

แผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี

ประจำปีงบประมาณ

พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙



เทศบาลตำบล ศรีสงคราม

อำเภอวังสะพุง จังหวัดเลย



ประกาศเทศบาลตำบลศรีสงคราม

เรื่อง การใช้แผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ตามที่เทศบาลตำบลศรีสงคราม ได้จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ เพื่อพัฒนาให้พนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง ได้เรียนรู้ระเบียบแบบ กฎ กฎหมาย หนังสือสั่งการของทางราชการ หลักและวิธีปฏิบัติราชการ บทบาทและหน้าที่ของพนักงานเทศบาลที่ดี โดยได้กำหนดหลักสูตรการพัฒนาสำหรับพนักงานแต่ละตำแหน่ง ให้ได้รับการพัฒนาในหลายๆ มิติ ทั้งในด้านความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ด้านการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหารและด้านคุณธรรมและจริยธรรม

เพื่อเป็นการพัฒนาศักยภาพของพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างให้สอดคล้องกับบทบาทและภารกิจ เทศบาลตำบลศรีสงคราม อาศัยอำนาจตามความใน ข้อ ๓๐๐ ของประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดเลย เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๓ ธันวาคม ๒๕๕๕ ประกอบกับมติคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดเลยครั้งที่ ๙/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๘ กันยายน ๒๕๖๖ จึงประกาศใช้แผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ โดยมีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๙

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๒๙ เดือน กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๖

(นายวุฒิชัย มรรยัสถ์สิน)

นายกเทศมนตรีตำบลศรีสงคราม

คำนำ

ตามที่คณะกรรมการพนักงานเทศบาลตำบลศรีสงคราม ได้ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดเลย เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๓ ธันวาคม ๒๕๕๕ ในหมวดที่ ๑๔ กิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ส่วนที่ ๔ การพัฒนาพนักงานเทศบาล ข้อ ๒๙๗ การพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชานั้น ต้องพัฒนาทั้ง ๕ ด้าน ได้แก่ ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว ด้านคุณธรรมและจริยธรรม นั้น

เพื่อให้เป็นไปตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดเลย เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาลดังกล่าวข้างต้น เทศบาลตำบลศรีสงครามจึงได้จัดทำแผนพัฒนาพนักงานเทศบาล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๙ ขึ้น โดยได้คำนึงถึง ภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้เพื่อพัฒนาให้พนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง ได้เรียนรู้ระเบียบแบบแผน กฎ หมาย หนังสือสั่งการของทางราชการ หลักและวิธีปฏิบัติราชการ บทบาทและหน้าที่ของตนเองที่ดี โดยได้กำหนดหลักสูตรการพัฒนาสำหรับพนักงานแต่ละตำแหน่ง ให้ได้รับการพัฒนาในหลายๆ มิติ ทั้งในด้านความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ด้านการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร และด้านคุณธรรมและจริยธรรม เพื่อพัฒนาศักยภาพของพนักงานเทศบาลตำบลศรีสงครามให้สอดคล้องกับบทบาทและภารกิจของเทศบาลตำบลศรีสงคราม เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากร ให้ได้รับการพัฒนาศักยภาพ สามารถปฏิบัติงานที่รับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพ สนองนโยบายของรัฐ นโยบายของผู้บริหาร และที่สำคัญสามารถแก้ไขปัญหาและตอบสนองความต้องการของประชาชนได้ เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า เกิดประโยชน์ต่อท้องถิ่นอย่างยั่งยืน

งานบริหารงานบุคคลฯ
สำนักปลัดเทศบาล
เทศบาลตำบลศรีสงคราม
สิงหาคม ๒๕๖๖

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
ส่วนที่ ๑ หลักการและเหตุผล	๑
๑.๑ หลักการและเหตุผล	๑
๑.๒ วัตถุประสงค์	๒
๑.๓ ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาล	๒
ส่วนที่ ๒ การวิเคราะห์สถานการณ์พัฒนาพนักงานเทศบาล	๓
๒.๑ ภารกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลศรีสงคราม	๓
๒.๒ ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่เทศบาลตำบลศรีสงครามจะดำเนินการ	๖
๒.๓ การวิเคราะห์ความต้องการพัฒนาของพนักงานเทศบาล	๖
๒.๔ การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม	๗
๒.๕ โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๙
๒.๖ อัตรากำลังของเทศบาลตำบลศรีสงคราม	๑๐
๒.๗ การจำแนกระดับคุณวุฒิทางการศึกษาของพนักงานเทศบาล	๑๓
๒.๘ สายงานของพนักงานเทศบาล	๑๓
๒.๙ โครงสร้างอายุพนักงานเทศบาล	๑๔
๒.๑๐ การสูญเสียกำลังคนจากการเกษียณอายุในระยะเวลา ๓ ปี	๑๔
ส่วนที่ ๓ หลักสูตรการพัฒนาพนักงานเทศบาล	๑๕
๓.๑ เป้าหมายของการพัฒนา	๑๕
๓.๒ หลักสูตรการพัฒนาสำหรับพนักงานเทศบาล	๑๕
๓.๓ วิธีการพัฒนาพนักงานเทศบาล	๑๖
๓.๔ การพัฒนาพนักงานเทศบาล	๑๘
๓.๕ ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของพนักงานเทศบาลและลูกจ้าง	๑๙
๓.๖ การพัฒนาพนักงานเทศบาลตามหลักสูตรสายงาน	๒๐
ส่วนที่ ๔ ยุทธศาสตร์การพัฒนาพนักงานเทศบาล	๒๓
๔.๑ วิสัยทัศน์ (Vision)	๒๓
๔.๒ พันธกิจด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Mission)	๒๓
๔.๓ ค่านิยม	๒๓
๔.๔ เป้าประสงค์	๒๓
๔.๕ ยุทธศาสตร์การพัฒนาพนักงานเทศบาล	๒๓
ส่วนที่ ๕ การติดตามประเมินผลการพัฒนาพนักงานเทศบาล	๒๙
๕.๑ ความรับผิดชอบ	๒๙
๕.๒ การติดตามประเมินผล	๒๙
๕.๓ บทสรุป	๓๐
ภาคผนวก	
๑. บทสรุปสำหรับผู้บริหารการสำรวจข้อมูลความต้องการฝึกอบรม	
๒. สำเนาคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานเทศบาล ๓ ปี	
๓. สำเนารายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานเทศบาล ๓ ปี	

ส่วนที่ ๑

หลักการและเหตุผล

๑.๑ หลักการและเหตุผล

๑) รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. ๒๕๖๐ มาตรา ๒๕๘ ข (๔) ได้กำหนดไว้ว่า “ให้มีการปรับปรุงและพัฒนาการบริหารงานบุคคลภาครัฐเพื่อจูงใจให้ผู้มีความรู้ความสามารถอย่างแท้จริงเข้ามาทำงานในหน่วยงานของรัฐ และสามารถเจริญก้าวหน้าได้ตามความสามารถและผลสัมฤทธิ์ของงานของแต่ละบุคคล มีความซื่อสัตย์สุจริต กล้าตัดสินใจและกระทำในสิ่งที่ถูกต้องโดยคิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว มีความคิดสร้างสรรค์และคิดค้นคว้านวัตกรรมใหม่ ๆ เพื่อให้การปฏิบัติราชการและการบริหารราชการแผ่นดินเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และมีมาตรการคุ้มครองป้องกันบุคลากรภาครัฐจากการใช้อำนาจโดยไม่เป็นธรรมของผู้บังคับบัญชา

๒) พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ กำหนดให้ส่วนราชการมีหน้าที่พัฒนาความรู้ในส่วนราชการ เพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ โดยต้องรับรู้ข้อมูลข่าวสารและสามารถประมวลผลความรู้ด้านต่าง ๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้อง รวดเร็วเหมาะสมต่อสถานการณ์ รวมทั้งต้องส่งเสริมการพัฒนาความรู้ความสามารถสร้างวิสัยทัศน์และปรับเปลี่ยนทัศนคติของข้าราชการในสังกัดเป็นบุคลากรที่มีประสิทธิภาพและมีการเรียนรู้ร่วมกัน ทั้งนี้ เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติราชการของส่วนราชการให้สอดคล้องกับการบริหารราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์

๓) ตามประกาศหลักเกณฑ์การจัดทำแผนแม่บทการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดเลย เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล หมวดที่ ๑๒ ส่วนที่ ๓ การพัฒนาพนักงานเทศบาล กำหนดให้เทศบาลมีการพัฒนาผู้ได้รับการบรรจุเข้ารับราชการเป็นพนักงานเทศบาลก่อนมอบหมายหน้าที่ให้ปฏิบัติเพื่อให้รู้ระเบียบแบบแผนของทางราชการ หลักและวิธีการปฏิบัติราชการ บทบาท และหน้าที่ของพนักงานเทศบาล ในระบบประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข และแนวทางปฏิบัติตนเพื่อเป็นพนักงานเทศบาลที่ดี โดยเทศบาลต้องดำเนินการพัฒนาให้ครบถ้วน ตามหลักสูตรที่คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดเลย กำหนด และกำหนดให้เทศบาลจัดทำแผนพัฒนาพนักงานเทศบาล เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทัศนคติ คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานเทศบาล ต้องกำหนดตามกรอบของแผนพัฒนาที่คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาลกำหนด โดยให้กำหนดเป็นแผนพัฒนาพนักงานเทศบาล มีระยะเวลา ๓ ปี ตามกรอบของแผนอัตรากำลังของเทศบาล

๔) สถานการณ์การเปลี่ยนแปลง ภายใต้กระแสแห่งการปฏิรูประบบราชการ และการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยี การบริหารจัดการยุคใหม่ ผู้นำหรือผู้บริหารองค์กรต่าง ๆ ต้องมีความตื่นตัวและเกิดความพยายามปรับปรุงในรูปแบบต่าง ๆ โดยเฉพาะการเร่งพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์การการปรับเปลี่ยนวิธีคิด วิธีทำงาน เพื่อแสวงหาความรู้รูปแบบใหม่ ๆ และนำระบบมาตรฐานในระดับต่าง ๆ มาพัฒนาองค์กรซึ่งนำไปสู่แนวทางการพัฒนาระบบบริหารความรู้ภายในองค์กร เพื่อให้องค์กรสามารถใช้และพัฒนาความรู้ที่มีอยู่ในองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพและปรับเปลี่ยนวิทยาการความรู้ใหม่มาใช้กับองค์กรได้อย่างเหมาะสม

เพื่อให้สอดคล้องกับแนวทางดังกล่าว เทศบาลตำบลศรีสงครามจึงได้จัดทำแผนพัฒนาพนักงานเทศบาล ๓ ปี ของเทศบาลตำบลศรีสงคราม ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ขึ้น เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาพนักงานเทศบาล พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เป็นเครื่องมือในการบริหารงานบุคคล อีกทั้งยังเป็นการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะ ทักษะ คุณธรรม จริยธรรมของเทศบาลตำบลศรีสงคราม อำเภอศรีสงคราม จังหวัดเลย ในการปฏิบัติราชการและตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๑.๒ วัตถุประสงค์

- ๑) เพื่อให้เทศบาลตำบลศรีสงคราม มีการพัฒนาพนักงานเทศบาลเป็นไปตามหลักสูตรมาตรฐานกำหนดตำแหน่งและตามที่คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาลกำหนด
- ๒) เพื่อให้เทศบาลตำบลศรีสงคราม มีเครื่องมือในการส่งเสริมให้พนักงานเทศบาล มีรอบความรู้ ทักษะ และสมรรถนะ ที่เหมาะสมในการปฏิบัติงาน ตามมาตรฐานที่คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาลกำหนด
- ๓) เพื่อให้พนักงานเทศบาล มีการบริหารการเรียนรู้และการพัฒนาตนเองโดยการประเมินและการวางแผนพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพในบริบทที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว
- ๔) เพื่อให้พนักงานเทศบาลมีความรู้ทั้งในด้านพื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ด้านการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่ ด้านความรู้ความสามารถและทักษะของแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหารและด้านคุณธรรม จริยธรรม
- ๕) เพื่อให้เทศบาลตำบลศรีสงคราม สร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ ที่เอื้อให้พนักงานเทศบาลเกิดการเรียนรู้และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เพื่อพัฒนาและปรับปรุงการปฏิบัติราชการ สร้างสรรค์นวัตกรรมทั้งผลิตผลและการให้บริการ เพื่อเพิ่มพูนประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการบรรลุเป้าหมายตามภารกิจหน้าที่

๑.๓ ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร

๑) การกำหนดหลักสูตร การพัฒนาหลักสูตร วิธีการพัฒนา ระยะเวลาและงบประมาณในการพัฒนาพนักงานเทศบาล พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ให้มีความสอดคล้องกับตำแหน่งและระดับตำแหน่งในแต่ละสายงาน ที่ดำรงอยู่ตามกรอบแผนพัฒนาพนักงานเทศบาล ๓ ปี

๒) ให้บุคลากรของเทศบาลตำบลหากชม ต้องได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถในหลักสูตรใดหลักสูตรหนึ่ง หรือหลายหลักสูตรอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง หรือตามที่นายกเทศมนตรีตำบลศรีสงครามเห็นสมควรได้แก่

- หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ
- หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ
- หลักสูตรความรู้ และทักษะเฉพาะงานในแต่ละตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง
- หลักสูตรด้านการบริหาร
- หลักสูตรด้านคุณธรรมจริยธรรม

๓) วิธีการพัฒนาพนักงานเทศบาล ให้เทศบาลตำบลศรีสงครามเป็นหน่วยดำเนินการเอง หรือดำเนินการร่วมกับคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล หรือคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดเลย หรือหน่วยงานอื่น โดยวิธีการพัฒนาวิธีใดวิธีหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ ตามความจำเป็นและความเหมาะสม ได้แก่

- ปฐมนิเทศ
- การฝึกอบรม
- การศึกษาการดูงาน
- การประชุม การประชุมเชิงปฏิบัติการ หรือการสัมมนา
- การสอนงาน การให้คำปรึกษาหรือวิธีการอื่นที่เหมาะสม
- การเรียนรู้ผ่านระบบสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning)

๔) งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา ให้เทศบาลตำบลศรีสงครามต้องจัดสรรงบประมาณ สำหรับการพัฒนาพนักงานเทศบาลตามแผนพัฒนาพนักงานเทศบาลอย่างชัดเจน แน่นนอน โดยต้องคำนึงถึง ความประหยัดคุ้มค่า เพื่อให้การพัฒนาพนักงานเทศบาลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๕) การติดตามประเมินผล ให้เทศบาลตำบลศรีสงคราม กำหนดการติดตามประเมินผลการพัฒนาพนักงานเทศบาลให้สอดคล้องกับทักษะ ความรู้ และความสามารถของพนักงานเทศบาลให้บรรลุผลสัมฤทธิ์ตามแผนพัฒนาพนักงานเทศบาล และเพื่อให้เป็นประโยชน์ในการวางแผนอัตรากำลัง การวางแผนบริหารพนักงานเทศบาล การวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าของพนักงานเทศบาล ซึ่งมีความสำคัญและจำเป็นในการพัฒนาเทศบาลตำบลศรีสงคราม และการวางแผนพัฒนาพนักงานเทศบาลของเทศบาลตำบลศรีสงคราม ๓ ปีถัดไป

