



## ประกาศเทศบาลตำบลท่าปลา

### เรื่อง นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

ตามที่ยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๘๐) ได้ประกาศในราชกิจจานุเบกษาเมื่อวันที่ ๑๓ ตุลาคม ๒๕๖๓ โดยได้มีการกำหนดเป้าหมาย การพัฒนาประเทศให้บรรลุวิสัยทัศน์ “ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้วด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง” โดยยุทธศาสตร์ที่ ๖ ด้านการปรับสมดุลและพัฒนากระบวนการบริหารจัดการภาครัฐ กำหนดให้ภาครัฐต้องมีขนาดที่เหมาะสมกับบทบาท การกิจปรับวัฒนธรรมการทำงานให้มุ่งผลสัมฤทธิ์และผลประโยชน์ส่วนรวมมีความทันสมัยและพร้อมปรับตัว ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง มีความโปร่งใส ปลอดภัยและประเพณีมิชอบประกอบกับแผนปฏิรูปประเทศ ด้านการบริหารราชการแผ่นดิน ได้มีการกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่มีความสอดคล้องกับเป้าหมาย การพัฒนาของยุทธศาสตร์ชาติด้านการปรับสมดุลและพัฒนากระบวนการบริหารจัดการภาครัฐ โดยมุ่งเน้นในการ พัฒนาระบบบริหารทรัพยากรให้สามารถดึงดูด รักษา จูงใจผู้มีความรู้ ความสามารถสูง และส่งเสริมการเรียนรู้ อย่างต่อเนื่อง และเพื่อให้เป็นไปตามยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี รวมทั้งให้สอดคล้องกับการประเมินคุณธรรมและ ความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment: ITA) เทศบาล ตำบลท่าปลา จึงกำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อสนับสนุนการขับเคลื่อนภารกิจของ หน่วยงาน โดยแบ่งออกเป็นด้านต่างๆ ดังนี้

#### ๑. นโยบายการวางแผนกำลังคน

เทศบาลตำบลท่าปลา มีความมุ่งมั่นในการสนับสนุนให้บุคลากรสามารถขับเคลื่อน ภารกิจใน ความรับผิดชอบ ให้สามารถดำเนินไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผลโดยได้มีการวางแผนอัตรากำลัง โดยกำหนดอัตรากำลังคนไว้ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อให้มีความสอดคล้องกับภารกิจในความ รับผิดชอบของแต่ละส่วนราชการ ได้แก่ สำนักปลัดเทศบาล กองคลัง กองช่าง กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม กองการศึกษา กองสวัสดิการสังคม และกองการประปา รวมมีการปรับปรุงโครงสร้างองค์กร ภารกิจหน้าที่ ความรับผิดชอบแต่ละ ตำแหน่งที่สอดคล้องและเอื้อต่อการปฏิบัติตามเป้าหมายขององค์กร

#### กลยุทธ์

๑. ทบทวนและปรับปรุงโครงสร้างองค์กร ระบบงาน และกรอบอัตรากำลัง ให้สอดคล้องกับ วิสัยทัศน์ พันธกิจ และแผนการปรับบทบาทและภารกิจของเทศบาลตำบลท่าปลา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

๒. จัดทำสมรรถนะ และนำสมรรถนะมาใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ทั้งด้านการสรรหา การเลื่อนขั้นเงินเดือนและปรับปรุงตำแหน่ง การประเมินผลการปฏิบัติงาน การวางแผนการพัฒนาบุคลากร และการบริหารผลตอบแทน

๓. มีเส้นทางความก้าวหน้าของสายอาชีพ

๔. จัดทำระบบประเมินผลการปฏิบัติงานตามผลสัมฤทธิ์ของงานและสมรรถนะหลัก

๕. จัดทำแผนการสืบทอดตำแหน่งงาน และการบริหารจัดการคนดีและคนเก่งขององค์กร

## **๒. นโยบายการสรรหาคนดีคนเก่งเพื่อปฏิบัติงานตามภารกิจของหน่วยงาน**

เทศบาลตำบลท่าปลา ได้เห็นความสำคัญของการสรรหาและการคัดเลือกบุคลากร ทั้งในส่วนของ การสรรหาและคัดเลือกบุคลากรใหม่ เพื่อเข้าทำงานในตำแหน่งแรกบรรจุ และการสรรหาและ คัดเลือกบุคลากร ภายใน เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น โดยมีการดำเนินการตามหลักเกณฑ์ที่ ก.ท. และ ก.ท.จ. อุดรดิตถ์ กำหนดรวมทั้งนำเอาเครื่องมือหรือเทคนิคในการสรรหาและคัดเลือก บุคลากรมาใช้ เพื่อช่วยให้สามารถ สรรหาและคัดเลือกบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะ

### **กลยุทธ์**

๑. จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อใช้ในการกำหนดโครงสร้างและกรอบอัตรากำลังที่รองรับ ภารกิจของเทศบาลตำบล

๒. จัดทำ และดำเนินการตามแผนสรรหาข้าราชการ และพนักงานจ้าง ให้ทันต่อการ

๓. เปลี่ยนแปลง หรือทดแทนอัตรากำลังที่ลาออกหรือโอนย้าย โดยมุ่งเน้นให้มีอัตรากำลังว่างไม่ เกินร้อยละ ๑๐ ของอัตรากำลังทั้งหมด

๔. การรับสมัครคัดเลือกบุคคลเพื่อบรรจุและแต่งตั้งเข้ารับราชการหรือประกาศรับโอนย้าย พนักงานส่วนท้องถิ่นมาดำรงตำแหน่งที่ว่างหรือประกาศรับสมัครบุคคลเพื่อเปลี่ยนสายงานที่สูงขึ้นโดยการ เผยแพร่โดยการประกาศผ่านบอร์ดประชาสัมพันธ์ และเว็บไซต์ของหน่วยงาน พร้อมทั้งประชาสัมพันธ์ไปยัง หน่วยงานภายนอก เพื่อรับรู้และเข้าถึงกลุ่มเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๕. แต่งตั้งคณะกรรมการในการสรรหาและเลือกสรร เพื่อให้การดำเนินงานสรรหาและเลือกสรร ผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ และเป็นคนดี สอดคล้องตามภารกิจของหน่วยงาน

๕. การคัดเลือกบุคคลเพื่อเลื่อนระดับตำแหน่งที่สูงขึ้น ต้องปฏิบัติโดยความเป็นธรรมเสมอภาค และยุติธรรม เพื่อให้ได้บุคคลที่มีความรู้ความสามารถ เหมาะสมกับตำแหน่ง

## **๓. นโยบายการบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร**

เทศบาลตำบลท่าปลา เล็งเห็นถึงความสำคัญในการสรรหาและคัดเลือกบุคลากร หรือบรรจุ แต่งตั้งพนักงานเทศบาล และพนักงานจ้าง รวมถึงการคัดเลือกบุคลากรภายใน เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งใน ระดับที่สูงขึ้น หรือการปรับปรุงตำแหน่งพนักงานจ้างทั่วไปเป็นพนักงานจ้างตามภารกิจ โดยคำนึงถึงการ ดำเนินการอย่างโปร่งใส มีการดำเนินการตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่ระเบียบ กฎหมายกำหนด รวมทั้งนำเอา เครื่องมือหรือเทคนิคในการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรมาใช้ เพื่อช่วยให้สามารถสรรหาและคัดเลือกบุคลากรที่มี ความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่สอดคล้องกับตำแหน่งงาน เพื่อนำไปสู่การผลักดันให้เทศบาลตำบล ท่าปลา มีการบริหารงานบุคคลอย่างมีประสิทธิภาพ

### กลยุทธ์

๑. เปิดโอกาสให้บุคคลทุกคนที่มีความรู้ความสามารถและมีคุณสมบัติเหมาะสมกับตำแหน่งที่ว่างลง มาสมัครเข้าทำงานโดยเสมอภาค
๒. คำนึงถึงการดำเนินการอย่างโปร่งใส มีการดำเนินการตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่ระเบียบกฎหมายที่กำหนด
๓. ดำเนินการในรูปแบบคณะกรรมการ

