



แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล เทศบาลตำบลจัตุรัส



อำเภอจัตุรัส จังหวัดชัยภูมิ
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569

สำนักปลัดเทศบาล
(งานบริหารงานบุคคล)
เทศบาลตำบลจัตุรัส
อำเภอจัตุรัส จังหวัดชัยภูมิ
โทร 0 4485 135 9



ประกาศเทศบาลตำบลจตุรัส
เรื่อง ใช้แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.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 ของเทศบาลตำบลจตุรัส เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลให้มีความรู้ ทักษะ ความชำนาญ มีคุณธรรม จริยธรรมในการปฏิบัติหน้าที่ราชการตามภารกิจได้สำเร็จลุล่วงตามวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผลสูงสุด

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ ประกอบมาตรา ๒๓ วรรคท้ายแห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดชัยภูมิ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๑๑ พฤศจิกายน พ.ศ.๒๕๕๕ และแก้ไขเพิ่มเติม เทศบาลตำบลจตุรัส จึงประกาศใช้แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๙

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๓๐ เดือน ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๘



(นายอรรถวิทย์ อูระวัฒน์พันธ์)
นายกเทศมนตรีตำบลจตุรัส

คำนำ

บุคลากรท้องถิ่นเป็นทรัพยากรบุคคลภาครัฐที่มีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนภารกิจภาครัฐไปสู่เป้าหมายและสนองตอบความต้องการของประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ และพร้อมรับมือจากสถานการณ์ในปัจจุบันที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา การพัฒนาพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ถือว่าเป็นหัวใจสำคัญในกระบวนการบริหารงานบุคคลเพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลละหานใต้พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะและสมรรถนะตามมาตรฐานที่กำหนดการพัฒนาบุคลากรจึงเป็นกลไกสำคัญที่จะสนับสนุนให้การบริหารงานของหน่วยงานมีบุคลากรท้องถิ่นที่มีคุณภาพสูงและมีความพร้อมในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติ นโยบายของรัฐและนโยบายสำคัญขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา

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

เทศบาลตำบลจัตุรัส
อำเภอจัตุรัส จังหวัดชัยภูมิ

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
ส่วนที่ 1 หลักการและเหตุผล	1
ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์สถานการณ์พัฒนาบุคลากร	4
ส่วนที่ 3 หลักสูตรพัฒนาบุคลากร	16
ส่วนที่ 4 แผนการบริหารและพัฒนาบุคคล (โครงการ/กิจกรรม)	
ส่วนที่ 5 การติดตามประเมินผลการพัฒนาบุคลากร	36

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 และหน้าที่ของราชการในระบบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข และแนวทางปฏิบัติตนเพื่อเป็นข้าราชการที่ดี โดยเทศบาลต้องดำเนินการพัฒนาให้ครบถ้วนตามหลักสูตรที่คณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.) กำหนด เช่น การพัฒนาด้านความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ให้ใช้วิธีการฝึกอบรมในห้องฝึกอบรมทางไกลหรือการพัฒนาตนเองเป็นต้น หากเทศบาลมีความประสงค์จะพัฒนาเพิ่มเติม ให้สอดคล้องกับความจำเป็นในการพัฒนาของเทศบาลก็ให้กระทำได้ ทั้งนี้เทศบาลที่จะดำเนินการจะต้องใช้หลักสูตรที่คณะกรรมการพนักงานเทศบาลกำหนดเป็นหลักสูตรหลัก และเพิ่มเติมหลักสูตรตามความจำเป็นที่เทศบาลพิจารณาเห็นว่ามีเหมาะสม การพัฒนาพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เกี่ยวกับการปฏิบัติงานในหน้าที่ ให้เทศบาลตำบล จัตุรัส 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 ทศนคติที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการ ในตำแหน่งนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพในการจัดทำแผนการพัฒนาต้องกำหนดตามกรอบของแผนแม่บทการพัฒนาพนักงานเทศบาล ที่คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) กำหนด โดยให้กำหนดเป็นแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาล มีระยะเวลา 3 ปี ตามกรอบของแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 -2569

เพื่อให้การสอดคล้องกับแนวทางดังกล่าว เทศบาลตำบลจัตุรัส จึงได้จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569 ขึ้นเพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากรและเป็นเครื่องมือในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร อีกทั้งยังเป็นการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทศนคติที่ดี คุณธรรม จริยธรรมของเทศบาลตำบลจัตุรัส ในการปฏิบัติราชการและตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

เทศบาลตำบลจัตุรัส กำหนดแนวทางการพัฒนาพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ทุกตำแหน่ง ได้มีโอกาสได้รับการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทศนคติที่ดี 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 หลักและวิธีการปฏิบัติราชการ 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 โดยเฉพาะการเร่งรัดพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์การ การปรับเปลี่ยนวิถีคิด วิธีการทำงาน เพื่อแสวงหารูปแบบใหม่ ๆ และนำระบบมาตรฐานในระดับต่าง ๆ มาพัฒนาองค์กรซึ่งนำไปสู่แนวความคิดพัฒนาระบบบริหารความรู้ภายในองค์กร เพื่อให้้องค์การสามารถใช้และพัฒนาความรู้ที่มีอยู่ภายในองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพและปรับเปลี่ยนวิทยาการความรู้ใหม่มาใช้กับองค์กรได้อย่างเหมาะสม

เพื่อให้สอดคล้องกับแนวทางดังกล่าวเทศบาลตำบลจัตุรัส จึงได้จัดทำแผนการบริหารและพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569 ขึ้น เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง และเป็นเครื่องมือในการบริหารงานบุคคล อีกทั้งยังเป็นการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทศนคติที่ดี คุณธรรม จริยธรรมของเทศบาลตำบลจัตุรัส อำเภอจัตุรัส จังหวัดชัยภูมิ ในการปฏิบัติราชการและตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

1.2 วัตถุประสงค์

เพื่อเป็นแนวทางในการบริหารและพัฒนาพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง และเพื่อให้การบริหารงานของเทศบาลตำบลจัตุรัส เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพตอบสนองความต้องการของประชาชน ได้เป็นอย่างดี ตามหลักการและเหตุผลที่จะต้องจัดทำแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569 ซึ่งมีวัตถุประสงค์ของการจัดทำพัฒนาบุคลากร ดังนี้

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

1.3 ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร

เทศบาลตำบลจัตุรัส ได้กำหนดแนวทางการพัฒนาพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ทุกประเภทตำแหน่งทุกสายงาน และทุกระดับ ให้ได้มีโอกาสได้รับการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทศนคติ มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยจัดทำแผนพัฒนาพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง สอดคล้องกับระยะเวลาของแผนอัตรากำลัง 3 ปี โดยคณะกรรมการการจัดทำแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคลากรของเทศบาลตำบลจัตุรัส 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 หรือตามที่คุณบริหารท้องถิ่นเห็นสมควร 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 ต้องจัดสรรงบประมาณสำหรับการบริหารและพัฒนาบุคลากร ตามแผนการพัฒนาบุคลากรอย่างชัดเจนแน่นอน โดยคำนึงถึงความประหยัด คุ่มค่า 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

การจัดทำแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลและการพัฒนาท้องถิ่นของเทศบาลตำบลจตุรัส นั้น เป็นการสร้างกระบวนการมีส่วนร่วมของชุมชนในการร่วมคิดร่วมแก้ไขปัญหา ตลอดจนร่วมสร้าง ร่วมส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชนในเขตพื้นที่ของเทศบาลตำบลจตุรัส ให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นในทุกด้าน โดยเน้นการพัฒนาตามแผนพัฒนาท้องถิ่น (พ.ศ. 2566 - 2570) ซึ่งได้กำหนดยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนา ตามวิสัยทัศน์ของเทศบาลตำบลจตุรัส “บริหารเชิงรุก ปลุกฝังวัฒนธรรม มองการณ์ไกล ใส่ใจประชาชน” การพัฒนาเทศบาลตำบลจตุรัสจะสมบูรณ์ได้ จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชน ในพื้นที่เกิดความตระหนักร่วมกันในการแก้ไขปัญหาและมีความเข้าใจในแนวทางแก้ไขปัญหาร่วมกันอย่างจริงจัง เทศบาลตำบลจตุรัส ยังได้เน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนา นอกจากนี้ยังได้เน้นการส่งเสริมและสนับสนุนการศึกษาเด็กก่อนวัยเรียนและพัฒนาเยาวชนให้พร้อมที่จะเป็นบุคลากรที่คุณภาพ โดยยึดกรอบแนวทางในการจัดการศึกษา ส่วนด้านการพัฒนาอาชีพนั้นจะเน้นพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเองในท้องถิ่น สำหรับยุทธศาสตร์การพัฒนาท้องถิ่นของเทศบาลตำบลจตุรัส 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 ยุทธศาสตร์การพัฒนาดังกล่าวขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น : 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 ยุทธศาสตร์การพัฒนาดังกล่าวขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น : ยุทธศาสตร์ที่ 1 การพัฒนาคนและสังคมที่มีคุณภาพ และยุทธศาสตร์ที่ 2 การพัฒนาคุณภาพชีวิตและความเป็นอยู่ของประชาชนให้เข้มแข็งและยั่งยืน

