



ประกาศเทศบาลตำบลโพนแพง
เรื่อง นโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของเทศบาลตำบลโพนแพง
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙

ด้วยเทศบาลตำบลโพนแพง ได้ให้ความสำคัญกับการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยจะมุ่งเน้นระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของเทศบาลตำบลโพนแพง ให้มีประสิทธิภาพ มุ่งเน้นการปรับเปลี่ยนสู่ดิจิทัล (Digital HR) การสรรหาและรักษาบุคลากรที่มีศักยภาพสูง การพัฒนาทักษะ (Upskill/Reskill) ให้พร้อมรับการเปลี่ยนแปลง และการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่มีความโปร่งใส ซื่อสัตย์ ตามหลักธรรมาภิบาล เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพองค์กรและคุณภาพชีวิตที่ดีของบุคคล และให้สอดคล้องกับแนวทางการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA)

ดังนั้น เพื่อให้การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของเทศบาลตำบลโพนแพง เป็นไปด้วยความเรียบร้อย มีประสิทธิภาพ เกิดผลสัมฤทธิ์ สอดคล้องยุทธศาสตร์ จึงกำหนดนโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของเทศบาลตำบลโพนแพง ดังนี้

๑. การสรรหา การคัดเลือก การบรรจุแต่งตั้ง การพัฒนา การเลื่อนขั้นเงินเดือน การเลื่อนตำแหน่ง การโอนย้าย และกิจกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล มีความถูกต้องและทันเวลา
๒. มีความโปร่งใสในทุกกระบวนการของการบริหารทรัพยากรบุคคล
๓. สนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้และการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งส่งเสริมให้มีการแบ่งปัน แลกเปลี่ยนข้อมูลและความรู้ เพื่อพัฒนาผู้ปฏิบัติงานให้มีทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการบรรลุภารกิจ และเป้าหมายของเทศบาล
๔. มีระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่เน้นประสิทธิภาพและประสิทธิผล
๕. ส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างฝ่ายบริหารกับข้าราชการ และบุคลากรผู้ปฏิบัติงาน ให้มีความพร้อมที่จะขับเคลื่อนองค์กรให้พัฒนาไปสู่เป้าหมาย และวิสัยทัศน์การพัฒนา
๖. ให้บุคลากรได้รับค่าตอบแทน และสวัสดิการที่เป็นธรรมเหมาะสม ตามที่ระเบียบกฎหมายกำหนด
๗. ส่งเสริมให้บุคลากรประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีมีคุณธรรมจริยธรรม และยึดหลักธรรมาภิบาลในการปฏิบัติงาน

จึงประกาศมาให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๗ มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๙

(ลงชื่อ)

(นายเสมอ จำรักษา)

นายกเทศมนตรีตำบลโพนแพง



แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙

ของเทศบาลตำบลโปนแพง
อำเภออากาศอำนวย จังหวัดสกลนคร

สำนักงานเทศบาลตำบลโปนแพง
บ้านเขื่อน หมู่ที่ ๗ ตำบลโปนแพง อำเภออากาศอำนวย จังหวัดสกลนคร ๔๗๑๗๐
โทร. ๐ ๔๒๗๙ ๘๓๗๑
โทรสาร ๑ ๔๒๗๙ ๘๓๗๔
www.ponpang.com E-mail : saraban@ponpanglocal.go.th

แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙
เทศบาลตำบลโพนแพง อำเภออากาศอำนวย จังหวัดสกลนคร

๑. ความคาดหวังการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ตั้งแต่กฎหมายรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยได้ประกาศใช้ เพื่อกำหนดเกี่ยวกับการกระจายอำนาจให้ประชาชนได้มีส่วนร่วมในการปกครองตนเอง โดยเน้นให้มีการทำงานร่วมกันเพื่อประโยชน์ของท้องถิ่น ซึ่งหน่วยงานที่จะเป็นแรงขับเคลื่อนที่สำคัญในการดำเนินการดังกล่าวได้แก่ หน่วยงานบริหารราชการส่วนท้องถิ่น หรือที่รู้จักกันคือ "องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น"

