



ประกาศเทศบาลเมืองมหาสารคาม
เรื่อง นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล

การบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น คือ กระบวนการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในด้านต่าง ๆ ตั้งแต่การสรรหา การบรรจุ การแต่งตั้ง การโอนย้าย การพัฒนา การวางแผนอัตรากำลัง การประเมินผลการปฏิบัติงาน การเลื่อนตำแหน่ง การเลื่อนขั้นเงินเดือน การลงโทษ และการให้พ้นจากตำแหน่ง เพื่อให้เป็นไปตามเจตนารมณ์ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย โดยเป็นระบบที่ยึดถือหลักคุณธรรม และหลักธรรมาภิบาลของการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี (Good Governance) และสามารถบริหารทรัพยากรบุคคลให้เกิดประโยชน์สูงสุด สัมฤทธิ์ผลตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ เทศบาลเมืองมหาสารคาม ได้เล็งเห็นถึงความสำคัญในการบริหารทรัพยากรบุคคล จึงได้ประกาศนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน ดังนี้

๑. การสรรหา คัดเลือก การบรรจุแต่งตั้ง การพัฒนา การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง การโอนย้าย และกิจกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลอื่น ๆ มีความถูกต้องและทันเวลา
๒. มีความโปร่งใสในทุกกระบวนการของการบริหารทรัพยากรบุคคล
๓. สนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งส่งเสริมให้มีการแบ่งปัน แลกเปลี่ยนข้อมูลและความรู้ เพื่อพัฒนาผู้ปฏิบัติงานให้มีทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการบรรจุภารกิจ และเป้าหมายของเทศบาลเมืองมหาสารคาม
๔. มีระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่เน้นประสิทธิภาพ และประสิทธิผล
๕. ส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างฝ่ายบริหารกับข้าราชการและบุคลากรผู้ปฏิบัติงาน ให้มีความพร้อมที่จะขับเคลื่อนองค์กรให้พัฒนาไปสู่เป้าหมาย และวิสัยทัศน์การพัฒนา
๖. ให้บุคคลได้รับค่าตอบแทน และสวัสดิการที่เป็นธรรม เหมาะสมตามที่ระเบียบกฎหมายกำหนด
๗. ส่งเสริมให้บุคลากรประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี มีคุณธรรม จริยธรรม และยึดหลักธรรมาภิบาลในการปฏิบัติงาน

จึงประกาศมาเพื่อทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๒ เดือน กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๕

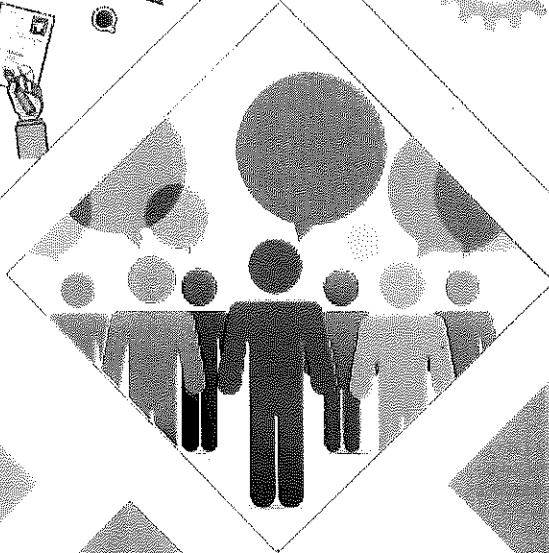
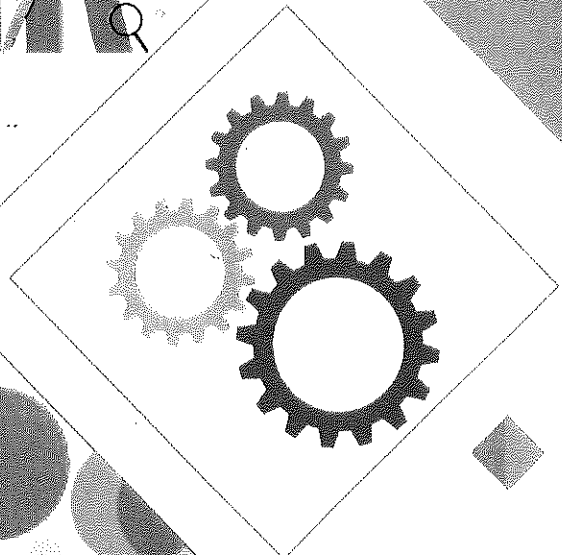
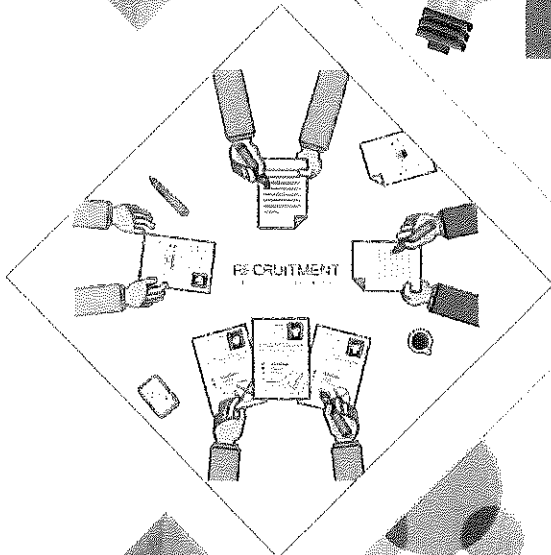
(นายภาคิน ทิระพงศ์ไพบุลย์)
นายกเทศมนตรีเมืองมหาสารคาม

