



## แผนพัฒนาบุคลากร 3 ปี

เทศบาลตำบลจตุรัส



อำเภอจตุรัส จังหวัดชัยภูมิ

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 – 2569

สำนักปลัดเทศบาล

(งานบริหารงานบุคคล)

เทศบาลตำบลจตุรัส

อำเภอจตุรัส จังหวัดชัยภูมิ

โทร 0 4410 008 4



ที่ ขย ๐๐๒๓.๒/ว (๑๑๗) ๒๕๖๖

ศาลากลางจังหวัดชัยภูมิ  
ถนนบรรณาการ ขย ๓๖๐๐๐

รยจ กันยายน ๒๕๖๖

เรื่อง แจ้งมติที่ประชุมคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดชัยภูมิ (ก.ท.จ.ชัยภูมิ)

เรียน นายอำเภอ ทุกอำเภอ (ยกเว้นอำเภอภักดีชุมพล เนินสง่า และซับใหญ่) และนายกเทศมนตรีเมืองชัยภูมิ

สิ่งที่ส่งมาด้วย สรุปมติที่ประชุมคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดชัยภูมิ (ก.ท.จ.ชัยภูมิ) ครั้งที่ ๙/๒๕๖๖

เมื่อวันที่ ๒๕ กันยายน ๒๕๖๖

จำนวน ๑ ชุด

ด้วยคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดชัยภูมิ (ก.ท.จ.ชัยภูมิ) ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๕ กันยายน ๒๕๖๖ มีมติเห็นชอบในเรื่องเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล จึงให้อำเภอ  
แจ้งเทศบาลตำบลในพื้นที่ทราบและดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้องต่อไป รายละเอียดสามารถดาวน์โหลดข้อมูล  
ได้ที่เว็บไซต์ [www.cpmlocal.org](http://www.cpmlocal.org)

จึงเรียนมาเพื่อทราบและดำเนินการต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

(นางสาวอรอุมา โสภีร์ยศ)

รองผู้ว่าราชการจังหวัด ปฏิบัติราชการแทน

ผู้ว่าราชการจังหวัดชัยภูมิ

ประธานกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดชัยภูมิ

สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัด  
กลุ่มงานมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น  
โทร./โทรสาร ๐ ๔๔๘๑ ๓๓๐๘

“กำเนิดแม่น้ำชี สดุดีพญาแลผู้กล้า ปรางค์กู่เป็นสง่า ล้ำค่าพระธาตุชัยภูมิ  
สมบุรณ์ป่าเขาสรรพสัตว์ เด่นชัดลายผ้าไหม ดอกกระเจียวงามลือไกล อารยธรรมไทยทวารวดี”

องค์การบริหารส่วนตำบลท่าขนอนพัฒนา 3 ปี ระยะทางงบประมาณ พ.ศ. 2561-2563

ที่	เทศบาล	เทศบาลตำบลท่าขนอนพัฒนา						ชื่อคณะอนุกรรมการ	ตำแหน่งของ	วุฒิ
		หลักการและเหตุผล	เป้าหมาย	หลักสูตร	วิธีการพัฒนาและ	งบประมาณในการ	การติดตามและ			
14	ทต.ห้วยยาง	/	/	/	/	/	/	เป็นไปตามประกาศหลักเกณฑ์ฯ และตามแนวทางการที่ ก.ท.กำหนด	เห็นสมควร	เห็นชอบ
15	ทต.ทุ่งลุยลาย	/	/	/	/	/	/	เป็นไปตามประกาศหลักเกณฑ์ฯ และตามแนวทางการที่ ก.ท.กำหนด	เห็นสมควร	เห็นชอบ
16	ทต.จตุรัส	/	/	/	/	/	/	เป็นไปตามประกาศหลักเกณฑ์ฯ และตามแนวทางการที่ ก.ท.กำหนด	เห็นสมควร	เห็นชอบ
17	ทต.หนองบัวโคก	/	/	/	/	/	/	เป็นไปตามประกาศหลักเกณฑ์ฯ และตามแนวทางการที่ ก.ท.กำหนด	เห็นสมควร	เห็นชอบ
18	ทต.หนองบัวใหญ่	/	/	/	/	/	/	เป็นไปตามประกาศหลักเกณฑ์ฯ และตามแนวทางการที่ ก.ท.กำหนด	เห็นสมควร	เห็นชอบ
19	ทต.เทพสถิต	/	/	/	/	/	/	เป็นไปตามประกาศหลักเกณฑ์ฯ และตามแนวทางการที่ ก.ท.กำหนด	เห็นสมควร	เห็นชอบ
20	ทต.บ้านเขว้า	/	/	/	/	/	/	เป็นไปตามประกาศหลักเกณฑ์ฯ และตามแนวทางการที่ ก.ท.กำหนด	เห็นสมควร	เห็นชอบ
21	ทต.หนอง	/	/	/	/	/	/	เป็นไปตามประกาศหลักเกณฑ์ฯ และตามแนวทางการที่ ก.ท.กำหนด	เห็นสมควร	เห็นชอบ

หน้า 1



ประกาศเทศบาลตำบลจัตุรัส

เรื่อง ประกาศใช้แผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

\*\*\*\*\*

ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดชัยภูมิ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๑๑ พฤศจิกายน ๒๕๕๕ หมวด ๑๔ ส่วนที่ ๔ การพัฒนาพนักงานเทศบาล ข้อ ๒๙๙ กำหนดให้เทศบาลจัดทำแผนพัฒนาพนักงานเทศบาล เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประกอบกับคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดชัยภูมิ ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๕ กันยายน ๒๕๖๖ ได้มีมติเห็นชอบแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ของเทศบาลตำบลจัตุรัส เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลให้มีความรู้ ทักษะ ความชำนาญ มีคุณธรรม จริยธรรมในการปฏิบัติหน้าที่ราชการตามภารกิจได้สำเร็จลุล่วงตามวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผลสูงสุด

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ ประกอบมาตรา ๒๓ วรรคท้ายแห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดชัยภูมิ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๑๑ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๕๕ และแก้ไขเพิ่มเติม เทศบาลตำบลจัตุรัส จึงประกาศใช้แผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ทั้งนี้มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๒ ตุลาคม พ.ศ.๒๕๖๖

(นายอรรถวีร์ อูระวัฒนพันธุ์)  
นายกเทศมนตรีตำบลจัตุรัส

## คำนำ

บุคลากรท้องถิ่นเป็นทรัพยากรบุคคลภาครัฐที่มีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนภารกิจภาครัฐไปสู่เป้าหมายและสนองตอบความต้องการของประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ และพร้อมรับมือจากสถานการณ์ในปัจจุบันที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา การพัฒนาพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ถือว่าเป็นหัวใจสำคัญในกระบวนการบริหารงานบุคคลเพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลละหานใต้พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะและสมรรถนะตามมาตรฐานที่กำหนดการพัฒนาบุคลากรจึงเป็นกลไกสำคัญที่จะสนับสนุนให้การบริหารงานของหน่วยงานมีบุคลากรท้องถิ่นที่มีคุณภาพสูงและมีความพร้อมในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติ นโยบายของรัฐและนโยบายสำคัญขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา

ด้วยเหตุนี้เทศบาลตำบลจตุรัส จึงเห็นความสำคัญที่จะต้องจัดให้มีแผนพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 – 2569 ขึ้น ซึ่งเป็นการดำเนินการตามความนิยมตามมาตรา 15 (5) และมาตรา 23 วรรคหก แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดชัยภูมิ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ 13 พฤศจิกายน 2545 ข้อ 288 – 326 กำหนดให้เทศบาลมีการพัฒนาผู้ได้รับการบรรจุเข้ารับราชการเป็นพนักงานเทศบาล เทศบาลตำบลจตุรัสพิจารณาแล้วเห็นว่าเพื่อให้มีการขับเคลื่อนการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 – 2569 สามารถดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 – 2569 ตามแผนแม่บทการพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 – 2569 จึงได้กำหนดแนวทางในการพัฒนาและเพิ่มพูนประสิทธิภาพพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ส่งเสริมให้เป็นบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ สมรรถนะตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง คุณธรรมและจริยธรรมสามารถปฏิบัติงานภายใต้หลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี รวมทั้งเสริมสร้างให้บุคลากรปฏิบัติงานโดยเน้นให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจขององค์กรและประโยชน์สุขของประชาชน

เทศบาลตำบลจตุรัส  
อำเภอจตุรัส จังหวัดชัยภูมิ

## สารบัญ

เรื่อง	หน้า
<b>ส่วนที่ 1 หลักการและเหตุผล</b>	<b>1</b>
1.1 หลักการและเหตุผล	1
1.2 วัตถุประสงค์	3
1.3 ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนการพัฒนาคูคลากร	3
<b>ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์สถานการณ์พัฒนาคูคลากร</b>	<b>4</b>
2.1 ภารกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาล	4
2.2 ภารกิจหลักและภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ	8
2.3 การวิเคราะห์ความต้องการพัฒนาของคูคลากร	10
2.4 การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม	12
2.5 โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี	16
2.6 กรอบอัตรากำลังของเทศบาลตำบลจัตุรัส	17
2.7 การจำแนกระดับคุณวุฒิทางการศึกษาของคูคลากร	21
2.8 สายงานของพนักงานเทศบาล	21
2.9 โครงสร้างอายุพนักงาน	22
2.10 การสูญเสียกำลังคนจากการเกษียณอายุในระยะ 3 ปี	23
<b>ส่วนที่ 3 หลักสูตรพัฒนาคูคลากร</b>	<b>24</b>
3.1 เป้าหมายของการพัฒนา	24
3.2 หลักสูตรการพัฒนาสำหรับพนักงานเทศบาล	24
3.3 วิธีการพัฒนาคูคลากรของเทศบาล	25
3.4 การพัฒนาคูคลากรของเทศบาล	27
3.5 ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง	28
3.6 การพัฒนาพนักงานส่วนตำบลตามหลักสูตรสายงาน	29
<b>ส่วนที่ 4 ยุทธศาสตร์การพัฒนาคูคลากร</b>	<b>31</b>
4.1 วิสัยทัศน์ ( Vision)	31
4.2 พันธกิจด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Mission)	31
4.3 ค่านิยม	31
4.4 เป้าประสงค์	32
4.5 ยุทธศาสตร์การพัฒนาคูคลากร	32
<b>ส่วนที่ 5 การติดตามประเมินผลการพัฒนาคูคลากร</b>	<b>38</b>
5.1 ความรับผิดชอบ	38
5.2 การติดตามและประเมินผล	39
5.3 บทสรุป	39

## สารบัญ

เรื่อง

หน้า

### ภาคผนวก

1. ระเบียบวาระการประชุม
2. สำเนาคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการแผนพัฒนาบุคลากร
3. สำเนารายงานการประชุมคณะกรรมการแผนพัฒนาบุคลากร

## ส่วนที่ 1 หลักการและเหตุผล

### 1.1 หลักการและเหตุผล

ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดชัยภูมิ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล พ.ศ. 2545 และแก้ไขเพิ่มเติมจนถึงฉบับปัจจุบัน ประกาศ ณ วันที่ 11 พฤศจิกายน 2545 หมวด 14 ส่วนที่ 4 การพัฒนาพนักงานเทศบาล กำหนดให้เทศบาลพัฒนาผู้ได้รับการบรรจุเข้ารับราชการ เป็นพนักงานเทศบาลก่อนมอบหมายหน้าที่ให้ปฏิบัติเพื่อให้รู้ระเบียบแบบแผนของทางราชการ หลักและวิธีปฏิบัติราชการบทบาท และหน้าที่ของราชการในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข และแนวทางปฏิบัติตนเพื่อเป็นข้าราชการที่ดี โดยเทศบาล ต้องดำเนินการพัฒนาให้ครบถ้วนตามหลักสูตรที่คณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.) กำหนด เช่น การพัฒนาด้านความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ให้ใช้วิธีการฝึกอบรมในห้องฝึกอบรมทางไกลหรือการพัฒนาตนเองเป็นต้น หากเทศบาลมีความประสงค์จะพัฒนาเพิ่มเติม ให้สอดคล้องกับความจำเป็นในการพัฒนาของเทศบาลก็ให้กระทำได้ ทั้งนี้เทศบาลที่จะดำเนินการจะต้องใช้หลักสูตรที่คณะกรรมการพนักงานเทศบาลกำหนดเป็นหลักสูตรหลัก และเพิ่มเติมหลักสูตรตามความจำเป็นที่เทศบาลพิจารณาเห็นว่ามีความเหมาะสม การพัฒนาพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เกี่ยวกับการปฏิบัติงานในหน้าที่ให้เทศบาลตำบลจัตุรัส สามารถเลือกใช้วิธีการพัฒนาอื่น ๆ และอาจกระทำได้โดยคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัด (ก.ท.จ.) ร่วมกับเทศบาล หรือเทศบาลร่วมกับส่วนราชการอื่นหรือภาคเอกชนก็ได้ และตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดชัยภูมิ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล พ.ศ. 2545 และแก้ไขเพิ่มเติมจนถึงฉบับปัจจุบัน ประกาศ ณ วันที่ 11 พฤศจิกายน 2545 กำหนดให้เทศบาลจัดทำแผนการพัฒนา พนักงานเทศบาล เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพในการจัดทำแผนการพัฒนาต้องกำหนดตามกรอบของแผนแม่บทการพัฒนาพนักงานเทศบาล ที่คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) กำหนด โดยให้กำหนดเป็นแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาล มีระยะเวลา 3 ปี ตามกรอบของแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 -2569

เพื่อให้การสอดคล้องกับแนวทางดังกล่าว เทศบาลตำบลจัตุรัส จึงได้จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567-2569 ขึ้น เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากรและเป็นเครื่องมือในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร อีกทั้งยังเป็นการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี คุณธรรม จริยธรรมของเทศบาลตำบลจัตุรัส ในการปฏิบัติราชการและตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

เทศบาลตำบลจัตุรัส กำหนดแนวทางการพัฒนาพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ทุกตำแหน่ง ได้มีโอกาสได้รับการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 – 2569 และจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรเพื่อให้สอดคล้องกับแผนอัตรากำลัง และเป็นแนวทางการพัฒนา ตามหลักการและเหตุผลดังนี้



1) รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย มาตรา 258 ข (4) ได้กำหนดไว้ว่า “ให้มีการปรับปรุงและพัฒนาการบริหารงานบุคคลภาครัฐเพื่อจูงใจให้ผู้มีความรู้ความสามารถอย่างแท้จริงเข้ามาทำงานในหน่วยงานของรัฐ และสามารถเจริญก้าวหน้าได้ตามความสามารถและผลสัมฤทธิ์ของงานของแต่ละบุคคลมีความซื่อสัตย์สุจริต กล้าตัดสินใจและกระทำในสิ่งที่ถูกต้องโดยคิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว มีความคิดสร้างสรรค์และคิดค้นนวัตกรรมใหม่ ๆ เพื่อให้การปฏิบัติราชการและการบริหารราชการแผ่นดินเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และมีมาตรการคุ้มครองป้องกันบุคลากรภาครัฐจากการใช้อำนาจโดยไม่เป็นธรรมของผู้บังคับบัญชา

2) พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 กำหนดให้ส่วนราชการมีหน้าที่ พัฒนาความรู้ในส่วนราชการ เพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ โดยต้องรับรู้ข้อมูลข่าวสารและสามารถประมวลผลความรู้ในด้านต่าง ๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้อง รวดเร็วและเหมาะสมต่อสถานการณ์ รวมทั้งต้องส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์และปรับเปลี่ยนทัศนคติของข้าราชการในสังกัดให้เป็นบุคลากรที่มีประสิทธิภาพและมีการเรียนรู้ร่วมกัน ทั้งนี้ เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติราชการของส่วนราชการให้สอดคล้องกับการบริหารราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์

3) ตามประกาศหลักเกณฑ์การจัดทำแผนแม่บทการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และประกาศคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หมวดที่ 12 ส่วนที่ 3 การพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น กำหนดให้เทศบาลตำบลจตุรัส มีการพัฒนาผู้ได้รับการบรรจุเข้ารับราชการเป็นข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นก่อนมอบหมายหน้าที่ให้ปฏิบัติเพื่อให้รู้ระเบียบแบบแผนของทางราชการ หลักและวิธีปฏิบัติราชการ บทบาท และหน้าที่ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข และแนวทางปฏิบัติตนเพื่อเป็นข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ดี โดยเทศบาลตำบลจตุรัส ต้องดำเนินการพัฒนาให้ครบถ้วน ตามหลักสูตรที่คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ.จ. ก.ท.จ. และ ก.อบต.จังหวัด) กำหนด และกำหนดให้เทศบาลจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากรเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทัศนคติที่ดี คุณธรรม และจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในการจัดทำแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ต้องกำหนดตามกรอบของแผนพัฒนาที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต.) กำหนด โดยให้กำหนดเป็นแผนการพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีระยะเวลา 3 ปี ตามกรอบของแผนอัตรากำลังของเทศบาล

4) สถานการณ์การเปลี่ยนแปลง ภายใต้กระแสแห่งการปฏิรูประบบราชการ และการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยี การบริหารจัดการยุคใหม่ ผู้นำหรือผู้บริหารองค์กรต่าง ๆ ต้องมีความตื่นตัวและเกิดความพยายามปรับตัวในรูปแบบต่าง ๆ โดยเฉพาะการเร่งรัดพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์กร การปรับเปลี่ยนวิธีคิด วิธีการทำงาน เพื่อแสวงหารูปแบบใหม่ ๆ และนำระบบมาตรฐานในระดับต่าง ๆ มาพัฒนาองค์กรซึ่งนำไปสู่แนวทางการพัฒนาระบบบริหารความรู้ภายในองค์กร เพื่อให้องค์กรสามารถใช้และพัฒนาความรู้ที่มีอยู่ภายในองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพและปรับเปลี่ยนวิทยาการความรู้ใหม่มาใช้กับองค์กรได้อย่างเหมาะสม

/เพื่อให้...

