



ประกาศเทศบาลตำบลบ้านแปะ
เรื่อง แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

ตามที่เทศบาลตำบลบ้านแปะ ได้มีประกาศ เรื่อง นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ ลงวันที่ ๑๓ มกราคม ๒๕๖๘ กำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ นั้น

เพื่อให้การดำเนินการเป็นไปตามแนวนโยบายดังกล่าว เทศบาลตำบลบ้านแปะ ได้จัดทำแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ เพื่อใช้เป็นแนวทางให้ส่วนราชการที่เกี่ยวข้องดำเนินการ รายละเอียดปรากฏตามแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ ที่แนบมาพร้อมประกาศนี้

จึงประกาศมาเพื่อทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๑๓ มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๘

(นายพันธ์ศักดิ์ แก้วสุดใจ)
นายกเทศมนตรีตำบลบ้านแปะ



ประกาศเทศบาลตำบลบ้านแปะ
เรื่อง แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

ตามที่เทศบาลตำบลบ้านแปะ ได้มีประกาศ เรื่อง นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ ลงวันที่ ๑๓ มกราคม ๒๕๖๘ กำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ นั้น

เพื่อให้การดำเนินการเป็นไปตามแนวนโยบายดังกล่าว เทศบาลตำบลบ้านแปะ ได้จัดทำแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ เพื่อใช้เป็นแนวทางให้ส่วนราชการที่เกี่ยวข้องดำเนินการ รายละเอียดปรากฏตามแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ ที่แนบมาพร้อมประกาศนี้

จึงประกาศมาเพื่อทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๑๓ มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๘

(นายพันธ์ศักดิ์ แก้วสุดใจ)

นายกเทศมนตรีตำบลบ้านแปะ



ประกาศเทศบาลตำบลบ้านแปะ

เรื่อง นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

ในการบริหารงานทรัพยากรบุคคลมีบทบาทสำคัญ ที่จะขับเคลื่อนภารกิจภาครัฐไปสู่เป้าหมาย และสนองตอบความต้องการของประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และทันต่อการเปลี่ยนแปลง เทศบาลตำบลบ้านแปะ ให้ความสำคัญกับการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยมุ่งเน้นระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล และการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของเทศบาลตำบลบ้านแปะให้มีประสิทธิภาพ เตรียมความพร้อมบุคลากร ให้ก้าวทันกระแสการเปลี่ยนแปลงต่างๆ สนับสนุนการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ ส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงานและสร้างสมดุลชีวิตการทำงาน (Work-Life Balance) ภายใต้หลักเกณฑ์และแนวทางการบริหาร ทรัพยากรบุคคลของคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดเชียงใหม่ และแนวทางการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA)

เพื่อให้การบริหารทรัพยากรบุคคลของเทศบาลตำบลบ้านแปะ เป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบ แนวทางปฏิบัติ มีความเป็นธรรม โปร่งใส ตรวจสอบได้ สอดคล้องกับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) เทศบาลตำบลบ้านแปะ จึงกำหนดนโยบายการบริหารงานทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ เพื่อใช้เป็นแนวบริหาร ทรัพยากรบุคคลของเทศบาลตำบลบ้านแปะ ดังนี้

๑. ด้านการสรรหา (Recruitment)

เทศบาลตำบลบ้านแปะ มีการกำหนดโครงสร้างและกรอบอัตรากำลังรองรับ ภารกิจ อำนาจ เทศบาลตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๑๔) พระราชบัญญัติกำหนดแผนและ ขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ โดยในการสรรหาบุคคล เพื่อดำรงตำแหน่งต้องยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อให้ได้คนดี คนเก่ง เข้าสู่ระบบราชการ และดำเนินการตามประกาศ คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดเชียงใหม่ (ก.ท.จ.เชียงใหม่) และหนังสือสั่งการ ขอกฎหมายที่เกี่ยวข้องโดยเคร่งครัด โดยมีแนวทางปฏิบัติ ดังนี้

/๑.จัดทำแผน..

๑. จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อใช้ในการกำหนดโครงสร้างและกรอบอัตรากำลังที่รองรับต่อภารกิจเทศบาลตำบลบ้านแปะที่เปลี่ยนแปลงไป โดยมีการกำหนดโครงสร้าง อัตรากำลัง รองรับภารกิจอำนาจหน้าที่ ของเทศบาลตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๑๔) พ.ศ. ๒๕๖๖ พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และมีภาระค่าใช้จ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ไม่เกินร้อยละ ๔๐

๒. ดำเนินการสรรหาพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงหรือการสูญเสียกำลังคน โดยมุ่งเน้นการสรรหาภายในช่วงเวลา ๖๐ วัน นับแต่วันที่ตำแหน่งว่าง โดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อให้ได้คนดี คนเก่ง เข้าสู่ระบบราชการ และต้องดำเนินการตามประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดเชียงใหม่ (ก.ท.จ.เชียงใหม่) และหนังสือสั่งการ ข้อกฎหมายที่เกี่ยวข้องโดยเคร่งครัด

๓. การรับโอนพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล และการรับสมัครบุคคลเพื่อสรรหาและเลือกสรรเป็นพนักงานจ้าง ต้องปิดประกาศประชาสัมพันธ์เผยแพร่โดยเปิดเผย ณ บ้ายประชาสัมพันธ์ เว็บไซต์ หรือสื่อประชาสัมพันธ์อื่นของเทศบาลตำบลบ้านแปะ และตามที่ระเบียบกำหนด และทางอื่นใดที่เหมาะสมและเห็นสมควร

