

แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569



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
ส่วนที่ ๑ หลักการและเหตุผล	๑
๑.๑ หลักการและเหตุผล	๑
๑.๒ วัตถุประสงค์	๖
ส่วนที่ ๒ การวิเคราะห์สถานการณ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล	๗
๒.๑ ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๗
๒.๒ ภารกิจหลักและภารกิจรองที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ	๘
๒.๓ การวิเคราะห์ความต้องการพัฒนาของบุคลากร	๙
๒.๔ การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม	๑๐
๒.๕ โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๑๑
ส่วนที่ ๓ นโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล	๒๓
๓.๑ ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	๒๓
๓.๒ ด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล	๒๓
ส่วนที่ ๔ แผนดำเนินการตามนโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล	๒๕
๔.๑ แผนดำเนินการตามนโยบายบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปี ๒๕๖๙	๒๕

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

การบริหารงานของเทศบาลนครขอนแก่น ภายใต้คณะผู้บริหารต่อจากนี้ไป ขออาสาทำงานรับใช้พี่น้องชาวเทศบาลนครขอนแก่น เพื่อนำพาเทศบาลนครขอนแก่นและพี่น้องชาวเทศบาลนครขอนแก่น ก้าวข้ามอุปสรรคร่วมกัน ขจัดปัญหาความเดือดร้อน ร่วมกันสร้างสรรค์เมืองที่น่าอยู่ด้วยความรัก ความสามัคคี สร้างสังคมแห่งความเอื้ออาทร ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความปลอดภัยในชีวิต และทรัพย์สิน มีสุขภาพพลานามัยที่แข็งแรง เกิดระบบเศรษฐกิจที่แข็งแกร่ง และเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมตลอดจนการใช้ทรัพยากรธรรมชาติอย่างรู้คุณค่า พัฒนานครขอนแก่นไปสู่เป้าหมายและประสบความสำเร็จสู่ความเป็นมหานครแห่งความสุข ด้วยวิสัยทัศน์และนโยบาย ดังต่อไปนี้ วิสัยทัศน์ “ขอนแก่นมหานคร เมืองแห่งความสุข” ภายใต้นโยบายหลัก ๔ ด้าน ดังนี้

๑. นโยบายด้าน: การพัฒนาคุณภาพชีวิตและทุนทางสังคมสู่เมืองแห่งความสุข ส่งเสริมและสนับสนุนบุคคล กลุ่มบุคคล ชุมชนได้มีส่วนร่วมและเรียนรู้ร่วมกันในการพัฒนาคุณภาพชีวิตและทุนทางสังคม เพื่อสร้างสรรค์สังคม ชุมชนและครอบครัวที่เอื้ออาทรต่อกัน โดยมีแนวทางการดำเนินนโยบาย ดังนี้

(๑.๑) การศึกษา ศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรมประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น กีฬาและนันทนาการ

(๑.๑.๑) การศึกษา ส่งเสริมและสนับสนุนการศึกษาตลอดชีวิตด้วยการบูรณาการเชื่อมโยงกับกลุ่มเครือข่ายต่างๆ ในการจัดการศึกษา ในระบบ นอกระบบ และตามอัธยาศัย เพื่อให้เกิดกระบวนการเรียนรู้ การเข้าใจในการใช้ชีวิตให้เหมาะสมและสอดคล้องกับกลุ่มเป้าหมาย อีกทั้งเข้าใจถึงความแตกต่าง ความหลากหลายทางวัฒนธรรม ก่อให้เกิดสำนึกรักท้องถิ่น โดยปรับปรุงระบบการศึกษาในรูปแบบ การบริหารการศึกษาแบบกลุ่มโรงเรียน (The school cluster management system) ให้เกิดการเรียนรู้เฉพาะด้าน สอดคล้องกับทักษะที่แตกต่างกันและการประกอบอาชีพในอนาคต อีกทั้งให้ความสำคัญในการยกระดับหลักสูตรการเรียนการสอนให้เท่าเทียมกับหลักสูตรนานาชาติ รวมทั้งการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษา อาคารสถานที่ วัสดุอุปกรณ์ และเทคโนโลยีที่เหมาะสมทันสมัยมาใช้ในการพัฒนาการศึกษา

(๑.๑.๒) ศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรมประเพณีภูมิปัญญาท้องถิ่น ส่งเสริม สนับสนุน และอนุรักษ์กิจกรรมทางด้านศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรม ประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่นเพื่อให้เกิดการแพร่หลายในชุมชน วัด โรงเรียน อันก่อให้เกิดความรักความสามัคคี ความเข้าใจ ตลอดจนถึงสำนึกรักท้องถิ่น

(๑.๑.๓) กีฬาและนันทนาการ สนับสนุนส่งเสริมการกีฬาและนันทนาการ ทั้งการแข่งขันเพื่อก่อให้เกิดความรัก ความสามัคคี สุขภาพที่ดี การเป็นนักกีฬาสัมผัสและอาชีพตามความต้องการของบุคคล กลุ่มบุคคลและเครือข่ายที่หลากหลาย

(๑.๑.๔) พัฒนากองทุนเพื่อส่งเสริมและสนับสนุนการศึกษา พัฒนากองทุนเพื่อส่งเสริมและสนับสนุนการศึกษา รวมทั้งประสานเชื่อมต่อนโยบายการศึกษาต่อในระดับอุดมศึกษาและสายอาชีพ ให้กับเด็ก เยาวชนที่ขาดโอกาส

(๑.๒) สร้างสังคมเอื้ออาทร ด้วยการบูรณาการกับเครือข่ายต่างๆ เพื่อขับเคลื่อนภารกิจ คนขอนแก่นไม่ทอดทิ้งกันและภารกิจอื่นๆที่หลากหลาย เพื่อปลุกจิตสำนึกให้ตระหนักถึงการดูแล การแบ่งปันซึ่งกันและกันอย่างเอื้ออาทร

(๑.๓) สร้างสังคมที่มีความเสมอภาค มีศักดิ์ศรีของความเป็นมนุษย์อย่างเท่าเทียมกัน และลดความเหลื่อมล้ำในสังคม