ภายหลังที่รัฐธรรมนูญฯ ประกาศใช้ได้มีกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่สำคัญ ได้แก่ พระราชบัญญัติระเบียบบริหารบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒, พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประกอบด้วย พระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนจังหวัด พ.ศ. ๒๕๔๐ รวมถึงฉบับแก้ไขเพิ่มเติม, พระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ รวมถึงฉบับแก้ไขเพิ่มเติม และพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๘ ซึ่งตามกฎหมายดังกล่าวได้กำหนดถึงบุคลากรในการปฏิบัติงานของแต่ละองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

การพัฒนาบุคลากรในองค์กร ให้ปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่มีและเต็มความสามารถนั้น มีความจำเป็นและมีความสำคัญยิ่ง อีกทั้งเป็นการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงาน รวมถึงการเปิดมุมมองและวิสัยทัศน์ในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร ดังนั้น บุคลากรจึงถือเป็นทรัพยากรมนุษย์ที่มีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งในการปฏิบัติงานขององค์กรให้มีความก้าวหน้า ประสบความสำเร็จ และบรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายสูงสุดที่องค์กรได้วางไว้

เทศบาลตำบลโพนแพง ได้ตระหนักถึงความสำคัญในการบริหารและพัฒนาบุคลากร จึงได้จัดทำแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๙ ขึ้น ภายใต้วิสัยทัศน์ "การพัฒนาทรัพยากรบุคคลคือการพัฒนาท้องถิ่น" เพื่อจัดให้บุคลากรในองค์กรได้รับการพัฒนาโดยการเข้ารับการฝึกอบรมต่างๆ หรือการจัดอบรม หรือการดำเนินการต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร แต่ทั้งนี้การเข้าร่วมการพัฒนาบุคลากรนั้น จะต้องเป็นไปด้วยความเหมาะสม มีความจำเป็น และไม่เกินกำลังสถานะทางการคลังของเทศบาลตำบลโพนแพง เป็นสำคัญ

๒. การวิเคราะห์การจัดทำแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

เทศบาลตำบลโพนแพง ได้วิเคราะห์สภาพแวดล้อมทั้งปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอกที่มีผลต่อการบริหารงานบุคคล ซึ่งจะเป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์สำหรับจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ซึ่งจะช่วยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคที่มีผลต่อเทศบาล อันจะเป็นประโยชน์ในการพัฒนาทักษะ ความรู้ และการพัฒนางานของบุคลากร เรียงลำดับความสำคัญ ดังนี้

(๑) **จุดแข็ง (Strengths)** เป็นการวิเคราะห์ปัจจัยภายในเทศบาล ว่ามีปัจจัยภายในองค์กรใดที่เป็นข้อได้เปรียบหรือจุดเด่นที่ควรนำมาใช้ในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ และควรดำรงไว้เพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งของเทศบาล เช่น

- ๑) การกำหนดส่วนราชการเหมาะสมกับงานและหน้าที่ที่ปฏิบัติชัดเจน
- ๒) ผู้บริหารมีการส่งเสริมการพัฒนาของบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ
- ๓) มีการใช้ระบบเทคโนโลยีที่ทันสมัยอยู่เสมอ สามารถปฏิบัติงานได้อย่างรวดเร็ว
- ๔) ได้รับการสนับสนุนการพัฒนาทั้งด้านวิชาการ และระเบียบ กฎหมายอยู่เสมอ
- ๕) เจ้าหน้าที่มีความรู้ ความสามารถ ศักยภาพในการปฏิบัติหน้าที่ของตนเอง

