



แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๘

ของ

เทศบาลตำบลเขายายศรี
อำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี

งานบริหารงานบุคคล
ฝ่ายอำนวยการ
สำนักปลัดเทศบาล

แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๘

ทรัพยากรบุคคล เป็นองค์ประกอบที่มีความสำคัญมากประการหนึ่งขององค์กรที่จะให้องค์กรอยู่รอดและมีความเจริญเติบโต เมื่อเทียบกับองค์ประกอบอื่น ไม่ว่าจะเป็นเงินทุน ที่ดิน อาคาร สถานที่และวัสดุครุภัณฑ์ต่าง ๆ ทั้งนี้ เพราะการที่องค์กรหนึ่ง ๆ จะบรรลุเป้าหมายของการดำเนินการได้นั้น จะต้องอาศัยความร่วมมือร่วมใจของบุคลากรภายในองค์กรเป็นสำคัญ กล่าวคือ หากองค์กรต่าง ๆ มีทรัพยากรหรือทุนด้านอื่น ๆ เหมือนกัน แต่มีผู้ปฏิบัติงานและผู้บริหารต่างกันแล้ว ผลการดำเนินงานย่อมต่างกัน และองค์กรสมัยใหม่ต่างถือกันว่า “ทรัพยากรบุคคล” เป็น “ทุน” (Human Capital) ที่จะสร้างความแตกต่างและสร้างคุณค่า (Value Creation) ให้กับองค์กรสามารถมีผลการดำเนินการได้ตามยุทธศาสตร์ พันธกิจ และเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล อย่างไรก็ตาม ทุนมนุษย์ก็มีลักษณะคล้ายกับทุนประเภทอื่นประการหนึ่ง คือ จะต้องมีการปรับปรุงพัฒนาให้ทันต่อสภาวะการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลก และสภาพการแข่งขันด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ การสื่อสาร การพัฒนาทางการเมือง เศรษฐกิจ สังคม ในโลกยุคไร้พรมแดนหรือโลกาภิวัตน์ (Globalization) เพราะฉะนั้นการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Human Resources Development) จึงเป็นหัวใจสำคัญต่อการเปลี่ยนแปลงทั้งในระดับองค์กรและระดับประเทศ บุคลากรจำเป็นต้องได้รับการพัฒนาตลอดเวลา เพื่อให้มีสมรรถนะที่เหมาะสมสำหรับการปฏิบัติงานทั้งในปัจจุบันและอนาคต มีความคิดริเริ่มและสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ ซึ่งจะทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงขององค์กรในทิศทางที่สอดคล้องกับกระแสเปลี่ยนแปลงของสังคมโลก

การกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่นในปัจจุบัน ถือเป็นปรากฏการณ์ระดับโลก คือ เกิดขึ้นทั่วโลกและหลายประเทศได้เปลี่ยนผ่านไปก่อนหน้านี้ ซึ่งประเทศไทยก็อยู่ในช่วงเปลี่ยนผ่านไปสู่การกระจายอำนาจเช่นกัน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จึงนับเป็นหน่วยงานที่มีภารกิจสำคัญยิ่งในฐานะเป็นผู้ดำเนินการและสนับสนุนการดำเนินการแก้ไขปัญหาและพัฒนาท้องถิ่น ไม่ว่าจะเป็นการแก้ไขปัญหาความยากจน การจัดสวัสดิการสังคม การพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนในพื้นที่ การแก้ไขปัญหาสิ่งแวดล้อม และการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ อีกทั้งยังมีบทบาทในฐานะเป็นสถาบันการเมืองชั้นพื้นฐานในอันที่จะปลูกฝังค่านิยมความเป็นประชาธิปไตยให้กับประชาชน ดังนั้น ส่วนราชการต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นการบริหารส่วนกลาง ราชการบริหารส่วนภูมิภาค ราชการบริหารส่วนท้องถิ่น และภาคประชาชน จึงได้มีการปรับบทบาทเข้าหากัน เรียนรู้ร่วมกัน รวมทั้งการปรับกลไกความสัมพันธ์ระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกับส่วนราชการอื่น ๆ อย่างกลมกลืน ดังจะเห็นได้จากการปรับปรุงกฎหมายที่เกี่ยวข้อง อันจะทำให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสามารถดำเนินการสาธารณะที่ตอบสนองความต้องการของประชาชนในท้องถิ่นให้ดีขึ้น

