



แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙

เทศบาลตำบลเหล่าปอแดง
อำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร

แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

๑. หลักการและเหตุผล

ตามประกาศหลักเกณฑ์การจัดทำแผนแม่บทการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และประกาศคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานท้องถิ่น เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หมวดที่ ๑๒ ส่วนที่ ๓ การพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ. เทศบาล อบต. และเมืองพัทยา) มีการพัฒนาผู้ได้รับการบรรจุเข้ารับราชการเป็นข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นก่อนมอบหมายหน้าที่ให้ปฏิบัติ เพื่อให้รู้ระเบียบแบบแผนของทางราชการ หลักและวิธีปฏิบัติราชการ บทบาท และหน้าที่ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข และแนวทางปฏิบัติตนเพื่อเป็นข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ดี โดยองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ. เทศบาล อบต. และเมืองพัทยา) ต้องดำเนินการพัฒนาให้ครบถ้วน ตามหลักสูตรที่คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ.จ. ก.ท.จ. และ ก.อบต.จังหวัด) กำหนด และกำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ. เทศบาล อบต. และเมืองพัทยา) จัดทำแผนการบริหารและพัฒนาบุคลากร เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในการจัดทำแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ต้องกำหนดตามกรอบของแผนพัฒนาที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ.ก.ท. และ ก.อบต.) กำหนด โดยให้กำหนดเป็นแผนการพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีระยะเวลา ๓ ปี ตามกรอบของแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ. เทศบาล อบต. และเมืองพัทยา)

๒. เป้าประสงค์ของการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

- ๑) บุคลากรมีความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่หลากหลายในการปฏิบัติงาน
- ๒) เทศบาลตำบลเหล่าปอแดง มีการวางแผนพัฒนาบุคลากร การวางแผนพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพให้แก่ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น
- ๓) บุคลากรมีจิตสำนึก ประพฤติปฏิบัติตน ตามค่านิยม คุณธรรม จริยธรรม วัฒนธรรม การทำงานร่วมกันโดยยึดหลักธรรมาภิบาล
- ๔) บุคลากรมีความผูกพันกับองค์กร มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี และมีความสุขในการทำงาน
- ๕) พัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพชีวิตและความสุขในวัยหลังเกษียณ

๓. อำนาจหน้าที่ด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

๑. ศึกษาวิเคราะห์ ให้คำปรึกษาหรือเสนอแนะทิศทาง กลยุทธ์ การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์กรเพื่อให้เกิดความเชื่อมโยง สอดคล้อง และต่อเนื่องตามนโยบายและวิสัยทัศน์ขององค์กร
๒. ศึกษาวิเคราะห์ จัดทำและปรับปรุงวิธีการ และเครื่องมือต่างๆ ที่สนับสนุนงาน การจำแนกตำแหน่งและการประเมินผลกำลังคนให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น เพื่อยกระดับมาตรฐานคุณภาพ และ ตอบสนองต่อวัตถุประสงค์และเป้าหมายของการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์กร
๓. จัดทำโครงการหรือกิจกรรม การฝึกอบรมและการพัฒนาทรัพยากร เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และบรรลุกับความต้องการ และเกิดผลสัมฤทธิ์อย่างแท้จริง
๔. ศึกษาเทคโนโลยีสารสนเทศ กฎหมาย ระเบียบต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคล นำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน

๕. กำกับ ติดตามการดำเนินงาน เสนอแนะเกี่ยวกับการบริหารงานหรือการพัฒนาทรัพยากรบุคคล เพื่อให้การบริหารหรือการพัฒนาทรัพยากรบุคคลเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด

๖. กำกับ ติดตาม ตรวจสอบการปฏิบัติงาน และการสรรหา เลือกรสรรบุคคล ตั้งแต่การสอบคัดเลือก การคัดเลือก การสอบแข่งขัน การโอน การย้าย การเลื่อนระดับ เป็นต้น และเป็นไปตามหลักเกณฑ์การบริหารงานบุคคลที่เน้นความโปร่งใส และเป็นธรรม