(๑.๓.๑) ส่งเสริม สนับสนุนหรือสงเคราะห์ให้กับประชาชน ผู้ด้อยโอกาสผู้สูงอายุ เยาวชน สตรี กลุ่มเพศสภาพ คนพิการและผู้ป่วยโรคเอดส์ ให้สามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างเป็นสุขและเท่าเทียมกัน

(๑.๓.๒) ปรับปรุงสาธารณูปโภคขั้นพื้นฐาน ด้วยการออกแบบเมือง ตามหลัก Universal Design (อารยสถาปัตย์เพื่อคนทั้งมวล) สำหรับ ผู้พิการ ผู้สูงอายุ เด็ก สตรีมีครรภ์ และอื่นๆ เพื่อให้มีความสะดวกสบายในการดำรงชีวิตในสังคม และสามารถใช้ชีวิตและอยู่ร่วมกับผู้อื่นในสังคมได้อย่างมีความสุข

(๑.๔) พัฒนาด้านสาธารณสุขและส่งเสริมคุณภาพชีวิต

(๑.๔.๑) ส่งเสริมศักยภาพในการป้องกัน และควบคุมโรคอุบัติใหม่ อุตบัติซ้ำที่เกิดขึ้น ตลอดจนพัฒนาการดำเนินกิจกรรมด้านการเสริมสร้างสุขภาพของประชาชนและการบริการสาธารณสุขขั้นพื้นฐานที่มีคุณภาพ อย่างทั่วถึงและเท่าเทียม

(๑.๔.๒) กระจายอำนาจด้านสุขภาพสู่ประชาชน โดยเปิดโอกาสให้ประชาชนได้เข้ามามีส่วนร่วมคิด ร่วมสร้างระบบสุขภาพของชุมชน ด้วยการบูรณาการภูมิปัญญาท้องถิ่นในการดูแลสุขภาพด้วยตนเอง เข้าถึงการจัดการสุขภาพชุมชนโดยชุมชน

(๑.๔.๓) ส่งเสริมและพัฒนาการกระจายความรู้ด้านสาธารณสุข ตลอดจนถึงทักษะที่จำเป็นให้แก่อาสาสมัครสาธารณสุขมูลฐาน (อสม.) และประชาชน

(๑.๔.๔) ส่งเสริมและพัฒนาการให้บริการ ด้านการดูแลสุขภาพตลอดจนนำเทคโนโลยีที่เหมาะสมมาดูแลผู้สูงอายุและประชาชนทุกกลุ่มให้ครอบคลุมทุกมิติ ที่จะทำให้ประชาชนเข้าถึงระบบสาธารณสุขที่มีประสิทธิภาพได้

(๑.๔.๕) ส่งเสริมความรู้ความเข้าใจในการบริโภคอาหารที่ปลอดภัย และส่งเสริมให้ผู้บริโภคได้บริโภคอาหารที่ดีต่อสุขภาพตลอดจนพัฒนาสถานที่จำหน่ายอาหารให้ถูกสุขลักษณะ

(๑.๔.๖) สร้างและส่งเสริมเครือข่ายดูแลปกป้องพิทักษ์สิทธิและคุ้มครองผู้บริโภค เพื่อให้ประชาชนได้รับความเป็นธรรมในการบริโภค

(๑.๕) พัฒนาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

(๑.๕.๑) ส่งเสริมการสร้างจิตสาธารณะ ให้กับบุคลากรในเทศบาล ประชาชน และเครือข่ายในด้านการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมตลอดจนการใช้พลังงานอย่างมีประสิทธิภาพ

(๑.๕.๒) ส่งเสริม สนับสนุนและพัฒนาความร่วมมือกับเครือข่าย ในการจัดการทรัพยากร ธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ตลอดจนการใช้พลังงานอย่างมีประสิทธิภาพ โดยการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วน

(๑.๕.๓) ส่งเสริม สนับสนุนและพัฒนาการบริหารจัดการและแก้ไขปัญหาอย่างมีประสิทธิภาพด้านสิ่งแวดล้อมแบบครบวงจรทั้งทางด้าน ขยะ น้ำเสีย มลภาวะทางอากาศเพื่อลดปัญหา PM ๒.๕ กลิ่น เสียง เป็นต้น

(๑.๖) สร้างความเข้มแข็งภาคประชาชน การบริหารจัดการบ้านเมืองแบบธรรมาภิบาล โดยยึดหลักการมีส่วนร่วม โปร่งใส กระจายอำนาจ ด้วยการส่งเสริมให้ภาคประชาชนเข้ามามีบทบาทในกระบวนการร่วมรับรู้ ร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมตัดสินใจ ร่วมตรวจสอบต่อการพัฒนาเมือง ตลอดจนสร้างกระบวนการเรียนรู้ สร้างความรู้สึกรู้สึกความเป็นเจ้าของเมืองร่วมกันเพื่อให้เกิดสังคมแห่งความสุขอย่างยั่งยืน

๒. นโยบายด้าน: การเพิ่มศักยภาพของเมืองแห่งความสุข เป็นนโยบายที่มุ่งเน้นในการสร้างความสะดวกสบายที่ประชาชนทุกคนในเขตเทศบาลนครขอนแก่น พึงจะได้รับอย่างเท่าเทียมกัน รวมถึงเพื่อเป็นการรองรับในการเป็นเมืองศูนย์กลางทางเศรษฐกิจภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยมีแนวนโยบายในการดำเนินการดังนี้

(๒.๑) พัฒนาศักยภาพ ด้านสาธารณูปโภค สาธารณูปการและการบริการสาธารณะ

ส่งเสริม สนับสนุน พัฒนาและปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน ระบบขนส่งสาธารณะที่มีประสิทธิภาพ ให้มีความเหมาะสมและทันสมัยอย่างมีส่วนร่วม เพื่อรองรับการเป็นเมืองศูนย์กลางทางเศรษฐกิจภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

(๒.๒) พัฒนาเมืองขอนแก่นให้เป็น เมืองมหานครสีเขียว (Green City)

พัฒนาพื้นที่สีเขียวด้วยการปรับปรุงภูมิทัศน์ สวนสาธารณะ พื้นที่สาธารณะในชุมชน เพื่อเป็นแหล่งพักผ่อนหย่อนใจและเป็นแหล่งท่องเที่ยวของเมืองขอนแก่นมุ่งสู่เมืองคาร์บอนต่ำ

