



แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

เทศบาลตำบลมะขามเมืองใหม่ จังหวัดจันทบุรี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๘

ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

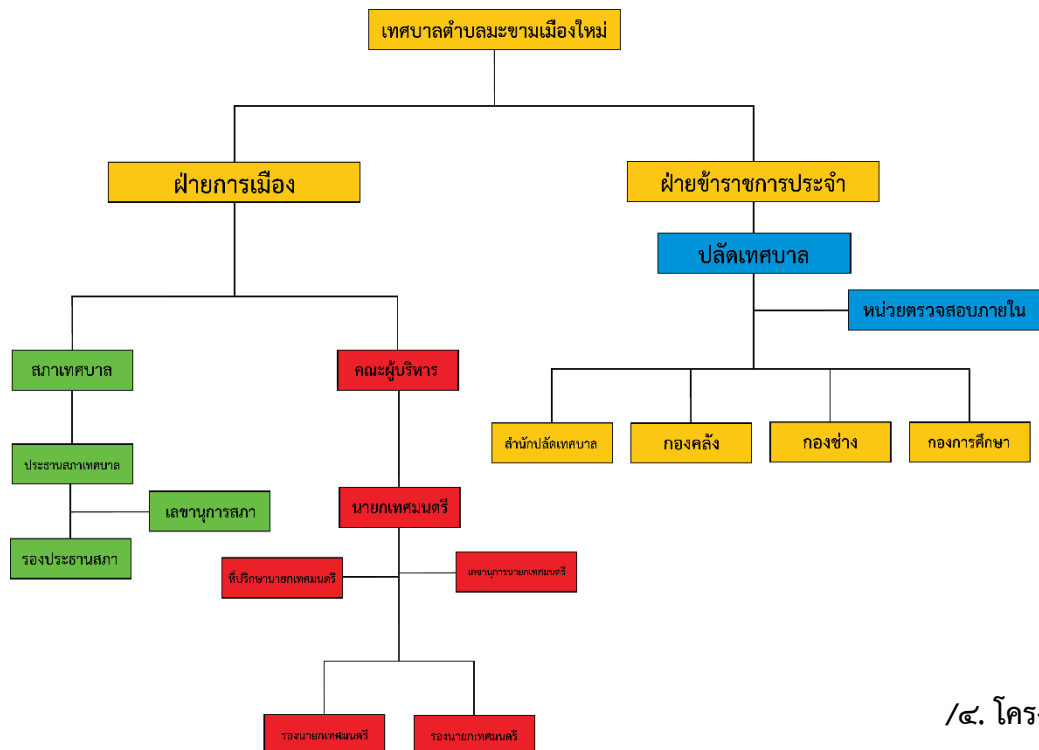
๑. อำนาจหน้าที่การบริหารทรัพยากรบุคคล

สำนักปลัดเทศบาล เทศบาลตำบลมะขามเมืองใหม่ มีหน้าที่รับผิดชอบการปฏิบัติงานที่เกี่ยวกับการบริหารงานทรัพยากรบุคคล จัดทำแผนและแนวทางการบริหารทรัพยากรบุคคล จัดทำฐานข้อมูล และพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล รวมทั้งวิเคราะห์และเสนอ ความเห็นในการปรับปรุงเกี่ยวกับระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลของเทศบาลตำบลมะขามเมืองใหม่ ตลอดจนปฏิบัติงานอื่นๆ ตามที่ได้รับมอบหมาย

๒. นโยบายคุณภาพด้านทรัพยากรบุคคล

“มุ่งมั่นพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลของเทศบาลตำบลมะขามเมืองใหม่ ทั้งในด้านระบบงานทรัพยากรบุคคล และการบริหารโครงการเพื่อพัฒนาองค์กร ให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ของเทศบาลตำบลมะขามเมืองใหม่ เพื่อนำไปสู่การเพิ่มศักยภาพในการให้บริการประชาชน และการบริหารราชการด้วยหลักธรรมาภิบาล”

๓. โครงสร้างการบริหารงาน



/๔. โครงสร้าง...

๔. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

เทศบาลตำบลมะขามเมืองใหม่ มีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการออกเป็น ๔ ส่วนราชการ ๑ หน่วยตรวจสอบภายใน และศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ๑ แห่ง ดังนี้

- สำนักปลัดเทศบาล
- กองคลัง
- กองช่าง
- กองการศึกษา

ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลมะขามเมืองใหม่

- หน่วยตรวจสอบภายใน

๕. จำนวนอัตรากำลัง (ณ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘)

พนักงานเทศบาล	๑๓	อัตรา
พนักงานครูเทศบาล	๑	อัตรา
ลูกจ้างประจำ	๒	อัตรา
พนักงานจ้าง	๔๒	อัตรา
รวม	๕๘	อัตรา

๖. อำนาจหน้าที่

การพัฒนาเทศบาลตำบลมะขามเมืองใหม่ จะสมบูรณ์ได้จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชนในพื้นที่เกิดความตระหนักร่วมกันแก้ไขปัญหาและความเข้าใจในแนวทางแก้ไขปัญหากันอย่างจริงจัง เทศบาลตำบลมะขามเมืองใหม่ ยังได้เน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาในทุกกลุ่มทุกวัยของประชากร นอกจากนั้นยังได้ เน้นการส่งเสริม และสนับสนุนให้การศึกษาเด็กก่อนวัยเรียน และพัฒนาเยาวชนให้พร้อมที่จะเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพโดยยึดกรอบแนวทางในการจัดระเบียบการศึกษา ส่วนด้านพัฒนาอาชีพ นั้น จะเน้นพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเองในท้องถิ่น

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาล ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และรวบรวมกฎหมายอื่นของเทศบาล และเทศบาลได้ใช้เทคนิค SWOT Analysis เข้ามาช่วย ทั้งนี้ เพื่อให้ทราบว่าเทศบาล มีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส อุปสรรค ในการดำเนินการตามภารกิจตามหลัก SWOT Analysis เทศบาลตำบลมะขามเมืองใหม่ กำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาเทศบาล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ทั้งนี้สามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหา โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้ เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ดังนี้

