

แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของเทศบาลปากพะยูน ได้กำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย ประเด็นยุทธศาสตร์ และกลไกการนำประเด็นยุทธศาสตร์ไปปฏิบัติ เพื่อเป็นกรอบแนวทางในการพัฒนา

๑. วิสัยทัศน์ (Vision)

“โครงสร้างพื้นฐานเข้าถึงทุกแห่งหน ระบบเศรษฐกิจชุมชนเข้มแข็ง แหล่งท่องเที่ยวลือเลื่อง บ้านเมืองสะอาดประชากรราษฎร์สุภาพดี เด็กและเยาวชนมีการศึกษา”

๒. ยุทธศาสตร์

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ

- การพัฒนาและส่งเสริมประสิทธิภาพการผลิตด้านการเกษตร
- การพัฒนาและส่งเสริมอาชีพให้แก่ประชาชน
- การจัดหาตลาดกลางให้แก่ประชาชน
- การส่งเสริมและพัฒนาการเกษตร

๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- การดำเนินการวางระบบผังเมือง
- การพัฒนาระบบสาธารณูปโภค

๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านคุณภาพทางการศึกษา ศิลปวัฒนธรรม ประเพณี ศาสนาและการกีฬา

- การพัฒนาการศึกษา
- การส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม ประเพณีท้องถิ่น
- การพัฒนาและส่งเสริมการกีฬา
- การพัฒนาและส่งเสริมกิจกรรมเยาวชนและผู้สูงอายุ
- การพัฒนาคุณภาพนักเรียนและสถานศึกษา
- การส่งเสริมและเผยแพร่ศาสนา

๔. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสุขภาพอนามัยและสาธารณสุข

- การส่งเสริมสุขภาพอนามัย
- การส่งเสริมการออกกำลังกาย
- การป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ
- พัฒนาและปรับปรุงสถานพยาบาล

๕. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

- การรักษาความสงบเรียบร้อยในชุมชน
- การป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด

๖. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านความมั่นคงและความเป็นระเบียบของสังคม

- เสริมสร้างระเบียบวินัยให้ชุมชน
- สงเคราะห์สวัสดิการผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ป่วยเอดส์เด็กและเยาวชน

๗. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการบริหาร การเมืองการปกครอง
 - การส่งเสริมให้ประชาชนมีส่วนร่วมในระบอบประชาธิปไตย
 - การเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานให้แก่บุคลากรในหน่วยงาน
๘. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
 - การอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๙. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการท่องเที่ยว
 - การส่งเสริมและพัฒนาแหล่งท่องเที่ยว

๓. เป้าประสงค์

๑. พัฒนาด้านเศรษฐกิจ
๒. พัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน
๓. พัฒนาด้านคุณภาพทางการศึกษา ศิลปวัฒนธรรม ประเพณี ศาสนาและการกีฬา
๔. พัฒนาด้านสุขภาพอนามัยและสาธารณสุข
๕. พัฒนาด้านความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
๖. พัฒนาด้านความมั่นคงและความเป็นระเบียบของสังคม
๗. พัฒนาด้านการบริหาร การเมืองการปกครอง
๘. พัฒนาการพัฒนาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๙. พัฒนาส่งเสริมและพัฒนาแหล่งท่องเที่ยว

๔. ตัวชี้วัด

๑. จำนวนโครงสร้างพื้นฐานที่ได้รับการก่อสร้าง ปรับปรุงซ่อมแซมได้มาตรฐานตามที่กำหนด
๒. ร้อยละของประชาชนมีสุขภาพและคุณภาพชีวิตที่ดี พึ่งพาตนเองได้ตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงร้อยละของประชาชนมีศักยภาพมีรายได้เพียงพอสามารถพึ่งตนเองได้
 ๑. ร้อยละของครัวเรือนที่มีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
 ๒. ร้อยละของการลงทุนและการท่องเที่ยวเพิ่มขึ้นทุกปี
 ๓. ร้อยละของความสำเร็จในโครงการบริหารจัดการเกี่ยวกับทรัพยากรธรรมชาติสิ่งแวดล้อม
 ๔. ร้อยละของความสำเร็จในโครงการที่ส่งเสริมและสนับสนุนการมีส่วนร่วมและความร่วมมือของประชาชนในการอนุรักษ์สืบสานวัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่นอันเป็นเอกลักษณ์ของท้องถิ่นให้ดำรงอยู่
 ๕. ร้อยละของการพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศและปรับปรุงกลไกในการบริหารจัดการที่ดีขององค์กร⁷ ในการบริการและการบริหารที่มีประสิทธิภาพ

๕. ค่าเป้าหมาย

๑. โครงสร้างพื้นฐานที่ได้รับการก่อสร้าง ปรับปรุงซ่อมแซมได้มาตรฐานตามที่กำหนด
๒. ประชาชนมีสุขภาพและคุณภาพชีวิตที่ดี พึ่งพาตนเองได้ตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงร้อยละของประชาชนมีศักยภาพมีรายได้เพียงพอสามารถพึ่งตนเองได้
๓. ครัวเรือนที่มีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
๔. การลงทุนและการท่องเที่ยวเพิ่มขึ้นทุกปี
๕. ความสำเร็จในการโครงการบริหารจัดการเกี่ยวกับทรัพยากรธรรมชาติสิ่งแวดล้อม
๖. ความสำเร็จในโครงการที่ส่งเสริมและสนับสนุนการมีส่วนร่วมและความร่วมมือของประชาชนในการ

อนุรักษ์สืบสานวัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่นอันเป็นเอกลักษณ์ของท้องถิ่นให้ดำรงอยู่

๗. การพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศและปรับปรุงกลไกในการบริหารจัดการที่ดีขององค์กรในการบริการ

และการบริหารที่มีประสิทธิภาพ

๖. กลยุทธ์

๑. ก่อสร้าง ปรับปรุงซ่อมแซมโครงสร้างพื้นฐานได้ตามมาตรฐานที่กำหนด
๒. พัฒนาและเสริมสร้างความเข้มแข็งของสังคมให้มีคุณภาพ ประชาชนมีสุขภาพและคุณภาพชีวิตที่ดี พึ่งพาตนเองได้ตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง
๓. พัฒนาและเสริมสร้างความเข้มแข็งในครัวเรือนเพื่อความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
๔. ส่งเสริมและสนับสนุนการลงทุนและการท่องเที่ยว
๕. พัฒนาส่งเสริมและอนุรักษ์บริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติสิ่งแวดล้อม
๖. ส่งเสริมและสนับสนุนการมีส่วนร่วมและความร่วมมือของประชาชนในการอนุรักษ์สืบสานวัฒนธรรม

และภูมิปัญญาท้องถิ่นอันเป็นเอกลักษณ์ของท้องถิ่นให้ดำรงอยู่

๗. การพัฒนาและปรับปรุงเทคโนโลยีสารสนเทศและกลไกในการบริหารจัดการที่ดีขององค์กรในการบริการและการบริหารที่มีประสิทธิภาพ

๗. จุดยืนทางยุทธศาสตร์

๑. การพัฒนาชุมชนให้น่าอยู่มีความเข้มแข็งโดยได้รับบริการสาธารณะด้านโครงสร้างพื้นฐานที่จำเป็นเพื่อรองรับการขยายตัวของชุมชนและเศรษฐกิจ
๒. การพัฒนาระบบการศึกษาและส่งเสริมคุณภาพชีวิตของประชาชน
๓. ส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพคนและความเข้มแข็งของชุมชนในการพึ่งตนเอง
๔. ส่งเสริมการลงทุนและพัฒนาการท่องเที่ยวในท้องถิ่น
๕. การกำจัดขยะมูลฝอย สิ่งปฏิกูลและรักษาสภาพสิ่งแวดล้อมที่มีอย่างยั่งยืน
๖. การพัฒนาการมีส่วนร่วมและความร่วมมือของประชาชนในการอนุรักษ์สืบสานวัฒนธรรม

และภูมิปัญญาท้องถิ่นอันเป็นเอกลักษณ์ของท้องถิ่นให้ดำรงอยู่

๗. การพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐที่ดีและมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วน

๘. แผนการบริหารทรัพยากรบุคคลของเทศบาลตำบลปากพะยูน

๑. ความรับผิดชอบ

๑. บุคลากรมีหน้าที่เรียนรู้และพัฒนาตนเองทั้งในด้านกรอบความคิดและทักษะให้สามารถทำงานตามบทบาทหน้าที่และระดับตำแหน่งของตนเอง

๒. ผู้บังคับบัญชาทุกระดับ มีหน้าที่สร้างสภาพแวดล้อมและระบบการทำงานที่เอื้อให้เกิดการเรียนรู้ ให้ทรัพยากรที่จำเป็น รวมทั้ง ดูแลและให้คำแนะนำเกี่ยวกับการทำงาน และการเรียนรู้และพัฒนา แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเหมาะสม

๓. คณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีหน้าที่กำหนดทิศทางขององค์กรและทิศทางด้านบุคลากรให้มีความชัดเจน ร่วมกับผู้บริหารในการกำหนดทิศทางเชิงยุทธศาสตร์ ด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งให้การ

สนับสนุนผู้บังคับบัญชาทุกระดับในการทำหน้าที่และรับผิดชอบการเรียนรู้และพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา ดาเนินการจัดกระบวนการเรียนรู้ การพัฒนาบุคลากร เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด และสอดคล้องกับความต้องการของบุคลากร และส่วนราชการอย่างทั่วถึง เพื่อนำไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ รวมถึงติดตามและประเมินผลแผนพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กำหนดวิธีการติดตามประเมินผล ตลอดจนการดำเนินการอื่น ๆ แล้วเสนอผลการติดตามประเมินผลต่อนายกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทราบ

เพื่อให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ พระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ศ.๒๕๔๐.พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ.๒๕๔๖.รองรับภารกิจตามแผนการปฏิรูปประเทศและยุทธศาสตร์ชาติ ปี พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๘๐ รวมทั้งให้สอดคล้องกับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) เทศบาลตำบลปากพะยูน จึงกำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคลของหน่วยงาน ดังนี้

๒. ด้านการวางแผนอัตรากำลัง

จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ สามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุแต่งตั้งข้าราชการ และการใช้อัตรากำลังของบุคลากร เพื่อให้การบริหารงานของเทศบาล เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ที่มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงานและมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๓. ด้านการสรรหา คัดเลือก บรรจุ และแต่งตั้ง

๑. การสรรหา คัดเลือก บรรจุและแต่งตั้งบุคลากรเป็นไปตามระเบียบหลักเกณฑ์ โดยคำนึงถึงความรู้ ความสามารถ คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง

๒. การบรรจุและแต่งตั้ง การรับโอนย้าย บุคลากรสายงานผู้บริหาร สายงานผู้ปฏิบัติและพนักงานจ้างให้เป็นไปตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดพัทลุง และหนังสือสั่งการที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้มีจำนวนบุคลากรเป็นไปตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๓. การคัดเลือกบุคคลเพื่อเลื่อนระดับและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น ในตำแหน่งต่างๆ จะต้องยึดถือความรู้ ความสามารถ เป็นธรรม เสมอภาค ยุติธรรม และเป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดพัทลุงกำหนด

๔. ด้านการพัฒนาบุคลากร

ส่งเสริมให้มีการพัฒนาบุคลากรอย่างเป็นระบบ ทั่วถึง และต่อเนื่อง โดยการพัฒนาความรู้ ความสามารถ ศักยภาพ และทักษะการทำงานที่เหมาะสม สอดคล้องกับสถานการณ์ วิสัยทัศน์ และยุทธศาสตร์ขององค์กร เพื่อขับเคลื่อนการดำเนินงานให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย พนักงานเทศบาลทุกคนและทุกตำแหน่งตามแผนอัตรากำลังของเทศบาลตำบลปากพะยูน มีความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ได้รับการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบมีความรู้และเกิดทักษะในการปฏิบัติงาน

๙. ข้อมูลบุคลากรและการวิเคราะห์สภาพแวดล้อม

เพื่อให้สอดคล้องกับแนวทางดังกล่าว เทศบาลตำบลปากพะยูน จึงได้จัดทำแผนการพัฒนาศักยภาพเทศบาลตำบลปากพะยูน ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขึ้น เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาพนักงานเทศบาล พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง เป็นเครื่องมือในการบริหารงานบุคคล อีกทั้งยังเป็นการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี คุณธรรม จริยธรรม ของบุคลากรเทศบาลตำบลปากพะยูน อำเภอปากพะยูน จังหวัดพัทลุง ในการปฏิบัติราชการและตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๑. วัตถุประสงค์

- ๑) เพื่อให้เทศบาลตำบลปากพะยูน มีการพัฒนาศักยภาพเป็นไปตามหลักสูตรมาตรฐานกำหนดตำแหน่งและตามที่ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. กำหนด
- ๒) เพื่อให้เทศบาลตำบลปากพะยูน มีเครื่องมือในการส่งเสริมให้บุคลากรมีรอบความรู้ทักษะและสมรรถนะ ที่เหมาะสมในการปฏิบัติงาน ตามมาตรฐานที่คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นกำหนด
- ๓) เพื่อให้พนักงานเทศบาล พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง มีการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง โดยการประเมินและวางแผนการพัฒนาของตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ
- ๔) เพื่อให้บุคลากรเทศบาลตำบลปากพะยูน มีความรู้ทั้งในด้านพื้นฐานในการปฏิบัติราชการด้านความรู้ความสามารถและทักษะของงานแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหารและด้านคุณธรรมและจริยธรรม สร้างสรรค์นวัตกรรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการบรรลุเป้าหมายตามภารกิจหน้าที่ขององค์กร

๒. ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนการพัฒนาศักยภาพ

เทศบาลตำบลปากพะยูน ระบุขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนการพัฒนาศักยภาพเทศบาล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ โดยคณะกรรมการการจัดทำแผนพัฒนาศักยภาพของเทศบาลตำบลปากพะยูน พิจารณาเห็นควรให้จัดทำแผนการพัฒนาศักยภาพเทศบาลตำบลปากพะยูน โดยให้มีขอบเขต เนื้อหาครอบคลุมในด้านต่าง ๆ ดังนี้

- ๑) การกำหนดหลักสูตร การพัฒนาหลักสูตร วิธีการพัฒนา ระยะเวลาและงบประมาณในการพัฒนา พนักงานเทศบาล พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง ให้มีความสอดคล้องกับตำแหน่งและระดับตำแหน่งในแต่ละสายงาน ที่ดำรงอยู่ตามกรอบแผนพัฒนาศักยภาพ ๓ ปี
- ๒) ให้บุคลากรของเทศบาลตำบลปากพะยูน ได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ในหลักสูตรใดหลักสูตรหนึ่ง หรือหลายหลักสูตรอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง หรือตามที่ผู้บริหารท้องถิ่นเห็นสมควร ได้แก่
 - ๑) หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ
 - ๒) หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ
 - ๓) หลักสูตรความรู้ และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง
 - ๔) หลักสูตรด้านการบริหาร และ
 - ๕) หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม
- ๓) วิธีการพัฒนาศักยภาพ ให้เทศบาลตำบลปากพะยูน พัฒนาวิธีใดวิธีหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ตามความจำเป็นและความเหมาะสม ได้แก่

- ๑) การปฐมนิเทศ
- ๒) การฝึกอบรม
- ๓) การศึกษาหรือดูงาน
- ๔) การประชุม การประชุมเชิงปฏิบัติการ หรือการสัมมนา
- ๕) การสอนงาน การให้คำปรึกษาหรือวิธีการอื่นที่เหมาะสม และ
- ๖) การเรียนรู้ผ่านระบบสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning)

๔) งบประมาณในการดำเนินการพัฒนาให้เทศบาลตำบลปากพะยูน จัดสรรงบประมาณสำหรับการพัฒนาบุคลากรตามแผนการพัฒนาบุคลากรอย่างชัดเจนแน่นอน โดยคำนึงถึงความประหยัดคุ้มค่า มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๕) การติดตามประเมินผล ให้เทศบาลตำบลปากพะยูน กำหนดการติดตามประเมินผลการพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับทักษะ ความรู้ และสมรรถนะของพนักงานเทศบาล พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง ให้บรรลุผลสัมฤทธิ์ตามแผนพัฒนาบุคลากร และเป็นประโยชน์ในการวางแผนอัตรากำลัง การวางแผนบริหารบุคลากร การวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าของบุคลากรเทศบาลตำบลปากพะยูน ๓ ปีถัดไป

๑๐. การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมของการบริหารและพัฒนาบุคลากร

๒.๑ การกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลปากพะยูน

เทศบาลตำบลปากพะยูน วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ โดยพิจารณาพระราชบัญญัติเทศบาล พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยพิจารณาให้สอดคล้องแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙ ดังนี้

(๑) ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑.การจัดให้มีและบำรุงทางบก ทางน้ำ และทางระบายน้ำ (มาตรา ๑๖(๒) พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ มาตรา ๕๐(๒) ,มาตรา ๕๑(๘) พระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.๒๕๔๖

๒. การสาธารณูปโภคและการก่อสร้างอื่น ๆ (มาตรา ๑๖(๔) พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ๒๕๔๒)

๓. การสาธารณูปการ (มาตรา ๑๖(๕) พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒)

๔. การควบคุมอาหาร (มาตรา ๑๖(๒๘) พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒)

๕. ให้มีน้ำสะอาดหรือการประปา (มาตรา ๕๑ (๑) พระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๕๔๖

๖. ให้มี และบำรุงการไฟฟ้า หรือ แสงสว่างโดยวิธีอื่น (มาตรา ๕๑ (๓) พระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.๒๕๔๖)

(๒) ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑. การจัดการศึกษา (มาตรา ๑๖(๙) พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒/ มาตรา ๕๐ (๖) พระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.๒๕๔๖)

๒. การส่งเสริมกีฬา (มาตรา ๑๖ (๑๔) พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ / มาตรา ๕๐ (๖) พระราชบัญญัติเทศบาล

๓. การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัว และการรักษาพยาบาล (มาตรา ๑๖ (๑๙)พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒)

๔. ป้องกันและระงับโรคติดต่อ (มาตรา ๕๐(๔) พระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖)

๕. ให้มี และบำรุงสถานที่ทำการพิทักษ์ รักษาคนเจ็บไข้ (มาตรา ๕๑ (๖) พระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.๒๔๙๖)

๖. ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ (มาตรา ๕๐ (๗) พระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.๒๔๙๖)

๗. การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส (มาตรา ๑๖(๑๐) พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒)

๘. การจัดให้มีและบำรุงรักษาสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ (มาตรา ๑๖ (๑๓) พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒)

(๓) ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑. รักษาความสงบเรียบร้อยของประชาชน การส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน (มาตรา ๕๐(๑) พระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.๒๔๙๖ /มาตรา ๑๖ (๓๐) พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒)

๒. การรักษาความปลอดภัย ความเป็นระเบียบเรียบร้อย และการ อนามัยโรงมหรสพและสาธารณสถานอื่น ๆ (มาตรา ๑๖ (๒๓) พระราชบัญญัติกำหนดแผน และขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒)

๓. การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (มาตรา ๑๖ (๒๙) พระราชบัญญัติกำหนดแผน และขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒)

๔. ให้มีเครื่องมือเครื่องใช้ในการดับเพลิง (มาตรา ๕๐ (๕) พระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖)

(๔) ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑. บำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร (มาตรา ๕๑ (๕) พระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.๒๔๙๖)

