



**แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗**

**เทศบาลตำบลท่ามะเขือ
อำเภอคลองขลุง จังหวัดกำแพงเพชร**

คำนำ

เทศบาลตำบล เป็นหน่วยงานของรัฐที่มีภารกิจในการส่งเสริมท้องถิ่น ให้มีความเข้มแข็งในทุกด้าน เพื่อสามารถตอบสนองเจตนารมณ์ของประชาชนได้อย่างแท้จริง ซึ่งเป็นภารกิจที่มีความหลากหลาย และครอบคลุม การดำเนินการในหลายด้าน โดยเฉพาะการบริหารทรัพยากรบุคคล เป็นอีกมิติหนึ่งที่จะขาดการพัฒนาไม่ได้ และถือเป็นกลไกสำคัญ ในการผลักดันยุทธศาสตร์และพันธกิจให้ประสบความสำเร็จ และถือเป็นปัจจัยสำคัญ ที่จะทำให้งานภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี ตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้

เพื่อให้การบริหารทรัพยากรบุคคล เป็นไปอย่างมีระบบและต่อเนื่อง เทศบาลตำบลท่ามะเขือ จึงได้จัดทำแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของเทศบาลตำบลท่ามะเขือขึ้น

งานการเจ้าหน้าที่
สำนักปลัดเทศบาล เทศบาลตำบลท่ามะเขือ

สารบัญ

หัวข้อ	หน้า
ข้อมูลทั่วไป	๑
โครงสร้างของหน่วยงาน	๖
นโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล	๗
รายละเอียดการดำเนินงาน	๘
ภาคผนวก	

ข้อมูลทั่วไป

การพัฒนาบุคลากรของเทศบาล ได้กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยม ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร เพื่อเป็นกรอบแนวทางในการพัฒนา ดังนี้

๑. วิสัยทัศน์ (Vision)

“พัฒนาคน คนพัฒนาองค์กร องค์กรพัฒนาชุมชน ชุมชนพัฒนาชาติ”

๒. พันธกิจด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Mission)

๑. พัฒนาบุคลากรเทศบาล ให้เป็นมืออาชีพและนวัตกรรม มีความรู้ ทักษะที่จำเป็นในการบริหารงานและบูรณาการอย่างเป็นระบบพร้อมปรับตัวสู่ยุคดิจิทัล

๒. เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม วัฒนธรรมและค่านิยมร่วม เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานและป้องกันการทุจริตประพฤติมิชอบ

๓. พัฒนาบุคลากรเทศบาล ให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความสุข มีความสมดุลของชีวิตและการทำงาน

๔. ส่งเสริมการเรียนรู้และการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องด้วยระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและดิจิทัลที่เหมาะสม

๕. พัฒนาบุคลากรเทศบาล ตามเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ

๖. พัฒนาทักษะด้านภาวะผู้นำ ทักษะด้านดิจิทัล และทักษะสำหรับผู้ประกอบการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ในเทศบาล

๓. ค่านิยม

“พัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากร ให้เป็นคนดี เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง และสร้างวัฒนธรรมในองค์กรให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน ”

๔. เป้าประสงค์

๑. บุคลากรมีขีดความสามารถ ทักษะ ความรู้ และสมรรถนะที่หลากหลายในการปฏิบัติงานตามภารกิจเทศบาล

๒. เทศบาลมีการวางแผนพัฒนาบุคลากร การวางแผนพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพให้แก่ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

๓. บุคลากรมีจิตสำนึก ประพฤติปฏิบัติตน ตามค่านิยม คุณธรรมจริยธรรม วัฒนธรรมการทำงานร่วมกัน โดยยึดหลักธรรมาภิบาล

๔. บุคลากรมีความผูกพันกับเทศบาลมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีและมีความสุขในการทำงาน

๕. พัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพชีวิตและความสุขในวัยหลังเกษียณ

๒.๑ ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาล ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.๒๕๖๖ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๕๒ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้ เพื่อให้ทราบว่าเทศบาลมีอำนาจหน้าที่ ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.๒๕๖๖และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๕๒ ดังนี้

