดให้มีน้ำประปาที่สะอาดเพื่อใช้อุปโภค - บริโภคที่เพียงพอ และบำรุงรักษาน้ำเพื่อใช้ทางการเกษตร โดยวิธีขุดลอกลำห้วย ขุดสระ เหมือง ฝาย และอื่นๆ ให้ครอบคลุมทุกชุมชน รวมทั้งการก่อสร้างฝายน้ำล้นเพื่อกักเก็บน้ำไว้ใช้ในการเกษตร

๓. การจัดการและดูแลสถานีขนส่งทางบกและทางน้ำ

๔. การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

๕. การขนส่งมวลชนและการวินาศกรรมจราจร

๖. การสาธารณสุขการ

๗. การจัดให้มีและการบำรุงทางน้ำและทางบก

๘. การจัดให้มีและบำรุงทางระบายน้ำ

๙. การจัดให้มีน้ำสะอาดหรือการประปา

๑๐. การจัดให้มีและการบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น

(๒) ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง เช่น

๑. การจัดการศึกษา

๒. การจัดให้มีโรงพยาบาลจังหวัด การรักษาพยาบาล การป้องกันและการควบคุมโรคติดต่อ

๓. การป้องกัน การบำบัดโรค และการจัดตั้งและบำรุงสถานพยาบาล

๔. การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชราและผู้ด้อยโอกาส

๕. การรักษาความสะอาดของถนน ทางเดิน และที่สาธารณะ

๖. การจัดให้มีโรงฆ่าสัตว์

๗. การจัดให้มีสุสานและฌาปนสถาน

๘. การจัดให้มีการบำรุงสถานที่สำหรับนักกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจ สวนสาธารณะ

สวนสัตว์ ตลอดจนสถานที่ประชุมอบรมราษฎร

๙. การบำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร

๑๐. จัดการศึกษา ทำนุบำรุงศาสนา และบำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณีภูมิปัญญาท้องถิ่น หรือวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น ให้ครบทุกชุมชน

๑๑. เป็นเทศบาลที่มีระเบียบ มีชุมชนที่พักอาศัยเอื้อต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิต ป้องกัน และบรรเทาสาธารณภัย การรักษาความสงบเรียบร้อยและความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน ให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

/ (๓) ด้านการจัดระเบียบ...

(๓) ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑. ส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน
๒. การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
๓. การจัดให้ระบบรักษาความสงบเรียบร้อยในจังหวัด
๔. การรักษาความสงบเรียบร้อยและศีลธรรมอันดีของประชาชนในเขตเทศบาลตำบล

เชียงใหม่

๕. บำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม กำจัดขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล บำบัดน้ำเสียซึ่งเทศบาลมีสถานีกำจัดขยะและบำบัดน้ำเสียเป็นศูนย์กลางในการรองรับขยะและสิ่งปฏิกูลในพื้นที่ใกล้เคียงอื่น และภาคเอกชนให้เป็นระบบอย่างต่อเนื่องและเป็นรูปแบบ

(๔) ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑. การจัดทำแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนจังหวัด และประสานการจัดทำแผนพัฒนาจังหวัดตามระเบียบที่คณะรัฐมนตรีกำหนด
๒. การจัดตั้งและดูแลตลาดกลาง
๓. การส่งเสริมการท่องเที่ยว
๔. การพาณิชย์ การส่งเสริมการลงทุนและการทำกิจกรรมไม่ว่าจะดำเนินการเองหรือร่วมกับบุคคลอื่นหรือจากสหการ

(๕) ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑. การคุ้มครอง ดูแลและบำรุงรักษาป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๒. การจัดตั้งและการดูแลระบบบำบัดน้ำเสียรวม
๓. การกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูลรวม
๔. การกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
๕. การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ
๖. เป็นศูนย์กลางขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในพื้นที่ใกล้เคียง โดยมีระบบการบริหารการบริการที่ทันสมัย และประทับใจ

(๖) ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑. การจัดการศึกษา
๒. บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
๓. การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น
๔. การจัดให้มีพิพิธภัณฑ์และหอจดหมายเหตุ
๕. การศึกษา การทำนุบำรุงศาสนา และการส่งเสริมวัฒนธรรม

/ (๗) ด้านการบริหารจัดการ...

(๗) ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑. สนับสนุนสภาพตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น สนับสนุน หรือช่วยเหลือส่วนราชการหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น

๒. ประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ของสภาพตำบล และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

๓. การแบ่งสรรเงินซึ่งตามกฎหมายจะต้องแบ่งให้แก่สภาพตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

๔. การให้บริการแก่เอกชน ส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

๕. จัดให้มีการบำรุงสถานที่สวนสาธารณะสำหรับการกีฬาและนันทนาการ สถานที่พักผ่อนหย่อนใจโดยการปลูกต้นไม้ ไม้ดอก ไม้ประดับ ตลอดจนสถานที่ประชุมอบรม เช่น สวนสาธารณะหนองโพนสนามกีฬาเทศบาล (ข้างสำนักงานประปาเทศบาลตำบลเชียงยืน) และประชาชนมีสุขภาพอนามัยที่ดีและมีส่วนร่วมในการ จัดการสุขาภิบาลชุมชนอย่างถูกสุขลักษณะและเหมาะสม

ภารกิจทั้ง ๗ ด้าน ตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจเทศบาลตำบล สามารถแก้ปัญหาของเทศบาลตำบลเชียงยืนได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ประกอบด้วย การดำเนินการของเทศบาลตำบลจะต้องสอดคล้องกันแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารของเทศบาลตำบลเชียงยืนเป็นสำคัญ

๒.๒ ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ

ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่เทศบาลตำบลเชียงยืนจะดำเนินการ มีดังนี้

(๑) ภารกิจหลัก

๑. ด้านการปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน

๒. ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต

๓. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย

๔. ด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๕. ด้านการพัฒนาการเมืองและการบริหาร

๖. ด้านการส่งเสริมการศึกษา

๗. ด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

(๒) ภารกิจรอง

๑. การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณี

๒. การสนับสนุนและส่งเสริมศักยภาพกลุ่มอาชีพ

๓. การส่งเสริมการเกษตรและประกอบอาชีพทางการเกษตร

๔. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน

/ ๒.๓ การวิเคราะห์ความต้องการ...

๒.๓ การวิเคราะห์ความต้องการพัฒนาบุคลากร

(๑) ความต้องการด้านทักษะ

- ๑) ทักษะการบริหารโครงการ
- ๒) ทักษะการเขียนหนังสือราชการ
- ๓) ทักษะการใช้คอมพิวเตอร์
- ๔) ทักษะการสื่อสาร การนำเสนอ และการถ่ายทอดความรู้

(๒) ความต้องการด้านความรู้

- ๑) ความรู้เรื่องกฎหมาย
- ๒) ความรู้เรื่องจัดซื้อจัดจ้างและกฎระเบียบพัสดุ
- ๓) ความรู้เกี่ยวกับเทคโนโลยีสารสนเทศ
- ๔) ความรู้เรื่องงานธุรการและงานสารบรรณ

(๓) ความต้องการพัฒนางาน

- ๑) งานสาธารณสุข การเฝ้าระวังและควบคุมโรคติดต่อ
- ๒) งานจัดหางบประมาณ
- ๓) งานช่าง
- ๔) งานธุรการ งานสารบรรณ

๒.๔ การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม

วิเคราะห์อัตรากำลังที่มีของเทศบาลตำบลเชียงยืน

การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม (SAWOT Analysis) เป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์สำหรับองค์กรที่ช่วยผู้บริหารกำหนด จุดแข็ง และจุดอ่อน ขององค์กร จากสภาพแวดล้อมภายในและอุปสรรคจากสภาพแวดล้อมภายนอก ตลอดจนผลกระทบจากปัจจัยต่าง ๆ ต่อการทำงานขององค์กร การวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม (SAWOT Analysis) เป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์สถานการณ์ เพื่อให้ผู้บริหารรู้จุดอ่อน จุดแข็ง โอกาส และอุปสรรค ขององค์กร ซึ่งจะช่วยให้ทราบว่าจะองค์กรได้เดินทางมาถูกทิศและไม่หลงทาง นอกจากนี้ยังบอกได้ว่าองค์กรมีการขับเคลื่อนไปยังเป้าหมายได้ดีหรือไม่ มั่นใจได้อย่างไรว่าระบบการทำงานในองค์กรยังมีประสิทธิภาพอยู่ มีจุดอ่อนที่ต้องปรับปรุงอย่างไร ซึ่งการวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม (SAWOT Analysis) มีปัจจัยที่ควรนำมาพิจารณา ๒ ส่วน ดังนี้

๑. ปัจจัยภายใน (Internal Environment Analysis) ได้แก่

๑.๑ S มาจาก Strength

หมายถึง จุดเด่นหรือจุดแข็ง ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็นข้อดีที่เกิดจากสภาพแวดล้อมในองค์กร เช่น จุดแข็งด้านกำลังคน จุดแข็งด้านการเงิน จุดแข็งด้านการผลิต จุดแข็งด้านทรัพยากรบุคคล องค์กรจะต้องใช้ประโยชน์จากจุดแข็งในการกำหนดกลยุทธ์

๑.๒ W มาจาก Weaknesses

หมายถึง จุดด้อยหรือจุดอ่อน ซึ่งเป็นผลมาจากภายใน เป็นปัญหาหรือข้อบกพร่องที่เกิดจากสภาพแวดล้อม

/ ๒. ปัจจัยภายนอก...

๒. ปัจจัยภายนอก (External Environment Analysis) ได้แก่

๒.๑ O มาจาก Opportunities หมายถึง โอกาส ซึ่งเป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายนอกขององค์กรเอื้อประโยชน์และส่งเสริมการดำเนินงานขององค์กร โอกาสแตกต่างจากจุดแข็งตรงที่โอกาสนั้น เป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายนอก แต่จุดแข็งนั้นเป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายใน ผู้บริหารที่ดีจะต้องเสาะหาแสวงหาโอกาสอยู่เสมอ และใช้ประโยชน์จากโอกาส

๒.๒ T มาจาก Threats

หมายถึง อุปสรรค เป็นข้อจำกัดที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายนอก ซึ่งการบริหารจำเป็นต้องปรับกลยุทธ์ให้สอดคล้องและพยายามขจัดอุปสรรคต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นให้ได้จริง

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก SAWOT
ของบุคลากรในสังกัด เทศบาลตำบลเชียงยืน (ระดับบุคลากร)

<p>จุดแข็ง S</p> <p>๑. มีภูมิสำเนาอยู่ในพื้นที่เทศบาล และพื้นที่ใกล้เคียงเทศบาล</p> <p>๒. มีอายุเฉลี่ย ๒๕ - ๔๐ ปี เป็นวัยทำงาน</p> <p>๓. มีผู้หญิงมากกว่าผู้ชายทำให้การทำงานละเอียดรอบคอบ</p> <p>ไม่มีพฤติกรรมเสี่ยงต่อการทุจริต</p> <p>๔. มีการพัฒนาศึกษาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ</p> <p>๕. มีคนในชุมชนสามารถทำงานคล่องตัว โดยใช้ความสัมพันธ์ส่วนตัว</p>	<p>จุดอ่อน W</p> <p>๑. บางส่วนมีความรู้ไม่สอดคล้องกับภารกิจ</p> <p>๒. ทำงานในลักษณะเชื่อความคิดส่วนตัวมากกว่าหลักการและเหตุผลที่ถูกต้องของทางราชการ</p> <p>๓. มีภาระหนี้สิน</p>
<p>โอกาส O</p> <p>๑. มีความใกล้ชิดคุ้นเคยกับประชาชนทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงานง่ายขึ้น</p> <p>๒. มีความจริงใจในการพัฒนาอุทิศตนได้ตลอดเวลา</p> <p>๓. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงานและเทศบาลในฐานะตัวแทน</p>	<p>ข้อจำกัด T</p> <p>๑. ส่วนมากมีเงินเดือนค่าจ้างน้อย รายได้ไม่เพียงพอ</p> <p>๒. ระดับความรู้ไม่เหมาะสมสอดคล้องกับความยากของงาน</p> <p>๓. มีความก้าวหน้าในวงแคบ</p>