เพื่อให้สอดคล้องกับแนวทางดังกล่าวเทศบาลตำบลจัตุรัส จึงได้จัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 – 2569 ขึ้น เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง และเป็นเครื่องมือในการบริหารงานบุคคล อีกทั้งยังเป็นการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทศนคติที่ดี คุณธรรม จริยธรรมของเทศบาลตำบลจัตุรัส อำเภอจัตุรัส จังหวัดชัยภูมิ ในการปฏิบัติราชการและตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

## 1.2 วัตถุประสงค์

เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง และเพื่อให้การบริหารงานของเทศบาลตำบลจัตุรัส เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี ตามหลักการและเหตุผลที่จะต้องจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 - 2569 ซึ่งมีวัตถุประสงค์ของการจัดทำพัฒนาบุคลากร ดังนี้

- 1) เพื่อให้เทศบาลมีการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลเป็นไปตามหลักสูตรมาตรฐานกำหนดตำแหน่งและตามที่ ก.ท. กำหนด
- 2) เพื่อให้เทศบาลตำบลจัตุรัส มีเครื่องมือในการส่งเสริมให้บุคลากรมีรอบความรู้ทักษะ และสมรรถนะ ที่เหมาะสมในการปฏิบัติงาน ตามมาตรฐานที่คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท)
- 3) เพื่อให้พนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง มีการบริหารการเรียนรู้และพัฒนาตนเองโดยการประเมินและวางแผนการพัฒนาของตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพในบริบทที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว
- 4) เพื่อให้บุคลากรท้องถิ่นมีความรู้ทั้งในด้านพื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ด้านการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่ ด้านความรู้ความสามารถและทักษะของงานแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหารและด้านคุณธรรมและจริยธรรม
- 5) เพื่อให้เทศบาลตำบลจัตุรัส สร้างองค์รแห่งการเรียนรู้ ที่เอื้อให้บุคลากรเกิดการเรียนรู้และการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เพื่อพัฒนาและปรับปรุงการปฏิบัติราชการ สร้างสรรค์นวัตกรรมทั้งผลิตผลและการให้บริการ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการบรรลุเป้าหมายตามภารกิจหน้าที่

## 1.3 ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร

เทศบาลตำบลจัตุรัส ได้กำหนดแนวทางการพัฒนาพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ทุกประเภทตำแหน่งทุกสายงาน และทุกระดับ ให้ได้มีโอกาสได้รับการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทศนคติ มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยจัดทำแผนพัฒนาพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ตามที่กฎหมายกำหนดมีระยะเวลา 3 ปี สอดคล้องกับระยะเวลาของแผนอัตรากำลัง 3 ปี โดยคณะกรรมการการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลจัตุรัส พิจารณาเห็นสมควรให้จัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร โดยให้มีขอบเขต เนื้อหาครอบคลุมในด้านต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

1) การกำหนดหลักสูตร การพัฒนาหลักสูตร วิธีการพัฒนา ระยะเวลาและงบประมาณ ในการพัฒนาพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ให้มีความสอดคล้องกับ ตำแหน่งและระดับตำแหน่งในแต่ละสายงาน ที่ดำรงอยู่ตามกรอบแผนพัฒนาบุคลากร 3 ปี

2) ให้บุคลากรของเทศบาลตำบลจตุรัส ต้องได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถในหลักสูตรใด หลักสูตรหนึ่ง หรือหลายหลักสูตรอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง หรือตามที่ผู้บริหารท้องถิ่นเห็นสมควร ได้แก่ 1) หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ 2) หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ 3) หลักสูตรความรู้ และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง 4) หลักสูตร ด้านการบริหาร และ 5) หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม

3) วิธีการพัฒนาบุคลากร ให้เทศบาลตำบลจตุรัส เป็นหน่วยดำเนินการเอง หรือดำเนินการ ร่วมกับ ก.ท. หรือ ก.ท.จ. หรือหน่วยงานอื่น โดยวิธีการพัฒนาวิธีใดวิธีหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ ตามความจำเป็น และความเหมาะสม ได้แก่ 1) การปฐมนิเทศ 2) การฝึกอบรม 3) การศึกษาหรือดูงาน 4) การประชุม การประชุมเชิงปฏิบัติการ หรือการสัมมนา 5) การสอนงาน การให้คำปรึกษาหรือวิธีการอื่นที่เหมาะสม และ 6) การเรียนรู้ผ่านระบบสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning)

4) งบประมาณในการดำเนินการพัฒนาให้เทศบาลตำบลจตุรัส ต้องจัดสรรงบประมาณสำหรับการพัฒนาบุคลากรตามแผนการพัฒนาบุคลากรอย่างชัดเจนแน่นอน โดยคำนึงถึงความประหยัดคุ้มค่า เพื่อให้การพัฒนาบุคลากรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

5) การติดตามประเมินผล ให้เทศบาลตำบลจตุรัส กำหนดการติดตามประเมินผลการพัฒนาบุคลากร ให้สอดคล้องกับทักษะ ความรู้ และสมรรถนะของพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล ลูกจ้างประจำ และ พนักงานจ้าง ให้บรรลุผลสัมฤทธิ์ตามแผนพัฒนาบุคลากร และเพื่อให้เป็นประโยชน์ในการวางแผนอัตรากำลัง การวางแผนบริหารบุคลากร การวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าของบุคลากรซึ่งมีความสำคัญและจำเป็นในการ พัฒนาเทศบาลและการวางแผนพัฒนาบุคลากร 3 ปีถัดไป

## ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์สถานการณ์พัฒนาบุคลากร

### 2.1 ภารกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลจตุรัส

การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรและการพัฒนาท้องถิ่นของเทศบาลตำบลจตุรัส นั้น เป็นการสร้างกระบวนการมีส่วนร่วมของชุมชนในการร่วมคิดร่วมแก้ไขปัญหา ตลอดจนร่วมสร้าง ร่วมส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชนในเขตพื้นที่ของเทศบาลตำบลจตุรัส ให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นในทุกด้าน โดยเน้นการพัฒนาตามแผนพัฒนาท้องถิ่น (พ.ศ. 2566 - 2570) ซึ่งได้กำหนดยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนาตามวิสัยทัศน์ของเทศบาลตำบลจตุรัส “บริหารเชิงรุก ปลุกฝังวัฒนธรรม มองการณ์ไกล ใส่ใจประชาชน” การพัฒนาเทศบาลตำบลจตุรัสจะสมบูรณ์ได้ จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชน ในพื้นที่เกิดความตระหนักร่วมกันในการแก้ไขปัญหาและมีความเข้าใจในแนวทางแก้ไขปัญหาอย่างจริงจัง เทศบาลตำบลจตุรัส ยังได้เน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนา นอกจากนี้ยังได้เน้นการส่งเสริมและสนับสนุนการศึกษาเด็กก่อนวัยเรียนและพัฒนาเยาวชนให้พร้อมที่จะเป็นบุคลากรที่คุณภาพ โดยยึดกรอบแนวทางในการจัดการศึกษา ส่วนด้านการพัฒนาอาชีพนั้นจะเน้นพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเองในท้องถิ่น สำหรับยุทธศาสตร์ การพัฒนาท้องถิ่นของเทศบาลตำบลจตุรัส ได้กำหนดไว้ 5 ยุทธศาสตร์ ดังนี้

1. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน เพื่อรองรับการเจริญเติบโต โดยมีกลยุทธ/แนวทางการพัฒนา ดังนี้

- 1.1 การก่อสร้าง/ปรับปรุงซ่อมแซมถนน คสล. ภายในหมู่บ้าน
- 1.2 ก่อสร้าง/ปรับปรุงซ่อมแซมถนนลาดยางเชื่อมระหว่างหมู่บ้านและตำบล
- 1.3 ก่อสร้าง/ปรับปรุงซ่อมแซมร่องระบายน้ำ คสล. ภายในหมู่บ้าน
- 1.4 ขยายเขตระบบจำหน่ายไฟฟ้า/ติดตั้งไฟฟ้าสาธารณะ

เชื่อมโยง ยุทธศาสตร์จังหวัด : ยุทธศาสตร์ที่ 1 การก่อสร้างความเข้มแข็งทางเศรษฐกิจฐานรากและแข่งขันได้อย่างยั่งยืน

เชื่อมโยง ยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบโครงสร้างพื้นฐาน : ยุทธศาสตร์ที่ 6 การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานเพื่อรองรับการเป็นศูนย์กลางทางการตลาดและการเชื่อมโยงสู่ประเทศในประชาคมอาเซียน

2. ยุทธศาสตร์การพัฒนาสังคมและส่งเสริมคุณภาพชีวิตให้มั่นคง ตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง โดยมีกลยุทธ/แนวทางการพัฒนา ดังนี้

- 2.1 ส่งเสริมและพัฒนาการศึกษา ทุกระดับ การศึกษาตลอดชีวิต
- 2.2 ส่งเสริมและพัฒนาสร้างความเข้มแข็งของชุมชนและยกระดับคุณภาพชีวิต
- 2.3 ส่งเสริมและพัฒนาทางด้านสาธารณสุข

เชื่อมโยง ยุทธศาสตร์จังหวัด : ยุทธศาสตร์ที่ 2 การพัฒนาสังคมและคุณภาพชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

เชื่อมโยง ยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบโครงสร้างพื้นฐาน : ยุทธศาสตร์ที่ 1 การพัฒนาคนและสังคมที่มีคุณภาพ และยุทธศาสตร์ที่ 2 การพัฒนาคุณภาพชีวิตและความเป็นอยู่ของประชาชนให้เข้มแข็งและยั่งยืน

3. ยุทธศาสตร์การพัฒนาศาสนา วัฒนธรรม กีฬา นันทนาการ และการรักษาความสงบเรียบร้อย โดยมีกลยุทธ/แนวทางการพัฒนา ดังนี้

- 3.1 ส่งเสริมการกีฬา นันทนาการ และป้องกันแก้ไขปัญหายาเสพติด
- 3.2 ส่งเสริมทำนุบำรุงพระพุทธศาสนา สืบสาน และอนุรักษ์วัฒนธรรมประเพณีของชุมชน

- 3.3 ส่งเสริมสนับสนุนให้ประชาชนดำรงชีวิตอย่างมีคุณภาพ มั่นคงและปลอดภัย

เชื่อมโยง ยุทธศาสตร์จังหวัด : ยุทธศาสตร์ที่ 2 การพัฒนาสังคมและคุณภาพชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

เชื่อมโยง ยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบโครงสร้างพื้นฐาน : ยุทธศาสตร์ที่ 3 การพัฒนาศักยภาพและขีดความสามารถด้านการเกษตร

4. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ การลงทุน ท่องเที่ยว และการจัดการทรัพยากรธรรมชาติสิ่งแวดล้อม โดยมีกลยุทธ/แนวทางการพัฒนา ดังนี้

- 4.1 พัฒนาศักยภาพการผลิตภาคการเกษตร อุตสาหกรรม ให้ได้มาตรฐานในการแข่งขันเศรษฐกิจอาเซียน (AEC)

4.2 ส่งเสริมการบริหารจัดการน้ำ เพื่อเพิ่มมูลค่าทางสินค้าการเกษตร

4.3 พัฒนาการบริหารจัดการขยะมูลฝอย สิ่งปฏิกูล และทรัพยากรธรรมชาติ  
อย่างเป็นระบบ

เชื่อมโยง ยุทธศาสตร์จังหวัด : ยุทธศาสตร์ที่ 3 การสร้างความมั่นคงเพื่อการพัฒนาจังหวัดสู่  
ความมั่นคงและยั่งยืน

เชื่อมโยง ยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบโครงสร้างส่วนท้องถิ่น : ยุทธศาสตร์ที่ 3 การพัฒนา  
ศักยภาพและขีดความสามารถด้านการเกษตร

**5. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี มีประสิทธิภาพ โดยมีกล  
ยุทธ์/แนวทางการพัฒนา ดังนี้**

5.1 พัฒนาศักยภาพข้าราชการ ให้มีสมรรถนะในการให้บริการประชาชน

5.2 ปรับปรุงรูปแบบการให้บริการประชาชน และนำเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาใช้ในการ  
ให้บริการ เพื่ออำนวยความสะดวกแก่ประชาชน

5.3 ส่งเสริมให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่น รับข้อมูล ข่าวสาร เพื่อ  
เพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารจัดการภาครัฐ

5.4 สนับสนุนการปฏิบัติราชการของหน่วยงานอื่นที่มีภารกิจเกี่ยวข้องกับเทศบาล  
ตำบลจตุรัส

เชื่อมโยง ยุทธศาสตร์จังหวัด : ยุทธศาสตร์ที่ 3 การสร้างความมั่นคงเพื่อการพัฒนาจังหวัดสู่  
ความมั่นคงและยั่งยืน

เชื่อมโยง ยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบโครงสร้างส่วนท้องถิ่น : ยุทธศาสตร์ที่ 8 การบริหาร  
จัดการบ้านเมืองที่ดี มีประสิทธิภาพ

การวิเคราะห์ภารกิจ และอำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลจตุรัส ตามพระราชบัญญัติ  
เทศบาล พ.ศ.2496 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 14) พ.ศ. 2562 และตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการ  
กระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542 และกฎหมายอื่นข้อ ทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่าเทศบาล  
ตำบล มีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการ โดยใช้หลัก เทคนิค SWOT เข้ามาช่วย ทั้งนี้ เพื่อให้ทราบว่า  
เทศบาลตำบลมีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ตรงกับความต้องการของประชาชนได้  
อย่างไร โดยวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคในการดำเนินการตามภารกิจตามหลัก SWOT  
เทศบาลตำบลจตุรัส กำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม  
แห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาเทศบาล นโยบายของรัฐบาลและนโยบายของ  
ผู้บริหารท้องถิ่น ทั้งนี้ สามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหา โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจของ  
เทศบาล ออกเป็น 7 ด้าน เพื่อให้ทราบว่าเทศบาลมีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการ หรืออาจเข้า  
ดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชน ดังนี้