3. ยุทธศาสตร์การพัฒนาศาสนา วัฒนธรรม กีฬา นันทนาการ และการรักษาความสงบเรียบร้อย โดยมีกลยุทธ/แนวทางการพัฒนา ดังนี้

- 3.1 ส่งเสริมการกีฬา นันทนาการ และป้องกันแก้ไขปัญหาสิ่งเสพติด

3.2 ส่งเสริมทำนุบำรุงพระพุทธศาสนา สืบสาน และอนุรักษ์วัฒนธรรมประเพณีของชุมชน

3.3 ส่งเสริมสนับสนุนให้ประชาชนดำรงชีวิตอย่างมีคุณภาพ มั่นคงและปลอดภัย เชื่อมโยง ยุทธศาสตร์จังหวัด : ยุทธศาสตร์ที่ 2 การพัฒนาสังคมและคุณภาพชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

เชื่อมโยง ยุทธศาสตร์การพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น : ยุทธศาสตร์ที่ 3 การพัฒนาศักยภาพและขีดความสามารถด้านการเกษตร

4. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ การลงทุน ท่องเที่ยว และการจัดการทรัพยากรธรรมชาติสิ่งแวดล้อม โดยมีกลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา ดังนี้

4.1 พัฒนาศักยภาพการผลิตภาคการเกษตร อุตสาหกรรม ให้ได้มาตรฐานในการแข่งขันเศรษฐกิจอาเซียน (AEC)

4.2 ส่งเสริมการบริหารจัดการน้ำ เพื่อเพิ่มมูลค่าทางสินค้าการเกษตร

4.3 พัฒนาการบริหารจัดการขยะมูลฝอย สิ่งปฏิกูล และทรัพยากรธรรมชาติอย่างเป็นระบบ

เชื่อมโยง ยุทธศาสตร์จังหวัด : ยุทธศาสตร์ที่ 3 การสร้างความมั่นคงเพื่อการพัฒนาจังหวัดสู่ความมั่นคงและยั่งยืน

เชื่อมโยง ยุทธศาสตร์การพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น : ยุทธศาสตร์ที่ 3 การพัฒนาศักยภาพและขีดความสามารถด้านการเกษตร

5. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี มีประสิทธิภาพ โดยมีกลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา ดังนี้

5.1 พัฒนาศักยภาพข้าราชการ ให้มีสมรรถนะในการให้บริการประชาชน

5.2 ปรับปรุงรูปแบบการให้บริการประชาชน และนำเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาใช้ในการให้บริการ เพื่ออำนวยความสะดวกแก่ประชาชน

5.3 ส่งเสริมให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่น รับข้อมูล ข่าวสาร เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารจัดการภาครัฐ

5.4 สนับสนุนการปฏิบัติราชการของหน่วยงานอื่นที่มีภารกิจเกี่ยวข้องกับเทศบาลตำบลจตุรัส

เชื่อมโยง ยุทธศาสตร์จังหวัด : ยุทธศาสตร์ที่ 3 การสร้างความมั่นคงเพื่อการพัฒนาจังหวัดสู่ความมั่นคงและยั่งยืน

เชื่อมโยง ยุทธศาสตร์การพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น : ยุทธศาสตร์ที่ 8 การบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี มีประสิทธิภาพ

การวิเคราะห์ภารกิจ และอำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลจตุรัส ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.2496 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 14) พ.ศ. 2562 และตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542 และกฎหมายอื่นข้อนี้ เพื่อให้ทราบว่าเป็นเทศบาลตำบล มีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการ โดยใช้หลัก เทคนิค SWOT เข้ามาช่วย ทั้งนี้ เพื่อให้ทราบว่าเป็นเทศบาลตำบลมีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคในการดำเนินการตามภารกิจตามหลัก SWOT เทศบาลตำบลจตุรัส กำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม

แห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาเทศบาล นโยบายของรัฐบาลและนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ทั้งนี้ สามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหา โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจของเทศบาลออกเป็น 7 ด้าน เพื่อให้ทราบว่าเทศบาลมีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการ หรืออาจเข้าดำเนินการ แก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชน 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. ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อม 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 และการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

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

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

2.2 ภารกิจหลักและภารกิจรองที่เทศบาลจะดำเนินการ

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

1. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

ภารกิจหลัก

- 1.1 การปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน
- 1.2 ให้มีและบำรุงรักษาการไฟฟ้าหรือแสงสว่างพัฒนาสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติ
- 1.3 ให้มีน้ำสะอาดหรือประปาเพื่อการอุปโภค 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 การส่งเสริมการกีฬา

ภารกิจรอง

2.1 การจัดให้มีและบำรุงรักษาสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ

3. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มี

ภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

ภารกิจหลัก

3.1 การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

3.2 การรักษาความสงบเรียบร้อย และการส่งเสริมสนับสนุนการป้องกัน

3.3 การรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

3.4 การรักษาความปลอดภัยความเป็นระเบียบเรียบร้อยและสาธารณสุขสถาน
อื่น ๆ

ภารกิจรอง

3.1 การจัดให้มีและควบคุมสุสานและฌาปนสถาน

4. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุนพาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว

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. คู้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

ภารกิจรอง

- 5.1 การดูแลรักษาที่สาธารณะประโยชน์
- 5.2 การกำจัดขยะมูลฝอย และน้ำเสีย

6. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

ภารกิจหลัก

- 6.1 การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณีท้องถิ่น
- 6.2 การบำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น
- 6.3 การบำรุงรักษาวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น

ภารกิจรอง

- 6.1 การรักษาประเพณีท้องถิ่นให้คงทนถาวร

7. ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการ 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 เป็น

ผู้รับผิดชอบดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดคล้องกับการทำงานในแนวระนาบในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวตั้ง ขณะเดียวกันก็ยังคงเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอดคล้องประสานกัน 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 ต้องทำงานอย่างเตรียมการไว้ล่วงหน้ามีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ ในแบบ สหสาขาวิชาเข้ามาใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่ามีความยืดหยุ่น และความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างทันเวลาตลอดจนเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง 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. การบริการเป็นเลิศ
5. การทำงานเป็นทีม

2. ตำแหน่งบริหารงานท้องถิ่นและอำนวยการท้องถิ่น เป็นสายงานของผู้บริหาร เทศบาลตำบลจัตุรัส 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. การมุ่งความปลอดภัยและการระงับภัย | 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 ซึ่งจะช่วยให้ทราบว่าองค์กรได้เดินทางมาถูกทิศและไม่หลงทาง รวมทั้งเป็น แนวทางการในการพัฒนาพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง นอกจากนี้ยังบอกได้ว่าองค์กรมีแรงขับเคลื่อน ไปยังเป้าหมายได้ดีหรือไม่ มั่นใจได้อย่างไรว่าระบบการทำงาน ในองค์กรยังมีประสิทธิภาพอยู่ มีจุดอ่อนที่จะต้องปรับปรุงอย่างไร ซึ่งการวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม 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 เป็นปัญหาหรือข้อบกพร่องที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในต่าง ๆ ขององค์กร ซึ่งองค์กรจะต้องหาวิธีในการแก้ปัญหานั้น เทศบาลตำบลจตุรัส ได้วิเคราะห์จุดด้อยหรือจุดอ่อน ของเทศบาล ดังนี้ (1) บุคลากรมีการแบ่งกลุ่มที่เกิดจากความคิดทัศนคติที่แตกต่างกัน (2) ภาระงานของแต่ละฝ่ายไม่ชัดเจนในบางตำแหน่งงาน (3) การมอบภาระงานยังไม่ตรงตามศักยภาพของบุคลากร (4) ขาดการพัฒนาความรู้ด้านเทคโนโลยี ระบบ เครื่องมือใหม่ ๆ และทักษะที่จำเป็นในการทำงานเชิงรุก (5) งบประมาณไม่เพียงพอ (6) อัตรากำลังยังไม่เพียงพอและไม่เหมาะสมกับปริมาณงาน (7) ขาดการสำรองความรู้ และติดตามประเมินผลเพื่อการแก้ปัญหาย่างจริงจังและต่อเนื่อง (8) ขาดการมองเชิงระบบ ความเข้าใจและทักษะการทำงานแบบบูรณาการ