๖.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง เช่น

- (๑) การจัดการและดูแลสถานีขนส่งทางบกและทางน้ำ
- (๒) การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
- (๓) การขนส่งมวลชนและการวิศวกรรมจราจร
- (๔) การสาธารณูปการ
- (๕) การจัดให้มีและการบำรุงทางน้ำและทางบก
- (๖) การจัดให้มีและบำรุงทางระบายน้ำ
- (๗) การจัดให้มีน้ำสะอาดหรือการประปา
- (๘) การจัดให้มีตลาด ท่าเทียบเรือและท่าข้าม
- (๙) การจัดให้มีและการบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น

ฯลฯ

๖.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง เช่น

- (๑) การจัดการศึกษา
- (๒) การจัดให้มีโรงพยาบาลจังหวัด การรักษาพยาบาล การป้องกันและการควบคุมโรคติดต่อ
- (๓) การป้องกัน การบำบัดโรค และการจัดตั้งและบำรุงสถานพยาบาล
- (๔) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชราและผู้ด้อยโอกาส
- (๕) การรักษาความสะอาดของถนน ทางเดิน และที่สาธารณะ
- (๖) การจัดให้มีโรงฆ่าสัตว์
- (๗) การจัดให้มีสุสานและฌาปนสถาน
- (๘) การจัดให้มีการบำรุงสถานที่สำหรับนักกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจ สวนสาธารณะ สวนสัตว์

ตลอดจนสถานที่ประชุมอบรมราษฎร

- (๙) การบำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร

ฯลฯ

๖.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน
- (๒) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- (๓) การจัดให้ระบบรักษาความสงบเรียบร้อยในจังหวัด
- (๔) การรักษาความสงบเรียบร้อยและศีลธรรมอันดีของประชาชนในเขตสภาพำบล

ฯลฯ

๖.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

/(๑) การจัดทำ...

(๑) การจัดทำแผนพัฒนาเทศบาล และประสานการจัดทำแผนพัฒนาตำบลตามระเบียบที่
คณะรัฐมนตรีกำหนด

(๒) การจัดตั้งและดูแลตลาดกลาง

(๓) การส่งเสริมการท่องเที่ยว

(๔) การพาณิชย์ การส่งเสริมการลงทุนและการทำกิจกรรมไม่ว่าจะดำเนินการเอง หรือร่วมกับ
บุคคลอื่นหรือจากสหการ

ฯลฯ

๖.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่
เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) การคุ้มครอง ดูแลและบำรุงรักษาน้ำ ป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

(๒) การจัดตั้งและการดูแลระบบบำบัดน้ำเสียรวม

(๓) การกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูลรวม

(๔) การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่าง ๆ

ฯลฯ

๖.๖ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่
เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) การจัดการศึกษา

(๒) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น

(๓) การส่งเสริมการศึกษา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น

(๔) การจัดให้มีพิพิธภัณฑ์และหอจดหมายเหตุ

(๕) การศึกษา การทำนุบำรุงศาสนา และการส่งเสริมวัฒนธรรม

ฯลฯ

**๖.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและ
องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น** มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) สนับสนุนสภาตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น สนับสนุน
หรือช่วยเหลือส่วนราชการหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น

(๒) ประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ของสภาตำบล และองค์กรปกครองส่วน
ท้องถิ่นอื่น

(๓) การแบ่งสรรเงินซึ่งตามกฎหมายจะต้องแบ่งให้แก่สภาตำบลและองค์กรปกครองส่วน
ท้องถิ่นอื่น

(๔) การให้บริการแก่เอกชน ส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือองค์กรปกครอง
ส่วนท้องถิ่นอื่น

ฯลฯ

/การวิเคราะห์...

การวิเคราะห์ SWOT Analysis เป็นเทคนิคหรือวิธีการที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาองค์กรเป็นอย่างมาก ทำให้ทราบว่าองค์กรมีศักยภาพมากน้อยเพียงใด โดยพิจารณาจากจุดแข็งและจุดอ่อน ซึ่งจะแสดงให้เห็นว่าองค์กรมีอะไรบ้างที่ควรคงไว้ และอะไรบ้างที่ควรปรับปรุงให้ดีขึ้น ส่วนการวิเคราะห์ปัจจัยภายนอกองค์กรซึ่งควบคุมไม่ได้ โดยพิจารณาจากโอกาส และอุปสรรค เพื่อการปรับปรุงองค์กรให้สอดคล้องกับปัจจัยสิ่งแวดล้อมภายนอก โดยการวิเคราะห์ SWOT Analysis จะช่วยให้องค์กรกำหนดกลยุทธ์ในการทำงานเพื่อการบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรต่อไป โดยสามารถนำภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ มาวิเคราะห์ SWOT Analysis ได้ ดังนี้

การวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค (SWOT) ของ เทศบาลตำบลมะขามเมืองใหม่

คำจำกัดความ SWOT

S = STRENGTH	= จุดแข็ง หมายถึง ทรัพยากรในการดำเนินงานหรือทุนทรัพย์ขององค์กร
W = WEAKNESS	= จุดอ่อน หมายถึง ข้อด้อยขององค์กรในการดำเนินงาน
O = OPPORTUNITY	= โอกาส หมายถึง ปัจจัยภายนอกที่ส่งผลให้การดำเนินงานองค์กรดีขึ้น
T = THREAT	= อุปสรรค หมายถึง ปัจจัยภายนอกที่ส่งผลให้การดำเนินงานขององค์กรด้อยลง

จุดแข็ง (Strength=s)

๑. ความพร้อมของวัสดุ อุปกรณ์และครุภัณฑ์ในการดำเนินงาน (อาทิเช่น รถบรรทุกขยะ รถบรรทุกน้ำ รถสำนักงาน ฯ)
๒. มีการกำหนดนโยบายในการพัฒนาท้องถิ่นที่เป็นรูปธรรม สามารถแปลงไปสู่การปฏิบัติได้ และสอดคล้องกับนโยบายการพัฒนาในระดับต่างๆ
๓. ผลผลิตทางการเกษตรมีคุณภาพและอุดมสมบูรณ์ เช่น ทุเรียน ลองกอง มังคุด เงาะ ฯ
๔. มีทรัพยากรป่าไม้ที่มีอยู่ในพื้นที่ที่มีความอุดมสมบูรณ์
๕. เป็นพื้นที่รองรับการขยายตัวทางเศรษฐกิจเชื่อมโยงประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (AEC)
๖. จำนวนบุคลากรมีไม่เพียงพอในการดำเนินงานครอบคลุมทุกด้าน แต่สามารถบริหารจัดการบุคลากรมาปฏิบัติงานแทนกันได้

