

แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568



เทศบาลนครขอนแก่น  
อำเภอเมืองขอนแก่น จังหวัดขอนแก่น

## คำนำ

การจัดทำแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของเทศบาลนครขอนแก่น คำนึงถึงภารกิจ อำนาจ หน้าที่ตามกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้ เพื่อพัฒนาให้บุคลากรรู้ระเบียบแบบแผนของทางราชการ หลักและวิธีการปฏิบัติราชการ บทบาทและหน้าที่ของตนเองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ ทรงเป็นประมุข และแนวทางปฏิบัติตนเพื่อเป็นพนักงานเทศบาลที่ดี โดยได้กำหนดหลักสูตรการพัฒนาสำหรับ บุคลากรแต่ละตำแหน่ง ให้ได้รับการพัฒนาในหลายๆ มิติ ทั้งในด้านความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ด้านการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ ด้านความรู้ และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหารและด้านคุณธรรมจริยธรรม เพื่อพัฒนาศักยภาพของบุคลากร ให้สอดคล้องกับบทบาท และภารกิจของเทศบาลนครขอนแก่น ต่อไป

เทศบาลนครขอนแก่น

## สารบัญ

| เรื่อง                                                               | หน้า      |
|----------------------------------------------------------------------|-----------|
| <b>ส่วนที่ ๑ หลักการและเหตุผล</b>                                    | <b>๑</b>  |
| ๑.๑ หลักการและเหตุผล                                                 | ๑         |
| ๑.๒ วัตถุประสงค์                                                     | ๑๐        |
| <b>ส่วนที่ ๒ การวิเคราะห์สถานการณ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล</b> | <b>๑๑</b> |
| ๒.๑ การกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น                   | ๑๑        |
| ๒.๒ การกิจหลักและการกิจรองที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ     | ๑๒        |
| ๒.๓ การวิเคราะห์ความต้องการพัฒนาของบุคลากร                           | ๑๓        |
| ๒.๔ การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม                                          | ๑๔        |
| ๒.๕ โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี                  | ๑๕        |
| <b>ส่วนที่ ๓ นโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล</b>                | <b>๒๗</b> |
| ๓.๑ ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล                                       | ๒๗        |
| ๓.๒ ด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล                                        | ๒๗        |
| <b>ส่วนที่ ๔ แผนดำเนินการตามนโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล</b> | <b>๒๙</b> |
| ๔.๑ แผนดำเนินการตามนโยบายบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปี ๒๕๖๘    | ๒๙        |

## ส่วนที่ ๑

### หลักการและเหตุผล

#### ๑.๑ หลักการและเหตุผล

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย มาตรา ๒๕๘ ข (๔) ได้กำหนดไว้ว่า “ให้มีการปรับปรุงและพัฒนาการบริหารงานบุคคลภาครัฐเพื่อจูงใจให้ผู้มีความรู้ความสามารถอย่างแท้จริงเข้ามาทำงานในหน่วยงานของรัฐ และสามารถเจริญก้าวหน้าได้ตามความสามารถและผลสัมฤทธิ์ของงานของแต่ละบุคคล มีความซื่อสัตย์สุจริต กล้าตัดสินใจและกระทำในสิ่งที่ถูกต้องโดยคิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว มีความคิดสร้างสรรค์และคิดค้นนวัตกรรมใหม่ ๆ เพื่อให้การปฏิบัติราชการและการบริหารราชการแผ่นดินเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และมีมาตรการคุ้มครองป้องกันบุคลากรภาครัฐจากการใช้อำนาจโดยไม่เป็นธรรมของผู้บังคับบัญชา

พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ กำหนดให้ส่วนราชการมีหน้าที่พัฒนาความรู้ในส่วนราชการ เพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ โดยต้องรับรู้ข้อมูลข่าวสารและสามารถประมวลผลความรู้ในด้านต่าง ๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้อง รวดเร็วและเหมาะสมต่อสถานการณ์ รวมทั้งต้องส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์และปรับเปลี่ยนทัศนคติของข้าราชการในสังกัดให้เป็นบุคลากรที่มีประสิทธิภาพและมีการเรียนรู้ร่วมกัน ทั้งนี้ เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติราชการของส่วนราชการให้สอดคล้องกับการบริหารราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์

ประกาศหลักเกณฑ์การจัดทำแผนแม่บทการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และประกาศคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หมวดที่ ๑๒ ส่วนที่ ๓ การพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ. เทศบาล อบต. และเมืองพัทยา) มีการพัฒนาผู้ได้รับการบรรจุเข้ารับราชการเป็นข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นก่อนมอบหมายหน้าที่ให้ปฏิบัติเพื่อให้รู้ระเบียบแบบแผนของทางราชการ 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) จัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทัศนคติที่ดี คุณธรรม และจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ

## นโยบายผู้บริหารเทศบาลนครขอนแก่น ๓ เดือน ๗ ปี

### ๓ เดือน

๑. ส่งเสริมสนับสนุนผลักดันและพัฒนาภายในสภาพพัฒนาเมือง “เปิดสภาพพัฒนาเมืองเพื่อเรียนรู้และแก้ปัญหาไปด้วยกัน” ยกย่องสภาพเมืองให้สามารถระดมความคิดเห็น ถกปัญหาเพื่อหาทางแก้ ร่วมคิด ร่วมทำเรียนรู้ไปด้วยกัน เติบโตไปด้วยกัน ให้สามารถแก้ไขปัญหาได้จริง

๑.๑ พัฒนาพลเมือง ประชาชน

๑.๒ ออกแบบ สร้างนวัตกรรมเชิงพื้นที่ (สร้างต้นแบบโครงสร้างการบริหารจัดการภายในกองสำนัก และพัฒนาพื้นที่ชุมชนในเทศบาล)

๑.๓ โมเดลพัฒนาเมืองแบบใหม่ให้เกิดขึ้นจริง

๒. ส่งเสริมสนับสนุนผลักดันและพัฒนาภายในนโยบาย ขอนแก่นฟันด์ (Khon Kaen Fund) สร้างโอกาสด้านทุนด้วยกองทุนหนุนอาชีพ ยกย่องต่อยอดจากกองทุนตั้งตัวที่ส่งเสริมให้ประชาชนมีอาชีพและสร้างรายได้จากการใช้ฐานความรู้ ภูมิปัญญาของตนเองและชุมชน โดยกองทุนนี้จะทำหน้าที่เป็นที่ปรึกษาในการวางแผนด้านอาชีพที่เหมาะสมกับตลาดยุคใหม่

๓. ส่งเสริมสนับสนุนผลักดันและพัฒนาภายในนโยบาย LRT (Light Rail Transit) “ร่างสร้างเมือง” ผลักดันระบบขนส่งมวลชนระบบรางเบา LRT สายเหนือ-ใต้ (สำราญ-ท่าพระ) ให้สำเร็จเพื่อแก้ไขปัญหาการจราจรในภาพรวม และส่งเสริมเศรษฐกิจของเมือง

### ๗ ปี

๑. **โครงสร้างพื้นฐานดี** การแก้ปัญหาหลักที่เมืองใหญ่ต้องเผชิญ คือ ปัญหาโครงสร้างพื้นฐาน ถึงแม้ปัญหาเหล่านี้จะมีโครงการที่สามารถแก้ไขปัญหาได้ตั้งอยู่แล้ว แต่เรามีความจำเป็นต้องสานต่อเพื่อเตรียมความพร้อมในการรับมือกับสถานการณ์ที่จะเปลี่ยนแปลงในอนาคต รวมถึงปรับปรุงเพิ่มประสิทธิภาพระบบเดิมที่มีอยู่แล้วให้ดีขึ้น

๒. **เศรษฐกิจดี** เปิดเมืองเพื่อสร้างรายได้ กระตุ้นเศรษฐกิจเมืองด้วยการผสมผสานความเป็นตัวตนและความร่วมมือ เช่น ออกแบบและปรับปรุงเมืองให้เป็นย่านสร้างสรรค์ใหม่ (๗ ย่าน คือ ศรีจันทร์ บึงแก่นนคร บขส. บึงทุ่งสร้าง พื้นที่โดยรอบสถานีขนส่งมวลชน Transit Oriented Development : TOD พื้นที่รอบมหาวิทยาลัยขอนแก่นในเขตเทศบาล และย่านกวดวิชา (Tutor Street) บริเวณถนนหน้าเมืองศูนย์รวมโรงเรียน กวดวิชา การเปิดพื้นที่ในชุมชนให้เป็นแหล่งผลิตจำหน่ายพืชผัก การทำย่านอาหาร การจัดให้มีสถานที่ศูนย์รวมสำหรับประชาชนได้ใช้เป็นพื้นที่ในการคิดธุรกิจใหม่ ๆ ในยุคดิจิทัล การเชิญนักท่องเที่ยวมาทัวร์เฉพาะกลุ่ม (Private Tour) ที่เที่ยวได้ทุกวันไม่ต้องรอเทศบาล การจัดงานเทศบาลขนาดใหญ่อย่างต่อเนื่องและเพิ่มความหลากหลาย กิจกรรมสัปดาห์แห่งการออกแบบ แฟชั่น หรือ ศิลปะ จัดตั้งศูนย์ประสานงานผู้ประกอบการแนวคิดใหม่ (Strat Up Center)

๓. **การศึกษาดี** การปรับรูปแบบทางการศึกษาเพื่อส่งเสริมให้คนรุ่นใหม่มีความรู้ที่สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียนในยุคที่โลกมีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา เช่น การจัดการศึกษาตามรูปแบบคลัสเตอร์ สคูล การบริหารการศึกษาแบบกลุ่มโรงเรียนที่สอดคล้องกัน

**๔. สังคมดี** ต่อยอดจากแนวคิด “สร้างสังคมเอื้ออาทร เรียนรู้ที่จะให้อย่างมีคุณค่าและรับอย่างมี “ศักดิ์ศรี” เกิดเป็นโครงสร้างต่าง ๆ อาทิเช่น LGBT คลับ เติมความสุขที่ขาดหายไปกับการคนขอนแก่นไม่ทอดทิ้งกัน และศูนย์สร้างสุขผู้สูงอายุ การจัดกิจกรรมด้านกีฬา การออกกำลังกายในทุกกลุ่มวัย โครงสร้างบ้านสีขาว ชุมชนสีขาว อาสาสมัครหัวใจทองคำ โครงการช่วยเหลือเด็กชายขอบ ช่วยเหลือเด็กกลุ่มเสี่ยงในสังคม

**๕. สิ่งแวดล้อมดี** เปลี่ยนแปลงภูมิทัศน์ครั้งใหญ่กับ บึงแก่นนคร บึงทุ่งสร้าง สวนประตูเมือง บึงหนองแวงตราซุ บึงหนองบอนศรีฐาน บึงหนองใหญ่ เพื่อให้เหมาะสมกับการใช้งานมากยิ่งขึ้น นอกจากนั้นยังมีการจัดทำสวนหย่อมในชุมชนเพื่อใช้ประโยชน์จากพื้นที่สาธารณะ การบริหารจัดการด้านสิ่งแวดล้อมแบบครบวงจร โดยเน้นการจัดการขยะตั้งแต่ต้นทาง กลางทาง ปลายทาง มีโรงงานกำจัดขยะโดยเปลี่ยนให้เป็นพลังงานไฟฟ้า เพิ่มศักยภาพในการกำจัดขยะอย่างเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม โครงการคนขอนแก่นหัวใจไร้มลพิษ

**๖. สุขภาพดี** Smart อสม. พัฒนา อสม. ด้วยระบบเทคโนโลยีส่งเสริมและป้องกันโรคด้วยกองทุนสุขภาพ Smart Health ด้วย Smart Card บัตรประจำตัวอิเล็กทรอนิกส์ด้านสุขภาพ ใส่ใจอย่างใกล้ชิดกับศูนย์บริการสาธารณสุขใกล้บ้าน

**๗. เครือข่ายดี** ตลอดระยะเวลาของการพัฒนาเมืองที่ผ่านมา กลไกแห่งความสำเร็จที่ทำให้เกิดนวัตกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อเมืองขอนแก่นอย่างมากมาย คือ การจับมือของคนขอนแก่นทุกภาคส่วนไม่ว่าจะเป็น ๙๕ ชุมชน ๘ องค์กรเศรษฐกิจ องค์กรเชื้อชาติ ส่วนราชการ กลุ่ม LGBT และอื่น ๆ เพื่อร่วมคิดร่วมสร้างเมืองไปด้วยกัน

