



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักปลัดเทศบาล ฝ่ายอำนวยการ งานการเจ้าหน้าที่

ที่ นศ ๔๕๖๐๑ / ๕๓๙

วันที่ ๒๘ ตุลาคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขอรายงานผลการดำเนินงานด้านการพัฒนาบุคลากรเทศบาลตำบลชุมชน ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕

เรียน นายกเทศมนตรีตำบลชุมชน

เรื่องเดิม

เทศบาลตำบลชุมชน ได้จัดทำรายงานผลการดำเนินงานด้านการพัฒนาบุคลากรเทศบาลตำบลชุมชน เพื่อเสริมสร้างระบบบริหารและพัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพพร้อมรับสถานการณ์ความเปลี่ยนแปลงและสอดคล้องกับนโยบายและเจตนารมน ตามแนวทางในการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลชุมชน ให้ได้รับการพัฒนาศักยภาพ เพื่อสามารถปฏิบัติงานที่รับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตอบสนองนโยบายของรัฐ นโยบายของผู้บริหารมุ่งปฏิบัติงานเพื่อขับเคลื่อนองค์กรให้เป็นหน่วยงานสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ เกิดผลลัพธ์ที่ดี คุ้มค่า และเกิดประโยชน์ต่อองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต่อไป นั้น

ข้อเท็จจริง

งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดเทศบาล ได้รวบรวมข้อมูลการดำเนินงานด้านพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕ ปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะในการพัฒนาบุคลากร รายละเอียดตามเอกสารแนบ

ข้อเสนอและพิจารณา

เห็นควรรายงานผลการดำเนินงานการพัฒนาบุคลากร ต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับ เพื่อใช้เป็นข้อมูลประกอบการกำหนดนโยบายด้านบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลภายในองค์กร ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

พิชชา เอกจินดา
(นางพิชชา เอกจินดา)
ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล

(นางอรุณล นรปัญญา)
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

(นางสาวสุกัญญา รามรังสฤษฎิ์)
หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ

(นางเตี๋ยมสิริ รัตนปุรี)
หัวหน้าฝ่ายปกครอง รักษาการแทน
หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล

(นายณูณุณ เครือยศ)
รองปลัดเทศบาล รักษาการแทน
ปลัดเทศบาลตำบลซำบลซำมาย

(นายประพัฒน์ รักษรีทอง)
นายกเทศมนตรีตำบลซำบลซำมาย

รายงานผลการดำเนินงานด้านการพัฒนาบุคลากร
เทศบาลตำบลปะษะมาย
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔



งานการเจ้าหน้าที่ ฝ่ายอำนวยการ
เทศบาลตำบลปะษะมาย อําเภอทุ่งสง
จังหวัดนครศรีธรรมราช



รายงานผลการดำเนินงาน ด้านการพัฒนาบุคลากรเทศบาลตำบลลະชາມ
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

บทนำ

ด้วยเทศบาลตำบลลະชາມ ได้จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลลະชາมทุกรายดับ ให้ได้รับการพัฒนาศักยภาพ สามารถปฏิบัติงานที่รับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตอบสนองนโยบายของภาครัฐ นโยบายของผู้บริหาร มุ่งปฏิบัติงานเพื่อขับเคลื่อนองค์กรให้เป็นหน่วยงานที่สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้ อย่างมีประสิทธิภาพ เกิดผลสัมฤทธิ์เกิดความคุ้มค่าและเกิดประโยชน์ต่อองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ต่อไป

สรุปสาระสำคัญ และระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

นโยบาย แผน และยุทธศาสตร์ที่สำคัญของประเทศไทย ได้กล่าวถึงทิศทางการพัฒนาประเทศไทยที่สะท้อนให้เห็นถึงความคาดหวังเกี่ยวกับบุคลากรภาครัฐในอนาคตหลายประการ ดังนี้