๗. กำกับ วางแนวทางการทำงาน แก้ปัญหาข้อขัดข้องในการปฏิบัติงานที่รับผิดชอบ

๘. กำกับ ติดตาม ควบคุม และดูแลการปฏิบัติงาน และรับผิดชอบงานด้านสารสนเทศข้อมูลบุคคล ทะเบียนประวัติ เพื่อให้การปฏิบัติงานด้านสารสนเทศและข้อมูลบุคคลเป็นปัจจุบัน

๙. กำกับ ติดตาม ควบคุม และตรวจสอบการจัดทำแผนเกษียณอายุของบุคลากรและลูกจ้างตามระเบียบ และแผนพัฒนาผู้สืบทอดตำแหน่ง เพื่อให้การดำเนินงานด้านทรัพยากรบุคคลเป็นไปอย่างราบรื่น และเป็นการเตรียมความพร้อมบุคลากรไว้ล่วงหน้าสำหรับตำแหน่งที่มีความสำคัญ

๑๐. จัดทำ ปรับปรุงข้อเสนอแนวทาง เพื่อให้มีหรือพัฒนาหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์กรให้ดีขึ้น

๑๑. การปรับปรุงและการจัดทำโครงสร้างองค์กร การแบ่งงานภายใน และการกำหนดหรือปรับระดับตำแหน่งงาน เพื่อให้การดำเนินงานของแต่ละตำแหน่งงาน และแต่ละส่วนราชการในสังกัดสามารถสนับสนุนนโยบาย และภารกิจหลักขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด

๔. ยุทธศาสตร์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีประสิทธิภาพเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาและเสริมสร้างการบริหารงานบุคคลและองค์กรแห่งการเรียนรู้

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้บุคลากรมีจิตสาธารณะ คุณธรรม จริยธรรม

และการสร้างความสุขในองค์กร

๕. แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

๕.๑ การวางแผนกำลังคน

เพื่อสนับสนุนให้การปฏิบัติงานของข้าราชการ และพนักงานจ้างของเทศบาลตำบลเหล่าปอแดง มีประสิทธิภาพ ได้มีการใช้เครื่องมือทางสถิติและตัวชี้วัดต่างๆ ในการวางแผน อัตรากำลังโดยเปรียบเทียบภารกิจการปฏิบัติงาน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารและพัฒนาบุคลากร รวมทั้งมีโครงสร้างองค์กร และตำแหน่งอย่างมีประสิทธิภาพเพื่อบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลให้เกิดประโยชน์สูงสุด นำไปสู่การบรรลุพันธกิจขององค์กรต่อไป เป้าประสงค์ วางแผน สนับสนุนและส่งเสริมให้มีโครงสร้าง ระบบงาน การจัดการอัตรากำลังและการบริหารอัตรากำลังให้เหมาะสมกับภารกิจขององค์กรและเพียงพอ มีความคล่องตัวต่อการกาดำเนินงานของทุกหน่วยงานในองค์กร รวมทั้งมีระบบการประเมินผลที่มีประสิทธิภาพ มีการกำหนดสมรรถนะและลักษณะที่พึงประสงค์ของพนักงานที่องค์กรคาดหวัง โดยมีการดำเนินการ ดังนี้

๑) จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๑ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

๒) บริหารกำลังคนให้สอดคล้องกับความจำเป็นตามพันธกิจ

๓) พัฒนาระบบวางแผนและติดตามประเมินผลการใช้กำลังคน โดยให้มีอัตรากำลังในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)