### **๔. นโยบายการพัฒนาบุคลากร**

เทศบาลตำบลท่าปลา ได้ให้ความสำคัญในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล เป็นอย่างมาก เพราะถือว่าการบริหารและพัฒนาเป็นอีกหนึ่งปัจจัยที่จะช่วยส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้ ความสามารถ ทักษะและสมรรถนะเพียงพอสำหรับภารกิจงานในปัจจุบันและมีความพร้อมในการรองรับภารกิจ ที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต เทศบาลตำบลท่าปลา จึงวางแผนให้มีการบริหารและพัฒนาอย่างต่อเนื่องและ เป็นระบบ เพื่อสร้างคุณภาพของบุคลากรให้สามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองให้เต็มตามศักยภาพ เพื่อให้ความรู้แก่ บุคลากร

### กลยุทธ์

๑. สำรวจความต้องการพัฒนาบุคลากร จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี และดำเนินการตามแผนให้สอดคล้องตามความจำเป็นและความต้องการในการพัฒนาบุคลากรในหน่วยงาน
๒. ส่งเสริม สนับสนุนให้บุคลากรได้รับการอบรม พัฒนาความรู้ ความสามารถ ทักษะในการปฏิบัติงานตามหลักสูตรต่างๆ ที่สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น หรือหน่วยงานทางวิชาการจัดขึ้น รวมทั้งการจัดโครงการ กิจกรรมพัฒนาบุคลากรของส่วนราชการ เพื่อเสริมสร้างความเชี่ยวชาญ ในการปฏิบัติงาน
๓. ส่งเสริมบุคลากรให้พัฒนาตนเองในหลักสูตรการพัฒนาข้าราชการผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ E-learning เพื่อให้บุคลากรใช้เป็นแหล่งเรียนรู้ได้ตลอดเวลา
๔. ส่งเสริมการพัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อยกระดับการพัฒนาทรัพยากรบุคคล มาใช้ในระบบการพัฒนาบุคลากร (Human Resource Development System : HRDS) ส่งเสริมการพัฒนาบุคคลด้านการปฏิบัติ ตามกฎหมาย และมาตรฐานทางจริยธรรมการเสริมสร้างค่านิยมด้านความพอเพียง มีวินัย สุจริต และมีจิตอาสา

### **๕. นโยบายการประเมินผลการปฏิบัติงาน**

เทศบาลตำบลท่าปลา ตระหนักถึงความสำคัญของการบริหารผลการปฏิบัติ ราชการที่เป็นเครื่องมือสำคัญในการผลักดันให้ภารกิจของหน่วยงานสามารถบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ โดยมีการให้เงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทนในการดำเนินการดังกล่าวอย่างเหมาะสมและเป็นธรรมตามการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี เทศบาลตำบลท่าปลา ได้มีนโยบายในการประเมินผลการปฏิบัติราชการของ บุคลากรทุกประเภทอย่างเหมาะสมและเป็นธรรม โดยมีการกำหนดตัวชี้วัดรายบุคคลที่มีความสอดคล้องกับ นโยบายผู้บริหาร ภารกิจ ในความรับผิดชอบ ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งอันจะส่งผลให้การปฏิบัติงาน รายบุคคลผลักดันให้บรรลุเป้าหมาย

ในระดับองค์กร รวมถึงมีแนวทางรองรับหรือบทลงโทษตามระเบียบแบบแผน ของทางราชการ ในกรณีที่บุคลากรที่ไม่ผ่านการประเมินผลการปฏิบัติราชการประจำปี เช่น ส่งไปอบรม เพิ่มประสิทธิภาพ งดเลื่อนขั้นเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน การไม่ต่อสัญญาจ้างสำหรับพนักงานจ้าง การไม่จ่ายเงินประโยชน์ตอบแทนอื่น เป็นต้น

#### กลยุทธ์

๑. การกระจายอำนาจการประเมินผลการปฏิบัติงานไปสู่ผู้บริหารระดับหัวหน้างาน ซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชาในระดับต้น เพื่อความเหมาะสมและเป็นธรรม
๒. มีการจัดทำข้อตกลงการปฏิบัติงานตามภาระหน้าที่ความรับผิดชอบที่กำหนดไว้
๓. มีการบริหารจัดการมุ่งสู่คุณภาพด้วยความมุ่งมั่น รวดเร็ว ถูกต้อง และมีประสิทธิภาพ ให้ความสำคัญและเกิดประโยชน์สูงสุด
๔. มีการติดตามและประเมินผลด้วยการประชุมประจำเดือนและคณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงาน

#### **๖. นโยบายการส่งเสริมจริยธรรมและรักษาวินัยของบุคลากรในหน่วยงาน**

เทศบาลตำบลท่าปลา เห็นความสำคัญของการมีคุณธรรมจริยธรรมและการสร้าง ความผูกพันในองค์กร เป็นอีกหนึ่งนโยบายที่สำคัญเพราะหากพนักงานเทศบาลในสังกัดมีคุณธรรม จริยธรรม มีการทำงานร่วมกัน สามัคคีผูกพันกันแล้ว จะเป็นปัจจัยที่ช่วยในการรักษาบุคลากรให้คง อยู่กับหน่วยงานได้ รวมทั้งสร้างสรรค์ผลงานที่เป็นประโยชน์และมีประสิทธิภาพให้กับองค์กร นโยบายในด้านนี้

เทศบาลตำบลท่าปลา จะดำเนินการจัดสรรงบประมาณตั้งไว้ในเทศบัญญัติประจำปี เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรในสังกัด มีกิจกรรมร่วมกัน เช่น การฝึกอบรมหลักสูตรการทำงานร่วมกัน เช่น การฝึกอบรมหลักสูตรการทำงานร่วมกัน คุณธรรมจริยธรรมในการปฏิบัติงาน ศึกษาดูงานเกี่ยวกับการป้องกันการทุจริตหรือเศรษฐกิจพอเพียง

#### กลยุทธ์

๑. จัดหางบประมาณสนับสนุนการทำกิจกรรมสร้างความผูกพันในองค์กร
๒. จัดฝึกอบรมหรือส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมด้านคุณธรรมจริยธรรม
๓. จัดสรรงบประมาณตั้งไว้ในเทศบัญญัติประจำปี เพื่อส่งเสริมงานด้านคุณธรรมจริยธรรม

#### **๗. นโยบายการสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ**

คำนึงถึงการจัสวัสดิการพื้นฐานตามที่รัฐเป็นผู้กำหนด ให้กับบุคลากรภายในองค์กร เพื่อเป็นการเสริมสร้างความมั่นคง ขวัญกำลังใจคุณภาพชีวิตที่ดี ความผาสุกและพึง พอใจให้ผู้ปฏิบัติงาน เพื่อรักษาคนดี คนเก่งไว้กับองค์กร โดยการส่งเสริมความก้าวหน้าของผู้ปฏิบัติงานที่มีผลงาน และสมรรถนะในทุกโอกาส สร้างช่องทางการสื่อสาร ให้สิ่งจูงใจ ผลประโยชน์ตอบแทนพิเศษ

#### กลยุทธ์

๑. ปรับปรุงระบบแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
๒. ยกย่องพนักงานที่เป็นคนเก่ง คนดี ทำคุณประโยชน์ให้องค์กร
๓. ปรับปรุงระบบสวัสดิการ ผลตอบแทนพิเศษ
๔. ปรับปรุงช่องทางการสื่อสารด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์

#### ๘. นโยบายการพัฒนาคุณภาพชีวิต

เทศบาลตำบลท่าปลา ได้กำหนดให้การบริหารและการจัดการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน เพื่อให้บุคลากรในสังกัดมีสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี มีความปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ รวมทั้งส่งเสริมการปฏิบัติงานมีให้พนักงานในสังกัดเทศบาลตำบลท่าปลา ได้รับอันตรายต่อชีวิต ร่างกาย จิตใจ และสุขภาพอนามัย โดยแต่งตั้งคณะกรรมการคณะหนึ่งเพื่อดูแลและ ขับเคลื่อนนโยบายดังกล่าว