ส่วนที่ ๒ การวิเคราะห์สถานการณ์พัฒนาบุคลากร

๒.๑ การกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลศรีสงคราม

เทศบาลตำบลศรีสงคราม ได้วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ออกเป็น ๗ ด้าน โดยพิจารณาตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ และที่แก้ไขเพิ่มเติม และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และที่แก้ไขเพิ่มเติม โดยพิจารณาให้สอดคล้องกับร่างหรือแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ดังนี้

(๑) ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- ๑) การจัดให้มีและบำรุงรักษาทางบก ทางน้ำและทางระบายน้ำ
- ๒) การสาธารณสุข โภชนา และการก่อสร้างอื่น ๆ
- ๓) การขนส่งและการวิศวกรรมจราจร
- ๔) การสาธารณสุข
- ๕) การจัดให้มีและบำรุงทางระบายน้ำ
- ๖) การจัดให้มีน้ำสะอาดหรือการประปา
- ๗) การจัดให้มีตลาด ท่าเทียบเรือและท่าข้าม
- ๘) การจัดให้มีและการบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น
- ๙) การควบคุมอาคาร

(๒) ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต

- ๑) ให้มีและบำรุงสถานที่ทำการพิทักษ์รักษาคนไข้
- ๒) ป้องกันและระงับโรคติดต่อ
- ๓) การจัดการศึกษา
- ๔) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชราและผู้ด้อยโอกาส
- ๕) การจัดให้มีโรงฆ่าสัตว์
- ๖) การจัดให้มีและควบคุมการฆ่าสัตว์
- ๗) การจัดให้มีสุสานและฌาปนสถาน
- ๘) การจัดให้มีและบำรุงรักษาสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ
- ๙) การบำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร
- ๑๐) การส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุและผู้พิการ
- ๑๑) การรักษาความปลอดภัย ความเป็นระเบียบเรียบร้อยและการอนามัย โรงมหรสพและสาธารณชนอื่น ๆ
- ๑๒) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย
- ๑๓) การส่งเสริมกีฬา
- ๑๔) การส่งเสริมการฝึกและประกอบอาชีพ

(๓) ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย

- ๑) การจัดผังเมือง
- ๒) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน
- ๓) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- ๔) การให้มีเครื่องใช้ในการดับเพลิง
- ๕) การรักษาความสงบเรียบร้อย การส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
- ๖) รักษาความสงบเรียบร้อยของประชาชน

(๔) ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว

- ๑) การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง
- ๒) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น
- ๓) การส่งเสริมการท่องเที่ยว
- ๔) การพาณิชยกรรม และการส่งเสริมการลงทุน

(๕) ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- ๑) การจัดการ การบำรุงรักษา และการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ๒) การดูแลรักษาที่สาธารณะ
- ๓) การกำจัดมูลฝอย สิ่งปฏิกูลและน้ำเสีย

(๖) ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น

- ๑) การจัดการศึกษา
- ๒) การบำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
- ๓) ให้ราษฎรได้รับการศึกษาอบรม

(๗) ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครอง

ส่วนท้องถิ่น

๑) สนับสนุนสภาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น สนับสนุนหรือช่วยเหลือส่วนราชการหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น

๒) ประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ของสภาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

๓) การแบ่งสรรเงินซึ่งตามกฎหมายจะต้องแบ่งให้แก่สภาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

๔) การให้บริการแก่เอกชน ส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

๒.๒ ภารกิจหลักและภารกิจรองที่เทศบาลตำบลศรีสงครามจะดำเนินการ

ภารกิจหลัก

๑. การปรับปรุงและพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน
๒. การพัฒนาและปรับปรุงระบบสาธารณูปโภคและระบบสาธารณสุข
๓. การพัฒนาด้านสาธารณสุข การเฝ้าระวังและควบคุมโรคติดต่อ และการส่งเสริมสุขภาพของประชาชน

ภารกิจรอง

๑. การพัฒนาและส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
๒. การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณีท้องถิ่น
๓. การส่งเสริมการประกอบอาชีพทางการเกษตร
๔. การสนับสนุนและส่งเสริมศักยภาพของกลุ่มอาชีพ
๕. การพัฒนาและปรับปรุงแหล่งท่องเที่ยวในชุมชน
๖. การสนับสนุนและส่งเสริมอุตสาหกรรมในครัวเรือน
๗. การพัฒนาด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
๘. การพัฒนาสื่อเทคโนโลยีและนวัตกรรมทางการศึกษา
๙. การอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๒.๓ การวิเคราะห์ความต้องการพัฒนาของบุคลากร

เทศบาลตำบลศรีสงคราม ได้ดำเนินการสำรวจความต้องการของพนักงานเทศบาล โดยวิเคราะห์และสรุปความต้องการของพนักงานเทศบาลในการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานเทศบาลให้มีประสิทธิภาพสอดคล้องกับความต้องการของพนักงานเทศบาลและเทศบาลตำบลศรีสงคราม ในการพัฒนาทักษะ ความรู้ และการพัฒนางานของพนักงานเทศบาล ซึ่งคำนึงถึงกรอบภารกิจหลักที่เทศบาลตำบลศรีสงครามกำหนดเป็นสำคัญ เรียงลำดับความสำคัญตามความต้องการของพนักงานเทศบาล ดังนี้

(๑) ความต้องการด้านทักษะ

- ๑) ทักษะการบริหารโครงการ
- ๒) ทักษะการเขียนหนังสือราชการ
- ๓) ทักษะการใช้คอมพิวเตอร์
- ๔) ทักษะในการสื่อสาร การนำเสนอ และถ่ายทอดความรู้

(๒) ความต้องการด้านความรู้

- ๑) ความรู้เรื่องกฎหมาย
- ๒) ความรู้เรื่องจัดซื้อจัดจ้างและกฎระเบียบพัสดุ
- ๓) ความรู้เกี่ยวกับเทคโนโลยีสารสนเทศ
- ๔) ความรู้เรื่องงานธุรการและงานสารบรรณ
- ๕) ความรู้เรื่องการบริหารทรัพยากรบุคคล
- ๖) ความรู้เรื่องการจัดทำแผนปฏิบัติการและแผนยุทธศาสตร์
- ๗) ความรู้เรื่องการทำงานการเงินและงบประมาณ
- ๘) ความรู้เรื่องระบบการบริหารงานการคลังภาครัฐด้วยระบบอิเล็กทรอนิกส์ (GFMIS)
- ๙) ความรู้เรื่องชุมชน

- ๑๐) ความรู้เรื่องการบริหารความเสี่ยง
- ๑๑) ความรู้เรื่องการวิเคราะห์ผลกระทบต่าง ๆ เช่น การประเมินผลกระทบสิ่งแวดล้อม (EIA) การประเมินผลกระทบทางสุขภาพ (HIA)
- ๑๒) ความรู้เรื่องสื่อสารสาธารณะ
- ๑๓) ความรู้เรื่องบัญชีและระบบบัญชี

(๓) ความต้องการพัฒนางาน

- ๑) งานสาธารณสุข การเฝ้าระวังและควบคุมโรคติดต่อ
- ๒) งานจัดทำงบประมาณ
- ๓) งานช่าง
- ๔) งานธุรการ งานสารบรรณ
- ๕) งานบริหารงานบุคคล
- ๖) งานการเงินและบัญชี
- ๗) งานพัสดุ
- ๘) งานวิเคราะห์นโยบายและแผน
- ๙) งานพัฒนารายได้
- ๑๐) งานพัฒนาชุมชน
- ๑๑) งานตรวจสอบภายใน
- ๑๒) งานบริหารการศึกษา

๒.๔ การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม

เทศบาลตำบลศรีสงคราม ได้วิเคราะห์สภาพแวดล้อมทั้งปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอกที่มีผลต่อการบริหารงานบุคคล ซึ่งจะเป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์สำหรับจัดทำแผนพัฒนาพนักงานเทศบาล ซึ่งจะช่วยให้เทศบาลตำบลศรีสงครามวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคที่มีผลต่อเทศบาลตำบลศรีสงคราม อันจะเป็นประโยชน์ในการพัฒนาทักษะ ความรู้ และการพัฒนางานของบุคลากร ดังนี้

(๑) จุดแข็ง (Strengths)

- ๑) การกำหนดส่วนราชการเหมาะสมกับงานและหน้าที่ที่ปฏิบัติชัดเจน
- ๒) ผู้บริหารมีการส่งเสริมการพัฒนาของบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ
- ๓) มีการใช้ระบบเทคโนโลยีที่ทันสมัยอยู่เสมอ สามารถปฏิบัติงานได้อย่างรวดเร็ว
- ๔) ได้รับการสนับสนุนการพัฒนาทั้งด้านวิชาการและระเบียบ กฎหมายอยู่เสมอ
- ๕) เจ้าหน้าที่มีความรู้ ความสามารถ ศักยภาพในการปฏิบัติหน้าที่ของตนเอง

(๒) จุดอ่อน (Weaknesses)

- ๑) การปฏิบัติงานระหว่างส่วนราชการยังขาดการทำงานแบบบูรณาการเชื่อมโยงกัน
- ๒) เจ้าหน้าที่ยังขาดความรู้ที่เป็นระบบและเหมาะสมกับการปฏิบัติงาน
- ๓) เจ้าหน้าที่ยังขาดความตระหนักและรับผิดชอบต่อนหน้าที่ของตนเอง
- ๔) ขาดการสร้างวัฒนธรรมที่ดีขององค์กร และคุณธรรม จริยธรรม เพื่อให้เกิดแรงจูงใจ ขวัญ และกำลังใจ ในการปฏิบัติหน้าที่
- ๕) ข้าราชการยังขาดระเบียบวินัยที่ดีในการทำงาน

(๓) โอกาส (Opportunities)

- ๑) นโยบายของรัฐบาลเอื้อต่อการพัฒนาและการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- ๒) กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรในหลักสูตรต่าง ๆ อย่างต่อเนื่อง
- ๓) ความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยีสารสนเทศ ทำให้ได้รับข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ ที่จำเป็นต่อ

การปฏิบัติงานอยู่เสมอ

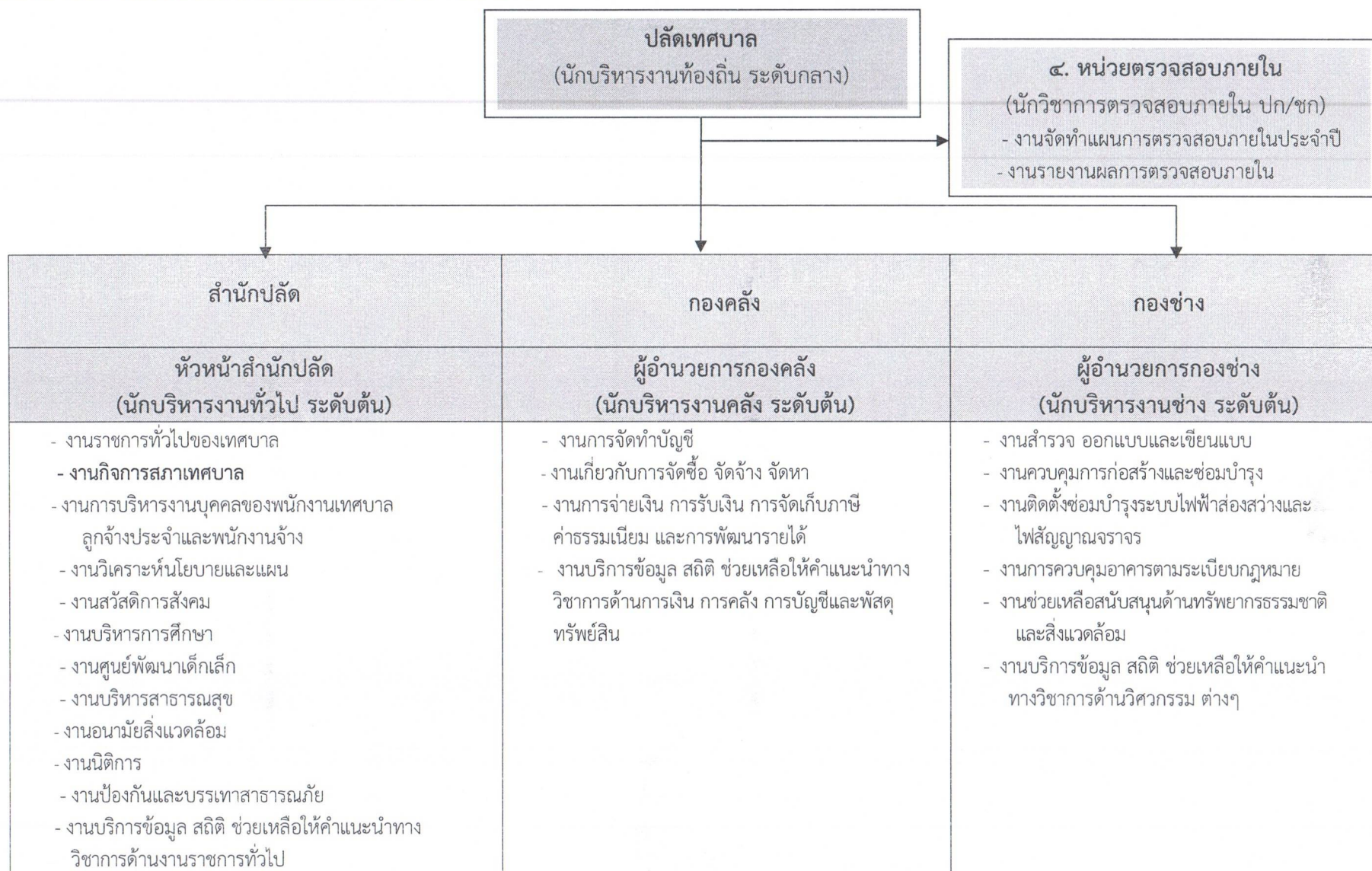
- ๔) ประชาชนมีส่วนร่วมต่อการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- ๕) รัฐบาลมีการกระจายอำนาจและภารกิจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมากขึ้น

(๔) อุปสรรค (Threats)