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๖๐ มาตรา ๒๕๕๑ (๔) กำหนดการปฏิรูปประเทศไทยด้านการบริหารราชการแผ่นดินในส่วนที่เกี่ยวกับบุคลากรภาครัฐ โดยให้มีการปรับปรุงและพัฒนา การบริหารงานบุคคลภาครัฐเพื่อจุใจให้ผู้มีความรู้ความสามารถสามารถอยู่่างแท้จริงเข้ามาทำงานในหน่วยงานของรัฐ และสามารถเจริญก้าวหน้าได้ตามความสามารถและผลสัมฤทธิ์ของงานของแต่ละบุคคล มีความซื่อสัตย์สุจริต กล้า ตัดสินใจและกระทำในสิ่งที่ถูกต้องโดยคิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว มีความคิดสร้างสรรค์ และคิดค้นนวัตกรรมใหม่ ๆ เพื่อให้การปฏิบัติราชการและการบริหารราชการแผ่นดินเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

ยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๘๐ ประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ กำหนดเป้าหมายเพื่อปรับเปลี่ยนภาครัฐที่ยึดหลัก "ภาครัฐของประชาชน เพื่อประชาชนและประโยชน์ส่วนรวม" โดยภาครัฐต้องมีขนาดที่เหมาะสมกับบทบาทภารกิจ บุคลากรภาครัฐ เป็นคนดีและเก่ง ยึดค่านิยมในการทำงานเพื่อประชาชน หลักคุณธรรม จริยธรรมและความซื่อสัตย์สุจริต มีจิตสำนึกมีความสามารถสูง มุ่งมั่น เป็นมืออาชีพ และมีการพัฒนาตามเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพ

แผนการ..

แผนการปฏิรูปประเทศ ด้านการบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕ ได้กำหนดกลไกระบบบริหารงานบุคคลที่สามารถดึงดูด สร้างและรักษาคนดี คนเก่งไว้ในภาครัฐ ซึ่งมีเป้าหมายเพื่อให้บุคลากรภาครัฐทุกระดับ และสายอาชีพมีความสามารถ ทักษะและสมรรถนะในการปฏิบัติงาน อย่างมืออาชีพ สอดคล้องกับสายอาชีพ ช่วงอายุ และพื้นที่ปฏิบัติงาน ผู้บริหารทุกระดับในภาครัฐมีภาวะผู้นำที่เป็นตัวอย่าง (Leadership by Example) สามารถสร้างนวัตกรรมการบริหารได้อย่างต่อเนื่อง ภาครัฐมีผู้นำรุ่นใหม่ที่มี ทักษะ และทัศนคติที่พร้อมขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศไทยตามยุทธศาสตร์ชาติ และบุคลากรภาครัฐ ทุกระดับมีภาวะผู้นำในการเปลี่ยนแปลง

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติดับที่ ๑๒ พ.ศ. ๒๕๖๐- ๒๕๖๔ ได้กำหนด เป้าหมาย โดยยึดหลัก “ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” “การพัฒนาที่ยั่งยืน” และ “คนเป็นศูนย์กลางการพัฒนา” โดยให้ความสำคัญกับการส่งเสริมและพัฒนาระมा�กิบาลในภาครัฐอย่างเป็นรูปธรรมทั้งด้านระบบการบริหารงาน และบุคลากร มีการบริหารจัดการภาครัฐที่โปร่งใส มีประสิทธิภาพ สามารถตรวจสอบได้อย่างเป็นธรรม และประชาชน มีส่วนร่วม มีการกระจายอำนาจ และแบ่งภารกิจรับผิดชอบที่เหมาะสมระหว่างส่วนกลาง ภูมิภาค และท้องถิ่น

พระราชบัญญัติว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๖๖

มาตรา ๔ (๔) “ให้เป็นหน้าที่ของข้าราชการที่จะต้องค่อยรับฟังความคิดเห็นและความพึงพอใจ ของสังคมโดยรวมและประชาชนผู้รับบริการ เพื่อรับปรุงหรือเสนอแนะต่อผู้บังคับบัญชา เพื่อให้มีการปรับปรุง วิธีปฏิบัติราชการให้เหมาะสม”