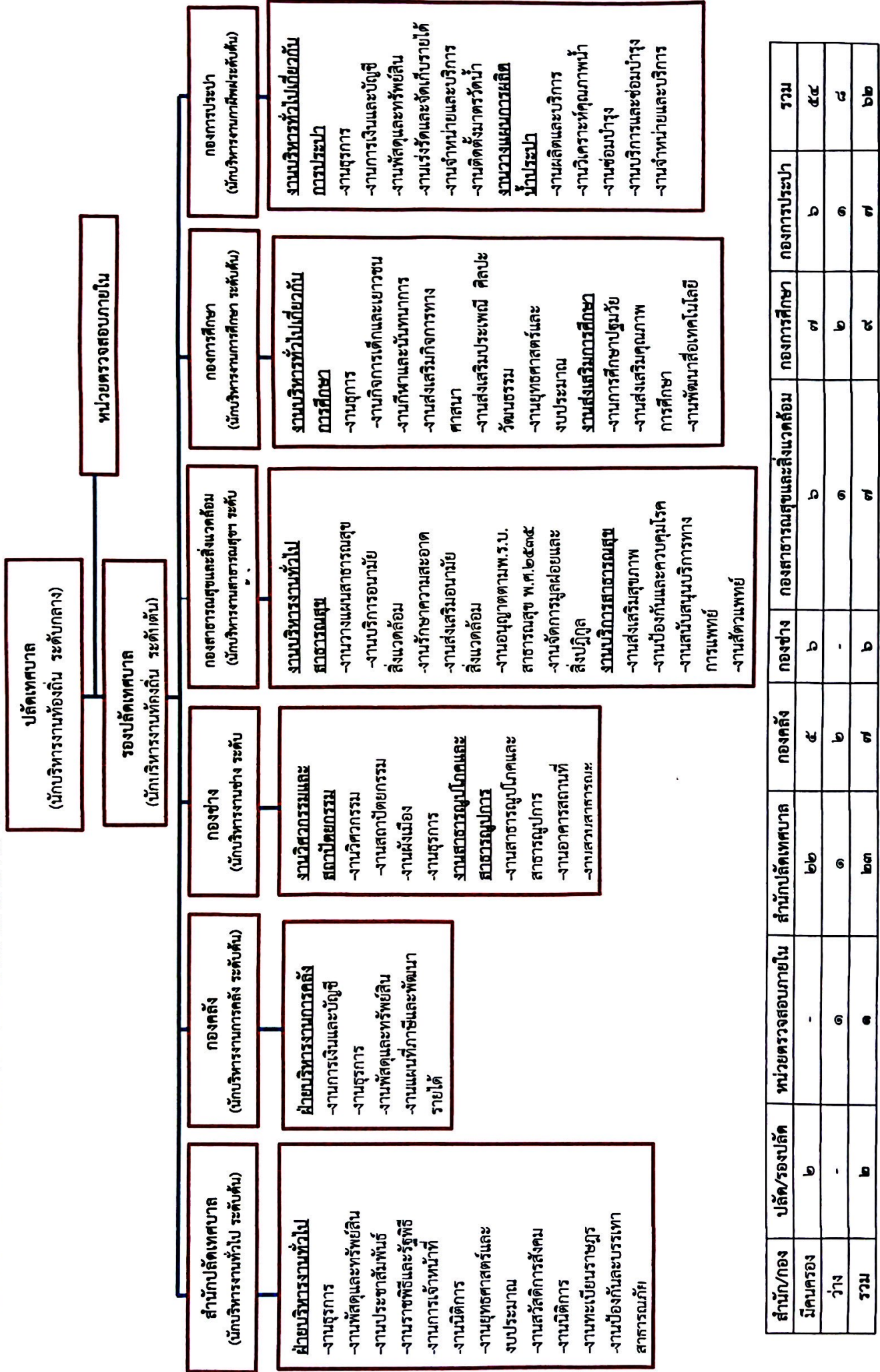
/ วิเคราะห์ปัจจัยภายนอก...

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก SAWOT
ของบุคลากรในสังกัด เทศบาลตำบลเชียงยืน (ระดับองค์กร)

<p>จุดแข็ง S</p> <ol style="list-style-type: none">๑. บุคลากรมีความรักถิ่นไม่ต้องการย้าย๒. การเดินทางสะดวก ทำงานเกินเวลาได้๓. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงาน และเทศบาลในฐานะตัวแทน๔. มีการส่งเสริมการศึกษาและฝึกอบรมบุคลากร๕. ให้โอกาสในการพัฒนาและส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากรภายในองค์กรอย่างเสมอภาค๖. ส่งเสริมให้มีการนำความรู้และทักษะใหม่ ๆ ก็ได้จากการศึกษาและการฝึกอบรมมาใช้ในการปฏิบัติงาน	<p>จุดอ่อน W</p> <ol style="list-style-type: none">๑. ขาดบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะทางวิชาชีพ๒. พื้นที่พัฒนากว้าง ปัญหาทำให้บางสายงานมีบุคลากรไม่เพียงพอหรือไม่๓. อาคารสำนักงานเล็กและคับแคบ
<p>โอกาส O</p> <ol style="list-style-type: none">๑. ประชาชนให้ความร่วมมือในการพัฒนาเทศบาลดี๒. มีประชากรมีถิ่นที่อยู่กระจายทั่วเขตเทศบาล ทำให้รู้สภาพพื้นที่ ทิศนคติของประชาชนได้ดี๓ ผู้บริหารและผู้บังคับบัญชาตามสายงานมีบทบาทในการช่วยให้บุคลากรบรรลุเป้าประสงค์	<p>ข้อจำกัด T</p> <ol style="list-style-type: none">๑. มีระบบอุปถัมภ์และกลุ่มพรรคพวก จากความสัมพันธ์แบบเครือญาติ ในชุมชน การดำเนินการทางวินัย เป็นไปได้อย่างมีกระทบญาติพี่น้อง๒. ขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญ บางสายงานความรู้ที่มีข้อจำกัด ทำให้ต้องเพิ่มพูนความรู้ให้หลากหลายจึงจะทำงานได้๓. งบประมาณมีน้อยเมื่อเปรียบเทียบกับพื้นที่ จำนวนประชากร และภารกิจ

/ โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ.....

๒.๕ โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี



สำนัก/กอง	ปลัด/รองปลัด	หน่วยตรวจสอบภายใน	สำนักปลัดเทศบาล	กองคลัง	กองช่าง	กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	กองการศึกษา	กองการประปา	รวม
มีนครอง	๒	-	๒๒	๕	๒	๒	๗	๒	๕๔
ว่าง	-	๑	๑	๒	-	๑	๒	๑	๘
รวม	๒	๑	๒๓	๗	๒	๓	๙	๓	๖๒

๒.๖ กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ของเทศบาลตำบลเชียงยืน

ส่วนราชการ/ตำแหน่ง	กรอบ อัตรากำลัง (เดิม)	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วงระยะ เวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๑. ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒. รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
สำนักปลัดเทศบาล								
๓. หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ฝ่ายบริหารงานทั่วไป								
๔. หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
งานธุรการ/งานกิจการสภาเทศบาล								
๕. เจ้าพนักงานธุรการ (ขง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
๖. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๗. พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๘. พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๙. พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
งานประชาสัมพันธ์/งานราชพิธีและรัฐพิธี								
๑๐. นักประชาสัมพันธ์ (ขก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
งานการเจ้าหน้าที่								
๑๑. นักทรัพยากรบุคคล (ขก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
งานยุทธศาสตร์และงบประมาณ								
๑๒. นักวิเคราะห์นโยบายฯ (ขก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
งานสวัสดิการสังคม								
๑๓. นักพัฒนาชุมชน (ขก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๔. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
งานนิติการ								
๑๕. นิติกร (ขก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
งานทะเบียนราษฎร								
๑๖. นักจัดการงานทะเบียนฯ (ขก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย								
๑๗. เจ้าพนักงานป้องกันฯ (ปง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
๑๘. พนักงานขับเครื่องจักรขนาดเบา								

ส่วนราชการ/ตำแหน่ง	กรอบ อัตรา กำลัง (เดิม)	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วงระยะ เวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๑๙. พนักงานดับเพลิง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
๒๐. พนักงานดับเพลิง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
งานเทคนิค								
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
๒๑. เจ้าพนักงานเทคนิค (พง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
๒๒. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานเทคนิค	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๓. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานเทคนิค	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ลูกจ้างประจำ								
๒๔. พนักงานดับเพลิง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างให้ยุบ
คนเดิมเกษียณ อายุครบ ๖๐ ปี ณ ๓๐ ก.ย. ๒๕๖๖								
งานพัสดุและทรัพย์สิน								
๒๕. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองคลัง								
๒๖. ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ฝ่ายบริหารงานคลัง								
๒๗. หัวหน้าฝ่ายการเงินและบัญชี (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	(ว่างเดิม ขอใช้ บัญชี ก.กลาง)
งานการเงินและบัญชี								
๒๘. นักวิชาการคลัง (ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๙. นักวิชาการเงินและบัญชี (ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
งานพัสดุและทรัพย์สิน								
๓๐. เจ้าพนักงานพัสดุ (ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
๓๑. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
งานแผนที่ภาษีและพัฒนารายได้								
๓๒. จพง. จัดเก็บรายได้ (ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองช่าง								
๓๓. ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
งานวิศวกรรมและสถาปัตยกรรม/งานธุรการ								
๓๔. วิศวกรโยธา (ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๕. นายช่างโยธา (ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
งานธุรการ								

ส่วนราชการ/ตำแหน่ง	กรอบ อัตรา กำลัง (เดิม)	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๓๖.เจ้าพนักงานธุรการ (ขง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
๓๗. ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๘. คนสวน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม								
๓๙..ผอ.กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นบพ.สาธารณสุข ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
งานบริหารงานทั่วไปสาธารณสุข								
๔๐. นักวิชาการสุขาภิบาล (ปก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
งานบริการสาธารณสุข								
พยาบาลวิชาชีพ (ขก.)	๑	๑	๑	๑	-๑	-	ปรับปรุงและตัดโอน	
๔๑.นักวิชาการสาธารณสุข (ปก/ขก.)	-	๑	๑	๑	+๑	ตำแหน่งพยาบาลวิชาชีพ เป็นตำแหน่งนักวิชาการสาธารณสุข (ปก/ขก.)		
ลูกจ้างประจำ								
๔๒.พนักงานขับรถขยะ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
๔๓.พนักงานขับเครื่องจักรฯ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔๔.พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
งานธุรการ								
๔๕.ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองการศึกษา								
งานบริหารทั่วไปเกี่ยวกับการศึกษา								
๔๖.ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
งานบริหารทั่วไปเกี่ยวกับการศึกษา								
๔๗. นักวิเคราะห์นโยบายฯ (ขก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
งานส่งเสริมการศึกษา								
๔๘. นักวิชาการศึกษา (ปก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลเชียงยืน								
๔๙. ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	
					กำหนดตำแหน่งเพิ่มตามหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต.ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๓๖ ลงวันที่ ๓๐ มี.ค. ๒๕๖๖			
๕๐ ครู (คศ. ๓)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
๕๑.ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) เงินเทศบาล	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕๒.ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) เงินอุดหนุน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕๓. ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) เงินอุดหนุน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

