



ประกาศเทศบาลตำบลเขาคีรีส
เรื่อง แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๘

เทศบาลตำบล เป็นหน่วยงานของรัฐที่มีภารกิจในการส่งเสริมท้องถิ่น ให้มีความเข้มแข็งในทุกด้าน เพื่อสามารถตอบสนองเจตนารมณ์ของประชาชนได้อย่างแท้จริง ซึ่งเป็นภารกิจที่มีความหลากหลาย และครอบคลุมการดำเนินการในหลายด้าน โดยเฉพาะการบริหารทรัพยากรบุคคล เป็นอีกมิติหนึ่งที่จะขาดการพัฒนาไม่ได้ และถือเป็นกลไกสำคัญ ในการผลักดันยุทธศาสตร์และพันธกิจให้ประสบความสำเร็จ และถือเป็นปัจจัยสำคัญ ที่จะทำให้ภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี ตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้

ดังนั้น เพื่อให้การบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบลเขาคีรีส เป็นไปด้วยความเรียบร้อย เทศบาลตำบลเขาคีรีส จึงขอประกาศแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ ดังนี้

๑. การสรรหา คัดเลือก การบรรจุแต่งตั้ง การพัฒนา การเลื่อนขั้นเงินเดือน การเลื่อนตำแหน่ง การโอน การย้าย และกิจกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลอื่นๆ มีความความถูกต้องและทันเวลา
๒. มีความโปร่งใสในทุกกระบวนการของการบริหารทรัพยากรบุคคล
๓. สนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้และการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งส่งเสริมให้มีการแบ่งปัน แลกเปลี่ยนข้อมูล และความรู้ เพื่อพัฒนาผู้ปฏิบัติงานให้มีทักษะและสมรรถนะที่จำเป็น สำหรับการบรรลุภารกิจและเป้าหมายของเทศบาลตำบล
๔. มีระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่เน้นประสิทธิภาพ ประสิทธิผล
๕. ส่งเสริมความสัมพันธ์อันดี ระหว่างฝ่ายบริหารกับข้าราชการและบุคลากรผู้ปฏิบัติงานให้มีความพร้อมที่จะขับเคลื่อนองค์กรให้พัฒนาไปสู่เป้าหมาย และวิสัยทัศน์การพัฒนา
๖. ให้บุคลากรได้รับค่าตอบแทน และสวัสดิการที่เป็นธรรม เหมาะสมตามที่ระเบียบกฎหมายกำหนด
๗. ส่งเสริมให้บุคลากรประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี มีคุณธรรม จริยธรรม และยึดหลักธรรมาภิบาลในการปฏิบัติงาน

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๑ เดือน ตุลาคม พ.ศ.๒๕๖๗

(นายวรเทพ ศุภกิจเจริญ)

นายกเทศมนตรีตำบลเขาคีรีส

แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๘



เทศบาลตำบลเขาคีรี
อำเภอพวานกระต่าย จังหวัดกำแพงเพชร

คำนำ

เทศบาลตำบล เป็นหน่วยงานของรัฐที่มีภารกิจในการส่งเสริมท้องถิ่น ให้มีความเข้มแข็งในทุกด้าน เพื่อสามารถตอบสนองเจตนารมณ์ของประชาชนได้อย่างแท้จริง ซึ่งเป็นภารกิจที่มีความหลากหลายและครอบคลุมการดำเนินการในหลายด้าน โดยเฉพาะการบริหารทรัพยากรบุคคล เป็นอีกมิติหนึ่งที่จะขาดการพัฒนาไม่ได้ และถือเป็นกลไกสำคัญ ในการผลักดันยุทธศาสตร์และพันธกิจให้ประสบความสำเร็จ และถือเป็นปัจจัยสำคัญ ที่จะทำให้ภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี ตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้