2. ปัจจัยภายนอก (External Environment Analysis) ได้แก่

2.1 (Opportunity – O)

หมายถึง โอกาส เป็นผลจากการที่สภาพแวดล้อม ภายนอกขององค์กรเอื้อประโยชน์หรือส่งเสริมการดำเนินงานขององค์กร โอกาสแตกต่างจากจุดแข็งตรงที่โอกาสนั้น เป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายนอก แต่จุดแข็งนั้นเป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายใน ผู้บริหารที่ดีจะต้องเสาะแสวงหาโอกาสอยู่เสมอ และใช้ประโยชน์จากโอกาสนั้น เทศบาลตำบลจตุรัส ได้วิเคราะห์โอกาส ดังนี้ (1) เทศบาลเป็นที่รู้จักและยอมรับ และมีภาพลักษณ์ที่น่าเชื่อถือ (2) หน่วยงานอยู่ในพื้นที่ปฏิบัติงานสามารถเข้าถึงปัญหาความต้องการจากภาคประชาชน (3) มีการสนับสนุน ส่งเสริมทั้งด้านนโยบายและแนวทางการปฏิบัติจากหน่วยงานต่าง ๆ ของรัฐ (4) มีกฎหมายที่รองรับและชัดเจน (5) เป็นหน่วยงานที่มีภารกิจหลักสำคัญต่อประชาชนในพื้นที่ใกล้ชิดประชาชน

2.2 (Threat – T)

หมายถึง อุปสรรค เป็นข้อจำกัดที่เกิดจากสภาพแวดล้อม ภายนอก ซึ่งการบริหารจำเป็นต้องปรับกลยุทธ์ให้สอดคล้องและพยายามขจัดอุปสรรคต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นให้ได้จริง เทศบาลตำบลหลวงศิริ ได้วิเคราะห์อุปสรรคของเทศบาล ดังนี้ (1) มุมมองจากบุคคลภายนอกไม่ให้ความสำคัญกับเทศบาล (2) การสนับสนุนด้านงบประมาณการพัฒนายังไม่เพียงพอ (3) กฎหมาย ระเบียบ หนังสือสั่งการไม่เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน (4) มีการตรวจสอบจากหน่วยงานภายนอก หลากหลายหน่วยงาน (5) การแทรกแซงจากฝ่ายการเมือง ในเรื่องการปฏิบัติงาน และการแต่งตั้งบุคลากร (6) ได้รับมอบหมาย งานนโยบายจากส่วนกลาง แต่ขาดการสนับสนุนเงินงบประมาณ

**วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)
ของบุคลากรและส่วนราชการในสังกัดเทศบาลตำบลจตุรัส**

ปัจจัยภายใน	ปัจจัยภายนอก
จุดแข็ง (Strength)	โอกาส (Opportunity)
<ol style="list-style-type: none"> 1. เทศบาลมีการบริหารงานที่เป็นระบบโดยมีการแบ่งส่วนราชการออกเป็นสำนัก กองต่าง ๆ 2. ผู้บริหารมีนโยบายชัดเจนในการพัฒนาองค์กรในด้านต่าง ๆ 3. มีงบประมาณที่ได้รับการจัดสรรจากรัฐบาลและท้องถิ่นจัดเก็บเองในท้องถิ่นตำบลและมีอิสระในการบริหารงบประมาณ 4. บุคลากรในหน่วยงานมีคุณภาพเจตคติและพฤติกรรมที่ดีในการให้บริการประชาชน 5. บุคลากรมีความรู้ความสามารถในการทำงานให้บริการประชาชน 6. มีการประสานการทำงานระหว่างหน่วยงานภายในและหน่วยงานภายนอกเพื่อการพัฒนาบุคลากร 7. มีการทดลองงานและฝึกอบรมให้ความรู้แก่ผู้ปฏิบัติงานใหม่มีระบบขั้นตอนการทำงานที่เป็นระบบในการให้บริการ 	<ol style="list-style-type: none"> 1. มีการจัดส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมให้ความรู้ด้านต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับการปฏิบัติราชการที่ถูกต้อง 2. การขอรับการสนับสนุนจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อให้ข้อมูลและความรู้เกี่ยวกับงานด้านต่าง ๆ 3. มีการบริหารงบประมาณให้เพียงพอต่อการบริหารงานบุคคล 4. บุคลากรมีความตื่นตัวในการดูแลและร่วมพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง 5. ผู้บริหารต้องมีวิสัยทัศน์ในการบริหารงานทรัพยากรบุคคล 6. กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นและหน่วยงานราชการอื่นได้จัดฝึกอบรม เพื่อเพิ่มศักยภาพในการทำงานให้มีประสิทธิภาพตามภารกิจและส่งเสริมการศึกษาต่อเนื่อง ให้กับบุคลากร 7. มีเทคโนโลยีสมัยใหม่ในการช่วยทำงานให้ทันต่อความต้องการของประชาชนที่มาขอรับบริการ 8. มีการพัฒนาความรู้ให้กับบุคลากรเพื่อพัฒนาการปฏิบัติงานให้ถูกต้องตามระเบียบ กฎหมายที่กำหนด 9. มีการปฏิรูประบบราชการและหน่วยงานราชการต่าง ๆ ให้ทันสมัยและมีการเปลี่ยนแปลงระบบการปฏิบัติงานการให้บริการใหม่ 10. มีสาธารณูปโภคที่ดี ไฟฟ้า ประปา ถนน สะดวกสบายในการเดินทางติดต่อประสานงาน

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

ส่วนที่ 3 หลักสูตรพัฒนาบุคลากร

การกำหนดแนวทางในการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลจัตุรัส ได้พิจารณาและให้ความสำคัญกับบุคลากรในทุกๆระดับ ทั้งผู้บริหาร สมาชิกสภาเทศบาล พนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง 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 ระยะเวลาดำเนินการพัฒนาบุคลากร ต้องกำหนดให้เหมาะสมกับกลุ่มเป้าหมายที่เข้ารับการพัฒนา วิธีการพัฒนา และหลักสูตรการพัฒนาแต่ละหลักสูตร สำหรับหลักสูตรการพัฒนาสำหรับข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น ประกอบด้วย ดังนี้

(1) หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ สำหรับข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกระดับ ให้มีความรู้ความเข้าใจพื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ระเบียบและแบบแผนทางราชการและกฎหมายระเบียบที่ใช้ในการปฏิบัติงาน บทบาทหน้าที่ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น แนวทางปฏิบัติเพื่อเป็นพนักงานจ้างและลูกจ้างประจำและหน้าที่ของข้าราชการในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นพระประมุขและการเป็นข้าราชการที่ดี

(2) หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ เพื่อพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นให้มีความเข้าใจในการปฏิบัติราชการ ตามอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ และพัฒนาทักษะที่จำเป็นต่อปฏิบัติงาน ทักษะด้านดิจิทัล เพื่อให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

(3) หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งสำหรับข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกระดับ ให้มีความรู้ความเข้าใจและทักษะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภทแต่ละสายงาน เพื่อให้มีความรู้ความเข้าใจในวิชาชีพและงานที่ปฏิบัติ โดยสามารถประยุกต์ความรู้และทักษะ มาใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

(4) หลักสูตรด้านการบริหาร สำหรับข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น พัฒนาทักษะและองค์ความรู้ในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี การกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ความเป็นผู้นำองค์กร ทักษะเฉพาะด้าน การคิดเชิงกลยุทธ์ ทักษะการสื่อสาร และการตัดสินใจ 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 ในการเพิ่มพูนความรู้ เพิ่มทักษะ 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 มีประสิทธิภาพในการทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ดี ทำให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลที่ดีขึ้น