๒. การจัดให้มีและควบคุมตลาด (มาตรา ๕๑ (๓) พระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.๒๔๙๖/ มาตรา ๑๖(๓) พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒)

๓. การส่งเสริม การฝึก และประกอบอาชีพ (มาตรา ๑๖ (๖) พระราชบัญญัติกำหนดแผน และขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒)

๔. การพาณิชยกรรม และการส่งเสริมการลงทุน (มาตรา ๑๖(๗) พระราชบัญญัติกำหนดแผน และขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒/ มาตรา ๕๑(๙)

๕. การส่งเสริมการท่องเที่ยว (มาตรา ๑๖ (๘) พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

(๖) ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑. การบำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น (มาตรา ๕๐ (๘) พระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ / มาตรา๑๖(๑๑) พระราชบัญญัติกำหนด แผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒)

- ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (มาตรา ๖๗(๕))
- การจัดการศึกษา (มาตรา ๑๖(๙))
- การส่งเสริมกีฬา มาตรา ๑๖(๑๔)
- การบำรุงรักษาศิลปะจารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่นและวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น

มาตรา ๑๖(๑๑)

(๗) ด้านการบริหารจัดการ และการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการและเทศบาลตำบลปากพะยูน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑) สนับสนุนเทศบาลตำบลปากพะยูน และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น สนับสนุน หรือช่วยเหลือส่วนราชการหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น

๒) ประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

๓) การให้บริการแก่ประชาชน เอกชน ส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐ หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

๒.๒ ภารกิจหลักและภารกิจรองของเทศบาลตำบลปากพะยูน

(๑) ภารกิจหลัก

๑. รักษาความสงบเรียบร้อยและประชาชน
๒. การจัดให้มีและบำรุงรักษาทางบกทางน้ำ
๓. การสาธารณสุขโรคและการก่อสร้างอื่น ๆ
๔. การพัฒนา และส่งเสริมอาชีพ
๕. การจัดการศึกษา
๖. การบำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี
ภูมิปัญญาท้องถิ่นและวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น
๗. การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัว
และการรักษาพยาบาล
๘. การควบคุมอาคาร
- ๑๐ การบริหารงานทั่วไป
๑๑. การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพ
ชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส
๑๒. การส่งเสริมกีฬา
๑๓. การกำจัดขยะมูลฝอย สิ่งปฏิกูล และน้ำเสีย
๑๔. การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค
และสิทธิเสรีภาพของประชาชน
๑๕. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น
๑๖. การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่น

๒) การกิจรอง

๑. ให้น้ำสะอาดหรือการประปา
๒. ให้มีโรงฆ่าสัตว์
๓. ให้มีตลาด ท่าเทียบเรือและท่าข้าม
๔. ให้มีสุสานและฌาปนสถาน
๕. บำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร
๖. ให้มีและบำรุงสถานที่ทำการพิทักษ์รักษาคนเจ็บไข้
๗. ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น
๘. ให้มีและบำรุงทางระบายน้ำ
๙. การส่งเสริมการท่องเที่ยว การพัฒนาและปรับปรุงแหล่งท่องเที่ยว

๒.๓ การวิเคราะห์ความต้องการในการพัฒนาของบุคลากร

(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 การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมแห่งด้านการบริหารงานบุคคล

(๑) จุดแข็ง (Strengths) เป็นการวิเคราะห์ปัจจัยภายในของเทศบาล ว่ามีปัจจัยภายในองค์กรใดที่เป็นข้อได้เปรียบหรือจุดเด่น จุดแข็งที่ควรนำมาใช้ในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรเทศบาลได้ และควรดำรงไว้เพื่อการเสริมสร้างความเข้มแข็งของบุคลากรของเทศบาลตำบลปากพะยูน ดังนี้

- มีบุคลากร หรืออัตรากำลังที่มีคุณภาพในการปฏิบัติงาน
- ด้านการบริหาร ได้แก่ การแบ่งส่วนราชการ การวางแผน การประสานงาน การมอบอำนาจการกำกับดูแล รวมถึงการประสานงาน/การอำนวยการ/ความร่วมมือจากภาคส่วนที่เกี่ยวข้องเป็นระบบและคล่องตัว

- มีงบประมาณในการบริหารจัดการและการพัฒนาที่เพียงพอ
- มีเครื่องมือและอุปกรณ์ในการทำงานที่เพียงพอและพร้อมสำหรับการปฏิบัติงาน
- มีทรัพยากรทางธรรมชาติเป็นแหล่งท่องเที่ยวเชิงนิเวศ (วัดพระนอน)
- มีขนบธรรมเนียมประเพณี ที่เป็นวัฒนธรรมท้องถิ่น เช่น ประเพณีลากพระแข่งเรือ

ประเพณีงานตามรอยพระพุทธเจ้าหลวง รัชกาลที่ ๕ ฯลฯ

(๒) จุดอ่อน (Weaknesses) เป็นการวิเคราะห์ปัจจัยภายในของเทศบาล ว่ามีปัจจัยภายในองค์กรใดที่เป็นข้อเสียเปรียบหรือจุดด้อย จุดอ่อนที่ควรปรับปรุงให้ดีขึ้นในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรเทศบาลที่ต้องจัดให้หมดไป อันจะเป็นประโยชน์ต่อเทศบาลตำบลปากพะยูน ดังนี้

- ระเบียบ กฎหมายที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงานยังไม่ครอบคลุม
- จำนวนบุคลากรยังไม่เพียงพอต่อการภารกิจของเทศบาล
- ปัญหาคุณภาพชีวิตของประชาชน เช่น ความทั่วถึงของการได้รับสวัสดิการจากรัฐ ความเหลื่อมล้ำทางเศรษฐกิจ ฯลฯ

- การมีส่วนร่วมของประชาชนยังไม่เพียงพอ ต้องได้รับการสนับสนุนและกระตุ้นจากหน่วยงานภาครัฐ

- ขาดแคลนสถาบันการศึกษาระดับอุดมศึกษาในพื้นที่ ทำให้เยาวชนในพื้นที่ต้องเดินทางไปศึกษานอกพื้นที่

- ส่วนใหญ่เป็นสังคมผู้สูงอายุเนื่องจากประชาชนวัยแรงงานเดินทางไปทำงานต่างพื้นที่

(๓) โอกาส (Opportunities) เป็นการวิเคราะห์ปัจจัยภายนอกเทศบาล ว่ามีปัจจัยภายนอกองค์กรใดที่สามารถส่งผลกระทบที่เป็นประโยชน์ทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อการดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรเทศบาลได้ และเทศบาลตำบลปากพะยูน สามารถสร้างเป็นโอกาสหรือนำข้อดีมาเสริมสร้างให้หน่วยงานเข้มแข็ง ดังนี้

- มีระบบเทคโนโลยีและสารสนเทศสนับสนุนการปฏิบัติงานและการสื่อสาร
- มีระบบเส้นทางคมนาคมที่สามารถเชื่อมโยงการจราจรได้โดยสะดวก
- ยังมีความเป็นสังคมแบบชนบท ที่มีความเอื้อกุล พึ่งพาอาศัยกันและกัน
- นโยบายจากส่วนกลางและส่วนภูมิภาค ที่สนับสนุนการพัฒนาท้องถิ่น
- นโยบายส่งเสริมการลงทุนจากภาครัฐ

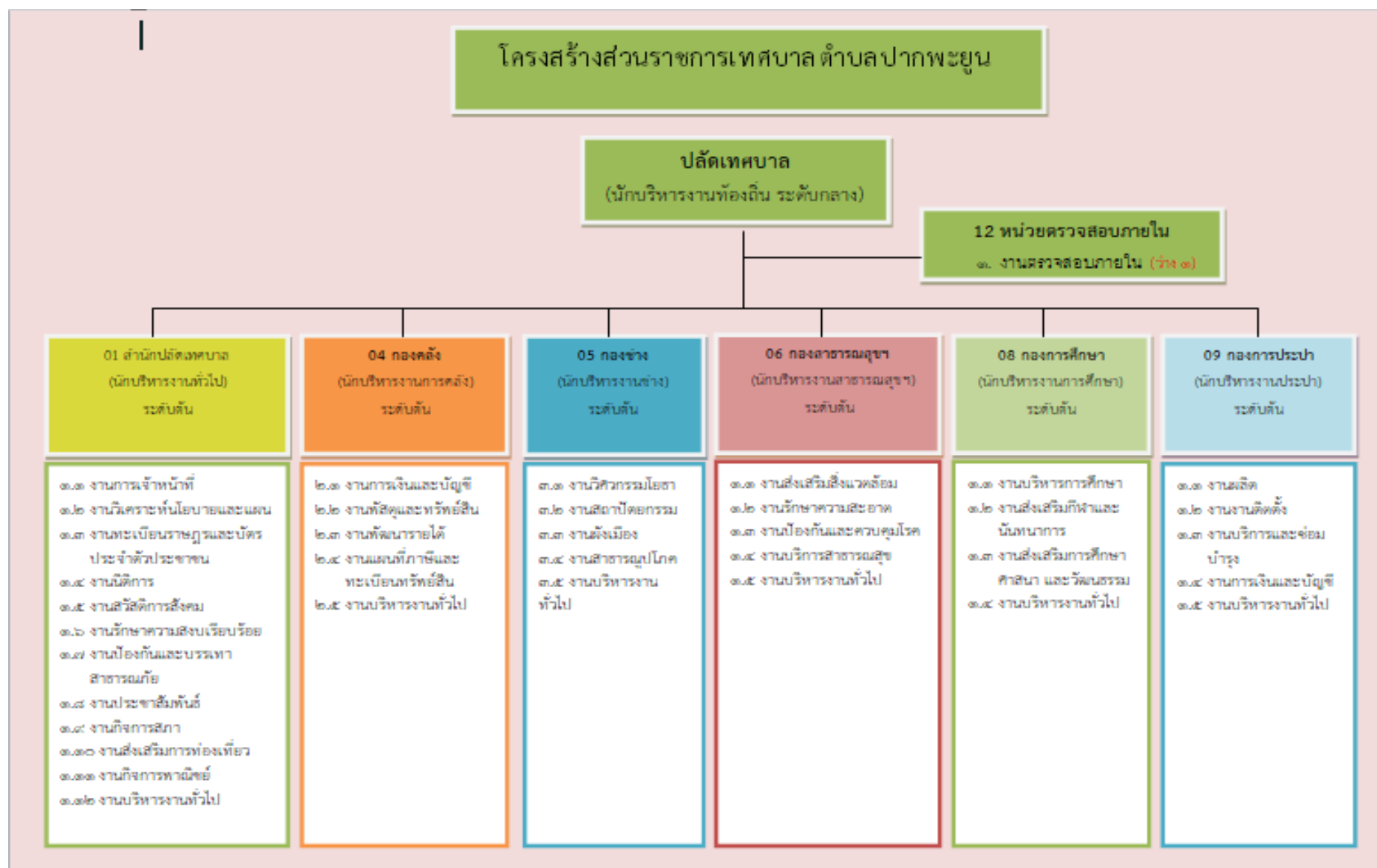
(๔) อุปสรรค (Threats) เป็นการวิเคราะห์ปัจจัยภายนอกเทศบาล ว่ามีปัจจัยภายนอกใดที่สามารถส่งผลกระทบ เป็นภัยคุกคามก่อให้เกิดผลเสียทั้งทางตรงและทางอ้อมในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรเทศบาลได้ และจำเป็นต้องปรับกลยุทธ์ หรือจัดอุปสรรค หรือภัยคุกคามของเทศบาลตำบลปากพะยูน ดังนี้