- ๑) การจัดสรรงบประมาณของรัฐให้กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไม่เพียงพอ
- ๒) ระเบียบกฎหมายมีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา
- ๓) ภัยธรรมชาติที่ส่งผลกระทบต่อการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- ๔) การเปลี่ยนแปลงนโยบายของรัฐบาลมีการเปลี่ยนแปลงบ่อยครั้ง
- ๕) การถ่ายโอนภารกิจบางส่วนจากส่วนกลางไปให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ไม่ได้

ถ่ายโอนบุคลากรและงบประมาณ

๒.๕ โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี



๒.๖ กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ของเทศบาลตำบลศรีสงคราม

เทศบาลตำบลศรีสงคราม ได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า ซึ่งเป็นการสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งประเภทใด สายงานใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการนั้น จึงจะเหมาะสมกับการปฏิบัติงาน เพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณของเทศบาลตำบลศรีสงคราม และเพื่อให้การบริหารงานของเทศบาลตำบลศรีสงคราม เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมาบันทึกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	กรอบอัตรากำลังที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
สำนักปลัดเทศบาล (๑๑)								
หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการสาธารณสุขปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักพัฒนาชุมชนปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการศึกษาปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นิติกรปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ปง./ขง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๐	๒	๒	๒	+๒	-	-	กำหนดเพิ่ม ตาม หลักเกณฑ์
ครู	๕	๕	๕	๕	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนักวิชาการสิ่งแวดล้อม	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
ผู้ช่วยครูผู้ช่วย (คุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๒๘	๓๐	๓๐	๓๐	+๑	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	กรอบอัตรากำลังที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
สำนักปลัด (ต่อ)								
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (รถขยะ)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (รถน้ำ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานประจำรถขยะ	๓	๓	๓	๓	-	-	-	ว่างเต็ม ๑ ๑ มี.ค.๖๖
คนงานตกแต่งสวน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานดับเพลิง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเต็ม ๑ พ.ย.๖๕
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงาน (ประจำรถขยะ)	๓	๓	๓	๓	-	-	-	ว่างเต็ม ๒ ๑๖ มี.ค.๖๖
คนงาน (ประจำรถบรรทุกน้ำ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองคลัง(๑๔)								
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการเงินและบัญชีปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการพัสดุปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการจัดเก็บรายได้ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเต็ม ๑ ๑ ก.ย.๖๕
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ลูกจ้างประจำ								
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างให้ยุบ
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนักวิชาการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเต็ม ๑ ๑ มี.ค.๖๕
รวม	๒๔	๒๔	๒๔	๒๔	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	กรอบอัตรากำลังที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
กองช่าง (๑๕)								
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม ๑ ต.ค.๖๕
นักจัดการงานช่างปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๐	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
นายช่างโยธาปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม ๓ ต.ค. ๖๕
นายช่างสำรวจปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม ๓ ต.ค. ๖๕
เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ลูกจ้างประจำ								
ผู้ช่วยช่างทุกประเภท	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างใหญ่
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนายช่างสำรวจ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (ขับรถกระเช้า)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ช่างเครื่องสูบน้ำ	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงาน	๑	๑	๑	๑				ว่างเดิม
หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)								
นักวิชาการตรวจสอบภายในปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๑๔	๑๕	๑๕	๑๕	+๑	-	-	
รวมทั้งสิ้น	๖๖	๖๙	๖๙	๖๙	+๓	-	-	

๒.๗ การจำแนกระดับคุณวุฒิทางการศึกษาของบุคลากร

เทศบาลตำบลศรีสงคราม ได้วิเคราะห์ข้อมูลการจำแนกระดับคุณวุฒิทางการศึกษาของบุคลากรในสังกัดที่มีผลต่อการบริหารงานบุคคล ซึ่งจะเป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์สำหรับจัดทำแผนพัฒนาพนักงานเทศบาล ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ดังนี้

ประเภท	ต่ำกว่า ปวช.	ปวช. หรือ เทียบเท่า	ปวส. หรือ เทียบเท่า	ปริญญาตรี หรือ เทียบเท่า	ปริญญาโท หรือ เทียบเท่า	ปริญญาเอก หรือ เทียบเท่า	รวม
พนักงานเทศบาล	-	-	๒	๙	๖	-	๑๗
พนักงานครูและบุคลากร ทางการศึกษา				๔	๑	-	๕
ลูกจ้างประจำ	-	๑	-	๑	-	-	๒
พนักงานจ้าง	๕	๖	๖	๑๔	-	-	๓๑
รวม	๕	๗	๘	๒๗	๗	-	๕๕
คิดเป็นร้อยละ	๙.๐๙	๑๒.๗๒	๑๔.๕๔	๔๙.๐๙	๑๒.๗๒	๐	๑๐๐.๐๐

๒.๘ สายงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

เทศบาลตำบลศรีสงคราม ได้วิเคราะห์สายงานของพนักงานเทศบาล ที่มีผลต่อการบริหารงานบุคคล ซึ่งจะเป็นเครื่องมือวิเคราะห์การพัฒนาบุคลากรในการพัฒนาตามหลักสูตรที่กำหนดตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง โดยควรมีสัดส่วนในการพัฒนาให้เหมาะสม การคำนึงถึงหลักความอาวุโส ความจำเป็นที่จะนำไปใช้ประกอบเส้นทางความก้าวหน้า และพิจารณาถึงงบประมาณของเทศบาลตำบลศรีสงครามประกอบด้วย ดังนี้

บริหารท้องถิ่น	อำนวยการท้องถิ่น	วิชาการ	ทั่วไป
๑) นักบริหารงานท้องถิ่น	๑) นักบริหารงานทั่วไป ๒) นักบริหารงานการคลัง ๓) นักบริหารงานช่าง	๑) นักจัดการงานทั่วไป ๒) นักทรัพยากรบุคคล ๓) นักวิเคราะห์นโยบาย และแผน ๔) นิติกร ๕) นักวิชาการเงินและบัญชี ๖) นักวิชาการจัดเก็บรายได้ ๗) นักวิชาการตรวจสอบภายใน ๘) นักวิชาการสาธารณสุข ๙) นักจัดการงานช่าง ๑๐) นักพัฒนาชุมชน ๑๑) นักวิชาการศึกษา ๑๒) นักวิชาการสาธารณสุข ๑๓) นักวิชาการพัสดุ ๑๔) นักวิชาการตรวจสอบภายใน	๑) เจ้าพนักงานธุรการ ๒) เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ๓) เจ้าพนักงานป้องกันและ บรรเทาสาธารณภัย ๔) นายช่างโยธา ๕) นายช่างสำรวจ

๒.๙ โครงสร้างอายุข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น จำแนกตามประเภทตำแหน่ง

เทศบาลตำบลศรีสงคราม ได้ วิเคราะห์โครงสร้างอายุของพนักงานเทศบาล พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง จำแนกตามประเภทตำแหน่งของเทศบาลตำบลศรีสงคราม ที่มีผลต่อการบริหารงานบุคคล ซึ่งจะเป็นเครื่องมือวิเคราะห์การพัฒนาบุคลากรต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมผู้สูงวัยในเทศบาลตำบลศรีสงครามและช่องว่างระหว่างวัยที่เกิดขึ้นในเทศบาล โดยผู้ที่ใกล้เกษียณอายุควรได้รับการพัฒนาในหลักสูตรหรือวิธีการพัฒนาที่เหมาะสม และควรกำหนดให้เป็นผู้ถ่ายทอดความรู้ ประสบการณ์ ให้กับบุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลศรีสงคราม เพื่อพัฒนาความรู้อย่างต่อเนื่อง ดังนี้

ประเภท	ช่วงอายุ (ปี)								คน	อายุเฉลี่ย
	<= ๒๔	๒๕ - ๒๙	๓๐ - ๓๔	๓๕ - ๓๙	๔๐ - ๔๔	๔๕ - ๔๙	๕๐ - ๕๔	>= ๕๕		
บริหารท้องถิ่น	-	-	-	-	-	-	๑	-	๑	๐.๘๑
อำนวยการท้องถิ่น	-	-	-	-	-	๒	-	-	๒	๓.๖๓
วิชาการ	-	-	๑	-	๘	-	๑	-	๑๐	๑๘.๑๘
ทั่วไป	-	๑	-	-	๒	-	๒	-	๕	๙.๐๙
ข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา	-	-	-	-	๑	๑	๓	-	๕	๙.๐๙
ลูกจ้าง	-	-	-	-	-	-	๒	-	๒	๓.๖๓
พนักงานจ้าง	๒	-	-	๑๕	๗	๒	๔	-	๓๐	๕๔.๕๔
รวม	๒	๑	๑	๑๕	๑๘	๕	๑๓	-	๕๕	๑๐๐
คิดเป็นร้อยละ	๓.๖๓	๐.๘๑	๐.๘๑	๒๗.๒๗	๓๖.๓๖	๙.๐๙	๒๓.๖๓	๐	๑๐๐	

๒.๑๐ การสูญเสียกำลังคนจากการเกษียณอายุในระยะ ๓ ปี

เทศบาลตำบลศรีสงคราม ได้วิเคราะห์การสูญเสียกำลังคนจากการเกษียณอายุในระยะ ๓ ปี ของเทศบาล ที่มีผลต่อการบริหารงานบุคคล ซึ่งจะเป็นเครื่องมือวิเคราะห์การวางแผนล่วงหน้าในการกำหนดอัตรากำลังและแผนพัฒนาพนักงานเทศบาล ดังนี้

ลำดับ	สายงาน	ปีงบประมาณที่เกษียณอายุ			รวม
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๑	นักบริหารงานท้องถิ่น	-	-	-	-
๒	นักบริหารงานทั่วไป	-	-	-	-
๓	นักบริหารงานการคลัง	-	-	-	-
๔	นักบริหารงานช่าง	-	-	-	-
๕	นักจัดการงานทั่วไป	-	-	-	-
๖	นักทรัพยากรบุคคล	-	-	-	-
๗	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	-	-	-	-
๘	นักวิชาการศึกษา	-	-	-	-
๙	นิติกร	-	-	-	-
๑๐	นักวิชาการสาธารณสุข	-	-	-	-
๑๑	นักพัฒนาชุมชน	-	-	-	-
๑๒	นักวิชาการเงินและบัญชี	-	-	-	-
๑๓	นักวิชาการพัสดุ	-	-	-	-
๑๔	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	-	-	-	-
๑๕	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	-	-	-	-
๑๖	เจ้าพนักงานธุรการ	-	-	-	-
๑๗	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	-	-	-
๑๘	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	-	-	-	-

ส่วนที่ ๓ หลักสูตรพัฒนาศูนย์บุคลากร

การกำหนดแนวทางในการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลศรีสงคราม ได้พิจารณาและให้ความสำคัญกับบุคลากรในทุกระดับ พนักงานเทศบาล พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างตามภารกิจ พนักงานจ้างทั่วไป เพื่อให้ได้รับการพัฒนาประสิทธิภาพทั้งทางด้านการปฏิบัติงาน หน้าที่ความรับผิดชอบ ความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง การบริหาร และคุณธรรมและจริยธรรม

๓.๑ เป้าหมายของการพัฒนา

เทศบาลตำบลศรีสงคราม ได้กำหนดเป้าหมายของการพัฒนาบุคลากร ทั้งเป้าหมายเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ ดังนี้

๑) เป้าหมายเชิงปริมาณ

จำนวนบุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลศรีสงคราม จำนวน ๖๓ ราย ประกอบด้วย พนักงานเทศบาล พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างตามภารกิจ พนักงานจ้างทั่วไป หลักสูตรการพัฒนาสำหรับข้าราชการหรือนักงานส่วนท้องถิ่น ได้รับการพัฒนาตามหลักสูตรและส่งเสริมให้ได้รับการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น

๒. เป้าหมายเชิงคุณภาพ

ระดับความสำเร็จของบุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลศรีสงคราม ที่ได้เข้ารับการพัฒนาการเพิ่มพูนความรู้ ทักษะคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน สามารถนำความรู้ที่ได้รับมาใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงานเพื่อบริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๒ หลักสูตรการพัฒนาสำหรับข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น

เทศบาลตำบลศรีสงคราม กำหนดหลักสูตรการพัฒนาสำหรับพนักงานเทศบาล พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง ดังนี้

หลักสูตรการพัฒนาสำหรับพนักงานเทศบาล แต่ละตำแหน่งต้องได้รับการพัฒนาอย่างน้อยในหลักสูตรหนึ่งหรือหลายหลักสูตร ระยะเวลาดำเนินการพัฒนาบุคลากร ต้องกำหนดให้เหมาะสมกับกลุ่มเป้าหมายที่เข้ารับการพัฒนา วิธีการพัฒนา และหลักสูตรการพัฒนาแต่ละหลักสูตร สำหรับหลักสูตรการพัฒนาสำหรับพนักงานเทศบาล ประกอบด้วย ดังนี้

(๑) หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ สำหรับพนักงานเทศบาลทุกระดับ ให้มีความรู้ความเข้าใจพื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ระเบียบและแบบแผนทางราชการและกฎหมายระเบียบที่ใช้ในการปฏิบัติงาน บทบาทหน้าที่ของพนักงานเทศบาล แนวทางปฏิบัติเพื่อเป็นพนักงานจ้างและลูกจ้างประจำ และหน้าที่ของข้าราชการในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุขและการเป็นข้าราชการที่ดี

(๒) หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ เพื่อพัฒนาพนักงานเทศบาลให้มีความเข้าใจในการปฏิบัติราชการตามอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ และพัฒนาทักษะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานทักษะด้านดิจิทัล เพื่อให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

(๓) หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งสำหรับพนักงานเทศบาลทุกระดับ ให้มีความรู้ความเข้าใจและทักษะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลแต่ละประเภทแต่ละสายงาน เพื่อให้มีความรู้ความเข้าใจในวิชาชีพและงานที่ปฏิบัติ โดยสามารถประยุกต์ความรู้และทักษะ มาใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

(๔) หลักสูตรด้านการบริหาร สำหรับพนักงานเทศบาล พัฒนาทักษะและองค์ความรู้ในการบริหารงานของเทศบาลตำบลศรีสงคราม การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี การกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ความเป็นผู้นำองค์กร ทักษะเฉพาะด้าน การคิดเชิงกลยุทธ์ ทักษะการสื่อสารและการตัดสินใจ การส่งเสริมสนับสนุนพัฒนาศักยภาพของบุคลากรเพื่อสามารถเป็นผู้บริหารพร้อมรับมือต่อการเปลี่ยนแปลง

(๕) หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม เพื่อเป็นการสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับมาตรฐานทางจริยธรรม และส่งเสริมให้พนักงานเทศบาลรักษารายการตามมาตรฐานทางจริยธรรมมีการประพฤติปฏิบัติอย่างมีคุณธรรม และยึดถือแนวทางปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม วินัยของพนักงานเทศบาล และหลักธรรมาภิบาล