เพื่อให้การบริหารทรัพยากรบุคคล เป็นไปอย่างมีระบบและต่อเนื่อง เทศบาลตำบลเขาคีรีส จึงได้จัดทำแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของเทศบาลตำบลเขาคีรีสขึ้น เพื่อเป้าหมายสำคัญในการผลักดันพัฒนาทรัพยากรบุคคล เพื่อ “ข้าราชการส่วนท้องถิ่นที่มีสมรรถนะสูง เน้นคุณธรรมและศักยภาพ เป็นเลิศเพื่อการพัฒนาท้องถิ่นตามนโยบาย Thailand ๔.๐”

งานการเจ้าหน้าที่

สำนักปลัดเทศบาล เทศบาลตำบลเขาคีรีส

สารบัญ

หัวข้อ	หน้า
ข้อมูลทั่วไป	๑
โครงสร้างของหน่วยงาน	๕
นโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล	๗
รายละเอียดการดำเนินงาน	๘
ประกาศเทศบาลตำบลเขาคีรีส	

ข้อมูลทั่วไป

วิสัยทัศน์ (Vision)

“ข้าราชการส่วนท้องถิ่นมีสมรรถนะสูง เน้นคุณธรรมและศักยภาพเป็นเลิศ เพื่อการพัฒนาท้องถิ่นตามนโยบาย Thailand ๔.๐”

๑. พันธกิจด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Mission)

๑) พัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลเขาคีรีส ให้เป็นมืออาชีพและนวัตกรรม มีความรู้ ทักษะ ทักษะที่จำเป็นในการบริหารงาน และบูรณาการอย่างเป็นระบบพร้อมปรับตัวสู่ยุคดิจิทัล

๒) เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม วัฒนธรรมและค่านิยมร่วม เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ การปฏิบัติงานและป้องกันการทุจริตประพฤติมิชอบ

๓) พัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลเขาคีรีส ให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความสุขมีความสมดุลของ ชีวิตและการทำงาน

๔) ส่งเสริมการเรียนรู้ และการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ด้วยระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ และดิจิทัลที่เหมาะสม

๕) พัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลเขาคีรีส ตามเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ

๖) พัฒนาทักษะด้านภาวะผู้นำ ทักษะด้านดิจิทัล และทักษะสำหรับผู้ประกอบการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ. เทศบาล อบต. และเมืองพัทยา)

๒. ค่านิยม “มืออาชีพ คิดสร้างสรรค์ ยึดมั่นธรรมาภิบาล บริการเพื่อประชาชน”

เป้าประสงค์

๑) บุคลากรมีขีดความสามารถ ทักษะ ความรู้ และสมรรถนะที่หลากหลายในการปฏิบัติงาน ตามภารกิจองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๒) องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีการวางแผนพัฒนาบุคลากร การวางแผนพัฒนาความก้าวหน้า ในสายอาชีพให้แก่ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

๓) บุคลากรมีจิตสำนึก ประพฤติปฏิบัติตน ตามค่านิยม คุณธรรมจริยธรรม วัฒนธรรมการทำงาน ร่วมกัน โดยยึดหลักธรรมาภิบาล

๔) บุคลากรมีความผูกพันกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี และมีความสุขในการทำงาน

๕) พัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพชีวิตและความสุขในวัยหลังเกษียณ

๒.๑ การกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและ เทศบาลตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้ เพื่อให้ทราบว่าเทศบาลตำบลมีอำนาจ หน้าที่ ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดย สามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้ เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและ เทศบาลตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ดังนี้

พันธกิจ

๑. พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานให้ครอบคลุมทุกด้าน ทัวถึง ได้มาตรฐาน และสนับสนุนแนวทางการพัฒนาเมืองน่าอยู่ ส่งเสริมและพัฒนาเศรษฐกิจฐานราก ให้มีความเข้มแข็งและยั่งยืน

๒. การส่งเสริมกระบวนการมีส่วนร่วมจากภาคประชาชน และการสร้างกิจกรรมทางสังคมอย่างต่อเนื่อง

