



แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๘

เทศบาลตำบลท่าช้าง

อำเภอสว่างวีระวงศ์ จังหวัดอุดรธานี



คำนำ

ด้วยกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ได้กำหนดตัวชี้วัดในการปฏิบัติราชการตามคำรับรองการปฏิบัติราชการกำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อสนับสนุนและพัฒนาข้าราชการให้สามารถปฏิบัติงานภายใต้หลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี และระบบบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และผลักดันให้ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรประสบความสำเร็จ

เทศบาลตำบลท่าช้างจึงได้จัดทำแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๘ จัดทำขึ้นบนพื้นฐานข้อมูลสภาพปัญหาความต้องการพัฒนาของบุคลากรในสังกัด เพื่อให้องค์กรมีทิศทางการพัฒนาบุคคลที่ชัดเจน สอดคล้องกับสภาพปัญหาความต้องการของบุคลากรและบริบทขององค์กรรวมทั้งใช้เป็นแนวทางให้ผู้บังคับบัญชาพัฒนาผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาให้มีความรู้ ทักษะ ทศนคติที่ดี คุณธรรม และจริยธรรม อันจะทำการปฏิบัติหน้าที่ราชการบรรลุผลสัมฤทธิ์ตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนด

เทศบาลตำบลท่าช้าง
อำเภอสว่างวีระวงศ์
จังหวัดอุบลราชธานี

สารบัญ

เรื่อง

หน้า

๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๒
๓. เป้าหมาย	๓
๔. วัตถุประสงค์	๓
๕. ยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์กลาง	๔
๖. การกิจอำนาจหน้าที่ของเทศบาล	๔
๗. การวิเคราะห์ความต้องการพัฒนาศูนย์กลาง	๗
๘. กลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล	๑๑
๙. แผนการดำเนินงานสำหรับการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล	๑๑
-โครงการ/กิจกรรม	
-รายละเอียดโครงการ/กิจกรรม	
-งบประมาณ	
-ระยะเวลาดำเนินการ	
๑๐. การติดตามและประเมินผล	๑๕

แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๘

๑. หลักการและเหตุผล

เทศบาลตำบลท่าช้างได้จัดทำแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากรในสังกัด โดยได้คำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายที่เกี่ยวข้อง เป็นการพัฒนาให้พนักงานเทศบาลรู้ระเบียบแบบแผนของทางราชการ หลักและวิธีปฏิบัติราชการ บทบาทและหน้าที่ของพนักงานเทศบาลที่ดี โดยได้กำหนดหลักสูตรการพัฒนาสำหรับพนักงานแต่ละตำแหน่ง ให้ได้รับการพัฒนาในหลาย ๆ มิติ ทั้งในด้านความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ด้านการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหารและด้านคุณธรรมและจริยธรรม เพื่อพัฒนาศักยภาพของพนักงานเทศบาลตำบลท่าช้าง ให้สอดคล้องกับบทบาทและภารกิจของเทศบาลตำบลท่าช้าง โดยยึดหลักเกณฑ์ระเบียบ กฎหมาย ดังนี้

๑) รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย มาตรา ๒๕๘ ข (๔) ได้กำหนดไว้ว่า “ให้มีการปรับปรุงและพัฒนาการบริหารงานบุคคลภาครัฐเพื่อจูงใจให้ผู้มีความรู้ความสามารถอย่างแท้จริงเข้ามาทำงานในหน่วยงานของรัฐ และสามารถเจริญก้าวหน้าได้ตามความสามารถและผลสัมฤทธิ์ของงานของแต่ละบุคคล มีความซื่อสัตย์สุจริต กล้าตัดสินใจและกระทำในสิ่งที่ถูกต้องโดยคิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว มีความคิดสร้างสรรค์และคิดค้นนวัตกรรมใหม่ ๆ เพื่อให้การปฏิบัติราชการและการบริหารราชการแผ่นดินเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และมีมาตรการคุ้มครองป้องกันบุคลากรภาครัฐจากการใช้อำนาจโดยไม่เป็นธรรมของผู้บังคับบัญชา

๒) พระราชบัญญัติว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ กำหนดให้ส่วนราชการมีหน้าที่พัฒนาความรู้ในส่วนราชการเพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ โดยต้องรับรู้ข้อมูลข่าวสารและสามารถประมวลผลความรู้ในด้านต่าง ๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้อง รวดเร็วและเหมาะสมต่อสถานการณ์ รวมทั้งต้องส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์และปรับเปลี่ยนทัศนคติของข้าราชการในสังกัดให้เป็นบุคลากรที่มีประสิทธิภาพและมีการเรียนรู้ร่วมกัน ทั้งนี้ เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติราชการของส่วนราชการให้สอดคล้องกับการบริหารราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์

๓) ตามประกาศหลักเกณฑ์การจัดทำแผนแม่บทการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และประกาศคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานท้องถิ่น เรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หมวดที่ ๑๒ ส่วนที่ ๓ การพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นกำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ.,เทศบาล.,อบต. และเมืองพัทยา) มีการพัฒนาผู้ได้รับการบรรจุเข้ารับราชการเป็นข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นก่อนมอบหมายหน้าที่ให้ปฏิบัติเพื่อให้รู้ระเบียบแบบแผนของทางราชการ หลักและวิธีปฏิบัติราชการ บทบาท และหน้าที่ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข และแนวทางปฏิบัติตนเพื่อเป็นข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ดี โดยองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ.เทศบาล.อบต. และเมืองพัทยา) ต้องดำเนินการพัฒนาให้ครบถ้วนตามหลักสูตรที่คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ.จ.ก.ท.จ. และ ก.อบต.จังหวัด) กำหนด และกำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ.เทศบาล.อบต.และเมืองพัทยา) จัดทำแผนการพัฒนากุศลกร เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทัศนคติที่ดี คุณธรรม และจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในการจัดทำแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ต้องกำหนดตามกรอบของแผนพัฒนาที่คณะกรรมการกล

ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น(ก.จ.ก.ท.และ ก.อบต.) กำหนด โดยให้กำหนดเป็นแผนการพัฒนาศักยภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีระยะเวลา ๓ ปี ตามกรอบของแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ.เทศบาลอบต. และเมืองพัทยา) นั้น

๔) สถานการณ์การเปลี่ยนแปลงภายใต้กระแสแห่งการปฏิรูประบบราชการ และการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยีการบริหารจัดการยุคใหม่ ผู้นำหรือผู้บริหารองค์กรต่างๆ ต้องมีความตื่นตัวและเกิดความพยายามปรับตัวในรูปแบบต่างๆ โดยเฉพาะการเร่งรัดพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์กร การปรับเปลี่ยนวิถีคิด วิธีการทำงาน เพื่อแสวงหารูปแบบใหม่ ๆ และนำระบบมาตรฐานในระดับต่าง ๆ มาพัฒนาองค์กร ซึ่งนำไปสู่แนวความคิดพัฒนาระบบบริหารความรู้ภายในองค์กร เพื่อให้้องค์กรสามารถใช้และพัฒนาความรู้ที่มีอยู่ภายในองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพและปรับเปลี่ยนวิทยาการความรู้ใหม่มาใช้กับองค์กรได้อย่างเหมาะสม

เพื่อให้สอดคล้องกับแนวทางดังกล่าวเทศบาลตำบลท่าช้างจึงได้จัดทำแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ขึ้นเพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาพนักงานเทศบาล พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง เป็นเครื่องมือในการบริหารงานบุคคล อีกทั้งยังเป็นการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทศนคติที่ดี คุณธรรม จริยธรรมของบุคลากรเทศบาลตำบลท่าช้าง อำเภอสง่างามวิเศษ จังหวัดอุบลราชธานี ในการปฏิบัติราชการและตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๒.วิสัยทัศน์

การพัฒนาศักยภาพของเทศบาลตำบลท่าช้างได้กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยม ยุทธศาสตร์ การพัฒนาศักยภาพเพื่อเป็นกรอบแนวทางในการพัฒนา ดังนี้

วิสัยทัศน์(Vision)

“พัฒนาศักยภาพให้มีศักยภาพสูงในยุคดิจิทัล เท้าทันการเปลี่ยนแปลง เพื่อขับเคลื่อนองค์กรอย่างยั่งยืน”

พันธกิจด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Mission)

เทศบาลตำบลท่าช้าง จัดทำพันธกิจด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Mission) เพื่อให้การพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และพนักงานจ้าง ตามวิสัยทัศน์ของการพัฒนาศักยภาพ และบรรลุวัตถุประสงค์ของเทศบาลตำบลท่าช้าง ดังนี้

๑) พัฒนาศักยภาพของเทศบาลให้เป็นมืออาชีพและนวัตกรรม มีความรู้ ทศนคติ ทักษะที่จำเป็นในการบริหารงานและบูรณาการอย่างเป็นระบบพร้อมปรับตัวสู่ยุคดิจิทัล

๒) เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม วัฒนธรรมและค่านิยมร่วม เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานและป้องกันการทุจริตประพฤติมิชอบ

๓) พัฒนาศักยภาพของเทศบาลให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความสุข มีความสมดุลของชีวิตและการทำงาน

๔) ส่งเสริมการเรียนรู้และการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องด้วยระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและดิจิทัลที่เหมาะสม

๕) พัฒนาศักยภาพของเทศบาลตามเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ

๖) พัฒนาทักษะด้านภาวะผู้นำ ทักษะด้านดิจิทัล และทักษะสำหรับผู้ประกอบการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ ในเทศบาล

ค่านิยม

“มืออาชีพ คิดสร้างสรรค์ ยึดมั่นธรรมาภิบาล ใจบริการเพื่อประชาชน”

๓.เป้าหมาย

๓.๑) เป้าหมายเชิงปริมาณ

จำนวนบุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลท่าช้างมีทั้งสิ้น ๖๘ ราย ประกอบด้วย ข้าราชการ พนักงานเทศบาล พนักงานครู พนักงานจ้างตามภารกิจ พนักงานจ้างทั่วไปหลักสูตรการพัฒนาสำหรับ ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ได้รับการพัฒนาตามหลักสูตรและส่งเสริมให้ได้รับการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น

๓.๒) เป้าหมายเชิงคุณภาพ

ระดับความสำเร็จของบุคลากรในสังกัดเทศบาลที่ได้เข้ารับการพัฒนา การเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ คุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน สามารถนำความรู้ที่ได้รับมาใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงานเพื่อบริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนี้

- ๑) บุคลากรมีขีดความสามารถ ทักษะ ความรู้ และสมรรถนะที่หลากหลายในการปฏิบัติงาน ตามภารกิจของเทศบาลตำบลท่าช้าง
- ๒) เทศบาลตำบลท่าช้างมีการวางแผนพัฒนาบุคลากร การวางแผนพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพให้แก่ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น
- ๓) บุคลากรมีจิตสำนึก ประพฤติปฏิบัติตน ตามค่านิยม คุณธรรมจริยธรรม วัฒนธรรมการทำงาน ร่วมกัน โดยยึดหลักธรรมาภิบาล
- ๔) บุคลากรมีความผูกพันกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี และมีความสุขในการทำงาน
- ๕) พัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพชีวิตและความสุขในวัยหลังเกษียณ

