



**นโยบายและกลยุทธ์
ด้านการบริหารงานและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ 2564-2566**

**เทศบาลตำบลเกาะเพชร
อำเภอหัวไทร จังหวัดนครศรีธรรมราช**



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดเทศบาล เทศบาลตำบลเกาะเพชร

ที่ นส.๕๔๗๐๑/

วันที่ ๕ มกราคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขอความเห็นชอบประกาศนโยบายและกลยุทธ์ด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖

เรียน นายกเทศบาลตำบลเกาะเพชร

เทศบาลเป็นหน่วยงานของรัฐที่มีภารกิจในการส่งเสริมท้องถิ่นให้มีความเข้มแข็งในทุกด้าน เพื่อสามารถตอบสนองเจตนารมณ์ของประชาชนได้อย่างแท้จริง ซึ่งเป็นภารกิจที่มีความหลากหลายและครอบคลุมการดำเนินการในหลายด้าน โดยเฉพาะการบริหารทรัพยากรบุคคลเป็นมิติอีกอย่างหนึ่งที่จะขาดการพัฒนาไม่ได้ และถือเป็นกลไกสำคัญในการผลักดันยุทธศาสตร์และพันธกิจให้ประสบความสำเร็จ และถือเป็นปัจจัยสำคัญที่จะทำให้ภารกิจของเทศบาลสำเร็จ ลุล่วงไปได้ด้วยดี ตามวัตถุประสงค์ที่วางเอาไว้

เพื่อให้เทศบาลตำบลเกาะเพชร มีแผนกลยุทธ์การบริหารงานทรัพยากรบุคคลที่สามารถตอบสนองทิศทางการบริหารงานของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นได้อย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ จึงได้ดำเนินการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล โดยมุ่งเน้นให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคล ได้มีส่วนร่วมในการกำหนดแนวทางและประเด็นยุทธศาสตร์ในการพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล เทศบาลตำบลเกาะเพชร จะนำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้รับการจัดทำ เพื่อเป้าหมายสำคัญในการผลักดัน พัฒนาทรัพยากรบุคคลเพื่อเป็นเทศบาลที่มีสมรรถนะสูงในการส่งเสริมท้องถิ่น ให้เป็นกลไกในการพัฒนาเทศบาลอย่างยั่งยืน ดังนั้น เพื่อให้การบริหารงานทรัพยากรบุคคล ของเทศบาล มีการทำงานอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง จึงอาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ และมาตรา ๒๓ วรรคท้าย แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ประกาศนโยบายการบริหารงานด้านทรัพยากรบุคคล ของเทศบาลตำบลเกาะเพชร ดังรายละเอียดแนบท้ายประกาศฉบับนี้

จึงแจ้งมาเพื่อโปรดพิจารณา หากเห็นชอบโปรดลงนามในประกาศาที่แนบมาพร้อมนี้

อรุณ
(นางอรุณ คงแก้ว)

มักทรัพยากรบุคคล

ความเห็นของหัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล *เนือโปรกอฟ*

(นายจิรวัฒน์ แก้วจันทน์)

นิติกร รักษาการแทน

หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล

ความเห็นของปลัดเทศบาล *สมจิตร์*

(นายสมจิตร์ ชิมสุท)

รองปลัดเทศบาล รักษาการแทน

ปลัดเทศบาล

อนุมัติ ไม่อนุมัติ เนื่องจาก

๒ Am

(นายเดชา แก้วเจริญ)

นายเทศมนตรีตำบลเกาะเพชร



ประกาศเทศบาลตำบลเกาะเพชร
เรื่อง นโยบาย กลยุทธ์การบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล
ระยะเวลา 3 ปี (พ.ศ.2564-2566)
ของเทศบาลตำบลเกาะเพชร

.....
เทศบาลเป็นหน่วยงานของรัฐที่มีภารกิจในการส่งเสริมท้องถิ่นให้มีความเข้มแข็งในทุกด้าน เพื่อสามารถตอบสนองเจตนารมณ์ของประชาชนได้อย่างแท้จริง ซึ่งเป็นภารกิจที่มีความหลากหลายและครอบคลุมการดำเนินการในหลายด้าน โดยเฉพาะการบริหารทรัพยากรบุคคลเป็นมิติอีกอย่างหนึ่งที่จะขาดการพัฒนาไม่ได้ และถือเป็นกลไกสำคัญในการผลักดันยุทธศาสตร์และพันธกิจให้ประสบความสำเร็จ และถือเป็นปัจจัยสำคัญที่จะทำให้ภารกิจของเทศบาลสำเร็จ ลุล่วงไปได้ด้วยดี ตามวัตถุประสงค์ที่วางเอาไว้

ดังนั้น เพื่อให้การบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบลเกาะเพชร เป็นไปด้วยความเรียบร้อย ประกอบกับการบริหารทรัพยากรบุคคล ของเทศบาล มีการทำงานอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง จึงอาศัยอำนาจตามความในมาตรา 1 5 และ มาตรา 2 3 วรรคท้าย แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542 ประกาศนโยบายการบริหารงานด้านทรัพยากรบุคคล ของเทศบาลตำบลเกาะเพชร ดังรายละเอียดแนบท้ายประกาศฉบับนี้

ประกาศ ณ วันที่ 5 มกราคม พ.ศ.2564

(นายเดชา แก้วเจริญ)
นายกเทศมนตรีตำบลเกาะเพชร

คำนำ

เทศบาลตำบลเกาะเพชร เป็นหน่วยงานของรัฐที่มีภารกิจในการส่งเสริมท้องถิ่นให้มีความเข้มแข็งในทุกด้าน เพื่อสามารถตอบสนององเจตนาารมณ์ของประชาชนได้อย่างแท้จริง ซึ่งเป็นภารกิจที่มีความหลากหลายและครอบคลุมการดำเนินการในหลายด้าน โดยเฉพาะการบริหารทรัพยากรบุคคล เป็นมิติอีกหนึ่งที่จะขาดการพัฒนาไม่ได้ และถือเป็นกลไกสำคัญในการผลักดันยุทธศาสตร์และพันธกิจให้ประสบความสำเร็จ และถือเป็นปัจจัยสำคัญที่จะทำให้ภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี ตามวัตถุประสงค์ที่วางเอาไว้

เพื่อให้การบริหารทรัพยากรบุคคลเป็นไปอย่างมีระบบและต่อเนื่อง เทศบาลตำบลเกาะเพชร ได้จัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ของเทศบาลตำบลเกาะเพชรขึ้น โดยได้ดำเนินการตามกรอบมาตรฐานความสำเร็จ 5 ด้าน ที่สำนักงาน ก.พ. กำหนด ได้แก่

1. ความสอดคล้องเชิงกลยุทธ์
 2. ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล
 3. ประสิทธิผลของการบริหารทรัพยากรบุคคล
 4. ความพร้อมรับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
 5. คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน
- และหลักเกณฑ์การพัฒนาคคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (Public sector Management Quality Award : PMQA) และสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ ดัง นั้น เพื่อ ให้ เทศบาล ตำบล เกาะ เพชร มีแผนกลยุทธ์การบริหารงานทรัพยากรบุคคลที่สามารถตอบสนองทิศทางการบริหารงานของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นได้อย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ จึงได้ดำเนินการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล โดยมุ่งเน้นให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคลได้มีส่วนร่วมในการกำหนดแนวทางและประเด็นยุทธศาสตร์ในการพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล

เทศบาลตำบลเกาะเพชร จะนำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้รับการจัดทำ เพื่อเป้าหมายสำคัญในการผลักดัน พัฒนาทรัพยากรบุคคลเพื่อ “เป็นองค์กรบริหารส่วนตำบลที่มีสมรรถนะสูงในการส่งเสริมท้องถิ่น ให้เป็นกลไกในการพัฒนาตำบลได้อย่างยั่งยืน”

เทศบาลตำบลเกาะเพชร

สารบัญ

	หน้า	
บทที่ 1	บทนำ	๑
	1. หลักการและเหตุผล	1
	2. วัตถุประสงค์	1
	3. เป้าหมาย	1
บทที่ 2	การวิเคราะห์ศักยภาพ วิสัยทัศน์ พันธกิจ วิเคราะห์บุคลากร	๓ 3 3 4
บทที่ 3	นโยบายและกลยุทธ์ การบริหารงานบุคคล	16