##### กลยุทธ์

๑. แต่งตั้งคณะทำงานในเรื่องความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน
๒. สืบรวจการปฏิบัติงานด้านความปลอดภัยในการทำงาน และตรวจสอบสถิติการประสบอันตราย

ที่เกิดขึ้น

๓. ส่งเสริม สนับสนุน กิจกรรมด้านความปลอดภัยในการทำงานขององค์กร
๔. มีคู่มือตามมาตรฐานด้านความปลอดภัยในการทำงานของหน่วยงาน
๕. การปรับปรุงสภาพความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

ประกาศ ณ วันที่ ๓ เดือน ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๕



(นายสุรินทร์ ปริมาณ)

นายกเทศมนตรีตำบลท่าปลา

นโยบายการบริหารงาน  
ทรัพยากรบุคคล  
ประจำปีงบประมาณ  
พ.ศ.๒๕๖๖



ของ  
เทศบาลตำบลท่าปลา  
อำเภอท่าปลา จังหวัดอุตรดิตถ์

## คำนำ

ในช่วงที่ผ่านมา ระบบราชการไทยมีการเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นมากมายโดยเฉพาะอย่างยิ่งการบริหารทรัพยากรบุคคลแนวใหม่ที่มุ่งเน้นการพัฒนาทรัพยากรบุคคลในองค์กรให้เป็นผู้ที่มีความรู้รอบด้าน มิใช่เพียงรู้ลึกในงานด้านใดด้านหนึ่งเพียงด้านเดียว ประกอบกับกระแสโลกาภิวัตน์ทำให้เกิดความเปลี่ยนแปลง ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารการพัฒนาสังคมและการเมือง การพัฒนาขีดความสามารถของประเทศในการแข่งขันสู่ระดับสากล ส่งผลให้ระบบราชการต้องปรับตัวให้เท่าทัน รองรับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น ตลอดเวลาการบริหารทรัพยากรบุคคลในภาครัฐจึงมีสิ่งท้าทายที่ต้องเผชิญกับสภาวะแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลง อย่างรวดเร็ว และทำให้บุคลากรมีความสุขในการทำงาน จำเป็นต้องอาศัยการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพ

เทศบาลตำบลท่าปลา จึงได้ดำเนินการจัดทำนโยบายและกลยุทธ์การบริหารงาน ทรัพยากรบุคคลขึ้น เพื่อสร้างระบบบริหาร และพัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพเพื่อสร้างบุคลากรที่มีคุณธรรม สมรรถนะสูง เพื่อเตรียมความพร้อมรับให้ทันกับสถานการณ์ความเปลี่ยนแปลง ให้สอดคล้องกับความคาดหวัง ของรัฐบาล และการบริการประชาชนตามภารกิจอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของเทศบาลตำบล ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๑๔) พ.ศ. ๒๕๖๒ รวมถึงภารกิจต่างๆ ตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบาย ของรัฐและนโยบายผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้อย่างบรรลุเป้าหมายต่อไป

เทศบาลตำบลท่าปลา

ตุลาคม ๒๕๖๕

## สารบัญ

### เรื่อง

### หน้า

|                                                                         |    |
|-------------------------------------------------------------------------|----|
| ๑. ความเป็นมา                                                           | ๑  |
| ๒. วิสัยทัศน์                                                           | ๔  |
| ๓. พันธกิจ                                                              | ๔  |
| ๔. ภารกิจ                                                               | ๔  |
| ๕. แผนภูมิการแบ่งส่วนราชการ                                             | ๖  |
| ๖. การวิเคราะห์สถานการณ์และสภาพแวดล้อมด้านทรัพยากรบุคคล (SWOT Analysis) | ๗  |
| ๗. นโยบายและกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของเทศบาลตำบลท่าปลา            | ๘  |
| ๘. แผนปฏิบัติการ/โครงการ                                                | ๑๒ |

**ประกาศเทศบาลตำบลท่าปลา**  
**เรื่อง นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖**

**๑. ความเป็นมา**

เทศบาลตำบลท่าปลา อำเภอท่าปลา จังหวัดอุตรดิตถ์ เป็นชุมชนที่ราษฎรได้อพยพมาจากพื้นที่อำเภอท่าปลาเดิมที่มีการก่อสร้างเขื่อนสิริกิติ์ เมื่อปี พ.ศ. ๒๕๑๒ โดยทางราชการได้มอบหมายให้นิคมสร้างตนเองลำน้ำน่าน กรมประชาสัมพันธ์ (เดิม) เป็นฝ่ายจัดสรรที่ดินทำกินให้แก่ราษฎร และได้กันพื้นที่ส่วนหนึ่งไว้ใช้เป็นศูนย์ราชการอำเภอท่าปลา ต่อมาราษฎรได้ปรับปรุงพื้นที่จนเป็นชุมชนใหม่ มีสถานที่ประกอบการค้าและสิ่งก่อสร้างต่าง ๆ เกิดขึ้น จึงได้ยกฐานะชุมชนเป็นสุขาภิบาลท่าปลา เมื่อวันที่ ๒๐ สิงหาคม ๒๕๑๖ ต่อมาได้เปลี่ยนแปลงฐานะจากสุขาภิบาลท่าปลา เป็นเทศบาลตำบลท่าปลา ตามพระราชบัญญัติเปลี่ยนแปลงฐานะสุขาภิบาลเป็นเทศบาล พ.ศ. ๒๕๔๒ ตั้งแต่วันที่ ๒๕ พฤษภาคม ๒๕๔๒ เป็นต้นไป

สภาพพื้นที่ทั่วไปเป็นพื้นที่ราบลุ่มกับเนินเขาเล็ก ๆ ดินมีลักษณะปนหินกรวดเล็ก ๆ ทำให้ไม่เหมาะแก่การเพาะปลูก ส่วนใหญ่ประกอบอาชีพรับจ้างทั่วไป การเกษตรกรรม แต่ไม่ประสบผลสำเร็จเท่าที่ควร เพราะสภาพของดินไม่สมบูรณ์ และสภาพภูมิอากาศไม่อำนวย

เทศบาลตำบลท่าปลา มีพื้นที่ทั้งหมดประมาณ ๒.๙๑๕ ตารางกิโลเมตร โดยมีอาณาเขตติดต่อ ดังนี้

|             |           |                                       |
|-------------|-----------|---------------------------------------|
| ทิศเหนือ    | ติดต่อกับ | บ้านสามร้อยเมตร หมู่ที่ ๑๒ ตำบลท่าปลา |
| ทิศใต้      | ติดต่อกับ | บ้านเนินสวน หมู่ที่ ๖ ตำบลท่าปลา      |
| ทิศตะวันออก | ติดต่อกับ | แนวเขตป่าสงวนแห่งชาติ                 |
| ทิศตะวันตก  | ติดต่อกับ | บ้านน้ำคอม หมู่ที่ ๓ ตำบลท่าปลา       |

ภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามพระราชบัญญัติเปลี่ยนแปลงฐานะสุขาภิบาลเป็นเทศบาล พ.ศ. ๒๕๔๒ ตั้งแต่วันที่ ๒๕ พฤษภาคม ๒๕๔๒ เป็นต้นไป

**ภารกิจหลัก**

๑. การดูแลคุณภาพชีวิตของประชาชน
๒. การพัฒนาสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติ
๓. การส่งเสริมการเกษตรและอาชีพให้แก่ประชาชน
๔. การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน

**ภารกิจรอง**

๑. การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณีท้องถิ่น
๒. การสนับสนุนและส่งเสริมอุตสาหกรรมในครัวเรือน
๓. การพัฒนาและปรับปรุงแหล่งท่องเที่ยว
๔. การพัฒนาการเมืองและการบริหาร

ทั้งนี้ เทศบาลตำบลท่าปลา ได้กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองตามยุทธศาสตร์การพัฒนาที่สำคัญ ดังนี้

**ยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๗๙) ๖ ยุทธศาสตร์**

๑. ยุทธศาสตร์ด้านความมั่นคง
๒. ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน
๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพคน
๔. ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างโอกาสความเสมอภาคและเท่าเทียมกันทางสังคม
๕. ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม
๖. ยุทธศาสตร์ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ

**ยุทธศาสตร์แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ ประกอบด้วย ๑๐ ยุทธศาสตร์หลัก**  
ดังนี้

๑. ยุทธศาสตร์การเสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์
๒. ยุทธศาสตร์การสร้างความเป็นธรรมลดความเหลื่อมล้ำในสังคม
๓. ยุทธศาสตร์การสร้างความเข้มแข็งทางเศรษฐกิจและแข่งขันได้อย่างยั่งยืน
๔. ยุทธศาสตร์ด้านการเติบโตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมเพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืน
๕. ยุทธศาสตร์ด้านความมั่นคง
๖. ยุทธศาสตร์ด้านการเพิ่มประสิทธิภาพและธรรมาภิบาลในภาครัฐ
๗. ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและระบบโลจิสติกส์
๘. ยุทธศาสตร์ด้านวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี การวิจัย และนวัตกรรม
๙. ยุทธศาสตร์การพัฒนาภาคเมือง และพื้นที่เศรษฐกิจ
๑๐. ยุทธศาสตร์ด้านการต่างประเทศ ประเทศเพื่อนบ้าน และภูมิภาค

**ยุทธศาสตร์การพัฒนาภาคเหนือตอนล่าง**

(๑) ปรับโครงสร้างการผลิตสู่การพึ่งตนเองตามแนวปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง และปรับระบบการผลิตที่สร้างมูลค่าเพิ่มอย่างสมดุล เพื่อคงความเป็นฐานเศรษฐกิจอย่างยั่งยืน เช่น การพัฒนาประสิทธิภาพการผลิต และสร้างมูลค่าเพิ่มให้ผลิตภัณฑ์การเกษตร

(๒) ยกระดับการค้าและบริการให้ได้มาตรฐาน ท้นต่อการเปลี่ยนแปลงของกระแสตลาดเน้นการพัฒนาบุคลากร โครงสร้างพื้นฐาน และสิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ เช่น สนับสนุนการค้าการพัฒนาแหล่งท่องเที่ยว

(๓) พัฒนาและเมืองชายแดนเพื่อการค้า การลงทุน การท่องเที่ยวและรองรับการเชื่อมโยง ในระดับนานาชาติ

(๔) พัฒนาคนและสังคมให้พร้อมรับการเปลี่ยนแปลง มีความมั่นคงและอยู่เย็นเป็นสุขร่วมกัน เช่น ด้านสุขภาพ ด้านการศึกษา แรงงาน ฯลฯ

(๕) พัฒนาศักยภาพของสถาบันครอบครัวและชุมชนให้มีความเข้มแข็งในการพัฒนาที่นำไปสู่การพึ่งตนเอง มีภูมิคุ้มกันตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

(๖) บริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน เน้นการอนุรักษ์ฟื้นฟูและใช้ประโยชน์อย่างสมดุล และเตรียมการป้องกันและรับมือภัยธรรมชาติ

#### แผนพัฒนากลุ่มจังหวัดภาคเหนือตอนล่าง

ประเด็นยุทธศาสตร์(Strategies Issues) รวม ๓ ประเด็น คือ

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ พัฒนาระบบการผลิต การบริหารจัดการ การตลาด สินค้าเกษตรและสินค้า

ชุมชน

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ พัฒนาโครงการเครือข่ายการค้า การลงทุน การบริการ เครือข่ายคมนาคมขนส่ง สิ่งอำนวยความสะดวกและอาเซียน

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ พัฒนาการท่องเที่ยวเชิงนิเวศ ประวัติศาสตร์ วัฒนธรรมกีฬาและสุขภาพ

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ บริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน

#### ยุทธศาสตร์การพัฒนากองกรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดอุดรธานี

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต

๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการป้องกันและแก้ไขปัญหาเสพติดและอบายมุข

๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

๔. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการส่งเสริมอาชีพ การลงทุนพาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว

๕. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๖. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านศิลปวัฒนธรรมจารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่นและการศึกษา

๗. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการจัดระเบียบชุมชน/สังคมและการรักษาความสงบเรียบร้อย

๘. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการประชาสัมพันธ์และการสื่อสาร

๙. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล (Good Governance)

วิสัยทัศน์การพัฒนาเทศบาล

วิสัยทัศน์การพัฒนา

“ ท่าปลาเมืองน่าอยู่ ชุมชนเข้มแข็ง สิ่งแวดล้อมปลอดภัย ทุกชีวิตอยู่ดีกินดี ”

ยุทธศาสตร์การพัฒนาของเทศบาลตำบลท่าปลา

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านคมนาคม

๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ

๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการศึกษา

๔. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสิ่งแวดล้อม

๕. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสาธารณสุข ปลอดภัย สาธารณูปการ

๖. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสังคม

๗. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านองค์กรและบุคลากร

## เป้าประสงค์

- ๑) ปรับปรุงและพัฒนาาระบบสาธารณูปโภค สาธารณูปการให้ได้มาตรฐานและเพียงพอกับความต้องการของประชาชน เพื่อรองรับการขยายตัวของเมืองในอนาคต
- ๒) ก่อสร้างและพัฒนาแหล่งน้ำเพื่อการเกษตร
- ๓) จัดการทรัพยากรธรรมชาติอย่างมีประสิทธิภาพและเพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืนและเกิดประโยชน์

## สูงสุด

- ๔) สนับสนุน ส่งเสริมอาชีพให้กับประชาชน เพื่อให้ประชาชนมีรายได้เพิ่มขึ้น
  - ๕) ส่งเสริมและอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรมและประเพณีท้องถิ่นอันดีงามและภูมิปัญญาท้องถิ่นให้ดำรงไว้
  - ๖) ส่งเสริมพัฒนาคุณภาพชีวิตให้ดีขึ้น เช่น ด้านสุขภาพอนามัย ด้านบริการสาธารณะ
- ด้านการศึกษา ด้านสวัสดิการและนันทนาการ
- ๗) ปรับปรุงและพัฒนาาระบบการบริหารการจัดการงานของเทศบาลให้มีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้น

## ภารกิจ

๑. จำนวนถนนที่เพิ่มขึ้นและได้รับการบำรุงรักษา
๒. จำนวนไฟฟ้าสาธารณ ระบบประปา ได้รับการก่อสร้างบำรุงรักษาและเพิ่มขึ้น/
๓. ร้อยละของผู้รับบริการให้มีความพึงพอใจต่อการบริการ
๔. ร้อยละของระบบจราจรที่ได้รับการพัฒนาอย่างทั่วถึง
๕. ระดับความสำเร็จของแหล่งน้ำที่ได้รับการพัฒนาสามารถกักเก็บ น้ำได้เพิ่มขึ้น
๖. จำนวนที่เพิ่มขึ้นของประชาชนที่ได้รับการส่งเสริม สนับสนุน พัฒนาด้านการเกษตรและการแปรรูปสินค้า
๗. ร้อยละของจำนวนประชากรที่ได้รับฝึกอบรมการประกอบอาชีพ
๘. ร้อยละของจำนวนประชากรมีรายได้จากการจำหน่ายสินค้าเพิ่มมากขึ้น
๙. ร้อยละที่เพิ่มขึ้นของจำนวนประชาชนที่เข้าร่วมกิจกรรม ส่งเสริมประเพณี ศาสนาและวัฒนธรรมท้องถิ่น
๑๐. ร้อยละของประชากรมีระบบบริการสุขภาพที่ดีมาตรฐานและทั่วถึง
๑๑. ระดับความสำเร็จของการจัดการศึกษา
๑๒. ร้อยละที่เพิ่มขึ้นของจำนวนเด็ก สตรี คนชรา ผู้ด้อยโอกาส คนพิการและผู้ป่วยเอดส์ที่ได้รับการ