**1. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้**

1.1 จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำทางบก และทางระบายน้ำ

1.2 จัดให้มีและควบคุมตลาด

1.3 การสาธารณสุขโรคและการก่อสร้างอื่น ๆ

- 1.4 การสาธารณสุขการต่าง ๆ
- 1.5 ให้มีน้ำสะอาดหรือการประปา
- 1.6 ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือและไฟส่องสว่าง โดยวิธีอื่น
- 1.7 การควบคุมอาคาร

**2. ด้านสังคม และสวัสดิการสังคมสงเคราะห์ มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้**

- 2.1 ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ
- 2.2 ป้องกันและระงับโรคติดต่อ
- 2.3 การส่งเสริมกีฬา
- 2.4 จัดให้มีและบำรุงรักษาสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ
- 2.5 การจัดให้มีและควบคุมการฆ่าสัตว์
- 2.6 การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัวและการรักษาพยาบาล
- 2.7 การจัดการศึกษา

**3. ด้านการจัดระเบียบชุมชนสังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อยมีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้**

- 3.1 การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- 3.2 การรักษาความสงบเรียบร้อยของประชาชน การส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
- 3.3 การจัดให้มีและควบคุมสุสานและฌาปนสถาน
- 3.4 ให้มีเครื่องมือ เครื่องใช้ในการดับเพลิง
- 3.5 การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย

**4. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้**

- 4.1 บำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร
- 4.2 การส่งเสริมการท่องเที่ยว
- 4.3 ให้ราษฎรได้รับการศึกษาอบรม
- 4.4 การส่งเสริมการฝึกอบรมและประกอบอาชีพ
- 4.5 การพาณิชย์และการส่งเสริมการลงทุน

**5. ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้**

- 5.1 รักษาความสะอาดของถนน หรือทางเดินและที่สาธารณะ รวมทั้งการกำจัด มูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
- 5.2 การจัดการ การบำรุงรักษา และการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- 5.3 การดูแลรักษาที่สาธารณะ

**6. ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้**

- 6.1 บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
- 6.2 ให้มีสุสานและฌาปนสถาน

**7. ด้านการบริหารจัดการ และการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้**

- 7.1 การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง
- 7.2 การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน
- 7.3 ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น
- 7.4 การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบวินัยของบ้านเมือง

ภารกิจทั้ง 7 ด้าน ตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจเทศบาลตำบลจตุรัส ในการดำเนินการ ตามอำนาจหน้าที่ ทั้งนี้เป็นไปตามพระราชบัญญัติการกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542 มาตรา 16 และเป็นไปตามความต้องการของประชาชน โดยคำนึงถึงแผนพัฒนาท้องถิ่น และแผนดำเนินงานประจำปี ให้สอดคล้องกับความต้องการของท้องถิ่น นโยบายของผู้บริหารเทศบาลตำบลจตุรัส แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาจังหวัด นโยบายของรัฐบาล และแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ

**2.2 ภารกิจหลักและภารกิจรองที่เทศบาลจะดำเนินการ**

เทศบาลตำบลจตุรัส จึงสามารถวิเคราะห์ภารกิจหลักและภารกิจรอง เพื่อจะดำเนินการตามแผนอัตรากำลัง 3 ปีและสอดคล้องกับแผนพัฒนาบุคลากร 3 ปี ตอบสนองต่อการบริหารงานของเทศบาลเกิดประสิทธิภาพ เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงานและตอบสนองความต้องการของประชาชนได้ ดังนั้น เทศบาลตำบลจตุรัส จึงมีภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะต้องดำเนินการ ดังนี้

**1. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้**

**ภารกิจหลัก**

- 1.1 การปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน
- 1.2 ให้มีและบำรุงรักษาการไฟฟ้าหรือแสงสว่างพัฒนาสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติ
- 1.3 ให้มีน้ำสะอาดหรือประปา เพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร
- 1.4 การสาธารณสุขโรคและการก่อสร้างอื่น ๆ

**ภารกิจรอง**

- 1.1 การจัดให้มีและควบคุมตลาด
- 1.2 การสาธารณสุขโรคด้านต่าง ๆ

2. ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

ภารกิจหลัก

- 2.1 การส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน และผู้พิการ
- 2.2 การส่งเสริม การฝึกอบรม การประกอบอาชีพ
- 2.3 การส่งเสริมการศึกษา

ภารกิจรอง

- 2.1 การจัดให้มีและบำรุงรักษาสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ

3. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มี

ภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

ภารกิจหลัก

- 3.1 การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- 3.2 การรักษาความสงบเรียบร้อย และการส่งเสริมสนับสนุนการป้องกัน
- 3.3 การรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
- 3.4 การรักษาความปลอดภัยความเป็นระเบียบเรียบร้อยและสาธารณสถาน  
อื่น ๆ

ภารกิจรอง

- 3.1 การจัดให้มีและควบคุมสุสานและฌาปนสถาน

4. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุนพาณิชย์กรรมและการท่องเที่ยว

มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

ภารกิจหลัก

- 4.1 การส่งเสริมการอบรม และประกอบอาชีพของประชาชน
- 4.2 การดูแลรักษาที่สาธารณประโยชน์

ภารกิจรอง

- 4.1 การส่งเสริมการท่องเที่ยว
- 4.2 การบำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร
- 4.3 การพาณิชย์และการส่งเสริมการลงทุน

5. ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและ

สิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

ภารกิจหลัก

- 5.1. การพัฒนาสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติ
- 5.2. การจัดการบำรุงรักษา และการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ ทรัพยากรธรรมชาติและ  
สิ่งแวดล้อม
- 5.3. คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม



**ภารกิจรอง**

- 5.1 การดูแลรักษาที่สาธารณะประโยชน์
- 5.2 การกำจัดขยะมูลฝอย และน้ำเสีย

**6. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มี**

**ภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้**

**ภารกิจหลัก**

- 6.1 การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณีท้องถิ่น
- 6.2 การบำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น
- 6.3 การบำรุงรักษาวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น

**ภารกิจรอง**

- 6.1 การรักษาประเพณีท้องถิ่นให้คงทนถาวร

**7. ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วน**

**ราชการ และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้**

**ภารกิจหลัก**

- 7.1 การส่งเสริมให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการจัดซื้อหรือจัดจ้าง
- 7.2 การจัดทำประชาคมตำบล หมู่บ้าน เพื่อจัดทำแผนพัฒนาต่าง ๆ
- 7.3 การบริหารจัดการต้องดำเนินไปด้วยความโปร่งใส ตรวจสอบได้ทุกขั้นตอน
- 7.4 การพัฒนาการเมืองและการบริหารในด้านต่าง ๆ

**ภารกิจรอง**

- 7.1 การส่งเสริมให้ความรู้แก่ประชาชนให้เข้าใจบทบาทของ เทศบาล
- 7.2 ส่งเสริมการอบรมให้ความเกี่ยวกับกฎหมายต่าง ๆ
- 7.3 การสนับสนุนและส่งเสริมหน่วยงานต่าง ๆ

**2.3 การวิเคราะห์ความต้องการพัฒนาของบุคลากร**

การพัฒนาพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างนอกจากจะพัฒนาด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านคุณธรรมและจริยธรรมแล้ว เทศบาลตำบลจตุรัส ต้องตระหนักถึงการพัฒนาตามนโยบายของรัฐบาล และนโยบายจังหวัดประกอบด้วย เช่น การพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครูหรือพนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง เพื่อปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล ตามมติคณะรัฐมนตรีในการประชุมเมื่อวันที่ 26 กันยายน 2560 และแผนรัฐบาลดิจิทัลของประเทศไทย พ.ศ.2566 - 2570 ดังนั้น เทศบาลตำบลจตุรัส จึงจำเป็นต้องพัฒนาระบบราชการส่วนท้องถิ่นไปสู่การขับเคลื่อนรัฐบาลดิจิทัล เช่นกัน โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการทำงาน โดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

1. **เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน** ต้องมีความเปิดเผยโปร่งใส ในการทำงาน โดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูล ซึ่งกัน และกัน และสามารถเข้าตรวจสอบการทำงานได้ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่น ๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคม ได้เข้ามามีส่วนร่วมและถ่ายโอนภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเอง ออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่น ๆ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดคล้องกับการทำงานในแนวระนาบในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวตั้ง ขณะเดียวกันก็ต้องเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอดคล้องประสานกัน ไม่ว่าจะเป็นราชการบริหารส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่นด้วยตนเอง

2. **ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง** ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับตนเองเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการของประชาชนโดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากเทศบาลตำบล จัตุรัส รวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลของทางราชการและระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกโดยมีการเชื่อมโยงกันเองของทุกส่วนราชการ เพื่อให้บริการต่าง ๆ สามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการของเทศบาลตำบลจัตุรัส ได้ตลอดเวลาตามความต้องการของตนเองและผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกัน ไม่ว่าจะเป็นมาติดต่อด้วยตนเอง อินเทอร์เน็ต เว็บไซต์ โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชันทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

1. **องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย** ต้องทำงานอย่างเตรียมการณ้ไว้ล่วงหน้ามีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ ในแบบ สหสาขาวิชาเข้ามาใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่ามีความยืดหยุ่น และสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างทันเวลาตลอดจนเป็นองค์การที่มีขีดสมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการ และปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

2. **การกำหนดแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล** ให้ถือปฏิบัติตามหนังสือสำนักงาน ก.พ.ที่ นร 1013.4/42 ลงวันที่ 5 พฤษภาคม 2563 เรื่อง เครื่องมือสำรวจทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐด้วยตนเอง (Digital Government Skill Self-Assessment) โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใช้เป็นแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐเพื่อปรับเปลี่ยนรัฐบาลดิจิทัล ตามมติคณะรัฐมนตรีในการประชุมเมื่อวันที่ 26 กันยายน 2560

รวมถึงการพัฒนาด้านสมรรถนะนั้นบุคลากรทุกตำแหน่งต้องพัฒนาเหมือนกัน โดยมีองค์ประกอบดังนี้

1. เทศบาลตำบลจัตุรัส ได้ยึดหลักสมรรถนะหลักที่จำเป็นต่อการปฏิบัติราชการของบุคลากรทุกระดับชั้น มากำหนดเป็นสมรรถนะเพื่อการพัฒนาบุคลากรในสังกัด ซึ่งเทศบาลตำบลจัตุรัส ได้ประกาศใช้เป็นตัวกำหนดในการประเมินผลการปฏิบัติงานของเทศบาล ดังนี้

1. การมุ่งผลสัมฤทธิ์
2. การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม
3. ความเข้าใจในองค์กรและระบบงาน

/ 4. การบริการ...

4. การบริการเป็นเลิศ

5. การทำงานเป็นทีม

2. ตำแหน่งบริหารงานท้องถิ่นและอำนวยการท้องถิ่น เป็นสายงานของผู้บริหาร เทศบาล ตำบลจตุรัส ได้กำหนด แนวทางการสำหรับการพัฒนาเพื่อทำหน้าที่ผู้บริหารที่ดีในปัจจุบันและอนาคต พร้อมกับเตรียมก้าวขึ้นเป็นผู้บริหารระดับมืออาชีพ ดังนี้

1. การเป็นผู้นำในการเปลี่ยนแปลง

2. ความสามารถในการเป็นผู้นำ

3. ความสามารถในการพัฒนาคน

4. การคิดเชิงกลยุทธ์

3. ตำแหน่งอื่น ที่นอกเหนือจากสายงานผู้บริหารท้องถิ่น อำนวยการท้องถิ่น เทศบาล ตำบลจตุรัส ได้กำหนดสมรรถนะประจำตำแหน่งงานตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งและระดับที่ดำรงตำแหน่ง อยู่ตามสายงานประจำของแต่ละตำแหน่ง จำนวน 22 สมรรถนะ (ตามมาตรฐานตำแหน่งตำแหน่ง (ก.ถ.)) ดังนี้

1. การคิดวิเคราะห์

2. การค้นหาและการจัดการฐานข้อมูล

3. การแก้ไขปัญหาแบบมืออาชีพ

4. ศิลปะการโน้มน้าวใจ

5. การให้ความรู้และการสร้างสัมพันธ์

6. การแก้ไขปัญหาและการดำเนินการเชิงรุก

7. การบริหารความเสี่ยง

8. การบริหารทรัพยากร

9. การวางแผนและการจัดการ

10. การวิเคราะห์และการบูรณาการ

11. ความละเอียดรอบคอบและความถูกต้องของงาน

12. การยึดมั่นในหลักเกณฑ์

13. การสร้างให้เกิดการมีส่วนร่วมในทุกภาคส่วน

14. ความคิดสร้างสรรค์

15. การมุ่งความปลอดภัยและการระมัดระวัง

16. การกำกับติดตามอย่างสม่ำเสมอ

17. การสั่งสมความรู้ และความเชี่ยวชาญในสายอาชีพ

18. การควบคุมและจัดการสถานการณ์อย่างสร้างสรรค์

19. จิตสำนึกและรับผิดชอบต่อสิ่งแวดล้อม

20. ความเข้าใจในพื้นที่การเมืองท้องถิ่น

21. สร้างสรรค์เพื่อประโยชน์ของท้องถิ่น

22. ความเข้าใจผู้อื่นและตอบสนองอย่างสร้างสรรค์

#### 2.4 การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม

การวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม (SWOT Analysis) เป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์ สำหรับองค์กร ซึ่งช่วยผู้บริหารกำหนด จุดแข็ง และจุดอ่อน ขององค์กร จากสภาพแวดล้อมภายใน โอกาส และอุปสรรคจากสภาพแวดล้อมภายนอก ตลอดจนผลกระทบจากปัจจัยต่าง ๆ ต่อการทำงานขององค์กร การวิเคราะห์ SWOT Analysis เป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์สถานการณ์ เพื่อให้ผู้บริหารรู้จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคขององค์กร ซึ่งจะช่วยให้ทราบว่าจะองค์กรได้เดินทางมาถูกทิศและไม่หลงทาง รวมทั้งเป็น แนวทางการในการพัฒนาพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง

/ นอกจาก...