๔. การดำเนินการสรรหาและเลือกสรรบุคคลเป็นพนักงานจ้าง ต้องแต่งตั้งคณะกรรมการในการสรรหาและเลือกสรร ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดเชียงใหม่ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับพนักงานจ้าง ลงวันที่ ๒๗ มิถุนายน ๒๕๔๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติม จนถึงฉบับปัจจุบัน

๒. ด้านการพัฒนา (Development)

พนักงานเทศบาล พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างของเทศบาลตำบลบ้านแปะ ต้องได้รับการพัฒนาเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทศนคติที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยหลักสูตรที่ต้องได้รับการพัฒนา ได้แก่ หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติงาน หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ หลักสูตรการพัฒนาความรู้และทักษะของงานในตำแหน่ง หลักสูตรด้านการบริหาร และหลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม โดยมีแนวทางดำเนินการดังนี้

๑. จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ เพื่อเป็นเครื่องมือในการพัฒนาบุคลากรมีกรอบความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่เหมาะสมกับการปฏิบัติงานตามมาตรฐานที่คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) กำหนด

๒. วิธีการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลบ้านแปะ อาจทำได้วิธีการใดวิธีการหนึ่ง หรือหลายวิธี ได้แก่ การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การประชุม การประชุมเชิงปฏิบัติการ หรือการสัมมนา การสอนงานให้คำปรึกษา เช่น การสอนงาน การฝึกขณะปฏิบัติงาน การเป็นพี่เลี้ยง การให้คำปรึกษา แนะนำ การเรียนรู้ด้วยตนเอง เป็นต้น

๓. การจัดการความรู้ (Knowledge Management : KM) โดยการรวบรวมองค์ความรู้ที่มีอยู่ในองค์กร ซึ่งกระจัดกระจายอยู่ตัวบุคคล หรือเอกสารมาพัฒนาให้เป็นระบบ เพื่อให้ทุกคนในองค์กรสามารถเข้าถึงความรู้ และพัฒนาตนเองให้เป็นผู้รู้ รวมทั้งปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๔. ส่งเสริม สนับสนุน ให้ความรู้ ฝึกอบรม พนักงานเทศบาล พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างให้มีความรู้ ความเข้าใจและมีความตระหนักในเรื่องจริยธรรม

๓. ด้านเก็บรักษาไว้ (Retention)

พนักงานเทศบาล พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ต้องมีคุณภาพชีวิต และมีวัฒนธรรมการปฏิบัติงานที่ดี ได้รับสวัสดิการตามที่ระเบียบกฎหมายกำหนด มีความก้าวหน้าในอาชีพราชการ เพื่อให้บุคลากรเกิดความผูกพันต่อหน่วยงาน โดยมีแนวทางปฏิบัติ ดังนี้

๑. จัดทำแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายงาน เพื่อบุคลากรได้ทราบถึงความก้าวหน้าในวิชาชีพที่ชัดเจน และผลักดันให้ไปสู่เป้าหมาย

๒. ปรับปรุงฐานข้อมูลบุคลากรในระบบสารสนเทศศูนย์บริหารข้อมูลบุคลากรท้องถิ่น แห่งชาติให้เป็นปัจจุบัน

๓. ควบคุมให้การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้าง ให้ได้มาตรฐานและเป็นธรรม เป็นไปตามหลักเกณฑ์วิธีการที่ระเบียบกฎหมาย และที่เทศบาลตำบลบ้านแปะกำหนด พร้อมทั้งการเลื่อนขั้นเงินเดือนของพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล ลูกจ้างประจำ และเลื่อนค่าตอบแทนของพนักงานจ้างให้เป็นไปตามผลการปฏิบัติงานและการลา พฤติกรรมการมาทำงาน การรักษาวินัย การปฏิบัติตนเหมาะสมกับการเป็นข้าราชการภายในโควตาและวงเงินที่ระเบียบกฎหมายกำหนด

๔. จัดกิจกรรมการยกย่อง ชมเชยบุคลากรมีผลการประเมินการปฏิบัติงานที่ดีเด่น หรือประพฤติดีสมควรแก่การเป็นแบบอย่าง

๔. ด้านการใช้ประโยชน์ (Utilization)

พนักงานเทศบาล พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ต้องปฏิบัติงานในหน้าที่ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง และเป็นไปเพื่อประโยชน์สุขของประชาชน โดยใช้การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี และให้คำนึงถึงการมีส่วนร่วมของประชาชน ปฏิบัติตนอยู่ในระเบียบวินัย จริยธรรมหลักและจริยธรรมทั่วไป ตามประมวลจริยธรรมของพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยมีแนวทาง

/๑. ให้ผู้บังคับ...

๑. ให้ผู้บังคับบัญชา ควบคุม กำกับ ดูแลผู้ใต้บังคับบัญชา ให้ปฏิบัติตามระเบียบวินัย
ประมวลจริยธรรมของพนักงานส่วนท้องถิ่นโดยเคร่งครัด

๒. ให้ผู้บังคับบัญชา ควบคุม กำกับ ดูแลผู้ใต้บังคับบัญชา ให้ปฏิบัติตามระเบียบวินัย
ประมวลจริยธรรมของพนักงานส่วนท้องถิ่นโดยเคร่งครัด

๓. การพิจารณาแต่งตั้งพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล และบุคลากรทางการศึกษา
ให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นในตำแหน่งต่าง ๆ จะต้องยึดถือความรู้ ความสามารถ และประโยชน์สูงสุด และปฏิบัติตาม
หลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) และคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดเชียงใหม่
(ก.ท.จ.เชียงใหม่) กำหนด

ทั้งนี้ ให้กองการเจ้าหน้าที่ รายงานผลการดำเนินการตามนโยบายดังกล่าวให้ทราบดังนี้

๑. ครั้งที่ ๑ รอบ ๖ เดือน ภายในวันที่ ๓๐ เมษายน ของทุกปี

๒. ครั้งที่ ๒ รอบ ๑๒ เดือน ภายในวันที่ ๓๑ ตุลาคม ของทุกปี

จึงประกาศมาเพื่อทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๑๓ มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๘