ส่วนราชการ/ตำแหน่ง	กรอบ อัตรา กำลัง (เดิม)	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ จะต้องใช้ในช่วงระยะ เวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
พนักงานจ้างทั่วไป								
๕๕.ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป) เงินอุดหนุน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองการประปา								
๕๕.ผู้อำนวยการกองการประปา (นักบริหารงานการประปา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
งานบริหารทั่วไปเกี่ยวกับการประปา								
๕๖.จพง.การเงินและบัญชี (ปง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕๗.จพง.จัดเก็บรายได้ (ปง./ชง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
งานวางแผนผลิตน้ำประปา								
๕๘.จพง.การประปา (ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
๕๙.พนักงานจดมาตรน้ำ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๖๐.ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๖๑.ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หน่วยตรวจสอบภายใน								
งานตรวจสอบภายใน								
๖๒.นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก./ชก.)	-	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๖๒	๕๖	๕๖	๕๖	-๑	-	-	
					+๑			

๒.๗ การจำแนกระดับคุณวุฒิทางการศึกษาของบุคลากร

ประเภท	ต่ำกว่า ปวช.	ปวช. หรือ เทียบเท่า	ปวส. หรือ เทียบเท่า	ปริญญา ตรีหรือ เทียบเท่า	ปริญญาโท หรือ เทียบเท่า	ปริญญา เอกหรือ เทียบเท่า	รวม
ข้าราชการหรือพนักงาน ส่วนท้องถิ่น	-	-	-	๑๗	๑๓	-	๓๐
ข้าราชการหรือพนักงานครู และบุคลากรทางการศึกษา	-	-	-	๑	-	-	๑
ลูกจ้างประจำ	๑	-	-	-	๑	-	๒
พนักงานจ้าง	๒	๕	๑๐	๖	-	-	๒๓
รวม	๓	๕	๑๐	๗	๑๔	-	๕๖
คิดเป็นร้อยละ	๕.๓๕	๘.๙๒	๑๗.๘๕	๑๒.๕๐	๒๕	-	๑๐๐

๒.๘ สายงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

บริหารท้องถิ่น	อำนาจการท้องถิ่น	วิชาการ	ทั่วไป
๑)นักบริหารงานท้องถิ่น	๑)นักบริหารงานทั่วไป ๒)นักบริหารงานการคลัง ๓)นักบริหารงานช่าง ๔)นักบริหารงานสาธารณสุขและ สิ่งแวดล้อม ๕)นักบริหารงาน การ ประปา ๖)นักบริหารงานการศึกษา	๑)นักทรัพยากรบุคคล ๒)นักวิเคราะห์นโยบาย และแผน ๓) นัก จั ด ก า ร ง า น ทะเบียนและบัตร ๔)นิติกร ๕)นักประชาสัมพันธ์ ๖)นักวิชาการเงินและ บัญชี ๗)นักวิชาการคลัง ๘)นักวิชาการเงินและ บัญชี ๘)วิศวกรโยธา ๙)นักวิชาการสุขาภิบาล ๑๐) นั ก วิ ช า ก า ร สุขาภิบาล ๑๑)นักวิชาการศึกษา ๑๑)ครู	๑)เจ้าพนักงานธุรการ ๒)เจ้าพนักงานป้องกันและ บรรเทาสาธารณภัย ๓)เจ้าพนักงานเทศกิจ ๔)เจ้าพนักงานจัดเก็บ รายได้ ๕)เจ้าพนักงานการเงิน และบัญชี ๖)เจ้าพนักงานพัสดุ ๗)นายช่างโยธา

๒.๙ โครงสร้างอายุข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น จำแนกตามประเภทและตำแหน่ง

ประเภท	ช่วงอายุ (ปี)								คน
	< = ๒๔	๒๕ - ๒๙	๓๐-๓๔	๓๕-๓๙	๔๐ - ๔๔	๔๕ - ๔๙	๕๐ - ๕๔	>= ๕๕	
บริหารท้องถิ่น	-	-	-	-	-	-	๑	๑	๒
อำนาจการท้องถิ่น	-	-	-	-	๑	๒	๒	๒	๗
วิชาการ	-	-	๒	๑	๑	๓	๓	๒	๑๒
ทั่วไป	-	-	๒	๑	๓	๓	-	-	๙
ข้าราชการหรือพนักงาน ครูและบุคลากรทาง การศึกษา	-	-	-	-	-	๑	-	-	๑
ลูกจ้าง	-	-	-	-	-	-	๑	๑	๒
พนักงานจ้าง	-	๔	๓	๔	๓	๓	๓	๔	๒๕
รวม	-	๔	๗	๖	๘	๑๒	๑๐	๑๐	๕๘
คิดเป็นร้อยละ	-	๖.๘๙	๑๒.๐๖	๑๐.๓๔	๑๓.๗๙	๒๐.๒๘	๑๗.๒๗	๑๗.๒๔	๑๐๐

๒.๑๐ การสูญเสียกำลังคนจากการเกษียณอายุในระยะ ๓ ปี

ลำดับ	สายงาน	ปีงบประมาณที่เกษียณอายุ			รวม
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๑	นักบริหารงานท้องถิ่น	-	-	-	-
๒	นักบริหารงานทั่วไป	-	๑	-	๑
๓	นักบริหารงานการคลัง	-	-	-	-
๔	นักบริหารงานช่าง	-	-	-	-
๕	นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	-	-	-	-
๖	นักบริหารงานการประปา	๑	-	-	๑
๗	นักบริหารงานการศึกษา	-	-	-	-
๘	นักทรัพยากรบุคคล	-	-	-	-
๙	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	-	-	-	-
๑๐	นักจัดการงานทะเบียนและบัตร	-	-	-	-
๑๑	นิติกร	-	-	-	-
๑๒	นักประชาสัมพันธ์	-	-	๑	๑
๑๓	นักพัฒนาชุมชน	-	-	๑	๑
๑๔	นักวิชาการเงินและบัญชี	-	-	-	-
๑๕	นักวิชาการคลัง	-	-	-	-
๑๖	นักวิชาการเงินและบัญชี	-	-	-	-
๑๗	วิศวกรโยธา	-	-	-	-
๑๘	นักวิชาการสุขาภิบาล	-	-	-	-
๑๙	นักวิชาการสุขาภิบาล	-	-	-	-
๒๐	นักวิชาการศึกษา	-	-	-	-
๒๑	ครู	-	-	-	-
๒๒	เจ้าพนักงานธุรการ	-	-	-	-
๒๓	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	-	-	-	-
๒๔	เจ้าพนักงานเทคนิค	-	-	-	-
๒๕	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	-	-	-
๒๖	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	-	-	-
๒๗	เจ้าพนักงานพัสดุ	-	-	-	-
๒๘	นายช่างโยธา	-	-	-	-
	รวม	๑	๑	๒	๔

ส่วนที่ ๓ หลักสูตรพัฒนาบุคลากร

การกำหนดแนวทางในการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลเชียงยืน ได้พิจารณาและให้ความสำคัญกับบุคลากรในทุกๆระดับ พนักงานเทศบาล ข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้าง เพื่อให้ได้รับการพัฒนาประสิทธิภาพทั้งทางด้านการปฏิบัติงาน หน้าที่ความรับผิดชอบ ความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง การบริหาร และคุณธรรมและจริยธรรม ดังนี้

๓.๑ เป้าหมายของการพัฒนา

๑) เป้าหมายเชิงปริมาณ

บุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลเชียงยืน ประกอบด้วย

- ๑.๑ การพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น คณะผู้บริหาร
- ๑.๒ การพัฒนาสมาชิกสภาท้องถิ่น สภาเทศบาล
- ๑.๓ การพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น พนักงานเทศบาล ข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา
- ๑.๔ การพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง
- ๑.๕ การพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น ในการส่งเสริมให้ได้รับการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น

๒) เป้าหมายเชิงคุณภาพ

บุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลเชียงยืนทุกคนที่ได้เข้ารับการพัฒนา การเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ คุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน สามารถนำความรู้ที่ได้รับมาใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงานเพื่อบริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๒ หลักสูตรการพัฒนาข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น

หลักสูตรการพัฒนาสำหรับข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น แต่ละตำแหน่งต้องได้รับการพัฒนาอย่างน้อยในหลักสูตรหนึ่งหรือหลายหลักสูตร ระยะเวลาดำเนินการพัฒนาบุคลากร ต้องกำหนดให้เหมาะสมกับกลุ่มเป้าหมายที่เข้ารับการพัฒนา วิธีการพัฒนา และหลักสูตรการพัฒนาต่อหลักสูตร สำหรับหลักสูตรการพัฒนาสำหรับข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น ประกอบด้วย ดังนี้

- (๑) หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ สำหรับข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกระดับ ให้มีความรู้ความเข้าใจพื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ระเบียบและแบบแผนทางราชการ และกฎหมายระเบียบที่ใช้ในการปฏิบัติงาน บทบาท หน้าที่ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น แนวทางปฏิบัติเพื่อเป็นพนักงานจ้างและลูกจ้างประจำ และหน้าที่ของข้าราชการในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นพระประมุขและการเป็นข้าราชการที่ดี
- (๒) หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ เพื่อพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นให้มีความเข้าใจในการปฏิบัติราชการตามอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ และพัฒนาทักษะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน ทักษะด้านดิจิทัล เพื่อให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

/ (๓) หลักสูตรความรู้...

- (๓) หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งสำหรับข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกระดับ ให้มีความรู้ความเข้าใจและทักษะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภทและสายงาน เพื่อให้มีความรู้ความเข้าใจในวิชาชีพและงานที่ปฏิบัติ โดยสามารถประยุกต์ความรู้และทักษะ มาใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ
- (๔) หลักสูตรด้านการบริหาร สำหรับข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นพัฒนาทักษะและองค์ความรู้ในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี การกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ความเป็นผู้นำองค์กร ทักษะเฉพาะด้าน การคิดเชิงกลยุทธ์ ทักษะการสื่อสาร และการตัดสินใจ การส่งเสริมสนับสนุนพัฒนาศักยภาพของบุคลากรเพื่อสามารถเป็นผู้บริหารพร้อมรับมือต่อการเปลี่ยนแปลง
- (๕) หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม เพื่อเป็นการสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับมาตรฐานทางจริยธรรม และส่งเสริมให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นรักษากฎจริยธรรมตามมาตรฐานทางจริยธรรม มีการประพฤติปฏิบัติอย่างมีคุณธรรม และยึดถือแนวทางการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม วินัยของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และหลักธรรมาภิบาล

๓.๓ วิธีการพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

- (๑) การปฐมนิเทศ
- (๒) การฝึกอบรม
- (๓) การศึกษา หรือดูงาน
- (๔) การประชุม การประชุมเชิงปฏิบัติการ หรือการสัมมนา
- (๕) การสอนงาน การให้คำปรึกษาหรือวิธีการอื่นที่เหมาะสม
 - ๑) การสอนงาน
 - ๒) การฝึกขณะปฏิบัติงาน
 - ๓) การเป็นพี่เลี้ยง
 - ๔) การให้คำปรึกษาแนะนำ
 - ๕) การหมุนเวียนงาน
 - ๖) การเรียนรู้ด้วยตนเอง
 - ๗) การเรียนรู้ผ่านระบบสื่ออิเล็กทรอนิกส์

๓.๔ การพัฒนาความรู้ให้กับบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

- (๑) ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติราชการ
- (๒) ด้านคุณสมบัติส่วนตัว
- (๓) ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง
- (๔) ด้านการบริหาร
- (๕) ด้านคุณธรรม และจริยธรรม

/๓.๕ ประกาศคุณธรรม...