คำแถลงนโยบายนายกเทศมนตรีนครขอนแก่น ของนายธีระศักดิ์ ฑีฆายุพันธุ์ นายกเทศมนตรีนครขอนแก่น เสนอต่อสภาเทศบาลนครขอนแก่น วันที่ ๑๕ มิถุนายน ๒๕๖๔ ณ ห้องประชุมนครเปิงจาล เพื่อเป็นกรอบหรือแนวทางในการพัฒนาเทศบาลนครขอนแก่นให้เจริญก้าวหน้าในทุก ๆ ด้านมุ่ง “พัฒนาเมืองสู่สากล สร้างสังคมแห่งความสุข” ตามวิสัยทัศน์ของเทศบาลนครขอนแก่น

ด้วย “ศรัทธาในภาคประชาชน เชื่อมมั่นในพลังท้องถิ่น เชื่อมโยงสู่สากล” เทศบาลนครขอนแก่น ได้พัฒนาเมืองอย่างต่อเนื่อง โดยการวางรากฐานของการพัฒนาเมืองสู่ความเป็นเมืองน่าอยู่ก่อเกิดศักยภาพที่โดดเด่นในการเป็นศูนย์กลางทางด้านต่าง ๆ ในระดับภูมิภาคมาโดยตลอด ทั้งด้านการเป็นศูนย์กลางด้านการศึกษา ด้านการแพทย์ ด้านการคมนาคมขนส่ง และด้านการท่องเที่ยว รวมถึงเป็นนครแห่งศูนย์กลางด้านเศรษฐกิจของภาคตะวันออกเฉียงเหนือ นอกจากนั้นยังเป็นที่ประจักษ์ในการเป็นผู้นำการบริหารการปกครองท้องถิ่นด้วยรางวัลต่างๆ ทั้งในระดับประเทศและระดับนานาชาติ ที่การันตีการทำงานของเทศบาลนครขอนแก่นอย่างต่อเนื่อง อันเป็นหลักประกัน ที่แสดงถึงความมั่นใจและเห็นความสำคัญในการกระจายอำนาจคืนกลับสู่ภาคประชาชนอย่างแท้จริง เพื่อสร้างสรรค์พลังชุมชนท้องถิ่นอย่างไม่หยุดนิ่ง สร้างจิตสำนึกของคนในสังคมเข้ามามีส่วนร่วมและการสร้างความรู้สึกรักความเป็นเจ้าของเมืองร่วมกันในบริบทต่าง ๆ อาทิ การดูแลการจัดการสาธารณูปโภค สิ่งแวดล้อม การมีส่วนร่วมจัดการศึกษาทั้งในระบบและนอกระบบ การมีส่วนร่วมในการดูแลสุขภาพของประชาชนในชุมชน พัฒนาสู่ความเป็นเมืองน่าอยู่ การประยุกต์วัฒนธรรมประเพณีท้องถิ่นให้สอดคล้องกับยุคสมัย โดยผ่านกิจกรรมโครงการต่างๆ ซึ่งการพัฒนาเมืองยุคใหม่จะมีความซับซ้อนและเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วส่งผลกระทบทั้งทางบวกและลบต่อเศรษฐกิจและสังคมเมืองขอนแก่น ประกอบกับ

สถานการณ์การแพร่ระบาดของไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ ส่งผลกระทบต่อบุคคลและชุมชนทั้งทางตรงและทางอ้อมอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้

การจัดเตรียมความพร้อมของเทศบาลนครขอนแก่น คือ การเตรียมคนและชุมชนท้องถิ่นควบคู่ไปกับการจัดเตรียมโครงสร้างพื้นฐานและระบบต่างๆ ให้เทศบาลนครขอนแก่น เฝ้าทันและทัดเทียมกับการเปลี่ยนผ่านครั้งสำคัญที่สุดอีกครั้งของประเทศ ด้วยความเอื้ออาทรและการแบ่งปันมากกว่าการแข่งขัน เพื่อความสมดุลในการพัฒนาเศรษฐกิจและสิ่งแวดล้อม อันจะนำไปสู่ชุมชนท้องถิ่นและสังคมแห่งความสุขเป็นเป้าหมายสำคัญ จึงกำหนดนโยบายในการขับเคลื่อนการพัฒนาเมือง ด้วยวิสัยทัศน์ “พัฒนาเมืองสู่สากล สร้างสังคมแห่งความสุข” ภายใต้นโยบายหลัก ๔ ด้าน ดังนี้

#### **๑. นโยบายด้าน : การพัฒนาคุณภาพชีวิตและทุนทางสังคม**

ส่งเสริมและสนับสนุนบุคคล กลุ่มบุคคล ชุมชนได้มีส่วนร่วมและเรียนรู้ร่วมกันในการพัฒนาคุณภาพชีวิตและทุนทางสังคม เพื่อสร้างสรรค์สังคม ชุมชน และครอบครัวที่เอื้ออาทรต่อกัน โดยมีแนวทางการดำเนินนโยบาย ดังนี้

##### **๑.๑ การศึกษา ศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรม ประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น กีฬาและนันทนาการ**

(๑) การศึกษา ส่งเสริมและสนับสนุนการศึกษาตลอดชีวิตด้วยการบูรณาการและเชื่อมโยงกับกลุ่มเครือข่ายต่างๆ ในการจัดการศึกษา ในระบบ นอกระบบ และตามอัธยาศัย เพื่อให้เกิดกระบวนการเรียนรู้และเข้าใจในการใช้ชีวิตให้เหมาะสมและสอดคล้องกับกลุ่มเป้าหมายต่าง อีกทั้งเข้าใจถึงความแตกต่าง และความหลากหลายทางวัฒนธรรม ก่อให้เกิดสำนึกรักในท้องถิ่น โดยปรับปรุงระบบการศึกษาในรูปแบบการบริหารการศึกษาแบบกลุ่มโรงเรียนที่สอดคล้องกัน (The school cluster management system) รวมทั้งพัฒนาบุคลากรทางการศึกษา อาคาร สถานที่ วัสดุอุปกรณ์ และเทคโนโลยีที่เหมาะสมทันสมัยมาใช้ในการพัฒนาการศึกษา

(๒) ศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรม ประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น ส่งเสริม สนับสนุน และอนุรักษ์กิจกรรมทางด้านศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรม ประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่นเพื่อให้เกิดการแพร่หลายในชุมชน วัด โรงเรียน อันก่อให้เกิดความรัก ความสามัคคี ความเข้าใจ และสำนึกรักท้องถิ่น อีกทั้งยังเป็นการพัฒนาสติปัญญาและพัฒนาทักษะในการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างผู้คน ชุมชน สิ่งแวดล้อมและธรรมชาติ

(๓) กีฬาและนันทนาการ สนับสนุนส่งเสริมการกีฬาและนันทนาการทั้งการแข่งขันเพื่อก่อให้เกิดความรักความสามัคคี สุขภาพที่ดี การเป็นนักกีฬาอาชีพ ความต้องการของบุคคล กลุ่มบุคคลและเครือข่ายที่หลากหลาย

(๔) พัฒนากองทุนเพื่อส่งเสริมและสนับสนุนการศึกษา พัฒนากองทุนเพื่อส่งเสริมและสนับสนุนการศึกษา รวมทั้งประสานเชื่อมต่อในเรื่องการศึกษาต่อในระดับอุดมศึกษาและสายอาชีพให้กับเด็กเยาวชนที่ขาดโอกาส

## ๑.๒ สร้างสังคมเอื้ออาทร

ด้วยการบูรณาการกับเครือข่ายต่างๆ เพื่อขับเคลื่อนภารกิจคนขอนแก่นไม่ทอดทิ้งกัน และภารกิจอื่นๆ ที่หลากหลาย เพื่อปลูกจิตสำนึกให้ตระหนักถึงการดูแล การแบ่งปันซึ่งกันและกันอย่างเอื้ออาทร

## ๑.๓ การสร้างสังคมที่มีความเสมอภาค มีศักดิ์ศรีของความเป็นมนุษย์อย่างเท่าเทียมกัน และลดความเหลื่อมล้ำในสังคม

(๑) ส่งเสริม สนับสนุน หรือสงเคราะห์ให้กับประชาชนผู้ด้อยโอกาส ผู้สูงอายุ เยาวชน สตรี กลุ่มเปราะบาง คนพิการและผู้ป่วยโรคเอดส์ ให้สามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างเป็นสุขและเท่าเทียมกัน

(๒) ปรับปรุงสาธารณูปโภคขั้นพื้นฐานสำหรับผู้พิการ ผู้สูงอายุ เด็ก เยาวชน สตรีมีครรภ์ ฯลฯ เพื่อให้มีความสะดวกสบายในการดำรงชีวิตในสังคม

## ๑.๔ การพัฒนาด้านสาธารณสุขและส่งเสริมคุณภาพชีวิต

(๑) ส่งเสริมศักยภาพในการป้องกันและควบคุมโรคระบาดใหม่ที่เกิดขึ้น ตลอดจนพัฒนาการดำเนินกิจกรรมด้านการเสริมสร้างสุขภาพของประชาชนและการบริการสาธารณสุขขั้นพื้นฐานที่มีคุณภาพอย่างทั่วถึงและเท่าเทียม

(๒) กระจายอำนาจด้านสุขภาพสู่ประชาชน โดยเปิดโอกาสให้ประชาชนได้มีส่วนร่วมคิด ร่วมสร้างระบบสุขภาพของชุมชน ด้วยการบูรณาการภูมิปัญญาท้องถิ่นในการดูแลสุขภาพด้วยตนเอง เข้าถึงการจัดการสุขภาวะชุมชนโดยชุมชน

(๓) ส่งเสริมและพัฒนาการกระจายความรู้ด้านสุขภาพและทักษะที่จำเป็นให้แก่อาสาสมัครสาธารณสุขมูลฐาน (อสม.) และประชาชน

(๔) ส่งเสริมและพัฒนาการให้บริการด้านการดูแลสุขภาพะ ตลอดจนนำเทคโนโลยีที่เหมาะสม มาดูแลผู้สูงอายุและประชาชนทุกกลุ่มให้ครอบคลุมทุกมิติ

(๕) ส่งเสริมความรู้ความเข้าใจในการบริโภคอาหารที่ปลอดภัย และส่งเสริมให้ผู้บริโภคได้บริโภคอาหารที่ดีต่อสุขภาพ ตลอดจนพัฒนาพื้นที่จำหน่ายอาหารที่ดีต่อสุขภาพ

(๖) สร้างและส่งเสริมเครือข่ายดูแลปกป้องพิทักษ์สิทธิและคุ้มครองผู้บริโภคให้ประชาชนได้รับความเป็นธรรมและการคุ้มครองจากการบริโภค

## ๑.๕ พัฒนาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

(๑) ส่งเสริมการสร้างจิตสำนึกให้กับบุคลากรในเทศบาลนครขอนแก่น ประชาชน และเครือข่ายในด้านการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมตลอดจนการใช้พลังงานอย่างมีประสิทธิภาพ



(๒) ส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาความร่วมมือกับเครือข่ายในการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ตลอดจนการใช้พลังงานอย่างมีประสิทธิภาพ โดยการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วน

(๓) ส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาความร่วมมือกับเครือข่ายในการบริหารจัดการและแก้ไขปัญหาอย่างมีประสิทธิภาพ ด้านสิ่งแวดล้อมแบบครบวงจรทั้งทางด้านขยะ น้ำเสีย มลภาวะทางอากาศ กลิ่น เสียง ฯลฯ

#### **๑.๖ สร้างความเข้มแข็งภาคประชาชน**

การบริหารจัดการบ้านเมืองแบบธรรมาภิบาล โดยยึดหลักการมีส่วนร่วม โปร่งใส กระจายอำนาจ ด้วยการส่งเสริมให้ภาคประชาชนเข้ามามีบทบาทในกระบวนการร่วมรับรู้ ร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมตัดสินใจ ร่วมตรวจสอบในการพัฒนาเมือง ตลอดจนสร้างกระบวนการเรียนรู้ ที่ก่อให้เกิดความรู้สึกเป็นเจ้าของเมืองร่วมกัน เพื่อให้เกิดสังคมแห่งความสุขอย่างยั่งยืน

#### **๒. นโยบายด้าน : การเพิ่มศักยภาพของเมือง**

เป็นนโยบายที่มุ่งเน้นการสร้างความสะดวกสบายที่ประชาชนทุกคนในเขตเทศบาลนครขอนแก่นที่พึงจะได้รับอย่างเท่าเทียมกัน รวมถึงเพื่อเป็นการรองรับการเป็นเมืองศูนย์กลางทางเศรษฐกิจภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยมีแนวนโยบายในการดำเนินการ ดังนี้

