



## แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล



เทศบาลตำบลชนบท  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔

## คำนำ

ปัจจุบันการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เป็นสิ่งที่จำเป็นอย่างมากในการที่จะทำให้องค์กรไปสู่ความสำเร็จในการบริหารงาน ในส่วนเทศบาลมีทรัพยากรมนุษย์ที่สำคัญในการปฏิบัติงาน คือ พนักงานเทศบาล ซึ่งเป็นบุคลากรที่ปฏิบัติงานในส่วนราชการประจำที่นำนโยบายของผู้บริหารไปสู่การปฏิบัติในการแก้ไขปัญหาและความต้องการของประชาชน

ดังนั้น พนักงานเทศบาลจึงต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงานและจะต้องได้รับการพัฒนาเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทศนคติที่ดี ให้มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการเป็นอย่างดีมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลสูงสุด

เทศบาลตำบลชนบท จึงได้จัดทำแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล เพื่อใช้เป็นแนวทางที่จะพัฒนาพนักงานเทศบาลและบุคลากรของเทศบาลชนบท ให้มีประสิทธิภาพในการบริหารงานและปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น

เทศบาลตำบลชนบท

ตุลาคม ๒๕๖๓

# สารบัญ

## หน้า

### ส่วนที่ ๑ บทนำ

- หลักการและเหตุผล ๑
- วัตถุประสงค์ของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ๒
- วัตถุประสงค์ของการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ ๒
- ลักษณะของแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของเทศบาลตำบลชนบท ๓
- ขั้นตอนในการจัดทำแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ๓
- ความจำเป็นและประโยชน์ของการวางแผนทรัพยากรบุคคล ๓
- ประโยชน์ของการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ ๔

### ส่วนที่ ๒ สภาพทั่วไปและข้อมูลพื้นฐานของเทศบาลตำบลชนบท ๕

### ส่วนที่ ๓ การวิเคราะห์แนวทางในการพัฒนา

- การวิเคราะห์แนวทางในการพัฒนาบุคลากร ๑๔

### ส่วนที่ ๔ ยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนา ๑๕

### ส่วนที่ ๕ การนำแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลไปสู่การปฏิบัติและติดตามผล ๑๗

## ส่วนที่ ๑

### บทนำ

ทรัพยากรบุคคล เป็นองค์ประกอบที่มีความสำคัญมากประการหนึ่งขององค์กรที่จะให้องค์กรอยู่รอด และมีความเจริญเติบโต เมื่อเทียบกับองค์ประกอบอื่น ไม่ว่าจะเป็นเงินทุน ที่ดิน อาคาร สถานที่และวัสดุครุภัณฑ์ต่างๆ ทั้งนี้เพราะการที่องค์กรหนึ่งๆ จะบรรลุเป้าหมายของการดำเนินการได้นั้น จะต้องอาศัยความร่วมมือร่วมใจของบุคลากร ภายในองค์กรเป็นสำคัญ กล่าวคือ หากองค์กรต่างๆ มีทรัพยากรหรือทุนด้านอื่นๆ เหมือนกัน แต่มีผู้ปฏิบัติงานและ ผู้บริหารต่างกันแล้ว ผลการดำเนินงานย่อมต่างกัน และองค์กรสมัยใหม่ต่างถือกันว่า “ทรัพยากรบุคคล” เป็น “ทุน” (Human Capital) ที่จะสร้างความแตกต่างและสร้างคุณค่า (Value Creation) ให้กับองค์กรสามารถมีผลการ ดำเนินการได้ตามยุทธศาสตร์ พันธกิจ และเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล อย่างไรก็ตาม ทุนมนุษย์ ก็มีลักษณะคล้ายกับทุนประเภทอื่นประการหนึ่งคือจะต้องมีการปรับปรุงพัฒนาให้ทันต่อสภาวะการเปลี่ยนแปลงของ สังคมโลก และสภาพการแข่งขันด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ การสื่อสาร การพัฒนาทางการเมือง เศรษฐกิจ สังคม ในโลก ยุคไร้พรมแดนหรือ โลกาภิวัตน์ (Globalization) เพราะฉะนั้นการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Human Resources Development) จึงเป็นหัวใจสำคัญต่อการเปลี่ยนแปลงทั้งในระดับองค์กรและระดับประเทศ บุคลากรจำเป็นต้องได้รับการ พัฒนาตลอดเวลา เพื่อให้มีสมรรถนะที่เหมาะสมสำหรับการปฏิบัติงานทั้งในปัจจุบันและอนาคต มีความคิดริเริ่มและ สร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ ซึ่งจะทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงขององค์กรในทิศทางที่สอดคล้องกับกระแสเปลี่ยนแปลงของ สังคมโลก

การกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่นในปัจจุบัน ถือเป็นปรากฏการณ์ระดับโลก คือ เกิดขึ้นทั่วโลกและหลาย ประเทศได้เปลี่ยนผ่านไปก่อนหน้านี้ ซึ่งประเทศไทยก็อยู่ในช่วงเปลี่ยนผ่านไปสู่การกระจายอำนาจเช่นกัน ดังจะเห็นได้ ว่านับแต่ได้มีการประกาศใช้พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และการมีแผนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๓ ได้กำหนดให้มีการ ถ่ายโอนภารกิจจากส่วนราชการต่างๆ รวม ๒๔๕ ภารกิจ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจึงนับเป็นหน่วยงานที่มีภารกิจ สำคัญยิ่งทั้งในฐานะเป็นผู้ดำเนินการและสนับสนุนการดำเนินการแก้ไขปัญหาและพัฒนาท้องถิ่น ไม่ว่าจะเป็นการแก้ไข ปัญหาความยากจน การจัดสวัสดิการสังคม การพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนในพื้นที่ การแก้ไขปัญหาสิ่งแวดล้อม และการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ อีกทั้งยังมีบทบาทในฐานะเป็นสถาบันการเมืองขั้นพื้นฐานในอันที่จะปลูกฝังค่านิยม ความเป็นประชาธิปไตยให้กับประชาชน ดังนั้นส่วนราชการต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นการบริหารส่วนกลาง ราชการบริหารส่วน ภูมิภาค ราชการบริหารส่วนท้องถิ่น และภาคประชาชน จึงได้มีการปรับบทบาทเข้าหากัน เรียนรู้ร่วมกัน รวมทั้งการ ปรับปรุงกลไกความสัมพันธ์ระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกับส่วนราชการอื่นๆ อย่างกลมกลืน ดังจะเห็นได้จากการ ปรับปรุงกฎหมายที่เกี่ยวข้อง อันจะทำให้้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสามารถดำเนินการสาธารณะที่ตอบสนองความ ต้องการของประชาชนในท้องถิ่นให้ดีขึ้น

## ๑. วัตถุประสงค์ของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ (Human Resources)

การบริหารทรัพยากรมนุษย์จะบรรลุความสำเร็จตามความมุ่งหมายได้ก็โดยบรรลุวัตถุประสงค์ซึ่งเป็นเครื่องแสดงถึงการปฏิบัติที่จะต้องได้รับการประเมิน วัตถุประสงค์เหล่านี้ต้องคิดพิจารณาอย่างรอบคอบและเขียนไว้เป็นลายลักษณ์อักษร มีบ่อยครั้งที่วัตถุประสงค์ไม่ได้กล่าวไว้เป็นทางการ ในบางกรณีวัตถุประสงค์บอกถึงหน้าที่ของทรัพยากรมนุษย์ในทางปฏิบัติ จะกระทำเช่นนี้ได้วัตถุประสงค์ต้องได้รับการพิจารณาอย่างดี และสอดคล้องกับสภาพแวดล้อมทางสังคม องค์กร และหน้าที่ ทรัพยากรมนุษย์รวมไปถึงคนที่ได้รับผลกระทบ ความล้มเหลวของการบริหารตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ ย่อมเป็นอันตรายต่อการปฏิบัติงานของหน่วยงานต่อความเจริญก้าวหน้า และแม้แต่ความอยู่รอดขององค์กร วัตถุประสงค์ของการบริหารทรัพยากรมนุษย์แบ่งออกได้เป็น ๔ ประการด้วยกัน คือ

๑.๑ วัตถุประสงค์ทางสังคม (Societal Objective) เพื่อให้เกิดจริยธรรม คุณธรรม และความรับผิดชอบทางสังคมต่อความต้องการและทำลายของสังคม ในขณะเดียวกันให้เกิดผลกระทบของความต้องการดังกล่าวต่อองค์กรน้อยที่สุด ความล้มเหลวขององค์กรที่จะใช้ทรัพยากรเพื่อให้เกิดประโยชน์แก่สังคมในแนวทางตามจริยธรรม อาจทำให้เกิดข้อจำกัด เช่น สังคมอาจจำกัดการตัดสินใจเกี่ยวกับทรัพยากรมนุษย์โดยอาศัยกฎหมายที่แสดงถึงอาชญากรรม ความปลอดภัย และส่วนอื่นที่เกี่ยวข้องกับสังคม