๓.๓ วิธีการพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

(๑) การปฐมนิเทศ

สำหรับพนักงานเทศบาลแรกบรรจุหรืออยู่ระหว่างการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ ให้มีความรู้ความเข้าใจสภาพแวดล้อมของหน่วยงาน วิสัยทัศน์ พันธกิจ โครงสร้างส่วนราชการ ผู้บริหาร วัฒนธรรมขององค์กร หน้าที่ความรับผิดชอบ ความสำคัญของภารกิจที่มีต่อประชาชน สังคม ประเทศชาติ การพัฒนาดตนเองของพนักงานเทศบาล ความก้าวหน้าในอาชีพราชการ เพื่อให้มีทัศนคติที่ดีและมีแรงจูงใจในการรับราชการ

(๒) การฝึกอบรม

การฝึกอบรม เป็นกระบวนการสำคัญที่จะช่วยพัฒนาหรือฝึกฝนบุคลากรของเทศบาลตำบลศรีสงคราม ให้มีความรู้ความสามารถ ทักษะหรือ ความชำนาญ ตลอดจนประสบการณ์ให้เหมาะสมกับการทำงาน รวมถึงก่อให้เกิดความรู้สึก เช่น ทัศนคติหรือเจตคติที่ดีต่อการปฏิบัติงาน อันจะส่งผลให้บุคลากรแต่ละคนในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีความสามารถเฉพาะตัวสูงขึ้น มีประสิทธิภาพในการทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ดีทำให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลที่ดีขึ้น

(๓) การศึกษา หรือดูงาน

การพัฒนาบุคลากรโดยการให้ไปศึกษาเพิ่มเติมทั้งในและต่างประเทศ เพื่อการเพิ่มพูนความรู้ด้วยการเรียนหรือการวิจัยตามหลักสูตรของสถาบันการศึกษาในและต่างประเทศโดยใช้เวลาในการปฏิบัติราชการเพื่อให้ได้มาซึ่งปริญญาหรือประกาศนียบัตรวิชาชีพ ซึ่งสาขาวิชาและระดับการศึกษาโดยปกติจะต้องสอดคล้องหรือเป็นประโยชน์กับมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่ดำรงอยู่ตามที่ ก.ท. กำหนด

สำหรับการดูงาน คือ การพัฒนาบุคลากรเพื่อเพิ่มพูนความรู้และแสวงหาประสบการณ์ ด้วยการสังเกตการณ์และการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในการดำเนินการใหม่ ๆ โดยคาดหวังว่าจะสามารถนำมาประยุกต์ใช้ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หรือปรับปรุงกระบวนการทำงานในบทบาทหน้าที่สำคัญของแต่ละบุคคลทั้งปัจจัยความสำเร็จและปัญหาอุปสรรค ข้อควรระวังจากการเรียนรู้ขององค์กรที่ไปศึกษาดูงาน ทั้งยังเป็นการเปลี่ยนบรรยากาศโดยการไปพบเห็นสิ่งใหม่ซึ่งสามารถเสริมสร้างแนวคิดใหม่ และนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้น เพื่อช่วยเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ ให้กับบุคลากรอีกทั้งเป็นการเปิดมุมมองที่จะรับการเรียนรู้ในสิ่งใหม่ ๆ สร้างความพร้อมให้แก่ทั้งตัวบุคลากร และสร้างผลสัมฤทธิ์ให้แก่ทีมงาน ส่วนราชการ และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ที่ดี ผู้ไปศึกษาดูงานต้องใช้ทักษะการสอบถาม การสังเกต และแลกเปลี่ยนเรียนรู้วิธีการปฏิบัติงานและการแก้ปัญหาในการปฏิบัติงานจากหน่วยงานหรือองค์กรที่ไปศึกษาดูงาน

(๔) การประชุม การประชุมเชิงปฏิบัติการ หรือการสัมมนา

การประชุม (Meeting) การประชุมเชิงปฏิบัติการ (Workshop) หรือการสัมมนา (Seminar) เป็นวิธีการพัฒนาบุคลากรอีกรูปแบบหนึ่งเน้นการพัฒนาทักษะในการคิดเชิงนวัตกรรมและการแลกเปลี่ยนข้อมูลความรู้ และประสบการณ์และทักษะในการแก้ไขปัญหาและการตัดสินใจสามารถนำแนวคิดที่ได้รับจากการประชุมสัมมนา มาปรับใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน ซึ่งเป็นการพัฒนาบุคลากรที่ร่วมกันเป็นกลุ่มเน้นการฝึกปฏิบัติ โดยมี โครงการ/หลักสูตร และกำหนดระยะเวลาที่แน่นอน ซึ่งอาจจะเป็นการศึกษาร่วมกัน ศึกษาค้นคว้า ตลอดจนทำความเข้าใจและฝึกปฏิบัติ เพื่อทักษะปฏิบัติงาน ตามวัตถุประสงค์ของการประชุม การประชุมเชิงปฏิบัติการ หรือการสัมมนานั้นๆ

(๕) การสอนงาน การให้คำปรึกษาหรือวิธีการอื่นที่เหมาะสม

๑) การสอนงาน (Coaching) การสอนงานถือเป็นหน้าที่ความรับผิดชอบของผู้บังคับบัญชา หรือผู้ที่ได้รับมอบหมายในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นวิธีการให้ความรู้ (knowledge) สร้างเสริมทักษะ (Skill) และทัศนคติ (Attitude) ที่ช่วยในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้นได้ในระยะยาวโดยผ่านกระบวนการปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้สอนงานและบุคลากรผู้ถูกสอนงาน การสอนงานสามารถดำเนินการรายบุคคลหรือเป็นกลุ่มเล็กที่ต้องใช้เวลาในการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

๒) การฝึกขณะปฏิบัติงาน (On the Job Training) การฝึกขณะปฏิบัติงานถือเป็นหน้าที่ความรับผิดชอบของผู้บังคับบัญชาหรือผู้ที่ได้รับมอบหมายในหน่วยงานเป็นวิธีการพัฒนาบุคลากรด้วยการฝึกปฏิบัติจริง ณ สถานที่จริงเป็นการให้คำแนะนำ เชิงปฏิบัติในลักษณะตัวต่อตัวหรือเป็นกลุ่มเล็กในสถานที่ทำงานและในช่วงการทำงานปกติ วิธีการนี้เน้นประสิทธิภาพการทำงานในลักษณะการพัฒนาทักษะเป็นพื้นฐานให้แก่บุคลากรเข้าใจและสามารถปฏิบัติงานได้ด้วยตนเอง การฝึกขณะปฏิบัติงานสามารถดำเนินการโดยผู้บังคับบัญชาหรือมอบหมายผู้ที่มีความเชี่ยวชาญเรื่องนั้นๆมาใช้สำหรับบุคลากรใหม่ที่เพิ่งเข้าทำงานสลับเปลี่ยนโอนย้ายเลื่อนตำแหน่งมีการปรับปรุงงาน หรือต้องอธิบายงานใหม่ ๆ ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่ฝึกบุคลากรขณะปฏิบัติงานตามลักษณะงานที่รับผิดชอบเพื่อให้บุคลากรทราบและเรียนรู้เกี่ยวกับขั้นตอนวิธีปฏิบัติงานพร้อมคู่มือและระเบียบการปฏิบัติงาน ทำให้เกิดการรักษาร่องความรู้และคงไว้ซึ่งมาตรฐานการทำงานแม้ว่าจะเปลี่ยนบุคลากรที่รับผิดชอบงานแต่ยังคงรักษาความมีประสิทธิภาพในการทำงานต่อไปได้

๓) การเป็นพี่เลี้ยง (Mentoring) การเป็นพี่เลี้ยงเป็นอีกวิธีการพัฒนาบุคลากรรายบุคคลวิธีการนี้ต้องใช้ความคิดในการวิเคราะห์รับฟังและนำเสนอทิศทางที่ถูกต้องให้อีกฝ่ายโดยเน้นการมีส่วนร่วมแก้ไขปัญหา และกำหนดเป้าหมายเพื่อให้งานบรรลุผลสำเร็จเป็นกระบวนการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ระหว่างพี่เลี้ยง (Mentor) และผู้รับคำแนะนำ (Mentee) จากผู้มีความรู้ความชำนาญให้กับผู้ไม่มีประสบการณ์หรือมีประสบการณ์ไม่มากนัก ลักษณะสำคัญของการเป็นพี่เลี้ยงคือผู้เป็นพี่เลี้ยงอาจเป็นบุคคลอื่นได้ไม่จำเป็นต้องเป็นผู้บังคับบัญชา หรือหัวหน้าโดยตรง ทำหน้าที่สนับสนุนให้กำลังใจช่วยเหลือสอนงานและให้คำปรึกษา แนะนำ ดูแลทั้งการทำงาน การวางแผนเป้าหมายในอาชีพให้กับบุคลากรเพื่อให้ผู้รับคำแนะนำมีความสามารถในการปฏิบัติงานที่สูงขึ้นรวมถึงการใช้ชีวิตส่วนตัวที่เหมาะสม

๔) การให้คำปรึกษาแนะนำ (Consulting) การให้คำปรึกษาแนะนำเป็นวิธีการพัฒนาบุคลากรอีกรูปแบบหนึ่งที่ใช้ในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นกับบุคลากรด้วยการวิเคราะห์ปัญหาที่เกิดขึ้นในการทำงานซึ่งผู้บังคับบัญชากำหนดแนวทางแก้ไขปัญหาที่เหมาะสมร่วมกับผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อให้บุคลากรมีแนวทางแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นกับตนเองได้ ผู้ให้คำปรึกษาแนะนำมักเป็นผู้บังคับบัญชาภายในหน่วยงาน หรืออาจเป็นผู้เชี่ยวชาญที่มีความรู้ประสบการณ์และความชำนาญเป็นพิเศษในเรื่องนั้นๆที่มีคุณสมบัติเป็นที่ปรึกษาได้จากทั้งภายในหรือภายนอกองค์กร

๕) การหมุนเวียนงาน (Job Rotation) การหมุนเวียนงานเป็นอีกวิธีการหนึ่งในการพัฒนาขีดความสามารถในการทำงานของบุคลากรถือเป็นวิธีการที่ก่อให้เกิดทักษะการทำงานที่หลากหลาย (Multi-Skill) ที่เน้นการสลับเปลี่ยนงานในแนวนอนจากงานหนึ่งไปยังอีกงานหนึ่งมากกว่าการเลื่อนตำแหน่งงานที่สูงขึ้น การหมุนเวียนงานเกิดได้ทั้งการเปลี่ยนตำแหน่งงานและการเปลี่ยนหน่วยงานโดยการให้ปฏิบัติงานในหน่วยงานอื่นภายใต้ระยะเวลาที่กำหนด

๖) การเรียนรู้ด้วยตนเอง (Self-Learning) การเรียนรู้ด้วยตนเองเป็นวิธีการพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่เน้นให้บุคลากรมีความรับผิดชอบในการเรียนรู้และพัฒนาตนเองโดยไม่จำเป็นต้องใช้ช่วงเวลาในการปฏิบัติงานเท่านั้น บุคลากรสามารถแสวงหาโอกาสเรียนรู้ได้ด้วยตนเองผ่านช่องทางการเรียนรู้และสื่อต่าง ๆ ที่ต้องการได้ซึ่งวิธีการนี้เหมาะสมกับบุคลากรที่ชอบเรียนรู้และพัฒนาตนเองอยู่เสมอโดยเฉพาะกับบุคลากรที่มีผลการปฏิบัติงานดีและมีศักยภาพในการทำงานสูง

๗) การเรียนรู้ผ่านระบบสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning) การเรียนรู้ด้วยตนเองเป็นวิธีการพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่เน้นให้บุคลากรมีความรับผิดชอบในการเรียนรู้และพัฒนาตนเองซึ่งเป็นหลักสูตรอบรมออนไลน์ที่เป็นความต้องการร่วมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อเพิ่มศักยภาพของข้าราชการให้สามารถปฏิบัติงานภายใต้ระบบบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

การพัฒนาสำหรับบุคลากรท้องถิ่นอาจจะกระทำได้โดยองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น สำนักงาน ก.ท. สำนักงาน ก.ท.จ. หน่วยงานของรัฐหรือส่วนราชการอื่น หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นร่วมกับหน่วยงานของรัฐหรือส่วนราชการอื่นก็ได้

๓.๔ การพัฒนาความรู้ให้กับบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

(๑) ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติราชการ ได้แก่ ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติราชการโดยทั่วไป เช่น ระเบียบแบบแผนทางราชการ กฎหมายระเบียบที่ใช้ในการปฏิบัติราชการ บทบาทหน้าที่ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น แนวทางปฏิบัติเพื่อเป็นพนักงานจ้างและลูกจ้างประจำ และหน้าที่ของบุคลากรท้องถิ่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นพระประมุข และการเป็นข้าราชการที่ดี

(๒) ด้านคุณสมบัติส่วนตัว ได้แก่ การช่วยเสริมบุคลิกภาพที่ดี ส่งเสริมให้สามารถปฏิบัติงานร่วมกับบุคคลอื่นได้อย่างราบรื่นมีประสิทธิภาพ พัฒนาทักษะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน ทักษะด้านดิจิทัล มนุษยสัมพันธ์ การทำงาน การสื่อความหมายการเสริมสร้างสุขภาพอนามัย เป็นต้น

(๓) ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ได้แก่ ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานของตำแหน่งหนึ่งตำแหน่งใดโดยเฉพาะ เช่น งานฝึกอบรม งานพิมพ์หนังสือราชการ งานด้านช่าง

(๔) ด้านการบริหาร ได้แก่ รายละเอียดเกี่ยวกับการบริหารงานและการบริหารคน เช่น ในเรื่องการวางแผน การมอบหมายงาน การจูงใจ การประสานงาน ความเป็นผู้นำองค์กร ทักษะเฉพาะด้าน การคิดเชิงกลยุทธ์ ทักษะการสื่อสาร และการตัดสินใจ

(๕) ด้านคุณธรรม และจริยธรรม ได้แก่ การพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน เช่น จริยธรรมในการปฏิบัติงาน มาตรฐานทางจริยธรรม การพัฒนาคุณภาพชีวิต เพื่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน การปฏิบัติงานอย่างมีความสุข

๓.๕ ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างและพนักงานจ้าง

เทศบาลตำบลศรีสงคราม ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของพนักงานเทศบาล พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง เพื่อให้ข้าราชการหรือพนักงานเทศบาล พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง ยึดถือเป็นแนวปฏิบัติตามที่กฎหมายกำหนด

พนักงานเทศบาล พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง เทศบาลตำบลศรีสงคราม พึงปฏิบัติตนเพื่อรักษาจริยธรรม ดังต่อไปนี้