๕.๒ การบรรจุและแต่งตั้ง

เพื่อให้การบริหารงานภายในของเทศบาลตำบลเหล่าปอแดง ดำเนินไปด้วยความเรียบร้อย มีประสิทธิภาพ และสอดคล้องกับบริบทการปฏิบัติงานในปัจจุบัน และเป็นไปตามประกาศคณะกรรมการ พนักงานเทศบาลจังหวัดสกลนคร เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๑๙ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ เป้าประสงค์การบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งพนักงานส่วนท้องถิ่น ตำแหน่งใดให้คำนึงถึงความรู้ ความสามารถ คุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง รวมทั้งให้พิจารณาถึงคุณลักษณะความ จำเป็นอื่น ที่ต้องใช้ในการปฏิบัติงานในตำแหน่งนั้น ตามลักษณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น การบรรจุ บุคคลเข้ารับราชการเป็นพนักงานส่วนท้องถิ่น และการแต่งตั้งดำรงตำแหน่งให้บรรจุและแต่งตั้งจาก

๑) บรรจุและแต่งตั้งบุคลากรจากผู้สอบแข่งขันได้ตามลำดับที่ขึ้นบัญชี

๒) บรรจุและแต่งตั้งบุคลากรจากผู้ได้รับคัดเลือก

๓) บรรจุและแต่งตั้งบุคลากรจากกรณีอื่นตามที่กำหนดไว้ในกฎหมาย หรือตามมาตรฐาน ทัวไปที่ คณะกรรมการกลางข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่นกำหนด การเลื่อนและแต่งตั้งพนักงานส่วน ตำบล ได้แก่

- การเลื่อนและแต่งตั้งจากผู้สอบแข่งขันได้

- การเลื่อนและแต่งตั้งจากผู้สอบคัดเลือกได้

- การเลื่อนและแต่งตั้งจากจากผู้ที่ได้รับการคัดเลือก

๕.๓ การสรรหาคนดีคนเก่งเพื่อปฏิบัติงานตามภารกิจ

การสรรหาบุคลากรเพื่อมาปฏิบัติงานสังกัดเทศบาลตำบลเหล่าปอแดง ดำเนินการตาม ประกาศคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น เรื่อง กำหนดมาตรฐานกลาง การบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น หมวด ๔ การสรรหาบุคคลเข้ามาปฏิบัติงานตามภารกิจหน่วยงาน ให้ใช้วิธีการสอบแข่งขันหรือการคัดเลือก โดยดำเนินการในรูปคณะกรรมการ และคำนึงถึงความเป็นธรรมและ ความเสมอภาค ให้โอกาสแก่บุคคลที่มีสิทธิอย่างเท่าเทียมกัน เพื่อให้ได้ผู้ที่มีความรู้ ความเหมาะสมกับตำแหน่ง ตามวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน ได้แก่

๑) การจัดทำโครงการเชิดชูเกียรติพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างของเทศบาลตำบล เหล่าปอแดง ผู้มีคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติราชการและให้บริการประชาชนดีเด่น ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙

๒) การจัดทำประกาศรายชื่อพนักงานดีเด่น ตามหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติราชการ ประจำปี

๕.๔ การพัฒนาทรัพยากรบุคคล

การพัฒนาทรัพยากรบุคคล เพื่อเป็นการส่งเสริมให้บุคลากรในองค์กรมีการพัฒนาอย่างเป็น ระบบทั่วถึงและต่อเนื่อง โดยการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ศักยภาพ และทักษะการทำงานที่เหมาะสม สอดคล้องกับสถานการณ์ วิสัยทัศน์ และยุทธศาสตร์ของ องค์กร เพื่อให้การขับเคลื่อนการดำเนินงานตาม พันธกิจขององค์กรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย รวมทั้งส่งเสริมคุณธรรม และจริยธรรมให้กับบุคลากรในองค์กร ได้แก่

๑) จัดทำแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๖๕๖๙

๒) จัดส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมตามสายงานในตำแหน่งที่ปฏิบัติ ตามที่บุคลากรแจ้งความ ประสงค์

๓) ให้บุคลากรในองค์กรเข้ารับการอบรมผ่านระบบ e-learning ของกรมส่งเสริมการปกครอง ท้องถิ่น (Local MOOC)