๑.๒ วัตถุประสงค์ทางด้านองค์กร (Organizational Objective) เพื่อตระหนักว่าการบริหารทรัพยากรมนุษย์ยังคงมีอยู่ที่จะทำให้เกิดประสิทธิผลต่อองค์กร การบริหารทรัพยากรมนุษย์ไม่ใช่เป้าหมายในตัวของมันเอง การบริหารทรัพยากรมนุษย์เป็นเพียงเครื่องมือหรือแนวทางที่จะช่วยองค์กรบรรลุวัตถุประสงค์ขั้นต้นหรือกล่าวง่ายๆ ได้ว่าหน่วยงานทรัพยากรมนุษย์ที่มีอยู่ก็เพื่อรับใช้ส่วนต่างๆ ขององค์กร

๑.๓ วัตถุประสงค์ทางด้านหน้าที่ (Functional Objective) เพื่อรักษาไว้ซึ่งการทำประโยชน์ของหน่วยงานในระดับที่เหมาะสมกับความต้องการขององค์กร ทรัพยากรอาจสูญเสียไปเมื่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์มีความชำนาญมากหรือน้อยกว่าความต้องการขององค์กรระดับของหน่วยงานที่ให้บริการจะต้องเหมาะสมกับองค์กรนั้น

๑.๔ วัตถุประสงค์ทางด้านบุคคล (Personal Objective) เพื่อช่วยให้พนักงานบรรลุเป้าหมายส่วนบุคคล อย่างน้อยเป้าหมายเหล่านี้สนับสนุนให้แต่ละคนทำประโยชน์ให้แก่องค์กรได้ต่อไป วัตถุประสงค์ส่วนบุคคลของพนักงานต้องบรรลุถ้าพนักงานได้รับการบำรุงรักษา อารมณ์ไว้และได้รับการจูงใจ ไม่เช่นนั้นการปฏิบัติงานและความพึงพอใจของพนักงานอาจลดต่ำลง และพนักงานอาจหาทางออกไปจากองค์กร

## ๒. วัตถุประสงค์ของการวางแผนทรัพยากรมนุษย์

๒.๑ เพื่อสร้างความแน่นอนในการจ้างงาน เหตุการณ์มีความไม่แน่นอนทางด้านแรงงานจะเกิดขึ้นในกรณีที่ความต้องการทางด้านแรงงานเปลี่ยนแปลงไปอาจทำให้องค์กรต้องเสียค่าใช้จ่ายในการจ้างงานสูงขึ้น

๒.๒ เพื่อป้องกันพนักงานที่มีความรู้ ความสามารถสูงออกจากการภายหลังที่ได้รับการอบรมแล้ว องค์กรมักจะเสียค่าใช้จ่ายสูงในการฝึกอบรมพนักงานที่เข้ามาใหม่ แต่เมื่อจบการอบรมแล้วบุคคลเหล่านี้เห็นว่าโอกาสก้าวหน้าในงานน้อยจึงลาออกจากการงานไป การวางแผนทรัพยากรมนุษย์จะต้องพิจารณาถึงโอกาสของบุคคลเหล่านี้ด้วย

๒.๓ เพื่อลดปัญหาในการหาคนมาทดแทนตำแหน่งที่ว่างลงเนื่องจากพนักงานลาออกหรือตาย องค์กรมักจะวางแผนล่วงหน้าหลายๆ ปี ว่าในปีใดพนักงานคนใหม่ต้องออกจากการงานเพราะเกษียณอายุราชการหรือหมดสัญญาจ้างงานก็จะได้เตรียมคนไว้ดำรงตำแหน่งแทน

๒.๔ เพื่อจัดสรรจำนวนเงินไว้เป็นค่าจ้างหรือเงินเดือนให้กับพนักงานสอดคล้อง และเหมาะสมกับตำแหน่งงานหรือประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน การวางแผนทำให้รู้ว่าตำแหน่งงานใดมีความจำเป็นต่องานขององค์กร และงานใดผู้ปฏิบัติงานทำงานมีประสิทธิภาพเหมาะสมกับตำแหน่งงานคุ้มค่ากับค่าตอบแทนที่จ่ายให้กับการทำงานนั้น

### ๓. ลักษณะของแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของเทศบาลตำบลชนบท

๓.๑ เป็นแผนตามโครงการเพื่อพัฒนา แก้ไขปัญหา และความต้องการของบุคลากรในองค์กรเพื่อตอบสนองนโยบายและพัฒนาศักยภาพของท้องถิ่น

๓.๒ เป็นแผนงานโครงการที่สอดคล้องกับแผนพัฒนาพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ของเทศบาลตำบลชนบท

๓.๓ เป็นโครงการที่เน้นปฏิบัติจริง (Project Oriented) โดยมีการประสานงานขอความร่วมมือกับหน่วยงานอื่นๆ เพื่อการพัฒนาอย่างเป็นระบบ

๓.๔ แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของเทศบาล เป็นแผนงานที่สามารถนำมาปฏิบัติได้อย่างต่อเนื่องและดำเนินการในองค์กรเพื่อพัฒนาให้เป็นที่มาตามภารกิจ และอำนาจหน้าที่ของเทศบาล

### ๔. ขั้นตอนในการจัดทำแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

๔.๑ การเตรียมการจัดทำแผน การคัดเลือกกลยุทธ์และแนวทางพัฒนา

๔.๒ การเก็บรวบรวมข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูล

๔.๓ การกำหนดวัตถุประสงค์ ประโยชน์ที่ได้รับและแนวทางพัฒนา

๔.๔ การจัดทำร่างแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

๔.๕ การอนุมัติ และประกาศใช้แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

### ๕. ความจำเป็นและประโยชน์ของการวางแผนทรัพยากรบุคคล

๕.๑ การบริหารในปัจจุบันจำเป็นต้องมีการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ที่ดีขึ้น เพราะภาวะต่างๆ ในการดำเนินงานมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว หากไม่มีการเตรียมตัวที่องค์กรก็จะประสบปัญหาในด้านต่างๆ โดยเฉพาะปัญหาทางเศรษฐกิจที่ประสบโดยตรงและรวดเร็วต่อความอยู่รอดขององค์กร

๕.๒ ปัจจุบันองค์กรมีความสลับซับซ้อนยิ่งขึ้นจำเป็นต้องใช้ความเป็นเลิศของผู้ปฏิบัติงาน การหาคนที่มีความรู้ความชำนาญก็จะยิ่งยากมากขึ้น เพราะว่าการที่จะฝึกอบรมคนให้มีความรู้ความชำนาญงานต้องใช้เวลามากขึ้นกว่าเดิม การใช้เวลามากขึ้นนั้นก็ทำให้ต้องมีการวางแผนทางด้านการกำลังคนที่ยุ่งยากยิ่งขึ้น

๕.๓ การเปลี่ยนแปลงทางด้านเทคโนโลยีเกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว ในปัจจุบันได้มีการเปลี่ยนแปลงไปสู่เทคโนโลยีใหม่ๆ จนแทบจะตามไม่ทันในทุกๆ ด้าน งานบางอย่างที่เคยใช้เวลาทำงาน หลายๆ ด้าน งานบางอย่างที่เคยใช้เวลาเพียงไม่กี่ชั่วโมง อันเนื่องมาจากการคิดค้นสิ่งประดิษฐ์ใหม่ เช่น เครื่องคอมพิวเตอร์ คนที่มีความเชี่ยวชาญในการใช้เทคโนโลยีใหม่ๆ ย่อมเป็นสิ่งที่ต้องการขององค์กร

๕.๔ กฎหมายและข้อกำหนดของรัฐ ในปัจจุบันรัฐได้ออกกฎหมายระเบียบปฏิบัติทางด้านแรงงานมากขึ้นโดยเฉพาะเป็นกฎหมายคุ้มครองสิทธิทางด้านแรงงาน ข้อกำหนดของรัฐล้วนมีอิทธิพลต่อการดำเนินงานขององค์กร โดยเฉพาะทางด้านการจำกัดการตัดสินใจทางการบริหาร ผลที่เกิดขึ้นก็คือจะก่อให้เกิดปัญหาการจ้างแรงงาน คือ แทนที่องค์กรจะจ้างงานได้ตามความต้องการแต่จะทำให้จำกัดการจ้างในระดับหนึ่ง

๕.๕ การสร้างความเท่าเทียมกันในการจ้างงาน เมื่อมีปัญหาแรงงานโดยคนงานร้องเรียนต่อกรมแรงงานว่าองค์กรไม่ได้ให้ความเท่าเทียมกันต่อผู้สมัครงาน องค์กรจะต้องแสดงหลักฐานการวางแผนทรัพยากรมนุษย์เกี่ยวกับการจ้าง การบรรจุแต่งตั้ง การฝึกอบรม การเลื่อนตำแหน่ง หรือการจ่ายค่าตอบแทนเป็นไปตามหลักเกณฑ์และไม่ก่อให้เกิดความไม่เป็นธรรมในการจ้างงาน