## ส่งเคราะห์

๑๓. จำนวนที่เพิ่มขึ้นของกิจกรรมที่ส่งเสริม สนับสนุนกีฬาและนันทนาการและจำนวนที่เพิ่มขึ้นของแหล่งท่องเที่ยวที่ได้รับการพัฒนาฟื้นฟู
๑๔. ระดับความสำเร็จของประสิทธิภาพการบริหารจัดการ สิ่งแวดล้อม ระบบบำบัดน้ำเสีย และการบริหารการจัดการขยะ สิ่ง ปลูก
๑๕. จำนวนประชาชนที่มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่น
๑๖. จำนวนบุคลากรของหน่วยงานที่ได้รับการอบรมเพิ่มพูนความรู้ในการปฏิบัติงาน
๑๗. จำนวนการให้บริการ การบริหารจัดการองค์กรที่มีประสิทธิภาพ โปร่งใส ตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีที่เพิ่มขึ้น
๑๘. ระดับความสำเร็จของชุมชนมีความเข้มแข็งและเป็นระเบียบเรียบร้อยขึ้น

## ค่าเป้าหมาย

- ๑) ขยายระบบการบริหารด้านสาธารณูปโภค สาธารณูปการ ให้เพียงพอ
- ๒) การคมนาคมทางบก สะดวก รวดเร็ว ปลอดภัย และมีภูมิทัศน์ที่สวยงาม
- ๓) ส่งเสริมการศึกษาเด็กก่อนวัยเรียน

- ๔) ส่งเสริมวัฒนธรรมประเพณีท้องถิ่น
- ๕) พัฒนาการจัดการเกี่ยวกับสิ่งแวดล้อมของภาครัฐให้มีประสิทธิภาพ
- ๖) ส่งเสริมการเกษตรแบบพึ่งตนเองโดยยึดแนวพระราชดำริทฤษฎีแบบเศรษฐกิจพอเพียง
- ๗) พัฒนาแหล่งน้ำเพื่อใช้ในการเกษตร
- ๘) อนุรักษ์ ป่าไม้และปรับปรุง ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมให้สวยงาม
- ๙) ประชาชนมีอาชีพเสริม เพื่อเพิ่มรายได้ให้พอเพียง
- ๑๐) สนับสนุนการจัดบริการด้านสุขภาพอนามัย
- ๑๑) ส่งเสริมสนับสนุนให้เด็กและเยาวชน มีทักษะการเล่นกีฬา เพื่อให้ประชาชนมีสุขภาพแข็งแรง

และไม่ติดยาเสพติด

- ๑๒) ประชาชนได้ทราบข่าวสารความรู้จากเทศบาลอย่างทั่วถึง
- ๑๓) ส่งเสริมให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาเทศบาล
- ๑๔) ปรับปรุงสถานที่ทำงานและจัดหาเครื่องมือเครื่องใช้ที่ทันสมัยเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน
- ๑๕) พัฒนาและปรับปรุงการจัดเก็บรายได้ของเทศบาลได้อย่างครอบคลุมทั่วถึงและเป็นธรรม

# แผนภูมิการแบ่งส่วนราชการเทศบาลตำบลท่าปลา

-๖-

## โครงสร้างเทศบาลสามัญ

### เทศบาลตำบลท่าปลา

| ปลัดเทศบาล                      |
|---------------------------------|
| นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับ กลาง |

| หน่วยตรวจสอบภายใน                             |
|-----------------------------------------------|
| นักวิชาการตรวจสอบภายใน<br>ปฏิบัติการ/ชำนาญการ |

| รองปลัดเทศบาล                  |
|--------------------------------|
| นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับ ต้น |

| สำนักปลัดเทศบาล                                                                                                                                                                                                                                                                                     | กองคลัง                                                                                                                                                                                                                                                                                                     | กองช่าง                                                                                                                                                                                                            | กองสาธารณสุข                                                                                                                                                                                                                                         | กองการศึกษา                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   | กองการประปา                                                                                                                                              | กองสวัสดิการสังคม                                                                                                                                                                                            |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)                                                                                                                                                                                                                                                | ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานกองคลัง ระดับต้น)                                                                                                                                                                                                                                                           | ผู้อำนวยการกองช่าง (บัณฑิตนักบริหารงานช่าง ระดับต้น)                                                                                                                                                               | ผู้อำนวยการกองสาธารณสุข และสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ระดับต้น)                                                                                                                                                                | ผู้อำนวยการกองการศึกษา (หัวหน้างานบริหารการศึกษา ระดับต้น)                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    | งานผลิต                                                                                                                                                  | ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม                                                                                                                                                                                 |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานบริหารงานทั่วไป</li> <li>- งานการเงินและบัญชี</li> <li>- งานวิเคราะห์และประเมินผล</li> <li>- งานนิติการ</li> <li>- งานกิจการสภาเทศบาล</li> <li>- งานทะเบียนราษฎร</li> <li>- งานรักษาความสงบเรียบร้อย</li> <li>- งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานบริหารงานทั่วไป</li> <li>- งานการเงินและบัญชี</li> <li>- งานพัสดุและทรัพย์สิน</li> <li>- งานระเบียบการคลัง</li> <li>- งานจัดเก็บและพัฒนารายได้</li> <li>- งานข้อมูลแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน</li> <li>- งานบริการข้อมูลแผนที่และทะเบียนทรัพย์สิน</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานวิศวกรรมโยธา</li> <li>- งานสาธารณูปโภค</li> <li>- งานผังเมือง</li> <li>- งานติดตั้งซ่อมบำรุงระบบไฟส่องสว่างและสัญญาณไฟจราจร</li> <li>- งานปรับปรุงภูมิทัศน์</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานบริหารงานทั่วไป</li> <li>- งานสุขภาพชุมชนและอนามัยสิ่งแวดล้อม</li> <li>- งานป้องกันเฝ้าระวังและควบคุมโรคติดต่อและโรคไม่ติดต่อ</li> <li>- งานศูนย์บริการสาธารณสุข</li> <li>- งานรักษาความสะอาด</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานบริหารงานทั่วไป</li> <li>- งานการศึกษาปฐมวัย</li> <li>- งานการศึกษาออกระบบและตามอัธยาศัย</li> <li>- งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน</li> <li>- งานกีฬาและนันทนาการ</li> <li>- สถานศึกษาในสังกัด</li> <li>- ทดท่าปลา</li> <li>- ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ทดท่าปลา</li> <li>- ครู ค.ศ.๑(๓)</li> <li>- ครูผู้ช่วย (๑)</li> <li>- พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้ดูแลเด็ก) (๒)</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานผลิต</li> <li>- งานวิเคราะห์คุณภาพน้ำ</li> <li>- งานการเงินและบัญชี</li> <li>- งานบริหารงานทั่วไป</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>- ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม</li> <li>- งานสังคมสงเคราะห์</li> <li>- งานสวัสดิภาพเด็กและเยาวชน</li> <li>- งานพัฒนาชุมชน</li> <li>- งานส่งเสริมพัฒนาชุมชน</li> </ul> |

## การวิเคราะห์สถานภาพและสภาพแวดล้อมด้านทรัพยากรบุคคล (AWOT Analysis)

จากสภาพปัญหาต่างๆ ของเทศบาลตำบลท่าปลา และสภาพความต้องการของประชาชนโดยแท้จริง การประเมินโดยวิเคราะห์ถึงสภาวะแวดล้อมภายใน และสภาวะแวดล้อมภายนอกที่มีผลต่อการดำเนินการตามภารกิจ การประเมินวิเคราะห์ และการพัฒนาต่างๆ ของเทศบาลตำบลท่าปลา ซึ่งทั้งหมดเป็นการประเมินสถานะภาพของท้องถิ่นในปัจจุบัน การใช้เทคนิค SWOT analysis เป็นการพิจารณาถึงปัจจัยภายใน ได้แก่ (Strength – S) จุดอ่อน (Weak – W) และปัจจัยภายนอก ได้แก่ โอกาส (Opportunity – O) อุปสรรค (Threat – T)

การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายใน และภายนอกเพื่อประเมินสถานภาพการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ส่งผลต่อการดำเนินการตามภารกิจ อำนาจหน้าที่ในด้านต่างๆ ของเทศบาลตำบลท่าปลา (HR SWOT Analysis)