(3) การศึกษา หรือดูงาน

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

สำหรับการดูงาน คือ การพัฒนาบุคลากรเพื่อเพิ่มพูนความรู้และแสวงหาประสบการณ์ด้วยการสังเกตการณ์และการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในการดำเนินการใหม่ ๆ โดยคาดหวังว่าจะสามารถนำมาประยุกต์ใช้ในเทศบาลหรือปรับปรุงกระบวนการทำงานในบทบาทหน้าที่สำคัญของแต่ละบุคคลทั้งปัจจัยความสำเร็จและปัญหาอุปสรรค ข้อควรระวังจากการเรียนรู้ขององค์กรที่ไปศึกษาดูงานทั้งยังเป็นการเรียนรู้บรรยากาศโดยการไปพบเห็นสิ่งใหม่ซึ่งสามารถเสริมสร้างแนวคิดใหม่ และนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้น เพื่อช่วยเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ ให้กับบุคลากรอีกทั้งเป็นการเปิดมุมมองที่จะรับการเรียนรู้ในสิ่งใหม่ 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 ศึกษา ค้นคว้า ตลอดจนทำความเข้าใจและฝึกปฏิบัติ เพื่อทักษะปฏิบัติงาน ตามวัตถุประสงค์ของการประชุม การประชุมเชิงปฏิบัติการ หรือการสัมมนา นั้น ๆ

(5) การสอนงาน การให้คำปรึกษาหรือวิธีการอื่นที่เหมาะสม

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

2) การฝึกขณะปฏิบัติงาน (On the Job Training) การฝึกขณะปฏิบัติงานถือเป็นหน้าที่ความรับผิดชอบของผู้บังคับบัญชาหรือผู้ที่ได้รับมอบหมายในหน่วยงานเป็นวิธีการพัฒนาบุคลากรด้วยการฝึกปฏิบัติจริง ณ สถานที่จริงเป็นการให้คำแนะนำ เชิงปฏิบัติในลักษณะตัวต่อตัวหรือเป็นกลุ่มเล็กในสถานที่ทำงาน และในช่วงการทำงานปกติ วิธีการนี้เน้นประสิทธิภาพการทำงานในลักษณะการพัฒนาทักษะเป็นพื้นฐานให้แก่บุคลากรเข้าใจและสามารถปฏิบัติงานได้ด้วยตนเอง การฝึกขณะปฏิบัติงานสามารถดำเนินการโดยผู้บังคับบัญชาหรือมอบหมายผู้ที่มีความเชี่ยวชาญเรื่องนั้นมักใช้สำหรับบุคลากรใหม่ที่เพิ่งเข้าทำงานสลับเปลี่ยนโอนย้ายเลื่อนตำแหน่งมีการปรับปรุงงานหรือต้องอธิบายงานใหม่ ๆ ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่ฝึกบุคลากรขณะปฏิบัติงานตามลักษณะงานที่รับผิดชอบเพื่อให้บุคลากรทราบและเรียนรู้เกี่ยวกับขั้นตอนวิธีปฏิบัติงานพร้อมคู่มือและระเบียบการปฏิบัติงาน ทำให้เกิดการรักษาคำสั่งความรู้และคงไว้ซึ่งมาตรฐานการทำงานแม้ว่าจะเปลี่ยนบุคลากรที่รับผิดชอบงานแต่ยังคงรักษาความมีประสิทธิภาพในการทำงานต่อไปได้

3) การเป็นที่เลี้ยง (Mentoring) การเป็นที่เลี้ยงเป็นอีกวิธีการพัฒนาบุคลากรรายบุคคล วิธีการนี้ต้องใช้ความคิดในการวิเคราะห์รับฟังและนำเสนอทิศทางที่ถูกต้องให้อีกฝ่ายโดยเน้นการมีส่วนร่วม แก้ไขปัญหาและกำหนดเป้าหมายเพื่อให้งานบรรลุผลสำเร็จเป็นกระบวนการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ระหว่างที่เลี้ยง (Mentor) และผู้รับคำแนะนำ (Mentee) จากผู้มีความรู้ความชำนาญให้กับผู้ไม่มีประสบการณ์หรือมี

ประสบการณ์ไม่มากนัก ลักษณะสำคัญของการเป็นที่เลี้ยงคือผู้เป็นที่เลี้ยงอาจเป็นบุคคลอื่นได้ไม่จำเป็นต้องเป็นผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้าโดยตรง ทำหน้าที่สนับสนุนให้กำลังใจช่วยเหลือสอนงานและให้คำปรึกษาแนะนำ ดูแลทั้งการทำงาน การวางแผนเป้าหมายในอนาคตให้กับบุคลากรเพื่อให้ผู้รับคำแนะนำมีความสามารถในการปฏิบัติงานที่สูงขึ้นรวมถึงการใช้ชีวิตส่วนตัวที่เหมาะสม

4) การให้คำปรึกษาแนะนำ (Consulting) การให้คำปรึกษาแนะนำเป็นวิธีการพัฒนาบุคลากรอีกรูปแบบหนึ่งที่ใช้ในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นกับบุคลากรด้วยการวิเคราะห์ปัญหาที่เกิดขึ้นในการทำงานซึ่งผู้บังคับบัญชากำหนดแนวทางแก้ไขปัญหาที่เหมาะสมร่วมกับผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อให้บุคลากรมีแนวทางแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นกับตนเองได้ 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 หรือสำนักงาน ก.ท. และสำนักงาน ก.ท.จ. หน่วยงานของรัฐหรือส่วนราชการอื่น หรือเทศบาลร่วมกับหน่วยงานของรัฐหรือส่วนราชการอื่นก็ได้

3.4 การพัฒนาความรู้ให้กับบุคลากรของเทศบาลตำบลจัดตั้ง

เทศบาลตำบลจัดตั้ง อาจกำหนดการพัฒนาความรู้ให้กับบุคลากรของเทศบาลตำบลจัดตั้ง ดังนี้

(1) ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติราชการ ได้แก่ ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติราชการ โดยทั่วไป เช่น ระเบียบแบบแผนทางราชการ กฎหมายระเบียบที่ใช้ในการปฏิบัติราชการ บทบาทหน้าที่ของพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล บุคลากรทางการศึกษา แนวทางปฏิบัติเพื่อเป็นพนักงานจ้าง และหน้าที่ของบุคลากรท้องถิ่นในระบบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นพระประมุข 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

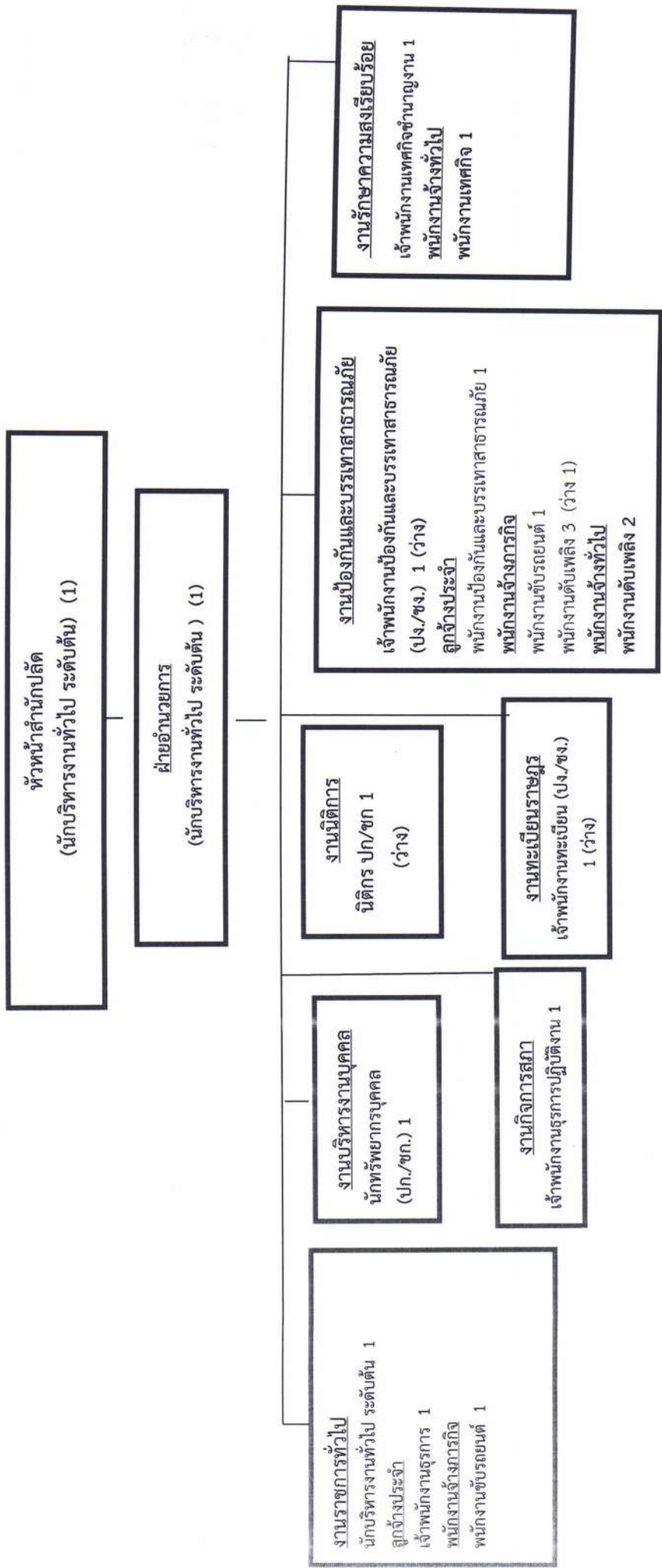
(5) ด้านคุณธรรม และจริยธรรม ได้แก่ การพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน เช่น จริยธรรมในการปฏิบัติงาน มาตรฐานทางจริยธรรม การพัฒนาคุณภาพชีวิต เพื่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน การปฏิบัติงานอย่างมีความสุข