##### **๒.๑ พัฒนาศักยภาพด้านสาธารณูปโภค สาธารณูปการ และบริการสาธารณะ**

ส่งเสริม สนับสนุน พัฒนา และปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน เช่น ถนน ไฟฟ้าสาธารณะ ระบบระบายน้ำ ระบบขนส่งมวลชนและที่พักผู้โดยสาร ระบบสายไฟฟ้าและสายสื่อสาร ระบบสื่อสาร ฯลฯ ให้มีความเหมาะสมและทันสมัยอย่างมีส่วนร่วม เพื่อรองรับการเป็นเมืองศูนย์กลางทางเศรษฐกิจภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

##### **๒.๒ พัฒนาเมืองขอนแก่นให้เป็นเมืองมหานครสีเขียว (Green City)**

พัฒนาพื้นที่สีเขียวด้วยการปรับปรุงภูมิทัศน์ สวนสาธารณะ พื้นที่สาธารณะในชุมชน เพื่อเป็นแหล่งพักผ่อนหย่อนใจและเป็นแหล่งท่องเที่ยวของเมืองขอนแก่น มุ่งสู่เมืองคาร์บอนต่ำ

##### **๒.๓ จัดระเบียบชุมชน สังคมและการรักษาความสงบเรียบร้อย**

(๑) ส่งเสริมและสนับสนุน การดูแลรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชนอย่างมีส่วนร่วม

(๒) ส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและแก้ไขปัญหาเสพติดในสังคม ชุมชน รวมถึงสถาบันการศึกษา

(๓) พัฒนาศักยภาพ และบูรณาการการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยขององค์กร ชุมชน และเครือข่ายให้มีความพร้อมทั้งด้านบุคลากร เครื่องมือเครื่องใช้ในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ

(๔) ร่วมมือกับทุกภาคส่วนในการป้องกันและแก้ไขปัญหาด้านต่างๆ เช่น ปัญหาการจราจร และอุบัติเหตุ การจัดระเบียบหาบเร่แผงลอย การรื้อกล้าฟุตบอลทางเท้าพื้นที่สาธารณะ ฯลฯ

### **๓. นโยบายด้าน : การพัฒนาเพื่อเพิ่มศักยภาพทางเศรษฐกิจมุ่งสู่มหานคร**

เพื่อรองรับการเป็นเมืองมหานคร สิ่งสำคัญที่ต้องเตรียมรองรับ คือ การพัฒนาศักยภาพทางเศรษฐกิจของเมืองให้ได้มาตรฐาน จึงเป็นบทบาทสำคัญยิ่งของเทศบาลนครขอนแก่นซึ่งถือเป็นองค์กรรัฐที่จะต้องเข้าไปมีส่วนร่วมในการส่งเสริมและสนับสนุนในการพัฒนา ภายใต้ขอบเขตและอำนาจหน้าที่ โดยมีแนวนโยบายในการดำเนินการ ดังนี้

๓.๑ ส่งเสริม สนับสนุน และยกระดับกิจกรรม เพื่อสร้างการท่องเที่ยวกระตุ้นเศรษฐกิจของจังหวัด ด้วยกิจกรรมที่หลากหลาย ทั้งทางศาสนา ประเพณี วัฒนธรรมและเทศกาลต่างๆ

๓.๒ ส่งเสริมและสนับสนุนให้เกิดการจัดประชุมสัมมนา การแสดงสินค้าและนิทรรศการ (MICE City) ในทุกระดับ โดยการประสานงานกับภาครัฐและเอกชน เพื่อให้เกิดรายได้แก่ธุรกิจท้องถิ่นและกระตุ้นการท่องเที่ยวภายในจังหวัด

๓.๓ ส่งเสริมและสนับสนุน ภาควิชาเครือข่ายที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการขับเคลื่อนการพัฒนาเมืองขอนแก่น ให้เป็นศูนย์กลางทางการแพทย์ (Medical hub) ศูนย์กลางทางการศึกษา (Education Hub) ศูนย์กลางทางด้านคมนาคมขนส่ง (Logistic Hub) ฯลฯ

๓.๔ ส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนากลุ่มผู้ประกอบการและภาคประชาชน ตลอดจนเครือข่ายต่างๆ เพื่อสร้างอาชีพ องค์ความรู้ ช่องทางการจำหน่าย การพัฒนาผลิตภัณฑ์ และสร้างโอกาสในการเข้าถึงแหล่งทุน

๓.๕ ส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาพื้นที่ ย่านต่างๆ แบบมีส่วนร่วม เพื่อเป็นการกระตุ้นเศรษฐกิจ การท่องเที่ยว ประเพณี วัฒนธรรม การศึกษา ฯลฯ

### **๔. นโยบายด้าน : การพัฒนาขีดความสามารถของการบริหารจัดการท้องถิ่นอย่างมีส่วนร่วม**

เป็นนโยบายที่ยึดหลักการบริหารงานภายใต้การปกครองระบอบประชาธิปไตย โดยมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นองค์ประมุข น้อมนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี และหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการบริหารกิจการเทศบาลอย่างมีประสิทธิภาพ รวดเร็ว เท่าเทียมทั่วถึงและเป็นธรรม สามารถตอบสนองต่อความต้องการของประชาชน ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต โปร่งใส สามารถตรวจสอบได้ โดยมีแนวทางการดำเนินนโยบาย ดังนี้

๔.๑ พัฒนาองค์กรเทศบาลนครขอนแก่น ให้เป็นองค์กรธรรมาภิบาลบริหารงานด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต โปร่งใส คำนึงค่า เป็นธรรม ตรวจสอบได้ ตลอดจนการพัฒนาระบบการทำงานของหน่วยงานต่าง ๆ ในองค์กร ให้กระชับ รวดเร็ว และมีประสิทธิภาพ พร้อมเป็นหน่วยงานที่มีความเป็นเลิศในการบริการประชาชน

๔.๒ ส่งเสริมและสนับสนุนกระบวนการมีส่วนร่วมภาคประชาชนในการบริหารจัดการเมือง ด้วยวิธีการกำหนดนโยบายและวางแผนการพัฒนาโดยให้ประชาชนเป็นศูนย์กลางในการร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมตรวจสอบ เพื่อการพัฒนาและขับเคลื่อนเทศบาลนครขอนแก่น

๔.๓ ส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาการทำงานโดยการชักจูงเครือข่ายด้วยการสร้างความร่วมมือระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ส่วนราชการ ภาคเอกชน องค์กรพัฒนาเอกชน สถาบันการศึกษา ตลอดจนภาคประชาชนและชุมชน เพื่อบูรณาการความร่วมมือ และการทำงานร่วมกันในการแก้ไขปัญหาต่างๆ อย่างเป็นระบบ

๔.๔ พัฒนาศักยภาพและยกระดับทรัพยากรบุคคล ซึ่งประกอบด้วย คณะผู้บริหาร สมาชิกสภาท้องถิ่น บุคลากรของเทศบาล ผู้นำชุมชน กลุ่มตัวแทนเครือข่ายภาคประชาสังคม ด้วยการส่งเสริมและสนับสนุนการสร้างองค์ความรู้เพื่อสร้างวัฒนธรรมองค์กรสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้และจัดการความรู้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อสังคมโดยรวม

๔.๕ ส่งเสริมให้บุคลากรมีความเจริญก้าวหน้าตามตำแหน่งหน้าที่ และความรู้ความสามารถ ตลอดจนสนับสนุนและพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากรของเทศบาลนครขอนแก่นให้ดีขึ้น รวมถึงจัดให้มีสวัสดิการและอาคารสถานที่ตามความเหมาะสมกับสภาพการทำงาน

๔.๖ ส่งเสริม และสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีทันสมัย เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารและการบริการให้สอดคล้องกับแนวทางการพัฒนา smart city ของเทศบาลนครขอนแก่น และจังหวัดขอนแก่น

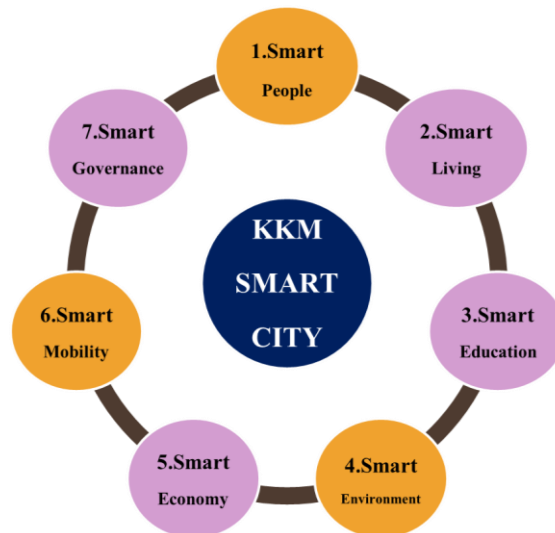
๔.๗ เสริมสร้างวินัยและวัฒนธรรมองค์กร เพื่อให้องค์กรมีความพร้อมในการบริหารและการบริการ เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อประชาชน

## ๕. ยุทธศาสตร์การพัฒนาเทศบาลนครขอนแก่น สู่ KKM SMART CITY

จากแนวคิดในการบริหารท้องถิ่นของเทศบาลนครขอนแก่นที่มีวิสัยทัศน์ คือ “พัฒนาเมืองสู่สากล สร้างสังคมแห่งความสุข” เป็นแนวทางที่แสดงให้เห็นความมุ่งมั่นพัฒนาท้องถิ่นให้มีความเป็นอยู่ที่ดีขึ้นในระดับสากล เป็นหลักในการสร้างความเป็นอยู่ที่ดีขึ้นแก่ประชาชน เป็นสังคมชุมชนที่มีน้ำใจส่งเสริมซึ่งกันและกัน อีกทั้งสามารถเติบโตไปกับการเพิ่มพูนความรู้ ข้อมูลข่าวสารที่เรียนรู้ใหม่ได้ทุกวัน ทำให้เป็นเมืองที่น่าอยู่อาศัยอย่างร่มเย็นเป็นสุขได้ ด้วยความเชื่อที่ว่า “หัวใจการปกครอง และการบริหาร....คือ การกระจายอำนาจ หัวใจการกระจายอำนาจ....คือ ประชาชน” นั้น ความเป็นสากลที่จะนำมาซึ่งความสุขของประชาชนเมืองขอนแก่น ก็คือ การเป็น SMART CITY โดยเป็นคำเรียกเมืองที่มีระบบสื่อสารด้วยเทคโนโลยี เพื่อให้คุณภาพการใช้ชีวิตในเมืองดีขึ้น ลดผลกระทบที่มีต่อสิ่งแวดล้อมและลดการใช้พลังงานลง

ดังนั้น เทศบาลนครขอนแก่นสู่การเป็น KKM SMART CITY มีแนวนโยบายมาจากแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาประเทศ) นโยบายรัฐบาล (นโยบายเร่งด่วนและนโยบายทั่วไป) ยุทธศาสตร์การพัฒนาของกลุ่มจังหวัด (ร้อยแก่นสารสินธุ์) ยุทธศาสตร์การพัฒนาของจังหวัด

(จังหวัดขอนแก่น) ปัญหาและความต้องการของประชาชน แผนชุมชน แผนอาสาSmart แผนเทศบาลเล็ก ในเทศบาลใหญ่ พนักงานเทศบาล สมาชิกสภาเทศบาล นโยบายผู้บริหารท้องถิ่น พร้อมขับเคลื่อนการพัฒนา ด้วยภาคีเครือข่าย เพื่อให้เกิดสันติสุขและสมานฉันท์ ดังนี้



#### ๑. Smart People

คือ เมืองที่ให้ความเท่าเทียมกันในสังคม มีสิ่งอำนวยความสะดวกแก่คนพิการ ผู้ด้อยโอกาส คนสูงอายุ เปิดโอกาสและสร้างสำนึกให้คนในเมืองมีส่วนร่วม เช่น โครงการสภาเมืองขอนแก่น แก่นเมืองพิเศษ (เกิดอาสาสมัครและเมืองพิเศษ)

#### ๒. Smart Living

คือ เมืองที่น่าอยู่ มีความปลอดภัย มีสิ่งอำนวยความสะดวกด้านสุขภาพอนามัย เช่น โครงการขอนแก่นเมืองใจดี, โครงการติดตั้งกล้อง CCTV, โครงการศูนย์สร้างสุขผู้สูงอายุ