### จุดแข็ง (Strength)

๑. เป็นพื้นที่ที่ตั้งของส่วนราชการระดับอำเภอ
๒. ไม่มีปัญหาด้านความขัดแย้งของประชาชนระหว่างชุมชน และไม่มีปัญหาความขัดแย้งระหว่างเทศบาลกับประชาชน ทำให้ไม่มีปัญหาในการพัฒนาต่างๆ
๓. ผู้บริหารเทศบาลให้ความสำคัญกับการพัฒนาท้องถิ่นและพัฒนาบุคลากรเป็นอย่างมาก
๔. การคมนาคมสะดวก มีรถโดยสารประจำทางตลอดทั้งวัน
๕. ประชาชนมีความตื่นตัวในการปกครองตามระบอบประชาธิปไตย
๖. ไม่มีปัญหาด้านสิ่งแวดล้อม
๗. มีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินสูง

### จุดอ่อน (Weakness)

๑. ที่ดินในเขตเทศบาลจำนวนมากกว่า ๘๐๐ ไร่ เป็นที่ดินของส่วนราชการ ทำให้ไม่มีการใช้ประโยชน์ทางด้านเศรษฐกิจ
๒. งบประมาณในการพัฒนามีจำกัด ทำให้ไม่สามารถตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนได้เท่าที่ควร
๓. เกษตรกรยังมีความยากจนและขาดแคลนที่ดินเพื่อการเกษตร เนื่องจากที่ดินส่วนมากเป็นของรัฐ
๔. การรวมกลุ่มของเกษตรกรยังไม่เข้มแข็ง
๕. ประชาชนไม่มีอาชีพที่มั่นคง ส่วนมากประกอบอาชีพรับจ้างทั่วไป
๖. ไม่มีสถานที่ท่องเที่ยวตามธรรมชาติ
๗. ที่ดินของราชพัสดุสองข้างถนนทางหลวงแผ่นดินหมายเลข ๑๑๖๓ ไม่สามารถใช้ประโยชน์ทางพาณิชย์ได้ เนื่องจากมีประชาชนอ้างสิทธิครอบครอง

### โอกาส (Opportunity)

๑. เป็นศูนย์กลางของอำเภอท่าปลา
๒. เป็นเส้นทางผ่านไปสู่แหล่งท่องเที่ยวเขื่อนดิน, บ้านท่าเรือ, อ่างเก็บน้ำห้วยน้ำรี และภูพญาพ่อ
๓. มีสวนป่าขององค์การอุตสาหกรรมป่าไม้ในตำบลท่าปลา จำหน่ายไม้สักตลอดปี

### อุปสรรค (Threat)

๑. ไม่มีกฎหมายให้อำนาจส่วนราชการผู้ดูแลรักษาที่ดินของรัฐ เพื่อให้ประชาชนสามารถใช้ประโยชน์ในที่ดินของรัฐเพื่อการประกอบอาชีพได้
๒. ประชาชนมีกรรมสิทธิ์ในที่ดินแต่ละครอบครัวอย่างจำกัด ไม่เกินครอบครัวละ ๑๕ ไร่
  - ๓.ขาดการลงทุนในอุตสาหกรรมผลิตภัณฑ์ไม้สัก
  - ๔.การขอใบอนุญาตเพื่อตั้งโรงงานผลิตภัณฑ์ไม้สักในครัวเรือนมีหลักเกณฑ์ยุ่งยากจนประชาชนทั่วไปไม่สามารถได้รับอนุญาตได้

### **นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลของเทศบาลตำบลท่าปลา**

เทศบาลตำบลท่าปลา ถือว่าทรัพยากรบุคคลเป็นปัจจัยที่สำคัญและมีคุณค่าอย่างยิ่ง บริหารทรัพยากรบุคคลเกิดความเป็นธรรม โปร่งใส ตรวจสอบได้ และให้ผู้ปฏิบัติงานมีความสุข ขวัญกำลังใจดี พึงพอใจในการปฏิบัติงาน และมีศักยภาพเพิ่มขึ้น จึงมีนโยบายด้านต่างๆ ดังนี้

#### **๑. นโยบายการวางแผนกำลังคน**

เทศบาลตำบลท่าปลา มีความมุ่งมั่นในการสนับสนุนให้บุคลากรสามารถขับเคลื่อนภารกิจในความรับผิดชอบ ให้สามารถดำเนินไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผลโดยได้มีการวางแผนอัตรากำลัง โดยกำหนดอัตรากำลังคนไว้ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อให้มีความสอดคล้องกับภารกิจในความ รับผิดชอบของแต่ละส่วนราชการ ได้แก่ สำนักปลัดเทศบาล กองคลัง กองช่าง กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม กองการศึกษา กองการประปา รวมมีการปรับปรุงโครงสร้างองค์กร ภารกิจหน้าที่ ความรับผิดชอบแต่ละตำแหน่งที่สอดคล้องและเอื้อต่อการปฏิบัติตามเป้าหมายขององค์กร

#### **กลยุทธ์**

๑. ทบทวนและปรับปรุงโครงสร้างองค์กร ระบบงาน และกรอบอัตรากำลัง ให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ และแผนการปรับบทบาทและภารกิจของเทศบาลตำบลท่าปลา ประจำปีงบประมาณ

พ.ศ.๒๕๖๔ – ๒๕๖๖

๒. จัดทำสมรรถนะ และนำสมรรถนะมาใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ทั้งด้าน การสรรหา การเลื่อนขั้นเงินเดือนและปรับปรุงตำแหน่ง การประเมินผลการปฏิบัติงาน การวางแผนการพัฒนา บุคลากร และการบริหารผลตอบแทน

๓. มีเส้นทางความก้าวหน้าของสายอาชีพ

๔. จัดทำระบบประเมินผลการปฏิบัติงานตามผลสัมฤทธิ์ของงานและสมรรถนะหลัก

๕. จัดทำแผนการสืบทอดตำแหน่งงาน และการบริหารจัดการคนดีและคนเก่งขององค์กร

#### **๒. นโยบายการสรรหาคนดีคนเก่งเพื่อปฏิบัติงานตามภารกิจของหน่วยงาน**

เทศบาลตำบลท่าปลา ได้เห็นความสำคัญของการสรรหาและการคัดเลือกบุคลากร ทั้งในส่วนของการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรใหม่ เพื่อเข้าทำงานในตำแหน่งแรกบรรจุ และการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรภายใน เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น โดยมีการดำเนินการตามหลักเกณฑ์ที่ ก.ท.และกท.จ.อุดรดิตถ์ กำหนด รวมทั้งนำเอาเครื่องมือหรือเทคนิคในการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรมาใช้ เพื่อช่วยให้สามารถสรรหาและคัดเลือกบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะ

### กลยุทธ์

๑. จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อใช้ในการกำหนดโครงสร้างและกรอบอัตรากำลังที่รองรับ ภารกิจของเทศบาลตำบล

๒. จัดทำและดำเนินการตามแผนสรรหาข้าราชการ และพนักงานจ้าง ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงหรือทดแทนอัตรากำลังที่ลาออกหรือโอนย้าย โดยมุ่งเน้นให้มีอัตรากำลังว่างไม่เกินร้อยละ ๑๐ ของอัตรากำลังทั้งหมด

๓. การรับสมัครคัดเลือกบุคคลเพื่อบรรจุและแต่งตั้งเข้ารับราชการหรือประกาศรับโอนย้าย พนักงานส่วนท้องถิ่น มาดำรงตำแหน่งที่ว่างหรือประกาศรับสมัครบุคคลเพื่อเปลี่ยนสายงานที่สูงขึ้น โดยการเผยแพร่โดยการประกาศผ่านบอร์ดประชาสัมพันธ์ และเว็บไซต์ของหน่วยงาน พร้อมทั้งประชาสัมพันธ์ไปยังหน่วยงานภายนอก เพื่อรับรู้และเข้าถึงกลุ่มเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๔. แต่งตั้งคณะกรรมการในการสรรหาและเลือกสรร เพื่อให้การดำเนินงานสรรหาและเลือกสรร ผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ และเป็นคนดี สอดคล้องตามภารกิจของหน่วยงาน