(๒.๓) จัดระเบียบชุมชน สังคมและการรักษาความสงบเรียบร้อย

(๒.๓.๑) ส่งเสริมและสนับสนุน การดูแลรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชนอย่างมีส่วนร่วม

(๒.๓.๒) ส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกัน และแก้ไขปัญหาอาชญากรรมในสังคม ชุมชน และสถาบันการศึกษา

(๒.๓.๓) พัฒนาศักยภาพและบูรณาการการป้องกัน และบรรเทาสาธารณภัยขององค์กร ชุมชนและเครือข่ายให้มีความพร้อมทั้งด้านบุคลากร เครื่องมือ เครื่องใช้ในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ

(๒.๓.๔) ร่วมมือกับทุกภาคส่วนในการป้องกันและแก้ปัญหาด้านต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นปัญหาการจราจรและการลดอุบัติเหตุ การจัดระเบียบหาบเร่แผงลอย การรื้อกล้าฟุตบอลทางเท้าพื้นที่สาธารณะให้ประชาชนสามารถใช้ประโยชน์ร่วมกันอย่างแท้จริง

๓. นโยบายด้าน: เพิ่มศักยภาพทางเศรษฐกิจ เพื่อรองรับการเป็นเมืองมหานคร สิ่งสำคัญที่ต้องเตรียมการรองรับ คือ การพัฒนาศักยภาพทางเศรษฐกิจของเมืองให้ได้มาตรฐาน จึงเป็นบทบาทสำคัญยิ่ง

ที่เทศบาลนครขอนแก่น ซึ่งถือเป็นองค์กรรัฐที่จะต้องเข้าไปมีส่วนร่วมในการส่งเสริมและสนับสนุนในการพัฒนา ภายใต้ขอบเขตและอำนาจหน้าที่ โดยมีแนวนโยบายในการดำเนินการ ดังนี้

(๓.๑) ส่งเสริมสนับสนุนและยกระดับกิจกรรม เพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวกระตุ้นเศรษฐกิจของ จังหวัด ด้วยกิจกรรมที่หลากหลาย ทั้งทางศาสนา ประเพณี วัฒนธรรมและเทศกาลต่างๆ

(๓.๒) ส่งเสริมและสนับสนุนให้เกิดการจัดประชุมสัมมนา และแสดงสินค้าและนิทรรศการ (MICE CITY) ในทุกระดับ โดยการประสานงานกับภาครัฐและเอกชน เพื่อให้เกิดรายได้แก่ธุรกิจท้องถิ่นและ กระตุ้นการท่องเที่ยวภายในจังหวัด

(๓.๓) ส่งเสริมและสนับสนุน ภาคีเครือข่ายที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการขับเคลื่อนการพัฒนาเมือง ขอนแก่น ให้เป็นศูนย์กลางด้านต่างๆ

(๓.๔) ส่งเสริม สนับสนุน และ พัฒนากลุ่มผู้ประกอบการ และภาคประชาชนตลอดจนเครือข่าย ต่างๆเพื่อสร้าง อาชีพ องค์กรความรู้ ช่องทางการจำหน่าย การพัฒนาผลิตภัณฑ์ และสร้างโอกาสในการเข้าถึงแหล่ง ทุน

(๓.๕) ส่งเสริมสนับสนุน พัฒนา พื้นที่ และฟื้นฟู ย่านต่างๆที่เคยรุ่งเรืองในอดีตให้มีชีวิตชีวา แบบมีส่วนร่วม เพื่อเป็นการกระตุ้นเศรษฐกิจ การท่องเที่ยว ประเพณี วัฒนธรรม การศึกษา เป็นต้น

(๓.๖) ส่งเสริมและพัฒนา พื้นที่ศิลปะ วัฒนธรรมและดนตรี (Art & Culture) เพื่อสร้างพื้นที่ แห่งความสุขให้สังคม

๔. นโยบายด้าน: การพัฒนาขีดความสามารถขององค์กรในการบริหารจัดการท้องถิ่น เป็นนโยบาย ที่ยึดหลักการบริหารงาน ภายใต้การปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข นำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี อาศัยหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการบริหารกิจการเทศบาล อย่างมี ประสิทธิภาพ รวดเร็ว เท่าเทียมทั่วถึงและเป็นธรรม สามารถตอบสนองต่อความต้องการของประชาชน ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต โปร่งใส สามารถตรวจสอบได้ โดยมีแนวทางการดำเนินนโยบาย ดังนี้

(๔.๑) พัฒนาองค์กรเทศบาลนครขอนแก่น ให้เป็นองค์กรแห่งความสุข โดยยึดหลักการ บริหารงาน ด้วยหลักธรรมาภิบาล ซื่อสัตย์ สุจริต โปร่งใส คำนึงค่า เป็นธรรม ตรวจสอบได้ ตลอดจนการพัฒนา กระบวนการทำงานของหน่วยงานต่างๆ ในองค์กร ให้กระชับ รวดเร็ว และมีประสิทธิภาพ พร้อมเป็นหน่วยงานที่ มีความเป็นเลิศในการบริการประชาชน และเป็นไปตามหลักสิทธิมนุษยชน

(๔.๒) ส่งเสริมและสนับสนุนกระบวนการมีส่วนร่วมภาคประชาชนในการบริหารจัดการเมือง ด้วยวิธีการกำหนดนโยบายและวางแผนการพัฒนาโดยให้ประชาชนเป็นศูนย์กลางในการร่วมคิด ร่วมทำ ร่วม ตรวจสอบ เพื่อการพัฒนาและขับเคลื่อนเทศบาลนครขอนแก่น

(๔.๓) ส่งเสริมสนับสนุนและพัฒนาการทำงานโดยการถักทอเครือข่ายด้วยการสร้างความ ร่วมมือระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ส่วนราชการ ภาคเอกชน องค์กรพัฒนาเอกชน สถาบันการศึกษา ตลอดจนภาคประชาชนและชุมชน เพื่อบูรณาการความร่วมมือ และการทำงานร่วมกันในการแก้ไขปัญหาต่างๆ อย่างเป็นระบบ