3.5 ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง

พนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างของเทศบาลตำบลจัดรัส มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวก และให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

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

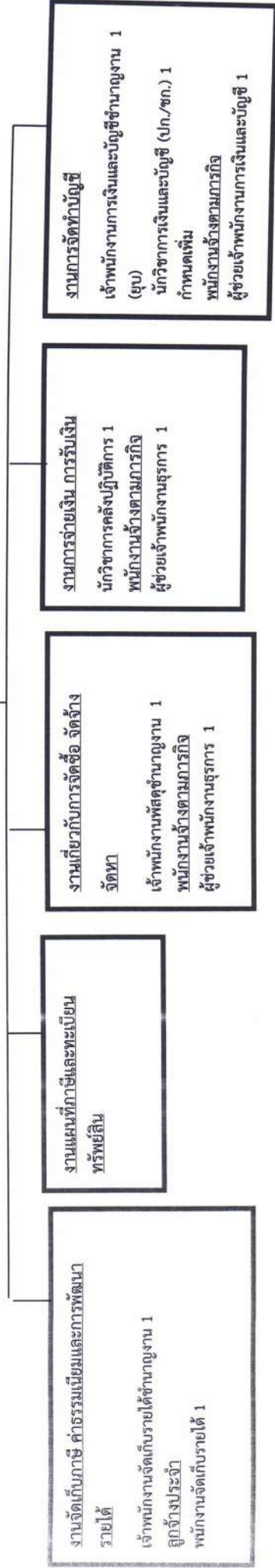
โครงสร้างสำนักปลัดเทศบาล



ประเภท/ ระดับ	บริหาร ท้องถิ่น ระดับสูง	บริหาร ท้องถิ่น ระดับกลาง	บริหาร ท้องถิ่น ระดับ ต้น	อำนาจ ท้องถิ่น ระดับสูง	อำนาจ ท้องถิ่น ระดับกลาง	อำนาจ ท้องถิ่น ระดับต้น	วิชาการ ระดับ เชี่ยวชาญ	วิชาการ ระดับ ชำนาญ การพิเศษ	วิชาการ ระดับ ชำนาญ การ	วิชาการ ระดับ อาวุโส	ทั่วไป ระดับ ชำนาญ งาน	ทั่วไป ระดับ ปฏิบัติงาน	ลูกจ้างประจำ	พนักงาน จ้างตาม ภารกิจ	พนักงาน จ้าง ทั่วไป	จำนวน
	-	-	-	-	-	2	-	-	1	-	1	-	2	6	2	

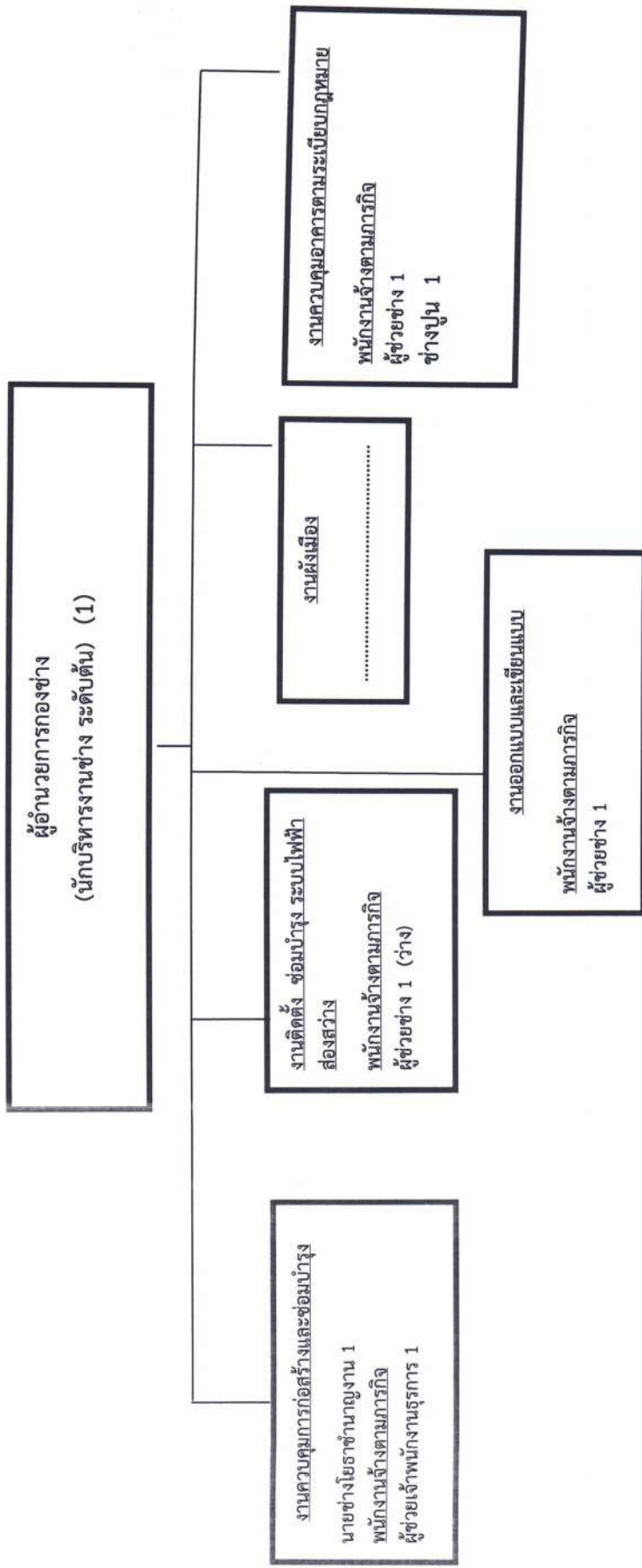
โครงสร้างองค์กร

ผู้อำนวยการองค์กร
(นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น) (1)



