



แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙

เทศบาลตำบลหนองไผ่  
อำเภอนาตุณ จังหวัดมหาสารคาม

## แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

### ๑. หลักการและเหตุผล

ตามประกาศหลักเกณฑ์การจัดทำแผนแม่บทการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และประกาศคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานท้องถิ่น เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หมวดที่ ๑๒ ส่วนที่ ๓ การพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นกำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ. เทศบาล อบต. และเมืองพัทยา) มีการพัฒนาผู้ได้รับการบรรจุเข้ารับราชการเป็นข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นก่อนมอบหมายหน้าที่ให้ปฏิบัติเพื่อให้รู้ระเบียบแบบแผนของทางราชการ หลักและวิธีปฏิบัติราชการ บทบาท และหน้าที่ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุขและแนวทางปฏิบัติตนเพื่อเป็น ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ดีโดยองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ. เทศบาล อบต. และเมืองพัทยา) ต้องดำเนินการพัฒนาให้ครบถ้วนตามหลักสูตรที่คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ.จ. ก.ท.จ. และ ก.อบต.จังหวัด) กำหนด และกำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ. เทศบาล อบต. และ เมืองพัทยา) จัดทำแผนการบริหารและพัฒนาบุคลากร เพื่อเพิ่มพูนความรู้ทักษะ ทักษะที่ดีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในการจัดทำแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นต้องกำหนดตามกรอบของแผนพัฒนาที่คณะกรรมการกลางข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ.ก.ท. และ ก.อบต.) กำหนด โดยให้กำหนดเป็นแผนการพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีระยะเวลา ๓ ปีตามกรอบของแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ. เทศบาล อบต. และเมืองพัทยา)

### ๒. เป้าประสงค์ของการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

- ๑) บุคลากรมีความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่หลากหลายในการปฏิบัติงาน
- ๒) เทศบาลตำบลหนองไผ่ มีการวางแผนพัฒนาบุคลากร การวางแผนพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพให้แก่ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น
- ๓) บุคลากรมีจิตสำนึกประพฤติปฏิบัติตน ตามค่านิยม คุณธรรม จริยธรรม วัฒนธรรม การทำงานร่วมกัน โดยยึดหลักธรรมาภิบาล
- ๔) บุคลากรมีความผูกพันกับองค์กรมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีและมีความสุขในการทำงาน
- ๕) พัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพชีวิตและความสุขในวัยหลังเกษียณ

### ๓. อำนาจหน้าที่ด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

๑. ศึกษาวิเคราะห์ให้คำปรึกษาหรือเสนอแนะทิศทาง กลยุทธ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์กรเพื่อให้เกิดความเชื่อมโยง สอดคล้องและต่อเนื่องตามนโยบายและวิสัยทัศน์ขององค์กร

๒. ศึกษาวิเคราะห์จัดทำและปรับปรุงวิธีการ และเครื่องมือต่างๆ ที่สนับสนุนงาน การจำแนกตำแหน่งและการประเมินผลกำลังคนให้มีประสิทธิภาพมากขึ้นเพื่อยกระดับมาตรฐานคุณภาพ และ ตอบสนองต่อวัตถุประสงค์และเป้าหมายของการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์กร

๓. จัดทำโครงการหรือกิจกรรม การฝึกอบรมและการพัฒนาทรัพยากร เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และบรรลุกับความต้องการ และเกิดผลสัมฤทธิ์อย่างแท้จริง

๔. ศึกษาเทคโนโลยีสารสนเทศ กฎหมาย ระเบียบต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับงานบริหารทรัพยากรบุคคล นำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน

๕. กำกับติดตามการดำเนินงาน เสนอแนะเกี่ยวกับการบริหารงานหรือการพัฒนาทรัพยากรบุคคล เพื่อให้การบริหารหรือการพัฒนาทรัพยากร บุคคลเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด

๖. กำกับติดตาม ตรวจสอบการปฏิบัติงาน และการสรรหา เลือกสรรบุคคล ตั้งแต่การสอบคัดเลือก การคัดเลือก การสอบแข่งขัน การโอน การย้าย การเลื่อนระดับ เป็นต้น และเป็นไปตามหลักเกณฑ์การบริหารงานบุคคลที่เน้นความโปร่งใส และเป็นธรรม

๗. กำกับวางแผนทางการทำงาน แก้ปัญหาข้อขัดข้องในการปฏิบัติงานที่รับผิดชอบ

๘. กำกับติดตาม ควบคุมและดูแลการปฏิบัติงาน และรับผิดชอบต่องานด้านสารสนเทศข้อมูลบุคคล ทะเบียนประวัติ เพื่อให้การปฏิบัติงานด้านสารสนเทศและข้อมูลบุคคลเป็นปัจจุบัน

๙. กำกับติดตาม ควบคุมและตรวจสอบการจัดทำแผนเกษียณอายุของบุคลากรและลูกจ้าง ตามระเบียบและแผนพัฒนาผู้สืบทอดตำแหน่ง เพื่อให้การดำเนินงานด้านทรัพยากรบุคคลเป็นไปอย่างราบรื่น และเป็นการเตรียมความพร้อมบุคลากรไว้ล่วงหน้าสำหรับตำแหน่งที่มีความสำคัญ

๑๐. จัดทำ ปรับปรุงข้อเสนอแนะทาง เพื่อให้มีหรือพัฒนาหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์กรให้ดีขึ้น

๑๑. การปรับปรุงและการจัดทำโครงสร้างองค์กรการแบ่งงานภายใน และการกำหนดหรือ ปรับระดับตำแหน่งงาน เพื่อให้การดำเนินงานของแต่ละตำแหน่งงาน และแต่ละส่วนราชการในสังกัดสามารถ สนับสนุนนโยบาย และภารกิจหลักขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด

#### ๔. ยุทธศาสตร์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีประสิทธิภาพเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาและเสริมสร้างการบริหารงานบุคคลและองค์กรแห่งการเรียนรู้

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้บุคลากรมีจิตสาธารณะ คุณธรรม จริยธรรม และการสร้างความสุขในองค์กร

## ๕. แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

### ๕.๑ การวางแผนกำลังคน

เพื่อสนับสนุนให้การปฏิบัติงานของข้าราชการ และพนักงานจ้างของเทศบาลตำบลหนองไผ่ มีประสิทธิภาพ ได้มีการใช้เครื่องมือทางสถิติและตัวชี้วัดต่างๆ ในการวางแผน อัตรากำลังโดย เปรียบเทียบภารกิจ การปฏิบัติงาน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารและพัฒนาบุคลากร รวมทั้งมีโครงสร้างองค์กรและตำแหน่ง อย่างมีประสิทธิภาพเพื่อบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลให้เกิดประโยชน์สูงสุดนำไปสู่การ บรรลุพันธกิจขององค์กรต่อไป เป้าประสงค์วางแผน สนับสนุนและส่งเสริมให้มีโครงสร้างระบบงาน การจัดการอัตรากำลังและการบริหาร อัตรากำลังให้เหมาะสมกับภารกิจขององค์กรและเพียงพอ มีความคล่องตัวต่อ การกาดำเนินงานของทุกหน่วยงาน ในองค์กรรวมทั้งมีระบบการประเมินผลที่มีประสิทธิภาพ มีการกำหนด สมรรถนะและลักษณะที่พึงประสงค์ของ พนักงานที่องค์กรคาดหวังโดยมีการดำเนินการ ดังนี้

๑) จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๒ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