(๒) จุดอ่อน (Weaknesses) เป็นการวิเคราะห์ปัจจัยภายในเทศบาล ว่ามีปัจจัยภายในองค์กรใดที่เป็นข้อเสียเปรียบหรือจุดด้อยที่ควรปรับปรุงให้ดีขึ้นในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ และขจัดให้หมดไป อันจะเป็นประโยชน์ต่อเทศบาล เช่น

- ๑) การปฏิบัติงานระหว่างส่วนราชการยังขาดการทำงานแบบบูรณาการเชื่อมโยงกัน
- ๒) เจ้าหน้าที่ยังขาดความรู้ที่เป็นระบบและเหมาะสมกับการปฏิบัติงาน
- ๓) เจ้าหน้าที่ยังขาดความตระหนักและรับผิดชอบต่อนหน้าที่ของตนเอง
- ๔) ขาดการสร้างวัฒนธรรมที่ดีขององค์กร และคุณธรรม จริยธรรม เพื่อให้เกิดแรงจูงใจ ขวัญและกำลังใจ ในการปฏิบัติหน้าที่
- ๕) ข้าราชการยังขาดระเบียบวินัยที่ดีในการทำงาน

(๓) โอกาส (Opportunities) เป็นการวิเคราะห์ปัจจัยภายนอกเทศบาล ว่ามีปัจจัยภายนอกใดที่สามารถส่งผลกระทบที่เป็นประโยชน์ทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อการดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้และเทศบาลสามารถสร้างเป็นโอกาสหรือนำข้อดีมาเสริมสร้างให้หน่วยงานเข้มแข็ง

- ๑) นโยบายของรัฐบาลเอื้อต่อการพัฒนาและการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- ๒) กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรในหลักสูตรต่าง ๆ อย่างต่อเนื่อง
- ๓) ความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยีสารสนเทศ ทำให้ได้รับข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานอยู่เสมอ

- ๔) ประชาชนมีส่วนร่วมต่อการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- ๕) รัฐบาลมีการกระจายอำนาจและภารกิจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมากขึ้น

(๔) อุปสรรค (Threats) เป็นการวิเคราะห์ปัจจัยภายนอกเทศบาล ว่ามีปัจจัยภายนอกองค์กรใดที่สามารถส่งผลกระทบเป็นภัยคุกคามก่อให้เกิดผลเสียทั้งทางตรงและทางอ้อมในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ และจำเป็นต้องปรับกลยุทธ์หรือจัดอุปสรรคหรือภัยคุกคามของเทศบาล เช่น

- ๑) การจัดสรรงบประมาณของรัฐบาลให้กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไม่เพียงพอ
- ๒) ระเบียบกฎหมายมีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา
- ๓) ภัยธรรมชาติที่ส่งผลกระทบต่อการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- ๔) การเปลี่ยนแปลงนโยบายของรัฐบาลมีการเปลี่ยนแปลงบ่อยครั้ง
- ๕) การถ่ายโอนภารกิจบางส่วนจากส่วนกลางไปให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ไม่ได้ถ่ายโอนบุคลากรและงบประมาณ

๓. วัตถุประสงค์

๑. เพื่อให้เทศบาลตำบลโพนแพง มีแผนการบริหารทรัพยากรบุคคลได้อย่างเหมาะสม มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล
๒. เพื่อให้เทศบาลตำบลโพนแพง มีแผนในการจัดส่งบุคลากรเข้ารับการพัฒนายอย่างเหมาะสม
๒. เพื่อให้เทศบาลตำบลโพนแพง มีการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบให้เหมาะสมกับหน้าที่ และความสามารถของบุคลากร
๓. เพื่อใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลัง การพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลโพนแพง
๔. เพื่อส่งเสริมศักยภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร
๕. เพื่อเพิ่มพูนขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานให้แก่บุคลากรในองค์กร