๕. การคัดเลือกบุคคลเพื่อเลื่อนระดับตำแหน่งที่สูงขึ้น ต้องปฏิบัติโดยความเป็นธรรมเสมอภาค และยุติธรรม เพื่อให้ได้บุคคลที่มีความรู้ความสามารถ เหมาะสมกับตำแหน่ง

### ๓. นโยบายการบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร

เทศบาลตำบลท่าปลา เล็งเห็นถึงความสำคัญในการสรรหาและคัดเลือกบุคลากร หรือบรรจุแต่งตั้งพนักงานเทศบาล และพนักงานจ้าง รวมถึงการคัดเลือกบุคลากรภายใน เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น หรือการปรับปรุงตำแหน่งพนักงานจ้างทั่วไปเป็นพนักงานจ้างตามภารกิจ โดยคำนึงถึง การดำเนินการอย่างโปร่งใส มีการดำเนินการตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่ระบียบ กฎหมายกำหนด รวมทั้งนำเอาเครื่องมือหรือเทคนิคในการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรมาใช้ เพื่อช่วยให้สามารถสรรหาและคัดเลือกบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่สอดคล้องกับตำแหน่งงาน เพื่อนำไปสู่การผลักดันให้เทศบาลตำบลท่าปลา มีการบริหารงานบุคคลอย่างมีประสิทธิภาพ

### กลยุทธ์

๑. เปิดโอกาสให้บุคคลทุกคนที่มีความรู้ความสามารถและมีคุณสมบัติเหมาะสมกับตำแหน่งที่ว่างลง มาสมัครเข้าทำงานโดยเสมอภาค

๒. คำนึงถึงการดำเนินการอย่างโปร่งใสมีการดำเนินการตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่ระบียบกฎหมายที่กำหนด

๓. ดำเนินการในรูปแบบคณะกรรมการ

### ๔. นโยบายการพัฒนาบุคลากร

เทศบาลตำบลท่าปลา ได้ให้ความสำคัญในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล เป็นอย่างมาก เพราะถือว่าการบริหารและพัฒนาเป็นอีกหนึ่งปัจจัยที่จะช่วยส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้ ความสามารถ ทักษะและสมรรถนะเพียงพอสำหรับภารกิจงานในปัจจุบันและมีความพร้อมในการรองรับภารกิจที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต เทศบาลตำบลท่าปลา จึงวางแผนให้มีการบริหารและพัฒนาอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ เพื่อสร้างคุณภาพของบุคลากรให้สามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองให้เต็มตามศักยภาพ เพื่อให้ความรู้แก่บุคลากร

### กลยุทธ์

๑. สำรวจความต้องการพัฒนาบุคลากร จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี และดำเนินการตามแผนฯ ให้สอดคล้องตามความจำเป็น และความต้องการในการพัฒนาบุคลากรในหน่วยงาน

๒. ส่งเสริม สนับสนุนให้บุคลากรได้รับการอบรม พัฒนาความรู้ ความสามารถ ทักษะในการปฏิบัติงานตามหลักสูตรต่างๆ ที่สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น หรือหน่วยงาน ทางวิชาการจัดขึ้น รวมทั้งการจัดโครงการ กิจกรรมพัฒนาบุคลากรของส่วนราชการ เพื่อเสริมสร้างความเชี่ยวชาญ ในการปฏิบัติงาน

๓. ส่งเสริมบุคลากรให้พัฒนาตนเองในหลักสูตรการพัฒนาข้าราชการผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ E-learning เพื่อให้บุคลากรใช้เป็นแหล่งเรียนรู้ได้ตลอดเวลา

๔. ส่งเสริมการนำระบบสารสนเทศเพื่อยกระดับการพัฒนาทรัพยากรบุคคล มาใช้ในระบบการ พัฒนาบุคลากร (Human Resource Development System : HRDS) ส่งเสริมการพัฒนาบุคคลด้านการปฏิบัติ ตามกฎหมาย และมาตรฐานทางจริยธรรมการเสริมสร้างค่านิยมด้านความพอเพียง มีวินัย สุจริต และมีจิตอาสา

#### ๕. นโยบายการประเมินผลการปฏิบัติงาน

เทศบาลตำบลท่าปลา ตระหนักถึงความสำคัญของการบริหารผลการปฏิบัติราชการที่เป็นเครื่องมือ สำคัญในการผลักดันให้ภารกิจของหน่วยงานสามารถบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ โดยมีการให้เงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทนในการดำเนินการดังกล่าวอย่างเหมาะสมและเป็นธรรมตามการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี เทศบาลตำบลท่าปลา ได้มีนโยบายในการประเมินผลการปฏิบัติราชการของบุคลากรทุกประเภทอย่างเหมาะสมและ เป็นธรรม โดยมีการกำหนดตัวชี้วัดรายบุคคลที่มีความสอดคล้องกับนโยบายผู้บริหาร ภารกิจ ในความรับผิดชอบ ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งอันจะส่งผลให้การปฏิบัติงาน รายบุคคลผลักดันให้บรรลุเป้าหมายในระดับองค์กร รวมถึงมีแนวทางรองรับหรือบดบังโทษตามระเบียบแบบแผนของทางราชการ ในกรณีที่บุคลากรที่ไม่ผ่านการ ประเมินผลการปฏิบัติราชการประจำปี เช่น ส่งไปอบรม เพิ่มประสิทธิภาพ งดเลื่อนขั้นเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน การไม่ต่อสัญญาจ้างสำหรับพนักงานจ้าง การไม่จ่ายเงินประโยชน์ตอบแทนอื่น เป็นต้น

#### กลยุทธ์

๑. การกระจายอำนาจการประเมินผลการปฏิบัติงานไปสู่ผู้บริหารระดับหัวหน้างาน ซึ่งเป็น ผู้บังคับบัญชาในระดับต้น เพื่อความเหมาะสมและเป็นธรรม

๒. มีการจัดทำข้อตกลงการปฏิบัติงานตามภาระหน้าที่ความรับผิดชอบที่กำหนดไว้

๓. มีการบริหารจัดการมุ่งสู่คุณภาพด้วยความมุ่งมั่น รวดเร็ว ถูกต้อง และมีประสิทธิภาพ ให้มีความ คุ่มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุด

๔. มีการติดตามและประเมินผลด้วยการประชุมประจำเดือนและคณะกรรมการประเมินผลการ ปฏิบัติงาน

#### ๖. นโยบายการส่งเสริมจริยธรรมและรักษาวินัยของบุคลากรในหน่วยงาน

เทศบาลตำบลท่าปลา เห็นความสำคัญของการมีคุณธรรมจริยธรรมและการสร้าง ความผูกพันใน องค์กร เป็นอีกหนึ่งนโยบายที่สำคัญ เพราะหากพนักงานเทศบาล ในสังกัดมีคุณธรรม จริยธรรม มีการท างาน ร่วมกัน สามัคคีผูกพันกันแล้ว จะเป็นปัจจัยที่ช่วยในการรักษาบุคลากรให้คงอยู่กับหน่วยงานได้ รวมทั้งสร้างสรรค์ ผลงานที่เป็นประโยชน์และมีประสิทธิภาพให้กับองค์กร นโยบายในด้านนี้ เทศบาลตำบลท่าปลา จะดำเนินการ จัดสรรงบประมาณตั้งไว้ในเทศบัญญัติประจำปี เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรในสังกัด มี กิจกรรมร่วมกัน เช่น การ ฝึกอบรมหลักสูตรการทำงานร่วมกัน เช่น การฝึกอบรมหลักสูตรการทำงานร่วมกัน คุณธรรมจริยธรรมในการ ปฏิบัติงาน ศึกษาดูงานเกี่ยวกับการป้องกันการทุจริตหรือเศรษฐกิจพอเพียง

#### กลยุทธ์

๑. จัดหางบประมาณสนับสนุนการทำกิจกรรมสร้างความผูกพันในองค์กร

๒. จัดฝึกอบรมหรือส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมด้านคุณธรรมจริยธรรม

