

แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ประจำปีงบประมาณ

พ.ศ. ๒๕๖๗

เทศบาลตำบลท่าจิว

อำเภอห้วยยอด จังหวัดตรัง

แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

๑. หลักการและเหตุผล

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

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

๓) ตามประกาศหลักเกณฑ์การจัดทำแผนแม่บทการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาล เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล หมวด ๑๔ กิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ส่วนที่ ๔ การพัฒนาพนักงานเทศบาล กำหนดให้เทศบาลมีการพัฒนาผู้ได้รับการบรรจุเข้ารับราชการ เป็นพนักงานเทศบาลก่อนมอบหมายหน้าที่ให้ปฏิบัติเพื่อให้รู้ระเบียบแบบแผนของทางราชการ หลักและวิธีปฏิบัติราชการ บทบาท และหน้าที่ของข้าราชการในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข และแนวทางปฏิบัติตนเพื่อเป็นข้าราชการที่ดี โดยเทศบาลต้องดำเนินการพัฒนาให้ครบถ้วน ตามหลักสูตรที่คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัด (ก.ท.จ.) กำหนด และกำหนดให้เทศบาลจัดทำแผนการพัฒนาศักยภาพ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทัศนคติที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในการจัดทำแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ต้องกำหนดตามกรอบของแผนพัฒนาที่คณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.) กำหนด โดยให้กำหนดเป็นแผนการพัฒนาศักยภาพของเทศบาล มีระยะเวลา ๓ ปี ตามกรอบของแผนอัตรากำลังของเทศบาล นั้น

๔) สถานการณ์การเปลี่ยนแปลง ภายใต้กระแสแห่งการปฏิรูประบบราชการ และการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยี การบริหารจัดการยุคใหม่ ผู้นำหรือผู้บริหารองค์กรต่าง ๆ ต้องมีความตื่นตัวและเกิดความพยายามปรับตัวในรูปแบบต่าง ๆ โดยเฉพาะการเร่งรัดพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์การ การปรับเปลี่ยนวิธีคิด วิธีการทำงาน เพื่อแสวงหารูปแบบใหม่ ๆ และนำระบบมาตรฐานในระดับต่าง ๆ มาพัฒนาองค์กร ซึ่งนำไปสู่แนวทางการพัฒนาระบบบริหารความรู้ภายในองค์กร เพื่อให้องค์กรสามารถใช้และพัฒนาความรู้ที่มีอยู่ภายในองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพและปรับเปลี่ยนวิทยาการความรู้ใหม่มาใช้กับองค์กรได้อย่างเหมาะสม

เพื่อให้สอดคล้องกับแนวทางดังกล่าวเทศบาล จึงได้จัดทำแผนการพัฒนาศูนย์ ๓ ปี ของเทศบาล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขึ้น เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล และพนักงานจ้าง เป็นเครื่องมือในการบริหารงานบุคคล อีกทั้งยังเป็นการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทศนคติที่ดี คุณธรรม จริยธรรมของบุคลากร เทศบาลตำบลท่าจั่ว อำเภอห้วยยอด จังหวัดตรัง ในการปฏิบัติราชการและตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๑.๑ วัตถุประสงค์

- ๑) เพื่อให้เทศบาลมีการพัฒนาศูนย์ของเทศบาลเป็นไปตามหลักสูตรมาตรฐานกำหนดตำแหน่งและตามที่คณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.) กำหนด
- ๒) เพื่อให้เทศบาลมีเครื่องมือในการส่งเสริมให้บุคลากรเทศบาลมีรอบความรู้ทักษะ และสมรรถนะที่เหมาะสมในการปฏิบัติงาน ตามมาตรฐานที่คณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.)
- ๓) เพื่อให้พนักงานเทศบาลมีการบริหารการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง โดยการประเมินและวางแผนการพัฒนาของตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพในบริบทที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว
- ๔) เพื่อให้บุคลากรท้องถิ่นมีความรู้ทั้งในด้านพื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ด้านการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่ ด้านความรู้ความสามารถและทักษะของงานแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหารและด้านคุณธรรมและจริยธรรม
- ๕) เพื่อให้เทศบาล สร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ ที่เอื้อให้บุคลากรเกิดการเรียนรู้และการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เพื่อพัฒนาและปรับปรุงการปฏิบัติราชการ สร้างสรรค์นวัตกรรมทั้งผลิตผลและการให้บริการ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการบรรลุเป้าหมายตามภารกิจหน้าที่

๑.๒ ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนการพัฒนาศูนย์

- ๑) การกำหนดหลักสูตร การพัฒนาหลักสูตร วิธีการพัฒนา ระยะเวลาและงบประมาณในการพัฒนา พนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล และพนักงานจ้าง ให้มีความสอดคล้องกับตำแหน่งและระดับตำแหน่งในแต่ละสายงาน ที่ดำรงอยู่ตามกรอบแผนพัฒนาศูนย์ ๓ ปี
- ๒) ให้บุคลากรของเทศบาล ต้องได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถในการหลักสูตรใด หลักสูตรหนึ่ง หรือหลายหลักสูตรอย่างน้อยปีละ๑ ครั้ง หรือตามที่ผู้บริหารท้องถิ่นเห็นสมควร ได้แก่
 - ๒.๑ หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ
 - ๒.๒ หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ
 - ๒.๓ หลักสูตรความรู้ และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง
 - ๒.๔ หลักสูตรด้านการบริหาร และ
 - ๒.๕ หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม

๓) วิธีการพัฒนาบุคลากร ให้เทศบาลเป็นหน่วยดำเนินการเอง หรือดำเนินการร่วมกับ ก.ท. หรือ ก.ท.จ. 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) งบประมาณในการดำเนินการพัฒนาให้เทศบาลต้องจัดสรรงบประมาณสำหรับการพัฒนาบุคลากร ตามแผนการพัฒนาบุคลากรอย่างชัดเจนแน่นอน โดยคำนึงถึงความประหยัดคุ้มค่า เพื่อให้การพัฒนาบุคลากรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๕) การติดตามประเมินผลให้เทศบาลกำหนดการติดตามประเมินผลการพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับ ทักษะ ความรู้ และสมรรถนะของพนักงานเทศบาล ให้บรรลุผลสัมฤทธิ์ตามแผนพัฒนาบุคลากร และเพื่อให้เป็น ประโยชน์ในการวางแผนอัตรากำลัง การวางแผนบริหารบุคลากร การวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าของบุคลากร ซึ่งมีความสำคัญและจำเป็นในการพัฒนาเทศบาลและการวางแผนพัฒนาบุคลากรเทศบาล ๓ ปีถัดไป

๒.ภารกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลท่าจั่ว

เทศบาลตำบลท่าจั่ว ได้วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ของเทศบาลตาม พระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.๒๕๔๖ (และแก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน) และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอน การกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ซึ่งได้กำหนดภารกิจ อำนาจหน้าที่ออกเป็น ๗ ด้าน ดังนี้

๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑.๑ การจัดให้มีและบำรุงรักษาทางบก ทางน้ำ และทางระบายน้ำ

๑.๒ การสาธารณสุข โภค และการก่อสร้างอื่น ๆ ให้มีน้ำสะอาด หรือน้ำประปา

๑.๓ การสาธารณสุข การให้มีและบำรุงการไฟฟ้า หรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น

๑.๔ การควบคุมอาคาร

๑.๕ การวางผังเมือง และการควบคุมการก่อสร้าง

๒. ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๒.๑ การจัดการศึกษา จัดให้ราษฎรได้รับการศึกษาอบรม

๒.๒ การส่งเสริมกีฬา ให้มีและบำรุงสถานที่สำหรับการกีฬาและพลศึกษา

๒.๓ การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัว และการรักษาพยาบาล ให้มีและบำรุงสถานที่ ทำการพิทักษ์รักษาคนเจ็บไข้

๒.๔ รักษาความสะอาดของถนน ทางเดินและที่สาธารณะ รวมทั้งการกำจัดขยะมูลฝอย และสิ่งปฏิกูล

๒.๕ การส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุและผู้พิการ

๒.๖ ให้มีและบำรุงสวนสาธารณะ สวนสัตว์ และสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ

**๓. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคมและการรักษาความสงบเรียบร้อย
มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้**

๓.๑ การรักษาความสงบเรียบร้อยของประชาชน

๓.๒ การจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย และการปรับปรุงแหล่งเสื่อมโทรม

**๔. ด้านการวางแผนการส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว
มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้**

๔.๑ บำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร

๔.๒ การส่งเสริมกิจการท่องเที่ยว

๔.๓ เทศพาณิชย์

**๕. ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้**

๕.๑ การจัดการ การบำรุงรักษาและการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๕.๒ ส่งเสริมและสร้างจิตสำนึกแก่ประชาชนต่อปัญหาสิ่งแวดล้อม

๕.๓ รณรงค์ประชาสัมพันธ์ให้ประชาชน ชุมชน โรงเรียน มีส่วนร่วมในการคัดแยกขยะ ตลอดจนจัดระบบการจัดการขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล

๕.๔ สร้างจิตสำนึกแก่ชุมชนและผู้ประกอบการให้มีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาอย่างต่อเนื่อง

**๖. ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น
มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้**

๖.๑ บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น

๖.๒ การอนุรักษ์ พื้นฟูจารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น ศิลปวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น

**๗. ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจ ของส่วนราชการและ
องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้**

๗.๑ ให้ประชาชนในท้องถิ่นมีส่วนร่วม โดยการเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการ และส่วนท้องถิ่นมีส่วนร่วมในการประชาพิจารณ์ได้

๗.๒ ให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการถอดถอนสมาชิกสภาเทศบาลและผู้บริหารท้องถิ่นโดยประชาชน

๓ ใน ๔ ของผู้มีสิทธิเลือกตั้ง มาลงคะแนนเสียงให้ ส.ท. หรือผู้บริหารท้องถิ่นพ้นจากตำแหน่ง