๔. เป้าหมายการพัฒนา

เทศบาลตำบลโพนแพง ได้วิเคราะห์สายงานของพนักงานเทศบาล ครูเทศบาลและพนักงานจ้างของเทศบาลตำบลโพนแพง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ ที่มีผลต่อการบริหารงานบุคคล ซึ่งจะเป็นเครื่องมือวิเคราะห์การพัฒนาบุคลากรในการพัฒนาตามหลักสูตรที่กำหนดตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง โดยควรมีสัดส่วนในการพัฒนาให้เหมาะสม การคำนึงถึงหลักความอาวุโส ความจำเป็นที่จะนำไปใช้ประกอบเส้นทางความก้าวหน้า และพิจารณาถึงงบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นด้วย ดังนี้

บริหารท้องถิ่น	อำนวยการท้องถิ่น	วิชาการ	ทั่วไป	ครูเทศบาล
๑) นักบริหารงานท้องถิ่น	๑) นักบริหารงานทั่วไป ๒) นักบริหารงานการคลัง ๓) นักบริหารงานช่าง ๔) นักบริหารงานการศึกษา	๑) นักจัดการงานทั่วไป ๒) นักทรัพยากรบุคคล ๓) นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ๔) นิติกร ๕) นักพัฒนาชุมชน ๖) นักวิชาการสุขาภิบาล ๗) นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๘) นักวิชาการเงินและบัญชี ๙) นักวิชาการจัดเก็บรายได้ ๑๐) นักวิชาการตรวจสอบภายใน	๑) เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ๒) เจ้าพนักงานพัสดุ ๓) นายช่างโยธา ๔) นายช่างสำรวจ	๑) ครู จำนวน ๘ อัตรา (คนครอง ๗ อัตราว่าง ๑ อัตรา) ๒) ครูผู้ช่วย (ว่าง ๒ อัตรา)

พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
๑) ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ ๙ อัตรา ๒) พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ) ๒ อัตรา ๓) คนตักแต่งสวน (ทักษะ) ๔) พนักงานขับรถดับเพลิง (ทักษะ) ๕) ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันฯ ๖) ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน ๗) ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ๘) ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ ๙) ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประปา ๑๐) ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า ๑๑) ผู้ช่วยนายช่างโยธา ๑๒) ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) ๖ อัตรา ๑๒) ผู้ช่วยครูผู้ช่วย (คุณวุฒิ) ๒ อัตรา	๑) คนงาน ๕ อัตรา ๒) พนักงานดับเพลิง ๒ อัตรา ๓) พนักงานขับรถยนต์ ๕ อัตรา ๔) พนักงานขับรถยนต์ ๕) พนักงานจดมาตรวัดน้ำ ๖) พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา

๕. หลักเกณฑ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

๑. หลักเกณฑ์เกี่ยวกับการสรรหาและคัดเลือกบุคลากร ให้ถือปฏิบัติตามประกาศหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรตามที่ ก.ท.จ (คณะกรรมการพนักงานเทศบาล) หรือ ก.ท.จ. สกลนคร (คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสกลนคร) ได้ประกาศไว้เป็นแนวทางในการดำเนินการ เช่น ประกาศ ก.ท.จ.สกลนคร เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลเทศบาล พ.ศ. ๒๕๔๕ และ ประกาศ ก.ท.จ.สกลนคร เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง พ.ศ. ๒๕๔๗ รวมไปถึงประกาศกำหนดหลักเกณฑ์อื่นที่ ก.ท.จ. กำหนดเพิ่มเติม เป็นต้น

๒. หลักเกณฑ์เกี่ยวกับการบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร ให้ถือปฏิบัติตามประกาศหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบรรจุและแต่งตั้งบุคลากรตามที่ ก.ท.จ (คณะกรรมการพนักงานเทศบาล) หรือ ก.ท.จ. สกลนคร (คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสกลนคร) ที่ได้ประกาศไว้เป็นแนวทางในการดำเนินการ เช่น ประกาศ ก.ท.จ.สกลนคร เรื่อง มาตรฐานทั่วไปกับหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการคัดเลือก การบรรจุ และแต่งตั้ง การย้าย การโอน การรับโอน และการเลื่อนระดับ พ.ศ. ๒๕๖๒ เป็นต้น