ดังนั้น เทศบาลตำบลเขาบายศรี จึงต้องเสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างในสังกัด ให้มีความรู้ความสามารถ ทักษะและสมรรถนะที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ และยุทธศาสตร์ของเทศบาลตำบลเกาะขวาง ตลอดจนส่งเสริมให้น้ำศักยภาพของพนักงานมาใช้ในการปฏิบัติงานให้เกิดประโยชน์สูงสุด

วิสัยทัศน์ของเทศบาลตำบลเขาบายศรี

“เขาบายศรีแข็งแรง แหล่งผลไม้ปลอดสารเคมี อยู่บนวิถีแห่งความพอเพียง”

พันธกิจด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Mission)

เทศบาลตำบลเขาบายศรี จัดทำพันธกิจด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Mission) เพื่อให้การพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ตามวิสัยทัศน์ของการพัฒนาบุคลากร และบรรลุวัตถุประสงค์ของเทศบาลตำบลเขาบายศรี ดังนี้

๑) พัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลเขาบายศรี ให้เป็นมืออาชีพและนวัตกรรม มีความรู้ ทักษะคติ ทักษะที่จำเป็นในการบริหารงานและบูรณาการอย่างเป็นระบบพร้อมปรับตัวสู่ยุคดิจิทัล

๒) เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม วัฒนธรรมและค่านิยมร่วม เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ การปฏิบัติงานและป้องกันการทุจริตประพฤติดีมิชอบของเทศบาลตำบลเขาบายศรี ให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความสุข มีความสมดุลของชีวิตและการทำงาน

๓) ส่งเสริมการเรียนรู้และการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องด้วยระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ และดิจิทัลที่เหมาะสม

๔) พัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลเขาบายศรี ตามเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ

๕) พัฒนาทักษะด้านภาวะผู้นำ ทักษะด้านดิจิทัล และทักษะสำหรับผู้ประกอบการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ ในเทศบาลตำบลเขาบายศรี

ค่านิยม

“คิดสร้างสรรค์อย่างมืออาชีพ ยึดมั่นในหลักธรรมาภิบาล มีใจบริการเพื่อประชาชน”

เป้าประสงค์

๑) บุคลากรมีขีดความสามารถ ทักษะ ความรู้ และสมรรถนะที่หลากหลายในการปฏิบัติงาน ตามภารกิจองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๒) เทศบาลตำบลเขาบายศรีมีการวางแผนพัฒนาบุคลากร การวางแผนพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพให้แก่ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

๓) บุคลากรมีจิตสำนึก ประพฤติปฏิบัติตน ตามค่านิยม คุณธรรมจริยธรรม วัฒนธรรมการทำงานร่วมกัน โดยยึดหลักธรรมาภิบาล

๔) บุคลากรมีความผูกพันกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี และมีความสุขในการทำงาน

๕) พัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพชีวิตและความสุขในวัยหลังเกษียณ

กลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล

เทศบาลตำบลเขาบายศรี ได้กำหนดกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ให้มีความสอดคล้องกับประเด็นยุทธศาสตร์ของเทศบาลตำบลเขาบายศรี ดังนี้

ประเด็นที่ ๑ การสร้างองค์กรเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

๑. จัดประชุมประจำเดือน เพื่อส่งเสริมเกี่ยวกับแนวทางปฏิบัติงานความรู้ทั่วไป
๒. จัดประชุมย่อยเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน
๓. จัดทำเอกสาร/วารสาร เผยแพร่ หรือประชาสัมพันธ์เสียงตามสาย และแจ้งเวียนตามส่วนราชการต่าง ๆ
- ๔.