๓. การสนับสนุนและส่งเสริมการพัฒนาการศึกษา การขยายโอกาสทางการศึกษาแก่เด็กนักเรียน และสถาบันการศึกษา ในเขตพื้นที่ให้เกิดความทัดเทียมในด้านต่างๆ

๔. การส่งเสริมการสร้างสุขภาพประชาชน การจัดระบบการป้องกันและแก้ไขปัญหาโรคระบาด อย่างมีประสิทธิภาพ

๕. การส่งเสริมและพัฒนา ระบบการผลิตทางการเกษตรที่ปลอดภัย โดยวิธีทางธรรมชาติควบคู่กับเทคโนโลยีสมัยใหม่

๖. ส่งเสริมการฟื้นฟู และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อม ให้มีความยั่งยืนและการบริหารจัดการ ใช้ประโยชน์ให้มีประสิทธิภาพคุ้มค่ามากที่สุด

๗. การพัฒนาศักยภาพด้านการท่องเที่ยวในท้องถิ่น ให้เป็นที่รู้จัก และเพิ่มช่องทางการสร้างรายได้จากการท่องเที่ยว

๘. การพัฒนาระบบการบริหารจัดการองค์กรที่มีประสิทธิภาพ การสร้างวัฒนธรรมและการเรียนรู้ทางการเมืองการปกครอง ที่ถูกต้อง

๙. การพัฒนาส่งเสริมศักยภาพ และทักษะการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง ส่งเสริมการน้อมนำหลักการทำงาน มาปรับใช้ในการบริหารจัดการองค์กร

๑๐. ส่งเสริมสนับสนุนการสงเคราะห์และพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้ยากไร้ ผู้ด้อยโอกาส ยุทธศาสตร์การพัฒนา

๑. การจัดวางผังเมืองและพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

๒. การส่งเสริมการศึกษา ศาสนา ศิลปะวัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น

๓. การส่งเสริมเศรษฐกิจพอเพียงและพัฒนาเกษตรปลอดภัย

๔. การส่งเสริมสุขภาพอนามัยคุณภาพชีวิตของประชาชนและสังคมที่เข้มแข็ง

๕. การส่งเสริมพลังงานทดแทน การจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน

๖. การยกระดับคุณภาพแหล่งท่องเที่ยวและส่งเสริมการท่องเที่ยว

๗. การพัฒนาการบริหารจัดการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้มีประสิทธิภาพและธรรมาภิบาล

๒.๒ ภารกิจหลักและภารกิจรองที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ

เทศบาลตำบลเขาคีรีส วิเคราะห์แล้วพิจารณาเห็นว่าภารกิจหลัก และภารกิจรองที่ต้องดำเนินการ ดังนี้

๒.๑ ภารกิจหลัก

๑. ด้านการปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน พัฒนาสาธารณูปโภค

๒. ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต

๓. ด้านการสาธารณสุข การเฝ้าระวังและควบคุมโรคติดต่อ

๔. ด้านการพัฒนาสื่อเทคโนโลยีและนวัตกรรมทางการศึกษา

๕. ด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

๒.๒ ภารกิจรอง

๑. การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณี
๒. การสนับสนุนและส่งเสริมศักยภาพกลุ่มอาชีพ การวางแผน การส่งเสริมการลงทุน
๓. การสนับสนุนและส่งเสริมอุตสาหกรรมในครัวเรือน
๔. การใช้ประโยชน์จากป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๕. ด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๖. ด้านการพัฒนาการเมืองและการบริหาร
๗. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย
๘. ด้านการส่งเสริมการเกษตรและการประกอบอาชีพทางการเกษตร

๒.๓ การวิเคราะห์ความต้องการพัฒนาของบุคลากร

เทศบาลตำบลเขาคีรีส ได้สำรวจความต้องการของบุคลากร เพื่อนำมาวิเคราะห์และสรุปความต้องการของบุคลากร ในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับความต้องการของบุคลากร และเทศบาลตำบลเขาคีรีส ในการพัฒนาทักษะ ความรู้ และการพัฒนางานของบุคลากร คำนึงถึงกรอบภารกิจหลักที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกำหนดเป็นสำคัญ เรียงลำดับความสำคัญตามความต้องการของบุคลากร อย่างน้อยด้านละ ๓ ประเด็น ดังนี้