- ๗.๓ ให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการเสนอเทศบัญญัติ โดยประชาชนจำนวนกึ่งหนึ่งของผู้มีสิทธิเลือกตั้ง สามารถเข้าชื่อเสนอประธานสภาเทศบาล เพื่อให้สภาเทศบาลพิจารณาออกเทศบัญญัติตามความต้องการและแนวทางแก้ไขปัญหาท้องถิ่นของตนเองได้
- ๗.๔ ให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น โดยรัฐธรรมนูญเปิดโอกาสให้ประชาชนที่มีความรู้ความเข้าใจในเรื่องการปกครองส่วนท้องถิ่นระดับต่างๆโดยเข้าร่วมเป็นผู้ทรงคุณวุฒิที่มีจำนวน ๑ ใน ๓ ของกรรมการ

๒.๑ การกิจหลักและการกิจรองที่เทศบาลตำบลท่าจี้จะดำเนินการ

เทศบาลตำบลท่าจี้ ได้ดำเนินการวิเคราะห์ภารกิจหลักและการกิจรองแล้วพิจารณาเห็นว่า ภารกิจหลัก และการกิจรองที่ต้องดำเนินการ ได้แก่

๑. ภารกิจหลัก

- ๑.๑ ด้านการปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน
- ๑.๒ ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต
- ๑.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย
- ๑.๔ ด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ๑.๕ ด้านการพัฒนาการเมืองและการบริหาร
- ๑.๖ ด้านการส่งเสริมการศึกษา
- ๑.๗ ด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

๒. การกิจรอง

- ๒.๑ การฟื้นฟู วัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณี
- ๒.๒ การสนับสนุนและส่งเสริมศักยภาพกลุ่มอาชีพ
- ๒.๓ การส่งเสริมการเกษตรและการประกอบอาชีพทางการเกษตร
- ๒.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน

๒.๒ การวิเคราะห์ความต้องการพัฒนาของบุคลากร

เทศบาลตำบลท่าจี้ สำนักรวบรวมความต้องการของบุคลากร เพื่อนำมาวิเคราะห์และสรุปความต้องการของบุคลากรในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพสอดคล้องกับความต้องการของบุคลากรและเทศบาลในการพัฒนาทักษะ ความรู้ และการพัฒนางานของบุคลากร ควรคำนึงถึงกรอบภารกิจหลักที่เทศบาลกำหนดเป็นสำคัญ เรียงลำดับความสำคัญตามความต้องการของบุคลากร ดังนี้

(๑) ความต้องการด้านทักษะ

๑. ความรู้เรื่องจัดซื้อจัดจ้างและกฎระเบียบพัสดุ
๒. ความรู้เรื่องกฎหมาย

๓. ความรู้เรื่องการบริหารความเสี่ยง
๔. ความรู้เรื่องงานธุรการและงานสารบรรณ
๕. ความรู้เกี่ยวกับเทคโนโลยีสารสนเทศ
๖. ความรู้เรื่องการทำงานการเงินและงบประมาณ
๗. ความรู้เรื่องการจัดการความรู้
๘. ความรู้เรื่องบริหารทรัพยากรบุคคล
๙. ความรู้ทั่วไปเรื่องชุมชน
๑๐. ความรู้เรื่องการจัดทำแผนปฏิบัติการและแผนยุทธศาสตร์
๑๑. ความรู้เรื่องบัญชีและระบบบัญชี
๑๒. ความรู้เรื่องการวิเคราะห์ผลกระทบต่างๆ เช่น การประเมินผลกระทบสิ่งแวดล้อม (EIA) , การประเมินผลกระทบทางสุขภาพ (HIA) เป็นต้น
๑๓. ความรู้เรื่องระบบการจัดการองค์กร
๑๔. ความรู้เรื่องสื่อสารสาธารณะ
๑๕. ความรู้เรื่องการติดตามประเมินผล
๑๖. ความรู้เรื่องปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงตามแนวทางพระราชดำริ

(๒) ความต้องการด้านความรู้

๑. ทักษะการใช้คอมพิวเตอร์
๒. ทักษะในการสื่อสาร การนำเสนอ และถ่ายทอดความรู้
๓. ทักษะการเขียนหนังสือราชการ
๔. ทักษะการเขียนรายงานและสรุปรายงาน
๕. ทักษะการประสานงาน
๖. ทักษะการบริหารข้อมูล
๗. ทักษะการบริหารโครงการ
๘. ทักษะการใช้เครื่องมือและอุปกรณ์ทางวิทยาศาสตร์

(๓) ความต้องการพัฒนางาน

๑. งานพัฒนาทักษะในการปฏิบัติงาน
๒. งานด้านการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุ
๓. งานการใช้เทคโนโลยีเพื่อเพิ่มและประสิทธิภาพการทำงานในยุค Thailand ๔.๐
๔. งานกฎหมายปกครอง วิธีปฏิบัติราชการทางปกครอง และความรับผิดชอบเจ้าหน้าที่ท้องถิ่น

