



แผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

เทศบาลตำบลจอมแจ้ง  
อำเภอแม่แตง จังหวัดเชียงใหม่



ประกาศเทศบาลตำบลจอมแจ้ง

เรื่อง ประกาศใช้แผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดเชียงใหม่ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไข เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๒๙ พฤศจิกายน ๒๕๕๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน กำหนดให้เทศบาลจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี เพื่อเป็นกรอบกำหนดทิศทางการพัฒนา พนักงานเทศบาล พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้างในสังกัด ประกอบกับแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ของเทศบาลตำบลจอมแจ้ง จะสิ้นสุดลงในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖ นี้

เพื่อให้การบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบลจอมแจ้ง เป็นไปด้วยความเรียบร้อยและเทศบาล ตำบลจอมแจ้ง มีแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ใช้ในการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง จึงอาศัยอำนาจตามความใน มาตรา ๑๕ , ๑๗ และ ๒๓ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ประกอบกับ ข้อ ๒๙๙ และข้อ ๓๐๘ ของประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดเชียงใหม่ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๒๙ พฤศจิกายน ๒๕๕๕ และที่ แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน เทศบาลตำบลจอมแจ้งจึงประกาศใช้แผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ของเทศบาลตำบลจอมแจ้ง ดังนี้

๑. ประกาศฉบับนี้เรียกว่า ประกาศเทศบาลตำบลจอมแจ้ง เรื่อง แผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

๒. ประกาศฉบับนี้มีผลบังคับใช้ตั้งแต่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ เป็นต้นไป

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๒๙ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๖

(นายบรรยง อุ่นใจ)

นายกเทศมนตรีตำบลจอมแจ้ง



แผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

เทศบาลตำบลจอมแจ้ง  
อำเภอแม่แตง จังหวัดเชียงใหม่



## คำนำ

การจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาล ของเทศบาลตำบลจอมแจ้งนั้น ได้คำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้ เพื่อพัฒนาให้บุคลากรรู้ระเบียบแบบแผนของทางราชการ หลักและวิธีปฏิบัติ ราชการ บทบาทและหน้าที่ของตนเองในระบบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข และ แนวทางปฏิบัติตน เพื่อเป็นพนักงานส่วนตำบลที่ดี โดยได้กำหนดหลักสูตรการพัฒนาสำหรับบุคลากรแต่ละตำแหน่ง ให้ได้รับการพัฒนาใน หลายๆ มิติ ทั้งในด้านความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ด้านการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ ด้านความรู้ และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหารและด้านคุณธรรมและ จริยธรรม เพื่อพัฒนาศักยภาพของ บุคลากรให้สอดคล้องกับบทบาทและภารกิจของเทศบาลตำบลจอมแจ้ง ต่อไป

เทศบาลตำบลจอมแจ้ง  
กรกฎาคม ๒๕๖๖



## สารบัญ

เรื่อง	หน้า
<b>ส่วนที่ ๑ หลักการและเหตุผล</b>	<b>๑</b>
๑.๑ หลักการและเหตุผล	๑
๑.๒ วัตถุประสงค์	๒
๑.๓ ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร	๒
<b>ส่วนที่ ๒ การวิเคราะห์สถานการณ์พัฒนาบุคลากร</b>	<b>๔</b>
๒.๑ ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๔
๒.๒ ภารกิจหลักและภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ	๑๕
๒.๓ การวิเคราะห์ความต้องการพัฒนาของบุคลากร	๑๕
๒.๔ การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม	๑๖
๒.๕ โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๑๘
๒.๖ อัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๑๙
๒.๗ การจำแนกระดับคุณวุฒิทางการศึกษาของบุคลากร	๒๒
๒.๘ สายงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๒๒
๒.๙ โครงสร้างอายุข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๒๓
๒.๑๐ การสูญเสียกำลังคนจากการเกษียณอายุในระยะ ๓ ปี	๒๔
<b>ส่วนที่ ๓ หลักสูตรพัฒนาบุคลากร</b>	<b>๒๕</b>
๓.๑ เป้าหมายของการพัฒนา	๒๕
๓.๒ หลักสูตรการพัฒนาสำหรับข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๒๕
๓.๓ วิธีการพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๒๖
๓.๔ การพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๒๙
๓.๕ ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง	๒๙
๓.๖ การพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามหลักสูตรสายงาน	๔๐
<b>ส่วนที่ ๔ ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร</b>	<b>๔๒</b>
๔.๑ วิสัยทัศน์ ( Vision)	๔๒
๔.๒ พันธกิจด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Mission)	๔๒
๔.๓ ค่านิยม	๔๒
๔.๔ เป้าประสงค์	๔๒
๔.๕ ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร	๔๓
<b>ส่วนที่ ๕ การติดตามประเมินผลการพัฒนาบุคลากร</b>	<b>๔๙</b>
๕.๑ ความรับผิดชอบ	๔๙
๕.๒ การติดตามและประเมินผล	๔๙
๕.๓ บทสรุป	๕๐



## สารบัญ

เรื่อง

หน้า

### ภาคผนวก

๑. บทสรุปสำหรับผู้บริหารการสำรวจข้อมูลความต้องการฝึกอบรมของบุคลากร
๒. สำเนาคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการแผนพัฒนาบุคลากร
๓. สำเนารายงานการประชุมคณะกรรมการแผนพัฒนาบุคลากร



## ส่วนที่ ๑ หลักการและเหตุผล

### ๑.๑ หลักการและเหตุผล

๑. รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย มาตรา ๒๕๘ ข (๕) ได้กำหนดไว้ว่า “ให้มีการปรับปรุงและพัฒนาการบริหารงานบุคคลภาครัฐเพื่อจูงใจให้ผู้มีความรู้ความสามารถอย่างแท้จริงเข้ามาทำงานในหน่วยงานของรัฐ และสามารถเจริญก้าวหน้าได้ตามความสามารถและผลสัมฤทธิ์ของงานของแต่ละบุคคลมีความซื่อสัตย์สุจริต กล้าตัดสินใจและกระทำในสิ่งที่ถูกต้องโดยคิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว มีความคิดสร้างสรรค์ และคิดค้นนวัตกรรมใหม่ ๆ เพื่อให้การปฏิบัติราชการและการบริหารราชการแผ่นดินเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และมีมาตรการคุ้มครองป้องกันบุคลากรภาครัฐจากการใช้อำนาจโดยไม่เป็นธรรมของผู้บังคับบัญชา

๒. พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ กำหนดให้ส่วนราชการมีหน้าที่พัฒนาความรู้ในส่วนราชการ เพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ โดยต้องรับรู้ข้อมูลข่าวสารและสามารถประมวลผลความรู้ในด้านต่าง ๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้อง รวดเร็วและเหมาะสมต่อสถานการณ์ รวมทั้งต้องส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์และปรับเปลี่ยนทัศนคติของข้าราชการในสังกัดให้เป็นบุคลากรที่มีประสิทธิภาพและมีการเรียนรู้ร่วมกัน ทั้งนี้ เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติราชการของส่วนราชการให้สอดคล้องกับการบริหารราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์

๓. ตามประกาศหลักเกณฑ์การจัดทำแผนแม่บทการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และประกาศคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานท้องถิ่น เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หมวดที่ ๑๒ ส่วนที่ ๓ การพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น กำหนดให้เทศบาลมีการพัฒนาผู้ได้รับการบรรจุเข้ารับราชการเป็นข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นก่อนมอบหมายหน้าที่ให้ปฏิบัติเพื่อให้รู้ระเบียบแบบแผนของทางราชการ หลักและวิธีปฏิบัติราชการ บทบาท และหน้าที่ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข และแนวทางปฏิบัติตนเพื่อเป็นข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ดี โดยเทศบาลต้องดำเนินการพัฒนาให้ครบถ้วนตามหลักสูตรที่คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นกำหนด และกำหนดให้เทศบาลจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทัศนคติที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในการจัดทำแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ต้องกำหนดตามกรอบของแผนพัฒนาที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นกำหนด โดยให้กำหนดเป็นแผนการพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีระยะเวลา ๓ ปี ตามกรอบของแผนอัตรากำลังของเทศบาล นั้น

๔. สถานการณ์การเปลี่ยนแปลง ภายใต้กระแสแห่งการปฏิรูประบบราชการ และการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยี การบริหารจัดการยุคใหม่ ผู้นำหรือผู้บริหารองค์กรต่าง ๆ ต้องมีความตื่นตัวและเกิดความพยายามปรับตัวในรูปแบบต่าง ๆ โดยเฉพาะการเร่งรัดพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์กร การปรับเปลี่ยนวิถีคิด วิธีการทำงาน เพื่อแสวงหารูปแบบใหม่ ๆ และนำระบบมาตรฐานในระดับต่าง ๆ มาพัฒนาองค์กรซึ่งนำไปสู่แนวคิด การพัฒนาระบบบริหารความรู้ภายในองค์กร เพื่อให้องค์กรสามารถใช้และพัฒนาความรู้ที่มีอยู่ภายในองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพและปรับเปลี่ยนวิทยาการความรู้ใหม่มาใช้กับองค์กรได้อย่างเหมาะสม



เพื่อให้สอดคล้องกับแนวทางดังกล่าวเทศบาลตำบลจอมแจ้ง จึงได้จัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร ๓ ปี เทศบาลตำบลจอมแจ้ง ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขึ้น เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด พนักงานเทศบาล พนักงานส่วนตำบล ข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เป็นเครื่องมือในการบริหารงานบุคคล อีกทั้งยังเป็นการพัฒนา เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี คุณธรรม จริยธรรมของบุคลากรเทศบาลตำบลจอมแจ้ง อำเภอแม่แตง จังหวัดเชียงใหม่ ในการปฏิบัติราชการและตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

## ๑.๒ วัตถุประสงค์

๑. เพื่อให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีการพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นไปตามหลักสูตรมาตรฐานกำหนดตำแหน่งและตามที่ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. กำหนด

๒. เพื่อให้เทศบาลตำบลจอมแจ้ง มีเครื่องมือในการส่งเสริมให้บุคลากรเทศบาลตำบลจอมแจ้ง มีกรอบความรู้ ทักษะ และสมรรถนะ ที่เหมาะสมในการปฏิบัติงาน ตามมาตรฐานที่คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ. ก.ท.) และ ก.อบต.)

๓. เพื่อให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น มีการบริหารการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง โดยการประเมินและวางแผนการพัฒนาของตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพในบริบทที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว

๔. เพื่อให้บุคลากรท้องถิ่นมีความรู้ทั้งในด้านพื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ด้านการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่ ด้านความรู้ความสามารถและทักษะของงานแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหารและด้านคุณธรรมและจริยธรรม

๕. เพื่อให้เทศบาลตำบลจอมแจ้ง สร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ ที่เอื้อให้บุคลากรเกิดการเรียนรู้และการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เพื่อพัฒนาและปรับปรุงการปฏิบัติราชการ สร้างสรรค์นวัตกรรมทั้งผลิตผลและการให้บริการ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการบรรลุเป้าหมายตามภารกิจหน้าที่

## ๑.๓ ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร

๑. การกำหนดหลักสูตร การพัฒนาหลักสูตร วิธีการพัฒนา ระยะเวลาและงบประมาณ ในการพัฒนาข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด พนักงานเทศบาล พนักงานส่วนตำบล ข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ให้มีความสอดคล้องกับตำแหน่งและระดับตำแหน่งในแต่ละสายงาน ที่ดำรงอยู่ตามกรอบแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี

๒. ให้บุคลากรของเทศบาลตำบลจอมแจ้ง ต้องได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถในหลักสูตรใดหลักสูตรหนึ่ง หรือหลายหลักสูตรอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง หรือตามที่ผู้บริหารท้องถิ่นเห็นสมควร ได้แก่

๒.๑ หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ

๒.๒ หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ

๒.๓ หลักสูตรความรู้ และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง

๒.๔ หลักสูตรด้านการบริหาร

๒.๕ หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม





๓. วิธีการพัฒนาบุคลากร ให้เทศบาลตำบลจอมแจ้ง เป็นหน่วยดำเนินการเอง หรือดำเนินการร่วมกับ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. หรือ ก.จ.จ. ก.ท.จ. และ ก.อบต. จังหวัด หรือหน่วยงานอื่น โดยวิธีการพัฒนาวิธีใดวิธีหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ ตามความจำเป็นและความเหมาะสม ได้แก่

- ๓.๑ การปฐมนิเทศ
- ๓.๒ การฝึกอบรม
- ๓.๓ การศึกษาหรือดูงาน
- ๓.๔ การประชุม การประชุมเชิงปฏิบัติการ หรือการสัมมนา
- ๓.๕ การสอนงาน การให้คำปรึกษาหรือวิธีการอื่นที่เหมาะสม
- ๓.๖ การเรียนรู้ผ่านระบบสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning)

๔. งบประมาณในการดำเนินการพัฒนาให้เทศบาลตำบลจอมแจ้ง ต้องจัดสรรงบประมาณสำหรับการพัฒนาบุคลากรตามแผนการพัฒนาบุคลากรอย่างชัดเจน แน่นนอน โดยคำนึงถึงความประหยัดคุ้มค่า เพื่อให้การพัฒนาบุคลากรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๕. การติดตามประเมินผลให้เทศบาลตำบลจอมแจ้ง กำหนดการติดตามประเมินผลการพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับทักษะ ความรู้ และสมรรถนะของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นให้บรรลุผลสัมฤทธิ์ตามแผนพัฒนาบุคลากร และเพื่อให้เป็นประโยชน์ในการวางแผนอัตรากำลัง การวางแผนบริหารบุคลากร การวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าของบุคลากรซึ่งมีความสำคัญและจำเป็นในการพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและการวางแผนพัฒนาบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ๓ ปีถัดไป



## ส่วนที่ ๒ การวิเคราะห์สถานการณ์พัฒนาบุคลากร

### ๒.๑ ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

เทศบาลตำบลจอมแจ้งได้มีการวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบของเทศบาลตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๕๔๖ และแก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับที่ ๑๔ พ.ศ. ๒๕๖๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๔๙ แบ่งออกเป็น ๗ ด้าน ดังนี้

๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน
๒. ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต
๓. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย
๔. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว
๕. ด้านการบริหารจัดการและอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๖. ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น
๗. ด้านการบริหารจัดการ และการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการและเทศบาล

โดยได้ทำการวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และข้อจำกัดในการดำเนินการตามภารกิจได้ดังนี้

#### ๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- ๑.๑ การจัดให้มีและบำรุงรักษาทางบก ทางน้ำ และทางระบายน้ำ (มาตรา ๑๖ (๒) มาตรา ๕๐ (๒) มาตรา ๕๑ (๘๑))
- ๑.๒ การสาธารณูปโภคและการก่อสร้างอื่น ๆ (มาตรา ๑๖ (๔))
- ๑.๓ การสาธารณูปการ (มาตรา ๑๖ (๕))
- ๑.๔ การควบคุมอาคาร (มาตรา ๑๖ (๒๘))
- ๑.๕ การผังเมือง (มาตรา ๑๖ (๒๕))
- ๑.๖ การจัดให้มีน้ำสะอาดหรือการประปา (มาตรา ๕๑ (๑))
- ๑.๗ การจัดให้มีการบำรุงการไฟฟ้า หรือแสงสว่าง โดยวิธีอื่น (มาตรา ๕๑ (๗))
- ๑.๘ การขนส่งและการวิศวกรรมจราจร (มาตรา ๑๖ (๒๖))
- ๑.๙ การจัดให้มีและการควบคุมตลาด ท่าเทียบเรือ ท่าข้าม และที่จอดรถ (มาตรา ๑๖ (๓) มาตรา ๕๑ (๓))

จากภารกิจที่เกี่ยวข้องด้านโครงสร้างพื้นฐาน สามารถวิเคราะห์จุดแข็ง (Strength) – จุดอ่อน (Weakness) – โอกาส (Opportunity) – ข้อจำกัด (Threat) ของเทศบาลด้านโครงสร้างพื้นฐานได้ดังนี้

### การวิเคราะห์ศักยภาพการพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน ของเทศบาลตำบลจอมแจ้ง



จุดแข็ง (Strength)	จุดอ่อน (Weakness)
<p>๑. คณะผู้บริหารมีนโยบายต่อเนื่องและชัดเจน</p> <p>๒. สมาชิกสภาเทศบาลมีความรู้ความเข้าใจในเรื่องระบบการจัดทำโครงการก่อสร้าง ด้านสาธารณูปโภคสาธารณูปการ โครงสร้างพื้นฐาน สมาชิกสภาเทศบาลให้ความสนใจต่อการปรับปรุงก่อสร้าง ภายในเขตรับผิดชอบของตนเอง</p> <p>๓. เทศบาลยังมีถนนสายสำคัญที่เชื่อมต่อไปยังอำเภอฝาง เชื่อมต่อไปยังจังหวัดเชียงใหม่และอำเภอปาย จังหวัดแม่ฮ่องสอน</p>	<p>๑. พื้นที่รับผิดชอบของเทศบาลมี ๙ หมู่บ้าน จึงทำให้งบประมาณด้านการบริหารสาธารณูปโภค สาธารณูปการและโครงสร้างพื้นฐานภายในเขตไม่เพียงพอต่อความต้องการที่ดินในพื้นที่เทศบาล โดยเฉพาะบริเวณสองฝั่งถนนเป็นที่ตั้งของส่วนราชการ รัฐวิสาหกิจ และผู้ถือครองที่ดินต่างถิ่น จึงทำให้ยากต่อการพัฒนา</p> <p>๒. โครงการหลายโครงการของเทศบาลเป็นโครงการที่คาบเกี่ยวระหว่างตำบล/หมู่บ้าน จึงใช้งบประมาณสูง เทศบาลต้องรอรับการสนับสนุนจากหน่วยงานอื่นที่ใหญ่กว่า เช่น องค์การบริหารส่วนจังหวัด กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น กรมทรัพยากรน้ำ เป็นต้น</p>
โอกาส (Opportunity)	ข้อจำกัด (Threat)
<p>๑. นโยบายของรัฐบาลส่งเสริมการท่องเที่ยวซึ่งส่งผลให้การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานได้รับการสนับสนุนงบประมาณจากจังหวัด</p> <p>๒. ประชาชนให้ความสนใจในการจัดเวทีประชาคมเพื่อรวบรวมโครงการแผนงานที่ชุมชนต้องการอย่างแท้จริงทำให้การดำเนินการด้านโครงสร้างพื้นฐาน สาธารณูปโภคตรงตามความต้องการของประชาชนอย่างแท้จริง</p> <p>๓. นโยบายของกระทรวงมหาดไทยที่ส่งเสริมให้จัดทำ Zoning เพื่อให้กลุ่มองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีการบูรณาการ และประสานความร่วมมือกัน</p> <p>๔. กรมส่งเสริมได้จัดให้มีการฝึกอบรมการวางผังเมืองขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเองและเตรียมถ่ายโอนภารกิจการจัดทำผังเมืองรวมต่อไป</p> <p>๕. เทศบาลมีการวางแผนการพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน โดยเน้นการแก้ไขปัญหาที่มีความจำเป็นเร่งด่วน</p>	<p>๑. บุคลากรทางการช่างมีจำนวนไม่เพียงพอต่อปริมาณงาน</p> <p>๒. เทศบาลมักจะได้รับผลกระทบจากปัญหาน้ำท่วมทำให้ถนนเสียหายจากการถูกน้ำท่วมและตลิ่งถูกกัดเซาะ และมีงบประมาณในการบริหารงานค่อนข้างจำกัด</p> <p>๓. งบประมาณที่ได้รับการจัดสรรจากรัฐบาลลดน้อยลง งบในการพัฒนาจึงลดลงไปด้วย</p> <p>๔. ประชาชนขาดทักษะ ความเข้าใจ ในระเบียบการจัดทำแผนพัฒนา และการจัดทำโครงการเพื่อพัฒนา</p> <p>๕. พื้นที่ว่างเปล่าไม่ได้ใช้ประโยชน์บางแห่งเป็นที่ราชพัสดุที่มีผู้ดูแล การเข้าไปดำเนินการใดๆ ต้องได้รับอนุญาตจากกรมธนารักษ์และผู้ดูแล จึงทำให้การใช้ประโยชน์เพื่อก่อสร้างสิ่งสาธารณูปโภค สาธารณูปการและโครงสร้างพื้นฐานสาธารณะ เป็นไปอย่างล่าช้า</p>