(นายพนัสศักดิ์ แก้วสุดใจ)

นายกเทศมนตรีตำบลบ้านแปะ



ประกาศเทศบาลตำบลบ้านแปะ

เรื่อง นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

ในการบริหารงานทรัพยากรบุคคลมีบทบาทสำคัญ ที่จะขับเคลื่อนภารกิจภาครัฐไปสู่เป้าหมาย และสนองตอบความต้องการของประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และทันต่อการเปลี่ยนแปลง เทศบาลตำบลบ้านแปะ ให้ความสำคัญกับการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยมุ่งเน้นระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล และการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของเทศบาลตำบลบ้านแปะให้มีประสิทธิภาพ เตรียมความพร้อมบุคลากร ให้ก้าวทันกระแสการเปลี่ยนแปลงต่างๆ สนับสนุนการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ ส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงานและสร้างสมดุลชีวิตการทำงาน (Work-Life Balance) ภายใต้หลักเกณฑ์และแนวทางการบริหาร ทรัพยากรบุคคลของคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดเชียงใหม่ และแนวทางการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA)

เพื่อให้การบริหารทรัพยากรบุคคลของเทศบาลตำบลบ้านแปะ เป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบ แนวทางปฏิบัติ มีความเป็นธรรม โปร่งใส ตรวจสอบได้ สอดคล้องกับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) เทศบาลตำบลบ้านแปะ จึงกำหนดนโยบายการบริหารงานทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ เพื่อใช้เป็นแนวบริหาร ทรัพยากรบุคคลของเทศบาลตำบลบ้านแปะ ดังนี้

๑. ด้านการสรรหา (Recruitment)

เทศบาลตำบลบ้านแปะ มีการกำหนดโครงสร้างและกรอบอัตรากำลังรองรับ ภารกิจ อำนาจ เทศบาลตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๑๔) พระราชบัญญัติกำหนดแผนและ ขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ โดยในการสรรหาบุคคล เพื่อดำรงตำแหน่งต้องยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อให้ได้คนดี คนเก่ง เข้าสู่ระบบราชการ และดำเนินการตามประกาศ คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดเชียงใหม่ (ก.ท.จ.เชียงใหม่) และหนังสือสั่งการ ขอกฎหมายที่เกี่ยวข้องโดยเคร่งครัด โดยมีแนวทางปฏิบัติ ดังนี้

๑. จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อใช้ในการกำหนดโครงสร้างและกรอบอัตรากำลังที่รองรับ ต่อภารกิจเทศบาลตำบลบ้านแปะที่เปลี่ยนแปลงไป โดยมีการกำหนดโครงสร้าง อัตรากำลัง รองรับภารกิจอำนาจ หน้าที่ ของเทศบาลตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๑๔) พ.ศ. ๒๕๖๖ พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และมีภาระค่าใช้จ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ไม่เกินร้อยละ ๔๐

๒. ดำเนินการสรรหาพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงหรือการสูญเสียกำลังคน โดยมุ่งเน้นการสรรหาภายในช่วงเวลา ๖๐ วัน นับแต่วันที่ตำแหน่งว่าง โดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อให้ได้คนดี คนเก่ง เข้าสู่ระบบราชการ และต้องดำเนินการตามประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดเชียงใหม่ (ก.ท.จ.เชียงใหม่) และหนังสือสั่งการ ข้อกฎหมายที่เกี่ยวข้องโดยเคร่งครัด

๓. การรับโอนพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล และการรับสมัครบุคคลเพื่อสรรหาและเลือกสรรเป็นพนักงานจ้าง ต้องปิดประกาศประชาสัมพันธ์เผยแพร่โดยเปิดเผย ณ ป้ายประชาสัมพันธ์ เว็บไซต์ หรือสื่อประชาสัมพันธ์อื่นของเทศบาลตำบลบ้านแปะ และตามที่ระเบียบกำหนด และทางอื่นใดที่เหมาะสมและเห็นสมควร

๔. การดำเนินการสรรหาและเลือกสรรบุคคลเป็นพนักงานจ้าง ต้องแต่งตั้งคณะกรรมการในการสรรหาและเลือกสรร ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดเชียงใหม่ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับพนักงานจ้าง ลงวันที่ ๒๗ มิถุนายน ๒๕๕๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติม จนถึงฉบับปัจจุบัน

๒. ด้านการพัฒนา (Development)

พนักงานเทศบาล พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างของเทศบาลตำบลบ้านแปะ ต้องได้รับการพัฒนาเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทศนคติที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยหลักสูตรที่ต้องได้รับการพัฒนา ได้แก่ หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติงาน หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ หลักสูตรการพัฒนาความรู้และทักษะของงานในตำแหน่ง หลักสูตรด้านการบริหาร และหลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม โดยมีแนวทางดำเนินการดังนี้

๑. จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ เพื่อเป็นเครื่องมือในการพัฒนาบุคลากรมีกรอบความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่เหมาะสมกับการปฏิบัติงานตามมาตรฐานที่คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) กำหนด

๒. วิธีการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลบ้านแปะ อาจทำได้วิธีการใดวิธีการหนึ่ง หรือหลายวิธี ได้แก่ การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การประชุม การประชุมเชิงปฏิบัติการ หรือการสัมมนา การสอนงานให้คำปรึกษา เช่น การสอนงาน การฝึกขณะปฏิบัติงาน การเป็นพี่เลี้ยง การให้คำปรึกษา แนะนำ การเรียนรู้ด้วยตนเอง เป็นต้น