(๑) ความต้องการด้านทักษะ

- ๑) สมรรถนะหลัก
- ๒) สมรรถนะประจำผู้บริหาร
- ๓) สมรรถนะประจำสายงาน
- ๔) ทักษะการบริหารโครงการ
- ๕) ทักษะการเขียนหนังสือราชการ
- ๖) ทักษะการใช้คอมพิวเตอร์
- ๗) ทักษะในการสื่อสาร การนำเสนอ และถ่ายทอดความรู้
- ๘) ทักษะด้านดิจิทัล

(๒) ความต้องการด้านความรู้

- ๑) ความรู้ที่จำเป็นในการปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่ง
- ๒) ความรู้เรื่องกฎหมาย
- ๓) ความรู้เรื่องจัดซื้อจัดจ้างและกฎระเบียบพัสดุ
- ๔) ความรู้เกี่ยวกับเทคโนโลยีสารสนเทศ
- ๕) ความรู้เรื่องงานธุรการและงานสารบรรณ

(๓) ความต้องการพัฒนางาน

- ๑) งานที่จำเป็นในการปฏิบัติหน้าที่ตามสายงาน
- ๒) งานสาธารณสุข การเฝ้าระวังและควบคุมโรคติดต่อ
- ๓) งานจัดทำงบประมาณ
- ๔) งานช่าง
- ๕) งานธุรการ งานสารบรรณ
- ๖) งานการบริหารงานบุคคล

๒.๔ การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม

การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม (SWOT Analysis) เป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์สำหรับองค์กรซึ่งช่วยผู้บริหารกำหนดจุดแข็ง และจุดอ่อนขององค์กร จากสภาพแวดล้อมภายใน โอกาสและอุปสรรคจากสภาพแวดล้อมภายนอก ตลอดจนผลกระทบจากปัจจัยต่างๆ ต่อการทำงานขององค์กร การวิเคราะห์ SWOT Analysis เป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์สถานการณ์ เพื่อให้ผู้บริหารรู้จักจุดแข็งจุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคขององค์กร ซึ่งจะช่วยให้ทราบว่า องค์กรได้เดินทางมาถูกทิศและไม่หลงทาง นอกจากนี้ยังบอกได้ว่าองค์กรมีแรงขับเคลื่อน ไปยังเป้าหมายได้ดีหรือไม่ มั่นใจได้อย่างไรว่าระบบการทำงานในองค์กร ยังมีประสิทธิภาพอยู่มีจุดอ่อนที่จะต้องปรับปรุงอย่างไร ซึ่งจะเป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์สำหรับจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ซึ่งจะช่วยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น วิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคที่มีผลต่อองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อันจะเป็นประโยชน์ในการพัฒนาทักษะ ความรู้ และการพัฒนางานของบุคลากร ดังนี้

(๑) จุดแข็ง (Strengths) เป็นการวิเคราะห์ปัจจัยภายใน ของเทศบาลตำบลเขาคีรีส ว่ามีปัจจัยภายในองค์กรใดที่เป็นข้อได้เปรียบ หรือจุดเด่นที่ควรนำมาใช้ในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรเทศบาลตำบลเขาคีรีส ได้ และควรดำรงไว้เพื่อการเสริมสร้างความเข้มแข็งของเทศบาลตำบลเขาคีรีส ดังนี้

- ๑) การกำหนดส่วนราชการเหมาะสมกับงานและหน้าที่ที่ปฏิบัติชัดเจน
- ๒) ผู้บริหารมีการส่งเสริมการพัฒนาของบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ
- ๓) มีการใช้ระบบเทคโนโลยีที่ทันสมัยอยู่เสมอ สามารถปฏิบัติงานได้อย่างรวดเร็ว
- ๔) ได้รับการสนับสนุนการพัฒนาทั้งด้านวิชาการและระเบียบ กฎหมายอยู่เสมอ
- ๕) เจ้าหน้าที่มีความรู้ ความสามารถ ศักยภาพในการปฏิบัติหน้าที่ของตนเอง

