



**แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘**

**เทศบาลตำบลทับมา อำเภอเมืองระยอง
จังหวัดระยอง**

แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

เทศบาลตำบลทับมา ได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ซึ่งเป็นการวางแผนกำลังคน เป็นแนวทางในการใช้บุคลากรให้เหมาะสมกับงานตามตำแหน่ง คุณสมบัติที่ได้กำหนดไว้ และเป็นเครื่องมือในการสรรหา การกำหนดตำแหน่ง และการพัฒนากำลังคนของหน่วยงานในอนาคตช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า ซึ่งในการพัฒนากำลังคนตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เทศบาลตำบลทับมาได้จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ขึ้น เพื่อให้สอดคล้องกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ โดยมีการจัดทำให้ครอบคลุมถึงบุคลากรทุกของฝ่ายของเทศบาล ทั้งฝ่ายการเมือง คณะผู้บริหาร พนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อใช้ในการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลทับมา และสามารถตอบสนองทิศทางการบริหารงานของเทศบาลได้อย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ รวมทั้งเพื่อส่งเสริมให้เทศบาลตำบลทับมา มีการบริหารจัดการที่ดี เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนอย่างแท้จริง

เทศบาลตำบลทับมา



ประกาศเทศบาลตำบลทับมา
เรื่อง แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

ด้วยเทศบาลตำบลทับมา มีความมุ่งหมายที่จะบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญในการนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ รวมทั้งให้สอดคล้องกับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) จึงกำหนดแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ ขึ้น เพื่อเป็นแนวทางในการขับเคลื่อนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ ความชำนาญตามหลักสมรรถนะ เพื่อให้ผลการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพตามเป้าหมายขององค์กร และสามารถวัดและประเมินผล การปฏิบัติงานได้อย่างเป็นรูปธรรม

ทั้งนี้ ให้หัวหน้าส่วนราชการทุกระดับและเจ้าหน้าที่ในสังกัด ยึดถือและปฏิบัติตามอย่างเคร่งครัด

จึงประกาศมาให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๒๖ เดือน กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๗

(นายประเสริฐ วงษ์ศรี)
นายกเทศมนตรีตำบลทับมา

แผนการบริหารและพัฒนาบุคคล ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๘

การพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยม ยุทธศาสตร์ การพัฒนาบุคลากรเพื่อเป็นกรอบแนวทางในการพัฒนา ดังนี้

วิสัยทัศน์ (Vision)

พัฒนาเมืองน่าอยู่ เรียนรู้วัฒนธรรม น้อมนำเศรษฐกิจพอเพียง พัฒนาอย่างสมดุล พร้อมสู่อาเซียน

พันธกิจด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Mission) มีดังต่อไปนี้

- ๑) พัฒนาบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ให้เป็นมืออาชีพมีความรู้ ทักษะ ทักษะที่จำเป็นในการบริหารงานและบูรณาการอย่างเป็นระบบพร้อมปรับตัวสู่ยุคดิจิทัล
- ๒) เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม วัฒนธรรม และค่านิยมร่วม เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน และป้องกันการทุจริตประพฤติมิชอบ
- ๓) พัฒนาบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความสุข มีความสมดุลของชีวิตและการทำงาน
- ๔) ส่งเสริมการเรียนรู้และการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องด้วยระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและดิจิทัลที่เหมาะสม
- ๕) พัฒนาบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ
- ๖) พัฒนาทักษะด้านภาวะผู้นำ ทักษะด้านดิจิทัล และทักษะสำหรับผู้ประกอบการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ค่านิยม

มืออาชีพ คิดสร้างสรรค์ ยึดมั่นธรรมาภิบาล บริการเพื่อประชาชน

เป้าประสงค์

- ๑) บุคลากรมีขีดความสามารถ ทักษะ ความรู้ และสมรรถนะที่หลากหลายในการปฏิบัติงานตามภารกิจองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- ๒) องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีการวางแผนพัฒนาบุคลากร การวางแผนพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพ ให้แก่ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น
- ๓) บุคลากรมีจิตสำนึก ประพฤติปฏิบัติตน ตามค่านิยม คุณธรรมจริยธรรม วัฒนธรรมการทำงานร่วมกัน โดยยึดหลักธรรมาภิบาล
- ๔) บุคลากรมีความผูกพันกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีและมีความสุขในการทำงาน
- ๕) พัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพชีวิตและความสุขในวัยหลังเกษียณ

จำนวนอัตรากำลัง เพื่อรองรับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ และปริมาณงานที่เพิ่มขึ้น ในห้วงเวลา ๓ ปี เป็นแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) จำนวนทั้งสิ้น ๒๘๖ อัตรา ดังนี้

พนักงานเทศบาล	จำนวน ๑๓๐ อัตรา
พนักงานครูเทศบาล	จำนวน ๒๐ อัตรา
ลูกจ้างประจำ	จำนวน ๑ อัตรา
พนักงานจ้างตามภารกิจ	จำนวน ๖๖ อัตรา
พนักงานจ้างทั่วไป	จำนวน ๖๙ อัตรา

กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ ออกเป็น ๘ ส่วนราชการ และ ๑ หน่วยงาน ดังนี้

- ๑) สำนักปลัดเทศบาล
- ๒) กองคลัง
- ๓) กองช่าง
- ๔) กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม
- ๕) กองยุทธศาสตร์และงบประมาณ
- ๖) กองการศึกษา
- ๗) กองสวัสดิการสังคม
- ๘) กองการเจ้าหน้าที่
- ๙) หน่วยตรวจสอบภายใน

อำนาจหน้าที่ของสำนักปลัดเทศบาล มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับราชการทั่วไปของเทศบาล และราชการที่มิได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกองหรือส่วนราชการใดในเทศบาลโดยเฉพาะ รวมทั้งกำกับและรั้งปฏิบัติราชการของส่วนราชการในเทศบาลให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทาง และแผนการ การควบคุม ดูแล และอำนวยความสะดวก การดำเนินงานของธุรการ รับส่งหนังสือแยกประเภท และจัดส่งหนังสือ เอกสาร ให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง งานสาธารณกุศล และหน่วยงานที่ขอความร่วมมือ การจัดทำคำสั่งและประกาศของเทศบาล การจัดสถานที่ ประชุมสภา การจัดทำพิมพ์รายงานการประชุมสภาเทศบาล การจัดวาระการประชุมสภาฯ อำนวยความสะดวก ให้แก่ประชาชน ให้คำปรึกษาแนะนำแก่ประชาชน หรือหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องในติดต่อราชการ งานรับเรื่อง ขอร้องเรียนต่าง ๆ ที่ประชาชนเข้ามาขอรับบริการ จัดเตรียมสถานที่ให้แก่ประชาชน เพื่ออำนวยความสะดวก ในการบริการ ดำเนินการเกี่ยวกับการป้องกัน และบรรเทาสาธารณภัยการเตรียมการป้องกัน และฝึกอบรม การเตรียมความพร้อมกรณีเกิดภัย ฯลฯ โดยมีส่วนราชการภายในสำนักปลัดเทศบาล ดังนี้