๓. การจัดการความรู้ (Knowledge Management : KM) โดยการรวบรวมองค์ความรู้ที่มีอยู่ในองค์กร ซึ่งกระจัดกระจายอยู่ตัวบุคคล หรือเอกสารมาพัฒนาให้เป็นระบบ เพื่อให้ทุกคนในองค์กรสามารถเข้าถึงความรู้ และพัฒนาตนเองให้เป็นผู้รู้ รวมทั้งปฏิบัติตนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๔. ส่งเสริม สนับสนุน ให้ความรู้ ฝึกอบรม พนักงานเทศบาล พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างให้มีความรู้ ความเข้าใจและมีความตระหนักในเรื่องจริยธรรม

๓. ด้านเก็บรักษาไว้ (Retention)

พนักงานเทศบาล พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างต้องมีคุณภาพชีวิต และมีวัฒนธรรมการปฏิบัติงานที่ดี ได้รับสวัสดิการตามที่ระเบียบกฎหมายกำหนด มีความก้าวหน้าในอาชีพราชการ เพื่อให้บุคลากรเกิดความผูกพันต่อหน่วยงาน โดยมีแนวทางปฏิบัติ ดังนี้

๑. จัดทำแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายงาน เพื่อบุคลากรได้ทราบถึงความก้าวหน้าในวิชาชีพที่ชัดเจน และผลักดันให้ไปสู่เป้าหมาย

๒. ปรับปรุงฐานข้อมูลบุคลากรในระบบสารสนเทศศูนย์บริหารข้อมูลบุคลากรท้องถิ่น แห่งชาติให้เป็นปัจจุบัน

๓. ควบคุมให้การประเมินผลการปฏิบัติราชการของพนักงานเทศบาล พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้าง ให้ได้มาตรฐานและเป็นธรรม เป็นไปตามหลักเกณฑ์วิธีการที่ระเบียบกฎหมาย และที่เทศบาลตำบลบ้านแปะกำหนด พร้อมทั้งการเลื่อนขั้นเงินเดือนของพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล ลูกจ้างประจำ และเลื่อนค่าตอบแทนของพนักงานจ้างให้เป็นไปตามผลการปฏิบัติงานและการลา พุทธิกรรมการมาทำงาน การรักษาวินัย การปฏิบัติตนเหมาะสมกับการเป็นข้าราชการภายในโควตาและวงเงินที่ระเบียบกฎหมายกำหนด

๔. จัดกิจกรรมการยกย่อง ชมเชยบุคลากรมีผลการประเมินการปฏิบัติงานที่ดีเด่น หรือประพฤติดีสมควรแก่การเป็นแบบอย่าง

๔. ด้านการใช้ประโยชน์ (Utilization)

พนักงานเทศบาล พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ต้องปฏิบัติงานในหน้าที่ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง และเป็นไปเพื่อประโยชน์สุขของประชาชน โดยใช้การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี และให้คำนึงถึงการมีส่วนร่วมของประชาชน ปฏิบัติตนอยู่ในระเบียบวินัย จริยธรรมหลักและจริยธรรมทั่วไป ตามประมวลจริยธรรมของพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยมีแนวทาง

๑. ให้ผู้บังคับบัญชา ควบคุม กำกับ ดูแลผู้ใต้บังคับบัญชา ให้ปฏิบัติตามระเบียบวินัยประมวลจริยธรรมของพนักงานส่วนท้องถิ่นโดยเคร่งครัด

๒. ให้ผู้บังคับบัญชา ควบคุม กำกับ ดูแลผู้ใต้บังคับบัญชา ให้ปฏิบัติตามระเบียบวินัยประมวลจริยธรรมของพนักงานส่วนท้องถิ่นโดยเคร่งครัด

๓. การพิจารณาแต่งตั้งพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล และบุคลากรทางการศึกษา ให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นในตำแหน่งต่าง ๆ จะต้องยึดถือความรู้ ความสามารถ และประโยชน์สูงสุด และปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) และคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดเชียงใหม่ (ก.ท.จ.เชียงใหม่) กำหนด

ทั้งนี้ ให้กองการเจ้าหน้าที่ รายงานผลการดำเนินการตามนโยบายดังกล่าวให้ทราบดังนี้

๑. ครั้งที่ ๑ รอบ ๖ เดือน ภายในวันที่ ๓๐ เมษายน ของทุกปี

๒. ครั้งที่ ๒ รอบ ๑๒ เดือน ภายในวันที่ ๓๑ ตุลาคม ของทุกปี

จึงประกาศมาเพื่อทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๑๓ มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๘



(นายพันธ์ศักดิ์ แก้วสุดใจ)

นายกเทศมนตรีตำบลบ้านแปะ



แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๘



เทศบาลตำบลบ้านแปะ
อำเภอจอมทอง จังหวัดเชียงใหม่

หลักการและเหตุผล

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย มาตรา ๒๕๘ ข(๔) ได้กำหนดไว้ว่า ให้มีการปรับปรุงและพัฒนาการบริหารงานบุคคลภาครัฐเพื่อจูงใจให้ผู้มีความรู้ความสามารถอย่างแท้จริงเข้ามาทำงานในหน่วยงานของรัฐ และสามารถเจริญก้าวหน้าได้ตามความสามารถและผลสัมฤทธิ์ของงานของแต่ละบุคคลมีความซื่อสัตย์ สุจริต กล้าตัดสินใจและกระทำในสิ่งที่ถูกต้องโดยคิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว มีความคิดสร้างสรรค์และคิดค้นนวัตกรรมใหม่ ๆ เพื่อให้การปฏิบัติราชการและการบริหารราชการแผ่นดินเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และมีมาตรการคุ้มครองป้องกันบุคลากรรัฐจากการใช้อำนาจโดยไม่เป็นธรรมของผู้บังคับบัญชา