ยุทธศาสตร์การพัฒนา

๑. การจัดวางผังเมืองและพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน
๒. การส่งเสริมการศึกษา ศาสนา ศิลปะวัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น
๓. การส่งเสริมเศรษฐกิจพอเพียงและพัฒนาเกษตรปลอดภัย
๔. การส่งเสริมสุขภาพอนามัยคุณภาพชีวิตของประชาชนและสังคมที่เข้มแข็ง
๕. การส่งเสริมพลังงานทดแทน การจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน
๖. การยกระดับคุณภาพแหล่งท่องเที่ยวและส่งเสริมการท่องเที่ยว
๗. การพัฒนาการบริหารจัดการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้มีประสิทธิภาพและธรรมาภิบาล

๒.๒ ภารกิจหลักและภารกิจรองที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ

เทศบาลตำบลท่ามะเขือ วิเคราะห์แล้วพิจารณาเห็นว่าภารกิจหลัก และภารกิจรองที่ต้องดำเนินการ
ดังนี้

(๑) ภารกิจหลัก

๑. ด้านการปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน
๒. ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต
๓. ด้านการส่งเสริมการศึกษา

(๒) ภารกิจรอง

๑. การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณี
๒. การสนับสนุนและส่งเสริมศักยภาพกลุ่มอาชีพ
๓. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน
๔. ด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๕. ด้านการพัฒนาการเมืองและการบริหาร
๖. ด้านการจัดระเบียบชุมชนสังคมและการรักษาความสงบเรียบร้อย
๗. ด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

๒.๓ การวิเคราะห์ความต้องการพัฒนาของบุคลากร

(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. งานสาธารณสุข การเฝ้าระวังและควบคุมโรคติดต่อ
๒. งานจัดทำงบประมาณ
๓. งานช่าง
๔. งานธุรการ งานสารบรรณ

๒.๔ การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม

การวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม (SWOT Analysis) เป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์ สำหรับองค์กร ซึ่งช่วยผู้บริหารกำหนดจุดแข็งและจุดอ่อน ขององค์กร จากสภาพแวดล้อมภายใน โอกาสและอุปสรรคจากสภาพแวดล้อมภายนอก ตลอดจนผลกระทบจากปัจจัยต่าง ๆ ต่อการทำงานขององค์กร การวิเคราะห์ SWOT Analysis เป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์สถานการณ์ เพื่อให้ ผู้บริหารรู้จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคขององค์กร ซึ่งจะช่วยให้ทราบว่าองค์กรได้เดินทางมาถูกทิศและไม่ หลงทาง นอกจากนี้ยังบอกได้ว่าองค์กรมีแรงขับเคลื่อนไปยังเป้าหมายได้ดีหรือไม่ มั่นใจได้อย่างไรว่าระบบการทำงานในองค์กร ยังมีประสิทธิภาพอยู่ มีจุดอ่อนที่จะต้องปรับปรุงอย่างไร ซึ่งการวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม SWOT Analysis ดังนี้

๑. ปัจจัยภายใน (Internal Environment Analysis) ได้แก่

๑.๑ S มาจาก Strengths

หมายถึง จุดเด่นหรือจุดแข็ง ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็นข้อดีที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในองค์กร เช่น จุดแข็งด้านกำลังคน จุดแข็งด้านการเงิน จุดแข็งด้านการผลิต จุดแข็ง ด้านทรัพยากรบุคคล องค์กรจะต้องใช้ประโยชน์จากจุดแข็งในการกำหนดกลยุทธ์

๑.๒ W มาจาก Weaknesses

หมายถึง จุดด้อยหรือจุดอ่อน ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็น ปัญหาหรือข้อบกพร่องที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในต่างๆ ขององค์กร ซึ่งองค์กรจะต้องหาวิธีในการแก้ปัญหาเหล่านั้น