นอกจากนี้ยังบอกได้ว่าองค์กรมีแรงขับเคลื่อน ไปยังเป้าหมายได้ดีหรือไม่ มั่นใจได้อย่างไรว่าระบบการทำงาน ในองค์กรยังมีประสิทธิภาพอยู่ มีจุดอ่อนที่จะต้องปรับปรุงอย่างไร ซึ่งการวิเคราะห์สถานะแวดล้อม SWOT Analysis มีปัจจัยที่ควรนำมาพิจารณา 2 ส่วน ดังนี้

## 1. ปัจจัยภายใน (Internal Environment Analysis) ได้แก่

### 1.1 (Strength – S)

หมายถึง จุดแข็ง ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็นข้อดีที่เกิดจากสภาพแวดล้อม ภายในองค์กร เช่น จุดแข็งด้านส่วนประสม จุดแข็งด้านการผลิต จุดแข็งด้านทรัพยากรบุคคล องค์กร จะต้องใช้ประโยชน์จากจุดแข็งในการกำหนดกลยุทธ์ ซึ่งจากการวิเคราะห์จุดเด่นของเทศบาลตำบลจตุรัส มีดังนี้ 1) ผู้บริหารให้ความสำคัญต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร 2) มีการนำเทคโนโลยีที่ทันสมัย 3) บุคลากรมีความพร้อมที่จะรับการพัฒนา 4) บุคลากรมุ่งถึงผลสัมฤทธิ์ขององค์กร มีจิตสำนึกในการบริการ 5) ผู้บริหารและบุคลากรมีความเอื้ออาทรต่อกัน 6) มีผู้นำองค์กรที่เข้มแข็ง

### 1.2 (Weakness – W)

หมายถึง จุดอ่อน ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็นปัญหาหรือข้อบกพร่องที่เกิด จากสภาพแวดล้อมภายในต่าง ๆ ขององค์กร ซึ่งองค์กรจะต้องหาวิธีในการแก้ปัญหาที่นั้น เทศบาลตำบลจตุรัส ได้วิเคราะห์จุดด้อยหรือจุดอ่อน ของเทศบาล ดังนี้ 1) บุคลากรมีการแบ่งกลุ่มที่เกิดจากความคิดทัศนคติที่ แตกต่างกัน 2) ภาระงานของแต่ละฝ่ายไม่ชัดเจนในบางตำแหน่งงาน 3) การมอบภาระงานยังไม่ตรงตาม ศักยภาพของบุคลากร 4) ขาดการพัฒนาความรู้ด้านเทคโนโลยี ระบบ เครื่องมือใหม่ ๆ และทักษะที่จำเป็น ในการทำงานเชิงรุก 5) งบประมาณไม่เพียงพอ 6) อัตรากำลังยังไม่เพียงพอและไม่เหมาะสมกับปริมาณงาน 7) ขาดการสรุปความรู้ และติดตามประเมินผลเพื่อการแก้ปัญหาอย่างจริงจังและต่อเนื่อง 8) ขาดการมอง เชิงระบบ ความเข้าใจและทักษะการทำงานแบบบูรณาการ

## 2. ปัจจัยภายนอก (External Environment Analysis) ได้แก่

### 2.1 (Opportunity – O)

หมายถึง โอกาส เป็นผลจากการที่สภาพแวดล้อม ภายนอกขององค์กรเอื้อ ประโยชน์หรือส่งเสริมการดำเนินงานขององค์กร โอกาสแตกต่างจากจุดแข็งตรงที่โอกาสนั้น เป็นผลมาจาก สภาพแวดล้อมภายนอก แต่จุดแข็งนั้นเป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายใน ผู้บริหารที่ดีจะต้องเสาะแสวงหา โอกาสอยู่เสมอ และใช้ประโยชน์จากโอกาสนั้น เทศบาลตำบลจตุรัส ได้วิเคราะห์โอกาส ดังนี้ 1) เทศบาล เป็นที่รู้จักและยอมรับ และมีภาพลักษณ์ที่น่าเชื่อถือ 2) หน่วยงานอยู่ในพื้นที่ปฏิบัติงานสามารถเข้าถึงปัญหา ความต้องการจากภาคประชาชน 3) มีการสนับสนุน ส่งเสริมทั้งด้านนโยบายและแนวทางการปฏิบัติจาก หน่วยงานต่าง ๆ ของรัฐ 4) มีกฎหมายที่รองรับและชัดเจน 5) เป็นหน่วยงานที่มีภารกิจหลักสำคัญต่อ ประชาชนในพื้นที่ใกล้ชิดประชาชน

### 2.2 (Threat – T)

หมายถึง อุปสรรค เป็นข้อจำกัดที่เกิดจากสภาพแวดล้อม ภายนอก ซึ่งการบริหาร จำเป็นต้องปรับกลยุทธ์ให้สอดคล้องและพยายามขจัดอุปสรรคต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นให้ได้จริง เทศบาลตำบลหลวงศิริ ได้วิเคราะห์อุปสรรคของเทศบาล ดังนี้ 1) มุมมองจากบุคคลภายนอกไม่ให้ความสำคัญกับเทศบาล

/ 2) การสนับสนุน...

2) การสนับสนุนด้านงบประมาณการพัฒนาอย่างไม่เพียงพอ 3) กฎหมาย ระเบียบ หนังสือสั่งการไม่เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน 4) มีการตรวจสอบจากหน่วยงานภายนอก หลากหลายหน่วยงาน 5) การแทรกแซงจากฝ่ายการเมือง ในเรื่องการปฏิบัติงาน และการแต่งตั้งบุคลากร 6) ได้รับมอบหมาย งานนโยบายจากส่วนกลาง แต่ขาดการสนับสนุนเงินงบประมาณ

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)  
ของบุคลากรและส่วนราชการในสังกัดเทศบาลตำบลจตุรัส

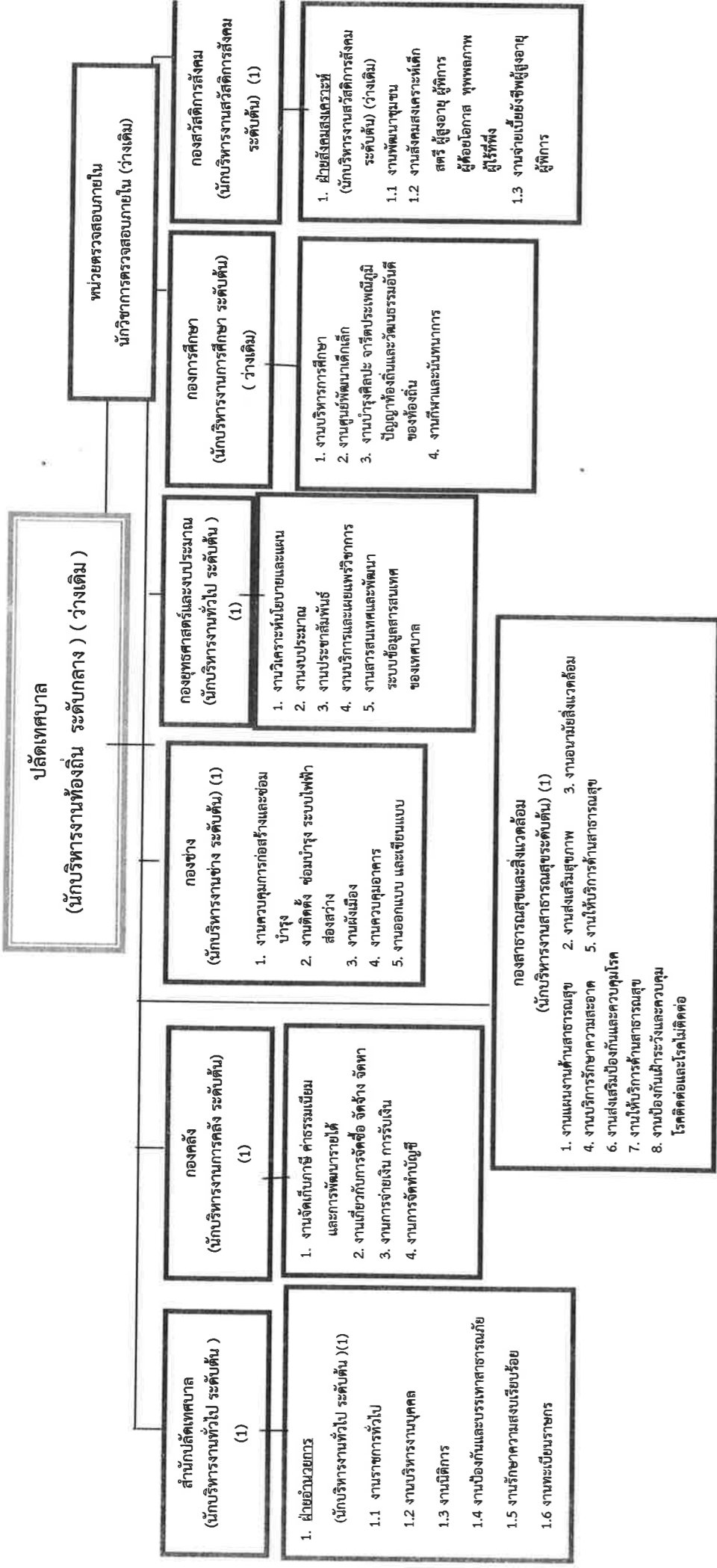
ปัจจัยภายใน	ปัจจัยภายนอก
<p><b>จุดแข็ง (Strength)</b></p> <ol style="list-style-type: none"><li>1. เทศบาลมีการบริหารงานที่เป็นระบบโดยมีการแบ่งส่วนราชการออกเป็นสำนัก กองต่าง ๆ</li><li>2. ผู้บริหารมีนโยบายชัดเจนในการพัฒนาองค์กรในด้านต่าง ๆ</li><li>3. มีงบประมาณที่ได้รับการจัดสรรจากรัฐบาล และท้องถิ่นจัดเก็บเองในท้องถิ่นตำบลและมีอิสระในการบริหารงบประมาณ</li><li>4. บุคลากรในหน่วยงานมีคุณภาพเจตคติและพฤติกรรมที่ดีในการให้บริการประชาชน</li><li>5. บุคลากรมีความรู้ความสามารถในการทำงาน ให้บริการประชาชน</li><li>6. มีการประสานการทำงานระหว่างหน่วยงานภายในและหน่วยงานภายนอกเพื่อพัฒนาบุคลากร</li><li>7. มีการทดลองงานและฝึกอบรมให้ความรู้แก่ผู้ปฏิบัติงานใหม่มีระบบขั้นตอนการทำงานที่เป็นระบบในการให้บริการ</li></ol>	<p><b>โอกาส (Opportunity)</b></p> <ol style="list-style-type: none"><li>1. มีการจัดส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมให้ความรู้ด้านต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับการปฏิบัติราชการที่ถูกต้อง</li><li>2. การขอรับการสนับสนุนจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้ข้อมูลและความรู้เกี่ยวกับงานด้านต่าง ๆ</li><li>3. มีการบริหารงบประมาณให้เพียงพอต่อการบริหารงานบุคคล</li><li>4. บุคลากรมีความตื่นตัวในการดูแลและร่วมพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง</li><li>5. ผู้บริหารต้องมีวิสัยทัศน์ในการบริหารงานทรัพยากรบุคคล</li><li>6. กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นและหน่วยงานราชการอื่นได้จัดฝึกอบรม เพื่อเพิ่มศักยภาพในการทำงานให้มีประสิทธิภาพตามภารกิจและส่งเสริมการศึกษาต่อเนื่อง ให้กับบุคลากร</li><li>7. มีเทคโนโลยีสมัยใหม่ในการช่วยทำงานให้ทันต่อความต้องการของประชาชนที่มาขอรับบริการ</li><li>8. มีการพัฒนาความรู้ให้กับบุคลากรเพื่อพัฒนาการปฏิบัติงานให้ถูกต้องตามระเบียบ กฎหมายที่กำหนด</li><li>9. มีการปฏิรูประบบราชการและหน่วยงานราชการต่าง ๆ ให้ทันสมัยและมีการเปลี่ยนแปลงระบบการปฏิบัติงานการให้บริการใหม่</li><li>10. มีสาธารณูปโภคที่ดี ไฟฟ้า ประปา ถนน สะดวกสบายในการเดินทางติดต่อประสานงาน</li></ol>

/ จุดอ่อน (Weak)...

ปัจจัยภายใน	ปัจจัยภายนอก
<p><b>จุดอ่อน (Weak)</b></p> <ol style="list-style-type: none"><li>1. ผู้บริหารยังขาดความรู้ความสามารถในการบริหารและพัฒนาด้านทรัพยากรมนุษย์ภายในองค์กร</li><li>2. ประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องล่าช้า และไม่เป็นระบบ</li><li>3. ความซ้ำซ้อนของงานและความไม่ชัดเจนในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย</li><li>4. งบประมาณที่เทศบาล ได้รับการจัดสรรไม่เพียงพอแก่การพัฒนาองค์กรและท้องถิ่น</li><li>5. การแบ่งงานระหว่างส่วนงานภายใน ยังไม่เป็นระบบ ซึ่งขัดแย้งกับการจัดตั้ง สำนัก กอง ต่าง ๆ ในการบริหารงานเทศบาล</li></ol>	<p><b>อุปสรรค (Threat)</b></p> <ol style="list-style-type: none"><li>1. บุคลากรมีน้อยทำงานมากและทำงานไม่ตรงกับตำแหน่งงานที่ได้รับมอบหมาย</li><li>2. การจัดสรรงบประมาณและโอนเงินรายได้ให้ท้องถิ่นเป็นไปอย่างล่าช้า</li><li>3. หน่วยงานราชการที่เข้ามาดำเนินงานขาดการประสานงานทำให้เกิดความซ้ำซ้อนของงาน</li><li>4. หน่วยงานราชการไม่มีความเป็นธรรมในการถ่ายโอนภารกิจและงบประมาณให้ท้องถิ่น</li><li>5. ประชาชนในเขตพื้นที่ไม่ให้ความร่วมมือกับการพัฒนาท้องถิ่นเท่าที่ควร เนื่องจากมองว่าเป็นหน้าที่ของเทศบาล ที่จะเข้ามาแก้ไขและให้บริการในด้านต่าง ๆ</li></ol>

2.5 โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 - 2569

โครงสร้างส่วนราชการ



สำนัก/กอง	ปลัด	หน่วยตรวจสอบภายใน	สำนักปลัด	กองคลัง	กองช่าง	กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	กองยุทธศาสตร์และงบประมาณ	กองสวัสดิการสังคม	กองการศึกษา	รวม
มีนครอง	-	-	13	9	6	8	3	1	7	42
ว่าง	1	1	5	-	1	1	-	2	1	12
รวม	1	1	18	9	7	9	3	3	12	64

/2.6 กรอบอัตรา...

2.6 กรอบอัตรากำลัง 3 ปี ของเทศบาลตำบลจัตุรัส

จากกรอบอัตรากำลัง 3 ปี ของเทศบาลตำบลจัตุรัสได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในอนาคต 3 ปี ซึ่งเป็นตัวสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการ มีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งใด ในส่วนราชการใด ในระยะเวลา 3 ปี ข้างหน้า

เทศบาลตำบลจัตุรัส ได้วิเคราะห์ข้อมูลอัตรากำลังของเทศบาลที่มีผลต่อการบริหารงานบุคคล ซึ่งจะเป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์สำหรับจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ซึ่งจะช่วยให้เทศบาลวิเคราะห์อัตรากำลังของเทศบาล ที่มีผลต่อเทศบาลตำบลจัตุรัส ทั้งกรอบอัตรากำลังของเทศบาล การจำแนกระดับคุณวุฒิทางการศึกษาของบุคลากร สายงานของพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง โครงสร้างอายุข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น จำแนกตามประเภทตำแหน่ง การสูญเสียกำลังคนจากการเกษียณอายุ ในระยะ 3 ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 - 2569) จะเห็นว่าเทศบาลตำบลจัตุรัส ได้กำหนดอัตรากำลัง ไว้ดังนี้

กรอบอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567-2569								
ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		2567	2568	2569	2567	2568	2569	
ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง) 10-2-00-1101-001	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม
<b>สำนักปลัดเทศบาล (01)</b>								
หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) (10-2-01-2101-001)	1	1	1	1	-	-	-	
<b>ฝ่ายอำนวยการ</b>								
หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) (10-2-01-2101-002)	1	1	1	1	-	-	-	
นักทรัพยากรบุคคล (ปก/ชก) (10-2-01-3102-001)	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม
นิติกร (ปก/ชก) (10-2-01-3105-001)	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม
เจ้าพนักงานธุรการ (ปง/ชง) (10-2-01-4101-001)	1	1	1	1	-	-	-	
เจ้าพนักงานทะเบียน (ปง/ชง) (10-2-01-4102-001)	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม
เจ้าพนักงานเทคนิค (ปง/ชง) (10-2-01-4804-001)	1	1	1	1	-	-	-	
เจ้าพนักงานป้องกันฯ (ปง/ชง) (10-2-01-4805-001)	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม



กรอบอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 - 2569								
ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		2567	2568	2569	2567	2568	2569	
		<b>ลูกจ้างประจำ</b>						
เจ้าพนักงานธุรการ	1	1	1	1	-	-	-	ว่างยุบเลิก
พนักงานป้องกันฯ	1	1	1	1	-	-	-	ว่างยุบเลิก
<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>								
พนักงานดับเพลิง	2	2	2	2	-	-	-	
พนักงานเทคนิค	1	1	1	1	-	-	-	
<b>กองคลัง (04)</b>								
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น) (10-2-04-2102-001)	1	1	1	1	-	-	-	
นักวิชาการคลัง (ปก/ชก) (10-2-04-3201-001)	1	1	1	1	-	-	-	
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปง/ชง) (10-2-04-4201-002)	1	1	1	1	-	-	-	
เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง/ชง) (10-2-04-4203-001)	1	1	1	1	-	-	-	
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปง/ชง) (10-2-04-4204-001)	1	1	1	1	-	-	-	
<b>ลูกจ้างประจำ</b>								
พนักงานจัดเก็บรายได้	1	1	1	1	-	-	-	ว่างยุบเลิก
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	1	1	1	1	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	2	2	2	2	-	-	-	
<b>กองช่าง (05)</b>								
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น) (10-2-05-2103-001)	1	1	1	1	-	-	-	
นายช่างโยธา (ปง/ชง) (10-2-05-4701-001)	1	1	1	1	-	-	-	
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>								
ผู้ช่วยช่าง (ทักษะ)	3	3	3	3	-	-	-	ว่าง ๑ อัตรา
ช่างปูน (ทักษะ)	1	1	1	1	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	1	1	1	1	-	-	-	

กรอบอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 - 2569								
ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้			อัตรากำลังคน			หมายเหตุ
		ในช่วงระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			
		2567	2568	2569	2567	2568	2569	
<b>กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (06)</b>								
ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม นักบริหารงานสาธารณสุข ระดับต้น (10-2-06-2104-001)	1	1	1	1	-	-	-	
พยาบาลวิชาชีพ (ปก/ชก) (10-2-06-3602-001)	1	1	1	1	-	-	-	
พยาบาลวิชาชีพ (ปก/ชก) (10-2-06-3602-002)	1	1	1	1	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ (ปง/ชง) (10-2-06-4101-002)	1	1	1	1	-	-	-	
<b>ลูกจ้างประจำ</b>								
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดกลาง	2	2	2	2	-	-	-	ว่างยุบเลิก
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>								
ผู้ช่วยนักวิชาการสุขาภิบาล	1	1	1	1	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ)	1	1	1	1	-	-	-	
คนงานประจํารถขยะ (ทักษะ)	2	2	2	2	-	-	-	
<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>								
คนงานทั่วไป	1	1	1	1	-	-	-	
<b>กองยุทธศาสตร์และงบประมาณ (07)</b>								
ผู้อำนวยการกองยุทธศาสตร์และงบประมาณ (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) (10-2-07-2101-001)	1	1	1	1	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก/ชก) (10-2-07-3103-001)	1	1	1	1	-	-	-	
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	1	1	1	1	-	-	-	
<b>กองการศึกษา (08)</b>								
ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น) (10-2-08-2107-001)	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเต็ม
เจ้าพนักงานธุรการ (ปง/ชง) (10-2-08-4101-003)	1	1	1	1	-	-	-	

กรอบอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 - 2569								
ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		2567	2568	2569	2567	2568	2569	
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	1	1	1	1	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ)	1	1	1	1	-	-	-	
<b>ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลจตุรัส</b>								
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	1	1	1	+1	-	-	รายการจัดสรรจาก สอ./สำนักงบ
ครู (10-2-08-6600-245)	1	1	1	1	-	-	-	เงินอุดหนุน
ครู (10-2-08-6600-243)	1	1	1	1	-	-	-	เงินอุดหนุน
ครู (10-2-08-6600-244)	1	1	1	1	-	-	-	เงินอุดหนุน
ครู (10-2-08-6600-246)	1	1	1	1	-	-	-	เงินอุดหนุน
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>								
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	2	2	2	2	-	-	-	เงินอุดหนุน
ผู้ช่วยครูผู้ช่วย (คุณวุฒิ)	1	1	1	1	-	-	-	
<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>								
ผู้ดูแลเด็ก	1	1	1	1	-	-	-	
<b>กองสวัสดิการสังคม (11)</b>								
ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น) (10-2-11-2105-001)	1	1	1	1	-	-	-	
<b>ฝ่ายสังคมสงเคราะห์</b>								
หัวหน้าฝ่ายสังคมสงเคราะห์ นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น (10-2-11-2105-002)	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม
นักพัฒนาชุมชน (ปก/ชก) (10-2-11-3801-001)	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม
<b>หน่วยตรวจสอบภายใน (12)</b>								
นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก/ชก) (10-2-12-3205-001)	1	1	1	1	-	-	-	
<b>รวมทั้งสิ้น</b>	<b>65</b>	<b>66</b>	<b>66</b>	<b>66</b>	<b>+1</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	

## 2.7 การจำแนกระดับคุณวุฒิทางการศึกษาของบุคลากร

เทศบาลตำบลจัตุรัส ได้วิเคราะห์ข้อมูลการจำแนกระดับคุณวุฒิทางการศึกษาของพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล บุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง ของเทศบาลตำบลจัตุรัส ที่มีผลต่อการบริหารงานบุคคล ซึ่งจะเป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์สำหรับจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรที่จะช่วยให้เทศบาล วิเคราะห์คุณวุฒิทางการศึกษาของบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีผลต่อเทศบาลตำบลจัตุรัส ดังนี้

ประเภท	ต่ำกว่า ปวช.	ปวช. หรือ เทียบเท่า	ปวส. หรือ เทียบเท่า	ปริญญาตรี หรือ เทียบเท่า	ปริญญาโท หรือ เทียบเท่า	ปริญญาเอก หรือ เทียบเท่า	รวม
พนักงานเทศบาล	-	-	2	12	4	1	19
พนักงานครูเทศบาล	-	-	-	3	1	-	4
ลูกจ้างประจำ	4	1	-	-	-	-	5
พนักงานจ้างตามภารกิจ	6	2	3	9	-	-	20
พนักงานจ้างทั่วไป	3	1	-	1	-	-	5
<b>รวม</b>	<b>13</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>25</b>	<b>5</b>	<b>1</b>	<b>53</b>
คิดเป็นร้อยละ	24.52	7.54	9.43	47.16	9.43	1.88	100.00

## 2.8 สายงานของพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง

เทศบาลตำบลจัตุรัส ให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากรของเทศบาล เพื่อให้ได้รับการพัฒนาประสิทธิภาพทั้งทางด้านการปฏิบัติงาน หน้าที่ความรับผิดชอบ ความรู้ และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง การบริหาร รวมถึงคุณธรรมและจริยธรรม เทศบาลตำบลจัตุรัส ได้คำนึงถึงการพัฒนาบุคลากรในการพัฒนาตามหลักสูตรที่กำหนดตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง โดยมีสัดส่วนในการพัฒนาให้เหมาะสม การคำนึงถึงหลักความอาวุโส ความจำเป็นที่จะนำไปใช้ประกอบเส้นทางความก้าวหน้า และพิจารณาถึงงบประมาณของเทศบาลด้วย โดยสามารถแยกออกเป็นระดับสายงานต่าง ๆ ดังนี้

บริหารท้องถิ่น	อำนวยการท้องถิ่น	วิชาการ	ทั่วไป
1) นักบริหารงานท้องถิ่น	1) นักบริหารงานทั่วไป	1) นักทรัพยากรบุคคล	1) เจ้าพนักงานธุรการ
	2) นักบริหารงานการคลัง	2) พยาบาลวิชาชีพ	2) เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี
	3) นักบริหารงานช่าง	3) นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	3) นายช่างโยธา
	4) นักบริหารงานสาธารณสุข	4) นิติกร	4) เจ้าพนักงานป้องกันและ บรรเทาสาธารณภัย
	5) นักบริหารงานสวัสดิการสังคม	5) นักวิชาการคลัง	5) เจ้าพนักงานพัสดุ

บริหารท้องถิ่น	อำนาจการท้องถิ่น	วิชาการ	ทั่วไป
	6) นักบริหารงานการศึกษา	6) นักพัฒนาชุมชน	6) เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้
		7) ครู	7) เจ้าพนักงานเทศกิจ
		8) นักวิชาการตรวจสอบภายใน	8) เจ้าพนักงานทะเบียน

โดยมีลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างตามภารกิจ และพนักงานจ้างทั่วไปเป็นผู้ช่วยเหลือในการปฏิบัติงาน ดังนี้

ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
1) เจ้าพนักงานธุรการ	1) พนักงานขับรถยนต์	1) พนักงานดับเพลิง
2) พนักงานจัดเก็บรายได้	2) พนักงานขับรถยนต์(ทักษะ)	2) พนักงานเทศกิจ
3) เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	3) พนักงานดับเพลิง	3) คนงานประจำรถขยะ
4) พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดกลาง	4) พนักงานเทศกิจ	4) ผู้ดูแลเด็ก
	5) ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	
	6) ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงิน และบัญชี	
	7) ผู้ช่วยช่าง	
	8) ช่างปูน	
	9) ผู้ช่วยนักวิชาการสุขาภิบาล	
	10) ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	
	11) ผู้ดูแลเด็ก	

## 2.9 โครงสร้างอายุพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง จำแนกตามประเภทตำแหน่ง

เทศบาลตำบลจตุรัส เป็นองค์กรที่มีพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ที่มีผู้สูงอายุเพิ่มมากขึ้น โดยสามารถจำแนกตามประเภทตำแหน่งของเทศบาลตำบลจตุรัส ที่มีผลต่อการบริหารงานบุคคล ซึ่งจะเป็นเครื่องมือวิเคราะห์การพัฒนาบุคลากรต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมผู้สูงอายุในเทศบาลและช่องว่างระหว่างวัยที่เกิดขึ้นในเทศบาล โดยผู้ที่ใกล้เกษียณอายุควรได้รับการพัฒนาในหลักสูตรหรือวิธีการพัฒนาที่เหมาะสม และควรกำหนดให้เป็นผู้ถ่ายทอดความรู้ ประสบการณ์ ให้กับบุคลากรในเทศบาลเพื่อพัฒนาความรู้อย่างต่อเนื่อง ซึ่งเทศบาลตำบลจตุรัสสามารถจำแนกพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานตามช่วงอายุเพื่อให้ง่ายต่อการวิเคราะห์ ดังนี้

/ ช่วงอายุ...

ประเภท	ช่วงอายุ (ปี)								คน	อายุเฉลี่ย
	<= 24	25 - 29	30 - 34	35 - 39	40 - 44	45 - 49	50 - 54	>= 54		
บริหารท้องถิ่น	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
อำนวยการท้องถิ่น	-	-	-	-	3	3	-	1	7	
วิชาการ	-	2	-	-	1	-	1	-	4	
ทั่วไป	-	-	-	-	4	1	-	3	5	
พนักงานครูเทศบาล	-	-	-	-	1	2	-	1	4	
ลูกจ้างประจำ	-	-	-	-	-	-	-	5	5	
พนักงานจ้าง	-	1	5	1	7	4	4	3	25	
<b>รวม</b>	-	<b>3</b>	<b>5</b>	<b>1</b>	<b>16</b>	<b>10</b>	<b>5</b>	<b>13</b>	<b>53</b>	<b>100.00</b>
<b>คิดเป็นร้อยละ</b>	-	<b>5.66</b>	<b>9.43</b>	<b>1.88</b>	<b>30.18</b>	<b>18.86</b>	<b>9.43</b>	<b>24.52</b>	<b>100</b>	

2.10 การสูญเสียกำลังคนจากการเกษียณอายุในระยะ 3 ปี

เทศบาลตำบลจัตุรัส มีพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ที่จะเกษียณอายุในระยะ 3 ปี ของเทศบาลตำบลหลวงศิริ ที่มีผลต่อการบริหารงานบุคคล ซึ่งจะเป็นเครื่องมือวิเคราะห์การวางแผนล่วงหน้าในการกำหนดอัตรากำลังและแผนพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลจัตุรัส

ลำดับ	สายงาน	ปีงบประมาณที่เกษียณอายุ			รวม
		2567	2568	2569	
1	เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน	1	-	-	1
2	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชีชำนาญงาน	1	-	-	1
3	ครู	1	-	-	1
<b>รวม</b>		<b>3</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>3</b>

### ส่วนที่ 3 หลักสูตรพัฒนาบุคลากร

การกำหนดแนวทางในการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลจัตุรัส ได้พิจารณาและให้ความสำคัญกับบุคลากรในทุกระดับ ทั้งผู้บริหาร สมาชิกสภาเทศบาล พนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อให้ได้รับการพัฒนาประสิทธิภาพทั้งทางด้านการปฏิบัติงาน หน้าที่ความรับผิดชอบ ความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง การบริหาร และคุณธรรมและจริยธรรม ดังนี้

#### 3.1 เป้าหมายของการพัฒนา

เทศบาลตำบลจัตุรัส ได้กำหนดเป้าหมายของการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลจัตุรัส ทั้งเป้าหมายเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ ดังนี้

##### 1) เป้าหมายเชิงปริมาณ

จำนวนบุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลจัตุรัส แบ่งเป็น ผู้บริหาร จำนวน 5 คน สมาชิกสภาเทศบาล จำนวน 12 คน และพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง จำนวน 53 ราย หลักสูตรการพัฒนาสำหรับข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ได้รับการพัฒนาตามหลักสูตรและส่งเสริมให้ได้รับการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น

##### 2. เป้าหมายเชิงคุณภาพ

ระดับความสำเร็จของบุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลจัตุรัส ที่ได้เข้ารับการพัฒนา การเพิ่มพูนความรู้ ทักษะคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน สามารถนำความรู้ที่ได้รับมาใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงานเพื่อบริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

#### 3.2 หลักสูตรการพัฒนาสำหรับพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง

เทศบาลตำบลจัตุรัส กำหนดหลักสูตรการพัฒนาสำหรับผู้บริหาร สมาชิกสภาเทศบาล พนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ของเทศบาลตำบลจัตุรัส โดยหลักสูตรการพัฒนาสำหรับผู้บริหาร สมาชิกสภาเทศบาล พนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง แต่ละตำแหน่งต้องได้รับการพัฒนาอย่างน้อยในหลักสูตรหนึ่งหรือหลายหลักสูตร ระยะเวลาดำเนินการพัฒนาบุคลากรต้องกำหนดให้เหมาะสมกับกลุ่มเป้าหมายที่เข้ารับการพัฒนา วิธีการพัฒนา และหลักสูตรการพัฒนาแต่ละหลักสูตรสำหรับหลักสูตรการพัฒนาสำหรับข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น ประกอบด้วย ดังนี้

(1) หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ สำหรับข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกระดับ ให้มีความรู้ความเข้าใจพื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ระเบียบและแบบแผนทางราชการและกฎหมายระเบียบที่ใช้ในการปฏิบัติงาน บทบาทหน้าที่ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น แนวทางปฏิบัติเพื่อเป็นพนักงานจ้างและลูกจ้างประจำและหน้าที่ของข้าราชการในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นพระประมุขและการเป็นข้าราชการที่ดี

(2) หลักสูตรพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ เพื่อพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ให้มีความเข้าใจในการปฏิบัติราชการ ตามอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ และพัฒนาทักษะที่จำเป็นต่อกปฏิบัติงานทักษะด้านดิจิทัล เพื่อให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

(3) หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งสำหรับข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกระดับ ให้มีความรู้ความเข้าใจและทักษะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภทแต่ละสายงาน เพื่อให้มีความรู้ความเข้าใจในวิชาชีพและงานที่ปฏิบัติ โดยสามารถประยุกต์ความรู้และทักษะ มาใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

(4) หลักสูตรด้านการบริหาร สำหรับข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น พัฒนาทักษะและองค์ความรู้ในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี การกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ความเป็นผู้นำองค์กร ทักษะเฉพาะด้าน การคิดเชิงกลยุทธ์ ทักษะการสื่อสารและการตัดสินใจ การส่งเสริมสนับสนุนพัฒนาศักยภาพของบุคลากรเพื่อสามารถเป็นผู้บริหารพร้อมรับมือต่อการเปลี่ยนแปลง

(5) หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม เพื่อเป็นการสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับมาตรฐานทางจริยธรรม และส่งเสริมให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น รักษาจริยธรรมตามมาตรฐานทางจริยธรรม มีการประพฤติปฏิบัติอย่างมีคุณธรรม และยึดถือแนวทางปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม วินัยของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และหลักธรรมาภิบาล

### 3.3 วิธีการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลจตุรัส

เพื่อให้การบริหารงานของเทศบาลตำบลจตุรัส ตอบสนองความต้องการของประชาชน พนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง จะต้องเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ โดยพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ทุกคนทุกตำแหน่งได้มีโอกาสที่จะได้รับการพัฒนาภายในช่วงระยะเวลาตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี ซึ่งเทศบาลตำบลจตุรัส อาจใช้วิธีการใดวิธีการหนึ่ง หรือหลายวิธีการ ในการเพิ่มพูนความรู้เพิ่มทักษะ ทักษะที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรม ดังนี้