วิสัยทัศน์ (Vision) “เรียนรู้เท่าทันเทคโนโลยี มีธรรมาภิบาล พัฒนาท้องถิ่นอย่างยั่งยืน”

ตามที่เทศบาลตำบลบ้านแปะ ได้มีประกาศ เรื่อง นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ ลงวันที่ ๑๓ มกราคม ๒๕๖๘ กำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ ประกอบด้วย

๑. ด้านการสรรหา (Recruitment)

เพื่อให้เทศบาลตำบลบ้านแปะ มีการกำหนดโครงสร้างและกรอบอัตรากำลังรองรับ ภารกิจอำนาจหน้าที่ของเทศบาลตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๑๔) พ.ศ. ๒๕๖๒ พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ โดยในการสรรหาบุคคลเพื่อดำรงตำแหน่งต้องยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อให้ได้คนดี คนเก่ง เข้าสู่ระบบราชการและต้องดำเนินการตามประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาล จังหวัดเชียงใหม่ (ก.ท.จ.เชียงใหม่) และหนังสือสั่งการ ขอกฎหมายที่เกี่ยวข้องโดยเคร่งครัด

๒. ด้านการพัฒนา (Development)

เพื่อให้พนักงานเทศบาล พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างของเทศบาลตำบลบ้านแปะ ได้รับการพัฒนาเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทศนคติที่ดี คุณธรรมและจริยธรรมให้สามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยหลักสูตรที่ต้องได้รับการพัฒนา ได้แก่ หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติงาน หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ หลักสูตรการพัฒนาความรู้ และทักษะของงานในตำแหน่ง หลักสูตรด้านการบริหาร และหลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม

๓. ด้านเก็บรักษาไว้ (Retention)

เพื่อพนักงานเทศบาล พนักงานครู และบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง มีคุณภาพชีวิต และมีวัฒนธรรมการปฏิบัติงานที่ดี ได้รับสวัสดิการตามที่ระเบียบกฎหมายกำหนด มีความก้าวหน้าในอาชีพราชการ เพื่อให้บุคลากรเกิดความผูกพันต่อหน่วยงาน

๔. ด้านการใช้ประโยชน์ (Utilization)

เพื่อให้พนักงานเทศบาล พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ปฏิบัติงานในหน้าที่ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง และเป็นไปเพื่อประโยชน์สุขของประชาชนโดยใช้วิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี และให้น้ำหนักถึงการมีส่วนร่วมของประชาชน ปฏิบัติตนอยู่ในระเบียบวินัย จริยธรรมหลักและจริยธรรมทั่วไป ตามประมวลจริยธรรมของพนักงานส่วนท้องถิ่น

เพื่อให้การดำเนินการเป็นไปตามแนวนโยบายดังกล่าว เทศบาลตำบลบ้านแปะ จึงได้จัดทำแผนบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ เพื่อให้เป็นแนวทางปฏิบัติต่อไป

แผนการบริหารและพัฒนาบุคลากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

๑. ด้านการสรรหา (Recruitment)

เพื่อให้เทศบาลตำบลบ้านแปะ มีการกำหนดโครงสร้างและกรอบอัตรากำลังรองรับภารกิจอำนาจหน้าที่ของเทศบาลตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๕๔๖ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๑๔) พ.ศ. ๒๕๖๒ พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ โดยในการสรรหาบุคคลเพื่อดำรงตำแหน่งต้องยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อให้ได้คนดี คนเก่ง เข้าสู่ระบบราชการและต้องดำเนินการตามประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดเชียงใหม่ (ก.ท.จ.เชียงใหม่) และหนังสือสั่งการ ข้อกฎหมายที่เกี่ยวข้องโดยเคร่งครัด โดยมีแผนในการบริหารและพัฒนาบุคลากร ดังนี้

ที่	โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	วิธีดำเนินการ	งบประมาณ	ระยะเวลาดำเนินการ	หมายเหตุ
๑	โครงการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๙	- เพื่อให้มีการกำหนดตำแหน่งอัตรากำลังโครงสร้างที่เหมาะสมสอดคล้องกับปริมาณงานตามอำนาจหน้าที่	- ดำเนินการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ - ขอความเห็นชอบต่อ ก.ท.จ.เชียงใหม่ - เทศบาลประกาศใช้	ไม่ใช้งบประมาณ	มกราคม ๒๕๖๘ ถึง มิถุนายน ๒๕๖๘	
๒	การสรรหาและเลือกสรรพนักงานจ้าง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘	- เพื่อดำเนินการสรรหาและเลือกสรรบุคคลเป็นพนักงานจ้างแทนตำแหน่งว่างให้เป็นไปด้วยความเป็นธรรม โปร่งใส ได้คนดีคนเก่งเข้าสู่ตำแหน่ง	- ประกาศรับสมัครสรรหา และเลือกสรรแต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินการสรรหาและเลือกสรรฯ - รับสมัคร ตรวจสอบคุณสมบัติ และประกาศรายชื่อผู้มีสิทธิ - ดำเนินการสรรหาและเลือกสรร และประกาศผลการสรรหาและเลือกสรร - ขอความเห็นชอบ ก.ท.จ.เชียงใหม่ - ออกคำสั่งแต่งตั้งและทำสัญญาจ้าง	๕๐,๐๐๐	ตุลาคม ๒๕๖๗ ถึง กันยายน ๒๕๖๘	ดำเนินการกรณีมีตำแหน่งว่างและได้รับการร้องขอจากส่วนราชการ