วิธีการพัฒนา	แผนงาน/โครงการ/ กิจกรรม	วัตถุประสงค์	ผลที่คาดว่าจะได้รับ	เป้าหมาย	ระยะเวลา ดำเนินการ	งบประมาณ	หน่วยงานที่ รับผิดชอบ
๕. การสอนงาน/ การให้คำปรึกษา และวิธีการอื่นๆ	๕.๑ กิจกรรมการนิเทศ ก่อนการปฏิบัติงาน	- เพื่อให้พนักงานเทศบาลและ พนักงานจ้างได้รับข้อมูล ข่าวสาร ความรู้ และหลักใน การปฏิบัติงาน	- พนักงานเทศบาล และพนักงาน- จ้าง มีความรู้ความเข้าใจในการ ปฏิบัติงาน และรับทราบข้อมูล ข่าวสารทั่วไป รวมทั้งเป็นการ ติดตามประเมินผลการปฏิบัติงาน	- พนักงานเทศบาลและ พนักงานจ้าง	ปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖	-	- ทุกส่วนราชการใน สังกัดเทศบาล
	๕.๒ กิจกรรมอื่นๆ ตาม นโยบายขององค์กร	- เพื่อพัฒนาระบบการ ปฏิบัติงานให้เป็นไปตาม นโยบายขององค์กร	- พนักงานเทศบาลสามารถนำ ความรู้มาใช้ในการปฏิบัติงานได้	- พนักงานเทศบาล และพนักงานจ้าง	ปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖	-	- ทุกส่วนราชการใน สังกัดเทศบาล



แผนพัฒนาบุคลากร

(ปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 - 2566)



เทศบาลเมืองมหาสารคาม

อำเภอเมืองมหาสารคาม

จังหวัดมหาสารคาม

วิสัยทัศน์ และพันธกิจ การพัฒนาบุคลากรเทศบาลเมืองมหาสารคาม

วิสัยทัศน์ (Vision)

“พัฒนาบุคลากรในยุคเทคโนโลยี
สู่คนเก่ง คนดี มีคุณภาพ”

พันธกิจ (Missions)

- พัฒนาศักยภาพของบุคลากรในการใช้ระบบสารสนเทศและเทคโนโลยีในการปฏิบัติงาน
- พัฒนาศักยภาพของบุคลากรให้มีความรอบรู้ในทุกๆ ด้าน
- พัฒนาระบบคุณธรรมและจริยธรรมของบุคลากรในองค์กร
- พัฒนาประสิทธิภาพของบุคลากร