๕.๖ การวางแผนทรัพยากรมนุษย์เป็นส่วนหนึ่งของการวางแผนกลยุทธ์ ปัจจุบันการแข่งขันทางธุรกิจดำเนินไปอย่างรุนแรงจนองค์กรทุกแห่งต้องกำหนดกลยุทธ์ขององค์กรนั้นขึ้นมาเพื่อให้สามารถแข่งขันกับองค์กรอื่นได้ การวางแผนทรัพยากรมนุษย์ก็เป็นแผนอย่างหนึ่งขององค์กรและเป็นส่วนประกอบส่วนหนึ่งของแผนกลยุทธ์ขององค์กร

## ๖. ประโยชน์ของการวางแผนทรัพยากรมนุษย์

- ๖.๑ สามารถปรับปรุงการใช้ประโยชน์จากทรัพยากรมนุษย์
- ๖.๒ ช่วยบูรณาการกิจกรรมทรัพยากรมนุษย์กับวัตถุประสงค์ขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ
- ๖.๓ ทำให้บรรลุผลสำเร็จของการประหยัดในการจ้างพนักงานใหม่
- ๖.๔ ช่วยขยายฐานข้อมูลทรัพยากรมนุษย์เพื่อช่วยในกิจกรรมด้านอื่น ๆ ของทรัพยากรมนุษย์และเป็นประโยชน์แก่หน่วยงานอื่นในองค์กร
- ๖.๕ ช่วยให้บรรลุความต้องการในตลาดแรงงาน
- ๖.๖ ช่วยประสานโครงการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ต่างกันกล่าวคือ ช่วยให้แผนปฏิบัติการได้ผลตามความต้องการในการจ้างงาน

## ส่วนที่ ๒

### สภาพทั่วไปและข้อมูลพื้นฐานของเทศบาลตำบลชนบท

#### ๑. ด้านกายภาพ

##### ๑.๑ ประวัติอำเภอชนบท

อำเภอชนบทเป็นเมืองเก่าแก่ มีอารยธรรมที่รุ่งเรืองมาแต่โบราณตามหลักฐานทางประวัติศาสตร์จะเป็นรองเฉพาะ เมืองนครราชสีมา เท่านั้น

พ.ศ. ๒๓๒๖ กวนเมืองแสน สมุหกลาโหม แห่งเมืองสุวรรณภูมิเกิดขัดใจกับเจ้าเมือง จึงได้พาสมัครพรรคพวกอพยพหนีออกจากเมืองสุวรรณภูมิ มาพักที่บ้านหนองกองแก้ว ซึ่งเป็นเขตในความปกครองของเจ้าเมืองนครราชสีมา จากนั้นได้นำความไปแจ้งต่อเจ้าพระยานครราชสีมา เมื่อได้รับอนุญาตแล้วกวนเมืองแสน (ท้าวคำพาว) จึงตั้งเมืองที่บ้านหนองกองแก้ว ทำราชการส่งส่วยต่อเมืองนครราชสีมาเรื่อยมา

พ.ศ. ๒๓๕๓ พระยานครราชสีมา จึงมีใบบอกลงไปยังกรุงเทพฯ พระบาทสมเด็จพระพุทธยอดฟ้าจุฬาโลก รัชกาลที่ ๑ จึงโปรดเกล้าให้ยกบ้านหนองกองแก้วขึ้นเป็นเมืองชลบท (แปลว่าเมืองแห่งธารน้ำไหล) และโปรดเกล้า แต่งตั้งท้าวคำพาวเป็นที่พระจันตะประเทศเจ้าเมืองเมืองชลบท นับว่าเป็นเมืองหน้าด่านที่สำคัญยิ่งจนมีเมืองขึ้น ๔ เมือง คือ

๑. เมืองเกษตรสมบูรณ์
๒. เมืองชัยภูมิ (ต่อมาเป็นศูนย์กลางของชัยภูมิจึงได้รับการยกฐานะเป็นจังหวัด)
๓. เมืองสีมาม (ต่อมาเปลี่ยนชื่อเป็นเมืองจัตุรัส)
๔. เมืองโนนลาว (ต่อมาสมัย จอมพบ ป.พิบูลสงคราม เปลี่ยนชื่อเป็นเมืองโนนไทย)

พ.ศ. ๒๔๓๓ ประเทศไทยได้จัดการปฏิรูปหัวเมืองลาวที่เป็นเมืองขึ้นของไทยทั้งหมด คือ

๑. เมืองลาวตะวันตกเฉียงเหนือ มีเมืองเชียงใหม่เป็นจุดศูนย์กลาง
๒. หัวเมืองลาวฝั่งตะวันออกมีศูนย์กลางอยู่ที่เมืองจำปาศักดิ์
๓. หัวเมืองลาวตะวันออกเฉียงเหนือ มีศูนย์กลางอยู่ที่อุบลราชธานี
๔. หัวเมืองลาวฝ่ายเหนือ มีศูนย์กลางอยู่ที่หนองคาย
๕. หัวเมืองลาวกลาง มีเมืองนครราชสีมา เมืองชลบทและเมืองภูเวียง ศูนย์กลางอยู่ที่นครราชสีมา

พ.ศ. ๒๔๓๔ กรมหลวงประจักษ์ศิลปาคม ข้าหลวงประจำมณฑลอุดร หลังจากท่านได้เมืองขอนแก่น ๒ ย้ายไปรวมกับเมืองขอนแก่น ๑ ที่บ้านทุ่มแล้ว ท่านได้มาตรวจเยี่ยมเมืองชลบท ท่านเห็นว่าเมืองชลบทเป็นเมืองที่อุดมสมบูรณ์ จึงตั้งสมญานามว่า เมืองชลบทวิบุรณ์ (นักวิชาการและผู้รู้วิพากษ์ว่า เมืองชลบทวิบุรณ์เป็นนามพระราชทานของรัชกาลที่ ๑ ตามใบบอกของเจ้าพระยานครราชสีมา)

พ.ศ. ๒๔๔๗ ไทยได้จัดแบ่งเขตการปกครองเป็นบริเวณ คือ จัดให้มีเมืองที่อยู่ใกล้ๆ กันรวมเข้าเป็นกลุ่มให้เมืองที่มีประชาชนหนาแน่นเป็นที่ตั้ง เมืองชลบทจึงถูกต้อนออกมากับบริเวณพาชี อันประกอบด้วย เมืองขอนแก่น เมืองชลบท และเมืองภูเวียง เมืองขอนแก่นเป็นเมืองใหญ่ จึงได้เป็นที่ตั้งบริเวณพาชี

พ.ศ. ๒๔๕๐ เมืองชลบทถูกยุบลงเป็นอำเภอ พระศรีชนะบาลเจ้าเมืองปรับลงเป็นเมืองนายอำเภอ (จากเอกสารหลักฐานปีนี้เป็นปีที่น่าเชื่อถือว่าเป็นเมืองชลบท เป็นชนบท เพราะเมื่อก่อนนี้นับตั้งแต่ พ.ศ.๒๓๖๙ สมัยปราบกบฏเจ้าอนุวงศ์ เป็นต้นมา ชื่อที่พบในเอกสารของทางราชการจะเป็นชลบทหรือชนบท แต่อย่างไรก็ตามสมัยก่อนการเขียนหนังสือจะยึดเสียงสามัญเป็นสำคัญ ส่วนรูปร่างนั้นแต่ละคนเขียนไม่เหมือนกัน)

พ.ศ. ๒๔๖๖ ตามแผนทางราชการจะตัดทางรถไฟผ่านเมืองชลบท แต่ได้มีการสำรวจใหม่ ทางราชการได้ออกพระราชกฤษฎีกา

พ.ศ. ๒๔๖๘ เปลี่ยนเส้นทางการสร้างทางรถไฟผ่านบ้านไผ่ ต.บ้านไผ่ อ.ชนบท พ.ศ.๒๔๘๒ ยกฐานะกิ่งอำเภอ บ้านไผ่ขึ้นเป็นอำเภอ ผลจากการที่ทางรถไฟผ่านอำเภอบ้านไผ่ ได้มีคนอพยพเข้ามาทำมาค้าขายและอยู่อาศัยเพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็ว ในขณะที่เดียวกันอำเภอมัญจาคีรีได้ย้ายมาตั้งที่ดอนหม้อดแอ่ข้างบึงกุดเค้าตะวันออกบ้านแท่น ซึ่งอยู่ห่างจากอำเภอชนบทเพียง ๑๓ กิโลเมตร

พ.ศ. ๒๔๘๖ ทางราชการมีแผนที่จะยุบอำเภอชนบทเป็นตำบล ประกอบกับเกิดไฟไหม้ที่ว่าการอำเภอชนบท ทางราชการจึงยุบอำเภอชนบทลงเป็นตำบล และให้ทุกตำบลในเขตอำเภอชนบท ไปขึ้นกับอำเภอบ้านไผ่ จนถึงวันที่ ๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๐๙ ทางราชการจึงได้ตั้งเมืองชนบทขึ้นเป็นอำเภออีกครั้งหนึ่ง จนถึงปัจจุบัน และได้มีการจัดพิธีเฉลิมฉลองเมืองชนบทครบ ๒๐๐ ปี ไปเมื่อปี พ.ศ. ๒๕๒๖

**๑.๒ เทศบาลตำบลชนบทได้รับการยกฐานะจากสุขาภิบาลเป็นเทศบาล** ตามพระราชบัญญัติเปลี่ยนแปลงฐานะของสุขาภิบาลเป็นเทศบาล พ.ศ.๒๕๔๒ ประกาศในราชกิจจานุเบกษาฉบับกฤษฎีกา เล่ม ๑๑๖ ตอนที่ ๙ ก วันที่ ๒๔ กุมภาพันธ์ ๒๕๔๒ มีผลให้เป็นเทศบาลตั้งแต่วันที่ ๒๕ พฤษภาคม ๒๕๔๒ เป็นต้นไปโดยปัจจุบันเทศบาลตำบลชนบทเป็นเทศบาลขนาดกลางตามประกาศ ก.ท.