ประเด็นที่ ๒ การส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพของบุคลากรในการปฏิบัติงาน

๑. จัดส่งพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เข้ารับการฝึกอบรมในหลักสูตรต่าง ๆ ของหน่วยงานทั้งภายในและภายนอกที่จัดขึ้น
๒. ฝึกอบรมพัฒนาศักยภาพ ความรู้ ความสามารถทั่วไปในการปฏิบัติงาน และด้านคุณธรรม จริยธรรมให้กับบุคลากรของเทศบาล

การพัฒนาศักยภาพภายในเทศบาลตำบลเขาบายศรี ผ่านการสร้างแนวทางการพัฒนาบุคลากร ด้วยหลักการ “การสร้างความสุข (Well-being) ให้กับบุคลากรเทศบาลตำบลเขาบายศรี” ได้แก่

- ๑) สุขกาย (Physical Well-being)
- ๒) สุขใจ (Emotional Well-being)
- ๓) สุขงาน (Intellectual and Occupational Well-being)
- ๔) สุขสัมพันธ์ (Social and Environmental Well-being)
- ๕) สุขเงิน (Financial Well-being)

รวมทั้งการดำเนินกิจกรรมการพัฒนาศักยภาพภายในเทศบาลตำบลเขาบายศรี อย่างครอบคลุมทุกมิติ ซึ่งรวมถึงเครื่องมือ หลักสูตรการพัฒนา และกิจกรรมอื่น ๆ ที่สนับสนุน

การจัดทำแผนการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

เทศบาลตำบลเขาบายศรี ได้ดำเนินการจัดทำแผนการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคลตามขั้นตอนการดำเนินงานดังนี้

๑. แต่งตั้งคณะทำงานจัดทำแผนการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประกอบด้วยคณะผู้บริหาร เป็นหัวหน้าคณะทำงาน หัวหน้าส่วนราชการระดับกอง เป็นคณะทำงาน และงานการเจ้าหน้าที่เป็นเลขานุการ โดยคณะทำงานดังกล่าว มีหน้าที่วิเคราะห์ข้อมูลการหาทรัพยากรบุคคลเพื่อจัดทำแผนการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

๒. จัดประชุม/จัดกิจกรรม เพื่อจัดทำแผนการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ของเทศบาล โดยระดมความคิดเห็น ตั้งเป็นประเด็นคำถาม ดังนี้

๒.๑ เป้าหมายสูงสุดหรือผลสัมฤทธิ์ที่สำคัญที่เทศบาลต้องการให้เกิดขึ้นใน ๑ – ๓ ปี
ข้างหน้าคืออะไร

- ด้านกระบวนการ
- ด้านบุคลากร
- ด้านทรัพยากร
- ด้านผู้รับบริการ/ประชาชน

๒.๒ อะไรบ้างที่เป็นจุดแข็งหรือสิ่งที่ดีของเทศบาล และอยากให้รักษาไว้ต่อไปหรือ
มุ่งเน้นให้ดียิ่งขึ้น

๒.๓ อะไรบ้างที่เป็นสิ่งท้าทาย หรือสิ่งที่ต้องปรับปรุงเพื่อให้การบริหารงานของ
เทศบาลประสบผลสำเร็จ เป้าหมายสูงสุดที่คาดหวัง

สรุปประเด็นคำตอบการดำเนินการประเมินสถานภาพ ด้านการบริหารทรัพยากรของเทศบาล
๔ ข้อ ได้ดังนี้

เป้าหมายสูงสุดหรือผลสัมฤทธิ์ที่สำคัญที่เทศบาลต้องการให้เกิดขึ้นใน ๑ – ๓ ปี ข้างหน้าประกอบด้วย
ด้านกระบวนการ

๑. ลดขั้นตอนและระยะเวลาในการปฏิบัติงาน
๒. มีการบริหารงานด้วยความโปร่งใส สามารถตรวจสอบได้
๓. มีการบูรณาการร่วมกันระหว่างกอง สามารถประสานงานกันอย่างมีประสิทธิภาพ
๔. พัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพเป็นธรรมตามผลการ
ปฏิบัติงานที่แท้จริง