จุดอ่อน (Weakness=W)

๑. งบประมาณในการดำเนินงานตามแผนพัฒนามีไม่เพียงพอ
๒. โครงสร้างพื้นฐานและระบบสาธารณูปโภค สาธารณูปการ ที่ได้มาตรฐานยังไม่เพียงพอ
๓. ปัญหาด้านทรัพยากรน้ำเพื่อการอุปโภค และการเกษตร ในช่วงฤดูแล้ง
๔. ราคาผลผลิตทางการเกษตรผันผวน ไม่สอดคล้องต้นทุนการผลิต
๕. ระบบสารสนเทศข้อมูลข่าวสารยังไม่ครอบคลุมทุกพื้นที่
๖. การมีส่วนร่วมจากประชาชนในการพัฒนาท้องถิ่นยังไม่เพียงพอ
๗. ชุมชน กลุ่มอาชีพ กลุ่มองค์กรภาคประชาชนต่างๆ ยังไม่เข้มแข็ง

โอกาส (Opportunity=O)

๑. นโยบายรัฐบาลที่เอื้อต่อการพัฒนาและจัดสรรงบประมาณให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

/๒. อำนาจหน้าที่...

๒. อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต่อการพัฒนาท้องถิ่นในด้านต่างๆ
๓. การส่งเสริมสนับสนุนในการพัฒนาอาชีพและแหล่งท่องเที่ยวในพื้นที่
๔. การมีส่วนร่วมของภาคประชาชน กลุ่ม และองค์กรต่างๆในพื้นที่
๕. การส่งเสริมและสนับสนุนจากหน่วยงานอื่นๆ

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

๑. ความรู้ความเข้าใจของประชาชนในพื้นที่ ในการพัฒนาท้องถิ่น
๒. อาชีพและรายได้ของคนในท้องถิ่น
๓. ราคาวัสดุ เคมีภัณฑ์ ทางการเกษตรมีราคาสูง ส่งผลให้ต้นทุนการผลิตทางการเกษตรสูง

ตามไปด้วย

๔. ประชากรแฝงในฤดูเก็บเกี่ยวผลผลิตทางการเกษตร
๕. ระเบียบกฎหมายที่ไม่เอื้ออำนวยต่อการนำมาปฏิบัติหรือยากต่อการนำไปปฏิบัติ
๖. การโอนถ่ายภารกิจและงบประมาณตาม พ.ร.บ.กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และที่แก้ไขเพิ่มเติม ไม่สัมพันธ์กับการจัดสรรงบประมาณให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๗. สถานการณ์การเติมโตเศรษฐกิจของประเทศ

๘. ปัญหาการเมืองระดับประเทศ รัฐบาลแต่ละชุดไม่มีเสถียรภาพ

๖.๑ ด้านการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- ๑) การจัดให้มีและการบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก
- (๒) การจัดให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และเพื่อการเกษตร
- (๓) การจัดให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น
- (๔) การจัดให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ
- (๕) การสาธารณสุข โภคและการก่อสร้างอื่นๆ
- (๖) การสาธารณสุขการ

จุดแข็ง (Strength=s)

๑. การคมนาคม ถนนหนทาง ใช้งานได้ พอสมควร
๒. มีแหล่งน้ำที่สร้างขึ้นไว้ใช้ในการเกษตร
๓. มีไฟฟ้า โทรศัพท์ ในการอำนวยความสะดวกต่อการดำรงชีวิต พอสมควร

จุดอ่อน (Weakness=W)

โครงสร้างพื้นฐานในหมู่บ้าน มีความทรุดโทรมเนื่องจากการใช้งาน เช่น ถนนมีสภาพเป็นหลุมเป็นบ่อ การคมนาคมไม่สะดวกเท่าที่ควร

โอกาส (Opportunity=O)

๑. หน่วยงานอื่น ๆ เช่น องค์การบริหารส่วนจังหวัด กรมทางหลวงชนบท กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นให้การสนับสนุนงบประมาณในเส้นทาง สายหลักที่ต้องใช้งบประมาณจำนวนมากอย่างต่อเนื่อง

๒. พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีหน้าที่ในการจัดระบบบริการสาธารณะ เพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่น โดยที่หน่วยงานส่วนกลางและส่วนภูมิภาค ส่งเสริมและสนับสนุนการถ่ายโอนภารกิจให้แก่ เทศบาล

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

๑. การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน เป็นไปได้ช้ากว่าการขยายตัวของชุมชน

๒. การโอนถ่ายภารกิจและงบประมาณตาม พ.ร.บ.กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และที่แก้ไขเพิ่มเติม ไม่สัมพันธ์กับการจัดสรรงบประมาณให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๖.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (๑) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ
- (๒) ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ และการจัดตั้งและบำรุงสถานพยาบาล
- (๓) ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬาการพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ
- (๔) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส
- (๕) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย
- (๖) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน
- (๗) การสาธารณสุข การอนามัย ครอบครัวและการรักษาพยาบาล
- (๘) การรักษาความสะอาดของถนน ทางเดิน และที่สาธารณะ

จุดแข็ง (Strength=s)

๑. ด้านการบริหารจัดการ ผู้นำ ผู้บริหาร สนับสนุนแนวคิดและกำหนดนโยบายการพัฒนาในด้านสังคมและสาธารณสุขอย่างต่อเนื่อง

๒. บุคลากร เทศบาลตำบลมะขามเมืองใหม่ มีบุคลากรและอัตรากำลัง จำนวนและคุณวุฒิ อยู่ในระดับที่พร้อมที่จะดำเนินการตามนโยบายการบริหารงาน

จุดอ่อน (Weakness=W)

๑. ระบบฐานข้อมูลด้านสังคมและสาธารณสุขไม่ถูกต้อง ไม่ชัดเจน ประชาชนให้ข้อมูลที่คลาดเคลื่อน

๒. ประชาชนยังขาดความใส่ใจในการป้องกันและการควบคุมโรคติดต่อ

๓. ผู้นำระดับหมู่บ้านยังไม่เห็นความสำคัญเรื่องการส่งเสริมการออกกำลังกายอย่างจริงจัง

๔. ประชาชนไม่ให้ความสนใจในการออกกำลังกาย

โอกาส...