๒. ปัจจัยภายนอก (External Environment Analysis) ได้แก่

๒.๑ O มาจาก Opportunities

หมายถึง โอกาส เป็นผลจากการที่สภาพแวดล้อม ภายนอกขององค์กรเอื้อประโยชน์หรือส่งเสริมการดำเนินงานขององค์กร โอกาสแตกต่างจากจุดแข็งตรงที่โอกาสนั้น เป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายนอก แต่จุดแข็งนั้นเป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายใน ผู้บริหารที่ดีจะต้องเสาะแสวงหาโอกาสอยู่เสมอ และใช้ประโยชน์จากโอกาสนั้น

๒.๒ T มาจาก Threats

หมายถึง อุปสรรค เป็นข้อจำกัดที่เกิดจากสภาพแวดล้อม ภายนอก ซึ่งการบริหารจำเป็นต้องปรับกลยุทธ์ให้สอดคล้องและพยายามขจัดอุปสรรคต่างๆ ที่เกิดขึ้นให้ได้จริง

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก โอกาส และข้อจำกัด (SWOT)

ในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลท่ามะเขือ

๑. การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมด้านการบริหารจัดการ (Management)
๒. การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมด้านคน (Man)
๓. การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมด้านเงิน (Money)
๔. การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมด้านเครื่องมืออุปกรณ์ (Machine)
๕. การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมด้านศีลธรรม (Morality)และพฤติกรรม

จุดแข็ง S	จุดอ่อน W	โอกาส O	ข้อจำกัด T
การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมด้านการบริหารจัดการ (Management)			
-มีระเบียบกฎหมายเฉพาะในการทำงานท้องถิ่น	- มีระบบอุปถัมภ์ในองค์กร ยากต่อการบริหารจัดการ	-มีอิสระในการแสดงความคิดเห็น และเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วม	-ระเบียบกฎหมายเปลี่ยนแปลงบ่อยครั้ง เกิดปัญหาในการบริหารจัดการที่ต่อเนื่อง -ระเบียบกระทรวงมหาดไทย หนังสือชักข้อ ไม่มี ความชัดเจน ขาดแนวทางในการดำเนินการที่ถูกต้อง
การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมด้านคน (Man)			
- สามารถเปิดกรอบ อัตรากำลังตามภาระงานที่เกิดขึ้นได้ - ขอบเขตการทำงานมีความชัดเจนตามมาตรฐาน กำหนดตำแหน่ง	- บุคลากรมีความรู้ความสามารถที่แตกต่างกัน ทำงานแทนกันไม่ได้ - ขาดการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ	-ให้บริการรวดเร็วทั่วถึง	- บุคลากรบางส่วนได้รับการบรรจุแล้วถึงเวลาโอนกลับภูมิลำเนา
การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมด้านเงิน (Money)			
-งบประมาณรายจ่ายประจำปีมีเพียงพอต่อการพัฒนาพนักงานเทศบาล	งบประมาณที่ใช้ในการพัฒนารายบุคคลได้รับการจัดสรรน้อย	เทศบาลตำบลท่ามะเขือ สามารถให้งบประมาณในการเข้ารับการพัฒนาทันต่อเวลา	
การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมด้านเครื่องมืออุปกรณ์ (Machine)			
- มีวัสดุ ครุภัณฑ์ อาคารสถานที่ เครื่องอำนวยความสะดวกทั่วถึง	-บุคลากรยังขาดทักษะในการใช้เครื่องมือเทคโนโลยีที่มีในการทำงาน	-เทคโนโลยีที่สามารถทำงานได้รวดเร็วและทันเวลาและเหตุการณ์	-เทคโนโลยีมีปัญหาตามสภาพอากาศและที่ตั้งทำให้ไม่สามารถทำงานได้ในเวลาเร่งด่วน
การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมด้านศีลธรรม (Morality) และพฤติกรรม			
เทศบาลตำบลท่ามะเขือ ตั้งงบประมาณสำหรับส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมทุกปี	บุคลากรหลากหลายประเภทตำแหน่ง หลากหลายคุณวุฒิ และประสบการณ์ทำให้ไม่เข้าใจในระบบคุณธรรมจริยธรรมเท่าที่ควร	- บุคลากรมีการทำงานเป็นทีมและสามัคคีกัน รับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน ยอมรับการเปลี่ยนแปลงและมีจิตสาธารณะ -บุคลากรนับถือศาสนาเดียวกัน สะดวกต่อการดำเนินกิจกรรมส่วนรวม	