วัตถุประสงค์ (Objectives)

- เพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถในการใช้ระบบสารสนเทศและเทคโนโลยี ของบุคลากร องค์กรให้มีความรู้ และความทันสมัย เพื่อตอบสนองต่อภารกิจขององค์กรที่เพิ่มมากขึ้น และให้การปฏิบัติงานมีความรวดเร็ว
- พัฒนาบุคลากรให้มีความรอบรู้ในทุกๆ ด้าน ทั้งงานในหน้าที่รับผิดชอบ เหตุการณ์ บ้านเมือง เศรษฐกิจ สังคม เพื่อนำมาปรับใช้กับการปฏิบัติงาน
- พัฒนาบุคลากรในด้านคุณธรรมจริยธรรม เพื่อนำมาใช้ในการปฏิบัติงาน เช่น การทำงานด้วยความโปร่งใส เป็นธรรม มีจิตสำนึกที่ดีในงานที่รับผิดชอบ
- พัฒนาคุณภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรให้ครบทุกด้าน คือ งานมีคุณภาพ ผลิตผลน้อย มีความรวดเร็ว และสร้างความพึงพอใจให้กับประชาชน

จุดมุ่งหมายเพื่อการพัฒนา (Goals)

- บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจในระบบเทคโนโลยีที่ทันสมัย และสามารถนำมาใช้ในการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานได้
- บุคลากรมีความเชี่ยวชาญ และรอบรู้ในด้านต่างๆ เช่น กฎหมาย ระเบียบ และเหตุการณ์ปัจจุบัน
- บุคลากรมีคุณธรรมจริยธรรมที่ดี รวมทั้งอนุรักษ์และสืบสานประเพณี ศิลปะ วัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น
- บุคลากรมีการพัฒนางานอย่างมีคุณภาพ สร้างความพึงพอใจให้กับประชาชน ภายใต้ นโยบายขององค์กร

ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรเทศบาลเมืองมหาสารคาม (Strategy)

- ❖ ยุทธศาสตร์ที่ ๑ พัฒนาคความรู้ด้านเทคโนโลยี และทักษะด้านดิจิทัลของบุคลากร
 - แนวทางการพัฒนาที่ ๑ พัฒนาศักยภาพของระบบเทคโนโลยีในองค์กร
 - แนวทางการพัฒนาที่ ๒ พัฒนาคความรู้ความสามารถ และทักษะด้านดิจิทัลของบุคลากรในองค์กร เพื่อรองรับการปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล
- ❖ ยุทธศาสตร์ที่ ๒ พัฒนาคความรู้ความสามารถของบุคลากร
 - แนวทางการพัฒนาที่ ๑ พัฒนาคความรู้ในการปฏิบัติราชการ และหน้าที่ที่รับผิดชอบ
 - แนวทางการพัฒนาที่ ๒ พัฒนาคความรู้ในแต่ละตำแหน่ง
 - แนวทางการพัฒนาที่ ๓ พัฒนาคความรู้ด้านการบริหาร
- ❖ ยุทธศาสตร์ที่ ๓ พัฒนาระบบคุณธรรมจริยธรรมของบุคลากร
 - แนวทางการพัฒนาที่ ๑ พัฒนาคจรรยาบรรณในการปฏิบัติงาน
 - แนวทางการพัฒนาที่ ๒ พัฒนาคความรู้ด้านการบริการ
 - แนวทางการพัฒนาที่ ๒ พัฒนาคการมีส่วนร่วมและอนุรักษ์ สืบสานประเพณีของท้องถิ่น
- ❖ ยุทธศาสตร์ที่ ๔ พัฒนาระบบการปฏิบัติงานของบุคลากร
 - แนวทางการพัฒนาที่ ๑ พัฒนาคการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
 - แนวทางการพัฒนาที่ ๒ พัฒนาคประสิทธิภาพในการบริการประชาชน

กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา และตัวชี้วัด

- ❖ ยุทธศาสตร์ที่ ๑ พัฒนาคความรู้ด้านเทคโนโลยี และทักษะด้านดิจิทัล ของบุคลากร

กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา	ตัวชี้วัด
๑. พัฒนาศักยภาพของระบบเทคโนโลยีในองค์กร นำเทคโนโลยีมาใช้ในการยกระดับคุณภาพการบริหารจัดการและการบริการ เพื่ออำนวยความสะดวกให้กับประชาชนและผู้รับบริการอย่างเท่าเทียมกัน	- บุคลากรสามารถเข้าถึงและนำระบบเทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติงานไม่น้อยกว่า ร้อยละ ๗๐
๒. พัฒนาคความรู้ความสามารถด้านเทคโนโลยี และทักษะด้านดิจิทัล ของบุคลากรในองค์กร ให้สามารถปรับตัวให้เท่าทันกับการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี และสามารถนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด	- บุคลากรได้รับการพัฒนาคความรู้ความสามารถในด้านเทคโนโลยี และทักษะด้านดิจิทัล คนละ ๑ ครั้ง/ปี

❖ ยุทธศาสตร์ที่ ๒ พัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากร

กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา	ตัวชี้วัด
๑. พัฒนาความรู้ในการปฏิบัติราชการและหน้าที่ที่รับผิดชอบ	- บุคลากรได้รับการพัฒนาความรู้ในการปฏิบัติราชการและหน้าที่ที่รับผิดชอบไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๐
๒. พัฒนาความรู้ในแต่ละตำแหน่ง	- บุคลากรได้รับการพัฒนาความรู้ในเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ร้อยละ ๗๐
๓. พัฒนาความรู้ด้านการบริหาร	- บุคลากรได้รับการพัฒนาความรู้ด้านการบริหาร ร้อยละ ๗๐

❖ ยุทธศาสตร์ที่ ๓ พัฒนาระบบคุณธรรมจริยธรรมของบุคลากร

กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา	ตัวชี้วัด
๑. พัฒนาจรรยาบรรณในการปฏิบัติงาน	- บุคลากรได้ฝึกอบรม หรือการพัฒนาด้านคุณธรรมจริยธรรม และจรรยาบรรณในการปฏิบัติงาน ร้อยละ ๗๐
๒. พัฒนาการมีส่วนร่วมและอนุรักษ์ สืบสานประเพณีของท้องถิ่น	- บุคลากรมีส่วนร่วมในการอนุรักษ์ สืบสานประเพณีอันดีงานของท้องถิ่น อย่างน้อยคนละ ๒ ครั้ง/ปี

❖ ยุทธศาสตร์ที่ ๔ พัฒนาระบบการปฏิบัติงานของบุคลากร

กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา	ตัวชี้วัด
๑. พัฒนาการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	- บุคลากรได้รับการฝึกอบรม หรือพัฒนาด้านการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานให้มีคุณภาพ ร้อยละ ๗๐
๒. พัฒนาประสิทธิภาพในการบริการประชาชน	- บุคลากรได้รับการฝึกอบรมพัฒนาด้านงานบริการ และการพัฒนาบุคลิกภาพ ร้อยละ ๗๐

บทที่ ๔

หลักสูตร/วิธีการ/ระยะเวลา/งบประมาณในการดำเนินการพัฒนาบุคลากร

หลักสูตรการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลเมืองมหาสารคามนั้น ในแต่ละตำแหน่งต้องได้รับหลักสูตรหนึ่งหรือหลายหลักสูตร เพื่อนำความรู้ที่

ได้มาพัฒนากระบวนการปฏิบัติงาน ซึ่งได้กำหนดขอบเขตหลักสูตรการพัฒนาไว้ ๕ หลักสูตร ดังนี้

๑. ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน และงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบ
๒. ด้านความรู้เฉพาะทักษะของงานในแต่ละตำแหน่ง
๓. ด้านการบริหาร
๔. ด้านคุณธรรมและจริยธรรม
๕. ด้านเทคโนโลยี และทักษะด้านดิจิทัล