๑. ฝ่ายปกครอง

- ๑.๑ งานทะเบียนราษฎรและบัตร
- ๑.๒ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- ๑.๓ งานรักษาความสงบเรียบร้อย

๒. ฝ่ายนิติการ

- ๒.๑ งานรับเรื่องราວร้องทุกข์
- ๒.๒ งานกฎหมายและดำเนินคดี
- ๒.๓ งานตราเทศบัญญัติที่มีใช้เรื่องงบประมาณรายจ่ายประจำปี

๓. ฝ่ายบริหารงานทั่วไป

- ๓.๑ งานธุรการ
- ๓.๒ งานเลขานุการผู้บริหารและกิจการสภา
- ๓.๓ งานพัสดุ

อำนาจหน้าที่ของกองคลัง มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการจ่าย การรับ การนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงิน และเอกสารทางการเงิน การตรวจสอบ ใบสำคัญ ฎีกา งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จ บำนาญ เงินอื่น ๆ งานเกี่ยวกับการจัดทำงบประมาณ ฐานะทางการเงิน การจัดสรรเงินต่าง ๆ การจัดทำบัญชี ทุกประเภท ทะเบียนคุมรายได้และรายจ่ายต่าง ๆ ควบคุมการเบิก จ่ายเงิน การจัดเก็บรายได้ งานทะเบียนพาณิชย์ งานแผนที่และทรัพย์สิน งานพัสดุและทรัพย์สิน งานงบทดลอง ประจำเดือน ประจำปี งานเกี่ยวกับพัสดุเทศบาล การเบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิง และงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง และที่ได้รับมอบหมาย โดยมีส่วนราชการ ภายในกองคลัง ดังนี้

๑. ฝ่ายบริหารงานคลัง

๑.๑ งานการเงินและบัญชี

๑.๒ งานเงินเดือน บำเหน็จบำนาญ และสวัสดิการ

๒. ฝ่ายพัสดุและทรัพย์สิน

๒.๑ งานจัดซื้อจัดจ้าง

๒.๒ งานทะเบียนทรัพย์สินและจำหน่ายพัสดุ

๓. ฝ่ายพัฒนารายได้

๓.๑ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้

๓.๒ งานเร่งรัดรายได้

๓.๓ งานกิจการพาณิชย์

๔. งานธุรการ

อำนาจหน้าที่ของกองช่าง มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการสำรวจ ออกแบบ การจัดทำข้อมูล การออก และเขียนแบบ การตรวจสอบ การก่อสร้าง งานควบคุมตามระเบียบกฎหมาย งานขออนุญาตประกอบกิจการ งานประสานกิจการประปา งานไฟฟ้า สาธารณะ งานระบายน้ำ งานควบคุมการประกอบกิจการที่เป็นอันตราย ต่อสุขภาพ งานเกี่ยวกับแผนงาน ควบคุมรักษา การเบิกจ่ายวัสดุ และงานอื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมาย โดยมีส่วนราชการ ภายในกองช่าง ดังนี้

๑. ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง

๑.๑ งานวิศวกรรมและสถาปัตยกรรม

๑.๒ งานควบคุมอาคารและผังเมือง

๒. ฝ่ายการโยธา

๒.๑ งานการโยธา

๒.๒ งานควบคุมก่อสร้าง

๓. งานธุรการ

อำนาจหน้าที่ของกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับสาธารณสุขชุมชน ส่งเสริมสุขภาพอนามัย การป้องกันโรคติดต่อ พัฒนาการสุขภาพและการออกใบอนุญาตสถานประกอบกิจการต่าง ๆ ในเขตเทศบาล การควบคุมการประกอบกิจการที่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ การควบคุมป้องกันงานอนามัยเกี่ยวกับสภาวะแวดล้อม งานควบคุมสัตว์เลี้ยงหรือปล่อยสัตว์ งานด้านสุขศึกษา งานอนามัยโรงเรียน งานอนามัยแม่และเด็ก งานวางแผนครอบครัว งานโภชนาการ งานสุขภาพจิต งานสาธารณสุขมูลฐาน การอนามัยชุมชน งานป้องกันโรคติดต่อ งานควบคุมแมลงและพาหะนำโรค งานเฝ้าระวังทางระบาดวิทยา ค้นคว้า วิจัย การให้บริการงานป้องกันโรคติดต่อในพื้นที่รับผิดชอบ งานป้องกันและสร้างภูมิคุ้มกันโรคในโรงเรียนและชุมชน โดยมีส่วนราชการภายในกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ดังนี้

๑. ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข

- ๑.๑ งานสุขภาพและอนามัยสิ่งแวดล้อม
- ๑.๒ งานกำจัดขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
- ๑.๓ งานใบอนุญาต

๒. ฝ่ายบริการสาธารณสุข

- ๒.๑ งานส่งเสริมสุขภาพและป้องกันโรค
- ๒.๒ งานสัตวแพทย์

๓. งานโรงพยาบาล

- ๓.๑ ศูนย์บริการสาธารณสุข ๑ (ศูนย์ Thapma Day Care Center)
- ๓.๒ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลทับมา

๔. งานธุรการ

อำนาจหน้าที่ของกองยุทธศาสตร์และงบประมาณ มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการกำหนดหลักเกณฑ์วิธีการให้เป็นไปตามระเบียบของทางราชการ การจัดทำร่างเทศบัญญัติตามกฎหมาย ระเบียบ เทศบัญญัติงบประมาณประจำปี การเปลี่ยนแปลงงบประมาณเพิ่มเติม งานรวบรวมวิเคราะห์และให้บริหารข้อมูลสถิติที่จำเป็นต้องนำมาใช้ในการวางแผนและการประเมินผลตามแผนทุกระดับ การจัดเตรียมเอกสารใช้ประกอบการพิจารณาวางแผนของเทศบาลและหน่วยงานหรือองค์กรที่เกี่ยวข้อง งานวิเคราะห์และพยากรณ์การเจริญเติบโตของประชากรในเขตเมืองและความพอเพียงของบริการสาธารณสุขปโภคหลัก งานบริการข้อมูลข่าวสารทางท้องถิ่น งานประชาสัมพันธ์ในการให้ข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ ให้แก่ผู้มาติดต่อราชการและงานเว็บไซต์ งานบริการด้านข้อมูลข่าวสารในองค์กรหรือนอกองค์กร โดยมีส่วนราชการภายในกองยุทธศาสตร์และงบประมาณ ดังนี้

๑. ฝ่ายแผนงานและงบประมาณ

- ๑.๑ งานวิเคราะห์นโยบายและแผน
- ๑.๒ งานจัดทำงบประมาณ
- ๑.๓ งานวิจัยและประเมินผล

๒. ฝ่ายบริการและเผยแพร่วิชาการ

- ๒.๑ งานบริการและเผยแพร่
- ๒.๒ งานบริการข้อมูลข่าวสารทางท้องถิ่น
- ๒.๓ งานสถิติข้อมูลและสารสนเทศ
- ๒.๔ งานระบบสารสนเทศ