๔. วัตถุประสงค์

เทศบาลตำบลท่าช้างมีวัตถุประสงค์ของการจัดทำแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๘ ดังนี้

- ๑) เพื่อให้เทศบาลตำบลท่าช้างมีการพัฒนาบุคลากรเป็นไปตามหลักสูตรมาตรฐานกำหนด ตำแหน่งและตามที่ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. กำหนด
- ๒) เพื่อให้เทศบาลตำบลท่าช้าง มีเครื่องมือในการส่งเสริมให้บุคลากรของเทศบาลมีรอบความรู้ ทักษะ และสมรรถนะ ที่เหมาะสมในการปฏิบัติงาน ตามมาตรฐานที่คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงาน ส่วนท้องถิ่น (ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต.)
- ๓) เพื่อให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น มีการบริหารการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง โดยการประเมินและวางแผนการพัฒนาของตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในบริบทที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว

๔) เพื่อให้บุคลากรท้องถิ่นมีความรู้ทั้งในด้านพื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ด้านการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่ ด้านความรู้ความสามารถและทักษะของงานแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหารและด้านคุณธรรมและจริยธรรม

๕) เพื่อให้เทศบาลตำบลท่าช้าง สร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ ที่เอื้อให้บุคลากรเกิดการเรียนรู้และการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เพื่อพัฒนาและปรับปรุงการปฏิบัติราชการ สร้างสรรค์นวัตกรรมทั้งผลผลิตและการให้บริการ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการบรรลุเป้าหมายตามภารกิจหน้าที่

๕ ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีประสิทธิภาพเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาและเสริมสร้างการบริหารงานบุคคลและองค์กรแห่งการเรียนรู้

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้บุคลากรมีจิตสาธารณะ คุณธรรม จริยธรรม และการสร้างความสุขในองค์กร

๖. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลท่าช้าง

เทศบาลตำบลท่าช้าง ได้วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ออกเป็น ๗ ด้าน โดยพิจารณาพระราชบัญญัติเทศบาล พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยพิจารณาให้สอดคล้องกับร่างหรือแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

(๑) ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (๑) จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก (มาตรา ๖๗ (๑))
- (๒) ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร (มาตรา ๖๘(๑))
- (๓) ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น (มาตรา ๖๘(๒))
- (๔) ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ (มาตรา ๖๘(๓))
- (๕) การสาธารณสุข โภค และการก่อสร้างอื่นๆ (มาตรา ๑๖(๔))
- (๖) การสาธารณสุข (มาตรา ๑๖(๕))

(๒) ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ (มาตรา ๖๗(๖))
- ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ (มาตรา ๖๗(๓))
- (๒) ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬาการพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ (มาตรา ๖๘(๔))
- (๓) การสังคมสงเคราะห์และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส(มาตรา ๑๖(๑๐))
- (๔) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย (มาตรา ๑๖(๒))
- (๕) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน (มาตรา ๑๖(๕))
- (๖) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัวและการรักษาพยาบาล (มาตรา ๑๖(๑๙))

(๓) ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (มาตรา ๖๗(๔))
- (๒) การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน (มาตรา ๖๘(๘))
- (๓) การผังเมือง (มาตรา ๖๘(๑๓))
- (๔) จัดให้มีที่จอดรถ (มาตรา ๑๖(๓))
- (๕) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง (มาตรา ๑๖(๑๗))
- (๖) การควบคุมอาคาร (มาตรา ๑๖(๒๘))

(๔) ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว (มาตรา ๖๘(๖))
- (๒) ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกร และกิจการสหกรณ์ (มาตรา ๖๘(๕))
- (๓) บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร (มาตรา ๖๘(๗))
- (๔) ให้มีตลาด (มาตรา ๖๘(๑๐))
- (๕) การท่องเที่ยว (มาตรา ๖๘(๑๒))
- (๖) กิจการเกี่ยวกับการพาณิช (มาตรา ๖๘(๑๑))
- (๗) การส่งเสริม การฝึกและประกอบอาชีพ (มาตรา ๑๖(๖))
- (๘) การพาณิชยกรรมและการส่งเสริมการลงทุน (มาตรา ๑๖(๗))

(๕) ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (มาตรา ๖๗(๗))
- (๒) รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล (มาตรา ๖๗(๒))
- (๓) การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ (มาตรา ๑๗(๑๒))

(๖) ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่นและวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น (มาตรา ๖๗(๘))
- (๒) ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (มาตรา ๖๗(๕))
- (๓) การจัดการศึกษา (มาตรา ๑๖(๙))
- (๔) การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น (มาตรา ๑๗(๑๘))

(๗) ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) สนับสนุนสภาตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น (มาตรา ๔๕(๓))

- (๒) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร (มาตรา ๖๗(๙))
- (๓) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎร ในการมีมาตรการป้องกัน (มาตรา ๑๖(๑๖))
- (๔) การประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (มาตรา ๑๗(๓))
- (๕) การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น (มาตรา ๑๗(๑๖))

ภารกิจทั้ง ๗ ด้านตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจเทศบาลตำบลสามารถจะแก้ไขปัญหาของเทศบาลตำบลท่าช้างได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ประกอบการดำเนินการของเทศบาลจะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาเทศบาล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของ ผู้บริหารเป็นสำคัญ

เทศบาลตำบลท่าช้าง ได้นำภารกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาลและนำปัญหาความต้องการของประชาชน จุดแข็ง จุดอ่อน มาวิเคราะห์เพื่อกำหนดประเด็นการพัฒนาและแปลงแผนสู่การปฏิบัติ เทศบาลตำบลท่าช้างวิเคราะห์แล้วพิจารณาเห็นว่าภารกิจหลักและภารกิจรองที่ต้องการดำเนินการมีดังนี้