จริยธรรมหลัก

(๑) ยึดมั่นในสถาบันหลักของประเทศ อันได้แก่ ชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ และการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข โดยยึดถือผลประโยชน์ของประเทศชาติเป็นสำคัญ ประพฤติตนอยู่ในกรอบศีลธรรมอันดีและเทิดทูนรักษาไว้ซึ่งสถาบันพระมหากษัตริย์

(๒) ซื่อสัตย์สุจริต รับผิดชอบหน้าที่ ปฏิบัติหน้าที่อย่างตรงไปตรงมาตามกฎหมายและตามทำนองคลองธรรม โปร่งใส และมีจิตสำนึกที่ดี

(๓) กล้าตัดสินใจ และกระทำในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรม และกล้าแสดงความคิดเห็น คัดค้าน หรือเสนอให้มีการลงโทษผู้ที่ทำสิ่งไม่ถูกต้อง

(๔) คิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว และมีจิตสาธารณะ

(๕) มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงานและภารกิจของเทศบาลตำบลศรีสงคราม

(๖) ปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นธรรม ปราศจากอคติ และไม่เลือกปฏิบัติ โดยการใช้ความรู้สึกหรือความสัมพันธ์ส่วนตัวหรือเหตุผลความแตกต่างทางเชื้อชาติ ศาสนา เพศ อายุ สภาพร่างกาย สถานะบุคคลหรือฐานะทางเศรษฐกิจสังคม

(๗) ดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดีรักษาภาพลักษณ์ของทางราชการ ด้วยการรักษาเกียรติศักดิ์ความเป็นพนักงานเทศบาล พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างและพนักงานจ้าง รวมทั้งปฏิบัติตนเป็นพลเมืองดีและดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

จริยธรรมทั่วไป

(๑) ยึดมั่นธรรมาภิบาลและอุทิศตนเพื่อประโยชน์สุขแก่ประชาชน

(๒) ดูแลรักษาและใช้ทรัพย์สินของทางราชการอย่างประหยัด คุ่มค่า และระมัดระวังไม่ให้เกิดความเสียหาย

(๓) ต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความสุภาพ เรียบร้อย และอภัยภัยที่ดี

(๔) มุ่งบริการประชาชน และแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนของประชาชน ด้วยความเป็นธรรม รวดเร็ว เสมอภาค และเคารพศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์

(๕) จัดทำบริการสาธารณะ และกิจการสาธารณะ ต้องคำนึงถึงคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม

(๖) ให้ข้อมูลข่าวสารตามข้อเท็จจริงแก่ประชาชนอันอยู่ในความรับผิดชอบของตนอย่างถูกต้อง ครบถ้วนและไม่บิดเบือน

(๗) เรียนรู้และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เพื่อเพิ่มขีดความสามารถให้กับเทศบาลอย่างยั่งยืน

(๘) ไม่กระทำการอันเป็นลักษณะเป็นการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวม

(๙) ต้องปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมอย่างตรงไปตรงมา และไม่กระทำการเลี่ยงประมวลจริยธรรมตามที่เทศบาลตำบลศรีสงครามได้ประกาศให้มีผลบังคับใช้

๓.๖ การพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามหลักสูตรสายงาน

คำอธิบาย: ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ. เทศบาล อบต. และเมืองพัทยา) วิเคราะห์และสรุปการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามหลักสูตรสายงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ. เทศบาล อบต. และเมืองพัทยา) โดยใช้ข้อมูลบุคลากรปัจจุบัน เพื่อส่งเสริมให้ข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่นได้รับการฝึกอบรมหลักสูตรตามสายงานที่กำหนด และส่งเสริมเส้นทางความก้าวหน้าของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ดังนี้

ที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	ระดับ	คุณวุฒิการศึกษา	ระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง (ปี)	การผ่านฝึกอบรมตามหลักสูตรสายงาน	แผนการเข้ารับการฝึกอบรมตามหลักสูตรสายงาน			หมายเหตุ
							๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๑	นายคณะศักดิ์ จันพินิจ	ปลัดเทศบาล	กลาง	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (นโยบายสาธารณะ)	๒๖ ปี	หลักสูตรปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	-	-	-	
	สำนักปลัดเทศบาล (๐๑)									
๒	นางสาวร็องค์ บัณภวัน	หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (นโยบายสาธารณะ)	๒๐ ปี	-	-	-	+๑	
๓	นางสาวรดา วงษ์โสภะ	นักจัดการงานทั่วไป	ชก.	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (การเมืองการปกครอง)	๑๘ ปี	-	-	-	+๑	
๔	นางสาวชนิตา สอนพรหม	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	บริหารธุรกิจ(คอมพิวเตอร์ธุรกิจ)	๑๙ ปี	-	-	-	+๑	
๕	นางวิไลวรรณ ภักมี	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	ครุศาสตร์ (ประถมศึกษา)	๑๖ ปี	เจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน	-	-	-	
๖	นายสิทธิเมืองชัย เมืองจันทร์	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก.	วิทยาศาสตรบัณฑิต วิทยาศาสตรสุขภาพ (การส่งเสริมสุขภาพเด็ก)	๑ ปี	-	-	-	+๑	
๗	นางสาวสมยงค์ บุญหลาย	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (นโยบายสาธารณะ)	๑๘ ปี	นักพัฒนาชุมชน	-	-	-	
๘	นางสาวจีระสุดา ดอกไม้	นักวิชาการศึกษา	ชก.	ครุศาสตรบัณฑิต (การศึกษาปฐมวัย)	๑๖ ปี	นักวิชาการศึกษา	-	-	-	
๙	นางสาวพรชนก ทิหลวง	นิติกร	ปก.	นิติศาสตรบัณฑิต (นิติศาสตร์)	๕ ปี	-	-	-	+๑	
๑๐	จำสิบตรีชัยชัย พรหมมาศ	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ชง.	ปวส. (ช่างไฟฟ้ากำลัง)	๑๘ ปี	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	-	-	-	
๑๑	นางสาวอุไรวรรณ สิมสวัสดิ์	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	รัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต (สังคมศาสตร์)	๑๕ ปี	-	-	-	+๑	

แผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙
เทศบาลตำบลศรีสงคราม อำเภอวังสะพุง จังหวัดเลย

ที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	ระดับ	คุณวุฒิการศึกษา	ระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง (ปี)	การผ่านฝึกอบรมตามหลักสูตรสายงาน	แผนการเข้ารับการฝึกอบรมตามหลักสูตรสายงาน			หมายเหตุ
							๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
	พนักงานครูเทศบาล									
๑๒	นางตุนี สมอเนื้อ	ครู	ชก.	ครุศาสตรบัณฑิต (การศึกษาปฐมวัย)	๑๒ ปี	หลักสูตรครูผู้ดูแลเด็กบรรจุใหม่	-	-	-	
๑๓	นางสาวสุรพร ทองคำ	ครู	ชก.	ครุศาสตรบัณฑิต (การศึกษาปฐมวัย)	๑๒ ปี	หลักสูตรครูผู้ดูแลเด็กบรรจุใหม่	-	-	-	
๑๔	นางวิลาวรรณ แสนสุภา	ครู	ชก.	ครุศาสตรบัณฑิต (การศึกษาปฐมวัย)	๑๑ ปี	หลักสูตรครูผู้ดูแลเด็กบรรจุใหม่	-	-	-	
๑๕	นางชนัญชิตา ธนาโสภา	ครู	ชก.	ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา)	๑๑ ปี	หลักสูตรครูผู้ดูแลเด็กบรรจุใหม่	-	-	-	
๑๖	นางเมตตาชิน ขาวกะสัย	ครู	ชก.	ครุศาสตรบัณฑิต (การศึกษาปฐมวัย)	๑๑ ปี	หลักสูตรครูผู้ดูแลเด็กบรรจุใหม่	-	-	-	
	กองคลัง (๐๔)									
๑๗	นายชาญเดช พิมพ์ใจ	ผอ.กองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต (การจัดการทั่วไป)	๒๙ ปี	หลักสูตรนักบริหารงานการคลัง	-	-	-	
๑๘	นางบุษบา ภูมิภักดิ์	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชก.	บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต (การจัดการทั่วไป)	๑๙ ปี	หลักสูตรนักวิชาการเงินและบัญชี	-	-	-	
๑๙	-	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ปก./ชก.	-	-	-	-	-	-	
๒๐	นางสาววิลาวรรณ สุขสมบูรณ์	นักวิชาการพัสดุ	ปก.	บริหารธุรกิจบัณฑิต (การจัดการ)	๑๔ ปี	หลักสูตรนักวิชาการพัสดุ	-	-	-	
๒๑	นายเทอดศักดิ์ ดอกไม้	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ชง.	บริหารธุรกิจบัณฑิต (การจัดการทั่วไป)	๑๖ ปี	หลักสูตร นักวิชาการพัสดุ	-	-	-	
๒๒	นางสาวภัทรนิษฐ์ ยิ่งเจริญ	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง.	ปวส. (การบัญชี)	๓ ปี	-	-	-	+๑	
	กองช่าง (๐๕)									
๒๓	-	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	-	-	-	-	-	-	ว่าง
๒๔	-	นักจัดการงานช่าง	ปก./ชก.	-	-	-	-	-	-	ว่าง
๒๕	-	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	-	-	-	-	-	-	ว่าง
๒๖	-	นายช่างสำรวจ	ปง./ชง.	-	-	-	-	-	-	ว่าง
๒๗	นางสมสวย พรหมมาศ	เจ้าพนักงาน เนรุตการ	ชง.	ศิลปศาสตรบัณฑิต (สหวิทยาการเพื่อการพัฒนาท้องถิ่น)	๑๗ ปี	-	-	-	-	

ที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	ระดับ	คุณวุฒิการศึกษา	ระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง (ปี)	การผ่านฝึกอบรมตามหลักสูตรสายงาน	แผนการเข้ารับการฝึกอบรมตามหลักสูตรสายงาน			หมายเหตุ
							๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
	หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)									
๒๘	นางพิชญพร สารวงษ์	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ชก.	บัญชีบัณฑิต (การบัญชี)	๑๖ ปี	-	-	-	+๑	
							-	-	๘	

ส่วนที่ ๔ ยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์

การพัฒนาศูนย์ของเทศบาลตำบลศรีสงคราม ได้กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยม ยุทธศาสตร์ การพัฒนาศูนย์เพื่อเป็นกรอบแนวทางในการพัฒนา ดังนี้

๔.๑ วิสัยทัศน์ (Vision)

“มุ่งมั่นพัฒนาคนให้มีสุขภาพดี เน้นการศึกษา การกีฬา เป็นคนดีมีคุณภาพ รักษาอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม พร้อมความเป็นไทย เน้นการมีส่วนร่วม พัฒนาแหล่งท่องเที่ยว ส่งเสริมผลผลิตทางการเกษตร แปรรูปผลิตภัณฑ์หนึ่งตำบลให้ได้มาตรฐาน เพื่อสร้างรายได้มาตรฐาน เพื่อสร้างรายได้ชุมชน”

๔.๒ พันธกิจด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Mission)

๑. พัฒนาศูนย์ให้มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
๒. สร้างวัฒนธรรมขององค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการแลกเปลี่ยนเรียนรู้
๓. เสริมสร้างคุณธรรมและจริยธรรมในองค์กร
๔. เสริมสร้างบรรยากาศในการทำงานเพื่อคุณภาพชีวิตการปฏิบัติงานและความสุขของเจ้าหน้าที่

๔.๓ ค่านิยม

“มีอาชีพ คิดสร้างสรรค์ ยึดมั่นธรรมาภิบาล ใจบริการเพื่อประชาชน”

๔.๔ เป้าประสงค์

- ๑) บุคลากรมีขีดความสามารถ ทักษะ ความรู้ และสมรรถนะที่หลากหลายในการปฏิบัติงานตามภารกิจเทศบาลตำบลศรีสงคราม
- ๒) เทศบาลตำบลศรีสงครามมีการวางแผนพัฒนาศูนย์ การวางแผนพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพให้แก่พนักงานเทศบาล
- ๓) บุคลากรมีจิตสำนึก ประพฤติปฏิบัติตน ตามค่านิยม คุณธรรมจริยธรรม วัฒนธรรมการทำงานร่วมกัน โดยยึดหลักธรรมาภิบาล
- ๔) บุคลากรมีความผูกพันกับเทศบาลมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีและมีความสุขในการทำงาน
- ๕) พัฒนาศูนย์ให้มีคุณภาพชีวิตและความสุขในวัยหลังเกษียณ

๔.๕ ยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์

- ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาศูนย์ทุกระดับเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ
- ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาศูนย์ทุกระดับให้มีประสิทธิภาพเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง
- ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาและเสริมสร้างการบริหารงานบุคคลและองค์กรแห่งการเรียนรู้
- ยุทธศาสตร์ที่ ๔ เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้บุคลากรมีจิตสาธารณะ คุณธรรม จริยธรรม และการสร้างความสุขในองค์กร

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายประจำปี			งบประมาณ			ระยะเวลาในการดำเนินการ	วิธีการพัฒนาบุคลากร	หน่วยงานดำเนินการ
			๒๕๖๗ (คน)	๒๕๖๘ (คน)	๒๕๖๙ (คน)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙			
๑) บุคลากรทุกระดับมีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานตามเกณฑ์ที่กำหนด	๑) โครงการฝึกอบรมหลักสูตรปฐมนิเทศข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นบรรจุใหม่	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านหลักสูตรปฐมนิเทศข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นบรรจุใหม่ (ร้อยละ ๑๐๐)	๑	๒	๓	๑๕,๐๐๐	๓๐,๐๐๐	๔๕,๐๐๐	๑ ต.ค. ๖๖ - ๓๐ ก.ย. ๖๗ ๑ ต.ค. ๖๗ - ๓๐ ก.ย. ๖๘ ๑ ต.ค. ๖๘ - ๓๐ ก.ย. ๖๙	การฝึกอบรม	กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
	๒) โครงการฝึกอบรมหลักสูตรตามสายงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ได้แก่ หลักสูตรนักบริหารงานท้องถิ่น หลักสูตรนักบริหารงานทั่วไป หลักสูตรนักจัดการงานทั่วไป หลักสูตรนักทรัพยากรบุคคล หลักสูตรนิติกร หลักสูตรเจ้าพนักงานธุรการ หลักสูตรเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านฝึกอบรมหลักสูตรตามสายงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ร้อยละ ๑๐๐)	๓	๓	๓	๗๕,๐๐๐	๗๕,๐๐๐	๗๕,๐๐๐	๑ ต.ค. ๖๖ - ๓๐ ก.ย. ๖๗ ๑ ต.ค. ๖๗ - ๓๐ ก.ย. ๖๘ ๑ ต.ค. ๖๘ - ๓๐ ก.ย. ๖๙	การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ	กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
รวม			๔	๕	๖	๙๐,๐๐๐	๑๐๕,๐๐๐	๑๒๐,๐๐๐			

แผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙

เทศบาลตำบลศรีสงคราม อำเภอวังสะพุง จังหวัดเลย

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีประสิทธิภาพเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายประจำปี			งบประมาณ				วิธีการพัฒนาบุคลากร	หน่วยงานดำเนินการ
			๒๕๖๗ (คน)	๒๕๖๘ (คน)	๒๕๖๙ (คน)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙			
๑) บุคลากรทุกระดับมีความรู้ทักษะสมรรถนะที่เหมาะสมกับการปฏิบัติงานและพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง	๑) โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการประเมินการทดสอบหลังการฝึกอบรม (ร้อยละ ๘๐)	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐	๒๐๐,๐๐๐	๒๐๐,๐๐๐	๒๐๐,๐๐๐	๑ ต.ค. ๖๖ -๓๐ ก.ย. ๖๗ ๑ ต.ค. ๖๗ -๓๐ ก.ย. ๖๘ ๑ ต.ค. ๖๘ -๓๐ ก.ย. ๖๙	๑) การฝึกอบรม ๒) การฝึกปฏิบัติ	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
๒) บุคลากรมีความรู้ทักษะในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	๑) โครงการฝึกอบรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี	ระดับความสำเร็จของการจัดทำผลรายงานกาฝึกอบรมตามที่กำหนด (ระดับ ๕)	๓	-	๓	๑๒,๐๐๐	-	๑๒,๐๐๐	๑ ต.ค. ๖๖ -๓๐ ก.ย. ๖๗ ๑ ต.ค. ๖๗ -๓๐ ก.ย. ๖๘ ๑ ต.ค. ๖๘ -๓๐ ก.ย. ๖๙	๑) การฝึกอบรม ๒) การฝึกปฏิบัติ	สถาบันการศึกษาให้บริการวิชาการ
๓) บุคลากรทุกระดับมีความรู้ทักษะด้านดิจิทัลพัฒนานวัตกรรมในการปฏิบัติงาน	๑) โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อเพิ่มทักษะด้านดิจิทัลและการพัฒนานวัตกรรมในยุคนวัตกรรม	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการประเมินการทดสอบ การฝึกอบรม (ร้อยละ ๘๐)	๖๐	๖๐	๖๐	๑๕๐,๐๐๐	๑๕๐,๐๐๐	๑๕๐,๐๐๐	๑ ต.ค. ๖๖ -๓๐ ก.ย. ๖๗ ๑ ต.ค. ๖๗ -๓๐ ก.ย. ๖๘ ๑ ต.ค. ๖๘ -๓๐ ก.ย. ๖๙	๑) การฝึกอบรม ๒) การฝึกปฏิบัติ	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
	๒) โครงการประกวดการจัดทำนวัตกรรมของส่วนราชการประจำปี	จำนวนนวัตกรรมที่เกิดขึ้นจากการพัฒนาของบุคลากร (๑ ผลงาน/ส่วนราชการ)	๑๒	๑๒	๑๒	๒๐,๐๐๐	๒๐,๐๐๐	๒๐,๐๐๐	๑ ต.ค. ๖๖ -๓๐ ก.ย. ๖๗ ๑ ต.ค. ๖๗ -๓๐ ก.ย. ๖๘ ๑ ต.ค. ๖๘ -๓๐ ก.ย. ๖๙	๑) การพัฒนาตนเอง ๒) การสัมมนา	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
รวม			๑๗๕	๑๗๒	๑๗๕	๓๘๒,๐๐๐	๓๗๐,๐๐๐	๓๘๒,๐๐๐			

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาและเสริมสร้างการบริหารงานบุคคลและองค์กรแห่งการเรียนรู้

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายประจำปี			งบประมาณ			ระยะเวลาในการดำเนินการ	วิธีการพัฒนาบุคลากร	หน่วยงานดำเนินการ
			๒๕๖๗ (คน)	๒๕๖๘ (คน)	๒๕๖๙ (คน)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙			
๑) บุคลากรที่รับผิดชอบสามารถดำเนินการบริหารงานบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพ	๑) โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการประเมินการทดสอบหลังการฝึกอบรม (ร้อยละ ๘๐)	๔	๔	๔	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑ ต.ค. ๖๖ - ๓๐ ก.ย. ๖๗ ๑ ต.ค. ๖๗ - ๓๐ ก.ย. ๖๘ ๑ ต.ค. ๖๘ - ๓๐ ก.ย. ๖๙	๑) การฝึกอบรม ๒) การฝึกปฏิบัติ	สถาบันการศึกษา ให้บริการวิชาการ
	๒) โครงการการเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning)	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการเรียนรู้ด้วยตนเอง (ร้อยละ ๘๐)	๘๐๐	๘๐๐	๘๐๐	-	-	-	๑ ต.ค. ๖๖ - ๓๐ ก.ย. ๖๗ ๑ ต.ค. ๖๗ - ๓๐ ก.ย. ๖๘ ๑ ต.ค. ๖๘ - ๓๐ ก.ย. ๖๙	๑) การฝึกอบรม	สถาบันการศึกษา ให้บริการวิชาการ
๒) ส่วนราชการมีการจัดการความรู้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๑) โครงการประกวดการจัดการความรู้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	ร้อยละของส่วนราชการมีการจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานและคู่มือการให้บริการประชาชน (๑ คู่มือ/ ส่วนราชการ)	๑๒	๑๒	๑๒	๒๐,๐๐๐	๒๐,๐๐๐	๒๐,๐๐๐	๑ ต.ค. ๖๖ - ๓๐ ก.ย. ๖๗ ๑ ต.ค. ๖๗ - ๓๐ ก.ย. ๖๘ ๑ ต.ค. ๖๘ - ๓๐ ก.ย. ๖๙	๑) การฝึกอบรม ๒) การฝึกปฏิบัติ	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
รวม			๘๑๖	๘๑๖	๘๑๖	๓๒,๐๐๐	๓๒,๐๐๐	๓๒,๐๐๐			

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้บุคลากรมีจิตสาธารณะ คุณธรรม จริยธรรม และการสร้างความสุขในองค์กร

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายประจำปี			งบประมาณ			ระยะเวลาในการดำเนินการ	วิธีการพัฒนาบุคลากร	หน่วยงานดำเนินการ
			๒๕๖๗ (คน)	๒๕๖๘ (คน)	๒๕๖๙ (คน)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙			
๑) บุคลากรทุกระดับมีจิตสาธารณะ คุณธรรม จริยธรรม และเจตคติการเป็นข้าราชการที่ดี	๑) โครงการฝึกอบรมจิตอาสา และ คุณ ธรรม จริย ธรรม ประจำปี	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการประเมินการทดสอบหลังการฝึกอบรม (ร้อยละ ๘๐)	๒๐๐	๒๐๐	๒๐๐	๒๐๐,๐๐๐	๒๐๐,๐๐๐	๒๐๐,๐๐๐	๑ ต.ค. ๖๖ -๓๐ ก.ย. ๖๗ ๑ ต.ค. ๖๗ -๓๐ ก.ย. ๖๘ ๑ ต.ค. ๖๘ -๓๐ ก.ย. ๖๙	๑) การฝึกอบรม ๒) การฝึกปฏิบัติ	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
	๒) โครงการจัดกิจกรรมการด้านทุจริตคอร์รัปชัน ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	ร้อยละของบุคลากรที่ประกาศเจตนารมณ์และเข้าร่วมกิจกรรม (ร้อยละ ๑๐๐)	๕๐๐	๕๐๐	๕๐๐	๒๐,๐๐๐	๒๐,๐๐๐	๒๐,๐๐๐	๑ ต.ค. ๖๖ -๓๐ ก.ย. ๖๗ ๑ ต.ค. ๖๗ -๓๐ ก.ย. ๖๘ ๑ ต.ค. ๖๘ -๓๐ ก.ย. ๖๙	๑) การฝึกปฏิบัติ	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
๒) บุคลากรทุกระดับมีการพัฒนา เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ดี และสร้างความสมัคคี	๑) โครงการจัดกีฬาของบุคลากรสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประจำปี	ร้อยละที่เข้าร่วมกิจกรรมกีฬาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (ร้อยละ ๘๐)	๒๐๐	๒๐๐	๒๐๐	๑๐๐,๐๐๐	๑๐๐,๐๐๐	๑๐๐,๐๐๐	๑ ต.ค. ๖๖ -๓๐ ก.ย. ๖๗ ๑ ต.ค. ๖๗ -๓๐ ก.ย. ๖๘ ๑ ต.ค. ๖๘ -๓๐ ก.ย. ๖๙	๑) การฝึกปฏิบัติ	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
	๒) โครงการสัมมนาและการศึกษาดูงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นประจำปี	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการประเมินการทดสอบหลังการฝึกอบรม (ร้อยละ ๘๐)	๒๐๐	๒๐๐	๒๐๐	๓๐๐,๐๐๐	๓๐๐,๐๐๐	๓๐๐,๐๐๐	๑ ต.ค. ๖๖ -๓๐ ก.ย. ๖๗ ๑ ต.ค. ๖๗ -๓๐ ก.ย. ๖๘ ๑ ต.ค. ๖๘ -๓๐ ก.ย. ๖๙	๑) การฝึกอบรม ๒) การฝึกปฏิบัติ	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
รวม			๑,๑๐๐	๑,๑๐๐	๑,๑๐๐	๖๒๐,๐๐๐	๖๒๐,๐๐๐	๖๒๐,๐๐๐			

สรุปยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์ ๓ ปี ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ลำดับ	ยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์	จำนวนโครงการ			งบประมาณ			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๑	การพัฒนาศูนย์ทุกระดับเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ	๒	๒	๒	๙๐,๐๐๐	๑๐๕,๐๐๐	๑๒๐,๐๐๐	
๒	การพัฒนาศูนย์ทุกระดับให้มีประสิทธิภาพเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง	๔	๔	๔	๓๘๒,๐๐๐	๑๗๐,๐๐๐	๓๘๒,๐๐๐	
๓	การพัฒนาและเสริมสร้างการบริหารงานบุคคลและองค์กรแห่งการเรียนรู้	๓	๓	๓	๓๒,๐๐๐	๓๒,๐๐๐	๓๒,๐๐๐	
๔	เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้บุคลากรมีจิตสาธารณะ คุณธรรม จริยธรรม และการสร้างความสุขในองค์กร	๔	๔	๔	๖๒๐,๐๐๐	๖๒๐,๐๐๐	๖๒๐,๐๐๐	
รวม		๑๓	๑๓	๑๓	๑,๑๒๔,๐๐๐	๙๒๗,๐๐๐	๑,๑๕๔,๐๐๐	

ส่วนที่ ๕ การติดตามประเมินผลการพัฒนาบุคลากร

๕.๑ ความรับผิดชอบ

๑. บุคลากรมีหน้าที่เรียนรู้และพัฒนาตนเองทั้งในด้านการรอบความคิดและทักษะให้สามารถทำงานตามบทบาทหน้าที่และระดับตำแหน่งของตนเอง

๒. ผู้บังคับบัญชาทุกระดับ มีหน้าที่สร้างสภาพแวดล้อมและระบบการทำงานที่เอื้อให้เกิดการเรียนรู้ให้ทรัพยากรที่จำเป็น รวมทั้ง ดูแลและให้คำแนะนำเกี่ยวกับการทำงาน และการเรียนรู้และพัฒนาแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเหมาะสม

๓. คณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานเทศบาล มีหน้าที่กำหนดทิศทางขององค์กรและทิศทางด้านบุคลากรให้มีความชัดเจน ร่วมกับผู้บริหารในการกำหนดทิศทางเชิงยุทธศาสตร์ด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของเทศบาล รวมทั้งให้การสนับสนุนผู้บังคับบัญชาทุกระดับในการทำหน้าที่และรับผิดชอบการเรียนรู้และพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา ดำเนินการจัดกระบวนการเรียนรู้ การพัฒนาบุคลากร เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด และสอดคล้องกับความต้องการของบุคลากร และส่วนราชการอย่างทั่วถึง เพื่อนำไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ รวมถึงติดตามและประเมินผลแผนพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลศรีสงคราม กำหนดวิธีการติดตามประเมินผลตลอดจนการดำเนินการอื่น ๆ แล้วเสนอผลการติดตามประเมินผลต่อนายกเทศมนตรีตำบลศรีสงครามทราบ

ให้นายกเทศมนตรี แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานเทศบาล ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ประกอบด้วย

๑) นายกเทศมนตรี เป็นประธานกรรมการ

๒) ปลัดเทศบาล เป็นกรรมการ

๓) รองปลัด/หัวหน้าส่วนราชการทุกส่วนราชการ เป็นกรรมการ

๔) หัวหน้าส่วนราชการที่รับผิดชอบการบริหารงานบุคคล เป็นกรรมการและเลขานุการ

๕) พนักงานเทศบาลที่ได้รับมอบหมายไม่เกิน ๒ คน เป็นผู้ช่วยเลขานุการ

ทั้งนี้ การออกคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานเทศบาล ๓ ปี ให้ระบุชื่อ - สกุล และตำแหน่ง หรือระบุเฉพาะตำแหน่งก็ได้ โดยนายกเทศมนตรีเป็นผู้ออกคำสั่ง

๕.๒ การติดตามและประเมินผล

๑. กำหนดให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมพัฒนาต้องทำรายงานผลการเข้าอบรมพัฒนา ภายใน ๗ วันทำการนับแต่วันกลับจากการอบรมสัมมนา เพื่อเสนอต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับจนถึงนายกเทศมนตรี

๒. ให้ผู้บังคับบัญชาทำหน้าที่ติดตามผลการปฏิบัติงาน โดยพิจารณาเปรียบเทียบผลการปฏิบัติงานก่อนและหลังการพัฒนา ตามข้อ ๑

๓. นำข้อมูลการติดตามผลการปฏิบัติงานมาประกอบการกำหนดหลักสูตรอบรมให้เหมาะสมกับความต้องการของพนักงานเทศบาล

๔. ผู้บังคับบัญชานำผลการประเมินไปพิจารณาในการเลื่อนขั้นเงินเดือน เลื่อนระดับตามผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงาน

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

๖. กำหนดให้บุคลากรทุกระดับ ทุกคน ต้องได้รับการพัฒนาน้อยปีละ ๑ ครั้ง
๗. กำหนดให้บุคลากรเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านหลักสูตรการเรียนรู้ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning) อย่างน้อย ๑ วิชาต่อปี
๘. ระดับความสำเร็จของแผนพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น ๓ ปี (ระดับ ๕)