(๔.๔) พัฒนาศักยภาพและยกระดับทรัพยากรบุคคล ซึ่งประกอบด้วย คณะผู้บริหาร สมาชิกสภาท้องถิ่น บุคลากรของเทศบาล ผู้นำชุมชน กลุ่มตัวแทนเครือข่ายภาคประชาสังคม

ด้วยการส่งเสริมและสนับสนุนการสร้างองค์ความรู้เพื่อสร้างวัฒนธรรมให้เป็น องค์กรแห่งการเรียนรู้และจัดการความรู้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อสังคมโดยรวม

(๔.๕) ส่งเสริมให้บุคลากรมีความเจริญก้าวหน้าตามตำแหน่งหน้าที่ และความรู้ความสามารถ ตลอดจนสนับสนุนและพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากรของเทศบาลนครขอนแก่นให้ดีขึ้น และจัดให้มีสวัสดิการ อาคารสถานที่และสภาพแวดล้อมที่ดี เพื่อรองรับการบริการประชาชนอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุดต่อประชาชน

(๔.๖) ส่งเสริมและสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีทันสมัย เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพอำนวยความสะดวกในการให้บริการประชาชน นำมาใช้ในการพัฒนานครขอนแก่นของเราให้มีความทันสมัย น่าอยู่ น่าอาศัย น่าลงทุนตามแนวคิดของการพัฒนาเมืองอัจฉริยะ หรือ Smart City ของเทศบาลนครขอนแก่น

(๔.๗) เสริมสร้างวินัยและวัฒนธรรม เพื่อให้องค์กรมีความพร้อมในการบริหาร การบริการให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อประชาชน

สำหรับการกำหนดนโยบายบริหารเทศบาลนครขอนแก่น ได้คำนึงถึงความต่อเนื่อง ในการพัฒนาและแก้ไขปัญหาของพี่น้องประชาชน ตามสถานการณ์ของเมืองที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง และซับซ้อนมากขึ้น นำไปสู่การพัฒนาเมืองที่มั่นคง น่าอยู่อย่างยั่งยืน เป็นมหานครขอนแก่นแห่งความสุขในที่สุด และคณะผู้บริหารขอให้ความเชื่อมั่น ต่อพี่น้องประชาชนชาวเทศบาลนครขอนแก่นว่า คณะผู้บริหารจะปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต มีความมุ่งมั่นที่จะบริหารเทศบาลนครขอนแก่นให้เป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงในการพัฒนาท้องถิ่นสู่ความยั่งยืนและสร้างความผาสุกให้กับประชาชนอย่างแท้จริง

๑.๒ วัตถุประสงค์

แผนปฏิบัติการด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล เทศบาลนครขอนแก่น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ เป็นแผนระยะสั้น โดยมีวัตถุประสงค์ในการดำเนินงาน ดังนี้

๑. เพื่อสนับสนุนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้เป็นไปตามระเบียบหลักเกณฑ์ที่กำหนด
๒. เพื่อให้บุคลากร มีการบริหารการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง โดยการประเมินและวางแผนการพัฒนาของตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพในบริบทที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว
๓. เพื่อให้บุคลากรมีความรู้ทั้งในด้านพื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ด้านการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่ ด้านความรู้ความสามารถและทักษะของงานแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร และด้านคุณธรรมและจริยธรรม
๔. เพื่อให้เทศบาลนครขอนแก่น สร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ ที่เอื้อให้บุคลากรเกิดการเรียนรู้ และการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เพื่อพัฒนาและปรับปรุงการปฏิบัติราชการ สร้างสรรค์นวัตกรรมทั้งผลผลิต และการให้บริการ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการบรรลุเป้าหมายตามภารกิจหน้าที่

ส่วนที่ ๒

การวิเคราะห์สถานการณ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

๒.๑ ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

เทศบาลนครขอนแก่น ได้วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบในด้านต่างๆ ดังนี้

๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (๑) การจัดการและดูแลสถานีขนส่งทางบก
- (๒) การขนส่งมวลชน
- (๓) การสาธารณสุขูปการ
- (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 ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (๑) การจัดการศึกษา
- (๒) การส่งเสริมและบำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญา และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
- (๓) การส่งเสริมการกีฬา
- (๔) การทำนุบำรุงศาสนา

๗. ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น 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