๔) โครงการอบรมคุณธรรมจริยธรรมของผู้บริหาร สมาชิกสภา พนักงานเทศบาล และพนักงานจ้างเทศบาลตำบลเหล่าปอแดง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙

๕) โครงการอบรมให้ความรู้ให้แก่พนักงานส่วนตำบลและประชาชนทั่วไป เรื่อง พ.ร.บ. ข้อมูลข่าวสารของทางราชการ พ.ศ. ๒๕๕๐

๖) โครงการพัฒนาความรู้ด้านกฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานสำหรับบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผู้บริหาร และสมาชิกสภาท้องถิ่น

๗) โครงการเสริมสร้างความโปร่งใสในการบริหารงบประมาณ

๕.๕ การพัฒนาคุณภาพชีวิต

กำหนดให้บุคลากรได้มีความปลอดภัยในการปฏิบัติหน้าที่ราชการ โดยกำหนดให้มีการจัดทำคู่มือความปลอดภัยสำหรับพนักงานเทศบาล และพนักงานจ้างของเทศบาลตำบลเหล่าปอแดง เพื่อเป็นกฏข้อบังคับในการปฏิบัติราชการ ให้มีความปลอดภัยและลดอุบัติเหตุในขณะที่กำลังปฏิบัติราชการ จัดให้มีสวัสดิการเบิกค่าเช่าบ้าน สวัสดิการเกี่ยวกับ การศึกษาบุตร และจัดกิจกรรม Big Cleaning Day

๖. การส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมและรักษาวินัยของบุคลากรในหน่วยงาน

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๖๒ มาตรา ๗๖ วรรคสาม รัฐพึงจัดให้มีมาตรฐานทางจริยธรรม เพื่อให้หน่วยงานของรัฐใช้เป็นหลักในการกำหนดประมวลจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐในหน่วยงานนั้น ๆ ซึ่งต้องไม่ต่ำกว่ามาตรฐานทางจริยธรรม

พระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. ๒๕๖๖ หมวด ๑ มาตรฐานทางจริยธรรมและประมวล จริยธรรม มาตรฐานทางจริยธรรมตามวรรคหนึ่ง ให้ใช้เป็นหลักสำคัญในการจัดทำประมวลจริยธรรมของหน่วยงานของรัฐที่จะกำหนดเป็นหลักเกณฑ์ในการปฏิบัติตนของเจ้าหน้าที่ของรัฐ เกี่ยวกับสภาพคุณงามความดีที่เจ้าหน้าที่ของรัฐต้องยึดถือสำหรับการปฏิบัติงาน การตัดสินใจ ความถูกต้อง การปฏิบัติที่ควรกระทำหรือไม่ควรกระทำตลอดจนการดำรงตนในการกระทำความดีและละเว้นความชั่ว

ดังนั้น เทศบาลตำบลเหล่าปอแดง จึงได้ดำเนินการจัดทำประมวลจริยธรรมของเทศบาลตำบลเหล่าปอแดงและจัดทำแนวทางปฏิบัติหรือพฤติกรรมที่ควรกระทำและไม่ควรกระทำ (Dos & Don'ts) ตามแนวทางการจัดทำประมวลจริยธรรมของหน่วยงานรัฐ ของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (สำนักงาน ก.พ.) เพื่อใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติตนและปฏิบัติหน้าที่ แนวทางประพฤติตนไปในทางที่ถูกต้องและเหมาะสม นำมาซึ่งประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน ความพึงพอใจ ของผู้รับบริการ และความผาสุกของประชาชน

๗. การสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ

หลักการในการวางแผนทางเดินสายอาชีพต้องเป็นการส่งเสริมให้เกิดการสังสรรค์กายภาพของทั้ง บุคลากรในองค์กร โดยการวางแผนทางเดินสายอาชีพที่เหมาะสมนั้นต้องก่อให้เกิดองค์ประกอบ ๓ ประการ ดังนี้