#### (1) การปฐมนิเทศ

สำหรับข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นแรกบรรจุหรืออยู่ระหว่างการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ ให้มีความรู้ความเข้าใจสภาพแวดล้อมของหน่วยงาน วิสัยทัศน์ พันธกิจ โครงสร้างส่วนราชการ ผู้บริหาร วัฒนธรรมขององค์กร หน้าที่ความรับผิดชอบ ความสำคัญของภารกิจที่มีต่อประชาชน สังคม ประเทศชาติ การพัฒนาตนเองของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ความก้าวหน้าในอาชีพราชการ เพื่อให้มีทัศนคติที่ดีและมีแรงจูงใจในการรับราชการ

#### (2) การฝึกอบรม

การฝึกอบรม เป็นกระบวนการสำคัญที่จะช่วยพัฒนาหรือฝึกฝนบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ให้มีความรู้ความสามารถ ทักษะหรือ ความชำนาญ ตลอดจนประสบการณ์ให้เหมาะสมกับการทำงาน รวมถึงก่อให้เกิดความรู้สึก เช่น ทัศนคติหรือเจตคติที่ดีต่อการปฏิบัติงาน อันจะส่งผลให้บุคลากรแต่ละคนในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีความสามารถเฉพาะตัวสูงขึ้น มีประสิทธิภาพในการทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ดีทำให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลที่ดีขึ้น

#### (3) การศึกษา หรือดูงาน

การพัฒนาบุคลากรโดยการให้ไปศึกษาเพิ่มเติมทั้งในและต่างประเทศ เพื่อการเพิ่มพูนความรู้ ด้วยการเรียนหรือการวิจัยตามหลักสูตรของสถาบันการศึกษาในและต่างประเทศโดยใช้เวลาในการปฏิบัติราชการ เพื่อให้ได้มาซึ่งปริญญาหรือประกาศนียบัตรวิชาชีพ ซึ่งสาขาวิชาและระดับการศึกษาโดยปกติจะต้องสอดคล้องหรือเป็นประโยชน์กับมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่ดำรงอยู่ตามที่ ก.จ. ก.ท.และ ก.อบต. กำหนด



สำหรับการดูงาน คือ การพัฒนาบุคลากรเพื่อเพิ่มพูนความรู้และแสวงหาประสบการณ์ด้วยการสังเกตการณ์และการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในการดำเนินการใหม่ ๆ โดยคาดหวังว่าจะสามารถนำมาประยุกต์ใช้ในเทศบาลหรือปรับปรุงกระบวนการทำงานในบทบาทหน้าที่สำคัญของแต่ละบุคคลทั้งปัจจัยความสำเร็จและปัญหาอุปสรรค ข้อควรระวังจากการเรียนรู้ขององค์กรที่ไปศึกษาดูงานทั้งยังเป็นการเปลี่ยนบรรยากาศโดยการไปพบเห็นสิ่งใหม่ซึ่งสามารถเสริมสร้างแนวคิดใหม่ และนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้น เพื่อช่วยเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ให้กับบุคลากรอีกทั้งเป็นการเปิดมุมมองที่จะรับการเรียนรู้ในสิ่งใหม่ ๆ สร้างความพร้อมให้แก่ทั้งตัวบุคลากร และสร้างผลสัมฤทธิ์ให้แก่ทีมงาน ส่วนราชการ และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ที่ดี ผู้ไปศึกษาดูงานต้องใช้ทักษะการสอบถาม การสังเกต และแลกเปลี่ยนเรียนรู้วิธีการปฏิบัติงานและการแก้ปัญหาในการปฏิบัติงานจากหน่วยงานหรือองค์กรที่ไปศึกษาดูงาน

#### (4) การประชุม การประชุมเชิงปฏิบัติการ หรือการสัมมนา

การประชุม (Meeting) การประชุมเชิงปฏิบัติการ (Workshop) หรือการสัมมนา (Seminar) เป็นวิธีการพัฒนาบุคลากรอีกรูปแบบหนึ่งเน้นการพัฒนาทักษะในการคิดเชิงนวัตกรรมและการแลกเปลี่ยนข้อมูลความรู้และประสบการณ์และทักษะในการแก้ไขปัญหาและการตัดสินใจสามารถนำแนวคิดที่ได้รับจากการประชุมสัมมนาไปปรับใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน ซึ่งเป็นการพัฒนาบุคลากรที่ร่วมกันเป็นกลุ่มเน้นการฝึกปฏิบัติ โดยมีโครงการ/หลักสูตร และกำหนดระยะเวลาที่แน่นอน ซึ่งอาจจะเป็นการศึกษาร่วมกัน ศึกษาค้นคว้า ตลอดจนทำความเข้าใจและฝึกปฏิบัติ เพื่อทักษะปฏิบัติงาน ตามวัตถุประสงค์ของการประชุม การประชุมเชิงปฏิบัติการ หรือการสัมมนา นั้น ๆ

#### (5) การสอนงาน การให้คำปรึกษาหรือวิธีการอื่นที่เหมาะสม

1) การสอนงาน (Coaching) การสอนงานถือเป็นหน้าที่ความรับผิดชอบของผู้บังคับบัญชาหรือผู้ที่ได้รับมอบหมายในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นวิธีการให้ความรู้ (knowledge) สร้างเสริมทักษะ (Skill) และทัศนคติ (Attitude) ที่ช่วยในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้นได้ในระยะยาวโดยผ่านกระบวนการปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้สอนงานและบุคลากรผู้ถูกสอนงาน การสอนงานสามารถดำเนินการรายบุคคลหรือเป็นกลุ่มเล็กที่ต้องใช้เวลาในการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

2) การฝึกขณะปฏิบัติงาน (On the Job Training) การฝึกขณะปฏิบัติงานถือเป็นหน้าที่ความรับผิดชอบของผู้บังคับบัญชาหรือผู้ที่ได้รับมอบหมายในหน่วยงานเป็นวิธีการพัฒนาบุคลากรด้วยการฝึกปฏิบัติจริง ณ สถานที่จริงเป็นการให้คำแนะนำ เชิงปฏิบัติในลักษณะตัวต่อตัวหรือเป็นกลุ่มเล็กในสถานที่ทำงานและในช่วงการทำงานปกติ วิธีการนี้เน้นประสิทธิภาพการทำงานในลักษณะการพัฒนาทักษะเป็นพื้นฐานให้แก่บุคลากรเข้าใจและสามารถปฏิบัติงานได้ด้วยตนเอง การฝึกขณะปฏิบัติงานสามารถดำเนินการโดยผู้บังคับบัญชาหรือมอบหมายผู้ที่มีความเชี่ยวชาญเรื่องนั้นมักใช้สำหรับบุคลากรใหม่ที่เพิ่งเข้าทำงานสับเปลี่ยนโอนย้ายเลื่อนตำแหน่งมีการปรับปรุงงานหรือต้องอธิบายงานใหม่ ๆ ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่ฝึกบุคลากรขณะปฏิบัติงานตามลักษณะงานที่รับผิดชอบเพื่อให้บุคลากรทราบและเรียนรู้เกี่ยวกับขั้นตอนวิธีปฏิบัติงานพร้อมคู่มือและระเบียบการปฏิบัติงาน ทำให้เกิดการรักษาองค์ความรู้และคงไว้ซึ่งมาตรฐานการทำงานแม้ว่าจะเปลี่ยนบุคลากรที่รับผิดชอบงานแต่ยังคงรักษาความมีประสิทธิภาพในการทำงานต่อไปได้

3) การเป็นพี่เลี้ยง (Mentoring) การเป็นพี่เลี้ยงเป็นอีกวิธีการพัฒนาบุคลากรรายบุคคลวิธีการนี้ต้องใช้ความคิดในการวิเคราะห์รับฟังและนำเสนอทิศทางที่ถูกต้องให้อีกฝ่ายโดยเน้นการมีส่วนร่วมแก้ไขปัญหาและกำหนดเป้าหมายเพื่อให้งานบรรลุผลสำเร็จเป็นกระบวนการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ระหว่างพี่เลี้ยง (Mentor) และผู้รับคำแนะนำ (Mentee) จากผู้มีความรู้ความชำนาญให้กับผู้ไม่มีประสบการณ์หรือมีประสบการณ์ไม่มากนัก ลักษณะ / สำคัญ...

สำคัญของการเป็นพี่เลี้ยงคือผู้เป็นพี่เลี้ยงอาจเป็นบุคคลอื่นได้ไม่จำเป็นต้องเป็นผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้าโดยตรง ทำหน้าที่สนับสนุนให้กำลังใจช่วยเหลือสอนงานและให้คำปรึกษา แนะนำ ดูแลทั้งการทำงาน การวางแผนเป้าหมายในอาชีพให้กับบุคลากรเพื่อให้ผู้รับคำแนะนำมีความสามารถในการปฏิบัติงานที่สูงขึ้นรวมถึงการใช้ชีวิตส่วนตัวที่เหมาะสม

4) การให้คำปรึกษาแนะนำ (Consulting) การให้คำปรึกษาแนะนำเป็นวิธีการพัฒนาบุคลากรอีกรูปแบบหนึ่งที่มีใช้ในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นกับบุคลากรด้วยการวิเคราะห์ปัญหาที่เกิดขึ้นในการทำงานซึ่งผู้บังคับบัญชากำหนดแนวทางแก้ไขปัญหามาพร้อมกับผู้บังคับบัญชาเพื่อให้บุคลากรมีแนวทางแก้ไขปัญหที่เกิดขึ้นกับตนเองได้ ผู้ให้คำปรึกษาแนะนำมักเป็นผู้บังคับบัญชาภายในหน่วยงานหรืออาจเป็นผู้เชี่ยวชาญที่มีความรู้ประสบการณ์และความชำนาญเป็นพิเศษในเรื่องนั้น ๆ ที่มีคุณสมบัติเป็นที่ปรึกษาได้จากทั้งภายในหรือภายนอกองค์กร

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

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

7) การเรียนรู้ผ่านระบบสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning) การเรียนรู้ด้วยตนเองเป็นวิธีการพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่เน้นให้บุคลากรมีความรับผิดชอบในการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง ซึ่งเป็นหลักสูตรอบรมออนไลน์ที่เป็นความต้องการร่วมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อเพิ่มศักยภาพของข้าราชการให้สามารถปฏิบัติงานภายใต้ระบบบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

การพัฒนาสำหรับบุคลากรท้องถิ่นอาจจะกระทำได้โดยเทศบาลตำบลจัดตั้งเอง หรือ สำนักงาน ก.ท. และสำนักงาน ก.ท.จ. หน่วยงานของรัฐหรือส่วนราชการอื่น หรือเทศบาลร่วมกับหน่วยงานของรัฐหรือส่วนราชการอื่นก็ได้

### 3.4 การพัฒนาความรู้ให้กับบุคลากรของเทศบาลตำบลจัตุรัส

เทศบาลตำบลจัตุรัส อาจกำหนดการพัฒนาความรู้ให้กับบุคลากรของเทศบาลตำบลจัตุรัส ดังนี้

(1) ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติราชการ ได้แก่ ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติราชการโดยทั่วไป เช่น ระเบียบแบบแผนทางราชการ กฎหมายระเบียบที่ใช้ในการปฏิบัติราชการ บทบาทหน้าที่ของพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล บุคลากรทางการศึกษา แนวทางปฏิบัติเพื่อเป็นพนักงานจ้าง และหน้าที่ของบุคลากรท้องถิ่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นพระประมุข และการเป็นข้าราชการที่ดี

(2) ด้านคุณสมบัติส่วนตัว ได้แก่ การช่วยเสริมบุคลิกภาพที่ดี ส่งเสริมให้สามารถปฏิบัติงานร่วมกับบุคคลอื่นได้อย่างราบรื่นมีประสิทธิภาพ พัฒนาทักษะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน ทักษะด้านดิจิทัล มนุษย์สัมพันธ์การทำงาน การสื่อความหมายการเสริมสร้างสุขภาพอนามัย เป็นต้น

(3) ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ได้แก่ ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานของตำแหน่งหนึ่งตำแหน่งใดโดยเฉพาะ เช่น งานฝึกอบรม งานพิมพ์หนังสือราชการ งานด้านช่าง

(4) ด้านการบริหาร ได้แก่ รายละเอียดที่เกี่ยวกับการบริหารงานและการบริหารคน เช่น ในเรื่องการวางแผน การมอบหมายงาน การจูงใจ การประสานงาน ความเป็นผู้นำองค์กร ทักษะเฉพาะด้าน การคิดเชิงกลยุทธ์ ทักษะการสื่อสาร และการตัดสินใจ

(5) ด้านคุณธรรม และจริยธรรม ได้แก่ การพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน เช่น จริยธรรมในการปฏิบัติงาน มาตรฐานทางจริยธรรม การพัฒนาคุณภาพชีวิต เพื่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานการปฏิบัติงานอย่างมีความสุข

### 3.5 ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง

พนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างของเทศบาลตำบลจตุรัส มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

1. ยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
2. การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบ
3. การยึดถือประโยชน์ของประเทศชาติเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน
4. การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และถูกกฎหมาย
5. การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ
6. การข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่มีบิดเบือนข้อเท็จจริง
7. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพโปร่งใส และตรวจสอบได้
8. การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
9. การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร

3.6 การพัฒนาพนักงานเทศบาล พนักงานนครเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ตามหลักสูตรสายงาน

เทศบาลตำบลจตุรัส ได้ส่งพนักงานเทศบาล พนักงานนครเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เข้ารับการพัฒนามาตามหลักสูตรสายงานของเทศบาล โดยใช้ข้อมูลบุคลากรปัจจุบัน เพื่อส่งเสริมให้ข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ได้รับการฝึกอบรมหลักสูตรตามสายงานที่กำหนด และส่งเสริมเส้นทางความก้าวหน้าของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ดังนี้

ที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	ระดับ	คุณวุฒิการศึกษา	ระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง (ปี /เดือน)	การผ่านฝึกอบรมตามหลักสูตรสายงาน	แผนการเข้ารับการศึกษาอบรมตามหลักสูตรสายงาน	
							2567	2568 2569
1	นายกันตธีร์ แก้วมา	หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	รัฐศาสตรมหาบัณฑิต	19 ปี	หลักสูตร นักบริหารงานทั่วไป		
2	นายเดชชาติ พันธ์รักษา	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	รัฐศาสตร์	16 ปี	หลักสูตร นักบริหารงานทั่วไป		
3	น.ส.อัญญารัตน์ ประภาวณิช กองคลัง	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ง.	บริหารธุรกิจบัณฑิต	19 ปี	-		
4	น.ส.ชัยญณ์ทิ ฤทธิ์นอก	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง)	ต้น	บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต	19 ปี	หลักสูตร นักบริหารงานทั่วไป		
5	นายศรายุทธ เอื้อสามาลัย	นักวิชาการคลัง	ป.ก.	บริหารธุรกิจบัณฑิต	4 ปี	-		
6	นางพรทิพา มุขขุนทด	เจ้าพนักงานพัสดุ	ช.ง.	รัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต	19 ปี	-		
7	น.ส.สุนันทา เกษร	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ช.ง.	บริหารธุรกิจบัณฑิต	17 ปี	-		

/ กองช่าง...