หลักสูตร/วิธีการ/ระยะเวลา/งบประมาณในการดำเนินการพัฒนาบุคลากร

วิธีการพัฒนา	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	ผลที่คาดว่าจะได้รับ	เป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินการ	งบประมาณ	หน่วยงานที่รับผิดชอบ
๑. การปฐมนิเทศ	โครงการปฐมนิเทศพนักงานใหม่	- เพื่อรับทราบความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับองค์กร บทบาทหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย แนวทางในการปฏิบัติงาน กฎระเบียบต่างๆ รวมทั้งการปฏิบัติตนในการเป็นข้าราชการที่ดี	- พนักงานเทศบาล และพนักงานจ้าง ที่ได้รับการบรรจุใหม่ มีความเข้าใจและแนวทางการปฏิบัติงานในหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้ง กฎระเบียบต่างๆ	- พนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างที่ได้รับการบรรจุแต่งตั้งใหม่	ปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖	ตามงบประมาณที่ตั้งไว้ประเทศ บัญญัติ หรือตามรายจ่ายของแต่ละหลักสูตร	- หน่วยงานภายนอก - ส่วนราชการในสังกัดเทศบาล
๒. การฝึกอบรม	๒.๑ โครงการฝึกอบรมในสายงานบริหาร	- เพื่อพัฒนาความรู้และวิสัยทัศน์ในการดำเนินงานของผู้บริหาร	- พนักงานเทศบาลในสายงานบริหารมีความรู้และวิสัยทัศน์ในการปฏิบัติงานที่เพิ่มขึ้น	- พนักงานเทศบาลในสายงานบริหาร	ปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖	เป็นไปตามรายจ่ายของแต่ละหลักสูตร	- สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น - ส่วนราชการอื่น - หน่วยงานภายนอก

วิธีการพัฒนา	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	ผลที่คาดว่าจะได้รับ	เป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินการ	งบประมาณ	หน่วยงานที่รับผิดชอบ
	๒.๒ โครงการฝึกอบรม สภางานผู้ปฏิบัติ (ทั่วไป/วิชาการ) ในแต่ละตำแหน่ง	- เพื่อพัฒนาความรู้ในการปฏิบัติงานในแต่ละตำแหน่ง และหน้าที่ ความรับผิดชอบ	- พนักงานเทศบาลในสภางานผู้ปฏิบัติ (ทั่วไป/วิชาการ) มีความรู้ในการปฏิบัติงานเพิ่มมากขึ้น	- พนักงานเทศบาลสายงานผู้ปฏิบัติ (ทั่วไป/วิชาการ) ในแต่ละตำแหน่ง	ปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖	เป็นไปตามรายจ่ายของแต่ละหลักสูตร	- สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น - ส่วนราชการอื่น - หน่วยงานภายนอก
	๒.๓ โครงการส่งเสริม และพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม ของพนักงานเทศบาล	- เพื่อพัฒนาและเสริมสร้างคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล	- พนักงานเทศบาล มีคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงานเพื่อบริการประชาชน	- พนักงานเทศบาล และพนักงานจ้าง	ปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖	เป็นไปตามรายจ่ายของแต่ละหลักสูตร	- ทม.มหาสารคาม - ส่วนราชการอื่น - หน่วยงานภายนอก
	๒.๔ โครงการฝึกอบรม พัฒนาความรู้ด้านเทคโนโลยี และพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล	- เพื่อพัฒนาความรู้ ความสามารถในด้านเทคโนโลยีของพนักงานเทศบาล	- พนักงานเทศบาลมีความรู้ ความสามารถในด้านเทคโนโลยี และนำมาใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	- พนักงานเทศบาล และพนักงานจ้าง	ปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖	เป็นไปตามรายจ่ายของแต่ละหลักสูตร	- ทม.มหาสารคาม - สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น - ส่วนราชการอื่น - หน่วยงานภายนอก
	๒.๕ โครงการฝึกอบรม การเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ	- เพื่อพัฒนาความรู้ด้านการปฏิบัติราชการ และกฎหมายระเบียบ ข้อบังคับใหม่ๆ	- พนักงานเทศบาลมีความรู้ในการปฏิบัติราชการ และเข้าใจในกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับใหม่ๆ	- พนักงานเทศบาล และพนักงานจ้าง	ปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖	เป็นไปตามรายจ่ายของแต่ละหลักสูตร	- ทม.มหาสารคาม - สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น - ส่วนราชการอื่น - หน่วยงานภายนอก
	๒.๖ โครงการฝึกอบรม พัฒนาบุคลิกภาพ และสุขอนามัย	- เพื่อพัฒนาบุคลิกภาพและสุขอนามัย ของพนักงานเทศบาล ให้เอื้อต่อการปฏิบัติราชการ	- พนักงานเทศบาลมีบุคลิกภาพที่ดี รวมทั้งสุขภาพอนามัยที่แข็งแรง	- พนักงานเทศบาล และพนักงานจ้าง	ปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖	เป็นไปตามรายจ่ายของแต่ละหลักสูตร	- ทม.มหาสารคาม - ส่วนราชการอื่น - หน่วยงานภายนอก