๕. งานด้านคุณธรรมและจริยธรรม
๖. งานจรรยาบรรณและวินัยข้าราชการส่วนท้องถิ่น
๗. งานทั่วไปเกี่ยวกับวินัย การดำเนินการทางวินัย

๒.๓ การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม

การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมทั้งปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอกที่มีผลต่อการบริหารงานบุคคล ซึ่งจะเป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์สำหรับจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ซึ่งจะช่วยให้เทศบาลตำบลท่าจี้วิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคที่มีผลต่อเทศบาลตำบลท่าจี้ อันจะเป็นประโยชน์ในการพัฒนาทักษะ ความรู้ และการพัฒนางานของบุคลากร เรียงลำดับความสำคัญ ดังนี้

(๑) **จุดแข็ง (Strengths)** เป็นการวิเคราะห์ปัจจัยภายในเทศบาลตำบลท่าจี้ว่ามีปัจจัยภายในองค์กรใดที่เป็นข้อได้เปรียบหรือจุดเด่นที่ควรนำมาใช้ในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรได้ และควรดำรงไว้เพื่อการเสริมสร้างความเข้มแข็งของเทศบาลตำบลท่าจี้ ดังนี้

- ๑.๑ การกำหนดส่วนราชการเหมาะสมกับงานและหน้าที่ที่ปฏิบัติชัดเจน
- ๑.๒ ผู้บริหารมีการส่งเสริมการพัฒนาของบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ
- ๑.๓ มีการใช้ระบบเทคโนโลยีที่ทันสมัยอยู่เสมอ สามารถปฏิบัติงานได้อย่างรวดเร็ว
- ๑.๔ ได้รับการสนับสนุนการพัฒนาทั้งด้านวิชาการและระเบียบ กฎหมายอยู่เสมอ
- ๑.๕ เจ้าหน้าที่มีความรู้ ความสามารถ ศักยภาพในการปฏิบัติหน้าที่ของตนเอง

(๒) **จุดอ่อน (Weaknesses)** เป็นการวิเคราะห์ปัจจัยภายในเทศบาลตำบลท่าจี้ ว่ามีปัจจัยภายในองค์กรใดที่เป็นข้อเสียเปรียบหรือจุดด้อยที่ควรปรับปรุงให้ดีขึ้นในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรได้ และขจัดให้หมดไป อันจะเป็นประโยชน์ต่อเทศบาลตำบลท่าจี้ ดังนี้

- ๒.๑ การปฏิบัติงานระหว่างส่วนราชการยังขาดการทำงานแบบบูรณาการเชื่อมโยงกัน
- ๒.๒ เจ้าหน้าที่ยังขาดความรู้ที่เป็นระบบและเหมาะสมกับการปฏิบัติงาน
- ๒.๓ เจ้าหน้าที่ยังขาดความตระหนักและรับผิดชอบต่อนหน้าที่ของตนเอง
- ๒.๔ ขาดการสร้างวัฒนธรรมที่ดีขององค์กร และคุณธรรม จริยธรรม เพื่อให้เกิดแรงจูงใจ ขวัญและกำลังใจ ในการปฏิบัติหน้าที่
- ๒.๕ ข้าราชการยังขาดระเบียบวินัยที่ดีในการทำงาน

(๓) **โอกาส (Opportunities)** เป็นการวิเคราะห์ปัจจัยภายนอกของเทศบาลตำบลท่าจี้ ว่ามีปัจจัยภายนอกองค์กรใดที่สามารถส่งผลกระทบที่เป็นประโยชน์ทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อการดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรได้และเทศบาลตำบลท่าจี้ สามารถสร้างเป็นโอกาสหรือนำข้อดีมาเสริมสร้างให้หน่วยงานเข้มแข็งได้ ดังนี้

- ๓.๑ นโยบายของรัฐบาลเอื้อต่อการพัฒนาและการบริหารงานของเทศบาล
- ๓.๒ กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรในหลักสูตรต่าง ๆ อย่างต่อเนื่อง
- ๓.๓ ความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยีสารสนเทศ ทำให้ได้รับข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานอยู่เสมอ
- ๓.๔ ประชาชนมีส่วนร่วมต่อการปฏิบัติงานของเทศบาล
- ๓.๕ รัฐบาลมีการกระจายอำนาจและภารกิจให้เทศบาลมากขึ้น

(๔) อุปสรรค (Threats) เป็นการวิเคราะห์ปัจจัยภายนอกเทศบาลตำบลท่าจั่ว ว่ามีปัจจัยภายนอกเทศบาลใดที่สามารถส่งผลกระทบเป็นภัยคุกคามก่อให้เกิดผลเสียทั้งทางตรงและทางอ้อมในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรได้ และจำเป็นต้องปรับกลยุทธ์หรือจัดอุปสรรคหรือภัยคุกคามของเทศบาลตำบลท่าจั่ว ดังนี้