ที่	โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	วิธีดำเนินการ	งบประมาณ	ระยะเวลาดำเนินการ	หมายเหตุ
๓	กิจกรรมการสอบคัดเลือก พนักงานเทศบาลเพื่อ เปลี่ยนสายงานจากสายงาน ประเภททั่วไป เป็นสายงาน ประเภทวิชาการ-ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘	-เพื่อสอบคัดเลือก พนักงาน เทศบาล สายงานประเภททั่วไป เป็นสายงานประเภทวิชาการ และ ดำเนินการด้วยความเป็นธรรม โปร่งใส-ได้คนดี-คนเก่งเข้าสู่ ตำแหน่ง	-แต่งตั้งคณะกรรมการการคัดเลือกฯ และ คณะกรรมการฯ กำหนดวัน เวลา สถานที่ สอบคัดเลือก -ประกาศรับสมัคร และประชาสัมพันธ์การ รับสมัครให้ทราบทั่วกัน -รับสมัคร ตรวจสอบคุณสมบัติ ประกาศ รายชื่อผู้มีคุณสมบัติเข้ารับการคัดเลือก -ดำเนินการสอบคัดเลือก ประกาศผลการ คัดเลือก -ขอความเห็นชอบ ก.ท.จ.เชียงใหม่ เพื่อแต่งตั้ง -ออกคำสั่งแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง -รายงาน ก.ท.จ.เชียงใหม่	๓๐,๐๐๐	ครั้งที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ ถึง พฤษภาคม ๒๕๖๘	ดำเนินการ กรณีตำแหน่ง ว่างและได้รับ การร้องขอ
๔	กิจกรรมการรับโอน พนักงานเทศบาล ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘	-เพื่อสรรหาพนักงานเทศบาล แทน ตำแหน่งว่างด้วยการรับโอน และ ได้คนดี คนเก่ง เข้าสู่ตำแหน่ง	-กรณีตำแหน่งว่าง ประกาศรับโอน -ผู้สนใจยื่นคำร้องขอโอนต่อต้นสังกัด พร้อม ส่งเอกสารหลักฐานให้เทศบาล -ตรวจสอบคุณสมบัติ ทำการคัดเลือกโดย การสัมภาษณ์ -เทศบาล แจ้งการรับโอนพร้อมประสานวัน รับโอนในวันเดียวกัน -ขอความเห็นชอบ ก.ท.จ.เชียงใหม่ ในการ รับโอน -ออกคำสั่งรับโอน	ไม่ใช่ งบประมาณ	ตุลาคม ๒๕๖๗ ถึง กันยายน ๒๕๖๘	ดำเนินการ กรณีตำแหน่ง ว่างและได้รับ การร้องขอ

๒. ด้านการพัฒนา (Development)

เพื่อให้พนักงานเทศบาล พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างของเทศบาลตำบลบ้านแปะ ได้รับการพัฒนาเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทศนคติที่ดี คุณธรรมและจริยธรรมให้สามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยหลักสูตรที่ต้องได้รับการพัฒนา ได้แก่ หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติงาน หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ หลักสูตรการพัฒนาความรู้ และทักษะของงานในตำแหน่ง หลักสูตรด้านการบริหาร และหลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม โดยมีแผนในการบริหารและพัฒนาบุคลากร ดังนี้

ที่	โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	วิธีดำเนินการ	งบประมาณ	ระยะเวลา ดำเนินการ	หมายเหตุ
๑	โครงการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙	-เพื่อเป็นกรอบในการส่งเสริมและพัฒนาให้บุคลากรของเทศบาลตำบลบ้านแปะ มีความรู้ ทักษะ และสมรรถนะตามที่ ก.ท. กำหนด และอย่างต่อเนื่อง	-จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ -เสนอ ก.ท.จ.เชียงใหม่ ให้ความเห็นชอบ -ประกาศใช้	ไม่ใช้ งบประมาณ	มกราคม ๒๕๖๘ ถึง มิถุนายน ๒๕๖๘	
๒	โครงการอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับกา รปฏิบัติงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘	-พัฒนาเพิ่มพูนความรู้ ทักษะใน การปฏิบัติงาน การพัฒนา เกี่ยวกับงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบ การพัฒนาความรู้ และทักษะของ งานในตำแหน่ง การบริหารและ ด้านคุณธรรมและจริยธรรม	-ดำเนินการจัดอบรมให้พนักงาน เทศบาล พนักงานครู และบุคลากร ทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และ พนักงานจ้าง	๕๐,๐๐๐	กุมภาพันธ์ ๒๕๖๘ ถึง กันยายน ๒๕๖๘	

ที่	โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	วิธีดำเนินการ	งบประมาณ	ระยะเวลา ดำเนินการ	หมายเหตุ
๓	กิจกรรมการจัดส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘	-พัฒนาเพิ่มพูนความรู้ ทักษะในการปฏิบัติงาน การพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ การพัฒนาความรู้และทักษะของงานในตำแหน่ง การบริหารและด้านคุณธรรมและจริยธรรม	-จัดส่งพนักงานเทศบาล พนักงานครู และบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เข้ารับการฝึกอบรม ในหลักสูตรตามสายงานที่กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น หรือส่วนราชการอื่นจัด	๑๕๐,๐๐๐	ตุลาคม ๒๕๖๗ ถึง กันยายน ๒๕๖๘	
๔	กิจกรรมการจัดการความรู้ (Knowledge Management : KM)	-เพื่อให้บุคลากร สามารถเข้าถึงความรู้ และพัฒนาตนเองให้เป็นผู้รู้รวมทั้งปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	-ดำเนินการรวบรวมองค์ความรู้ ที่มีอยู่ในองค์กร ซึ่งกระจัดกระจายอยู่ในตัวบุคคล หรือเอกสาร มาพัฒนาให้เป็นระบบ -ประชาสัมพันธ์ผ่านทางเว็บไซต์ของเทศบาล	ไม่ใช่ งบประมาณ	ตุลาคม ๒๕๖๗ ถึง กันยายน ๒๕๖๘	