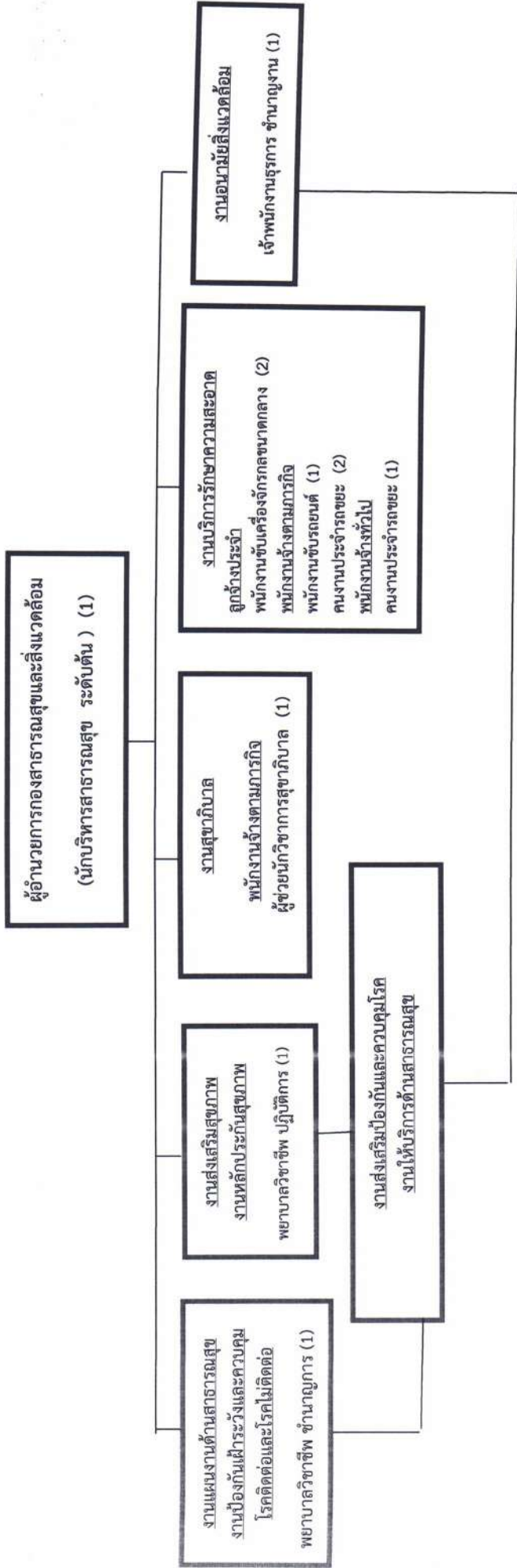
ประเภท/ ระดับ	บริหาร ท้องถิ่น ระดับสูง	บริหาร ท้องถิ่น ระดับกลาง	บริหาร ท้องถิ่น ระดับ ต้น	อำนาจ ท้องถิ่น ระดับสูง	อำนาจ ท้องถิ่น ระดับกลาง	อำนาจ ท้องถิ่น ระดับต้น	วิชาการ ระดับ เชี่ยวชาญ	วิชาการ ระดับ ชำนาญ การพิเศษ	วิชาการ ระดับ ชำนาญการ	วิชาการ ระดับ ปฏิบัติการ	ทั่วไป ระดับ อาวุโส	ทั่วไป ระดับ ชำนาญงาน	ทั่วไป ระดับ ปฏิบัติงาน	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง ตามภารกิจ	พนักงาน จ้างทั่วไป
จำนวน	-	-	-	-	-	1	-	-	1	-	-	3	-	1	3	-

โครงสร้างกองช่าง



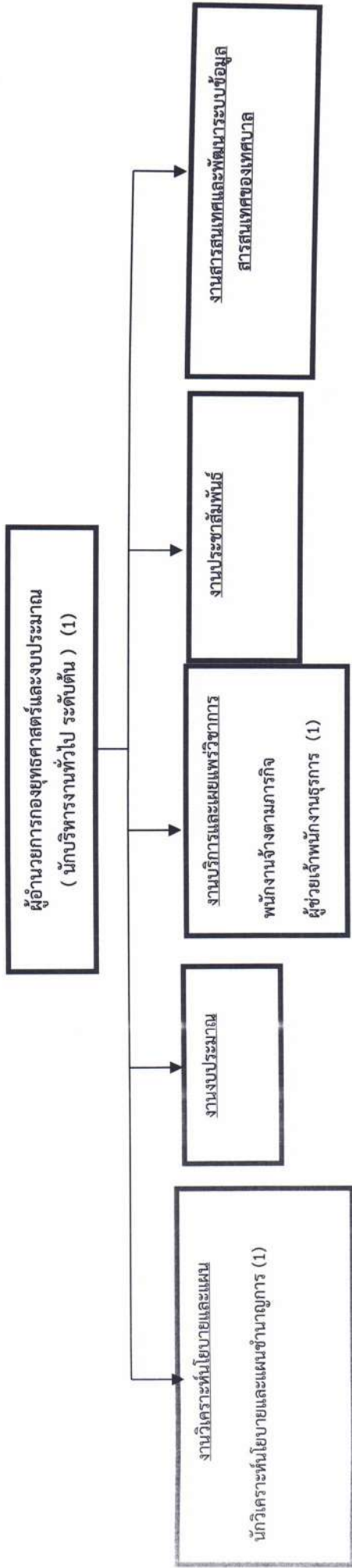
ประเภท/ระดับ	บริหาร ท้องถิ่น ระดับสูง	บริหาร ท้องถิ่น ระดับกลาง	บริหาร ท้องถิ่น ระดับต้น	อำนาจการ ท้องถิ่น ระดับสูง	อำนาจการ ท้องถิ่น ระดับกลาง	อำนาจการ ท้องถิ่น ระดับต้น	วิชาการ ระดับ เชี่ยวชาญ	วิชาการ ระดับ ชำนาญ การพิเศษ	วิชาการ ระดับ ชำนาญการ	วิชาการ ระดับ ปฏิบัติการ	ทั่วไป ระดับ อาวุโส	ทั่วไป ระดับ ชำนาญงาน	ทั่วไป ระดับ ปฏิบัติงาน	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง ตามภารกิจ	พนักงาน จ้างทั่วไป
จำนวน	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	1	-	1	6	-

โครงสร้าง กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม



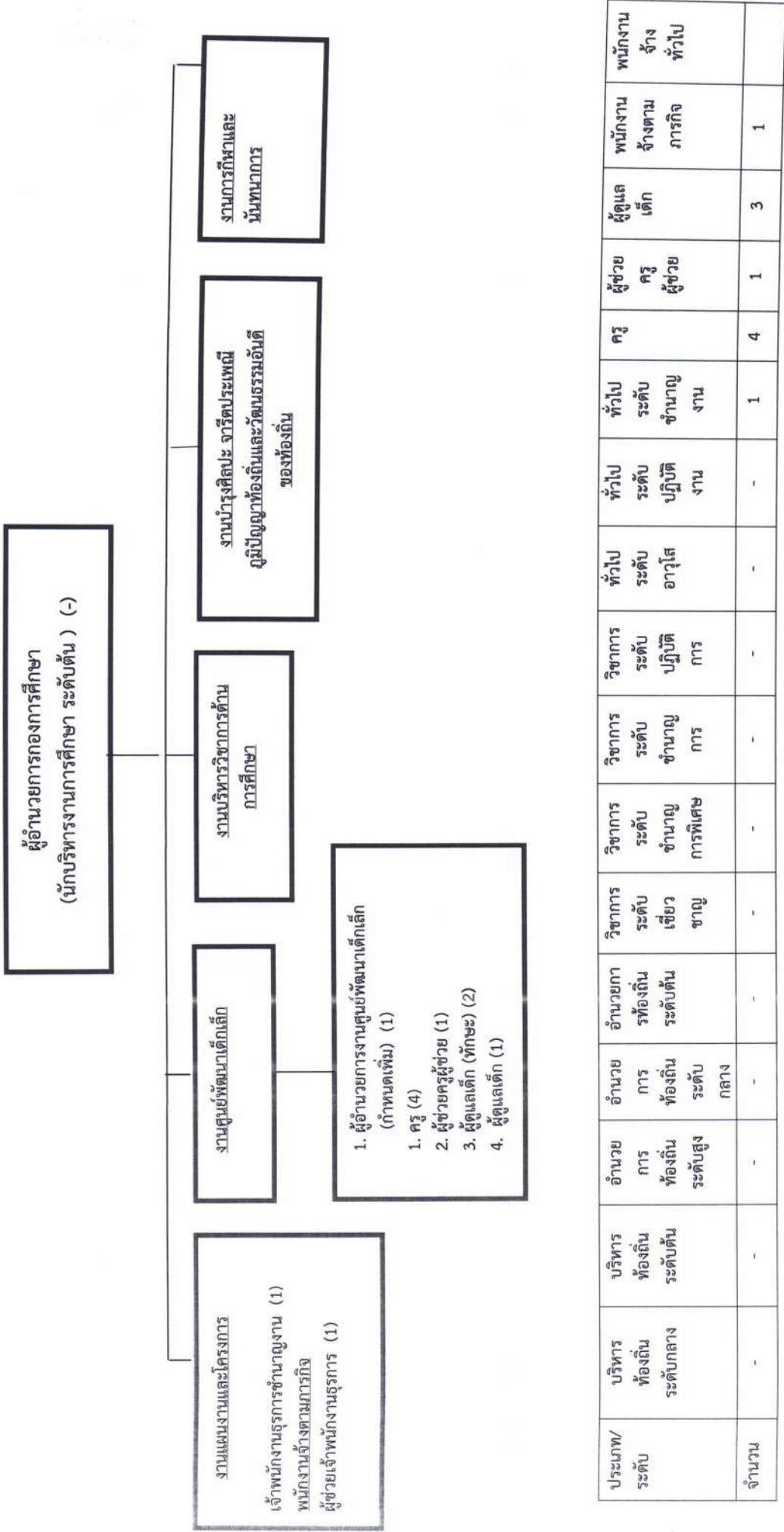
ประเภท/ ระดับ	บริหาร ท้องถิ่น ระดับสูง	บริหาร ท้องถิ่น ระดับกลาง	บริหาร ท้องถิ่น ระดับต้น	อำนาจการ ท้องถิ่น ระดับสูง	อำนาจการ ท้องถิ่น ระดับกลาง	อำนาจการ ท้องถิ่น ระดับต้น	วิชาการ ระดับ เชี่ยวชาญ	วิชาการ ระดับ ชำนาญการ พิเศษ	วิชาการ ระดับ ชำนาญการ	วิชาการ ระดับ ปฏิบัติการ	ทั่วไป ระดับ อาวุโส	ทั่วไป ระดับ ชำนาญ งาน	ทั่วไป ระดับ ปฏิบัติงาน	ลูกจ้างประจำ	พนักงาน จ้างตาม ภารกิจ	พนักงาน จ้างทั่วไป
จำนวน	-	-	-	-	-	1	-	1	1	1	-	1	-	2	4	1