3.1

ความคาดหวังในการบริหารทรัพยากรบุคคลของเทศบาลตำบลเกาะเพชรในระยะสั้น **ของผู้บริหาร**

(1)

พนักงานในองค์กรสามารถนำนโยบายของผู้บริหารไปปฏิบัติให้สำเร็จลุล่วง

(2) การบริหารงานขององค์กรเป็นไปอย่างโปร่งใส พนักงานมีคุณธรรมและจริยธรรม

(3) พนักงานมีความรู้

และมีทักษะในการปฏิบัติงานเพื่อให้การปฏิบัติงานขององค์กรมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

ของพนักงานเทศบาล

(1)

องค์กรให้การสนับสนุนพนักงานเทศบาลตำแหน่งสายงานผู้บริหารทุกคนให้ได้รับการพัฒนาในแต่ละปี อย่างน้อย 1 หลักสูตร/โครงการ

(2) องค์กรให้การสนับสนุนพนักงานเทศบาลทุกตำแหน่งสายงานผู้ปฏิบัติทุกคนให้ได้รับการพัฒนาในแต่ละปีอย่างละ 1 หลักสูตร/โครงการ

(3) องค์กรให้การสนับสนุนลูกจ้างประจำ/พนักงานจ้างให้ได้รับการพัฒนาในแต่ละปีอย่าง น้อย 1 หลักสูตร/โครงการ

ของประชาชน

(1) พนักงานในเทศบาลตำบลเกาะเพชร สามารถให้บริการประชาชนอย่างรวดเร็ว

(2) พนักงานเทศบาลตำบลเกาะเพชร ต้อนรับประชาชนเป็นอย่างดีสามารถทำงานให้ประชาชนพึงพอใจในการให้บริการ

3.2

ความคาดหวังในการบริหารทรัพยากรบุคคลของเทศบาลตำบลเกาะเพชรในระยะยาว

ของผู้บริหาร

(1)

เทศบาลตำบลเกาะเพชรมีศักยภาพในการบริหารจัดการเพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนในพื้นที่

(2) เทศบาลตำบลเกาะเพชร
สามารถปฏิบัติงานสู่ความเป็นเลิศในด้านการบริหาร จัดการ

ของพนักงานเทศบาล

- (1) เทศบาลตำบลเกาะเพชร เป็นองค์กรที่น่าอยู่
- (2) องค์กรให้การสนับสนุนในด้านการศึกษา
และความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่ราชการ

ของประชาชน

- (1) องค์กรมีการบริหารจัดการที่ดี มีความโปร่งใสในการบริหารงาน
- (2) องค์กรสามารถเป็นที่พึ่งของประชาชนในพื้นที่ได้อย่างดียิ่ง
- (3) องค์กรสามารถทำงานตอบสนองความต้องการของประชาชนได้
- (4)

พนักงานในองค์กรสามารถสร้างสัมพันธ์อันดีกับประชาชนและสามารถทำให้ประชาชน พึ่งพอใจในการให้บริการ

บทที่ 2 การวิเคราะห์ศักยภาพของเทศบาล

วิสัยทัศน์ พันธกิจ ประเด็นยุทธศาสตร์
เป้าประสงค์และกลยุทธ์ของเทศบาลตำบลเกาะเพชร

วิสัยทัศน์ในการพัฒนา

**“บริหารจัดการดีมีหลักธรรมาภิบาล โครงสร้างพื้นฐานเพียบพร้อม
เกิดสังคมลุ่มรัก ประชาชนยึดหลักเศรษฐกิจยั่งยืน สิ่งแวดล้อมคืนสู่ธรรมชาติ”**

การพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลเกาะเพชร จัดทำขึ้นอย่างเป็นระบบ
คำนึงถึงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี นโยบายในการพัฒนาบุคลากร
และระบบบริหารงานบุคคล
ซึ่งใช้การบริหารจัดการที่อิงสมรรถนะบนพื้นฐานของทักษะ ความรู้
และความสามารถ เพื่อให้เกิด ผลงานที่มีประสิทธิภาพสูงสุด
โดยมีระบบการบริหารผลการปฏิบัติงานเป็นเครื่องมือสำคัญในการเชื่อมโยงกระบวน
การบริหารงานบุคคลกับผลการปฏิบัติงานในการพัฒนาบุคลากร
โดยกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ การบริหารงานบุคคล ไว้ดังนี้

วิสัยทัศน์ “ บุ ค ล า ก ร มี ส ม ร ร ณะ ส ูง
ภายใต้การบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล ”

พันธกิจ

1. สรรหาบุคลากรที่มีคุณภาพ
2. พัฒนาขีดความสามารถของบุคลากร
3. รักษาบุคลากรให้คงอยู่ในองค์กร

นโยบายผู้บริหาร ด้านการบริหารจัดการ

ยิ่งใหญ่ คือ ปลอดภัย และให้บริการประชาชนด้วยไมตรี

-ต้องเป็นองค์กรที่มีคุณภาพ เป็นเลิศในการให้บริการ

โดยยึดหลักประชาชน คือ คนที่สำคัญ
และจะเข้าवादกับผู้ที่เลือกปฏิบัติกับประชาชนอย่างจริงจัง

-จะ ต้อง เป็น องค์กร ที่ โป ร ัง ใส ต ร ว จ ส อบ ไ ด้

และจะดำเนินการกับบุคคลที่ทุจริตคดีมิชอบในองค์กรอย่างเด็ดขาด
โดยเน้นให้ภาคประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการตรวจสอบด้วย

-สนับสนุน และพัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพในการทำงาน
 โดยการส่งเสริมให้มีการศึกษาอบรมสูงขึ้น
 -พัฒนาเครื่องมือสำนักงานให้มีประสิทธิภาพ
 พร้อมบริการประชาชน และจัดหาสถานที่ในการปฏิบัติอย่างเหมาะสม

ยุทธศาสตร์การพัฒนา

แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลเกาะเพชร กำหนดไว้
 ๔ ด้าน คือ

๑ การวางแผนอัตรากำลังและระบบการสรรหาบุคลากร
 เป้าประสงค์

๑. มีแผนความต้องการกำลังคนครอบคลุมทุกหน่วยงาน
๒. มีระบบการสรรหาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพสูง
๓. มีฐานข้อมูลเพื่อการบริหารงานบุคคลที่ถูกต้องและทันสมัย

ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย

๑. มีแผนความต้องการอัตรากำลังคนครบทุกหน่วยงาน
๒. สรรหาบุคลากรได้ตามคุณลักษณะที่ต้องการไม่น้อยกว่า

80

๓

มีรายงานผลการดำเนินงานด้านบุคลากรได้ตรงตามเวลา

๒ . ก า ร พ ั ต ม น า ศ ึ ก ย ภ า พ ส ม ร ร ถ ณะ
 และความก้าวหน้าในสายอาชีพของบุคลากร

เป้าประสงค์

๑. บุคลากรมีแผนการพัฒนาดตนเอง
๒. เพิ่มสัดส่วนการพัฒนาดตนเองมากขึ้น
๓. บุคลากรมีความรู้
 ความสามารถและสมรรถนะในการทำงานเพิ่มขึ้น

ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย

๑. บุคลากรทุกคนมีแผนการพัฒนาดตนเอง
๒. พัฒนาดตนเองได้ตามเกณฑ์มาตรฐาน
๓. บุคลากรร้อยละ ๘๐
 ได้รับการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มทักษะและสมรรถนะ
 ในการปฏิบัติงานอย่างน้อย ๑ ครั้ง/คน/ปี

๓ . ก า ร เลื อ น ขั น ค ่า ต อ บ แ ท น ส วั ส ต ิ ก า ร
 คุณภาพและความมั่นคงในชีวิตของบุคลากร

เป้าประสงค์

๑. มีระบบการเลื่อนขั้นที่ค่าตอบแทนและสวัสดิการของ
๒. มีระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่โปร่งใสและ
๓. บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดี

ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย บุคลากรไม่น้อยกว่าร้อยละ 80 มีความพึงพอใจต่อคุณภ

๔. การพัฒนาคุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณของบุคลากร

เป้าประสงค์

๑. ส่งเสริมให้บุคลากรในสังกัดเป็นผู้มีความประพฤติดี มีระเบียบวินัย สำนึกในหน้าที่

สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๒. เสริมสร้างชื่อเสียง และเกียรติภูมิของตนเอง และอันยังผลให้เป็นที่เลื่อมใสศรัทธาและได้รับการยกย่องจ

ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย

๑. บุคลากรในสังกัดรับทราบเรื่องข้อบังคับของเทศบาล ว่าด้วยจรรยาบรรณประมวลคุณธรรมจริยธรรมของเทศ

๒. การประเมินผลการปฏิบัติตามจรรยาบรรณของบุคลา

๓. การรายงานผู้กระทำผิดหรือไม่ปฏิบัติตามจรรยาบร

ภายใต้ยุทธศาสตร์แต่ละด้านได้ระบุเป้าประสงค์ ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย
มา ต ร ก าร
และแผนปฏิบัติการไว้อย่างชัดเจน
ทั้งนี้เพื่อให้สามารถนำแผนพัฒนาบุคลากรไปสู่การปฏิบัติได้
โดยมีการติดตามประเมินผลให้เกิดผลสำเร็จตามเป้าหมายของแผนต่อไป

ข้อมูลด้านบุคลากร

แนวทางการพัฒนาพนักงานและลูกจ้างของเทศบาล

พนักงานและลูกจ้างของเทศบาล จะพึงปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต
อย่างเต็มความสามารถ ด้วยความรอบคอบ รวดเร็ว ขยันหมั่นเพียร
โดยคำนึงถึงประโยชน์ของทางราชการ และให้บริการประชาชนอย่างเสมอภาค

เทศบาลตำบลป่าบงเปียง จะกำหนดแนวทางการพัฒนาพนักงานเทศบาลและลูกจ้าง
โดยการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานเทศบาล เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะ
มีคุณธรรม และจริยธรรม
อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานเทศบาลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ
โดยให้พนักงานเทศบาลทุกคน
ทุกตำแหน่งได้มีโอกาสที่จะได้รับการพัฒนาภายในช่วงระยะเวลาตามแผนอัตรากำ
ลััง ๓ ปี ทั้งนี้วิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการใดวิธีการหนึ่งหรือหลายวิธี ก็ได้
เช่น การประชุมนิเทศ การฝึกอบรมอย่างน้อย 1 ครั้ง/ปี/คน การศึกษาดูงาน
การประชุมเชิงปฏิบัติการ ฯลฯ ประกอบในการพัฒนาพนักงานเทศบาล
เพื่อให้งานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลบังเกิดต่อประชาชนและท้องถิ่นต่อไป

ประกาศคุณธรรม จริยธรรม ของพนักงานและลูกจ้างของเทศบาล

เทศบาลตำบลเกาะเพชร ได้ประกาศคุณธรรม
จริยธรรมของพนักงานเทศบาลและลูกจ้าง ดังนี้

๑. พึงดำรงตนให้ตั้งมั่นอยู่ในศีลธรรม ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต เสียสละ และมีความรับผิดชอบ
๒. พึงปฏิบัติหน้าที่อย่างเปิดเผย โปร่งใส พร้อมให้ตรวจสอบ
๓. พึงให้บริการด้วยความเสมอภาค สะดวก รวดเร็ว มีอัธยาศัยไมตรี โดยยึดประโยชน์ของประชาชนเป็นหลัก
๔. พึงปฏิบัติหน้าที่โดยยึดผลสัมฤทธิ์ของงานอย่างคุ้มค่า
๕. พึงพัฒนาทักษะความรู้ ความสามารถ และตนเองให้ทันสมัยอยู่เสมอ

การวิเคราะห์บุคลากร

การวิเคราะห์บุคลากร (Personal Analysis)
ใช้หลักการวิเคราะห์แบบ SWOT
ซึ่งเป็นการวิเคราะห์แบบเดียวกับการวางแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลที่กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นกำหนดไว้
เพื่อให้การอ่านผลการวิเคราะห์เป็นไปในทางเดียวกันและเข้าใจได้ง่าย

การวิเคราะห์ตัวบุคลากร

		ปัจจัยภายใน
จุดแข็ง (Strength)		
ด้านบุคลากร		ด้าน
๑. บุคลากรมีความรักถิ่น ไม่ต้องการย้ายที่		๑.
๒. การเดินทางสะดวกทำงานเกินเวลาได้		๒.
๓. อยู่ในวัยทำงานสามารถรับรู้และปรับตัวได้เร็ว		๓.
๔. มีความรู้เฉลี่ยระดับปริญญาตรี		๔.
๕. ผู้บริหารระดับหน่วยงานมีความเข้าใจในการทำงานสามารถสนองตอบนโยบายได้ดี		๕.
๖. มีระบบบริหารงานบุคคล		๖.

โอกาส (Opportunity)
<p>๑. นโยบายรัฐบาลสามารถเพิ่มประสิทธิภาพในการแก้ไขปัญหาความยากจนและการพัฒนาคน</p> <p>๒. การปฏิรูประบบราชการและนโยบายการพัฒนาจังหวัดแบบบูรณาการ เป็นการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการพัฒนาและแก้ไขปัญหาของจังหวัด</p> <p>๓. นโยบายการกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่น</p> <p>เพิ่มโอกาสในการพัฒนาที่สอดคล้องกับสภาพปัญหาและความต้องการของประชาชนทำให้</p> <p>๔. นโยบายปราบปรามยาเสพติดและผู้มีอิทธิพลอย่างจริงจัง</p> <p>๕. พ.ร.บ. กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น</p> <p>ทำให้ท้องถิ่นมีนโยบายในการพัฒนาท้องถิ่นเพิ่มมากขึ้น</p> <p>ด้านบุคลากร</p> <p>๑. ประชาชนร่วมมือพัฒนาเทศบาล</p> <p>๒. มีความคุ้นเคยกันทั้งหมดทุกคน</p> <p>๓. บุคลากรมีถิ่นที่อยู่กระจายทั่วเขตเทศบาลทำให้รู้สภาพพื้นที่ ทิศนคติของประชาชน</p> <p>๔. บุคลากรมีการพัฒนาความรู้ปริญญาดริ, ปริญญาโทมากขึ้น</p>

การวิเคราะห์ในระดับองค์กร

จุดแข็ง (Strength)
<p>๑. ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ ความเป็นผู้นำ และความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการพัฒนาองค์กร</p> <p>๒. เป็นศูนย์กลางในการติดต่อและประสานงานกับหน่วยงานต่างๆภายในอำเภอและจังหวัด</p> <p>๓. ใกล้ชิดและเข้าถึงแหล่งข้อมูลและมีระบบเครือข่ายข้อมูลข่าวสาร</p> <ul style="list-style-type: none"> -มีการแบ่งโครงสร้างองค์กรและกำหนดหน้าที่การทำงานอย่างชัดเจน -มีสภาพแวดล้อมที่ดี และระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่ทันสมัย เพียงพอต่อการทำงาน -มีการกำหนดยุทธศาสตร์ แผนงาน/โครงการ ตัวชี้วัดและเป้าหมายการปฏิบัติงานที่ชัดเจน <p>-บุคลากรมีความรู้ และเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงาน</p> <p>-บุคลากร 1 คน มีความสามารถในการปฏิบัติงานได้มากกว่า 1 ตำแหน่ง/1 งาน</p>
โอกาส (Opportunity)
<p>๑. กฎหมายกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นปฏิบัติภารกิจที่มีความหลากหลาย</p> <p>๒. นโยบายกระทรวงมหาดไทยและกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น สนับสนุนและส่งเสริม</p> <p>๓. ยุทธศาสตร์จังหวัดนครศรีธรรมราช เน้นการมีส่วนร่วมของภาคประชาชน ส่งเสริม</p> <p>และการรักษาความสะอาดของพื้นที่</p> <p>๔. การบริหารจัดการภาครัฐให้การสนับสนุนหน่วยงานนำความรู้ไปเป็นเครื่องมือปฏิบัติงาน</p>

๕. กระแสสังคมเร่งรัดให้ภาคราชการมีการบริหารจัดการที่มีคุณภาพ มาตรฐาน

**การวิเคราะห์แรงเสริมแรงต้าน เพื่อมุ่งสู่ผลสัมฤทธิ์ที่ต้องการของ
ประเด็นยุทธศาสตร์ และการกำหนดเป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์**