- ปัญหาเกี่ยวกับการครอบครองที่ดินสาธารณะ ฯลฯ ยังไม่ชัดเจน
- ปัญหาความผันผวนทางเศรษฐกิจระดับประเทศ ส่งผลกระทบกับระบบเศรษฐกิจในท้องถิ่น

- ปัญหาการแพร่ระบาดของยาเสพติด
- ปัญหาเกี่ยวกับกฎหมายพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวเชิงนิเวศ
- ปัญหาเกี่ยวกับกฎหมายพัฒนาการอำนวยความสะดวกเรื่องการจราจรในเขตทางหลวง
- ปัญหาการบริโภควัตถุดิบของต่างประเทศ
- ปัญหาการเคลื่อนย้ายของแรงงานต่างด้าว ทั้งที่ถูกกฎหมายและไม่ถูกกฎหมาย

ประเภทและจำนวนบุคลากรปัจจุบัน

๑. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙)



สำนักปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป) ระดับต้น	กองคลัง (นักบริหารงานการคลัง) ระดับต้น	กองช่าง (นักบริหารงานช่าง) ระดับต้น	กองสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุข) ระดับต้น	กองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา) ระดับต้น (ว่าง ๑)	กองการประปา (นักบริหารงานทั่วไป) ระดับต้น (ว่าง ๑)
๑. นักทรัพยากรบุคคล ๒. นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ๓. นักจัดการงานทะเบียนและบัตร ๔. นิติกร ๕. นักพัฒนาชุมชน ๖. นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๗. เจ้าพนักงานธุรการ ๘. เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน - พนักงานดับเพลิง (๖) - นักการ (๒) - คนงาน (๖)	๑. นักวิชาการสถิติ ๒. เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ๓. เจ้าพนักงานสถิติ (ว่าง ๑) ๔. เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ - คนงาน	๑. วิศวกรโยธา (ว่าง ๑) ๒. นักจัดการงานช่าง (ว่าง ๑) ๓. นายช่างโยธา ๔. นายช่างเขียนแบบ (ว่าง ๑) - คนงาน (๖)	๑. เจ้าพนักงานธุรการ ๒. เจ้าพนักงานสาธารณสุข - ผู้ดูแล เจ้าพนักงานธุรการ (ภารกิจ) - พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา - พนักงานขับรถยนต์ - คนงานประจำรถขยะ (ว่าง ๔) - คนงาน (๖) (ว่าง ๔)	๑. นักวิชาการศึกษา ๒. เจ้าพนักงานธุรการ ๓. เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ๔. ผู้อำนวยการ ศึกษา (ว่าง ๑) ๕. ครู (๔) (ว่าง ๑) - ผู้ดูแลเด็ก (ภารกิจ) (๒) - ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป) (๒) - คนครัว - คนงาน (๕)	๑. เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ๒. เจ้าพนักงานประปา (ว่าง ๑) - คนงาน (๓)

จำนวนบุคลากรทั้งหมด ๓๓๖ แยกได้ดังนี้

สำนัก/กอง	ปลัด/รองปลัด	หน่วยตรวจสอบภายใน	สำนักปลัดเทศบาล	กองคลัง	กองช่าง	กองสาธารณสุข	กองการศึกษา	กองการประปา	รวม
มีนครอง	๑	๐	๒๓	๕	๘	๑๕	๑๖	๗	๗๕
ว่าง	๐	๑	๐	๑	๓	๑	๓	๒	๑๑
รวม	๑	๑	๒๓	๖	๑๑	๑๖	๑๙	๙	๙๖

๒. กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ของเทศบาลตำบลปากพะยูน

การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจ ในแต่ละส่วนราชการในอนาคต ๓ ปี ซึ่งเป็นตัวสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการ มีเท่าใดเพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการใด ในระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้าจึงจะเหมาะสมกับภารกิจและปริมาณงานและเพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณของเทศบาลตำบลปากพะยูน และเพื่อให้การบริหารงานของเทศบาลตำบลปากพะยูน เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมากำหนดในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙) ดังนี้

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	กรอบอัตรากำลังตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
สำนักปลัดเทศบาล (๐๑)								
หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักทรัพยากรบุคคล ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักจัดการงานทะเบียนและบัตร ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นิติกร ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักพัฒนาชุมชน ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ลูกจ้างประจำ								
นักการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
พนักงานขับรถยนต์	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	
พนักงานดับเพลิง	๖	๖	๖	๖	-	-	-	
นักการ	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
คนงาน	๖	๖	๖	๖	-	-	-	
กองคลัง (๐๔)								
ผอ.กองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการการเงินและบัญชี ปก./ชก.	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	
นักวิชาการพัสดุ ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

เจ้าพนักงานพัสดุ ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองช่าง (๐๕)								
ผอ.กองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
วิศวกรโยธา ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักจัดการงานช่าง ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างโยธา อส.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างเขียนแบบ ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงาน	๖	๖	๖	๖		-	-	
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (๐๖)								
ผอ.กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
(นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ระดับต้น)								
เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานสาธารณสุข ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงานประจำรถขยะ	๔	๔	๔	๔	-	-	-	
คนงาน	๖	๖	๖	๖		-	-	
กองการศึกษา (๐๘)								
ผอ.กองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการศึกษา ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงาน	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลปากพะยูน								
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๑	๑	๑	๑		-	-	

ครู	๔	๔	๔	๔	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	๒	๒	๒	๒				
คนครัว	๑	๑	๑	๑		-	-	
คนงาน	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
กองการประปา (๐๙)								
ผอ.กองการประปา (นักบริหารงานประปา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานประปา ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
พนักงานผลิตน้ำประปา	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
คนงาน	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)								
นักวิชาการตรวจสอบภายใน ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๘๔	๘๖	๘๖	๘๖	+๒	-	-	

๓. การจำแนกระดับคุณวุฒิทางการศึกษาของบุคลากร

ข้อมูลการจำแนกระดับคุณวุฒิทางการศึกษาของบุคลากรในสังกัดที่มีผลต่อการบริหารงานบุคคล ซึ่งจะเป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์สำหรับจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ที่จะช่วยให้เทศบาลวิเคราะห์คุณวุฒิทางการศึกษาของบุคลากรของเทศบาลตำบลปากพะยูน ดังนี้

ประเภท	ต่ำกว่า ปวช.	ปวช. หรือ เทียบเท่า	ปวส. หรือ เทียบเท่า	ปริญญา ตรี หรือ เทียบเท่า	ปริญญา โท หรือ เทียบเท่า	ปริญญา เอก หรือ เทียบเท่า	รวม
พนักงานเทศบาล	-	๑	-	๒๐	๒	-	๒๓
พนักงานครูและบุคลากร ทางการศึกษา	-	-	-	๓	-	-	๓
พนักงานจ้าง	๖	๘	๑๙	๑๖	-	-	๔๙
รวม	๖	๙	๑๙	๓๙	๒	-	๗๕
คิดเป็นร้อยละ	๔.๕	๖.๗๕	๑๔.๒๕	๒๙.๒๕	๑.๕	๐.๐๐	๗๕.๐๐

๔. การจำแนกตามสายงานของพนักงานเทศบาล

สายงานของพนักงานเทศบาล ที่มีผลต่อการบริหารงานบุคคล ซึ่งจะเป็นเครื่องมือวิเคราะห์ การพัฒนาบุคลากร ในการพัฒนาตามหลักสูตรที่กำหนดตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง โดยควรมีสัดส่วนใน การพัฒนาให้เหมาะสม การคำนึงถึงหลักความอาวุโส ความจำเป็นที่จะนำไปใช้ประกอบเส้นทางความก้าวหน้า และพิจารณาถึงงบประมาณของเทศบาล ดังนี้

บริหารท้องถิ่น	อำนวยการท้องถิ่น	วิชาการ	ทั่วไป
๑) นักบริหารงานท้องถิ่น	๑) นักบริหารงานทั่วไป ๒) นักบริหารงานการคลัง ๓) นักบริหารงานช่าง ๔) นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ๕) นักบริหารงานการศึกษา ๖) นักบริหารงานประปา	๑) นักทรัพยากรบุคคล ๒) นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ๓) นักจัดการงานทะเบียนและบัตร ๔) นิติกร ๕) นักพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๖) นักพัฒนาชุมชน ๗) นักวิชาการพัสดุ ๘) วิศวกรโยธา ๙) นักจัดการงานช่าง ๑๐) นักวิชาการศึกษา ๑๑) ครู ๑๒) นักวิชาการตรวจสอบภายใน	๑) เจ้าพนักงานธุรการ ๒) เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ๓) เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ๓) เจ้าพนักงานพัสดุ ๗) เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน ๔) เจ้าพนักงานสาธารณสุข ๕) นายช่างโยธา ๕) นายช่างเขียนแบบ