ด้านบุคลากร

๑. บุคลากรมีจิตสำนึกด้านคุณธรรม จริยธรรมของการเป็นข้าราชการ
๒. มีความเชี่ยวชาญและทักษะของงานที่ตนรับผิดชอบ
๓. บุคลากรมีความรู้ ความสามารถในการใช้เทคโนโลยีและสามารถปฏิบัติงานได้ ใน
สถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลง
๔. จำนวนบุคลากรมีความเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน

ด้านทรัพยากร

๑. มีอุปกรณ์ในการทำงานที่ทันสมัย อย่างพอเพียง
๒. นำเทคโนโลยีมาปรับใช้ในการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น
๓. มีงบประมาณสนับสนุนด้านการพัฒนาบุคลากรอย่างพอเพียง

ด้านผู้รับบริการ/ประชาชน

๑. ประชาชนได้รับการบริการอย่างทั่วถึง มีความสะดวก รวดเร็ว ถูกต้อง
๒. ประชาชนมีความพึงพอใจ
๓. เปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการดำเนินงานของเทศบาล

อะไรบ้างที่เป็นจุดแข็งหรือสิ่งที่ดีของเทศบาล และอยากจะให้รักษาไว้ต่อไปหรือมุ่งเน้น ให้ดียิ่งขึ้น

๑. ผู้บริหารส่งเสริม และสนับสนุนการพัฒนาบุคลากร
๒. บุคลากรมีมนุษยสัมพันธ์ ทำงานแบบฉันทน์พี่น้อง
๓. บุคลากรมีความรู้ ความเชี่ยวชาญในหน้าที่แต่ละตำแหน่ง
๔. มีการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาบุคลากรในแต่ละตำแหน่งอย่างต่อเนื่อง
๕. มีสวัสดิการให้บุคลากร

อะไรบ้างที่เป็นสิ่งท้าทาย หรือสิ่งที่ต้องปรับปรุงเพื่อให้การบริหารงานของเทศบาล ประสบผลสำเร็จเป้าหมายสูงสุดที่คาดหวัง

๑. สร้างจิตสำนึกให้บุคลากรในทุกระดับเป็นแบบอย่างที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรม
๒. สร้างองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้
๓. มีการพัฒนาบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้สอดคล้องกับสภาพการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป
๔. มีการกระจายอำนาจการตัดสินใจไปสู่ระดับกอง เพื่อให้เกิดความคล่องตัวการทำงาน

การวิเคราะห์ SWOT

การปฏิบัติงานตามหน้าที่ของส่วนราชการต่างๆ จะเห็นได้ว่าบุคลากรของเทศบาล จะต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถ มีความเข้าใจในการปฏิบัติงานทั้งทางระเบียบ กฎหมาย ตามอำนาจหน้าที่ และเทคนิคที่จะนำมาใช้ในการปฏิบัติงาน หากบุคลากรไม่มีความรู้ความเข้าใจในระเบียบ ข้อกฎหมาย ไม่มีคุณธรรมและจริยธรรม ในการปฏิบัติงาน ก็ยากที่จะปฏิบัติงานให้ได้ดี เทศบาลตำบลเมืองแกลง จึงได้วิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภัยคุกคาม ของบุคลากร ทั้ง ๓ ส่วน ดังนี้

การวิเคราะห์ตัวบุคลากร

จุดแข็ง (Strengths)

๑. มีเจ้าหน้าที่และผู้รับผิดชอบในแต่ละตำแหน่งชัดเจน สามารถปฏิบัติงานได้สะดวก รวดเร็วทันต่อเหตุการณ์
๒. มีการกำหนดส่วนราชการเหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติ
๓. ส่งเสริมให้มีการใช้ระบบสารสนเทศ และ IT ให้ทันสมัยอยู่เสมอ
๔. มีจำนวนเจ้าหน้าที่เพียงพอในการปฏิบัติงาน
๕. ผู้บริหารให้การสนับสนุนการพัฒนาทั้งด้านวิชาการและด้านพัฒนาบุคลากร

จุดอ่อน (Weaknesses)