ประเด็นยุทธศาสตร์ 1: การสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ	
แรงเสริม/สิ่งสนับสนุน	แรงต้าน/อุปสรรค
1. ผู้บังคับบัญชาให้ความหวังและสนับสนุน	1. การจำกัดงบประมาณด้านการบริหารบุคคล
2. แนวทางการบริหารงานบุคคลแนว	2. ระเบียบกฎหมายไม่เอื้ออำนวยในการ ความก้าวหน้า
3. นโยบายรัฐบาล	3. โครงสร้างการบริหารงานของ สก. 4. มาตรการจำกัดกำลังคนภาครัฐ 5. ขาดรายละเอียดเกี่ยวกับความรู้ทักษะ สมรรถนะเฉพาะตำแหน่ง 6. ขาดฐานข้อมูลอัตรากำลังที่เป็นปัจ
สิ่งที่ต้องทำเพื่อลดแรงต้าน	สิ่งที่ต้องทำเพื่อเพิ่มแรงเสริม
1. จัดทำฐานข้อมูลอัตรากำลังให้เป็นปัจ	1. จัดทำแผนสร้างเส้นทางความก้าวหน้า ชัดเจน (Career Path) 2. มีระบบสร้างแรงจูงใจในการทำงานเพื่ ความก้าวหน้าในอาชีพ
เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด
1. จัดทำฐานข้อมูลบุคคลให้ถูกต้อง เป็นปัจจุบัน	1. ระดับความสำเร็จในการจัดทำฐานข้อมูล บุคลากร
2. ปรับปรุงโครงสร้างและอัตรากำลังให้ สม กับข้อเท็จจริงในปัจจุบัน	2. ระดับความสำเร็จในการปรับปรุงโครง และอัตรากำลัง
3. จัดทำแผนสร้างเส้นทางความก้าวหน้า ชัดเจน (Career Path)	3. ระดับความสำเร็จในการจัดทำแผนสร เส้นทางความก้าวหน้า
4. จัดทำรายละเอียดเกี่ยวกับความรู้ ทักษะ สมรรถนะในการทำงาน	4. ร้อยละความสำเร็จของการจัดทำสม ประจำตำแหน่ง

ประเด็นยุทธศาสตร์ 2: การวางแผนอัตรากำลังและปรับอัตรากำลังให้เหมาะสมกับภารกิจ	
แรงเสริม/สิ่งสนับสนุน	แรงต้าน/อุปสรรค
1. ผู้บริหารระดับสูงให้ความสำคัญกับวางแผนอัตรากำลังและการปรับอัตรากำลังให้เหมาะสมกับภารกิจ	1. ถูกจำกัดด้านอัตรากำลังจากการปรับกระทรวง ทบวง กรม
2. บุคลากรมีความพร้อมที่จะยอมรับเปลี่ยนแปลง	2. มีภารกิจเพิ่มขึ้นมากจากนโยบายการลดภารกิจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
	3. บุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ (ย้าย) ไปอยู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นหน่วยงานที่มีความก้าวหน้ามากกว่า
	4. อัตรากำลังไม่เพียงพอกับภารกิจและปณงานที่ได้รับมอบหมาย
สิ่งที่ต้องทำเพื่อลดแรงต้าน	สิ่งที่ต้องทำเพื่อเพิ่มแรงเสริม
1. เพิ่มอัตรากำลังผู้ปฏิบัติงานตามภารกิจถ่ายโอน	1. จัดทำและปรับปรุงแผนอัตรากำลังที่สอดคล้องกับความเป็นจริงตามภารกิจหน้าที่
2. บริหารอัตรากำลังและปรับอัตรากำลังเป็นไปตามกรอบที่กำหนด	2. จัดให้มีกระบวนการสร้างและปรับวัฒนธรรม การทำงานของบุคลากรให้สอดคล้องกับ การบริหารราชการแนวใหม่
เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด
1. สร้างและปรับกระบวนการทัศน์วัฒนธรรมในการทำงานของบุคลากรให้สอดคล้องกับกา บริหาร	1. ระดับความสำเร็จในการสร้างและปรับ กระบวนการทัศน์ วัฒนธรรมในการทำงานให้

ราชการแนวใหม่และเหมาะสมกับภารกิจ	เหมาะสมกับภารกิจ
2. มีการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งที่สอดคล้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคลแนวใหม่ โดยคำนึงถึงวัฒนธรรมความคิดของบุคลากร	2. ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการสรรหาบรรจุแต่งตั้งที่สอดคล้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคลแนวใหม่ โดยคำนึงถึงวัฒนธรรมความคิดของบุคลากร

ประเด็นยุทธศาสตร์ 3 :
การพัฒนาระบบฐานข้อมูลสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงาน
ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

แรงเสริม/สิ่งสนับสนุน	แรงต้าน/อุปสรรค
1. ผู้บริหารและบุคลากรของ สท. ให้ความสำคัญ	1. บุคลากรขาดความรู้และทักษะในการปฏิบัติงาน
2. มีการบริหารงานโดยใช้ข้อมูลสารสนเทศเป็นเครื่องมือในการตัดสินใจ	2. ขาดการสนับสนุนด้านงบประมาณอย่างเพียงพอ
	3. ต้องพึ่งพาระบบเทคโนโลยีจากภายนอก
สิ่งที่ต้องทำเพื่อลดแรงต้าน	สิ่งที่ต้องทำเพื่อเพิ่มแรงเสริม
1. ต้องพัฒนาความรู้ทักษะด้าน IT อย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง	1. จัดทำแผนงาน/โครงการเพื่อสนับสนุน ส่งเสริมตามความต้องการด้าน IT ของบุคลากร
2. ต้องให้การสนับสนุนด้านงบประมาณอย่างเพียงพอ	2. ผู้บริหารต้องให้ความสำคัญและผลักดันระบบฐานข้อมูลสารสนเทศที่สามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้อย่างแท้จริง

3. รัฐบาลต้องมีนโยบายลดการพึ่งพาาระบบเทคโนโลยีจากภายนอก	3. จัดทำมาตรฐานของฐานข้อมูลสารสนเทศให้ครอบคลุมทุกภารกิจของ สก.
4. กำหนดให้ความรู้ ความสามารถด้านเทคโนโลยีและสารสนเทศเป็นส่วนหนึ่งของสมรรถนะของทุกตำแหน่ง	4. การจัดทำฐานข้อมูลกลางในด้านการบริหารงานบุคคล เพื่อสะดวกในการเรียกใช้ข้อมูล

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด
1. พัฒนาความรู้และทักษะด้าน IT ของบุคลากร กองการเจ้าหน้าที่อย่างเป็นระบบและเนื่อง	1. ร้อยละของบุคลากรกองการเจ้าหน้าที่ที่รับการพัฒนาคความรู้และทักษะด้าน IT
2. จัดทำฐานข้อมูลสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	2. ร้อยละของข้อมูลสารสนเทศที่ได้รับกาทำเป็นฐานข้อมูลเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

ประเด็นยุทธศาสตร์ 4 : พัฒนาผู้บริหารให้มีภาวะผู้นำ มีวิสัยทัศน์ และพฤติกรรมของผู้บริหาร	
ยุคใหม่ที่ให้ความสำคัญกับบุคลากรผู้ปฏิบัติงานควบคู่กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน	
แรงเสริม/สิ่งสนับสนุน	แรงต้าน/อุปสรรค
1. มีโครงการฝึกอบรมสำหรับผู้บริหารหลากหลาย ทั้งโครงการภายในและภายนอก รวมทั้งโครงการศึกษาดูงานต่าง ๆ	1. ผู้บริหารบางส่วนที่เข้ารับการฝึกอบรมไม่ค่อยให้ความสำคัญกับการอบรม เพื่อพัฒนา Competency ของตนเอง
2. มีการประชุมติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานราชการโดยให้ความสำคัญกับการดำเนินการ	2. หลักสูตรการฝึกอบรมไม่ค่อยเหมาะสม ไม่ค่อยน่าสนใจ

ตามยุทธศาสตร์ของกรมฯ อย่างสม่ำเสมอ	
	3. ยังไม่มีระบบการติดตามประเมินผลกา พัฒนา ภาวะผู้นำ วิสัยทัศน์ และพฤติกรรม ผู้บริหารอย่างเป็นรูปธรรม