#### ๓. Smart Education

คือ เมืองที่มีการพัฒนาการจัดการศึกษาให้ทั่วถึง ครอบคลุมทุกกลุ่มทุกวัยอย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต เช่น โครงการการจัดการศึกษาให้ทั่วถึงและตลอดชีวิต รัชศตวรรษที่ ๒๑

#### ๔. Smart Environment

คือ เมืองที่ประหยัดพลังงาน Green building หรือการลดการใช้พลังงาน ลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจก เช่น โครงการ Low Carbon City

#### ๕. Smart Economy

คือ เมืองที่เอื้อต่อการทำธุรกิจ การสร้างนวัตกรรมด้านผลิตภัณฑ์และบริการ รวมถึงการสร้างบริษัทใหม่ๆ ในยุคดิจิทัล เช่น Creative Economy (กองทุนตั้งตัว), Start Up, Event City

#### ๖. Smart Mobility

คือ เมืองที่สามารถติดต่อสื่อสารระหว่างกันได้อย่างสะดวกสบาย มีความคล่องตัวและมีความปลอดภัย เช่น โครงการระบบขนส่งมวลชน

## ๗. Smart Governance

คือ เมืองที่บริหารจัดการโปร่งใส มีความร่วมกับภาคเอกชนอย่างมีประสิทธิภาพ เช่น โครงการเทศบาลเล็กในเทศบาลใหญ่, โครงการเทศบาลดิจิทัล, โครงการระบบร้องทุกข์ You Phee (อยู่ พี่), โครงการ Lora

สถานการณ์การเปลี่ยนแปลง ภายใต้กระแสแห่งการปฏิรูประบอบราชการ และการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยี การบริหารจัดการยุคใหม่ ผู้นำหรือผู้บริหารองค์การต่าง ๆ ต้องมีความตื่นตัวและเกิดความพยายามปรับตัวในรูปแบบต่าง ๆ โดยเฉพาะการเร่งรัดพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์การ การปรับเปลี่ยนวิธีคิดวิธีการทำงาน เพื่อแสวงหารูปแบบใหม่ ๆ และนำระบบมาตรฐานในระดับต่าง ๆ มาพัฒนาองค์กร ซึ่งนำไปสู่แนวคิดการพัฒนากระบวนการความรู้ภายในองค์การ เพื่อให้องค์การสามารถใช้และพัฒนาความรู้ที่มีอยู่ภายในองค์การได้อย่างมีประสิทธิภาพและปรับเปลี่ยนวิทยาการความรู้ใหม่มาใช้กับองค์การได้อย่างเหมาะสม

เพื่อให้สอดคล้องกับแนวทางดังกล่าวเทศบาลนครขอนแก่น จึงได้จัดทำแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ขึ้น เพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารและพัฒนาพนักงานเทศบาล ข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เป็นเครื่องมือในการบริหารงานบุคคล อีกทั้งยังเป็นการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี คุณธรรม จริยธรรมของบุคลากรเทศบาลนครขอนแก่น อำเภอเมืองจังหวัดขอนแก่น ในการปฏิบัติราชการและตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

### ๑.๒ วัตถุประสงค์

แผนปฏิบัติการด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล เทศบาลนครขอนแก่น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ เป็นแผนระยะสั้น โดยมีวัตถุประสงค์ในการดำเนินงาน ดังนี้

๑.๑ เพื่อสนับสนุนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้เป็นไปตามระเบียบหลักเกณฑ์ที่กำหนด

๑.๒ เพื่อให้บุคลากร มีการบริหารการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง โดยการประเมินและวางแผนการพัฒนาของตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพในบริบทที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว

๑.๓ เพื่อให้บุคลากรมีความรู้ทั้งในด้านพื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ด้านการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่ ด้านความรู้ความสามารถและทักษะของงานแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร และด้านคุณธรรมและจริยธรรม

๑.๔ เพื่อให้เทศบาลนครขอนแก่น สร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ ที่เอื้อให้บุคลากรเกิดการเรียนรู้และการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เพื่อพัฒนาและปรับปรุงการปฏิบัติราชการ สร้างสรรค์นวัตกรรมทั้งผลิตและการให้บริการ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการบรรลุเป้าหมายตามภารกิจหน้าที่

## ส่วนที่ ๒

### การวิเคราะห์สถานการณ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

#### ๒.๑ การกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

เทศบาลนครขอนแก่น ได้วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบในด้านต่างๆดังนี้

##### ๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (๑) การจัดการและดูแลสถานีขนส่งทางบก
- (๒) การขนส่งมวลชน
- (๓) การสาธารณูปการ
- (๔) การจัดให้มีและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำ
- (๕) การจัดให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ
- (๖) การจัดให้มีน้ำสะอาดหรือน้ำประปา
- (๗) การจัดให้มีน้ำสะอาด ทำเทียบเรือและท่าข้าม
- (๘) การจัดให้มีและการบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่าง

##### ๒. ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (๑) การจัดให้มีการรักษาพยาบาล การป้องกันและการควบคุมโรคติดต่อ
- (๒) การจัดตั้งและบำรุงสถานพยาบาล
- (๓) การสังคมสงเคราะห์ และพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชราและผู้ด้อยโอกาส
- (๔) การรักษาความสะอาดของถนน ทางเดิน และที่สาธารณะ
- (๕) การจัดให้มีโรงฆ่าสัตว์
- (๖) การจัดให้มีสุสานและฌาปนสถาน
- (๗) การจัดให้มีและบำรุงสถานที่สำหรับการพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ
- (๘) การบำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร

##### ๓. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคมและการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (๑) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน
- (๒) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- (๓) การรักษาความสงบเรียบร้อยในเขตเทศบาล

##### ๔. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การจัดทำแผนพัฒนาเทศบาล
- (๒) การส่งเสริมการท่องเที่ยว
- (๓) การพาณิชย์ การส่งเสริมการลงทุนและการกิจกรรมไม่ว่าจะดำเนินการเอง หรือ ร่วมกับบุคคลอื่น

หรือสหการ

##### ๕. ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (๑) การคุ้มครอง ดูแลและบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- (๒) การบำบัดน้ำเสีย
- (๓) การกำจัดขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล

(๔) การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ

๖. ด้านการศึกษา ศาสนา ศิลวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

(๑) การจัดการศึกษา

(๒) การส่งเสริมและบำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญา และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น

(๓) การส่งเสริมการกีฬา

(๔) การทำนุบำรุงศาสนา

๗. ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติงานของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) สนับสนุนสภาเทศบาลนครขอนแก่น และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น สนับสนุน หรือช่วยเหลือส่วนราชการหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น

(๒) ประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ของสภาเทศบาลนครขอนแก่นและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

(๓) การแบ่งสรรเงินซึ่งตามกฎหมายจะต้องแบ่งให้แก่สภาเทศบาลนครขอนแก่นและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

(๔) การให้บริการแก่เอกชน ส่วนราชการ หน่วยงานรัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

## ๒.๒ ภารกิจหลักและภารกิจรองที่เทศบาลนครขอนแก่นจะดำเนินการ

นอกเหนือจากอำนาจหน้าที่ของเทศบาลนครขอนแก่น ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ แล้ว เทศบาลนครขอนแก่น นำภารกิจ หน้าที่ ที่ได้วิเคราะห์ตามส่วนที่ ๕ นำมากำหนด ภารกิจหลัก และภารกิจรอง วิเคราะห์แล้วพิจารณาเห็นว่าภารกิจหลัก และภารกิจรองที่ต้องดำเนินการ ดังนี้

### ภารกิจหลัก

๑. การสาธารณสุขโรคและการก่อสร้างอื่นๆ
๒. การส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุและผู้พิการ
๓. การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัว การป้องกันและระงับโรคติดต่อ
๔. การบำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร การส่งเสริมอาชีพและการประกอบอาชีพ
๕. การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง
๖. การบำรุงรักษา จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่นและวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
๗. การส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในท้องถิ่น
๘. การจัดให้มีและบำรุงรักษาทางบก และทางระบายน้ำ

### ภารกิจรอง

๑. การจัดให้มีและบำรุงไฟฟ้าและแสงสว่างและให้มีน้ำสะอาด
๒. การจัดให้มีและบำรุงรักษาสถานที่พิทักษ์คนเจ็บไข้
๓. การสังคมสงเคราะห์
๔. การส่งเสริมกีฬา
๕. การรักษาความสงบเรียบร้อยของประชาชน
๖. การผังเมือง การควบคุมอาคาร

๗. การดูแลที่สาธารณะ
๘. การให้มีตลาด ท่าเรือเทียบข้าม ท่าข้ามและที่จอดรถ
๙. การส่งเสริมการท่องเที่ยว
๑๐. เทศพาณิชย์
๑๑. การควบคุมการเลี้ยงสัตว์ การควบคุมการฆ่าสัตว์
๑๒. การจัดให้มีและบำรุงรักษาสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ
๑๓. การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่น
๑๔. การสาธารณสุข
๑๕. การจัดให้มีและบำรุงรักษาทางบก และทางระบายน้ำ
๑๖. การให้ราษฎรได้รับการฝึกอบรม
๑๗. การส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
๑๘. การให้มีเครื่องใช้ในการดับเพลิง

## ๒.๓ การวิเคราะห์ความต้องการพัฒนาของบุคลากร

เทศบาลนครขอนแก่นได้สำรวจความต้องการของบุคลากร เพื่อนำมาวิเคราะห์และสรุปความต้องการของบุคลากรในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับความต้องการของบุคลากร และเทศบาลนครขอนแก่น ในการพัฒนาทักษะ ความรู้ และการพัฒนางานของบุคลากร เรียงลำดับความสำคัญตามความต้องการของบุคลากร ดังนี้

### (๑) ความต้องการด้านทักษะ

- ๑) ทักษะเกี่ยวกับการใช้คอมพิวเตอร์
- ๒) ทักษะเกี่ยวกับการใช้ภาษาอังกฤษ
- ๓) ทักษะเกี่ยวกับการสื่อสาร การนำเสนอ และถ่ายทอดความรู้
- ๔) ทักษะเกี่ยวกับการเขียนหนังสือราชการ

### (๒) ความต้องการด้านความรู้

- ๑) ความรู้เกี่ยวกับระเบียบข้อบังคับต่างๆ ที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงานในหน้าที่
- ๒) ความรู้เกี่ยวกับการเทคโนโลยีสารสนเทศ
- ๓) ความรู้เกี่ยวกับงานสารบรรณ
- ๔) ความรู้เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล

### (๓) ความต้องการพัฒนางาน

- ๑) งานสาธารณสุข
- ๒) งานจัดทำแผนและงบประมาณ
- ๓) งานธุรการ งานสารบรรณ
- ๔) งานช่าง

### (๔) คุณลักษณะที่ต้องการพัฒนา

- ๑) วุฒิภาวะทางอารมณ์ (EQ)
- ๒) คุณธรรม/จริยธรรมในการทำงาน
- ๓) การพัฒนาบุคลิกภาพ



๔) การสร้างแรงจูงใจในการทำงาน

๒.๔ การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม

สภาพแวดล้อมทั้งปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอกที่มีผลต่อการบริหารงานบุคคล อันจะเป็นประโยชน์ในการพัฒนาทักษะ ความรู้ และการพัฒนางานของบุคลากร เรียงลำดับความสำคัญ ดังนี้

(๑) จุดแข็ง (Strengths)

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

(๒) จุดอ่อน (Weaknesses)