๒) บริหารกำลังคนให้สอดคล้องกับความจำเป็นตามพันธกิจ

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

### ๕.๒ การบรรจุและแต่งตั้ง

เพื่อให้การบริหารงานภายในของเทศบาลตำบลหนองไผ่ ดำเนินไปด้วยความเรียบร้อย มีประสิทธิภาพ และสอดคล้องกับบริบทการปฏิบัติงานในปัจจุบันและเป็นไปตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัด มหาสารคาม เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๑๙ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ เป้าประสงค์การบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งพนักงานส่วนท้องถิ่น ตำแหน่งใดให้คำนึงถึงความรู้ ความสามารถ คุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งรวมทั้งให้พิจารณาถึงคุณลักษณะความจำเป็นอื่นที่ต้องใช้ในการปฏิบัติงาน ในตำแหน่งนั้นตามลักษณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นการบรรจุบุคคลเข้ารับราชการเป็นพนักงานส่วนท้องถิ่น และการแต่งตั้งดำรงตำแหน่งให้บรรจุและแต่งตั้งจาก

๑) บรรจุและแต่งตั้งบุคลากรจากผู้สอบแข่งขันได้ตามลำดับที่ขึ้นบัญชี

๒) บรรจุและแต่งตั้งบุคลากรจากผู้ได้รับคัดเลือก

๓) บรรจุและแต่งตั้งบุคลากรจากกรณีอื่นตามที่กำหนดไว้ในกฎหมาย หรือตามมาตรฐานทั่วไปที่ คณะกรรมการกลางข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่นกำหนด การเลื่อนและแต่งตั้งพนักงานเทศบาล ได้แก่

- การเลื่อนและแต่งตั้งจากผู้สอบแข่งขันได้

- การเลื่อนและแต่งตั้งจากผู้สอบคัดเลือกได้

- การเลื่อนและแต่งตั้งจากผู้ที่ได้รับการคัดเลือก

### ๕.๓ การสรรหาคนดีคนเก่งเพื่อปฏิบัติงานตามภารกิจ

การสรรหาบุคลากรเพื่อมาปฏิบัติงานสังกัดเทศบาลตำบลหนองไผ่ ดำเนินการตามประกาศคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น เรื่อง กำหนดมาตรฐานกลางการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น หมวด ๔ การสรรหาบุคคลเข้ามาปฏิบัติงานตามภารกิจหน่วยงานให้ใช้วิธีการสอบแข่งขันหรือการคัดเลือก โดยดำเนินการในรูปแบบคณะกรรมการ และคำนึงถึงความเป็นธรรมและความเสมอภาค ให้โอกาสแก่บุคคลที่มีสิทธิอย่างเท่าเทียมกัน เพื่อให้ได้ผู้ที่มีความรู้ความเหมาะสมกับตำแหน่งตามวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน ได้แก่

๑) การจัดทำโครงการเชิดชูเกียรติพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างของเทศบาลตำบลหนองไผ่ ผู้มีคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติราชการและให้บริการประชาชนดีเด่นประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙

๒) การจัดทำประกาศรายชื่อพนักงานดีเด่นตามหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติราชการประจำปี

### ๕.๔ การพัฒนาทรัพยากรบุคคล

การพัฒนาทรัพยากรบุคคล เพื่อเป็นการส่งเสริมให้บุคลากรในองค์กรมีการพัฒนาอย่างเป็น ระบบทั่วถึง และต่อเนื่องโดยการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ ศักยภาพ และทักษะการทำงานที่เหมาะสม สอดคล้องกับสถานการณ์วิสัยทัศน์และยุทธศาสตร์ขององค์กรเพื่อให้การขับเคลื่อนการดำเนินงานตามพันธกิจขององค์กรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย รวมทั้งส่งเสริมคุณธรรม และจริยธรรมให้กับบุคลากรในองค์กรได้แก่

๑) จัดทำแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙

๒) จัดส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมตามสายงานในตำแหน่งที่ปฏิบัติตามที่บุคลากรแจ้งความประสงค์