สิ่งที่ต้องทำเพื่อลดแรงต้าน	สิ่งที่ต้องทำเพื่อเพิ่มแรงเสริม
1. จัดให้มีระบบการประเมินผลการพัฒนา ภาวะ ผู้นำการพัฒนาภาวะผู้นำ วิสัยทัศน์ อย่างเป็น ระบบและต่อเนื่อง	1. พัฒนาระบบการ วิธีการเสริมสร้างผู้นำให้มี คุณลักษณะของผู้บริหารยุคใหม่
2. จัดทำมาตรฐานการสอนงาน (Coaching) เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำ และผู้ปฏิบัติงานควบคู่กันไป	2. มีระบบประเมินผลผู้บริหารที่เข้ารับกา ฝึกอบรมว่ามีศักยภาพเพิ่มมากขึ้นเพียง
3. จัดการฝึกอบรมให้ตรงกับ Competency ที่ จำเป็นและต้องการในการเป็นผู้บริหาร	3. มีระบบการประเมินผู้บริหาร โดยให้ผู้ที่ เกี่ยวข้อง เช่น ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่ ร่วมงานเป็นผู้ประเมิน

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด
1. การพัฒนาผู้บริหารให้มีภาวะผู้นำ มีวิสัยทัศน์ อย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง	1. ร้อยละของผู้บริหารที่ได้รับการพัฒนา
2. จัดให้มีระบบการสอนงาน (Coaching) เพื่อ 3. พัฒนาภาวะผู้นำและผู้ปฏิบัติงานควบคู่ กันไป	2. จำนวนบุคลากรกองการเจ้าหน้าที่ที่ได้ การ สอนงาน

ประเด็นยุทธศาสตร์ 5 :

**การส่งเสริมคุณภาพชีวิตของบุคลากรกรมส่งเสริมการปกครอง
ท้องถิ่น**

แรงเสริม/สิ่งสนับสนุน	แรงต้าน/อุปสรรค
1. รัฐบาลให้การส่งเสริมโดยกำหนดให้เป็นนโยบายของรัฐบาล	1. ระเบียบปฏิบัติของข้าราชการในบางเรื่องไม่เหมาะสมก่อให้เกิดความไม่เป็นธรรมาภิบาล ข้าราชการ
2. ผู้บริหารและบุคลากรให้ความสำคัญ	2. ปัญหาหนี้สินของข้าราชการ
	3. ขาดงบประมาณ
	4. การจัดสวัสดิการไม่ตรงกับความต้องการ ข้าราชการ เนื่องจากไม่มีการสำรวจความต้องการที่แท้จริง

สิ่งที่ต้องทำเพื่อลดแรงต้าน	สิ่งที่ต้องทำเพื่อเพิ่มแรงเสริม
1. วางแผนใช้งบประมาณเพื่อการส่งเสริมคุณภาพชีวิตข้าราชการอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพ	1. สนับสนุนงบประมาณเพิ่มขึ้น
2. สร้างค่านิยมให้ข้าราชการโดยนำหลักคุณธรรมมาใช้ในการปฏิบัติราชการ คุณธรรมมาใช้เป็นแนวทางในการดำรงชีวิต	2. กำหนดให้ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงเป็นนโยบายเน้นหนักให้นำไปปฏิบัติอย่างบูรณาการ
3. สำรวจความพึงพอใจ/ความต้องการของบุคลากร	3. คณะทำงานด้านสวัสดิการข้าราชการ

<p>ข้าราชการต่อการจัดสวัสดิการต่าง ๆ</p>	<p>กรม ควรมีตัวแทนจากทุกฝ่าย เช่น ผู้บริหาร ระดับสูง ผู้บริหารสำนัก/กอง ตัวแทนท้องถิ่นจังหวัด เป็นต้น</p>
<p>4. จัดทำแผนการจัดสวัสดิการของข้าราชการ ให้ สอดคล้องกับความต้องการของข้าราชการ รวมทั้งมีการประเมินผลเป็นระยะอย่าง เสมอ</p>	

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด
<p>1. จัดทำแผนการจัดสวัสดิการของบุคลากร ให้ สอดคล้องกับความต้องการของบุคลากร รวมทั้งมีการประเมินผลเป็นระยะอย่าง เสมอ</p>	<p>1. ระดับความสำเร็จในการจัดทำแผนสวัสดิการ บุคลากรกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น</p>
<p>2. การส่งเสริมและสนับสนุนให้นำหลักปรัชญา เศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการทำงานและ ดำรงชีวิต</p>	<p>2. ระดับความสำเร็จในการส่งเสริมและสนับสนุน ให้นำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมา ใช้ในการทำงานและดำรงชีวิต</p>

ป ร ะ เ ตี น ย ท ธิ ศ า ส ต ร ์ 6:
การพัฒนาระบบสร้างแรงจูงใจเพื่อรักษาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพสูง
ไว้กับหน่วยงาน

แรงเสริม/สิ่งสนับสนุน	แรงต้าน/อุปสรรค
1. นโยบายของผู้บริหารระดับสูงของกรม เสริม การปกครองท้องถิ่นให้การสนับสนุน	1. ความไม่ชัดเจนในความก้าวหน้าของ ข้าราชการ เช่น การเปลี่ยนสายงาน ระดับ ตำแหน่งของบุคลากร
2. มีระบบสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรทำงาน หน่วยงาน	2. การจัดสวัสดิการยังไม่เท่าเทียมและเหมาะสม
	3. ทักษะคติเดิมๆ ของข้าราชการที่ว่างงานราชการ มีค่าตอบแทนน้อย ไม่เหมาะสม จึงทำให้ อยากย้ายไปสู่หน่วยงานที่ค่าตอบแทนดีกว่า
สิ่งที่ต้องทำเพื่อลดแรงต้าน	สิ่งที่ต้องทำเพื่อเพิ่มแรงเสริม
1. มีการจัดทำแผนอัตรากำลังที่ต่อเนื่องชัดเจน และเกิดผลในทางปฏิบัติ	1. นโยบายของผู้บริหารระดับสูงต้องมีความ ต่อเนื่องชัดเจน
2. การจัดงบประมาณและสร้างแรงจูงใจให้ เกี่ยวกับ สวัสดิการให้มีความเหมาะสมเท่าเทียม	2. ทำระบบสร้างแรงจูงใจให้มีความชัดเจน และเป็นรูปธรรมมากยิ่งขึ้น
3. จัดหลักสูตรในการพัฒนาความรู้ให้ตรงกับสาย งานและการบริหารงานภาครัฐแนวใหม่ อย่างต่อเนื่อง	
เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด
1. มีระบบการรักษาไว้ซึ่งข้าราชการที่มีสมรรถนะ สูง เช่น Talent Management	1. ร้อยละของบุคลากรที่มีสมรรถนะสูงที่กรม สามารถรักษาไว้ได้
2. มีระบบสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้	2. ระดับความสำเร็จของการสร้างระบบสร้าง แรงจูงใจในการทำงาน

วาม ชัดเจนและเป็นรูปธรรม	
ประเด็นยุทธศาสตร์ 7: การเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม ให้แก่ข้าราชการกรมส่งเสริม การปกครองท้องถิ่น	
แรงเสริม/สิ่งสนับสนุน	แรงต้าน/อุปสรรค
1. ผู้บริหารและบุคลากรให้ความสำคัญ	1. บุคลากรต่อต้านการเปลี่ยนแปลง
2. มีโครงการด้านการป้องกัน ปราบปรามการ ทุจริตและโครงการด้านการส่งเสริมจริ ยธรรม ของข้าราชการ	2. กระบวนการในการเสริมสร้างคุณธรรมยังใ วิธีการเดิมๆ ทำให้ไม่น่าสนใจ
3. มีการจัดส่งข้าราชการเข้าร่วมการอบรม หน่วยงานอื่นอย่างสม่ำเสมอ	3. ขาดการสนับสนุนงบประมาณในการพัฒนา องค์ความรู้ขององค์กร
4. มีการประกาศค่านิยมการปฏิบัติงานของ บุคลากรของกรมส่งเสริมการปกครอง ท้องถิ่น	4. ขาดรายละเอียดและแรงจูงใจในการปฏิบัติ อย่างชัดเจน
	5. ค่านิยมในการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชา
	6. ไม่มีรายละเอียดจัดทำมาตรฐานจริยธรรมค รรม