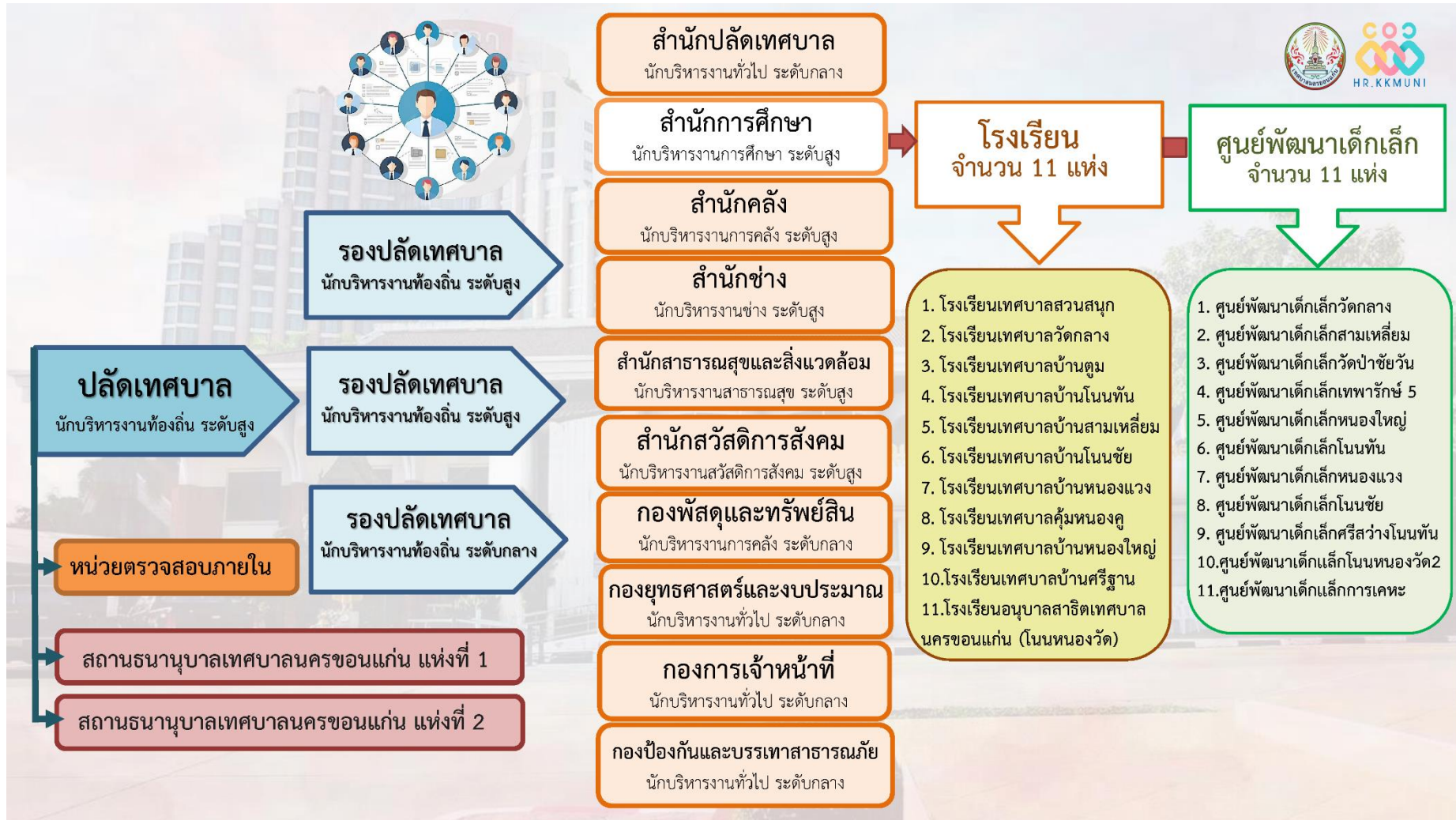
(๓) โอกาส (Opportunities)

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

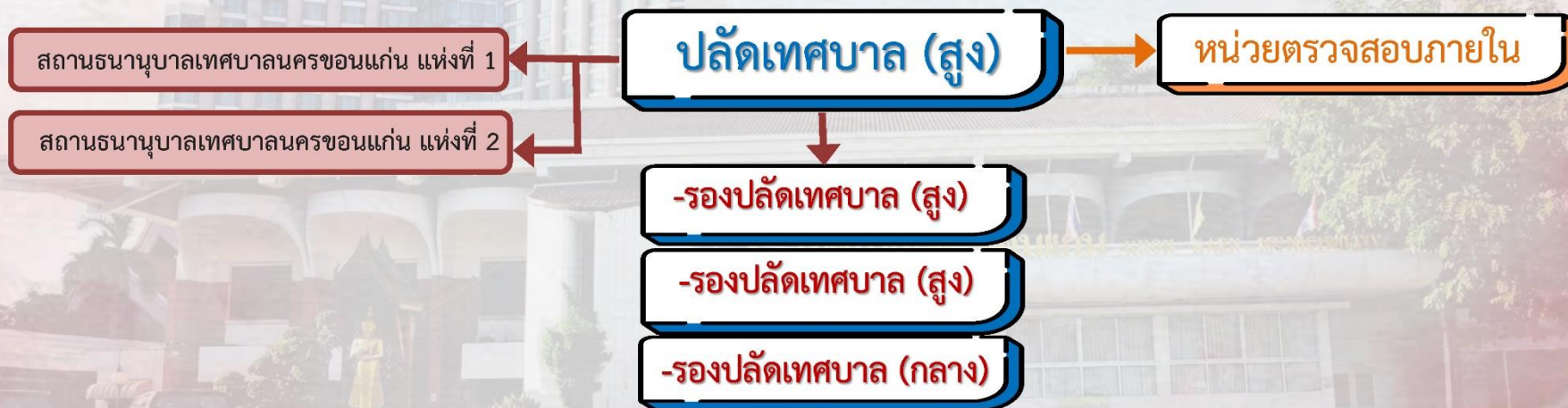
(๔) อุปสรรค (Threats)

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

๒.๕ โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี



โครงสร้างผู้บริหารพนักงานเทศบาล เทศบาลนครขอนแก่น

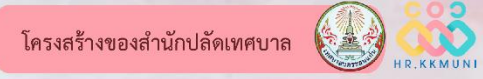


สังกัด	นักบริหารงานท้องถิ่น			วิชาการ			ทั่วไป		ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ/ ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน/ ชำนาญงาน	อาวุโส		ภารกิจ	ทั่วไป	
ผู้บริหาร	-	1	3	-	-	-	-	-	-	-	-	4
หน่วยตรวจสอบภายใน	-	-	-	4	-	-	-	-	-	2	-	6

ลักษณะงานและกรอบอัตรากำลังบุคลากร

สำนักปลัดเทศบาล

(ประกอบไปด้วย 7 ฝ่าย 2 กลุ่มงาน ดังนี้)



- ฝ่ายบริหารงานทั่วไป**
- งานธุรการ
 - งานสารบรรณ
 - งานเลขานุการผู้บริหาร
 - งานศูนย์บริการ
 - ยานพาหนะส่วนกลาง

- ฝ่ายอำนวยการ**
- งานการท่องเที่ยวและวิเทศสัมพันธ์
 - งานแผนและงบประมาณ
 - งานบริหารทั่วไป

- ฝ่ายปกครอง**
- งานเทศกิจ
 - งานควบคุมการจราจร
 - งานรักษาความสงบเรียบร้อยและความมั่นคง

- ฝ่ายส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชน**
- งานส่งเสริมการมีส่วนร่วม
 - งานกระจายอำนาจ
 - งานรับฟังความคิดเห็น