(๒) จุดอ่อน (Weaknesses) เป็นการวิเคราะห์ปัจจัยภายในเทศบาลตำบลเขาคีรีส ว่ามีปัจจัยภายในองค์กรใดที่เป็นข้อเสียเปรียบ หรือจุดด้อยที่ควรปรับปรุงให้ดีขึ้น ในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรเทศบาลตำบลเขาคีรีส อันจะเป็นประโยชน์ต่อเทศบาลตำบลเขาคีรีส ดังนี้

- ๑) การปฏิบัติงานระหว่างส่วนราชการยังขาดการทำงานแบบบูรณาการเชื่อมโยงกัน
- ๒) เจ้าหน้าที่ยังขาดความรู้ที่เป็นระบบและเหมาะสมกับการปฏิบัติงาน
- ๓) เจ้าหน้าที่ยังขาดความตระหนักและรับผิดชอบต่อนหน้าที่ของตนเอง
- ๔) ขาดการสร้างวัฒนธรรมที่ดีขององค์กร และคุณธรรม จริยธรรม เพื่อให้เกิดแรงจูงใจ ขวัญและกำลังใจ ในการปฏิบัติหน้าที่

- ๕) ข้าราชการยังขาดระเบียบวินัยที่ดีในการทำงาน

(๓) โอกาส (Opportunities) เป็นการวิเคราะห์ปัจจัยภายนอกเทศบาลตำบลเขาคีรีส ว่ามีปัจจัยภายนอกองค์กรใด ที่สามารถส่งผลกระทบที่เป็นประโยชน์ ทั้งทางตรงและทางอ้อม ต่อการดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ และเทศบาลตำบลเขาคีรีส สามารถสร้างเป็นโอกาส หรือนำข้อดีมาเสริมสร้างให้หน่วยงานเข้มแข็ง ดังนี้

- ๑) นโยบายของรัฐบาลเอื้อต่อการพัฒนาและการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- ๒) กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรในหลักสูตรต่างๆ อย่างต่อเนื่อง
- ๓) ความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยีสารสนเทศ ทำให้ได้รับข้อมูลข่าวสารต่างๆ ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานอยู่เสมอ
- ๔) ประชาชนมีส่วนร่วมต่อการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- ๕) รัฐบาลมีการกระจายอำนาจและภารกิจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมากขึ้น

(๔) อุปสรรค (Threats) เป็นการวิเคราะห์ปัจจัยภายนอก เทศบาลตำบลเขาคีรีส ว่ามีปัจจัยภายนอกองค์กรใด ที่สามารถส่งผลกระทบเป็นภัยคุกคาม ก่อให้เกิดผลเสียทั้งทางตรงและทางอ้อม ในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ และจำเป็นต้องปรับกลยุทธ์หรือจัดอุปสรรคหรือภัยคุกคามของเทศบาลตำบลเขาคีรีส ดังนี้

- ๑) การจัดสรรงบประมาณของรัฐให้กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไม่เพียงพอ
- ๒) ระเบียบกฎหมายมีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา
- ๓) ภัยธรรมชาติที่ส่งผลกระทบต่อการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- ๔) การเปลี่ยนแปลงนโยบายของรัฐบาลมีการเปลี่ยนแปลงบ่อยครั้ง
- ๕) การถ่ายโอนภารกิจบางส่วนจากส่วนกลางไปให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ไม่ได้

ถ่ายโอนบุคลากรและงบประมาณ

โครงสร้างของหน่วยงาน

๑. สำนักปลัดเทศบาล

๑.๑ ฝ่ายอำนวยการ

- งานบริหารงานทั่วไป
- งานการเจ้าหน้าที่
- งานธุรการ
- งานกิจการสภา
- งานส่งเสริมการเกษตร
- งานประชาสัมพันธ์และส่งเสริมการท่องเที่ยว