โอกาส (Opportunity=O)

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสังคมและการสาธารณสุขเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาระดับชาติที่รัฐบาลส่งเสริม

๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสังคมเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาของจังหวัด โอกาสที่จะได้ขอรับการสนับสนุนงบประมาณจากหน่วยงานราชการอื่นๆ มีมาก

๓. เทศบาลตำบลมะขามเมืองใหม่ มีอำนาจหน้าที่ในการจัดสรรงบประมาณเพื่อดูแลผู้ด้อยโอกาสในตำบลได้โดยใช้กระบวนการคัดเลือกจากคณะกรรมการในหมู่บ้านและตำบล

๔. ได้รับความร่วมมือในด้านการดูแลสุขภาพอนามัยจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเป็นอย่างดี เช่น โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพประจำตำบล

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

๑. การแก้ไขปัญหาด้านสังคมและการสาธารณสุข เป็นงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลายส่วนที่ต้องประสานงานกัน ถึงจะเกิดผลสัมฤทธิ์

๒. ระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ค่อนข้างมากทำให้การดำเนินงานไม่คล่องตัว เกิดความล่าช้าในการทำงาน ประชาชนจึงเกิดความเบื่อหน่าย

๓. กระแสวัฒนธรรมตะวันตกและวัตถุนิยม เข้าแทนที่ประเพณีดั้งเดิมของท้องถิ่นและวิถีชีวิตของประชาชน ทำให้สถาบันครอบครัวอ่อนแอ ผู้ด้อยโอกาสขาดการดูแลจากครอบครัว

๔. การป้องกันโรคติดต่อบางชนิดไม่สามารถทำได้ครอบคลุมพื้นที่ทั้งตำบลได้ เช่น โรคเอดส์ โรคไข้เลือดออก

๖.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

(๑) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน

(๒) การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน

(๓) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

(๔) การผังเมือง

(๕) การควบคุมอาคาร

(๖) การรักษาความสงบและความเป็นระเบียบเรียบร้อยในจังหวัด

(๗) การรักษาความสงบเรียบร้อยและศีลธรรมอันดีของประชาชน

จุดแข็ง (Strength=S)

๑. ความพร้อมของวัสดุ อุปกรณ์และครุภัณฑ์ในการดำเนินงาน (อาทิเช่น รถบรรทุกขยะ รถบรรทุกน้ำ รถสำนักงาน ฯ)

จุดอ่อน (Weakness=W)

๑. จำนวนบุคลากรมีไม่เพียงพอตามในการดำเนินงาน

๒. งบประมาณในการดำเนินงานมีไม่เพียงพอ

๓. ปัญหาด้านทรัพยากรน้ำเพื่อการอุปโภค และการเกษตร ในช่วงฤดูแล้ง

โอกาส (Opportunity=O)

ท้องถิ่น

๑. นโยบายรัฐบาลที่เอื้อต่อการพัฒนาและจัดสรรงบประมาณให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
๒. อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต่อการพัฒนาท้องถิ่นในด้านต่างๆ
๓. การมีส่วนร่วมของภาคประชาชน กลุ่ม และองค์กรต่างๆในพื้นที่
๔. การส่งเสริมและสนับสนุนจากหน่วยงานอื่นๆ

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

๑. ความรู้ความเข้าใจของประชาชนในพื้นที่ คุณแลทรัพย์สินของสาธารณะ
๒. ระเบียบกฎหมายที่ไม่เอื้ออำนวยต่อการนำมาปฏิบัติหรือยากต่อการนำไปปฏิบัติ
๓. การโอนถ่ายภารกิจและงบประมาณตาม พ.ร.บ.กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจาย

อำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และที่แก้ไขเพิ่มเติม ไม่สัมพันธ์กับการจัดสรรงบประมาณให้

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
๖.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (๑) การจัดทำแผนพัฒนาเทศบาล
- (๒) การบำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร
- (๓) การส่งเสริมการท่องเที่ยว
- (๔) การพาณิชย์ การส่งเสริมการลงทุนและการทำกิจกรรมไม่ว่าจะดำเนินการเองหรือร่วมกับ

บุคคลอื่นหรือจากสหการ

จุดแข็ง (Strength=s)

๑. เทศบาลมีการจัดสรรงบประมาณในการพัฒนากลุ่มอาชีพและวิสาหกิจชุมชนอย่างต่อเนื่อง
๒. มีกลุ่มสตรี, และหน่วยงานต่างๆทำหน้าที่ประสานงานระดับหมู่บ้าน ตำบลและอำเภอ ใน

ด้านการส่งเสริมการเกษตรและการส่งเสริมกลุ่มอาชีพต่าง ๆ

จุดอ่อน (Weakness=W)

๑. ขาดบุคลากรด้านการบริหารจัดการกลุ่มอาชีพและวิสาหกิจชุมชน
๒. การรวมกลุ่มเพื่อประกอบอาชีพของประชาชนในตำบลอยู่ในเกณฑ์ต่ำ
๓. การพัฒนาผลผลิตของสินค้าเกษตรให้มีคุณภาพเพิ่มขึ้นและลดต้นทุนในการผลิตยังไม่มี

การดำเนินการที่เป็นรูปธรรม

โอกาส (Opportunity=O)

๑. มีหน่วยงานภายนอกเข้ามาดูแลด้านการฝึกอบรมอาชีพ พัฒนาทักษะฝีมือแรงงานด้านต่าง ๆ
๒. หน่วยงานระดับอำเภอให้การสนับสนุนกลุ่มเกษตรกรที่มีผลการดำเนินการของกลุ่ม

ต่อเนื่องและเป็นรูปธรรม

/อุปสรรค...