๓) ให้บุคลากรในองค์กรเข้ารับการอบรมผ่านระบบ e-learning ของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น (Local MOOC)

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

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

๖) โครงการพัฒนาความรู้ด้านกฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานสำหรับบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นผู้บริหาร และสมาชิกสภาท้องถิ่น

๗) โครงการเสริมสร้างความโปร่งใสในการบริหารงบประมาณ

## ๕.๕ การพัฒนาคุณภาพชีวิต

กำหนดให้บุคลากรได้มีความปลอดภัยในการปฏิบัติหน้าที่ราชการ โดยกำหนดให้มีการจัดทำคู่มือความปลอดภัยสำหรับพนักงานเทศบาล และพนักงานจ้างของเทศบาลตำบลหนองไผ่ เพื่อเป็นกฎ ข้อบังคับในการปฏิบัติราชการ ให้มีความปลอดภัยและลดอุบัติเหตุในขณะที่กำลังปฏิบัติราชการ จัดให้มีสวัสดิการเบิกค่าเช่าบ้าน สวัสดิการเกี่ยวกับการศึกษาบุตรและจัดกิจกรรม Big Cleaning Day

## ๖. การส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมและรักษาวินัยของบุคลากรในหน่วยงาน

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๖๒ มาตรา ๗๖ วรรคสาม รัฐพึงจัดให้มีมาตรฐานทางจริยธรรม เพื่อให้หน่วยงานของรัฐใช้เป็นหลักในการกำหนดประมวลจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐในหน่วยงานนั้นๆ ซึ่งต้องไม่ต่ำกว่ามาตรฐานทางจริยธรรม

พระราชบัญญัติมาตรฐานจริยธรรม พ.ศ. ๒๕๖๖ หมวด ๑ มาตรฐานทางจริยธรรมและ ประมวล จริยธรรม มาตรฐานทางจริยธรรมตามวรรคหนึ่งให้ใช้เป็นหลักสำคัญในการจัดทำประมวลจริยธรรม ของหน่วยงานของรัฐที่จะกำหนดเป็นหลักเกณฑ์ในการปฏิบัติตนของเจ้าหน้าที่ของรัฐเกี่ยวกับสภาพคุณงาม ความดีที่เจ้าหน้าที่ของรัฐต้องยึดถือสำหรับการปฏิบัติงาน การตัดสินใจความถูกต้องการปฏิบัติที่ควรกระทำ หรือไม่ควรกระทำตลอดจนการดำรงตน ในการกระทำความดีและละเว้นความชั่ว

ดังนั้นเทศบาลตำบลหนองไผ่ จึงได้ดำเนินการจัดทำประมวลจริยธรรมของเทศบาลตำบลหนองไผ่และจัดทำแนวทางปฏิบัติหรือพฤติกรรมที่ควรกระทำและไม่ควรกระทำ (Dos & Don'ts) ตามแนวทางการจัดทำประมวลจริยธรรมของหน่วยงานรัฐของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (สำนักงาน ก.พ.) เพื่อใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติตนและปฏิบัติหน้าที่แนวทางประพฤติตนไปในทางที่ถูกต้องและเหมาะสม นำมาซึ่งประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน ความพึงพอใจ ของผู้รับบริการ และความผาสุกของประชาชน

## ๗. การสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ

หลักการในการวางแผนทางเดินสายอาชีพต้องเป็นการส่งเสริมให้เกิดการสังสรรค์คุณภาพของทั้งบุคลากรในองค์กรโดยการวางแผนทางเดินสายอาชีพที่เหมาะสมนั้นต้องก่อให้เกิดองค์ประกอบ ๓ ประการ ดังนี้

ประการที่ ๑ ต้องก่อให้เกิดการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรผ่านประสบการณ์และการสังสรรค์ ความรู้ทักษะ และสมรรถนะ ดังนั้นการวางแผนทางเดินสายอาชีพที่เหมาะสมจึงต้องเน้น