๕. โครงสร้างอายุของพนักงานเทศบาลตำบลปากพะยูน จำแนกตามประเภทตำแหน่ง

โครงสร้างอายุพนักงานเทศบาลตำบลปากพะยูน จำแนกตามประเภทตำแหน่งของเทศบาลตำบลปากพะยูน ที่มีผลต่อการบริหารงานบุคคล ซึ่งเป็นเครื่องมือวิเคราะห์การพัฒนาบุคลากรต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมผู้สูงวัยในเทศบาล โดยผู้ที่ใกล้เกษียณอายุควรได้รับการพัฒนาในหลักสูตรหรือวิธีการพัฒนาที่เหมาะสม เช่น กำหนดให้เป็นผู้ถ่ายทอดความรู้ ประสบการณ์ ให้กับบุคลากรในองค์กรเพื่อพัฒนาความรู้อย่างต่อเนื่อง ดังนี้

ประเภท	ช่วงอายุ (ปี)								คน	อายุเฉลี่ย
	<= ๒๔	๒๕ – ๒๙	๓๐ – ๓๔	๓๕ – ๓๙	๔๐ – ๔๔	๔๕ – ๔๙	๕๐ – ๕๔	>= ๕๕		
บริหารท้องถิ่น	-	-	-	-	-	-	-	๑	๑	๕๕.๐๐
อำนวยการท้องถิ่น	-	-	-	-	-	๑	-	๓	๔	๕๒.๗๒
วิชาการ	-	-	๒	๑	๕	๓	๑	๑	๑๓	๔๒.๑๐
ทั่วไป	-	๑	๒	๒	-	๔	๑	-	๑๐	๔๐.๕๐

พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา	-	-	๒	๑	๒	๕	๗	๑	๑๘	๔๖.๖๑
พนักงานจ้าง	๑	๓	๑๐	๘	๖	๖	๑๑	๒	๔๗	๔๑.๓๔
รวม	๑	๔	๑๖	๑๒	๑๔	๒๐	๒๓	๑๐	๑๐๐	๔๖.๓๘
คิดเป็นร้อยละ	๑	๔	๑๖	๑๒	๑๔	๒๐	๒๓	๑๐	๑๐๐	

๖. กำลังคนจากการเกษียณช่วงอายุในระยะ ๓ ปีถัดไป

การสูญเสียกำลังคนจากการเกษียณในช่วงอายุระยะ ๓ ปีถัดไป ที่มีผลต่อการบริหารงานบุคคล ซึ่งเป็นเครื่องมือวิเคราะห์วางแผนล่วงหน้า หรือการคาดการณ์ในการกำหนดอัตรากำลังและแผนพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลปากพะยูน ดังนี้

ลำดับ	สายงาน	ปีงบประมาณที่เกษียณอายุ			รวม
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๑	นักบริหารงานท้องถิ่น	๑	-	-	๑
๑	นักบริหารงานทั่วไป	-	๑	-	๑
๒	นักบริหารงานการคลัง	-	-	๑	๑
๓	เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	-	-	๑	๑
รวม		๑	๑	๒	๔

๗. เป้าหมายของการพัฒนาบุคลากร

เทศบาลตำบลปากพะยูน กำหนดเป้าหมายของการพัฒนาบุคลากรของเทศบาล โดยกำหนดเป้าหมายทั้งในเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ ดังนี้

๑) เป้าหมายเชิงปริมาณ

จำนวนบุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลปากพะยูน ...๗๒.. ราย ประกอบด้วย

- พนักงานเทศบาล จำนวน ๒๓ คน
- พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา จำนวน ๓ คน
- พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๓ คน
- พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๔๖ คน

หลักสูตรการพัฒนาสำหรับเทศบาลตำบลปากพะยูน ให้ได้รับการพัฒนาตามหลักสูตร และส่งเสริมให้ได้รับการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น

๒) เป้าหมายเชิงคุณภาพ

ระดับความสำเร็จของบุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลปากพะยูน ที่ได้เข้ารับการพัฒนา การเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ คุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน สามารถนำความรู้ที่ได้รับมาใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงานเพื่อบริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประชาชนมีความพึงพอใจและได้รับประโยชน์สูงสุด

๘. หลักสูตรการพัฒนาสำหรับพนักงานเทศบาลตำบลปากพะยูน

เทศบาลตำบลปากพะยูน ได้พิจารณาและให้ความสำคัญกับบุคลากรทุกระดับ พนักงานเทศบาล พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา พนักงานจ้างตามภารกิจ และพนักงานจ้างทั่วไป เพื่อให้ได้รับการพัฒนาประสิทธิภาพทั้งทางด้านการปฏิบัติงาน หน้าที่ความรับผิดชอบ ความรู้ และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง มีคุณธรรมและจริยธรรม หลักสูตรการพัฒนาพนักงานเทศบาลตำบลปากพะยูน แต่ละตำแหน่งต้องได้รับการพัฒนาอย่างน้อยหลักสูตรหนึ่งหรือหลายหลักสูตร ระยะเวลาพัฒนาบุคลากร ต้องกำหนดให้เหมาะสมกับกลุ่มเป้าหมายที่เข้ารับการพัฒนา วิธีการพัฒนา และหลักสูตรการพัฒนาแต่ละประกอบด้วย

(๑) หลักสูตรความรู้พื้นฐาน ในการปฏิบัติราชการของบุคลากรทุกระดับ ให้มีความรู้ความเข้าใจพื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ระเบียบและแบบแผนทางราชการและกฎหมายระเบียบที่ใช้ในการปฏิบัติงาน บทบาทหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ แนวทางปฏิบัติเพื่อเป็นพนักงานจ้างและลูกจ้างประจำ และหน้าที่ของข้าราชการในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นพระประมุขและการเป็นข้าราชการที่ดี

(๒) หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ เพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีความเข้าใจในการปฏิบัติราชการตามอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ และพัฒนาทักษะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน ทักษะด้านดิจิทัล เพื่อให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

(๓) หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งสำหรับบุคลากรทุกระดับ ให้มีความรู้ความเข้าใจและทักษะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานของบุคลากรแต่ละประเภทแต่ละสายงาน เพื่อให้มีความรู้ความเข้าใจในวิชาชีพและงานที่ปฏิบัติ โดยสามารถประยุกต์ความรู้และทักษะ มาใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

(๔) หลักสูตรด้านการบริหาร สำหรับพนักงานเทศบาลในการพัฒนาทักษะและองค์ความรู้ในการบริหารงานของเทศบาล การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ความเป็นผู้นำองค์กร มีทักษะเฉพาะด้าน คิดเชิงกลยุทธ์ ทักษะการสื่อสารและการตัดสินใจ บุคลากรสามารถเป็นผู้บริหารพร้อมรับมือต่อการเปลี่ยนแปลงได้ตลอดเวลา

(๕) หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม เพื่อเป็นการสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับมาตรฐานทางจริยธรรม และส่งเสริมเทศบาลตำบล รักษาจริยธรรมตามมาตรฐานทางจริยธรรม ประพฤติปฏิบัติอย่างมีคุณธรรม และยึดถือแนวทางปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม และหลักธรรมาภิบาล ซึ่งเป็นหลักสูตรที่ทางเทศบาลดำเนินการจัดทำเอง

๙. วิธีการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลปากพะยูน

เทศบาลตำบลปากพะยูน ให้กำหนดวิธีการพัฒนาบุคลากร ดังนี้

(๑) การปฐมนิเทศ

สำหรับพนักงานเทศบาลปากพะยูน แรกบรรจุ หรืออยู่ระหว่างการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ ให้เข้ารับการอบรมหลักสูตรปฐมนิเทศที่กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นเป็นผู้จัด และให้มีความรู้ความเข้าใจสภาพแวดล้อมของหน่วยงาน วิสัยทัศน์ พันธกิจ โครงสร้างส่วนราชการ ผู้บริหาร วัฒนธรรมขององค์กร หน้าที่ความรับผิดชอบ ความสำคัญของภารกิจที่มีต่อประชาชน สังคม ประเทศชาติ การพัฒนาตนเอง ความก้าวหน้าในอาชีพราชการ เพื่อให้มีทัศนคติที่ดี และมีแรงจูงใจในการรับราชการ

(๒) การฝึกอบรม

การฝึกอบรม เป็นกระบวนการสำคัญที่จะช่วยพัฒนาหรือฝึกฝนบุคลากรของพนักงานเทศบาลปากพะยูน ให้มีความรู้ความสามารถ มีทักษะ หรือ ความชำนาญ ตลอดจนประสบการณ์ให้เหมาะสมกับการทำงาน รวมถึงให้มีทัศนคติหรือเจตคติที่ดีต่อการปฏิบัติงาน อันจะส่งผลให้บุคลากรแต่ละคนในพนักงานเทศบาลปากพะยูน มีความสามารถเฉพาะตัวสูงขึ้น มีประสิทธิภาพในการทำงาน การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ และประสิทธิภาพที่ดีขึ้น

(๓) การศึกษา หรือดูงาน

การพัฒนาบุคลากรโดยการให้ไปศึกษาเพิ่มเติมทั้งในและต่างประเทศ เพื่อการเพิ่มพูนความรู้ ด้วยการเรียนหรือการวิจัยตามหลักสูตรของสถาบันการศึกษาในและต่างประเทศ ซึ่งสาขาวิชาและระดับการศึกษาจะต้องสอดคล้องหรือเป็นประโยชน์กับมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่ดำรงอยู่ตามที่ ก.ท.กำหนด