- ฝ่ายกิจการพาณิชย์**
- งานกิจการพาณิชย์
 - งานบริหารทั่วไป

- ฝ่ายกิจการสภา**
- งานการประชุม
 - งานส่งเสริมกิจการสภา

- ฝ่ายกิจการคณะผู้บริหาร**
- งานสำนักงานนายกเทศมนตรี
 - งานรับเรื่องร้องเรียน

- กลุ่มงานทะเบียนราษฎรและบัตรประจำตัวประชาชน**
- งานทะเบียนราษฎร 1
 - งานทะเบียนราษฎร 2
 - งานทะเบียนราษฎร 3
 - งานส่งเสริมการเลือกตั้งและศูนย์บริการร่วม

- กลุ่มงานนิติการ**
- งานนิติกรรมสัญญา
 - งานรับเรื่องร้องเรียน
 - งานสอบสวนและวินัย
 - งานดำเนินการคดีฟ้องร้อง
 - งานตราเทศบัญญัติที่มีใช้เทศบัญญัติที่ว่าด้วยงบประมาณรายจ่าย
 - งานธุรการ

ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ			ทั่วไป		พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	อาวุโส	ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	7	1	-	31	3	-	15	-	84	8	149



ลักษณะงานและกรอบอัตรากำลังบุคลากร

โครงสร้างของสำนักคลัง



สำนักคลัง (ประกอบไปด้วย 2 ส่วน 8 ฝ่าย ดังนี้)

ส่วนบริหารการคลัง

ฝ่ายการเงินและบัญชี

- งานจัดทำรายงานประจำวัน เดือน ปี
- งานจัดทำเช็ค ทำเอกสารการจ่ายเงิน
- งานจ่ายเงิน ตรวจสอบหลักฐานใบสำคัญจ่าย

ฝ่ายสถิติการคลัง

- งานควบคุมงบประมาณรายจ่าย
- งานบริการข้อมูลสถิติการคลัง

ฝ่ายระเบียบการคลัง

- งานจัดระเบียบเกี่ยวกับการเงินและพัสดุ
- งานควบคุมการใช้จ่ายเงินและพัสดุ

ส่วนพัฒนารายได้

ฝ่ายแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน

- งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน
- งานข้อมูลแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน

ฝ่ายพัฒนารายได้

- งานพัฒนารายได้
- งานเร่งรัดรายได้
- งานผลประโยชน์
- งานจัดเก็บค่าธรรมเนียม

ฝ่ายผลประโยชน์และกิจการพาณิชย์

- งานจัดหาผลประโยชน์จากทรัพย์สิน
- งานพัฒนากิจการพาณิชย์
- งานจดทะเบียนพาณิชย์

ฝ่ายบริหารงานทั่วไป

- งานธุรการ
- งานบริหารทั่วไป

ฝ่ายแผนงานและงบประมาณ

- งานแผนงานและงบประมาณ

ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ			ทั่วไป		พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	อาวุโส	ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	8	2	1	21	-	-	15	-	47	17	111



ลักษณะงานและกรอบอัตรากำลังบุคลากร สำนักช่าง

โครงสร้างของสำนักช่าง



(ประกอบไปด้วย 3 ส่วน 6 ฝ่าย 2 กลุ่มงาน ดังนี้)

ฝ่ายบริหารงานทั่วไป

- งานธุรการ
- งานจัดทำโครงการและแผน
- งานจัดทำงบประมาณ
- งานการเงินและบัญชี
- งานบริหารทั่วไป

ส่วนควบคุมอาคารก่อสร้าง และผังเมือง

ฝ่ายควบคุมอาคาร

- งานควบคุมอาคาร
- งานผังเมือง

ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง

- งานสำรวจและออกแบบ
- งานควบคุมการก่อสร้าง

ส่วนการโยธา

ฝ่ายสวนสาธารณะ

- งานเรือนเพาะชำและขยายพันธุ์
- งานควบคุมและบำรุงสถานที่

ฝ่ายศูนย์เครื่องจักรกล

- งานศูนย์เครื่องจักรกล
- งานวิเคราะห์และวางแผนการจราจร

กลุ่มงานสาธารณูปโภค

- งานสถานที่และบำรุงรักษาอาคาร
- งานไฟฟ้าสาธารณะ
- งานบำรุงทางและสะพาน

ส่วนช่างสุขาภิบาล

ฝ่ายจัดการคุณภาพน้ำ

- งานปรับปรุงคุณภาพน้ำ
- งานวิเคราะห์คุณภาพน้ำ

กลุ่มงานจัดการมูลฝอย และสิ่งปฏิกูล

- งานกำจัดขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
- งานจัดการสิ่งปฏิกูล

ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ			ทั่วไป		ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	อาวุโส		ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	6	3	1	25	-	-	22	5	1	83	74	220



โครงสร้างของสำนักสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

ลักษณะงานและกรอบอัตรากำลังบุคลากร สำนักสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม



ส่วนส่งเสริมสาธารณสุข

ประกอบไปด้วย
(2 ส่วน 8 ฝ่าย 1 กลุ่มงาน ดังนี้)

ส่วนบริการสาธารณสุข

ฝ่ายบริหารงานทั่วไป

- งานธุรการ
- งานการเงินและบัญชี
- งานวิชาการและแผนงาน
- งานบริหารทั่วไป

ฝ่ายส่งเสริมสุขภาพ

- งานส่งเสริมคุณภาพ
- งานสาธารณสุขชุมชน
- งานฟื้นฟูสุขภาพ

ฝ่ายป้องกันและควบคุมโรค

- งานป้องกันโรคติดต่อ
- งานควบคุมโรคติดต่อ
- งานป้องกันและบำบัดยาเสพติด

ฝ่ายส่งเสริมสาธารณสุข

- งานสุขาภิบาลอาหาร
- งานสุขาภิบาลตลาดสด
- งานสัตวแพทย์

ฝ่ายควบคุมและจัดการ

คุณภาพสิ่งแวดล้อม

- งานสุขาภิบาลสถานประกอบการ
- งานอนามัยสิ่งแวดล้อม
- งานควบคุมมลพิษและเหตุรำคาญ

กลุ่มงานบริหารงานสาธารณสุข

- งานบริหารกองทุนสุขภาพ
- งานบริหารการเงินและพัสดุ
- งานบริหารกองทุนดูแล
- ระยะเวลาสำหรับผู้มีภาวะพึ่งพิง