ที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	ระดับ	คุณวุฒิการศึกษา	ระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง	การผ่านฝึกอบรมตามหลักสูตรสายงาน	แผนการเข้ารับการศึกษาอบรม	
							ตามหลักสูตรสายงาน	2567 2568 2569
8	นายพยุหศักดิ์ อธินันท์	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	เทคโนโลยีบัณฑิต	26 ปี	หลักสูตรนักบริหารงานทั่วไป		
9	นายประเสริฐ วงษ์ดี	นายช่างโยธา	ชง.	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง	13 ปี	-		
10	กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม นายชยพล โชคทวีชัยกร	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขฯ (นักบริหารงานสาธารณสุข)	ต้น	สาธารณสุขศาสตรบัณฑิต	36 ปี	-		
11	นางธนสิตา โชคทวีชัยกร	พยาบาลวิชาชีพ	ชก.	พยาบาลศาสตรบัณฑิต	25 ปี	-		
12	น.ส.ปัญญาภาภรณ์ ภิรมย์กิจ	พยาบาลวิชาชีพ	ปก.	พยาบาลศาสตรบัณฑิต	5 ปี	-		
13	นางจุฑามาศ สิทธิไทย	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	รัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต	20 ปี	-		
14	กองยุทธศาสตร์และงบประมาณ น.ส.เจษฎาภรณ์ ภิรมย์ไทย	ผู้อำนวยการกองยุทธศาสตร์ฯ (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต	19 ปี	หลักสูตรนักบริหารงานทั่วไป		
15	น.ส.กัญญาณัฐ คำจุมพล	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	ศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต	14 ปี	-		
16	กองการศึกษา น.ส.อรวิทย์ ขนไทย	ครู	-	ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต	11 ปี	-		
17	กองสวัสดิการสังคม น.ส.ดาวรุ่ง บุญชลอ	ผู้อำนวยการสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานทั่วไป)		รัฐศาสตรมหาบัณฑิต	16 ปี	หลักสูตรนักบริหารงานทั่วไป		

## ส่วนที่ 4 ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร

การพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลจตุรัส ได้กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยม ยุทธศาสตร์ การพัฒนาบุคลากรเพื่อเป็นกรอบแนวทางในการพัฒนา ดังนี้

### 4.1 วิสัยทัศน์ ( Vision)

“เป็นเทศบาลที่มีบริการจัดการทรัพยากรบุคคล ที่มุ่งเน้นการพัฒนาเทศบาล ควบคู่กับการเสริมสร้างคุณภาพชีวิต ภายใต้หลักธรรมาภิบาลและการจัดการบริหารบ้านเมืองที่ดี เพื่อขับเคลื่อนการบริหารอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล”

### 4.2 พันธกิจด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Mission)

เทศบาลตำบลจตุรัส จัดทำพันธกิจด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Mission) เพื่อให้การพัฒนา พนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ตามวิสัยทัศน์ของการพัฒนาบุคลากร และบรรลุดุทธประสงค์ของเทศบาลตำบลจตุรัส เพื่อมุ่งเน้นให้สอดคล้องกับการพัฒนาบุคลากร

1) พัฒนาบุคลากรเทศบาลตำบลจตุรัส ให้เป็นมืออาชีพและนวัตกรรม มีความรู้ ทักษะ ทักษะที่จำเป็นในการบริหารงานและบูรณาการอย่างเป็นระบบพร้อมปรับตัวสู่ยุคดิจิทัล

2) เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม วัฒนธรรมและค่านิยมร่วม เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ การปฏิบัติงานและป้องกันการทุจริตประพฤติมิชอบ

3) พัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลจตุรัสให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความสุข มีความสมดุลของชีวิต และการทำงาน

4) ส่งเสริมการเรียนรู้และการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องด้วยระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ และดิจิทัลที่เหมาะสม

5) พัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลจตุรัสตามเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ

6) พัฒนาทักษะด้านภาวะผู้นำ ทักษะด้านดิจิทัล และทักษะสำหรับผู้ประกอบการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ ในเทศบาลตำบลจตุรัส

### 4.3 ค่านิยม

“มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน สืบสานสามัคคี ยึดมั่นธรรมาภิบาล ใส่ใจบริการประชาชน”

1. มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน คือ ความมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติงานให้ดี มีความรับผิดชอบต่อภาระงานที่ได้รับมอบหมาย มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ พัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ สนใจหาความรู้ มีภาวะผู้นำในตนเอง มีความสามารถในการสื่อสาร สามารถนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการให้บริการได้อย่างเหมาะสม

2. สืบสานสามัคคี : มีความตั้งใจที่จะทำงานร่วมกับผู้อื่น หรือเป็นส่วนหนึ่งในทีมงาน หน่วยงาน หรือองค์กร โดยผู้ปฏิบัติงานมีหน้าที่ของช่วยเหลือหัวหน้าได้ และสามารถให้บริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3. ยึดมั่นธรรมาภิบาล : พนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล บุคลากรทางการศึกษาและ พนักงานจ้าง ทุกคน ต้องปฏิบัติงานโดยยึดหลักคุณธรรม หลักนิติธรรม หลักความโปร่งใส หลักความมีส่วนร่วม หลักความรับผิดชอบ หลักความคุ้มค่า

4. ใส่ใจบริการประชาชน : พนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างทุกคน ต้องอำนวยความสะดวก การช่วยเหลือ การให้ความกระจ่าง สนับสนุน เร่งรัดการทำงานของตนเอง และมีความกระตือรือร้นต่อการให้บริการ รวมทั้งการยิ้มแย้มแจ่มใส ให้การต้อนรับด้วยไมตรีจิตที่ดีต่อผู้อื่น

#### 4.4 เป้าประสงค์

- 1.) บุคลากรมีขีดความสามารถ ทักษะ ความรู้ และสมรรถนะที่หลากหลายในการปฏิบัติงานตามภารกิจของเทศบาลตำบลจตุรัส
- 2.) เทศบาลตำบลจตุรัสมีการวางแผนพัฒนาบุคลากร การวางแผนพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพให้แก่พนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง
- 3.) พนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างมีจิตสำนึก ประพฤติปฏิบัติตน ตามค่านิยม คุณธรรมจริยธรรม วัฒนธรรมการทำงานร่วมกัน โดยยึดหลักธรรมาภิบาล
- 4.) พนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างมีความผูกพันกับเทศบาลตำบลจตุรัส มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีและมีความสุขในการทำงาน
- 5.) พัฒนาพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างให้มีคุณภาพชีวิตและความสุขในวัยหลังเกษียณ

#### 4.5 ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร

เทศบาลตำบลจตุรัส กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรของการจัดแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปีของเทศบาลตำบลจตุรัส เพื่อพัฒนาพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างไว้ดังนี้

- ยุทธศาสตร์ที่ 1 การพัฒนาบุคลากรทุกระดับเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ
- ยุทธศาสตร์ที่ 2 การพัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีประสิทธิภาพเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง
- ยุทธศาสตร์ที่ 3 การพัฒนาและเสริมสร้างการบริหารงานบุคคลและองค์กรแห่งการเรียนรู้
- ยุทธศาสตร์ที่ 4 เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้บุคลากรมีจิตสาธารณะ คุณธรรม จริยธรรม และการสร้างความสุขในองค์กร

ยุทธศาสตร์ที่ 1 การพัฒนาบุคลากรทุกระดับเพื่อก้าวไปสู่การเป็นมืออาชีพ

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายประจำปี			งบประมาณ			วิธีการพัฒนาบุคลากร	หน่วยงานดำเนินการ
			2567 (คน)	2568 (คน)	2569 (คน)	2567	2568	2569		
บุคลากรทุกระดับมีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะ ที่จำเป็นในการปฏิบัติงานตามเกณฑ์ที่กำหนด	1) โครงการฝึกอบรมหลักสูตร ปฐมวัยเทศบาลหรือ พนักงานส่วนท้องถิ่นบรรจุใหม่ (ร้อยละ 100)	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่าน หลักสูตรปฐมวัยเทศบาลหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นบรรจุใหม่ (ร้อยละ 100)	-	2	3	-	30,000	60,000	การฝึกอบรม	กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
	2) โครงการฝึกอบรมหลักสูตรตามสายงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ได้แก่ หลักสูตรนักบริหารงานทั่วไป หลักสูตรนิติกร หลักสูตรนักวิเคราะห์นโยบายและแผน หลักสูตรนักวิชาการสิ่งแวดล้อม หลักสูตรนักวิชาการสุขภาพ หลักสูตรนักวิชาการสาธารณสุข หลักสูตรนักทรัพยากรบุคคล หลักสูตรเจ้าหน้าที่เก็บรายได้	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านฝึกอบรมหลักสูตรตามสายงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ร้อยละ 100)	2	1	1	60,000	30,000	30,000	การฝึกอบรม เชิงปฏิบัติการ	กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
<b>รวม</b>			2	3	4	60,000	60,000	90,000		

/ยุทธศาสตร์ที่ 2...



ยุทธศาสตร์ที่ 2 การพัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีประสิทธิภาพเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายประจำปี			งบประมาณ			วิธีการพัฒนาบุคลากร	หน่วยงานดำเนินการ
			2567 (คน)	2568 (คน)	2569 (คน)	2567	2568	2569		
1) บุคลากรทุกระดับมีความรู้ทักษะสมรรถนะที่เหมาะสมกับการปฏิบัติงานและพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง	1) โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการประเมินการทดสอบหลังการฝึกอบรม (ร้อยละ 80)	10	10	10	100,000	100,000	00,000	๑) การฝึกอบรม ๒) การฝึกปฏิบัติ	สถาบันการศึกษา ให้บริการวิชาการ
2) บุคลากรมีความรู้ทักษะในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	2) โครงการฝึกอบรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร 3 ปี, แผนอัตรากำลัง 3 ปี	ระดับความสำเร็จของการจัดทำผลรายงานการฝึกอบรมที่กำหนด (ระดับ 5)	3	3	3	12,000	12,000	12,000	๑) การฝึกอบรม ๒) การฝึกปฏิบัติ	สถาบันการศึกษา ให้บริการวิชาการ
3) บุคลากรทุกระดับมีความรู้ทักษะด้านดิจิทัลพัฒนานวัตกรรมในการปฏิบัติงาน	3) โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อเพิ่มทักษะด้านดิจิทัลและการพัฒนานวัตกรรมในยุคระดับดิจิทัล 4) โครงการประกวดการจัดทำนวัตกรรมของส่วนราชการประจำปี	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการประเมินการทดสอบการฝึกอบรม (ร้อยละ 80) จำนวนนวัตกรรมที่เกิดขึ้นจากการพัฒนาบุคลากร (๑ ผลงาน/ส่วนราชการ)	20	20	20	100,000	100,000	100,000	๑) การฝึกอบรม ๒) การฝึกปฏิบัติ	สถาบันการศึกษา ให้บริการวิชาการ
<b>รวม</b>			43	43	43	232,000	232,000	232,000		

ยุทธศาสตร์ที่ 3 การพัฒนาและเสริมสร้างการบริหารงานบุคคลและองค์การแห่งการเรียนรู้

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายประจำปี			งบประมาณ			วิธีการพัฒนาบุคลากร	หน่วยงานดำเนินการ
			2567 (คน)	2568 (คน)	2569 (คน)	2567	2568	2569		
1) บุคลากรที่รับผิดชอบสามารถดำเนินการบริหารงานบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพ	1) โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการประเมินการทดสอบหลังการฝึกอบรม (ร้อยละ 80)	5	5	5	50,000	50,000	50,000	1) การฝึกอบรม 1) การฝึกปฏิบัติ	สถาบันการศึกษา ให้บริการวิชาการ
	2) โครงการการเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning)	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการเรียนรู้ด้วยตนเอง (ร้อยละ 100)	68	68	68	-	-	-	1) การฝึกอบรม	สถาบันการศึกษา ให้บริการวิชาการ
2) ส่วนราชการมีการจัดการความรู้ของเทศบาล	3) โครงการประกวดการจัดการความรู้ของเทศบาล	ร้อยละของส่วนราชการมีการจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานและคู่มือการให้บริการประชาชน (1 คู่มือ/ส่วนราชการ)	5	5	5	-	-	-	1) การฝึกอบรม 2) การฝึกปฏิบัติ	ทต.จัดรัส
รวม			78	78	78	50,000	50,000	50,000		

ยุทธศาสตร์ที่ 4 เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรมีจิตสาธารณะ คุณธรรม จริยธรรม และการสร้างความสุขในองค์กร

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายประจำปี			งบประมาณ			วิธีการพัฒนาบุคลากร	หน่วยงานดำเนินการ
			๒๕๖๗ (คน)	๒๕๖๘ (คน)	๒๕๖๙ (คน)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙		
๑) บุคลากรทุกระดับ มีจิตสาธารณะ คุณธรรม จริยธรรม และเจตคติการเป็นข้าราชการที่ดี	1) โครงการฝึกอบรมจิตอาสา และคุณธรรมจริยธรรม ประจำปี	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการประเมินการทดสอบ หลังการฝึกอบรม (ร้อยละ 80)	53	53	53	40,000	40,000	40,000	1) การฝึกอบรม 2) การฝึกอบรมปฏิบัติ	พต.จัดรัส
	2) โครงการจัดกิจกรรมการด้าน ทูริตคอรร์บ์ขึ้น ในเทศบาล	ร้อยละของบุคลากรที่ ประกาศเจตนารมณ์และ เข้าร่วมกิจกรรม (ร้อยละ 100)	53	53	53	20,000	20,000	20,000	1) การฝึกอบรมปฏิบัติ	พต.จัดรัส
2) บุคลากรทุกระดับ มีการพัฒนา เสริมสร้าง วัฒนธรรมองค์กรที่ดี และสร้างความสมัคร สานสามัคคีในองค์กร	3) โครงการจัดกีฬาของ บุคลากรสังกัดเทศบาลประจำปี	ร้อยละที่เข้าร่วมกิจกรรม กีฬาของเทศบาล (ร้อยละ 80)	53	53	53	60,000	60,000	60,000	1) การฝึกอบรมปฏิบัติ	พต.จัดรัส
	4) โครงการสัมมนาและ การศึกษาดูงานของเทศบาล ประจำปี	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการประเมินการทดสอบ หลังการฝึกอบรม (ร้อยละ 80)	53	53	53	200,000	200,000	200,000	1) การฝึกอบรม 2) การฝึกอบรมปฏิบัติ	พต.จัดรัส
รวม			159	159	159	320,000	320,000	320,000		

/ สรุปรายยุทธศาสตร์...

สรุปยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร 3 ปี ของเทศบาลตำบลจัตุรัส  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567-2569

ลำดับ	ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร	จำนวนโครงการ			งบประมาณ			หมายเหตุ
		2567	2568	2569	2567	2568	2569	
1	การพัฒนาบุคลากรทุกระดับเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ	2	2	2	60,000	60,000	90,000	
2	การพัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีประสิทธิภาพเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง	4	4	4	232,000	232,000	232,000	
3	การพัฒนาและเสริมสร้างการบริหารงานบุคคลและองค์กรแห่งการเรียนรู้	3	3	3	50,000	50,000	50,000	
4	เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้บุคลากรมีจิตสำนึกและคุณธรรม จริยธรรม และการสร้างความสุขในองค์กร	4	4	4	32,000	32,000	32,000	
	<b>รวม</b>	<b>13</b>	<b>13</b>	<b>13</b>	<b>374,000</b>	<b>374,000</b>	<b>374,000</b>	

## ส่วนที่ 5 การติดตามประเมินผลการพัฒนาบุคลากร

### 5.1 ความรับผิดชอบ

1. บุคลากรมีหน้าที่เรียนรู้และพัฒนาตนเองทั้งในด้านกรอบความคิดและทักษะให้สามารถทำงานตามบทบาทหน้าที่และระดับตำแหน่งของตนเอง

2. ผู้บังคับบัญชาทุกระดับ มีหน้าที่สร้างสภาพแวดล้อมและระบบการทำงานที่เอื้อให้เกิดการเรียนรู้ ให้ทรัพยากรที่จำเป็น รวมทั้ง ดูแลและให้คำแนะนำเกี่ยวกับการทำงาน และการเรียนรู้และพัฒนา แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเหมาะสม

3. คณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลจัตุรัส มีหน้าที่กำหนดทิศทางขององค์กรและทิศทางด้านบุคลากรให้มีความชัดเจน ร่วมกับผู้บริหารในการกำหนดทิศทางเชิงยุทธศาสตร์ด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของเทศบาลตำบลจัตุรัส รวมทั้งให้การสนับสนุนผู้บังคับบัญชาทุกระดับในการทำหน้าที่และรับผิดชอบการเรียนรู้และพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา ดำเนินการจัดกระบวนการเรียนรู้ การพัฒนาบุคลากร เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด และสอดคล้องกับความต้องการของบุคลากร และส่วนราชการอย่างทั่วถึง เพื่อนำไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ รวมถึงติดตามและประเมินผลแผนพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลจัตุรัส กำหนดวิธีการติดตามประเมินผล ตลอดจนการดำเนินการอื่น ๆ แล้วเสนอผลการติดตามประเมินผลต่อนายกเทศมนตรีตำบลจัตุรัส ทราบ