วิธีการพัฒนา	แผนงาน/โครงการ/ กิจกรรม	วัตถุประสงค์	ผลที่คาดว่าจะได้รับ	เป้าหมาย	ระยะเวลา ดำเนินการ	งบประมาณ	หน่วยงานที่ รับผิดชอบ
	กิจกรรม ๒.๗ โครงการฝึกอบรม การเพิ่มประสิทธิภาพ การให้บริการ	- เพื่อพัฒนาระบบการ ให้บริการขององค์กร ให้มี ประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ	- องค์กรมีระบบการให้บริการที่ดี สะดวก รวดเร็ว สร้างความพึง พอใจให้กับประชาชนผู้มารับ บริการ	- พนักงานเทศบาล และพนักงานจ้าง	ปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖	เป็นไปตามรายจ่าย ของแต่ละหลักสูตร	- ทม.มหาสารคาม - สถาบันพัฒนา บุคลากรท้องถิ่น - ส่วนราชการอื่น - หน่วยงานภายนอก
๓. การประชุม/ สัมมนา	๓.๑ โครงการประชุม/ สัมมนาเพื่อเพิ่ม ประสิทธิภาพในการ ปฏิบัติงาน	- เพื่อพัฒนาศักยภาพของ พนักงานเทศบาล ในการ ปฏิบัติงาน	- พนักงานเทศบาลมีการพัฒนา ศักยภาพในการปฏิบัติงาน	- พนักงานเทศบาล และพนักงานจ้าง	ปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖	เป็นไปตามรายจ่าย ของแต่ละหลักสูตร	- ทม.มหาสารคาม - สถาบันพัฒนา บุคลากรท้องถิ่น - ส่วนราชการอื่น - หน่วยงานภายนอก
	๓.๒ กิจกรรมการ ประชุมเพื่อพัฒนา บุคลากร ผู้ได้บังคับบัญชา	- เพื่อพัฒนาและติดตามผล การปฏิบัติงานของ ผู้บังคับบัญชาในแต่ละส่วน ราชการ	- พนักงานเทศบาลได้รับทราบ ข้อมูลข่าวสาร นโยบายผู้บริหาร และพัฒนาความรู้ความสามารถใน การปฏิบัติงาน รวมทั้งการมี ปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อเพื่อนร่วมงาน ภายในหน่วยงาน	- พนักงานเทศบาล และพนักงานจ้าง	ปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖	- -	- ทุกส่วนราชการใน สังกัดเทศบาล
๔. การศึกษาดูงาน	๔.๑ โครงการฝึกอบรม และทัศนศึกษาดูงาน ของพนักงานเทศบาล เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพใน การปฏิบัติงาน	- เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ ในการ ปฏิบัติงาน ของพนักงาน เทศบาล	- พนักงานเทศบาลนำความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ที่ได้รับ มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน	- พนักงานเทศบาล ถูกจ้างประจำ พนักงานครูเทศบาล และพนักงานจ้าง	ปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖	ตามเทศบัญญัติ	- สำนักปลัดเทศบาล