๓.๕ ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ให้เทศบาลตำบลเชียงยืน ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง เพื่อให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ยึดถือเป็นแนวปฏิบัติตามที่กฎหมายกำหนด มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาผลประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

๑. การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
๒. การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบ
๓. การยึดถือประโยชน์ของประเทศไทยเหนือประโยชน์ส่วนตน และไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน
๔. การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และถูกกฎหมาย
๕. การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
๖. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณธรรมโปร่งใส และตรวจสอบได้
๗. การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
๘. การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
๙. การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย

๓.๖ การพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามหลักสุตรสายงาน

ที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ระดับ	คุณวุฒิการศึกษา	ระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง (ปี/เดือน)	การผ่านฝึกอบรม	แผนการรับวิทยุการฝึกอบรม	หมายเหตุ
๑	นางเรืองรัตน์ดา แคนแพงเคน	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานเทศบาล)	กลาง	ปริญญาตรี รัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต (รัฐศาสตร์)	๓๕ ปี	หลักสูตรการบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง	๒๕๖๗ ๒๕๖๘ ๒๕๖๙	
๒	นายสยาม ภูทอนงโอง	รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานเทศบาล)	ต้น	ปริญญาตรี สาธารณสุขศาสตรบัณฑิต (รัฐศาสตร์)	๒๖ ปี ๔ เดือน	หลักสูตรการบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น		
สำนักปลัดเทศบาล								
๓	นายอัมภักดิ์ ภูมเดชโยธา	หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	ปริญญาโท รัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต (การเมือง)	๒๖ ปี ๒ เดือน	หลักสูตรการบริหารงานทั่วไป ระดับต้น		
ผู้อำนวยการงานทั่วไป								
๔	นางยุพเรศ นามเมืองรักษ์	หัวหน้าขงบริหารงานทั่วไป (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	ปริญญาตรี บริหารธุรกิจบัณฑิต (การเมือง)	๑๘ ปี ๑๑ เดือน	หลักสูตรการบริหารงานทั่วไป ระดับต้น		
๕	นางสาวศิริ ทระสุโรจน์	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	ปริญญาตรี การจัดการทั่วไป (บัญชี) สาขา นโยบายสาธารณะ	๑๖ ปี ๔ เดือน	หลักสูตรบุคลากร		
๖	นางสาววิจิตรา บุญญาคะ	นักวิเคราะห์นโยบาย	ชก.	ปริญญาโท รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (บัญชี)	๑๗ ปี ๘ เดือน	หลักสูตรบริหารงาน		
๗	นายอดิศักดิ์ อิ่มนกรพรหมมา	นักจัดการงานทะเบียนและบัตร	ชก.	ปริญญาตรี รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (บัญชี) สาขา บริหารงานท้องถิ่น (บริหารรัฐกิจ)	๑๘ ปี ๑ เดือน	นโยบายและแผน	+๑	
๘	นายสมภาพร ศิริบุศรวงษ์	นิติกร	ชก.	ปริญญาโท รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (นิติศาสตร์) นิติศาสตรบัณฑิต	๑๗ ปี	หลักสูตรนิติกร		

ที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ระดับ	คุณวุฒิการศึกษา	ระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง (ปี/เดือน)	การผ่านฝึกอบรม	แผนการเข้ารับการฝึกอบรม	หมายเหตุ
สำนักงานปลัดเทศบาล (ต่อ)								
๙	นางกฤษณา ทวีสิทธิ์	นักประชาสัมพันธ์	ชก.	อนุปริญญาตรี (การจัดการทั่วไป) ปริญญาตรี บริหารธุรกิจบัณฑิต สาขา การจัดการทั่วไป	๑๖ ปี ๑๐ เดือน	หลักสูตร นักประชาสัมพันธ์	ตามหลักสูตรสายงาน ๒๕๖๗ ๒๕๖๘ ๒๕๖๙	
๑๐	นางสาวสมบัติ เหล่าพิณนา	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	ปริญญาตรี คบ.(สาขาจิตวิทยาและ และการแนะแนว)	๑๙ ปี ๕ เดือน	หลักสูตร นักพัฒนาชุมชน		
๑๑	นายเรวัต มะอาจเลิศ	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	ปริญญาโท รัฐศาสตรมหาบัณฑิต ปริญญาตรี รัฐศาสตรบัณฑิต	๔ ปี ๖ เดือน	หลักสูตรเจ้าพนักงาน ธุรการ		
๑๒	จ.ส.อ.รณรงค์ วรรณปะภา	เจ้าพนักงานเทคนิค	ปง.	มัธยมศึกษาปีที่ ๖ (ม.๖)	๑๖ ปี ๕ เดือน	-	+๑	
๑๓	จ.ส.อ.ธนาพัทธ์ แสงจันทร์	เจ้าพนักงานป้องกันฯ	ปง.	ปริญญาตรี (รัฐศาสตรบัณฑิต) มัธยมศึกษาปีที่ ๖ (ม.๖)		หลักสูตรเจ้าพนักงาน ป้องกันฯ		โอน (ย้าย) ไปดำรงตำแหน่งที่ เทศบาลตำบลนาตาล จ.กาฬสินธุ์ เมื่อ ๓ สิงหาคม ๒๕๖๖
ลูกจ้างประจำ								
๑๔	นายสุพจน์ อัมพะเกต	พนักงานดับเพลิง	สนับสมุ	มัธยมศึกษาปีที่ ๖ (ม.๖)	๒๕ ปี ๓ เดือน	-		
				ปริญญาตรี รัฐศาสตรบัณฑิต				
				ปริญญาโท รัฐศาสตรบัณฑิต				
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
๑๕	นางสุภาภรณ์ นามไพร	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	-	ปริญญาตรี (รัฐประศาสนศาสตร์)	๖ ปี ๑๑ เดือน	-		
๑๖	นางสาววณิชยา ตูลาเนตร	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) สาขา การบัญชี	๖ ปี ๑๑ เดือน	-		

ที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ระดับ	คุณวุฒิการศึกษา	ระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง (ปี/เดือน)	การผ่านฝึกอบรมตามหลักสูตรสายงาน	แผนการเข้ารับการฝึกอบรม		หมายเหตุ
							ตามหลักสูตรสายงาน	๒๕๖๗	
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ต่อ)									
๑๗	นางเยาวมาลย์ ภูหนองโอง	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานสถิติ	-	ปริญญาตรี (คอมพิวเตอร์)	๖ ปี ๑๑ เดือน	-			
๑๘	นายประยัตต์ แสนคำ	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานเทคนิค	-	มัธยมศึกษาปีที่ ๖ (ม.๖)	๖ ปี ๑๑ เดือน	-			
๑๙	นายไพรัตน์ ไสโท	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานเทคนิค	-	มัธยมศึกษาปีที่ ๖ (ม.๖)	๖ ปี ๑๑ เดือน	-			
๒๐	นายบุญยืน เสาะสมบูรณ์	พนักงานขับรถยนต์	-	มัธยมศึกษาปีที่ ๖ (ม.๖)	๖ ปี ๑๑ เดือน	-			
๒๑	นายพิทักษ์ ศรีเมืองบุญ	พนักงานขับรถยนต์	-	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.)	๒ ปี	-			
๒๒	นายสราวุธ เอกกรีย์	พนักงานขับรถยนต์	-	สาขาวิชา ไฟฟ้ากำลัง	๑ ปี ๒ เดือน	-			
๒๓	นายศาศวัฒน์ รันเรือง	พนักงานดับเพลิง	-	สาขา วิชาไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์	๒ ปี	-			
๒๔	นายพิรพงษ์ พงษ์พิลา	พนักงานขับรถเครื่องจักรกล	-	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.)	๒ ปี ๘ เดือน	-			
๒๕	นายคมฤช บุตรวงษ์	พนักงานดับเพลิง	-	สาขา วิชาช่างกล	๑ ปี ๔ เดือน	-			
กองคลัง									
๒๖	นางอังฉนิณ กันตุลย์	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	ปริญญาตรี การจัดการทั่วไป(บัญชี)	๒๖ ปี ๖ เดือน	หลักสูตรบริหารงานการคลัง ระดับต้น			
๒๗	ทนายการเงินและบัญชี -ว่าง-	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานการคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	สาขา วิชาบริหารธุรกิจ	-	-			

ที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ระดับ	คุณวุฒิการศึกษา	ระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง (ปี/เดือน)	การผ่านฝึกอบรม	แผนการเข้ารับการฝึกอบรม	หมายเหตุ
กองช่าง (ต่อ)								
๓๕	นายวีระพล วิชาผา	นายช่างโยธา	ชง.	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) สาขา ช่างก่อสร้าง	๒๘ ปี ๗ เดือน	หลักสูตร	ตามหลักสูตรสายงาน	
				ปริญญาตรี วิทยาศาสตร์บัณฑิต สาขา วิศวกรรมโยธา		นายช่างโยธา	๒๕๖๗	
๓๖	นางสาวพรไพฑูรย์ ไชยศาสตร์	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	ปริญญาตรี วิทยาศาสตร์บัณฑิต (วท.บ.) สาขาระบบสารสนเทศเพื่อ การจัดการ	๔ ปี ๗ เดือน	หลักสูตร		
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
๓๗	นายชัยยศ เวียงระลัย	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) สาขา ช่างอิเล็กทรอนิกส์	๖ ปี ๑๑ เดือน	-		
๓๘	นายชัยยุทธ โพธิ์ท้าว	คนสวน		ประถมศึกษาปีที่ ๖ (ม.๖)	๖ ปี ๑๑ เดือน	-		
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม								
๓๙	จ.อ.หญิงลักขณิยา อุปรีสาร	นักบริหารงานสาธารณสุข และสิ่งแวดล้อม (ผอ.กองสาธารณสุขฯ)	ต้น	ปริญญาตรี พยาบาลศาสตรบัณฑิต ปริญญาโท สาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต สาขา อนามัยสิ่งแวดล้อม	๒๕ ปี ๔ เดือน	หลักสูตรนักบริหาร		
๔๐	นางสาวชนิษฐา บุญเพ็ง	นักวิชาการสุขาภิบาล	ปก.	ปริญญาตรี วิทยาศาสตร์อนามัยสิ่งแวดล้อม สาขา อนามัยสิ่งแวดล้อม	๕ ปี ๗ เดือน	-		