ภารกิจหลัก

- ๑. ด้านการปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน
- ๒. ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต
- ๓. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย
- ๔. ด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ๕. ด้านการพัฒนาการเมืองและการบริหาร
- ๖. ด้านการส่งเสริมการศึกษา
- ๗. ด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- ๘. การพัฒนาศักยภาพขององค์กรและบุคลากร
- ๙. ด้านนโยบายที่สำคัญของรัฐบาล
- ๑๐. ด้านการสาธารณสุข

ภารกิจรอง

- ๑. การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น
- ๒. การสนับสนุนและส่งเสริมศักยภาพกลุ่มอาชีพ
- ๓. การส่งเสริมการเกษตรและการประกอบอาชีพทางการเกษตร
- ๔. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว
- ๕. ด้านการอนุรักษ์ ทำนุบำรุง รักษาโบราณสถาน โบราณวัตถุในพื้นที่

๗. การวิเคราะห์ความต้องการพัฒนาของบุคลากร

เทศบาลตำบลท่าช้างได้นำการสำรวจความต้องการของบุคลากร เพื่อนำมาวิเคราะห์และสรุปความต้องการของบุคลากรในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพสอดคล้องกับความต้องการของ

บุคลากร ในการพัฒนาทักษะ ความรู้ และการพัฒนางานของบุคลากรโดยคำนึงถึงกรอบภารกิจหลักที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกำหนดเป็นสำคัญ ดังต่อไปนี้

(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) งานสาธารณสุขการเฝ้าระวังและควบคุมโรคติดต่อ
- ๒) งานจัดทำงบประมาณ
- ๓) งานช่าง
- ๔) งานธุรการ งานสารบรรณ

๗.๑ การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม

ภารกิจทั้ง ๗ ด้าน ตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจเทศบาลสามารถแก้ไขปัญหาของเทศบาลตำบลท่าช้าง ได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ ซึ่งผ่านจากการจัดทำเวทีประชาคมประกอบการดำเนินการของเทศบาลตำบลท่าช้างจะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัดแผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารเป็นสำคัญ

ผลการวิเคราะห์ศักยภาพเพื่อประเมินสถานการณ์การพัฒนาในปัจจุบันและโอกาสการพัฒนาในอนาคตของท้องถิ่น ด้วยเทคนิค **SWOT ANALYSIS** (จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค)

เพื่อให้การกำหนดทิศทางการพัฒนาในอนาคตของเทศบาลเป็นไปด้วยความถูกต้อง ชัดเจน และเกิดประโยชน์สูงสุดนั้น จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีการวางแผนกลยุทธ์ โดยใช้เทคนิค **SWOT ANALYSIS** ซึ่งจากการที่เทศบาลตำบลท่าช้าง ได้ประเมินสถานภาพการพัฒนาในปัจจุบันและความเป็นไปได้ในโอกาสการพัฒนาในอนาคต โดยได้ประเมินจาก

ปัจจัยภายนอก ได้แก่ การวิเคราะห์ด้านการเมือง ด้านเศรษฐกิจ ด้านสังคม วัฒนธรรม และด้านเทคโนโลยี ที่มีผลต่อการพัฒนาของเทศบาลตำบลท่าช้าง

ปัจจัยภายใน ได้แก่ การวิเคราะห์กระบวนการบริหารจัดการ ศักยภาพคณะผู้บริหาร สมาชิกสภาเทศบาลตำบลท่าช้างและพนักงานเทศบาลตำบลท่าช้างวัฒนธรรมองค์กร และปัญหาความต้องการของประชาชนในพื้นที่

โดยสามารถสรุปเป็นจุดแข็ง จุดอ่อน อุปสรรค และโอกาสในการพัฒนาของเทศบาลตำบลท่าช้างในอนาคต ได้ดังนี้

สภาพแวดล้อมภายนอก

๑) จุดแข็ง (S : Strength)

- ประชาชนผู้นำชุมชน มีความพร้อมที่จะให้ความร่วมมือกับทางราชการในการพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง
- ชุมชนเข้มแข็งได้รับการบริการสาธารณะด้านโครงสร้างพื้นฐานครบถ้วน
- มีเส้นทางสัญจรเป็นไปด้วยความสะดวก เนื่องจากมีถนนทางหลวงแผ่นดิน

หมายเลข ๒๑๗

- ประชาชนยังยึดมั่นในขนบธรรมเนียมประเพณีและวัฒนธรรมท้องถิ่น
- มีแม่น้ำมูล ห้วยข้าวสาร อ่างเก็บน้ำ บึง สามารถนำมาทำการเกษตรได้ตลอดทั้งปี

- ประชากรส่วนใหญ่มีอาชีพเกษตรกรรม ผลผลิตทางการเกษตรที่สำคัญ ได้แก่ ข้าว และมัน เลี้ยงสัตว์ ฯลฯ

- มีโรงเรียนสังกัด สพฐ. ๔ โรงเรียน สอนตั้งแต่ระดับก่อนประถมศึกษาถึงระดับประถมศึกษา

- ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ๒ แห่ง สังกัดเทศบาลตำบลท่าช้าง
- มีหน่วยงานรัฐวิสาหกิจ อยู่ในเขตเทศบาล คือ สำนักวิจัยและพัฒนากิจการเกษตร เขตที่ ๔ ศูนย์วิจัยพืชไร่อุบลราชธานี ศูนย์พัฒนาที่ดิน เขตที่ ๔ สถานีวิทยุอากาศ
- มีการประสานความร่วมมือระหว่างเทศบาลกับส่วนราชการในพื้นที่
- มีความสงบไม่ค่อยจะมีปัญหา ด้านความปลอดภัยและด้านมลพิษ
- มีระบบประปาเพิ่มขึ้นทำให้น้ำใช้อุปโภคบริโภคตลอดทั้งปี
- มีสถานที่ท่องเที่ยวเชิงเกษตร และสถานที่ท่องเที่ยวตามรอยอเล็กซานเดอร์มหาราชชาตินักรบ