๓. หลักเกณฑ์การย้าย การโอน หรือการเลื่อน ให้ถือปฏิบัติตามประกาศหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร ตามที่ ก.ท.จ (คณะกรรมการพนักงานเทศบาล) หรือ ก.ท.จ.สกลนคร (คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสกลนคร) ที่ได้ประกาศไว้เป็นแนวทางในการดำเนินการ เช่น ประกาศ ก.ท.จ.สกลนคร เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการคัดเลือก การบรรจุ และแต่งตั้ง การย้าย การโอน การรับโอน และการเลื่อนระดับ พ.ศ. ๒๕๖๒ เป็นต้น

๔. หลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงาน ให้ถือปฏิบัติประกาศหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร ตามที่ ก.ท.จ (คณะกรรมการพนักงานเทศบาล) หรือ ก.ท.จ.สกลนคร (คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสกลนคร) ที่ได้ประกาศไว้เป็นแนวทางในการดำเนินการ เช่น ประกาศ ก.ท.จ.สกลนคร เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล พ.ศ. ๒๕๕๘ เป็นต้น

๕. หลักเกณฑ์การให้ทุนและให้โทษและการสร้างขวัญกำลังใจ ให้ถือปฏิบัติประกาศหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร ตามที่ ก.ท.จ (คณะกรรมการพนักงานเทศบาล) หรือ ก.ท.จ. สกลนคร (คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสกลนคร) ที่ได้ประกาศไว้เป็นแนวทางในการดำเนินการ เช่น ประกาศ ก.ท.จ.สกลนคร เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับวินัย การรักษาวินัย และการดำเนินการทางวินัย พ.ศ. ๒๕๕๘ เป็นต้น

๖. นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล

๑. ด้านการปรับปรุงโครงสร้างและระบบงานและอัตรากำลัง มีกลยุทธ์/การดำเนินการ ดังนี้

- ทบทวนและปรับปรุงโครงสร้างองค์กร ระบบงานและกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับ วิสัยทัศน์ พันธกิจ และแผนการปรับบทบาทและภารกิจขององค์กร
- จัดทำสมรรถนะ และสมรรถนะมาใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารทรัพยากรบุคคลทั้งด้าน การสรรหา การเลื่อนขั้นเงินเดือน การประเมินผลการปฏิบัติงาน การเลื่อนระดับ การวางแผนการพัฒนาบุคลากร และการบริหารผลตอบแทน
- จัดทำสายอาชีพและเส้นทางความก้าวหน้าของสายอาชีพ
- จัดทำระบบประเมินผลการปฏิบัติงานตามผลสัมฤทธิ์ของงานและสมรรถนะหลัก

๒. ด้านการพัฒนาบุคลากร มีกลยุทธ์/การดำเนินการ ดังนี้

- จัดทำแผนการบริหารและการพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับอำนาจหน้าที่ และการปฏิบัติงาน
- จัดทำหรือประชาสัมพันธ์ประมวลจริยธรรมของข้าราชการการเมือง และพนักงานส่วนท้องถิ่นเพื่อถือเป็นแนวทางปฏิบัติ
- ส่งเสริมกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับจิตสาธารณะ จริยธรรม เพื่อเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร ที่ดีสร้างการขับเคลื่อนจริยธรรม และการมีส่วนร่วมในองค์กร
- เสริมและสนับสนุนการพัฒนาด้านการจัดการความรู้หรือองค์ความรู้ เพื่อสร้างวัฒนธรรม การเรียนรู้ การถ่ายทอดความรู้ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และประสบการณ์ในการทำงาน