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

๑. การแก้ไขปัญหาด้านเศรษฐกิจและความยากจน เป็นงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลายส่วนที่ต้องประสานงานกัน ถึงจะเกิดผลสัมฤทธิ์

๒. ระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ค่อนข้างมากทำให้การดำเนินงานไม่คล่องตัว เกิดความล่าช้าในการทำงาน ประชาชนจึงเกิดความเบื่อหน่าย

๓. การจัดกิจกรรมให้ความรู้ในการพัฒนากลุ่มอาชีพ ต้องใช้เวลาและมีการติดตามประเมินผล ทำให้เป็นอุปสรรคในการเข้าร่วมกิจกรรมของสมาชิกกลุ่ม เนื่องจากต้องประกอบอาชีพหลักของครอบครัว

๖.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

(๑) การจัดการ การบำรุงรักษาและการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ ที่ดินทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

(๒) การป้องกันการบุกรุกที่สาธารณะ

(๓) การกำจัดขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล

จุดแข็ง (Strength=s)

๑. ด้านการบริหารจัดการและความต้องการ ประชาชนมีความต้องการ ผู้นำ ผู้บริหาร สนับสนุนแนวคิดและกำหนดนโยบายการพัฒนาในด้านการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๒. ผู้บริหารท้องถิ่นมีนโยบายสนับสนุนการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมในท้องถิ่น

๓. มีที่สาธารณะที่สามารถใช้เป็นแหล่งเรียนรู้เรื่องการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๔. มีทรัพยากรป่าไม้ที่มีอยู่ในพื้นที่ที่มีความอุดมสมบูรณ์

จุดอ่อน (Weakness=W)

๑. ประชาชนไม่เห็นความสำคัญในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

โอกาส (Opportunity=O)

๑.การบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาที่จังหวัด ให้ความสำคัญ และได้กำหนดไว้เป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาของจังหวัด

๒. กระแสสังคม ให้ความสำคัญเรื่องสิ่งแวดล้อม

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

๑. ประชาชนขาดความรู้ในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๖.๖ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) การจัดการศึกษา

(๒) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น

(๓) การทำนุบำรุงศาสนา และการส่งเสริมวัฒนธรรม

จุดแข็ง (Strengths)

๑. ด้านการบริหารจัดการ ผู้นำ ผู้บริหาร สนับสนุนแนวคิดและกำหนดนโยบายการพัฒนาในด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

๒. ประชาชนให้ความร่วมมือในการบำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรม

จุดอ่อน (Weakness=W)

๑. ระบบฐานข้อมูลด้านการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรมและการกีฬาไม่ถูกต้อง ไม่ชัดเจน ประชาชนให้ข้อมูลที่คลาดเคลื่อน

๒. ยังไม่มีบุคลากรที่มีความชำนาญเฉพาะด้านมารับผิดชอบงานด้านการศึกษาและวัฒนธรรม

โอกาส (Opportunity=O)

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการศึกษาเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาระดับชาติที่รัฐบาลส่งเสริม
๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาวัฒนธรรมประเพณีท้องถิ่นเป็นยุทธศาสตร์ที่จังหวัด จันทบุรีให้ความสำคัญ

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

๑. การแก้ไขปัญหาด้านการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรมและการกีฬา เป็นงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลายส่วนที่ต้องประสานงานกัน ถึงจะเกิดผลสัมฤทธิ์

๖.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

(๑) สนับสนุนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น สนับสนุนหรือช่วยเหลือส่วนราชการ หรือองค์กรปกครองอื่น ในการพัฒนาท้องถิ่น

(๒) ประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นหรือส่วนราชการอื่น

จุดแข็ง (Strengths)

๑. เทศบาลมีนโยบายในการสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ

๒. เทศบาลพัฒนาระบบบริหารจัดการและจัดหาอุปกรณ์เทคโนโลยีมาใช้ในการบริหาร

๓. เทศบาลส่งเสริมกระบวนการมีส่วนร่วมของประชาชนทุกภาคส่วน

จุดอ่อน (Weakness=W)

๑. ประชาชนยังขาดความสนใจในเรื่องการเมืองการปกครอง

๒. ประชาชนยังไม่เข้าใจบทบาทของตนเองในการพัฒนาท้องถิ่น

๓. การจัดหาอุปกรณ์เทคโนโลยีในการบริหารและบริการประชาชนยังมีไม่เพียงพอ

๔. ประชาชนเห็นความสำคัญของการมีส่วนร่วมในการบริหารงานของเทศบาลในเกณฑ์ต่ำ

โอกาส...

โอกาส (Opportunity=O)

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการเมือง การบริหารราชการที่ดี เป็นยุทธศาสตร์การพัฒนา ระดับชาติที่รัฐบาลส่งเสริม

๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้าน การเมือง การบริหารราชการที่ดี เป็นยุทธศาสตร์การพัฒนา จังหวัด มีโอกาสได้รับการสนับสนุนมาก

๓. กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น มีนโยบายให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใช้เทคโนโลยีในการทำงาน เช่น อินเทอร์เน็ต ระบบฐานข้อมูล

๔. กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น จัดอบรมการใช้คอมพิวเตอร์ให้กับบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในสายงานที่เกี่ยวข้องครอบคลุมทุกตำแหน่ง

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

๑. การพัฒนาด้านการเมือง การบริหาร เป็นงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลายๆส่วนที่ต้องประสานงานกัน ถึงจะเกิดผลสัมฤทธิ์

๒. การพัฒนาด้านการเมือง การบริหาร เป็นงานที่ต้องอาศัยจิตสำนึก เกี่ยวกับการใช้ดุลพินิจส่วนบุคคล จึงเป็นงานที่ค่อนข้างจะคาดเดาผลงานได้ยาก

๓. ระเบียบต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานของเทศบาลกำหนดให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการบริหารงานของเทศบาลในหลายงาน เช่น การจัดทำแผนพัฒนา ๓ ปี, การจัดซื้อจัดจ้าง ฯลฯ

ภารกิจทั้ง ๗ ด้านตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจเทศบาล ภารกิจดังกล่าวสามารถจะแก้ไข ปัญหาของเทศบาลได้เป็นอย่างดี ทั้งนี้ จะพิจารณาถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ด้วยการ ดำเนินการของเทศบาลให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนา จังหวัด นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารเทศบาล

๗. ภารกิจหลัก

เทศบาลตำบลมะขามเมืองใหม่ ได้นำภารกิจที่ได้วิเคราะห์ตามข้อ ๕ นำมากำหนดภารกิจหลัก และภารกิจรอง ได้แก่

ภารกิจหลัก

๑. การก่อสร้าง / ปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน สาธารณูปโภค และสาธารณูปการ
๒. การพัฒนาคุณภาพชีวิตประชาชน และสงเคราะห์ผู้สูงอายุ คนพิการ และผู้ป่วยโรคเอดส์
๓. การส่งเสริมการศึกษาและเรียนรู้
๔. การควบคุมอาคารและการผังเมือง
๕. การอนุรักษ์ / การบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๖. การบำรุงรักษาศิลปะ วัฒนธรรม ประเพณีที่ดั่งาม และสนับสนุนภูมิปัญญาท้องถิ่น
๗. การบริหารจัดการ และการพัฒนาการเมือง
๘. การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
๙. การส่งเสริมการกีฬาและการออกกำลังกายเสริมสร้างสุขภาพ

/ภารกิจรอง...

ภารกิจรอง

๑. การสนับสนุนและส่งเสริมศักยภาพกลุ่มอาชีพและกลุ่มแม่บ้าน
๒. การรักษาความสงบเรียบร้อยของประชาชนและชุมชน
๓. การพัฒนาแหล่งท่องเที่ยว และส่งเสริมการท่องเที่ยว
๔. การพาณิชย์ และการส่งเสริมการลงทุน

๘. การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙

เทศบาลตำบลมะขามเมืองใหม่ ได้ส่งเสริมให้ส่วนราชการดำเนินการพัฒนาการบริหารทรัพยากรบุคคลตามกรอบ มาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard) ซึ่งประกอบด้วย ๕ มิติ ได้แก่ มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์

มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

มิติที่ ๓ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล

มิติที่ ๔ ความพร้อมรับผิด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตการทำงานและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน และการติดตามประเมินผล

๙. นโยบายการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคลเพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคล

๙.๑ ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการสรรหา วางแผนกำลังคน การวิเคราะห์อัตรากำลัง การสรรหาและคัดเลือกบุคลากรตามมาตรฐานกำหนด ตำแหน่งที่กำหนด รวมทั้งปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งและระดับให้เหมาะสม เพื่อรองรับการปฏิบัติงานตามภารกิจ โดยมีแนวทางปฏิบัติ ดังนี้

๙.๑.๑ วิเคราะห์และวางแผนอัตรากำลัง เพื่อให้สอดคล้องและเหมาะสมกับความจำเป็นตามภารกิจ โดยให้คำนึงถึงประสบการณ์ ความรู้ ความสามารถ คุณลักษณะที่หน่วยงานต้องการ และยึดประโยชน์และ ความสำเร็จของหน่วยงานเป็นสำคัญ

๙.๑.๒ จัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล แผนอัตรากำลัง ให้สอดคล้องกับภารกิจเพื่อขับเคลื่อนการดำเนินงานของเทศบาลตำบลมะขามเมืองใหม่ ให้บรรลุเป้าหมาย

๙.๑.๓ คัดเลือกข้าราชการที่มีผลสัมฤทธิ์สูง (High Performance and Potential System : HIPPS) เพื่อเตรียมกำลังคนที่มีความรู้ความสามารถและ ชีตสมรรถนะสูงในการขับเคลื่อนภารกิจของหน่วยงานใน ปัจจุบันและอนาคต

๙.๑.๔ จัดทำและดำเนินการตามแนวทางการสรรหา คัดเลือก บรรจุ และแต่งตั้งบุคคลที่มี คุณสมบัติเหมาะสม โดยคำนึงถึงความรู้ ความสามารถ ทั้งนี้ให้เป็นไปตามระเบียบและกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

๙.๑.๕ การรับสมัครคัดเลือกบุคคลเพื่อบรรจุและแต่งตั้งให้เข้ารับราชการ การรับสมัครบุคคลเพื่อ เลือกลงสรรเป็นพนักงานจ้าง หรือการรับสมัครบุคคล เพื่อปฏิบัติงานให้แก่หน่วยงานต้องมีการ ประกาศรับสมัครอย่าง ชัดเจนผ่านเว็บไซต์ของหน่วยงาน : <https://www.facebook.com/makham.news/>, Face book : เทศบาลตำบลมะขามเมืองใหม่ และแจ้ง ข่าวประชาสัมพันธ์การรับสมัครไปยังหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เช่น องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นทั้งภายในจังหวัด และ ต่างจังหวัด หรือช่องทางสื่อประชาสัมพันธ์ต่างๆ เพื่อเป็นการสร้างการรับรู้และ เข้าถึงกลุ่มแรงงานต่างๆ ได้อย่างมี ประสิทธิภาพ

๙.๑.๖ แต่งตั้งคณะกรรมการในการสรรหาและเลือกสรรบุคคลจากผู้แทนหน่วยงาน หรือจาก หน่วยงานที่มีประสบการณ์หรือความเชี่ยวชาญในด้านต่างๆ เพื่อให้ได้บุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถและ เหมาะสมสอดคล้องกับตำแหน่ง/ภารกิจของหน่วยงาน

๙.๑.๗ ในกรณีที่มีตำแหน่งข้าราชการว่างหากดำเนินการสรรหาโดยการประกาศ ประชาสัมพันธ์ รับโอน (ย้าย) แต่ไม่มีผู้ประสงค์ขอโอน (ย้าย) มาดำรงตำแหน่งจะดำเนินการรายงานตำแหน่งว่าง ตำแหน่งว่างไปยัง คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาลให้ดำเนินการสรรหาต่อไป

๙.๒ ด้านการพัฒนาบุคลากร ดำเนินการวางแผนพัฒนาบุคลากรทุกระดับ เตรียมความพร้อม บุคลากรที่มีทักษะหรือสมรรถนะสูง ให้มีความรู้ ทักษะ สมรรถนะที่จำเป็นในการ ปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพ โดยใช้เครื่องมือที่หลากหลายตามแนวทางการพัฒนาบุคลากร โดยมีแนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