สำหรับการดูงาน คือ การพัฒนาบุคลากรเพื่อเพิ่มพูนความรู้ และประสบการณ์จากการดูงานสถานที่จริง ด้วยการสังเกตการณ์และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างองค์กร โดยคาดหวังว่าจะสามารถนำมาประยุกต์ใช้ในพนักงานเทศบาลปากพะยูน หรือปรับปรุงกระบวนการทำงานในบทบาทหน้าที่ ทั้งยังเป็นการเปลี่ยนบรรยากาศโดยการไปพบเห็นสิ่งใหม่ ซึ่งสามารถเสริมสร้างแนวคิดใหม่ และนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้น เป็นการเปิดมุมมองที่จะรับการเรียนรู้ในสิ่งใหม่ ๆ สร้างความพร้อมให้แก่ทั้งตัวบุคลากร และสร้างผลสัมฤทธิ์ ให้แก่ทีมงาน เทศบาล

(๔) การประชุม การประชุมเชิงปฏิบัติการ หรือการสัมมนา

การประชุม (Meeting) การประชุมเชิงปฏิบัติการ (Workshop) หรือการสัมมนา (Seminar) เป็นวิธีการพัฒนาบุคลากรอีกรูปแบบหนึ่งเน้นการพัฒนาทักษะในการคิดเชิงนวัตกรรม การแลกเปลี่ยนข้อมูลความรู้และประสบการณ์และทักษะในการแก้ไขปัญหา และการตัดสินใจสามารถนำแนวคิดที่ได้รับจากการประชุมสัมมนาไปปรับใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน ซึ่งเป็นการพัฒนาบุคลากรที่ร่วมกันเป็นกลุ่มเน้นการฝึกปฏิบัติ โดยมีโครงการ/หลักสูตร และกำหนดระยะเวลาที่แน่นอน

(๕) การสอนงาน การให้คำปรึกษาหรือวิธีการอื่นที่เหมาะสม

๑) การสอนงาน (Coaching) การสอนงานถือเป็นหน้าที่ความรับผิดชอบของผู้บังคับบัญชาหรือผู้ที่ได้รับมอบหมายในองค์กร เป็นวิธีการให้ความรู้ (knowledge) สร้างเสริมทักษะ (Skill) และทัศนคติ (Attitude) ที่ช่วยในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้นได้ในระยะยาว โดยผ่านกระบวนการปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้สอนงานและบุคลากรผู้ถูกสอนงาน ที่ต้องใช้เวลาในการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

๒) การฝึกขณะปฏิบัติงาน (On the Job Training) การฝึกขณะปฏิบัติงานถือเป็นหน้าที่ความรับผิดชอบของผู้บังคับบัญชาหรือผู้ที่ได้รับมอบหมายในหน่วยงานเป็นวิธีการพัฒนาบุคลากรด้วยการฝึกปฏิบัติจริง ณ สถานที่จริงเป็นการให้คำแนะนำ เชิงปฏิบัติในลักษณะตัวต่อตัวหรือเป็นกลุ่มเล็กในสถานที่ทำงานและในช่วงการทำงานปกติ วิธีการนี้เน้นประสิทธิภาพการทำงานในลักษณะการพัฒนาทักษะเป็นพื้นฐานให้แก่บุคลากรเข้าใจและสามารถปฏิบัติงานได้ด้วยตนเอง ทำให้เกิดการรักษาองค์ความรู้และคงไว้ซึ่งมาตรฐานการทำงานแม้ว่าจะเปลี่ยนบุคลากรที่รับผิดชอบงานแต่ยังคงรักษาความมีประสิทธิภาพในการทำงานต่อไปได้

๓) การเป็นพี่เลี้ยง (Mentoring) การเป็นพี่เลี้ยงเป็นอีกวิธีการพัฒนาบุคลากรรายบุคคลวิธีการนี้ต้องใช้ความคิดในการวิเคราะห์รับฟังและนำเสนอทิศทางการที่ต้องให้อีกฝ่ายโดยเน้นการมีส่วนร่วมแก้ไขปัญหาและกำหนดเป้าหมายเพื่อให้งานบรรลุผลสำเร็จเป็นกระบวนการแลกเปลี่ยนประสบการณ์

ระหว่างพี่เลี้ยง (Mentor) และผู้รับคำแนะนำ (Mentee) จากผู้มีความรู้ความชำนาญให้กับผู้ไม่มีประสบการณ์ หรือมีประสบการณ์ไม่มากนัก

๔) การให้คำปรึกษาแนะนำ (Consulting) การให้คำปรึกษาแนะนำเป็นวิธีการพัฒนาบุคลากรอีกรูปแบบหนึ่งที่มีใช้ในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นกับบุคลากรด้วยการวิเคราะห์ปัญหาที่เกิดขึ้นในการทำงานซึ่งผู้บังคับบัญชากำหนดแนวทางแก้ไขปัญหานั้นให้เหมาะสมกับผู้บังคับบัญชาเพื่อให้บุคลากรมีแนวทางแก้ไขปัญหที่เกิดขึ้นกับตนเองได้ ผู้ให้คำปรึกษาแนะนำมักเป็นผู้บังคับบัญชาภายในหน่วยงาน หรืออาจเป็นผู้เชี่ยวชาญที่มีความรู้ประสบการณ์และความชำนาญเป็นพิเศษในเรื่องนั้นๆ ที่มีคุณสมบัติเป็นที่ปรึกษาได้จากทั้งภายในหรือภายนอกองค์กร

๕) การหมุนเวียนงาน (Job Rotation) การหมุนเวียนงานเป็นอีกวิธีการหนึ่งในการพัฒนาขีดความสามารถในการทำงานของบุคลากรถือเป็นวิธีการที่ก่อให้เกิดทักษะการทำงานที่หลากหลาย (Multi-Skill) ที่เน้นการสลับเปลี่ยนงานในแนวนอนจากงานหนึ่งไปยังอีกงานหนึ่งมากกว่าการเลื่อนตำแหน่งงานที่สูงขึ้น การหมุนเวียนงานเกิดได้ทั้งการเปลี่ยนตำแหน่งงานและการเปลี่ยนหน่วยงานโดยการให้ปฏิบัติงานในหน่วยงานอื่นภายใต้ระยะเวลาที่กำหนด

๖) การเรียนรู้ด้วยตนเอง (Self-Learning) การเรียนรู้ด้วยตนเองเป็นวิธีการพัฒนาบุคลากรของพนักงานเทศบาลปากพะยูน ที่เน้นให้บุคลากรมีความรับผิดชอบในการเรียนรู้และพัฒนาตนเองโดยไม่จำเป็นต้องใช้ช่วงเวลาในการปฏิบัติงานเท่านั้น บุคลากรสามารถแสวงหาโอกาสเรียนรู้ได้ด้วยตนเองผ่านช่องทางการเรียนรู้และสื่อต่าง ๆ ที่ต้องการได้ เหมาะสมกับบุคลากรที่ชอบเรียนรู้และพัฒนาตนเองอยู่เสมอ โดยเฉพาะกับบุคลากรที่มีผลการปฏิบัติงานดีและมีศักยภาพในการทำงานสูง

๗) การเรียนรู้ผ่านระบบสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning) การเรียนรู้ด้วยตนเองเป็นวิธีการพัฒนาบุคลากรของพนักงานเทศบาลปากพะยูน ที่เน้นให้บุคลากรมีความรับผิดชอบในการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง หลักสูตรอบรมออนไลน์ที่เป็นความต้องการร่วมของพนักงานเทศบาลปากพะยูน เพื่อเพิ่มศักยภาพของบุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานภายใต้ระบบบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๑๐. การพัฒนาความรู้ให้กับบุคลากรของพนักงานเทศบาลปากพะยูน

พนักงานเทศบาลปากพะยูน กำหนดการพัฒนาความรู้ให้กับบุคลากร ดังนี้

(๑) ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติราชการ ได้แก่ ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติราชการ โดยทั่วไป เช่น ระเบียบแบบแผนทางราชการ กฎหมายที่ใช้ในการปฏิบัติราชการ บทบาทหน้าที่ของบุคลากร แนวทางปฏิบัติเพื่อเป็นพนักงานจ้างและลูกจ้างประจำ และหน้าที่ของบุคลากรท้องถิ่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นพระประมุข และการเป็นข้าราชการที่ดี

(๒) ด้านคุณสมบัติส่วนตัว ได้แก่ การช่วยเสริมบุคลิกภาพที่ดี ส่งเสริมให้สามารถปฏิบัติงานร่วมกับบุคคลอื่นได้อย่างราบรื่นมีประสิทธิภาพ พัฒนาทักษะด้านดิจิทัล เป็นต้น

(๓) ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ได้แก่ ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานของตำแหน่งหนึ่งตำแหน่งใดโดยเฉพาะ เช่น งานฝึกอบรม งานพิมพ์หนังสือราชการ

(๔) ด้านการบริหาร ได้แก่ รายละเอียดเกี่ยวกับการบริหารงานและการบริหารคน เช่น ในเรื่องการวางแผน การมอบหมายงาน การจูงใจ การประสานงาน ความเป็นผู้นำองค์กร ทักษะเฉพาะด้าน การคิดเชิงกลยุทธ์ ทักษะการสื่อสาร และการตัดสินใจ

(๕) ด้านคุณธรรม และจริยธรรม ได้แก่ การพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน เช่น จริยธรรมในการปฏิบัติงาน มาตรฐานทางจริยธรรม การพัฒนาคุณภาพชีวิต เพื่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานการปฏิบัติงานอย่างมีความสุข