๒) จุดอ่อน (W : Weakness)

- ➔ คนในวัยทำงาน คนหนุ่มสาวอพยพไปหางานทำในเมืองและต่างประเทศ
- ➔ ประชากรยากจน ส่วนใหญ่ประชาชนประกอบอาชีพทางการเกษตรเพียงอย่างเดียวทำให้ขาดรายได้

- ➔ ประชาชนไม่สามารถรวมกลุ่มกันเพื่อดำเนินการด้านเศรษฐกิจของชุมชนในรูปแบบของกลุ่มอาชีพอย่างเข้มแข็ง

- ➔ ขาดสถานศึกษาระดับฝึกอาชีพ ขาดแหล่งงานรองรับแรงงานว่างงานนอกฤดูกาล

- ➔ เทศบาลตำบลท่าช้างขาดเครื่องมือและอุปกรณ์ ด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย เนื่องจากงบประมาณจำกัด

- ➔ ไม่มีตลาดสดที่ดำเนินการโดยเทศบาล
- ➔ แหล่งเงินทุนต่างๆ เช่น ธนาคารพาณิชย์ มีน้อยประชาชนไม่ได้รับความสะดวกใน

➔ ที่ดินมีราคาสูงถ้าจะพัฒนาในด้านการเกษตรและภาคอุตสาหกรรมต้องใช้งบประมาณจำนวนมาก

๓) โอกาส (O : Opportunity)

- ☞ จังหวัดอุบลราชธานีสามารถสนับสนุนงบประมาณให้เทศบาลตำบลท่าช้าง ที่มีแผนงาน/โครงการตามแนวทางยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัด
- ☞ มีเส้นทางคมนาคมสะดวก สามารถรองรับการขยายตัวของการลงทุนทางเศรษฐกิจ
- ☞ ได้รับความร่วมมือสนับสนุนจากหน่วยงานของรัฐเป็นอย่างดี การปฏิรูป ระบบราชการทำให้พนักงานเกิดความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน
- ☞ รัฐบาลมีนโยบายให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง
- ☞ ได้รับงบประมาณจากส่วนกลางเพิ่มขึ้นเพื่อให้เพียงพอในการบริหารจัดการท้องถิ่น

๔) ข้อจำกัด (T : Threat) อุปสรรค

- ปัจจุบันเทศบาลตำบลท่าช้าง เป็นเทศบาลขนาดกลาง มีงบประมาณจำกัดเมื่อเทียบกับภารกิจหน้าที่ต่างๆ ตามกฎหมายที่กำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของเทศบาลตามกฎหมายอื่น ตามภารกิจถ่ายโอนฯ ตามนโยบายท้องถิ่น นโยบายจังหวัดและนโยบายรัฐบาล
- งบประมาณที่ได้รับจากส่วนกลาง ไม่เพียงพอในการบริหารงาน
- กฎหมายและระเบียบต่างๆ ในการปฏิบัติงานทำให้ขาดความคล่องตัวในการบริหารงาน
- การถ่ายโอนภารกิจต่างๆ ไม่เป็นไปในแนวทางเดียวกัน ทำให้การปฏิบัติงานเกิดความล่าช้าไม่เป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้
- การพัฒนาบางด้านต้องเป็นไปตามกฎหมาย จึงไม่สามารถดำเนินการแก้ปัญหาได้ ต้องอาศัยความเสียสละของชุมชนเท่านั้น ซึ่งบางครั้งก็ทำได้ยากมาก

สภาพแวดล้อมภายใน (Internal Environment)

๑.จุดแข็ง (Strength)

- มีการทำงานเป็นทีม มีความสามัคคี
- มีจิตบริการสาธารณะ
- บุคลากรมีความเป็นกันเองสมานฉันท์ภายในองค์กร
- มีการปกครองแบบครอบครัวเกิดความอบอุ่นรักใคร่กลมเกลียว
- สภาพแวดล้อมในการทำงานเหมาะสม
- รับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน
- มีบุคลากรรุ่นใหม่พร้อมรับการเปลี่ยนแปลง
- มีเครื่องมืออุปกรณ์การทำงานทั่วถึง
- ขอบเขตและภาระงานมีความชัดเจน มีคำสั่งมอบหมายงานที่แบ่งหน้าที่ชัดเจน
- พนักงานสามารถปฏิบัติหน้าที่แทนกันได้

- ผู้บริหารมีความเข้าใจและรับฟังผู้ปฏิบัติ ให้โอกาสในการปฏิบัติงาน
- ผู้บังคับบัญชาสนับสนุน ส่งเสริมการปฏิบัติงาน การส่งไปอบรมเพื่อพัฒนาความรู้ในการปฏิบัติเสมอ
- เป็นหน่วยงานที่ใกล้ชิดกับประชาชนท้องถิ่นมากกว่าหน่วยงานของรัฐอื่นๆ

๒. จุดอ่อน (Weakness)