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

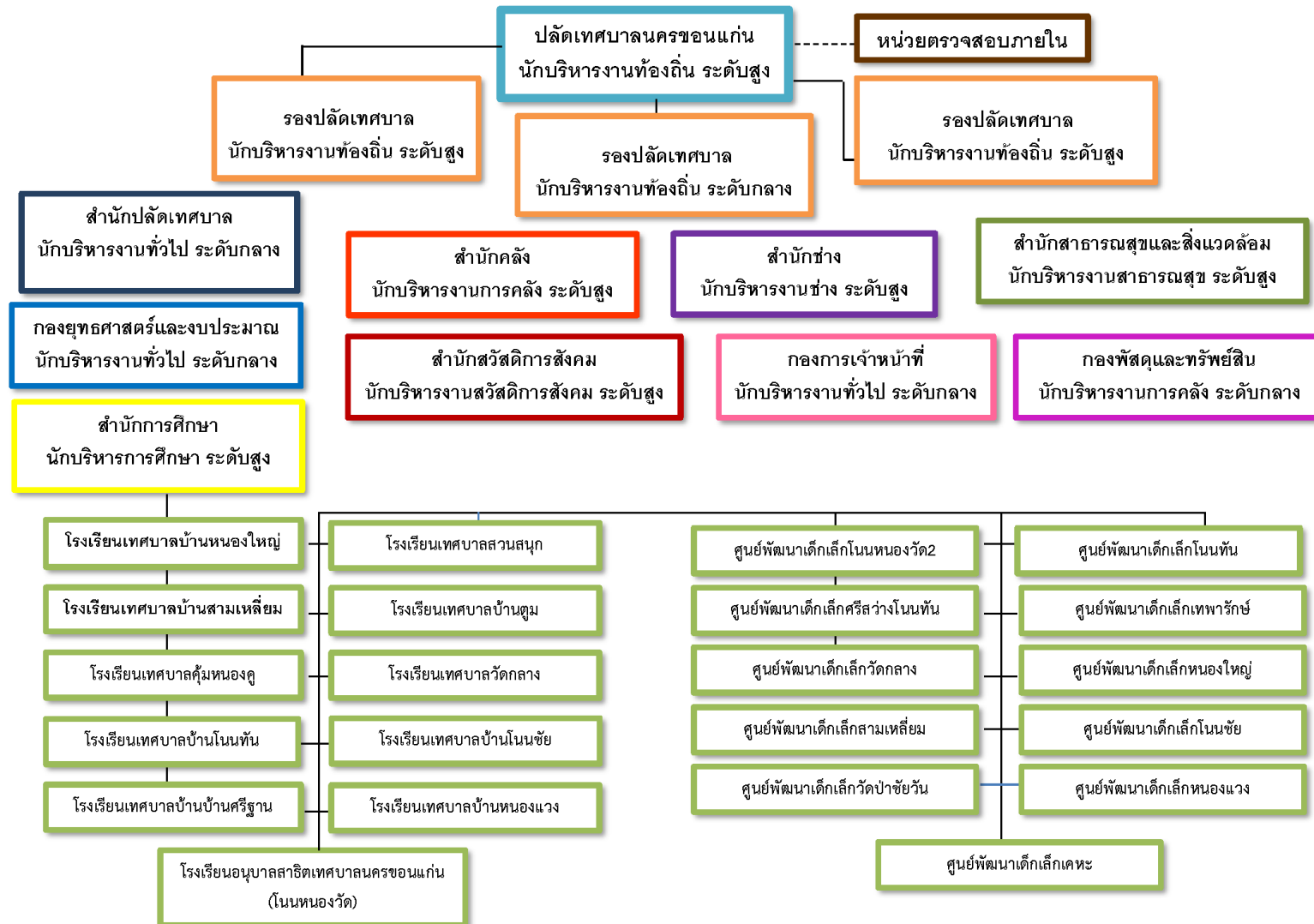
(๓) โอกาส (Opportunities)

- ๑) นโยบายของรัฐบาลเอื้อต่อการพัฒนาและการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- ๒) กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรในหลักสูตรต่าง ๆ อย่างต่อเนื่อง
- ๓) ความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยีสารสนเทศ ทำให้ได้รับข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานอยู่เสมอ
- ๔) ประชาชนมีส่วนร่วมต่อการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- ๕) รัฐบาลมีการกระจายอำนาจและภารกิจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมากขึ้น

(๔) อุปสรรค (Threats)

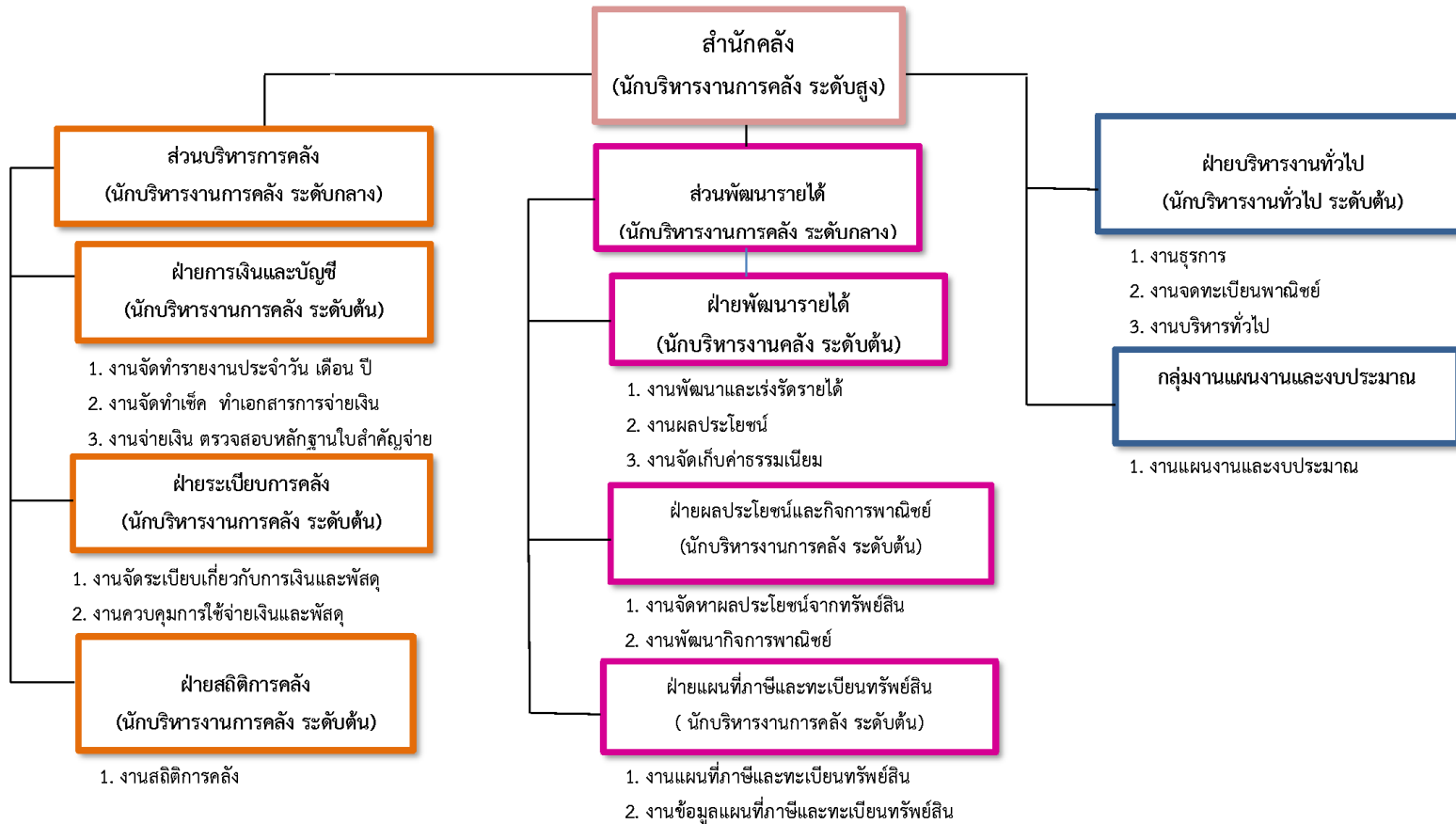
- ๑) การจัดสรรงบประมาณของรัฐให้กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไม่เพียงพอ
- ๒) ระเบียบกฎหมายมีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา
- ๓) ภัยธรรมชาติที่ส่งผลกระทบต่อการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- ๔) การเปลี่ยนแปลงนโยบายของรัฐบาลมีการเปลี่ยนแปลงบ่อยครั้ง
- ๕) การถ่ายโอนภารกิจบางส่วนจากส่วนกลางไปให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น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