ฝ่ายบริการสิ่งแวดล้อม

- งานเก็บขนขยะและซ่อมบำรุง
- งานพัฒนาระบบจัดการมูลฝอย

ฝ่ายส่งเสริมสิ่งแวดล้อม

- งานพัฒนารายได้และการมีส่วนร่วมด้านสิ่งแวดล้อม
- งานพัฒนาระบบของเสียอันตรายและสิ่งปฏิกูล
- งานลดปริมาณขยะ

ฝ่ายบริการสาธารณสุข

- งานศูนย์บริการสาธารณสุขที่1
- งานศูนย์บริการสาธารณสุขที่3
- งานเภสัชกรรม
- งานศูนย์บริการสาธารณสุขที่5
- งานทันตสาธารณสุข

ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ			ทั่วไป		พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	อาวุโส	ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	8	2	1	42	4	-	7	-	167	136	367

ลักษณะงานและกรอบอัตรากำลังบุคลากร

สำนักสวัสดิการสังคม

(ประกอบไปด้วย 2 ส่วน 7 ฝ่าย ดังนี้)

โครงสร้างของสำนักสวัสดิการสังคม



ส่วนสังคมสงเคราะห์

ฝ่ายบริหารงานทั่วไป

- งานธุรการ
- งานแผนและงบประมาณ

ฝ่ายสังคมสงเคราะห์

- งานสังคมสงเคราะห์และสวัสดิการสังคม
- งานส่งเสริมกิจการสตรี เด็กและเยาวชน

ฝ่ายส่งเสริมสวัสดิการสังคม

- งานส่งเสริมการมีส่วนร่วมภาคประชาชน
- งานมวลชน

ฝ่ายสวัสดิภาพเด็กและเยาวชน

- งานสวัสดิภาพเด็กและเยาวชน
- งานเสริมสร้างความเข้มแข็งและแก้ไขปัญหาสังคม

ส่วนพัฒนาชุมชน

ฝ่ายบริหารงานศูนย์บริการผู้ด้อยโอกาส

- งานจัดระเบียบชุมชน สถิติ ข้อมูล วิจัยและพัฒนา
- งานแก้ไขปัญหาความยากจน
- งานส่งเสริมและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

ฝ่ายส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ

- งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ
- งานพัฒนาและออกแบบผลิตภัณฑ์
- งานส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพผลิตภัณฑ์

ฝ่ายพัฒนาชุมชน

- งานพัฒนาชุมชน
- งานชุมชนเมือง

ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			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



ลักษณะงานและกรอบอัตรากำลังบุคลากร

โครงสร้างของสำนักงานการศึกษา



สำนักงานการศึกษา

(ประกอบไปด้วย 2 ส่วน 8 ฝ่าย 1 หน่วย ดังนี้)

ฝ่ายแผนงานและโครงการ

- งานแผนและโครงการ
- งานงบประมาณ

ฝ่ายบริหารงานทั่วไป

- งานธุรการ
- งานระบบสารสนเทศ
- งานบริหารทั่วไป

หน่วยศึกษานิเทศก์

- งานพัฒนางานวิชาการ
- งานพัฒนาการนิเทศการศึกษา
- งานวิจัยและประเมินผลทางการศึกษา
- งานบริการทางการศึกษา

ส่วนบริหารการศึกษา

ฝ่ายส่งเสริมคุณภาพการศึกษา

- งานส่งเสริมคุณภาพการศึกษา
- งานบริการข้อมูลทางสถิติทางวิชาการ

ฝ่ายกิจการโรงเรียน

- งานการศึกษาปฐมวัย
- งานโรงเรียน
- งานกิจการนักเรียน

ฝ่ายวิชาการ

- งานส่งเสริมคุณภาพและมาตรฐานหลักสูตร
- งานพัฒนาสื่อเทคโนโลยีและนวัตกรรมทางการศึกษา

ส่วนส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

ฝ่ายการศึกษานอกระบบและตามอัธยาศัย

- งานการศึกษานอกระบบ
- งานฝึกและส่งเสริมอาชีพ
- งานห้องสมุดและพิพิธภัณฑ์เครือข่าย

ฝ่ายกิจการเด็กและเยาวชน

- งานกิจการเด็กและเยาวชน
- งานกีฬาและนันทนาการ

ฝ่ายส่งเสริมศาสนา ศิลปะและวัฒนธรรม

- งานกิจการศาสนา
- งานส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม

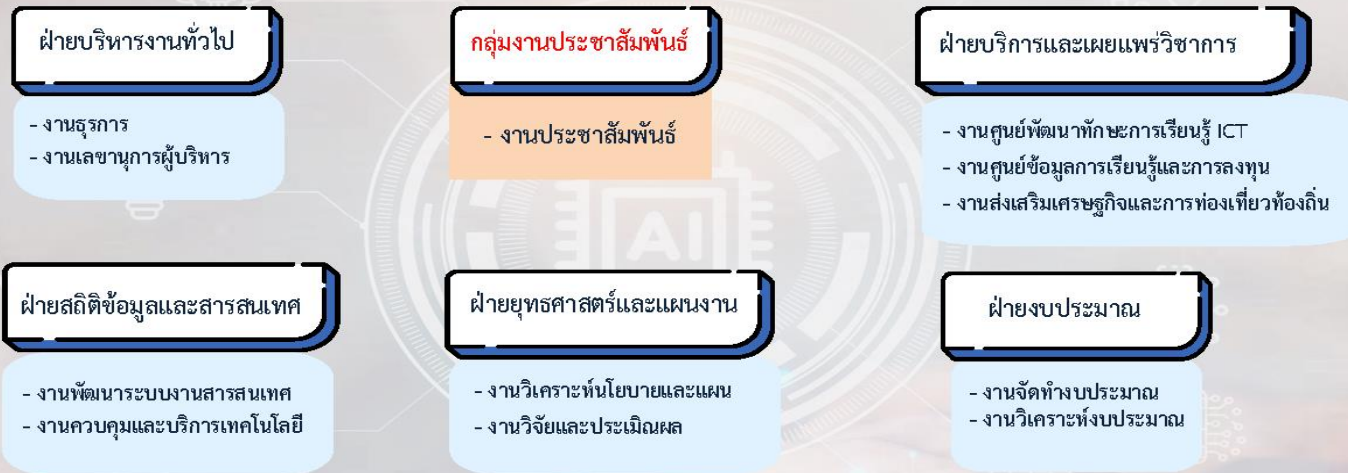
ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ			ทั่วไป		ศึกษา		พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	อาวุโส	ค.ศ.4	ค.ศ. 1-3	ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	8	2	1	22	-	0	5	-	1	3	40	3	85