สิ่งที่ต้องทำเพื่อลดแรงต้าน	สิ่งที่ต้องทำเพื่อเพิ่มแรงเสริม
1. ปรับเปลี่ยนพฤติกรรม ทศนคติ ของบุคคลใน การทำงาน	1. ปรับปรุงและพัฒนาโครงการด้านคุณธ ริยธรรม ให้มีประสิทธิภาพและมีความ หลากหลายยิ่งขึ้น
2. จัดให้มีระบบการประเมินผลด้านการส ริม คุณธรรม จริยธรรม อย่างเป็นรูปธรรม	2. ส่งเสริมและประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรเข้ และปฏิบัติตามค่านิยมของกรม
3. จัดทำรายละเอียดมาตรฐาน จริยธรรมของ บุคลากร	

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด
1. มีการสร้างมาตรฐานความโปร่งใสในการบริหารงานบุคคล	1. ระดับความสำเร็จในการจัดทำกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีความโปร่งใส
2. มีรายละเอียดมาตรฐานจริยธรรมของบุคลากร กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น	2. ระดับความสำเร็จในการจัดทำมาตรฐานจริยธรรมของกรม
3. ส่งเสริมและประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรใส่ใจและปฏิบัติตามค่านิยมของกรม	3. ร้อยละของบุคลากรที่เข้าใจและปฏิบัติตามค่านิยมของกรม
ประเด็นยุทธศาสตร์ 8 : การบริหารทรัพยากรบุคคลและพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้ตรงกับสมรรถนะประจำตำแหน่ง	

แรงเสริม/สิ่งสนับสนุน	แรงต้าน/อุปสรรค
1. ระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลภาคแนวใหม่เปิดโอกาสให้ดำเนินการได้	1. ยังไม่ได้ดำเนินการจัดทำสมรรถนะหลัก (Core Competency) ของ สถ. และสมรรถนะประจำตำแหน่ง (Function Competency) ตามการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐแนวใหม่
2. ผู้บังคับบัญชาและบุคลากรในหน่วยงานมีความสำคัญกับการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐแนวใหม่	2. แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรบุคคล สถ. พ.ศ.2549-2553 ไม่สอดคล้องกับสมรรถนะหลัก (Core Competency) ของ สถ.และสมรรถนะประจำตำแหน่ง (Function Competency) ที่มีการเปลี่ยนแปลง การบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐแนวใหม่
	3. บุคลากรในหน่วยงานยังไม่เข้าใจระบบก

	บริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐแนวใหม่ เช่น การประเมินสมรรถนะ การประเมินผล ปฏิบัติงาน เป็นต้น
--	--

สิ่งที่ต้องทำเพื่อลดแรงต้าน	สิ่งที่ต้องทำเพื่อเพิ่มแรงเสริม
1. จัดทำรายละเอียดเกี่ยวกับสมรรถนะหลั อก สก. และสมรรถนะประจำตำแหน่งที่สอดคล้อง กับการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐ ใหม่ โดยเปิดโอกาสให้ข้าราชการมีส่วนร่วม การ จัดทำ	1. ประชาสัมพันธ์และจัดอบรมการบริหาร ทรัพยากรบุคคลภาครัฐแนวใหม่
2. ปรับปรุงแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาทรั ษกร บุคคล สก. พ.ศ. 2549-2553 ให้สอดคล้องกับ สมรรถนะหลักและสมรรถนะประจำต ำ แหน่ง ที่กำหนด โดยเปิดโอกาสให้ข้าราชการมีส่วน ร่วมในการปรับปรุง	

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด
1. จัดทำรายละเอียดของสมรรถนะหลักและสมรรถนะประจำตำแหน่งที่สอดคล้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐแนวใหม่	1. ระดับความสำเร็จในการจัดทำสมรรถนะหลักและสมรรถนะประจำตำแหน่งที่สอดคล้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐแนวใหม่
2. ปรับปรุงแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศาสนาบุคคล สก.	2. ระดับของความสำเร็จในการปรับปรุงแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศาสนาทรัพยากรบุคคล สก.
3. ประชาสัมพันธ์และจัดอบรมสัมมนาการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐแนวใหม่บุคลากรในหน่วยงาน	3. ระดับความสำเร็จของการประชาสัมพันธ์การจัดอบรมการบริหารทรัพยากรบุคคลใหม่

ประเด็นยุทธศาสตร์ 9 : พัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

แรงเสริม/สิ่งสนับสนุน	แรงต้าน/อุปสรรค
1. เป็นองค์กรที่มีความรู้ในการปฏิบัติงานตามภารกิจของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น	1. ขาดแนวทางในการพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้
2. ผู้บริหารให้การสนับสนุน	2. ขาดการรวบรวมองค์ความรู้ให้เป็นระบบเป็นหมวดหมู่
	3. บุคลากรขาดความสนใจ
สิ่งที่ต้องทำเพื่อลดแรงต้าน	สิ่งที่ต้องทำเพื่อเพิ่มแรงเสริม
1. ทำแผนการจัดการความรู้เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้	1. สนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้ของบุคลากรทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ
2. เก็บรวบรวมองค์ความรู้ที่กระจัดกระจายอยู่ตามสำนัก/กอง และบุคคลให้เป็นระบบเป็นหมวดหมู่	
3.	

ประชาสัมพันธ์องค์ความรู้และช่องทาง การเข้าถึงองค์ความรู้	
เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด
1. หน่วยงานมีแผนการจัดการความรู้	1. ระดับความสำเร็จของจัดทำแผนการจัดการ ความรู้
2. องค์ความรู้ที่กระจายกระจายอยู่ได้รับการ รวบรวม	2. จำนวนองค์ความรู้ที่ได้รับการรวบรวม
3. มีการเผยแพร่องค์ความรู้ที่รวบรวมแล้ว ให้กับบุคลากรอื่นได้เรียนรู้ด้วย	3. ระดับความสำเร็จของการเผยแพร่องค์ ความรู้
ประเด็นยุทธศาสตร์ 10 : การพัฒนาภาวะผู้นำให้กับข้าราชการ	

แรงเสริม/สิ่งสนับสนุน	แรงต้าน/อุปสรรค
1. มีบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ	1. บุคลากรขาดความมั่นใจในการตัดสินใจ
2. ผู้บริหารให้ความสนใจและสนับสนุน	2. อำนาจการตัดสินใจยังอยู่ที่ระดับผู้บริหารเป็น ส่วนใหญ่
	3. มีหลักสูตรการฝึกอบรมที่เกี่ยวข้องกับ การ สร้างภาวะผู้นำไม่เพียงพอและไม่ทั่ว ถึง บุคลากรทุกกลุ่ม

สิ่งที่ต้องทำเพื่อลดแรงต้าน	สิ่งที่ต้องทำเพื่อเพิ่มแรงเสริม
1. มีระบบการกระจายอำนาจในการตัดสินใจ	1. มีการมอบหมายภารกิจเพื่อให้บุคลากรได้ แสดงออกและกล้าตัดสินใจ
2.	

สร้างหลักสูตรการฝึกอบรมที่เกี่ยวกับการพัฒนาภาวะผู้นำให้กับข้าราชการ	
---	--

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด
1. มีการฝึกอบรมที่เกี่ยวกับการพัฒนาภาวะผู้นำให้กับข้าราชการ	1. มีการฝึกอบรมที่เกี่ยวกับการพัฒนาภาวะผู้นำให้กับข้าราชการ อย่างน้อย 1 โครงการ
2. การส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมการพัฒนาภาวะผู้นำให้กับข้าราชการ	2. ร้อยละของผู้ผ่านการฝึกอบรมการพัฒนาภาวะผู้นำ

บทที่ 3 นโยบาย

นโยบายและกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลเทศบาลตำบลเกาะเพชร

บุคลากรถือว่าเป็นทรัพยากรที่เป็นปัจจัยสำคัญและมีค่าอย่างยิ่งในการขับเคลื่อนการดำเนินงานขององค์กร จึงได้กำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลขึ้นสำหรับใช้เป็นกรอบและแนวทางในการจัดทำแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อเพิ่มความคุ้มค่าของการใช้ทรัพยากรมนุษย์ ให้การบริหารทรัพยากรมนุษย์เกิดความ เป็น ธรรม โปร่งใส ตรวจสอบได้ และให้การปฏิบัติงานมีความสุข มีขวัญและกำลังใจที่ดี เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และมีศักยภาพเพิ่มขึ้น เทศบาลตำบลเกาะเพชร จึงมีนโยบาย และกลยุทธ์ด้านต่างๆ ดังนี้