ประการที่ ๑ ต้องก่อให้เกิดการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรผ่านประสบการณ์และการสังสรรค์ ความรู้ทักษะและสมรรถนะ ดังนั้นการวางแผนทางเดินสายอาชีพที่เหมาะสมจึงต้องเน้น

-การพัฒนาการสังสรรค์ของความรู้ ทักษะ และสมรรถนะให้มีความชำนาญมากขึ้น

-การพัฒนาความหลากหลายของความรู้ ทักษะ และสมรรถนะ

-การสร้างสรรคความสามารถในการเปลี่ยนแปลงขององค์กร

ประการที่ ๒ การวางแผนทางเดินสายอาชีพที่ดีต้องสร้างความชัดเจนในเกณฑ์และกระบวนการ ในการเลื่อน โอน ย้ายเพื่อให้สามารถคัดสรรบุคลากรที่เหมาะสมกับคุณสมบัติที่ต้องการในงานโดยเกณฑ์และ กระบวนการที่ดีควรจะต้องสามารถสนับสนุนให้

-สามารถเลือกสรรบุคลากรที่ต้องการในงานและสอดคล้องกับพันธกิจและคุณค่าขององค์กร

-สามารถคัดสรรให้คนดีคนเก่งมีโอกาสเลื่อนตำแหน่งงานที่สูงกว่าโดยเปรียบเทียบ

ประการที่ ๓ ผลของการวางแผนทางเดินสายอาชีพที่เหมาะสมจะต้องเพิ่มความสามารถขององค์กรในการเก็บรักษาบุคลากรที่มีศักยภาพและผลงานโดดเด่นไว้ในองค์กรเนื่องจากเป็นระบบที่ทำให้เกิด

-การสร้างขวัญกำลังใจและตอบแทนคนดีคนเก่งขององค์กร

-องค์กรแห่งการเรียนรู้และการพัฒนา ซึ่งจะเพิ่มประสิทธิภาพในการดึงดูดและเก็บรักษาบุคลากรที่มีศักยภาพและผลงานโดดเด่นไว้ในองค์กร ในขณะที่เดียวกันองค์กรก็ได้ประโยชน์จากศักยภาพของบุคลากรเหล่านั้นด้วย

แผนการดำเนินงานสำหรับการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

โครงการ/กิจกรรม	โครงการ/กิจกรรมย่อย	งบประมาณ	ระยะเวลาดำเนินการ	หมายเหตุ
๑. การวางแผนกำลังคน	๑.๑ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ต.ค. ๖๘ - ๓๐ ก.ย.๖๙	
๒. ด้านการสรรหา	๒.๑ รับสมัครสอบแข่งขันพนักงานจ้างตามภารกิจ และทั่วไป ๒.๒ รับโอน (ย้าย) พนักงานเทศบาลแทนตำแหน่งว่าง ๒.๓ การบรรจุและแต่งตั้งพนักงานเทศบาล	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ต.ค. ๖๘ - ๓๐ ก.ย.๖๙	
๓. ด้านการพัฒนา	๓.๑ จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี และดำเนินการตามแผนฯ ให้สอดคล้องตามความจำเป็น ๓.๒ สร้างบทเรียนความรู้คู่มือการปฏิบัติงาน KM ๓.๓ ดำเนินการประเมินข้าราชการส่วนท้องถิ่นตามเกณฑ์มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ในความรู้ ทักษะ และสมรรถนะ	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ต.ค. ๖๘ - ๓๐ ก.ย.๖๙	
๔. ด้านการจ้าง รักษาไว้ และแรงจูงใจ	๔.๑ ดำเนินการบันทึก แก้ไข ปรับปรุง ข้อมูลบุคลากรในระบบศูนย์ข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติ LHR ให้ถูกต้อง ครบถ้วน และเป็นปัจจุบัน ๔.๒ จัดให้มีกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงานราชการที่เป็นธรรม เสมอภาคและสามารถตรวจสอบได้	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ต.ค. ๖๘ - ๓๐ ก.ย.๖๙	