๓. ด้านเก็บรักษาไว้ (Retention)

เพื่อพนักงานเทศบาล พนักงานครู และบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง มีคุณภาพชีวิต และมีวัฒนธรรมการปฏิบัติงานที่ดี ได้รับสวัสดิการตามที่ระเบียบกฎหมายกำหนด มีความก้าวหน้าในอาชีพราชการ เพื่อให้บุคลากรเกิดความผูกพันต่อหน่วยงานโดยมีแผนในการบริหารและพัฒนาบุคลากร ดังนี้

ที่	โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	วิธีดำเนินการ	งบประมาณ	ระยะเวลา ดำเนินการ	หมายเหตุ
๑	กิจกรรมการเสริมสร้างความรู้เกี่ยวกับความก้าวหน้าในวิชาชีพประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘	-เพื่อให้บุคลากรได้ทราบถึงความก้าวหน้าในวิชาชีพที่ชัดเจนและผลักดันให้ไปสู่เป้าหมาย	-จัดทำแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายงาน -ประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรทราบผ่านทางเว็บไซต์ของเทศบาล	ไม่ใช่ งบประมาณ	ตุลาคม ๒๕๖๗ ถึง กันยายน ๒๕๖๘	
๒	กิจกรรมการปรับปรุงข้อมูลในระบบศูนย์บริการข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติ (LHA)	-เพื่อให้ข้อมูลของบุคลากรในระบบศูนย์บริการข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติ (LHA) เป็นปัจจุบัน	-ดำเนินการปรับปรุงฐานข้อมูลบุคลากรในระบบสารสนเทศศูนย์บริการข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติให้เป็นปัจจุบัน	ไม่ใช่ งบประมาณ	ตุลาคม ๒๕๖๗ ถึง กันยายน ๒๕๖๘	

ที่	โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	วิธีดำเนินการ	งบประมาณ	ระยะเวลา ดำเนินการ	หมายเหตุ
๓	กิจกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘	-เพื่อประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร สำหรับนำไปพิจารณาความดีความชอบ ปรับปรุงและพัฒนาการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลมากขึ้น	-จัดทำหลักเกณฑ์การประเมิน และแจ้งให้บุคลากรทราบทั่วกัน -ต้นรอบการประเมิน ส่วนราชการ ดำเนินการจัดทำบันทึกข้อตกลง การปฏิบัติงาน -สิ้นรอบ ดำเนินการประเมินแจ้ง ผู้รับการประเมินทราบ เสนอ ผู้บังคับบัญชา คณะกรรมการ กลั่นกรองการประเมิน และ นายกเทศมนตรีพิจารณา	ไม่ใช้ งบประมาณ	ครั้งที่ ๑ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ ถึง ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๘ ครั้งที่ ๒ ๑ เมษายน ๒๕๖๘ ถึง ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘	
๔	กิจกรรมการยกย่องชมเชยบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘	-เพื่อเสริมสร้างขวัญและกำลังใจ บุคลากรให้เกิดความรัก ความผูกพัน องค์กร และให้สามารถพัฒนาการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ ประชาชน	-มอบประกาศนียบัตรยกย่องเชิดชู เกียรติ ร่วมชื่นชมแก่บุคลากรที่มี ผลงานดีเด่น	ไม่ใช้ งบประมาณ	เมษายน ๒๕๖๘ ถึงกันยายน ๒๕๖๘	
			-ประกาศยกย่องชมเชย บุคลากรที่มี ผลการประเมินการปฏิบัติงานใน ระดับดีเด่น	ไม่ใช้ งบประมาณ	เมษายน ๒๕๖๘ และ ตุลาคม ๒๕๖๘	

ที่	โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	วิธีดำเนินการ	งบประมาณ	ระยะเวลา ดำเนินการ	หมายเหตุ
๕	กิจกรรมการพิจารณาเลื่อนขั้น เงินเดือน เลื่อนค่าจ้างลูกจ้างประจำ และเพิ่มค่าตอบแทนพนักงานจ้าง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘	-เพื่อให้การเลื่อนขั้นเงินเดือน เลื่อน ค่าจ้าง ลูกจ้างประจำ และเพิ่ม ค่าตอบแทนพนักงานจ้าง เป็นไปด้วย ความเป็นธรรม โปร่งใส	-ผู้บังคับบัญชาพิจารณาประเมิน โดยนำผลการประเมินผล ปฏิบัติงาน ข้อมูลการลา พฤติกรรม การทำงาน การรักษาวินัยเป็น หลักในการประเมิน -เสนอคณะกรรมการพิจารณาเลื่อน ขั้นเงินเดือนฯ พิจารณา -เสนอนายกเทศมนตรี พิจารณา ออกคำสั่ง	ไม่ใช้ งบประมาณ	ครั้งที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๘ ครั้งที่ ๒ ตุลาคม ๒๕๖๘ หมายเหตุ การเลื่อน ค่าตอบแทน พนักงานจ้าง ตุลาคม ๒๕๖๘	

๕. ด้านการใช้ประโยชน์ (Utilization)

เพื่อให้พนักงานเทศบาล พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ปฏิบัติงานในหน้าที่ตามมาตรฐาน กำหนดตำแหน่ง และเป็นไปเพื่อประโยชน์สุขของประชาชนโดยใช้วิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี และให้คำนึงถึงการมีส่วนร่วมของประชาชน ปฏิบัติตน อยู่ในระเบียบวินัย จริยธรรมหลักและจริยธรรมทั่วไป ตามประมวลจริยธรรมของพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยมีแนวทางดังนี้