- ขั้นตอนในการประสานงานระหว่างหน่วยงานบางที่ล่าช้า เกิดความเข้าใจที่คลาดเคลื่อนในการปฏิบัติงาน
- พนักงานบางคนยังไม่เข้าใจบทบาทหน้าที่ของตนเองในการปฏิบัติงาน ไม่ให้ความสนใจกับกิจกรรมของเทศบาล
- บุคลากรในบางตำแหน่งขาดทักษะในการทำงาน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นอุปสรรคในการให้บริการต่อประชาชน
- ขาดการวางแผนในการพัฒนาองค์กร
- ขาดการจัดกิจกรรมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ภายในองค์กร
- บุคลากรขาดความกระตือรือร้นในการเรียนรู้และพัฒนางาน
- ข้าราชการบางคนยังขาดความตระหนักในหน้าที่ของตนเอง

๓. โอกาส (Opportunity)

- ผู้บังคับบัญชาให้โอกาสพนักงาน ลูกจ้าง พนักงานจ้าง ในการพัฒนาตนเองในด้านการศึกษา ฝึกอบรม เพิ่มพูนความรู้
- มีระบบสารสนเทศที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน
- มีอิสระในการแสดงความคิดเห็น และเปิดโอกาสให้บุคลากร แสดงความสามารถได้อย่างเต็มที่
- เทศบาลให้ความสำคัญต่อภารกิจงานต่างๆ
- ได้รับความร่วมมือจากหน่วยงานภายนอกหน่วยเป็นอย่างดี

๔. ข้อจำกัด (T : Threat) อุปสรรค

- ประชาชนผู้รับบริการบางคนไม่เข้าใจขั้นตอนหรือวิธีการดำเนินงานของเจ้าหน้าที่เทศบาลในบางตำแหน่งงาน หรือภารกิจงาน
- นโยบายของรัฐบาลมีการเปลี่ยนแปลงอยู่บ่อยครั้ง
- ระเบียบข้อบังคับ กฎหมาย ที่มีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา ทำให้เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานไม่เป็นไปตามวิธีการและระเบียบใหม่ๆ ก่อให้เกิดความผิดพลาดในการปฏิบัติงาน
- การปฏิบัติงานบางครั้งขาดความเอาใจใส่ในตำแหน่ง หน้าที่ของตนเอง ก่อให้เกิดความล่าช้าในการให้บริการประชาชน หรือการประสานราชการกับหน่วยงานอื่นๆ
- ข้อบังคับต่างๆในการปฏิบัติงานจากหน่วยงานที่กำกับดูแลค่อนข้างมา

๘.กลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ

- ๑.๑ งานแผนอัตรากำลังและระบบบริหารทรัพยากรบุคคลของเทศบาลตำบลท่าช้าง
- ๑.๒ งานสวัสดิการและสร้างความสมดุระหว่างชีวิตการทำงาน
- ๑.๓ การพัฒนาคุณภาพชีวิต

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีประสิทธิภาพเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง

- ๒.๑ การเตรียมความพร้อมองค์ความรู้ ทักษะ สมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเพื่อขับเคลื่อนการบริหารงานในเชิงยุทธศาสตร์
- ๒.๒ การพัฒนาสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลในสำนัก/กอง
- ๒.๓ การขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริต

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาและเสริมสร้างการบริหารงานบุคคลและองค์กรแห่งการเรียนรู้

- ๓.๑ บุคลากรมีความรับผิดชอบสามารถบริหารงานตามภารกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพ
- ๓.๒ ส่วนราชการมีการจัดการความรู้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอย่างเป็นระบบ

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้บุคลากรมีจิตสาธารณะ คุณธรรม จริยธรรมและการสร้างความสุขในองค์กร

- ๔.๑ บุคลากรทุกระดับมีจิตสาธารณะคุณธรรม จริยธรรมและเจตคติการเป็นข้าราชการที่ดี
- ๔.๒ บุคลากรทุกระดับมีการพัฒนา เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ดีและสร้างความสามัคคีในองค์กร

๙.แผนการดำเนินงานด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔

ลำดับ ที่	โครงการ/กิจกรรม	รายละเอียดโครงการ/กิจกรรม	งบประมาณ	ระยะเวลาการ ดำเนินการ
๑การบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลภายในองค์กร (Human Resources Management) : HRM				
๑.๑	การวางแผนกำลังคน	-จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ปรับปรุง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อใช้ในการ กำหนดโครงสร้างและกรอบ อัตรากำลังที่รองรับภารกิจของ หน่วยงาน -ปรับปรุงฐานข้อมูลบุคลากร ใน ระบบศูนย์บริการข้อมูลบุคลากร ท้องถิ่นแห่งชาติ (LHR) เพื่อให้การ วางแผนอัตรากำลังครบถ้วน สมบูรณ์ และเป็นปัจจุบัน	ไม่ใช้ งบประมาณ	ต.ค.๖๓-ก.ย.๖๔
๑.๒	การบรรจุและแต่งตั้ง บุคลากร	-ดำเนินการสรรหาและเลือกสรร บุคลากรตามกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี เช่น ประกาศรับสมัครคัดเลือก สอบ คัดเลือก การรับโอน สรรหาคนดี คนเก่งเพื่อมาปฏิบัติงานตามภารกิจ ของหน่วยงาน ตามกรอบอัตรากำลัง ที่ว่าง	ไม่ใช้ งบประมาณ	ต.ค.๖๓-ก.ย.๖๔