### ๑.๓ ที่ตั้งเทศบาลตำบลชนบท

เทศบาลตำบลชนบท อำเภอชนบท จังหวัดขอนแก่น มีพื้นที่ ๓.๕๑๔ ตารางกิโลเมตร มี ๑๑ หมู่ คือ หมู่ที่ ๑,๒,๓,๔,๑๐,๑๑ และ ๑๒ ตำบลชนบท และหมู่ที่ ๑,๒,๓ และ ๔ ตำบลศรีบุญเรือง โดยกำหนดให้เทศบาลไว้ ดังนี้

**ด้านทิศเหนือ** ตั้งแต่หลักเขตที่ ๑ ซึ่งอยู่ห่างจากศูนย์กลางรอบบึงตรงทางแยกถนนรื่นรมย์ปากเหนือ ตามแนวเส้นฉาก ๕๐ เมตร เส้นขอบเป็นเส้นตรงไปทางทิศตะวันออก ถึงหลักเขตที่ ๒ ซึ่งเป็นที่ตั้งอยู่ริมห้วยหนองเอี่ยนฝั่งตะวันออกจากศูนย์กลางถนนแจ้งสนิทตรงกิโลเมตรที่ ๑+๒๐๐ ระยะ ๑,๔๐๐ เมตรมีพื้นที่จรดอำเภอบ้านไผ่

**ด้านทิศตะวันออก** จากหลักเขตที่ ๒ เป็นเส้นตรงไปทางทิศใต้ผ่านถนนแจ้งสนิท ตรงกิโลเมตรที่ ๑+๒๐๐ ถึง หลักเขตที่ ๓ ซึ่งตั้งอยู่ห่างจากศูนย์กลางถนนแจ้งสนิท ๗๐๐ เมตรมีพื้นที่จรดอำเภอบ้านไผ่

**ด้านทิศใต้** จากหลักเขตที่ ๓ เป็นเส้นตรงไปทางทิศตะวันตกถึงหลักเขตที่ ๔ ซึ่งตั้งอยู่ริมห้วยหนองเอี่ยนฝั่งตะวันออกห่างจากศูนย์กลางถนนแจ้งสนิท ตามแนวลำห้วย ๙๕๐ เมตรจากหลักเขตที่ ๔ เป็นเส้นตรงไปทางทิศตะวันตกเฉียงเหนือถึงหลักเขตที่ ๕ มีพื้นที่จรดอำเภอแวงใหญ่

**ด้านทิศตะวันตก** จากหลักเขตที่ ๕ ไปทางทิศตะวันออกเฉียงเหนือ บรรจบกับหลักเขตที่ ๑ มีพื้นที่จรดอำเภอมัญจาคีรี

**๑.๔ ลักษณะภูมิอากาศ** สภาพอากาศของอำเภอชนบทในรอบ ๑๐ ปีมีปริมาณน้ำฝนเฉลี่ย ๑,๓๖๕.๐๔ มิลลิเมตรต่อปี โดยมีฝนตก ๘๘ วันต่อปี อุณหภูมิเฉลี่ยตลอดปี ๒๕.๕๑ องศาเซลเซียสโดยมีความชื้นสัมพัทธ์เฉลี่ยตลอดปี ๗๘.๓๖ เปอร์เซ็นต์ ศักยภาพการระเหยน้ำจะมีการระเหยช่วงฤดูปลูกข้าวระหว่างเดือนพฤษภาคมถึงเดือนมกราคม

## ๒. ด้านการเมือง/การปกครอง

### ๒.๑ ด้านการเมือง

เทศบาลตำบลชนบทประกอบด้วย สภาเทศบาลตำบลชนบท และคณะผู้บริหารเทศบาลตำบลชนบท ดังนี้

๑) คณะผู้บริหารท้องถิ่น ให้เทศบาลมีนายกเทศมนตรีคนหนึ่งซึ่งมาจากการเลือกตั้งโดยตรงของประชาชน ตามกฎหมายว่าด้วยการเลือกตั้งสมาชิกสภาท้องถิ่นหรือผู้บริหารท้องถิ่น นายกเทศมนตรีอาจแต่งตั้งรองนายกเทศมนตรี ซึ่งมีไม่ใช่สมาชิกสภาเทศบาลเป็นผู้ช่วยเหลือในการบริหารราชการของเทศบาลตามที่นายกเทศมนตรีมอบหมายได้ไม่เกินสองคนและอาจแต่งตั้งที่ปรึกษานายกเทศมนตรีและเลขานุการนายกเทศมนตรีซึ่งมิได้เป็นสมาชิกสภาเทศบาลหรือเจ้าหน้าที่ของรัฐได้โดยในกรณีเทศบาลตำบลให้แต่งตั้งได้จำนวนรวมกันไม่เกินสองคนนายกเทศมนตรี มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

(๑) กำหนดนโยบายโดยไม่ขัดต่อกฎหมาย และรับผิดชอบในการบริหารราชการของเทศบาลให้เป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ เทศบัญญัติ และนโยบาย

(๒) สั่ง อนุญาต และอนุมัติเกี่ยวกับราชการของเทศบาล

(๓) แต่งตั้งและถอดถอนรองนายกเทศมนตรี ที่ปรึกษานายกเทศมนตรี และเลขานุการนายกเทศมนตรี

(๔) วางระเบียบเพื่อให้งานของเทศบาลเป็นไปด้วยความเรียบร้อย

/(๕)รักษาการ...

(๕) รักษาการให้เป็นไปตามเทศบัญญัติ

(๖) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัตินี้และกฎหมายอื่น

คณะผู้บริหารเทศบาลตำบลชนบท ประกอบด้วย

๑. นายกเทศมนตรีตำบลชนบท

๒. รองนายกเทศมนตรีตำบลชนบท

๓. รองนายกเทศมนตรีตำบลชนบท

๔. ที่ปรึกษานายกเทศมนตรีตำบลชนบท

๕. เลขานุการนายกเทศมนตรีตำบลชนบท

๒) **สภาเทศบาลตำบลชนบท** สภาเทศบาลประกอบด้วยสมาชิกสภาเทศบาลตำบลชนบท ซึ่งมาจากการเลือกตั้งโดยตรงของประชาชนตามกฎหมายว่าด้วยการเลือกตั้งสมาชิกสภาท้องถิ่นหรือผู้บริหารท้องถิ่น ซึ่งในเขตเทศบาลตำบลชนบท แบ่งเป็น ๒ เขตเลือกตั้ง เขตเลือกตั้งละ ๖ คน จำนวน ๑๒ คน สภาเทศบาลตำบลชนบทมีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

(๑) ออกกฎหมายและพิจารณาให้ความเห็นชอบร่างเทศบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี และร่างเทศบัญญัติงบประมาณรายจ่ายเพิ่มเติม

(๒) ควบคุมการปฏิบัติงานของนายกเทศมนตรีให้เป็นไปตามกฎหมาย นโยบายแผนพัฒนาเทศบาลตำบล ข้อบัญญัติระเบียบและข้อบังคับของทางราชการสมาชิกสภาเทศบาลตำบลชนบท

## ๒.๒ ด้านการปกครอง

จำนวนชุมชนในเขตการปกครอง

- จำนวนชุมชนในเขตเทศบาลตำบลชนบท จำนวน ๑๕ ชุมชน ได้แก่

|                           |            |                 |
|---------------------------|------------|-----------------|
| ๑. ชุมชนศรีสุมังค์        | หมู่ที่ ๑  | ตำบลชนบท        |
| ๒. ชุมชนร่วมพัฒนา         | หมู่ที่ ๒  | ตำบลชนบท        |
| ๓. ชุมชนกลิ่นแก้ว         | หมู่ที่ ๒  | ตำบลชนบท        |
| ๔. ชุมชนน้อยพัฒนา         | หมู่ที่ ๓  | ตำบลชนบท        |
| ๕. ชุมชนศิวิไลย์          | หมู่ที่ ๔  | ตำบลชนบท        |
| ๖. ชุมชนกกโก              | หมู่ที่ ๑๐ | ตำบลชนบท        |
| ๗. ชุมชนหนองกองแก้ว       | หมู่ที่ ๑๑ | ตำบลชนบท        |
| ๘. ชุมชนตลาดสดเทศบาล      | หมู่ที่ ๑๒ | ตำบลชนบท        |
| ๙. ชุมชนโนนสะอาด          | หมู่ที่ ๑๒ | ตำบลชนบท        |
| ๑๐. ชุมชนจันทะประเทศ      | หมู่ที่ ๑  | ตำบลศรีบุญเรือง |
| ๑๑. ชุมชนสี่แยกวัดบึงแก้ว | หมู่ที่ ๑  | ตำบลศรีบุญเรือง |
| ๑๒. ชุมชนโนนแสนสุข        | หมู่ที่ ๒  | ตำบลศรีบุญเรือง |
| ๑๓. ชุมชนศรีบุญเรือง      | หมู่ที่ ๓  | ตำบลศรีบุญเรือง |
| ๑๔. ชุมชนคุ้มท่า          | หมู่ที่ ๔  | ตำบลศรีบุญเรือง |
| ๑๕. ชุมชนโนนสวรรค์        | หมู่ที่ ๒  | ตำบลศรีบุญเรือง |