๑. การปฏิบัติงานภายในส่วนราชการและระหว่างภาคส่วนราชการยังขาดความเชื่อมโยง เกื้อหนุนซึ่งกันและกัน
๒. เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานยังขาดความรู้ที่เป็นระบบและเหมาะสมกับการปฏิบัติงาน
๓. เจ้าหน้าที่ที่มีความตระหนักในหน้าที่และความรับผิดชอบต่อหน้าที่ปฏิบัติค่อนข้างน้อย
๔. ขาดการสร้างวัฒนธรรมองค์กร และพัฒนาแนวคิด รวมถึงคุณธรรม จริยธรรม เพื่อให้เกิดสิ่งจูงใจ มีขวัญและกำลังใจ ที่จะทำให้บุคลากรขององค์กรทุ่มเทกำลังกายและความคิดในการปฏิบัติงาน
๕. ทำงานในลักษณะใช้ความคิดส่วนตัวเป็นหลัก

โอกาส (Opportunities)

๑. นโยบายรัฐบาลเอื้อต่อการพัฒนาและการแข่งขัน
๒. กระทรวงมหาดไทย และกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นสนับสนุนการพัฒนาพนักงานเทศบาลด้านความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีสารสนเทศ
๓. อัตราการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจของประเทศ
๔. ประชาชนให้ความสนใจต่อการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ภัยคุกคาม (Threats)

๑. ระเบียบกฎหมายไม่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน
๒. กระแสความนิยมของต่างชาติมีผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตของประชาชน

การวิเคราะห์ตำแหน่งในการปฏิบัติงาน

จุดแข็ง (Strengths)

๑. บุคลากรส่วนใหญ่สามารถปฏิบัติงานในความรับผิดชอบมากกว่าหนึ่งตำแหน่ง
๒. บุคลากรส่วนใหญ่มีความรู้ในการปฏิบัติงานและมีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมากกว่าที่มาตรฐานกำหนด

จุดอ่อน (Weaknesses)

๑. การบรรจุแต่งตั้งพนักงานเทศบาล และพนักงานจ้าง ยังไม่ครบตามแผนอัตรากำลัง ที่กำหนด
๒. บุคลากรได้รับมอบหมายงานมากกว่าในมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ทำให้บางครั้งไม่สามารถปฏิบัติงานได้ทันตามเวลา

การวิเคราะห์องค์กร

จุดแข็ง (S = Strengths)

๑. บุคลากรมีที่อยู่อาศัยตามชุมชนของเทศบาล ทำให้รู้สภาพพื้นที่และทัศนคติของประชาชนในชุมชน
๒. บุคลากร มีการพัฒนาความรู้ ความสามารถ โดยการศึกษาหาความรู้จากอินเทอร์เน็ต จากสื่อสิ่งพิมพ์ และศึกษาต่อในระดับต่างๆ ด้วยทุนส่วนตัว
๓. บุคลากรมีความเข้มแข็งและมีศักยภาพในการปฏิบัติงาน

จุดอ่อน (Weaknesses-W)

๑. เทศบาลยังขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญในบางสายงาน
๒. ขาดวัสดุ อุปกรณ์ ที่ใช้ในการปฏิบัติงาน
๓. งบประมาณในการพัฒนาบุคลากรมีน้อย
๔. บุคลากรไม่เพียงพอกับการกิจการถ่ายโอนอำนาจ

โอกาส (Opportunities-O)

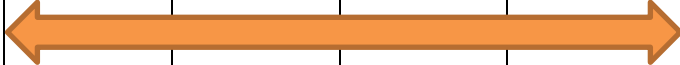
๑. มีเทคโนโลยีสารสนเทศที่ทันสมัย สามารถปฏิบัติงานได้รวดเร็วยิ่งขึ้น
๒. ผู้บริหารท้องถิ่นมีวิสัยทัศน์กว้างไกล มีการพัฒนาทุกรูปแบบ

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threats-T)