โครงสร้างของหน่วยงาน

๑. สำนักปลัดเทศบาล

- ๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป
- ๑.๒ งานการเจ้าหน้าที่
- ๑.๓ งานทะเบียนราษฎร
- ๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- ๑.๕ งานรักษาความสงบเรียบร้อย
- ๑.๖ งานสวัสดิการสังคม
- ๑.๗ งานนิติการ

๒. กองคลัง

- ๒.๑ งานบริหารงานทั่วไป
- ๒.๒ งานการเงินและบัญชี
- ๒.๓ งานเร่งรัดและจัดเก็บรายได้
- ๒.๔ งานพัสดุและทรัพย์สิน
- ๒.๕ งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน

๓. กองช่าง

- ๓.๑ งานบริหารงานทั่วไป
- ๓.๒ งานสาธารณูปโภค
- ๓.๓ งานวิศวกรรมโยธา
- ๓.๔ งานสถาปัตยกรรม
- ๓.๕ งานสำรวจและออกแบบ
- ๓.๖ งานปรับปรุงภูมิทัศน์

๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

- ๔.๑ งานบริหารงานทั่วไป
- ๔.๒ งานสุขาภิบาลชุมชนและอนามัยสิ่งแวดล้อม
- ๔.๓ งานบริการรักษาความสะอาด
- ๔.๔ งานส่งเสริมสุขภาพ
- ๔.๕ งานป้องกันและควบคุมโรคติดต่อและไม่ติดต่อ

๕. กองยุทธศาสตร์และงบประมาณ

- ๕.๑ งานบริหารงานทั่วไป
- ๕.๒ งานนโยบายและแผน
- ๕.๓ งานบริการและเผยแพร่วิชาการ
- ๕.๔ งานงบประมาณ
- ๕.๕ งานประชาสัมพันธ์

๖. กองการศึกษา

- ๔.๑ งานบริหารการศึกษา
- ๔.๒ งานส่งเสริมการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม
- ๔.๓ งานกีฬาและนันทนาการ
- ๔.๔ งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก
- ๔.๕ งานโรงเรียน