๕.๓ บทสรุป

การบริหารงานบุคคลตามแผนพัฒนาพนักงานเทศบาล ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ของเทศบาลตำบลศรีสงคราม สามารถปรับเปลี่ยน แก้ไข เพิ่มเติมให้เหมาะสมตามระเบียบกฎหมาย หรือตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดเลย ตลอดจนแนวนโยบายและยุทธศาสตร์ต่าง ๆ ประกอบกับภารกิจตามกฎหมายและการถ่ายโอน อาจเป็นเหตุให้การพัฒนาบุคลากรบางตำแหน่งที่จำเป็นต้องได้รับการพัฒนา มากกว่า และภารกิจบางประการที่ไม่มีควมจำเป็นอาจต้องทำการยุบหรือปรับโครงสร้างหน่วยงานใหม่ให้ครอบคลุมภารกิจต่าง ๆ ให้สอดคล้องกับนโยบายการถ่ายโอนภารกิจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องปรับตัวให้เหมาะสมกับสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา

บทสรุปสำหรับผู้บริหาร

การสำรวจข้อมูลความต้องการฝึกอบรมของบุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลศรีสงคราม

การสำรวจความต้องการฝึกอบรมของบุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลศรีสงคราม มีวัตถุประสงค์เพื่อนำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามไปวิเคราะห์และจัดทำแผนการฝึกอบรมประจำปีให้มีประสิทธิภาพสอดคล้องกับความต้องการของบุคลากรและหน่วยงานมากที่สุด เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อการพัฒนาบุคลากร นอกจากนี้เพื่อให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ท้องถิ่นในส่วนที่เทศบาลตำบลศรีสงครามรับผิดชอบ และเป็นส่วนหนึ่งของการดำเนินการตามคำรับรองการปฏิบัติราชการของเทศบาลตำบลศรีสงคราม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ข้อมูลทั่วไป

ผู้ตอบแบบสอบถาม ๕๖ คน จากทั้งหมด ๔ ส่วนราชการ (คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐) มีการกระจายข้อมูลอย่างครอบคลุมทั่วถึงทั้งเพศ อายุ การศึกษา ประสบการณ์ และหน้าที่ความรับผิดชอบ ของพนักงานเทศบาล พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง

ผู้ตอบแบบสอบถามดังกล่าว แยกเป็น

- พนักงานเทศบาล ๑๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๐.๓๕
- พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา ๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๘.๙๓
- ลูกจ้างประจำ ๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๓.๕๗
- พนักงานจ้างตามภารกิจ ๒๙ คน คิดเป็นร้อยละ ๕๑.๗๙
- พนักงานจ้างทั่วไป ๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๓.๕๗

ส่วนใหญ่ผู้ตอบแบบสอบถาม

- ร้อยละ ๘.๙๓ เป็นผู้จบการศึกษาระดับต่ำกว่า ปวช.
- ร้อยละ ๑๙.๖๔ เป็นผู้จบการศึกษาระดับ ปวช.
- ร้อยละ ๑๐.๗๑ เป็นผู้จบการศึกษาในระดับ ปวส.
- ร้อยละ ๔๘.๒๑ เป็นผู้จบการศึกษาระดับปริญญาตรี
- ร้อยละ ๑๒.๕๐ เป็นผู้จบการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี

เมื่อพิจารณาประสบการณ์จากการทำงาน พบว่าร้อยละ ๓๗.๐๓ มีอายุงานไม่เกิน ๕ ปี ร้อยละ ๔๘.๑๕ มีอายุงานระหว่าง ๖-๑๐ ปี ร้อยละ ๗.๔๑ มีอายุงานระหว่าง ๑๑-๑๕ ปี และร้อยละ ๗.๔๑ มีอายุงาน ๑๖ ปี ขึ้นไป

แบบสำรวจความต้องการในการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร
เทศบาลตำบลศรีสงคราม อำเภอศรีสงคราม จังหวัดเลย

วัตถุประสงค์

แบบสอบถามชุดนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อสำรวจความต้องการในการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร
ในสังกัดเทศบาลตำบลศรีสงคราม ซึ่งคณะกรรมการพัฒนาฯ จะนำผลสำรวจไปจัดทำแผนในการฝึกอบรมและ
พัฒนาบุคลากรในปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๘ ให้มีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับความต้องการของท่านและ
หน่วยงานมากยิ่งขึ้น

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ และเติมคำลงในช่องว่างที่ตรงกับข้อมูลของท่าน

ส่วนที่ ๑ ข้อมูลทั่วไป

๑. เพศ ☐ ชาย ☐ หญิง
๒. อายุ ☐ ๑๘-๒๔ ปี ☐ ๒๕-๒๙ ปี ☐ ๓๐-๓๔ ปี ☐ ๓๕-๓๙ ปี
☐ ๔๐-๔๔ ปี ☐ ๔๕-๔๙ ปี ☐ ๕๐-๕๔ ปี ☐ ๕๕ ปีขึ้นไป
๓. การศึกษา ☐ ต่ำกว่า ปวช. ☐ ปวช.หรือเทียบเท่า ☐ ปวส.หรือเทียบเท่า
☐ ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า ☐ ปริญญาโทหรือเทียบเท่า
☐ ปริญญาเอกหรือเทียบเท่า
๔. สถานภาพ ☐ พนักงานเทศบาล ☐ ลูกจ้างประจำ ☐ พนักงานจ้าง
☐ พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา
๕. ประเภทตำแหน่ง ☐ บริหารท้องถิ่น ☐ อำนวยการท้องถิ่น
☐ วิชาการ ☐ ทั่วไป

๖. สายงานนักบริหารงาน.....

ส่วนที่ ๒ ความต้องการในการฝึกอบรมและพัฒนา

๒.๑ หลักสูตรที่ท่านต้องการเข้ารับการฝึกอบรมและพัฒนา (เลือกได้มากกว่า ๑ หลักสูตร)

- ☐ หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ
- ☐ หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ
- ☐ หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนด

ตำแหน่ง

- ☐ หลักสูตรด้านการบริหาร
- ☐ หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม

๒.๒ ระยะเวลาที่ต้องการอบรมและพัฒนา (เลือกได้มากกว่า ๑ หัวข้อ)

ไตรมาสที่ ๑ ของปีงบประมาณ ระบุ

- ☐ ตุลาคม
- ☐ พฤศจิกายน
- ☐ ธันวาคม

ไตรมาสที่ ๒ ของปีงบประมาณ ระบุ

- ☐ มกราคม
- ☐ กุมภาพันธ์
- ☐ มีนาคม

ไตรมาสที่ ๓ ของปีงบประมาณ ระบุ

- ☐ เมษายน
- ☐ พฤษภาคม
- ☐ มิถุนายน

ไตรมาสที่ ๔ ของปีงบประมาณ ระบุ

- ☐ กรกฎาคม
- ☐ สิงหาคม
- ☐ กันยายน

๒.๓ วิธีการพัฒนาที่ท่านต้องการ

- ☐ การปฐมนิเทศ
- ☐ การฝึกอบรม
- ☐ การศึกษา หรือดูงาน
- ☐ การประชุม การประชุมเชิงปฏิบัติการ การสัมมนา
- ☐ การสอนงาน การให้คำปรึกษา หรือวิธีอื่น เช่น การเรียนรู้ผ่านระบบสื่ออิเล็กทรอนิกส์

(e-Learning)

ส่วนที่ ๓ ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

หลักสูตรที่ท่านต้องการเข้ารับการฝึกอบรมหรือได้รับการพัฒนาเพิ่มเติม นอกเหนือจากที่ระบุไว้

ข้างต้น

.....

.....

หลักสูตรความต้องการเข้ารับการฝึกอบรมของบุคลากร ในสังกัดเทศบาลตำบลศรีสงคราม

หลักสูตรความต้องการมากที่สุดตามลำดับมากไปหาน้อย คือ

ลำดับ	หลักสูตร	จำนวน
๑	หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ	
๒	หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง	
๓	หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม	
๔	หลักสูตรด้านการบริหาร	
๕	หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ	

วิธีการพัฒนาตามความต้องการมากที่สุดตามลำดับมากไปหาน้อย คือ

ลำดับ	หลักสูตร	จำนวน
๑	การประชุม การประชุมเชิงปฏิบัติการ การสัมมนา	
๒	การสอนงาน การให้คำปรึกษา หรือวิธีอื่น เช่น การเรียนรู้ผ่านระบบสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning)	
๓	การฝึกอบรม	
๔	การปฐมนิเทศ	
๕	การศึกษา การดูงาน	

ผลที่คาดว่าจะได้รับ

ผลสำรวจความต้องการฝึกอบรมและพัฒนาของบุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลศรีสงคราม จะเป็นข้อมูลให้ทราบถึงความต้องการในการเข้าร่วมการพัฒนาศักยภาพ เพิ่มความรู้ ทักษะ ประสิทธิภาพของบุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลศรีสงคราม ทุกระดับ เป็นการสร้างการมีส่วนร่วมเพื่อนำข้อมูลที่เป็นจริงมาประกอบการวางแผนเชิงกลยุทธ์ในการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ตลอดจนงบประมาณค่าใช้จ่าย การประเมินติดตามผลการอบรมให้เป็นไปตามหลักประกันคุณภาพ เพื่อใช้ในการวิเคราะห์ในการจัดทำแผนฝึกอบรมหรือพัฒนาประจำปีให้มีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับความต้องการของบุคลากรและองค์กรมากที่สุด เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการพัฒนาบุคลากร และสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ตามแผนพัฒนาท้องถิ่นของเทศบาลตำบลศรีสงคราม โดยนำข้อมูลที่ได้ทั้งหมดไปประกอบในการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานเทศบาล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ต่อไป



เทศบาลตำบลศรีสงคราม
รับเลขที่..... กท๕๐
วันที่..... เดือน..... พ.ศ. ๖๖
เวลา..... น.

ที่ ลย ๐๐๒๓.๒/ว ๕๖๖

สำนักงานส่งเสริมการปกครอง
ท้องถิ่นจังหวัดเลย
ถนนมลิวรรณ ลย ๕๒๐๐๐

๒๘ กันยายน ๒๕๖๖

เรื่อง แจ้งสรุปมติที่ประชุมคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดเลย ครั้งที่ ๙/๒๕๖๖

เรียน นายกเทศมนตรีเมืองเลย และนายกเทศมนตรีเมืองวังสะพุง และท้องถิ่นอำเภอ ทุกอำเภอ
(ยกเว้นอำเภอภูหลวง)

สิ่งที่ส่งมาด้วย สรุปมติที่ประชุมคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดเลย ครั้งที่ ๙/๒๕๖๖ จำนวน ๑ ชุด
ด้วยคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดเลย ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๖ เมื่อวันที่
๒๘ กันยายน ๒๕๖๖ ได้พิจารณาและมีมติเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของพนักงานเทศบาลจังหวัดเลย

ดังนั้น เพื่อให้การดำเนินการตามมติ ก.ท.จ.เลย เป็นไปด้วยความเรียบร้อย จึงขอแจ้งสรุป
มติการประชุม ก.ท.จ.เลย ครั้งที่ ๙/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๘ กันยายน ๒๕๖๖ เพื่อให้เทศบาลพิจารณาดำเนินการ
ตามมติดังกล่าวและรายงานผลการดำเนินการให้ ก.ท.จ.เลย ทราบ ภายในวันที่ ๑๓ ตุลาคม ๒๕๖๖
เพื่อรายงานให้ที่ประชุม ก.ท.จ.เลย ทราบ ในการประชุมครั้งต่อไป รายละเอียดปรากฏตามสิ่งที่ส่งมาด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและพิจารณาดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้องต่อไป สำหรับอำเภอขอให้แจ้ง
เทศบาลตำบลในพื้นที่ทราบและดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้องด้วยเช่นเดียวกัน

เรียน ปลัด ทต.ศรีสงคราม

ขอแสดงความนับถือ

- เพื่อโปรด
☒ ทราบ
☐ มอบตามเสนอ
☒ พิจารณามอบ.....
.....

เรียน นายกเทศมนตรีตำบลศรีสงคราม

- ☒ เพื่อโปรดทราบ
☒ อื่นๆ.....
.....
.....

(นางสร้อยรัตน์ บึงกาญจนา)

เลขานุการ ก.ท.จ.เลย

ผู้อำนวยการกลุ่มงานมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น

(นางสาวร็องก์ บัณฑิต)

หัวหน้าสำนักปลัด

เรียน นายกเทศมนตรี ทต.ศรีสงคราม

- เพื่อโปรด
☒ ทราบ
☒ มอบตามเสนอ
☐ พิจารณามอบ.....

.....

(นายคณะศักดิ์ จันทน)

ปลัดเทศบาลตำบลศรีสงคราม

.....

กลุ่มงานมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น
โทรศัพท์/โทรสาร ๐-๕๒๘๖-๑๒๕๒

(นายวุฒิชัย มรรยัสถ์สิน)

นายกเทศมนตรีตำบลศรีสงคราม

สรุปมติการประชุมคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดเลย
ครั้งที่ ๙/๒๕๖๖

วันที่ ๒๘ กันยายน ๒๕๖๖ เวลา ๑๓.๓๐ น.
ณ ห้องประชุมภูหลวง ศาลากลางจังหวัดเลย ชั้น ๓

ระเบียบวาระที่ ๑

เรื่องที่ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

ด้วยผู้ว่าราชการจังหวัดเลยในฐานะประธานกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดเลยได้มอบหมายให้นายณรงค์ จินอ่ำ รองผู้ว่าราชการจังหวัดเลย ปฏิบัติหน้าที่ประธานที่ประชุมแทน

มติที่ประชุม

รับทราบ

ระเบียบวาระที่ ๒

เรื่องรับรองรายงานการประชุม ก.ท.จ.เลย ครั้งที่ ๘/๒๕๖๖
เมื่อวันที่ ๒๘ สิงหาคม ๒๕๖๖

ก.ท.จ.เลย มีมติรับรองรายงานการประชุมคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดเลย ครั้งที่ ๘/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๘ สิงหาคม ๒๕๖๖ และมีการขอแก้ไขในวาระที่ ๕.๑๑

ระเบียบวาระที่ ๓

เรื่องติดตามผลการดำเนินการตามมติ ก.ท.จ.เลย

ก.ท.จ.เลย มีมติรับทราบการติดตามผลการดำเนินการตามมติ ก.ท.จ.เลย ครั้งที่ ๗/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๖ กรกฎาคม ๒๕๖๖ และครั้งที่ ๘/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๘ สิงหาคม ๒๕๖๖ โดยมอบให้ฝ่ายเลขานุการติดตามเทศบาลที่ยังไม่ได้ดำเนินการตามมติ ก.ท.จ. ดังกล่าว และให้รายงานผลการดำเนินการให้ ก.ท.จ.เลย ทราบในการประชุมครั้งต่อไป

(รายละเอียดปรากฏตามบัญชีแนบท้าย)