โครงการ/กิจกรรม	โครงการ/กิจกรรมย่อย	งบประมาณ	ระยะเวลาดำเนินการ	หมายเหตุ
	<p>๔.๔ จัดให้มีการพิจารณาความดีความชอบ ตามผลการปฏิบัติหน้าที่ราชการอย่างเป็นธรรม เสมอภาค และสามารถตรวจสอบได้</p> <p>๔.๕ จัดให้มีการพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดีแก่บุคลากร ในด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ด้านความปลอดภัยในการทำงาน ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงาน</p>	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ต.ค. ๖๘ - ๓๐ ก.ย.๖๙	
๕. ด้านคุณธรรม จริยธรรม และวินัย ข้าราชการ	<p>๕.๑ แจ้งให้บุคลากรในสังกัด รับทราบถึงประมวลจริยธรรม ข้าราชการส่วนท้องถิ่น และข้อบังคับเทศบาลตำบลเหล่าปอแดง ว่าด้วยจรรยาบรรณข้าราชการส่วนท้องถิ่น</p> <p>๕.๒ ผู้บังคับบัญชา มอบหมายงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา อย่างเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ รวมถึงการควบคุม กำกับ ติดตาม และดูแลผู้ใต้บังคับบัญชา ให้ปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์ แนวทาง ระเบียบ และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง</p>	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ต.ค. ๖๘ - ๓๐ ก.ย.๖๙	
๖. การพัฒนาคุณภาพชีวิต	กิจกรรมการตรวจสอบสุขภาพประจำปี ของเทศบาลตำบลเหล่าปอแดง	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ต.ค. ๖๘ - ๓๐ ก.ย.๖๙	

ด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

โครงการ/กิจกรรม	โครงการ/กิจกรรมย่อย	งบประมาณ	ระยะเวลาดำเนินการ	หมายเหตุ
๑. พัฒนาทรัพยากรบุคคลทุกระดับ ให้มีความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะ ที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน	๑. โครงการฝึกอบรมหลักสูตรตามสายงานของข้าราชการในตำแหน่งสายงานต่างๆ	๒๐๐,๐๐๐	๑ ต.ค. ๖๘ - ๓๐ ก.ย.๖๙	
๒. พัฒนาทรัพยากรบุคคลทุกระดับ ให้มีความรู้ ทักษะสมรรถนะที่ เหมาะสมกับการปฏิบัติงานและ พร้อมรับการเปลี่ยนแปลง	๑. โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๑๐๐,๐๐๐	๑ ต.ค. ๖๘ - ๓๐ ก.ย.๖๙	
๓. พัฒนาทรัพยากรบุคคลที่ รับผิดชอบสามารถดาเนินการ บริหารงานบุคคลได้อย่างมี ประสิทธิภาพ	๑. โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ๒. โครงการเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning)	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ต.ค. ๖๘ - ๓๐ ก.ย.๖๙	
๔. พัฒนาทรัพยากรบุคคลทุกระดับ ให้มีจิตสำธารณะ คุณธรรม จริยธรรมและเจตคติการเป็น ข้าราชการที่ดี	๑. โครงการฝึกอบรมจิตอาสาและคุณธรรมจริยธรรม	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ต.ค. ๖๘ - ๓๐ ก.ย.๖๙	

โครงการ/กิจกรรม	โครงการ/กิจกรรมย่อย	งบประมาณ	ระยะเวลาดำเนินการ	หมายเหตุ
๕. พัฒนาทรัพยากรบุคคล ทุกระดับ ให้มีการพัฒนา เสริมสร้างวัฒนธรรม องค์กรที่ดีและสร้างความ สัมครสมาน สามัคคีใน องค์กร	๑.โครงการจัดกิจกรรมการด้านทุจริตคอร์รัปชั่น ๒.โครงการ/กิจกรรม Big Cleaning Day	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ต.ค. ๖๘ - ๓๐ ก.ย.๖๙	