1. นโยบายด้านการปรับปรุงโครงสร้างระบบงานและการบริหารอัตรากำลัง

เป้าประสงค์ วางแผน สนับสนุนและส่งเสริมให้มีโครงสร้าง ระบบงาน ก ก า ร จั ด ก ร อ บ อัตรากำลังและการบริหารอัตรากำลังให้เหมาะสมกับภารกิจขององค์กรและเพียงพอ มีความคล่องตัวต่อการ ขับเคลื่อนการ ดำเนินงานของทุกหน่วยงานในองค์กร รวมทั้งมี ระบบ การ ประเมิน ผล ที่ มี ประสิทธิภาพ เชื่อมโยง กับผลตอบแทนและมีการกำหนดสมรรถนะและลักษณะที่พึงประสงค์ของพนักงานที่ องค์กรคาดหวัง

กลยุทธ์

1. ทบทวน และ ปรับปรุง โครงสร้าง องค์กร ระบบงานและกรอบอัตรากำลัง ให้สอดคล้องกับ วิสัยทัศน์ พันธกิจ และแผนการปรับบทบาทและภารกิจของเทศบาลตำบลเกาะเพชร

2. จัดทำ มาตรฐาน รรณนะ และนำสมรรถนะมาใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารทรัพยากรบุคคล ทั้ง ด้าน การสรรหา การเลื่อน ชั้น เงิน เดือน และปรับ ตำแหน่ง การประเมิน ผล การปฏิบัติ งาน การวางแผน การพัฒนา บุคลากรและการบริหารผลตอบแทน

3. มีเส้นทางความก้าวหน้าของสายอาชีพ

4. จัดทำระบบประเมินผลการปฏิบัติงานตามผลสัมฤทธิ์ของงานและสมรรถนะหลัก

5. จัดทำแผนการสืบทอดตำแหน่งงานและการบริหารจัดการคนดี และคนเก่งขององค์กร

2. นโยบายด้านการพัฒนาบุคลากร

เป้าประสงค์ ส่งเสริมให้มีการพัฒนาอย่างเป็นระบบ ทัวถึง และต่อเนื่อง โดยการเพิ่มพูน ความรู้ ความสามารถ ศักยภาพ และทักษะการทำงานที่เหมาะสม สอดคล้องกับสถานการณ์ วิสัยทัศน์ และ ยุทธศาสตร์ขององค์กร เพื่อให้การขับเคลื่อนการดำเนินงานตามพันธกิจขององค์กรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และ ประสพ ผล สำ ร ะ จ ิต ตาม เป้าหมาย รวมทั้งส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมให้กับบุคลากรในองค์กร

กลยุทธ์

1. จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับบทบาทและภารกิจของเทศบาล

2. จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรตามตำแหน่งงานและสายอาชีพตามสมรรถนะแผนการสืบทอด ตำแหน่งและการบริหารจัดการคนดีและคนเก่งขององค์กร

3. พัฒนาศักยภาพผู้บริหาร และเพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงานให้กับผู้ปฏิบัติงานทุกระดับตามสายอาชีพและตำแหน่งงานอย่างต่อเนื่อง

4. ส่งเสริมให้บุคลากรยึดมั่นในวัฒนธรรมองค์กร ปฏิบัติตามจรรยาบรรณของเทศบาลตำบล เกาะเพชร

5. พัฒนางานด้านการจัดการความรู้ องค์กรความรู้ เพื่อสร้างวัฒนธรรมเรียนรู้ การถ่ายทอด ความรู้ การแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ในการทำงานอย่างต่อเนื่อง

3. นโยบายด้านการพัฒนาระบบสารสนเทศ เป้าประสงค์ ส่งเสริมสนับสนุนให้มีการนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ถูกต้อง ครบถ้วน รวดเร็ว ทันสมัยและเป็นปัจจุบัน ช่วยลดขั้นตอน ของงาน ปริมาณเอกสาร สามารถนำไปวิเคราะห์เพื่อการวางแผนตัดสินใจในการปฏิบัติงานและใช้บริหารงาน ด้วยบุคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

กลยุทธ์

1. พัฒนาระบบฐานข้อมูลบุคลากร

2. ปรับปรุงและพัฒนาระบบสารสนเทศด้านการบริหารจัดการบุคลากร

3. เสริมสร้างความรู้เกี่ยวกับระบบสารสนเทศด้านการบริหารจัดการบุคลากรให้ ผู้ปฏิบัติงาน เพื่อรองรับการใช้งาน ระบบ และเพื่อขีดความสามารถของบุคลากร เพื่อรองรับการพัฒนาระบบในอนาคต

4. นโยบายด้านสวัสดิการ เป้าประสงค์ เสริมสร้างความมั่นคง ขวัญกำลังใจ คุณภาพชีวิตที่ดี ความผาสุกและพึงพอใจ ให้ผู้ปฏิบัติงาน เพื่อรักษาคนดี คนเก่งไว้กับองค์กร โดยการส่งเสริมความก้าวหน้าของผู้ปฏิบัติงานที่มีผลงาน และสมรรถนะในทุกโอกาส สร้างช่องทางการสื่อสาร ให้สิ่งจูงใจ ผลประโยชน์ตอบแทนพิเศษ จัดจัดสวัสดิการ ความปลอดภัย อาชีวปลอดภัย และสิ่งแวดล้อมในการทำงาน ตามความจำเป็นและเหมาะสมเป็นไปตามที่ กฎหมายกำหนด และสนับสนุนการดำเนินกิจกรรมเพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดี ระหว่างผู้บริหารและพนักงาน ทุกระดับ

กลยุทธ์

1. ปรับปรุงระบบแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

2. ปรับปรุงสภาพ ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

- 3.ยกย่องพนักงานที่เป็นคนเก่ง คนดีและคุณประโยชน์ให้องค์กร
 - 4.ปรับปรุงระบบสวัสดิการ ผลตอบแทนพิเศษ
 - 5.ปรับปรุงช่องทางการสื่อสารด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์
- 5. นโยบายและกลยุทธ์ด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล**
กระบวนการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ 2564-2566

.๑ แต่งตั้งคณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๒ ประชุมคณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

1ทบทวนวิสัยทัศน์

พันธกิจและยุทธศาสตร์ของเทศบาลตำบลเกาะเพชร

2ทบทวนข้อมูลพื้นฐานเทศบาลตำบลเกาะเพชร เช่น

กฎระเบียบ การแบ่งส่วนราชการภายใน และกรอบอัตรากำลังในแต่ละหน่วยงาน การปฏิบัติงาน ฯลฯ เป็นต้น

๓ วิเคราะห์อัตรากำลังในปัจจุบัน (Supply Analysis)

๓ เพื่อจัดทำร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปีของเทศบาลตำบลเกาะเพชร และส่งคณะทำงานเพื่อตรวจสอบ ปรับแต่งร่างแผนอัตรากำลัง

๔ เทศบาลตำบลเกาะเพชร ขอความเห็นชอบร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ต่อคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดนครศรีธรรมราช

๕ เทศบาลตำบลเกาะเพชร ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ 2564 - 2566

๖ เทศบาลตำบลเกาะเพชร จัดส่งแผนอัตรากำลังที่ประกาศใช้แล้ว ให้อำเภอ และจังหวัด และส่วนราชการในสังกัด

โครงสร้าง

เทศบาลตำบลเกาะเพชรมีภารกิจ

อำนาจหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหา ภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖

และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ โดยมีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการดังนี้

๘.๑ โครงสร้าง

เทศบาลตำบลเกาะเพชรได้กำหนดโครงสร้างส่วนราชการเพื่อรองรับภารกิจด้านต่างๆ ดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๑.สำนักปลัดเทศบาล	1.สำนักปลัดเทศบาล	
๑.๑ งานธุรการ	๑.๑ งานธุรการ	
๑.๒ งานแผนและงบประมาณ	๑.๒ งานแผนและงบประมาณ	