มาตรา ๑๑ “ส่วนราชการมีหน้าที่พัฒนาความรู้ในส่วนราชการเพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์กร แห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ โดยต้องรับรู้ข้อมูลข่าวสารและสามารถประมวลผลความรู้ในด้านต่าง ๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้อง รวดเร็วและเหมาะสมสมต่อสถานการณ์ รวมทั้ง ต้องส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์และปรับเปลี่ยนทัศนคติของข้าราชการในสังกัด ให้เป็นบุคลากรที่มีประสิทธิภาพและมีการเรียนรู้ร่วมกัน ทั้งนี้ เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติราชการ ของส่วนราชการให้สอดคล้องกับการบริหารราชการให้เกิดผลลัพธ์ที่ดี”

ระเบียบกระทรวงมหาดไทย ว่าด้วยค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๗ กำหนดว่า “การฝึกอบรม” หมายความว่า การอบรม การประชุมทางวิชาการหรือเชิงปฏิบัติการ การสัมมนาทางวิชาการหรือเชิงปฏิบัติการ การบรรยายพิเศษ การฝึกศึกษา การงาน การฝึกงาน หรือที่เรียกชื่ออย่างอื่น ทั้งในประเทศและต่างประเทศ โดยมีโครงการหรือหลักสูตรและช่วงเวลาจัดที่แน่นอน ที่มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาบุคคลหรือเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยไม่มีการรับปริญญา หรือประกาศนียบัตรวิชาชีพ

วัตถุประสงค์

๑. เพื่อนำความรู้ที่มีอยู่ภายในองค์กรมาปรับใช้กับบุคลากรเทศบาลตำบลหลาย

๒. เพื่อให้มีการปรับเปลี่ยนแนวคิดในการทำงาน เน้นสร้างกระบวนการคิด และการพัฒนาตนเอง ให้เกิดขึ้นกับบุคลากรเทศบาลตำบลหลาย

๓. เพื่อส่งเสริมให้ความรู้ ความเข้าใจ เพิ่มทักษะ และเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ราชการให้แก่ พนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้าง และเจ้าหน้าที่ท้องถิ่นที่เกี่ยวข้องของเทศบาล ตำบลหลาย

๔. เพื่อพัฒนาศักยภาพของบุคลากรท้องถิ่นให้มีทักษะและความรู้ในการปฏิบัติงาน ดังนี้

๔.๑ ด้านความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน

๔.๒ ด้านความรู้และทักษะของงานแต่ละตำแหน่ง

๔.๓ ด้านการบริหาร

๔.๔ ด้านคุณธรรมจริยธรรม

๔.๕ ด้านคุณสมบัติส่วนตัว

เป้าหมายของการพัฒนา

๑. เป้าหมายเชิงปริมาณ

การพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น พนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้าง และเจ้าหน้าที่ท้องถิ่นที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของเทศบาลตำบลหลาย ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๐

๒. เป้าหมายเชิงคุณภาพ

บุคลากรสังกัดเทศบาลตำบลหลาย ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๐ ได้รับการพัฒนา การเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ คุณธรรม จริยธรรมในการปฏิบัติงาน สามารถนำความรู้ที่ได้รับมาใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงาน เพื่อการ บริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพตามแนวทางการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

วิธีการพัฒนา

๑) การดำเนินงานตามแผนพัฒนาท้องถิ่น การจัดฝึกอบรม สัมมนาและการศึกษาดูงาน โดยฝ่ายพัฒนา บุคลากร สำนักปลัดเทศบาล เป็นผู้รับผิดชอบ ซึ่งได้ตั้งงบประมาณด้านการพัฒนาบุคลากรตามเทศบัญญัติ งบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

๒) การส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมกับหน่วยงานภายนอก เช่น สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น มหาวิทยาลัย และหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง เป็นต้น

๓) การจัดการองค์ความรู้ในองค์กร เช่น การจัดทำเอกสารความรู้เผยแพร่ในองค์กร การรวบรวมรายงานผลการฝึกอบรม เพื่อเผยแพร่ไว้บนเว็บไซต์หลักของเทศบาลตำบลซะมาย เป็นต้น