## ๒.๕ โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

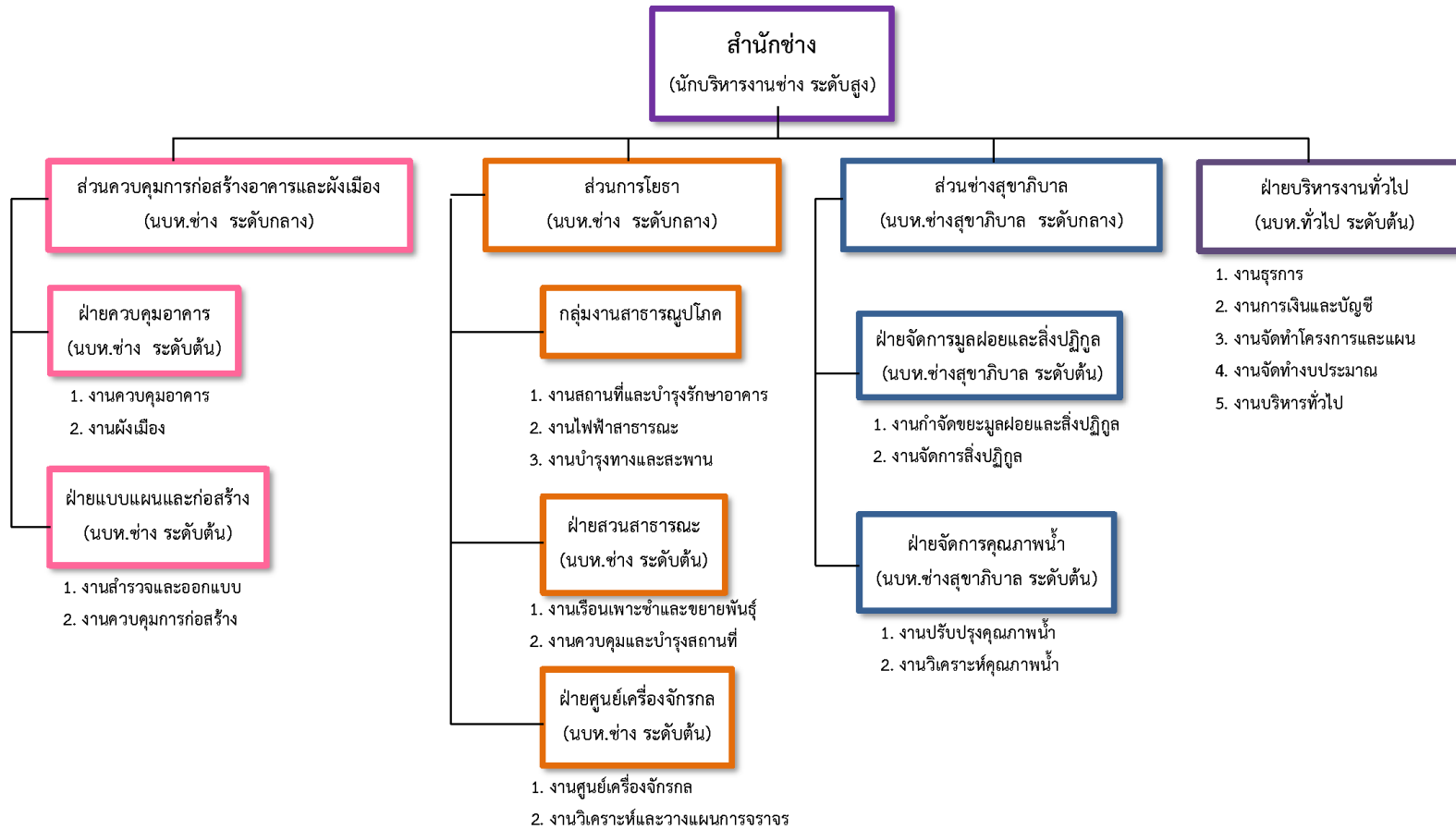




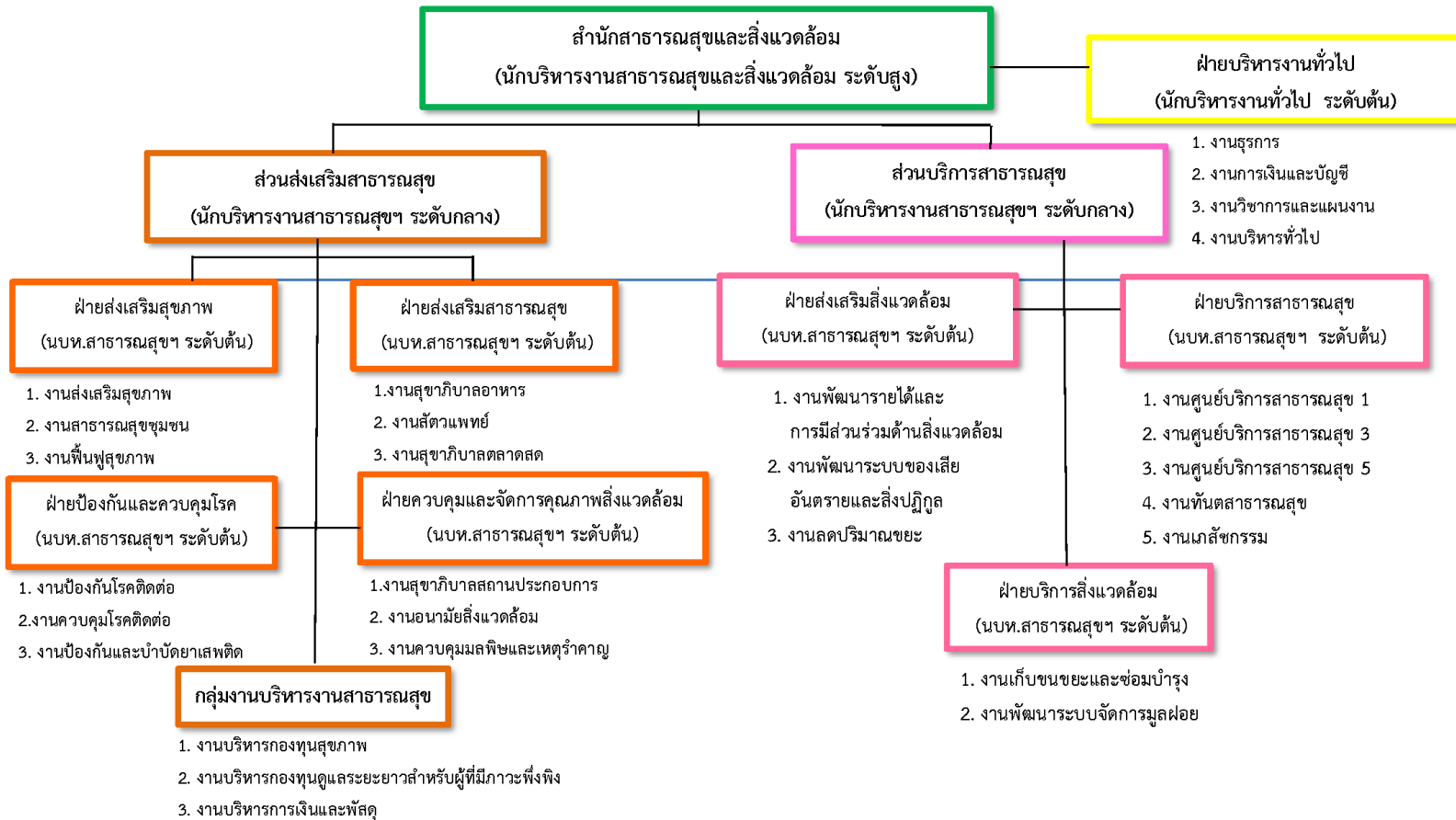
| ระดับ | อำนวยการท้องถิ่น |      |     | วิชาการ             |               |           | ทั่วไป              |        | ลูกจ้างประจำ | พนักงานจ้าง |        | รวม |
|-------|------------------|------|-----|---------------------|---------------|-----------|---------------------|--------|--------------|-------------|--------|-----|
|       | ต้น              | กลาง | สูง | ปฏิบัติการ/ชำนาญการ | ชำนาญการพิเศษ | เชี่ยวชาญ | ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน | อาวุโส |              | ภารกิจ      | ทั่วไป |     |
| จำนวน | 9                | 1    |     | 36                  | 3             |           | 27                  |        | 1            | 113         | 14     | 204 |



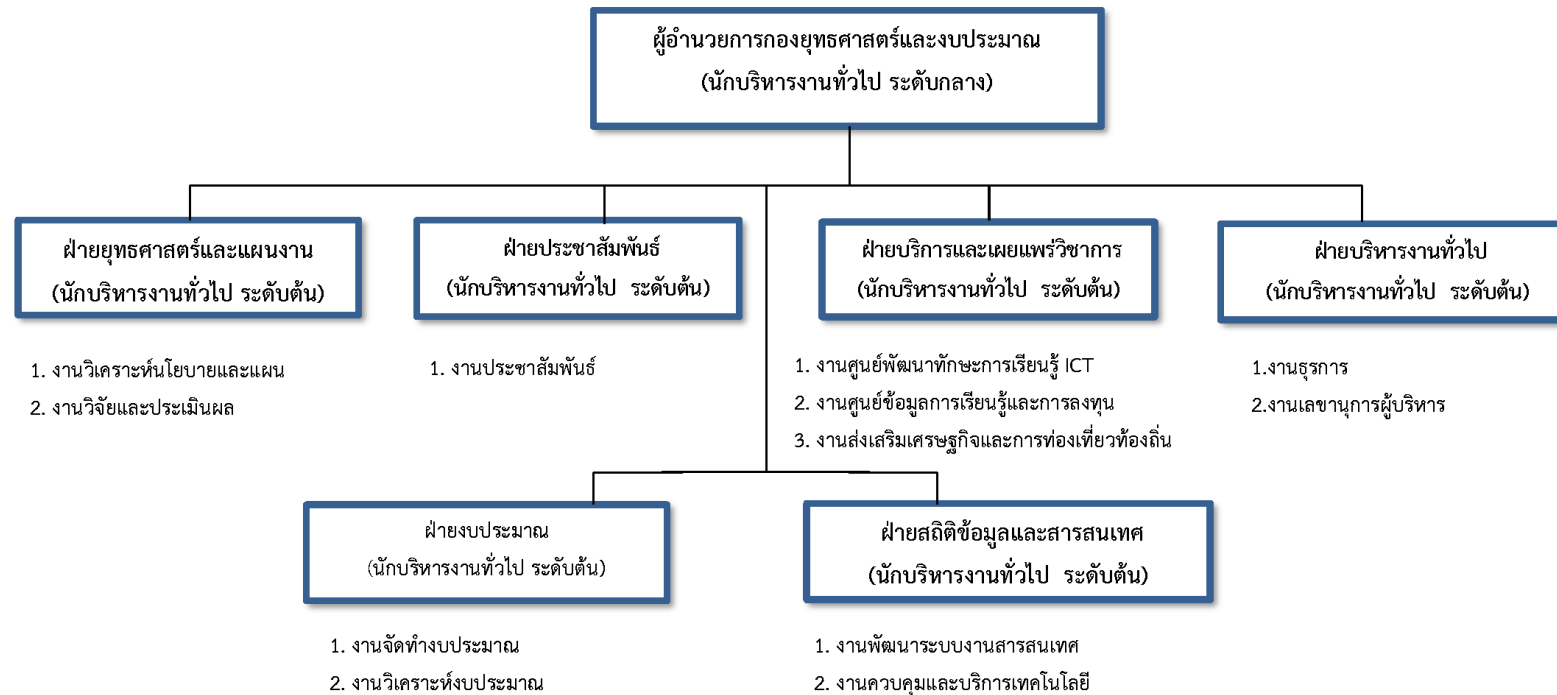
| ระดับ | อำนาจการท้องถิ่น |      |     | วิชาการ             |               |           | ทั่วไป              |        | พนักงานจ้าง |        | รวม |
|-------|------------------|------|-----|---------------------|---------------|-----------|---------------------|--------|-------------|--------|-----|
|       | ต้น              | กลาง | สูง | ปฏิบัติการ/ชำนาญการ | ชำนาญการพิเศษ | เชี่ยวชาญ | ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน | อาวุโส | ภารกิจ      | ทั่วไป |     |
| จำนวน | 7                | 2    | 1   | 21                  |               |           | 15                  |        | 47          | 17     | 110 |



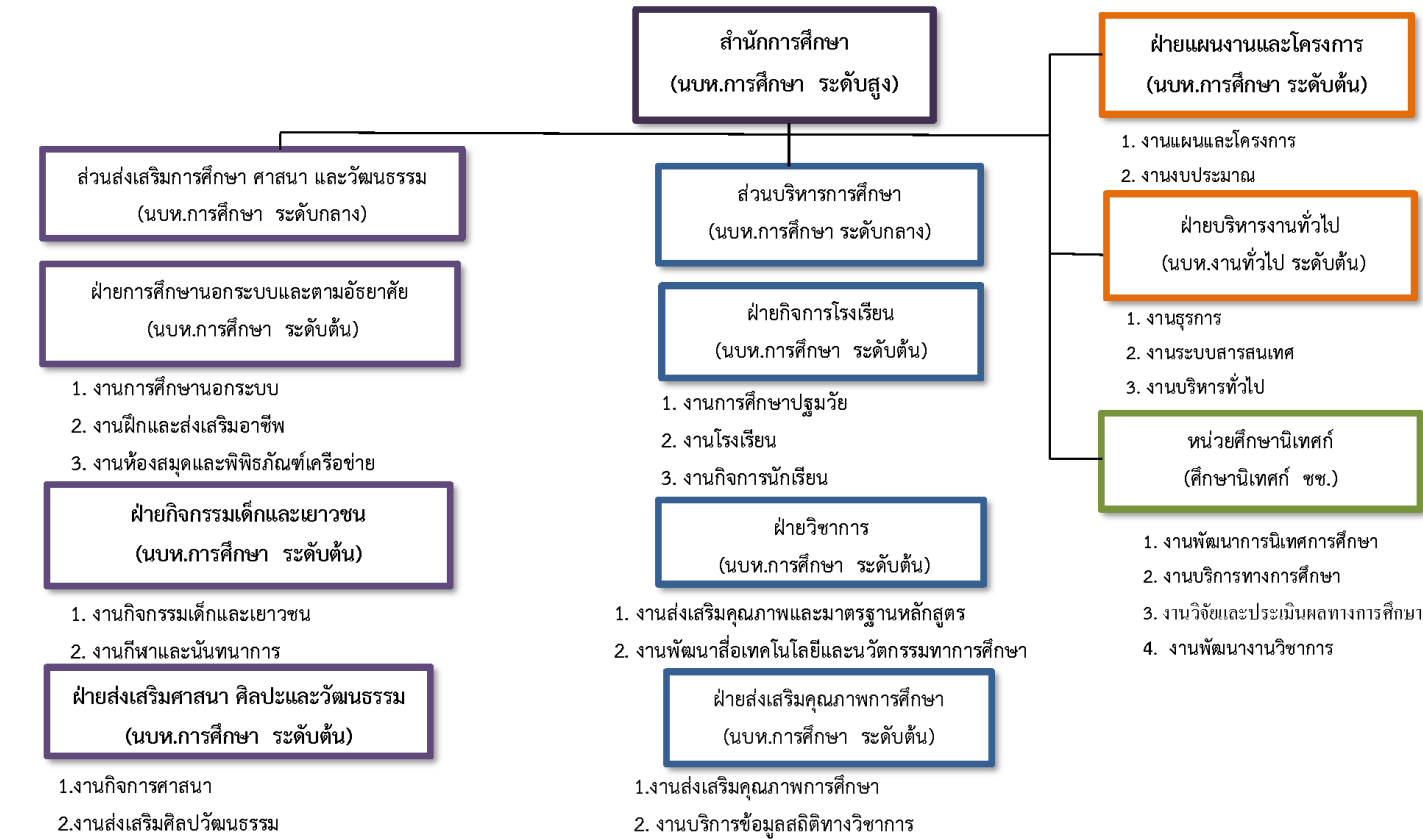
| ระดับ | อำนาจการท้องถิ่น |      |     | วิชาการ             |               |           | ทั่วไป              |        | ลูกจ้างประจำ | พนักงานจ้าง |        | รวม |
|-------|------------------|------|-----|---------------------|---------------|-----------|---------------------|--------|--------------|-------------|--------|-----|
|       | ต้น              | กลาง | สูง | ปฏิบัติการ/ชำนาญการ | ชำนาญการพิเศษ | เชี่ยวชาญ | ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน | อาวุโส |              | ภารกิจ      | ทั่วไป |     |
| จำนวน | 7                | 3    | 1   | 25                  |               |           | 21                  | 6      | 1            | 83          | 74     | 221 |



| ระดับ | อำนาจการท้องถิ่น |      |     | วิชาการ             |               |           | ทั่วไป              |        | ลูกจ้างประจำ | พนักงานจ้าง |        | รวม |
|-------|------------------|------|-----|---------------------|---------------|-----------|---------------------|--------|--------------|-------------|--------|-----|
|       | ต้น              | กลาง | สูง | ปฏิบัติการ/ชำนาญการ | ชำนาญการพิเศษ | เชี่ยวชาญ | ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน | อาวุโส |              | ภารกิจ      | ทั่วไป |     |
| จำนวน | 8                | 2    | 1   | 39                  | 6             |           | 8                   |        | 1            | 156         | 136    | 357 |