โครงสร้าง กองยุทธศาสตร์และงบประมาณ

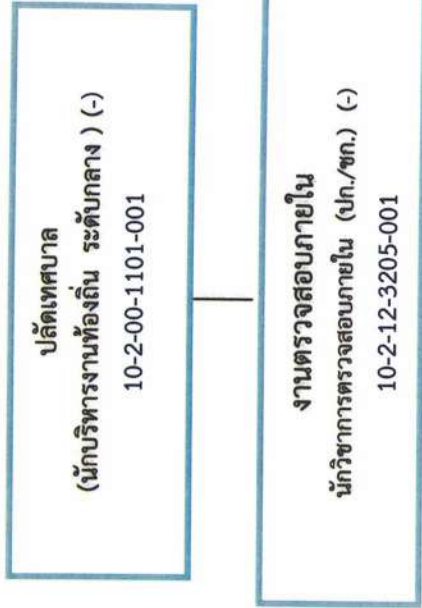


ประเภท/ ระดับ	บริหาร ท้องถิ่น ระดับสูง	บริหาร ท้องถิ่น ระดับกลาง	บริหาร ท้องถิ่น ระดับ ต้น	อำนวยความสะดวก ระดับสูง	อำนวยความสะดวก ระดับกลาง	อำนวยความสะดวก ระดับต้น	วิชาการ ระดับ เชี่ยวชาญ	วิชาการ ระดับ ชำนาญ พิเศษ	วิชาการ ระดับ ชำนาญ การ	วิชาการ ระดับ ชำนาญ การ	ทั่วไป ระดับ อาวุโส	ทั่วไป ระดับ ชำนาญ งาน	ทั่วไป ระดับ ปฏิบัติงาน	ถูกจ้างประจำ	พนักงาน จ้างตาม ภารกิจ	พนักงาน จ้างทั่วไป
จำนวน	-	-	-	-	-	1	-	-	1	-	-	-	-	-	1	-

โครงสร้าง กองการศึกษา



โครงสร้างหน่วยตรวจสอบภายใน



ประเภท/ระดับ	ปก./ชก.	พนักงานจ้าง
จำนวนที่มี/ที่ว่าง	1 (ว่าง)	-

ส่วนที่ 4 แผนการบริหารและพัฒนาบุคลากร (โครงการ/กิจกรรม)

ประจำปีงบประมาณ 2569

เทศบาลตำบลจตุรัส อำเภอจตุรัส จังหวัดชัยภูมิ

ที่	โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	วิธีดำเนินการ	งบประมาณ	ระยะเวลาดำเนินการ	หมายเหตุ
1	โครงการปรับปรุงแผนอัตรา กิ่ง 3 ปี ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. 2567-2569	เพื่อให้มีการกำหนดตำแหน่ง อัตรากิ่ง โครงสร้างที่ เหมาะสม สอดคล้องกับ ปริมาณงานตาม อำนาจ หน้าที่	- ดำเนินการปรับปรุงแผน อัตรากิ่ง 3 ปี ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. 2567-2569 - ขอความเห็นชอบต่อ ก.ท.จ. ชัยภูมิ - เทศบาลประกาศใช้	ไม่มีใช้ งบประมาณ	พฤศจิกายน 2568 ถึง มกราคม 2569	
2	การสรรหาและเลือกสรร พนักงานจ้าง ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. 2569	เพื่อดำเนินการสรรหาและ เลือกสรรบุคคลเป็นพนักงาน จ้างแทนตำแหน่งที่ว่าง ให้ เป็นไปด้วยความเป็นธรรม โปร่งใส ได้คนดี คนเก่ง เข้าสู่ ตำแหน่ง	- ประกาศรับสมัครสรรหา และเลือกสรร และแต่งตั้ง คณะกรรมการดำเนินการ สรรหาและเลือกสรรฯ - รับสมัคร ตรวจสอบ คุณสมบัติ และประกาศ รายชื่อผู้มีสิทธิ - ดำเนินการสรรหาและ เลือกสรร และประกาศผล การ สรรหาและเลือกสรร - ขอความเห็นชอบ ก.ท.จ. ชัยภูมิ - ออกคำสั่งแต่งตั้งและทำ สัญญาจ้าง	20,000	ตุลาคม 2568 ถึง กันยายน 2569	ดำเนินการกรณี มีตำแหน่งว่าง และได้รับการ ร้องขอจาก ส่วน ราชการ

ที่	โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	วิธีดำเนินการ	งบประมาณ	ระยะเวลา ดำเนินการ	หมายเหตุ
3	การรับโอนพนักงานเทศบาล ประจำกิ่งบรบปรมาณ พ.ศ. 2569	เพื่อสรรหาพนักงานเทศบาล แทนตำแหน่งว่างด้วยการรับ โอน และได้คนดี คนเก่ง เข้าสู ตำแหน่ง	กรณีตำแหน่งว่าง ประกาศ รับโอน - ผู้สนใจยื่นคำร้องขอโอน ต่อต้นสังกัดพร้อมส่ง เอกสารหลักฐาน ให้ เทศบาล - ตรวจสอบคุณสมบัติ ทำ การคัดเลือกโดยการ สัมภาษณ์ - เทศบาล แจ้งการรับโอน พร้อมประสานวันรับโอน ในวันเดียวกัน - ขอความเห็นชอบ ก.ท.จ. ชยภูมิ ในการรับโอน - ออกคำสั่งรับโอน	ไม่ใช้ งบประมาณ	ตุลาคม 2568 ถึง กันยายน 2569	ดำเนินการกรณี ตำแหน่งว่าง และ ได้รับ การ ร้องขอ

ที่	โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	วิธีดำเนินการ	งบประมาณ	ระยะเวลาดำเนินการ	หมายเหตุ
4	การจัดส่งบุคลากรเข้ารับการอบรม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569	พัฒนาเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ในการปฏิบัติงาน การพัฒนา เกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ การพัฒนาความรู้ และทักษะของงานในตำแหน่ง การบริหาร และด้านคุณธรรม และจริยธรรม	จัดส่งพนักงานเทศบาล พนักงานครู และบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และ พนักงานจ้าง เข้ารับการอบรม ในหลักสูตร ตามสายงานที่กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น หรือส่วนราชการอื่นจัด	80,000	ตุลาคม 2568 ถึง กันยายน 2569	
5	โครงการการฝึกอบรมคุณธรรม จริยธรรม	เพื่ออบรมคุณธรรม จริยธรรม	อบรมให้ความรู้ด้านคุณธรรมจริยธรรม แก่ พนักงานเทศบาล พนักงานครู และบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ของเทศบาล	5,000	ตุลาคม 2568 ถึง กันยายน 2569	
6	โครงการพัฒนาความรู้และทักษะ ในงานแต่ละตำแหน่ง	เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ในการปฏิบัติงาน การพัฒนา เกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ การพัฒนาความรู้ และทักษะของงานในตำแหน่ง	จัดส่งพนักงานเทศบาล พนักงานครู และบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เข้ารับการอบรม	10,000	มกราคม 2569 ถึง กันยายน 2569	