๔) การพัฒนาบุคลากรระหว่างปฏิบัติงาน เช่น แนะนำการปฏิบัติงาน การแต่งตั้งเพื่อเป็น คณะกรรมการสอนงาน การปฏิบัติหน้าที่แทน การรักษาราชการแทน การมอบหมายให้เข้าร่วมประชุมหรือ ปฏิบัติงานแทน เรียนรู้จากการฝึกปฏิบัติงาน ศึกษาจากคู่มือการปฏิบัติงาน เป็นต้น

ปัญหา อุปสรรค เกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร

๑) ปัญหาการจัดฝึกอบรมไม่ตรงกับความต้องการของกลุ่มเป้าหมาย จะต้องสำรวจความต้องการของบุคลากร และนำมาวิเคราะห์สภาพปัญหาแล้วนำมากำหนดเป็นแผนการฝึกอบรม

๒) ปัญหาบุคลากรขาดความกระตือรือร้นในการพัฒนาตนเอง โดยจะต้องมีการปรับทัศนคติให้ด้วย บุคลากรมีความตระหนักรถึงความสำคัญของการพัฒนาตนเอง มีความอยากรู้ ต้องการพัฒนาสิ่งใหม่ ๆ เมื่อบุคลากรนั้นมีความตระหนักรถึงความต้องการพัฒนาตนเองแล้วก็จะให้ความร่วมมือในการเรียนรู้และเข้าร่วมการพัฒนาในรูปแบบต่าง ๆ

๓) ปัญหาการพัฒนาบุคลากรที่ยังไม่สามารถดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากรได้

๔) ปัญหาด้านงบประมาณ เนื่องจากเงินงบประมาณไม่เพียงพอ

๕) ปัญหาการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา (COVID-๑๙)

แนวทางการแก้ไขปัญหาเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร

๑) การพัฒนาบุคลากรในหน่วยงาน ต้องสร้างความตระหนักรถึงบุคลากรมีความต้องการที่จะพัฒนาตนเอง อยู่ตลอดเวลา ยึดหลัก “บุคลากรเป็นศูนย์กลางการพัฒนา” มีกระบวนการพัฒนาที่ต่อเนื่อง ดำเนินการเป็นระบบ มีการวางแผนที่ดีการพัฒนาบุคลากรจะต้องสอดคล้องกับความต้องการของบุคลากร ภายในองค์กร จะต้องมีการพัฒนาคนโดยเริ่มที่ให้ความสำคัญกับการพัฒนาความคิด หรือการปรับทัศนคติ ของบุคลากรจึงจะทำให้เกิดผล สำเร็จในขั้นตอนและกระบวนการพัฒนาในแต่ละรูปแบบ เพื่อให้บุคลากรเกิดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาตนเองมากขึ้น

รวมถึงการสำรวจความต้องการ พัฒนาศักยภาพของบุคลากรเพื่อนำมาใช้ในแผนการพัฒนาบุคลากรตามเป้าหมาย ซึ่งจะส่งผลให้การ พัฒนาศักยภาพบุคลากรมีประสิทธิภาพมากขึ้นและเป็นประโยชน์แก่หน่วยงานและประชาชน

๒) การพัฒนาบุคลากรทุกรูปแบบจะต้องมีการกำหนดเป้าหมาย และตัวชี้วัดความสำเร็จที่ชัดเจน กรณีการจัดฝึกอบรมจะต้องสร้างบรรยากาศให้มีน่าเบื่อ สร้างความเป็นกันเองกระตุ้นให้เกิดการเรียนรู้ เพิ่มรักษาและดับความสนใจของผู้เข้ารับการพัฒนาให้อยู่ในระดับสูงอยู่เสมอ โดยการเปลี่ยนแปลงวิธีการและเทคนิคของการพัฒนาไม่ให้เป็นที่น่าเบื่อ นอกเหนือจากนี้อาจใช้วิธีโฆษณาประชาสัมพันธ์ ให้บุคลากรเข้าใจถึงประโยชน์ที่แต่ละคนจะได้รับและสร้างบรรยากาศในระหว่างการดำเนินการพัฒนา ให้เป็นกันเอง