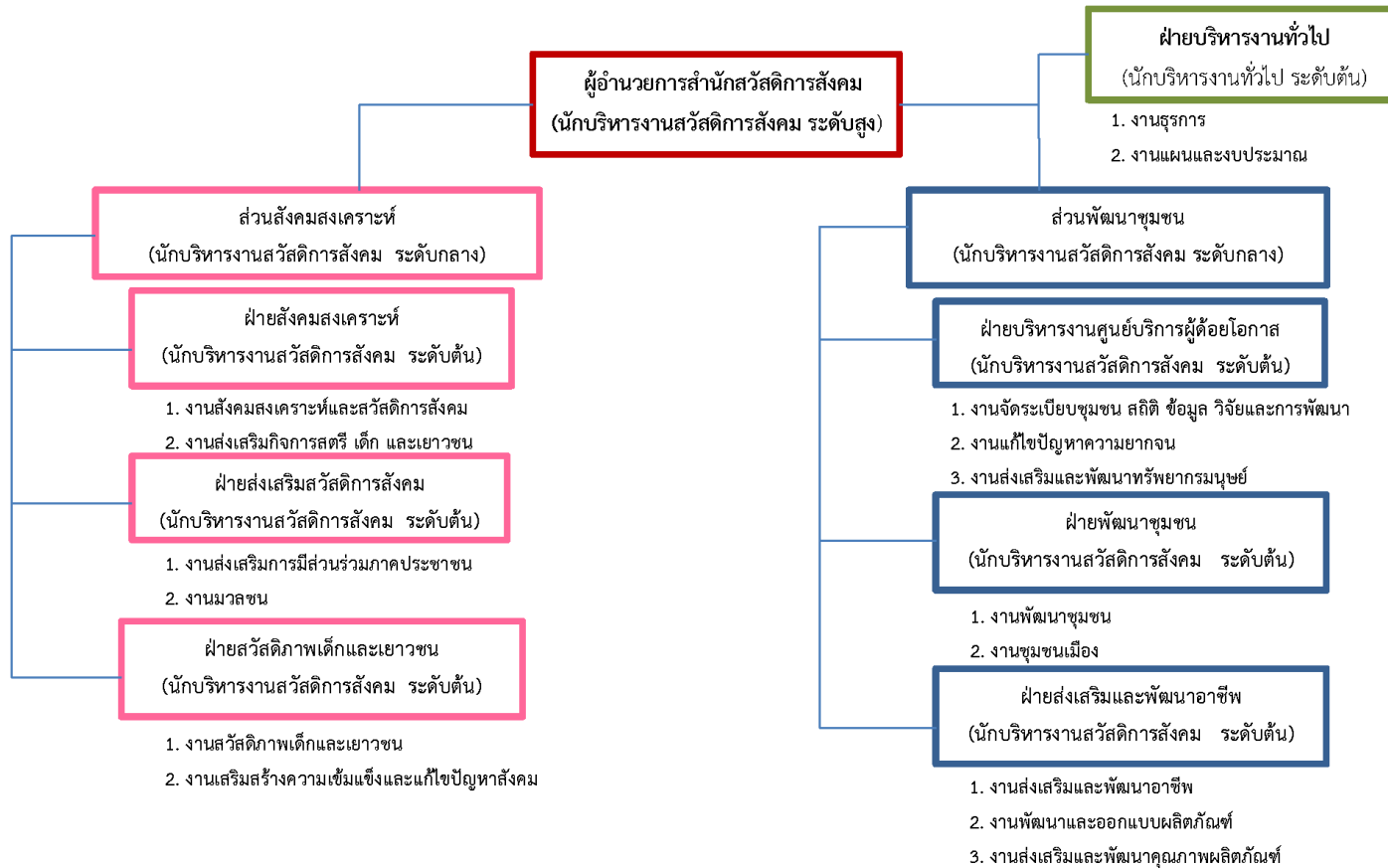


| ระดับ | อำนวยการท้องถิ่น |      |     | วิชาการ             |               |           | ทั่วไป              |        | พนักงานจ้าง |        | รวม |
|-------|------------------|------|-----|---------------------|---------------|-----------|---------------------|--------|-------------|--------|-----|
|       | ต้น              | กลาง | สูง | ปฏิบัติการ/ชำนาญการ | ชำนาญการพิเศษ | เชี่ยวชาญ | ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน | อาวุโส | ภารกิจ      | ทั่วไป |     |
| จำนวน | 6                | 1    |     | 17                  | 2             |           | 4                   |        | 25          |        | 55  |

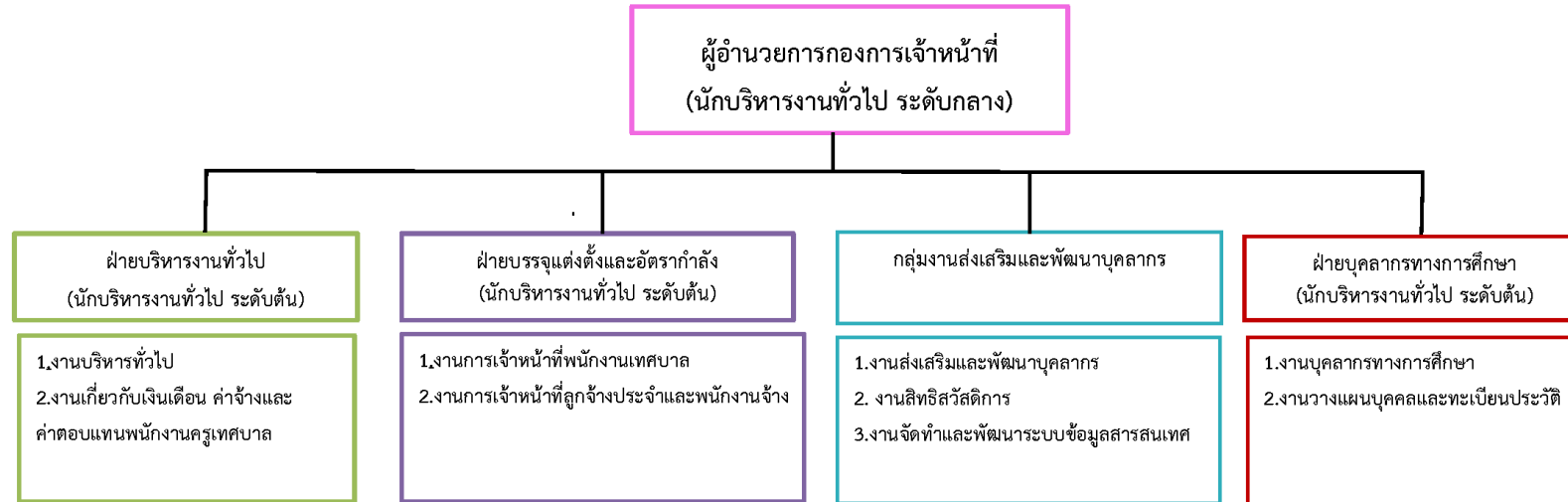


| ระดับ | อำนาจการท้องถิ่น |      |     | วิชาการ             |               |           | ทั่วไป              |        | ศึกษา |         | พนักงานจ้าง |        | รวม |
|-------|------------------|------|-----|---------------------|---------------|-----------|---------------------|--------|-------|---------|-------------|--------|-----|
|       | ต้น              | กลาง | สูง | ปฏิบัติการ/ชำนาญการ | ชำนาญการพิเศษ | เชี่ยวชาญ | ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน | อาวุโส | ค.ศ.4 | ค.ศ.1-3 | ภารกิจ      | ทั่วไป |     |
| จำนวน | 8                | 2    | 1   | 22                  |               |           | 5                   |        | 1     | 3       | 39          | 3      | 84  |

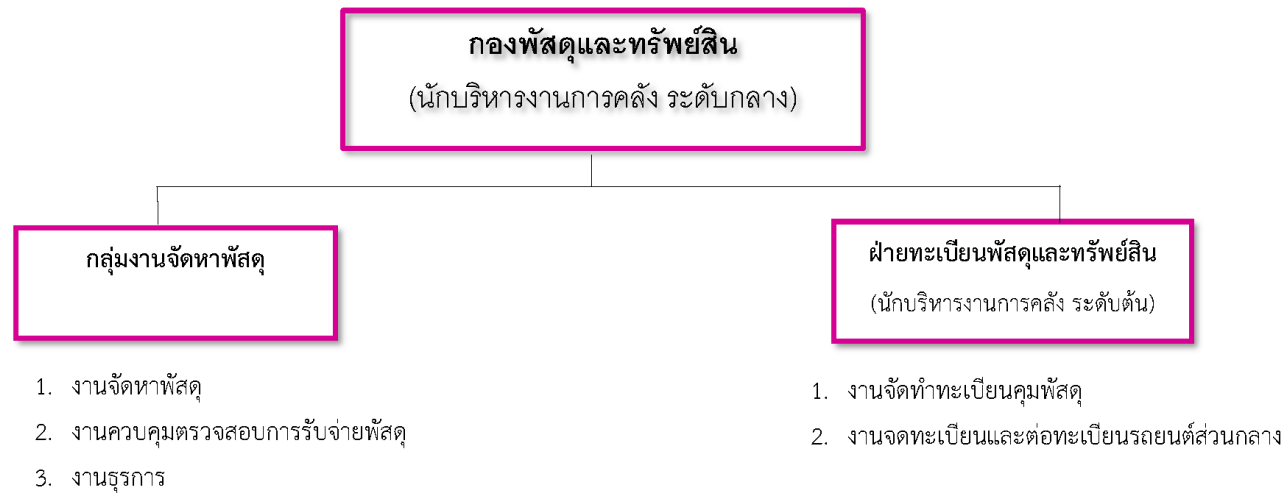




| ระดับ | อำนวยการท้องถิ่น |      |     | วิชาการ             |               |           | ทั่วไป              |        | พนักงานจ้าง |        | รวม |
|-------|------------------|------|-----|---------------------|---------------|-----------|---------------------|--------|-------------|--------|-----|
|       | ต้น              | กลาง | สูง | ปฏิบัติการ/ชำนาญการ | ชำนาญการพิเศษ | เชี่ยวชาญ | ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน | อาวุโส | ภารกิจ      | ทั่วไป |     |
| จำนวน | 7                | 2    | 1   | 12                  |               |           | 5                   |        | 21          | 1      | 49  |



| ระดับ | อำนาจการท้องถิ่น |      |     | วิชาการ             |               |           | ทั่วไป              |        | พนักงานจ้าง |        | รวม |
|-------|------------------|------|-----|---------------------|---------------|-----------|---------------------|--------|-------------|--------|-----|
|       | ต้น              | กลาง | สูง | ปฏิบัติการ/ชำนาญการ | ชำนาญการพิเศษ | เชี่ยวชาญ | ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน | อาวุโส | ภารกิจ      | ทั่วไป |     |
| จำนวน | 3                | 1    |     | 15                  |               |           | 2                   |        | 5           |        | 26  |



| ระดับ | อำนาจการท้องถิ่น |      |     | วิชาการ             |               |           | ทั่วไป              |        | พนักงานจ้าง |        | รวม |
|-------|------------------|------|-----|---------------------|---------------|-----------|---------------------|--------|-------------|--------|-----|
|       | ต้น              | กลาง | สูง | ปฏิบัติการ/ชำนาญการ | ชำนาญการพิเศษ | เชี่ยวชาญ | ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน | อาวุโส | ภารกิจ      | ทั่วไป |     |
| จำนวน | 1                | 1    |     | 5                   |               |           | 5                   |        | 8           |        | 20  |

หน่วยตรวจสอบภายใน

| ระดับ | อำนาจการท้องถิ่น |      |     | วิชาการ            |               |           | ทั่วไป              |        | พนักงานจ้าง |        | รวม |
|-------|------------------|------|-----|--------------------|---------------|-----------|---------------------|--------|-------------|--------|-----|
|       | ต้น              | กลาง | สูง | ปฏิบัติกร/ชำนาญการ | ชำนาญการพิเศษ | เชี่ยวชาญ | ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน | อาวุโส | ภารกิจ      | ทั่วไป |     |
| จำนวน |                  |      |     | 4                  |               |           |                     |        | 2           |        | 6   |

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปี ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

เทศบาลนครขอนแก่น

| ที่ | สำนัก/กอง                    | พนักงานเทศบาล/<br>พนักงานครู | ลูกจ้าง<br>ประจำ | พนักงานจ้าง |       |     |        |     | รวมพนักงาน<br>ทั้งหมด |
|-----|------------------------------|------------------------------|------------------|-------------|-------|-----|--------|-----|-----------------------|
|     |                              |                              |                  | ตามภารกิจ   |       |     | ทั่วไป | รวม |                       |
|     |                              |                              |                  | คุณวุฒิ     | ทักษะ | รวม |        |     |                       |
| ๑   | ปลัด ระดับสูง                | ๑                            |                  |             |       | ๐   |        | ๐   | ๑                     |
| ๒   | รองปลัด ระดับสูง             | ๒                            |                  |             |       | ๐   |        | ๐   | ๒                     |
| ๓   | รองปลัด ระดับกลาง            | ๑                            |                  |             |       | ๐   |        | ๐   | ๑                     |
| ๔   | หน่วยตรวจสอบภายใน            | ๔                            |                  | ๒           |       | ๒   |        | ๒   | ๖                     |
| ๕   | สำนักปลัดเทศบาล              | ๗๖                           | ๑                | ๖๕          | ๔๘    | ๑๑๓ | ๑๔     | ๑๒๗ | ๒๐๔                   |
| ๖   | สำนักคลัง                    | ๕๓                           |                  | ๓๖          | ๑๕    | ๕๑  | ๑๗     | ๖๘  | ๑๒๑                   |
| ๗   | สำนักช่าง                    | ๖๓                           | ๑                | ๓๔          | ๔๙    | ๘๓  | ๗๔     | ๑๕๗ | ๒๒๑                   |
| ๘   | สำนักสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม | ๖๕                           | ๑                | ๕๖          | ๑๐๐   | ๑๕๖ | ๑๓๖    | ๒๙๒ | ๓๕๘                   |
| ๙   | สำนักสวัสดิการสังคม          | ๒๗                           |                  | ๒๐          | ๑     | ๒๑  | ๑      | ๒๒  | ๔๙                    |
| ๑๐  | กองยุทธศาสตร์และงบประมาณ     | ๓๐                           |                  | ๒๓          | ๒     | ๒๕  |        | ๒๕  | ๕๕                    |
| ๑๑  | กองการเจ้าหน้าที่            | ๒๒                           |                  | ๕           |       | ๕   |        | ๕   | ๒๗                    |
| ๑๒  | สำนักการศึกษา                | ๔๒                           |                  | ๒๑          | ๑๘    | ๓๙  | ๓      | ๔๒  | ๘๔                    |
| ๑๓  | โรงเรียน ๑๑ โรงเรียน         | ๕๓๕                          | ๙                | ๔๔          |       | ๔๔  | ๖๐     | ๑๐๔ | ๖๔๘                   |
| ๑๔  | ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ๑๑ ศูนย์ฯ | ๒๖                           |                  | ๘           | ๑๘    | ๒๖  | ๔      | ๓๐  | ๕๖                    |
|     | รวมทั้งหมด                   | ๙๔๗                          | ๑๒               | ๓๑๔         | ๒๕๑   | ๕๖๕ | ๓๐๙    | ๘๗๔ | ๑,๘๓๓                 |

## ส่วนที่ ๓

### นโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

#### ๓.๑ ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

การบริหารทรัพยากรบุคคล โดยการกำหนดโครงสร้าง การคิดวิเคราะห์ วางแผนอัตรากำลัง ให้สอดคล้องกับภารกิจของเทศบาลนครขอนแก่น การสรรหาบรรจุและแต่งตั้งเป็นไปตามกรอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยยึดตามระบบคุณธรรม มีแนวทางปฏิบัติ ดังนี้

๑. จัดโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน
๒. การกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างส่วนราชการที่เหมาะสมและสอดคล้องกับอำนาจหน้าที่และภารกิจของเทศบาลในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
๓. วิเคราะห์อัตรากำลังในการบรรจุและแต่งตั้งพนักงานเทศบาล ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง โดยคำนึงถึงความรู้ ความสามารถ และดำเนินการให้เป็นไปตามกฎระเบียบที่เกี่ยวข้อง
๔. ควบคุมภาระค่าใช้จ่าย ด้านการบริหารงานบุคคลไม่ให้เกินกว่าร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒
๕. การสรรหาบุคคล ด้วยวิธีการรับโอน คัดเลือก สอบคัดเลือก เป็นไปตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดขอนแก่น เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล โดยคำนึงถึงประโยชน์แก่ทางราชการเป็นสำคัญ
๖. การประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงาน ให้ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่ประเมินผลการปฏิบัติราชการของผู้ใต้บังคับบัญชา โดยคำนึงถึงคุณภาพและปริมาณงาน ประสิทธิภาพ และประสิทธิผลของงานที่ปฏิบัติ โดยจัดทำอย่างน้อยปีละ ๒ ครั้ง และเปิดโอกาสให้ผู้ถูกประเมินชี้แจงหรือขอคำปรึกษาและให้นำผลการประเมินไปใช้เป็นข้อมูลประกอบการพิจารณาในเรื่องต่างๆ ได้แก่ การเลื่อนขั้นเงินเดือน การพัฒนาและแก้ไขการปฏิบัติงาน การแต่งตั้งพนักงานเทศบาลในระดับที่สูงขึ้น และการบริหารงานบุคคลเรื่องอื่นๆ
๗. วิธีการบริหารและปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล และกิจการเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ให้เป็นไปตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดขอนแก่น เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล

#### ๓.๒ ด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

การพัฒนาทรัพยากรบุคคล โดยวางแผนการพัฒนาบุคลากร เตรียมความพร้อมบุคลากร ให้มีการเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ สมรรถนะ สามารถนำความรู้มาปรับใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับภารกิจและเป้าหมายขององค์กร ดังนี้

๑. จัดทำแผนพัฒนาพนักงานเทศบาล เพื่อใช้เป็นแนวทางการพัฒนาบุคลากรของเทศบาล ให้เป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะ และทัศนคติที่ดี มีคุณธรรมจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการมีประสิทธิภาพ เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตลอดจนสามารถแก้ไขปัญหาและตอบสนองต่อความต้องการของประชาชน

๒. จัดทำแผนพัฒนารายบุคคลของพนักงานเทศบาล ทั้ง ๓ ด้าน ได้แก่ ๑) ด้านทักษะวิชาการ ๒) ด้านจิตใจ ๓) ด้านร่างกาย เพื่อกำหนดแนวทางการพัฒนาพนักงานให้พร้อมต่อการปฏิบัติงาน และการเป็น Smart People ให้สอดคล้องต่อนโยบายการเป็น Smart City ของเทศบาลนครขอนแก่น

๓. จัดส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตรต่างๆ ตามสายงานให้เป็นไปตามมาตรฐานการกำหนดตำแหน่ง เพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งแต่ละประเภทอย่างสม่ำเสมอ

๔. มีการจัดอบรมพัฒนาบุคลากรในหลักสูตร/กิจกรรมเป็นประจำ เพื่อพัฒนาบุคลากรในองค์กรให้มีความรู้ ความเข้าใจในทิศทางขององค์กร และมีคุณธรรมจริยธรรมในการปฏิบัติงาน เสริมสร้างการทำงานเป็นทีมและรักในองค์กร

๕. การสนับสนุนสภาพแวดล้อมในการทำงาน เพื่อความเป็นระเบียบเรียบร้อย ถูกสุขลักษณะ มีความสุขในการทำงาน การยกย่อง ชมเชยบุคลากร เพื่อเชิดชูเกียรติและสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน มีการจัดเวรยามรักษาความปลอดภัยในสถานที่ทำงาน มีเครื่องมือ เครื่องใช้ วัสดุอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานที่เพียงพอและทันสมัย

๖. มีการจัดทำคู่มือพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้าง เทศบาลนครขอนแก่น

๗. นำเทคโนโลยีข้อมูลสารสนเทศมาใช้ในการบริหารบุคคล

๘. ส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม โดยพนักงานเทศบาลของเทศบาลนครขอนแก่น มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมาย เพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวม เป็นกลางทางการเมือง อำนวยความสะดวก และให้บริการแก่ประชาชน ตามหลักธรรมาภิบาล โดยยึดมั่นตามประกาศประมวลจริยธรรมของเทศบาลนครขอนแก่น

#### ส่วนที่ ๔

### แผนดำเนินการตามนโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

| ประเด็นนโยบาย                        | โครงการ/กิจกรรม                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              | งบประมาณที่ใช้ | ระยะเวลา<br>ในการดำเนินงาน    |
|--------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------|-------------------------------|
| <b>๑. ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล</b> | <p>๑.๑ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อใช้ในการกำหนดโครงสร้าง และกรอบอัตรากำลังที่รองรับภารกิจของเทศบาลนครขอนแก่น</p> <p>๑.๒ จัดทำและดำเนินการสรรหาและคัดเลือกพนักงานเทศบาล เพื่อทดแทนอัตรากำลังที่ว่างให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง</p> <p>๑.๓ ประชาสัมพันธ์ประกาศรับโอน (ย้าย) พนักงานเทศบาลหรือข้าราชการประเภทอื่นมาดำรงตำแหน่งที่ว่าง</p> <p>๑.๔ รายงานตำแหน่งว่างให้ กสธ.ดำเนินการสรรหา/ ขอใช้บัญชี พนักงานเทศบาลในสายงานผู้ปฏิบัติ</p> <p>๑.๕ รายงานตำแหน่งสายงานผู้บริหารที่ว่างให้จังหวัดรับทราบ เพื่อให้กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นดำเนินการสรรหา</p> <p>๑.๖ การรับสมัครคัดเลือกบุคคลเพื่อบรรจุแต่งตั้งเป็นพนักงานเทศบาล</p> <p>๑.๗ การเลื่อนระดับและแต่งตั้งพนักงานเทศบาลให้ดำรงตำแหน่ง ที่สูงขึ้น</p> <p>๑.๘ จัดทำและการดำเนินการสรรหาและเลือกสรรบุคคลเพื่อจ้างเป็นพนักงานจ้าง</p> <p>๑.๙ ประกาศรับสมัครบุคคลเพื่อสรรหาและเลือกสรรเป็นพนักงานจ้าง</p> <p>๑.๑๐ จัดให้มีการประเมินผลการปฏิบัติราชการพนักงานเทศบาล ลูกจ้างและพนักงานจ้าง อย่างเป็นธรรมเสมอภาค โปร่งใสและสามารถตรวจสอบได้</p> | ไม่ใช้งบประมาณ | ๑ ต.ค. ๒๕๖๗ -<br>๓๐ ก.ย. ๒๕๖๘ |



| ประเด็นนโยบาย                        | โครงการ/กิจกรรม                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                | งบประมาณที่ใช้                                      | ระยะเวลา<br>ในการดำเนินงาน    |
|--------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------|-------------------------------|
| ๒. ด้านการ<br>พัฒนาทรัพยากร<br>บุคคล | ๒.๑ จัดทำและดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากร<br>และการจัดฝึกอบรมพัฒนาบุคลากรในหลักสูตร/<br>กิจกรรมเป็นประจำ เพื่อพัฒนาบุคลากรในองค์กร<br>ให้มีความรู้<br>๒.๒ ดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร<br>รายบุคคล<br>๒.๓ จัดส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตร<br>ต่างๆ ตามสายงาน<br>๒.๔ การสนับสนุนสภาพแวดล้อมในการทำงาน<br>เพื่อความเป็นระเบียบเรียบร้อย<br>๒.๕ มีการจัดทำคู่มือพนักงานเทศบาลและ<br>พนักงานจ้าง<br>๒.๖ นำเทคโนโลยีข้อมูลสารสนเทศมาใช้ในการงาน<br>ทรัพยากรบุคคล<br>๒.๗ มีการจัดทำประมวลจริยธรรมของพนักงาน<br>เทศบาล<br>๒.๘ มีการกำหนดมาตรฐานคุณธรรมและจริยธรรม<br>๒.๙ มีการจัดทำแผนปฏิบัติการส่งเสริมคุณธรรม<br>๒.๑๐ ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานแก่<br>ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ<br>รวมถึงการควบคุม กำกับติดตาม ดูแล<br>ผู้ใต้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติตามหลักเกณฑ์และ<br>ระเบียบที่เกี่ยวข้อง | ตามเทศบัญญัติ<br>งบประมาณ<br>รายจ่ายประจำปี<br>๒๕๖๘ | ๑ ต.ค. ๒๕๖๗ -<br>๓๐ ก.ย. ๒๕๖๘ |