- การพัฒนาการสังสรรค์ของความรู้ทักษะ และสมรรถนะให้มีความชำนาญมากขึ้น
- การพัฒนาความหลากหลายของความรู้ทักษะ และสมรรถนะ
- การสร้างสรรค์ความสามารถในการเปลี่ยนแปลงขององค์กร

ประการที่ ๒ การวางแผนทางเดินสายอาชีพที่ดีต้องสร้างความชัดเจนในเกณฑ์และกระบวนการ ในการเลื่อน โอน ย้าย เพื่อให้สามารถคัดสรรบุคลากรที่เหมาะสมกับคุณสมบัติที่ต้องการในงานโดยเกณฑ์และ กระบวนการที่ดีควรจะต้องสามารถสนับสนุนให้

- สามารถเลือกสรรบุคลากรที่ต้องการในงานและสอดคล้องกับพันธกิจและคุณค่าขององค์กร
- สามารถคัดสรรให้คนดีคนเก่งมีโอกาสเลื่อนตำแหน่งงานที่สูงกว่าโดยเปรียบเทียบ

ประการที่ ๓ ผลของการวางแผนทางเดินสายอาชีพที่เหมาะสมจะต้องเพิ่มความสามารถขององค์กรในการ เก็บรักษาบุคลากรที่มีศักยภาพและผลงานโดดเด่นไว้ในองค์กรเนื่องจากเป็นระบบที่ทำให้เกิด

- การสร้างขวัญกำลังใจและตอบแทนคนดีคนเก่งขององค์กร
- องค์กรแห่งการเรียนรู้และการพัฒนา ซึ่งจะเพิ่มประสิทธิภาพในการดึงดูดและเก็บรักษาบุคลากรที่มี ศักยภาพและผลงานโดดเด่นไว้ในองค์กรในขณะเดียวกันองค์กรก็ได้ประโยชน์จากศักยภาพของบุคลากรเหล่านั้น ด้วย

แผนการดำเนินงานสำหรับการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

โครงการ/กิจกรรม	โครงการ/กิจกรรมย่อย	งบประมาณ	ระยะเวลาดำเนินงาน	หมายเหตุ
๑. การวางแผนกำลังคน	๑.๑ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ต.ค. ๖๘ - ๓๐ ก.ย.๖๙	
<b>๒. ด้านการสรรหา</b>	๒.๑ รับสมัครสอบแข่งขันพนักงานจ้างตามภารกิจและทั่วไป ๒.๒ รับโอน (ย้าย) พนักงานเทศบาลแทนตำแหน่งว่าง ๒.๓ การบรรจุและแต่งตั้งพนักงานเทศบาล	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ต.ค. ๖๘ - ๓๐ ก.ย.๖๙	
๓. ด้านการพัฒนา	๓.๑ จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรประจำปีและดำเนินการตามแผนฯ ให้สอดคล้องตามความจำเป็น ๓.๒ สร้างบทเรียนความรู้คู่มือการปฏิบัติงาน KM ๓.๓ ดำเนินการประเมินข้าราชการส่วนท้องถิ่นตามเกณฑ์มาตรฐานกำหนดตำแหน่งในความรู้ทักษะ และสมรรถนะ	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ต.ค. ๖๘ - ๓๐ ก.ย.๖๙	
๔. ด้านการธำรง รักษาไว้ และแรงจูงใจ	๔.๑ ดำเนินการบันทึกแก้ไขปรับปรุงข้อมูลบุคลากรในระบบศูนย์ข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติ LHR ให้ถูกต้อง ครบถ้วนและเป็นปัจจุบัน ๔.๒ จัดให้มีกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงานราชการที่เป็นธรรม เสมอภาคและสามารถตรวจสอบได้ ๔.๔ จัดให้มีการพิจารณาความดีความชอบ ตามผลการปฏิบัติหน้าที่ราชการอย่างเป็นธรรม เสมอภาค และสามารถตรวจสอบได้ ๔.๕ จัดให้มีการพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดีแก่บุคลากร ในด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ด้านความปลอดภัยในการทำงาน ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงาน	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ต.ค. ๖๘ - ๓๐ ก.ย.๖๙	