ข้อมูล ณ เดือน มิถุนายน ๒๕๖๒

#### ๔.๑ การศึกษา

ด้านการศึกษาในเขตเทศบาลตำบลชนบทมีสถานศึกษาทั้งหมด ๕ แห่ง ประกอบด้วย

- |                                                 |              |
|-------------------------------------------------|--------------|
| ๑. โรงเรียนประถมศึกษา                           | จำนวน ๑ แห่ง |
| ๒. โรงเรียนประถมศึกษาและขยายโอกาส               | จำนวน ๑ แห่ง |
| ๓. โรงเรียนเอกชน                                | จำนวน ๒ แห่ง |
| ๔. ศูนย์การศึกษาตามอัธยาศัย(กศน.ชนบท)           | จำนวน ๑ แห่ง |
| ๕. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กก่อนวัยเรียนเทศบาลตำบลชนบท | จำนวน ๑ แห่ง |

[illegible]

| สถานศึกษา                                                  | ระดับ<br>ประถมศึกษา |      | ระดับ<br>มัธยมต้น |      | ระดับ<br>มัธยมปลาย |      | ระดับ<br>ปวช |      | รวม   |       |
|------------------------------------------------------------|---------------------|------|-------------------|------|--------------------|------|--------------|------|-------|-------|
|                                                            | ชาย                 | หญิง | ชาย               | หญิง | ชาย                | หญิง | ชาย          | หญิง | ชาย   | หญิง  |
| ศูนย์การศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอชนบท<br>(ในเขตเทศบาลตำบลชนบท) | ๑๒๘                 | ๒๔๓  | ๓๘๗               | ๓๔๕  | ๕๕๗                | ๔๘๔  | ๙๑           | ๘๔   | ๑,๑๖๓ | ๑,๑๕๖ |
| รวม                                                        | ๓๗๑                 |      | ๗๓๒               |      | ๑,๐๔๑              |      | ๑๗๕          |      | ๒,๓๑๙ |       |
| สถานศึกษา                                                  |                     |      | ระดับปฐมวัย       |      |                    |      | รวม          |      |       |       |
| ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กก่อนวัยเรียนเทศบาลตำบลชนบท               |                     |      | ชาย               |      | หญิง               |      |              |      |       |       |
|                                                            |                     |      | ๓๐                |      | ๒๒                 |      | ๕๒           |      |       |       |

## ข้อมูล ณ เดือน พฤษภาคม ๒๕๖๒

### ๔.๒ การสาธารณสุข

- โรงพยาบาลของรัฐ ขนาด ๓๐ เตียง คือ โรงพยาบาลชนบท
- สถานพยาบาลเอกชน ๕ แห่ง
- ร้านขายยาแผนปัจจุบัน ๓ แห่ง
- อัตราการใช้น้ำประปา จำนวน ๑๐๐ เปอร์เซ็นต์

### ๔.๓ ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

ในเขตเทศบาลตำบลชนบทมีสถานีตำรวจชนบทจำนวน ๑ แห่ง สถานีดับเพลิง ๑ แห่ง(สังกัดสำนักงานเทศบาลตำบลชนบท) สถานีตำรวจได้มีการจัดกำลังในการป้องกัน และดูแลความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินให้กับประชาชนในเขตพื้นที่ โดยสม่ำเสมอมีสภาพความเป็นอยู่ที่ปลอดภัยพอสมควรโดยมีการจัดสายตรวจจราจร สายตรวจจักรยานยนต์ สายตรวจตำบล และสายตรวจเฉพาะกิจ

### ๔.๔ การสังคมสงเคราะห์และสวัสดิการสังคม

- ศูนย์สงเคราะห์ ๑๑ หมู่บ้าน
- มีการประกันสังคมให้ลูกจ้างทุกคน

## ๕. ระบบบริการพื้นฐาน

### ๕.๑ การคมนาคม

- ส่วนใหญ่มีสภาพเป็นถนนคอนกรีตมีจำนวน๑๐๙ สาย แยกตามทางหลวงท้องถิ่น ได้ดังนี้
- ถนนลาดยางสายหลักจำนวน๒ สาย คือถนนแจ้งสนิทและถนนสายชนบท-กุดรู
- ถนนคอนกรีต จำนวน๕๕สาย ระยะทาง๑๙ กิโลเมตร
- ถนนดิน จำนวน ๒สายระยะทาง ๑๔ กิโลเมตร

### ๕.๒ การโทรคมนาคม

- ที่ทำการไปรษณีย์ ๑ แห่ง
- สถานีโทรคมนาคมอื่น ๆ ๔ แห่ง ได้แก่
  - ๑.วิทยุชุมชนคลื่น ๙๑.๒๕ MHz.
  - ๒.วิทยุชุมชนคลื่น ๑๐๐.๒๕ MHz.
  - ๓.วิทยุชุมชนคลื่น ๑๐๐.๗๕ MHz.
  - ๔.วิทยุชุมชนคลื่น ๑๐๒.๕๐ MHz.

### ๕.๓ การไฟฟ้า

ชุมชนในเขตเทศบาลตำบลชนบท มีไฟฟ้าใช้จำนวน ๑๕ชุมชน และจำนวนประชากรที่ใช้ไฟฟ้า ๘,๒๐๘คน จำนวนครัวเรือน ๓,๑๔๘ครัวเรือน โดยมีสำนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคอำเภอบ้านไผ่เป็นหน่วยบริการกระแสไฟฟ้าโดยมีหน่วยงานย่อยประจำที่อำเภอชนบท

### ๕.๔ แหล่งน้ำธรรมชาติ

- ลำน้ำ ,ลำห้วย ๑ สาย
- บึง ,หนองและอื่นๆ ๑ แห่ง

### ๕.๕ ระบบประปา

- ประปาผลิตน้ำโดยอาศัยน้ำดิบจากลำน้ำชี รับผิดชอบโดยการประปาส่วนภูมิภาคอำเภอชนบท ๑ แห่ง

## ๖. ระบบเศรษฐกิจ

๖.๑ โครงสร้างทางเศรษฐกิจ /รายได้ประชากรราษฎรในเขตเทศบาลตำบลชนบทส่วนใหญ่ประกอบอาชีพด้านการเกษตรกรรมเป็นหลักรองลงมาเป็นอุตสาหกรรมในครัวเรือนในการทอผ้าไหมพืชเศรษฐกิจที่เป็นรายได้หลักคือ ข้าว ข้าวโพด และพืชสวนครัว รายได้เฉลี่ยของประชากรประมาณ ๒๕๑,๐๐๘ บาท/ครอบครัว/ ปี

๖.๒ การอุตสาหกรรมในเขตเทศบาลมีการทำอุตสาหกรรมทอผ้าไหม ด้วยมือจำนวน ๔ โรงงาน และเป็นอุตสาหกรรมครัวเรือนอีกประมาณ ๑,๕๐๐ ครัวเรือนมีการขายผ้าไหมเป็นอุตสาหกรรมครัวเรือนเป็นจำนวนมาก แต่ละโรงงานจะมีการจ้างแรงงานที่มีฝีมือในการทอผ้าไหมเป็นการสร้างงานให้แก่ประชาชนในพื้นที่อีกทางหนึ่ง

๖.๓ สถาบันทางการเงิน มี ๒ แห่งประกอบด้วย

- ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์เพื่อการเกษตร
- ธนาคารไทยพาณิชย์

## ๗. เศรษฐกิจพอเพียงท้องถิ่น(ด้านการเกษตรและแหล่งน้ำ)

๗.๑ การเกษตรกรรม ราษฎรในเขตเทศบาลตำบลชนบทประกอบอาชีพเกษตรกรรมเป็นอาชีพหลัก ๘๒๐ หลังคาเรือน จำนวนประชากรที่ประกอบอาชีพเกษตรกรรม ๓,๒๕๖ คน รองลงมาเป็นอุตสาหกรรมในครัวเรือนการทอผ้าไหม ซึ่งพื้นที่ประกอบการเกษตรกรรมได้แก่ ตำบลชนบท หมู่ที่ ๑,๒,๓,๔,๑๐,๑๑,๑๒ และตำบลศรีบุญเรืองหมู่ที่๑,๒,๓,๔