๓) นำเอาเทคโนโลยีต่าง ๆ เข้ามาใช้ในการพัฒนาบุคลากร และสามารถนำมาต่อยอดในการพัฒนาได้อย่างต่อเนื่อง ควรจะมีรูปแบบในการพัฒนาบุคลากรที่มีความหลากหลาย เช่น การมีห้องเรียนออนไลน์ หรือฝึกอบรมบุคลากรผ่านทางระบบออนไลน์ เข้ามาประยุกต์ใช้ในกระบวนการพัฒนาบุคลากรให้ได้ รวมถึงจะต้อง มีการปรับรูปแบบในการพัฒนาบุคลากรให้มีความทันสมัย สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน และที่สำคัญ จะต้องมีระบบการติดตามประเมินผลที่เป็นรูปธรรม

รายงานสรุปผลการจัดส่งบุคลากรเข้าร่วมฝึกอบรมเพื่อเพิ่มศักยภาพในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงาน
เทศบาลตำบลழามาย ๒๕๖๕ ดังนี้

กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

๑. หลักสูตร “แนวทางการบริหารงานกองทุน หลักประกันสุขภาพท้องถิ่น และการบริหารงานงบค่าบริการสาธารณสุขที่มีภาวะพึงพิง (LTC) ในครูและผู้สูงอายุและ บุคคลอื่น ที่มีภาวะพึงพิงร่วมกับอาสาสมัครบริบาลท้องถิ่น ในสถานการณ์การเกิดโรคระบาดหรือภัยพิบัติในพื้นที่

นางจริยาดี วิเชียรเชื้อ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขฯ

สำนักปลัดเทศบาล

๑. หลักสูตร “การเสริมสร้างสมรรถนะที่ จำเป็นสำหรับข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น ตามประกาศ กถ. (ฉบับที่ ๔) ลงวันที่ ๒๖ ธันวาคม ๒๕๕๗ และเพื่อยกระดับข้าราชการสู่ความเป็นมืออาชีพ (Professional)”

นายธนวัฒน์ เทเวเดช ตำแหน่ง ปลัดเทศบาลตำบลழามาย

๒. หลักสูตร การเสริมสร้างสมรรถนะที่ จำเป็นสำหรับข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น ตามประกาศ กถ. (ฉบับที่ ๒) ลงวันที่ ๒๖ ธันวาคม ๒๕๕๗ และเพื่อยกระดับข้าราชการสู่ความเป็นมืออาชีพ (Professional)

นายธนวัฒน์ เทเวเดช ตำแหน่ง ปลัดเทศบาลตำบลழามาย

๓. หลักสูตร นักบริหารงานท้องถิ่นระดับต้น

นายณัณญาณิ เครือยศ ตำแหน่ง รองปลัดเทศบาลตำบลழามาย

๔. โครงการประชุมเชิงปฏิบัติการ เพยแพร่ความรู้เพื่อพัฒนาศักยภาพทีมผู้ปฏิบัติงานในศูนย์คัดกรอง จังหวัดนครศรีธรรมราช (ครุ ข)

นายสมชาย แก้วกำยาน ตำแหน่ง นักพัฒนาชุมชนชำนาญการ

๕. ท้องถิ่นไทยกับก้าวใหม่สู่การพัฒนาที่ยั่งยืนโครงการสัมมนาเชิงปฏิบัติการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติตาม ระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยรายได้ และรายจ่ายเงินของสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๒ และแนวทางการตรวจสอบการดำเนินงาน ด้านการเงิน การบัญชี และการพัสดุของสถานศึกษาสังกัด องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

นางสาวจารุวรรณ ณอมซู ตำแหน่ง นักวิชาการศึกษาชำนาญการ

๖. โครงการ..