๑.๒ ฝ่ายปกครอง

- งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- งานรักษาความสงบ
- งานด้านสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

๑.๓ ฝ่ายแผนงานและงบประมาณ

- งานวิเคราะห์นโยบายและแผน
- งานจัดทำงบประมาณ
- งานกฎหมายคดี
- งานพัฒนาชุมชนและสวัสดิการสังคม

๒. กองคลัง

๒.๑ ฝ่ายบริหารงานคลัง

- งานธุรการ
- งานพัสดุและทะเบียนทรัพย์สิน
- งานการเงินและบัญชี
- งานพัฒนารายได้
- งานแผนที่ภาษี

๓. กองช่าง

๓.๑ ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง

- งานธุรการ
- งานก่อสร้าง
- งานออกแบบและควบคุมอาคาร
- งานผังเมือง
- งานประสานสาธารณูปโภค

๔. กองการศึกษา

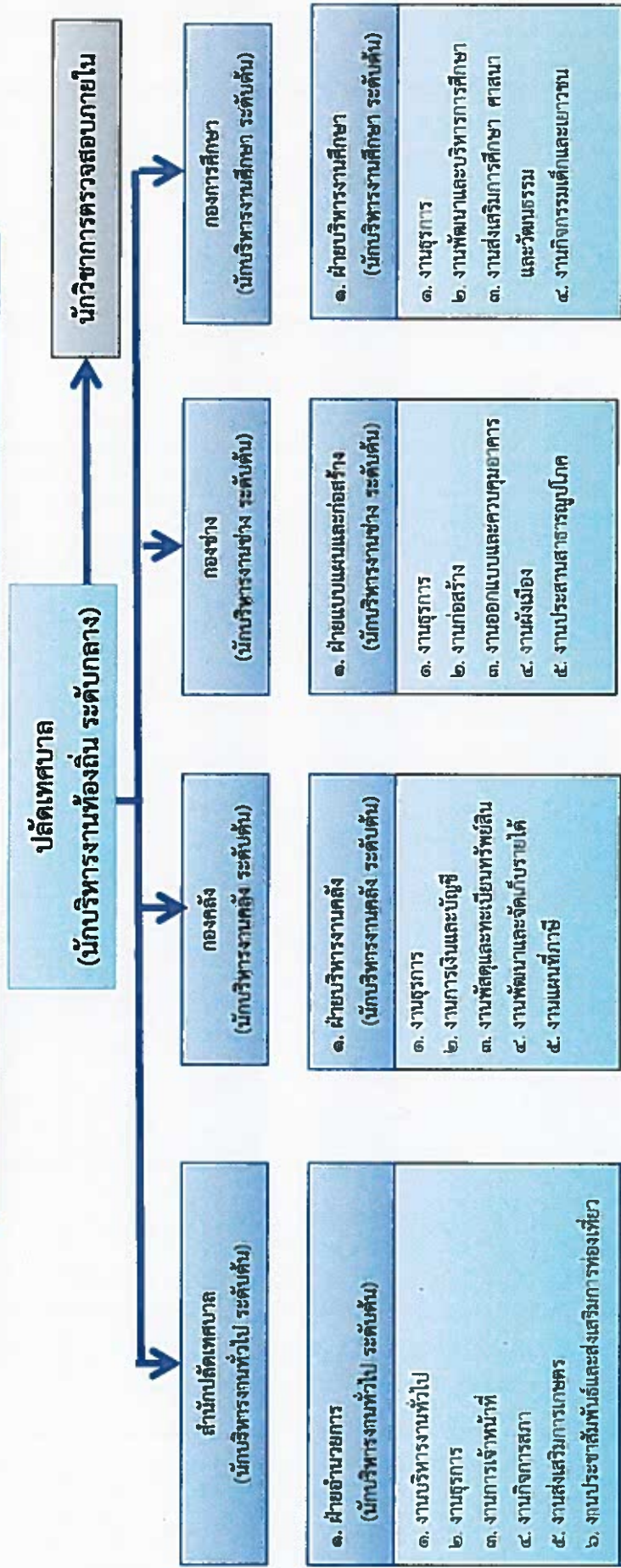
๔.๑ ฝ่ายบริหารการศึกษา

- งานธุรการ
- งานพัฒนาและบริหารการศึกษา
- งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
- งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน

๕. หน่วยตรวจสอบภายใน

- งานตรวจสอบภายใน

โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการเทศบาลตำบลเขาคีรีส (ประเภทสามัญ)



นโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

๑. ด้านการวางแผนกำลังคน

๑.๑ ปรับโครงสร้างอัตรากำลังให้เหมาะสมกับการกิจ

๒. การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร

๒.๑ ดำเนินการสรรหาและเลือกสรรบุคลากร ที่มีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับตำแหน่ง

๓. การประเมินผลการปฏิบัติงาน

๓.๑ ประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างโปร่งใสเที่ยงธรรม

๔. การส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และรักษาวินัย

๔.๑ ประกาศคุณธรรม และจริยธรรม ประมวลจริยธรรม

๔.๒ การรักษาวินัย

๔.๓ โครงการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมฯ

๕. การพัฒนาบุคลากร

๕.๑ ประชาสัมพันธ์แผนการฝึกอบรม

๕.๒ เพิ่มพูนความรู้ความสามารถ

๕.๓ รวบรวมองค์ความรู้ การจัดการความรู้

๕.๔ โครงการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนศักยภาพฯ

๖. การสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ

๖.๑ การคัดเลือกเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งในระดับที่สูงขึ้น

๗. การพัฒนาคุณภาพชีวิต

๗.๑ โครงการ ๕ ส. ภายในสำนักงาน

รายละเอียดการดำเนินงาน

นโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	งบประมาณ	ระยะเวลา	ตัวชี้วัด	เป้าหมายตัวชี้วัด	การติดตามผล
๑. ด้านการวางแผนกำลังคน	ปรับโครงสร้างอัตรากำลังให้เหมาะสมกับการปฏิบัติงาน	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ต.ค. ๖๗ - ๓๐ ก.ย. ๖๘	ระดับความสำเร็จในการปรับปรุงโครงสร้างและปรับปรุงแผนอัตรากำลัง	๑. แผนงานปรับปรุงโครงสร้างและปรับปรุงแผนอัตรากำลัง อบต. ๒. การวิเคราะห์กำลังคนทำงาน และจัดทำคุณลักษณะงานเฉพาะตำแหน่ง	- ประกาศปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี - วิเคราะห์ตำแหน่งและอัตราปริมาณงานและอัตรากำลังคน
๒. ด้านการบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร	ดำเนินการสรรหาและเลือกสรรบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับตำแหน่ง	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ต.ค. ๖๗ - ๓๐ ก.ย. ๖๘	ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการสรรหา	บุคลากรได้รับการสรรหาตามตำแหน่งว่าง และบรรจุแต่งตั้งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง	คำสั่งบรรจุแต่งตั้งบุคลากร
๓. ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน	ประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างโปร่งใสเที่ยงธรรม	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ต.ค. ๖๗ - ๓๑ มี.ค. ๖๘ ๑ เม.ย. ๖๘ - ๓๐ ก.ย. ๖๘	ร้อยละของบุคลากรได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงานไม่ต่ำกว่าระดับ ดี	พนักงานเทศบาล พนักงานจ้าง	แบบประเมินผลการปฏิบัติงาน
๔. ด้านการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และรักษาวินัย	๑. ประกาศคุณธรรม และ จริยธรรม ประมวลจริยธรรม	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ต.ค. ๖๗ - ๓๑ ก.ย. ๖๗	ร้อยละของบุคลากรผู้เข้าร่วมกิจกรรม/โครงการ	พนักงานเทศบาล พนักงานจ้าง	- ทุกคนมีส่วนร่วมในกิจกรรมคุณธรรม จริยธรรม - ทุกคนรับทราบแนวทางการดำเนินงานตามคุณธรรม จริยธรรม
	๒. การรักษาวินัย	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ต.ค. ๖๗ - ๓๐ ก.ย. ๖๘	ร้อยละของบุคลากรไม่ถูกลงโทษทางวินัย	พนักงานเทศบาล พนักงานจ้าง	ทุกคนไม่ถูกดำเนินการทางวินัย
	๓. โครงการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมมา	๓๐,๐๐๐ บาท	๑ ต.ค. ๖๗ - ๓๐ ก.ย. ๖๗	ร้อยละของผู้เข้าร่วมโครงการ	พนักงานเทศบาล พนักงานจ้าง	แบบประเมินความพึงพอใจของผู้ได้รับการฝึกอบรม

นโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	งบประมาณ	ระยะเวลา	ตัวชี้วัด	เป้าหมายตัวชี้วัด	การติดตามผล
๕.ด้านการพัฒนาบุคลากร	๑.ประชาสัมพันธ์แผนการฝึกอบรม	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ต.ค.๖๗ - ๓๐ ก.ย.๖๘	ร้อยละของบุคลากร รับทราบหลักสูตรการอบรม	พนักงานเทศบาล พนักงานจ้าง	ทุกคนรับทราบแผนการ ฝึกอบรมทั้งปีงบประมาณ
	๒.เพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ	๑.ไม่ใช้งบประมาณ ฝึกอบรมผ่านระบบ e-learning ๒.งบประมาณตามเทศ บัญญัติ. ค่าลงทะเบียนอบรม ๒๖๕,๐๐๐ บาท ค่าเดินทางไปราชการ ๒๘๕,๐๐๐ บาท	๑ ต.ค.๖๗ - ๓๐ ก.ย.๖๘	ร้อยละของบุคลากรได้รับ การฝึกอบรมอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง	พนักงานเทศบาล พนักงานจ้าง	รายงานผลการเข้าร่วมการ ฝึกอบรม / ประเมินวิทยะ ศึกร
	๓.รวบรวมองค์ความรู้	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ต.ค.๖๗ - ๓๐ ก.ย.๖๘	จำนวนองค์ความรู้	แผนการจัดการองค์ความรู้ ในองค์กร	หน่วยงานมีองค์ความรู้ครบ ทุกส่วนราชการ
๖.ด้านการสร้าง ความก้าวหน้าในสายอาชีพ	๔.โครงการฝึกอบรมเพื่อ เพิ่มศักยภาพ	๓๐,๐๐๐ บาท	ก.พ. ๖๘	ร้อยละของผู้เข้าร่วม โครงการ	พนักงานเทศบาล พนักงานจ้าง	แบบประเมินความพึงพอใจ ของผู้เข้ารับการฝึกอบรม
	๑.การคัดเลือกเพื่อเลื่อนและ แต่งตั้งในระดับที่สูงขึ้น	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ต.ค.๖๗ - ๓๐ ก.ย.๖๘	ร้อยละของบุคลากรที่มี คุณสมบัติครบถ้วนได้รับการ เลื่อนและแต่งตั้งในระดับที่ สูงขึ้น	บุคลากรได้เลื่อนระดับตาม ระยะเวลาตามมาตรฐาน กำหนดไว้	พนักงานเทศบาลได้เลื่อน ระดับสูงขึ้น
๗.ด้านการพัฒนาคุณภาพ ชีวิต	๑.โครงการ ๕ ส.ภายใน สำนักงาน	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ต.ค.๖๗ - ๓๐ ก.ย.๖๘	ร้อยละของบุคลากรที่เข้า ร่วมกิจกรรม	ทุกคนมีส่วนร่วมในกิจกรรม	สภาพแวดล้อมในที่ทำงาน ดีขึ้น