๓. ด้านการพัฒนาระบบสารสนเทศ มีกลยุทธ์/การดำเนินการ ดังนี้

- พัฒนาระบบฐานข้อมูลบุคลากรท้องถิ่น
- ปรับปรุงและพัฒนาระบบสารสนเทศที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของบุคลากร
- เสริมสร้างความรู้เกี่ยวกับระบบสารสนเทศที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของบุคลากร
- จัดให้มีการเรียนรู้ร่วมกันอย่างต่อเนื่องในทุกระดับสายงาน มีการแบ่งปันความรู้ที่ใช้ในการปฏิบัติงาน

๔. ด้านสวัสดิการ มีกลยุทธ์/การดำเนินการ ดังนี้

- ปรับปรุงระบบแรงจูงใจในการทำงาน
- ปรับปรุงสภาพแวดล้อม อาชีวอนามัยและความปลอดภัยในการทำงาน
- จัดหาสิ่งอำนวยความสะดวก และเครื่องมือเครื่องใช้ที่เอื้ออำนวยและเป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน
- ยกย่องชื่นชมพนักงานที่เป็นคนเก่ง คนดี และทำคุณประโยชน์ให้องค์กร
- ปรับปรุงระบบสวัสดิการ ผลตอบแทนพิเศษ
- ปรับปรุงช่องทางการสื่อสารด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

๗. การติดตามและประเมินผล

๑. กำหนดให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมพัฒนาต้องทำรายงานผลการเข้าอบรมพัฒนา ภายใน ๑๕ วัน นับแต่วันกลับจากการอบรมสัมมนา เพื่อเสนอผ่านต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับ จนถึงนายกเทศมนตรีตำบลโพธิ์แพงทราบ
๒. ให้ผู้บังคับบัญชาทำหน้าที่ติดตามผลการปฏิบัติงาน โดยพิจารณาเปรียบเทียบผลการปฏิบัติงานก่อนและหลังการพัฒนา ตามข้อ ๑
๓. นำข้อมูลการติดตามผลการปฏิบัติงานมาประกอบการกำหนดหลักสูตรอบรมให้เหมาะสม กับความต้องการของพนักงานเทศบาลต่อไป
๔. ผู้บังคับบัญชานำผลการประเมินไปพิจารณาในการเลื่อนขั้นเงินเดือน เลื่อนระดับ ตาม ผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงาน

แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๙
ของเทศบาลตำบลโพนแพง อำเภออากาศอำนวย จังหวัดสกลนคร

โครงการ/กิจกรรม	งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลา	หมายเหตุ
๑. การจัดทำแผนหรือปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ตุลาคม ๒๕๖๘ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๙	-
๒. การสรรหาพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ตุลาคม ๒๕๖๘ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๙	-
๓. การเลื่อนระดับพนักงานเทศบาล	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ตุลาคม ๒๕๖๘ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๙	-
๔. การประเมินผลการปฏิบัติงานของเทศบาลและพนักงานจ้าง ปีละ ๒ ครั้ง (รอบตุลาคม ๒๕๖๘, รอบ เมษายน ๒๕๖๙)	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ตุลาคม ๒๕๖๘ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๙	-
๕. การบันทึก แก้ไข ปรับปรุงข้อมูลบุคลากรในระบบข้อมูลบุคลากรแห่งชาติให้ถูกต้อง ครบถ้วน และเป็นปัจจุบัน	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ตุลาคม ๒๕๖๘ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๙	-
๖. การจัดทำจริยธรรมข้าราชการส่วนท้องถิ่น/ประมวลจริยธรรม	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ตุลาคม ๒๕๖๘ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๙	-
๗. การเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานเทศบาล ปีละ ๒ ครั้ง	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ตุลาคม ๒๕๖๘ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๙	-
๘. เลื่อนค่าตอบแทนพนักงานจ้างตามภารกิจ ปีละ ๑ ครั้ง	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ตุลาคม ๒๕๖๘ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๙	-
๘. การต่อสัญญาจ้างพนักงานจ้างตามภารกิจและพนักงานจ้างทั่วไป	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ กรกฎาคม - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๙	-
๙. การดำเนินการทางวินัยแก่พนักงานเทศบาลและพนักงานจ้าง	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ตุลาคม ๒๕๖๘ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๙	-
๑๐. จัดทำแผนการส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมพัฒนาความรู้ด้าน IT	ไม่ใช้งบประมาณ	ตุลาคม - ธันวาคม ๒๕๖๘	-

แผนการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๙
ของเทศบาลตำบลโพนแพง อำเภออากาศอำนวย จังหวัดสกลนคร

ลำดับที่	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	คำเป้าหมาย	งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลาในการดำเนินงานแต่ละโครงการ/กิจกรรม			หน่วยงาน
					ไตรมาสที่ ๑	ไตรมาสที่ ๒	ไตรมาสที่ ๓	
๑.	โครงการฝึกอบรมและสัมมนาหลักสูตรตามสายงานของพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้าง	พนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างที่ผ่านการฝึกอบรมหลักสูตร	ร้อยละ ๖๐ ของพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างสามารถนำความรู้ที่ได้รับมาปฏิบัติได้อย่างถูกต้อง	๕๒๐,๐๐๐	←		→	-กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น -สำนักงานท้องถิ่นจังหวัดสกลนคร
๒.	โครงการอบรมคุณธรรมจริยธรรมประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙	คณะผู้บริหาร สมาชิกสภาเทศบาล พนักงานจ้าง เข้าร่วมโครงการ	ร้อยละ ๖๐ ของคณะผู้บริหาร สมาชิกสภาเทศบาล พนักงานจ้าง และพนักงานจ้างนำหลักคุณธรรมจริยธรรมมาใช้ในการดำเนินชีวิต	๑๐,๐๐๐		↔		เทศบาลตำบลโพนแพง
๓.	โครงการอบรมคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของเทศบาลตำบลโพนแพง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙	คณะผู้บริหาร สมาชิกสภาเทศบาล พนักงานจ้าง เข้าร่วมโครงการ	ร้อยละ ๖๐ ของคณะผู้บริหาร สมาชิกสภาเทศบาล พนักงานจ้าง และพนักงานจ้างนำหลักคุณธรรมและความโปร่งใสในการปฏิบัติงาน	๑๐,๐๐๐		↔		เทศบาลตำบลโพนแพง

ลำดับที่	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	คำเป้าหมาย	งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลาในการดำเนินงานแต่ละโครงการ/กิจกรรม				หน่วยงาน
					ไตรมาสที่ ๑	ไตรมาสที่ ๒	ไตรมาสที่ ๓	ไตรมาสที่ ๔	
๔.	โครงการเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-learning)	จำนวนพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างที่เข้าเรียนตามหลักสูตร/สายงาน	ร้อยละ ๖๐ ของพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างสามารถนำความรู้ที่ได้เรียนรู้มาปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง	ไม่ใช้งบประมาณ	↔	↔	↔	↔	เทศบาลตำบลโพนแพง
๕.	กิจกรรมต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชันในหน่วยงาน	จำนวนคณะผู้บริหาร สมาชิกสภาเทศบาล พนักงานเทศบาล และพนักงานจ้าง เข้าร่วมกิจกรรม	ร้อยละ ๑๐๐ ของคณะผู้บริหาร สมาชิกสภาเทศบาล พนักงานเทศบาล และพนักงานจ้างนำหลักคุณธรรมจริยธรรมมาใช้ในการดำเนินชีวิต	ไม่ใช้งบประมาณ	↔	↔	↔	↔	เทศบาลตำบลโพนแพง
๖.	กิจกรรมประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ผู้มีส่วนได้เสียภายใน)	จำนวนของพนักงานเทศบาล และพนักงานจ้างเข้าประเมิน	ร้อยละ ๙๐ ของพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างที่ประเมินคุณธรรมและโปร่งใส	ไม่ใช้งบประมาณ	↔	↔	↔	↔	เทศบาลตำบลโพนแพง