ที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ระดับ	คุณวุฒิการศึกษา	ระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง (ปี/เดือน)	การผ่านฝึกอบรมตามหลักสูตรสายงาน	แผนการเข้ารับการฝึกอบรมตามหลักสูตรสายงาน	หมายเหตุ
กองคลัง (ต่อ)								
๒๘	นางสาวณฤมล เลพล	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชก.	ปริญญาตรี (การบัญชี) ปริญญาโท รัฐประศาสนศาสตร์ มหาบัณฑิต	๒๐ ปี ๑๐ เดือน	-	+๑	
๒๙	นางวราภรณ์ ดวงนิล	นักวิชาการคลัง	ชก.	ปริญญาตรี (บริหารธุรกิจ) การบัญชี	๑๗ ปี ๑๑ เดือน	-	+๑	
๓๐	นางสาวกาญจนา พันธุ์แน่น	เจ้าพนักงานพัสดุ	ชง.	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) (การบัญชี)	๑๘ ปี ๑๑ เดือน	-	+๑	
๓๑	นางสาวญาติกานต์ ศิริละโคตร	เจ้าพนักงานจัดเก็บภาษีได้	ชง.	ปริญญาตรี บริหารธุรกิจ (การบัญชี)				โอน (ย้าย) ไปดำรงตำแหน่งที่เทศบาลเมืองบ้านพุ่ม จ.ขอนแก่น เมื่อ ๓ สิงหาคม ๒๕๖๖
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
๓๒	นางสาวเสาวณี โพธิ์หล้า	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	ปริญญาตรี (การจัดการทั่วไป)	๖ ปี ๑๑ เดือน	-		
กองช่าง								
๓๓	นายสุรินทร์พิศุทธิ์ ยิ่งสิริสุข	นักบริหารงานช่าง (ผู้อำนวยการกองช่าง)	ต้น	ปริญญาตรี วิศวกรรมศาสตร์บัณฑิต สาขา วิศวกรรมโยธา	๒๖ ปี ๖ เดือน	หลักสูตรนักบริหารงานช่าง ระดับต้น		
๓๔	นายจิระศักดิ์ แหม่งปั่ง	วิศวกรโยธา	ชก.	ปริญญาตรี วิศวกรรมศาสตรบัณฑิต สาขา วิศวกรรมโยธา	๒๑ ปี ๑๐ เดือน	หลักสูตรวิศวกรรมโยธา		

ที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ระดับ	คุณวุฒิการศึกษา	ระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง (ปี/เดือน)	การผ่านฝึกอบรมตามหลักสูตรสายงาน	แผนการเข้ารับการฝึกอบรม			หมายเหตุ
							ตามหลักสูตรสายงาน	๒๕๖๗	๒๕๖๘	
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม										
	พญาบาลวิชาติ	-		-						
๔๑	นักวิชาการสาธารณสุข	-	ปค./ชก	-		-				
ลูกจ้างประจำ										
๔๒	นายสันต์ สิมาชัย (๐๖-๐๐๐-๐๐๒)	พนักงานขับรถขยะ	สนับสนุน	มัธยมศึกษาตอนต้น (ม.๓)	๕ ปี ๗ เดือน	-				
พนักงานจ้างตามภารกิจ										
๔๓	นายนคร ศรีตะชะ	พนักงานขับเครื่องจักร	-	ประถมศึกษาปีที่ ๖ (ป.๖)	๖ ปี ๑๑ เดือน	-				
๔๔	นายทวีศักดิ์ รันเรือง	พนักงานขับรถขยะ	-	ประถมศึกษาปีที่ ๖ (ป.๖)	๒ ปี ๑๐ เดือน	-				
๔๕	นางสาวสุภาภรณ์ ทิมพะ	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	ปริญญาตรี (รัฐศาสตร์)	๖ เดือน	-				
กองการศึกษา										
๔๖	นายกิตติชัย โพธิ์ทล้า	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารการศึกษา)	ต้น	ครุศาสตรอุตสาหกรรมศิลป์	๑๗ ปี	หลักสูตรนักบริหารงาน				
๔๗	นายสัตยา สนั่นเวียง	นักวิชาการศึกษา	ปค.	การศึกษามหาบัณฑิต ปริญญาตรี ครุศาสตรบัณฑิต สาขา สังคมศึกษา	๕ ปี ๗ เดือน	การศึกษา ระดับต้น		+๑		
๔๘	นางสาวชุตติกาญจน์ โพธิ์ทล้าขพร	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก	ปริญญาตรี ศิลปศาสตรบัณฑิต สาขา บริหารธุรกิจ ปริญญาโท รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต	๑๘ ปี ๓ เดือน	หลักสูตรนักวิเคราะห์ นโยบายและแผน		+๑		

ที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ระดับ	คุณวุฒิการศึกษา	ระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง (ปี/เดือน)	การผ่านฝึกอบรมตามหลักสูตรสายงาน	แผนการเข้ารับการศึกษา	หมายเหตุ
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลเชียงยืน								
๔๙	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก		-				
๕๐	นางสุวดี พุดบุรี	ครู	คศ.๑	ปริญญาตรี ศึกษาศาสตร์บัณฑิต	๙ ปี ๓ เดือน	หลักสูตร นักบริหารงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	ตามหลักสูตรสายงาน ๒๕๖๗ ๒๕๖๘ ๒๕๖๙	
กองการศึกษา (ต่อ)								
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
๕๑	นางสาวสุวิมล โฆษิต	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	ปริญญาตรี ศึกษาศาสตร์บัณฑิต	๖ ปี ๑๑ เดือน	-		
๕๒	นางอรุณ ศรีบุญเรือง	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	ประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) สาขา เลขานุการ	๖ ปี ๑๑ เดือน	-		
๕๓	นางสาวกรรณิการ์ มหาไชย	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	ปริญญาตรี ศึกษาศาสตร์บัณฑิต	๖ ปี ๑๑ เดือน	-		
กองการศึกษา (พนักงานจ้างทั่วไป)								
๕๔	นางสาวอมรพรรณ ดวงป่าโคต	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	-	ปริญญาตรี ศิลปศาสตรบัณฑิต (ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารสากล)	๑ ปี ๖ เดือน	-		
กองการประปา								
๕๕	นายวิระ ศักดิ์ศรี	ผู้อำนวยการกองการประปา (นักบริหารงานประปา)	ต้น	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ช่างไฟฟ้า) วิศวกรรมศาสตร์บัณฑิต (วิศวกรรมไฟฟ้า)	๓๗ ปี ๑ เดือน	หลักสูตร	นักบริหารงานการประปา	
๕๖	นายชำนาญ แมนเมือง	เจ้าพนักงานประปา	ชง.	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปรส.ไฟฟ้ากำลัง) ปริญญาตรี ศึกษาศาสตร์บัณฑิต	๒๕ ปี ๑ เดือน	-	ระดับต้น	+๑

ที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ระดับ	คุณวุฒิการศึกษา	ระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง (ปี/เดือน)	การผ่านฝึกอบรมตามหลักสูตรสายงาน	แผนการเข้ารับการฝึกอบรมตามหลักสูตรสายงาน	หมายเหตุ
๕๗	นางฤทัยรัตน์ แสงเดือน	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ป.ง.	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) (บริหารธุรกิจ)	๕ ปี ๘ เดือน	-	๒๕๖๗ ๒๕๖๘ ๒๕๖๙	
๕๘	-			ปริญญาตรี ศึกษาศาสตร์อุตสาหกรรมบัณฑิตวิศวกรรม สาขา วิชาการโยธา				
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
๕๙	นายสุวิทย์ โลโซ	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) สาขา ช่างอิเล็กทรอนิกส์	๔ ปี ๖ เดือน	-		
๖๐	นายธวัชชัย จันทร์ดี	พนักงานจตมภาคตัวหน้า	-	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) สาขา สำรอง	๒ ปี ๑๑ เดือน	-		
๖๑	นางสาวภาววรรณ จอมทอง	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงิน	-	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) สาขา การบัญชี	๑ ปี ๘ เดือน	-		
หน่วยตรวจสอบภายใน								
๖๒	-	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ป.ก./ช.ก.	-		-		

ส่วนที่ ๔ ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร

การพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลเชียงยืน ได้กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยม ยุทธศาสตร์ การพัฒนาบุคลากรเพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนา ดังนี้

๔.๑ วิสัยทัศน์ (Vision)

“ข้าราชการส่วนท้องถิ่นมีสมรรถนะสูง เน้นคุณธรรมและศักยภาพเป็นเลิศ เพื่อการพัฒนาท้องถิ่นตามนโยบาย Thailand ๔.๐ ”

๔.๒ พันธกิจ (Mission) เพื่อให้การพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างตามวิสัยทัศน์ของการพัฒนาบุคลากร และบรรลุวัตถุประสงค์ของเทศบาล เช่น

- ๑) พัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลเชียงยืน ให้เป็นมืออาชีพและนวัตกรรม มีความรู้ ทักษะคติ ทักษะที่จำเป็นในการบริหารงานและบูรณาการอย่างเป็นระบบพร้อมปรับตัวสู่ยุคดิจิทัล
- ๒) เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม วัฒนธรรมและค่านิยมร่วม เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานและป้องกันการทุจริตประพฤติมิชอบ
- ๓) พัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลเชียงยืนให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความสุข มีความสมดุลของชีวิตและการทำงาน
- ๔) ส่งเสริมการเรียนรู้และการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องด้วยระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและดิจิทัลที่เหมาะสม
- ๕) พัฒนาบุคลากรของเทศบาลตามเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ
- ๖) พัฒนาทักษะด้านภาวะผู้นำ ทักษะด้านดิจิทัล และทักษะสำหรับผู้ประกอบการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ ในเทศบาลตำบลเชียงยืน

๔.๓ ค่านิยม

“มืออาชีพ คิดสร้างสรรค์ ยึดมั่นธรรมาภิบาล ใจบริการประชาชน”

๔.๔ เป้าประสงค์

เป้าประสงค์ของการจัดแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี เพื่อพัฒนาบุคลากรข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครูหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง มี ดังนี้

- ๑) บุคลากรของเทศบาลตำบลเชียงยืนมีขีดความสามารถ ทักษะ ความรู้ และสมรรถนะที่หลากหลายในการปฏิบัติงานตามภารกิจของเทศบาลตำบลเชียงยืน
- ๒) เทศบาลตำบลเชียงยืนมีการวางแผนพัฒนาบุคลากร การวางแผนพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพให้แก่ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น
- ๓) บุคลากรของเทศบาลตำบลเชียงยืน มีจิตสำนึก ประพฤติปฏิบัติตน ตามค่านิยม คุณธรรม จริยธรรม วัฒนธรรมการทำงานร่วมกัน โดยยึดหลักธรรมาภิบาล

/ ๔) บุคลากรของเทศบาลตำบล...