๑. นโยบาย เน้นเศรษฐกิจ ทูตทางสังคม และขาดความเชื่อมโยงการมีส่วนร่วมจากภาครัฐ
๒. การเปลี่ยนแปลงนโยบายที่เกี่ยวข้อง
๓. ระเบียบปฏิบัติจากส่วนกลางยังไม่ชัดเจน
๔. เทศบาลมีหน้าที่และภารกิจต้องปฏิบัติมาก แต่อำนาจตามระเบียบกฎหมายมีน้อยทำให้ไม่สามารถแก้ปัญหาอย่างเป็นรูปธรรม

แผนการดำเนินงาน

แผนการดำเนินงานสำหรับการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของเทศบาลตำบลเขาบายศรี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ มีรายละเอียด ดังนี้

กิจกรรมหลัก	กิจกรรมย่อย	งบประมาณ (บาท)	แผนการดำเนินงาน			
			ไตรมาสที่ ๑	ไตรมาสที่ ๒	ไตรมาสที่ ๓	ไตรมาสที่ ๔
๑. การพัฒนาแผนกำลังคนและระบบบริหารทรัพยากรบุคคลของเทศบาลตำบลเขาบายศรี						
๑.๑ งานแผนอัตรากำลัง	- จัดทำแผนอัตรากำลังที่สอดคล้องกับบทบาทภารกิจของเทศบาลตำบลเขาบายศรี - ปรับปรุงกรอบอัตรากำลังให้เพียงพอต่อภารกิจหน้าที่ -ปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ฯ	ไม่ใช้งบประมาณ				
๑.๒ งานสวัสดิการและการสร้างสมดุระหว่างชีวิตกับการทำงาน	๑.๒.๑ จัดกิจกรรมการสร้างสมดุระหว่างชีวิตกับการทำงาน - ประกาศนโยบายความปลอดภัยอาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน - จัดโครงการสถานที่ทำงานน่าอยู่ น่าน่าทำงาน ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๘ - จัดโครงการพนักงานดีเด่น ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๘ เพื่อเสริมสร้างขวัญ กำลังใจให้แก่พนักงาน	ไม่ใช้งบประมาณ				

กิจกรรมหลัก	กิจกรรมย่อย	งบประมาณ (บาท)	แผนการดำเนินงาน			
			ไตรมาสที่ ๑	ไตรมาสที่ ๒	ไตรมาสที่ ๓	ไตรมาสที่ ๔
๒. การพัฒนาพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างเทศบาลตำบลเขาบายศรี						
๒.๑ การเตรียมความพร้อมด้าน องค์ความรู้ ทักษะ สมรรถนะหลัก และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการ ปฏิบัติงาน	- การส่งเข้าร่วมประชุม / อบรม ฯลฯ เพื่อ เสริมสร้างศักยภาพและความเชี่ยวชาญในการ ปฏิบัติงาน	๓๙๐,๐๐๐ บาท				
๒.๒ การพัฒนาสมรรถนะที่ จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานของ พนักงานในสังกัด	- การส่งเข้าร่วมประชุม / อบรม ฯลฯ เพื่อ เสริมสร้างสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน	๓๙๐,๐๐๐ บาท				
	- โครงการอบรมเสริมสร้างมาตรฐานคุณธรรม จริยธรรม	๒๕,๐๐๐ บาท				
	- โครงการศึกษาดูงานด้านการเพิ่มประสิทธิภาพ ผู้บริหาร ข้าราชการ ฯลฯ	๔๐๐,๐๐๐ บาท				
๒.๓ การขับเคลื่อนตาม ยุทธศาสตร์ชาติว่าด้วยการป้องกัน และปราบปรามการทุจริต	- โครงการอบรมให้ความรู้ด้านระเบียบกฎหมาย ท้องถิ่น	๒๐,๐๐๐ บาท				
	- จัดกิจกรรมวันต่อต้านการทุจริตสากล” หรือ “วัน ต่อต้านคอร์รัปชันสากล” (International Anti- Corruption Day)	ไม่ใช้งบประมาณ				
	- โครงการอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับกฎหมาย ปกครอง การดำเนินการทางวินัยและความรับผิด ทางละเมิด	๒๕,๐๐๐ บาท				