ลักษณะงานและกรอบอัตรากำลังบุคลากร กองยุทธศาสตร์และงบประมาณ

โครงสร้างของกองยุทธศาสตร์และงบประมาณ



(ประกอบไปด้วย 5 ฝ่าย 1 กลุ่มงาน ดังนี้)



ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ			ทั่วไป		พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติกร/ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	อาวุโส	ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	5	1	-	18	2	-	3	-	26	-	55



ลักษณะงานและกรอบอัตรากำลังบุคลากร

กองการเจ้าหน้าที่

(ประกอบไปด้วย 2 ฝ่าย 2 กลุ่มงาน ดังนี้)

ฝ่ายบริหารงานทั่วไป

- งานบริหารทั่วไป
- งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง และค่าตอบแทนพนักงานครูเทศบาล

ฝ่ายส่งเสริมและพัฒนาบุคลากร

- งานส่งเสริมและพัฒนาบุคลากร
- งานสิทธิสวัสดิการ
- งานจัดทำและพัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศ

กลุ่มงานบรรจุแต่งตั้งและอัตรากำลัง

- งานการเจ้าหน้าที่พนักงานเทศบาล
- งานการเจ้าหน้าที่ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง

กลุ่มงานบุคลากรทางการศึกษา

- งานบุคลากรทางการศึกษา
- งานวางแผนบุคลากรและทะเบียนประวัติ

ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ			ทั่วไป		พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	อาวุโส	ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	2	1	-	15	-	-	2	-	5	-	25



ลักษณะงานและกรอบอัตรากำลังบุคลากร

กองพัสดุและทรัพย์สิน

(ประกอบไปด้วย 1 ฝ่าย 1 กลุ่มงาน ดังนี้)

กลุ่มงานจัดหาพัสดุ

- งานจัดหาพัสดุ
- งานควบคุมตรวจสอบการรับจ่ายพัสดุ
- งานธุรการ

ฝ่ายทะเบียนพัสดุและทรัพย์สิน

- งานจัดทำทะเบียนคุมพัสดุ
- งานจดทะเบียนและต่อทะเบียนรถยนต์
ส่วนกลาง

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



ลักษณะงานและกรอบอัตรากำลังบุคลากร กองป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

(ประกอบไปด้วย 3 ฝ่าย ดังนี้)

โครงสร้างของกองป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

ฝ่ายบริหารงานทั่วไป

- งานบริหารงานทั่วไป
- งานแผนและงบประมาณ
- งานระบบความปลอดภัย
- งานฝึกอบรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

ฝ่ายป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

- งานศูนย์อำนวยความสะดวกป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- งานสถานีดับเพลิงศรีจันทร์
- งานสถานีดับเพลิงบึงทุ่งสร้าง
- งานสถานีดับเพลิงเมืองเก่า
- งานสถานีดับเพลิงหนองแวงตราซุ
- งานกู้ภัยและบรรเทาภัย

ฝ่ายส่งเสริมและฟื้นฟูผู้ประสบภัย

- งานฟื้นฟูช่วยเหลือผู้ประสบภัย
- งานศูนย์ประสานงานป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน
- งานศูนย์จิตอาสา



ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ			ทั่วไป		พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	อาวุโส	ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	3	1	-	12	-	-	12	-	36	8	72

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 ประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานที่ปฏิบัติ 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. นำเทคโนโลยีข้อมูลสารสนเทศมาใช้ในงานทรัพยากรบุคคล

๘. ส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม โดยพนักงานเทศบาลของเทศบาลนครขอนแก่น มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมาย เพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวม เป็นกลางทางการเมือง อำนวยความสะดวก และให้บริการแก่ประชาชน ตามหลักธรรมาภิบาล โดยยึดมั่นตามประกาศประมุขจริยธรรมของเทศบาลนครขอนแก่น

ส่วนที่ ๔
แผนดำเนินการตามนโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙

ประเด็นนโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	งบประมาณที่ใช้	ระยะเวลาในการดำเนินงาน
๑. ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	<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 กสท.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. ๒๕๖๘ - ๓๐ ก.ย. ๒๕๖๙

ประเด็นนโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	งบประมาณที่ใช้	ระยะเวลา ในการดำเนินงาน
๒. ด้านการ พัฒนาศูนย์พักพิง บุคคล	๒.๑ จัดทำและดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากร และการจัดฝึกอบรมพัฒนาบุคลากรในหลักสูตร/ กิจกรรมเป็นประจำ เพื่อพัฒนาบุคลากรในองค์กร ให้มีความรู้ ๒.๒ ดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร รายบุคคล ๒.๓ จัดส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตร ต่างๆ ตามสายงาน ๒.๔ การสนับสนุนสภาพแวดล้อมในการทำงาน เพื่อความเป็นระเบียบเรียบร้อย ๒.๕ มีการจัดทำคู่มือพนักงานเทศบาลและ พนักงานจ้าง ๒.๖ นำเทคโนโลยีข้อมูลสารสนเทศมาใช้ในงาน พัฒนาศูนย์พักพิงบุคคล ๒.๗ มีการจัดทำประมวลจริยธรรมของพนักงาน เทศบาล ๒.๘ มีการกำหนดมาตรฐานคุณธรรมและจริยธรรม ๒.๙ มีการจัดทำแผนปฏิบัติการส่งเสริมคุณธรรม ๒.๑๐ ผู้บังคับบัญชาอบรมหมายงานแก่ ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ รวมถึงการควบคุม กำกับติดตาม ดูแล ผู้ใต้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติตามหลักเกณฑ์และ ระเบียบที่เกี่ยวข้อง	ตามเทศบัญญัติ งบประมาณ รายจ่ายประจำปี ๒๕๖๙	๑ ต.ค. ๒๕๖๘ - ๓๐ ก.ย. ๒๕๖๙