๑๑. นโยบายส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมและรักษาวินัย

เทศบาลตำบลปากพะยูน จัดทำประมวลจริยธรรมของข้าราชการส่วนท้องถิ่น และข้อกำหนดว่าด้วยจรรยาบรรณด้านจริยธรรม ธรรมภิบาล เจ้าหน้าที่ของรัฐ เพื่อเป็นแนวทางปฏิบัติให้ข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ใช้ยึดถือปฏิบัติ เป็นเครื่องกำกับความประพฤติ ที่สร้างความโปร่งใส มีมาตรฐาน ในการปฏิบัติงานที่ชัดเจน

๑๒. นโยบายด้านการธำรง รักษาไว้ แรงจูงใจ และการพัฒนาคุณภาพชีวิต

มีความชัดเจนในแนวทางและหลักเกณฑ์ในทางเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ พนักงานมีความก้าวหน้า ซึ่งจะช่วยส่งเสริมให้เกิดขวัญกำลังใจในการทำงานให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น ผู้บังคับบัญชามีการมอบหมายงานให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรม มีวิธีการในการกำหนดปัจจัยทำให้มั่นใจว่าสถานที่ทำงานมีสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย และพนักงานเทศบาล มีส่วนร่วมในการสร้างสภาพแวดล้อมการทำงาน และมีวิธีการในการกำหนดปัจจัยสำคัญ ซึ่งมีผลต่อความผาสุก ความพึงพอใจ และมีแรงจูงใจในการทำงาน สนับสนุนการดำเนินกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บริหาร และพนักงานทุกระดับ

๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานเทศบาล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง

พนักงานเทศบาลปากพะยูน ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของพนักงานเทศบาล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง เพื่อให้บุคลากรยึดถือเป็นแนวปฏิบัติตามที่กฎหมายกำหนด พนักงานเทศบาล พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้างของพนักงานเทศบาลปากพะยูน มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวม อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

๑. การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
๒. การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบ
๓. การยึดถือประโยชน์ของประเทศชาติเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน

ข้อ

๔. การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และถูกกฎหมาย

๕. การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง

๗. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน โปร่งใส และตรวจสอบได้

๘. การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

๙. การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย

๑๕. ด้านการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงาน

เป็นไปตามหลักคุณธรรม มุ่งเน้นระบบการบริหารผลงาน (Performance Management) ที่เชื่อมโยงผลการปฏิบัติงานจากระดับองค์กร ระดับหน่วยงานไปสู่ระดับรายบุคคล เพื่อให้ผลการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลตามเป้าหมายขององค์กรหรือหน่วยงาน และสามารถวัด และประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลอย่างเป็นรูปธรรม

๑. กำหนดให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมพัฒนาต้องทราวยางงานผลการเข้าอบรมพัฒนา ภายใน ๗ วันทำการ นับแต่วันกลับจากการอบรมสัมมนา เพื่อเสนอต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับจนถึงนายกองค์รปกครอง ส่วนท้องถิ่น

๒. ให้ผู้บังคับบัญชาทหาหน้าที่ติดตามผลการปฏิบัติงาน โดยพิจารณาเปรียบเทียบ ผลการปฏิบัติงานก่อนและหลังการพัฒนา ตามข้อ ๑

๓. นาข้อมูลการติดตามผลการปฏิบัติงานมาประกอบการกำหนดหลักสูตรอบรมให้เหมาะสมกับความต้องการของข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่นต่อไป

๔. ผู้บังคับบัญชานาผลการประเมินไปพิจารณาในการเลื่อนขึ้นเงินเดือน เลื่อนระดับ ตามผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงาน

๕. ผลการประเมินประสิทธิภาพขององค์กรปกครองท้องถิ่นตัวชี้วัดร้อยละของบุคลากรในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ได้รับการพัฒนาประจำปี

๖. กำหนดให้บุคลากรทุกระดับ ทุกคน ต้องได้รับการพัฒนาอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

๗. กำหนดให้บุคลากรเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านหลักสูตรการเรียนรู้ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning) อย่างน้อย ๑ วิชาต่อปี



แผนดำเนินงานการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘
ของเทศบาลปากพะยูน อำเภopakพะยูน จังหวัดพัทลุง

แผนดำเนินการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘
ของเทศบาลปากพะยูน อำเภอกาบังพัทลุง

๑) ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินการ	โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	งบประมาณ	ระยะเวลา	ผู้รับผิดชอบ
๑. นโยบายการ วางแผนกำลังคน	๑. ปรับปรุงการจัดทำแผน อัตรากำลัง ๓ ปี เทศบาลตำบล ปากพะยูนปีงบประมาณ ๒๕๖๘ ๒. การทบทวนแผนอัตรากำลัง ให้ สอดคล้องกับภารกิจงาน ๓. การบริหารอัตรากำลัง เช่น การ สรรหา บรรจุ และแต่งตั้ง	๑.เพื่อให้เทศบาลตำบลปาก พะยูนมีโครงสร้างการแบ่งงาน และระบบงานที่เหมาะสมไม่ ซ้ำซ้อน ๒.เพื่อให้เทศบาลตำบลปาก พะยูนมีการกำหนดตำแหน่งการ จัดอัตรากำลังโครงสร้างให้ เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ของ เทศบาล ตามกฎหมายจัดตั้ง องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ ละ ประ เภ ท และ ต า ม พระราชบัญญัติกำหนดแผนและ ขั้นตอนการกระจายอำนาจให้ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒	๑.ใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของเทศบาลตำบลปาก พะยูน ในการวิเคราะห์ อัตรากำลัง เพื่อจัดทำ กรอบ อัตรากำลัง พนักงานในแต่ละส่วน ราชการ และนำไปสู่การ กำหนดจำนวนประเภท และระดับตำแหน่ง เสนอ คณะกรรมการจัดทำแผน อัตรากำลัง ๓ ปี ของ เทศบาลตำบลปากพะยูน พิจารณา	ไม่ใช้ งบประมาณ	ตุลาคม ๒๕๖๗ - กันยายน ๒๕๖๘	เทศบาลตำบล ปากพะยูน

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินการ	โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	งบประมาณ	ระยะเวลา	ผู้รับผิดชอบ
		๓.เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดพัทลุง (ก.ท.จ.พัทลุง) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานเทศบาลว่าเหมาะสมหรือไม่ ๔.เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลัง การพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลปากพะยูนต่อไปในอนาคต	๒. มี การ ตี ต าม ประ เหม ิน ผล และ ปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี อย่าง ต่อ เนื่อง และ นำ ไป สู่ การ ก าหนด จ ำนวน/ต ำหน ่ง เ พิ่ ม หรือ ล ด จ ำนวน ต ำหน ่ง เ ส น อ คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดพัทลุง เช่น การปรับปรุง ต ำหน ่ง ส ำห รั บ พนักงานเทศบาลตำบลปากพะยูน ให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น,การขอเพิ่มอัตรากำลัง พนักงานเทศบาล/พนักงานจ้าง, การปรับเปลี่ยนตำแหน่งพนักงานจ้างทั่วไปเป็นพนักงานจ้างตามภารกิจ			

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินการ	โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	งบประมาณ	ระยะเวลา	ผู้รับผิดชอบ
๒. งานบริหาร ทรัพยากรบุคคล	๑. การบรรจุ โอนย้าย การสอบ เปลี่ยนสายงาน การเลื่อนระดับ และ กิจกรรมอื่นๆ ๒. การประเมินผลการปฏิบัติงาน ๓. การเลื่อนขั้นเงินเดือน การเลื่อน เงินเดือน ๔. การเลื่อนค่าตอบแทน ๕. การประชุม ทาหรือ ในการ ดำเนินงานบริหารทรัพยากรบุคคล	๑.การปฏิบัติงานที่มุ่งไปสู่การ บริหารคุณภาพทั่วทั้งองค์กร อย่างมีประสิทธิภาพ เกิดผลงาน ที่ได้มาตรฐานเป็นไป. ตาม เป้าหมาย ได้ผลผลิตหรือการ บริการที่มีคุณภาพ และบรรจุ ข้อ ก า ห น ด ที่ ส ำ ค ัญ ข อ ง กระบวนการ.๑. เพื่อให้พนักงาน ทราบจุดอ่อนและจุดเด่นในการ ปฏิบัติงาน ๒. เพื่อให้พนักงาน ทราบข้อควรปรับปรุงในการทา งาน ๓. เพื่อให้พนักงานทราบ โอกาสในการได้รับรางวัลในการ ปฏิบัติงาน ๔. เพื่อเป็นการให้ และรับข้อมูลข่าวสารระหว่าง ผู้ บ ำ ง ค ำ บ ัญ ช า แ ล ะ ผู้ได้บังคับบัญชา	๑. เกณฑ์การให้คะแนน และเกณฑ์การตัดสิน ตามหลักเกณฑ์และ วิธีการย้าย การเปลี่ยน ตำแหน่ง และการโอน พนักงานเทศบาล ๒.คะแนนจากผลสัมฤทธิ์ ของงาน มีองค์ประกอบ คือ ตั ว ชี ้ วัด แ ล ะ เป้าหมาย กำหนดโดย พิ จ า ร ณา จ า ก ความสำเร็จของงานและ การตกลงระหว่าง ผู้ได้บังคับบัญชา (ผู้ถูก ประเมิน) กับ ผู้บังคับบัญชา (ผู้ ประเมิน).	ไม่ใช้ งบประมาณ	ตุลาคม ๒๕๖๗ - กันยายน ๒๕๖๘	เทศบาลตำบล ปากพะยูน