- ๔.๑ การจัดสรรงบประมาณของรัฐให้กับเทศบาลไม่เพียงพอ
- ๔.๒ ระเบียบกฎหมายมีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา
- ๔.๓ ภัยธรรมชาติที่ส่งผลกระทบต่อการบริหารงานของเทศบาล
- ๔.๔ การเปลี่ยนแปลงนโยบายของรัฐบาลมีการเปลี่ยนแปลงบ่อยครั้ง
- ๔.๕ การถ่ายโอนภารกิจบางส่วนจากส่วนกลางไปให้เทศบาลไม่ได้ถ่ายโอนบุคลากรและงบประมาณ

๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร

การพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลท่าจั่ว ได้กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยม ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรเพื่อเป็นกรอบแนวทางในการพัฒนา ดังนี้

๓.๑ วิสัยทัศน์ (Vision)

วิสัยทัศน์ด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Vision) เพื่อให้การกำหนดทิศทางการพัฒนาพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล และพนักงานจ้าง ของเทศบาลตำบลท่าจั่ว ดังนี้

“ พนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล และพนักงานจ้างเทศบาลตำบลท่าจั่ว มีภูมิปัญญาก้าวหน้าธรรมาภิบาล สืบสานคุณธรรมจริยธรรมอันดี เป็นแบบอย่างข้าราชการและพนักงานที่ดี ”

๓.๒ พันธกิจด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Mission)

เทศบาลตำบลท่าจั่วได้กำหนดพันธกิจด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Mission) เพื่อให้การพัฒนาพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล และพนักงานจ้าง ตามวิสัยทัศน์ของการพัฒนาบุคลากร และบรรลุวัตถุประสงค์ของเทศบาลตำบลท่าจั่ว ดังนี้

๑) พัฒนาบุคลากรของเทศบาล ให้เป็นมืออาชีพและนวัตกรรม มีความรู้ ทักษะที่จำเป็นในการบริหารงานและบูรณาการอย่างเป็นระบบพร้อมปรับตัวกับยุคสมัยที่เปลี่ยนแปลง

๒) เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม วัฒนธรรมและค่านิยมร่วม เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานและป้องกันการทุจริตประทุมิชอบ

๓) พัฒนาบุคลากรของเทศบาล ให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความสุข มีความสมดุลของชีวิตและการทำงาน

๔) ส่งเสริมการเรียนรู้และการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องด้วยระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและดิจิทัลที่เหมาะสม

๕) พัฒนาบุคลากรของเทศบาลตามเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ

๖) พัฒนาทักษะด้านภาวะผู้นำ ทักษะด้านดิจิทัล และทักษะสำหรับผู้ประกอบการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ในเทศบาล

๓.๓ ค่านิยม

เทศบาลตำบลท่าจิว กำหนดค่านิยมของเทศบาล เพื่อให้พนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล และพนักงานจ้าง ปฏิบัติตามค่านิยมของเทศบาล ดังนี้

“ยึดมั่นคุณธรรม จริยธรรม ก้าวล้ำเทคโนโลยี มีใจบริการเพื่อประชาชน”

๓.๔ เป้าประสงค์

เทศบาลตำบลท่าจิว ได้กำหนดเป้าประสงค์ของการจัดแผนพัฒนาบุคลากรเทศบาล ๓ ปี เพื่อพัฒนาบุคลากรของพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล และพนักงานจ้าง ดังนี้

๑) บุคลากรมีขีดความสามารถ ทักษะ ความรู้ และสมรรถนะที่หลากหลายในการปฏิบัติงานตามภารกิจองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๒) เทศบาลตำบลท่าจิว มีการวางแผนพัฒนาบุคลากร การวางแผนพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพให้แก่ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

๓) บุคลากรมีจิตสำนึก ประพฤติปฏิบัติตน ตามค่านิยม คุณธรรมจริยธรรม วัฒนธรรมการทำงานร่วมกัน โดยยึดหลักธรรมาภิบาล

๔) บุคลากรมีความผูกพันกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี และมีความสุขในการทำงาน

๕) พัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพชีวิตและความสุขในวัยหลังเกษียณ

๓.๕ ยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์

เทศบาลตำบลท่าจืด ได้กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์ของการจัดแผนพัฒนาศูนย์ ๓ ปีของเทศบาล เพื่อพัฒนาศูนย์ของพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล และพนักงานจ้าง ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาศูนย์ทุกระดับเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาศูนย์ทุกระดับให้มีประสิทธิภาพเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาและเสริมสร้างการบริหารงานบุคคลและองค์กรแห่งการเรียนรู้

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้บุคลากรมีจิตสาธารณะ คุณธรรม จริยธรรม และสร้างความสุขในองค์กร

๔. แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล

กลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของเทศบาลตำบลท่าจืด มีความสอดคล้องกับประเด็นยุทธศาสตร์ของเทศบาล ดังนี้

ประเด็นที่ ๑ การพัฒนาศูนย์ทุกระดับเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ

การพัฒนาศูนย์ให้เป็น “คนเก่ง” นั้น ส่วนราชการจำเป็นต้องพัฒนาสมรรถนะบุคลากรทุกระดับให้สามารถปฏิบัติงานตามภารกิจ หน้าที่ความรับผิดชอบ จนเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติราชการ จึงมุ่งเน้นให้เกิดการพัฒนาในด้านต่างๆ ๔ ด้าน ได้แก่

๑) การพัฒนาสมรรถนะบุคลากรโดยตรง คือการพัฒนาความรู้ความสามารถ การพัฒนาทักษะ และการพัฒนาสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน

๒) การพัฒนาหลักสูตรการฝึกอบรมและพัฒนาศูนย์ให้มีความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน

๓) การพัฒนาช่องทางและวิธีการพัฒนาศูนย์ที่หลากหลาย นอกเหนือจากการฝึกอบรม เช่น การพัฒนาตนเอง การสอนงาน การฝึกขณะปฏิบัติงาน การใช้ระบบพี่เลี้ยง การให้คำปรึกษาแนะนำ การเรียนรู้ด้วยตนเอง เป็นต้น ซึ่งจะทำให้การพัฒนาศูนย์เกิดประสิทธิภาพ และตรงกับความต้องการของบุคลากรในองค์กร

๔) การบูรณาการพัฒนาศูนย์ทรัพยากรบุคคล การสร้างเครือข่ายในการพัฒนาศูนย์ทรัพยากรบุคคลเพื่อให้เกิดการใช้ทรัพยากรร่วมกัน

ประเด็นที่ ๒ การพัฒนาศูนย์ทุกระดับให้มีประสิทธิภาพเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง

เพื่อให้บุคลากรสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ภายใต้สถานการณ์ที่มีความผันผวน และเกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว มีขีดความสามารถในการปฏิบัติงานในสถานการณ์ต่างๆ ได้เป็นอย่างดี

๑) ส่งเสริมให้บุคลากรได้มีการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพในบริบทที่เปลี่ยนแปลงไปจากเดิม

๒) ส่งเสริมให้บุคลากรได้รับการอบรม เพื่อพัฒนาความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่เหมาะสมกับการปฏิบัติงานและพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง

๓) ยอมรับในการเปลี่ยนแปลงและสามารถทำให้ผู้อื่นเข้าใจในการปรับเปลี่ยนที่จะเกิดขึ้น เพื่อหาแนวทางในการลดอุปสรรคและความเสี่ยงได้

๔) ผู้บริหารองค์กรต้องส่งเสริมให้บุคลากรทุกระดับมีกรอบความคิดและทักษะที่เหมาะสมในการปฏิบัติงาน สอดรับกับการเปลี่ยนแปลงของบริษัทประเทศ จังหวัดและชุมชนในปัจจุบันและอนาคต

ประเด็นที่ ๓ การพัฒนาและเสริมสร้างการบริหารงานบุคคลและองค์กรแห่งการเรียนรู้

“องค์กรแห่งการเรียนรู้” เป็นองค์กรที่มีการสร้างช่องทางให้เกิดการถ่ายทอดความรู้ซึ่งกันและกัน ภายในระหว่างบุคลากรควบคู่ไปกับการรับความรู้จากภายนอก เป้าประสงค์สำคัญคือเอื้อให้เกิดโอกาสในการหาแนวปฏิบัติที่ดีที่สุดเพื่อนำไปสู่การพัฒนาและสร้างเป็นฐานความรู้ที่เข้มแข็งขององค์กร เพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลกที่เกิดขึ้นอยู่ตลอดเวลา

๑) สร้างความรู้และความเข้าใจให้กับบุคลากรเกี่ยวกับกระบวนการและคุณค่าของการจัดการความรู้

๒) ส่งเสริมและสนับสนุนวัฒนธรรมขององค์กรที่เอื้อต่อการแบ่งปันและถ่ายทอดความรู้ระหว่างบุคลากรอย่างต่อเนื่อง

๓) ส่งเสริมให้มีการพัฒนาระบบจัดการความรู้เพื่อให้บุคลากรสามารถเข้าถึงองค์ความรู้ต่างๆ ขององค์กรและเกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

รูปแบบกิจกรรมที่ส่งเสริมการนำแนวคิดองค์กรแห่งการเรียนรู้มาใช้ในองค์กรมีอยู่มากมายหลายรูปแบบ ดังนี้

๑. ระบบห้องเรียน เป็นระบบการพัฒนาบุคลากรโดยมุ่งให้บุคลากรสามารถทำงานตามตำแหน่งได้เป็นอย่างดี โดยการจัดฝึกอบรมในห้องเรียนและฝึกงานจากบุคลากรที่มีผลการปฏิบัติงานดีเป็นพี่เลี้ยง ซึ่งเป็นการเชื่อมโยงความรู้ที่ได้รับในห้องเรียนมาฝึกปฏิบัติจริง

๒. ระบบการประเมินผลแนวใหม่ เป็นระบบที่ส่งเสริมให้เกิดการประเมินผลที่โปร่งใสตั้งแต่ต้น ด้วยการตั้งเป้าหมายร่วมกันในแต่ละระดับ ซึ่งเป้าหมายดังกล่าวมีทั้งเป้าหมายผลการดำเนินงานและเป้าหมายพฤติกรรมที่มีผลต่อการทำงาน และเมื่อผลการทำงานไม่เป็นไปตามเป้าหมาย ผู้บังคับบัญชาต้องให้ข้อมูลย้อนกลับและมีระบบการสอนงาน

๓. การพัฒนาตนเองโดยใช้สื่อ เป็นการพัฒนาบุคลากรโดยใช้แบบเรียนสำเร็จรูป เช่น หนังสือ เทป บันทึกละเอียด และมีการทดสอบเพื่อประเมินผลการเรียนรู้ ซึ่งเป็นการเปิดช่องทางการเรียนรู้ให้แก่บุคลากรที่มีความใฝ่เรียนรู้

๔. การจัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เพื่อให้มีการพบปะพูดคุยในเรื่องการดำเนินการแต่ละส่วนงาน เช่น การประชุมหัวหน้าส่วนราชการทุกเดือน รวมทั้งการประชุมคณะทำงานชุดต่างๆ

๕.การถ่ายทอดความรู้สู่กัน โดยการจัดอบรมระหว่างกันเองในห้องเรียนให้ผู้สมัครใจเรียน มีการสอบวัดผลเมื่อสิ้นสุดการเรียนในแต่ละชั้น การสอนโดยใช้วิทยากรภายในเป็นผู้ถ่ายทอดความรู้เชิงทฤษฎี และการนำไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน

ประเด็นที่ ๔ เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้บุคลากรมีจิตสาธารณะ คุณธรรม จริยธรรม และการสร้างความสุขในองค์กร

การส่งเสริมปลูกจิตสำนึกรักชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ และสร้างเสริมให้บุคลากรปฏิบัติตามระบบ คุณธรรม จริยธรรม และความถูกต้อง โดยยึดหลักธรรมาภิบาลในการปฏิบัติงาน มีวินัย และสุจริต ตามแนวทาง “๗ ป และ ๔ ม” โดยแนวทาง ๗ ป ได้แก่ ๑) เป็นธรรม ๒) โปร่งใส ๓) ปรับปรุงระบบการทำงาน ๔) ประสิทธิภาพ ๕) ประหยัด ๖) เปิดโอกาส และ ๗) เป็นต้นแบบ แนวทาง ๔ ม ได้แก่ ๑) ไม่จ่าย ๒) ไม่รับ ๓) ไม่ยอม และ ๔) ไม่เพิกเฉย โดยยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ได้แก่ ๑) การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม ๒) การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบ ๓) การยึดถือประโยชน์ของประเทศชาติเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน ๔) การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และถูกกฎหมาย ๕) การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง ๖) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพโปร่งใส และตรวจสอบได้ ๗) การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข ๘) การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร

๕. แผนการดำเนินงานสำหรับการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

โครงการ / กิจกรรม	การดำเนินการ	งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลาดำเนินการ			
			ไตรมาสที่ ๑	ไตรมาสที่ ๒	ไตรมาสที่ ๓	ไตรมาสที่ ๔
๑. การบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลของเทศบาลตำบลท่าจี้						
๑.๑ การวางแผนกำลังคน	ทบทวน ปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังที่รองรับภารกิจขององค์กร โดยคำนึงถึงความจำเป็น หน้าที่ ภารกิจ เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์กร และเกิดผลดีต่อประชาชน	ไม่ใช้ งบประมาณ				
๑.๒ การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง	๑. การสรรหาพนักงานเทศบาลตำแหน่งสายงานผู้บริหารที่ว่าง และสายปฏิบัติที่ว่าง โดย วิธีการย้าย การโอน การคัดเลือก โดยดำเนินการตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่ ก.ท. และ ก.ท.จ. กำหนด ๒. การสรรหาและเลือกสรรพนักงานจ้าง โดยยึดหลักสมรรถนะ ความเท่าเทียม ในโอกาสและประโยชน์ของทางราชการเป็นสำคัญ ด้วยกระบวนการที่ได้มาตรฐาน ยุติธรรม และโปร่งใส และให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่ ก.ท. และ ก.ท.จ. กำหนด ๓. การสรรหาบุคคลเข้าสู่ตำแหน่ง โดยคำนึงถึงความรู้ ความสามารถ คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง และประโยชน์ที่ทางราชการจะได้รับและให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่ ก.ท. และ ก.ท.จ. กำหนด	ไม่ใช้ งบประมาณ				
๑.๓ การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล พนักงานครู และพนักงานจ้างเป็นไปตามหลักเกณฑ์ มีความโปร่งใสและเป็นธรรม	๑. องค์กรมีการประเมินบุคลากรตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่ ก.ท.กำหนด ๒. มีการแต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองการประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยมีหน้าที่พิจารณาผลการประเมินการปฏิบัติงาน ตรวจสอบหลักฐาน หรือตัวชี้วัดที่จัดทำไว้ประกอบการประเมิน และเสนอความเห็นเกี่ยวกับมาตรฐานและความเป็นธรรมของการประเมินผลการปฏิบัติงาน ๓. มีการแต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน โดยมีหน้าที่พิจารณา และเสนอความเห็นเกี่ยวกับการเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานเทศบาล พนักงานครู เทศบาล และพนักงานจ้าง ทุกประเภทตำแหน่งและระดับตำแหน่งตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด	ไม่ใช้ งบประมาณ				