<p>๑.๓ งานการเจ้าหน้าที่</p> <p>๑.๔ งานทะเบียนราษฎรและบัตรฯ</p> <p>๑.๕ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</p> <p>๑.๖ งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน</p> <p>๑.๗ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และ วัฒนธรรม</p> <p>๑.๘. งานกฎหมายและคดี</p> <p>๒. กองคลัง</p> <p>๑.๑ งานการเงินและบัญชี</p> <p>๑.๒ งานจัดเก็บและพัฒนารายได้</p> <p>๑.๓ งานพัสดุและทะเบียนทรัพย์สิน</p> <p>๓. กองช่าง</p> <p>๑.๑ งานสาธารณูปโภค</p> <p>๑.๒ งานวิศวกรรม</p>	<p>๑.๓ งานการเจ้าหน้าที่</p> <p>๑.๔ งานทะเบียนราษฎรและบัตรฯ</p> <p>๑.๕ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</p> <p>๑.๖ งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน</p> <p>๑.๗ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และ วัฒนธรรม</p> <p>๑.๘. งานกฎหมายและคดี</p> <p>๒. กองคลัง</p> <p>๑.๑ งานการเงินและบัญชี</p> <p>๑.๒ งานจัดเก็บและพัฒนารายได้</p> <p>๑.๓ งานพัสดุและทะเบียนทรัพย์สิน</p> <p>๓. กองช่าง</p> <p>๑.๑ งานสาธารณูปโภค</p> <p>๑.๒ งานวิศวกรรม</p>	
--	--	--

6.นโยบายด้านอัตรากำลังและการบริหารอัตรากำลัง

- 1.บริหารกำลังคนให้สอดคล้องกับความต้องการตามพันธกิจ
 - 2.พัฒนาระบบวางแผนและติดตามประเมินผลการใช้กำลังคน
 - 3.พัฒนาผลิตภาพและความคุ้มค่าของกำลังคน
 - 4.พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศด้านการบริหารกำลังคน
- โดยให้มีอัตรากำลังในแผน อัตรากำลัง 3 ปี (พ.ศ. 2564 - 2566) ดังนี้

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕64-๒๕๖6
เทศบาลตำบลเกาะเพชร อำเภอหัวไทร จังหวัดนครศรีธรรมราช

ส่วนราชการ	กรอบอัตร	กรอบอัตรากำลังใหม่	เพิ่ม/ลด(+/-)	หมายเหตุ
------------	----------	--------------------	---------------	----------

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	กรอบอัตรากำลังใหม่			เพิ่ม/ลด(+/-)			หมายเหตุ
		๒๕๖ 4	๒๕๖ 5	๒๕๖ 6	๒๕๖ 4	๒๕๖ 5	๒๕๖ 6	
นักวิชาการพัสดุ ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	1	1	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานพัสดุ ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการจัดเก็บรายได้ (ลูกจ้างประจำ)								
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภทผู้มีคุณวุฒิ)</u>								
ผู้ช่วยนักวิชาการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>								
คนงาน	1	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>กองช่าง(๐๕)</u>								
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง	1	1	1	1	-	-	-	ว่าง
ระดับต้น)	1	1	1	1	-	-	-	
นายช่างโยธา อาวุโส	1	1	1	1	-	-	-	
นายช่างไฟฟ้า ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	1	1	1	1	-	-	-	
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ(ประเภทผู้คุณวุฒิ)</u>								
ผู้ช่วยนายช่างโยธา	1	1	1	1	-	-	-	
ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ								
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ(ประเภทผู้มีทักษะ)</u>								
พนักงานผลิตน้ำประปา	2	2	2	2	-	-	-	
<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>								
คนงาน	2	2	2	2	-	-	-	

รวม	๕3	53	๕3	๕3	-	-	-	
-----	----	----	----	----	---	---	---	--

7.นโยบายด้านการสร้างและพัฒนาระบบการบริหารจัดการองค์ความรู้ หรือ องค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization)

ตาม ที่ ค ณ ะ ก ร ร ม ก า ร จั ด แ พ น ก า ร จั ด ก าร ค วาม ร ู้ ได้มีการประชุมเพื่อดำเนินการจัดทำแผนการจัดการความรู้ไปเมื่อวันที่ 27 กรกฎาคม 2559 โดยมีมติที่ประชุม มีความเห็นตรงกันให้มีการจัดทำองค์ความรู้ในองค์กรในรูปแบบ การนำผลการรายงานผลการเข้ารับการอบรม และการจัดทำองค์ความรู้ รวบรวมให้อยู่ในแหล่งเดียวกัน เพื่อถ่ายทอดการสืบค้นและเป็นการถ่ายทอดและเผยแพร่ความรู้ให้แก่บุคลากรในองค์กร

8.นโยบายด้านภาระงาน

1.มีการกำหนดภาระงานของบุคคลทุกคนอย่างชัดเจน

2.บุคลากรมีการพัฒนาศึกษา ทำความเข้าใจถึงภาระงานร่วมกันอย่างสม่ำเสมอโดยทุกงาน จะต้อง มีการประชุมบุคลากรภายในเพื่อเป็นการรายงานผลการดำเนินงาน การแก้ไขปัญหาอุปสรรคและ ปรับปรุง ภาระงานประจำทุกเดือน โดยให้งานการเจ้าหน้าที่ จัดทำคำสั่งการแบ่งงานและกำหนดหน้าที่ความ รับผิดชอบของส่วนราชการ ในเทศบาลตำบลเกาะเพชร แยกเป็นส่วนราชการ และให้ มีการทบทวน การปฏิบัติหน้าที่ที่ถูกรอบการประเมิน หรือเมื่อมีภาระงานเปลี่ยนแปลงไปจากเดิม

9.นโยบายด้านระบบสารสนเทศ

1.ให้ทุกงานในทุกกองใช้ข้อมูลเพื่อวิเคราะห์งานจากแหล่งข้อมูลเดียวกัน

2.ให้ทุกงานจัดทำฐานข้อมูลด้วยระบบคอมพิวเตอร์ในภารกิจของงานนั้นๆ และหาแนวทาง ในการเชื่อมโยงข้อมูลเพื่อใช้ร่วมกัน

3.ให้มีการปรับปรุงฐานข้อมูลที่รับผิดชอบให้เป็นปัจจุบันอย่างสม่ำเสมอ โดยให้ปฏิบัติตาม แผนแม่บทสารสนเทศของเทศบาลตำบลเกาะเพชร งานการเจ้าหน้าที่ต้องมีการประชาสัมพันธ์ผ่าน เทคโนโลยีสารสนเทศอย่างต่อเนื่อง

10.นโยบายด้านการมีส่วนร่วมในการบริหาร

๕. ยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และถูกกฎหมาย
๖. ให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ
๗. ให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
๘. มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐานมีคุณภาพโปร่งใส และตรวจสอบได้
๙. ยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพองค์กร

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม
ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย

และประกาศเทศบาลตำบลเกาะเพชร เรื่อง นโยบายคุณธรรมและความโปร่งใส
เพื่อให้พนักงานเทศบาล พนักงานครู ลูกจ้างและพนักงานจ้าง
ของเทศบาลตำบลเกาะเพชรถือปฏิบัติและดำเนินการดังนี้

1. บริหารงานและปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาล

โดยมุ่งตอบสนองความต้องการของประชาชนด้วยการบริการที่รวดเร็ว ถูกต้อง
เสมอภาค โปร่งใส และเป็นธรรม

2. ปลุกฝังค่านิยมและทัศนคติให้บุคลากรในสังกัด มีความรู้ความเข้าใจ

ยึดหลักคุณธรรม จริยธรรม

นำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการปฏิบัติงานและการดำเนินชีวิต

3. ดำเนินการจัดซื้อ จัดจ้าง

ส่งเสริมการดำเนินการให้เกิดความโปร่งใสในทุกขั้นตอนและเปิดโอกาสให้ภาคเอกชน

ภาคประชาสังคมและภาคประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการตรวจสอบการปฏิบัติงาน
โดยเปิดเผยข้อมูลข่าวสารในการดำเนินกิจกรรมทุกรูปแบบ

4. ประชาสัมพันธ์ให้ประชาชนแจ้งข้อมูลข่าวสาร เบาะแสการทุจริต

ร้องเรียน ร้องทุกข์ ผ่านศูนย์รับเรื่องร้องทุกข์ของเทศบาลตำบลเกาะเพชร