๙.๒.๑ จัดทำแผนการพัฒนาทรัพยากรบุคคล เตรียมความพร้อมบุคลากรที่มี ลักษณะหรือ สมรรถนะสูง ให้มีความรู้และสมรรถนะที่จำเป็น ในการปฏิบัติงานทั้งทางด้านบริหาร และวิชาการ โดยการสำรวจ ความต้องการการพัฒนาบุคลากรของหน่วยงาน พร้อมพิจารณาว่าบุคลากรในสังกัดสมควรที่จะ ได้รับการพัฒนาในด้านใด เพื่อให้การปฏิบัติหน้าที่เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๙.๒.๒ มีแผนการสร้างผลการพัฒนาผู้บริหารเพื่อสร้างความต่อเนื่องในการบริหาร ราชการ ตลอดจนมีการกำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการคัดเลือกบุคลากร จัดทำเส้นทางพัฒนาบุคลากร (Training and Development Roadmap) เพื่อเป็นกรอบในการพัฒนาบุคลากรในแต่ละระดับ ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนา ศักยภาพ ของบุคลากรให้พร้อมกับการกิจที่ได้รับมอบหมาย

๙.๒.๓ มีการบริหารจัดการบุคลากรที่มีทักษะหรือสมรรถนะสูง เพื่อเตรียมและ พัฒนาอย่างเป็นระบบ

๙.๒.๔ ส่งเสริมให้บุคลากรมีการพัฒนาตามแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล (Individual Development Plan : IDP) หรือจัดให้มีการพัฒนาความรู้ ทักษะ ละสมรรถนะที่จำเป็นต่อการ ปฏิบัติงานโดย หน่วยงานอาจจะจัดให้มีการอบรมหรือจัดส่งบุคลากรในหน่วยงานเข้ารับการอบรมในหลักสูตรที่ เกี่ยวข้องหรือ เชื่อมโยงต่อ การปฏิบัติงาน หรือสร้างบทเรียนความรู้เฉพาะด้านตามสายงานให้อยู่ในระบบ E - Learning เพื่อให้ บุคลากรใช้เป็นแหล่งเรียนรู้ได้ตลอดเวลาอย่างเป็นระบบ

๙.๒.๕ มุ่งเน้นการพัฒนาความรู้ ความเชี่ยวชาญ ปลูกฝังค่านิยม โดยยึดหลัก คุณธรรม ๔ ประการ ได้แก่ พอเพียง วินัย สุจริต จิตอาสา และส่งเสริมวัฒนธรรมให้เกิดการเรียนรู้ พัฒนางาน อย่างต่อเนื่องโดยใช้ แนวทางคุณภาพและการมุ่งผลสัมฤทธิ์

/๙.๒.๖ จัดให้...

๙.๒.๖ จัดให้มีการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของ พนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ตามประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการ ประเมินผลของพนักงานส่วนท้องถิ่น

๙.๓ ด้านการจูงใจและการรักษาไว้ เสริมสร้างความสุขและความผูกพันของบุคลากร จัดทำ เส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ ปรับปรุงระบบฐานข้อมูลบุคลากร ตลอดจนการประเมิน การปฏิบัติราชการ ที่มีประสิทธิภาพ โดยมีแนวทางปฏิบัติ ดังนี้

๙.๓.๑ จัดทำแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ

๙.๓.๒ ปรับปรุงสวัสดิการและสภาพแวดล้อมเพื่อคุณภาพชีวิตที่ดีของบุคลากร มุ่งเน้นการสร้าง คุณภาพชีวิตที่สมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว โดยการสร้างสภาพแวดล้อมและ บรรยากาศในการทำงานที่ดี จัดสวัสดิการให้แก่บุคลากรในด้านความเป็นอยู่ สถานที่ออกกำลังกาย ส่งเสริม สุขภาพภาวะอนามัยและ ความปลอดภัยในการทำงานของบุคลากร

๙.๓.๓ จัดให้มีระบบการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการ การ ประเมินผลการ ปฏิบัติงานของพนักงานราชการและบุคลากรในหน่วยงานที่ ชัดเจน โปร่งใส เป็นธรรม เพื่อเป็น การสร้างขวัญกำลังใจให้แก่ผู้ที่มีความมุ่งมั่น ตั้งใจในการปฏิบัติหน้าที่ และต้องแจ้งให้บุคลากรในหน่วยงาน รับทราบโดยทั่วไป

๙.๓.๔ จัดกิจกรรมการยกย่อง ชมเชยบุคลากรที่มีความประพฤติดี มีคุณธรรม จริยธรรม ปฏิบัติ ตามตามระเบียบแบบแผนของทางราชการ มีผลงานเป็นที่ ประจักษ์ เช่น การคัดเลือกพนักงาน ดีเด่น การมอบเกียรติบัตร ให้แก่บุคคลหรือหน่วยงานต้นแบบ เพื่อเป็นแรงจูงใจในการประพฤติปฏิบัติตน เสริมสร้างความรัก ความผูกพันให้เกิดขึ้นต่อองค์กร หรือเป็นแบบอย่างที่ดีให้แก่เพื่อนร่วมงาน

๙.๔ ด้านการเสริมสร้างธรรมาภิบาล บริหารทรัพยากรบุคคลอย่างเป็นธรรม มีกลไกการ กำกับดูแลบุคลากรให้ปฏิบัติราชการอย่าง โปร่งใส ตลอดจนเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม เพื่อนำไปสู่การ ปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริตปลอดการทุจริต ประพฤติมิชอบ โดยมีแนวทางปฏิบัติ ดังนี้

๙.๔.๑ จัดทำแผนการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ และ แผนส่งเสริม คุณธรรม



๙.๔.๒ ให้ผู้บังคับบัญชาประพฤติเป็นแบบอย่างที่ดี ยึดมั่นในคุณธรรม จริยธรรม และมีการ ส่งเสริมให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานอย่างโปร่งใส ไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน

๙.๔.๓ ให้ผู้บังคับบัญชามอบหมายงาน สิทธิประโยชน์ในด้านต่างๆ ให้แก่ ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่าง เป็นธรรม เหมาะสม ไม่เลือกปฏิบัติ รวมทั้งควบคุม กำกับดูแลผู้ใต้บังคับบัญชา ให้ปฏิบัติ ตามระเบียบกฎหมาย ข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง และมาตรฐานทางจริยธรรม

๙.๔.๔ ให้ผู้บังคับบัญชาการกับดูแลผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติหน้าที่ด้วยความ รับผิดชอบต่อหน้าที่ ที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มกำลังความสามารถ ด้วยความรู้ ความมุ่งมั่น ทุ่มเท เสียสละ เพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ ต่อตนเองและต่อหน่วยงาน โดยให้ยึดถือปฏิบัติตามระเบียบแบบแผนที่ทางราชการ กำหนด




/แผนการ...

แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๙

ลำดับ	โครงการ/กิจกรรม	เป้าหมาย	งบประมาณ	แผนการดำเนินงาน/งบประมาณ			
				ไตรมาสที่ ๑	ไตรมาสที่ ๒	ไตรมาสที่ ๓	ไตรมาสที่ ๔
ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล							
๑.	การกำหนดโครงสร้างในองค์กร นโยบายปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการ และอัตรากำลัง - กำหนดโครงสร้างอัตรากำลังและปรับ Job Description ให้สอดคล้องกับภารกิจ หน้าที่ของเทศบาลตำบลมะขามเมืองใหม่	<ul style="list-style-type: none"> - จัดทำแผนอัตรากำลังที่สอดคล้องกับบทบาทภารกิจ ของ ทต.มะขามเมืองใหม่ - บริหารจัดการอัตรากำลังของทต.มะขามเมืองใหม่ เช่น การสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง และการสับเปลี่ยน หมุนเวียนข้าราชการ เป็นต้น - พัฒนา ปรับปรุง กระบวนการด้านการบริหาร ทรัพยากรบุคคลภายใน ทต.มะขามเมืองใหม่ 	ไม่ใช้งบประมาณ				
๒.	นโยบายด้านการสรรหาและคัดเลือก บุคลากร	<ul style="list-style-type: none"> - จัดทำประกาศรับสมัครให้ตรงกับสายงานที่กำหนด - ตรวจสอบคุณสมบัติผู้สมัครให้เป็นไปตามประกาศ กำหนด - สรรหาและเลือกสรรบุคลากรอย่างบริสุทธิ์ยุติธรรม 	ไม่ใช้งบประมาณ				
๓.	นโยบายด้านการประเมินผลการ ปฏิบัติงาน	<ul style="list-style-type: none"> - การประเมินต้องเป็นไปตามระเบียบหลักเกณฑ์กำหนด - มีการดำเนินการในรูปแบบคณะกรรมการ - คณะกรรมการกลั่นกรองการประเมินผลการปฏิบัติงาน และคณะกรรมการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนต้องมีอิสระ ในการแสดงความคิดเห็นภายใต้กรอบที่กำหนดร่วมกัน 	ไม่ใช้งบประมาณ				

ลำดับ	โครงการ/กิจกรรม	เป้าหมาย	งบประมาณ	แผนการดำเนินงาน/งบประมาณ			
				ไตรมาสที่ ๑	ไตรมาสที่ ๒	ไตรมาสที่ ๓	ไตรมาสที่ ๔
๗.	นโยบายด้านการสรรหาคนดีคนเก่ง	<ul style="list-style-type: none"> - กำหนดหลักเกณฑ์ในการประเมินบุคลากรที่มีวินัย คุณธรรม จริยธรรม - การประเมินเป็นรูปแบบคณะกรรมการ - การประเมินนี้สามารถนำไปใช้เพื่อขอรับการประเมินการเลื่อนวิทยฐานะให้สูงขึ้นซึ่งผลการประเมินต้องสอดคล้องกับคำกล่าวที่ว่า"ความรู้คู่คุณธรรม" 	ไม่ใช้งบประมาณ				
๘.	นโยบายด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิต	<ul style="list-style-type: none"> - ปรับปรุงระบบแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน - ปรับปรุงสภาพความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมการทำงาน - ยกย่องบุคลากรที่เป็นคนเก่ง คนดี มีความทุ่มเทเสียสละ ทำคุณประโยชน์ให้แก่องค์กร - ปรับปรุงระบบสวัสดิการที่บุคลากรมีสิทธิจะได้รับอย่างครอบคลุมทั่วถึงและยั่งยืน - ดูแลสิทธิสวัสดิการให้แก่บุคลากรอย่างเต็มที่ - จัดกิจกรรมที่ส่งเสริมความสามัคคี เพื่อสร้างขวัญกำลังใจในการทำงานอย่างสม่ำเสมอโดยให้บุคลากรทุกระดับได้มีส่วนร่วม ทั้งร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมแสดงความคิดเห็น และร่วมรับผิดชอบ 	ไม่ใช้งบประมาณ				

/ด้านการ...

ลำดับ	โครงการ/กิจกรรม	เป้าหมาย	งบประมาณ	แผนการดำเนินงาน/งบประมาณ			
				ไตรมาสที่ ๑	ไตรมาสที่ ๒	ไตรมาสที่ ๓	ไตรมาสที่ ๔
ด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล							
๑	ส่งเสริมการพัฒนาความรู้ โดยการเข้าร่วมประชุม / อบรม / สัมมนา	- พนักงานเทศบาล, ลูกจ้างประจำ, พนักงานจ้าง ได้รับการพัฒนาอย่างน้อย ๑ ครั้ง/ปีงบประมาณ	๑๐๐,๐๐๐				
๒	โครงการฝึกอบรมเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของผู้บริหาร พนักงานเทศบาล และพนักงานจ้าง	- ผู้บริหาร ,พนักงานเทศบาล, พนักงานจ้าง ได้รับการฝึกอบรมเพิ่มประสิทธิภาพ	๒๕๐,๐๐๐				
๓	การจัดทำประมวลจริยธรรม ประกาศคุณธรรม จริยธรรม	ปีงบประมาณละ ๑ ครั้ง	ไม่ใช้งบประมาณ				
๔	การประเมินผลการปฏิบัติงาน	- พนักงานเทศบาล, ลูกจ้างประจำ, พนักงานจ้าง ได้รับการประเมินไม่ต่ำกว่า ระดับดี ปีงบประมาณ ๒๕๖๘	ไม่ใช้งบประมาณ	