ลำดับ ที่	โครงการ/กิจกรรม	รายละเอียดโครงการ/กิจกรรม	งบประมาณ	ระยะเวลาการ ดำเนินการ
		-การคัดเลือกพนักงานเทศบาลเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น -การสรรหาและเลือกสรรพนักงานจ้างตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี -การปรับปรุงตำแหน่งพนักงานจ้างทั่วไปเป็นพนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ)		
๑.๓	การประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานเป็นไปตามหลักเกณฑ์ด้วยความเป็นธรรมและมีความโปร่งใส	-ประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๘ -แต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองประเมินผลการปฏิบัติงาน เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้อง และคณะกรรมการมีการประชุม -ผู้ประเมินได้ประเมินผลการปฏิบัติงานตามแบบประเมินที่กำหนดตั้งแต่เริ่มรอบการประเมิน และแจ้งผลการประเมินให้ผู้รับการประเมินทราบเป็นลายลักษณ์อักษร	ไม่ใช้งบประมาณ	ต.ค.๖๗-ก.ย.๖๘
๑.๔	การปรับปรุงสวัสดิการและความปลอดภัยในองค์กรเพื่อสร้างแรงจูงใจในการทำงาน	-ส่งเสริมให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน เช่น สถานที่ทำงานสะอาด เป็นระเบียบเรียบร้อย มีอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ที่ทันสมัยและรวดเร็วในการปฏิบัติงาน มีสถานที่จอดรถเพียงพอ มีน้ำดื่มมุมกาแฟไว้บริการเจ้าหน้าที่และประชาชนที่มาใช้บริการ เช่น วัสดุไฟฟ้าและวิทยุ ,วัสดุงานบ้านงานครัว,วัสดุคอมพิวเตอร์,วัสดุโฆษณาและเผยแพร่,ครุภัณฑ์สำนักงาน,ครุภัณฑ์คอมพิวเตอร์, โน้ตบุ๊ก ,เครื่องพิมพ์เลเซอร์ ,บริการสื่อสารและโทรคมนาคมต่างๆ เป็นต้น -ส่งเสริมบุคลากรมีคุณภาพชีวิตด้าน	๕๕๔,๐๘๐	ต.ค.๖๗-ก.ย.๖๘

ลำดับ ที่	โครงการ/กิจกรรม	รายละเอียดโครงการ/กิจกรรม	งบประมาณ	ระยะเวลาการ ดำเนินการ
		ความปลอดภัยในการทำงานโดยจัดให้มีอุปกรณ์ พื้นฐานด้านความปลอดภัย เช่นถังดับเพลิงพร้อมใช้งานและจัดเตรียมยา เวชภัณฑ์ อุปกรณ์การปฐมพยาบาลเบื้องต้น เป็นต้น		
๒.การพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Human Resources Management) : HRM				
๒.๑	การเตรียมความพร้อมองค์ความรู้ ทักษะ สมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเพื่อขับเคลื่อนการบริหารงานในเชิงยุทธศาสตร์	-การพัฒนาเสริมสร้างศักยภาพและความเชี่ยวชาญเฉพาะทางสำหรับนักบริหารงานต่างๆ -การพัฒนาเสริมสร้างศักยภาพและความเชี่ยวชาญสำหรับปฏิบัติงานทุกสายงาน เช่น เข้าร่วมการอบรม สัมมนา หลักสูตรต่างๆตามที่หน่วยงานหรือส่วนราชการจัดขึ้น เป็นต้น	๑๕๐,๐๐๐	ต.ค.๖๗-ก.ย.๖๘
๒.๒	การพัฒนาสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลในสำนัก/กอง	-การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ความรู้ ทักษะ สมรรถนะของแต่ละประเภทและระดับตำแหน่งโดยมุ่งเน้นประสิทธิภาพและประสิทธิผล เพื่อใช้ประกอบการเลื่อนขั้นเงินเดือน ค่าตอบแทน การต่อสัญญาจ้าง ปีละ ๒ ครั้ง	ไม่ใช้งบประมาณ	ต.ค.๖๗-ก.ย.๖๘
๒.๓	การพัฒนาคุณภาพชีวิต	-การจัดกิจกรรม ๕ ส.ภายในสำนักงานและบริเวณรอบอาคาร -ส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานให้มีความพร้อมที่จะขับเคลื่อนองค์กรไปสู่เป้าหมายในการพัฒนาและภารกิจของหน่วยงาน -กิจกรรมวันสำคัญต่างๆทางรัฐพิธี เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรได้มีส่วนร่วมการแสดงออกร่วมกันระหว่างผู้บริหารและพนักงาน	-ไม่ใช้งบประมาณ	

ลำดับที่	โครงการ/กิจกรรม	รายละเอียดโครงการ/กิจกรรม	งบประมาณ	ระยะเวลาการดำเนินการ
		-กิจกรรมเสริมสร้างกำลังใจให้แก่พนักงานมอบใบประกาศ ยกย่องเชิดชูเกียรติพนักงานดีเด่น เป็นต้น		
๒.๔	บุคลากรมีความรับผิดชอบสามารถบริหารงานตามภารกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพ	-นำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการบริหารงานบุคคลและงานอื่นๆ -มีการเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์(E-Learning)ที่หน่วยงาน สถาบันการศึกษาหรือส่วนราชการเป็นผู้ดำเนินการผ่านระบบออนไลน์	-ไม่ใช้งบประมาณ	ต.ค.๖๗-ก.ย. ๖๘
๒.๕	ส่วนราชการมีการจัดการความรู้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอย่างเป็นระบบ	-จัดส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมในหลักสูตรต่างๆ ที่สอดคล้องกับมาตรฐานกำหนดตำแหน่งและตรงกับความต้องการของบุคลากรตามที่หน่วยงานภาครัฐ สถาบันการศึกษาเป็นผู้ดำเนินการจัดอบรม -มีการประชุมเพื่อติดตามและถ่ายทอดความรู้แนวทางปฏิบัติตามหนังสือสั่งการ ข้อเสนอแนะทางปฏิบัติราชการต่างๆ เพื่อเป็นการพัฒนาองค์ความรู้ของบุคลากรและเสริมสร้างความสัมพันธ์อันดีและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์ในการทำงาน	๓๐๐,๐๐๐	ต.ค.๖๗-ก.ย. ๖๘
๒.๖	บุคลากรทุกระดับมีจิตสาธารณะคุณธรรมจริยธรรมและเจตคติเป็นข้าราชการที่ดี	-โครงการจิตอาสาพัฒนาเนื่องในวันสำคัญ -โครงการอบรมและสัมมนาพัฒนาศักยภาพบุคลากรท้องถิ่นด้านการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมหลักธรรมาภิบาลของคณะผู้บริหาร พนักงาน พนักงานจ้างสมาชิกสภา	๒๐,๐๐๐	ต.ค.๖๗-ก.ย. ๖๘
๒.๗	บุคลากรทุกระดับมีการพัฒนา เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ดีและสร้างความสามัคคีในองค์กร	-โครงการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาพฤติกรรมบริการให้กับคณะผู้บริหาร สมาชิกสภา พนักงานเทศบาล พนักงานจ้าง -โครงการอบรมเพิ่มประสิทธิภาพและศึกษาดูงาน	๕๐,๐๐๐ ๓๐๐,๐๐๐	ต.ค.๖๗-ก.ย. ๖๘