- ๔) บุคลากรของเทศบาลตำบลเชียงยืนมีความผูกพันต่อเทศบาลของตนเอง มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีและมีความสุขในการทำงาน
- ๕) พัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีและมีความสุขในวัยเกษียณ

.๔.๕ ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร

เทศบาลตำบลเชียงยืน กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรของกาจัดแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ของเทศบาลเพื่อพัฒนาบุคลากรของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครูหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เช่น

- ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ
- ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีประสิทธิภาพเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง
- ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาและเสริมสร้างการบริหารงานบุคคลและองค์กรแห่งการเรียนรู้
- ยุทธศาสตร์ที่ ๔ เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้บุคลากรมีจิตสาธารณะ คุณธรรม จริยธรรม และการมีความสุขในองค์กร

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นอาชีพ

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายประจำปี			งบประมาณ			วิธีการพัฒนาบุคลากร	หน่วยงานต้นสังกัด
			๒๕๖๗ (คน)	๒๕๖๘ (คน)	๒๕๖๙ (คน)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙		
บุคลากรทุกระดับมีความรู้ ความสามารถทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด	๑)โครงการฝึกอบรมหลักสูตรปฐมนิเทศข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นกรมการพัฒนาตำบล	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านหลักสูตรปฐมนิเทศข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นบรรจุใหม่ (ร้อยละ ๑๐๐)	ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นบรรจุใหม่	ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นบรรจุใหม่	ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	ตามเทศบัญญัติเทศบาลตำบลเชียงใหม่	ตามเทศบัญญัติเทศบาลตำบลเชียงใหม่	ตามเทศบัญญัติเทศบาลตำบลเชียงใหม่	การฝึกอบรม	กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น
	๒)โครงการฝึกอบรมหลักสูตรตามสายงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ได้แก่ หลักสูตรนักบริหารงานท้องถิ่น หลักสูตรนักบริหารงานทั่วไป หลักสูตรพนักงานงานเทศบาล	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการฝึกอบรมหลักสูตรสายงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ร้อยละ ๑๐๐)	ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน	ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน	ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน	ตามเทศบัญญัติเทศบาลตำบลเชียงใหม่	ตามเทศบัญญัติเทศบาลตำบลเชียงใหม่	ตามเทศบัญญัติเทศบาลตำบลเชียงใหม่	การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ	กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีประสิทธิภาพเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	คำเป้าหมายประจำปี				งบประมาณ			วิธีการพัฒนาบุคลากร	หน่วยงานดำเนินการ
			๒๕๖๗ (คน)	๒๕๖๘ (คน)	๒๕๖๙ (คน)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙			
๑)บุคลากรทุกระดับมีความรู้ทักษะสมรรถนะที่เหมาะสมกับการปฏิบัติงานและพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง	๑)โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการประเมินการทดสอบหลังการฝึกอบรม (ร้อยละ ๘๐)	ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน	ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน	ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน	ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน	ตามเขต บัญญัติ เทศบาล ตำบล เชียงยืน	ตามเขต บัญญัติ เทศบาล ตำบล เชียงยืน	ตามเขต บัญญัติ เทศบาล ตำบล เชียงยืน	๑)การฝึกอบรม ๒)การฝึกปฏิบัติ	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
๒)บุคลากรมีความรู้ทักษะในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	๑)โครงการฝึกอบรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี	ระดับความสำเร็จของการจัดทำผลรายการฝึกอบรมตามที่กำหนด (ระดับ ๕)	ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน	ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน	ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน	ตามเขต บัญญัติ เทศบาล ตำบล เชียงยืน	ตามเขต บัญญัติ เทศบาล ตำบล เชียงยืน	ตามเขต บัญญัติ เทศบาล ตำบล เชียงยืน	๑)การฝึกอบรม ๒)การฝึกปฏิบัติ	สถาบันการศึกษาให้บริการวิชาการ	
๓)บุคลากรทุกระดับมีความรู้ทักษะด้านดิจิทัลพัฒนานวัตกรรมโมเดลดิจิทัล	๑)โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อเพิ่มทักษะด้านดิจิทัลและการพัฒนานวัตกรรมโมเดลดิจิทัล	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการประเมินการทดสอบการฝึกอบรม (ร้อยละ ๘๐)	ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน	ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน	ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน	ตามเขต บัญญัติ เทศบาล ตำบล เชียงยืน	ตามเขต บัญญัติ เทศบาล ตำบล เชียงยืน	ตามเขต บัญญัติ เทศบาล ตำบล เชียงยืน	๑)การฝึกอบรม ๒)การฝึกปฏิบัติ	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	
๒)โครงการประกวดการจัดทำนวัตกรรมของส่วนราชการประจำปี	๒)โครงการประกวดการจัดทำนวัตกรรมของส่วนราชการประจำปี	จำนวนนวัตกรรมที่เกิดขึ้นจากการพัฒนาของบุคลากร (๑)ผลงาน (ส่วนราชการ)	ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน	ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน	ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน	ตามเขต บัญญัติ เทศบาล ตำบล เชียงยืน	ตามเขต บัญญัติ เทศบาล ตำบล เชียงยืน	ตามเขต บัญญัติ เทศบาล ตำบล เชียงยืน	๑)การพัฒนาตนเอง ๒)การสัมมนา	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาและเสริมสร้างการบริหารงานบุคคลและองค์กรแห่งการเรียนรู้

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายประจำปี			งบประมาณ			วิธีการพัฒนาบุคลากร	หน่วยงานดำเนินการ
			๒๕๖๗ (คน)	๒๕๖๘ (คน)	๒๕๖๙ (คน)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙		
๑) บุคลากรที่รับผิดชอบด้านการบริหารงานบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพ	๑) โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการประเมินการทดสอบหลังการฝึกอบรม (ร้อยละ ๘๐)	บุคลากรทุกระดับมีความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดและเป็นไปตามมาตรฐานที่กำหนดตำแหน่งและสายงาน	บุคลากรทุกระดับมีความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดและเป็นไปตามมาตรฐานที่กำหนดตำแหน่งและสายงาน	บุคลากรทุกระดับมีความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดและเป็นไปตามมาตรฐานที่กำหนดตำแหน่งและสายงาน	ตามเทศบาลตำบล เชียงยืน	ตามเทศบาลตำบล เชียงยืน	ตามเทศบาลตำบล เชียงยืน	๑) การฝึกอบรม ๒) การฝึกปฏิบัติ	สถาบันการศึกษาให้ บริการวิชาการ
			ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน	ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน	ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน	ตามเทศบาลตำบล เชียงยืน	ตามเทศบาลตำบล เชียงยืน	ตามเทศบาลตำบล เชียงยืน		
๒) ส่วนราชการมีการจัดการความรู้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๒) โครงการเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-learning)	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการประเมินการทดสอบหลังการฝึกอบรม (ร้อยละ ๘๐)	ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน	ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน	ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน	ตามเทศบาลตำบล เชียงยืน	ตามเทศบาลตำบล เชียงยืน	ตามเทศบาลตำบล เชียงยืน	๑) การฝึกอบรม	สถาบันการศึกษาให้ บริการวิชาการ
			ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน	ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน	ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน	ตามเทศบาลตำบล เชียงยืน	ตามเทศบาลตำบล เชียงยืน	ตามเทศบาลตำบล เชียงยืน		

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้บุคลากรมีจิตสาธารณะ คุณธรรม จริยธรรม และการสร้างความสุขในองค์กร

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายประจำปี				งบประมาณ			วิธีการพัฒนาบุคลากร	หน่วยงานดำเนินการ
			๒๕๖๗ (คน)	๒๕๖๘ (คน)	๒๕๖๙ (คน)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙			
๑)บุคลากรทุกระดับมีจิตสาธารณะ คุณธรรม จริยธรรม และเจตคติการเป็นข้าราชการที่ดี	๑)โครงการฝึกอบรมจิตอาสาและคุณธรรมจริยธรรมประจำปี	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการประเมินการทดสอบหลังการฝึกอบรม (ร้อยละ ๘๐)	ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ทุกคน	ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ทุกคน	ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ทุกคน	ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ทุกคน	ตามเทศบัญญัติเทศบาลตำบล เชียงยืน	ตามเทศบัญญัติเทศบาลตำบล เชียงยืน	ตามเทศบัญญัติเทศบาลตำบล เชียงยืน	๑)การฝึกอบรม ๒)การฝึกปฏิบัติ	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
	๒)โครงการจัดกิจกรรมด้านทุจริตคอร์รัปชันในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	ร้อยละของบุคลากรที่ประกาศเจตนารมณ์และเข้าร่วมกิจกรรม (ร้อยละ ๑๐๐)	ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ทุกคน	ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ทุกคน	ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ทุกคน	ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ทุกคน	ตามเทศบัญญัติเทศบาลตำบล เชียงยืน	ตามเทศบัญญัติเทศบาลตำบล เชียงยืน	ตามเทศบัญญัติเทศบาลตำบล เชียงยืน	๑)การฝึกปฏิบัติ	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
๒)บุคลากรทุกระดับมีการพัฒนา เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ดี และสร้างคามสมัคร์สมานสามัคคีในองค์กร	๑)โครงการจัดกีฬาของบุคลากรสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประจำปี	ร้อยละที่เข้าร่วมกิจกรรมกีฬาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (ร้อยละ ๘๐)	ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ทุกคน	ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ทุกคน	ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ทุกคน	ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ทุกคน	ตามเทศบัญญัติเทศบาลตำบล เชียงยืน	ตามเทศบัญญัติเทศบาลตำบล เชียงยืน	ตามเทศบัญญัติเทศบาลตำบล เชียงยืน	๑)การฝึกปฏิบัติ	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
	๒)โครงการสัมมนาและการศึกษาดูงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประจำปี	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการประเมินการทดสอบ (ร้อยละ ๑๐๐)	ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ทุกคน	ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ทุกคน	ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ทุกคน	ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ทุกคน	ตามเทศบัญญัติเทศบาลตำบล เชียงยืน	ตามเทศบัญญัติเทศบาลตำบล เชียงยืน	ตามเทศบัญญัติเทศบาลตำบล เชียงยืน	๑)การฝึกอบรม ๒)การฝึกปฏิบัติ	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ส่วนที่ ๕
การติดตามประเมินผลการพัฒนาบุคลากร

๕.๑ ความรับผิดชอบ

๑. บุคลากรมีหน้าที่เรียนรู้และพัฒนาตนเองทั้งในด้านกรอบความคิดและทักษะให้สามารถทำงานตามบทบาทหน้าที่และระดับตำแหน่งของตนเอง

๒. ผู้บังคับบัญชาทุกระดับ มีหน้าที่สร้างสภาพแวดล้อมและระบบการทำงานที่เอื้อให้เกิดการเรียนรู้ให้ทรัพยากรที่จำเป็น รวมทั้งดูแลและให้คำแนะนำเกี่ยวกับการทำงาน และการเรียนรู้และพัฒนาแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเหมาะสม

๓. คณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีหน้าที่กำหนดทิศทางขององค์กรและทิศทางด้านบุคลากรให้มีความชัดเจน ร่วมกับผู้บริหารในการกำหนดทิศทางเชิงยุทธศาสตร์ด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งให้การสนับสนุนผู้บังคับบัญชาทุกระดับในการทำหน้าที่และรับผิดชอบการเรียนรู้และพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา ดำเนินการจัดกระบวนการเรียนรู้ การพัฒนาบุคลากร เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด และสอดคล้องกับความต้องการของบุคลากร และส่วนราชการอย่างทั่วถึง เพื่อนำไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ รวมถึงติดตามและประเมินผลแผนพัฒนาบุคลากรของเทศบาล กำหนดวิธีการติดตามประเมินผล ตลอดจนการดำเนินอื่น ๆ แล้วเสนอผลการติดตามประเมินผลต่อนายกเทศมนตรีทราบ

ให้นายกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประกอบด้วย

- | | |
|---|-------------------------|
| ๑. นายกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น | เป็นประธานกรรมการ |
| ๒. ปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น | เป็นกรรมการ |
| ๓. รองปลัด/หัวหน้าส่วนราชการทุกส่วนราชการ | เป็นกรรมการ |
| ๔. หัวหน้าส่วนราชการที่รับผิดชอบการบริหารงานบุคคล | เป็นกรรมการและเลขานุการ |
| ๕. ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ได้รับมอบหมายไม่เกิน ๒ คน | เป็นผู้ช่วยเลขานุการ |

ทั้งนี้ การออกคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ให้ระบุชื่อ – สกุลและตำแหน่ง หรือระบุเฉพาะตำแหน่งก็ได้ โดยนายกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นผู้ออกคำสั่ง

๕.๒ การติดตามและประเมินผล

๑. กำหนดให้ผู้เข้ารับการพัฒนาต้องทำรายงานผลการเข้าอบรมพัฒนาภายใน ๗ วันทำการ นับแต่วันกลับจากการอบรมสัมมนา เพื่อเสนอต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับจนถึงนายกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๒. ให้ผู้บังคับบัญชาทำหน้าที่ติดตามผลการปฏิบัติงาน โดยพิจารณาเปรียบเทียบผลการปฏิบัติงานก่อนและหลังการพัฒนา ตามข้อ ๑

๓. นำข้อมูลการติดตามผลการปฏิบัติงานมาประกอบการกำหนดหลักสูตรอบรมให้เหมาะสมกับความต้องการของข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่นต่อไป

๔. ผู้บังคับบัญชานำผลการประเมินไปพิจารณาในการเลื่อนขั้นเงินเดือน เลื่อนระดับตามผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงาน

/ ๕. ผลการตรวจประเมิน...

๕. ผลการตรวจประเมินประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (Local Performance Assesment : LPA) ตัวชี้วัด ร้อยละของบุคลากรในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ได้รับการพัฒนาประจำปี (เป้าหมายต้องได้ร้อยละ ๘๐)

๖. กำหนดให้บุคลากรทุกระดับ ทุกคน ต้องได้รับการพัฒนาอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

๗. กำหนดให้บุคลากรเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านหลักสูตรการเรียนรู้ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-learning) อย่างน้อย ๑ วิชาต่อปี

๘. ระดับความสำเร็จของแผนพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น ๓ ปี (ระดับ ๕)

บทสรุป

การบริหารงานบุคคลตามแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี สามารถปรับเปลี่ยน แก้ไข เพิ่มเติม ให้เหมาะสมตามระเบียบกฎหมาย หรือตามประกาศคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น จังหวัดมหาสารคาม ตลอดจนแนวนโยบายและยุทธศาสตร์ต่าง ๆ ประกอบกับภารกิจตามกฎหมายและการถ่ายโอน อาจเป็นเหตุให้การพัฒนาบุคลากรบางตำแหน่งที่จำเป็นต้องได้รับการพัฒนามากกว่า และภารกิจบางประการที่ไม่มีความจำเป็นอาจต้องทำการยุบหรือปรับโครงสร้างหน่วยงานใหม่ให้ครอบคลุมภารกิจต่าง ๆ ให้สอดคล้องกับนโยบายการถ่ายโอนภารกิจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และบุคลากรของเทศบาลตำบลเชียงยืนต้องปรับตัวให้เหมาะสมกับสภาพการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา

ภาคผนวก



คำสั่งเทศบาลตำบลเชียงยืน
ที่ ๙๐๗ / ๒๕๖๖

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี
(ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)

อาศัยอำนาจตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดมหาสารคาม เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๑๙ พฤศจิกายน ๒๕๕๕ หมวด ๑๔ ส่วนที่ ๔ การพัฒนาพนักงานเทศบาล ข้อ ๓๐๐ จึงได้แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) โดยจัดทำให้สอดคล้องกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ของเทศบาลตำบลเชียงยืน ดังรายชื่อต่อไปนี้

- | | | | |
|------------------------------------|---------|---|-------------------|
| ๑. นายชาญวิทย์ พุดบุรี | ตำแหน่ง | นายกเทศมนตรีตำบลเชียงยืน | ประธานกรรมการ |
| ๒. นางเรืองรัตน์ดา แสนเพ็งเคน | ตำแหน่ง | ปลัดเทศบาลตำบลเชียงยืน | กรรมการ |
| ๓. นายสยาม ภูหนองโอง | ตำแหน่ง | รองปลัดเทศบาลตำบลเชียงยืน | กรรมการ |
| ๔. นางธัชฉิน กันดูลย์ | ตำแหน่ง | ผู้อำนวยการกองคลัง | กรรมการ |
| ๕. นายสุรินทร์พิศุทธิ์ ยิ่งสิริสุข | ตำแหน่ง | ผู้อำนวยการกองช่าง | กรรมการ |
| ๖. จ.อ.หญิงลักษณิยา อุปรีสาร | ตำแหน่ง | ผู้อำนวยการกองสาธารณสุข
และสิ่งแวดล้อม | กรรมการ |
| ๗. นายวีระ ศักดิ์ศรี | ตำแหน่ง | ผู้อำนวยการกองการประปา | กรรมการ |
| ๘. นายกิตติชัย โพธิ์หล้า | ตำแหน่ง | ผู้อำนวยการกองการศึกษา | กรรมการ |
| ๙. นายธนภัทร ภูเดชชญานันท์ | ตำแหน่ง | หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล | กรรมการ/เลขานุการ |
| ๑๐. นางสาวตรี พรสวุโรจน์ | ตำแหน่ง | นักทรัพยากรบุคคล | ผู้ช่วยเลขานุการ |

ให้คณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) มีหน้าที่กำหนดทิศทางขององค์กรและทิศทางด้านบุคลากรให้มีความชัดเจน ร่วมกับผู้บริหารในการกำหนดทิศทางเชิงยุทธศาสตร์ด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งให้การสนับสนุนผู้บังคับบัญชาทุกระดับในการทำหน้าที่และรับผิดชอบการเรียนรู้และพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา ดำเนินการจัดกระบวนการเรียนรู้ การพัฒนาบุคลากร เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด และสอดคล้องกับความต้องการของบุคลากร และส่วนราชการอย่างทั่วถึง เพื่อนำไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ รวมถึงติดตามและประเมินผลแผนพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลเชียงยืน กำหนดวิธีการติดตามประเมินผล ตลอดจนจนการดำเนินการอื่น ๆ แล้วเสนอผลการติดตามประเมินผลต่อนายกเทศมนตรีทราบ




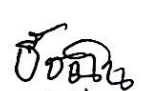
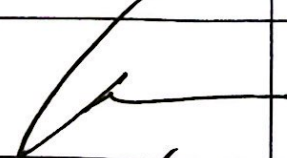


ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๒๐ เดือน สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๖

(นายชาญวิทย์ พุดบุรี)
นายกเทศมนตรีตำบลเชียงยืน

รายชื่อผู้เข้าประชุม
คณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี
(ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)
ครั้งที่ ๑/๒๕๖๖

วันที่ ๑๑ เดือน กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๖ เวลา ๐๙.๓๐ น.
ณ ห้องปฏิบัติการกองคลัง เทศบาลตำบลเชียงยืน

ลำดับที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ลายเซ็น	หมายเหตุ
๑	นายชาณวิทย์ พุดบุรี	นายกเทศมนตรี		
๒	นางเรืองรัตน์ดา แสนเพ็งเคน	ปลัดเทศบาล		
๓	นายสยาม ภูหนองโอง	รองปลัดเทศบาล		
๔	นางธัชฉิน กันดูลย์	ผู้อำนวยการกองคลัง		
๕	นายสุรินทร์พิศุทธิ์ ยิ่งสิริสุข	ผู้อำนวยการกองช่าง		
๖	จ.อ.หญิงลักษณียา อุปรีสาร	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุข และสิ่งแวดล้อม		
๗	นายวีระ ศักดิ์ศรี	ผู้อำนวยการกองการประปา		
๘	นายกิตติชัย โพธิ์หล้า	ผู้อำนวยการกองการศึกษา		
๙	นายธนภัทร ภูเดชชญาพันธ์	หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล		
๑๐	นางสาววีตรี พรสุวโรจน์	นักทรัพยากรบุคคล		

รายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี
(ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)
ครั้งที่ ๑/๒๕๖๖

วันที่ ๑๑ เดือน กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๖ เวลา ๐๙.๓๐ น.

ณ ห้องปฏิบัติการกองคลัง เทศบาลตำบลเขียงยืน

ผู้มาประชุม

๑. นายชาญวิทย์ พุดบุรี	ตำแหน่ง นายกเทศมนตรีตำบลเขียงยืน	ประธานกรรมการ
๒. นางเรืองรัตน์ดา แสนเพ็งเคน	ตำแหน่ง ปลัดเทศบาลตำบลเขียงยืน	กรรมการ
๓. นายสยาม ภูหนองโอง	ตำแหน่ง รองปลัดเทศบาลตำบลเขียงยืน	กรรมการ
๔. นางรัชฉนิณ กั้นตุลย์	ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองคลัง	กรรมการ
๕. นายสุรินทร์พิศุทธิ์ ยิ่งสิริสุข	ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองช่าง	กรรมการ
๖. จ.อ.หญิงลักษณียา อุปรีสาร	ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	กรรมการ
๗. นายวีระ ศักดิ์ศรี	ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองการประปา	กรรมการ
๘. นายกิตติชัย โพธิ์หล้า	ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองการศึกษา	กรรมการ
๙. นายธนภัทร ภูเวชชญาณันท์	ตำแหน่ง หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล	กรรมการ/เลขานุการ
๑๐. นางสาววิตรี พรสุวโรจน์	ตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคล	ผู้ช่วยเลขานุการ

เริ่มประชุมเวลา ๐๙.๓๐ น.

เมื่อที่ประชุมพร้อมแล้ว นายชาญวิทย์ พุดบุรี ตำแหน่ง นายกเทศมนตรีตำบลเขียงยืน ประธานคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) กล่าวเปิดประชุมตามระเบียบวาระการประชุม ดังนี้

ระเบียบวาระที่ ๑

(นายชาญวิทย์ พุดบุรี)
นายกเทศมนตรี/ประธาน

เรื่องที่ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

- แจ้งเรื่องการแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ตามคำสั่งเทศบาลตำบลเขียงยืนที่ ๙๕๒/๒๕๖๖ ลงวันที่ ๒๑ สิงหาคม ๒๕๖๖ ได้แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) โดยให้สอดคล้องกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

(ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ของเทศบาลตำบลเขียงยืน นายกเทศมนตรีตำบลเขียงยืน จึงได้แต่งตั้งคณะกรรมการ ดังรายชื่อต่อไปนี้

๑. นายชาญวิทย์ พุดบุรี ตำแหน่ง นายกเทศมนตรีตำบลเขียงยืน ประธานกรรมการ
๒. นางเรืองรัตน์ดา แสนเพ็งเคน ตำแหน่ง ปลัดเทศบาลตำบลเขียงยืน กรรมการ
๓. นายสยาม ภูหนองโอง ตำแหน่ง รองปลัดเทศบาลตำบลเขียงยืน กรรมการ
๔. นางรัชฉนิณ กั้นตุลย์ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองคลัง กรรมการ
- / ๕. นายสุรินทร์พิศุทธิ์...

๕. นายสุรินทร์พิศุทธิ์ ยิ่งสิริสุข ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองช่าง
กรรมการ
๖. จ.อ.หญิงลักษณียา อุปรีสาร ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองสาธารณสุข
และสิ่งแวดล้อม กรรมการ
๗. นายวีระ ศักดิ์ศรี ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองการประปา
กรรมการ
๘. นายกิตติชัย โพธิ์หล้า ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองการศึกษา
กรรมการ
๙. นายธนภัทร ภูเวชชญาพันธ์ ตำแหน่ง หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล
กรรมการ/เลขานุการ
๑๐. นางสาวตรี พรสุวโรจน์ ตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคล
ผู้ช่วยเลขานุการ

ให้คณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) มีหน้าที่กำหนดทิศทางการองค์กรและทิศทางด้านบุคลากรให้มีความชัดเจน ร่วมกับผู้บริหารในการกำหนดทิศทางการเชิงยุทธศาสตร์ด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งให้การสนับสนุนผู้บังคับบัญชาทุกระดับในการทำหน้าที่และรับผิดชอบการเรียนรู้และพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา ดำเนินการจัดกระบวนการเรียนรู้ การพัฒนาบุคลากร เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด และสอดคล้องกับความต้องการของบุคลากร และส่วนราชการอย่างทั่วถึง เพื่อนำไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ รวมถึงติดตามและประเมินผลแผนพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลเชียงยืน กำหนดวิธีการติดตามประเมินผลตลอดจนการดำเนินการอื่น ๆ แล้วเสนอผลการติดตามประเมินผลต่อนายกเทศมนตรีทราบเพื่อให้เป็นไปตามประกาศ คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดมหาสารคาม เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๑๙ พฤศจิกายน ๒๕๔๙ ส่วนที่ ๔ การพัฒนาพนักงานเทศบาล ข้อ ๒๘๘ - ข้อ ๒๓๖

ที่ประชุม

- รับทราบ

ระเบียบวาระที่ ๒

เรื่องรับรองรายงานการประชุม

- ไม่มี เป็นการประชุมครั้งแรก

ระเบียบวาระที่ ๓

เรื่องเพื่อพิจารณา

๓.๑ เรื่อง พิจารณาร่างแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)

(นายชาญวิทย์ ทุดบุรี)
นายกเทศมนตรี/ประธาน

- ให้นายธนภัทร ภูเวชชญาพันธ์ ตำแหน่ง หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล เลขานุการ เป็นผู้ชี้แจงข้อมูลเกี่ยวกับการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)

/ นายธนภัทร.....