ที่	โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	วิธีดำเนินการ	งบประมาณ	ระยะเวลาดำเนินการ	หมายเหตุ
7	โครงการพัฒนาบุคลากรของเทศบาล	เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะในการทำงานให้มีประสิทธิภาพที่เพิ่มมากขึ้น	จัดอบรมสัมมนาและศึกษาดูงาน	20,000	พฤษภาคม 2569 ถึง สิงหาคม 2569	
8	การประเมินผลการปฏิบัติงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2569	เพื่อประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร สำหรับนำไปพิจารณาความดีความชอบ ปรับปรุงและพัฒนาการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพมากขึ้น	<ul style="list-style-type: none"> - จัดทำหลักเกณฑ์การประเมิน และแจ้งให้บุคลากรทราบทั่วกัน - ต้นรอบการประเมิน ส่วนราชการดำเนินการจัดทำบันทึกข้อตกลงการปฏิบัติงาน - สิ้นรอบ ดำเนินการประเมิน แจ้งผู้รับการประเมินทราบ เสนอผู้บังคับบัญชา คณะกรรมการกลั่นกรองการประเมิน และนายกเทศมนตรีพิจารณา 	ไม่ใช่งบประมาณ	<ul style="list-style-type: none"> ครั้งที่ 1 1 ตุลาคม 2568 ถึง 31 มีนาคม 2569 ครั้งที่ 2 1 เมษายน 2569 ถึง 30 กันยายน 2569 	

ที่	โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	วิธีดำเนินการ	งบประมาณ	ระยะเวลาดำเนินการ	หมายเหตุ
9	การพิจารณาเลื่อนขึ้นเงินเดือน เลื่อนค่าจ้างลูกจ้างประจำ และ เพิ่มค่าตอบแทนพนักงานจ้าง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2569	เพื่อให้การเลื่อนขึ้นเงินเดือน เลื่อนค่าจ้างลูกจ้างประจำ และเพิ่มค่าตอบแทนพนักงาน จ้าง เป็นไปด้วยความเป็น ธรรม โปร่งใส	- ผู้บังคับบัญชาพิจารณา ประเมิน โดยนำผล การ ประเมินผลการปฏิบัติงาน ข้อมูลการลา พหุติกรรม การทำงาน การรักษา วินัยเป็นหลักในการ ประเมิน - เสนอคณะกรรมการ พิจารณาเลื่อนขึ้นเงินเดือน ฯ พิจารณา - เสนอนายกเทศมนตรี พิจารณาออกคำสั่ง	ไม่ใช้ งบประมาณ	ครั้งที่ 1 เมษายน 2569 ครั้งที่ 2 ตุลาคม 2569 หมายเหตุ การเลื่อน ค่าตอบแทนพนักงาน จ้าง ตุลาคม 2569	

ที่	โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	วิธีดำเนินการ	งบประมาณ	ระยะเวลา ดำเนินการ	หมายเหตุ
10	ประชาสัมพันธ์ประมวล จริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น	เพื่อให้บุคลากรของเทศบาล มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยว การปฏิบัติตามประมวล จริยธรรม ของพนักงานส่วน ท้องถิ่น	ดำเนินการประชาสัมพันธ์ ประมวลจริยธรรม พนักงานส่วนท้องถิ่น บนเว็บไซต์ของเทศบาล	ไม่ใช้ งบประมาณ	ตุลาคม 2568 ถึง กันยายน 2569	
11	จัดทำคู่มือการปฏิบัติตาม ประมวลจริยธรรมของพนักงาน ส่วนท้องถิ่น	เพื่อให้บุคลากรสามารถ เข้าใจประมวลจริยธรรม ได้ ง่ายขึ้น และมีเนื้อหาที่สอดคล้อง คล้อยกับภารกิจที่ปฏิบัติอยู่ เพื่อเป็นแนว ทางในการ นำไปใช้ในการปฏิบัติงาน ต่อไป	จัดทำคู่มือการปฏิบัติตาม ประมวลจริยธรรมของ พนักงานส่วนท้องถิ่น	ไม่ใช้ งบประมาณ	ตุลาคม 2568 ถึง กันยายน 2569	

ส่วนที่ 5 การติดตามประเมินผลการพัฒนาบุคลากร

5.1 ความรับผิดชอบ

1. บุคลากรมีหน้าที่เรียนรู้และพัฒนาตนเองทั้งในด้านกรอบความคิดและทักษะให้สามารถทำงานตามบทบาทหน้าที่และระดับตำแหน่งของตนเอง

2. ผู้บังคับบัญชาทุกระดับ มีหน้าที่สร้างสภาพแวดล้อมและระบบการทำงานที่เอื้อให้เกิดการเรียนรู้ให้ทรัพยากรที่จำเป็น รวมทั้ง ดูแลและให้คำแนะนำเกี่ยวกับการทำงาน และการเรียนรู้และพัฒนา แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเหมาะสม

3. คณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลจตุรัส มีหน้าที่กำหนดทิศทางขององค์กรและทิศทางด้านบุคลากรให้มีความชัดเจน ร่วมกับผู้บริหารในการกำหนดทิศทางเชิงยุทธศาสตร์ด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของเทศบาลตำบลจตุรัส รวมทั้งให้การสนับสนุนผู้บังคับบัญชาทุกระดับในการทำหน้าที่และรับผิดชอบการเรียนรู้และพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา ดำเนินการจัดกระบวนการเรียนรู้ การพัฒนาบุคลากร เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด และสอดคล้องกับความต้องการของบุคลากร และส่วนราชการอย่างทั่วถึง เพื่อนำไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ รวมถึงติดตามและประเมินผลแผนพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลจตุรัส กำหนดวิธีการติดตามประเมินผล ตลอดจนการดำเนินการอื่น ๆ แล้วเสนอผลการติดตามประเมินผลต่อนายกเทศมนตรีตำบลจตุรัส ทราบ

ให้นายกองการปกครองส่วนท้องถิ่น แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร 3 ปี ประกอบด้วย

- | | |
|--|-------------------------|
| 1) นายกเทศมนตรีตำบลจตุรัส | เป็นประธานกรรมการ |
| 2) ปลัดเทศบาลตำบลจตุรัส | เป็นกรรมการ |
| 3) หัวหน้าสำนักปลัด | เป็นกรรมการ |
| 4) ผู้อำนวยการกองคลัง | เป็นกรรมการ |
| 5) ผู้อำนวยการกองช่าง | เป็นกรรมการ |
| 6) ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม | เป็นกรรมการ |
| 7) ผู้อำนวยการกองยุทธศาสตร์และงบประมาณ | เป็นกรรมการ |
| 8) ผู้อำนวยการกองการศึกษา | เป็นกรรมการ |
| 9) ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม | เป็นกรรมการ |
| 10) หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ | 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

การบริหารงานบุคคลตามแผนพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลจัตุรัส สามารถปรับเปลี่ยน แก้ไขเพิ่มเติมให้เหมาะสมตามระเบียบกฎหมาย หรือตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดชัยภูมิ ตลอดจนแนวนโยบายและยุทธศาสตร์ต่าง ๆ ประกอบกับภารกิจตามกฎหมายและการถ่ายโอน อาจเป็นเหตุให้การพัฒนาบุคลากรบางตำแหน่งที่จำเป็นได้รับการพัฒนามากกว่า และภารกิจบางประการที่ไม่มีความจำเป็น อาจต้องทำการยุบหรือปรับโครงสร้างหน่วยงานใหม่ให้ครอบคลุมภารกิจต่าง ๆ ให้สอดคล้องกับนโยบายการถ่ายโอนภารกิจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องปรับตัวให้เหมาะสมกับสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา