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินการ	โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	งบประมาณ	ระยะเวลา	ผู้รับผิดชอบ
๓. นโยบายการสรรหา คนดีคนเก่งเพื่อ ปฏิบัติงานตามภารกิจ ของหน่วยงาน	ดำเนินการประชาสัมพันธ์รับ โอนย้ายพนักงานเทศบาลเพื่อสรรหา มาดำรงตำแหน่งตามสายงานที่ว่าง	เพื่อสรรหาคนดีคนเก่งมา ปฏิบัติงานตามภารกิจของ องค์กร	ผู้ที่ได้รับการคัดเลือก เป็น ผู้ มี ค ว า ม ร ู้ ความสามารถ และเป็น คนเก่ง	ไม่ใช้ งบประมาณ	ตุลาคม ๒๕๖๗ – กันยายน ๒๕๖๘	เทศบาลตำบล ปากพะยูน
๔. นโยบายการบรรจุ และแต่งตั้งบุคลากร	๑.ประกาศรับสมัครบุคคลเพื่อ แต่งตั้งเป็นพนักงานจ้างตามภารกิจ แทนตำแหน่งที่ว่างประจำปี งบประมาณ ๒๕๖๘ ๒.ร้องขอให้กรมส่งเสริมการ ปกครองท้องถิ่นสอบแข่งขันเพื่อ บรรจุแต่งตั้งบุคคลเป็นพนักงาน เทศบาลเนื่องจากเป็นตำแหน่งว่าง เกินระยะเวลาที่เทศบาลจะ ดำเนินการสรรหาเอง	๑.เพื่อให้มีอัตรากำลังเพียงพอ ต่อการปฏิบัติงานของเทศบาล ตำบลปากพะยูนและเป็นไปตาม แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ๒.เพื่อให้มีอัตรากำลังเพียงพอ ต่อการปฏิบัติงานของเทศบาล ตำบลปากพะยูน และเป็นไป ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๑.พนักงานจ้างได้รับการ บรรจุและแต่งตั้งตามติ คณะกรรมการพนักงาน เทศบาลจังหวัดพัทลุง ร้อยละ ๑๐๐ ๒.พนักงานเทศบาล ได้รับการบรรจุและ แต่งตั้งตามติ คณะกรรมการพนักงาน เทศบาลจังหวัดพัทลุง ร้อยละ ๑๐๐	ไม่ใช้ งบประมาณ	ตุลาคม ๒๕๖๗ – กันยายน ๒๕๖๘	๓. นโยบาย การบรรจุและ แต่งตั้ง บุคลากร

๒) ด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินการ	โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	งบประมาณ	ระยะเวลา	
๑. นโยบายฝึกอบรม หลักสูตรตามสายงาน ของข้าราชการหรือ พนักงานส่วนท้องถิ่น	โครงการฝึกอบรมตามสายงานของ ข้าราชการหรือพนักงานส่วน ท้องถิ่น	เพื่อให้พนักงานเทศบาลได้เข้า รับการฝึกอบรมในหลักสูตร พัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่ รับผิดชอบ	บุคลากรที่ผ่านการ ฝึกอบรมมีความรู้ ความสามารถในการ ปฏิบัติงานอย่างมี ประสิทธิภาพ	๑๐๐,๐๐๐	ตุลาคม ๒๕๖๗ - กันยายน ๒๕๖๘	กรมส่งเสริม ปกครองท้องถิ่น
๒. นโยบายฝึกอบรม หลักสูตรปฏิบัติงาน ตามมาตรฐานกำหนด ตำแหน่งของ ข้าราชการหรือ พนักงานส่วนท้องถิ่น	โครงการฝึกอบรมตามหลักสูตรการ ปฏิบัติงานตามมาตรฐานกำหนด ตำแหน่งและงานที่ได้รับมอบหมาย	เพื่อให้บุคลากรทุกระดับมี ความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นในการ ปฏิบัติงานตามเกณฑ์ที่กำหนด	บุคลากรที่ผ่านการ ฝึกอบรมมีความรู้ ความสามารถในการ ปฏิบัติงานอย่างมี ประสิทธิภาพ	๒๐๐,๐๐๐	ตุลาคม ๒๕๖๗ - กันยายน ๒๕๖๘	กรมส่งเสริม ปกครอง ท้องถิ่น/ หน่วยงาน ภาครัฐ
๓. นโยบายความรู้ ทักษะสมรรถนะกับ การปฏิบัติงาน	โครงการฝึกอบรมและศึกษาดูงาน เพื่อเพิ่มศักยภาพ ข้าราชการและ พนักงานจ้าง	เพื่อให้บุคลากรทุกระดับมีความรู้ ทักษะสมรรถนะที่เหมาะสมกับ การปฏิบัติงานและพร้อมรับการ เปลี่ยนแปลง	ระดับความพึงพอใจที่ ได้รับประโยชน์จากการ เข้าร่วมโครงการฝึกอบรม (ดีมาก)	๓๕๐,๐๐๐	มกราคม ๒๕๖๘ - มีนาคม ๒๕๖๘	เทศบาลตำบล ปากพะยูน

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินการ	โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	งบประมาณ	ระยะเวลา	
๔. นโยบายความรู้ ทักษะด้านดิจิทัล	โครงการฝึกอบรมหลักสูตรการ พัฒนาทักษะด้านดิจิทัล	เพื่อให้บุคลากรทุกระดับมี ความรู้ทักษะดิจิทัล พัฒนา นวัตกรรมในการปฏิบัติงาน	บุคลากรผ่านการประเมิน การทดสอบหลังการ ฝึกอบรมร้อยละ ๘๕	๒๐,๐๐๐	มกราคม ๒๕๖๘ – กันยายน ๒๕๖๘	กรมส่งเสริม ปกครอง ท้องถิ่น/ หน่วยงาน ภาครัฐ
๕. นโยบายการเรียนรู้ ด้วยตัวเอง	โครงการเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านสื่อ อิเล็กทรอนิกส์ (E-Learning)	บุคลากรที่รับผิดชอบสามารถ ดำเนินการบริหารงานบุคคลได้ อย่างมีประสิทธิภาพ	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่าน การเรียนรู้ด้วยตนเอง ร้อย ละ ๘๕	ไม่ใช่ งบประมาณ	มกราคม ๒๕๖๘ – กันยายน ๒๕๖๘	กรมส่งเสริม ปกครอง ท้องถิ่น/ หน่วยงาน ภาครัฐ
๖. นโยบายการ ประเมินผลการ ปฏิบัติงาน	การประเมินผลการปฏิบัติราชการ	๑. เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจใน การปฏิบัติงานของพนักงาน เทศบาล ลูกจ้างประจำ และ พนักงานจ้าง ๒. เพื่อปรับปรุงประสิทธิภาพใน การปฏิบัติงาน	ผลการประเมินการ ปฏิบัติงานให้เป็นไปตาม ประกาศหลักเกณฑ์ที่ กำหนด	ไม่ใช่ งบประมาณ	ตุลาคม ๒๕๖๗ – กันยายน ๒๕๖๘	เทศบาลตำบล ปากพะยูน

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินการ	โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	งบประมาณ	ระยะเวลา	
๗. นโยบายด้านการ ส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมและ รักษาวินัย	๑.จัดทำนโยบายด้านการส่งเสริม คุณธรรมจริยธรรมและรักษาวินัย ๒.การแสดงเจตจำนงสุจริตและ เสริมสร้างคุณธรรมและความ โปร่งใสในการบริหาร งานด้วย ความซื่อสัตย์สุจริต	๑. เพื่อประกาศใช้นโยบาย ด้านคุณธรรมจริยธรรม เทศบาลตำบลปากพะยูน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ ๒. เพื่อประกาศการไม่รับ ของขวัญและของกำนัลทุก ชนิดจากการปฏิบัติหน้าที่ (No Gift Policy)	๑. บุคลากรของเทศบาล ตำบลปากพะยูน ปฏิบัติ ตามนโยบายด้าน คุณธรรมจริยธรรม เทศบาลตำบลปาก พะยูน ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ ร้อยละ ๑๐๐ ๒. บุคลากรของเทศบาล ตำบลปากพะยูน ไม่รับ ของขวัญและของกำนัล ทุกชนิดจากการปฏิบัติ หน้าที่ (No Gift Policy) ร้อยละ ๑๐๐	ไม่ใช้ งบประมาณ	ตุลาคม ๒๕๖๗ – กันยายน ๒๕๖๘	กรมส่งเสริม ปกครอง ท้องถิ่น/ หน่วยงาน ภาครัฐ

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินการ	โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	งบประมาณ	ระยะเวลา	
๘. นโยบายการ สร้างความก้าวหน้า ในสายอาชีพ	การคัดเลือกพนักงานเทศบาลให้ ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น	๑. เพื่อส่งเสริมและสนับสนุนให้ พนักงานเทศบาล มีความ เจริญก้าวหน้าในอาชีพ ๒. เพื่อส่งเสริมสนับสนุนให้ พนักงานเทศบาล ได้ดำรง ตำแหน่งในสายงานผู้บริหาร และเจริญก้าวหน้าในที่ใน ตำแหน่งที่สูงขึ้น	๑. พนักงานเทศบาลได้รับ การประเมิน ผลงานและ ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรง ตำแหน่งที่สูงขึ้น ๒. พนักงานเทศบาลได้รับ การคัดเลือกหรือสอบ คัดเลือกให้ดำรงตำแหน่ง ในสายงานผู้บริหาร	ไม่ใช้ งบประมาณ	ตุลาคม ๒๕๖๗ — กันยายน ๒๕๖๘	เทศบาลตำบล ปากพะยูน
๙. นโยบายการ พัฒนาคุณภาพชีวิต	การกำหนดให้บุคลากรได้รับ ผลตอบแทนสิทธิประโยชน์และ สวัสดิการต่างๆ เช่น ค่าเช่าบ้าน ค่าเช่าซื้อบ้าน ค่าเล่าเรียนบุตร ค่ารักษาพยาบาล	เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตของ พนักงานในองค์กร	จัดให้มี การ พัฒนา คุณภาพชีวิตที่ดี ในด้านสภาพแวดล้อม การทำงาน ด้านความ ปลอดภัยในการทำงาน ด้านการมีส่วนร่วมใน การทำงาน	ไม่ใช้ งบประมาณ	ตุลาคม ๒๕๖๗ — กันยายน ๒๕๖๘	เทศบาลตำบล ปากพะยูน