๑๐. การติดตามและประเมินผล

๑.กำหนดให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมพัฒนาต้องทำรายงานผลการเข้าอบรมพัฒนาภายใน ๑๕ วันทำการ นับแต่วันกลับจากการอบรมสัมมนา เพื่อเสนอต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับจนถึงนายกเทศมนตรี

๒.ให้ผู้บังคับบัญชาทำหน้าที่ติดตามผลการปฏิบัติงาน โดยพิจารณาเปรียบเทียบผลการปฏิบัติงาน ก่อนและหลังการพัฒนาตามข้อ ๑

๓.นำข้อมูลการติดตามผลการปฏิบัติงานมาประกอบการกำหนดหลักสูตรอบรมให้เหมาะสม กับความต้องการของข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่นต่อไป

๔.ผู้บังคับบัญชานำผลการประเมินไปพิจารณาในการเลื่อนขั้นเงินเดือน เลื่อนระดับ ตามผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงาน

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

๖. กำหนดให้บุคลากรทุกระดับ ทุกคน ต้องได้รับการพัฒนาอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

๗.กำหนดให้บุคลากรเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านหลักสูตรการเรียนรู้ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning) อย่างน้อย ๑ วิชาต่อปี

ส่วนที่ ๕ การติดตามประเมินผลการพัฒนาบุคลากร

๕.๑ ความรับผิดชอบ

๑. บุคลากรมีหน้าที่เรียนรู้และพัฒนาตนเองทั้งในด้านการรอบความคิดและทักษะให้สามารถทำงานตามบทบาทหน้าที่และระดับตำแหน่งของตนเอง

๒. ผู้บังคับบัญชาทุกระดับ มีหน้าที่สร้างสภาพแวดล้อมและระบบการทำงานที่เอื้อให้เกิดการเรียนรู้ให้ทรัพยากรที่จำเป็น รวมทั้ง ดูแลและให้คำแนะนำเกี่ยวกับการทำงาน และการเรียนรู้และพัฒนาแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเหมาะสม

๓. คณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีหน้าที่กำหนดทิศทางขององค์กรและทิศทางด้านบุคลากรให้มีความชัดเจน ร่วมกับผู้บริหารในการกำหนดทิศทางเชิงยุทธศาสตร์ด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งให้การสนับสนุนผู้บังคับบัญชาทุกระดับในการทำหน้าที่และรับผิดชอบการเรียนรู้และพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาดำเนินการจัดกระบวนการเรียนรู้ การพัฒนาบุคลากร เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด และสอดคล้องกับความต้องการของบุคลากร และส่วนราชการอย่างทั่วถึง เพื่อนำไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้รวมถึงติดตามและประเมินผลแผนพัฒนาบุคลากรของเทศบาลกำหนดวิธีการติดตามประเมินผล ตลอดจนการดำเนินการอื่น ๆ แล้วเสนอผลการติดตามประเมินผลต่อนายกเทศมนตรีทราบ

ให้นายกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประกอบด้วย

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

ทั้งนี้ การออกคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ให้ระบุชื่อ – สกุล และตำแหน่ง หรือระบุเฉพาะตำแหน่งก็ได้ โดยนายกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นผู้ออกคำสั่ง

๕.๒ การติดตามและประเมินผล

๑. กำหนดให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมพัฒนาต้องทำรายงานผลการเข้าอบรมพัฒนาภายใน ๗ วันทำการ นับแต่วันกลับจากการอบรมสัมมนา เพื่อเสนอต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับจนถึงนายกเทศมนตรี

๒. ให้ผู้บังคับบัญชาทำหน้าที่ติดตามผลการปฏิบัติงาน โดยพิจารณาเปรียบเทียบผลการปฏิบัติงานก่อนและหลังการพัฒนาตามข้อ 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

การบริหารงานบุคคลตามแผนพัฒนาบุคลากรของเทศบาลสามารถปรับเปลี่ยน แก้ไข เพิ่มเติมให้เหมาะสมตามระเบียบกฎหมาย หรือตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดอุบลราชธานีตลอดจน แผนนโยบายและยุทธศาสตร์ต่าง ๆ ประกอบกับการปฏิบัติตามกฎหมายและการถ่ายโอน อาจเป็นเหตุให้การพัฒนาบุคลากรบางตำแหน่งที่จำเป็นได้รับการพัฒนามากกว่า และภารกิจบางประการที่ไม่มีความจำเป็นอาจต้องทำการยุบหรือปรับโครงสร้างหน่วยงานใหม่ให้ครอบคลุมภารกิจต่างๆ ให้สอดคล้องกับนโยบายการถ่ายโอนภารกิจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องปรับตัวให้เหมาะสมกับสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา

