

นโยบายและกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖)



เทศบาลตำบลปะนาเระ

อำเภอยะหริ่ง จังหวัดปัตตานี

สารบัญ

หน้า

บทที่ ๑

๑. หลักการและเหตุผล ๑

๑

๒. วัตถุประสงค์

๓. เป้าหมาย

นโยบายและกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ๓ ปี
(พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖)

๑. หลักการและเหตุผล

บุคลากรเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าและจำเป็นอย่างยิ่งในการบริหารงานทุกองค์กร ถ้าขาดการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ จะส่งผลให้การทำงานไม่มีประสิทธิภาพ ล่าช้า และเกิดความเสียหายต่อองค์กรจำเป็นต้องจัดทำนโยบายและแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ทักษะ ทศนคติที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ และให้บุคลากรมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน

จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว เทศบาลตำบลปะนาเระ จึงได้จัดทำนโยบายและกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖) ขึ้นเพื่อเป็นกำหนดให้พนักงานเทศบาลทุกคนต้องได้รับการพัฒนาทุกตำแหน่ง โดยสอดคล้องกับอัตรากำลังสามปี (พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖) และแผนพัฒนาบุคลากรพนักงานเทศบาล ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖) ต่อไป

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อเป็นการพัฒนาบุคลากร และเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทศนคติที่ดี และวิธีปฏิบัติงานตามลักษณะงานที่รับผิดชอบ

๒.๒ เพื่อให้บุคลากรสามารถปฏิบัติราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น

๒.๓ เพื่อให้บุคลากรทุกคนได้รับการพัฒนาด้านคุณภาพ และจริยธรรม

๒.๔ เพื่อดำรงรักษาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพให้อยู่คู่องค์กรต่อไป

๓. เป้าหมาย

ความคาดหวังในการบริหารทรัพยากรบุคคลของเทศบาลตำบลปะนาเระ

ระยะสั้น

ผู้บริหาร

๓.๑.๑ พนักงานในองค์กรสามารถนํานโยบายของผู้บริหารไปปฏิบัติสำเร็จลุล่วง

๓.๑.๒ การบริหารงานขององค์กรเป็นไปอย่างโปร่งใส พนักงานมีคุณธรรม และจริยธรรม

๓.๑.๓ พนักงานมีความรู้ และมีทักษะในการปฏิบัติงานเพื่อให้การปฏิบัติขององค์กรมี

ประสิทธิภาพและประสิทธิผล

พนักงานเทศบาล

๓.๑.๔ องค์กรให้การสนับสนุนพนักงานเทศบาลตำแหน่งสายบริหารทุกคนให้ได้รับการพัฒนาในแต่ละปี อย่างน้อย ๑ หลักสูตร/โครงการ

๓.๑.๕ องค์กรให้การสนับสนุนพนักงานเทศบาลตำแหน่งสายงานผู้ปฏิบัติทุกคนให้ได้รับการพัฒนาในแต่ละปี อย่างน้อย ๑ หลักสูตร/โครงการ

๓.๑.๖ องค์กรให้การสนับสนุนพนักงานจ้างให้ได้รับการพัฒนาในแต่ละปีอย่างน้อย ๑ หลักสูตร/โครงการ

๓.๑.๗ ข้าราชการมีความรู้และความเข้าใจในการปฏิบัติหน้าที่

๓.๑.๘ ข้าราชการนำหลักธรรมาภิบาลมาปฏิบัติใช้ในการบริหารงานบุคคลอย่างโปร่งใส

ประชาชน

๓.๑.๙ สามารถให้บริการประชาชนอย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ

๓.๑.๑๐ ประชาชนพึงพอใจในการให้บริการของพนักงานเทศบาล

๓.๑.๑๑ นำความคิดเห็นของประชาชนมาปรับปรุงแก้ไขการให้บริการกับประชาชน

ความคาดหวังในการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์เทศบาลตำบลปะนาเระในระยะยาว

ผู้บริหาร

๓.๑.๒ มีศักยภาพในการบริหารจัดการเพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนในพื้นที่

๓.๒.๒ สามารถปฏิบัติงานสู่ความเป็นเลิศในด้านการบริหารจัดการพนักงานเทศบาล

๓.๒.๓ เทศบาลตำบลปะนาเระเป็นองค์กรที่น่าอยู่

๓.๒.๔ มีความเจริญก้าวหน้าในสายอาชีพ และหน้าที่ราชการ

ประชาชน

๓.๒.๕ องค์กรมีการบริหารจัดการที่ดี มีความโปร่งใสในการบริหารงาน

๓.๒.๖ องค์กรสามารถเป็นที่พึ่งของประชาชนในพื้นที่ได้อย่างดียิ่ง

๓.๒.๗ องค์กรสามารถทำงานตอบสนองความต้องการของประชาชนได้

บทที่ ๒

การวิเคราะห์ศักยภาพของเทศบาลตำบลปะนาเระ

วิสัยทัศน์ เทศบาลตำบลปะนาเระ

“มุ่งมั่นพัฒนา เสริมสร้างอาชีพ ชุมชนเข้มแข็ง สังคมยั่งยืน ประชาชนอยู่ดีมีสุข”

ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๑.ความสัมพันธ์ระหว่างแผนพัฒนาระดับมหภาค

๑.๑ แผนยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี

วิสัยทัศน์ : “ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ”

กรอบแนวทางที่สำคัญของยุทธศาสตร์ชาติระยะ ๒๐ ปี

๑. ด้านความมั่นคง
๒. ด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน
๓. ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพคน
- ๔ ด้านการสร้างโอกาสความเสมอภาค และเท่าเทียมกันทางสังคม
๕. ด้านการสร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม
๖. ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ

๑.๒ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒

ประกอบด้วย ๑๐ ยุทธศาสตร์หลัก ดังนี้

- ๑.ยุทธศาสตร์ด้านความมั่นคง
- ๒.ยุทธศาสตร์การสร้างความเข้มแข็งทางเศรษฐกิจและแข่งขันได้อย่างยั่งยืน
- ๓.ยุทธศาสตร์การเสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์
- ๔.ยุทธศาสตร์ด้านการเติบโตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมเพื่อพัฒนาอย่างยั่งยืน
- ๕.ยุทธศาสตร์การสร้างความเป็นธรรมลดความเหลื่อมล้ำในสังคม
- ๖.ยุทธศาสตร์ด้านการเพิ่มประสิทธิภาพและธรรมาภิบาลในภาครัฐ
- ๗.ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและระบบโลจิสติกส์
- ๘.ยุทธศาสตร์ด้านวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี การวิจัย และนวัตกรรม
- ๙.ยุทธศาสตร์การพัฒนาภาคเมือง และพื้นที่เศรษฐกิจ
- ๑๐.ยุทธศาสตร์ด้านการต่างประเทศ ประเทศเพื่อนบ้าน และภูมิภาค

๑.๓ แผนพัฒนาภาค/แผนพัฒนากลุ่มจังหวัด/แผนพัฒนาจังหวัด

๑.๓.๑. แผนพัฒนากลุ่มจังหวัดภาคใต้ฝั่งอ่าวไทย

วิสัยทัศน์ (Vision)

“เมืองศูนย์กลางการเกษตร และพืชเศรษฐกิจของประเทศ ที่เติบโตอย่างมั่นคง บนพื้นฐานของชุมชนเข้มแข็ง และเมืองท่องเที่ยวระดับนานาชาติที่ยั่งยืน”

ประเด็นยุทธศาสตร์

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ การผลิต แปรรูปและการบริหารจัดการพืชเศรษฐกิจยางพาราและปาล์มน้ำมันที่มีคุณภาพแบบครบวงจร

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ การท่องเที่ยววนานาชาติที่ยั่งยืน
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ พัฒนาการเกษตรที่มีศักยภาพในพื้นที่ให้มี ความเข้มแข็ง
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาสู่เมืองสีเขียว ชุมชนเข้มแข็ง มั่นคง มั่งคั่ง อย่างยั่งยืน
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานทางการคมนาคม และการโลจิสติกส์

๑.๓.๒. แผนพัฒนากลุ่มจังหวัด

แผนพัฒนากลุ่มจังหวัดภาคใต้ชายแดน ประกอบด้วย วิสัยทัศน์ พันธกิจ/เป้าประสงค์รวม และการจัดลำดับความสำคัญของประเด็นยุทธศาสตร์

๒.๑.วิสัยทัศน์ “ประตูการค้าชายแดน การท่องเที่ยว สู่อาเซียน”

๒.๒.ประเด็นยุทธศาสตร์ กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาไว้ ๔ ยุทธศาสตร์

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑: พัฒนาการเพิ่มประสิทธิภาพการผลิตและกระบวนการสร้างมูลค่าเพิ่ม
สินค้าทางพาราและการตลาดอย่างเป็นระบบครบวงจร

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒: ส่งเสริมและพัฒนากการท่องเที่ยวเชิงธรรมชาติและวัฒนธรรม

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓: ส่งเสริมและพัฒนา การค้าการลงทุน และระบบโลจิสติกส์รองรับ
ประชาคมอาเซียน

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔: พัฒนาสินค้าและบริการฮาลาลให้มีมูลค่าเพิ่ม และสอดคล้องกับ
ความต้องการของ ตลาด

๑.๓.๓.แผนพัฒนาจังหวัด

วิสัยทัศน์จังหวัดปัตตานี (Vision)

“เมืองเกษตรอุตสาหกรรมและผลิตภัณฑ์ฮาลาลคุณภาพของประเทศ เป็นสังคมพหุ
วัฒนธรรมที่สันติสุข”

ประเด็นยุทธศาสตร์ (Strategic Issue) ประกอบด้วยประเด็นยุทธศาสตร์ ๓ ประเด็น

๑.การสร้างเสริมเศรษฐกิจที่ เข้มแข็ง จากฐานเกษตรอุตสาหกรรม ผลผลิตฮาลาล การค้า การ
บริการ และการท่องเที่ยว

๒.การพัฒนาสังคม ชุมชนที่ น่าอยู่ และทรัพยากรธรรมชาติอุดมสมบูรณ์อย่างยั่งยืน

๓.การเสริมสร้างความมั่นคง พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและการเชื่อมโยงเมืองสู่นานาชาติ

๑.๔ ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัด

ยุทธศาสตร์ ที่ ๑ การพัฒนาด้านเศรษฐกิจและคุณภาพชีวิตที่ดี

ยุทธศาสตร์ ที่ ๒ การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐานและบริการสาธารณะ

ยุทธศาสตร์ ที่ ๓ การพัฒนาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

ยุทธศาสตร์ ที่ ๔ การพัฒนาด้านสังคมและความมั่นคง

๒.ยุทธศาสตร์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๒.๑.วิสัยทัศน์

“ มุ่งมั่นพัฒนา เสริมสร้างอาชีพ ชุมชนเข้มแข็ง สังคมยั่งยืน ประชาชนอยู่ดีมีสุข ”

๒.๒.ยุทธศาสตร์

- ๑.ด้านความมั่นคงและเสริมสร้างสันติสุข
- ๒.ด้านการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ๓.ด้านการพัฒนาสังคมและเสริมสร้างความเข้มแข็งของระบบเศรษฐกิจ
ชุมชนและการแก้ไขปัญหาความยากจน
- ๔.ด้านสังคมและการพัฒนาคุณภาพชีวิต
- ๕.ด้านการศึกษา ศาสนา ประเพณี วัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น
- ๖.ด้านการกีฬาและการท่องเที่ยว
- ๗.ด้านการบริหารจัดการที่ดี
- ๘.ด้านการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน

๒.๓.เป้าประสงค์

- ๑.ประชาชนมีส่วนร่วมในการสร้างความปลอดภัย สามารถดำรงชีวิตอย่างมีความสุขและมีความเชื่อมั่นในหน่วยงานภาครัฐเพิ่มขึ้น
- ๒.ประชาชนมีส่วนร่วมในการดูแลบำรุงรักษา และอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมร่วมกับหน่วยงานภาครัฐเพิ่มขึ้น
- ๓.พัฒนาท้องถิ่นให้น่าอยู่ เป็นแหล่งสร้างงานสร้างรายได้ให้คนในชุมชนเพิ่มขึ้น
- ๔.ประชาชนให้เกิดความเข้มแข็งทั้งทางด้านร่างกาย จิตใจ มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น
- ๕.ประชาชนมีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมด้านการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรม ประเพณีของท้องถิ่นร่วมกับหน่วยงานภาครัฐเพิ่มขึ้น
- ๖.แหล่งท่องเที่ยวในพื้นที่ได้รับการพัฒนาให้ได้มาตรฐาน รองรับนักท่องเที่ยวนอกพื้นที่ซึ่งมีปริมาณที่เพิ่มขึ้น
- ๗.บุคลากรในหน่วยงานได้รับการพัฒนาศักยภาพ เพื่อรองรับการให้บริการประชาชนที่สะดวก รวดเร็ว และได้มาตรฐานยิ่งขึ้น
- ๘.โครงสร้างพื้นฐานในพื้นที่ได้รับการพัฒนาอย่างครอบคลุมและได้มาตรฐานยิ่งขึ้น

๒.๔.ตัวชี้วัด

- ๑.ร้อยละของหมู่บ้านและชุมชนเข้มแข็งที่มีส่วนร่วมในการรักษาความปลอดภัย
- ๒.ร้อยละของประชาชนที่เข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ๓.ร้อยละของประชาชนมีรายได้จากการท่องเที่ยวเพิ่มมากขึ้น
- ๔.ร้อยละของประชาชนมีสุขภาพร่างกายจิตใจและคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น
- ๕.ร้อยละของประชาชนมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมร่วมกับหน่วยงานรัฐเพิ่มขึ้น
- ๖.ร้อยละที่เพิ่มขึ้นของจำนวนนักท่องเที่ยวนอกพื้นที่
- ๗.ร้อยละของบุคลากรในหน่วยงานมีการพัฒนาศักยภาพการทำงานครอบคลุมทุกตำแหน่ง
- ๘.ร้อยละของโครงสร้างพื้นฐานในตำบลได้รับการพัฒนาที่ได้มาตรฐานยิ่งขึ้น

๒.๕.ค่าเป้าหมาย

- ๑.หมู่บ้านและชุมชนที่เข้ามามีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมรักษาความปลอดภัย รักษาความสงบเรียบร้อย ครอบคลุมทั้ง ๕ หมู่บ้าน ๘ ชุมชน
- ๒.ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมที่เกี่ยวกับการรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ครอบคลุมทั้ง ๕ หมู่บ้าน ๘ ชุมชน
- ๓.ประชาชนในพื้นที่มีรายได้จากการจำหน่ายสินค้าพื้นเมืองในปริมาณที่เพิ่มขึ้นทุกปี
- ๔.ประชาชนมีสุขภาพร่างกายแข็งแรงสมบูรณ์ ห่างจากโรคภัย
- ๕.จำนวนประชาชนที่ร่วมกิจกรรมกับหน่วยงานมีปริมาณเพิ่มขึ้นทุกปี
- ๖.จำนวนนักท่องเที่ยวมีปริมาณเพิ่มขึ้นทุกปี
- ๗.บุคลากรในหน่วยงานมีการพัฒนาศักยภาพการทำงานครอบคลุมทุกตำแหน่ง
- ๘.โครงสร้างพื้นฐานในตำบลได้รับการพัฒนาที่ได้มาตรฐานยิ่งขึ้น

๒.๖.กลยุทธ์

- ๑.ส่งเสริมหมู่บ้านและชุมชนในการร่วมกิจกรรมด้านการรักษาความปลอดภัย ความสงบเรียบร้อยของชุมชน
- ๒.ส่งเสริมหมู่บ้านและชุมชนในการร่วมกิจกรรมด้านการรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมของชุมชน
- ๓.พัฒนาผลิตภัณฑ์ชุมชนเพื่อยกระดับสินค้าทั้งด้านปริมาณและคุณภาพให้มีมูลค่าเพิ่มขึ้น
- ๔.ส่งเสริมกิจกรรมด้านการดูแลสุขภาพของประชาชนให้มีสุขภาพแข็งแรงห่างไกลโรคภัย
- ๕.ส่งเสริมสนับสนุนการจัดกิจกรรมด้านวัฒนธรรมประเพณีของประชาชนในพื้นที่
- ๖.พัฒนาระบบบริหารจัดการการท่องเที่ยวให้ได้มาตรฐานการท่องเที่ยวให้ได้มาตรฐาน
- ๗.ส่งเสริมพัฒนาปรับปรุงองค์กรให้ได้มาตรฐานสร้างความประทับใจแก่ผู้มาติดต่อราชการ
- ๘.พัฒนาและปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน แหล่งทรัพยากรธรรมชาติ เพื่อให้ได้มาตรฐานครอบคลุมทุกพื้นที่ในชุมชน

๓.การวิเคราะห์เพื่อพัฒนาท้องถิ่น

๓.๑ การวิเคราะห์รอบการจัดทำยุทธศาสตร์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

การวิเคราะห์ศักยภาพเพื่อประเมินสถานภาพการพัฒนาในปัจจุบันและโอกาสการพัฒนาในอนาคตของท้องถิ่น ด้วยเทคนิค SWOT Analysis (จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค)

จุดแข็ง(Strengths)

- ๑.ประชาชนส่วนใหญ่นับถือศาสนาอิสลาม
- ๒.มีทรัพยากรทางทะเล ประชาชนในพื้นที่ส่วนใหญ่ประกอบอาชีพประมงพื้นบ้าน
- ๓.มีแหล่งท่องเที่ยวทางทะเลที่สวยงาม ซึ่งอยู่ใกล้กับอำเภอปะนาเระ
- ๔.มีการแปรรูปอาหารทะเล ได้แก่ ข้าวเกรียบปลาหลังเขียว ที่มีรสชาติอร่อยเป็นที่ถูกใจแก่ประชาชนในพื้นที่และผู้ที่ย้ายมา

๕. มีอาหารทะเลที่สด สะอาด ปราศจากการแช่สารเคมี ได้แก่ กุ้ง ปู ปลา จำหน่ายกับประชาชนในพื้นที่และพื้นที่ใกล้เคียง
๖. มีการคมนาคม ระบบสาธารณูปโภคและโครงสร้างพื้นฐานที่ดี พร้อมพัฒนาไปสู่ความมีศักยภาพ
๗. มีสิ่งแวดล้อมที่ยังอยู่ในสภาพที่ค่อนข้างดี
๘. มีการส่งเสริมภาพลักษณ์ความเข้าใจด้านต่าง ๆ ในทางที่ดี
๙. หน่วยงานราชการในพื้นที่หลายหน่วยงาน

จุดอ่อน(Weakness)

๑. ไม่มีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
๒. ความร่วมมือระหว่างภาครัฐกับประชาชนมีน้อย
๓. ขาดการรวมกลุ่มอาชีพ ทำให้กลุ่มไม่เข้มแข็ง มีอำนาจต่อรองน้อย
๔. ปัจจุบันปริมาณสัตว์ทะเลมีจำนวนน้อย ไม่พอกับความต้องการของตลาด
๕. ทรัพยากรธรรมชาติทางทะเลควรได้รับการฟื้นฟู เพื่อเพิ่มปริมาณสัตว์น้ำ
๖. ขาดการร่วมมือจากภาครัฐในการฟื้นฟูทรัพยากรทางทะเลที่ต่อเนื่อง
๖. ประชาชนขาดความเอาใจใส่ปัญหาที่เกิดขึ้น

โอกาส(Opportunity)

๑. นโยบายต่างๆ ของรัฐบาลที่เอื้อต่อการพัฒนาเศรษฐกิจและทรัพยากรมนุษย์ของ ๓ จังหวัดชายแดนใต้ เป็นกรณีพิเศษ
๒. กลุ่มท้องถิ่นและองค์กรอื่น ๆ ประสานกันมากขึ้นทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาทางด้านแนวคิดการดำเนินการ
๓. การเข้ามามีส่วนร่วมของประชาชน ในรูปแบบต่างเพื่อกำหนดแนวทางพัฒนาท้องถิ่นมีมากขึ้น

อุปสรรค(Threat)

๑. การประสานงานระหว่างหน่วยงานภาครัฐยังไม่ดีเท่าที่ควร
๒. การประสานงานระหว่างภาครัฐกับประชาชนในแนวนโยบายต่าง ๆ ของรัฐบาลมีน้อย
๓. ปัญหาการความไม่สงบในพื้นที่ ๓ จังหวัดชายแดนใต้ ใ้บุคคลากร หน่วยงาน ของภาครัฐหวาดผว ไม่กล้าลงพื้นที่ ประชาชนขาดความไม่เข้าใจ

๓.๒ การประเมินสถานการณ์สภาพแวดล้อมภายนอกที่เกี่ยวข้อง

ด้านเศรษฐกิจ

๑. ประชาชนไม่มีอาชีพเสริม
๒. ประชาชนขาดเงินทุนในการประกอบอาชีพ
๓. ประชาชนไม่มีระบบการเรียนรู้และรวมกลุ่มอย่างถาวร
๔. ประชาชนขาดความรู้ด้านการเกษตร
๕. ไม่สามารถใช้ประโยชน์จากระบบชลประทานได้อย่างเต็มที่
๖. ขาดการส่งเสริมจากภาครัฐ

ด้านสังคม

๑. เด็กก่อนวัยเรียนได้รับการดูแลไม่เหมาะสมกับวัย
๒. คนในชุมชนขาดการมีส่วนร่วมในบางครั้ง
๓. ขาดการป้องกันโรคที่ต่อเนื่อง
๔. ไม่มีแหล่งเรียนรู้ข้อมูลข่าวสารที่เป็นสาธารณะ
๕. การให้ความรู้แก่ชุมชนในเรื่องยาเสพติดไม่ทั่วถึงและขาดความต่อเนื่อง
๖. ขาดความร่วมมือจากชุมชนในการแก้ปัญหาเสพติด
๗. ชุมชนมีสถานที่ออกกำลังกายและที่พักผ่อนหย่อนใจไม่เพียงพอ
๘. ไม่มีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

๑. ถนนคอนกรีตเสริมเหล็กยังไม่ครอบคลุมทุกสาย
๒. ขาดความสะดวกในการเดินทาง เนื่องจากยังไม่มีถนนเข้าถึงในบางพื้นที่
๓. กระแสไฟฟ้าไม่เพียงพอ เนื่องจากมีผู้ใช้ไฟฟ้าในปริมาณที่มาก
๔. ไฟฟ้าสาธารณะยังไม่ทั่วถึง
๕. ขาดแคลนน้ำสะอาดในการอุปโภคบริโภค
๖. คู คลอง ระบายน้ำท่วมขังขาดการปรับปรุง

จุดยืนทางยุทธศาสตร์

ด้านการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน ประชาชนได้รับการบริการสาธารณะขั้นพื้นฐานที่เพียงพอและมีประสิทธิภาพ

ด้านการศึกษา วัฒนธรรม และประเพณี ต้องมีการส่งเสริม อนุรักษ์ประเพณี วัฒนธรรมต่าง ๆ ให้คงอยู่ต่อไป และส่งเสริมสนับสนุนการจัดการศึกษา

ด้านการพัฒนาเศรษฐกิจ ประชาชนมีการรวมกลุ่มอาชีพเพื่อให้มีอาชีพเสริมและเพิ่มรายได้ในครัวเรือน

ด้านสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ประชาชนต้องมีสุขภาพสมบูรณ์แข็งแรง ได้รับการสาธารณสุขมูลฐานอย่างทั่วถึง

ด้านการกีฬาและนันทนาการ ประชาชนมีการเสริมสร้างสุขภาพและสมรรถภาพที่ดี ปลูกฝังความมีน้ำใจเป็นนักกีฬา เกิดความรักความสามัคคีในชุมชน

ด้านสังคมและสวัสดิการสังคมสงเคราะห์ ประชาชนต้องมีความเข้มแข็ง มีคุณภาพชีวิตที่ดี สามารถพึ่งพาตนเองได้

ด้านการเมือง การบริหาร มีการส่งเสริมการปกครองระบอบประชาธิปไตยและการบริหารโดยประชาชนเข้ามามีส่วนร่วม

วิเคราะห์อัตรากำลังที่มี ของเทศบาลตำบลปะนาเระ

การวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม (SWOT Analysis) เป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์ สำหรับองค์กร ซึ่งช่วยผู้บริหารกำหนด จุดแข็ง และ จุดอ่อน ขององค์กร จากสภาพแวดล้อมภายใน โอกาสและอุปสรรคจากสภาพแวดล้อมภายนอก ตลอดจนผลกระทบจากปัจจัย ต่าง ๆ ต่อการทำงานขององค์กร การวิเคราะห์ SWOT Analysis เป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์สถานการณ์ เพื่อให้ ผู้บริหารรู้จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคขององค์กร ซึ่งจะช่วยให้ทราบว่าองค์กรได้เดินทางมาถูกทิศและไม่ หลงทาง นอกจากนี้ยัง บอกได้ว่าองค์กรมีแรงขับเคลื่อน ไปยังเป้าหมายได้ดีหรือไม่ มั่นใจได้อย่างไรว่าระบบการ ทำงานในองค์กรยังมี ประสิทธิภาพอยู่ มีจุดอ่อนที่จะต้องปรับปรุงอย่างไร ซึ่งการวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม SWOT Analysis มีปัจจัยที่ ควรนำมาพิจารณา ๒ ส่วน ดังนี้

๑. ปัจจัยภายใน (Internal Environment Analysis) ได้แก่

๑.๑ S มาจาก Strengths

หมายถึง จุดเด่นหรือจุดแข็ง ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็นข้อดีที่ เกิดจาก สภาพแวดล้อมภายในองค์กร เช่น จุดแข็งด้านส่วนประสม จุดแข็งด้านการเงิน จุดแข็งด้านการผลิต จุดแข็ง ด้าน ทรัพยากรบุคคล องค์กรจะต้องใช้ประโยชน์จากจุดแข็งในการกำหนดกลยุทธ์

๑.๒ W มาจาก Weaknesses

หมายถึง จุดด้อยหรือจุดอ่อน ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็น ปัญหาหรือ ข้อบกพร่องที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในต่างๆ ขององค์กร ซึ่งองค์กรจะต้องหาวิธีในการแก้ปัญหา

๒. ปัจจัยภายนอก (External Environment Analysis) ได้แก่

๒.๑ O มาจาก Opportunities

หมายถึง โอกาส เป็นผลจากการที่สภาพแวดล้อม ภายนอกขององค์กรเอื้อประโยชน์ หรือส่งเสริมการ ดำเนินงานขององค์กร โอกาสแตกต่างจากจุดแข็งตรงที่โอกาสนั้น เป็นผลมาจากสภาพแวดล้อม ภายนอก แต่จุดแข็งนั้นเป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายใน ผู้บริหารที่ดีจะต้องแสวงหาโอกาสอยู่เสมอ และ ใช้ประโยชน์จากโอกาสนั้น

๒.๒ T มาจาก Threats

หมายถึง อุปสรรค เป็นข้อจำกัดที่เกิดจากสภาพแวดล้อม ภายนอก ซึ่งการบริหาร จำเป็นต้องปรับกลยุทธ์ให้สอดคล้องและพยายามขจัดอุปสรรค ต่างๆ ที่เกิดขึ้นให้ได้จริง

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)
ของบุคลากรในสังกัด เทศบาลตำบลตอหลัง (ระดับตัวบุคลากร)

จุดแข็ง S - มีภูมิภานาอยู่ในพื้นที่ เทศบาล และพื้นที่ใกล้เคียง - มีอายุเฉลี่ย ๒๕ – ๔๐ ปี เป็นวัยทำงาน - มีผู้หญิงมากกว่าผู้ชายทำให้การทำงานละเอียดรอบครอบไม่มีพฤติกรรมเสี่ยงต่อการทุจริต - มีการพัฒนาศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ - เป็นคนในชุมชนสามารถทำงานคล่องตัว โดยใช้ความสัมพันธ์ส่วนตัวได้	จุดอ่อน W - บางส่วนมีความรู้ไม่สอดคล้องกับภารกิจของเทศบาล - ทำงานในลักษณะเชื่อความคิดส่วนตัวมากกว่าหลักการและเหตุผลที่ถูกต้องของทางราชการ - มีภาระหนี้สิน
โอกาส O - มีความใกล้ชิดคุ้นเคยกับประชาชนทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงานง่ายขึ้น - มีความจริงใจในการพัฒนาอุทิศตนได้ตลอดเวลา - ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงานและ เทศบาลในฐานะตัวแทน	ข้อจำกัด T - ส่วนมากมีเงินเดือน/ค่าจ้างน้อย รายได้ไม่เพียงพอ - ระดับความรู้ไม่เหมาะสมสอดคล้องกับความยากของงาน - พื้นที่กว้างทำให้บุคลากรที่มีอยู่ไม่พอให้บริการ - มีความก้าวหน้าในวงแคบ

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)
ของเทศบาลตำบลปะนาเระ (ระดับองค์กร)

จุดแข็ง S - บุคลากรมีความรักถิ่นไม่ต้องการย้าย - การเดินทางสะดวกทำงานเกินเวลาได้ - ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงาน และ เทศบาล ในฐานะตัวแทน - มีการส่งเสริมการศึกษาและฝึกอบรมบุคลากร - ให้โอกาสในการพัฒนาและส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากรภายในองค์กรอย่างเสมอภาคกัน - ส่งเสริมให้มีการนำความรู้และทักษะใหม่ ๆ ที่ได้จากการศึกษาและฝึกอบรมมาใช้ในการปฏิบัติงาน	จุดอ่อน W - ขาดบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะด้านทางวิชาชีพ - พื้นที่พัฒนามากว้าง ปัญหาการทำให้งานสายงานมีบุคลากรไม่เพียงพอหรือไม่มี - อาคารสำนักงานคับแคบ
โอกาส O - ประชาชนให้ความร่วมมือในการพัฒนาเทศบาลดี - มีความคุ้นเคยกันทุกคน - บุคลากรมีถิ่นที่อยู่กระจายทั่วเขตเทศบาล ทำให้รู้สภาพพื้นที่ ทิศนาคติของประชาชนได้ดี - บุคลากรมีการพัฒนาความรู้ปริญญาตรี /ปริญญาโทเพิ่มขึ้น - ผู้บริหารและผู้บังคับบัญชาตามสายงานมีบทบาทในการช่วยให้บุคลากรบรรลุเป้าประสงค์	ข้อจำกัด T - มีระบบอุปถัมภ์และกลุ่มพรรคพวกจาก ความสัมพันธ์แบบเครือญาติในชุมชน การ ดำเนินการทางวินัยเป็นไปได้ยากมักกระทบญาติพี่น้อง - ขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญบางสายงาน ความรู้ที่มีจำกัดทำให้ต้องเพิ่มพูนความรู้ให้หลากหลายจึงจะทำงานได้ ครอบคลุมภารกิจ ของเทศบาล - งบประมาณน้อยเมื่อเปรียบเทียบกับพื้นที่ จำนวนประชากร และภารกิจ

นโยบายและกลยุทธ์ การบริหารงานบุคคล

นโยบายและกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรมนุษย์ เทศบาลตำบลปะนาเระ

การบริหารงานของเทศบาล จะประสบความสำเร็จก็ต่อเมื่อองค์กรนั้นมีเจ้าหน้าที่ ที่มีความรู้ความสามารถ และมีประสิทธิภาพในการทำงานซึ่งผู้ทำงานในองค์กรนั้นจะต้องมีการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอยู่เสมอ โดยองค์กรเป็นผู้ดำเนินการในรูปแบบใด รูปแบบหนึ่ง เพื่อให้ผู้ทำงานในองค์กรได้มีความรู้ความเข้าใจ และสามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้น การพัฒนาบุคลากรจึงมีความจำเป็นและสำคัญยิ่งสำหรับภาคราชการ เนื่องจากเป็นกระบวนการวางแผนและดำเนินการให้ราชการและพนักงานของรัฐปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ด้วยทัศนคติและสำนึกที่ถูกต้องเพื่อช่วยให้งานของทางราชการบรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่วางไว้ โดยในขณะเดียวกันตัวพนักงานและลูกจ้าง ก็จะต้องประสบความสำเร็จ ในการพัฒนาตนเองให้มีความรู้ความสามารถ และความพร้อมที่จะก้าวหน้าขึ้นไปด้วย เทศบาลตำบลปะนาเระ จึงกำหนดแนวทางการพัฒนาพนักงานและลูกจ้างของเทศบาลตำบลปะนาเระ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทัศนคติที่ดี มีคุณธรรม จริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานและลูกจ้างของเทศบาลตำบลปะนาเระ ทุกคน ทุกตำแหน่ง ได้มีโอกาสที่จะได้รับการพัฒนาในช่วงระยะเวลาตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ๒๕๖๔-๒๕๖๖) โดยแบ่งออกเป็น ๒ กลุ่ม คือ พัฒนาพนักงานและลูกจ้างที่ได้รับการบรรจุใหม่ และ ข้าราชการผู้ปฏิบัติงานเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะความรู้ ทัศนคติที่ดี มีคุณธรรมจริยธรรม อันทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพตามรายละเอียดดังนี้

๑. การพัฒนาพนักงานเทศบาลและลูกจ้างของเทศบาลตำบลปะนาเระ บรรจุใหม่ โดยให้มีการปฐมนิเทศในระยะแรกของการบรรจุเข้ารับราชการ

๑.๑ หลักสูตรการพัฒนา ประกอบด้วยการพัฒนาความรู้ขั้นพื้นฐานในการปฏิบัติราชการสำหรับพนักงานและลูกจ้างบรรจุใหม่ และการพัฒนาเกี่ยวกับหน้าที่ความรับผิดชอบ

๑.๒ วิธีการพัฒนาลูกจ้าง โดยวิธีการฝึกอบรมในขณะปฏิบัติงาน เพื่อให้ผู้รับการฝึกอบรมหรือพัฒนา ได้เรียนรู้เทคนิคในการทำงาน ซึ่งใช้วิธีการสอนแนะนำ โดยการมอบหมายให้ผู้บังคับบัญชา หรือหัวหน้าหน่วยงานที่เป็นผู้คอยแนะนำ ดูแล ช่วยเหลือ ของผู้บังคับบัญชา หัวหน้างานหรือพี่เลี้ยงในหน่วยงานที่มีความชำนาญงานสูงสุด

๑.๓ การประเมินผลและติดตามผลการพัฒนา โดยประเมินความรู้และทักษะตลอดจนทัศนคติของผู้รับการพัฒนา และติดตามการนำผลไปใช้ในการปฏิบัติงาน

๒. การพัฒนาพนักงานและลูกจ้างผู้ปฏิบัติงาน เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทัศนคติที่ดีมีคุณธรรมจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๒.๑ หลักสูตรการพัฒนา เพื่อพัฒนาบุคลากรใน ๕ ด้าน ได้แก่

(๑) ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ได้แก่ งานโดยทั่วไป เช่น สถานที่ โครงสร้างของงาน นโยบายต่างๆ

(๒) ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ได้แก่ ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานของตำแหน่งหนึ่งตำแหน่งใดโดยเฉพาะ

(๓) ด้านการบริหาร ได้แก่ รายละเอียดเกี่ยวกับการบริหารงาน และการบริหารคน เช่น ในเรื่องการวางแผน การมอบหมายงาน การจูงใจ การประสานงาน

(๔) ด้านคุณสมบัติส่วนตัว ได้แก่ การช่วยเสริมบุคลิกภาพที่ดีส่งเสริมส่งเสริมให้สามารถปฏิบัติร่วมกับบุคคลอื่นได้อย่างราบรื่น และมีประสิทธิภาพ เช่น มนุษย์สัมพันธ์ในการทำงาน การสื่อสาร การเสริมสร้างสุขอนามัย

(๕) ด้านคุณธรรม จริยธรรม ได้แก่ การพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมในการปฏิบัติงานการพัฒนาคุณภาพชีวิตเพื่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอย่างมีความสุข

๒.๒ วิธีการปฏิบัติเทศบาลตำบลปะนาเระ มีหลักการในการพัฒนาบุคลากร คือ หลักการเรียนรู้โดยสนับสนุนให้พนักงานและลูกจ้างเกิดการเรียนรู้ ทั้งโดยการส่งไปเข้ารับการฝึกอบรมการดูงานและส่งเสริมให้มีการพัฒนาตนเอง ซึ่งมีวิธีการที่สำคัญดังนี้

(๑) การฝึกอบรมนอกสภาพการทำงานโดยการให้ผู้เข้ารับการอบรมหยุดการทำงานของตน เพื่อเข้ารับการอบรมในสถานที่ของเทศบาลตำบลปะนาเระ ส่วนการไปเข้ารับการฝึกอบรมในหน่วยงานฝึกอบรมภายนอก เช่น การเข้ารับการฝึกอบรมของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งวิธีการฝึกอบรมในท้องที่โดยการบรรยาย การสัมมนาหรือประชุมเชิงปฏิบัติการ

(๒) การดูแลโดยการจัดให้ข้าราชการหรือผู้ปฏิบัติงานได้ไปศึกษาดูงาน เยี่ยมชมหน่วยงานและวิธีการปฏิบัติงานของพนักงานและลูกจ้าง และเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานอื่นซึ่งอาจเป็นส่วนราชการหน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือหน่วยงานของเอกชนโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้ข้าราชการเกิดความรู้ ความเข้าใจในเทคนิคสภาพปัญหา และวิธีการทำงานของหน่วยงานที่ตนไปเยี่ยมชมด้วยตนเองและยังมีโอกาสสอบถามหรือแลกเปลี่ยนความรู้ และประสบการณ์ และข้อคิดเห็นอันอาจนำไปปรับปรุงการทำงานในหน่วยงานของตนได้ รวมทั้งอาจก่อให้เกิดการประสานงานระหว่างหน่วยงานของตนและหน่วยงานที่ไปเยี่ยมชมต่อไปในอนาคตอีกด้วย

(๓) การส่งเสริมและสนับสนุนให้ข้าราชการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง โดยวิธีต่างๆ ดังนี้

- ศึกษาค้นคว้าความรู้จากหนังสือ หรือเอกสารวิชาการต่างๆ ที่เกี่ยวข้องเป็นประโยชน์ต่อหน่วยงานของตน

- ศึกษาและทำความเข้าใจเกี่ยวกับนโยบาย ทิศทาง แผนงาน และโครงการของงานในหน่วยงานที่ต้องนำมาประกอบการปฏิบัติงานให้ชัดเจน เพื่อให้การทำงานเป็นไปตามวัตถุประสงค์ขององค์กรอย่างถูกต้อง

- ให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ประสบการณ์และความคิดเห็นกับผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ผู้ใต้บังคับบัญชา และ ผู้เกี่ยวข้อง

- การสมัครเข้าศึกษาหรือรับการอบรมในหลักสูตรที่เป็นประโยชน์ของงานด้วยค่าใช้จ่ายของตนเอง และ โดยไม่เสียเวลาทำงานประจำ

๒.๓ วิธีการประเมินผลและติดตามผลการพัฒนา

- การทดสอบ

- การประเมินผลการปฏิบัติงาน

๓. การพัฒนาผู้บริหาร

๑. การฝึกอบรมและสัมมนาตามหลักสูตรต่าง ๆ ที่จัดขึ้นเอง หรือหน่วยงานอื่นจัดอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

๒. การศึกษาดูงาน เพื่อพัฒนาด้านวิสัยทัศน์ อย่างน้อย ๒ ปีต่อครั้ง

๓. ส่งเสริมการศึกษาให้มีคุณวุฒิที่สูงขึ้น

๔. การฝึกจิต/สมาธิในการปฏิบัติงานอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

๑. การพัฒนาผู้บริหาร

- ๑.๑ การฝึกอบรมและสัมมนาตามหลักสูตรต่าง ๆ ที่จัดขึ้นเองหรือหน่วยงานอื่นจัดอบรมสัมมนา อย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง
- ๑.๒ การศึกษาดูงาน เพื่อพัฒนาด้านวิสัยทัศน์ อย่างน้อย ๒ ปี /ครั้ง
- ๑.๓ ส่งเสริมการศึกษาต่อให้มีคุณวุฒิสูงขึ้น
- ๑.๔ การฝึกจิต/สมาธิ ในสถานปฏิบัติงานอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้งๆ ละ ๓ วัน

๒. การพัฒนาความชำนาญการ (สายปฏิบัติ)

- ๒.๑ การฝึกอบรมและสัมมนาอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง
- ๒.๒ ส่งเสริมการศึกษาต่อให้มีคุณวุฒิสูงขึ้น
- ๒.๓ การจัดหาเครื่องมือเครื่องใช้ให้เพียงพอต่อการปฏิบัติหน้าที่

๓. การพัฒนาข้าราชการบรรจุใหม่/การเปลี่ยนสายงาน

- ๓.๑ การให้ฝึกทดลองการปฏิบัติงาน ให้ทดลองปฏิบัติงานสำหรับบุคคลที่บรรจุใหม่ ภายใต้การสอนงานโดยบุคลากรที่มีความสามารถในหน้าที่
- ๓.๒ การปฐมนิเทศ แนะนำชี้แจงก่อนบรรจุงานใหม่หรือนำที่ที่จะเปลี่ยนสายงานใหม่
- ๓.๓ การทดลองหมุนเวียนการปฏิบัติงานให้มีการเปลี่ยนงานอาจจะ ๓-๔ เดือน/ครั้ง เพื่อให้มีความรู้เบื้องต้นในงานหลาย ๆ ด้าน

๑๒. ประกาศคุณธรรม จริยธรรม ของพนักงานเทศบาล และลูกจ้าง

ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างและพนักงานจ้างของเทศบาลตำบลปะนาเระ เพื่อให้พนักงานเทศบาล ลูกจ้างและพนักงานจ้าง ยึดถือเป็นแนวปฏิบัติ ดังนี้

๑. มาตรฐานกลางทางคุณธรรมและจริยธรรม สำหรับเจ้าหน้าที่เทศบาลตำบลปะนาเระ พึงปฏิบัติดังนี้

- ๑.๑ พึงปฏิบัติหน้าที่ในทางที่ถูกต้อง ใส่สะอาดและพร้อมยอมรับการตรวจสอบ
- ๑.๒ พึงใช้ความรู้ความสามารถปฏิบัติราชการอย่างเต็มกำลังด้วยความรอบคอบ รวดเร็ว โดยคำนึงถึงประโยชน์ของทางราชการและประชาชนเป็นสำคัญ
- ๑.๓ พึงกล้าที่จะปฏิบัติความไม่ถูกต้อง และไม่ยอมเป็นเครื่องมือของการทุจริตประพฤติมิชอบ
- ๑.๔ พึงปฏิบัติตนให้ตรงต่อเวลา และใช้เวลาที่เป็นประโยชน์ต่อทางราชการอย่างเต็มที่
- ๑.๕ พึงดูแลรักษา และใช้ทรัพย์สินของทางราชการอย่างถูกต้อง ประหยัดและคุ้มค่า
- ๑.๖ พึงส่งเสริมสนับสนุนให้เกิดความสามัคคี ร่วมแรงร่วมใจในการปฏิบัติหน้าที่เพื่อประโยชน์ของส่วนรวมและของทางราชการ

๑.๗ พึงพัฒนาตนเองและประพฤติตนให้เหมาะสมถูกต้องตามขนบธรรมเนียมประเพณีอันดีงามของสังคมไทยในฐานะพลเมืองดี และเป็นแบบอย่างที่ดี

๒. มาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมสำหรับผู้ปฏิบัติงานกลุ่มงานบริการ พึงปฏิบัติดังนี้

- ๒.๑ พึงปฏิบัติต่อประชาชนหรือมาติดต่อด้วยความสุภาพ มีน้ำใจ เป็นธรรมและเสมอภาค

๒.๒ พึ่งปฏิบัติหน้าที่ส่งเสริมงานด้านบริการแก่องค์กรและประชาชน ด้วยความถูกต้อง รวดเร็ว
เต็มความสามารถอย่างมีมนุษยสัมพันธ์

๒.๓ พึ่งส่งเสริมแนะนำให้เกิดการอนุรักษ์และพัฒนาภูมิปัญญา ภูมิปัญญาท้องถิ่นอย่างยั่งยืน

๒.๔ พึ่งมุ่งมั่นส่งเสริมให้ผู้รับบริการรู้จักการพัฒนาตนเองให้มีความเข้มแข็ง คิดเป็น ทำเป็น

๓. มาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมสำหรับปฏิบัติงานกลุ่มวิชาการ พึ่งปฏิบัติดังนี้

๓.๑ พึ่งศึกษาหาความรู้เพื่อพัฒนาตนเองให้ก้าวหน้า มีทัศนคติสร้างสรรค์ ทนเหตุการณ์และมุ่งสู่
ความเป็นเลิศด้านวิชาการ

๓.๒ พึ่งคิดค้นศึกษา วิเคราะห์ เพื่อสนองผลงานวิชาการที่เป็นประโยชน์ต่อชุมชน สังคมและ
ประชาชน

๓.๓ พึ่งละเว้นการนำผลงานผู้อื่นมาแสดงเป็นผลงานตนเอง

๓.๔ พึ่งเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารที่เป็นประโยชน์แก่ประชาชนอย่างถูกต้องครบถ้วนและเสมอภาค

๓.๕ พึ่งรับฟังและเคารพความคิดเห็นทางวิชาการของผู้อื่น และรับผิดชอบในผลงานทางวิชาการ

๔. มาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมสำหรับผู้บังคับบัญชา พึ่งปฏิบัติดังนี้

๔.๑ พึ่งปกครองบังคับบัญชาด้วยความเสมอภาค และเป็นธรรมในมาตรฐานเดียวกัน

๔.๒ พึ่งส่งเสริมสร้างองค์ความรู้ให้ทันสมัย

๔.๓ พึ่งให้เกียรติ และขวัญกำลังใจแก่ผู้กระทำความดีงาม

๔.๔ พึ่งสร้างบรรยากาศให้เกิดพลังสร้างสรรค์ในการทำงาน

๔.๕ พึ่งสร้างและรักษากฎเกณฑ์ตามหลักนิติธรรม

๔.๖ พึ่งเมตตา กรุณา และมุทิตาจิตต่อผู้ร่วมงาน

๔.๗ พึ่งบริหารราชการด้วยความใสสะอาดและพร้อมให้ตรวจสอบ

เทศบาลตำบลปะนาเระ ขอประกาศใช้มาตรฐานทั้ง ๔ ประการดังกล่าวข้างต้น เป็น “มาตรฐานทาง
คุณธรรมและจริยธรรมสำหรับพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างของเทศบาลตำบลปะนาเระ” และ
ข้อกำหนดมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมสำหรับข้าราชการ พนักงานเทศบาลและลูกจ้าง เพื่อยึดถือเป็น
แนวทางสำหรับประพฤติตนและเป็นหลักการในการปฏิบัติงานเพิ่มเติม ดังนี้

๑. ปฏิบัติตามจรรยาบรรณของข้าราชการ ได้แก่

๑.๑ จรรยาบรรณต่อตนเอง

๑.๑.๑ พนักงานเทศบาล พึ่งเป็นผู้มีศีลธรรมอันดี และประพฤติตนให้เหมาะสมกับการ
เป็นข้าราชการ

๑.๑.๒ พนักงานเทศบาล พึ่งใช้วิชาชีพในการปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความซื่อสัตย์ และ
ไม่แสวงหาประโยชน์โดยมิชอบ

๑.๑.๓. พนักงานเทศบาล พึ่งมีทัศนคติที่ดีและพัฒนาตนเองให้มีคุณธรรม จริยธรรม
รวมทั้งเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ และทักษะในการทำงานเพื่อให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการมีประสิทธิภาพ
ประสิทธิผลยิ่งขึ้น

๑.๒ จรรยาบรรณต่อผู้บังคับบัญชา

๑.๒.๑ พนักงานเทศบาลพึงมีความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน การให้ความร่วมมือช่วยเหลือกลุ่มงานของตนทั้งในด้านการให้ความคิดเห็น การช่วยทำงาน และการแก้ปัญหาร่วมกัน รวมทั้งการเสนอแนะในสิ่งที่เห็นว่าจะมีประโยชน์ต่อการพัฒนางานในความรับผิดชอบด้วย

๑.๒.๒ พนักงานเทศบาลซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชาพึงดูแลเอาใจใส่ผู้ใต้บังคับบัญชาทั้งในด้านการปฏิบัติงาน ขวัญ กำลังใจ สวัสดิการ และยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชา ตลอดจนปกครองผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยหลักการและเหตุผลที่ถูกต้องตามทำนองคลองธรรม

๑.๒.๓ พนักงานเทศบาลพึงช่วยเหลือเกื้อกูลกันในทางที่ชอบ รวมทั้งส่งเสริมสนับสนุนให้เกิดความสามัคคี ร่วมแรงร่วมใจในบรรดาผู้ร่วมงานในการปฏิบัติหน้าที่เพื่อประโยชน์ส่วนรวม

๑.๒.๔ พนักงานเทศบาลพึงปฏิบัติต่อผู้ร่วมงานตลอดจนผู้เกี่ยวข้องด้วยความสุภาพ มีน้ำใจ และมนุษยสัมพันธ์อันดี

๑.๒.๕ พนักงานเทศบาลพึงละเว้นจากการนำผลงานของผู้อื่นมาเป็นของตน

๑.๓ จรรยาบรรณต่อเพื่อนร่วมงาน

๑.๓.๑ พนักงานเทศบาลพึงปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความสุจริต เสมอภาค และปราศจากอคติ

๑.๓.๒ พนักงานเทศบาลพึงปฏิบัติหน้าที่ราชการอย่างเต็มกำลังความสามารถรอบคอบ รวดเร็ว ขยันหมั่นเพียร ถูกต้องสมเหตุผล โดยคำนึงถึงประโยชน์ของทางราชการและประชาชนเป็นสำคัญ

๑.๓.๓ พนักงานเทศบาลพึงประพฤติตนเป็นผู้ตรงต่อเวลา และใช้เวลาราชการให้เป็นประโยชน์ต่อทางราชการอย่างเต็มที่

๑.๓.๔ พนักงานเทศบาลพึงดูแลรักษาและใช้ทรัพย์สินของทางราชการอย่างประหยัด คำนึงค่า โดยระมัดระวังมิให้เสียหายหรือสิ้นเปลืองเยี่ยงวิญญูชนจะพึงปฏิบัติต่อทรัพย์สินของตนเอง

๑.๔ จรรยาบรรณต่อประชาชน

๑.๔.๑ พนักงานเทศบาลพึงให้บริการแก่ประชาชนอย่างเต็มกำลังความสามารถด้วยความเป็นธรรม เอื้อเฟื้อ มีน้ำใจ และใช้กิริยาวาจาที่สุภาพ อ่อนโยน เมื่อเห็นว่ามีความจำเป็นหรือไม่สามารถปฏิบัติได้ หรือไม่อยู่ในอำนาจหน้าที่ของตนที่จะต้องปฏิบัติ ควรชี้แจงเหตุผลหรือแนะนำให้ติดต่อหน่วยงานหรือบุคคลซึ่งตนทราบว่ามีอำนาจหน้าที่เกี่ยวข้องกับเรื่องนั้นๆ ต่อไป

๑.๔.๒ พนักงานเทศบาลพึงประพฤติตนให้เป็นที่เชื่อถือของบุคคลทั่วไป

๑.๔.๓ พนักงานเทศบาลพึงละเว้นการรับทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใด ซึ่งมีมูลค่าเกินปกติวิสัยที่วิญญูชนจะให้แก่กันโดยเสน่หาจากผู้มาติดต่อราชการ หรือผู้ซึ่งอาจได้รับประโยชน์จากการปฏิบัติหน้าที่ราชการนั้น หากได้รับไว้แล้วและทราบภายหลังว่าทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใดที่รับไว้มีมูลค่าเกินปกติวิสัย ก็ให้รายงานผู้บังคับบัญชาทราบโดยเร็ว เพื่อดำเนินการตามสมควรแก่กรณี

๒. ปฏิบัติตามนโยบายของรัฐบาล ในเรื่องการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี (ธรรมาภิบาล) ได้แก่ ความถูกต้อง ตรวจสอบได้ ความโปร่งใส ความรับผิดชอบ ประชาชนมีส่วนร่วมและความคุ้มค่า

๓. พนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างเทศบาลตำบลปะนาเระ พึงปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความอุตสาหะ เอาใจใส่ระมัดระวัง รักษาประโยชน์ของทางราชการอย่างเต็มกำลังความสามารถ

๔. พนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างเทศบาลตำบลปะนาเระ จะปฏิบัติตนต่อเพื่อนร่วมงานด้วยความสุภาพเรียบร้อย รักษาความสามัคคี และไม่กระทำการใดที่เป็นการกลั่นแกล้งกัน

๕. พนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างเทศบาลตำบลปะนาเระ จะพึงต้อนรับให้ความสะดวกให้เป็นธรรม และให้การสงเคราะห์แก่ประชาชนผู้มาติดต่อราชการเกี่ยวกับหน้าที่ของตน โดยไม่ชักช้าและด้วยความสุภาพเรียบร้อย ไม่ดูหมิ่นเหยียดหยาม กดขี่หรือข่มเหงประชาชนผู้มาติดต่อราชการ

๑๓. คุณธรรม จริยธรรม ของพนักงานเทศบาล

พนักงานเทศบาลพึงมีจริยธรรมในการปฏิบัติงาน หมายถึงระบบพฤติกรรมที่พึงปรารถนาของผู้ปฏิบัติงาน จำแนกได้ ๓ ประการคือ

๑. จริยธรรมของพลเมืองดี คือ พฤติกรรมการรับผิดชอบต่อตนเอง ยึดมั่นในหลักศาสนา และวัฒนธรรม

๒. จริยธรรมที่เอื้อต่อการพัฒนาประเทศ หมายถึงพฤติกรรม ปรับตนให้สามารถทำงานแปลกใหม่ พัฒนาตนเองให้ก้าวหน้าและสมบูรณ์ทั้งร่างกาย สังคม และจิตใจ พฤติกรรมการพัฒนากลุ่ม และสังคม และรู้จักอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ

๓. จริยธรรมในตำแหน่งหน้าที่ เป็นพฤติกรรมทำงานเพื่องานและส่วนรวมเป็นสำคัญ รักษาระเบียบวินัยของราชการ มีจรรยาในวิชาชีพของตน สามารถปรับตัวให้อยู่ในระบบงานแบบราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพสูง

พนักงานเทศบาล และลูกจ้างจึงพึงยึดหลักธรรมของพระพุทธศาสนา เป็นแนวทางในการปฏิบัติงานดังนี้

๑. สัปปริสธรรม ๗ แปลว่า ธรรมของคนดี คือคนที่แท้ซึ่งจะทำให้เป็นคนที่ดีสมบูรณ์ มี ๗ ประการ

๒. นาถกรณธรรม ๑๐ ธรรมที่สอนให้พึ่งตนเองได้ กล่าวคือ ทำให้ตนเป็นที่พึ่งของตนได้ พร้อมทั้งจะรับผิดชอบตนเอง ไม่ทำตัวเป็นปัญหาหรือภาระถ่วงหมู่คณะ หรือหมู่ญาติ ด้วยการประพฤติธรรมสำหรับสร้างที่พึ่งแก่ตนเองมี ๑๐ ประการ

๓. อปริหานิยธรรม ๗ ธรรมที่นำไปสู่ความเจริญรุ่งเรือง มี ๗ ประการ

๔. ทศพิธราชธรรม คือ ธรรมของพระราชา ๑๐ ประการ

๕. จักรวรรดิวัตร ๕ คือ ธรรมเนียมหรือหน้าที่ประจำของจักรพรรดิ ๕ ประการ

๑๔. จริยธรรมตามพระบรมราโชวาท พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว

พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว ทรงประพฤติปฏิบัติในหลักธรรมของพระพุทธศาสนา และพระองค์ยังมีพระกรุณาธิคุณ พระราชทานพระบรมราโชวาทอันประกอบด้วยหลักธรรมอย่างแนบเนียนในโอกาสต่างๆ เพื่อให้ประชาชนและผู้เกี่ยวข้องได้ยึดถือปฏิบัติในอันที่จะก่อให้เกิดการพัฒนาสังคมและประเทศชาติให้บังเกิดความสงบสุขและมีความร่มเย็น ตลอดจนพัฒนาให้มีความเจริญก้าวหน้า ดังนั้น พระบรมราโชวาทจึงเป็นแนวทางความประพฤติที่มีเหตุมีผล ซึ่งถือว่าเป็นจริยธรรมที่พนักงานเทศบาลได้ยึดถือปฏิบัติ เช่น คุณธรรมที่พนักงานเทศบาลควรจะศึกษาและน้อมนำมาปฏิบัติมีอยู่สี่ประการ

ประการแรก คือ การรักษาความสัตย์ ความจริงใจต่อตนเองที่จะประพฤติปฏิบัติแต่สิ่งที่เป็นประโยชน์และเป็นธรรม

ประการที่สอง คือ การรู้จักข่มใจตนเองฝึกใจให้ประพฤติปฏิบัติอยู่ในความสัตย์ ความดีนั้น

ประการที่สาม คือ การอดทน อดกลั้น และอดออม ที่จะไม่ประพฤติล่วงความสัตย์ ความดีนั้น

ประการที่สี่ คือการรู้จักละวางความชั่ว ความทุจริต และรู้จักสละประโยชน์ส่วนน้อยของตน เพื่อประโยชน์ส่วนใหญ่ของบ้านเมือง

การสร้างระบบบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี (GOOD GOVERNANCE)

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๔๐ มีสาระสำคัญที่จะสร้างระบบการบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี (GOOD GOVERNANCE) สำหรับสังคมไทย โดยเน้นการเปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจของภาครัฐมากขึ้น การประกันและคุ้มครองสิทธิขั้นพื้นฐานของประชาชน ภาครัฐมีการบริหารการปกครองที่โปร่งใส สามารถถูกตรวจสอบโดยประชาชนมากขึ้น

หลักในการสร้างระบบบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดีในการบริหารงาน ตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการสร้างระบบบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี พ.ศ.๒๕๔๒ มีหลักการพื้นฐาน ๖ ประการ ได้แก่

๑. หลักนิติธรรม หมายถึง การตรากฎหมายที่ถูกต้อง เป็นธรรม การบังคับการให้เป็นไปตามกฎหมาย การกำหนดกฎ กติกา และการปฏิบัติตามกฎ กติกาที่ตกลงไว้อย่างเคร่งครัด โดยคำนึงถึงสิทธิเสรีภาพ ความยุติธรรมของสมาชิก

๒. หลักคุณธรรม หมายถึง การยึดมั่นในความถูกต้องดีงาม การส่งเสริมสนับสนุนให้ประชาชนพัฒนาตนเองไปพร้อมกัน เพื่อให้คนไทยมีความซื่อสัตย์ จริงใจ ขยัน อดทน มีระเบียบวินัย ประกอบอาชีพสุจริตจนเป็นนิสัยประจำชาติ

๓. หลักความโปร่งใส หมายถึง การสร้างความไว้วางใจซึ่งกันและกันของคนในชาติ โดยปรับปรุงกลไกการทำงานขององค์กรทุกวงการให้มีความโปร่งใส

๔. หลักการมีส่วนร่วม หมายถึง การเปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมรับรู้ และเสนอความเห็นในการตัดสินใจปัญหาสำคัญของประเทศ ไม่ว่าด้วยการแจ้งความเห็น การได้สวนสาธารณะ การประชาพิจารณ์ การแสดงประชามติหรืออื่นๆ

๕. หลักความรับผิดชอบ หมายถึง การตระหนักในสิทธิหน้าที่ ความสำนึกในความรับผิดชอบต่อสังคม การใส่ใจปัญหาสาธารณะของบ้านเมือง และการกระตือรือร้นในการแก้ปัญหา ตลอดจนเคารพในความเห็นที่แตกต่าง และความกล้าที่จะยอมรับผลดีและผลเสียจากการกระทำของตน

๖. หลักความคุ้มค่า หมายถึง การบริหารจัดการและใช้ทรัพยากรที่มีจำกัด เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อส่วนรวม โดยรณรงค์ให้คนไทยมีความประหยัด ใช้อย่างคุ้มค่า สร้างสรรค์สินค้าและบริการที่มีคุณภาพ สามารถแข่งขันได้ในเวทีโลก และรักษาทรัพยากรธรรมชาติให้สมบูรณ์ยั่งยืน

การติดตามนโยบายและกลยุทธ์ การบริหารงานบุคคล ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖)

เทศบาลตำบลปะนาเระ ได้กำหนดวิธีการติดตามและประเมินผลนโยบายและกลยุทธ์การบริหารงานบุคคล ประกอบด้วย

- | | | |
|---|------|---------------------|
| ๑. ปลัดเทศบาลตำบลปะนาเระ | เป็น | ประธาน |
| ๒. หัวหน้าส่วนราชการทุกคน | เป็น | กรรมการ |
| ๓. เจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบงานบริหารงานบุคคล | เป็น | กรรมการและเลขานุการ |

โดยให้มีหน้าที่ติดตามและประเมินผลการพัฒนาพนักงานเทศบาล และบุคลากรของเทศบาลตำบลปะนาเระ เป็นประจำทุกปี และสรุปรายงานผลและข้อเสนอแนะในการติดตามประเมินผลให้นายกเทศมนตรีตำบลต่อหลัง รับทราบและพิจารณา