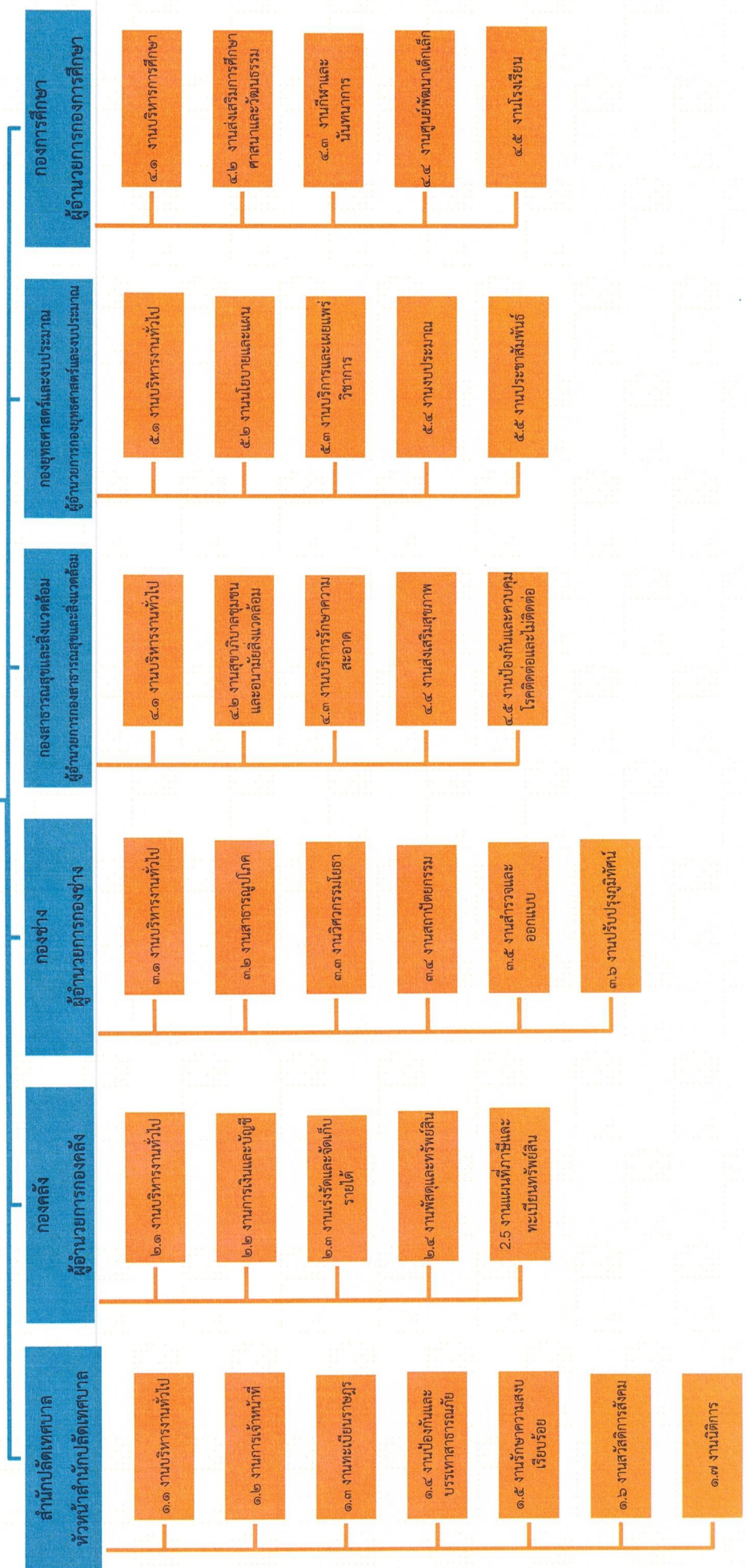
๗. หน่วยตรวจสอบภายใน

- ๗.๑ งานตรวจสอบภายใน

โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)
เทศบาลตำบลท่ามะเขือ อำเภอคลองขลุง จังหวัดกำแพงเพชร

ปลัดเทศบาล
(นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)

หน่วยตรวจสอบภายใน



นโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

๑. ด้านการวางแผนกำลังคน
 - ๑.๑ ปรับโครงสร้างอัตรากำลังให้เหมาะสมกับภารกิจ
๒. การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร
 - ๒.๑ ดำเนินการสรรหาและเลือกสรรบุคลากร ที่มีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับตำแหน่ง
๓. การประเมินผลการปฏิบัติงาน
 - ๓.๑ ประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างโปร่งใสเที่ยงธรรม
๔. การส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และรักษาวินัย
 - ๔.๑ ประกาศคุณธรรม และจริยธรรม ประมวลจริยธรรม
 - ๔.๒ การรักษาวินัย
 - ๔.๓ โครงการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมฯ
๕. การพัฒนาบุคลากร
 - ๕.๑ ประชาสัมพันธ์แผนการฝึกอบรม
 - ๕.๒ เพิ่มพูนความรู้ความสามารถ
 - ๕.๓ รวบรวมองค์ความรู้ การจัดการความรู้
 - ๕.๔ โครงการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนศักยภาพฯ
๖. การสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ
 - ๖.๑ การคัดเลือกเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งในระดับที่สูงขึ้น
๗. การพัฒนาคุณภาพชีวิต
 - ๗.๑ โครงการ ๕ ส. ภายในสำนักงาน