ที่	โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	วิธีดำเนินการ	งบประมาณ	ระยะเวลา ดำเนินการ	หมายเหตุ
๑	โครงการอบรมสัมมนาการป้องกันและปราบปรามการทุจริต ส่งเสริมความโปร่งใสตามหลักธรรมาภิบาลประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘	-เพื่อให้บุคลากรความรู้ ความเข้าใจในบทบาท หน้าที่การป้องกันและปราบปรามการทุจริต มีความตระหนัก และมีส่วนร่วมต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ	-ดำเนินการจัดการอบรมสัมมนา การป้องกันและปราบปรามการทุจริต ส่งเสริมความโปร่งใสตามหลักธรรมาภิบาล สำหรับพนักงานเทศบาล พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง	๑๐๐,๐๐๐	กุมภาพันธ์ ๒๕๖๘ ถึง กันยายน ๒๕๖๘	
๒	โครงการอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับการป้องกันการทุจริต	-เพื่อให้บุคลากรมีความรู้เกี่ยวกับการทุจริต และผลกระทบจากการทุจริต	-ดำเนินการอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับการป้องกันการทุจริตให้บุคลากรของเทศบาล	๑๐๐,๐๐๐	กุมภาพันธ์ ๒๕๖๘ ถึง กันยายน ๒๕๖๘	
๓	จัดทำคู่มือกลไกมาตรการการตรวจสอบ ควบคุม การดำเนินงาน เพื่อป้องกันการทุจริต และผลประโยชน์ทับซ้อน	-เพื่อเผยแพร่ความรู้เกี่ยวข้องในการดำเนินการป้องกันการทุจริตและผลประโยชน์ทับซ้อน ประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรเทศบาลตำบลบ้านแปะ รวมทั้งผู้ที่เกี่ยวข้องได้รับทราบและปฏิบัติตามกฎหมายระเบียบและข้อบังคับที่กำหนด เพื่อป้องกันการทุจริต และมีให้เกิดปัญหาการทุจริตและกรณีผลประโยชน์ทับซ้อนขึ้นในองค์กร	-จัดทำคู่มือกลไกมาตรการ การตรวจสอบ ควบคุม การดำเนินงาน เพื่อป้องกันการทุจริตและผลประโยชน์ทับซ้อน -ประกาศให้บุคลากรและถือปฏิบัติทางเว็บไซต์ของเทศบาล	ไม่ใช่ งบประมาณ	มกราคม ๒๕๖๘	

ที่	โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	วิธีดำเนินการ	งบประมาณ	ระยะเวลา ดำเนินการ	หมายเหตุ
๔	กิจกรรมประชาสัมพันธ์ประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น	-เพื่อให้บุคลากรของเทศบาลตำบลบ้านแปะ มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมของพนักงานส่วนท้องถิ่น	-ดำเนินการประชาสัมพันธ์ประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่นบนเว็บไซต์ของเทศบาล	ไม่ใช้งบประมาณ	ตุลาคม ๒๕๖๗ ถึง กันยายน ๒๕๖๘	
๕	กิจกรรมจัดทำคู่มือการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมของพนักงานส่วนท้องถิ่น ในลักษณะ Do's & Don'T	-เพื่อให้บุคลากรสามารถเข้าใจประมวลจริยธรรมได้ง่ายขึ้น และมีเนื้อหาที่สอดคล้องกับภารกิจที่ปฏิบัติอยู่เพื่อเป็นแนวทางในการนำไปใช้ในการปฏิบัติงานต่อไป	-จัดทำคู่มือการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมของพนักงานในลักษณะ Do's & Don't ที่มีลักษณะเนื้อหาที่สอดคล้องกับภารกิจที่ปฏิบัติอยู่และง่ายต่อความเข้าใจ	ไม่ใช้งบประมาณ	ตุลาคม ๒๕๖๗ ถึง กันยายน ๒๕๖๘	

แผนการดำเนินงาน

แผนการดำเนินงานสำหรับการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของเทศบาลตำบลบ้านแปะ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ มีรายละเอียดดังนี้

โครงการ/กิจกรรม	งบประมาณ	ระยะเวลาในการดำเนินการ			
		ไตรมาสที่ ๑	ไตรมาสที่ ๒	ไตรมาสที่ ๓	ไตรมาสที่ ๔
๑.การพัฒนาแผนกำลังคนและระบบบริหารทรัพยากรบุคคลของเทศบาลตำบลบ้านแปะ					
๑.๑ ทบทวนและ ปรับปรุงโครงสร้าง องค์กร ระบบงาน และ กรอบอัตรากำลังให้ สอดคล้องกับ วิสัยทัศน์ พันธกิจ และภารกิจ ของ เทศบาลตำบลบ้านแปะ	-		←	→	
๑.๒ มีการสรรหา บุคลากรตามกรอบ อัตรากำลัง เช่นการ บรรจุแต่งตั้ง การโอน การรับโอน การบรรจุกลับเข้า รับราชการ รวมถึง การสรรหาพนักงานจ้าง	-	←			→
๑.๓ การประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการการ ปฏิบัติงาน	-	←		←	
๒.การพัฒนาบุคลากรของพนักงานส่วนท้องถิ่น					
๒.๑ การจัดฝึกอบรมโดยอปท. และจัดส่งบุคลากรเข้าร่วม ฝึกอบรมของทาง ภาครัฐ ปีงบประมาณ ๒๕๖๘	๒๐๐,๐๐๐	←			→
๒.๒ การพัฒนาบุคลากรด้าน คุณธรรม จริยธรรม	๕,๐๐๐	←			→
๒.๓ การสร้างขวัญและ กำลังใจ และ แรงจูงใจ ในการ ทำงาน	๕,๐๐๐	←			→

งานการเจ้าหน้าที่
สำนักปลัดเทศบาล