(นายธนภัทร ภูเดชชญาพันธ์)
หัวหน้าสำนักปลัด/เลขานุการ

- การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) จะต้องมีความสอดคล้องกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗- ๒๕๖๙) และองค์ประกอบส่วนท้องถิ่นจะต้องดำเนินการจัดทำให้แล้วเสร็จภายในเดือนกันยายน พ.ศ. ๒๕๖๖ และนำเสนอคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดมหาสารคาม (ก.ท.จ.มหาสารคาม) เพื่อให้ความเห็นชอบ โดยให้มีผลบังคับใช้ ในวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ ทั้งนี้ วัตถุประสงค์ในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) มีดังนี้

๑) เพื่อให้เทศบาลตำบลเชียงยืนมีการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลเชียงยืนเป็นไปตามหลักสูตรมาตรฐานการกำหนดตำแหน่งและตามที่ ก.จ. ก.ท. และอบต. กำหนด

๒) เพื่อให้เทศบาลตำบลเชียงยืนมีเครื่องมือในการส่งเสริมบุคลากรของเทศบาลมีกรอบความรู้ ทักษะ และสมรรถนะ ที่เหมาะสมในการปฏิบัติงานตามมาตรฐานที่คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต.)

๓) เพื่อให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น มีการบริหารการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง โดยการประเมินและวางแผนการพัฒนาของตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพในบริบทที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว

๔) เพื่อให้บุคลากรท้องถิ่นมีความรู้ทั้งในด้านพื้นฐานในการปฏิบัติราชการด้านการพัฒนา เกี่ยวกับงานในหน้าที่ ด้านความรู้ความสามารถและทักษะของงานแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหารและด้านคุณธรรมและจริยธรรม

๕) เพื่อให้เทศบาลตำบลเชียงยืนสร้างองค์การแห่งการเรียนรู้ ที่เอื้อให้บุคลากรเกิดการเรียนรู้และการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เพื่อพัฒนาและปรับปรุงการปฏิบัติราชการ สร้างสรรค์นวัตกรรมทั้งผลผลิตและการให้บริการ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการบรรลุเป้าหมายตามภารกิจหน้าที่

ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร

๑) การกำหนดหลักสูตร การพัฒนาหลักสูตร วิธีการพัฒนา ระยะเวลา และงบประมาณในการพัฒนาข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด พนักงานเทศบาล พนักงานส่วนตำบล ข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างให้มีความสอดคล้องกับตำแหน่งและระดับตำแหน่งในแต่ละสายงาน ที่ดำรงอยู่ตามกรอบแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี

๒) ให้บุคลากรของเทศบาลตำบลเชียงยืน ต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถในหลักสูตรใดหลักสูตรหนึ่ง หรือหลายหลักสูตรอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง หรือตามที่คุณบริหารท้องถิ่นเห็นสมควร ได้แก่

๒.๑) หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ

๒.๒) หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบ

/ ๒.๓) หลักสูตรความรู้...

๒.๓) หลักสูตรความรู้ และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง

๒.๔) หลักสูตรด้านการบริหาร

๒.๕) หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม

๓) วิธีการพัฒนาบุคลากร ให้เทศบาลตำบลเชียงยืนเป็นหน่วยดำเนินการ หรือดำเนินการร่วมกับ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. จังหวัดหรือหน่วยงานอื่น โดยวิธีการพัฒนาวิธีใดวิธีหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ ตามความจำเป็นและเหมาะสม ได้แก่

๓.๑) การปฐมนิเทศ

๓.๒) การฝึกอบรม

๓.๓) การศึกษาหรือดูงาน

๓.๔) การประชุม การประชุมเชิงปฏิบัติการ หรือการสัมมนา

๓.๕) การสอนงาน การให้คำปรึกษาหรือวิธีการอื่นที่เหมาะสม

๓.๖) การเรียนรู้ผ่านระบบสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-learning)

๔) งบประมาณในการดำเนินการพัฒนาให้เทศบาลตำบลเชียงยืนต้องจัดสรรงบประมาณสำหรับการพัฒนาบุคลากรตามแผนการพัฒนาบุคลากรอย่างชัดเจนแน่นอน โดยคำนึงถึงความประหยัดคุ้มค่า เพื่อให้การพัฒนาบุคลากรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๕) การติดตามและประเมินผล ให้เทศบาลตำบลเชียงยืนกำหนดการติดตามผลการพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับทักษะ ความรู้ และสมรรถนะของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นให้บรรลุและสัมฤทธิ์ตามแผนพัฒนาบุคลากร และเพื่อให้เป็นประโยชน์ในการวางแผนอัตรากำลัง การวางแผนบริหารงานบุคคล การวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าของบุคลากรซึ่งมีความสำคัญและจำเป็นในการพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและการวางแผนพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลเชียงยืน ๓ ปีถัดไป

ในส่วนของรายละเอียดการจัดทำแผนพัฒนาบุคคล ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ -๒๕๖๙) อย่างน้อยต้องประกอบด้วย

ส่วนที่ ๑ หลักการและเหตุผล ประกอบด้วย

๑.๑) หลักการและเหตุผลของการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร

๑.๒) วัตถุประสงค์การพัฒนา

๑.๓) ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร

ส่วนที่ ๒ การวิเคราะห์สถานการณ์พัฒนาบุคลากร ประกอบด้วย

๒.๑) ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๒.๒) ภารกิจหลักและภารกิจรองที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ

๒.๓) การวิเคราะห์ความต้องการพัฒนาบุคลากร

๒.๔) การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม

๒.๕) โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๒.๖) อัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

/๒.๗ การจำแนก...

- ๒.๗ การจำแนกระดับคุณภาพทางการศึกษาของบุคลากร
- ๒.๘ สายงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- ๒.๙ โครงสร้างอายุราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น
- ๒.๑๐ การสูญเสียกำลังคนจากการเกษียณอายุในระยะ ๓ ปี

ส่วนที่ ๓ หลักสูตรการพัฒนากุศลกร ประกอบด้วย

- ๓.๑ เป้าหมายของการพัฒนา
 - ๓.๒ หลักสูตรการพัฒนาสำหรับข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น
- หลักสูตรการพัฒนา ประกอบด้วย**
- ๑) หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ
 - ๒) หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่ความรับผิดชอบ
 - ๓) หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงานในตำแหน่ง
 - ๔) หลักสูตรด้านการบริหาร
 - ๕) หลักสูตรด้านคุณธรรมจริยธรรม

๓.๓ วิธีการพัฒนากุศลกรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

- ๑) การปฐมนิเทศ
- ๒) การสอนงาน การให้คำปรึกษา
- ๓) การมอบหมายงาน/การสับเปลี่ยนหน้าที่ความรับผิดชอบ
- ๔) การฝึกอบรม
- ๕) การดูงาน
- ๖) การประชุมเชิงปฏิบัติการ/สัมมนา

๓.๔ การพัฒนากุศลกรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๓.๕ ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง

๓.๖ การพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามหลักสูตรสายงาน

ส่วนที่ ๔ ยุทธศาสตร์การพัฒนากุศลกร

- ๔.๑ วิสัยทัศน์
- ๔.๒ พันธกิจด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล
- ๔.๓ ค่านิยม
- ๔.๔ เป้าประสงค์
- ๔.๕ ยุทธศาสตร์การพัฒนากุศลกร

ส่วนที่ ๕ การติดตามและการประเมินผลการพัฒนากุศลกร

- ๕.๑ ความรับผิดชอบ
- ๕.๒ การติดตามและการประเมินผล โดยวิธีการดังนี้
 - ๑) การใช้แบบสอบถาม/แบบทดสอบ ก่อน - หลัง และแบบสอบถามติดตามการประเมินผลหลังจากการพัฒนาไปได้ระยะเวลาหนึ่ง
 - ๒) การสัมภาษณ์ผู้ที่เกี่ยวข้อง เช่น ผู้บังคับบัญชา หัวหน้างาน เพื่อนร่วมงาน และผู้ใต้บังคับบัญชาของผู้เข้ารับการพัฒนา

๕.๓ บทสรุป

ซึ่งงานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดเทศบาล ได้ร่างแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) เพื่อให้คณะกรรมการทุกท่านได้พิจารณาแล้ว

(นายชาญวิทย์ พุดนุรี)
นายกเทศมนตรี/ประธาน

- ให้คณะกรรมการฯ ร่วมกันพิจารณาร่างแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)

คณะกรรมการได้พิจารณาร่างแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ร่วมกันและได้มีมติเห็นชอบร่างแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)

มติที่ประชุม

- เห็นชอบตามร่างแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)

ระเบียบวาระที่ ๔

เรื่องอื่น ๆ

(นายชาญวิทย์ พุดนุรี)
นายกเทศมนตรี/ประธาน

- มีคณะกรรมการท่านใดมีเรื่องอื่น ๆ ที่จะเสนอหรือไม่ ถ้าไม่มีขอปิดประชุม

ที่ประชุม

- ไม่มี

(นายชาญวิทย์ พุดนุรี)
นายกเทศมนตรี/ประธาน

- มีถ้าไม่มีเรื่องใด ขอปิดประชุม

ปิดประชุมเวลา ๑๐.๓๐ น.

(ลงชื่อ).....ผู้จัดรายงานการประชุม

(นางสาวตรี พรสุวโรจน์)

ตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

(ลงชื่อ).....ผู้ตรวจรายงานการประชุม

(นายธนภัทร ภูวเดชชญาพันธ์)

ตำแหน่ง หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล

(ลงชื่อ).....ผู้ตรวจรายงานการประชุม

(นางเรืองรัตน์ดา แสนเพ็งเคน)

ตำแหน่ง ปลัดเทศบาลตำบลเชียงยืน

(ลงชื่อ).....ผู้รับรองรายงานการประชุม

(นายชาญวิทย์ พุดนุรี)

ตำแหน่ง นายกเทศมนตรีตำบลเชียงยืน

ระเบียบวาระการประชุม
คณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี
(ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)
ครั้งที่ ๑/๒๕๖๖

วันที่ ๑๑ เดือน กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๖ เวลา ๐๙.๓๐ น.
ณ ห้องปฏิบัติการกองคลัง เทศบาลตำบลเขียงยืน

ระเบียบวาระที่ ๑

เรื่องที่ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

.....
.....
.....
.....
.....
.....

ระเบียบวาระที่ ๒

เรื่องรับรองรายงานการประชุม

.....
.....
.....
.....
.....
.....

ระเบียบวาระที่ ๓

เรื่องเพื่อพิจารณา

๓.๑ เรื่อง พิจารณาร่างแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)

.....
.....
.....
.....
.....
.....

ระเบียบวาระที่ ๔

เรื่องอื่น ๆ

.....
.....
.....
.....
.....
.....