จากการวิเคราะห์จุดแข็ง – จุดอ่อน – โอกาส – ข้อจำกัด ด้านโครงสร้างพื้นฐาน เทศบาลได้กำหนดแนวทางเพื่อแก้ไขปัญหาและตอบสนองต่อความต้องการของประชาชน ด้านโครงสร้างพื้นฐานดังนี้

๑. ส่งเสริมและสนับสนุนประชาชนและองค์กรประชาชนให้มีส่วนร่วมในการกำหนดแนวทางการพัฒนาด้านสาธารณูปโภค สาธารณูปการ และโครงสร้างพื้นฐาน
  ๒. ปรับปรุงเส้นทางคมนาคมให้มีคุณภาพและได้มาตรฐาน
  ๓. จัดให้มีการดูแลรักษาและซ่อมแซมถนน ไฟฟ้า ท่อระบายน้ำให้อยู่ในสภาพที่สามารถใช้งานได้เป็นอย่างดี
  ๔. จัดให้มีระบบสาธารณูปโภค สาธารณูปการอย่างทั่วถึง
  ๕. ขยายพื้นที่บริการข้อมูลข่าวสาร เพิ่มระบบการสื่อสารสาธารณะและประชาชนสามารถเข้าถึงบริการสาธารณะได้
  ๖. ส่งเสริมการให้ประโยชน์ที่ดินในเขตเทศบาลให้เกิดประโยชน์สูงสุด
  ๗. ส่งเสริมภาครัฐ เอกชน และประชาชนให้ดูแลรักษาสาธารณะประโยชน์ของชุมชน
- ภารกิจด้านโครงสร้างพื้นฐาน จะสามารถแก้ไขปัญหาและความต้องการของประชาชนในเขตเทศบาลตำบลสันมหาพนในด้านโครงสร้างพื้นฐาน โดยดำเนินการตามภารกิจที่เทศบาลมีอำนาจหน้าที่ดำเนินการได้ตามแนวทางที่กำหนด และประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น

## ๒. ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- ๒.๑ การจัดการศึกษา และส่งเสริมการศึกษา (มาตรา ๑๖ (๙)) และให้ราษฎรได้รับการศึกษาอบรม (มาตรา ๕๐ (๖))
- ๒.๒ การส่งเสริมกีฬา (มาตรา ๑๖ (๔))
- ๒.๓ การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย (มาตรา ๑๖ (๑๒))
- ๒.๔ การจัดให้การบำรุงรักษาสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ (มาตรา ๑๖ (๑๙))
- ๒.๕ การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัว และการรักษาพยาบาล (มาตรา ๑๖ (๑๙))
- ๒.๖ การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชราและผู้ด้อยโอกาส (มาตรา ๑๖ (๑๐) มาตรา ๕๐ (๔) มาตรา ๕๑ (๖))

จากภารกิจที่เกี่ยวข้องด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต สามารถวิเคราะห์จุดแข็ง (Strength) – จุดอ่อน (Weakness) – โอกาส (Opportunity) – ข้อจำกัด (Threat) ของเทศบาลตำบลจอมแจ้งด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิตได้ดังนี้



## การวิเคราะห์ศักยภาพการพัฒนาที่ส่งเสริมคุณภาพชีวิตของเทศบาลตำบลจอมแจ้ง

จุดแข็ง (Strength)	จุดอ่อน (Weakness)
๑. มีนโยบายที่มีเป้าหมายชัดเจน และต่อเนื่อง ผู้ปกครองให้ความสำคัญกับการศึกษาเทศบาลมีกิจกรรมด้านการดูแลสุขภาพอย่างหลากหลาย ทั้งด้านสุขภาพ ด้านการศึกษา ด้านสวัสดิการสังคม และด้านการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรม ๒. สมาชิกสภาเทศบาลมีความรู้ ความเข้าใจในเรื่อง การศึกษา องค์กรทางการศึกษาทุกสังกัดให้ความร่วมมือเป็นอย่างดี	๑. การประสานงานระหว่างบุคลากรยังไม่มีประสิทธิภาพ ๒. การพัฒนาศักยภาพบุคลากรยังมีน้อยงบประมาณเพื่อการพัฒนาไม่เพียงพอ ๓. ยังไม่มีการส่งเสริมด้านแหล่งเรียนรู้ของชุมชน ๔. รายได้เฉลี่ยของประชาชนในเขตเทศบาลต่ำ และมีผู้มีรายได้ต่ำกว่าเกณฑ์ จปฐ. ๕. ผู้ด้อยโอกาสในเขตเทศบาลมีจำนวนมากเมื่อเทียบกับงบประมาณของเทศบาล ๖. มีประชากรแฝงรวมไปถึงแรงงานต่างด้าวมาก ประชาชนยังขาดการรวมกลุ่มที่เข้มแข็ง และขาดการวางแผนการดำเนินการในด้านต่าง ๆ
โอกาส (Opportunity)	ข้อจำกัด (Threat)
๑. เทศบาลตำบลจอมแจ้ง มีโอกาสที่จะพัฒนาด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิตให้ประชาชนในด้านต่างๆ ๒. ประชาชนทั่วไปใส่ใจกับสุขภาพมากขึ้น ๓. ได้รับความร่วมมือจากหน่วยงานอื่นๆ ในการพัฒนาส่งเสริมสุขภาพอนามัยและการตรวจสอบด้านสาธารณสุขอย่างสม่ำเสมอการรณรงค์เศรษฐกิจพอเพียง ในระดับประเทศ	๑. มีประชากรแฝงและแรงงานต่างด้าวมาก เป็นอุปสรรคต่อการพัฒนา ๒. มีโรคระบาดทั้งจากตามฤดูกาล และโรคระบาดที่มีการอุบัติขึ้นใหม่ ๓. งบประมาณอุดหนุนจากส่วนกลางล่าช้าและลดลง ๔. อัตราการว่างงานมีแนวโน้มสูงขึ้นปริมาณการ

จากการวิเคราะห์จุดแข็ง - จุดอ่อน - โอกาส - ข้อจำกัด ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต เทศบาลได้กำหนดแนวทางเพื่อแก้ไขปัญหาและตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต ดังนี้

๑. พัฒนางานด้านการศึกษาของเทศบาล
๒. ส่งเสริมและพัฒนาสุขภาพอนามัยของประชาชนให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี
๓. ส่งเสริมและพัฒนางานด้านสวัสดิการสังคม
๔. ส่งเสริมและพัฒนางานด้านกีฬาและนันทนาการ
๕. ส่งเสริมให้ประชาชนมีรายได้ในการครองชีพเพิ่มขึ้น

ภารกิจด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต จะสามารถแก้ไขปัญหาและความต้องการของประชาชนในเขตเทศบาลตำบลจอมแจ้ง ด้านเศรษฐกิจ และด้านสังคม โดยดำเนินการตามภารกิจที่เทศบาล มีอำนาจหน้าที่ดำเนินการได้ ตามแนวทางที่กำหนด และประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อแก้ไขปัญหา



๓. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- ๓.๑ การรักษาความสงบเรียบร้อยของประชาชน (มาตรา ๕๐ (๑) มาตรา ๑๖ (๓))
- ๓.๒ การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (มาตรา ๑๖ (๒๙))
- ๓.๓ ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น (มาตรา ๑๖ (๑๖))
- ๓.๔ การรักษาความปลอดภัยความเป็นระเบียบเรียบร้อย และการอนามัย (มาตรา ๑๖ (๓๓))

จากภารกิจที่เกี่ยวข้องด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย สามารถวิเคราะห์จุดแข็ง (Strength) – จุดอ่อน (Weakness) – โอกาส (Opportunity) – ข้อจำกัด (Threat) ของเทศบาลตำบลจอมแจ้ง ได้ดังนี้

การวิเคราะห์ศักยภาพการพัฒนาด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย ของเทศบาลตำบลจอมแจ้ง

จุดแข็ง (Strength)	จุดอ่อน (Weakness)
๑. ชุมชนในเขตเทศบาลเป็นแบบชุมชนที่อาศัยอยู่แบบกระจายมีชุมชนที่อาศัยอยู่อย่างหนาแน่นไม่มากนัก ๒. มีหน่วยป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยมีบุคลากรและวัสดุอุปกรณ์เพียงพอ ๓. มีผู้ประสานงานในชุมชนทุกชุมชน เพื่อปฏิบัติงานพัฒนาชุมชนของเทศบาล	๑. เทศบาลประสานงานระหว่างชุมชนเพื่อดูแลรักษาความปลอดภัย หรือจัดกิจกรรมได้ไม่เต็มที่เท่าที่ควร ๒. เจ้าหน้าที่ยังได้รับการพัฒนาศักยภาพน้อย ๓. ประชาชนในเขตเทศบาลให้ความร่วมมือในการแก้ไขปัญหาความปลอดภัยภายในชุมชนน้อย ๔. ประชาชนไม่ค่อยแสดงความคิดเห็นในการพัฒนาท้องถิ่นเท่าที่ควร
โอกาส (Opportunity)	ข้อจำกัด (Threat)
๑. นโยบายระดับประเทศ จังหวัด และท้องถิ่น ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในด้าน ต่างๆ เช่น การจัดทำแผนพัฒนา การตรวจสอบการจัดซื้อจัดจ้าง ฯลฯ ๒. หน่วยงานอื่นๆ มีการสนับสนุนงบประมาณ ด้านวิชาการ และมีกิจกรรมเกี่ยวกับการส่งเสริมประชาธิปไตยและการมีส่วนร่วมของชุมชน	๑. สภาพครอบครัวและเศรษฐกิจของกลุ่มผู้มีรายได้น้อย ๒. สังคมเมืองเริ่มรุกล้ำสังคมชนบท วิธีการดำเนินชีวิตที่เปลี่ยนแปลง เนื่องจากประชาชนส่วนใหญ่เริ่มทำงานกับห้างร้าน หน่วยงาน โรงเรียน ซึ่งไม่สะดวกในการเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ของชุมชน ๓. มีที่รกร้างว่างเปล่า และพื้นที่ของคนต่างถิ่น ทำให้เกิดแหล่งมั่วสุ่ม

จากการวิเคราะห์จุดแข็ง – จุดอ่อน – โอกาส – ข้อจำกัด ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย เทศบาลได้กำหนดแนวทางเพื่อแก้ไขปัญหาและตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย ดังนี้



- ๑. พัฒนาและป้องกันความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
- ๒. ส่งเสริมให้สถานบริการมีการพัฒนา ปรับปรุงให้มีมาตรฐานความปลอดภัย
- ๓. ส่งเสริมให้ประชาชนได้มีส่วนร่วมในการกำหนดทิศทางการพัฒนาชุมชนของตนเอง

ภารกิจด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย จะสามารถแก้ไขปัญหาและความต้องการของประชาชนในเขตเทศบาลตำบลจอมแจ้ง ด้านสังคม โดยดำเนินการตามภารกิจที่เทศบาลมีอำนาจหน้าที่ดำเนินการได้ตามแนวทางที่กำหนดและประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น

**๔. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้**

- ๔.๑ การบำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร (มาตรา ๕๑ (๕))
- ๔.๒ การส่งเสริม การฝึกและประกอบอาชีพ (มาตรา ๑๖ (๖))
- ๔.๓ การพาณิชย์ และการส่งเสริมการลงทุน (มาตรา ๑๖ (๗))
- ๔.๔ การส่งเสริมการท่องเที่ยว (มาตรา ๑๖ (๘))
- ๔.๕ เทศพาณิชย์ (มาตรา ๕๑ (๙))

จากภารกิจด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว ที่เกี่ยวข้อง สามารถวิเคราะห์จุดแข็ง (Strength) – จุดอ่อน (Weakness) – โอกาส (Opportunity) – ข้อจำกัด (Threat) ของเทศบาลตำบลจอมแจ้ง ได้ดังนี้

**การวิเคราะห์ศักยภาพการพัฒนาด้านการส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว ของเทศบาลตำบลจอมแจ้ง**

จุดแข็ง (Strength)	จุดอ่อน (Weakness)
๑. สภาพพื้นที่ของเทศบาลตำบลจอมแจ้งเป็นจุดที่มีโครงข่ายการคมนาคมทางบก อันสามารถติดต่อเชื่อมโยงและเป็นเส้นทางผ่านสำหรับการเดินทางไปยังสถานที่สำคัญหลายแห่ง (สี่แยกบายพาส) ซึ่งทำให้เอกชนเข้ามาลงทุนในพื้นที่	๑. ประชาชนยังขาดการรวมกลุ่มที่มีความเข้มแข็งและยังไม่มีการลงทุนในด้านอุตสาหกรรมมาก
๒. การเข้ามาลงทุนในพื้นที่ของกลุ่มทุนภาคเอกชนระดับใหญ่เริ่มมีเพิ่มมากขึ้น	๒. ขาดแคลนผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้าน
๓. ชุมชนมีการจัดกิจกรรม / ตลาดนัดสินค้าเพื่อเป็นแหล่งจำหน่ายสินค้าที่ผลิตจากชุมชนหรือประชาชนในพื้นที่มาเป็นระยะเวลายาวนานทำให้บางหมู่บ้าน/ชุมชนสามารถสร้างเป็นจุดขายหรือจุดดึงดูดนักท่องเที่ยวไปพร้อมกัน	๓. การพัฒนาบุคลากรยังมีน้อยและการปฏิบัติงานขาดเอกภาพ
	๔. การมีส่วนร่วมของประชาชนมีน้อย
	๕. เทศบาลไม่มีพื้นที่และงบประมาณจำนวนมากใน
	๖. การจัดทำจุดแวะพักเพื่อซื้อของที่ระลึกและศูนย์ข้อมูลการท่องเที่ยว ซึ่งต้องใช้งบประมาณมาก



โอกาส (Opportunity)	ข้อจำกัด (Threat)
๑. นโยบายจากส่วนกลางและจังหวัดชัดเจนและ เกื้อหนุนต่อนโยบายรัฐบาล ๒. จังหวัดเชียงใหม่เป็นเมืองท่องเที่ยวและเส้นทาง สายเชียงใหม่-ฝาง และเส้นทางสายแม่มาลัย - ปาย ก็เป็นแหล่งท่องเที่ยวที่สำคัญของจังหวัด เชียงใหม่ ๓. มีการขยายตัวของห้างสรรพสินค้า เช่น เทสโก้ โลตัส สาขาแม่แตง ทำให้เศรษฐกิจดีขึ้น มีการแวะ จับจ่ายซื้อสินค้า	๑. ประชากรแฝงและแรงงานต่างด้าวมากเป็น อุปสรรคต่อการพัฒนา ๒. งบประมาณในการอุดหนุนจากส่วนกลางล่าช้า ๓. กฎระเบียบ ไม่เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน ๔. เศรษฐกิจมีแนวโน้มชะลอตัวราคาน้ำแกง ทำให้ ราคาสินค้าและบริการสูงขึ้น ส่งผลต่อการ บริโภค ๕. ขาดกลุ่มองค์กรที่เข้มแข็งในการผลิตสินค้าและ การบริการของท้องถิ่น และกลุ่มชาติศักยภาพ ด้านการบริหารจัดการธุรกิจ และการตลาดขาด ความร่วมมือจากประชาชนในพื้นที่ และ ประชาชนไม่มีการวางแผนในการลงทุน

จากการวิเคราะห์จุดแข็ง - จุดอ่อน - โอกาส - ข้อจำกัด ด้านการวางแผน การส่งเสริมการ  
 ลงทุน พาณิชนกรรมและการท่องเที่ยว เทศบาลได้กำหนดแนวทางเพื่อแก้ไขปัญหาและตอบสนองต่อความต้องการ  
 ของประชาชนด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชนกรรมและการท่องเที่ยว ดังนี้

๑. ส่งเสริมให้มีการวางแผนการประกอบอาชีพ การลงทุน
๒. ส่งเสริมการออมทรัพย์
๓. ส่งเสริมการท่องเที่ยว

ภารกิจด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชนกรรมและการท่องเที่ยวจะสามารถแก้ไข  
 ปัญหาและความต้องการของประชาชนในเขตเทศบาลตำบลจอมแจ้ง ด้านเศรษฐกิจ โดยดำเนินการตามภารกิจที่  
 เทศบาลมีอำนาจหน้าที่ดำเนินการได้ตามแนวทางที่กำหนด และประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อแก้ไข  
 ปัญหาที่เกิดขึ้น

๕. ด้านการบริหารจัดการและอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจ  
 ที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๕.๑ รักษาความสะอาดของถนน หรือทางเดินและที่สาธารณะ รวมทั้งการ  
 กำจัดมูลฝอย และสิ่งปฏิกูล (มาตรา ๕๐ (๓))

๕.๒ การจัดการ การบำรุงรักษาและการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ ที่ดิน  
 ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (มาตรา ๑๖ (๒๔))

๕.๓ การกำจัดขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล (มาตรา ๑๖ (๑๘))





จากภารกิจด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมที่เกี่ยวข้อง สามารถวิเคราะห์จุดแข็ง (Strength) – จุดอ่อน (Weakness) – โอกาส (Opportunity) – ข้อจำกัด (Threat) ของเทศบาลตำบลจอมแจ้ง ได้ดังนี้

**การวิเคราะห์ศักยภาพการพัฒนาด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ ของเทศบาลตำบลจอมแจ้ง**

จุดแข็ง (Strength)	จุดอ่อน (Weakness)
๑. ประชาชนมีความรักและความหวงแหนทรัพยากรธรรมชาติ ๒. มีระบบการจัดการสิ่งแวดล้อมที่ดี ๓. การวางแผนที่ดีและต่อเนื่อง	๑. ประชาชนไม่ให้ความสำคัญในการแยกขยะ ๒. เทศบาลไม่มีที่กำจัดขยะเป็นของตนเอง ๓. งบประมาณไม่เพียงพอ ๔. ไม่ได้นำเทคโนโลยีที่มีอยู่ เช่น website มาใช้ประโยชน์ในการประชาสัมพันธ์เรื่องสิ่งแวดล้อมอย่างเต็มที่
โอกาส (Opportunity)	ข้อจำกัด (Threat)
๑. จังหวัดเชียงใหม่เป็นจังหวัดที่ได้รับการส่งเสริมทั้งจากรัฐบาลและ NGO ต่างประเทศ เนื่องจากเป็นเมืองศูนย์กลางการท่องเที่ยว จึงทำให้ได้รับเทคนิคใหม่ ๆ ที่ทันสมัยในการจัดการสิ่งแวดล้อมก่อนจังหวัดอื่นเสมอ ๒. ยุทธศาสตร์จังหวัดและระดับชาติเอื้อต่อการทำงานของเทศบาลตำบลจอมแจ้ง ๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดเชียงใหม่มุ่งเน้นให้เป็นเมือง Green and Clean	๑. มีการนำขยะจากที่อื่นมาทิ้งในบริเวณเขตเทศบาล ทำให้เกิดมลพิษด้านกลิ่น ๒. พื้นที่ไม่เพียงพอในการก่อสร้างระบบการควบคุมมลพิษตามแผนงานที่วางไว้ ๓. กฎหมาย ข้อบังคับด้านสิ่งแวดล้อมไม่เอื้อต่อการพัฒนาของเทศบาล ๔. มีประชากรแฝงและประชากรนอกสำมะโนครัวมีมากและไม่สามารถควบคุมกฎระเบียบข้อบังคับได้ จึงเกิดปัญหาสิ่งแวดล้อมตามมา ๕. ปัญหาอุทกภัย ภัยแล้ง เกิดขึ้นทุกปี ๖. ได้รับการสนับสนุนงบประมาณแก้ไขปัญหาขนาดใหญ่ที่เกินศักยภาพน้อย

จากการวิเคราะห์จุดแข็ง – จุดอ่อน – โอกาส – ข้อจำกัด ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม เทศบาลได้กำหนดแนวทางเพื่อแก้ไขปัญหาและตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ ดังนี้

๑. สร้างจิตสำนึกในการดูแลรักษาและจัดการทรัพยากรธรรมชาติที่ถูกต้องและเกิดประโยชน์สูงสุด
๒. พัฒนาความสะอาด ความสวยงาม ความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง



๓. ปรับปรุงระบบการจัดเก็บและการกำจัดขยะมูลฝอยให้เป็นระบบและถูกหลักอนามัยและสุขลักษณะ

๔. แก้ไขปัญหามลภาวะต่าง ๆ ในเขตเทศบาล ซึ่งมีผลกระทบต่อสุขภาพอนามัยและคุณภาพชีวิตของประชาชน

ภารกิจด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมจะสามารถแก้ไขปัญหาและความต้องการของประชาชนในเขตเทศบาลตำบลจอมแจ้ง ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม โดยดำเนินการตามภารกิจที่เทศบาลมีอำนาจหน้าที่ดำเนินการได้ตามแนวทางที่กำหนดไว้ และประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น

๖. ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๖.๑ บำรุงศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น

๖.๒ การส่งเสริมการศึกษา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น

๖.๓ การศึกษา การทำนุบำรุงศาสนา และการส่งเสริมวัฒนธรรม

จากภารกิจด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่นที่เกี่ยวข้อง สามารถวิเคราะห์จุดแข็ง (Strength) – จุดอ่อน (Weakness) – โอกาส (Opportunity) – ข้อจำกัด (Threat) ของเทศบาลตำบลจอมแจ้ง ได้ดังนี้

**การวิเคราะห์ศักยภาพการพัฒนาด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น ของเทศบาลตำบลจอมแจ้ง**

จุดแข็ง (Strength)	จุดอ่อน (Weakness)
๑. มีประเพณีอันดีงาม และภูมิปัญญาท้องถิ่น ซึ่งประชาชนมีความรักและความหวงแหน ๒. ประชาชนให้ความสนใจร่วมจัดกิจกรรมส่งเสริมประเพณีอันดีงามของท้องถิ่น ๓. มีโบราณสถานเก่าแก่ ตั้งอยู่ในพื้นที่ เช่น วัดพระธาตุดอยจอมแจ้ง	๑. เยาวชนรุ่นหลังไม่ให้ความสนใจในการสืบทอดศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่นเท่าที่ควร
โอกาส (Opportunity)	ข้อจำกัด (Threat)
๑. พัฒนาโบราณสถานที่มีความสำคัญให้อยู่คู่กับท้องถิ่น	๑. วัฒนธรรมตะวันตกที่คนรุ่นใหม่กำลังรับมาเป็นแบบอย่างในการดำเนินชีวิต



จากการวิเคราะห์จุดแข็ง- จุดอ่อน - โอกาส - ข้อจำกัด ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น เทศบาลได้กำหนดแนวทางเพื่อแก้ไขปัญหาและตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น ดังนี้

๑. ส่งเสริมวัฒนธรรมประเพณีอันดีงามของท้องถิ่น
๒. ส่งเสริมให้มีการสืบทอดภูมิปัญญาท้องถิ่น
๓. เสริมสร้างและพัฒนาคุณธรรม จริยธรรมของประชาชน
๔. ส่งเสริมการเล่นกีฬาพื้นบ้าน

ภารกิจด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่นจะสามารถแก้ไขปัญหาและความต้องการของประชาชนในเขตเทศบาลตำบลจอมแจ้ง ด้านสังคม โดยดำเนินการตามภารกิจที่เทศบาลมีอำนาจหน้าที่ดำเนินการได้ ตามแนวทางที่ได้กำหนดไว้ และประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น

๗. ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและเทศบาล มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- ๗.๑ การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง (มาตรา ๑๖ (๑))
- ๗.๒ การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน

จากภารกิจด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและเทศบาล ที่เกี่ยวข้องสามารถวิเคราะห์จุดแข็ง (Strength) - จุดอ่อน (Weakness) - โอกาส (Opportunity) - ข้อจำกัด (Threat) ของเทศบาลตำบลจอมแจ้ง ได้ดังนี้

**การวิเคราะห์ศักยภาพการพัฒนาด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการเทศบาลตำบลจอมแจ้ง**

จุดแข็ง (Strength)	จุดอ่อน (Weakness)
๑. สำนักงานเทศบาลตั้งอยู่ติดกับถนนทางหลวงทำให้ประชาชนสามารถเดินทางมาติดต่อกับเทศบาลสะดวก สามารถเดินทางได้ทั้งรถส่วนตัวและรถโดยสารประจำทาง	๑. ประชาชนยังขาดความสนใจในการเข้าร่วมการจัดทำแผนพัฒนา เนื่องจากมีความเข้าใจว่าเป็นหน้าที่ของคณะผู้บริหารและสมาชิกสภาเทศบาลที่ได้รับการเลือกตั้งเข้ามา
๒. มีงบประมาณเพียงพอสำหรับการพัฒนาด้านการบริหารจัดการ	๒. ขาดการประสานงานระหว่างหน่วยงานและภายในหน่วยงานเดียวกัน
๓. บุคลากรมีความพร้อมที่จะได้รับการพัฒนา	๓. ระเบียบ ขั้นตอนการปฏิบัติงานซับซ้อนและยุ่งยาก
๔. นโยบายของผู้บริหารมีความชัดเจนและมีความต่อเนื่อง	๔. บุคลากรไม่ได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่องและขาดความคิดสร้างสรรค์
๕. มีการนำเทคโนโลยีสมัยใหม่มาใช้ในการปฏิบัติงาน	๕. ประชาชนบางส่วนมีทัศนคติที่ไม่ดีต่อข้าราชการและนักการเมืองในพื้นที่
๖. มีการส่งเสริมจิตสำนึกของการเป็นข้าราชการที่ดีในการปฏิบัติงานเพื่อประชาชน	



โอกาส (Opportunity)	ข้อจำกัด (Threat)
๑. พัฒนาความพร้อมในเรื่องอุปกรณ์สำนักงาน เพื่อให้บริการประชาชนด้วยความสะดวกรวดเร็ว ๒. มีการคมนาคมและการติดต่อสื่อสารที่สะดวก มีบริการสาธารณสุขทั้งภาครัฐและเอกชน ครอบคลุมทุกพื้นที่ ๓. หน่วยงานต่าง ๆ มีการสร้างแรงจูงใจให้จัดการบริหารด้วยหลักธรรมาภิบาล เช่น โครงการรางวัลพระปกเกล้า , โครงการประเมินหลักธรรมาภิบาลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๑. กฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับต่างๆ มีความซับซ้อน ทำให้การดำเนินงานล่าช้า ๒. งบประมาณในการดำเนินงานค่อนข้างสูง

จากการวิเคราะห์จุดแข็ง – จุดอ่อน – โอกาส – ข้อจำกัด ด้านการบริหารจัดการ และการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการ และเทศบาล เทศบาลได้กำหนดแนวทางเพื่อแก้ไขปัญหาและตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนด้านการบริหารจัดการ และการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการ และเทศบาล ดังนี้

๑. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนตลอดจนหน่วยงานต่าง ๆ และประชาชนในการเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารงานและดำเนินกิจกรรมของเทศบาล
๒. ส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน
๓. ส่งเสริมและพัฒนาให้ประชาชนมีความรู้ความเข้าใจในเรื่องการเมืองการบริหารที่ถูกต้อง
๔. พัฒนาบริหารงานของเทศบาลทุกด้านให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น
๕. พัฒนาการให้บริการประชาชนให้มีประสิทธิภาพสูงยิ่งขึ้น
๖. ปรับปรุงและพัฒนา เครื่องมือเครื่องใช้ในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่
๗. ส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรของเทศบาล

ภารกิจด้านการบริหารจัดการ และสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการจะสามารถแก้ไขปัญหาและความต้องการของประชาชนในเขตเทศบาลตำบลจอมแจ้ง ด้านการเมืองการบริหาร โดยดำเนินการตามภารกิจที่เทศบาลมีอำนาจหน้าที่ดำเนินการได้ตามแนวทางที่กำหนดไว้

**หมายเหตุ :** \* มาตรา ๕๐ , ๕๑ หมายถึง พ.ร.บ.เทศบาล พ.ศ. ๒๕๔๙ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับที่ ๑๔ พ.ศ. ๒๕๖๒  
 \* มาตรา ๑๖ , ๑๗ , ๔๕ หมายถึง พ.ร.บ. กำหนดแผนและขั้นตอนกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และแก้ไขเพิ่มเติมจนถึงฉบับที่ ๒ พ.ศ. ๒๕๔๙  
 ภารกิจทั้ง ๗ ด้าน ตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจเทศบาลตำบล สามารถจะแก้ไขปัญหาของเทศบาลตำบลจอมแจ้งได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ประกอบด้วยการดำเนินการของเทศบาล จะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารของเทศบาล เป็นสำคัญ



## ๒.๒ การกิจหลักและการกิจรองที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ

เทศบาลตำบลจอมแจ้ง ได้นำภารกิจที่ได้วิเคราะห์ ตามข้อ ๕ นำมากำหนดภารกิจหลัก และ การกิจรองของเทศบาลตำบลจอมแจ้ง วิเคราะห์แล้วพิจารณาเห็นว่าภารกิจหลัก และภารกิจรองที่ต้องดำเนินการ ดังนี้

### (๑) ภารกิจหลัก

๑. ด้านการปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน
๒. ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต
๓. ด้านการส่งเสริมการศึกษา

### (๒) การกิจรอง

๑. การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณี
๒. การสนับสนุนและส่งเสริมศักยภาพกลุ่มอาชีพ
๓. การส่งเสริมการเกษตรและการประกอบอาชีพทางการเกษตร
๔. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน
๕. ด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๖. ด้านการพัฒนาการเมืองและการบริหาร
๗. ด้านการจัดระเบียบชุมชนสังคมและการรักษาความสงบเรียบร้อย
๘. ด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

## ๒.๓ การวิเคราะห์ความต้องการพัฒนาของบุคลากร

เทศบาลตำบลจอมแจ้งได้ดำเนินการสำรวจความต้องการของบุคลากร เพื่อนำมาวิเคราะห์และสรุปความต้องการของบุคลากรในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพสอดคล้องกับความต้องการของบุคลากรและเทศบาลตำบลจอมแจ้ง ในการพัฒนาทักษะ ความรู้ และการพัฒนางานของบุคลากร ควรคำนึงถึงกรอบภารกิจหลักที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกำหนดเป็นสำคัญ เรียงลำดับความสำคัญตามความต้องการของบุคลากร อย่างน้อยด้านละ ๓ ประเด็น ดังนี้

### (๑) ความต้องการด้านทักษะ

๑. ทักษะการบริหารโครงการ
๒. ทักษะการเขียนหนังสือราชการ
๓. ทักษะการใช้คอมพิวเตอร์
๔. ทักษะในการสื่อสาร การนำเสนอ และถ่ายทอดความรู้

### (๒) ความต้องการด้านความรู้

๑. ความรู้เรื่องกฎหมาย
๒. ความรู้เรื่องจัดซื้อจัดจ้างและกฎระเบียบพัสดุ
๓. ความรู้เกี่ยวกับเทคโนโลยีสารสนเทศ
๔. ความรู้เรื่องงานธุรการและงานสารบรรณ



(๓) ความต้องการพัฒนางาน

๑. งานสาธารณสุข การเฝ้าระวังและควบคุมโรคติดต่อ
๒. งานจัดทำงบประมาณ
๓. งานช่าง
๔. งานธุรการ งานสารบรรณ

๒.๔ การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม

เทศบาลตำบลจอมแจ้ง ได้ดำเนินการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมทั้งปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอก ที่มีผลต่อการบริหารงานบุคคล ซึ่งจะเป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์สำหรับจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ซึ่งจะช่วยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นวิเคราะห์ จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคที่มีผลต่อเทศบาลตำบลจอมแจ้ง อันจะเป็นประโยชน์ในการพัฒนาทักษะ ความรู้ และการพัฒนางานของบุคลากร โดยเรียงลำดับความสำคัญ อย่างน้อยประเด็นละ ๕ ข้อ ดังนี้

(๑) **จุดแข็ง (Strengths)** เป็นการวิเคราะห์ปัจจัยภายในเทศบาลตำบลจอมแจ้ง ว่ามีปัจจัยภายในองค์กรใดที่เป็นข้อได้เปรียบหรือจุดเด่นที่ควรนำมาใช้ ในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ และควรดำรงไว้เพื่อการเสริมสร้างความเข้มแข็ง ของเทศบาลตำบลจอมแจ้ง

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

(๒) **จุดอ่อน (Weaknesses)** เป็นการวิเคราะห์ปัจจัยภายในเทศบาลตำบลจอมแจ้ง ว่ามีปัจจัยภายในองค์กรใดที่เป็นข้อเสียเปรียบหรือจุดด้อยที่ควรปรับปรุงให้ดีขึ้น ในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ และขจัดให้หมดไป อันจะเป็นประโยชน์ ต่อเทศบาลตำบลจอมแจ้ง

๑. การปฏิบัติงานระหว่างส่วนราชการยังขาดการทำงานแบบบูรณาการเชื่อมโยงกัน
๒. เจ้าหน้าที่ยังขาดความรู้ที่เป็นระบบและเหมาะสมกับการปฏิบัติงาน
๓. เจ้าหน้าที่ยังขาดความตระหนักและรับผิดชอบต่อนหน้าที่ของตนเอง
๔. ขาดการสร้างวัฒนธรรมที่ดีขององค์กร และคุณธรรม จริยธรรม เพื่อให้เกิดแรงจูงใจ ขวัญและกำลังใจ ในการปฏิบัติหน้าที่
๕. ข้าราชการยังขาดระเบียบวินัยที่ดีในการทำงาน

(๓) **โอกาส (Opportunities)** เป็นการวิเคราะห์ปัจจัยภายนอกเทศบาลตำบลจอมแจ้ง ว่ามีปัจจัยภายนอกองค์กรใดที่สามารถส่งผลกระทบต่อที่เป็นประโยชน์ ทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อการดำเนินการการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ และเทศบาลตำบลจอมแจ้ง สามารถสร้างเป็นโอกาสหรือนำข้อดี มาเสริมสร้างให้หน่วยงานเข้มแข็ง



ท้องถิ่น

ต่อเนื่อง

จำเป็นต่อการปฏิบัติงานอยู่เสมอ

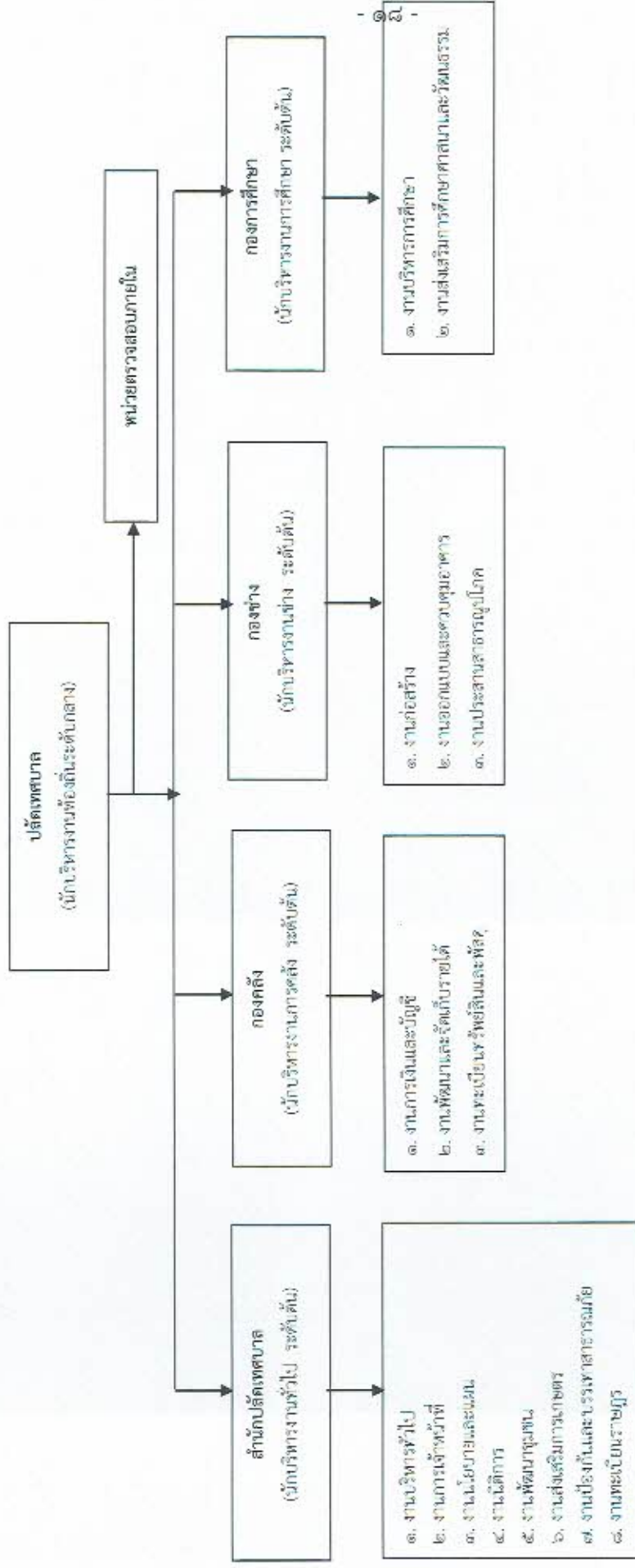
๑. นโยบายของรัฐบาลเอื้อต่อการพัฒนาและการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
๒. กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรในหลักสูตรต่าง ๆ อย่าง
๓. ความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยีสารสนเทศ ทำให้ได้รับข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ ที่
๔. ประชาชนมีส่วนร่วมต่อการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
๕. รัฐบาลมีการกระจายอำนาจและภารกิจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมากขึ้น

(๔) อุปสรรค (Threats) เป็นการวิเคราะห์ปัจจัยภายนอกเทศบาลตำบลจอมแจ้ง ที่มีปัจจัยภายนอกองค์กรใดที่สามารถส่งผลกระทบต่อเป็นภัยคุกคามก่อให้เกิดผลเสียทั้งทางตรงและทางอ้อมในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ และจำเป็น ต้องปรับกลยุทธ์หรือจัดอุปสรรคหรือภัยคุกคามของเทศบาลตำบลจอมแจ้ง

๑. การจัดสรรงบประมาณของรัฐให้กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไม่เพียงพอ
๒. ระเบียบกฎหมายมีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา
๓. ภัยธรรมชาติที่ส่งผลกระทบต่อการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
๔. การเปลี่ยนแปลงนโยบายของรัฐบาลมีการเปลี่ยนแปลงบ่อยครั้ง
๕. การถ่ายโอนภารกิจบางส่วนจากส่วนกลางไปให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ไม่ได้ถ่ายโอนบุคลากรและงบประมาณ



๒.๕ โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี



สำนัก / กอง	ปลัด/รองปลัด	หน่วยตรวจสอบภายใน	สำนักปลัดเทศบาล	กองคลัง	กองช่าง	กองการศึกษา	รวม
มีบุคลากร	๑	๐	๘	๕	๔	๖	๒๔
ว่าง	๐	๑	๓	๑	๐	๕	๑๐
รวม	๑	๑	๑๑	๖	๔	๑๑	๓๔





## ๒.๖ กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

เทศบาลตำบลจอมแจ้งวิเคราะห์ข้อมูลอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีผลต่อการบริหารงานบุคคล ซึ่งจะเป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์สำหรับจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ซึ่งจะช่วยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นวิเคราะห์อัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีผลต่อเทศบาลตำบลจอมแจ้ง ทั้งกรอบอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น การจำแนกระดับคุณวุฒิทางการศึกษาของบุคลากร สายงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โครงสร้างอายุข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น จำแนกตามประเภทตำแหน่ง การสูญเสียกำลังคนจากการเกษียณอายุในระยะเวลา ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	อัตรากำลังที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>สำนักปลัด (๑๑)</b>								
หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักจัดการงานทั่วไป (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเต็ม
นักทรัพยากรบุคคล (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นิติกร (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการเกษตร (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเต็ม
นักวิชาการสาธารณสุข (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักพัฒนาชุมชน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเต็ม
เจ้าพนักงานธุรการ (ปจ./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปจ./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทา สาธารณภัย	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเต็ม
พนักงานขับรถยนต์	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
แม่บ้าน	๓	๓	๓	๓	-	-	-	



แผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี เทศบาลตำบลจอมแจ้ง ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>								
ภารโรง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงาน	๖	๖	๖	๖	-	-	-	
<b>กองคลัง (๐๔)</b>								
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเต็ม
นักวิชาการจัดเก็บรายได้ (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการพัสดุ (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>								
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>กองช่าง (๐๕)</b>								
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างโยธา (ปง./ชง.)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>								
ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>								
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>กองการศึกษา (๐๔)</b>								
ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการศึกษา (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการพัสดุ (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเต็ม



แผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี เทศบาลตำบลจอมแจ้ง ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เต็ม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลจอมแจ้ง</b>								
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาล ตำบลจอมแจ้ง (เงินอุดหนุน)	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	การจัดสรร ตำแหน่งให้ กระทำได้ที่ ต่อเมื่อได้รับแจ้ง อนุมัติจัดสรร กำลังจากกรม ส่งเสริมฯ แล้ว
ครู เงินอุดหนุน	๒	๒	๒	๒	-	-	-	ว่าง ๑
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>								
ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเต็ม
<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>								
ผู้ดูแลเด็ก	๒	๒	๒	๒	-	-	-	ว่าง ๑
<b>โรงเรียนอนุบาลเทศบาลตำบลจอมแจ้ง</b>								
ผู้อำนวยการสถานศึกษา โรงเรียนอนุบาล เทศบาลตำบลจอมแจ้ง (เงินอุดหนุน)	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	การจัดสรร ตำแหน่งให้ กระทำได้ที่ ต่อเมื่อได้รับแจ้ง อนุมัติจัดสรร กำลังจากกรม ส่งเสริมฯ แล้ว
ครู (เงินอุดหนุน)	๓	๓	๓	๓	-	-	-	ว่าง ๑
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>								
ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	๒	๒	๒	๒	-	-	-	ว่างเต็ม
ผู้ช่วยครูผู้ช่วย (เงินอุดหนุน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเต็ม
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (เงินอุดหนุน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเต็ม
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (เงินอุดหนุน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเต็ม
<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>								
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเต็ม
ภารโรง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)</b>								
นักวิชาการตรวจสอบภายใน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเต็ม
<b>รวม</b>	<b>๖๒</b>	<b>๖๕</b>	<b>๖๕</b>	<b>๖๕</b>	<b>+๓</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	



## ๒.๗ การจำแนกระดับคุณวุฒิทางการศึกษาของบุคลากร

เทศบาลตำบลจอมแจ้ง ได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลการจำแนกระดับคุณวุฒิทางการศึกษาของบุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลจอมแจ้ง ที่มีผลต่อการบริหารงานบุคคล ซึ่งจะเป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์สำหรับจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรที่จะช่วยให้เทศบาลตำบลจอมแจ้ง วิเคราะห์คุณวุฒิทางการศึกษาของบุคลากรของเทศบาลตำบลจอมแจ้งที่มีผลต่อเทศบาลตำบลจอมแจ้ง

ประเภท	ต่ำกว่า ปวช.	ปวช. หรือ เทียบเท่า	ปวส. หรือ เทียบเท่า	ปริญญา ตรี หรือ เทียบเท่า	ปริญญา โท หรือ เทียบเท่า	ปริญญา เอก หรือ เทียบเท่า	รวม
ข้าราชการหรือ พนักงานส่วนท้องถิ่น	-	-	๓	๑๑	๙	-	๒๓
ข้าราชการหรือ พนักงานครูและ บุคลากรทางการศึกษา	-	-	-	๓	-	-	๓
ลูกจ้างประจำ	-	-	-	-	-	-	-
พนักงานจ้าง	๑๐	-	๕	๘	-	-	๒๓
รวม	๑๐	-	๕	๒๒	๙	-	๔๖
คิดเป็นร้อยละ	๒๑.๗๔	-	๑๐.๘๗	๔๗.๘๓	๑๙.๕๖	-	๑๐๐

## ๒.๘ สายงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นของเทศบาลตำบลจอมแจ้ง

เทศบาลตำบลจอมแจ้ง ได้ดำเนินการวิเคราะห์สายงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นของเทศบาลตำบลจอมแจ้ง ที่มีผลต่อการบริหารงานบุคคล ซึ่งจะเป็นเครื่องมือวิเคราะห์การพัฒนาบุคลากรในการพัฒนาตามหลักสูตรที่กำหนดตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง โดยควรมีสัดส่วนในการพัฒนาให้เหมาะสม การคำนึงถึงหลักความอาวุโส ความจำเป็นที่จะนำไปใช้ประกอบเส้นทางความก้าวหน้า และพิจารณาถึงงบประมาณของเทศบาลตำบลจอมแจ้งด้วย

บริหารท้องถิ่น	อำนวยการท้องถิ่น	วิชาการ	ทั่วไป
๑) นักบริหารงานท้องถิ่น	๑) นักบริหารงานทั่วไป ๒) นักบริหารงานการคลัง ๓) นักบริหารงานช่าง ๔) นักบริหารงานการศึกษา	๑) นักจัดการงานทั่วไป ๒) นักทรัพยากรบุคคล ๓) นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ๔) นิติกร ๕) นักวิชาการเกษตร ๖) นักวิชาการสาธารณสุข	๑) เจ้าพนักงานธุรการ ๒) เจ้าพนักงานป้องกันและ บรรเทาสาธารณภัย ๓) เจ้าพนักงานการเงินและ บัญชี ๔) เจ้าพนักงานพัสดุ



บริหารท้องถิ่น	อำนวยการท้องถิ่น	วิชาการ	ทั่วไป
		๗) นักพัฒนาชุมชน ๘) นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๙) นักวิชาการเงินและบัญชี ๑๐) นักวิชาการจัดเก็บรายได้ ๑๑) นักวิชาการพัสดุ ๑๒) นักวิชาการศึกษา ๑๓) นักวิชาการพัสดุ (กองการศึกษา) ๑๔) นักวิชาการตรวจสอบภายใน ๑๕) ครู	๕) เจ้าพนักงานธุรการ (กองช่าง) ๖) นายช่างโยธา ๗) เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (กองการศึกษา)

๒.๙ โครงสร้างอายุข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น จำแนกตามประเภทตำแหน่ง

เทศบาลตำบลจอมแจ้ง ได้ดำเนินการวิเคราะห์โครงสร้างอายุข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น จำแนกตามประเภทตำแหน่งของเทศบาลตำบลจอมแจ้ง ที่มีผลต่อการบริหารงานบุคคล ซึ่งจะเป็นเครื่องมือวิเคราะห์การพัฒนาบุคลากรต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมผู้สูงวัยในเทศบาลตำบลจอมแจ้ง และช่องว่างระหว่างวัยที่เกิดขึ้นในเทศบาลตำบลจอมแจ้ง โดยผู้ที่ใกล้เกษียณอายุควรได้รับการพัฒนาในหลักสูตรหรือวิธีการพัฒนาที่เหมาะสม และควรกำหนดให้เป็นผู้ถ่ายทอดความรู้ ประสบการณ์ ให้กับบุคลากรในเทศบาลตำบลจอมแจ้ง เพื่อพัฒนาความรู้อย่างต่อเนื่อง

ประเภท	ช่วงอายุ (ปี)								คน	อายุเฉลี่ย
	<= ๒๔	๒๕ - ๒๙	๓๐ - ๓๔	๓๕ - ๓๙	๔๐ - ๔๔	๔๕ - ๔๙	๕๐ - ๕๔	>= ๕๕		
บริหารท้องถิ่น	-	-	-	-	-	-	-	๑	๑	๕๕.๐๐
อำนวยการท้องถิ่น	-	-	๒	-	-	๑	-	๑	๔	๔๗.๕๐
วิชาการ	-	-	๑	๑	๔	๒	-	๑	๙	๔๒.๖๖
ทั่วไป	-	-	-	๓	๓	๑	-	-	๗	๔๐.๑๔
ข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา	-	-	-	-	-	๑	๑	๑	๓	๕๒.๓๓
ลูกจ้าง	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
พนักงานจ้าง	-	๑	๘	๔	๒	๑	๒	๔	๒๒	๔๐.๖๘
รวม	-	๑	๑๑	๘	๙	๖	๓	๘	๕๖	๔๖.๓๘
คิดเป็นร้อยละ	-	๒.๑๗	๒๓.๙๑	๑๗.๕๐	๑๙.๕๖	๑๓.๐๔	๖.๕๒	๑๗.๕๐	๑๐๐	



## ๒.๑๐ การสูญเสียกำลังคนจากการเกษียณอายุในระยะ ๓ ปี

เทศบาลตำบลจอมแจ้ง ได้ดำเนินการวิเคราะห์การสูญเสียกำลังคนจากการเกษียณอายุในระยะ ๓ ปี ของเทศบาลตำบลจอมแจ้ง ที่มีผลต่อการบริหารงานบุคคล ซึ่งจะเป็นเครื่องมือวิเคราะห์การวางแผนล่วงหน้า ในการกำหนดอัตรากำลังและแผนพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลจอมแจ้ง

ลำดับ	สายงาน	ปีงบประมาณที่เกษียณอายุ			รวม
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๑	นักบริหารท้องถิ่น	-	-	-	-
๒	นักบริหารงานทั่วไป	-	-	-	-
๓	นักบริหารงานคลัง	-	-	-	-
๔	นักบริหารงานช่าง	-	-	-	-
๕	นักบริหารงานการศึกษา	-	-	-	-
๖	นักจัดการงานทั่วไป	-	-	-	-
๗	นักทรัพยากรบุคคล	-	-	-	-
๘	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	-	-	-	-
๙	นิติกร	-	๑	-	๑
๑๐	นักวิชาการเกษตร	-	-	-	-
๑๑	นักวิชาการสาธารณสุข	-	-	-	-
๑๒	นักพัฒนาชุมชน	-	-	-	-
๑๓	นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	-	-	-	-
๑๔	เจ้าพนักงานธุรการ	-	-	-	-
๑๕	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	-	-	-	-
๑๖	นักวิชาการเงินและบัญชี	-	-	-	-
๑๗	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	-	-	-	-
๑๘	นักวิชาการพัสดุ	-	-	-	-
๑๙	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	-	-	-
๒๐	เจ้าพนักงานพัสดุ	-	-	-	-
๒๑	วิศวกรโยธา	-	-	-	-
๒๒	นายช่างโยธา	-	-	-	-
๒๓	นักวิชาการศึกษา	-	-	-	-
๒๔	ครู	-	๑	-	๑
๒๕	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	-	-	-	-
	รวม	-	๒	-	๒



### ส่วนที่ ๓ หลักสูตรพัฒนาบุคลากร

การกำหนดแนวทางในการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลจอมแจ้ง ได้พิจารณาและให้ความสำคัญกับบุคลากรในทุกระดับ ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด พนักงานเทศบาล พนักงานส่วนตำบล ข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างตามภารกิจ พนักงานจ้างทั่วไป เพื่อให้ได้รับการพัฒนาประสิทธิภาพทั้งทางด้านการปฏิบัติงาน หน้าที่ความรับผิดชอบ ความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่งการบริหาร และคุณธรรมและจริยธรรม ดังนี้

#### ๓.๑ เป้าหมายการพัฒนา

เทศบาลตำบลจอมแจ้ง ได้กำหนดเป้าหมายของการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลจอมแจ้ง ทั้งเป้าหมายเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ ดังนี้

##### ๑) เป้าหมายเชิงปริมาณงาน

จำนวนบุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลจอมแจ้ง จำนวน ๖๕ ราย ประกอบด้วย ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด พนักงานเทศบาล พนักงานส่วนตำบล ข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างตามภารกิจ พนักงานจ้างทั่วไป หลักสูตรการพัฒนาสำหรับ ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ได้รับการพัฒนาตามหลักสูตรและส่งเสริมให้ได้รับการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น

##### ๒) เป้าหมายเชิงคุณภาพ

ระดับความสำเร็จของบุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลจอมแจ้ง ที่ได้เข้ารับการพัฒนา การเพิ่มพูนความรู้ ทักษะคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงานสามารถนำความรู้ที่ได้รับมาใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงานเพื่อบริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

#### ๓.๒ หลักสูตรการพัฒนาสำหรับข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น

เทศบาลตำบลจอมแจ้ง ได้กำหนดหลักสูตรการพัฒนาสำหรับข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่นของเทศบาลตำบลจอมแจ้ง ดังนี้

หลักสูตรการพัฒนาสำหรับข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น แต่ละตำแหน่งต้องได้รับการพัฒนาอย่างน้อยในหลักสูตรหนึ่งหรือหลายหลักสูตร ระยะเวลาดำเนินการพัฒนาบุคลากร ต้องกำหนดให้เหมาะสมกับกลุ่มเป้าหมายที่เข้ารับการพัฒนา วิธีการพัฒนา และหลักสูตรการพัฒนาแต่ละหลักสูตร สำหรับหลักสูตรการพัฒนาสำหรับข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น ประกอบด้วย ดังนี้

(๑) หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ สำหรับข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ทุกระดับ ให้มีความรู้ความเข้าใจพื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ระเบียบและแบบแผนทางราชการและกฎหมายระเบียบที่ใช้ในการปฏิบัติงาน บทบาทหน้าที่ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น แนวทางปฏิบัติเพื่อเป็นพนักงานจ้างและลูกจ้างประจำ และหน้าที่ของข้าราชการในระบอบประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นพระประมุขและการเป็นข้าราชการที่ดี



(๒) หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ เพื่อพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นให้มีความเข้าใจในการปฏิบัติราชการตามอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ และพัฒนาทักษะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน ทักษะด้านดิจิทัล เพื่อให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

(๓) หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งสำหรับข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกระดับ ให้มีความรู้ความเข้าใจและทักษะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภทแต่ละสายงาน เพื่อให้มีความรู้ความเข้าใจในวิชาชีพและงานที่ปฏิบัติ โดยสามารถประยุกต์ความรู้และทักษะ มาใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

(๔) หลักสูตรด้านการบริหาร สำหรับข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นพัฒนาทักษะ และองค์ความรู้ในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี การกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ความเป็นผู้นำองค์กร ทักษะเฉพาะด้าน การคิดเชิงกลยุทธ์ ทักษะ การสื่อสาร และการตัดสินใจ การส่งเสริมสนับสนุนพัฒนาศักยภาพของบุคลากรเพื่อสามารถเป็นผู้บริหารพร้อม รับมือต่อการเปลี่ยนแปลง

(๕) หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม เพื่อเป็นการสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับมาตรฐานทางจริยธรรม และส่งเสริมให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นรักษาจริยธรรมตามมาตรฐานทางจริยธรรม มีการประพฤติปฏิบัติอย่างมีคุณธรรม และยึดถือแนวทางปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม วินัยของข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และหลักธรรมาภิบาล

### ๓.๓ วิธีการพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

วิธีการพัฒนาสำหรับ พนักงานเทศบาล ข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างตามภารกิจ พนักงานจ้างทั่วไป เทศบาลตำบลจอมแจ้งจะเป็นหน่วยดำเนินการเอง หรืออาจดำเนินการตามแผนการฝึกอบรมร่วมกับสถาบันพัฒนาบุคลากรหรือสำนักงาน ก.ท. จังหวัด ส่วนราชการอื่น หรือหน่วยงานอื่นเป็นผู้ดำเนินการอบรม โดยวิธีการใดวิธีการหนึ่งตามความจำเป็นและเหมาะสม ดังนี้

#### (๑) การปฐมนิเทศ

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

#### (๒) การฝึกอบรม

การฝึกอบรม เป็นกระบวนการสำคัญที่จะช่วยพัฒนาหรือฝึกฝนบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ให้มีความรู้ความสามารถ ทักษะหรือ ความชำนาญ ตลอดจนประสบการณ์ให้เหมาะสมกับการทำงาน รวมถึงก่อให้เกิดความรู้สึก เช่น ทัศนคติหรือเจตคติที่ดีต่อการปฏิบัติงาน อันจะส่งผลให้บุคลากรแต่ละคนในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีความสามารถเฉพาะตัวสูงขึ้น มีประสิทธิภาพในการทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ดี ทำให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลที่ดีขึ้น





### (๓) การศึกษา หรือดูงาน

การพัฒนาบุคลากรโดยการให้ไปศึกษาเพิ่มเติมทั้งในและต่างประเทศ เพื่อการเพิ่มพูนความรู้ ด้วยการเรียนหรือการวิจัยตามหลักสูตรของสถาบันการศึกษาในและต่างประเทศโดยใช้เวลาในการปฏิบัติราชการ เพื่อให้ได้มาซึ่งปริญญาหรือประกาศนียบัตรวิชาชีพ ซึ่งสาขาวิชาและระดับการศึกษา โดยปกติจะต้องสอดคล้องหรือเป็นประโยชน์กับมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่ดำรงอยู่ตามที่ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. กำหนด

สำหรับการดูงาน คือ การพัฒนาบุคลากรเพื่อเพิ่มพูนความรู้และแสวงหาประสบการณ์ ด้วยการสังเกตการณ์และการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในการดำเนินการใหม่ ๆ โดยคาดหวังว่าจะสามารถนำมาประยุกต์ใช้ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หรือปรับปรุงกระบวนการทำงานในบทบาทหน้าที่สำคัญ ของแต่ละบุคคลทั้งปัจจัยความสำเร็จและปัญหาอุปสรรค ข้อควรระวังจากการเรียนรู้ขององค์กรที่ไปศึกษาดูงาน ทั้งยังเป็นการเปลี่ยนบรรยากาศโดยการไปพบเห็นสิ่งใหม่ซึ่งสามารถเสริมสร้างแนวคิดใหม่ และนำไปสู่ การเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้น เพื่อช่วยเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ ให้กับบุคลากรอีกทั้งเป็นการเปิด มุมมองที่จะรับการเรียนรู้ในสิ่งใหม่ ๆ สร้างความพร้อมให้แก่ทั้งตัวบุคลากร และสร้างผลสัมฤทธิ์ ให้แก่ทีมงาน ส่วนราชการ และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ที่ดี ผู้ไปศึกษาดูงานต้องใช้ ทักษะการสอบถาม การสังเกต และแลกเปลี่ยนเรียนรู้วิธีการปฏิบัติงานและการแก้ปัญหาในการปฏิบัติงาน จากหน่วยงานหรือองค์กรที่ไปศึกษาดูงาน

### (๔) การประชุม การประชุมเชิงปฏิบัติการ หรือการสัมมนา

การประชุม (Meeting) การประชุมเชิงปฏิบัติการ (Workshop) หรือการสัมมนา (Seminar) เป็นวิธีการพัฒนาบุคลากรอีกรูปแบบหนึ่งเน้นการพัฒนาทักษะในการคิดเชิงนวัตกรรม การแลกเปลี่ยนข้อมูลความรู้ และประสบการณ์และทักษะในการแก้ไขปัญหาและการตัดสินใจสามารถนำแนวคิดที่ได้รับจากการประชุมสัมมนามาปรับใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน ซึ่งเป็นการพัฒนาบุคลากร ที่ร่วมกันเป็นกลุ่มเน้นการฝึกปฏิบัติ โดยมีโครงการ/หลักสูตร และกำหนดระยะเวลาที่แน่นอน ซึ่งอาจจะเป็นการศึกษาร่วมกัน ศึกษาค้นคว้า ตลอดจนทำความเข้าใจและฝึกปฏิบัติ เพื่อทักษะปฏิบัติงาน ตามวัตถุประสงค์ ของการประชุม การประชุมเชิงปฏิบัติการ หรือการสัมมนา นั้นๆ

### (๕) การสอนงาน การให้คำปรึกษาหรือวิธีการอื่นที่เหมาะสม

๓) การสอนงาน (Coaching) การสอนงานถือเป็นหน้าที่ความรับผิดชอบของผู้บังคับบัญชา หรือผู้ที่ได้รับมอบหมายในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นวิธีการให้ความรู้ (knowledge) สร้างเสริมทักษะ (Skill) และทัศนคติ (Attitude) ที่ช่วยในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้นได้ในระยะยาว โดยผ่านกระบวนการปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้สอนงานและบุคลากรผู้ถูกสอนงาน การสอนงานสามารถดำเนินการ รายบุคคลหรือเป็นกลุ่มเล็กที่ต้องใช้เวลาในการพัฒนาอย่างต่อเนื่องการฝึกขณะปฏิบัติงานถือเป็นหน้าที่

๒) การฝึกขณะปฏิบัติงาน (On the Job Training) ความรับผิดชอบของผู้บังคับบัญชา หรือผู้ที่ได้รับมอบหมายในหน่วยงานเป็นวิธีการพัฒนาบุคลากรด้วยการฝึกปฏิบัติจริง ณ สถานที่จริงเป็นการให้คำแนะนำ เชิงปฏิบัติในลักษณะตัวต่อตัวหรือเป็นกลุ่มเล็กในสถานที่ทำงาน และในช่วงการทำงานปกติ วิธีการนี้เน้นประสิทธิภาพการทำงานในลักษณะการพัฒนาทักษะเป็นพื้นฐานให้แก่บุคลากรเข้าใจและสามารถปฏิบัติงานได้ด้วยตนเอง การฝึกขณะปฏิบัติงานสามารถดำเนินการโดยผู้บังคับบัญชาหรือมอบหมายผู้ที่มีความเชี่ยวชาญเรื่องนั้น มักใช้สำหรับบุคลากรใหม่ที่เพิ่งเข้าทำงานสับเปลี่ยนโอนย้ายเลื่อนตำแหน่งมีการปรับปรุงงานหรือต้องอธิบายงานใหม่ ๆ ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่ฝึกบุคลากรขณะปฏิบัติงานตามลักษณะงานที่รับผิดชอบเพื่อให้บุคลากรทราบและเรียนรู้เกี่ยวกับขั้นตอนวิธีปฏิบัติงานพร้อมคู่มือและระเบียบการปฏิบัติงาน ทำให้เกิดการรักของค้ความรู้อะและคงไว้



ซึ่งมาตรฐานการทำงานแม้ว่าจะเปลี่ยนบุคลากรที่รับผิดชอบงานแต่ยังคงรักษาความมีประสิทธิภาพในการทำงานต่อไปได้

๓) การเป็นพี่เลี้ยง (Mentoring) การเป็นพี่เลี้ยงเป็นอีกวิธีการพัฒนาบุคลากรรายบุคคล วิธีการนี้ต้องใช้ความคิดในการวิเคราะห์รับฟังและนำเสนอทิศทางที่ถูกต้องให้อีกฝ่ายโดยเน้นการมีส่วนร่วม แก้ไขปัญหาและกำหนดเป้าหมายเพื่อให้งานบรรลุผลสำเร็จเป็นกระบวนการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ ระหว่างพี่เลี้ยง (Mentor) และผู้รับคำแนะนำ (Mentee) จากผู้มีความรู้ความชำนาญให้กับผู้ไม่มีประสบการณ์ หรือมีประสบการณ์ไม่มากนัก ลักษณะสำคัญของการเป็นพี่เลี้ยงคือผู้เป็นพี่เลี้ยงอาจเป็นบุคคลอื่นได้ ไม่จำเป็นต้องเป็นผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้าโดยตรง ทำหน้าที่สนับสนุนให้กำลังใจช่วยเหลือสอนงาน และให้คำปรึกษา แนะนำ ดูแลทั้งการทำงาน การวางแผนเป้าหมายในอนาคตให้กับบุคลากรเพื่อให้ผู้รับ คำแนะนำมีความสามารถในการปฏิบัติงานที่สูงขึ้นรวมถึงการใช้ชีวิตส่วนตัวที่เหมาะสม

๔) การให้คำปรึกษาแนะนำ (Consulting) การให้คำปรึกษาแนะนำ เป็นวิธีการพัฒนาบุคลากรอีกรูปแบบหนึ่งที่มีใช้ในการแก้ไขปัญหที่เกิดขึ้นกับบุคลากรด้วยการวิเคราะห์ปัญหาที่เกิดขึ้น ในการทำงานซึ่งผู้บังคับบัญชากำหนดแนวทางแก้ไขปัญหาที่เหมาะสมร่วมกับผู้ได้บังคับบัญชาเพื่อให้บุคลากร หรืออาจเป็นผู้เชี่ยวชาญที่มีความรู้ประสบการณ์และความชำนาญเป็นพิเศษในเรื่องนั้นๆ ที่มีคุณสมบัติมีแนวทางแก้ไขปัญหที่เกิดขึ้นกับตนเองได้ ผู้ให้คำปรึกษาแนะนำ มักเป็นผู้บังคับบัญชาภายในหน่วยงานเป็นที่ปรึกษาได้จากทั้งภายในหรือภายนอกองค์กร

๕) การหมุนเวียนงาน (Job Rotation) การหมุนเวียนงานเป็นอีกวิธีการหนึ่งในการพัฒนาขีดความสามารถในการทำงานของบุคลากรถือเป็นวิธีการที่ก่อให้เกิดทักษะการทำงานที่หลากหลาย (Multi-Skill) ที่เน้นการสลับเปลี่ยนงานในแนวนอนจากงานหนึ่งไปยังอีกงานหนึ่งมากกว่าการเลื่อนตำแหน่งงาน ที่สูงขึ้น การหมุนเวียนงานเกิดได้ทั้งการเปลี่ยนตำแหน่งงานและการเปลี่ยนหน่วยงานโดยการให้ปฏิบัติงานในหน่วยงานอื่นภายใต้ระยะเวลาที่กำหนด

๖) การเรียนรู้ด้วยตนเอง (Self-Learning) การเรียนรู้ด้วยตนเองเป็นวิธีการพัฒนาบุคลากร ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่เน้นให้บุคลากรมีความรับผิดชอบในการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง โดยไม่จำเป็นต้องใช้ช่วงเวลาในการปฏิบัติงานเท่านั้น บุคลากรสามารถแสวงหาโอกาสเรียนรู้ได้ด้วยตนเองผ่านช่องทางการเรียนรู้และสื่อต่าง ๆ ที่ต้องการได้ซึ่งวิธีการนี้เหมาะสมกับบุคลากรที่ชอบเรียนรู้และพัฒนาตนเองอยู่เสมอโดยเฉพาะกับบุคลากรที่มีผลการปฏิบัติงานดีและมีศักยภาพในการทำงานสูง

๗) การเรียนรู้ผ่านระบบสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning) การเรียนรู้ด้วยตนเองเป็นวิธีการพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่เน้นให้บุคลากรมีความรับผิดชอบในการเรียนรู้ และพัฒนาตนเอง ซึ่งเป็นหลักสูตรอบรมออนไลน์ที่เป็นความต้องการร่วมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อเพิ่มศักยภาพของข้าราชการให้สามารถปฏิบัติงานภายใต้ระบบบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

การพัฒนาสำหรับบุคลากรท้องถิ่นอาจจะกระทำได้โดยองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น สำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. สำนักงาน ก.จ.จ. ก.ท.จ. และ ก.อบต.จังหวัด หน่วยงานของรัฐ หรือส่วนราชการอื่น หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นร่วมกับหน่วยงานของรัฐหรือส่วนราชการอื่นก็ได้



### ๓.๔ การพัฒนาความรู้ให้กับบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

เทศบาลตำบลจอมแจ้ง ได้ดำเนินการกำหนดแนวทางในการพัฒนาความรู้ให้กับบุคลากรของเทศบาลตำบลจอมแจ้ง พิจารณาและให้ความสำคัญกับบุคลากรในทุกระดับ เพื่อให้ได้รับการพัฒนาประสิทธิภาพทั้งทางด้านการปฏิบัติงาน หน้าที่ความรับผิดชอบ ความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง การบริหาร และคุณธรรมและจริยธรรม ดังนี้

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

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

(๓) ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ได้แก่ ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานของตำแหน่งหนึ่งตำแหน่งใดโดยเฉพาะ เช่น งานฝึกอบรม งานพิมพ์หนังสือราชการ งานด้านช่าง

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

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

### ๓.๕ ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง

#### ประกาศคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น เรื่อง ประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น

โดยที่รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๖๐ มาตรา ๗๖ วรรคสาม บัญญัติให้รัฐพึงจัดให้มีมาตรฐานทางจริยธรรม เพื่อให้หน่วยงานของรัฐใช้เป็นหลักในการกำหนดประมวลจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐในหน่วยงานนั้น ๆ ซึ่งต้องไม่ต่ำกว่ามาตรฐานทางจริยธรรมดังกล่าว และพระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. ๒๕๖๒ มาตรา ๕ ได้กำหนดมาตรฐานทางจริยธรรมซึ่งเป็นหลักเกณฑ์การประพฤติปฏิบัติอย่างมีคุณธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐ เพื่อใช้เป็นหลักสำคัญในการจัดทำประมวลจริยธรรมของหน่วยงานรัฐ

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๓๓ (๑) (๗) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๒ มาตรา ๖ วรรคหนึ่ง แห่งพระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. ๒๕๖๒ ประกอบกับระเบียบคณะกรรมการมาตรฐานทางจริยธรรม ว่าด้วยหลักเกณฑ์การจัดทำประมวลจริยธรรม ข้อกำหนดจริยธรรม และกระบวนการรักษาจริยธรรมของหน่วยงานและเจ้าหน้าที่ของรัฐ พ.ศ. ๒๕๖๓ คณะกรรมการ



มาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ในกาประชุมครั้งที่ ๑/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๓๐ สิงหาคม ๒๕๖๔ โดยให้ความเห็นชอบของคณะกรรมการมาตรฐานทางจริยธรรมในการประชุมครั้งที่ ๗/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๒๗ กันยายน ๒๕๖๔ จึงกำหนดให้มีประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น เพื่อใช้เป็นหลักเกณฑ์ในการประพฤติปฏิบัติตน ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ประกาศนี้เรียกว่า “ประกาศคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น เรื่อง ประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น”

ข้อ ๒ ประกาศนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศในราชกิจจานุเบกษาเป็นต้นไป

ข้อ ๓ ประกาศนี้

“พนักงานส่วนท้องถิ่น” หมายความว่า ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด พนักงานเทศบาล พนักงานส่วนตำบล พนักงานเมืองพัทยา และข้าราชการหรือพนักงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นที่มีกฎหมายจัดตั้ง ให้หมายความรวมถึงพนักงานจ้าง ลูกจ้าง หรือผู้ปฏิบัติงานอื่นในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น แต่ไม่รวมถึงข้าราชการกรุงเทพมหานคร บุคลากรกรุงเทพมหานครและผู้ปฏิบัติงานอื่นในกรุงเทพมหานครตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานครและกฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารราชการกรุงเทพมหานคร

“องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น” หมายความว่า องค์การบริหารส่วนจังหวัด เทศบาล องค์การบริหารส่วนตำบล เมืองพัทยา และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นที่มีกฎหมายจัดตั้ง แต่ไม่รวมถึงกรุงเทพมหานคร

“กรรมการ” หมายความว่า กรรมการในคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น คณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล คณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด คณะกรรมการพนักงานเทศบาล คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล คณะกรรมการพนักงานเมืองพัทยา และคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นที่มีกฎหมายจัดตั้ง ให้หมายความรวมถึงอนุกรรมการที่แต่งตั้งขึ้นตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น แต่ไม่รวมถึงคณะกรรมการและอนุกรรมการตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร และกฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารราชการกรุงเทพมหานคร

ข้อ ๔ พนักงานส่วนท้องถิ่นพึงปฏิบัติตนเพื่อรักษาจริยธรรม ดังต่อไปนี้

ก. จริยธรรมหลัก

(๑) ยึดมั่นในสถาบันหลักของประเทศ อันได้แก่ ชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์และการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข โดยยึดผลประโยชน์ของประเทศชาติเป็นสำคัญ ประพฤติ ปฏิบัติตนอยู่ในกรอบศีลธรรมอันดีและเทิดทูนรักษาไว้ซึ่งสถาบันพระมหากษัตริย์

(๒) ซื่อสัตย์สุจริต รับผิดชอบต่อหน้าที่ ปฏิบัติหน้าที่อย่างตรงไปตรงมาตามกฎหมายและตามทำนองคลองธรรม โปร่งใส และมีจิตสำนึกที่ดี

(๓) กล้าตัดสินใจ และกระทำในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรม และกล้าแสดงความคิดเห็นคัดค้าน หรือเสนอให้มีการลงโทษผู้ที่ทำสิ่งไม่ถูกต้อง

(๔) คิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว และมีจิตสาธารณะ

(๕) มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงานและภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น



(๖) ปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นธรรม ปราศจากอคติ และไม่เลือกปฏิบัติ โดยการใช้ความรู้สึกรู้สึกหรือความสัมพันธ์ส่วนตัวหรือเหตุผลของความแตกต่างทางเชื้อชาติ ศาสนา เพศ อายุ สภาพร่างกาย สถานะของบุคคลหรือฐานะทางเศรษฐกิจสังคม

(๗) ดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดีและรักษาภาพลักษณ์ของทางราชการ ด้วยการรักษาเกียรติศักดิ์ของความเป็นพนักงานส่วนท้องถิ่น รวมทั้งปฏิบัติตนเป็นพลเมืองดีและดำเนินชีวิติตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

ข. จริยธรรมทั่วไป

(๑) ยึดมั่นธรรมาภิบาลและอุทิศตนเพื่อประโยชน์สุขแก่ประชาชน  
(๒) ดูแลรักษาและใช้ทรัพย์สินของทางราชการอย่างประหยัด คุ่มค่า และระมัดระวังไม่ให้เกิดความเสียหาย

(๓) ต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความสุภาพ เรียบร้อย และมีอัธยาศัยที่ดี  
(๔) มุ่งบริการประชาชน และแก้ปัญหาความเดือดร้อนของประชาชน ด้วยความเป็นธรรม รวดเร็ว เสมอภาค และเคารพศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์

(๕) จัดทำบริการสาธารณะ และกิจกรรมสาธารณะ ต้องคำนึงถึงคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม

(๖) ให้ข้อมูลข่าวสารตามข้อเท็จจริงแก่ประชาชนอันอยู่ในความรับผิดชอบของตนอย่างถูกต้องครบถ้วนและไม่บิดเบือน

(๗) เรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อเพิ่มขีดความสามารถให้กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอย่างยั่งยืน

(๘) ไม่กระทำการอันมีลักษณะเป็นการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวม

(๙) ต้องปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมอย่างตรงไปตรงมา และไม่กระทำการเลียงประมวลจริยธรรมนี้

ข้อ ๕ หากพนักงานส่วนท้องถิ่นผู้ใดจะต้องยึดถือหรือปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพตามกฎหมายหรือข้อบังคับอื่นใดที่กำหนดไว้โดยเฉพาะ นอกจากจะต้องรักษาจริยธรรมตามประกาศนี้แล้วจะต้องยึดมั่นในจรรยาบรรณวิชาชีพนั้นด้วย

ข้อ ๖ การจัดทำกระบวนการรักษาจริยธรรม แนวทางการจัดทำข้อกำหนดจริยธรรม เพิ่มเติมจากประมวลจริยธรรมให้สอดคล้องเหมาะสมกับบทบาทภารกิจที่มีลักษณะเฉพาะของแต่ละองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และแนวทางการประพฤติปฏิบัติตนตามประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่นรวมทั้งหลักเกณฑ์การนำพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารงานบุคคล ให้เป็นไปตามที่คณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นกำหนด

ข้อ ๗ ให้กรรมการยึดปฏิบัติตามประกาศนี้ด้วย

ข้อ ๘ ให้คณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น รักษาการตามประกาศนี้และมีอำนาจตีความและวินิจฉัยปัญหาเกี่ยวกับการปฏิบัติตามประกาศนี้



เทศบาลตำบลจอมแจ้ง ได้กำหนดแนวทางปฏิบัติเพื่อส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมในองค์กร เพื่อป้องกันไม่ให้เกิดการในสังกัดกระทำผิดจริยธรรม ซึ่งมีวัตถุประสงค์ดังนี้

๑. เป็นเครื่องมือกำกับความประพฤติของพนักงานเทศบาลตำบลจอมแจ้ง ที่สร้างความโปร่งใส มีมาตรฐานในการปฏิบัติงานที่ชัดเจนและเป็นสากล
๒. ยึดถือเป็นหลักการและแนวทางปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอ ทั้งในระดับองค์กรและระดับบุคคลและเป็นเครื่องมือการตรวจสอบการทำงานด้านต่างๆ
๓. ทำให้เกิดรูปแบบองค์กรอันเป็นที่ยอมรับ เพิ่มความน่าเชื่อถือ เกิดความเชื่อมั่นแก่ผู้รับบริการ และประชาชนทั่วไป ตลอดจนผู้มีส่วนได้เสีย
๔. ให้เกิดพันธะผูกพันระหว่างองค์กรและพนักงานเทศบาลตำบลจอมแจ้งในทุกระดับ โดยฝ่ายบริหารใช้อำนาจในขอบเขต สร้างระบบความรับผิดชอบตนเอง ต่อองค์กร ผู้บังคับบัญชา ประชาชน และสังคมตามลำดับ
๕. ป้องกันการแสวงหาประโยชน์โดยมิชอบและความขัดแย้งทางผลประโยชน์ที่อาจเกิดขึ้น รวมทั้งสร้างความโปร่งใสในการปฏิบัติงาน

ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของพนักงานเทศบาลตำบลจอมแจ้ง เพื่อให้พนักงานและลูกจ้างมีหน้าที่ดำเนินไปตามกฎหมาย เพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวม และไม่หวังประโยชน์ส่วนตน ย้ำนายความสะดวก ให้บริการประชาชนด้วยความเป็นธรรม ตามหลักธรรมาภิบาล โดยยึดหลักตามค่านิยมหลักของจริยธรรม ดังนี้

๑. ยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
๒. มีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบ
๓. ยึดถือประโยชน์ของประเทศมากกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีประโยชน์ทับซ้อน
๔. ยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรมและถูกกฎหมาย
๕. ให้บริการประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัยและไม่เลือกปฏิบัติ
๖. ให้บริการข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
๗. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีความโปร่งใส และตรวจสอบได้
๘. ยึดมั่นในระบบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
๙. ยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร

นอกเหนือจากประกาศคุณธรรมจริยธรรมแล้ว เทศบาลตำบลจอมแจ้ง ยังกำหนดค่านิยมร่วมสำหรับองค์กรและพนักงานสังกัดเทศบาลตำบลจอมแจ้งทุกคนพึงยึดถือเป็นแนวทางปฏิบัติควบคู่ไปกับระเบียบและกฎบังคับข้ออื่นๆ อย่างทั่วถึงและมีประสิทธิภาพ การปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมเป็นไปในแนวทางเดียวกัน อันก่อให้เกิดบรรทัดฐานและมาตรฐานเดียวกัน และบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ โดยเทศบาลตำบลจอมแจ้ง ได้กำหนดแนวนโยบายการกำกับดูแลเพื่อที่ให้เกิดการในสังกัดปฏิบัติ ตามประมวลจริยธรรม ดังนี้



## นโยบายการกำกับดูแลองค์การที่ดีและแนวทางในการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม ของเทศบาลตำบลจอมแจ้ง

๑. การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข มีแนวทางดังนี้
  - ๑.๑ ไม่แสดงการต่อต้านการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข หรือสนับสนุนให้นำการปกครองระบอบอื่นที่ไม่มีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุขมาใช้ในประเทศไทย
  - ๑.๒ จงรักภักดีต่อพระมหากษัตริย์ และไม่ละเมิดองค์พระมหากษัตริย์ พระราชินี และพระราชทายาทไม่ว่าทางกาย หรือทางวาจา
๒. การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม มีแนวทางดังนี้
  - ๒.๑ ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมอย่างตรงไปตรงมาและไม่กระทำการเลี่ยงประมวลจริยธรรมนี้ในกรณีที่มีข้อสงสัยหรือมีผู้ทักท้วงว่าการกระทำดังกล่าวของพนักงานเทศบาลอาจขัดประมวลจริยธรรม พนักงานเทศบาลต้องหยุดการกระทำดังกล่าว
  - ๒.๒ ไม่ละเมิดหลักสำคัญทางศีลธรรม ศาสนา และประเพณีในกรณีที่มีข้อขัดแย้งระหว่างประมวลจริยธรรมนี้กับหลักสำคัญทางศีลธรรม ศาสนาหรือประเพณี
  - ๒.๓ หัวหน้าส่วนราชการและผู้บังคับบัญชาในส่วนราชการทุกระดับชั้นต้องปกครองผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาด้วยความเที่ยงธรรม โดยไม่เห็นแก่ความสัมพันธ์หรือบุญคุณส่วนตัว
  - ๒.๔ หัวหน้าส่วนราชการและผู้บังคับบัญชาในส่วนราชการทุกระดับชั้นต้องสนับสนุนส่งเสริมและยกย่องผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาที่มีความซื่อสัตย์ มีผลงานดีเด่น
  - ๒.๕ ไม่กระทำการใดอันอาจนำความเสื่อมเสียและไม่ไว้วางใจให้เกิดแก่ส่วนราชการหรือราชการโดยรวม
๓. การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์และรับผิดชอบ มีแนวทางดังนี้
  - ๓.๑ ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต เที่ยงธรรม ไม่มุ่งหวังและแสวงหาผลประโยชน์อันมิควรได้จากการปฏิบัติงาน
  - ๓.๒ ใช้ดุลยพินิจในการตัดสินใจด้วยความยุติธรรม ตรงตามเจตนารมณ์ของกฎหมาย
  - ๓.๓ รับผิดชอบต่อผลการกระทำของตนเอง อธิบายสิ่งที่ตนได้ปฏิบัติอย่างมีเหตุผลและถูกต้อง ชอบธรรม พร้อมยินดีแก้ไขข้อผิดพลาดที่เกิดขึ้น
  - ๓.๔ ควบคุม กำกับ ดูแล ผู้ปฏิบัติงานในความรับผิดชอบของตนไม่ให้กระทำการหรือมีพฤติกรรมในทางมิชอบ
  - ๓.๕ ไม่นำผลงานของผู้อื่นมาเป็นของตนเอง
  - ๓.๖ อุทิศตนให้กับการปฏิบัติงานในหน้าที่ด้วยความรอบคอบระมัดระวัง และเต็มกำลังความสามารถที่มีอยู่ ในกรณีที่ต้องไปปฏิบัติงานอื่นของรัฐด้วย จะต้องไม่ทำให้งานในหน้าที่เสียหาย
  - ๓.๗ ละเว้นจากการกระทำทั้งปวงที่ก่อให้เกิดความเสียหายต่อตำแหน่งหน้าที่ของตนเองหรือพนักงานเทศบาลคนอื่น
  - ๓.๘ ใช้ดุลยพินิจและตัดสินใจในการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรู้ความสามารถเยี่ยงที่ปฏิบัติในวิชาชีพ
  - ๓.๙ เมื่อเกิดความผิดพลาดขึ้นจากการปฏิบัติหน้าที่ต้องรีบแก้ไขให้ถูกต้องและแจ้งให้หัวหน้าส่วนราชการทราบ



๓.๑๐ ไม่ขัดขวางการตรวจสอบของหน่วยงานที่มีหน้าที่ตรวจสอบกฎหมายหรือประชาชน ต้องให้ความร่วมมือกับหน่วยงานที่มีหน้าที่ตรวจสอบตามกฎหมาย

๓.๑๑ ไม่สั่งราชการด้วยวาจาในเรื่องที่อาจก่อให้เกิดความเสียหายแก่ราชการ ในกรณีที่สั่งราชการด้วยวาจาในเรื่องดังกล่าวให้ผู้ได้บังคับบัญชาบันทึกเรื่องเป็นลายลักษณ์อักษรตามคำสั่งเพื่อให้ผู้สั่งพิจารณาสั่งการต่อไป

๔.การยึดถือประโยชน์ของประเทศชาติเหนือกว่าผลประโยชน์ส่วนตนและไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน มีแนวทางดังนี้

๔.๑ ไม่นำความสัมพันธ์ส่วนตัวที่เคยมีต่อบุคคลอื่น ไม่ว่าจะ เป็นญาติพี่น้อง พรรคพวก เพื่อนฝูง หรือผู้มีบุญคุณส่วนตัว มาประกอบการใช้ดุลยพินิจให้คุณหรือให้โทษแก่บุคคลนั้น

๔.๒ ไม่ใช้เวลาราชการ เงิน ทรัพย์สิน บุคลากร บริการ หรือสิ่งอำนวยความสะดวกของทางราชการไปเพื่อประโยชน์ส่วนตัวของตนเองหรือผู้อื่น เว้นแต่ได้รับอนุญาตโดยชอบด้วยกฎหมาย

๔.๓ ไม่กระทำการ หรือดำรงตำแหน่ง หรือปฏิบัติภารกิจในฐานะส่วนตัว ซึ่งก่อให้เกิดความเคลือบแคลงหรือสงสัยว่าจะขัดกับประโยชน์ส่วนรวมที่อยู่ในความรับผิดชอบของหน้าที่

๔.๔ ในการปฏิบัติหน้าที่ที่รับผิดชอบในหน่วยงานโดยตรงหรือหน้าที่อื่นต้องยึดถือประโยชน์ของทางราชการเป็นหลัก

๔.๕ ไม่เรียก รับ หรือยอมจะรับ หรือยอมให้ผู้อื่นเรียก รับ หรือยอมรับซึ่งของตอบแทนของตนหรือของญาติของตนไม่ว่าก่อนหรือหลังดำรงตำแหน่งหรือไม่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติหน้าที่แล้วก็ตาม

๔.๖ ไม่ใช้ตำแหน่งหรือกระทำการที่เป็นคุณหรือเป็นโทษแก่บุคคลใด เพราะมีอคติ

๔.๗ ไม่เสนอหรืออนุมัติโครงการ การดำเนินการ หรือการทำนิติกรรมหรือสัญญาซึ่งตนเองหรือบุคคลอื่นได้ประโยชน์อันมิควรได้โดยชอบด้วยกฎหมาย

๕.การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรมและถูกกฎหมาย มีแนวทางดังนี้

๕.๑ ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมอย่างตรงไปตรงมา และไม่กระทำการเลียงประมวลจริยธรรมนี้

๕.๒ เมื่อรู้หรือพบเห็นการฝ่าฝืนประมวลจริยธรรมนี้ พนักงานเทศบาลต้องมีหน้าที่รายงานการฝ่าฝืนดังกล่าวพร้อมหลักฐานพยานต่อหัวหน้าส่วนราชการ

๕.๓ ต้องรายงานการดำรงตำแหน่งที่ได้รับค่าตอบแทนและไม่ได้รับค่าตอบแทนในนิติบุคคลซึ่งมิใช่ส่วนราชการ รัฐวิสาหกิจ องค์กรมหาชน ราชการส่วนท้องถิ่น ต่อหัวหน้าส่วนราชการในกรณีที่การดำรงตำแหน่งนั้นๆอาจขัดแย้งกับการปฏิบัติหน้าที่

๕.๔ ในกรณีที่พนักงานเทศบาลเข้าร่วมประชุมและพบว่ามีการกระทำซึ่งมีลักษณะตามข้อ ๕.๒ หรือข้อนี้พนักงานส่วนท้องถิ่นมีหน้าที่ต้องคัดค้านการกระทำดังกล่าว

๕.๕ ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรู้ความสามารถ และทักษะในการดำเนินงานปฏิบัติหน้าที่โดยยึดมั่นในความถูกต้องเที่ยงธรรมถูกต้องตามหลักกฎหมายระเบียบปฏิบัติ

๕.๖ ปฏิบัติหน้าที่โดยยึดมั่นในระบบคุณธรรม เพื่อประโยชน์สุขของประชาชน รวมทั้งละเว้นการแสวงหาตำแหน่ง บำเหน็จความชอบและประโยชน์อื่นใดจากบุคคลอื่นโดยมิชอบ

๕.๗ ตัดสินใจและกระทำการใดๆโดยยึดประโยชน์ส่วนรวมของประเทศชาติ ประชาชนมากกว่าประโยชน์ส่วนตน





๕.๘ ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีของผู้ได้บังคับบัญชายึดมั่นความถูกต้อง เทียงธรรม ยึดถือผลประโยชน์ของชาติ

๖. การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ มีแนวทางดังนี้

๖.๑ ปฏิบัติให้ลุล่วง โดยไม่หลีกเลี่ยง ละเลย หรือละเว้น การใช้อำนาจเกินกว่าที่มีอยู่ตามกฎหมาย

๖.๒ ปฏิบัติหน้าที่ หรือดำเนินการอื่น โดยคำนึงศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ และสิทธิเสรีภาพของบุคคล ไม่กระทำการให้กระทบสิทธิเสรีภาพของบุคคลอื่นก่อภาระหรือหน้าที่ให้บุคคลโดยไม่มีอำนาจตามกฎหมาย

๖.๓ ให้บริการและอำนวยความสะดวกแก่ประชาชนโดยมีอัธยาศัยที่ดี ปราศจากอคติ และไม่เลือกปฏิบัติต่อบุคคลผู้มาติดต่อโดยไม่เป็นธรรมในเรื่องถิ่นกำเนิด เชื้อชาติ ภาษา เพศ อายุ ความพิการ สภาพกายหรือสุขภาพ สถานะของบุคคล ฐานะทางเศรษฐกิจหรือสังคม ความเชื่อทางศาสนา การศึกษาอบรม หรือความคิดเห็นทางการเมืองอันไม่ขัดต่อรัฐธรรมนูญ เว้นแต่จะดำเนินการตามมาตรการที่รัฐกำหนด เพื่อขจัด

อุปสรรค หรือส่งเสริมให้บุคคลสามารถใช้สิทธิและเสรีภาพได้ เช่นเดียวกับบุคคลอื่น หรือเป็นการเลือกปฏิบัติที่มีเหตุผล เป็นธรรม และเป็นที่ยอมรับกันทั่วไป

๖.๔ ละเว้นการให้สัมภาษณ์ การอภิปราย การแสดงปาฐกถา การบรรยาย หรือการวิพากษ์วิจารณ์อันกระทบต่อความเป็นกลางทางการเมือง เว้นแต่เป็นการแสดงความคิดเห็นทางวิชาการตามหลักวิชา

๖.๕ ไม่ถือประโยชน์เป็นพิเศษให้แก่ญาติพี่น้อง พรรคพวกเพื่อนฝูงหรือผู้มีบุญคุณและต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเที่ยงธรรมไม่เห็นแก่หน้าผู้ใด

๖.๖ ไม่ลอกหรือนำผลงานของผู้อื่นมาใช้เป็นของตนเองโดยมิได้ระบุแหล่งที่มา

๖.๗ ให้บริการด้วยความกระตือรือร้น เอาใจใส่และให้เกิดริ้วรอยรับบริการ

๖.๘ สอดส่องดูแล และให้บริการแก่ผู้รับบริการด้วยความสะดวก รวดเร็ว เสมอภาค ยุติธรรม และมีอัธยาศัยไมตรี

๖.๙ ให้บริการด้วยภาษาถ้อยคำสุภาพ ชัดเจน เข้าใจง่าย หลีกเลี่ยงการใช้ศัพท์เทคนิคหรือถ้อยคำภาษากฎหมายที่ผู้รับบริการไม่เข้าใจ

๖.๑๐ ปฏิบัติงานด้วยความถูกต้อง รอบคอบ รวดเร็ว รมัตถะวังไม่ให้เสื่อมเสียหรือกระทบสิทธิของบุคคลอื่น

๖.๑๑ เปิดช่องทางการรับฟังความคิดเห็นของประชาชน ผู้มีส่วนได้เสียในสถานที่ให้บริการและนำข้อมูลดังกล่าวมาใช้ในการแก้ไขปัญหา ปรับปรุงพัฒนาหน่วยงานและการให้บริการประชาชน

๗. การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง มีแนวทางดังนี้

๗.๑ ไม่ใช่ข้อมูลที่ได้มาจากการดำเนินงานไปเพื่อการอื่น อันไม่ใช่การปฏิบัติหน้าที่ โดยเฉพาะอย่างยิ่งเพื่อเอื้อประโยชน์แก่ตนเองหรือบุคคลอื่น

๗.๒ ชี้แจง แสดงเหตุผลที่แท้จริงอย่างครบถ้วนในกรณีที่กระทำการอันกระทบต่อสิทธิและเสรีภาพบุคคลอื่น ไม่อนุญาตหรือไม่อนุญาติตามคำขอของบุคคล หรือเมื่อบุคคลร้องขอตามกฎหมายเว้นแต่การอันคณะกรรมการวิปฏิบัติราชการทางปกครองได้กำหนดยกเว้นไว้ ทั้งนี้ จะต้องดำเนินการภายในระยะเวลาที่กำหนด



๗.๓ เปิดเผยแพร่หลักเกณฑ์ ขั้นตอน วิธีปฏิบัติงาน ให้ผู้รับบริการได้รับทราบ รวมถึงให้ข้อมูลข่าวสารแก่ผู้มาร้องขอตามกรอบของระเบียบ กฎหมาย

๗.๔ ใช้ข้อมูลข่าวสารของทางราชการในทางที่เป็นประโยชน์ถูกต้อง ด้วยความระมัดระวัง ไม่เปิดเผยข้อมูลข่าวสารที่เป็นความลับของทางราชการ

๗.๕ ปกปิดข้อมูลส่วนบุคคลอื่นไม่ควรเปิดเผยที่อยู่ในความรับผิดชอบของหน่วยงาน

๘. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพ โปร่งใส และตรวจสอบได้ มีแนวทางดังนี้

๘.๑ ปฏิบัติงานโดยมุ่งประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานให้เกิดผลดีที่สุดจนเต็มกำลังความสามารถ

๘.๒ ใช้งบประมาณ ทรัพย์สิน สิทธิและประโยชน์ที่ทางราชการจัดให้ ด้วยความประหยัดคุ้มค่า ไม่ฟุ่มเฟือย

๘.๓ ใช้ความรู้ความสามารถ ความระมัดระวังในการปฏิบัติหน้าที่ ตามคุณภาพและมาตรฐานวิชาชีพโดยเคร่งครัด

๘.๔ อุทิศตนให้กับการปฏิบัติงานในหน้าที่ด้วยความรอบคอบระมัดระวัง และเต็มกำลังความสามารถที่มีอยู่ ในกรณีที่ต้องไปปฏิบัติงานอื่นของรัฐด้วย จะต้องไม่ทำให้งานในหน้าที่เสียหาย

๘.๕ ละเว้นจากการกระทำทั้งปวงที่ก่อให้เกิดความเสียหายต่อตำแหน่งหน้าที่ของตนหรือของพนักงานเทศบาลอื่น ไม่ก้าวล่วงหรือแทรกแซงการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานเทศบาลอื่นโดยมิชอบ

๘.๖ ใช้ดุลพินิจและตัดสินใจในการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรู้ ความสามารถ ที่ปฏิบัติในวิชาชีพตรงไปตรงมาปราศจากอคติส่วนตัว ตามข้อมูลยานหลักฐานและความเหมาะสมของแต่ละกรณี

๘.๗ เมื่อเกิดความผิดพลาดขึ้นจากการปฏิบัติหน้าที่ ต้องรีบแก้ไขให้ถูกต้อง และแจ้งให้หัวหน้าส่วนราชการทราบโดยพลัน

๘.๘ ไม่ขัดขวางการตรวจสอบของหน่วยงานที่มีหน้าที่ตรวจสอบตามกฎหมายหรือประชาชนต้องให้ความร่วมมือกับหน่วยงานที่มีหน้าที่ตรวจสอบตามกฎหมายหรือประชาชนในการตรวจสอบโดยใช้ข้อมูลที่เป็นจริงและครบถ้วน เมื่อได้รับคำร้องขอในการตรวจสอบ

๘.๙ ไม่สั่งราชการด้วยวาจาในเรื่องที่อาจก่อให้เกิดความเสียหายแก่ราชการ ในกรณีที่สั่งราชการด้วยวาจาในเรื่องดังกล่าว ให้ผู้ใต้บังคับบัญชาบันทึกเรื่องลายลักษณ์อักษรตามคำสั่งเพื่อให้ผู้สั่งพิจารณาสั่งการต่อไป

๘.๑๐ ปฏิบัติงานด้วยความเอาใจใส่ มานะพยายาม มุ่งมั่นและปฏิบัติหน้าที่เสร็จสมบูรณ์ภายในเวลาที่กำหนดงานในความรับผิดชอบให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายภายในเวลาได้ผลลัพธ์ตามเป้าหมาย คุ้มค่าด้วยวิธีการที่ถูกต้องที่กำหนด โดยวิธีการ กระบวนการ ถูกต้องชอบธรรม เกิดประโยชน์สูงสุดต่อประเทศชาติประชาชน

๘.๑๑ ปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพ โดยใช้ทักษะ ความรู้ ความสามารถ และหน่วยงาน โดยใช้ทรัพยากรอย่างประหยัดและอย่างเต็มที่ด้วยความถูกต้อง รอบคอบ ระมัดระวัง เพื่อรักษาผลประโยชน์ส่วนรวมอย่างเต็มความสามารถ

๘.๑๒ พัฒนาตนเองให้เป็นผู้มีความรอบรู้ และมีความรู้ ความสามารถทักษะ ในการปฏิบัติงานในหน้าที่

๘.๑๓ พัฒนาระบบการทำงานให้ได้ผลงานที่ดี มีคุณภาพประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และเป็นแบบอย่างได้



๘.๑๔ จัดระบบการจัดเก็บเอกสาร ข้อมูล รวมทั้งสถานที่ให้เป็นระบบระเบียบ  
เอื้ออำนวยต่อการทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย

๘.๑๕ ดูแลรักษาและใช้ทรัพย์สินของทางราชการอย่างประหยัด คุ่มค่าเหมาะสม ด้วย  
ความระมัดระวัง มิให้เสียหายหรือสิ้นเปลืองเสมือนเป็นทรัพย์สินของตนเอง

๙. การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร มีแนวทางดังนี้

๙.๑ จงรักภักดีต่อชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์

๙.๒ เป็นแบบอย่างที่ดีในการรักษาไว้และปฏิบัติตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยทุก  
ประการไม่ละเมิดรัฐธรรมนูญ กฎหมาย กฎ ข้อบังคับหรือมติคณะรัฐมนตรีที่ชอบด้วยกฎหมายในกรณีมีข้อสงสัย  
หรือมีข้อทักท้วงว่าการกระทำไม่ชอบด้วยรัฐธรรมนูญ กฎหมาย กฎข้อบังคับหรือมติคณะรัฐมนตรีที่ชอบด้วย  
กฎหมาย พนักงานเทศบาลต้องแจ้งให้หัวหน้าส่วนราชการและคณะกรรมการจริยธรรมพิจารณา และจะดำเนินการ  
ต่อได้ต่อเมื่อได้ข้อยุติจากหน่วยงานที่มีอำนาจหน้าที่แล้ว

๙.๓ เป็นแบบอย่างที่ดีในการเป็นพลเมืองดี เคารพและปฏิบัติตามกฎหมายอย่างเคร่งครัด

๙.๔ ไม่ประพฤติตนอันอาจก่อให้เกิดความเสื่อมเสียต่อเกียรติภูมิของตำแหน่งหน้าที่  
รักศักดิ์ศรีของตนเอง โดยประพฤติตนให้เหมาะสมกับการเป็นพนักงานเทศบาลที่ดี อยู่ในระเบียบวินัย กฎหมาย  
และเป็นผู้มีคุณธรรมที่ดี

๙.๕ ปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มกำลังความสามารถ ด้วยความเสียสละ ทุ่มเทศปิปัญญา  
ความรู้ความสามารถ ให้บรรลุผลสำเร็จและมีประสิทธิภาพตามภาระหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย เพื่อให้เกิดประโยชน์  
สูงสุดแก่ประเทศชาติและประชาชน

๙.๖ มุ่งแก้ปัญหาความเดือดร้อนของประชาชนด้วยความเป็นธรรม รวดเร็ว และมุ่ง  
เสริมสร้างความเข้าใจอันดีระหว่างหน่วยงานและประชาชน

๙.๗ ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความสุภาพ เรียบร้อย มีอัธยาศัย

๙.๘ รักษาความลับที่ได้จากการปฏิบัติหน้าที่ การเปิดเผยข้อมูลที่เป็นความลับโดย  
พนักงานเทศบาล/พนักงานจะกระทำได้ต่อเมื่อมีอำนาจหน้าที่และได้รับอนุญาตจากผู้บังคับบัญชาหรือเป็นไปตาม  
กฎหมายกำหนดเท่านั้น

๙.๑๐ รักษาและเสริมสร้างความสามัคคีระหว่างผู้ร่วมงานพร้อมกับให้ความช่วยเหลือ  
เกื้อกูลซึ่งกันและกันในทางที่ชอบ

- เคารพต่อความเชื่อ และค่านิยมของบุคคลหรือเพื่อนร่วมงาน
- ยอมรับความคิดเห็นที่แตกต่าง และบริหารจัดการความขัดแย้งอย่างมีเหตุผล
- ไม่ผูกขาดการปฏิบัติงานหรือเกี่ยงงาน อันอาจทำให้เกิดการแตกความสามัคคี

ในหน่วยงาน

- ประสานงานกับทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องด้วยการรักษาสัมพันธภาพในการปฏิบัติงาน

๙.๑๑ ไม่ใช้สถานะหรือตำแหน่งไปแสวงหาประโยชน์ที่มีควรได้สำหรับตนเองหรือผู้อื่น ไม่  
ว่าจะเป็นประโยชน์ในทางทรัพย์สินหรือไม่ก็ตาม ตลอดจนไม่รับของขวัญหรือประโยชน์อื่นใดจากผู้ร้องเรียน หรือ  
บุคคลที่เกี่ยวข้องเพื่อประโยชน์ต่างๆอันอาจเกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ของตน เว้นแต่เป็นการให้โดยธรรมจรรยาหรือ  
การให้ตามประเพณี



๙.๑๒ ประพฤติตนให้สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นด้วยความสุภาพ มีน้ำใจ มีมนุษยสัมพันธ์ อันดี ต้องไม่ปิดบังข้อมูลที่จำเป็นในการปฏิบัติงานของเพื่อนร่วมงาน และไม่นำผลงานของผู้อื่นมาแอบอ้างเป็น ผลงานของตน

๑๐. การสร้างจิตสำนึกให้ประชาชนในท้องถิ่นประพฤติตนเป็นพลเมืองที่ดีร่วมกันพัฒนาชุมชนให้น่าอยู่คู่คุณธรรมและคุณาสภาพสิ่งแวดล้อมให้สอดคล้องรัฐธรรมนูญฉบับปัจจุบัน มีแนวทางดังนี้

๑๐.๑ ปลุกฝังจิตใจให้ประชาชนมีความรับผิดชอบต่อตนเองและสังคม สร้างคุณธรรม จริยธรรม รู้จักเสียสละ ร่วมแรงร่วมใจ มีความร่วมมือในการทำประโยชน์เพื่อส่วนรวมช่วยลดปัญหาที่เกิดขึ้นใน สังคม ช่วยกันพัฒนาคุณภาพชีวิต เพื่อเป็นหลักการในการดำเนินชีวิต ช่วยแก้ปัญหาและสร้างสรรค์ให้เกิดประโยชน์ สุขแก่สังคม

๑๐.๒ สร้างจิตสาธารณะเพื่อประโยชน์ต่อตนเองและสังคม

- สร้างวินัยในตนเอง ตระหนักถึงการมีส่วนร่วมในระบบประชาธิปไตย รู้ถึง ขอบเขตของสิทธิ เสรีภาพ หน้าที่ความรับผิดชอบ ต่อตนเองและสังคม

- ให้ความสำคัญต่อสิ่งแวดล้อม ตระหนักเสมอว่าตนเองคือส่วนหนึ่งของสังคม ต้องมีความรับผิดชอบต่อการรักษาสิ่งแวดล้อมซึ่งเป็นเรื่องของส่วนรวมทั้งต่อประเทศชาติ และโลกใบนี้

- ตระหนักถึงปัญหาและผลกระทบที่เกิดขึ้นกับสังคม ให้ถือว่าเป็นปัญหา ของตนเอง เช่น กันหลีกเลี่ยงไม่ได้ ต้องช่วยกันแก้ไข

- ยึดหลักธรรมในการดำเนินชีวิต เพราะหลักธรรมหรือคำสั่งสอนในทุกศาสนาที่ นับถือ สอนให้คนทำความดี

๑๐.๓ การดำรงชีวิตตาหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ดำเนินชีวิตบนทางสายกลาง โดย ยึดหลักความพอประมาณ ความมีภูมิคุ้มกันที่ดี ภายใต้เงื่อนไขความรู้และคุณธรรม

- ยึดหลักความพอประมาณ โดยดำรงชีวิตเหมาะสมกับฐานะของตนเองและ สังคม พัฒนาตนเองให้มีความอดสาหะ ขยันหมั่นเพียร ประหยัด และดีขึ้นเป็นลำดับ

- ยึดหลักความมีเหตุผล โดยถือปฏิบัติตนและปฏิบัติงานอย่างมีระบบ มีเหตุผล ถูกต้อง โปร่งใส เป็นธรรม ก่อนตัดสินใจดำเนินการใดๆ ต้องคำนึงถึงผลที่คาดว่าจะเกิดขึ้นต่อส่วนรวมและต่อตนเอง

- ยึดหลักการมีภูมิคุ้มกันที่ดี ด้วยการดำเนินชีวิตและปฏิบัติงาน โดยมีเป้าหมายมี การวางแผนและดำเนินการไปสู่เป้าหมายด้วยความรอบคอบ ประหยัด อดทน อดออม บนพื้นฐานความรู้และ คุณธรรมเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย

- ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในการน้อมนำปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสู่ การปฏิบัติ

๑๐.๔ ไม่ละเมิดรัฐธรรมนูญ กฎหมาย กฎ ข้อบังคับหรือมติคณะรัฐมนตรีที่ขอบด้วย กฎหมาย

๑๑. แสดงหรือมีเจตนารมณ์ร่วมกันในการป้องกันและต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชัน

๑๑.๑ บุคลากรของเทศบาลตำบลจอมแจ้ง จะไม่เข้าไปเกี่ยวข้องกับเรื่องทุจริตคอร์รัปชัน ไม่ว่าโดยทางตรงหรือทางอ้อม

๑๑.๒ บุคลากรของเทศบาลตำบลจอมแจ้ง ไม่พึงละเลยหรือเพิกเฉย เมื่อพบเห็นการ กระทำที่เข้าข่ายการทุจริตคอร์รัปชันที่เกี่ยวข้องกับเทศบาลตำบลจอมแจ้ง โดยต้องแจ้งให้ผู้บังคับบัญชา หรือบุคคล ที่รับผิดชอบทราบ และให้ความร่วมมือในการตรวจสอบข้อเท็จจริงต่างๆ หากมีข้อสงสัยหรือข้อซักถามให้ปรึกษากับ



ผู้บังคับบัญชา หรือบุคคลที่กำหนดให้ทำหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการติดตามการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมของบุคลากรแต่ละประเภทตามที่กำหนดไว้

๑๑.๓ บุคลากรของเทศบาลตำบลจอมแจ้ง จะตระหนักถึงความสำคัญในการเผยแพร่ให้ความรู้ และทำความเข้าใจกับบุคคลอื่นที่ต้องปฏิบัติหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับเทศบาลตำบลจอมแจ้ง หรืออาจเกิดผลกระทบต่อเทศบาลตำบลจอมแจ้ง ในเรื่องที่ต้องปฏิบัติมิให้เกิดการทุจริตคอร์รัปชัน

๑๑.๔ บุคลากรของเทศบาลตำบลจอมแจ้ง จะมุ่งมั่นที่จะสร้างและรักษาวัฒนธรรมองค์กรที่ยึดมั่นว่าการทุจริตคอร์รัปชัน และการให้หรือรับสินบนเป็นการกระทำที่ยอมรับไม่ได้ ไม่ว่าจะเป็นการกระทำกับบุคคลใดก็ตาม หรือการทำธุรกรรมกับภาครัฐหรือภาคเอกชน



### ๓.๖ การพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามหลักสูตรสายงาน

เทศบาลตำบลจอมแจ้ง ได้ดำเนินการวิเคราะห์และสรุปการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ตามหลักสูตรสายงานของเทศบาลตำบลจอมแจ้ง โดยให้ข้อมูลบุคลากรปัจจุบัน เพื่อส่งเสริมให้ข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ได้รับการฝึกอบรมหลักสูตรตามสายงานที่กำหนด และส่งเสริมเส้นทางความก้าวหน้าของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ดังนี้

ที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	ระดับ	ศูนย์วิชาการศึกษา	ระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง (ปี /เดือน)	การผ่านฝึกอบรมตามหลักสูตรสายงาน	แผนการเข้ารับการฝึกอบรมตามหลักสูตรสายงาน		หมายเหตุ
							๒๕๖๗	๒๕๖๘ - ๒๕๖๙	
๑	นายขวัญรัฐ เลิศนิภากร	ปลัดเทศบาล	กลาง	รัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต	๔ ปี	หลักสูตรนักบริหารงานท้องถิ่น ระดับสูง	-	-	
๒	สำนักปลัดเทศบาล (๐๑)								
๒	นายสิริวัฒน์ ศิวพันธ์กุล	หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล (นักบริหารทั่วไป)	ต้น	รัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต	๓ ปี ๘ เดือน		+๑	-	
๓	นายเลิศพล คำมูล	นักวิชาการบุคคล	ชก.	รัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต	๑ ปี ๓ เดือน	หลักสูตรนักบริหารงานบุคคล	-	-	
๔	นางสาวนัยนพร เสริญพัฒน์ธรรม์	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	รัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต	๕ ปี ๑ เดือน		-	+๑	
๕	นายอนันต์ ราชวัง	นิติกร	ชก.	นิติศาสตรบัณฑิต	๖ ปี		+๑	-	
๖	นายชัยยุทธย์ ทรัพย์ทอง	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	ศิลปศาสตรบัณฑิต	๑๐ เดือน		-	+๑	
๗	นางพรวิมลญา หวงเงิน	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	บริหารธุรกิจบัณฑิต	๑๐ ปี		+๑	-	
๘	นายสงกรานต์ ใจดี	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ชง.	รัฐประศาสนศาสตร์บัณฑิต	๑๔ ปี ๒ เดือน		-	+๑	
<b>กองคลัง (๐๔)</b>									
๙	นางมลวิภา บ.โส	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	ศิลปศาสตรบัณฑิต	๒๖ ปี	หลักสูตรนักบริหารงานคลัง	-	-	
๑๐	นางสาวสิริเนชา หวงเคือ	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ชก.	บริหารธุรกิจบัณฑิต	๘ เดือน		-	+๑	
๑๑	นางสิริวัฒน์ สิงรัมย์ผล	นักวิชาการพัสดุ	ชก.	บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต	๑๖ ปี		-	+๑	



แผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี เทศบาลตำบลจอมแจ้ง ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	ระดับ	คุณวุฒิการศึกษา	ระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง (ปี / เดือน)	การผ่านฝึกอบรมตามหลักสูตรสายงาน	แผนการเข้ารับการฝึกอบรม		หมายเหตุ
							ตามหลักสูตรสายงาน	๒๕๖๗	
๑๖	สิบเอกเจษฎากร คำขาว	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	จก.	บวส. (การบัญชี)	๖ ปี	หลักสูตรเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	-	
๑๗	นางสาววรรณวิภา บุญเลิศ	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปจ.	ปวส. (การบัญชี)	๓ ปี ๕ เดือน	หลักสูตรเจ้าพนักงานพัสดุ	-	-	
๑๘	กองช่าง (๑๕)								
๑๙	นายอนุวัฒน์ ศิริ	ผู้อำนวยการกองช่าง (ปลัดบริหารงานช่าง)	ต้น	วิทยาศาสตรบัณฑิต (การจัดการงานช่างและผังเมือง)	๙ ปี	หลักสูตรนักบริหารงานช่าง	-	-	
๒๐	นางสาวรพีชญา อิมขนิมรต์	เจ้าพนักงานธุรการ	จก.	บริหารธุรกิจบัณฑิต	๓ ปี ๑๐ เดือน	หลักสูตรเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	
๒๑	นายถิษฐ์ชธ ชาญณรงค์	นายช่างโยธา	จก.	ปวส. (ช่างโยธา)	๔ ปี ๑๐ เดือน	หลักสูตรนายช่าง	-	-	
๒๒	นายพรพงษ์ อัมพระวงศ์	นายช่างโยธา	จก.	ปวส. (เทคนิคการก่อสร้าง)	๑ ปี ๒ เดือน	หลักสูตรนายช่าง	-	-	
	กองการศึกษา (๑๔)								
๒๔	นางสาววิวิธน์ ศรีนวล	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (ปลัดบริหารงานการศึกษา)	ต้น	ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต	๑๐ ปี ๘ เดือน	หลักสูตรนักบริหารการศึกษา	-	-	
๒๕	นางสาวพอลอยพร มนงศา	นักวิชาการพัสดุ	ปจ.	บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต	๒ ปี ๒ เดือน	หลักสูตรนักวิชาการพัสดุ	-	-	
๒๖	นางสาวดารานาด นันททั้ง	นักวิชาการศึกษา	ปจ.	ศึกษาศาสตรบัณฑิต	๓ ปี ๓ เดือน	หลักสูตรนักวิชาการศึกษา	-	-	
๒๗	นางเสก้า คัมพน้อย	ครู		ครุศาสตรบัณฑิต	๑๑ ปี		+๑	-	
๒๘	นางสุวี แสงดวง	ครู		ครุศาสตรบัณฑิต	๑๑ ปี		-	+๑	
๒๙	นางศันย์ พงษ์สา	ครู		ครุศาสตรบัณฑิต	๑ ปี ๔ เดือน		-	-	+๑
	หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๓)								
			รวม				๕	๔	๓



## ส่วนที่ ๔ ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร

การพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลจอมแจ้ง ได้กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยม ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรเพื่อเป็นกรอบแนวทางในการพัฒนา ดังนี้

### ๔.๑ วิสัยทัศน์ (Vision)

บุคลากรของเทศบาลตำบลจอมแจ้งเป็นผู้สมรรถนะ มีความรู้ความสามารถในการพัฒนาตนเองสู่ความเป็นเลิศ เพื่อผลสัมฤทธิ์ของงาน และการบริการที่ดี

### ๔.๒ พันธกิจด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Mission)

เทศบาลตำบลจอมแจ้ง ได้ดำเนินการจัดทำพันธกิจด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Mission) เพื่อให้การพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ตามวิสัยทัศน์ของการพัฒนาบุคลากร และบรรลุวัตถุประสงค์ของเทศบาลตำบลจอมแจ้ง

๑) พัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลจอมแจ้ง ให้เป็นมืออาชีพและนวัตกรรม มีความรู้ ทักษะ ทักษะที่จำเป็นในการบริหารงานและบูรณาการอย่างเป็นระบบพร้อมปรับตัวสู่ยุคดิจิทัล

๒) เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม วัฒนธรรมและค่านิยมร่วม เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานและป้องกันการทุจริตประพฤติมิชอบ

๓) พัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลจอมแจ้ง ให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความสุข มีความสมดุลของชีวิตและการทำงาน

๔) ส่งเสริมการเรียนรู้และการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องด้วยระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและดิจิทัลที่เหมาะสม

๕) พัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลจอมแจ้ง ตามเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ

๖) พัฒนาทักษะด้านภาวะผู้นำ ทักษะด้านดิจิทัล และทักษะสำหรับผู้นำการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ของเทศบาลตำบลจอมแจ้ง

### ๔.๓ ค่านิยม

“มืออาชีพ คิดสร้างสรรค์ ยึดมั่นธรรมาภิบาล ใจบริการเพื่อประชาชน”

### ๔.๔ เป้าประสงค์

เทศบาลตำบลจอมแจ้ง ได้ดำเนินการกำหนดเป้าประสงค์ของการจัดแผนพัฒนาบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ๓ ปี เพื่อพัฒนาบุคลากรข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ดังนี้

๑) บุคลากรมีขีดความสามารถ ทักษะ ความรู้ และสมรรถนะที่หลากหลายในการปฏิบัติงานตามภารกิจองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๒) องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีการวางแผนพัฒนาบุคลากร การวางแผนพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพให้แก่ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

๓) บุคลากรมีจิตสำนึก ประพฤติปฏิบัติตน ตามค่านิยม คุณธรรมจริยธรรม วัฒนธรรมการทำงานร่วมกัน โดยยึดหลักธรรมาภิบาล





๔) บุคลากรมีความผูกพันกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี และมีความสุขในการทำงาน

๕) พัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพชีวิตและความสุขในวัยหลังเกษียณ

#### ๔.๕ ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร

เทศบาลตำบลจอมแจ้ง ได้ดำเนินการกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรของการจัดแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ของเทศบาลตำบลจอมแจ้งเพื่อพัฒนาบุคลากรข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ : การพัฒนาบุคลากรทุกระดับเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ : การพัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีประสิทธิภาพเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ : การพัฒนาและเสริมสร้างการบริหารงานบุคคลและองค์กรแห่งการเรียนรู้

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ : เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้บุคลากรมีจิตสาธารณะ คุณธรรม จริยธรรม และการสร้างความสุขในองค์กร



ยุทธศาสตร์ที่ ๑ : การพัฒนาบุคลากรทุกระดับเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายประจำปี			งบประมาณ			วิธีการพัฒนาบุคลากร	หน่วยงานดำเนินการ
			๒๕๖๗ (คน)	๒๕๖๘ (คน)	๒๕๖๙ (คน)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙		
บุคลากรทุกระดับมีความรู้ความสามารถทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานตามเกณฑ์ที่กำหนด	๑.โครงการฝึกอบรมหลักสูตร บัญชีวิชาชีพข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นบรรจุใหม่ ๒.โครงการฝึกอบรมหลักสูตรตามสายงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น หลักสูตรร่วมกับบริหารงานท้องถิ่น หลักสูตรบริหารงานทั่วไป หลักสูตรนำจัดการงานทั่วไป หลักสูตรนำวิเคราะห์นโยบายและแผน หลักสูตรนำวิชาการมีและบัญชี หลักสูตรเจ้าพนักงานธุรการ หลักสูตรนายช่างโยธา หลักสูตรเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านหลักสูตรบัญชีวิชาชีพข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นบรรจุใหม่ (ร้อยละ ๑๐๐)	๑	๒	๓	๑๕,๐๐๐	๓๐,๐๐๐	๕๕,๐๐๐	การฝึกอบรม	การส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
		ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านฝึกอบรมหลักสูตรตามสายงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ร้อยละ ๑๐๐)	๕	๕	๓	๑๕๐,๐๐๐	๑๕๐,๐๐๐	๑๐๕,๐๐๐	การฝึกอบรม เชิงปฏิบัติการ	กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
	รวม		๕	๖	๖	๑๖๕,๐๐๐	๓๗๐,๐๐๐	๑๖๐,๐๐๐		



ยุทธศาสตร์ที่ ๒ : การพัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีประสิทธิภาพเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายประจำปี			งบประมาณ			วิธีการพัฒนาบุคลากร	หน่วยงาน ดำเนินการ
			๒๕๖๗ (คน)	๒๕๖๘ (คน)	๒๕๖๙ (คน)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙		
๑. บุคลากรทุกระดับมีความรู้ทักษะสมรรถนะที่เหมาะสมกับการปฏิบัติงานและพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง	๑. โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการประเมินการทดสอบหลังการฝึกอบรม (ร้อยละ ๘๐)	๖๕	๖๕	๖๕	๕๐๐,๐๐๐	๒๐๐,๐๐๐	๒๐๐,๐๐๐	๑) การฝึกอบรม ๒) การฝึกปฏิบัติ	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
๒. บุคลากรมีความรู้ทักษะในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	๑. โครงการฝึกอบรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี	ระดับความสำเร็จของการจัดทำผลรายการการฝึกอบรมตามที่กำหนด (ระดับ ๕)	๓	-	๓	๑๒,๐๐๐	-	๑๒,๐๐๐	๑) การฝึกอบรม ๒) การฝึกปฏิบัติ	สถาบันการศึกษา ให้บริการวิชาการ
๓. บุคลากรทุกระดับมีความรู้ทักษะด้านดิจิทัล สนับสนุนกิจกรรมในการปฏิบัติงาน	๑. โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อเพิ่มทักษะด้านดิจิทัลและการพัฒนานวัตกรรมในยุคดิจิทัล ๒. โครงการประกวดการจัดทำนวัตกรรมของส่วนราชการประจำปี	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการประเมินการทดสอบหลังการฝึกอบรม (ร้อยละ ๘๐) จำนวนนวัตกรรมที่เกิดขึ้นจากการพัฒนาของบุคลากร(๑ ผลงาน/ส่วนราชการ)	๖๕	๖๕	๖๕	๑๕๐,๐๐๐	๑๕๐,๐๐๐	๑๕๐,๐๐๐	๑) การฝึกอบรม ๒) การฝึกปฏิบัติ	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
	รวม		๑๓๓๓	๑๓๓๔	๑๓๓๓	๓๑๒,๐๐๐	๓๑๒,๐๐๐	๓๑๒,๐๐๐		



ยุทธศาสตร์ที่ ๓ : การพัฒนาและเสริมสร้างการบริหารงานบุคคลและองค์กรแห่งการเรียนรู้

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายประจำปี			งบประมาณ			วิธีการพัฒนาบุคลากร	หน่วยงาน ดำเนินการ
			๒๕๖๗ (คน)	๒๕๖๘ (คน)	๒๕๖๙ (คน)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙		
๑.บุคลากรที่รับผิดชอบ สามารถดำเนินการ บริหารงานบุคคลได้ อย่างมีประสิทธิภาพ	๑. โครงการฝึกอบรม เชิงปฏิบัติการการบริหารงาน บุคคลขององค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น	ร้อยละของบุคลากรที่ ผ่านการประเมินการ ทดสอบหลังการ ฝึกอบรม (ร้อยละ ๘๐)	๔	๔	๔	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑) การฝึกอบรม ๒) การฝึกปฏิบัติ	สถาบันการศึกษา ให้บริการวิชาการ
	๒. โครงการเรียนรู้ด้วยตนเอง ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning)	ร้อยละของบุคลากรที่ ผ่านการเรียนรู้ด้วย ตนเอง (ร้อยละ ๘๐)	๖๕	๖๕	๖๕	-	-	-	๑) การฝึกอบรม	สถาบันการศึกษา ให้บริการวิชาการ
๒. ส่วนราชการมีการ จัดการความรู้ของ องค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่น	๑. โครงการประกวดการจัดการ ความรู้ขององค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น	ร้อยละของส่วนราชการ ที่มีการจัดทำคู่มือการ ปฏิบัติงานและคู่มือการ ให้บริการประชาชน (๑ คู่มือ/ส่วนราชการ)	๔	๔	๔	๒๐,๐๐๐	๒๐,๐๐๐	๒๐,๐๐๐	๑) การฝึกอบรม ๒) การฝึกปฏิบัติ	องค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น
	รวม		๓๓	๓๓	๓๓	๓๒,๐๐๐	๓๒,๐๐๐	๓๒,๐๐๐		



ยุทธศาสตร์ที่ ๔ : เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้บุคลากรมีจิตสาธารณะ คุณธรรม จริยธรรม และการสร้างความสุขในองค์กร

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายประจำปี			งบประมาณ			วิธีการพัฒนาบุคลากร	หน่วยงาน ดำเนินการ
			๒๕๖๗ (คน)	๒๕๖๘ (คน)	๒๕๖๙ (คน)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙		
๑. บุคลากรทุกระดับ มีจิตสาธารณะ คุณธรรม จริยธรรม และเจตคติการเป็นข้าราชการที่ดี	๑. โครงการฝึกอบรมจิตอาสา และคุณธรรมจริยธรรม ประจำปี ๒. โครงการจัดกิจกรรมการด้าน จริยธรรมรื้อปรับ ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการประเมินการทดสอบหลังการฝึกอบรม (ร้อยละ ๘๐)	๖๕	๖๕	๖๕	๕๐,๐๐๐	๕๐,๐๐๐	๕๐,๐๐๐	๑) การฝึกอบรม ๒) การฝึกปฏิบัติ	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
๒. บุคลากรทุกระดับมีการพัฒนา เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ดี และสร้างความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน	๑. โครงการจัดกีฬาของบุคลากร ซึ่งต้องมีการปกครองส่วนท้องถิ่น ประจำปี ๒. โครงการสัมมนาและการศึกษา ดูงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นประจำปี	ร้อยละ ที่เข้าร่วมกิจกรรมกีฬาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (ร้อยละ ๘๐)	๖๕	๖๕	๖๕	๓๐๐,๐๐๐	๓๐๐,๐๐๐	๓๐๐,๐๐๐	๑) การฝึกปฏิบัติ	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
			๓๐	๓๐	๓๐	๕๐๐,๐๐๐	๕๐๐,๐๐๐	๕๐๐,๐๐๐	๑) การฝึกอบรม ๒) การฝึกปฏิบัติ	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
	รวม		๒๒๕	๒๒๕	๒๒๕	๕๗๐,๐๐๐	๕๗๐,๐๐๐	๕๗๐,๐๐๐		



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

ลำดับ	ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร	จำนวนโครงการ			งบประมาณ			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๑	การพัฒนาบุคลากรทุกระดับเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ	๒	๒	๒๕๖๗	๑๕๕,๐๐๐	๑๗๐,๐๐๐	๑๕๐,๐๐๐	
๒	การพัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีประสิทธิภาพเพื่อรองรับ การเปลี่ยนแปลง	๔	๔	๔	๓๘๒,๐๐๐	๓๘๒,๐๐๐	๓๘๒,๐๐๐	
๓	การพัฒนาและเสริมสร้างการบริหารงานบุคคลและองค์กร แห่งการเรียนรู้	๓	๓	๓	๓๒,๐๐๐	๓๒,๐๐๐	๓๒,๐๐๐	
๔	เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้บุคลากรมีจิตสาธารณะ คุณธรรม จริยธรรม และการสร้างความสุขในองค์กร	๔	๔	๔	๕๗๐,๐๐๐	๕๗๐,๐๐๐	๕๗๐,๐๐๐	
	รวม	๑๓	๑๓	๑๓	๑,๑๓๙,๐๐๐	๑,๑๕๔,๐๐๐	๑,๑๓๔,๐๐๐	



## ส่วนที่ ๕ การติดตามประเมินผลการพัฒนาบุคลากร

### ๕.๑ ความรับผิดชอบ

๑. บุคลากรมีหน้าที่เรียนรู้และพัฒนาตนเองทั้งในด้านกรอบความคิดและทักษะให้สามารถทำงานตามบทบาทหน้าที่และระดับตำแหน่งของตนเอง

๒. ผู้บังคับบัญชาทุกระดับ มีหน้าที่สร้างสภาพแวดล้อมและระบบการทำงานที่เอื้อให้เกิดการเรียนรู้ ให้ทรัพยากรที่จำเป็น รวมทั้ง ดูแลและให้คำแนะนำเกี่ยวกับการทำงาน และการเรียนรู้และพัฒนา แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเหมาะสม

๓. คณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีหน้าที่กำหนดทิศทางขององค์กรและทิศทางด้านบุคลากรให้มีความชัดเจน ร่วมกับผู้บริหารในการกำหนดทิศทางเชิงยุทธศาสตร์ด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งให้การสนับสนุนผู้บังคับบัญชาทุกระดับในการทำหน้าที่และรับผิดชอบการเรียนรู้และพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา ดำเนินการจัดกระบวนการเรียนรู้ การพัฒนาบุคลากร เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด และสอดคล้องกับความต้องการของบุคลากร และส่วนราชการอย่างทั่วถึง เพื่อนำไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ รวมถึงติดตามและประเมินผลแผนพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลจอมแจ้ง กำหนดวิธีการติดตามประเมินผล ตลอดจนการดำเนินการอื่น ๆ แล้วเสนอผลการติดตามประเมินผลต่อนายกเทศมนตรีตำบลจอมแจ้ง ทราบ

ให้นายกเทศมนตรีตำบลจอมแจ้ง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประกอบด้วย

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

ทั้งนี้ การออกคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ให้ระบุชื่อ - สกุล และตำแหน่ง หรือระบุเฉพาะตำแหน่งก็ได้ โดยนายกององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นผู้ออกคำสั่ง

### ๕.๒ การติดตามและประเมินผล

คณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี กำหนดเครื่องมือที่ใช้ในการติดตามและประเมินผลแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ในการติดตามและประเมินผลการพัฒนาประจำปี โดยคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี เทศบาลตำบลจอมแจ้ง ใช้เครื่องมือ วิธีการในการติดตามและประเมินผล ดังนี้

๑. กำหนดให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมพัฒนาต้องทำรายงานผลการเข้าอบรมพัฒนา ภายใน ๗ วันทำการ นับแต่วันกลับจากการอบรมสัมมนา เพื่อเสนอต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับจนถึงนายกเทศมนตรีตำบลจอมแจ้ง

๒. ให้ผู้บังคับบัญชาทำหน้าที่ติดตามผลการปฏิบัติงาน โดยพิจารณาเปรียบเทียบผลการปฏิบัติงาน ก่อนและหลังการพัฒนา ตามข้อ ๑



๓. นำข้อมูลการติดตามผลการปฏิบัติงานมาประกอบการกำหนดหลักสูตรอบรมให้เหมาะสมกับความต้องการของข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่นต่อไป

๔. ผู้บังคับบัญชานำผลการประเมินไปพิจารณาในการเลื่อนขั้นเงินเดือน เลื่อนระดับตามผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงาน

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

๖. กำหนดให้บุคลากรทุกระดับ ทุกคน ต้องได้รับการพัฒนาอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

๗. กำหนดให้บุคลากรเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านหลักสูตรการเรียนรู้ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning) อย่างน้อย ๑ วิชาต่อปี

๘. ระดับความสำเร็จของแผนพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น ๓ ปี (ระดับ ๕)

### ๕.๓ บทสรุป

การบริหารงานบุคคลตามแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ของเทศบาลตำบลจอมแจ้ง สามารถปรับเปลี่ยน แก้ไข เพิ่มเติมให้เหมาะสมตามระเบียบกฎหมาย หรือตามประกาศคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นจังหวัดเชียงใหม่ ตลอดจนนโยบายและยุทธศาสตร์ต่าง ๆ ประกอบกับภารกิจตามกฎหมายและการถ่ายโอน อาจเป็นเหตุให้การพัฒนาบุคลากรบางตำแหน่งที่จำเป็นได้รับการพัฒนามากกว่า และภารกิจบางประการที่ไม่มีความจำเป็นอาจต้องทำการยุบหรือปรับโครงสร้างหน่วยงานใหม่ให้ครอบคลุมภารกิจต่าง ๆ ให้สอดคล้องกับนโยบายการถ่ายโอนภารกิจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องปรับตัวให้เหมาะสมกับสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา





# ภาคผนวก



ประกาศเทศบาลตำบลจอมแจ้ง

เรื่อง ประกาศใช้แผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดเชียงใหม่ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไข เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๒๙ พฤศจิกายน ๒๕๕๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน กำหนดให้เทศบาลจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี เพื่อเป็นกรอบกำหนดทิศทางการพัฒนา พนักงานเทศบาล พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้างในสังกัด ประกอบกับแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ของเทศบาลตำบลจอมแจ้ง จะสิ้นสุดลงในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖ นี้

เพื่อให้การบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบลจอมแจ้ง เป็นไปด้วยความเรียบร้อยและเทศบาล ตำบลจอมแจ้ง มีแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ใช้ในการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง จึงอาศัยอำนาจตามความใน มาตรา ๑๕ , ๑๗ และ ๒๓ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ประกอบกับ ข้อ ๒๙๙ และข้อ ๓๐๘ ของประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดเชียงใหม่ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๒๙ พฤศจิกายน ๒๕๕๕ และที่ แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน เทศบาลตำบลจอมแจ้งจึงประกาศใช้แผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ของเทศบาลตำบลจอมแจ้ง ดังนี้

๑. ประกาศฉบับนี้เรียกว่า ประกาศเทศบาลตำบลจอมแจ้ง เรื่อง แผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

๒. ประกาศฉบับนี้มีผลบังคับใช้ตั้งแต่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ เป็นต้นไป

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๒๙ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๖

(นายบรรยง อุ่นใจ)

นายกเทศมนตรีตำบลจอมแจ้ง



ที่ ชม ๐๐๒๓.๑๘/ว ๕๑๗๐

ที่ว่าการอำเภอแม่แตง  
ถนนเชียงใหม่ - ผาง ชม. ๕๐๑๕๐

๕ ตุลาคม ๒๕๖๖

เรื่อง แจ้งมติการประชุมคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดเชียงใหม่ (ก.ท.จ.เชียงใหม่)

เรียน นายกเทศมนตรีตำบล ทุกแห่ง

สิ่งที่ส่งมาด้วย สำเนาหนังสือจังหวัดเชียงใหม่ ที่ ชม ๐๐๒๓.๒/ว ๒๔๙๖๕ ลงวันที่ ๒๙ กันยายน ๒๕๖๖

ด้วยอำเภอแม่แตงได้รับแจ้งจากจังหวัดเชียงใหม่ว่า คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดเชียงใหม่ (ก.ท.จ.เชียงใหม่) ในการประชุมประจำเดือนกันยายน ครั้งที่ ๙/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๗ กันยายน ๒๕๖๖ ได้พิจารณาและมีมติเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาลในเรื่องต่างๆ

ดังนั้น เพื่อให้การบริหารงานบุคคลของเทศบาลเป็นไปด้วยความเรียบร้อย จึงขอให้เทศบาลดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้องและออกคำสั่งตามมติดังกล่าว แล้วรายงานคำสั่งพร้อมสำเนาการเปลี่ยนแปลงทะเบียนประวัติพนักงานของเทศบาลให้จังหวัดภายใน ๓ วัน กรณีลูกจ้างและพนักงานจ้างพ้นจากตำแหน่ง ให้ส่งคำสั่งให้จังหวัดภายใน ๗ วัน นับแต่วันที่ออกคำสั่งดังกล่าว รายละเอียดสามารถดาวน์โหลดได้จาก <https://chiangmailocal.go.th/wp-content/uploads/๒๐๒๓๐๙๒๙๑๓๐๒๕๖๖๕๒.pdf> (จำนวน ๑๑๑ หน้า)

จึงเรียนมาเพื่อพิจารณาดำเนินการต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

(นายมีชัย จันทร์กระจำง)

ชัชชาติอำเภอ (เจ้าพนักงานปกครองชำนาญการพิเศษ) รักษาราชการแทน  
นายอำเภอแม่แตง

สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นอำเภอแม่แตง  
โทร. ๐ - ๕๓๘๔ - ๒๐๕๖  
E-mail : chief.maetang@gmail.com

**“ยึดมั่นธรรมาภิบาล บริการเพื่อประชาชน”**



ที่ ชม ๐๐๒๓.๒/ว๒๙๖๕

ศาลากลางจังหวัดเชียงใหม่  
ถนนโชตนา ชม ๕๐๓๐๐

๒๙ กันยายน ๒๕๖๖

เรื่อง แจ้งมติการประชุมคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดเชียงใหม่ (ก.ท.จ.เชียงใหม่)

เรียน นายอำเภอทุกอำเภอ (ยกเว้นนายอำเภอแม่ออน และนายอำเภอภักดีชุมพล) นายกเทศมนตรีนครเชียงใหม่ และนายกเทศมนตรีเมืองทุกแห่ง

สิ่งที่ส่งมาด้วย สำเนาเอกสารสรุปมติการประชุม ก.ท.จ.เชียงใหม่ ประจำเดือนกันยายน ๒๕๖๖  
ครั้งที่ ๙/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๗ กันยายน ๒๕๖๖ จำนวน ๑ ชุด

ด้วยคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดเชียงใหม่ (ก.ท.จ.เชียงใหม่) ในการประชุม  
ประจำเดือนกันยายน ๒๕๖๖ ครั้งที่ ๙/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๗ กันยายน ๒๕๖๖ ได้พิจารณาและมีมติเกี่ยวกับ  
การบริหารงานบุคคลของเทศบาลในเรื่องต่าง ๆ รายละเอียดตามสิ่งที่ส่งมาด้วย โดยสามารถ  
ดาวน์โหลดได้จาก [www.chiangmailocal.go.th](http://www.chiangmailocal.go.th)

เพื่อให้การบริหารงานบุคคลของเทศบาลเป็นไปด้วยความเรียบร้อย จึงให้เทศบาลดำเนินการ  
ในส่วนที่เกี่ยวข้องและออกคำสั่งตามมติดังกล่าว แล้วรายงานคำสั่งพร้อมสำเนาการเปลี่ยนแปลงทะเบียน  
ประวัติพนักงานเทศบาลให้จังหวัดภายใน ๓ วัน กรณีลูกจ้างและพนักงานจ้างพ้นจากตำแหน่งให้ส่งคำสั่ง  
ให้จังหวัดภายใน ๗ วัน นับแต่วันที่ออกคำสั่งดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อพิจารณาดำเนินการ สำหรับอำเภอให้แจ้งเทศบาลตำบลในพื้นที่พิจารณา  
ดำเนินการต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

(นางทิพรวิ รัตนรังสรรค์)

ท้องถิ่นจังหวัด ปฏิบัติราชการแทน

ผู้ว่าราชการจังหวัดเชียงใหม่

สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัด  
กลุ่มงานมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น  
โทรศัพท์ ๐ ๕๓๑๑ ๒๙๘๘

เอกสารสรุปมติการประชุม ก.ท.จ.เชียงใหม่

คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดเชียงใหม่ ได้ประชุมประจำเดือนกันยายน ๒๕๖๖ ครั้งที่ ๙/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๗ กันยายน ๒๕๖๖ ที่ประชุมมีมติให้ความเห็นชอบในเรื่องดังต่อไปนี้  
๑.การโอนและรับโอนพนักงานเทศบาล จำนวน ๔๑ ราย ดังนี้

ที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่งเดิม	ตำแหน่งใหม่
<b>การโอนและรับโอนภายในจังหวัดและต่างจังหวัด</b>			
๑	นางศิริลักษณ์ เสาคำ หมายเหตุ : กรณี เกษียณอายุราชการ	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง) ๑๓-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑ ทต.แม่ฮ้อยเงิน อ.ดอยสะเก็ด จ.เชียงใหม่ อัตราเงินเดือน ๔๔,๙๓๐ บาท ให้โอน ๒ ตุลาคม ๒๕๖๖	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง) ๑๓-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑ ทต.ป่าบาง อ.สารภี จ.เชียงใหม่ อัตราเงินเดือน ๔๔,๙๓๐ บาท รับโอน ๒ ตุลาคม ๒๕๖๖
๒	นายอาทิตย์ ท้าวศิริ หมายเหตุ : กรณี เกษียณอายุราชการ	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง) ๑๓-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑ ทต.แม่โป่ง อ.ดอยสะเก็ด จ.เชียงใหม่ อัตราเงินเดือน ๕๒,๓๗๐ บาท ให้โอน ๔ ตุลาคม ๒๕๖๖	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง) ๑๓-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑ ทต.ป่าไผ่ อ.สันทราย จ.เชียงใหม่ อัตราเงินเดือน ๕๒,๓๗๐ บาท รับโอน ๔ ตุลาคม ๒๕๖๖
๓	นายวรชัย ขวานา หมายเหตุ : กรณีปลดลือค	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง) ๑๓-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑ ทต.ป่าเมี่ยง อ.ดอยสะเก็ด จ.เชียงใหม่ อัตราเงินเดือน ๔๒,๖๒๐ บาท ให้โอน ๙ ตุลาคม ๒๕๖๖	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง) ๑๓-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑ ทต.อินทขิล อ.แม่แตง จ.เชียงใหม่ อัตราเงินเดือน ๔๒,๖๒๐ บาท รับโอน ๙ ตุลาคม ๒๕๖๖
๔	นายชุมพร ใจเมตตา หมายเหตุ : กรณี เกษียณอายุราชการ	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง) ๑๓-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑ ทต.หารแก้ว อ.หางดง จ.เชียงใหม่ อัตราเงินเดือน ๔๖,๕๖๐ บาท ให้โอน ๒ ตุลาคม ๒๕๖๖	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง) ๑๓-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑ อบต.ทุ่งปี่ อ.แม่วาง จ.เชียงใหม่ อัตราเงินเดือน ๔๖,๕๖๐ บาท รับโอน ๒ ตุลาคม ๒๕๖๖

๑๖. เห็นชอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของเทศบาล และแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ จำนวน ๑๒๑ แห่ง ดังนี้

๑) เห็นชอบการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ตามที่เทศบาลเสนอขอ จำนวน ๔๒ แห่ง (เอกสารหมายเลข ๑)

๒) เห็นชอบและไม่ให้ความเห็นชอบบางตำแหน่ง จำนวน ๕๙ แห่ง (เอกสารหมายเลข ๒) ทั้งนี้ ให้ปรับภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลในแผน ๓ ปี ให้เป็นไปตามมติ ก.ท.จ. เชียงใหม่

๓) เห็นชอบให้เทศบาลกำหนดตำแหน่ง ให้เป็นไปตามโครงสร้างส่วนราชการ จำนวน ๑๙ แห่ง (เอกสารแนบท้าย ๓)

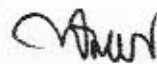
๔) เห็นชอบการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ จำนวน ๑๒๑ แห่ง

๕) เห็นชอบแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ จำนวน ๑๒๑ แห่ง

๖) เห็นชอบให้เทศบาล ที่มี ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กทุกแห่ง กำหนดตำแหน่ง ผู้อำนวยการ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ศูนย์ละ ๑ อัตรา

ทั้งนี้ ให้เทศบาลดำเนินการสรรหาตำแหน่งพนักงานเทศบาล และพนักงานจ้าง กรณีเป็น ตำแหน่งว่างและไม่ดำเนินการสรรหาภายในระยะเวลา ๑ ปี หากมิได้เป็นตำแหน่งที่รายงานให้ กสธ. ดำเนินการสรรหา หรือมิได้อยู่ระหว่างขอใช้บัญชี หรือตำแหน่งผู้บริหาร ให้ตรวจสอบและเสนอยุบเลิกตำแหน่งว่างดังกล่าว

๑๗. เห็นชอบให้เทศบาลนครเชียงใหม่ ยุบส่วนราชการแขวงนครพิงค์และยุบตำแหน่งหัวหน้าแขวงนครพิงค์ (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง) เลขที่ตำแหน่ง ๑๓-๒-๙๙-๑๑๐๑-๐๐๕ และเห็นชอบ การปรับเกลี้ยตำแหน่ง พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง แขวงนครพิงค์ไปสังกัดส่วนราชการ ที่รับผิดชอบตามภารกิจและลักษณะงานนั้น ตามที่เทศบาลนครเชียงใหม่เสนอ จำนวน ๖๖ อัตรา โดยให้มีผล ตั้งแต่ วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ เป็นต้นไป (เอกสารแนบท้าย)



(นางทิพรวี รัตนรังสรรค์)

ท้องถิ่นจังหวัดเชียงใหม่

เลขานุการ ก.ท.จ.เชียงใหม่