ให้นายกองการปกครองส่วนท้องถิ่น แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร 3 ปี ประกอบด้วย

- |  |                         |
|--|-------------------------|
| 1) นายกเทศมนตรีตำบลจัตุรัส               | เป็นประธานกรรมการ       |
| 2) ปลัดเทศบาลตำบลจัตุรัส                 | เป็นกรรมการ             |
| 3) หัวหน้าสำนักปลัด                      | เป็นกรรมการ             |
| 4) ผู้อำนวยการกองคลัง                    | เป็นกรรมการ             |
| 5) ผู้อำนวยการกองช่าง                    | เป็นกรรมการ             |
| 6) ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม | เป็นกรรมการ             |
| 7) ผู้อำนวยการกองยุทธศาสตร์และงบประมาณ   | เป็นกรรมการ             |
| 8) ผู้อำนวยการกองการศึกษา                | เป็นกรรมการ             |
| 9) ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม          | เป็นกรรมการ             |
| 10) หัวหน้าฝ่ายอำนาจการ                  | เป็นกรรมการและเลขานุการ |

ทั้งนี้ การออกคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร 3 ปี ให้ระบุชื่อ - สกุล และตำแหน่ง หรือระบุเฉพาะตำแหน่งก็ได้ โดยนายกองการปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นผู้ออกคำสั่ง

## 5.2 การติดตามและประเมินผล

1. กำหนดให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมพัฒนาต้องทำรายงานผลการเข้าอบรมพัฒนา ภายใน 7 วันทำการ นับแต่วันกลับจากการอบรมสัมมนา เพื่อเสนอต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับจนถึงนายกเทศมนตรีตำบลจตุรัส
2. ให้ผู้บังคับบัญชาทำหน้าที่ติดตามผลการปฏิบัติงาน โดยพิจารณาเปรียบเทียบผลการปฏิบัติงานก่อนและหลังการพัฒนา ตามข้อ 1
3. นำข้อมูลการติดตามผลการปฏิบัติงานมาประกอบการกำหนดหลักสูตรอบรมให้เหมาะสมกับความต้องการของพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ต่อไป
4. ผู้บังคับบัญชานำผลการประเมินไปพิจารณาในการเลื่อนขั้นเงินเดือน เลื่อนระดับ ตามผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงาน
5. ผลการตรวจประเมินประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (Local Performance Assessment : LPA) ตัวชี้วัด ร้อยละของบุคลากรในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ได้รับการพัฒนาประจำปี (เป้าหมายต้องได้ร้อยละ 80)
6. กำหนดให้บุคลากรทุกระดับ ทุกคน ต้องได้รับการพัฒนาอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง
7. กำหนดให้บุคลากรเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านหลักสูตรการเรียนรู้ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning) อย่างน้อย 1 วิชาต่อปี
8. ระดับความสำเร็จของแผนพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น 3 ปี (ระดับ 5)

## 5.3 บทสรุป

การบริหารงานบุคคลตามแผนพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลจตุรัส สามารถปรับเปลี่ยน แก้ไขเพิ่มเติมให้เหมาะสมตามระเบียบกฎหมาย หรือตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดชัยภูมิ ตลอดจนนโยบายและยุทธศาสตร์ต่าง ๆ ประกอบกับภารกิจตามกฎหมายและการถ่ายโอน อาจเป็นเหตุให้การพัฒนาบุคลากรบางตำแหน่งที่จำเป็นได้รับการพัฒนามากกว่า และภารกิจบางประการที่ไม่มีควมจำเป็น อาจต้องทำการยุบหรือปรับโครงสร้างหน่วยงานใหม่ให้ครอบคลุมภารกิจต่าง ๆ ให้สอดคล้องกับนโยบายการถ่ายโอนภารกิจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องปรับตัวให้เหมาะสมกับสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา

\*\*\*\*\*

# ภาคผนวก

ระเบียบวาระการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร 3 ปี  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 - 2569  
วันที่ 11 สิงหาคม 2566 เวลา 13.30 น.  
ณ ห้องกิจการสภา (ชั้น 3) สำนักงานเทศบาลตำบลจตุรัส

ระเบียบวาระที่ 1

เรื่องที่ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

.....  
.....

ระเบียบวาระที่ 2

เรื่องรับรองรายงานการประชุมครั้งที่แล้ว

.....  
.....

ระเบียบวาระที่ 3

เรื่องเสนอเพื่อพิจารณา

- เรื่อง การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.  
2567 - 2569

มติที่ประชุม.....

ระเบียบวาระที่ 4

เรื่องอื่น ๆ (ถ้ามี)

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





คำสั่งเทศบาลตำบลจตุรัส

ที่ ๖๖๐ / ๒๕๖๖

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลจตุรัส

ด้วย เทศบาลตำบลจตุรัส ได้จัดทำแผนพัฒนาพนักงานเทศบาล ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดชัยภูมิ ลงวันที่ ๑๔ พฤศจิกายน ๒๕๕๕ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ให้เทศบาลมีการพัฒนาความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงานตลอดจนการพัฒนาความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง พร้อมทั้งส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้ด้านคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน ส่งเสริมบุคลิกภาพที่ดีสามารถปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างราบรื่น รวมถึงหลักและวิธีปฏิบัติราชการ บทบาทและหน้าที่ของข้าราชการในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข และแนวทางการปฏิบัติตนเพื่อเป็นข้าราชการที่ดี

อาศัยอำนาจตามความในข้อ ๒๙๙ แห่งประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดชัยภูมิ ลงวันที่ ๑๔ พฤศจิกายน ๒๕๕๕ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล จึงให้แต่งตั้งบุคคลดังต่อไปนี้ เป็นคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลจตุรัส ประกอบด้วย

- |  |                     |
|--|---------------------|
| ๑. นายกเทศมนตรีตำบลจตุรัส                | ประธานกรรมการ       |
| ๒. ปลัดเทศบาลตำบลจตุรัส                  | กรรมการ             |
| ๓. หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล                | กรรมการ             |
| ๔. ผู้อำนวยการกองคลัง                    | กรรมการ             |
| ๕. ผู้อำนวยการกองช่าง                    | กรรมการ             |
| ๖. ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม | กรรมการ             |
| ๗. ผู้อำนวยการกองการศึกษา                | กรรมการ             |
| ๘. ผู้อำนวยการกองยุทธศาสตร์และงบประมาณ   | กรรมการ             |
| ๙. ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม          | กรรมการ             |
| ๑๐. หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ                  | กรรมการและเลขานุการ |

(ให้รับผิดชอบเรื่องการพัฒนาบุคลากร)

มีหน้าที่ จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ให้มีความรอบรู้เกี่ยวกับงานในหน้าที่ตามตำแหน่งที่ได้รับผิดชอบ การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี หลักธรรมาภิบาล เป็นต้น รวมทั้งกระตุ้นและส่งเสริมพัฒนาให้เกิดค่าที่นิยม ด้านคุณธรรม จริยธรรม และความซื่อสัตย์สุจริต โดยพัฒนาให้ครบถ้วนตามหลักสูตรที่ ก.ท. กำหนดทั้งหลักสูตรหลักและหลักสูตรเพิ่มเติม ตามความจำเป็นและเหมาะสมกับการปฏิบัติงาน ทั้งนี้การพัฒนาบุคลากร อาจกระทำได้ โดยการส่งบุคลากรเข้าร่วมอบรมซึ่งจัดขึ้นโดยสำนักงาน ก.ท., สำนักงาน ก.ท.จ., อปท. หรือหน่วยงานราชการอื่น หรือหน่วยงานเอกชน ตลอดจนการจัดการฝึกอบรมที่เทศบาลตำบลจตุรัสจัดทำขึ้นเอง หรือร่วมกับหน่วยงานอื่นก็ได้ ตามความเหมาะสม

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๙ เดือน สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๖

  
(นายอรรถวิทย์ อูระวัฒนพันธุ์)  
นายกเทศมนตรีตำบลจตุรัส



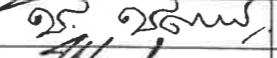

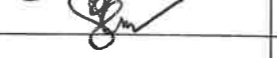




### ลงชื่อผู้เข้าร่วมประชุม

คณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร 3 ปี ประจำปีงบประมาณ 2567 - 2569

วันที่ 11 สิงหาคม 2566 เวลา 13.30 น.

ณ ห้องกิจการสภา (ชั้น 3) เทศบาลตำบลจตุรัส

#### ผู้เข้าร่วมประชุม

ที่	ชื่อ สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ	หมายเหตุ
1.	นายอรรถวีร์ อูระวัฒน์พันธุ์	ประธานกรรมการ		
2.	นายกันต์ธีร์ แก้วมา	กรรมการ		
3.	นายชยพล โชคทวีธัญกร	กรรมการ		
4.	นายพยุงค์ศักดิ์ อธินันท์	กรรมการ		
5.	น.ส.เจษฎาภรณ์ ภิรมย์ไทย	กรรมการ		
6.	น.ส.ดาวรุ่ง บุญชลอ	กรรมการ		เดินทางไปราชการ ๒๖
7.	น.ส.ชัญญณ์ท์ ฤทธิ์นอก	กรรมการ		
8.	นายถนอม ท้าวจตุรัส	กรรมการ		
9.	นายเดชชาติ พันธ์รักษา	กรรมการ/เลขานุการ		

## ลงชื่อผู้เข้าร่วมประชุม

คณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร 3 ปี ประจำปีงบประมาณ 2567 – 2569

วันที่ 11 สิงหาคม 2566 เวลา 13.30 น.

ณ ห้องกิจการสภา (ชั้น 3) เทศบาลตำบลจตุรัส

### ผู้เข้าร่วมประชุม

ที่	ชื่อ สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ	หมายเหตุ
1.	นายอรรถวิทย์ อูระวัฒนพันธุ์	ประธานกรรมการ	นายอรรถวิทย์ อูระวัฒนพันธุ์	
2.	นายกันต์ธีร์ แก้วมา	กรรมการ	นายกันต์ธีร์ แก้วมา	
3.	นายชยพล โชคทวีธัญกร	กรรมการ	นายชยพล โชคทวีธัญกร	
4.	นายพยุงศักดิ์ อธินันท์	กรรมการ	นายพยุงศักดิ์ อธินันท์	
5.	น.ส.เจษฎาภรณ์ ภิรมย์ไทย	กรรมการ	น.ส.เจษฎาภรณ์ ภิรมย์ไทย	
6.	น.ส.ดาวรุ่ง บุญชลอ	กรรมการ	-	ไปราชการ
7.	น.ส.ชญัญญ์ ฤทธิ์นอก	กรรมการ	น.ส.ชญัญญ์ ฤทธิ์นอก	
8.	นายถนอม ท้าวจตุรัส	กรรมการ	นายถนอม ท้าวจตุรัส	
9.	นายเดชชาติ ฟ้ารักษา	กรรมการ/เลขานุการ	นายเดชชาติ ฟ้ารักษา	

### เริ่มประชุมเวลา 13.30 น.

นายเดชชาติ ฟ้ารักษา  
(เลขานุการ)

เมื่อที่ประชุมพร้อมแล้ว ขอเชิญ นายอรรถวิทย์ อูระวัฒนพันธุ์ ประธาน  
คณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.  
2567 – 2569 เป็นประธานคณะกรรมการที่ประชุม กล่าวเปิดประชุม  
และมอบหมายให้ นายกันต์ธีร์ แก้วมา หัวหน้าสำนักปลัด รักษา  
ราชการแทนปลัดเทศบาลตำบลจตุรัส โดยมีวาระการประชุมดังนี้

### ระเบียบวาระที่ 1

นายกันต์ธีร์ แก้วมา

### เรื่องที่ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

- แจ้งเรื่องการแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร 3 ปี  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 – 2569 ตามคำสั่งเทศบาลตำบลจตุรัส  
ที่ 660/2566 ลงวันที่ 8 สิงหาคม 2566 เพื่อให้เป็นไปตามประกาศ  
คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดชัยภูมิ เรื่อง หลักเกณฑ์และ  
เงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ 13  
พฤศจิกายน 2545 ส่วนที่ 3 การพัฒนาพนักงานเทศบาล ข้อ 288 - 326

มติที่ประชุม

- รับทราบ

/ระเบียบ ...

**ระเบียบวาระที่ 2**

เรื่องรับรองรายงานการประชุมครั้งที่แล้ว

-ไม่มี

**ระเบียบวาระที่ 3**

นายกันต์ธีร์ แก้วมา  
(กรรมการ)

เรื่องเพื่อพิจารณา

- การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 – 2569 เพื่อให้เป็นไปตามระเบียบบริหารงานบุคคล ที่กำหนดหลักเกณฑ์ในการพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น ต้องมีการพัฒนาครอบคลุมทั้ง 5 ด้าน ได้แก่

1. ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน
2. ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง
3. ด้านการบริหาร ได้รายละเอียดที่เกี่ยวกับการบริหารงานและการบริการประชาชน
4. ด้านคุณสมบัติส่วนตัว
5. ด้านศีลธรรม คุณธรรม และจริยธรรม

นายเดชชาติ พำรักษา  
(เลขานุการ)

- ข้อมูลเกี่ยวกับการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 – 2569 นั้น จะต้องดำเนินการให้มีความสอดคล้องกับแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 – 2569 ของเทศบาลตำบลจตุรัส ดังนั้นเพื่อให้การพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลจตุรัส มีการพัฒนาทั้งองค์กรและต่อเนื่องจึงร่างโครงการฝึกอบรม/พัฒนาบุคลากรให้คณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรพิจารณาและแก้ไขเพิ่มเติมโครงการให้เหมาะสมกับองค์กร โดยมีรายละเอียดดังนี้

ที่	โครงการ/หลักสูตรการพัฒนา
1	โครงการฝึกอบรมหลักสูตรปฐมนิเทศข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นบรรจุใหม่
2	โครงการฝึกอบรมหลักสูตร ตามสายงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ได้แก่ หลักสูตรนักบริหารงานทั่วไป หลักสูตรนิติกร หลักสูตรนักวิเคราะห์นโยบายและแผน หลักสูตรนักวิชาการเงินและบัญชี หลักสูตรนักวิชาการสุขาภิบาล หลักสูตรนักวิชาตรวจสอบภายใน หลักสูตรนักทรัพยากรบุคคล หลักสูตรเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้

ที่	โครงการ/หลักสูตรการพัฒนา
3	โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
4	โครงการฝึกอบรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร 3 ปี,แผนอัตรากำลัง 3 ปี
5	โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อเพิ่มทักษะด้านดิจิทัลและการพัฒนานวัตกรรมในยุคดิจิทัล
6	โครงการประกวดการจัดทำนวัตกรรมของส่วนราชการประจำปี
7	โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
8	โครงการประกวดการจัดการความรู้ของเทศบาล
9	โครงการฝึกอบรมจิตอาสา และคุณธรรมจริยธรรม ประจำปี
10	โครงการจัดกิจกรรมการต้านทุจริตคอร์รัปชัน ในเทศบาล
11	โครงการจัดกีฬาของบุคลากรสังกัดเทศบาลประจำปี
12	โครงการสัมมนาและการศึกษาดูงานของเทศบาลประจำปี

ระเบียบวาระที่ 4

เรื่องอื่น ๆ

- ไม่มี

ปิดประชุมเวลา 15.00 น.

(ลงชื่อ)

ผู้บันทึกรายงานการประชุม

(นายเดชชาติ ฟ้ายรักษา)

หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ/เลขานุการ

(ลงชื่อ)

ผู้ตรวจรายงานการประชุม

(นายกันต์ธีร์ แก้วมา)

หัวหน้าสำนักปลัด รักษาราชการแทน

ปลัดเทศบาลตำบลจตุรัส

กรรมการ

(ลงชื่อ)

(นายอรรถวิทย์ อูระวัฒน์พันธุ์)

นายกเทศมนตรีตำบลจตุรัส

ประธานกรรมการ