๓. จัดสรรงบประมาณตั้งไว้ในเทศบัญญัติประจำปี เพื่อส่งเสริมงานด้านคุณธรรมจริยธรรม

## ๗. นโยบายการสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ

เทศบาลตำบลท่าปลา คำนึงถึงการจัดสวัสดิการพื้นฐานตามที่รัฐเป็นผู้กำหนดให้กับบุคลากรภายในองค์กร เพื่อเป็นการเสริมสร้างความมั่นคง ขวัญกำลังใจ คุณภาพชีวิตที่ดี ความผาสุกและพึงพอใจให้ผู้ปฏิบัติงาน เพื่อรักษาคนดี คนเก่งไว้กับองค์กร โดยการส่งเสริมความก้าวหน้าของผู้ปฏิบัติงานที่มีผลงาน และสมรรถนะในทุกโอกาส สร้างช่องทางการสื่อสาร ให้สิ่งจูงใจ ผลประโยชน์ตอบแทนพิเศษ

### กลยุทธ์

๑. ปรับปรุงระบบแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
๒. ยกย่องพนักงานที่เป็นคนเก่ง คนดีทำคุณประโยชน์ให้องค์กร
๓. ปรับปรุงระบบสวัสดิการ ผลตอบแทนพิเศษ
๔. ปรับปรุงช่องทางการสื่อสารด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์

## ๘. นโยบายการพัฒนาคุณภาพชีวิต

เทศบาลตำบลท่าปลา ได้กำหนดให้การบริหารและการจัดการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน เพื่อให้บุคลากรในสังกัดมีสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี มีความปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ รวมทั้งส่งเสริมการปฏิบัติงานมิให้พนักงานในสังกัดเทศบาลตำบลท่าปลา ได้รับอันตรายต่อชีวิต ร่างกาย จิตใจ และสุขภาพอนามัย โดยแต่งตั้งคณะกรรมการคณะหนึ่งเพื่อดูแลและ ขับเคลื่อนนโยบายดังกล่าว

### กลยุทธ์

๑. แต่งตั้งคณะทำงานในเรื่องความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน
๒. สำรวจการปฏิบัติงานด้านความปลอดภัยในการทำงาน และตรวจสอบสถิติการประสบ อันตรายที่เกิดขึ้นเทศบาลตำบลท่าปลา
๓. ส่งเสริม สนับสนุน กิจกรรมด้านความปลอดภัยในการทำงานขององค์กร
๔. มีคู่มือตามมาตรฐานด้านความปลอดภัยในการทำงานของหน่วยงาน
๕. การปรับปรุงสภาพความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

## ๘. แผนปฏิบัติการ/โครงการ

ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดอุดรดิตถ์ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบล ลงวันที่ ๓ ธันวาคม ๒๕๔๕ กำหนดให้เทศบาลตำบล พัฒนาผู้ได้รับการบรรจุเข้ารับราชการเป็นพนักงานเทศบาล ก่อนมอบหมายหน้าที่ให้ปฏิบัติเพื่อให้รู้ระเบียบแบบแผนของทางราชการ หลักและวิธีปฏิบัติราชการ บทบาท และหน้าที่ของ พนักงานเทศบาล ในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข และแนวทางปฏิบัติตนเพื่อเป็นพนักงานเทศบาลที่ดีโดยเทศบาลตำบล ต้องดำเนินการพัฒนาให้ครบถ้วนตามหลักสูตรที่คณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ทจ.จังหวัด) กำหนด เช่น การพัฒนาความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ให้ใช้วิธีการฝึกอบรม ในห้องฝึกอบรม การฝึกอบรมทางไกล หรือการพัฒนาตนเองก็ได้หากเทศบาลตำบลท่าปลามีความประสงค์จะพัฒนาเพิ่มเติมให้สอดคล้องกับความจำเป็นในการพัฒนาของแต่ละเทศบาลตำบลก็ให้กระทำได้ ทั้งนี้ เทศบาลตำบลที่จะดำเนินการจะต้องใช้หลักสูตรที่คณะกรรมการพนักงานเทศบาลกำหนดเป็นหลักสูตรหลัก และเพิ่มเติมหลักสูตรตามความจำเป็นที่ เทศบาลตำบลพิจารณาเห็นว่ามีเหมาะสม การพัฒนาพนักงานเทศบาลเกี่ยวกับการปฏิบัติงานในหน้าที่ ให้เทศบาลตำบลสามารถเลือกใช้วิธีการ พัฒนาอื่นๆได้และอาจกระทำได้โดยสำนักงานคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) สำนักงานคณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จังหวัด) ร่วมกับ เทศบาลตำบลต้นสังกัด หรือร่วมกับส่วนราชการอื่นหรือภาคเอกชนก็ได้ และตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดอุดรดิตถ์ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบล ลงวันที่ ๓ ธันวาคม ๒๕๔๕ กำหนดให้ เทศบาลตำบล

จัดทำแผนการพัฒนาพนักงาน พนักงานเทศบาล เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการ ในตำแหน่งนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพในการจัดทำแผนการพัฒนาต้องกำหนดตามกรอบของแผนแม่บทการพัฒนา พนักงานเทศบาลที่คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล ก.ท. กำหนดโดยให้กำหนดเป็นแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาล ระยะเวลา ๓ ปี ตามกรอบของแผนอัตรากำลังของเทศบาลตำบล ท่าปลา ได้กำหนดหลักการพัฒนามูลฐานไว้ ดังนี้

๑. ให้เทศบาลตำบลมีการพัฒนาผู้ได้รับการบรรจุเข้ารับราชการเป็นพนักงานเทศบาล

ก่อนมอบหมายหน้าที่ให้ปฏิบัติเพื่อให้รู้ ระเบียบแบบแผนของทางราชการ หลักและวิธีปฏิบัติ ราชการ บทบาท และหน้าที่ของข้าราชการในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ ทรงเป็นประมุขและแนวทางปฏิบัติตนเพื่อเป็นข้าราชการที่ดี

๒. การพัฒนาพนักงานเทศบาลตำบล ต้องกำหนดให้ผู้ได้รับการบรรจุเข้ารับราชการ เป็นพนักงานเทศบาลตำบล ทุกคนให้ได้รับการพัฒนาและต้องดำเนินการพัฒนาให้ครบถ้วนตาม หลักสูตรที่ ก.ท. กำหนด ดังนี้

๑.) หลักและระเบียบวิธีปฏิบัติราชการ

๒.) บทบาทและหน้าที่ของพนักงานเทศบาลตำบลในระบอบประชาธิปไตย อันมี

พระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

๓.) แนวทางปฏิบัติงานเพื่อเป็นพนักงานทั่วไป

๔.) ความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการสำหรับพนักงานบรรจุใหม่ และการ

พัฒนา เกี่ยวกับงานในหน้าที่ความรับผิดชอบ

๓. ให้ผู้บังคับบัญชาที่มีหน้าที่พัฒนาผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี คุณธรรม และจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยต้องได้รับการพัฒนาทั้ง ๕ ด้าน ได้แก่

๑.) ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน

๒.) ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง

๓.) ด้านการบริหาร

๔.) ด้านคุณสมบัติส่วนตัว

๕.) ด้านคุณธรรม และจริยธรรม

๔. วิธีการพัฒนาพนักงานเทศบาล ให้เทศบาลตำบลดำเนินการเอง หรืออาจมอบหมายสำนักงาน ก.ท. หรือผู้ที่เหมาะสมดำเนินการ หรือดำเนินการร่วมกับสำนักงาน ก.ท.จ. ส่วนราชการ หรือหน่วยงานอื่น โดยวิธีการพัฒนาวิธีใดวิธีหนึ่ง หรือหลายวิธีก็ได้ตามความจำเป็น ความเหมาะสม ดังนี้

๑) การปฐมนิเทศ

๒) การฝึกอบรม

๓) การศึกษา หรือดูงาน

๔) ด้านคุณสมบัติส่วนตัว

๕) ด้านคุณธรรม และจริยธรรม

จากหลักการและเหตุผลดังกล่าวเทศบาลตำบลท่าปลา ต้องจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรสำหรับ  
ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ขึ้น เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากร และพัฒนาองค์กรในการ ปฏิบัติงาน  
ราชการและบริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

\*\*\*\*\*