๖. โครงการจัดประชุมวิชาการการแพทย์ฉุกเฉินในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ระดับชาติ ครั้งที่ ๕ ซึ่งเป็นเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และถ่ายทอดนวัตกรรมใหม่ๆ ระหว่างบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทุกระดับ และหน่วยงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง เป็นการสร้างความเข้มแข็งของภาคีเครือข่าย การแพทย์ฉุกเฉินขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้สามารถดำเนินงานและพัฒนาระบบบริหารจัดการแพทย์ฉุกเฉินได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตลอดจนเสริมสร้างขวัญและกำลังใจแก่ผู้ปฏิบัติการที่มีผลงานดีเด่นซึ่งเป็น แบบอย่างที่ดีสำหรับผู้ปฏิบัติการและหน่วยงานปฏิบัติการอื่น ๆ

นายพงศ์ประดิษฐ์ ธนาวนิ ตำแหน่ง นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยปฏิบัติการ

กองยุทธศาสตร์และงบประมาณ

๑. หลักสูตร นักบริหารงานทั่วไป (อำนวยการท้องถิ่นระดับต้น)

นางสาวนนทกานต์ สันอี ตำแหน่ง หัวหน้าฝ่ายแผนงานและงบประมาณ

กองช่าง

๑. สัมมนาสร้างความเข้าใจและเตรียมความพร้อมให้กับบุคลากรในหน่วยงานส่วนท้องถิ่นที่เกี่ยวข้องกับการอนุญาตก่อสร้างอาคารตามเกณฑ์มาตรฐาน อาคารด้านพลังงาน ครั้งที่ ๒

นายอนุสิทธิ์ พิททอง ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองช่าง

นายอนุชิต ช่วยบรรจง ตำแหน่ง หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง

นายสุรยุทธ์ ชินสิทธิ์ ตำแหน่ง นายช่างโยธาชำนาญงาน

๒. หลักสูตร “เทคนิคการจัดทำ Spec / TOR การพิจารณาผล การตรวจรับ การบริหารสัญญา ภายใต้กฎกระทรวงกำหนดพัสดุและวิธีการจัดซื้อจัดจ้างที่รัฐต้องการส่งเสริมหรือ สนับสนุน และตามแนวทางใหม่รองรับการยกเลิก ว ๘๔๕ รวมทั้งการพิจารณาอุทธรณ์”

นายอนุสิทธิ์ พิททอง ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองช่าง

๓. หลักสูตร “แนวทางดำเนินการและวิธีแก้ปัญหา การจัดซื้อหรือจ้าง การจัดทำร่างขอบเขตงาน การกำหนดราคา กลาง การจัดทำรายงานขอซื้อขอจ้าง การอุทธรณ์ การทำสัญญา การบริหารสัญญาและการตรวจรับพัสดุ การบริหารพัสดุ การแบ่งชื้อแบ่งจ้าง และการจัดซื้อจัดจ้าง ภาครัฐด้วยอิเล็กทรอนิกส์ (e-GP) ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น”

นายอนุสิทธิ์ พิททอง ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองช่าง

นายอนุชิต ช่วยบรรจง ตำแหน่ง หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง

๔. สัมมนา..

๔. สัมมนาเชิงวิชาการ โครงการ Smart City officer

นายอนุสิทธิ์ ทิตทอง ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองช่าง

๕. จัดสัมมนาของ คณะกรรมการศึกษาการจัดทำและติดตามการบริหารงบประมาณ เรื่อง “ศึกษาการจัดทำงบประมาณในการ พัฒนาแหล่งน้ำของจังหวัดนครศรีธรรมราช”

นายอนุชิต ชัยบรรจง ตำแหน่ง หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง

กองคลัง

๑. หลักสูตร “รับมืออย่างไรกับการจัดเก็บภาษีที่ดินและสิ่งปลูกสร้าง ๑๐๐ % ไขข้อข้องใจ เจาะลึกเรื่องต้องรู้ พ.ร.บ. ภาษีที่ดินและสิ่งปลูกสร้าง พ.ศ. ๒๕๖๒ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น”

นางสุนีย์ เพพคง ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองคลัง

นางสาวจำลองลักษณ์ ผาสุข ตำแหน่งนักวิชาการจัดเก็บรายได้ปฏิบัติการ

๒. หลักสูตร “เตรียมความพร้อมเพื่อปิดบัญชี ระบบบัญชีคอมพิวเตอร์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (e-LAAS) ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ และเรียนรู้การบันทึกบัญชี ตามมาตรฐานการบัญชีภาครัฐและนโยบายการบัญชีภาครัฐและนโยบายการบัญชีภาครัฐ สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕ ”

นางสุนีย์ เพพคง ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองคลัง

นางสาวกานดา สุชาติพงศ์ ตำแหน่ง นักวิชาการเงินและบัญชีชำนาญการ

๓. หลักสูตร โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ การใช้งานโปรแกรมแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน (LTAX ๓๐๐๐) เพื่อรับการจัดเก็บภาษีที่ดินและสิ่งปลูกสร้าง

นายณรงค์ พลภักดี ตำแหน่ง เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ชำนาญงาน

**รายงานสรุปผลการให้โอน รับโอน และรับพนักงานเทศบาลผู้อกราชการไปแล้วกลับเข้ารับราชการ
สายงานผู้บริหารเทศบาลตำบลழಮาย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ ดังนี้**

รับโอน

๑. นางสาวรุ่งนภา ดอกกระธิณ ตำแหน่ง เจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์ชำนาญงาน สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล
เทพรักษ์ตระ อำเภอถลาง จังหวัดภูเก็ต มาดำรงตำแหน่ง เจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์ชำนาญงาน ฝ่ายบริหารงาน
ทั่วไป สังกัดกองยุทธศาสตร์และงบประมาณ เทศบาลตำบลழມาย อำเภอทุ่งสง จังหวัดนครศรีธรรมราช
ตั้งแต่วันที่ ๒๐ ตุลาคม พ.ศ.๒๕๖๕

๒. นายจิรันดร์ สุวรรณประดับ ตำแหน่ง นิติกรชำนาญการ สังกัดสำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลลบพิพิทา
อำเภอโนนบุรี จังหวัดนครศรีธรรมราช มาแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง นิติกรชำนาญการ สังกัดฝ่ายปกครอง
สำนักปลัดเทศบาล เทศบาลตำบลழມาย อำเภอทุ่งสง จังหวัดนครศรีธรรมราช
ตั้งแต่วันที่ ๑ ธันวาคม พ.ศ.๒๕๖๕

รับพนักงานผู้อกราชการไปแล้วกลับเข้ารับราชการสายงานบริหาร

๑. นายอนุชิต ช่วยบรรจง มาดำรงตำแหน่ง หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)
สังกัดกองช่าง เทศบาลตำบลழມาย อำเภอทุ่งสง จังหวัดนครศรีธรรมราช
ตั้งแต่วันที่ ๗ มกราคม พ.ศ.๒๕๖๕

ให้โอน

๑. นางสาวจารุวรรณ สมศิริ ตำแหน่ง หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) สังกัดสำนัก
ปลัดเทศบาล เทศบาลตำบลழມาย อำเภอทุ่งสง จังหวัดนครศรีธรรมราช ไปดำรงตำแหน่ง รองปลัดเทศบาล
(นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น) สังกัดเทศบาลเมืองนาสาร อำเภอนาสาร จังหวัดสุราษฎร์ธานี
ตั้งแต่วันที่ ๓ ตุลาคม พ.ศ.๒๕๖๕

๒. นายณรงค์ พลภักดี ตำแหน่ง เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ งานจัดเก็บรายได้ สังกัดกองคลัง
เทศบาลตำบลழມาย อำเภอทุ่งสง จังหวัดนครศรีธรรมราช ไปดำรงตำแหน่ง หัวหน้าฝ่ายพัฒนารายได้
(นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น) ฝ่ายพัฒนารายได้ สังกัดกองคลัง เทศบาลตำบลที่วัง อำเภอทุ่งสง
จังหวัดนครศรีธรรมราช
ตั้งแต่วันที่ ๓ ตุลาคม พ.ศ.๒๕๖๕