ระเบียบวาระที่ ๔

เรื่องเพื่อทราบ

๔.๑ เรื่อง รายงานตำแหน่งผู้บริหารว่าง

ก.ท.จ.เลย มีมติรับทราบรายงานตำแหน่งผู้บริหารว่าง กรณีว่างไม่เกิน ๖๐ วัน จำนวน ๑ ตำแหน่ง
(รายละเอียดปรากฏตามบัญชีแนบท้าย)

๔.๒ เรื่อง พนักงานเทศบาลพันทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ

ก.ท.จ.เลย มีมติรับทราบรายงานการพันทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการพนักงานเทศบาล จำนวน ๓ ราย ดังนี้

ที่	เทศบาล/ อำเภอ	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง/เงินเดือน/ เลขที่ตำแหน่ง	วันบรรจุ แต่งตั้ง/เริ่ม ทดลองปฏิบัติ ราชการ	วันพันทดลอง ปฏิบัติราชการ	ผลการทดลอง ปฏิบัติ หน้าที่ราชการ (คะแนน)	
						ครั้งที่ ๑	ครั้งที่ ๒
๑	ทต.ร่องจิก อ.ภูเรือ	นางสาวเจนจิรา บุตตา	เจ้าพนักงานสาธารณสุข ปฏิบัติงาน เงินเดือน ๑๑,๕๑๐ ๕๕-๒-๐๑-๕๖๐๑-๐๐๑	๑ ก.พ ๒๕๖๖	๑ ส.ค. ๒๕๖๖	๖๗	๗๐

๕.๑๑ เรื่อง การจัดทำประกาศหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล

ก.ท.จ.เลย มีมติเห็นชอบให้จัดทำประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดเลย เรื่อง กำหนดหลักเกณฑ์ เงื่อนไข และวิธีการกำหนดเงินประโยชน์ตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษอันมีลักษณะเป็นเงินรางวัลประจำปีสำหรับพนักงานเทศบาล ลูกจ้าง และพนักงานจ้างของเทศบาล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๖ ซึ่งมีเนื้อหาเช่นเดียวกับที่ ก.ท. กำหนด

๕.๑๒ เรื่อง ขอความเห็นชอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของเทศบาล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ และแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ของเทศบาล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ในคราวเดียวกัน

ก.ท.จ.เลย มีมติเห็นชอบร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ และร่างแผนพัฒนาบุคลากรปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ของเทศบาล ทั้ง ๒๙ แห่ง ในคราวเดียวกัน ดังนี้

๑. การจัดทำร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ของเทศบาล ทั้ง ๒๙ แห่ง เป็นการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีการกำหนดเพิ่มเติมหรือยุบเลิกตำแหน่ง และมีภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่เกินร้อยละ ๔๐ ซึ่งคณะอนุกรรมการฯ ได้พิจารณาแล้ว การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เป็นไปตามระเบียบที่กำหนด

๒. การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ของเทศบาลในพื้นที่จังหวัดเลย ทั้ง ๒๙ แห่ง ได้จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรตามกรอบของแผนแม่บทการพัฒนาบุคลากร และมีองค์ประกอบครบถ้วนตามที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (กจ. กท. และ ก.อบต.) กำหนด ดังนี้ ๑) หลักการและเหตุผล ๒) เป้าหมายการพัฒนา ๓) หลักสูตรการพัฒนา ๔) วิธีการพัฒนาและระยะเวลาดำเนินการพัฒนา ๕) งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา และ ๖) การติดตามและประเมินผลการพัฒนา โดยให้กำหนดเป็นแผนพัฒนาบุคลากร มีระยะเวลา ๓ ปี ตามกรอบของแผนอัตรากำลังของเทศบาล

ทั้งนี้ สำหรับเทศบาลตำบลนาแห้ว เนื่องจากมีภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลฯ ปี ๒๕๖๗ คิดเป็นร้อยละ ๓๘.๘๐ ปี ๒๕๖๘ คิดเป็นร้อยละ ๓๘.๑๖ และปี ๒๕๖๙ คิดเป็นร้อยละ ๓๗.๔๙ ก.ท.จ.เลย จึงมีความเห็นและกำชับให้เทศบาลตำบลนาแห้วพิจารณาปรับลดภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลฯ ลงให้มีภาระค่าใช้จ่ายไม่เกินร้อยละ ๓๗ ตามมาตรการเฝ้าระวัง เพราะหากต่อไปภายหน้าเทศบาลดังกล่าวจะมีการกำหนดตำแหน่งเพิ่มเติมอาจจะดำเนินการไม่ได้

(รายละเอียดปรากฏตามบัญชีแนบท้าย)

๕.๑๓ เรื่อง การเสนอขอรับการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติราชการเพื่อเสนอขอรับเงินประโยชน์ตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษอันมีลักษณะเป็นเงินรางวัลประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๗

ก.ท.จ.เลย มีมติเห็นชอบขยายระยะเวลาในการยื่นขอประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติราชการเพื่อเสนอขอรับเงินประโยชน์ตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษอันมีลักษณะเป็นเงินรางวัลประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๗ ออกไปจนถึงสิ้นเดือนตุลาคม ๒๕๖๖

๕.๑๔ เรื่อง การดำเนินการสรรหาตำแหน่งสายงานผู้บริหารกรณีไม่มีบัญชีหรือบัญชีผู้ผ่านการสรรหาหมดแล้ว หรือคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นยังไม่ได้ดำเนินการสรรหา

ก.ท.จ.เลย มีมติเห็นชอบรายงานตำแหน่งสายงานผู้บริหารว่างและอัตราว่างของพนักงานเทศบาล จำนวน ๖๕ อัตรา ให้ ก.ท. ดำเนินการสรรหาต่อไป

(รายละเอียดปรากฏตามบัญชีแนบท้าย)

บัญชีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของเทศบาล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ในการประชุม ก.ท.จ.เลข ครั้งที่ ๙/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๘ กันยายน ๒๕๖๖

ลำดับ	อำเภอ	เทศบาล	ผลการพิจารณา		ข้อเสนอแนะ (ถ้ามี)	หมายเหตุ
			เห็นชอบ	ไม่เห็นชอบ		
๑	เมือง	ทม.เมืองเลย	/		ตำแหน่งพนักงานเทศบาลที่กำหนดเพิ่มให้เป็นไปตามโครงสร้างฯ	เทศบาลรับรองว่า การกำหนดตำแหน่งเพิ่มเพื่อให้เป็นไปตามโครงสร้างฯ และเป็นไปตาม ว.๓๖
๒	เมือง	ทต.นาอ้อ	/		-	กำหนดเพิ่มเฉพาะตำแหน่ง ผอ.ศพด. เพื่อให้เป็นไปตาม ว.๓๖
๓	เมือง	ทต.น้ำสวย	/		ตำแหน่งพนักงานเทศบาลที่กำหนดเพิ่มให้เป็นไปตามโครงสร้างฯ	เทศบาลรับรองว่า การกำหนดตำแหน่งเพิ่มเพื่อให้เป็นไปตามโครงสร้างฯ และเป็นไปตาม ว.๓๖
๔	เมือง	ทต.นาอาน	/		-	กำหนดเพิ่มเฉพาะตำแหน่ง ผอ.ศพด. เพื่อให้เป็นไปตาม ว.๓๖
๕	เมือง	ทต.นาโป่ง	/		-	กำหนดเพิ่มเฉพาะตำแหน่ง ผอ.ศพด. เพื่อให้เป็นไปตาม ว.๓๖
๖	เมือง	ทต.นาดินดำ	/		ตำแหน่งพนักงานเทศบาลที่กำหนดเพิ่มให้เป็นไปตามโครงสร้างฯ	เทศบาลรับรองว่า การกำหนดตำแหน่งเพิ่มเพื่อให้เป็นไปตามโครงสร้างฯ และเป็นไปตาม ว.๓๖
๗	วังสะพุง	ทม.วังสะพุง	/		ตำแหน่งพนักงานเทศบาลที่กำหนดเพิ่มให้เป็นไปตามโครงสร้างฯ	เทศบาลรับรองว่า การกำหนดตำแหน่งเพิ่มเพื่อให้เป็นไปตามโครงสร้างฯ และเป็นไปตาม ว.๓๖
๘	วังสะพุง	ทต.ศรีสงคราม	/		ตำแหน่งพนักงานเทศบาลที่กำหนดเพิ่มให้เป็นไปตามโครงสร้างฯ	เทศบาลรับรองว่า การกำหนดตำแหน่งเพิ่มเพื่อให้เป็นไปตามโครงสร้างฯ และเป็นไปตาม ว.๓๖
๙	วังสะพุง	ทต.ปากปวน	/			กำหนดเพิ่มเฉพาะตำแหน่ง ผอ.ศพด. เพื่อให้เป็นไปตาม ว.๓๖
๑๐	เขียงคาน	ทต.เขียงคาน	/		ตำแหน่งพนักงานเทศบาลที่กำหนดเพิ่มให้เป็นไปตามโครงสร้างฯ	เทศบาลรับรองว่า การกำหนดตำแหน่งเพิ่มเพื่อให้เป็นไปตามโครงสร้างฯ และเป็นไปตาม ว.๓๖
๑๑	เขียงคาน	ทต.เขาแก้ว	/		-	กำหนดเพิ่มเฉพาะตำแหน่ง ผอ.ศพด. เพื่อให้เป็นไปตาม ว.๓๖
๑๒	เขียงคาน	ทต.ธาตุ	/		ตำแหน่งพนักงานเทศบาลที่กำหนดเพิ่มให้เป็นไปตามโครงสร้างฯ	เทศบาลรับรองว่า การกำหนดตำแหน่งเพิ่มเพื่อให้เป็นไปตามโครงสร้างฯ และเป็นไปตาม ว.๓๖
๑๓	ด่านซ้าย	ทต.ด่านซ้าย	/		-	กำหนดเพิ่มเฉพาะตำแหน่ง ผอ.ศพด. เพื่อให้เป็นไปตาม ว.๓๖
๑๔	ด่านซ้าย	ทต.ศรีสองรัก	/		ตำแหน่งพนักงานเทศบาลที่กำหนดเพิ่มให้เป็นไปตามโครงสร้างฯ	เทศบาลรับรองว่า การกำหนดตำแหน่งเพิ่มเพื่อให้เป็นไปตามโครงสร้างฯ และเป็นไปตาม ว.๓๖
๑๕	ปากชม	ทต.ปากชม	/		ตำแหน่งพนักงานเทศบาลที่กำหนดเพิ่มให้เป็นไปตามโครงสร้างฯ	เทศบาลรับรองว่า การกำหนดตำแหน่งเพิ่มเพื่อให้เป็นไปตามโครงสร้างฯ และเป็นไปตาม ว.๓๖
๑๖	ปากชม	ทต.เขื่องกลม	/		-	กำหนดเพิ่มเฉพาะตำแหน่ง ผอ.ศพด. เพื่อให้เป็นไปตาม ว.๓๖
๑๗	ปากชม	ทต.คอนสา	/		ตำแหน่งพนักงานเทศบาลที่กำหนดเพิ่มให้เป็นไปตามโครงสร้างฯ	เทศบาลรับรองว่า การกำหนดตำแหน่งเพิ่มเพื่อให้เป็นไปตามโครงสร้างฯ และเป็นไปตาม ว.๓๖
๑๘	หนองหิน	ทต.หนองหิน	/		ตำแหน่งพนักงานเทศบาลที่กำหนดเพิ่มให้เป็นไปตามโครงสร้างฯ	เทศบาลรับรองว่า การกำหนดตำแหน่งเพิ่มเพื่อให้เป็นไปตามโครงสร้างฯ และเป็นไปตาม ว.๓๖

ลำดับ	อำเภอ	เทศบาล	ผลการพิจารณา		ข้อเสนอแนะ (ถ้ามี)	หมายเหตุ
			เห็นชอบ	ไม่เห็นชอบ		
๑๙	ท่าลี่	ทต.ท่าลี่	/		-	กำหนดเพิ่มเฉพาะตำแหน่ง ผอ.ศพด. เพื่อให้เป็นไปตาม ว.๓๖
๒๐	เอราวัณ	ทต.เอราวัณ	/		-	กำหนดเพิ่มเฉพาะตำแหน่ง ผอ.ศพด. เพื่อให้เป็นไปตาม ว.๓๖
๒๑	เอราวัณ	ทต.ผาอินทร์แปลง	/		-	กำหนดเพิ่มเฉพาะตำแหน่ง ผอ.ศพด. เพื่อให้เป็นไปตาม ว.๓๖
๒๒	ภูเรือ	ทต.ภูเรือ	/		-	กำหนดเพิ่มเฉพาะตำแหน่ง ผอ.ศพด. เพื่อให้เป็นไปตาม ว.๓๖
๒๓	ภูเรือ	ทต.ร่องจิก	/		-	กำหนดเพิ่มเฉพาะตำแหน่ง ผอ.ศพด. เพื่อให้เป็นไปตาม ว.๓๖
๒๔	นาแห้ว	ทต.นาแห้ว	/		ควรมีแนวทางการปรับลดภาระค่าใช้จ่ายด้านงานบุคคลของเทศบาลให้อยู่ในระดับไม่เกินอัตราร้อยละ ๓๗ เพื่อให้เป็นไปตามมาตรการเฝ้าระวังของ ก.ท.จ.เลย	กำหนดเพิ่มเฉพาะตำแหน่ง ผอ.ศพด. เพื่อให้เป็นไปตาม ว.๓๖
๒๕	นาด้าง	ทต.นาด้าง	/		ตำแหน่งพนักงานเทศบาลที่กำหนดเพิ่มให้เป็นไปตามโครงสร้างฯ	เทศบาลรับรองว่า การกำหนดตำแหน่งเพิ่มเพื่อให้เป็นไปตามโครงสร้างฯ และเป็นไปตาม ว.๓๖
๒๖	นาด้าง	ทต.นาดอกคำ	/		-	กำหนดเพิ่มเฉพาะตำแหน่ง ผอ.ศพด. เพื่อให้เป็นไปตาม ว.๓๖
๒๗	ผาขาว	ทต.โนนปอแดง	/		ตำแหน่งพนักงานเทศบาลที่กำหนดเพิ่มให้เป็นไปตามโครงสร้างฯ	เทศบาลรับรองว่า การกำหนดตำแหน่งเพิ่มเพื่อให้เป็นไปตามโครงสร้างฯ และเป็นไปตาม ว.๓๖
๒๘	ผาขาว	ทต.ท่าช้างคล่อง	/		-	กำหนดเพิ่มเฉพาะตำแหน่ง ผอ.ศพด. เพื่อให้เป็นไปตาม ว.๓๖
๒๙	ภูกระดึง	ทต.ภูกระดึง	/		ตำแหน่งพนักงานเทศบาลที่กำหนดเพิ่มให้เป็นไปตามโครงสร้างฯ	เทศบาลรับรองว่า การกำหนดตำแหน่งเพิ่มเพื่อให้เป็นไปตามโครงสร้างฯ และเป็นไปตาม ว.๓๖