โครงการ/กิจกรรม	โครงการ/กิจกรรมย่อย	งบประมาณ	ระยะเวลาดำเนินงาน	หมายเหตุ
๕. ด้านคุณธรรม จริยธรรม และวินัย ข้าราชการ	๕.๑ แจ้งให้บุคลากรในสังกัดรับทราบถึงประมวลจริยธรรม ข้าราชการส่วนท้องถิ่นและข้อบังคับเทศบาลตำบลเหล่าปอ แดง ว่าด้วยจรรยาบรรณข้าราชการส่วนท้องถิ่น ๕.๒ ผู้บังคับบัญชา มอบหมายงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา อย่าง เป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติรวมถึงการควบคุมกำกับติดตาม และดูแลผู้ใต้บังคับบัญชา ให้ปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์ แนวทาง ระเบียบ และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ต.ค. ๖๘ - ๓๐ ก.ย.๖๙	
๖. การพัฒนาคุณภาพ ชีวิต	กิจกรรมการตรวจสอบสุขภาพประจำปีของเทศบาลตำบล เหล่าปอแดง	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ต.ค. ๖๘ - ๓๐ ก.ย.๖๙	

#### ด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

โครงการ/กิจกรรม	โครงการ/กิจกรรมย่อย	งบประมาณ	ระยะเวลาดำเนินงาน	หมายเหตุ
๑. พัฒนาทรัพยากรบุคคล ทุกระดับให้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และ สมรรถนะ ที่จำเป็นในการ ปฏิบัติงาน	๑. โครงการฝึกอบรมหลักสูตรตามสายงานของข้าราชการใน ตำแหน่งสายงานต่างๆ	๒๐๐,๐๐๐	๑ ต.ค. ๖๘ - ๓๐ ก.ย.๖๙	
๒. พัฒนาทรัพยากรบุคคล ทุกระดับให้มีความรู้ ทักษะสมรรถนะที่ เหมาะสมกับการ ปฏิบัติงานและ พร้อมรับ การเปลี่ยนแปลง	๑. โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๑๐๐,๐๐๐	๑ ต.ค. ๖๘ - ๓๐ ก.ย.๖๙	

โครงการ/กิจกรรม	โครงการ/กิจกรรมย่อย	งบประมาณ	ระยะเวลาดำเนินงาน	หมายเหตุ
<p>๓. พัฒนาทรัพยากรบุคคล ที่รับผิดชอบสามารถดา เนินการ บริหารงานบุคคล ได้อย่างมีประสิทธิภาพ</p>	<p>๑. โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการการบริหารงานบุคคลของ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ๒. โครงการเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning)</p>	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ต.ค. ๖๘ - ๓๐ ก.ย.๖๙	
<p>๔. พัฒนาทรัพยากรบุคคล ทุกระดับให้มีจิต สาธารณะ คุณธรรม จริยธรรมและเจตคติการ เป็นข้าราชการที่ดี</p>	<p>๑. โครงการฝึกอบรมจิตอาสาและคุณธรรมจริยธรรม</p>	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ต.ค. ๖๘ - ๓๐ ก.ย.๖๙	
<p>๕. พัฒนาทรัพยากรบุคคล ทุกระดับให้มีการพัฒนา เสริมสร้างวัฒนธรรม องค์กรที่ดีและสร้างควม สมัครสมาน สามัคคีใน องค์กร</p>	<p>๑.โครงการจัดกิจกรรมการต้านทุจริตคอร์รัปชั่น ๒.โครงการ/กิจกรรม Big Cleaning Day</p>	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ต.ค. ๖๘ - ๓๐ ก.ย.๖๙	