โครงการ / กิจกรรม	การดำเนินการ	งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลาดำเนินการ			
			ไตรมาสที่ ๑	ไตรมาสที่ ๒	ไตรมาสที่ ๓	ไตรมาสที่ ๔
๑.๔ การปรับปรุงสวัสดิการและความปลอดภัยในองค์กรเพื่อสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	๑. มีสวัสดิการและสิทธิประโยชน์อื่นให้บุคลากรตามระเบียบและข้อกำหนดกำหนด เช่น สิทธิการรักษาพยาบาล ค่าเช่าบ้าน ค่าเล่าเรียนบุตร ฯลฯ	ไม่ใช้ งบประมาณ	←			→
	๒. ส่งเสริมให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน เช่น สถานที่ทำงานสะอาด เป็นระเบียบเรียบร้อย มีอุปกรณ์เครื่องมือที่ทันสมัย มีสถานที่จอดรถเพียงพอ และมีอุปกรณ์พื้นฐานด้านความปลอดภัย เช่น ถังดับเพลิงพร้อมใช้งาน การใช้รางครอบสายไฟเพื่อความปลอดภัยและปลอดภัย	๓๐,๐๐๐	←			→
๓. การจัดกิจกรรมการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างชีวิตกับการทำงาน						
- กิจกรรมวันสำคัญต่างๆ						
- กิจกรรม Big Cleaning Day						
- กิจกรรมเสริมสร้างขวัญ กำลังใจ ให้แก่ข้าราชการพนักงานเทศบาลตำบลท่าจั่ว						
๒. การพัฒนาทรัพยากรบุคคลของเทศบาลตำบลท่าจั่ว						
๒.๑ การพัฒนาศักยภาพบุคลากรตามแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙	๑. โครงการฝึกอบรมและศึกษาดูงานเพื่อพัฒนาและเพิ่มศักยภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลท่าจั่ว	๒๐๐,๐๐๐			←	→
	๒. โครงการเสริมสร้างค่านิยมต่อต้านการทุจริต	๓๐,๐๐๐				
	๓. โครงการฝึกอบรมให้ความรู้การดำเนินการทางวินัย และความผิดทางละเมิด	๓๐,๐๐๐			←	→
	๔. โครงการจิตอาสาพัฒนาเทศบาล	๕,๐๐๐	←			→
๒.๒ การพัฒนาสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร	การให้บุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมการพัฒนาสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงาน	๑๕๐,๐๐๐	←			→

โครงการ / กิจกรรม	การดำเนินการ	งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลาดำเนินการ			
			ไตรมาสที่ ๑	ไตรมาสที่ ๒	ไตรมาสที่ ๓	ไตรมาสที่ ๔
๒.๓ การเตรียมความพร้อมด้านองค์ความรู้ ทักษะ และสมรรถนะสำหรับการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร	๑. การพัฒนาเพื่อเสริมสร้างศักยภาพและความเชี่ยวชาญเฉพาะทางสำหรับงานด้านการคลัง ๒. การพัฒนาเพื่อเสริมสร้างศักยภาพและความเชี่ยวชาญเฉพาะทางสำหรับงานด้านการช่าง ๓. การพัฒนาเพื่อเสริมสร้างศักยภาพและความเชี่ยวชาญเฉพาะทางสำหรับงานด้านสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ๔. การพัฒนาเพื่อเสริมสร้างศักยภาพและความเชี่ยวชาญเฉพาะทางสำหรับงานด้านบริหารทางการศึกษา ๕. การพัฒนาเพื่อเสริมสร้างศักยภาพและความเชี่ยวชาญเฉพาะทางสำหรับงานด้านบริหารงานบุคคล ๖. การพัฒนาเพื่อเสริมสร้างศักยภาพและความเชี่ยวชาญเฉพาะทางสำหรับงานด้านพัฒนาชุมชน ๗. การพัฒนาเพื่อเสริมสร้างศักยภาพและความเชี่ยวชาญเฉพาะทางสำหรับงานด้านวิเคราะห์นโยบายและแผน ๘. การพัฒนาเพื่อเสริมสร้างศักยภาพและความเชี่ยวชาญเฉพาะทางสำหรับงานด้านละเมิดและงานด้านวินัย ๙. การเข้ารับการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อเพิ่มทักษะด้านดิจิทัลและการพัฒนานวัตกรรมในยุคดิจิทัล ๑๐. การเข้ารับการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ๑๑. การเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning)	๒๐๐,๐๐๐				
รวมงบประมาณทั้งสิ้น		๖๔๕,๐๐๐				