๗.๒ แหล่งน้ำขนาดใหญ่ เป็นพื้นที่ชุ่มน้ำที่สำคัญของจังหวัดขอนแก่นคือหนองกงแก้วและลำห้วยหนองเอี่ยน

## ๘. ศาสนาประเพณี วัฒนธรรม

ประชากรส่วนใหญ่นับถือศาสนาพุทธ มีวัด จำนวน ๕ แห่ง

๑. วัดศรีบุญเรือง ๒. วัดศรีสุมงคล ๓. วัดโพธิ์ศรีสะอาด ๔. วัดบึงแก้ว ๕. วัดป่าธรรมวิเวก

## ๙. ทรัพยากรธรรมชาติ

- สัตว์น้ำ มีแหล่งเพาะพันธุ์สัตว์น้ำขนาดใหญ่ เป็นพื้นที่ชุ่มน้ำที่สำคัญของจังหวัดขอนแก่น

## ๑๐. อื่นๆ

### ๑๐.๑ กลุ่มมวลชน

- |                                         |                |
|-----------------------------------------|----------------|
| - กลุ่มอาชีพในชุมชน                     | จำนวน ๒๔ กลุ่ม |
| - อาสาสมัครสาธารณสุข(อสม.)              | จำนวน ๒๔๓ คน   |
| - อาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน(อปพร.) | จำนวน ๒๓๖ คน   |

## ๑๐.๒ ข้อมูลเกี่ยวกับศักยภาพของท้องถิ่น

### การบริหาร

เทศบาลตำบลชนบทเป็นหน่วยงานบริหารราชการส่วนท้องถิ่นที่มีภาระและหน้าที่พัฒนาเทศบาลในด้านเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม ภายใต้บังคับแห่งกฎหมายเทศบาลตำบล ดังนี้

- ๑) รักษาความสงบเรียบร้อยของประชาชน
- ๒) ให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก
- ๓) รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน ที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
- ๔) ป้องกันและระงับโรคติดต่อ
- ๕) ให้มีเครื่องใช้ในการดับเพลิง
- ๖) ให้ราษฎรได้รับการศึกษาอบรม
- ๗) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ
- ๘) บำรุงรักษาศิลปจารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
- ๙) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่กฎหมายบัญญัติให้เป็นหน้าที่ของเทศบาล
- ๑๐) ภายใต้บังคับแห่งกฎหมาย เทศบาลตำบลอาจจัดทำกิจกรรมในเขตเทศบาลดังต่อไปนี้
- ๑๑) ให้มีน้ำสะอาดหรือการประปา
- ๑๒) ให้มีโรงฆ่าสัตว์
- ๑๓) ให้มีตลาด ท่าเทียบเรือและทางข้าม
- ๑๔) ให้มีสุสานและฌาปนสถาน
- ๑๕) บำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร
- ๑๖) ให้มีและบำรุงสถานที่ทำการพิทักษ์รักษาคนเจ็บไข้
- ๑๗) ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น
- ๑๘) ให้มีและบำรุงทางระบายน้ำ
- ๑๙) เทศพาณิชย์

เทศบาลตำบลชนบท ได้แบ่งส่วนการบริหารงานออกเป็น ๕ ส่วน ดังนี้

๑. **สำนักปลัดเทศบาล** ทำหน้าที่เกี่ยวกับงานบริหารงานทั่วไป งานธุรการ งานการเจ้าหน้าที่ งานบริหารการศึกษา งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานแผนและงบประมาณ งานส่งเสริมและสวัสดิการสังคมงานนิติการ งานเทศกิจ งานบริการและเผยแพร่วิชาการ งานทะเบียนราษฎร งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย

๒. **กองคลัง** ทำหน้าที่เกี่ยวกับงานธุรการ งานการเงินและบัญชี งานพัสดุและทรัพย์สิน งานจัดเก็บและพัฒนารายได้ งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย

๓. **กองช่าง** ทำหน้าที่เกี่ยวกับงานธุรการงานวิศวกรรม งานสาธารณูปโภค งานจัดสถานที่และสาธารณะ งานที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย

๔. **กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม** ทำหน้าที่เกี่ยวกับงานธุรการ งานสุขาภิบาลและอนามัยสิ่งแวดล้อม งานรักษาความสะอาด งานสัตว์แพทย์ งานส่งเสริมสุขภาพ และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง

๕. **หน่วยตรวจสอบภายใน** มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการตรวจสอบบัญชี เอกสาร การเบิกจ่ายการรับเงินทุกประเภท ตรวจสอบการเก็บรักษาหลักฐานทางบัญชี การตรวจสอบพัสดุและการเก็บรักษา การตรวจสอบทรัพย์สินและการทำประโยชน์จากทรัพย์สินของเทศบาลและปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง

**๑๐.๓ ศักยภาพด้านกำลังคนของเทศบาลตำบลชนบท**

- จำนวนบุคลากร จำนวน ๑๐๒ คน

เทศบาลตำบลชนบทมีหัวหน้าฝ่ายประจำเพื่อทำหน้าที่กำกับดูแลการปฏิบัติราชการของพนักงานเทศบาล  
ตลอดทั้งพนักงานจ้าง ดังนี้

โดยมี เจ้าเอกยุทธนา ตาบ้านดู่ ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง) ซึ่งมีกองฝ่าย ดังนี้  
**สำนักปลัดเทศบาล** จำนวน ๔๐ คน

|                      |       |
|----------------------|-------|
| ข้าราชการ            | ๑๓ คน |
| ลูกจ้างประจำ         | ๒ คน  |
| พนักงานจ้างตามภารกิจ | ๑ คน  |
| พนักงานจ้างทั่วไป    | ๑๒ คน |
| ลูกจ้างเหมา          | ๑๑ คน |

**กองคลัง** จำนวน ๑๓ คน

|                      |      |
|----------------------|------|
| ข้าราชการ            | ๗ คน |
| ลูกจ้างประจำ         | - คน |
| พนักงานจ้างตามภารกิจ | ๑ คน |
| พนักงานจ้างทั่วไป    | ๔ คน |
| ลูกจ้างเหมา          | ๑ คน |

**กองช่าง** จำนวน ๑๗ คน

|                      |      |
|----------------------|------|
| ข้าราชการ            | ๕ คน |
| ลูกจ้างประจำ         | ๑ คน |
| พนักงานจ้างตามภารกิจ | ๑ คน |
| พนักงานจ้างทั่วไป    | ๕ คน |
| ลูกจ้างเหมา          | ๕ คน |

**กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม** จำนวน ๓๑ คน

|                      |       |
|----------------------|-------|
| ข้าราชการ            | ๓ คน  |
| ลูกจ้างประจำ         | ๓ คน  |
| พนักงานจ้างตามภารกิจ | ๑ คน  |
| พนักงานจ้างทั่วไป    | ๑๕ คน |
| ลูกจ้างเหมา          | ๙ คน  |

**หน่วยตรวจสอบภายใน** จำนวน ๑ คน

ปัจจุบันเทศบาลตำบลชนบทมีการบริหารราชการท้องถิ่นให้เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาลบริหารจัดการที่ดีทั้งด้านโครงสร้างพื้นฐาน ด้านสังคม ตลอดจนการพัฒนาองค์กรให้เข้มแข็งให้ปรากฏแก่สาธารณชนไม่ว่าจะเป็นอาคารสำนักงานเทศบาลที่จะรองรับบุคลากรและสนองต่อการให้บริการประชาชนในเขตเทศบาลและพื้นที่ใกล้เคียง รวมทั้งการจัดการเรียนการสอนในระดับปฐมวัยของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กก่อนวัยเรียนเทศบาลตำบลชนบท รวมไปถึงการพัฒนาศักยภาพของเทศบาลให้ครบทุกด้าน ปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐานและสาธารณูปโภคให้มีความสะดวกทั่วถึง ภูมิทัศน์เรียบร้อยสวยงาม พัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชน ส่งเสริมการศึกษาและสนับสนุนการเรียนรู้ตลอดชีวิตส่งเสริมการพัฒนาสังคม สร้างความเข้มแข็งให้แก่ประชาชนเป็นพลังชุมชนมีการสร้างความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน รักษาความสงบเรียบร้อยในชุมชนบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมให้มีความสมดุลส่งเสริมการท่องเที่ยวบำรุงรักษาฟื้นฟูศิลปประเพณีวัฒนธรรมและภูมิปัญญาชาวบ้าน ที่แสดงถึงอัตลักษณ์ของท้องถิ่นเพื่อพัฒนาให้เป็นเทศบาลที่น่าอยู่อย่างยั่งยืน

## ส่วนที่ ๓

### การวิเคราะห์แนวทางในการพัฒนา

#### การวิเคราะห์แนวทางในการพัฒนาบุคลากร

จากภารกิจและอำนาจหน้าที่ของเทศบาลและการปฏิบัติงานตามหน้าที่ของส่วนราชการต่างๆ ที่เทศบาลกำหนดขึ้นจะเห็นได้ว่า พนักงานเทศบาลและบุคลากรของเทศบาลจะต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ ความสามารถและความเข้าใจในการปฏิบัติงาน ทั้งในทางระเบียบกฎหมายตามหน้าที่และเทคนิคทักษะที่จะนำมาใช้ในการปฏิบัติงาน หากพนักงานเทศบาลและบุคลากรของเทศบาลไม่มีความรู้ความเข้าใจ ไม่มีคุณธรรมจริยธรรมและทักษะในการปฏิบัติงานก็ยากที่จะบริหารงาน และปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพแก่องค์กรและประชาชนผู้มารับบริการ ซึ่งเทศบาลตำบลชนบทได้วิเคราะห์ในส่วนของตัวพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดังนี้

#### วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT) ระดับองค์กร ของเทศบาลตำบลชนบท (ด้านการบริหารงานบุคคล)

|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>จุดแข็ง (Strength)</b><br>๑. ผู้บริหารให้การสนับสนุนการพัฒนาทั้งด้านวิชาการและด้านพัฒนาบุคลากร<br>๒. มีการกำหนดส่วนราชการเหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติ<br>๓. บุคลากรส่วนใหญ่มีภูมิลำเนาอยู่ในพื้นที่ ทำให้งานต่อการติดต่อประสานงาน<br>๔. มีเจ้าหน้าที่และผู้รับผิดชอบในแต่ละตำแหน่งชัดเจน สามารถปฏิบัติงานได้สะดวกรวดเร็วทันต่อเหตุการณ์<br>๕. บุคลากรส่วนใหญ่มีระดับความรู้ตั้งแต่ปริญญาตรีขึ้นไป | <b>จุดอ่อน (Weakness)</b><br>๑. บุคลากรมีความถนัดเฉพาะด้าน ทำให้ไม่สามารถปฏิบัติงานแทนกันได้<br>๒. การปฏิบัติงานภายในส่วนราชการและระหว่างภาคส่วนราชการยังขาดความเชื่อมโยงเกี่ยวพันซึ่งกันและกัน<br>๓. บุคลากรยังขาดทักษะในการระบบสารสนเทศ และ IT ในการปฏิบัติงาน<br>๔. ขาดการสร้างวัฒนธรรมองค์กร และพัฒนาแนวคิดรวมถึงคุณธรรมและจริยธรรม เพื่อให้เกิดสิ่งจูงใจและขวัญกำลังใจ ที่จะทำให้ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ทุ่มเทกำลังกายและความคิดในการปฏิบัติงาน<br>๕. ขาดการจัดกิจกรรมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ภายในองค์กร |
| <b>โอกาส (Opportunity)</b><br>๑. กระทรวงมหาดไทย และกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นสนับสนุนการพัฒนาพนักงานส่วนท้องถิ่นด้านความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีสารสนเทศ<br>๒. สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น มีหลักสูตรในการฝึกอบรมที่หลากหลาย                                                                                                                                                                       | <b>ข้อจำกัด (Threst)</b><br>๑. ระเบียบข้อบังคับ กฎหมาย ที่มีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา ทำให้เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานไม่เป็นไปตามวิธีการและระเบียบใหม่ๆ ก่อให้เกิดความผิดพลาดในการปฏิบัติงาน<br>๒. หลักสูตรที่เปิดอบรมบางหลักสูตรมีค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมสูง                                                                                                                                                                                                                                                        |

จากการวิเคราะห์ดังกล่าวข้างต้น พนักงานเทศบาลและบุคลากรของเทศบาลตำบลชนบทจึงต้องได้รับการพัฒนาความรู้ทั้งทางด้านทักษะ แนวทางปฏิบัติงาน และคุณธรรมจริยธรรมที่ใช้ในการปฏิบัติงานเพื่อให้การบริหารงานและปฏิบัติงานของเทศบาลตำบลชนบท เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ เกิดประโยชน์แก่ประชาชนโดยทั่วกัน

## ส่วนที่ ๔

### ยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนา

#### ๑. วิสัยทัศน์การบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบลชนบท

“เทศบาลตำบลชนบทเป็นท้องถิ่นที่มีความตื่นตัวอย่างมีพลังตลอดเวลา เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้มีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี สังคมมีคุณธรรม เป็นบ้านเมืองมีความเป็นอยู่ดี ผู้คนมีความสุขทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมยังยืนบนพื้นฐานของความเป็นเอกลักษณ์ และตัวตนของท้องถิ่นแห่งเมืองผ้าไหมมัดหมี่”

#### ๒. ความต้องการและความคาดหวังของผู้บริหารและพนักงานที่มีต่อเทศบาลตำบลชนบท

๒.๑ ความต้องการและความคาดหวัง ด้านองค์กร (Organizational Objective) การบริหารทรัพยากรบุคคลมีประสิทธิภาพ จะทำให้เกิดประสิทธิผลต่อองค์กรซึ่งมนุษย์คือทรัพยากรบุคคลที่สำคัญ และเป็นเครื่องมือที่จะช่วยให้องค์กรสามารถขับเคลื่อนนโยบายและปฏิบัติงานได้บรรลุตามวัตถุประสงค์และพัฒนางานองค์กรให้เจริญก้าวหน้า

๒.๒ ความต้องการและคาดหวัง ด้านหน้าที่ (Functionnal Objective) เพื่อรักษาไว้ซึ่งการทำให้ประโยชน์ของหน่วยงานในระดับที่เหมาะสมกับความต้องการขององค์กร ทรัพยากรอาจสูญเสียไปเมื่อการบริหารทรัพยากรบุคคลมีความชำนาญมากหรือน้อยกว่าความต้องการขององค์กรระดับของหน่วยงานที่ให้บริการต้องเหมาะสมกับองค์กร

๒.๓ ความต้องการและคาดหวังด้านบุคคล (Personal Objective) เพื่อให้พนักงานเทศบาลบรรลุเป้าหมายส่วนบุคคล อย่างน้อยเป้าหมายเหล่านี้จะสนับสนุนให้แต่ละคนทำประโยชน์ให้แก่องค์กรได้ต่อไป

#### ๓. ความต้องการและความคาดหวังของประชาชนต่อเทศบาลตำบลชนบท

มีความต้องการและคาดหวังให้เทศบาลตำบลชนบท เป็นหน่วยงานที่มีประสิทธิภาพ สามารถบริหารงานได้อย่างโปร่งใส มีคุณธรรม ให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการบริหาร สรรหาทรัพยากรบุคคลให้เหมาะสมกับรายได้และอำนาจหน้าที่ด้วยกระบวนการคัดเลือกที่ยุติธรรม และเป็นไปตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

บุคลากรของเทศบาล มีประสิทธิภาพและสามารถพัฒนาเทศบาลให้เจริญก้าวหน้าส่งผลให้ประชาชนมีความเป็นอยู่ที่ดีและมีความสุขในการดำรงชีวิตอย่างแท้จริง และยั่งยืนต่อไป

#### ๔. ประเด็นยุทธศาสตร์และการพัฒนา ประกอบด้วย

##### ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ การสร้างองค์กรเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

###### เป้าหมาย

๑. บุคลากรมีความรู้มากขึ้น
๒. บุคลากรมีโอกาสแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน
๓. สามารถนำความรู้ไปเผยแพร่และถ่ายทอดให้บุคคลอื่น

###### กลยุทธ์

๑. จัดประชุมพนักงานเทศบาลทุกเดือน เพื่อส่งเสริมเกี่ยวกับแนวทางปฏิบัติงานความรู้ทั่วไป
๒. จัดประชุมย่อยเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน
๓. จัดทำเอกสาร/วารสาร เผยแพร่ หรือประชาสัมพันธ์เสียงตามสาย และแจ้งเวียนตามกองฝ่าย
๔. จัดส่งบุคลากรเข้ารับการศึกษาคือในระดับที่สูงขึ้น

/ระยะเวลาดำเนินการ...

### ระยะเวลาดำเนินการ

ภายในปีงบประมาณ ๒๕๖๔

### ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ การส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพของบุคลากรในการปฏิบัติงาน

#### เป้าหมาย

๑. บุคลากรมีความรู้ ความสามารถและได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง
๒. บุคลากรสามารถนำความรู้มาใช้ในการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล
๓. บุคลากรมีโอกาสดำเนินการพัฒนาเพิ่มขึ้น

#### กลยุทธ์

๑. จัดส่งพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เข้ารับการฝึกอบรมในหลักสูตรต่าง ๆ ของหน่วยงานทั้งภายในและภายนอกที่จัดขึ้น
๒. ฝึกอบรมพัฒนาศักยภาพ ความรู้ ความสามารถทั่วไปในการปฏิบัติงาน และด้านคุณธรรม จริยธรรมให้กับบุคลากรของเทศบาล

### ระยะเวลาดำเนินการ

ภายในปีงบประมาณ ๒๕๖๔

## ส่วนที่ ๕

### การนำแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลไปสู่การปฏิบัติและติดตามแผน

เทศบาลตำบลชนบท ได้ติดตามการดำเนินการตามโครงการว่า ได้ดำเนินการแล้วเสร็จตามระยะเวลาที่กำหนดไว้หรือไม่ และใช้งบประมาณเป็นไปตามที่ตั้งไว้หรือไม่ จะมีการพิจารณาว่า โครงการในแผนการบริหารทรัพยากรบุคคลได้นำมาปฏิบัติในงบประมาณนั้นมากน้อยเพียงใด และกลุ่มเป้าหมายได้รับประโยชน์จากการดำเนินการตามโครงการ ตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้หรือไม่ ในการปฏิบัติตามโครงการมีปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงานตามแผนหรือไม่ เพื่อจะได้แก้ไขและปรับปรุงให้ถูกต้องเหมาะสมกับสถานการณ์และเป็นปัจจุบันอยู่เสมอ ถึงแม้ว่าเทศบาลจะมีแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่ดีเพียงใดก็ตาม หากไม่สามารถบังคับถึงผลการดำเนินงานที่เกิดขึ้นได้ ก็จะไม่สามารถบ่งบอกถึงความสำเร็จของแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลได้

ดังนั้น ระบบการติดตามจึงเป็นเครื่องมือสำคัญ และมีความจำเป็นในการปรับปรุงประสิทธิภาพของโครงการที่กำลังดำเนินการอยู่ หากไม่มีการติดตามการดำเนินการตามโครงการ ย่อมส่งผลให้เกิดความล่าช้าในการดำเนินงานค่าใช้จ่ายอาจสูงกว่าที่กำหนดไว้ กลุ่มเป้าหมายหลักของโครงการจะไม่ได้ประโยชน์หรือได้รับประโยชน์น้อยกว่าที่ควรจะเป็น และจะเกิดปัญหาในการควบคุมคุณภาพของการดำเนินงาน เสียเวลาในการตรวจสอบและอาจเกิดความขัดแย้งในการปฏิบัติงานภายในหน่วยงาน หรือระหว่างหน่วยงาน

ซึ่งในทางตรงกันข้าม หากโครงการมีระบบการติดตามที่ดี ก็จะก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการดำเนินงานและปัญหาที่กล่าวมาข้างต้นก็จะไม่เกิดขึ้นหรืออาจจะเกิดแต่เพียงเล็กน้อย แต่ก็สามารถหาวิธีการแก้ไขปรับปรุงได้ทันทั่วทั้งที่

การประเมินผลก็เป็นสิ่งสำคัญ เพราะผลที่ได้จากการประเมินจะนำไปใช้ในการปรับปรุงแก้ไข การขยายขอบเขต หรือการยุติการดำเนินงาน ซึ่งทั้งนี้ก็ขึ้นอยู่กับวัตถุประสงค์ของการประเมินผลแผนงานของโครงการ จึงเป็นสิ่งบ่งชี้ว่าแผนงาน/โครงการที่กำหนดไว้ได้มีการกำหนดไว้หรือไม่

การติดตามประเมินผลยังเป็นการตรวจสอบดูว่ามีความสอดคล้องกับการใช้งบประมาณเพียงใด ซึ่งผลที่ได้จากการติดตามและประเมินผล ถือว่าเป็นข้อมูลย้อนกลับ ที่สามารถนำไปใช้ในการปรับปรุง และการตัดสินใจต่อไป

แผนการพัฒนาบุคลากร  
เทศบาลตำบลชนบท  
ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔

แผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔

| แนวทางการพัฒนา                                                                                                                                      | เดือน/ปี    |             |             |             |             |              |              |             |              |             |             |             |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|--------------|--------------|-------------|--------------|-------------|-------------|-------------|
|                                                                                                                                                     | ต.ค.<br>'๖๓ | พ.ย.<br>'๖๓ | ธ.ค.<br>'๖๓ | ม.ค.<br>'๖๔ | ก.พ.<br>'๖๔ | มี.ค.<br>'๖๔ | เม.ย.<br>'๖๔ | พ.ค.<br>'๖๔ | มิ.ย.<br>'๖๔ | ก.ค.<br>'๖๔ | ส.ค.<br>'๖๔ | ก.ย.<br>'๖๔ |
| ๑. มอบหมายหน้าที่และความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานโดยผู้บังคับบัญชา                                                                                      | ←           |             |             |             |             |              |              |             |              |             |             | →           |
| ๒. ประชุมชี้แจงและพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ทักษะ คุณธรรม จริยธรรม (เดือนละ ๒ ครั้ง)                                                | ←           |             |             |             |             |              |              |             |              |             |             | →           |
| ๓. ผู้บังคับบัญชาประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อนำมาประกอบการพิจารณาความดีความชอบโดยคำนึงถึงคุณภาพ ปริมาณความสามารถตลอดจนการรักษาระเบียบวินัยที่เหมาะสม |             |             |             |             |             | ↔            |              |             |              |             |             | ↔           |
| ๔. ส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมตามความเหมาะสมและตำแหน่งหน้าที่การงานที่รับผิดชอบ หรือตามผู้บังคับบัญชามอบหมายไม่ต่ำกว่า ๑ หลักสูตร                   | ←           |             |             |             |             |              |              |             |              |             |             | →           |
| ๕. จัดโครงการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพพนักงานเทศบาลลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง                                                                   |             |             |             | ←           | →           |              |              |             |              |             |             |             |

แผนการฝึกอบรมบุคลากร  
เทศบาลตำบลชนบท  
ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔

| หลักสูตร                                                | วัตถุประสงค์                                                                                     | กลุ่มเป้าหมาย                                                                   | ห้วงเวลา                             |
|---------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------|
| ๑. การบริหารงานบุคคลภาครัฐแนวใหม่                       | บุคลากรของเทศบาลมีความพึงพอใจต่อระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลที่เป็นธรรม                            | ผู้บริหาร หัวหน้าส่วนราชการ ข้าราชการส่วนท้องถิ่นทุกระดับ                       | ตลอดปีงบประมาณ ตามห้วงเวลาที่เหมาะสม |
| ๒. การพัฒนาคุณธรรม จริยธรรมในการปฏิบัติงาน              | เทศบาลมีระบบการบริหารจัดการที่ดีมีประสิทธิภาพตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี                | ผู้บริหาร หัวหน้าส่วนราชการ ข้าราชการส่วนท้องถิ่นทุกระดับ ลูกจ้างและพนักงานจ้าง | ตลอดปีงบประมาณ ตามห้วงเวลาที่เหมาะสม |
| ๓. การอบรมคอมพิวเตอร์ในโปรแกรมต่าง ๆ                    | เทศบาลมีระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่สามารถสนับสนุนการปฏิบัติงานตามภารกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพ        | หัวหน้าส่วนราชการ, ข้าราชการส่วนท้องถิ่นทุกระดับ ลูกจ้างและพนักงานจ้าง          | ตลอดปีงบประมาณ ตามห้วงเวลาที่เหมาะสม |
| ๔. ระเบียบกฎหมายต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับ อปท.            | เทศบาลเป็นองค์กรที่มีสมรรถนะสูง                                                                  | ผู้บริหาร หัวหน้าส่วนราชการและข้าราชการส่วนท้องถิ่นทุกระดับ                     | ตลอดปีงบประมาณ ตามห้วงเวลาที่เหมาะสม |
| ๕. การปรับเปลี่ยนทัศนคติ และความพร้อมในการปฏิบัติราชการ | เทศบาลเป็นองค์กรที่มีสมรรถนะสูง                                                                  | หัวหน้าส่วนราชการ, ข้าราชการส่วนท้องถิ่นทุกระดับ ลูกจ้างและพนักงานจ้าง          | ตลอดปีงบประมาณ ตามห้วงเวลาที่เหมาะสม |
| ๖. วินัยของพนักงานส่วนท้องถิ่น                          | เทศบาลเป็นองค์กรที่มีสมรรถนะสูง                                                                  | หัวหน้าส่วนราชการ, ข้าราชการส่วนท้องถิ่นทุกระดับ ลูกจ้างและพนักงานจ้าง          | ตลอดปีงบประมาณ ตามห้วงเวลาที่เหมาะสม |
| ๗. บทบาทหน้าที่การปฏิบัติราชการ                         | บุคลากรตระหนักถึงบทบาทหน้าที่ของตนเองและมีโอกาสในการพิจารณาบทวนทางการปฏิบัติงาน                  | ผู้บริหาร หัวหน้าส่วนราชการ ข้าราชการส่วนท้องถิ่นทุกระดับ ลูกจ้างและพนักงานจ้าง | เดือนมกราคม ถึงเดือนมีนาคม           |
| ๘. การเพิ่มประสิทธิภาพในการให้บริการเชิงรุก             | พัฒนาบุคลากรผู้ปฏิบัติงาน มีความรู้ ความเข้าใจ และสามารถปฏิบัติราชการขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ | หัวหน้าส่วนราชการ, ข้าราชการส่วนท้องถิ่นทุกระดับ ลูกจ้างและพนักงานจ้าง          | เดือนมกราคม ถึงเดือนมีนาคม           |