๓. งานธุรการ

อำนาจหน้าที่ของกองการศึกษา มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการจัดการศึกษา ทั้งการศึกษาในระบบ การศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัย ส่งเสริมการพัฒนาหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน และกระบวนการเรียนรู้ พัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยี การศึกษา การส่งเสริมคุณภาพชีวิตและมาตรฐานการศึกษาให้เป็นไปตามความต้องการของท้องถิ่นของหลักเกณฑ์มาตรฐานที่รัฐกำหนดทั้งการศึกษาในระบบ การศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัย โดยรับผิดชอบการวางแผนการศึกษา กำหนด นโยบาย และแผนโครงการให้สอดคล้องกับนโยบาย และแผนของจังหวัด และกระทรวง ทบวง กรมที่เกี่ยวข้อง ส่งเสริมการทำนุบำรุงศาสนา การอนุรักษ์ขนบธรรมเนียม จารีตประเพณี ศิลปวัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น การพัฒนากิจกรรมเด็ก เยาวชน และนันทนาการ การฝึกอบรม และการส่งเสริมอาชีพ การส่งเสริมห้องสมุด พิพิธภัณฑ์ และงานอื่นที่เกี่ยวข้องและตามที่ได้รับมอบหมาย โดยมีส่วนราชการภายในกองการศึกษา ดังนี้

๑. ฝ่ายบริหารการศึกษา

๑.๑ งานการเจ้าหน้าที่

๑.๒ งานการศึกษาปฐมวัย

๒. ฝ่ายส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

๒.๑ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

๒.๒ งานกีฬา และนันทนาการ

๓. ฝ่ายบริหารงานทั่วไป

๓.๑ งานธุรการ

๓.๒ งานแผนงานและโครงการ

๔. สถานศึกษา

๔.๑ โรงเรียนอนุบาลทับมา

อำนาจหน้าที่ของกองสวัสดิการสังคม มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานสงเคราะห์ประชาชนทุกชั้นทุกวัย ขาดแคลน ไร้ที่พึ่ง ผู้ประสบภัยพิบัติต่าง ๆ และผู้สูงอายุ ให้คำปรึกษา แนะนำในด้านสังคมสงเคราะห์แก่ผู้มารับบริการ ประสานและร่วมมือกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อการสังคมสงเคราะห์ และการส่งเสริมสวัสดิการเด็กและเยาวชน ฯลฯ สืบหาข้อมูลชุมชน ส่งเสริมการจัดตั้งและเลือกตั้งคณะกรรมการชุมชนสนับสนุนกลุ่ม องค์กร ชุมชน เพื่อมีส่วนร่วมในการพัฒนาปรับปรุงแก้ไขปัญหาในชุมชนของตนเอง ส่งเสริมการเกษตรและปศุสัตว์มี ให้คำปรึกษา แนะนำในด้านเกษตรกรรมแก่ผู้มาขอรับบริการ รายงานข้อมูลทางด้านเกษตร ส่งเสริมวิชาการ และความก้าวหน้าทางการเกษตรแก่เจ้าหน้าที่เกษตร ควบคุมการจัดทำรายงานส่งเสริมการเกษตรและเผยแพร่วิชาการใหม่ ๆ ทางทางการเกษตร โดยมีส่วนราชการภายในกองสวัสดิการสังคม ดังนี้

๑. ฝ่ายสังคมสงเคราะห์

๑.๑ งานสังคมสงเคราะห์

๑.๒ งานสวัสดิการเด็กและเยาวชน

๑.๓ งานพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้ด้อยโอกาส

๑.๔ งานส่งเสริมสวัสดิการสังคม

๑.๕ งานส่งเสริมคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุ

๒. ฝ่ายพัฒนาชุมชน

๒.๑ งานพัฒนาชุมชน

๒.๒ งานส่งเสริมอาชีพ และพัฒนาอาชีพ

๒.๓ งานส่งเสริมกิจการสตรี

๓. งานธุรการ

อำนาจหน้าที่ของกองการเจ้าหน้าที่ มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของพนักงานเทศบาล ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างเทศบาล งานวิเคราะห์การวางแผน อัตราค่าจ้าง งานจัดตั้งส่วนราชการและการปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการ งานการกำหนดตำแหน่งและการปรับปรุง การกำหนดตำแหน่ง งานการสรรหาเกี่ยวกับการสอบแข่งขัน สอบคัดเลือก การคัดเลือก การย้าย การโอน การรับโอน การคัดเลือกเพื่อรับโอน งานบรรจุและแต่งตั้ง งานจัดทำ ควบคุม ตรวจสอบ แก้ไข บันทึกข้อมูลทะเบียนประวัติ งานระบบสารสนเทศข้อมูลบุคลากรท้องถิ่น งานการประเมินผล งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง และค่าตอบแทน งานการคัดเลือกเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งพนักงานเทศบาลให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น งานการประเมินเพื่อเลื่อน วิทยฐานะข้าราชการครู งานการลาทุกประเภท งานสิทธิสวัสดิการทุกประเภท งานส่งเสริมสนับสนุนการเพิ่ม สมรรถภาพในการปฏิบัติงาน งานแผนพัฒนาบุคลากร งานฝึกอบรม งานการรักษาวินัย การดำเนินการทางวินัย การอุทธรณ์ และการร้องทุกข์ งานสนับสนุนเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมและจรรยาบรรณ งานการให้พ้นจากราชการ งานเลขานุการของคณะกรรมการหรือคณะอนุกรรมการเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล งานบริการข้อมูลสถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย โดยมีส่วนราชการภายในกอง การเจ้าหน้าที่ ดังนี้

๑. ฝ่ายสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง

๑.๑ งานสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง

๑.๒ งานสิทธิและสวัสดิการ

๒. ฝ่ายวินัยและส่งเสริมคุณธรรม

๒.๑ งานวินัยและเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรม

๒.๒ งานส่งเสริมและพัฒนาบุคลากร

๓. งานธุรการ

อำนาจหน้าที่หน่วยตรวจสอบภายใน มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานตรวจสอบบัญชี ทะเบียน และเอกสาร ที่เกี่ยวข้อง ตรวจสอบเอกสารเบิกจ่ายเงินทุกประเภท ตรวจสอบเอกสารการรับเงินทุกประเภท ตรวจสอบภาษี ทั้งภายนอกและภายใน ตรวจสอบการเก็บรักษาหลักฐาน การเงิน การบัญชี การจัดเก็บรายได้ ตรวจสอบพัสดุ และการรักษา ตรวจสอบทรัพย์สินของเทศบาล ตรวจสอบการทำประโยชน์ทรัพย์สินเทศบาล และงานอื่นที่เกี่ยวข้อง หรือตามที่ได้รับมอบหมาย

แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๘
เทศบาลตำบลทับมา อำเภอเมืองระยอง จังหวัดระยอง

	โครงการ / กิจกรรม	วิธีการดำเนินการ	งบประมาณ	ระยะเวลาในการดำเนินการ
ด้านการบริหาร				
๑. การสรรหา	๑.๑ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อใช้ในการกำหนดโครงสร้างและกรอบอัตรากำลังของเทศบาลตำบลทับมา	- ดำเนินการประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) เพื่อรองรับภารกิจของหน่วยงาน และการพิจารณาปรับปรุงภาระงานให้สอดคล้องกับส่วนราชการในปัจจุบัน	ไม่ใช้งบประมาณ	ต.ค.๖๗ - ก.ย.๖๘
	๑.๒ จัดทำและดำเนินการตามแผนสรรหาพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้าง	- ดำเนินการรับโอนย้ายพนักงานเทศบาล และพนักงานครูเทศบาลที่ว่างตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี - ดำเนินการร้องขอให้ กสธ. ดำเนินการสอบแข่งขันในตำแหน่งที่ว่าง - ดำเนินการสรรหาพนักงานจ้างในตำแหน่งที่ว่าง	ไม่ใช้งบประมาณ	ต.ค.๖๗ - ก.ย.๖๘
	๑.๓ การรับสมัครคัดเลือกบุคคลเพื่อบรรจุและแต่งตั้งข้าราชการหรือประกาศรับโอนย้าย พนักงานส่วนท้องถิ่นมาดำรงตำแหน่งที่ว่าง หรือประกาศรับสมัครบุคคลเพื่อเปลี่ยนสายงานที่สูงขึ้น	- ประกาศรับสมัครบุคคลเพื่อเลือกสรรเป็นพนักงานจ้างในตำแหน่งที่ว่าง - ประกาศรับโอนย้ายพนักงานเทศบาลที่ว่างตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี - ประกาศรับสมัครรับโอน (ย้าย)	ไม่ใช้งบประมาณ	ต.ค.๖๗ - มี.ค.๖๘
	๑.๔ แต่งตั้งคณะกรรมการในการสรรหาและเลือกสรรพนักงานจ้าง	- ดำเนินการแต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินการสรรหาและเลือกสรรบุคคลเป็นพนักงานจ้าง ทุกครั้งที่มีการสรรหา	ไม่ใช้งบประมาณ	ต.ค.๖๗ - ก.ย.๖๘
	๑.๕ การคัดเลือกบุคคลเพื่อเลื่อนระดับตำแหน่งที่สูงขึ้น	- แจ้งผู้มีคุณสมบัติครบถ้วนดำเนินการตามระเบียบหลักเกณฑ์	ไม่ใช้งบประมาณ	ต.ค.๖๗ - ก.ย.๖๘

	โครงการ / กิจกรรม	วิธีการดำเนินการ	งบประมาณ	ระยะเวลาในการดำเนินการ
ด้านการบริหาร				
๒. การธำรงรักษาไว้	๒.๑ ประชาสัมพันธ์และเผยแพร่แนวทางการเส้นทางความก้าวหน้า	- หน่วยงานมีการประชาสัมพันธ์เส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพให้บุคลากรทราบ พร้อมทั้งให้คำปรึกษา	ไม่ใช้งบประมาณ	ต.ค.๖๗ - ก.ย.๖๘
	๒.๒ ดำเนินการบันทึก แก้ไข ปรับปรุง ข้อมูลบุคลากรในระบบศูนย์ข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติ ให้ถูกต้อง ครบถ้วน และเป็นปัจจุบัน	- หน่วยงานดำเนินการปรับปรุงระบบดังกล่าว ตามระยะที่กรมส่งเสริมการปกครองกำหนด	ไม่ใช้งบประมาณ	ต.ค.๖๗ - ก.ย.๖๘
	๒.๓ จัดให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานราชการที่เป็นธรรม เสมอภาค และสามารถตรวจสอบได้	- หน่วยงานมีการถ่ายทอดตัวชี้วัด และประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยผู้บังคับบัญชาตามลำดับ จนถึงคณะกรรมการตรวจสอบผลการประเมิน คณะกรรมการพิจารณาเลื่อนขั้น เพื่อให้การประเมินเกิดความเป็นธรรมตามเกณฑ์มาตรฐานกำหนด	ไม่ใช้งบประมาณ	ครั้งที่ ๑ ต.ค.๖๗ - มี.ค.๖๘ ครั้งที่ ๒ เม.ย.๖๘ - ก.ย.๖๘
	๒.๔ จัดให้มีการพิจารณาความดีความชอบ ตามผลการปฏิบัติหน้าที่ราชการอย่างเป็นธรรม เสมอภาค และสามารถตรวจสอบได้	- พิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน เป็นไปตามผลการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ราชการผ่านคณะกรรมการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน และนายกเทศมนตรีผู้มีอำนาจลงนามตามคำสั่งเลื่อนขั้นและมติที่ประชุมคณะกรรมการฯ	ไม่ใช้งบประมาณ	ครั้งที่ ๑ ต.ค.๖๗ - มี.ค.๖๘ ครั้งที่ ๒ เม.ย.๖๘ - ก.ย.๖๘
	๒.๕ ดำเนินการพิจารณาความดีความชอบขอการปฏิบัติหน้าที่ราชการประจำปี เพื่อยกย่องชมเชยแก่บุคลากรที่มีผลการประเมินระดับดีเด่น ด้านการปฏิบัติงานและคุณประโยชน์ต่อสาธารณชน	- ประกาศรายชื่อผู้ที่มีผลการประเมินระดับดีเด่นด้านการปฏิบัติงานและคุณประโยชน์ต่อสาธารณชน	ไม่ใช้งบประมาณ	ครั้งที่ ๑ ต.ค.๖๗ - มี.ค.๖๘ ครั้งที่ ๒ เม.ย.๖๘ - ก.ย.๖๘
	๒.๖ จัดให้มีการพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดีแก่บุคลากร ในด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ด้านความปลอดภัยในการทำงาน และด้านการมีส่วนร่วมในการทำงาน	- มีเจ้าหน้าที่ประจำศูนย์บริการสาธารณสุข เพื่อให้คำปรึกษาด้านสุขภาพแก่บุคลากร - มีการจัดอุปกรณ์พื้นฐานในการปฏิบัติงานอย่างครบถ้วน - จัดกิจกรรมบำเพ็ญสาธารณประโยชน์	ไม่ใช้งบประมาณ	ต.ค.๖๗ - ธ.ค.๖๘

	โครงการ / กิจกรรม	วิธีการดำเนินการ	งบประมาณ	ระยะเวลาในการดำเนินการ
ด้านการบริหาร				
๓. การใช้ประโยชน์	๓.๑ ประชาสัมพันธ์พันธกิจประมวญจริยธรรมสู่สาธารณะชน และขอรับการสนับสนุนจากภาคีที่เกี่ยวข้อง	- ประชาสัมพันธ์พันธกิจให้เจ้าหน้าที่บริหารประมวญจริยธรรม - ด้วยการบรรยายอบรมข้าราชการส่วนท้องถิ่น	ไม่ใช้งบประมาณ	ต.ค. ๖๗ - ก.ย. ๖๘
	๓.๒ กำหนดการมอบหมายงานให้แก่บุคลากรตามหลักความรู้ ทักษะ สมรรถนะอย่างเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ รวมถึงการ ควบคุม กำกับ ติดตามและดูแลผู้ใต้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ แนวทาง ระเบียบ และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง	- ดำเนินการแบ่งงานและมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบ - ดำเนินการแต่งตั้งผู้รักษาราชการแทนนายกเทศมนตรี - แต่งตั้งผู้รักษาราชการแทน ปลัดเทศบาล หัวหน้าส่วนราชการระดับสำนัก/กอง - ดำเนินการแต่งตั้งผู้รักษาราชการในตำแหน่งว่างตามกรอบอัตรากำลัง - ดำเนินการปรับปรุงการงานและมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบของพนักงานเทศบาล พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ปฏิบัติหน้าที่ส่วนราชการภายในเทศบาล	ไม่ใช้งบประมาณ	ต.ค. ๖๗ - ธ.ค. ๖๗
	๓.๓ ส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติงานตามแผนการเสริมสร้างมาตรฐานวินัยคุณธรรม จริยธรรม และป้องกันทุจริต	- ประชาสัมพันธ์ส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการเสริมสร้างวินัยคุณธรรม จริยธรรม และป้องกันการทุจริต - ร่วมกิจกรรมเสริมสร้างจิตสำนึกค่านิยม คุณธรรม จริยธรรม และเสริมสร้างวินัย - จัดกิจกรรม/โครงการ ส่งเสริมด้านคุณธรรม จริยธรรม และการป้องกันทุจริต	ไม่ใช้งบประมาณ	ต.ค. ๖๗ - ก.ย. ๖๘

	โครงการ / กิจกรรม	วิธีการดำเนินการ	งบประมาณ	ระยะเวลาในการดำเนินการ
ด้านการพัฒนา				
๑. ด้านการเรียนรู้และพัฒนา	๑.๑ การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี และดำเนินการตามแผนฯ ให้สอดคล้องตามความจำเป็น	- มีการดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ โดยพิจารณาบุคลากรเข้ารับการอบรมเพื่อพัฒนาความรู้ตามสายงานตำแหน่งให้เป็นไปตามแผนพัฒนาบุคลากร	ไม่ใช้งบประมาณ	ต.ค.๖๗ - ก.ย.๖๘
	๑.๒ กำหนดเส้นทางการพัฒนาบุคลากร เพื่อเป็นกรอบในการพัฒนาบุคลากรแต่ละตำแหน่ง	- มีการวางแผนการพิจารณาส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมตามสายงานความก้าวหน้าในแผนพัฒนาบุคลากร	ไม่ใช้งบประมาณ	ต.ค.๖๗ - ก.ย.๖๘
	๑.๓ สร้างบทเรียนความรู้เฉพาะด้านตามสายงานให้อยู่ในระบบงาน E-Learning	- ประชาสัมพันธ์ให้เจ้าหน้าที่ได้เรียนรู้ด้วยตนเองในระบบ E-Learning ในวิชาความรู้ทั่วไปและความรู้เฉพาะตำแหน่ง	ไม่ใช้งบประมาณ	ต.ค.๖๗ - ก.ย.๖๘
	๑.๔ ดำเนินการประเมินข้าราชการส่วนท้องถิ่นตามเกณฑ์มาตรฐานกำหนดตำแหน่งในความรู้ ทักษะ และสมรรถนะ	- หน่วยงานมีการสำรวจและประเมินบุคลากรตามเกณฑ์มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง เพื่อพิจารณาจัดส่งบุคลากรเข้ารับการอบรม เพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน	ไม่ใช้งบประมาณ	ต.ค.๖๗ - ก.ย.๖๘
	๑.๕ ดำเนินการประเมินความพึงพอใจบุคลากร	- หน่วยงานมีการประเมินความพึงพอใจของบุคลากรในด้านต่างๆ รวมถึงการบริหารทรัพยากรบุคคล พร้อมทั้งติดตาม และนำผลการประเมินความพึงพอใจของพนักงานมาปรับปรุง แก้ไข และพัฒนาต่อไป	๓๐,๐๐๐	ก.ค.๖๘ - ก.ย.๖๘
	๑.๖ โครงการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม เพื่อองค์กรใสสะอาด ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘	- จัดอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับหลักคุณธรรมจริยธรรมในการปฏิบัติงาน และหลักในการดำเนินชีวิตเห็นความสำคัญ รวมถึงการเสริมสร้างภาพลักษณ์ของหน่วยงานให้มีความโปร่งใสและเป็นธรรม เพื่อสร้างความเชื่อมั่นและเป็นแบบอย่างที่ดีให้แก่ประชาชน	๓๐,๐๐๐	ม.ค.๖๘ - มี.ค.๖๘

ผลการวิเคราะห์และข้อเสนอแนะการบริหารทรัพยากรบุคคล

เพื่อให้เป็นไปตามเจตนารมณ์ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย และหลักการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างรวดเร็ว และสอดคล้องกับความต้องการของประชาชนในท้องถิ่น การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลถือเป็นเรื่องสำคัญและมีความเกี่ยวข้องโดยตรงต่อการบริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ปัญหาการบริหารทรัพยากรบุคคล

๑. ปัญหาโครงสร้างส่วนราชการที่ไม่คล่องตัว โครงสร้างการบริหารงานในปัจจุบันไม่มีความยืดหยุ่น ขาดความคล่องตัว ทำให้การบริหารยึดติดกับกรอบตามอำนาจหน้าที่ที่กฎหมายกำหนดเป็นหลัก ส่งผลให้การบริหารไม่สอดคล้องกับกระแสความเปลี่ยนแปลงของสังคมได้อย่างทันเหตุการณ์

๒. การบริหารงานบุคคลที่ให้อำนาจผู้บริหารท้องถิ่นคนเดียว ทำให้ผู้บริหารท้องถิ่นใช้อำนาจได้ตามอำเภอใจตามความต้องการของผู้บริหารท้องถิ่น ไม่เป็นไปตามระบบคุณธรรมแต่กลับใช้ระบบอุปถัมภ์ส่งผลให้ท้องถิ่นได้บุคลากรที่ไม่มีคุณภาพ ไม่สามารถปฏิบัติงานให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกำหนดไว้ได้

๓. กระบวนการสรรหาที่ไม่เป็นธรรม เลือกสรรบุคลากรตามนโยบายของผู้บริหาร จึงได้คนที่ไม่มีความรู้ความสามารถเข้ามาปฏิบัติงาน

๔. สวัสดิการเกี่ยวกับการเลื่อนขั้นเงินเดือนและค่าจ้างไม่เป็นไปตามระบบความรู้ความสามารถ แต่เป็นระบบโควตา และการกำหนดอัตราเงินเดือนหรือค่าตอบแทนไม่ทันต่อสถานการณ์ และสภาวะเศรษฐกิจในปัจจุบัน

๕. การประเมินผลการปฏิบัติงานไม่ได้ยึดจากปริมาณงาน ความรู้ความสามารถเป็นหลัก ไม่ใช้ระบบคุณธรรมแต่ใช้ระบบอุปถัมภ์แทน

ข้อเสนอแนะการบริหารทรัพยากรบุคคล

๑. โครงสร้างการบริหารงานบุคคลท้องถิ่น ควรมีเพียงองค์กรเดียว เพื่อให้เกิดความเป็นเอกภาพในการกำหนดมาตรฐาน และมีมาตรฐานการปฏิบัติเดียวกัน เพื่อให้กระบวนการบริหารงานบุคคลท้องถิ่นเป็นไปอย่างเป็นธรรม มีความคล่องตัว

๒. ระบบการบริหารงานบุคคลท้องถิ่น ควรอยู่ในรูปแบบของคณะกรรมการ แทนการให้อำนาจแก่ผู้บริหารเพียงผู้เดียว เพื่อเป็นการถ่วงดุลอำนาจ

๓. กระบวนการบริหารงานบุคคลท้องถิ่น ควรจัดทำแผนบุคลากรให้มีความเหมาะสมตามภารกิจและเป้าหมายขององค์กร เพื่อให้สามารถแก้ปัญหาความเดือดร้อนและความต้องการของประชาชนได้

๔. การเลือกสรรบุคลากรต้องยึดหลักคุณธรรมและดำเนินการให้เป็นไปตามระเบียบของทางราชการ เพื่อให้ได้บุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถตรงตามตำแหน่งงาน เพื่อประโยชน์สูงสุดของทางราชการ

๕. ควรมีการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรตามระเบียบแบบแผนของทางราชการ ประเมินทั้งในเชิงประจักษ์เป็นรูปธรรม และพิจารณาจากความต้องการจริงในการปฏิบัติงาน และมีหลักเกณฑ์ในการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ชัดเจนเป็นรูปธรรม

๖. ส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรได้มีการพัฒนาตนเอง โดยเปิดโอกาสให้ได้รับการฝึกอบรมตามหลักสูตรของแต่ละตำแหน่งอย่างสม่ำเสมอ เพื่อพัฒนาตนเองให้มีความรู้ ความสามารถ ทนต่อเหตุการณ์

ทิศทางและแนวทางการดำเนินงานการบริหารทรัพยากรบุคคล

กรอบแนวทางการพัฒนาการบริหารทรัพยากรบุคคลสู่การปฏิบัติ มีดังต่อไปนี้

๑. การพัฒนาระบบและรูปแบบการบริหารทรัพยากรบุคคล

(๑) ส่งเสริมให้ส่วนราชการมีการวางแผนยุทธศาสตร์การบริหารงานบุคคลเอง โดยมีเป้าหมายสอดคล้องกับแผนการกระจายอำนาจภายใต้กรอบมาตรฐาน แต่ต้องอยู่ภายใต้กรอบวงเงินร้อยละ ๔๐

(๒) ส่งเสริมและปรับปรุงระบบการบริหารงานบุคคลให้เป็นระบบมากขึ้น ให้โอกาสบุคลากรในการโอน ย้าย สับเปลี่ยนบุคลากรกันได้ โดยไม่กระทบต่อหน้าที่ความรับผิดชอบหรือภารกิจที่ต้องปฏิบัติ

๒. การพัฒนาทรัพยากรบุคคล

(๑) ส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรให้ได้รับความรู้และทักษะในการปฏิบัติงาน ตลอดจนการพัฒนาทัศนคติที่ดีต่อหน้าที่ความรับผิดชอบ เพื่อประโยชน์ในการทำงานที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลโดยการพัฒนาบุคลากรจะต้องดำเนินการทุกระยะ ตั้งแต่ก่อนการเข้าทำงาน ระหว่างการทำงาน

(๒) กำหนดและพัฒนาหลักสูตรการฝึกอบรม โดยการสำรวจความต้องการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร เพื่อกำหนดกลุ่มเป้าหมาย หลักสูตร แนวทางการฝึกอบรม การติดตามประเมินผลการฝึกอบรมและพัฒนา ตลอดจนจัดให้มีการฝึกอบรมและพัฒนาการบริหารทรัพยากรบุคคล

๓. การพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ

(๑) ส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการพัฒนาและนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการปฏิบัติงาน เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารงาน

(๒) ส่งเสริมและสนับสนุนพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถในการพัฒนาการจัดการและประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในองค์กร

(๓) ส่งเสริมและสนับสนุนงบประมาณในการจัดซื้อเครื่องมือและอุปกรณ์ที่ทันสมัย เช่น เครื่องคอมพิวเตอร์และอุปกรณ์ต่อพ่วง ระบบอินเทอร์เน็ตความเร็วสูง เป็นต้น

แนวทางการติดตามและประเมินผล

ประเมินผลโดยใช้แบบสอบถามการพัฒนา ก่อน - หลัง การพัฒนา การประเมินความรู้และทักษะ ตลอดจนทัศนคติของผู้รับการพัฒนา และติดตามการนำผลไปใช้ในการปฏิบัติงาน การกำหนดให้ผู้เข้ารับการพัฒนาดำเนินการรายงานผลการเข้ารับการพัฒนาภายใน ๓๐ วัน นับแต่วันที่กลับจากการอบรม/สัมมนา/ฝึกปฏิบัติ เพื่อเสนอต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้นจนถึงนายกเทศมนตรีตำบลทับมาทราบ และนำผลการติดตามและประเมินผลไปใช้เป็นข้อมูลประกอบการพัฒนาทรัพยากรบุคคลต่อไปในหน่วยงาน

ยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาศูนย์ทุกระดับเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาศูนย์ทุกระดับให้มีประสิทธิภาพเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาและเสริมสร้างการบริหารงานบุคคลและองค์กรแห่งการเรียนรู้

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้บุคลากรมีจิตสาธารณะ คุณธรรม จริยธรรม และการสร้างความสุขในองค์กร



ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ

วัตถุประสงค์ และเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายประจำปี				งบประมาณ			วิธีการพัฒนา บุคลากร	หน่วยงาน ดำเนินการ
			๒๕๖๗ (คน)	๒๕๖๘ (คน)	๒๕๖๙ (คน)	๒๕๖๙ (คน)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙		
บุคลากรทุกระดับมี ความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะ ที่จำเป็นในการ ปฏิบัติงานตามเกณฑ์ ที่กำหนด	๑) โครงการฝึกอบรมหลักสูตร ปฐมนิเทศข้าราชการหรือพนักงานส่วน ท้องถิ่นบรรจุใหม่	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่าน หลักสูตรปฐมนิเทศ ข้าราชการหรือพนักงาน ส่วนท้องถิ่นบรรจุใหม่ (ร้อยละ ๑๐๐)	๔	๔	๓	๓	๖๐,๐๐๐	๓๐,๐๐๐	๔๕,๐๐๐	การฝึกอบรม	กรมส่งเสริม การปกครองท้องถิ่น
	๒) โครงการฝึกอบรมหลักสูตร ตามสายงานของข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ได้แก่ หลักสูตรนักบริหารงานท้องถิ่น หลักสูตรนักบริหารงานทั่วไป หลักสูตรนักจัดการงานทั่วไป หลักสูตรนักวิเคราะห์นโยบายและแผน หลักสูตรนักวิชาการเงินและบัญชี หลักสูตรเจ้าหน้าที่งานธุรการ หลักสูตรนายช่างโยธา หลักสูตรเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่าน ฝึกอบรมหลักสูตร ตามสายงาน ของข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ร้อยละ ๑๐๐)	๔	๔	๔	๔	๑๐๐,๐๐๐	๑๐๐,๐๐๐	๑๐๐,๐๐๐	การฝึกอบรมเชิง ปฏิบัติการ	กรมส่งเสริม การปกครองท้องถิ่น
รวม			๘	๖	๗	๗	๑๖๐,๐๐๐	๑๓๐,๐๐๐	๑๔๕,๐๐๐		

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีประสิทธิภาพเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง

วัตถุประสงค์ และเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายประจำปี			งบประมาณ			วิธีการพัฒนา บุคลากร	หน่วยงาน ดำเนินการ
			๒๕๖๗ (คน)	๒๕๖๘ (คน)	๒๕๖๙ (คน)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙		
๑) บุคลากรทุกระดับ มีความรู้ทักษะ สมรรถนะที่เหมาะสม กับการปฏิบัติงาน และพร้อมรับ การเปลี่ยนแปลง	๑) โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการเพิ่ม ประสิทธิภาพเพื่อพัฒนาตนเอง สู่การพัฒนาท้องถิ่น	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่าน การอบรมประเมินทดสอบ หลังการฝึกอบรม (ร้อยละ ๘๐)	๑๒๐	๑๒๐	๑๒๐	๔๐๐,๐๐๐	๔๐๐,๐๐๐	๔๐๐,๐๐๐	๑) การฝึกอบรม ๒) การฝึกปฏิบัติ	องค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น
	๒) โครงการฝึกอบรมจัดทำแผนพัฒนา บุคลากร ๓ ปี	ระดับความสำเร็จ ของการจัดทำผลรายงาน การฝึกอบรมตามที่ กำหนด (ระดับ ๕)	๓	๓	๓	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑) การฝึกอบรม ๒) การฝึกปฏิบัติ	สถาบัน การศึกษา ให้บริการ วิชาการ
๓) บุคลากรทุกระดับ มีความรู้ทักษะด้าน ดิจิทัลพัฒนานวัตกรรม ในการปฏิบัติงาน	๑) โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ เพื่อการปรับเปลี่ยนองค์กรดิจิทัล	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่าน การประเมินการทดสอบ การฝึกอบรม (ร้อยละ ๘๐)	๑๒	๑๒	๑๒	๓๐,๐๐๐	๓๐,๐๐๐	๓๐,๐๐๐	๑) การฝึกอบรม ๒) การฝึกปฏิบัติ	องค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น
	๒) โครงการประกวดการจัดทำ นวัตกรรมของส่วนราชการประจำปี	จำนวนนวัตกรรมที่เกิดขึ้น จากการพัฒนา ของบุคลากร (๑ ผลงาน/ ส่วนราชการ	-	-	-	-	-	-	-	ทุกส่วนราชการ
รวม			๑๓๕	๑๓๕	๑๓๕	๔๔๒,๐๐๐	๔๔๒,๐๐๐	๔๔๒,๐๐๐		

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาและเสริมสร้างการบริหารงานบุคคลและองค์กรแห่งการเรียนรู้

วัตถุประสงค์ และเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายประจำปี			งบประมาณ			วิธีการพัฒนา บุคลากร	หน่วยงาน ดำเนินการ
			๒๕๖๗ (คน)	๒๕๖๘ (คน)	๒๕๖๙ (คน)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙		
๑) บุคลากรทุกระดับ มีความรู้ทักษะ สมรรถนะที่เหมาะสม กับการปฏิบัติงาน และพร้อมรับ การเปลี่ยนแปลง	๑) โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ การบริหารงานบุคคลขององค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่าน การประเมินการทดสอบ หลังการฝึกอบรม (ร้อยละ ๘๐)	๔	๔	๔	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑) การฝึกอบรม ๒) การฝึกปฏิบัติ	สถาบัน การศึกษา ให้บริการ วิชาการ
	๒) โครงการเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านสื่อ อิเล็กทรอนิกส์ (e-learning)	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่าน การเรียนรู้ด้วยตนเอง (ร้อยละ ๘๐)	๒๐	๒๐	๒๐				๑) การฝึกอบรม	สถาบัน การศึกษา ให้บริการ วิชาการ
๒) ส่วนราชการ มีการจัดการความรู้ ขององค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่น	๑) โครงการประกวดการจัดการความรู้ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	ร้อยละของส่วนราชการ มีการจัดทำคู่มือ การปฏิบัติงานและคู่มือ การให้บริการประชาชน (๑ คู่มือ/ส่วนราชการ)	๑๒	๑๒	๑๒	๒๐,๐๐๐	๒๐,๐๐๐	๒๐,๐๐๐	๑) การฝึกอบรม ๒) การฝึกปฏิบัติ	องค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น
รวม			๓๖	๓๖	๓๖	๓๒,๐๐๐	๓๒,๐๐๐	๓๒,๐๐๐		

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้บุคลากรมีจิตสาธารณะ คุณธรรม จริยธรรม และการสร้างความสุขในองค์กร

วัตถุประสงค์ และเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายประจำปี			งบประมาณ			วิธีการพัฒนา บุคลากร	หน่วยงาน ดำเนินการ
			๒๕๖๗ (คน)	๒๕๖๘ (คน)	๒๕๖๙ (คน)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙		
๑) บุคลากรทุกระดับ มีจิตสาธารณะ คุณธรรม จริยธรรม และเจตคติ การเป็นข้าราชการที่ดี	๑) โครงการส่งเสริมคุณธรรม และจริยธรรมเพื่อองค์กรใสสะอาด	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่าน การประเมินการทดสอบ หลังการฝึกอบรม (ร้อยละ ๘๐)	๘๐	๘๐	๘๐	๓๐,๐๐๐	๓๐,๐๐๐	๓๐,๐๐๐	๑) การฝึกอบรม ๒) การฝึกปฏิบัติ	องค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น
	๒) โครงการจัดกิจกรรมการด้านทุจริต คอร์รัปชันในองค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น	ร้อยละของบุคลากร ที่ประกาศเจตนารมณ์ และเข้าร่วมกิจกรรม (ร้อยละ ๑๐๐)	๘๐	๘๐	๘๐	๒๕,๐๐๐	๒๕,๐๐๐	๒๕,๐๐๐	๑) การฝึกปฏิบัติ	องค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น
๒) บุคลากรทุกระดับ มีการพัฒนา เสริมสร้าง วัฒนธรรมองค์กรที่ดี และสร้างความสมัคร สมานสามัคคีในองค์กร	๑) โครงการแข่งขันกีฬาระเพณี เสริมสร้างความปรองดองสมานฉันท์ และต้านยาเสพติด	ร้อยละที่เข้าร่วมกิจกรรม กีฬาขององค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น (ร้อยละ ๘๐)	๒๐๐	๒๐๐	๒๐๐	๕๐๐,๐๐๐	๕๐๐,๐๐๐	๕๐๐,๐๐๐	๑) การฝึกปฏิบัติ	องค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น
	๒) โครงการเพิ่มประสิทธิภาพเพื่อการ พัฒนาตนเองสู่การพัฒนาท้องถิ่น	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่าน การประเมินการทดสอบ หลังการฝึกอบรม (ร้อยละ ๘๐)	๑๒๐	๑๒๐	๑๒๐	๔๐๐,๐๐๐	๔๐๐,๐๐๐	๔๐๐,๐๐๐	๑) การฝึกอบรม ๒) การฝึกปฏิบัติ	องค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น
รวม			๔๘๐	๔๘๐	๔๘๐	๙๕๕,๐๐๐	๙๕๕,๐๐๐	๙๕๕,๐๐๐		

สรุปยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ลำดับ	ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร	จำนวนโครงการ			งบประมาณ			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๑	การพัฒนาบุคลากรทุกระดับเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ	๒	๒	๒	๑๖๐,๐๐๐	๑๓๐,๐๐๐	๑๔๕,๐๐๐	
๒	การพัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีประสิทธิภาพเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง	๔	๔	๔	๔๔๒,๐๐๐	๔๔๒,๐๐๐	๔๔๒,๐๐๐	
๓	การพัฒนาและเสริมสร้างการบริหารงานบุคคลและองค์กรแห่งการเรียนรู้	๓	๓	๓	๓๒,๐๐๐	๓๒,๐๐๐	๓๒,๐๐๐	
๔	เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้บุคลากรมีจิตสาธารณะ คุณธรรม จริยธรรม และการสร้างความสุขในองค์กร	๔	๔	๔	๙๕๕,๐๐๐	๙๕๕,๐๐๐	๙๕๕,๐๐๐	
รวม		๑๓	๑๓	๑๓	๑,๕๘๙,๐๐๐	๑,๕๕๙,๐๐๐	๑,๕๗๔,๐๐๐	

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๕ ยุทธศาสตร์การพัฒนาการบริหารจัดการและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

พันธกิจ จัดระบบการบริหารจัดการองค์กรที่ดี มีประสิทธิภาพ พัฒนาศักยภาพบุคลากร จัดทำ และประสานแผนพัฒนาท้องถิ่น

เป้าประสงค์ เทศบาลมีการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล

ตัวชี้วัดระดับเป้าประสงค์ ๑. ร้อยละของบุคลากรท้องถิ่นที่ได้รับการพัฒนาศักยภาพ

๒. ร้อยละความพึงพอใจของประชาชนต่อการรับบริการ

๕.๑ กลยุทธ์สนับสนุนการพัฒนาคุณภาพบุคลากรท้องถิ่น พัฒนาการบริหารจัดการองค์กรและเพิ่มประสิทธิภาพการจัดเก็บรายได้ของท้องถิ่น

แผนงานบริหารทั่วไป

โครงการ/ กิจกรรม	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย	งบประมาณ	ระยะเวลาในการดำเนินการ ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๘												ตัวชี้วัด (KPI)	ผลที่คาดว่าจะได้รับ	หน่วยงาน ที่รับผิดชอบ หลัก
				พ.ศ.๒๕๖๗			พ.ศ.๒๕๖๘											
				ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.			
๑. โครงการ ส่งเสริม คุณธรรม และจริยธรรม เพื่อองค์กร ใสสะอาด ประจำปี งบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๘	เพื่อส่งเสริมคุณธรรม และจริยธรรมโดยใช้ หลักศาสนาเพื่อเพิ่ม สมรรถนะและพัฒนา ตนเองใน การ ปฏิบัติงาน ให้มีประสิทธิภาพและ ประสิทธิผล และ สามารถนำไปปรับใช้ ให้เกิดประโยชน์ต่อ ตนเอง ครอบคลุม และท้องถิ่น	คณะผู้บริหาร สมาชิกสภา และเจ้าหน้าที่ เทศบาลตำบล ทับมา	๓๐,๐๐๐												ร้อยละ ๘๐ ของ ผู้เข้าร่วม โครงการ มีความ พึงพอใจ	ผู้เข้าร่วม โครงการได้รับ ความรู้และนำมา ปรับใช้ในการ ปฏิบัติงานและ ในวิถีประจำวัน	กอง การเจ้าหน้าที่	

แผนงานบริหารทั่วไป

โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย	งบประมาณ	ระยะเวลาในการดำเนินการ ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๘												ตัวชี้วัด (KPI)	ผลที่คาดว่าจะได้รับ	หน่วยงานที่รับผิดชอบหลัก
				พ.ศ.๒๕๖๗														
				ด.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.			
๒. โครงการเพิ่มประสิทธิภาพเพื่อการพัฒนาตนเองสู่การพัฒนาท้องถิ่นประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘	เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะประสบการณ์ จากการศึกษาดูงาน นำมาปรับใช้ในการปฏิบัติงาน ให้มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล	คณะผู้บริหาร สมาชิกสภา พนักงานเทศบาล พนักงานครู เทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง	๔๐๐,๐๐๐													ร้อยละ ๙๐ ของ ผู้เข้าร่วม โครงการ มีความพึงพอใจ	ผู้เข้าร่วมโครงการนำความรู้และประสบการณ์มาศึกษาดูงานมาพัฒนาตนเองและท้องถิ่น	กองการเจ้าหน้าที่
๓. โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ หลักสูตร “การบริหารจัดการความเสี่ยง และการติดตาม ประเมินผล ควบคุมภายใน” เทศบาลตำบล ทับมา ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘	พัฒนาศักยภาพของบุคลากร ด้านการบริหาร ความเสี่ยง และการติดตาม ประเมินผล ควบคุมภายใน ให้แก่ เจ้าหน้าที่ ของเทศบาลตำบลทับมา	คณะผู้บริหาร พนักงานเทศบาล พนักงานครู เทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง	๓๐,๐๐๐													ร้อยละ ๘๐ ของ ผู้เข้าร่วม โครงการ	บุคลากรในองค์กรเข้าใจในเรื่องการบริหาร ความเสี่ยง และการติดตาม ประเมินผล ควบคุมภายใน และนำไปปฏิบัติ เพื่อลดความ เสี่ยงในองค์กรได้	หน่วยตรวจสอบภายใน

แผนงานบริหารทั่วไป

โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย	งบ ประมาณ	ระยะเวลาในการดำเนินการ ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๘												ตัวชี้วัด (KPI)	ผลที่คาดว่าจะได้รับ	หน่วยงานที่รับผิดชอบหลัก
				พ.ศ.๒๕๖๗				พ.ศ.๒๕๖๘										
				ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.			
				ด.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.			

๔.โครงการให้ความรู้ปลูกจิตสำนึกในการป้องกันและปราบปรามการทุจริต ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๘	เพื่อเพิ่มพูนความรู้และปลูกจิตสำนึก การปฏิบัติงาน ในการป้องกันและปราบปรามการทุจริต	คณะผู้บริหาร สมาชิกสภา ผู้นำชุมชน และพนักงานงาน	๓๐,๐๐๐														ร้อยละ ๙๐ ของ ผู้เข้าร่วมโครงการ มีความพึงพอใจ	ผู้เข้าร่วมโครงการนำความรู้และประสบการณ์มาพัฒนาตนเอง และท้องถิ่น	กอง การ เจ้าหน้าที่
๕.โครงการพัฒนาศักยภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๘	เพื่อความรู้เกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ Coding สำหรับเด็กปฐมวัย	พนักงานเทศบาล พนักงานครู เทศบาล และพนักงานจ้าง	๓๐,๐๐๐														ร้อยละ ๘๐ ของ ผู้เข้าร่วมโครงการ	บุคลากรในองค์กรเข้าใจในเรื่องการบริหาร ความเสี่ยง และการติดตาม ประเมินผลการ ควบคุมภายใน และนำไปปฏิบัติ เพื่อลดความ เสี่ยงในองค์กรได้	หน่วย ตรวจสอบ ภายใน