รายละเอียดการดำเนินงาน

นโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	งบประมาณ	ระยะเวลา	ตัวชี้วัด	เป้าหมายตัวชี้วัด	การติดตามผล
๑. ด้านการวางแผนกำลังคน	ปรับโครงสร้างอัตรากำลังให้เหมาะสมกับภารกิจ	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ต.ค. ๖๖ – ๓๐ ก.ย. ๖๗	ระดับความสำเร็จในการปรับปรุงโครงสร้างและปรับแผนอัตรากำลัง	๑. แผนงานปรับปรุงโครงสร้างและปรับแผนอัตรากำลังเทศบาล ๒. การวิเคราะห์กำลังคน ค่าจ้าง และ จัดทำ คุณลักษณะงานเฉพาะ ตำแหน่ง	- ประกาศปรับปรุงแผน อัตรากำลัง ๓ ปี - วิเคราะห์ค่าจ้างเทียบกับ ปริมาณงานและอัตรา กำลังคน
๒. ด้านการบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร	ดำเนินการสรรหาและเลือกสรรบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับตำแหน่ง	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ต.ค. ๖๖ – ๓๐ ก.ย. ๖๗	ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการสรรหา	บุคลากรได้รับการสรรหา ตามตำแหน่งว่าง และบรรจุ แต่งตั้งตามมาตรฐานกำหนด ตำแหน่ง	คำสั่งบรรจุแต่งตั้งบุคลากร
๓. ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน	ประเมินผลการปฏิบัติงาน อย่างโปร่งใสเที่ยงธรรม	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ต.ค. ๖๖ – ๓๑ มี.ค. ๖๗ ๑ เม.ย. ๖๗ – ๓๐ ก.ย. ๖๗	ร้อยละของบุคลากรได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงานไม่ต่ำกว่าระดับดี	พนักงานเทศบาล พนักงานจ้าง	แบบประเมินผลการ ปฏิบัติงาน
๔. ด้านการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และรักษาวินัย	๑. ประกาศคุณธรรม และ จริยธรรม ประมวลจริยธรรม	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ต.ค. ๖๖ – ๓๑ ก.ย. ๖๗	ร้อยละของบุคลากรไม่ถูก ลงโทษทางวินัย	พนักงานเทศบาล พนักงานจ้าง	- ทุกคนมีส่วนร่วมในกิจกรรม คุณธรรม จริยธรรม - ทุกคนรับทราบแนวทางการ ดำเนินงานตามคุณธรรม จริยธรรม
	๒. การรักษาวินัย	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ต.ค. ๖๖ – ๓๐ ก.ย. ๖๗	ร้อยละของบุคลากรไม่ถูก ลงโทษทางวินัย	พนักงานเทศบาล พนักงานจ้าง	ทุกคนมีถูกดำเนินกิจการทาง วินัย
	๓. โครงการอบรมส่งเสริม คุณธรรมจริยธรรมฯ	๒๕,๐๐๐ บาท	เม.ย.-พ.ค. ๖๗	ร้อยละของผู้เข้าร่วม โครงการฯ	พนักงานเทศบาล พนักงานจ้าง	แบบประเมินความพึงพอใจ ของผู้เข้ารับการฝึกอบรม

นโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	งบประมาณ	ระยะเวลา	ตัวชี้วัด	เป้าหมายตัวชี้วัด	การติดตามผล
๕.ด้านการพัฒนาบุคลากร	๑.ประชาสัมพันธ์แผนการฝึกอบรม ๒.เพิ่มพูนความรู้ความสามารถ	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ต.ค.๖๖ - ๓๐ ก.ย.๖๗	ร้อยละของบุคลากร ที่อบรมหลักสูตรการอบรม ร้อยละของบุคลากรได้รับ การฝึกอบรมอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง	พนักงานเทศบาล พนักงานจ้าง พนักงานเทศบาล พนักงานจ้าง	ทุกคนรับทราบแผนการ ฝึกอบรมทั้งปีงบประมาณ รายงานผลการเข้ารับการ ฝึกอบรม /ประกาศนียบัตร
๖.ด้านการสร้าง ความก้าวหน้าในสายอาชีพ	๓.รวบรวมองค์ความรู้ ๔.โครงการพัฒนาศักยภาพ	ไม่ใช้งบประมาณ ๒๕,๐๐๐ บาท	๑ ต.ค.๖๖ - ๓๐ ก.ย.๖๗ มิ.ย.-ก.ย. ๖๗	จำนวนองค์ความรู้ ร้อยละของผู้เข้าร่วม โครงการฯ	แผนการจัดการองค์ความรู้ ในองค์กร พนักงานเทศบาล พนักงานจ้าง	หน่วยงานเมืองมีความรู้ครบ ทุกส่วนราชการ แบบประเมินความพึงพอใจ ของผู้เข้ารับการฝึกอบรม
๗.ด้านการพัฒนาคุณภาพ ชีวิต	๑.การคัดเลือกเพื่อเลื่อนและ แต่งตั้งในระดับที่สูงขึ้น	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ต.ค.๖๖ - ๓๐ ก.ย.๖๗	ร้อยละของบุคลากรที่มี คุณสมบัติครบถ้วนได้รับการ เลื่อนและแต่งตั้งในระดับที่ สูงขึ้น	บุคลากรได้เลื่อนระดับตาม ระยะเวลาตามมาตรฐาน กำหนดไว้	พนักงานเทศบาลได้เลื่อน ระดับสูงขึ้น
	๑.โครงการ ๕ ส.ภายใน สำนักงาน	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ต.ค.๖๖ - ๓๐ ก.ย.๖๗	ร้อยละของบุคลากรที่เข้า รวมกิจกรรม	ทุกคนมีส่วนร่วมในกิจกรรม	สภาพแวดล้อมในที่ทำงาน ดีขึ้น

ภาคผนวก



ประกาศเทศบาลตำบลท่ามะเขือ
เรื่อง แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

เทศบาลตำบล เป็นหน่วยงานของรัฐที่มีภารกิจในการส่งเสริมท้องถิ่น ให้มีความเข้มแข็งในทุกด้าน เพื่อสามารถตอบสนองเจตนารมณ์ของประชาชนได้อย่างแท้จริง ซึ่งเป็นภารกิจที่มีความหลากหลาย และครอบคลุม การดำเนินการในหลายด้าน โดยเฉพาะการบริหารทรัพยากรบุคคล เป็นอีกมิติหนึ่งที่จะขาดการพัฒนาไม่ได้ และถือเป็นกลไกสำคัญ ในการผลักดันยุทธศาสตร์และพันธกิจให้ประสบความสำเร็จ และถือเป็นปัจจัยสำคัญ ที่จะทำให้งานภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี ตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้

ดังนั้น เพื่อให้การบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบลท่ามะเขือ เป็นไปด้วยความเรียบร้อย เทศบาลตำบลท่ามะเขือ จึงขอประกาศแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ดังนี้

๑. การสรรหา คัดเลือก การบรรจุแต่งตั้ง การพัฒนา การเลื่อนขั้นเงินเดือน การเลื่อนตำแหน่ง การโอน การย้าย และกิจกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลอื่น ๆ มีความความถูกต้องและทันเวลา
๒. มีความโปร่งใสในทุกกระบวนการของการบริหารทรัพยากรบุคคล
๓. สนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้และการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งส่งเสริมให้มีการแบ่งปัน แลกเปลี่ยนข้อมูล และความรู้ เพื่อพัฒนาผู้ปฏิบัติงานให้มีทักษะและสมรรถนะที่จำเป็น สำหรับการบรรลุภารกิจ และเป้าหมายขององค์การบริหารส่วนตำบล
๔. มีระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่เน้นประสิทธิภาพ ประสิทธิผล
๕. ส่งเสริมความสัมพันธ์อันดี ระหว่างฝ่ายบริหารกับข้าราชการและบุคลากรผู้ปฏิบัติงาน ให้มีความพร้อมที่จะขับเคลื่อนองค์กรให้พัฒนาไปสู่เป้าหมาย และวิสัยทัศน์การพัฒนา
๖. ให้บุคลากรได้รับค่าตอบแทน และสวัสดิการที่เป็นธรรม เหมาะสมตามที่ระเบียบกฎหมาย กำหนด
๗. ส่งเสริมให้บุคลากรประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี มีคุณธรรม จริยธรรม และยึดหลักธรรมาภิบาลในการปฏิบัติงาน

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๒๗ เดือน ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๖

(นายมานพ ปัทมาลัย)

นายกเทศมนตรีตำบลท่ามะเขือ